

イオンスーパーセンター株式会社

所在地：盛岡市
業種：小売業
労働者数：3,485名（男性881名、女性2,604名）
認定：平成29年 えるぼし取得



1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 人事基本理念として「継続成長する人材が長期にわたり働き続ける企業環境の創造」「国籍・年齢・性別・従業員区分を排し能力と成果に貫かれた人事」を掲げており、ダイバーシティの推進もこの考え方に基づいて、女性活躍に限定することなく誰もが働きやすい職場の実現に取り組んでまいりました。2020年に向けたビジョンを策定し「多様な人材から選んでいただける地域No.1会社」を目指しております。

2. 女性の活躍に関する取組

(1) 女性の積極的採用

- 当社の職場は女性が多く活躍している企業であり、全従業員に占める女性の割合は74%。店舗、本社の仕事ともに男女問わず採用、配置を行っている。

(2) 継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性5.29年、女性4.01年。
- 総合職で活躍する従業員が結婚やその他の事情により勤務エリアを限定する必要が発生した場合には、転居停止制度、結婚特例制度の活用で、一定期間勤務地を限定することが可能。なお、地域を限定した働き方であってもエリア内の事業所でのキャリアアップには制限はない。個々人の能力を評価し店舗であれば店長、本社スタッフであれば部長職等への配置も可能。
- 平成28年3月、在宅テレワーク勤務制度を導入。「仕事は店舗や事務所でしかできない」との発想を転換し、店舗、事務所以外でもできる週1日限定の在宅勤務を可能にした。利用は計画業務の比率が高いマネジメント層が中心だが、周りの従業員を巻き込んだ、計画的な働き方の推進を目指している。現在制度を申請している従業員は20名程度。

(3) 女性の管理職登用

- 管理職に占める女性割合は22.4%。平成27年度末は18.9%
- 企業として女性役職者を増やす方針があり、主任クラスから発掘して計画的に定期異動の時に候補を探す。上位資格登用者や新たに上位職に配置される者には、教育制度に沿って社内研修や現場での教育を実施。課長候補者研修は男女を対象として以前から行っている。
- 勤務地を限定して働く従業員は同一店舗や同一エリアで主任者や課長職へのステップアップが可能。またライフステージの変化に伴い、さらに活躍のフィールドを拡大したい場合には、総合職への転換のチャレンジが可能であり、異なる店舗のステップアップや本社スタッフ、バイヤー等の経験を通じたキャリアアップが可能。
- ポジティブ・アクションの取組として女性を対象として「女性管理職研修」を2016年4月に実施。キャリアを考えるためのヒントの共有やキャリアアップの意識改革を目指して行った。

(4) 多様なキャリアコース

- 従業員区分や勤務エリアに関係なく、誰もが登用試験にチャレンジすることでステップアップができる制度を導入。時間給制社員も一定資格以上に登用されると日給月給社員となり、主任・課長等のマネジメント職に配置することが可能。

■ 直近の3事業年度における実績

- ・女性の非正規社員から正社員への転換…4名
- ・女性労働者の非正規社員(短時間労働者)から非正規社員(フルタイム)への転換…22名
- ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用…1名

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働時間は正社員で月平均11.1時間、フルタイムパートが7.2時間、短時間労働者が0.9時間
- 【トップメッセージの発信】…時間外労働に限らず、働き方改革を通じて労働時間を短縮し、生産性を向上させることを目指して、毎年トップ方針に働き方改革を設定し全従業員に周知。
- 【変形労働時間制の導入】…客に合わせた働き方を実現するため、日給月給社員は変形労働時間制を導入し、週末等の繁忙期には長時間シフト、平日の計画業務を行う日は短時間シフトを活用し、勤務時間の組み合わせによりメリハリのある働き方を実行。
- 【ワークスケジュールの活用による業務指示】…責任者の長時間労働防止対策として、1日に発生する業務についてチームメンバーでシフトを組み合わせ、円滑な業務の遂行を実施。責任者不在時の業務指示、引き継ぎ等を行う手段としてワークスケジュール表を活用。
- 【1人2役3役の推進】…商品を低価格で提供することを経営方針に掲げているため、従業員の区分に関係なく、1人2役3役を担い、横断的な働き方を行う体制を推進している。業務範囲を拡大することで個々の従業員が分かる仕事が増え、相互に補完することで仕事の効率上がり、また業務範囲の拡大を通じて代行者として育成することで個々の成長にもつなげている。このことにより店内の他部署から横断的に応援要員を送ることができ、休業中のサポートや忙しい部署への対応ができています。
- 勤怠管理はタイムレコーダーでのカードスキャンにより、時間外勤務が自動的に計上される仕組みを導入。日々の労働時間実績を管理者が把握でき、業務指示の修正やフォローを行うことで時間管理を実施。

4. その他の取組

- 女性が結婚、出産、育児というライフイベントを迎えた後も活躍し成長するために、育児に関する制度の整備のみでなく、働き方の改革、周りの従業員によるフォロー体制、早期専門職への配置など計画的にキャリアアップができるプラン等幅広く取組を進めている。現在女性店長は1名だが、候補となる女性課長の育成が進んでいる。

5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺や採用パンフレットに掲載。採用においても女性が活躍している企業であることをお伝えする上でも非常にわかりやすく理解をしていただけます。

6. 認定企業として一言

- これまでの取組の評価として「えるぼし認定」をいただけたことを励みに、さらに取組を進め、誰もが働きやすい職場を実現していきます。

えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成29年6月14日認定)

- ・ 管理職(課長職以上)に占める女性割合22.4%(卸売・小売業平均5.1%)
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数(月平均)
正社員:11.1時間、非正規社員(フルタイム)7.2時間、非正規社員(短時間労働者)0.9時間