

重点課題
の考え方

セブン&アイHLDGS.では、グループ全体で15万人近くの従業員が働いています。職場には、パートタイマー、アルバイト、育児のために短時間で働く従業員などもおり、多様な働き方を支援することが企業としての責務であると認識しています。

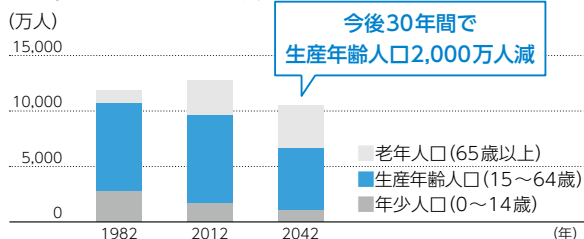
従業員の活躍を支援し、働きがいを持って仕事ができるよう、従業員にとって魅力的な職場をつくることに取り組んでいます。こうした取り組みは、多様な人財の確保を円滑に進めることができるだけでなく、全く新しい考え方を取り入れて新たな価値を生み出す力となり、私たちの競争力の源泉となります。

重点課題の背景

高齢化と生産年齢人口の減少

日本は出生率の低下とともに高齢化が進み、生産年齢人口が減少しており、今後30年程度で、さらに2,000万人以上も生産年齢人口が低下することが予測されています。そのため、従業員の能力強化による生産性の向上や多様な人材の育成は経済社会の活性化につながります。

30年ごとの人口の増減



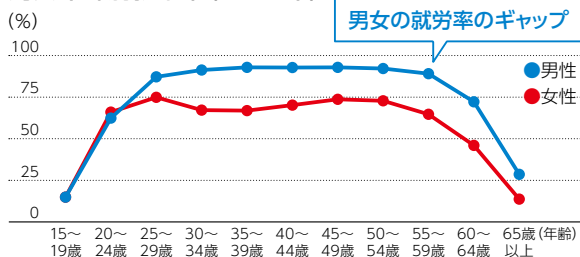
総務省統計局「人口推計」

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

女性活躍支援

生産年齢人口が減少する中、女性の活躍推進は必要不可欠です。しかし、子育てと仕事の両立ができない、子育て後に就職ができないなど多くの理由で働きたくても働けない女性が多くいます。また、日本の女性の管理職比率は11.6%(2012年)と低いため、高い能力を持つ女性が活躍できるように職場を整備していくことが課題となっています。

男女年齢別就業率(2013年)



総務省「労働力調査」

セブン&アイHLDGS.の方針

基本方針

5. 雇用・異動・昇進にあたっては、差別のない公平・公正な基準に基づいて行い、一人ひとりが十分に能力を伸ばし働きがいを感じられる活力ある企業風土を醸成します。多様な人材を受け入れ、社員同士が尊重し合い、差別やいやがらせのない職場環境を確保するとともに、社員との対話を図り、社員の心身のゆとり、豊かさを実現できるよう努めます。

行動基準

6. 雇用・職場環境

- 2 私たちは、お互いの人権・個性・多様性を尊重し、差別やいやがらせのない職場環境づくりを進め、基本的人権およびそこから派生する諸権利の擁護につき、理解・認識の向上を図るための教育などを実施します。また、障がいのある人もない人も一緒に働き・生活するノーマライゼーションの実現に貢献していきます。

「企業行動指針」より

セブン&アイHLDGS.の取り組み

多様な人材の活用

女性の活躍推進を重点課題と捉え、“多様性を明日への力に”のスローガンのもと、様々な取り組みを推進

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、各社とともに育児・介護支援制度を整備

従業員の能力向上支援

各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み、従業員一人ひとりの能力向上を支援

公正な評価・処遇

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、さまざまな評価制度を運用

労働安全衛生への配慮

各社が安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、「安全衛生委員会」の開催など、さまざまな取り組みを実施

従業員意識調査の結果に基づく改善

従業員意識調査の結果に基づき、各社で良き社風醸成のための取り組みを実施するとともに、グループで取り組みを共有

子育て・育児支援

核家族化が進み、子育てについて気軽に相談できる相手がいない中、店舗で育児のさまざまなサポートを実施

社会にとっての価値

女性、若者、高齢者の活躍機会の提供

働く人のワークライフバランスの実現

セブン&アイHLDGS.にとっての価値

生産年齢人口不足時代における人財確保

ダイバーシティ推進による競争力の向上

社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

多様な人材の活用

女性の活躍推進

セブン&アイHLDGS.では、店舗を利用されるお客様の多くが女性であることから、女性の視点や感覚を活かした商品・サービスの開発や売場づくりがお客様満足の向上につながると考えています。また、企業の構造改革や持続可能な企業の競争力の強化につながるよう、さまざまな場面での女性の活躍を積極的に推進しています。

セブン&アイHLDGS.は、女性の活躍推進を重点課題と捉え、2012年度に「セブン&アイグループダイバーシティ推進プロジェクト」を設置。“多様性を明日への力に”のスローガンのもと、4つの目標を設定してさまざまな取り組みを進めています。

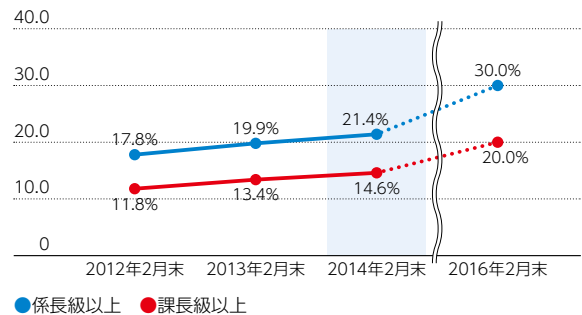
2015年度末までの4つの目標：

1. 女性管理職比率 課長級以上：20%達成
係長級以上：30%達成
2. 男性の育児参加促進
3. 従業員満足度の向上
4. 社会的評価の向上

(2014年3月改定)

2013年度末には目標の一つであった「女性管理職比率20%」を1年前倒しで達成。そのため、「2015年度末までに女性管理職比率30%」と目標を引き上げました。また、2013年度には、事業会社のセブン-イレブン・ジャパンやイトーヨーカドー、そごう・西武の社内においても女性の活躍を推進する専門組織を発足し、さらに機動力を高めて取り組みを進めています。

女性管理職比率の推移



※グループ8社(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)合計

これまでの取り組みが評価され、2014年2月に公益財団法人日本生産性本部ワーキングウーマン・パワーアップ会議が主催する第1回「エンパワメント大賞」表彰にて、大賞を受賞しました。



授賞式の様子

セミナーや研修による意識啓発

女性がさらに活躍する上での課題を抽出するために実施したヒアリングでは、仕事と育児の両立に対して不安を抱えていることが明らかになったため、2012年7月より育児中の女性のネットワーク構築を目的とした「ママ'sコミュニティ」を実施。昼休みを利用して、仕事と子育ての両立についてディスカッションを行い、社員のモチベーションアップや不安解消を図っています。また、コミュニティ活動の中で、子育て経験や生活者視点を活かした商品のモニタリングも毎回実施し、商品開発に活かしています。

一方、子育て中の女性のさらなる活躍のためには、男性の育児参加が必要不可欠なことから、2013年10月より子育て中の男性社員を対象とした「イクメン推進プログラム」を実施。2014年6月からは、NPO法人ファザーリング・ジャパンによる講演やワークショップを行い、男性の働き方の見直しや育児参加意欲の向上に取り組んでいます。

また、2012年10月からはグループ力を活かした女性管理職のネットワークづくりやキャリアアップの支援を目的として、女性の管理職を対象とした「Women's Management Community」を実施。有識者を招いた講演会やグループディスカッションを行うことで、自己研さんの場としています。



イクメン推進プログラム

各事業会社の取り組み

事業会社の取り組みとしては、2013年9月にセブン・イレブン・ジャパンとそごう・西武、2014年1月にイトーヨーカドーの社内にダイバーシティ推進の専門組織が発足。セブン・イレブン・ジャパンでは、職域の拡大と業務プロセスの見直しを目的に、教育体制の見直しやメンター制度の導入などを行い、女性の店舗経営相談員(OFC)の育成に取り組んでいます。

イトーヨーカドーでは、パートタイマーの比率が高くその多くが女性であることから、女性が能力を発揮できる環境整備の推進とパートタイマーの活躍推進に取り組んでいます。

そごう・西武では、女性を中心として運営している西武所沢店をモデル店舗と位置づけ、全社で業務プロセスの見直しを実施。西武所沢店では、報告方法や車座会議

の導入によるミーティング方法の見直しを実施し、売場づくりなどのさまざまな企画の発案から実行までのスピードがアップ。業務の効率化を図る一方で、情報の共有化による部門を超えた取り組みも可能となり、女性ならではの生活者視点を活かした売場づくりを実現しています。

ヨークベニマルでも、女性を中心に運営している片平店をモデル店舗と位置づけ、今まで女性の配属が少なかった部門への登用をきっかけに教育制度の見直しを実施。職域の拡大や女性が働きやすい環境・仕組みづくりにつなげています。



西武所沢店の車座会議

今後の女性活躍推進の取り組み

今後は、女性のキャリア支援やセミナーによる啓発、制度や運用の見直しを行うと同時に、管理職の意識改革に取り組んでいきます。NPO法人ファザーリング・ジャパンとコラボレーションした管理職セミナーを2014年6月と9月に実施し、延べ約770名が参加しました。こういった取り組みを拡大することで、多様な従業員一人ひとりの仕事のやりがいや活躍の場を広げ、多様性を活かす社風を醸成していきます。



ダイバーシティマネジメントセミナー

社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

障がい者雇用の促進

セブン&アイHLDGS.では、誰もが活躍できる職場づくりを理念に掲げ、障がいのある人が力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。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、配属先と担当業務や就業時間を決定しており、さまざまな部門で障がいのある人が仕事をしています。

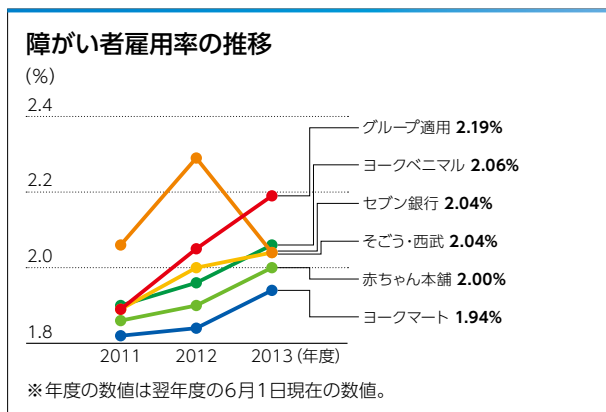
各社の採用・教育担当者が障がいに対する配慮の周知と実行を図れるよう、各事業会社には共通の手引書を配備しています。採用にあたり、イトーヨーカドーや赤ちゃん本舗では、特別支援学校と連携して店舗での職場実習を行っています。また地域のハローワークが主催する就職面接会への参加や、職業能力学校とも連携しています。実際に働く際の環境整備として、例えば赤ちゃん本舗では、読書拡大機や大きなPCモニターを導入しています。

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^{*1}では、2014年6月1日現在、重度障がい者10名を含む19名の障がいのある方を雇用しています。その結果、テルベを含むグループの障がい者雇用率^{*2}は2.19%となりました。(2014年6月1日現在)

^{*1} 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、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズの5社と北海道北見市が共同出資して1994年に設立。障がいのある方が安心して働き続けられる環境づくりとノーマライゼーション理念の普及活動を実施しています。

^{*2} 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。

● テルベHP:<http://terube.jp/index.html>



ワークライフバランスの実現

育児・介護支援制度の充実

セブン&アイHLDGS.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、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。

赤ちゃん本舗では、「慣らし保育」の期間を支援するため、休業できる期間を1歳到達直後の5月15日まで延長し、育児短時間勤務は小学校4年生まで利用できる制度にしています。2013年12月現在、正社員のうち、育児休業者は32名、育児短時間勤務者は52名で、これは正社員全体の9.5%を占めています。出産・育児を経験した多くの社員が職場に復帰し活躍しており、復帰率は90%以上となっています。2012年4月には、社員の出産祝い金を改定し、最高30万円としました。新たに、子育て中の全従業員を対象に自社商品の割引制度も導入し、子育てを支援しています。また、社内SNS「育アカチャンネル」を立ち上げ、育児をしながら働く仲間同士のつながりをサポートしています。



妊婦・育児中の従業員で構成された社内SNS「育アカチャンネル」のWeb画面

セブン&アイ・フードシステムズでは、育児に専念したい社員は子どもが1歳到達後の4月15日までの間(やむを得ない場合はさらに1年間延長可能)、または介護を必要とする家族のいる社員が、最長2年間休職した後に職場復帰できる「休職プラン」、勤務時間を最大4時間短縮できる「短時間勤務プラン」、一旦退職した後に優先的に再雇用を受けられる「再雇用プラン」を設けています。この制度はパートタイマーも利用できます。短時間勤務に関しては、中学1年生になる年の4月15日まで利用できます。

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。

2013年度は、イトーヨーカドーで9名の従業員がボランティア休暇を取得し、募金活動や手話講習、ボーイスカウト活動などのボランティアに参加しました。

くるみんマークの取得

次世代育成支援対策の認定事業者として、セブン&アイHLDGS.は2013年に、イトーヨーカドーは2007年と2011年に、セブン銀行は2009年に、そごう・西武は2014年に、「次世代認定マーク(くるみんマーク)」を取得しています。



介護研修を実施

セブン銀行では、高齢化社会における介護について、基礎知識を学ぶ介護セミナーを開催しました。2013年12月に「初めての介護～家族に介護が必要になったら～」と題し、計44名がセミナーに参加しました。

TOPICS

人権啓発標語コンテスト

セブン&アイHLDGS.は、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。2013年度は過去最多の63,556点(従業員:61,534点、家族:2,022点)が寄せられました。

最優秀作品:

従業員「たくさん色や形が集まって
きれいな景色をつくりだす
大切にしようみんなの個性」
家族「目を見て訊こう「大丈夫?」、
声に出して言おう「ありがとう」

従業員的能力向上支援

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目指して、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すべての管理職ポストと職種に立候補できます。2013年度は332名が応募し、うち53名が希望の役職や職種に就きました。

赤ちゃん本舗でも、自らが挑戦したい職務に立候補できる制度を2013年度から開始。初年度は74名の社員が希望する職務に立候補しました。今後も、社員の意欲を向上させ、その能力を発揮できる環境づくりを拡大していきます。

自己啓発への補助

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おり、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。その一つとして、自己啓発への補助を各社で実施しています。

例えば、セブン&アイ・フードシステムズでは、調理師・衛生管理者・管理栄養士などの国家資格の取得の補助を行い、従業員の「食の安全・安心」に対する意識を向上するために積極的な支援を行っています。

セブン銀行では、次世代リーダーの育成を目的とする社会人向けビジネススクール(大学による開講)へ、2008年度より毎年数名を派遣。あわせて、外国語でコミュニケーションがとれる人材の育成にも力を入れており、2013年度は会社が推奨する通信教育の修了後に、TOEICで一定以上の点数を取得した従業員に対して補助金を支給。このほか、外部の語学研修を活用した語学習得支援も行いました。

社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

○ 公正な評価・処遇

自己評価(セルフチェック)方式による公平性

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、社会的身分・出身・人種・信条または性別など、非合理的な理由での差別を認めず、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回以上実施しており、評価制度の対象はパートタイマーを含めた全従業員です。従業員自身の自己評価後、上長が評価し、その後面談します。これにより、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。

多様な働き方の選択

セブン&アイHLDGS.では、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自ら選択できる「ステップアップ選択制度」を導入しています。本人が希望し、技術や仕事が認められた場合に、「レギュラーパートナー」から「キャリアパートナー」「リーダーパートナー」へステップアップできます。また、リーダーパートナーに認定されたパートタイマーを月給制の正社員・契約社員に登用する制度も導入しています。これまでにパートタイマーから月給制の正社員・契約社員に約600名が登用されています。さらにパートタイマーからも多くの人が、売場担当マネジャーやチーフなどの役職に登用されています。

赤ちゃん本舗では、2013年9月から「パートリーダー制度」がスタートしました。パートタイマーの商品や業務知識を審査し、継続して高評価を受けた者がパートリーダーにステップアップできるという制度です。初回導入時には、56名のパートタイマーが「パートリーダー職」に認定されました。「パートリーダー職」に認定されれば、より高い職務に就くことも可能となります。

セブン&アイ・フードシステムズでは、店舗で働く従業員の約9割を占めるパートタイマーについて、能力に応じた評価処遇制度を導入しています。本人の能力・技能などに応じて時給に反映するとともに、自分の目標やライフスタイルに合わせて働くことを選択できます。また、今年より新たに契約社員制度を導入し、パートタイマーからの転換や新規の登用を行うことで店長職への任命を進めています。(2014年7月末現在累計で契約社員登用49名、正社員登用1名)

成果をあげた従業員を表彰

セブン&アイHLDGS.では、独自の表彰制度を設けて士気向上につなげています。各事業会社の社長からの表彰でその功績をたたえ、表彰された事例は社内で紹介しています。

セブン-イレブンでは、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中でビデオ上映し、広く共有するとともに、社長が表彰状を授与しています。2007年の開始から、2014年2月までに累計延べ6,767名の社員が表彰されています。



表彰式の様子

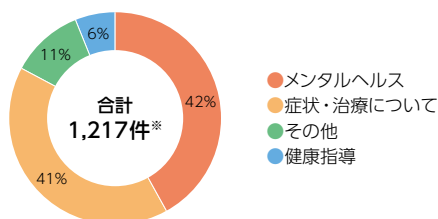
ヨークベニマルでは、全社の模範となる取り組みを行なった従業員を表彰する「感動、創造と挑戦の祭典」を実施。自ら目標を掲げ挑戦する過程で、大きく成長し成果をあげた従業員を表彰する制度であり、ここで表彰されることは大きな励みになっております。

労働安全衛生への配慮

健康相談サービス

セブン&アイHLDGS.は、安全で働きやすい職場環境の維持にあたり、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。

グループ健康相談窓口への相談内訳(2013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、グループ各社において、管理者に対する傾聴力を高める研修や全従業員を対象としたセルフケアの研修を行うなど、メンタル不調の発生予防に努めています。例えばイトーヨーカドーでは、店長会議で管理職向けのうつ病に関するセミナーを開催しました。グループ各社ではメンタル不調の従業員に対して、健康管理センターおよび産業医と連携し、復調に向けてサポートしています。

従業員意識調査の結果に基づく改善

セブン&アイHLDGS.は、2013年1月～2月に実施した「従業員意識調査」に基づき、企業行動部会や部会傘下のプロジェクトを通じて、職場環境の改善、管理職のマネジメント力養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、改善方法を学ぶ勉強会を開催しました。また、各社の取り組みを共有することで、さらなる改善に役立てています。

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(2014年7月現在の合計組合員数約60,000名)。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こうとする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、組合員数が約36,000名とグループ中で最も多く、2014年7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77.4%です。労働者の権利を尊重し、継続して労働条件や従業員の働く環境に関するさまざまな課題について、労使間で活発な議論を重ね、改善を図っていくことで、相互の理解と信頼に基づく健全で良好な関係を構築しています。また、組合員の活動参加にあたり、勤務シフトなどに配慮しています。

2013年度の労使交渉では、賃金改定や一時金の交渉をはじめ、休日取得制度の見直しなどについて交渉を行い、5つの労使協定を締結しました。2014年度の賃金改定においては、ベースアップを実施しています。

また、労使専門委員会として「就業改善プロジェクト」を立ち上げ、休日・休暇取得の促進や長時間労働削減について連携して取り組みを推進しています。例えば、問題が見られる店舗に対し、労使のメンバーがその店舗の安全衛生委員会に出席し、改善策を話し合っています。

その他、労働組合が支部ごとに開催している組合員の座談会(2013年度は延べ30,303名が参加)で出てきた労働環境や営業課題に対する組合員の声は、労使交渉の中で採り上げられています。

※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ない、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

社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

子育て・育児支援

地域自治体などと連携した

「子育て支援」への参加

セブン&アイHLDGS.では、地域自治体などが実施する、「子育て支援」に積極的に参加することで地域の子育て家庭を応援しています。

例えば、赤ちゃん本舗では、都道府県や市町村が取り組んでいる子育て応援事業へ登録をしています。「子育てにやさしい店」として、おむつ替えスペースや授乳スペース、ミルクのお湯提供など地域の皆様にご利用いただきやすい売場環境を整えています。(2014年2月末現在、20都道府県8市区町村にある58店舗)



「子育てにやさしい店」の登録ステッカーの一例

また、セブン&アイ・フードシステムズのデニーズでは1府10県2市の支援参加地域において、自治体が発行する優待カードを提示していただくとお食事代金の割引やお子様のドリンクサービスなどの特典を提供しています。

絵本の読み聞かせ会

セブン銀行では、親子のコミュニケーション促進を目的とした読み聞かせ絵本「ボノロン」の発行に協賛・協力しているほか、絵本の無料配布や読み聞かせ会の開催を続けています。



従業員ボランティアによる読み聞かせ

育児相談サービスの提供

イトーヨーカドーでは1975年から「赤ちゃん休憩室」内に「マタニティ・育児相談室」を開設しています(2014年2月末現在120店舗)。相談室では、保健師や助産師の資格を持つ相談員が妊娠中の健康や育児について毎月2～9回、無料で相談を承っています。



マタニティ・育児相談

そごう・西武では、助産師が常駐する「プレママステーション」に加え、定期的に助産師をはじめとする専門スタッフに相談ができる「プレママカウンター」を設置しています。初めてママになる方ならではの不安や悩みに、専門スタッフがアドバイスしているほか、ベビー休憩室には、授乳用個室や給湯器、子ども専用トイレなどを備えています。

「プレママステーション」は、2014年2月末現在6店舗、「プレママカウンター」は11店舗に設置しています。



プレママステーション

食育の支援活動

セブン&アイHLDGS.ではさまざまな経験を通じて「食」に関する知識と、健全な食生活を実践することができる人を育てるために、次代を担う子どもたちに「食育活動」を推進しています。

例えば、セブン&アイ・フードシステムズでは、正しい食習慣を子どもの時から身につけていただくために、ゲームやクイズなどを盛り込みながら、食に関わるマナーや知識、重要性などの情報を掲載した小冊子「たべものポノロン」をデニーズで配布しています。



店内で配布している「たべものポノロン」
(c)NSP2005、(c)ポノロンといっしょ。2007

ヨークベニマルでは2013年度、店舗を教室に見立て、買物体験や調理学習を通じて栄養やバランスの良い食事の重要性を習得する「スーパーマーケットツアー」(開催回数76回 参加児童数1,936名)を開催しました。また、幼稚園や特別支援学校などの声にお応えしてヨークベニマル従業員が出向いて行う「出前教室」も開催しました。(実施回数8回 参加者約350名)

イトーヨーカドーでは、2014年5月に産官民連携の食育イベント「笑顔のお米作り体験(田植え体験)」を千葉県そうき匝瑳市で開催し、23家族53名の方にご参加いただきました。



「田植え体験」の様子

就労体験の機会提供

セブン&アイHLDGS.では、出店地域の小・中学校や高等学校などからのお申し出に応じて身近な小売業の店内業務を経験する「就労体験学習」に協力しています。現場での社員の仕事の見学や、実際に売場で品だし作業や接客・包装業務を体験する場を提供しています。

セブン-イレブン・ジャパンでは、2003年から東京都品川区と公益社団法人ジュニア・アチーブメント日本が協業で行っている「品川スチューデント・シティ」に出店しています。これは小学校の中に仮想の街をつくるというもので、街には区役所や銀行・薬局などさまざまな会社が出店し、小学生に就業体験の機会を提供しています。子どもたちは、セブン-イレブン店内で接客からレジ操作を行う会計、売場づくりなどの商品の販売、運営本部からお弁当の注文を受けての請求書の発行なども体験し、普段のお買物ではわからない仕事を体験することで、社会の仕組みを学びます。2013年度は約2,646名の小学生が接客・販売を通して働くことの楽しさや難しさを体験しました。



小学生が円滑に店舗運営できるようセブン-イレブンの社員がサポート