



## 会社の成長を担う「自ら考え、自ら行動する」人財の育成

ローソンでは、企業理念及びそのための行動指針が明確に体系化されており、その実現を担っていくコアな人財の育成に力を入れています。

ローソンが求める人財像は、協業してチームワークとして価値を発現していける人、常に価値を生み出すために変革していける人、そして目標達成に向けてやりぬく人であり、行動様式として重要なのが「自ら考え、自ら行動する」です。

企業理念の実現に向け、社員としてどのように行動すべきか、年度ミッション達成に向けてどのように職務を全うするかを社員一人ひとりが「自ら考え、自ら行動する」ことができるよう、それを支える「育成型人事制度」を運用しています。

自ら行動する風土づくりのため、人事制度ではそれぞれの職務に応じて責任範囲と果たすべき役割を明確にするとともに、個々の社員の行動・スキル評価を実施する制度を導入しています。成果に結びつく行動（プロセス）を評価し、行動の結果である業績評価と合わせて2つの評価で処遇を決定して人財の育成につなげます。

また、社員一人ひとりが自らの将来のキャリアパスを明確に描けるよう「キャリア開発シート」を活用し、個々人に過去の経歴、現在の役職などを振り返って将来のあるべき姿を明確に宣言してもらうとともに、面談を行って個人の成長を支援します。

### ■社内表彰制度「自律型挑戦大賞」に「ROOKIE AWARD」を新設

2015年から、社員が自主的に挑戦し、業務や業績の改善をもたらした取り組みを褒める社内表彰制度「自律型挑戦大賞」を実施しています。2017年は、若手社員を対象とした、課題に向き合い自ら意見を発信する始めの一歩を称える「ROOKIE AWARD」を新設し、「自ら考え、自ら行動する」風土醸成に取り組んでいます。



## ダイバーシティの推進

### ■女性・外国籍社員など多様な人財の活躍を、そして男性の育児休職取得も促進

多様な価値観を持った社員が集い、全社員が最大限の力を発揮してさらに強いチェーンをつくっていくことを目指してダイバーシティを推進しています。ダイバーシティ推進体制を整え、障がい者雇用を進めていく特例子会社の設置、事業所内保育施設の設置、社員の業務効率や就業環境の改善に関する労使協議の場の設置などに取り組んでいます。

定期採用における女性・外国籍社員の積極採用にも継続して取り組んでおり、外国籍社員については韓国での現地採用も行い間口を広げて取り組んでいます。

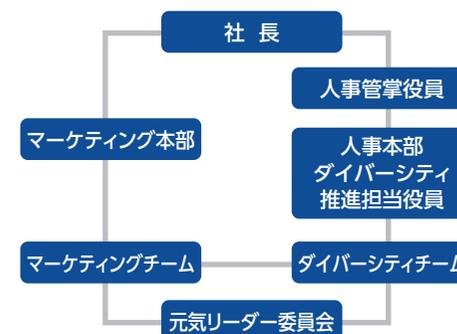
また、女性が活躍し続けられる会社にするため、若手社員向けキャリア開発研修、育児休職社員研修、選抜型のリーダーシップ研修など、キャリア・ライフプランをともに考え、活躍を後押しする取り組みを実施しています。2020年度には管理職における女性比率を30%にすることを目標に取り組んでいます。

さらに、男性が積極的に育児参加することにより、男女問わず効率的かつ生産性の高い働き方を目指す「働き方改革」につながることを期待し、男性社員の育休取得促進にも取り組んでおり、2017年度には取得率80%を2年連続で突破いたしました。

また、2018年に育児・介護・がん治療などとの両立支援を目的とした勤務地限定制度（フ

レキシブル正社員制度）を導入し、働き続けられる会社を目指し取り組んでいます。

#### ●ダイバーシティ推進体制



社長をトップに、人事部では制度設計・運用・啓発を行い、マーケティング本部では女性のアイデアから新たな価値創造に取り組んでいます。



女性社員の選抜型研修には社長も参加



イクメン推進ポスターを各事業所に掲示



女性活躍推進に優れた企業として「なでしこ銘柄」に2014年から2018年まで5年連続で選定されました。



## 社員・FC加盟店オーナーの健康に関する取り組み

### ■まずは社員自身が“健康”になる「健康経営」を推進

ローソンでは、コーポレートスローガンに「マチの健康ステーション」を掲げ、お客さまの健康生活全般をサポートするとともに、ローソンで働く社員の健康増進に取り組んでいます。労使の協力のもと、業務の効率化を推進し、長時間労働の是正を進めるとともに、健康保険組合と協業し、継続的に維持できる仕組みづくりを行っています。

その一環として、健康診断の受診だけでなく、健診を受診した結果、指導基準（再受診勧奨領域）に該当した社員への再受診を徹底してきました。

社員の健康づくりを推進する目的で、2015年からは「ローソンヘルスケアポイント」の付与を始めたほか、2016年からは「元気チャレンジ!」と銘打った健康増進期間を年2回設けています。そこで1食当たりの糖質量をコントロールして食生活の改善を図る「ロカボチャレンジ」や「歩数チャレンジ」を、3~5名のグループ対抗で実施し、週次でランキングも発表しながら、健康活動を推進しています。

さらに、例年、全社員が参加しているスポーツ大会を、2017年は「ローソン健康大運動会」として全国8エリアで実施、社内コミュニケーションの活性化や一緒に汗を流す一体感を共

有しました。運動会では、「大人の体力測定」を実施、握力や反復横跳び等の測定を行い、運動不足を実感することで、「運動しよう」という意欲を高めてもらうきっかけになるよう働きかけています。



ローソン健康大運動会

新入社員には、仕事に臨む上で「健康」であることの重要性を認識してもらうよう「健康セミナー」を実施しています。また、女性活躍推進の一環として「女性と健康セミナー」を開催し、仕事の活躍と身体の健康の両輪での支援を行っております。



女性と健康セミナー

### ■労働安全衛生の推進

安全で働きやすい職場環境づくりを推進するため、店舗においては5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）を推進し、かつマニュアルにてオペレーションの作業手順を明示しています。会社の業務で車を運転するスーパーバイザー等に安全管理ミーティングを実施し、安全運転に対する意識の向上を図っており、無事故・無違反者への表彰を行っています。

また、労働災害が起こった場合には、原因を確認、分析し、社内に共有した上で再発防止に努めています。

### ■FC加盟店の健康増進

ローソンはFC加盟店オーナーの健康増進も重要なテーマと捉えており、FC加盟店同士の相互扶助の精神で運営されている「ローソンオーナー福祉会」を通じて、健康診断の受診補助制度や健康サポートメニューを用意しています。

▶▶詳細はP37へ



優良な健康経営を実践している企業として「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に2年連続で認定されました。

ローソンでは、性別や国籍、障がいの有無、出身などあらゆる属性、バックグラウンドについて差別なく多様性を活かす「ダイバーシティ」を経営戦略に取り組んでいます。そして2005年から女性の採用を強化するために定期採用における女性の採用比率を50%にする、という数値目標を掲げて採用活動を行っており、女性社員比率は、それまで1桁であったところから現在は16%にまで上昇しています。育児休職を取得した後も継続して勤務し、そしてキャリアアップしていく女性社員が増えてきており、社内ではイノベーションが多数生まれています。

また外国籍社員の活躍もめざましく、これまでは気付くことができなかったマネジメントに必要なポイントを知ることもできました。このように私たちは多様性を価値にする「ダイバーシティ」を今後も推進し企業価値を高めていきたいと考えています。



人事部 部長 山口 恭子