

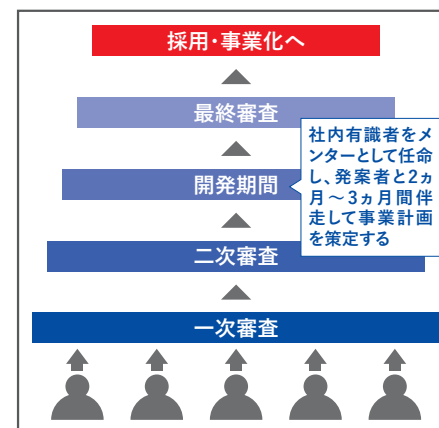
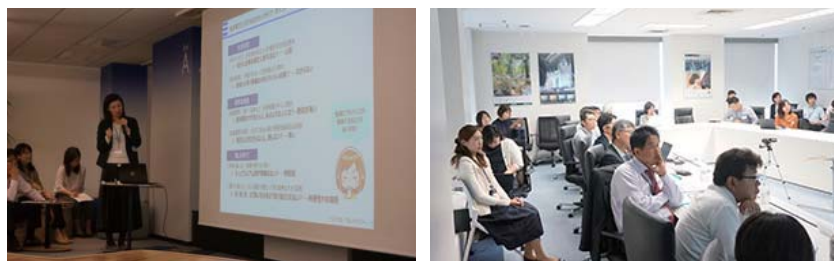
## クレディセゾンの風土

### SWITCH SAISON

社員のアイデアをよりスピーディに事業化するための社内ベンチャープログラムを実施しています。

社員がアイデアを生み出す風土を醸成すること、社会のニーズやマーケットの変化に対応した新サービスを創出するという目的で誕生しました。

すべての社員に応募資格があり、事業化に繋げるべくメンター制度によるサポートや、採用された案件に関しては、発案者の柔軟な人事異動を実現しています。



### 永久不滅チップ



2018年12月、社員同士で感謝の言葉とともにチップを贈り合うことのできるピアボーナスの仕組みを導入しました。ピアボーナスとは、「仲間、同僚」という意味の「ピア」とボーナスが組み合わさった単語で、日ごろ表面化しにくい仕事による成果や貢献などに対して、社員同士が互いにインセンティブを贈り合える仕組みのことを表します。

当社ではこの仕組みを「永久不滅チップ」と命名し、拠点や部門を越えたコミュニケーションの活性化を促しています。

### CREDIT SAISON AWARD

CREDIT SAISON AWARD(クレディセゾンアワード)は、全社一丸となって強い組織となるきっかけの場とすべく、会社のビジョンを共有し、部門を超えて日頃の成果を称え合うことで、社員と会社が双方に貢献し合う風土醸成を目指すことを目的に、2012年から実施しています。

2012年以前にも、営業部門に特化した表彰式を開催していましたが、取り巻く環境変化に伴い、全社をあげて意識・行動を変えるきっかけを作り、当社らしい風土醸成と組織強化を実現するために、2012年に「CREDIT SAISON AWARD」へ変更しました。



## 社員一人ひとりが能力を発揮できる組織への取り組み

### 健康経営の推進



#### ■取り組み方針

- 会社は安全配慮義務を遵守する。
- 会社は、必要な安全管理体制を整備する。具体的には作業環境、職場環境の管理、健康管理などを推進するとともに、管理監督者および社員に対して安全衛生教育を行う。
- 社員は自ら安全確保および健康増進に努める。

- ①社員は会社が実施する健康管理活動に積極的に参加する。
- ②活き活きと業務ができるよう自己の健康管理に責任を持つ。

#### ■健康経営の推進体制

健康管理室の産業医、保健師、戦略人事部が中心となり、社員の健康保持増進活動を推進しています。また、全国各事業所にはウェルネス推進リーダーを配置し、全社的な活動に加え、事業所別の課題に応じた活動も行っています。

社員が健康管理室や人事スタッフへ心身の健康に関する相談、連携がスムーズにできるよう体制を整えています。

### オフィス環境の整備

「サービス先端企業」として新たな価値を提供し続けるため、社員一人ひとりがクリエイティビティを発揮することで新たなサービス展開を実現していくことが求められています。そこで、サンシャイン本社では、2017年以降、①ワークスタイルの変革②コミュニケーション活性化③業務の効率化を目的に、オフィス環境の整備に取り組んできました。

#### ■活動内容

- 社員の健康管理と疾病の早期発見、早期予防を目的に、全社員定期健康診断受診の徹底。受診率100%。
- ストレスチェック実施と組織分析、職場へのフィードバックを実施。職場環境改善の施策を推進。
- 身体疾患、メンタル疾患の休職者を対象に、休職から復職までのフォロー体制として、復職支援プログラムを制定し、実施。
- 健康に関する知識を、社内報や社内イントラネットなどを活用して発信し、ヘルスリテラシーの向上を図る。
- 新入社員研修、新任マネージャー研修時に、メンタルヘルスに関する知識の習得、理解促進。
- 各事業所の健康に関する課題に応じた、参加型セミナーの実施(食、運動、女性特有の健康課題など)。
- 健康組合と連携し、生活習慣病改善施策の実行(ウォーキング大会、禁煙プログラムなど)。
- カフェテリアポイントを活用した、健康づくりの自己投資の推奨。
- 心身のメンテナンスのために、ウェルネス休暇(5年に1度、人間ドック受診取得)を推奨。
- 時間単位有給休暇、半日有給休暇、フレックスタイム、時差出勤、テレワークなど、治療と仕事の両立のために柔軟な働き方を可能にする各種制度を整備。
- やむを得ず休職期間満了にて退職にいたった場合でも、退職後5年以内であれば、退職時と同条件で再入社できる、リワークエントリー制度。

