年次活動報告②

働きがいのある職場づくり。

ダイバーシティ推進活動の一環として「女性の活躍」を積極的に進めています。

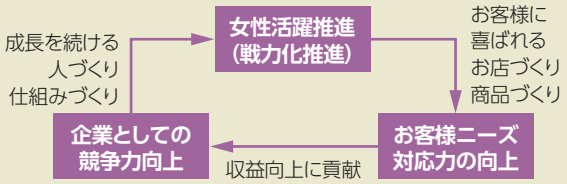
女性管理職比率※

社会の変化に対応し、お客様の期待に応え続けていくために

少子化にともなって労働人口が減少する中で、個人の属性やライフステージに関わらず従業員が十分に活躍できる環境を整えることが、競争力の源泉である人材を確保することにつながると考えています。また、お客様のさまざまなニーズに応えるために、事業活動に多様な視点を活かすことが重要です。とりわけ、セブン&アイ*HLDGS.*の店舗を利用されるお客様の7割以上は女性であることから、女性の活躍推進を重要課題として取り組んでいます。

2012年度に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、“多様性を明日への力に”のスローガンのもと、2014年度末までの5つの目標を設定してグループ横断でさまざまな取り組みを進めています。グループ各社の推進担当者とプロジェクトメンバーとの定期的な会合も行っています。プロジェクトの方向性を確認するとともに、推進にあたって各社の課題や取り組み状況を報告し合い、良い取り組みをグループ全体へ拡大しています。

女性の活躍推進の意義



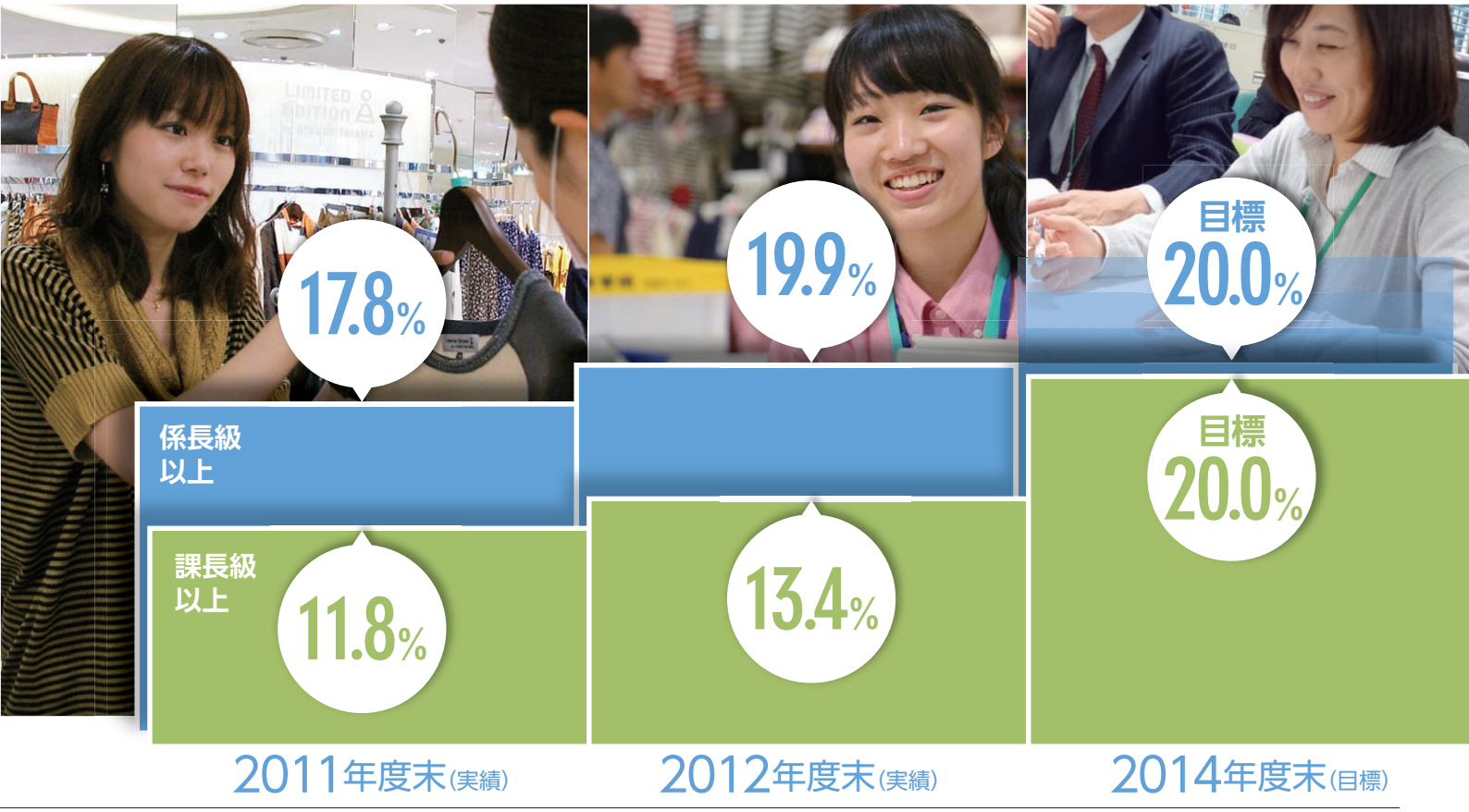
ダイバーシティ推進プロジェクトの目標と施策

2014年度末までの目標

1. 女性管理職比率20%達成
2. 入社3年以内の女性の離職率を20%にとどめる
3. 男性の育児参加推進
4. 社外評価の向上
5. 社内評価の向上

目標達成のための施策

- 女性中心の店舗や組織運営
- 女性のネットワークづくりのためのイベント開催
- 育児休業復職者向けオリエンテーション用DVDの制作
- 管理職向けの啓発イベントの検討
- 社内報などを通じた啓発活動



※ セブン&アイ*HLDGS*.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、赤ちゃん本舗の8社の合計数値。

多様性を明日への力に ── あなたの挑戦を応援します ──

私たちセブン&アイ*HLDGS*.は、
お客様をはじめとして、お取引先・株主・地域社会・社員から信頼される
誠実な企業を目指し、お客様の想いに応えることを大切にしています。

セブン&アイ*HLDGS*.には国内外で13万人を超える従業員が働いています。
パートタイマーやアルバイトを含む多様な勤務形態、
今後は育児や家族の介護をしながら働く従業員、外国籍の従業員、
ハンディキャップのある従業員などがさらに増えることが予想されます。

セブン&アイ*HLDGS*.は、この多様性を企業の成長に活かすために、
多様な背景を持つ従業員一人ひとりに活躍の場を提供し、
能力の開発とキャリアの形成を支援していきたいと考えています。

いきいきと働きたい、もっと活躍したい、もっとお客様のニーズに応えたい、
そんな意識を社員一人ひとりが持ち、行動することが、
企業の競争力を生み出す源泉となるはずです。

セブン&アイ*HLDGS*.は、ダイバーシティ推進活動を通じて、
頑張りたいと思う誰もが主役になれる会社、
いつでも誰もが挑戦し続けられる会社を目指します。

セブン&アイ*HLDGS*.
CSR統括部
社会・文化開発シニアオフィサー
ダイバーシティ推進
プロジェクトリーダー
藤本 圭子

主な取り組み 1

活躍の機会づくり

女性中心の店舗や組織の運営を実施

お客様視点での店舗づくり、業務プロセスの改善という2つのねらいをもって、2012年4月から、女性を中心とした店舗をイトーヨーカドー、ヨークベニマル、西武百貨店、デニーズで1店舗ずつ運営しています。またセブン－イレブンは加盟店に対して、女性のみによる経営カウンセリングを1地区で開始しました。

この取り組みを通じて、セブン＆アイ*HLDGS.*では女性の職域を広げ活躍の場を増やしています。これまで男性に頼っていた業務を女性も経験することで課題が浮き彫りになり、苦手意識の克服と同時に作業環境の改善にもつながっています。また、女性が店舗運営の主体となることで、パートタイマーからも意見や提案が出やすくなり、部門を越えた連携やコミュニケーションが活発になりました。

さらに、女性ならではのきめ細かさや、生活者としての女性の視点を店舗運営や売場に反映することで、お客様からも高い評価をいただいています。

今後はこれらの店舗で培ったノウハウを活かし、女性従業員がさらに活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

生活者の立場から売場づくりや販売計画に参画

セブン＆アイ*HLDGS.*では、パートタイマーが従業員の約7割を占め、その大半が女性です。一人ひとりがやりがいを持って働けるような仕組み・制度を事業会社ごとに運用しています。

例えばイトーヨーカドーでは、地域の生活者でもあるパートタイマーが品揃えや売場づくりに積極的に取り組むことにより、地域のお客様のニーズに応えることができています。さまざまな業務経験を積み、試験を受けた後に、フィールド社員（契約社員）や売場の役職者として活躍する従業員も増えています。

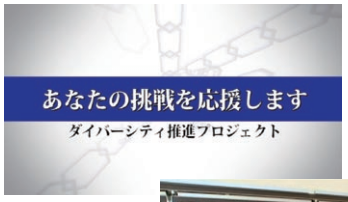
〈西武百貨店〉お子様連れや高齢のお客様に声をかけてお買物を手伝うショッピングサポートを実施。お客様との会話が増え、品揃えなどさまざまなヒントを得ています。

〈ヨークベニマル〉女性従業員の平均身長に合わせて作業台の脚をカット。以前は背伸びしても届かなかった棚の位置も下げ、作業効率が向上しました。

〈イトーヨーカドー〉商品を試食し、味やおいしく食べるための提案について意見を交換。売場づくりや接客に活かしています。

「ママ's コミュニティ」。
多くのママが集まる場を活かして、
昼食を兼ねた商品モニタリングにも
活用しています

デコロールSUSHI



育児休業から復職する社員向けに制作したDVD。限られた勤務時間の中で
工夫して活躍している子育て中の女性社員を紹介

各社・各部門に点在する女性管理職者たちの交流を可能にした
「Women's Management Community」

主な取り組み 2

キャリア開発への意識変革

育児とキャリアの両立を目指して交流イベントを継続的に実施

育児中の社員のモチベーション向上とネットワーク構築を目的に、グループ各社の育児中の社員有志が集まる交流イベント「ママ's コミュニティ」を2012年7月から2013年8月までに開催。計7回開催し、合計約400人が参加しました。昼休みの時間を利用して、毎回テーマを決めて育児と仕事の両立について話し合っています。

この「ママ's コミュニティ」で上がった声を活かして、育児休業からの復職者向けに、先輩ママ社員の仕事と育児の両立に関する工夫や経験談をまとめたオリエンテーション用DVDを2013年4月に制作。グループ各社で、復職前や復職時に見てもらうことで、不安の解消やモチベーション向上に役立てています。

「ママ's コミュニティ」で話し合った内容

- 仕事と育児の両立で工夫していること
- 産前休暇前、育児休業中の会社とのコミュニケーション
- 復職後の上司・同僚とのコミュニケーション
- 仕事と育児の両立サポートのDVDの内容
- 「ママ's コミュニティ」に参加して変わった意識、働き方
- 今後の「ママ's コミュニティ」のあり方

ロールモデル輩出のために女性管理職層の交流を促進

女性社員がキャリアプランを考える上で参考にできるロールモデル※を増やしていくために、部課長職の女性社員を対象にしたイベント「Women's Management Community」を開催しています。2012年10月から2013年8月までに4回実施、13社から合計約120人が参加しました。

管理職に就く女性たちのネットワークづくりおよび研鑽の場にするとともに、女性活躍推進のための課題抽出、ロールモデルの輩出につなげています。

※ロールモデル：目指したいと思う模範となるような存在

多様な人材の活用

セブン＆アイ*HLDGS*.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。

障がい者雇用を促進

セブン＆アイ*HLDGS*.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おり、各社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。イトーヨーカドーでは特別支援学校と連携して店舗での職場実習を行うとともに、ハローワークなどの主催する就職面接会への参加や、職業能力開発校との連携による採用を進め、2012年度は合計82人が入社しました。

また、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、2013年6月1日現在、重度障がい者10人を含む19人を雇用しています。

その結果、テルベを含むグループの障がい者雇用率※は、2.05％となりました（2013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。

人材公募制度の運用

セブン＆アイ*HLDGS*.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、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。

また、各社でも社内公募制度を導入しており、例えばイトーヨーカドーでは、入社満2年以上の従業員であれば、業務経験や年功を問わず全ての管理職ポストと職種に立候補できます。2012年度は370人が応募し、うち66人が希望の役職や職種に就きました。

能力向上支援

セブン＆アイ*HLDGS*.は、各社が事業特性に合わせた研修体系を整え、人材の育成に取り組んでいます。また、独自の制度や仕組みを使って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、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しています。

例えばセブン＆アイ・フードシステムズは、創業の精神の理解と感じの良いあいさつの実践を目的として、2012年9月から店責任者・本部従業員を対象にした「感じの良いあいさつ研修」を実施。研修時に実施される検定で合格した1,448名を「感じの良い笑顔が出せるマイスター」として認定しました。

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。

そごう・西武は自主商品の販売力の強化を目的に、2013年6月から基礎知識を学習するための「品質管理ｅ-ラーニング」を全従業員に実施しています。

人材交流による能力向上

近年、セブン＆アイ*HLDGS*.ではグループ各社の人材交流やノウハウの共有化を積極的に図っています。

例えば、イトーヨーカドーでは2011年9月から、10店舗の「GALLORIA（女性衣料のプライベートブランド）」販売担当者向けに、そごう・西武から接客のプロ13人をインストラクターとして招き、本格的な接客教育を開始しました。「お客様へのお声かけ」から「商品のご案内」など基本的な接客技術をOJTで学ぶほか、商品配置の方法など専門店のノウハウの習得に努めました。さらに、日々の接客件数などを数値目標化し、研修とその成果の検証を繰り返し行いながらレベルアップを図りました。2012年度は、ここで得られたノウハウをもとに、新たに9店に取り組みを拡大しました。またイトーヨーカドーのトレーナーへの接客教育も充実させ、自社内での教育体制を強化しています。

また、2012年10月からは、イトーヨーカドー従業員がセブン-イレブン・ジャパンの業務ノウハウの修得のため、セブン-イレブン店舗の管理マネジメント業務に就いています。

そごう・西武のインストラクターから
講習を受ける「GALLORIA」の販売員

公正な評価・処遇

セブン＆アイ*HLDGS*.では、個々の従業員の能力を最大限に引き出し、公正な評価を実現することを目的に、自己評価を起点とする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）実施しており、まず従業員が自身の仕事ぶりを評価、次に上長が評価し、それらの評価について面談で話し合います。面談で直接対話することによって、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、個々の従業員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（2007年度からの累計で228人登用）や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、セブン＆アイ*HLDGS*.では各社ともに育児・介護支援制度を整備し、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。

2012年度は、セブン＆アイ・フードシステムズが中学1年生になる年の4月15日までに延長したほか、セブン-イレブンとイトーヨーカドーが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。

ボランティア休暇制度を運用

福祉や環境美化、震災復興支援など、さまざまなボランティア活動への参加を支援するために、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズでは、年5日の「ボランティア休暇制度」を定めています。また、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。

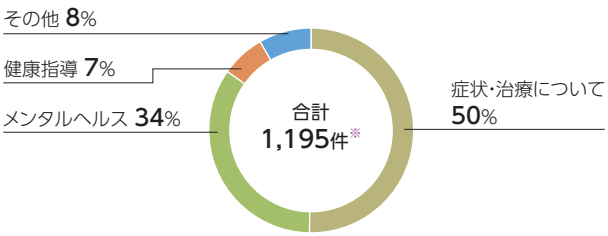
2012年度は、グループ会社で4名の社員がボランティア休暇を取得しました。

労働安全衛生

セブン＆アイ*HLDGS.*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。また、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。

本部での栄養士による健康相談会

グループ健康相談窓口への相談内訳(2012年度)



※ 家族からの健康相談を含む。

管理者向け「メンタルヘルスセミナー」

セブン＆アイ*HLDGS.*は、メンタルヘルス対策に取り組んでいます。各社において、新任の管理者研修での教育や全社員を対象としたセルフケアの研修を行うなど、発生の予防に努めています。また万が一不調を発症した場合については、健康管理センターおよび産業医と連携を取りながら復調に向けてサポートしています。

疫病・健康の情報発信

セブン＆アイ*HLDGS.*は、2012年12月から健康管理センターからの「健康トピックス」をイントラネットで発信開始。新型インフルエンザや風疹など、パンデミック対策を含めた疫病予防と健康増進に関する情報を提供し、グループ従業員への啓発を図っています。

労働災害防止策を推進

セブン＆アイ*HLDGS.*は、各社で労働災害の防止策を講じています。

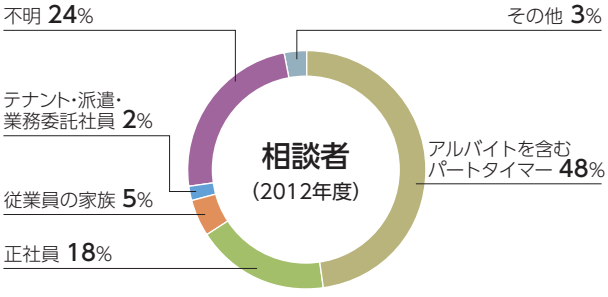
例えば、イトーヨーカドーでは、安全衛生委員会の活動を中心に、店舗で発生した労災の事例を分析・検証し、再発防止のための教育を徹底しています。また、セブン-イレブンは業務で車両を使うOFC(店舗経営相談員)に対して、会議の場で経営トップが安全運転に関する注意喚起を行い、意識を高めています。さらにセブン＆アイ・フードシステムズでは、啓発ポスターなどを年2回店舗に掲示して労災防止を呼びかけているほか、労災が発生した店舗にヒアリングに入って原因と具体的な防止策を共有しています。

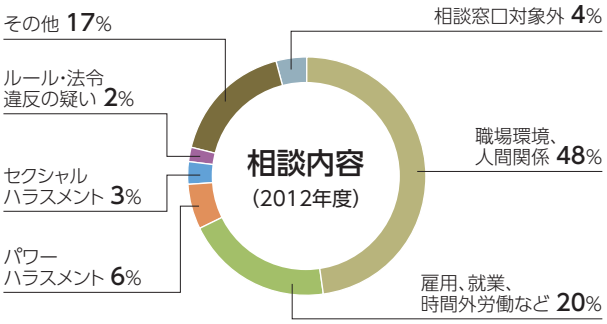
従業員ヘルプライン

セブン＆アイ*HLDGS.*では、「グループ共通ヘルプライン」を第三者機関に設置しています。

さらなる制度の周知を図るためにグループ統一の啓発ポスターを毎年更新しています。2012年度は、掲示範囲や場所の変更などにより、受付件数642件(昨年比＋53件)と増加につながりました。

2012年度の相談者・内容の内訳





従業員意識調査

セブン＆アイ*HLDGS.*は、2013年1月15日～2月4日に、グループとしては初めて「従業員意識調査」を27の事業会社（18社は全数調査、9社はサンプリング調査）、約26,000人を対象に無記名で実施しました。

この調査は、「コンプライアンスの徹底」「働きがいのある職場づくり」に関して、従業員の意識・行動の現状を数値化して分析、そこから明らかになったグループ全体の課題や個別の事業会社の課題を明確にすることを目的としています。

調査結果からは、法令・ルール遵守に関しては大きな問題は見られなかったものの、事業会社間で社是の浸透状況にばらつきがあることや、従業員のモチベーション向上に必要な職場風土、上司との関係で問題を感じている従業員がいることなどが読み取れました。

この結果を受けて、セブン＆アイ*HLDGS.*は、企業行動部会や部会傘下のプロジェクトなどを通じて、職場環境の改善、上司のマネジメント力育成などの改善策を検討するとともに、各事業会社が自社固有の問題を発見し、改善することを支援するために、社外講師を招いて調査結果の活用方法を学ぶ勉強会を開催しました。

なお、2012年度の調査は初回であり、現状把握が中心でしたが、次回からは各プロジェクトや各事業会社の活動の進捗を図る指標としても活用していきます。

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、11[※1]の労働組合で構成されています（2013年7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くことを基本的な考えとして活動しています。

イトーヨーカドーは、ユニオンショップ制[※2]を採用しており、イトーヨーカドーの労働組合は組合員数が約38,000人とグループ中で最も多く、2013年6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86%です。

イトーヨーカドーは、労働三権などに基づいて労働組合の活動を尊重しています。例えば、労働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。

2012年度の労使交渉では、これまで継続的に協議してきた正社員の「仕事と役割に応じた処遇」の適正化や担当マネジャーの労働時間管理などの人事制度の改定など、7つの労使協定を締結しました。

2013年度の賃金改定においては、正社員のベースアップを実施しました。また、労使専門委員会を立ち上げ、ストア社員[※3]の「やりがい」「働きがい」を目的に人事制度の見直しを行いました。また、エキスパート社員の柔軟な働き方を実現し、活躍の場を拡げるために、従来は勤務店舗を固定していたものを近隣店舗へ異動可能なフィールド社員へ、制度を変更しました。あわせてパートナー社員の人事処遇制度を見直し、シニアパートナー社員[※4]に賞与制度の導入を行いました。

※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、ライフフーズ、ロフト、シェルガーデン
※2 会社が労働者を雇用する場合、採用された労働者は必ず労働組合に加入しなければならず、労働組合を脱退した場合、会社はその労働者を解雇しなければならないという制度
※3 エキスパート社員（2013年6月16日よりフィールド社員）、パートナー社員
※4 60歳継続雇用制度によるパートナー社員区分