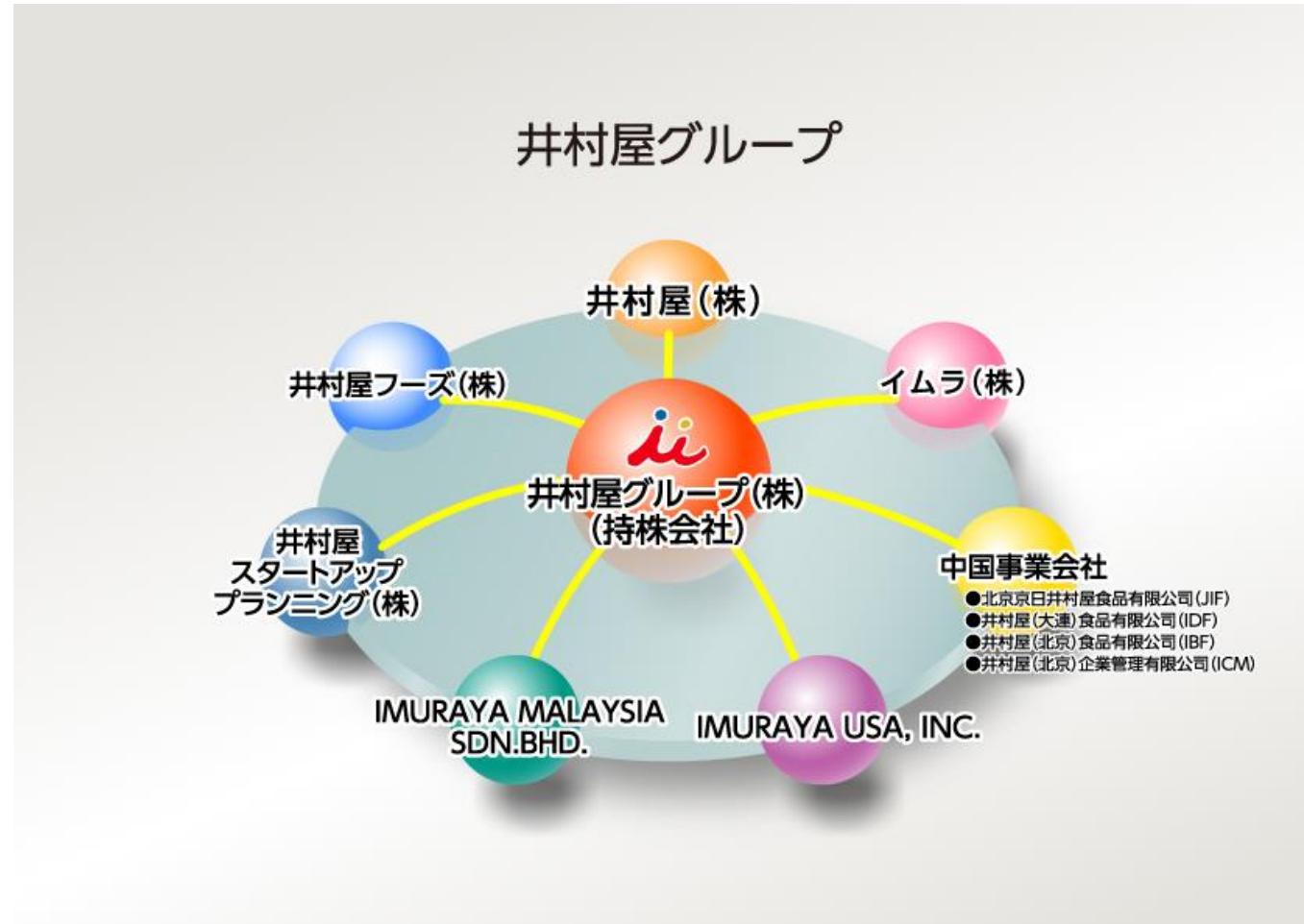


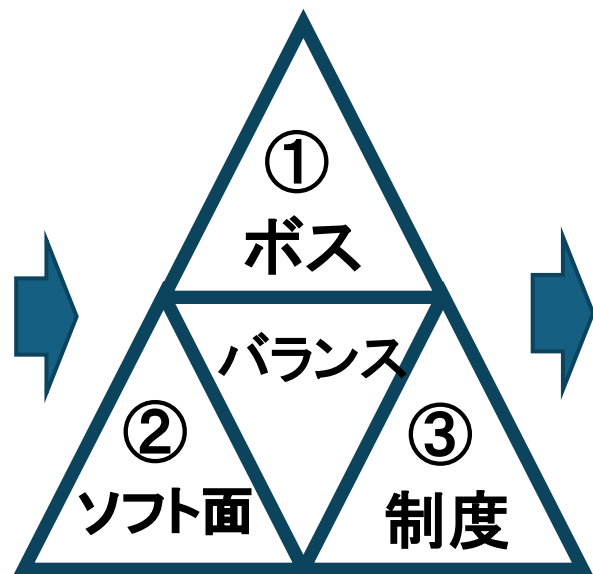
# 井村屋 グループ経営紹介 (特徴ある11社の組織図)

サテライト型の  
経営スタイル



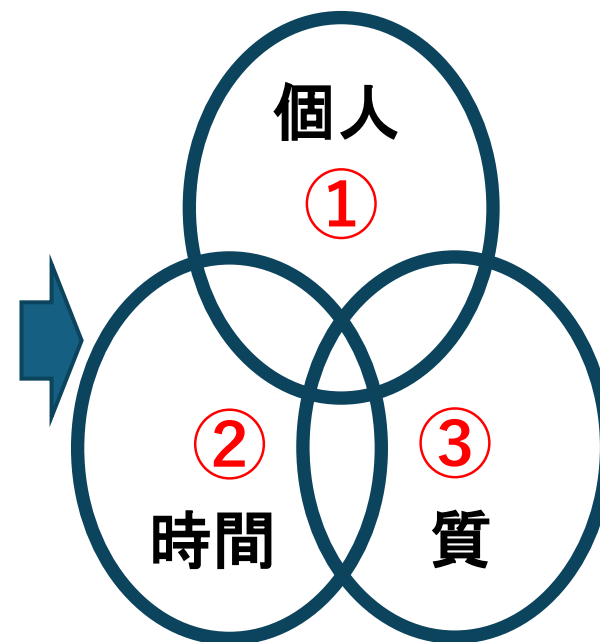
# 井村屋グループの取り組み報告

女性活躍推進



三角形の安定した仕組み

全従業員の働き方改革



柔軟に働ける仕組み

働きがいのある会社は  
自主・自発・自律・自立につながる

例えばP-2の女性活躍推進では・・・

### ①経営者の熱い想い(2011年頃)

- ・女性だけのキャリアアップ研修（1泊2日の研修 述べ150人に）…現在も形を変えて継続中
- ・なでしこA塾（トップと女性管理職との懇談会）
- ・各職場単位でもディスカッション塾を実施
- ・ワークライフバランス推進（男性も育児参加できる環境）
- ・メンター制度を新設…制度として定着している

### ②制度面の充実

- ・企業内託児所（25人まで入所可。男女別なく社員もパートも子どもを預けることができる）
- ・2022年からは地域保育所との連携を契約
- ・育児休暇 最長2年取得・女性復職率100%（育児休暇は男性も100%取得）
- ・時短勤務申請（自由に選択）

### ※2015年4月より、新人事賃金制度導入（3職群を廃止して⇒総合職に1本化）

- （柔軟なキャリアプラン・子供手当を新設・ファミリーサポート手当を増額）
- ・乳がん検診全女性社員実施（会社負担）・インフルエンザ全従業員無料接種

### ③ソフト面の支援（従業員の子はみんな育てる意識）

- ・パパママ相談ルーム開設（男性5人、女性5人のチーム編成。県や市町村の子育てに関する制度の勉強会及び子育て中の従業員からの相談を受ける）
- ・育児休暇中のパパママ支援（相談日を開設。社内報等でコミュニケーションを定期的にとる）
- ・毎月託児所ニュースのオールユーザー配信  
（託児所の様子と一緒に不用になった本やおもちゃの社員への支援依頼によって一体感を醸成）
- ・くるみんマーク取得・子育て支援継続への目標設定
- ・ご家族感謝デー（子供の親の働く姿見学会の継続 2007年から実施）

・ ・ ・ ・ 成果が見えだした ・ ・ ・ ・

(2021年度から売上・利益過去最高を更新中)

☆育児休暇の女性復職者100%継続中

①管理職比率

	男性	女性
2005年	99%	1%
2010年	98%	2%
2018年	93%	7%
2023年	86%	14%
2024年	84%	16%
人数	173名	33名



中期3カ年計画管理職比率

2026年	男性	女性
	70%	30%

②管理職一つ前の主任及び副主任クラス

	男性	女性
2005年	90%	10%
2010年	86%	14%
2018年	71%	29%
2023年	60%	40%
2024年	66%	34%
人数	139名	93名

③全社員男女比率(役員含)

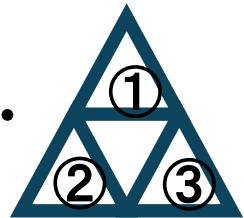
	男性	女性	総人数
2005年	81%	19%	686人
2010年	78%	22%	690人
2018年	71%	29%	906人
2023年	67%	33%	945人
2024年	67%	33%	954人
人数	639名	315名	



- 井村屋グループの取組目的

「1人1人が輝ける社会の一員である」

- 人は算数ではない。人を尊厳する。



(①ボス②ソフト面③制度)

「会社は本気度と変化の可視化」を！

個人は社会の一員としての矜持と責任を！

- 活躍推進の計画はバックキャストिंगでたて、着実な実施を行う

(2030年までの計画の中に中期3カ年計画がある)

- 1人1人が大事でありその企業構成に合う計画が必要