長く働き続けられる環境づくり ～ダイバーシティの推進～

方針

ニトリグループは、出産、育児、介護や、国籍、LGBTQなどさまざまな事情や背景をもつ従業員が、互いを認め合い、尊重し合える企業文化を醸成することで、働きがいのある環境がつくられ、企業成長にもつながると考えて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

目標

- 2030年代には、女性管理職比率を40%程度まで高めることを目指します。
- 外国人の管理職登用を進め、外国人管理職比率の向上を目指します。
- スペシャリストのスカウトを継続し、中途採用者管理職比率の向上を目指します。

ワークライフバランスの推進

従業員が出産・育児、介護、傷病などに直面した場合でも、仕事と両立しながらキャリアを築いていける環境づくりを進めています。

自己申告制度

「自己申告制度」とは、働きやすい環境づくりの推進のため、全社員を対象に年に2回、社員自ら将来のキャリアプランや勤務希望地域、働きやすさなどについて会社に申告する制度です。さらに月に1回、働く環境のモチベーションを申告する「モチベル」という申告制度も運用しています。このように定期的に社員の声を集めることで、さまざまな制度設計へ反映し、働きやすい環境づくりを行っています。

マイエリア制度

従業員のエンゲージメント向上と安心して働ける環境づくりのため、就業する地域を一部に限定し、転居なく通勤が可能で利用期限や報酬の減額もない「マイエリア制度」を2023年3月に導入。さらに2024年4月には、ホームロジスティクス総合職社員を対象とした「マイゾーン制度」も新設いたしました。なお、制度を利用しない社員については手当を拡充するなど、転居のインセンティブを高める施策も実行し、従業員一人ひとりが自身のキャリアパスやライフステージに合わせた選択ができるように取り組みを進めています。

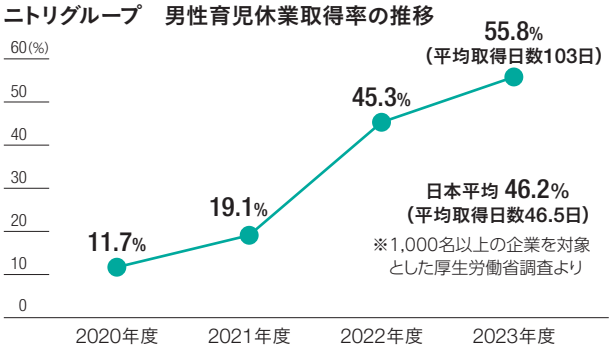
マイエリア制度・マイゾーン制度のポイント

- 対象地域：首都圏・関西圏　※今後拡大を予定
- 利用期限：制限なし（いつでも申請・解除可能）
- 報酬：減額なし
- 役職：制限なし

そのほかの両立支援制度

男女分け隔てなく育児休業が取得できる風土の醸成に取り組んでおり、店舗従業員を含む男性育児休業者数は年々増加しています。さらに柔軟な働き方を可能にするため、2023年9月には全社員を対象に、一日の労働時間の下限を6時間から4時間に引き下げました。その結果、例えば子育てなどで突発的な事情が発生した場合でも、仕事を休まずに勤務時間を調整して働くことができるようになり、これまで以上に家庭と仕事との両立がしやすい環境となりました。

ニトリグループ　男性育児休業取得率の推移



※ニトリホールディングス、ニトリ、ホームロジスティクス、ホームカーゴ、ニトリファシリティ、N+の6社数値

定年後再雇用制度

ニトリグループでは、「住まいの豊かさを世界の人々に提供する。」ため豊富な経験と知見を持ったシニア人材の活躍は不可欠と考え、再雇用制度の拡充及び処遇の見直しを実施いたしました。再雇用制度の拡充では、従来65歳と定めていた継続雇用期間を、当社の基準を満たす場合は70歳へ拡大いたしました。また再雇用者の報酬水準の見直しでは、一定以上の職位においては基本給・一部手当を定年前と同一の金額とし、報酬水準を定年前と比較して最大9割維持するよう改定いたしました。

➔ プレスリリース：再雇用制度の拡充および処遇見直し（2024年5月時点）