

2024年7月19日

## 丸井グループが 『プラチナえるぼし認定』を取得

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、以下丸井グループ）は、このたび、「女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業」として、厚生労働省が主管する『プラチナえるぼし認定』を受けました。

### ■『プラチナえるぼし認定』とは

「女性活躍推進法」に基づき、自社で設定した取り組みの実施状況の優良な企業が、厚生労働省の認定を受けることができる制度です。

『プラチナえるぼし認定』は、『えるぼし認定』企業のうち一般事業主行動計画の目標達成や、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます。



### 『プラチナえるぼし認定』要件

- ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。
  - ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。
  - ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のすべてを満たしていること。
    - ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。
- ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要

丸井グループは、2020年に『えるぼし認定』三つ星を取得しておりましたが、このたび下記の「行動計画に定めた目標」を達成したことで、『プラチナえるぼし認定』を取得することができました。

目標	実績
① 管理職に占める女性の割合を20%にする	21% *1
② 男性の育児休暇の産後8週以内の取得率を80%とする	97% *2

\*1 令和5年10月時点

\*2 令和5年3月時点

## ■女性活躍推進に向けた取り組み

当社グループは、多様性を活かす組織づくりの一つとして、女性活躍推進の取り組みを進めています。2014年3月期より、女性活躍の重点指標として独自の「女性イキイキ指数」を設定し、2021年3月期までの目標数値を掲げ、取り組みを可視化してきました。その結果、女性管理職比率が目標未達成であったことは、女性の上位職志向が低いことと関係があるとして、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」と考えました。この課題解消に向け、2022年に新たな「女性イキイキ指数」を設定し、ライフイベントを迎える前の26歳の男女を対象にした「キャリアデザイン研修」や、男女の性別役割分担意識の見直しに取り組む「ジェンダーイクオリティプロジェクト」などを実施してきました。

このような取り組みを進めた結果、新たに追加した項目「男性の産休取得率（産後8週以内）」は2021年度51%から2023年度97%へ、「男性の育休1か月以上取得率」は2021年度2%から2023年度には52%まで上昇し、男性社員育休取得率も6年連続で100%を達成しました。2025年度の当初目標を前倒しで達成したため、今回、新たな目標設定を行っています。

今後も「女性イキイキ指数」をもとにPDCAをくり返しながら取り組みを進め、組織の多様性を活用したイノベーションが生まれる組織をめざしていきます。

### 女性イキイキ指数

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

※当社のめざす「共創サステナビリティ経営」「丸井グループ ビジョン2050」についてはこちら

「共創経営レポート 2023(日本語版)」

<https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/lib/i-report.html>

「VISION BOOK2050(日本語版)」

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/s-report.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 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