

人財育成 ダイバーシティの推進

少子高齢化、労働人口の減少、人的資源のグローバル化が進む中、性別・年齢・国籍・障がいの有無などに関わらず、すべての社員が十分に能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場づくりのため、ダイバーシティを推進しています。

目標 働き方改革を進め、年齢・ジェンダー・国籍などに関わらず社員の働きがいと経済成長を支援し、活躍できる社会づくりに貢献する

課題 少子化・高齢化による人口減少・労働力人口の減少

2017年度、ミッションを推進する専任部門としてダイバーシティ推進室が発足しました。「女性活躍推進」をダイバーシティの試金石と位置付け、まずは「女性が輝く会社づくり」に取り組んでいます。



ファミリーマートのダイバーシティミッション like Family^(*) 多様性をちからに。誰もが生き生きかがやく未来へ。



(*)「like Family」には、「違いを当たり前に入れて意識せず、そして困っている時には手を差し伸べてみんなで支え合う、そんな“家族”のようでありたい」という思いが込められています。

ダイバーシティ推進委員会の立ち上げ

ダイバーシティ推進を経営戦略として討議し、業績に結び付けていくための経営陣による委員会を実施しています。

女性の活躍プロジェクトが始動 FamilyMart Women Project (FMWP)

ファミリーマートで働く女性の活躍推進のための女性社員による活動「FamilyMart Women Project」が始動しました。

2017年度は、「私たちが働き方を変える」を

テーマに、FMWPカレッジがスタート。女性社員が中心となって、自部署の生産性を高め、顧客に新たな価値を提供する新しい働き方を考え、実証実験に取り組みます。

リーダー育成のための ダイバーシティ研修

女性活躍推進のキーマンである部長職以上を対象に研修を実施し、ダイバーシティ推進の重要性や難しさ、風土改革の必要性を共有しました。



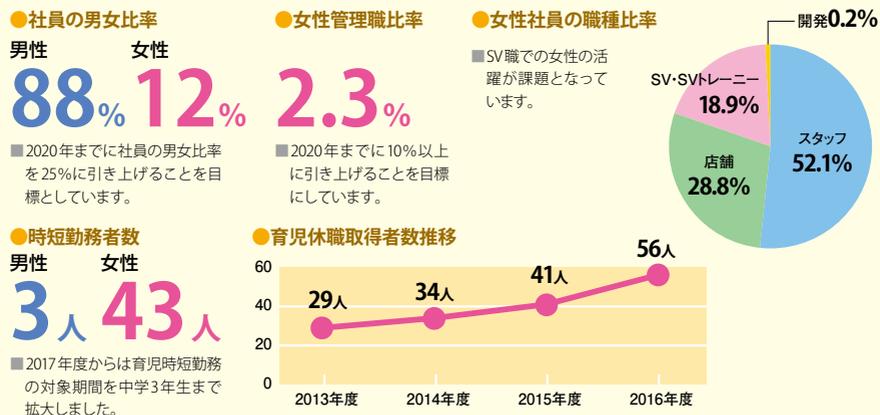
トップとのコミュニケーション

スーパーバイザー (SV) として活躍する女性社員や、育児短縮制度を活用しながら勤務する社員が出席し、社長と意見交換をする「ダイバーシティ座談会」を開催。トップとのダイレクトコミュニケーションを通じて、女性が活躍できる会社・職場に必要なことをはじめとして、男性も女性も共に働き続けることができる社会づくりについて考える機会となりました。



社内報で紹介された社長と社員による「ダイバーシティ座談会」。

数字で見るファミリーマートのダイバーシティ (2016年度)



制度の拡充

新規

●ジョブリターン制度

育児・介護・結婚・配偶者の転勤によって退職した社員に対する、退職後5年以内に優先的に再入社できる制度。

●女性成長支援研修

- ・プレキャリアデザインセミナー
- ・育児休暇・復職時セミナー
- ・次世代女性リーダー育成セミナー
- ・自己啓発支援制度

改訂

●すくすく休暇制度

子どもが小学1年生 (旧・2歳) になるまでの間に、毎年連続した5日間の特別有給休暇を取ることができる。

ワークライフバランス (2016年度)

育児休暇からの復職率	89.5%	地域限定勤務・転居配慮制度利用者数	287名
育児勤務取得者数	62名	定年退職者再雇用制度利用者数	45名