

2015年9月28日
イオン株式会社



グループを挙げて多様な人材が活躍できる企業づくりに取り組みます
**㈱山陽マルナカが2015年度「均等・両立推進企業表彰」の
 均等推進企業部門「岡山労働局長優良賞」受賞**
 さらに岡山県初の「イクボス企業同盟」加盟企業となりました

イオンのグループ企業であり、岡山県を中心に食品スーパーマーケット事業を展開する株式会社山陽マルナカが、10月2日（金）、岡山第2合同庁舎において、2015年度「均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門「岡山労働局長優良賞」を受賞します。同賞は、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取り組みを推進している企業に与えられるものです。

株式会社山陽マルナカ（以下、同社）は、多様な人材が活躍できる企業づくりと、従業員一人ひとりが自ら考え行動する「全員経営」の実現を目指し、2013年にダイバーシティ推進プロジェクトを発足させました。同プロジェクトで策定した「ダイバーシティ推進行動計画」に沿って、女性管理職比率をはじめとする数値目標を掲げ、さまざまな取り組みを進めています。

約一年半にわたる取り組みの結果、管理職である女性店長・副店長が大幅に増加したことや、「全員経営」の会社方針に基づき多様な人材が活躍できる職場づくりを進めていることが評価されました。

また同社は本年9月、岡山県の企業として初めて、特定非営利活動法人ファザリング・ジャパンが主宰する「イクボス企業同盟」に加盟しました。同社はこの度受賞する上記の取り組みに加え、個々人の多様な価値観を認め、経営に活かす「イクボス」の育成を通じて、ワークライフバランスのとれた働きやすい企業、生活者視点により新たな価値観を創造できる企業の実現を目指します。

イオンはこれからも、絶えず革新し続ける企業集団の実現を目指し、グループを挙げて多様な価値観を活かすダイバーシティ経営を推進します。

<「均等・両立推進企業表彰」について>

厚生労働省は「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」または「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」について、他の模範ともいべき取り組みを推進している企業を「均等・両立推進企業表彰」として表彰しています。広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的としています。表彰は2部門に分かれており、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を推進している企業に対して、均等推進企業部門「都道府県労働局長優良賞」が与えられます。本年、㈱山陽マルナカを含む2社が、「岡山労働局長優良賞」を受賞します。

<「イクボス」について>

「イクボス」はファザリング・ジャパンが提唱・推進している人物像のことで、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（男女の経営者や管理職）を指します。

<「イクボス企業同盟」について>

女性活躍推進やイクメンなど社員が多様化する時代において、「イクボス」の必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行って、新しい時代の理想の上司（イクボス）を育てていこうとする企業のネットワークです。小売業初の加盟となったイオン㈱と㈱ダイエーに続き、㈱山陽マルナカはグループ3社目の加盟です。（特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン ホームページ <http://fathering.jp/>）

ご参考

株式会社マルナカ 女性活躍に関するダイバーシティ推進の取り組みについて

(1) 「全員経営」の実現

- ・ 2014年12月より、女性従業員の提案を取り入れたチラシを作成するなど、女性の視点を多く取り入れた施策を実行し会社方針である「全員経営」を推進しています。
- ・ 会社案内パンフレットやホームページにて、社内で活躍する女性を紹介。その結果、女性採用比率が上昇しています。

(2) 管理職登用に関する取り組み

- ・ 2015年度内に管理職である女性店長・副店長30名突破を、2016年度内に女性管理職比率30%突破を数値目標として公表し、取り組みを進めています。
- ・ 男女の管理職者や次期管理職対象者に対し、社内外研修を進めています。

(3) 職場環境・職場風土の改善

- ・ 育児休業中や産休中の従業員に対し、毎月、社内報や手紙を通じて職場に関する情報提供を行い、従業員の職場復帰と定着を推進しています。
- ・ 仕事と育児を両立させている女性をロールモデルとして、社内報にて連載で紹介しています。また、妊娠・出産・育児等に関する法制度・社会保険制度や社内制度を掲載した「ライフサポートガイド」を作成し、ライフイベントに対する不安を取り除くことで、仕事と家庭の両立を支援する仕組みづくりを進めています。

イオンのダイバーシティについて

イオンは「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」という基本理念のもと、人権を尊重し、国籍・人種・性別・学歴・宗教・心身に障がいのあることなどを理由とした差別を一切行わず、多様な人材が活躍できる企業を目指しています。

2013年には、「日本一女性が働きやすく、活躍できる会社。日本一女性が働きたい会社」を目指し、グループの女性管理職比率を2016年までに30%、2020年までに50%にするという目標を掲げました。その目標の実現に向けて、同年、グループCEO直轄組織として「ダイバーシティ推進室」を設置、2014年にはグループ各社においても推進体制を整備し、ダイバーシティ経営を推進しています。

イオンは、ダイバーシティがうみだす「従業員・家族」「お客さま」「会社」の満足を“**ダイ満足**”と表し、右のシンボルマークを掲げ、グループを挙げてダイバーシティ経営の実現に向けて取り組んでいます。

