

2004年 女性活躍推進(女性PJ)立ち上げ

ユニクロの女性活躍への課題

1)女性社員の退職率が高い

- ◆女性の退職率は男性の約3倍
- ◆入社時点では、4割程度の女性がいるのに店長になる前に退職してしまう状況

2)結婚して続けている女性店長/SVがいない

- ◆小売業の宿命とも言えるが、店長は開店から閉店まで店舗にいるのが当たり前
- ◆繁忙日はもちろん休日、お客様がたくさん来ていただける土日に店長がいないなんてありえない
- ◆結婚して家庭を持ったら、続けていくことは不可能

3)女性社員が少ないため、ネットワークがなく相談相手もいない

- ◆店舗社員は全国転勤なので、結婚したら異動することができなくなってしまう

ユニクロの女性活躍への期待

1) 女性の働き方支援

- ◆意欲ある女性が色々な可能性にチャレンジできる環境・風土の確立
- ◆女性のライフプランを含めたキャリアチェンジなどに配慮し、能力ある女性が働き続けるための支援の実現

2) ユニクロビジネスでの女性活躍の拡大

- ◆女性管理職増加で女性の活躍を拡大
- ◆女性の能力を活かしたビジネスの構築

具体的な取組み内容

2004年

環境・風土改革

- 労働環境への改善
- フォーラムによるネットワーク構築
- PJ情報誌『Style』発行
- WEB掲示板開設
- キーとなるSV・店長からのボトムアップ施策

2005年

女性管理職増加

- ◆ キャリア推進
 - 女性社員対象キャリア研修
 - ロールモデル集発信
 - キャリア面談実施
 - 昇格候補者研修
- ◆ 風土改革
 - キャリア研修への男性参加
 - 女性部下とのキャリア面談

2006年

女性管理職増加

- ◆ キャリア推進
 - 女性社員対象キャリア研修
 - ロールモデル集発信
 - キャリア面談実施
 - 昇格候補者研修
- ◆ 風土改革
 - キャリア研修への男性参加
 - 女性部下とのキャリア面談
 - 毎月の営業部上司への情報共有
 - 各ブロックごとの施策の強化

2007年

女性管理職増加 働き方支援

- ◆ キャリア推進
 - 女性社員対象キャリア研修
 - PJ情報誌「Style」発信
 - キャリア面談実施
 - 昇格候補者研修
- ◆ 風土改革
 - キャリア研修への男性参加
 - 女性部下とのキャリア面談
 - 毎月の営業部上司への情報共有
 - 各ブロックごとの施策の強化
 - 働き方ガイド発行

2008年

女性管理職増加 働き方支援

- ◆ キャリア推進
 - 女性社員対象キャリア研修
 - PJ情報誌「Style」発信
 - 昇格候補者研修
- ◆ 風土改革
 - キャリア研修への男性参加
 - 女性部下とのキャリア面談
 - 毎月の営業部上司への情報共有
 - 各ブロックごとの施策の強化
 - 働き方ガイド発行
- ◆ 制度改革
 - 産前休暇延長
 - ベビーシッター費用補助制度



特徴

1) 営業トップによるトップダウン推進

- 経営戦略として実行
- 上司のコミットメント

2) 現場中心のボトムアップでの取組み

- 営業部が推進し、各ブロックから代表店長が草の根運動をしたこと

3) 制度からではなく、現場のニーズに合わせて個人に対応したこと

- 使うことのできない制度を作るより、それぞれの事情に合った個人のニーズに合わせて対応したこと

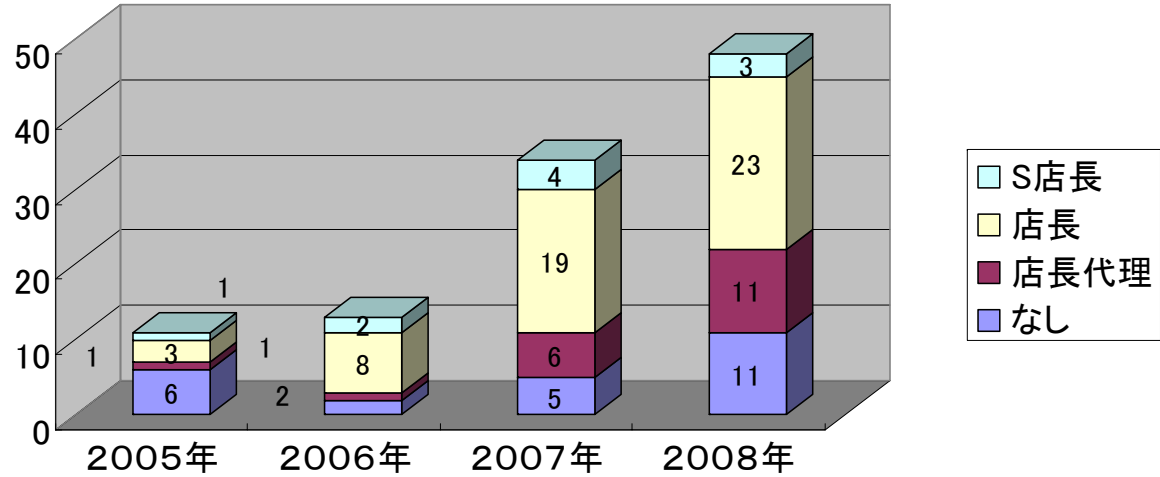
今後の課題

1) 本部女性活躍の推進(どの役職にもバランスよく女性が配置されている状態)

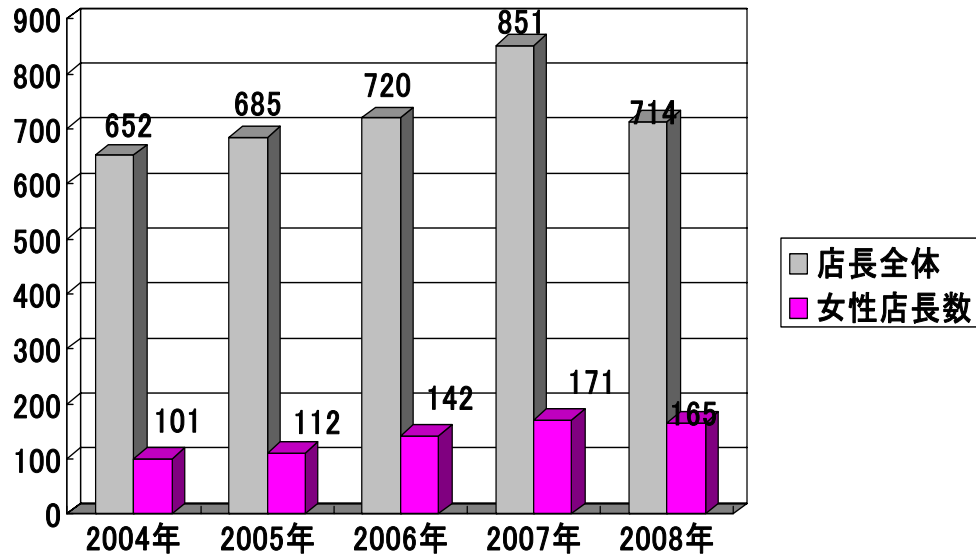
2) ダイバーシティの実現(働き方含め、多様性を受入れることができる状態)

2004年以降の女性数推移

女性社員既婚者推移



女性店長推移



女性SV推移

