

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

FOCUS 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、現状では従業員の7割以上を男性が占めており、上位職になるほど

キャリアアップセミナーの開催

2013年8月27日、女性社員がこれまで以上に活躍するための「女性の活躍推進委員会」キャリアアップセミナーを開催しました。外部講師を招き、出産や育児と仕事との両立について、働きやすい職場環境についてなどを参加者同士で活発に意見交換した後、役員による講演を実施。参加者からは「改めて頑張りたいと思った」「当事者意識が大切と感じた」などの声が上がりました。



キャリアアップセミナーに参加した女性社員

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。さらに2013年度は「女性の活躍推進委員会」キャリアアップセミナーを開催しました。

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。

キャリアアップミーティング「座談会」の実施

女性社員に不安や悩みを解消する手がかりを得ていただくため、2013年10月25日にキャリアアップミーティングを実施しました。さまざまな属性の女性社員に、それぞれの状況および悩みと今後のキャリアについて話し合っていました。



それぞれの立場から意見交換を行う参加者

■ 社員データ (2014年2月末現在)

| | 2013年度 | 2014年度 |
|--------------------|------------------|--------------------|
| 社員数 (うち臨時雇用) | 1,535名 (493名) | 2,876名 (1,187名) |
| 新入社員数 (男性/女性) | 83名 (29名/54名) | 82名 (45名/37名) |
| 障がい者雇用数 | 16名 | 19名 |
| 育児休暇取得者数 (うち男性) | 7名 (0名) | 16名 (1名) |

障がい者雇用率は1.48%となりました。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。2014年度の新卒社員82名のうち7名が外国籍の社員です。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400名のローカルスタッフがイオングループの一員として活躍しており、日本国内のモールで短期研修を行うなど、人的交流も盛んになっています。国籍も経歴もさまざまな人材がイオンピープルとしての共通の価値観のもと、一体となって力を発揮する企業をめざします。

■ 現地法人ローカルスタッフの内訳 (2014年2月末現在)

| | |
|--------|------|
| 中国 | 291名 |
| カンボジア | 13名 |
| ベトナム | 66名 |
| インドネシア | 22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、人材育成の機能を一層強化するため、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か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」を取得しています。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。

誇りを持って働く。余裕をもって働く。

イオンモール労働組合
中央執行委員長
石山 修



イオンモール労働組合では、できる限り組合員と直接会って、声を聴き、またわれわれの思いを伝えていくことを心がけています。会社との対話の中から出てきた「適正な労働時間によって生まれた余暇で充実した生活を送り、個々の感性を磨いていくことが、文化・芸術・音楽・スポーツなどそれぞれに特徴を持ったモールを展開していく上での抽斗(ひきだし)にもなる」というものがあります。組合もこの考え方には基本的に賛成であり、ワークライフバランスの充実につながる労働時間の適正化推進に向け、これまで以上に力を入れていきたいと考えています。