

# 千葉市男女共同参画推進 優良事業者表彰

千葉市では、平成20年度の男女共同参画週間に合わせて、平成20年11月21日、市役所市長応接室において「第6回千葉市男女共同参画推進優良事業者表彰式」を行いました。表彰式には安孫子誠男女共同参画審議会会長・中谷きよ副会長が臨席し、優良事業者1社に、千葉市長から賞状と記念品が贈呈されました。



(左から)千葉市男女共同参画審議会 中谷副会長、鶴岡市長、イオンモール株式会社 西尾常務取締役、千葉市男女共同参画審議会 安孫子会長

男女共同参画社会を実現するには、市、市民、そして事業者の三者が力を合わせる必要があります。「千葉市男女共同参画ハーモニー条例(平成15年4月施行)」では、事業者の役割として、男女共同参画社会の形成に努めること、仕事と家庭その他の活動とを両立できる職場環境を整備することなどを定めています。同条例に基づき、千葉市では、男女共同参画を推進し、積極的な取組を行っている事業者を表彰しています。第6回目となる今年度の表彰事業者は、イオンモール株式会社に決定しました。

## 表彰事業者紹介 イオンモール株式会社

### 会社概要

- 住所  
千葉市美浜区中瀬1-5-1  
イオンタワービル7階
- 業種  
ショッピングセンターの  
開発・運営
- 従業員数  
907人  
(女性439人、男性468人)

### 表彰理由

社内に設置した専門委員会の検討結果を基に育児支援のガイドブックを作成するなど、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるほか、法を上回る制度の整備により両立支援や男女が働きやすい職場づくりを推進している。

### 仕事と子育ての両立支援の取組 ハードよりハートを熱く!

イオンモール株式会社が取組を始めたきっかけは、2005年の「次世代育成支援対策推進法」の施行。翌年子育て経験のある女性メンバーを中心とした「女性の活躍・育児と仕事の両立支援に向けた専門委員会」を立ち上げ、子育て支援制度整備の検討を始めました。その委員会の中で、「重要なのは子育て中の社員に対する受け入れ体制である」という点が大きく取り上げられ、その環境整備が求められていることがわかりました。

そこで専門委員会では、次のような取組を行いました。

- ①人事制度の改革(男女平等に育児と仕事が両立できる制度)
  - ②啓蒙強化(男女平等に育児と仕事が両立できる職場環境の整備)
  - ③女性管理職や育児勤務経験者を増やす
- ・育児休業期間の満3歳までの延長(法令は原則1歳に達する前日、最大で1歳6か月)  
 ・育児勤務期間を中学校就学前まで可能とし、対象は全従業員に拡大(法令は1歳~3歳)  
 ・育児勤務中の就業時間は原則18:00まで(法令は深夜業の禁止)

また、この委員会から、「みんなで子育て すくすくガイドブック」が生まれました。この名前にも、委員たちの思いが込められています。

こうした取組によって、それまで年に1~3人だった育児休職の取得者は、ガイドブック作成後の2007年には年10人と大きく増加しました。そのほか、育児のための短時間勤務の従業員が現在5人、出産退職はゼロになりました。

「お子さんをお持ちの方・出産を控え休業に入っている方に、働き続けることができるのだという安心感を持っていただけたと思います。また、従業員は大切な財産であるという会社の理念を社内に広めた一つの施策だと思っています。」(人事グループ 倉島さん)



イオンモール株式会社にて(左から) 財経本部 経理部 経理グループ 松本敦子さん、管理本部 人事総務部人事グループ 宮前和明マネージャー、同グループ 倉島江理子さん

「妊娠→出産→育児休職→復職・育児勤務」という流れの中で、それぞれのタイミングに応じたアドバイスや手続方法などを丁寧に解説している。申請書の様式も掲載されており、出産・育児に係る一連の支援の申請は、「産前産後休暇・育児休職育児勤務申請書」1枚で行うことができる。委員会のメンバーが命名。従業員からは「分かりやすい」と評判。



### ひとりひとりが大切な従業員。それぞれの生活、それぞれの人生を幸せに

「結婚、出産、家族の介護など、生活環境はそのときそのときで変わっていく部分があります。自分磨きをしたい、学校に通いたいと考える人もいるでしょう。その中で、『ずっとここで働いていきたい』と思う人は会社が支援しなければと思います。従業員がイキイキと働き続けられる職場風土を実現するため、それぞれの、変化・多様化する生活スタイルに合わせて会社が柔軟に対応できる制度づくりと、働き方の改革を今後進めていきたいと考えています。」(人事グループ 宮前マネージャー)

「現在働いている従業員に、ずっとここで働きたいと思われるような会社でいたい。それは会社の使命です。熱意を持って働きたい、仕事を続けたいと思っている従業員が、何らかの問題のために辞めざるを得ないのは、会社にとっても残念なこと。ならば、その障害を取り除こうと。」

同じ会社が集まった人々、いろいろな状況の人がいますが、お互い様で協力し合い、責任を持って仕事を続けながら、みんなそれぞれの生活・人生がハッピーになる。目指すのはそこです。子育て支援はその中のひとつ。一つの足がかりなんです。」(人事グループ 倉島さん)

#### 介護休暇、介護勤務

#### 記念日休暇

結婚記念日、自分又は子どもの誕生日等に休暇を取得できる。

#### 子ども参観日

子どもたちが、お父さん又はお母さんの職場を回って、自作のオリジナル名刺を配ったり、社長室で社長とお話をしたりして、最後に社員食堂で食事。この日食堂では特別にお子様ランチを用意するが、子どもに人気があるのはラーメンなのとか。

#### リ・エントリー制度

勤続1年以上で配偶者の転勤・結婚・出産・育児・介護を理由に退職した従業員で、所定の条件を満たす場合に、同社へ再就職できる機会がある。

ほかにもこんな制度があります



財経本部 経理部経理グループ 松本敦子さん

経理グループに属し、主に全国のショッピングセンターの売上金精算や経費精算処理、契約書管理を担当しています。ショッピングセンターは現在50か所になりますので、日常的にもボリュームがありますが、やりがいのある仕事です。

仕事のサイクルが決まっているので、ある程度は計画的にできるものの、締日のある毎月下旬10日間ほどは多忙を極めます。4歳になったばかりの息子も、そのあたりは心得ていて「(保育園に)今日は何時にお迎えにくるの?」と尋ねてきます。

現在、会社の育児勤務制度を利用し、勤務時間は9時~16時と2時間短縮しています。私のようなワーキングマザーにはとても助かる制度です。しかも、当社は法定を上回る中学就学前まで利用できるのと、その時々状況に応じて変更も可能なのが嬉しいです。

制度を利用するにあたり、職場の理解・協力があるので日頃からありがたく思っています。