



働きがいのある職場づくり

従業員自らの成長を促す環境づくり

いきいきと働き、自己成長と自己実現を果たせる職場づくりに向けて、セブン銀行は一人ひとりの従業員に主体的・自立的な行動を求め、自らの意思で学び取っていくことを促しています。こうした考え方のもと、従業員は仕事を成長機会としてとらえ、会社はその成長を支援しながら、組織全体で学び、育てあう風土を目指しています。

従業員の学びを積極的に支援

従業員個々の成長ステージに合わせた能力開発プログラムを整備し、それぞれの階層に必要な知識・スキルを習得するための各種研修を実施しています。また、社内選抜を実施したうえで、希望者を社会人向けビジネススクールへ派遣しています。さらに外国語でコミュニケーションがとれる人材の育成にも力を入れており、通信教育に対する補助や、外部研修を活用した語学習得支援を行っています。

主に実施している研修等

- 新入社員研修
- 中途入社者研修
- MBA派遣(2016年度3名)
- 海外研修派遣(2016年度2名)
- コミュニケーション研修
- 各種通信教育への補助(2016年度115名)

コミュニケーション研修を通して、「主体性」を学びました

この研修を通して、さまざまな部署の業務についての理解が深まるとともに、「主体的な姿勢」の大切さについて学びました。また、中途入社者として不安な面もありましたが、深い絆で結ばれた仲間を部署を超えて作ることができ、自分の仕事がさらに円滑に進むようになりました。

営業推進部
五十嵐麻美



挑戦する姿勢の尊重

従業員が自ら挑戦する姿勢を尊重し、挑戦をサポートするためにさまざまな機会を設けています。

2016年度には、従業員の事業創造への意欲を高めるべく、外部の起業家を招いたセミナーや新規事業を発想するワークショップなどを実施。その後、セブン銀行やグループ金融における未来の新しい事業・サービスを社内で募る「社内事業創造チャレンジ」を開催し、合計26件の提案がありました。この事業案から、経営陣へのプレゼンテーションを経て2案を採択し、事業化に向けた検討を進めています。



ワークショップの様子

安心して働くことができる環境づくり

働きがいを持ち、仕事を自らの成長機会とする従業員を支えるのは、安心して働ける環境の整備です。すべての従業員が持つ能力と意欲を最大限に発揮できるように、ワークライフバランスの推進に注力しています。

さまざまな生活スタイルに応じた制度を整えることで、人材の多様性を活かしたより豊かな職場環境を実現していきます。

「くるみんマーク」[※]を取得

2015年6月には「子育てサポート企業」として2度目の厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を取得しました。
※「くるみんマーク」とは、「次世代育成支援対策推進法」に基づいた育児支援の行動計画に取り組み、実績が認められた企業が使用できるマークです。



在宅勤務制度

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。

無期雇用への転換制度

2016年度より、契約社員として一定期間勤務後、本人が希望すれば無期雇用(アソシエイト社員)に転換する制度を設けています。

社員登用制度

2016年度より、契約社員・アソシエイト社員のうち、一定の条件を満たした場合、社員へ登用する制度を設けています。

障がい者雇用

ノーマライゼーションの観点から障がいのある方が能力や適性を活かして働ける環境を整備しています。

■従業員・雇用に関するデータ

(2017年3月末現在)

| | |
|---------------------------|-----------------|
| 従業員数(男/女) ^{※1} | 472人(302人/170人) |
| パート社員数(男/女) ^{※2} | 10人(3人/7人) |
| 派遣スタッフ社員数(男/女) | 21人(8人/13人) |
| 従業員平均勤続年数 | 6.8年 |
| 女性管理職比率 ^{※3} | 12.0% |
| 障がい者雇用率 | 2.2% |
| 有給休暇取得率 | 83.4% |

※1 従業員は、役員、執行役員、当社からの社外への出向者、パート社員、派遣スタッフ社員を除き、社外から当社への出向者を含む。

※2 パート社員数：1日8時間換算による月平均人員

※3 女性管理職比率は、当社から7&iグループへの出向者および7&iグループ他社からの出向者を除き、7&iグループから当社への出向者を含む。

(2016年度中)

| | |
|-----------------------------|-------------|
| 社員への登用人数(男/女) | 2人(0人/2人) |
| 出産休暇取得者数 | 8人 |
| 育児休暇取得者数(男/女) ^{※4} | 13人(1人/12人) |
| 介護休暇取得者数(男/女) | 0人 |
| 妊娠・育児・介護を事由とした退職者の再雇用(男/女) | 1人(0人/1人) |
| 育児・介護を事由とした短時間勤務制度利用者数(男/女) | 21人(3人/18人) |
| 在宅勤務制度利用者数(男/女) | 6人(2人/4人) |
| ボランティア休暇取得件数 | 11件 |
| 労働災害度数率 ^{※5} | 0 |
| 労働災害強度率 ^{※6} | 0 |
| ヘルプライン受付数 | 1件 |
| 1月あたりの従業員の平均残業時間 | 21.0時間 |

※4 育児休暇者は、16年度中に育児休暇を取得した社員

※5 労働災害度数率 = (労働災害発件数/のべ労働時間) × 1,000,000

※6 労働災害強度率 = (労働損失日数/のべ労働時間) × 1,000