

2021年9月30日

## 株式会社丸井グループ 取締役執行役員 CWO

ウェルネス推進部長の小島玲子が

Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2021 の

「インクルージョン賞」を受賞

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）の取締役執行役員 CWO ウェルネス推進部長の小島玲子が、Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2021において、「インクルージョン賞」を受賞いたしました。

### ■ Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2021 とは

Forbes JAPAN が主催、女性向けのライフキャリア支援事業を展開する Lib の協力のもと、女性リーダー、プロフェッショナルを続々と輩出している企業と、自ら道を切り拓き自分らしく働く女性を讃えるアワードとして 2016 年より開催。2021 年は企業のジェンダー平等への取り組み、女性に対するエンパワーメント、男性の意識と理解について調査が実施されました。



※Forbes JAPAN WOMEN AWARD2021 についてはこちら

<https://forbesjapan.com/feat/womenaward2021/>

### ■ 小島玲子の略歴

医師、医学博士。大手メーカーの専属産業医を約 10 年間務める傍ら、総合病院の心療内科にて定期外来診療を担当。2006 年より北里大学大学院医療系研究科にて、人と組織の活性化について研究し、2010 年医学博士号を取得。2011 年、丸井グループ専属産業医となり、2014 年、健康推進部の新設にともなって部長に就任、同社の健康経営の推進役となる。2019 年、執行役員。2021 年、取締役執行役員 CWO (Chief Well-being Officer) に就任。



## 【受賞理由】

- ・当社のめざす「ウェルビーイング経営」の活動を強力に推進。持続的に企業が成長し、社会にしあわせを提供していくために健康と経営を結び付け、社員のワークエンゲージメントの定量評価や「しあわせの見える化」に精力的に取り組んでいること。
- ・「ウェルビーイング経営」の実務を主導。社員の自発的な活動を促し、主体的な組織文化の醸成にも貢献していること。
- ・レジリエンスプログラム受講者のデータ解析を行い、その結果を社内外に公開。取り組みを社内外へ波及させている。今後さらに、「ウェルビーイング経営」を浸透させる旗振り役として期待されていること。
- ・一部上場企業において、産業医が取締役に就任したのは男女合わせても日本初のことで、役員と産業医を兼ねる新しいキャリアモデルとしても注目されていること。

以上4点を中心に小島の活動を評価していただいたと考えております。

## ■ 丸井グループがめざす「ウェルビーイング経営」

当社は、ウェルビーイング（実感としてのしあわせや豊かさ）の視点を通じて新しい価値をつくり、社会全体を「しあわせ」にあふれる場所にしていく「ウェルビーイング経営（健康経営）」をめざしています。一般的な概念における「健康（病気にならないこと）」にとどまらず、すべての人がイキイキできるインクルーシブな健康経営をめざすために、「皆が今よりも活力高く、しあわせになること」が重要と考えています。

### 「ウェルビーイング推進プロジェクト」

2016年から実施されている丸井グループ全社横断の公認プロジェクト。グループ社員全員が応募することができ、参加希望レポートを提出した社員から選抜されたメンバーが活動を行っています。現在では、社内だけではなく社外に向けても取り組みを波及。プロジェクトの活動が拡がり、2019年6月の調査では全社員の約7割が職場のウェルビーイングの取り組みに自発的に参加しており、主体的な組織文化を育む原動力となっています。



### 「レジリエンスプログラム」

社員がイキイキと活力高く活動するためにはトップ層の理解が重要と考え、「身体」「情動」「思考」「精神性」の活力を高める習慣形成と組織への波及をめざす「レジリエンスプログラム」を導入。開始前と開始後に活力360°評価を実施し、受講者の活力度合いと周囲への影響度合いについてデータ解析を行い、社内外に公開しています。2020年9月時点で約100人の役員・管理職がプログラムを受講しており、社内のウェルビーイング活動を支えています。



これらの取り組みは小島が中心となって企画・運営。活動内容が評価され、当社は経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」を2018年より4年連続受賞しております。

## ■ 丸井グループのワーキングインクルージョン推進の取り組み

丸井グループはあわせて「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 企業部門 従業員規模別 1,000 名以上の部 第7位」を受賞いたしました。当社グループは「ワーキングインクルージョン」を経営方針の柱の 1 つに掲げ、生産性が高く、革新を起こしやすい組織風土の確立をめざしています。

※ワーキングインクルージョン推進の取り組み詳細はこちら

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

### 【おもな取り組み】

#### ・女性活躍の重点指標「女性イキイキ指数」を設定

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推進。2014 年 3 月期には、女性活躍推進の重点指標として「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。その結果、女性活躍浸透度は 99%（2013 年度比+62%）まで上昇、また男性社員育休取得率は 3 年連続 100%（2013 年度比+90%）となった。2021 年度からは女性活躍推進における最大のボトルネックと考えられる「性別役割分担意識の見直し」に着目し新たな「女性イキイキ指数」を策定。「性別役割分担意識の見直し」が女性活躍につながるよう 5 カ年計画で KPI を策定し、目標に向かって取り組みを進めている。

#### ・グループ横断の「職種変更の推進」

グループ共通の人事制度のもと、丸井グループを含む 14 社のグループ会社間を異動する独自の人事制度。2021 年 3 月までの累計で全グループ社員の約 69%にあたる 2,799 人が職種変更を経験済み。新たな業務に就くことでこれまでの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ている。またグループ間に横串を通すことにもつながり、グループ一体経営をさらに強化している。

#### ・手挙げの文化

「人の成長＝企業の成長」という経営理念に基づき、社員一人ひとりの自発的な成長実現に向けた風土づくりを推進。その一環として階層型・指名型の研修は設けず、学びの場やグループ横断プロジェクトへの参加者を手挙げで募っている。参加希望レポートを提出し、事務局が採点、参加者を決定。年齢、職種にかかわらず、これまで約 87%の社員が自発的に学ぶ経験ができています。

#### ・「働き方改革」で誰もが活躍できる環境の整備

2008 年より「働き方改革」に着手。残業時間削減のため、最大 50 通りの就業パターンを用意し、業務の繁閑に応じた弾力的なシフト作成を可能にするなどの工夫をし、2020 年度の 1 人あたり平均残業時間は月間 3.9 時間まで削減。

※そのほかの取り組みについてはこちら

<https://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 2020(日本語版)」

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

「VISION BOOK2050(日本語版)」

<https://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 : <https://www.0101maruigroup.co.jp/>  
代表取締役社長 : 青井 浩  
おもな関連会社 : (株)エポスカード、(株)丸井、(株)エムアンドシーシステムほか