

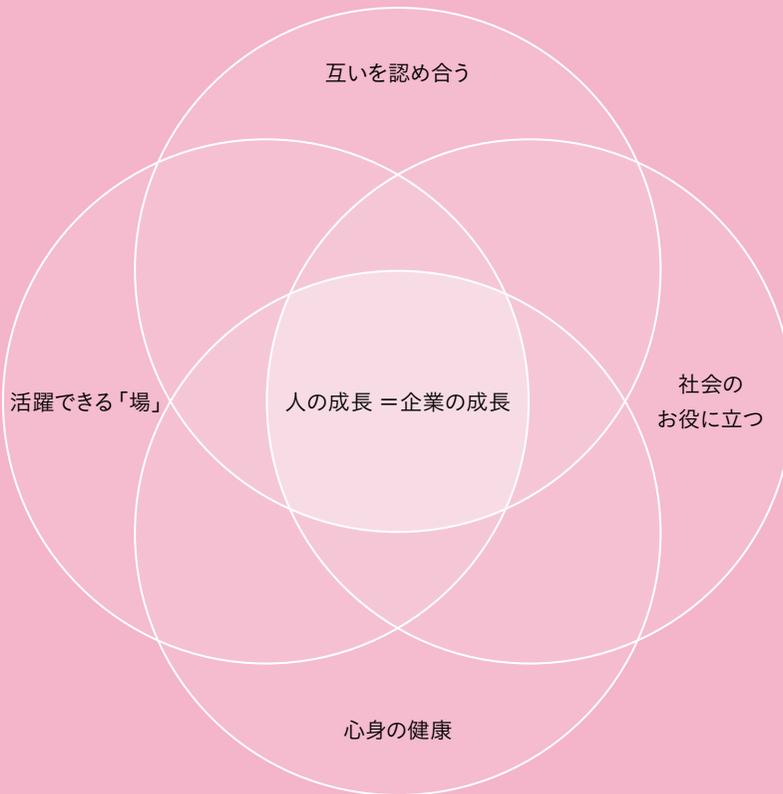
## THEME

丸井グループが考える重点テーマ

# 2 ワーキング・インクルージョン

丸井グループがめざすこと

私たちは「お客さまのお役に立つために進化し続ける」  
 「人の成長＝企業の成長」という考え方のもと、  
 従業員一人ひとりにとっての活躍の場を提供していきます。



丸井グループで働く約6,000人の従業員は、社会から一時的にお預かりしている大切な人材です。働き方や価値観など、多様性を受け入れる「ワーキング・インクルージョン」を推進することが、丸井グループがめざす、すべてのお客さまの「ダイバーシティ&インクルージョン」に直結していくと考えています。



## 従業員一人ひとりの活躍の「場」を創る

「人の成長＝企業の成長」を経営理念に掲げる丸井グループにとって、企業は従業員の成長を支援する場です。年代・性別・ライフスタイル・性的指向等にかかわらず、全従業員がお互いを認め合い、イノベーションを生み出しやすい職場環境づくりを推進することで、人が育つ風土づくり、誰もがチャンスを得られる場の整備をすすめています。

### 革新する組織をつくる多様性の推進

当社グループでは、「多様性は楽しい」という考えのもと、「個人の中」「男女」「年代」の3つの多様性を掲げています。グローバル化やIT化など、社会環境が大きく変化する時代においては、一人ひとりの価値観も異なり、お客さまのニーズも多様化しています。従業員自身が世の中に目を向けて、さまざまな価値観が融合することで、革新が生まれると考えています。

### 変化に強い人材を育成する「職種変更」

2016年4月までに累計1,418人(約25%)がグループ共通の人事制度のもと、グループ会社間を異動しています。「職種変更」は当たり前や思い込みを捨て、お客さまやステークホルダーの視点に立つ機会につながっています。多様な職種を持つグループ会社間での異動の積極化、女性・若手の参画、生涯を通じて活躍できる働き方の具現化をすすめています。

「職種変更」によるグループ生産性

1人当たり営業利益(臨時従業員を含む)

254万円→466万円

2012年3月期から2016年3月期で1.8倍向上

### 人と企業の持続的な成長に向けた人事・評価制度

これまでの評価制度の目的や、新たに取り入れるバリュー評価・パフォーマンス評価の考え方について、立場や会社・職種を超えた意見交換を従業員全員で活発におこない、従業員と人事部が一体となって今後の運用案を検討しています。



### 「work with Pride 2016」シルバー獲得

任意団体「work with Pride」により、企業等の枠組みを超えてLGBTが働きやすい職場づくりを実現するために日本で初めて策定された「PRIDE指標」。「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」の中で、丸井グループは2016年10月に「シルバー」を受賞しました。今後、継続的に取り組みをすすめていきます。



### 未来を担う若者を支援「青井奨学会」

丸井グループ創業者 青井忠治は、わが国の次代を担う人材、社会に有為な人材の養成に寄与することを目的に「青井奨学会」を設立。以来40年以上にわたり、大学生、高校生への奨学金給付事業および学生や卒業生との交流支援事業を実施しています。



平成28年度新大学奨学生



### 従業員の成長を支える攻めの「健康経営」

当社グループでは、人が成長していくための基盤は健康であると考えています。健康を切り口に従業員の意識や行動を変えることで、一人ひとりが活力に満ち、労働生産性が上がります。そして最高のパフォーマンスを発揮するために、健康のオフェンス(攻め)活動を推進することで、企業価値の向上と社会貢献につなげていくことをめざしています。

### 「健康経営プロジェクト」の活動

従業員一人ひとりの健康が企業価値につながるということを、丸井グループの従業員全員で考える組織風土を共に創っていくために、関連部門との「健康経営プロ



2017年3月期「健康経営プロジェクト」会議

ジェクト」を2016年11月よりスタート。また女性の健康推進リーダーを全国の各事業所に設置しました。従業員の健康に対する意識向上を促進するために設定した「健康イキイキ月間」では、従業員の「健康増進・健康に対する意識の向上」を図るため、「ストレスチェック」「健康とたばこに関するアンケート」を実施しました。

### 「DBJ健康経営格付」の最高ランク獲得

「DBJ健康経営格付」は独自の評価システムにより、企業の健康経営、従業員の健康配慮への取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという、「健康経営格付」の専門手法を導入した、世界初の融資メニューです。当社グループは、「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」という最高ランク「Aランク」の格付を取得しました。



### 評価のポイント

1. 健康経営推進組織を構築し、課や事業所ごとの数値目標の設定や、健康状態や生活習慣の把握・分析など、グループ全体への健康経営の浸透を図っている。
2. 生活習慣病の項目別に基準を統一。リスク低減に向けた中期数値目標設定をおこない、健康保険組合と連携して全従業員に生活習慣改善支援を実施している。
3. 育児との両立に向け、「不妊治療休職」や「子の看護休暇」などの制度導入や数値目標設定など、従業員が働きやすい環境づくりをすすめている。

### 従業員のコメント



廣松 あゆみ

株式会社丸井グループ  
人事部 多様性推進課長  
健康推進部 健康推進課長

### みんなが頑張り、力を発揮できる場づくりをめざす

多様性推進の目的は、すべての従業員が、頑張りたのみに頑められないという壁をなくし、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境をつくることです。違う個性を持つ約6,000人の従業員それぞれが、互いを認め合いベクトルが合った時、知の掛け合わせから必ずイノベーションが創出できると信じています。人事評価でも、どういう人事制度であればみんながより成長できるのかを考え、見直しをすすめています。一方で、頑張る気持ちの土台は、心身の健康にあります。そのことが経営理念に掲げる「人の成長＝企業の成長」につながることもなります。みんなが成長し、「しあわせ」を感じてこそ、お客さまに対しても「しあわせ」を提供できるものと考えています。多様性の推進と健康経営は、めざすところは一緒であると感じています。