

重要課題 5

働きがいのある組織風土・人づくり



社会背景と課題認識 ～なぜ重要なのか～

小売業界では、ドラッグストアやネット通販などの業態の垣根を超えた競争環境の激化や、消費者の低価格志向の継続、店舗や物流における人手不足など、厳しい経営環境が続いています。一方、社会に目を向けますと、我が国では少子高齢化や人口減少に伴う生産労働人口割合の低下に加え、都市化の進行や家族類型の変化など、人口動態や社会構造の変化が課題を複雑化させています。

こうした中、企業には多様な人材が活躍できる職場環境を整え、より柔軟な働き方が可能となる制度を構築することで、労働参加率を高め、且つ労働生産性を一層向上させていくことが期待されています。さらには、社員が安全で健康に働ける職場づくりや、公正な雇用・登用、公平な評価・処遇を実現するなど、ディーセント・ワークを推進することが求められています。

当社は、これまでの合併や経営統合により多様性に富んだ組織であることが強みです。社会の変化が目まぐるしく、競争が激しい経営環境の中で持続的に成長するためには、当社の強みであるダイバーシティ&インクルージョンをベースに、社会の変化や要請に対応するため、社員が自由に発想し、そこから価値をつくり上げる風土を形成することが何よりも重要と考えています。

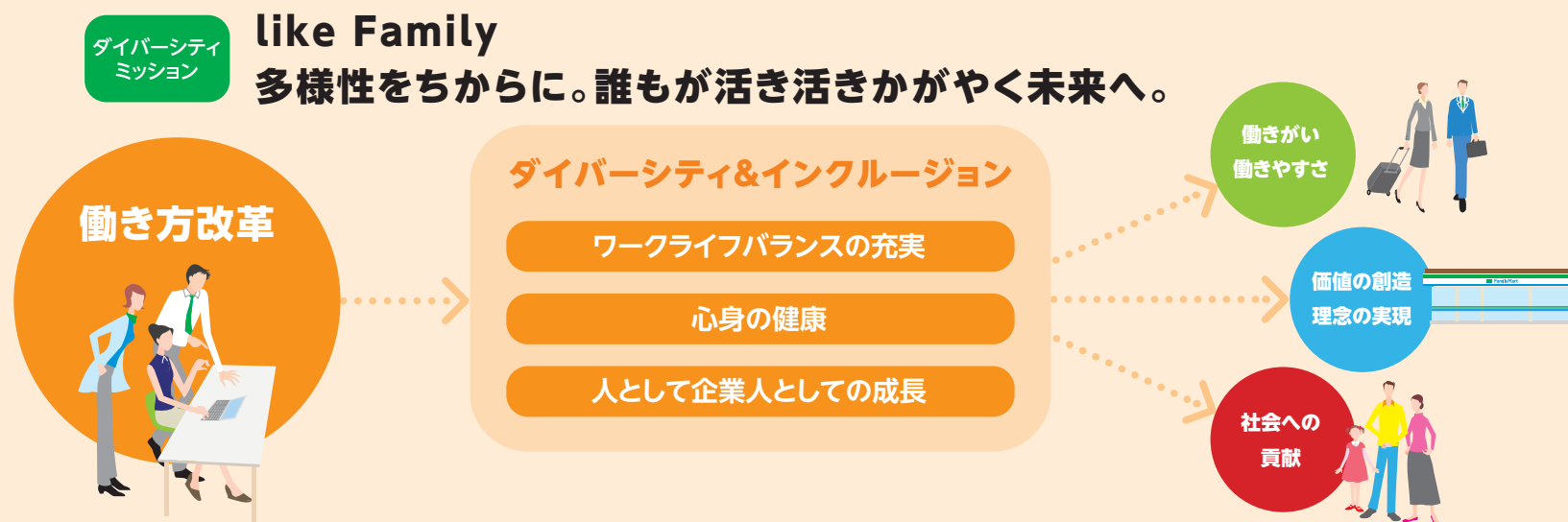
目指す姿 ～取り組みアプローチ～

当社が掲げるダイバーシティミッションの「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」という思いを込めています。

働く社員一人ひとりが、生き活きとかがやいて自分らしく働くことができること、そして、私たち一人ひとりの多様性が掛け合わさることで新しい価値を生み出しお客さま、社会、加盟店、私たちに活かされるすべての人々のかがやく未来をつくり出すことを目指しています。

取り組み項目

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ワークライフバランス&働き方改革の推進
- 人財開発・育成
- 健康、安全で働きやすい職場環境



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

課題認識

人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向などを問わず、多様な人材が互いの考え方や価値観を認め合い、平等に機会が与えられ、一人ひとりが活躍できる社会の形成が期待され、企業にもこうしたダイバーシティの考えを取り入れた経営を実践することが求められています。

また、労働人口の減少が危惧される日本では、ダイバーシティの推進による労働参加率や生産性の向上とともに、多様な人材が意見を交わり、刺激を与えあうことで生まれるイノベーションで社会課題を解決していくことも期待されています。

主な成果・実績

- 「えるぼし」2段階目認定
- 「第3回 女性活躍パワーアップ大賞」の「優秀賞」を受賞



マネジメントアプローチ

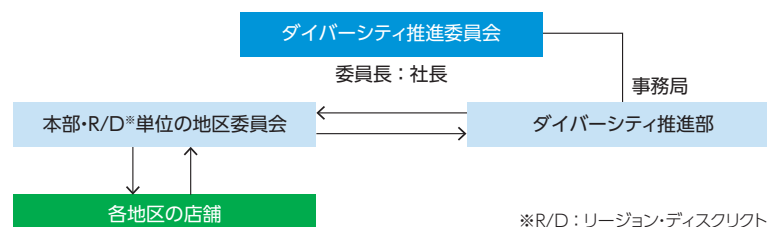
地域密着経営を標榜し、全国にコンビニエンスストアを展開する当社は、毎日多くのお客さまを店舗でお迎えしています。地域ごとに違う課題と向き合いお客さまの多様なニーズに応えていくためには、多様なストアスタッフと、その店舗を支える多様な社員一人ひとりが活躍すること、また、その多様性を活かすことで解決策を見つけていくことが不可欠であり、誰もが活躍できる土壌を培うダイバーシティの推進は、まさしく地域密着型経営の根幹です。当社は、ダイバーシティ推進を競争力強化に係る重要な戦略と位置付けて取り組んでいます。

ダイバーシティ推進体制

ダイバーシティを重要な経営戦略として確実に推進するために、経営陣で構成し、社長が委員長を務める「ダイバーシティ推進委員会」のもと、ダイバーシティ推進部が中心となって戦略的に取り組んでいます。四半期ごとに開催するダイバーシティ推進委員会では、計画・目標の審議・決定や、取り組み状況をレビューしています。

2018年度は、各地の営業を担うリージョン・ディストリクト・本社の各部門にディストリクト統括部長や本部長を委員長とする地区委員会を設置しました。地区委員会は、一人ひとりがダイバーシティについて考え、多様な意見を持ち寄って課題を解決していく自律運営型としており、これにより各現場で部門ごとに違う課題の解決をスピード感を持って活動できる体制としています。また、ディストリクトでは、それぞれが担当する地域の課題を整理し、各店舗でのダイバーシティ推進を舵取りしています。

ダイバーシティ推進体制



One FamilyMartでダイバーシティに取り組みます

当社は、これまでの合併や経営統合によって、出身や経験が異なる多様な人材で溢れています。そうした社員全員が「One FamilyMart」として、その能力を最大限に発揮して、誰もが活き活きと活躍できる職場づくりに取り組んでいます。そして、女性活躍からスタートした取り組みは、「ダイバーシティ推進地区委員会」の発足を契機に「全員活躍」へ歩みを進めています。

「受容・理解・尊重」のもと、多様な仲間とアイデアを出し合い、トライアル&エラーを繰り返すことで新しい価値を生み出し、「質の向上と競争優位」の実現を目指しています。これからも「多様性をちからに」、お客さまに新しい価値を提供するファミリーマートであり続けるため、ダイバーシティ推進に取り組んでまいります。



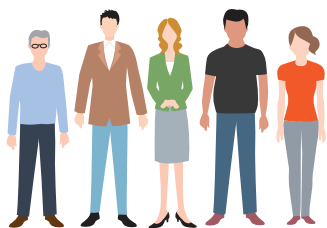
ダイバーシティ推進部長
中村 幸恵

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

推進方針と具体的な取り組み

人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向などを問わず、互いの個性や特性、価値観などの違いを認め合い、全社員が活き活きと活躍できる職場環境づくりを通じて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

推進する上で、特に重視していることは、全社員が多様性を認め合い、自ら率先して行動する「ダイバーシティカルチャー」を育むことです。そのために「トップコミットメント」「正しいリーダー」「ボトムアップ」の3点を軸とし、制度拡充・組織風土改革の両面で活動を展開しています。



正しい
リーダー

ボトム
アップ

トップ
コミット
メント

- **ダイバーシティ推進委員会：2017年9月～**
社長を委員長とするダイバーシティ推進委員会によるKPIマネジメント。
- **「私とダイバーシティ」配信による風土醸成：2017年11月～**
経営層一人ひとりのダイバーシティに対する考えや思いを、メッセージや動画で配信。経営層自身がコミットメントを表明し、社員と課題を共有することで風土改革を醸成。



私とダイバーシティ

- **ダイバーシティマネジメント研修(全課長層対象)：2018年4月～7月**
自身のマネジメントスタイルを振り返り、多様な部下を理解することやそのマネジメント方法をロールプレイング形式で学習。
- **無意識バイアス/ハラスメント防止研修(全管理職対象)：2018年11月～**
ダイバーシティ浸透度調査において「自部門でのダイバーシティ推進の障壁」として最も回答が多かった「無意識バイアス」を知り、コントロールする方法を学習。また、「ハラスメント、しない、許さない風土醸成」をテーマとした研修も実施。



ダイバーシティマネジメント研修

- **FMWP (FamilyMart Women Project)：2017年10月～**
「自分たち自身の成長と変革」「ネットワーキング」「会社の成長と変革」を目的とした女性たち自身による活動。2017年には「私たちが働き方を変える」をテーマに自部門の課題改善を目指した実証実験「FMWPカレッジ」を開催。
- **ダイバーシティ地区委員会：2018年3月～**
FMWPカレッジの経験から会社をより良くしていくことに性別は関係ないとして、翌年からは一人ひとり違う全社員の多様性を活かしチームで新たな価値創造に挑むダイバーシティ地区委員会を全部門で立ち上げ。ダイバーシティミッションの達成に向け、価値創造、課題解決にチャレンジしている。
- **ダイバーシティ・アワード：2018年～**
「多様性を活かし」「新たな価値を生み」「成果を残した」取り組みを公募し、優秀チームを聴講者の投票で決定するアワードを年に1回開催。地区委員会の取り組みを中心に自らの活動の成果を発表し称賛し合う場、ナレッジ共有の場となっている。
- **ダイバーシティ浸透度調査(社員意識調査)：2017年2月～**
全社員を対象とした意識調査を3ヶ月ごとに実施。結果はすべて公開し、自組織の課題やチームのマインドを知り、自部門の課題改善に役立てている。



FMWP



ダイバーシティ・アワード



2018年度のその他のダイバーシティの取り組み

https://www.family.co.jp/sustainability/material_issues/diversity/diversity/report_diversity.html

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

女性活躍の推進

お客さまの期待に応えるためには、その声を反映できる人が社内存在していることが不可欠です。女性比率がまだ低い当社では、女性活躍は重大な経営課題であるという認識のもと、積極的に推進しています。

女性活躍推進における当社の課題は、定時新卒の採用において女性を積極的に採用している一方で、全社では女性社員比率が微増の状況が続いている点が挙げられます。そこで、働きやすく働き続けることができる職場環境を目指し、育児や介護などの制度面の改善や、働き方改革の推進による労働時間の適正化に積極的に取り組んでいます。また、女性管理職のロールモデルの育成にも取り組む一方、現段階では社内のロールモデルは少ない状況であるため、外部で開催されている異業種参加の次世代女性リーダー養成研修への派遣により意識を醸成するなど、女性管理職登用にに向けた育成施策の充実にも取り組んでいます。社内においても若手社員を対象としたキャリアセミナーを開催したり、FMWFPや地区委員会の活動などを通じて、生き活きとかがやく女性社員の活躍の姿がより多くみられるようになってきました。

こうした女性の活躍推進に関する取り組み状況が評価され、2018年度に「えるぼし」の2段階認定を受けました。今後も、女性社員個々の適正・能力を正しく評価し、変化していくどのようなライフステージにおいてもキャリアビジョンを描いていけるよう、女性社員の自己実現と活躍を後押ししていきます。



主な女性社員向け研修など

女性SV育成 (ロールモデル)	女性スーパーバイザー (SV) の育成として、営業分野での女性活躍を目的とした異業種女性営業活躍プロジェクト「新世代エイジコレッジ」に2017年度より参加
プレキャリア デザインセミナー	入社3年目の女性社員が対象、キャリアデザインに対する知識を持ち、自分自身の中期的な成長をイメージする
女性育成研修プラン	管理職候補の女性社員が対象、外部開催の異業種合同研修への派遣を実施
ライフ&キャリア デザインカレッジ	育児休職から復職する男女が対象、パートナー（社外も可）と参加し、復職に際しての不安を払しょくするとともに、復職後に育児と仕事を両立する心構えを学ぶ

障がいをもった方の活躍推進

障がいをもった方が広く活躍できるよう、店舗や本社での職域の拡大や支援策の充実を進めています。2019年度からは障がい者活躍に専任で取り組む組織として「総務部 業務サポートグループ」を新設し、障がいをもった社員それぞれの特性に合わせ、細やかなサポートを受けながら、各部署から依頼された定型業務を担っています。

シニア層の活躍支援

2006年より65歳まで勤務可能な定年再雇用制度を導入し、シニア層の働き方ニーズや長い業務経験で培ったスキル・能力に応じた活躍を積極的にサポートしています。60歳定年を迎えても働き続けたいという方々が、貴重な戦力として活躍しています。

外国籍社員の活躍

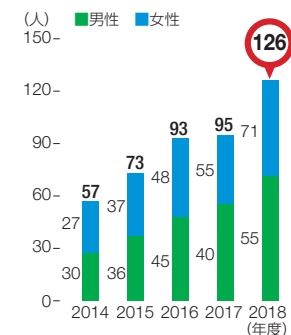
新卒・中途を問わず、国籍を問わないオープンな採用活動を行っています。入社後は個人のスキル・能力に適した配属を行うとともに、語学研修・ビジネススキル研修等を経験しながら、スーパーバイザーや本社スタッフなどさまざまな部署で活躍しています。

LGBTに関する取り組み

多様性をより理解・受容し深めていくために、2019年度よりLGBTに関する取り組みを開始しました。「正しい知識と理解醸成」のために、LGBTセミナーや社内イントラネットに掲載の動画やハンドブックで基礎知識を学び、「安心・安全な支援の場作り」として社員向けLGBT相談窓口の運用やLGBT ALLY[※]のロゴをあしらったステッカーの配布等、まずは目に見える形でALLYの表明を行うことから活動を推進しています。ALLYの輪を広げることで組織の心理的安全性を高めながら、理解や支援を促進する啓蒙活動を続け、誰もが活き活きとかがやく組織風土をつくっていきます。

※ALLY(アライ)=LGBTを理解し、積極的に支援・行動する人のこと

外国籍正社員数 ※各年度期末時点



LGBT支援ステッカー

ワークライフバランス&働き方改革の推進

課題認識

労働者の働き方や時間外労働の在り方が問題視される中、長時間労働に依存した企業風土や労働環境の改善など、働き方を改革することが迫られています。また、情報化社会の進展や人々の思考・ライフスタイルの変化等を背景に、働き方の多様化も進んでいます。

こうした状況を背景に、企業には、より柔軟な働き方が可能となる制度の整備や働き続けやすく、働きがいのある職場環境づくり、さらには多様な働き方を受け入れる風土改革等に取り組むことが求められています。また一方では、労働時間の削減だけでなく、労働生産性の向上に向けた取り組みも課題となっています。

主な成果・実績

- イクボス宣言による働き方改革の推進
- 総実労働時間とひと月当たりの残業時間



マネジメントアプローチ

ライフステージや勤務形態の変化にかかわらず、誰もが能力を発揮でき、働き続けることができる組織・風土づくりを進めることが、企業の成長につながるという考えに基づき、ワークライフバランスを推進します。

また、トップマネジメント主導の「働き方改革宣言」のもと、社員一人ひとりが「働き方改革」を意識し、労働環境の改善と生産性向上の同時実現を目指します。

育児支援の充実

1992年の「育児休職・育児時短制度」導入を皮切りに、ライフステージに即した育児支援制度を整備・拡充し、育児をしながら働く社員を支援してきました。さらに、育児休職から復職する前の復職時研修、復帰後の上長との面談サポートなど、出産から復職後まで切れ目のないケアにも取り組んでいます。

また、男性の育児参加は、男性自身のワークライフバランスの充実だけでなく、その家族の幸せや、会社全体の働き方改革の浸透・推進にもつながると考え、近年は男性の育児参加支援を強化しています。

さまざまな取り組みを進めてきた結果、時短勤務を行う管理職やスーパーバイザー、育児休業を取得する男性社員が増加するなど、男女問わず育児をしながらキャリアを構築する風土が醸成されています。今後も社員の声を取り入れながら、育児と仕事の両立支援を通じて、ワークライフバランスが実現できる企業を目指します。



主な育児支援制度

https://www.family.co.jp/sustainability/material_issues/diversity/diversity.html#tab2

働き方の多様化や社員の声を制度の充実に反映

時短勤務制度は、職位や職務内容を問わず子どもが中学校3年生まで利用可能で、管理職やスーパーバイザー、男性社員からも利用されています。なお、本制度は多様化する社会環境や働き方に対応するため2017年3月に対象を変更しました。(変更前「小学校3年生まで」→変更後「中学校3年生まで」)

また、営業職を中心に社有車通勤をしている社員は、就学前の子どもを社有車で保育所等へ送迎することができます。この制度は、社長と社員による「働き方改革に関する意見交換会」の中で、子どもがいる社員からの提案がきっかけで実現したものです。

介護支援

少子高齢化が進む中、介護に直面しても仕事と両立していけるように、制度の充実を図っています。時短勤務は介護期間中ずっと、介護休職は365日を3回に分けて取得することができます。また、実際の介護者の声や制度を分かりやすくまとめたハンドブックの配布や、社内サイトでの紹介などを行い、いざ介護に直面しても困らないように、前もって意識を持てるようにしています。

ワークライフバランス&働き方改革の推進

働き方改革の推進

制度拡充も必要ですが、変えていくためには社員一人ひとりが当事者意識を持って働き方改革に取り組むことが不可欠だと考えています。周りの環境や状況を言い訳にせず、改善策を見出し、自分を変えて、周りを変えられる人・組織へ「変わろう」という思いを込めたキーワードを掲げ、それぞれの役割を定めることで環境・風土改革に取り組んでいます。

特に長時間労働の削減については「2020年度総労働時間2,000時間達成」をKPIとし、社長をはじめとする経営層が年度ごとに具体的な数値目標を定めた「働き方改革宣言」のもと、労働環境の改善に一丸となって取り組んでいます。

具体的な取り組み

勤務時間の制限	働き方を工夫するきっかけづくりのために、全社で「ノー残業デー（毎週水曜日）」、「20時終業ルール（毎日）」を設定
時間単位有給休暇制度	「1時間単位」での年次有給休暇の取得が可能（2019年2月新設）
祝日の全社固定休暇化	祝日の約90%を全社の固定休日とし、休みと仕事をメリハリ化
勤務時間の可視化	事務所入退データや社有車運行データを勤怠管理システムに表示することで、働き方を可視化して、セルフマネジメント化

TOPICS

男性の育児参加支援

子どもの誕生とその後の育児にかかわることは仕事以外の時間を見つめ、自分自身の引き出しを増やすチャンスであり、男性の働き方が変われば全社の風土が変わり、女性や介護のある人の働きやすさにもつながると考え、男性の育児参加を支援しています。男性も対象の「すくすく休暇[※]」は、長時間の育児休職と違い、短期の休暇のため男性の利用者も多く、利用した男性社員のご家族からも喜びの声が寄せられています。

※すくすく休暇：子どもが小学校1年生まで毎年取得できる、5日間の有給育児休暇

「変わろう」会社も変わる、自分も変わる、自分が変える 「ワーク」を変えて「ライフ」を変える、多様性を強みに変える、そして仕事にイノベーションを

制度の見直し・充実等により取り組み

1時間単位で年次有給休暇が取得できる時間単位有給休暇制度や、小売業では珍しい祝日の全社固定休暇化、入退勤データを可視化するシステム導入のほか、ノー残業デーや20時終業ルールの積極的な実践を呼びかけています。また、スーパーバイザー職については、移動時間を短縮するために職任近接を推奨するなど、職種の特性に合った取り組みも進めています。

各部門による取り組み

部門ごとに、部門長が自部門に最も必要だと考える改革方法と数値目標を「働き方改革宣言」として策定し、進捗状況を半期ごとにレビューしています。

労使共催による取り組み

長時間労働から脱却し、生産性を向上するために、労使共催でワークライフバランスセミナーを開催し、意識改革に取り組んでいます。

風土改革に向けた取り組み

会社の風土を変える一番の原動力はリーダーの意識であることから、リーダー自らが自身と仲間のワークライフバランスを重視し、率先してメリハリのある働き方を実践するためにイクボス企業同盟に加盟し、イクボス宣言を行いました。

また「よりよく働くこと」を体感し考えることを目的に国民運動プロジェクトの「テレワーク・デイズ」（2018年7～8月）へ参加し、本社勤務の全管理職が在宅勤務を体験しました。

※イクボス：部下のワークライフバランスを考え、そのキャリアと人生を応援しながら組織の業績・結果も出しつつ自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職のこと。

※イクボス企業同盟：「イクボス」の必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行って新しい時代の理想の上司を育てていこうとする企業のネットワーク。



代表取締役社長
澤田 貴司

人財開発・育成

課題認識

企業が競争力を維持・強化し、持続的な成長を実現するためには、社員の能力を高め、最大限に引き出すための計画的な育成プログラムの構築や、社員のキャリア開発支援に戦略的に取り組むことがこれまで以上に重要となっています。

また、社会や消費者ニーズの多様化をはじめ、業態の垣根を超えた競争環境の激化が進むコンビニエンスストア業界では、店舗や物流における人手不足は深刻化しており、優秀な人材の確保や離職予防の取り組みも企業の競争力を左右する重要な課題となっています。

主な成果・実績

- 人財開発部を新設(2019年)し、社員教育体系を見直し中

マネジメント アプローチ

当社は、「人財の育成」「適正配置・定期的なローテーション」「人財の採用」等の3つを当社の持続的な成長を支える人財戦略と位置付け、多様な能力・専門性をもった人材が活躍し成長し続けることのできる制度や仕組みづくりを進めています。なかでも「人財の育成」については、自発的に学べる教育プログラムの充実を図り、意欲ある人材を伸ばす人づくりに取り組むことで、イノベーションや新たな価値創造を牽引することのできる人材の育成に取り組めます。

人財の育成

当社では、教育専門部署主導のもと、独自の社員教育体系を構築し、社員の自発的なキャリア形成を支援しています。具体的には、ビジネススキル研修や階層・年代別の教育プログラムなどの全社研修に加え、部門ごとに必要なスキル・専門性を身につけるためのライン研修にOJTとOFF-JTを効果的に組み合わせることで、計画的な人材の育成を進めています。

なお、近年の小売業界の競争激化や社会・消費者のニーズの多様化を踏まえ、スーパーバイザーや新入社員の育成を強化するために、2019年に人財開発部を新設し、教育研修機能体系の見直しを図っています。

社員教育体系

	ランクアップ領域	キャリアアップ領域	キャリアデザイン領域	ダイバーシティ領域	業務知識
管理職層	昇格時研修	管理職研修 選抜研修	キャリアアップセミナー	ダイバーシティ マネジメント研修	
担当者層			年齢別研修	女性リーダー 育成セミナー 女性向けキャリア デザインセミナー	FC契約書研修等
		入社2年目 研修 新入社員研修		外国人向け 語学・ビジネス スキル研修	

適正配置・定期的なローテーション

当社では、スーパーバイザーとして経験を積み重ねて管理職へと進むケースや、それぞれの部門においてスペシャリスト・管理職へ進むケースなど、定期的なローテーション複線型のキャリアコース選択による多様なキャリアパス・職務経験の付与が可能です。なお、異動に関しては、本人の希望や適性、会社の状況などを総合的に判断し、会社の決定による適正配置を実施しています。

また、通常の社内公募制度に加え、優績な社員の異動希望を優先的に叶えていく当社独自のキャリアポイント制度や自己申告を導入するなど、社員の自発的なキャリア形成を積極的に支援しています。

TOPICS

自己申告制度

本制度は、自分自身の中長期的なキャリアビジョンを上司との面談の中で、自発的に意思表示する制度です。キャリアビジョン実現に向けて必要な現状課題や必要な知識・行動を把握し自己成長につなげるだけでなく、現状の悩みや家族状況などについて上司との共通認識を持つ大切な機会にもつながっています。

人財開発・育成

TOPICS

FM未来リーダー研修

2019年7月～12月に、ファミリーマート (FM) の将来を担う次世代経営人財の育成を目的として、「FM未来リーダー研修」を実施しました。

外部講師や経営者からの直接指導や経営課題について検討するグループワークなどを通じ、より広い視野を持つ人財の育成をめざすとともに、リーダーとして活躍するために、自己の在り方を発見し、揺るがない自らの軸を見出すため、屋外でのワークショップ等での内省、自己探求等を行っています。研修の最後には、経営層に対して、ファミリーマートの経営課題、自部門の変革プラン、リーダーシップ宣言を発表し、経営層とのダイアログを行っています。



フィールドワークの様子



研修成果発表の様子

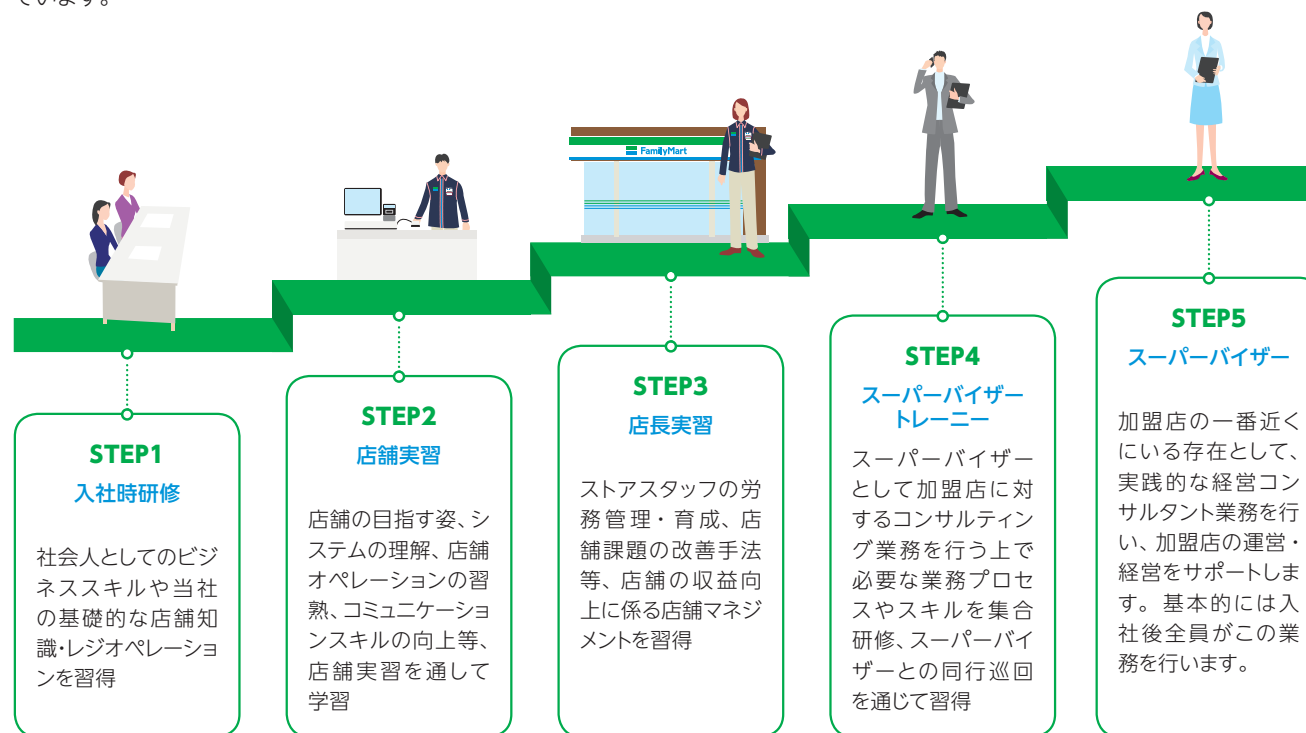
研修内容

- 社長対話、外部環境変化への対応策検討
- 変革リーダーからの学び
- 自己を探求する・フィールドワーク
- プレゼンテーションを磨く
- 個人発表

人財の採用

当社は、大学生および大学院生を対象とした新卒採用活動を毎年実施しています。なお、新卒学生のキャリア教育を目的に、スーパーバイザーをはじめとするさまざまな職場体験や、社員との座談会などのワークショップを実施しています。ワークショップでは、各職種の業務に即して、課題解決や提案などグループワークの機会を提供しており、参加した学生からは、コンビニエンスストア業界の事情や業務に関する理解が深まったなど、好意的な意見や評価を数多く頂戴しています。

なお入社後は、業務スキルやノウハウを段階的に習得できる当社独自の教育プログラムにより、早期に活躍できる仕組みを構築しています。



※キャリアステップの一例

健康、安全で働きやすい職場環境

課題認識

社員の安全や健康を確保することは、企業が果たすべき最優先事項の一つです。企業には経営トップ率先垂範のもと、労働安全衛生対策を計画的に推進することで、労働災害の防止や健康の維持・増進を図り、安全で健康、快適な職場環境づくりを実現することが期待されています。なかでも近年、生活習慣病や精神疾患を有する患者数が増加傾向にあり、こうした新たな健康課題の解決に積極的に取り組むことが企業には求められています。

また、少子高齢化が進む我が国では、国民の社会保障負担の増大も課題となっており、疾病予防や介護予防を含む健康増進の取り組み強化により、国民の健康寿命を増進することが期待されています。

主な成果・実績

- 健康管理室を新設(2019年3月)
- 「ファミリーマート健康憲章」を制定(2019年10月)

マネジメントアプローチ

当社では、社員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つであり、且つ社員の能力を最大限に発揮するための基盤であると考え、「ファミリーマート健康憲章」に基づき、経営トップ主導による健康経営を推進します。また、健康憲章に掲げる通り、当社社員の健康増進に向けた取り組みだけでなく、お客さまや加盟店、お取引先をはじめとしたすべてのステークホルダーの健康と幸せな未来に貢献するためにも取り組みます。

ファミリーマート健康憲章の制定

当社は社員の安全と健康に関する取り組みを一層強化し、その姿勢をあらためて社内外に明確に示すために2019年10月に「ファミリーマート健康憲章」を制定しました。当社にかかわるステークホルダーの健康が、当社が目指す未来の実現の礎であるとの考えのもと、本件憲章に基づいた健康経営を推進していきます。

ファミリーマート健康憲章

社員とファミリーマートに関わるみんなの健康は、私たちが目指す未来の実現の礎であると考え、以下の通り「健康憲章」を制定します。

1. 社員が健康に働ける職場環境づくり

社員がこころとからだの健康を満ち、楽しく元気に仕事にチャレンジできる環境を整えます。

2. 社員の自発的な健康行動

社員一人ひとりは、自身の健康に向き合い、長く豊かな人生を送るため、自発的な健康行動を取ります。

3. ファミリーマートに関わるみんなの健康への貢献

ファミリーマートは、自らの健康増進に取り組むとともに、こころやからだの健康に資する商品やサービスを提供することで、加盟店、お客さま、ファミリーマートに関わるみんなの健康と幸せな未来に貢献します。

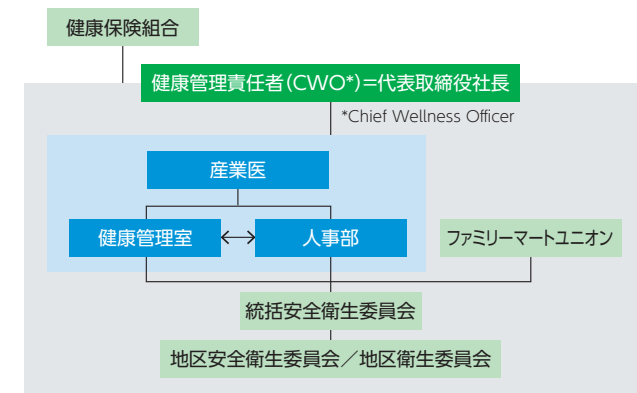
代表取締役社長 澤口 直司

健康経営推進体制

当社は、社員の安全と健康確保を重要な経営戦略の一つとして確実に推進するために、社長を健康管理責任者とする健康管理体制を構築し、人事部と健康管理室(2019年3月新設)を中心に、産業医や保健師、健康保険組合、労働組合と連携しながら、戦略的に取り組んでいます。

健康管理室には、産業医1名・保健師3名が常勤し、社員の個別フォロー体制を整えています。また、健康管理システムを導入し社員の健康状態等を一元管理することで、健康施策の立案や改善につなげています。

健康管理体制



※全国25ヶ所での地区委員会を開催

健康、安全で働きやすい職場環境

健康管理・増進に向けた取り組み

当社では、生活習慣病、がん、認知症、メンタルの4つを健康における重点テーマとして、健康リスクの階層に応じたさまざまな施策を展開しています。特に社員のヘルスリテラシー向上に向けて、「社員自らが健康行動をとり、健康でいきいきと働く」を目標に、健康ポータルサイトの開設や健康セミナー、各地区の衛生委員会とユニオンが主体となつてすすめる健康増進イベントの開催など、社員の意識・行動改革につながる施策の充実に取り組んでいます。なお、実施した施策に対して、健康診断や健康意識調査、ストレスチェックの結果から効果を検証し、制度の見直しや新たな施策立案に活かしています。

また、2019年度からは健康数値目標を策定し、目標達成に向けて取り組みを強化していきます。

2020年度末 健康数値目標 ●全国平均との比較から高リスク項目を抽出し目標に設定

項目	現状	削減目標
BMI値25以上率 (肥満率)	35% 男性38% 女性17%	▲5%
喫煙率	35% 男性40% 女性10%	▲5%
朝食欠食率	21% 男性22% 女性13%	▲5%



ファミリーマートユニオンでの取り組み

当社は、従業員に対し、結社の自由と団体交渉権を尊重し、ファミリーマートユニオンを組成しています。ユニオンでは、毎年、組合員の満足度調査として「ユニオンサーベイ」を実施しています。労働時間や職場環境・働きがい等に関する組合員の意識の変化を定量的に確認し、その結果を労使協議の場を通じて経営陣や部門長にフィードバックすることで労働実態の改善につなげています。また、春季労使協議会においては、賃金をはじめ人事諸制度等の課題について「労使協調」「労使共創」のスタンスのもと未来志向で協議を行い、「ファミリーマートの持続的な発展と組合員の幸せの実現」を目指しています。

メンタルヘルスへの取り組み

ストレスチェック

心の健康問題の予防と早期発見を目的に、ストレスチェックを実施しています。

ストレスチェックは本人が気になった時に「いつでも何回でも」利用でき、過去との比較も容易なシステムとなっています。一人ひとりが自身のストレス状態を客観的に把握するストレスマネジメントの重要なツールとして、社員に定期的な実施を呼びかけています。

相談体制

社内ポータルサイトではセルフケア・ラインケアをはじめとした心の健康のためのさまざまなアプローチ方法について情報提供を行っています。

また、社員がいつでも安心して相談をできるよう、産業医・保健師への電話・メール相談窓口はもとより、会社を通さず個人的に利用できる外部の専門カウンセラーによる電話相談等、複数の相談体制を開示しています。

TOPICS

保健師による「健康セミナー」を各地で開催

ファミリーマートでは各地区の事業所や本社の部門ごとにそれぞれの健康課題に応じた健康増進施策に取り組んでいます。内容はラジオ体操の実施やリフレッシュスペースの設置等、地区によりさまざまですが、中でも社員に好評を得ているのが保健師による健康セミナーです。

“今日からすぐできる健康行動の第1歩”をテーマに「食事」「睡眠」「セルフコンディショニング」「お酒とおやつの楽しみ方」等、部門のオーダーに基づきさまざまなプログラムで開催しています。



健康セミナーの様子