

2014年6月20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 第2回 (小売業、化学・化粧品業、情報・通信業編) 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	真理子
	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. 企業ランキングの目的と評価方法

□企業ランキングの目的

女性の活躍が日本経済再生のカギと言われながら女子学生が就職先を選ぶための情報は十分ではありません。企業のなかには女性社員を使い捨てにするブラック企業さえあります。

“ホワイト企業ランキング”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、できるだけ客観的なデータによって順位をつけて企業を紹介しています。

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対象としましたが(2013年11月13日発表)、今回第2回目は小売業、化学・化粧品業、情報・通信業を取り上げました。

□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』に掲載の小売業103社、化学・化粧品業85社、情報・通信業91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小売業64社、化学・化粧品業65社、情報・通信業58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		
	小売業	化学・化粧品業	情報・通信業
A1 女子の平均勤続年数	10.0年	13.6年	8.7年
A2 平均勤続年数の男女差(女性-男性)	-3.5年	-3.1年	-2.4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)	-6.0%	-3.7%	-7.5%
A4 有休取得率	34.8%	59.1%	60.3%
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	0.7(有は47/64社)	0.8(有は50/65社)	0.8(有は46/58社)
A6 同上の社員のフレックスタイム制度の有無	0.1(有は6/64社)	0.5(有は31/65社)	0.4(有は26/58社)
A7 同上の社員の育児サービス費用補助制度の有無	0.1(有は7/64社)	0.3(有は20/65社)	0.4(有は21/58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		
	小売業	化学・化粧品業	情報・通信業
B1 管理職女性比率 ²⁾	8.9%	5.2%	5.8%
B2 うち部長職以上女性比率 ²⁾	4.5%	1.9%	3.2%
B3 役員女性比率 ²⁾	3.6%	2.7%	2.1%
B4 中途採用大卒・修士以上女子比率 ³⁾	2.1%	1.8%	4.5%
B5 女性定着率 ⁴⁾	69.6%	84.5%	82.7%
B6 男性育休取得者の有無	0.2(有は11/64社)	0.3(有は20/65社)	0.4(有は26/58社)
B7 多様な人材活用部署の有無	0.1(有は8/64社)	0.3(有は17/65社)	0.3(有は17/58社)
B8 フレックスタイム制度の有無	0.2(有は14/64社)	0.7(有は43/65社)	0.6(有は34/58社)
B9 FA制度の有無	0.2(有は11/64社)	0.1(有は8/65社)	0.2(有は11/58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。「B5 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（小売業）、表 11（化学・化粧品業）、表 12（情報・通信業）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・ホワイト企業 “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「ホワイト企業」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。

以下では小売業、化学・化粧品業、情報・通信業のそれぞれについて解説します。

（1）小売業 <図1>

小売業界の特徴は、就業継続という点からみると、女性の勤続年数（10年）は特に短くはありませんが、有休取得率は低く（34.8%）、就学前の子を持つ社員および全社員へのフレックスタイム制度の導入企業（64社中6社および14社）、男性社員が育児休業を取得した実績のある企業（64社中11社）は少なく、WLB施策はまだ課題を残しています。

一方、管理職に占める女性比率は8.9%と高く、部長職以上（同4.5%）、役員レベル（同3.6%）での女性の活躍も進み、キャリアアップをめざす女子学生には展望がもてる業界です。しかし、ダイバーシティを促進する部署（多様な人材活用部署）がある企業は64社中8社に留まり、今後一層の企業努力が求められます。

百貨店、スーパーマーケット、コンビニエンス・ストア、各種の専門店から成る小売業界は、取り扱う商品が食品、家電製品、文具、書籍、薬品等々、多岐に亘ること、さらに、小売業に就職といっても、販売職、営業職、事務職など職種によって労働時間・働き方はかなり異なる点には留意が必要です。これらの特徴を踏まえ、図1を参照して小売業にチャレンジして下さい。

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」とともに小売業界（64社）の平均水準以上の環境を備えています。結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭生活のバランスを取りながら、管理職も目指して働きたいと考える人に向いています。小売業界では第Ⅰ象限に16社（25.0%）が入っています。なかでも表1に掲載した6社はチャレンジ志向の女子学生に特にお勧めです。勤続年数が15～20年を超え、女性の活躍で豊かな実績を持つ企業と、女性の勤続年数は業界平均前後ながら、女性管理職・役員の女性比率が高く、ランキングの上位に位置している企業があります。

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6社—

小売業 「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	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
高島屋 (5,173人)	1	1	1	勤続年数は21.9年(73.6)で業界トップ。平均勤続年数男女差も-1.3年(57.0)と小さい。30歳代(60.5%)、40歳代(57.5%)ともに女性が過半数を占め、その差は小さい(53.4)。有給休暇取得率は72.1%(76.0)で業界2位の高さ。3歳以上短時間勤務制度(56.0)、育児サービス費用補助制度(78.3)を備える。管理職女性比率は23.2%(62.4)、部長職以上・役員共に女性比率は12%を超えている(63.9, 64.4)。男性育休取得者は多く(24人で突出, 71.8)、多様な人材活用部署(76.3)、フレックスタイム制度(68.8)やFA制度(71.8)があり、キャリアアップ、フレキシブルワーク(FW)は期待できる。	早い段階から両立支援制度の導入(育児休職制度1986年導入)、WLBに取組み、2013年度から次世代育成支援「第5期行動計画」に取り組んでいる。2011年度「均等・両立支援推進企業表彰」厚生労働大臣最優良賞を受賞
	157.8	78.6	79.2		
イオン (15,828人)	2	2	2	勤続年数は15.2年(60.4)。40歳代の女性比率は30.8%で、30歳代よりも-4.7%低い(51.4)。有給休暇取得率は50.1%(60.7)。3歳以上短時間勤務・フレックスタイム制度(80.8)、育児サービス費用補助制度を完備し、WLB支援制度が充実。管理職の女性比率は10.3%(51.2)だが、役員的女性比率は7.7%(57.0)と高い。男性育休取得者は1人(71.8)、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。	創業以来、「性別、国籍、学歴、年齢、出身企業などを一切問わない」を人事の基本方針とし、2020年には女性の管理職比率を50%に引き上げる目標を掲げている。
	146.3	74.9	71.4		
三越伊勢丹ホールディングス (5,716人)	3	3	9	勤続年数は20.2年(70.3)で業界4位。平均勤続年数男女差も-1.2年(57.3)と小さい。30歳代(60.5%)、40歳代(50.7%)ともに女性が過半数を占めるが、格差は大きい(45.7)。有給休暇取得率は44.8%(57.0)。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る。管理職の女性比率は18.8%(58.6)、うち部長職以上が6.0%(52.6)であるが、役員に女性はいない。女性の定着率は業界平均を下回る(61.1%, 48.0)。男性育休取得者は多く(20人, 71.8)、フレックスタイム制度、FA制度はあるが、多様な人材活用部署はない。	育児休業は、子どもが4歳になるまで最長3年まで、育児勤務(短時間勤務)は、1子につき小学校3年修了時まで、取得でき、在籍期間中、育児休業と育児勤務を合わせて最長10年まで取得可能。出産後の復職率は9割を超える。
	132.8	69.9	62.9		
J. フロント リテイリング (3,441人)	4	8	13	勤続年数は17.7年(65.3, 業界8位)と長い。平均勤続年数男女差は-5.1年(45.1)と大きい。40歳代の女性比率(41.2%)は30歳代よりも12.5%も減少している(42.7)。有給休暇取得率は47.3%(58.7)。3歳以上短時間勤務・フレックスタイム制度を備える。役員的女性比率は13.0%(66.1)と高いが、女性の定着率は業界平均を下回る(64.0%, 48.7)。男性育休取得者はいなかった(45.5)。フレックスタイム制度、FA制度はある。	大丸松坂屋百貨店では、育児休業及び育児勤務を最長子供の小学校就学月末日まで、その後も、勤続要件を満たせば、「選択勤務制度」(短時間勤務制度)が中学校就学月末日まで取得可能。
	124.6	64.7	59.9		
アスクル (490人)	5	17	4	勤続年数は6.7年(43.5)で業界平均(10年)よりも短い。男性も短く(7.0年)、男女差は-0.3年(60.1)である。40歳代の女性比率は30.1%。有給休暇取得率は58.4%(66.5)と高い。3歳以上短時間勤務制度のみある。他方、管理職女性比率は13.5%(54.0)、うち部長職以上では11.4%(61.7)、役員的女性比率も10.8%(62.3)と高い。直近1年間の大卒・修士以上女子の採用(16人)比率は16%(95.3)と高い。男性育休取得者は1人いたが、キャリア・フレキシブルワーク(FW)に関わる部署、制度は皆無である。	「2015年までに、女性管理職(マネージャー以上)比率を30%以上とすること」を目標に掲げ、2013年には、野村證券株式会社が女性に積極的な活躍の場を提供している企業30社を選出した「ノムラ女子力30」に選ばれた。
	122.5	54.3	68.3		
ニッセンホールディングス (1,476人)	6	6	18	勤続年数は11.1年(52.2)で業界平均よりやや長い。男女の平均勤続年数差は-0.5年(59.5)。女性比率は30歳代(44.4)から40歳代(32.9)に掛けて11.5%低下するが(43.8)、一定水準を維持している。有給休暇取得率は59.7%(67.4)と高い。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度を有する。管理職女性比率は13.7%(54.2)、うち部長職以上はゼロであるが、役員的女性比率は9.1%(59.4)と高い。男性育休取得者はいなかった。全社員対象のフレックスタイム制度(68.8)を有する。	ワークライフバランス推進策として事業所内託児施設「なかよし共和国」を設立(1995年、福井ロジスティクスセンター内)し運営。2013年度の育児休業取得後の復職率は100%(31人)であった。
	122.0	65.9	56.0		

注1)「順位」は小売業64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1-第Ⅱ象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は小売業界（64社）の平均水準以上ですが、「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。はっきりと「管理職をめざしたい！」方には、職場の女性管理職をロールモデルにきつとキャリアの道は拓けるでしょう！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。

小売業のタイプ2のお勧め上位企業（表2）として、クオール、千趣会、良品計画（第Ⅱ象限）と、第Ⅰ象限のローソン、セブン&アイ・ホールディングスをあげました。これら2社の「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は、クオール、千趣会以外の第Ⅱ象限の企業よりも高く、加えて「A. 就業継続・WLB指標」も業界平均を若干上回っています。「バリキャリア追求」の女子学生によりマッチしたこれら5社では、管理職・部長職以上に加えて役員の女性比率が高いこと、FA制度などキャリアアップのための諸制度が整っている点が注目です（良品計画を除く）。

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—

小売業 「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 ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
クオール（1,929人）	9	33	3	管理職女性比率25.0%(64.0)および部長職以上の女性比率14.6%(67.1)は業界3位。さらに役員に占める女性比率17.4%(73.6)は業界2位と高い。しかし、女性の定着率は平均以下(49.4)で、そのためか大卒・修士以上女子の中途採用者は121人と突出して多い(比率10.5%, 77.3)。FA制度を有し(71.8)、上級管理職へのキャリアアップは望めそう。	「キャリア採用」「中途入社社員研修」によって薬剤師有資格者の中途採用を促進している。
	118.4	47.3	71.1		
千趣会（818人）	22	59	5	管理職女性比率9.2%(50.3)、うち部長職以上では7.1%(54.4)である。女性・男性共に定着率は100%。企業規模の割に男性育休取得者は9人(71.8)と業界で3番目に多い。多様な人材活用部署を有し(76.3)、全社員対象のフレックスタイム制度がある(68.8)。	「ウーマンスマイルカンパニー」を企業ビジョンとしてHANA(Happy, Active, Not Alone:シアワセ、イキイキ、みんなでの頭文字)・MAISON(ハナメゾン)が中心となって女性活躍推進と両立育児支援を実践している。
	106.0	38.9	67.1		
ローソン（3,482人） (第Ⅰ象限企業)	11	23	6	管理職女性比率4.4%(46.1)は業界平均以下だが、役員に占める女性比率は9.1%(59.4)と高い。中途採用大卒・修士以上女子(43人)の比率(11.1%, 79.3)が高い。男性育休取得者はいないが、多様な人材活用部署とFA制度がある。	「2020年度には管理職の女性比率30%」を目標に掲げ、女性幹部育成研修、育休退職社員研修、スマートウーマン推進プロジェクトに取り組む。多様な子育て支援制度を整備。
	116.6	52.1	64.5		
セブン&アイ・ホールディングス（418人） (第Ⅰ象限企業)	12	28	7	管理職女性比率17.9%(57.8)、部長職以上の女性比率8.1%(56.1)と高く、特に役員に占める女性比率は17.4%(73.6)で業界2位である。男性育休取得者はいないが、全社員対象のフレックスタイム制度およびFA制度を備え、女性のキャリアアップを促進。	
	114.8	50.6	64.2		
良品計画（1,379人）	17	42	8	管理職女性比率は33.5%(71.4)で業界2位。役員に占める女性比率も10.5%(61.8)と高い。男性育休取得者は1人いた(71.8)。女性のキャリアアップを促進する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。	
	108.0	44.6	63.4		

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」は小売業64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象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は小売業界（64社）の平均水準以上の環境を備えています。 「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下で、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。女性が出産後も働き続ける制度が整っている企業が多く、勤続年数が長いことから、あまり無理をせずに働き続けることができそうな組織風土を期待できそうです。

小売業ではタイプ3のお勧め優良企業として3社を掲載しました（表3）。うち丸井グループは第I象限の企業ですが、「A. 就業継続・WLB指標」は、ユニーグループ・ホールディングスに次いで高くなっています。これらの企業では、女性の勤続年数が長く、有給休暇取得率が高い職場環境や就学前の子を持つ社員対象の短時間勤務制度などが女性の就業継続を支えていることがわかります。

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

小売業 「出産・育児&継続就業」 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		
Olympicグループ (29人)	18	5	52	女性の勤続年数は21.5年(72.8)で業界で2番目に長く、社内では男性(18.5年)よりも長い(70.4)。有給休暇取得率は45.2%(57.3)、3歳以上短時間勤務制度(56.0)を有している。従業員数は持ち株会社単体の数値。	
	107.7	67.0	40.7		
ユニーグループ・ホール ディングス (5,472人)	14	7	27	勤続年数は20.0年(69.9)で業界5位である。男性(20.7年)との差も僅差である(58.9)。30歳代(17.0%)よりも40歳代(24.6%)の女性比率が高い(65.4)。3歳以上短時間勤務制度(56.0)を備えている。	
	113.9	64.8	49.1		
丸井グループ (210人) (第I象限企業)	10	9	19	勤続年数は14.0年(58.0)で業界平均を上回るが、男女の平均勤続年数差が大きい(-6.8年、39.8)。年齢層が上がると女性比率は下がるが、30歳代(47.2%)、40歳代(41.9%)ともに4割を超えている。有給休暇取得率は50.0%(60.6)。3歳以上短時間勤務制度(56.0)、育児サービス費用補助制度(78.3)がある。	2013年10月に均等・両立推進企業表彰・ファミリー・フレンドリー部門で東京労働局長優良賞を受賞した。過去3年間に産んだ女性(319名)の育児休業取得率は100%など。
	117.4	62.3	55.1		

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3社のみ掲載。「順位」は小売業64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) 「杏番屋」(従業員数691人)は、第IV+I象限企業(「いきいきキャリア」事例企業を除く)のなかでA指標(67.9)の偏差値は4位でトップであったが、次の理由から「出産・育児を超えて就業継続」するためのお勧め企業としては除外した。①女性の勤続年数は8.0年と短く(46.1)業界平均以下である。②A2指標(男女の平均勤続年数差)の評価が高い(64.2)のは男性の勤続年数も7.0年と短いためである。③30歳代の女性比率は13.2%と非常に低く、40歳代(27.2%)の女性比率が上昇するためA3指標(53.4)の評価は高くなっている。

5) 丸井グループの次には、オーシャンシステム(A指標10位、従業員数742人)、丸久(11位、676人)、ジュンテンドー(12位、687人)が続くが、下記の理由で「出産・育児を超えて就業継続」するためのお勧め企業としては掲載しなかった。オーシャンシステム: 40歳代(59.3%)、30歳代(47.1%)の女性比率は高いが、女性の勤続年数が8.0年(46.1)、男性も7.1年と短い。丸久: 女性の勤続年数は10.6年で業界平均並みであるが、40歳代(18.1%)、30歳代(13.3%)の女性比率が低い。ジュンテンドー: 女性の勤続年数は14.5年(59.0)であるが、30歳代、40歳代の女性比率はそれぞれ8.3%、8.5%と非常に低い。

(2) 化学・化粧品業 <図 2>

化学と化粧品、2つの業界があり、それぞれ傾向が異なります。

化学業界は理系採用が多く、そもそも女性従業員が少なかった業界。海外への事業展開が進んだ大企業が多く、数少ない女性社員を活用するため制度の整備に力を入れています。自分がロールモデルになろうとか、グローバルに活躍したいと考えるチャレンジ精神のある人に向いています。

化粧品業界は、顧客が女性という特徴を踏まえ、ビジネス上の必要性から女性従業員、管理職がもともと多かった業界です。お手本となる女性社員が多いのがメリット。出産・育児・介護などでいったん職場を離れても復帰できる制度やそれを使って復帰した実例があり、長期的に働きたいと考える人に向いています。

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 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」とともに化学・化粧品業界（65社）の平均水準以上の環境を備えています。結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭生活のバランスを取りながら、管理職も目指して働きたいと考える人に向いています。業種としては化粧品業界と化学業界が混在しています。化粧品業界には女性従業員、管理職が多くお手本になる先輩がたくさんいます。一方、化学業界は現時点では女性管理職が少ないですが、男女を問わず支援する充実した制度を備えている企業が多いです。

表4に掲載した7社は、タイプ1のなかで“いきいきキャリアウーマン”に特におすすめの企業です。

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7社—

化学・化粧品業 「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		
資生堂 (3,920人)	1	6	1	勤続年数17.5年(61.0)。管理職女性比率は25.6%(67.4)。有給取得率は70%(58.7)。男性育休取得者7名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	首都圏勤務社員の仕事と育児の両立を支援するため2003年、東京・汐留の本社に事業所内保育所を開設した(現在は近隣企業の従業員も利用可)。
	146.4	65.4	81.0		
富士フィルムホールディングス (17,327人)	2	8	5	勤続年数17.1年(59.9)。管理職女性比率は4%(49.0)で業界平均を下回る。有給取得率は68%(57.1)。男性育休取得者5名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	人材育成を重視し「マインド(意志)」と「プロセス(仕事のやり方)」について、年代別にテーマを決めた研修を行っている。
	129.3	65.2	64.1		
三菱ケミカルホールディングス (16,801人)	3	5	7	勤続年数17.3年(60.5)。管理職女性比率は5.1%(50.0)と業界平均。有給取得率は64.6%(54.4)。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者12名。	グループ各社でワークライフ・バランスの推進や、配偶者の海外勤務に休職し同行できる制度があり、利用者の体験談がウェブサイトに掲載されている。
	128.2	65.8	62.4		
ライオン (2,442人)	5	14	8	勤続年数17.9年(62.2)。管理職女性比率は6.2%(50.9)、うち部長職以上が6.6%(61.5)。有給取得率は50.8%(43.4)で業界平均を下回る。男性育休取得者6名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	女性社員に対しては、中長期のキャリアプランを設計するシートや、マーケティングの手法を生かした「仮想ロールモデル」を活用することでライフステージに応じた支援をしている。
	121.2	60.2	61.0		
旭化成 (1,138人)	6	12	11	勤続年数13年(48.2)。管理職女性比率2%(47.3)で業界平均を下回る。有給取得率は70.7%(59.3)。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者242名。	男性育休推進が評価され、財団法人社会経済生産性本部が主催する「第2回ワークライフ・バランス大賞」(2008年)で優秀賞(組織活動部門)を受賞した。
	121.1	61.3	59.7		
三井化学 (4,745人)	7	4	20	勤続年数16.9年(59.3)。管理職女性比率は5.1%(50.0)、役員女性比率は2.9%(50.2)と業界平均。有給取得率は72.7%(60.9)。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休休業取得者64名。	2009年に千葉県の市原工場・袖ヶ浦センター近くに三井化学保育園を開設した。女性管理職の数や割合の経年変化もウェブサイトで公開。
	119.8	65.9	53.9		
住友化学 (6,265人)	10	17	14	勤続年数11.4年(43.7)。管理職女性比率6.7%(51.3)と業界平均をやや上回る。有給取得率は63.1%(53.2)。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。男性育休取得者21名。	大阪工場には事業所内保育所を設置。育児休業は3歳の4月末まで取得可、小学校3年までの子どもの育児や介護目的で時短勤務可。出産・育児・介護・配偶者転勤を理由に退職した従業員の再雇用制度あり。
	116.0	57.5	58.5		

注1)「順位」は化学・化粧品業65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) 男性の育児休業取得者は2012年度の数字

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】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は化学・化粧品業界(65社)の平均水準以上ですが、「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。はっきりと「管理

職をめざしたい！」方には、職場の女性管理職をロールモデルにきつとキャリアの道は拓けるでしょう！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2の企業から特にお勧めの6社（表5）に関して状況を詳しく見ると、すでに女性管理職が多く、役員級で活躍している人も少なくないことが分かります。そのため、本ランキングの指標には上がってこないものの、各社独自の取り組みで、女性の就業支援、活躍支援をしています。

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6社—

化学・化粧品業 「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 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
シーボン (1,111人)	9	58	2	管理職女性比率は85.5%(118.3)と圧倒的な業界トップ。役員女性比率も57.1%(113.6)。	社長も女性で正社員に占める女性割合93%。活躍する女性社員の事例、妊婦社員の仕事風景を紹介したり、出産・育児・介護と仕事の両立を支援したり、一度退職した社員を「即戦力」として再雇用する制度が充実している。
	116.7	37.2	79.5		
ポーラ・オルビスホールディングス (940人)	4	34	3	管理職女性比率は22.2%(64.5)。役員女性比率も28.6%(80.3)と高い。フレックスタイム制度がある。	20代後半から若手社員を対象にした未来の経営幹部を育成する研修を行う。管理職を対象にした経営幹部養成の研修では修了時に経営陣の前でプレゼンテーションを行う。
	122.6	49.4	73.2		
ファンケル (694人)	8	35	4	管理職女性比率は31.1%(72.1)と業界2位。役員女性比率は22.2%(72.8)と高い。フレックスタイム制度がある。	各種休暇制度の利用者数や、残業時間の経年変化を会社ホームページで公開。ダイバーシティ推進を掲げ「女性の視点は、企業の業績に直結する」と明言している。
	117.5	48.5	69.0		
日本色材工業研究所 (217人)	24	47	6	管理職女性比率は9.7%(53.9)。役員女性比率は12.5%(61.5)。フレックスタイム制度がある。	化粧品の企画・提案、OEM(相手先ブランド製造)。ポジティブアクションを推進。女性を積極採用。平成13年以降、新卒採用では女性が男性を上回り、過去5年間に育児取得者は全員職場に復帰。
	105.6	42.5	63.1		
花王(6,052人) (第Ⅰ象限企業)	19	31	9	管理職女性比率は7.9%(52.3)。役員女性比率は2.9%(50.2)と業界平均並み。フレックスタイム制度がある。	ダイバーシティやワーク・ライフ・バランス推進活動を行い、育児休職者の復職前セミナーは配偶者同伴を奨励したり男性向けプログラムも。社内託児所あり。
	111	50.1	60.8		
積水化成品工業 (486人)	27	45	10	管理職女性比率は3.2%(48.3)と業界平均を下回る。フレックスタイム制度がある。男性育児取得者3名。	育児休業は「保育所入所を考慮に入れ」2年まで取得できる。新卒者向けのウェブサイトで、先輩社員のメッセージとして2010年入社女性の女性も登場する。
	104.5	44.3	60.2		

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6社を掲載。

「順位」は化学・化粧品業65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) 男性の育児休業取得者は2012年度の数字

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象限】

「A. 就業継続・WLB指標」は化学・化粧品業界（65社）の平均水準以上の環境を備えています。 「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下で、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。女性が出産後も働き続ける制度が整っている企業が多く、勤続年数が長いことから、あまり無理をせずに働き続けることができそうな組織風土を期待できそうです。

表6はタイプ3のなかで「A. 就業継続・WLB指標」が高い企業4社についてその特徴をみたものです。

表6 出産・育児を越えて継続就業—WLB重視のしっかり女子にお勧め：図1—第IV象限5社—

化学・化粧品業 「出産・育児&継続就業」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 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
クラレ (3,078人)	16	1	43	勤続年数19.8年(67.5)。有給取得率も77.4%(64.6)と高い。社員の女性比率は30代で9.4%、40代で11%。3歳以上の時短勤務と育児サービス費用の補助制度あり。管理職女性比率は1.1%と低い。	総労働時間と有給取得率を会社ウェブサイトで公開している。また、育児や介護休職の取得者数についても、男性の取得者数を含め経年で会社ウェブサイトで開催している。
	112.6	67.4	45.2		
第一工業製薬 (526人)	11	2	30	勤続年数20.3年(69.0)で女性の方が男性より4.5年長い。有給取得率は62.7%(52.9)。社員の女性比率は30代で12.4%、40代で24.7%。3歳以上の時短勤務制度あり。管理職女性比率は3.3%と低い。	育児休職制度と育児短時間勤務制度の利用者数を「環境社会活動報告書」で公表、育児取得した女性社員の声を紹介している。
	115.7	66.6	49.0		
クレハ (1,687人)	20	3	45	勤続年数は女性18.5年と男性より2.3年長い。社員の女性比率は30代で24.2%、40代で25.7%。有給取得率は73.3%と高い。3歳以上の時短勤務と育児サービス費用の補助制度あり。管理職女性比率は0.9%と低い。	育児休業は2歳まで、時短勤務は小学校入学まで取得可能。介護目的の休業や短時間勤務制度あり。
	110.4	66.6	43.8		
JSR (2,474人)	13	7	28	有給取得率は78.4%(65.4)。男女の平均勤続年数の差は1年(57.6)。40代女性比率(19.9%)が30代より6.2ポイント高い。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス費用補助制度がある。	2010年度から女性の活用を中心にダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置付けている。
	114.9	65.3	49.7		
三菱ガス化学 (2,399人)	21	9	36	有給取得率は82%(68.3)で業界トップ。勤続年数は男性17.2年、女性16年。3歳以上の時短、フレックス制度あり。管理職女性比率は1.3%(46.7)と低い。	ノーマルデー、有給休暇取得の奨励、失効有給休暇の積み立て制度もあり。
	108.6	62.8	45.8		

注1)「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。

2) 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) 情報通信業 <図 3>

情報通信業界には、IT 企業と、松竹やエイベックスグループ等のエンタテインメント系の企業が入っています。就業継続という点からみると、女性の勤続年数（8.7 年）が短いと思う方も多いでしょう。しかし、業界自体が新しく、創業から浅い会社が多いので、男女ともに短い傾向です。また大卒・修士以上の女性中途採用者が 40 歳未満の女性社員に占める比率が 4.5% と高いことからわかるように、転職しながらキャリアを積む傾向もあります。「勤続年数が短い」ことを、マイナス面でだけとらえる必要はありません。

有休取得率は 60.3% が平均で、小売業、化学・化粧品業よりも高い値でした。両立支援制度はかなり整っています。就学前の子を持つ社員への時短制度導入企業 58 社中 46 社、フレックスタイム制度導入企業 58 社中 26 社です。ただし、制度はあっても、社員の WBL においてはこれから改善される途上と言えます。

社員も若いので、管理職に占める女性比率、特に役員比率は 2.1% で、まだまだこれからと言えます。ダイバーシティを促進する部署（多様な人材活用部署）がある企業は 58 社中 17 社となっています。

一般的に IT 企業というと「ベンチャー企業」「労働時間が長い、休みがとりにくい」「長くは働けない」というイメージがあります。しかし、非常に早いスピードで変化していく業界なので、イメージにとらわれず最新の情報を収集することが大事です。エンジニアの理系男性が多いことから、「男性、理系の職場」と文系の女子学生は敬遠する傾向もあります。しかし、創業 10 年、20 年目ぐらいの企業ですと、女性の両立や活躍への支援環境が急速に整いつつあります。「実力主義」で男女関係なく活躍でき管理職も目指せる、「転職」できるような専門性がつく、出産後はフリーとして働く、起業するなど、女性にとっても様々な可能性を秘めた業界でもあります。今後伸びる、変化が早い業界なので、ぜひチャレンジしてください。

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 3 - 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」とともに情報通信業界（58 社）の平均水準以上の環境を備えています。結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭生活のバランスを取りながら、管理職も目指して働きたいと考える人に向いています。

第 I 象限には、情報通信業界の 20 社が入っています。表 7 は、チャレンジ志向の女子学生に特におすすめの企業 6 社を掲載しました。ハードワークではありますが、上位の会社では女性の管理職も多くなっています。両立制度は整っているので、今後の課題は両立しながら活躍する女性をもっと増やすこと。熱心な取り組みをしている企業も多く、今後、継続就業で管理職が増えていく可能性があります。また専門性を身につけ、転職や独立起業しながら、活躍したい人にも向いています。

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1-第I象限6社—

情報通信業 「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	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
リクルートホールディングス (290人)	1	4	3	勤続年数9.1年(51.0)だが、男性(7.5年)よりも長く、かつ業界平均以上。管理職女性比率17%(75.6)で業界2位。うち部長職以上13.9%(72.8)、役員比率9.5%(70.5)。有給取得率は37.1%(34.2)と低い。40代女性比率は31.5%と30代の26.3%より高い。中途入社も多く、大卒修士以上の女性の中途入社は232.1%と業界で都を抜いている。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。社内託児所あり。	リクルートグループとして、女性のターニングポイントを28歳とし、28歳女性社員を対象にした「Career Cafe 28」(2011年より)などを行う。2012年9月、リクルートグループの国内主要企業の経営ボードメンバー(執行役員)の女性比率を『2015年4月までに、10%以上』とする任用目標を設定し、宣言。
	136.4	64.2	72.2		
日立ソリューションズ (10,122人)	2	1	10	勤続年数16.6年(70.0)で業界では一位。男女の勤続年数の差は0。管理職女性比率は2.5%(42.5)だが、役員比率は3.2%(53.1)で業界平均を上回る。有給取得率は67.2%(54.7)。男性育休取得者6名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。しかし女性比率は少なく、30代で12.2%、40代で9.1%。	2009年10月にダイバーシティ推進センタを設置。2010年に育休から復職する女性を支援する「育休復職支援セミナー」を開始し、これまで約80人の女性社員が参加した。次世代育成の一環として学生のキャリア意識向上にも取り組み、2013年、技術系の女性社員と女子学生が交流を図るキャリアのワークショップを開催。
	129.9	70.7	59.3		
ヤフー(3,842人)	3	28	1	勤続年数5.4年(41.7)と業界平均を下回るが、管理職女性比率15%(71.1)で、部長以上で9.2%(62.8)、役員5%(58.1)で業界4位。30代、40代女性比率ともに25%超。有給取得率は77.4%(61.7)で平均以上。3歳以上の時短あり。	2012年度の産休/育休利用者は125名(男性含む)、時短/時差勤務利用者は134名(男性含む)。産休/育休後の復職率は95.8%と非常に高い。パパママサポーター制度で育休からの復職者の座談会を開催し、メンタル面のフォローアップも。
	125.8	52	73.9		
日本ユニシス(4,212人)	4	2	14	勤続年数15.3年(66.7)で業界平均以上。男女の勤続年数の差は-3.2年。管理職女性比率は2.1%(41.6)だが、役員女性比率は0%(44.2)。有給取得率は62.2%(51.3)。男性育休取得者2名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	2008年度から開始した在宅勤務制度を、2010年度からはSmart-Workとして月ごとに選択実施できる柔軟な制度に変更。在宅勤務制度の利用目的は育児・介護などに限定せず、効率的なワークスタイルの選択肢として提供する。
	124.5	67.6	56.9		
KDDI(11,231人)	5	3	8	勤続年数15.3年(66.7)。男女の勤続年数の差は-1.5年。管理職女性比率は3.3%(44.4)役員女性比率は0%(44.2)と業界平均より低い。有給取得率は69.3%(56.2)。30代女性比率26.4%が40代には15.4%に減ってしまう。男性育休取得者5名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。	「なでしこ銘柄」に、2012年度に引き続き2年連続で選定された。2015年度に向けて女性管理職者数250名(女性管理職者比率7%)、女性ライン長90名という具体的な数値目標を掲げている。柔軟な働き方の実現に向けて、テレワーク勤務の導入など、仕事と育児の両立を積極的にサポートしている
	124.1	64.4	59.7		

NTTデータ(10,804人)	6	9	5	勤続年数8.7年(50.0)で男性との差が-4.8年。管理職女性比率は4.4%(46.9)だが、うち部長職以上が3.7%(51.0)で役員も3.3%(53.4)と平均以上。。有給取得率は83%(65.5)で業界2位。男性育休取得者5名。3歳以上の時短、フレックス勤務、育児サービス費用補助制度あり。社内託児所あり。	ダイバーシティ推進室を中心に、多様な人材が多様な働き方を実現できる「社員のワークスタイル変革」に取り組む。2006年から「テレワーク(在宅勤務)」に着手。2008年2月から、正式な就労制度として運用し、2012年3月31日時点で、約1,400名(休職者・出向者を除く)がこの制度にエントリーしている。経済産業省「ダイバーシティ経営業100選」にも選定された。
	122.4	59.5	62.9		

注1)「順位」は情報通信業58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象限】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は情報通信業界(58社)の平均水準以上ですが、「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。はっきりと「管理職をめざしたい！」方には、職場の女性管理職をロールモデルにきっとキャリアの道は拓けるでしょう！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。

バリバリ仕事がしたい！女子学生に特にお勧めの企業6社を表8に掲載しました。このなかには、第Ⅰ象限の企業3社が含まれています。

女性役員を出していない会社もありますが、女性管理職の登用に数値目標などを設定している企業が多く、女性の活躍が期待されています。新しい業界で、管理職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。転職や独立起業する実力をつけたい人にもお勧めです。

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1-第Ⅱ+Ⅰ象限6社

情報通信業 「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		
インフォメーション・ディベロ プメント(1,557人)	10	30	4	管理職女性比率は12%(64.2)で、部長職以上が10%(64.5)役員女性比率は13.3%(81.1)で業界3位。勤続年数8.4年(49.2)で平均以下。男女の勤続年数の差は-2年。有給取得率は36.8%(34.0)と低い。	2013年に東証二部上場。2013年2月に厚生労働大臣認定「くるみん」マークの三度目の取得。
	118.4	49.8	68.5		
NTTドコモ(10,903人) (第Ⅰ象限企業)	7	12	6	勤続年数13.6年(62.4)で、男性との差は-4年。管理職女性比率は2.5%(42.5)。部長職以上は1.9%(47.1)だが、役員比率5%(58.1)で業界平均以上。30代女性比率24.1%が40代に14.1%に減ってしまう。有給取得率は86.5%(67.9)で業界1位。男性育休取得者3名。専任部署あり。フレックスタイム、FA制度あり。	「女性のエンパワーメントのための7つの指針」を発表している。
	121	58.4	62.6		
AOI Pro. (320人)(注4)	31	49	7	勤続年数6.8年(45.2)で平均以下。男性との差は-2.5年。管理職女性比率は7.5%(54.0)。部長職以上は9.1%(62.5)役員比率3.6%(54.4)で業界平均以上。30代女性比率27.2%が40代に15.4%に減ってしまう。有給取得率は65%(53.2)で業界平均。フレックス制度あり。	2012年7月1日より、「株式会社 葵プロモーション」から「株式会社 AOI Pro.」に変更。映像制作、デジタルコンテンツ作成などが事業領域。
	99.5	38	61.5		
SCSK(7,494人) (第Ⅰ象限企業)	12	22	9	勤続年数9.5年(52.0)で男性との差は-6.1年。管理職女性比率は2.8%(43.2)、部長職以上は2.4%(48.2)、役員比率は0。有給取得率は78.4%(62.4)。専任部署、フレックス、FA制度あり。	住友商事グループの一員である住商情報システム株式会社と株式会社CSKが合併してできた。採用ページに女性SEを積極的に掲載している。女性ライン管理職を2018年に100名にする行動計画を発表。「平成25年度 ダイバーシティ経営企業100選」で選定されている。
	114.6	55.3	59.3		
NECソフト(4,747人) (第Ⅰ象限企業)(注5)	11	11	11	勤続年数11.1年(56.1)で男性との差は-4年。管理職女性比率は5.1%(48.5)で、部長職以上が4.8%(53.3)だが、役員比率は0。有給取得率は70.2%(56.8)。専任部署、フレックス、FA制度あり。	女性管理職の会C-Wing(Career for Women in NECソフトウェアグループの略)を上げた。2013年、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞。
	117.7	58.4	59.2		
グリー(1,762人)	22	36	12	男女ともに勤続年数が短く、女性の平均は1.5年。管理職女性比率は10.3%(60.3)は平均以上。専任部署あり、フレックスあり、FA制度なし。	採用ページなどに積極的に若い女性社員を登場させ、女性人材の採用にも積極的。男女関係なく若い社員の活性化を図る「チームビルディング支援制度」(チーム内会食の費用を補助)、近隣住宅補助制度(対象圏内に住む社員に対して、家賃の5割にあたる金額かつ上限月5万円/月を補助)などがある。
	106.2	48.2	58.0		

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」は情報通信業58社中の順位を示す。

日本アジアグループは条件は満たすが、以下の理由で掲載しなかった。

女性役職比率以外の開示が少なく、女性の定着率などは得られない。多様な人材活用の専任部署はない。また「CSR企業総覧」によれば、本企業は、2012年3月、2014年3月の新卒者を採用していない。

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) 平成26年3月期の個別決算(株式会社AOI Pro.)において、特別損失に計上するとともに、平成25年5月15日に公表した業績予想を修正

5) 2014年4月1日、NECグループのソフトウェア会社7社が統合し、現在は「NECソリューションイノベータ株式会社」となっている。

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】

「A. 就業継続・WLB指標」は情報通信業界（58社）の平均水準以上の環境を備えています。 「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は平均以下で、管理職の女性比率が現時点では低いことが課題になっています。女性が出産後も働き続ける制度が整っている企業が多く、勤続年数が長いことから、あまり無理をせずに働き続けることができそうな組織風土を期待できそうです。

情報通信業ではタイプ3のお勧め優良企業は少なく3社に留まりました。うち2社は第I象限の企業です。NTT、三菱、日立など大手企業のグループ会社なので、女性が出産後も働き続ける制度は整っています。今後の課題としては、制度がうまく運用され、男女ともにワークライフバランスが改善されること。そうすると、女性の勤続年数ももっと伸びていくでしょう。

表9 出産・育児+B2:J19を越えて継続就業—WLB重視のしっかり女子にお勧め: 図1-第IV+I象限3社—

情報通信業 「出産・育児&継続就業」 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		
日本電信電話(2,907人) (第I象限企業)	9	5	19	有給取得率は77%(61.4)で平均以上。勤続年数は12.7年(60.1)で、男女の平均勤続年数の差が-3.6。男性の育休取得者あり。ダイバーシティの専任部署あり。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス料金補助制度がある。	
	118.4	64	54.5		
三菱総合研究所(864人) (第I象限企業)	8	6	16	勤続年数は15.9年(68.2)で、業界2位。男女の平均勤続年数の差が0.4で少ない。有給取得率は32.6%(31.1)で平均以下。女性定着率はこのグループ内では108.3%(60.7)で一位。ダイバーシティの専任部署なし。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス料金補助制度がある。	くろみんマークを取得しており、第二子出産時に20万円、第三子に100万円の育児支援金を支給する制度や、子供が満9歳になるまで短時間勤務がある。
	119.5	62.7	56.8		
日立システムズ(10,965人)	23	7	38	勤続年数は13.5年(62.2)で男性とは-5.3年。有給取得率が55.8%と平均以下。3歳以上の時短勤務、フレックス、育児サービス料金補助制度がある。男性の育休取得4名。	女性の役職者数(主任以上)も年々着実に増加しており、2012年度は284名の女性が役職で活躍している。経年変化も開示している。配偶者転勤や出産・育児、介護、留学、社会貢献活動などを理由に退職した社員を対象に「再雇用制度」を設けている。
	105.6	61.4	44.2		

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3社のみ掲載。「順位」は情報通信業58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) 日立システムズ以下にはNECネットエスアイ(第I象限企業)(A指標8位 4,530人)、サイバネットシステム(A指標10位 362人)、伊藤忠テクノソリューションズ(A指標13位 3,897人)が続くが、以下の理由で、『出産・育児を越えて就業継続』の特にお勧め企業としては掲載しなかった。

NECネットアイ 30代女性比率18.7%が40代には11.7%と減る。

サイバネットシステム 伊藤忠テクノソリューションズ A指標の30代40代女性比率の数字が公開されていない。

(3) 企業評価・企業ランキングの活用方法

私たちの「ホワイト企業ランキング」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「高い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することを企業を選択するにあたってお勧めします。

図1：2つの指標でみた小売業の企業ランキング —小売業64社—

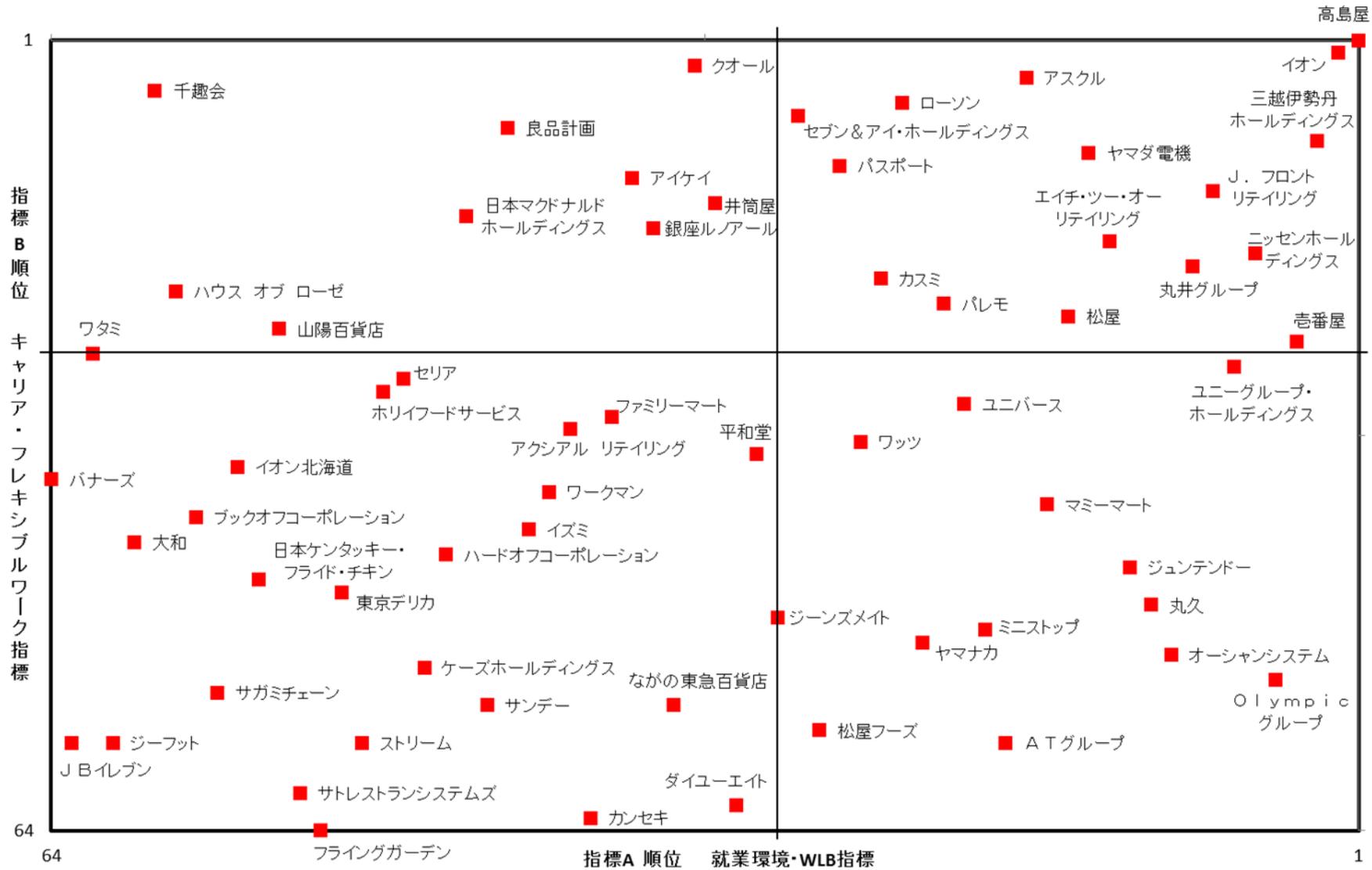


図2：2つの指標でみた化学・化粧品業の企業ランキングー化学・化粧品業65社ー

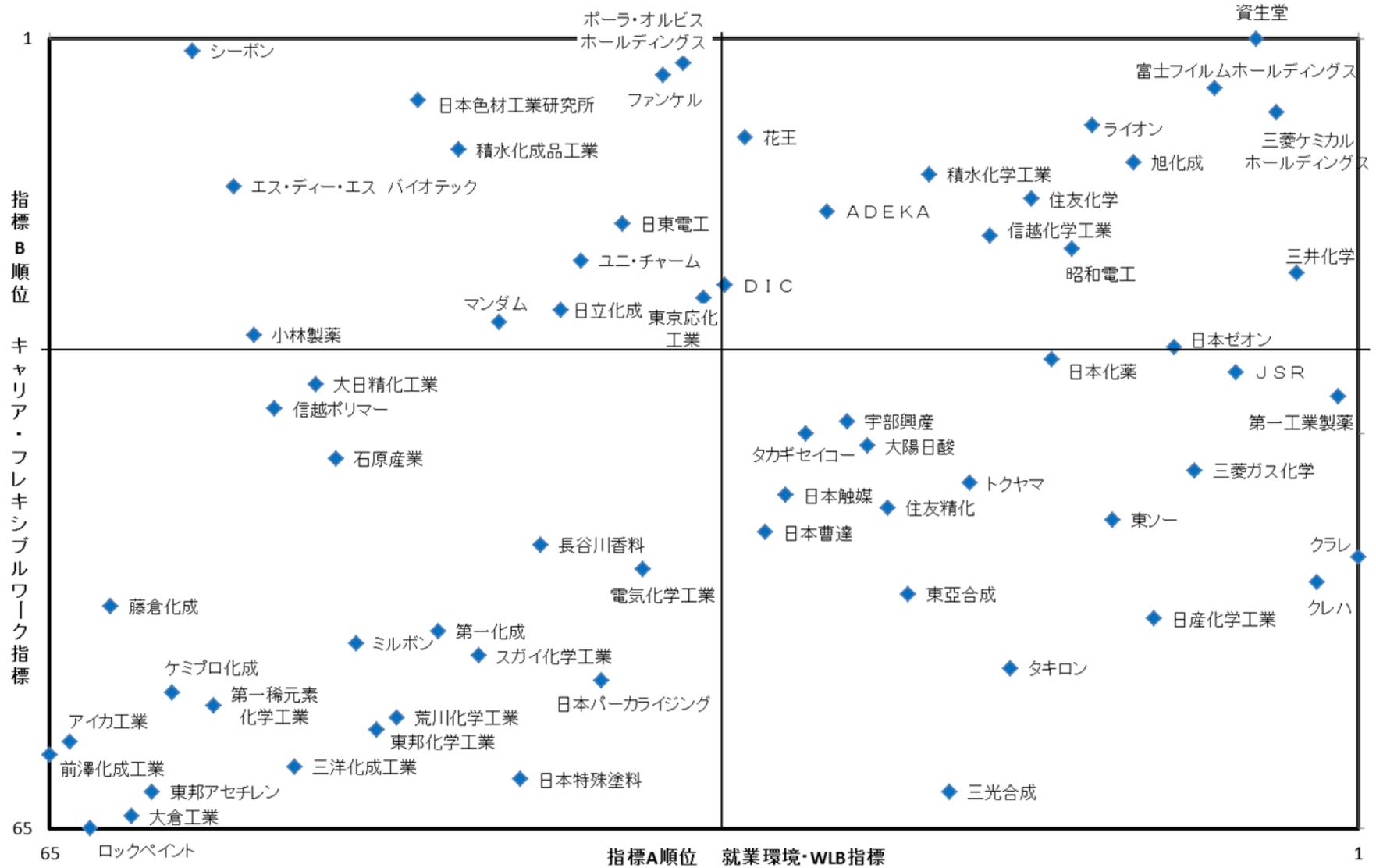


図3：2つの指標でみた情報・通信業の企業ランキング —情報・通信 58社—

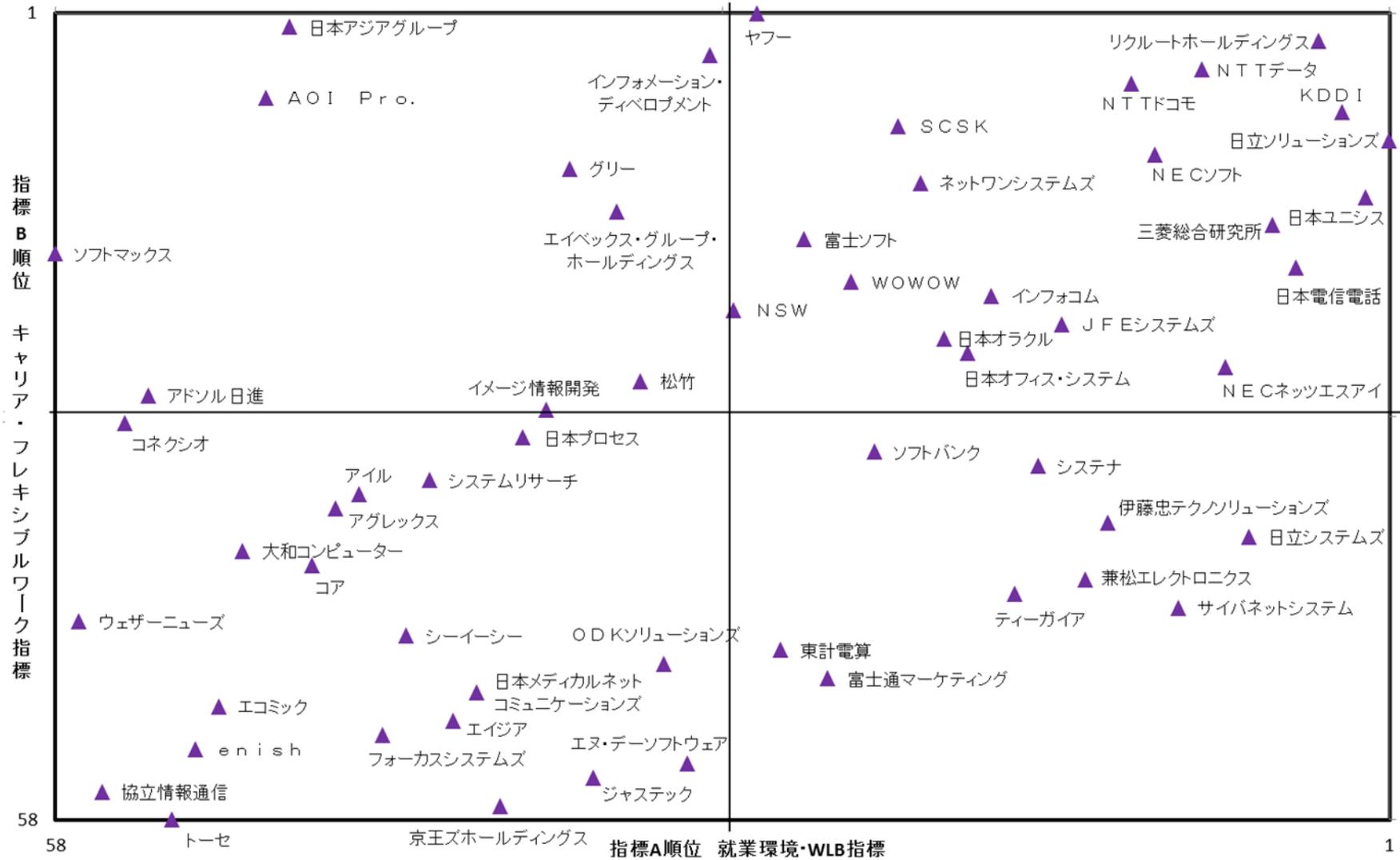


表 10 小売業 64 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位A	偏差値A
高島屋	1	78.6
イオン	2	74.9
三越伊勢丹ホールディングス	3	69.9
杏番屋	4	67.9
Olympicグループ	5	67.0
ニッセンホールディングス	6	65.9
ユニーグループ・ホールディングス	7	64.8
J. フロント リテイリング	8	64.7
丸井グループ	9	62.3
オーシャンシステム	10	61.7
丸久	11	59.1
ジュンテンドー	12	58.5
エイチ・ツー・オー リテイリング	13	57.9
ヤマダ電機	14	57.2
松屋	15	56.6
マミーマート	16	55.3
アスクル	17	54.3
ATグループ	18	54.0
ミニストップ	19	53.7
ユニバース	20	53.3
パレモ	21	53.1
ヤマナカ	22	52.9
ローソン	23	52.1
カスミ	24	51.6
ワッツ	25	51.1
パスポート	26	50.8
松屋フーズ	27	50.8
セブン&アイ・ホールディングス	28	50.6
ジーンズメイト	29	50.0
平和堂	30	49.3
ダイユーエイト	31	49.3
井筒屋	32	47.8
クオール	33	47.3
ながの東急百貨店	34	47.3
銀座ルノアール	35	47.2
アイケイ	36	45.9
ファミリーマート	37	45.9
カンセキ	38	45.5
アクシアル リテイリング	39	45.4
ワークマン	40	45.2
イズミ	41	45.0
良品計画	42	44.6
サンデー	43	44.4
日本マクドナルドホールディングス	44	44.1
ハードオフコーポレーション	45	44.0
ケーズホールディングス	46	43.7
セリア	47	43.7
ホリイフードサービス	48	43.6
ストリーム	49	43.5
東京デリカ	50	43.1
フライングガーデン	51	42.7
サトレストランシステムズ	52	41.8
山陽百貨店	53	41.8
日本ケンタッキー・フライド・チキン	54	41.4
イオン北海道	55	40.9
サガミチェーン	56	40.6
ブックオフコーポレーション	57	40.4
ハウス オブ ローゼ	58	40.3
千趣会	59	38.9
大和	60	38.4
ジーフット	61	38.4
ワタミ	62	37.5
JBイレブン	63	32.8
バナーズ	64	27.9

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
高島屋	1	79.2
イオン	2	71.4
クオール	3	71.1
アスクル	4	68.3
千趣会	5	67.1
ローソン	6	64.5
セブン&アイ・ホールディングス	7	64.2
良品計画	8	63.4
三越伊勢丹ホールディングス	9	62.9
ヤマダ電機	10	62.4
パスポート	11	62.3
アイケイ	12	60.4
J. フロント リテイリング	13	59.9
井筒屋	14	58.9
日本マクドナルドホールディングス	15	58.4
銀座ルノアール	16	57.3
エイチ・ツー・オー リテイリング	17	56.7
ニッセンホールディングス	18	56.0
丸井グループ	19	55.1
カスミ	20	54.1
ハウス オブ ローゼ	21	53.8
パレモ	22	53.5
松屋	23	52.1
山陽百貨店	24	51.6
杏番屋	25	51.6
ワタミ	26	50.0
ユニーグループ・ホールディングス	27	49.1
セリア	28	49.1
ホリイフードサービス	29	49.0
ユニバース	30	47.9
ファミリーマート	31	46.8
アクシアル リテイリング	32	46.7
ワッツ	33	46.3
平和堂	34	46.1
イオン北海道	35	46.0
バナーズ	36	45.9
ワークマン	37	45.8
マミーマート	38	45.6
ブックオフコーポレーション	39	45.5
イズミ	40	44.8
大和	41	44.2
ハードオフコーポレーション	42	43.9
ジュンテンドー	43	43.7
日本ケンタッキー・フライド・チキン	44	42.5
東京デリカ	45	42.0
丸久	46	41.8
ジーンズメイト	47	41.7
ミニストップ	48	41.3
ヤマナカ	49	41.2
オーシャンシステム	50	40.9
ケーズホールディングス	51	40.8
Olympicグループ	52	40.7
サガミチェーン	53	40.7
ながの東急百貨店	54	40.6
サンデー	54	40.6
松屋フーズ	56	40.6
ATグループ	57	40.5
ストリーム	57	40.5
ジーフット	57	40.5
JBイレブン	57	40.5
サトレストランシステムズ	61	39.1
ダイユーエイト	62	37.5
カンセキ	63	36.9
フライングガーデン	64	36.7

表 11 化学・化粧品業 65 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位A	偏差値A
クラレ	1	67.4
第一工業製薬	2	66.6
クレハ	3	66.6
三井化学	4	65.9
三菱ケミカルホールディングス	5	65.8
資生堂	6	65.4
JSR	7	65.3
富士フイルムホールディングス	8	65.2
三菱ガス化学	9	62.8
日本ゼオン	10	62.4
日産化学工業	11	62.2
旭化成	12	61.3
東ソー	13	60.9
ライオン	14	60.2
昭和電工	15	59.4
日本化薬	16	58.6
住友化学	17	57.5
タキロン	18	57.1
信越化学工業	19	56.4
トクヤマ	20	55.9
三光合成	21	55.3
積水化学工業	22	54.9
東亜合成	23	54.4
住友精化	24	53.4
大陽日酸	25	53.2
宇部興産	26	53.2
ADEKA	27	53.0
タカギセイコー	28	52.8
日本触媒	29	52.6
日本曹達	30	50.5
花王	31	50.1
DIC	32	50.1
東京応化工業	33	49.4
ポーラ・オルビスホールディングス	34	49.4
ファンケル	35	48.5
電気化学工業	36	47.4
日東電工	37	47.1
日本パーカライジング	38	47.1
ユニ・チャーム	39	46.8
日立化成	40	45.5
長谷川香料	41	45.0
日本特殊塗料	42	45.0
マンダム	43	44.4
スガイ化学工業	44	44.3
積水化成工業	45	44.3
第一化成	46	43.1
日本色材工業研究所	47	42.5
荒川化学工業	48	42.0
東邦化学工業	49	41.3
ミルボン	50	41.2
石原産業	51	41.0
大日精化工業	52	40.6
三洋化成工業	53	40.0
信越ポリマー	54	39.9
小林製薬	55	38.4
エス・ディー・エス バイオテック	56	37.8
第一稀元素化学工業	57	37.2
シーボン	58	37.2
ケミプロ化成	59	36.6
東邦アセチレン	60	36.3
大倉工業	61	36.3
藤倉化成	62	36.2
ロックベイント	63	36.2
アイカ工業	64	36.0
前澤化成工業	65	29.8

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
資生堂	1	81.0
シーボン	2	79.5
ポーラ・オルビスホールディングス	3	73.2
ファンケル	4	69.0
富士フイルムホールディングス	5	64.1
日本色材工業研究所	6	63.1
三菱ケミカルホールディングス	7	62.4
ライオン	8	61.0
花王	9	60.8
積水化成工業	10	60.2
旭化成	11	59.7
積水化学工業	12	58.8
エス・ディー・エス バイオテック	13	58.7
住友化学	14	58.5
ADEKA	15	58.2
日東電工	16	58.1
信越化学工業	17	56.4
昭和電工	18	55.7
ユニ・チャーム	19	55.5
三井化学	20	53.9
DIC	21	53.0
東京応化工業	22	52.8
日立化成	23	51.8
マンダム	24	50.4
小林製薬	25	50.3
日本ゼオン	26	50.1
日本化薬	27	49.7
JSR	28	49.7
大日精化工業	29	49.3
第一工業製薬	30	49.0
信越ポリマー	31	48.6
宇部興産	32	47.8
タカギセイコー	33	47.6
大陽日酸	34	46.6
石原産業	35	46.0
三菱ガス化学	36	45.8
トクヤマ	37	45.7
日本触媒	38	45.6
住友精化	39	45.3
東ソー	40	45.3
日本曹達	41	45.3
長谷川香料	42	45.2
クラレ	43	45.2
電気化学工業	44	44.9
クレハ	45	43.8
東亜合成	46	43.8
藤倉化成	47	43.4
日産化学工業	48	43.2
第一化成	49	41.9
ミルボン	50	41.5
スガイ化学工業	51	41.2
タキロン	52	40.8
日本パーカライジング	53	40.8
ケミプロ化成	54	40.7
第一稀元素化学工業	55	40.6
荒川化学工業	56	40.5
東邦化学工業	57	40.5
アイカ工業	58	40.2
前澤化成工業	59	40.0
三洋化成工業	60	39.9
日本特殊塗料	61	39.0
三光合成	62	38.7
東邦アセチレン	62	38.7
大倉工業	64	37.6
ロックベイント	65	34.5

表 12 情報・通信業 58 社のランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位A	偏差値A
日立ソリューションズ	1	70.7
日本ユニシス	2	67.6
KDDI	3	64.4
リクルートホールディングス	4	64.2
日本電信電話	5	64.0
三菱総合研究所	6	62.7
日立システムズ	7	61.4
NECネットエスアイ	8	60.3
NTTデータ	9	59.5
サイバネットシステム	10	58.6
NECソフト	11	58.4
NTTドコモ	12	58.4
伊藤忠テクノソリューションズ	13	57.8
兼松エレクトロニクス	14	56.6
JFEシステムズ	15	56.6
システナ	16	56.3
ティーガイア	17	56.1
インフォコム	18	56.0
日本オフィス・システム	19	55.8
日本オラクル	20	55.8
ネットワンシステムズ	21	55.7
SCSK	22	55.3
ソフトバンク	23	55.2
WOWOW	24	54.8
富士通マーケティング	25	54.0
富士ソフト	26	53.5
東計電算	27	52.0
ヤフー	28	52.0
NSW	29	50.7
インフォメーション・ディベロプメント	30	49.8
エヌ・デーソフトウェア	31	49.4
ODKソリューションズ	32	48.8
松竹	33	48.7
エイベックス・グループ・ホールディングス	34	48.5
ジャステック	35	48.4
グリー	36	48.2
イメージ情報開発	37	47.9
日本プロセス	38	47.9
京王ズホールディングス	39	47.8
日本メディカルネットコミュニケーションズ	40	46.7
エイジア	41	46.2
システムリサーチ	42	46.1
シーイーシー	43	45.1
フォーカスシステムズ	44	44.7
アイル	45	42.4
アグレックス	46	41.9
コア	47	38.8
日本アジアグループ	48	38.0
AOI Pro.	49	38.0
大和コンピューター	50	37.4
エコミック	51	36.6
enish	52	36.3
トーセ	53	34.9
アドソル日進	54	34.5
コネクシオ	55	33.5
協立情報通信	56	32.9
ウェザーニューズ	57	28.3
ソフトマックス	58	27.7

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
ヤフー	1	73.9
日本アジアグループ	2	73.8
リクルートホールディングス	3	72.2
インフォメーション・ディベロプメント	4	68.5
NTTデータ	5	62.9
NTTドコモ	6	62.6
AOI Pro.	7	61.5
KDDI	8	59.7
SCSK	9	59.3
日立ソリューションズ	10	59.3
NECソフト	11	59.2
グリー	12	58.0
ネットワンシステムズ	13	57.4
日本ユニシス	14	56.9
エイベックス・グループ・ホールディングス	15	56.8
三菱総合研究所	16	56.8
富士ソフト	17	55.6
ソフトマックス	18	54.7
日本電信電話	19	54.5
WOWOW	20	54.3
インフォコム	21	53.3
NSW	22	53.3
JFEシステムズ	23	52.6
日本オラクル	24	52.2
日本オフィス・システム	25	51.0
NECネットエスアイ	26	50.7
松竹	27	50.6
アドソル日進	28	50.3
イメージ情報開発	29	50.2
コネクシオ	30	49.7
日本プロセス	31	49.6
ソフトバンク	32	49.4
システナ	33	48.2
システムリサーチ	34	48.0
アイル	35	47.4
アグレックス	36	44.8
伊藤忠テクノソリューションズ	37	44.5
日立システムズ	38	44.2
大和コンピューター	39	43.9
コア	40	43.5
兼松エレクトロニクス	41	43.2
ティーガイア	42	42.6
サイバネットシステム	43	42.2
ウェザーニューズ	44	41.9
シーイーシー	45	41.8
東計電算	46	41.4
ODKソリューションズ	47	41.0
富士通マーケティング	48	40.8
日本メディカルネットコミュニケーションズ	49	39.8
エコミック	50	39.3
エイジア	51	39.2
フォーカスシステムズ	52	38.7
enish	53	38.2
エヌ・デーソフトウェア	54	37.8
ジャステック	55	37.4
協立情報通信	56	37.1
京王ズホールディングス	57	34.2
トーセ	58	28.0