

# すべての人が生き生きと働く職場の実現

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。



## 多様な人材が活躍できる企業として

### 女性が活躍しやすい環境・制度づくり

性別を問わず優秀な人材が能力を発揮し、より多くの女性が経営に参画する企業になること。これは当社が長期的に取り組んでいる課題のひとつですが、現状では社員の7割以上を男性が占めており、上位職になるほど男性の比率がさらに高くなる傾向が見られます。2012年度は、女性社員が活躍しやすい環境・制度づくりを進めるために、「女性の活躍推進委員会」を労使協調で立ち上げました。そして、同委員会が約半年にわたる議論を経て打ち出した答申をもとに、以下2点の制度について改善を実施しました。

### 1.社員区分変更（スイッチング）制度の見直し

結婚・出産・育児・介護の状況に応じて働き方をフレキシブルに選択できれば女性が長く働き続けられるという観点から、従来より総合職とコミュニティ社員（P17参照）を本人の希望で切り替えられる制度を設けていました。これをさらに利用しやすくするために、コミュニティ社員から総合職へ区分を変更する際の資格（等級）制限を廃し、変更機会も年1回から随時に変更しました。

### 2.リ・エントリー（再入社）制度の見直し

いちど退職した社員に再入社への道を開くり・エントリー制度を以前から設けていましたが、事前登録や復職の条件が厳しいために有効に活用できていませんでした。このたび「一定以上の資格（等級）」「40歳以下」「退職後10年以内」という条件を廃し、正社員のほか、コミュニティ社員やフレックス社員（パートタイマー）としての復職も可能な制度に改めました。

今後も女性社員によるキャリアアップミーティング、女性の活躍に向けた労使共同宣言なども検討し、働きやすい環境づくりを進めてまいります。

#### ●社員データ

	2012年度	2013年度
社員数 (うち臨時雇用)	1,136名 (385名)	1,295名 (427名)
新入社員数 (男性/女性)	20名 (10名/10名)	83名 (29名/54名)
障がい者雇用数	14名	16名
育児休暇取得者数 (うち男性)	14名 (1名)	7名 (1名)

全社員数の大幅な増加を受けて、2013年3月30日時点での障がい者雇用率は1.34%となりました。2013年4月1日に障がい者の法定雇用率が2.0%に引き上げられたこともふまえ、引き続き募集を行い、雇用率の増加に取り組んでまいります。

### 人材のグローバル化

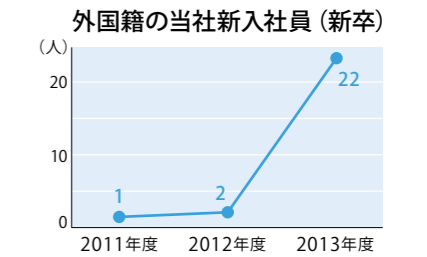
中国やアセアン各国で展開するショッピングモールについては、将来的に現地の人材が責任者となり、その国の言語や慣習に基づいてローカルスタッフで運営できるようにするという基本方針のもと、人材のグローバル化も急速に進めています。2013年度の新卒社員83名のうち22名が外国籍（中国17、韓国・台湾・ベトナム・ミャンマー・カンボジア各1）の社員です。現在、中国およびアセアンに設立された現地法人の事務所やモールでは、約200名のローカルスタッフがイオン



イオンモールカンボジア（現地法人）のオフィス

#### 現地法人ローカルスタッフの内訳 (2013年2月28日現在)

中国	136名
カンボジア	10名
ベトナム	33名
インド	1名
インドネシア	18名



## 能力を最大限に引き出すために

### 成長を促す教育・訓練制度

2013年4月、国内外の出店加速を見据え、人材育成の機能をいっそう強化するため、人事統括部の組織下に社員教育や研修の専門部署となる「教育部」を新設しました。イオンの基本理念である「お客さま第一」を実現するため、現場実務に沿った人材育成、教育訓練研修を行っています。今後はフレックス社員をコミュニティ社員へ登用するための研修や、入社6ヶ月後の新入社員フォローアップ研修などの実施を検討しています。

### 子育て支援

社員が仕事と家庭での役割を両立できるよう、当社ではさまざまな取り組みを進めています。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、厚生労働省より子育てサポート次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。単に制度を整えるだけでなく、安心して子育ての

ための制度を利用できるような企業風土づくりに取り組んでいます。



妊娠から子育てまで、必要な知識や手続きを独自のガイドブックにまとめ、申請書類もわかりやすく統一。これらの取り組みにより、千葉県労働局から次世代育成の認定事業主に認定されました。



### コミュニティ社員制度

仕事と家族の介護などを両立したい社員のために、コミュニティ社員制度を設けています。これは、転勤転居の対象となる総合職を一定期間離れて、自宅から通勤できる場所に勤務地を限定するもので、社員それぞれの事情に合わせた働き方ができるようにしています。



イオンモール労働組合 中央執行委員長 石山 修

#### ◆ひとりひとりの声を聞き、納得して、満足して、安心して働ける環境づくりを。

当労働組合は現在約880名の組合員で構成されています。事業拡充に伴って組織が大きくなる一方で、国内各地や海外に組合員が分散しているため、ともするとおたがいの顔がよく見えない組織になってしまうという心配もあります。そこで第6期（2012年10月～2013年9月）は「組合員ひとりひとりの声を集約し、より多くの課題を解決しよう」という活動目標を掲げました。日頃から19名の役員が地域を分担して個々の組合員の声を取りまとめ、問題を把握して経営課題として会社に改善を求めています。また、職場ではできない多様なコミュニケーション活動を通して、顔が見える関係を社内に広げて団結力を強めています。