

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

### 第13回 埼玉労働局長（代田雅彦）の企業トップ訪問

平成25年10月24日、(株)ヤオコーの川野会長をお訪ねしました。



#### 〈訪問企業プロフィール〉

(株)ヤオコー（代表取締役会長 川野 幸夫）

川越市脇田本町1番地5

スーパーマーケット業

労働者数 10,706名（うち女性 7,489名）

#### 〈訪問のあらまし〉

平成25年10月24日、(株)ヤオコーに、代表取締役会長川野幸夫氏をお訪ねしました。常務取締役経営管理本部長の上池昌伸氏、人事部部長の篠原一能氏にもご同席いただきました。

同社は、食品を中心とするスーパーマーケットを運営しています。「豊かで楽しい食生活提案型スーパーマーケット」として、顧客の毎日の食事の問題を解決できるよう、献立の提案などを行っています。それには、顧客ニーズをもっともよく把握している店舗の従業員が高いモチベーションで顧客のために働くことが重要です。

#### 「パートナーは重要な人材」

そこで、同社では地域に根ざした情報を持っており、顧客としての視線も持ち合わせ

ている女性をパートナー（パートタイム労働者）として多く雇用して、教育訓練を実施し、発注などの権限を付与しています。クッキングサポートコーナーで買い物客にレシピの提案をするなど、パートナーが主体的に仕事に取り組んでいることが同社の好業績の秘訣だそうです。川野会長によると、「日本の女性は優秀です。彼女達の能力を活かす場を作れば、皆お客様のためにモチベーションを高く持って一生懸命チャレンジしてくれます。」パートナーがモチベーションを高く持って仕事に取り組めるように、同社では入社前に、単に決められた仕事をこなすのではなく、主体的に発注や売り場作りなどをしてもらいたいと求職者に説明して理解してもらった上で応募してもらったり、やる気を持って仕事をした結果、成果ができればパートナーの処遇に反映させたりするという取組をしています。このような取組の根底には、川野会長の「他社ではパートをコストと捉えています、私達はキャリア・人材と見ています。つまり、教育訓練をし、権限を与えてパートナーの力をお客様に向けて発揮して欲しいと考えています。それがパートナーに伝わるのです。だから離職率も低いのです。」という理念があります。

### 「パートナーから正社員へ」

代田局長が「パートナーから正社員になってマネジメントをすることもあるのでしょうか？」とお尋ねすると、「パートナーには、正社員への区分変更試験に応募するチャンスが開かれています。」と川野会長。正社員転換は公募制で、コンスタントに正社員に転換を果たした人が出ているそう



です。今年は上期で6人が正社員転換したとか。また、近年女性は全員合格しています。短時間働きたい女性は多いのですが、一方でもっと長時間働きたい、将来的には正社員になりたいという人もいることを踏まえた多様なニーズに応えられる仕組みが同社にはあります。

### 「管理職への登用」

代田局長が今後の課題に話を向けると、「スーパーマーケットは女性従業員が多いの

に女性の店長がまだまだ少ないことです。」と川野会長。現在は女性の店長は1%程度だそうですが、今後は女性の管理職や役員が増えていくだろうとのこと。実際に、2008年には正社員に占める女性比率が約15%だったそうですが、直近では約17%にまで上がり、また、近年正社員を募集すると女性の応募者が3割を占めるようになってきており、女性の進出が進みつつあります。

さらに、「女性の先輩が増えてくると、将来のイメージを後輩女性が持ちやすくなります。自分もあのようになれるならば頑張りたいと後輩女性が想像できるように見える形にしていくことが大切ではないでしょうか。」と代田局長が申し上げると、「女性が結婚や出産しても復帰して働き続けられる環境整備が大切だと考えています。」と川野会長。目下の課題は、女性がいかに現場である店舗で妊娠中や出産後でもより良く勤務できるようにするかということだそうです。現在は産休などからの復帰は元の職場のこともあれば、本人の事情によっては仕事と家庭の両立をしやすい部署へ異動しての復帰となることもあるそうです。

代田局長から最後に「女性の活躍のためには企業トップから方針を示す、メッセージを発信していただくことが重要だと思います。引き続きよろしく申し上げます。」とメールを送りました。

正社員・パートナー、男女問わず活躍できる職場作りに工夫をこらす株式会社ヤオコー。今後店長となる女性がさらに増えていくことを期待しています。