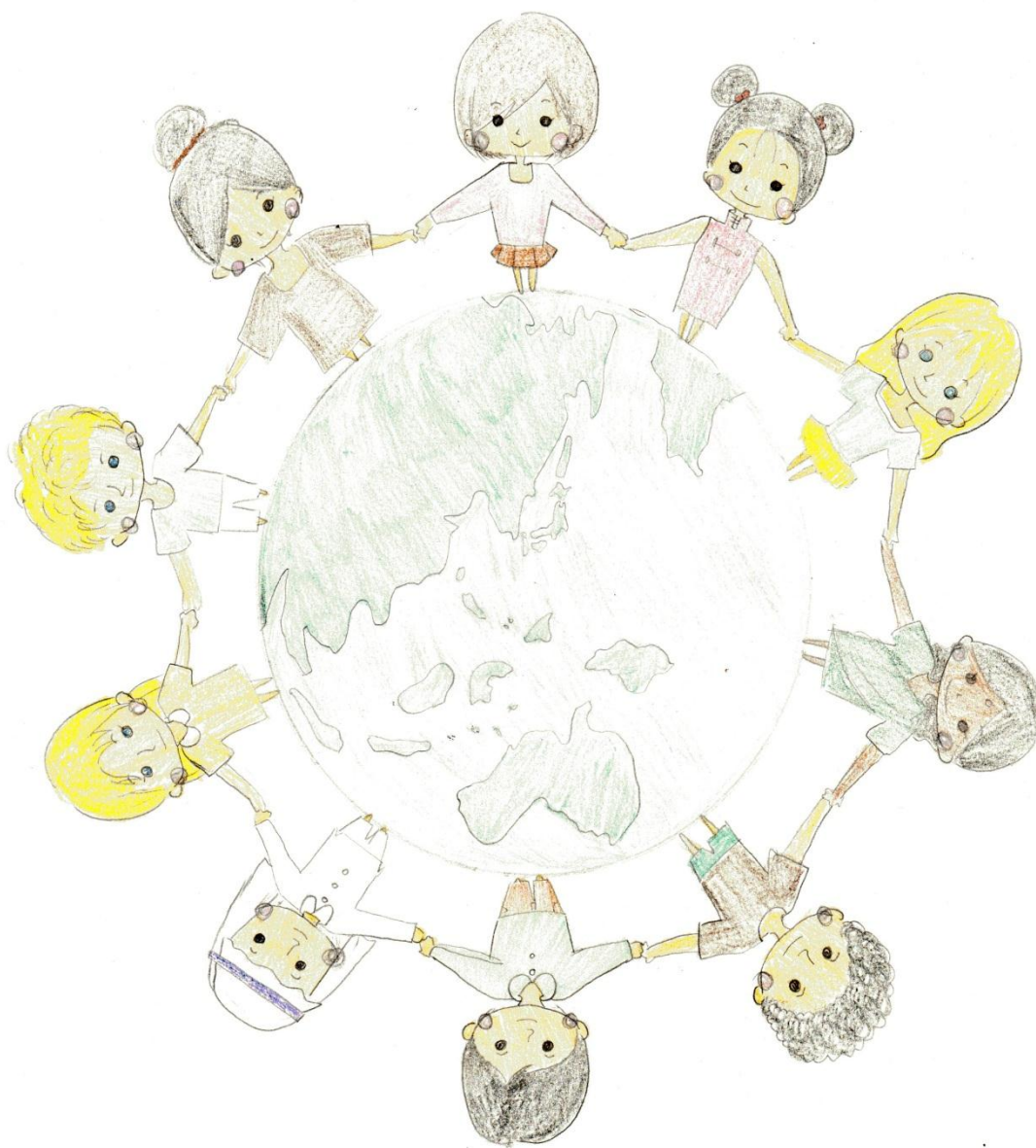


進化するダイバーシティ

～未来への挑戦～



応募区分：高校

ID：L201474

静岡市立商業高等学校3年

リーダー 松下大輝

メンバー 栗田量
一杉奈緒

樽林由佳

担当教諭 大澤利恵

投資一覧

コード	銘柄名	取得価格	現在価格（1月2日現在）
9613	NTT データ	477,925	537,400
4452	花王	573,525	566,478
9437	NTT ドコモ	409,050	372,000
9502	中部電力	378,750	388,700
6702	富士通	371,175	426,600
9503	関西電力	363,600	420,848
5802	住友電気工業	333,000	365,560
5201	旭硝子	325,725	323,642
9433	KDDI	325,725	323,088
7259	アイシン	318,150	346,320
4902	コニカミノルタ	242,400	253,792
4507	塩野義製薬	145,665	149,498
2432	ディーエヌエー	132,250	125,048
6971	京セラ	132,250	132,090
7201	日産自動車	121,670	123,272
7751	キャノン	119,025	136,940
8308	りそなホールディングス	79,350	90,160
9202	全日本空輸	76,705	77,830
6856	堀場製作所	74,060	77,159
		5,000,000	5,236,425

目次

1. オープニング
2. ダイバーピラミッドの作成
3. STEP ごとによる評価
4. 評価カード
5. まとめ
6. 参考文献

1. テーマ設定

私たちは、今日の日本の経済問題について班で考えた。そこで出てきたキーワードは、以下の4つにまとまった。



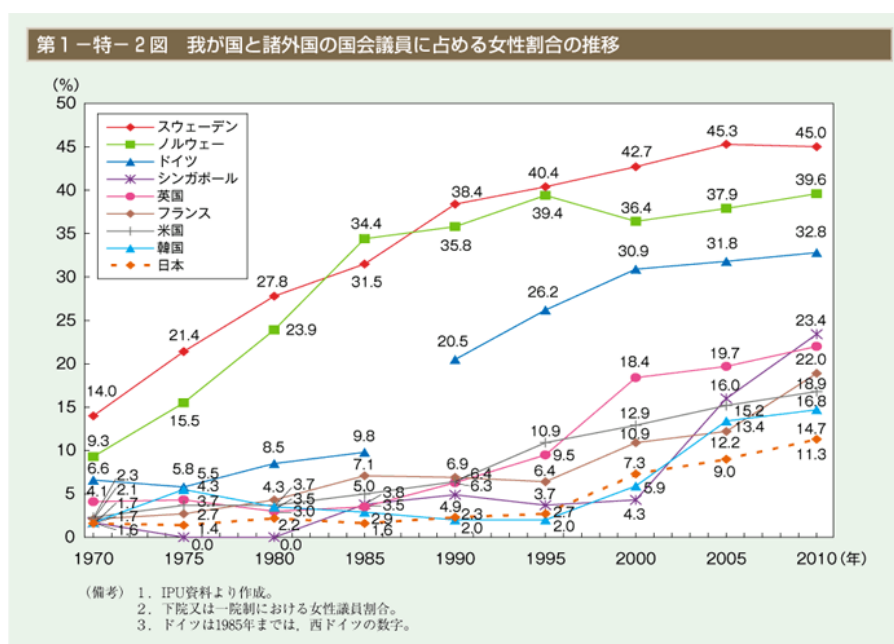
この中で、デフレ経済を脱出し景気を回復させるためには、今日本で起き始めている労働人口の減少を止め、長期的に雇用が生まれるような企業の働きかけが大切だと考えた。そこで、キーワード「少子高齢」に目をつけた。

班員4名を、2つのグループに分かれて調べることにした。

- ① 少子化に歯止めをかける→女性の社会進出：女子2人担当
- ② 高齢化の問題→高齢者の活用：男子2人担当

女子グループのまとめ

平成20年の日本の大学卒業生数は女性が約25万人、男性が30万人とほぼ変わらない。しかし、下の図でわかるように、スウェーデンの国会議員の女性の割合は、45%と男女にほぼ差がないのに対し、日本は9か国中最も低く、11.3%である。



(平成23年版 男女共同参画白書 出典)

なぜ日本は他国に比べ、女性の社会進出が遅れをとっているのだろう。もともと、日本社会では、女性の社会進出には、どのような歴史があったか。

日本は昔から「男性は仕事をし、女性は家庭を守る」という考え方がある。しかし、女性の選挙権を獲得し、高等教育への進学率の上昇から雇用の分野においても男女の均等な機会及び待遇の確保等をしっかりと確立する必要が出始めた。そのきっかけが、昭和60年に成立した男女雇用機会均等法である。

以下は、その歴史である。

男女雇用機会均等法の歴史

昭和60年(1985年) 均等法成立

- ・募集・採用、配置・昇進について女性を男性と均等に取り扱う努力義務
- ・教育訓練、福利厚生、定年・退職及び解雇について、女性であることを理由とした

差別禁止

平成9年(1997年) 均等法改正

- ・女性に対する差別の努力義務規定が禁止規定に
- ・ポジティブ・アクション、セクシュアルハラスメントに係る規定の創設
- ・母性健康管理措置の義務規定化

<附帯決議等で指摘された課題>

- ① 「女性差別禁止法」から「性差別禁止法」へ改めること
- ② 間接差別の導入

平成18年(2008年) 均等法改正

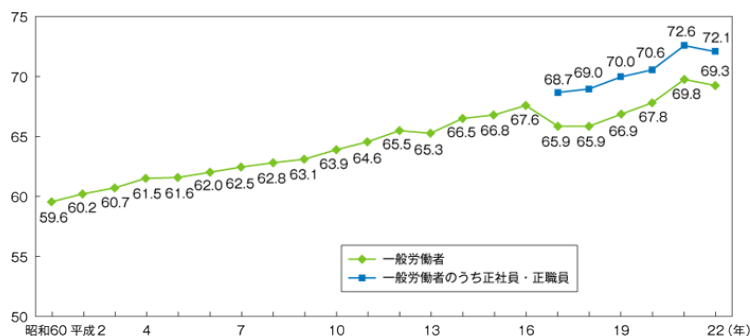
- ・性差別禁止の範囲拡大、間接差別規定の導入
- ・妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止
- ・セクシュアルハラスメント対策の強化
- ・ポジティブ・アクションの効果的推進方策（国が事業主に対して行う支援内容の追加）

・男女雇用機会均等法の実効性の確保（調停、企業名公表制度の対象範囲の拡大、過料の創設）

(厚生労働省 東京労働局 出典)

このように法律により機会均等へと日本社会全体が動いているが、現状として給与所得の問題がまだある。下図のように男性の給与水準を100とすると女性の給与水準は、昭和60年の59.6に比べ、平成22年では69.3で増えてはいるが、まだ大きな差がある。

男女間所定内給与格差の推移（男性の所定内給与額＝100）

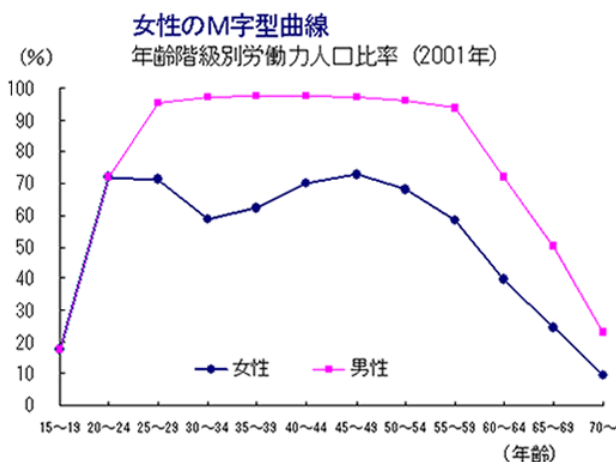


（備考） 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

（平成23年版男女共同参画白書出典）

なぜ格差が生まれてしまったのか。20代後半から30代にかけて労働力人口が減少している。やはり女性は

出産や育児などをするために仕事を一時やめるため、勤続年数が短いことがM字型曲線として表れている。



（柏市インターネット男女共同参画推進センター 出典）

また、保育園の待機児童の問題や、病後児保育といった母親と仕事を両立できる環境整備が整っていないことが新聞でも取り上げられている。確かに、男女間の格差をなくすべく、法の整備は進み始めてはいるが、実態はまだ、女性の社会進出を後押しする環境が整っていないと感じた。

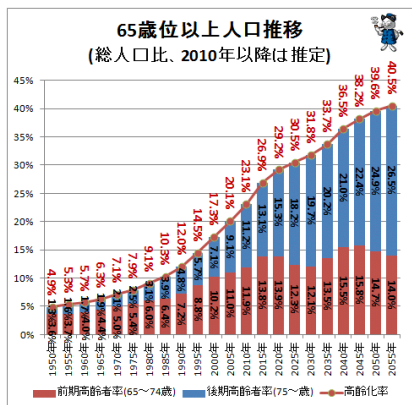
そこで私たち女子班が考えた。女性が働きやすい環境を以下の3点にまとめた。

- 1、産休や育休を含め育児支援制度を確立すること
- 2、生活に合わせ仕事をする時間を増減すること
- 3、有給休暇の取りやすい環境であること

男子グループのまとめ

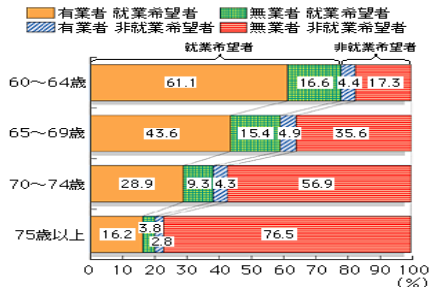
日本は労働人口が減ってきているが図1が示すように2010年、高齢者が2,958万人と総人口の23.1%を占めるほど増えてきている。2055年には、65歳以上が、総人口の40.5%に達し、日本は、急速に高齢社会になると想定されている。つまり、今後は高齢者も労働人口として考

<図1>



える必要はないか。

<図2>



資料：総務省「就業構造基本調査」(2002年)
(注) 1. 男性のみを集計している。
2. 有業者の就業希望者は継続就業希望者、追加就業希望者、転職希望者の合計で、非就業希望者は就業休止希望者である。
3. 分母となる総数には分類不能、不詳等の数値が含まれているため内訳を合計しても100%とならない。

(平成23年度 高齢社会白書 出典)
「調査」出典)

(総務省「就業構造基本調

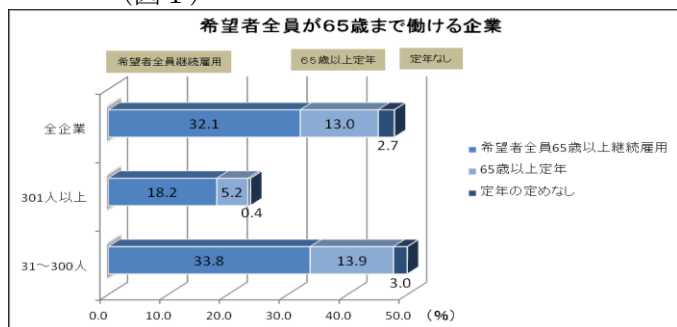
現在、下図から希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、47.9% (66,240 社) (同1.7 ポイントの上昇) となっている。企業規模別に見ると、中小企業では50.7% (62,779 社) (同1.9 ポイント上昇)、大企業では23.8% (3,461 社) (同0.1 ポイント上昇) となっており、特に中小企業での取り組みが進んでいる。

(図2)から分かることは、雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定めの廃止」により雇用確保措置を講じている企業は2.8% (3,739 社) (前年度と同程度)、「定年の引き下げ」により雇用確保措置を講じている企業は、14.6% (19,356 社) (同0.7 ポイントの上昇)、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業が82.6% (109,334 社) (同0.7 ポイントの減少) となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。

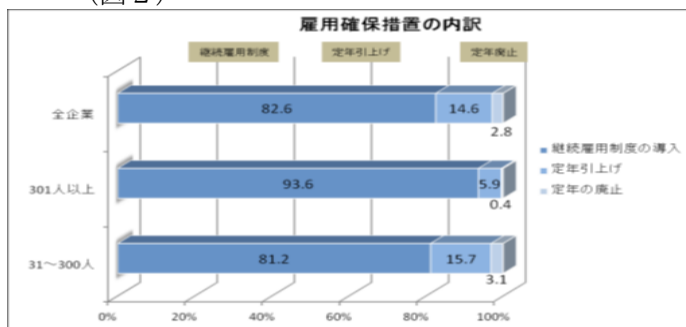
また、高年齢者雇用確保措置の実施企業の割合は95.7% (132,429 社) (前年比0.9 ポイントの減少)、51人以上規模の企業で96.6% (90,099 社) (同1.0 ポイントの減少) となっている。

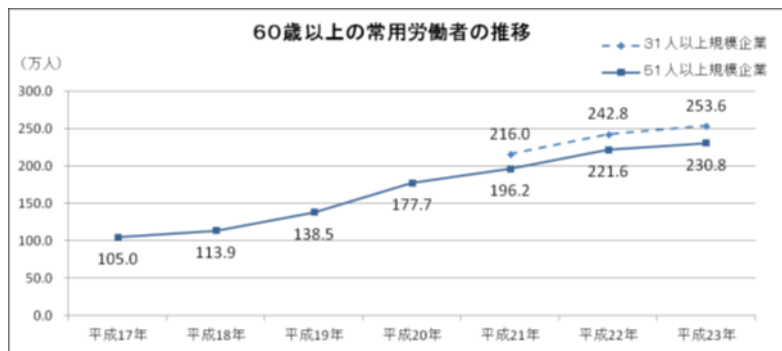
また、51人以上の規模企業における60歳以上の常用労働者数は230万8千人であり、雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると、125万8千人増加している。31人以上の規模企業における60歳以上の常務労働者数は253万6千人であり、平成21年と比較すると、37万6千人増加している。

(図1)



(図2)





このように高齢者雇用は、国の政策とともに進んでいるが、現在のような不況期に高齢者を雇用すると、新たな若者を雇用することができない、新しい発想が生まれにくいといった弊害が生まれてしまう。

しかし、今後の労働人口を考えると、高齢者活用は大切である。

そこで、男子グループのまとめとして、

- 1、高齢者には定年で一度退職させ、新しく契約を結ぶ高齢者の再雇用が必要
- 2、高齢者の教育側としての働きの採用
- 3、少子化・高齢化の中で減少していく労働人口を補う意味で、高齢者の労働を活用する一方で、若者の雇用市場とのバランスが必要

という結論に至った。

このように私たち4人は、女性の就労状況や高齢者の現状を考えると、今後の日本に大切なことは、もっと多様な働き方を考え、雇用の流動性が高まり、全員参加型の社会を作りあげることが大切だと考えた。そこから



「ダイバーシティ」という考えにたどりついた。

2. ダイバーシティを意識した企業への投資手順

ダイバーシティとは「企業組織における多様性を価値創造の源泉にするための経営の取り組み」を指し、その要件として

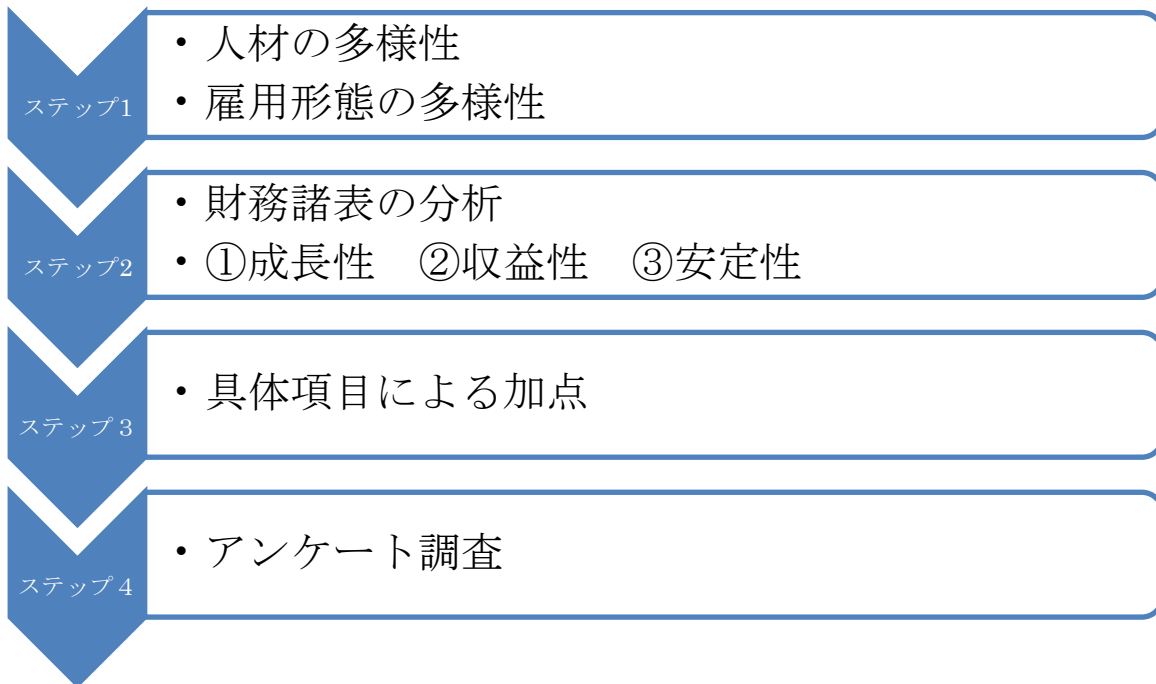
- 1、企業組織におけるさまざまな多様性を認知すること
- 2、多様性を上手く活用することにより、直接的・間接的に企業の売り上げや発展に貢献すること
- 3、その結果、多様性は企業競争力の源泉であると認知されること

の3つがそろうことで実現できる。

これをもとに、企業を選出することにした。

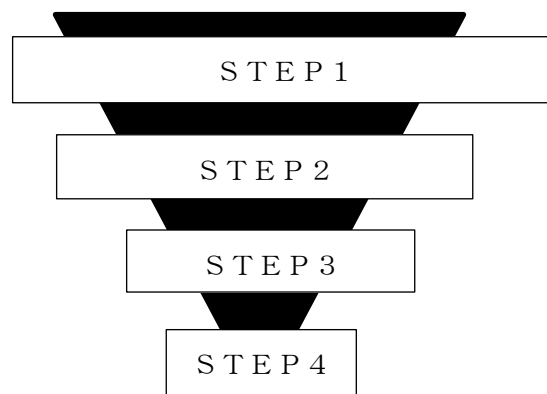
ダイバーピラミッドの作成

企業成功のためには一般的に優れた人材の確保、企業戦略、経営理念の浸透が必要といわれている。そのため、私達は以下のステップでスクリーニングを考えることにした。



評価の対象ゾーン

理念	成果	形態	人材
・			



3.ステップごとにおける具体的な分析

＜STEP 1＞

基準は

指標	内容
①人材の多様化	・女性管理職採用 ・外国人管理職採用
②雇用の多様化	・在宅勤務制度 ・育児休業取得

さらに、

指標	ねらい	資料（インターネット）
①女性管理職	女性の柔軟な意見が会社を活性化	女性部長数ランキング
①外国人管理職	日本人にとらわれず、グローバルな能力の高い人材を採用しているか	外国人管理職人数ランキング
②在宅勤務	通勤時間短縮を交通費削減。女性が子育てをしながらも仕事にうちこめる	震災前から在宅勤務を導入していた先進企業
②育児休業	女性の社会進出を促進する上で不可欠	育児休業取得者数ランキング



62社

<STEP2>

42 社に絞られた企業を財務分析する。

分析する項目としては以下の 3 つの領域を取り上げることとする。

①成長性	②安全性	③収益性
- 指標 1 : キャッシュフロー - 指標 2 : 自己資本成長率	- 指標 3 : 自己資本比率 - 指標 4 : 流動比率	- 指標 5 : ROE - 指標 6 : 売上高営業利益率

①成長性

指標 1 : 営業キャッシュフローを 2009 年～2011 年の 3 年間の変化

【取り入れた理由】

- ①本来の目的である営業活動で、どの程度資金を獲得できているかが分かる。
- ②営業キャッシュフローが、設備投資がしやすく、多様な雇用形態につながる可能性がある。
- ③損益計算書の費用計上よりも営業キャッシュフローの方が恣意的操作の可能性が低い。

計算方法	営業キャッシュフロー÷売上高×100
評価基準	年度ごと計算し、増減率が 62 社の平均を超えていれば、5 点を加算

指標 2 : 自己資本成長率 : 2009 年～2011 年の自己資本の変化

【取り入れた理由】

自己資本は返済する必要がないため、高ければ高い程、会社は安定していく。2009 年から 3 年間不況に動じず、自己資本を伸ばしている企業をチェック

計算方法	(当年度自己資本－前年度自己資本) ÷ 当年度自己資本 × 100
評価基準	年度ごと計算し、増減率が 62 社の平均を超えていれば、5 点を加算

②収益性

指標 3 : ROE (自己資本利益率) : 株主から集めた資金から 1 年間どのくらい利益を得たかが分かる。

【取り入れた理由】

ROE を用いることで、株主重視の経営が実現され、資本がより集まる。

計算方法	2011 年の当期純利益 ÷ 2011 年の自己資本 × 100
評価基準	2011 年の ROE で 62 社の平均を超えていれば、5 点を加算

指標 4：2011 年売上高営業利益率

【取り入れた理由】

営業利益率が事業の基本的利益率であり、また販売費等も効率的に業務しているか分かるため。

計算方法	$2011 \text{ 年の営業利益} \div 2011 \text{ 年の売上} \times 100$
評価基準	2011 年の ROE で 62 社の平均を超えていれば、5 点を加算

3. 企業の安定性

指標 5：2011 年度自己資本比率

【取り入れた理由】

返済義務のない自己資本で資産をどれだけまかなえているかが分かるため

計算方法	$2011 \text{ 年の自己資本} \div 2011 \text{ 年の総資産} \times 100$
評価基準	2011 年の ROE で 62 社の平均を超えていれば、5 点を加算

指標 6：2011 年流動比率

【取り入れた理由】

支払能力が高いことこそ、安定していると考えられる。

計算方法	$2011 \text{ 年の流動資産} \div 2011 \text{ 年の流動負債} \times 100$
評価基準	2011 年の ROE で 62 社の平均を超えていれば、5 点を加算

<STEP 3>

「CSR 企業総覧」を活用し、以下の項目を加算表に基づき、点数化し、STEP 2 で集計された点数と合計する。

STEP3 では「雇用形態の多様化」、「人材の多様化」について実際に行っている企業の取り組み内容を点数化した。ここでの点数の合計は STEP2 で、集計された点数に加算される。参考文献として「CSR 企業総覧 2011」を使用した。注目した項目は以下の通りだ。

① 女性管理職登用 ⇒ STEP1 で説明済み

産児・育児・看護・介護休暇の充実や再雇用制度 ⇒ STEP1 で説明済み

② 障害者雇用制度の充実 ⇒ 働く雇用を提供することで、障害者は生きがいを見いだせる。家族など周りの人の負担が軽くなる。「共生社会（多様化）」へ近づく。

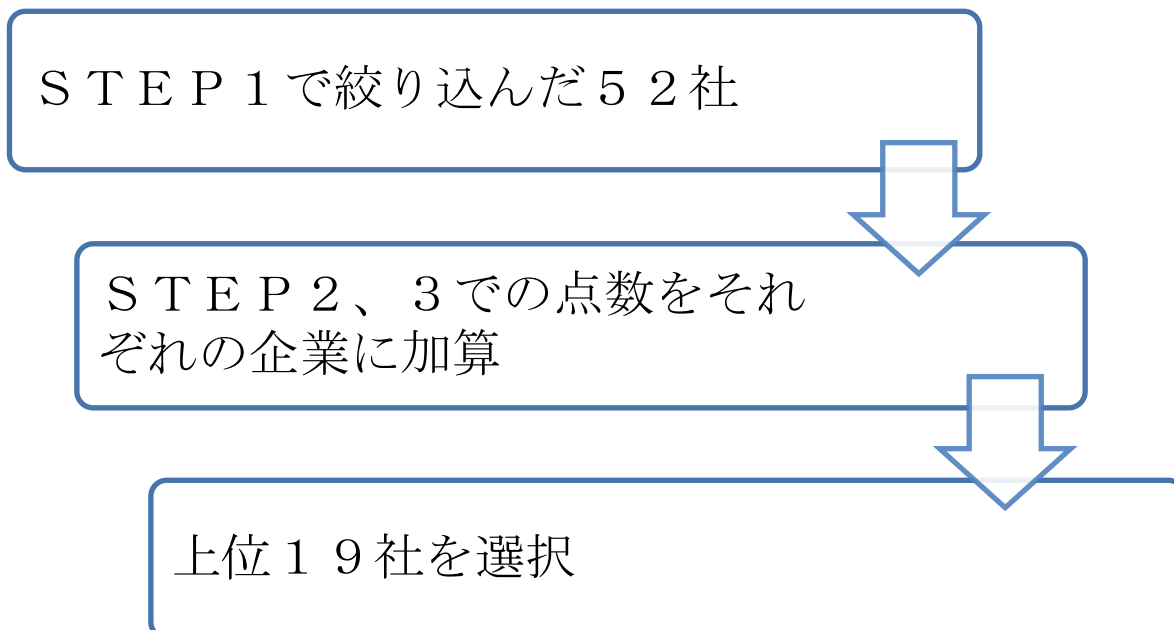
③ インセンティブ向上への制度 ⇒ 個人の能力や向上やグローバル社会に対応する人

材を育成できる。そのため、多様化している環境にも適応することができる。

2・3では、二つのデータに注目した。

データ	ポイント
・障害者雇用率（国が定める民間企業の基準2％を超えているか）	障害者雇用率に加えて、
・インセンティブ向上	この6つの制度の充実度にあわせ、
① FA 制度	
② スtockオプション制度	+
③ 国内留学	5
④ 海外留学	+
⑤ キャリアアップ支援	4
⑥ 資格、技能検定の取得奨励制度	+
	3
	+
	2
	+
	1
	0

TOTAL 5 点



<STEP 4>

最後に STEP4 では、選抜して 20 社を順位づけし、投資資金を決定する。その際、各企業の経営理念に焦点を当てる。経営理念に注目した理由、順位決めの手順は下記の通りだ。

<理由>

今まで STEP 1、2、3 において、多様化に積極的に取り組んでいる企業について調査してきた。しかし、ただ多様化しているからうまくいくわけではなく、最も大切なことは、“社員が心を一にする” ことだ。そのうえで明確な経営理念、充実した社内環境が必要となる。

↑経営理念 ⇒ 目的意識 同じ方向 やりがいや社会貢献
成長↑

?経営理念 ⇒ バラバラ 金のためだけ
低迷↓



返答があった 11 社には 400 万円を、なかった 8 社は 100 万円を、合計点数をもとに配分。

(例)

NTT データ 63 点

$$400 \text{ 万円} \div 11 \text{ 社合計点数} \times \text{NTT データの点数} = 400,000 \div 528 \times 63$$

(例 2)

塩野義製薬 55 点

$$100 \text{ 万円} \div 8 \text{ 社合計点数} \times \text{塩野義製薬の点数} = 100,000 \div 378 \times 55$$

<手順>

19 社に以下の 2 項目について FAX と電話でアンケート調査

Q 1 : 会社の経営理念を社員に浸透するためにどのような取り組みを行っているか。

Q 2 : 社員同士が意見を出し合うコミュニケーション環境のどのような整備をしているか。



回答があった11社の内容を検討し、1位から11位まで順位付けしSTEP 2、3での全額に加点。(なお、判断に困った場合は同順位とし、返答がない場合は0点とする)

評価カード

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
6 点	7 点

指標計	5 0 点
ステップ計	1 3 点
トータル	6 3 点

Point コミュニティーサイト活用

問1 年始めに社長から経営方針説明

5 月には、会社方針を説明

問2 MIX や SNS などコミュニー
サイトで

～NTTデータ～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	5 点	0 点		

ステップ 3	ステップ 4
5 点	15 点

指標計	4 0 点
ステップ計	2 0 点
トータル	6 0 点

Point 教育機会充実

問 1 新人研修年 11 回

自主点検シートを作り、禁
止事項や努力事項を指導

問 2 ニュースレターで情報共同

～花王～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	0 点		

ステップ 3	ステップ 4
6 点	3 点

指標計	4 5 点
ステップ計	9 点
トータル	5 4 点

Point 社長と密な関係

問1 イン트라ネットで見れる

問2 社長がダイレクトに連絡

～NTTドコモ～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	0 点	0 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
0 点	0 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
0 点	2 0 点

指標計	3 0 点
ステップ計	2 0 点
トータル	5 0 点

Point 風通しのよい環境

問1 人権啓発基本方針を掲げ、本支店に
「人権啓発推進委員会」を組織

問2 クラブ・サークル活動
ユニオンショップ採用
提案制度や表彰制度

～中部電力～

指標 1			指標 2		
0 点	0 点	0 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	0 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
7 点	1 7 点

指標計	2 5 点
ステップ計	2 4 点
トータル	4 9 点

Point ダイバーシティ促進

問1 FUJITSU WAY を作り、全社員が情
報共有可能

問2 ダイバーシティ推進室設置
アンケート調査（社内のダイバーシティ
環境）e-learning でテーマ別フォーラム

～富士通～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	0 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	0 点	0 点		
ステップ 3		ステップ 4			
5 点		1 3			

Point 幅広い情報源

問1 毎月発行する「関西電力新聞」
で経営
情報掲載
社内テレビでも活用

問 2 回答なし

指標計	3 0 点
ステップ計	1 8 点
トータル	4 8 点

～関西電力～

指標 1			指標 2		
5 点	0 点	0 点	5 点	5 点	0 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
4 点	5 点

Point 横や縦の連携の充実

問1 会議実パネルで掲示
A4の紙で社員に配布

問2 上司を含めた会議研修の徹底

指標計	3 5 点
ステップ計	9 点
トータル	4 4 点

～住友電気工業～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
0 点	0 点	0 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
7 点	1 点

Point 部署事に目標明確

問1 年 1 回 CD からガイダンス
各部からブレイクダウン

問 2 回答なし

指標計	3 5 点
ステップ計	8 点
トータル	4 3 点

～旭硝子～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	0 点	0 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	0 点	0 点		

ステップ 3	ステップ 4
4 点	9 点

指標計	3 0 点
ステップ計	1 3 点
トータル	4 3 点

Point 内部統制

問1 内部統制責任者を配置し、呼びかけ促進

問2 メールマガジン
社員メッセージ

～KDD I～

指標 1			指標 2		
0 点	5 点	0 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	0 点	0 点		

ステップ 3	ステップ 4
6 点	1 1 点

指標計	2 5 点
ステップ計	1 7 点
トータル	4 2 点

Point 経営理念促進

問1 方針を宣言した名刺サイズのカードを携行

イントラネットやポスターなどでも啓発

問2 ミーティングやサークルを全社員参加で開催（業務時間内）

～アイシン精機～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	0 点	5 点	0 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
0 点	0 点	0 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
4 点	3 点

指標計	2 5 点
ステップ計	7 点
トータル	3 2 点

Point ネットワーク活用

問1 手帳により、常時携帯

問2 社長や社員の考えをネットワークで伝える

～コニカミノルタホールディングス～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
5 点	0 点

指標計	5 0 点
ステップ計	5 点
トータル	5 5 点

～塩野義製薬～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
0 点	0 点

指標計	5 0 点
ステップ計	0 点
トータル	5 0 点

～ディー・エヌ・エー～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	0 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
5 点	0 点

指標計	4 5 点
ステップ計	5 点
トータル	5 0 点

～京セラ～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	0 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
6 点	0 点

指標計	4 0 点
ステップ計	6 点
トータル	4 6 点

～日産自動車～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	0 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
5 点	0 点

指標計	4 0 点
ステップ計	5 点
トータル	4 5 点

～キャノン～

指標 1			指標 2		
0 点	5 点	5 点	0 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	0 点	0 点	0 点		

ステップ 3	ステップ 4
4 点	0 点

指標計	2 5 点
ステップ計	4 点
トータル	2 9 点

～全日本空輸～

指標 1			トータル		
0 0 点	5 点	0 点	0 点	ステップ	0 点
指標 3	指標 4	指 3 0 点	指指標計		
5 5 点	0 0 点	5 5 点	5 ステッ		

ステップ 3	ステップ 5
0 点	0 点

指標計	3 0 点
ステップ計	0 点
トータル	3 0 点

～りそなホールディングス～

指標 1			指標 2		
5 点	5 点	5 点	5 点	5 点	5 点
指標 3	指標 4	指標 5	指標 6		
5 点	5 点	5 点	5 点		

ステップ 3	ステップ 4
5 点	0 点

指標計	5 0 点
ステップ計	5 点
トータル	5 5 点

～塩野義製薬～

まとめ

投資先を選択するうえで、STEP1 から STEP4 にかけてスクリーニングしてきて気づいたことが2点ある。

まず1点目は、STEP1 から STEP3 は分析であったり、施策であったり、つまり目に見えること、しかし STEP4 は経営理念という目に見えないこと、つまり目に見えることが重視されがちだが、いろいろと調べていくうちに目に見えない STEP4 が STEP3 に至るまでにおいても上位に入っていることがわかった。もちろん、空想空論では何もならないが、しかししっかりした経営理念を持っている会社が伸びることは間違いない。

そして2点目は、最近の株価の動向についてある。昨年の衆議院選挙で自民党が勝利し、安倍政権になる言語から株価上昇円安傾向になってきている。安倍リミックスと呼ばれる。経済政策が指示されてのことだと思うが、その時の政権の施策により、株や為替が大きく左右されるということを実感した。

このような多様化をすすめる投資先は、中期的な投資先として問題ないが、長期的な視点に立った時、どうかという点については、まだまだ調査する余地があると思われる。気づいたことを配し、まとめとしたい。

参考文献

中部電力 <http://www.chuden.co.jp/>
富士通 <http://jp.fujitsu.com/>
花王 <http://www.kao.com/jp/index.html>
関西電力 <http://www.kepc.co.jp/>
KDDI <http://www.kddi.com/>
三菱 UFJ フィナンシャルグループ <http://www.mufig.jp/>
みずほフィナンシャルグループ <http://www.mizuho-fg.co.jp/index.html>
日本生命保険 <http://www.nissay.co.jp/>
第一生命保険 <http://www.dai-ichi-life.co.jp/>
ソニー <http://www.sony.co.jp/>
日立製作所 <http://www.hitachi.co.jp/>
三井住友フィナンシャルグループ <http://www.smfg.co.jp/>
日清医療食品 <http://www.nifs.co.jp/>
マツダ <http://www.mazda.co.jp/>
NEC <http://jpn.nec.com/>
トヨタ自動車 <http://toyota.jp/>
東京海上ホールディングス <http://www.tokiomarinehd.com/>
大和証券グループ本社 <http://www.daiwa-grp.jp/index.cfm>
NTT ドコモ <http://www.nttdocomo.co.jp/>
野村ホールディングス <http://www.nomuraholdings.com/jp/company/group/holdings/>
全日本航空 <http://www.ana.co.jp/ana-info/>
旭化成 <http://www.asahi-kasei.co.jp/asahi/jp/index.html>
シャープ <http://www.sharp.co.jp/>
東芝 http://www.toshiba.co.jp/index_j3.htm
イオン <http://www.aeon.info/>
西日本旅客鉄道 <http://www.westjr.co.jp/>
大日本印刷 <http://www.dnp.co.jp/>
日本 IBM <http://www.ibm.com/jp/ja/>
ファイザー <http://www.pfizer.co.jp/pfizer/index.html>
大塚ホールディングス <http://www.otsuka.com/jp/>
ベネッセホールディングス <http://www.benesse.co.jp/>
日産自動車 <http://www.nissan.co.jp/>
三越伊勢丹ホールディングス <http://www.imhds.co.jp/>
キャノン <http://canon.jp/>
ルネサンスエレクトロニクス <http://japan.renesas.com/>
日本電信電話 <http://www.ntt.co.jp/>
高島屋 <http://www.takashimaya.co.jp/>

アサヒホールディングス <http://www.asahiholdings.com/>

サントリーホールディングス <http://www.suntory.co.jp/>

味の素 <http://www.ajinomoto.co.jp/>

資生堂 <http://www.shiseido.co.jp/>

旭硝子 <http://www.agc.com/index2.html>

ディー・エヌ・エー <http://www.dena.jp/>

戸田建設 <http://www.toda.co.jp/>

塩野義製薬 <http://www.shionogi.co.jp/>

東レ <http://www.toray.co.jp/>

三井化学 <http://jp.mitsuichem.com/>

「男女共同参画白書」内閣府 平成 23 年 6 月発行

「女性を活用する国、しない国」竹信 三恵子 株式会社岩波書店 2010 年 9 月 7 日発行

「『女性の力が日本一発揮される静岡県』を目指して」 静岡県 平成 22 年 1 月発行

「静岡県男女共同参画行動計画 2009－2014」静岡市 平成 3 月

「東洋経済新聞社 CSR 企業総監 2011」

「『1 秒!』で財務諸表を読む方法[企業分利編]」 小宮 一慶