

2019年3月25日

「新・ダイバーシティ経営企業100選プライム」 ならびに「平成30年度 なでしこ銘柄」に選定

株式会社丸井グループ(本社：東京都中野区、代表取締役社長：青井 浩)は、この度、経済産業省が選定する「新・ダイバーシティ経営企業100選プライム」ならびに、「平成30年度 なでしこ銘柄」に選定されました。

■「新・ダイバーシティ経営企業100選プライム」とは

経済産業省が、ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取り組みを広く紹介し、取り組む企業のすそ野を拡大することを目的に、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として、経済産業大臣表彰を実施する制度です。



平成29年度からは、過去の受賞企業を対象に、より全社的・継続的な取り組みを重視した「ダイバーシティ2.0」(※)に取り組む企業を、「100選プライム」として選定しています。

(※)「ダイバーシティ2.0」

多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限に引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業をめざして、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取り組み(経済産業省)

《選定理由》

「お客さまのお役に立つために進化し続ける」、「人の成長＝企業の成長」という経営理念の実現に向けて「多様性推進」を経営戦略の一つとして掲げ、多様化する価値観やニーズに対応するための風土づくり、制度改革を推進。新サービス創出などにつながり、企業価値の向上を実現させている。

■「なでしこ銘柄」とは

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」の取り組みを実施しています。女性活躍推進に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業へ投資を促進し、各社の取り組みを加速していくことをねらいとしています。



《選定理由》

- ・女性活躍の土台づくりとして、働き方改革を全社的に実施
- ・2015年3月期より中期経営計画の中で多様性推進を掲げ、「個人の中」「男女」「年代」の三つの多様性を軸として取り組みを実施
- ・2018年8月より証券事業に新規参入し、グループ初の女性社長が誕生

■ 経営戦略としての「多様性推進」

当社グループでは、違う個性を持つ約6,000人の社員が互いを認め合い、さまざまな価値観を融合させることが、革新を起こす企業文化を醸成すると考えています。一人ひとりが個性を活かし、イキイキと活躍できる組織づくりの実現を目的に、「多様性推進」を経営戦略の一つとして掲げ、さまざまな取り組みを行っています。

《おもな取り組みと成果》

・未来志向で深く議論する「グループ横断プロジェクト」

中長期視点で会社や社会全体にかかわるテーマについて、未来志向で深く議論するグループ公認のプロジェクトです。

参加は自ら手を挙げる公募制で、グループ全社員の中から選抜されたメンバーが、学んだ知識やアイデアを各職場に持ち帰り、ビジネスや働き方にどう活かせるかなどアクションプランを考え、実行します。メンバーは1年ごとに入れ替わるため、知見を蓄え意識改革を行った主体的なメンバーが毎年創出され、「自ら考え、自ら行動する」企業文化が醸成されます。



※自ら手を挙げて参加しているプロジェクトメンバー

・毎回1,000人が応募する「中期経営推進会議」

「中期経営推進会議」は、当社グループの今後の経営にとって重要となる、さまざまなテーマについて考える場と位置づけ、長期視点のテーマを設定し、ほぼ毎月開催しています。参加対象者は自ら手を挙げて参加意思を示した全社員で、毎回1,000名前後が応募し、選抜された約300人のメンバーで活発な対話を行なっています。



※「中期経営推進会議」の様子

・共感力と革新力を磨く「職種変更」

「職種変更」とは、丸井グループを含む12社のグループ会社間を異動する独自の人事制度です。すべての社員は入社後、まずお客さまとのリアルな接点を持つ売場などに配属されます。実際にお客さまニーズに触れることで、相手の立場に立ち、想いを共有して相手を理解できる「共感する力」を養います。その後は、グループ会社間を異動してさまざまな職種を経験することで、変化や違いを楽しみ、自ら行動する「革新する力」を身につけていきます。また職種変更は、新たな業務に就くことで、これまでの当たり前や思い込みを捨てるきっかけになり、自身の成長はもちろん、職種変更者を受け入れる側にも良い変化を与えます。グループを横断して異動をくり返すため、グループ間に横串を通すことにもつながり、グループ一体経営がさらに強化されます。このような取り組みにより、お客さま視点を持った、変化に強い社員が育成され、イノベーションを起こしやすい組織風土の醸成につながっています。

2018年4月までの累計で全グループ社員の約43%にあたる2,200人が「職種変更」を経験。2016年11月に実施したアンケートでは、約86%が異動後に成長を実感したと回答しています。

・女性の活躍推進

当社グループは、全社員の約44%が女性であり（2018年3月期）、女性の活躍を推進するため、「意識改革」と「制度づくり」の両輪で取り組みを進めています。2014年3月期には、女性活躍の重点指標として「女性イキイキ指数」を設定し、2021年3月期までの目標数値を掲げ、取り組みを可視化。2014年3月期から2018年3月期までの4年で、男性社員育休取得率は100%に、女性の上位職志向も26ポイント向上し、短期間で意識も行動も変化しています。

女性イキイキ指数

		2014年 3月期	2015年 3月期	2016年 3月期	2017年 3月期	2018年 3月期	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%	96%	97%	100%
	女性の上位職志向 ¹	41%	64%	62%	64%	67%	80%
	男性社員育休取得率	14%	54%	66%	94%	109% ³	100%
女性の 活躍推進	育児フルタイム復帰率 ²	36%	55%	66%	81%	63%	90%
	女性リーダー数	545名	576名	603名	611名	643名	900名
	女性管理職数	24名	28名	29名	32名	40名	55名
	女性管理職比率	7%	8%	9%	10%	11%	17%

¹ 女性の上位職志向は社員アンケートの結果によるものです。

² 育児フルタイム復帰率は、ある一定の年に育休から短時間勤務で復帰した社員数を分母とし、フルタイムに戻った女性社員の割合の数値指標です。

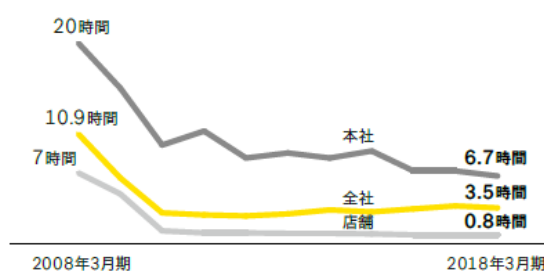
³ 配偶者の出産と育休の取得年度がずれる場合があるため、100%を超えています。

・「働き方改革」で一人ひとりが活躍できる場に

2008年より着手した働き方改革では、まず所属ごとに時間外労働の削減方針や目標を設定し、店舗では10分単位で設定した最大50通りの就業パターンで計画的なシフトを作成。また、納返品などの店舗におけるバックヤード作業をグループ会社が担うことで、店舗社員の接客を中心とした人員配置が可能になりました。

その結果、2018年3月期の1人当たり平均残業時間は年間42時間／月間3.5時間まで削減。2008年3月期と比較して本社勤務の社員は、月間平均残業時間が6.7時間と約3分の1に、全国25の店舗の社員の月間平均残業時間は、0.8時間と約10分の1になり、生産性の向上と人件費の効率化につながりました。

1人当たり月間平均残業時間



残業時間の削減と効果

	2008年3月期	2018年3月期	効果
1人当たり年間平均残業時間	130時間	42時間	-88時間
総残業代	33.6億円	7.7億円	-25.9億円
離職率(定年退職者除く)	6.8%	2.3%	-4.5ポイント

※そのほかの取り組みについて詳しくはこちらをご覧ください

→ <http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/>

※当社のめざす「共創サステナビリティ経営」「丸井グループビジョン2050」についてはこちら

「共創経営レポート2018(日本語版)」

→<http://www.0101maruigroup.co.jp/ir/lib/i-report.html>

「VISION BOOK2050(日本語版)」

→<http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/s-report.html>



■ 丸井グループの概要

商 号 : 株式会社 丸井グループ
 本 社 所 在 地 : 〒164-8701 東京都中野区中野4-3-2
 代 表 電 話 : 03(3384)0101 FAX 03(5343)6615
 U R L : <http://www.0101maruigroup.co.jp/>
 社 長 : 青井 浩
 おもな関連会社 : (株)丸井、(株)エポスカード、(株)エイムクリエイツ ほか