

# 企業事例 1 1

## ～女性店長誕生による社内活性化～

### ◆会社概要◆

本 社 富山県  
創 業 昭和30年  
従業員数 約500名  
(正社員数120名)  
事業内容 飲食料品小売業

### 1. 取組みの経緯

同社は、「スーパーは科学である」という考えのもと、効率的なチェーンオペレーション・商品管理・情報分析・バックヤードシステムなどにより、富山県内に食品スーパーを7店舗展開している。

スーパーマーケットという業態のため、正社員のみならずパート社員も基幹化しなければ、効率的な店舗運営は難しい。パート社員は、基本的には店舗の近くに住んでいる主婦が中心となる。

同社従業員に占める女性比率は、7～8割となっている。このため、女性の活躍推進は同社の重要な課題である。

同社では、平成15年に2店舗新規開店しており、今後も新規出店を進めていく方針である。このような状況で、トップマネジメントが従業員、特に女性の能力発揮促進を経営戦略の1つとして認識し、取組みを行っている。

### 2. 取組みの状況

同社の組織概要は、右図の通りである。大きく分けると、店舗運営部門と販売促進部門に分けられる。店舗運営部門は店舗ごとに店長を頂点として、各商品担当チーフを中心に売り場が運営されている。

販売促進部門は、統括マーチャンダイザー（MD）を筆頭に、商品ごとに担当MDがいて、店舗横断的に販売促進活動を行っている。

同社が展開する7店舗のうち、1店舗で女性が店長を務めている。この女性は、レジチーフ、レジトレーナーを経て、平成13年に女性初の店長となり、現在は本社のある店舗の店長および監査役となっている。

女性活躍推進の面では、一般の企業であれば課長級にあたる同社のMDの4分の1は女性である。同じく、一般企業の課長級にあたる同社の各職場のチーフになると、4～5割は女性が職責を担っている。

また、平成14年には、昇進・昇格基準の明確化をはかり、評価基準のマニュアルを作成の上、全社員に配布し、周知徹底している。

同社は、制度改革以外にも職場改善を行っている。例えば、男女とも対応できるような使いやすい調理器具や包装器材の導入に努めている。

### 3. 取組みの効果

女性店長の誕生により、同社では、女性が昇進について意欲的になったと考えている。また、平成15年の新店舗開設にあたり、店長職やチーフ職の社内公募を実施したところ、女性も積極的に応募するようになっており、能力があれば性別に関係なく登用されるという意識が、従業員に形成されつつある。

さらに、評価基準の明確化により、男女を問わず、従業員の仕事への意欲、昇進・昇格に対する積極性も向上していると同社ではとらえている。

### 4. 今後の課題

従業員の間では、「能力があれば性別

に関係なく」という意識が醸成されつつあるが、それでもまだ女性社員の中には、責任ある地位に就くことに対して尻込みをしてしまうことがある。

また、同社は、従業員の働きがいや働きやすさを無視した仕事のやり方では、企業が成り立たないと認識している。そのため、例えば職場改善委員会を開催するなど恒常的に残業が発生するような働き方をしなくても、同じ量の仕事をこなすことができるような生産性の高い働き方を検討している。

さらに同社では、会社を支える人材がまだまだ不足していると考えており、そのために若手を中心とした人材育成にも力を入れていく方針である。これまで売上目標に対する進捗度のみで評価されていた売り場のチーフに対し、人材育成などにも意識を向けてもらうことも今後の課題であると同社では考えている。

店舗と販売促進の組織概要

