

**内閣総理大臣表彰**

**株式会社セブン&アイ・ホールディングス**



**受賞の言葉**

この度は「第1回 女性が輝く先進企業表彰」において内閣総理大臣賞を賜り、誠に光栄に存じます。当社グループでは、1993年にイトーヨーカ堂及びセブン-イレブン・ジャパンにおいて女性の取締役を誕生させ、いち早く女性の積極登用を実施して参りました。また、労働環境が変化していく中、2012年にプロジェクトを発足させ活動を開始、様々な施策を実施して参りました。今回の受賞を励みにさらに女性が輝ける企業を目指して参ります。

**取組の紹介**

セブン&アイHLDGS.では、店舗を利用されるお客様の多くが女性であることから、女性をさらに戦力化することにより、お客様満足の上につながると考えています。また、持続可能な企業の競争力や価値を高めるためにも、さまざまな場面での女性の活躍を積極的に推進しています。

セブン&アイHLDGS.は、女性の活躍推進を重点課題と捉え、2012年に「セブン&アイグループダイバーシティ推進プロジェクト」を設置。“多様性を明日への力に”のローガンのもと、4つの目標を設定してさまざまな取り組みを進めています。

**【2015年度までの4つの目標】**

1. 女性管理職比率 課長級以上:20%達成 係長級以上:30%達成
2. 男性の育児参加促進
3. 従業員満足度の向上
4. 社会的評価の向上

2014年2月末には目標の一つであった「女性管理職比率20%」を1年前倒して達成。そのため、「2016年2月末までに女性管理職比率30%」と目標を引き上げました。また、2013年には、事業会社のセブン-イレブン・ジャパンやイトーヨーカドー、そごう・西武の社内においても女性の活躍を推進する専門組織を発足し、さらに機動力を高めて取り組みを進めています。

**セミナーや研修による意識啓発**

女性がさらに活躍する上での課題を抽出するために実施したヒアリングでは、仕事と育児の両立に対して不安を抱えていることが明らかになったため、2012年7月より育児中の女性のネットワーク構築を目的とした「ママ'sコミュニティ」を実施。昼休みを利用して、仕事と子育ての両立についてディスカッションを行い、社員のモチベーションアップや不安解消を図っています。また、コミュニティ活動の中で、子育て経験や生活者視点を活かした商品のモニタリングも毎回実施し、商品開発に活かしています。

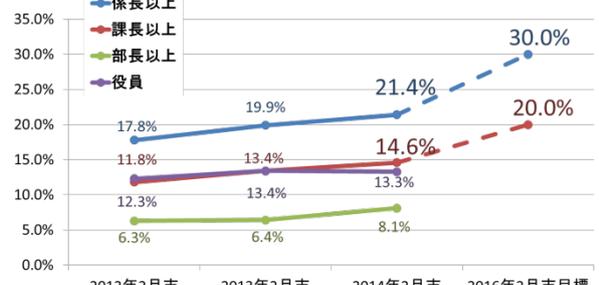
一方、子育て中の女性のさらなる活躍のためには、男性の育児参加が必要不可欠なことから、2013年10月より子育て中の男性社員を対象とした「イクメン推進プログラム」を実施。2014年6月からは、NPO法人ファザーリング・ジャパンによる講演やワークショップを行い、男性の働き方の見直しや育児参加意欲の向上に取り組んでいます。

また、2012年10月からはグループ力を活かした女性管理職のネットワークづくりやキャリアアップの支援を目的として、女性の管理職を対象とした「Women's Management Community」を実施。有識者を招いた講演会やグループディスカッションを行うことで、自己研さんの場としています。

女性のキャリア支援やセミナーによる啓発、制度や運用の見直しを行うと同時に、管理職の意識改革にも取り組んでいます。多様な人材を活かしながら、成果を出す管理職育成のため、ダイバーシティマネジメントセミナーを2014年6月から4回実施し、2015年1月までにグループ各事業会社から延べ約1100名が参加しました。こういった取り組みを拡大することで、多様な従業員一人ひとりの仕事のやりがいや活躍の場を広げ、多様性を受け入れ、そして活かす風土を醸成していきます。



**【女性管理職比率の推移】**



※グループ8社(セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、赤ちゃん本舗)合計  
役員は5月末現在で監査役を含む。

**【各コミュニティ・セミナーの位置づけ】**

