

2025年4月1日

## イオン株式会社 行動計画

女性をはじめ多様な人材が能力を十分に活かし、革新し続ける組織の実現を目指すため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 目標

- ・管理職に占める女性の割合をグループ連結で50%にする
- ・性別に関わらず全従業員の育児休職等（短期育児休暇含む）の100%取得

3. 取り組み内容

(1) 女性管理職登用計画の策定と進捗確認

2017年～ 継続して実施中

登用目標を年度毎に策定し、経年実績の確認、見直しを行う

(2) 女性管理職育成のための階層別研修の実施（経営者候補、管理職、管理職候補養成）

2014年～ 継続して実施中

- ・管理職コース：経営者候補層、部長候補層、新任管理職の3階層で実施  
キャリアを振り返り、視座を上げて、さらに上位職を目指すためのキャリア研修  
コミュニケーションスキル、チームで成果を出すマネジメントスキルの習得、  
メンタープログラム、受講者同士・階層を超えたネットワーキング形成
- ・管理職候補コース：管理職一步手前、初級管理職へのキャリア・WLBの実現、管理職への不安払拭、ライフイベントを迎えてもキャリアにおける選択肢を広げ、今後のキャリアを考えることを目的とした研修  
ロールモデル/パーツモデル・仲間から多様な視点を学ぶネットワーキング形成

(3) 性別に関わらず、共働き・共育てしやすい環境の整備、

多様な人材を活かす意識改革・風土醸成

2020年～ 継続して実施中

- ・仕事と家庭生活の両立のためのセミナーの実施
  - ①育児との両立  
対象：育児中、妊娠中の当事者、管理職、上司や同僚等の理解層を含めた全従業員  
男性育休取得、育児時短勤務者の事例紹介、パネルディスカッションの実施を行う
  - ②介護との両立  
対象：全従業員・管理職 介護についての知識や知見を深めるセミナーの実施、  
介護関連制度の周知と介護休職取得の理解の浸透
- ・育児からの早期復職と男性の育休取得推進を目的としたパパママ支援金制度の周知と  
育児休職取得の理解と浸透
- ・事業所内保育所及び外部保育園提携の周知と利用促進を目的とした情報発信
- ・管理職層を対象とした意識・組織風土改革セミナーの実施  
アンコンシャス・バイアス、心理的安全性、DE&I推進の理解など
- ・イクボス（インクルーシブ・リーダーシップ）の促進  
独自のイクボス検定の実施（月1回）

以上