

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

## ② ダイバーシティの推進

PPIHグループの企業理念集「源流」では、すべての従業員の多様性を認めるよう謳っています。当社グループの店舗にご来店いただく多種多様な価値観をもつお客さまにご満足いただき、選ばれる店舗であり続けてきた当社グループの強みの1つは、働く従業員が多様性に富み、認め合える土壌を作ってきたことにあります。

この多様性をさらに活かしていけるよう、性別、国籍、障がいの有無など多様な背景、価値観に関わらず、すべての従業員が安心して、思いきり活躍できる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 (2024年6月期)
女性店長を100人に(2030年6月期まで)	女性店長: 39人 (2021年6月期より26人増加)
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: 7.6% (2021年6月期より4%改善)

### 女性活躍推進に向けた取り組み

当社グループでは、毎年6億人を超えるお客さまにご利用いただいておりますが、その半分以上のお客さまが女性ということもあり、店舗運営や経営において女性視点のアイデアを取り入れることは重要です。また、最終的にすべての従業員が働きやすく、各自の強みを発揮できる会社となるためには、まず何より女性が活躍できる会社となることが第一歩と考えています。

そのことから、お客さまと一番身近な接点である「店舗」における女性店長の輩出と、女性の働きやすい環境の整備状況をはかるために「定着率(離職率)」に関する目標を設定し、採用・定着・登用の各ステージにおいて女性従業員自身の意識改革、上司や周囲の理解促進、働きやすい環境の整備の面で同時多発的にアプローチしています。また、女性社員を対象に意識調査を年に1回実施し、女性活躍推進施策の妥当性の確認や働きやすい環境整備に関する情報を定点観測しています。

#### 2024年6月期に実施した取り組み

#### 女性店長輩出に向けた研修プログラム「RISE!100」の実施

店長職への不安を払拭し、必要な知識やスキルを身に付けるための研修プログラム「RISE!100」を2021年より毎年継続して実施。第4期(2024年2月~9月実施)には43人が参加し、最終的に9人の店長が誕生しました。



#### カレッジ型キャリアアップオンラインセミナーの実施

女性従業員が自らキャリアビジョンを描き、管理職をめざしていくため、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ことを目的としたセミナーを実施。ロジカルシンキングやリーダーシップ、コミュニケーションなど8つのテーマを自由に受講でき、延べ277人の女性社員が参加しました。

#### アンコンシャス・バイアス研修の実施

キャリア形成やモチベーションを阻害する要因の1つと言われるアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)を取り除き、多様な人材が働きやすく、風通しの良い組織づくりを推進するため、2023年11月からアンコンシャス・バイアス研修を全管理職を対象に実施しています。

#### オープン・カンパニーの実施

新卒採用において、入社後の働き方に対する不安を払しょくするため、女性の働き方やキャリアに特化したオープン・カンパニー及び内定者イベントを開催しています。こうした取り組みにより、2024年の新卒入社者における男女比はほぼ同数となりました。

### 様々なライフステージに合わせて働きやすい就業環境の整備

当社グループでは、従業員一人ひとりのライフスタイル・ライフイベントに合わせて働き方を選択できる制度として、地域限定社員制度を導入しています。また、育児と仕事の両立ができるよう、産休・育休取得を後押しする取り組みの推進に加え、子どもが小学校を卒業するまで勤務時間を短縮できる制度も設けています。さらに、退職した人材に対し、経験やスキルを発揮して再びPPIHグループで活躍する機会を提供する、アルムナイ採用(ウェルカムバック採用)の制度を設けています。

#### 産休・育休取得を後押しする取り組みや制度

- 当社社長や男性役員が社内報で男性従業員に向け育休取得を呼びかける記事の公開
- 産休・育休取得サポートブック(女性編/男性編)の配布
- イントラネットで育休・産休を取得した従業員のインタビューを掲載
- 福利厚生でベビーシッターや家事代行の支援



産休・育休取得サポートブック(女性編/男性編)

### LGBTQ+への取り組み

日本における性的マイノリティの割合は約10%という調査結果もあることから、当社グループでは心理的安全性が保たれ、性的マイノリティの当事者が自信をもって業務にあたり、活躍することのできる職場環境整備を進めています。

#### 主な取り組み

- アウトティングへの配慮が担保された外部相談窓口の設置
- 慶弔休暇をはじめ同性のパートナーが法律上の配偶者と同様に利用できる社内制度・福利厚生の整備(一部法人除く)
- 従業員を対象にLGBTQ+の理解を深める研修を実施(2024年6月期までに延べ約4万2,000人が受講)
- 性的マイノリティの存在を社会に広める関連イベントへの協賛



### 外国人従業員の活躍

当社グループでは、インバウンドのお客さまが来店されること、また海外にも店舗を展開していることから、正社員では420人、メイト(パート・アルバイト)では2,834人の外国人従業員が活躍しています(2024年6月期/国内グループ企業)。

私は中国出身で、ドン・キホーテでは10年働いています。「日本のお土産を買うならドン・キホーテ」と海外ではとても有名だったので、インバウンドのお客さまに対し自分の語学力などを活かしたいと思い、学生時代にメイトを経験後に新卒で入社しました。「権限委譲」が浸透しているので、どうすればお客さまに喜んでいただけるか自分で考え、接客や陳列などで工夫ができることにやりがいを感じています。今後もインバウンドの店舗やインバウンドを支援する部署で活躍していきたいと考えています。



MEGAドン・キホーテ 渋谷本店 ストアサポーター 李 暢



### MESSAGE | ダイバーシティ推進担当役員メッセージ |



取締役 兼 執行役員  
ダイバーシティ・マネジメント委員会委員長  
兼 デザイン統括責任者  
二宮 仁美

ダイバーシティ・マネジメント委員会は2020年11月に発足し、これまで女性社員の能力開発研修や働きやすい環境の整備を進め、KPIである「女性店長人数」や「女性社員の定着率」も上向きに推移しています。

ダイバーシティ推進で重視してきたことは、「本人・周囲の意識を変えること」です。今期も管理職を対象にアンコンシャス・バイアス研修を実施し、女性を含め部下のキャリア形成を前向きに支援する機運が醸成されつつあると感じています。

また、毎年行っている女性社員の意識調査などから、女性は周囲との関係性が仕事のモチベーションに与える影響が相対的に高いことがわかりました。女性社員を対象としたキャリアアップセミナーを通じて悩みを相互に相談できる関係性ができており、このようなコミュニティ形成がモチベーションアップにつながると考えています。

現状の課題は、20代前半の女性社員の離職率が相対的に高いため、来期はこの年代向けにキャリアデザインセミナーを実施し、将来的な幹部候補の人財育成に努めていきます。最終目標は女性だけでなくすべての人が働きやすい会社になることです。女性のための施策は、その第一歩だと考えています。