女性活躍のための健康支援

～丸井グループのウェルビーイングの取り組み～

株式会社丸井グループ
取締役CWO(Chief Well-being Officer)
産業医　小島玲子

2023年2月15日

医師、医学博士
日本産業衛生学会指導医、社会医学系認定指導医
産業医科大学医学部卒業、北里大学大学院医療系研究科修了
労働衛生コンサルタント（保健衛生）

2000～02年　総合病院 内科系臨床研修
2006～10年　北里大学大学院 医療系研究科産業精神保健学
2002～11年　大手メーカー 専属産業医
2011年～　株式会社丸井グループ 専属産業医
2014年～　同社　健康推進部（現ウェルビーイング推進部 ）部長
2019年～　同社　執行役員
2021年～　同社　取締役　CWO（Chief Well-being Officer）

著書　「ストレス百科事典」（丸善出版、2009年 共著）
「産業保健活動事典」　（ﾊﾞｲｵｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝｽﾞ出版、2011年 共著）
「改訂　職場面接ストラテジー」（同　2018年　共著）

1．ウェルビーイングとは何か

ー注目が高まる背景

2．女性活躍のための健康支援

ー丸井グループの活動

3．コロナ禍の中で

ー社員による取り組み

健康の定義とウェルビーイング

- **世界保健機関（WHO）憲章　1946年**

  “Health is a state of complete physical, mental and social **well-being** and not merely the absence of disease or infirmity.”

  「健康とは病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること（well-being）をいう」（日本WHO協会訳）

- **Well-being ： 本来の健康の定義。**

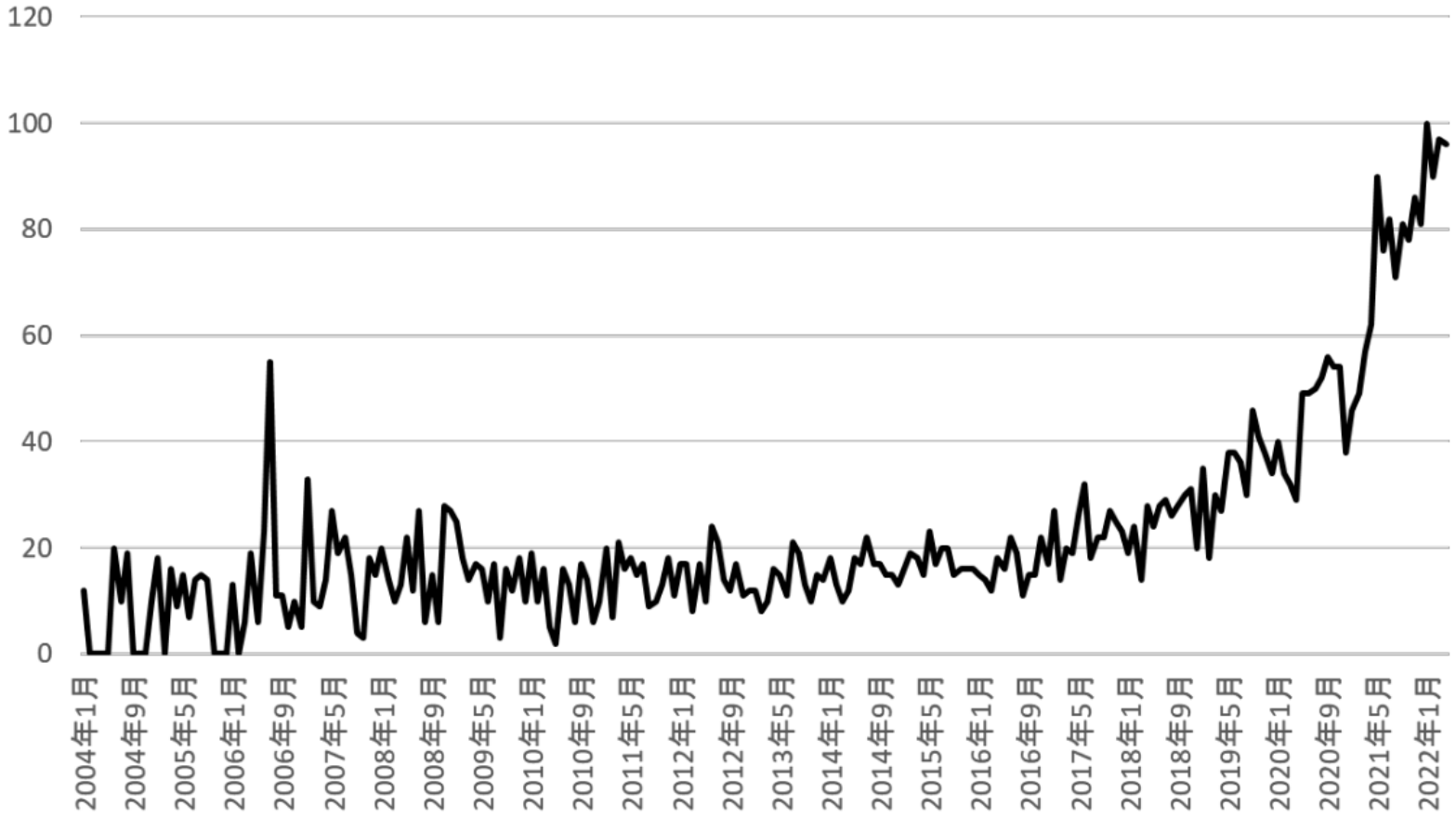
  「良く在る」こと。広く捉えて実感としての幸せ・豊かさ

  経営や組織のあり方を考えるときに重要な概念となってきている。

近年、世の中の注目度が急上昇

資料 1 「ウェルビーイング」というキーワードの 2004 年以降の検索トレンド

（2022 年 1 月＝100）



（出所）Google Trends のデータを元に第一生命経済研究所作成

（注）数値はGoogle Trendsの月間スコア（2004.1～2022.3） の推移、対象エリアは日本

ウェルビーイングが注目される背景（一部）

・人生100年時代・・心身の健康や、心豊かに暮らせる大切さ

・生き方や価値観の多様化・・・コロナ禍で加速

・イノベーション・創造性の向上・・労働集約型から知識創造型へ

・人手不足や人材の流動性・・選び選ばれる企業に

ウェルビーイングが業績に影響を与えるという分析が次々に公表

幸福度の高い職場は、そうではない職場と比較して
生産性 30%、クリエイティビティー３倍高い
（Harvard Business Review誌 2012年1-2月「The Value of Happiness」特集）

2021年、日本でも政府の基本方針にウェルビーイングが明記された

「骨太の方針」にて各省庁にKPI設定を指示

関係府省庁におけるWell-being関連の
基本計画等のＫＰＩ、取組・予算
（概要）

2021年7月に「Well-beingに関する関係府省庁連絡会議」を設置し、Well-beingに関する取組の推進に向けて、情報共有・連携強化・優良事例の横展開をはかることとした。
本資料及び別添１、別添２は、連絡会議に参画する11府省庁のWell-being関連の基本計画等のＫＰＩ、取組・予算について、暫定的に取りまとめるものである。

2021年9月

内閣府　政策統括官（経済社会システム担当）参事官（総括担当）

出展：内閣府ホームページ（https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/action/pdf/shiryou1.pdf）

伊藤レポート2.0（人材版伊藤レポート）にも記載（2022年5月）

MARUI GROUP

０．はじめに

①人材版伊藤レポートを公表してからの変化
②人材版伊藤レポートで明らかにしたこと
③今回のレポートの狙い

１．経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

①ＣＨＲＯの設置
②全社的経営課題の抽出
③ＫＰＩの設定、背景・理由の説明
④人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
⑤サクセッションプランの具体的プログラム化
（ア）２０・３０代からの経営人材選抜、グローバル水準のリーダーシップ開発
（イ）候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める
⑥指名委員会委員長への社外取締役の登用
⑦役員報酬への人材に関するＫＰＩの反映

２．「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

①人事情報基盤の整備
②動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
③定量把握する項目の一覧化

３．企業文化への定着のための取組

①企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
②社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
③ＣＥＯ・ＣＨＲＯと社員の対話の場の設定

４．動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

①将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
②ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
③学生の採用・選考戦略の開示
④博士人材等の専門人材の積極的な採用

５．知・経験のダイバーシティ＆インクルージョンのための取組

①キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
②課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

６．リスキル・学び直しのための取組

①組織として不足しているスキル・専門性の特定
②社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
③リスキルと処遇や報酬の連動
④社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）
⑤社内起業・出向起業等の支援

７．社員エンゲージメントを高めるための取組

①社員のエンゲージメントレベルの把握
②エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
③社内のできるだけ広いポジションの公募制化
④副業・兼業等の多様な働き方の推進
⑤健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

８．時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

①リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
②リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

「人材版伊藤レポート2.0」（経済産業省）（https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf）を加工して作成

1．ウェルビーイングとは何か
－注目が高まる背景

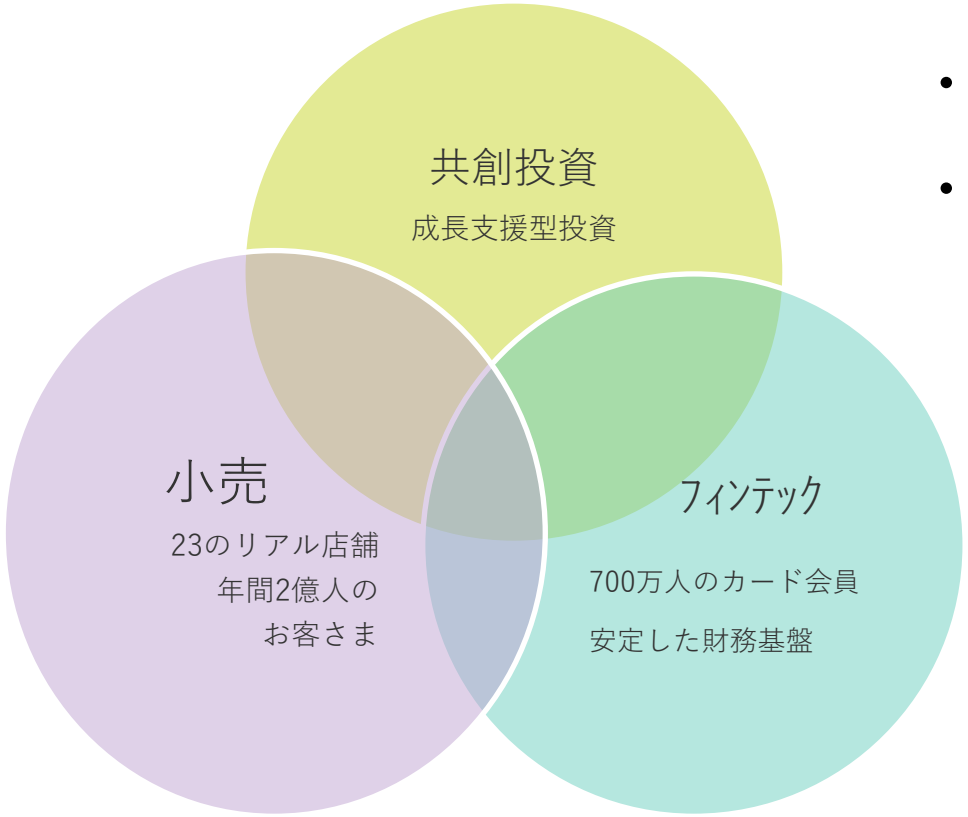
2．女性活躍のための健康支援
－丸井グループの活動

3．コロナ禍の中で
－社員による取り組み

丸井グループの概要

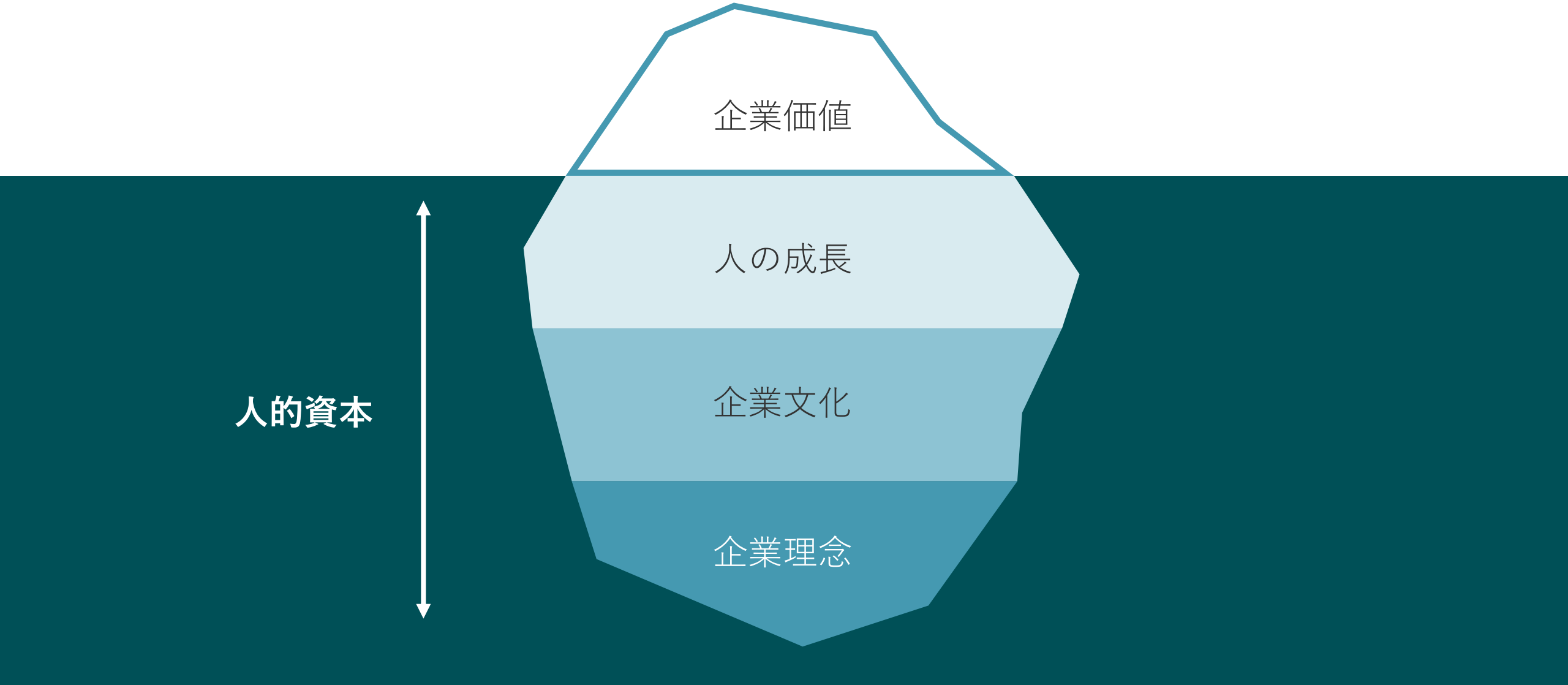
創　　業	１９３１年
事　業　内　容	小売事業・フィンテック事業・共創投資事業
社　員　数	約4800人（正社員）

- **関東を中心に全国22店舗**
- **取扱高　2300億円**
- **年間入店客数　1.5億人**



- **カード会員数 720万人**
- **取扱高　2兆6800億円**

企業理念「お客様のために進化し続ける　人の成長＝企業の成長」



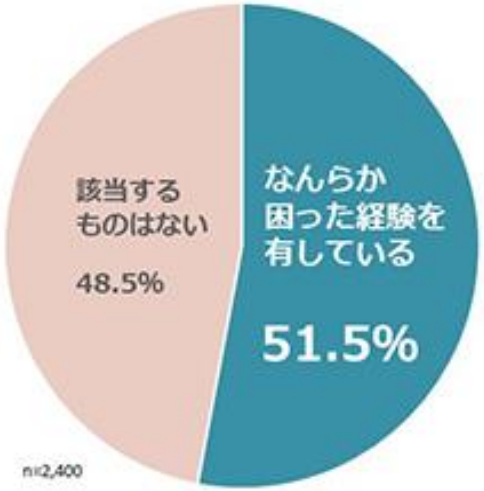
女性の健康課題は「経営課題」

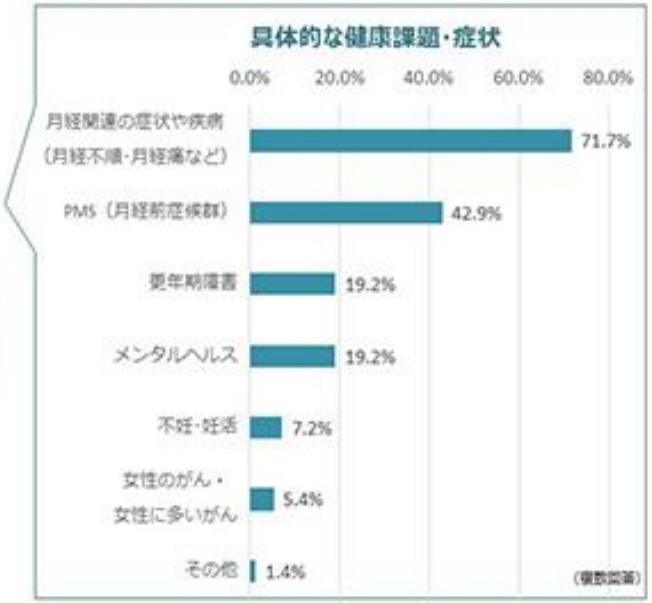
経済産業省による調査（2018年）

女性の健康課題により職場で困った経験

- 女性従業員の約5割が女性特有の健康課題などにより「勤務先で困った経験」がある

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により、勤務先で困った経験をしたことはありますか



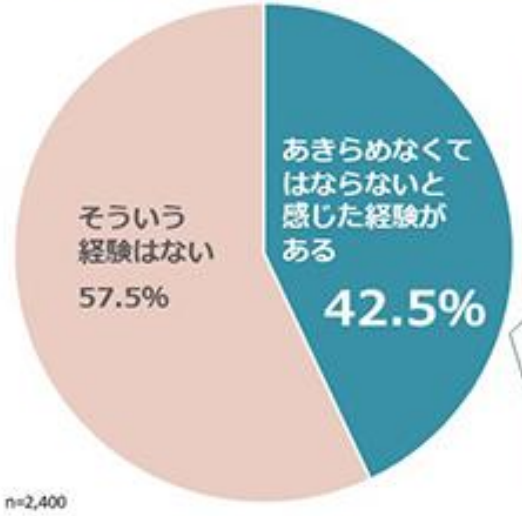


「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」経済産業省をもとに作成

女性の健康課題が仕事に与える影響

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状（メンタル面の不調を含む）、妊娠や出産・妊活などにより、職場であきらめなくてはならないと感じたことはありますか



あきらめなくてはならないと感じたことの内容

- 「正社員として働くこと」57.9%
- 「昇進や責任の重い仕事につくこと」48.0%
- 「希望の職種を続けること」38.1%
- 「管理職となること」32.5%
- 「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつながること」27.1%

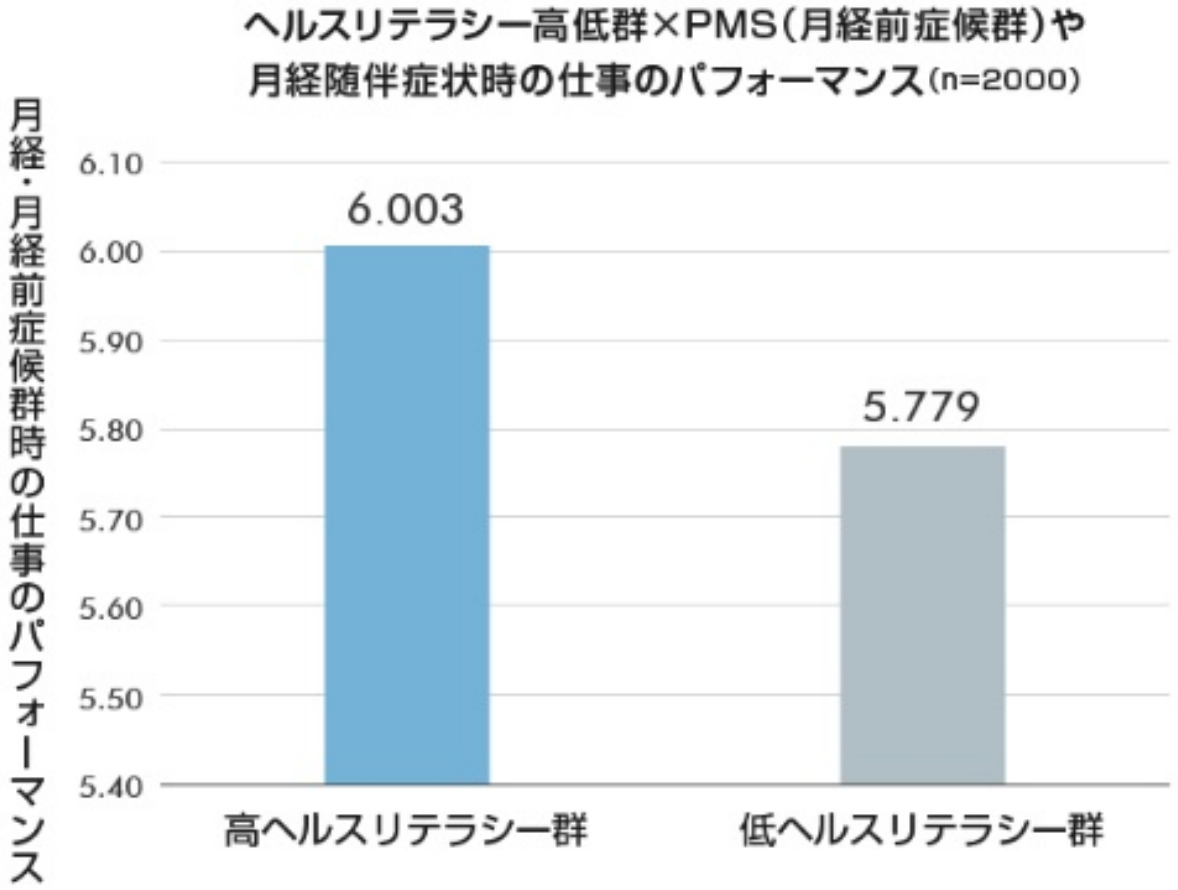
（複数回答）

「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」経済産業省をもとに作成

（厚生労働省委託事業「働く女性の応援サイト」より）

仕事のパフォーマンスとの関連

ヘルスリテラシーが高い方が、仕事のパフォーマンスが高い



（日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」2018）

企業が取り組むべき対応事項の整理

経済産業省による推奨事項（女性の健康課題への対応）

	具体的な効果
① 働きやすい職場環境	休暇やテレワークの整備、シフト改善等の制度を整備し、管理職や男性従業員も含めて実践することで、女性従業員がそれぞれの健康状態に合わせた**柔軟な働き方**ができる。
② 相談窓口の設置	女性従業員がちょっとした不調を相談したり、管理職が部下の健康状態を見ながら**対処方法を相談する**ことができる。
③リテラシーの向上	研修の中で女性の健康について取り上げることで、女性従業員が自身の**健康に対する対処方法を知り、さらに男性従業員や管理職も同僚や部下への接し方を知る**ことができる。

女性の健康に関する丸井グループの取組み　社会的評価

「健康経営銘柄」に 5年連続で選定（上場2848社中、50社選定） 小売業唯一の選定
社員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業として、組織体制や施策実行などの取り組みが評価されました。

「なでしこ銘柄」に 5年連続で選定
男女共に活躍できる共働きの実現に向けた「グループ公認プロジェクト」や、「ワーキング・インクルージョン」などの取り組みが評価されました。

「新・ダイバーシティ経営企業 100選プライム」に選定
理念の実現に向けて「多様性推進」を経営戦略として掲げ、風土づくりや制度改革の推進を通じて、企業価値向上を実現している点が評価されました。

「えるぼし認定」三つ星を取得
「採用」「継続就業」「働き方」「女性管理職比率」「多様なキャリアコース」 の5つの項目の達成において、最高評価の三つ星認定を取得しました。

❶働きやすい職場環境　　意識改革、風土づくり

MARUI GROUP

4年連続、男性育休取得率100%

意識改革・風土づくり

男性の育休取得率 100%の維持
100%（21年度実績） ▶ 100%（25年度目標）

NEW
男性の育休 1カ月以上取得率
2%（21年度実績） ▶ 20%（25年度目標）

NEW
男性の産休取得率（産後8週間以内）
51%（21年度実績） ▶ 80%（25年度目標）

NEW
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合
48%（21年度実績） ▶ 50%（25年度目標）

NEW
家庭における男性の家事・育児の分担割合
35%（21年度実績） ▶ 35%（25年度目標）

※男性の家事・育児等の時間 ÷（男性の家事・育児等の時間 ＋ 女性の家事・育児等の時間）

女性の上位職志向
64%（21年度実績） ▶ 75%（25年度目標）

※社内アンケートで「今のグレードよりも上のグレードを目指したい」と回答した割合

女性の活躍推進

女性リーダー比率
32%（21年度実績） ▶ 40%（25年度目標）

※次期マネジメント層（G3・G4）における女性の割合

意思決定層に占める女性の割合
17%（21年度実績） ▶ 20%（25年度目標）

※取締役・執行役員を含む管理職以上の女性の割合

執行役員に占める女性の割合
24%（21年度実績） ▶ 30%（25年度目標）

（丸井グループHPより）

❶働きやすい職場環境（制度）ライフスタイルを通じた支援

MARUI GROUP

不妊治療休職、パートナーの出産休暇制度、ジョブリターン制度など

ライフステージ	入社	結婚	妊娠	出産	育児休職
制度		本人の結婚休暇（有給） ジョブリターン制度：育児、介護、パートナー転勤の事由によりやむを得ず退職した場合、この制度への登録を希望すれば退職日より5年以内の再雇用が認められます。 生理休暇	不妊治療のための休職 妊娠のための短時間勤務制度 つわり休暇	産前産後休暇：妊娠後～産後８週まで取得できます。 パートナーの出産休暇（有給）：原則出産に伴う入院等の日から出産後14日以内で出産１回につき２日取得することができます。	育児休職：３歳未満の子どもがいる場合に取得できます。
自己啓発	自己啓発のための休職・短日数勤務制度：勤続満３年以上で２年間取得できます。				
福利厚生		◆結婚祝金	◆出産育児一時金 ◆出産祝金	◆出産手当金	◆育児休職からの復職者フォーラム
	◆学びのサポート　○ライフ設計講座　○資格取得援助制度				

（丸井グループHPより）

❷ 相談窓口

・1954年設立の丸井健保組合が、健保会館にて自前の人間ドックを実施（婦人科検診あり）
常勤医師、看護師、保健師

・2011年より本社に常勤産業医（現在3名）、常勤保健師1名

丸井健保会館（東京都 中野区）

人間ドック	40歳以上	３万円相当の人間ドック 個人負担：1万円
提携クリニック	子宮頸がん：20歳以上 乳がん：30歳以上	個人負担：0円
補助金制度		各検査補助 （上限5千円）
＜一部導入＞ 事業所巡回検診	乳がん：30歳以上	個人負担：1000円

❷相談窓口・❸リテラシー向上　　各事業所に「女性ウェルネスリーダー」

MARUI GROUP

・2013年、女性特有の健康課題サポートのため事業所毎（41ケ所）に「女性ウェルネスリーダー」設置
　各事業所が、主体的に女性の健康施策を実施できる体制を整備

・「女性の健康検定」社員520名が自発的に受験、資格取得（21年3月現在）

年４回、ウェルネスリーダー会議を開催（就業時間中、半日実施）

① テーマを決めての学習会
② 各事業所の取組みをグループワークで共有

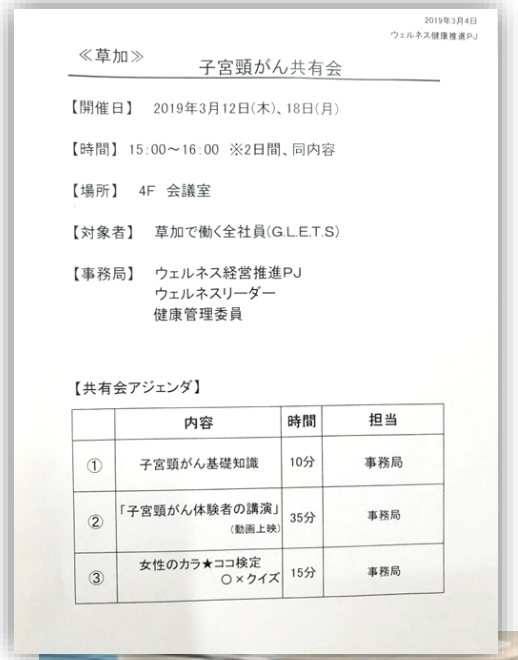
■ ウェルネスリーダー会議の主なテーマ

2013/11	**女性特有の疾患①**（小田先生）・歯と口の健康対策（健保歯科衛生士）
2014/8	**女性の特有の疾患②**（小田先生）
2015/2	**乳がんについて知る**（加藤先生）
2015/8	**婦人科検査見学**（追分クリニック）
2016/1	**女性の健康づくり**（健保鳥羽医師）
2016/6	**統計学から見た女性の健康**（追分クリニック堀内事務長）
2016/11	**事業所の取組み共有**
2017/5	**事業所の取組み共有**
2017/8	**乳がんサバイバーによる体験談**(栗原氏)
2017/11	**年代・ライフサイクル別の女性の健康課題**（三羽先生）
2018/2	**女性の健康検定受検**（５５名合格）
2018/5	**事業所の取組み共有**
2018/8	**子宮頸がんサバイバーによる体験談**（戸倉氏）
2018/11	**年代・ライフサイクル別の女性の健康課題**（有馬先生）
2019/2	**女性の健康検定団体受検**（200名）
2019/5	**事業所の取組み共有**
2019/8	**乳がんサバイバーによる体験談**（増田実加氏）/**女性の健康検定団体受検**
2019/11	**事業所の取組み共有・女性コンソーシアム進捗**
2020/2	**女性の食事セミナー**（健保管理栄養士）
2021年度 （7・9・11・2月）	**11月：女性の健康検定/がんについて知ってもらおう/食事セミナー①/女性の世代別健康動画の紹介** **2月：食事セミナー②**

年４回
開催

各事業所が主体的に施策を工夫

ウェルネスリーダーが中心となり、社員が主体的に工夫して健康リテラシー向上を推進



2019年3月4日
ウェルネス健康推進PJ

≪草加≫ 子宮頸がん共有会

【開催日】 2019年3月12日(木)、18日(月)

【時間】 15:00～16:00 ※2日間、同内容

【場所】 4F 会議室

【対象者】 草加で働く全社員(G.L.E.T.S)

【事務局】 ウェルネス経営推進PJ
ウェルネスリーダー
健康管理委員

【共有会アジェンダ】

	内容	時間	担当
①	子宮頸がん基礎知識	10分	事務局
②	「子宮頸がん体験者の講演」(動画上映)	35分	事務局
③	女性のカラ★ココ検定 ○×クイズ	15分	事務局

子宮頸がん共有会

社員による健康づくり動画制作

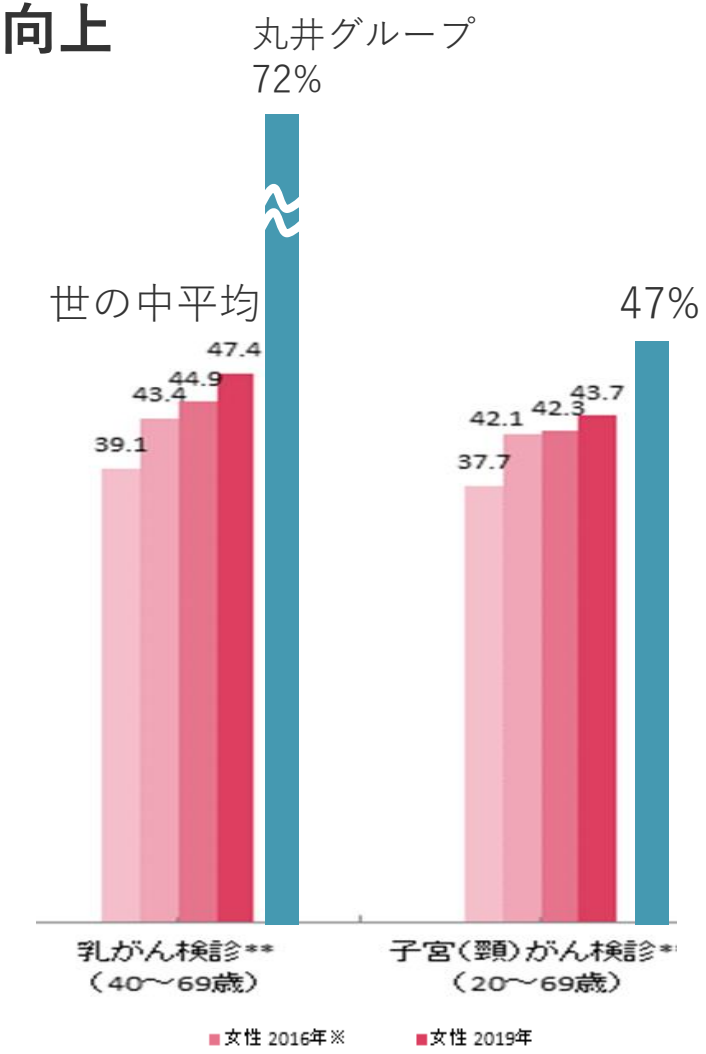
乳がん共有会

事業所の乳がん触診体験コーナー

女性のがん検診 受診率推移

ウェルネスリーダーや健保の地道な取組みにより、受診率が向上

	2014年		2019年
乳がん検診受診率（40才以上）	53%	→	72%
子宮頸がん検診受診率（20才以上）	36%	→	47%



（世の中平均：国民生活基礎調査データに基づく国立がん研究センター公開資料より）

オンラインによる健康支援を拡充（2022年）

- 「ルナルナ」と提携し、オンライン診療と月経症状軽減治療（低用量ピル処方）の支援を開始
- 全社員に向けてオンラインセミナー充実、 働く女性の健康をトータルで支援

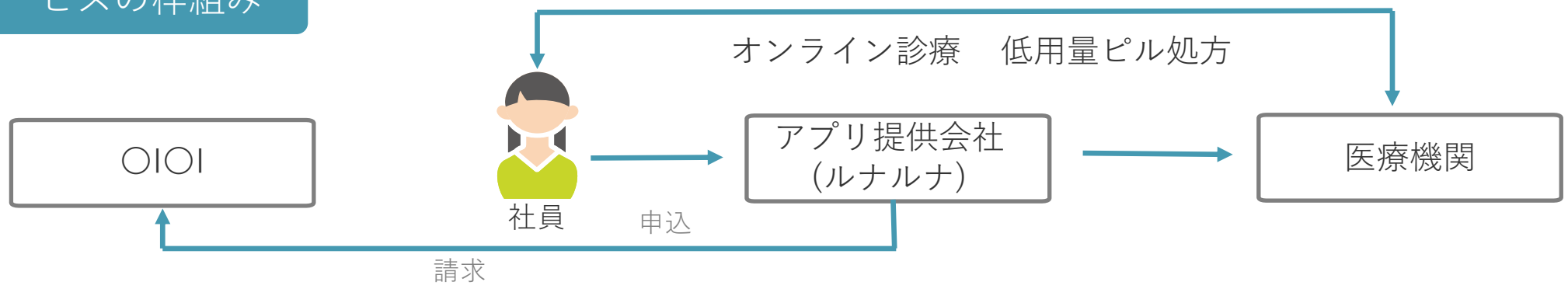
入社 | GM職昇格 | 産休・育休 | 異動 | 定年

	月経	妊娠	更年期
啓蒙	□女性のカラダセミナー	□妊活・不妊治療セミナー	□更年期セミナー
認知	□オンライン健康相談 □オンライン診療	□オンライン健康相談	□オンライン健康相談 □オンライン診療
行動	□治療（低用量ピル処方）支援		□治療支援
改善 効果検証	効果検証		

プログラム導入による費用対効果

試算によると、1200万円を超える労働力損失改善が見込まれる

サービスの枠組み



施策の効果

対象者	1,300人

※20～30代女性社員

参加者	130人
経費	780万

※対象者の10％で試算

労働損失改善見込み額	**年間1260万**
費用対効果	**＋480万**

「手挙げ方式」の全社横断プロジェクト（2016年～）

- 全社員対象に「なぜ Well-being推進プロジェクトに参加したいのか（800字）」をテーマに作文を公募、メンバー選抜
- 毎年２～５倍の倍率

［実際の応募作文シートより］

しあわせと健康はイコールだと感じており、そんな時間を提供し寄り添えるマルイになりたいと願いチャレンジしたいと思っております。

働きがいについて、自分にとっての"仕事"を考えた時に「心も身体も健康であってこそ」「人、ひとりが輝き 充実した人生を送れる時間」

昔から健康や身体のことにとても興味があり、心と身体の健康のために30歳の頃から ヨガを習い始め、今年で5年目になります。食事ならびにも

同じ課題感を持つ社内・社外の方々と共創

2021～22年 熱い思いを持つ社員チームが、３つの施策を企画・実践

①リアル店舗に
フェムテックテナントを誘致
お客さま約1000名ご来店

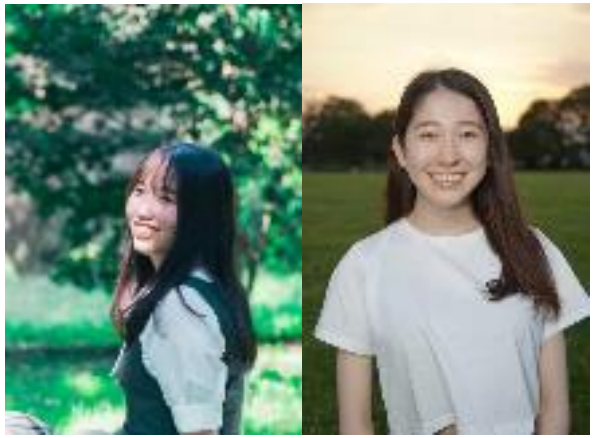
② 他社と協働での
女性の健康オンラインセミナー
社員のべ800名参加

③ Z世代の起業家と
インスタグラム配信
ライブセッション
社内外からのべ400人参加

新宿マルイ本館
フェムテックイベント開催

メルカリ様・エムティーアイ様他と、
女性の健康課題に関する
セミナーを共同開催

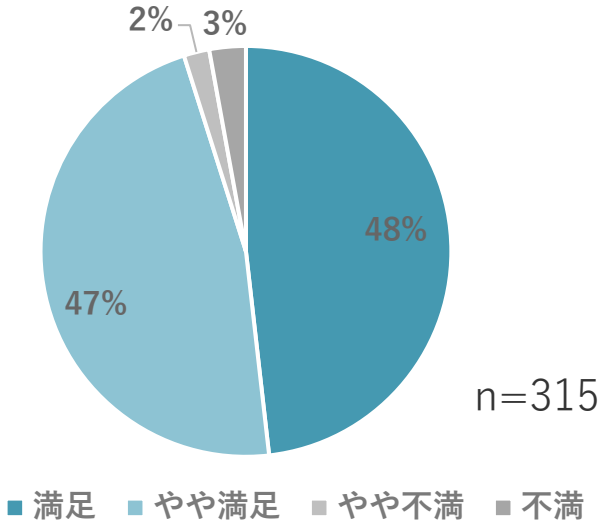
Z世代の大学生起業家と
ジェンダーギャップ
トークセッション



店舗イベントにお越し下さったお客さまの声（来場者アンケートより）

フェムテックブランドが集約して展示され、気軽に行けるイベントは世の中にまだほとんど無く、1000名以上がご来店。**アンケートにご回答頂いたお客様（約300名）の95%が満足と回答**

お客様アンケート：
出店ブース感想



【お客様からのフリーコメント】

- 生理について悩んでいる人はたくさんいるので、もっと多くの人に知ってほしいです。　（20代女性）
- 初めて女性の健康をサポートするサービスが色々あることを知りました。少しずつオープンになってきていることが嬉しいです。（30代女性）
- 「Well-being Village ～わたしを愛そう～」のコピーにハッとしました。すべての女性に必要な情報があり勉強になりました。（60代女性）
- 女性にとって、気になるけどなかなか話せない内容や悩みなので、お店をいろいろ見られて良かったです。　（40代女性）

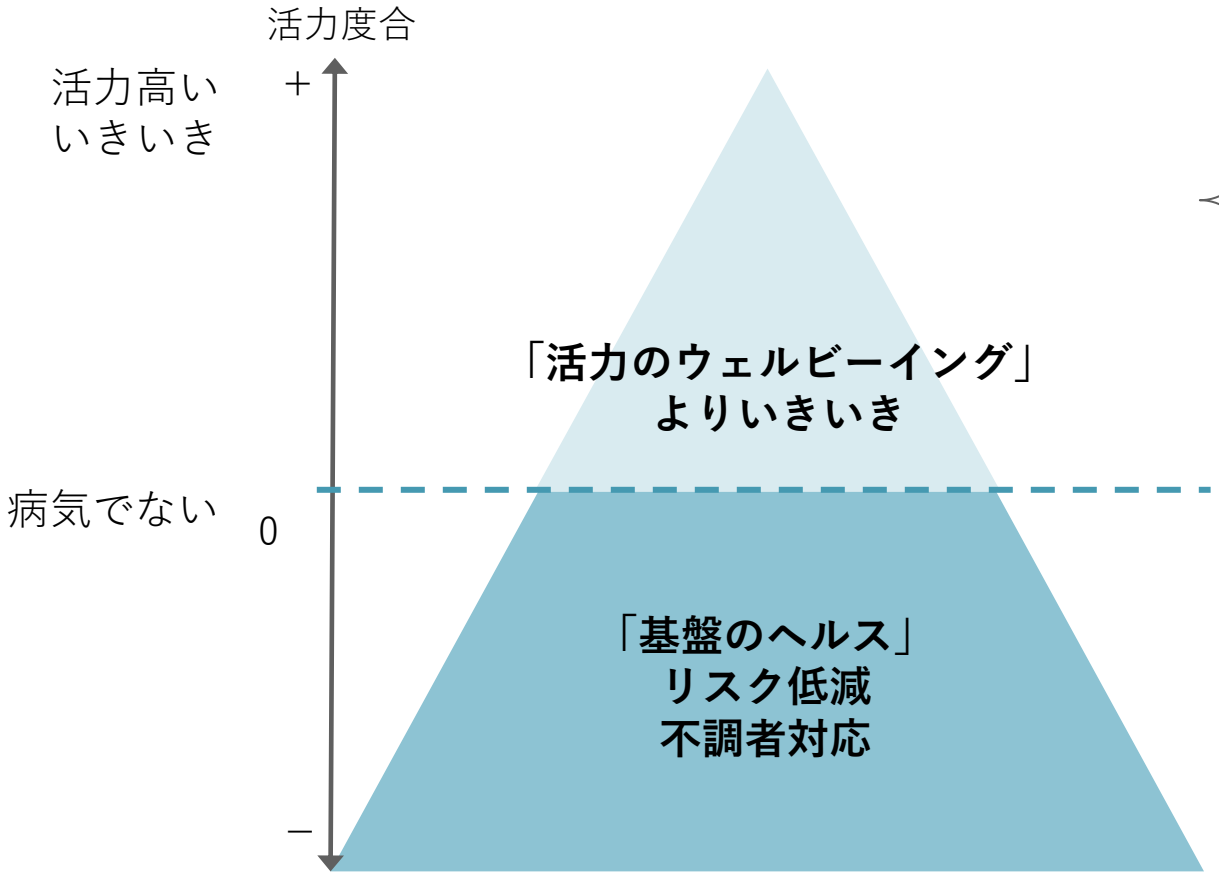
1．ウェルビーイングとは何か
－注目が高まる背景

2．女性活躍のための健康支援
－丸井グループの活動

3．コロナ禍の中で
－社員による取り組み

コロナに関する、産業保健体制と主な活動

「基盤のヘルス×活力・いきいきのウェルビーイング」の構造をコロナ禍にも応用



【活力・いきいきのウェルビーイング】

- **全社横断プロジェクト（約50名）が各種企画を実行**
  「コロナ禍の社会を元気に！」
- 特別休業中（20年4～5月）、**週１回**
  専属産業医によるオリジナル体操動画を全社配信
- **オンライン・VR「インクルージョンフェス」**開催
  （21年3月、約4500名参加）

【基盤のヘルス】

- 健保組合による**職域ワクチン接種**
- 産業医によるコロナ感染者アンケート（**後遺症ケア**）
- ストレスチェック組織分析に基づき、事業所長（約30カ所）と個別に対話会を開催、**職場サポート**
- **外部EAP機関の利用促進**（全社員アンケートにより名称を「HANASOU」に変更）⇒利用者１割増

感染した社員のケア（2020～21年）

MARUI GROUP

感染予防の徹底はもちろんのこと、感染者した社員についても孤立を防ぎ、必要に応じて健康サポートを行なうことが必要。　⇒ 21年 実態調査と個別の健康サポートを実施

（自由記述の抜粋　原文ママ）

・微熱・頭痛はしばらく続き、現在も良く起こります。もともと頭痛持ちなのでそのせいかもしれませんが、少し不安です
・コロナ発症以降、気分の落ち込みが強くなっており、業務に集中できない
・完治後に後遺症が心配で病院で検査を受けた後に肺炎の跡が見られました（無症状）色々なことが解らない中で、今後の後遺症が出るのが心配です
・感染後ずっと安定していた生理が20日ほど遅れました
・以前に比べて、朝起きるとだるさがある（スッと起きれない）
・後遺症として回復後も1か月、味覚障害が続いた→現在は平常に戻った

⇒症状残存の13名＋自由記述で不安を述べた社員

- **産業医２名が個別に連絡を取り、健康サポートを実施**
- **必要に応じて就業上配慮を行う**

2020年4月～5月　：２か月間に及ぶ休業

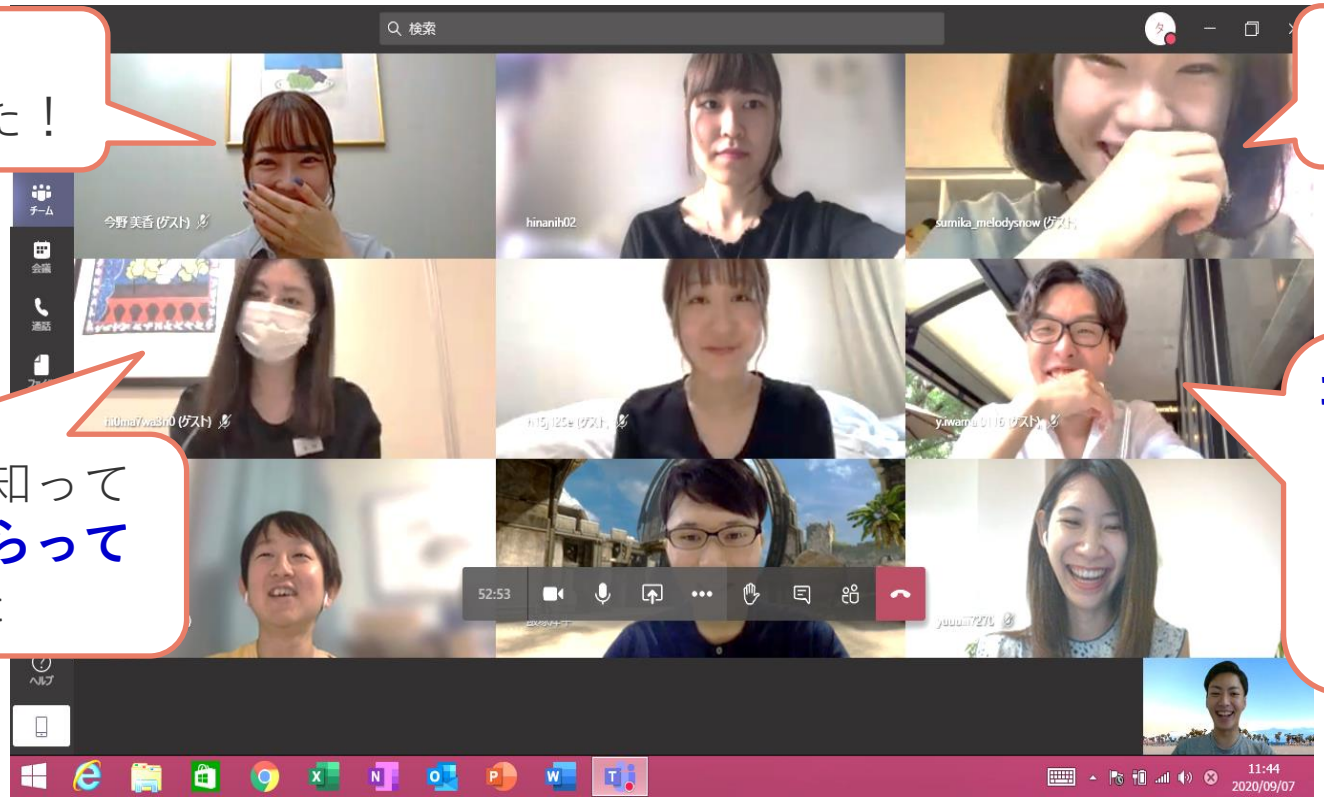
MARUI GROUP

新入社員約60名は、入社2週間目からいきなり出社なし・仕事なしの不安・孤独な日々
⇒全社プロジェクトメンバーが、経験を活かしてオンラインの「パーパス研修」を実施

入社２年目社員によるパーパス研修の様子

他の人の目的意識に触れるのは刺激的でした！

同年代で価値観を語り合えたのが良かった！



周りに自分の考えを知ってもらい、**理解してもらって前向きに**なれた

コロナ禍で元気になれたし、今だからこそ仕事の意味を深く考えた。
今後の人生に活かせる研修だと思いました。

2020年4～5月　：産業医によるオリジナル動画配信

MARUI GROUP

・2か月間に及ぶ特別休暇で、社員の生活習慣の乱れ、運動不足、孤独感の高まりが懸念
・休業開始した週から、産業医が体操を紹介する動画（7～10分）を、週1～2回ペースで配信。

社員のブログ購読数：2か月間で200人増加
（約1000人⇒1200人、現在1400人）

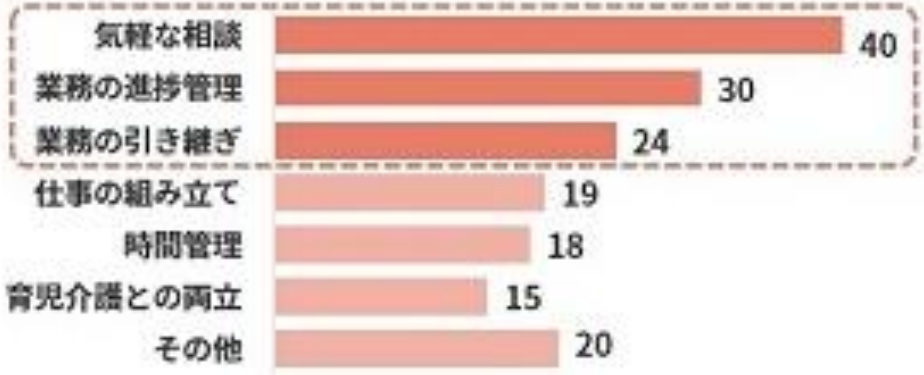
06月 2日	マスク下での熱中症に注意して下さい！ ～新しい生活様式での熱中症予防ポスター共有～(0)
05月 30日	Dr.日比野の、日々のブログ⑪(0)
05月 23日	Dr.日比野の、日々のブログ⑩(0)
05月 18日	Dr.日比野の、日々のブログ⑨(0)
05月 14日	Dr.日比野の、日々のブログ⑧(2)
05月 8日	Dr.日比野の、日々のブログ⑦(0)
05月 4日	Dr.日比野の、日々のブログ⑥(2)
04月 27日	Dr.日比野の、日々のブログ⑤(2)
04月 24日	新型コロナウィルスの感染力が一番高いのは、発症直前か(0)
04月 21日	Dr.日比野の、日々のブログ④(5)
04月 17日	新型コロナウィルスは紙幣で2日、プラスチック表面では4日感染性あり！(0)
04月 17日	Dr.日比野の、日々のブログ③(0)
04月 14日	Dr.日比野の、日々のブログ②(2)
04月 12日	Dr.日比野の日々のブログ①(0)
04月 9日	外出自粛・リモートワークでも、生活リズムは崩さないようにしましょう(0)

20年6月～　：業務再開、働き方・コミュニケーションの取り方模索

MARUI GROUP

・20年7月 全社員対象アンケート実施、4割が、職場で気軽な相談がしにくくなったと回答
・8月～ストレスチェック組織分析結果に基づき、産業医が全事業所長（約30カ所）と対話。
　職場のコミュニケーション支援、他部門のグッド・プラクティスを共有
・部門を選抜の上、産業医による職場全員面談を実施（約280名）

■テレワークで大変だったことは？



■テレワークに向かない業務は？

その他のご意見

「独特の間があって、対話がやりづらい。会議で意見を控えてしまう」

「仕事の見える化が難しく、同僚評価のつけ方が少々不安」

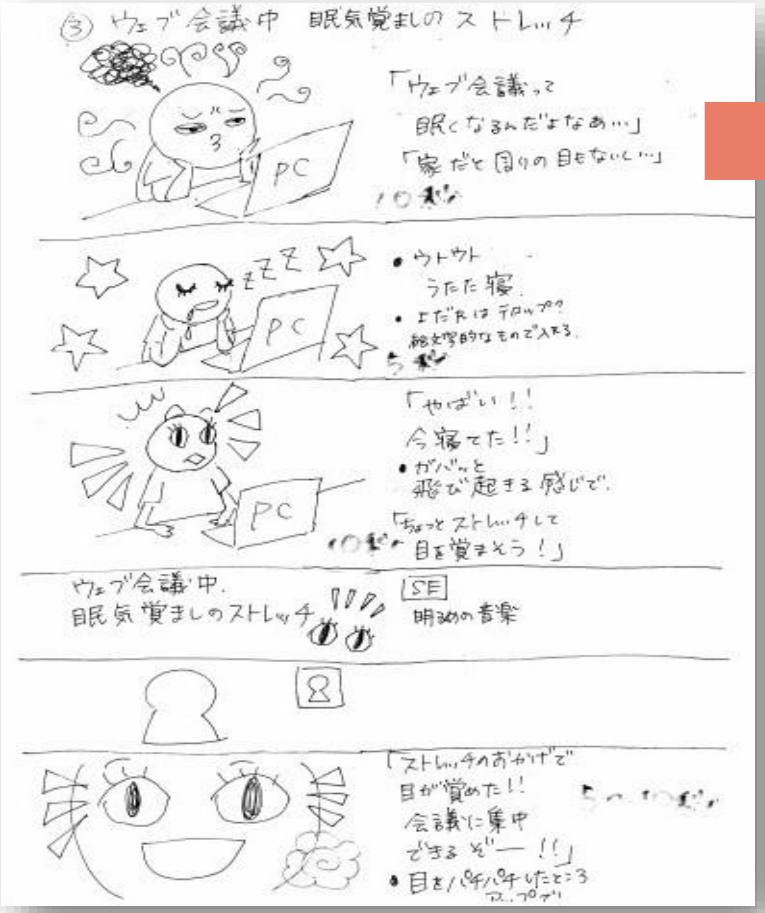
「在宅の場合光熱費がアップする、在宅勤務時の補助があるとありがたい」

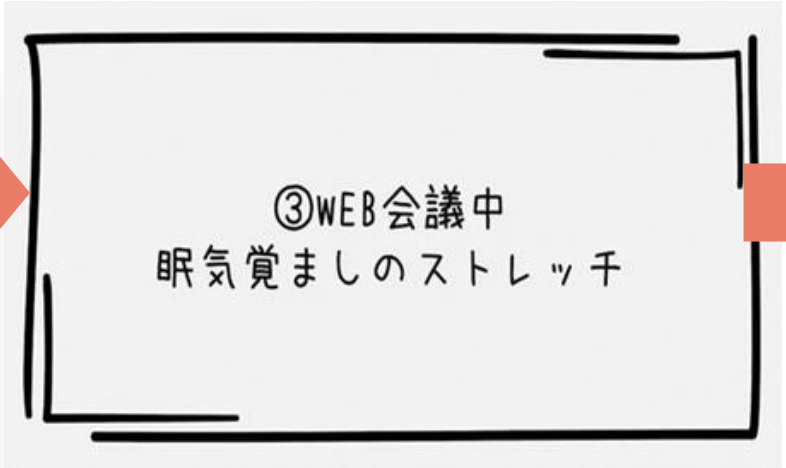
11

社員による、社員のためのリモート支援動画

全社プロジェクトメンバーが、リモートワークを支援する健康動画を２０本制作、全社配信。
テナント様とのコラボも好評

▼ 社員が作った絵コンテ





現在も４割の職場がテレワークを継続

● テレワーク率

テレワーク率

39%

21 年度実績

● 平均月間残業時間

一人当たり

4.5 時間(全社)

21 年度実績

フレックスタイム制の導入や副業など多様な
働き方の導入を進めています

21年3月　長引くコロナ禍の中、「インクルージョンフェス」開催

MARUI GROUP

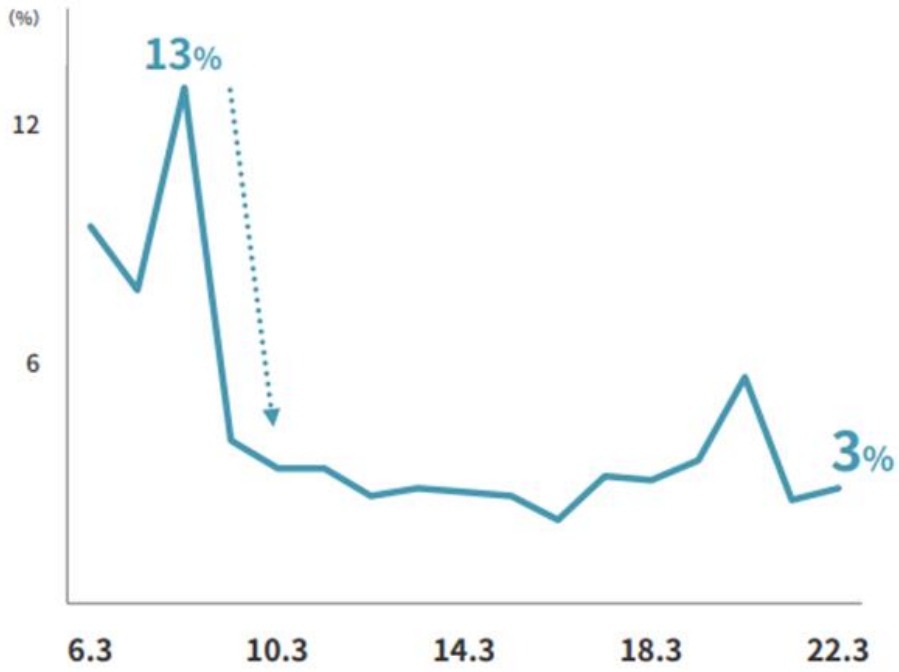
3/12～14、オンライン×リアル（20店舗）フェス開催。オンライン4500人・リアル2000人参加

↑VRルームでのウェルネス対話　ヨガイベント（神戸マルイ）　店舗実行メンバー（有楽町マルイ）　健康スタンプラリー（池袋マルイ）

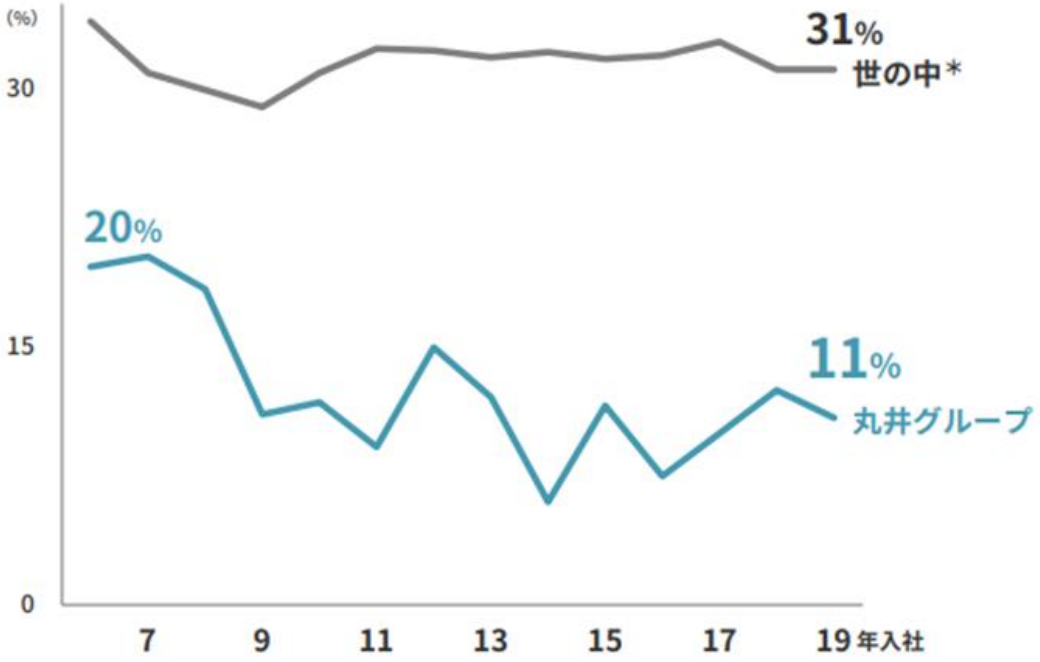
「選び選ばれる関係」の基盤としての企業文化

近年の離職率は低水準で推移

■ 退職率（定年退職を除く）



■ 入社3年以内離職率



＊厚生労働省 就職後3年以内離職率推移(大学卒)から一部当社推計

（22.5.12 丸井グループ決算説明会資料より）

まとめ

- 企業にとって、女性の健康支援は経営課題である。

- 多様性を活かす組織風土づくりの一環として取り組む。
  （健康面だけ、女性だけの問題ではなく、組織全体の活力をいかに高めるか）

- 企業がまず取り組むべき基本的な事項は、
  ①働きやすい環境整備、②相談窓口の設置、③リテラシーの向上である。

- 医療スタッフはあくまで専門サポート
  社員自身や、事業所の主体性を引き出す施策にするのがポイント。