



イオンモール新利府 (宮城県)

すべての従業員が長く活躍できる職場環境を提供

私たちは、ライフステージの変化に合わせた働き方をサポートするとともに、専門店を含めたすべての従業員に快適な職場環境を提供しています。

育児休業取得を推進

出産や育児と仕事の両立を支援するため、各種制度を整えるとともに育児休業を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。2021年度は63名（うち男性36名）の社員が育児休業を取得しました。男性社員については2019年度と比較して約2倍の増加になります。また、男性の積極的な育児参画を推進しており、さまざまなサポートをおこなっています。

夫婦で育児に参加することで不安を解消

妻は1年半、私は約1ヵ月の育児休業を取得することにしました。夫婦で育児に取り組むことで一緒に悩みに向き合う時間をつくるとともに、今後の生活に必要な準備に集中できました。育児休業を申請する際も理由などは求められず、むしろ取得しない場合にその理由が問われるようになっており、会社全体として「男性も取得が当然」というコンセンサスができつつあるのを感じました。部署内の業務分担が心配でしたが、周囲の方にも快く協力いただきスムーズに引き継ぎができました。また、人事部の方が親身に相談に乗ってくださるとともに、社内ガイドブックの「育なび」で理解を深められたことも安心につながりました。子育て世帯の視点は、今後の業務にも活かしたいですね。

管理本部 経営管理部 連結コントロールグループ 東口 恭大

初めての育児で手探りな状況の中、子育てのやり方や夫の復職後の生活についてなど、一緒に考え、試行錯誤する時間を持てたのは良かったです。些細なことも話せる相手がいる、精神的にも落ち着いて過ごすことができたと感じています。

CX創造本部 営業統括部 営業企画部 東口 美彩 (旧姓:池田)



最適な育児休業の取得をサポート

人事統括部としてライフステージに関わらず末永く活躍できる環境づくりをめざしています。共働き世帯が当たり前となる今、性別に関係なく長期的にキャリアを形成するためには双方の家庭・育児参画が必要です。その一環として男性にも安心して育児休業を取得いただくため「育児休業取得計画シート」を導入し、出産予定日確定後の早い段階から本人、家族、また所属部署の希望を確認しながら最適な形での取得方法を一緒に計画しています。業務の調整や給与面など不安に思う事は些細なことでもご相談いただき、一つずつ解決しています。今後は男女ともに長期間取得の実現も含め、より仕事と家庭との両立がしやすい環境をめざし取り組んでまいります。

人事統括部 人事部 ダイバーシティ推進グループ 川端 千尋



出産・子育てをサポートするガイドブックを発行

子育てと仕事を両立したいと考える従業員が安心して出産・育児に専念し、スムーズに復職するための社内向けガイドブック「育なび」を発行・配布しています。「子どもをそだてる キャリアをはぐくむ」をテーマに、それぞれのステージで適用される制度や手当、必要な知識や手続きなどをわかりやすくまとめたもので、ワークライフマネジメントのために各部署で活用しています。



「イオンゆめみらい保育園」の展開

子育て世代が安心して働き続けられる環境づくりの一環として、事業所内保育所「イオンゆめみらい保育園」をイオングループで32園設置し（うち22園は当社の商業施設）、イオングループ各社や専門店の従業員、地域住民の方にご利用いただいています。原則的に年中無休で各モールの営業時間に合わせて運営し、各専門店が仕事と育児を両立するスタッフを受け入れて長く働き続けていただくための環境づくりを支援します。また、天候に左右されないイオンホールで運動会を開催するなど、モール内の保育園だからこそのイベントや地域の特徴を活かした行事で子どもが心身ともに成長する機会を創出しています。



専門店従業員の活躍をサポート

専門店従業員の職場環境改善

人材不足が社会的な問題になっている中、当社の商業施設に出店いただいている専門店の従業員が長く活躍できるよう職場環境を整えてES（従業員満足度）を向上することもディベロッパーとしての責務と考えています。従業員休憩室には、専用のコンビニエンスストアやパウダールームのほか、無料のマッサージチェアを設置するなど、心身ともにリラックスできる空間づくりを順次進めています。また、各モールが取り組んでいるES向上施策のうち優秀な事例は積極的な水平展開を図っています。



リラクゼーションルーム

接客技術の向上をめざして

国内外のモールで、接客に対する意識の向上を目的に、専門店従業員が日頃培った技術を競い合う「接客ロールプレイングコンテスト」を実施しています。お客さまに魅力ある施設環境や商品を提案するだけでなく、従業員一人ひとりの笑顔や挨拶、心地よさを提供することを大切に考え、サービスマインドのさらなる向上をめざしています。5回目の開催となる中国では、計20モールの専門店全従業員が参加し、内40名が全国大会に出場。全国大会は初の試みとなるライブコマースで実施し、20モールで一斉配信しました。



イオンモール北京国際商城 (中国)



将来を見据えた成長の機会を創出

私たちは、人材育成に取り組むとともに従業員がキャリア形成の悩みを相談できる機会を設け、将来のライフスタイルを見据えて安心して働ける環境づくりをおこなっています。

活躍の機会を創出する海外モール

現在、当社は中国およびアセアンに34モールを出店しています。海外のモールは、グローバルな企業理念のもとでローカルスタッフによって運営することを基本方針とし、人材育成と積極的な幹部職位への登用を進めています。

自身の能力を活かせる企業

入社してまもなく6年、従業員がキャリアアップする機会が整った企業だと感じています。充実した研修プログラムがあり、評価も公平です。基本理念である「お客さま第一」が他社と比較できないほど徹底していて、当初は「どこまで対応すればいいのか」と悩んだり、厳しい規律が現場に適用しにくいと感じたこともありましたが、今では企業の考え方を理解して、誠実にモチベーション高く目標達成に貢献したいと考えています。

イオンモールBSD CITY
ゼネラルマネージャー
アメリカ



さらに客観的で公平な評価のために

各従業員に対して具体的な目標を設定し、所属長・部長・ゼネラルマネージャーが慎重に人事考課をしています。来年には、さらなる客観性・公平性を担保するために、面接などの導入を検討しています。肩書とは切り離して各自の能力に応じた給与体系にするべきというのが私の考えで、よりいっそうローカルスタッフを信頼して、能力を証明する機会を多く与えていただければと思います。

イオンモール インドネシア
人事・総務部 シニアマネージャー
ロニー マハーディカ



従業員の成長やライフスタイルにあわせた働き方をサポート

当社は「従業員の『考え』を聴き、『心』を知り、従業員を活かす」という人事の基本理念を掲げており、従業員が生き生きと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。28歳・35歳・42歳の従業

員を対象にしたキャリアプラン面談は、一人ひとりがキャリア形成の悩みや将来のプランを人事統括部に相談できる機会として、ライフスタイルを見つめ直すきっかけを提供しています。

キャリア形成の不安を軽減



キャリア面談は、あらためて人生設計を考える機会になりました。複数のモールをサポートする現在の部署で得た知識や経験を活かし、将来はよりお客さまに近い現場での勤務を希望していますが、女性として今後のライフプランを想い描く中で、子どもを持ったときに育児や家庭と仕事を両立できるか不安も感じていました。面談はなごやかな雰囲気、担当の方は悩みに寄り添い、要望も前向きに検討していただきました。同じように自身のキャリアに悩みを抱えている方は多いと思うので、面談者の対象範囲を広げて、より多くの方のキャリア形成の一助になってほしいと感じています。



中四国事業部
営業サポートグループ担当
杉山 友華

目標への道筋が明確に



2013年の入社当初から、モールの運営に携わりたいという想いがありました。これまで販促、施設管理の業務をそれぞれ経験することができ、将来はゼネラルマネージャーとして、魅力的な店舗が揃った安全・快適なモールづくりをしたいと考えています。キャリア面談では、私の意向を確認した上で今後のキャリアプランと一緒に考えていただくなど、親身に相談に乗っていただきました。規定を読むだけではわからなかったことも丁寧に教えていただき、新しい気づきにつながりました。目標に対してどのようなプロセスで進んでいけば良いかビジョンをイメージできたので、これからのキャリアプランに活かしたいです。



イオンモール日の出
営業マネージャー
飯塚 剛士

一人ひとりのキャリアをともに考える

「自分のキャリアは自分で切り拓く」という人材育成の基本方針のもと、個々のキャリア形成支援の一環として人事部で面談を実施しています。「キャリアプラン面談」の対象になるのはライフステージに変化が起きやすい28歳、業務の中核を担う35歳、経験を積んで考え方の幅が広がる42歳、いずれもキャリアを見つめ直す機会が多い年齢の従業員です。結婚・出産にともなうキャリアの停滞、介護・病気の治療が必要な場合など、それぞれが抱えている不安を払拭して今後の進路をともに考えます。年に2回キャリアプランを会社に伝える「自己申告制度」だけでは把握できなかった個人の想いを受け止め、経営理念を具現化する人材の発掘・育成・配置に活かします。そのほかにも、今後はさまざまな学びの機会を提供して自己啓発を推奨するほか、社内公募を拡充することで従業員の自己実現を支援したいと考えています。また、ワークライフバランスの取れた働き方を実現する「健康経営」の視点で、一人ひとりの健康増進意識の醸成や有給休暇の活用、業務生産性向上による長時間労働の削減などに取り組んでまいります。

人事統括部 人事部長 中垣 智子

