



2024

女性活躍推進レポート

株式会社多田





Message

本レポートを通じてお伝えしたいこと

我々株式会社多田は企業ビジョンである「100年続く企業」の実現に向けて、ジェンダー、年齢、国籍にとらわれず、多様な価値観で企業のイノベーションを促進し、競争力を強化していくことを目指しております。

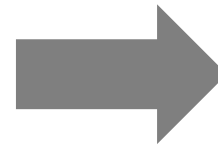
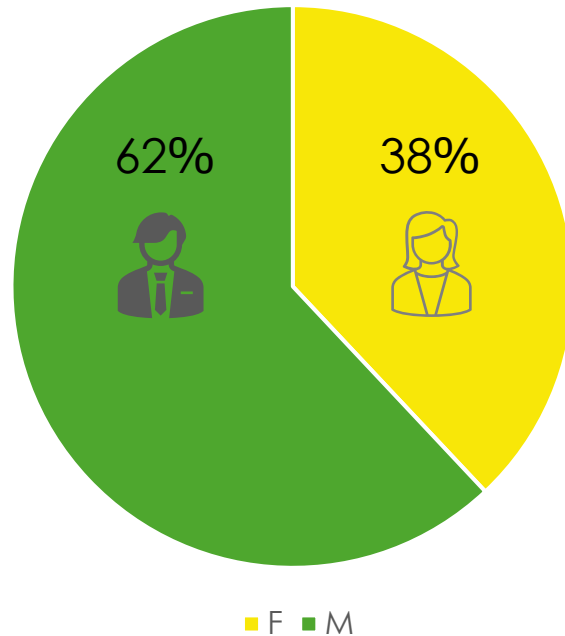
弊社ではここ数年で女性社員の採用率が上昇し、3年前と比較して女性社員の比率が10%以上伸びました。少子高齢化に起因する労働人口の減少の観点から見ても、女性が職場で活躍することは、必要不可欠であると考えます。特に我々が身を置く美容業界は女性の力を借りることで大きく発展してきた産業であり、女性の持つパワーを最大限に引き出すサポートを行うことは我々の重要なミッションであると感じています。

本レポートは現状の把握や課題を洗い出すため作成いたしました。洗い出した課題への対応を行うことで女性をはじめとするすべての多様な人材が輝ける企業を目指して邁進して参ります。

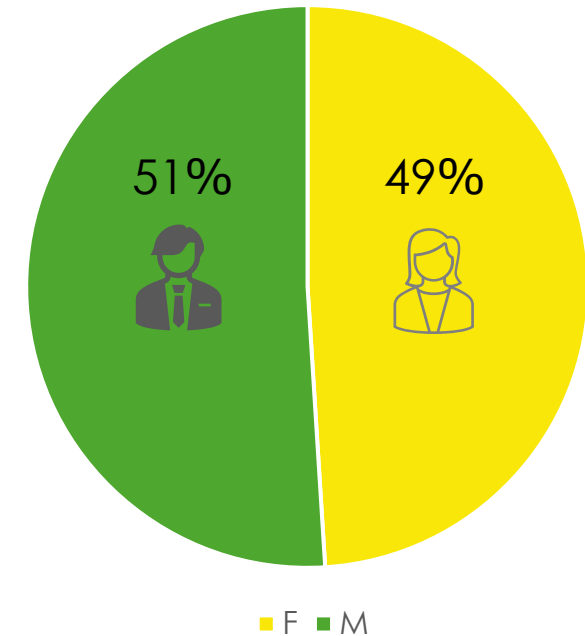


従業員男女比

2021年度 男女比



2023年度 男女比



【コメント】

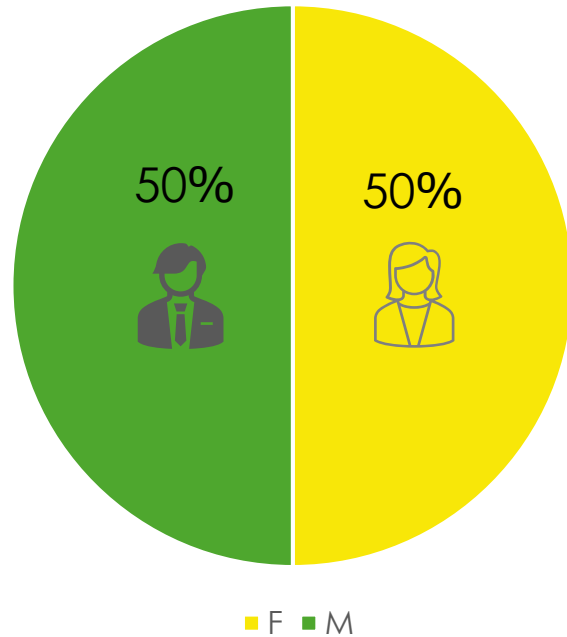
男女比はここ数年で大きく変化し、男女比はほぼ同等となった。
会社全体としては、おおよそ同等の男女比であるがバックオフィス部門に女性が集中している傾向があるため、あらゆる職種における多様な人材の登用が今後の目標となりうる。



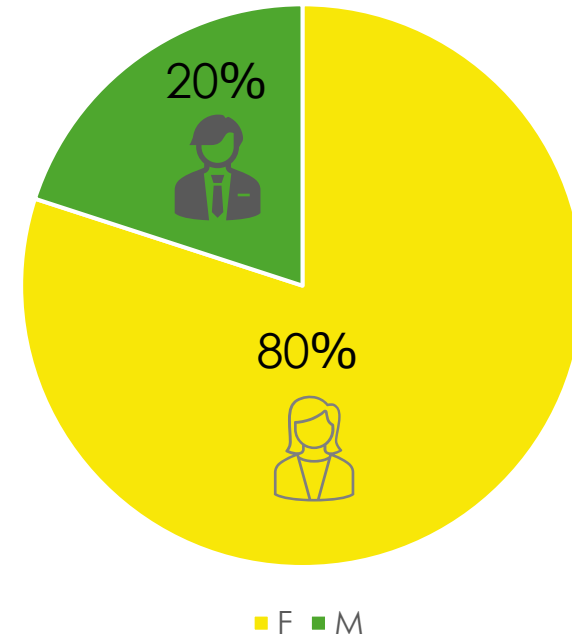


採用比率

2021年度 採用比率



2023年度 採用比率



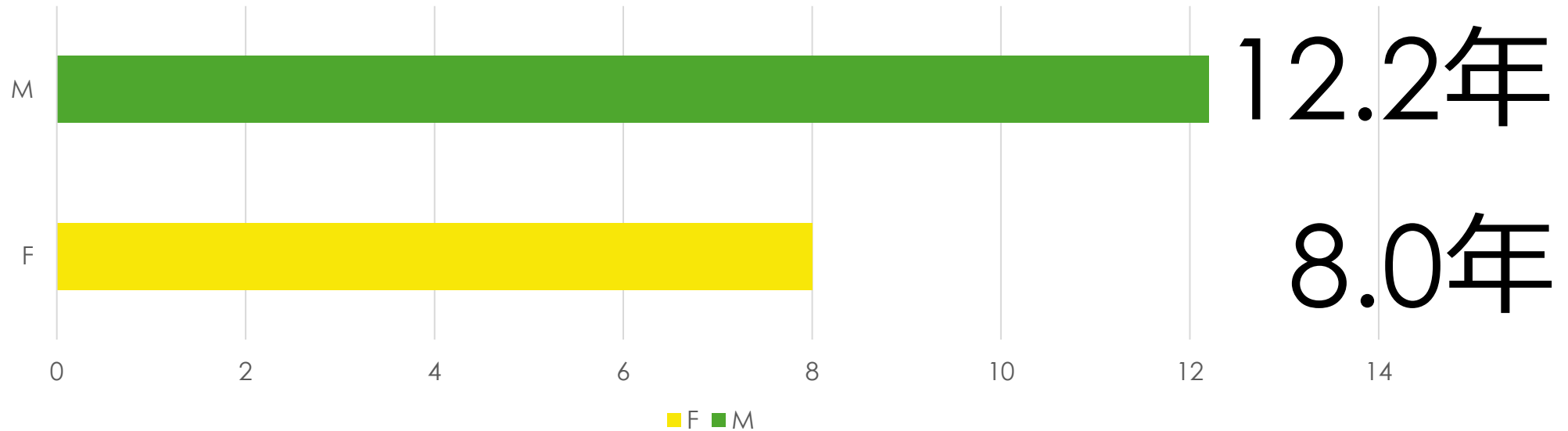
【コメント】

新卒や専門職（デザイナー等）にて積極的に女性を採用したことで採用比率が大きく変化した。
特に新卒ではコンスタントに新卒採用を始めた2019年以降、離職者はおらず男女問わず定着しやすい環境であるといえる。





勤続年数比較



全社員平均：10.1年

【コメント】

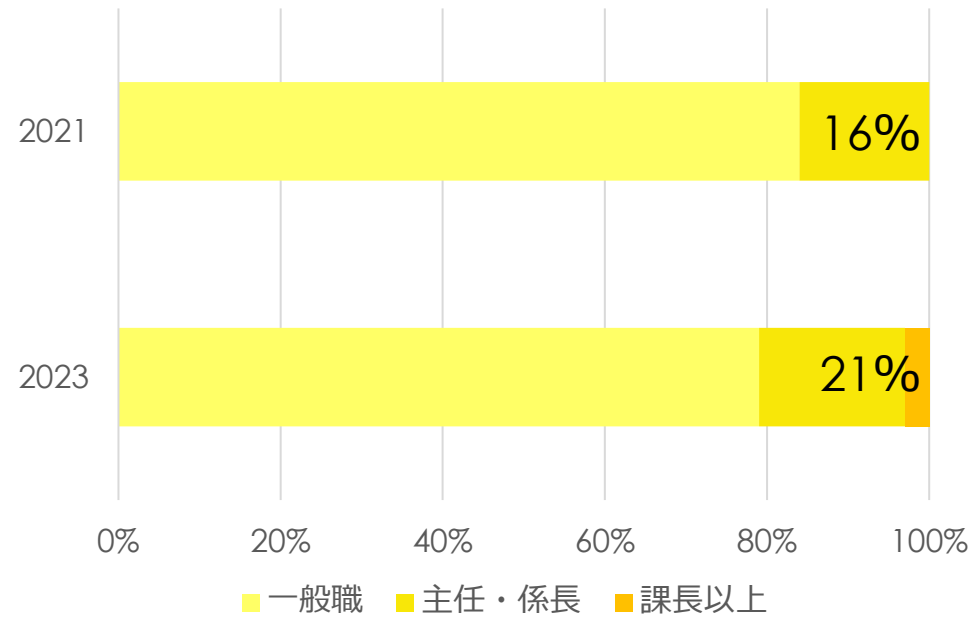
近年の採用比率として女性割合が多くなっているため、平均勤続年数では女性の方が短い傾向である。
離職者が少ないこともあり、比率のギャップを埋めるには時間がかかると予想される。
働きやすい環境の整備（ワークライフバランス）などの推進を行い男女問わず勤続年数を伸ばす取組を引き続き行う。



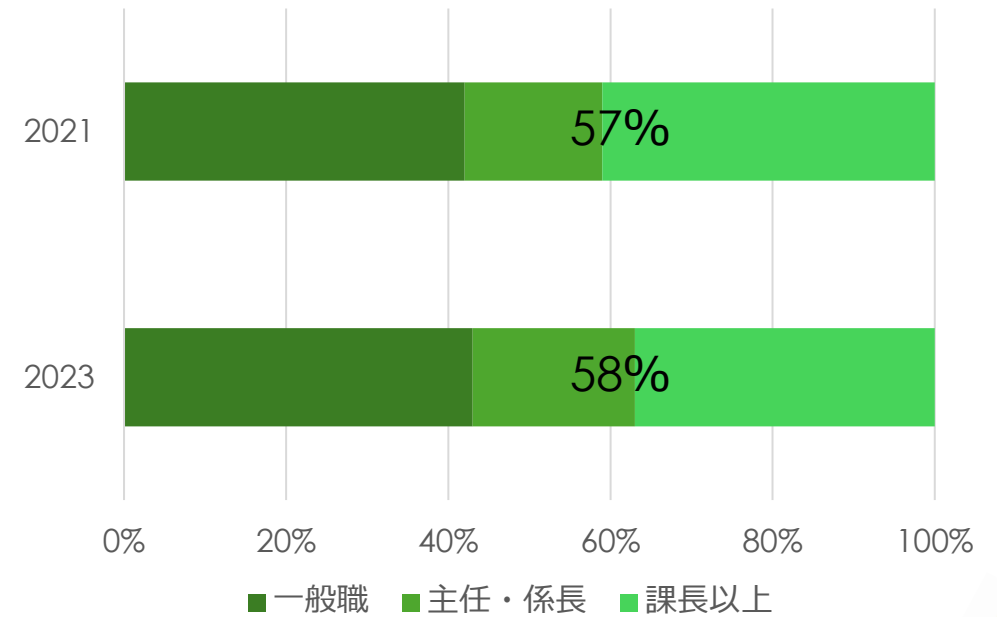


リーダー・管理職登用割合

女性社員職種別割合



男性社員職種別割合



【コメント】

リーダー職相当（主任・係長）以上への登用は、2021年度と比較し男性が1%増に対し、女性は5%増と積極的な登用がうかがえる。ただし、現状では男性の登用割合が女性の2倍以上となっていることもあり、ジェンダーギャップが大きく出ていることが1つの課題である。





リーダー・管理職登用割合（部署別）

	メーカー	ディーラー	ロジスティクス	経営管理
部署内女性比率	44%	14%	66%	87%
リーダー職以上へ 登用割合	12%	0%	60%	75%

【コメント】

女性比率の多いバックオフィス部門（ロジスティクス/経営管理）では積極的なリーダー・管理職登用ができていることがうかがえる。フロント部門（メーカー・ディーラー）では比較的勤続年数の浅い女性社員が多いことから、今後のリーダー登用が期待される。





女性活躍推進 取組事例



育児時短勤務制度

- ✓ 職場復帰しやすい環境づくり
育児休業利用者の100%が職場復帰
時短制度や本人の希望に基づく配置転換を実施

★制度利用者の声（Nさん）

私の場合3年ほど産休・育休の期間をいただきました。数回人事面談し勤務時間などできる範囲での仕事復帰を調整していただきました。復帰後は想定以上に不安定な出勤にもかかわらず部署全体でフォローしていただき感謝しています。家庭の生活を守りつつ一生懸命働ける環境は会社の良さだと思います。



エンゲージメント向上

- ✓ 相互理解をテーマに研修を実施
「安心して働ける職場づくり」として研修を実施
心理的安全性の高い職場環境づくりを意識づけ
アンケートにて全員が「参加してよかった」と回答

★研修参加者の声（Yさん）

同じ目標を持つチームのメンバーであったとしても、その人の性格や特性によってコミュニケーションの取り方を変えていくことが大事だと改めて感じました。この研修で相互理解を行うことでチーム力が高まり職場環境がより良くなったと感じました！



キャリアアップ支援

- ✓ 業務に必要な資格取得の支援
フェムテック協会認定資格
日本化粧品検定 コスメコンセルジュ など

★制度利用者の声（Kさん）

資格を取得したことで業務内容に広がりができ、新たな事にもチャレンジする機会が増えました。お客様にお話しする際の自信や、仕事のモチベーションアップにも繋がったと感じています。社員の可能性を高めるために資格取得を支援してもらえるのは嬉しいです。





ロールモデルインタビュー



後輩社員
新卒入社4年目



先輩社員（管理職）
中途入社9年目

後輩社員が管理職である先輩社員に女性活躍のロールモデルとしてインタビューを行いました！

一これまでの経歴を教えてください。

中途採用で入社し現在9年目になります。新人のころ、会社が新規事業への挑戦の時期であったため事業立ち上げや業務フローの確立にバックオフィスから携わりました。そういった経験から、部署内で経営企画や業務改善を担う課を新設する際に立上げを任せさせていただきました。その後、リーダーに任命いただき、現在は部長の下、部署全体を統括する中間管理職として働いています。

一管理職に昇進されたときに、ご自身の中に不安やプレッシャーはありましたか。

不安は特にありませんでした。チーム内に支えてくれる雰囲気があることと、リーダー職の時から上司に「自分の役職より1つ上の役職ならどう動くかを意識するといいいよ」とアドバイスを頂き、実践するように心がけていたことで心の準備ができていたことが大きかったと思います。ただ、社内で初の女性管理職に任命していただいたので良くも悪くも自分の働きぶりが女性管理職としてのイメージ付けをしてしまう事に対しての大きな責任は感じましたし、今も感じています。

一モチベーション維持の秘訣を教えてください。

小さな目標を作ることです。大きな課題であっても細分化して小さな目標の積み重ねにしてしまえばそんなに苦にならないですし、それをクリアするごとに達成感を味わえるので気持ちが途切れにくいです。

あとは、プライベートで楽しみな予定を作ることです。今週頑張ったら美味しいものを食べに行くとか誰かに会えるなどといった予定があればそれに向かって頑張れます。

一仕事をする上でのこだわりはありますか。

とりあえずやってみることです。これまでたくさんのことにチャレンジさせていただきましたが、困難だと感じてやってみたら全くできないという事は無く、完璧でなくともある程度までは形にできるのだと知りました。もちろん一人ではできないことが多いので、周りの人に手を貸してもらいながら挑戦していくなかで課題にぶつかり、それを解決していくことでチームワークや経験値が上がり成長できていると感じます。

一どのようにして女性社員を育成していきたいですか。

私自身がたくさんの挑戦を経て成長できたと感じているので、上司が私にしてくれたようにメンバーの挑戦を後押ししていきたいです。足踏みしていたら「やってみよう」と促したり、迷っていたら正しい方に導けるよう自分自身もコーチング力を付けなければと感じています。

また自分自身が若手だった時にやってみたかったキャリアデザイン研修なども近いうちできればいいなど計画を立てています。

一今後のご自身としての展望や、会社・部署としての展望はありますか。

まず部署としては最も女性比率の多い部署として、多様な女性の働き方を会社全体に発信していきたいです。年次や役職、雇用形態、ライフステージなどそれぞれの状況ごとにこういった働き方と活躍の場があるということ部署全体がロールモデルとなって発信できれば、男性比率の多い部署の女性も安心して働くことができると思いますし、これから入社される女性社員にとってもキャリアが描きやすくなると思います。

私自身は、さらなるキャリア開拓を目指しています。私自身のキャリア開拓が誰かの参考になればいいと思いますし、憧れられる人間になれるようスキルと同時に人間性も磨いていきたいです。





総評

近年女性を積極的に採用していることから、社内において女性の活躍の場は広がっている。今後こういった傾向はさらに加速すると予想される。

しかしながら現段階において、リーダー登用率や勤続年数に関して大きなジェンダーギャップがある。今後はこれらのギャップを埋める（数値を伸ばす）ための長期取組事項として以下の施策を行う。

女性リーダー登用率の向上施策 (キャリア形成支援)

- メンター制度の導入 (1on1制度)
- リーダー向け研修の実施
- キャリアデザイン研修の実施
- ロールモデル発信

勤続年数の向上施策 (エンゲージメント向上)

- WLBキーパーソンの増員
- テレワーク環境の整備
- 有給取得推進 (取得率UP/時間休の導入)
- ダイバーシティ推進室設置





2026年度までの目標値

女性リーダー登用比率

30%

勤続年数（全体平均）

12年

WLBキーパーソン

4人

すべての人材が輝ける企業を目指して、上記目標に取り組みます

2024年9月 株式会社多田

