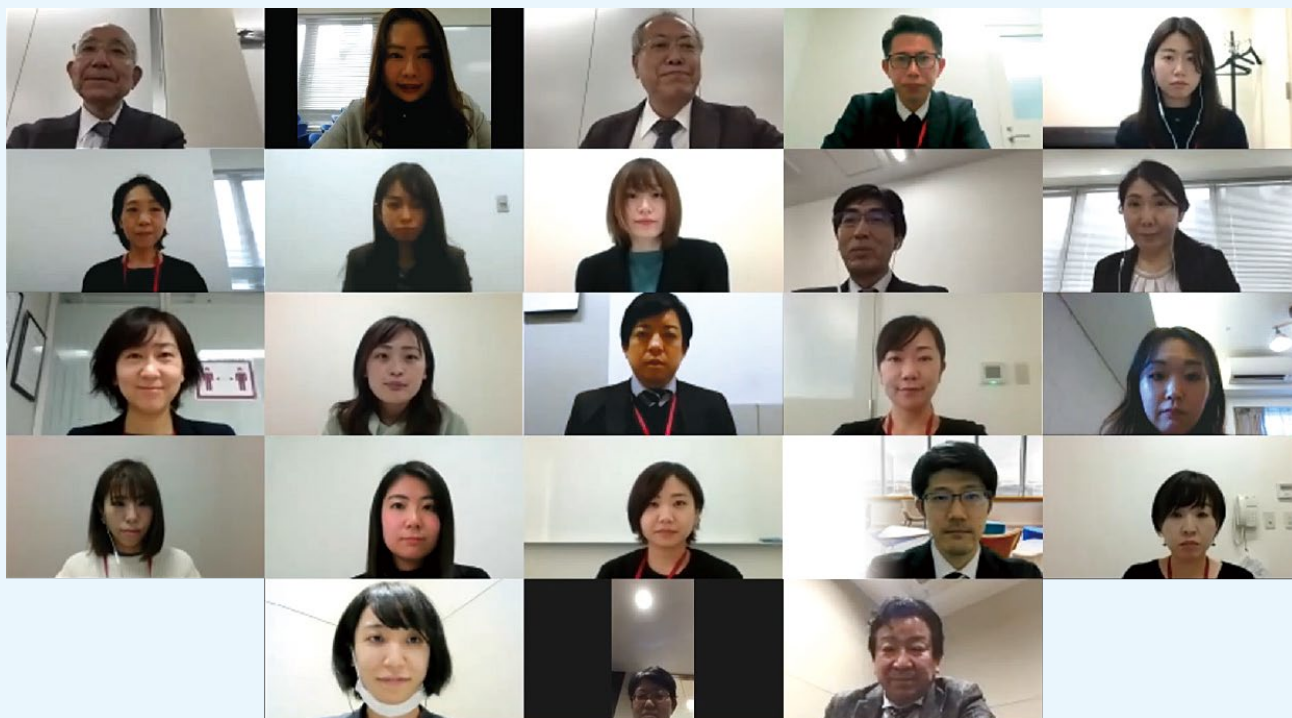


特集 社外取締役・監査役と社員の対話

社外取締役・監査役によるヒアリングを通じて イオンモールの人材活用の現状と課題を浮き彫りにし、 価値創造経営をサポートする



当社はダイバーシティ推進を重要な経営課題と認識していることから、さまざまなライフステージにあり、多様な経歴を持つ社員のリアルな声を社外取締役・監査役に直接届けることを目的に意見交換会を開催しました。オンラインでの実施となったため、関東近郊で勤務する社員のみならず全国の社員が参加しました。世代ごとにグループ分けをし、テーマに沿ったディスカッションを新たな試みとして行い、より深く課題に対する理解を深める機会を設けました。また、当社では人材資本をいかに活用しているか、社外取締役から現状の人材活用に関するヒアリングを実施し、経営のモニタリングだけでなく、人材面においても経営陣にアドバイスできるよう、このような対話の機会を継続して設けていく考えです。意見交換会で話し合われた現状や課題、要望などを抜粋してご紹介します。

参加者

社外取締役	河端 政夫
	腰塚 國博
	山下 泰子
常勤監査役	渡部 まき
社外監査役	村松 高男
	鳥居 江美
監査役	西松 正人
他社員 16名	

※社外取締役の河端政夫氏は2021年5月20日をもって退任しております。

当社でキャリアを築きながら配偶者のライフ・キャリアも尊重しワークライフバランスを充実させるためにはどうすればよいか。

- テーマ1 「当社で働きながらワークライフバランスを実現するにはどうすればよいか」
- テーマ2 「自分自身と配偶者双方がキャリアを築いていくことについて」

イオンモールにおけるワークライフバランス、キャリア形成の在り方について

社外取締役と当社社員の皆さんに、当社で働きながらワークライフバランスを実現すること、それぞれのキャリア形成について、現状の悩みや課題、要望について率直に語り合ってくださいました。なお、多人数による複数グループのディスカッションであったため、それぞれの意見を集約する形で掲載しています。

社員からの意見

テーマ1 「当社で働きながらワークライフバランスを実現するには」

- 育児と仕事をどちらも両立させたいが、モール勤務はシフト制のため家族と一緒に過ごせる休日が少なく、家族の時間、仕事の時間、個人の時間のバランスをとるのが難しい。
- 異動の決まったタイミングでの保育園探しに苦労した。とくに未就学児がいる場合、異動には時間的余裕がほしい。
- 時短制度などは整備されているが、しわ寄せが同じ部署の誰かにいってしまうのではないかと気持ちの面でのハードルを感じる。周囲の理解、上司のマネジメントがポイントになってくると思う。

テーマ2 「自分自身と配偶者双方がキャリアを築いていくには」

- キャリアアップの意思はあるが、多忙な管理職業務を見ていると子育てとの両立は難しいと感じる。子育てしながら働く女性管理職のモデルがいると働くイメージにつながるのではないか。
- 配偶者の転勤に帯同する場合、近隣に当社の職場が無くても例えばモールの作業的な業務などを集約し、テレワークで出来るようになったらいいのでは。
- 日本では、女性が家事を担うという固定概念があるが、そこを変えていかないといけない。社内には良い制度もあるので、上手く活用して現状が変わっていけばいいと思う。

社外取締役・監査役からのコメント

役員A | ワークライフバランスを仕事と子育てを軸にされていますが、本来は仕事と子育てというベースの時間、そして自分自身が好きなことに取り組める時間も合わせてバランスを保てることが理想と考えます。仕事と子育てに加えて、プラスアルファを考えられるよう改善することが、当社のめざすところだと感じます。忌憚のない意見を聴ける機会となり、大変参考になりました。

役員B | 今後子どもを持つタイミングについて悩むという声がありました。育児休職から復帰するタイミングでは登用のハードルが高いという現状への懸念も伺いました。希望する部署がある中で、子どもを持つことが妨げになってしまうのではないかと懸念も伺いました。今後、産休育休を経て活躍されている方の話をうかがう機会を増やし、仕組みづくりに反映させていきたいと思います。

役員C | 子育てをしながら当社の社外役員を務めていますが、社外役員に選んでいただいた理由が「子育てをしながら社会で活躍されているから」と聞いた時、キャリアにマイナスになるかもしれないと思っていた部分が逆に評価されたことをとても嬉しく感じました。子どもを持つことを前向きでプラスに思えるには、周囲の理解やフォローがとても大切です。ダイバーシティの浸透に向けて、私自身も力を尽くしたいと思います。