

## 誇りの持てる活動を続けたい

## 各部署で社員が参加し、地道に取り組んでいます。



### ■三光SC

11月26日、糸口学園の「ゆうあいピックマラソン大会」を支援しました。イオン1%クラブより助成を受け、ゼッケンと案内板を作成。モール従業員も3名参加し、コース案内やスタート合図等を担当しました。



イオン環境財団では、11月23日にケニアのサバティア・フォレストで植樹活動を実施。マータイ女史とともに、日本からのボランティア150名とケニアのボランティア150人で3000本の苗木を植えました。



### ■東浦SC

毎月第3日曜日、館内で身障者用駐車場に健常者が駐車しないよう呼びかける「Heart to Youキャンペーン」を展開しています。5月27日は、高浜小学校の子どもたちや先生、保護者も参加し、実際に車いすの利用を体験しました。

## イオンの基本理念を徹底するために

イオンでは、「お客さま第一」を実践し、お客さまのゆるぎない信頼を獲得するための行動の指針として、2003年4月に「イオン行動規範」を制定しました。毎年1回「イオン行動規範セミナー」を実施し、グループの従業員をはじめ、お客さま相談カウンターやSCで警備や清掃を担当する協力会社の社員が参加し、徹底を図っています。2006年度は昨年より357名多い、1,697名が参加しました。

### ■プライバシーマークの認証取得

イオンモールでは地権者や保険契約者、イベント情報をお送りするメール会員など、さまざまな個人情報を扱っています。個人情報保護を徹底するため、2005年7月にプロジェクトチームを立ち上げ、個人情報を適切に扱うルールづくりと社内体制の整備に取り組んできました。この結果、2006年12月15日に、財団法人日本情報処理開発協会よりプライバシー



マーク認証を取得。認証取得はゴールではありません。今後とも、ルールの徹底をめざして、日々の業務を検証していきます。

### ■内部告発制度

2006年4月の公益通報者保護法を機に、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど、職場のさまざまな問題や人権、人事に関する相談窓口を、人事グループと労働組合に設置しました。社外の相談窓口も設け、ポスター等で周知徹底を図っています。



## 一人ひとりが社会に目を向ける

2005年度から「イオンモールSR賞」を設け、環境保全や社会貢献に積極的に取り組んだSCや部署を表彰しています。2006年度は、新たに「献血活動推進賞」を新設しました。従業員の自主的な参加や工夫が活きる風土を醸成したいと考えています。



### ＜イオン行動規範 宣言＞

- 一、イオンピープルは、常に多くの人々から支えられていることに感謝し、ひとときも謙虚な気持ちを忘れません。
- 一、イオンピープルは、人々との信頼をなによりも重んじ、いかなる時も正直で誠実な行動を貫きます。
- 一、イオンピープルは、お客さまの期待を感動に高めるため、常に自らを磨きます。
- 一、イオンピープルは、イオンの理想を実現するため、ためらうことなく変革への挑戦を続けます。
- 一、イオンピープルは、地域の発展を願い、よき企業市民として社会への奉仕につとめます。

※2006年度の期間累計でSR賞を決定しています。各賞の全社実績は、年間合計となります。

**募金活動賞**  
全社 13,814,984円

高知SC 年間1,297,364円の募金実績

**各専門店と一丸となって取り組み、お客さまに呼びかけ。**

「24時間テレビ・愛は地球を救う」では高知県のメイン会場となり、各専門店からチャリティー用の商品を提供していただき、一丸となって取り組みました。日ごろ、募金を呼びかける際も、ただ募金箱を置くのではなく、入口に立ってお客さまに声をかけたりしました。2年連続の受賞なので、3年、4年と続けていきたいですね。(GM 今井正)



**献血活動推進賞**  
全社 27,410名

倉敷SC 11月末で4,396名の献血実績

**年間135日の献血活動の成果が実りました。**

なるべく多くのお客さまに協力していただくよう、岡山県赤十字血液センターと一体となり、年間135日にわたって献血を実施し、SCとしても最優先で場所の提供を行いました。骨髄バンクの登録推進キャンペーンも積極的に進めていますが、今後はこちらにも力を入れて、引き続きお客さまの協力を得ていきたいと思っています。(GM 下岸春雄)



**クリーン&グリーン賞**  
全社 29,970名参加

下田SC 1月末で1,720名の従業員がC&G活動に参加

**国土交通省より国道清掃の表彰も受けました。**

近隣の企業にも呼びかけて年2回の拡大クリーンデーを実施したり、都合をつけやすいよう3日間連続のクリーンデーを行ったりして、意識づけを積極的に行ったことが、多くの人の参加につながったと思います。昨年8月には国土交通省より国道清掃で表彰も受けました。連続No.1をめざして、今後も活動を続けていきます。(GM 深谷雅明)



**行動規範推進賞**  
全社受講者 1,697名

直方SC 行動規範セミナーを203名が受講

**筑豊地域No.1の 高品質なサービスをめざして。**

全員参加を目標に掲げ、管理課長と防災センター長と一緒に、グループの専門店にも積極的に声をかけました。とくに時間の都合がつけづらい専門店従業員の状況にあわせ、臨機応変にセミナーを開いたことが功を奏しました。「お客さま第一」をモットーに筑豊地域No.1のサービスを提供する品位あるSCとなることが目標です。(営業課長 田代浩一)

**リサイクル向上賞**  
全SC平均リサイクル率 67.3%

柏SC 廃棄物リサイクル率25.7%から53.7%へと飛躍的に向上

**リサイクル率UPは、これからが正念場。**

昨年度はリサイクル率25.7%と、残念ながら全SC最低でした。そこで、卵の紙パックを集めリサイクルできる業者を探したり、計量に厳密に取り組んでくれる新しい業者を発掘し、53.7%になったのです。これで、ようやく他のSCに並んだところ。今後とも努力を続けます。(管理課長 金成修一)

**環境家計簿団体賞**  
全社 263名参加

柏SC 環境家計簿への参加者48名と、NO.1

**専門店にも参加を呼びかけ、昨年より14名増加。**

昨年この賞をいただき、小さいSCながら誇れる活動を維持しようと、整備や清掃等を担当するパートナー企業だけでなく、従業員が日頃コミュニケーションをとっている専門店にも声をかけました。その結果、昨年より4割増の48名に。これをきっかけに一人でも多くの人が環境に配慮できるようになったらいいですね。(管理課長 金成修一)

**SR会議特別賞**

秋田SC マイバッグを推進し、30名で2,500枚のレジ袋を削減

**環境活動を日常生活で展開するため、マイバッグを推進。**

昨年の環境家計簿参加賞のエコバッグを活用して、SC独自の環境活動として「マイバッグ推進活動」に取り組みました。ポケットにマイバッグとスタンプカードを入れ、自宅での買い物や店内での買い物を持ち歩くようにしました。毎日記録をつけることで大きな励みとなりました。(管理課長 小泉博美)

**SR会議特別賞**

保険部会 全SC保険カウンターでの募金活動

**お客さまとのコミュニケーションにも一役買っています。**

SCの保険カウンターに募金箱を置いておくだけではお客さまになかなか気づいていただけません。お子さんに風船などを差し上げながら、ひとことお声をかけています。これをきっかけに、当社の社会貢献活動に興味を持ってくださるお客さまもいらっしゃいます。(ショッピング推進部 細井啓明)

**■イオン1%クラブ**  
グループ各社が税引き前利益の1%を拠出し、「環境保全」「国際的な文化・人材交流、人材育成」「地域の文化・社会の振興」を柱に、社会貢献活動を展開しています。

**■(財)イオン環境財団**  
国内外の植樹をはじめ、危機に瀕した自然環境保護活動と、志を同じくする団体への助成を行っています。

**■イオン社会福祉基金**  
全国の福祉施設の重度心身障害者への福祉の向上をめざして、施設への給付金の贈呈と物品の寄贈を行っています。また、スポーツイベントやクリスマスパーティー、SCでの買い物のお手伝い等に従業員がボランティアとして参加し、交流を深めています。

**2006年度の主な募金活動結果**

	「ラオス学校建設」支援募金 4/21~6/20	24時間テレビ「愛は地球を救う」 7/7~8/31	「ケニアの動物に森を返そう」クリスマスラッピングキャンペーン募金 11/11~12/25
イオン(株)・イオン各社	45,057,258円	235,497,493円	11,502,725円
うちイオンモール	1,877,883円	8,888,930円	1,340,439円
イオン1%クラブ・イオン環境財団	50,000,000円	0円	12,000,000円
総合計	95,057,258円	235,497,493円	23,502,725円

このほか、6月1日~11日にイオンモール独自で実施した「ジャワ島被災者支援募金」では170万2363円が集まり、ジャパン・プラットフォームに贈呈しました。

## 多様な働き方の中で、 がんばりが報われる制度をつくり、実現していきます。



■管理本部 人事グループマネージャー  
内藤 定男

イオンモールには、年齢や性別、スキル、経験、働き方などが異なる、さまざまな人が仕事をしています。すべての従業員が、仕事と家庭、地域での生活のバランスを取りながら、がんばり次第で報われる。そんな職場にするための制度づくりに取り組んでいます。

### 「フレックス社員制度」の ステップアップに道を開く

時間制勤務の非正社員を、当社ではフレックス社員と呼んでいます。フレッ

クス社員の働きがいを高め、やる気のある人にもっと活躍していただくために、2005年8月から、職務の習熟度と昇給をリンクさせた「フレックス社員制度」をスタートさせました。

現在、職務Ⅰと職務Ⅱの資格がありますが、2007年度からは、職務Ⅲの資格もできました。

さらに、転居を伴う転勤を望まない、地域に根ざして働く社員でも、管理職として活躍できる「コミュニティ社員制度」も同時にスタートいたしました。フレックス社員からコミュニティ社員へのステップアップも可能なシステムも用意します。

また、出産や子育てと仕事生活の両立をめざす、いわばワークライフバランスの実現に向けて職場環境をどのようにつくり上げていくか考えるため、「次世代育成労使専門委員会」も立ち上げ、議論を重ねてきました。

こうした活動を通じて、女性管理職を増やしていきたいと考えています。女性社員79名中、管理職は5名にすぎ

ません。一朝一夕にはかないませんが、中長期の目標を掲げ、取り組んでいきます。

### ■「再雇用制度」と定年延長の検討

2006年度は「再雇用制度」をスタートさせました。60歳の定年後も仕事を続けたいという希望が多いことから、最長65歳までの再雇用を行っています。初の試みである昨年は、対象となった4人全員の再雇用を行いました。また、定年を65歳まで引き上げる制度も、現在労働組合と検討中です。

イオンモールで培ったノウハウを継承するとともに、働き続けたいという意欲を活かしていただきたいと考えています。

### ■障がい者雇用

障がい者雇用は、2007年2月時点で2.1%と、法定雇用率を達成しています。今後さらに雇用機会を増やしていく予定です。



## 「育児と仕事の両立支援」が、今の最重要テーマです。

■イオンモール労働組合 中央執行書記長  
大田原 隆広



次世代育成支援対策を検討するプロジェクトメンバーとともに

イオンモールの労組には、勤務時間が一定以上のフレックス社員も加入しています。今、大きな問題として取り組んでいるのが「次世代育成支援対策」。昨年3月から会社と組合両方からメンバーを募り、話し合いを続けてきました。

「この会社は働きやすい職場なのか?」といった現状の洗い出しからスタートし、3つのテーマを定めました。1つは、育児休業などの制度を、社員に広く知ってもらうこと。フレックス社員は取れないと思いこんでいる人も多いんです。2つめは、制度を実際に生かすには、上司やまわりの協力が不可欠。そこで、全員に啓蒙活動を行うこと。そして女性の管理職を増やすことです。昨年は「育児と仕事の両立支援ガイドブック」の作成に取り組みました。これを社員全員に配布したいと考えています。

このほか、男性が意識や働き方を変え、ワークライフバランスを改善すること、フレックス社員の待遇改善などにも引き続き取り組んでいきます。

## 情熱のある人を、教育が後押しする

イオンモールでは、「教育は最大の福祉」と考えています。勉強したい人、がんばる人には社を挙げて後押ししています。グループの企業内教育システムである「イオンビジネススクール」や、それぞれの職務に必要な通信教育を積極的に受講してもらっています。SC経営

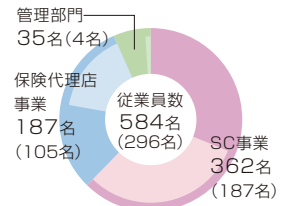
士の資格取得も推進し、資格取得者は昨年より1名増えて17名となりました。

2008年の北京出店を視野に、現在、自己申告制度による社内公募を進めています。安心して赴任できるよう、海外勤務規定なども整備しました。

それぞれが目標を掲げ、仕事を通して自己実現を図りながら、切磋琢磨する風土を育てています。

## 従業員データ

事業所別従業員数  
(2007年2月20日現在)



従業員のうち臨時雇用者(嘱託社員・フレックス社員)数は、年間の平均人数を( )で記しています。

※従業員数は単体。社外からの出向を含み、社外への出向を除いています

(各年2月末)

	2005	2006
障がい者雇用数 (雇用率)	10名 (2.6%)	10名 (2.1%)
育児休暇取得者数	3名	4名
女性管理職数	3名	5名

組合員数 376名

◎当社の労働組合は、イオンモール労働組合と称し、本社と同組合本部が、また、各事業所別に支部が置かれ、上部団体のイオングループ労働組合連合会を通じてセンセン同盟に加盟しています。

## 「2006年度優秀フレックス社員賞」をいただきました。



■イオン高崎SC 管理課  
蛭田 真紀

高崎SCの開設準備を担当。文房具の買い出しから、他のフレックスさんの募集など、なんでもやりました。実は水戸内原SCでもオープンを経験したんです。9カ月勤め、夫の転勤で高崎に。こちらにも新しくSCができると紹介されました。開設を2回経験したこと、その経験を他の方に教えてさしあげたことが評価されたのかも。仕事が面白いのでさらに上をめざしたいです。

## 数字に強いこと、業界の勉強が必要です。



■高岡SC 管理主任  
小田原 千佳世

会計や専門店管理、従業員教育を担当しています。先日は出店者協議会でラッピング講習会を行いました。

4つのSCで管理の仕事を経験し、この3月に高岡SCに。専門店とコミュニケーションを取るには、業界の勉強が欠かせません。各専門誌に目を通したり、コーチングの本を読んでいます。数字に強いことも大切です。やりがいのある職場なので、結婚しても続けていきたいですね。