

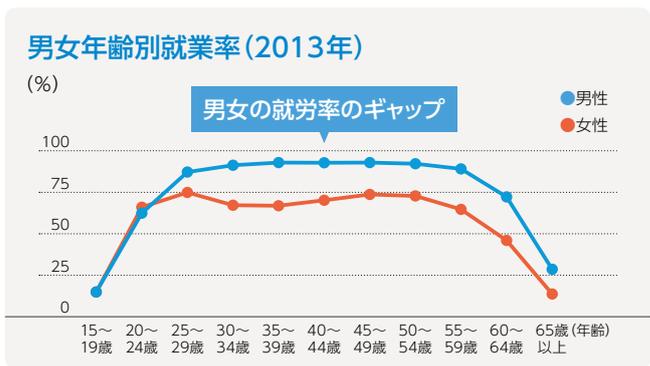
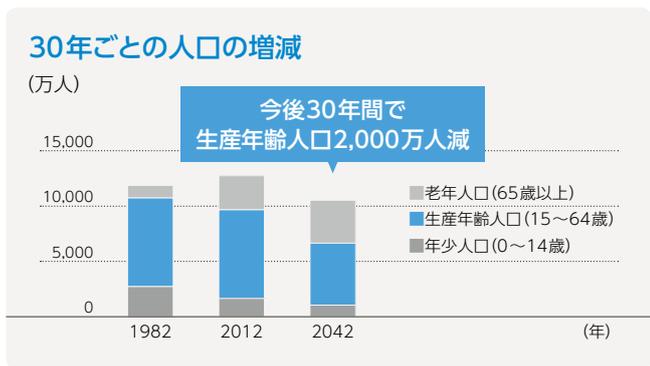
約束
4

性別、年齢にかかわらず、すべての人が活躍できる社会づくりを支援します



社会的
背景

日本は出生率の低下とともに高齢化が進み、今後30年程度で、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。さらに、子育てと仕事の両立が難しい、子育て後に再就職がなかなかできないなど、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、日本の民間企業の女性の管理職比率は11.6%(2012年)と諸外国と比べて低く、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。



従業員一人ひとりが働きがいを持ち、
能力を十分に発揮できる職場づくりを推進しています。
また、子育てと仕事の両立が大変な女性を商品・サービスを通して支援しています。

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”をスローガンに、さまざまな取り
組みを推進

公正な評価・処遇

従業員が希望する職種や所属会社の枠を越え
挑戦できる公募制度、パートタイマーが正社員
を目指す制度を運用

約束のための活動

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
きる相手がない中、店舗で育児のさまざまな
サポートを実施

生み出す
価値

社会にとっての価値

誰もが活躍
できる職場の
創出

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

ダイバーシティ
推進による
競争力の向上

生産年齢人口
不足時代における
人材確保

多様な人材の活用

●女性の活躍による企業競争力の強化

セブン&アイHLDGS.は、多様な人材の活躍により企業の競争力を高め、持続可能な競争力を持つ企業になることを目指しています。

2012年には「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、グループの店舗に来店されるお客様の多くが女性であることから、ダイバーシティの中でもまず女性の活躍推進に焦点をあてた目標を設定し、取り組みを進めています。さまざまな場面での女性のさらなる参画は、お客様に喜んでいただける店づくり、商品づくりにつながっています。

2016年2月末までの4つの目標：

1. 女性管理職比率：
課長級以上 20% 係長級以上 30%
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)

2012年9月からは、ダイバーシティ推進プロジェクト主催のダイバーシティ推進連絡会を4半期ごとに実施しています。主要事業会社8社^{※1}のダイバーシティ推進担当が参加し、グループの方針を共有するとともに、各社の取り組みを共有、拡大しています。また、2013年以降はセブン-イレブンやイトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル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。

●女性の管理職比率の伸長

2014年2月末、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、2014年3月に目標を改定し、「2016年2月末までに女性管理職比率30%」と目標を引き上げました。2015年2月末現在、女性管理職比率は係長級以上で22.9%、課長級以上で19.7%となっています。

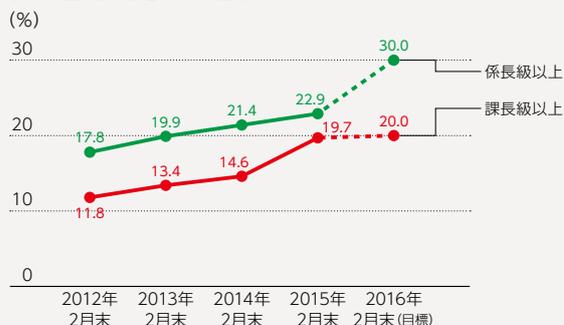
●多様な人材が活躍できる風土の醸成

セブン&アイHLDGS.は、女性の活躍推進に向けて、さまざまな層の意識改革が必要と考え、多様なコミュニティ活動やセミナーを実施しています。



女性がさらに活躍するうえでの課題を抽出するために2011年にヒアリングを実施しました。多くの女性が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年より子育て中の女性を対象とし、仕事と子育ての両立の不安解消やネットワーク作りを目的とした「ママ'sコミュニティ」を開催。お昼休みを利用して仕事と育児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行っています。一方、子育て中の女性のさらなる活躍のためには、男性の育児参加が不可欠ことから、2013年10月より男性の育児参加を促進する「イクメン推進プログラム」を実施。従来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。

女性管理職比率の推移



※グループ8社^{※1}合計

※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、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、赤ちゃん本舗、セブン銀行の8社

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スキルアップを図っている「Women's Management Community」を実施。有識者を招いた講演会や、ビジネススキルの講義を行うことで自己研さんのきっかけづくりを行っています。2014年6月からは管理職の意識改革を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を実施。これまでにのべ約1,700人が参加し、日々のマネジメントに活かしています。また、管理職には部下とのコミュニケーションの促進を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントハンドブック」も配布。新任役職者の研修等で使用し、多様な人材を活かせる管理職の育成にもつなげています。

●従業員満足度の向上

セブン&アイHLDGS.では、2015年5月、グループ企業28社の従業員を対象に従業員意識調査を実施しました。女性の活躍状況に関する設問の回答を比較すると、育児をしながらの仕事の継続について「継続しやすい」「やや継続しやすい」とした回答が、2013年に対して11.3%上昇しました。また、育児をしながらのキャリアアップについても、「できる」「ややできる」とした回答が2013年に対して12.6%上昇しました。このような数値の変化から、さまざまな社内の啓発活動により、社員の意識も変化していることが明らかになっています。

●社外評価の向上

セブン&アイHLDGS.は、女性の活躍推進のための具体的な目標を設定し、グループ一丸となって取り組みを進めてきました。女性役員比率や女性管理職比率が高いことや、女性の活躍に関する情報開示、女性・男性・管理職それぞれの意識改革などが評価され、内閣府において新たに創設された「女性が輝く先進企業表彰」において、『内閣総理大臣表彰』を受賞しました。



表彰式(2015年1月)

●障がい者雇用の促進

セブン&アイHLDGS.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。グループ各社では、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、就業時間を協議・決定し、さまざまな部門で障がいのある方が仕事をしています。

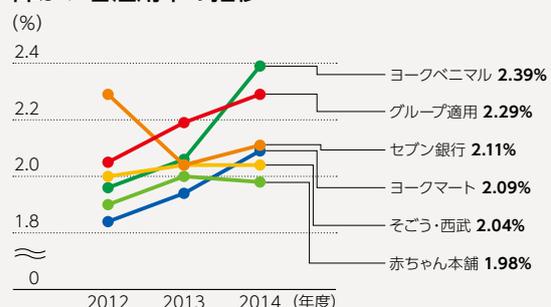
採用にあたり、特別支援学校と連携した店舗での職場実習や地域のハローワークが主催する就職面接会への参加のほか、職業能力学校とも連携しています。また、各社の採用・教育担当が障がいに関する配慮の周知と実行を図れるように、障がいのある方を雇用するうえでの基本的な知識および実際の採用方法などをまとめた「セブン&アイHLDGS. ノーマライゼーションサポートガイド」を配布しています。

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した特例子会社(株)テルベ^{※1}では、2015年6月1日現在、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。(2015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>

障がい者雇用率の推移



※年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。



性別、年齢にかかわらず、すべての人が活躍できる社会づくりを支援します

ワークライフバランスの実現

●育児両立支援制度の充実

セブン&アイHLDGS.は、2014年11月より順次、男性の育児参加促進を目的とした「育児休暇制度」を導入しました。この制度は、未就学児がいる社員を対象としており、1日単位でかつ有給で取得が可能。看病以外にも保育園や幼稚園などの行事への参加など、育児全般を理由に取得することができる休暇制度となっています。男性の育児参加意識の高まりや、共働き家庭の増加により、導入当初から有効に活用されています。

●プラチナくるみんの認定

イトーヨーカドーでは、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、東京都初の「プラチナくるみん」認定企業として厚生労働省より認定を受けました。「プラチナくるみん」とは、すでに「くるみん」の認定を受け、相当程度両立支援の利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業を表彰し、継続的な取り組みを推進するために2015年に新たに創設された認定制度です。イトーヨーカドーでは、すでに2回「くるみん」の認定を受けており、仕事と育児の両立支援に向けて、育児を支援する人事制度「リ・チャレンジプラン」の積極的な活用、「育児休暇」制度の導入、子育て中の社員の意見交換会の開催、店長会議におけるダイバーシティ・セミナーの開催、パートタイマーを中心とした従業員の年次有給休暇の取得促進など、幅広い取り組みを行ってきたことが評価されました。今後も社員が安心して働ける環境づくりに一層取り組んでいきます。



●介護セミナーの実施

セブン&アイHLDGS.では、2015年から介護と仕事の両立にも取り組みを上げています。仕事と介護の両立のためには、介護に直面する前の準備が重要であることから、介護の事前準備について学ぶ「介護セミナー」を開催。従業員の関心も非常に高く、多くの社員が参加しています。介護と仕事の両立については、管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメントセミナーでも取り上げ、介護と仕事が両立できる環境づくりを進めています。



介護セミナー

●ボランティア休暇制度の運用

セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークマート、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行では、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、年5日の「ボランティア休暇制度」を定めています。

2014年度は、グループで13名の従業員がボランティア休暇を取得しました。

TOPIC

従業員意識調査の結果に基づく改善

セブン&アイHLDGS.では、2015年5月に実施した「従業員意識調査」を実施しました。その結果に基づき、企業行動部会において、2013年度に実施した課題改善策を検証するとともに、仕事のやりがいや従業員の育成、教育内容の見直しなど、グループとしての新たな課題への改善策を検討するとともに、事業会社ごとに自社固有の課題を把握し、改善に向けて取り組むための「課題・改善策立案会」を開催。各社の取り組みを共有することで、さらなる改善に役立っています。

従業員の能力向上支援

●人材公募制度の運用

セブン&アイHLDGS.では、従業員一人ひとりの意思を尊重し、その能力を十分に発揮できる適材適所の配置と組織の活性化を目的として、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。

同じ職場・役職で満2年以上勤務しており、対象となる会社の募集条件に示されている資格に当てはまる従業員であれば、業務経験や年功を問わず応募することができます。

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3年以上の社員であれば、現在の仕事内容や経験・年功に関係なく、誰でも、役員を除く全ての役職と職種に立候補できる「社内立候補制度」を実施しています。立候補者の審査を行い、適任者を希望の役職・職務に登用します。この社内立候補制度は2002年から実施し、1,500名以上が希望の役職・職種に就きました。

●研修体制の充実

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。安全・安心で、質の高い商品を提供するためには、従業員の能力向上が必要不可欠なため、パートタイマーを含めた従業員一人ひとりの能力向上の支援に努めています。

また、事業特性に合わせた研修体系の整備として、販売や調理などの専門技術の習得を支援するために、神奈川県横浜市にある伊藤研修センターでは、技術の習得に必要な商品陳列実習室やレジ実習室、生鮮担当者のための技能室(惣菜、鮮魚、寿司、精肉、青果)を備えています。技能室には、講師の手元を拡大できる大型モニターと、各店舗へ映像を送ることが可能な



研修の様子

設備も備え、技能を習得しやすい環境を整えています。

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。

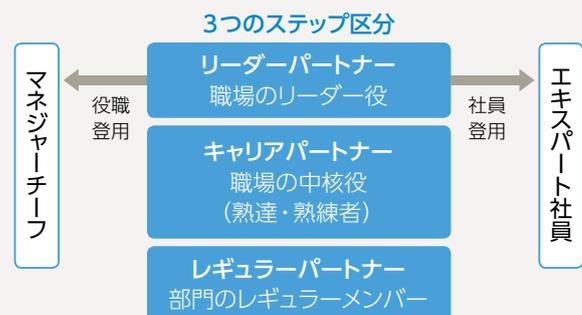
この制度は、パートタイマーを含めた全従業員を対象として年2回以上実施しています。最初に従業員自身が自己評価をした後、上長が評価し、その後に面談します。これにより、従業員が自らの成果や課題を把握するとともに、評価の透明性・公平性を確保しています。

●多様な働き方の選択

セブン&アイHLDGS.では、従業員が多様な働き方を選べて、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。この制度は、本人が希望し、一定以上の評価と販売スキルを習得していくに従ってランクアップしていく制度です。また、最上位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77名が正社員となり、活躍しています(2015年6月末現在)。さらに、パートタイマーからも多くの人が、売場責任者などの役職に登用されています(2015年6月末現在)。

イトーヨーカドーの「ステップアップ選択制度」





性別、年齢にかかわらず、すべての人が活躍できる社会づくりを支援します

労働安全衛生への配慮

●セブン&アイ健康宣言2018

セブン&アイHLDGS.では、社員の健康は生活の質を上げるだけでなく、企業が活力を増して経営の効率を高めていくものと捉え、2014年10月1日より「セブン&アイ健康宣言2018」を開始しました。

生活習慣病のリスクや喫煙率の減少、女性特有のがんの認知度向上、ワークライフバランスの推進などに目標を設定し、その支援策として「健康管理システム『MY HEALTH WEB』」「メンタルヘルス研修」「健康イベント」などを実施。社員一人ひとりが健康を維持管理できるようにサポートしています。

特に「健康管理システム『MY HEALTH WEB』」は、一人ひとりがWEB上で、自らの過去5年分の健康診断データが閲覧でき、健康状態の確認と目標設定、改善のアドバイスが受けられるツールです。スタート時は約6万人の社員とその家



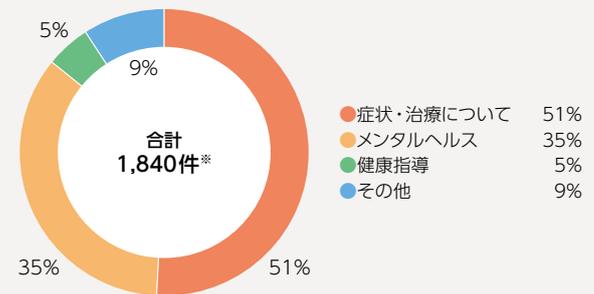
健康管理システム「MY HEALTH WEB」

族(30歳以上)が対象となり、業界最大規模の取り組みとして注目されています。また、健康に関心を持ち楽しみながら参加できるイベントなども随時開催しており、社員がいきいきと働ける環境とともに、企業の持続的成長を目指します。

●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(2014年度)



※家族からの健康相談を含む

TOPIC

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*の労働組合で構成されています(2015年6月現在の合計組合員数約63,000名)。労連加盟組合が連帯し、お互いの力を補完しあうこと、また共通の労働条件について統一して向上させていくことが、それぞれの組合や労連をより強固な組織にしていこうという基本的な考え方をもって活動しています。

セブン&アイHLDGS.と労働組合では、労使間で活発な議論を重ね、労働条件や従業員の働く環境に関する諸問題の改善を図っています。例えば、イトー

ヨーカドーでは就業改善を目的とする協働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の削減に取り組んでいます。

2014年度の労使交渉では、賃金改定や賞与をはじめとした人事制度の点検・見直しなどについての交渉を行い、育児支援制度の改定やパートタイマーの人事処遇制度の一部改定などの労使協定を締結しました。

※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

子育て・育児支援

●育児相談サービスの提供

イトーヨーカドー、そごう・西武では、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無料で相談を承る「マタニティ・育児相談室」(2015年2月末現在121店舗)、「プレママステーション」(2015年2月末現在6店舗)、授乳用個室や給湯器、子ども専用トイレなどを備えた休憩室を設置しています。



育児に関する相談窓口

●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。

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」
©NSP2005、©ポノロンといっしょ。2007

●就労体験の機会提供

セブン&アイHLDGS.は、グループ各社の店舗において、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、売場で品出し作業や接客・包装業務を体験する場を提供しています。

また、セブン-イレブンでは、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、街にはさまざまな会社が出店し、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、売場づくりなどを体験することで、社会の仕組みを学びます。2014年度は2,160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。



品川スチューデント・シティ

●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「森の戦士ポノロン」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