

表4 女性執行役員・管理職比率

企業名	比率
1 株式会社ファーストリテイリング FAST RETAILING CO., LTD.	31.3% 一般事業主行動計画(厚生労働省に提出) <a href="http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201804131010230906509_1.pdf">http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201804131010230906509_1.pdf</a> 目標 ・女性管理職比率は年々上昇しているところ、登用を引き続き推進する。 ・男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均勤続年数割合を70%とする。
2 株式会社オンワードホールディングス ONWARD HOLDINGS CO., Ltd.	10.7%
3 株式会社ワコールホールディングス WACOAL HOLDINGS CORP.	21.1% (2018年4月1日時点、主要事業会社(株)ワコールの数値) CSR基本方針 労働慣行基本方針 女性活躍推進法に基づく行動計画 <a href="http://www.wacoalholdings.jp/csr/pr_labor.html">http://www.wacoalholdings.jp/csr/pr_labor.html</a> 女性特有のライフステージに応じた労働条件を整備しつつ、性別ではなく、能力による採用および育成を重視することで、男女問わず活躍できる人材の育成を推進するべく取り組んでいきます
4 株式会社アダストリア Adastria Co., Ltd.	35.2% (2018年2月)
5 株式会社TSIホールディングス TSI HOLDINGS CO., LTD.	36.5%(管理職に占める女性の比率、平成30年3月時点) 当社は業種の特性から女性活躍推進を重要な経営方針の一つとして掲げており、今年度については平成30年2月の経営会議で改めて確認し同年3月のグループ全社を対象にした経営方針発表会で発表しております。今後も更に比率の上昇を目指す考えです
6 株式会社三陽商会 SANYO SHOKAI LTD.	女性執行役員0%、女性管理職9.2% 女性活躍推進法に基づく行動計画と進捗状況 <a href="http://www.sanyo-shokai.co.jp/company/csr/diversity/women.html#women01">http://www.sanyo-shokai.co.jp/company/csr/diversity/women.html#women01</a> 定量目標:管理職に占める女性割合を8%以上にする →2018年1月1日時点で9.2%と目標を達成。上記取り組みは継続して実施
7 株式会社レナウン RENOVN INCORPORATED	4.9% (管理職に占める女性労働者の割合) レナウングループのダイバーシティについて <a href="http://www.renovn.com/csr/diversity/index.html">http://www.renovn.com/csr/diversity/index.html</a> 取組1: 管理職に対し、女性部下の育成に関する「意識啓発」と「ヒアリング」の実施 取組2: 定期的な社員へのダイバーシティ意識調査を行い、職場風土の改善を図る 取組3: 子育て中の社員や女性管理職などの交流会の実施
8 株式会社ハニーズホールディングス HONEY'S HOLDINGS CO., LTD.	26%
9 株式会社ダイドーリミテッド DAIDOH LIMITED	10.7% 女性管理職の比率を上げる方針を明確に有し、女性社員に限らず、次期、管理職を育成するための教育制度を構築中
10 ヤマト インターナショナル株式会社 YAMATO INTERNATIONAL INC.	課長相当職5%、係長相当職約28%(共に2017年8月期末の数字) これまで女性がいなかった部署及び職種への配置を実施しました。 また、一般職(販売職、事務職)から総合職への転換を継続的に進めています。 育児関連においては、ワークライフバランス推進の一環として、育児休業期間を最大3年間、育児短時間勤務を小学校3年終了時まで延長するなど制度面での充実を図っています
11 GAP Inc. (ギャップジャパン株式会社)	Vice presidentより上のレベルで51%
12 エイチ・アンド・エム ヘネス・アンド・マウリッツ・ジャパン株式会社 H&M Hennes&Mauritz Japan KK	72% (2017年) サステナビリティレポート 英語: <a href="http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf">http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf</a>
13 イオン株式会社 AEON Co.,Ltd.	27%(女性管理職比率、2018年2月末現在) ダイバーシティに対する取組み <a href="http://www.aeon.info/diversity/">http://www.aeon.info/diversity/</a> イオンは2013年5月に開催した株主総会にて「2020年女性管理職比率50%」そして、「日本一女性が働きやすく活躍できる会社。日本一女性が働きたい会社」を目指すことを宣言。その実現に向け、同年7月、グループCEO直轄組織として「ダイバーシティ推進室」を設置しました。女性活躍推進は社会的問題の解決ではなく、企業成長のため。そうイオンは考えています
14 株式会社イトーヨーカ堂 Ito-Yokado Co., Ltd.	25.9% (管理職女性比率、2018年2月時点) 女性社員対象の勉強会実施と同時に、管理職意識改革を目的としたセミナー定期的に開催している
15 adidas AG (アディダス ジャパン株式会社)	31.0%
16 株式会社アシックス ASICS CORPORATION	執行役員7.7%、管理職以上12% 数字で見るアシックスのダイバーシティ <a href="http://corp.asics.com/jp/csr/diversity/promotion">http://corp.asics.com/jp/csr/diversity/promotion</a> ダイバーシティの目標の一つとして、将来的に女性管理職率30%に上げることを掲げており、女性が積極的にキャリアを積めるよう、キャリアビジョンを描くプログラムをおこなっています
17 ミズノ株式会社 (美津濃株式会社) Mizuno Corporation	8.4% <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/employee/diversity.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/employee/diversity.aspx</a>
18 株式会社良品計画 Ryohin Keikaku Co.,Ltd.	36.8% <a href="https://careers.muji.com/jp/recruit/about/data">https://careers.muji.com/jp/recruit/about/data</a> <a href="http://ryohin-keikaku.jp/csr/list/list_063.html">http://ryohin-keikaku.jp/csr/list/list_063.html</a>
19 三起商行株式会社	17.3%
20 Patagonia, Inc. (パタゴニア)	Executivesの45%
21 株式会社ストライプインターナショナル STRIPE INTERNATIONAL INC.	54% <a href="http://www.stripe-intl.com/about/woman/">http://www.stripe-intl.com/about/woman/</a> ストライプインターナショナルは、女性社員の比率が圧倒的に高いことも関係し、他社に比べ女性管理職の割合が高い。2017年1月末時点での女性管理職比率は53%。比較的若い段階での抜擢も多く、年齢や性別問わず、フラットに仕事や人柄を評価しているのが特徴。そのため、管理職に向いている人材も、人に対してフラットに接することができる人。管理職であっても現場の社員と一丸となって自ら動く文化があるのも、特徴の一つである