

多様性の容認と働きがいの向上

マネジメントアプローチ

人財・人権マネジメントの強化

重要と認識し取り組む理由	リスク	機会	PPIHの対応
PPIHグループは、社会の一員として、人権尊重の重要性を認識し、ステークホルダーの基本的な人権を尊重する責任を果たすことが重要であると考えています。また、当社の長期持続的な成長には社員が個々の能力を最大限に発揮できる環境が必要であるという考えのもと、働きやすい職場環境の整備にも努めています。	<ul style="list-style-type: none"> 労働力人口減少及び事業拡大に伴う人手不足 OJT教育による実力格差 	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランス強化による社員満足度の向上 完全実力主義評価による社員モチベーション向上 メイト（アルバイトスタッフ）の育成プログラムによる成長支援と人財確保の両立 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革プロジェクトの設立 従業員への就労満足度調査や相談窓口の開設 ビジョナリー制度 仕事をワークではなくゲームとして転換する競争プログラム

FOCUS

「働きやすさ」「働きがい」を両立する企業グループへの取り組み

PPIHグループでは、すべての従業員が安心して全力で働くことができる環境づくりを進めています。アンケート等で個人が抱える問題の把握に努めるとともに、すべての従業員が気軽に相談できる窓口の設置など、労働環境の改善に取り組んでいます。

主な取り組み

「就労満足度調査」の実施

2020年7月より、月に一度の簡易調査をスタートしました。社員一人ひとりが抱える問題やグループ全体の課題を浮き彫りにし、改善対応をしています。

ダイバーシティ推進

重要と認識し取り組む理由

PPIHグループは、企業価値の源泉は社員一人ひとりの力であるとの考え方にに基づき、新しい価値を創出し続けるため、年齢や性別にとらわれない、多様な人財が活躍できる環境づくりの重要性を認識しています。

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 差別による離職・社会的評価の低下 ハラスメント等による離職・社会的評価の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人財の獲得 あらゆるお客さまへの接客力向上

PPIHの対応

- ダイバーシティ・マネジメント委員会設置
- 賞罰委員会
- 多様性を認める企業文化の推進



主要データ

社会課題	データ項目	2019	2020	2021
ダイバーシティ & インクルージョン	従業員数に占める女性比率(%)	26.5	29.8	32.2
	新卒採用数に占める女性比率(%)	38.4	38.8	39.4
	障がい者雇用率(%)	3.10	3.30	3.24
	女性管理職比率(%)	7.4	7.3	9.9

Interview

ダイバーシティ推進担当役員メッセージ

デザインの思考で戦略的にダイバーシティを推進

9月に取締役役に就任しました二宮と申します。入社以来17年にわたりクリエイティブ部門に所属し、デザイン業務を専門としてきました。またプライベートでは1児の母でもあります。

私のミッションは、女性として、母としての視点とデザインの経験を活かし、ダイバーシティ推進における課題を創造的に解決し、多様な人財がより活躍できる会社にしていくと考えています。

取締役 兼 執行役員
ダイバーシティ・マネジメント委員長 兼 源流推進本部長 兼 デザイン統括責任者

二宮 仁美



PPIHのダイバーシティ推進

多様なお客さまに選んでいただくために

PPIHグループの女性管理職比率は2021年6月期時点で約10%と、ダイバーシティにおける女性の活躍の面ではまだまだ水準を引き上げる必要性があると考えています。

多様な価値観を持つ世界のお客さまに選ばれる店舗であり続けるためには多様な価値観を受容する企業文化の確立が不可欠であり、グループにおけるダイバーシティ推進はPPIHにとって喫緊の経営課題だからです。

PPIHグループは企業理念「源流」に「すべての多様性を認めよ」と掲げ、これまでもダイバーシティ推進をめざし複数のプロジェクトに取り組み、一定の効果を発揮してきましたが、持続的な成果をあげるためにさらなる強化が求められる局面にさしかかったといえます。私は過去の取り組みを分析し、ダイバーシティ推進の実効性を高め、企業の成長につなげていくためには、より戦略的・組織的なプロジェクト管理が必要と考えダイバーシティ・マネジメント(DM)委員会の設置を提案しました。

推進施策(マネジメント体制・具体施策)

CEO直轄体制でダイバーシティを推進

DM委員会は決定・実行権を持つ部長レベルで構成されるCEO直轄の組織であり、採用→定着→管理職登用→役員登用→企業の成長という5つのステージを設定して各ステージで取り組む施策を企画し、推進状況をメンバー全員で共有・

管理しています。例えば管理職登用のステージでは、女性店長100名の輩出をめざす研修プロジェクト「RISE!100」を開始しました。参加者に仲間意識が生まれ、モチベーションアップにつながるなど顕著な効果があり、すでに複数名の新しい女性店長が誕生しています。

今後の課題・チャレンジ

継続的な活動のために「発信」を重視

ダイバーシティ推進を図るプロジェクトは、いまのところ概ね順調に進捗しています。しかし委員会が積極的にプロジェクトを進めても、従業員一人ひとりに活動内容・進捗状況を知ってもらい、理解してもらわなければ十分な成果は期待できません。このためプロジェクトの社内認知度アップを図り、

発信力の強化にも注力しています。

PPIHグループがめざすゴールは、性別・年齢・国籍に関係なく誰もが能力を発揮できる環境づくりです。今後は女性の活躍推進とともにLGBTQ+の理解、シニア・外国人の活躍推進、障がい者雇用の促進など幅広くダイバーシティ推進に取り組んでまいります。



ダイバーシティ・マネジメント委員会ロゴマーク

従業員一人ひとりがダイヤモンドの原石であり、すべての従業員がその人らしく輝ける会社にしていくという思いを込めて、カラフルに輝くダイヤモンドをコンセプトとしてデザインしたロゴマークです。PPIHのダイバーシティ推進を象徴するアイコンを作ることで、社内にビジョンの共有と認知拡大を行い、すべての社員が関心を持ち主体的に推進する意識を持つことをめざしています。