

丸井グループが「なでしこ銘柄」で初の9年連続選定

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9年連続で選定されました。9年連続で選定された企業は、丸井グループが初になります。また、女性活躍推進に向け、特徴的な取り組みを行う企業を紹介する「注目企業」にも6年連続で選定されました。



■「なでしこ銘柄」とは

「なでしこ銘柄」は、「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、企業への投資を促進し、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。

平成24年度より経済産業省と東京証券取引所が共同で実施しており、14年目となる今年度は184社がエントリーしました。企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが重要であると、こうした取り組みを両輪で行う企業が「なでしこ銘柄」として選定されています。

このたび丸井グループは、「なでしこ銘柄」に9年連続で選定されました。9年連続で選定された企業は、当社グループが初であり、唯一になります。

■「注目企業」とは

「なでしこ銘柄」では、女性の活躍推進に関する特徴的な取り組みを実施する企業を「注目企業」としてレポートにまとめ、経済産業省のホームページで公表しています。今年度は、「多様な人材の活躍に向けた取り組みにおいて、特に重視している指標と設定理由、その達成に向けた取り組み概要」「男女賃金格差の是正のために行っている取り組みと、得られた成果」「女性従業員の健康課題解決への取り組みの概要と、得られた成果」の3つのテーマがあり、当社グループは、「女性従業員の健康課題解決への取り組み概要と、得られた成果」について選定されました。

当社では、女性が活躍しやすい職場づくりのため、「風土醸成」と「実質的なサポート」の両面で取り組みを進めています。まず風土醸成として、性別特有の健康課題に関する研修を全社員に実施し、役員・管理職も資格取得に取り組むなど、「サポートし合える職場環境」の実現をめざしています。

さらに、実質的なサポートとして、これまで無給であった生理休暇を見直し、月1回を上限に有給化しました。また、生理中の体調不良だけでなく、PMS（月経前症候群）による不調でも取得可能とすることで、社員が安心して休暇を取得できる体制を整えています。

こうした取り組みは、女性活躍推進だけでなく、社員全体の働きやすさ向上にもつながっています。

■女性活躍推進のための取り組み

当社グループでは、意思決定層の多様化を目的に、独自指標「女性イキイキ指数」を設定し、女性活躍推進の取り組みを進めています。

2013年度には、社員の「意識」と「風土」の変革をめざし、2020年度までの目標を設定しました。その結果、女性活躍の浸透度は99%まで上昇し、男性社員の育休取得率は3年連続で100%を達成しました。一方で、女性リーダー（係長・主任相当）の人数は目標に届かず、昇進と出産・育児といったライフイベントの時期が重なることが要因と考えられました。

この課題を踏まえ、2021年度からは女性活躍を妨げる要因を「男女の性別役割分担意識」と捉え、男性の「産休取得率」や「育休1カ月以上取得率」などを盛り込んだ新たな「女性イキイキ指数」を設定。2025年度までの目標を掲げ、進捗の可視化を進めています。

2024年度の実績では、男性の育休取得率は7年連続で100%を達成し、1カ月以上の取得率も前年の52%から90%へ大きく向上しました。また、当初設定した目標は9項目中6項目を達成し、上方修正した目標を含めても9項目中5項目を前倒しで達成しています。

「女性イキイキ指数」は経営会議および取締役会で定期的にモニタリングしており、今後もPDCAを回しながら取り組みを進め、意思決定層の多様化を通じてイノベーションが生まれる組織をめざしてまいります。

女性イキイキ指数

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度 (当初目標)	25年度 (修正目標)	
「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	48%	53%	56%	55%	50%	—
男性の育休取得率100%の維持	*2	100%	100%	100%	100%	100%	—
男性の産休取得率（産後8週以内）		51%	78%	97%	100%	80%	95%
男性の育休1か月以上取得率		2%	22%	52%	90%	20%	70%
家庭における男性の家事・育児の分担割合	*3	35%	27%	31%	30%	35%	—
女性の上位職志向 (男性の上位職志向)	*4 *5	68% (83%)	62% (82%)	58% (79%)	58% (77%)	75% —	— —
女性リーダー比率	*6 *8	32%	34%	36%	39%	40%	—
意志決定層に占める女性の割合	*7 *8	17%	18%	21%	22%	20%	25%
執行役員に占める女性の割合	*8	24%	21%	20%	23%	30%	—

上方修正

上方修正

上方修正

- *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生した男性社員に対し、前々年度+前年度（2年間）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」+「どちらかというところめざしたい」と回答した女性社員の割合（54歳まで）
- *5 55歳以上は7割が「定年」を理由として上位職を目指すなくなることから、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）
- *6 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。
- *7 次期マネジメント層（G3+G4）における女性の割合
- *8 取締役・執行役員を含む管理職以上の女性の割合
- *9 各年4月1日現在

※そのほか丸井グループの取り組みについて詳しくはこちらをご覧ください

・女性の活躍推進

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/society/gender-diversity.html>

・両立支援の取り組み

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/society/balance.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

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-](mailto:koho-media@0101.co.jp)

[media@0101.co.jp](mailto:koho-media@0101.co.jp)