

## 【優秀賞】 合同会社西友

住 所：東京都北区赤羽 2-1-1

ホームページ：http://www.seiyu.co.jp

従業員数：17,303人（内訳：男性6,553人 女性10,750人）

業 種：小売業

### 1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

#### (1) 経緯

お客様の約6割は主婦層を中心とする女性である。そしてパート社員を含む従業員の約7割が女性であることから、お客様のニーズにお応えするために女性社員、特にパート社員の活躍推進に取り組んできた。

特に、2004年からはパート社員を対象とした「正社員登用制度」を導入。正社員とパート社員の評価制度を統一し、本人の能力と希望に基づき正社員への登用を積極的に実施している。併せて、パートを含む店舗女性社員のモチベーションアップを目的とした「女性リーダー集会」を全国の地区で実施するなど、雇用区分に関係なく女性社員が参画できる場の提供を実施してきた。

また、2009年に女性上級管理職を中心とした「女性リーダーカウンスル」を設立。会社への提言やメンタリング、セッションの実施等、女性活躍推進活動を展開している。

#### (2) 課題

核である店舗の女性活躍推進をさらに進めていくことが重要だと認識している。特に店長・副店長の女性比率をより高めるために、店長候補の育成や、より育児や介護と両立しやすくするための働き方の見直し等を進めている。また、男性比率が高い物流センターの女性活躍推進にも力を入れている。

#### (3) 目標

2020年までに女性管理職比率を30%にする。

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

#### (1) パート社員の正社員登用

2004年から導入。正社員もパート社員も、同一のグレード（等級）であれば同一の基準で評価・昇格を行う。入社時はどちらもグレード1で、グレード3になった時に、本人の希望があれば登用試験や審査なく正社員になることができる。2014年末までの累計で男女計379名（うち女性170名）、ここ3年間では年間約60～70名がパート社員から正社員に登用されている。また、パート社員出身の女性店長が2名、女性副店長が10名活躍している。

<ご参考：店舗における昇進の流れ>



## (2) 役員のコミットメント

2012年より、社長直下の執行役員14名に対し、年2回以上のダイバーシティ活動の主催および参加を義務付けている。主に社内のダイバーシティ活動への参加および啓発活動、女性が活躍できる環境づくり等のテーマで議論する部内ミーティングの開催を経営幹部全員が実施している。

## (3) 女性リーダーカウンシルの活動

2009年4月に当時の女性シニアマネジメント8名によって設立されたボランティア組織。女性活躍推進に関するトップマネジメントへの提言などの活動を行っている。

2014年からは部長・課長クラスの女性管理職15名が主要メンバーとなって活動し、女性社員にとってより身近なロールモデルとして女性社員の意欲を高めることを目指す。特に、先にあげた店舗・物流センターの女性活躍推進に注力していく。

これまで実施した主な活動は以下の通り。

### ①メンタリングサークル

カウンシルメンバーがメンターとなるグループメンター制度。3年間で次世代リーダー層の男女社員約90名がメンタリングを受け、ネットワーキングや自己啓発に役立っている。

### ②男性管理職を対象とするダイバーシティセッション

「ダイバーシティ&インクルージョン」とは何か、女性の活躍推進はなぜ必要なのか、など、表面的ではなく、真にダイバーシティを腹落ちさせるために、本音で議論をしようセッションを実施。

### ③店舗・物流センターでのセッション参加

カウンシルメンバーが女性社員とのパネルディスカッションに参加し、キャリアについて話すことで、女性社員のモチベーションを高めている。

## (4) DC (物流センター) 女性カウンシル

2012年、男性社員が多い物流センターにおける女性社員のモチベーションを高めるため、関東の3物流センター勤務の女性アソシエイトを中心に「DC女性カウンシル」を設立。女性社員の「成長の機会の創出」として、役員との対話セッション、女性店長が統括する店舗のストアツアー、勉強会などを実施。現在、12の物流センターのうち、1名の女性センター長が活躍している。(以前は2名であったが1名が本部職へ昇進した)

## (5) 店舗の女性管理職選抜育成と働き方の見直し推進

2014年から専任組織を立ち上げ、プロジェクトをスタート。2015年から、店舗の店長・

副店長女性候補の選抜育成、ネットワーキングの機会提供を通して、店舗における女性登用のパイプラインを強化する。

また、既存管理職対象の「働き方」について再度考えるセミナーの実施や、育児や介護との両立を支援するためのハンドブック作成を予定している。

### (6) 出産・育児関連制度の導入・拡充

出産・育児関連制度についても、正社員・パート社員の区別なく同一の取得が可能。育児との両立をよりサポートするために、2014年から以下の制度を導入・拡充した。

#### ①「出産・育児サポート休暇」の創設

妊娠がわかった時点から出産後子供が3歳になるまでの期間に、女性・男性社員ともに特別有給休暇10日間の取得が可能。（分割可）

#### ②「子の看護休暇」の拡張

小学校就学前までの子一人の場合、これまでの年間5日を10日、2人以上の場合10日を20日までに改訂、倍の日数の取得が可能となった。

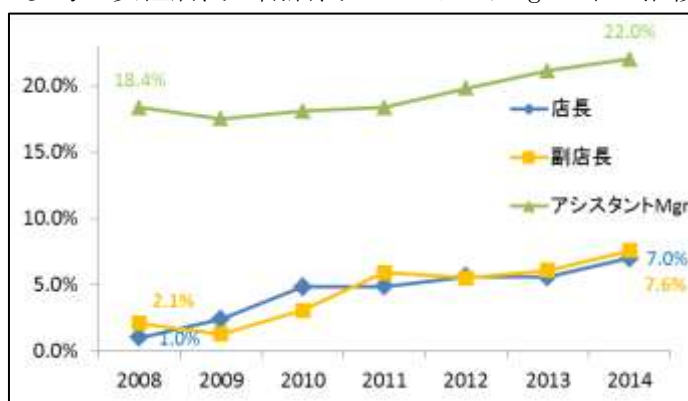
## 3. 取り組み、活動により得られた成果

### (1) 女性店長・副店長の増加

2008年から女性店長は1.0%（4人）から7.0%（26人）と比率7倍、女性副店長は2.1%（11人）から7.6%（37人）と比率3.6倍に増加した。また、売場係長にあたるアシスタントマネジャーについても22.0%（308名）と、女性管理職のパイプラインが厚くなっている。

※2015年1月、パート社員出身の女性店長が1名登用され、計27名（7.3%）となった。

<ご参考：女性店長・副店長・アシスタントMgr比率の推移>



### (2) 社内意識調査「ダイバーシティ」のスコア向上

ダイバーシティに関する質問の「好意的回答」の割合が、2011年は44%であったのに対し、2014年は62%と18%向上した。

### (3) 女性社員のモチベーション向上

「パート社員の正社員登用」については、これまで多くのメディアに取り上げられた。取材を受けたある副店長は「『パート社員の星だ』と言われました」と、パート出身の店長・副店長の活躍は現女性パート社員の意欲向上につながっている。

また、DCカウンスル活動の参加者からは「前向きで意欲的な気持ちになった」「おなじ志のメンバーに出会えてよかった」等の感想が聞かれ、モチベーションアップの効果が表れている。また物流センターにおいても、職場のコミュニケーションが円滑になるなどの

## 第2回「エンパワーメント大賞」受賞組織の取り組み

効果が出始めている。