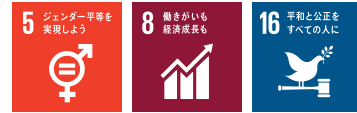




みんなの幸せを築きます

平和堂は、社会に認められる会社になるために、「人」を大切にすることを目指しています。



ピカピカ実現活動

上期1,331グループ、下期1,278グループが活動小集団活動を通して、サービス向上・業務改善を目指しています。

ピカピカ実現活動は、お客様の満足度向上を目的とし、自主的な活動として各店舗が売場別にグループを作り日々活動しています。「お客様のために…」を基本とし、社員一人ひとりが知恵を出し合いながら、みんなで励まし合い、誰が見ても際立って輝いている売場・商品・サービスを提供することを目指しています。

その活動の中から優秀な活動を共有・水平展開するため、1,000人以上が集まる全社発表大会を年2回実施しています。また、過去の発表大会の様子がわかるパネルや、平和堂の新しい取組みの展示ブースも設置。参加者にとっては、今後の活動の参考にもなり、有意義な一日となっています。



▶2018年度上期発表大会(2018年10月17日実施)

店名	売場名	グループ名	テーマ
フレンドマート尼崎水堂店	青果	水みず青果	「お客様に選ばれる店になる」青果売場実現度向上による客数増と利益改善
アル・プラザつかしん	加工食品・日配品	モバイル隊	1位とったでー！！
穂積店	デリカ	ほづみあつあつ隊	人時生産性の改善！！
フレンドマート湖北店	青果・精肉	二刀流大谷派	青果・精肉の両立を極める
フレンドマート大津なかもち店	デリカ・鮮魚	デリカウォーズ	なかもちのデリカ鮮魚は1人ひとりが主人公！
フレンドマート日野店	衣料	しゃくなげ女子会	No.1に成るために
ピバシティ平和堂	店全体	ピカイチ・トンガリ隊	ここまでやるか！ピバシティ
アル・プラザ富山	店全体	モバイル獲得連合軍	モバイル会員募集を強化し店舗の客数を増やす

▶2018年度下期発表大会(2019年4月17日実施)

店名	売場名	グループ名	テーマ
あどがわ店	鮮魚	あどがわの魚屋	地産地消！琵琶湖の魚と近海小浜港の旨い物を食卓へ！
アル・プラザ醍醐	デリカ	デリ松商店	生まれ変わるデリカ売場！！自ら変わる・一緒に変わる
アル・プラザ鹿島	サービスセンター・エルダー	ミラクルズウィズかしまんグラム	HOPカード募集と電子媒体のチャレンジで客数UP
愛知川店	グロスアリー	グロリアス愛知川	コスモスに負けない売場構築
扶桑店	デリカ	揚げたて一番！	マルチスキル化による売場実現度の向上
フレンドマート信楽店	店全体	たんたん狸の寄り合い	効率改善を通して客数と売場実現度UP！念願の純利益達成へ！
フレンドマート南郷店・スーパーフレンド大石店	鮮魚	チーム旬彩	全員参加で地域いちばんの魚屋になる！
フレンドマート八幡一ノ坪店	鮮魚	八幡の魚路	対面売場の構築による、鮮度、品揃え感の向上

PICK UP!

新しく「衣住ピカピカ実現活動発表大会」を実施

2018年度の取組みとして、従来の全社発表大会に加え、11月に衣料品事業部・住居関連品事業部を対象にした、「衣住ピカピカ実現活動発表大会」を実施。全社の衣料品・住居関連品売場の中から、際立って輝く売場・商品・サービスを実現した3グループが発表をしました。その他イベントとして、商品部のバイヤーが中心となって企画した「新商品の展示」や「ファッションショー」も実施。参加者からも好評を得ました。



▲今年のトレンドファッションショー



▲新商品の展示



▲第1位を受賞したアルプラフーズマーケット大河端の発表



▶2018年衣住ピカピカ発表大会

店名	売場名	グループ名	テーマ
アル・プラザ枚方	専門店	チーム美魔女	お客様満足度100%
アル・プラザ瀬田	レディス・専門店	ハッピースマイル	魅力あふれるレディス専門店売場へ
アルプラフーズマーケット大河端	住居関連品	大河端とらいあんぐる	大河端25億住関の団結力で達成させるぞ！！

【VOICE】活動を通じて、メンバーのやる気がアップ

リーダーの声



第1回大会に参加させていただき、栄えある最優秀賞を受賞できたことを大変うれしく思っています。全員で高い目標に挑戦し、地域のお客様のお役に立てる店になるためにがんばってきたことを発表する機会をいただき、大変光栄に思います。

発表後、メンバーのやる気もますますアップし、とても良い仲間に出会えたことに改めて感謝しています。さらに多くのお客様のお役に立てるように、全員で一丸となって明るく楽しく、仕事にやりがいを感じながらがんばります。

アルプラフーズマーケット大河端 住居関連 主任
山根木 隆文



人材育成

「人間力の向上」をテーマに、自己育成の場を広げ、自主性と積極性をサポート。

2018年度人材育成の考え方として大きく5つの内容に取り組んでいます。スキルアップはもとより、それぞれの意欲を最大限に引き出し、自発的・自律的な社員の育成を目指します。

(1) 創業者の思いと経営理念を深耕するとともに実践できる人材の育成

次世代の経営者を育成する、経営者育成塾の卒業生を対象とした「ステージアップ塾」を新設しました。

創業者の思いや経営理念を理解し、日々の行動のベースとして実践することで周囲の模範となるとともに、集団や組織にプラスの影響を与えることができる管理者を育成しています。

(2) 高い専門性を必要とするセクションでの人材育成、能力開発

専門性の高いパイヤーの育成のため、「パイヤー研修」を新設しました。

また、その他の専門的な部署においても業務遂行に必要なスキルや知識を明確化することで、今の自分に、また将来の自分に何が必要で何が足りないかが理解でき、そのスキルや知識を事前に学ぶことができる環境を整備しました。

(3) 若年層への教育機会の拡大による早期育成と定着促進

1年目から5年目までの「年次別ステップアップ研修」を拡大することで、レベル間の是正と定着を促し、同期意識の深耕を目指しました。

新入社員教育は従来の聴講形式のカリキュラムを縮小し、「考える」「自分の意見をまとめる」「議論する」「チームの答えを導き出す」というストーリーに沿ったカリキュラムに変更しました。

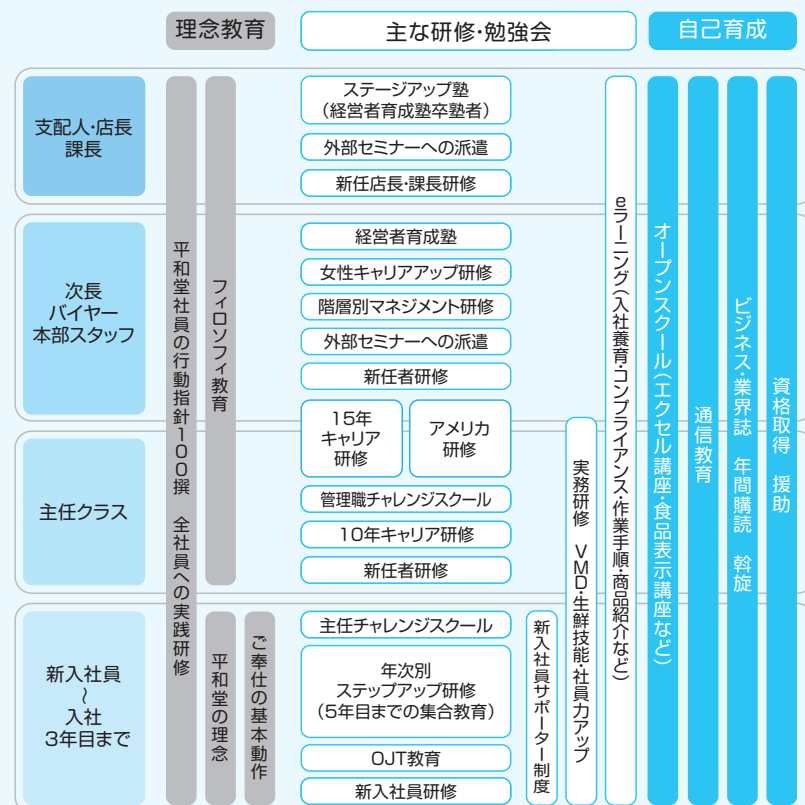
(4) ITインフラやデバイスを活用し、効率的、効果的に学ぶことができる機会の提供

育成施策の中心である集合教育とOJT、自己育成に加えて新たに「eラーニング」を導入しました。「eラーニング」の活用により、集合研修やOJTから一部移管をし、効率化も実現しました。

(5) 多様な人材が自分らしく、互いに磨き合い、生きがいをもって活躍できる風土作り

正社員登用制度を活用し、パートナー社員から正社員へ社員区分が変更になった社員に対し、期待される職務や能力が変わることの理解を深め、以後のさらなる飛躍を促すような教育を実践しました。

▶教育体系図(2018年度)



社内でeラーニングの活用が始まりました。

ITやインターネットを活用した学習ツールである「eラーニング」をアルバイトを含む全社員に向け導入しました。これにより、パソコンやタブレット、スマートフォンを用いて、動画やテキストで分かりやすく学ぶことができるようになりました。

eラーニングの特徴である

- ①いつでも、どこでも、気軽に自分のペースで学習できる。
 - ②動画や音声により、学習理解度を高めることができる。
 - ③進捗状況やテスト結果などのフィードバックが即座に確認できる。
- を活かして学ぶ機会を拡大しています。

各部署が作成するコンテンツ(動画やスライド資料)を随時配信し、予習や復習に利用できるよう、学びの場を充実させています。

これからもeラーニングは社内の教育ツールとしてバージョンアップし、だれもが容易に活用できる環境を作り、社員全体のレベルアップを推進していきます。



学びの環境を整え、
教育の機会を提供します。

女性活躍推進

「自分らしく輝き続ける」ことを目的として女性管理職を対象とした他社交流会を開催しました。

平和堂では、今まで、女性活躍推進の取組みとして社内でキャリアアップセミナーを行ってきました。2018年度はさらに視野を広げ、自分自身を見つめ直すきっかけとして、平和堂を含め流通小売業5社の女性管理職が集まり、交流会を開催しました。

「自分らしく輝き続けるための考え方・生き方」をテーマとした講演や参加者同士の意見・情報交換を通じて、さまざまな考え方を学び、多くの気づきを得ることができました。また、互いの親睦を深めることができ、社外とのネットワークづくりの第一歩となりました。

今後は、同業他社だけでなく異業種の方々や管理職を目指す女性など、さまざまな切り口で交流会を開催し、さらにネットワークを広げていきます。



▲過去の女性キャリアアップセミナー



▲部長、課長、店長、店次長、パイヤーなど各社で活躍しておられる女性管理職の方々

[VOICE] 女性他社交流会に参加して

社員の声

女性他社交流会に参加させていただき、講義の内容はもちろんですが他社の同じ立場で働く方々と悩みや働き方について色々な意見交換ができ、自身を見つめ直す良いきっかけとなりました。

講義の中で印象に残っていることは、「ワークライフバランス(仕事と生活の調和)」の重要性です。自身だけでなく、共に働くメンバー全員の働き方を変え、感性を豊かにし、発想力・創意工夫を繰り返し目標達成できる環境づくりに努め、仕事の質を上げて取り組もうと思いました。

レディス課 課長 杉橋 悦代



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入社いただけるよう活動しています。

▶平和堂の雇用状況(2018年度)

社員構成		
	男	女
正社員	2,386名	987名
契約社員	48名	32名
パートナー社員	931名	9,807名
アルバイト社員	3,227名	5,677名
小 計	6,592名	16,503名
合 計	23,095名	

障がい者雇用	
障がい者雇用者数	274名
障がい者雇用率	2.37%

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	10,274名
パートナー社員比率	72.4%
パートナー主任数	131名
パートナー主任比率	10.6%
シニアパートナー社員数	464名
シニアパートナー社員数率	2.03%

※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

「はとパパはとママセミナー」を毎年開催しています！

2018年度は、11月8日（京都会場）、10日（滋賀会場）の2日間で、パパ・ママ35名とお子様29名、合計64名の方にご参加いただきました。

今年度は、育児休業中の方を対象に「会社の現状」や昨年の実施アンケートで要望の多かった「社内ポータルサイト」「レジ業務」についてeラーニングの活用も含めて紹介しました。参加者からは「復帰の前にeラーニングで確認できるようになったのがうれしい」との声がありました。

また、今回は、初めて昼食を取りながらの情報交換の時間も設け、親子で食事をしながら楽しいひとときを過ごしていただきました。今後も、子育て中のパパやママを応援するセミナーを開催していきます。

▶ゆとりライフ制度などの概要と利用者数(名)

制度名	概要	2016年度	2017年度	2018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 160(1)	148(1)	132(0)
		介護 4	3(1)	11(4)
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 93	100	96
		介護 0	0	2(1)
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)。	10	12	7
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 73	81	83(1)
		介護 1	1	2

※ 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)



◀「はとパパはとママセミナー」参加者の皆さん

安全・労働衛生

社員が安全に働ける職場づくりに努めています。

平和堂では全店舗で労働安全衛生法に基づいた安全管理者を選任し、各店舗において社員が安全に仕事できる職場づくりに努めています。この安全管理者の資格取得のための講習は、社内で講師を養成し、小売業の実状に合わせた講習を行っており、すでに店舗の管理職480名が資格を取得しました。

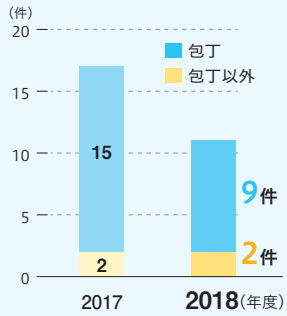
また、本部の中央労働安全衛生委員会では全店分の労災事例を分析し、傾向をつかむことで全社的な労災防止対策を担当部署と共に起案、実施しています。社員の高齢化等に伴い、労災が年々増加していることから、2018年には、中央労働安全衛生委員会がより強いリーダーシップをとるべく、社内での機能をさらに強化しました。そこで、まずは2017年に労災件数が最も多かった鮮魚部門の包丁による「切れ・こすれ」についての対策に取り組み、9月に全店の鮮魚部門に「耐切創防止手袋」を導入したところ、本件の労災は前年同時期と比べて40%減少しました。次に繁忙期である年末年始の全店の安全目標を「転倒労災防止」として、対策を強化したところ、屋内の転倒労災件数は43%減少しました。

引き続き中央労働安全衛生委員会が主体となって安全衛生活動に取り組んでいきます。

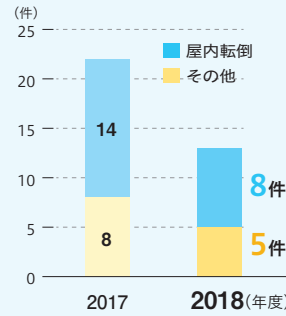


※度数率:100万延べ実労働時間当りの労災による死傷者数で、災害の発生頻度を表す。
※強度率:1000延べ実労働時間当りの労働損失日数で、災害の重さを表す。

▶鮮魚部門 切れ・こすれ労災件数 (10月～12月)



▶全部門 転倒労災件数 (12月～1月)



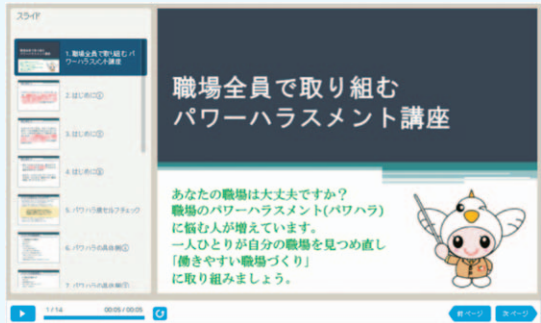
人権啓発活動

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、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」「新任主任研修」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。

eラーニングを活用した研修も実施しており、お客様に優しく、社員がいきいき働ける企業を目指して取り組んでいます。



▲eラーニングを活用した講座