

2013年11月13日

昭和女子大学

女子学生のためのホワイト企業ランキング（銀行業・サービス業編）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

昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員 治部 れんげ

□企業ランキングの目的

2015年卒の学生たちの就活解禁日が目前に迫っています。“ブラック企業”情報が溢れる昨今、女子学生は不安を抱きながら就職活動を行っています。

“ホワイト企業ランキング”の発表は、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、企業の意思決定を担うメンバーとして活躍してほしいと願う私たちから、ワークスタイルに合わせた効果的なホワイト企業選びができるように、期待を込めたメッセージです。

企業評価ランキングの第1回目は銀行業とサービス業を取りあげました。

□企業評価の資料と対象

1)資料 『CSR企業総覧2013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2013年版』に掲載の銀行業35社、サービス業87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銀行業25社、サービス業47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の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	
	銀行業	サービス業
A1 女子の平均勤続年数	11.6年	7.6年
A2 平均勤続年数の男女差	5.3年	2.8年
A3 30代と40代の男女計に占める女性比率の差	17.5%	8.1%
A4 有休取得率	47.9%	47.6%
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	0.8(有は19/25社)	0.7(有は35/47社)
A6 同上の社員のフレックスタイム制度の有無	0.0(有は1/25社)	0.2(有は11/47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9/25社)	0.2(有は8/47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	
	銀行業	サービス業
B1 管理職女性比率 ²⁾	8.4%	7.9%
B2 うち部長職以上女性比率 ²⁾	1.3%	3.7%
B3 中途採用大卒・修士以上女子比率 ³⁾	3.1%	56.9%
B4 女性定着率 ⁴⁾	73.8%	71.6%
B5 男性育休取得者の有無	0.4(有は9/25社)	0.2(有は8/47社)
B6 多様な人材活用部署の有無	0.3(有は8/25社)	0.1(有は7/47社)
B7 フレックスタイム制度の有無	0.2(有は6/25社)	0.3(有は15/47社)
B8 FA制度の有無	0.1(有は2/25社)	0.2(有は10/47社)
B9 従業員本人に対する能力・評価結果の公開の有無	0.8(有は21/25社)	0.7(有は34/47社)

注1)断りのない限り回答はいずれも2011年度時点

2)2011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)2009年4月1日入社者に対する2012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、平均値と標準偏差を使って偏差値スコア（平均 50 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」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 7（銀行業）、表 8（サービス業）を参照

□「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・ホワイト企業“3つのタイプ”¹

<銀行業> 図1

タイプ1：WLBとFW（フレキシブルワーク）で“両立しながらキャリアウーマン”

—ダブル志向の女子学生にお勧め—

【図1 - 第I象限5社、表1】

タイプ1の企業は、「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」ともに銀行業界（25社）の平均水準以上の環境を備えています。ワークとライフのバランスを取りながら出産・子育てをクリアし就業継続。管理職を目指してバリバリ働きたい、「両立&キャリア」派の要望に応じてくれそうな銀行です。25社のなかで表1の5社は最もお勧めの銀行です。

表1 WLBとFWで“両立しながらキャリアウーマン”—ダブル志向の女子学生にお勧め：図1-第I象限5社—

銀行業 「両立&キャリア」事例 (従業員数)	A	B	各社の特徴
	就業継続・WLB指標	キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標	
	順位 偏差値	順位 偏差値	
みずほフィナンシャルグループ (34,456人)	4	5	勤続年数12.3年(52.4)。有休取得率61.3%(60.1)、3歳以上短時間勤務・育児サービス補助制度などWLB指標が高い。管理職女性比率は11.1%(55.7)。男性育休取得者は多く、多様な人材活用部署やフレックスタイム制度を備え、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。
	61.3	62.0	
スルガ銀行 (1,599人)	3	7	勤続年数は17.0年(69.5)で業界トップ。平均勤続年数男女差も0.4年(70.0)と小さい。入社後3年間の女性定着率は男性より高く業界トップ(99.0%、73.7)。管理職女性比率は11.6%(56.7)。3歳以上短時間勤務制度はあるが、有休取得率は業界平均並み。
	64.9	58.0	
三井住友フィナンシャルグループ (24,602人)	12	4	管理職女性比率8.8%(50.8)、部長職以上の女性比率3.2%(58.7)。入社後3年間の女性定着率は81.1%(56.9)と高いが、勤続年数は10.3年(45.1)で業界平均以下。男性育休取得者の実績あり。多様な人材活用部署やフレックスタイム制度があり、FWは期待できる。
	50.7	63.0	
八千代銀行 (1,675人)	6	10	勤続年数は10.8年(46.9)で業界平均以下。有休取得率は60.0%(59.1)と高く、3歳以上短時間勤務・育児サービス費用補助制度などWLB指標が高い。キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標は業界平均並みであるが、FA制度を有する銀行2社のうちの1社。
	57.6	50.9	
百十四銀行 (2,105人)	11	9	勤続年数14.5年(60.4)、平均勤続年数男女差は3.1年(59.1)。40歳代の女性比率は27.0%で上位4位。30歳代女性比率(40.6%)との差は13.6%(54.8)で平均値よりは小さい。管理職女性比率は9.6%(52.5)。男性育休取得者は1人いた(63.1)。
	51.2	54.2	

注1)「順位」は銀行業25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。

¹ 企業を、2つの指標A・指標Bによって4象限に区分し、評価する方法は厚生労働省「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル—百貨店業編」を参照した。

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象限5社、表2】

タイプ2の企業は、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は銀行業界（25社）の平均水準以上の環境を備えていますが、「A. 就業継続・WLB指標」は平均以下で、今後その整備が求められる企業です。学生時代から、「私はバリバリ仕事がしたい！」という女子学生がいます。就業を継続する条件は多少厳しいかもしれませんが、厳しいからこそ実力もつく。未来のリーダーへの道が開けるでしょう。バリバリキャリアウーマンをめざすあなたにお勧めします。

タイプ3：出産・育児を越えてしなやかに就業継続

－両立志向の女子学生にお勧め－

【図1－第Ⅳ象限7社、表3】

タイプ3の企業は、「A. 就業継続・WLB指標」は銀行業界（25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」は平均以下で、管理職の女性比率のアップが直面する課題となっています。しかし、子育てしながら長くしっかり働きたい要望には応えてくれるでしょう。短時間勤務制度やフレックスタイム制度を活用して、勤続を重ねた先輩女性に続きましょう。

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象限5社－

銀行業 「バリキャリア追求」事例 (従業員数)	A	B	各社の特徴
	就業継続・WLB指標	キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標	
	順位 偏差値	順位 偏差値	
りそなホールディングス (9,499人)	17	1	管理職女性比率11.6%(56.7)。部長職以上の女性比率5.0%(67.1)は業界2位。多様な人材活用部署をもち、FA制度を有する銀行2社のうちの1社。ダイバーシティとFW施策で上級管理職も望めそう。
	45.5	71.2	
みちのく銀行(1,302人)	24	2	管理職女性比率20.2%(75.1)、部長職以上の女性比率9.2%(86.7)はいずれも業界ダントトップ！多様な人材活用部署があり、能力評価結果を本人に公開するが、フレックスタイム制度・FA制度はない。
	36.5	66.7	
三菱UFJフィナンシャル・グループ (28,666人)	14	3	管理職女性比率12.6%(58.9)、部長職以上の女性比率3.9%(62.0)。女性定着率90.4%(65.7)は業界3位。多様な人材活用部署があり、男性育休取得者も多い(63.1)が、フレックスタイム制度・FA制度はない。
	48.1	63.3	
滋賀銀行(2,358人)	21	6	管理職女性比率は15.6%(65.3)で業界2位。しかし、部長職以上に女性はいない。男性育休取得者は1人いた(63.1)。多様な人材活用部署はあるが、フレックスタイム制度・FA制度はない。
	43.0	58.7	

注1) 第Ⅱ象限の企業からB指標の偏差値上位4社のみ掲載。「順位」は銀行業25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。

表3 出産・育児を越えてしなやかに就業継続—両立志向の女子学生にお勧め: 図1-第IV象限7社—

銀行業 「出産・育児&就業継続」事例 (従業員数)	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
	順位 偏差値	順位 偏差値	
七十七銀行 (2,808人)	1	20	勤続年数は16.5年(67.7)で業界2位。男女の平均勤続年数に差はない(71.7)。30代と40代の女性比率は30%弱で高いとは言えないが、その差は0.1%(71.2)である。子3歳以上の短時間勤務制度がある。
	72.3	41.9	
熊本ファミリー銀行 (1,082人)	2	21	勤続年数は14.5年(60.4)で業界4位。30代(49.4%)と40代(27.6%)の女性比率の差が21.8%(44.8)と大きいのが気になるが、子3歳以上のフレックスタイム制度を持つ唯一の銀行。育児サービス費用補助制度もある。
	69.4	41.0	
百五銀行 (2,465人)	5	14	勤続年数13.3年(56.0)。30代と40代(29.3%)の女性比率の差は11.1%(57.8)。有休取得率は60.5%(59.5)と高く、子3歳以上の短時間勤務制度がある。
	59.3	47.2	
八十二銀行 (3,312人)	7	17	勤続年数10.6年(46.2)、30代(49.2%)と40代の女性比率の差は22.4%(44.0)と大きく、いずれも業界平均以下。しかし、有休取得率は66.0%(63.6)と高く(業界2位)、子3歳以上の短時間勤務・育児サービス費用補助制度がある。
	53.0	43.7	

注1) 第IV象限の企業からA指標の偏差値上位4社のみ掲載。「順位」は銀行業25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。

<サービス業> 図2

タイプ1: WLBとFW(フレキシブルワーク)で“両立しながらキャリアウーマン”

—ダブル志向の女子学生にお勧め—

【図2 - 第I象限13社、表4】

タイプ1の企業は、「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」とともにサービス業界(47社)の平均水準以上の環境を備えています。ワークとライフのバランスを取りながら出産・子育てをクリアし就業継続。管理職を目指してバリバリ働きたい、「両立&キャリア」派の要望に応じてくれそうな企業です! 但し、表4~表6でわかるように「サービス業」と言っても業種・業務や企業規模はさまざまです。詳しい企業研究が必要です。

表4 WLBとFWで“両立しながらキャリアウーマン”—ダブル志向の女子学生にお勧め：図2-第I象限13社

サービス業 「両立&キャリア」事例 (従業員数)	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
	順位 偏差値	順位 偏差値	
ベネッセホールディングス (通信教育最大手 2,810人)	1	1	平均勤続年数9.4年(55.0)、その男女差は0.4年(58.0)と小さい。30代(56.8%)と40代(52.7%)ともに女性比率は高く、40代でも低下していない。有休取得率は59.2%(57.8)、子3歳以上の短時間勤務・フレックスタイム・育児サービス費用補助制度のすべてを備え、WLB指標が高い。一方、管理職比率32.1%(78.8)、部長職以上の女性比率25.0%(85.3)は業界トップ。フレックスタイム・FA制度を備え、男性育休取得者(11人)もいた(71.8)。注4)を参照。
	72.9	81.2	
イーピーエス (臨床試験受託業 1,392人)	8	2	管理職女性比率は31.9%(78.5)で業界2位。部長職以上の女性比率も12.7%(64.9)で業界4位。多様な人材活用部署があり、フレックスタイム制度を備え、男性育休取得者(1人)もいた(71.8)。勤続年数は4.6年(41.4)で業界平均以下だが、男性よりも0.3年長い。有休取得率は69.0%(64.4)で業界2位と高く、子3歳以上の短時間勤務・フレックスタイム制度がある。
	59.3	76.1	
電通 (広告業 7,494人)	16	3	管理職女性比率は6.7%(48.5)だが、部長職以上の女性比率は6.7%(55.0)と高い。入社後3年間の女性定着率は98.4%(61.5)と高い。多様な人材活用部署があり、フレックスタイム・FA制度を持つ。男性育休取得者(7人)もいた(71.8)。勤続年数は8.9年(53.5)であるが、30代と40代の女性比率の差は12.3年(44.5)と大きい。子3歳以上のフレックスタイム・育児サービス費用補助制度がある。
	54.9	70.7	
日本工営 (総合建設コンサルタント 1,752人)	2	12	勤続年数は13.1年(65.4)で業界5位、30代と40代の女性比率の差も3.7%(55.8)と小さいが、比率自体は13.9%、10.2%と低い。有休取得率55.6%(55.4)、子3歳以上の短時間勤務・フレックスタイム制度がある。入社後3年間の女性定着率は101.9%(63.0)だが、管理職女性比率は1.1%(41.9)と低い。
	65.0	55.3	

注1) 第I象限の企業からA指標とB指標の偏差値合計の上位4社のみ掲載。「順位」はサービス業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。

4) 『CSR企業総覧2013年版』に基づく私たちの評価では、ベネッセホールディングスは「A 就業継続・WLB指標」、「B キャリア・フレキシブルワーク指標」ともに業界第1位で、「両立&キャリア」志向の女子学生へのお勧めトップ企業となったが、同社は2013年8月に、「ブラック企業大賞2013」でブラック企業として発表されている(<http://blackcorpaward.blogspot.jp/>)。ノミネートされた理由を左記のホームページから下記に引用しておく。

◆株式会社ベネッセコーポレーション 2009年、人事を担当する人財部のなかに「人財部付」という部署が新設された。ここに配属された女性社員は、「あなたたちには問題があります。受け入れ先を獲得する活動をしなさい」と上司から指示された。電話に出ないよう指示され、名刺も持たされなかった。社内ネットにもアクセスさせなかった。自分を受け入れてくれる部署をさがす「社内就職活動」をしながら単純作業をするように命じられていた。また、他部署をまわって雑用をもらってくることも命じられた。仕事の大半は、段ボール箱の片づけや懐中電灯へのテプラ貼りなどの単純作業だった。「再教育」は名ばかりで、単純作業をやらせることによって、社内には仕事がなく、退職以外には方法がないと思込ませる場として設置されていた。ベネッセ側は、「『人財部付』は従業員の配属先を決めるまでの一時的な配属先。退職を勧めるための場ではない」と主張していた。

2012年8月、東京地裁立川支部判決(中山典子裁判官)は、人財部付が「実質的な退職勧奨の場となっていた疑いが強く、違法な制度」と判断し、この部署への異動も「人事権の裁量の範囲を逸脱したもの」として「無効」を言い渡している。

出所 <http://blackcorpaward.blogspot.jp/> 2013年11月1日アクセス。

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象限4社、表5】

タイプ2の企業は、「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」はサービス業界(47社)の平均水準以上の環境を備えています。が、「A. 就業継続・WLB指標」は平均以下で、今後その整備が求められる企業です。

学生時代から、「私はバリバリ仕事がしたい！」という女子学生がいます。就業を継続する条件は多少厳しいかもしれませんが、厳しいからこそ実力もつく。未来のリーダーへの道が開けるでしょう。バリバリキャリアウーマンをめざすあなたにお勧めします。

表5 バリバリ仕事したい！ーバリキャリア追求の女子学生にお勧め: 図2-第Ⅱ象限4社ー

サービス業 「バリキャリア追求」事例 (従業員数)	A	B	各社の特徴
	就業継続・WLB指標	キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標	
	順位 偏差値	順位 偏差値	
アイエエフネット (ITサービス・人材派遣 1,620人)	31	5	管理職女性比率8.5%(50.7)、部長職以上の女性比率4.0%(50.6)。入社後3年間の女性定着率は115.0%(68.7)と高い(回答データ 女性 60.0%、男性 31.3%)。多様な人材活用部署を有し(73.6)、男性育休取得者(4人)もいた(71.8)。
	47.9	63.2	
リゾートトラスト (会員制リゾートホテル 3,450人)	40	6	管理職女性比率7.5%(49.5)、部長職以上の女性比率0.9%(45.4)であるが、フレックスタイム制度(64.4)とFA制度(69.0)を有し、男性育休取得者(1人)もいた(71.8)。
	39.2	61.4	
イナリサーチ (医薬品非臨床試験受託業 258人)	30	7	管理職女性比率は26.7%(72.3)で業界3位、部長職以上の女性比率も15.4%(69.4)で業界2位と高い。入社後3年間の女性定着率は100.0%(62.2)であった(データ 男女とも100.0%)。多様な人材活用やFW面は弱い。
	48.7	60.6	

注1) 第Ⅱ象限の企業からB指標の偏差値上位3社のみ掲載。「順位」はサービス業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。

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・育児を越えてしなやかに就業継続 ー両立志向の女子学生にお勧めー

【図2ー第Ⅳ象限11社、表6】

タイプ3の企業は、「A. 就業継続・WLB指標」はサービス業界(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」は平均以下で、管理職の女性比率のアップが直面する課題となっています。一方、子育てしながらしっかり長く働きたい要望に応える子育て支援の短時間勤務制度やフレックスタイム制度が整備され、有休取得率も高い企業群です。しかし、表6の各社の特徴をよく見て下さい。勤続年数が必ずしも長くない企業、業種によって従業員に占める女性比率が低い企業なども見受けられます。制度はあっても使われていないなどということもあるかもしれません。緻密な企業研究をお勧めします。

表6 出産・育児を越えてしなやかに就業継続—両立志向の女子学生にお勧め: 図2-第IV象限11社—

サービス業 「出産・育児&就業継続」事例 (従業員数)	A	B	各社の特徴
	就業継続・WLB指標	キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標	
	順位	順位	
	偏差値	偏差値	
シイエム・シイ (自動車等技術マニュアル作成 450人)	5	30	有休取得率60.6%(58.7)、子3歳以上の短時間勤務(55.8)・フレックスタイム(67.9)・育児サービス費用補助(71.8)制度を有するが、勤続年数は7.2年(48.8)と平均以下で、30代女性比率(25.8%)と40代(12.7%)の差も大きい(43.4)。
	63.3	45.6	
ダスキン (清掃用具レンタル業 2,039人)	6	19	勤続年数は11.0年(59.5)で業界9位。有休取得率58.4%(57.3)で、子3歳以上の短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を有する。30代女性比率(33.5%)と40代(26.0%)の差7.5%(50.8)は業界平均水準よりやや良い。
	61.1	49.4	
ニチゾウテック (エンジニアリング・技術コンサルティング業 404人)	9	29	勤続年数は12.5年(63.7)で業界6位。男女の平均勤続年数差は1.2年(55.3)と小さく、30代(8.2%)と40代(8.5%)の女性比率は低いが、40代が若干高い(60.7)。子3歳以上の短時間勤務制度(55.8)がある。
	59.2	45.8	
三菱電機 (三菱電機系商社・情報通信システム 321人)	10	23	勤続年数は10.7年(58.6)とこの業界では長い方であるが、女性比率は低い(30代 5.2%、40代 7.0%)。有休取得率55.6%(55.4)、子3歳以上の短時間勤務制度がある。
	57.8	47.8	
NECフィールディング (コンピュータ保守会社大手 5,474人)	11	34	勤続年数は14.4年(69.0)で業界3位。しかし、男女の平均勤続年数差は7.6年(33.8)と大きい。30代(28.6%)と40代(8.4%)の女性比率の落差は非常に大きい(34.1)。子3歳以上の短時間勤務(55.8)・育児サービス費用補助(71.8)制度を有する。
	57.2	43.5	

注1) 第IV象限の企業からA指標の偏差値上位5社のみ掲載。「順位」はサービス業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。

以上で、私たちの「女子学生のためのホワイト企業ランキング(銀行業・サービス業編)」の発表は終わりです。銀行業界あるいはサービス業界にエントリーしようと考えている女子学生の皆さん、この結果を活用してください。

皆さんが就職活動で奮闘され、良い成果を得ることを期待しています!

図1 2つの指標でみた銀行業の企業ランキング - 銀行25社 -

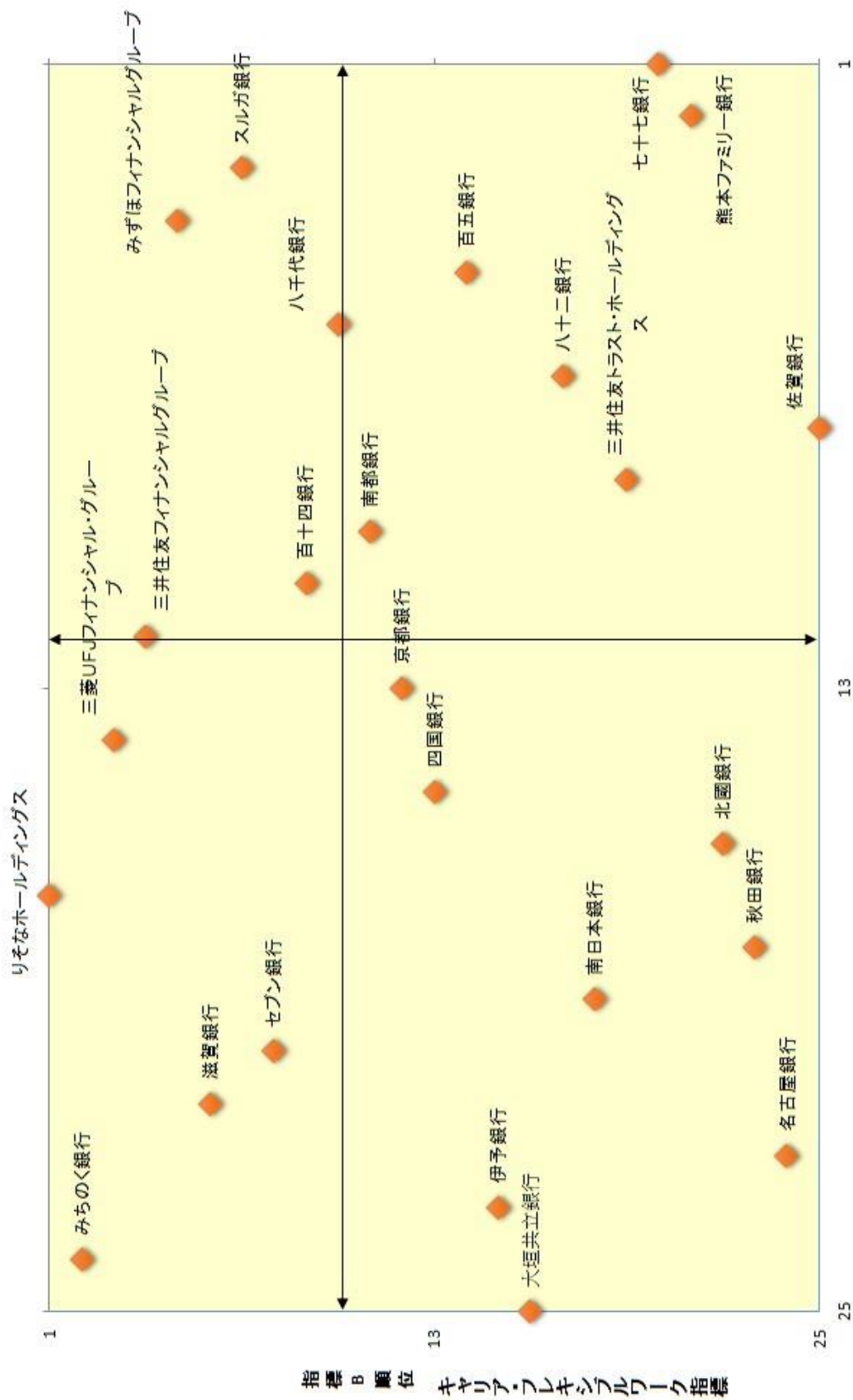


図2 2つの指標でみたサービス業の企業ランキングー47社ー

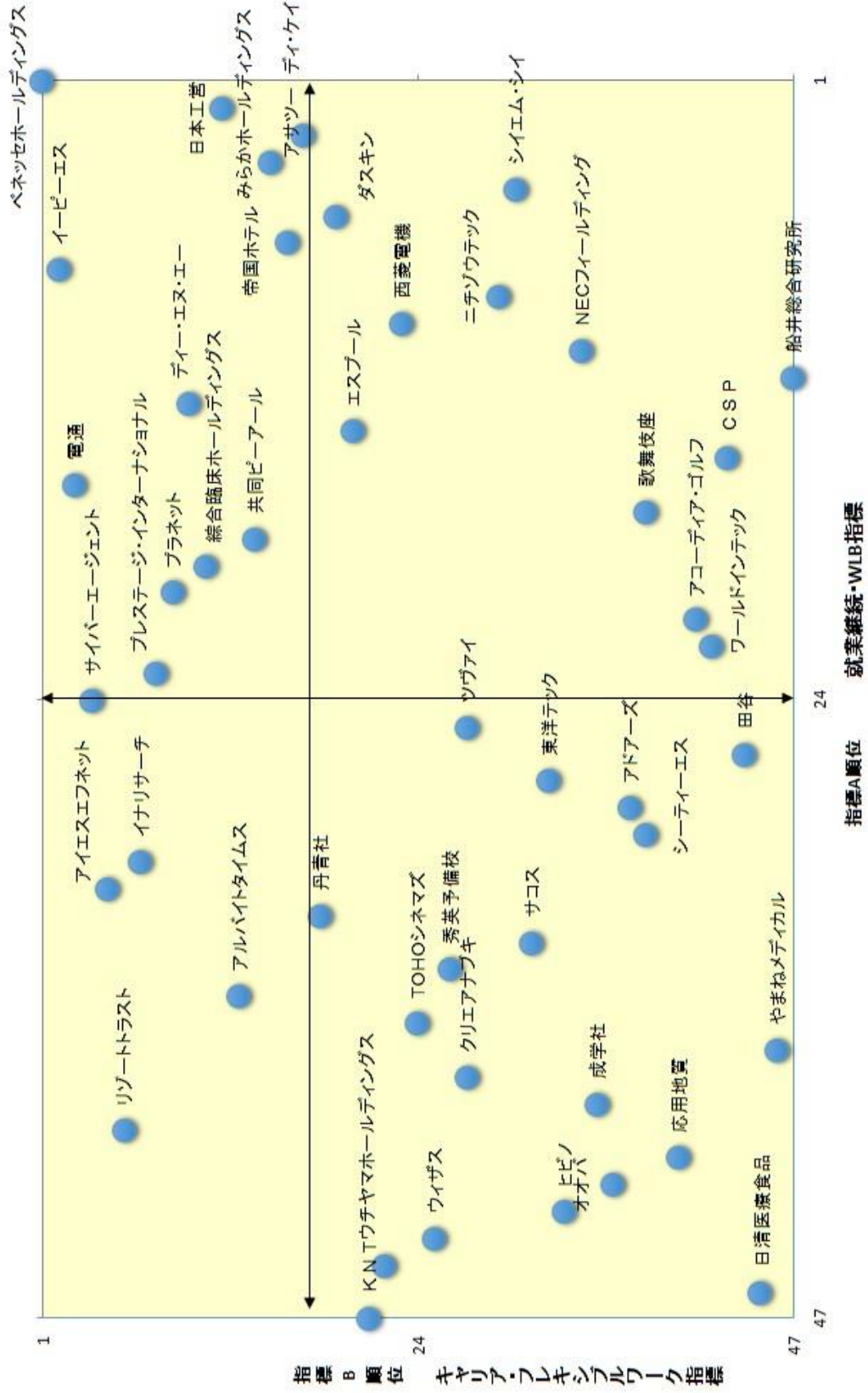


表7 銀行業25社のランキング

A 就業継続・WLB指標		
社名	順位A	偏差値A
七十七銀行	1	72.3
熊本ファミリー銀行	2	69.4
スルガ銀行	3	64.9
みずほフィナンシャルグループ	4	61.3
百五銀行	5	59.3
八千代銀行	6	57.6
八十二銀行	7	53.0
佐賀銀行	8	52.1
三井住友トラスト・ホールディングス	9	51.6
南都銀行	10	51.5
百十四銀行	11	51.2
三井住友フィナンシャルグループ	12	50.7
京都銀行	13	49.7
三菱UFJフィナンシャル・グループ	14	48.1
四国銀行	15	46.9
北國銀行	16	45.6
りそなホールディングス	17	45.5
秋田銀行	18	45.4
南日本銀行	19	44.0
セブン銀行	20	44.0
滋賀銀行	21	43.0
名古屋銀行	22	37.2
伊予銀行	23	36.5
みちのく銀行	24	36.5
大垣共立銀行	25	32.9

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
りそなホールディングス	1	71.2
みちのく銀行	2	66.7
三菱UFJフィナンシャル・グループ	3	63.3
三井住友フィナンシャルグループ	4	63.0
みずほフィナンシャルグループ	5	62.0
滋賀銀行	6	58.7
スルガ銀行	7	58.0
セブン銀行	8	54.8
百十四銀行	9	54.2
八千代銀行	10	50.9
南都銀行	11	49.6
京都銀行	12	48.2
四国銀行	13	47.5
百五銀行	14	47.2
伊予銀行	15	46.9
大垣共立銀行	16	44.4
八十二銀行	17	43.7
南日本銀行	18	43.7
三井住友トラスト・ホールディングス	19	42.0
七十七銀行	20	41.9
熊本ファミリー銀行	21	41.0
北國銀行	22	40.3
秋田銀行	23	40.2
名古屋銀行	24	39.2
佐賀銀行	25	31.4

表8 サービス業47社のランキング

A 就業継続・WLB指標		
社名	順位A	偏差値A
ベネッセホールディングス	1	72.9
日本工営	2	65.0
アサツー ディ・ケイ	3	64.2
みらかホールディングス	4	64.2
シイテム・シイ	5	63.3
ダスキン	6	61.1
帝国ホテル	7	59.5
イーピーエス	8	59.3
ニチゾウテック	9	59.2
西菱電機	10	57.8
NECフィールディング	11	57.2
船井総合研究所	12	56.1
ディー・エヌ・エー	13	56.1
エスプール	14	55.5
CSP	15	55.4
電通	16	54.9
歌舞伎座	17	54.8
共同ピーアール	18	54.6
総合臨床ホールディングス	19	54.6
プラネット	20	54.6
アコーディア・ゴルフ	21	51.6
ワールドインテック	22	51.1
プレステージ・インターナショナル	23	50.9
サイバーエージェント	24	50.0
ツヴァイ	25	49.1
田谷	26	49.0
東洋テック	27	49.0
アドアーズ	28	48.8
シーティーエス	29	48.8
イナリサーチ	30	48.7
アイエスエフネット	31	47.9
丹青社	32	47.5
サコス	33	45.4
秀英予備校	34	44.7
アルバイトタイムス	35	44.4
TOHOシネマズ	36	44.4
やまねメディカル	37	43.8
クリエアナブキ	38	41.4
成学社	39	41.2
リゾートトラスト	40	39.2
応用地質	41	38.7
オオバ	42	37.2
ヒビノ	43	35.1
ウィザス	44	34.6
ウチヤマホールディングス	45	30.0
日清医療食品	46	29.5
KNT	47	27.4

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
ベネッセホールディングス	1	81.2
イーピーエス	2	76.1
電通	3	70.7
サイバーエージェント	4	65.3
アイエスエフネット	5	63.2
リゾートトラスト	6	61.4
イナリサーチ	7	60.6
プレステージ・インターナショナル	8	59.8
プラネット	9	59.7
ディー・エヌ・エー	10	57.6
総合臨床ホールディングス	11	56.8
日本工営	12	55.3
アルバイトタイムス	13	53.7
共同ピーアール	14	52.7
みらかホールディングス	15	52.5
帝国ホテル	16	52.4
アサツー ディ・ケイ	17	52.3
丹青社	18	49.4
ダスキン	19	49.4
エスプール	20	48.9
KNT	21	48.8
ウチヤマホールディングス	22	48.1
西菱電機	23	47.8
TOHOシネマズ	24	47.3
ウィザス	25	47.1
秀英予備校	26	46.7
ツヴァイ	27	46.3
クリエアナブキ	27	46.3
ニチゾウテック	29	45.8
シイテム・シイ	30	45.6
サコス	31	45.1
東洋テック	32	44.8
ヒビノ	33	44.8
NECフィールディング	34	43.5
成学社	35	42.9
オオバ	36	41.9
アドアーズ	37	41.8
歌舞伎座	38	41.0
シーティーエス	38	41.0
応用地質	40	40.8
アコーディア・ゴルフ	41	40.8
ワールドインテック	42	40.5
CSP	43	39.9
田谷	44	38.9
日清医療食品	45	38.2
やまねメディカル	46	37.7
船井総合研究所	47	37.6