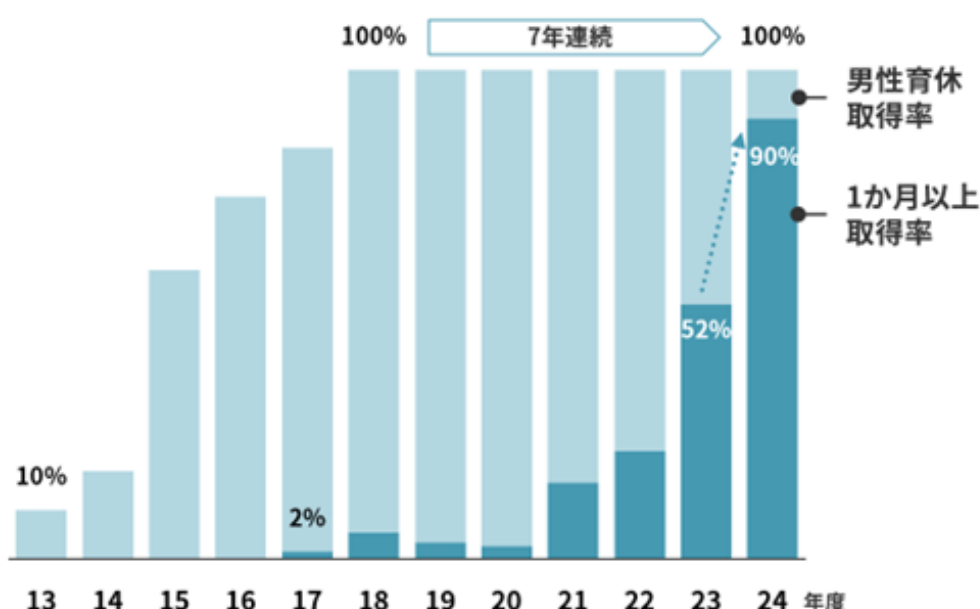


丸井グループの男性の育休1カ月以上取得率が90%まで拡大 育休取得率も7年連続100%を達成

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、意思決定層(役員・管理職)における女性の割合を高めるための独自指標である「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。

男性の育休取得率は7年連続で100%を達成したほか1カ月以上の取得率も、前年の52%から90%へ大きく拡大いたしました。

男性育休取得率、1カ月以上取得率の過年度推移



■男性の育休1カ月以上の取得に向けた取り組み

当社は、「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、2013年より男女・年代・個人の3つの多様性を掲げ、改革を推進しております。中でも男女の多様性は、

女性が社員の45%を占める一方で、意思決定層に占める割合が8%と低く、価値観の同質化を招いているという課題認識から、女性活躍を進めるための重点指標として「女性イキイキ指数」を設定、そのKPIの1つに「男性育休取得率」を掲げ、取り組みを可視化してまいりました。

「女性イキイキ指数」の取り組みと並行して、マネジメントスタイルの見直しを行い、従来の上位下達型から、年代を超えてメンバーの個性を活かすチームづくりを進めてまいりました。その結果、現在では、一人ひとりがやりたいことを応援する企業文化が根付いています。

この企業文化を土台に、パートナーの出産を報告した社員に対し、上司が必ず育休の取得をすすめる取り組みを推進した結果、男性の育休取得率は2018年度に100%を達成しました。以降男性育休取得の取り組みを継続してまいりましたが、1カ月以上の育休の取得者は数名という状況でした。男性が出産直後から一定期間育児に携わることが男性の継続的な育児参画につながり、結果、さらなる女性活躍を実現すると考え、2021年度より「男性の1カ月以上取得率」をKPIに設定しました。

取得の推進に向け、社内アンケートを実施したところ、男性が育休を1カ月以上取得しない一番の理由は「職場に迷惑をかけてしまうから」でした。そこで2022年度に男性育休の早期・長期取得の意義の理解を目的に管理職向け共有会を実施し、2023年度には、同様の研修を全社員に拡大いたしました。

また、2023年度からはパートナーの出産予定と育休の希望を半期に1度申告できる仕組みを作り、上司による面談を実施しております。

加えて、社内ポータルサイトにて、女性の長い育休を機に性別役割分担意識が固定化されやすいことや、男性が早期・長期の育休を取得するメリット、実際に長期育休を取得した社員のインタビュー記事を掲載するなど、取り組み内容の発信を行いました。その結果、2024年度には男性社員の1カ月以上の育休取得率は90%に達しました。

■「女性イキイキ指数」について

「女性イキイキ指数」は、当社グループが「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あわ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、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。

		23年度	24年度	25年度 (目標)
「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 56%	55%	50%
男性の育児取得率100%の維持		*2 100%	100%	100%
	男性の産休取得率(産後8週以内)	97%	100%	95%
	男性の育児1か月以上取得率	52%	90%	70%
家庭における男性の家事・育児の分担割合		*3 31%	30%	35%
女性の上位職志向 (男性の上位職志向)		*4 58%	58%	75%
		*5 (79%)	(77%)	—
女性リーダー比率		*6 *8 36%	39%	40%
意志決定層に占める女性の割合		*7 *8 21%	22%	25%
執行役員に占める女性の割合		*8 20%	23%	30%

- *1 社内アンケートにて、「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対する自身の考えを聞く設問で「共感する」「どちらかといえば共感する」「どちらかといえば共感しない」「共感しない」「わからない」の選択肢のうち、「共感する」と回答した社員の割合
- *2 23年度にパートナーが出産した男性社員に対し、前々年度+前年度(2年間)に育児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「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)
- *5 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、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)していることが分かりました。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

■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

URL:<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

本件に関するお問い合わせ先

株式会社丸井グループ 広報室

TEL:03(3384)0101(大代表) 10:00~18:00(水・日を除く) Mail:koho-media@0101.co.jp