

株式会社ファミリーマート 行動計画（第三期）

女性社員が継続して能力を発揮し、男女を問わずすべての社員が活躍できる会社となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年3月1日～令和13年2月28日（5年間）

2. 当社の課題

- (1) 新卒採用等における女性比率は高水準を維持しており、管理職候補となる母集団の形成は進んでいるものの、現状の管理職における女性比率は依然として低い水準にとどまっている。
- (2) 男女間賃金差異について、賃金制度上の男女の区別はないものの、手当が支給される外勤職（スーパーバイザー等）へ男性が多く配属されていることなどを要因として差異が生じている。
- (3) 当社独自の育児目的休暇の利用は進んでいるものの、男性の純粋な育児休業取得率は更なる向上の余地があり、男性の育児参画をより促進していく必要がある。

3. 目標

- (1) 管理職における女性比率を10%以上とする
- (2) 男女間賃金差異（正規雇用労働者）を80%以上にする
- (3) 男性の「育児休業（産後パパ育休を含む）と育児目的休暇」の合計取得率を95%、「育児休業（産後パパ育休を含む）」の取得率を70%以上にする

4. 取り組み内容と実施時期

取組1：管理職における女性比率向上に向けた育成・登用

- 2026年3月～
経営陣による女性活躍の経営戦略化、KPI管理、管理職候補者の育成を継続して実施する。
- 2026年10月～
女性管理職候補者を対象とした外部研修への派遣等を通じ、マインドセットとスキルアップを図る。
- 2027年1月～
候補者の育成・登用状況について定期的な確認および見直しを実施し、計画的な登用を推進する。

取組2：外勤職への女性配置等による男女間賃金差異の縮小

- 2026年3月～
賃金格差の大きな要因となっている、手当のつく外勤職（スーパーバイザー等）への女性配置を計画的に実施し、多様な働き方をサポートする環境整備を進める。
- 2027年1月～
女性の外勤職への配置状況や定着状況について確認、見直しを実施し、継続的な改善を図る。

取組 3：男性の育児休業・育児目的休暇の取得促進

- 2026年3月～
社内ポータルサイトを活用した育児休業制度の社内周知を継続する。
また、制度利用促進に向けて、前年度の利用実績や好事例を制度案内ページに掲載し、取得しやすい風土を醸成する。
- 2026年9月～
該年度中に子が生まれた男性社員に向けて、育児休業および当社独自の育児目的休暇（配偶者出産休暇・すくすく休暇等）の取得促進案内を個別に実施する。

以上