

## 公正な評価・処遇

個々の従業員の能力を最大限引き出し、公正な評価を実現する評価制度を整備するとともに、従業員の意欲を引き出すため人事処遇制度の改善・運用に努めています。

### 公正な人事制度

#### 人事評価・賃金制度

「従業員が仕事に意欲を持てる職場環境をつくること」「成果に対して納得できる評価・処遇をすること」「労働生産性を高めること」を基本理念に、評価制度・賃金体系を整備しています。

1967年から運用している人事評価制度である「セルフチェック制度」では、「職場で果たすべき役割の実践度」「必要な知識・技術の習得度」「守るべきルールの実践度」などの基本項目と各自が作成した計画の達成度について従業員本人が自己評価し、次に一次・二次上長が評価を行います。その後、上長との面談で評価のギャップなどについて話しあい、評価の客観性を高めています。

2003年度からは、パートタイマーにも「セルフチェック制度」を適用し、従来の年功重視の評価から、役割・技能・ルール遵守や目標達成度を基

準にした評価に変更しています。また、役職者に対しては、階層別の新任役職者研修などで人事評価の手法を教育・指導し、適切な評価制度運用に必要な上長の評価能力向上にも努めています。



#### 人材公募制度

組織の活性化には、個々の従業員が実力や個性にふさわしい仕事・待遇を得て、やりがいを感じられる風土づくりが不可欠です。従業員の意欲に応えるために「立候補制度」や「セブン&アイHLDS人材公募制度」などを運用しています。

「立候補制度」では、入社丸2年以上の従業員なら、現在の仕事内容や経験・年功に関係なく、誰でも、全ての管理職ポストと職種に立候補できます。

「セブン&アイHLDS人材公募制度」は、グ

ループの枠を越えて人材を募集し、新たな職場・仕事に挑戦しようという従業員の意思に応える適材適所の配置を目指したものです。

## 社員への約束

### 従業員が自ら選択できる「社員群制度」

パートタイマーが働き方を自ら選ぶことのできる「ステップアップ選択制度」や、成果が処遇に反映される評価・賃金制度、原則として最大65歳（一定条件を満たせば最大68歳）まで働くことのできる「シニアパートナー制度」を導入しています。

「ステップアップ選択制度」は、パートタイマーを、働き方・業務能力・技術・技能などに合わせて「レギュラーパートナー」「キャリアパートナー」「リーダーパートナー」の3グループに区分し、評価や上長の推薦などにより、「レギュラー」から「キャリア」へ、「キャリア」から「リーダー」へとステップアップできるという制度です。「子育てなどで勤務時間が限られている」「扶養対象内の収入で働きたい」などの事情がある場合には「ステップアップを希望しない」ことも選択でき、各自の価値観に合わせて働き方を選べるようにしています。

また、リーダーパートナーに認定されたパートタイマーをフィールド社員（月給制の準社員）に、フィールド社員から月給制の正社員に登用する制度も導入しています。



### パートタイマーの人事処遇制度

