



働きがいのある職場づくり

多様な人材の活用

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。グループ全体での人権教育を強化しています。

従業員の状況

従業員数	83,301人
正社員比率	29%(うち男性76%、女性24%)
パートタイマー比率	71%

※ 集計対象組織: 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、そごう・西武、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の6社。

適材適所の配置をめざしています

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&アイグループでは事業会社の枠を超えた「セブン&アイHLDGS.人材公募制度」を運用しています。そのほかに各社の社内公募制度もあり、例えばイトーヨーカドーでは、入社満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。2011年度は462人が応募し、うち102人が希望の役職や職種に就きました。

障がい者雇用を促進しています

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)テルベでは、重度障がい者10人を雇用しています(2012年2月末現在)。テルベを含むグループの障がい者雇用率※は、法定雇用率1.8%に対して1.89%です(2012年6月1日現在)。

※ セブン&アイHLDGS.、テルベ、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率。

多様な働き方が選択できる 仕組みづくりをめざし、 女性の活躍を推進しています

多様な人材が互いに切磋琢磨しあうことで新たな価値や活力を創造していく職場をめざし、2011年度に、まずは結婚や出産・育児によって働き方に影響を受けやすい女性従業員が長く活躍できる職場環境づくりのための取り組みを開始しました。

その一環として、2012年4月からは、正社員が全て女性の店舗をイトーヨーカドー、ヨークベニマル、西武、デニーズで1店舗ずつ運営しています。またセブン-イレブンは、1地区で女性のみによる経営カウンセリングを開始しました。この取り組みにより、既存の業務の見直しを図るとともに、私たちのお客様の7割は女性が占めていることから女性の視点や感覚を活かした売場づくり、品揃え、サービスの実現をめざしています。

こうした取り組みに続き、2012年6月には「ダイバーシティ推進プロジェクト」を発足しました。今後「女性従業員の活躍推進」とともに、「全ての従業員のワークライフバランスの実現」を積極的に進めていきます。



上: セブン-イレブン
下: イトーヨーカドー

能力向上支援

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。

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。

2011年度には、セブン-イレブンが加盟店の接客能力の向上策として「加盟店従業員レジ接客研修(シフトリーダーコース)」を開始。また、そごう・西武が従業員自主参加型の公開教育プログラム「キャリアアップ講座」を開始しました。



充実した設備を備えた 研修センターを開設しました

2012年3月には、グループの研修センターを開設しました。会議室のほか、売場を模した陳列実習室、レジ実習室、生鮮担当者のための技能室(惣菜、鮮魚、寿司、精肉、青果)を完備しています。技能室には講師の手元を拡大できる大型モニターと、各店へ映像を送ることが可



能な装備も備え、習得しやすい環境を用意しています。また、車イス対応のユニバーサルデザイン室4部屋を含めた65部屋の宿泊室も備えています。

公正な評価・処遇

個々の従業員の能力を最大限に引き出すこと、公正な評価を実現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あいます。面談での直接対話によって、従業員が自らの成果や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、各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」を運用しています。セブン&アイ・フードシステムズでは、パートタイマーから正社員への登用制度を設けたり(2007年度から5年間で184人登用)、店長職への任命を行っています。

ワークライフバランスの実現

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。

イトーヨーカドーでは、2012年4月から、育児に関する短時間勤務の利用可能期間を子が小学校2年生になる年の4月15日までから小学校5年生になる年の4月15日までに延長しました(セブン-イレブンも同日まで、セブン&アイ・フードシステムズは中学1年生になる年の4月15日までに延長)。

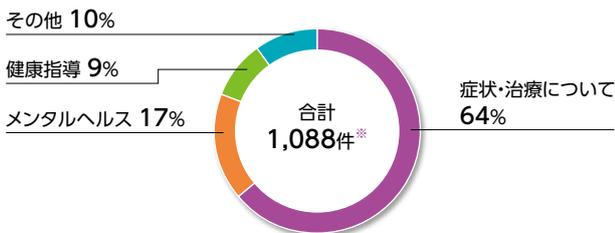
このほか、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズは、障がい者や介護の支援、環境保全など身近なボランティア活動への参加を支援するボランティア休暇制度(年5日)も整えています。イトーヨーカドーでは、2011年度からパートタイマーもボランティア休暇を取得できるようにしました。

労働安全衛生への配慮

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。

また、セブン&アイHLDGS.の本部ではセブン&アイ・フードシステムズの栄養士による健康相談会を実施す

健康相談窓口への相談内訳(2011年度)



※ 家族からの健康相談を含む。

ることで、従業員の健康状態や食生活に対する意識向上に努めています。

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扱いに関する教育を実施。セブン-イレブンは業務で車両を使うOFC(店舗経営相談員)に対して、会議の場で経営トップが安全運転に関する注意喚起を行い、意識を高めています。セブン&アイ・フードシステムズでは、啓発ポスターなどを年2回店舗に掲示して労災防止を呼びかけています。また、労災を起こした店舗にはヒアリングに入り、原因と具体的な防止策を共有しています。



健康相談会

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、8つ※1の労働組合で構成されています(2012年9月現在の合計組合員数約66,000人)。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ることを基本的な考えとして活動しています。

グループの中でも組合員数が約39,000人と最も多い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。2012年9月現在、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89%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、組合全体の重要な会議はもちろん、組合支部の座談会や研修会についても組

合員の勤務シフトなどに配慮しています。

2011年度の労使交渉では、賃金改定とあわせて、パートタイマー組合員の忌引休暇とボランティア休暇の付与日数を正社員と同様にすることなどを話し合い、こうした内容を含む7つの労働協約を締結しました。

また、2012年度には、これまで継続的に協議してきたナショナル・エリア・エキスパート社員※2の「仕事と役割に応じた処遇」の適正化を図り、担当マネジャーの労働時間管理を中心として人事制度を改定しました。

※1 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。

※2 イトーヨーカドーの正社員の区分3種。