



お客様を笑顔で迎える販売員

働きがいのある職場づくり

グループ基本方針

雇用、異動、昇進に当たっては、差別のない公平、公正な基準に基づいて行い、職場で一人一人の能力を十分に伸ばすことができ、社員同士が尊重しあい、差別やいやがらせのない職場環境を確保するとともに、活力ある企業風土を醸成させます。社員の心身のゆとり、豊かさを実現できるよう努め、快適、安全で清潔な職場環境作りに努めます。

行動基準

セブン&アイHLDGS.メンバーは、

- 1 安全かつ衛生的な職場、作業場の環境整備に努める。
- 2 建築物、設備などにつき、必要な安全・衛生対策を講じる。
- 3 安全衛生と健康を重視した作業基準を遵守する。

セブン&アイHLDGS.企業行動指針
(1993年制定・2007年改定)より
全文は<http://www.7andi.com/csr/guidelines.html>

共通の取り組み

安心して仕事が続けられる 育児・介護支援制度を充実

セブン&アイHLDGS.は、従業員の家庭生活と職業生活をともに充実させ、育児や介護をしながらでも安心して仕事を続けることができるよう、1991年からグループ共通の育児・介護支援制度「リ・チャレンジプラン[※]」を運用しています。2002年8月からは、パートタイマーも利用できるようになりました。

制度は、従業員からの声に応じて改訂を重ねてきました。例えば2009年の4月には、「短時間勤務プラン」の利用可能期間を延長し、1～2時間の時間短縮については子どもが小学校2年生の4月15日まで利用可能としました。また、終業時間を午後7時まで限定する勤務についても利用可能期間を延長し、子どもが小学校4年生の年度末まで利用可能としました。

2006年度にグループに加わったそごう・西武でも、パートタイマーも利用できる独自の育児・介護支援制度を運用しています。

※リ・チャレンジプラン
 「休職プラン」(育児・介護)
 育児のために最長2年間(やむを得ない場合は3年間まで延長可)休職した後、また、家族の介護のために最長1年間休職した後に、職場復帰が可能。
 「短時間勤務プラン」(育児)
 勤務時間を最大4時間短縮可能。
 「再雇用プラン」(育児)
 一度退職した後に、優先的に再雇用を受けることが可能。

働きがいのある
職場づくり

主要事業会社の主な取り組み一覧

	コンビニエンスストア事業	スーパーストア事業		百貨店事業	フードサービス事業	金融関連事業	
	セブン-イレブン	イトーヨーカドー	ヨークベニマル	そごう・西武	セブン&アイ・フードシステムズ	セブン銀行	
能力向上支援	<ul style="list-style-type: none"> 加盟店向け接客勉強会の開催 ▶P.60 優秀店の表彰 	<ul style="list-style-type: none"> 社内ライセンス制度の運用 ▶P.62 生鮮パートナー社員技術コンクールの開催 ▶P.62 社内研修体系の整備 自己啓発の支援 	<ul style="list-style-type: none"> 独自ツールを活用した目標・進捗管理 ▶P.61 技術コンクールの実施 ▶P.62 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の改善提案によるボトムアップ運動の推進 ▶P.63 接客技術向上のための専門資格の取得支援 通信講座の奨励、受講費用の補助 インストラクターによる販売力向上の支援 	<ul style="list-style-type: none"> 社内研修体系の整備 国家資格の取得支援 社内資格の研修・検定制度の設置 外部講師による研修への積極的参加 従業員が公平に学べる研修の開催 	<ul style="list-style-type: none"> お客様対応コンテスト(社内)の開催 ▶P.64 コンタクトセンター関連のコンテストへの参加(社外) ▶P.64 社内研修の実施 通信講座の受講奨励 外部研修の受講奨励 キャリアマップを活用した能力向上 	
公正な評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> 社長表彰の実施 ▶P.60 自己評価、一次・二次上長との面談による評価制度 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーの人事処遇制度の整備 ▶P.61 自己評価、一次・二次上長との面談による評価制度 評価者向け研修の実施 社長表彰の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 社長表彰の実施 ▶P.62 育成計画に基づいた社員の指導と評価 ▶P.61 	<ul style="list-style-type: none"> 社長表彰制度の新設 ▶P.63 優れた販売員を評価する「スタークラブ」メンバー認定制度 ▶P.63 目標管理制度に基づく評価の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ユニット社員の昇格制度の運用 ▶P.64 自己評価、一次・二次上長との面談による評価制度 ▶P.64 「能力評価」「業績評価」両面からの評価 	<ul style="list-style-type: none"> 「能力評価」「業績評価」両面からの評価 自己評価、一次・二次上長との面談による評価制度 評価者向け研修の実施 パートタイマーの人事処遇制度の整備 	
ワークライフバランスの実現					<ul style="list-style-type: none"> ユニット社員への育児休暇制度の運用 		
多様な人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> 社内立候補制度 定年(60歳)以降の再雇用制度 4カ国語に対応したレジトレーニングテキストの用意 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーの正社員登用 ▶P.61 定年(60歳)以降の「再雇用制度」(パートタイマーには「シニアパートナー制度」) ▶P.61 人権啓発(ノーマライゼーション)教育 ▶P.65 社内立候補制度 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーの正社員登用 定年(60歳)以降の雇用制度(パートタイマーも含む) 	<ul style="list-style-type: none"> 定年(60歳)以降の雇用制度 人材公募制度の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ユニット社員から正社員・店長への登用制度の整備 ▶P.64 定年(60歳)以降の雇用制度(パートタイマーも含む) 	<ul style="list-style-type: none"> 定年(60歳)以降の雇用制度 人権啓発教育の実施 パートタイマーから正社員への登用制度の整備 	
労働安全衛生への配慮	<ul style="list-style-type: none"> OFCへの交通安全講習会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害防止教育 					<ul style="list-style-type: none"> 産業医、保険師による問診の実施 社外メンタルヘルスケア機関の活用 メンタルセルフケア研修の実施
健康診断の実施、健康管理センターの設置、ファミリー健康相談・こころの電話健康相談の実施							
安全衛生委員会の実施							

社外の方からの
ご意見

高藤智文様
株式会社組織と働きがい研究所
代表取締役
多摩大学大学院客員教授
関西大学大学院非常勤講師



従業員間の交流を深め より働きがいのある 職場づくりを

CSRLレポートで「働きがい」というテーマを立てているところは、あまり多くはないように思います。私はセブン&アイHLDGS.が明確に従業員の「働きがい」に着目している姿勢を高く評価したいと思います。

アメリカのGreat Place to Work® Institutelは、「働きがいのある会社」の要素として、「信用」「尊敬」「公正」「誇り」「連帯感」をあげています。

セブン&アイHLDGS.では、「社員に信頼される、誠実な企業でありたい」と社内で定めており、「信用」を重視していることは明確です。また、本レポートにある「差別のない処遇」は「公正」という要素になり、「多様性の尊重」「能力向上支援」は従業員を尊重するという意味で「尊敬」の要素にあたります。

しかし、「誇り」「連帯感」については、セブン&アイHLDGS.がどのように考えているのかが見えません。例えば、従業員と上司がどのように対話を行っているのか、会社がその対話をどのように支援しているのか。さらに、従業員同士の絆を深めるための取り組みなどについて、今回のレポートに記載されることを望みます。また、従業員が自らの業務や商品・サービスについて誇りを持つことは「働きがい」を感じられるための重要な要素です。小売業はお客様とじかに接することから、社会への影響も大きく、お客様との接点の中で働きがいを感じやすい職種だと思います。今後さらに働きがいを感じられる職場づくりが進展することを期待します。

働きがいのある
職場づくり

コンビニエンスストア事業

加盟店の支援制度を整備

※1 シフトワークス
(株)インディパルが主宰するアルバイト専門求人サイト。掲載費用は本部が負担しています。

セブン-イレブンでは、加盟店における従業員の採用や教育はオーナー様が行っています。採用した方の能力が向上し、その方が店舗に定着することは、オーナー様が安心して店舗を運営するために重要です。

本部では、加盟店の従業員的能力向上支援策として、地区単位で「フレンドリーサービス」の勉強会を開催。参加者は心のこもった感じの良い接客について学びます。また2010年3月には、オーナー様を支援する「ヘルパー制度」の整備と加盟店の求人活動の強化を開始しました。

オーナー業務を支援する「ヘルパー制度」を整備しました

これまでも、冠婚葬祭へのご出席やご家族の病気などの場合は、個々に本部から社員を手配し、店舗運営を支援してきましたが、その支援を家族旅行などの場合についても広げ、本部社員がオーナー業務を有償で代行・支援する制度として整備し直しました。これにより年中無休で店舗運営を行うオーナー様が安心して店舗を任せられる体制が整いました。

本部社員の表彰制度

四半期ごとに表彰し、その事例を発表しています

セブン-イレブンでは、高い目標への挑戦と自ら積極的に考え、行動する活力ある職場づくりを促進させるために、2007年度より全社員を対象とした「元気が出るキャンペーン」を実施しています。

このキャンペーンは、目標の達成・新規業務への挑戦・全社への影響度合い・社会への貢献といった評価項目で、四半期ごとに各部門

インターネット上での求人活動を強化しています

大手検索サイト「Yahoo! JAPAN」の中にある求人サイト「シフトワークス」※1に加盟店の従業員募集情報の掲載を開始しました。

シフトワークスは「空いた時間を有意義に使って働きたい求職者」と「特定の時間に人手がほしい店舗」の双方の希望を合致させやすい仕組みとなっています。加盟店は求人状況に応じて、自由に求人広告を掲載することができます。

インターネットからアルバイトを探す方が増えている中、セブン-イレブンのWebサイトに加え、シフトワークスからも求職検索が行えるようになったため、求人募集情報の閲覧機会が増えています。



セブン-イレブン・ジャパンのWebサイト上の求人情報
(画面イメージは2010年9月のもの)
<http://www.sej.co.jp/arbeits.html>

の選考を経て最終的に社長が表彰者を決定しています。

表彰された事例はOFC(店舗の経営相談員)が集まる会議の中で広く共有するとともに、選ばれたチームや個人は社長から表彰状を授与されます。2009年度は887人が表彰されました。

スーパーストア事業

パートタイマーにとって働きやすい職場の構築

希望に応じて働き方が選べる人事処遇制度を運用しています

イトーヨーカドーでは、仕事に対する価値観や働き方のニーズの多様化を受け、店舗従業員の約8割を占めるパートタイマーが、それぞれの事情や考え方に合わせて働き方が選べる「ステップアップ選択制度」※2を運用しています。同時に、これまで以上に成果が反映される評価・賃金体系、最大65歳まで働くことのできる「シニアパートナー制度」も導入しています。

ステップアップ選択制度は、業務内容や必要とされる技術・技能などによって、パートタイマーを「レギュラーパートナー」「キャリアパートナー」「リーダーパートナー」の3グループに区分して日常業務の評価を行い、評価が高ければ次のステップにチャレンジできる制

度です。さらに、リーダーパートナーに認定されたパートタイマーを正社員(エキスパート社員)に登用する制度も導入しています。※3
また、本人の事情によりステップアップしないことも選択でき、各自の価値観に合った働き方を選択できるようにしています。

また、制度面の整備に合わせ、教育の充実も図っています。パートタイマーのスキルアップを支援するためにステップアップ区分に応じた教育ツールを作成し、実務を通じたOJT(On the Job Training)教育を強化しているほか、リーダーパートナー・キャリアパートナーを対象に店舗ごとに勉強会を開催しています。さらに、店舗でのOJTを行う売場責任者を対象にコーチング研修を実施しています。

個々の能力向上につながる「目標設定カルテ」の活用

従業員の向上心喚起や能力開発に取り組んでいます

ヨークベニマルでは、一人ひとりの現在の技術・能力や今後習得すべき課題、目標が明確になる「目標設定カルテ」※4を運用しています。これは、接客や売場管理、発注、調理技術など、業務遂行に必要な項目を設定し、0~5までの6段階で診断するものです。項目は職掌や業務特性・取扱商品に応じて部門ごとに設定し、担当社員・パートタイマー向けの「技術編」では「調理技術」「売場の陳列方法」「商品知識」など100を超える項目が設定されています。

従業員は、このカルテをもとに自己のレベルチェックを行い、年3回(2010年度より2回)、上長と進捗状況を確認して次の目標を設定します。こうして目標を明確にして業務に取り組むことが、従業員の向上心喚起と能力

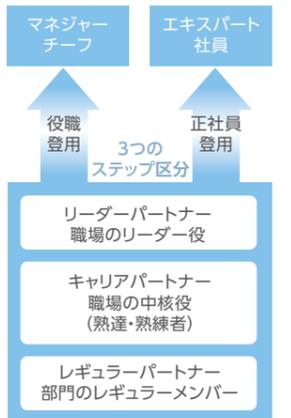
開発につながっています。また、カルテは電子化し、集計時間の短縮とともに、全社での情報の共有化を図っています。

2010年度は、「レジ」と「事務・検品」の技術編カルテの見直しを行うとともに、動画ソフトの作成や解説書、手順書の改訂を進め、教育ツールのさらなる充実を図る計画です。



目標設定カルテをもとに進捗状況の確認を実施

※2 ステップアップ選択制度



※3 認定状況 (2010年3月1日現在)

リーダーパートナー：約2,300人
キャリアパートナー：約2,600人
累計正社員登用人数：約 340人

※4 目標設定カルテ

2006年10月から実験導入し、2007年6月から全店で運用を開始するとともに、カルテの電子データ管理を行っています。担当社員・パートタイマー向けの「技術編」に加え、2008年6月からは各店舗の部門責任者のマネジメント能力の向上と標準化を目指した「マネジメント編」を導入し、300店舗体制に向けた個店経営の確立に取り組んでいます。さらに2009年6月には店長・副店長向けのカルテも整備し、ほぼ全階層での運用となりました。

スーパーストア事業

※1 ライセンス取得者数
(2010年7月末現在)

延べ20,947人

	ライセンス名	取得者数 (人)
衣料	レディーススタイリング コーディネーター	1,824
	シューズアドバイザー	1,395
	メンズスタイリング コーディネーター	1,522
	チャイルドフレンズメイト	1,702
	肌着アドバイザー	1,635
	YUKATAフレンズメイト	821
住居	ルームスタイリング アドバイザー	1,244
	キッチンアドバイザー	1,752
	コスメフレンズメイト	197
	家電フレンズメイト	52
	おもちゃ・ぶんぐ フレンズメイト	1,482
	ケアサポート アドバイザー	98
サービス	サービスフレンズメイト	1,472
	チェッカーフレンズメイト	5,085
	電話交換フレンズメイト	666

※2

首都圏・中京地域など計8カ所に生鮮研修室を設置しています。2009年度は、延べ2,151人が集合研修に参加しました。

※3

ヨークベニマルでは、「創業祭 技術コンクール」として、鮮魚、精肉、青果、加工食品、デイリー、衣料、住居の7部門で毎年10月に一斉に実施しています。また、レジ(チェッカー)部門は毎年9月に「チェッカーコンクール」を単独で実施しています。

※4 VMD

ビジュアルマーチャンダイジング(視覚的演出効果)。商品の視覚的印象を重視する販売方法のことです。

※5

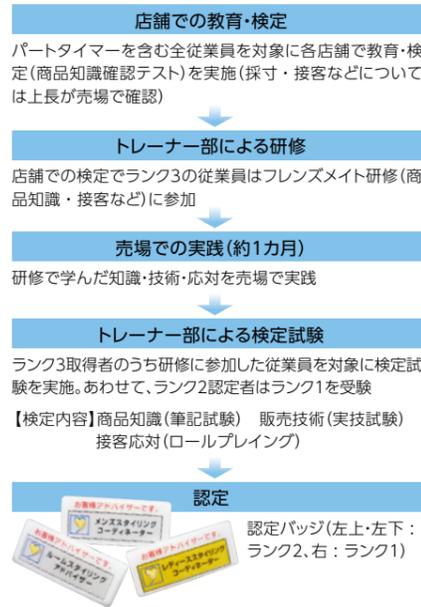
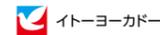
賞状、賞金、メダル …… 1~3位
トロフィー …… 優勝者のみ

従業員の能力向上支援

社内ライセンス制度「フレンズメイト」を運用しています

イトーヨーカドーでは、従業員の能力向上支援の一環として、社内ライセンス制度「フレンズメイト」を運用しています。従業員は、「研修→検定→認定」というプロセスを経て、売場で必要とされる実践的な知識や技術、接客応対能力を身に付けます。ライセンスは15種類で、それぞれにランク1~5を設定し、ランク1と2の認定者は人事データに登録され、評価にも反映しています。^{※1}ライセンスの認定期間は2年で、期間終了時に一定の基準に満たない場合は更新試験を実施します。

また、社内イントラネット上で前日までの自分の接客販売の実績(販売金額・販売点数など)を確認できます。これにより、取得したライセンスがどれくらい接客に活かされ、成果をあげているかを客観的に把握することができ、モチベーション向上につながっています。



パートタイマーを対象に技術コンクールを開催しています

イトーヨーカドーでは、生鮮部門の従業員の技術向上を支援するため、集合研修や動画マニュアルによるOJT教育の充実を図っています。集合研修では、生鮮研修室で専門の教育スタッフが個々のレベルに合わせて教育を行います。^{※2}さらに、2009年8月からは、動画による製造マニュアルなどの作成も開始し、わかりやすく効果的な教育ツールの作成に努めています。こうした年間教育の集大成として、2005年度から精肉・青果・鮮魚・惣菜・寿司担当のパートタイマーを対象に技術コンクールを開催しています。店予選、ゾーン大会を勝ち抜いた32人が各部門の主要商品をつくり、マニュアル通りにできているか、手際の良さ、商品の盛り付けの美しさを競いあいます。入賞者の表彰を通じて、士気向上につ

ながえています。

ヨークベニマルでは、2007年度から全8部門でパートタイマーを対象に技術コンクールを開催しています。^{※3}予選を勝ち抜いたゾーンの代表が、各部門で求められる調理技術や陳列技術、VMD^{※4}技術を競いあい、1~3位までを選出します。入賞者には社長から賞状、賞金、トロフィー、メダルが贈呈されます。^{※5}結果は社内報や部会などで紹介し、全従業員の士気向上を図っています。



技術コンクールの様子

百貨店事業

職場の努力や挑戦の成果を評価する制度の運用

そごう・西武

職場のモチベーション向上に向けた「サービスNo.1」社長表彰制度を新設しました

そごう・西武では、従業員からの自主的な提案・意見をサービスの向上や店舗運営に採り入れることにより、仕事へのモチベーションを高めるとともに、地域で最も信頼され、最も期待される百貨店を目指し「お客様サービスNo.1活動」^{※6}を推進しています。この取り組みは全てのお客様のご要望を実現することを目標としています。

また、取り組みへの従業員の努力や挑戦の成果を評価し、そのプロセスを社内でも共有し、次の活動に結びつけていくことを目的に新たな社長表彰制度を設けました。最優秀

賞受賞者には、社長より直接表彰状を授与しています。

この新たな表彰制度を活用して従業員からの自主的な取り組みをさらに前進させていき、従業員の働きがいにつながっています。



最優秀賞を受賞したそごう徳島店の「徳島の名物パン」の取り組み

成果に対する公正な評価と、専門技術・能力向上の支援を行っています

そごう・西武では、主に接客・販売業務において優れた成果をあげた従業員を対象に「スタークラブ」メンバー認定制度^{※7}を設けています。これは、お客様からの信頼も厚く、他の従業員の模範となる販売員のうち、販売実績が売場別全販売員数の上位1%に該当した従業員を「全社スタークラブ」メンバー、店舗別全販売員数の上位2%に該当した従業員を「店舗スタークラブ」メンバーとして認定する制度です。

また、シューフィッターやフィッティングアドバイザー、ギフトアドバイザーなど、接客販売に役立つ専門資格を持った販売員の育成を進め、従業員のキャリアアップを支援しています。さらに、高齢者や障がいのあるお客様に適切な接客や介助ができるハートフルアドバイザーの資格取得なども支援。多くの従業員がこれらの資格を取得しています。^{※8}



「スタークラブ」メンバー認定式



接客販売に役立つ専門資格の取得を支援

※6 「お客様サービスNo.1活動」表彰基準

各店舗から推薦された「サービスNo.1活動」表彰の事例の中から、全社のモデルとなるような事例を毎月本部サービスNo.1活性委員会が選考し決定します。また、半期に1回全店長推薦による活動に対し、全社幹部(店長を含む)投票により社長表彰を行っています。

※7 「スタークラブ」メンバー認定実績(2009年度)

スタークラブメンバー認定者数：1,449人

※8 専門資格取得実績(2009年度)

シューフィッター : 193人
フィッティングアドバイザー : 732人
ギフトアドバイザー : 1,088人
ハートフルアドバイザー : 706人
食品安全アドバイザー : 103人

フードサービス事業／金融関連事業

公平・公正な人事制度の導入

セブン&アイ Food Systems

やりがいを引き出す人事処遇制度を導入しています

セブン&アイ・フードシステムズでは、店舗で働く従業員の約9割がユニット社員^{※1}であり、店舗運営において重要な役割を果たしています。こうした人たちの働く意欲や「働くこと」に対する多様なニーズに応えるため、2008年10月に新しい人事制度を導入しました。

この人事制度では、能力に基づいた資格制度や、仕事の役割、重要度が反映される賃金制度を導入しています。さらに、評価制度に関しても、一人ひとりが目標を持ち、主体的に仕事に取り組めるように「セルフチェック」評価制度を導入しました。これは、会社が求める仕事の目標や役割を明確にした上で仕事に取り組み、その達成度合いを上長と

確認し、次の目標へつなげていく仕組みとなっています。また、一定の要件を満たせば、正社員への登用や店長などの役職への登用^{※2}も行っており、個人の目標やライフスタイルに合わせて働くことができます。

今後も、雇用形態にとらわれず、働く人にとって、わかりやすくより良い制度改訂を進めていきます。

ユニット社員の資格区分

エキスパート	店舗内での判断業務、マネジメントやほかの従業員への教育ができる方
キャリア	職場のルールを理解し、調理や接客などでほかの従業員の見本となることのできる方
レギュラー	入社したばかりの方や、時間や収入上の制約がある方

従業員の能力や士気を高めるための支援

お客様対応部門ではさまざまな研修や外部コンテストなどを活用しています

お客様の声を受け付ける重要な役割を果たす「ATMコールセンター」「テレホンセンター」では、お客様対応をしている従業員の能力と意欲の向上を目的として各種研修プログラムを充実させるとともに、さまざまな施策をとっています。

年1回社内で開催する「お客さま対応コンテスト」では、実際のお客様への対応が録音されたテープを部内で審査し、入賞者を選出した後、最終審査を役員と関係各部の部長が行い、上位者を表彰しています。

また、社外のコンテストにも参加することで第三者評価を受け、応対品質向上に努めています。2010年2月に開催された財団法人日本電信電話ユーザー協会主催の「英語電話対応コンテスト」で、セブン銀行のスタッフが

1位から3位を受賞しました。

また、2009年度のHDI-JAPANヘルプデスク協会主催の「HDI(問い合わせ窓口格付け)」では、銀行業界11社中で唯一三ツ星を獲得し、「顧客に合わせて、共感を示しながら、素早くテンポ良く対応してくれる」と評価されました。こうした社内外での取り組みを通じて、従業員のスキル向上や、モチベーションの維持・向上につなげています。

(平成21年度)英語電話対応コンテスト近畿
本電信電話ユーザー協会大阪支部 後援:大阪商工会議所/西日本電信電話株式会社



外部コンクールへの参加を個人のブラッシュアップの機会としています

※1 ユニット社員

セブン&アイ・フードシステムズでは、パートタイマー・アルバイトをユニット社員と呼んでいます。

※2 2009年度中の登用状況

- ユニット社員から正社員への登用者数：126人
- 店長への登用者数(ユニット社員)：15人

column

働きがいのある職場づくり

障がい者雇用の推進

障がいのある方が活躍できる職場環境づくり



ノーマライゼーション研修の様子

セブン&アイHLDGS.では、障がいのある方が活躍できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。各事業会社では、雇用にあたって一人ひとりの障がいの程度や内容、本人の希望などを考慮しながら配属先、担当業務を決定しています。

また、障がいのある方が活躍できるよう、ともに職場で働く従業員への教育にも力を入れています。イトーヨーカドーでは、従業員を対象に障がいのある方に対するサポートの仕方などを身に付けるノーマライゼーション研修を実施しています。研修では車椅子・アイマスクを使用した疑似体験学習のほか、障がいに関する基礎知識や適切な接客技術についても学んでいます。2009年度は新入社員や新任役職者・新店勤務者などを対象に延べ22回の研修を実施し、1,660人が参加しました。今後も職場環境整備に努め、継続的な障がい者雇用の推進します。

重度の障がいがある方を雇用する特例子会社「テルベ」

<http://terube.jp/home.html>



従業員が講師として出向き、ノーマライゼーション教育を実施

重度の障がいがある方の雇用を促進するため、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズの4社と北海道北見市が共同出資し、特例子会社「テルベ」を運営しています。

テルベでは2010年6月1日現在、身体および知的障がい者16名が、シイタケ栽培や印刷事業に従事しています。社内は、安心して働けるようにバリアフリー設計を採用し、段差のない床面やスロープ、車椅子対応エレベーター、緊急時に対応するための「ヘルプコール」を各所に設置しています。さらに、障がい者職業コンサルタント1名・障がい者職業生活相談員4名(うち1名准看護師)が常駐し、仕事のスキルアップや健康面の支援を行っています。

テルベは、障がいのある方や高齢の方など、誰もが快適に参加できる社会を目指すノーマライゼーションの理念の普及も大切な役割であると考えています。この考えのもと、会社見学の受け入れや、従業員が学校などに出向いての研修会などに積極的に参画しています。2009年8月には、地域社会との交流・ノーマライゼーションの発信・テルベの取り組みの紹介を目的に「テルベふれあい祭り」を開催し、2日間で約1,000人の方に来場いただきました。今後も、地域社会とのつながりを重視し、障がいのある方の充実した職業生活を支援していきます。

担当者の声

セブン&アイHLDGS.では、「ノーマライゼーション推進」を経営理念の一つに掲げています。それに基づき、障がいのある方や高齢者が買い物しやすい店舗づくりに取り組み、バリアフリー化やユニバーサルデザイン化を進め、同時に接客技術も向上させています。さらに、障がいのある方を積極的に雇用し、ともに仕事をすることが自然な姿だという意識改革を行うことにより、法定雇用率を上回る目標を達成しています。

植本 栄
(株)セブン&アイ・ホールディングス
人権啓発室
シニアオフィサー

