

私たちは人権を尊重し、性別や国籍に関わりなく企業の発展に参画できる組織、またすべての従業員の能力が最大限に発揮できる職場を実現します。

## 女性管理職の登用

当社では従来より女性管理職の育成に力を入れており、その成果のひとつとして、今年度は初めてSCに女性のゼネラルマネージャー（GM）が登用され、2011年には2人目の女性GMが誕生しました。すでに国内のSCに配属されているオペレーションマネージャー/営業マネージャーの20%以上を女性が占めています。しかしながら海外の企業などと比較すれば、幹部社員に占める女性の割合が多いとは言えません。今後も積極的に人材育成や管理職への登用を進めてまいります。

女性管理職の内訳(2011年2月20日現在)

	2009年度	2010年度
<b>GM/部長職</b>		
本社	2名	1名
SC	0名	1名
<b>マネージャー</b>		
本社	5名	2名
SC	22名	26名
合計	29名	30名

## 責任を感じつつ、日々新しいチャレンジを

リーシング事業部に在籍していた2年ほど前から「いずれはSCのゼネラルマネージャー（GM）を務めてもらうかもしれない」という話がありました。現場の経験が浅いこともあり、女性初のGMという役職にはプレッシャーも感じましたが、「任命責任は会社にあるのだから思い切ってやればいい」というお話をいただき、2010年9月に就任しました。半年ほど経ってようやく仕事の全体像を把握できるようになりましたが、その間に大震災もあり、SCの最終責任者としての重圧もひしひしと感じています。



相手は人間ですから、いつも思い通りにいくわけではありません。SCを代表して地域の会合に出席したり、行政の方とお話をしたりといった、これまでに経験したことのない仕事もあります。

一方で、GMとして女性の視点が活かせると思える機会も多々あります。水まわりや休憩室の備品など、男性の目に留まらなくても女性には気になることがあるものです。また、専門店の店長には若い女性が多いのですが、彼女たちにとっては男性のGMよりも気軽に声をかけやすいようで、率直な意見を伺えるようになりました。

これまで当社に女性のGMがいなかったのは、相応の年代に女性社員が少なかったこと、また会社としても積極的に重責を与えてこなかったことでもあると思います。最近の若手社員は男女ともに優秀なので、どんどん厳しい仕事を与えてもこなして成長できると思います。子育てのための施設をつくるなど会社がさらに踏み込んで対応すれば、長く働ける女性も増えてくるのではないのでしょうか。将来のことはわかりませんが、どんな部門であっても世の中のために役に立ち、社会に貢献していきたいですね。周囲から求められていると感じることが人間にとっていちばん幸せなことだと考えています。



イオンモール下田  
ゼネラルマネージャー 居城 三佳子

## 身近でありながら、新しい提案もできるSCに

2011年春に営業本部マーケティング部から異動してきました。お客さまは女性のほうが多く、売上でも女性のファッションが高い比率を占めていますので、自分がお客さまだったらこう思うだろうという気持ちは大事にしています。お客さまにとって身近な存在でありながら、行くたびにワクワクし、半歩先のトレンドも提案できるようなSCを目指します。

GMの仕事はひとりでも成り立つものではなく、専門店の従業員さま、事務所スタッフ、設備、警備、清掃さんなど多くの方々が協力し合っ

てSC全体を動かしていかなくてはなりません。それぞれが自らSCをよりよい方向へ動かせるようにリードしていきたいと考えています。

イオンモールMIELL（ミエル）都城駅前  
ゼネラルマネージャー 伴井 明子



## 多様な人材の活躍をサポート

当社に勤務するフレックス社員（パートタイマー社員）については、習熟度と昇給をリンクさせた制度を設け、ステップアップを支えています。障がい者の雇用については、今年度は全体の社員数増加に伴って法定雇用率の1.8%をわずかに下回っており、引き続き障がい者雇用を促進してまいります。また、事業の拡大に伴って今後は外国人の社員が増えることも予想されます。性別や国籍を問わず、すべての従業員に公平な機会と評価が与えられ、優秀な人材が能力を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

社員データ(2011年2月20日現在)

	2009年度	2010年度
社員数(うち臨時雇用)	904名(325名)	1,053名(346名)
新入社員数(男性/女性)	33名(16名/17名)	19名(7名/12名)
障がい者雇用数	8名	8名
育児休暇取得者数(うち男性)	5名(0名)	5名(0名)

## ワークライフバランスの向上

イオンモールでは、社員が仕事と家庭での役割を両立できるよう、さまざまな取り組みを進めています。社会全体で大きな課題となっている子育て支援については、次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画を策定し、千葉県労働局より次世代育成の認定事業主に認定されています。また、家族の介護が必要な社員のために一定期間転勤のない制度を設けるなど、家庭の事情に合わせた働き方ができるようにしています。

子育てを支援するために独自のガイドブックを作成しました。妊娠の段階からステージを追って必要な知識や手続きを1冊にまとめ、申請書類もわかりやすく統一。これらの取り組みが認められ、千葉県労働局より次世代育成の認定事業主と認められました。

## 成長を促す研修プログラム

社員がキャリアプランに沿ってステップアップできるよう、教育制度の整備と目標設定・評価の透明性向上を進めてきました。イオンモールでは毎年行われる登用試験を経て、上位資格への道が開ける仕組みとしており、2011年2月期の登用試験合格率は約30%、階層別の研修を約100名が受講しました。そのほか、グローバル経営の推進として、2011年2月期より海外勤務候補者の育成を目的とした研修を開講します。また、グローバルマインドセットを目的に、海外視察研修のさらなる充実を図ります。



## 楽しく・働きがいのある職場環境づくりを

イオンモール労働組合は、第4期を迎え、「人と人がつながる活動を実践しよう!」の継続を活動スローガンに、労働組合の基本機能である「雇用の維持」と「労働条件の向上」に加え、「働きがい」「生きがい」の創出に向けて取り組んでいます。海外への本格進出など、当社を取り巻く環境は大きく変化しており、その中で我々組合員が「いかに納得して変化に対応していくか」が重要であると考えています。そのために、働き方や人事制度の改革、ワークライフバランスの向上、教育プログラムの充実など、組合員のレベルアップや「楽しく・働きがいのある職場環境づくり」のため、労使協力して取り組んでいきたいと考えています。

イオンモール労働組合  
中央執行委員長 石山 修

