

# 働きがいのある職場づくり





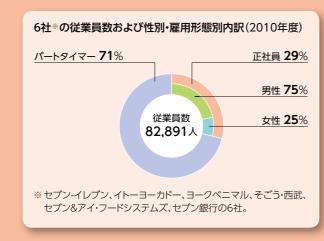


イトーヨーカドーの技術コンクール



デニーズの店舗での巡回指導

セブン&アイHLDGS.は、「セブン&アイHLDGS.企業行動指針」において「雇用、異動、昇進に当たっては、差別のない公平、公正な基準に基づいて行う」「職場で一人一人の能力を十分に伸ばすことができ、社員同士が尊重しあい、差別やいやがらせのない職場環境を確保するとともに、活力ある企業風土を醸成させる」こと、また「社員の心身のゆとり、豊かさを実現できるよう努め、快適、安全で清潔な職場環境作りに努める」ことを約束しています。この方針のもとに、各事業会社では働きがいのある職場づくりに向けた仕組み・制度の拡充を図っています。



- Web WEBサイトでの主な開示項目 http://www.7andi.com/csr/
  - ●活動方針(セブン&アイHLDGS.企業行動指針)
  - ●CSRレポート データ集(従業員相談受付関連データ・中途採用者数・再雇用者数・女性管理職比率・正社員平均勤続年数・正社員有給休暇取得率・ボランティア 休暇取得者数)

## 能力向上支援

# 従業員の能力を高める さまざまな制度を整えています

セブン&アイグループでは、各事業会社が事業特性 に合わせた研修体系を整えて、人材育成に取り組んで います。また、独自の制度や仕組みで、従業員一人ひと りの能力向上を支援しています。

#### 各事業会社の主な能力向上支援策

事業会社	主な能力向上支援策				
セブン-イレブン	<ul><li>加盟店従業員向け、レジ接客研修</li><li>英会話研修</li><li>外部研修への積極的な参加</li></ul>				
イトーヨーカドー					
ヨークベニマル	<ul><li>部門別、技術別に細かく設定された 目による個人の目標・進捗管理制度</li><li>鮮魚、精肉、青果、加工食品、デイリ・ 衣料、住居の全7部門で技術コンクー を実施</li></ul>				
そごう・西武	<ul><li>誰もが受けられる接客の基礎からマネジメントの基本までの講座を開設し、自己啓発を支援</li><li>接客技術向上のための専門資格の取得支援</li><li>通信講座の奨励および受講費用の補助</li></ul>				
セブン&アイ・ フードシステムズ	<ul><li>国家資格の取得支援</li><li>誰もが受けられる社内資格の研修(レストラン事業部)と業態ごとの検定制度の運用</li><li>外部研修への積極的な参加</li></ul>				
セブン銀行	<ul><li>通信講座や社外研修の受講奨励</li><li>社内のお客様応対コンテストの開催</li><li>お客さま応対窓口関連の社外コンテストへの参加</li></ul>				

## 業務に必要なスキルの向上

イトーヨーカドー、ヨークベニマル、およびセブン&アイ・フードシステムズは、業務に必要なスキルを認定する社内資格制度を運用。イトーヨーカドー、そごう・西武、セブン銀行は、通信講座の受講費用を補助して自己啓発を支援しています。

またセブン-イレブンは、自社だけでなく加盟店の接 客能力の向上を支援しています。

# セブン&アイ Food Systems





デニーズ、ファミールの従業員であれば誰もが参加できる社内研修(左下写真)と社内検定の制度があります。社内資格の検定前には、本部トレーナーがその受検者の店舗に赴いて、個人の実際の運営中の課題を評価・指摘することで(右下写真)、より質の高い内容の検定と、受検者の合格を支援しています。

清掃状況や対応能力、他の従業員とのコミュニケーションなどに関する課題を評価・指摘







社員一人ひとりの能力を高めていくために、社員の役割を「プロとしての力を育むステージ」と「プロとしての力を発揮するステージ」とに分け、各ステージに必要な知識やスキルを習得するための各種研修を整えています。

#### **事業会社の研修休系の例**

	プロとしての力を育むステージ			プロとしての力を発揮するステージ			
	新入社員	若手社員	中堅社員	管理職社員			
全社共通研修	コミュニケーション研修、金融基礎研修(通信教育)、基礎スキル研修、中途入社者研修、コンプライアンス・人権・EAP研修など						
職層別研修	新入社員研修 新人フォロー研修	リーダーシップ研修 I メンター研修 A 全銀協セミナー	リーダーシップ研修 II 全銀協研修	管理職研修 新任管理職研修			
部門別研修	能力開発研修						
スの出	イブニングセミナー(自己啓発)						
その他			MBA研修				

43

# 成果をあげた従業員を賞讃

セブン&アイグループ各社は、独自の表彰制度を設 けています。社長からの表彰でその功績を讃え、表彰 された事例は社内で紹介をしています。このように、優 れた成果をあげた従業員を会社全体で讃えることで、 全社の十気向上や教育研修への意欲増進にもつなげ ています。

イトーヨーカドー、ヨークベニマルでは社内資格に、 そごう・西武では公的資格に合格した従業員に、認定 バッジを渡しています。個人の技術レベルを、お客様に も一緒に働く仲間にも「見える化」することで、従業員 の技術認定への意欲向上につなげています。



社長(右)から表彰状を授与される社員

# セブン-イレブン

社員を対象に、目標の達成・新 規業務への挑戦・全社への影 響度合い・社会への貢献といっ た評価項目から表彰者を選出 する「元気が出るキャンペーン」 を実施。表彰された事例は社 内会議のなかでビデオ上映し、 広く共有するとともに、社長が 表彰状を授与しています。



社長(右)から表彰状を 授与された2人(中央)と、 池袋本店長(左)

#### そごう・西武



42

Robinson's

サービスや仕事の進め方を変革し、成果をあげた個人や チームに対し、「お客様サービスNo.1社長表彰」を授与して います。この表彰は、従業員の創意工夫による成果をあげ たプロセスを共有することを目的に2009年度から実施し ています。2010年度は296組を選出しました。

## 公正な評価・処遇

# 自己評価と対話を基本にした 評価・処遇制度を運用しています

セブン&アイグループの各社は、個々の従業員の能 力を最大限に引き出すこと、成果主義を実践すること を目的とした評価制度を設けています。各社とも年に 2回(セブン-イレブンは年3回)、まず従業員が自身の 仕事ぶりを評価、次に上長が評価し、それら評価につい て面談で話し合います。面談での直接対話によって、従 業員が自らの長所と課題を把握するとともに、評価の 透明性・公平性を確保しています。

また、事業会社は個々人が多様な働き方を選べ、や りがいを持てる制度の整備に力を入れています。例え ば、イトーヨーカドーではパートタイマーが働き方を選 べる「ステップアップ選択制度」を、ヨークベニマルや セブン&アイ・フードシステムズでもパートタイマーや アルバイトを正社員や店長へ登用する制度を運用して います。セブン&アイ・フードシステムズでは2007年 度からの4年間で153人が社員に登用されました。

# イトーヨーカドー

パートタイマーが自身の事情や考え方に 合わせて働き方を選べる「ステップアップ 選択制度」を運用。試験を受けて一定水準 をクリアし上長からの評価が高いリーダー パートナーは、社員として登用しています。 制度を開始した2007年度からこれまでに 651人が社員に登用されました。



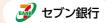
# ワークライフバランスの実現

# 安心して長く働けるよう 育児・介護を支援しています

セブン&アイグループでは、パートタイマーを含む 従業員が育児や介護をしながらでも働き続けられる よう、育児・介護支援制度を整備しています。各社とも 育児に関しては法定水準を超える制度を運用してい ます。

このほか、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、セブン& アイ・フードシステムズは、障がい者や介護の支援、環 境保全など身近なボランティア活動への参加を支援す るボランティア休暇制度も整えています。年5日の取 得が可能です。

## イトーヨーカドー



次世代育成支援対策の認定事業者 として、イトーヨーカドーは2007年 と2011年に、セブン銀行は2009年 に、「次世代認定マーク」を取得して

※右のマークはセブン銀行が取得したも のです。



## イトーヨーカドー

従業員が働きやすいよう、育児・介護支援制度の改訂を重 ねてきました。代表的な制度は下記のとおりです。

※ 法定以上の箇所は下線部。

#### ●休職プラン(育児・介護)

本人の申請により、育児のために子どもが1歳に達する直後 の4月15日まで(やむを得ない場合は1年間延長可)、また は、家族の介護のために最長1年間休職できます。

※父母がともに育児休業を取得する場合、取得期間は1歳2ヶ月に達 する直後の4月15日まで可能。

#### ●短時間勤務プラン(育児・介護)

本人の申請により、育児のために子どもが小学校2年生の 4月15日まで、勤務時間を最大2時間短縮できます。

介護のためには、2~3年間勤務時間を最大2時間短縮でき ます。

※休職プランと併用できます。

#### ●午後7時以前の勤務終了プラン(育児)

本人の申請により、育児のために子どもが小学校4年生の年 度末まで、店舗の閉店時間にかかわらず午後7時以前に終了 するシフトで勤務できます。

#### ●再雇用プラン(育児・介護)

本人の申請により、育児・介護を理由に一度退職した後に、 優先的に再雇用を受けることができます。

#### 子の看護休暇

小学校入学前の子の傷病の看護のほか、予防接種や健康診 断の付き添いが対象。対象児が1人の場合年間5日、2人以 上の場合年間10日間の取得が可能。(有給)

#### ●介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が対象。 2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする家族の介護、 またはその他の世話をする場合、対象家族が1人の場合年間 5日、2人以上の場合年間10日間の取得が可能。(有給)

#### **TOPICS**

# 🚁 セブン銀行

# 子どもたちの「職場参観日」を実施

2010年11月および2011年1月に、従業員の子どもたちがセブン 銀行の職場を訪れる「職場参観円」を実施しました。これは、ワークライ フバランス支援の一環として、仕事に対する家族の理解を深め、従業 員が働きやすい環境をつくることを目的としたものです。

本店、各拠点で実施し、延べ38家族、58人の子どもたちが参加。名 刺交換やATM操作の体験などを通じて、職場の雰囲気を実感しても らうことができました。



ATMの説明を聞く子どもたち

## 多様な人材の活用

# 差別なく誰もが活躍できる 職場環境づくりに努めています

セブン&アイグループは、グループの基本方針に「差 別のない公平・公正な雇用、異動、昇進」を掲げていま す。2010年2月には、従来イトーヨーカドーにあった人 権啓発室をセブン&アイHLDGS.に移管。グループ全 体での教育と啓発を強化しています。

また、人権について考える機会となるよう、毎年、グ ループの従業員とその家族から人権啓発標語を募集 しています。2010年度は過去最多の43,919点(従業 員: 42,995点、家族: 924点)が寄せられました。

## 公募制度の活用

セブン&アイHLDGS.では、従業員の意思を尊重し、そ の能力を十分に発揮できる適材適所の配置をめざして 「セブン&アイHLDGS.人材公募制度」を運用しています。

そのほか、各社の社内公募制度もあります。例えば イトーヨーカドーでは、入社丸2年以上の従業員は、業務

経験や年功を問わず誰 でも全ての管理職ポス トと職種に立候補でき ます。2010年度は475 人が応募し、うち78人 が希望の役職や職種に 就きました。



イトーヨーカドーの 社内公募ポスター

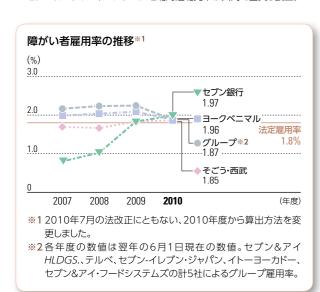
## 障がい者の雇用促進

セブン&アイグループでは、障がいのある方が活躍 できる職場づくりに積極的に取り組んでいます。

各事業会社では、一人ひとりの障がいの程度や内 容、本人の希望などを考慮しながら配属先と担当業務 を決定しています。

重度の障がいがある方の雇用を促進するために設立 された特例子会社(株)テルベ※は、重度障がい者15人 を雇用しています(2011年2月末現在)。2009年には厚 生労働省の障がい者雇用優良企業に認定されました。

※1994年にセブン・イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、 セブン&アイ・フードシステムズと北海道北見市が共同で出資し設立。



## 特例子会社テルベ

テルベは、セブン&アイグループ従業員への啓発活動 の一環として、毎月、社内のイントラネットに「テルベ通信」 を発信。従業員が業務に取り組む姿や見学受け入れの様 子を広く紹介しています。

また、グループ事業会社の障がい者雇用の促進と定着 に向けた啓発活動も実施しています。セブン銀行からの 要請を受け、2010年7月には、セブン銀行の各部門の責 任者5人向けに研修を実施。その後、テルベで障がい者の 就業を支援・管理している職業コンサルタントがセブン銀 行本店と事務センターに赴き、従業員約30人に障がい者 とともに働く上での心構えや留意点を説明しました。

> 伝票・帳票類などの印刷業や しいたけの栽培事業などを営むテルベ



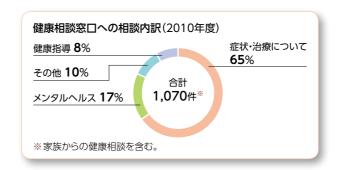
# 労働安全衛生への配慮

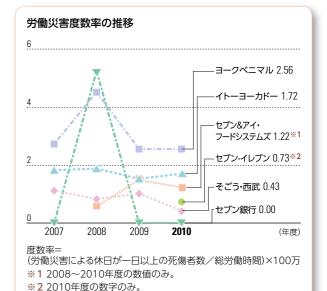
# 従業員とその家族の 心と体の健康に配慮しています

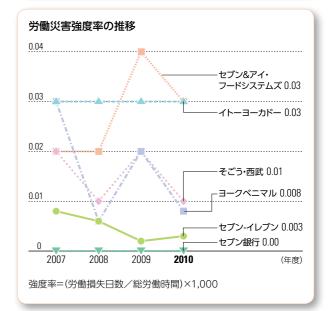
セブン&アイグループは、安全で働きやすい職場環 境の維持に努めています。各社での「安全衛生委員会」 の開催、定期健康診断の実施、本部での健康管理セン ター設置に加えて、臨床心理士やカウンセラーによる メンタル面の相談を電話やメールで受け付ける制度 も導入。さらに、従業員の家族も利用できる、健康相談 や医療機関の案内サービスも提供しています。

これらのほか、労働災害の防止策として、イトーヨー カドーは生鮮食品を扱う従業員を対象に、包丁などの 器具の取り扱いに関する教育を実施。セブン・イレブ ン・ジャパンは業務で車両を使うOFC\*に対して、年1 回交通安全講習会を実施しています。またセブン&ア イ・フードシステムズでは、定期的に啓発ポスターなど を店舗に掲示して労災事故防止を呼びかけています。

※OFC: 店舗を訪問して、経営に関するアドバイスをする店舗経営相談員。







#### **TOPICS**

## 健全な労使関係

「セブン&アイグループ労働組合連合会」は、国内8つ※ の労働組合(合計組合員数約45,000人)で構成されて います。各組合が組織運営や組合員の労働条件などに ついて情報交換をして連携することで、それぞれが独自 性を保ちながら、より強固な組織にしていくことを基本 的な考えとして活動しています。

組合員数が約25,000人と最大であるイトーヨーカ ドーの労働組合は、ユニオンショップ制を採用していま す。2011年2月末現在、全従業員(学生アルバイトを 除く)に占める労働組合の加入率は55.8%です。イトー ヨーカドーは、労働三権などに基づいて組合の活動を尊

重しています。例えば、労働組合が営業時間中に座談会 や研修会などの組合活動を行う際は、組合員の勤務時 間に配慮するほか、特に重要な組合全体の会議におい ては会社の会議スケジュールが重ならないよう配慮し ています。2010年度の労使交渉や協議会では給与、賞 与、労働時間の適正化、有給休暇の取得促進、営業上の 課題改善などについて話し合い、8件の労働協約を締結

※ イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ、ヨークマート、丸大、 サンエー、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、そごう・西武。 また以下のグループ企業の組合とも情報共有、連携しています。ライ フフーズ、シェルガーデン、ロフト。

44

### 取り組み課題に対する主要事業会社の2010年度の目標・実績、自己評価

○:目標を達成 △:わずかに届かなかった ×:大きく未達成

取り組み課題	事業会社	2010年度の目標	2010年度の実績	自己評価	2011年度の目標
能力向上支援	セブン- イレブン・ ジャパン	●グローバル化に向けた語学力の強化	●語学教育の支援を実施	0	●各種社内研修の充実 ●グローバル化に向けた語学力の強化
	イトー ヨーカドー	<ul> <li>● 社内ライセンス「フレンズメイト」取得者数だけでなく、より高い知識・技術・接客応対能力を身に付けた認定者(ランク1と2)の育成・拡大を図る</li> <li>● 新規に衣料・住居・バッグルーム、一般食品、生鮮の全部門で「販売コンクール」を実施</li> <li>● 財務・マーケティング・リーダーシップ研修への参加を幹部社員に必須化</li> </ul>	<ul><li>「フレンズメイト」ランク1~3の比率: 46.4%</li><li>・ 衣料、住居、食品、サービスの全17部門で販売コンクールを開催</li><li>・ 左の研修を36回開催し、787人が参加</li></ul>	Δ	<ul><li>社内ライセンス「フレンズメイト」のランク1~3の比率を55%とする</li><li>管理職者向け研修の受講対象者に、年1回以上の参加を必須とする</li></ul>
	ヨーク ベニマル	<ul><li>● 社内研修「マネジメントスクール」の対象者を拡大</li><li>●技術コンクールの継続実施</li><li>● 「目標設定カルテ」の充実と面接実施の徹底</li></ul>	<ul><li>●研修を各地域で実施することで、参加対象者を拡大</li><li>●年2回の面接が定着</li></ul>	Δ	●「目標設定カルテ」が活かされるよう、従業員に周知
	そごう・西武	<ul><li>販売技術、マネジメント研修、OJT指導者研修、専門販売員育成研修の推進</li><li>自分の売場を見つめ直して、提案につなげる研修を推進</li></ul>	<ul><li>● マネジメント研修参加者: 250人、専門販売員育成研修参加者: 500人</li><li>● 「改善提案研修」参加者: 140人</li></ul>	0	●自主的に能力をつける機会として、販売技術、マネジメントスキル、専門 資格などの公開講座(37講座)を開始。年間約3,000人の受講を予定
	セブン&アイ・ フード システムズ	<ul><li>● 労務管理研修の継続実施</li><li>● 社内昇格検定制度の継続</li><li>● 国家資格(調理師免許、社会保険労務士、衛生管理者)取得のための研修を実施</li></ul>	<ul><li>● 労務管理研修を店長に年2回実施</li><li>● 全社員の17%にあたる226人が昇格進級</li><li>● 外部研修を一部活用。資格取得者には報奨金を支給</li></ul>	0	<ul><li>年2回、労務研修を開催(上期は就業規則について、下期は評価方法について)</li><li>国家資格(調理師免許、社会保険労務士、衛生管理者)の取得促進</li><li>パートタイマー、アルバイト定着率の向上を目的として、受け入れ時の手順書を見直す</li></ul>
	セブン- イレブン・ ジャパン	<ul><li>●立候補制度、社内プロジェクト公募の推進</li><li>●女性社員の積極的な登用</li></ul>	● 立候補制度、新規プロジェクトへの応募者が昨年比144%と大きく増加 ● 女性社員管理職の比率は横ばい	0	<ul><li>・立候補制度のさらなる推進</li><li>・女性社員の積極的な登用</li></ul>
	イトー ヨーカドー	●性差なく能力が正当に評価される職場環境づくりの推進	●女性管理職者比率: 16.3%	Δ	●性差なく能力が正当に評価される職場環境づくりの推進
公正な評価・	ヨーク ベニマル	●女性登用の促進	●女性登用は後退		<ul><li>女性登用の促進</li><li>外部の情報も参考にして、人事評価制度を見直す</li></ul>
処遇	そごう・西武	<ul><li>●女性の登用の促進</li><li>●公募制によるチャレンジ機会の拡大</li></ul>	<ul><li>●女性役職者比率 係長: 34.6%(前年度29.9%)、課長・担当以上: 4.9%(前年度3.5%)</li><li>●次世代幹部社員研修への参加者: 50人</li></ul>	0	<ul><li>             ◆女性役職者比率の2012年度末目標係長: 50.0%、課長・担当以上: 10.0%             ◆公募制によるチャレンジ機会の拡大         </li></ul>
	セブン&アイ・ フード システムズ	<ul><li>●セルフチェック評価の完全実施</li><li>●女性社員登用の積極的な促進</li><li>●より働きがいのある職場環境整備のために、研修制度・人事制度のさらなる充実を図る。事業部全店規模のコンテストの実施</li></ul>	<ul><li>●セルフチェック評価を、パート社員も含め全社員の99.9%に実施</li><li>●女性社員の管理職(店長以上)比率が、22%まで上昇(前年度は18%)</li><li>●会社統一の人事規程集を発行。研修は内容を随時更新して実施</li></ul>	0	<ul><li>●セルフチェック評価の見直しと完全実施</li><li>●職務内容に応じた評価制度の見直し</li></ul>
	セブン- イレブン・ ジャパン	<ul><li>男性の育児休職取得の推進</li></ul>	●男性の育児休職取得者はなし	×	<ul><li>男性の育児休職取得推進</li><li>各種休職制度の取得推進</li></ul>
n <i>n</i> = /7	イトー ヨーカドー	<ul><li>次世代育成支援対策推進法への対応として、残業時間の削減に積極的に取り組む。残業時間の前年度比15%削減</li></ul>	●残業時間を16%削減	0	●残業時間を前年度比5%削減
ワークライフ バランスの実現	ヨーク ベニマル	●男性の育児休職取得促進のために、制度の周知と上長への周知	●男性育児休職取得者はなし	×	●育児休職制度の男性への周知と、管理者への周知の継続
	そごう・西武	男性育児休職取得者の推進と制度の周知     コー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	<ul><li>男性育児休職取得者はなし</li></ul>	×	●労働組合と連動した育児支援制度パンフレットを作成し、配付
	セブン&アイ・ フード システムズ	●残業時間削減のための取り組み(人員配置計画の精度向上、残業が発生した場合の原因追究と問題の解決に地区・営業部で取り組む)	・残業実績を店別・個人別に分析し、営業部・地区ごとに対策を実施     ・1人当たり残業時間を、前年度から約4割削減	0	<ul><li>◆人員、人材の棚卸しと、業務の棚卸しを実施することで、在 店時間の減少に努める。在店限度時間の設定を実施</li></ul>
	セブン- イレブン・ ジャパン	●外国人留学生の積極的な採用 ●障がい者の積極的な採用	<ul><li>●外国人留学生を9人採用</li><li>●障がい者の法定雇用率を維持</li></ul>	0	<ul><li>●外国人留学生の積極的な採用</li><li>●障がい者の積極的な採用</li></ul>
	イトー ヨーカドー	●明るく働きがいのある楽しい職場環境づくりを進める	● 人権啓発研修は年間受講者が約7,000人。人権標語への 応募数はブループ合計で43,919件(前年度比112%)	0	● 役職者教育や入社教育時に、人権啓発やノーマライゼーション研修を継続して実施
多様な人材の	ヨーク ベニマル	<ul><li>●(定年以降の)再雇用制度の周知を図る</li><li>●障がい者雇用率の法定雇用率維持</li></ul>	<ul><li>●障がい者も4月の定期入社時に入社できるよう、それ以前に行う職場実習の時期や内容の見直しを実施。入社後の定着率は徐々に向上</li></ul>	0	●障がい者雇用率2.0%をめざす
活用	そごう・西武	<ul><li>中途採用による人材活用の継続</li><li>障がい者雇用率の法定雇用率(1.80%)の継続確保</li><li>人材の有効活用の推進</li></ul>	<ul><li>●中途採用者数: 1人</li><li>●障がい者雇用率: 1.85%</li></ul>	0	<ul><li>社員登用制度による非正規社員の活用</li><li>障害者雇用促進法の改正(短時間勤務者も分母に算入)を考慮した採用を進める</li><li>中途採用の継続実施</li></ul>
	セブン&アイ・ フード システムズ	●中途採用による人材育成の継続	<ul><li>●中途採用はなし</li><li>●定年再雇用者数: 10人</li></ul>	×	●人材計画に基づく積極的な中途採用の強化
労働安全衛生 への配慮	セブン- イレブン・ ジャパン	●車両使用者の事故・違反撲滅	●車両使用者の事故・違反件数:前年度比93%	0	<ul><li>車両使用者の事故・違反撲滅</li><li>労働災害防止のための教育を実施</li></ul>
	イトー ヨーカドー	<ul><li>● 労災防止に関する情報発信と教育の継続・徹底や、社外研修の活用により、休業4日以上の労災を削減</li></ul>	● 労災発生件数: 前年度比93% ●休業4日以上の労災発生件数: 前年度比89%	0	<ul><li>● 労災防止のための情報発信と教育の継続・徹底</li><li>● 年間安全衛生計画を店舗別に作成し、店舗の状況に合わせた取り組みを行い、労災発生件数を削減</li></ul>
	ヨーク ベニマル	●労災防止のための教育を実施	●OJT教育を実施	Δ	●入社時教育、およびOff-JTで労働災害項目の研修を実施
	そごう・西武	メンタルヘルス推進体制の改善     全事業所で新型インフルエンザ予防接種の推進と補助     店舗労働安全衛生委員会の推進、全店での情報共有		0	<ul><li>・地元専門医(心療内科)によるカウンセリング体制を整備</li><li>・休職者のための復職プログラムを構築</li></ul>
	セブン&アイ・ フード システムズ	<ul><li>労災防止のための従業員教育を継続して実施</li></ul>	<ul><li>●衛生委員会などで、発生防止の啓蒙・教育を継続実施</li></ul>	0	●休職者に対して産業医との面談および、復職プログラムの完全実施 ●年1回の健康診断受診フォローおよび、疾病予防面談の実施 ●労災防止に向けた器具・器材取り扱いの指導

#### ※セブン銀行の2010年度の実績と2011年度の目標は、 Webサイトのデータ集で報告しています。

# 従業員の声に耳を傾けながら、 働きがいのある職場づくりをめざしています

東日本大震災以降、我々の仕事がいかに多くの人の 生活の支えになることができるのかということを改め て実感しています。日々の生活に欠かせない必需品を お客様にお届けすることの意義、買物自体の楽しさを 提供することの価値を再認識するにつれ、我がグルー プでは、今改めて、仕事を通じた社会への貢献につい て問い直しています。

仕事を通じて社会に貢献していくということを考え たとき、働く人々、従業員一人ひとりが自分たちの仕事 の意義を認識し、安心して仕事ができる環境が整って いることが必要です。これらの条件が揃ってこそ「働き がい」を実感でき、社会に貢献していくことができるの ではないでしょうか。

このような観点から、我々のグループではかねてより 「働きがいのある職場づくり」に取り組んでいます。

本CSRレポートでは「働きがいのある職場づくり」に ついて、事業会社ごとの取り組み結果を掲載していま す。目標を達成できたものもあれば、取り組みが不十 分であったり、取り組み方法に改善を要するものもある のが実態です。未達成のものについては取り組み方を 真摯に見つめ直し、これからも継続的に改善策を実施 していきたいと考えています。

全ての従業員が安心して働くことができ、「働きが い」を実感できる職場づくりのため、従業員の意識・価 値観の変化に耳を傾けながら、これからもグループー 丸となって取り組んでいきます。

セブン&アイHLDGS. 人事企画部 シニアオフィサー



