

ローソンの外国人社員採用 について

株式会社ローソン
ヒューマンリソースステーション

2009年2月23日

- 代表者 : 新浪 剛史(代表取締役社長)
- 設立 : 1975年4月15日
- 資本金 : 585億664万円
- 社員数 : **3,316人(男性3,001人、女性315人)**
- 事業内容 : コンビニエンスストア「ローソン」の
フランチャイズチェーン展開
- 店舗売上高: 約1兆4,151億円
- 出店エリア : 国内47都道府県・中国上海市(合併)
- 店舗数 : **国内 8,587店・中国上海市 286店**





店舗アルバイト

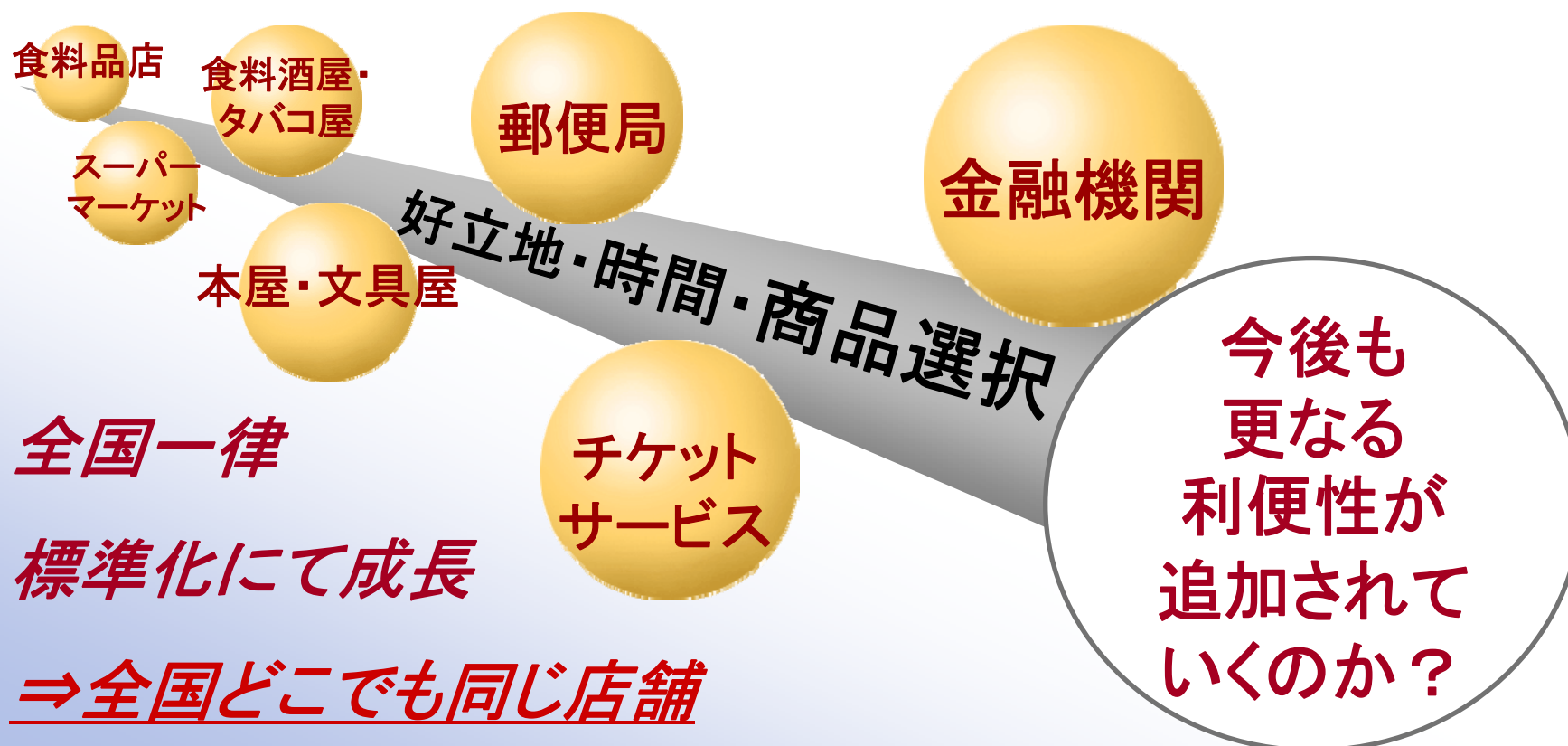
全国約8,600店における、延べ約15万人の一部に含まれる店舗アルバイト



正社員

FCビジネスを支える本部事業所で働く本部社員

お客様ニーズにお応えするために、他業態の機能を取り込むことで、お客様の便利な生活を支え、地域に不可欠な社会インフラとして、拡大してきました。



効率を重視し多店舗化をしてきました！！



多様なニーズに応えるコンビニにならないければ生き残れない！

店舗事例の紹介

ホスピタル ローソン



メトロ ローソン



ポスタル ローソン



ファーマシー ローソン



シニアにやさしいローソン！

SENIOR LAWSON

兵庫県 淡路島 他



子育て応援ローソン！

HAPPY LAWSON

横浜 山下公園



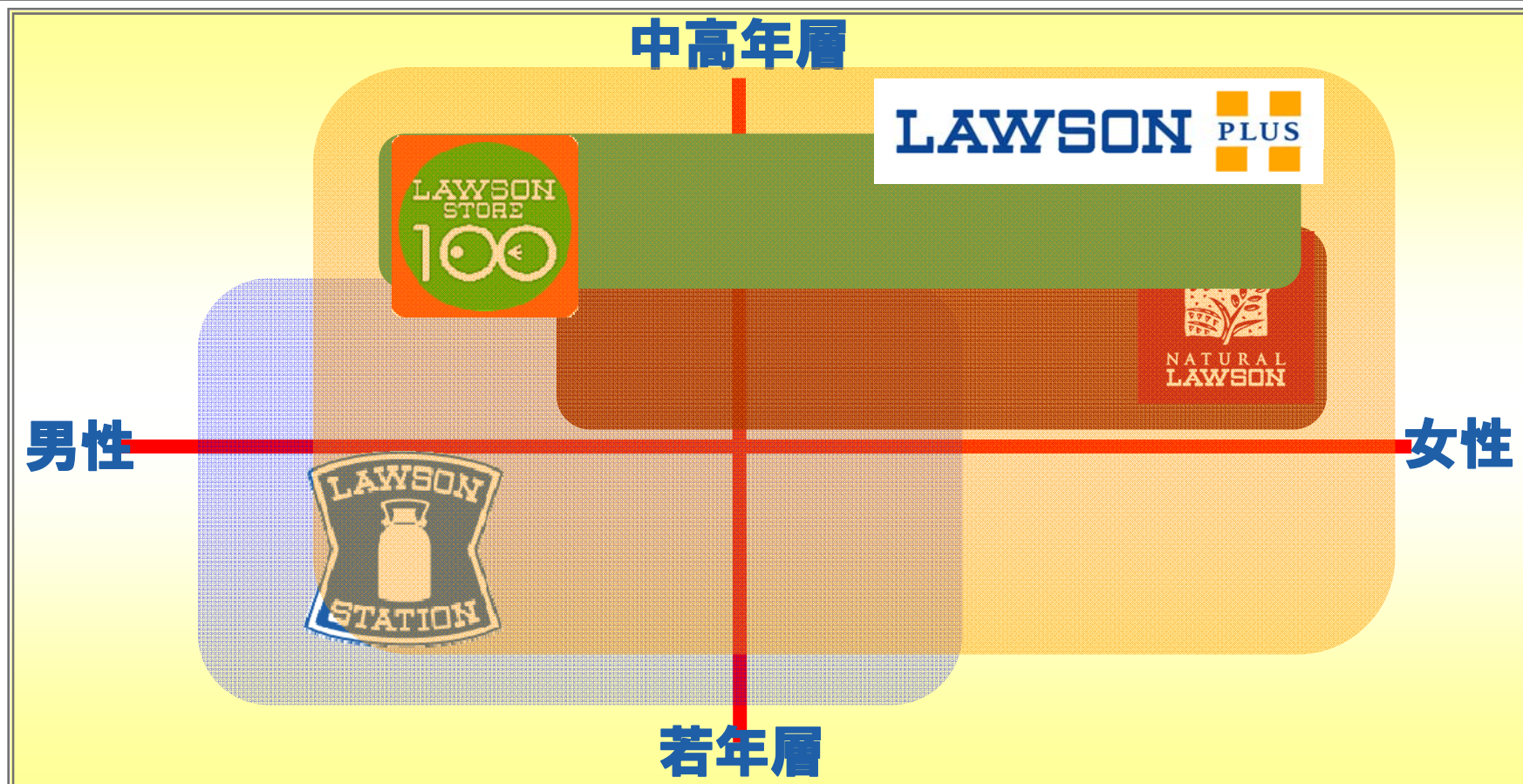
働く女性、健康志向の方にやさしいコンビニ



都心部で、シニアや小家族にやさしいコンビニ



『地域密着戦略』に基づき、全国一律ではなく、それぞれのマチに合った店作り、お客様が求める商品・サービスを提供していきます！



地域密着戦略でマチに合ったローソンをつくり、
客層拡大を図ります！

しかし、その担い手は...？

【ローソンの現状】

- **9割が日本人男性！**
- 女性社員は1割(女性管理職もごく少数)
- 勤務地限定制度なし
- 外国人雇用の実績も数名のみ

外国人の正規雇用／女性の活躍／障がい者雇用……

(異なるモノを受け入れる受容力の高い企業文化とチャレンジを是とする組織にマッチした評価体系の確立を目指す)

**ローソンでは「ダイバーシティ」を目的として
外国人の正社員雇用を行っています！**

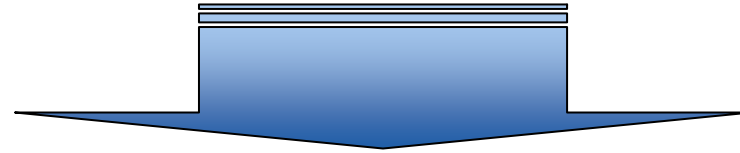
“ダイバーシティ(Diversity)=多様性”

さまざまな個性や価値観をもった人財が、
それぞれの力をフルに発揮できるような組織
をつくっていくこと！

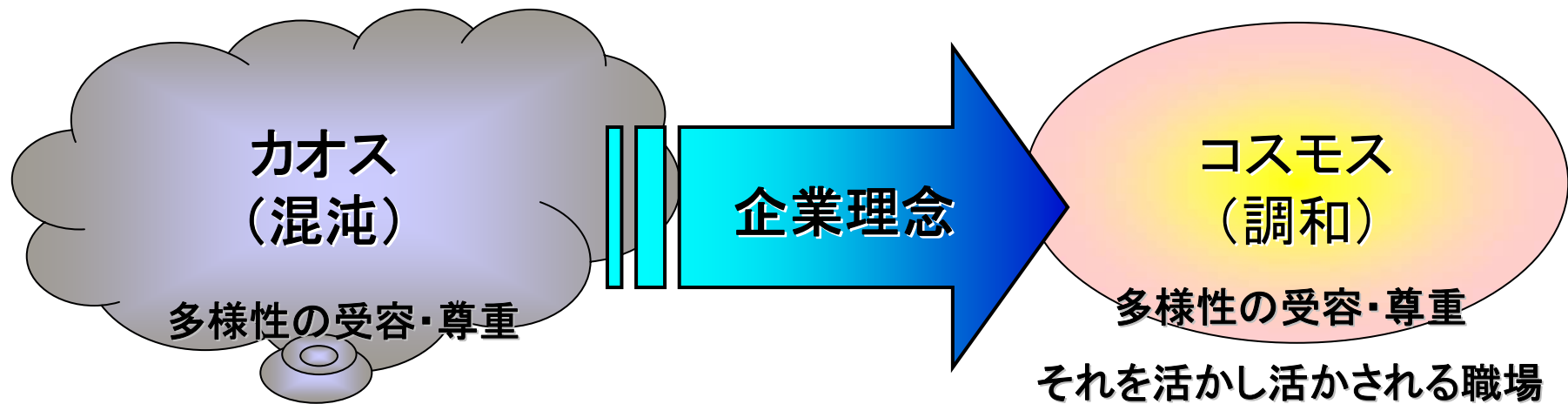


人数目標はない(人手不足対策ではありえない！)

消費者の多様化！



ダイバーシティ



混乱を負とせず、いかにプラスのエネルギーに変えるか！

08年4月入社 of 定期採用より、外国人留学生の採用が本格的にスタートしています！

■採用人数と国籍

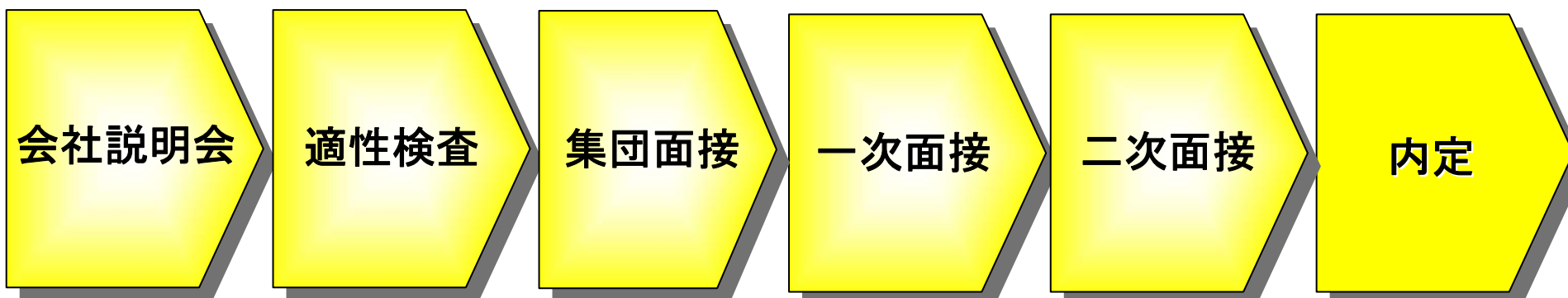
- ・08年4月定期入社 110名中、10名が外国人(中国9名、ベトナム1名)
- ・09年4月入社(内定者) 約40名(中国、韓国、ベトナム他、計6カ国)

■人事処遇など

- ・雇用形態(正社員)をはじめ、評価・処遇はすべて日本人と同様
- ・研修、キャリアパスも日本人と基本は同じ
- ・生活面やコミュニケーション上での必要に応じたサポートは行う

外国人雇用を通じた、マネジメントの変革を期待！

- ①相手を思いやり、理解・尊重する気持ち
- ②わかりやすい言語による意思疎通の重要性
- ③異なる価値感をもつ人に学ぶ謙虚な姿勢
- ④共に成長しようとするチームワークと向上心
- ⑤すべての人に働きやすい環境づくり



■母集団形成

合同会社説明会への参加

地区 東京 大阪 福岡

人数 100名(全会場平均)

■選考方法

エントリーシート・面接

全て日本人と同じ内容で実施

■採用実績

08年4月 計110名入社

国内学生 100名入社

国際学生 10名入社

出身 中国 ベトナム

09年4月 計120名入社

国内学生 80名入社

国際学生 40名入社

出身 中国 台湾 韓国
ベトナム インドネシア
バングラデッシュ

基本的には日本人と同じプロセス、基準で採用を行いますが、下記の点には、特に留意して確認しています。

- ① 日本語でのコミュニケーション力(会話、筆記)
- ② 一定以上の基礎学力
- ③ 文化適応力(協調性、柔軟性など)
- ④ ローソンへの共感度
- ⑤ 店舗勤務への適合性(接客、ビジネスマナーなど)

日本人と全く同様の処遇と育成方針です。

【処遇と育成方針】

- ① 雇用形態 ... 無期契約の正社員
- ② 社会保険 ... 日本人と同様
- ③ 人事処遇、評価 ... 日本人と同様 (個別管理)
- ④ キャリアパス ... 日本人と同様 (個別判断あり)
- ⑤ 教育・研修 ... 日本人と同様 (必要に応じて補講など)
- ⑥ コミュニケーション、生活面などのサポート

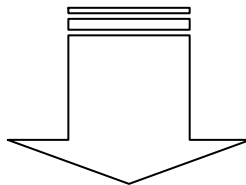
在留資格の申請は、本人が行うものの、必要な書類の手配及びサポートを行いました。

【会社で準備した書類】

- 採用通知書
- 雇用理由書
- 育成計画書
- 登記簿謄本

【本人が準備した書類】

- 卒業(見込)証明書
- 履歴書
- 外国人登録書
- パスポート
- 在留資格変更許可申請書
- 手数料納付書



「人文知識・国際業務」

いわば必然的に“ダイバーシティ”への取組みが必要
となったローソンですが...

外国人雇用は想像以上に奥が深い！

国籍に関わらず、マネジメントに求められる共通点

- ・相手への理解と尊重
- ・きちんとした言語による意思疎通の重要性
- ・異なる価値観をもつ人に学ぶ謙虚な姿勢
- ・共に成長しようとするチームワークと向上心、など

**⇒ 社内の意識・風土改革、働きやすい環境作り、
人事戦略の見直しのきっかけともなり得る！**



ローソンの外国人社員採用について

ありがとうございました。

