

## 丸井グループが、6年連続で 男性の育休取得率100%を達成

-多様性推進のための独自指標「女性イキイキ指数」を更新-

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、多様性推進の独自指標である「女性イキイキ指数」を更新し、各数値の進捗状況を開示いたしました。男性の育休取得率が6年連続で100%を達成したほか、育休を1カ月以上取得する男性社員が50%を超えるなど、多様性推進に向けた女性の活躍を後押しする取り組みの成果が可視化されています。

女性イキイキ指数

	22年度	23年度	25年度 (当初目標)	25年度 (上方修正後)
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	*1	53%	56%	50%
男性の育休取得率100%の維持	*2	100%	100%	100%
男性の産休取得率(産後8週以内)		78%	97%	80%
男性の育休1か月以上取得率		22%	52%	20%
家庭における男性の家事・育児の分担割合	*3	27%	31%	35%
女性の上位職志向 (男性の上位職志向)	*4 *5	62% (82%)	58% (79%)	75% —
女性リーダー比率	*6*8	34%	36%	40%
意志決定層に占める女性の割合	*7*8	18%	21%	20%
執行役員に占める女性の割合	*8	21%	20%	30%

\*1 社内アンケートで、「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、「共感する」と回答した割合

\*2 22年度にパートナーが出産した男性社員に対し、22年度+23年度に育休を取得した男性社員の割合

\*3 社内アンケートより算出：男性の家事・育児等の時間÷(男性の家事・育児等の時間 + 女性の家事・育児等の時間)

\*4 社内アンケートで、今のグレードよりも上のグレードを「目指したい」+「どちらかというどめざしたい」と回答した女性社員の割合(54歳まで)

55歳以上は7割が「定年」を理由として上位職を目指さなくなることから、24年3月期の開示より算出対象を54歳までに変更しております(過年度も変更済み)

コロナ以前の19年度と比較して、上位職志向が女性は10%(19年度実績:68%)男性は9%(19年度実績:88%)低下しており、この要因を調査したところ、

\*5 社員の働き方の価値観がコロナをきっかけに男女ともに変化(テレワーク、ワークライフバランス等を重視)していることが分りました。今後、上位職志向の向上に向けた働き方改革や両立支援を、女性だけでなく男性にも実施していく為、24年3月期の開示より男性の上位職志向を参考値として追加しております。

\*6 次期マネジメント層(G3+G4)における女性の割合

\*7 取締役・執行役員を含む管理職以上の女性の割合

\*8 各年4月1日現在

### ■ 多様性推進のための当社独自指標

「女性イキイキ指数」は、当社グループが、“イノベーションの起きやすい組織づくり”のための「男女の多様性」推進に向け、女性活躍を進めるための重点指標として設定した、当社独自の指標です。2013年度に社員の意識と風土の変革に向けた目標数値を設定し、指標向上のための取り組みと併せてモニタリングを進めてまいりました。

2021年度からは、女性活躍を妨げる最大の要因を「男女の性別役割分担意識」と捉え、その見直しに向け、男性の「産休取得率」や「育休1カ月以上取得率」などの項目を盛り込んだ新たな「女性イキイキ指数」を再設定しました。現在の「女性イキイキ指数」では、2025年度までの目標値を掲げ、女性活躍の進捗の可視化を進めております。

## ■ 「女性イキイキ指数」設定の背景

当社のミッションは「すべての人が『しあわせ』を感じられるインクルーシブな社会を共に創る」ことであり、企業文化の変革と人の成長に取り組むことで企業価値の向上をめざしています。

これまで、経営の基盤となる企業文化を古いものから更新するために「企業理念の制定・浸透」「働き方改革」「多様性の推進」「手挙げの文化の醸成」といった取り組みを同時に進めてきました。これらは、イノベーションを起こし続けられる組織風土をつくり、中長期的な企業価値向上に寄与する当社独自の新事業や新サービスの創出につなげることを目的としています。

取り組みの1つである「多様性の推進」については、“画一的な組織からはイノベーションは生まれない”という考えのもと、男女・年代・個人の3つの多様性を掲げ、組織改革を推進してまいりました。

特に男女の多様性については、女性が社員の45%を占める中で意思決定層に占める割合が8%と低いことが価値観の同質化を招いている、という危機感から、2013年度より女性活躍の重点指標として「女性イキイキ指数」を設定、2025年度までの目標数値を掲げ、取り組みを可視化しております。

なお、「男性の育休取得率（産後8週以内）」「男性の1カ月以上育休取得率」「意思決定層に占める女性の割合」については、取り組みによって目標を前倒しで達成したことにより、目標を上方修正いたしました。

※詳しくはこちら…「多様性」を活かす組織づくり

[https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/org\\_02.html](https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/org_02.html)

## ■ 「男性育休の長期取得促進」に向けた取り組み

社会的に「男性の育休取得」への関心が高まる一方、“育休取得自体の目的化” “取るだけ育休”といった現象も散見されます。当社では、育児の大変さを理解したり、復職後も夫婦共に仕事と育児を両立して性別を問わず活躍し続けるには、最低でも1カ月の男性の育休取得が必要だと考えています。

にもかかわらず、当社内においても、2021年度では、育休を1カ月以上取得する男性社員は22%と少ないことが課題でした。

社内プロジェクトで1カ月以上取得をしない理由を調査したところ、1位は「職場に迷惑をかけてしまうから」でした。そこで2022年度、管理職向けに育休の長期取得の意義への理解を促すための共有会を実施し、全管理職の84%が参加しました。また、2023年度からはパートナーの出産予定と育休取得希望を半期に1度申告できる仕組みを導入し、早い段階で、上司から育休取得希望者本人へのアプローチ（長期の育休取得のすすめ）を可能にしました。

こうした取り組みにより、2024年3月時点では52%の男性社員の1カ月以上の育休取得につながっております。

今後も、さらに長期取得しやすい環境づくりを進めてまいります。

※詳しくはこちら…男性育休取得率4年連続100%! ?男性育休の実態に迫ります!

<https://www.to-mare.com/work/2023/-4.html>

## ■ 「性別役割分担意識」の見直しに向けた取り組み

2021年度からは、女性活躍における一番のボトルネックが「性別役割分担意識」にある、という仮説のもと、その見直しに向け、「女性イキイキ指数」に「性別役割分担意識の見直しに共感する人の割合」という独自の目標数値を設定いたしました。

手挙げによる約40名のプロジェクトを発足、ジェンダーバイアスの解消や男性育休の質の向上（早期・長期の取得）に向け、さまざまな取り組みを続けております。

※詳しくはこちら…ジェンダーバイアスを乗り越えた、一人ひとりが「らしく」働ける企業文化

<https://www.to-mare.com/talk/2021/8.html>

丸井グループでは、今後も、性別や年齢といった個人の属性を問わず、多様な人々が働きやすい環境を提供し、イノベーティブな企業になるべく、さまざまな取り組みを行ってまいります。

## ■ 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