

2015年9月9日  
永旺株式会社

集团一同努力成为各类人材得以发挥才能的企业

## AEON SUPERCENTER Co., Ltd.、Abilities JUSCO Co., Ltd. 以及永旺株式会社荣获关于雇用残疾人士的各奖项

永旺在持续不断的进行创新以实现企业集团的目标的同时，也为积极的推进多样性经营使不同价值观可以凝聚从而为集团做贡献此案而努力。

此次本集团公司中有两家企业以及1名员工，在由厚生劳动省及独立行政法人高龄・残障・求职者雇用援助机构（以下简称 该机构）所评选的残疾人士雇用的相关各类奖项中获得殊荣。

AEON SUPERCENTER Co., Ltd. 获得了「2015年度改善雇用残疾人士任职环境突出好案例征集（优胜奖：该机构理事长奖）」，Abilities JUSCO Co., Ltd. 的1名员工与永旺株式会社分别获得了「2015年度雇用残疾人士优良事业所等表彰（厚生劳动大臣表彰、该机构理事长表彰）」。

### ◆ “改善雇用残疾人士任职环境突出案例征集” 优胜奖

「独立行政法人高龄・残障・求职者雇用援助机构理事长奖」

～AEON SUPERCENTER Co., Ltd～

AEON SUPERCENTER Co., Ltd. 自2014年开始就将「推动多样化经营」作为公司经营方针之一，对于残疾人士等具有不同价值观的员工，公司秉承「改善工作环境，发现工作的价值」的理念不断完善工作环境。作为施策的一环，自本年度的四月开始，于雇用残疾人士制度上更进一步，为减轻其身心的负担，提升工作效率，引进了Telework（在家办公）制度。通过援助机构以及与公司内外有效的连动，将可雇用的范围扩展到了精神智障者及发展性残疾人士，故此在本年度从全国所征集的76个案例中，脱颖而出获得了企业最优秀奖，包括AEON SUPERCENTER Co., Ltd 在内，共有4家公司获得了上述优秀奖。

### ◆ “雇用残疾人士优良事业所等表彰”「厚生劳动大臣表彰优秀勤劳残疾人士」

～Abilities JUSCO Co., Ltd.～

Abilities JUSCO Co., Ltd. 主要的业务主体是运营销售书籍、CD、DVD的零售店「SCRUM」，其员工主要来自残疾人士，是为了保障残疾人士在健全人士以及社会的帮助下积极展开工作为主要目的而成立的。此外，也为集团公司内外的残疾人士提供企业内部培训或就职活动的援助。并对于使用上述AEON SUPERCENTER Co., Ltd的Telework制度的残疾人士，给予指导或面谈的帮助。此次本公司的1名员工因其坚持长期工作，作为克服残障疾病的模范员工，与其他来自全国各地的24名人士共同获得了优秀勤劳残疾人士奖项。本公司在2009年也曾有1名员工获此奖项。

### ◆ “雇用残疾人士优良事业所等表彰”「独立行政法人高龄・残障・求职者雇用援助机构理事长努力奖」

～永旺株式会社～

永旺株式会社与永旺零售株式会社、Abilities JUSCO Co., Ltd. 等三家公司致力于雇用残疾人士。此次三家公司的合计雇用残疾人士比例也已突破法定的2.0%比例，并仍积极努力雇用更多的残疾人士，故此上述三家公司获此奖项。

「改善雇用残疾人士任职环境好案例征集」「雇用残疾人士优良事业所等表彰」：在 9 月的残疾人士雇用援助月中，为了增进残疾人士的职业自立能力，以更进一步促进残疾人士的雇用为目的，独立行政法人高龄·残疾·求职者雇用援助机构会同厚生劳动省以及相关各机构，为推进加深对雇用残疾人士的理解与认识而采取了一系列的努力。在同月间设立了 1. 雇用残疾人士优良事业所等表彰、2. 残疾人士雇用援助月的海报设计奖的表彰、3. 改善雇用残疾人士任职环境好案例征集等三个表彰奖项。对于积极努力雇用残疾人士的公司、好案例、以及坚持长期工作的模范员工进行表彰。

## 供参考

### 关于永旺的多样性

永旺秉承「以顾客为原点，追求和平、尊重人类、贡献地区」的基本理念，并以此为基础，尊重人权、不以国籍·人种·性别·学历·宗教·身体上的残疾等为理由而差别对待，努力成为可接受接纳各类人才的企业。

2013年开始，永旺为了能够实现「日本第一最适合女性工作及能获得晋升的公司、日本第一女性最希望就职的公司」的愿景，制订了将集团女性管理层比例在2016年提升至30%，并最终在2020年达到50%的目标。为了实现此目标，在2013年设置了由集团CEO直接统领的「多样化推进室」，并于2014年在集团各公司内部也构建了推进机制，使整个集团的多样性管理的经营理念得到贯彻。

#### 对于永旺的多样性的评价

##### ◆在【2015 J-Win Diversity Awards】中荣获「基本成就大奖」



2015年3月，在特定非盈利活动法人 Japan·Women·Innovative·Network（简称：NPO 法人 J-Win）所主办的『2015 J-Win Diversity·Awards』中，作为零售业第一次荣获了「基本成就大奖」。集团所积极推广的“大满足奖”以及“大满足峰会”、“大满足学院”等活动受到高度评价。

##### ◆入选「2014年度 多样性经营企业 100强」

2015年3月，在经营产业省所组织的「2014年度 多样性经营企业 100强」的活动中入选。对于集团的「在 2020 年将女性管理层比例提升到 50%」的愿景、设置了由集团 CEO 直接统领的多样性推进室、在中国·亚洲各国的集团企业对于经营者积极的进行完善培训教育、以及外国雇员常态化等施策方面给予了高度评价。



永旺集团将同时满足「员工·家庭」「顾客」「公司」的多样性满意度视为“大满足”，并将其设计成标志，集团一同为实现多样性管理为目的而努力。



## 关于 AEON SUPERCENTER Co., Ltd 的「残疾人士雇用 Telework 制度」

AEON SUPERCENTER Co., Ltd 以努力成为可接纳各类人才的企业为目标。于今年 4 月在全公司导入了作为 Telework 制度的「在家办公」(在自己家中工作)」和「移动办公(在出差中使用电脑进行工作)」等两个全新的工作方式。通过积极推行该举措,现在共有 4 名残疾人士选择了「在家办公」,并通过使用计算器进行统计工作以及电脑输入等,将店铺及公司的部分业务转移到自己家中完成。

残疾人士在待客与交流上有先天的困难,虽然很难在店铺或公司工作,但通过利用 Telework 制度,在家使用电脑处理业务,得以发挥自身的长处。此外经调查发现,残疾人士在家中以自身喜好的方式进行工作更易集中精神,比在店铺内工作具有更高的工作效率。

本公司希望通过 Telework 制度,帮助残疾人士「开创业务」,在自己家中等习惯的环境下依照个人喜好的方式进行工作以降低离职率,并致力于实现残疾人士稳定的工作环境的「架构」。

### 【在交流层面的援助体制】

本公司在导入「残疾人士雇用 Telework 制度」之际,也积极的在交流层面构建援助体制。

第一 对于面谈和电话沟通有障碍的员工,原则上通过电脑邮件进行上下班的确认以及完成对上司的业务报告。

第二 每月 1 次针对通过电话和邮件而无法顾全的细节,由总公司人事教育部的负责人对当事人进行业务指导或短时间的直接面谈进行沟通。同时本公司与 Abilities JUSCO Co., Ltd. 签订了委托合同,为残疾人士提供企业内部培训以及就职活动的援助。除每月 1 次与本公司人事负责人的面谈之外,还由具备残疾人士雇用风险应对专业知识的 Abilities JUSCO Co., Ltd. 的援助员进行每周一次的面谈,随时分享「业务内容」、「健康状态」、「待解决事项」等信息。

通过使用电子邮件等 IT 工具,配合直接的沟通交流,从而减轻残疾人士的负担,以保证其能够持续稳定的工作。



Abilities JUSCO Co., Ltd. 与本公司员工一起对利用 Telework 制度的残疾人士进行研修的实景

## 【关于今后的施策】

本公司认为家庭办公制度有可能帮助在东日本大地震中受灾的残疾人士解决就业问题。同时认为该制度不限于残疾人士，今后还可以推广到因育儿及看护而无法实现每日通勤的员工身上。在创造就业机会之外，本公司会积极完善制度内容，并进一步探讨如何将希望缩短通勤时间，愿意在家进行高效工作的店长级别的职员也纳入体系之中。