

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持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一つは、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。また、採用及び昇進・昇格においても、平等な機会を確保し、実力主義のもと公平性と公正性を重視しています。

女性活躍推進に向けた取り組み

当社グループのお客さまの半数以上が女性であることを踏まえ、「顧客親和性」を強みに持つ当社においては、店舗運営に女性の視点や感性を取り入れることが重要であると考えています。そのため、「女性店長の輩出」や女性の働きやすい環境整備の状況を把握するために「定着率（離職率）」を目標に設定しています。

採用から管理職への登用、社員の成長に至るまでの各ステージにおける課題に対し、環境整備、周囲の理解促進など、多面的なアプローチを進めています。

2025年6月期に実施した主な取り組み

女性店長輩出に向けた研修プログラム「RISE!100」の実施
店長へのキャリアアップをめざす女性従業員を対象に、店長職に求められる知識やスキルを約5カ月かけて学ぶ研修プログラム「RISE!100」を、2021年より毎年実施しています。この研修プログラムでは、業務知識の習得に加え、キャリアに関する相談や不安払しょくを目的とした個別面談も行っており、店長登用に至らなかった場合でも、今後のキャリア形成を支援する仕組みを整えています。2025年6月期において新たに48名が参加し、累計参加者数は253名となりました。

インタビュー



RISE!100 第1期生
ミリオンスター支社長
蛭間 佑紀

現場の権限が大きい文化に魅力を感じ、「ここで店長をやりたい」と思いPPIHへ入社しました。MD業務を通じて現場経験を積み、「RISE!100」が発表された時は「待ってました!」と迷わず参加を決めました。店長業務の広さに驚きながらも、プログラムで得た知識や女性店長との交流などが、

成長実感セミナー

女性従業員の離職が比較的多い、20代・入社3年未満の層に着目し、定着率の向上とキャリア形成を目的とした、外部講師によるセミナーを実施しました。これまでの経験を振り返りながら、今後の仕事への向き合い方やキャリアを考える機会を提供する他、先輩社員や同世代との交流を通じて自身の成長意欲を引き出すことを促しています。参加者の98%が「仕事に対する意欲やモチベーションが上がった」と回答しており、今後も離職要因の分析を進めながら、より効果的な施策に取り組んでいきます。

WEB この他、女性活躍推進の取り組みについては
当社ウェブサイトをご覧ください。

https://ppih.co.jp/sustainability/materiality2/diversity_management/



店長へ挑戦する意欲をさらに高めてくれました。店長を経て、現在は支社長として業務にあたっています。店舗では多くの女性スタッフが働いており、健康面など女性ならではの悩みに接する機会が多くありました。だからこそ、経験を活かし、誰もが安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。さまざまな業態・形態の事業展開をしている当社には、女性が活躍できる場が多いです。挑戦を後押ししてくれる環境と文化のもと、多くの人にチャレンジしてほしいと思っています。

ライフステージに応じた働き方の支援

当社グループでは、ライフイベントに左右されることなく、従業員一人ひとりがキャリアを諦めずに力を発揮できるよう、職場環境の整備に取り組んでいます。制度や仕組みの充実を通じて、誰もが安心して働き続けられる環境の実現をめざしています。

出産・育児支援

- 社長や男性役員による育休取得の呼びかけ記事を掲載（社内報）
- 育休・産休取得者のインタビュー記事を掲載*
- 男性社員の育休取得を後押しする情報集約ページの設置*
- 育休・産休取得サポートブック（女性編/男性編）の配布
- 短時間勤務制度（子が小学校を卒業するまで取得可）
- ベビーシッター・家事代行支援

※社内向けダイバーシティ推進ポータルサイト

柔軟な雇用・勤務制度の整備

- 地域限定社員制度
- アルムナイ採用（ウェルカムバック採用）

ライフケア支援

- 男女の更年期障害に関する情報発信
- 介護に関する情報発信や、介護休業法に基づく各種制度
- 低用量ピルの服用費全額補助制度

LGBTQ+への取り組み

当社グループでは、性的指向やジェンダーアイデンティティなどに関わらず、すべての従業員が安心して個性と能力を十分に発揮することができるよう、多様性を尊重し合える職場環境の整備を進めています。LGBTQ+への理解促進のための研修を実施するほか、希望者にはアライを示すオリジナルシールを配布し、本人の意思で身に着けることで、当事者の心理的安心につながっています。



主な取り組み

- 全従業員を対象にLGBTQ+の理解を深める研修の実施（2025年6月期までに延べ約6万8,000人が受講）
- 同性のパートナーに、法律上の配偶者と同様の社内制度・福利厚生を適用（一部法人除く）
- 希望に応じたビジネスネームの使用
- アウティングへの配慮が担保された社外相談窓口の設置
- 性的マイノリティの存在を社会に広めるイベントへの協賛

シニアスタッフの活躍

当社グループでは、10代から80代まで幅広い年齢層の従業員が活躍しています。定年後も経験を活かし継続して活躍される方や、異業種から新たな挑戦をする方など、多様な経験を持つシニアスタッフが、年齢や立場の異なる

従業員と協力しながら自分らしく働いています。メイト（パート・アルバイト）においては、60歳以上のスタッフが17,000人以上活躍しており、全メイトのうち約23%を占めています（2025年6月期/国内グループ企業）。

インタビュー



MEGAドン・キホーテ
大森山王店
フレッシュフード担当
吉田 富男 (82)

日々の楽しみであり、やりがいです。年齢関係なく意見を出しやすい環境であるからこそ、時に意見が衝突することもあります。互いに刺激を受けながら成長

かつてこの地にあったダイシン百貨店に入社して以来、青果一筋で64年間働いています。品出しや袋詰め、お客さま対応はもちろん、飲食店からの受注や青果市場への発注もメインで担当しています。週5日・40時間勤務していますが、大変だなと感じることはあまりなく、お客さまや同僚とのコミュニケーションが

できる職場だと感じています。この年齢まで働けるとは思っていなかったので、感謝の気持ちでいっぱいです。体が動く限り働き続けたいです。

同僚の声



MEGAドン・キホーテ
大森山王店
MDプランナー
長崎 陽介

吉田さんは経験と知識が豊富で、周囲から頼られ、慕われる存在です。値付けや販売方法のアドバイスは的確で、日々多くのことを学んでいます。一任している業務もあり、お客さまからも「吉田さんいる?」と名指しで声がかかるほど当店にとって欠かせない存在です。