



すべての人が生き生きと働く職場の実現

私たちは人権を尊重し、性別や国籍に関わりなく企業の発展に参画できる組織、またすべての従業員の能力が最大限に発揮できる職場を実現します。



イオンゆめみらい保育園 (イオンモール幕張新都心)

◆ 多様な人材が活躍できる企業へ

出店数の拡大などにより、過去数年にわたって当社の従業員は大幅に増加しています。国籍・性別を問わず、さまざまな背景を持った人材が共通の価値観のもとで働くことができる環境を今後もいっそう整備してまいります。

● 社員データ (2016年2月末現在)

	2014年度	2015年度
社員数 (うち臨時雇用)	3,334名 (1,310名)	3,683名 (1,370名)
新入社員数 (男性/女性)	82名 (34名/48名)	84名 (36名/48名)
育児休暇取得者数 (うち男性)	18名 (1名)	19名 (1名)

● 女性管理職数 (2016年2月末現在: 単体)

	2014年度	2015年度
従業員数 うち女性	1,102名 342名(31.0%)	1,782名 479名(26.9%)
管理職 うち女性管理職	708名 68名(9.6%)	884名 115名(13.0%)
役員 うち女性役員	16名 2名(12.5%)	15名 2名(13.3%)

◆ 人材のグローバル化に向けて

海外で展開するショッピングモールについては、現地の人材が責任者となって、各国の言語や慣習に基づいて当社の理念を地域に根づかせることを方針としています。中国およびアセアンに設立された現地法人やモールでは約760名のローカルスタッフがイオングループの一員として活躍しており、日本国内のモールで短期研修を行うなど人的交流も行われています。



「子ども参観日」の実施

千葉県教育委員会では、子どもたちが勤労観、職業観を身に付け、社会で自立し、仕事を通じて社会に貢献できるように成長することを目的として、企業などに「子ども参観日」の実施を呼びかけています。当社でも、職場見学、社員食堂での昼食、名刺作成・交換、お仕事体験などのプログラムを実施しています。



◆ LGBTに関する研修を実施

イオングループが毎年実施している「イオン行動規範研修」の中で、2015年度よりLGBT(性的マイノリティ)に関するプログラムを新たに開始しました。従業員が研修を受講することでLGBTへの理解を深め、職場のあり方について議論しました。イオン行動規範研修を通して、すべての従業員が生き生きと働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。

◆ 子育て支援

社員が仕事と家庭での役割を両立できるように、当社ではさまざまな取り組みを進めています。子育て支援については、次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画を策定し、厚生労働省より子育てサポート次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。

妊娠から子育てまで、必要な知識や手続きを独自のガイドブックにまとめ、申請書類も分かりやすく統一。これらの取り組みにより、千葉県労働局から次世代育成の認定事業主に認定されました。



◆ 「イオンゆめみらい保育園」の展開

当社が全国に運営するモールのうち、約60拠点に保育関連の専門店が出店していますが、その中で

- ①イオングループ従業員が利用できる枠がある
- ②モールの営業時間に合わせて原則無休で開園する
- ③0歳から就学前の子どもが預けられる
- ④認可を受けている、もしくは認可基準で運営している

—以上の条件を満たす施設を「イオンゆめみらい保育園」として、現在ではイオンモール幕張新都心、イオンモール沖縄ライカム、イオンモール常滑、イオンレイクタウンの4モールで運営しています。幕張新都心の園はイオングループの直営で、その他は事業者様と出店契約を結んでいます。採光、園庭の確保、自園調理など、認可レベルの条件を満たす保育園をモール内に作るにはさまざまな工夫が必要ですが、小売業で働く方のライフスタイルに合わせた保育園として「安心して預けられる」という声を多くいただいています。

イオンモール常滑では、館内に保育園があることで小さなお子さんのいる就職希望者からのご応募を多数いただき、オープニングスタッフ採用にも役に立ったと聞いています。また認可を取得した事業所内保育所においては定員の2割以上を地域の皆さまに開放しており、いわゆる待機児童の解消にも貢献しています。



リーシング本部
新業態開発部 第二グループ
マネージャー
河内 絵美奈



◆ イオンモール労働組合より

506名でスタートした当組合も、第9期を迎えて2,402名(2016年3月16日現在)にまで拡大しました。「人と人がつながり働きがいのある職場環境をつくる」という継続した取り組みに加え、今期は10周年を見据えて「Future(未来)」というテーマを掲げています。組織が拡大する中でややもすると職場のコミュニケーションが不足しがちですが、病気や介護でやむなく職場を離れる可能性は誰にでもあり、

そんなときに周囲がカバーして支え合っていける信頼関係を醸成したいですね。そして正当な理由がある限り「働き続ける」という選択肢がいつねに存在する会社にしていきたいと考えています。

イオンモール労働組合
中央執行委員長
石山 修



● 「グローバル枠組み協定」の締結について

イオン(株)、UNIグローバルユニオン、UAゼンセン、イオングループ労働組合連合会の4者は2014年11月に「グローバル枠組み協定」を締結しました。企業と労働組合がおたがいをパートナーとして認識し、職場における基本的人権などの権利の尊重、地球環境に及ぼす影響への対応に関する認識を共有し、その実施に向けて努力する

ことを目的とするもので、国内では3例目となります。協定内容には、就業の最低年齢や、職業上の安全・健康・作業環境に関する条約などを取り上げたILO(国際労働機関)中核的8条約の尊重が含まれます。国内外を問わず、4者の協力によって労働、人権、環境に関する取り組みを推進していきます。