



特集：ダイバーシティ

一人ひとりが活躍できる 職場を目指して

グループの共通課題

世界8ヶ国で24,000店舗を展開する当社グループでは、多様なお客様を毎日お迎えるリアル店舗を中心に、私たち従業員一人ひとりの活躍が欠かせません。誰もが力を発揮できる土壌を培うダイバーシティの推進は、まさしく地域密着経営の根幹をなすものです。



2018年、第3回「女性活躍パワーアップ大賞」で優秀賞を受賞

2016年9月にファミリーマートとユニーが経営統合して以来、経営規模の拡大を質的拡充につなげる取り組みを強化しています。そのためには、お客様の声に応え、多様な消費者ニーズに一層真摯に向き合っていくことがこれまで以上に求められるため、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」を育むことが不可欠です。このため、「ダイバーシティの推進」は持続的

な成長に欠かせない中長期的な共通課題として位置付け、戦略的に取り組んでいます。

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職場をつくるには、社内の制度と風土の両面から改革していく必要があります。

ファミリーマートでは、2017年3月に社長直轄組織としてダイバーシティの専門部署を立ち上げて以来、

本部で働く6,200人の意識変革に取り組み、経営戦略としてダイバーシティを確実に推進していくことを明確化しています。またユニーとも定期的に意見交換し、互いの課題や取り組みを共有しています。

ジェンダーダイバーシティの浸透

ダイバーシティには人種、国籍、宗教、性別など多様な側面がある中で、ファミリーマートではまず「ジェンダーダイバーシティ」から取り組みを始めました。以前から女性社員のキャリアアップを支援していましたが、新たに取り組みを開始した時点での女性従業員比率は10.8%、女性管理職比率は2.3%に留まっていた。

そこで2017年度をダイバーシティ推進の胎動期と位置付け、その第一歩として女性活躍を施策の中心に据えました。推進には経営層も強くコミットしており、経営陣を中心とした「ダイバーシティ推進委員会」を新設。「2020年度末の社員女性比率20%、管理職女性比率10%」を女性活躍推進のKPIとして掲げました。

取り組みにあたっては、「トップコミット」「リーダー育成」「ボトムアップ」の3つの軸で取り組んでおり、トップコミットとしては、「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、委員を構成する経営陣が具体策を検討しています。リーダー育成としては管理職を対象に研修を実施することでKPIを現場に落とし込み、施策を実践しています。

ボトムアップの「FMWP」

さらにボトムアップの取り組みでは、2017年10月、ファミリーマートにおける女性活躍推進のための女性による活動として「FMWP (FamilyMart Women Project)」を立ち上げました。これは「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」を目的としています。

FMWP初年度の主な活動として、2017年10月に女性社員が中心となって働き方改革の実証実験を行う「FMWPカレッジ」をスタートしました。これは女性従業員たちが3ヶ月の間、「フォーラム」「実証実験」「アワード」に臨み、自らの力で新たな働き方にチャレンジするものです。「フォーラム」では「2～3年後の自部門

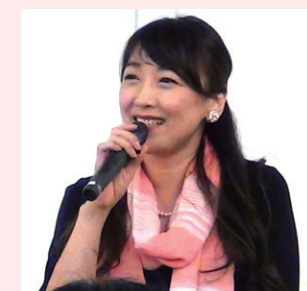
のありたい姿」「実現するための課題と必要な変化」について、女性従業員自身がどう行動していくことが必要かを考えるワークショップを行いました。次に「実証実験」として、全64チームが4週間のトライアル期間で、自部門の課題解決に取り組みました。2018年1月にはこの取り組みの集大成として「アワード」を実施し、約500人の社員が参加、会場からの投票でチームを表彰しました。FMWPカレッジは上司や同僚も巻き込みながら、職場全体の働き方改革につながるものとしても、各職場で成果が拡大しています。



「ウーマンネットワーキングセミナー」参加者



活発な意見が飛び交うワークショップ



社外監査役
高岡美佳 立教大学経営学部教授

ダイバーシティ推進を自分事として

2018年上期は「全員自分事化」をテーマに、女性活躍推進をベースとしながら、さらに一歩進んで全員がダイバーシティ推進を自分事として行動できることを目指しています。社長以下経営陣一人ひとりがダイバーシティについて自らの考えを発信し、全社員が課題を自分事にして、ダイバーシティの意識を広く社内各部署に浸透させていきました。

前年度の「アワード」でディストリクト部門の最優秀賞を受賞した東海第3ディストリクトでは、近隣のディストリクトに加え、会社の垣根を越えてユニーの経営層までも巻き込み、ファミリーマートとユニー、ネクスコム、UCSの4社共同で「ウーマンネットワーキングセミナー」を開催しました。当社社外監査役の高岡美佳立教大学経営学部教授を講師に招き、約200名の女性従業

員が参加しました。このセミナーは、高岡教授ご自身のキャリアを踏まえた女性活躍推進の考え方などあらゆる視点からダイバーシティを掘り下げ、女性の活躍できる職場づくりが「地域密着経営」の実践の鍵となることの重要性をあらためて確認する場となりました。

また2018年度からは、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、女性活躍以外のダイバーシティのテーマも推進しています。この地区委員会は、ミドル層にリーダーシップを発揮してもらい、現場の多様な意見をもち寄り、自ら考え解決につなげていく重要な場になっています。

2018年下期以降は「実践から成果へ」として、地域密着経営の根幹としてのダイバーシティ推進に一層取り組んでいきます。



ダイバーシティ・アワードの様子