



# かごしま 子育て応援企業を 紹介します♪



登録番号	833
登録日	令和5年6月23日

名称	株式会社南九州ファミリーマート
代表者職名・氏名	代表取締役社長 飯塚 隆
所在地	〒891-0067 鹿児島市真砂本町3番67号
電話	099-263-8338
ホームページアドレス	<a href="https://www.mfamily.co.jp">https://www.mfamily.co.jp</a>
業種	卸売・小売業
業務概要	鹿児島・宮崎エリアにおいて、コンビニエンスストアを展開。株式会社ファミリーマートとエリアフランチャイズ契約を結び、現在390店舗（2023年5月末現在）が直営店又は加盟店として運営。
行動計画期間	令和5年2月1日 ～ 令和7年2月28日
行動計画の主な内容	<p>(1) 行動指針の共有と職場風土の形成</p> <p>ア 行動指針の共有</p> <p>目標1：従業員は、会社の行動指針に基づき、計画を踏まえた組織の変革も、自分事として考え、全員参加で、スピード感を持って、徹底して取り組む。</p> <p>◇取組内容◇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●2023年2月～ 社長が、組織変革の必要性に関するメッセージを従業員に積極的に発信する。(2019年～)</li> </ul> <p>会社の行動指針について、社長による毎月の動画配信や各種会議におけるメッセージ、社内ポータルサイトの活用等、あらゆる機会を通じて、従業員への徹底を図る。(2022年～)</p> <p>イ 従業員の状況把握</p> <p>目標2：社員の意識や職場環境を把握するために、アンケート調査を毎年実施する。</p> <p>◇取組内容◇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●2023年2月～ 社員に職場に関するアンケート調査を毎年実施する。(2019年～)</li> </ul> <p>ウ 情報共有とコミュニケーションの活性化</p> <p>目標3：社員の事情や意見を職場づくりに反映するため、「TOD」や「オンミ」等の社内の対話の機会を積極的に確保する。</p> <p>◇取組内容◇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●2023年2月～ 社長と社員の意見交換会「TOD」を開催する。(2019年～)</li> </ul> <p>社長、本部・営業所・直営店舗の社員の意見・情報交換会「オンミ」を定期的に開催する。(2022年～)</p>

## 【TOD】

「TちょっとOお茶でもDどうですか？」と社長と少人数（通常3名）の社員で2時間対話するお茶会風の意見交換会

## 【オンミ】

本部と各事業所・直営店舗をオンラインで結び意見・情報交換を行うミーティング

目標4：フリーアドレスの実施や社内ポータルサイトの活用により、社内におけるコミュニケーションの活性化や情報共有を図る。

### ◇取組内容◇

- 2023年2月～ 社内ポータルサイトを整備し、その活用を図ることで、グループや部内における業務等の状況の情報共有と、上司による業務分担の見直しや進行管理等のマネジメントの徹底を図る。（2020年～）  
部内は常時フリーアドレスにし、部を超えたフリーアドレスDAYを月1回実施し、アンケートをとる。（2022年～）
- 2023年8月～ アンケート結果を踏まえて、フリーアドレスの運用の見直しを検討する

目標5：部署を越えた共同作業や連携業務、社内ポータルサイトによるそれらの情報発信を通じて、従業員同士が助け合い、感謝を伝え合う職場風土の醸成を図り、従業員と加盟店の関係にも広げる。

### ◇取組内容◇

- 2023年2月～ 社内ポータルサイト等を活用し、共同作業や連携業務の積極的な情報発信を行う。（2020年～）社員から加盟店に応援等のメッセージを随時伝える。（2022年～）

## エ 施設・設備の整備

目標6：快適な職場環境を確保するため、施設・設備の整備を進める。

### ◇取組内容◇

- 2023年2月～ 計画的に、各職場のレイアウトの変更やオフィス家具の入替、クロスの張替等を行い、快適な職場環境を整備する。（2019年～）  
オフィスサイネージを導入し、働く環境の向上に活用する。（2022年～）
- 2023年9月～ 店舗のバックヤードの環境整備を図る。

## オ 服装の自由化等

目標7：快適な働き方と個性を尊重する職場風土を形成するため、服装の自由化と店舗ユニフォームのユニセックス化を実施する。

### ◇取組内容◇

- 2023年2月～ 本部・営業所においては服装の自由化（オフィスカジュアル）、店舗においては制服のユニセックス化を継続する。（2019年～）

### （2）公正な機会の確保

#### ア ダイバーシティ&インクルージョンとジェンダー平等の理解促進

目標8：ダイバーシティ&インクルージョンやジェンダー平等に関する研修の開催や積極的な関連情報の提供により、従業員の理解促進を図る。

### ◇取組内容◇

- 2023年2月～ ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）やジェンダー平等の推進について、社長が社員に向けてのメッセージを積極的に発信する。（2019年～）  
D&Iやジェンダー平等について、社員を対象に年1回以上研修を開催するほか、社外で開催されるセミナー等の情報を提供する（2019年～）

- 2024年3月～ 従業員向けに、D&Iやジェンダー平等に関する研修用コンテンツを提供する。

目標9： 加盟店にD&Iやジェンダー平等に関する研修の機会や情報を提供し、それらの理解促進を図り、店舗経営への反映を図る。

◇取組内容◇

- 2023年10月～加盟店を対象とした懇談会等において、D&Iやジェンダー平等をテーマにした研修を実施する。
- 2024年3月～ 加盟店向けに、ダイバーシティやジェンダー平等をテーマにした研修コンテンツを提供する。

## イ 採用・育成・登用における公平な機会の提供

### (ア) 採用

目標10： 性別にかかわらず能力を発揮できる職場であることを求職者向けに広報し、性別欄のない履歴書を使用するなど、多様な人材の採用を行う。

◇取組内容◇

- 2023年7月 性別欄のない履歴書を求職者用の社内様式として使用する。
- 2024年2月～ 会社ホームページ等で、男女が共に能力を発揮できる職場であることを求職者向けに積極的に広報する。

目標11： 社員の採用における男女別の競争倍率（応募者数／採用者数）を同程度とする。

◇取組内容◇

- 2023年2月～ 性別にとらわれない採用を行う。（2020年～）
- ※参考値：厚労省が示す「同程度」とは、女性の競争倍率が男性の8割以上をいう。

### (イ) 育成

目標12： 研修やメンター制度を活用し、社員のキャリアプランを踏まえたキャリアアップを支援する。

◇取組内容◇

- 2023年2月～ 社外の研修会や関係業界・異業種他社との交流会等への参加を促進する。（2021年～）
- 2023年10月～社員を対象に、キャリアプラン（キャリアパス）に関するアンケートを実施し、その結果を踏まえ、社員を対象にキャリアアップのための研修を実施する。（2021年～）  
職階別の社員研修を開催する。（2022年～）
- 2024年10月～社員の交流機会を作り、メンター制度の活用促進を図る。  
若手社員を中心に、仕事と家庭を両立とキャリア形成のための研修を実施し、多様なキャリアパス等の事例を紹介する。

目標13： 性別による業務内容や職種、職域の偏りを解消する。

◇取組内容◇

- 2023年2月～社員の配置を半期ごとに見直し、女性社員の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与により、性別による業務や職種、職域の偏りの解消を図る。（2019年～）  
社員や管理職対象のD&I及びジェンダー平等に関する研修を実施し、固定的役割分担意識の解消を図る。（2019年～）
- 2024年10月～女性社員の就業継続や職域拡大、キャリア形成のためにキャリアプランを策定する。女性社員の職階等の応じた研修を実施するほか、女性管理職を含めた交流機会を設定し、マッチングによるメンターの活用を図る。

### (ウ) 継続就業

目標14： 継続勤務年数における男女差の縮小を図る。

◇取組内容◇

- 2023年2月～ 誰もが働き続けることができる職場環境づくりと制度整備を行う。（2020年～）
- 2023年3月～ 新規卒卒者について、研修を含めたサポート体制を充実し、継続就業を支援する。（2022年～）

こんな両立支援に取り組んでいます

- 未就学児を養育する社員を対象とした育児短時間勤務制度
- 育児中の社員も活用可能な時差出勤制度やテレワーク制度
- 子ども職場参観日の実施
- 社有車により勤務途中の保育所等送迎が可能