

2014年11月25日

昭和女子大学

女子学生のための優良企業ランキング 第3回
(食料品業、卸売業、輸送用機器業) 発表

女性文化研究所企業評価プロジェクトチーム

昭和女子大学女性文化研究所	所長	坂東	眞理子
	所員	森	ます美
	特別研究員	白河	桃子
	特別研究員	治部	れんげ
昭和女子大学人間社会学部	非常勤講師	酒井	計史

1. 企業ランキングの趣旨と評価方法

□企業ランキングの趣旨

女性の活躍が日本経済再生のカギと言われ、今国会では女性活躍推進法も審議されています。経済界でも女性の活躍を応援しようという機運が浸透し始めました。しかしそれでも現実に女子学生が就職先を選ぶ際に役立つ情報は十分ではありません。普通の大企業のなかにさえ女性社員を使い捨てにする悪質な企業があります。一方で中堅企業やB to Bの企業の中には一般には名前を知られていなくても、女性をしっかりと人材として育てる、女性が勤続しやすい、女性を登用している優良企業もあります。

“女子学生のための優良企業ランキング”では、女子学生が卒業後、継続して働き続け、キャリアを向上させて、企業的意思決定を担うメンバーとして活躍してほしいとの願いを込めて企業を評価しました。しかし女性のワークスタイルは一様ではありません。結婚・出産・育児のライフイベントをクリアしワークライフのバランスをとりながら着実に継続就業できる環境に配慮しているかどうかを重視する指標Aと、キャリアアップを目指す女性管理職登用率やフレキシブルな働き方を重視する指標Bとを組み合わせてランキングしています。

この「ランキング」は公表されたデータにもとづく客観的・定量的に再現性のある科学的手法で評価しているのが最大の特徴です。また女性文化研究所の専門家と女子学生がそれぞれの価値観を反映した視点で評価しているのも大きな特徴です。他の同種のランキングは自己申告に基づくものやアンケート調査に基づくものなど多様な手法で行われているのと大きな違いです。

なお第2回までは女性を使い捨てにするブラック企業の反対という意味でホワイト企業とネーミングしてきましたが、ブラック、ホワイトというネーミングは人種差別的ではないかという意見もあり、今回からは「女子学生のための優良企業」という表現にしています。趣旨と評価手法は同じです。

企業評価ランキングの第1回目は銀行業とサービス業(2013年11月13日発表)、第2回目は小売業、化学・化粧品業、情報・通信業(2014年6月20日発表)、今回第3回目は、食料品業、卸売業、輸送用機器業を取り上げました。いずれも女子学生の就職者も多く関心の高い業種であり、用いたデータには一定数以上の企業が属しているので選んでいます。

□企業評価の資料と対象

1)資料 『CSR 企業総覧 2014 年版』雇用・人材活用編データ（東洋経済新報社）

2)評価対象

『CSR 企業総覧 2014 年版』に掲載の食料品業 52 社、卸売業 124 社、輸送用機器業 53 社のうち、「女子従業員の勤続年数」を無回答の企業を除外した食料品業 47 社、卸売業 83 社、輸送用機器業 44 社を対象に評価（除外企業は、勤続年数以外の項目にも「無回答」が多くスコア算出が困難なため）

□企業評価の方法

2 つの評価指標を作成し、2 つの指標をクロスさせた視点から企業を評価しました。

⇒<企業評価の指標>を参照

★指標 A「就業継続・WLB 指標」－7 項目－

この指標では、企業で女性がどの位長く働き続けているか、男性の勤続との格差はないか、また就学前の小さい子供をもつ男女社員にフレンドリーな制度や WLB を保つ制度は整っているか、を評価します。

★指標 B「キャリア・フレキシブルワーク指標」－9 項目－

この指標では、入社後、女性の定着率はどうか、女性はキャリアアップして管理職として企業的意思決定にどの位参加できているか、女性がキャリア・能力を伸ばせるようにダイバーシティや柔軟な働き方に関する施策・制度は整備されているかなどを評価します。男性が育児休業を取れるような職場環境では、女性のフレキシブルワークも可能ではないでしょうか。

<企業評価の指標>

指標A:就業継続・WLB指標 7項目

	回答の平均値		
	食料品業	卸売業	輸送用機器業
A1 女子の平均勤続年数	12.1年	10.7年	13.2年
A2 平均勤続年数の男女差(女性-男性)	-4.7年	-4.2年	-3.5年
A3 40代と30代の男女計に占める女性比率の差(40代-30代)	-6.4%	-11.2%	-1.9%
A4 有休取得率	50.7%	43.6%	72.2%
A5 3歳以上～就学前の子を持つ社員の短時間勤務制度の有無	0.9(有は40/47社)	0.6(有は49/83社)	0.8(有は34/44社)
A6 同上の社員のフレックスタイム制度の有無	0.6(有は26/47社)	0.2(有は17/83社)	0.8(有は33/44社)
A7 同上の社員の育児サービス費用補助制度の有無	0.4(有は18/47社)	0.1(有は12/83社)	0.3(有は13/44社)

指標B:キャリア・フレキシブルワーク指標 9項目

	回答の平均値		
	食料品業	卸売業	輸送用機器業
B1 管理職女性比率 ²⁾	3.9%	2.9%	1.2%
B2 うち部長職以上女性比率 ²⁾	1.3%	1.2%	0.4%
B3 役員女性比率 ²⁾	1.3%	0.5%	0.6%
B4 中途採用大卒・修士以上女子比率 ³⁾	1.1%	1.7%	0.7%
B5 女性定着率 ⁴⁾	82.0%	78.2%	92.3%
B6 男性育休取得者の有無	0.6(有は28/47社)	0.1(有は8/83社)	0.5(有は22/44社)
B7 多様な人材活用部署の有無	0.2(有は10/47社)	0.2(有は13/83社)	0.2(有は7/44社)
B8 フレックスタイム制度の有無	0.7(有は35/47社)	0.4(有は30/83社)	0.8(有は37/44社)
B9 FA制度の有無	0.1(有は7/47社)	0.1(有は9/83社)	0.2(有は7/44社)

注1)断りのない限り回答はいずれも2012年度時点

2)2012年度末あるいは直近時点

3)40歳未満の女子人数に占める中途採用者の割合

4)2010年4月1日入社者に対する2013年4月1日在籍者の割合。「B4 女性定着率」は女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出。

5)「有無」の回答形式の項目は、「有り」を1、「無し」・「無回答」を0として計算している。

★ランキングの方法

指標 A、B を構成する各項目について、業種ごとに、平均値と標準偏差を使って偏差値スコア（平均 50 点、標準偏差 10 点とした場合の相対的位置）を算出し、A、B ごとに各偏差値スコアを合計しました。有無の回答形式の項目は「有り」を 1、「有り以外」を 0 のダミー変数を作成し、同様の方法で偏差値スコアを算出しました。

各偏差値スコアを合計する際に、指標 A は「女子の平均勤続年数」に、指標 B は「管理職女性比率」の各偏差値スコアに、1.5 倍のウェイトを付して合計しました。

最後に、指標 A、B それぞれの合計の「指標偏差値スコア」（平均 50 点、標準偏差 10 点とした場合の相対的位置）を求め、これをもってランキングしました。

⇒指標 A、指標 B ごとの企業ランキングは、末尾の表 10（食料品業）、表 11（卸売業）、表 12（輸送用機器業）を参照。

2. 「就業継続・WLB 指標」と「キャリア・フレキシブルワーク指標」で評価した女子学生にお勧め・優良企業 “3つのタイプ”

企業評価の方法に基づき女子学生にお勧めの「優良企業」を次の方法で 3 つのタイプに分類しました。3 つのタイプとは「A.就業継続・WLB 指標」を横軸に、「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」を縦軸にとった 4 象限のうち、第 I 象限・第 II 象限・第 IV 象限に属する企業グループです。

タイプ 1（第 I 象限）は「A.就業継続・WLB 指標」および「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに業界の平均水準以上の環境を備え、“いきいきキャリアウーマン”をめざすチャレンジ志向の女子学生にお勧めです。

タイプ 2（第 II 象限）は「A.就業継続・WLB 指標」は業界平均以下ですが、「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均水準を越えた企業グループで、“バリキャリア追求”の女子学生にお勧めです。

タイプ 3（第 IV 象限）は「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」は業界平均以下ですが、「A.就業継続・WLB 指標」は、業界の平均水準を上回り、出産・育児を越えて就業継続をめざす WLB 重視の女子学生にお勧めです。

以下では食料品業、卸売業、輸送用機器業のそれぞれについて解説します。

（1）食料品業 <図 1>

食料品業界の特色は、比較的創業の古い企業やオーナー系企業も多く、B to C で CM や商品でおなじみの企業が多いということです。女性にとっては消費者として親しんだ企業が多いので、食に関心があって志望する学生も多いと思います。WLB 指標で見ると、女性の平均勤続年数は今回分析した 3 業界の中では 12.1 年で輸送用機器業界よりは低く、卸売業よりは長いという結果でした。両立支援制度は比較的充実しています。しかしキャリア・フレキシブルワーク指標から見ると、管理職比率が高いとは言えません。

老舗の多い古い業界ではありますが、人口減少の日本からアジアなどの新規市場に生き残りをかけて進出していかなければならない時期。第二の創業を期待しての社長交代なども起きています。最終消費者に女性が多い業界は、イノベーションをもたらしてくれる女性の活躍に期待しています。商品開発などを女性グループにまかせ、成功している例も数多くあります。自らロールモデルになろうという気概のある人は、ぜひチャレンジしてみてください。

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“いきいきキャリアウーマン”
—チャレンジ志向の女子学生にお勧め—

【図1 - 第I象限】

「A. 就業継続・WLB指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに食品業界（47社）の平均水準以上の環境を備えています。男女の勤続年数の差が比較的少なく、30代から40代にかけて社員に占める女性比率があまり減っていないことから、結婚・出産後も仕事を続けられる、両立支援制度が整った企業も多いことが分かります。47社のなかで表1の5社はお勧めの企業で、主に大手飲料メーカーが並びました。ビールやお酒の会社というイメージが強いのですが、今飲料メーカーの主流はノンアルコールの清涼飲料です。女性の消費者としての感性が開発に生かされる例が数多くあります。またグローバルな展開を進めているので、海外と仕事がしたい女性にもお勧めでしょう。女性の管理職比率はまだままで、社外取締役の女性を入れて数値が上がっているところが多いのですが、20代は期待されています。今後長く働き役職につく可能性がある会社です。

表1 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”—チャレンジ志向の女子学生にお勧め：図1—第I象限5社

食品 「いきいきキャリア」事例 (従業員数) I象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 -企業の公式ホーム ページから-
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
サントリーホールディングス (4,976人) 連結 28,767人	1	5	2	女性の勤続年数は14.3年(57.0)。平均勤続年数男女差も-1.5年(60.7)と小さい。女性比率は40歳代(20.6%)の方が30歳代(19.6%)より1.0ポイント高い。有給休暇取得率は53.9%(52.2)で業界平均を上回る。短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えている。管理職女性比率は8.6%(60.1)と業界3位で、部長職以上、役員ともに業界平均を上回る。男性育休取得者は11名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度を備え、キャリアアップ、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。	会社ホームページから、2011年にグループ全体で「ダイバーシティ推進室」を設置して取り組み、女性だけでなく障害者雇用、定年退職者再雇用などにも言及している。フレキシブルな働き方の推進にも取り組み、残業時間や有休の取得率の推移も公開。テレワーク勤務の利用者数は、2013年に3,243名となり、約2人に1人が利用(グループ全体)。
	133.3	62.6	70.7		
味の素 (3,343人) 連結 27,518人	2	3	4	女性の勤続年数は16.2年(62.9)で、平均勤続年数男女差も-2.2年(58.3)。女性比率は40歳代(26.3%)の方が30歳代(28.9%)より2.5ポイント低い。有給休暇取得率は74.4%(66.5)で業界5位。短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。管理職の女性比率は5.8%(56.1)と業界平均を上まわる。役員女性の比率は7.6%(71.2)と業界3位。男性育休取得者は7名。フレックスタイム制度あり。	会社ホームページによれば、事業のグローバル化に伴う、外国人、女性役員の登用がCSR情報に記載されている。また女性社員の活躍もクローズアップされている。
	129.6	66	63.6		
キリンホールディングス (2,655人) 連結は41,246人	3	1	8	勤続年数は16.1年(62.6)。平均勤続年数男女差は-2.9年(55.9)。40歳代(28.2%)の女性比率は、30歳代(19.9%)より8.4ポイント高い。有給休暇取得率は84.0%(73.2)で業界トップ。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度あり。管理職の女性比率は3.5%(48.7)で業界平均以下。男性育休取得者は31名と業界最多。フレックスタイム制度はあるが、FA制度なし、多様な人材活用部署あり。	女性の活躍を推進するプロジェクト「キリンウィメンズネットワーク」を持ち、女性リーダーを3倍にする目標を掲げる。「女性のエンパワーメント1原則(Women's Empowerment Principles)～平等はビジネス向上の鍵～」に2012年12月に署名している。
	129.5	70	59.5		
JT(8,925人) 連結 49,507人	4	6	3	勤続年数は16.2年(62.9)と業界4位だが平均勤続年数男女差は-6.6年(43.4)。女性比率は40歳代(10.0%)は30歳代(18.3%)より8.3ポイント低い。有給休暇取得率は81.6%(71.5)で業界3位。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.6%(42.5)と業界平均を下回るが、役員女性の比率は6.3%(66.8)と平均以上。男性育休取得者は1名。多様な人材活用部署、フレックスタイム、FA制度はある。	会社HPには多様性の推進はあるが、特に女性に関して特別な取り組みは記載されていない。グループ全体では100カ国の国籍を持つ社員が働く。
	126.2	62.2	64.0		
アサヒグループホールディングス ⁴⁾ (3038人) 連結 17,956人	6	4	6	勤続年数は15.3年(60.1)で業界平均より長い。男女の平均勤続年数差は-1.5年(60.7)。有給休暇取得率は60.9%(57.1)と業界平均以上。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は5.6%(55.5)と業界平均を上回る。部長以上は3.3%(58.3)。男性育休取得者は3名。フレックスタイム、FA制度あり。	アサヒビールとしては「平成25年度ダイバーシティ経営企業100選」に選出された。女性比率は2007年の18%から2013年には34%まで向上し、ワーキングマザーが開発・販促に携わったワインなどがHPIに記載されている。
	125.2	65.4	59.8		

注1)「順位」は食品業界47社中の順位を示す。

2)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3)女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

4)アサヒビール株式会社が、2011年7月1日商号変更を行い、純粋持株会社のアサヒグループホールディングス株式会社になった。

タイプ2：バリバリ仕事したい！

—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め—

【図1－第Ⅱ＋Ⅰ象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は食料品業界（47社）の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は平均並か下回り、今後、制度の整備が待たれる企業です。一方で、女性がエンドユーザーである製菓や調味料などのメーカーでは、女性活躍のチャンスも多くまた期待されています。グローバルに展開しているので、世界で、特に人口が多いアジアで活躍するチャンスもあります。女性管理職を登用し、女性活躍、外国人を含めたダイバーシティを推し進めている会社もあるので、ロールモデルに続きたい、やる気のある女性におすすです。海外への転勤の可能性もあるかもしれません。

表2 バリバリ仕事したい！—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め：図1－第Ⅱ＋Ⅰ象限5社—

食料品 「バリキャリア追求」事例 (従業員数) Ⅱ＋Ⅰ象限	A指標 ＋ B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 -企業の公式 ホームページから-
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
カルビー (1,553人) 連結 3,352人 (第Ⅰ象限)	5 125.3	25 49.6	1 75.8	女性管理職比率は10.5%(71.3)で業界2位。従業員の女性比率は15.6%(98.4)と高い。勤続年数は11.5年(48.2)で業界平均を下回る。男性との差は-5.2年(48.1)。有給休暇取得率は59.1%(55.8)。WLBの制度は三歳以上時短勤務とフレックスタイム制度がある。男性育休取得者は1名。多様な人材登用の専任部署、フレックス制度あり。	ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人の社長を務めていた松本晃氏が、カルビーの会長兼CEOに就任した2009年からダイバーシティ推進に熱心に取り組んでいる。
塩水港精糖 (62人) 連結 102名	28 98.7	44 35.5	5 63.3	管理職女性比率は14.8%(85.3)で業界トップ。うち部長職以上12.5%(96.6)。勤続年数は9.8年(42.9)で業界平均を下回る。男性との差は-4.4年(50.9)。育児支援、男性の育休取得者やフレキシブルワークに関する制度は記載がない有給休暇取得率は27.8%(34.0)と低い。	オリゴ糖で有名な会社。HPには特に女性活躍についての記載はない。
サッポロホールディングス (2196人) 連結 5,457人 (第Ⅰ象限)	7 117.0	11 57.3	7 59.7	管理職女性比率は2.8%(46.4)と業界平均を下回るが、部長以上は1.6%(51.2)で平均以上。勤続年数は14.5年(57.6)で業界平均よりやや長い。男女の平均勤続年数差は-3.9年(52.5)。有給休暇取得率は62.0%(57.9)と業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えWLB支援制度が充実。男性育休取得者は4名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度はある。	「多様性を認める風土、活かす組織」の実現をめざし、2010年を「ダイバーシティ元年」として、本格的な取り組みを開始。女性管理職比率などもHP上に公開している。
モロゾフ (744人)	26 101.6	36 42.1	9 59.5	管理職女性比率7.0%(60.0)、部長以上の女性比率2.5%(55.0)、役員女性比率は8.3%(73.6)で業界平均を上回る。勤続年数は10.3年(44.5)と平均以下で男女平均勤続年数の差は-11年。有給取得率は51.6%(50.6)で業界平均。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度あり、育児サービス費用補助制度なし。男性育休取得者数は1名。多様な人材活用部署はなく、フレックスタイム制度あり、FA制度なし。	採用ページには女性営業のメッセージが記載されている。
ヤクルト本社 (2978人) 連結 19,435人	20 104.4	31 45.1	10 59.3	管理職女性比率4.2%(50.9)と業界平均。部長以上の女性比率1.7%(51.7)、役員は3.4%(57.0)。30代で29.1%の女性比率が40代では20.1%に下がる。有休取得率42.5%(44.3)で平均以下。男性育休取得者は4名。時短勤務あり。多様な人材活用部署はないが、フレックスタイム制度あり。	ヤクルトグループには国内にヤクルトレディ 約39,000人、海外には約42,300人がいる。HPによれば業態は「一部の方はパート採用や社員採用ですが、多くの方は会社から業務を委託されています」となっている。

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からB指標の偏差値上位5社を掲載。「順位」は食料品業界47社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図1－第Ⅳ＋Ⅰ象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は食料品業界（47社）の平均水準以上の環境を備えています。一方、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下の企業も多く、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。補助的な仕事で長く勤続している女性も多いと思いますが、20代は期待される世代で

すので、同じ働き方が可能とは限りません。女性活躍推進については、これからチャレンジしようとしている途上です。長期的な視野に立ち、仕事と家庭生活の両立を目指す人に向いている企業が多いと言えます。

表3 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図1-第IV+I象限5社—

食料品 「出産・育児&就業継続」 事例 (従業員数) IV+I象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
日本配合飼料 (239人) 連結 482人 [畜・水産業界における飼料大手]	22 103.9	2 66.3	40 37.6	勤続年数は16年(62.3)で業界6位。平均勤続年数の男女差も2.9年(75.6)で女性の方が長い。また、40歳代(17.5%)の女性比率は、30歳代(4.3%)より13.2ポイント高いので、評価された。有休取得率は50.7%(50.0)と業界平均。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度を備えている。	
森永製菓 (1511人) 連結 2,573人 (第I象限企業)	8 116.4	7 61.6	16 54.9	勤続年数は17.8年(67.9)と長く業界トップ。平均勤続年数の男女差も0.5年(67.5)と小さい。また、30歳代(23.9%)の女性比率が40歳代(17.8%)になり6.1ポイント下がる。有休取得率は57.0%(54.4)。男性の育児休業取得者は3名。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。多様な人材登用の専任部署、フレックス制度あり。	「くるみんマーク」を取得しており、「両立支援」によって男女間での勤続年数の差を解消したとHPには記載されている。2009年からは「両立支援」に加え、女性社員のキャリア観の醸成や拡大による経験値の蓄積、上司(管理職)の意識啓発などの「活躍支援」に重点をおいている。
J-オイルミルズ(995人) 連結 1,069人 [マーガリン、家庭用オイルなどを生産]	16 106.5	8 61	32 45.4	勤続年数は13.3年(53.9)。平均勤続年数の男女差は-2.6年(56.9)で業界平均を下回る。また、40歳代(16.4%)の女性比率は高くないが、30歳代(17.6%)より1.2ポイントしか下がらないため、評価は高い。有休取得率は59.6%(56.2)。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。男女ともに定着率は高い。	従業員への取り組みとして仕事と育児の両立が計画的に行えるよう、サポート体制や各種制度の拡充を目指している。
雪印メグミルク (3151人) 連結 4922人 (第I象限企業)	12 109.9	9 57.8	22 52.1	勤続年数は10.1年(43.9)と短い。平均勤続年数の男女差は-2.2年と小さい(58.3)。有給休暇取得率は63.7%(59.1)と業界平均以上。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。男性育児取得者7名。多様な人材登用の専任部署、フレックス制度あり。	HPでは女性活躍推進研修や専用HPを設置するなどの試みが紹介されている。
ハウス食品グループ本社 (1997人) 連結 4968人 (第I象限企業)	23 103.1	10 57.5	31 45.6	勤続年数は16.4年(63.5)で業界2位。平均勤続年数の男女差は-5.8年(46.1)と女性が短い。女性比率は30歳代で30.0%だが、40歳代で19.6%と10.4ポイント下がる。有休取得率は49.3%(49.0)と業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。	2007年と2010年に「くるみんマーク」を取得している。男性育児休業取得者20名を達成。

注1) 第IV象限および第I象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からA指標の偏差値上位5社のみ掲載。「順位」は食料品業47社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

(2) 卸売業 <図2>

卸売業界の特色は、企業規模に大きな違いがみられることです。表4～表6に掲載した企業だけを見ても、三菱商事のような総合商社は従業員数が連結で6万6000人近くに達します。一方、専門商社の中には五洋インテックスのように60人強の企業もあります。総合職と事務職に職種が分かれている企業もあります。専門商社は大学生にはあまりなじみのない社名もあるかもしれませんが、ホームページで紹介されている社員の声からは実力を生かして働く場があること、女性の就業継続を支援する社風も伝わってきます。卸売業界は他業界と比べると管理職に占める女性比率は低いものの、女性活躍推進を掲げる企業は多いです。自らロールモデルになろうという気概のある人は、ぜひチャレンジしてみてください。

タイプ1：WLBとFW(フレキシブルワーク)で“いきいきキャリアウーマン”
—チャレンジ志向の女子学生にお勧め—

【図2-第I象限】

「A. 就業継続・WLB 指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」とともに卸売業界（83社）の平均水準以上の環境を備えています。30代から40代にかけて社員に占める女性比率があまり減っていないことから、結婚・出産後も仕事を続けられる、両立支援制度が整った企業も多いことがわかります。83社のなかで表4の6社はお勧めの企業です。女性の管理職比率は、各社一桁台ですが、現在、活躍支援の対象になっている20代が管理職年次になる頃には、増えることが期待できます。

表4 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”—チャレンジ志向の女子学生にお勧め:図2-第I象限6社—

卸売業 「いきいきキャリア」事例 (従業員数) I 象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 -企業の公式ホーム ページから-
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
三菱商事 (6,323人) 連結 65,975人	1	1	2	勤続年数は20年(76.2)で業界トップ。平均勤続年数男女差は1.4年(63.0)で女性が長い。女性比率は40歳代(26.7%)が30歳代(17.6%)より9.1ポイント高い。有給休暇取得率は54.6%(57.8)で業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は6.5%(60.1)と業界平均を超えているが、部長職以上女性比率は0.2%(42.3)で業界平均を下回る。男性育休取得者は1名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度やFA制度を備え、キャリアアップ、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。	会社ホームページから、新卒採用は総合職と一般職に分かれていること、後者は女性を想定しているようだが、総合職の紹介ページも女性社員を登場させるなど配慮がうかがえる。
	155.8	80.1	75.7		
丸紅 (4,166人) 連結33,566人	2	4	3	勤続年数は16.4年(66.0)。女性比率は40歳代(23.1%)の方が30歳代(20.7%)より2.4ポイント高い。有給休暇取得率は44.0%(50.3)でほぼ業界平均並み。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職の女性比率は2.9%(50.1)とほぼ業界平均並みで、役員女性の比率は2.1%(57.5)と業界平均より高い。男性育休取得者は5名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を備え、フレキシブルワーク(FW)が可能。	2006年以降、女性総合職の採用を強化し、2014年4月時点で285名が在籍。総合職に占める女性比率は8.5%で、活躍推進を支援するなどダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいる。
	145.3	72.3	73.0		
モスフードサービス (453人) 連結 1,166人	3	9	1	勤続年数は12.4年(54.8)。平均勤続年数男女差は-3.9年(50.6)で業界平均並。30歳代(35.1%)の女性比率は、40歳代では(25.6%)と10ポイント近く下がる。有給休暇取得率は88.4%(81.6)で業界トップ。3歳以上短時間勤務制度あり。管理職の女性比率は17.2%(89.9)、うち部長職以上が14.3%(86.7)で、役員女性比率も4.8%(70.4)で業界トップクラス。男性育休取得者はいなかった。フレックスタイム制度はあるが、FA制度、多様な人材活用部署はない。	女性管理職比率は会社のホームページで公開している。
	142.4	65	77.4		
三井物産(6,212人) 連結 45,148人	4	5	8	勤続年数は17.7年(69.2)と長い。平均勤続年数男女差は-2年(55.0)。女性比率は40歳代(27.2%)の方が30歳代23.1%より4.1ポイント高い。有給休暇取得率は58.1%(60.2)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.1%(45.1)と業界平均を下回る。役員女性の比率は2.1%(57.5)。男性育休取得者は4名。多様な人材活用部署、FA制度はある。	配偶者の転勤により退職を余儀なくされる社員に対し、退職から最長5年以内を限度として再雇用の対象とする制度がある。
	137.3	69.8	67.5		
豊田通商 (2,863人) 連結 48,336人	5	14	5	勤続年数は10.5年(49.5)で業界平均を下回る。男性との差は-5.3年(47.3)。30歳代の女性比率は37.9%だが40歳代では22.2%と15.7ポイントも下がる。有給休暇取得率は8.3%(53.3)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.7%(46.8)と低い。男性育休取得者は1名。	女性の活躍推進を目的とした長期研修や、育児休業復帰前の面談を設けている。女性社員に占める子どもがいる人の比率や、育児休業取得者数の経年変化など主要な数値をグラフにして公開している。
	133.2	61.2	72.0		
双日(2,240人) 連結 15,963人	6	7	10	勤続年数は13.4年(57.6)で業界平均よりやや長い。男女の平均勤続年数差は-1.9年(55.3)。有給休暇取得率は37.0%(45.3)と業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度(58.3)、育児サービス費用補助制度(74.2)を備えWLB支援制度が充実。管理職女性比率は1.5%(46.2)と業界平均を下回る。うち部長職以上はゼロであるが、役員女性の比率は2.5%(59.4)と高い。男性育休取得者は4名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度はある。	女性総合職研修や、配偶者の海外転勤で退職した女性社員を帰国後に再雇用する制度がある。病気で別の会社を退職した男性が在宅勤務で働く事例を紹介するなど男女ともに働きやすい企業を目指す。
	132.0	66.5	65.5		

注1)「順位」は卸売業83社中の順位を示す。

2)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3)女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ2：バリバリ仕事したい！

—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め—

【図2-第II+I象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は卸売業界（83社）の平均水準以上ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は平均並か下回り、今後、制度の整備が待たれる企業です。一方で、顧客に女性が多い業態や、若手女性社員の活躍の様子から、実力を発揮しやすい社風がうかがえる企業もあります。業界全体と比べて女性管理職が多いことから「管理職をめざしたい！」方は、お手本を見つけやすい企業もあります。

表5 バリバリ仕事したい！—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め：図2-第II+I象限4社—

卸売業 「バリキャリア追求」事例 (従業員数) II+I象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 -企業の公式ホーム ページ-
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
シャルレ (329人) 連結 335人 (第I象限企業)	12	31	4	管理職女性比率7.6%(63.2)、部長職以上の女性比率10.0%(74.7)と業界水準を上回る。特に、役員女性比率12.5%(107.4)は業界2位で突出している。勤続年数は11.1年(51.2)でほぼ業界平均並。30代では54.7%と半数以上を占める女性割合が、40代で25.2%と29.5ポイントも下がる。女性定着率は56.3%と男性に比べてかなり低い。男性の育休取得者はいない。フレックスタイム制度はあるが、多様な人材活用部署はない。	社会貢献として商品の売り上げの一部をピンクリボン基金に寄付している。
	123.2	50.9	72.3		
サンリオ (720人) 連結 1284人	14	57	6	管理職女性比率12.3%(76.3)、部長以上の女性比率4.2%(58.5)と業界水準を上回る。特に、役員女性比率は13.3%(111.2)で業界トップ。勤続年数も15年(62.1)と長い。男性育休取得者数は無回答。多様な人材活用部署はなく、フレックスタイム制度、FA制度についても無回答。	子どもが小学校3年生まで利用できる時短勤務制度や男女共に利用できる育児休業制度がある。
	114.6	43.4	71.2		
五洋インテックス(51人) 連結 62人	27	81	7	管理職女性比率11.1%(72.9)と業界平均を上回り、部長以上の女性比率25.0%(116.5)は業界トップ。30代で70.0%に達する女性比率が40代では33.3%に下がる。中途採用の女性比率は1.74%で業界平均。男性育休取得者はいない。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度はない。	従業員も顧客も女性が多いことから社会貢献として商品の売り上げの一部をピンクリボン基金に寄付している。
	103.9	35.3	68.6		
日本出版販売 (1,473人) 連結 2951人	15	46	9	管理職女性比率4.2%(53.7)、部長職以上の女性比率3.4%(56.3)と高いが、役員に女性は0いない。女性定着率は101.0%と高い。男性育休取得者はいない。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度はそろっている。	
	113.5	47.3	66.2		

注1) 第II象限および第I象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からB指標の偏差値上位4社を掲載。「順位」は卸売業83社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図2-第IV+I象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は卸売業界（83社）の平均水準以上の環境を備えていますが、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下の企業も多く、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。出産した女性に限らず、全社員の働き方改善に取り組んでいたり、介護に携わる社員の支援も進んでいます。長期的な視野に立ち、仕事と家庭生活の両立を目指す人に向いている企業が多いと言えます。

表6 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図2-第IV+I象限5社—

卸売業 「出産・育児&就業継続」 事例 (従業員数) IV+I象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページ—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
日立ハイテクノロジーズ (4,351人) 連結10,436人 (第I象限企業)	8	2	22	勤続年数は16.7年(66.9)と長い、平均勤続年数の男女差は-2.4年(54.1)で女性が短い。また、40歳代(15.9%)の女性比率は高くないが、30歳代(16.0%)より0.1ポイントしか下がっていないため、評価は高い(59.5)。有休取得率は61.1%(62.4)と高い。3歳以上短時間勤務制度(58.3)・フレックスタイム制度(69.6)・育児サービス費用の補助制度(74.2)を備えている。	両立支援制度は、育児と介護双方に留意し、時短勤務はどちらの事情でも取得できると明示している。
	129.1	74	55.2		
伊藤忠商事 (4,219人) 連結77,513人 (第I象限企業)	7	3	18	勤続年数は15.6年(63.8)と長く、平均勤続年数の男女は-0.2年(59.2)と小さい。また、40歳代(23.3%)の女性比率は高くないが、30歳代(20.8%)より2.5ポイント上回っているため、評価は高い(61.8)。有休取得率は54.9%(58.0)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)・フレックスタイム制度(69.6)・育児サービス費用の補助制度(74.2)を備えている。	22時以降の勤務を禁止し朝型勤務を推奨した結果、夜間残業が減ったことを会社ホームページで報告している。
	130.3	73.6	56.7		
住友商事 (5,213人) 連結73,953人 (第I象限企業)	11	6	21	勤続年数は14.5年(60.7)。平均勤続年数の男女差は-5年(48.0)と業界平均を上回る。また、40歳代(22.7%)の女性比率は高くないが、30歳代(24.6%)より1.9ポイントしか下がらないため、評価は高い(58.0)。有休取得率は52.5%(56.3)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)・フレックスタイム制度(69.6)・育児サービス費用の補助制度(74.2)を備えている。	2008年に事業所内託児所を開設。ワーク・ライフ・バランスに関しては、全社横断チームを作っている。
	124.1	68.7	55.4		
極東貿易 (194人) 連結323人	23	8	77	勤続年数は17.6年(69.4)と長い。平均勤続年数の男女差は-1.2年で小さい(56.9)。有給休暇取得率は53.8%(57.2)。3歳以上短時間勤務制度(58.3)がある。	重電や産業用機械を扱う専門商社。新卒採用ページには女性社員の課長代理も登場している。
	105.4	65.7	39.7		
蝶理 (376人) 連結1,286人 (第I象限企業)	9	10	11	勤続年数は14.2年(59.9)。平均勤続年数の男女差は1.8年(63.9)で女性が長い。女性比率は30歳代で11.2%と低いが、40歳代で30.1%に上がる。有休取得率は22.2%(34.9)と業界平均を大きく下回り、下から5番目。3歳以上短時間勤務制度(58.3)・フレックスタイム制度(69.6)を備えている。	採用ページには、若手、中堅、専攻を生かした仕事をしている社員、事務職社員が仕事の内容や社風を語り女性も多く登場する。
	129.0	64.7	64.3		

注1) 第IV象限および第I象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からA指標の偏差値上位5社のみ掲載。「順位」は卸売業83社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

(3) 輸送用機器業 <図3>

自動車メーカーと自動車部品メーカーが大半を占める輸送用機器業は、他業種に比べ企業規模が大きい(44社の従業員数平均 8,160人)ものの、従業員に占める女性比率は9.3%と低い水準に留まっています(女性比率 30代 10.5%、40代 8.6%)。

しかし、女性の平均勤続年数は13.2年と他業種より長く(食料品業 12.1年、卸売業 10.7年)、男性の勤続年数(16.7年)との差(-3.5年)も小さくなっています。女性の入社後3年間の定着率は92.3%と高い水準にあります。

昨今の女性の活躍推進の動向を反映して、「男性職場」のイメージの強い輸送用機器業界もワークライフバランスや両立支援制度の整備、ダイバーシティに取り組んでいます。有休取得率は72.2%と他業界より高く、就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度、フレックスタイム制度の導入企業は80%にのぼっています。とは言え、女性のキャリアアップという点では、管理職女性比率1.2%、多様な人材活用部署を有する企業は44社中7社に象徴されるように、今後一層の企業努力が求められます。それらのなかで表7～表9に掲載した特にお勧め・優良企業には注目です。

タイプ1：WLBとFW(フレキシブルワーク)で“いきいきキャリアウーマン”
—チャレンジ志向の女子学生にお勧め—

【図3 - 第I象限】

図3を見て下さい。輸送用機器業44社のうち12社が「A. 就業継続・WLB指標」および「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」ともに業界の平均水準以上の環境を備える第I象限の企業です。なかでも“いきいきキャリアウーマン”を目指すあなたに特にお勧めの優良企業は表7の3社です。日産自動車の管理職女性比率(6.8%)および部長以上に占める女性比率(4.7%)は際立って高く、女性リーダーの活躍、女性の視点を生かした製品開発に力を入れています。従業員中の女性比率が低いこの業界で、女性の採用増加に取組み、大卒事務系の採用人員の約3割が女性である川崎重工業も注目です。

表7 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”—チャレンジ志向の女子学生にお勧め: 図3-第I象限3社—

輸送用機器業 「いきいきキャリア」事例 (従業員数) I象限	A指標 + B指標	A 就業継続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
日産自動車(23,605人) 連結 160,530人	1	6	1	日産自動車は輸送用機器業界で最も優良なお勧め企業である。キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(B指標)は91.8と際立って高く、業界トップである。その主な要因は、管理職女性比率(6.8%、94.3)および部長以上に占める女性比率(4.7%、100.9)が高いことに依る。女性のキャリアアップをサポートする多様な人材活用部署(72.7)、フレックスタイム制度(54.3)、FA制度(72.7)を備え、男性の育休取得者も6人ではあるがいた(59.9)。一方、勤続年数は14.7年(54.4)で業界の平均水準並みで、勤続年数の男女差は-6.3年(42.3)と大きい。40歳代(9.2%)と30歳代(10.5%)の女性比率の差は(-1.2%、51.7)小さいが比率そのものは10%前後と低い。有休取得率は88.5%(59.1)と高く、3歳以上~就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。	「社員の多様性を活かす(ダイバーシティ)」を日産の強み・競争力と位置づける。女性の顧客の増加に対応し、経営戦略として製品・サービスの開発に女性の視点を取り入れている。特にプロジェクトや組織のリーダーとなる女性の活躍を重視し、女性のキャリアアドバイザーによる女性社員との面談、キャリアに関するイベントの実施、WLB施策を積極的に推進している。
	151.3	59.5	91.8		
川崎重工業(15,067人) 連結 34,010人 [旅客機・鉄道車両・船舶 など総合重機メーカー]	2	3	2	勤続年数は15.0年(55.3)で、勤続年数の男女差は-0.7年(57.7)と小さい。30歳代(5.4%)よりも40歳代(7.3%)で女性比率は高まるが(1.9%、60.0)、比率は一ヶ台で低い。有休取得率は業界平均以下(70.0%、48.7)であるが、3歳以上短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備え、就業継続・WLB指標(A指標)は業界3位である。管理職女性比率(1.2%、50.3)および部長以上の女性比率(0.3%、49.1)は業界平均並み、女性の定着率(84.5%、45.3)は平均以下だが、中途採用大卒・修士以上女子比率は2.5%(62.9)と高い水準にある。多様な人材活用部署(72.7)、フレックスタイム制度(54.3)、FA制度(72.7)を備え、男性の育休取得者も1人いた(59.9)。A指標は業界2位で、2つの指標のバランスがとれた優良企業である。	「Kawasaki事業ビジョン2020」では「全従業員のワークライフバランス実現に向けての多様な働き方への対応」「女性活躍推進」「障がい者雇用促進」「次世代育成・介護支援」を軸に各種施策を推進している。2010年「くるみんマーク」を取得。女性の採用人数・役職者数の増加に積極的に取り組み、大卒事務系の採用人員の約3割が女性となっている。
	127.6	63.3	64.3		
アイシン精機(13,169人) 連結 83,378人 [トヨタ系自動車部品 メーカー]	3	8	6	勤続年数は12.1年(47.0)、勤続年数の男女差は-3.4年(50.3)と男性が長く、女性比率は30歳代(13.8%)から40歳代(9.5%)に掛けて低下する(-4.3%、43.5)。しかし、有休取得率は100.5%(65.6)で業界トップであり、育児期の継続就業をサポートする3歳以上短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。他方、管理職女性比率(1.3%、51.1)、部長以上の女性比率(0.6%、52.6)は業界平均並みとはいえず低い。女性の定着率は95.4%(51.9)である。男性の育休取得者は5人おり(59.9)、多様な人材活用部署(72.7)、フレックスタイム制度(54.3)、FA制度(72.7)を備えている。整備された諸制度を活用して継続就業を目指す女性にはお勧めである。	「ダイバーシティの推進」を掲げ、その指標に正社員に占める女性比率(10.92%)、育児休職(女性83人、男性4人)、育児のための時短使用者(女性192人、男性46人)等を掲げる(2013年度値)。2013年度の女性採用数は、事務系6人、技術系7人、技能職・実務職18人であった。
	121.4	58.2	63.3		

注1)「順位」は輸送用機器業44社中の順位を示す。

2)「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3)女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ2: バリバリ仕事したい!

—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め—

【図3—第II+I象限】

管理職に占める女性比率が低い輸送用機器業の特徴を反映して、“バリキャリア追求”の女子学生にお勧めの第Ⅱ象限企業が少ないのが実情です(図3参照)。そこで、第Ⅰ象限企業も加えて、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」ランキングの上位に位置する6社を選んだのが表8です。管理職女性比率が業界3位のマツダ、部長職以上の女性比率が同4位のタチエス、役員に占める女性比率が同2位の大同メタル工業など多様ですが、6社中4社で女性の定着率が高い点も特徴です。業界をリードするトヨタ自動車が中長期目標に「新卒採用時の事務系女性比率40%(現27%)」を掲げている点も注視していきましょう。

表8 バリバリ仕事したい！—“バリキャリア追求”の女子学生にお勧め:図3-第Ⅱ+Ⅰ象限6社—

輸送用機器業 「バリキャリア追求」事例 (従業員数) Ⅱ+Ⅰ象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
タチエス (1,408人) 連結 6,375人 [各種自動車シートメーカー]	9	25	3	キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(B指標)は業界3位である。管理職女性比率は0.7%(46.4)と低いが、部長職以上の女性比率は1.3%(60.8)で業界4位である。女性の定着率は119.6%(66.4)で全員が定着しており、中途採用大卒・修士以上女子比率も8.77%(108.1)と非常に高い。しかしキャリアアップの制度面ではフレックスタイム制度(54.3)はあるが、多様な人材活用部署(45.7)、FA制度(45.7)はなく、男性育休取得者もいなかった(40.1)。就業継続環境(A指標)はやや厳しいが(業界25位)、バリキャリア追求女性向きか。	
	113.4	49.5	63.9		
マツダ (20,566人) 連結 37,745人 (第Ⅰ象限企業)	4	13	4	管理職女性比率3.4%(67.6)は業界3位である。部長以上の女性比率0.8%(55.0)も平均水準を超えている。女性の定着率は91.3%(49.4)である。マツダの顕著な特徴は男性育休取得者が341人とダントツに多いことである(59.9)。こうした事例は他にみられない。制度面では、フレックスタイム制度(54.3)およびFA制度(72.7)を備え、女性のキャリアアップを促進している。	CSRの一環として「誰もが働きやすい職場」へを掲げ、女性の視点を活かした改善活動を展開。2012年度には技能系新入社員の約2割を女性が占めた。
	119.6	55.8	63.8		
デンソー (38,385人) 連結 132,276人 (第Ⅰ象限企業) [国内最大の自動車部品メーカー。トヨタ系]	5	19	5	管理職女性比率(1.2%、50.3)、部長以上の女性比率(0.4%、50.2)共に業界平均水準であるが、女性の定着率(100.6%、54.9)は高い。男性育休取得者もおり(13人、59.9)、多様な人材活用部署(72.7)、フレックスタイム制度(54.3)、FA制度(72.7)を備えている。現状ではまだ女性管理職は少ないが、就業を継続し、整備された諸制度を活用してバリキャリアを目指す女子には向いている。	
	116.6	53.1	63.5		
トヨタ自動車 (68,501人) 連結 333,498人 (第Ⅰ象限企業)	7	20	7	管理職女性比率(0.9%、48.0)、部長以上の女性比率(0.4%、50.2)共に業界平均並みであるが、役員女性比率は1.5%(53.5)で、役員に女性がいる数少ない(5社)企業である。女性の定着率は88.7%(47.8)で業界平均以下である。男性育休取得者は14人(59.9)おり、キャリアアップの制度面は、多様な人材活用部署(72.7)、フレックスタイム制度(54.3)、FA制度(72.7)を整備している。	「女性活躍推進に関する自主行動計画」を掲載。社内託児所の設置(3か所)をはじめ両立支援策の充実に取り組んでいる。中長期の主な目標に「新卒採用時の女性比率向上(事務系40%(現27%)、技術系10%(同6%))」を明記している。
	114.7	52.3	62.4		
大同メタル工業 (1,116人) 連結 3,938人 (第Ⅰ象限企業) [自動車エンジン用スベリ軸受けメーカー]	6	12	8	部長以上に女性管理職はいないが(0.0%、45.5)が、管理職女性比率(2.4%、59.8)は高く、さらに役員に占める女性比率は7.7%(78.7)と突出しており業界2位である。女性の定着率は116.7%(64.7)と高い。反面、制度面では、フレックスタイム制度(54.3)があるのみで、多様な人材活用部署(45.7)、FA制度(45.7)はなく、男性育休取得者はいない(40.1)。	新卒女性の採用数は少ない(2013年度 文系1人、理系1人)
	114.8	55.8	59.0		
いすゞ自動車 (7,837人) 連結 26,102人 (第Ⅰ象限企業)	12	23	9	管理職女性比率は2.1%(57.4)と業界内では高いが、部長以上、役員に女性はいない。女性の定着率は103.8%(56.9)と高い。多様な人材活用部署はないが(45.7)、フレックスタイム制度(54.3)、FA制度(72.7)を備え、男性育休取得者は1人いた(59.9)。就業継続環境(A指標)は業界23位でやや厳しい。	
	109.0	50.5	58.5		

注1) 第Ⅱ象限および第Ⅰ象限の企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)からB指標の偏差値上位6社を掲載。「順位」は輸送用機器業44社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

タイプ3：出産・育児を越えて就業継続

—WLB重視のしっかり女子にお勧め—

【図3—第IV象限】

タイプ3（第IV象限）は、「A. 就業継続・WLB指標」は輸送用機器業界の平均水準以上の環境を備えています。一方、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下の企業です。とは言え、図3をみるとA指標のばらつきも大きく、各社のワークライフバランス施策や両立支援制度の整備状況について詳しい企業研究が必要です。

表9では“WLB重視のしっかり女子にお勧め”の優良企業としてA指標の高い4社を選びました。これらの企業の共通点は、女性の勤続年数が長いこと、ケーヒンをはじめうち3社では男性の勤続年数を上回っています。また、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など育児期の社員をサポートする両立支援制度が整い、ホームページには「くるみんマーク」の取得や制度利用者の実績を掲載しています。

表9 出産・育児を越えて就業継続—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図3—第IV象限4社—

輸送用機器業 「出産・育児&就業継続」 事例（従業員数） IV象限	A指標 + B指標	A 就業継 続・WLB 指標	B キャリア・ フレキシ ブルワー ク(FW)指 標	各社の特徴	参考情報 —企業の公式ホーム ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
ケーヒン（4,313人） 連結 20,807人 [自動車用燃料供給・電子 制御システムなどの部品 メーカー。ホンダ系]	8 114.3	1 71.5	37 42.8	勤続年数は23.0年(78.2)で業界トップ、男性の勤続年数より6.9年(78.7)長い。30歳代(14.7%)よりも40歳代(18.4%)で女性比率が高まっている(64.6)。有給休暇取得率は98.3%(64.6)で業界3位と高い。3歳以上～就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度(55.4)を有するが、フレックスタイム制度(32.9)、育児サービス費用補助制度(43.6)はない。	仕事と子育ての両立を図るための職場環境整備として、短時間勤務制度、育児休業制度、半日有休制度などが掲載されているが、内容の説明はない。
安永（740人） 連結 1,569人 [エンジン部品・工作機械 等の製造・販売]	16 105.2	2 64.0	41 41.2	勤続年数は16.6年(59.9)で業界6位、男性の勤続年数より2.2年(65.7)長い。30歳代の女性比率は3.3%と低く、40歳代(10.1%)で6.8ポイント上昇する(73.1)が1割に過ぎない。有給休暇取得率は業界平均より低い63.7%(45.2)で気になるところである。しかし育児期の社員をサポートする短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)を有しているが、育児サービス費用補助制度(43.6)はない。	2013年9月に厚生労働省「子育てサポート企業」に認定され、「くるみんマーク」を取得。子どもの看護や介護のために積立有給休暇(上限日数50日)を取得できる制度等を有する。
富士重工業(12,717人) 連結 27,509人 [自動車・航空機等メーカー]	11 110.0	4 62.8	24 47.1	勤続年数は15.5年(56.7)で、男性よりも1.6年(55.3)短い。30歳代と40歳代に占める女性比率については無回答であった(50.0)。有給休暇取得率は85.2%(57.3)である。育児期の社員をサポートする短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)、育児サービス費用補助制度(65.3)のすべてを備えている。	ワークライフバランスを推進、過去2回「くるみんマーク」を取得。2013年度の女性の育児休業取得者は124人、復職率100%、復職1年後の在席率98.5%。
日野自動車(11,476人) 連結 27,705人	14 108.2	5 59.5	20 48.6	勤続年数は15.4年(56.4)で、男性より若干長い(0.4年、60.8)。30歳代(7.3%)と40歳代(8.0%)の女性比率はほぼ同水準であるが、女性比率そのものが低い。有給休暇取得率は80.2%(54.5)である。育児期の社員をサポートする短時間勤務制度(55.4)、フレックスタイム制度(55.7)はあるが、育児サービス費用補助制度(43.6)はない。	HPIに掲載の「2013年度利用実績」によれば育児休業65人、育児短時間106人、コアなしフレックスタイム11人、子の看護休暇44人である。

注1) 第IV象限の企業からA指標の偏差値上位4社を掲載。「順位」は輸送用機器業44社中の順位を示す。

2) 「各社の特徴」欄の()内は偏差値を示す。表中の「勤続年数」は女性社員の平均勤続年数を指している。

3) 女性定着率=女性定着率×(女性定着率/男性定着率)で算出している。

(3) 企業評価・企業ランキングの活用方法

私たちの「優良企業ランキング」は、大学生が仕事選び、会社選びをする時に使うものです。色々な情報を分析していますので、将来、自分がどんな仕事をしたいか、どの業界に関心があるか、また仕事をする上で何を重視するか、よく考えて使ってください。

就活学生が気になる要素のひとつに「ブラック企業ではないかどうか」ということがあります。見極めるポイントの一つに「きちんと休みが取れるかどうか」ということがあり、「有給休暇取得率」がそれを示しています。日本企業全体を見ると大企業（従業員数 1000 人以上）で 55%程度、従業員数が少なくなるほど取得率は下がり、30~99 人の企業では 41.8%となっています（厚生労働省「平成 24 年就労条件総合調査」）。自分が興味を持った企業の有休取得率を、日本全体の平均と比べてみるのもよいでしょう。

また、キャリア志向の人は「管理職女性の比率」も重要な要素です。これは、現時点の数値が「高からロールモデルがいる」と考えてもいいですし「低いけれど目標値を掲げた取り組みをしているから、これからチャンス」と考えてもいいでしょう。

学生向けの企業ランキングは、他にもたくさんあります。他のランキングと照らし合わせて、複数の調査でランクインしている企業を選ぶ、という方法もあるでしょう。

たとえば東京証券取引所が経済産業省と共同で企画した「なでしこ銘柄（26 社）」は、女性活躍に関する制度整備や女性管理職比率、ワークライフバランスに関する取組とその成果などに加え、直近 3 年間の ROE（株主資本利益率）が業界平均以上である企業を選んでいます。選定された 26 社の中ではローソン、KDDI が本企業評価（第 2 回）でもランキング入りしています。

経済産業省の推進する「ダイバーシティ経営企業 100 選」には、女性、障害者、外国人、高齢者の活用など多様性ある人材を経営戦略として活用する企業が選出されています。平成 24 年度の選出企業には NEC ソフト、NTT データ、平成 25 年度の選出企業にはリクルート・ホールディングス、SCSK が選ばれています。地方の中小企業などで選出されている企業もあります。

また内閣府男女共同参画局の「女性の活躍見える化サイト」は、就活生向けに「ご了解をいただいた上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表している」サイトです。数字を公表している会社は、女性活用に前向きにとらえてもいいでしょう。自分の志望する会社が業界の中でどんな位置づけか、例えば「月平均残業時間は同じ業界の他社と比べてどうだろうか？」と比較するとき役に立ちます。

東洋経済「新入社員に優しい『ホワイト企業』 トップ 300」は「新卒 3 年後定着率」を基準にホワイト企業を選出しています。日経キャリア NET の「ワークライフバランス度ランキング」。このランキングは柔軟な勤務体系、時短制度など働き続けやすい制度の有無に着目しています。強制的なノー残業デーがあるかどうか、といった調査項目もあります。

厚生労働省の「均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧」は女性が能力を発揮できるよう支援したり、仕事と育児・介護の両立を支援する、他社のお手本になる企業を発表しています。「小売業」の「高島屋」は平成 23 年度の厚生労働大臣最優良賞を受賞しています。

日本テレワーク協会は在宅勤務制度などを積極的に取り入れている企業を表彰する「テレワーク推進賞」を選出しています。「IT 業界」の「NTT ドコモ」が 2009 年に「ワークライフバランスの向上」を理由に、「日本ユニシス」が 2008 年に「働き方の多様化」を理由に受賞しています。

以上の企業にかかわる諸データを有効に活用して企業を選択することをお勧めします。

図1：2つの指標でみた食料品業47社の企業ランキング

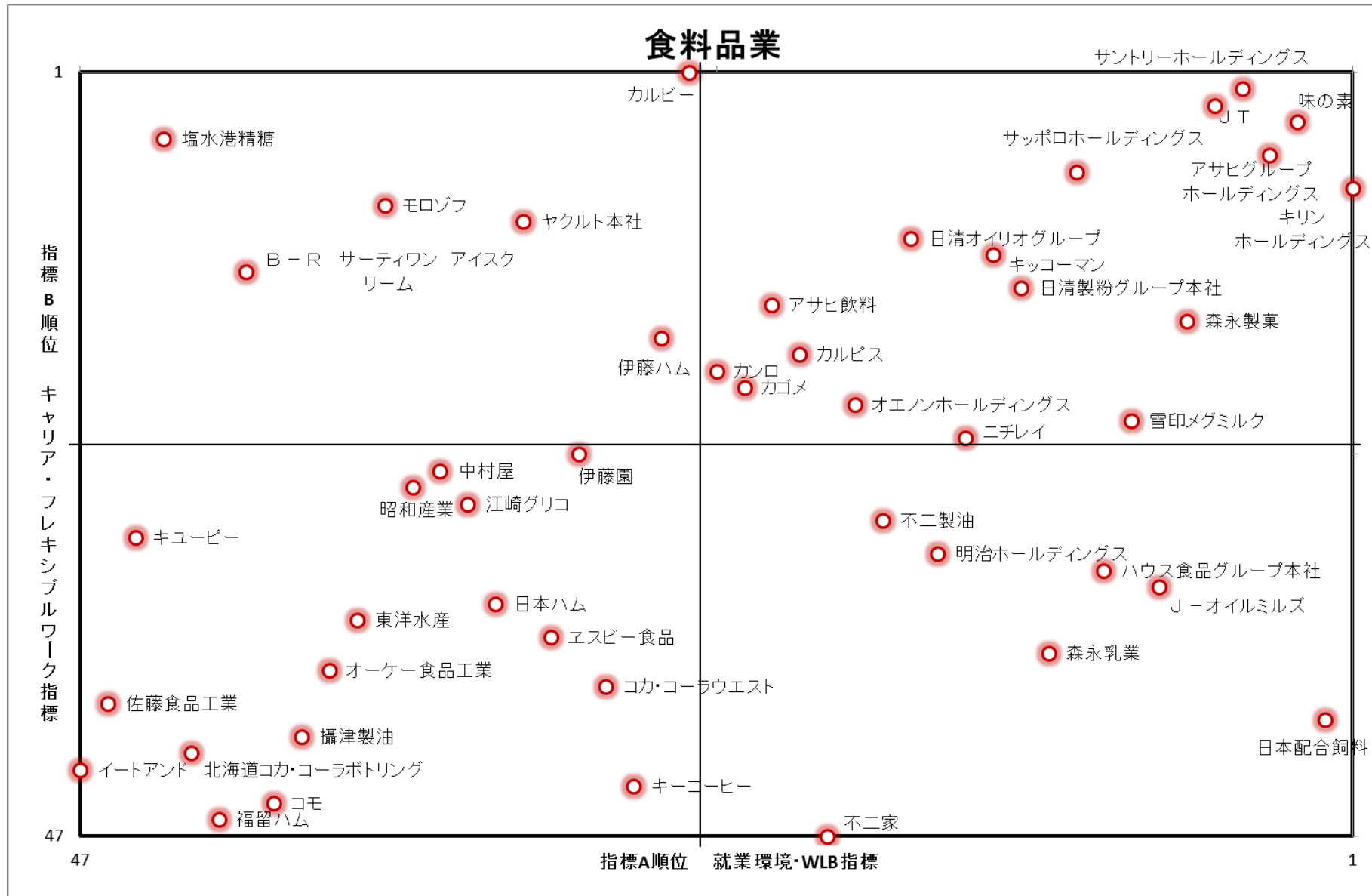


図2：2つの指標でみた卸売業83社の企業ランキング

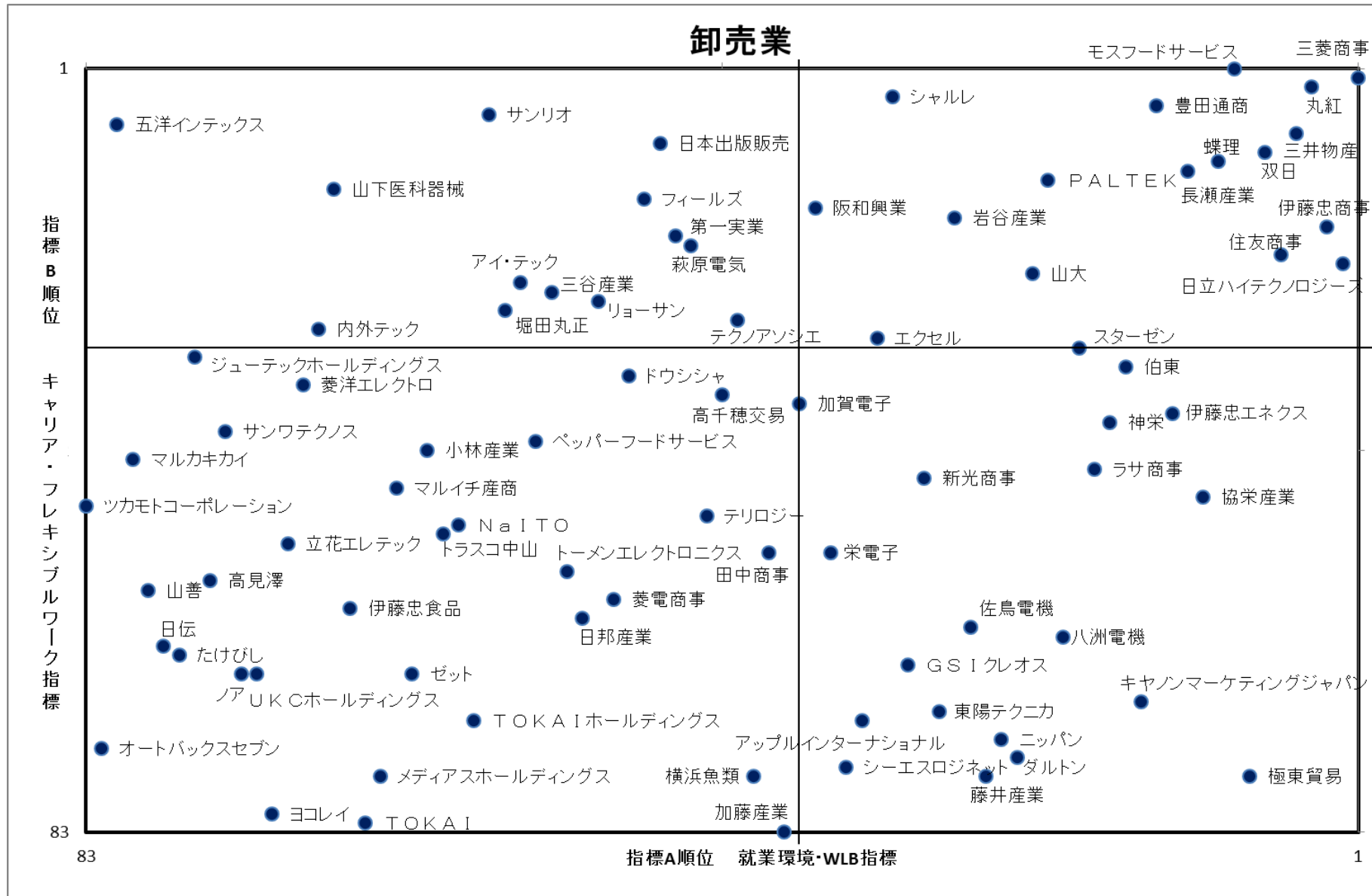


図3：2つの指標でみた輸送用機器業44社の企業ランキング

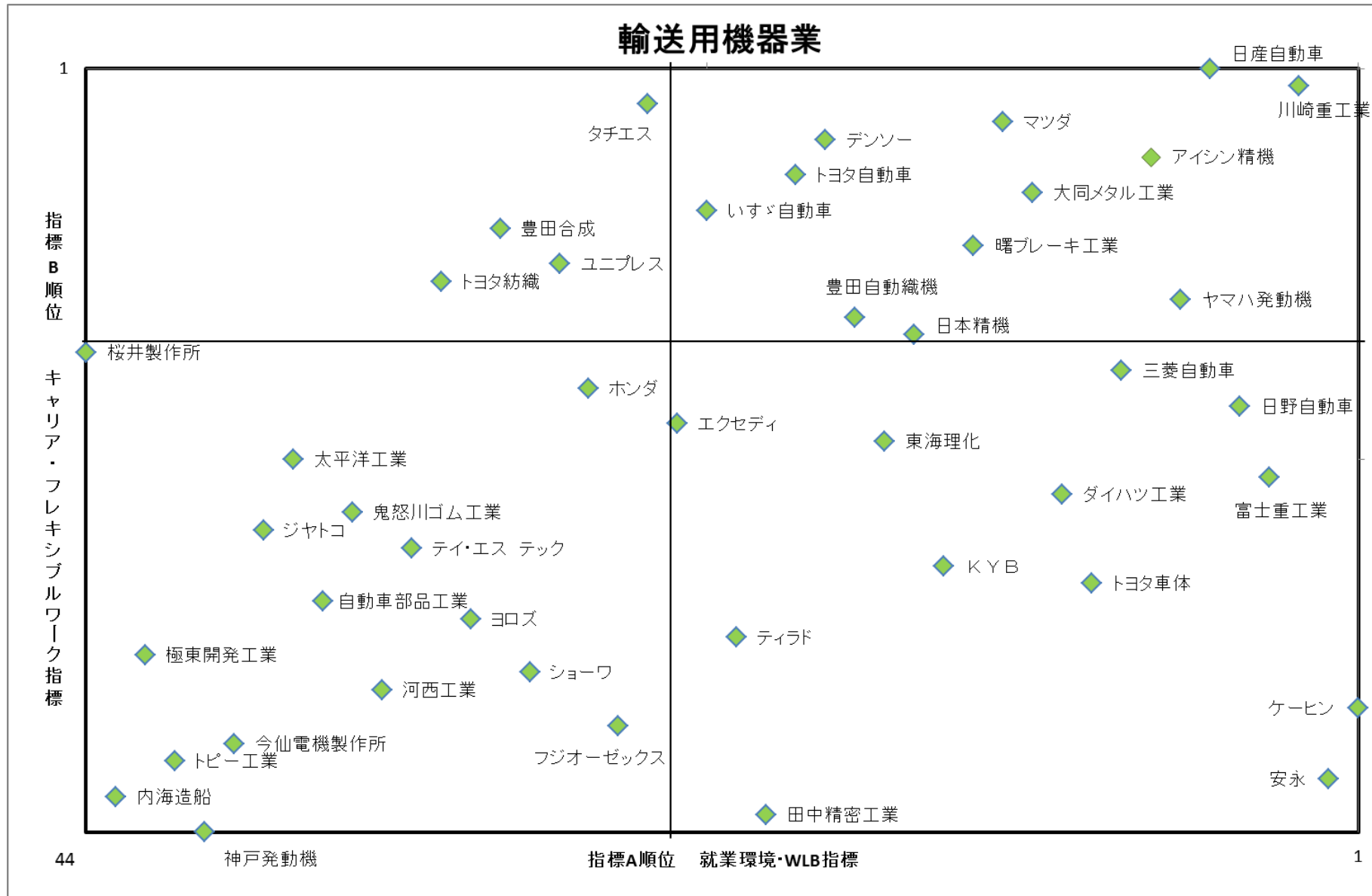


表 10 食料品業 47 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標

食料品	社名	順位A	偏差値A
	キリンホールディングス	1	70.0
	日本配合飼料	2	66.3
	味の素	3	66.0
	アサヒグループホールディングス	4	65.4
	サントリーホールディングス	5	62.6
	JT	6	62.2
	森永製菓	7	61.6
	J-オイルミルズ	8	61.0
	雪印メグミルク	9	57.8
	ハウス食品グループ本社	10	57.5
	サッポロホールディングス	11	57.3
	森永乳業	12	57.1
	日清製粉グループ本社	13	57.1
	キッコーマン	14	57.0
	ニチレイ	15	57.0
	明治ホールディングス	16	56.6
	日清オイリオグループ	17	55.9
	不二製油	18	55.0
	オエノンホールディングス	19	53.4
	不二家	20	53.3
	カルピス	21	52.7
	アサヒ飲料	22	52.0
	カゴメ	23	51.7
	カンロ	24	51.2
	カルビー	25	49.6
	伊藤ハム	26	49.3
	キーコーヒー	27	49.2
	コカ・コーラウエスト	28	47.6
	伊藤園	29	47.2
	エスビー食品	30	45.7
	ヤクルト本社	31	45.1
	日本ハム	32	45.0
	江崎グリコ	33	44.7
	中村屋	34	44.1
	昭和産業	35	42.9
	モロゾフ	36	42.1
	東洋水産	37	40.0
	オーケー食品工業	38	38.9
	攝津製油	39	37.9
	コモ	40	37.6
	B-R サーティワン アイスクリーム	41	37.0
	福留ハム	42	36.6
	北海道コカ・コーラボトリング	43	36.4
	塩水港精糖	44	35.5
	キューピー	45	33.9
	佐藤食品工業	46	33.6
	イートアンド	47	32.3

B キャリア・フレキシブルワーク指標

食料品	社名	順位B	偏差値B
	カルビー	1	75.8
	サントリーホールディングス	2	70.7
	JT	3	64.0
	味の素	4	63.6
	塩水港精糖	5	63.3
	アサヒグループホールディングス	6	59.8
	サッポロホールディングス	7	59.7
	キリンホールディングス	8	59.5
	モロゾフ	9	59.5
	ヤクルト本社	10	59.3
	日清オイリオグループ	11	57.7
	キッコーマン	12	56.2
	B-R サーティワン アイスクリーム	13	55.9
	日清製粉グループ本社	14	55.7
	アサヒ飲料	15	55.0
	森永製菓	16	54.9
	伊藤ハム	17	54.6
	カルピス	18	54.6
	カンロ	19	53.6
	カゴメ	20	53.5
	オエノンホールディングス	21	52.7
	雪印メグミルク	22	52.1
	ニチレイ	23	51.2
	伊藤園	24	49.7
	中村屋	25	49.4
	昭和産業	26	49.0
	江崎グリコ	27	47.7
	不二製油	28	47.0
	キューピー	29	46.6
	明治ホールディングス	30	45.7
	ハウス食品グループ本社	31	45.6
	J-オイルミルズ	32	45.4
	日本ハム	33	44.2
	東洋水産	34	43.9
	エスビー食品	35	43.6
	森永乳業	36	42.9
	オーケー食品工業	37	42.1
	コカ・コーラウエスト	38	39.8
	佐藤食品工業	39	39.4
	日本配合飼料	40	37.6
	攝津製油	41	37.5
	北海道コカ・コーラボトリング	42	36.0
	イートアンド	43	35.6
	キーコーヒー	44	35.2
	コモ	45	34.7
	福留ハム	46	34.3
	不二家	47	34.0

表 11 卸売業 83 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位A	偏差値A
三菱商事	1	80.1
日立ハイテクノロジーズ	2	74.0
伊藤忠商事	3	73.6
丸紅	4	72.3
三井物産	5	69.8
住友商事	6	68.7
双日	7	66.5
極東貿易	8	65.7
モスフードサービス	9	65.0
蝶理	10	64.7
協栄産業	11	63.1
長瀬産業	12	62.5
伊藤忠エネクス	13	62.3
豊田通商	14	61.2
キヤノンマーケティングジャパン	15	61.0
伯東	16	58.4
神栄	17	56.4
ラサ商事	18	56.1
スターゼン	19	54.9
八洲電機	20	54.5
PALTEK	21	53.8
山大	22	52.9
ダルトン	23	52.7
ニッパン	24	52.6
藤井産業	25	52.2
佐島電機	26	52.1
岩谷産業	27	51.7
東陽テクニカ	28	51.4
新光商事	29	51.4
GSIクレオス	30	51.2
シャルレ	31	50.9
エクセル	32	50.8
アップルインターナショナル	33	50.8
シーエスロジネット	34	50.4
栄電子	35	50.3
阪和興業	36	50.2
加賀電子	37	50.1
加藤産業	38	49.6
田中商事	39	49.5
横浜魚類	40	49.4
テクノアソシエ	41	49.0
高千穂交易	42	48.1
テリロジー	43	47.6
萩原電気	44	47.5
第一実業	45	47.5
日本出版販売	46	47.3
フィールズ	47	47.1
ドウシシャ	48	46.9
菱電商事	49	46.6
リョーサン	50	46.5
日邦産業	51	46.0
トーメンエレクトロニクス	52	45.6
三谷産業	53	45.5
ペッパーフードサービス	54	44.8
アイ・テック	55	44.0
堀田丸正	56	43.7

B キャリア・フレキシブルワーク指標

社名	順位B	偏差値B
モスフードサービス	1	77.4
三菱商事	2	75.7
丸紅	3	73.0
シャルレ	4	72.3
豊田通商	5	72.0
サンリオ	6	71.2
五洋インテックス	7	68.6
三井物産	8	67.5
日本出版販売	9	66.2
双日	10	65.5
蝶理	11	64.3
長瀬産業	12	62.5
PALTEK	13	61.2
山下医科器械	14	59.0
フィールズ	15	58.7
阪和興業	16	58.6
岩谷産業	17	57.7
伊藤忠商事	18	56.7
第一実業	19	56.4
萩原電気	20	55.8
住友商事	21	55.4
日立ハイテクノロジーズ	22	55.2
山大	23	54.4
アイ・テック	24	54.2
三谷産業	25	53.9
リョーサン	26	52.5
堀田丸正	27	51.5
テクノアソシエ	28	50.6
内外テック	29	50.5
エクセル	30	50.2
スターゼン	31	50.1
ジューテックホールディングス	32	49.9
伯東	33	49.9
ドウシシャ	34	49.9
菱洋エレクトロ	35	49.8
高千穂交易	36	49.7
加賀電子	37	49.1
伊藤忠エネクス	38	48.7
神栄	39	48.2
サンワテクノス	40	47.2
ペッパーフードサービス	41	47.0
小林産業	42	46.6
マルカキカイ	43	46.5
ラサ商事	44	46.1
新光商事	45	45.7
マルイチ産商	46	45.5
協栄産業	47	45.4
ツカモトコーポレーション	48	45.2
テリロジー	49	45.1
NaITO	50	45.1
トラスコ中山	51	44.9
立花エレテック	52	44.5
栄電子	53	43.8
田中商事	53	43.8
トーメンエレクトロニクス	55	43.6
高見澤	56	43.1

社名	順位A	偏差値A
サンリオ	57	43.4
TOKAIホールディングス	58	43.1
NaITO	59	43.0
トラスコ中山	60	42.9
小林産業	61	42.8
ゼット	62	42.7
マルイチ産商	63	42.7
メディアスホールディングス	64	42.7
TOKAI	65	42.4
伊藤忠食品	66	42.3
山下医科器械	67	42.3
内外テック	68	42.2
菱洋エレクトロ	69	41.8
立花エレテック	70	41.8
ヨコレイ	71	41.4
UKCホールディングス	72	41.2
ノア	73	41.1
サンワテクノス	74	40.8
高見澤	75	40.6
ジューテックホールディングス	76	40.3
たけびし	77	39.9
日伝	78	39.0
山善	79	36.0
マルカキカイ	80	35.5
五洋インテックス	81	35.3
オートバックスセブン	82	33.3
ツカモトコーポレーション	83	31.0

社名	順位B	偏差値B
山善	57	42.8
菱電商事	58	42.7
伊藤忠食品	59	42.7
日邦産業	60	42.6
佐島電機	61	42.5
八洲電機	62	42.5
日伝	63	42.3
たけびし	64	41.7
GSIクレオス	65	41.6
ゼット	66	41.5
UKCホールディングス	66	41.5
ノア	66	41.5
キャノンマーケティングジャパン	69	41.5
東陽テクニカ	70	41.4
アップルインターナショナル	71	41.2
TOKAIホールディングス	71	41.2
ニッパン	73	41.0
オートバックスセブン	74	41.0
ダルトン	75	40.6
シーエスロジネット	76	40.0
極東貿易	77	39.7
藤井産業	77	39.7
横浜魚類	77	39.7
メディアスホールディングス	77	39.7
ヨコレイ	81	39.4
TOKAI	82	37.8
加藤産業	83	37.2

表 12 輸送用機器業 44 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位A	偏差値A
ケーヒン	1	71.5
安永	2	64.0
川崎重工業	3	63.3
富士重工業	4	62.8
日野自動車	5	59.5
日産自動車	6	59.5
ヤマハ発動機	7	58.5
アイシン精機	8	58.2
三菱自動車	9	57.4
トヨタ車体	10	56.6
ダイハツ工業	11	56.0
大同メタル工業	12	55.8
マツダ	13	55.8
曙ブレーキ工業	14	55.6
KYB	15	55.3
日本精機	16	55.0
東海理化	17	54.9
豊田自動織機	18	53.2
デンソー	19	53.1
トヨタ自動車	20	52.3
田中精密工業	21	51.9
ティラド	22	50.9
いすゞ自動車	23	50.5
エクセディ	24	50.4
タチエス	25	49.5
フジオーゼックス	26	49.3
ホンダ	27	48.8
ユニプレス	28	48.8
ショーワ	29	48.0
豊田合成	30	47.8
ヨロズ	31	47.3
トヨタ紡織	32	47.1
テイ・エス テック	33	46.2
河西工業	34	46.1
鬼怒川ゴム工業	35	42.9
自動車部品工業	36	42.3
太平洋工業	37	42.3
ジヤトコ	38	42.2
今仙電機製作所	39	38.8
神戸発動機	40	37.1
トピー工業	41	37.0
極東開発工業	42	31.6
内海造船	43	25.9
桜井製作所	44	18.9

B キャリア・フレキシブルワーク指標

社名	順位B	偏差値B
日産自動車	1	91.8
川崎重工業	2	64.3
タチエス	3	63.9
マツダ	4	63.8
デンソー	5	63.5
アイシン精機	6	63.3
トヨタ自動車	7	62.4
大同メタル工業	8	59.0
いすゞ自動車	9	58.5
豊田合成	10	55.0
曙ブレーキ工業	11	54.5
ユニプレス	12	53.8
トヨタ紡織	13	53.2
ヤマハ発動機	14	50.4
豊田自動織機	15	50.3
日本精機	16	50.0
桜井製作所	17	49.1
三菱自動車	18	48.8
ホンダ	19	48.6
日野自動車	20	48.6
エクセディ	21	47.8
東海理化	22	47.8
太平洋工業	23	47.5
富士重工業	24	47.1
ダイハツ工業	25	46.8
鬼怒川ゴム工業	26	46.1
ジヤトコ	27	46.0
テイ・エス テック	28	45.8
KYB	29	45.5
トヨタ車体	30	45.1
自動車部品工業	31	44.4
ヨロズ	32	44.3
ティラド	33	43.8
極東開発工業	34	43.5
ショーワ	35	43.1
河西工業	36	43.0
ケーヒン	37	42.8
フジオーゼックス	38	42.2
今仙電機製作所	39	41.5
トピー工業	40	41.3
安永	41	41.2
内海造船	42	38.2
田中精密工業	43	36.4
神戸発動機	44	36.3