

昭和女子大学

女子学生のための優良企業ランキング 第4回 (証券・保険・金融業、電気機器業) 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	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

□企業ランキングの目的

女性の活躍を期待する声は高まっていますが、企業による温度差は大きく、これから社会に踏み出そうとする女子学生にとってどの企業が本当に女性の活躍を期待しているのか、建前でいっているだけなのか見分けるのはむずかしいのが現状です。6月4日によろやく「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」(通称「女性活躍推進法案」)が衆議院本会議で可決され、今国会での同法案の成立が見込まれています。

同法が施行されると、従業員数301人以上の民間事業主(企業)は、国や地方公共団体と同様に、女性の活躍を推進するための「事業主行動計画」を策定することが義務付けられます(300人以下は努力義務)。「行動計画」では、当該事業所における①女性採用比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率などの状況を把握し、その改善に向けた具体的な数値目標の設定と情報の公表が求められます。そして事業主には、「行動計画」に基づく取り組みの実施と目標の達成が義務付けられます。これが実行されるならば、個々の企業における女性活躍の「見える化」がグンと進み、女子学生の企業選びの有効な手段となるでしょう。

今回、第4回を迎えた昭和女子大学の「女子学生のための優良企業ランキング」=企業評価の実践は、まさしく「女性活躍推進法(案)」に先行する取り組みです。私たちの企業評価の2つの指標、「A.就業継続・WLB指標」と「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」には、上述の①、②、④を含み、③労働時間については、WLBの確保が判断できる複数の指標を含んでいます。

今回のランキングでは、銀行を除く「証券・保険・金融業」と「電気機器業」を取りあげました。

通算10業種に達する“第4回女子学生のための優良企業ランキング発表会”は、「女性活躍推進法案」の審議の動向と、来週6月23日から始まる「男女共同参画週間」(29日まで)を意識して開催日程を決めました。1999年6月23日に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されてから16年が経ちました。この間女性の人生設計、キャリア設計は大きく変わりました。「男女共同参画社会を担う女性人材の育成」(本学キャリアデザイン・ポリシー)をめざす昭和女子大学にとって意義深い1週間です。

そのような時期に、今回も私たちは、「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」との願いを込めて企業を評価しました。就活スケジュールの後ろ倒しのなかで少なからず不安を抱えて就職活動を行っている2016年3月卒業生の皆さん、いよいよ3年生となり就職活動が現実味を帯びてきた2017年3月卒業生の皆さんに、この結果を発表しお届けします!

なお、「女子学生のための優良企業ランキング」の第1回目～第3回目の発表については、女性文化研究所のホームページに掲載しています。ご参照下さい。

□企業評価の資料と対象

1)資料

『CSR 企業総覧 2015 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 2015 年版』に掲載の電気機器業 114 社、証券・保険・金融業（「証券、商品先物取引業」・「保険業」・「その他金融業」）43 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電気機器業 91 社、証券・保険・金融業 33 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味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	
	電気機器業	証券・保険・金融業
A1 女子の平均勤続年数	14.9	11.0
A2 平均勤続年数の男女差(女性-男性)	-1.6	-3.4
A3 40代と30代の男女計に占める女性比率の差(40代-30代)	-3.3	-11.4
A4 有休取得率	60.6%	51.7%
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69/91社)	0.8(有は28/33社)
A6 同上の社員のフレックスタイム制度の有無	0.5(有は46/91社)	0.3(有は10/33社)
A7 同上の社員の育児サービス費用補助制度の有無	0.3(有は27/91社)	0.5(有は16/33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	
	電気機器業	証券・保険・金融業
B1 管理職女性比率 ²⁾	2.4%	10.7%
B2 うち部長職以上女性比率 ²⁾	0.7%	3.6%
B3 役員女性比率 ²⁾	0.8%	4.3%
B4 中途採用大卒・修士以上女子比率 ³⁾	1.1%	2.2%
B5 女性定着率 ⁴⁾	82.7%	72.1%
B6 男性育休取得者の有無	0.4(有は40/91社)	0.6(有は20/33社)
B7 多様な人材活用部署の有無	0.3(有は27/91社)	0.5(有は15/33社)
B8 フレックスタイム制度の有無	0.7(有は61/91社)	0.4(有は13/33社)
B9 FA制度の有無	0.3(有は24/91社)	0.4(有は12/33社)

注1) 断りのない限り回答はいずれも 2013 年度時点

2) 2013 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) 2011 年 4 月 1 日入社者に対する 2014 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、「有り」以外（「無し」・「その他」・「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、各業種ごとに、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、表 10（証券・保険・金融業）、末尾の表 11（電気機器業）を参照。

（1）証券・保険・金融業 <図 1>

『CSR 企業総覧 2015 年版』に掲載された証券・保険・金融業の企業数は 43 社であり、女性に人気のある保険、証券など知名度の高い企業が名を連ねています。図 1 はその中から「女性の平均勤続年数」に回答のあった 33 社を対象に「A.就業継続・WLB 指標」と「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」によって評価した結果です。A 指標、B 指標ともに業界の平均水準を上回る第 I 象限にはもちろん、第 II 象限、第 IV 象限にも大手、知名度の高い企業が並びますが、第 III 象限（A 指標・B 指標ともに業界平均以下の水準）に属する企業が 11 社と最も多くなっています。

証券・保険・金融業（33 社平均）の特徴をみると、平均従業員数は 10,250 人で企業規模は大きく、また、女性が活躍してきた保険業を含むため、従業員に占める女性数の平均は 7,545 人で、比率は 73.6%と、女性の割合が高いことが特徴です。しかし、女性の平均勤続年数は 11.0 年と電気機器業界よりも短くなっています。入社後 3 年間の定着率も 72.1%で、電気機器業界よりも低くなっています。

この背景には、「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」のある企業が 80%で、大企業なので両立支援制度は充実しているものの、有給休暇取得率は 51.7%で、電気機器業界（60.6%）よりも低く、ハードワークと言えます（銀行は 47.9%）。また、育児のためのフレックス制度は 3 割の企業にしかなく、柔軟な働き方が難しいという側面もあるでしょう。両立しながらの就業継続を目指す女性には制度はあるが、風土が整っていないと思われます。

女性のキャリアアップという面では、証券・保険・金融業界の管理職女性比率は 10.7%（銀行 8.4%）と高いことも特徴です。ただ、女性活躍が目立つのはもともと女性の母数の多い保険業界で、証券、その他金融に関しては、ダイバーシティ推進はこれからというところでしょう。

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】

証券、保険、金融界で“いきいきキャリアウーマン”にチャレンジしたい女子学生にお勧めは第I象限企業5社です。上位3社は保険業です。かつては生保、損保業界の一般事務職は安定した女性向けの仕事と思われていましたが、近年の採用傾向としては女性も「営業」などの戦力として期待されています。かつては、「女性向け」とされていた生損保の「一般事務」の職掌を廃止し、「全国転勤型」「エリア型」のみの採用に切り替えている傾向があります。また内部での職種転換も進めています。管理職の女性比率をあげるにはまず採用する管理職候補の女性の数を多くしなければなりません。今後入社する女子学生は、営業として活躍するだけでなく、長く働いて管理職になることを期待されています。やる気のある女性にはおすすめです。

特に第一生命保険は女性活躍を推進する会社として、さまざまな試みが報道されています。女性管理職比率も18%以上と非常に高く、活躍する女性を昇進させていく意思を示しています。

上位3社は女性の管理職比率の目標を開示し、また採用ページでも積極的に女子学生に呼びかけています。女性が両立しながら、成長、活躍するような研修制度なども充実しているので、長いスパンでのキャリアを考える人はチャレンジしててください。また給与も良いのが、この業界の大きなメリットでもあります。

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5社—

証券・保険・金融業 「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		
明治安田生命保険 (37,129人)	1	1	2	勤続年数は15.9年(65.8)で業界トップ。平均勤続年数男女差も-3.1年と短い。有給休暇取得率は66.5%(59.7)で業界平均を上回る。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。女性定着率は76.1。役員女性比率は5.9%(51.8)で業界平均を上回る。男性育休取得者は69名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度やFA制度を備えている。	会社ホームページから、2014年から「ダイバーシティ・マネジメント」の強化に取り組み、女性の職種を見直し「創業職(全国型)」と「総合職(地域型)」に段階的に再編。2017年には女性管理職を現行の2倍の20%以上にすると社長がコミット。『日経WOMAN』2014年5月号「女性が活躍する会社Best100」の「ワークライフバランス度」部門で3年連続第1位。
	123.7	69.6	54.1		
T&Dホールディングス (保険業) (93人)連結19,868人	2	3	4	女性の勤続年数は14.7年(61.9)で男子との差は-6.7年(39.1)と業界平均を下回る。女性比率は40歳代の方が30歳代より4.0ポイント高い。有給休暇取得率は44.7%(45.5)で業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度あり。管理職の女性比率は11.7%(51.1)とほぼ業界平均並み。男性育休取得者は71名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を備えている。	太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命と生命保険会社3社を中核とする生命保険グループ。グループの太陽生命は「女性管理職比率を2018年4月までに20%以上」と目標を明記。また大同生命は「人事制度改定により、従来の職群制度(総合職・エリア総合職・事務職)を廃止し、転勤の有無のみによる「全国型」「地域型」に再編。
	123.7	63.6	60.1		
第一生命保険 (55,603人)連結59,512人	5	7	3	勤続年数は10.5年(48.3)で業、男性との差は-8.5年(33.1)で業界平均を下回る。有給休暇取得率は66.5%(59.7)で業界平均を上回る。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。管理職女性比率は18.4%(58.7)と業界平均より高い。女性定着率は79.2で平均以上。男性育休取得者は53名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を備えている。	中期経営計画(2013~2015年度)では、2016年に女性管理職比率を20%とすることを目標に掲げている。2014年4月1日付で、初の女性補佐役(担当執行役員を補佐する位置づけ)が誕生、新規管理職登用者のうち3割が女性となる。また、全国1,200カ所を超える営業オフィスのうち、4割以上の営業オフィスで女性組織長が活躍。新卒採用は基幹職(グローバルコース/エリアコース)、機関経営職、総合営業職の3つの職掌があり、総合営業職のみ女性の写真。
	121.2	57.6	63.6		
オリックス (金融業) (3,175人)連結25,977人	6	2	13	勤続年数は10.8年(49.6)と平均以下。平均勤続年数の男女差は0.8女性が長い。また、40歳代の女性比率は30歳代より1.9ポイントしか下がっていないため、評価は高い(61.2)。有休取得率は62.1%と高い。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。女性管理職比率17.1(57.2)と平均以上で、部長以上、役員以上も平均を上回る。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を備えている。	2014年になでしこ銘柄に選定されている。2007年より人事部にダイバーシティ推進担当を設置し、女性のキャリア促進の取り組みとして年代・役職に合わせた講演会や研修を実施している結果、グループでの女性管理職比率が14%に上り、また、女性の社外取締役および執行役員を1名ずつ登用している。
	119.3	66.5	52.8		
SMBC日興証券(証券業) (7,809人)連結8,884人	7	4	10	勤続年数は12.5年(54.8)と平均以上。平均勤続年数の男女差は-0.5年と少ない。40歳代の女性比率は30歳代より-13.5ポイント下がる。有休取得率は59.4%と高い。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度を備えている。女性管理職比率11.4でほぼ平均。女性役員はいない。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度あり。男性育児休職取得者3名。	採用ページに女性用のサイトがあり、女性社員比率(38%、平均年齢37.5歳)、管理職や子どもがいる女性社員の比率などを積極的に開示。女性が長く働ける企業であることをアピールしながら、2014年現在90名の女性管理職を2020年までに倍増することも目標として明示している。
	118.1	63.3	54.8		

注1)「順位」は証券・保険・金融33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) アニコム ホールディングス(ペット保険最大手)は新卒採用の記載がないことから、お勧め企業には入れていない。

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】

「バリバリ仕事がしたい！」女子学生に特にお勧めは表2の6社です。1位のクレディセゾンの管理職女性比率は42.8%（86.4）と業界トップクラスで、部長以上が14.1%となっています。女性役職者の割合の変化もHPにわかりやすく開示しています。

日本生命保険は男性の育休取得率100%として有名です。期間は短くても、全男性社員が育児の経験を持つことがダイバーシティのある職場の運営につながるでしょう。

大和証券は、女性活躍推進と「働き方改革」にトップダウンで取り組んでいることがよく報道されている、女性活躍リーダー企業です。職掌転換を推進し、リテール営業で女性が力を発揮できるように取り組むだけでなく、男女ともに19時前退社を厳しく推進しています。効率のよい働き方で成果をあげる取り組みが女性を定着させています。新卒採用も今は5割が女性になっています。

多少厳しくとも、経験値と報酬を望む女性にお勧めです。

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―

証券・保険・金融業 「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		
クレディセゾン (金融業) (2,007人)連結3,689人 (第Ⅰ象限企業)	4 121.9	15 50.7	2 71.3	勤続年数は10.1年(47.0)で平均以下。平均勤続年数男女差は-2.1年(54.1)。女性比率は40歳代の方が30歳代より2.5ポイント(60.5)低い。有給休暇取得率は58.0%(54.1)。3歳以上短時間勤務制度はあるが、育児サービス費用補助制度はなし。管理職女性比率は42.8%(86.4)と業界トップクラスで部長以上が14.1%(73.2)と高い。男性育休取得者は1名。多様な人材活用部署はないがFA制度はある。女性定着率は100%。	女性の活躍推進を掲げ、女性の役職者の割合をグラフ化して開示。新卒採用は総合職(全国・エリア)とカウンター職だが、ルートチェンジ制度で結婚・出産・育児・介護などの事情により、社員区分の変更が可能。
日本生命保険 (70,806人)連結73,578人 (第Ⅰ象限企業)	8 115.1	10 56.1	5 59.0	平均勤続年数は9.2年と平均以下。管理職女性比率12.3%(51.8)で業界平均並み。部長職以上の女性比率2.2%(41.7)、役員比率は0%。男性の育休取得者は504名と最多。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度あり。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など制度はすべて充実している。有給取得率は53.0%(50.9)で業界平均。	部長6名を含む435名の女性管理職がいるが女性管理職数の目標を平成30年度始520名(平成26年対比20%増)を掲げる。男性の育休取得率100%を達成。イクメン企業アワード2014「特別奨励賞」受賞。新卒採用は「総合職・営業総合職・CS総合職・業務職」などの種別があり、新卒は固定給の営業もあり。その他ニッセイータルパートナー(「固定給+実績給」)がある。
東京海上ホールディングス (保険業) (17,217人)連結33,310人 (第一象限企業)	9 114.6	11 43.4	6 71.2	勤続年数は10.4年だが、30代から40代で26ポイントも減ってしまう。管理職女性比率5.1%(43.6)、役員比率が5.6(52.6)と業界水準を上回る。男性育休取得者数は10名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度あり。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など制度はすべて充実している。有給取得率は60.7%(55.9)で平均以上。	2013年度「ダイバーシティ経営企業100選」受賞「2013年度なでしこ銘柄」選定。一定の条件に合致した場合、本人の希望に応じて、地域型従業員から全国型従業員へ、全国型従業員から地域型従業員への転換に応募することが可能。
朝日生命保険 (16,847人)	15 102.8	26 44.4	7 58.4	前従業員の8割が女性で女性定着率106.7%。管理職女性比率9.3%(48.4)と比率は低い。男性育休取得者は7名。多様な人材活用部署、FA制度あり。フレックスタイム制度はない。	女性が8割をしめる。社長を委員長とする「女性の活躍推進委員会」を組成し、経営トップ自らが「朝日生命ポジティブ・アクション」を推進するメッセージを発信。ポストチャレンジなど、エリア総合職が多部署にチャレンジできる制度などを推進。
大和証券グループ本社 (611人)連結13,317人	14 104.5	22 46.8	8 57.7	管理職女性比率7.4%(46.2)、部長職以上の女性比率6.2%(55.8)、役員に占める女性比率は7.3%(55.8)。男性育休取得者は19名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度あり。	ワークライフバランス施策に関して、目標と進捗状況を開示。19時前退社の徹底や年休取得の促進など働き方改革で知られる。女性マネジメント層の拡大を加速し、女性役員7名、管理職267名。新卒採用ページにも女性活躍を数字で開示。新卒採用の半分が女性。
SBIホールディングス (証券、商品先物取引業) (172人)連結5,352人	16 101.2	27 43.7	9 57.4	管理職女性比率16.5%(56.6)、部長職以上の女性比率7.4%(58.4)、役員に占める女性比率は4.8%(51.0)。中途採用女性比率は11.11(76.5)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制度なし。FA制度あり。	両立支援のみ記載あり。

注1)「順位」は証券・保険・金融33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】

「出産・育児を越えて就業継続」を目指す女子学生にお勧めのタイプ3（第IV象限）は、「A. 就業継続・WLB指標」は電気機器業界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」は平均以下の企業群です。この3社は明らかに女性向けの職種を限って採用しているところが特徴です。

就業継続条件では、3社のうち2社の有給休暇取得率は高くなっています。

特に女性従業員の多い朝日生命は有給休暇取得率が79.1%で業界ではトップクラスです。結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、転居の必要性が生じた場合、転居先の勤務地に転勤することができる制度や、3年以上の勤務者が辞めても戻ってこられる制度なども、長く働きたい女性には有効な制度でしょう。

顧客データ管理の厳しい業界なので、在宅などの働き方は難しいのですが、いずれも限られた職種の女性に優しい企業と言えます。長期就業を望む女性におすすめです。

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—

証券・保険・金融業 「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		
三菱UFJニコス (金融業) (3,249人)連結3,561人	12	5	21	勤続年数は15.1年(63.2)。平均勤続年数の男女差は-0.9年。また、40歳代女性比率は30歳代から-2.6。有休取得率は66.8(59.9)と平均以上。3歳以上短時間勤務制度あり、フレックスタイム制度・育児サービス費用の補助制度なし。女性定着107.7。男性育児休業取得者1名。	従業員の「多様な働き方」を支援するため、育児勤務対象期間を広げ、「半休制度」の利用可能日数も拡大。採用は基幹職とエリア職があるがコース転換制度がある。
	107.4	59.9	47.5		
住友生命保険 (42,109人)	11	6	17	37,155人が女性従業員。勤続年数は13.2年(57.1)と平均以上。平均勤続年数の男女差は1.2年と短い(56.9)。30代から40代で5.9ポイント減る。有給休暇取得率は79.1%(67.9)で業界ではトップクラス。3歳以上短時間勤務制度、育児サービス費用の補助制度あり、フレックスタイム制度なし。女性定着率74.9で平均。男性育児休業取得者39名。	総合職、一般職採用があり、職種転換は可能。結婚や配偶者の転勤、家族の介護など、転居の必要性が生じた場合、転居先の勤務地に転勤することができる制度や3年以上の勤務者は退職後のジョブカムバック制度がある。
	108.3	59.1	49.2		
野村ホールディングス (証券、商品先物取引業) (12,908人)連結27,670人	13	8	18	勤続年数は12.8年(55.8)。平均勤続年数の男女差は-2.8年。女性比率は30歳代から40代にかけて-2.2ポイント(60.9)と現象が小さい。有休取得率は49.0%と業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度・育児サービス費用の補助制度あり。フレックスタイム制度なし。女性役員比率7.7%。男性育児休業取得者7名。柔軟な働き方の制度はない。	2014年3月に「なでしこ銘柄」に選定される。HPIには野村グループとしてダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みなどが記載。女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を経団連のウェブサイト上で公開している。総合職とエリアを限定されたFA社員の募集がある。
	106.3	57.5	48.8		

注1)「順位」は証券・保険・金融33社中の順位を示す。

注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。

注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) 電気機器業 <図 2>

『CSR 企業総覧 2015 年版』に掲載された電気機器業の企業数は 114 社にのぼり、家電製品やパソコンメーカーなど知名度の高い企業が名を連ねています。図 2 はその中から「女性の平均勤続年数」に回答のあった 91 社を対象に「A.就業継続・WLB 指標」と「B.キャリア・フレキシブルワーク指標」によって評価した結果です。A 指標、B 指標ともに業界の平均水準を上回る第 I 象限にはソニー他、大手・著名企業 23 社 (25.3%) が位置していますが、対極の第 III 象限 (A 指標・B 指標ともに業界平均以下の水準) に属する企業が 34 社 (37.4%) と最も多くなっています。

電気機器業 (91 社平均) の特徴をみると、平均従業員数は 5,168 人で企業規模は大きいものの従業員に占める女性比率は 15.0% (30 歳代 19.1%、40 歳代 15.8%) に留まり、今後、女性雇用の拡大が求められます。しかし、女性の平均勤続年数は 14.9 年と長く、入社後 3 年間の定着率も 82.7% で、証券・保険・金融業 (72.1%) よりも高い点は注目です。

この背景には、「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」のある企業が 80%、「同フレックスタイム制度」を備える企業が 50%あり、有給休暇取得率も 60.6%で、就業継続を目指す女性には両立支援の環境が整っていることが窺えます。

他方、女性のキャリアアップという面では、証券・保険・金融業界に比べ大幅に遅れていることは一目瞭然です。管理職女性比率は 2.4%と低く、2020 年までに指導的地位に就く女性比率 30%の達成 (「202030」) には遠く及ばない実情にあります。ダイバーシティの推進も緊急の課題と言えます (「多様な人材活用部署」を有する企業は 30%、91 社中 27 社)。

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】

電気機器業界で “いきいきキャリアウーマン” にチャレンジしたい女子学生にお勧めは第 I 象限企業 23 社です。「女性活躍推進法」が近々には成立し、企業として女性採用比率の改善、女性の管理職への登用が課題となる中で意欲の高い女子学生は歓迎されるはずです。

表 4 は、なかでも特にお勧めの 5 社です。ソニー他 5 社に共通するのは、従業員に占める女性比率は現状では 10~20%余りと低いものの、女性の勤続年数は 16~19 年と非常に長いことです。ソニー (19.4 年) とコニカミノルタ (19.4 年) では男性の勤続年数を上回っています。子育てとの両立支援の制度の整備のみならず、有休取得率が高いことも共通点です。

一方、これら 5 社の「キャリア・フレキシブルワーク指標」は 3~9 位と業界トップ 10 に入っています。管理職女性比率は、ソニー、NEC、富士通では 4~5%近い水準に達しています。ソニーは「ダイバーシティ&インクルージョン」の下、「女性活躍推進宣言」を公表、東芝は「ダイバーシティの推進」を掲げ、事務系、技術系の女性採用比率の目標をそれぞれ 50%、25%に設定、富士通は「多様性の受容」を経営の最重要課題に位置付けて「ダイバーシティ経営企業 100 選」(2014 年) を受賞するなど、各企業が女性活躍推進を経営戦略に位置づけて意識的に取り組んでいる結果と言えます。

表4 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ーチャレンジ志向の女子学生にお勧め：図2-第I象限5社ー

電気機器業 「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 ー企業の公式ホーム ページからー
	順位 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
ソニー(14,642人) 連結 140,900人	1	2	6	ソニーは就業継続・WLB指標(70.4)、キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(69.7)ともに高い水準にある電気機器業界の最も優良な企業である。勤続年数は19.4年(61.3)で男性よりも1.8年長い(63.1)。女性比率は30歳代(15.5%)よりも40歳代(21.7%)の方で高くなっている(63.1)。有休取得率は77.6%(67.6)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(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備え、子育て支援制度は整っている。 一方、管理職女性比率は4.5%(56.4)と高く、特に部長職以上に占める女性比率(3.7%、76.2)と役員女性比率(5.4%、73.1)は業界平均を大きく上回っている。男性の育休取得者は623人(61.2)と業界内で突出しており、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(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)を備えているが、FA制度(44.0)はない。	「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げ、「女性活躍推進宣言」を公表。2020年に女性の管理職比率15%の目標を設定。「CSRレポート」では、女性の活躍、WLBの推進を謳い、育児・介護の両立支援制度を公表。2007.10.13年に「くるみんマーク」を取得。2013年度育児休職取得者(205名)の復職率は93.2%。50を超えるコース(職種)別採用を実施。
	140	70.4	69.7		
NEC(24,237人) 連結 100,914人	2	11	3	NECのキャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(71.9)は業界3位と高い。管理職女性比率は4.9%(57.6)と高く、特に部長職以上に占める女性比率(3.7%、76.2)はソニーと並んでいる。多様な人材活用部署(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を備え、男性の育休取得者も7人ではあるが(61.2)。 業界11位の就業継続・WLB指標(63.2)をみると、勤続年数は17.9年(57.5)で男性(18.3年)とほぼ等しい。30歳代(21.0%)の女性比率は40歳代(21.6%)になっても維持されている(55.4)。有休取得率は67.4%(57.0)と高い。就学前の子を持つ社員を対象とした短時間勤務制度(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。	女性の活躍・両立支援に関して特記事項なし。新卒採用ホームには、研究開発、SE、営業、スタッフ職の中で女性社員も紹介されている。
	135.1	63.2	71.9		
コニカミノルタ(6,342人) 連結 40,401人	3	4	9	勤続年数は19.4年(61.3)でソニーと同じく男性よりも1.1年長い(60.4)。女性比率は30歳代(12.4%)よりも40歳代(20.2%)で7.8ポイントもアップしている(65.4)。有休取得率は62.5%(51.9)で業界平均並み。就学前の子を持つ社員対象の短時間勤務制度(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。 キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(67.2)は業界9位である。部長職以上に占める女性比率(1.3%、54.9)は業界平均を上回るが管理職女性比率は2.1%(49.3)と低く、役員に女性はいない。40歳未満の女性社員に占める大卒・修士以上の中途採用者の割合は4.6%(70.3)と業界で5番目に高い。多様な人材活用部署(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を備え、男性の育休取得者は10人いた(61.2)。	「新卒採用情報2016」の中でWLB実現の施策として「妊娠・出産・育児・看護・介護」に関わる制度を紹介、「女性社員のキャリアとライフ」で活躍する女性(6人)を紹介している。 採用情報以外では、特記事項なし。
	134.0	66.8	67.2		
東芝(35,943人) 連結 200,260人	4	12	7	勤続年数は16.0年(52.8)で男性よりも1.9年短い(48.9)。30歳代(11.6%)と40歳代(11.5%)の女性比率に変化はないが、いずれも1割余りで女性は少ない。有休取得率は79.1%(69.1)で業界2位の高さである。就学前の子を持つ社員対象の短時間勤務制度(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。 業界7位のキャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(69.5)をみると、管理職女性比率(3.8%、54.3)、部長職以上に占める女性比率(2.5%、65.5)、役員女性比率(2.3%、57.7)ともに業界平均を上回って高い。女性定着率は高く(91.6%、53.3)、男性の育休取得者も8人(61.2)いた。多様な人材活用部署(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を備えている。	「ダイバーシティの推進」を経営戦略に掲げ、「女性従業員のキャリア形成促進」として女性役職者比率を2015年度に5%以上(2013年度3.8%、289人)、事務系、技術系の女性採用比率の目標をそれぞれ50%、25%に設定して活動中。「多様な働き方の支援」として仕事と育児・介護の両立支援制度、長時間労働改善の取り組み、WLB促進を広く掲げる。
	132.3	62.8	69.5		
富士通(25,616人) 連結 162,393人	5	19	8	総合指標(A+B)で業界5位の富士通は、キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(68.5)が8位に位置している。その内容をみると、管理職女性比率は4.3%(55.8)と高く、特に部長職以上に占める女性比率(3.6%、75.3)はソニー、NECに次いで業界4位の高さである。しかし、役員に女性はいない。女性定着率は94.5%(54.4)と高く、男性の育休取得者も5人(61.2)いた。多様な人材活用部署(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を備えている。 一方、就業継続・WLB指標(60.5)をみると、勤続年数は17.3年(56.0)で男性よりも2.7年短い(45.8)。40歳代(14.7%)の女性比率は30歳代(15.5%)より若干低下する(53.5)。有休取得率は68.5%(58.2)で、就学前の子を持つ社員対象の短時間勤務制度(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。	「多様性の受容(ダイバーシティ&インクルージョン)」を経営の最重要課題に位置付けている。2014年に「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞。2011年度より「女性リーダー育成プログラム」を実施。2005～15年に4期に亘る「仕事と育児・介護の両立支援」の行動計画を実践。各種制度の利用者数を公表している。「くるみんマーク」を取得。
	129.0	60.5	68.5		

1)「順位」は電気機器業91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象限】

電気機器業界で「バリバリ仕事がしたい！」女子学生に特にお勧めは表5の4社です。No.1のシスメックスの「キャリア・フレキシブルワーク指標」は業界トップ水準で、管理職女性比率は6.8%、特に部長職以上に占める女性比率(5.0%)は業界1位です。同社ホームページでは「2011年度にくるみんマークを取得」とありますが、「就業継続・WLB指標」は業界68位と低く、有休取得率も49.0%で、それなりの覚悟が必要かもしれません。

お勧めNo.2の日立製作所(役員女性比率4.5%)は、経営戦略として「ダイバーシティ for NEXT 100」を推進、2020年度までに女性管理職1,000人(2012年度比2.5倍)を掲げています。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度、FA制度を完備し、女性定着率が91.0%と高いことも魅力です。

お勧めNo.3の富士ゼロックスの管理職女性比率は5.0%と高く、うち部長職以上に占める女性比率(4.4%)はシスメックスに次いで業界2位です。高学歴女性の中途採用者数14名は業界で2番目に多く注目されますが、女性定着率(74.0%)の改善と「多様な人材活用部署」の設置が今後の課題です。その点、TDKの女性定着率(105.6%)は高く、入社後3年間の離職者はゼロで、キャリアアップの制度面も完備しています。

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5社―

電気機器業 「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		
シスメックス(1,905人) 連結 5,401人 [臨床検査機器などの開発・製 造・販売・輸出入]	20	68	2	「バリバリ仕事したい！」女子学生にお勧め企業No.1はシスメックスである。キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標は72.3と業界トップ水準である。管理職女性比率は6.8%(63.3)と高く、特に部長職以上に占める女性比率(5.0%、87.7)は業界1位である。しかし役員に女性はいない(46.3)。女性定着率は100%で離職者はいなかった。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(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)を備えているが、FA制度(44.0)はない。男性の育休取得者は1名いた(61.2)。就業継続・WLB指標は業界68位と低く、有休取得率は49.0%(38.0)でかなり低い。	単体(2,230名)の女性比率(女797名)は35.7%(パート等を含む。2014年3月31日現在)。HPIには「仕事と家庭の両立支援」を掲げ、諸制度の利用者数を公表している。社内託児所「シスメックスキッズパーク」を設置し常時保育・一時保育を実施。2011年度に「くるみん」マークを取得。
116	43.7	72.3			
日立製作所(33,500人) 連結 320,725人 (第Ⅰ象限企業)	6	26	4	日立製作所のキャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(71.4)は業界4位である。管理職女性比率は3.8%(54.3)であるが、部長職以上に占める女性比率(2.7%、67.3)、役員女性比率(4.5%、68.7)は業界5～7位の高さである。女性定着率は91.0%(53.1)、多様な人材活用部署(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を完備し、女性のキャリアアップをサポートしている。男性育休取得者は13名いた(61.2)。就業継続・WLB指標は業界26位であるが、「バリキャリア追求」の女子にお勧め企業4社の中では上位に位置している。	2014年度に2年連続で「なでしこ銘柄」に選定された。経営戦略として「ダイバーシティ for NEXT 100」を推進中。女性のキャリア形成促進、仕事と家庭の両立支援制度拡充はその柱を成す。目標に2020年度までに女性管理職1,000人(2012年度比2.5倍)を掲げる。
127.6	56.1	71.4			
富士ゼロックス (8,681人) 連結 46,131人 (第Ⅰ象限企業)	12	39	5	キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(69.9)が日立に次いで高いのが富士ゼロックスである。管理職女性比率は5.0%(57.9)と高く、うち部長職以上に占める女性比率(4.4%、82.7)はシスメックスに次いで業界2位である。役員女性比率も2.6%(59.2)と高い。大卒・修士以上の女性の中途採用者数は14名で業界で2番目に多く、中途採用女性比率は2.1%(55.9)と高い。しかし女性定着率は74.0%(46.8)で業界平均よりも低い。男性育休取得者は8名おり(61.2)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を有するが、多様な人材活用部署(43.5)はなく、設置が今後の課題である。就業継続・WLB指標(39位)は業界平均水準並みであり、一層の整備が求められる。	人材の「多様性への取り組み」に女性の活躍を位置づけるが、2011年の役員・管理職の女性比率(単独で3.3%)の公表に留まる。仕事と家庭を両立できる環境づくりに早期から取り組む(育児休業 1988年度、家族介護休職 1990年度)。現在、制度を活用した就業継続が当たり前の風土として定着と述べている。
122.3	52.5	69.9			
TDK(3,652人) 連結 83,581人 (第Ⅰ象限企業)	15	35	10	“バリキャリア追求”女子学生に“特にお勧め”企業の最後はTDKである。TDKの特徴は、管理職女性比率は1.6%(47.8)で業界平均以下であるが、部長職以上に占める女性比率が2.2%(62.9)と高いことである。役員に女性はいない(46.3)。女性定着率は105.6%(58.5)で入社後3年間の離職者はいない。制度面では、多様な人材活用部署(65.3)、フレックスタイム制度(57.0)、FA制度(66.6)を完備し、男性の育休取得者も1名いた(61.2)。就業継続・WLB指標(35位)の一層の整備が望まれる。	「人権尊重・機会均等への取り組み」の一環として2007年より「ダイバーシティ・アクション推進プラン」を実施。2014年度に「くるみん」マークを取得。「新卒採用2016」のトップに「活躍する女性社員」と「ダイバーシティ支援制度」をアピールしている。
119.3	53.8	65.5			

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」は電気機器業91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。

4) 電気機器業界のキャリア・フレキシブルワーク(FW)指標のトップはアライドテレシスHD(72.8)であるが、高い管理職女性比率(27.3%、124.5)、役員女性比率(6.3%、77.6)は、従業員数56人のHDに関するものであること、管理職女性比率以外には、A指標、B指標共に特にお勧め企業に相当する内容が見られないことから、対象から外した。

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】

「出産・育児を越えて就業継続」を目指す女子学生にお勧めのタイプ3（第IV象限）は、「A. 就業継続・WLB指標」は電気機器業界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」は平均以下の企業群です。ここには20社が位置していますが、その趣旨からして、「A. 就業継続・WLB指標」の順位30位（表10参照）以内くらいをめざすことが望ましいでしょう。

そのうち特にお勧めの企業は表6の5社です。これらの企業に共通するのは、「A. 就業継続・WLB指標」が業界トップのセイコーエプソンをはじめ女性の勤続年数がきわめて長く、男性を上回っていることです。セイコーエプソンと横河電機は同じく22.3年、三菱電機18.8年、日本信号は22.6年で業界91社の中で最長です。

この背景には、いずれの企業も、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」、「育児サービス費用補助制度」を備え、CSRの一環として「働きやすい職場環境」やWLBをめざしていることです。すでに指摘したように、電気機器業界は従業員に占める女性比率は高いとは言えませんが、的確な企業選びと就業継続を目指すしっかりとした意志を持って臨めば、出産・育児を越えて長期就業を実現できるでしょう。

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2-第IV+I象限5社—

電気機器業 「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 偏差値計	順位 偏差値	順位 偏差値		
セイコーエプソン (11,680人) 連結 73,171人 (第I象限企業)	8	1	20	“WLB重視のしっかり女子”にお勧めトップはセイコーエプソンである。就業継続・WLB指標は業界トップ(70.5)。勤続年数は22.3年(68.6)で業界2位の長さで、男性よりも3.8年長い(70.8)。女性比率は必ずしも高いとは言えないが、30歳代(13.8%)よりも40歳代(20.0%)で上昇し、女性の継続就業が窺える(63.2)。有休取得率は60.0%(49.3)でほぼ業界平均水準である。両立を支援する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(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備え、子育て支援制度は整っている。キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(57.0)は業界20位で、部長職以上に占める女性比率(2.2%、62.9)は業界平均を上回るが、管理職女性比率は1.3%(46.9)と低い。	「セイコーエプソン」は商号。企業名「エプソン」。CSRに「働きやすい職場環境」を掲げ、育児休職取得者数(2014年度女性49人、男性18人、復職率98%)、介護休職取得者数(計4名)を公表。「くるみんマーク」を取得。賞金制度は、年齢、学歴、男女差による報酬差を排除、仕事上の成果・プロセスを評価した制度を導入している。
横河電機(2,958人) 連結 19,837人 (第I象限企業)	13	3	27	横河電機の勤続年数もセイコーエプソンと同じく22.3年(68.6)で業界2位である。男性よりも0.8年長い(59.3)。女性比率は30歳代(14.0%)よりも40歳代(17.5%)が高まっているが(59.4)、30歳代の女性比率は業界平均以下である。有休取得率は59.9%(49.2)で業界平均以下である。両立を支援する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(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。	CSRの一環に「キャリア開発とワークライフバランス」を掲げるが、特に女性の活躍/両立支援といった指摘は見られない。2007年度に「くるみんマーク」を取得。法定を上回る育児・介護休暇制度を男女を問わず利用、職場の支え合う風土で育休取得者ほぼ全員が復職を実現とある。
三菱電機(29,880人) 連結 124,305人 (第I象限企業)	10	5	17	勤続年数は18.8年(59.8)で男性よりも1.8年長い(63.1)。しかし、女性比率は40歳代の方が高い(58.9)とはいえ、30歳代で7.7%、40歳代で10.8%と業界平均を下回る。有休取得率は63.2%(52.7)。両立を支援する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(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。キャリア・フレキシブルワーク(FW)指標(59.0)は業界17位であるが、管理職女性比率は1.4%(47.2)と低く、女性の定着率(75.6%、47.4)も業界平均以下である。しかし、キャリアアップの制度面は完備している。	CSRの一環として「働きやすい職場環境の整備」を掲げる。2007年(第1期)と2012年(第2期)に「子育てサポート企業」「くるみん」の認定を受けた。新卒採用サイトに「女性の活躍推進」を掲げ、女性社員を多数紹介、種々の両立支援制度および子育てと両立する女性の声を掲載している。
リコー(11,240人) 連結 108,355人 (第I象限企業)	14	6	23	勤続年数は17.6年(56.8)で男性(18.2年)よりも若干短い(53.9)。女性比率は30歳代で13.1%、40歳代で18.3%で高いとは言えないが、40歳代で5.2ポイント上昇している(61.8)。有休取得率は73.6%で業界平均を超えている(63.4)。両立を支援する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(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)、育児サービス費用補助制度(65.3)を備えている。	「ダイバーシティ推進」と「ワークライフ・マネジメント」を経営戦略に位置づけ、関連の諸制度を詳しく紹介している。女性の勤続年数は1998年の9.1年から2013年には17.2年に上昇。「ダイバーシティ経営企業100選」(2013年)に選出されたほか、各種の受賞歴がある。
日本信号(1,207人) 連結 2,819人 [交通運輸インフラ事業他]	24.0	7.0	59.0	日本信号の勤続年数は22.6年(69.4)で業界91社の中で一番長い。男性(17.1年)よりも5.5年長い(77.3)。30歳代、40歳代の女性従業員数は無回答であり、女性比率は算出できない(参考:従業員数中の女性比率 14.1%)。有休取得率は60.9%(50.3)で業界平均並み。両立を支援する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(55.6)、フレックスタイム制度(59.8)を有するが、育児サービス費用補助制度はない(43.5)。	会社情報には特記事項なし。新卒採用サイトの社員紹介に女性も登場。また「日本信号で活躍する女性たち(3人)」の座談会を掲載。
	108.8	64.6	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5社を掲載。

「順位」は電気機器業91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。

図1：2つの指標でみた証券・保険・金融業33社の企業ランキング

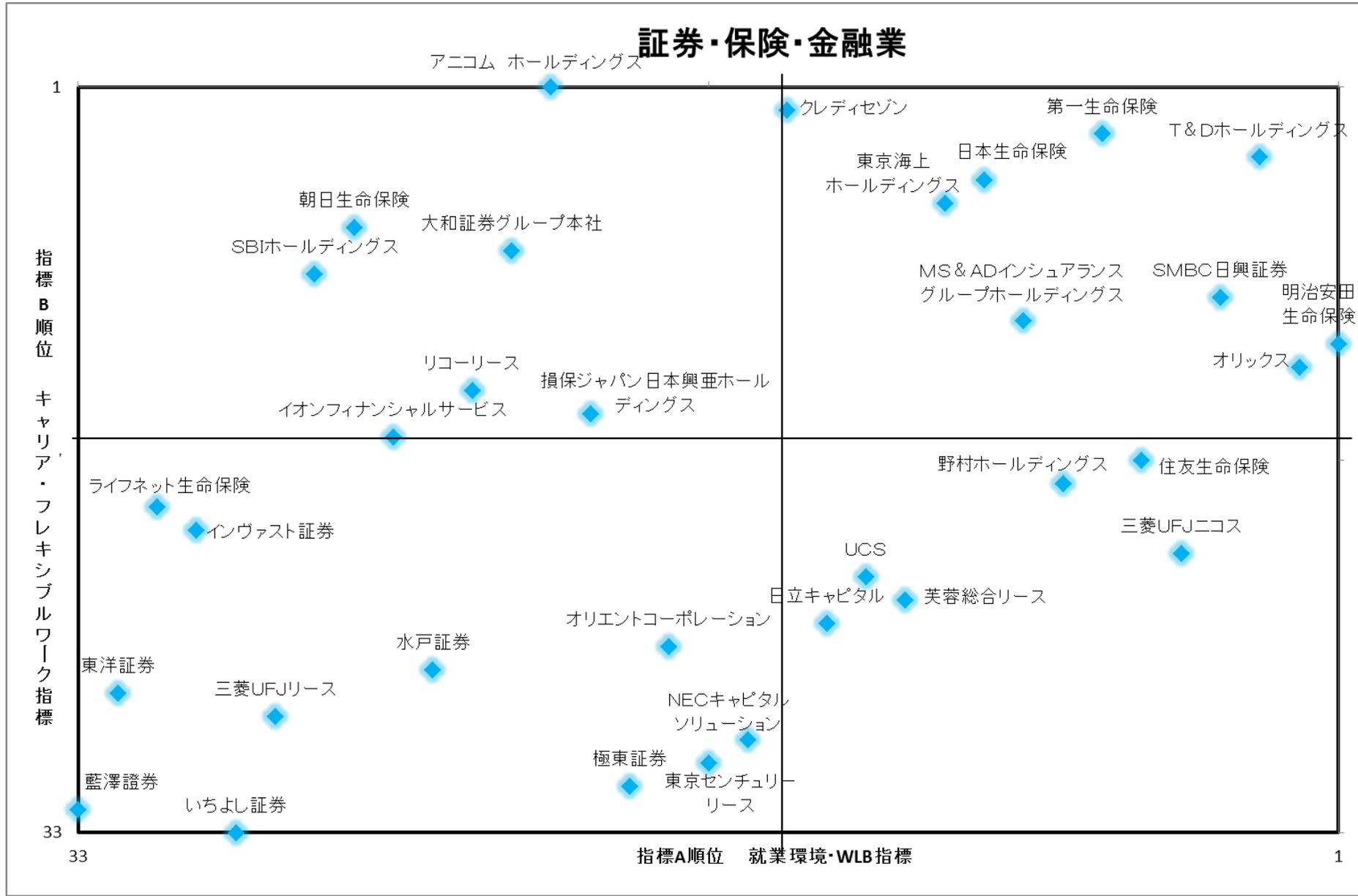


図 2 : 2つの指標でみた電気機器業 91 社の企業ランキング

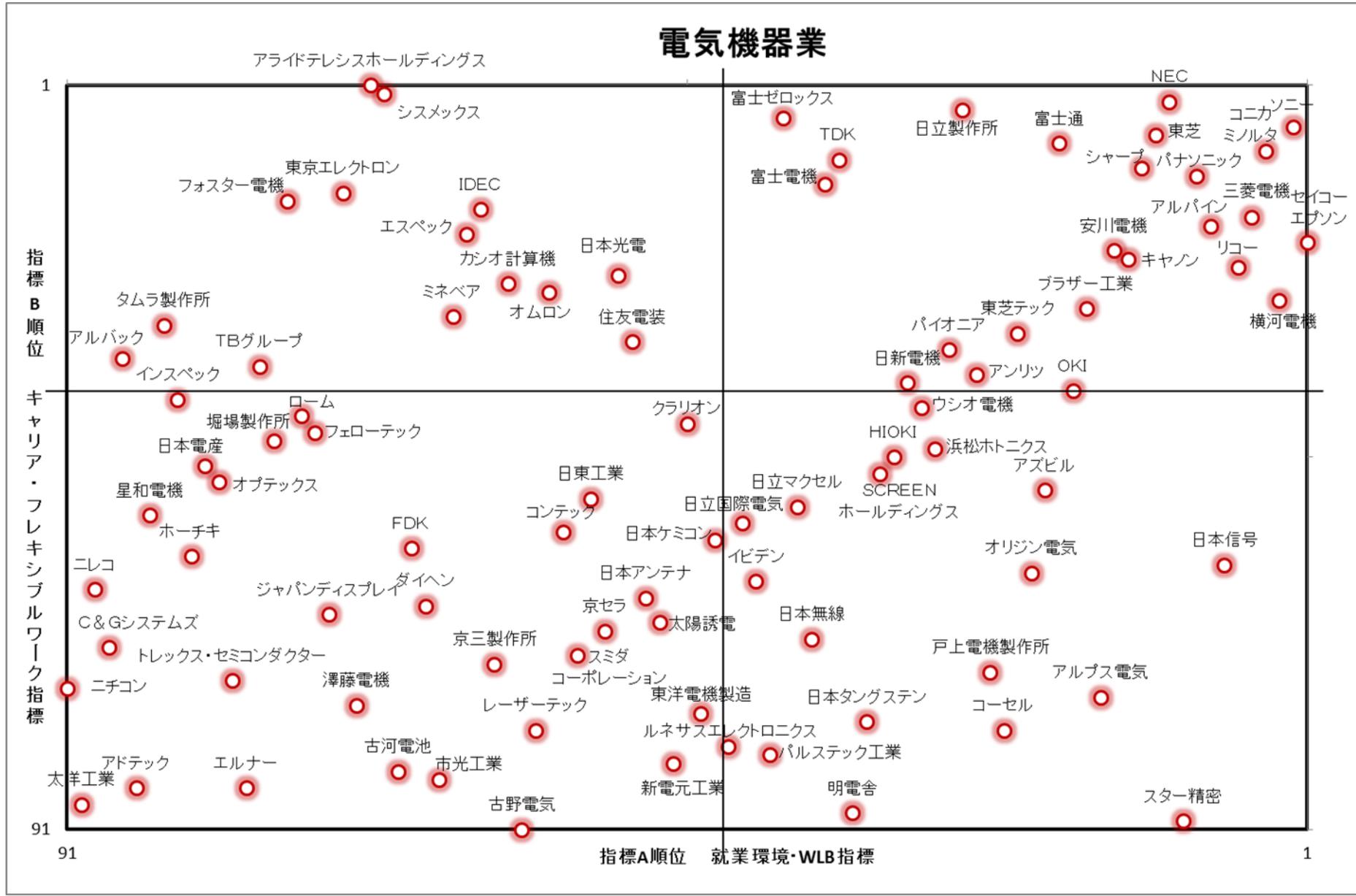


表 10 証券・保険・金融業 33 社

A 就業環境・WLB 指標

B キャリア・フレキシブルワーク指標

社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
明治安田生命保険	1	69.6	アニコム ホールディングス	1	75.8
オリックス	2	66.5	クレディセゾン	2	71.3
T&Dホールディングス	3	63.6	第一生命保険	3	63.6
SMBC日興証券	4	63.3	T&Dホールディングス	4	60.1
三菱UFJニコス	5	59.9	日本生命保険	5	59.0
住友生命保険	6	59.1	東京海上ホールディングス	6	58.7
第一生命保険	7	57.6	朝日生命保険	7	58.4
野村ホールディングス	8	57.5	大和証券グループ本社	8	57.7
MS&ADインシュアランスグループホールディングス	9	56.9	SBIホールディングス	9	57.4
日本生命保険	10	56.1	SMBC日興証券	10	54.8
東京海上ホールディングス	11	56.0	MS&ADインシュアランスグループホールディングス	11	54.8
芙蓉総合リース	12	55.5	明治安田生命保険	12	54.1
UCS	13	53.9	オリックス	13	52.8
日立キャピタル	14	52.8	リコーリース	14	51.2
クレディセゾン	15	50.7	損保ジャパン日本興亜ホールディングス	15	51.1
NECキャピタルソリューション	16	48.6	イオンフィナンシャルサービス	16	50.0
東京センチュリーリース	17	48.4	住友生命保険	17	49.2
オリエン트コーポレーション	18	48.3	野村ホールディングス	18	48.8
極東証券	19	48.2	ライフネット生命保険	19	48.5
損保ジャパン日本興亜ホールディングス	20	48.0	インヴァスト証券	20	47.7
アニコム ホールディングス	21	47.2	三菱UFJニコス	21	47.5
大和証券グループ本社	22	46.8	UCS	22	44.2
リコーリース	23	46.8	芙蓉総合リース	23	43.9
水戸証券	24	46.5	日立キャピタル	24	43.4
イオンフィナンシャルサービス	25	44.6	オリエン트コーポレーション	25	43.4
朝日生命保険	26	44.4	水戸証券	26	40.4
SBIホールディングス	27	43.7	東洋証券	27	39.2
三菱UFJリース	28	43.6	三菱UFJリース	28	38.9
いちよし証券	29	41.7	NECキャピタルソリューション	29	38.7
インヴァスト証券	30	32.7	東京センチュリーリース	30	38.5
ライフネット生命保険	31	32.6	極東証券	31	37.0
東洋証券	32	30.0	藍澤証券	32	35.4
藍澤証券	33	28.9	いちよし証券	33	34.6

表 11 電気機器業 91 社ランキング

A 就業環境・WLB 指標

B キャリア・フレキシブルワーク指標

社名	順位 A	偏差値 A	社名	順位 B	偏差値 B
セイコーエプソン	1	70.5	アライドテレシスホールディングス	1	72.8
ソニー	2	70.4	シスメックス	2	72.3
横河電機	3	67.0	NEC	3	71.9
コニカミノルタ	4	66.8	日立製作所	4	71.4
三菱電機	5	65.6	富士ゼロックス	5	69.9
リコー	6	65.6	ソニー	6	69.7
日本信号	7	64.6	東芝	7	69.5
アルパイン	8	63.9	富士通	8	68.5
パナソニック	9	63.2	コニカミノルタ	9	67.2
スター精密	10	63.2	TDK	10	65.5
NEC	11	63.2	シャープ	11	64.9
東芝	12	62.8	パナソニック	12	64.1
シャープ	13	62.7	富士電機	13	63.4
キヤノン	14	61.7	東京エレクトロン	14	61.0
安川電機	15	61.3	フォスター電機	15	60.7
アルプス電気	16	61.2	IDEC	16	60.2
ブラザー工業	17	60.9	三菱電機	17	59.0
OKI	18	60.9	アルパイン	18	58.9
富士通	19	60.5	エスペック	19	58.2
アズビル	20	59.8	セイコーエプソン	20	57.0
オリジン電気	21	59.0	安川電機	21	57.0
東芝テック	22	58.5	キヤノン	22	56.6
コーセル	23	58.3	リコー	23	55.9
戸上電機製作所	24	57.9	日本光電	24	55.5
アンリツ	25	56.7	カシオ計算機	25	55.1
日立製作所	26	56.1	オムロン	26	55.1
パイオニア	27	55.9	横河電機	27	54.7
浜松ホトニクス	28	55.4	ブラザー工業	28	54.1
ウシオ電機	29	55.3	ミネベア	29	53.9
日新電機	30	55.1	タムラ製作所	30	53.8
HIOKI	31	55.1	東芝テック	31	52.9
SCREENホールディングス	32	54.3	住友電装	32	52.8
日本タングステン	33	53.9	パイオニア	33	52.6
明電舎	34	53.8	アルバック	34	51.9
TDK	35	53.8	TBグループ	35	51.8
富士電機	36	53.5	アンリツ	36	51.5
日本無線	37	53.4	日新電機	37	50.7
日立マクセル	38	52.7	OKI	38	50.1
富士ゼロックス	39	52.5	インスペック	39	49.8
パルステック工業	40	52.2	ウシオ電機	40	49.8
イビデン	41	51.5	ローム	41	49.5
日立国際電気	42	51.0	クラリオン	42	49.2
ルネサスエレクトロニクス	43	50.0	フェローテック	43	49.1
日本ケミコン	44	49.7	堀場製作所	44	48.7
東洋電機製造	45	49.1	浜松ホトニクス	45	48.4
クラリオン	46	48.8	HIOKI	46	48.3
新電元工業	47	48.5	日本電産	47	47.3
太陽誘電	48	48.1	SCREENホールディングス	48	47.1
日本アンテナ	49	47.1	オプテックス	49	47.0
住友電装	50	46.9	アズビル	50	46.8

日本光電	51	46.6	日東工業	51	46.1
京セラ	52	46.5	日立マクセル	52	45.8
日東工業	53	46.4	星和電機	53	45.5
スミダコーポレーション	54	45.9	日立国際電気	54	45.4
コンテック	55	45.8	コンテック	55	45.1
オムロン	56	45.7	日本ケミコン	56	45.0
レーザーテック	57	45.7	FDK	57	44.9
古野電気	58	45.6	ホーチキ	58	44.5
カシオ計算機	59	45.6	日本信号	59	44.2
京三製作所	60	45.2	オリジン電気	60	44.0
IDEC	61	45.2	イビデン	61	43.7
エスベック	62	45.0	ニレコ	62	43.3
ミネベア	63	44.5	日本アンテナ	63	43.3
市光工業	64	44.5	ダイヘン	64	43.2
ダイヘン	65	43.9	ジャパンディスプレイ	65	42.8
FDK	66	43.9	太陽誘電	66	42.6
古河電池	67	43.8	京セラ	67	42.5
シスメックス	68	43.7	日本無線	68	42.4
アライドテレシスホールディングス	69	43.6	C&Gシステムズ	69	42.3
澤藤電機	70	43.5	スミダコーポレーション	70	41.9
東京エレクトロン	71	42.7	京三製作所	71	41.8
ジャパンディスプレイ	72	42.5	戸上電機製作所	72	41.7
フェローテック	73	42.4	トレックス・セミコンダクター	73	41.6
ローム	74	41.9	ニチコン	74	41.1
フォスター電機	75	41.4	アルプス電気	75	41.0
堀場製作所	76	39.0	澤藤電機	76	40.9
TBグループ	77	38.7	東洋電機製造	77	40.7
エルナー	78	38.5	日本タングステン	78	40.2
トレックス・セミコンダクター	79	38.3	レーザーテック	79	40.2
オブテックス	80	37.6	コーセル	79	40.2
日本電産	81	37.4	ルネサスエレクトロニクス	81	39.6
ホーチキ	82	37.2	パルステック工業	82	39.4
インスベック	83	36.6	新電元工業	83	39.3
タムラ製作所	84	36.0	古河電池	84	37.5
星和電機	85	35.9	市光工業	85	37.4
アドテック	86	35.6	エルナー	86	36.8
アルバック	87	35.2	アドテック	86	36.8
C&Gシステムズ	88	34.3	太洋工業	88	36.6
ニレコ	89	33.7	明電舎	89	35.7
太洋工業	90	29.4	スター精密	90	35.2
ニチコン	91	25.1	古野電気	91	35.0