



株式会社 いなげや



株式会社 いなげや



- ◆事業内容:食品スーパーマーケット
- ◆創業:明治33年(1900年)
- ◆売上高:2,491億32百万円
(2017年3月期:連結)
- ◆資本金:89億8110万円
- ◆株式:東証一部上場
- ◆従業員:社員 2,192 名
従業員数(パート含) 約 12,841名



【いなげや 経営理念】

「すこやけくの実現」

お客様の健康で豊かな、
暖かい日常生活と、
より健全な社会の実現に貢献する。



「商人道の実践」

お客様のお喜びを自分自身の喜びとして
感じる事ができる人間集団。

【いなげやの社是】

株式会社 **いなげや** は、販売を通じ広く世の中に奉仕し、会社の発展と従業員の幸せを常に一致せしむる事をもって社是とする。

私達は、これら **【経営理念】** と **【社是】** の下で、今日まで一世紀以上に渡って、地域のお客様と共に歩み、成長を続けた企業です。

「働き方改革」と小売業界の課題と悩み

- 規制緩和により拡大し続けた営業時間
 - ・ オーバーストア状態の中、営業時間短縮には躊躇
 - ・ 他社に売上を奪われてしまうのではという不安
- 厳しい「人手不足」
 - ・ 生鮮技術者の高齢化
 - ・ 景気拡大期の採用は他産業に押されぎみ
 - ・ 社会保険適用拡大の影響
 - 社会保険上の扶養に入るために短時間勤務を希望する人と
 - 社会保険に加入したい人が2極化
 - ⇒ トータルでは総労働時間に変化は見られない
 - ・ 直接雇用が間に合わず、派遣社員に頼らざるを得ない
 - (スーパーマーケットは歴史的に直接雇用を原則としている企業が多い)

●高齡化の進行・共稼ぎ世帯・単身世帯の増加

- ・直ぐに「食べられる」「調理できる」便利な食材のご提供
⇒ビジネスチャンスだが、販売側の負担は増

●人件費負担の増加

- ・「社会保険料」「採用費」「最低賃金の引上げ」等

●意識改革

- ・大手を筆頭にトップが宣言して改革が進行中
- ・働く人(管理する人・一般従業員とも)ひとりひとりの意識改革
は悩みながら進行中

(長年の仕事の仕方・考え方を変えられない人・変えたくない人もいる)

当社の働き方改革

- 作業改革
 - センター化の推進(精肉・鮮魚の店内作業の削減)
 - 物流拠点への投資(店舗陳列工数の削減)
 - セミセルフレジの導入
 - 各種省力機器の導入
- 営業時間の見直し
 - 開店時間又は閉店時間の見直し
 - 来期は店休日を検討
- 人事制度
 - パートタイマーの定年年齢延長(60歳⇒65歳へ)
 - 再雇用上限年齢の引上げ(70歳⇒75歳へ)
- 意識改革
 - 変形勤務制度の活用
 - 閉店後退店1時間運動の推進
 - 各種研修の実施(対象:管理職・階層別研修)
 - あいさつ運動の推進(IDカードに加え、出退勤時に管理職に挨拶)
 - インターバル制度の導入(9時間)



- ・営業と連携した管理体制

各人の労働時間は週次で営業部門と管理部門で共有し指導・支援



【その他】

いずれも10年以上継続中

- ・月間9日公休取得ルールの実施

- ・年間公休完全消化への取組

月次で進捗管理。夏休み・冬休みの計画的取得の推進

月・年間で基準公休数を消化できない場合は1日当たり8時間分の時間外勤務手当を支給

コスト意識をもつ事で休日取得を改善

- ・年末3日間の総労働時間規制

【健康支援】

定期健康診断・・・全社員・全パートを対象に実施

受診率は平成21年から ほぼ100%

受診後産業医により所見分析が行われ
パートを含めた従業員を健康管理区分に分類
保健士による保健指導・受診勧奨を実施

ストレスチェック・・・全社員・長時間契約パートを対象に実施