

# ダイバーシティ&インクルージョンの推進



取締役(兼)執行役員  
プロセッシング事業部長  
(兼)戦略人事部 担当  
安森 一恵

「女性活躍推進」「ダイバーシティ」という概念が普及する前から、クレディセゾンでは女性がさまざまな職種で活躍し、当社の成長の一翼を担ってきました。現在は、女性はもちろん、多様な背景を持つ社員が働きやすく、自分らしく能力を発揮し、全員が活躍できる組織を創るため、制度面での整備と相互理解の風土醸成に取り組んでいます。

## 当社が考えるダイバーシティ&インクルージョン

企業として変化に富む組織運営を目指すために、社員一人ひとりの活躍の形、貢献の仕方、そして選択肢の多いキャリアが存在する多様性組織であることが重要だと考えています。

そのために性別・年齢・学歴・個人のバックグラウンドなどに関わらず、誰もが公平に意見でき、かつ、挑戦できる組織作りを進めています。

## クレディセゾンらしいダイバーシティ「互いを認め合い、活かし合う」

当社は1980年代から、女性の社会進出を目指すべく積極採用しています。多様な職種、職位で女性の活躍を実現するため、結婚、出産などのライフイベントによって就業の継続やキャリア形成を諦めることがないよう、社員の声を聞きながら、制度を拡充させてきた歴史があります。

長い年月を通して、制度の拡充と実績を積みことにより、女性に限らず、さまざまな制約を持ちながらも、仕事との両立を目指す仲間の状況を理解し、サポートし合う風土を醸成してきました。

## ダイバーシティ&インクルージョンの加速度を上げる仕組み作り

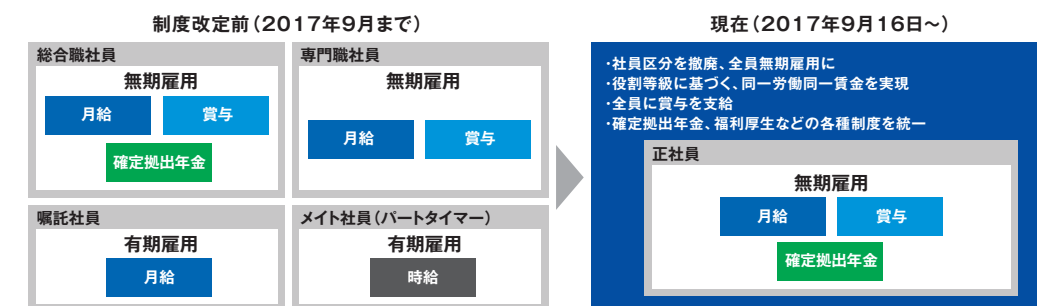
2017年9月に「社員一人ひとりのポテンシャルを引き出す環境・風土創り」を目指して、社員区分ではなく「担う役割」に応じた処遇（同一労働同一賃金）を実現するとともに、確定拠出年金や福利厚生など、全制度を全社員共通の人事制度に統一しました。また、テレワークやフレックスタイム制、育児や介護などに限らない短時間勤務、1時間単位で取得できる時間単位有給休暇など柔軟な働き方を実現する制度も導入し、社員が個々の事情にあわせた多様な働き方を選択できるようになりました。

2019年からは、個々のキャリア開発を支援する仕組みとして社員一人ひとりの育成プランを組織的に考える人材育成会議や、上司と部下が双方向でコミュニケーションを行い、安心して挑戦できる環境を作るための1on1ミーティング、社員が自ら主体的に考えるキャリア開発支援などを導入し、社員と組織のさらなる成長を目指しています。

社員が自分らしく、より良いパフォーマンスを発揮するための環境は整いました。今後は、制度・仕組みの理解浸透をさらに進め、社員一人ひとりがライフステージ毎に適した働き方を選び、最大限成果を出すことができる組織醸成に取り組んでいきます。

## 全社員共通人事制度

### ■社員区分を撤廃し、アルバイトを除く全員を正社員として、賃金・処遇を統一



### ■労働時間・労働スタイルの選択肢を拡充し、働きやすい環境を整備

全社員が十分にパフォーマンスを発揮できるよう、労働時間・労働スタイルの選択肢を増やしました。

#### 時間単位有休

1時間単位で有給休暇の取得が可能な制度。(年間5日間分を上限)

#### 短時間・短日勤務制度

育児や介護、その他さまざまなライフステージにおいても生活と仕事を両立させながら継続して勤務できるよう1日の所定労働時間や1か月の労働日数を短縮できる制度。育児・介護に限らず社員の自己啓発などの理由でも労働時間・日数の短縮が可能。

#### フレックスタイム制

1日の労働時間を固定的に定めず、1か月の総労働時間を定め、その

総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度。

#### テレワーク

自宅にいながら、オフィスと同じように働くことができる制度。通勤時間や移動時間などを短縮することで、効率的な働き方が可能。

#### 副業

社員の自己成長や知見を広げるために、自由な働き方ができる環境で社会に対して役に立つ人材へと成長を後押しする制度。

## キャリア支援の仕組み

キャリアディベロップメントシートを中心に、社員が主体的に今後の「キャリアを考える」ためのキャリア自立支援体制を整備。

