

女子学生のための優良企業ランキング 第5回  
(繊維製品業、陸運業・海運業・空運業、建設業) 発表

2016年1月18日

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。昨年（2015年）8月25日によりやく「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）が成立し、本年（2016年）4月から施行されます。

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採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率などの状況を把握し、その改善に向けた具体的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5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」＝企業評価の研究発表は、まさしく「女性活躍推進法」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、「繊維製品業」「陸運業・海運業・空運業」「建設業」の3業種を取りあげました。これで通算13業種になりますが、個々の企業の差だけではなく、業界毎の特徴もみえてきました。

“第5回女子学生のための優良企業ランキング発表会”は、3月からの就職広報のスタートを意識して開催日程を決めました。

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再度の変更（6月採用選考開始）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2017年3月卒業生の皆さん、3年生への進級をまじかに就職活動が現実味を帯びてきた2018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4回目の発表については、女性文化研究所のホームページと紀要に掲載しています。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』に掲載の繊維製品業25社、陸運業・海運業・空運業30社、建設業65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繊維製品業17社、陸運業・海運業・空運業20社、建設業50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		
	繊維 製品業	陸運業・ 海運業・ 空運業	建設業
A1 女子の平均勤続年数	15.9年	11.8年	13.9年
A2 平均勤続年数の男女差 (女性-男性)	-2.1年	-4.6年	-3.4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)	-3.8%	-4.6%	-5.5%
A4 有休取得率	55.7%	54.8%	32.5%
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 12/17社)	0.6(有は 12/20社)	0.7(有は 34/50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 8/17社)	0.5(有は 9/20社)	0.1(有は 6/50社)
A7 同上の社員の育児サービス 費用補助制度の有無	0.2(有は 4/17社)	0.4(有は 8/20社)	0.2(有は 8/50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		
	繊維 製品業	陸運業・ 海運業・ 空運業	建設業
B1 管理職女性比率 <sup>2)</sup>	4.7%	4.2%	1.4%
B2 うち部長職以上女性比率 <sup>2)</sup>	1.0%	1.3%	0.2%
B3 役員女性比率 <sup>2)</sup>	1.0%	1.0%	0.1%
B4 中途採用大卒・修士以上 女子比率 <sup>3)</sup>	0.4%	1.9%	0.6%
B5 女性定着率 <sup>4)</sup>	94.7%	95.3%	94.2%
B6 男性育休取得者の有無	0.2(有は 4/17社)	0.5(有は 10/20社)	0.2(有は 10/50社)
B7 多様な人材活用部署の有無	0.3(有は 5/17社)	0.4(有は 7/20社)	0.2(有は 12/50社)
B8 フレックスタイム制度の有無	0.5(有は 9/17社)	0.6(有は 11/20社)	0.2(有は 12/50社)
B9 FA制度の有無	0.2(有は 4/17社)	0.2(有は 3/20社)	0.1(有は 5/50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歳未満の女性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。「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」・「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、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（繊維製品業）、表 11（陸運業・海運業・空運業）、表 12（建設業）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”

### (1) 繊維製品業<図1>

繊維製品業界は歴史の古い業界で、創業100年を超える会社もあります。しかし業態は創業時から変化しており、アパレル、ファッションの分野にとどまらず、素材メーカーとしても、車、医療分野、ロケットの部品までグローバルに展開しています。中小企業でも強い技術を持っている会社が、淘汰から生き残ったとも言えるでしょう。女性従業員が多いところは、婦人服、肌着などの現場の「販売職」の採用を行っているところです。また服飾の専門分野のデザイナー、パタンナーなどの「専門職」としても女性が活躍しています。女性比率が少ないところは、理系採用が多い会社になります。今回の3業界の中では、一番女性の平均勤続年数が15.9年と長く、両立支援制度も整っています。しかし、ダイバーシティの専任部署がない企業があり、男性の育休取得者も少ない傾向です。ファッション業界として一見女性が活躍しているように見えますが、女性活躍に早くから取り組んでいる婦人肌着、婦人服の分野は別として、全体としては古い業界です。若い女性が育児などの時間制約のない時期に活躍する販売職が、育児期に離職する問題や、女性の管理職の育成など、女性活躍の取り組みとしては、これからの課題が多いと思います。ユニクロやクロスカンパニーなどのSPA企業（企画から製造、小売までを一貫して行うアパレルのビジネスモデルを指す）は、小売に分類されるので、この業種には入っていません。

### 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2社】

「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」ともに繊維製品（17社）の平均水準以上の環境を備えています。いずれも制度は充実しており、定着できる環境があり、また女性の管理職比率の向上に向かってさらなる取り組みをしている最中です。女性の管理職比率は東レが高く、業界全体としてはまだまだ低い現状があります。その中でも帝人は女性活躍推進に積極的に取り組んでおり、また母数となる女性の数も多いことから、今の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2社—

繊維製品業 「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	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
東レ (7123人)連結45881人	1	1	3	勤続年数は14.8年(47.9)で業界平均以下だが、平均勤続年数男女差も1.1年(58.4)と男性より長い。女性比率は40歳代の方が30歳代より5.3ポイント高い。有給休暇取得率は87.9%(70.0)で業界トップ。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度、育児サービス費用補助制度を備え、WLB支援制度が充実。大卒以上女性の中途採用もある。管理職女性比率は8%(56.9)で業界平均を上回る。男性育休取得者は3名。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度を備えている。	「ファッションから航空・宇宙まで、先端材料で世界のトップ企業を目指す総合素材メーカー」であり、理系採用人数のほうが多い。2004年からは全社プロジェクトとして「女性が活躍できる企業文化の確立」に取り組み、2010年からは労使共同での委員会を立ち上げ、仕事と家庭の両立支援を含めたワークライフバランスに取り組み。1958年に女性管理職を初登用し、2003年には関係会社における社長登用を行うなど、非常に早くから積極的な取り組みを続けている。近年では「なでしこ銘柄」に3年連続で選定。
	127.2	66.7	60.4		
帝人 (5798人)連結15756人	2	3	2	女性の勤続年数は13.8年(45.3)で男子との差は-2.9年(47.9)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7.1ポイント低い。有給休暇取得率は78.3%(64.4)で業界平均以上。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度、育児サービス費用補助制度あり。管理職の女性比率は4%(48.6)で、役員比率は3.1%(62.3)と高い。男性育休取得者は17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。大卒以上女性の中途採用もある。	1999年12月から「女性活躍委員会」を発足し、女性の活躍推進に取り組む。2007年度からは、ポジティブアクションを含む「ダイバーシティ推進」に取り組み女性総合職の新卒採用を30%以上にする目標の設定および実行を明記している。2014年3月、ティーンは経済産業省が表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定された。その背景には、ダイバーシティへの取り組みの長い歴史があり、「福利厚生」や「CSR」ではなく「成長戦略」としている。
	124.6	59.3	65.4		

注1)「順位」は繊維製品業17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2社】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は繊維製品業界（17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、今後は就業継続しやすい風土改革が待たれる企業です。大型ショッピングモールや駅ビルなどの閉店時間が遅くなっている今、女性が活躍する販売の現場は、育児と両立しての継続が難しいという問題があります。シフトの調整や代替要員の雇用など、両立制度を工夫すれば、さらに女性が活躍できる会社となるでしょう。「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」の偏差値5位6位の、オンワードホールディングス、三陽商会は、有名ブランドを持つアパレルメーカーで30名以上の女性を新卒採用しています。（2011年）ワコール、東京ソワールには、B指標が及ばず、第II象限のおすすめには入りませんでした。今後の女性の定着、活躍を期待したい企業です。

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2社—

繊維製品業 「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	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
ワコールホールディングス (5082人)連結20303人	3	10	1	勤続年数は11.5年(40.1)で業界平均を下回る。男性との差は-7.9年(34.8)で業界平均を下回る。有給休暇取得率は73.3%(60.9)で業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度、フレックスタイム制度を備えWLB支援制度が充実している。 管理職女性比率は13.1%(67.6)で業界1位。役員比率は3.8%(66.4)で高い。男性育児取得者は6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。	婦人肌着最大手。採用は(株)ワコールとして行い、新卒は総合職と販売職に分かれており、販売職はエリアごとに募集。女性の割合が約88%と際立って高いのが特徴。2014年4月には、(株)ワコールで女性初の執行役員が就任するとともに、その役員を室長とする「ダイバーシティ・キャリア支援室」が発足している。プロジェクトでは女性管理職比率(2015年4月時点で15.6%)を2018年までに20%に引き上げることを目標に掲げている。
	119.5	48.4	71.1		
東京ソワール (292人)	4	9	4	勤続年数は14.9年(47.8)と平均以下。平均勤続年数の男女差は-4.6年で女性が短い。また、40歳代の女性比率は30歳代より8.1ポイント下がっている。有休取得率は55.4%(49.8)で業界平均以下。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ている。女性管理職比率17.8(77.4)で業界2位だが、部長以上、役員以上はいない。FA制度を備えている。	婦人フォーマルウェア専門トップ。女性従業員が半数を占める。新卒採用は総合職と販売職に分かれており、販売職はエリアで採用。特に女性活用に関する言及は見当たらなかった。
	110	50.3	59.7		

注1)「順位」は繊維製品業17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5社】

「A. 就業継続・WLB指標」は繊維製品業界（17社）の平均水準以上の環境を備えています。しかし、「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いです。当社が東京以外の企業もあり、Uターン、Iターン就職を希望する女子学生に選択肢を提供してくれる企業と言えます。化学品のメーカーのように、理系採用が多く、文系の採用は少なく、狭き門です。しかし女性の平均勤続年数は長く、入社すれば安定して長く勤められる会社と言えます。女性の定着はできているので、女性活躍新法に応じて、管理職女性の育成が進むことが、今後の課題として期待されます。

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—

繊維製品業 「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 ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
日本フェルト (461人)連結663人	10	2	13	勤続年数は21.6年(62.9)と業界3位。平均勤続年数の男女差は0.8年女性が長い。女性比率は30歳代から40代にかけて-10.8ポイント(44.6)。有休取得率は62.9%(54.4)と業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度あり。育児中の社員以外のフレックス制度あり。	紙・パルプ用フェルト((抄紙用フェルト)を作る日本に2社しかない会社のひとつ。中国等アジア開拓もしている。採用は技術系と事務系に別れ、採用ページの女性は総務人事担当の女性のみ。
	101.2	59.5	41.7		
ユニチカ (1286人)	5	4	8	勤続年数は18.4年(55.7)と平均以上。平均勤続年数の男女差は1.9年で女性が長い。40歳代の女性比率は30歳代より4.9ポイント高い。有休取得率は54%(49.0)で業界平均をやや下回る。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。育児以外の社員のためのフレックスタイム制度あり。男性育児休職取得者3名。	繊維会社としてスタートしたが、繊維技術の応用で事業の多角化を推進。現在では機能素材メーカーとして、高分子、機能材、繊維事業等でグローバル展開している。技術系女性社員が紹介されているが、女性活躍に関する記述はHPIには見当たらない。2015年度は技術系事務系合わせて10名程度の採用。
	109.5	59.1	50.4		
東洋紡 (3044人)連結10487人	8	5	10	勤続年数は17.6年(53.9)と平均以上。平均勤続年数の男女差は-0.2年とやや男性より短い。30代から40代で2.5ポイント減る。有給休暇取得率は61.6%(53.7)で業界平均以上。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度あり。	1882年創立の綿紡績先駆者。フィルム・機能樹脂等が収益柱。エアバッグの原系で世界首位。採用は技術系と事務系に別れ、どちらも男女両方の社員が掲載されている。技術系は細かく専門分野で4つにわかれている。留学生等の採用にも積極的。海外転勤の可能性もある。特に女性活躍についての記載はないが、社員紹介は男女バランスがよく、「2012年以降の実績は、189名中35名が女性」という記述がある。
	104.8	57.8	47.0		
セーレン (1533人)連結6120人	7	6	9	勤続年数は21.9年(63.6)と業界2位。平均勤続年数の男女差は5.9年女性の方が長い。また、40歳代女性比率は30歳代より13.1ポイント高い。有休取得率は31.9%(35.2)と平均以下である。3歳以上フレックスタイム制度あり。育児中の社員以外のためのフレックス制度、FA制度あり。	福井県と東京の両本社制をとる。エアバッグなど自動車用シート材大手、スポーツ用など衣料OEM、化粧品育成など幅広く展開している。海外拠点もあり新卒採用はグローバルとエリアに分かれている。特に女性活用に関する記載はない。
	106.3	57.5	48.8		
ゲンゼ (1936人)連結7629人	6	8	7	勤続年数は19年(57.1)と平均以上。平均勤続年数の男女差は-1.6年で女性がやや短い。40歳代の女性比率は30歳代より14.6ポイント下がる。有休取得率は61.1%(53.4)で業界平均以上。3歳以上短時間勤務制度・フレックスタイム制度を備えている。女性管理職比率1.7(43.8)で業界平均以下だが、役員比率は5%(73.4)と高い多様な人材活用部署、フレックスタイム制度あり。	事務系10名技術系20名程度の新卒採用を行っている。2012年より女性活躍推進を経営戦略とし、女性きらきらプロジェクトを立ち上げ、経営トップ自ら社内外に発信。2014年度からは女性社員のキャリア意識向上、管理職・職場の理解促進、制度整備など「女性のキャリア開発のための土壌づくり」に取り組み、現状と目標値を公開している。現在女性の新卒キャリア採用の比率29%を2017年には40%にするという目標を立てている。
	106.3	54.6	51.7		

注1)「順位」は繊維製品業17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) 陸運業・海運業・空運業 <図2>

陸運業・海運業・空運業は、『CSR企業総覧2015年版』ではそれぞれ独立して掲載されている3つの業種を運輸業界として括って企業評価を行ったものです。理由は、掲載の企業数（すなわち原資料である「第10回CSR調査（2014年）[1.雇用・人材活用編]」の回答数）が、陸運業22社、海運業5社、空運業3社と少なかったためです。これら合計30社から「女子従業員の勤続年数」が無回答の企業を除外した20社を一業種にまとめて比較しました（陸運業13社、海運業4社、空運業3社）。

30社の企業規模（従業員数）は、3万人、5万人といった巨大企業から300人未満の中小企業までを含み、女性従業員比率は、50～60%を超える日本航空、ANAホールディングスを除くと概ね7～20%強であり、業界の持つイメージどおり男性比率の高い業界です。

<企業評価の指標>（3頁）で他業種と比較すると、女性の平均勤続年数は最も短く（11.8年）、男性の平均勤続年数との差（女性が4.6年短い）も最も大きいのですが、管理職女性比率（4.2%）や女性の定着率（95.3%）は遜色なく、短時間勤務やフレックスタイムなどの両立支援の制度やキャリアアップの環境は充分とは言えないまでも繊維製品業と同水準にあります。

図2で企業の分布をみると、A指標（就業継続・WLB指標）、B指標（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を上回る第I象限には日本郵船ほか海運業2社と日立物流ほか陸運業3社が、B指標が業界平均を超える第II象限にはANAホールディングスと日本航空の空運業2社のみが位置するという特徴的な配置になっています。女性が従事する職種は、空運業2社（多数がキャビンアテンダントに従事）を除くと陸運業・海運業では事務職が主流といえます。

### 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】

陸運業・海運業・空運業で“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したい企業は表4に掲載した第I象限の3社です。

なかでも総合指標（A指標+B指標）でトップの日本郵船は、海運業ということもあって女子学生にはなじみの薄い企業ですが、従業員の25.3%（287人）を女性が占め（30歳代19.9%、40歳代31.7%）、女性の平均勤続年数も16.2年と業界3位です。「総合職・一般職」のコース別雇用管理制度を早い段階で廃止し、管理職女性比率は13.4%（業界1位）と業界内で突出した高さです。近年は女性活躍推進のための施策を積極的に展開し、両立支援やキャリアアップの制度面も完備されています。女子学生には是非目を向け



てほしい企業の一つです。

川崎汽船も従業員の24.4%を女性(159人)が占め、勤続年数は18.9年で業界2位、管理職女性比率は7.3%で業界3位です。日立物流は女性の活躍をグローバルカンパニーの必須課題と位置づけ、2013年度より新卒採用に占める女性比率30%以上を目標に積極的に女性の採用を進めています。

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3社—

陸運業・海運業・空運業 「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		
日本郵船(海運業) (1,136人)連結32,342人	1	3	1	総合指標(A指標+B指標)で業界トップのお勧め企業である。勤続年数は16.2年(58.6)で業界3位。平均勤続年数は女性の方が男性よりも2.5年長い(63.8)。女性比率は40歳代31.7%の方が30歳代19.9%より11.8ポイント(66.5)も高い。 しかし、有給休暇取得率は45.9%(46.8)で業界平均より10ポイント近く低い。3歳以上の子を持つ社員対象の短時間勤務制度(58.0)、フレックスタイム制度(60.8)、育児サービス費用補助制度(61.9)を備え、WLB支援制度が充実している。 業界1位のキャリア・FW指標関連を見ると、管理職女性比率は13.4%(76.3)と業界内で突出して高い(1位)。部長職以上女性比率5.4%(72.7)は業界トップ、役員女性比率6.5%(72.9)も業界2位である。 女性定着率は104.3%(54.7)で全員が定着している(2011年4月新卒入社6名)。男性育休取得者は3名いた(59.7)。多様な人材活用部署(63.3)、フレックスタイム制度(58.8)やFA制度(73.2)をすべて備えている。	女性活躍推進のためにキャリア業務室を2013年度に設置し、さまざまな施策を実施。2014年4月には「女性活躍推進プロジェクト= Project W」を立ち上げた。 2001年に「総合職・一般職」といった職種区分を廃止、人事制度を一本化し、男女の区別なく活躍できる制度、環境づくりを進めてきた。 2002年には、仕事と家庭の両立支援として企業内保育所「郵船チャイルドケア」を設置し、キャリアプランに合わせた復職が可能となっている。 2015年4月末の本社組織における役職者(チーム長以上)数は29名、役職者の女性比率は15%で、女性役員も2名就任。2013年度に海運業で初めて「なでしこ銘柄」に選定された。2014年度も継続。
	142.9	66.8	76.1		
川崎汽船(海運業) (652人)連結7,703人	2	2	4	就業継続・WLB指標を代表する女性の勤続年数は18.9年(63.9)で業界2位の長さである。平均勤続年数は男性よりも5.1年(68.8)も長い。30歳代と40歳代の女性比率は約24%で横ばいである(54.4)。有給休暇取得率は44.3%(46.3)で日本郵船と同じく業界平均を相当に下回っている。 3歳以上の子を持つ社員対象の短時間勤務制度、フレックスタイム制度、育児サービス費用補助制度がすべて揃っている。 管理職の女性比率は7.3%(58.8)で業界3位であるが、部長職以上では2.2%(55.2)に下がり、役員に女性はいない(46.0)。女性定着率は107.7%(56.5)で全員が定着している(2011年4月新卒入社4名)。男性育休取得者は1名いた(59.7)。多様な人材活用部署、フレックスタイム制度を備えている。	特記事項なし。
	127.8	66.9	60.9		

日立物流(陸運業) (1,975人)連結24,425人	3	5	5	勤続年数は14.4年(55.0)で、男性よりも短く、その差は-2.1年(54.9)である。40歳代12.1%と30歳代10.1%の女性比率に大きな差はないが(56.6)は、1割程度と低い。 有給休暇取得率は67.9%(54.7)で業界平均を上回る。3歳以上の子を持つ社員対象の短時間勤務制度、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WLB支援制度が充実している。 しかし、管理職女性比率は1.7%(42.7)と業界平均をかなり下回り、部長職以上で1.8%(53.0)であるが、役員に女性はいない。女性定着率は107.9%(56.6)で全員が定着している(2011年4月入社7名)。男性育休取得者はいなかった(40.3)。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。	女性の活躍をグローバルカンパニーの必須課題と位置づけ、各種施策を実施。2013年度には女性活躍推進数値目標(KPI)=2020年度までに①管理職に占める女性比率10%、②女性役員登用を掲げる(2014年7月に初の女性社外取締役を迎え、KPIを達成)。 女性管理職研修を定期開催し、計画的な係長職・管理職への任用を進めている。 2010年には「子育てサポート企業」として「くるみんマーク」を取得した。 2013年度より新卒採用に占める女性比率30%以上を目標とし、積極的に女性の採用を進めている。
	113.7	58.2	55.5		

注1)「順位」は陸運業・海運業・空運業20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。

## 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】

「バリキャリア追求」の女子学生にお勧めは、キャビンアテンダント志望の皆さんは外せないANAホールディングス(以下、ANAと省略)と日本航空です(表5)。これら2社の特徴は女性が従業員の過半数を占め(ANA52.9%、日本航空61.1%)、かつ多くの女性が管理職にキャリアアップしていることです。管理職女性比率は、ANA9.8%(業界3位)、日本航空10.2%(業界2位)、部長職以上に占める女性比率はそれぞれ3.9%(業界3位)、4.3%(業界2位)、役員女性比率はそれぞれ5.3%(業界3位)、7.7%(業界1位)です。

問題は、ANA、日本航空ともに女性の平均勤続年数がそれぞれ8.1年、10.6年と短く、男性との平均勤続年数差は11年にも及んでいることです。従業員女性比率が40歳代で急減することに示されるように、結婚や出産を契機に退職する女性が多数いることです。

両社ともに2014年に空運業で「なでしこ銘柄」に初選定され、女性活躍推進やワークライフバランスの推進を謳っていますが、仕事と家庭を両立しての就業継続はなかなか厳しい環境にありそうです。そこを覚悟して働き続け、管理職を目指すバリキャリア派の女子学生には是非チャレンジしてほしい企業です。

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象限2社―

陸運業・海運業・空運業 「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 一企業の公式ホーム ページから
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
ANAホールディングス (空運業) (15,312人)連結33,719人	4	13	2	キャリア・FW指標が業界2位である。関連指標をみると、管理職女性比率は9.8%(65.9)で日本郵船、日本航空に次いで3位である。部長以上では女性は3.9%(64.5)、業界内で役員に女性がいる3社(日本航空、日本郵船、ANAホールディングス)のうちの1社でその比率は5.3%(67.9)と高い。 女性の定着率は101.8%(53.4)で全員が定着している(2011年4月新卒入社・2014年4月在籍者8名)。 ANAの特徴は相当数の大卒・修士以上卒の女性を中途採用していることである。その比率は4.05%であるが、2013年度の実数は264人へのぼっている(これは契約社員のキャビンアテンダントの正社員への採用と思われる)。 男性育休取得者は5名いた。多様な人材活用部署とフレックスタイム制度はあるがFA制度はない。 他方で、就業継続の面では、勤続年数は8.1年(42.7)で業界平均よりもかなり短く、同社の男性よりも11年も短い(37.4)。女性比率は30歳代の71.2%が40歳代では34.0%に急減している(17.0)。より詳細な企業研究が求められる。	ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の一環として「女性活躍の推進」に取り組み、2020年度末迄までの目標として「女性役員2名以上登用」「女性管理職比率15%」「総合職事務・客室乗務職掌における女性管理職比率30%」を掲げる(2015年4月実績各4名、10.9%、20.6%)。 2014年3月に空運業から初の「なでしこ銘柄」に選定され、日経WOMAN「女性が活躍する会社Best100 2015」で総合3位を獲得。 HPでは、仕事と生活の両立支援施策や両立支援のための組織風土づくり施策の詳細、育児支援制度利用実績を掲載している。「D&I」「ワーク・ライフ・バランス」を企業の競争力の源泉と捉え、社外での取り組みであるイクボス企業連盟やパパの公休日プロジェクトにも参加している。
	113.3	45.5	67.9		
日本航空(空運業) (9,945人)連結31,472人	6	14	3	キャリア・FW指標はANAに次いで業界3位である。管理職の女性比率は10.2%で業界2位(67.1)、部長職以上の女性比率も4.3%で業界2位(66.7)、役員に占める女性比率は7.7%で業界トップ(77.9)と高い。 しかし、女性の定着率は69.2%(36.2)で業界平均を下回る(2011年4月新卒入社29名)。平均勤続年数も10.6年(47.6)で業界平均以下である。ANAと同じく男性の勤続年数より11年(38.4)も短い。30歳代の女性比率65.9%は40歳代49.9%で低下するが(38.5)ANAよりは幾分よい。 2013年度の大卒・修士以上卒の女性の中途採用者は12名と少ない。 キャリアアップの環境を見ると、男性の育休取得者はおらず(40.3)、多様な人材活用部署とフレックスタイム制度はあるが、FA制度はない。 3歳以上の子を持つ社員に対する育児サービス費用補助制度はあるが、短時間勤務制度、フレックスタイム制度はない。環境の厳しさを覚悟して管理職を目指すバリキャリア志向の女子にはお勧めである。	ダイバーシティの一環に女性活躍推進、ワークスタイル変革、ワークライフバランス、両立支援を位置づけ取り組んでいる。2023年度末までにJALグループの女性管理職比率20%を目標に掲げる。2014年度ダイバーシティ経営企業「なでしこ銘柄」に初選出された。ワークライフバランス施策として地上職普通勤務部門を対象に勤務時間帯選択制度、定時退社日設定、週1回の在宅勤務制度を導入(毎月約200名の社員が利用)。両立支援では、最長子が満3才に達する月の末日までの育児休職制度(復職率7割超)、法定の両立支援制度の他にベビーシッター補助、保育補助、育児用品レンタル補助、家事代行などの補助サービスなどを提供。2008年6月に「ぐるみんマーク」を取得。
	105.2	44.1	61.2		

注1)「順位」は陸運業・海運業・空運業20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2-第Ⅳ+Ⅰ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指標(就業継続・WLB指標)は陸運業・海運業・空運業界の平均水準以上の環境を備えていますが、B指標(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。

表6にお勧め企業として第Ⅰ象限企業も加えて4社をあげました。タイプ3の典型企業は商船三井です。従業員の女性比率は19.2%、女性の平均勤続年数は18.0年で川崎

汽船に次いで業界3位です。有休取得率が低い(30.9%)のが問題ですが、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を完備し両立支援制度は充実しています。2014年に「くるみんマーク」を取得し、2015年には海運業界で初めて『SMBCなでしこ融資』に認定されてダイバーシティを推進していますが、管理職女性比率は3.4%で業界平均(4.2%)を下回っています。

残る3社の小田急電鉄、京王電鉄、東日本旅客鉄道(JR東日本)をお勧め企業とするにはやや戸惑いがあります。これら3社のA指標(就業継続・WLB指標)は業界6位、7位、8位ですが、女性の平均勤続年数は8.5~10.7年で業界平均よりも低く、男女の平均勤続年数差は8.2~9.5年と開いていることです。しかも従来、男性の専担職であった電車・バスの運転手・車掌に代表されるように男性型産業であり、従業員女性比率は小田急電鉄6.9%、京王電鉄7.1%、東日本旅客鉄道8.4%と低いことです。表6で30歳代、40歳代の女性比率を見ても、現状では女性が就業継続している姿を思い描くのは難しい状況ですが、有休消化率は80~90%と非常に高く、両立支援のための短時間勤務制度、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ています。小田急電鉄、京王電鉄は「くるみんマーク」も取得しています。昨今、電車の運転手や車掌への女性の採用も進んでおり、今後女性が職域を拡げて活躍できる企業としてお勧めしたいと考えました。

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4社—

陸運業・海運業・空運業 「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 ページから—
	順位	順位	順位		
	偏差値計	偏差値	偏差値		
商船三井(海運業) (882人)連結10,289人	5	1	14	就業継続・WLB指標は業界トップである。関連指標をみると、勤続年数は18.0年(62.1)と長く、女性の平均勤続年数が男性(13.6年)より4.4年(67.5)長い。また、40歳代の女性比率23.8%が30歳代14.5%を上回っている(64.0)。有休取得率は30.9%(41.5)と非常に低いが、3歳以上の子を持つ社員対象の短時間勤務制度(58.0)、フレックスタイム制度(60.8)、育児サービス費用補助制度を完備し、両立支援制度は充実している。 女性の定着率は103.6%(54.3)であるが(2011年4月新卒入社11名)、男性育休取得者はおらず、キャリア・FW指標は業界14位と低い。	2016年1月5日のプレスリリースは、「海運業界で初めて『SMBCなでしこ融資』に認定～女性がさらに活躍できる職場づくりを目指して～」を報じている。認定の理由は、2015年にダイバーシティ推進担当を設置、管理職及び女性社員を対象にダイバーシティ推進講座を開催して女性活躍推進の必要性について理解の醸成。配偶者の海外赴任に同行で退職した社員の再雇用機会の提供、在宅勤務制度の導入等である。2014年「くるみんマーク」を取得。2020年までに管理職女性比率8%を目標としている。
	111.7	67.1	44.6		
小田急電鉄(陸運業) (3,628人)連結13,221人	11	6	12	就業継続・WLB指標は業界6位であるが、勤続年数は10.7年(47.8)で業界平均より短い。女性の平均勤続年数は男性よりも8.3年短い(42.8)。元々低い30歳代の女性比率6.0%は40歳代で3.9%へとさらに下がっている(52.5)。女性定着率は101.5%(53.2)である(2011年4月新卒入社21名)。 有休取得率は90.0%(62.6)で業界でトップである。3歳以上の子を持つ社員対象の短時間勤務制度、育児サービス費用補助制度を備えている。男性育休取得者は5名(59.7)いたが、キャリア・FW指標は業界12位と低い。	多様な人材の活用と働きやすい職場環境づくりに取り組み、女性雇用、高齢者雇用、障がい者雇用を推進。1989年より女性総合職を採用、駅係員、乗務員など鉄道事業においても女性を採用し、2015年3月末時点で253名の女性社員が在籍。2008・2011・2015年度に「くるみんマーク」取得。直近の行動計画(2015~2016年度)では2年間の育児休業の取得目標を女性社員80%、男性社員5人以上を掲げる。
	100.0	53.7	46.3		

京王電鉄(陸運業) (2,385人)連結12,695人	10	7	9	就業継続・WLB指標は小田急電鉄に続いて業界7位であるが、勤続年数は10.6年(47.6)で業界平均より短く、平均勤続年数は男性よりも8.2年短い(43.0)。30歳代の女性比率8.7%は40歳代でほぼ半減し、女性は4.6%しかない(50.5)。小田急電鉄とよく似た雇用構造である。他方で、有休取得率は80.4%と高く、3歳以上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を有する。管理職女性比率は5.4%(53.3)、男性育休取得者は1名(59.7)いたが、多様な人材活用部署ではなく、キャリア・FW指標は業界平均以下である。	2009年から2期連続で「くるみんマーク」を取得。2014～2018年度の5年間の目標に出生や子育てによる退職者の再雇用制度の導入、育児休業から職場復帰しやすい環境の整備、沿線地域住民に対する子育て支援サービスの拡大を掲げているが、その進捗状況についての情報は無い。女性の活躍推進等に関する掲載事項はない。
	100.8	52.3	48.5		
東日本旅客鉄道 (JR東日本)(陸運業) (50,675人)連結73,551人 (第I象限企業)	7	8	6	就業継続・WLB指標が業界8位、キャリア・FW指標が業界6位、総合指標で7位という両指標のバランスが取れた企業である。しかし、勤続年数は8.5年(43.5)で業界平均より短く、平均勤続年数の男女差は9.5年と大きい(42.8)。30歳代10.3%と40歳代10.4%の女性比率に変化はないが(54.7)、約1割と低い。有休取得率は88.5%で業界で2番目に高い。3歳以上の子を持つ社員を対象としたフレックスタイム制度と育児サービス費用補助制度を備えている。キャリア・FW指標で注目できるのは男性育休取得者が40名(59.7)おり、多様な人材活用部署(63.3)やフレックスタイム制度(58.8)を有して、制度面が備わっていることである。	特記事項なし。
	105.1	52.0	53.2		

注1)「順位」は陸運業・海運業・空運業20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)相鉄ホールディングスは就業継続・WLB指標で業界4位であるが、従業員数が75人と業界内の他企業に比べて少ないため評価の対象から外した。

### (3) 建設業 <図3>

建設業界の特徴は女性従業員が少ないことです。業界を代表する大手ゼネコン(大成建設、清水建設、鹿島、大林組)は30歳代・40歳代の女性比率がいずれも10%台に留まります。住宅メーカー(住友林業、大和ハウス工業、ミサワホーム)は商品特性もあり、30歳代の女性比率は2～3割と高めですが、40歳代になると下がるのが特徴です。良い点は、勤続年数が長い企業が多いことで、平均勤続年数の男女差は業界平均で3年。女性の方が長く勤務する企業もあります(中電工、北陸電気工事)。有給取得率が低く、業界全体で見ると日本企業の半分程度と休みにくいことがうかがえます。東芝プラントシステムのように従業員の人権の観点からワークライフバランス推進に取り組む企業もあるので、各社独自の取り組みにも注目したいです。

#### 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” ーチャレンジ志向の女子学生にお勧めー 【図3-第I象限5社】

「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」とともに建設業界(50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

る女性比率がほとんど減らないか、増えている企業もあることから、結婚・出産後も仕事を続けられる企業も多いことが分かります。50社のなかで表1の5社はお勧めの企業です。女性の管理職比率は、大林組の5.1%を除くと、各社1%以下と低いものの、女性活躍推進に積極的に取り組んでいるため、今の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7 WLBとFWで“いきいきキャリアウーマン”ダブル志向の女子学生にお勧め:図3-第I象限5社-

建設業 「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		
協和エクシオ (3,552人)連結7,443人	1	9	1	勤続年数は13.2年(48.2)で業界平均を下回る。平均勤続年数の男女差は3.3年(50.4)で業界平均並み。女性比率は40歳代4.9%が30歳代4.8%を0.1ポイント上回る。有給取得率は50%(63.8)で業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度(56.8)、育児サービス費用補助制度(72.7)を備える。管理職女性比率は0.5%(47.1)と業界平均を下回るが、役員女性比率が2.7(119.3)で業界トップ。男女ともに定着率が高く、男性93%、女性100%。多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署がある。フレックスタイム制度はないが、FA制度がある(79.7)。	CSR情報として、公平な処遇、ワーク・ライフ・バランス推進、ダイバーシティ尊重に取り組み、主要な数値を過去3年にわたり公開している。
	138	62.2	75.9		
大成建設 (7,973人)連結13,599人	4	13	2	勤続年数は18.9年(61.9)で業界平均を上回る。平均勤続年数の男女差は0.2年と小さい。女性比率は40歳代13.9%と30歳代14%の差が0.1ポイントと低い。有給取得率は29%(47.3)で業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度(56.8)あり。管理職女性比率は0.7%(47.8)、うち部長以上女性比率は0.2%(49.6)。定着率は高く、女性95.1%も男性93.2%も9割を超える。男性の育休取得者が4名いる。多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署、フレックスタイム制度、FA制度がある。	平成26年度「ダイバーシティ企業100選」(経済産業省)に選出されている。
	128.7	58.1	70.7		
清水建設 (10,714人)連結15,518人	5	8	7	勤続年数は17年(57.3)で業界平均を上回る。平均勤続年数の男女差は0.9年と小さい。女性比率は40歳代13%と30歳代13.9%で0.9ポイントにとどまる。有給取得率は29.5%(47.7)で業界平均を下回る。3歳以上短時間勤務制度(56.8)、育児サービス費用補助制度(72.7)を備える。管理職女性比率は0.4%(46.7)で業界平均を下回る。部長以上女性比率は0.2%(49.6)で業界平均並み。定着率は女性97.1%の方が男性93.2%より高い。多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署、フレックスタイム制度、FA制度がある。	ダイバーシティ推進に関する特設サイトを設け、社長と社外有識者の対談、活躍する女性社員の紹介やイクボスへの取り組みを紹介している
	126.7	62.9	63.8		
鹿島(7,657人)連結15,391人	6	4	10	勤続年数は17.6年(58.7)で業界平均を上回る。平均勤続年数の男女差は1年。女性比率は40歳代14.6%と30歳代16.7%で2.1ポイント(54.5)の差があるが、業界平均より良い。有給取得率は35.8%(52.6)で業界平均を上回る。3歳以上短時間勤務制度(56.8)、フレックスタイム制度(76.8)がある。管理職女性比率は1%(48.8)と業界平均を下回るが、部長以上女性比率は0.4%(53.2)で業界平均を上回る。定着率は女性96.9%が男性94.5%を上回る。多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署がある。	2015年12月17日、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の「行動宣言」に、建設業界のトップバッターとして賛同した。
	122.8	65.3	57.6		

大林組 (8,329人) 連結12,856人	7	2	16	勤続年数は18.1年(59.9)で業界平均を上回る。平均勤続年数の男女差は0.4年と小さい。女性比率は40歳代18.3%の方が30歳代14.3%より4ポイント高い(62.6)。3歳以上短時間勤務制度(56.8)、育児サービス費用補助制度(72.7)を備える。管理職女性比率は5.1%(62.8)で業界平均を上回る。定着率は男性95.2%と女性94.3%で0.9ポイントの差にとどまる。多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署がある。	2015年10月に女性用の現場作業服を新しく作った。2015年6月には「女性が活躍する企業ベスト100」(建設・不動産業界でトップ)に選ばれている。
	122.1	67.7	54.4		

注1)「順位」は建設業50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)サムシングホールディングスは女性社員2名と少ないため除外した。

5)北陸電話工事は女性管理職が0名のため除外した。

## 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3-第Ⅱ象限4社】

「B. キャリア・フレキシブルワーク指標」は建設業界（50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、今後は就業継続しやすい風土改革が待たれる企業です。住宅メーカーなど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。

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象限4社—

建設業 「バリキャリア追求」事例 (従業員数) Ⅱ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		
住友林業 (4486人) 連結17,413人	13	32	3	管理職女性比率は1.3%(49.8)で業界平均並み。部長以上女性比率は1.5%(72.6)と業界2位。勤続年数は11.3年(43.7)で業界平均を下回る。30歳代女性比率は23%に達するが、40歳代では16%と7ポイント下がる。女性定着率は80%で男性より5.4ポイント低い。男性の育休取得者が12名いる。多様な人材活用部署とFA制度がある。	CSR報告によれば、2014年度は出産した女性の育休復帰率100%、男性育休取得者7名。介護と仕事の両立も支援し主要数値を公開している。また、配偶者転勤を理由にした異動希望の受け入れも積極的。
	115.5	46.2	69.3		
大和ハウス工業 (13,603人) 連結32,628人	8	24	4	管理職女性比率は1.8%(51.5)で業界平均並み。部長以上女性比率は0.9%(62)と業界平均を上回る。勤続年数は9.2年(38.7)で業界平均を下回る。女性比率は30歳代で23.4%だが、40歳代で9.5%と13.9ポイントも下がる。女性定着率は84.4%で男性の87%よりやや低い。男性の育休取得者が1名いる。多様な人材活用部署とFA制度がある。	平成26年度「なでしこ銘柄」(経済産業省/東京証券取引所)に選出された。
	118.5	49.5	69.0		
ミサワホーム (669人) 連結9,396人	18	33	8	管理職女性比率は5.7%(64.8)で業界平均を上回る。勤続年数は14.6年(51.6)で業界平均を少し上回る。女性比率は30歳代で33.5%だったものが、40歳代で13.1%と20.5ポイントも下がる。女性定着率は83.3%で男性の84.6%と1.3ポイント差。多様な人材活用部署とFA制度がある。	CSR報告書では男女それぞれ育児休業取得者数や年代別男女別従業員数を公表している。女性営業職向けの研修もある。
	115.5	46	59.5		

中外炉工業 (485人) 連結700人	16	28	9	管理職女性比率は1.5%(50.5)で業界平均並み。勤続年数は13.1年(48)で業界平均をやや下回る。女性比率は30歳代12.2%が40歳代16%で上がる。	企業サイト内に若手社員の仕事紹介ページを設け、女性も技術者・事務職共に活躍する様子をインタビューと写真・動画で紹介している。
	106.9	49.1	57.9		

注1) 第Ⅱ象限からB指標の偏差値上位4社を掲載。「順位」は建設業50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4社】

「A. 就業継続・WLB指標」は建設業界（50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いです。30歳代女性比率が40歳代で上がる企業もあるので、就業継続した女性従業員が管理職を目指せるような育成体制が今後の課題になるでしょう。当社が東京以外の企業も多いため、Uターン、Iターン就職を希望する女子学生に選択肢を提供してくれる企業と言えそうです。

表9 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3—第Ⅳ象限4社—

建設業 「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		
東芝プラントシステム (3,162人) 連結4,055人	9	1	26	勤続年数は17年(57.3)と長い。平均勤続年数の男女差は4年(48.5)。女性比率は30歳代で10.8%あったものが、40歳代で8.8%に下がる。有給取得率は67.5%(77.6)で業界トップ。3歳以上短時間勤務制度(56.8)とフレックスタイム制度(76.8)を備えている。女性定着率は100%で男性も94.3%と高い。	会社の「利益ある持続的成長」と従業員の「生活の充実」を実現するため、ワーク・ライフ・バランスを推進している。
	117	69.3	47.8		
中電工 (3,478人) 連結4,089人	15	5	36	勤続年数は22.3年(70)で業界2位。平均勤続年数は女性の方が男性より1.5年長い。女性比率は30歳代で15%が40歳代で12.5%と2.5ポイント下がる。3歳以上短時間勤務制度(56.8)を持つ。女性定着率は100%で男性の84.7%を大きく上回る。	能力意欲のある女性の積極登用に取り組み、女性管理職増加を目指している。
	107.4	65.1	42.3		
北陸電気工事 (976人) 連結986人	14	6	32	勤続年数は27.6年(82.7)で業界トップ。平均勤続年数は女性の方が男性より6.6年も長い。30歳代、40歳代の女性比率や定着率は非公開。有給取得率は30.4%(48.4)で業界平均を下回る。	特記事項なし
	107.4	64.2	43.2		
トーエネック (4,884人) 連結5,729人	10	7	18	勤続年数は19.5年(63.3)と業界平均を上回る。平均勤続年数は男性の方が女性より1.7年長い。女性比率は30歳代で12.3%だったものが40歳代で14.7%に上がる。3歳以上短時間勤務制度あり。管理職女性比率は3.3%(56.6)と業界平均を上回る。定着率は女性85.7%の方が男性86.8%よりやや短い。有給取得率は52.6%(65.9)と業界平均を上回る。	2015年7月、人事部に「いきいき人材活躍推進グループ」を新設、女性活躍支援を中心に多様な人材の活躍推進を目指している。
	116.9	63.5	53.4		

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」は建設業50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つの指標でみた繊維製品業17社の企業ランキング

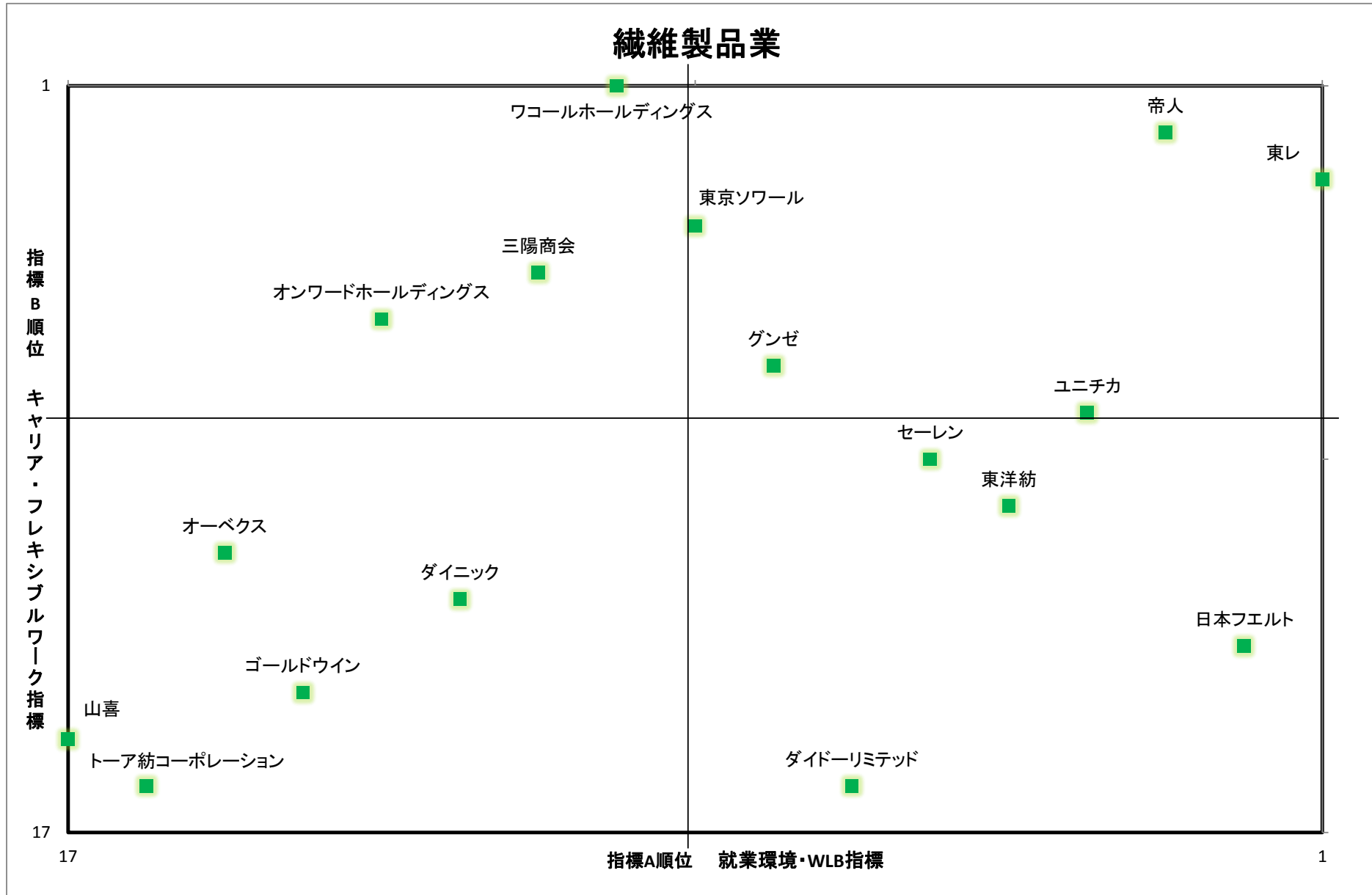


図2：2つの指標でみた陸運業・海運業・空運業20社の企業ランキング

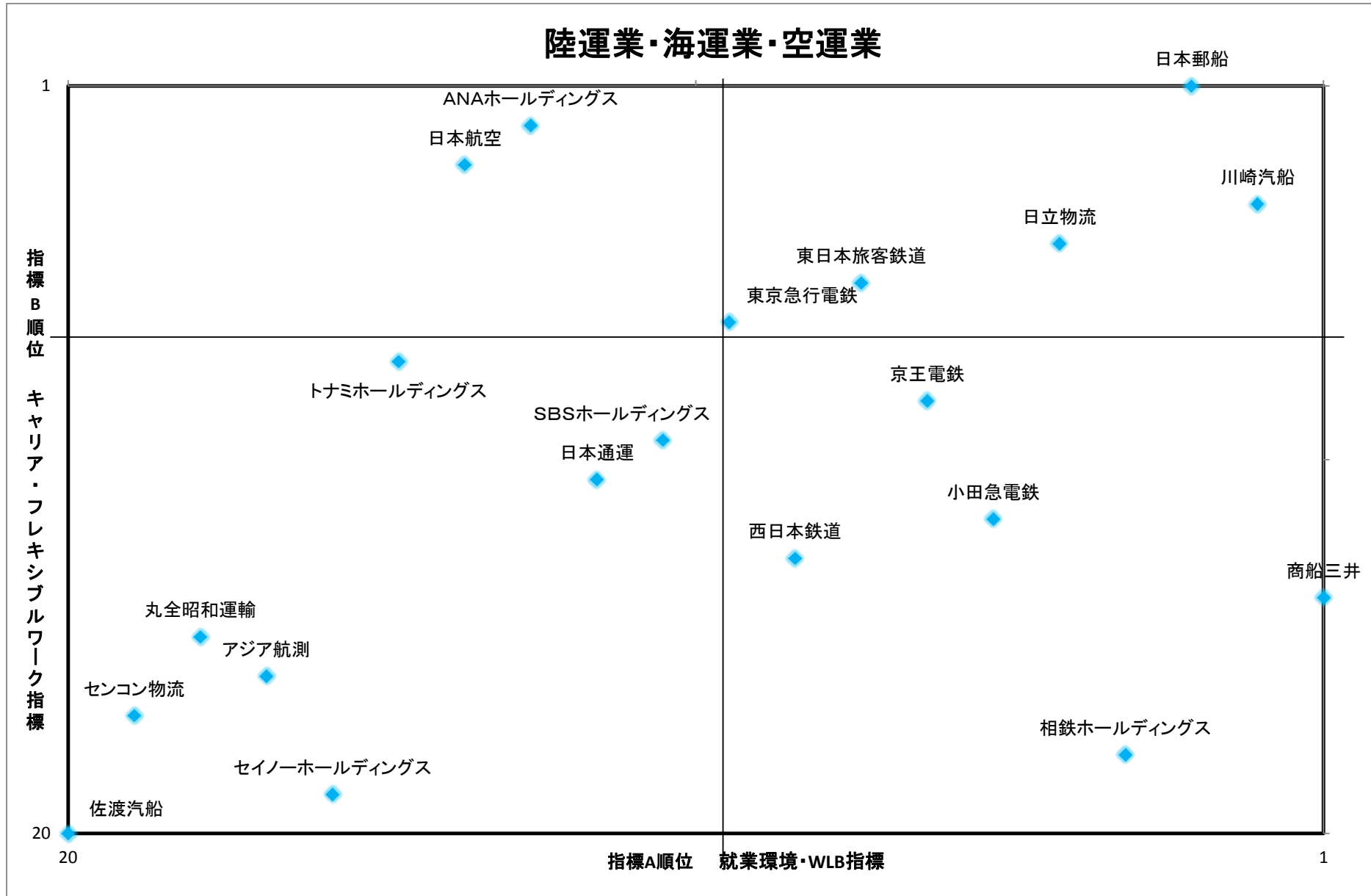


図3：2つの指標でみた建設業50社の企業ランキング

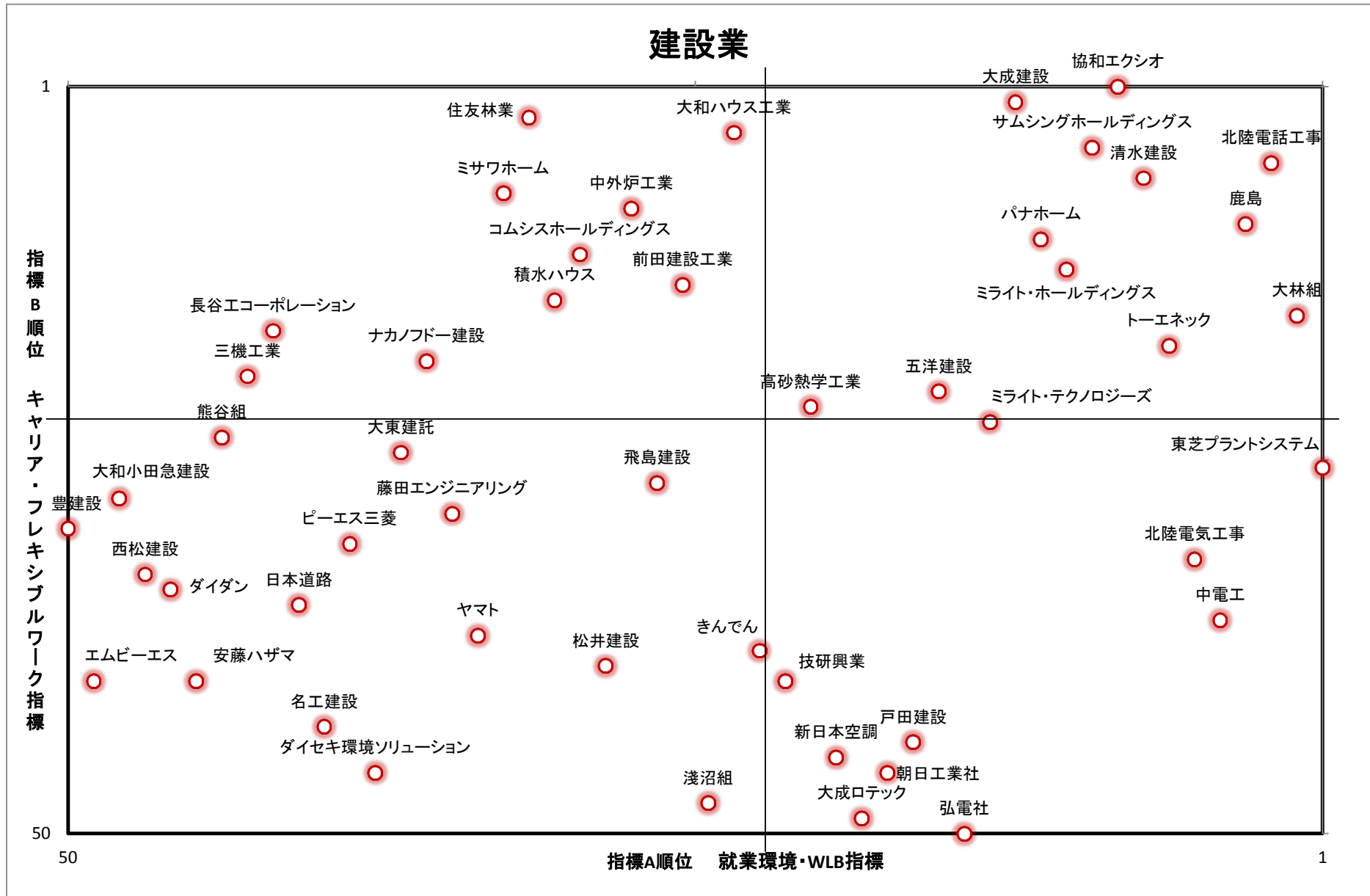


表 10 繊維製品業 17 社ランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位 A	偏差値 A
東レ	1	66.7
日本フェルト	2	59.5
帝人	3	59.3
ユニチカ	4	59.1
東洋紡	5	57.8
セーレン	6	57.5
ダイドーリミテッド	7	57.5
グンゼ	8	54.6
東京ソワール	9	50.3
ワコールホールディングス	10	48.4
三陽商会	11	45.7
ダイニック	12	44.5
オンワードホールディングス	13	42.6
ゴールドウイン	14	40.1
オーベクス	15	39.6
トーア紡コーポレーション	16	35.0
山喜	17	31.9

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
ワコールホールディングス	1	71.1
帝人	2	65.4
東レ	3	60.4
東京ソワール	4	59.7
三陽商会	5	55.5
オンワードホールディングス	6	54.9
グンゼ	7	51.7
ユニチカ	8	50.4
セーレン	9	48.8
東洋紡	10	47.0
オーベクス	11	44.4
ダイニック	12	43.6
日本フェルト	13	41.7
ゴールドウイン	14	41.3
山喜	15	39.2
ダイドーリミテッド	16	37.4
トーア紡コーポレーション	16	37.4

表 11 陸運業・海運業・空運業 20 社ランキング

A 就業環境・WLB 指標

社名	順位 A	偏差値 A
商船三井	1	67.1
川崎汽船	2	66.9
日本郵船	3	66.8
相鉄ホールディングス	4	62.4
日立物流	5	58.2
小田急電鉄	6	53.7
京王電鉄	7	52.3
東日本旅客鉄道	8	52.0
西日本鉄道	9	50.6
東京急行電鉄	10	50.1
SBSホールディングス	11	47.1
日本通運	12	46.6
ANAホールディングス	13	45.5
日本航空	14	44.1
トナミホールディングス	15	43.9
セイノーホールディングス	16	41.6
アジア航測	17	40.3
丸全昭和運輸	18	39.1
センコン物流	19	37.2
佐渡汽船	20	34.6

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
日本郵船	1	76.1
ANAホールディングス	2	67.9
日本航空	3	61.2
川崎汽船	4	60.9
日立物流	5	55.5
東日本旅客鉄道	6	53.2
東京急行電鉄	7	52.2
トナミホールディングス	8	48.5
京王電鉄	9	48.5
SBSホールディングス	10	48.4
日本通運	11	47.2
小田急電鉄	12	46.3
西日本鉄道	13	45.7
商船三井	14	44.6
丸全昭和運輸	15	42.5
アジア航測	16	42.1
センコン物流	17	42.0
相鉄ホールディングス	18	39.8
セイノーホールディングス	19	39.1
佐渡汽船	20	38.5

表 12 建設業 50 社ランキング

## A 就業環境・WLB 指標

社名	順位 A	偏差値 A
東芝プラントシステム	1	69.3
大林組	2	67.7
北陸電話工事	3	67.0
鹿島	4	65.3
中電工	5	65.1
北陸電気工事	6	64.2
トーエネック	7	63.5
清水建設	8	62.9
協和エクシオ	9	62.2
サムシングホールディングス	10	61.1
ミライト・ホールディングス	11	60.6
パナホーム	12	58.8
大成建設	13	58.1
ミライト・テクノロジーズ	14	55.8
弘電社	15	54.7
五洋建設	16	53.0
戸田建設	17	52.9
朝日工業社	18	52.3
大成ロテック	19	52.0
新日本空調	20	51.3
高砂熱学工業	21	50.8
技研興業	22	50.5
きんでん	23	49.9
大和ハウス工業	24	49.5
浅沼組	25	49.4
前田建設工業	26	49.3
飛島建設	27	49.2
中外炉工業	28	49.1
松井建設	29	48.4
コムシスホールディングス	30	47.8
積水ハウス	31	47.8
住友林業	32	46.2
ミサワホーム	33	46.0
ヤマト	34	45.8
藤田エンジニアリング	35	45.5
ナカノフドー建設	36	43.5
大東建託	37	43.0
ダイセキ環境ソリューション	38	42.6
ピーエス三菱	39	42.1
名工建設	40	41.7

## 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
協和エクシオ	1	75.9
大成建設	2	70.7
住友林業	3	69.3
大和ハウス工業	4	69.0
サムシングホールディングス	5	68.9
北陸電話工事	6	65.5
清水建設	7	63.8
ミサワホーム	8	59.5
中外炉工業	9	57.9
鹿島	10	57.6
パナホーム	11	57.0
コムシスホールディングス	12	56.6
ミライト・ホールディングス	13	56.1
前田建設工業	14	55.8
積水ハウス	15	54.5
大林組	16	54.4
長谷工コーポレーション	17	54.4
トーエネック	18	53.4
ナカノフドー建設	19	52.1
三機工業	20	51.1
五洋建設	21	51.1
高砂熱学工業	22	50.3
ミライト・テクノロジーズ	23	50.0
熊谷組	24	48.6
大東建託	25	48.5
東芝プラントシステム	26	47.8
飛島建設	27	47.6
大和小田急建設	28	45.2
藤田エンジニアリング	29	44.8
大豊建設	30	43.9
ピーエス三菱	31	43.5
北陸電気工事	32	43.2
西松建設	33	42.7
ダイダン	34	42.5
日本道路	35	42.5
中電工	36	42.3
ヤマト	37	42.2
きんでん	38	41.7
松井建設	39	41.6
技研興業	40	41.5

日本道路	41	41.4
長谷エコーポレーション	42	40.4
三機工業	43	40.3
熊谷組	44	38.2
安藤ハザマ	45	35.4
ダイダン	46	34.4
西松建設	47	34.1
大和小田急建設	48	33.7
エムビーエス	49	33.7
大豊建設	50	32.7

安藤ハザマ	40	41.5
エムビーエス	40	41.5
名工建設	43	41.2
戸田建設	44	41.0
新日本空調	45	40.4
朝日工業社	46	40.3
ダイセキ環境ソリューション	46	40.3
浅沼組	48	37.3
大成ロテック	49	35.9
弘電社	50	35.7