

## 株式会社平和堂

滋賀県 卸売・小売業 労働者数：約3,400名（うち女性約1,100名）

平均勤続年数：男性13.5年 女性8.6年 役職者数：男性564名 女性21名

### <メッセージ>

私ども小売業の使命は常に変化に対応し、お客様のニーズにお応えすることです。特にお客様の8割は女性であり、その視点を持つ女性社員がより活躍する組織・職場を目指し、ポジティブ・アクションの推進に一層努めて参ります。

株式会社平和堂

代表取締役社長 夏原 平和

～女性の少ない食品部門への積極的な配置で、女性社員の職域拡大を推進。女性店長・バイヤー候補の育成により、女性管理職増加を目指す。～

### <導入のきっかけと体制>

平成13年度均等推進企業表彰 滋賀労働局長賞の受賞を契機として、人事部に「機会均等推進チーム」を設立し、全社で取組む体制となった。このチームが中心となり「女性登用3ヶ年計画」を策定し、「女性の能力開発・活用」を目標に、3年後の数値目標を掲げて取組を開始した。

### <取組目標>

- ・4年制大学卒採用者における女性比率を上げる
- ・食品部門への女性配置を増やして、3年後に女性比率を10%にする
- ・女性管理職を全体の4%とする為に、女性店長（課長）を増やし、バイヤー比率（次長）を15%にする
- ・女性主任比率を40%に上げる（パートを含む）
- ・セクシュアルハラスメント、ジェンダーハラスメントのない職場、固定的役割分担意識のない風土を築く

### <取組内容とその結果>

#### （1）採用拡大

女性の面接担当者を3名に増やすとともに、面接担当者への研修において公正な選考をするよう徹底している。

会社案内、採用ホームページ上で女性管理職や女性バイヤーを積極的に紹介するとともに、会社説明会では「男女の違い」をテーマにグループディスカッションを行っている。

その結果、4年制大学卒のうち、女性の採用比率が、平成13年度の33%から平成15年度には56.6%まで上昇した。

#### （2）職域拡大

新卒女性社員の店舗配置、特に食品部門については、複数配置を徹底している。また、新卒女性社員の食

品部門配属にあたって、経営トップは受け入れ体制を強化して定着・育成に努力するよう指示を出している。

各部署への配属時は、「女性と仕事」をテーマにポジティブ・アクション研修を実施して、固定的な性別役割分担意識の解消と、男女共同参画及び女性自身が長期的に仕事を捉える意識づけを目指している。

また、トラックからの商品荷下ろし業務を配送業者に委託することで、女性の負担軽減を図った。

これらの取組の結果、新卒女性の食品部門への配置比率は、平成12年の6.3%から平成14年には55.8%と、大きく上昇している。その結果、食品部門の女性比率も、平成13年の2%から平成14年には4.5%と上昇している。

### (3) 管理職登用

平成13年度より「新人事制度(ジョブチャレンジ制度)」を導入し、評価の内容と今後の課題については上司が社員にフィードバックを行うことで、キャリアアップのために個別社員が取組むべき課題を明確化している。

平成14年度下期より、女性管理職育成の為に「キャリアアップセミナー」を開催している。ここで得られた課題は「機会均等推進チーム」が各部署に提案し、共同で解決を図っている。制度改善や環境整備により、平成14年度は80名の店長・バイヤー候補者を育成中である。

また、パート社員も含めて、女性従業員には昇格試験の受験を推奨している。

### (4) 職場環境・風土の改善

エルダー活動を展開し、男女が共同参画して良好な職場環境づくりをしている。

## <今後の課題>

### 「女性管理職の増加」

現状、当社の女性管理職比率は2.6%と卸売・小売・飲食店平均3.3%を下回っている。また、主力である食品部門の女性正社員の比率は多少改善されたものの、4.5%とまだまだ少ない。より多くの女性が、会社の意思決定に参画していくことが会社の活性化につながり、ES(従業員満足度)とCS(顧客満足度)の高い会社を実現するものと考えている。

しかしながら、現状の取組はまだまだ不十分であり、今後女性管理職の増加を目標に下記の取組を強化していく。

#### 1. 女性管理職の早期育成、登用(3ヶ年計画の目標達成)

キャリアアップセミナー(女性管理職育成研修)を定期開催し、店長・次長・課長・バイヤー候補の育成を継続し管理職候補の母集団を形成し、経験年数が少なくても能力・意欲の高い人材は抜擢登用する。また、現在のジョブチャレンジ制度に加え、社内公募制なども視野に入れ、意欲のある女性が手を挙げやすくなるような環境をつくっていく。

#### 2. 全社員に対する啓発活動とポジティブ・アクションの周知徹底

男性・女性ともに未だ根強いジェンダー(性的役割分担)意識を持つ社員が多い。属性にとらわれず、個性を尊重する社風にしていくため、研修・啓発活動を積極的に行う。また、機会均等推進チームの取組内容を開示、周知徹底し社員の問題意識を高めていく。

#### 3. 食品部門で働く女性の就業環境整備

(1)商品の納品を小口化・軽量化し作業者の負担を軽減

(2)寒い加工場で長時間勤務をするため現状の制服を見直すなど、女性の働きやすい環境を整備していく。また、定期的なヒアリング調査を実施し、諸問題の解決に取り組む。

このような取組を通して、将来的に食品部門の女性課長・バイヤー、店長・次長を増やしていく。

#### 4. 「ゆとりライフ制度」が利用しやすい環境をつくること

短時間勤務制度をより利用しやすい制度へ改正、育児休暇取得後のスムーズな復帰のために教育

を実施、ゆとりライフ制度の利用推奨を通して男女ともより利用しやすい環境に変えていく。  
(ゆとりライフ制度：育児・介護・疾病・ボランティア活動・留学などを理由に休職、時短勤務ができる制度)