

私たちは、積極的な育児への参加を促進するとともに子育てをしながら安心して仕事に取り組める環境を整えています。



ライフステージに応じた 多様な働き方を支援

育児休業取得を推進

出産や育児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職場環境づくりに取り組んでいます。2020年度は、52名（うち男性23名）の社員が育児休業を取得しています。また、男性の積極的な育児参画を推進しており、さまざまなサポートをおこなっています。

充実したサポートで育児休業の不安を解消



上司からの後押しもあり、公休を含めた約1か月の育児休業を取得しました。当社は制度が充実しているだけでなく相談できる部署があり、あらゆる面でサポートいただいたことが大きな安心につながっています。

取得期間中は、じっくりと育児のノウハウを学びつつ、夫婦で子育てができる環境を整える時間をつくることができました。お子さま連れのお客さまと同じ目線で商業施設を利用して感じたことは、今後の業務に活かしたいと考えています。育児休業を取得しやすい環境が整っているため、取得を迷っている方も安心して活用していただきたいですね。



経営監査部 福良 崇迪

イクボス応援金制度

育児休業中の金銭的な扶助を目的として、当社独自の「イクボス応援金制度」を導入しています。仕事と家庭の両立を支援し、家庭の主たる生計主であるイクボス（育児のボス）を応援するため、育児休業を取得する従業員のうち、子どもの健康保険上の扶

養者に対して扶助金を支給します。育児休業の取得開始から3ヵ月を対象期間とし、賃金月額80%を補償するために、雇用保険から給付される育児休業給付金（賃金月額の67%相当額）との差額分を支給しています。

「イオンゆめみらい保育園」の展開

子育て世代が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。2020年12月にオープンしたイオンモール上尾（埼玉県）にも新たに導入しており、イオングループとして31園目、そのうち21園が当社の商業施設での運営となりました。



早朝勤務にも対応する利便性

保育園選びは、「子ども2人を一緒に預けられること」「給食が園調理であること」「絵本をたくさん読んでいただけること」の3点を重視しました。勤務時間に合わせて朝7時から預けられるのは、仕事と育児を両立させるうえでたいへん助かっています。先生方がとても優しく、その日の出来事をたくさん教えていただけるので安心できますし、年齢の離れた園児がみんなで遊んでいるので、子どもたちにもいい刺激になっていますね。お休みの日はがっかりするほど先生やお友達が大好きで、毎日通うのが楽しみなようです。



イオンスタイル上尾
山中 美紀様

親子でふれあう時間が増加

以前に利用していた保育園より外で遊ぶ機会が増え、子どもが活発になりました。外にお散歩に出て地域の方とコミュニケーションを取る機会もあり、楽しく通えているようです。一緒に過ごしていると、「これも保育園で学んできたな」と成長を感じます。給食をよくおかわりしているようで、栄養面を考えて子どもが好きなものをつくってくださるのも魅力です。モール内に保育園があることで、お迎えや買い物に行く時間を短縮できるため、子どもとふれあう時間が増えたのは、とてもうれしいポイントですね。



イオンモール上尾
オペレーション担当
豊川 真夏

長く安心して働ける職場環境を目指して

当社は国内外のさまざまな地域にモールを出店し、幅広い世代のお客さまにご利用いただいています。多様な価値観を理解しニーズに応えるため、性別、年齢、育った環境などそれぞれ異なるバックグラウンドをもつ従業員の知見を結集することが大切です。2020年度は、新たに「育児休業取得計画シート」を導入し、ご家族や所属部署のメンバーに相談しながら各自の都合に合わせて計画的に育児休業を取得しやすい環境を整えました。その結果、男性従業員の育児休業取得率は2018年度の6%から58.1%へと飛躍的に増加しました。子育てや介護などのライフステージの変化に応じて無理なく働き続けるために用意した各種制度で、今後も長期的なキャリア形成を支援してまいります。



人事統括部長 兼
保育所推進プロジェクトリーダー
井谷 光彦



すべての従業員がより働きやすい職場環境を提供

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21モール、インドネシア・ベトナム・カンボジアに11モールの計32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。海外では、11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」で地域の拠点へ(カンボジア)

入社後に感じたのは、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です。仕事をすることで「お客さま第一」の理念を学びました。研修などによる学びの機会も多く、自身の成長を感じています。今後も知識や経験を活かし、地域の皆さまが集まり支持していただけるモールづくりに貢献してまいります。



イオンモール(中国)投資有限公司
管理統括部 人事教育マネージャー
李 紅 (リ コウ)

充実した研修の実施(中国)

ローカルスタッフのキャリアアップのため、それぞれの職位に必要な能力を身につけるための研修を開催しています。中国全土で共通のプログラムをおこなうだけでなく、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。また、日本への短期派遣や人事評価制度の導入をおこない、人材育成に注力するとともに活躍を推進しています。



イオンモール カンボジア
経営企画課マネージャー
イム ビボルカ

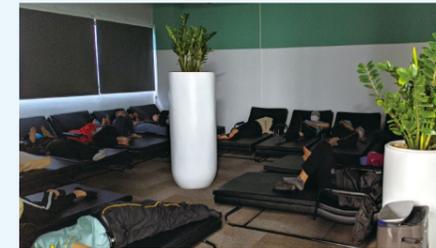
専門店従業員の職場環境改善



人材不足が社会的な問題になっている中、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よう職場環境を整えて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。従業員休憩室には、専用のコンビニエンスストアやパウダールームのほか、無料のマッサージチェアを設置するなど、心身ともにリラックスできる空間づくりを順次進めています。また、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は、積極的な水平展開を図っています。

小さなアイデアの積み重ねで、専門店従業員に快適な空間を

働く場所は少しでも快適なほうがいいと考え、当モールの従業員休憩室にはいくつか工夫をしました。窓は開閉式として、自然の光や風が入るカフェのような空間としたほか、一角には遮光カーテンで仕切られた仮眠スペースを用意しました。ベトナム北部では食後に短い睡眠を取る方が多く、テーブルに伏して休む姿も目立ちましたので、空港で見かけた施設をヒントに導入してみました。従業員の皆さんも休憩室の設備を喜んできれいに使ってくれています。どれも大がかりな手間やお金をかけたものではなく、小さなアイデアの積み重ねにすぎません。決して特別でなくても、清潔で足りないものがない「究極の普通」とも言うべき職場環境を整えて、ひとつの館で働く仲間としての意識も育てたいと考えています。



イオンモール ハイフォンレチャン
ゼネラルマネージャー
岡田 正樹

インフルエンザの予防接種を実施

イオンモール天童(山形県)など4モールにおいて、専門店従業員を対象にインフルエンザの予防接種を実施。モール内で手軽に接種が可能なお客さまからご好評をいただき、定員を上回る人数

に申し込みいただきました。今後も皆さまのご意見を取り入れながら利用しやすい制度へと更新し、健康に寄り添ってまいります。

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目指しています。カンボジアでは5回目となる大会を開催し、2モールから約200名の専門店従業員が参加しました。



SDGs
持続可能な
開発目標

