

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。



多様な人材が活躍する企業へ

従来より当社は女性管理職の育成に力を入れており、各モールのゼネラルマネージャー（GM）に2012年2月20日現在で2名の女性が登用されているほか、国内のモールにおけるオペレーションマネージャー/営業マネージャーの18%を女性が占めています。

	2010年度	2011年度
社員数 (うち臨時雇用)	1,053名 (346名)	1,136名 (385名)
新入社員数 (男性/女性)	19名 (7名/12名)	20名 (10名/10名)
障がい者雇用数	8名	14名
育児休暇取得者数 (うち男性)	5名 (0名)	14名 (1名)

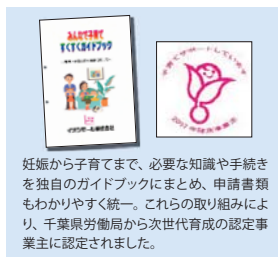
社員データ (2012年2月20日現在)

また当社に勤務するフレックス社員（パートタイマー社員）については、習熟度と昇給をリンクさせた制度を設け、ステップアップを支えています。障がい者の雇用については、法定雇用率の1.8%を上

回る1.97%となっており、引き続き雇用を促進してまいります。

ワークライフバランスの向上

当社は社員が仕事と家庭での役割を両立できるよう、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、千葉県労働局より次世代育成の認定事業主に認定されています。



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、申請書類もわかりやすく統一。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。

また、家族の介護が必要な社員のために一定期間転勤のない制度を設けるなど、家庭の事情に合わせた働き方ができるようにしています。

成長を促すプログラム

社員がキャリアプランに沿ってステップアップできるよう、教育制度の整備と目標設定・評価の透明性向上を進めてきました。当社では毎年行われる登用試験を経て上位資格への道が開ける制度を採用しています。



変革の時期にこそ、足元を固める活動を。

当社の経営スピードは年を追って加速しています。アジアへの出店を軸とする成長のビジョンには賛成ですが、実際に動くのは「人」ですから、それぞれが事情や問題も抱えています。急速な環境の変化に不安の声も上がるなか、今期は「足元を固める」というテーマを掲げました。国内・海外に点在す

イオンモール労働組合 中央執行委員長 長山 修

る組合員、他社へ出向中の組合員ともコミュニケーションを取り、一人ひとりが抱える問題を把握し、経営課題として会社側に改善を求めています。また女性が安心して働き続けられる企業をめざし、労使が協調して2012年夏に専門委員会を立ち上げる予定です。



コーポレート・ガバナンスに対する取り組み

当社はお客さまをはじめ、地域社会、お取引先、株主の皆さま、従業員などの各ステークホルダーに対する責任を果たしていくことが、長期安定的な企業価値の向上につながると考えており、より一層の経営の透明性と効率性の向上、コンプライアンス、リスク管理の強化を推し進め、さらなるコーポレート・ガバナンス体制の充実をはかっていきます。

内部統制システム

取締役の意思決定に関する記録については、起案部門の各業務執行取締役が社内規定に従って決裁書、会議議事録などを作成し、適切に保存および管理します。取締役会は毎月のほか必要に応じて臨時に開催し、社長決裁以上の当社に重要なリスクの生じる恐れのある意思決定事項に関しては、社長の諮問機関として常務取締役以上の取締役および常勤監査役が中心メンバーとなる経営会議を設置して、さまざまな視点から協議を経た上で、社長決裁ないし取締役会決議を行います。

監査・モニタリング体制

当社は内部監査部門として、社長直轄の部署である経営監査部を設置しています。経営監査部は、全社各部署に対し業務監査を実施するとともにその有効性検証の一翼を担っています。監査結果は都度社長に報告され、経営会議および監査役に対して定期報告を実施してい

ます。取締役は、当社の業務または業績に影響を与える事項、法令違反その他コンプライアンス上の問題のうち、当社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実があることを発見したときは監査役に速やかに報告します。監査役4名のうち2名は一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員とし、監査役からの取締役に対する業務の執行状況についての報告要請には他の事項に優先して迅速かつ誠実に対応します。

リスク管理

災害・環境・コンプライアンスなどの事業リスクについては、全社レベルでのリスク管理機関として経営会議の下部機構としてのリスク管理委員会を設置して、当社全体のリスクの洗い出しを実施するとともに、リスク管理運営状況の把握、情報交換、リスク管理体制の継続的な見直しを図り、リスク管理の策定方針を起案します。この方針により「業務分掌規則」などで定められたそれぞれのリスク管理主管部門にて規則、取扱要領などの作成を行い、定期的に見直しを実施します。これらの

周知については、社内の研修などにより教育を実施するとともに電子掲示板などで全従業員に徹底します。緊急かつ重大な損失の危険が発生した場合は、「経営危機管理規則」に基づき適切な情報伝達および意思決定を行い、被害を最小限に止めるなどの対応を行います。

反社会的勢力排除に向けた取り組み

コンプライアンス経営の徹底、企業防衛の観点から、反社会的勢力とはかわりを持たず、不当な要求に対しては毅然とした態度で対応し、排除することが企業の社会的責任であることを認識しています。万一反社会的勢力による不当請求があった場合には、個人的対応は行わず、民事および刑事の法的対応を含め、外部専門家や捜査機関とも緊密な連携を構築し、組織的対応をするものとしています。また「(財)千葉県暴力団追放県民会議」に加盟し、平素から警察、防犯協会などと緊密に連携して、反社会的勢力に関する情報収集に努め、社内啓蒙活動をしています。