



社員の職場環境

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

一人ひとりの従業員が能力を最大限に発揮するために。

企業が成長するうえで、一人ひとりが能力を十分に発揮するための人材育成は不可欠です。拠点数と従業員数の急激な拡大を背景に、2013年4月、人事統括部の組織下に社員教育や研修の専門部署である教育部を新設しました。お客さま第一の企業理念のもと、戦略を練って営業やオペレーションを担当できる人材の育成に取り組んでいます。

採用教育に関しては、入社後にイオングループ合同の研修に続いて自社のオリエンテーションを約10日間実施しています。各部署のエキスパートである社員が講師となってモールビジネスの基本を教えるとともに、企業理念に象徴される価値観を共有して配属先のモールへ送り出します。そして半年後にはまた全員を集め、2日間のフォローアップセミナーを実施します。

マネジメントという周囲を自分に従わせなければと考える

方もいますが、専門店をはじめとするパートナーさまとは同じ志をもって、力を合わせて地域のお客さまのために活動するのが大前提です。つねに相手の立場を尊重し、謙虚な姿勢で接するとともに、もっと小売についても勉強をする必要があると感じています。

もちろん、社員の成長は教育部のプログラムだけで達成されるものではありません。各自が日々の業務を通じて力を最大限に高められるよう、今後は集合研修などのOff-JT、職場でのOJT、自己啓発の3点をリンクさせ、上司の関わりや指導も強化して、入社から5年で信頼されるマネージャーに育成する体制を整えたいと考えています。

ここ数年は新卒の新入社員も女性が増えて、優秀な人材が多数います。一定以上の資格になると圧倒的に男性の比率が高いのが当社の現状ですが、彼女たちが着実に成功体験を積み重ねて自身の将来像が描ける環境も用意していきたいですね。



人事統括部 教育部長
長谷川 文香

★ グループ他社から出向する社員へのヒアリング

当社のショッピングモールにはイオングループ各社から出向して運営・管理にあたる社員がいます。近畿地区のモールに勤務する6名の社員に話を聞いてみました。



出向してイオンモールで勤務を始めた頃の感想としては「職場が明るい」「社員が若い」「フレックス社員が優秀」という声が目立ち、一方で、明確な業務分掌が見当たらず、自身の責任範囲が分かりにくかったという指摘もありました。共通して評価が高かったのは、ゼネラルマネージャーの決裁範囲も含めて各モールの裁量が大きく、や

りたいことにチャレンジできる環境があること、また年代を問わずチャンスが与えられているという点でした。小売の経験が豊富な社員からは、ディベロッパーとしての知識や技能が大切なのはもちろんのこと、専門店やお客さまの信頼を勝ち取るためには小売に関する勉強もした方が望ましいという意見がありました。

【出席者】イオンリテール(株)から出向：鷹城 直人／外丸 英男／下江 仁人 (株)ダイエーから出向：田中 和夫／持田 孝太／広瀬 智哉

★ 組織の拡大と多様化

出店数の拡大、またイオングループのディベロッパー事業で重複した機能を当社に統合したことなどにより、当社の従業員は大幅に増加しています。特に、当社が運営・管理を受託しているイオンリテール(株)のショッピングモールに勤務するフレックス社員(パートタイマー)が当社の従業員となったこともあり、直近の3年間で従業員総数は293.5%の増加となっています。国籍・性別・世代はもちろん、さまざまな背景を持った人材が共通の価値観のもとで働くことができる環境をいっそう整備してまいります。

● 社員データ (2015年2月末現在)

	2013年度	2014年度
社員数 (うち臨時雇用)	2,876名 (1,187名)	3,334名 (1,310名)
新入社員数 (男性/女性)	82名 (45名/37名)	82名 (34名/48名)
障がい者雇用数	19名	27名 (0.8%)
育児休暇取得者数 (うち男性)	16名 (1名)	18名 (1名)

★ 人材のグローバル化

海外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って、各国の言語や慣習に基づいて当社の理念を地域に根づかせることを方針としています。2015年度は1名の外国籍社員を新卒で採用したほか、中国およびアセアンに設立された現地法人やモールでは約570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

★ イオンモール労働組合 大きな変革の中で、確かなつながりを。

イオンリテール(株)のモール型物件の運営・管理を受託したことで、まずは約700名のフレックス社員をお迎えしました。近くにあっても交流の少なかった両社のモールが組合活動を通してつながり、困ったときに相談できるような関係になれば会社全体のレベルアップにも貢献することになります。イオンモールの従業員としての心構えや価値観を再確認しつつ、さまざまな立場の従業員が長く働ける会社になりたいと思います。

イオンモール労働組合 中央執行委員長
石山 修



になっています。国籍も経歴もさまざまな人材がイオンモー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。

★ 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。

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、申請書類も分かりやすく統一。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。



介護と仕事の両立

社員の働きやすさを考えるうえで、ますます重視されているのが家族の介護と仕事の両立の問題です。労働組合が実施したアンケートでは全社員の6.2%が何らかのかたちで介護に携わっていると回答しました。いつまで続くかわからない介護生活は身体的にも経済的にも負担が重く、キャリアとの両立が難しいという声も寄せられています。そこで、介護職勤務が利用可能な期間を申請から2年間までと定めた休職規定の見直しなどについて労使で話し合いを行っています。