

マルキュウグループは、地域のお客様の

ふだんの食生活のお手伝いをいたします。



- 1) 設立 2015年7月1日
(創立日 1954年3月12日)
- 2) 本社 防府市大字江泊 1936番地
- 3) 従業員数 6,508名
- 4) 事業内容 食料品を中心としたスーパーマーケット



株式会社丸久では、2014年に開催した女性活躍推進大会をはじめとして、様々な女性活躍推進の取組を行っています。

2018年には「えるぼし認定企業」星3つ（最上位）に認定。

2023年からは、女性の働きがいを目的とした「リテールパートナーズ女性活躍推進研修」を年3回実施しています。

また、半日年次有給休暇制度、年次有給休暇積立制度の導入や、男性社員の育児休暇取得率の向上など、女性だけでなく、誰もが働きやすい職場環境づくりにも取り組んでいます。

株式会社丸久

取締役会長 田中 康男氏

(2026年3月25日 インタビュー)



大村常務



取材者



女性活躍に取り組んできたきっかけ

当社は社員の大半を女性が占めており、多くの仕事を女性社員が担っている会社です。

女性が意欲を持って活躍できる仕事への取組みと、働きやすい環境づくりを重視し、2014年の年度方針に位置付けて取組みを進めてきました。

当時は、国においても、女性の力はわが国最大の潜在力であるとして、「女性の活躍」を成長戦略の中核に位置付けていました。

当社としても、女性が働きやすい、女性と一緒に仕事を生み出す、サポートを図っていくということを第一に考えました。産休育休の在り方、ワークライフバランスのとれた働き方、女性が持っている高い能力を引き出すにはどうしたらいいか、ということと一緒に考えていくため女性活性化委員会を作り、女性活躍の取組みをスタートしたところです。

現場の声を聴く、活かす体制

《田中会長》

リテールパートナーズ女性活躍推進研修では、リテールパートナーズの事業会社 3 社から数名ずつ女性のメンバーが集まって、テーマに応じたグループ討議をしまして、それを発表することで、皆さんの意見の共有や意思疎通を図っています。

それぞれ、お互いの課題を伝えることで、交流や親近感が生まれると。参加してよかったといわれる方がほとんどですね。トップ3人も出席します。

《大村常務》

研修としては、「先輩女性リーダーの体験談」や、「女性活躍リーダーとしての講義」を行っています。一番ポイントとなるのはワークショップで、各グループで会社の評価点、不評価点を考えて、自分たちでできること、会社にしていただきたいことなど改善提案を3社のトップの前で発表します。

《田中会長》 直接聞けるからね。

《大村常務》

そうですね。直接。また、自分たちで実際に考えることで、管理職に対して前向きに考えるようになり、自分も挑戦したいという人が増えてきているという効果もあります。

《研修の様子》



《取材者》

現場の声が届く仕組みということですね。他にはどのように現場の声を取上げておられますか。

《田中会長》

そうですね。組合や、現場の中心になる、言ってみれば頼られる女性のところに集まった情報を参考にしながら、女性が抱えている困りごとに対応した柔軟な働き方や業務配置、そういうことができるように進めていかなければいけないと考えています。

現場の意見を拾い集めてもらって、「こういう理由で休みがなかなか連続して取れないんだ」とかを、どうすれば取れるか、共に悩むことで実行度を高めていきます。できなかったことも皆で工夫しながらできるようにしていきたいと考えます。

誰もが働きやすい休暇制度

《取材者》 現場の声を反映した、独自の休暇制度を設けていらっしゃるって伺っています。

《大村常務》

年次有給休暇を半日単位で取得できる「半日年次有給休暇制度」や、年次有給失効分を最高40日まで積立て、子どもの看護などで利用できる「年次有給休暇積立制度」があります。

また、育児休業の取得率は現在、女性が100%、男性が30%ですが、より柔軟に子育てに対応ができる環境を整備するため、最大14日利用できる「育児目的休暇」を導入しています。

《取材者》 男性の育児休業については、取得日数の平均が2か月を超えられていますね。

《田中会長》

こういうことはやっぱり周りの方々の協力がないと、なかなか長くとれませんので、まずは部門で調整し、それができない場合は、店舗の中で調整して、休めるようにしてあげる。

そして店舗で調整が難しい場合は、エリアの近隣店舗で協力して、応援を出して休めるようにするというのを進めています。

多様な人材登用制度

《大村常務》

子育て中の方が、フルタイム勤務が困難な場合に一時的に契約社員に変えて勤務でき、お子さんが小学校3年生修了時に社員に復帰することができる制度を導入しています。

また、出店エリア全域の店舗に転勤する働き方（リージョナル）と、エリアを限定して勤務する働き方とがあり、現状、社員の方で自由に選択ができるようになっています。

《田中会長》

女性の中には、家庭との両立の中で、働き方が限定になるからといって、昇進昇格を辞退される方もいます。けれど、子どもさんが小さくて病院に連れて行ったりとか色々なことで、他の方と同じような働き方ができないという方でも、能力がある方についてはできる範囲の中で一生懸命やっていただけたらいいと、昇格昇進を勧めています。

そういう方が昇格昇進して、それを周りの方にも示してもらおう。見本になってもらおう。そして周りの皆さんにも同じように活用してもらおう。その方が楽しく働けるし、成果も出やすいと考えます。

《取材者》

ロールモデルになっていただくということですね。

《大村常務》

優秀な女性の方に昇格のお話をして、家庭との両立の中で会社に迷惑をかけるからと辞退される方もいらっしゃいましたが、やっぱりそういう方こそ、周りでサポートして、管理職として働いてもらう必要があるんじゃないかと思います。その為には会社の支援が必要だと思います。

《田中会長》

やっぱり仕事ってチームワークが大切だから、チームワークを持ってみんなで協力し合って、誰かが困っている時は、別の誰かが手を差し伸ばして仕事をこなしていくべきだと思っています。「会社に迷惑をかけたらどうしよう」と遠慮するのではなく、「お互いに助け合おう」と思うことこそが大事だと思います。

今、目指していること

◎ 女性特有の健康課題への提案

《大村常務》

働き方や家庭環境の支援に加えて、健康に対する支援を会社として考えていく必要があるのかなと思っています。女性特有の健康課題であったりとか、そういうことの解決のサポートになることを提案することが、女性の健やかな毎日のサポートになるのではないかと思います。

《田中会長》

薬に頼らずに食べ合わせなどを工夫することで、睡眠改善をはじめとするさまざまな体調改善効果を引き出すことができます。このような健康維持の方法を、皆様に御提案させてもらおうと思っています。

《取材者》

女性特有の健康課題は、近年注目されているテーマですけど、それについてアクションを起こされているということですね。



◎男性の育児休業の取得は、まだまだ伸ばしていく

《大村常務》

株式会社丸久の育児休業取得率は、女性が100%、男性が30%（令和7年度時点）。
育児休業取得平均日数は、女性が331.9日、男性が67.2日（令和7年度時点）
男性の育休取得率を、まずは50%以上、将来的には100%を目指していきます。

《田中会長》

やっぱり、国が定めている一番厳しい基準に挑戦していく。そういう『まずはやってみよう』
と言える会社、福祉や働き方や仕事のことでも挑戦し続ける会社でなければダメなんだと思いま
す。

丸久は、山口県の会社。地域への貢献も、続けていけば必ず、働いている皆さん自身に返って
きます。地域の方から『いい会社だね』と言っていただける、これほどうれしいことはありません。

だからそういう良いことはなんでも、まずはトライして、チャレンジしていこう。お客様だけ
でなく、従業員のことも、地域のことも想って動く。そういったすべての取組みは、巡り巡って、
あとから皆さんへの『幸せ』として返ってくるはずです。だから全員でやっていきたいと考えま
す。

《取材者》

非常に力強いお言葉です。
本日はお時間をいただき、ありがとうございました。

丸久で活躍する女性 …… 経営企画室 村上遥 氏 ……

◆普段はどんなお仕事をされていますか

主な仕事としては、会社の広報活動をしています。メディアへのリリース
や取材対応、ホームページの作成など。社内外のプロジェクトでは、
例えば行政となら包括連携協定に関すること。大学とはコラボで企画し
て一緒にやるなどですね。

今だと、女性特有の健康課題の解決をサポートする、食のセルフケアを
提案するプライベートブランドの推進メンバーとして、販売拡大の業務
もやっています。



◆お仕事のやりがいについても教えてください

入社してすぐは広島のお店で働いていましたが、約2年後に人事能力開発部に異動になって、本
部の勤務になりました。そこで6年間仕事をして、産休育休を挟んで復帰した際に今の経営企画室
の配属となり4年目になります。

行政や大学、他の企業さんなど外の方と話す機会が多いので、会社の顔として働かせていただい
て、嬉しく思っています。色々なプロジェクトや案件に関わることで、新しいことができ、とても
勉強になるので日々やりがいを感じています。

◆丸久の女性活躍の取組について

子どもの看護などで、1時間単位でお休みが取れる制度があるので、安心して働けます。
また、昨年度、リテールパートナーズ女性活躍推進研修に参加し、普段交流のない方とも話ができ
てとても勉強になりました。女性だけじゃなくて全員が働きやすい会社にしていきたいねと話し合
いました。