責任あるビジネスの推進

人権方針・人権体制・人権研修

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、性別や国籍に関わりなく企業の発展に参画できる組織、またすべての従業員の能力が最大限に発揮できる職場の実現をめざしています。

当社では、全従業員が年1回人権研修を受講しており、さらに、社内外の相談窓口を記載した小冊子を全従業員に配布するとともに、就業規則に人権尊重、差別禁止等の事項を明記しています。

イオン行動規範　宣言

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

イオンの人権基本方針

私たちイオンは、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、本方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指します。本方針は、すべてのイオンピープルに適用し、すべてのパートナーと共有します。

1. 人権に関する基本的な考え方

イオンは、イオンの基本理念およびイオン行動規範、2004年に参加表明した「国連グローバル・コンパクト」の原則にそって、私たちの事業活動から影響を受けるすべての人びとに対し、人権や労働に関する国内法に加えて、「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」に記された人権規範を遵守するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、実践します。

2. 事業活動を通じた人権の尊重

イオンは、個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、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た差別を一切行いません。また、常に相手方の立場に立ち、自分と等しく尊重します。

- イオンは、すべてのお客さまに対して公平公正に接するとともに、安全で安心な商品やサービス、およびそれらの情報について提供します。
- イオンは、地域社会の人々の人権を尊重するため、コミュニケーションを積極的に行います。
- イオンは、取引先とともに公正な取引を通じて、事業活動における企業倫理および労働環境に関する法令や国際基準を遵守し、継続的な改善に取り組みます。
- イオンは、ともに働く仲間の声に耳を傾け、イオンピープル一人ひとりの人権が尊重され、ハラスメントの無い安全で働きやすい職場環境を構築します。同時に全てのイオンピープルが人権に対する正しい知識と理解を深めるために教育と研修を実施します。

3. 人権デュー・ディリジェンスの実施

イオンは、事業活動による人権への影響に関して、人権デュー・ディリジェンスを通じて、人権が尊重される社会の実現を目指します。

腐敗防止への取り組み

P.80：コーポレート・ガバナンスの「腐敗防止への取り組み」についてをご参照ください。

持続可能な取引のためのガイドライン策定

概要

人権侵害となるような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、イオンモールでは、イオンの人権基本方針、イオンサプライヤー取引行動規範に基づきながら、独自に「持続可能な取引のためのガイドライン」（以下ガイドライン）を策定します。ガイドラインでは、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することで網羅性を確保しつつ、重要度評価により当社のガイドラインとして記載すべき項目を特定しています。当社のお取引先さまと価値観を共有し、ともに社会的責任を果たすための手引きとすることで、持続可能な社会の実現に貢献します。

ガイドラインの詳細については、以下の当社ウェブサイトをご覧ください。

» https://www.aeonmall.com/esg/society/02/#human_rights_guide

策定プロセス

外部専門家の助言を受けながら、以下のプロセスでガイドラインを策定しました。

1. 国際規範等による人権項目の確認

「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」など、人権・労働に関する国際規範を参照し、ガイドラインの要素を検討しました。

2. 業界における人権項目の確認

国際規範のみならず、業界において重視されている人権・労働に関する項目を確認し、ガイドラインの要素を検討しました。

3. 重要度評価

1、2で抽出した人権項目の重要度を評価し、「児童労働」「強制労働」「労働時間」「差別」「安全衛生」など、自社のガイドラインに記載すべき重要な人権項目を特定しました。

4. 各人権項目ごとにガイドラインと要件を準備

各項目に対してガイドラインと、その細目となる要件を作成しました。

今後の運用

今後は自社グループ内およびお取引先さまに共有し、順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ていきます。

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、イオンの指針に従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。

※イオンの人権基本方針

≫ https://www.aeon.info/humanrights/aeonhumanrightspolicy/

2020～2021年：人権デュー・ディリジェンスの実施プロセス

実態把握とギャップ分析

既に実施している国内外の人権関連活動を棚卸し、実態把握に取り組みました。「児童労働」や「強制労働」など各種人権リスクに対するポリシー開示や、「救済へのアクセス」などの制度や管理体制について、外部からの要請と実態とのギャップ分析をしました。分析結果から、今後さらに開示や取り組みを拡充していく際のポイントを確認しました。

人権課題の抽出

「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」など、各国際規範やガイドラインを参照したことに加え、業界特有の課題を確認し、多数の課題から「差別の禁止と法の下の平等」、「調達慣行」などの自社とバリューチェーンに関連する人権リスクを抽出しました。

リスク評価と影響特定

「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、特定した人権課題について深刻度と発生可能性の観点から自社におけるリスク評価を行います。実態を正確に反映するため、海外グループ会社を含めヒアリングや書面による人権への取り組み状況調査を行います。リスク評価を行う過程で、人権課題が及ぼす負の影響を特定します。

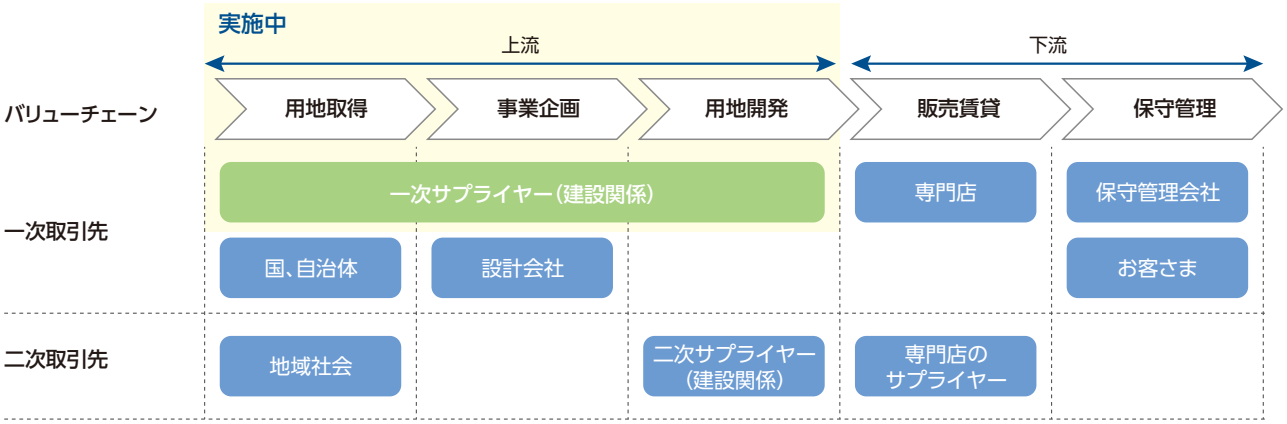
軽減措置の検討

特に影響の大きいものを重点課題と捉え、対応や予防是正措置、推進体制など、軽減のための対策を検討していきます。

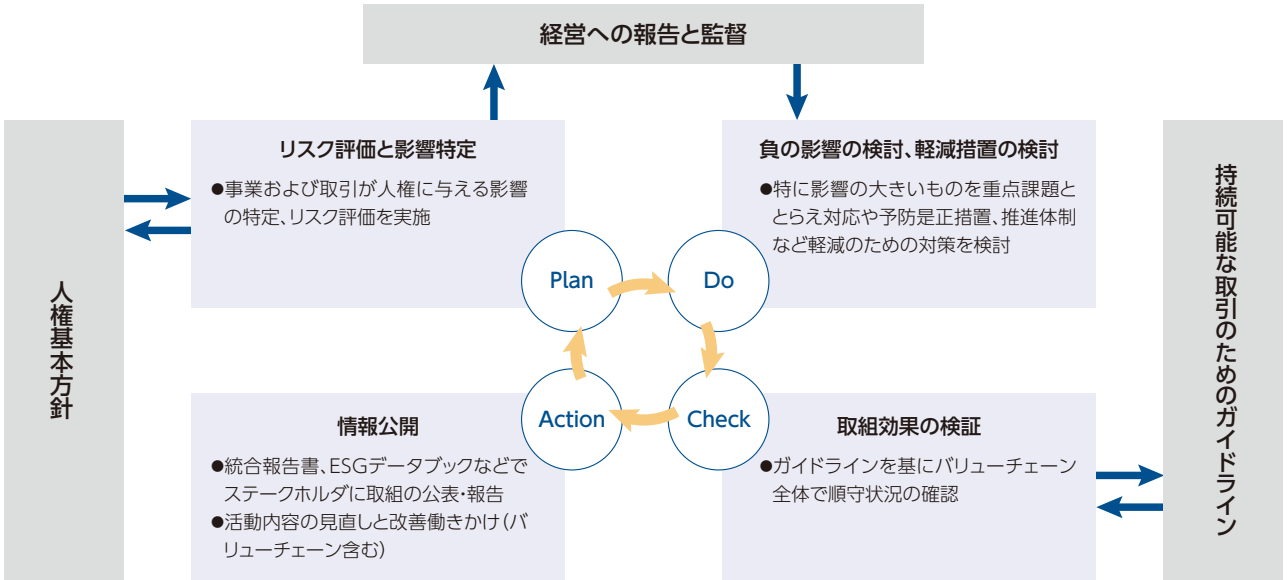
実施済み　実施予定

人権デュー・ディリジェンスの実施範囲

本年度は、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ています。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順守状況の確認や、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・ディリジェンス実施後のPDCAサイクル

人権デュー・ディリジェンスのプロセスを実行した後は、是正計画を策定してPDCAサイクルを確立することで、定常的に人権リスク低減に取り組むための体制を構築し、次年度の統合報告書にて特定したリスクと共に開示します。

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