

【企業・団体名】 株式会社 南九州ファミリーマート

代表者 : 代表取締役社長 飯塚 隆

事業内容 : 卸・小売業

所在地 : 鹿児島市真砂本町3番67号

従業員数 : 681 名(男性 334 名、女性 347 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 株式会社 南九州ファミリーマート / 2019年10月4日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。】

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

- 1 育児と仕事の両立支援
 - (1) 育児支援制度等の周知: 社内ポータルサイトを活用し、育児支援制度や仕事と育児の両立を図るために利用できる制度の従業員への周知を図る。
 - (2) 育児支援制度の利用促進: 鹿児島市からの提供によるポスター掲示によって社員への意識啓蒙
 - (3) 育休取得をはじめ育児中の従業員の支援: メンター制度の構築
 - (4) 子どもの保護者の仕事への理解促進: 「子ども職場参観日」の実施
 - (5) 子育て中従業員への配慮: 社有車で通勤途中の子どもの保育所等送迎を可能にする制度の運用
- 2 所定外労働時間の削減
 - ・ 毎週火曜日をノー残業デーとし、全員にメールで告知
 - ・ 毎月の各従業員の実績を把握。各部門で長時間勤務者の原因を分析し、改善策を講じる。
- 3 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 平均年間取得日数の目標を設定。各部ごとに毎月進行管理し、休暇取得を個別に働きかける。
- 4 柔軟な働き方を可能にする環境整備
 - (1) 勤務場所の柔軟化・リモートワークシステムの運用・ワーケーション制度の運用
 - (2) 勤務時間の柔軟化・勤務時間帯は1時間単位で変更が可能(早出、遅出)・昼の休憩時間は業務に応じて柔軟に取得可能・時間単位の有給休暇制度・有給のリフレッシュ休暇
- 5 従業員の声の反映・理解促進
 - ・ 社長と社員の意見交換会「TOD」など対話の機会を確保し、取組・制度に反映
 - ・ 社員に職場に関するアンケートを毎年実施
 - ・ ワケーション制度を活用し、ウェルビーイング行動計画の理解促進と推進方策の意見交換
 - ・ 女性従業員の意見交換会「fami-sta」の開催 ※介護と仕事の両立支援
- (1) 介護支援制度等の周知: 社内ポータルサイトを活用し、介護支援制度や仕事と介護の両立を図るために利用できる制度の従業員への周知を図る。
- (2) 介護に関する利用促進: 従業員対象に認知症サポーター養成講座を実施
- (3) 介護支援制度の利用促進: 介護休業取得の促進
- (4) 介護休業取得をはじめ介護中の従業員の支援: メンター制度の構築

②業務効率を上げるための取組について

- ・適正・公平な人事評価システムの構築によるモチベーション向上
- ・嘱託社員から正社員への転換制度の構築
- ・社内申請書類のデジタル化、IT化による承認フロー業務の効率化
- ・ペーパーレス化による資料の作成・配布・管理等業務を削減
- ・社内ポータルサイトを活用した業務管理の効率化や情報共有
- ・会議の統合・削減、原則16時までの開催などによる会議体の見直しと効率化
- ・従業員への携帯電話の貸与による社内における固定電話の取次ぎ業務の軽減
- ・常時部内フリーアドレスによるコミュニケーションの活性化(毎月1回は部を超えて実施)
- ・オープンレイアウトやオフィスサイネージの導入、音楽の活用等によるオフィス空間の快適化
- ・お茶出しの廃止、飲料設備の設置
- ・リラックスルームの設置

③取組のアピールポイントについて

- 1 ウェルビーイング行動計画に基づき従業員のウェルビーイング実現を目指す。
 - ・ ウェルビーイング行動計画の内容充実(改正)・推進【改正は新規】
 - 次世代育成支援対策法と女性活躍推進法に基づく各一般事業主行動計画を一本化して2023年2月に策定したウェルビーイング行動計画について、健康経営の視点から内容を充実。これまで行ってきた取組をさらに進展させ、従業員が仕事と生活の調和を図りつつ、その個性と能力を十分発揮して、いきいきと健康に働くこと(ウェルビーイング)を実現できる職場環境を目指している。
 - ・ この計画に基づき、社内におけるダイバーシティ&インクルージョンとジェンダー平等を推進し、従業員のキャリアアップや仕事と子育て・介護の両立、健康づくりを支援。会社の取組を積極的に情報発信し、地域におけるそれらの推進や次世代育成にも寄与する。
 - ・ 計画の計画的・総合的な推進のための体制を整備し、具体的取組を企画するとともに、計画の進捗管理を行っている。
- 2 従業員と取組の情報共有と従業員の意見の反映を積極的に図る。
 - ・ 計画や健康、キャリアに関するアンケートを実施し、取組に反映
 - ・ 社内ポータルサイトの積極的活用により取組情報の共有
 - ・ 社長と少人数で社員による意見交換「TDO」の開催(全社員対象)
- 3 従業員の子育てや子どもだけでなく地域の子育て世帯や青少年も支援する。
 - ・ 店舗における鹿児島市の「にこにこ子育て応援隊支援事業」や県の「かごしま子育て支援パスポート事業」、県警の「子ども110番の家」の登録促進。【新規】
 - ・ 青少年の安心・安全な環境づくりに取り組むコンビニエンスストア・セーフティステーション(SS)活動を通して、青少年の育成・子育て世帯の支援。

【これまでの実績】

- ・ウェルビーイング行動計画の策定・改正・推進
計画に関する研修や推進方策を検討するワークショップ等を開催(3回のうち1回は女性交流会で実施)
- ・県・国からの各種制度の認定・登録と表彰
健康経営優良法人2024、かごしま「働き方改革」推進企業、かごしま子育て応援、鹿児島県SDGs登録事業所
認知症の人に優しい企業
鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰、将来世代応援企業賞(日本創生のための将来世代応援知事連盟)
- ・子ども職場参観日の実施
- ・男性育児休業取得率の向上:2021年度33.3%→2022年度40.0%→2023年度50%
- ・正社員1人当たり有給休暇取得日数の増:2021年度9.2日→2022年度10.8日→2023年度10.9日
- ・正社員1人当たり平均残業時間の抑制:2021~2023年度平均16.0時間
- ・人事評価制度の見直しと評価者研修の実施
- ・女性社員の管理職(3名)登用、役員に女性(1名)就任
- ・研修会の開催と各種研修への参加
女性活躍推進研修の実施(鹿児島市からアドバイザー派遣)
ダイバーシティ・ジェンダー平等研修の実施(県事業活用)
女性の健康支援、女性のエンパワーメント、育児・介護休業取得促進等の各種講座への参加
- ・「にこにこ子育て応援隊支援事業」「かごしま子育て支援パスポート事業」登録
登録店舗数257店舗/263店舗(鹿児島県内) 進捗率97.7%(2024年6月末)
ミルクのお湯提供(全店)、ベビーカー入店可・親子で入れるトイレなどで子育て世代を応援。
- ・「子ども110番の家」の登録
登録店舗数99店舗/263店舗(鹿児島県内) 登録率37.5%(2024年6月末)
地域コミュニティと連携し、子ども等を対象にした犯罪の未然防止を目的に緊急避難場所の役割を担う。

【社員の声】

- ・ウェルビーイング行動計画に基づき、社員とお客様のウェルビーイングの実現に取り組みたいです。
- ・柔軟な働き方が可能になり、働き方を自律的にコントロールして、仕事と生活の両立が実現できる職場環境になりつつあります。
- ・始業時間を早めて働くことで、朝の渋滞から解放され、夕方は趣味を楽しむ時間でもできました。
- ・同僚とはチャットで常にコミュニケーションをとっており、スケジュール調整・管理もできているので、リモート制度を積極的に活用することができ業務が捗っています。
- ・社員同士や上司との心理的な壁がなくなり、ミーティングは発言しやすい雰囲気です。
- ・月1回は配信される社長のメッセージ動画等により、会社の方向性を確認、共有できます。
- ・有給休暇を取得しやすい職場環境で、子育てとの両立もしやすくなりました。
- ・社長と社員が仕事やプライベートの話ができる「TOD」は、当社の良き文化だと言えます。社員の意見が業務改善に生かされ、働きやすさにつながっています。

【今後の取り組み・目標】

- ・ウェルビーイング行動計画に基づき、以下のとおり制度の充実、活用促進、掲げた目標の達成に向けて取り組む。
- ・社員のキャリアアップを支援したり、職場での悩みに対応するメンター制度を本格運用する。
- ・育児支援制度の拡充と利用促進を図り、男性の育休取得日数の延伸を図る。
- ・育休中社員の「育児休業復帰プラン」を策定し、職場及びメンターによるキャリア継続支援を行う。
- ・介護支援制度の拡充と利用促進を図る。
- ・1人当たりの年次有給休暇取得日数を11日以上にする。
- ・女性従業員の健康課題理解促進のための研修の実施