



にぎわい東北

— つなげよう、ふるさとのチカラ

スーパーなまいにち。

イオンスーパーセンター

2016年3月30日

イオンスーパーセンター株式会社

従業員の場所と時間にとらわれない働き方の実現を目指して

店長のテレワーク制度の推進について

イオンスーパーセンター株式会社（本社：岩手県盛岡市、代表取締役社長 東尾 啓央 以下当社）は、本年度より、店舗の管理職（店長・副店長・課長）による「テレワーク制度」の利用拡大を推進していきます。

当社は、2014年より「ダイバーシティ推進」を方針の一つに据え、多様な人材活躍により地域の一員として社会に貢献する企業市民として、障がい者の方、育児や介護勤務者、性的マイノリティの方などさまざまな価値観を持つ方々にとって「働きやすい、働き甲斐のある」職場の構築に努めています。この取組みの一環として、2016年4月より、小売業では実現が難しいと考えられていた、店長をはじめとする店舗勤務の管理職へのテレワーク制度の運用を本格的に開始します。

当社は、2015年9月、店舗と本社に勤務する管理職と、育児・介護制度を利用する従業員を対象に「テレワーク（在宅勤務・モバイル勤務）制度」を整え、お客さまの利用ニーズに合わせた店舗の営業時間を実現しながらも、店舗「仕事もプライベートも充実させたい」という店舗の従業員の声を活かしながら、テレワーク制度の試験的な運用を行って参りました。

ITを活用することで場所や時間を問わず働ける就業環境へと転換を進めたことにより、従来は出社することにより行う業務を在宅で円滑に進められるようになり、育児や介護と両立した働き方が浸透しました。

また、当社は、2015年4月、「障がい者雇用テレワーク（在宅勤務）制度」を導入し、障がい者の方々の雇用促進と、心身の負担の軽減と作業の効率化を目指して取り組みを進めています。外部支援機構と連携することで、これまで入社が難しかった精神障がい者及び発達障がい者の方々の雇用可能性を広げたことが評価され、「障がい者雇用テレワーク制度」が、厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「平成27年度障害者雇用職場改善好事例募集」において、優秀賞〔独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞〕を受賞しました。

今後はこの制度をさらに活用し、被災地における採用難対策や対象者の拡大、また、障がい者雇用促進に取り組んでまいります。

当社は「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」という基本理念のもと、人権を尊重し、国籍・年齢・人種・性別・学歴・宗教・性指向や性自認・心身に障がいのあることなどを理由とした差別を一切行わず、多様な人材が活躍できる企業を目指してきました。

今後も、グループを挙げてダイバーシティの推進を一層加速し、多様な人材である従業員が働きやすい職場づくりを推進します。



にぎわい東北

— つなげよう、ふるさとのチカラ

スーパーなまいにち。

イオンスーパーセンター

ご参考

イオンスーパーセンター(株)は多様な人材が活躍できる企業づくりを目指しています。現在テレワーク制度として「管理職テレワーク（在宅勤務・モバイル勤務）制度」と「障がい者雇用テレワーク（在宅勤務）制度」の2つの新しい働き方を全社で導入しています。

「管理職テレワーク（在宅勤務・モバイル勤務）制度」について



在宅での勤務風景

「管理職テレワーク（在宅勤務・モバイル勤務）制度」については申請可能者の10%強、20名の従業員が制度登録申請を行い実際に活用をしています。店舗の店長・課長職や育児・介護勤務者においても、週1回を上限に在宅で勤務を行い、在社での勤務と同様の成果を挙げるまでに至っています。またこの取組により結果的に女性管理職比率も向上しております。



在宅での勤務風景

「障がい者雇用テレワーク（在宅勤務）制度」について

この取り組みを進める中で、現在、4名の障がい者の方々が「在宅勤務」を選択し、電卓を使用した集計作業やパソコンの入力作業等、店舗や本社の業務の一部を自宅で行っています。

障がいの特性上、接客やコミュニケーションが困難で、店舗や本社での勤務が難しい方も、テレワーク勤務によるパソコンを使った業務など、各自の得意なスキルを活かし活躍しています。また自宅で個人のペースで業務に集中できるため、店舗内に比べ作業効率が上回るという自社調査結果が出ています。

当社はテレワークを通じて、障がい者の方々の「業務創生」と、自宅などの慣れた環境で個人のペースで働けることから離職率が低下し、安定的な継続勤務を実現する「しくみ」の構築の実現を目指しています。



当社での本社従業員と、障がいを持ちテレワーク勤務を行っている従業員との研修の様子です