

【パルコグループのダイバーシティ活動】

PARCO 全店フレックス制度を実現。異業種 12 社による「イクキャリ応援プロジェクト」開催や社内SNSのトライアルなど多様な働き方の実現にむけ4つの活動テーマを推進！

パルコグループ ダイバーシティ推進委員会 2016 年下期活動方針

株式会社パルコ（本部：東京渋谷区、代表執行役社長：牧山浩三、以下パルコ）は、多様な人材が、多様な働き方を通して、新しい発想を次々と生み出す企業風土を創るため、2014 年度よりダイバーシティ推進委員会を立ち上げパルコグループ一体となって活動を推進しています。

これまでに多様な人材の柔軟な働き方を実現するためのトライアルを通じた新たな制度の導入や社内研修、外部活動団体への参画を通じてダイバーシティ経営に対する意識改革を行ってきました。

今後も4つの重点テーマを設定し、多様な働き方に繋がるアクションを行っていきます。



(左) 2016年6月パルコグループ社員交流会の様子 グループ横運動による事業の活性化を目指し、事業活動を知る場を提供しました。

(中) 2016年7月 女性社員を対象としたキャリアセミナーを実施。講演会、パネルディスカッション、ワークショップを通じてワークライフバランスとキャリアについて学びました。

(右) 2016年9月幹部層に向けたダイバーシティセミナーを実施。経営戦略としてのダイバーシティのあり方について講演会を開催しました。

【パルコグループのダイバーシティ経営に向けたビジョン】

多様な人材が、多様な働き方で、多様な提案を生むことで、選ばれる企業集団になる

【key message】

difference is value. 違いは価値

【2016 年度下期 4 つの活動と重点テーマ】

	重点テーマ	活動事例（次ページより一部事例紹介）
1. 多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 子育て社員の活躍 女性活躍推進 イクボスを目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 子育て社員の定期ミーティング 外部活動団体への参画 経営戦略としてのダイバーシティ講演
2. 多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率化 ワークプレイス変革 店舗、拠点の働き方の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 会議や資料の削減、業務プロセス見直し ワークスタイル改革、ICT活用 店舗での業務棚卸し、勤務形態の検証
3. 多様な提案の実現	<ul style="list-style-type: none"> グループ社員交流会 	<ul style="list-style-type: none"> 交流会実施 社内SNSの試験運用開始 コミュニケーションスペースの検討
4. 風土醸成	ダイバーシティの浸透 <ul style="list-style-type: none"> 意識調査 社内理解の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 意識調査に基づく分析 経営層インタビューとメッセージ発信 好事例の情報共有

本件に関するお問い合わせ先

株式会社パルコ 広報/IR室 TEL03-3477-5710 大河内(おおこうち) oko-sato@parco.jp

ダイバーシティ推進委員会事務局(人事部) TEL03-3477-5734 松井(まつい) matu-yosi@parco.jp

●パルコグループの考えるダイバーシティ経営について

パルコグループの事業は商業施設「PARCO」を運営する「ショッピングセンター事業」を中心に専門店を運営する「専門店事業」、内装および電気工事やビル管理をおこなう「総合空間事業」、エンタテインメント事業と Web を活用した情報サービスをおこなう「その他の事業」の 4 事業で構成し、商業空間のトータルプロデュース力を活かし、経営理念である「訪れる人々を楽しませ、テナントを成功に導く、先見的、独創的、かつホスピタリティあふれる商業空間の創造」を、ステークホルダーの信頼と、満足をいただきながら実現することを目指しています。

ダイバーシティの推進とは、こうした当社の経営理念の具現化のために事業基盤をより堅固なものとし、企業の成長を促進するために重要な役割を担う活動だと考えています。

経営理念で言う「先見的、独創的」な事業活動とは当社の社会的役割、「パルコらしさ」を次代の変化をとらえながら常に進化させることであり、そのためには全社員が常に新しい発想を持って事業に取り組まなくてはなりません。

そのためには社員の個性を最大限に引き出し、水平コミュニケーションを通じ、多様な人材が、多様な働き方を通じて、新しい発想を次々と生み出す企業集団であることが必要であり、そのような企業風土を作るためにダイバーシティ活動は重要な取り組みだと考えています。

●事例紹介

★外部活動団体への参画

「イクキャリア応援プロジェクト～育児とキャリアの両立座談会」を開催

女性のキャリア育成に向けた外部団体との連携はダイバーシティ推進委員会の前身である「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」（2005 年立ち上げ）の頃より積極的に行なっております。

今後も積極的かつ主体的な活動を予定しています。



昨年開催した合同セミナーの様子

【イクキャリア応援プロジェクト～育児とキャリアの両立座談会を開催】

日時：2016 年 10 月 14 日（金）13：00～16：00

場所：損害ジャパン日本興亜株式会社

内容：12 社（業界不問）で、多様なロールモデルや課題を共有、自身の長期的なキャリア形成へ繋がります。

主催企業：パルコ、パルコ・シティ、あいおいニッセイ同和損害保険、アメリカンファミリー生命保険会社、イオン、イオンリテール、東日本電信電話、王子ホールディングス、損害ジャパン日本興亜、パイオニア、プルデンシャル生命保険、ベネッセホールディングス

参加人数：ロールモデル 21 名、参加者 104 名、計 125 名の参加を予定

★幹部研修 外部講師による『経営戦略としてのダイバーシティ幹部研修』を実施

パルコグループ幹部層に向け、外部講師によるダイバーシティセミナーを開催し、マネジメント層のダイバーシティ経営の意識浸透を図りました。

今後もグループ全体のダイバーシティ経営への意識化に向け、定期的に研修などを行なってまいります。

（右）9月に開催した研修の様子。、NPO「ファザーリング・ジャパン」理事、子供教育 NPO「コチカラ・ニッポン」代表を務める 川島高之 氏をお招きし、幹部層に向けた研修会を実施。研修後は研修を受けて今後取り組みたいことを各自宣言してもらいました。



★グループ全社員の意識調査

パルコグループのダイバーシティ経営への意識化に向け、パルコグループ全社員のダイバーシティ活動の意識調査を東京大学に依頼し、調査を実施しました。

10 月には、分析結果をパルコグループ幹部層に向け、東京大学より発表いただきました。今後、意識調査の結果を踏まえ、全社員の意識改革に向けた多角的な取り組みに繋がっていきます。



★社内SNSの試験運用開始

パルコグループ間や部門を横断した社員同士のコミュニケーションをより活発にすることで事業の新たな発想を醸成・実現し、業務をより効率化しています。

時期：2016年9月より全社員トライアル運用開始

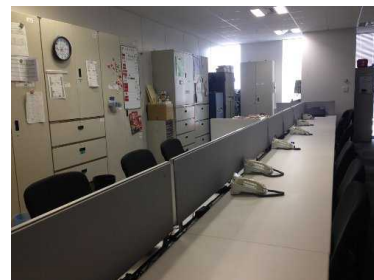
対象：パルコ全社員とパルコグループ一部社員



★ワークスタイルの改革

会議の進め方や紙資料の削減など、効率的な業務の遂行に向けたワークスタイル改革を推進しています。

トライアルの実施による好事例を共有し、働きやすい環境をハード面、ソフト面で提案しています。



パルコの一部部門ではフリーアドレストライアルをスタート。

★社員投票による名刺のデザインの刷新

パルコではコミュニケーションツールである名刺を、社員が自慢したくなるものに刷新しようと、希望者による「名刺のデザインを考える会」を発足し、全社員による投票で新たな名刺デザインを決定しました。

全社員参加型の取り組みを通じて、コミュニケーションの活発化を図っています。

新しい名刺は12月より順次使用を開始する予定です。

利用開始：2016年12月より順次利用開始

対象者：パルコ全社員

●これまでの活動経緯

パルコでは2005年に女性社員のキャリア意識の向上に向けた女性メンバーによる活動組織「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」を立ち上げ、女性社員の社外ネットワーキングや分科会、研究会への参加、社内意識改革などを実施。その後、女性の働き方に対し一定の貢献を行ったことを踏まえ、2011年からは「ダイバーシティ推進プロジェクト」へ改称し、女性の活躍だけでなく、全社的なダイバーシティ活動を推進。

その後、2014年度より代表執行役社長を委員長とし、パルコグループ各社社長およびパルコ執行役を委員としたダイバーシティ推進委員会を発足し、パルコグループ中堅社員が実務メンバーとなり、経営層のトップダウンと現場からのボトムアップの双方からのアプローチによるダイバーシティ活動を行なっています。

【これまでの活動について】

★店舗のフレックス制度の導入（PARCOの店舗事務所）

パルコではこれまで本部のみでおこなっていたフレックス勤務制度をPARCO各店の店舗事務所でも適用いたしました。店舗でのフレックス制度の導入により、業務内容に合わせた出勤時間の調整ができ、効率的な業務遂行に繋がっています。

時期：2016年5月運用開始

店舗：全国18店舗

対象者：店舗に勤務するパルコ全社員（正社員、契約社員）

内容：11:00～15:00をコアタイムとするフレックス勤務の制度化。（1日の労働時間7.25時間）

※一部早番・遅番の当番あり

★在宅ワークに向けたトライアル

子育て、介護事由の社員を対象に在宅ワーク実現に向けたトライアルを実施し、時間制約のある社員が活躍できる環境整備に向け制度実現に向け取り組みを進めています。

現在、パルコスペースシステムズで先行して導入しており、今後パルコでも導入の予定です。



在宅ワークトライアルに向けたシステム研修の様子

★女性社員のキャリア意識向上に向けたセミナーの実施

「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」の頃より、ワーキングマザーのランチミーティングや、女性社員に向けたキャリア意識向上のための研修やセミナーを行っています。

今年の7月にはパルコグループで働く女性を対象にしたグループ合同のセミナーを実施し、ロールモデルの共有、キャリアプランニングのワークショップなどを実施しました。



7月に開催した「女性らしく働くためのパルコグループ合同セミナー」の様子

●参考

パルコのワークライフバランスへの取り組み

ワークライフバランスに関しては、2007年、2012年と2015年に、次世代育成支援対策推進法に基づき、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定・達成した「基準適合一般事業主」として認定を受け、「くるみん」マークを取得。なお、2020年6月までの間を第4期「一般事業主行動計画」期間とし、「両立支援制度の利用促進と雇用環境の整備、働き方の改善」の目標への対策として、「働き方の見直しの推進」「育児（・介護）と仕事の両立支援制度の周知強化と推進」を制定しています。



■産後休暇取得後の女性社員の復職率 100% (2015年度)

育児・介護事由社員への制度の充実

【法令の基準を上回る制度】

1) 妊娠中に利用できる制度

- ・妊娠中の勤務緩和（有給）
- ・失効年次有給休暇の復活

2) 出産時に利用できる制度

- ・配偶者出産休暇

3) 育児・介護期間中に利用できる制度

- ・育児休職
- ・復職部門希望制度
- ・育児時間（有給）
- ・育児・介護のための時短・休日選択制
- ・育児・介護事由による勤務地選択制度
- ・育児・介護事由による退職者の再雇用制度

数値目標

1) 2020年度：年間の有給休暇取得日数平均 10日（2015年2月時点 5日）

<具体的取組目標>

- ・年間120日の定休日消化の徹底をするべく、年2回8日以上連続休暇取得
- ・時間に縛られない働き方ができる、フレックスタイム制を全社導入
- ・ノー残業日の継続実施
- ・時間や場所の制約を受けない働き方ができるモバイルワークの拡大

2) 2020年3月：管理職に占める女性比率 20%以上（2015年3月時点 11.1%）

<具体的取組目標>

- ・女性管理職候補者を選抜し育成を行う、また若手女性社員に対してもキャリア意識向上に繋がる機会を積極的に提供
- ・時間制約のある社員の働く機会の拡大（ex.即日利用しやすいベビーシッターの利用支援、育児時短期間の延長など）