

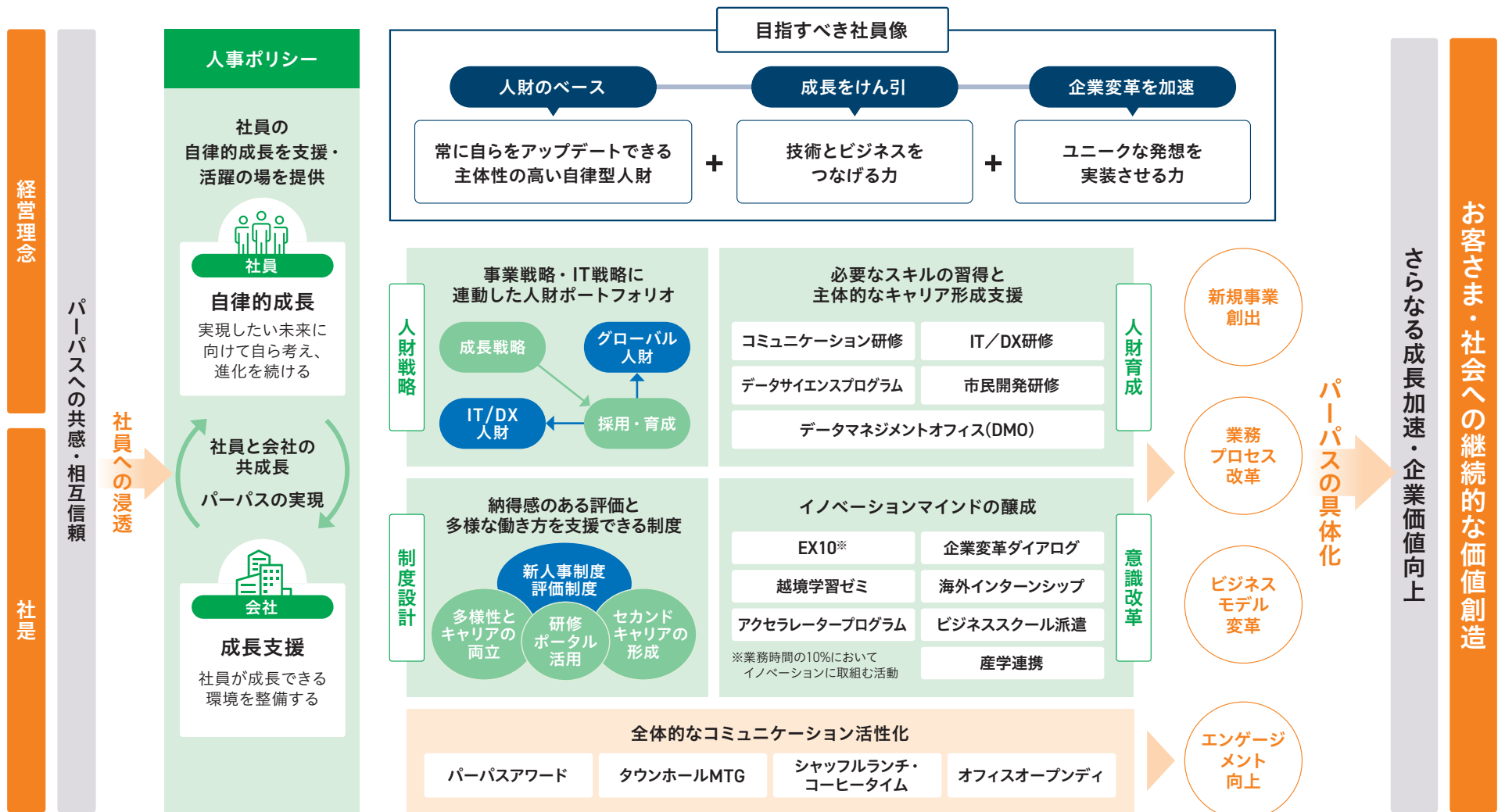
人財戦略

戦略のキーワード

自律的成長

成長支援

当社グループでは、「人財」を価値創造の源泉および持続的成長の原動力として重要な経営資源の一つとして捉えています。パーパスの実現を目指し、一人ひとりの社員が活躍できる環境を整え、社員の自律的成長と企業の持続的成長が同期する仕組みづくりに注力しています。



人事部担当役員メッセージ



常務執行役員 総務部・人事部担当

稲垣 一貴

人的資本経営を通じて、 社員と会社の共成長を加速。 「日常の未来」を共創していく。

当社はかねてより、新しい価値を創る主体は“人”であると考え、積極的に社員の成長を支援してきました。社員一人ひとりがありたい姿を描き、学び、働くことを通じて成長を続ける。その結果、パーパスに掲げる「日常の未来」の実現に向けて当社も社員とともに成長していく、という人事ポリシーがベースとなっています。このたび、より高い実効性をもって当該パーパスを実現すべく、経営戦略の3本柱「成長戦略」「社会課題解決への貢献」「企業変革」にそれぞれ連動する形で、必要な人財戦略を策定しました。

また、当社を一人ひとりが「想いを叶えられる場所」にすべく、多様な社員の成長と挑戦の機会を後押しする人事制度へと改定を行いました。当社社員は、オペレーションをやり切る責任感と専門性、事業を拓げ創造する力、そして多様な価値観やミッションを持った人を理解し尊重できる人間性・コミュニケーション能力を備えた、頼れる「自律型人財」になれると期待していますし、経営一同、社員に成長の場として選ばれる魅力的な会社にしていくことを目指しています。

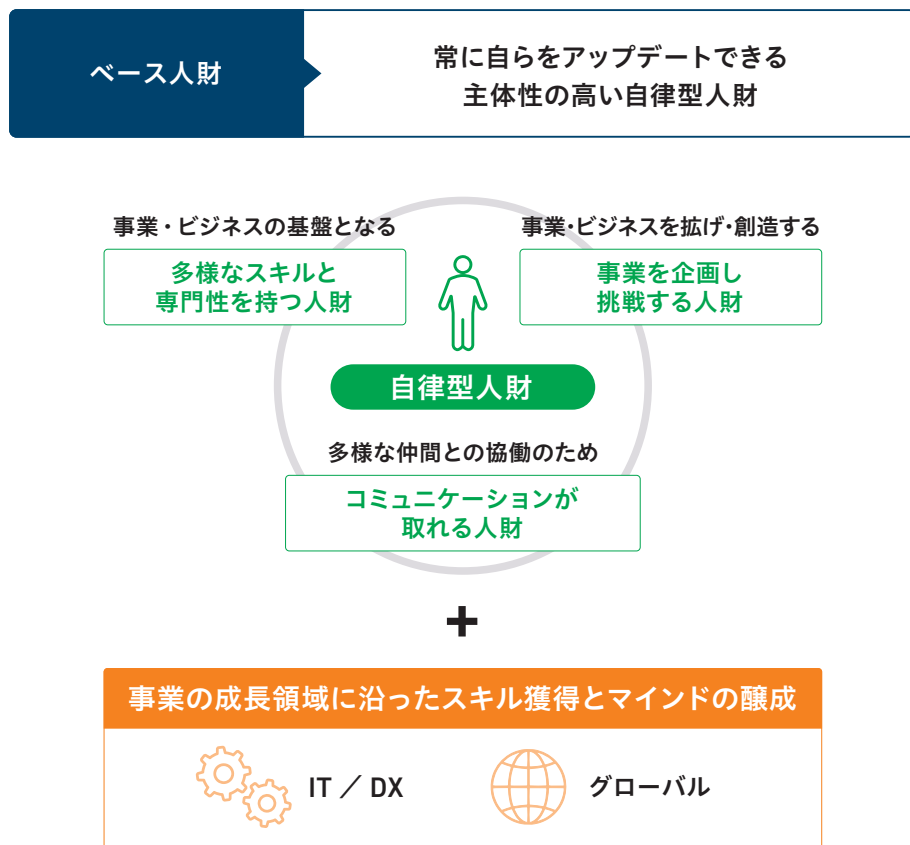
人事ポリシー

当社の人事ポリシーは、人財戦略を実現するために欠かすことのできない不変の考え方として位置づけており、社員と会社がともに成長することを目指しています。社員の自律的成長の観点では、社員が実現したい未来に向けて自ら進化を続けるため、変化を恐れず自由な発想で挑戦できるマインド醸成に関する取組みを推進しています。また、継続的な成長支援の観点では、社員が最大限に力を発揮し成長できる環境を提供するため、多様な人財が活躍できる機会の創出に努めています。

人財戦略

人財戦略 事業戦略・IT戦略と連動した人財ポートフォリオ

人財戦略については、事業環境変化に対応した第2の成長の加速に向けて、経営戦略の3つの柱である「成長戦略」「社会課題解決への貢献」「企業変革」と連動して策定しています。成長戦略実現のために必要な人財について、現状の人財との「量」「質」のギャップを精査し、事業別、役割・機能別の両面から、現状のスキル保有者との当該ギャップを確認し、ITとグローバル人財の採用・育成を当社の重要施策として位置づけています。IT人財の育成は、全社員へのIT / DX研修の提供、内製プロジェクト等への関与により必要なスキルの習得を促進しています。グローバル人財の採用・育成は、海外在住経験者の新卒採用強化、既存社員向けの海外グループ会社の現地業務を体感する社内インターンシップに取り組んでいます。



■ 取組み

海外インターンシップ

グローバル人財の育成のため、海外事業部門に所属していない社員に対し、海外出張を伴うインターンシップへの参加者を募集しました。この取組みは2022年度から実施しており、2回目となる今回は3名がインターンシップに参加しました。現地における業務やATMの設置場所を視察、現地の社員と交流の機会を持つことができました。帰国後は、社内で参加報告会を開催し、成果を共有。今後も、事業戦略に連動した、さまざまな人財育成の取組みを進めていきます。



■ 注目すべき指標

	23年度実績	目標値
一人当たり研修費	109千円	➔ 120千円
IT / DX基礎研修受講率	57%	➔ 100%
データサイエンスプログラム受講者数	262名	➔ 300名
年間TOEIC受験者数	57名	➔ 80名
新卒採用者における海外経験者比率	20%	➔ 30%
連結社員における海外社員比率	15.6%	➔ 20%

制度設計 納得感のある評価・多様な働き方支援

多様な人材が多様な形で活躍できる社会づくりに貢献することが、当社の責務であり、性別・年齢・国籍等を問わず活躍できる機会の創出、多様な人材の育成など、誰もが活躍できる環境を作ること、豊かな生活と社会の継続的な発展につながると考えています。一方で、当社で長く活躍してもらうためには、社員自身が納得感と自己成長の実感につながる評価制度や、個々の期待役割と成果に報いる報酬制度の構築・運用が不可欠です。自らがキャリアを描き、その実現に向けて頑張る社員を、会社がしっかり支援する仕組みをつくることで、有望な人材が定着し、事業成長に大きく貢献してくれると考えています。

■ 取組み

- 育児・介護休業、短時間勤務制度
- 育児活動休暇制度（年間5日間）
- ボランティア休暇制度（年間5日間）
- マネジメント層への株式交付制度の導入
- エキスパートキャリアの創設
- 高度専門人材向け「特任職」の新設
- 定年後再雇用者への目標管理・賞与制度の導入
- 生涯現役を踏まえた制度・運用整備

■ 注目すべき指標

23年度実績		23年度実績		23年度実績	
社員勤続年数	7.2年	女性管理職比率	17.7%	労働災害度数率	0%
有給休暇取得率	83.4%	キャリア社員比率	83.1%	労働災害強度率	0%
育児休業取得者	26名(男性5名、女性21名) 復職率:100%	キャリア採用比率	80.4%	ヘルプライン受付数	8件
介護休業取得者	1名	障がい者雇用比率	2.3%	1月当たりの社員の平均残業時間	24.4時間
育児・介護を事由とした短時間勤務制度利用者数	23名	ボランティア休暇取得件数	4件		

※女性管理職比率は、当社から社外への出向者を除き、管理職である参事・副参事・主任調査役で算出しています。 ※障がい者雇用率は2024年4月1日時点 ※労働災害度数率=(労働災害発件数/のべ労働時間)×1,000,000
※労働災害強度率=(労働損失日数/のべ労働時間)×1,000



FOCUS

人事制度改定について

人事部長 飯島 正憲

2024年度より、当社の人事制度を改定しました。制度改定の目的は、①成果と挑戦がより後押しされる環境を整備することで、熱意ある人材を惹きつけること、②期待役割を明確にすることで、実務経験を通じて次世代を担うリーダーを育てることの2点です。新たな人事制度は「自律的成長の促進」「リーダーシップの向上」「キャリア選択の機会拡大」の3つの要素を「等級」「評価」「報酬」「異動・配置」に落とし込んでいます。例えば、ミッショングレード制度導入による期待役割の明確化、エキスパートキャリアコースの設定による専門人材の確保・育成を企図しています。

人財戦略

人財育成 必要なスキル習得・主体的キャリア形成

自律型人財が常に自らアップデートできる環境整備も必要です。主体的なキャリア形成と自己成長を促すために、さまざまな研修や必要なスキル習得の機会を設けています。特に、当社グループの成長戦略に欠かせないのは、IT / DXのビジネス活用です。そのため、従来のコミュニケーション研修に加え、AI・データ活用に関する研修やコミュニティの構築に注力しており、さまざまな機会を通じて、誰もがDX人財を目指せる環境を構築しています。



取組み

データマネジメントオフィス (DMO)

データを活用したビジネスモデル・プロセス変革のため、ナレッジサイトの設置、データマートの整備、相談会や勉強会の開催、各部ダッシュボード構築の伴走支援など、活用定着に向けたさまざまな取組みを実施しています。

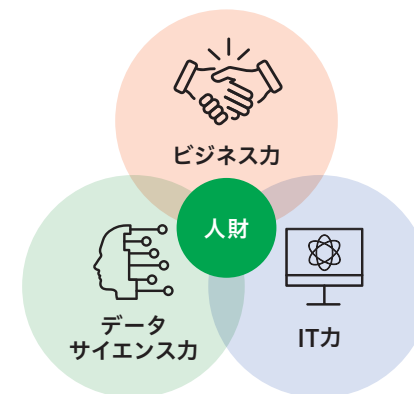


注目すべき指標

	23年度実績	目標値
IT事業社員数	144名 →	200名
アジャイル開発・データサイエンススキル保有者数	85名 →	150名
DMOコミュニティ参加者数	330名	
市民開発アプリコミュニティ参加者数	392名	
EX10目標設定者数 <small>※業務時間の10%においてイノベーションに取組む活動</small>	174名 →	250名

変革をドライブするCX (Corporate Transformation)

セブン銀行では、CXをDX (Digital Transformation) とEX (Employee Experience) を掛け合わせたものと定義しています。生産性を高めるITシステムの構築、高度なAI / データの活用とそのためスキルセット、組織・企業文化・意識の変革を具現化することで、個人も会社も成長していくビジネスモデルを追求しています。



FOCUS

市民開発アプリ表彰

「市民開発研修」は、「煩雑な業務を効率化、自動化できたら……」と思っているIT初学者の社員でも自分の手でアプリ開発できるように、市民開発アプリ推進担当が伴走する寄り添い型の研修プログラムです。



年間最優秀賞

『せぶんこ管理アプリ』

人事部チーム 鶴巻ひかりさん、永松一紀さん、結城咲也子さん
～せぶんこの本の借用・返却を管理するアプリ～

業務改革賞

『資金繰管理表アプリ』

業務サポート部 大塚百恵さん
～引落予定の経費等のデータを日次で資金証券室へ自動提出するアプリ～

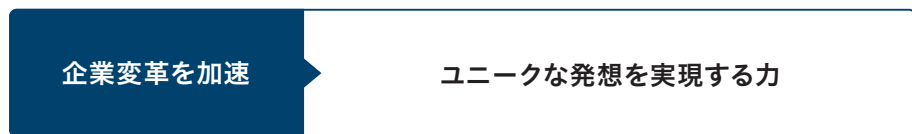
グッドアイデア賞

『画像検索アプリ』

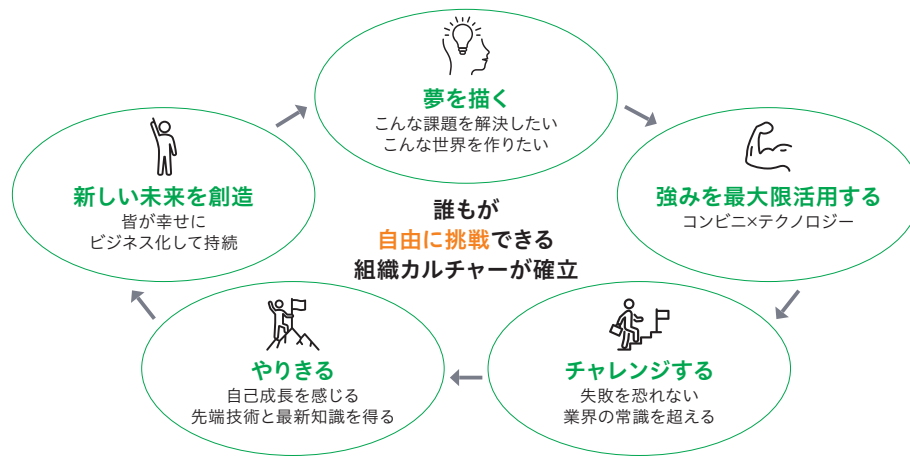
ブランドコミュニケーション部 酒井真希さん
～画像素材を簡単に検索、使用できるアプリ～

意識変革 イノベーションマインドの醸成

成長戦略の実現や企業価値向上を目指すにあたっては、社員の意識改革が必要不可欠です。全社員のイノベーションマインド醸成については、第2の成長を実現するために必要な人財として、自身の領域を「広げる」ことができ、事業を「創造」するマインドの醸成が求められており、「広げる×創造」人財を育成する各種施策を推進しています。自主的なイノベーション活動を推奨するEX10（エクステン）制度は、現在の業務に直結しなくても、将来的な会社への貢献やスキル向上に対して業務の10%をあてる制度で、2023年度は174名が活用しています。



■ 多様な人財が集まり活躍・成長する会社に！



意識醸成	行動変容	業務改革・新規事業創出
<ul style="list-style-type: none"> 当社の強みを理解 挑戦できるアセットを認識 挑戦マインドを醸成 「第2の創業」を自分ごと化 	<ul style="list-style-type: none"> 学びを業務に取り入れ 一歩踏み出す、小さく行動する 	<ul style="list-style-type: none"> 関連部が有機的につながる 協業ビジネスが自然と立ち上がる
<p>取組み 企業変革ダイアログ</p> <p>外部経営者と当社社員の対談を通じて、企業変革への挑戦を後押しする経営層のメッセージを社内へ発信しています。</p>	<p>取組み 越境学習ゼミ</p> <p>社員の自律的な行動を促し、新規事業創出の挑戦を後押しする実践型プログラムです。</p>	<p>取組み アクセラレータープログラム</p> <p>2016年からほぼ毎年、スタートアップ企業をはじめとする幅広い業種の企業と新規事業創出の取り組みを行っています。</p>

人財戦略

ダイバーシティ & インクルージョン

2023年度にD&I推進部会を立ち上げ、セブン銀行グループ一体で「社員の誰もが平等に能力を発揮できる職場環境づくり」を目指し以下のような活動に取り組んでいます。

■ 海外グループ会社と共同で国際女性デー記念イベントを開催

海外グループ会社の3社（FCTI、ATMi、PAPI）と共同で2024年3月に国際女性デーの記念イベントを開催しました。

各国の女性活躍状況について発表し、国による状況の違いや各国共通の課題について気づきを得る場となりました。またイベントを通じて国境を越えた繋がりを感じた社員も多く、セブン銀行グループの一体感を醸成するイベントともなりました。



■ 社員向けD&I研修を実施

国内グループ会社3社共同でD&Iをテーマにしたグループワーク研修を開催し、計50名が参加しました。

育児や介護などさまざまな問題に直面した人になりきり、対応を考えるプログラムで、自身の持つ無意識的なバイアス（アンコンシャス・バイアス）の存在や、相手と対話する重要性、ともに働く社員を思いやる姿勢を持つことなどについて学びました。



FOCUS

当社グループの事業成長に繋がるD&I推進に向けて

D&I推進部会ではD&Iに関する広報活動やイベントなどを通じて、社員がD&Iについて深く知り、行動に結び付けられるような環境作りに取り組んでいます。2023年度は個別施策として取り上げた取組み以外に、全社員を対象とした意識調査を実施し、当社グループの現在地や社員の期待も知ることができました。

部会の企画推進メンバーは、セブン銀行および国内グループ会社2社の社員も含めた計8人です。管理職から若手社員までおり、所属部署もさまざまです。グループ横断的な活動を通じて、今まで以上に各社の距離が縮まっていることも感じています。

変化の激しい時代において、D&I推進を続けることが、事業成長やイノベーションに直結すると考えています。また活動推進に向けては、人財戦略ともリンクさせながら、社員全員の意識を変えることが不可欠です。今後は部会として、会社のさまざまな施策のフォローアップも行いながら、活動を推進していきたいです。



D&I推進部会長（執行役員 監査部長）
橋爪 朋美