

人権と地域社会

方針

個人情報保護方針

イオンモール株式会社は、「お客さま第一」の基本理念のもと、当社が取り扱うすべての個人情報の保護について、社会的使命を十分に認識し、本人の権利の保護、個人情報に関する法規制などを遵守します。また、以下に示す方針を具現化するための個人情報保護マネジメントシステムを構築し、社会的要請の変化、経営環境の変動などを常に認識しながら、その継続的改善に、全社を挙げて取り組むことをここに宣言します。

イオンモール個人情報保護方針

1. 個人情報はショッピングモール管理・運営事業、ハウジング事業等において当社の正当な事業遂行上ならびに従業員の雇用、人事管理上必要な範囲に限定して、取得・利用および提供し、特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えた個人情報の取り扱いはいたしません。また、目的外利用を行わないための措置を講じます。
2. 個人情報保護に関する法令、国が定める指針およびその他の規範を遵守します。
3. 個人情報の漏えい、滅失、毀損などのリスクに対しては、合理的な安全対策を講じて防止すべく事業の実情に合致した経営資源を注入し個人情報セキュリティ体制を継続的に向上させます。また、万一の際には速やかに是正措置を講じます。
4. 個人情報取り扱いに関する苦情および相談に対しては、迅速かつ誠実に、適切な対応をさせていただきます。
5. 個人情報保護マネジメントシステムは、当社を取り巻く環境の変化を踏まえ、適時・適切に見直してその改善を継続的に推進します。

社会 Social

人権と地域社会	P42
健康と安全	P50
労働基準.....	P53
従業員	P61
サプライチェーン(社会)	P67



人権と地域社会

マネジメント

人権方針と人権リスクに対する考え方

イオンでは、「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」ことを不変の基本理念として、法令の遵守はもとより、正しい行動を実践することで、すべての人々に対して「誠実」であり続けたいと考えています。こうした価値観のもと、2003年4月に「イオン行動規範」を制定しました。さらに、2014年9月には、人権や労働環境に関する考えを明文化し、「イオン行動規範」を推進するものとして、「イオンの人権基本方針」を定めています。

当社においてもこの理念・方針を踏襲しており、人権を尊重し、性別や国籍にかかわらず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の実現をめざしています。人権リスクへの対応は、人材育成や従業員の能力発揮のための重要な基盤ととらえ、取り組みを推進しています。

※イオン行動規範

▶ https://www.aeon.info/company/code_of_conduct/

※イオンの人権基本方針

▶ <https://www.aeon.info/humanrights/aeonhumanrightspolicy/>



人権取り組みの推進体制

イオンモールでは人権尊重への取り組みをすべての人に対して人権が尊重されている社会をめざし、マテリアリティとして「責任あるビジネス」を設定、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済に対し人権尊重責任を果たせるよう、主体的に対応する部門の責任者で構成されるESG推進分科会で検討・議論をおこない、代表取締役社長を委員長とするESG推進委員会で意思決定をおこなっています。

2021年8月、ESG推進委員会で「持続可能な取引のためのガイドライン」が策定され社外への説明会、社内教育を実施し浸透を図っています。

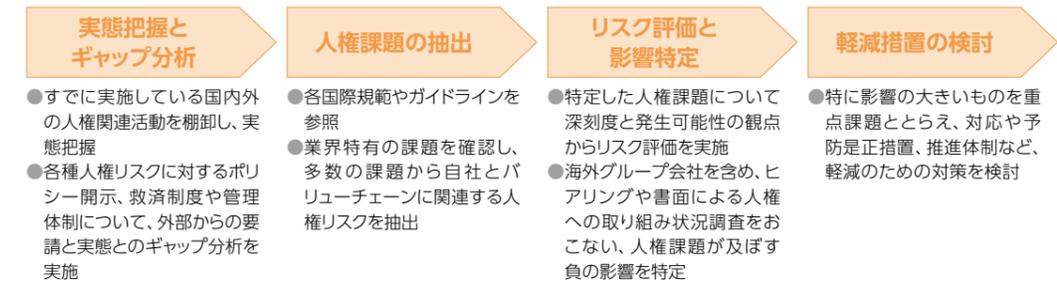
また、2021年10月同友店業種部会で代表取締役社長より「持続可能な取引のためのガイドライン」策定の目的である「公正な取引をおこなうこととお互いの永続的な発展をめざしたい」というメッセージを発信しました。

人権デュー・ディリジェンス実施状況

イオンでは、イオンピープル(役員と従業員)全員が人権への理解を深め、人権基本方針に基づき、人権が尊重される社会の実現をめざしています。また、人権基本方針では人権デュー・ディリジェンスの実施を明記しており、イオンの指針にしたがってイオンモールでも2020年から取り組みを開始しました。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」においても示されているとおり、人権保障の担い手としての役割を担うべく、当社でも持続可能なバリューチェーンを構築するための取り組みを継続していきます。

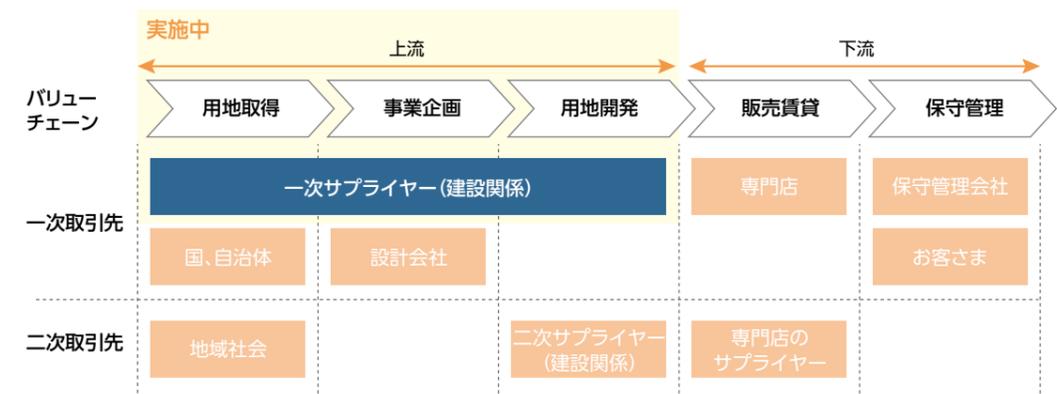
人権と地域社会

人権デュー・ディリジェンス実施プロセス



人権デュー・ディリジェンスの実施範囲

2021年度は、バリューチェーンの上流を中心に人権デュー・ディリジェンスを実施しました。将来的には実施範囲を下流の委託先や専門店へ拡大し、バリューチェーン全体における持続可能な取引のためのガイドラインの遵守状況の確認や、負の影響への対応・軽減に向けた取り組みの検討を進めていきます。



人権デュー・ディリジェンス(上流)によって特定した課題と是正措置

人権デュー・ディリジェンスによって自社および自社から見たサプライチェーン上流の人権リスクを評価し対象範囲を特定しました。そのうえで、今後の取り組みを検討し人権デュー・ディリジェンスの範囲を拡大していく予定です。

また、基本理念「お客さま第一」に基づくお客さまとの関係における人権について、重要性を認識する中で、2003年より取り組んできた「イオン行動規範」—すべてはお客さまのためにという価値観をイオンピープル全員が共有し研修を継続していく予定です。

人権と地域社会

対象範囲	対象範囲の説明	是正措置・今後の取り組み
職場における人権	私たちにとって最も大切な資産はイオンピープルです。従業員が能力を最大限に発揮できるよう、安心安全で働きやすい職場環境を構築します。例えば職場の労働安全衛生や、ハラスメントと虐待についての実態把握をおこない、問題が認められた場合には速やかな改善が必要です。	<ul style="list-style-type: none"> 総労働時間削減のための施策の実行 休暇取得促進 コンプライアンス部の新設 人権に関する定期的な教育の実施 メンタルヘルスに関する教育の実施
取引先との関係における人権	私たちは、公正な取引を通じ、対等なパートナーとしてお互いの繁栄をめざします。例えば贈収賄防止によって、人権侵害への加担・負の影響の助長を防ぐ必要があります。また、サプライチェーンの透明性を確保することで、人権侵害リスクの低減を図っていく必要があります。	<ul style="list-style-type: none"> 社内での定期的な贈収賄リスク調査およびリスク洗い出し お取引先さまに対する基本姿勢についての教育 持続可能な取引のためのガイドライン策定と、説明会実施などによる社内外への浸透
地域社会との関係における人権	私たちは、企業市民として、地域社会の発展と生活文化の向上に貢献します。贈収賄防止に組み込み、人権問題を悪化させないこと、さらに調達慣行における人権リスクに配慮し、地域社会との健全な関係を築くことが必要です。	<ul style="list-style-type: none"> 社内での定期的な贈収賄リスク調査およびリスク洗い出し 持続可能な取引のためのガイドライン策定と、説明会実施などによる社内外への浸透
お客さまとの関係における人権	私たちは安心安全な商品やサービスを提供しすべてのお客さまに対して公平・公正に接します。	<ul style="list-style-type: none"> 人権に関する定期的な教育の実施 個人情報を保護するための教育の実施

是正措置① 人権教育

イオンモールでは全従業員が年1回人権研修を受講しており、受講率100%をめざしています。また、社内外の相談窓口を記載した小冊子を全従業員に配布し、就業規則には人権尊重、差別禁止などを明記しています。

2021年12月、「ビジネスと人権」をテーマとした役員コンプライアンス研修を実施。代表取締役社長より「潜在的なリスクについて考え、想定外のリスクを想定内のリスクにすることが重要である」というメッセージが参加役員に向けて発信されました。

また、2022年6月、全従業員を対象に「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニングを実施しました。



主な研修

- イオン行動規範研修(全従業員対象、年1回実施)
- 役員コンプライアンス研修(役員対象、随時開催)
- 情報セキュリティ教育(個人情報保護教育)(全従業員対象、年1回実施)
- イオン 障がい者活躍研修(全従業員対象、随時開催)
- メンタルヘルス ラインケア研修(所属長対象、随時開催)

人権と地域社会

是正措置② 持続可能な取引のためのガイドライン策定・説明会実施

「持続可能な取引のためのガイドライン」を策定

人権・労働に関する国際規範や業界における人権項目を確認し、中でも特に当社がビジネスをおこなううえで重要な項目を特定して記載。今後、イオングループおよびお取引先さまに共有し、遵守をお願いするとともに、実施状況の把握に努めながらサプライチェーン上の人権リスクの管理と低減をめざします。ガイドラインの詳細については、以下の当社ホームページをご覧ください。

※ガイドラインの詳細

▶ https://www.aeonmall.com/sustainability/approach/society/community/#human_rights_guide



持続可能な取引のためのガイドライン

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1.法と規則 | 8.結社の自由および団体交渉の権利 |
| 2.児童労働 | 9.安全衛生 |
| 3.強制労働 | 10.環境 |
| 4.労働時間 | 11.商取引 |
| 5.賃金および福利厚生 | 12.地域コミュニティ |
| 6.虐待およびハラスメント | 13.誠実性および透明性 |
| 7.差別 | 14.エンゲージメント |

お取引先さま向けに人権意識を高める説明会を開催

「人権についての取組方針」および「持続可能な取引のためのガイドライン」策定についてお取引先さまに向けてオンラインで説明会を実施しました(2021年12月建設関係お取引先さま対象、2022年6月専門店企業対象)。冒頭、担当役員から「パートナーシップで取り組むことでお互いの持続的な発展をめざしたい」というメッセージを発信、また、専門家による「ビジネスと人権」の現状についての説明、戦略部 ESG推進グループから「持続可能な取引のためのガイドライン」策定についての説明をおこないました。

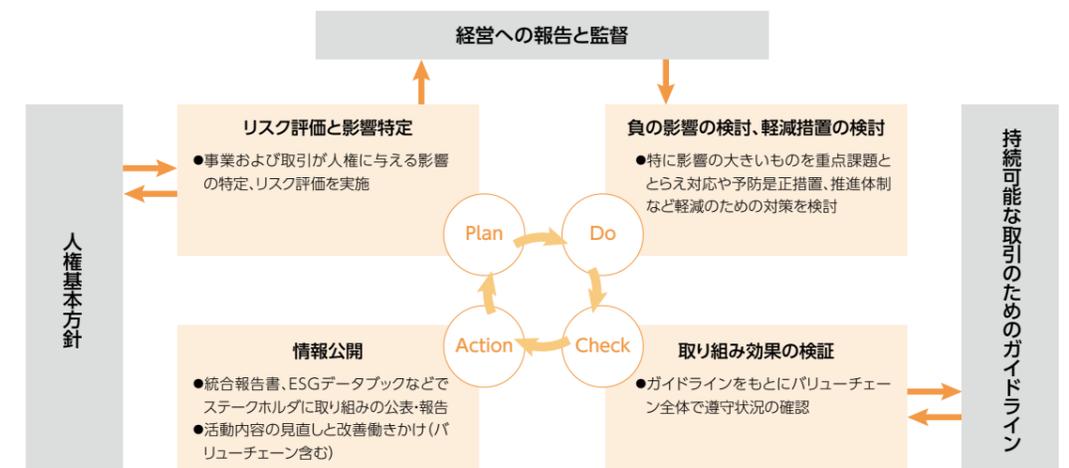
今後はバリューチェーン全体ですべての人に対して人権が尊重されている社会をめざすため「持続可能な取引のためのガイドライン」の遵守を要請していきます。



人権デュー・ディリジェンス実施後のPDCAサイクル

人権デュー・ディリジェンスの結果に基づき、是正計画を策定してPDCAサイクルを確立することで、定期的な人権リスク軽減に取り組むことができます。引き続き、統合報告書などで進捗を開示していきます。

人権デュー・ディリジェンスを軸とした、人権リスク軽減のためのPDCAサイクル



人権と地域社会

地域社会への投資

地域の魅力を発掘するモールの開発

モール開発にあたっては、立地や市場の特性を踏まえ、その地域にとってどのような商業施設がふさわしいかを検討し、地域の魅力を最大限に引き出すコンセプトを策定します。そのコンセプトを外観・内装のデザイン、リーシング、日々の営業施策などに展開することで、個性的な魅力を発信するモールを管理・運営していきます。

また、地方や都市部など、各地域で抱えている社会問題にフォーカスし、事業戦略と地域社会への投資に関連性をもたせることで、社会課題の解決にも取り組みます。

さらに、モールごとに地域の文化・産業・観光資源などの魅力を再発見していただけるようなコンセプトゾーンを設置。その地域ならではの特色を映し出すことで、地域の皆さまから「私たちのモール」と誇りに思ってもらえるような商業施設をめざしています。

イオン幸せの黄色いレシートキャンペーン

「地域還元」を具現化するため、お客さまに毎月11日のお買い物で受け取られたレシートを地域のボランティア団体などの名前が書かれた専用BOXに投函していただき、レシートの合計金額の1%と同等額のイオンギフトカードをその団体に寄付しています。2021年度はイオンモール合計で22,780,353円を寄付しました。

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、中国で22モール、インドネシア・ベトナム・カンボジアに13モールの計35モールを展開してきました(2022年8月末時点)。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。海外では、14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。

地域雇用または調達へのコミットメント

地域に新しいモールがオープンすると専門店の従業員はもちろん、警備・誘導・清掃・メンテナンス・館内物流なども含め数千人単位におよび雇用が生まれるなど、地域雇用・調達に努めています。雇用の創出は人口や税収の増加につながり、地域の経済成長に寄与します。

主な取り組み

人権を確保するための通報システム

大店立地法

当社は遵守しています。

人権と地域社会

イオン行動規範110番

職場の問題に対し、職場内での解決が困難な場合や、上司に相談するのが難しい場合のために、相談・通報窓口である「イオン行動規範110番」を設置しています。

お客さまの声

お客さまからお寄せいただいたご意見・ご要望を、サービス改善などに活かすため、店頭およびWeb上に問い合わせ窓口となる「お客さまの声」を設置しています。

非営利団体とのエンゲージメント

医療・保健・福祉活動を総合的に提供することを通じて、ソーシャルインクルージョンを具現化する社会福祉法人恩賜財団済生会と協定を締結し、双方が拠点をもつ地域のまちづくりに貢献しています。取り組みの第一弾として、2019年6月には、イオンモール高岡(富山県)で、「健康」をテーマに「イオンモールウォーキング」や子ども向け医療の仕事体験などを実施しました。

ステークホルダーとの協議

公益財団法人「地球環境戦略研究機関国際生態学センター」の指導をいただきながら、生物多様性に寄与する「イオン ふるさとの森」をつくっています。

人権関連団体との協働

難民援助活動を支援(国連UNHCR協会)

「国連UNHCR協会」は、日本におけるUNHCRの公式支援窓口として2000年に設立された認定NPO法人であり、難民支援などの活動を支えるための広報・募金活動をおこなっています。イオンモールは、2009年より難民支援キャンペーンの実施場所を提供しています。

世界の子どもたちを支援(日本ユニセフ協会)

子どもの命と権利を守るために世界中で活動するユニセフ(国連児童基金)と協力協定を結ぶ「日本ユニセフ協会」への支援を2010年から継続しておこなっています。

地域・社会への貢献

イオンワンパーセントクラブ

イオングループの主要企業が税引前利益の1%相当額を拠出し、「お客さまからいただいた利益を社会のために役立てる」という想いのもと「次代を担う青少年の健全な育成」、「諸外国との友好親善の促進」、「地域社会の持続的発展」を3つの柱とする事業活動をおこなっています。

人権と地域社会

そのほかイオングループ全体での取り組み

- イオン社会福祉基金
従業員1名あたり労使で毎月100円を積み立て、従業員による障がい者へのボランティア活動や、障がい者施設への福祉車両贈呈などを実施しています。
- イオンチアーズクラブ
子どもたちによる環境活動を支援し、集団行動を通じてルールやマナーを学びながら、環境への興味、関心や考える力を育む場を提供しています。
- クリーン&グリーン活動
イオンで働く従業員によるボランティア活動として、毎月11日に店舗周辺の地域清掃を実施しています。

■ 2021年度募金活動結果(全国のイオンモール合計)

イオングループの社会貢献活動の一環としておこなう募金活動には、例年多くのお客さまからご協力をいただいています。

● 障がい者ものづくり応援募金 2021/2/6~3/7	3,502,955円
● イオン ユニセフ セーフウォーターキャンペーン募金 2021/4/10~5/9	3,897,943円
● 医療従事者支援募金 2021/4/29~6/30	2,159,217円
● 全国子ども食堂応援募金 2021/7/3~8/1	2,476,981円
● 24時間テレビ募金 2021/7/16~8/29	18,856,129円
● 首里城支援募金 2021/11/1~11/30	7,115,141円
● 全国子ども食堂応援募金通常募金 ※11月に実施のクリスマスイベント企画募金含む 2021/12/4~2022/1/10	8,139,293円
● アジア障がい者支援募金 2022/1/11~2/10	4,928,976円

人権侵害問題の対応に関連する件数、対処方法

「イオン行動規範110番」を通じて人権に関する通報を受け付けています。また、「ハラスメント防止規則」を策定し、運用しており、2020年6月には代表取締役社長よりハラスメント撲滅に向けてのメッセージを社内に発信しました。

先住民族の権利を侵害した事例

事例はありません。

健康と安全

方針

健康と安全に関する方針やコミットメント

「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互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、地球環境におよ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。

お客さまとともに地域社会の「安全・安心」な生活を築く

イオンは、2020年6月30日、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、防疫対策の基準などを示した「イオン新型コロナウイルス防疫プロトコル」を制定しました。

本プロトコルは、防疫対策を一時的な取り組みでなく継続的に実行していくことで、防疫が生活の一部となる社会を実現し、お客さまおよび従業員の健康と生活を守り、お客さまとともに地域社会の「安全・安心」な生活を守ることを目的にしています。

イオンは、感染拡大防止に向け、2020年1月の中国武漢での対策開始より現在に至るまで、専門家による科学的根拠に基づく助言をもとに、最新の知見に基づく防疫対策を、お客さまのご協力を得ながら、実施してまいりました。

本プロトコルは、これまでに取り組んだ防疫対策を明確な基準とすることで、継続して、従業員の防疫教育やお客さまへの周知に活かすべく、3名の防疫に関する専門家の監修を加え作成しています。プロトコルでは、まず「イオンの防疫への誓い」を掲げた上で、イオンが取り組む事項として、

イオンの防疫への誓い

- イオンは、専門家の科学的根拠に基づく助言と最新の知見により、防疫対策を実行します。
- イオンは、防疫対策を全従業員一致団結して実行します。
- イオンは、お客さまと一体となって防疫体制を構築します。
- イオンは、デジタルを活用しお客さまのタッチポイントを減らす施策、社会的な距離を確保した施策への変更などに投資を実施します。

①従業員からの感染リスク

②施設内での飛沫感染、接触感染リスク

から防ぐ対策基準を示すとともに、お客さまへの感染防止策への協力をお願いをしています。

※イオンが展開する各国の従業員への教育およびお客さまへの周知に活用するため、英語、中国語でも作成しています。

イオンは、今後も「新しい生活様式」を、全従業員の行動とお客さまの協力によって、これまで以上に日常生活に定着持続させ、地域社会の「安全」を確保し「安心」につなげていくために、最大限の努力をしております。

健康と安全

健康経営

当社では、従業員の健康があつてこそ、地域のお客さまに健康と心の豊かさをもたらすサービスを提供することができるの考えのもと、健康経営を推進しています。なお当社は、経済産業省と日本健康会議の主催で特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度である「健康経営優良法人認定制度」において、2022年3月に「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されました。なお、同認定の取得は2020年より3年連続となります。今後も更なる取り組みを進めてまいります。



健康経営の方針の策定・宣言

イオングループとして、2016年に「イオン健康経営宣言」を発表。

2022年8月には当社としても「イオンモール健康経営行動指針」を策定し、社内外へ発信しています。

イオン健康経営宣言 イオンは、従業員と家族の健康をサポートします。
そして、従業員とともに地域社会の健康とハピネスを実現します。

<イオンモール健康経営 行動指針>

当社は、従業員の「健康」が新たな価値創造への挑戦の原動力と考え、
以下の行動方針にて取り組んでまいります。

- ①健康診断の実施および健診結果に基づくフォローアップを通じ、疾病予防に努めます。
- ②ストレスチェックおよびメンタルヘルスケアの取り組みを継続的におこない、心の健康づくりに努めます。
- ③「サービス残業・長時間労働撲滅宣言」ならびに「ハラスメント防止規則」を遵守し、心理的に安全な組織風土、活力ある職場の醸成をはかります。
- ④従業員一人ひとりのヘルスリテラシーを高め、Life Design Developerとして、地域社会に心と身体が健康になる豊かな暮らしを提供します。

代表取締役社長 岩村 康次

マネジメント

健康経営の体制

イオンモールとして、以下の組織体制で健康経営を推進しています。

役職	担当者	役割
最高健康責任者	管理本部長	健康経営の最高責任者 健康経営宣言の社内外への発信
健康推進責任者	人事統括部長	健康経営推進の実施責任者 健康経営の体制構築
健康推進担当者	人事部長 人事部マネージャー 人事部担当者	各関連機関と連携した施策の企画・実践 各事業所の支援
健康推進リーダー	各拠点ゼネラルマネージャー・部長	事業所・部署の健康経営の責任者 従業員の健康診断の受診・健康施策への取り組みの推進

健康と安全

健康推進 サブリーダー	各拠点オペレーションマネージャー・ マネージャー・担当部長	事業所・部署の健康管理の責任者 健康診断受診の徹底、健康診断事後措置の勧奨等具体的な 声掛け
----------------	----------------------------------	--

推進体制

管理本部長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設け、当社グループにおける法令、定款および社内規程の順守状況などの確認と問題点の指摘、改善策の審議をおこなっています。コンプライアンス委員会の議事については、経営会議に報告するとともに、重要案件については、取締役会に報告します。

併せて、管理本部長を議長とする「幕張本社衛生委員会」では、健康経営の施策も含む安全・衛生に関する事項や、職場環境の改善に関する審議をおこなっています。

各部署では月1回職場環境改善ミーティングを実施し、会社全体で健康経営の意識醸成や、日々働き方の改善に努めています。

労働組合との取り組み

当社では従業員代表と会社代表が対話する仕組みとして、年に4回労使協議会を実施し、適正な労働環境・労働条件の実施に向け、労使一体となった取り組みを行っています。

また、各職場で月1回の衛生委員会や職場環境改善ミーティングには労働組合員の分会長も参加し、従業員の健康・安全衛生や職場環境の改善について労使で議論をする場となっています。

適正な労働時間管理・休暇取得の推進について

健康経営のベースとして、従業員が健康や安全面の不安を感じることなく活き活きと働ける労働環境をめざし、適正な労働時間管理・休暇取得の推進に取り組んでいます。

経営会議では毎月、労働時間に関する目標の共有、進捗の報告を行い、労働時間削減に向けた施策について議論しています。

<2021年度KPIと取り組み>

- ①日給月給社員全社平均 総実労働時間 2,000時間以内(2020年度 2,018時間)
- ②年間総実労働時間2,200時間以上 0名(2020年度 148名)
- ③きらきら休暇取得率 100%(2020年度 42.4%)

上記のKPI達成に向けて「計画外勤務の削減」と「休暇取得の推進」の両輪に取り組み、各所属の所属長を中心に時間管理の徹底を呼び掛け。

休暇取得に関しては年間計画を立て、計画的に取得する風土づくりに取り組みました。

<2021年度成果>

- ①日給月給社員全社平均 総実労働時間 1,998時間(2020年度 2,018時間)
- ②年間総実労働時間2,200時間以上 107名(2020年度 148名)
- ③きらきら休暇取得率 93.2%(2020年度 42.4名)

健康と安全

主な取り組み

健康経営の具体的な取り組み

社内外の相談体制の整備

- 【社内窓口】週3回、本社駐在の保健師を設置。従業員が誰でも気軽に保健師に相談できる「イオンモール保健室」を開設(オンライン対応可)。
- 【社内窓口】月1回「保健師だより」の発行(季節に応じた健康トピックの発信)
- 【社外窓口】選任産業医に繋がる相談窓口の開示
- 【社外窓口】イオン電話健康相談室の周知(イオン健康保険組合による無料相談窓口)

社内外への情報発信の強化

- ポスターを作成して社内イントラネットへ掲示し、健康経営に関する取り組みを啓蒙
- 健康経営の理解度や今後期待する取り組みについての全社アンケート実施
- 病気と仕事の両立に関する全社アンケート実施
- ホームページや統合報告書等へ健康経営の取り組みを掲載

健康診断事後処置の強化

- 産業医による健診結果確認フローの修正(有所見者を優先的に確認し、タイムリーに保健指導を実施)
- 所属長への再検査未受診者リストの共有
- 「保健師だより」による健康診断結果と病気の関連性の発信・啓蒙

各種予防接種等への補助

- インフルエンザ予防接種費用の補助(イオングッドライフクラブ共通)
- がん検診費用の補助(イオン健康保険組合共通)
- 禁煙サポートプログラムの提供

メンタルヘルス不調への取り組み

- メンタルヘルスへの理解促進を目的とした「メンタルヘルス月間」を設定し、以下の取り組みを実施(2022年9~10月)
- ストレスチェックの実施徹底およびストレスチェック結果に基づくセルフケアコンテンツの提供(毎年9月実施)
- 管理職に向けた「メンタルヘルス ラインケア研修」の実施
- 「保健師だより メンタルヘルス特集号」によるストレスへの理解、対応等基礎知識の発信

健康と安全

KPIおよび進捗数値

項目	KPI	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
定期健康診断受診率	100%	99.8%	100%	99.9%	99.5%	99.8%
二次検査受診率*1	100%	—	—	—	34.6%	44.6%
特定保健指導受診率	100%	13.1%	4.8%	9.8%	7.9%	21.7%
喫煙率	16%以下	23.3%	22.4%	21.1%	19.6%	15.4%
ストレスチェック受検率	100%	96.7%	96.6%	95.9%	98.5%	96.2%
年間総実労働時間	2,000時間以下	2,045時間	2,044時間	2,025時間	2,018時間	1,998時間
年次有給休暇取得率*2	100%	37.8%	45.3%	56.6%	55.3%	52.5%
健康経営度調査	ホワイト500取得	調査票提出	調査票提出	優良法人認定	優良法人認定	優良法人認定

*1 二次検査受診率…有所見者(要再検査・要精密検査・要治療者)のうち受診が必要と産業医が判定した者の受診率

*2 年次有給休暇取得率…日給月給社員の当年度取得日数/当年度付与日数(繰り越し分は含まない)×100

地域住民に向けた健康習慣の発信

認知症サポーター養成講座を実施

2020年2月、イオンモール下妻(茨城県)では、下妻市や関係団体と協力して館内でお客さま向けの「認知症サポーター養成講座」を開催。認知症についての正しい知識や認知症の方とコミュニケーションをとる際の注意点を学ぶとともに、脳に刺激を与えて活性化させるエクササイズ体験などを実施しました。こうした講座を各地のモールでおこなうとともに、専門店さまおよび当社従業員を対象にした認知症のお客さまへの接し方を学ぶための講座も実施しています。またイオンモールアプリ上では、モール内でも、モール以外の場所でも、一日の歩数が確認でき、さらに週間歩数の全国ランキングが確認できるなど、楽しみながら健康促進が図れる機能を備えています。



認知症サポーター養成講座の様子

イオンモールウォーキング

お客さまの健康的なライフスタイルをサポートするため館内にウォーキングコースを設置し、季節や天候、時間に左右されず、お買い物しながら運動を楽しんでいただける「イオンモールウォーキング」を国内ほぼすべてのモールで実施しています。

スポーツ庁の健康増進プロジェクトに賛同

当社はかねてより、厚生労働省やスポーツ庁がめざす健康増進の取り組みに協力してまいりました。2019年には、新たにスポーツ庁のプロジェクト「Sport in Life」に賛同し、7月から2ヵ月間、約150モールで涼しく快適なモール環境を活かしたスポーツ体験企画「モールdeスポーツ」を実施しました。

健康と安全

「健康への気づき」を促すゼロ次予防に基づく空間デザイン・プログラム

■ステップウォーキング

デザインの上を歩くことで、年代別・身長別に適正値とされる歩幅と自身の歩幅を比較できます。



■クライムウォーキング

身体活動量の増加を目的に、積極的な階段の利用を促進。階段の歩行に合わせて童謡が流れるほか、カラフルなデザインが楽しめます。



■バランスウォーキング

歩行姿勢を見直すきっかけづくりとして、歩行スピードやバランス、姿勢などから歩行年齢を測定し、フィードバックをおこなう通路を設置しました。



労働安全衛生委員会、労働組合との取り組み

当社では従業員代表と会社代表が対話する仕組みとして、年に4回労使協議会を実施し、適正な労働環境・労働条件の実施に向け労使一体となった取り組みを行っています。また従業員の健康と安全が重要な課題であるという共通認識のもと意見の交換と調整をおこなっています。

労働安全衛生

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

	単位	範囲*1	2018年度	2019年度	2020年度
労働安全衛生に関する研修を受講した従業員人数*2	人	②	3,688	4,003	3,022

*1 ①国内直営モール:管理・運営のみを受託しておりエネルギー管理をおこなっていない事業所は対象外とする。
②連結。(海外、子会社含む。)

*2 衛生管理者(日本の労働安全衛生法に定められている。)救急救命講習。火災地震などの避難訓練。メンタルヘルスケア。

LTI(休業災害)率

	単位	範囲*1	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害件数(通勤災害は除く)	件	②	30	18	34
労働災害死亡件数*2	件	②	0	0	0
休業災害件数*3	件	②	2	1	0

*1 ①国内直営モール:管理・運営のみを受託しておりエネルギー管理をおこなっていない事業所は対象外とする。
②連結。(海外、子会社含む。)

*2 労働災害(通勤災害は除く)のうち、死亡を伴う労働災害件数。

*3 労働災害(通勤災害は除く)のうち、負傷または疾病の療養のために翌日から従業員が出勤できなくなった労働災害件数。

労働基準

方針

持続可能な取引のためのガイドライン

当社は、人権侵害となる事案発生を未然に防ぎ、持続可能なバリューチェーンを構築するため、指針となる「持続可能な取引のためのガイドライン」を策定しました。以下では、当該のガイドラインのうち労働基準に関連する一部項目を紹介いたします。

※ガイドライン全体版は当社Webサイト(リンク先)よりご確認ください。

▶ https://www.aeonmall.com/sustainability/approach/society/community/#human_rights_guide



児童労働

15歳またはその国の法令で就労が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を就労させず、また支援を行いません。また法令で就労または雇用が許される年齢またはそれ以上で18歳に満たない者は、義務教育法の対象である場合は就学を優先し、身体的および精神的な健康や発達に有害または危険となる状況にさらしません。

強制労働

採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神的、身体的および行動の自由を不当に制限する手段により、従業員の意思に反する雇用をおこない、労働を強制する、またはそれに加担しません。

労働時間

労働時間、休憩および休日に関する法令および業界基準を遵守します。時間外労働は自発的なものでなければならず、かつ、定期的に要求されるものではありません。法定労働時間を超えた労働に対しては、定められた時間外手当を支払います。

賃金および福利厚生

国の賃金および福利厚生に関する法令を遵守します。関連する法令に基づき、賃金および諸手当の支払いおよび控除をおこない、記録を保持します。賃金は、従業員の基本的生活を営むために必要な基準以上のものとします。支払った賃金の内容は、時間外割増手当を含み、従業員が理解できる方法で説明します。

差別

人種、国籍、民族、性別、年齢、出身地、宗教、学歴、心身の障がい、性的指向と性自認などを理由として、採用、賃金、昇進、訓練、離職、退職などの雇用に関して差別し、または差別に加担しません。雇用にかかわるすべての判断において、必要とする機能の遂行能力を基準、差別や偏見に依らない適切な判断をおこないます。

労働基準

結社の自由および団体交渉の権利

従業員に対し、従業員自らの選択による労働組合の結成、加入、運営および従業員の代表として会社と団体交渉をおこなう権利を尊重します。法令で結社の自由および団体交渉の権利に制限が加えられている場合、代替手段として、経営層や従業員代表へ懸念を申し出る通報窓口および苦情処理制度を設け、誠実に対応します。

安全衛生

適用される法令および規則に適合した、安全で健康的な職場環境を従業員に提供するとともに、潜在的な安全衛生にかかわる事故や怪我、精神的なものを含む疾病を予防するための有効な措置を講じます。従業員に提供している寮や食堂にも同様に安全衛生の基準を適用します。

マネジメント

コンプライアンス体制の継続的な見直し

コンプライアンス委員会は、経営会議の下部機構として、コンプライアンスの浸透状況の把握、情報交換、コンプライアンス体制の継続的な見直し(PDCAサイクルの改善)をおこないます。

委員会の目的

コンプライアンス委員会(以下「本委員会」)は、人間の倫理観にフォーカスし、法令・社内ルールに違反しない基準やシステムをつくるだけでなく、従業員一人ひとりが企業理念をより高いレベルで理解し、行動していく企業体質・風土の醸成を目的とした機関です。

当社は、経営会議の下部組織として「本委員会」を設置し、各部門の代表による議論を通じてコンプライアンス遵守意識の浸透状況の把握、教育体制の構築、情報交換、管理体制の継続的な見直し(PDCAサイクルの改善)をおこなっています。また、「経営危機管理規則」に定める各リスク項目のうち、コンプライアンスリスク項目についても、主管部門がリスク管理シートを活用してPDCAサイクルによるリスク管理をおこなっています。

委員会における取り組み

違反の報告や人権・行動規範の基礎知識共有にとどまらず、再発防止に向けた議論を中心とした委員会運営に努めています。再発防止策をより具体的に検討するため下記3点の発生および進捗状況共有を逐次実施し、違反が起きた背景および今後の防止対策について議論しています。

- ①コンプライアンス遵守状況の確認(国内外の行動規範110番・懲戒事案)
- ②コンプライアンスリスクに対する進捗管理(ハラスメント・不明労働時間防止)
- ③「人権」「ハラスメント防止」「法令遵守」の観点による教育・啓発活動

労働問題に関するリスク評価

新たに株式を取得する際、適切にデュー・ディリジェンスをおこなっています。

労働基準

労使関係で事業上の変更に関する最低通知期間

労使で合意した最低通知期間を遵守しています。

主な取り組み

ハラスメントへの対処

規程の制定および研修の実施

当社は、よりよい地域社会との関係を構築するとともに、企業としての社会的責任を果たすため、コンプライアンス経営を重視し、イオングループの行動規範である「イオン行動規範」を遵守します。これを遂行するために、管理本部長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設け、当社グループにおける法令、定款および社内規程の遵守状況などの確認と問題点の指摘、改善策の審議をおこないます。コンプライアンス委員会の議事については、経営会議に報告するとともに、重要案件については、取締役会に報告します。また、通報者に不利益が及ばない内部通報窓口として、ヘルプライン「イオンモール・ホットライン」を設置、子会社には当社の仕組みに準じたヘルプラインを設置しています。このヘルプラインに報告・通報があった場合、担当部門はその内容を精査して、違反行為があれば社内規程に基づき必要な処置をしたうえで、再発防止策を自ら策定または当該部門に策定させて全社的に実施させるとともに、「コンプライアンス委員会」に報告します。

専門店向けの通報窓口の設置(中国)

専門店さまや外部業者の方がハラスメントなどの不当な扱いを受けた場合、メールや電話によりコンプライアンス部に直接通報できる体制を整えており、通報を受けた際は、秘密情報を管理のうえで慎重に事実確認をおこない、是正措置に取り組んでいます。

なお、この仕組みにおける通報者の守秘義務は守られており安心して制度を利用することができます。

労働基準に関する企業方針の浸透

「イオン行動規範」に則った、企業倫理の浸透・定着は継続と繰り返しを基本とし、「勤怠管理」「人権」「ハラスメント防止」「法令遵守」の観点による研修・啓発をおこなっています。研修内容について、重点テーマとして「パワハラ」、「サービス残業」を設定、自社内での発生事案を考察し、再発防止の観点を重視した内容に取り組んだほか、相談窓口についての理解促進を図ってまいりました。

なお国際的な労働基準の尊重を内容に含む「イオン行動規範」については、各国言語に翻訳し、全従業員向けに研修を実施しています。

労働問題への取り組み

建物の入退館(建設中の場合には、敷地への出入り)には登録された従業員のみが出入りできる入退館システムを取り入れており、児童労働や強制労働といった法令を違反するような労働者が入ることを防止しています。

労働基準

長時間労働の削減

「働き方改革」推進の中で、長時間労働の撲滅にも取り組んでいます。「時間は資源」と認識し、業務の効率化、部内コミュニケーションの充実などで、短い時間でも成果を伸ばし「業務の密度を上げる」ことにより、年間総実労働時間1,990時間以下を目標としています。長時間労働をしている社員の状況改善だけでなく部署全体の計画外労働時間の削減、社員が有する休暇の取得促進などさまざまな施策をおこない、ワークライフバランスの向上を図っています。

疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者

22時以降に勤務する必要がある従業員は、深夜労働にあたるため追加の健康診断を実施し、健康管理を実施しています。

ダイバーシティと機会均等

イオンモール株式会社行動計画

当社は、性別や国籍にかかわらずさまざまな背景をもつ従業員が、生き活きと働き続けることができる職場環境の実現をめざし、以下のとおり行動計画を策定しています。

1. 計画期間

2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間

2. 当社のこれまでの取り組み

当社は2005年度よりダイバーシティの推進にいち早く取り組み、仕事と介護や育児を両立できる制度設計や両立支援を目的とした事業所内保育施設「イオンゆめみらい保育園」の全国モールへの設置を推進しています。また、2019年度より男性の育児休業取得促進のため、「イクボス応援金制度(育児休業扶助金制度)」導入など、従業員やそのご家族にとって働きやすい環境およびワークライフバランスの実現のため、日々取り組んでいます。

3. 目標・取り組み内容

目標1: 従業員の有給休暇取得率を2018年度より13%向上させます。(2018年度無期雇用従業員45.3% 有期雇用従業員57.9%)

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> ●きさら休暇制度を含め有給休暇の取得促進をおこない、プライベートな時間を充足させ、リフレッシュすることで生産性の向上と従業員のメンタルヘルスを良好に保ちます。 ●男性の育児休業取得率の向上を図ります。
--------	---

目標2: 女性管理職数を180名以上にします。(次世代育成推進法2021年度末目標173名)

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> ●事業所内保育施設として、イオンモール内に保育施設の設置、運営をおこない、出産・育児にあたる従業員のスムーズな復職と、子育てしながら働く従業員の仕事と育児の両立支援をおこないます。 ●女性管理職候補者数を増やし、対象者に向け動機づけとサポートをおこないます。 ●イクボス検定の受験・合格率を向上させ、管理職の意識改革をおこない、若手従業員が管理職をめざしたいと思える環境を整えます。
--------	---

労働基準

目標3: 従業員(A・D職)の総実労働時間を削減します。(2018年度末2043時間)

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> ●業務改善とシステム化を進め、労働時間を短縮しながら生産性を向上していきます。 ●業務チェックリストにて各自の習熟度を把握し、適切な指導のもと個々の能力向上を図り業務効率を高めます。 ●会議体や職場環境改善ミーティングの中で、「働き方改革」について話し合いの場を設けます。 ●テレワーク、テレビ会議システムを導入し移動時間などの短縮や働き方の多様化を図ります。
--------	---

ダイバーシティ経営の推進

さまざまなお客さまが来店される中で「お客さま第一」の基本理念を実現するためには多様な人材が必要で、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ます。上位職へチャレンジする意欲の高い女性社員も増えており、性別や年齢、国籍、心身の障がいの有無などにかかわらず、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、働き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きます。

■ ダイバーシティ経営の推進に関するデータ

※単体ベース

項目	KPI	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
女性管理職比率	30.0%	14.2%	15.1%	17.4%	18.0%	19.4%
男性育児休業取得率	100%	0.0%	5.2%	30.6%	53.5%	100%
有給休暇取得率	60%	30%	39%	59%	58%	62%
有給休暇取得日数	—	6日	8日	9日	10日	11日
障がいをもつ従業員の割合	2.50%	1.90%	1.86%	2.32%	2.14%	2.17%
採用人数(新卒) (男性、女性)	—	110人 (49/61)	100人 (57/43)	87人 (46/41)	53人 (25/28)	65人 (30/35)
離職率(自己都合)	—	2.9%	2.4%	3.7%	3.1%	3.5%

<参考>従業員数データ

※単体ベース

項目	KPI	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
正社員数 (男性、女性)	—	1,682人 (1,131/551)	1,792人 (1,191/601)	1,788人 (1,168/620)	1,842人 (1,196/646)	1,939人 (1,239/700)
海外現地法人ローカルスタッフ数	—	1,040人	1,040人	1,228人	1,429人	1,465人

労働力の多様性、機会均等向上のための取り組み

イオングループの商業施設にご出店いただいている専門店さまを会員として組織される「イオン同友店会」にて、2016年6月に「ダイバーシティ推進部会」を設置しています。イオングループの商業施設を同友店のスタッフが働きやすい職場とし、ライフステージが変わっても働き続けやすい環境にすることを目的とするもので、委員は専門店さまと当社関連部署から約半数ずつ10名選出し、部会を実施しています。専門店さまより2名の女性取締役、当社より1名の社外取締役を含む7名の女性が参加し、当社のダイバーシティ推進グループとも連携しながら、さまざまな意見を具現化しました。

当社はダイバーシティに向けてのリアリティとして“多様性・働き方”を設定し“人種、国籍、年齢、性別、住んでいる場所にかかわらずすべての人に均等な機会が与えられている社会”をKGIとして設定しています。

労働基準

- 全従業員が年1回人権研修を受講しており、さらに、社内・社外の相談窓口を記載した小冊子を全従業員に配布しています。
- 全従業員への人権啓発ガイドブックを配布しています。

女性活躍の機会創出に向けた取り組み

女性管理職比率KPI：2025年度目標30%

■ 当社の現状と推移

	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末
女性社員比率	32.8%	33.5%	34.7%	35.1%	36.1%
女性管理職比率	14.2%	15.1%	17.4%	18.0%	19.4%

女性管理職比率の向上に向けて

当社では、「社員一人ひとりがLife Design Producerとしてライフステージにかかわらず働き続けることができる。管理職としても活躍できる」ということを女性活躍のめざすべき姿としています。2025年度には女性管理職比率30%を目標に掲げ、チャレンジ意欲の醸成や会社・上司による支援体制強化のためにさまざまな取り組みを計画し実施しています。

2025年度に向けた取り組み

- 管理職一歩手前における動機づけ
 - ・上位職へのマインドセットを変える研修の実施
- 多様な管理職ロールモデルの輩出・周知
 - ・時短勤務管理職を配置した「モデルモール」運用
- 産前～復職前のフォローアップ
 - ・女性従業員への面談などによる動機づけ
 - ・男性従業員の育休取得促進
- 管理職の部下育成スキルの向上
 - ・ミドルマネジメント層向けの部下育成研修の実施

女性活躍のための取り組み

出産・子育てをサポートするガイドブックを発行

子育てと仕事を両立したいと考える従業員が安心して出産・育児に専念し、スムーズに復職するための社内向けガイドブック「育なび」を発行・配布しています。「子どもをそだてる キャリアをはぐくむ」をテーマに、それぞれのステージで適用される制度や手当て、必要な知識や手続きなどをわかりやすくまとめたもので、ワークライフマネジメントのために各部署で活用されています。



「イオンゆめみらい保育園」の展開

安心して働き続けられる環境づくりの一環として、事業所内保育所「イオンゆめみらい保育園」を設置。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



労働基準

合わせて運営しており、各専門店スタッフの仕事と育児の両立を支援。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。2021年12月にオープンしたイオンモール新利府 南館(宮城県)にも新たに導入し、イオングループとして32園目、そのうち22園が当社の商業施設での運営となりました。

育児介護支援制度 一男性社員の育休取得率100%達成(2021年度)一

出産や育児、介護と仕事の両立を支援するため、各種制度を整えるとともに育児休業を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。2021年度は63名(うち男性36名)の社員が育児休業を取得しました。男性の積極的な育児参画を推進し、さまざまなサポート体制で、2021年度の男性育児休業取得率は100%を達成しました。

女性活躍推進法への対応

当社は、女性活躍推進法に基づき、厚生労働省のWebサイトにおいて、情報開示をおこなっています。また、当社の取り組みが評価され、下記の認定をいただいています。

- 子育てサポート企業として認定マーク「くるみん」を取得(次世代育成推進法)
- 女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」を取得
※2023年3月取得



コンプライアンス専任部署の設置

当社では、従業員が能力を最大限に発揮できる職場風土にて、多様な人材が活躍できるよう、人権に対する正しい知識と理解を深めるための体制強化と各種研修を実施しています。

2022年4月、ハラスメントを含む法令遵守や行動規範の励行などのコンプライアンス対応を一元的に実施するため、管理本部コンプライアンス部を新設しました。コンプライアンス部ではコンプライアンス推進体制の整備や啓発および周知徹底の実施など、コンプライアンス教育の推進をおこなっています。本年度のコンプライアンス研修の予定は以下のとおりです。

■ コンプライアンス研修

時期	研修対象	研修内容
2022年上期	所属長(317名)	研修ケーススタディは当社の事例を活用し、研修後に受講者全員がアクションプラン提出済
2022年下期	全従業員	・事業部長・GM・部長・室長が講師となり、それぞれの営業所・オフィスでコンプライアンス研修実施 ・受講者は全従業員

「イオン行動規範サーベイ」の実施

イオン行動規範の浸透度、コンプライアンス意識、職場環境をモニタリングする「イオン行動規範サーベイ」を毎年度、定期的実施しています。

従業員

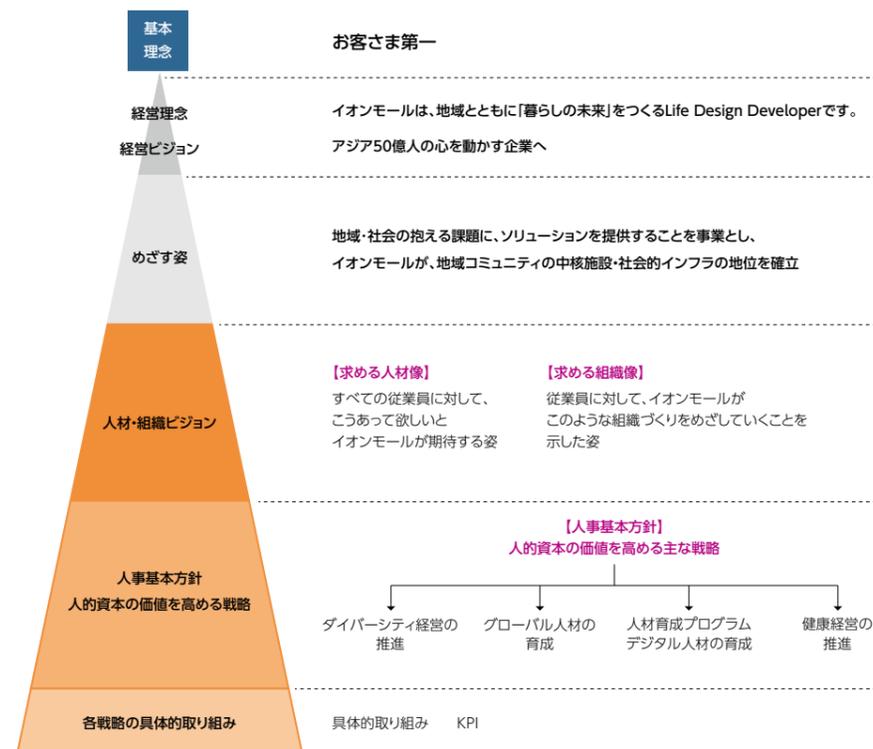
方針

2022年5月には、新たに人材・組織ビジョンを制定しました。このビジョンは、将来にわたり、イオンモールの持続的成長を支える「人材」と「組織」のあり方を、経営理念に基づいて制定したものです。

当社が求める人材像は、従業員が、地域・社会・お客さま・取引先と共感し、その想いを「つなぎ」、どのような価値を創造していけるのか、一人ひとりが考え、チャレンジしていける「Life Design Producer」としています。

また、求める組織像は、当社が実現したい社会、提供したい価値は何かを創造し、共有する「革新し続けるプロフェッショナル集団」としています。

人材・組織 ビジョン	求める人材像 Life Design Producer ① 相手よし、地域よし、未来よしの視点で自己表現できる人材 ② 「つなぐ」を創造し、育む人材 ③ 自分の個性を活かし、「自己のありたい姿」を描ける人材	求める組織像 革新し続けるプロフェッショナル集団 ① 常に「お客さま」を創造し、新たな事業領域を拓く組織 ② 「つなぐ」を広げ、深められる組織 ③ 一人ひとりを尊重し、能力を最大限に発揮できる組織風土
	人事基本方針 ・お客さまや地域・社会への貢献につなげるため、挑戦を後押しする環境を整える ・組織の成長と個人の成長を両立させるため、一人ひとりの可能性を信じ広げる ・長く安心して働ける環境を整えるため、多様性やライフプランを尊重したさまざまな選択肢を用意する	



従業員

主な取り組み

さまざまな人材育成プログラム

従業員のキャリア支援

当社は、資格や職位など成長度合いに応じてさまざまな研修制度を設け、学ぶ機会を数多く用意しています。イオンの基本理念である「お客さま第一」を実現するために価値観の共有・浸透を図る研修や、年次や職位ごとに商業ディベロッパーとして必要な知識やスキル向上を図る「実務研修」のほか、将来めざす職務につくための挑戦意欲のある人材が手を挙げて必要な知識や技能を習得する「イオンビジネススクール」など、多岐にわたる教育プログラムを実施しています。また、自己啓発を支援するため、各種取得支援制度(セルフスタディ)を推進しています。

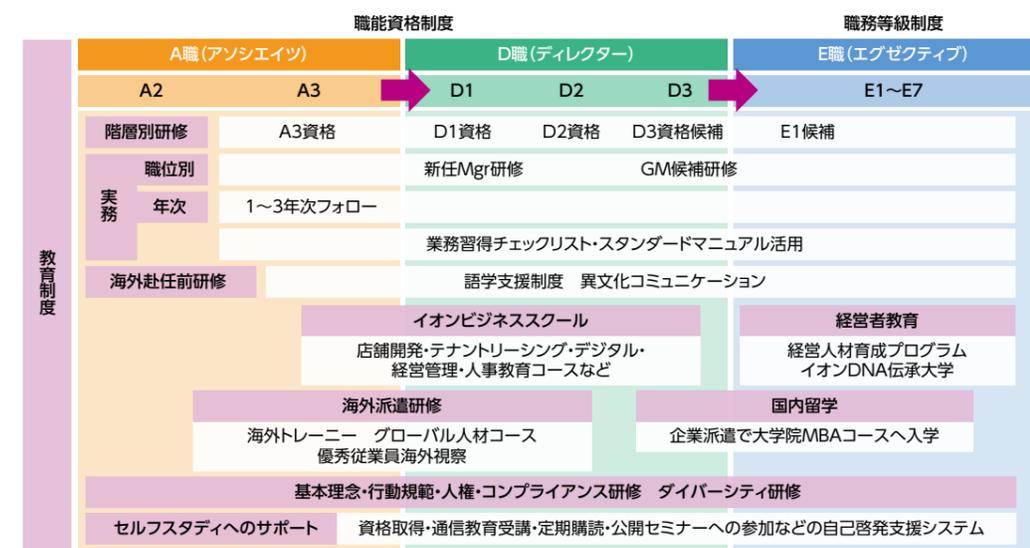
モール向け実務教育メニュー

若年次従業員の増加に対応し、CX創造本部、事業部、教育部の協働のもと実務研修を実施しています。また、業務を遂行するうえで必要になる知識・技能を確認できるサポートツールとして業務習得チェックリストを活用しています。さらに、必要な知識を学べる各種資料を社内掲示板に集積し、従業員個々人が自ら学ぶことができる環境整備を進めています。

公的資格の取得推奨

取得を推奨している公的資格の保有により、登用が優遇される制度を設けています。

■ 当社の人材育成体系

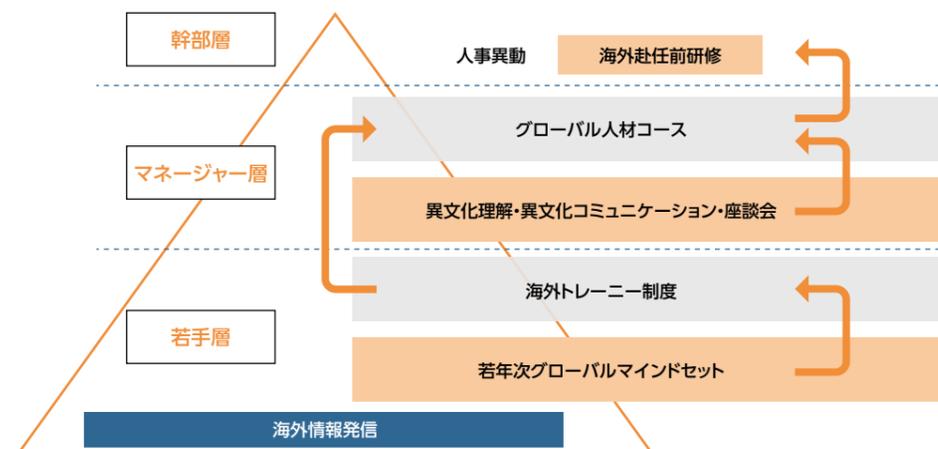


従業員

海外人材育成の各プログラムと体制

当社の成長戦略を推進する海外事業においては、2021年～2025年の4年間で新店対応や既存の赴任者との交代で、モールのゼネラルマネージャー (GM) を中心に約50名の新規赴任者 (部長、GM以上) が必要と考えています。グローバル人材コースや各本部からの海外への異動を含め計画的な赴任者育成をおこなっています。モチベーションの維持や啓発、スキル・知識の習得など、一貫した海外人材の育成コースを設定し、グローバル人材の育成と適切な配置を図っています。

■ 海外人材育成プログラムと体制



海外モールにおけるグローバル人材教育の取り組み

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。2022年2月末現在、14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。

「お客さま第一」の理念を社員に浸透させることで、モールの清潔感や安全性など、お客さまに継続して足を運んでいただくためのさまざまなこだわりを学んでいます。そして、各種研修などを通じて、自身の成長を感じてもらい、獲得した知識や経験を活かし、地域の皆さまに支持していただけるモールづくりに取り組んでいます。

中国では、ローカルスタッフのキャリアアップのため、研修を定期的に行っています。また、中国全土で共通のプログラムを実施するだけでなく、エリアごとに研修を実施し、優れた内容は水平展開しています。さらに、日本の社員との合同研修や人事評価制度など順次導入を進めています。

日本からの赴任者は海外でのビジネス経験を積むとともに、ローカルスタッフとの交流、育成を図ることで、ダイバーシティを実体験し、自らの成長につなげています。

従業員

実績

フルタイム従業員の自主的な離職率

	単位	範囲 ^{*1}	2019年度	2020年度	2021年度
フルタイム従業員の年間離職者人数	人	②	325	315	408
上記のうち、会社都合による離職者人数	人	②	14	28	23
上記のうち、自己都合による離職者人数	人	②	285	263	359
上記のうち、定年による離職者人数	人	②	26	24	26
イオンモール(単体)従業員人数合計(本部、店舗事務所合計)	人	②	3,447	3,656	3,756
上記のうち、非正規従業員人数(契約従業員および派遣従業員) ※業務委託は含まない	人	②	1,311	1,406	1,523

※1 ②連結。(海外、子会社含む。)

障がいをもつ従業員の割合

	単位	範囲 ^{*1}	2019年度	2020年度	2021年度
障がいをもつ従業員の割合(%)	%	①	2.32	2.14	2.17

※1 ①単体。

女性従業員の割合(グローバル)

	単位	範囲 ^{*1}	2019年度	2020年度	2021年度
女性従業員の割合(%)	%	②	36.8	45.6	46.2

※1 ②連結。(海外、子会社含む。)

キャリア開発のための定期的なレビュー

	単位	範囲 ^{*1}	2019年度	2020年度	2021年度
定期面談の回数	回	②	3.5 ※平均	3.6 ※平均	3.6 ※平均
対象従業員(フルタイム)比率	%	②	99 ※平均	99 ※平均	99 ※平均

※1 ②連結。(海外、子会社含む。)

従業員

制度・研修

正規従業員には支給され、非正規従業員には支給されない手当

同一に支給されています。

育児休暇

きらきら休暇制度の導入

当社では、正規従業員だけでなくフレックス従業員(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。

2021年の育児休業取得状況は、女性、男性ともに育児休業取得率100%でした。

従業員の能力開発研修にあてられた時間

	単位	範囲*1	パウンダリ	2019年度	2020年度
従業員研修 年間総研修時間*2	h	②	建物全体	8,634	8,375
従業員研修 年間総研修コスト*3	百万円	②	建物全体	324	80
研修を受けた総人数*4	人	②	建物全体	4,411	4,126

*1 範囲 ②連結。(海外、子会社含む。)

*2 店舗事務所スタッフや本社オフィススタッフ向けの研修の開講時間合計。専門店従業員向け研修は含まない。

*3 会場費用、講師代、受講者の交通費などの合計。

*4 店舗事務所スタッフや本社オフィススタッフ向けの研修の総受講人数。専門店従業員向け研修は含まない。

モラルサーベイ

イオングループにて年に1回従業員の満足度を図るモラルサーベイを実施しています。

調査は、幹部従業員・一般従業員・時間給従業員で分類し、「理念の高さ・浸透度」「報酬の満足度」「仕事の面白さ」など24項目でそれぞれ満足度の推移を確認しています。

全体としてはイオングループの平均よりも満足度は高く、引き続き当社個別の課題に取り組み、さらに満足度を高めていきます。

従業員

従業員の自己啓発研修

当社は、資格や職位など成長度合いに応じてさまざまな研修制度を設け、学ぶ機会を数多く用意しています。イオンの基本理念である「お客さま第一」を実現するために価値観の共有・浸透を図る研修や、年次や職位ごとに商業ディベロッパーとして必要な知識やスキル向上を図る「実務研修」のほか、将来めざす職務につくための挑戦意欲のある人材が手を挙げて必要な知識や技能を習得する「イオンビジネススクール」など、多岐にわたる教育プログラムを実施しています。また、自己啓発を支援するため、各種取得支援制度(セルフスタディ)を推進しています。

モール向け実務教育メニュー

若年次従業員の増加に対応し、2017年度より営業本部、事業部、教育部の協働のもと実務研修を拡充しています。また、モール改革統括部が中心になり、業務習得チェックリストを作成、業務を遂行するうえで必要になる知識・技能を確認できるサポートツールとして活用しています。また、必要な知識を学べる各種資料を社内掲示板に集積し、従業員個人が自ら学ぶことができる環境整備を進めています。

公的資格の取得推奨

2018年度より、取得推奨している公的資格保有を登録試験に反映させる制度を実施しています。

海外トレーニー制度

今後の当社のグローバルビジネスを推進し、牽引していく人材を会社として早期に育成するため、実際の赴任に近い形で海外実務を一定期間経験する制度を設けています。

サプライチェーン(社会)

方針

持続可能な取引のためのガイドライン

当社は、人権侵害となる事案発生を未然に防ぎ、持続可能なバリューチェーンを構築するため、指針となる「持続可能な取引のためのガイドライン」を策定しました。当該ガイドラインの適用範囲はイオンモールのビジネスにかかわるすべての企業および組織としており、サプライヤーを含むお取引先の皆様とともに社会的責任を果たすための手引きとして活用しています。

以下では、当該のガイドラインに掲載されている代表的な項目を紹介いたします。

※ガイドライン全体版は当社Webサイト(リンク先)よりご確認くださいませ

▶ https://www.aeonmall.com/sustainability/approach/society/community/#human_rights_guide



児童労働

15歳またはその国の法令で就労が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を就労させず、また支援を行いません。また法令で就労または雇用が許される年齢またはそれ以上で18歳に満たない者は、義務教育法の対象である場合は就学を優先し、身体的および精神的な健康や発達に有害または危険となる状況にさらしません。

強制労働

採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神的、身体的および行動の自由を不当に制限する手段により、従業員の意思に反する雇用をおこない、労働を強制する、またはそれに加担しません。

労働時間

労働時間、休憩および休日に関する法令および業界基準を遵守します。時間外労働は自発的なものでなければならず、かつ、定期的に要求されるものではありません。法定労働時間を超えた労働に対しては、定められた時間外手当を支払います。

賃金および福利厚生

国の賃金および福利厚生に関する法令を遵守します。関連する法令に基づき、賃金および諸手当の支払いおよび控除をおこない、記録を保持します。賃金は、従業員の基本的生活を営むために必要な基準以上のものとします。支払った賃金の内容は、時間外割増手当を含み、従業員が理解できる方法で説明します。

差別

人種、国籍、民族、性別、年齢、出身地、宗教、学歴、心身の障がい、性的指向と性自認などを理由として、採用、賃金、昇進、訓練、離職、退職などの雇用に関して差別し、または差別に加担しません。雇用にかかわるすべての判断において、必要とする機能の遂行能力を基準、差別や偏見に依らない適切な判断をおこないます。

サプライチェーン(社会)

結社の自由および団体交渉の権利

従業員に対し、従業員自らの選択による労働組合の結成、加入、運営および従業員の代表として会社と団体交渉をおこなう権利を尊重します。法令で結社の自由および団体交渉の権利に制限が加えられている場合、代替手段として、経営層や従業員代表へ懸念を申し出る通報窓口および苦情処理制度を設け、誠実に対応します。

安全衛生

適用される法令および規則に適合した、安全で健康的な職場環境を従業員に提供するとともに、潜在的な安全衛生にかかわる事故や怪我、精神的なものを含む疾病を予防するための有効な措置を講じます。従業員に提供している寮や食堂にも同様に安全衛生の基準を適用します。

主な取り組み

すべての建造物における障がい者対応の評価の実施

当社はすべての施設でバリアフリー法に則り、さらに独自のユニバーサルデザインを導入しています。ユニバーサルデザインを最初に始めたイオンモール熊本(熊本県)とイオンレイクタウン(埼玉県)では、障がい者団体の方の意見を取り入れて作り上げ、完成時には使い勝手も検証しています。

また、検証結果を踏まえ、有識者指導のもとユニバーサルデザインガイドラインを発行し、新店建設時に反映するとともにすべてのモールでユニバーサルデザインを評価・実施できるようにしています。

公共交通機関へのアクセスの考慮

鉄道やバスなど、公共交通のアクセスを考慮した設計、開発をおこない、必要に応じて路線バスの誘致やシャトルバスの設置をおこないます。

サプライヤーさまの能力強化(キャパシティ・ビルディング)

サプライヤーさまの能力向上のため、専門店従業員研修に加え、接客ロールプレイング大会、VPコンテストなどを開催しています。

イオン同友店会 接客ロールプレイング大会

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」を実施しています。お客さまに魅力ある施設環境や商品を提案するだけでなく、従業員一人ひとりの笑顔や挨拶、心地よさを提供することを大切に考え、サービスマインドのさらなる向上をめざしています。

VPコンテスト

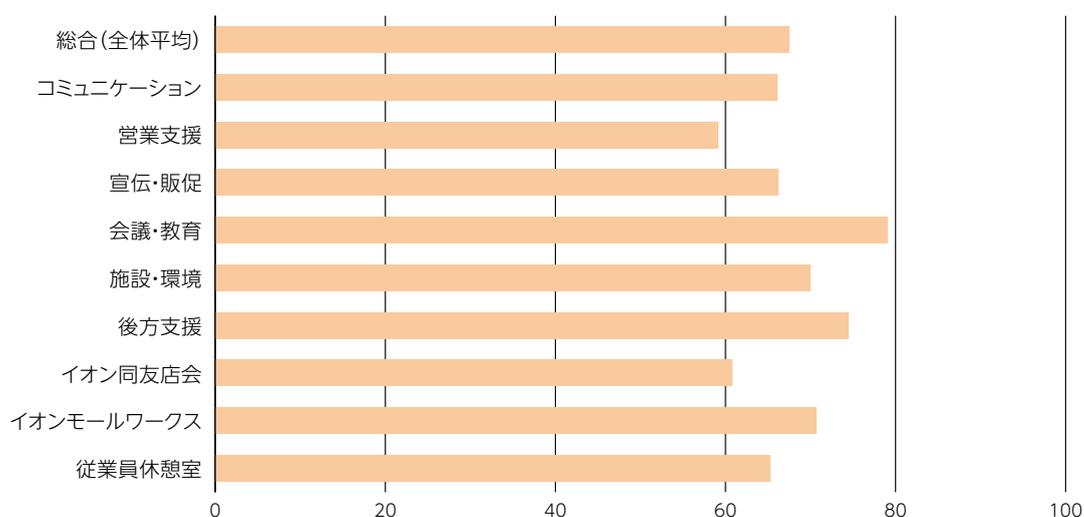
VP(ビジュアルプレゼンテーション)とは、売上を買上客数や買上単価などの要素に分解し、自店の強みや課題を把握したうえで、商品のコーディネートや演出をおこない、お客さまへ魅力的に伝えることです。「VPコンテスト」では全国から5,500店以上の応募があり、同友店の好事例を共有しています。

サプライチェーン(社会)

サービスレベル向上アンケート調査の実施

イオンモールでは、供給するサービスの品質向上のため、テナント企業さまに対するアンケートを実施しご意見をおうかがいしています。2021年度は対象店舗である20,685店舗に対してアンケートを送付し、66% (13,699件) のテナント企業さまより回答をいただきました。コミュニケーションの質や入居モールの施設・環境など、全部で9つの項目に関する意見をお伺いし、2021年度は全項目平均で67.5点と高水準の評価をいただいています。テナント企業さまにとってより快適で、利用のしやすいモール運営をめざし、引き続きサービスレベルの改善に取り組んでまいります。

■ 2021年度調査結果



いじめやハラスメントへの対処

内部通報の社内窓口、社外窓口は当社の従業員と同様に取引事業者さまの労働者が利用できるようになっており、「公益通報者保護規則」により守秘義務や通報者などの保護、調査、是正処置などのルールと仕組みを定めています。