



PART.4 Sustainability

社会・環境への価値追求と
事業活動の両立

従業員の成長を促し、 安心して働くことのできる 職場づくり

セブン銀行の持続的な成長にとって「人材」が最も重要な財産です。従業員一人ひとりが最大限能力を発揮し活躍できる環境づくりに取り組むとともに、ワークライフバランスを実現できる制度を整えています。

成長する機会を提供

セブン銀行は従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、事業の拡大を通じて、成長する機会を提供しています。

教育・研修制度の整備

● 従業員の成長意欲をサポート

会社が成長するためには、一人ひとりが能力を高めていくことが重要です。当社では、従業員の成長を「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」とに分け、各ステージに必要な知識やスキルを習得するためのさまざまな研修を実施しています。また、さらに外国語でコミュニケーションがとれる人材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の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
- ▶ 大学院等派遣(2017年度2名)
- ▶ 海外研修派遣(2017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(2017年度116名)

Voice

経済産業省主催「始動Next Innovator 2017」にて、半年間の国内プログラムを経て、シリコンバレー派遣メンバーに選出されました。社外の多様なキャリアを持つメンバーとの交流を通じ、知識、スキル、マインド、大切な仲間との絆、多くのものを得ました。これらの経験をふまえ、変化への対応と基本の徹底を肝に銘じて業務に取り組んでいます。

お客さまサービス部 島田 康彦



● 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ています。そのサポートとしてさまざまな機会を設け、2017年度は昨年度に続き、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しました。オープンイノベーションの取組みの一環として新世代ATMで提供する新サービス・事業の提案を社内外から募り、経営陣や協賛企業へのプレゼンテーションを経て、複数案件を採択し、事業化に向けた検討を開始しました。



社内プレゼンテーション



社外向けイベントの案内

安心して働くことができる環境づくり

従業員が持つ能力を最大限に発揮するためには安心して働ける環境が必要です。当社にとって重要な人材が個人の事情で実力を発揮できないことがないよう、柔軟な働き方の実現に向けたさまざまなサポートを行っています。

多様性の確保

● リ・チャレンジプラン

出産や子育て、家族の介護をしながらも勤務を継続し、または一時休職後でもスムーズに復職できるよう、支援するプランを設けています。

● 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。

従業員・雇用に関するデータ

【2018年3月末現在】

| | |
|---------------------------|-----------------|
| 従業員数(男/女) ^{※1} | 468人(297人/171人) |
| パート社員数(男/女) ^{※2} | 13人(7人/6人) |
| 派遣スタッフ社員数(男/女) | 21人(5人/16人) |
| 従業員平均勤続年数 | 7.3年 |
| 女性管理職比率 ^{※3} | 14.7% |
| 障がい者雇用率 | 2.40% |
| 有給休暇取得率 | 86.9% |

※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、当社からセブン&アイグループへの出向者およびセブン&アイグループ外からの出向者を除き、セブン&アイグループから当社への出向者を含む。

【2017年度】

| | |
|-----------------------------|-------------|
| 正社員(特定職)への登用人数(男/女) | 3人(0人/3人) |
| 育児休職取得者数(男/女) | 16人(2人/14人) |
| 介護休職取得者数(男/女) | 0人 |
| 育児・介護を事由とした短時間勤務制度利用者数(男/女) | 20人(3人/17人) |
| 在宅勤務制度利用者数(男/女) | 8人(3人/5人) |
| ボランティア休暇取得件数 | 15件 |
| 労働災害度数率 ^{※4} | 0 |
| 労働災害強度率 ^{※5} | 0 |
| ヘルプライン受付数 | 2件 |
| 1月当たりの従業員の平均残業時間 | 17.7時間 |

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

※5 労働災害強度率=(労働損失日数/のべ労働時間)×1,000

● 社員登用制度

2016年度より、契約社員・アソシエイト社員(契約社員から無期雇用転換した者)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。

● 嘱託社員制度

60歳の定年を迎えた後でも、本人が希望すれば65歳まで嘱託社員として勤務でき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。

● 介護研修の実施

介護に直面しても制度を上手に活用することで、勤務を継続できることを周知するため、介護研修を実施しています。

● 女性活躍の推進

女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として、「えるぼし認定」の5つの評価項目すべての基準を満たし、厚生労働大臣から最高位である3段階目の認定を受けました。当社はこれからも、従業員がさまざまな働き方をしながら活躍できる環境の整備に一層取り組んでまいります。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業に認定



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」「会社と従業員の生活双方を尊重できる環境の改善」「従業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。

「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。



Voice

2度の育児休職とも快く送り出してもらい、子育てに専念できる貴重な時間をいただきました。休職中も会社から社内情報の共有があり、職場を離れている不安を小さくすることができました。休職前と同じ管理職として復職しましたが、上司をはじめ周囲の理解とサポートにより安心して仕事と育児を両立することができています。

ATMソリューション部 内田 万美子

