

2022年4月15日

各 位

プレスリリース一部訂正について
丸井グループが「なでしこ銘柄」に5年連続で選定

会社名： 株式会社丸井グループ
代表者名： 代表取締役社長 青井 浩
(コード番号 8252 東証プライム市場)
問い合わせ先： 広報室 太田 雅大
03-5343-0101

2022年3月22日に発表したプレスリリースに関して、記載内容を一部訂正いたします。計1箇所です。

■リリースタイトル

丸井グループが「なでしこ銘柄」に5年連続で選定

■訂正箇所

2ページ目 冒頭の表（画像）

※画像差し替え：表中の「男性の産休取得率」「男性の育休1カ月以上取得率」（ともに2022年3月期実績）の数字に誤りがありました。

2022年3月22日

丸井グループが 「なでしこ銘柄」に5年連続で選定

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、このたび、経済産業省が選定する、「なでしこ銘柄」に5年連続で選定されました。

■「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。



■丸井グループがめざす「Well-being 経営」

当社グループでは、“すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会”の実現をめざし、「Well-being 経営」を推進しています。「Well-being 経営」はすべてのステークホルダーのしあわせを高めることであり、ステークホルダーの一部である社員がイキイキとしていることは非常に重要です。社員が Well-being な状態であるということは、一人ひとりが自らの個性や能力を活かして、企業価値を高め、社会のしあわせに貢献することを通じて、自分自身もしあわせになることです。そのために、当社グループの経営理念に基づき、社員一人ひとりにとっての活躍の場を提供するため、さまざまな取り組みを行っています。

<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(2021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」を設定して2021年3月期までの目標数値を掲げ、取り組みを可視化。成果の一例として女性活躍浸透度は毎年上昇し、2021年3月期には99%を達成しました。2014年3月期には10%だった男性社員の育休取得率は2019年3月期に100%を達成、以後3年連続で100%を達成するなど、意識も行動も変化しています。

また2021年度からは「女性イキイキ指数」に「性別役割分担意識の見直し度数」をはじめとした新たな目標数値を2025年度にかけて設定、その目標達成のための取り組みをスタートしています。

新規策定「女性イキイキ指数」

	指数	目的	2022年 3月期実績	2026年 3月期目標
意識改革・ 風土づくり	固定化した性別役割分担意識の見直し度数*1	家事・育児における性別を理由とした役割意識の見直しを通じて、ウェルビーイングな風土を実現	48%	50%
	※性別役割分担意識に対する「反対表明」の割合			
	男性の育休取得率100%の維持	夫婦共の育児を促進	100%	100%
	男性の産休取得率（8週以内）*2	子育てのスタート時からの夫の育児参画を推進	51% ※	80%
	男性の育休1カ月以上取得率	夫の継続的な育児参画の土台づくり	2% ※	20%
	男性の家事・育児参画度*3	男性の家事・育児参画比率の向上	35%	35%
	女性の上位職志向	女性活躍推進に向けた土台づくり	64%	75%
女性の 活躍推進	女性リーダー比率	マネジメント層の母集団づくり	32% ※	40%
	女性管理職比率	マネジメントへの女性の参画	17%	20%
	女性役員比率	経営への女性の参画	24%	30%

※ 2022年3月19日時点の見込み数値

*1 「固定化した性別役割分担意識の見直し度数」について

→アンケートにて「男性は仕事、女性は家事・育児」といった考えについてどう思うか、という問いに対し、反対と回答した社員の割合

*2 「男性の産休取得率（8週以内）」について

→夫婦で共に育児をするためには早くから二人で協力することが重要という考えに基づき、国としても産後8週以内の早い時期から男性の育休取得を推奨していることから、丸井グループとして特別な事情がない限り産後8週以内の取得を推奨

*3 「男性の家事・育児参画度数」について

→アンケートより、家事育児のパートナーとの役割分担における男性側の割合（男女ともに回答）

<男女の固定的な性別役割分担意識の見直しに向けて>

女性活躍推進の一番のボトルネックとして「性別役割分担意識」の見直しに着手、手挙げによる43名のメンバーと管理職6名によるグループ公認プロジェクト活動を実施しています。

また、育児や介護と両立するための短日数勤務制度を2021年4月に導入したほか、風土醸成には管理職の理解が必須なため、性別役割分担意識の見直しに対する管理職向けウェビナーを実施しました。さらに、男性育休100%を3年連続達成の次のフェーズとして、産後8週以内の育休取得促進と1カ月以上の長期育休取得に対する取り組みを実施し、2022年2月時点ではパートナーが出産した男性のうち約7割が産後8週以内に育休を取得しました。今後も継続して取り組みを実施してまいります。

<女性の上位職志向向上に向けた取り組み>

女性イキイキ指数の中で「女性の上位職志向」を項目として掲げ、取り組みの成果を可視化し、進めてまいりました。その結果2014年3月期41%から、2021年3月期には70%まで向上しました。おもな取り組みは2点です。

① 管理職の行動・意識変革

2018年3月期から、全役員・管理職へ向けた「アンコンシャス・バイアス研修」を開始し、2019年3月期には、受講対象者を現場のリーダー層にまで拡大しました。外部講師を招いて自身のアンコンシャス・バイアスにアンテナを張りながらマネジメントをしていくスキルを学ぶ機会となっています。研修後は、管理職やリーダー層が、対話型のコミュニケーションスタイルを身につけ、全員参画の機会をつくるなど、自ら変わる風土づくりを意識したマネジメントスタイルの醸成につながっているほか、社員全員が参画することで女性の意識だけではなく会社全体の風土づくりに寄与しています。取り組みの結果、女性活躍の浸透度合いを測る「女性活躍浸透度」は2014年3月期37%から、2021年3月期99%まで向上しました。

② 自分らしく活躍し続けるための両立支援策を男女共に実施

ライフイベントを迎えても自分らしく活躍し続けるための両立支援策として、ライフイベントを迎える前の若手の女性社員に対する『キャリアデザインプログラム』、育児休職からの復職時における『復職者フォーラム』、フルタイム復帰目前の短時間勤務者を対象とした『働くママフォーラム』を実施しています。いずれも外部講師を招き、一人ひとりが両立をしながら自身のキャリアを描く機会としています。その結果、短時間勤務女性社員のフルタイム復帰率は2014年3月期36%から、2021年3月期59%まで向上しました。

また2021年度から上記プログラムはすべて男女共に実施、性別役割分担意識についても考える場となっています。

※こちらの取り組みは、なでしこ銘柄の紹介レポート巻末に記載される「女性活躍に向けた具体的な取り組みを行う注目企業」としても紹介されております

※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
→<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 2021 (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