

# 第二回 働き方改革実現会議資料

株式会社イトーヨーカ堂 田中弘樹

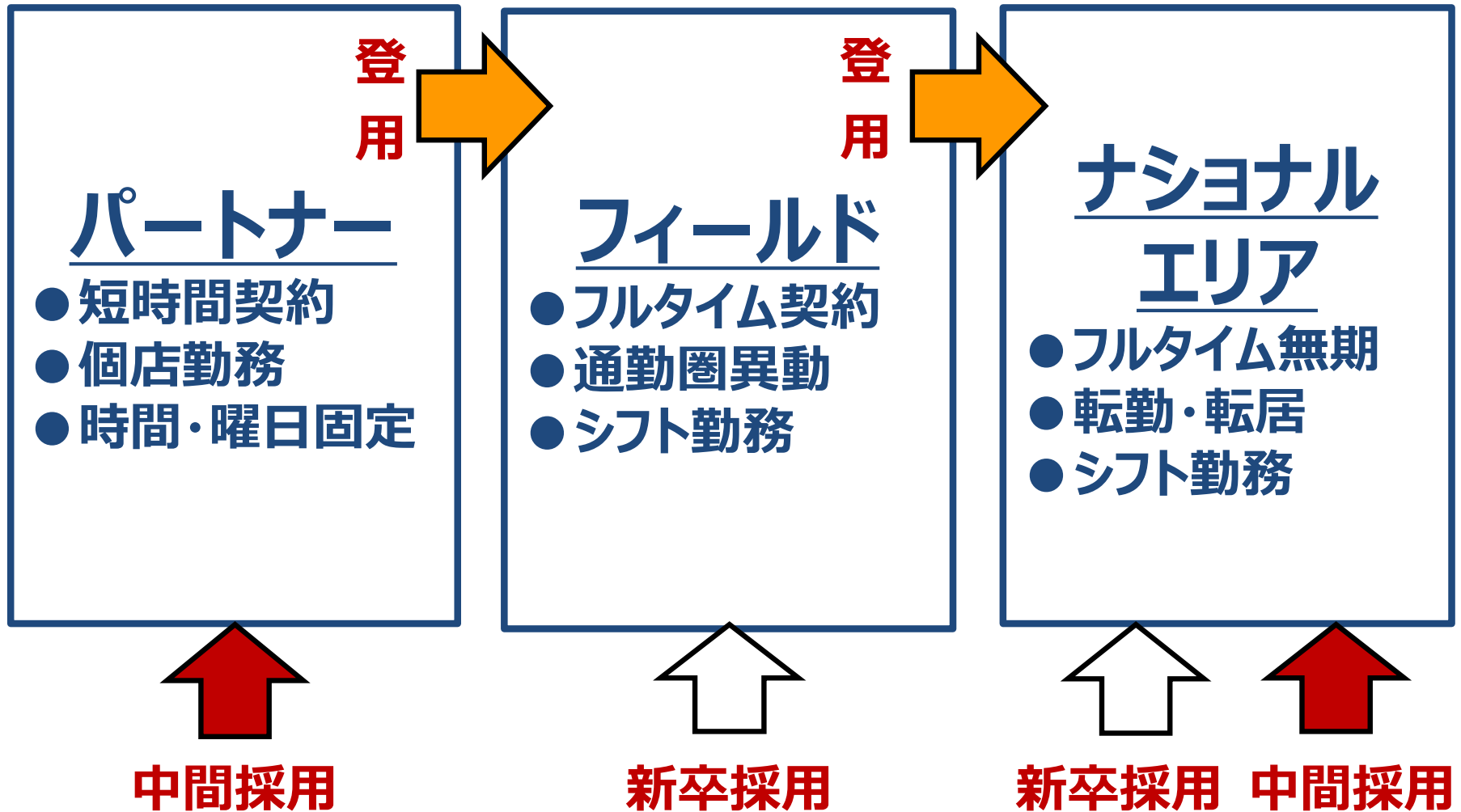
# 1. イトーヨーカ堂の社員区分

## 多様な価値観を支えるプラットフォーム

社員区分	契約期間	タイプ	労働時間	給与	勤務時間帯	勤務曜日	異動
ナショナル	無期	一般	フルタイム	月給	シフト	シフト	全国
エリア							地域
フィールド	1年						近隣
パートナー	半年	学生	短時間	時給	固定	固定	個店
ヘルパー							

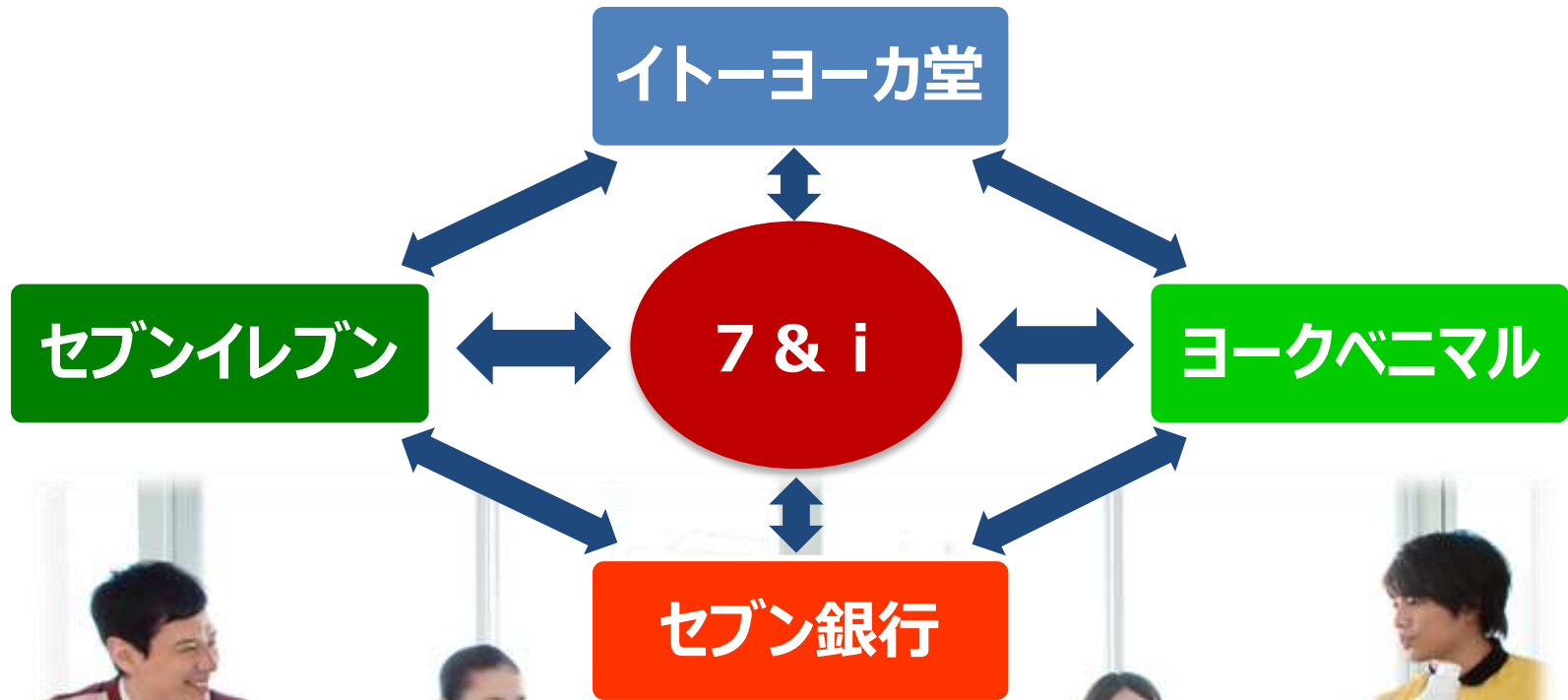
## 2. イトヨーカ堂の社員の採用・登用

すべての人がチャレンジできる多様な機会



# 3. 7 & i グループの人材公募制度

## グループ内で企業を超えてチャレンジできる機会



## 4. 不本意な非正規社員を解消するための提案

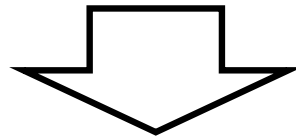
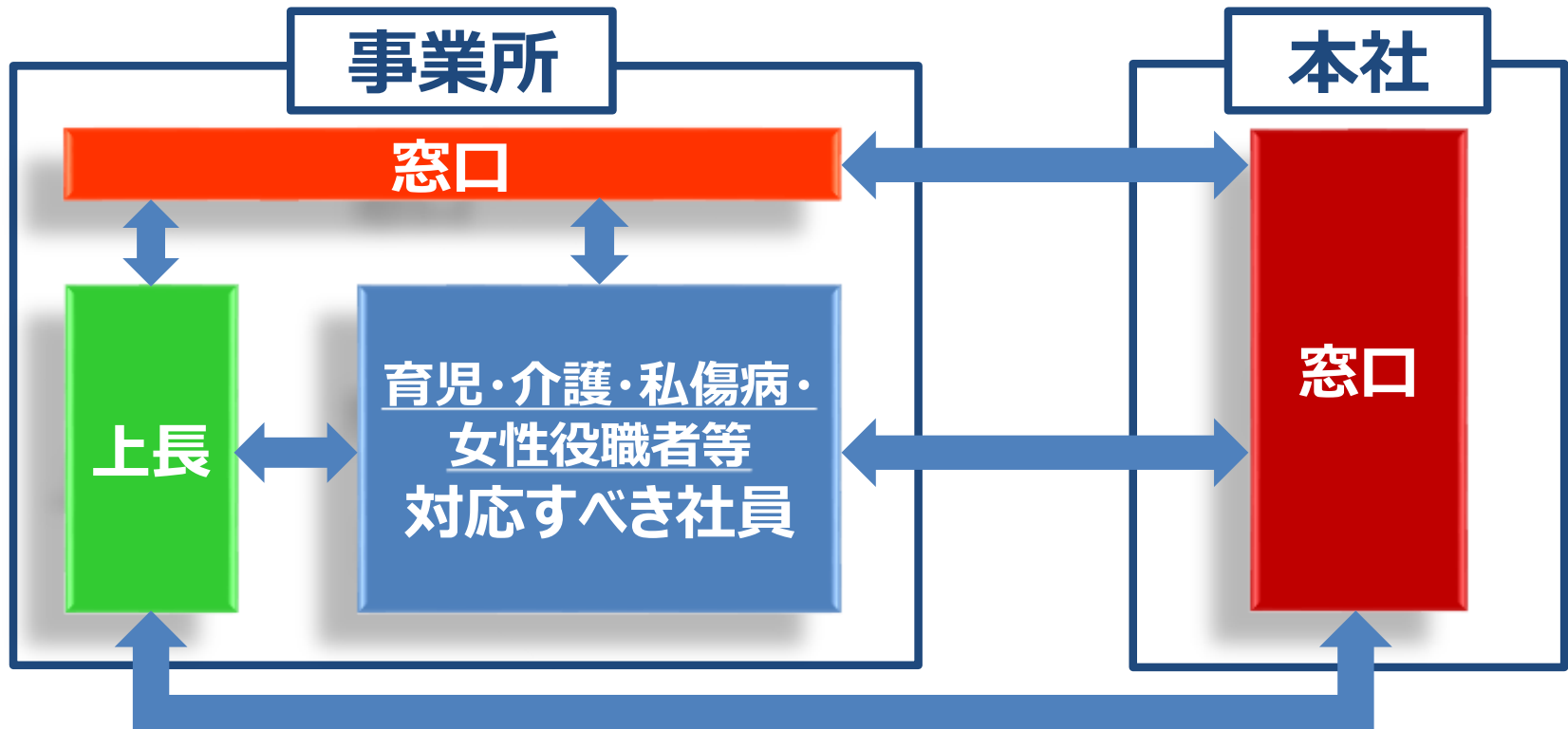


### 多様な働き方には多様な選択肢と多様な機会が必要

- 海外では新卒・既卒に拘わらず通年採用が一般的だが、日本では新卒採用に大きく傾斜していること、パートタイマーからの正社員登用が法的に義務ではないこと、などが「不本意な非正規社員」を生じさせる要因と考えられる。
- また、無期転換制度によって正社員の解釈が拡大しており、既卒が正社員採用・登用されても新卒採用とは処遇差が大きいといった問題も多く聞かれる。
- 企業には広く「採用の自由」が認められているが、年齢・性別などの差別抑止の観点から制約が設けられてきた経緯があり、既卒の差別を抑止する視点も必要ではないか。
- 「企業が新卒を正社員採用する場合、一定割合を同水準で中間採用または社内登用する」ことを提案したい。

# 5. イトヨーカ堂の制度目的を実現するスタンス

## 事業所・本社に「社員と上長の間立つ窓口」を設置



**個別事情を聴いて対応しようとする姿勢が多様な働き方を実現**



## 6. 多様な働き方を実現させる企業スタイル



### 制度趣旨を実現しようとする意志を持った運用が必要

- 育児・介護者の両立支援、女性の活躍推進、といった法の整備はかなり拡充されてきたが、育児・介護・私傷病者や女性社員が不本意に離職するケースはまだまだ多く存在する。
- その理由として、企業にマッチした制度でない、目的に沿った弾力的な運用がされていない、等が考えられる。
- 企業は制度を導入するだけでなく、制度目的を適えるための体制を整備し、社員の個別の事情に対応しようとするスタンスが必要である。
- 例えば、上長と社員の間に立って調整する第三者的な窓口を設け、その役割が制度目的に適った公平で納得感のある運用をおこなう、といった施策などが考えられる。