

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

東京労働局長(西岸 正人)の企業訪問

平成27年2月4日、株式会社ローソン

理事執行役員 日野 武二氏をお訪ねしました。



ポジティブ・アクション普及促進の
ためのシンボルマーク「きらら」



<訪問企業プロフィール>

株式会社ローソン

代表取締役社長 玉塚 元一

・東京都品川区大崎 1-11-2

ゲートシティ大崎イースター

・労働者数 7,929 名 (うち女性 3,068 名)

※平成 26 年 9 月 30 日現在

理事執行役員

人事本部 本部長

ダイバーシティ推進担当 日野 武二氏

<訪問のあらまし>

○企業戦略として女性の活躍促進に着手

当社のダイバーシティの取組の一番の目的は、事業の成長と持続のためです。

コンビニ業界は 90 年代半ばに急成長した後、2000 年頃から様相が変わってきており、これまでであれば売れていたものが売れないといった状況がでてきました。当時は商品開発や重要な会議の構成メンバーは年配の男性中心でしたが、事業の成長を見込むためには多様な考え方を取り入れる必要があると考え、2005 年からまずは採用の段階から女性を 50%にする取り組みを始めました。

コンビニは 24 時間営業の便利さが基本です。90 年代は 24 時間営業の直営店が店舗全体の 1/3 を占めていましたが、現在は直営店自体が非常に少なくなるなど、事業の構造自体が変わってきており、女性社員も応募しやすくなっているのではないかと考えられ、近年、応募者数は男女半々程度となっています。

経営の重要な意思決定にいろいろな考え方を持った人が関わることで面白い会社になり、それが消費者に支持されることにつながるだろうとの思いから、チャレンジを続けているところです。

○女性の活躍できる環境づくり

ローソンの社員の大多数はスーパーバイザーと言われる店舗指導員で、売り場や会計システムについて指導を職務としています。全社で約 1000 名いますが、女性はこのうちアシスタントを含め、100 名程度います。

全国に事業所があるため、全員転勤がある前提ですが、ライフイベントで転勤できない時期については当然配慮しています。また夫の転勤に同行できる帯同転勤制度など結婚後も働き続けやすい制度を整備していますので、現在、産休・育休を取得する社員がほとんどであり、結婚・出産の理由で退職する社員はとてまもなく少なくなっています。女性の育児休業からの

復職率も 98.3%と高く、ほとんどの者が復職し、継続して働いている状況です。

現在、女性の活躍を特に期待しているのが商品開発の分野です。コアターゲットが 20～30 代の男性から、働く女性の増加を背景として、女性が手に取りやすい商品やパッケージといった点に着目した商品づくりを心掛けるようになってきており、またスーパーバイザーでも女性が増加してきており、こうしたところで女性の活躍を期待しています。



(左) 理事執行役員

人事本部 本部長 ダイバーシティ推進担当 日野武二氏

(右) 人事本部 マネジャー 山口恭子氏

○数値目標達成に向けた着実な取組

管理職については、「2020 年に管理職比率を 30%以上」という数値目標を設定していますが、これは政府の掲げる目標に賛同して同様の設定としたものです。

目標達成に向け、前述のような職場環境づくりだけでなく、男性管理職の理解を促進するための意識啓発や、女性労働者を対象に、28 歳になったときの将来のキャリアプランの研修や、育休中の者にも年に 1 回程度は、会社の最新情報や年度方針などを伝える場を設けるなど、できることから実施しています。

現在、90 年代に定期採用で新卒入社した女性たちが部長になり始めており、社外登用の者も含めて 8 名の女性部長がいます。支店の長になっている女性も 1 名います。

○今後に向けて

目標達成に向け近道はないので、腰を入れて意識的に取り組むこと、それがポジティブ・アクションの本旨だと思っています。

そしてこうした取組が実り、早く女性の執行役員がプロパーから出てくれば、ますます面白くなってくると今から楽しみにしています。

.....

東京労働局長より、さらなる女性の活躍促進についてお願いしました。

(参考)

(株)ローソンの取組は以下のサイトにも登録されています。

■ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

■女性の活躍推進宣言コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

