

## 女性活躍推進宣言

- 育児・介護を原因とする離職者数0を目指します。

## 意欲のある女性が輝ける職場を目指す

**女性登用に伴う多角的なサポート**  
弊社では積極的に女性登用を進めており、フロアマネージャーや支援部門の課長といった女性管理職はこの3月で14名になるなど、女性社員への期待が年々大きくなっています。管理職になるほどよりマネジメント能力や専門知識が必要であり、プロフェッショナルな仕事ぶりが問われます。細かなところに目が行き届き、人の気持ちに敏感に反応できる女性のスキルを生かしながら、営業計画を立てる、フォーマットに従った仕事をするなど、バランスの良い仕事ができるよう、周囲や前任のサポート体制を進めています。3年ほど前から推進しているの



が、男性色の強かった外商事業部への女性配置。現在は25%が女性であり、お客様からは「お願い事をしやすい」「感じが良い」など好評の声を頂いています。女性の活躍のフィールドが広がったことで、2018年の秋からは現場と勤務体制とのすり合わせを目的とした「女性の働き方改革プロジェクトチーム」を実施。労働組合の女性と人事部の女性社員を主としたメンバー構成で、リアルな現場の声をもとに分析を重ね、人事部長へ提言をしています。実際に、そこで挙がった意見をもとに育児短時間勤務の上限を、子どもが小学校1年生から3年生になる就労時まで延長するなど、現場の要望を吸い上げ形にしていきたいと考えています。

### 幅広い世代の女性に寄り添う

長く働く中では、制度がより時代や社員のライフイベントに合ったものであることが必要だと感じています。たとえば、ストック有給休暇制度(繰り越しをオーバーした有給のストック)は休暇の理由が必要ですが、以前は本人の怪我や病気でなければならなかったのが、2019年からは子どもの病気が親の介護など、自分を必要とする人のためにも取得できるように。特にコロナ禍になってからはストック有給が浸透しつつあります。介護を抱えている社員は、このストック有給を消化した後、さら

に介護休業を取得することができません。必要な期間も個々で違うこともあり、介護休業の運用はさまざまなケースに柔軟に対応できるようにしています。今年度からは、子どもの学校行事や地域の行事などにも適した時間単位有給も利用できるようになります。そういった制度に加え、組織の単位を広くとり職場のサポート体制を整えるなど、社員が互いに気持ち良く業務に励むことができる配慮も心がけています。

### やる気や発信力が評価される時代に

今後は時代とともに、仕事への意欲をもち成果を上げるほど、給与に反映される制度を整えていく予定です。数字だけではなくコンプライアンスなど総合的な評価が必要で、販売職以外の人事や経理といったプロフェッショナルな知識が求められる職場でも同様です。また職務横断的に店舗開発プロジェクトや外商改革プロジェクトなど、さまざまな会議を開いており、メンバーの女性比率も格段に増えています。若い社員でも自分の意見を発信すればそれが形になり、評価される制度ができてつつありますが、一方で何も発信をしなくてもノーチャンスともいえません。意欲をもち未来へ進む社員の背中を押すシステムをつくりつつ、より多くの社員が活躍でき、働きやすくなる環境づくりに邁進していく所存です。

### 取組内容

◆パートから正社員への登用制度等により女性正社員は5年間で28名増(349名→377名)、女性管理職は11名(10.4→14.3%)となっている。◆男性が多かった外商事業部に女性を配置(74名中女性12名)。併せて、女性の働き方改革プロジェクトチームを任命し、従業員の声をアンケート等で情報収集している。

◆ストック有給休暇(繰越をオーバーした有休のストック)やパースデー休暇など独自の制度や今年度からは有給休暇を時間単位で取得できるようシステムを設定中。◆他企業の事業所内保育所を利用できるように協定を締結。



フロアで高い接客スキルを発揮する女性社員。