

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進に全社レベルで取り組み、働きがいのある職場環境づくりを進めています。

主な課題

国際社会全体で女性の社会参画やLGBTへの理解が深まっており、多様な人材が活躍できる社会の形成が期待されています。日本では少子高齢化により労働人口が減少する中、女性をはじめ高齢者や障がい者、また国籍を問わず多様な働き手が参画でき、一人ひとりがやりがいを感しながら活躍できる社会にしていくことが急務です。そのためには、お互いのライフスタイルや働き方などを尊重し合える職場環境づくりが不可欠となっています。

当社グループは地域密着経営を実践し、全国にリアル店舗を展開しており、地域ごとの雇用環境や人口構成、ライフスタイルの変化に関する課題への対応が求められています。

機会・リスク

リアル店舗の運営にあたり、特に女性の活躍推進は、より消費者ニーズに近い生活目線の取り込みにつながり、商品やサービスの「質」の改善や競争力を高める契機にもなります。

また、ライフイベントの事情などで離職した職場経験者や、定年年齢を超えた従業員の再雇用促進も必要です。業務を円滑に継続できるとともに、働き手の就労意欲に応えながら、地域の雇用促進と経済活性化に貢献する企業としてのイメージ醸成も期待できます。

さらに、地域の状況に応じた外国籍従業員の積極採用は、店舗運営の安定化のみならず訪日外国人客への接客力を高めることも可能となります。

ダイバーシティ推進のための戦略

ファミリーマートの女性正社員の割合は約12%です。新規採用時点で女性は全体の3割ですが、長く勤続できるように、コンビニエンスストア業界の長時間労働や男性社会といった負のイメージの早期払拭と、女性のキャリア支援を推進しています。

ユニーは全従業員の85%はパートタイマーで、正社員を含め女性が多い職場ですが、女性管理職比率は目標10%に対して7%程度です。正社員の新規採用では、女性は半数程度ですが、引き続き仕事と家庭を両立するための諸制度の整備や職場環境の改善が必要です。

創出する価値

リアル店舗を中心とした地域密着経営の実践を通し、ご来店いただくお客様、店舗運営に携わるスタッフやお取引先との関係性や運営ノウハウなど、かけがえのない財産を築き上げています。この財産が礎となり、事業活動で地域ごとの多様性を理解し、地域コミュニティや消費者のニーズに丁寧にお応えすることができます。

また人事制度を充実させ人財の多様性を高めながら、ダイバーシティや人権尊重の取り組みを推進しています。そして多様な人々が自分らしく力を発揮できる機会を広げています。

主な実績



ファミリーマート

●女性活躍に関する組織の認定表彰

2 件

2018/4 第3回女性活躍パワーアップ大賞「優秀賞」受賞
2017/3 「えるぼし」認定



ユニー

●店舗で働く女性比率

約 77.6 % (2018年6月時点)

基本的な考え方

当社グループは2016年の経営統合後、これまで以上に働きがいのある職場環境を実現させるため、社内制度などの革新を効果的に進めています。

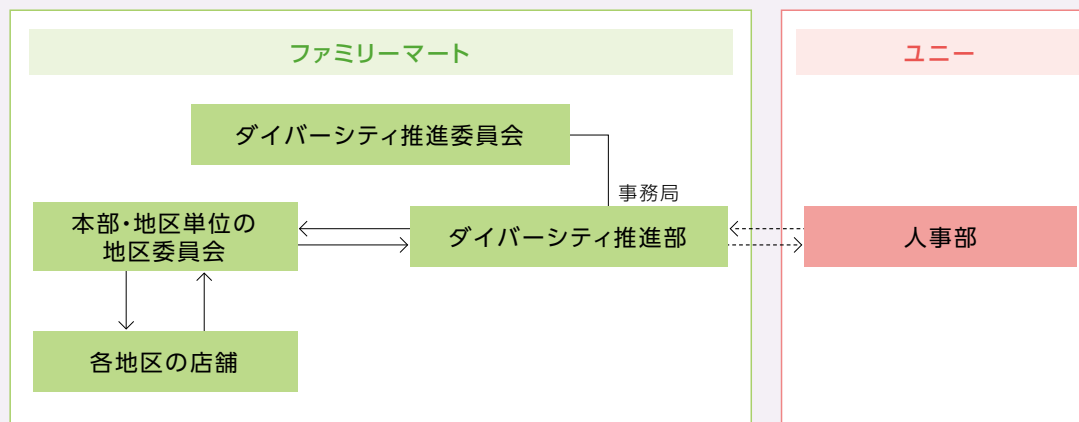
ダイバーシティ推進は、経営統合以前から各事業会社が課題として捉え、取り組みを進めてきたテーマです。働き方改革関連法などの政策や労働市場の変化などを背景として、多様性のある人財の確保・育成を重要な要素として位置付けています。2016年には、ファミリーマートとユニーでそれぞれ女性活躍推進に向けた行動計画を策定し、目標達成に向けて取り組んでいます。

今後は女性の活躍推進からさらに範囲を広げ、社員一人ひとりが性別・年齢・出身国などに関わらず多様な価値観を認め合い、すべてのステークホルダーが「くらし、たのしく、あたらしく」を実感できる風土を醸成していきます。事業会社ごとに現状を正確に捉えながら、迅速に適切な取り組みを推進していきます。

サステナビリティマネジメント 国際社会との連携

http://www.fu-hd.com/sustainability/management/international_society.html

■ ダイバーシティ推進体制図



推進体制

ダイバーシティを確実に実践する体制として、ファミリーマートではダイバーシティ推進部、ユニーでは人事部が中心となって取り組んでいます。両社の間で課題や今後の方向性について共有しながら、グループ全体として一体感を持った活動を行っています。各主管部門は本社の各部門や営業現場と緊密に連携し、本社レベルから部門単位でのダイバーシティ推進における課題解決に取り組んでいます。

ファミリーマートでは、社長を委員長として経営層で構成するダイバーシティ推進委員会を設置し、四半期ごとに課題認識や全体の方向性の決定、進捗の確認を行っています。

2018年度からは女性の活躍推進をベースとしながらも、各地の営業を担うディストリクト・本社の各部門ごとにダイバーシティ推進の裾野を広げるために、ディストリクト統括部長や各部門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解決する場と位置付けられており、各委員会は自立して運営されています。これにより現場でスピード感を持って課題解決にあたるとともに、本社への一層のダイバーシティの浸透を図っています。

また各ディストリクトのスーパーバイザーは、それぞれが担当する地域ごとの課題を整理し、各店舗でのダイバーシティ推進を舵取りしています。

推進のためのプログラム

ファミリーマートでは、経営層一人ひとりが「働き方改革宣言」を表明し、自らのダイバーシティ推進と働き方改革に対するコミットメントを全社に周知しています。また全社員を対象とするダイバーシティ浸透度調査を3ヶ月ごとに実施し、推進状況や課題を可視化しています。

2017年度は推進の胎動期と位置付け、女性の活躍推進を取り組みの中心に据えました。女性社員自らが意識を変えていく場として、女性活躍のためのボトムアップ活動FMWP (FamilyMart Women Project) をスタートさせました。また営業職女性のさらなる活躍を目指す異業種合同プラットフォーム「新世代エイジョ(営業女性)カレッジ」にも参加し、スーパーバイザー職における活躍に取り組んでいます。

2018年度上期は女性のみならず全社員が主体的に取り組む「全員自分事化」を掲げ、地区委員会の設置や全課長職を対象としたダイバーシティ研修などを行いました。

2018年下期以降は、「実践から成果へ」をテーマに、事業経営におけるダイバーシティ推進の目的を明確化するとともに、具体的な実践から成果を生み出すことに焦点を当てていきます。上期の活動に加え、有識者の講演や、管理職のダイバーシティ勉強会なども行っていく予定です。

ユニー従業員の女性比率はすでに8割近い状態ですが、より女性が働きやすい環境をつくりながら、全社員が互いに認め合い、ワークライフバランスに配慮していけるよう、制度面もさらに充実させていく方針です。例えば店舗従業員は、地元に住居し地域と深いつながりもあるため、職住近接の働き方として勤務地限定社員制度を導入しています。

また、従来から現場視点で日々のオペレーションの改善に取り組んできた、約200チームの現場QC活動は、多様な従業員の結束を強めることにも役立っているため、今後も継続していきます。

従業員の声

育児短時間勤務で働く女性スーパーバイザー

私は、店舗指導という重責を担うスーパーバイザーの職種を、もともと希望していませんでした。しかし、将来の自分を考えた時期に同僚の勧めや家族からの応援もあり、店舗の店長からスーパーバイザーへのステップアップに挑戦してみることにしました。9時～16時と勤務時間が短いため、優先順位をつけたスケジュールを組みながら業務効率を高める工夫をしています。帰宅後は、子どもにご飯を食べさせ、翌日の晩御飯のごしらえをし、お風呂、寝かしつけをしていると一日があっという間です。私の職場では、とても雰囲気良く、周囲の理解もあるので、短時勤務に負い目を感じることはありませんし、移動距離が少ない店舗を担当しているのでとても助かっています。

以前、女性客が6割以上の店舗に勤務した際、女性視点を取り入れた売場づくりを心がけ、売上を伸ばすことができました。こうした経験からも、女性がスーパーバイザーとして活躍することは店舗にもお客様にとっても重要なことだと思っています。

もし、スーパーバイザーを続けながら子育てをすることに不安を感じている女性社員がいたら、「心配することはないよ」と伝えたいです。ダイバーシティも働き方改革も、会社が積極的に推進しているので、初めから「短時勤務者だからスーパーバイザーができない」とあきらめたり、無理と決めつけてしまうのはもったいないです。

私もスーパーバイザーの内示を受けたときは不安だらけでしたが、それでも「とりあえずやるぞ!」とやってみて良かったなと思っています。私の場合は、家族のサポートが十分にあるので、今の働き方ができますが、人それぞれいろんな状況があると思います。これからも、何事も前向きに考えて実践することで、新しい前例をたくさんつくり、後に続く仲間を増やしながらか、みんながもっと働きやすい職場になれば良いなと思います。



ファミリーマート
営業本部 ライン運営事
業部 広域新業態グルー
プ (中日本)
鳥居 一恵

ダイバーシティの推進に向けて

生産人口が減少する中、ダイバーシティを推進するということは、企業にとっても働く従業員にとっても重要なことであると考えています。従業員一人ひとりの事情が異なる中、仕事と生活の両方を充実したものにするため、そして働きたい人が働ける職場にするために、制度の整備、職場環境の改善に努めていきたいと考えています。



ユニー
業務本部 総務人事部長
松下 絵美

● 推進のためのプログラム

働きやすい職場づくり

カネ美食品では生産性向上の一環として、女性比率の向上を目指した積極的な採用活動に努めています。近年では、新入社員の約半分は女性となり、育児・産休取得後に継続して勤務していただける女性社員も増加傾向にあります。また、再雇用の促進に向け、本人の希望により62歳の定年退職後も75歳まで活躍いただける制度も設けています。

そのほか、従業員にはカタログギフトの配布などの福利厚生を充実させ、パートタイマーにも誕生日にアイスクリーム券の提供や年2回の賞与制度を設けるなど、会社全体で働きやすい職場づくりへの取り組みを行っています。

外国人労働者の受け入れ

カネ美食品の工場全体の外国人比率は約3割程度で、約1,500人を雇用しています。

愛知県東海市の東海工場では地元の星城大学と連携し、就労支援を兼ねた留学生アルバイトの受け入れを実施しています。また、タイからは技能実習生の受け入れを10年ほど継続しており、実習を終えて帰国したOB・OG本人の希望に応じ、条件が合えば直接雇用も行っていきたいと考えています。技能実習生の面接は人事部長が直接行い、採用を判断しています。採用者にはタイ語のマニュアルも準備していますが、先輩従業員から母国語で仕事を教えてもらえるよう、先輩従業員と新入社員の就労時期が重なるように雇用期間を調整しています。

これまでに延べ1,460人が就労されていますが、退職後に帰国された元従業員が集まる同窓会もあり、人事部長が面接等でタイに渡航する際には、OB・OG会も開催されています。

またタイ王国大使が松戸工場を見学されるなど、在日タイ王国大使館とも良好な関係を保っています。

今後は、こうした外国人就労者を直接社員として採用していくことも検討していきたいと考えています。



行楽時の実習生

従業員の声

スペイン産ベジヨータイベリコ豚重開発について

スペイン産ベジヨータイベリコ豚重は、「eashionでしか買えない名物商品を提供し、お客様に喜んでいただきたい」という思いから開発されました。

当時まだ認知度が低く貴重であった「イベリコ豚」を他社に先駆けて取り入れ、おいしくて健康的なお弁当をお客様に提供することを目指しました。

イベリコ豚の素材を味わっていただくため、ご飯を覆い尽くす程のふんだんなイベリコ豚を使用するシンプルな設計とし、素材の味が生きる醤油と砂糖ベースの味付けにしました。

また容器を包む掛け紙にもこだわり、イベリコ豚が育ったスペインのどんぐり林のイメージから、深い緑色を採用しました。

発売当初は、お客様から「脂身が多く、くどくて食べられない」などのご意見をいただきましたが、これを真摯に受けとめ、原料肉のトリミング方法や副菜や薬味の種類を再検討するなど、お客様に愛される商品とするために取引先と改善を重ねました。

イベリコ豚の素材の特長や価値が広く認知されるにつれ、お客様からご支持いただけるようになり、2009年以降9年連続で、東京駅改札内グランスタで最も売れたお弁当に選ばれています。

今後もお客様に選んでいただける商品であり続けるよう、お客様の声に耳を傾け、よりよき商品への追究をしていきたいと思えます。



カネ美食品株式会社
井上 孝子



スペイン産ベジヨータイベリコ豚重