

Press Release

ショップジャパンは、女性社員のみならず多様な『人財』が活躍できる会社を目指し、ダイバーシティを推進するための様々な取り組みをしています。

ショップジャパンは、性別や国籍、年齢などは関係なく、個々の能力を引き出せる環境が真のダイバーシティであるにとらえ、様々な制度を構築してまいりました。また、「世界中でより豊かなライフスタイルを実現する」という当社のビジョンを実現するためには、まず社員が「いきいきとした毎日を送る」ことが重要であると考え、ワークライフバランスを尊重した働き方を推奨しています。その結果、ショップジャパンには多様な国籍・文化・バックグラウンドを持つ社員が集まっており、互いの価値観や意見を尊重しながら、グローバルかつ様々な視点から物事を考察し行動する企業文化が、個々では成しえない強力なチームワーク力を生み出しています。

■2016年4月から導入開始の新制度

『配偶者の出産にかかわる特別休暇を3日間から5日間に延長』

2016年4月より、「配偶者の出産にかかわる特別休暇」を3日間から5日間に延長しています。配偶者の出産の入退院付き添い、入院中の世話など出産時にかかる家族の負担を少しでもサポートができるよう本制度を導入しております。また、配偶者が出産した日から1年以内であれば、取得することが可能です。この期間延長の決め手となったのは、社員の声です。2015年4月～12月に配偶者が出産した男性社員に対しアンケートを実施し、約8割以上の社員にニーズがあることが分かりました。本制度に限らず、ショップジャパンでは、一度導入した制度に対して随時見直し・改善をはかっています。

■ショップジャパンの働き方に関する制度

ショップジャパンはダイバーシティの推進において、「生産性・効率性」、「透明性」、そして「信頼」の3つが重要であると捉えています。これらはショップジャパンが推奨する働き方に準じています。「生産性・効率性」「透明性」「信頼」を推進するためにショップジャパンが構えている制度をご紹介します。

1. ショップジャパン独自のフレックス制度「SJマイタイム制度」を導入。

「SJマイタイム」は、1ヶ月以内の総労働時間が120時間（1ヶ月の出勤日を20日間と暫定し、6時間×20日間で計算したもの）を超えていれば従来の定時時間分働いたものとみなされます。また、社員個人の裁量で、出勤日の始業および終了時刻を決めることができます。社員は、1ヶ月単位でタイムマネジメントをするため、午後の時間のみ出勤したり、朝7時から出勤し午後には退社したりと様々なワークスタイルが実現します。長時間会社にいることが、個々の力を最大限活かせるとは限りません。当社は労働対成果を尊重しており、それぞれの社員が生産性を高められることを目的に本制度の導入に至りました。

2. 全社員対象、日数上限なしの在宅勤務制度を導入。

育児や介護で家庭と仕事の両立が難しい社員も、より能力を発揮できるよう、日数上限なしで在宅勤務をすることが出来る制度を導入。また、育児や介護などやむを得ない事情がある場合に限らず、事前申請さえ行えば、役職関係なく全社員が取得することが可能です。

Press Release

3. 東京オフィス（虎ノ門ヒルズ）にてフリーアドレス制を導入。

虎ノ門ヒルズに構える東京オフィスでは、個人のデスクを決めず、個々がその日の業務内容に合わせて自由に席を決めることができるよう、フリーアドレス制を導入しています。例えば、頻繁なコミュニケーションが必要となる業務の日には、チームメンバーが4人席のスペースで業務を進めることで、会議室に行かなくとも仕事をしながらディスカッションをすることが出来たり、専念したい資料作成がある日には、フォンブース（個室）を使用することによってより集中して業務を進めることが出来たりなど、業務に適した環境を選択できることで、社員のパフォーマンス向上に寄与しています。

4. VOE (Voice Of Employee) 制度を導入。

VOE 制度とは、「働きがいのある会社となる」ことを目的に、社員の生の声を経営層に届け、職場環境構築・改善に活かす有志社員（以下、VOE メンバー）によるプロジェクトです。全社員はイントラネット上にて、制度等で改善すべき点などを匿名で上げることができ、そこで集まった社員の声を元に、VOE メンバーが月に一度会議を行います。会議には社長、副社長、専務も出席するため、現場のリアルな意見を直接経営層に届けることができ、随時各担当部署にフィードバックし、改善のためのアクションを起こしています。



4人掛けテーブル。すぐにディスカッションがはじめられる。



社長室、役員室が並ぶエグゼクティブエリア。社長室もガラス張り&ドアオープンにし、透明性を図っている。



フォンブース（個室）を完備。
資料作成や、電話会議の際に適している。

Press Release

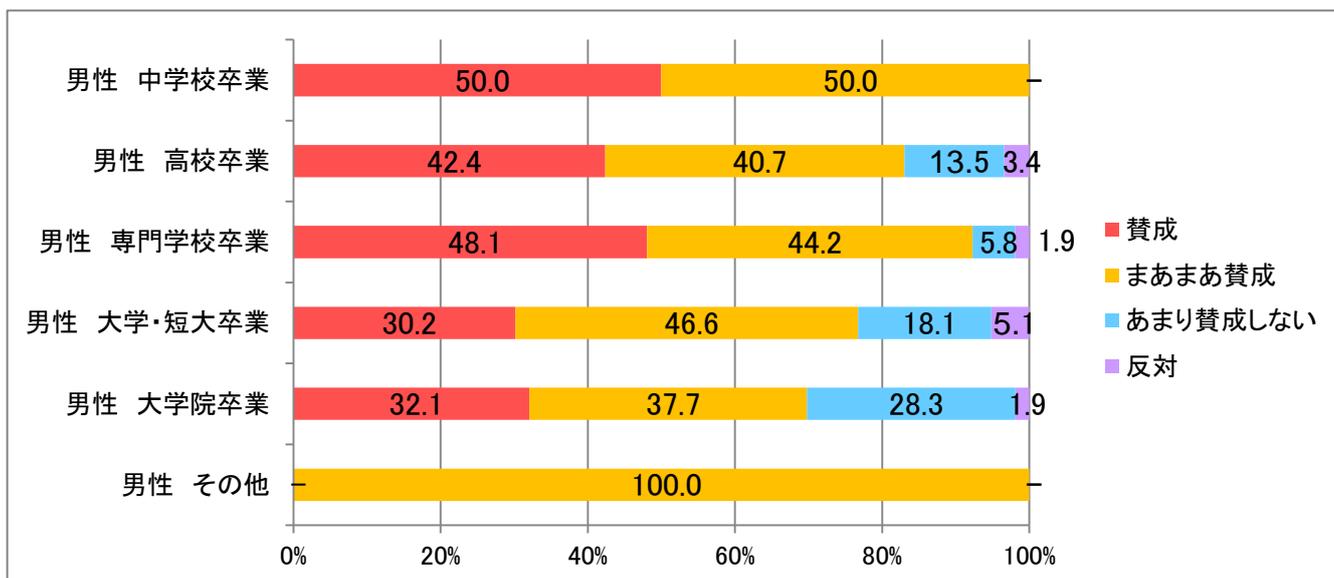
【参考資料】男性社員にとっての「女性管理職登用」の推進

■高学歴、大企業に勤めている人ほど、「女性管理職登用」の推進に賛成しない人が多い傾向に

「女性管理職登用」の推進についてたずねた設問では、高学歴な男性や大企業に務める男性ほど、「女性管理職登用」の推進について、賛成しない人の割合が高い傾向が見られました。一方で、学歴が低い人や、中小企業に勤めている人ほど、「賛成」している人、「まあまあ賛成」している人が多いことが分かります。

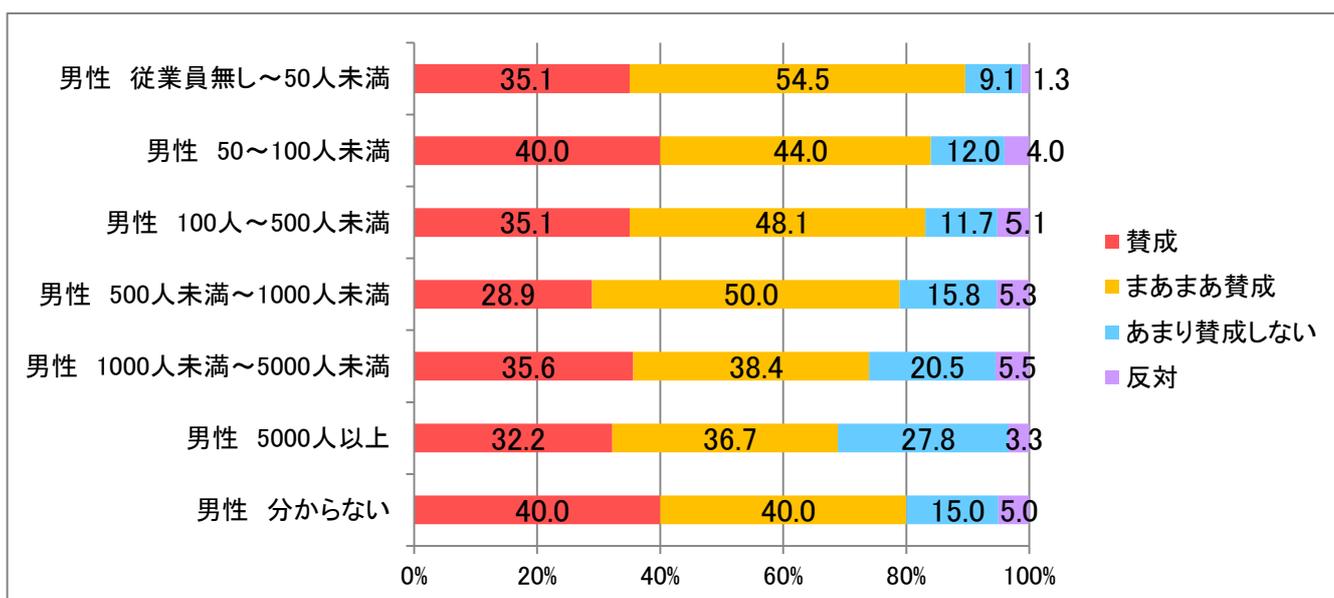
Q. 「女性管理職登用」の推進について、どう思いますか。[S/A] (n=400)

■最終学歴別データ



※男性 中学校卒業…2人、男性 高校卒業…59人、男性 専門学校卒業…52人
男性 大学・短大卒業…232人、男性 大学院卒業…53人、男性 その他…2人

■企業規模別データ



※男性 従業員無し～50人未満…77人、男性 50～100人未満…25人、男性 100人～500人未満…77人、
男性 500人未満～1000人未満…38人、男性 1000人未満～5000人未満…73人、男性 5000人以上…90人、男性 分からない…20人