

## 重点課題 4 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&アイグループでは、グループ全体で14万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、外国籍の社員、育児や介護をしながら働く従業員など多様な従業員がおり、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。そして、多様な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

### 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。



#### 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。



## 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 コーポレートコミュニケーション本部長を責任者にCSR統括委員会とその傘下の企業行動部が、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&アイグループは性別・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3と4、5、8、10の達成に貢献します。



## セブン&アイHLDGS. の取り組み

### ダイバーシティ&インクルージョン

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。

[詳しくはこちら](#)

### ワーク・ライフ・バランスの実現

従業員の働きやすさ向上のために、様々な人事制度を運用するとともに、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。

[詳しくはこちら](#)

### 従業員の能力向上支援

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。

[詳しくはこちら](#)

### 公正な評価・処遇

従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、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。

[詳しくはこちら](#)

### 従業員の健康への配慮、労働安全衛生

従業員の健康増進と安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

[詳しくはこちら](#)

### 従業員エンゲージメント調査

働きがいのある職場づくりを目指して、従業員エンゲージメント調査を行っています。

[詳しくはこちら](#)

### 健全な労使関係

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。

[詳しくはこちら](#)

### 子育て支援

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。

[詳しくはこちら](#)

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### ダイバーシティ&インクルージョン

セブン&アイグループでは、グループ全体で約14万人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、外国籍の社員、育児や介護をしながら働く従業員など多様な従業員が働いており、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考えています。多様な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、職場環境を整備することが、生産性の向上や人材の確保につながるだけでなく、お客様の満足度向上やイノベーション創出につながり、競争力の源泉になると認識しています。



### ダイバーシティ&インクルージョン推進の目標とステップ

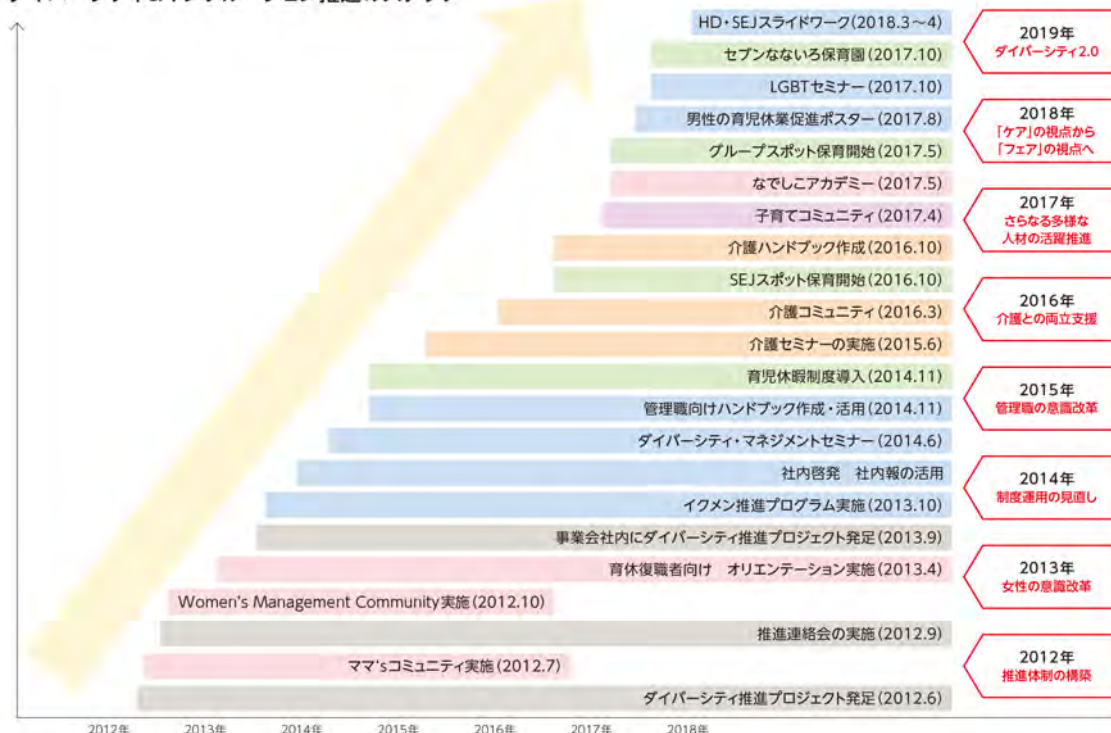
セブン&アイHLDGS.は、2012年に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、グループの店舗に来店されるお客様の多くが女性であることから、女性の視点や感覚を活かした商品・サービスの開発や売場づくりがお客様満足の上につながると考え、当初はダイバーシティの中でもまず女性の活躍推進に焦点をあて取り組みを進めてきました。取り組みのステップとして、2012年度に推進体制を構築、2013年には、女性自身の意識改革と制度運用の見直し、2014年度には管理職の意識改革、2015年度からは仕事と介護の両立支援、2017年はLGBTなどと毎年テーマを決めて取り組みを行っております。また同時に、多様な人材の活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。

#### ダイバーシティ推進目標

2020年までに

1. 女性管理職比率:30%達成(課長級・係長級)
2. 男性の家事育児参画促進
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&インクルージョン推進のステップ



## ダイバーシティ&インクルージョンの推進体制

セブン&アイHLDGS.は、トップのコミットメントのもと、2012年にCSR統括委員会傘下の企業行動部会の中に、「セブン&アイグループ ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト」(当初はダイバーシティ推進プロジェクト)を設置し、グループのダイバーシティ&インクルージョン推進活動の方針立案やグループ横断施策の立案、実行を行っています。

2013年からは、セブン-イレブン・ジャパンやイトーヨーカ堂などにおいてもダイバーシティの専任組織が発足し、グループ会社の特性に応じた個別の目標を設定して取り組みを進めています。また、グループ主要11社のダイバーシティ推進担当者が集まるダイバーシティ推進連絡会を四半期に一度開催し、グループ各社の推進活動の進捗や課題を共有するとともに、良い取り組みのグループ他社への水平展開を図っています。活動の内容は、グループ28社の人事・CSR責任者が集まる企業行動部会、およびセブン&アイHLDGS.の代表取締役社長を委員長としたCSR統括委員会において定期的に報告し、グループ全体のダイバーシティ&インクルージョン活動の浸透と具現化を目指しています。

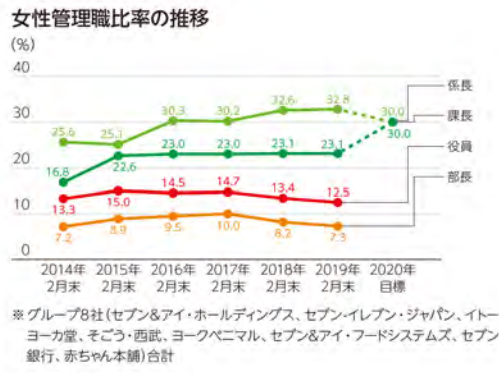
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

- ▶ [株式会社セブン&アイ・ホールディングス](#)
- ▶ [株式会社セブン-イレブン・ジャパン](#)
- ▶ [株式会社イトーヨーカ堂](#)
- ▶ [株式会社そごう・西武](#)

## 女性管理職比率の推移

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おり、2019年2月末現在、女性管理職比率は係長級が32.8%、課長級が23.1%となっています。また、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管理職や幹部候補者の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。

- ▶ [「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ\(男女共同参画局\)](#)



▶ [事業会社別の女性管理職比率はこちら\(データ集\)](#)

## 多様な人材が活躍できる風土の醸成

セブン&アイグループは、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。

### 子育て中の社員のコミュニティ活動

セブン&アイHLDGSでは、グループ横断の取り組みとして、2012年より子育て中の社員、妊娠中の社員のネットワーク構築と不安解消を目的としたコミュニティ活動を実施しています。仕事と子育ての両立について、毎回テーマを決めて昼休みに情報交換とディスカッションを行い、働き方の見直しにつなげています。



子育てコミュニティ

セブン-イレブン・ジャパンでは、育児休職から復職する従業員とその上司を対象に、外部講師を招き、仕事と家事・育児の両立などをテーマとした「復職ガイダンス」を開催し、育児とキャリアの両立を目指す女性の育成を図っています。ガイダンスは東京都の本社で実施し、全国各地の事業所に勤務する社員でも参加出来るようにTV会議システムを活用しています。2018年度は、春・秋の2回開催し、延べ162人の女性社員と、170人の管理職の社員が参加しました。2019年度春の開催時には、全国25カ所の事業所で84人が参加しました。

また、ヨークマートでは、子どもがいる女性社員を対象とした交流会を2018年度は4回開催しました。その内の2回は労使共催で実施し、託児室を設けて育児休職中の社員も交えて仕事と育児の両立に関する課題や目標を共有しました。



「復職ガイダンス」の様子(セブン-イレブン・ジャパン)

## 女性のキャリア開発支援

セブン&アイHLDGSでは、グループ横断の取り組みとして、2012年から、女性管理職のネットワークづく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、さらに上位層へステップアップするために必要なマネジメント知識やスキルに関するセミナーを2016年2月末までに延べ19回開催しました。2017年6月からは、将来の管理職層を育成するため、新たに「なでしこアカデミー」の開催を始め、2019年2月末までに延べ8回開催し、グループ各社から約1,200人が参加しました。

また、イトーヨーカ堂では女性の若手スタッフを対象としたマネジメント知識やキャリア意識醸成のための研修を実施し、2018年度は20人の女性社員が参加しました。セブン&アイ・フードシステムズでは、20代の若手女性社員を対象にしたキャリアデザインセミナーを開催し、2018年度は15人が参加しました。



なでしこアカデミー

## 男性の家事・育児参画の促進

セブン&アイHLDGSでは、グループ横断の取り組みとして、2013年から、「イクメン推進プログラム」を実施しています。社外から講師を招き、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。また、2018年からは、家事参画をさらに推進するために、男性社員向けの料理教室を開催しています。

また、セブン-イレブン・ジャパンでは、育児休業や育児休暇の制度の概要や利用方法を紹介した「働く父親のガイドブック」を作成し、従業員がいつでも閲覧できるようにすることで、男性の育児参画の促進を図っています。

[男性の育児休暇・育児休業取得促進についてはこちら](#) 



イクメン推進プログラム



男性社員向け料理教室

## 管理者向けの研修・意識啓発

セブン&アイHLDGSでは、セブン&アイグループ横断の取り組みとして、2014年から、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性と、多様な人材のマネジメントに関する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」を実施しています。2018年2月末までに延べ15回開催し、グループ各社から約4,600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。2017年6月にはダイバーシティ推進プロジェクト発足5年の節目として、先進企業から講師を招き、「セブン&アイ ダイバーシティDAY2017」を開催し、グループ21社の社長と幹部約400人が参加しました。

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」をグループ各社の管理職へ配布し、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。

セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年より毎月「ダイバーシティ通信」を発行して管理職を含む全従業員に共有し、ダイバーシティ・マネジメントの意義やLGBTの知識、両立支援制度の理解など、ダイバーシティに関する意識醸成を図っています。イトーヨーカ堂では、階層別の役職者研修の中で、育児や介護と仕事の両立のための制度理解や評価方法、多様な部下のマネジメントに関するセッションを実施しています。2018年度は3回開催し、187人の役職者が参加しました。



ダイバーシティ・マネジメントセミナー

## LGBTへの取り組み

セブン&アイHLDGS.は2016年にグループの企業行動指針を改定し、新たに「性的指向・性自認による差別の禁止」を明記して取り組みを進めています。2017年、2018年には外部講師によるLGBTの理解促進のためのセミナーを開催し、合計でグループ17社302人が参加しました。また、2018年には国内グループ従業員を対象としたeラーニングを実施し、約17,000人が受講。グループ従業員に配布する社内報では、LGBTの基礎知識を特集するなど、継続した啓発を行っています。

2018年5月に、日本最大のLGBT啓発イベントである「東京レインボープライド2018」にセブン-イレブン・ジャパンが初めてブースを出展しました。Ally nanacoカードの発行と販売を通して、LGBTフレンドリーという企業姿勢を伝え、さまざまなご意見やご感想、ご好評をいただきました。10月には、これまでの取り組みが評価され、LGBTに関する国内唯一となる企業の取り組み指標「PRIDE指標」でセブン-イレブン・ジャパンが最高評価の「ゴールド」に認定されました。また、LGBTフレンドリー企業として社外イベントにも積極的に参加しています。11月には「九州レインボープライド」にも出展し、地方でも活動を拡大しています。

2019年4月には、2度目となる「東京レインボープライド2019」に出展。社内の有志ボランティアも多数参加し、来場者の皆様との自由で闊達なコミュニケーションを通して、セブン-イレブンのオリジナル商品の使い心地などを体感していただきました。



「東京レインボープライド2019」出展



PRIDE指標 ゴールド2018

## 社外からの評価

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。これらの取り組みや積極的な女性管理職への登用により、社外から評価をいただいております。

### 社外からの主な評価

- 2014年「エンパワーメント大賞」受賞（日本生産性本部）
- 2015年「女性が輝く先進企業表彰・内閣総理大臣表彰」受賞（内閣府）
- 2015年「企業行動表彰」受賞（東京証券取引所）
- 2017年「なでしこ銘柄2017」選定（経済産業省・東京証券取引所）
- 2019年「準なでしこ2019」選定（経済産業省・東京証券取引所）



準なでしこ2019



また、セブン&アイHLDGS. は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」の最上位である“3段階目”を取得しました。「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目すべてにおいて認定基準を満たしています。同様に、イトーヨーカドー、そごう・西武、セブン銀行、セブン・カードサービス、セブン・フィナンシャルサービス、ニッセン、ニッセンライフにおいて「えるぼし」“3段階目”を、セブン&アイ・フードシステムズにおいて“2段階目”を取得しています。(2019年2月末現在)



3段階目



2段階目

認定マーク「えるぼし」

## 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テルベ※1では、2019年6月1日現在、20人の障がいのある方を雇用し、テルベを含むグループの障がい者雇用率※2は2.84%となりました。2019年度は2.75%の目標を掲げております。

テルベは設立から23年間、障がい者が働きやすい職場環境を目指し、ノーマライゼーションの実践に取り組んできたことが評価され、2017年に初めて実施された「障害者活躍企業」認証で、記念すべき第一号の認証となりました。

※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



特例子会社テルベの様子



障害者活躍企業2017 認証第1号



## 障がい者の雇用に向けて行政と連携した就労支援研修の実施

セブン-イレブン・ジャパンでは、各地の行政と連携し、障がいのある方の就労支援の一環として、特別支援学校の教諭・生徒向けに就労支援研修「セブン-イレブンの仕事体験」を実施しています。現在、北海道、大阪府、京都府、福岡県で実施しており、今後もエリアを拡大していきます。



就労支援研修「セブン-イレブンの仕事体験」の様子

## 多様な方々への向きあい方を学ぶ「ユニバーサルマナー」への取り組み

セブン-イレブン・ジャパンでは、高齢者や障がい者、外国人など、多様な方々への基本的な向き合い方を学ぶ機会として「ユニバーサルマナー検定3級」検定取得の講習を開催しています。講習では「ユニバーサルマナーとはなにか」「自分とは違う人のことを思いやり、適切な理解のもと行動しよう」など、講義やグループワークを通じて理解を深めています。この取り組みは2018年7月から開始し、2019年2月末までに159人が3級の認定を受けています。今後も社員一人ひとりが働きやすい環境づくりを推進していきます。

## 一人ひとりが活躍できる会社を目指して

セブン-イレブン・ジャパンでは、障がいのある社員の職場定着支援策として、「障害者の雇用の促進等に関する法律」による厚生労働省が定める資格の取得を推進しています。2019年2月末時点では、「障害者職業生活相談員」の認定を受けた社員が88名、「ジョブコーチ(企業在籍型職場適応援助者)」は10名が認定を受けるなど、取り組みを進めています。

## シニア層や外国籍従業員の活躍支援

セブン&アイグループ各社では、定年再雇用制度を運用し、ベテラン社員のスキルや能力を活かせる場を提供しています。例えば、イトーヨーカドーでは、定年後も働き続けたいと希望する従業員の声に応じて、1995年に65歳まで雇用を継続する、定年再雇用制度を導入しました。希望に応じて勤務日数や勤務時間について、3通りのパターンから選択でき、多様な働き方ができるよう整備しています。2006年4月からは、パートタイマーも65歳まで働くことができる「シニアパートナー制度」を導入し、2019年2月末現在、6,653人のシニアパートナーが活躍しています。さらに2017年5月には最長70歳まで勤務を継続できるよう、制度を拡充しました。

セブン-イレブン・ジャパンでは、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、外国籍従業員の方のお店に占める割合が増加しており、全国平均では2019年2月末現在約8.9%、約34,000名となっています。シニアの方だけでなく、留学生や外国籍の方に対しても研修によるバックアップを行っています。



「シニアお仕事説明会」の様子

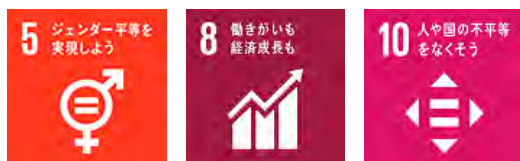
## 移住希望者への独立支援制度

セブン-イレブン・ジャパンでは、地元に戻って商売をしたいと検討している方や、子育てや住環境の充実した地域に生活基盤を移したいと考えている方などを応援する「移住希望者 独立支援制度」を始めています。地方などでセブン-イレブンを開業したいと考えている方に対して、引っ越し費用や物件確認のための宿泊費・交通費の支給など、移住を支援することで、買物拠点や就業機会の創出といった地域振興に貢献しています。

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### ワーク・ライフ・バランスの実現

セブン&アイHLDGS.では、「ワークライフ・シナジー」を掲げ、生活者視点を仕事に活かすと同時に、仕事で学んだことを生活にも活かし、相乗効果を生み出すことを目指しています。そのため、多様な従業員が安心して勤務できるよう、法定水準を超えるさまざまな支援制度を運用しています。また同時に、従業員の働きやすさ向上のために、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。



### 多様な働き方のための制度の拡充

セブン&アイグループ各社では、パートタイマーを含む従業員が育児や介護をしながら、安心して勤務を継続できるよう、法定水準を超えるさまざまな制度を運用しています。

例えば、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。

#### 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
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
所定外労働の制限・免除 深夜勤務の免除	子どもが中学1年生の4月15日まで時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の免除が可能	家族を介護する場合、時間外勤務を制限、または免除が可能。深夜勤務の免除が可能。
子の看護・介護休暇	未就学の子どもを看護する場合に、子ども1人の場合は年に5日、2人以上の場合は10日の休暇(有給)が半日単位で取得可能	家族を介護する場合に、対象の家族が1人の場合は年に5日、2人以上の場合は10日の休暇(有給)が半日単位で取得可能
育児休暇	未就学の子どもがいる場合、育児を理由に年間5日を上限に休暇(有給)の取得が可能	—

## 従業員の子育て支援

セブン-イレブン・ジャパンでは、子育て中の社員の活躍を支援するため、2016年10月より「スポット保育」の取り組みを開始しました。フランチャイズチェーン本部であるセブン-イレブン・ジャパンでは、店舗の繁忙期である祝日や年末年始については基本的に勤務日となっています。一方で子育て中の社員にとって、祝日や年末年始などの大型連休に子どもの預け先を確保することが難しい状況があるため、臨時の保育施設を自社の会議室や事業所付近の施設に開設しています。

当初は4事業所でテスト運用を開始しましたが、2017年5月より本運用を開始して27事業所へ拡大し、今後は全国への拡大を目指しています。2018年度末までに社員の延べ利用数は1,016名、お預かりしたお子様の人数は延べ1,301名となっています。さらに、2017年5月からはセブン&アイグループ14社に「スポット保育」を拡大し、社員が存分に活躍できる環境づくりをグループで推進しています。

また、2017年10月にセブン-イレブン加盟店の経営者、従業員に加え、地域住民の方々、セブン-イレブン・ジャパン社員も対象とした保育施設「セブンなないろ保育園」を東京都大田区と広島市の2カ所に開園しました。2018年7月には仙台市、2019年6月には東京都町田市、京都市でも開園しており、今後も順次拡大していく予定です。

イトーヨーカドーでは、ショッピングセンター内にテナントとして、1都4県8カ所の認可保育所および企業主導型保育所といった保育施設を導入しており、従業員や地域住民の方々が利用しています。



スポット保育の様子



セブンなないろ保育園外観

## 男性の育児休暇・育児休業取得促進

セブン&アイグループでは、男性の育児参画を促進するために、2014年より、グループ各社にて独自の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従業員が取得しています。2018年度は、セブン&アイHLDGSでは45名、セブン-イレブン・ジャパンでは592名、イトーヨーカドーでは467名の男性従業員が育児休暇を取得しました。

また、セブン&アイグループでは、男性の育児休業取得促進ポスターを管理職向けと取得者向けに作製して掲示するなど、男性従業員の育児休業取得促進にも取り組んでいます。

## 男性も思いきって 育児休業 とりませんか？

子どもが1歳になるまでの間(一定の場合には、1歳6ヶ月に達するまで)、  
育児休業の取得が可能です。  
子育ての中で、新たな視点やビジネスのヒントが生まれます。

それも一つの

「ワークライフ・シナジー」です。

特に男性が子どもの時間を増やすためには  
上司・同僚のバックアップが必須です。

ぜひ、職場全体で考えてみて下さい。



Q.

今後、子どもが  
生まれる場合  
育児休業を  
取得したいと  
思いますか？



セブン&アイグループ  
ダイバーシティ推進プロジェクト

取得者向けポスター

## 育児休業を とらせて下さい。

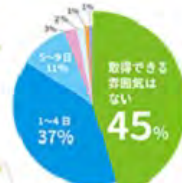
職場全体でバックアップする環境を  
整えましょう。

子どもが1歳になるまでの間(一定の場合には、1歳6ヶ月に達するまで)、  
育児休業の取得が可能です。  
子育ての中で、新たな視点や  
ビジネスのヒントが生まれます。

それも一つの

「ワークライフ・シナジー」。

ぜひ子どもとふれあう時間を  
大切にして下さい。



Q. 育児休業がとれそうなお店ですか？

セブン&アイグループ  
ダイバーシティ  
推進プロジェクト

管理職向けポスター

## 子育て支援に関する外部からの評価

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めに2015年に創設された認定制度です。過去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。

また、セブン&アイHLDGS、セブン-イレブン・ジャパン、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、セブン銀行は、「くるみん」を取得しています。



くるみんマーク

## 介護と仕事の両立支援

セブン&アイグループでは、仕事と介護の両立支援にも取り組んでいます。従業員の介護従事状況を調査すると、近い将来、仕事と介護の両立の可能性のある従業員は約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ることから、2015年から介護の事前準備について外部の専門家を招いた「介護セミナー」を定期的実施しています。

また、2016年には「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成し、グループ各事業会社の研修などで活用することにより、仕事と介護の両立がしやすい環境づくりを支援しています。2017年には、会議体などで活用できる、介護の知識・介護離職防止を伝えるツールをグループ各社に配布し、より多くの従業員が介護についての理解を深める機会を増やしています。

そのほかにも、相談窓口の周知や、仕事と介護の両立事例を社内報で掲載するなど、仕事と介護を両立しやすい環境づくりに努めています。

## 在宅でも勤務可能な制度

---

セブン銀行およびニッセンホールディングスのグループ各社では、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。

## 長時間労働の抑制

---

セブン&アイグループでは、長時間労働を抑制するため、さまざまな取り組みを行っています。グループの従業員約7万人に配布している社内報にて、毎月「働き方」をテーマにした連載を行い、意識改革を行うとともに、2014年から実施している「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」では、「働き方」に関して、専門家による講演や他社の先進事例の紹介を行い、2019年2月末までに延べ19回開催し、グループ各社から約5,400名が参加しました。参加者の多くが部下とのコミュニケーションを増やし、働き方改善のための行動につなげています。

### スライドワークの実施

セブン&アイHLDGS.とセブン-イレブン・ジャパンでは、2018年春よりプライベートな理由により就業時間を選択できる時差出勤制度「スライドワーク」を制度化しています。始業時刻を8時、9時、10時のいずれかから選択することができ、自ら始業時刻を決めることで、能動的・効率的な働き方を推進することを目的としています。セブン-イレブン・ジャパンにおいては特にスタッフ部門で8割以上の利用実績となっており、社員のプライベートな時間の充実や通勤の負担軽減にもつながっています。

## ボランティア休暇制度の運用

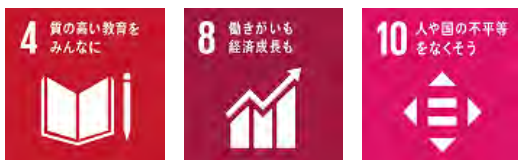
---

セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、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。2018年度は、グループで16名の従業員がボランティア休暇を取得しました。

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### 従業員の能力向上支援

セブン&アイHLDGS. 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。



### 教育体系の整備

セブン&アイグループでは、グループ各社が事業特性に合わせた研修体系を整え、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。

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、会社の方針や商売の基本、仕事に必要な知識・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、接客対応・生鮮技術のレベルアップを目的に、店舗でのOJTにつなげるための研修を継続的に実施し、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、売場マネジャー、統括マネジャー、店長に至るまで、その職務に応じた「売場管理」や「マネジメントスキル」を段階的に身に付ける研修や、次の役職に向けた事前のスキルアップ研修も実施しています。

また、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を従業員個人とその上長で明確にするため、「目標設定カルテ」を運用しています。「目標設定カルテ」では、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、担当している業務の特性・取扱商品に応じて部門ごとに診断項目を設定しています。また、店長、副店長、CS(カスタマーサービス)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することで、自分の成長を確認するとともに、モチベーションの向上を図っています。



研修の様子



## 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	・会社の基本、商売の基本	自己啓発支援(通信教育・エコ検定など)	
	生鮮技術研修	・安心・安全、基本技術習得		
新入社員	入社時研修	・会社の基本、商売の基本		新入社員集合研修
	レジ・サービス研修	・レジ、サービスカウンター業務の基本		
	単品管理研修	・仮説、実行、検証、修正の考え方		
	部門別研修	・部門別の基礎知識、基本技術		
担当者	生鮮技術研修	・技術項目ごとの習得訓練		
	ステップアップ研修	・マネジメントの基礎、基本、 役職者としての必要スキルの習得		
担当マネジャー	新任研修	・売場責任者としてのマネジメント、数値分析、人の教育		担当マネジャー会議
	生鮮技術研修	・重点カテゴリー技術確認と習得		
	ステップアップ研修	・部門、事業部のマネジメント、統括マネジャーとしての 必要スキルの習得		
統括マネジャー	新任研修	・店舗運営に必要な知識、マネジメント		統括マネジャー会議
	ステップアップ研修	・事業部、店計のマネジメント、 店長としての必要スキルの習得		
店長	新任研修	・会社の基礎知識・経営視点での店舗運営		店長会議
	店長塾	・課題解決+人材育成		
	IY経営塾(羊雅塾)	・人材活用+組織力強化		

## 研修施設の整備

セブン&アイHLDGS.は、事業特性に合わせ、販売や調理などの専門技術の習得を支援するとともに、グループの創業の精神を伝え、次世代を担う人材を育成するため、2012年3月に、神奈川県横浜市に「伊藤研修センター」を開設しました。研修センターには会議室のほか、生鮮担当者のための技能室(惣菜、鮮魚、寿司、精肉、青果)、レジ実習室、売場を再現した陳列実習室を完備。さらに、創業の精神と経営理念の浸透を図るための「史料室」を設けています。また、研修センター内には宿泊施設が備えており、車イス対応のユニバーサルデザイン室4室を含めた65部屋の宿泊室があります。



伊藤研修センター

▶ [伊藤研修センターの詳細はこちら](#)

## 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. 各社人材公募制度」を運用しており、毎年実施しています。対象会社に勤務し、現職務担当および現役職期間が2年以上の正社員であれば応募できます。

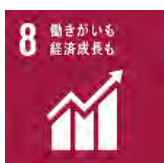
また、グループ各社でも社内公募制度を導入しており、例えばイトーヨーカドーでは、入社満1年以上の従業員であれば、業務経験や年功を問わずすべての管理職ポストと職種に立候補できます。2018年度は202人が応募し、うち35人が希望の役職や職種に就きました。

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推進していきます。

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### 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)方式による公平性の確保

セブン&アイグループ各社では、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。各社とも年に2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。

### 「マネジメント・チェック」の実施

セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年11月から、部下と上長が「共に会社をより良くし、社内の風通しを良くする為」の人事施策として、マネジメント・チェックを開始しました。部下が上長に対して「部下に対するマネジメント状態」をチェック。設問数は全20問（「人間力」「思考力」「行動力」「遵守」の4分類、各5問）で自由記入欄にコメントも入力します。結果は個人が特定されないよう部下全員の点数を平均化し、コメントは集約しています。上長本人には結果を直接開示せず、2段階上の上長から中間面談時（年2回）に口頭でフィードバックし、一人ひとりの自己成長につなげて成果を創出するために積極的に活用しています。

### 従業員の処遇制度

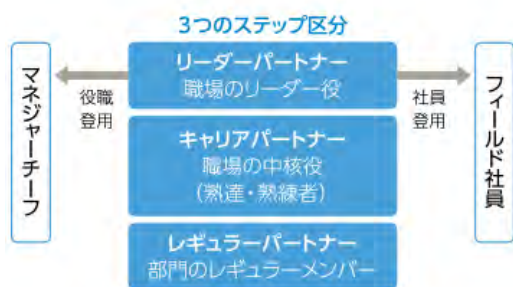
イトーヨーカドーでは、従業員が個人の生活設計や価値観に合わせて「働く地域」を選択できる「社員群制度」を設けています。この制度を基本に、業務遂行能力やスキルによって格付けされる「資格制度」と、現在担っている業務や役職に応じた「職責」の2つにより評価しています。また、仕事の成果や貢献度などから決まる個人の「評価」は、給与と賞与に直接反映しています。

### 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164人が正社員となり、活躍しています（2019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2015年度に創設された「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)

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### 従業員の健康への配慮、労働安全衛生

セブン&アイHLDGS.は、グループの持続的成長と地域社会の健康増進を目指すべく、3つの目標を掲げた「セブン&アイ健康宣言 NEXT」の策定や働きやすい職場環境の維持を目的に「安全衛生委員会」の開催など、さまざまな取り組みを実施しています。



#### 「セブン&アイ健康宣言 NEXT」の3つの目標

1. 私たちは、自らの健康課題を把握し、改善に向けて行動します
2. 私たちは、社員の誰もがイキイキと仕事に取り組める職場作りを実現していきます
3. 私たちは、「健康応援」の商品やサービスを通じて、お客様の健やかな毎日をサポートする企業であり続けます

#### <トップメッセージ>

セブン&アイHLDGS.は、社員の健康増進が会社全体の活性化をもたらし、さらに社会的な「生活の質(QOL)」向上にも寄与するものと捉え、社員一人ひとりの積極的な健康増進の取り組みを支援しています。このため2014年10月には、社員の健康、生活の質を高め、企業の活力を増進させることを目指し「セブン&アイ健康宣言2018」をスタートさせ、健康に関するさまざまな取り組みを実施することで、一定の成果を収めてまいりました。

これを踏まえ、取り組みのいっそう強化を図り、新たに3つの目標を掲げた「セブン&アイ健康宣言NEXT」を策定し、その取り組みをスタートします。

本宣言では、個々の社員、企業、社会それぞれに関わるテーマを設定し、具体的な施策を通じて、成果を上げていくことを目指しています。

社員の健康増進は、個人の生活の質を高める基盤となり、仕事においても一人ひとりがよりいっそう活躍する機会を広げ、私たちグループの持続的成長の源泉となります。

また、安全・安心な商品をご提供するという基本理念に基づき、味・品質にこだわりながら添加物の低減に取り組む商品開発とお客様の関心が高い食品成分表示の徹底、健康サポート商品の開発提供、健康的な食生活や食育支援などを通じて、日々私たちグループの店舗や商品をご利用いただいているお客様への健康応援に努め、地域社会の健康増進にも寄与してまいります。

セブン&アイHLDGS.はこれからも日々の暮らしに密着した視点から、生活や社会の健やかな成長発展に貢献する取り組みを深化させ、社員や社会の皆様から信頼され、必要とされる企業を目指してまいります。

2019年10月  
代表取締役社長  
井阪 隆一

## 『セブン&アイ健康宣言NEXT』の具体的な取り組み内容

### 【個人の取り組み】

テーマ1:健康維持・未病、健康回復に向けた取り組み

内 容:健康課題を把握し、改善に向けた取り組みの実施

- 定期健康診断の充実
- 未病、疾病早期発見への取り組み
- 生活習慣病予防対策
- 喫煙率低下に向けた取り組み

テーマ2:ITも活用した健康増進への取り組み

内 容:IT(ウェアラブルやアプリ)を活用した健康意識の醸成

### 【職場の取り組み】

テーマ1:心身ともに健康で、働きやすい職場づくり

内 容:適切な就労環境の整備を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

- 労働時間の適正化
- 休日・休暇取得促進と有効活用

心身の健康向上に向けた取り組み

- サーベイを活用した組織課題の把握と改善に向けた取り組み
- メンタルヘルス研修実施によるメンタル疾患の未然防止

コミュニケーション促進に向けた取り組み

- 社内コミュニケーション活性化に向けた職場環境整備
- 社員交流のためのイベント実施

仕事と療養の両立に向けた環境整備および支援への取り組み

テーマ2:健康で快適な職場環境の整備

内 容:受動喫煙防止に向けた職場環境の整備

- 禁煙/分煙環境の整備

リラックス(休養)スペースの設置

- 誰もが利用しやすい休養スペースの設置

労災防止に向けた職場環境の整備および救護の取り組み

- 労災防止の徹底と応急救護知識の深耕

### 【社会への取り組み】

テーマ1:社会に対する健康応援の取り組み ~SDGsへの貢献~

内 容:安全・安心な商品開発

- 食品添加物の使用低減
- 栄養成分、アレルギー情報の提供

健康サポート商品の開発、提供

- 「カラダへの想いこの手から」シリーズの拡充(セブン-イレブン)
- セブンプレミアム健康系商品の開発および展開

さまざまな形での健康的な食生活支援

- クッキングサポートによる健康的な食生活情報提供(イトーヨーカドー)
- ミールキット、冷凍食品を通じた食生活支援

地域行政と連携した健康応援の取り組み

- 店舗の催事場を活用した健康イベントの実施

## グループの持続的成長と地域社会の健康増進の取り組み

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、セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合と連携し、2014年10月に「セブン&アイ健康宣言2018」をスタートさせ、さらなる取り組みの強化を図るべく2019年10月に「セブン&アイ健康宣言 NEXT」を策定しました。目標の達成に向けて、セブン&アイHLDGS.代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」傘下の企業行動部会の中に「健康経営推進」を組み入れ、セブン&アイHLDGS.人事企画部、健康管理センター、健康保険組合が中心となり、グループ各社の人事・勤労責任者と連携し、各施策を推進しています。

「セブン&アイ健康宣言 NEXT」では、生活習慣病のリスクや喫煙率の低下、年次有給休暇取得率の向上、長時間労働の削減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』」の活用やメンタルヘルス研修、健康イベント、社員食堂での低カロリー・減塩メニューの提供、社内報などを通じて健康に関する意識を啓発し、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を閲覧でき、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、スマートフォン向けアプリも活用できる環境になっています。

また、グループ各社では、労働安全衛生法に基づき、従業員の適切な健康管理に向けて、定期健康診断の受診と診断後の措置の徹底、ストレスチェックの実施の徹底に取り組んでいます。

### セブン&アイ健康宣言 NEXT

目標	2023年3月末までの目標の具体的内容				
1. 適正な体重にコントロールさせる	BMI25以上の人の割合※1				
		2016年度	2017年度	2018年度	2023年3月末目標
	男性	34.6%	35.5%	37.6%	28%以下
	女性	25.0%	25.6%	26.8%	18%以下
2. 喫煙率を低下させる	社員全体の喫煙率※1				
		2016年度	2017年度	2018年度	2023年3月末目標
	全体	31.3% (男性:42.8%、 女性:23.0%)	30.3% (男性:41.3%、 女性:22.7%)	29.3% (男性:39.7%、 女性:21.8%)	20%以下
3. 年次有給休暇取得率を向上させる	年次有給休暇取得率 70%以上				
4. 長時間労働を減らす	長時間労働(所定外勤務月45時間以上)の割合 5%未満				
5. 当社開発商品において、健康サポート商品を増加させる					
6. 健康をテーマにしたクッキングサポート※2の回数を増加させる					

※1 BMI・喫煙率はセブン&アイHLDGS.健康保険組合加入のグループ23社合計

※2 店舗におけるメニュー提案

## 労働災害の防止

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、グループ各社で法令に基づいて「安全衛生委員会」を開催し、就労状況を含めた職場環境の改善とともに、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扱いに関する教育を実施しています。また、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3回店舗に掲示して労働災害防止を呼びかけています。労働災害が起き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。

### 2018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	0.53	1.65	0.33	3.33	0.85	0.34	0.00
労働災害強度率	0.00	0.03	0.04	0.01	0.01	0.03	0.04	0.00

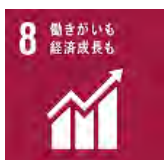
※労災に伴う死亡は発生していません。



## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### 従業員エンゲージメント調査

セブン&アイHLDGS.では、働きがいのある職場づくりを目指して、従業員エンゲージメント調査を行っています。



### 従業員エンゲージメント調査

従業員エンゲージメント調査とは、従業員の「一人ひとりが常に主役である気持ち」と「自分の仕事に対する誇りと情熱」を持ち、期待以上の成果を出すまで諦めずに頑張る気持ちを指標化したものです。2018年度は、国内28社、約35,000人の従業員を対象に調査を実施しました。

#### 従業員エンゲージメント調査の結果(一例)

- 会社に対して自発的な貢献意欲のある従業員の割合※

男性	50%
女性	43%
全体	47%

※2018年度の調査結果。従業員の会社に対する自発的な貢献意欲の度合いを4段階に分類し、上表の数値は、「非常に高い意欲がある」「意欲がある」「やや意欲がある」従業員の割合。

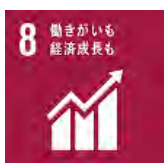
### 改善活動の促進

調査結果については、経営層に報告するとともに、グループ各社において調査結果の分析や課題の整理を進めています。今後、整理された課題に基づき改善のための施策を立案し、順次実行に移していくとともに、次回の従業員エンゲージメント調査において検証を行う予定です。

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### 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(2019年3月現在、組合員数約59,000人(全11労働組合)、組織率76.5%(イトーヨーカドー労働組合))、「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、組合員・従業員に関わる処遇制度や労働諸条件について話し合い、課題解決・生産性向上に向けた労使協議の場を大切にしています。昨今の働き方改革の推進は労使協働の取り組みとし、ワークルールの周知徹底、休日・休暇取得の促進を図り、労働環境の適正化とワーク・ライフ・バランスの実現を目指して取り組んでいます。

※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

## 重点課題 4 社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

### 子育て支援

セブン&アイグループは、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。



### マタニティ・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」(2019年2月末現在113店舗)、「プレママステーション」(2019年2月末現在5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)

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
235,017件	237,336件	246,060件	245,988件	239,934件

## 子育て支援イベントの開催

イトーヨーカドーでは、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、メーカー様数社と連携し、「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。



産官学が連携した子育て支援イベント

## キャリア教育の支援

セブン&アイグループは、小・中学校や高等学校、大学でのキャリア教育を支援するため、学校からのご依頼に応じて、各校への社員の派遣や、職場見学、店舗において身近な店内業務を経験する職場体験に協力しています。例えば、ヨークマートでは店舗での食品加工業の見学や、売場で商品の陳列などを体験する場を提供しており、毎年約7,000人の小・中学生が参加しています。また、イトーヨーカドーでも店舗で職場体験を受け入れており、年間約9,000人の学生の方にコーディネート提案や試食販売などを通じて、お客様への提案として自ら考え、表現することの楽しさや、安全・安心を守るための基本項目を守ることの大切さを体験していただいています。そのほか、セブン&アイ・フードシステムズでは、レストランの店長の仕事や、食材の管理、おもてなしの大切さなどを実際の体験を通じて学んでいただく職場体験を実施しており、2018年度は106校の生徒さんが参加しました。セブン&アイグループの研修施設、伊藤研修センターでは、売場づくり体験や食品加工体験のほか、車いすのお客様への対応など、さまざまなお客様の立場に立った対応の場を提供しています。それらの体験を通じて働くことの意義やお客様に接する喜びなどを感じていただけるようにしています。



伊藤研修センターでのレジ接客体験学習

さらに、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り、さまざまな企業が出店する中で、就業および社会体験の機会を提供するものです。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。2018年度は2,484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

## 企業と学校の交流

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、出前授業を開催しています。2019年3月に東京都杉並区の小学校で出前授業を行い、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グループワークを実施。児童たちには、グループワークを通じてセブン-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、社会環境の変化（お客様のニーズの変化）に合わせて近くて便利なお店づくりを目指すセブン-イレブンの商品・サービスがどう変化してきたか（CRM戦略※やSDGsへの対応）を学んでいただき、児童にとってコンビニエンスストア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。

※CRM: Customer Relationship Management＝「顧客関係管理」  
の向上を通して、売上の拡大と収益性の向上を目指す経営戦略/手法。

顧客満足度と顧客ロイヤルティ



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「森の戦士ポノロン」の発行(偶数月に約100万部発行)に協賛・協力しているほか、絵本の無料配布や従業員が子どもたちに児童館などで読み聞かせ会を継続して開催しています。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。



従業員による読み聞かせ会

## 食育の支援活動

セブン&アイグループでは、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。

また、デニーズでは2018年度に4店舗で合計8回「おこさま食育スクール」を開催しています。「お箸の使い方」、「ナイフ、フォーク、スプーンなどの使い方」のお話や基本的な作法を学ぶ「マナー」と「食材」をテーマにパネルを使った説明やクイズを交えて楽しく野菜のことを学べる場となっております。



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



食育スクール

## ザンビアの子どもたちへ靴を寄贈

そごう・西武では、全店舗に「子ども靴」下取りコーナーを常設し、公益財団法人ジョイセフ※(以下、ジョイセフ)とともに「ザンビアのこどもたちに靴を贈ろう」プロジェクトに取り組んでいます。お客様からお預かりした靴は、ジョイセフを通じてザンビア共和国の子どもたちに贈っています。この靴は、裸足の子どもたちが足のけがが原因で破傷風や寄生虫病にかかることを防ぐために役立てられており、お預かりした子ども靴は、2009年から2019年2月末までの累計で約86万足になりました。

※途上国の女性、こどもの命と健康を守る活動をしている日本生まれの国際協力NGO。



## 「ホワイトリボン運動」への協力

赤ちゃん本舗とそごう・西武では、ジョイセフが推進している、世界中の妊産婦と赤ちゃんの命と健康を守る運動「ホワイトリボン運動」に賛同し、ジョイセフとのパートナーシップのもと「アフリカ・ザンビアにマタニティハウス(出産待機施設)を贈ろうプロジェクト」の活動を応援しています。店頭やインターネットでの募金受付を実施するほか、2019年2月末現在、店内外に61台(赤ちゃん本舗45台、そごう・西武16台)のホワイトリボン支援自動販売機を設置し、飲料をお買上げ1本につき2円(飲料メーカー様1円+設置した事業会社1円)をジョイセフに寄付しています。また、そごう・西武では、2010年よりオリジナルの「ホワイトリボンピンバッジ」を作成し、収益全額を「ホワイトリボン運動」に寄付しています。



ホワイトリボン支援自動販売機



ホワイトリボンピンバッジ