

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第2回）	資料3
令和6年3月11日	

# 株式会社トリドールホールディングス 女性活躍推進の取り組みについて

2024年3月

株式会社トリドールホールディングス  
サステナビリティ推進部

## 🍃 取り組み開始までの流れ

### 2019年

#### ➤ 働き方改革委員会発足

##### 【背景】

- 来るべき人員不足への備えの不足
- 長労働時間者増、離職増が顕在化
- 働き方改革関連法36の法律改正への対応が必須

#### ➤ ダイバーシティ基本方針策定 トップメッセージを反映

##### ダイバーシティ推進基本方針

トリドルグループは、従業員一人ひとりが主体となって働けるように、以下3つの方針に基づいてダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組み、さらなる企業価値を創造するとともに、スローガンである「食の感動で、この星を満たせ。」を実現します。

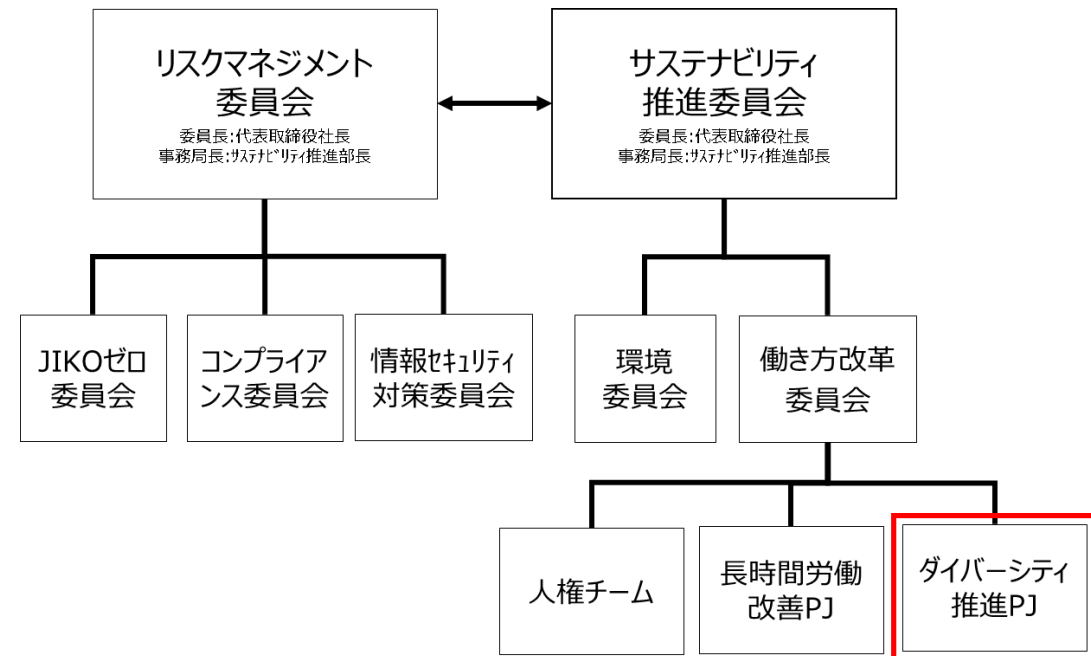
1. 従業員における年齢、性別、人種、国籍、障がいの有無、民族、宗教、社会的地位、性的指向・性自認、価値観、文化、ライフスタイル等の多様性を互いに尊重し、相互理解を通じて共に成長・活躍することができる職場環境づくりに努めます。
2. 従業員それぞれが自身の能力、知識、経験などを活かして一層業務に励むことができる制度・取り組みを設け、個々の性質・働き方を最大限に発揮するための社内サポートに努めます。
3. 創業時から常に「お客様へ感動を届ける」ことを貫き続けてきた当社だからこそ、どんな時も目の前の人を思いやることを当たり前と考え、「一人の人間と向き合う気持ち」を大切に行動します。

### 2021年

#### ➤ 本格的に女性活躍への取り組みを開始

女性従業員割合が6割を超える企業として、女性の働きやすさ向上に本格的に取り組むこととなった。

### 現体制



## 🍃 目標

女性が活躍している



2025年度末目標

管理職に占める女性割合が20%以上

女性の勤続年数が平均5年以上

女性の育休復職率100%

達成に向けた取り組み

キャリアパスの構築

多様性を認める  
風土づくり

労働環境の整備  
(育休～復職後)

## 🍃 目標（ロードマップ）

営業部（店舗）の育休  
取得後の復職率は**0%**。  
※復職後3か月以上の勤務者

育休後の復職率  
100%  
(労働環境改善)

優先取り組み

平均勤続年数  
5年以上

トリドールグループの女性の  
平均継続勤務年数は**2.4年**。

管理職割合  
20%以上

トリドールグループの女性管理職  
割合は、**9.8%**。

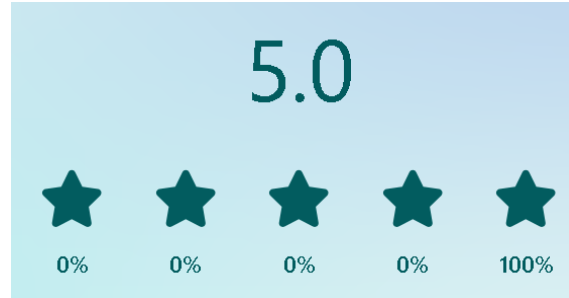
※記載数値は2020年度末データ

## 🍃 これまでの主な取り組み

ダイバーシティ 全体取り組み	2019年にダイバーシティ基本方針策定
	社内報（トリドール公式LINE）にてダイバーシティを身近に感じていただける情報を発信
	定期的な研修（セミナー）開催
女性管理職 育成	丸亀製麺の女性管理職候補者を集めた勉強会開催
	管理職の1つ前のポジションにいる全国の女性マネージャーを集めて座談会開催 …トリドールHD、丸亀製麺の社長にも参加いただき、トップメッセージを発信
現状把握 課題の抽出	女性社員向けのアンケート実施
	女性の育休取得者へのヒアリング実施
社外活動	えるぼし認定の取得 …トリドールHD2つ星、丸亀製麺1つ星
	社外発信 …中小企業向けのセミナーへの登壇や東京都取材に応じるなどし、トリドールの取り組みを広く知っていただく活動を継続
	他社との意見交換 …同業他社の担当者と意見交換し、取り組みに反映



## 座談会の満足度



BBQで親睦を深める事ができたのと、女性社員が抱える悩みや離職、昇進意欲の差、会社の福利厚生など知らなかった事を多角的に知ることができたため。

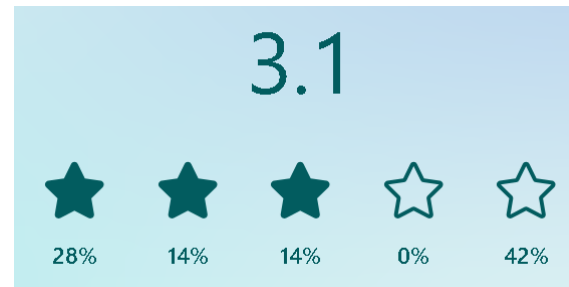
交流できてよかった。もっと女性管理職を増やしていける側になりたいと思いました。

意見交換の場になり有意義になったと思う

他の女性SVの方の色々な考え方を聞き勉強になりました。とても有意義な2日間でした。

とても素敵な会でした。アンケート結果や話し合いで出た意見などを踏まえて、今後自分がどう行動すべきか考える機会になりましたし、これからの自分のはたらきで少しでも丸亀製麺で働く女性の皆様の不安解消や離職低下に繋がれば嬉しいなとモチベーションにも繋がりました。また、単純に皆様とたくさんお話しができて楽しかったです。ありがとうございました。

## 参加を機に、女性管理職への昇進意欲は高まったか



### ★5

意欲自体は元々あったが、今回の参加を機に、女性CMGRとして自身がやるべき事が明確になった。

自分自身もこれから結婚や出産や育休を経て、また戻って来れる職場環境だったら、今のキャリアを維持しつつ、戻ってきた後もキャリアが途切れることなく昇進のチャンスがあるならすごくいいと思った。

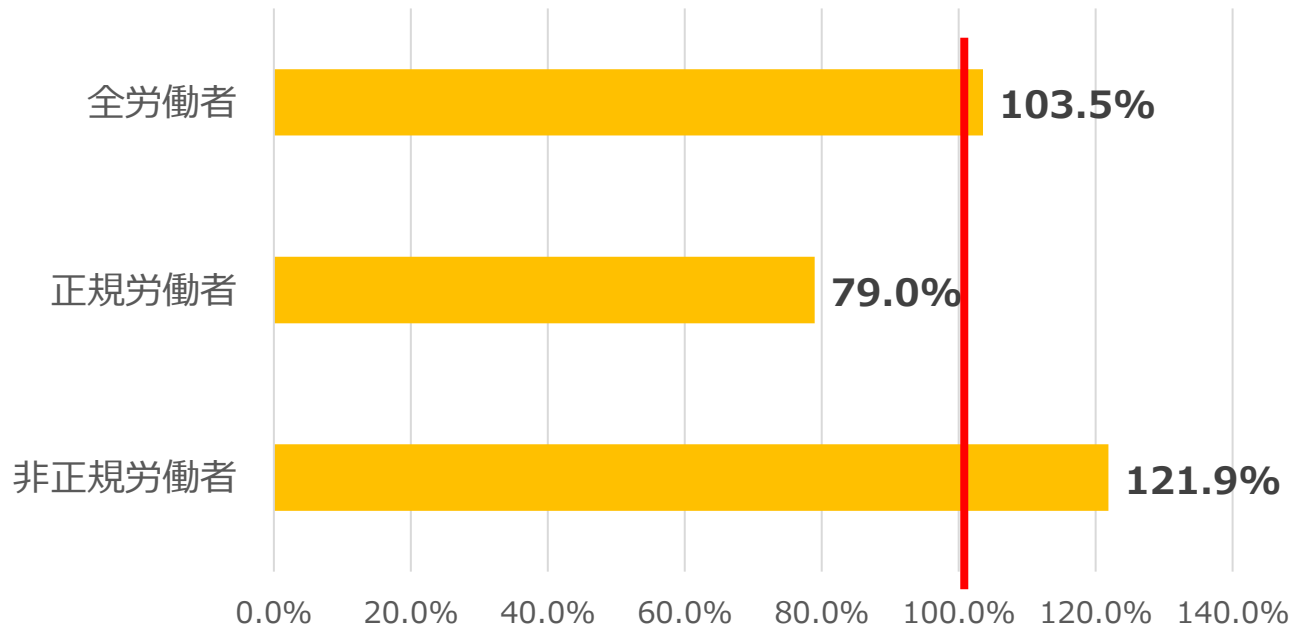
自身もこれから結婚や出産などを経験したいと考えるにあたり、今の働き方や環境に不安があったのですが、私たちが変えていけば良いんだと今回の座談会で思うようになり、これからの不安が楽しみに変わりました。

### ★3～★1

もっと女性活躍ができる会社になるためのサポートをしていきたいと思ったのと、SV、CMGRの仕事の重たさや責任という部分で少しフな考え方を持とうと思いました。

まず目の前のやらないいけないことに向き合って実績を積んでいくことが必要だと感じたから。

## 男女の賃金差異（グループ全体）



※男性の賃金に対する女性の賃金の割合  
 ※2022年度データ

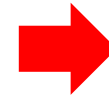
## 雇用区分別・事業会社別男女の賃金差異

正規労働者		
本部	トリドールホールディングス	72.1%
	丸亀製麺	76.8%
営業	トリドールジャパン	83.4%
	肉のヤマキ商店	80.8%
全体平均		79.0%

非正規労働者		
本部	トリドールホールディングス	258.9%
	丸亀製麺	125.6%
営業	トリドールジャパン	111.2%
	肉のヤマキ商店	111.1%
全体平均		121.9%

## 会社別平均年齢（社員）

		平均年齢
トリドールホールディングス	男性	42.26
	女性	34.36
丸亀製麺	男性	35.19
	女性	35.15
全体	男性	36.32
	女性	34.36



	男性割合	女性割合	全体
10代	1.1%	0.5%	0.9%
20代	28.6%	52.3%	34.0%
30代	35.7%	12.4%	30.4%
40代	32.1%	20.2%	29.4%
50代	2.3%	12.4%	4.6%
60代	0.3%	2.1%	0.7%

## 会社別平均勤続年数（社員）

		平均勤続年数
トリドールホールディングス	男性	7.20
	女性	4.24
丸亀製麺	男性	5.16
	女性	2.49
全体	男性	5.61
	女性	3.02

## 雇用管理区分別

正規	全国社員	男	5.67
	全国社員	女	2.78
非正規	PS社員（フル・無期）	男	8.00
	PS社員（フル・無期）	女	9.19
	非正規社員（上記以外）	男	2.01
	非正規社員（上記以外）	女	3.48



## 要因分析まとめ

### ◆ 営業（店舗勤務者）での非正規労働者において、男性と比較して女性の賃金が高い要因

- 店舗では、パート店長の女性の割合が約9割
- 非正規労働者においては、女性の方が平均勤続年数が高い傾向にある  
参考）前年度の永年勤続表彰対象者 女性553人 男性176人（女性76%）

### ◆ 正社員の賃金差異要因

- 男性と比べて女性の平均勤続年数が短く（女性3年、男性5.6年）、賃金の差異への影響が大きい
- 営業部門（店舗）において、女性の管理職割合が低く、また昇進意欲も低い
- ホールディングス（本部）においては、一定数の女性管理職がいるものの、管理職内等級が最下層に集中している

## 課題解決の取り組み

### ◆ 労働環境の改善により、勤続年数を伸ばす

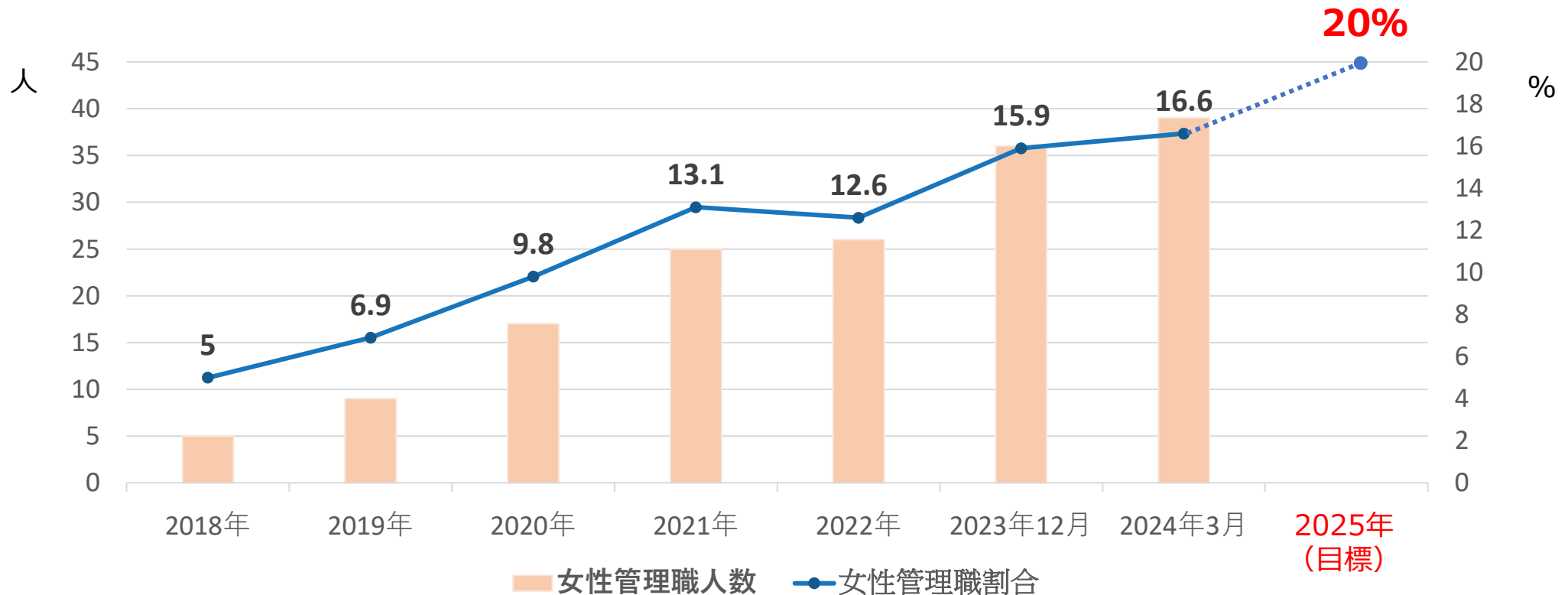
- 結婚・出産を経ても働き続けることのできる環境づくり
- 非正規から正規への登用促進、要件の緩和

### ◆ 営業部門における女性管理職育成

- 女性管理職候補者に対する勉強会開催
- 女性管理職候補者を集めての座談会開催

## 女性管理職割合推移（グループ全体）

▶ 女性の管理職比率 16.6%



 事業会社別・男女別管理監督者数および割合

	男性	女性	総計	女性割合
ホールディングス	120	31	151	20.5%
トリドールジャパン	9	0	9	0.0%
丸亀製麺	59	6	65	9.2%
肉のヤマ牛	2	0	2	0.0%
KONA'S	6	2	8	25.0%
総計	196	39	235	16.6%

※2024年3月末時点

事業子会社（営業部門）でゼロだった女性管理職（課長職）が昨年5名誕生。  
（丸亀製麺3名、コナズ珈琲2名）  
（「課長」役職はついていないが、管理職相当等級に上がった女性が上記の他に3名いる。）