

社内制度を有効活用し、 家庭と両立しながら活躍を続ける



会社データ(2016年12月現在)

【事業内容】スーパーマーケットチェーン経営

【所在エリア】愛知県・岐阜県・三重県・滋賀県

【事業所・店舗数】115ヶ所

【従業員の内訳】正社員1,259名

(うち、いわゆる正社員973名、多様な正社員286名)
非正社員9,176名

【URL】<https://www.mv-chubu.co.jp/>

地域密着で働きたいという思いで入社を決める

喜田律子さんは2004年10月にマックスバリュ中部に入社しました。喜田さんは三重県内の実家から通勤できる地域密着型の会社を探していたので、三重県全域にスーパーを展開していた同社に応募しました。

いわゆる正社員であるR(レギュラー)社員として採用された喜田さんは実家から通勤できる川井町店に配属。乳製品などを扱うデイリー食品売場の担当となりました。当時、川井町店のデイリー売場には、同社の創業当時から勤務しているベテランのパート社員がいました。その方は喜田さんに毎日手取り足取り丁寧に仕事を教えてくれたそうです。

先輩からの助言を大切に、仕事に取り組む

翌年2月には亀山店へ異動し、デイリー食品売場の責任者に就任。4名のパート社員といっしょにデイリー食品売場を担当することになりました。

最初は前任者から仕事の進め方を教えてもらい、その後パート社員と話し合いながら仕事を進め、パート社員一人ひとりの得意なところ、苦手なところ、仕事のスピードなどを理解していきました。そうすると次第に、牛乳やパンや豆腐といった商品のなかで、誰に何を担当させ、誰に品出しをさせて誰に発注をさせると効率的かという仕事の割り振りを、自分で決められるようになりました。

現場では自分はR社員として仕事を割り当てる立場だということを常に意識していました。たとえば倉庫に積まれた商品を見ると自分で売場に出したくなってしましますが、自分自身がそこで動く周りが見えなくなってしまうので、パート社員に仕事を割り当てます。「大切なのは仕事の段取りをつけること」という前任者のアドバイスに、幾度となく助けられました。

異例のスピードで本社の仕入れ担当に抜擢

喜田さんは入社当時から、いつか松阪(当時)にある本社で仕入れの仕事をしてみたいと考えていました。というのも仕入れの仕事では、自分がおいしいと感じた、自信を持っておすすめできる商品をお客様に買っていただくための一端を担えるので、魅力的に感じていたのです。すると2005年11月、本社への異動辞令が出ます。入社翌年に本社に異動というのは異例の速さであり、喜田さん本人も大変驚きましたが、「ここでこの辞令を断っては二度とチャンスが回ってこないかもしれない」と考え、異動を決心しました。

本社で配属されたのは、デイリー食品の仕入れ担当部署。主な担当商品は、豆腐・こんにゃく・納豆・生麺類で、異動後はマネージャーと5名のバイヤーに仕事を教わりました。店舗で売価を間違えるなどのミスをして、その影響は店舗内だけで済みますが、本部でのミスは全店舗に影響します。すべての仕事に細心の注意を必要とし、同僚にすべてダブルチェックしてもらう体制を整えました。

3回の出産、育児、そしてL社員へ

喜田さんには2008年に第一子が、2010年に第二子が生まれました。第二子の育児休業から復帰するタイミングで地産地消部門に配属されました。2013年に本社が松阪から名古屋に移転しましたが、喜田さんは三重県の地産地消を担当していたため、松阪オフィスでの勤務を基本としながら、週に1~2日程度名古屋本社に出勤していました。

地産地消はマネージャーと喜田さん、アシスタントの3名で担当していましたが、なるべく仕事が定時で終わるように様々な配慮をしてもらったといいます。また、子ど

もが生まれてからは宿泊を伴う出張を控え、日帰りの出張のみとしてもらいました。

その後、同社に勤めるご主人の勤務店舗が名古屋近くのサンリバー店になったこともあり、名古屋の通勤圏に家族で引っ越しました。そして、2015年の第三子出産を機に、転居を伴う勤務地の異動のないL(リミテーション)社員に転換しました。

これまで、子どもが生まれてから両立面で大変だったことは数多くありますが、喜田さんのご主人は同じ会社に勤めているので、シフトを調整するなど、協力しあっています。

現在は育児中のため、会社の育児短時間勤務制度を利用して6時間勤務としていますが、時間が短くなったからといって自分の担当する仕事量が少なくなるわけではありません。支障なく仕事を進めるためには周りを巻き込むことが大切だと感じ、常にそれを意識して仕事をしています。喜田さんは「理解のある環境に恵まれたおかげで、仕事を続けることができている」と上司や同僚に感謝しています。

プライベートに合わせてキャリアアップを考える

現在の仕事には非常にやりがいを感じています。この担当になってから5~6年が経ちましたが、お客様からの評価も得ている実感があります。しばらくはこれまでどおり本社での仕事を続けていきたいと考えています。喜田さんは同社の社員であると同時に顧客でもあるので、

「自分が店長ならもっと違う商品の配置にするのに。こういった商品を仕入れるのに」と思うことも多いとのこと。理想の店舗を実現するために、いつかは店舗勤務に戻りたいと考えることもしばしばあります。加えて、子どもたちがもう少し成長したら、再びフルタイムで働くことやR社員に転換することも考えています。L社員区分のおかげで子育てをしながら働き続けることができている、今の働き方でも十分に活躍の場があります。しかし、L社員では昇進・昇格に上限があるため、今後店長や本社でのさらなるキャリアアップを考えると、やはり育児が落ち着いたらR社員へ転換することも考えたいと思っています。

同社では社内結婚が多く、業種柄、お盆やお正月、土日の休暇が取りにくいために結婚や出産を機に退職を考える女性が多いのですが、育児休業や育児短時間勤務、またこのL社員制度を利用すれば、辞めずに仕事が続けられるということの後輩に伝えたいと考えています。



マックスバリュ中部株式会社 喜田 律子さん(本社)

「多様な正社員」の働き方の特徴・処遇

名称	L(リミテーション)社員
働き方の特徴	【勤務地限定】自宅から50km以内または通勤1時間半以内の勤務地に異動の可能性あり。
主な仕事内容	特に限定はなく、いわゆる正社員である「R(レギュラー)社員」と同じ。
給与体系・水準	給与の構成要素「本人給+職能給+資格給+役職手当」はR社員と等しいが、職能給のみ給与テーブルは異なる。
人事評価、昇進・昇格	人事評価はR社員と同じ。昇進・昇格は、12等級中6等級目までの上限あり。条件を満たせば店長就任は可能。
教育訓練の機会	R社員と同じ。
雇用区分の転換	R社員への転換が可能。

人事担当者からのコメント

1999年、三重県を地盤とする地域密着型スーパーマーケット3社が合併し、その後2000年にイオンの連結子会社となり、同社が誕生。2004年、三重県外への店舗拡大に伴って人事制度を整備するなかで、各社の店舗に勤務していた地域密着型の従業員が多かったことから、L社員制度を新設しました。

L社員制度の導入で社員の定着率が向上しました。また、L社員は各地域での人気商品や行事などの特性に詳しく、顧客との関係性も構築しやすいことから、売上の増加にも寄与しています。

現在は、女性がより活躍できる環境を整備するために、社員のモチベーションをどう喚起し支援していくかという点で、今後の制度のあり方について試行錯誤を重ねています。