

重要課題 5

ダイバーシティの推進

一人ひとりの人格・人権・多様性を尊重し、個性や能力を活かしながら誰もが活躍できる企業グループを目指して、ダイバーシティを推進し働きがいのある職場環境を実現します。



ファミリーマート
Women Project 参加率

92.6%

(2017年11月開催)



ユニー
店舗で働く女性比率

78.4%

(2017年6月時点)

多様な人財の受容と活躍の推進

FMWP（FamilyMart Women Project）の始動 ～まずは女性活躍から～

ファミリーマート

2017年度に新設されたダイバーシティ推進室では、「like Family ～多様性をちからに。誰もが生き生きかがやく未来へ～」をミッションとして、「トップコミット」「リーダー育成」「ボトムアップ」の3つの動きを作り出す取り組みを行っています。まず、「トップコミット」として、社長を委員長とし、経営陣で構成する「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました。ダイバーシティ推進を経営戦略の一つとして位置づけ、企業価値向上のために実施すべき具体策について検討しています。また、「リーダー育成」では正しい理解のもとでダイバーシティを推進するため、2017年10月に部長職以上を対象にダイバーシティ研修を実施し、2018年度はマネジャー・課長職への研修を実施していきます。さらに、「ボトムアップ」活動の一つとして、ファミリーマートで働く女性社員の活躍推進のための女性社員による活動FMWP（FamilyMart Women Project）を立ち上げました。2017年度は「私たちが働き方を変える」をテーマとしたFMWP カレッジとして、生産性を向上させ、顧客へ新たな価値を提供する新しい働き方を、女性社員が自らアイデアを出し、各自の職場で実証実験を行いました。実証実験は、役員との意見交換や部長がメンターとなって伴走するなど、全社活動として取り組み、その集大成として

2018年1月にグッドプラクティスを共有することを目的に「アワード」を開催。高い効果が実証されたチームには最優秀賞が与えられました。さらに今後は各部門長を責任者とする「ダイバーシティ推進地区委員会」を組織し、全社員参加型のダイバーシティ推進に向けて実行度を高めていきます。

like Family

多様性をちからに。誰もが生き生きかがやく未来へ。



ワークショップの様子



FMWP カレッジ参加者

イクボス企業同盟への加盟で働き方改革を促進

ファミリーマートは、2016年11月にNPO法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加盟しました。女性活躍推進やイクメンなど社員の多様化に対応するた

め、積極的に管理職から意識改革を行い、新しい時代の理想の上司（イクボス）を育てることで、社員の能力を最大限に発揮できる職場環境を目指し、働き方改革を推進しています。

男性社員の声（ファミリーマート）

イクボス宣言

「仕事と家庭を両立させる、ワーク・ライフ・バランスなんて夢」と思われがちですが、実はこれらは同一線上にあると思います。私の部下にもイクメンがおりますが、「ノー残業デーにたまたま保育園にお迎えに行き、子どもが『パパがきたー！』って喜ぶ顔を見ると疲れも飛び、自転車で子どもを乗せて帰ると通園の大変さが理解できたり、銭湯の一番風呂に行くと高齢者が多かったりと、色んな人の生活を知ることができる」と言っていました。現在単身赴任中ですが、休日はなるべく自宅に帰り私が料理をするなど家庭サービスにも積極的になりました。今では帰ると子どもがハグをしてくれるのが楽しみです。仕事柄生活者の視点が必要なので、家族と普通の生活を過ごすためにワーク・ライフ・バランスを整えることが大切と考えています。管理職にとって、部下育成は最優先業務です。業務効率を上げるために、私も率先垂範しながら働く環境づくりを進めています。



ファミリーマート
海外事業本部付部長

浅川 龍彦

人財開発の取り組み

ファミリーマート

2017年度に、社長直轄の組織として「人財開発室」を開設しました。「人財開発室」のミッションは、ファミリーマート全社の人財育成体系を一元化し、社員が、より良い形でスキルアップやキャリアアップし、「人で勝つ」企業にすることです。中でも、加盟店と本部をつなぐスーパーバイザー（以下、SV）の存在こそが、事業の発展を支える根幹であると考え、

「成果を出すSVの育成」を人財開発における主要な課題として集中的に取り組んでいます。SVが業務に必要なスキルを、体系的かつ効率的に学ぶことができるよう業務プロセスを整理し、育成プランを具体化しています。また、あわせて新入社員育成体系の再構築も行っています。

ダイバーシティへの取り組み

ユニー

すべての社員が個性を活かし、最大限の能力を発揮できる職場環境づくりを目指しています。ユニーの店舗で働く女性比率は78.4%ですが、その女性の管理職の割合は6%にとどまります。2014年には、初の女性執行役員が誕生し、今後、2019年までには、女性管理職比率の10%以上を達成する目標を立て、行動計画を推進しています。

また、「育児休業・育児短時間勤務制度」の取得期間延長など、子育て世代に向けた制度の拡充を図っています。2016年度は、正社員39名、非正規社員47名が育児休業を取得後に復職しています。子育て世代のみならず、介護が必要な従業員に向けた制度の充実も進めています。要介護状態の家

族を持つ社員・パート社員には1人につき通算365日まで介護休業の取得と、1年間に5日（対象家族2人以上は10日）の介護休暇の付与が行われています。2016年度には、27人の社員・非正規社員がこの制度を利用しました。

この他、ユニーではノーマライゼーションの理念に基づき、特別支援学校や施設からの職場体験の受け入れなどの、障がい者雇用に取り組んでおり、直近の障がい者雇用率は2.52%となっています。2016年に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の施行を受け、今後も障がい者雇用率の向上に向け、対応を進めています。

女性社員の声（ユニー）

介護と仕事の両立に向けて

従業員の平均年齢が上昇してきており、介護と仕事との両立も大きな課題です。いつまで続くかわからず、またいつどのような変化があるかわからない中、定型どおりの働き方が困難になる方もいます。介護をしながらでも、仕事をしっかりと続けるためには、柔軟性のある制度が必要になると思います。昨年度改正した介護休業等の制度の周知を進め、それが使いやすい風土となるように努めています。



ユニー
業務本部 総務人事部 マネジャー
近藤 真由美

ユニー・ファミリーマートグループ 最新のCSR情報について

ユニー・ファミリーマートグループのCSRに関する最新情報は、ユニー・ファミリーマートホールディングスおよびファミリーマートとユニーそれぞれのWEBサイトに随時発信しています。

- ユニー・ファミリーマートホールディングス
CSR情報
<http://www.fu-hd.com/csr/>



- ファミリーマート
CSR・社会・環境
<http://www.family.co.jp/company/csr.html>
- ユニー
CSR情報
<http://www.uny.co.jp/csr/index.html>