

# 透明性の高い人事制度で風通しのよい風土をつくります。

## 新生イオンモールに魂を入れる年。



■管理本部 人事総務部 部長  
片江 啓訓 (かたえ ひろくに)

### 人事の諸制度・給与基準を一本化

2007年度の人事面での最も大きなテーマは合併でした。社風も制度も大きく異なる2つの会社がひとつになるのですから、乗り越えなければならない壁はとても大きい。自らが「新生イオンモール」の一員であることを、かけ声だけでなく、全員が心から納得できなければなりません。

従業員の処遇等に関しては最重要事項と位置づけ、2007年4月に発足した合併準備委員会を中心に調整を進め、出張関係や転勤に伴う住宅制度など日常業務に関するものは合併時に一本化しました。給与体系など

### 従業員データ (2008年2月20日現在)

	2005	2006	2007
従業員数 (うち臨時雇用)	489名 (222名)	584名 (296名)	978名 (360名)
障がい者雇用数 (雇用率)	10名 (2.6%)	10名 (2.1%)	13名 (1.5%)
育児休職取得者数	3名	4名	3名
女性管理職数	3名	5名	17名

※臨時雇用者(嘱託社員・フレックス社員)数は、年間の平均人数  
※従業員数は単体。社外からの出向を含み、社外への出向を除く

に関しては、両社の資格や給料などのキャリアモデルと照合し、合併前の標準年収を下回ることのないよう、労働組合とも交渉を重ね、2008年春から統一基準での運用がスタートしたところです。

### 人事交流を推進し、ノウハウを交流

ダブルスタンダードが解消された今年度は、新生イオンモールとしての形に「魂を入れる」大切な年になります。真に一本化していくためには、仕事の上でお互いのノウハウを交換し、優れている面を吸収しあうことが重要です。そこで人事交流を推進しようと、2008年春に大規模な人事異動を実施しました。

合併によるシナジー効果はこれから十分に期待できます。ボリュームゾーンがマネージャークラスのベテランと若手とに2分されていましたが、合併により中堅層が厚く、バランスがとれたものになりました。これにより海外展開に向けた陣容も大きく強化できたことが大きな成果だと考えています。すでに新卒採用面で、「合併効果」が現れており、海外でのビジネスを志向する学生がイオンモールに関心を持つようになりました。

新卒で採用した人材のキャリアアップに関しては、OJTを基本に、各人にインストラクターがつき、営業部門、オペレーション部門それぞれのノウハウを指導する体制を取っています。目標設定や成果の評価とそのフィードバックなどの透明性を高め、希望するキャリアアップにそってステップアップしていけるよう教育制度も整備していきます。

### イオンモール労働組合から

2007年8月に新生イオンモール労働組合の結成式を行いました。現在組合員は660名(2008年5月20日現在)、勤務時間が一定以上のフレックス社員も数多く加入している点が大きな特長です。2007年度は組合としての方針やビジョンの策定と、前年度から引き続き、ワークライフバランスの改善と働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。今後も、第一線で働く仲間の声を集め、働きたい企業に向けた提案を続けていきます。



## 働きたい企業・働きたいモール・ナンバー1

新生イオンモールが掲げた経営ビジョンのひとつが、2017年に「働きたい企業・働きたいモール・ナンバー1」になるというもの。国籍・男女・年齢を問わず、持てる力を発揮できるような労働環境の拡充は、重要な課題です。

イオンモールでは、育児と仕事・生活の両立をめざすワークライフバランスの実現に向けて積極的に取り組んでおり、本社スタッフ部門には女性管理職も誕生しています。しかし、モールのマネージャークラスの人材がまだ育っていないことが課題であり、これから徐々に育成していきたいと考えています。

高齢化社会への対応としては、介護の問題もなおざりにすることのできない課題です。両親の面倒を見る必要が生じた場合には、男女を問わず一定期間転勤をしなくてもよいような配慮などをすでに制度化していますが、さらに拡充していく必要があります。

障害者雇用に関しては、合併による人員増によって、法定の障害者雇用率(1.8%)に達していません。本社だけでなく、全国のモールでもハローワークと連携しながら、1SCに1人の障害者の雇用を実現していきたいと考えています。

フレックス社員\*については、すでに2005

年度に職務の習熟度と昇給をリンクさせた「フレックス社員制度」をスタートさせ、キャリアに応じてステップアップの道を開くなど働きがいを高める環境づくりを進めています。また全国のモールで、テナント従業員の接客技術の向上など教育面の強化や、従業員同士の交流にも力を入れています。このような施策を通じて、働きやすく、働きがいのあるショッピングモールをめざしています。

従業員の多様性を生かし、仕事に打ち込める環境を整備し、社会や業界他社からもイオンモールは優れていると認められ、働くことに誇りを持てる会社としていきたいと考えています。



子ども参観日を実施しています。社長室を見学したり、お父さんの机で家族揃って「はい、チーズ」



育児と仕事の両立支援制度などについてわかりやすくまとめた「みんなで子育てすすすくガイド」を社内イントラネットに掲示。その結果、フレックス社員の育児休職取得者数が前年までの1名から7名に増えました。女性の育児休職取得率は100%、2007年には男性の育児休職取得者も登場しています。



2007年8月20日「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次世代の育成に向けて積極的な支援を行う企業として厚生労働大臣より認定を受けました。

\*フレックス社員  
当社ではいわゆるパートタイマー従業員をフレックス社員と呼んでいます。

## 新業態の提案など ビジョンと構想力が必要です。

■テナント開発本部 第2テナント開発部 部長  
山元 広美

1999年に転職して旧ダイヤモンドシティに入社しました。当時は女性は一人でしたが、総合職の女性が年々増え、現在私の部では、26人のうち約1/3が女性です。

私は主に、新しく作るモールのリーシングを受け持っています。昨年2月から部長となったので、部内の目標設定や全体の進捗管理なども行っています。

女性の場合、好きなファッションのお店と



交渉したい!といった動機でテナント開発を希望する人が多いのです。でも単に憧れだけではなく、モール全体の魅力を創り出していくためにどんな組み合わせが求められるかのビジョンと構想力が必要です。今後は、駅前の再開発や、まったく新しい業態にもチャレンジしたい。合併を新しい力にして、テナントに提案していきたいですね。