

AEON 流デジタル人材開発プログラム

Digital talent development of AEON

2025/2/12
イオン株式会社

イオングループ



・2023年度売上 9兆5,535億円
・グループ企業数 約300社
・従業員数 約60万人

変革により
目指す
方向性

- ・ 「リアル店舗・物販中心」から「**店舗・デジタルが融合されたシームレスな体験**」へ、お客さまを中心にテクノロジーを活用した新たなエコシステムを構築
- ・ データ連携とデータ基盤の構築により、**新たな収益モデルを創造**すると共に、**データ・AIを活用して既存オペレーションを刷新**する

主要
取組み

主要施策	実行施策	利益創出タイミング	
		前半	後半
デジタル事業の加速	<ul style="list-style-type: none"> ・ Eコマース・ネットスーパー・オムニチャネルの拡大 ・ 英・Ocado社との提携による次世代型EC構築 		● ●
店舗、本社・本部のデジタル化	<ul style="list-style-type: none"> ・ セルフレジ導入等による顧客体験の向上 ・ 店舗オペレーションの効率化 ・ 業務フロー見直しとデジタルによる効率化 	● ● ●	
共通デジタル基盤の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ アプリを通じたパーソナライズド販促、及びロイヤリティプログラムの進化 ・ 顧客データを活用した広告収入など新たな収益源の創出 ・ 共通データ基盤構築による利益率改善 		● ● ●

■ 志気を持つ人材の育成 / 新規人材の発掘



教育の場の提供と
自律的な学習



アセスメントと
自己認識

～根源～ イオンの人材育成に関する考え方



■ イオンは「教育は最大の福祉」の価値観



1964年業界初の企業内大学OMC（オカダヤ・マネジメント・カレッジ）を創設



岡田屋、ジャスコの人事を担当し、イオンの基礎を築いた小嶋千鶴子（1916～2022）

自ら積極的に行動を起こせる自立心のある人材を育成



- 公募制度やイオンビジネススクールなど、自らのキャリア形成の選択肢と教育の場の提供

学びの機会



イオンビジネス
スクール(ABS)

Aeon
Study
Platform

学習管理システム
(LMS)

業務アサイン



グループ内
異動公募



グローバル
トレーニー

■ イオンではデジタル人材を「IT・デジタルを活用して自社や顧客に価値提供できる人材」と定義



『Aeon Study Platform』としてLMS(学習管理システム)を構築。裾野広く学習環境を提供



デジタル関連の知識・スキルを得るきっかけになり、マインド変革とスキル習得を支援するイベントを実施



Aeon Business School 社内外講師陣の講義と実践訓練。職種・レベルごとにクラスを設置

イオンビジネススクール（ABS） デジタルコース



■ 経産省/IPAによる、DX推進スキル標準に準拠したカリキュラムを設計

DXリテラシー標準
すべてのビジネスパーソン(*経営層含む)が身につけるべき能力・スキルを定義

DX推進スキル標準
DX推進人材の役割や習得すべきスキルを定義

ビジネスアーキテクト デザイナー サイバーセキュリティ
データサイエンティスト ソフトウェアエンジニア

※参考：DXリテラシー標準 ver.1.0 経済産業省

職種タイプ	レベル		
プロダクトマネージャー	Jr ジュニア 基礎知識を有し、 指導の下で 実践出来る	Mid ミドル 応用知識を有し、 独力で実践出来る	High ハイ 高度な専門知識を 有していて、他者を 指導出来る
デジタルマーケティング			
データサイエンティスト			
社内SE			
UI/UXデザイナー			
エンジニア/プログラマ			

経産省/IPA DX推進スキル標準

職種とレベルでクラスを設置

■ 厚生労働省の『人材開発支援助成金』を活用

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：eラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

デジタル人材の発掘

- 既存人材の育成に加え、新規人材の発掘に関する活動も並行して、2軸で実施

社内
での発掘

能力チェックによる、
社内既存人材の発掘

社外
から発掘

リクルーティングによる、
社外人材の発掘

デジタル人材とDX素養の発掘

■ 社内での発掘 : アセスメントとセルフチェック

- デジタル6職種タイプチェック

➔ 自社版チェックシート「**AeonDXtalentCheck**」

- アセスメント ➔ 「DXリテラシー標準」を導入

どちらも能力分類は、経産省/IPAの「DSS」に準拠

「職種とレベルの定義」(現状把握)を実施

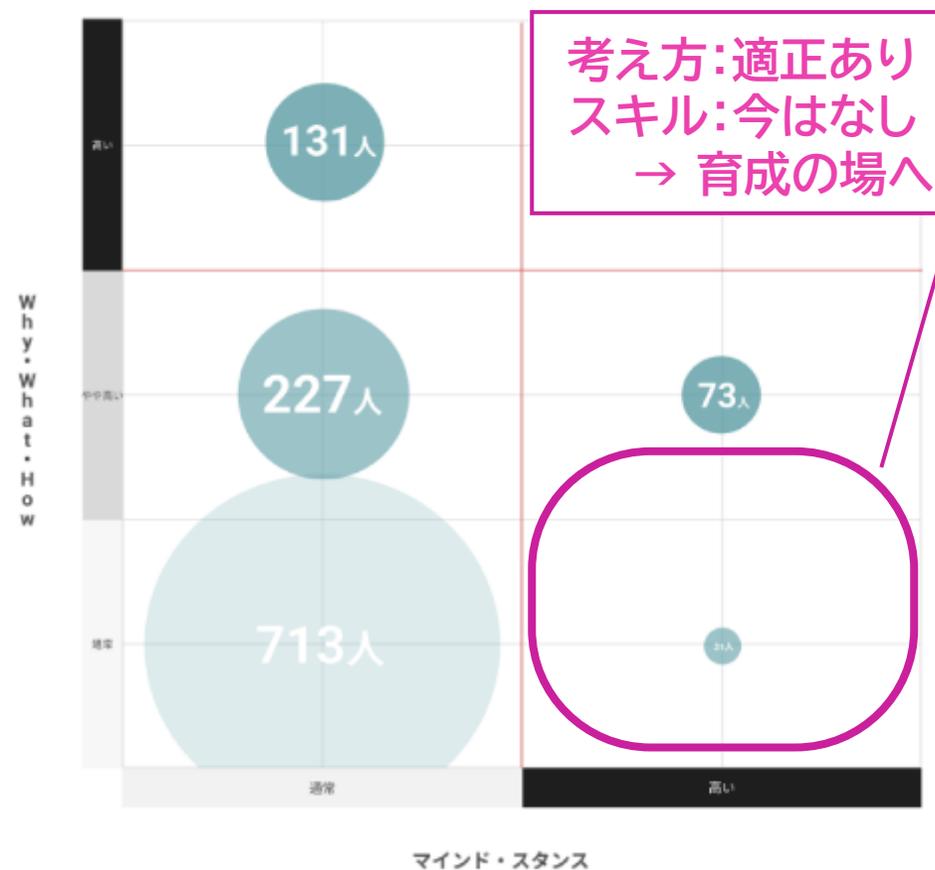
職種タイプ	要件	Jr ジュニア (基礎知識を有し、指導のもと実践出来る)	Mid ミッド (応用知識を有し、独力で実践出来る)	High ハイ (高度な専門知識を有し、指導を必要としない)
プロダクトマネージャー				
デジタルマーケティング				
データサイエンティスト				
社内SE				
UX/UIデザイナー				
エンジニア/プログラマー				

職種タイプとレベルの定義 参照表

職種タイプ	要件	Jr ジュニア (基礎知識を有し、指導のもと実践出来る)
デジタルマーケティング	主な資格	
	能力要件	

デジタル人材アセスメント DIA3.0

■ 測定結果：強みと弱み / 受験者総体の分布

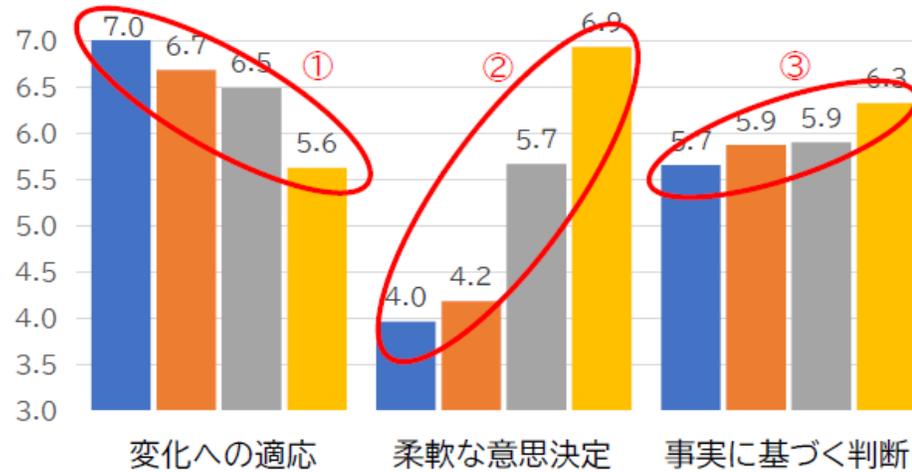


DIA活用からの育成事例-イオンスマートテクノロジー社 ①

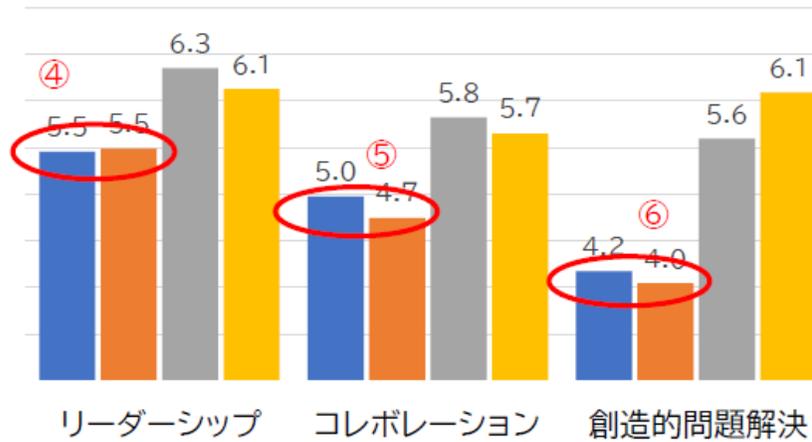
4. アセスメントから見てきたこと

■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代以上

(1) DXリテラシー



(2) DX推進スキル(パーソナルスキル)



<参考> デジタルスキル標準より

変化への適応

内容

- 環境や仕事・働き方の変化を受け入れ、適応するために自ら主体的に学んでいる
- 自身や組織が持つ既存の価値観の尊重すべき点を認識しつつ、環境変化に応じた新たな価値観、行動様式、知識、スキルを身につけている

柔軟な意思決定

内容

- 既存の価値観に基づく判断が難しい状況においても、価値創造に向けて必要であれば、臨機応変に意思決定を行っている

創造的な問題解決

内容

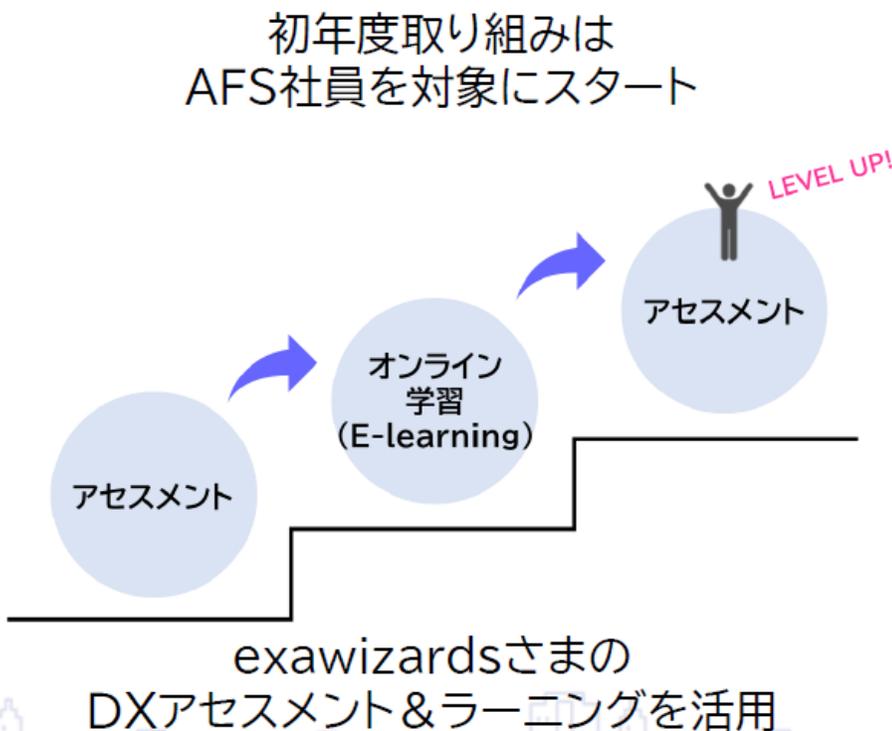
- 複数の専門性や社会・顧客の動向を踏まえ、これまでなかった実験的・斬新なアイデアやユーザー・関係者の意見を再構築することによって、創造的に問題を解決するスキル

DIA活用からの育成事例-イオンフィナンシャルサービス社 ①

育成プログラム(全従業員のアセスメントとオンライン学習)



DXリテラシーを客観的に理解するアセスメント*からスタートいただき、そのアセスメント結果に応じて設定されるオンライン学習を通してリテラシーの底上げを進めています。



アセスメント・オンライン学習の目的

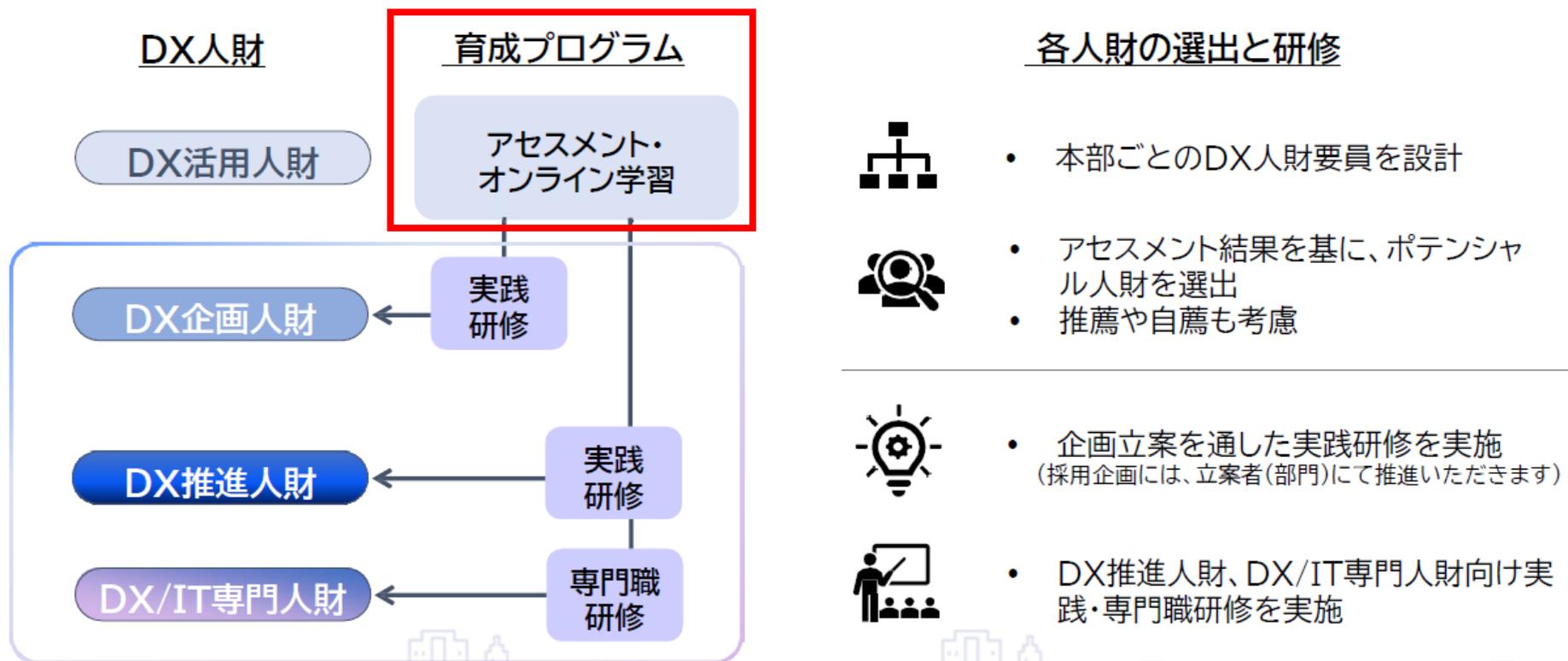
- 自分のDXに対する現状の振り返り
- 自分の強み・弱みの客観的な理解
- グループを挙げてDXリテラシーを高める
- 一人ひとりがデジタル技術を活用した課題解決ができる人財になること
- 本プログラムを通じた企業文化の醸成

DIA活用からの育成事例-イオンフィナンシャルサービス社 ②

育成プログラム(DX企画・推進人財、DX/IT専門人財)



アセスメント結果を基に、ポテンシャル人財を選出し、より実務ベースな企画立案と行動に結び付ける実践研修を通してDX企画人財、DX推進人財、DX/IT専門人財を育成しています。



- 推進するデジタル戦略
 - イオンの考え「教育は最大の福祉」
 - 学びの機会と場の提供
 - 公募制度などにより配置し実践
 - 人材の発掘も同時進行