

## 社員への約束

### 多様な人材の活躍推進

正社員、契約社員、パートタイマーなどの多様な勤務形態、育児・介護をしながら働く従業員、障がいのある従業員など多様な背景をもつ従業員が働いています。

こうした多様な従業員一人ひとりが働きがいを持って仕事ができる魅力ある職場づくりに努めています。こうした取り組みは、新しい考え方を採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になるものと認識しています。

#### 多様な人材の活躍支援

##### 人間性重視の採用活動

お客様の立場に立って物事を考えられる人材を求めています。そのため、応募者の志向や意欲を重視し、学歴や性別で選考方法・スケジュールなどを分けることなく、全て同じ選考プロセスで進めています。また、採用数は中期的な出店計画・人員計画に基づいて決定しており、2015年度は新卒で112人、中途で12人、124人を採用しました。



##### 女性従業員の登用

2012年度のセブン&アイHLDGSのダイバーシティ推進プロジェクト発足時からメンバーを派遣し、セブン&アイHLDGSと連携して、女性の活躍推進に取り組んできました。さらに2014年1月には、イトーヨーカドー人事室内にダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、イトーヨーカドーとしての独自の取り組みを深化させてきました。

2016年2月末現在、女性店長18人、副店長36人が店舗で活躍しており、全役職者に占める女性の比率は、25.3%（2014年度比2.9ポイント上昇）となっています。

2015年5月に東京都内初の「プラチナくるみん」企業として厚生労働大臣より認定を受けました。



2016年9月には女性活躍推進法に基づき行動計画を作成・届け出を行い、一定基準を満たした場合に厚生労働大臣から受けられる認定マーク「えるぼし」の最高位である3段目の認定を取得しました。



##### ■ 女性役職者の登用状況（2016年2月末現在）

女性役員※1：	4人
女性店長：	18人
女性副店長：	36人
女性役職者比率※2：	25.3%

※1 執行役員を含む

※2 取締役・監査役を除く係長級以上の比率

※詳細は、「TOPICS女性の活躍推進」に記載しています。

## 社員への約束

### 再雇用制度

本格的な高齢化社会の到来に対応し、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1月に「再雇用制度」を導入。以後、2006年4月、2013年4月の「高年齢者雇用安定法」改正を踏まえて、制度内容を見直してきました。再雇用制度では、健康で働く意欲がある方については、60歳の定年後に、原則として全員、最長65歳まで雇用を継続します。また、再雇用にあたっては、ライフプランに合わせて3通りの勤務パターンから選択できるようにしており、業務も本人の希望や適性をふまえて決定しています。さらに、再雇用者にも「セルフチェック制度（評価制度）」を適用することでモチベーションの維持・向上を図っています。

また、2006年4月からは、パートタイマーに関しても原則として65歳まで働くことができる「シ

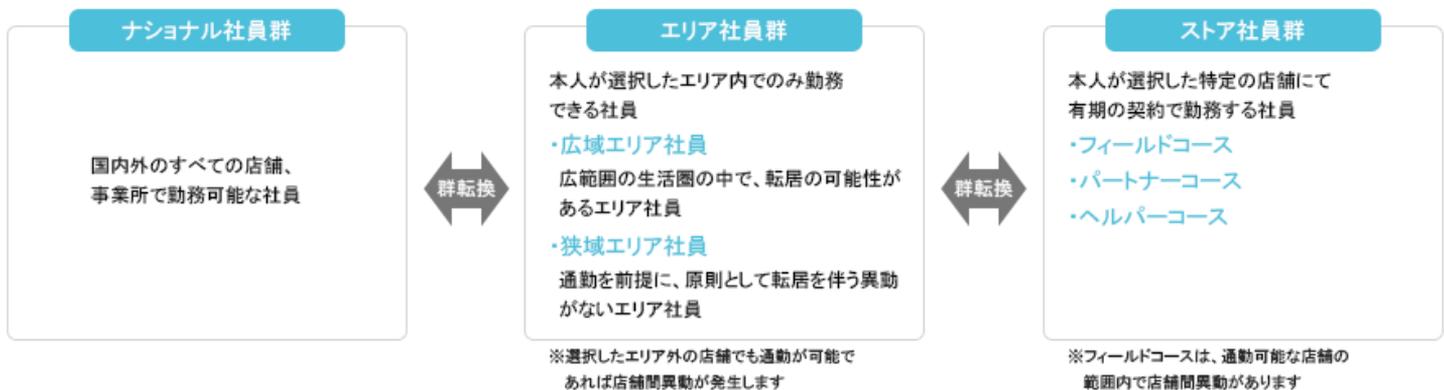
ニアパートナー制度」を導入し、2016年2月末現在、約5,500人のシニアパートナーが勤務しています。



### 従業員が自ら選択できる「社員群制度」

従業員それぞれの事情を尊重した「社員群制度」を運用しています。社員群制度では、「自らの価値観に合わせて勤務地の範囲を選択する」という考え方により、住宅や子供の教育、介護など、

一人ひとりの生活や事情に合わせて通勤エリアを選択できる制度となっています。



### 外国人従業員の採用・登用

外国人の採用にあたっては、法的に就労が認められている方のみを雇用対象とし、必要に応じて「出入国管理法」や「難民認定法」に基づく就労可否の確認をとっています。また、接客に欠かせない一定以上の日本語会話能力を備えていることを確認した上で、定められた法的手続きを経て採

用しています。入社後の労働条件や給与などについては、同じ立場の日本人従業員と格差はありません。

## 社員への約束

### 障がい者雇用の促進

障がいのある人もない人も一緒に働き・生活するノーマライゼーションの実現に貢献していきたいと考えています。そのために、障がいのある方が活躍できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

特別支援学校などからの店舗実習を積極的に受け入れ、地域のハローワークとの連携を進めながら、継続的な採用を行っています。2015年度のグループ適用の障がい者雇用率は、2.47%（2016年6月1日現在）となりました。

また、従業員に向けてあらゆる人権侵害・差別の問題を正しく理解するための意識啓発や障がいのあるお客様や職場の仲間へのサポートの仕方を身に付けるためのノーマライゼーション教育を実施しています。さらに従業員意識啓発の一環として、セブン&アイHLDGSでは、毎年10月に「人権啓発標語」を募集しています。



ノーマライゼーション研修

### 重度障がい者を雇用する特例子会社「テルベ」

重度の障がいのある方の雇用を促進するために、1994年3月、イトーヨーカドー、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(現セブン&アイ・フードシステムズ)の4社と北海道北見市が共同出資し、特例子会社「株式会社テルベ」を設立しました。テルベでは2016年6月1日現在17人の障がいのある方（内17人が重度障がい者）が、シイタケ栽培や印刷事業に従事しています。2009年には、厚生労働省の障害者雇用優良企業に認定されました。

テルベは、ノーマライゼーションの理念普及も大切な役割だと考えています。こうした考えに基づき、学生や市民団体の方の小中学生の職場見学や高校生の職場体験・会社見学出張授業を積極的に行っています。2013年10月には、北海道教育委員会と協定を結び、北海道家庭教育サポート企業等制度にも参加しています。会社見学では、障がい者と健常者が一緒に働く職場を実際に見ていただき、「障がい」「福祉」「ノーマライゼーション」などについて考えていただいています。



シイタケ栽培の様子を見学



ノーマライゼーション出張授業