

社名 本社所在地	【1】 データの 対象	【2】従業員			【3】管理職 ※()内は前年値			【4】役員 ※()内は前年値			【5】平均年齢			【6】平均勤続年数 ※()内は前年値			【7】新入社員 定着状況		【8】 産休 取得 者数 (人)	【9】育休取得者数		【10】 育児休業 復職率 (%)	【11】 平均 年間給与 (円)	【12】 月平均 残業 時間 (時間)	【13】 有給 取得率 (%)		
		合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(歳)	男性(歳)	女性(歳)	合計(年)	男性(歳)	女性(歳)	男性 (%)	女性 (%)		合計(人)	うち 男性 (人)						
㈱イムラ封筒		857	301	35.1	165	0	0	16	0	0	39.0	42.5	32.5	16.5	19.2	11.4	71.4	57.1	12	12	0	100.0	4,684,426	13.0	46.7		
	【14】女性登用目標	無																						【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	
	【16】備考																					統合報告書	発行の有無				
																					CRS報告書	女性活躍に関する記載の有無					
王子ホールディングス㈱	単体	423	72	17.0	249 (208)	23 (21)	9.2 (10.1)	28 (36)	0 (0)	0.0 (0.0)	43.9	44.6	40.3	17.1 (19.1)	17.6 (19.8)	14.6 (15.6)	100.0	100.0	4	4	0	100.0	8,627,594	15.8	61.5		
	【14】女性登用目標	有		<p>経団連・自主行動計画にて提示 ■当社が目指すグローバル企業としての持続的な成長と革新的価値の創造に必要不可欠な多様な人材が、その能力を最大限に発揮できる制度の構築、風土の改革に努めます。本年度より導入した役割・実力主義の人事賃金制度によって、優秀な従業員を更に積極的に早期抜擢していきます。また、更なる意識改革の促進・浸透を図り、従来とは違う発想で取り組んでいる「働き方改革」により、業務の効率化と併せて総労働時間を削減し、女性が活躍できる環境の実現を目指します。なお、今後も諸対策に取組み、着実に女性管理職数を増やします。</p> <p>【主な取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職の確実な増加に向けた管理職育成研修の実施 ・総合職女性採用比率アップ ・個々のキャリアビジョン意識を高める自己申告と面談の実施 																				【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	無
	【16】備考	A7・・・王子ホールディングス発足が2012年10月1日のため、2013年4月1日に入社した新入社員定着率を表示している。																				統合報告書	発行の有無		有		
東京都 中央区																					統合報告書	女性活躍に関する記載の有無	有				
ザ・パックス㈱	単体	829	148	17.9	181 (176)	4 (4)	2.2 (2.3)	20 (20)	1 (1)	5.0 (5.0)	39.9	41.0	34.3	17.1 (16.0)	18.1 (17.1)	12.6 (11.0)	76.5	90	6	11	0	100.0	6,114,867	19.4	17.2		
	【14】女性登用目標	無																						【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	有
	【16】備考	2015年より、介護による理由で所定労働時間を選択できる「介護短時間勤務制度」を導入																				統合報告書	発行の有無		無		
大阪府 大阪市																					統合報告書	女性活躍に関する記載の有無	無				
大王製紙㈱	単体	2,359	299	12.7	459 (481)	1 (1)	0.2 (0.2)	27 (28)	0 (0)	0.0 (0.0)	39.4	40.4	32.9	16.7 (15.8)	17.9 (16.9)	8.3 (7.2)	78.7	70.6	22	18	1	88.9	5,907,890	19.7	43.3		
	【14】女性登用目標	有		<p>・平成29年度までに、【女性管理職比率:3.2%】【女性総合職比率:11.9%】とする。</p> <p>・将来的には【女性管理職比率:30%】【女性総合職比率:40%】になることを目指す。(自社ホームページにて公開)</p>																				【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	有
	【16】備考																					統合報告書	発行の有無		無		
東京都 中央区																					統合報告書	女性活躍に関する記載の有無					

社名 本社所在地	【1】 データの 対象	【2】従業員			【3】管理職 ※()内は前年値			【4】役員 ※()内は前年値			【5】平均年齢			【6】平均勤続年数 ※()内は前年値			【7】新入社員 定着状況		【8】 産休 取得 者数 (人)	【9】育休取得者数		【10】 育児休業 復職率 (%)	【11】 平均 年間給与 (円)	【12】 月平均 残業 時間 (時間)	【13】 有給 取得率 (%)
		合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計(人)	うち 女性 (人)	女性 比率 (%)	合計 (歳)	男性(歳)	女性(歳)	合計 (年)	男性 (歳)	女性(歳)	男性 (%)	女性 (%)		合計 (人)	うち 男性 (人)				
レンゴー(株)	単体	3697	286	7.7	586 (560)	16 (14)	2.7 (2.5)	33 (29)	1 (1)	3.0 (3.4)	38.6	38.9	35.6	13.6 (13.5)	13.9 (13.8)	10.5 (10.1)	89.9	90.9	17	24	10	100.0	6,886,526	24.1	39.9
	【14】女性登用目標	有	当社はこれまで女性が継続就業できるよう両立支援制度の充実に努めてきましたが、女性活躍の支援体制を一層強化する為2014年4月に女性活躍推進室を新設し、女性の積極採用や女性が活躍できるフィールドの拡大に取り組んでいます。今後、個々の能力を最大限に発揮できる環境整備を進めると共に、業務分担や配置・ローテーションを男女の区別なく実施し、キャリアやライフステージに応じた研修や個別支援を通じて女性の更なる意欲・能力の向上を図り、2020年度までに次の目標を実現していきます。 ・女性管理職数を倍増する(2014年度19名→40名以上) ・総合職女性採用比率を3割以上とする																						
大阪府 大阪市	【16】備考	CSR報告書の名称は「環境・社会報告書」																							
																						【15】 各種報告書での 情報開示	CRS報告書	発行の有無	有
																							統合報告書	発行の有無	無
																								女性活躍に関する 記載の有無	有
																								女性活躍に関する 記載の有無	無