

ワークライフバランスの充実とキャリア充実を同時に支援！  
チャレンジを後押しし、誰もが長く活躍できる組織を目指す！



イオン東北株式会社



【企業名】	イオン東北株式会社
【所在地】	秋田県秋田市
【業種】	卸売業, 小売業
【事業概要】	食品・衣料品・住居関連商品等の総合小売業
【設立】	2020年3月1日
【資本金】	10,000万円
【従業員】	17,347名(2023年2月20日現在)

人材育成ビジョン、育成方針：

PDCAサイクルを自ら試行錯誤し、自分のキャリアは自分で切り開く  
「挑戦・成長意欲」を持つことを大切にしています

導入目的：

- ・キャリアを考える機会を提供し、個へのキャリア支援を強化する
- ・自律的なキャリア形成やチャレンジを促す、キャリア支援策の検討

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

<経営理念>

「総合小売業として、東北の生活者に豊かな暮らしを提供し、最も東北に貢献する企業になる」

<人材育成方針>

「自分のキャリアは自分で切り拓く」

<求める人材像>

事業を通じてお客さまの日々の暮らしを守り、より豊かなものにし続ける志のある方  
東北地域の課題を捉え、その解決に向けて、自ら考え行動に移す挑戦心のある方  
従来の枠にとらわれず、新たな小売業の形を創造する情熱のある方  
社会の変化に向き合い、自身と会社のために学び、成長できる方

Q. セルフ・キャリアドックの導入を検討した目的を教えてください。

<試行導入の経緯・目的>

当社では、「自主自律」「公正」「持続的成長」をコンセプトに、従業員一人ひとりがライフも含めた自分のキャリアプランを実現し、やりがいを感じながら長く活躍し続けられる組織を目指して、今年度人事制度の改定を行いました。社内公募制度やイオンビジネススクールでの専門研修参加など、従業員の“やりたい”や、自身のワークライフバランスに合わせて、上の職位やポジションを選択し目指していくことが制度上可能になりましたが、これまで教育や配置転換は会社主導で行ってきたため、キャリアを主体的に考え、自ら手を上げ、チャレンジしていくという意識を持った人を増やしていくためにはどうしたらよいか、思案しておりました。自律的なキャリア形成を促す教育や支援施策について、キャリア形成・学び直し支援センターに相談したところ、個の意識醸成やキャリア形成をサポートする取組みの第一歩としてセルフ・キャリアドックの施行導入を提案され、今回初めてキャリアコンサルタントによる1対1の面談を実施してみましたこととしました。

#### 取組内容：

- ・10年次の階層別研修と個別のキャリア面談を組み合わせる実施
- ・ライフキャリアを含めたキャリアプランを再構築する

#### Q. 今回の試行導入で、どのようなことに取り組みましたか

- ・仕事だけではなくライフ・キャリアを含めた中長期的なビジョンと目標を持ち、会社を担う中心人材となっていくという期待から、社内での役割や責任が変化し業務負荷も高まる一方で、ライフイベントも多く重なる年代でもある10年次の従業員32名を実施対象としました。
- ・当社では教育プログラムが年間で組まれていたため、もともと計画していた階層別研修のプログラムの一部に、キャリア研修を組み入れました。研修内のグループワークでは、グループワークメンバーの経験や考え方に触れる機会となり、会社から期待される役割や自身のライフキャリアなど、多角的に自身のキャリアを考える機会となったという声が聞かれました。その後、個別のキャリア面談を実施しました。

#### 導入効果：

- ・10年目のキャリア研修と面談がチャレンジにつながることを実感
- ・チャレンジを妨げる要因のひとつが明らかになった

#### Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

- ・実施後のアンケートでは「ちょうどキャリアについて考えていたので、相談できてよかった」という声が多く聞かれました。10年という節目で実施できたことは、今後の人生についてだけでなく、キャリアについても主体的に考えることを後押しする効果があったと感じます。また、実際に昇格試験にチャレンジをして職位が上がった従業員もおり、行動にも変化が見られました。
- ・面談の結果、自己成長や学びへの意欲が高いにも関わらず、チャレンジに至っていない要因の一つには、転勤や仕事と育児との両立など、ワークライフバランス上の課題があることがわかりました。また、客観的にフィードバックを得られたことにより、キャリアに関する価値観や、貢献したい思いや頑張りなど、組織内では見えにくかった従業員の思いを知ることができました。

#### 取組上の工夫：

- ・社内の理解を得るための丁寧な説明
- ・具体的な数値目標の設定による、キャリア支援のPDCAサイクルの設定

#### Q. 取り組む上で工夫した点を教えてください

##### <取り組む上で工夫したこと>

- ・キャリアコンサルティングと聞くと「就職支援」や「転職支援」というイメージを持つ人もおり、キャリアコンサルタントとの面談に消極的な意見もありました。そのため、キャリアコンサルティングを実施する目的や効果など、社内向けの資料を作成し丁寧に説明を行い現場の理解を促し、実施の社内承認を得ました。
- ・この取り組みを一過性のものにせずPDCAサイクルを実行していくためにも、取り組みの前後での効果測定を行い、次の施策の検討材料とすることにしました。（今年度末の上の職位への登用者数と公募にチャレンジする人数、来年度実施するエンゲージメントサーベイの「仕事の満足度」と「生活の満足度」の数値）

#### 今後取り組む事項等：

社内でのキャリア支援者の育成とマネジメント力の強化で、成長とチャレンジ意欲を育む風土醸成に取り組む

#### Q. 今後取り組みたいことを教えてください

- ・自律的なキャリア形成をさらに促進するためには、キャリア支援を人事制度や教育計画と連動させる必要があります。チャレンジは本人に任せるだけではなく、その気持ちを維持する支援も欠かせないため、社内でキャリア支援者を育成することを計画しています。また、管理職からの肯定的なフィードバックや声掛けなどは挑戦する風土醸成に重要であるため、管理職に向けた研修の実施や1on1面談を実施する予定です。
- ##### <今後の課題と展望>
- 転勤や仕事と育児との両立など、従業員のライフプランと価値観を受け止めて大切にすることが、定着や成長にも大きく影響します。ダイバーシティ経営に基づいた柔軟な制度設計と個へのキャリア支援を充実させ「働きやすく働き続けたい」と思える、魅力ある会社を目指していきます。