

## 株式会社ファミリーマート 行動計画(第二期)

女性社員が活躍できる会社となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年3月1日～令和8年2月28日

2. 当社の課題

- (1) 女性にも働きがいがあり、働き続けられる環境を実現できておらず、離職率において男女差がある。特に「結婚・育児」を理由とする女性の離職が、離職率の男女差の要因となっている。
- (2) 女性社員の8割が20～30代と若く、次期管理職登用のための人財プールが十分に出来ていない。またジェンダーに対する無意識バイアスの存在や、女性活躍への意識醸成が不十分なため、積極的な女性管理職登用ができていない。

3. 目標

- |  |
|--|
| (1) 離職率における男女差を0.5%以内とする<br>(2) 管理職における女性比率を10%以上とする |
|--|

4. 取組内容と実施時期

取組1: 女性にも働きがいのある風土の醸成
-----------------------

継続実施

- 定期的な社内意識調査による風土醸成の進捗確認、課題抽出
- 保活コンシェルジュ等による育児両立支援、男性育児参加推進による風土醸成
- 全社にて各部門のダイバーシティ活動
- 入社以降の基礎教育～入社3年目・5年目研修を通じてキャリア意識の形成

2021年3月～

- 部門長による多様性から価値を生み出す組織運営のためのビジョン・自身の役割のコミット
- 管理職の評価に多様性項目を導入
- 全社員向けダイバーシティe-ラーニング

2021年5月～

- ダイバーシティイベントを通じて、多様性活躍に対する意識醸成
- 組織を超えて課題解決に取り組む社内ネットワークの構築

2022年3月～

- 増加が見込まれる育休取得社員への学びの場を提供し両立意欲を高めるなどの仕組みを検討

取組2 女性管理職候補の育成、計画的登用
----------------------

継続実施

- 経営陣による女性活躍の経営戦略化、KPI管理、管理職候補者の育成

- 管理職候補者自身のスキルアップ・マインドセットのための外部研修派遣
- 2021年3月～
- 管理職候補者について育成責任者への進捗確認
- 2021年9月～
- 新任管理職に対する無意識バイアスe-ラーニング研修
- 2022年1月～
- 候補者の育成・登用状況について確認、見直し
- 2022年3月～
- 育成のためのメンター制度導入に対する意見収集、実験運用

以上