

従業員個人と企業の幸せが経営理念の実現へとつながると考え、マルハンはダイバーシティを経営課題としてとらえています。

全社共通方針

ダイバーシティで、ヨロコビを。



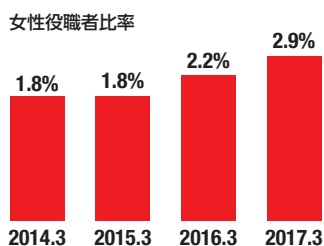
私たちは、ダイバーシティを通じ、活躍したいと願う従業員がスムーズに働ける環境・仕組み・きっかけを生み出すことで、お客さまへ新たな価値を届ける活動を積極的に推進します。

## 取り組み事例

### 01 女性活躍推進

目標の設定

2020年  
女性役職者比率  
5%

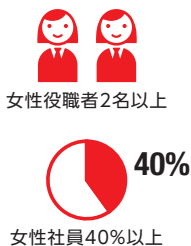


#### なぜ女性活躍推進なのか?

少子高齢化や労働力不足が進む現代社会において、子育て・介護と仕事との両立への対応が必要不可欠になってきており、私達の業界においてもイノベーションを起こすことができるかどうか真に試される時期に突入しています。業界のリーディングカンパニーとして、男性中心にて営まれていた業界の特性から、まずは女性の活躍を推進することで、社会的責務を果たすと共に、多様なステークホルダーのニーズにお応えし、企業力向上に繋げていきたいと考えています。

#### ダイバーシティ店舗

女性社員比率の高い店舗を意図的に作ります。この店舗の目的は、これまでにない提供価値を創造し、女性社員が主体的に行動を起こしやすい環境を作り、新たな女性役職者を育成することです。現在は、茨島店・袖師店・昭島店・寒河江店の4店舗を展開しています。



#### 女性役職者創出研修

上位職を目指す意思のある女性社員を対象に、「スキル習得」「施策立案」をはじめ、キャリアビジョン形成に向けた研修を行っています。



### 02 ダイバーシティの全社浸透

#### ダイバーシティ成果報告会

当社には営業部ごとに、自発的にダイバーシティを推進するチームがあります。各チームが集まり、1年間の取り組み成果を報告し合う場を設けています。



#### ダイバーフォーラム

様々なテーマにあわせて全国から代表者を集め、今後のダイバーシティについて考える場を設けています。



# 03 働く環境の整備

## ● 働き方改革

私たちが大切にしているマルハンイズムの行動指針のひとつである「1+1は3以上」。私たちは常に相手を思いやり、理解することで信頼関係を高めます。そして「自立した個人」が相互に協力することで、相乗効果を発揮する真のチームワークを実現します。個人個人も自立による相乗効果でヨロコビあふれる人生を送るとともに、チームとしてもより相乗効果をもたらしあえるようにしていくこそが、働き方改革の実現した姿です。

マルハンが目指す働き方改革は、**ヨロコビ**  
ワーク ライフ  
**1 + 1 は 3 以上**

### ブロック(勤務地域限定社員)採用

新入社員297名中  
ブロック社員**68名**



2016年度より自分が希望する地域内でのみの勤務または転勤を約束する「ブロック社員採用」(勤務地域限定社員)を導入しました。

### 育児休業プラス入園支援休暇

育児休業終了後も子供が保育園に入園できない場合、期間を延長して休むことができます。

### ハローベビー休暇

妊娠をした従業員が、産休取得可能期間以前に安心して休むことができます。

### カムバック制度

育児や介護、転職・学業などで一度当社を退職した社員を対象に、過去に培った能力・知識・経験・勤務地の希望などを考慮した上で提示した労働条件で、もう一度当社でご活躍いただくことを目的とした制度です。現社員にとっても、将来また当社に再就職できるという選択肢を増やし、働き方の幅が広がる制度となっています。

### 育児支援施策の拡充

子どもの看護休暇や時間外労働の制限などの育児支援施策の適用期間を「子どもが小学校就学まで」から「子どもが小学校3年生の年度末まで」に改正しました。

### くるみんマーク

子育てサポート企業として、厚生労働省より2013年に続き二度目の認定を受けました。



### “活躍したい”と願う従業員が輝ける環境を作りたい

変化の激しい現代において、違いを受け入れ、その多様性を企業力向上につなげていくことは必要不可欠です。

ダイバーシティの活動は幅広いですが、根底には“活躍したい”と願う従業員の背中を押し、それぞれの力を最大限発揮してほしいという願いがあります。

その実現のためには、環境や制度の整備、採用教育、風土醸成など多岐にわたる活動が必要です。特に「女性活躍推進」に関しては数値目標を示し、全社一丸となって取り組んでいます。また「働き方改革」においても、単なる長時間労働の削減ではなく、新たな価値創造につながる活動とすべく、従業員一人ひとりが考え行動できる仕組みを導入しています。

今後も、全従業員がダイバーシティの必要性を感じ、楽しく取り組める活動としていきます。

経営企画部 ダイバーシティ推進課 高原 安末

