

— 動き出したダイバーシティの取組み —

「取材協力」イオン株式会社・イオンリテール株式会社
「日本一女性が働きたい会社」を目指して

CEO直轄で「ダイバーシティ推進室」

イオンでは、グループ65社に「ダイバーシティ推進責任者」「女性が活躍できる会社リーダー」「女性が働きやすい会社リーダー」を配置して、各社毎に現状分析や課題設定を行い、解決に向けて自ら考えて実行に移すという取り組みを進めてきています。ダイバーシティ推進責任者リーダーが参加する「ダイ満足サミット」を開催して、グループ各社間で情報を共有することで、各社の活動に生かされてきました。

イオンがCEO直轄機関として「ダイバーシティ推進室」を設置したのは2013年7月のことで、その第歩と



「ダイ満足カレッジ」では、自分のキャリアを磨きつつ、仲間と共有することで、お互いを高めます



イオンでは全国で6つの保育園を店舗内に開設。仕事と子育てが両立できるようサポートしています

2020年度には女性管理職比率50%に

イオンのダイバーシティ推進活動のキーワード「ダイ満足」は、ダイバーシティが生み出す「従業員・従業員の家族」と「お客様」と「会社」の満足を実現していくというもので、2014年には、グループ各社のダイバーシティ推進体制の構築や社内研修・表彰制度などが整備されました。

して進められてきたのが「日本一女性が働きやすく、活躍できる会社」「日本一女性が働きたい会社」の実現を目指す取り組みだったのです。

満足カレッジ」では2014年度に、25歳前後の女性を対象に若年層の退職者を減らすことを目指して、「キャリアデザインコース」がスタート。グループ42社から約540人が参加したのに続き、2015年度には「キャリアアップコース」と「マネジメントコース」の2コースが開講されています。

イオンでは、こうした展開を通じて、2015年4月に18.2%（連結子会社を含む）だったグループの女性管理職比率を、2020年度までに50%まで高めるという目標を掲げ、積極登

用に取り組んでいます。

また、パートタイマーにも職場で活躍してもらえよう様々な制度作りも進めており、イオンリテールでは、社員・パートタイマーの従業員区分による役割・処遇の違いをなくし、能力・成果・意欲によつて全ての従業員が成長を続けられるように、2004年から「コミュニティ社員制度」を導入。

本人が希望すれば、コミュニティ社員として入社した後に、要件を満たせば、上位職にもチャレンジできる仕組みになっています。

細やかな店舗経営を

千葉県大網白里市にある外房線大網駅から歩いて5分ほどに立地し、地域の総合スーパーとして20年以上の歴史を持つ「イオン大網白里店」では、草野多香恵店長が2014年3月に30代という若さで着任。全国に展開されているイオン388店舗で46人を数える女性店長の1人として、8割がパート社員で占められる店舗のスタッフ



草野多香恵さん
イオン大網白里店店長

2000人を統括する立場となった草野店長は、「コミュニティ社員と呼ばれるパート社員と正社員との壁をなくすため、合同朝礼の実施やお誕生会の開催などを通じて、部署間の風通しを良くしていきます」と語り、スタッフの力を引き出すための工夫を強調。さらに、3フロアに分かれている各部署の売り場を出来るだけ回つてスタッフに声をかけるだけでなく、売り場を回りながら買物客とのコミュニケーションも図り、店長が女性であることを知った顧客から品揃えや商品の陳列などについて直接要望を聞くなど、女性店長ならではの細やかな店舗経営が実現されています。

パート社員との壁をなくす