

多様な働き方の推進

人材育成

女性キャリアアップ研修を実施しています。

この研修は、「ポジティブアクション」の取組みの一つとして、2002年より実施しています。今年度は、「女性キャリアアップ研修」の体系も再構築し、新たに入社2年目の女性正社員を対象とした「基礎編(1日研修)」を追加し、15名が受講しました。

「基礎編」は、キャリアプランだけでなく、ワーク・ライフ・バランスを正しく捉え、出産や育児に関する社内制度の説明もカリキュラムに入れ、今後のキャリア形成やライフイベントについてより具体的に考えられるようにしました。

今後は「2020年までに管理職に占める女性の割合を10%にする」という目標達成の取組みの一つとして、女性キャリアアップ研修をさらに深化させます。

女性キャリアアップ研修「基礎編」

426名

女性キャリアアップ研修延べ受講者数



人材育成

性別や年齢に関係のない多様な人材の雇用を推進しています。

平和堂は、企業の重要な社会的責任として、性別・年齢・雇用形態に関係なく、多様な価値観を認め合い、社員のライフステージに合わせて個人の能力を

最大限に発揮できる職場環境を提供しています。女性管理職^{※1}の育成や、従業員の半数以上を占めるパートナー社員^{※2}のための職務等級制度、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。

3.94%

女性管理職比率



平和堂の雇用状況(2015年度)

社員構成	男	女
正社員	2,282名	866名
契約社員	77名	58名
パートナー社員	919名	10,192名
アルバイト社員	2,915名	4,940名
小計	6,193名	16,056名
合計	22,249名	

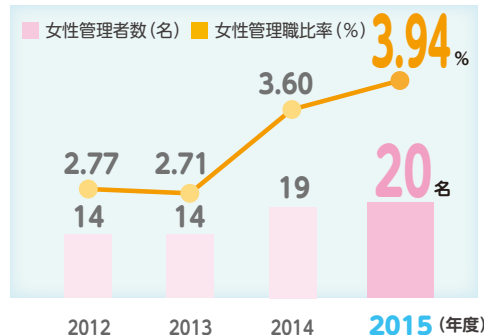
※1 女性管理職 部下を持つ次長以上を管理職とする。

※2 パートナー社員 パートタイム労働者のこと。

障がい者雇用	数
障がい者雇用者数	256名
障がい者雇用率	2.25%

パートナー社員の活躍	数
パートナー社員数	11,111名
パートナー社員比率	77.2%
パートナー主任数	187名
パートナー主任比率	12.5%

女性管理職者数と比率の推移



いきいき働ける職場づくり

安全・労働衛生

労災発生状況を“見える化”し、分析・対策を行っています。



TOPICS

2015年度の定期診断の受診率100%*

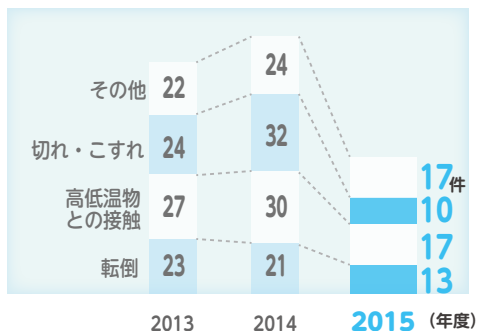
平和堂では法律に基づいて正社員、パートナー社員に健康診断をしています。また、健診と同時に希望者に対して胃がんリスク検診と大腸がん検診も実施しています。受診率は胃がんリスク検診79%、大腸がん検診70%と、全国平均の倍以上の非常に高い受診率となっています。

2015年度は、デリカ^{※3}作業場で骨折などの重症事故に結びつく転倒災害が多いことに気づいたため、関係部署合同で対策を検討しました。作業場床の改修、作業標準の変更、最新の超耐滑性デリカシューズの導入、また、従来は自主申告制だったシューズの交換方法を改め、デリカシューズ点検チェックリストを作成して毎月の実施を義務づけるなどの改善を行いました。その結果、転倒災害が約38%減少しました。また、事故原因別の災害内容を分析したところ、「高温物との接触」や「切れ・こすれ」についても大幅に減少していて、全体でも47%減少することができました。

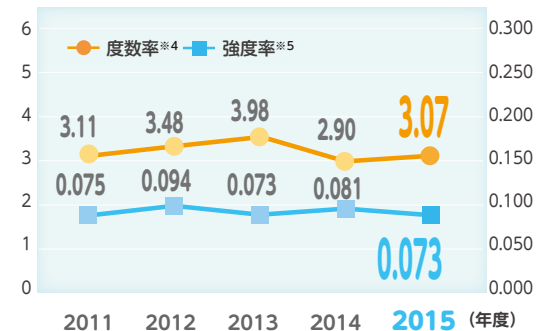
38%減

デリカの転倒災害

デリカ部門労災発生件数(事故原因別)



全部門労災 度数率・強度率



※3 デリカ 惣菜、寿司、お弁当
 ※4 度数率 100万延べ実労働時間当たりの労災による死者数で、災害の発生頻度を表す。
 ※5 強度率 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さを表す。

人権の尊重

人権尊重の意識の浸透を図ります。

平和堂では、人権が尊重される職場風土の確立をめざし「人権啓発課」を設置しています。本部と各店舗に「人権教育推進委員会」を設け、年4回の委員会活動を通して啓発活動を推進しています。また、各店舗に人権啓発の推進役として「人権教育リーダー」を配置し、リーダー自らが、上期は「アンガーマネジメントによるパワハラ防止」を、下期は「企業と人権」について学びました。さらに全社員を対象にした「セクハラ防止」の研修も実施しました。

その他、人権に関する専用の相談窓口「人権ホットライン」を設置して、社員の相談に迅速に対応しています。2015年度は103件の相談が寄せられ、いずれも解決に至っています。

人権教育リーダー研修



19,746名

人権研修参加者数