

# ワークライフバランスの実現

私たちは、すべての従業員がそれぞれのライフステージに応じた働き方ができるように制度を整えるとともに、各制度を利用しやすい職場環境づくりに努めています。



イオンゆめみらい保育園(イオンモールいわき小名浜)

## 人材の多様性を企業の強みとして活かすために

当社の事業においてダイバーシティの推進には大きな意義があります。さまざまなお客さまが来店されるなかで「お客さま第一」の理念を実現するためには従業員にも多様な人材が揃うことが望ましく、異なる視点からの意見を積極的に交わすことで創造的なアイデアが生まれてきます。2016年度末には115名(13.2%)だった女性管理職は2019年度末に155名(17.4%)と増加しており、上位職へチャレンジする意欲の高い女性社員も目立ってきました。経済産業省が東京証

券取引所と共同で女性の活躍推進に優れた上場企業を選定、発表する「なでしこ銘柄」に選出されるなど外部から高い評価を得ることで企業価値も向上し、優秀な人材の確保にもつながっています。性別に関わらず、子育てや介護などライフステージに変化が生じた場合にも無理なく働けるよう柔軟な選択肢を用意しており、こうした制度をより利用しやすい職場環境を整えることでキャリア形成の土台づくりに努めています。



取締役 管理本部長  
岡本 正彦

## 「イオンゆめみらい保育園」の展開

子育てをしながら働く従業員の活躍をサポートする「イオンゆめみらい保育園」は、2020年2月末現在イオングループで全国に30園、そのうち20園が当社の商業施設で運営され、イオングループ各社や専門店の従業員、地域住民の方にご利用いただいています。原則年中無休で各モールの営業時間に合わせて運営

しており、各専門店が仕事と育児を両立するスタッフを受け入れて長く働き続けていただくための環境づくりを支援。天候に左右されないイオンホールで運動会を開催するなど、モール内の保育園だからこそできるイベントや地域の特性を活かした行事で子どもが心身ともに成長する機会を創出しています。

## 育児休業を取得した男性社員の声

当社では出産や育児と仕事の両立を支援するための各種制度を整えるとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。ここでは育児休業を取得した男性社員の声をご紹介します。

### 他の休暇と組み合わせ有効に活用

首都圏事業部に所属していた2019年7月に第3子が生まれ、上の子ふたりの面倒を見るために育児休業を取得しました。当初は通常休日と年次の長期休暇で5日間だけ取得する予定でしたが、人事部からの勧めもあって育児休業を組み合わせました。出産直後は、近所の方のお氣遣いや祖父母の助けとともに、弟ができたことが嬉しくてはしゃいでいた上の子たちの様子が強く印象に残っていますね。月末に育児休業を取得していると社会保険料が免除になるなど、それまで知らなかった制度上のメリットも多く、今後は後輩たちにも積極的に情報を共有していきたいです。会社全体の取り組みとして、さらに長期にわたる男性社員の育児休業取得が根づくことを願っています。

イオンモールかほく  
ゼネラルマネージャー 東 駿太郎



### 職場でも家庭でも事前の準備が大切

長女の誕生に伴い、2019年11月から42日間の育児休業を取得しました。子どもと触れ合い妻に寄り添う大切な時間だったと思います。取得にあたっては、事前に不在中の組織や業務について上司、同僚と何度も話し合いました。権利行使だけでなく、その間の会社のことを考え、周囲の理解を促すことが今後の取得推進に重要だと思います。というのも、社内の何人かから「ごゆっくり」と声をかけられ、育児休業中に家で何をしているのか理解が進んでいないと感じる場面がありました。家庭でも、育児休業中の役割について夫婦で事前に話し合うことが重要だと妻に気づかせてもらいました。親子、夫婦、家族の絆が強くなる大切な期間として、男性社員も当たり前取得する企業風土になることを願っています。

財経統括部 財務部 財務グループ  
マネージャー 末松 央行



### 新しい気づきが多い貴重な体験

私も妻も実家から離れて暮らしているため、第2子が生まれた際に育児休業を含む14日間の休暇を取得しました。ワークライフバランスを重視する職場の雰囲気も後押しになりましたね。いざ休暇に入ると、妻は赤ちゃんのさまざまなケアをするだけでなく、内祝いの手配や各種の届出など、私の気が回らないような負担を抱えていることに気づきました。育児休業中は、子育てをしながら働くフレックス社員(パートタイマー)の苦勞を理解したり、子育て世代の家族がモールに何を求めているかを学んだりと業務に役立つ経験もたくさんできました。もっと多くの方が制度を利用しやすいように各職場で雰囲気づくりを進め、会社にも後押ししていただきたいと考えています。

イオンモール神戸南  
オペレーションマネージャー 鈴木 俊哉



## きらきら休暇制度

当社では、正社員だけでなくフレックス社員(パートタイマー)も誕生日、記念日、帰省、家族の介護、育児、学校あるいは地域行事などを理由として年間2日まで取得できる「きらきら休暇制度」を導入し、家族と過ごす時間を大切にすることを奨励しています。

## 快適な職場環境を提供

私たちは、海外モールでローカルスタッフの責任者への登用を推進するとともに、当社や専門店の従業員が長く働きやすい環境を追求します。



## 活躍の機会を創出する海外モール

2008年に海外1号店を北京に出店して以来、当社は中国で計21モール、インドネシア・ベトナム・カンボジアに計9モールを展開してきました。海外のモールでは、当社の理念を理解したローカルスタッフによる運営を基本方針とし、各国で人材育成に注力するとともに幹部職位への登用も積極的に進めています。中国では、7モールでローカルスタッフがモールの責任者であるゼネラルマネージャー (GM) に就任しています。



### モール責任者としてリニューアルプロジェクトを推進

他の日系企業を経て2014年に入社し、当初は研修などを通して「お客さま第一」の理念を徹底的に身につけました。学んだことを活かし、マネージャーとしてお客さまの特性にあわせたイベントを企画・開催するほか、モールの安全性を高めるため館内の防災設備を整えスタッフ教育を徹底するなど、より良いモールづくりに取り組んでまいりました。日本人の上司と意見が異なることもありましたが、考えを共有し、一緒に検討することでお客さまに満足いただける施設を追求しました。

こうした取り組みを評価いただき、2017年にモールの責任者であるGMに就任しました。お客さまの習慣や消費の傾向を深く理解した運営を実現できることが、ローカルスタッフの強みだと考えています。現在は大規模な増床リニューアルを進めており、いっそうお客さまにご支持いただけるモールを目指しています。当社は現地のスタッフが成長し、キャリアアップできる体制が整っています。将来は、新規モールのGMにも挑戦したいですね。



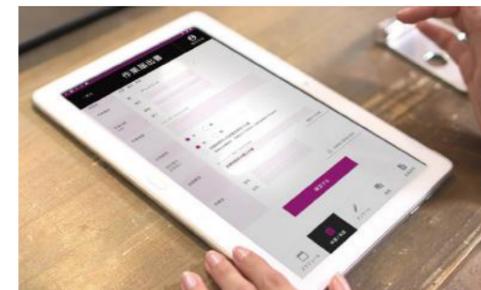
イオンモール武漢金銀潭 (中国・湖北省)  
ゼネラルマネージャー  
張 曼 (チョウ マン)



## 専門店向けの取り組み

### ■ 効率化を目指すデジタル技術の導入

専門店従業員の作業負担を軽減し、業務を省力化する業務用タブレット「イオンモールワークス」の導入を開始しました。定期的発生する届出書類の提出を端末による申請にすることで、モールの事務所に足を運んでいただく時間を削減。また、モールからのアンケートやお知らせを配信するとともに、従業員教育がいつでも可能になりました。タブレットは、わかりやすい画面構成や翻訳機能、館外に持ち出すと電源が切れるセキュリティなどを整え、現在国内79モールに導入しています。



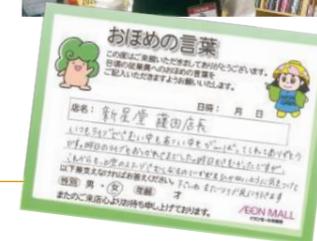
### ■ 従業員が働きやすい環境づくり

人材不足が社会的な問題になっているなか、当社の商業施設に出店いただいている専門店の従業員が長く活躍できる職場環境を整えてES (従業員満足度) を向上することもディベロッパーとしての責務と考えています。各モールが取り組んでいるES向上施策のうち優秀な事例を「ベストプラクティス」として表彰し、水平展開を図っています。

### ベストプラクティスの事例紹介

イオンモール四條畷 (大阪府)

専門店従業員のモチベーションアップを目指し、お客さまからの「おほめの言葉」をメッセージカードに記入していただく取り組みを2017年から継続して実施しています。今年度は、さらに従業員休憩室の拡充や健康診断、年2回の従業員懇親会を実施し、皆さまにご好評いただいています。



### ■ 接客技術の向上を目指して

接客に対する意識の向上を目的に、専門店従業員が日頃培った技術を競い合う「接客ロールプレイングコンテスト」を、国内だけでなく海外でも実施しています。中国では、計19モールから約3,700店舗の従業員、約5万名を対象に、4回目となる全国大会を開催。カンボジア、ベトナム、インドネシアでも実施し、取り組みの輪を広げています。



接客ロールプレイングコンテスト (ベトナム)