

働きやすい職場作り

セブン銀行は、サービスの源である「人材」が会社にとって最も重要な財産であるという考えのもと、多様な従業員が能力を発揮できる職場環境作りに取り組む他、従業員のワークライフバランスの実現を支援しています。

次世代育成支援対策推進法への対応

セブン銀行では、従業員のワークライフバランスの実現に向けて、「一定水準以上の育児休職取得」「会社と社員個人の生活双方を尊重できる環境の改善」「社員やその家族がワークライフバランスのあり方を検討できるような施策実施」に取り組んでいます。

2009年3月には、仕事と子育ての両立支援を推進している企業として認定され、「くるみん^{*}」を取得しました。

^{*}くるみん：都道府県労働局長が認定した企業が使用できる次世代認定マーク。次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、認定基準を満たす企業を都道府県労働局長が認定している。



Voice

事務企画部 伊倉 こそえ

日々成長する子どもとじっくり一緒に過ごすことができ、私自身ママとして成長する時間をいただきました。会社からは郵送やメール、電話などで適宜連絡があったので、安心してママ業に専念できました。



雇用・処遇に関する方針

セブン銀行にとってのサービスの源であり、最も重要な財産は「人材」にほかなりません。

そこで、セブン銀行では、従業員一人ひとりが生き生きと働けるよう、雇用にあたっては機会の均等と多様性の確保に努めています。処遇に関しては、従業員の能力と成果を公正かつ客観的に評価するため、仕事の役割や期待、実力に応じて定めたランクをベースとした制度を整えています。

従業員・雇用に関するデータ (2010年度)

社員数(男・女)	328名(272・56)	育児休職取得者数	4名
パート社員数(男・女) ^{*1}	69名(2・67)	介護休暇取得者数	4名
派遣スタッフ数(男・女)	163名(6・157)	リ・チャレンジプラン ^{*2} 利用者数	7名
正社員平均勤続年数	4年6カ月	労働災害発症率 ^{*3}	0%
女性管理職比率	7.3%	労働災害強度率 ^{*4}	0%
障がい者雇用率	1.97%	ヘルプライン受付件数	1件
出産休暇取得者数	2名		

^{*1}パート社員数：1日8時間換算による月平均人員

^{*2}リ・チャレンジプラン：出産や子育て、家族の介護にあたりながらも勤務が継続できるよう、支援を行う制度。

^{*3}労働災害発症率 = $\frac{\text{労働災害発症件数}}{\text{延べ労働時間}} \times 1,000,000$

^{*4}労働災害強度率 = $\frac{\text{労働損失日数}}{\text{延べ労働時間}} \times 1,000$

Highlight in 2010

子どもたちの職場参観日

2010年11月及び2011年1月、従業員の子どもたちがセブン銀行の職場を訪れる「職場参観日」を開催しました。これは、ワークライフバランス支援の一環として、仕事に対する家族の理解を深め、従業員が働きやすい環境をつくることを目的としたものです。

本店、各拠点で実施し、のべ38家族、58名の子どもたちが参加。名刺交換やATM操作の体験、社内探検などを通じて、職場の雰囲気を実感してもらえました。



ATMの説明を聞く子どもたち

多様性の確保

セブン銀行は、多様な価値観・個性をもつ従業員が各自の能力を発揮できる職場環境を整えることで、多様性の確保に取り組んでいます。

●リ・チャレンジプラン

従業員が本人・配偶者の出産や子育てまたは家族の介護にあたりながらも勤務を継続できるよう、または一時期休業した後で勤務に復帰できるよう支援するプランを設けています。

●社員への登用

派遣スタッフ・パート社員としてセブン銀行で働く方にも、本人の意欲・能力に応じて社員への登用の機会を設けています。

●嘱託社員制度

60歳の定年を迎えた従業員でも、本人が希望すれば、嘱託社員として勤務できる制度があります。

●障がい者雇用

2007年度から実施しており、ノーマライゼーションの観点から、障がいをもつ方が能力や適性を活かして働くことを支援しています。

Highlight in 2010

セブン&アイHLDGS.グループの特例子会社テルベとの連携

障がい者雇用の促進と定着に向けた啓発活動の一環として、2010年7月、特例子会社テルベ※からコンサルタントを招き、部門責任者を対象とした研修を行うとともに、本店と事務センターの従業員に障がい者と働くうえでの留意点などを説明してもらいました。

また、2011年2月には、セブン銀行で障がい者雇用に携わる従業員7名がテルベを訪問し、障がい者への対応や職場における課題などについて意見を交換しました。

※ **特例子会社テルベ:** イトーヨーカ堂、セブン-イレブン・ジャパン、ヨークベニマル、デニーズジャパンと北海道北見市が共同出資し、1994年に設立。重度の障がいをもつ15名の従業員がシタケ栽培や印刷事業に従事している。



テルベへの訪問の様子

教育・研修制度の整備

セブン銀行では、従業員一人ひとりの能力を高めていくために、従業員の役割を「プロとしての力を育むステージ」と「プロとしての力を発揮するステージ」に分け、各ステージに必要な知識やスキルを習得するための各種研修を実施しています。

研修体系図

	プロとしての力を育むステージ			プロとしての力を発揮するステージ
	新入社員	若手社員	中堅社員	管理職社員
全社共通研修	コミュニケーション研修			
	金融基礎研修(通信教育)			
	基礎スキル研修			
	中途入社者研修			
	コンプライアンス・人権・EAP研修など			
	語学研修			
職層別研修	新入社員研修	リーダーシップ研修I	リーダーシップ研修II	管理職研修
	新人フォロー研修	メンター研修		新任管理職研修
		全銀協セミナー	全銀協研修	
部門別研修	能力開発研修			
その他	イブニングセミナー(自己啓発)			
	MBA研修			

ビジネススクールへの派遣

セブン銀行では、次世代のリーダー育成を目的に、2008年度から毎年、大学が開講している社会人向けビジネススクールに従業員1名を派遣しています。対象者は、希望する従業員の中から、学びたいテーマやスクール修了後のキャリアプランをまとめたレポートと面接によって選考しています。

Voice

業務開発部 三原 卓哉

この制度により、周囲の理解を得られ、仕事と学問を両立することができました。在学中の2年間、経営戦略に関する理論や知識を学ぶだけでなく、さまざまな業界の仲間と交流を深めるなど、充実した時間を過ごすことができました。

