



株式会社丸井グループ 様

(東京都中野区)



ホームページアドレス

<http://www.0101maruigroup.co.jp/csr/employee.html>

**○御社の状況を教えてください。**

- ・ 産業分類 小売業
  - ・ 事業内容 小売事業、フィンテック事業
  - ・ 従業員数 正社員 5962 名 男性 3262 名、女性 2700 名  
正社員以外 1996 名 男性 443 名、女性 1553 名
  - ・ 正社員に占める女性の割合 45.3%
  - ・ 管理職に占める女性の割合 8.9%
- ※以上、2016 年 4 月 1 日現在

**○女性の活躍を経営戦略として考えられたきっかけを教えてください。**

マルイグループでは、従業員構成の約半分を女性が占めています。またマルイ店舗にご来店いただくお客さまについても女性の割合が高く、お客さまとの接点において多くの女性従業員が活躍しています。一方で、意思決定の場に参画する女性の割合はまだ少ないのが現状です。そこで女性のお客さまのニーズへの対応や、より活力ある組織の実現に向けて、意思決定の場に多くの女性が参画することを目指し、2014 年からの中期経営計画では「多様性推進」を経営戦略の一つに掲げて女性の活躍を推進する取組みをスタートしました。

**○取組を進めていくうえで困ったこと、今後の課題等について教えてください。**

小売業特有の課題として「夜遅くまでの営業時間と子育てとの両立がはかりにくい」ことが挙げられます。当社グループでは「育児のための短時間勤務制度」を設けており、従業員の子どもが小学校 3 年生を終えるまでは短時間勤務を選択することができます。しかしながら、フルタイム勤務への復帰については、就業時間帯の遅さがネックとなり、困難であるという現状がありました。そこで、2015 年度より新しく「時間帯限定フルタイム勤務制度」を導入しました。子どもが小学校 6 年生を終えるまでの期間、希望をすれば、19 時前後までの時間帯でのフルタイム勤務が可能となり、多くの子育て社員にとって就業継続の壁となっていた「遅い就業時間帯」の問題を解消しました。また短時間勤務制度についても、現場の声を反映する形で改定を行いました。これまで 5・6・7 時間の 3 パターンであった労働時間を 5・5.5・6・6.5・7 時間の 5 パターンから選択できるようにしたほか、月 4 回までのフルタイム勤務の取得を可能にし、「少しでもフルタイムに近い働き方で貢献したい」という短時間勤務者のニーズに応えました。育児や介護などで働く時間に制約のある社員は、今後ますます増えることが予想されます。多様な従業員が、イキイキと活躍し続けられる働き方の実現を目指して、

制度の整備と意識・風土改革への取組みをこれからも進めていきます。

### ○取組を進めていく中でどのような効果がありましたか。

女性の意識改革に向けた取組みのひとつとして、女性社員を対象にした階層別フォーラムを実施しています。管理職候補の上級リーダー職から若手層まで段階的に対象を広げて開催し、女性がキャリアについて考え、横のネットワークをつくる場となっています。

また、トップマネジメント層の理解・浸透をはかることを目的に、全グループ経営幹部が集まる「中期経営推進会議」を開催し、多様性推進の取組みと意識改革の必要性を共有しました。開催後、急激に男性の短期育児休職の取得率が向上するという効果がありました。今後も制度面の充実はもとより、上司の後押しや周囲の理解といった風土づくりに努めてまいります。

### 《主な取組み》

#### ○女性のキャリア支援の取組み

##### [多様性推進委員会]

役員および管理職メンバーで構成する「多様性推進委員会」が中心となって、多様性の推進に向けたさまざまな取組みをおこなっています。

##### 【共有会の開催】

意識・風土改革の取組みとして共有会を開催しています。「女性がイキイキと活躍するために私たちが取組むべきこと」を一緒に考え、女性が横のネットワークをつくる場となっています。女性管理職、上級リーダー職、一般社員と段階的に対象を拡げておこなう階層別の共有会のほか、事業所ごとの階層別共有会も開催。男女問わず多くの従業員が参加しています。

##### 【多様性推進プロジェクト】

若手から中堅社員までの多様なメンバーが参画するグループ横断型のプロジェクトです。多様性推進委員会と連動して活動し、「一人ひとりが良さを認め合い協力し合うことで、全員がイキイキと活躍できる風土づくり」を推進しています。

#### [女性イキイキ指数]

女性活躍の重点指標として「女性イキイキ指数」を設定しています。「意識改革・風土づくり」と「女性の活躍推進」の2つの視点から、項目ごとに「見える化」し、女性活躍を推進します。

	2014年 3月期	2015年 3月期	2016年 3月期	2017年 3月期 (目標)	2021年 3月期 (目標)
意識改革・風土づくり					
女性活躍浸透度	37%	60%	74%	100%	100%
女性の上位職志向	41%*1	64%*1	62%*1	60%	80%
男性社員育児取得者率	14%	54%	66%	60%	100%
女性の活躍推進					
育児フルタイム復帰率	36%	55%	66%	70%	90%
女性リーダー数	545名	576名	603名	650名	900名
女性管理職数	24名	28名	29名	35名	55名
女性管理職比率	7%	8%	8.9%	11%	17%

\*1女性の上位職志向は2014年6月、2015年6月及び2016年4月のアンケート結果による

## ○一人ひとりがイキイキと働ける職場づくり

### [次世代育成支援]

マルイグループは次世代支援対策推進法にもとづき、従業員が仕事と育児を両立できる環境整備のための行動計画を定めています。その取組みと育児関連制度などの実績が認められたことにより、2012年6月厚生労働大臣から「子育て支援に積極的に取り組んでいる企業」が取得できる「くるみんマーク」、2016年7月には「プラチナくるみんマーク」の認定を受けました。

※「くるみんマーク」は2016年7月に3回目の認定を受けました。

- (企業目標)
- 1 男性の育児参加を促進するための環境整備を継続しておこなう
  - 2 仕事と育児の両立を促進するための環境整備を継続しておこなう

また、短期育児休職制度を導入するなどイクメンへの取組みを推進したことにより、厚生労働省主催の「イクメン企業アワード2014」において「特別奨励賞」を受賞しました。

### [仕事と育児の両立支援の取組み]

育児をしながら働く女性や、出産育児休職中の女性を対象に、“よりイキイキ働くこと”“復職へのサポート”を目的とした「育児ママ・働くママのコミュニケーション広場」を開催し、働く女性をサポートしています。

#### 【育児ママのコミュニケーション広場】

出産育児休職者を対象に、年1回開催。会社の現状や人事制度の理解を深め、すでに育児をしながら働いている先輩ママを交えての意見・情報交換会を実施します。質疑応答を中心とした交流を通じて、参加者の不安軽減や気づきにつなげています。当日は臨時の託児所が開設され、子ども同伴での参加も可能です。

#### 【働くママのコミュニケーション広場】

育児をしながら働く女性を対象に、よりイキイキと働くための「ヒントが学べる場」、また「今後を考えるきっかけづくりの場」として年2回開催。テーマディスカッション・外部講師によるセミナー等に加え、参加者同士の意見・情報交換を行い、新たな気づきや働きがい向上につなげています。

### [年次有給休暇の取得促進]

グループ従業員のワークライフバランスのために、年2回の連続休暇制度(各7~8日間)に加え、年2回の3連休(年次有給休暇)取得を推進する「ワークライフバランスデー」を導入しています。また、2012年度より、従業員ニーズに合わせて半日単位で年次有給休暇を取得できる「半日有休制度」を新設するなど、年次有給休暇の取得を推進することで、従業員の仕事と私生活の充実をはかります。

## 【両立支援制度】

従業員ニーズに基づいた育児・介護支援制度を順次導入し、従業員の出産・育児・介護と仕事との両立をバックアップしています。(※臨時社員は別途規定)

### 【出産までのサポート】

- ・「産前休暇」妊娠直後より取得可能
- ・「妊娠期間中の短時間勤務」
- ・「妻の出産休暇」特別休暇 2 日(有給)
- ・「不妊治療休職」最長 2 年まで

### 【育児のサポート】

- ・「育児休職」子が 3 歳になるまで
- ・「短期育児休職」子が 1 歳になるまで(7 日まで有給)
- ・「育児のための短時間勤務」小学 3 年の年度末まで
- ・「子の看護休暇」小学校入学前の子 1 人につき年 5 日、2 人以上年 10 日の特別休暇(有給)
- ・「育児等による赴任免除の勤務地限定勤務」(エリア限定勤務・社員 L)
- ・「育児のための時間帯限定フルタイム勤務制度」小学 6 年の年度末まで

### 【介護のサポート】

- ・「介護休職」最長 2 年 3 ヶ月まで(家族 1 人 1 事由)
- ・「介護のための短時間勤務」最長 1 年まで
- ・「介護休暇」家族 1 人につき年 5 日、2 人以上年 10 日の特別休暇

## ○能力開発・キャリア支援

### 【お仕事フォーラム】

キャリア形成について考える機会として、グループ各社の仕事を紹介する「お仕事フォーラム」を実施しています。グループ内のさまざまな職種を経験し、各社で活躍をしている従業員が、仕事のやりがいや自身の体験談などを紹介します。説明会と並行して各社の個別相談会も実施。自らの成長につなげるための新たな職種へのチャレンジを支援します。

### 【プロジェクト活動】

意思決定の場に、より多様なメンバーが参画する取組みとしてプロジェクト活動を実施しています。全社プロジェクト（公募・選抜制）をはじめ、事業所ごとにさまざまな活動に取り組んでいます。自ら手を挙げ、全員が参画するという風土の醸成につながっています。

### 【キャリアアップ支援制度】

マルチグループでは、人材の育成や業務のスキル習得を目的とした研修制度を導入し、従業員のキャリアアップを支援しています。

#### 【ライセンス制度】

すべての従業員を対象に、社会人としての常識から仕事に直結する科目まで全 69 種類のライセンスハンドブックを作成。ライセンスの取得は、就業時間内に受験できる仕組みになっており、従業員一人ひとりの仕事のレベルアップに役立っています。

#### 【CLP(チャレンジ・リーダー・プログラム)】

社内昇格制度のプログラムとして、リーダー(上位職)に必要なスキル習得や実務能力の向上を目指した研修を実施します。

#### 【成長支援プログラム】

さらに個人の能力を高めたいという人に向けて、社外で学び、成長する場を提供。ビジネススクールへの派遣等をおこなっています。ビジネススキルの習得とともに、さまざまな業種から参加される他社受講者との交流を通じ、さらなる成長を促進します。