人的資本の取り組み

グローバルでのさらなる成長を目指し、人財政策を推進

セブン＆アイグループは、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神に基づき、絶えず変化する社会・お客様のニーズを新たな成長機会ととらえ、お取引先、加盟店オーナーの皆様をはじめとするステークホルダーの方々と共に挑戦し続けることで革新を生み出してきました。店舗づくりや商品開発、新しいサービスの提供、それを支える物流、システムなどで数々の変革に挑戦し続けられたのは、変化に真正面から向き合い、お客様の期待を超え続けるという信念を持った「人財」がいたからこそです。このような挑戦に邁進することができる人財こそが当社グループの成長の源泉であるという考え方は普遍的なものです。そしてこれからの不確実性の高い社会にあって、当社グループが世界トップクラスのリテールグループへと進化していくうえで、より一層人財の成長に注力していくことが不可欠であると考えています。

セブン＆アイグループにおける人財育成は、店舗での実践・経験を通じて販売や製造などの「商いの基本」を習得していくことを基本的な考え方としてきました。従業員一人ひとりが店舗での仮説・検証を主体的に繰り返すことがかけがえのない学びの場となり、自身の働きがいを実感するとともに、お客様の期待を超える新たな体験価値の提供につながると考えています。また、従業員や加盟店の成長につながるさまざまな制度や育成プログラムの充実、自己啓発支援にも力を入れてきました。

今後は、従業員が自身の成長を実感できるような支援のさらなる推進、年齢や性別・性自認、国籍などにかかわらず、従業員の誰もが安心して働ける、働きやすい職場環境の整備を加速させることも重要です。これまでも、多様な従業員が「働きがい」と「働きやすさ 」を感じられる職場づくりと企業文化（カルチャー）の醸成に取り組み、従業員エンゲージメントの向上やダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（以下、DEI）などを推進してきましたが、グループの成長戦略を踏まえ、グローバルで活躍できる人財育成の仕組みづくりを加速させていきます。

セブン＆アイグループにおける「人財」とは、社是に掲げる精神を継承しながら、ステークホルダーの皆様とともに「常にお客様の立場に立って、新たな体験価値を提供することで、国内外の地域社会に貢献したい」という基本姿勢を体現できる人、すなわち「価値を共創する人財」であると考えています。こうした人財をグループとして育成し、国内外の店舗をはじめとするすべての職場で活躍できるよう、人財政策を積極的に推進していきます。

経営戦略と連動した人財政策

人財政策が目指す方向性

今後の成長戦略を踏まえ、人財政策として重点的に取り組むべきことを整理し、「 挑戦・革新し続けるカルチャーの醸成」「働きがい・働きやすさの向上」「戦略実現のための人財育成・採用」という3つの政策を進めていくことにしました。特に「戦略実現のための人財育成・採用」においては、セブン＆アイグループの強みをグローバルでの事業成長につなげられるよう、スピード感を持って取り組んでいきます。

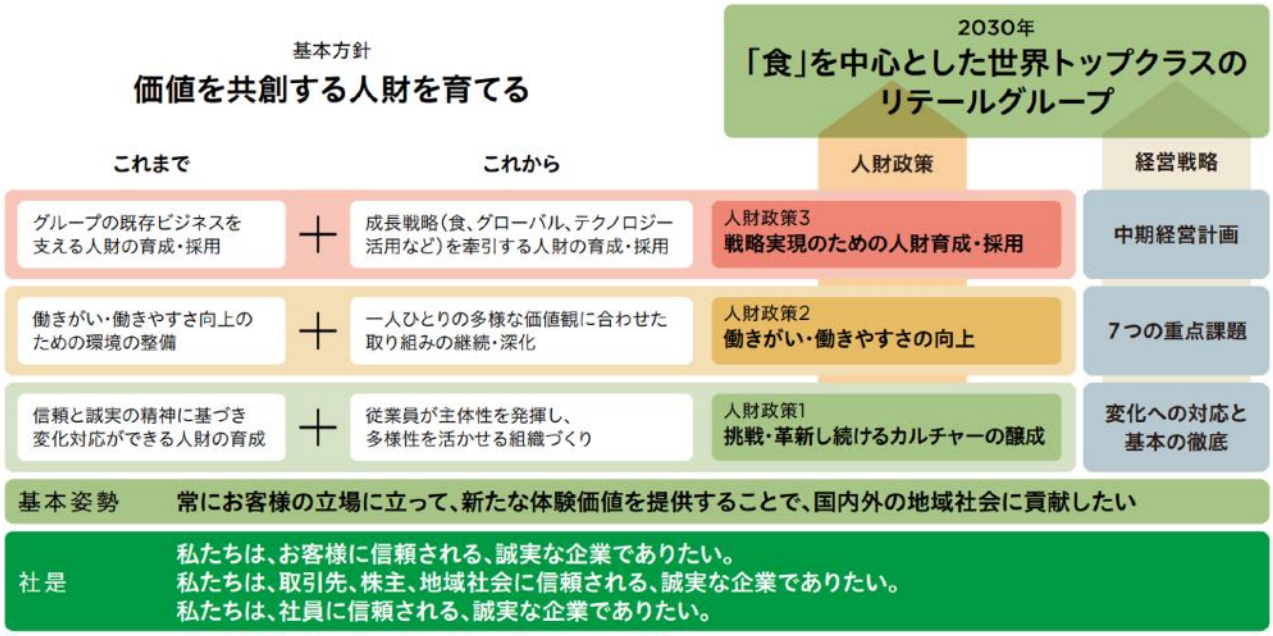
人財政策の基本的な考え方

セブン＆アイグループでは、創業以来、「信頼と誠実」の精神に基づき、挑戦・革新をし続けることで、新たな価値を共創する人財を育成してきました。今後も、この育成に対する考え方は普遍であるととらえています。

加えて、より変化が激しく予測困難な時代に、お客様のニーズに応え続けるためには、今まで以上に従業員一人ひとりが主体性を発揮した挑戦を続け、企業はその後押しとなるような組織づくりに取り組むことが求められます。そのため、創業の精神を持ちながら、時代の変化に果敢に挑戦するというカルチャーの醸成を進めることで、グループの成長の源泉である人財の根幹を強化・育成していきます（人財政策1）。

次に、従業員の主体性が十分に発揮できる環境と、それを実感できる働きがい・働きやすさの向上を目指しています。成長戦略の実現に向けては多様な従業員の活躍が欠かせませんが、それには従業員一人ひとりの価値観やワークライフバランスに合わせたきめ細かな対応と制度拡充が必要になると考えています（人財政策2）。

そして、これまでの当社グループの成長の背景には、ステークホルダーの皆様と価値を共創する多くの従業員の存在があり、今後、「世界トップクラスのリテールグループ」になるためには、従業員の意識変革を図るとともに、専門知識・経験を持った人財との融合を促進することが不可欠です。グローバル領域へと歩みを進めながら、グループを牽引していく人財の育成と採用を強化していきます（人財政策3）。



効果測定の仕組み

人財政策の進捗を測る数値指標と主要施策

継続的に人財政策を推進し、成果を可視化するため、人財政策ごとに、達成度合いを測る指標を定めました。また、それぞれの政策の推進に向けて重要な要素を「達成要素」として分解したうえで、要素ごとの主要な取り組みを整理し、2030年に向けた計画を立案しています。

今後は、各取り組みにおける目標も設定し、定期的にモニタリングしていくことによって、効果的な施策の推進を目指していきます。

人財政策	KGI	達成要素	取り組み
人財政策1 挑戦・革新し続けるカルチャーの醸成	カルチャー＆エンゲージメントサーベイ「カルチャー」スコア	● 挑戦・革新し続けるカルチャーの浸透と実践 ● 多様な人財の活躍による挑戦カルチャーの強化	● 理念研修による価値観の浸透、現場での実践とフォローアップ ● 多様な人財の活躍機会拡大
人財政策2 働きがい・働きやすさの向上	カルチャー＆エンゲージメントサーベイ「エンゲージメント」スコア	● 経営戦略の理解・浸透 ● 自己成長の支援・ステークホルダーへの貢献 ● 従業員による主体的なキャリア形成の支援 ● 多様な働き方ができる環境の実現 ● 従業員の健康増進	● 経営陣との対話 ● 教育体系の整備 ● キャリア形成の支援 ● 健康経営 ● 選択肢を増やす人事制度・支援
人財政策3 戦略実現のための人財育成・採用	注力テーマの人財ポートフォリオ充足度	● 人財ポートフォリオの形成と運用 ● 人財ポートフォリオ充足のための採用・育成	● 人財要件・スキル定義 ● 知と経験の多様性確保のための外部採用後のフォローアップ ● グローバル人財の育成

人財資本に関する具体的な取組み

カルチャー＆エンゲージメントサーベイ ›

働きがいのある職場づくりを目指して、カルチャー＆エンゲージメントサーベイを行っています。

ダイバーシティ・エクイティ＆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。

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。

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、さまざま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。

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。

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。

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。