

## 育成戦略

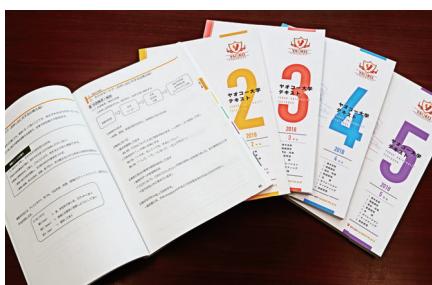
### ヤオコーの強み「人間力」

#### 教育

企業規模が大きくなるにつれ、教育不足による店舗間格差の拡大、創業精神や経営理念の継承が薄らぐことが懸念されます。ヤオコーでは、職位や階層に応じた教育カリキュラムの充実や理念教育などを通して、安定した店舗運営や社員が「働きがい」をしっかり感じることができる組織づくりを目指しています。「全員参加の商売」が当社の強みの源泉であり、社員一人一人の能力アップが、強いお店づくりには不可欠です。特に人材育成には力を入れています。

#### ●ヤオコー大学

入社後1年目から5年目入社までの社員の集合研修です。ヤオコー大学では、当社で習得すべき基礎的なカリキュラムを学び、当社に入社した社員が一定水準の教育を平等に受ける機会となっています。



#### 感動と笑顔の祭典

地域の暮らしを知っているパートナーさんが「食生活のプロ」として、店舗運営に参加することは、お客様に支持される店舗づくり、売場づくりに欠かせないことです。そのパートナーさんたちが、自ら目標を設定し、チームで工夫を重ねた取り組みを発表するのが「感動と笑顔の祭典」です。2006年にスタートし、毎月開催で現在160回を超え、日々の仕事の改善、モチベーションの向上、全社におけるノウハウの共有を実現しています。



#### 経営理念の継承

経営理念こそが当社の存在意義であり、そのことを社員一人一人が理解し、日々の仕事に活かすことが重要だと考えています。朝礼、全体会議などでは、経営トップが繰り返し当社の経営理念について話をしています。会長の著書「母がくれた50の言葉」を全員に配布し、理念の浸透に努めています。経営理念の礎となった創業時のエピソードを「創業ストーリーブック」として作成し、創業当時から続く当社の考え方を継承しています。



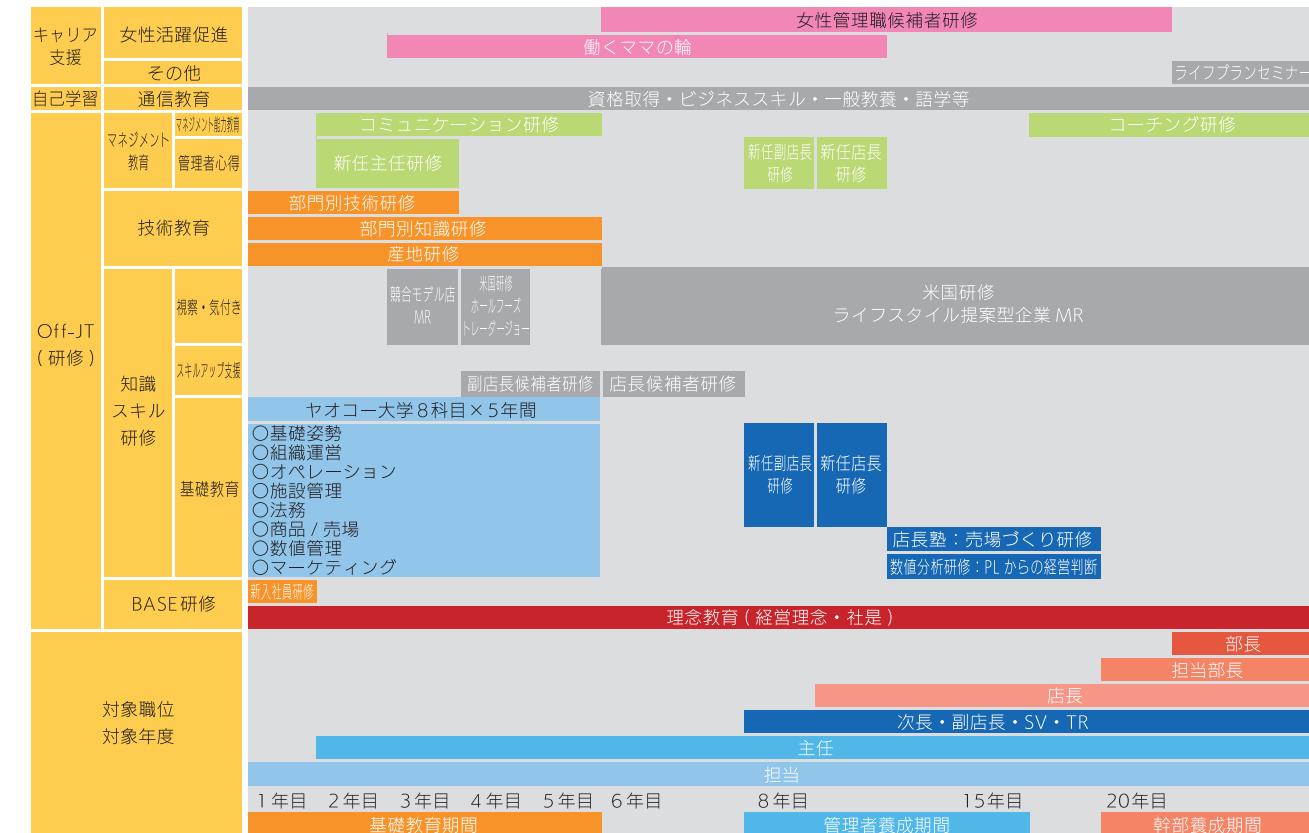
#### 働き甲斐向上

働き方の改革など、ワークライフバランスを推進しています。2019年より定休日を1日増やし年3日とし、正月休みを元旦、2日の2日間としました。ワークライフバランスの充実とメリハリのある仕事の仕方を実現するためです。2018年12月には、新サポートセンターが竣工し、部門間のコミュニケーションを活性化し、店舗のサポート体制をより強化できるようになりました。新社屋では消灯時間の設定など、生産性の高い仕事の在り方を推進しています。



## 教育体系(略図)

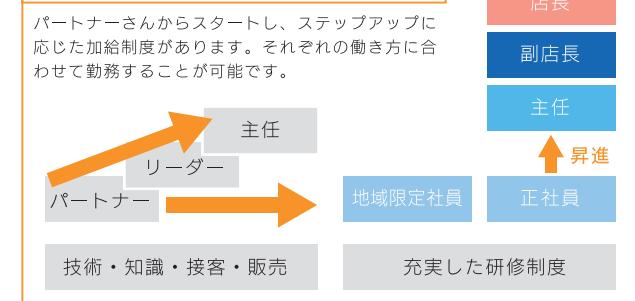
### 正社員・地域限定正社員



### パートナー社員



### 目標を決めてチャレンジできる制度



### 育成戦略における社会的課題への取組み

社会環境の変化の中で、「労働力不足」の問題があります。当社では、一人一人の能力向上のほか、重要課題の取組みとして、ダイバーシティを進めております(⇒P28 ダイバーシティ)。「女性活躍推進」では、働きにくさを改善し、すべての社員が働き甲斐をもって仕事に取り組むことができる環境づくりに努めています。また、外国人技能実習生の採用では、単に仕事だ

けではなく、寮を完備し、共同生活や社内行事等の参加を通して、日本文化の理解や社員との交流に努めています。店舗では、パートナー社員が定着する環境づくりのため、個別面談を強化するなどアフターケアを重視したフォローワー体制を構築しています。