

ダイバーシティ・働き方改革



多様性・働き方

[ダイバーシティ経営の推進] ~開く個性、拓く未来~

さまざまなお客さまが来店される中で「お客さま第一」の基本理念を実現するためには多様な人材が必要で、異なる視点からの意見を積極的に交わすことで創造的なアイデアが生まれます。上位職へチャレンジする意欲の高い女性社員も増えており、性別や年齢、国籍、心身の障がいの有無などに関わ

らず、子育てや介護などライフステージに変化が生じた場合にも無理なく働けるよう柔軟な選択肢を用意し、働きやすい職場環境を整えることでキャリア形成の土台づくりに努めていきます。

■ダイバーシティ経営の推進に関するデータ

※単体ベース

項目	KPI	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
女性管理職比率	30.0%	14.2%	15.1%	17.4%	18.0%	19.4%
男性育児休業取得率	100%	0.0%	5.2%	30.6%	53.5%	100%
有給休暇取得率	60%	30%	39%	59%	58%	62%
有給休暇取得日数	—	6日	8日	9日	10日	11日
障がいをもつ従業員の割合	2.50%	1.90%	1.86%	2.32%	2.14%	2.17%
採用人数(新卒) (男性、女性)	—	110人 (49/61)	100人 (57/43)	87人 (46/41)	53人 (25/28)	65人 (30/35)
離職率(自己都合)	—	2.9%	2.4%	3.7%	3.1%	3.5%

<参考>従業員数データ

※単体ベース

項目	KPI	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
正社員数 (男性、女性)	—	1,682人 (1,131/551)	1,792人 (1,191/601)	1,788人 (1,168/620)	1,842人 (1,196/646)	1,939人 (1,239/700)
海外現地法人ローカルスタッフ数	—	1,040人	1,040人	1,228人	1,429人	1,465人

[女性管理職比率の向上に向けて]

当社では、「社員一人ひとりがLife Design Producerとしてライフステージに関わらず働き続けることができる。管理職としても活躍できる。」ということを女性活躍のめざすべき姿としています。2025年度には女性管理職比率30%を目標に掲げ、チャレンジ意欲の醸成や会社・上司による支援体制強化のためにさまざまな取り組みを計画し実施をしています。

2025年度に向けた取り組み

- 管理職一歩手前における動機づけ
 - ・上位職へのマインドセットを変える研修の実施
- 多様な管理職ロールモデルの輩出・周知
 - ・時短勤務管理職を配置した「モデルモール」運用
- 産前～復職前のフォローアップ
 - ・女性従業員への面談などによる動機づけ
 - ・男性従業員の育休取得促進
- 管理職の部下育成スキルの向上
 - ・ミドルマネジメント層向けの部下育成研修の実施

[女性活躍のための取り組み]

■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

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」を設置。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。原則年中無休で各モールの営業時間に合わせて運営しており、各専門店スタッフの仕事と育児の両立を支援。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できるイベントや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。2021年12月にオープンしたイオンモール新利府 南館(宮城県)にも新たに導入し、イオングループとして32園目、そのうち22園が当社の商業施設での運営となりました。



■育児介護支援制度 一男性社員の育休取得率100%達成(2021年度)一

出産や育児、介護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。男性の積極的な育児参画を推進し、さまざまなサポート体制で、2021年度の男性育児休業取得率は100%を達成しました。

夫婦で育児に参加することで不安を解消

上司からの後押しもあり、公休を含めた約1ヵ月の育児休業を取得しました。当社は制度が充実しているだけでなく相談できる部署があり、あらゆる面でサポートいただいたことが大きな安心につながっています。取得期間中は、じっくりと育児のノウハウを学びつつ、夫婦で子育てができる環境を整える時間をつくることができました。お子さま連れのお客さまと同じ目線で商業施設を利用して感じたことは、今後の業務に活かしたいと考えています。育児休業を取得しや

すい環境が整っているため、取得を迷っている方も安心して活用していただきたいですね。



経営監査部
福良 崇迪

■外部認定:くるみん、えるぼしの認定

当社は、女性活躍推進法に基づき、厚生労働省のWEBサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」において、情報開示を行っています。また、当社の取り組みが評価され、右記の認定をいただいています。



子育てサポート企業として認定マーク「くるみん」を取得(次世代育成推進法)



女性活躍推進法に基づき「えるぼし認定」を取得

[LGBTに関する取り組み]

■ダイバーシティ方針の明文化

イオンの人権基本方針
イオンは、個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、人種・国籍・民族・性別・年齢・出身地・宗教・学歴・心身の障がい・性的指向と性自認などを理由とした差別を一切行いません。

■社内規則への明文化

同性パートナー婚について家族としての福利厚生制度(休暇・休職、社宅など)を適用しています。

■社内の啓発活動

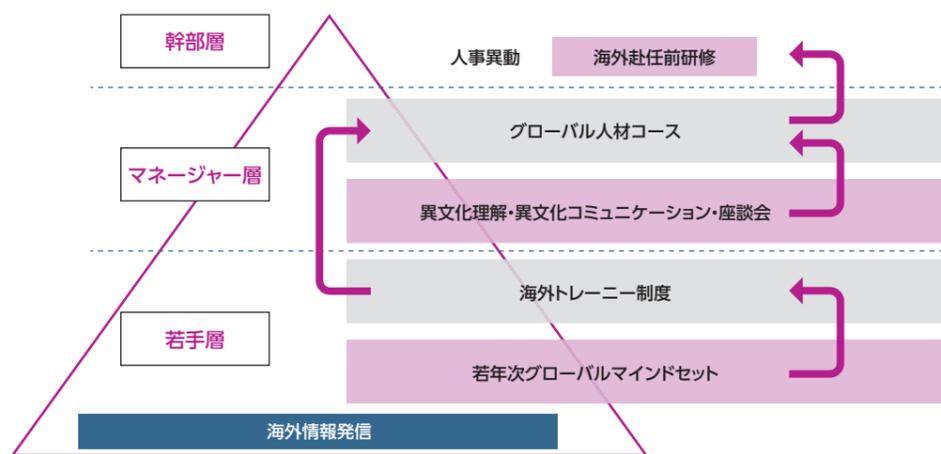
全従業員への研修(性的マイノリティに関する理解、職場における配慮など)を実施し、ジェンダー平等に関する理解促進・啓発活動を行っています。

[グローバル人材の育成] ~つなぐアジア、広がる人材~

当社の成長戦略を推進する海外事業においては、2025年までの4年間で新店対応や既存の赴任者との交代で、モールのゼネラルマネージャー(GM)を中心に約50名の新規赴任者(部長、GM以上)が必要と考えています。グローバル人材

コースや各本部からの海外への異動を含め計画的な赴任者育成を行っています。モチベーションの維持や啓発、スキル・知識の習得など、一貫した海外人材の育成コースを設定し、グローバル人材の育成と適切な配置を図っています。

■海外人材育成プログラムと体制



■海外モールにおけるグローバル人材教育の取り組み

海外のモールでは、当社の理念を理解したローカルスタッフによる運営を基本方針とし、各国で人材育成に注力するとともに幹部職位への登用も積極的に進めています。現在、14モールでローカルスタッフがモールの責任者であるゼネラルマネージャー(GM)に就任しています。

「お客さま第一」の理念を社員に浸透させることで、モールの清潔感や安全性など、お客さまに継続して足を運んでいただくためのさまざまなこだわりを学んでいます。そして、各種研修などを通じて、自身の成長を感じてもらい、獲得した知識

や経験を活かし、地域の皆さまに支持していただけるモールづくりに取り組んでいます。

中国では、ローカルスタッフのキャリアアップのため、研修を定期的で開催しています。また、中国全土で共通のプログラムを実施するだけでなく、エリアごとに研修を実施し、優れた内容は水平展開しています。さらに、日本の社員との合同研修や人事評価制度の導入を進め、人材育成に注力することでモチベーションの向上に努めています。

日本からの赴任者は海外でのビジネス経験を積むとともに、ローカルスタッフとの交流、育成を図ることで、ダイバーシティを実体験し、自らの成長につなげています。

[さまざまな人材育成プログラム]

■従業員のキャリア支援

当社は、資格や職位など成長度合いに応じてさまざまな研修制度を設け、学ぶ機会を数多く用意しています。イオンの基本理念である「お客さま第一」を実現するために価値観の共有・浸透を図る研修や、年次や職位ごとに商業ディベロッパーとして必要な知識やスキル向上を図る「実務研修」のほか、将来めざす職務につくための挑戦意欲のある人材が手を挙げて必要な知識や技能を習得する「イオンビジネススクール」など、多岐にわたる教育プログラムを実施しています。また、自己啓発を支援するため、各種取得支援制度(セルフスタディ)を推進しています。

■モール向け実務教育メニュー

若年次従業員の増加に対応し、CX創造本部、事業部、教育部の協働のもと実務研修を実施しています。また、業務を遂行するうえで必要になる知識・技能を確認できるサポートツールとして業務習得チェックリストを活用しています。また、必要な知識を学べる各種資料を社内掲示板に集積し、従業員個人が自ら学ぶことができる環境整備を進めています。

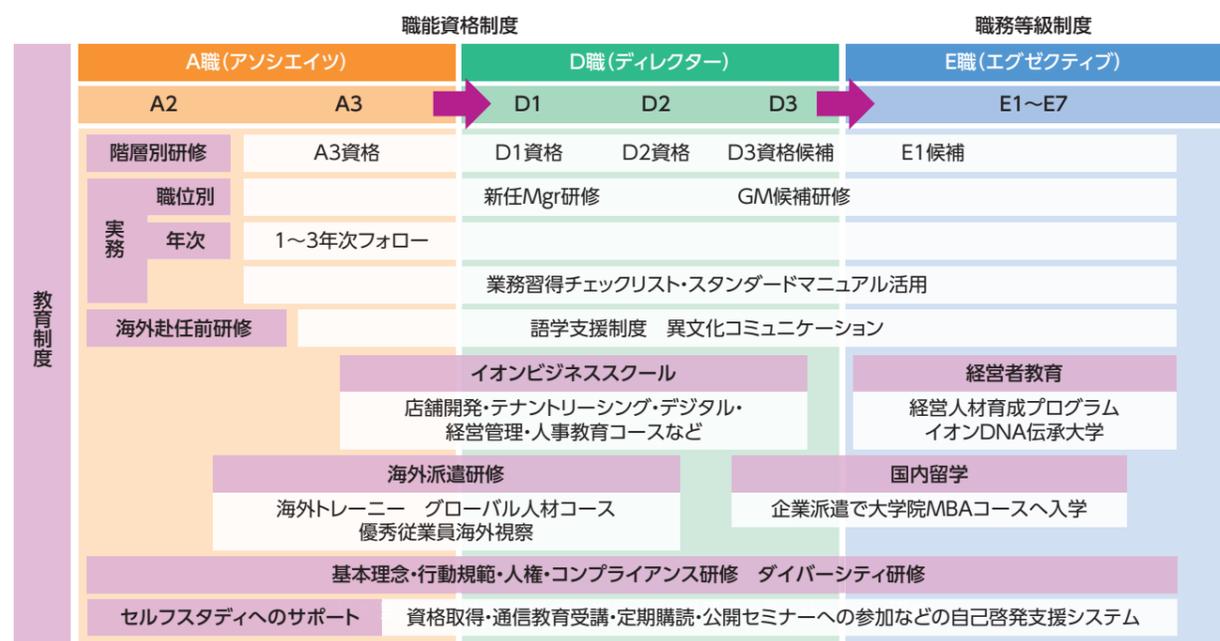
■公的資格の取得推奨

取得を推奨している公的資格の保有により、登用が優遇される制度を設けています。

■海外トレーニー制度

今後の当社のグローバルビジネスを推進し、牽引していく人材を会社として早期に育成するため、実際の赴任に近い形で海外実務を一定期間経験する制度を設けています。

■当社の人材育成体系



[デジタル人材の育成・採用強化] ~つなぐ、深める、変革する~

当社の中長期の価値創造戦略のひとつが「デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進」です。そして、イオンモールのありたい姿を、DXの推進を通じて実現するために中長期視点

で推進ステップを構築していきます。それに伴い、デジタル人材の育成と採用強化が人材戦略の中で重要であるとの考えのもと、さまざまな取り組み施策の整備や検討を行っています。

健康と福祉

[健康経営] ～すこぶる、健やか、サステナブル～

■ 健康経営の推進

当社では、従業員のヘルス&ウェルネスが企業活動のベースであり、従業員が健康であることにより、地域のお客さまに健康と心の豊かさをもたらすサービスを提供できるとの考えのもと、健康経営を推進しています。当社は、経済産業省と日本健康会議の主催で特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する健康経営優良法人認定制度において、2022年3月に「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されました。なお、同認定の取得は2020年より3年連続となります。



■ 健康経営宣言・方針の策定

イオン健康経営宣言
イオンは、従業員と家族の健康をサポートします。
そして、従業員とともに
地域社会の健康とハピネスを実現します。

<イオンモール健康経営 行動指針>

- ①健康診断の実施および健診結果に基づくフォローアップを通じ、疾病予防に努めます。
- ②ストレスチェックおよびメンタルヘルスケアの取り組みを継続的に行い、心の健康づくりに努めます。
- ③「サービス残業・長時間労働撲滅宣言」ならびに「ハラスメント防止規則」を遵守し、心理的に安全な組織風土、活力ある職場の醸成をはかります。
- ④従業員一人ひとりのヘルスリテラシーを高め、Life Design Developerとして、地域社会に心と身体が健康になる豊かな暮らしを提供します。

■ 健康経営推進における組織体制

当社は、以下の組織体制で健康経営を推進しています。

役職	担当者	役割
最高健康責任者	管理本部長	健康経営の最高責任者 健康経営宣言の社内外への発信
健康推進責任者	人事統括部長	健康経営推進の実施責任者 健康経営の体制構築
健康推進担当者	人事部長 人事部Mgr 人事部担当者	各関連機関と連携した施策の企画・実践 各事業所の支援
健康推進リーダー	各拠点GM・部長	事業所・部署の健康経営の責任者 従業員の健康診断の受診・健康施策への取り組みの推進
健康推進サブリーダー	各拠点オペレーションマネージャー・ マネージャー・担当部長	事業所・部署の健康管理の責任者 健康診断受診の徹底、健康診断事後措置の勧奨等具体的な声掛け

■ 具体的な取り組み

健康診断事後措置・病気予防

当社では、定期健康診断はほぼ100%の実施率となっているものの、その結果に基づいた二次検査の受診率は50%未満となっています。

2022年度より、より正確に再検査を要する従業員を把握し、必要な人が必要な検査を受けられるよう右記の取り組みを進めています。

- 産業医による健診結果確認フローの修正
(有所見者を優先的に確認し、タイムリーに保健指導を実施)
- 所属長への再検査未受診者リストの共有
- 「保健師だより」による健診結果と病気の関連性の発信・啓蒙

メンタルヘルス不調への対応

メンタルヘルス不調は社会的に大きな課題となっています。当社でも従業員の心の健康を守るため、取り組みを強化しています。

- 従業員が誰でも気軽に保健師に相談できる「イオンモール保健室」の設置
- ストレスチェックの実施徹底およびストレスチェック結果に基づくセルフケアコンテンツの提供
- 管理職に向けた「メンタルヘルス ラインケア研修」の実施

長時間労働の削減、モール業務の効率化

「働き方改革」の推進の中で、長時間労働の撲滅にも取り組んでいます。「時間は資源」と認識し、業務の効率化、部内コミュニケーションの充実などで、短い時間でも成果を伸ばし「業務の密度を上げる」ことにより、年間総実労働時間1,990時間以下を目標としています。長時間労働をしている社員の状況改善だけでなく部署全体の計画外労働時間の削減、社員が有する休暇の取得促進などさまざまな施策を行い、ワークライフバランスの向上を図っています。

■ 健康経営に関するデータ

項目	KPI	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定期健康診断受診率	100%	99.8%	100%	99.9%	99.5%	99.8%
二次検査受診率*1	100%	-	-	-	34.6%	44.6%
特定保健指導受診率	100%	13.1%	4.8%	9.8%	7.9%	21.7%
喫煙率	16%以下	23.3%	22.4%	21.1%	19.6%	15.4%
ストレスチェック受検率	100%	96.7%	96.6%	95.9%	98.5%	96.2%
年間総実労働時間	2,000時間以下	2,045時間	2,044時間	2,025時間	2,018時間	1,998時間
健康経営度調査	ホワイト500取得	調査票提出	調査票提出	優良法人認定	優良法人認定	優良法人認定

*1 二次検査受診率…有所見者(要再検査・要精密検査・要治療者)のうち受診が必要と産業医が判定した者の受診率

[人的資本に関するコンプライアンス]

■ コンプライアンス専任部署の設置

当社では、従業員が能力を最大限に発揮できる職場風土にて、多様な人材が活躍できるよう、人権に対する正しい知識と理解を深めるための体制強化と各種研修を実施しています。

2022年4月、ハラスメントを含む法令遵守や行動規範の励行などのコンプライアンス対応を一元的に実施するため、管理本部コンプライアンス部を新設しました。コンプライアンス部ではコンプライアンス推進体制の整備や啓蒙および周知徹底

底の実施など、コンプライアンス教育の推進を行っています。本年度のコンプライアンス研修の予定は以下の通りです。

■ 「イオン行動規範サーベイ」の実施

イオン行動規範の浸透度、コンプライアンス意識、職場環境をモニタリングする「イオン行動規範サーベイ」を毎年度、定期的実施しています。

■ コンプライアンス研修

時期	研修対象	研修内容
2022年上期	所属長(317名)	研修ケーススタディは当社の事例を活用し、研修後に受講者全員がアクションプラン提出済
2022年下期	全従業員	・事業部長・GM・部長・室長が講師となり、それぞれの営業所・オフィスでコンプライアンス研修実施 ・受講者は全従業員