



ESG DATABOOK
2022



CONTENTS

基本理念・経営理念.....	1
ESG経営の推進.....	3
外部機関による認証・評価.....	6

環境

気候変動.....	11
特集 脱炭素ビジョンの実現に向けて.....	19
生物多様性.....	21
汚染と資源.....	23
水の安全保障.....	28
サプライチェーン(環境).....	32
サステナビリティファイナンス.....	37
環境会計サマリー.....	39

社会

人権と地域社会.....	42
健康と安全.....	50
労働基準.....	56
従業員.....	63
サプライチェーン(社会).....	69

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス.....	73
リスクマネジメント.....	83
コンプライアンス.....	87

データ集

11年間の主要財務・非財務データ.....	93
各ショッピングモールの2021年度データ(2022年2月末現在).....	95
従業員データ・現地法人ローカルスタッフ人数	
2021年度インプット/アウトプット(国内100モール).....	100

基本理念
お客さま第一

経営理念
イオンモールは、地域とともに
「暮らしの未来」をつくる
Life Design Developer[※]です。

※Life Designとは
商業施設の枠組みを越えて、一人ひとりのライフステージを見据えたさまざまな機能拡充をおこない、ショッピングだけでなく、人との出逢いや文化育成なども含めた「暮らしの未来」をデザインすること。

■イオンモールESGデータブック2022編集方針

当社はISO26000に対応するESG活動をおこなうとともに、国際社会全体の開発目標として2015年9月の国連サミットで採択された「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された17項目の「持続可能な開発目標」の実現に寄与する企業活動に全社を挙げて取り組んでいます。本冊子は、データ集としてイオンモールグループのESGの取り組みを網羅的に開示しています。統合報告書2022、ESGレポート2022にも分かりやすく記載していますので、そちらもあわせてご覧ください。

情報開示の体系



●サステナビリティWebサイト:<https://www.aeonmall.com/sustainability/>
 ●IRサイト:<https://www.aeonmall.com/ir/>

対象期間:

2021年3月1日から2022年2月28日
対象期間外の情報についてはその都度表記しています。

対象組織:

イオンモール株式会社およびイオンモール株式会社に属するグループ企業とそれらが管理する施設を原則としています。環境指標については、イオンリテール株式会社から運営受託を受けている49モール、mozo wondercity、神戸ハーバーランドumie、カテプリ、イオンSENRITO専門館、株式会社OPAの商業施設を除きます。

参照ガイドライン:

GRI(Global Reporting Initiative)サステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016
 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
 ISO26000 社会的責任に関する手引

ESG経営の推進

イオンモールグループはサステナビリティに対する社会要請が高まる中、成長戦略にESGを明確に位置付け経済的・社会的価値の最大化を追求しています。組織体制の強化や新しい評価・表彰制度などを通じ、社内の意識向上を図ることでESG経営を加速させています。

2021年には、ESG視点に基づく経営を通じて社会的・経済的な価値を創出し、地域社会とともに成長することをめざして、組織改革を実施しました。マテリアリティのKPI達成に向けて全社で取り組みを加速させる役割を担うESG推進グループを発足したほか、これまで社会貢献や環境活動などを提案・報告する場として機能していたCSR会議は、CSRを含めたESGの課題を解決するESG推進委員会とESG推進分科会に進化させました。組織体制を強化するとともに従業員一人ひとりの意識を高めるため、年間の個人目標にESGの要素を含めるなど、マテリアリティの社内への浸透を図っています。

当社のブランドステートメント「ハートフル・サステナブル」の概念は、「Life Design Developer」の経営理念のもと、持続可能な社会の実現に向けて、企業市民として地域・社会の発展と活性化に貢献するイオンモールの企業活動そのものであり、ハートフル・サステナブルは、ESGやSDGsという言葉が社会に周知される前から、イオンモールが力を入れてきた理念と行動を具現化した言葉です。今後も当社はESG経営の推進によって、持続的成長と中長期的な企業価値創造を実現するとともに、商業施設という枠組みを超え、地域の抱える課題にソリューションを提供する「ソリューションカンパニー」を目指します。

当社は、イオングループにおけるサステナビリティ基本方針に則り、ESG経営を推進しています。また、「イオンサステナビリティ基本方針」に基づき、「イオンモール株式会社 環境方針」を作成しています。

イオンサステナビリティ基本方針

私たちイオンは、「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」という基本理念のもと、「持続可能な社会の実現」と「グループの成長」の両立を目指します。取り組みにあたっては、「環境」「社会」の両側面で、グローバルに考え、それぞれの地域に根ざした活動を、多くのステークホルダーの皆さまとともに積極的に推進してまいります。

イオンモール 環境方針

イオンモールは、資源エネルギーを有効に活用し、サービスの質を高めながらも、環境への影響を最小にするモールづくりを通じて、持続可能な社会の実現をめざします。そのため、環境方針を以下のとおり定め、あわせて、多くのお客さまとのコミュニケーションと地域貢献の履行に努めてまいります。

1. イオンモールは、気候変動の緩和及び気候変動への適応に貢献します。
2. イオンモールは、地球資源を保全し、循環型社会の構築をめざすため、ゼロエミッションモールを実現します。
3. イオンモールは、生物多様性及び生態系の保護を推進します。
4. イオンモールは、お客さまをはじめとするパートナーさまの生活環境の向上と、地域社会の発展と環境保全に貢献します。
5. イオンモールは、環境法規制や当社が受け入れを決めた要求事項を順守します。
6. イオンモールは、環境マネジメントシステムを構築し、事業部門ごとに目的・目標を制定し汚染を予防する体制を築き、環境パフォーマンスを向上するための継続的な改善を推進します。
7. イオンモールは、従業員全員で環境意識を高め、お客さま・パートナーさまと取組みの輪を広げていきます。
8. この方針を当社従業員及びともに働く従業員に周知するとともに、当社の環境情報を公開いたします。

ESG経営の推進

マテリアリティ分析のプロセス

Step 1

テーマの特定

マテリアリティ分析の実施にあたり、DJSI^{*1}やFTSE^{*2}のような評価項目、GRI、同業他社の重要課題などを参考に検討すべき社会課題を洗い出しました。イオンモールグループは、国内外で事業を展開していることから、SDGsと日本特有の社会課題を考慮し、テーマを34項目に整理しました。

※1 DJSI:

米国のS&P Dow Jones Indices社とスイスのRobecoSAM社が共同で選んだサステナビリティ株式指標。

※2 FTSE:

英国ロンドンに拠点を置き、株価指数の算出・管理をおこなっている。

Step 2

ステークホルダーにとっての重要度

SASB^{*}などの各種ガイドラインやESG評価機関の評価項目を活用し、ステークホルダーにとっての重要度を評価しました。

※ SASB:

米国サステナビリティ会計基準審議会

Step 3

自社にとっての重要度

自社にとっての重要度を把握するため、経営理念や中期経営計画を活用し整理しました。

Step 4

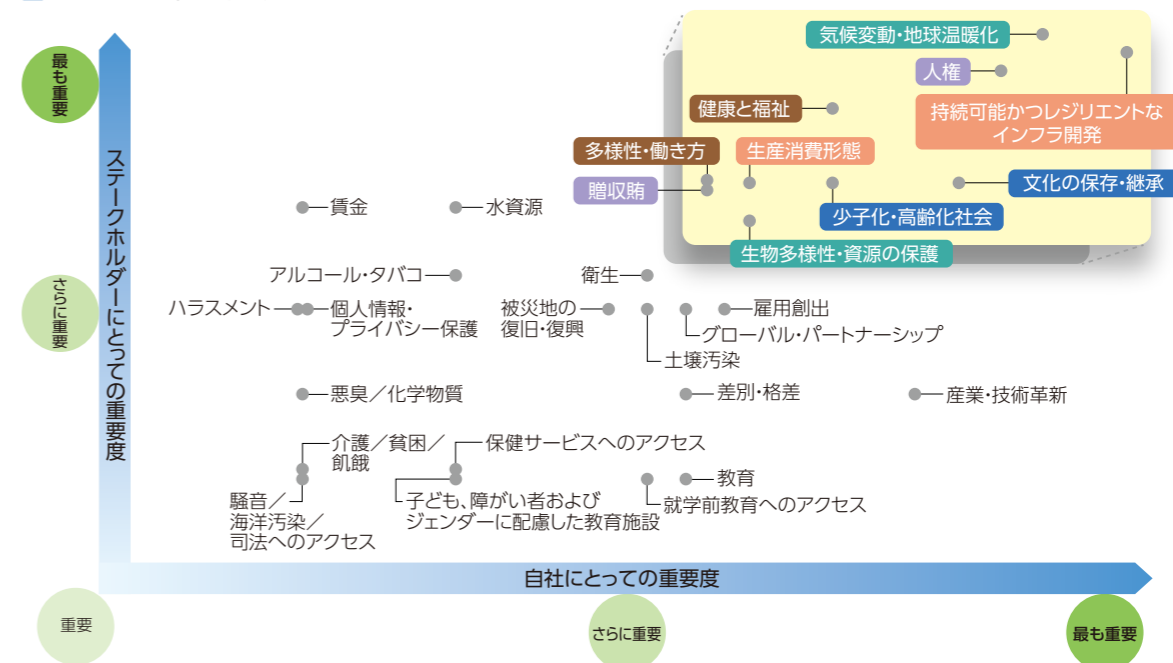
妥当性の確認

イオンモールグループの事業の特性を考慮し、社外取締役が独立した立場から妥当性（マテリアリティ分析プロセスおよび結果）を検討しました。その意見を踏まえ、グループ全体のマテリアリティを修正し、イオンモールCSR会議（現：ESG推進委員会）で承認しました。

マテリアリティの特定

当社は、SDGsと日本特有の社会課題を考慮したマテリアリティ分析を実施、ステークホルダーおよび自社にとっての重要度を評価し、重要なマテリアリティを5分野10項目に整理しました。

■マテリアリティ・マトリックス



ESG経営の推進

社会課題を解決するイオンモールの指針

	重要課題(マテリアリティ)	2030年にめざす姿(KPI)	2050年にめざす姿(KGI)
地域・社会インフラ開発 	持続可能かつレジリエントなインフラ開発	①BCP体制の強化策としての国内全モール防災拠点化 ②地方自治体との防災協定締結割合	地域の方が常に安全・安心を感じることのできる社会
	生産消費形態	①エシカル消費の推進 グリーン購入率 ②脱プラスチックの取り組み推進	適切な生産消費により地球環境への影響が限りなくゼロに近い社会
地域とのつながり 	文化の保存・継承	伝統・文化イベントの積極的開催と海外含む他地域への展開	文化継承のプラットフォームが構築されている社会
	少子化・高齢化社会	①子ども向けサービスの充実 ②認知症サポーター数	キッズ、シニア含むすべての人が快適に暮らせる社会
環境 	気候変動・地球温暖化	①EV充電器設置の拡大 EV充電器設置台数 ②再生可能エネルギー創出による年間CO ₂ 排出量総量35%削減 ③地域住民、専門店向け環境啓発取り組みの強化 ④eco検定の取得率100%	①脱炭素が達成された社会 ②地域全体で環境配慮に取り組む社会
	生物多様性・資源の保護	①ABINC認証(いきもの共生事業所)の取得モール数 ②リサイクル率70%の達成 ※サーマルリサイクル除く	環境に配慮し自然と調和した社会
ダイバーシティ・働き方改革 	健康と福祉	健康的なライフスタイルの提案	すべての方が心身ともに健康でいられる社会
	多様性・働き方	①女性管理職比率 ②男性育児休暇取得率100% ③グローバルで活躍する人材育成の推進	人種、国籍、年齢、性別、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
責任あるビジネスの推進 	人権	①人権デュー・ディリジェンスのプロセスの設定・導入 ②人権教育研修100%受講	すべての人に対して人権が尊重されている社会
	贈収贈	①贈収贈防止基本規則の遵守に向けた贈収贈教育・啓発の実施 ②就業規則内、収贈防止条項の継続的遵守 ③贈収贈防止基本規則の遵守体制の継続的な見直しと贈収贈防止基本規則の遵守状況の年1回以上の代表取締役社長への報告および是正の徹底	インシデント発生件数0件

外部機関による認証・評価

私たちは、「人と環境に配慮したモールづくり」をめざし、ハード/ソフトの両面から先進的な取り組みを導入してまいりました。本年度も、国内・海外の各機関から高い評価をいただいています。

ESG評価機関からの認証・評価

CDPでスコアA-を取得

国際的な環境調査と情報開示をおこなう非営利団体CDP*において、気候変動への戦略および対応が評価され、「A-」評価を取得しました。企業は「A」から「D-」の8段階のスコアで評価、公表され、評価結果は機関投資家による投資判断などに活用されています。
 ※CDPに関する詳細は、CDPの国内Webサイト(<https://japan.cdp.net/>)をご参照ください。



CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」最高評価の「リーダー・ボード」に認定

国際的な環境調査と情報開示をおこなう非営利団体CDPによる「サプライヤー・エンゲージメント評価」の分野において、当社は最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に2年連続で認定されました。



その他の外部評価

健康経営優良法人2022(大規模法人部門)に認定

2022年3月に、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「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されました。



外部認証

日本企業として初めて「EV100」に参加

2017年に日本企業として初めてEV100*へ参加。走行時にCO₂を排出しない電気自動車(EV)やプラグインハイブリッド車(PHV)の普及推進のため、EV充電器を積極的に設置しています。
 ※EV100:企業による電気自動車の使用や環境整備促進をめざす国際的なビジネスイニシアチブ。



「WELL Health-Safety Rating」を新たに取得

2021年度にオープンしたイオンモール新利府(宮城県)、イオンモール川口(埼玉県)およびイオンモール白山(石川県)は、建物をウェルネスの観点から評価するグローバル認証「WELL Health-Safety Rating(WELL健康安全性評価)」を取得しました。



2022年GRESBリアルエステイト評価で、「4スター」評価を取得

2022年GRESBリアルエステイト評価において、5段階で格付けされるGRESBレーティングで「4スター」を取得。また、ESG推進を評価する「マネジメント・コンポーネント」と保有物件での環境パフォーマンスなどを評価する「パフォーマンス・コンポーネント」で「グリーンスター」の評価を8年連続で獲得しました。



ESG投資のための株価指数構成銘柄に選定

財務情報のみならず、環境・社会・ガバナンスへの取り組み(非財務情報)で企業の価値を測り投資判断の材料とする「ESG投資」。当社はESG評価に優れた企業を選別して算出する各種指数の3つの構成銘柄に選定されています。



計7モールが「DBJ Green Building認証」を取得

株式会社日本政策投資銀行(DBJ)が主催する、対象物件の環境性能などを含めた総合評価システムに基づき認証する「DBJ Green Building認証」で、2021年度に、6モールが4つ星、1モールが最高位の5つ星を獲得しました。



ABINC認証(いきもの共生事業所®認証)を取得

いきもの共生事業所®推進ガイドラインに基づき、生物多様性に配慮した緑地づくり等の取り組みを第三者的に評価・認証するABINC認証。2022年2月末現在、計15モールで認証を取得しています。



外部機関による認証・評価

外部からの表彰

ショッピングセンター運営優秀実践事例として受賞

2021年7月、中国チェーンストア経営協会(CCFA)主催の「中国ショッピングセンター・チェーンブランド発展サミットおよび展覧会2021」において、イオンモール武漢金銀潭(中国)が「2021 CCFA金百合賞 ショッピングセンター運営優秀実践事例」を受賞しました。当モールは2020年7月に増床リニューアルを実施し、4階の立体駐車場の店舗化や約15,000m²におよぶエリア最大級のレストラン街の新設、既存エリアの改善をおこなったほか、コロナ禍による武漢市の封鎖解除後には専門店の開業準備を迅速に支援。結果、4階レストラン街の開業率は同年7月31日に90%、年内100%を達成した点などを評価いただきました。



「99 Giving Day」愛心支持賞を受賞

イオンモール中国は、2021年10月に同国最大級の公益イベント「99 Giving Day」において、民間公益組織の壹基金(One Foundation)より「2021年99公益日愛心支持賞」を受賞しました。壹基金およびイオングループ中国本社と連携し、同国内22モールで1元以上を寄付いただいたお客さまにノベルティをプレゼントする活動では計19,800名に支援いただいたほか、館内ポスターやLEDスクリーンで公益活動への参加を呼びかけるなど、継続的な取り組みを高く評価いただきました。



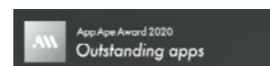
「トップ5オフィス&ショッピングセンター2020」を受賞

2021年3月、イオンモール ハドン(ベトナム)が「トップ5オフィス&ショッピングセンター2020」を受賞。経済・建設・不動産の分野におけるジャーナリストや経済界のトップ会員50万名による投票プログラムにより選定されたもので、地域最大規模のショッピングモールであるとともに、自然環境との共生を意識したライフスタイルを提案している点やユニバーサルデザインガイドラインに則った高い利便性を評価いただきました。



「App Ape Award 2020」アプリ・オブ・ザ・イヤー優秀賞を受賞

2021年2月、「イオンモールアプリ」がスマホアプリ分析プラットフォーム「App Ape(アップ・エイプ)」を手がけるフラー株式会社主催の「App Ape Award 2020」において、本質的な成長を遂げたアプリとしてアプリ・オブ・ザ・イヤー優秀賞に選ばれました。イオンモールアプリは2020年6月に全面リニューアルし、登録したお気に入りショップからの情報配信、自宅からモールまでの経路や館内でのルート案などの機能を導入。いっそう充実したコンテンツで利便性や使いやすさを高めています。



外部機関による認証・評価

外部からの表彰

「おおさかストップ温暖化賞」優秀賞を4度目の受賞

大阪府環境農林水産部が主催する「おおさかストップ温暖化賞」は、事業活動において排出される温室効果ガスや人工排熱の抑制など、模範となる特に優れた取り組みをおこなった大阪府内に事業所を持つ事業者を表彰するものです。当社が管理・運営する、イオンモール堺北花田、イオンモールりんくう泉南、イオンモール鶴見緑地、イオンモール四條畷、イオンモール堺鉄砲町、イオン藤井寺ショッピングセンターは、CO₂フリー電力の活用やEV充電器の増設などにより、平成30年度比で温室効果ガスの排出量が4.6%削減したことを評価いただきました。



「第3回こおりやまSDGsアワード」を受賞

2022年2月、ショッピングモールフェスタ(福島県)を運営する当社の連結子会社である株式会社日和田ショッピングモールは「第3回こおりやまSDGsアワード(一般部門)」を受賞しました。こおりやま広域圏を構成する16市町村が「SDGs体感未来都市」の実現に向けて特に優れた取り組みをおこなう住民、団体、事業者などを表彰するもので、同社は商業施設のメリットを活かした地域社会とのコラボレーションによるSDGs普及・実践活動として、「SDGs WEEK」の開催や専門店と連携した食育・食品ロス削減などの取り組みが評価されました。



環境 Environment

気候変動.....	P11
特集 脱炭素ビジョンの実現に向けて	P19
生物多様性	P21
汚染と資源	P23
水の安全保障	P28
サプライチェーン(環境)	P32
サステナビリティファイナンス.....	P37
環境会計サマリー.....	P39



気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

方針

気候変動に対する方針

イオングループ全店舗での電気使用量は日本全国の1%近くの電気使用量にあたり、いかに効率よくエネルギーを使用し、環境負荷を減らすかが最重要課題として認識されています。そこでイオングループでは、2008年に「イオン温暖化防止宣言」、2012年に「イオンのecoプロジェクト」を策定し、エネルギーおよびCO₂排出量の削減に努めてきました。

2018年3月、新たな挑戦として「イオン脱炭素ビジョン」を発表し、省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの活用などを通じて、2040年に向けて「脱炭素社会」の実現をめざします。

イオン脱炭素ビジョン

3つの視点で温室効果ガス(以下、CO₂等)排出削減に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献します。

- ・店舗で排出するCO₂等を2040年までに総量でゼロにします。
- ・事業の過程で発生するCO₂等をゼロにする努力を続けます。
- ・すべてのお客さまとともに、脱炭素社会の実現に努めます。

エネルギー消費に対する方針

- 日常の設備などの省エネ運転を徹底します。
- LED照明、省エネシステム、プラグインハイブリッド自動車や電気自動車(PHV、EV)の導入を推進します。
- 地域インフラとしてPHV、EV充電器の利用を促進します。

気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

気候変動関連イニシアチブへの加盟

温室効果ガス排出量ゼロをめざすパリ協定がCOP21(気候変動枠組条約21回締結国会議)で採択されました。一方、日本においては、2030年の温室効果ガス目標2013年度比46%削減を表明しています。2020年6月、当社は気候関連課題が各企業にもたらすリスクや機会に関する情報開示タスクフォースである「TCFD」の提言に賛同することを表明しました。国連IPCC(気候変動に関する政府間パネル)の第5次評価報告書における気候変動シナリオを参照し、当社では2℃シナリオと4℃シナリオを選択しました。分析の時間軸としては、2050年における気候変動の影響を対象としており、これらの前提でシナリオ分析を実施し、気候変動によるインパクトの試算を進めています。



EV100

当社は2017年に日本企業として初めてEV100*へ参加いたしました。

地球環境の保全、持続可能な社会の実現をめざし、走行時にCO₂を排出しない電気自動車(EV)やプラグインハイブリッド車(PHV)の普及推進のため、EV充電器を積極的に設置しています。

* EV100:
企業による電気自動車の使用や環境整備促進をめざす国際的なビジネスイニシアチブ。



JAPAN CLIMATE INITIATIVE(JCI*)

2018年7月に、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークとして設立され、当社も同イニシアチブに参加しています。

* JCI:
気候変動イニシアチブ(Japan Climate Initiative)。



SBTの設定

当社は、パリ協定が定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「SBT:Science Based Targets」を認定する機関である「SBTイニシアチブ」に対し、コミットメントレターを提出しました。パリ協定が定める「産業革命前と比べて気温上昇を2℃未満に抑える」という目標に対して、当社では、「スコープ1・スコープ2は1.5℃水準、スコープ3は2℃を十分に下回る水準」に削減目標を設定し、SBTの認証取得をめざしています。

気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

シナリオ分析による気候変動への対応

イオンモールは、気候変動が事業の持続可能性に及ぼす影響を分析し、気候変動に伴うさまざまな機会とリスクに対応するため、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) が提言するシナリオ分析に取り組んでいます。

当社は「イオンモール脱炭素ビジョン」に基づき、国内で排出するCO₂等を2040年までに総量でゼロにすることに加え、中間目標として2025年までに国内すべてのイオンモールを実質的にCO₂フリー電力で運営することを掲げるなど、「脱炭素社会」に向けたさまざまな取り組みを推進しています。

また、2020年6月に当社は気候関連課題が各企業にもたらすリスクや機会に関する情報開示タスクフォースである「TCFD」の提言に賛同することを表明しました。本項目では、TCFDの推奨する情報開示フレームワークに沿って、当社の気候変動への取り組みを紹介します。



ガバナンス

イオンモールでは気候変動のリスクや機会が事業戦略にも大きく影響するとの認識から、サステナビリティの重要課題として気候変動を位置付けており、社長が最高位の責任をもって活動を推進しています。

経営会議の下部機構として社長を委員長とし、社内取締役および常勤監査役をメンバーとするESG推進委員会を2カ月に1回開催し、気候変動への対応を含む環境にかかわる重要な方針や施策、取り組み目標などについて審議し、迅速に課題対応・解決にあたることのできる体制を構築しています。

また、ESG推進委員会・分科会における審議は取締役会に報告されるほか、重要な気候関連課題は取締役会において議論をおこない、各会議体での決定事項に誤りがないよう監督する機能を有しています。

■気候変動対応体制



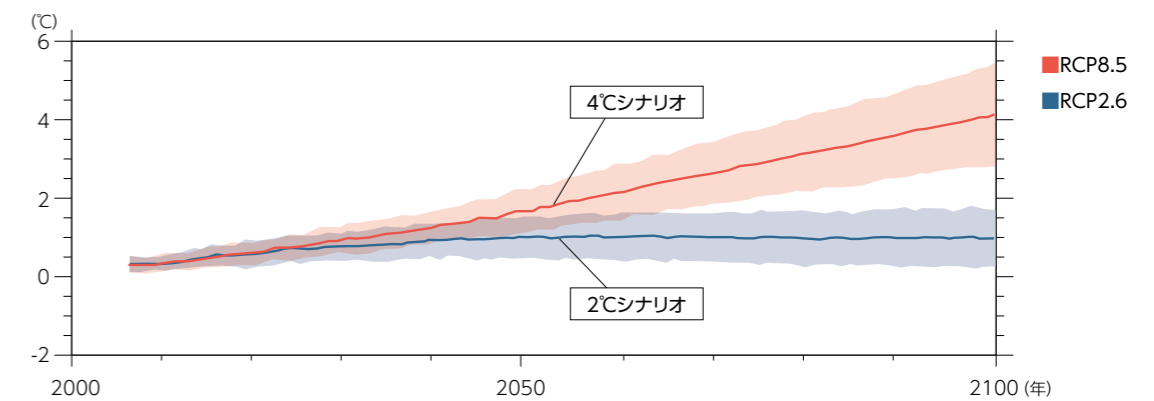
気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

戦略

気候変動シナリオの選択

国連IPCC (気候変動に関する政府間パネル) の第5次評価報告書における気候変動シナリオを参照し、当社では2℃シナリオと4℃シナリオを選択しました。分析の時間軸としては、「イオン脱炭素ビジョン」や「イオンモール脱炭素ビジョン」などで掲げた長期視点での取り組みを考慮し、2050年における気候変動の影響を対象としています。

■世界平均地上気温の変化予測



4℃シナリオ

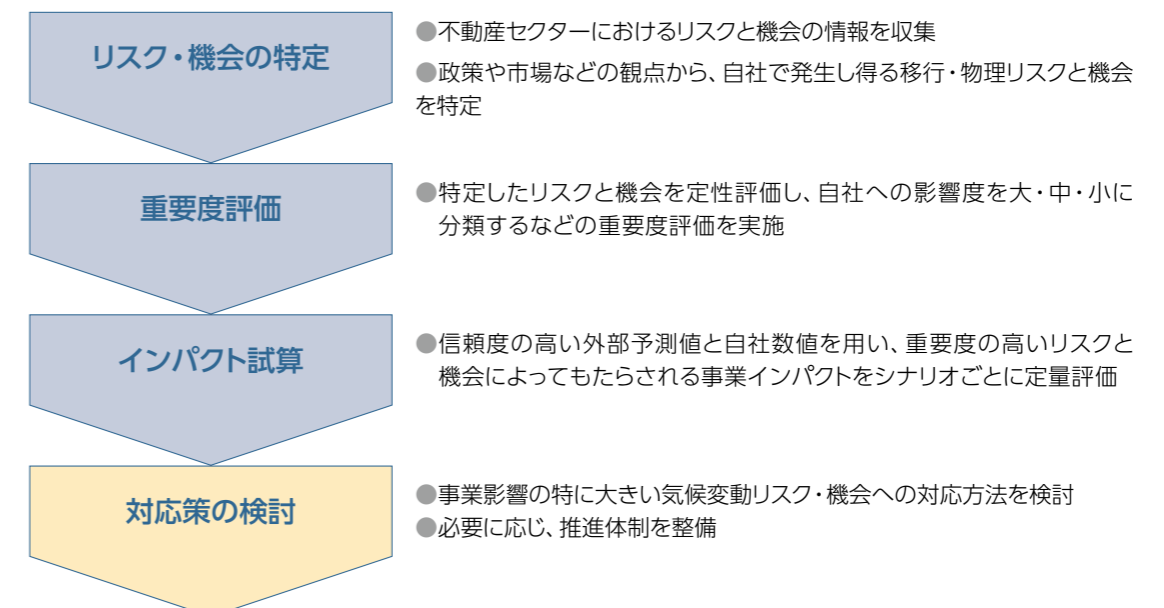
現状を上回る温暖化対策をとらなければ、産業革命時期比で3.2～5.4℃上昇

2℃シナリオ

厳しい対策をとれば、産業革命時期比で0.9～2.3℃上昇

※出所: IPCC第5次評価報告書より作成

■分析のプロセス



気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

主なリスクと機会

対象リスクの特定

当社がモール事業を展開している日本、中国、アセアンの一部地域における主な気候変動リスク・機会を外部情報に基づいて整理し、それぞれのリスク・機会に関する将来予測データを収集しました。これに基づいて、脱炭素社会への移行に伴うリスク・機会と気候変動に起因する物理リスク・機会について検討し、当社事業に2050年までに影響を与えうる対象リスクを下表のとおり特定しました。

	評価項目
移行	・炭素税 ・電気料金の増減 ・顧客の評判変化 ・再エネなど補助金政策 ・EV充電器の追加コスト ・投資家の評判変化 ・顧客行動の変化 ・再エネ・省エネ技術の普及
物理	・平均気温の上昇 ・降水・気象パターンの変化 ・海面の上昇 ・洪水・台風被害額の増加

そのうち、当社のモール事業にとって重要度が高いと考えられるリスク・機会については、それぞれ財務インパクトと顕在化するまでの時間軸を評価・特定しています。例えば、電気自動車の充電ステーション設置の投資遅れにより集客力が低下するリスク、および適切に設備投資対応を進めることによる競合施設との差別化の機会などが当社にとって大きな財務インパクトをもたらすと考えています。

	評価項目	事業へのインパクトに関する考察(定性情報)		財務影響度		時間軸
		リスク	機会	4℃シナリオ	2℃シナリオ	
移行	炭素税	・石油石炭税の引き上げにより、建設資材の調達コスト上昇、運営施設で使用する燃料費の上昇が予想される。 ・パリ協定に対応する政策が進められると、徹底的な省エネ策が必要となる。	・温室効果ガス排出量ゼロの達成時に、炭素税が非課税となる。 ・省エネ/再エネ建築への移行や低炭素建材の使用を進めた場合、市場価値増大の可能性がある。	小	小	長期
	電気料金の増減	・エネルギー需要の逼迫により電力調達コストが上昇し、光熱費として施設運営コストが増加する。 ・再エネ調達需要の高まりにより、再エネ価格が上昇し、財務的負担が増える。	・系統電力の低炭素化により、建物建設や施設運営を介した炭素税の支払いや省エネ設備投資が抑制される。	中	中	中期
	EV充電器の追加コスト	・EV普及に対応して、運営施設において充電設備の整備が必要になり、設備投資コストが増加する。対応ができなかった場合、集客力が低下する。	・運営施設における充電設備の整備状況が、競合施設との差別化につながり、集客力に影響する。	小	中	中期
物理	洪水・台風被害額の増加	・集中豪雨や台風によって施設内外の浸水・停電被害が発生し、対策・復旧費が必要になり、営業日数や利用客が減少する。 ・風水害を補償する保険料支払額が増加する。	・運営施設のハード面/ソフト面での災害対策の充実をアピールすることで競合優位となり、賃料収入の増加、運営施設の利用客増加や評判の向上につながる。	中	小	短期～長期

財務影響度:大(100億円以上)、中(100億円未満～10億円以上)、小(10億円未満)

気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

自然災害など物理的リスクへの対応

評価の結果、脱炭素に向けた炭素税賦課やEV充電器の追加コストなど移行リスクの他、洪水・台風被害額の増加などの物理リスクが、当社にとって影響が大きいことが判明しました。当社では、レジリエントなインフラ体制を構築するため、近年発生した西日本豪雨や台風24号をはじめとする国内外における洪水や竜巻被害が甚大であったことを考慮し、リスクとして新たに「洪水」や「竜巻」などの要素を組み込んでいます。さらには、これまでに発生した災害での個々のモールでの対応を踏まえ、自然災害対応ガイドラインなどの自然災害に対するさまざまな対応指針を定めています。今後は、これらのリスクを抑え、機会を最大化するためのさらなる対応策の検討を進めていきます。

移行リスクへの対応事例

2025年度までに、国内全モールの使用電力を再生可能エネルギーに転換

当社は、脱炭素社会の実現のために「イオンモール脱炭素ビジョン」を掲げ、2040年までに直営モールにおいて100%地産地消の再生可能エネルギー(約14億kWh/年)で運営し、国内で排出するCO₂等を総量でゼロとすることをめざしています。この長期目標の実現のため、2025年度までに国内全モールの使用電力をすべて再生可能エネルギーに転換することを中間目標としています。2022年秋には、全国に分散する約740カ所、合計出力規模65MWの低圧・分散型太陽光発電設備で発電した電力を、日本国内の約30モールに供給するプロジェクトもはじまりました。また、イオンモール川口(埼玉県)では、電気・ガスCO₂排出量の実質ゼロモールの運用を開始しました。省エネルギーの取り組みに加え、東京電力エナジーパートナー株式会社の「非FIT非化石証書付電力メニュー^{*1}」により実質的にCO₂排出量ゼロとなる電気を調達するとともに、都市ガスは東京ガス株式会社から「カーボンニュートラル都市ガス^{*2}」の供給を受けています。

^{*1} 非FIT非化石証書付電力メニュー:東京電力が調達した環境価値を、系統電気と一緒に東京電力のお客さまの需要場所に送るメニューです。実質的にCO₂フリー電気を使っているとみなせるものです。

^{*2} カーボンニュートラル都市ガス:天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、CO₂クレジットで相殺(カーボン・オフセット)し、燃焼させても地球規模ではCO₂が発生しないとみなされるものです。なお、対象となるCO₂クレジットは、信頼性の高い検証機関が世界各地の環境保全プロジェクトにおけるCO₂削減効果をCO₂クレジットとして認証したものです。

本気です。
地産地消の
再エネ100%



電気・ガスCO₂排出量の実質ゼロモールの運用を開始したイオンモール川口

100%CO₂フリー電力で運営しているモール

※2022年2月末現在

- イオンモール川口(埼玉県)
- イオンモール上尾(埼玉県)
- イオンモール Nagoya Noritake Garden(愛知県)
- mozo wondercity(愛知県)
- イオン藤井寺ショッピングセンター(大阪府)
- イオンモール福岡(福岡県)

気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

リスク管理

当社は、競争による売上変動や為替変動、風評被害、さらに地震や火災もすべてリスクと定義し、これらのリスク管理の基本的な考え方を「経営危機管理規則(リスクマネジメント規定)」に定めています。また、リスクの性質や、種類により取り扱う部署をそれぞれ「経営戦略部門」、「コンプライアンス委員会」、「リスク管理委員会」に分けて管理します。リスク管理委員会は、リスク管理運営状況の把握、情報交換、リスクマネジメント体制の継続的な見直しなどを実現することを目的とし、代表取締役社長へ、リスク管理に関する報告、方針の提案をおこないます。

また定期的に実施しているリスクサーベイでは、検討対象リスクに気候変動リスクを含めており、重要度の高い気候変動リスクを特定し、管理しています。

ESG推進委員会は、社内取締役を招集し、年6回開催しています。当委員会では、気候変動リスクに関して議論をし、特に重要度の高い気候変動リスクに関しては経営会議、取締役会で管理・評価を実施します。

指標と目標

エネルギー消費量

■エネルギー消費量の推移

	単位	範囲*1	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量(原油換算)	kl	①	共用部	118,030	118,723	117,801	112,922	127,251
エネルギー使用量原単位	GJ/千㎡×h	①	共用部	0.410	0.401	0.379	0.364	0.384
エネルギー使用量原単位の前年対比	%	①	共用部	94.88	97.80	94.43	95.99	105.49

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

GHG排出量

■GHG排出量の推移

	単位	範囲*1	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
スコープ1	t-CO ₂	①	共用部	15,977	15,271	13,840	14,627	16,721
スコープ2	t-CO ₂	①	共用部	225,500	213,468	193,771	178,152	189,070
スコープ1,2	t-CO ₂	①	共用部	241,477	228,739	207,611	192,779	205,791
スコープ1,2(海外)	t-CO ₂	②	共用部	60,292	60,113	61,532	64,253	79,377
スコープ1,2(国内+海外)	t-CO ₂	③	共用部	301,769	288,852	269,143	257,032	285,168
スコープ3	t-CO ₂	③	事業活動のサプライチェーン全体	—	—	1,655,553	1,311,119	1,443,565

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

(1)スコープ1(直接排出):燃料の燃焼による直接排出として、ガスや油の使用を対象とする。なお非常用発電機で使用される燃料(軽油など)については、年数回の軽微な使用のため、算定の対象外とする。
(2)スコープ2(間接排出):エネルギー起源の間接排出として、購入する電力や熱(蒸気、温水、冷水)の使用を対象とする。
(3)スコープ3(社外の間接排出):事業活動に伴って自社外で発生する温室効果ガスについて対象とする。
※なおエネルギー起源のCO₂以外のN₂O、CH₄、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃などについては、全GHG排出量の1%未満であることが想定され、環境への影響は小さいと考え、除外とする。

気候変動 TCFD提言に基づく情報開示

2021年度のCO₂排出原単位

2021年度のCO₂排出原単位は0.0751t-CO₂/㎡でした。

気候変動対策のための投資

2021年度は、気候変動への対応のため約13億円の省エネ・省資源の導入を実施しました。2022年2月末現在では国内で136モール、1,841基、中国で7モールに563基、アセアンでは5モールに10基のEV充電器を設置しています。

削減目標

当社では、脱炭素社会の実現のために「イオンモール脱炭素ビジョン」を掲げ、2040年までに直営モールにおいて100%地産地消の再生可能エネルギー(約14億kWh/年)で運営し、国内で排出するCO₂等を総量でゼロにすることをめざしています。この長期目標の実現のため、2025年までに国内約160のモールを実質CO₂フリーの電力で運営するなどのマイルストーンを設けており、ビジョンの達成に向け着実に対応を進めていきます。

「イオンモール脱炭素ビジョン」に基づく
脱炭素社会の実現に向けた達成目標

2025年度

当社の国内全モールの使用電力を100%再生可能エネルギーへ

2040年

直営モールで地産地消の再生可能エネルギーを100%使用へ

第三者検証

2019年度に当社が排出した温室効果ガス(スコープ1、2、3)について、透明性確保と信頼性向上を目的として、第三者機関より検証を受けています。また、検証から導き出された改善予見をもとに、内部情報の継続的改善に取り組んでいます。

●2021年にはイオン株式会社および連結対象グループ企業を対象に、第三者検証を実施しました。今後もデータの信頼性の向上とGHG排出量の継続的削減に努めてまいります。

※スコープ3については、「イオンモール(株)スコープ3算定ルール」に準拠して検証を受けています。(検証範囲および検証方法はスコープ1、2と同様)

検証範囲 2019年4月1日～2020年3月31日の期間における、イオンモール直営96店舗の温室効果ガス排出量。 検証方法 ISO14064-3の要求事項に基づき、第三者検証機関による検証を受けました。



第三者検証結果(スコープ1,2)



第三者検証結果(スコープ3)

特集

脱炭素ビジョンの実現に向けて エネルギーは「使う」から、地域・お客さまと共に「創る」へ

お客さまの暮らしをより豊かにするため、地域の主役であるお客さま自身の「環境意識」を「行動」につなげるサポートをおこなうことで、ともに地域の脱炭素社会を築き上げていきます。

地域全体での脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進

当社は、地域においてお客さまとともに地産地消の再生可能エネルギー（以下、「再エネ」）を創出し、施設内で使用する電力は入店する専門店も含めCO₂を排出しない電力（CO₂フリー電力）とすることをめざします。

2025年までに当社が管理・運営する国内の約160モールで使用電力を再エネに転換するという目標において、各地域での再エネ直接契約による実質CO₂フリー電力調達から、順次地産地消の再エネへ切り替え、2040年度には当社直営モールにおいて100%地産地消の再エネでの運営へ引き上げていきます。

また、お客さまとともに脱炭素社会を実現するため、従来のV2H(車(Vehicle)から家(Home))から進化させたV2AEON MALL(車からイオンモール)を推進することで、お客さま参加型の再エネ循環プラットフォームの構築をめざします。さらに、植樹活動や廃プラ回収、食品ロスの対策協力など環境貢献活動の見える化をおこない、お客さまの「環境意識」を「行動」につなげるサポートをすることで、ともに脱炭素社会を築き上げていきます。

今後もすべての事業活動で持続可能性を追求し、イオングループが持つあらゆるリソースを活用し、地域全体での脱炭素社会の実現に向けた取り組みを加速していきます。

イオンモール 脱炭素社会の実現に向けた達成目標

2025

当社の国内モールの使用電力を
100%再生可能エネルギーへ

2040

直営モールで地産地消の
再生可能エネルギー100%使用へ

達成に向けた取り組み

Focus 1

地域とともに地産地消の
再エネを創出

Focus 2

お客さまとともに
V2AEONMALLを推進

Focus 1

地域とともに地産地消の再生可能エネルギーを創出

100%地産地消の再生可能エネルギーを運用することを目的に、2022年9月より「イオンモール まちの発電所」の稼働を開始しました。全国にある約740カ所の低圧太陽光発電所で発電した電力約65MWを自己託送方式^{*1}で、全国のイオンモール約30施設に電力供給します。

この取り組みは、みずほグループ各社などと取り組む国内最大規模のオフサイトコーポレートPPA^{*2}となる見込みです。

今後も脱炭素社会の実現に向けて、地域における地産地消の再エネ発電を調達するために、より複合的な再生可能エネルギーの調達網の拡大を図り、地域の脱炭素社会実現への貢献を果たしていきます。



^{*1}:遠隔地の太陽光発電設備で発電した電気を、送配電事業者の送配電設備を利用し、自社施設または自社グループの施設へ送電すること。

^{*2}:発電事業者と電力需要家が、あらかじめ合意した価格および期間における再エネ電力の売買契約を締結し、オフサイトで発電された再エネ電力を送配電事業者の送配電設備を利用し、電力需要家へ供給すること。

Focus 2

お客さまとともに「V2AEONMALL」を推進

「V (Vehicle) 2AEONMALL」は、家庭内で発電した電力をイオンモール駐車場の放電スポットにて放電することで、ポイントなどをイオンモールアプリ内で進呈。貯まったポイントは買い物などで利用できる仕組みです。

これまでの関西電力(株)・(株)エネゲート・堺市との数年間にわたる実証実験を経て、関西エリアの堺鉄砲町・堺北花田・橿原の3店舗における2023年度中の事業化を目指しフェリカポケットマーケティング(株)を加え、システム開発をしています。将来は当社だけでなく地方自治体と連携し、地域内でのサービス展開を検討しています。



これまでの経緯

2018年

イオンモール幕張新都心において机上検討の実施。

※経済産業省「地域の特性を活かしたエネルギーの地産地消促進事業費」補助金を活用

2019年

イオンモール堺鉄砲町において、一般モニターを集め、EVを電気の輸送手段として活用する実証実験を実施。

※経済産業省「需要家側エネルギーリソースを活用したバーチャルパワープラント構築実証事業費補助金」を活用

2020年

イオンモール堺鉄砲町において、一般モニター宅へスマートメーターを設置し、BC技術を用いた環境価値取引の実証実験を実施。

生物多様性

方針

生物多様性に対する方針

事業活動全体における生態系への影響を把握し、お客さまや行政、NGOなどステークホルダーの皆さまと連携しながら、その影響の低減と保全活動を積極的に推進します。

また、イオンモールは、「イオン ふるさとの森づくり」の活動だけでなく、グリーン購入の促進を通じて生物多様性および生態系の保護をおこない、自然資源の持続可能性と事業の成長の両立をめざします。

イオン生物多様性方針

▶ <https://www.aeon.info/sustainability/biodiversity/>



マネジメント

生物多様性対応のための目標

いきもの共生事業所®認証 (ABINC認証) を取得しており、2050年度までに直営モール全店でABINC認証を取得することを目標としています。なお、直営モールは2001年よりISO14001認証を取得、継続しており、2022年度より「生物多様性の保全」を環境に関する目標として設定し、進捗管理を実施しています。

リスク評価の実施

当社では“生物多様性・資源の保護”をマテリアリティとして特定しており、環境に配慮し自然と調和した社会をめざすためにABINC認証の取得モール数を拡大することをKPIとして設定しています。

ABINC認証の認証基準を生物多様性のリスク評価の枠組みとして利用し、開発・建設段階、運営段階で、生物多様性に関するリスク低減を図っています。また生態系に配慮した持続可能なモールをめざすため、各モールが基準に対応した適切な維持管理をおこなっています。

生物多様性に影響をおよぼす可能性のある事業サイトの特定

新規開発時には科学的な調査を実施し、事業サイトの生物多様性への影響の可能性を特定し、開発予定地に希少種が生息している場合には、それを保全しています。さらに、希少種がない場合においても、既存樹木は最大限保全します。

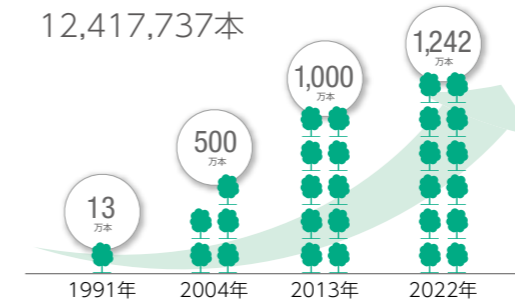
主な取り組み

イオン ふるさとの森づくり

1991年にマレーシアでスタートした「イオン ふるさとの森づくり」。イオングループは、植樹活動を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」という基本理念を具現化する活動と位置付けています。国内・海外ともに新しいモールがオープンする際には、地域の自然環境に最も適した、土地本来の樹木をお客さまとともに植える植樹祭を実施しています。2021年度は国内外で2万8千本を植樹。2022年2月末現在、グループ累計植樹本数は約1,242万本に達しています。

生物多様性

■ 植樹合計本数(2022年2月末現在)



いきもの共生事業所®認証 (ABINC認証) 取得モールの拡大

ABINC認証は、一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB) が作成・登録した「いきもの共生事業所®推進ガイドライン」に基づき、生物多様性に配慮した緑地づくりなどの取り組みを「いきもの共生事業推進協議会」が第三者的に評価・認証するものです。2022年2月末現在、計15モールで認証を取得しています。

※ ABINC認証:

JBIB (一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ) が開発した、いきもの共生事業所®推進ガイドラインの考え方によって計画・管理され、かつ土地利用通信簿で基準点以上を満たし、当審査過程において認証された事業所のこと。
認証期間: 認証交付日から起算し3年とします。ただし竣工前の対象建築物については、竣工予定日から起算し3年とします。



希少種保全事例

- イオンモール草津 ミズタカモジの保全
- イオンモール大牟田 希少種25種の保全

外部機関との協働

イオン環境財団では、持続可能な社会の実現のため、国内外の主要大学・各国行政・学術研究機関と連携し「環境教育」を強化しています。受講者参画型シンポジウムやフィールドワークを中心とした環境セミナーをアジア各地で実施しています。

2017年8月、日本ユネスコエコパークネットワークと当財団は国内初となる連携協定を締結しました。次代を担う子どもたちへ豊かな自然を届けるため、連携して活動を進めています。

都市再開発事業の実績

例えば、イオンモール多摩平の森が立地する「多摩平の森」地区は、1956年からUR都市機構(当時の日本住宅公団)が、日野市ではじめての土地区画整理事業として基本整備を行い、その一部として、1958年には「多摩平団地」として整備されました。

その中で、当モールは、日野市とUR都市機構による多摩平の森団地の再開発計画において、まちづくりの集約拠点として開発され、これまで継続的に再開発が為されてきました。

また日野市及び地域住民によって策定された「多摩平の森地区 重点地区まちづくり計画」にて示されている“まちの魅力を次世代に引継ぐコンパクトなまちづくり”の実現に寄与するため、まちのシンボルとして長く親しまれてきた豊かな森と水、地域の成長とともに形づくられてきた街並みなど、地域の人々が手を取り合ってきた多摩平の歴史を継承するとともに、事業を通じて生物多様性に貢献できるよう努めています。

汚染と資源

方針

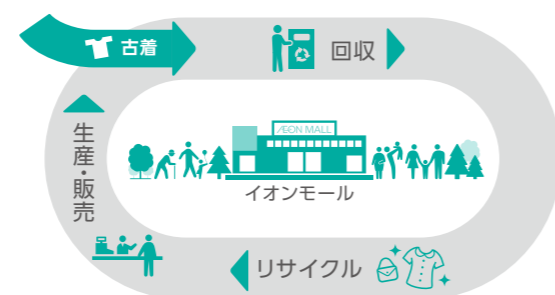
汚染、資源利用に関する方針

イオンモールは、廃棄物の削減に取り組むとともに、再生利用の仕組みを構築し、資源が循環する循環型社会を目指しています。サーキュラーエコノミーの概念を取り入れ、6Rs (①Rethink②Reduce③Reuse④Recycle⑤Repair⑥Returnable) を推進し、20年以上前から廃棄物を17種類(現在は18種類)に分類してリサイクルを推進しており、2021年度は国内直営モールのリサイクル率(サーマル・リサイクルを含む)92.7%を達成しました。今後も、館内で使用する資源の量を減らすとともに、ご家庭で不要になった資源をお客さまから回収して再利用するなど、資源が循環し地域の経済が活性化する社会の実現をめざしてまいります。

サーキュラーモールとは、サーキュラーエコノミーの考え方をモール運営に取り入れ、モールの集積・規模を活かしながらお客様や専門店、地域社会との共創によって循環型社会を実現することができるモールのあり方です。

イオンモールは、環境マネジメントシステムを構築し、汚染を予防する体制を築いています。各事業部門では、目標を制定し、環境パフォーマンスを向上するための継続的な改善をおこなっています。

■サーキュラーモールのイメージ(例:衣料品)



サーキュラーモール
モールの集積・規模を活かしながら、お客さま、専門店、地域社会との共創によって循環型社会を実現すること

マネジメント

ISO14001の認証事業所比率

当社は、当社の環境マネジメントシステムがイオングループの規程した要求事項および、ISO14001規格の要求事項に適合しているか否か、また環境マネジメントシステムが有効に実施され、維持されているかの判断をするために、年1回の内部監査を実施しています。

なお監査プログラムは、当該運用の環境上の重要性、イオングループに影響をおよぼす変更および前回までの監査の結果を考慮に入れて計画を策定し、実施します。

■ISO14001認証を受けている事業所比率の推移

	単位	範囲 ^{※1}	パウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ISO14001認証を受けている事業所率(物件数)	%	①	建物全体	100	100	100	100	100
ISO14001認証を受けている事業所率(物件数)	%	③	建物全体	61	60	59	58	58

※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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

汚染と資源

汚染に関する目標と進捗

イオンプラスチック利用方針

イオンは、脱炭素社会の実現に向けて、持続可能なプラスチック利用に取り組みます。店舗・商品・サービスを通じて、すべてのステークホルダーの皆さまとともに、脱炭素型かつ資源循環型の新たなライフスタイルの定着を進めてまいります。

1. 事業活動における資源の無駄使いや使い捨て型の利用を見直し、使い捨てプラスチックゼロをめざします。
2. 必要なプラスチックは化石由来から環境・社会へ配慮した素材へ転換します。
※ライフサイクル全体での環境・社会影響を考慮し、トレース可能な紙、バイオマスプラスチック、再生プラスチック、リサイクル可能な素材などを適切に選択
3. 店舗を拠点に使用済みプラスチックの回収・再利用・再生する資源循環モデルを構築しお客さまとともに持続可能な資源利用に取り組みます。

〈目標〉2050年CO₂排出量ゼロの持続可能なプラスチック利用をめざし、

- 2030年までに、使い捨てプラスチック使用量を半減します。
- 2030年までに、すべてのPB商品で環境・社会に配慮した素材を使用します。
- 2030年までに、PBのPETボトルを100%再生または植物由来素材へ転換します。

〈プラスチック削減〉

- 全モールで脱プラスチック製ストローを推進し、2021年度には、ほぼすべての廃プラスチックをリサイクルしました。
- 使い捨てプラスチック製品自体の使用ゼロを将来の目標に掲げ、まずは2020年3月16日に全モールで飲食系専門店におけるプラスチック製ストローの提供を終了しました。

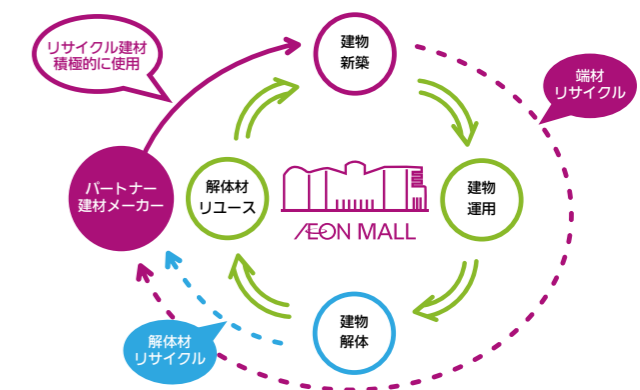
廃棄物に関する目標と進捗

2021年度の国内直営店リサイクル率の実績は92.7%であり、サーマルリサイクルを除くリサイクル率は59.3%となります。

2030年までにサーマルリサイクルを除くリサイクル率70%を達成することをKPIとして設定しています。

建設における資源循環システム構築の取り組み開始

当社が運営する施設を構成する、また、施設から発生するすべてのものを資源として循環させ、有効活用する仕組みづくりとして、建設における資源循環システム構築の取り組みを開始しています。



汚染と資源

主な取り組み

再生利用された製品と梱包材

モール建設時には、資源の有効利用、建設副産物の発生抑制と再利用をおこなっています。店頭に設置している募金箱はペットボトルからリサイクルして製作しています。(一部を除く)

汚染に関する法規制への対応

法規制、および各自治体条例により要請された事項を確認しています。またそれらの要請事項が、組織の環境側面にどのように影響するかを確認しています。

要請事項の中で、遵守しなければならない基準値については、法および条例基準値のほかに、法および条例基準値より厳しい独自の基準値を設け、全事業所において基準値以下での運用をめざしています。
※ 排水における水質においては、法および各自治体条例基準値のうち、数値が厳しい方の95%を独自の基準値として設定しています。

廃液の排出

イオンモールでは廃液を直接排出していません。また、専門店さまから排出されるワックスの剥離廃液についても、適正に処理が完了していることをマニフェスト伝票により確認しています。

排水管理

「イオンモール環境マネジメントマニュアル」により法規制の確認方法、運用結果の測定方法、違反時の報告方法などを規程しています。さらに各モールは毎年自治体の条例を確認し、その情報を環境関連部署で集約しています。

排水においては、各モール最低3ヵ月に1回は水質検査を実施しています。法定の基準値より厳しい自主基準値を定め、基準値を超過した場合はハード・ソフトの両面から問題解決に取り組み、排水管理レベルの維持・向上を図っています。

外部機関との協働

ベトナム リサイクル団体と覚書を締結

2020年、ベトナム飲料メーカーが主体となり、飲料ボトルのリサイクル団体(PROベトナム)とイオンモールが協力をMOU*を締結しました。モールでは、PROベトナムの告知を各モールのデジタルサイネージでアピールしています。

* MOU: Memorandum of Understanding。契約や条約、協定などが正式に締結される前段階の合意文書(覚書)。

衣料品回収「幸福リレー!ワールド」実施

国内外に事業展開している強みを活かし、国内のお客さまからお預かりした衣料品を、カンボジアの現地の子どもたちへつないでいく「幸福リレー!ワールド」を実施しました。国内7モールで衣料品を回収し(Reduce)、カンボジア プノンペン近郊の子どもたちへつなぎました(Reuse)。



汚染と資源

廃棄物削減とリサイクル

モールから排出される廃棄物の削減においては、専門店さまにご協力をいただいて、「何を、どこで、どれだけ廃棄しているか」を明らかにし、課題として意識づけることが重要です。各モールでは、廃棄物を基本18品目に分類したうえで品目ごとに計量するシステムを導入しています。専門店さまは各品目を計量した後、計量済みのシールを貼り、品目ごとの保管場所にまとめて廃棄します。分別された廃棄物のうち、可能なものについては極力リサイクルに回し、品目ごとにリサイクル率を集計しています。

■ 2021年度の廃棄物排出総量とリサイクル率 (国内直営モールのリサイクル率(サーマル・リサイクル含む)92.7%)

項目別排出量とリサイクル率							
1	生ゴミ	12,727t	96.3%	10	紙類	1,971t	100.0%
2	段ボール	23,086t	100.0%	11	粗大ゴミ	413t	80.7%
3	雑芥	19,846t	82.3%	12	その他不燃ゴミ	1,360t	69.3%
4	廃プラスチック	3,540t	97.9%	13	蛍光灯	13t	94.2%
5	ペットボトル	511t	100.0%	14	廃電池	23t	95.4%
6	ビン	294t	94.8%	15	ワリバシ	73t	99.2%
7	缶	558t	100.0%	16	廃アルカリ・剥離剤	14t	16.4%
8	発泡スチロール	144t	100.0%	17	汚泥	5,686t	87.8%
9	廃油	1,823t	100.0%	18	廃エンジンオイル	0t *排出なし	-

廃棄物排出量

■ 廃棄物排出量の推移

	単位	範囲*1	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総廃棄物排出量	t	①	建物全体	76,342	79,364	79,492	63,170	70,881
有害廃棄物排出量	t	①	建物全体	0	0	0	0	0
非リサイクル廃棄物排出量	t	①	建物全体	10,594	10,387	8,426	7,138	4,091
リサイクルされた廃棄物量	t	①	建物全体	65,748	68,977	71,066	56,032	66,790

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

廃棄物処理・リサイクルに関するコスト

2021年度は、廃棄物処理、リサイクルにおいて、約17.6億円のコストを計上しました。

会計年度中の環境関連の罰金・処罰の総コスト

環境関連の罰金・処罰はありません。

環境法規制違反件数、事例紹介

廃棄物、PCB、大気汚染、フロン、土壌汚染に関する違反はありません。また、一部下水道法に定められた水質を超過するモールがあり、ソフト面、ハード面から対策をおこなっています。

汚染と資源

第三者検証

環境データの第三者による検証

2021年度廃棄物排出量について、イオンモール直営100店舗を対象に第三者検証を実施しました。今後もデータの信頼性の向上と廃棄物排出量の継続的削減に努めてまいります。

検証範囲	2021年3月1日～2022年2月28日の期間における、イオンモール直営100店舗の廃棄物排出量。	検証方法	ISO14064-3の要求事項に基づき、第三者検証機関による検証を受けました。
------	---	------	---



水の安全保障

方針

水使用削減に関する方針

環境マネジメントの一環として、従業員、専門店に向けた、節水に関する教育を実施しています。

各モールの水周りには右記のシールを貼付し、従業員のみならずお客さまにも協力いただくことで、館全体での水使用削減を推進しています。



床面積当たりの取水量

2021年度の床面積当たりの取水量は2.51m³/m²でした。

イニシアチブ

イオングループは、環境省のウォータープロジェクトに参加し、水資源確保や水の安全保障など、水の重要性についての発信をおこなっています。

本プロジェクト内で水に関するイオンの取り組みを発信することで、国民の環境意識向上を図り、協働で水リサイクルや水資源確保など、水対策に取り組めます。

※ ウォータープロジェクト：
国、地方公共団体、事業者、国民が、将来にわたって水資源の保全に取り組む官民連携によるプロジェクト

主な取り組み

排水や表面流水による影響の軽減措置

集中豪雨などに備え、モールの立地に応じて敷地内に調整池を設置し、雨水の一時貯留をおこなうことで、広域における水害の低減に寄与しています。

舗装された道路や駐車場に落ちた雨には、地表面を流れる際に、ガンソリンや排気ガスに含まれる物質が混ざることがあります。一部のモールでは駐車場に降った雨を「雨の庭※」から地中へと浸透させ、土と植物の力で汚染物質を濾過することで、雨水を循環させています。

※ 雨の庭：
「レインガーデン」。都市のグリーン・インフラとして注目される雨水浸透型植栽を指し、雨水をじっくり地中に浸透させ、大地や大気に還すことで地表面温度の上昇や雨水の流出を抑制する。

水使用を減らす取り組み

節水型器具・設備を導入し、モールの立地や建物形状などに応じて雨水および井水、再生水、工業用水を利用しています。

また、ご来店いただいている専門店さまに水使用の削減に関する取り組みについて情報共有し、さらなる環境意識の向上を図るなどの方法で節水に取り組んでいます。

水の安全保障

水リスク評価の実施

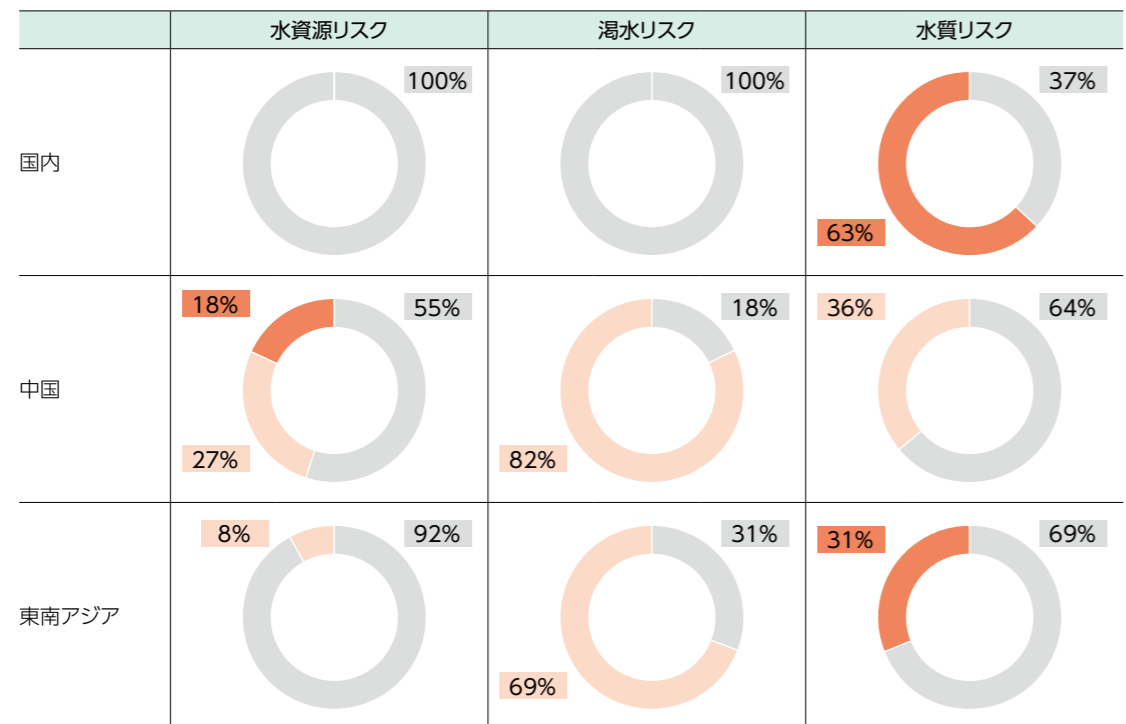
水はすべての生き物にとって必要不可欠な資源ですが、昨今の人口増加や気候変動の影響により、世界各地で水不足のリスクが拡大することが懸念されています。

イオンモールでは、限りある水資源を効率的に利用し、水使用量の削減や環境負荷の低減に努め持続可能な社会に貢献するために、水リスクマネジメントに取り組んでいます。モール事業を展開する国・地域における水リスクを世界資源研究所 (World Resources Institute) が開発したAqueductと各モールの水使用状況から評価し、以下のとおりリスクの状況を確認しています。

2021年度 水リスクの状況

■:高 ■:中 ■:低

	水資源リスク			渇水リスク			水質リスク		
	高	中	低	高	中	低	高	中	低
国内	0%	0%	100%	0%	0%	100%	63%	0%	37%
中国	18%	27%	55%	0%	82%	18%	0%	36%	64%
東南アジア	0%	8%	92%	0%	69%	31%	31%	0%	69%



今後は、これらの評価を踏まえて水資源への負荷低減や各地域の水課題解決を目的とした水リスクマネジメント方針および長期目標を策定し、取り組みを推進していきます。

水の安全保障

水源別の取水量

年度	範囲 ^{※1}	パウンダリ	単位	地表水	地下水	海水	第三者の水	浄化槽中水	総取水量
2017	①	建物全体	m ³	—	—	—	—	—	15,224,091
2018	①	建物全体	m ³	—	2,714,633	—	614,676 ^{※2}	—	16,474,643
2019	①	建物全体	m ³	—	2,714,633	—	603,063 ^{※2}	—	16,775,944
2020	①	建物全体	m ³	—	2,480,549	—	508,325 ^{※2}	—	14,548,723
2021	①	建物全体	m ³	0	2,371,389	0	13,269,749	377,367	16,018,505

※1 ①連結。(海外、子会社含む。)

※2 2018~2020年度は工業用水のみを集計

2021年度 水ストレス地域からの水源別の取水量

	単位	範囲 ^{※1}	パウンダリ	地表水	地下水	海水	第三者の水	浄化槽中水	総取水量
水ストレス地域からの水源別の取水量	m ³	①	建物全体	0	0	0	2,116,316	0	2,116,316

※1 ①連結。(海外、子会社含む。)

総排水量

総排水量の推移

	単位	範囲 ^{※1}	パウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総排水量(下水)	m ³	①	建物全体	13,666,237	15,195,700	15,605,745	13,656,925	13,620,796

※1 ①連結。(海外、子会社含む。)

※ 海洋・地表・地下などへの排水はなし

水消費量

水消費量の推移

	単位	範囲 ^{※1}	パウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水消費量	m ³	①	建物全体	1,557,854	1,278,943	1,170,199	891,798	2,397,708

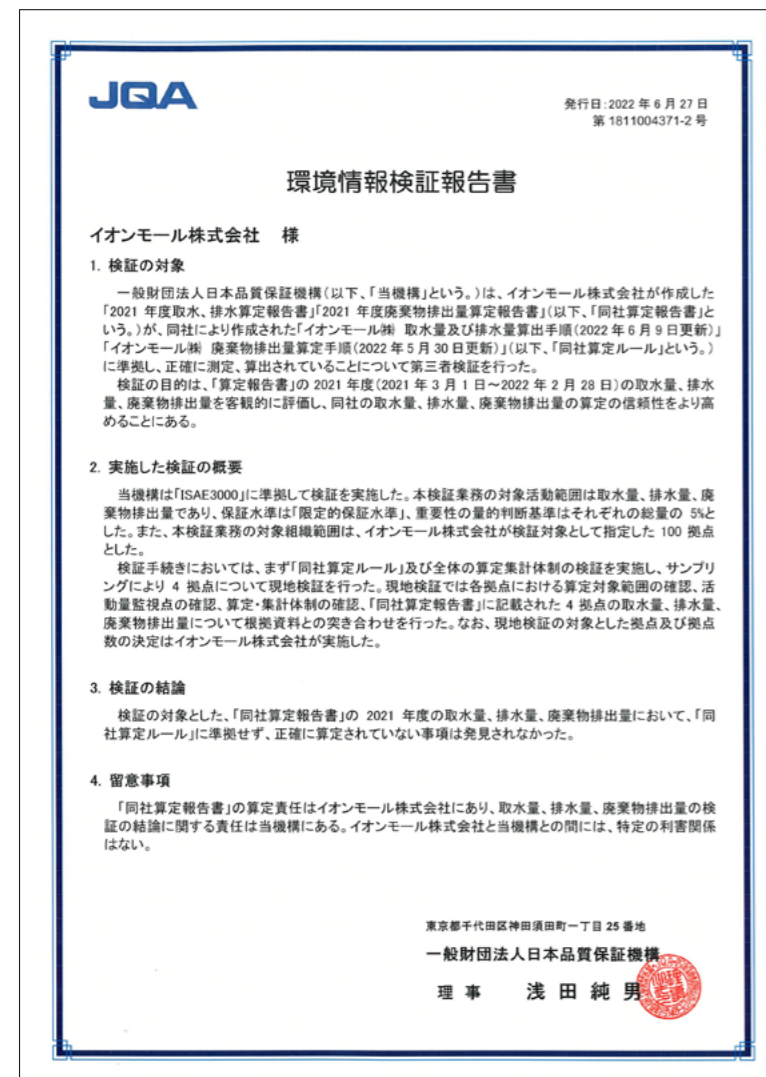
※1 ①連結。(海外、子会社含む。)

水の安全保障

第三者検証

2021年度水排出量について、イオンモール直営100店舗を対象に第三者検証を実施しました。今後もデータの信頼性の向上と水排出量の継続的削減に努めてまいります。

検証範囲 2021年3月1日～2022年2月28日の期間における、イオンモール直営100店舗の取水量および排水量。
検証方法 ISO14064-3の要求事項に基づき、第三者検証機関による検証を受けました。



サプライチェーン(環境)

方針

環境に関するサプライヤー方針

イオンは、お客さまへ安全・安心を提供することを約束しています。そのために、サプライヤーさまとの取引過程においても社会的責任を果たすべきと考え、2003年にイオン独自の「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」を制定しました。その中でサプライヤーさまには以下の遵守をお願いしています。

- 国および地域の環境に関するすべての法令などを遵守するだけでなく、環境保全に最大限の配慮をおこなうこと。使用する原材料および部品が、それらが確保される国や地域の法令や規制、国際条約、議定書に適合していることを確認し、イオンが定める環境に関する方針を満たすこと。

テナントを含む不動産管理方針

内装設計指針による高効率照明の導入、厨房機器・冷蔵庫など省エネ仕様機器の採用、廃棄物の発生抑制の施工方法を考慮しています。

イニシアチブ

イオンは2019年12月、世界各地の小売企業などとともに参画する「10×20×30食品廃棄物削減 イニシアティブ」の日本プロジェクトを国内の食品メーカーなど21社とともに始動させました。イオンモールもこの活動に賛同しています。

マネジメント

不動産ポートフォリオにおけるGHG排出、エネルギー使用の目標と実績

当社は、2040年までに国内で排出するCO₂などを総量でゼロにすることをめざしています。これまで、2010年度対比で2020年度エネルギー使用量50%削減を目標に、空調運転の合理化、高効率および省エネ機器の導入、店舗屋上などの太陽光システム設置、LED照明の導入などを進め、2020年実績で2010年度対比エネルギー使用量55.1%削減(床面積原単位)を達成しました。

■GHG排出の定量目標と実績

	単位	範囲*1	バウンダリ	2019年度	2020年度	2021年度(実績)	2021年度(目標)
スコープ1,2(国内+海外)	t-CO ₂	③	共用部	269,143	257,032	285,168	249,321
うち管理・事務活動(オフィス)	t-CO ₂	③	共用部	188	68	194	66
うちショッピングセンターの運営管理活動(モール)	t-CO ₂	③	共用部	268,955	256,954	284,974	249,255

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

サプライチェーン(環境)

■年次エネルギー使用データ統計

	単位	範囲*1	パウンダリ	2019年度	2020年度	2021年度 (実績)	2021年度 (目標)
エネルギー使用量 (原油換算)	kl	①	共用部	117,801	112,922	127,251	111,792
エネルギー使用量原単位	GJ/ 千㎡×h	①	共用部	0.379	0.364	0.384	0.360
エネルギー使用量原単位 の前年対比	%	①	共用部	94.43	95.99	105.72	95.03

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

不動産ポートフォリオにおける水使用の目標と実績

不動産ポートフォリオにおける2021年度の床面積当たりの取水量は2.51㎡/㎡でした。

■年次水使用データ統計

	単位	範囲*1	パウンダリ	2019年度	2020年度	2021年度
総取水量	㎡	①	建物全体	9,969,117	8,105,434	9,520,705
総取水量	㎡	②	建物全体	6,806,827	6,443,289	6,497,799
総取水量	㎡	③	建物全体	16,775,944	14,548,723	16,018,504

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

LEEDやBREEAMなどの認証取得目標と実績

近年建設したモールは、CASBEE A基準以上となるように設計されています。

■LEEDやBREEAMといったビル管理基準への認証を受けている割合

	単位	範囲*1	パウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
認証件数	件	③	建物全体	1	1	1	1	1
建物全体に占める認定モール割合	%	③	建物全体	0.83	0.77	0.75	0.73	0.69

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

WELL Health-Safety Ratingの認証取得目標と実績

公衆衛生等の専門家の知見を踏まえて設立した「WELL Health-Safety Rating」は、COVID-19などの感染症やその他緊急事態に対して、来訪者や従業員などの健康と安全に配慮し、施設を管理・運営していることを第三者検証機関により審査する、グローバル基準の評価です。

イオンモールでは、2022年2月末現在、計6モールで認証を取得しています。

サプライチェーン(環境)

新規サプライヤー候補のデューディリジェンス

イオングループでは、人権尊重の重要性や「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」へのご理解とご協力を目的として、イオンと初めてお取引をするサプライヤーさまを対象に、毎月、説明会を実施しています。また、パートナーとともに社会的課題へ対応し成長していくために、「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」への遵守をサプライヤーさまとの契約に盛り込んでいます。

高リスクサプライヤーを特定するための既存サプライヤーのリスク評価

廃棄物関連の業務委託先には、事前に収集運搬・処分における許可証を確認し、さらに、各地の処分場に関しては各モールの担当者が現地視察をおこない、適切に処分がなされているか確認することで、排出者責任を果たしています。特に油を扱うモール専門店の従業員さまへは、土壌や河川への油流出防止のために緊急時の対応訓練を年1回以上実施しています。

環境インパクトの削減・報告の推奨

イオンモールは、「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」に基づいてサプライヤーさまに環境インパクトの削減・報告を求めています。

「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」では以下のように定めています。

- 環境に関するすべての法令などを遵守するだけでなく、環境に与える負荷を把握し、環境保全に最大限の配慮をおこなうこと。
- 原材料製造工程において排水などの環境負荷を与える行為に関して、サプライヤーさまは、その原材料の使用について説明責任を果たすこと。
- 有害物質に関する適切な認可を取得し維持すること。有害物質の放出による環境汚染のリスクを防ぐために、適切な手段を講じ、発生してしまったあらゆる汚染や事故を関係当局に報告すること。

サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置

イオンモールでは、特定した潜在的な緊急事態への準備および対応のために次の事項をおこない、必要なプロセスを確立し、実施し、維持しています。

- 緊急事態からの有害な環境影響を防止または緩和するための処置を計画することによって、対応を準備する。
- 顕在化した緊急事態に対応する。
- 緊急事態およびその潜在的な環境影響の大きさに応じて、緊急事態による結果を防止または緩和するための処置をとる。
- 実施可能な場合には、計画した対応処置を定期的にテストする。
- 定期的に、また特に緊急事態の発生後またはテストの後には、プロセスおよび計画した対応処置をレビューし、改訂する。
- 必要に応じて、緊急事態への準備および対応についての関連する情報および教育訓練を、組織の管理下で働く人々を含む関連する利害関係者に提供する。

サプライチェーン(環境)

- プロセスが計画どおりに実施されるという確信をもつために必要な程度の、文書化した情報を維持する。

万が一緊急事態が発生した際の内部・外部への報告についてもフローを定めています。

また緊急事態が発生した際の対応手順書を各モールの形状や立地にしながら作成し対応訓練を実施しています。訓練の実施により、想定される事故・緊急事態が発生した場合、速やかにその手順を実行し、環境への影響を予防、低減、緩和できるよう準備をしています。

館内で飲食店従業員が転倒し、油がこぼれるという事案が発生しますが、上記対策により、建物外への流出を未然に防止しています。

コンプライアンス違反の防止策

「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」ではコンプライアンス違反の防止策として、以下のように定めています。

- すべての事業活動において、贈収賄行為、記録や物証や証言の偽造、改ざんおよび隠蔽などの倫理に反する行為について断じておこなわないこと。事業活動に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行にしたがって正しく開示すること。

現地検査を含んだサプライヤー監査

産業廃棄物関連の既存契約先には年1回現地処分場の視察をおこない、当社独自の評価シートを用いて点検しています。また館内清掃の既存契約先に対しても毎月独自の評価シートを用いて点検しています。

主な取り組み

サプライヤーに対する方針の浸透

イオンモールは、ご来店いただく専門店さまとの出店契約にも地球環境への配慮を記載しています。

また、モールへ常駐しているサプライヤーさまには下記を文書で依頼し協力受諾書をいただいています。

- 当社の環境方針をご理解いただくこと。
- 当モールの環境保全活動をご理解いただくこと。
- 当モールの環境目標を達成するため、当社にご協力いただくこと。
- 委託業務に関連する法規制を遵守すること。
- 環境事故・環境緊急事態の予防および発生時の対応にご協力いただくこと。
- そのほか、当社および当モールの環境保全活動へご協力いただくこと。

サプライチェーン(環境)

サプライヤー研修

館内警備や清掃など、館内の運営に関する業務を委託しているサプライヤーさまに対してはもちろんのこと、専門店さまとして入居しているすべての企業さまに対してもISO教育を実施しています。気候変動に関する世界の動向や各モールにおける環境対策を教育資料に盛り込むことで、CO₂排出削減につながる行動を要請しています。

グリーンリース契約

テナント区画においても環境負荷の少ない機器を導入しています。また、専門店さまが各区画で設置する機器についても内装設計の指針にて環境負荷の少ない機材を採用するよう指定しています。

スマートメーターの利用

基本的に建物内のすべての区画へ、スマートメーターを設置しています。

エネルギー効率の測定システムの利用

■エネルギー効率を測定するビル管理システムの導入範囲および割合

	単位	範囲*1	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー効率を測定するビル管理システムの導入範囲(全体・一部)	件	③	建物全体	35	47	50	53	54
全物件数あたりの導入物件の割合*2	%	③	建物全体	28.93	36.15	37.59	38.69	37.24

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

*2 BEMSを全店に導入する効果が少ないため、パイロット的な店舗にのみ導入している。BEMSを構築しなくともきめ細かな監視・制御可能な中央監視設備を構築しているため。

生物多様性保全プロジェクトの実施

■生物多様性保全プロジェクトの実施件数および割合

	単位	範囲*1	バウンダリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
生物多様性保全プロジェクトの実施(全体・一部)	件	③	建物全体	7	9	9	9	15
※ABINC認定モール数(全体)								
全物件数あたりの認定物件の割合	%	③	建物全体	5.79	6.92	6.77	6.57	10.34

*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海外。③連結。(海外、子会社含む。)

サステナビリティファイナンス

主な取り組み

サステナビリティボンドの発行

2020年9月には、お客さまの暮らしそのものを創造していく企業としての責任や社会、ステークホルダーからの期待等を鑑み、さらなるE(環境)S(社会)G(ガバナンス)の取り組みを拡充し、持続可能な社会実現に貢献していくため、サステナビリティボンド発行による資金調達を実施いたしました。

これからもサステナビリティファイナンスの深耕化を図り、幅広いステークホルダーの皆さまに発信してまいります。

サステナビリティ・リンク・ボンドの発行

2021年11月、2022年4月、社会課題の解決と環境配慮を目的に、サステナビリティ・リンク・ボンドを発行しました。本社債は、2025年度末における国内の全モールで使用する電力の改革を実質CO₂排出量ゼロを達成目標とし、未達成の場合は発行額の0.2%相当額をイオン環境財団などの公益財団法人に寄付することを決めました。今後もESGの取り組みを拡充し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

銘柄	発行日	発行額	利率	発行年限	償還日
第25回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティボンド)	2020年9月24日	200億円	0.22%	5年	2025年9月24日
第26回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティボンド)	2020年9月24日	100億円	0.47%	7年	2027年9月24日
第28回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティ・リンク・ボンド)	2021年11月26日	200億円	0.16%	5年	2026年11月26日
第30回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティ・リンク・ボンド)	2022年4月28日	400億円	0.49%	5年	2027年4月28日

サステナビリティボンドの概要、レポート状況は下記をご覧ください。

https://www.aeonmall.com/sustainability/approach/sustainable_finance/

サステナビリティファイナンス

社債発行の目的・背景

当社は、脱炭素への取り組みとして、2040年を目途に国内店舗で排出するCO₂等を総量でゼロにすることをめざしています。これまで、2010年度対比で2020年度エネルギー使用量50%削減を目標に、空調運転の合理化、高効率および省エネ機器の導入、店舗屋上などの太陽光システム設置、LED照明の導入等を進め、2020年実績で2010年度対比エネルギー使用量55.1%削減(床面積原単位)を達成しました。これらの削減策に加え、新たにオフサイトでの再生エネルギーからの調達、各地域での再生エネルギー直接契約の推進等により、2025年度に国内すべてのイオンモールを実質的にCO₂フリー電力で運営することを設定しました。CO₂発生源の大部分が電気使用であることから、国内のCO₂総排出量は2013年度対比で2025年度は80%の削減となります。今後は脱炭素社会の実現に向けて、すべての事業活動で排出するCO₂等を総量でゼロにすることをめざし、取り組みを加速いたします。

本社債の概要

銘柄	発行日
(1)名称	イオンモール株式会社第30 回無担保社債 (社債間限定同順位特約付) (サステナビリティ・リンク・ボンド) (愛称:ハピネスモール債)
(2)発行年限	5年
(3)発行額	400億円
(4)利率	0.49%
(5)条件決定日	2022年4月15日(金)
(6)発行日	2022年4月28日(木)
(7)償還日	2027年4月28日(水)
(8)取得格付	A-(株式会社格付投資情報センター)
(9)SPT ^{(*)1}	2025年度末における国内の全イオンモールで使用する電力のCO ₂ フリー化
(10)判定後の債券特性	2025年度末の判定時にSPTの未達を確認された場合、2026年10月末までに本社債発行額の0.2%相当額の公益財団法人(イオン環境財団等)への寄付を実施する
(11)主幹事	みずほ証券株式会社(事務)、大和証券株式会社、野村證券株式会社
(12)Sustainability-Linked Bond Structuring Agent ^{(*)2}	みずほ証券株式会社
(13)外部評価	本社債について、株式会社格付投資情報センター(R&I)より、国際資本市場協会(ICMA)の「サステナビリティ・リンク・ボンド原則」との適合性に対する外部評価(セカンドオピニオン)を取得しました。

*1 サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット(SPT)
サステナビリティ・リンク・ボンドの発行条件を決定する発行体の経営戦略に基づく目標。

*2 Sustainability-Linked Bond Structuring Agent
サステナビリティ・リンク・ボンドの商品設計およびセカンドオピニオン等外部の第三者評価の取得に関する助言等を通じて、サステナビリティファイナンスの実行支援をおこなう者。

外部評価(セカンドオピニオン)の取得

本社債について、株式会社格付投資情報センター(R&I)より、国際資本市場協会(ICMA)の「サステナビリティ・リンク・ボンド原則」との適合性に対する外部評価(セカンドオピニオン)を取得しました。

環境会計サマリー

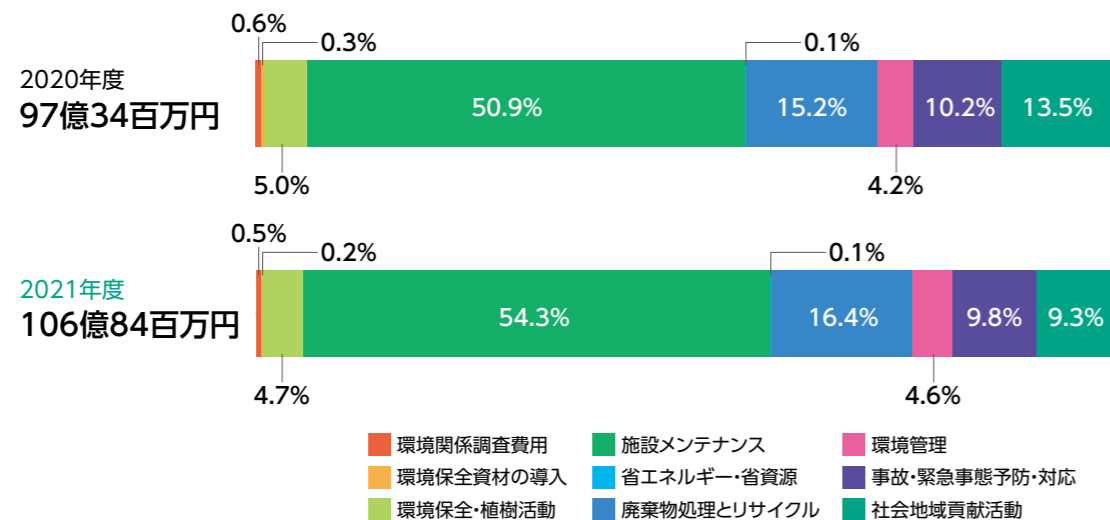
2021年度 環境会計報告

イオンモール株式会社では、環境保全活動や地域社会貢献活動のコストを把握し、ESG経営の指標として運用しています。

■ 環境保全コストの主な内訳

	投資			費用			総合計(単位:百万円)		
	2020年度	2021年度	前年比	2020年度	2021年度	前年比	2020年度	2021年度	前年比
環境関係調査費用	—	—	—	62	55	88.2%	62	55	88.2%
環境保全資材の導入	—	—	—	29	24	81.9%	29	24	81.9%
環境保全・植樹活動	—	—	—	486	503	103.4%	486	503	103.4%
施設メンテナンス	—	—	—	4,950	5,800	117.2%	4,950	5,800	117.2%
省エネルギー・省資源	1,056	1,292	122.4%	10	10	100.0%	1,065	1,302	122.2%
廃棄物処理とリサイクル	—	—	—	1,482	1,755	118.4%	1,482	1,755	118.4%
環境管理	—	—	—	407	492	120.9%	407	492	120.9%
事故・緊急事態予防・対応	—	—	—	991	1,052	106.2%	991	1,052	106.2%
環境保全活動 合計	1,056	1,292	122.4%	8,418	9,691	115.1%	9,474	10,983	115.9%
社会地域貢献活動	—	—	—	1,316	994	75.5%	1,316	994	75.5%
総合計	1,056	1,292	122.4%	9,734	10,684	109.8%	10,789	11,977	111.0%

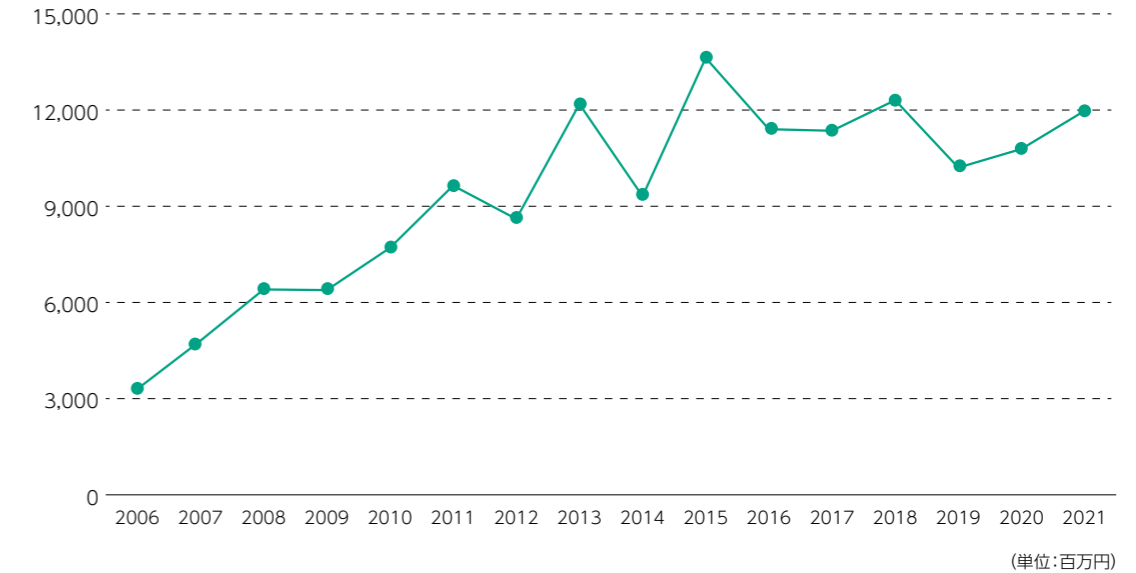
【費用額】当期の環境保全対策として発生した額。原則として1年のみ。



環境会計サマリー

■ 投資+費用総額の年度別推移

(単位:百万円)



(単位:百万円)

2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
3,300	4,808	6,405	6,385	7,702	9,644	8,604	12,186

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
9,311	13,626	11,403	11,354	12,308	10,205	10,789	11,977

※2007年度下記以降は合併後の数値

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。

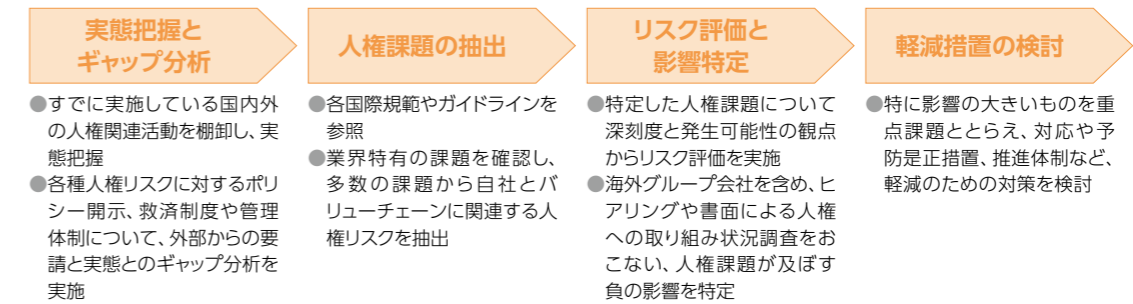
また、2021年10月同友店業種部会で代表取締役社長より「持続可能な取引のためのガイドライン」策定の目的である「公正な取引をおこなうこととお互いの永続的な発展をめざしたい」というメッセージを発信しました。

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。

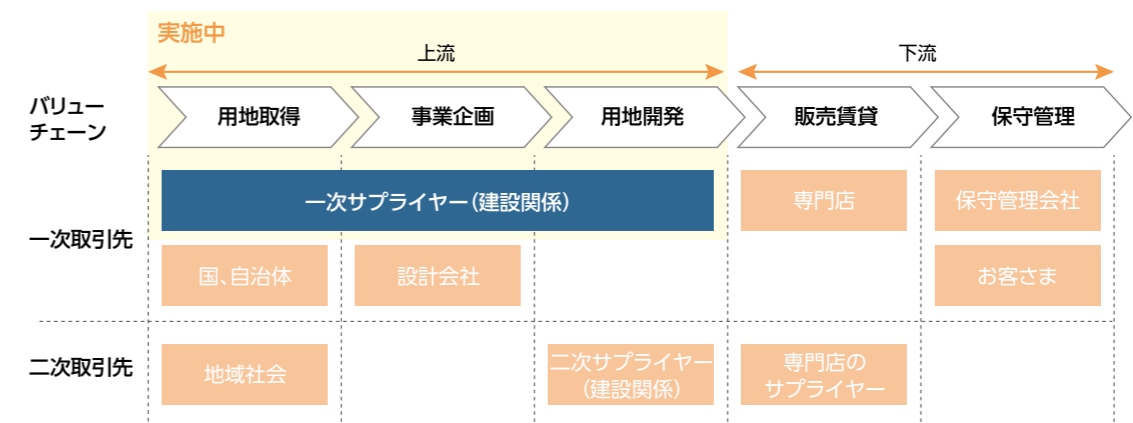
人権と地域社会

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。贈収賄防止に取り組み、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。

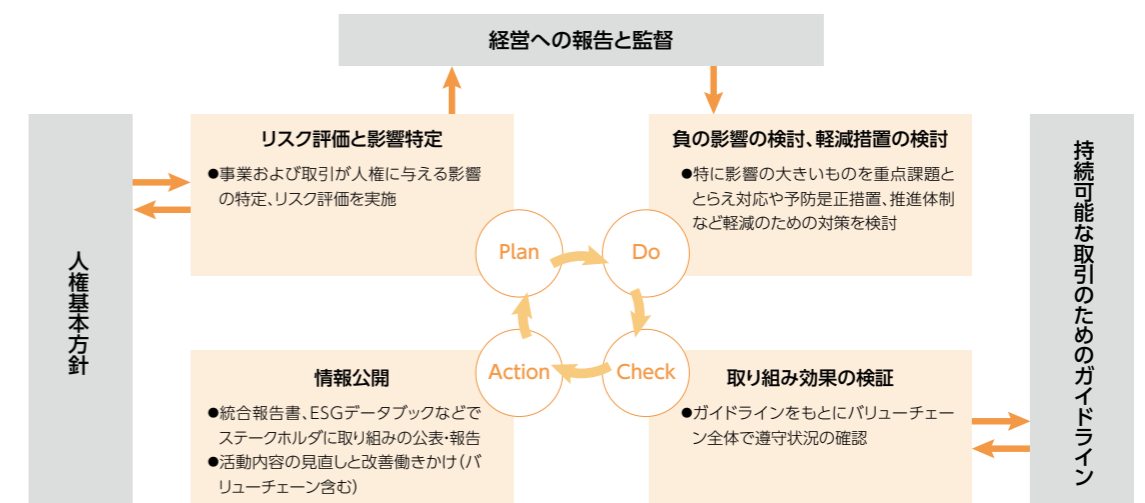
今後はバリューチェーン全体ですべての人に対して人権が尊重されている社会をめざすため「持続可能な取引のためのガイドライン」の遵守を要請していきます。



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まいります。

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との考えのもと、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(名称など人事確認)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、賃金および諸手当へ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

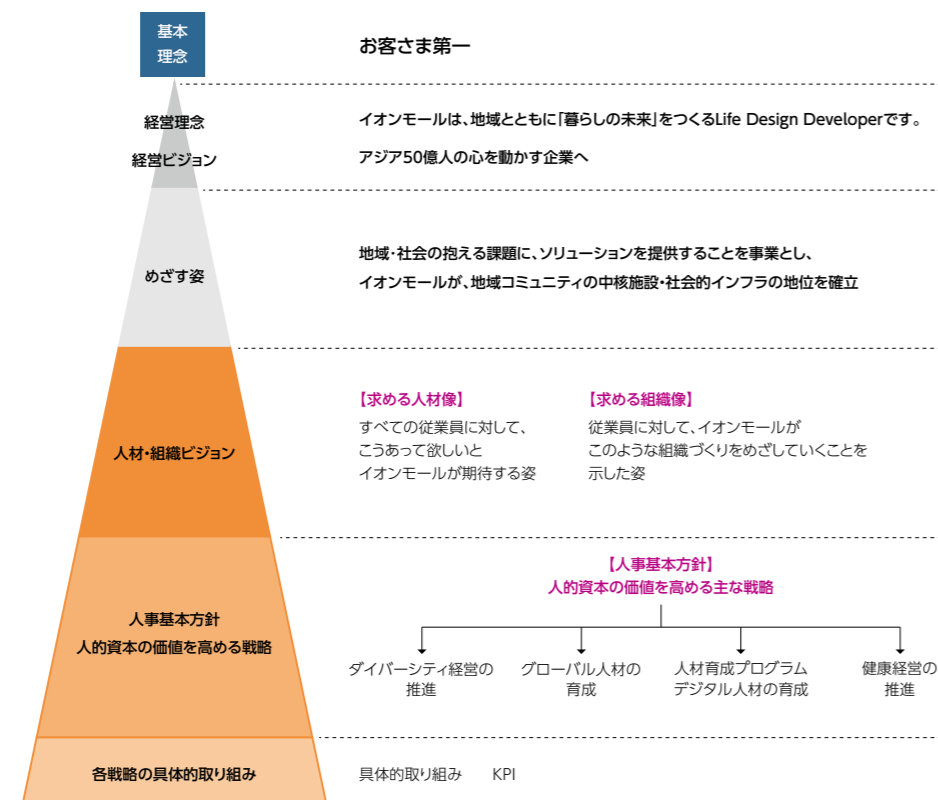
方針

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。

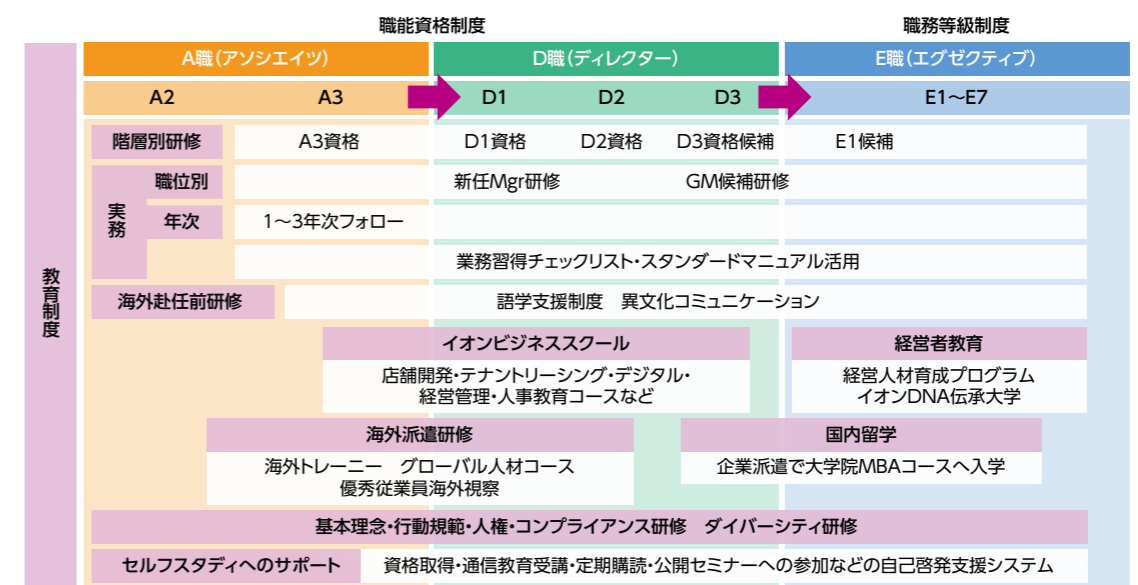
モール向け実務教育メニュー

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

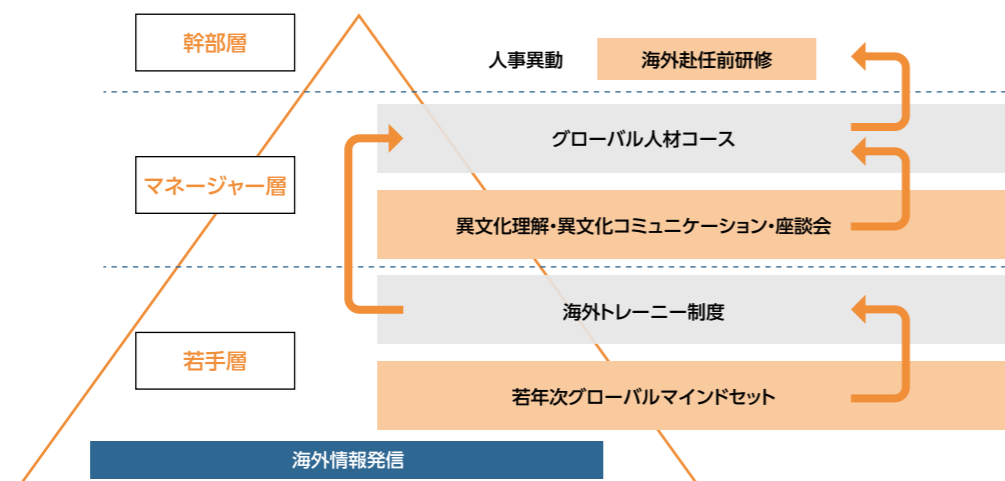


従業員

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、研修を定期的開催しています。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

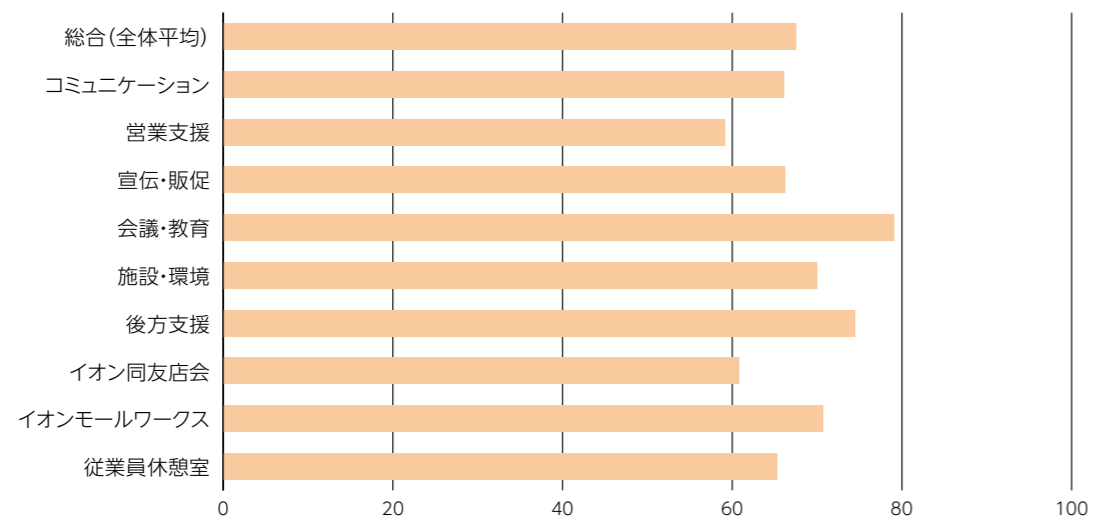
VP(ビジュアルプレゼンテーション)とは、売上を買上客数や買上単価などの要素に分解し、自店の強みや課題を把握したうえで、商品のコーディネートや演出をおこない、お客さまへ魅力的に伝えることです。「VPコンテスト」では全国から5,500店以上の応募があり、同友店の好事例を共有しています。

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。

ガバナンス Governance

コーポレート・ガバナンス.....	P71
リスクマネジメント.....	P81
コンプライアンス.....	P85



コーポレート・ガバナンス

方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「お客さま第一」を基本理念として、『イオンモールは、地域とともに「暮らしの未来」をつくる Life Design Developer^(*)です。』を経営理念に掲げています。この経営理念のもと、持続可能な社会の実現に向けて、企業市民として地域・社会の発展と活性化に貢献する当社の企業活動を「ハートフル・サステナブル」と定め、さまざまな取り組みを推し進めています。

ローライゼーションの視点に基づいたエリアごとに個性あるモールづくりを国内外で推し進めることにより、人々のライフスタイルの向上と地域社会の発展に貢献していきます。そして、お客さま、地域社会、パートナー企業さま、株主・投資家さま等のステークホルダーとの共創による取り組みを通じ、地域・社会の課題に対してソリューションを提供し続けることで、地域コミュニティにおける中核施設としての社会インフラのポジションを確立していきます。

これらを実現するためには、コーポレート・ガバナンスが経営の重要事項のひとつと認識し、継続的にコーポレート・ガバナンスを強化します。

※Life Designとは、商業施設の枠組みを越えて、地域のお客さまのライフステージを見据えたさまざまな機能拡充をおこない、ショッピングだけでなく、人との出逢いや文化育成なども含めた「暮らしの未来」をデザインすることと定義しています。

コーポレート・ガバナンス体制構築の指針

1. 株主の権利、権利行使に関わる環境整備・平等性を確保し、株主との適切な協働を進め、持続的な成長につなげます。
2. 取締役会・経営陣は、お客さま、地域社会・パートナー企業さま、従業員、株主、投資家さま等のステークホルダーの権利・立場や事業活動における倫理を尊重し、企業文化・風土の醸成、積極的なサステナビリティの取り組みのため、リーダーシップを発揮します。
3. 財務情報・非財務情報について、「開示方針(ディスクロージャーポリシー)」、「情報開示管理規則」を定め、適切でわかりやすい情報開示をおこない、透明性・公平性を確保します。
4. 取締役会は、多様な経験と専門性を持ったメンバーで構成され、小売業出身のディベロッパーの強みを活かしながら、独立社外取締役の選任による監督体制の強化により、透明性の高い経営を実現し、長期ビジョン・中長期計画などの重要な企業戦略を定め、施策を推進します。
5. 株主との建設的な対話を通じて得られた意見や評価を経営に反映することにより、企業価値の向上に活かします。

政策保有株式に関する方針

当社は、事業戦略、取引関係などを総合的に勘案し、中長期的な観点からイオンモールグループの企業価値の向上に資することを目的として政策保有株式を保有することを方針としています。

コーポレート・ガバナンス

関連当事者間の取引

当社は、役員や主要株主などとの取引(関連当事者間の取引)をおこなう場合において、当社および株主共同の利益を害することがないよう、以下の体制を整備しています。

①取締役による競業取引および当社と取締役との間の利益相反取引については、独立社外取締役で構成するガバナンス委員会にて事前に審議をおこない、取引の相当性に関する専門家の意見を得たうえで、取締役会に付議することにより、当該取引が当社および株主共同の利益を害するものでないかを慎重に精査します。また、当該取引に利害関係を有する取締役を特別利害関係人として除外したうえで決議するなど、手続の公正性を確保します。

②当社が関連当事者と取引をおこなう場合は、「関連当事者取引管理規則」に則り、「関連当事者リスト」を掲示し該当企業を明確化し、決裁時には関連当事者以外の企業などとの取引事例の比較表を添付するなどルールを定め、取引条件の客観性を確保しています。また、「権限規則」に従って取引の重要性や性質に応じて、取締役会に付議されるものは独立社外取締役および監査役に対し、取引の合理性(事業上の必要性)と取引条件の相当性について意見を求めたうえで審議をおこない、年1回、関連当事者取引先各社との年間取引実績の増減率などの報告をおこない、取引の合理性・相当性の精査をおこなっています。

支配株主との取引などをおこなう際における少数株主の保護の方策に関する指針

イオン株式会社は、当社の議決権の58.22%(2022年2月28日現在)を有する親会社です。

当社が、イオン株式会社およびグループ各社と取引をおこなう場合には、当社の企業価値向上の観点からその公正性および合理性を確保するために、独立社外取締役が出席する取締役会において承認を得ることとする等、取引の重要性に応じて適切に監督しています。

なお、当社は、イオン株式会社および同社子会社で総合小売業を営むイオンリテール株式会社を中心とするグループ各社と一体となり、それぞれの地域においてショッピングモール管理・運営事業を実施していることから、イオンリテール株式会社およびその他のグループ各社と建物賃貸借契約等の取引がありますが、これらの取引に際しては、一般取引条件と同様に決定しており、当社はイオン株式会社およびグループ各社から一定の独立性が確保されているものと認識しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の構成

当社の取締役会は、活発な審議と迅速な意思決定ができるよう、定款に基づき20名以内の員数とし、現在、そのうち5名を独立性の高い社外取締役で構成しています。

取締役会の構成においては、経営監督機能強化の観点のもとより、事業特性を活かし、重点戦略ならびに成長施策を推し進めることができる多様な専門性と知見を有する人材を取締役に選任しており、各取締役に對して特に期待するスキルをスキルマトリクスにまとめて開示しています。

社内取締役に對しては、業務全般を把握し活動できるバランス感覚と実績、決断力を有し、モール開発・運営管理、海外事業推進、ガバナンス向上、財務健全化等、多様な専門性を持ったメンバーで構成しています。

また、社外取締役に對しては、経営戦略上必要とする国際性、ガバナンスの充実、企業ブランディング向上、ダイバーシティ経営、財務に関する知見など多様な視点、豊富な経験、高い見識と専門性を持った独立性のある多種多様な業界の経営経験者・専門家等で構成しています。

さらに、ショッピングモールを開発・管理・運営する業務内容から、女性の価値観・発想は重要であると考へ、取締役会構成メンバー17名の内、女性が6名を占める等、ダイバーシティ経営を推進し、国籍・人種・性別・年齢・学歴・宗教等にかかわらず多様な人材を活用します。

社外取締役の独立性判断基準については当社のコーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。

▶ https://www.aeonmall.com/pdf/ir/corporate_governance.pdf



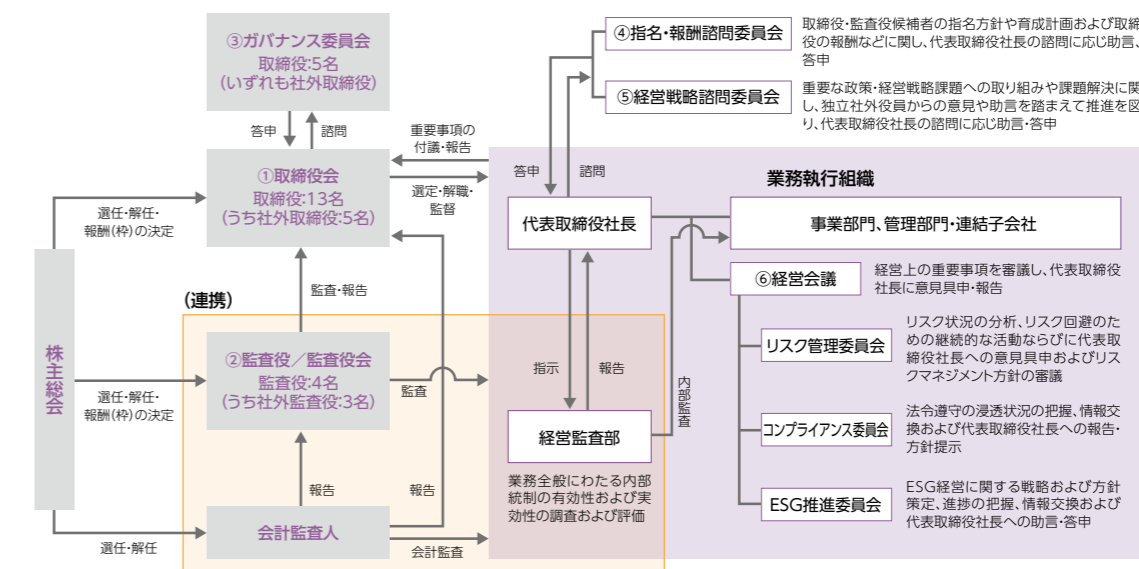
マネジメント

当社は、持続的な成長の実現には、コーポレート・ガバナンス機能を強化し、迅速な意思決定による競争力の向上が不可欠と認識しています。

当社は、監査役制度を採用し、取締役は13名(社外取締役5名)、監査役は4名(社外監査役3名)です。取締役会にさまざまな分野に精通した社外取締役を招聘することで、実効性の高い監督をおこない経営体制の強化を図るとともに、監査役機能の充実により、経営の健全性の維持・強化を図っています。取締役会、監査役会はそれぞれ原則として毎月1回開催しています。この他、代表取締役以下各部門長、幹部社員が参加する会議体などを通して、情報の共有化を図り、効率的な事業活動に取り組んでいます。

当社では、監査役会は会計監査人と内部監査部門である経営監査部と都度相互の情報交換・意見交換をおこなうなどの連携もとりながら監査の実効性と効率性の向上に取り組んでいます。監査役は取締役会に出席する他、常勤監査役は経営会議、その他の重要会議にも常時出席しています。

コーポレート・ガバナンス



①取締役会

代表取締役社長を議長とし、社内取締役8名、独立社外取締役5名で構成され、経営の意思決定機関として法定事項を決議するとともに、重要な業務執行の決定等を通じて、経営全般に対する監督をおこないます。また、取締役会には監査役が出席し、必要に応じて意見を述べています。

②監査役会

常勤監査役(社外監査役)を議長とし、社外監査役1名、独立社外監査役2名、社内監査役1名の4名で構成され、監査役は、取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担い、企業の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現すべく、適法性監査および妥当性監査をおこなっています。

③ガバナンス委員会

独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役5名で構成され、取締役会の適法かつ効率的な運営および会社の持続的な成長に資することを目的とし、合併、会社分割などの組織再編に関する事項や、親会社・グループ会社との取引における取締役会付議事項に当たり、取締役会議長に助言・答申をおこない、取引の公正性および合理性を確保しています。

④指名・報酬諮問委員会

筆頭独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役5名、代表取締役社長、社内取締役である管理本部長の取締役合計7名および独立社外監査役2名で構成され、取締役候補者・監査役候補者の指名・選任および取締役の報酬の決定に当たり、代表取締役社長に助言・答申をおこない、透明性と客観性を確保しています。

⑤経営戦略諮問委員会

代表取締役社長を委員長とし、業務執行取締役7名、独立社外取締役5名、監査役4名で構成され、社長の諮問に応じて、重要な政策・経営課題など、その考え方や取り組みの方向性、具体的計画や進捗状況についての議論、意見交換をおこない、社長に助言または答申しています。

⑥経営会議

社長の諮問機関として常務取締役以上の取締役・常勤監査役および取締役社長の指名した者を中心メンバーとした経営会議を設置して、経営戦略機能の強化と意思決定プロセスの効率化を進めています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の運営

取締役会を月1回以上開催する他、必要に応じて適宜臨時に開催するものとし、社長決裁以上のイオンモールグループに重大なリスクが生じる恐れのある意思決定事項に関しては経営会議にて審議をおこなったうえで、社長決裁ないしは取締役会決議をおこないます。業務執行については、予め定められた「職制管理規則」「業務分掌規則」「権限規則」「決裁伺い規則」「関係会社管理規則」により、それぞれの業務執行において必要となる権限を付与して経営責任を明確化します。

2021年度における取締役会での主な決議・報告事項は以下のとおりです。

分類	主な内容
取締役に関する事項	・代表取締役の選定 ・業務執行取締役の選定 ・取締役の報酬 ・業務執行取締役の業務報告
コーポレート・ガバナンスに関する事項	・コーポレート・ガバナンス・コード改訂 ・ガバナンス委員会新設および規則の制定 ・政策保有株式の保有方針 ・関連当事者取引の年間報告
予算・決算に関する事項	・年度予算の決定 ・年度および四半期決算の承認 ・剰余金の配当
財務に関する事項／人事・組織に関する事項	・社債発行(サステナビリティ・リンク・ボンド) ・投資採算基準の改定 ・機構改革
リスクマネジメント・コンプライアンス・監査に関する事項	・リスク管理委員会年度報告 ・コンプライアンス委員会年度報告 ・年度内部監査方針および計画について ・年度財務報告にかかわる内部統制の有効性評価報告
事業推進に関する事項	・新規物件および増床・活性化物件の投資採算計画 ・新規事業推進(地産地消の再生可能エネルギー創出) ・将来開発物件の進捗報告
気候変動対応に関する事項	・新規事業推進(地産地消の再生可能エネルギー創出) ・社債発行(サステナビリティ・リンク・ボンド)

取締役および監査役の選任基準

取締役候補者の指名については、以下の基準に従って代表取締役社長が提案し、指名・報酬諮問委員会で独立社外役員の意見を聴取したうえで、株主総会付議議案として取締役会で決議し、株主総会に提出します。

(取締役候補者の指名をおこなうに当たっての方針)

- 社内取締役においては、得意とする専門分野における能力・知識・経験・実績を有するとともに、業務全般を把握し活動できるバランス感覚と決断力を有していること。
- 社外取締役においては、出身の各分野における豊富な経験と高い見識を有していること、当社取締役として職務遂行をおこなうための十分な時間が確保できること、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための監督・提言ができる資質を有していること。

監査役候補者の指名については、以下の基準に従って代表取締役社長が提案し、監査役会で協議し同意を得たうえで、株主総会付議議案として取締役会で決議し、株主総会に提出します。

(監査役候補者の指名をおこなうに当たっての方針)

- 経営全般の見地から経営課題を認識することができること。
- 監査役職務執行に影響を及ぼす恐れのある利害関係・取引関係がないこと。
- 財務および会計に関する相当程度の知見、または専門分野における能力・知識・経験を有していること。

コーポレート・ガバナンス

取締役会は、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する人物をCEOとして選任します。CEOの選任および解職は、取締役会の決議により決定します。

当社はCEOの要件として、相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有し、当社事業の継続的成長を実現させるに足る経営能力およびリーダーシップを有する人物を選任します。

取締役の専門性と経験<スキルマトリクス>

以下の一覧表は、各人の有するすべての専門性と経験を表すものではなく、特に期待するスキルを表記しています。

取締役	企業経営	内部統制	財務・会計	不動産		ダイバーシティ・働き方改革	デジタル・トランスフォーメーション	サステナビリティ	グローバル	マーケティング・ブランディング
				開発	運営					
岩村 康次	●			●			●	●	●	
藤木 光広					●			●		●
佐藤 久之				●				●	●	
岡本 正彦		●				●		●		
横山 宏		●	●	●						
岡田 元也	●							●	●	
伴井 明子					●		●			●
橋本 達也					●				●	●
腰塚 國博(社外)	●	●					●			
黒崎 裕伸(社外)	●								●	
大和田 順子(社外)		●				●				
榎本 知佐(社外)		●						●		●
滝 順子(社外)			●							

取締役会実効性評価

当社は、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させ、強化を図るために、取締役会の貢献度を検証し、課題を抽出して改善を図ることで、取締役会自身が取締役会全体の実効性について分析・評価を実施しています。2020年度に実施した内容は以下のとおりです。

1. 分析・評価のプロセス

アンケートによって取締役会の実効性評価を自己評価方式で実施し、第三者機関による回答内容の分析をおこなうとともに、社外役員を中心に意見交換・討議を実施、その結果を踏まえ取締役会で検証・議論しています。

コーポレート・ガバナンス

2. 分析・評価結果の概要

取締役会では、適切な議案を設定し、多様な知見・見識・経験を有する取締役および監査役による活発な議論を交わしており、適切に機能しているものと判断しています。指名・報酬諮問委員会の設置により業務執行取締役の評価についての改善がなされました。また社外取締役・監査役の専門的知見を活かした助言やディスカッションが取締役会に限らず実施されている柔軟な経営体制が当社の強みであると考えています。

3. 対応状況

透明性のある取締役会運営体制の構築、中長期の経営戦略や経営監督視点での議論と業務執行権限の見直しによる意思決定の迅速化および執行責任の明確化などの今後の課題が明らかになりました。これらの課題解決への取り組みとして、取締役会の構成を独立社外取締役5名(構成比38.5%)とし、また、取締役会以外にその知見を活かし助言などをおこなう経営戦略諮問委員会を設置し、政策・経営課題について議論・意見交換をおこなっています。

■ 取締役会実効性評価における課題と改善内容

課題	対応状況
①中長期的な経営戦略の策定についての議論の不足	2021年度より重要な経営課題・戦略を議論する機会として 経営戦略諮問委員会 を設置し月1回開催。
②取締役会の運営・体制における透明性が不十分	指名・報酬諮問委員会 を設置し運用を開始。また、関連当事者取引管理規則を制定し取締役付議事項についても運用を開始。また、 ガバナンス委員会 を設置し適宜開催。
③経営における監督と執行が不明瞭	2021年度より独立社外取締役を5名体制とし、監督機能の強化とともに、専門性を活かした議論による重点政策の実現性を向上。今後、業務執行権限の委譲、および取締役会で審議・報告すべき内容の改善を図る。

後継者計画

経営責任者(候補者を含む)に必要な基準やキャリアの積ませ方、研修の内容などの育成方針・計画などについて、社外役員を中心とした指名・報酬諮問委員会で協議し、取締役会の審議を経て、透明性・公正性の高いプランニングをおこないます。

取締役のトレーニング方針、社外取締役のサポート体制

当社は、取締役・監査役に対して、より高いリーダーシップ力と経営戦略を培う能力開発や、コンプライアンス、ガバナンスの知識向上のため、新任役員セミナーやトップセミナーをはじめとした経営幹部対象のトレーニングの機会を提供します。

社外取締役・社外監査役に対して、就任時に、店舗見学をはじめ、当社が属する業界、当社グループおよびイオングループの歴史、事業概要・財務情報・戦略、組織などについて必要な情報習得のための研修をおこないます。就任後については、特に当社政策の柱である海外戦略の理解を深めることを目的に、毎年1回以上、海外視察を実施します。*

社外取締役および社外監査役のサポート体制としては、総務部が補佐する体制とし、社外監査役を含め監査役を補佐する専任スタッフ1名を配置しています。取締役会の限られた時間内に有効な議論を可能とするために、取締役会の付議資料の配布と事前説明をおこなうとともに、随時、必要な情報の的確な提供をおこなっています。

*コロナ禍以降、Web会議システムによるモール視察およびモール責任者へのヒアリングを年2回実施しています。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

取締役の報酬体系

取締役の報酬は、「基本報酬」、「業績報酬」および「株式報酬型ストックオプション」で構成されています。株主総会にその上限を上程し、決議された報酬限度額の範囲内において、役職、業績などを勘案のうえ、独立役員を中心とした指名・報酬諮問委員会にて各取締役の業績評価および支給水準の妥当性について協議し、取締役会の決議により決定しています。また、監査役の報酬等は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で監査役の協議により決定します。

i「基本報酬」

役位別に設定した基準金額内で、個別評価に基づき決定し、月額払いで支給しています。

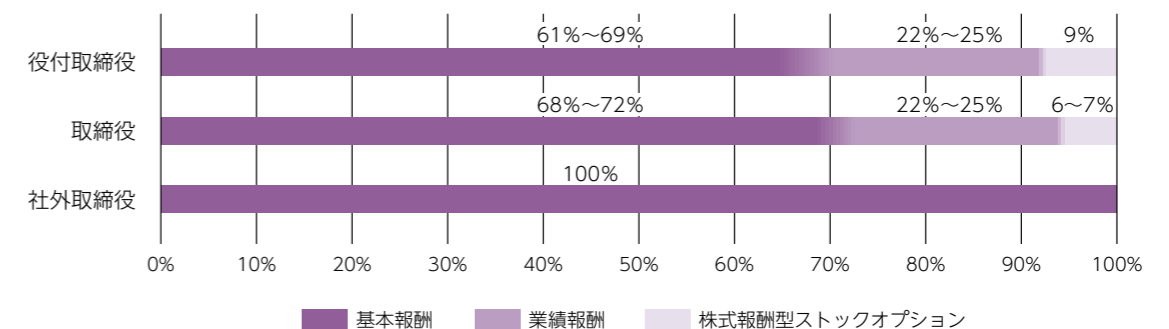
ii「業績報酬」

総現金報酬(基本報酬+業績報酬)に占める業績報酬のウエイトは30%前後とし、責任に応じてそのウエイトを高めています。各取締役(個人別)の業績報酬支給額は、『業績報酬規定額×業績報酬支給率』で計算され、会社業績に基づいた支給率(0%~170%)と個人業績評価を反映して決定しています。なお、会社業績は平常の事業成績を最も適切に表すことができる指標として、期初の経常利益予算達成率を選択しています。また、個人業績評価は、指名・報酬諮問委員会の委員である独立社外役員各々が各取締役の年間業務報告書を基にESG要素を含めた個別評価をおこない、その評価に社長による評価を加えて決定しています。

iii「株式報酬型ストックオプション」

株価や業績と報酬との連動性を高め、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主と共有することで、継続した業績向上と企業価値増大への意欲や士気を高めることを目的に、業績を反映させた株式報酬型ストックオプションとして新株予約権を割り当てています。報酬総額に占める割合は10%前後とし、責任に応じてそのウエイトを高めて設定しています。なお、付与年度の経常利益が予算比80%未満の場合は予定の半数を付与することとし、経常損失の場合は付与しません。

■ 取締役報酬の構成



コーポレート・ガバナンス

個別報酬額の決定権限

各取締役の個人別報酬等の額の決定権限を有する者は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の業績評価をおこなうのに適した代表取締役社長としています。権限の内容および裁量の範囲は、各取締役の個別報酬額(金銭部分)に関する部分となります。

2018年11月開催の取締役会において「指名・報酬諮問委員会」の設置を決議し、2019年1月より運用を開始しています。「指名・報酬諮問委員会」は代表取締役社長の諮問に応じて、独立社外役員7名(2022年5月20日時点)を中心としたメンバーで協議し、社長に助言または答申することを目的としています。

業績報酬は、会社業績および同委員会からの答申を経て、各取締役の個人業績評価に基づき、決められた範囲の中で代表取締役社長が決定しています。

監査役の報酬体系

監査役は独立した立場から取締役の職務執行を監督する立場であることから、固定報酬のみの支給としています。報酬の水準は、良質なコーポレート・ガバナンスの確立と運用に重要な役割を果たすにふさわしい人材を確保するために必要な水準としています。

i「基本報酬」

各監査役の経験・見識や役職等に応じた固定金額を支給しています。

ii「業績報酬」

監査役に対して業績報酬は支給しません。

iii「株式報酬型ストックオプション」

監査役に対して株式関連報酬は支給しません。

■ 2021年度役員報酬の総額

役員区分	支給人員(名)	報酬等の額(千円)	報酬の種類別の総額		
			基本報酬(千円)	業績報酬(千円)	ストックオプション
取締役 (うち社外取締役)	16 (6)	190,222 (32,400)	162,960 (32,400)	13,240 (—)	14,022 (—)
監査役 (うち社外監査役)	3 (3)	24,000 (24,000)	24,000 (24,000)	— (—)	— (—)
合計 (うち社外役員)	19 (9)	214,222 (56,400)	186,960 (56,400)	13,240 (—)	14,022 (—)

役員ごとの連結報酬などの総額など

連結報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

使用人兼務役員の使用人分給与のうち重要なもの

該当事項はありません。

コーポレート・ガバナンス

株主の議決権

一株一議決権の原則

一株一議決権の原則をすべての企業会合決議に適用しています。

議決権行使結果の開示

株主総会後に、臨時報告書にて行使結果を開示しています。

※2022年度定時株主総会の行使結果について
(https://ssl4.eir-parts.net/doc/8905/ir_material17/183632/00.pdf)

株主の役員に対する任命・解雇

当社は、取締役の選任決議を、株主総会においておこないます。議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもっておこなう旨、定款に定めています。また取締役の選任決議は、累積投票によらないものとしています。

政策保有株式

取締役会における合理性の検証

個別の銘柄については、取締役会において年1回、保有目的、保有リスク、資本コスト等を含めた経済合理性を総合的に検証し保有の合理性を判断しており、その意義が乏しいと判断される株式については市場への影響等を勘案しつつ売却を検討し、その結果について開示していきます。

議決権行使基準

当社は、政策保有株式の議決権行使に当たっては、投資先企業の中長期的な企業価値の向上につながるか、当社の企業価値を毀損することがないかを確認のうえ、必要に応じ発行会社と対話をおこないつつ総合的に賛否を判断することとします。

政策保有株式の状況(2022年)

銘柄数	13 (うち上場株式11)
貸借対照表計上額の合計額	1,991百万円 (うち上場株式1,985百万円)

リスクマネジメント

方針

基本方針

当社は、企業を取り巻くさまざまなリスクが拡大する中、危機の未然防止、あるいは危機発生時の迅速な対応により、リスクの減少を図り、当社のブランド毀損を防ぐだけでなく、企業価値を上げることに努めます。また、お客さま、取引先および全従業員の安全を確保し、地域社会および取引先などと連携し、事業を継続することで当社の社会的使命を果たします。

マネジメント

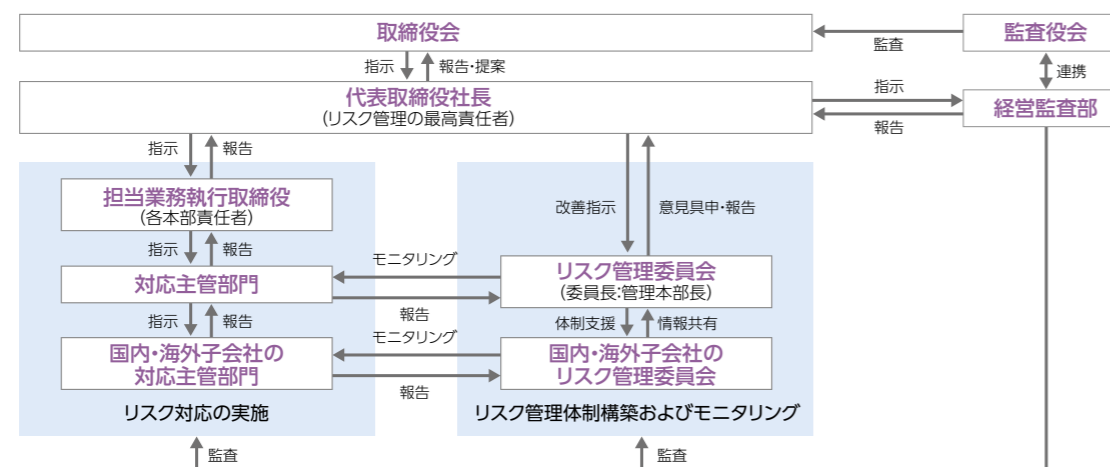
リスクマネジメント推進体制

当社は、リスク管理の最高責任者を代表取締役社長、各本部の責任者を担当業務執行取締役とし、事業の継続と人命の安全を確保するための体制と環境を整えています。また、危機の未然防止および危機発生時の被害最小化を目的とした「経営危機管理規則(リスクマネジメント規定)」を策定し、リスクの減少と被害の低減に努めています。

具体的には、当社グループに与える影響の高いリスク項目を選定し、項目毎に対応する主管部門を定め、当該部門はリスク対策のPDCAサイクルをおこない、その結果当社グループ全体の損失の危機管理を通じ、ブランド価値の毀損防止だけでなく、企業価値の向上にも努めていきます。

さらに、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(リスクマネジメント規定)」に基づき適切な情報伝達および意思決定をおこない、被害を最小限に止めるなどの的確な対応をおこないます。

■ リスクマネジメント推進体制図



【リスク管理委員会の構成メンバー】

- ・委員長:管理本部長
- ・委員:A) 経営危機管理規則に定めるリスク対応主管部門の所属長
B) 委員長が指名する者
- ・事務局:法務部

(注) 委員については、リスク管理体制の実効性向上を図るため、当社グループに与える影響の高いリスク項目において、主体的に対応する部門の責任者を選定しています。

リスクマネジメント

リスク管理委員会の設置・活動概要

当社では、当社グループ全体のリスク管理体制の維持・向上を目的に、管理本部長を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会では、リスク状況の分析、リスク回避のための継続的な活動をおこない、その状況について必要に応じて代表取締役社長へ意見具申をするとともに、リスクマネジメント推進体制にかかわる課題、対応策の審議をおこないます。また、重大インシデント等のリスク対策についても、リスク管理委員会での議論を通じ、実効性の高い対策へつなげています。

さらに、地震等の当日判断が必要なクライシスについては、別途、対策本部を設置し、迅速かつ確かな初期対応をおこなうとともに、事態の拡大防止と早期収束に対応します。リスク管理委員会は、年5回程度開催しており、年度初め(3月)に、前年度の取り組み内容と本年度の取り組み方針について、取締役会へ報告しています。国内子会社の株式会社OPAと海外現地法人では各法人毎にリスク管理委員会を設置し、その審議内容を当社のリスク管理委員会へ情報共有しています。

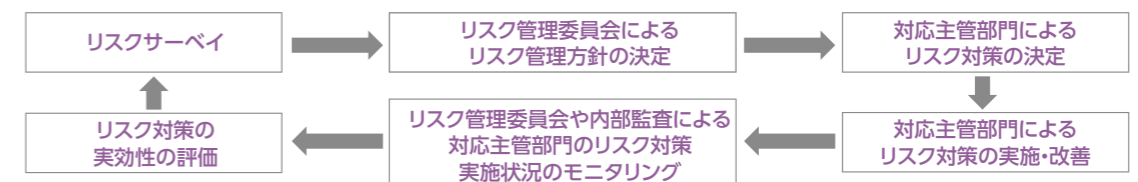
リスクマネジメントプロセス

さまざまなリスクがある中で、効率的で効果的な管理をおこなうため、特に当社グループに影響を与えるリスク項目を特定し、そのリスク管理の体制をリスク管理委員会より代表取締役社長へ提言します。その後、各リスク項目の対応主管部門を選定し、当該部門によるリスク対策の立案・実施と振り返り、リスク管理委員会や内部監査による執行機関の実施状況のモニタリングをおこない、リスク対策の実効性を評価します。

なお、特定した各リスク項目における対応主管部門のリスク対策の検討・進捗状況については、リスクの性質毎に経営戦略リスク、コンプライアンスリスク、その他のリスクの3つに区分して管理します。経営戦略リスクは重要な政策、経営課題について議論、意見交換をおこなう経営戦略諮問委員会において、テーマ毎に考え方や取り組みの方向性を検討する際に留意するとともに、その区分に応じて担当業務執行取締役を定め、当該取締役より四半期毎にリスク対策の進捗状況を取締役に報告します。コンプライアンスリスクはコンプライアンス委員会にて、その他のリスクはリスク管理委員会にて同様に報告され、リスク対策の内容・進捗について議論をおこないます。各リスク項目のリスク対策は、最終的にすべてリスク管理委員会にて集約し管理します。

リスク対策の実施については、リスク対応主管部門より社内承認を経て、決定し実行します。

■ リスクマネジメントプロセス



リスクマネジメント

リスクの特定

当社グループに影響を与えるリスクを以下の方法で特定します。

●リスクの洗い出し

取締役、監査役、従業員に対しリスクサーベイ(アンケート・ヒアリング)を実施し、定量的かつ定性的評価を実施。

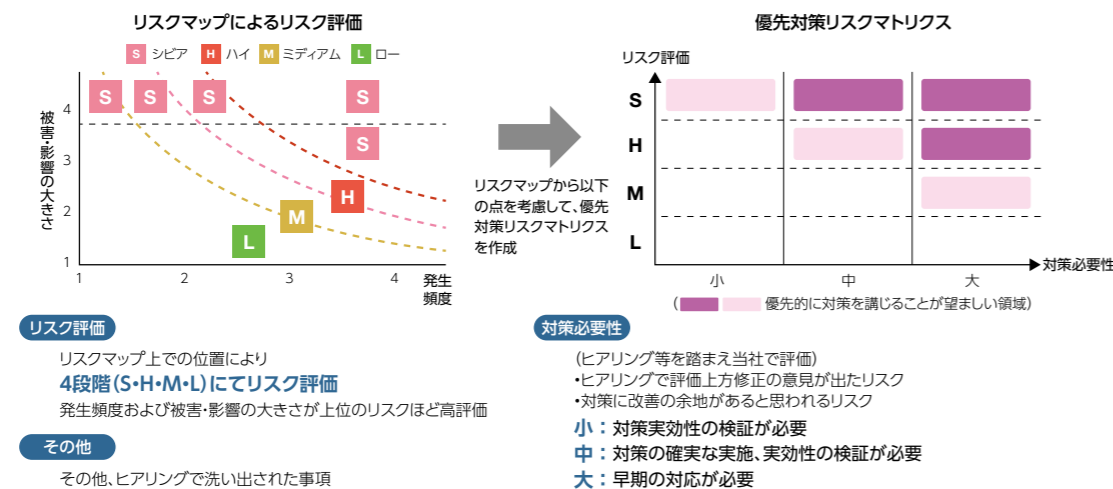
●リスクマップによるリスク評価と特定

リスクサーベイの結果から、リスクの発生頻度と被害・影響の大きさを軸にリスクマップを作成。リスクを評価し、対策をおこなうべきリスクを特定。

●優先対策リスクマトリクスによる対策優先度の設定

特定されたリスクに対する既存の対策状況を踏まえ、対策の必要性を基に優先対策リスクマトリクスを作成し、優先対策すべきリスクを特定。

上記について、当社ではこれまで92項目のリスクを特定し、対策の優先度合いを踏まえたリスク対策をおこなっていましたが、2021年度にリスクサーベイを実施し、その結果を反映させ91項目のリスクへ更新し、現在はそのリスク対策をおこなっています。なお、リスクサーベイは、中長期の経営計画に反映させることを目的に数年単位での事業変化を踏まえ、定期的実施する予定としています。また、刻々と変化する事業環境に対応するためリスクサーベイを実施しない年度においてもリスク評価の見直しをおこない、必要に応じて優先対策すべきリスクを更新しています。



リスクマネジメント

事業等のリスク

当社は、国内・海外における最新の事業環境を踏まえ、当社グループの事業活動に影響を与える可能性があり、かつ全社的に管理すべきリスクを洗い出しています。リスクマップによるリスク評価および優先対策リスクマトリクスによって特定したリスク項目の内、リスク評価および対策必要性のいずれもが高いリスク項目を以下のとおり分類しています。

分類	リスク項目	リスク評価	対策必要性
事業戦略リスク	①事業環境の変化に関するリスク	S	大
	②不動産開発および投資に関するリスク	S	大
	③人材の確保と育成に関するリスク	S	大
	④ガバナンスに関するリスク	H	大
財務関連リスク	⑤減損リスク	S	大
	⑥資金調達・金利変動・為替変動に関するリスク	S	中
オペレーションリスク	⑦自然災害・事故・テロの発生に関するリスク	H	大
	⑧戦争・内乱・クーデターの発生に関するリスク	S	中
	⑨感染症拡大に関するリスク	S	中
	⑩情報セキュリティに関するリスク	H	大

各リスク項目の詳細については、当社の第111期有価証券報告書(P.20～P.24)をご参照ください。

▶ https://www.aeonmall.com/ir/library/securities_report/



コンプライアンス

方針

コンプライアンス推進体制

地域社会とのより良い関係構築、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。ハラスメント未然防止のため「ハラスメント防止規則」を定め教育・啓発し、また、贈賄行為を未然に防止すべく「贈賄防止基本規則」に基づき、当社グループの社内体制の整備・教育をおこないます。

当社は、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、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および改善策の審議をおこない、その議事については、経営会議に報告します。また、重要案件については、取締役会に報告するとともに、年間報告をします。

また、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（当社労働組合においても「組合110番」を設置）し、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ます。このヘルプラインの利用者のプライバシーの保護および不利益な扱いを受けることのないよう周知徹底するとともに、報告・通報があった場合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、再発防止策を策定し、全社的に実施させ「コンプライアンス委員会」に報告します。

腐敗防止への取り組み

当社は、いかなる場合でも贈賄などの不正な手段によって利益を求めるとはしないことを、すべての役職員が共有します。

役職員は、当社が定める社内規則などに従うといえども、事案ごとに公務員などの要求に応じることが社会正義に適うものであるかにつき、自らが考え、判断し、行動することを誓約します。

役職員は、不正な意図をもった便益の提供・経費負担、寄付・助成は、当社の企業文化を損ねることのみならず、ひいてはこの不正な意図をもった行為が、その国・地域の健全な成長の妨げとなり、当社のコンプライアンスに対する姿勢を失墜させることを認識します。

役職員は、強い決意と高邁な理念をもって、あらゆる贈賄防止に真摯に取り組むことを表明します。

以上を実現するため、当社は、「贈賄防止基本規則」を定め、役職員はこれを遵守し行動の規範とします。

企業倫理の浸透・定着を目的に、取締役および従業員の階層別に研修を実施するとともに、目標管理制度の行動評価にも企業倫理を取り入れています。

コンプライアンス

マネジメント

取締役の腐敗行為防止に関する監督

当社は、管理本部長を委員長とするリスク管理委員会を設け、当社グループ全体のリスクマネジメント推進にかかわる課題、対応策の審議をおこない、その議事については経営会議に報告します。また、重要な案件については、取締役会に報告するとともに、年間報告をおこないます。

内部監査担当部門は、リスクマネジメントの実効性を高めるべく、「内部監査規則」に基づき、年度監査計画を策定し内部監査をおこないます。なお、年度監査計画については取締役会に報告します。

経営会議の下部組織としてリスク管理委員会とコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス委員会ではコンプライアンス体制の維持・強化を図るため年5回に分けて議論をおこなっています。委員会の中では、特に不正などコンプライアンスリスクに直結しうるものに対して、過去の事案を事例研究として取り扱い、原因と再発防止策について議論しています。また、あわせて幹部従業員・一般従業員に対する教育は、イオン行動規範に則った企業理念の基本の繰り返しと年度ごとの重点テーマに基づく教育啓発を毎年実施しており、コンプライアンス遵守体制の構築につなげています。

組織体制

コンプライアンス委員会の下、「贈賄防止基本規則」に基づく諸施策を適正に実施するために、人事、法務、経理、内部監査などの各部門が実務をおこなう体制を整えています。

子会社では、贈賄防止の体制整備のため、子会社ごとにコンプライアンス委員会を設置、委員長を選任し、子会社の社内規則に基づく決裁手続きを経るとともに、その実施状況について、当社のコンプライアンス委員会へ定期的な報告をおこないます。

また、中国・アセアンでの事業の拡大に伴って増えつつある贈賄リスクを回避するため、まず、日本本社において2018年9月1日に「贈賄防止基本規則」および関連手続き規則を制定し、周知期間を経て同年12月21日より施行しました。本規則に基づき、贈賄リスクを回避するため、一定の支出に対する手続きを厳格化し、よりいっそう贈賄を防止するための取り組みを強化しています。これと同様の規則の制定を国内外の子会社でも進めており、特に汚職が多いとされ賄賂を要求されるリスクが高い地域においても、贈賄を防止する仕組みを構築しています。

中国でのガバナンス体制は、内部監査についてイオンモール日本本社経営監査部とイオンモール（中国）投資有限公司経営監査部の二重監査体制を敷き、定期的に内部監査と月次会計監査をおこなっています。なお、イオンモール（中国）投資有限公司については、2013年7月、中国事業を統括する目的で設立され、同社に当社の展開する中国事業全体の本社機能をもたせることで、中国事業全体をマネジメントしていく体制を確立しています。

コンプライアンス

腐敗防止に対応する過程・プロセス

報告義務・違反行為への対応

従業員は、「贈賄防止基本規則」の違反を認知したときは、直ちに当該従業員が所属する当社グループ会社が定めるヘルプライン「イオンモール・ホットライン」に報告します。報告を受けた人事統括部長は、経営危機管理規則にしたがい、報告および必要な対応を実施します。

また、従業員が贈収賄に関する法律、本基本規則およびこれにより定められた社内規則に違反した場合は、就業規則などに基つき処罰されます。さらに、報告をおこなった従業員に対し、その報告について不利益な取り扱いをしてはならないと定めています。

相談

従業員は、公務員などに対する便益の提供などに関して不明な点や疑問が生じた場合または疑義が生じた場合には、法務・コンプライアンス部門またはコンプライアンス委員会に相談、協議し解決するものとしています。法務・コンプライアンス部門またはコンプライアンス委員会は、不明な点や疑問が生じた場合または疑義が生じた場合には、弁護士など社外専門家に相談し、意見・助言を得るものとしています。

腐敗リスク評価プロセス

接待・贈答その他便益の提供の事前承認手続き

従業員は、公務員などに対して接待・贈答その他便益の提供をおこなう場合には、以下の手続きにしたがうものと定められています。

事前承認手続きについては、指定の申請書およびその付属資料として「接待・贈答その他便益におけるフローチャート、根拠資料」をコンプライアンス委員会に提出し、委員長の書面による承認を受けています。なお、別途、社内権限規則に基づく決裁伺いが必要な場合は、その起案予定の決裁伺い書および添付資料を申請書に添付することとしています。

ハイリスクと評価されたビジネスの腐敗リスクに対応する手順

リスクに関して各部署に勧告します。

腐敗に関連する新規顧客のデュー・ディリジェンス

適格性審査

従業員は、代理店・コンサルタントなどの起用に際し、適格性審査として事前に誠実性・廉潔性について、および業務遂行能力についてのデュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。また、代理店・コンサルタントなどの継続起用に際しても、適格性審査として、それまでの業務実績や実態を踏まえ、前述と同様のデュー・ディリジェンスを実施しなければならないとしています。

コンプライアンス

各リスクの主管部所

リスク管理委員会において対応主管部門を定め対応しています。

■ コンプライアンスリスク

リスク項目	対応主管部門
人事・法務リスク	人事部
法務・倫理リスク	人事部 総務部
IT・情報管理リスク	人事部
海外(カントリー)リスク	中国本部/アセアン本部
法務・倫理リスク	人事部 総務部

機密性・匿名性を担保した通報システム

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、当社労働組合においても「組合110番」を設置しています。ヘルプライン「イオンモール・ホットライン」「組合110番」では、当社で働くすべての従業員が利用できます。また、この内部通報システムは腐敗行為、贈賄などに関する通報もカバーしており、通報者は匿名/秘匿を選択することができます。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。このヘルプラインの利用者が不利益な扱いを受けることのないよう周知徹底するとともに、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施します。そのうえで、再発防止策を自ら策定し、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。

また、「公益通報者保護規則」を制定し、従業員などからの組織的あるいは個人的な法令違反などに関する相談、または通報の仕組みを定めています。社内ヘルプライン「イオンモール・ホットライン」と「組合110番」の2つの窓口を設置するとともに、グループ全体での窓口である「イオン行動規範110番」への通報に対しても担当部門と連携し、適切に対応をおこなっています。通報の状況、内容について定期的にコンプライアンス委員会および取締役会に報告します。

腐敗行為防止に対する全従業員対象のコミュニケーション

人事・教育部門は、従業員を対象とする、公務員などに対する贈賄防止に関するコンプライアンス教育・研修を定期的におこなう体制を整備し、実行しています。コンプライアンス委員会は、教育・研修についての方針を策定し、教育・研修が適切におこなわれていることを監督します。

また、企業倫理の浸透・定着を目的に、取締役および従業員の階層別に研修を実施するとともに、目標管理制度の行動評価にも企業倫理を取り入れています。さらに、海外子会社も含めた全従業員に対して、イオンが制定している「イオン行動規範」の周知と社内研修を毎年おこなっています。「イオン行動規範」ではサプライヤーさまとの公正な取引をおこなうことを従業員へ求めており、その中で贈賄をおこなわないことを定めています。また、中国やアセアンにおいては、現地法人の役員または従業員に対して不正防止などに関するセミナーをおこなっています。

コンプライアンス

腐敗行為防止に関する従業員教育

教育・啓発活動

- 2021年度イオン行動規範・人権研修
- 前回委員会での指摘事項についての進捗と対応サービスレベル向上アンケートならびにハラスメント撲滅労使
- 共同宣言の活用・理解
- DV事業役員向けコンプライアンス研修

コンプライアンス基礎 eラーニングを実施

2018年9月1日制定の「贈賄防止基本規則」の理解・浸透のため、知っておきたい贈賄防止の基本eラーニングを全従業員に実施しました。また、中国におけるコンプライアンスリスク管理においては、当社顧問弁護士により、全従業員に対して、商業賄賂防止などを目的とした「コンプライアンス研修」を実施しています。

政治献金額

政治資金規正法の範囲内で対応しています。

	単位	範囲*	バウンダリ	2019年度	2020年度	2021年度
政治献金額	円	②	建物全体	0	0	0

※ 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。)

コンプライアンス違反による処分・解雇された従業員数

ヘルプライン「イオンモール・ホットライン」の状況(国内外)

ハラスメントに該当する事実が確認され、対象者が懲戒処分となりました。

懲戒事案の状況

2021年度懲戒処分案件は16件となりました。

腐敗行為に関連するペナルティ、和解の金額

2021年度において、贈賄防止に関する規程の不遵守による重大な法令違反はありませんでした。

11年間の主要財務・非財務データ

表示している年度は当社の連結会計年度であり、3月1日から翌年2月末日です。

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021
連結会計年度:											単位:百万円	単位:千米ドル(注記)
営業収益	150,886	161,427	176,931	203,902	229,754	269,793	288,111	312,976	324,138	280,688	316,813	2,740,836
営業利益	40,656	41,743	42,227	41,872	43,870	44,935	49,211	52,987	60,794	34,394	38,228	330,725
営業利益率(%)	26.9	25.9	23.9	20.5	19.1	16.7	17.1	16.9	18.8	12.3	12.1	12.1
EBITDA	61,395	63,365	66,173	71,447	75,959	82,993	87,654	95,627	117,653	92,981	101,964	882,121
各セグメント利益												
中国	(866)	(1,411)	(2,306)	(3,529)	(4,448)	(3,451)	(1,132)	(453)	5,622	2,296	6,958	60,203
アセアン	(4)	(105)	(536)	(944)	(1,013)	(348)	248	999	2,686	1,474	(701)	(6,065)
日本	41,527	43,260	45,069	46,346	49,322	48,716	50,074	52,415	52,460	30,597	31,945	276,368
親会社株主に帰属する当期純利益	20,355	21,865	23,430	24,513	24,639	28,527	30,542	33,538	34,239	(1,864)	19,278	166,784
設備投資額	73,988	67,960	114,859	181,953	207,215	163,407	190,100	217,101	99,633	59,738	122,243	1,057,562
減価償却費	20,739	21,621	23,945	29,574	32,088	38,058	38,443	42,640	56,858	58,586	63,735	551,396
営業活動によるキャッシュ・フロー	23,248	63,226	44,382	76,152	61,785	73,646	80,616	90,600	133,645	61,621	61,492	531,983
財務活動によるキャッシュ・フロー	25,889	35,493	17,232	54,994	73,446	8,312	44,841	91,199	22,808	12,244	8,225	71,157
フリー・キャッシュ・フロー	(45,075)	(6,525)	(2,761)	(51,353)	(84,547)	10,072	(61,393)	(85,589)	37,862	(2,822)	(60,890)	(526,781)
現金および現金同等物	8,440	39,292	59,096	67,222	53,652	69,593	54,223	55,414	114,368	124,080	82,973	717,826
1株当たり情報:											単位:円	単位:米ドル(注記)
当期純利益	112.37	109.73	106.96	107.58	108.43	125.45	134.29	147.45	150.50	(8.19)	84.72	0.73
純資産	1,069.25	1,079.22	1,295.30	1,438.25	1,481.77	1,539.36	1,642.59	1,685.46	1,731.11	1,658.23	1,830.21	15.83
配当金	21.00	22.00	22.00	22.00	22.00	27.00	35.00	38.00	40.00	40.00	50.00	0.43
連結会計年度末:											単位:百万円	単位:千米ドル(注記)
総資産	543,761	630,887	759,245	900,957	974,970	1,012,758	1,123,781	1,203,211	1,381,217	1,394,199	1,463,256	12,659,023
純資産	194,474	217,776	298,526	332,536	339,849	356,203	385,561	394,059	404,522	387,486	426,931	3,693,497
自己資本	193,683	215,046	295,124	327,708	333,547	350,073	373,572	383,393	393,849	377,318	416,455	3,602,869
有利子負債残高	179,911	220,146	190,366	253,798	334,406	360,292	405,749	506,975	666,076	709,659	757,593	6,554,140
財務指標:												
自己資本比率(%)	35.6	34.1	38.9	36.4	34.2	34.6	33.2	31.9	28.5	27.1	28.5	27.1
ROE(自己資本当期純利益率)(%)	11.0	10.7	9.2	7.9	7.5	8.3	8.4	8.9	8.8	(0.5)	4.9	4.9
ROA(総資産当期純利益率)(%)	3.8	3.7	3.4	3.0	2.6	2.9	2.9	2.9	2.6	(0.1)	1.3	1.3
ROIC(投下資本利益率)(%)	—	—	—	4.9	4.5	4.4	4.6	4.4	4.3	2.2	2.4	2.4
D/ELシオ(倍)	0.9	1.0	0.6	0.7	1.0	1.0	1.0	1.3	1.6	1.8	1.8	1.8
ネットD/ELシオ(倍)	0.8	0.8	0.4	0.5	0.8	0.8	0.9	1.1	1.5	1.5	1.6	1.6
PER(株価収益率)(倍)	16.4	19.0	26.3	21.4	14.7	13.7	16.6	12.3	10.1	—	19.0	19.0
PBR(株価純資産倍率)(倍)	1.7	1.9	2.1	1.6	1.0	1.1	1.3	1.0	0.8	1.0	0.8	0.8
非財務指標:												
モール数(国内/海外)	59(57/2)	64(61/3)	138(133/5)	148(139/9)	161(144/17)	166(147/19)	174(150/24)	180(153/27)	172(142/30)	174(142/32)	174(140/34)	174(140/34)
新規出店モール数(国内/海外)	3(3/0)	3(2/1)	7(5/2)	11(7/4)	13(5/8)	7(5/2)	10(5/5)	7(4/3)	4(1/3)	3(1/2)	6(4/2)	6(4/2)
活性化モール数(増床/リニューアル)	9(1/8)	5(1/4)	11(0/11)	8(0/8)	12(1/11)	20(2/18)	14(2/12)	8(2/6)	15(4/11)	10(2/8)	10(9/1)	10(9/1)
都市型SC数	—	—	—	—	—	20	21	23	23	22	22	22
総賃貸面積(m)												
国内	3,434,400	3,498,400	6,615,900	6,996,700	7,312,900	7,753,950	7,923,800	8,154,700	7,876,500	7,922,700	7,985,700	7,985,700
海外	108,000	170,000	283,300	544,300	1,136,000	1,266,000	1,599,700	1,828,000	2,072,000	2,251,000	2,366,000	2,366,000
計	3,542,400	3,668,400	6,899,200	7,541,000	8,448,900	9,019,950	9,523,500	9,982,700	9,948,500	10,173,700	10,351,700	10,351,700
所有・運営するモールにおける防災拠点(モール)	—	—	4	14	18	23	28	37	39	42	48	48
エネルギー使用量(原油換算kl)	100,683	96,083	100,598	106,155	114,856	117,278	118,030	118,723	117,801	112,922	127,251	127,251
エネルギー使用量原単位(GJ/千㎡×h)	0.585	0.539	0.510	0.475	0.453	0.432	0.410	0.401	0.379	0.364	0.384	0.384
エネルギー使用量原単位の前年対比(%)	75.14	92.21	94.62	93.01	95.45	95.33	94.88	97.86	94.43	95.99	105.49	105.49
廃棄物リサイクル量(t)	44,106	46,603	48,467	54,348	60,271	62,805	65,748	68,977	71,066	56,032	65,707	65,707
廃棄物リサイクル率(%)	82.6	82.9	83.2	84.3	86.6	86.8	86.1	86.9	89.4	88.7	92.7	92.7
水使用量(m)	3,218,670	3,183,332	3,328,665	3,175,143	3,354,719	3,592,795	3,612,049	3,629,433	3,596,512	3,146,507	3,457,894	3,457,894
水使用量原単位(m ³ /千㎡×h)	0.48	0.46	0.44	0.37	0.34	0.34	0.32	0.32	0.30	0.26	0.27	0.27
植樹本数(国内・海外)	2,654,000	2,695,000	2,788,000	3,046,000	3,190,000	3,275,000	3,344,000	3,467,000	3,496,000	3,550,000	3,578,000	3,578,000
EV充電器設置モール数(国内・中国・アセアン)	8	25	35	73	128	136	149	158	154	155	158	158
EV充電器設置数(国内・中国・アセアン)	13	60	103	187	516	1,045	1,944	2,332	2,404	2,418	2,424	2,424
従業員数(連結)(名)	804	1,042	1,689	2,024	2,313	2,871	3,091	3,303	3,447	3,656	3,756	3,756
女性管理職数(名)	65	79	99	112	115	121	136	151	155	165	192	192
女性管理職比率(%)	—	—	12.5	13.1	13.2	13.7	14.2	15.1	17.4	18.0	19.4	19.4
女性役員数(名)	—	—	—	2	2	2	3	4	4	4	6	6
女性役員比率(%)	—	—	—	12.5	13.3	13.3	17.6	23.5	23.5	22.2	35.3	35.3
現地法人ローカルスタッフ数(名)	—	—	392	580	829	956	1,113	1,227	1,288	1,429	1,465	1,465

注記: 米ドル金額は、読者便宜のため、2022年2月28日の円換算レートである1米ドル=115.59円で計算しています。
※2013年6月19日付で23,500千株、同年7月12日付で2,500千株の新株式発行をおこなっています。また、同年8月1日付で普通株式1株につき1.1株の割合で株式分割をおこなっています。これに伴い、2012年度の期首に当該株式分割がおこなわれたと仮定して1株当たり当期純利益を算定しています。
※2012年度は、決算期変更により2012年2月21日から2013年2月28日までの12カ月と8日間となっています。
※エネルギー、廃棄物、水に関する各数値はPM受託モールの数値を含んでおらず、原単位は共用部および後方部面積と営業時間を掛け合わせた数値を用いています。
※エネルギー使用量、エネルギー使用量原単位、エネルギー使用量原単位の前年対比(%)は省エネ法の定期報告書に基づく4月度~3月度の数値です。

※廃棄物排出量およびリサイクル率、リサイクル率は専門店と共用部、イオンモール事務所の合計数値です。
※水使用量および水使用量原単位は、共用部とイオンモール事務所の合計数値です。
※植樹本数はPM受託物件を含む全拠点の合計数値です。
※女性管理職比率は、2013年にイオンリテール側のモールのPM受託に伴い従業員数が増加したため、2012年以前の数値は記載していません。
※海外現地法人ローカルスタッフ数は、出店が加速した2013年度以降での開示としています。

各ショッピングモールの2021年度データ (2022年2月末現在)

※防災協定の欄はイオン株式会社が包括提携協定・相互協力連携協定を締結しているものも含みます。

北海道	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	防災協定締結年月	AED設置台数 (台)	献血参加人数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電パネル容量 (kW)	空調換気省エネシステム	普通EV充電器	急速EV充電器
1. カテプリ	2016年12月	13,000	1,800	—	700	—	2	—	—	—	—	—	—
2. イオンモール旭川駅前	2015年3月	29,000	900	400	1,600	2021年1月	3	20,084	6	—	○	5	1
小計		42,000	2,700	400	2,300	1	5	20,084	6	—	1	5	1

東北	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	防災協定締結年月	AED設置台数 (台)	献血参加人数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電パネル容量 (kW)	空調換気省エネシステム	普通EV充電器	急速EV充電器
3. イオンモールつがる柏	1992年11月	40,000	2,600	72,000	800	2006年8月	3	482	—	—	—	12	1
4. イオンモール下田	1995年4月	59,000	4,000	50,000	1,400	2006年7月	4	1,342	—	—	○	17	1
5. イオンモール盛岡	2003年8月	52,000	2,600	26,000	1,900	2006年8月	4	605	—	—	—	12	1
6. イオンモール盛岡南	2006年9月	42,000	2,400	17,000	1,900	2006年8月	3	397	—	—	—	8	1
7. イオンモール名取	2007年2月	80,000	4,500	49,900	2,900	2007年1月	6	4,866	25	460	—	10	2
8. イオンモール新利府 北館	2000年4月	34,000	2,000	24,300	900	—	2	268	—	—	—	12	1
9. イオンモール新利府 南館	2021年3月	69,000	3,800	25,000	2,900	—	5	597	15	—	—	2	2
10. イオンモール富谷	2003年3月	28,000	2,400	8,600	1,000	2006年6月	4	2,123	—	—	—	13	1
11. イオンモール石巻	2007年3月	40,000	2,600	19,200	1,200	2006年11月	3	2,295	16	50	—	9	1
12. イオンモール秋田	1993年9月	58,000	3,200	43,000	1,900	2006年5月	6	765	—	—	—	16	3
13. イオンモール大曲	2008年10月	48,000	2,900	15,200	900	2008年10月	2	815	12	—	—	1	1
14. イオンモール山形南	2000年11月	26,000	1,700	21,000	800	2010年10月	2	137	—	—	—	7	1
15. イオンモール天童	2014年3月	47,000	3,000	15,000	1,600	2015年6月	4	1,180	17	—	—	12	2
16. イオンモール三川	2001年7月	40,000	3,300	27,700	600	2006年7月	3	1,010	—	—	—	11	1
17. イオンモールいわき小名浜	2018年6月	50,000	1,300	7,000	1,500	2018年6月	4	—	8	—	○	10	2
小計		713,000	42,300	420,900	22,200	13	55	16,882	93	510	2	152	21

関東	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	防災協定締結年月	AED設置台数 (台)	献血参加人数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電パネル容量 (kW)	空調換気省エネシステム	普通EV充電器	急速EV充電器
18. イオンモール水戸内原	2005年11月	78,000	4,100	49,000	3,100	2006年8月	4	1,482	11	131	○	22	2
19. イオンモールつくば	2013年3月	64,000	4,000	15,000	2,500	2012年4月	6	1,483	15	460	○	17	3
20. イオンモール下妻	1997年11月	36,000	3,100	16,500	1,100	2006年9月	2	334	14	65	—	14	1
21. イオンモール土浦	2009年5月	58,000	3,300	20,000	2,000	2009年6月	2	1,669	20	130	—	10	1
22. イオンモール佐野新都市	2003年4月	32,000	2,300	11,800	1,200	2006年7月	4	1,732	12	—	—	11	1
23. イオンモール太田	2003年12月	62,000	4,200	54,000	2,100	2006年7月	5	715	14	—	○	10	2
24. イオンモール高崎	2006年10月	76,000	4,000	50,000	2,900	2007年11月	4	2,373	12	—	○	12	2
25. イオンモール与野	2004年12月	41,000	3,000	16,400	2,200	2006年8月	3	873	6	—	—	12	1
26. イオンモール浦和美園	2006年4月	62,000	3,000	25,600	3,100	2006年8月	6	551	16	100	—	10	1
27. イオンモール川口前川	2000年11月	66,000	2,400	20,000	2,800	2020年11月	4	402	3	—	—	11	1
28. イオンモール川口	2021年6月	59,000	2,800	13,800	3,200	—	4	—	14	—	—	2	2
29. イオンモール羽生	2007年11月	75,000	5,000	17,100	3,100	2007年10月	7	1,987	21	100	○	21	3
30. イオンレイクタウン kaze	2008年10月	61,000	2,300	28,000	3,500	2012年2月	5	—	16	253	○	14	1
31. イオンレイクタウン mori	2008年10月	99,000	6,100	50,000	6,000	2006年8月	6	31,102	20	241	—	22	2
32. イオンレイクタウンアウトレット	2011年4月	23,000	1,100	1,000	1,000	2019年8月	1	—	10	10	—	15	1
33. イオンモール春日部	2013年3月	56,000	2,900	20,400	2,500	2006年8月	6	1,516	17	203	○	10	3
34. イオンモール上尾	2020年12月	34,000	1,800	19,700	2,400	—	3	757	—	—	—	2	2
35. イオンモール北戸田	2004年11月	44,000	2,600	12,600	2,600	2006年7月	3	45	7	—	—	8	1
36. イオンモール幕張新都心	2013年12月	128,000	7,300	50,000	4,600	2005年10月	9	974	43	1,797	○	35	5
37. イオンモール富津	1993年9月	28,000	1,000	32,000	600	2006年8月	4	440	20	—	—	16	1
38. イオンモール成田	2000年3月	65,000	4,000	46,600	2,700	2006年8月	4	4,440	16	—	○	17	3
39. イオンモール千葉ニュータウン	2006年4月	79,000	4,000	14,000	2,900	2007年3月	4	2,159	—	—	○	18	1

各ショッピングモールの2021年度データ (2022年2月末現在)

関東(つづき)	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	防災協定締結年月	AED設置台数 (台)	献血参加人数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電パネル容量 (kW)	空調換気省エネシステム	普通EV充電器	急速EV充電器
40. イオンモール木更津	2014年10月	84,000	4,000	30,000	2,500	2015年6月	3	2,259	11	1,334	○	17	2
41. イオンモール八千代緑が丘	2005年3月	42,000	2,500	11,500	2,200	2006年7月	3	792	—	50	○	11	1
42. イオンモール柏	2006年5月	30,000	2,000	7,900	1,300	2006年8月	2	—	25	12	○	6	1
43. イオンモール銚子	2010年3月	31,000	3,200	35,000	1,000	2010年3月	2	1,440	11	20	○	9	1
44. イオンモール船橋	2012年4月	39,000	2,100	17,300	2,300	2012年3月	2	242	20	100	—	8	2
45. イオンモールむさし村山	2006年11月	78,000	4,000	45,000	3,400	2006年9月	4	1,147	21	—	○	18	1
46. イオンモール日の出	2007年11月	64,000	3,600	58,400	2,100	2007年11月	4	1,673	39	100	○	15	1
47. イオンモール多摩平の森	2014年11月	24,000	1,000	600	1,900	2014年9月	3	1,278	9	—	○	10	1
48. イオンモール東久留米	2013年4月	31,000	1,700	20,000	1,800	2013年4月	4	617	9	10	—	14	—
49. イオンモール大和	2001年12月	35,000	1,900	20,000	1,900	2006年4月	4	2,968	—	—	—	12	1
50. イオンモール座間	2018年3月	55,000	2,500	25,600	2,800	2018年2月	4	113	8	1,001	○	8	2
小計		1,839,000	102,800	854,800	81,300	31	131	67,563	460	6,118	18	437	53

中部	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	防災協定締結年月	AED設置台数 (台)	献血参加人数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電パネル容量 (kW)	空調換気省エネシステム	普通EV充電器	急速EV充電器
51. イオンモール新湊南	2007年10月	51,000	4,000	30,400	2,300	2008年7月	6	1,389	14	—	—	11	1
52. イオンモール高岡	2002年9月	82,000	4,400	44,000	2,400	2019年11月	6	3,799	—	—	○	15	3
53. イオンモールとなみ	2015年7月	33,000	1,800	7,000	800	2015年6月	2	315	—	—	—	12	2
54. イオンモール新小松	2017年3月	63,000	3,400	10,000	2,400	2017年3月	5	1,361	16	—	—	20	3
55. イオンモール白山	2021年7月	74,000	3,800	10,400	3,300	2021年1月	4	672	—	—	—	2	2
56. イオンモールかほく	2008年10月	62,000	3,300	29,400	1,400	2008年10月	2	369	12	73	—	11	1
57. イオンモール甲府昭和	2011年3月	70,000	3,500	20,800	2,600	2011年2月	5	893	17	—	○	13	5
58. イオンモール松本	2017年9月	49,000	2,300	6,800	2,700	2008年2月	5	—	11	223	○	12	2
59. イオンモール佐久平	1999年4月	25,000	2,000	17,900	900	2011年9月	2	1,844	—	—	○	13	1
60. イオンモール大垣	2007年4月	43,000	2,500	29,300	1,400	2007年3月	3	1,137	10	50	○	11	1
61. イオンモール各務原	2007年7月	77,000	5,500	62,600	3,600	2007年7月	3	2,774	20	80	—	9	1
62. イオンモール浜松志都呂	2004年8月	65,000	3,500	38,000	2,100	2006年9月	5	1,172	19	91	—	15	1
63. イオンモール浜松市野	2005年6月	63,000	4,000	19,300	2,500	2006年9月	3	1,399	73	50	—	11	1
64. イオンモール富士宮	2001年12月	40,000	2,500	24,200	1,700	2006年9月	3	2,733	45	—	—	11	1
65. イオンモール新瑞橋	2010年3月	38,000	1,700	5,000	1,900	2016年6月	6	324	22	69	○	16	2
66. イオンモール名古屋茶屋	2014年6月	75,000	4,100	20,000	2,300	2014年6月	6	1,524	8	—	○	15	2
67. イオンモール Nagoya Noritake Garden	2021年10月	37,000(商業施設) 22,000(オフィス)	2,100	12,000	3,100	—	4	—	8	—	—	4	2
68. イオンモール熱田	2003年7月	47,000	3,800	12,300	2,600	2008年5月	4	644	—	—	—	21	1
69. イオンモールナゴヤドーム前	2006年3月	48,000	2,800	12,700	2,700	2009年5月	4	451	16	—	—	11	1
70. イオンモール大高	2008年3月	65,000	4,000	25,000	3,600	2008年2月	4	3,809	12	50	—	22	2
71. イオンモール岡崎	2000年9月	73,000	4,300	48,100	3,500	2007年3月	4	496	20	—	—	10	3
72. イオンモール東浦	2001年7月	75,000	4,600	25,000	3,400	2006年7月	5	1,566	—	—	—	10	2
73. イオンモール木曾川	2004年6月	66,000	4,400	15,000	2,500	2014年9月	4	2,898	16	—	—	17	3
74. イオンモール常滑	2015年12月	87,000	4,000	12,000	2,100	2015年11月	5	2,073	—	—	○	17	2
75. イオンモール長久手	2016年12月	59,000	2,600	8,000	3,300	2016年12月	8	602	11	362	○	12	2
76. イオンモール扶桑	2003年8月	34,000	2,800	17,900	1,300	2006年7月	3	462	35	50	—	11	1
77. イオンモール津南	2018年11月	60,000	3,400	10,000	2,400	2018年10月	4	1,011	13	271	—	9	3
78. イオンモール鈴鹿	1996年11月	70,000	4,200	36,000	2,400	2006年8月	4	1,807	17	—	—	20	1
79. イオンモール東員	2013年11月	58,000	3,500	15,000	1,800	2013年10月	6	139	15	322	○	15	2
80. イオンモール四日市北	2001年11月	42,000	3,000	38,500	1,300	2008年8月	2	858	26	50	—	1	1
81. イオンモール明和	2001年7月	34,000	3,100	39,500	1,100	2012年3月	2	—	52	50	—	10	—
82. イオンモール桑名	1995年3月	38,000	4,000	—	1,300	2020年3月	5	561	12	—	—	11	—
小計		1,825,000	108,900</										

各ショッピングモールの2021年度データ (2022年2月末現在)

近畿

Table with 13 columns: 開店年月, 総賃貸面積(m), 駐車台数, 植樹本数(本), モール従業員数(人), 防災協定締結年月, AED設置台数(台), 献血参加人数(人), 登録身障者専用駐車台数(台), 太陽光発電パネル容量(kW), 空調機省エネシステム, 普通EV充電器, 急速EV充電器. Rows 83-110 and total row.

中国・四国

Table with 13 columns: 開店年月, 総賃貸面積(m), 駐車台数, 植樹本数(本), モール従業員数(人), 防災協定締結年月, AED設置台数(台), 献血参加人数(人), 登録身障者専用駐車台数(台), 太陽光発電パネル容量(kW), 空調機省エネシステム, 普通EV充電器, 急速EV充電器. Rows 111-125 and total row.

各ショッピングモールの2021年度データ (2022年2月末現在)

九州・沖縄

Table with 13 columns: 開店年月, 総賃貸面積(m), 駐車台数, 植樹本数(本), モール従業員数(人), 防災協定締結年月, AED設置台数(台), 献血参加人数(人), 登録身障者専用駐車台数(台), 太陽光発電パネル容量(kW), 空調機省エネシステム, 普通EV充電器, 急速EV充電器. Rows 126-137 and total row.

PM

(イオンモール株式会社が運営)

Table with 13 columns: 開店年月, 総賃貸面積(m), 駐車台数, 植樹本数(本), モール従業員数(人), 防災協定締結年月, AED設置台数(台), 献血参加人数(人), 登録身障者専用駐車台数(台), 太陽光発電パネル容量(kW), 空調機省エネシステム, 普通EV充電器, 急速EV充電器. Rows 138-139 and total row.

その他

(イオンモール株式会社が運営)

Table with 13 columns: 開店年月, 総賃貸面積(m), 駐車台数, 植樹本数(本), モール従業員数(人), 防災協定締結年月, AED設置台数(台), 献血参加人数(人), 登録身障者専用駐車台数(台), 太陽光発電パネル容量(kW), 空調機省エネシステム, 普通EV充電器, 急速EV充電器. Rows 140 and total row.

国内モール 合計

中国

Table with 13 columns: 開店年月, 総賃貸面積(m), 駐車台数, 植樹本数(本), モール従業員数(人), 太陽光発電容量(kW), 自動制御システム(電気空調), 冷凍機インバータ制御, カーテンウォール遮光・遮熱フィルム, 屋上緑化, 中水利用(緑化排水), EV充電器, 緑色二層(設計), 排油機自動制御. Rows 141-162 and total row.

中国 合計

各ショッピングモールの2021年度データ (2022年2月末現在)

ベトナム	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電 (kW)	高効率空調システム	人感センサー照明発停制御	エスカレーターの自動運転制御	汚水浄化設備	EV充電器
163.イオンモール タンフーセラドン	2014年1月	84,000	バイク 10,000 車 2,000	10,000	4,200	25	—	—	—	○	○	—
164.イオンモール ピンズオンキャナリー	2014年11月	49,000	バイク 6,000 車 1,000	10,000	2,700	—	—	—	—	○	○	—
165.イオンモール ビンタン	2016年7月	60,000	バイク 4,000 車 1,500	10,000	2,700	17	320	○	○	○	○	—
166.イオンモール ロンビエン	2015年10月	74,000	バイク 10,000 車 1,000	11,300	3,300	8	—	○	○	○	○	—
167.イオンモール ハドン	2019年12月	74,000	バイク 9,000 車 2,100	6,000	3,200	6	—	—	—	—	—	2
168.イオンモール ハイフォンレチャン	2020年12月	70,000	バイク 7,000 車 1,700	10,000	4,200	19	510	○	○	○	—	3
ベトナム 合計		411,000	バイク 46,000 車 9,300	57,300	20,300	75	830	3	3	5	4	5

カンボジア	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電 (kW)	高効率空調システム	人感センサー照明発停制御	エスカレーターの自動運転制御	汚水浄化設備	EV充電器
169.イオンモール プノンペン	2014年6月	68,000	バイク 1,600 車 2,300	10,000	3,600	9	225	—	○	○	○	—
170.イオンモール センソックシティ	2018年5月	85,000	バイク 3,000 車 2,300	12,000	3,300	9	3,424	○	○	○	○	1
カンボジア 合計		153,000	バイク 4,600 車 4,600	22,000	6,900	18	3,649	1	2	2	2	1

インドネシア	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	植樹本数 (本)	モール従業員数 (人)	登録身障者専用駐車台数 (台)	太陽光発電 (kW)	高効率空調システム	人感センサー照明発停制御	エスカレーターの自動運転制御	汚水浄化設備	EV充電器
171.イオンモールBSD CITY	2015年5月	77,000	2,800	20,000	3,900	—	24	—	○	○	—	—
172.イオンモール ジャカルタガーデンシティ	2017年9月	63,000	3,000	8,000	2,100	20	510	○	○	○	○	2
173.イオンモール セントウルシティ	2021年10月	70,000	3,000	—	3,100	21	—	—	—	○	○	—
174.イオンモール タンジュン パラット	2021年11月	40,000	1,500	—	1,500	3	—	○	—	○	○	2
インドネシア 合計		250,000	10,300	28,000	10,600	44	534	2	2	4	3	4

都市型ショッピングセンター

	開店年月	総賃貸面積 (m ²)	駐車台数 (台)	敷地面積 (m ²)	延床面積 (m ²)	
オーパ	1. 秋田オーパ	2017年10月	11,500	3,000	2,800	19,800
	2. 水戸オーパ	2017年3月	12,100	1,310	3,500	25,500
	3. 高崎オーパ	2017年10月	25,600	7,000	7,400	42,000
	4. 聖蹟桜ヶ丘オーパ	1999年9月	16,000	370	9,000	23,400
	5. 八王子オーパ	2018年11月	6,200	1,000	4,000	10,100
	6. 新百合丘オーパ	1997年11月	12,700	100	5,000	22,300
	7. 湘南藤沢オーパ	1996年3月	9,700	530	2,100	19,000
	8. 名古屋mozoオーパ	2009年4月	3,200	—	—	3,500
	9. 河原町オーパ	1998年11月	10,300	—	2,700	18,900
	10. 心斎橋オーパ	1994年11月	11,200	—	2,800	27,000
	心斎橋オーパきれい館	1998年8月	2,400	—	1,000	4,900
	11. 三宮オーパ	1984年3月	6,100	—	1,500	10,800
	12. キャナルシティオーパ	1996年4月	15,800	1,300	—	26,000
	13. 大分オーパ	2019年6月	1,200	1,600	2,400	7,500
ビブレ	14. 那覇オーパ	2018年10月	5,200	450	12,800	7,600*1
	15. ビブレジーンレイクタウン	2011年11月	2,900	10,400	—	4,300
	16. 横浜ビブレ	1985年4月	18,700	120	6,000	44,800
	17. 北大路ビブレ	1995年3月	22,900	480	17,600	76,200
フォーラス	18. 明石ビブレ	1997年10月	18,200	690	11,700	53,200
	19. 仙台フォーラス	1984年11月	14,500	4,000	4,300	32,000
PM	20. 金沢フォーラス	2006年11月	26,100	4,300	100,300	60,300
	21. 横浜ワールドポーターズ	1999年9月	37,700	1,000	20,000	100,400
	22. 三宮オーパ2	2017年2月	11,400*2	770	4,700	17,600
都市型ショッピングセンター 合計		301,600	38,420	221,600	657,100	

*1 那覇オーパ占有部
*2 2～9階総リース面積
[No.1,2,4,5,7～10,13～15,17,18,21]イオンモール株式会社が運営 [No.3,6,11,12,16,19,20,22]株式会社OPAが運営

従業員データ:連結(2022年2月末現在)

	2020年度	2021年度
従業員数	3,656名	3,756名
※臨時雇用者は()外数で記載	(1,552名)	(1,582名)

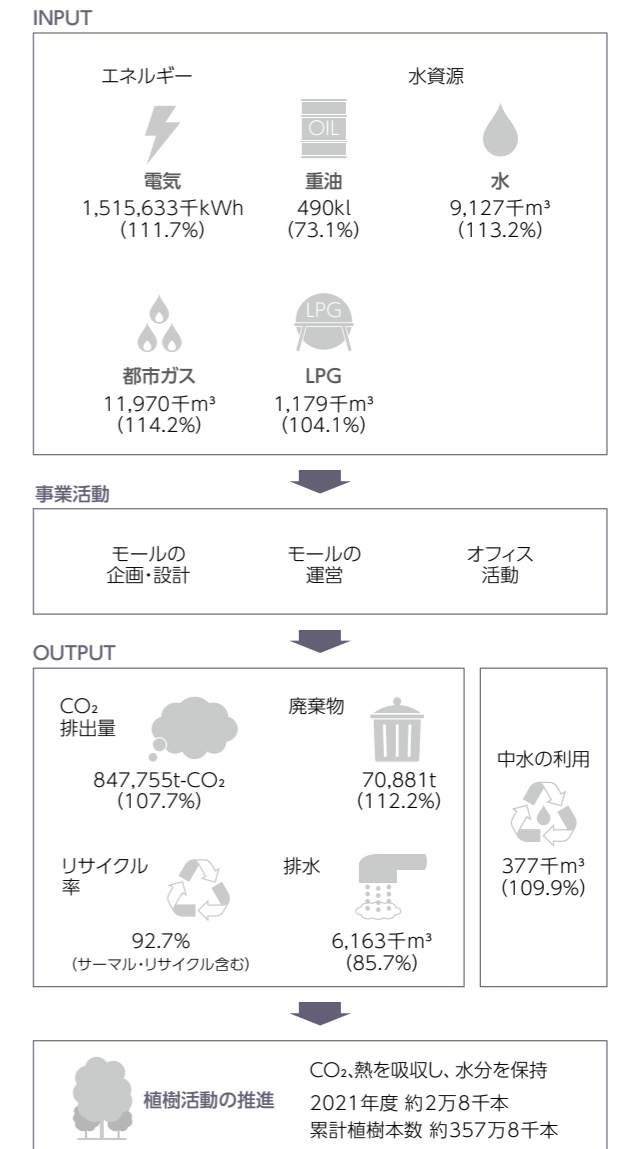
従業員データ:単体(2022年2月末現在)

	2020年度	2021年度
従業員数	1,842(1,349)名	1,939(1,509)名
※臨時雇用者は()外数で記載	①1,196(150)名 ② 646(1,199)名	①1,239(159)名 ② 700(1,350)名
新入社員数 (男性/女性)	87名 (46名/41名)	65名 (30名/35名)
管理職 うち女性管理職	912名 (165名(18.0%))	988名 (192名(19.4%))
役員 うち女性役員	18名 (4名(22.2%))	17名 (6名(35.3%))
育児休暇取得者数 (うち男性)	52名 (23名)	63名 (36名)

現地法人ローカルスタッフ人数(2022年2月末現在)

	2020年度	2021年度
合計	1,429名	1,465名
うち中国	790名	807名
うちアセアン	639名	658名

2021年度インプット/アウトプット(国内100モール)



※対象は共有部分、イオン、専門店も含むモール全体。
ただし廃棄物およびリサイクル率は専門店とイオンモール事務所が対象、
植樹本数は国内・海外のモールすべてが対象となります。
※ ()内は対前年比



ひと、
まちも、
きらきら。

イオンモール株式会社

〒261-8539 千葉県千葉市美浜区中瀬1丁目5番地1
TEL : 043-212-6733 FAX : 043-212-6779

<https://www.aeonmall.com>