



## 自分らしい働き方とキャリアを目指せる企業に ライフイベントと健康課題解決の両立を支援 ～育児支援や管理職ディスカッション等の取り組みを通じて～

株式会社セブン-イレブン・ジャパン（東京都千代田区、代表取締役社長：阿久津 知洋、以下「当社」）は、国際女性デーを「誰もが働きやすく、活躍できる環境づくりを社員一人ひとりが考える機会の一つ」と位置づけ、年間を通じて、ライフイベントや健康課題解決に資する取り組みや支援を進めています。

「育児」、「妊活」、「介護と仕事の両立」や「健康課題」など、働く世代が直面しやすいテーマへの理解促進を図るセミナーの開催に加え、社員がリアルな経験を共有する「働き方情報交換会」を継続して実施しています。育児や介護の制度が“ある”だけでなく、“活用しやすい”環境づくりを進めることで、「制度」と「職場環境・雰囲気づくり」の両面から、誰もが働きやすく、活躍できる職場を目指しています。

### 「働き方情報交換会」（年間で複数回開催）

主なテーマ	2022年	2023年	2024年	2025年
子育てと仕事の両立事例紹介	●	●	●	●
男性育児休職取得事例紹介	●	●	●	●
仕事と介護の両立事例紹介	●	●	●	●
管理職によるパネルディスカッション	—	—	—	●

### 「健康に関するセミナー」（年間で複数回開催）

主なテーマ	2022年	2023年	2024年	2025年
みんなの生理研修	●	●※ <sup>1</sup>	●(動画配信)	●(動画配信)
メンタルヘルス研修	●	●	●	●

※<sup>1</sup>全管理職が受講

### 【1】男性育休取得促進・復職支援・育児支援

出産や育児といったライフイベントを迎える社員が、自身の目指すキャリアを諦めずに働き続けられるよう、当社では制度と運用の両面で支援を行っています。「男性育休」では、制度案内や相談機会の提供とともに、実際の取得事例を共有する「働き方情報交換会」を継続しており、2022年のセミナー開始以降、本年2月時点で、のべ3,305名が参加しました。また、男性育休については、取得日数の全国平均が46.5日であるのに対し、当社は136日となっています。さらに6か月以上の取得割合も全国平均6.4%に対し、当社は27.5%と高く、より長く育児に向き合う社員が増えています※<sup>2</sup>。

さらに、妊娠期から産後の不安の軽減を目指し、育児期に必要な知識を学ぶ場である「パパ・ママ学級」のほか、復職を控える社員に向けて、働き方や生活リズムの変化を踏まえた不安解消につなげる「復職ガイダンス」も毎年開催しています。2026年より新たに「妊活のセミナー」を導入するなど、本人だけでなく、周囲の理解促進も目指しています。

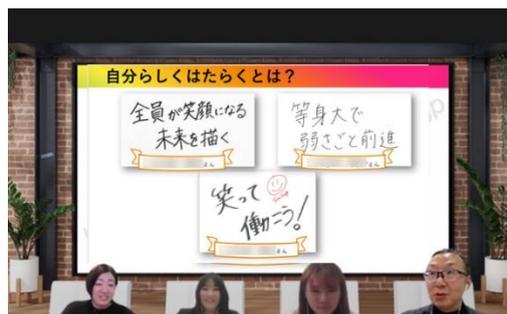
※<sup>2</sup> 厚生労働省の調査より（取得日数は 2023 年、6 か月以上取得割合は 2024 年の数値）  
当社はいずれも 2024 年度の数値。

### 全社員に向けて展開する継続的な活動



### 【2】現役の管理職によるパネルディスカッション

当社の「働き方情報交換会」は、部門・職位を超えて率直な声を共有する社内独自の取り組みですが、直近1月では、現役の管理職3名をパネリストとした回を開催し、多くの社員が参加しています。キャリア形成における迷いや壁、自分らしさと仕事の両立など、普段聞けない実体験を共有しました。登壇者はいずれも異なるキャリア背景を持ち、等身大の言葉で話してもらうことで、参加者が「自分も小さなことでもチャレンジをしてみよう」と思うきっかけになっています。なお、参加者の4割は男性で、さまざまな社員が関心を示すイベントとなりました。



### 【3】更年期など健康テーマへの取り組み

働く世代にとって、更年期はキャリアと健康の両面に影響するテーマのひとつです。近年では男性の更年期についても注目されています。当社では、これらを“個人のテーマ”ではなく“組織として向き合うべき健康テーマ”と位置づけています。更年期については、症状によって、本人が思うような業務パフォーマンスをあげることが困難であったり、離職意向につながりやすいことから、一緒に働く社員にも正しい知識を提供するとともに、相談しやすい環境づくりを進めています。本年3月、当社としては初めてとなる、更年期を題材にした社内セミナーを実施します。今後も、継続的な理解促進と支援を進め、誰もが力を発揮できる環境づくりを推進していきます。

当社はこれからも、社員の対話機会と制度面のサポートを充実させ、多様なキャリアを尊重する職場づくりを推進し、生活に寄り添う企業として、誰もが活躍できる環境づくりに努めてまいります。