

多様性の容認と働きがいの向上

ダイバーシティ・マネジメント → 関連ページ P29-32

PPIHグループは、企業理念集「源流」において「多様性を認める企業」であることを謳っています。2020年に設置したダイバーシティ・マネジメント委員会（以下、DM委員会）は、こうした高い倫理観と良識を持った企業文化を確立することを目的に、すべてのステークホルダーの基本的な人権と多様性を尊重し、役員・管理職を含むさまざまな職域において、女性が活躍できる環境づくりを強く推進していくとともに、LGBTQ+の活躍支援、シニア・外国人の活躍推進、障がい者雇用の促進などダイバーシティ・マネジメントを推進するための施策を企画・立案し、実行しています。

ダイバーシティ推進の主なあゆみ

- 2009年 イドバタ委員会設立
- 2015年 cocoroプロジェクト発足
- 2016年 店舗エリアごとに女性相談窓口を設置
事業所内保育所「ドンキッズ」開園
- 2017年 LGBTQ+プロジェクト発足
ダイバーシティ推進室設立
(LGBTQ+プロジェクト統合)
- 2018年 ライフパートナー制度スタート
- 2019年 ブルームバーグ男女平等指数(GEI)に選定
- 2020年 ダイバーシティ・マネジメント委員会発足
- 2021年 女性店長輩出のための研修企画「RISE!100」を開始
社外向けダイバーシティサイト「PPIH DIVERSITY」を開設



推進体制

DM委員会は、ダイバーシティ・マネジメントを管掌する役員（取締役）が委員長となり、複数の関連部署が横断的に連携する形で構成されています。DM委員会は月に一度開催され、ダイバーシティ推進のさまざまな施策を企画・立案し、実行しています。重要な取り組みや方針については、取締役会で議論された上で決定し、進捗についてもDM委員会がモニタリングし、取締役会にて進捗報告を行っています。



ダイバーシティ・マネジメント委員会の活動

女性活躍推進	目 標 女性店長を100人に拡大 数値目標：2026年6月期までに 50人 2030年6月期までに 100人	女性社員の定着率の向上 数値目標（離職率）：2026年6月期までに 8.8% 2030年6月期までに 5%
--------	--	---

女性活躍に向けたアプローチ

DM委員会は女性活躍推進の各ステージをすべてつなげたものと捉え、各ステージの課題に対して同時多発的にアプローチする「循環型プラン」を開発、推進しています。

取り組み

- 女性店長100名の輩出をめざす研修プログラム「RISE!100」
- ダイバーシティへの理解促進施策「DM検定」
- 社内啓発活動
管理職を対象とした「ESGおよび女性活躍推進研修」
役員・管理職及び女性社員を対象とした女性の健康セミナー
活躍している女性社員の紹介
女性活躍通信簿の配信
外部講師による女性社員向けキャリアセミナー

LGBTQ+の活躍支援

取り組み

- LGBTQ+研修の実施
- イベントへの参加、関連グッズ販売

外部評価

任意団体「work with Pride」が策定した職場での性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE 指標 2022」において、最高評価の「ゴールド」を5年連続で受賞しました。



多様な働き方を支援する労働環境の整備

「働きやすさ」「働きがい」を両立する企業グループをめざした取り組み

PPIHグループは、すべての従業員が安心して全力で働けるよう、「労働環境改善チーム」を立ち上げて、アンケート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課題点を把握し、労働環境の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労働環境の構築と「従業員の声」を軸に据えた問題整理と改善対応をすることで、「働きやすさ」と「働きがい」を両立した組織づくりに努めています。

「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毎月実施しています。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。

「人事キャリアコール」の設置

2020年2月より運用を開始しました。人事評価に対する悩みやキャリアアップに対する相談などを受け付けています。

事業所内保育所「ドンキッズ」の開設

PPIHグループは、子育て中の従業員が安心して働ける環境づくりの一環として、グループの従業員が利用できる事業所内保育所「ドンキッズ」*を開設しています。

「ドンキッズ」の開設は、子どもの送り迎えにかかる時間を短縮し、従業員が効率よく安心して働ける環境づくりに寄与しています。また待機児童問題で働きたくても働けず、キャリアアップをめざしにくい女性従業員の早期職場復帰を可能にすることで、すべての従業員が平等に活躍できる環境を実現しています。

*「ドンキッズ」は内閣府政策「企業主導型保育事業制度」を活用した施設です。

マテリアリティに対する有識者からの意見

ビジョナリー・カンパニーをめざす経営戦略の中で一層のサステナビリティ推進・強化を

PPIHグループでは、ビジョナリー・カンパニーに向けた経営戦略としてサステナビリティ活動の推進・強化に取り組む、その中から女性活躍推進を企業成長につなげて考える循環型モデルの開発と、それを具現化する女性社内取締役の登用、激安のイメージを覆す環境配慮商品の開発など、独創的かつ実効性ある複数の事例が生まれていることを高く評価しています。

PPIHにおけるサステナビリティの取り組みはスタートが早かったとはいえません。しかしながら対談でも述べられているように、そもそもPPIHは先行逃げ切り型ではなく、むしろスタート後の推進力とスピード感を真骨頂とする企業です。サステナビリティ革命といわれる時代の中、その推進力で経営理念「変化対応と創造的破壊」をどのように具体化していくのか、今後の展開が楽しみです。

徹底した現場主義を強みとするPPIHでは、サステナビリティ推進においても現場ごとに業務での優先課題を認識し主体的に解決策を見出していき、いわゆる現場主導の取り組みが重要となるでしょう。結果として、例えば気候変動対応では「リスクと機会」への対応策として現場レベルから独創的なアイデアが生まれ、またダイバーシティ推進でも現場の従業員が多様性推進を肌で感じられる新たなDE&Iのモデルケースが出てくるなど、PPIHらしい施策が創出されるのではないかと考えています。

今後もあっと驚くような取り組みを次々と打ち出し、社会に必要とされる企業として進化を続けていくことを期待しています。

サステナビリティ委員会 社外委員
富田 秀実

一般社団法人サステナビリティ経営研究所
代表理事

