

03 株式会社トキハインダストリー

所在地:大分市明野東1丁目1番1号/業種:小売業/従業員数:1,531人(男性345人・女性1,186人) ※令和3年8月1日時点

株式会社トキハインダストリー
執行役員 総務人事部長
徳永 和夫さん

女性活躍推進宣言

- 2025年3月までに、管理職(五等級以上)に占める女性の割合を18%以上とすることを目指します。

女性が活躍できる フィールドをより広げて

弊社で働く社員のうち、特に若手世代は圧倒的に女性の比率が多いこともあり、これからは自然と女性が活躍する時代になるとを見据えています。そのための取り組みとして、各店舗の店長や課長職に女性を積極的に登用し、若手社員の刺激になるロールモデルを増やしつつあります。それと同時に管理職への意識づくりとして、「女性リーダー研修」を定期的に開催。管理職候補の社員をはじめ、キャリアに興味を抱く社員を集め、外部から招いた講師や役員による講習会を開き、意識づくりに取り組んでいます。

多方面から女性の 管理職への意識をつくる



シフトにとらわれない 働き方のロールモデル

これまでは男性が多かったパイヤーやチーフといった役職や部署にも、積極的に女性を配置し、女性の職域拡大に努めています。特にパイヤーはこれまでは男性社員の仕事というイメージがありましたが、この5、6年でサブパイヤーも含めると女性の割合が3分の1を占めるように。菓子や食品、デイリーなど生活に密着した部署のパイヤーに関しては女性の方が買い付けもスムーズで、主婦目線がお客様目線の価値観とマッチすることもあり、実際に結果として表れています。

そういった業務内容はもちろん、勤務体制の面で見ても、家庭との両立をする女性にパイヤー職が向いているという考えもあります。そのロールモデルとして肌着のパイヤーに登用した女性社員が、現在第一子である4歳の子どもを育てながら勤務にあたっています。彼女は産休・育休復帰後は短時間勤務制度を使い、定時に帰宅しやすい食品チェッカーで働いていました。その後、もともと肌着売り場の経験があったこともあり、肌着のサブパイヤーに異動し、現在はパイヤーとして経験を積んでいます。パイヤーの仕事は決められた日までに商談や商品の発注をするなど、基本的には個人のペースで進めます。たとえば子どもの急な病気や保育園行事などの時は、休暇を調整する

など、勤務体制をある程度自分の裁量で決めることができます。本人と業務との相性もありますが、今後もしフトにとらわれずにやりがいをもち働きたいという女性社員にとつての、目指すべきロールモデルになるはずですね。

やる気や発信力が 評価される時代に

弊社で働く社員だけではなく、1200名ほどのパートもほぼ女性が占めています。パートから正社員への登用制度はもちろん、同一賃金同一労働を掲げ、パートにとつても働きやすい環境を整備。今年度から導入した半日有給や時間有給は正社員同様利用できますし、慶弔金などについても同一額を支給するなど、一人ひとりが生き生きと働けるための制度づくりを進めています。

女性の活躍を進める中で、数値的な目標でいうと、令和4年度は女性の管理職比15%を目指しています。ただ、管理職と聞くと「敷居が高い」という声もまだまだ挙がるので、能力のある社員には肩の力を抜いてどんどん力を発揮して欲しいですね。一方で、制度だけが一人歩きするのではなく、現場の声にも耳を傾けなければいけません。人事課長に女性を据えることで小さな悩みや要望も話しやすい環境を整えるなど、ソフト面への配慮も忘れることなく、働きがい、生きがいをもてる組織づくりを進めています。

取組内容

◆パートから正社員への登用制度等により女性正社員は5年間で12名増加、女性管理職は5年間で0名(0%)→7名(13%)となっている。
／◆男性が多かった役職や部署(店長やパイヤー、各部門担当チーフ)に女性を配置し、職域拡大に努めており、肌着部門のパイヤーに育児短時間勤務中の30代女性を登用し、

売上げにも効果を出している。◆年に2回「女性リーダー研修」(管理職ではない女性対象)を実施するなど、次の管理職候補の育成を実施している。／◆今年度から時間有給休暇制度(半日単位、時間単位)を導入し、働きやすい環境づくりを実施している。



肌着売り場でパイヤーとして活躍する村上みずきさん。