

チャレンジ型登用制度で新たな管理職が誕生 ～「やる気」を最重視、アルバイトを含む全社員が管理職を志願できる新制度～

株式会社クレディセゾン（本社：東京都豊島区、代表取締役(兼)社長執行役員 COO：水野 克己、以下：当社）は、当社のDNAとして受け継がれる「創造的破壊」の精神を大切に、積極的なチャレンジを促す風土を醸成するべく、経歴や雇用形態に囚われず、アルバイトを含む全社員が自らの手挙げによる志願をきっかけに管理職（所属長・課長）への登用にチャレンジできる新たな人事施策（以下：本制度）を導入しました。今春のスタートの新組織体制において、本制度合格者が新たに管理職に登用されました。

■ 制度導入の背景

当社では、「サービス先端企業」という経営理念のもと、「今よりもっと便利で豊かな持続可能な社会」を実現するため、年齢、ジェンダー、ハンディキャップ、国籍、ライフスタイル、キャリア、働き方など多様な個性や強み、価値観を尊重し、全員が活躍できる組織づくりを目指してきました。

その一環の提案制度である、幹部自らが率先し、社員を巻き込みながら新規事業創出や事業拡大に取り組む「NEXT SAISON」から、社員の声を反映した本制度が生まれました。

既存の昇格アセスメントプログラムとは異なる運用により、チャレンジする社員の顕在能力に加え「やる気」と「潜在能力」に期待し、速やかに組織運営、決裁権限等の責任を有するポジションと環境を用意する昇進試験です。実際に、初年度は10名以上の応募があり、今春の新組織体制にて3名が希望のポジションを獲得しました。本制度では、たとえ失敗したとしても、挑戦することに敬意を表し、応援する社内文化の醸成を目指しています。

■ 制度の特徴

- ・ 無期雇用社員だけでなく、直接雇用関係にあるアルバイトを含む有期雇用社員も対象とする
- ・ 既存の部門だけでなく、新しい部門を提案することも可能とする
- ・ アルバイト社員や一般職から、課長はもちろん所属長へのチャレンジも可能とする
- ・ 複数回の面談や、事業プレゼンテーション等を通して、経営層はチャレンジする社員の意欲や人柄、組織の課題を認識・理解する機会となる

当社は、今後も社員1人ひとりが自らの意思をもって挑戦し続けられる組織文化の醸成を目指して、様々な取り組みを継続してまいります。

(参考) クレディセゾンの挑戦する風土を醸成する取り組み

■ NEXT SAISON

経営戦略の実現に向けて、幹部がリーダーシップを発揮し、社員と共にクレディセゾンの未来を考えることを目指した取り組みです。幹部自らが率先し、社員を巻きこみながら新規事業創出や既存事業拡大など、新しいクレディセゾンを進めており、本リリースで紹介する制度のほか、2022年8月に設立したサーキュラーエコノミーの実現を目指す株式会社リ・セゾンの立ち上げ、2023年6月のオペレーションセンター社員食堂リニューアルなど、新たな取り組みにつながっています。社員は幹部との交流を通して、経営者視点の思考も学んでいます。

クレディセゾン公式 note_セゾンの未来会議より

- [広報室タムラのドタバタ新発見！ #5「サーキュラーエコノミーの実現に向けて」](#)
- [東阪 2,000 人が在籍する社員食堂を新たな交流拠点にリニューアル！](#)

■ SWITCH SAISON

社員のアイデアをよりスピーディに具現化するための社内ベンチャープログラムとして 2019 年から実施しています。このプログラムは、社員が自発的にアイデアを生み出す風土の醸成とスキル向上を目指し、社員の挑戦を後押ししています。これまで累計約 1,000 件の提案の中から、金融教育活動など 4 件が事業化されており、金融教育プログラム「出張授業～SAISON TEACHER～」などさまざまな取り組みが生まれています。

クレディセゾン公式 note_セゾンの未来会議より

- [子どもたちが自立した消費者になれるように。クレジットカード会社のわたしたちだからできる、金融教育活動](#)

■ 企業サイト「挑戦する風土づくり」

<https://corporate.saisoncard.co.jp/sustainability/diversity/saisonstyle/>

以上