

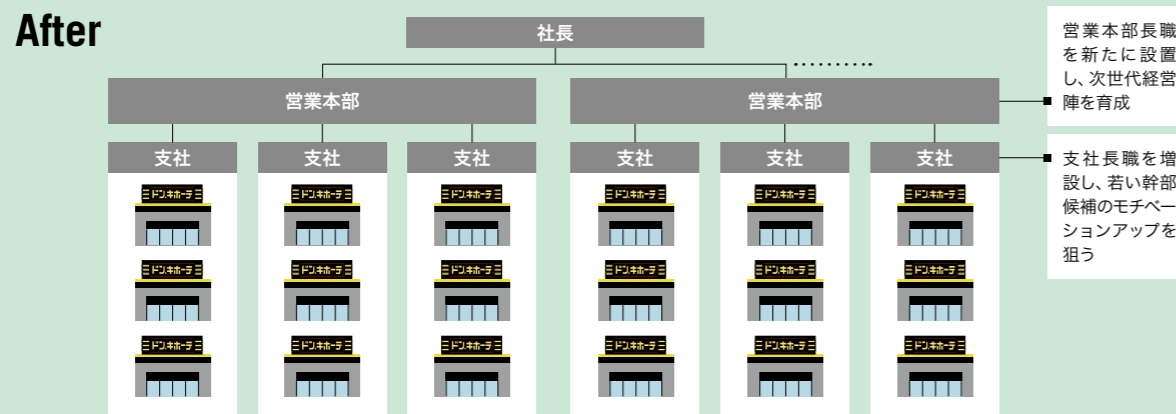
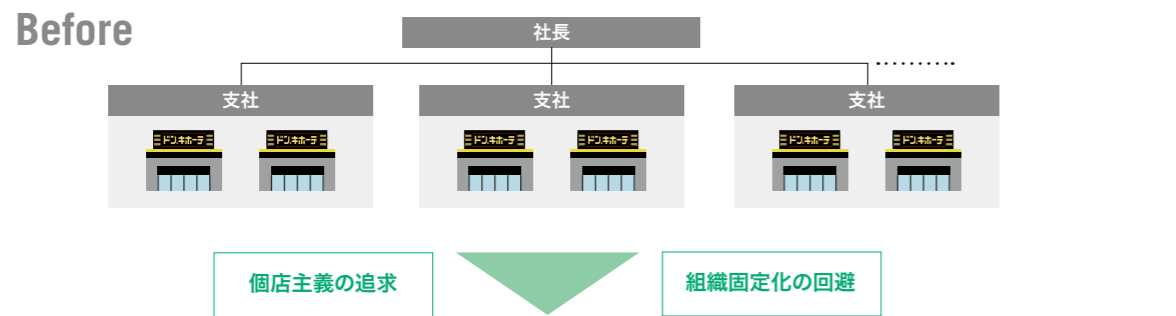
テーマ1 変革を起こし続けるための組織体制の構築

ドン・キホーテグループは、人々の多様な個性を尊重し、従業員の個性やポテンシャルを引き出す採用や育成に注力するとともに、従業員のダイバーシティ推進にも積極的に取り組んでいます。さまざまな価値観や個性を持った従業員に多くの権限を委譲し、移りゆくお客さまのニーズに柔軟に変化対応し続けることが、変革を起こし続ける組織風土の醸成につながると考えています。「顧客最優先主義」のさらなる実践に向けた組織体制の構築やシステムの整備なども積極化し、すべての従業員がいまぎと働ける職場環境づくりに努めていきます。

■ 個店主義を追求した組織大改革

当社グループは、2017年に組織体制の大改革を行いました。「個店主義の追求」「組織固定化の回避」「次世代経営陣の育成」「若い幹部候補のモチベーション向上」を目的に、18支社体制を6営業本部52支社体制へと再編しました(2018年10月現在、6営業本部60支社体制)。

こうした組織体制の改革により、当社グループの約400店舗は、店舗ごとに異なる店づくりや商品構成、地域一番店をめざす戦略を有しています。さらに、各店舗ではパート・アルバイトにも一部商品のMDを任せるなど、徹底した権限委譲を行い、従業員一人ひとりが自ら考え行動できる体制の構築を進めています。



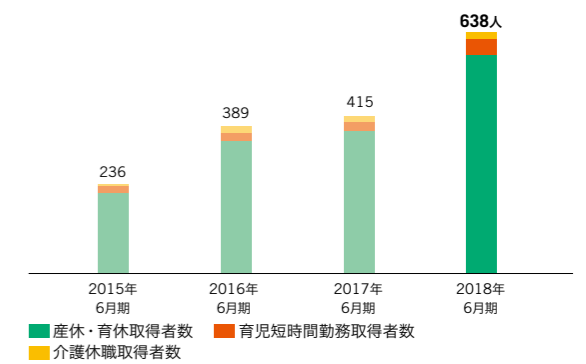
■ ドンキ流働き方改革

働く時間帯や時間数に制限がある従業員に向けた短時間勤務シフトの導入や、女性の働き方を支援する社内プロジェクトの発足など、従業員一人ひとりに合った多様な働き方を実現する取り組みを推進しています。

また、2015年頃から強化した「ドンキ流働き方改革」の一環として、アルバイトから正社員への登用(新卒・中途)を積極化しており、2018年度の新卒社員のうち32.0%がアルバイト出身者となっています*1。社風を理解し、高いモチベーションを持った人材を採用することで、入社した従業員が即戦力として働くことができ、生産性の向上と離職率の低下を実現しています。

*1 対象データ：2017年10月以前からのアルバイト従事者

産休・育休／育児短時間勤務／介護休職取得者数*2



*2 パート・アルバイトを含む

■ ダイバーシティ推進による組織風土の活性化

性別や年齢、国籍や障がいの有無などにかかわらず、すべての従業員の個性や価値観を掛け合わせることで、新しい変革を起こし続ける組織風土の醸成をめざし、従業員のダイバーシティを推進しています。2018年6月期は、新規の定年再雇用者数は20人、新卒社員に占める外国籍の割合は28.9%、グループ3社の障がい者雇用率はいずれも法定雇用率2.2%を上回る3.0%を超えており、従業員一人ひとりの活躍の場を支えながら、ともに成長できる組織風土づくりをめざしています。

	2015年6月期	2016年6月期	2017年6月期	2018年6月期	
定年再雇用者数(人)	64	79	99	119	
新卒に占める外国籍従業員(%)	5.4	9.2	22.0	28.9	
障がい者雇用率(%)	(株)ドン・キホーテ	2.1	2.3	2.6	3.1
	(株)長崎屋	2.9	3.1	3.2	3.7
	ドイツ(株)	2.9	3.6	3.2	3.1

LGBTダイバーシティの取り組み

性的指向や性自認のいかんにかかわらず、すべてのお客さまに喜んでいただける店舗づくりをめざし、LGBTダイバーシティにも取り組んでいます。日本最大のLGBTフェス「東京レインボープライド」への参加や、どなたでもご利用いただける「オールジェンダートイレ」の店内設置など、ダイバーシティ社会の実現に向けた取り組みを積極的に行っています。

