

多様な人材の雇用

多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

平和堂は、性別や年齢、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個人の能力を発揮できる職場環境を提供しています。また、パートナー社員のための職務等級制度や、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。

その他に、OB社員主体による採用活動「おしごと相談会」を積極的に実施することで、より多くの方に、平和堂での仕事に興味を持っていただきご入社いただけるよう活動しています。

▶平和堂の雇用状況(2017年度)

社員構成	社員構成	
	男	女
正社員	2,385名	929名
契約社員	62名	49名
パートナー社員	918名	9,881名
アルバイト社員	3,205名	5,314名
小計	6,570名	16,173名
合計	22,743名	

障がい者雇用

障がい者雇用者数	262名
障がい者雇用率	2.30%

パートナー・シニアパートナー社員構成

パートナー社員数	10,580名
パートナー社員比率	75.9%
パートナー主任数	168名
パートナー主任比率	11.7%
シニアパートナー社員数	219名
シニアパートナー社員数率	2.02%

※パートナー社員：パートタイム労働者のこと。

多様な働き方の推進

仕事も育児も頑張っているパパ・ママのためのセミナーの開催に取り組んでいます。

育児休業者の復帰支援および働くパパ・ママへの支援として、親となった社員がお子さんと一緒に参加できるセミナーを、2017年度は平和堂本部「HATOC」で開催しました。今回は外部講師による「育児と仕事の両立」「こどもとの接し方」等の講演をしていただきました。また、HATOC内の見学も実施し、お子さんも大喜びでした。

参加者からは「子どもと過ごす時間は長さより質が大事という講師の言葉が印象的だった。復帰の際はこの言葉を自分に言い聞かせ、子どもと濃密な時間をもちたい」との声がありました。

▶ゆとりライフ制度などの概要と利用者数(名)

制度名	概要	利用者数(名)			
		2015年度	2016年度	2017年度	
休職制度	傷病、育児、介護等の事由に応じて一定期間休職できます。育児は、子が満3歳に達した月度末まで取得できます。	育児	137(2)	160(1)	148(1)
		介護	4	4	3(1)
短時間勤務制度	育児または介護する社員が、勤務時間を6時間・7時間の中から選択できます。育児は、子が小学校4年生の4月15日まで取得できます。	育児	100	93	100
		介護	1(1)	0	0
配偶者出産休暇	出産(予定日)の前後各2週間の間に2日間取得できます。(有給)		14	10	12
社員区分変更制度	育児・介護の期間、正社員からパートナー社員へ社員区分を変更し、その事由が消滅した段階で元の正社員へ復帰することが可能です。	育児	62	73	81
		介護	2	1	1

※各年度2月20日時点の人数 ※()内は各年度での男性の利用者数(名)

VOICE

育児休業者の声

男性育児休業者も参加!

育休中、復職済の女性陣に混じって、男性育児休業者として参加しました。親子連れでの参加が多く、とても居心地が良い雰囲気でした。先輩ママから育児と仕事の両立についてのお話と、グループディスカッションを通じて復職後のイメージや、男性の育児休業のメリット等を共有する事ができました。今後につながる新たな気づきも多く、とても有意義なセミナーでした。

ピバモール名古屋南店 青果 西川 耕平



安全・労働衛生

職務内容に応じた健康診断の充実に努めています。

社内外の事故を防止するだけでなく、社員が毎日元気に働くためには、健康管理施策は欠かせません。平和堂には毎月、多くのパートナー社員が入社しますが、新規入社者には雇用時健診を確実にを行い、その健康管理に役立ててもらっています。

また、ホームサポート事業の拡大に合わせ、商品の配達のために自動車を運転する社員を対象に、運転業務従事者健診を導入し、短時間勤務者も含めた全員が受診しています。なお、各種健康診断の結果に基づき、医師による個別面談や、電話や書面による受診案内等を行っています。今後も社員の健康・安全意識の向上に努めたいと考えています。



健康診断の受診



本部での産業医による社員面談の様子

▶各健康診断の受診者数(2017年)

健康診断の種類	受診者数
定期健康診断	9,400人
雇用時健診	884人
深夜業健診	50人
運転業務従事者健診	75人

人権啓発活動

多様性を尊重できる人権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に取り組んでいます。各店舗に「人権教育推進委員会」を設け、年4回の委員会活動を中心とした啓発活動を推進しています。また、一人ひとりが自分らしく輝ける職場を目指して各種研修を実施しています。

新任者を対象とした「新任店長研修」「新任次長研修」ではハラスメントを理解し対応を学ぶ研修を実施しており、「新入社員研修」「新店研修」では「ノーマライゼーションの基本」や「インターネットと人権」をテーマに幅広い人権問題の基礎を理解し実践できる研修を実施しています。

店舗人権研修では、全社員を対象に外見からはわからない「内部障がい」について理解を深め、適切な接客ができるよう学習しました。お客様に優しく、従業員がいきいき働ける企業を目指して取り組んでいます。



新入社員研修

▶人権研修受講者数と受講率の推移

