

マテリアリティ 2

## 多様性の容認と働きがいのある職場づくり

予測困難なビジネス環境の変化とお客さまの価値観の多様化が進む中、私たちがお客さまから選ばれ続けるためには、多様な人財が集まり平等に活躍できるダイバーシティ型組織の構築が不可欠であると考えています。

企業の成長に欠かせない資産である人財が、様々な視点で新しい価値を創出し、企業自身がしなやかに進化するためにも、挑戦・活躍できる機会の提供や従業員一人ひとりの成長につながる教育、人財を活かせる社内環境整備を進めています。

### ■ Goal & Progress

中期目標	中期目標に対する進捗 (2023年6月期)
女性店長を100人に(2030年6月期まで)	▶ 女性店長: 31名 (2021年6月期より18名増加)
女性社員の定着率向上=離職率を5%まで低減(2030年6月期まで)	▶ 女性社員の離職率: 9.7% (2021年6月期より1.9%改善)
次世代幹部育成プログラムの推進	▶ 幹部及び幹部候補者研修: 120名が受講

### ■ 女性活躍推進に向けた取り組み

当社のお客さまの半分以上が女性ということもあり、店舗運営や経営に女性視点のアイデアを取り入れるためにも、女性活躍は必須と考えています。そのためには採用から管理職への登用、社員の成長にいたる各ステージにおいて、関係するあらゆるレイヤー、スタッフの理解と協力が不可欠と考え、①女性管理職の育成 ②社内啓発活動 ③働きやすい環境の整備 につながる様々な施策をグループ全体で企画しています。

#### ① 女性店長の輩出をめざす研修プログラムの実施

2021年より始まった女性店長輩出をめざす研修プログラム「RISE100」の第3期目が、2023年2月に開講しました。半年にわたる20回ほどの研修で、数値管理やコンプライアンスなど店舗運営に必要なノウハウを学ぶだけでなく、現役女性店長や支社長と交流するプログラムもあり、社内ネットワークの構築や、店長職に対する不安の払しょく、女性社員のキャリアイメージの形成にもつながっています。

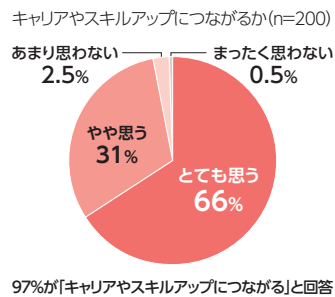
今後も研修修了者への定期的なフォローアップを行うとともに、プログラムのさらなる充実を図り、継続的に研修を実施していきます。



#### ② 女性管理職育成に向けたセミナーの実施

女性管理職の育成に向け、PPIHグループの女性社員を対象に、スキルアップと新たな知識習得を目的に、能力開発をテーマとした全8コマ(各回90分)の外部講師によるキャリアアップセミナーを開催しました。

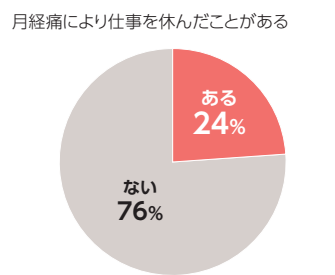
コミュニケーションやロジカルシンキング、マネジメント、リーダーシップなど、仕事におけるスキルやマインドの強化で個々の成長を促すテーマを実施し、延べ200人の女性社員が希望のセミナーを自由に受講しました。



#### ③ 「低用量ピル服用費用の補助制度」の導入

社内のアンケートで、月経痛により仕事を休んだ経験のある女性従業員が2割にも上ることが判明し、女性の働きやすい環境づくりの一環として、2023年3月より低用量ピル服用にかかる費用を会社が補助する福利厚生を導入しました。

低用量ピルは避妊だけでなく月経痛やPMS等の改善に有効といわれており、服用費を補助することで女性社員の心身の健康維持をサポートし、能力をさらに発揮しやすい職場づくりに貢献します。今後はピル服用による生産性との関係を分析する予定です。



### ■ 従業員エンゲージメントを高める労働環境の整備

#### ① やりがいと働きがいを最大化する社内制度、教育の提供

変化対応力の高い人財を育成するリスキリングプログラムの提供や、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できるキャリアプラン、キャリアパスを可能とする環境や制度の構築により、従業員が適材適所で活躍する生産性の高い組織をめざしています。



#### 実施中の主な人財育成プログラムや制度

- 全従業員を対象に新たな知識・スキル習得につながる「キッズスキルアップセミナー(自己成長セミナー)」を開催
- 従業員のキャリアアップや経験幅を広げることを後押しする社内公募サイト「公募.com」
- 「ミリオンスター制度(次世代幹部育成プログラム)」の推進

#### ② 服装ルールの緩和

2023年2月より、従業員一人ひとりのスタイルを尊重し、自分らしく働ける職場をめざし、服装ルールを緩和しました。

髪色を自由に変更でき、ネイルカラーの色やデザインのルールが緩和したことで、従業員からは「モチベーションが上がった」「自分らしい髪型で働けるのはうれしい」といった声が上がっており、アルバイトの応募が増えた店舗もありました。



#### ③ 出産・子育てをしても働きやすい環境の整備

出産や育児と仕事の両立を支援するため、各種制度を整えるとともに育児休業を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

#### 実施中の取り組みや制度

- 産休・育児取得サポートブック(女性編/男性編)の配布
- 福利厚生でベビーシッターや家事代行の支援
- 事業所内保育所「ドンキッズ」の開設 等



支社長という責任を担う中で、当初は育休を取得することに対し、「躊躇」「勇気」「覚悟」など様々な思いが沸き上がりましたが、上司や共に働く仲間からの後押しもあり、育休の取得に至りました。結果として、家族と一緒に時を過ごし向き合うことの大切さや、妻の膨大な仕事量に気づかされました。また、仕事への向き合い方も変わりました。これまで以上に効率を高め、さらにパフォーマンスを上げるか、またライフワークバランスの取れた働き方ができているか。私の後に続き産休・育休を考える仲間たちが、躊躇うことなく休みを取得できるよう、さらにその後も仕事と子育てを安心して両立できるように私が見本を示そう、と意識するようになりました。会社として男性でも育休取得が当たり前の文化となるよう、その素晴らしさを伝えていき、対象者が休みを取りやすい心境になるよう全力で背中を押ししていこうと思います。



DQ九州沖縄第5支社 支社長 竹下 慎哉

#### ④ 心身共に健康を維持するための仕組み、制度

すべての従業員が安心して働くためには、なによりも心身ともに健康を維持できる適切な社内環境の整備が必要です。当社グループでは、社内外への相談窓口の設置や個別ヒアリングなどで個人が抱える問題やグループ全体の労働環境における問題点を把握し、改善に取り組んでいます。一人ひとりが安心して声をあげられる社内相談窓口制度の構築と、従業員に主語を転換した問題整理と改善対応を推し進めることで、働きやすさと働きがいを両立する従業員エンゲージメントの高い組織づくりに努めています。