



社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

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あり、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。

関連する方針

・セブン&アイグループ企業行動指針

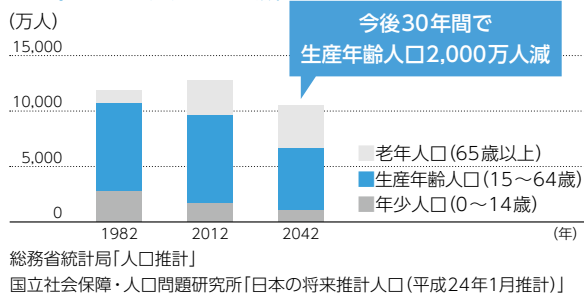
<http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html>

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

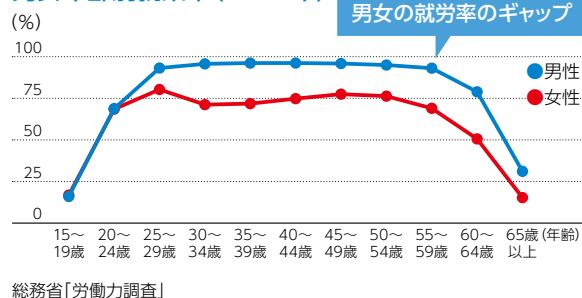


● 女性活躍支援

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、世界の中でも日本の女性の管理職比率は12.5% (2015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(2015年)

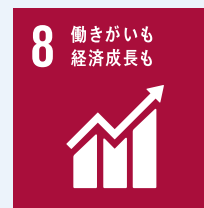


重点課題の推進体制

本重点課題は、セブン&アイHLDGS.取締役執行役員CSR統括部シニアオフィサーを責任者にCSR統括委員会とその傘下の企業行動部会が、グループ各社・関連部門と連携しながら従業員一人ひとりが十分に活躍できる環境を整え、魅力的で働きがいのある職場づくりを推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイHLDGS.は性別・年齢に関係なく社内外の人々が働きやすい環境を提供し、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標4と5、8、10の達成に貢献します。



多様な人材の活用

セブン&アイHLDGS.は、社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援を重点課題の一つととらえ、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。

●女性の活躍による持続可能な企業競争力の強化

セブン&アイHLDGS.は、2012年に「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、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、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取り組みを進めてきました。取り組みのステップとして、2012年に推進体制を構築し、2013年には、女性自身の意識改革のための取り組みや制度運用の見直しを実施、2014年には管理職の意識改革の取り組みへとステップを進めてきました。また、2015年からは仕事と介護の両立支援に向けた取り組みも進め、現在は2020年を期限としたダイバーシティ推進目標の達成に向けて、さまざまな取り組みを進めています。

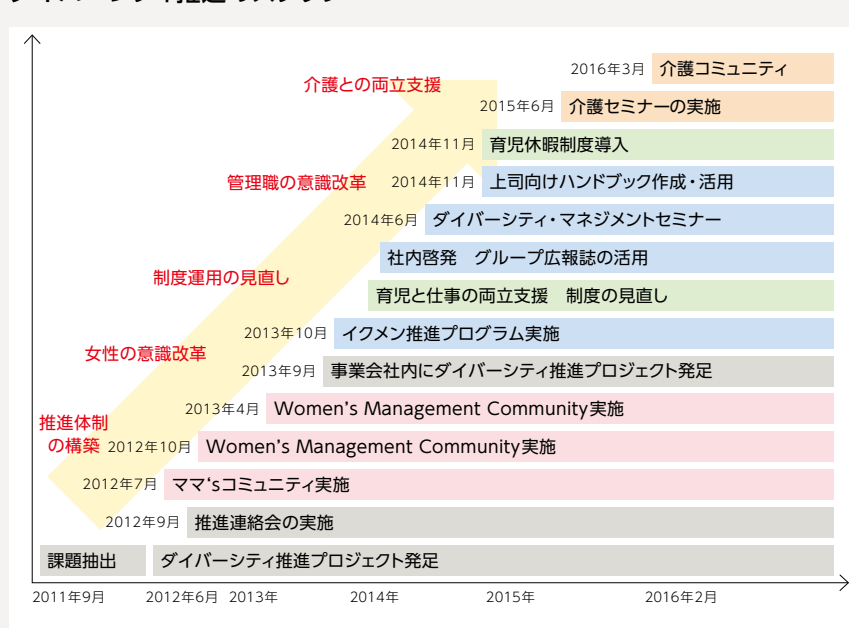
また同時に、多様な人材の活躍の壁となる長時間労働の是正と、社員のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、生産性向上に向けた働き方の見直しも進めています。店舗業務の効率化を目指した作業改善チームの組織化や、時間外労働や休暇取得状況の見える化、ノー残業デーの実施など、グループ各社で業態に応じた取り組みを進めることで、時間外労働の削減や休暇の取得率向上などの成果を上げています。今後は、生産性のさらなる向上を目指すとともに、多様な人材がより活躍できるよう柔軟な働き方に向けた取り組みを進めていきます。

ダイバーシティ推進目標(2016年1月改定)

2020年までに

1. 女性管理職比率:30%達成
2. 男性の育児参加促進
3. 介護離職者ゼロ
4. 従業員満足度の向上
5. 社会的評価の向上

ダイバーシティ推進のステップ



●多様な人材が活躍できる風土の醸成

セブン&アイHLDGS.は、女性をはじめ多様な人材の活躍の推進に向けて、さまざまな層を対象としたコミュニティ活動やセミナーを実施しています。



【ママ'sコミュニティ】

女性がさらに活躍する上での課題を抽出するために2012年に実施した社内ヒアリングでは、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月からは、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。2015年度には、育児とキャリアの両立についてディスカッションをしたいという声を受け、キャリアプランシートの作成を実施。コミュニティの参加者は自分の強みや弱み、これまで獲得してきたスキルなどの自己分析を行い、ライフプランを踏まえつつ自分自身のキャリアプランを作成し、キャリア意識の醸成につながりました。



ママ'sコミュニティ

【Women's Management Community】

2012年10月からは、女性管理職のネットワーク作りやマネジメント力向上を目指し「Women's Management Community」を実施。社内外の講師を招き、スキルアップやマネジメントに関するセミナーを行っています。また、グループ力を活かしたさまざまな女性のロールモデルとのネットワークを構築することにより、さらなる女性の活躍を推し進めています。



Women's Management Community

【イクメン推進プログラム】

一方、女性の活躍には、男性のさらなる家事・育児参画が必要なことから、2013年10月からは、「イクメン推進プログラム」を実施。NPO法人ファザーリング・ジャパン様をはじめとした社外の講師を招き、男性の家事・育児参画の必要性の共有を行い、男性の意識改革の後押し、従来の働き方の見直しにつなげています。



イクメン推進プログラム

【ダイバーシティ・マネジメントセミナー】

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。2015年度は4回開催し、グループ21社から約1,000人が参加しました。多様な部下のマネジメントや働き方改革、リーダーシップなどのテーマで外部講師によるセミナーを行い、さまざまな切り口でダイバーシティについて考える場となっています。また、管理職を対象に仕事と育児や介護を両立している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」も配布し、多様な人材を活かし、成果を出せる管理職の育成につなげています。



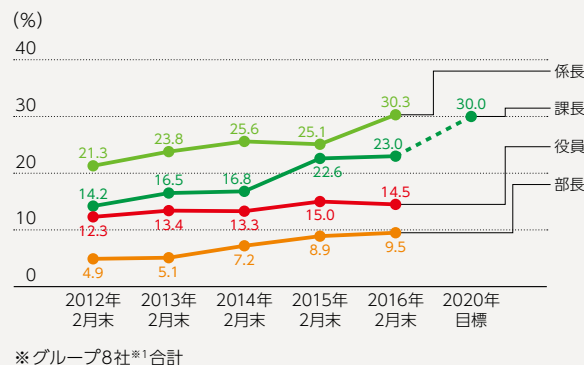
ダイバーシティ・マネジメントセミナー

●女性管理職比率の伸長

ダイバーシティ推進目標の一つである「2020年までに女性の管理職比率30%達成」に向けて、能力のある女性の登用と人材育成の強化に取り組んでいます。このような取り組みの結果、プロジェクト発足前の2012年2月末の女性管理職比率は係長級が21.3%、課長級が14.2%でしたが、2016年2月末現在、女性管理職比率は係長級が30.3%、課長級が23.0%となっております。また、この間に女性や管理職の意識改革が進み、時短勤務中の管理職も多数誕生しています。現在は、グループ各社において選抜研修の実施や面談時の上司とのキャリアプランの共有

などを行うことにより、さらなる女性の育成と登用を進めています。

女性管理職比率の推移



※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

●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。2013年に実施した女性の活躍に関する設問の回答を比較すると、「育児をしながらも仕事を継続しやすい」という設問について「あてはまる」「ややあてはまる」とした回答が11.3%上昇しました。また、「育児をしながらもキャリアアップできる」という設問について、「あてはまる」「ややあてはまる」とした回答が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、これまでも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、2014年

2月には、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「エンパワーメント大賞」表彰において、大賞を受賞しました。また、2015年1月には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。さらに、『日経WOMAN』と日経ウーマノミクス・プロジェクトが主催する2016年度の「女性が活躍する会社BEST100」においては、2年連続「総合ランキング2位」に選ばれました。



女性が輝く先進企業表彰表彰式(2015年1月)

●各事業会社による取り組み

セブン&アイHLDGS.では、ダイバーシティ推進プロジェクトで立案した取り組みを各事業会社でもスピーディーに水平展開するために、2012年9月よりグループの主要事業会社8社(セブン&アイHLDGS.を含む)のダイバーシティ担当者が参加する「ダイバーシティ推進連絡会」を四半期ごとに実施。2015年からは参加企業を12社に拡大し、グループのシナジー効果を発揮しています。

さらに、2013年9月からは、各事業会社においてダイバーシティの専任組織が発足。現在は、グループの目標達成に向けて、事業会社の特性に応じた個別の目標も設定し、取り組みを進めています。一例として、セブン・イレブン・ジャパンでは、営業部門の女性の育成と登用を課題と捉え、採用方法の見直しから労働環境の改善、計画的な女性の登用を進めています。また、イトーヨーカドーでは、女性の管理職への登用を課題と捉え、女性管理職候補の

育成、店長会議でのダイバーシティ・マネジメントについての講演を実施するなどの管理職の意識改革、男性の育児参加促進を進めています。そごう・西武では、マネジメント層研修に積極的に女性を参加させ、女性の育成と登用につなげています。

●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、障がいのある人も力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。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、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、2016年6月1日現在、17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2.47%となりました。(2016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。

(株)テルベのHPはこちら

<http://www.terube.jp>

●地域雇用の創出

セブン・イレブンでは、少子高齢化や労働人口の減少が進む中、働く意欲のあるシニア層の雇用を創出しています。各自治体が開催する高齢者雇用についての企業合同説明会に積極的に参加し、シニア層の採用を促進しています。

特にコンビニエンスストアで働くことに不安を感じる方に対しては丁寧な説明を心掛け、安心して働ける環境づくりにも努めています。また、留学生や外国籍の方には、セブン・イレブンの専用工場や店舗での採用も促進しています。



企業合同説明会の様子

ワーク・ライフ・バランスの実現

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仕事を継続できるよう、法定水準を超える支援制度を運用しています。また、従業員のさらなる働きやすさ向上のために、制度の見直しや期間の拡大を図っています。

●育児両立支援制度の充実

セブン&アイHLDGS.では、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。

従業員数が約4万人と事業会社の中で最も多いイトーヨーカドーでは、出産・育児制度と介護制度の2つの制度があり、いずれも男性・女性の区別なく入社1年以上の社員を対象とし、パートタイマーの方も利用可能です。これらの制度は本人が自由に選択でき、「休職プラン+短時間勤務プラン」といった組み合わせも可能です。

●「プラチナくるみん」の認定

イトーヨーカドーでは、2015年6月に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

イトーヨーカドーの育児・介護支援制度

	育児支援制度	介護支援制度
短時間勤務	子どもが中学一年生の4月15日まで勤務時間の短縮が可能 ※休職との併用が可能	事由発生以降、最長で3年まで勤務時間の短縮が可能 ※休職との併用が可能だが、休職期間も3年に含まれる
午後7時までの勤務	中学一年生の4月15日までフルタイム勤務で午後7時までに勤務終了	なし
休職	最長2年の休職後仕事に復帰 ※事情により最長3年 (短時間勤務との併用が可能)	事由発生以降、最長で1年間休職が可能。また分割して取得可能 ※短時間勤務と併用が可能
再雇用	育児のために退職後、3年以内であれば優先的に採用	介護のために退職後、3年以内であれば優先的に採用

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。今後と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。



企業認定式(2015年6月)

●男性の家事・育児参加促進

男性の育児参加を促進するために、2014年11月より順次、グループ各社にて育児休暇制度を導入いたしました。この制度は、未就学児がいる従業員を対象に、年に5日、1日単位で有給として取得できる特別休暇です。配偶者の出産時をはじめ、子どもの入園式や卒園式、運動会といったイベント参加など育児全般を理由に取得できることから、導入当初から多くの社員が取得しています。

また、セブン-イレブン・ジャパンでは、休暇制度の理解促進に向けて、育児休暇・看護休暇取得のためのハンドブックを作成。制度の意義や申請方法までわかりやすく紹介をしています。さらに、イトーヨーカドーでは、子育て中の男性社員によるコミュニティを実施。参加者自身のワークライフバランスを考えると同時に、所属部門全体の生産性や働き方を考える機会となっています。

●介護離職者ゼロを目指して

セブン&アイHLDGS.では、2015年度から女性の活躍推進に加えて、仕事と介護の両立支援にも取り組んでいます。近い将来、仕事と介護の両立の可能性のある社員は約7割を占めており、今後大きな課題になることが見込まれています。

このような状況を踏まえ、2015年6月からは「介護セミナー」を実施。仕事と介護の両立には、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外部の専門家を招いたセミナーを実施しています。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。また、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、仕事と介護の両立をテーマに取り上げ、仕事と介護を両立する部下を上司の立場からどのように支援すべきか、外部講師の方にお話をいただき、仕事と介護の両立が実現できる環境づくりを支援しています。さらに、2015年11月からは、介護と仕事の両立中の従業員を対象とした「介護コミュニティ」も実施。仕事と介護の両立における課題の抽出とネットワークの構築による不安の解消を図っています。

●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、障がい者や介護の支援、環境保全、震災復興支援など、従業員の地域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。

2015年度は、グループで15名の従業員がボランティア休暇を取得しました。

●在宅でも勤務可能な制度

セブン銀行では、2015年度より、妊娠や子育て、家族の介護、自身の負傷などの理由で通勤が難しい場合でも勤務を継続できるよう、在宅勤務制度を設けています。

●残業削減

セブン&アイHLDGS.では、「CSR統括委員会」傘下の「企業行動部会」において、グループ各社で実施している従業員の残業時間削減策の共有を通して、労働環境の改善に努めています。

施策の事例

- ・ノー残業デーを毎週1回設定
- ・業務終了時間にフロアの照明を自動消灯
- ・1週間ごとに個人別の残業時間を役職者に通知し、役職者が残業過剰者の業務負荷を部内で平準化させる

従業員の能力向上支援

セブン&アイHLDGS.では、グループ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します。

●研修体制の充実

セブン&アイHLDGS.は、国内で働いている約11万人の従業員に対して、グループ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。特に、お客様と接する店舗従業員の能力向上は必要不可欠なため、役職別の集合研修の定期的な実施だけでなく、パートタイマーを含めた一人ひとりの能力開発とキャリア形成に努めています。

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、2012年3月、神奈川県横浜市に伊藤研修センターを開設。研修センターには会議室のほか、売場を再現した陳列実習室、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設備も備え、技能を習得しやすい環境を整えています。また、研修センター内には宿泊施設も備えており、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部屋の宿泊室があります。2015年度は59,543人のグループ社員がこの施設で研修を受講し、開設してから累計で218,681人が利用しています。

また、多くの事業会社を抱えるグループ特性から、それぞれの会社が持っている人材育成のノウハウなどを他の事業会社で活かすことにも積極的に取り組んでいます。例えばイトーヨーカドーでは、パートタイマーを含む全社員に対し、仕事の基礎と商売に必要な知識・技術を学ぶ「入社

時研修]を行っています。さらに所属部門の商品知識や、接客・生鮮技術のレベルアップを図る研修を実施し、継続的に従業員のスキルアップをサポートしています。

そのほか、新入社員から売場担当者、売場責任者、副店長、店長に至るまで、その職務に応じた「売場管理の知識」を段階的に身に着ける研修も実施しています。

各職務ごとに、「新任期」「新任期以降」「キャリアアップ期」と分け、従業員一人ひとりの成長に合わせた内容で教育体系を整えています。



研修の様子

●習得すべき課題、目標が明確になる

「目標設定カルテ」を運用

ヨークベニマルでは、従業員一人ひとりの現在の技術・能力や今後習得すべき教育上の課題と目標が従業員個人とその上長で明確になる「目標設定カルテ」を運用しています。これは、接客や売場管理、発注、調理技術など、業務遂行に必要な項目が細かく設定され、0～5までの6段階で個人の技術・能力を診断するものです。担当社員・パートタイマー向けの「技術編」については、診断項目を担当している業務の特性・取扱商品に応じて部門ごとに設定しています。また、店長、副店長、CS統括マネジャー・部門マネジャーなど店責任者の管理能力の向上と標準化を目指した「マネジメント編」も設定しています。

従業員は、このカルテをもとに、自分のレベルを上長と確認し、年2回、上長と進捗状況を共有して次の目標を設定します。

イトーヨーカドーの教育体制

役職	研修内容		情報共有
パートタイマー	入社時研修	・商売人の基本、会社の基本	新入社員集合研修
新入社員	入社時研修	・商売人の基本、会社の基本	
	接客研修	・接客の重要性、接客の仕方	
	サービス研修	・ギフト商品の特徴、承り方	
	単品管理研修	・商売の仕方 ・商品選定、売り方	
	部門別研修	・部門別の基礎知識、技術	自己啓発支援（通信教育など）
担当者	マネジメント研修	・売場運営に必要な知識・技術・マネジメント	
担当マネジャー	新任マネジャー研修	・売場責任者として必要な知識・マネジメント ・数値分析、人の教育	
	マネジメント研修	・副店長候補の人材に必要な知識・マネジメント	
副店長	新任副店長研修	・店舗運営に必要な知識・マネジメント	
	副店長研修	・課題部門の業績改善	
	マネジメント研修	・経営幹部に必要な知識・マネジメント	
店長	新任店長研修	・会社の基礎知識・経営視点での店舗運営 ・先輩店長に学ぶ売場運営・マネジメント	
			店長会議

●人材公募制度の運用

セブン&アイHLDGS.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、グループ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。2015年度は230人が応募し、うち58人が希望の役職や職種に就きました。

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。

公正な評価・処遇

セブン&アイHLDGS.は、従業員一人ひとり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さまざまな評価制度を運用しています。

●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、従業員一人ひとりの能力の発揮と公正な評価を実現することを目的とした評価制度「セルフチェック制度」を設けています。各事業会社とも年に2回(セブン・イレブン・ジャパンは年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、両者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。

また、上長と面談することで、職場でのマネジメントレベル・知識・スキルなどの課題を確認することで、さらなるキャリアアップにつなげていきます。会社からの一方的な評価ではないため、社員の納得感やモチベーションアップが図れるとともに、着実に業務レベルを向上するための制度となっています。

●従業員の処遇制度

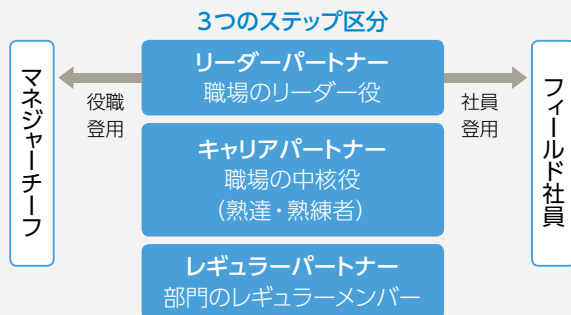
イトーヨーカドーでは、従業員が個人の生活設計や価値観に合わせて「働く地域」を選択できる「社員群制度」を設けています。この制度を基本に、業務遂行能力やスキルによって格付けされる「資格制度」と、現在担っている業務や役職に応じた「職責」の2つにより評価しています。また、仕事の成果や貢献度などから決まる個人の「評価」は、給与と賞与に直接反映しています。

●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、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17人が正社員となり、活躍しています(2016年2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。この取り組みが評価され、厚生労働省において新たに創設された「パート

タイム労働者活躍推進企業表彰」で最優良賞（厚生労働大臣賞）を受賞しました。

イトーヨーカドーの「ステップアップ選択制度」



表彰式（2016年1月）

従業員の労働安全衛生、健康への配慮

セブン&アイHLDGS.は、安全で働きやすい職場環境の維持と従業員の健康増進に向けて、「安全衛生委員会」の開催や「セブン&アイ健康宣言2018」に取り組むなど、さまざまな取り組みを実施しています。

●労働安全衛生

セブン&アイHLDGS.では、安全で働きやすい職場環境の維持にあたり、グループ各社での「安全衛生委員会」を開催し、労働災害防止のための施策を実施しています。例えば、イトーヨーカドーでは、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しています。また、セブン・イレブン・ジャパンでは、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。

2015年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	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
労働災害度数率	0.00	0.15	1.53	0.29	3.74	0.87	0.00	1.04
労働災害強度率	0.00	0.01	0.03	0.01	0.02	0.02	0.00	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

●従業員の健康増進

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月にセブン&アイHLDGS.健康保険組合と連携し、「セブン&アイ健康宣言2018」を策定しました。2014年7月にセブン&アイHLDGS.社長を委員長、グループ各社の人事・労務責任者と労働者代表(労働組合)をメンバーとして、セブン&アイHLDGS.人事部・健康管理センター・健康保険組合が事務局を務める「健康経営委員会」を設立しました。この推進組織により、取り組みの進捗確認やグループの施策の検討を行っています。

「セブン&アイ健康宣言2018」では、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を目標として設定しました。その支援策としてポータルサイト「健康管理システム『MY HEALTH WEB』」を開設したほか、メンタルヘルス研修、健康イベント、社内報などを通じて健康に関する情報を発信し、従業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。

「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。このサイトへのアクセス数や禁煙、乳がん検診受診、メタボ対策として会社が開催するウォーキングイベントをはじめとした企画への参加など、その取り組み度合いに応じて、個人にポイントを付与。累積ポイントに応じて健康グッズが当たるキャンペーンなども実施しています。スタート時より約6万人の社員とその家族(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。



健康管理システム「MY HEALTH WEB」

セブン&アイ健康宣言2018

目標	2018年3月末までの目標の具体的内容			
1.適正体重を維持し、生活習慣病を減らす	BMI25以上の人の割合			
		2015年度 セブン&アイ	2014年度 全国平均(20歳以上)*	2018年3月末 セブン&アイ目標
	男性	34.5%	28.7%	28%以下
2.喫煙率を減らす	社員全体の喫煙率			
		2015年度 セブン&アイ	2014年度 全国平均*	2018年3月末 セブン&アイ目標
	全体	31.3% (男性:42.6%、女性:22.9%)	19.6% (参考 男性:32.2%、女性:8.5%)	24%以下
3.女性特有のがんの認知度を上げる	乳がん検診の受診者数を増やす			
4.社員イキイキ度をアップする(心の健康)	・従業員へのメンタルヘルスに関する知識普及 ・メンタルヘルスの問題を抱える従業員への健康回復に向けた支援			
5.ワークライフバランスの推進	・残業を削減し、健康でワークライフバランスのとれた労働時間にする ・健康増進・リフレッシュのため、休日・休暇の取得を促進			

※出典:平成26年「国民健康・栄養調査」の結果

従業員意識調査

セブン&アイHLDGS.では、職場の働きやすさやコンプライアンス意識を匿名で従業員に問う調査を、2年に1度実施しています。

●従業員意識調査

従業員意識調査では、仕事のやりがいや仕事を通じた成長実感、人事評価への納得感など、従業員の満足度を問う質問をしています。2015年度は、国内28社、約44,000人の対象者に調査を実施し、約39,000人が回答しました。

調査の結果、グループ各社の人事・CSR担当者が集まり、自社の調査結果を分析し、課題と改善策を考える「課題・改善策立案会」を開催。社外コンサルタントによるアドバイスや、会議出席者同士のディスカッションを通じて、自社の問題は何か、その背景にある原因は何かを深く分析し、課題・対策案を作成しました。課題・対策案は調査結果とともに、グループ各社の経営層へ報告し、改善策の実行に向けて個別に取り組みを進めています。また、調査結果から分かったグループ共通の課題に関しては、「企業行動部会」傘下の「ダイバーシティの推進」「コンプライアンスの徹底」など、それぞれのプロジェクトで取り組んでいます。

健全な労使関係

セブン&アイHLDGS.は、結社の自由・団結権・団体交渉権を労働者の権利として尊重しており、「企業行動指針」でも、「国際的な規範に基づき労働者の団結権などの諸権利を認め、従業員との対話を通じて職場環境の改善に努めます。」と定めています。

●結社の自由、団体交渉権の尊重

セブン&アイHLDGS.では、グループ内の11*の労働組合が「セブン&アイグループ労働組合連合会」を組織し（2016年6月現在、組合員数約63,000人）、「涸れた井戸からは水は汲めない」という考えのもと、組合員を対象としたさまざまな活動に取り組んでいます。また、組合員の組織運営や労働条件などについて情報交換を行い、連携を図っています。

各加盟組合が主体的に独立性を持った組織を創り、その上で連携・連帯し、お互いが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く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。2016年度の労使交渉では、コンプライアンス（法令遵守）に関する労使専門委員会の立ち上げや、マーケット与件や労働生産性の観点から営業時間の適正化を図っていくことを確認し取り組んでいます。

※イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨークマート、シェルガーデン、丸大、サンエー、そごう・西武、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、ロフト、ライフフーズの11社

子育て・育児支援

セブン&アイHLDGS.は、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少なくなっている中、店舗を活用して育児に関するさまざまなサポートを実施しています。

●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」(2016年2月末現在119店舗)、「プレママステーション」(2016年2月末現在6店舗)をそれぞれ展開するほか、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

イトーヨーカドーの育児相談件数(利用者の実績)

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
265,788件	247,422件	235,017件	237,336件

●子育て支援イベントの開催

イトーヨーカドーでは、専門の資格を持った相談員による無料の「マタニティ・育児相談室」をはじめ、子育てのアドバイスや親御さん同士の交流を目的とした、さまざまなイベントを開催しています。大学や自治体、メーカー数社と連携し、「産官学が連携し、家庭で楽しめる」をテーマに、母親の健康維持・増進・リフレッシュ・子育てに役立つ情報の提供を目的としたイベントにも積極的に取り組み、イベントを通じて地域の皆様の子育て支援の輪を広げています。



笑顔のトレーニング

●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。2015年度は2,174名(2016年2月末現在)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

●企業と学校の交流を図る出前授業の開催

セブン・イレブン・ジャパンでは、企業と学校の交流を図る「読売教育ネットワーク」の一環として、2015年6月に大阪学芸中等教育学校において出前授業を開催しました。

授業では、地図上の架空の町にセブン・イレブンを出店するゲームを実施。生徒達には、ゲームを通じてセブン・イレブンの社会的役割を楽しく理解していただいています。同時に、日本で起きている社会環境の変化(少子高齢化・女性の社会進出・小売店舗の減少)を学んでいただき、生徒にとってコンビニという身近な存在から社会を考える良いきっかけにもなっています。



出前授業の様子

●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。また、セブン&アイ・フードシステムズのデニーズでも、同様に読み聞かせ会を開催しています。



従業員ボランティアによる読み聞かせ

●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「たべものボノロン」をデニーズで配布しています。



©NSP 2005, ©ボノロンといっしょ。2007
食育フリーペーパー「たべものボノロン」