



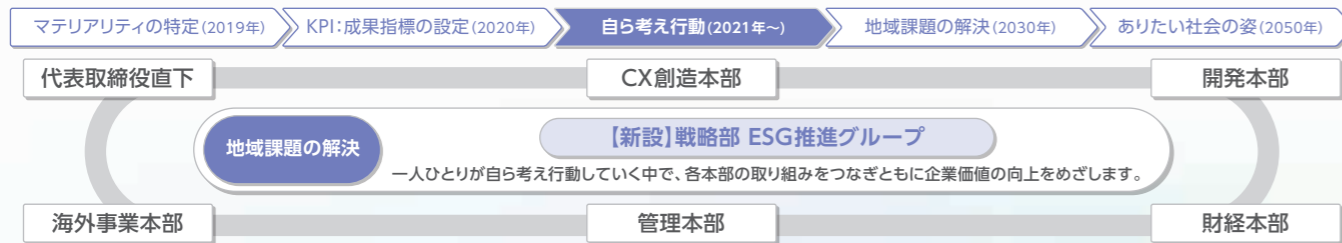
法令を遵守し公正な事業運営を推進

私たちは、社内の監督体制を強化するとともに従業員のガバナンス意識を向上し健全なモール運営を推進しています。

組織改革によりESG経営を強化

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、2021年に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推進分科会とESG推進委員会に進化。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の要素を含めることで社内への浸透を図っています。



社会に寄り添うESG経営で企業価値を向上

世界には環境汚染や人権侵害などさまざまな問題があふれており、課題解決への取り組みも企業価値を決定する大切な要素の一つです。ESG経営を通してパートナー企業さまと社会や環境への価値を共創し、お客さまや地域にも共創いただくと連鎖が、地域経済の循環につながると考えています。こうした活動には従業員の協力が重要で、一人ひとりに「なぜ取り組むのか」を正しく伝え、行動を促進するのがESG推進グループの役割です。ステークホルダーの皆さまともにより良い社会をつくるため、企業イメージの向上や経営リスク軽減、新規事業の創出にも注力してまいります。

戦略部 ESG推進グループ マネージャー 森本 満



社内の表彰制度「ESGアワード」を新設

ESG経営を強化する中、マテリアリティやKPIを設定して2030年までの行動指標を定めています。全社で一丸となって目標達成をめざすため、活躍した従業員を表彰する社内制度「ESGアワード」を新設。ESG活動の意欲的な実施を促し、取り組みを加速しています。

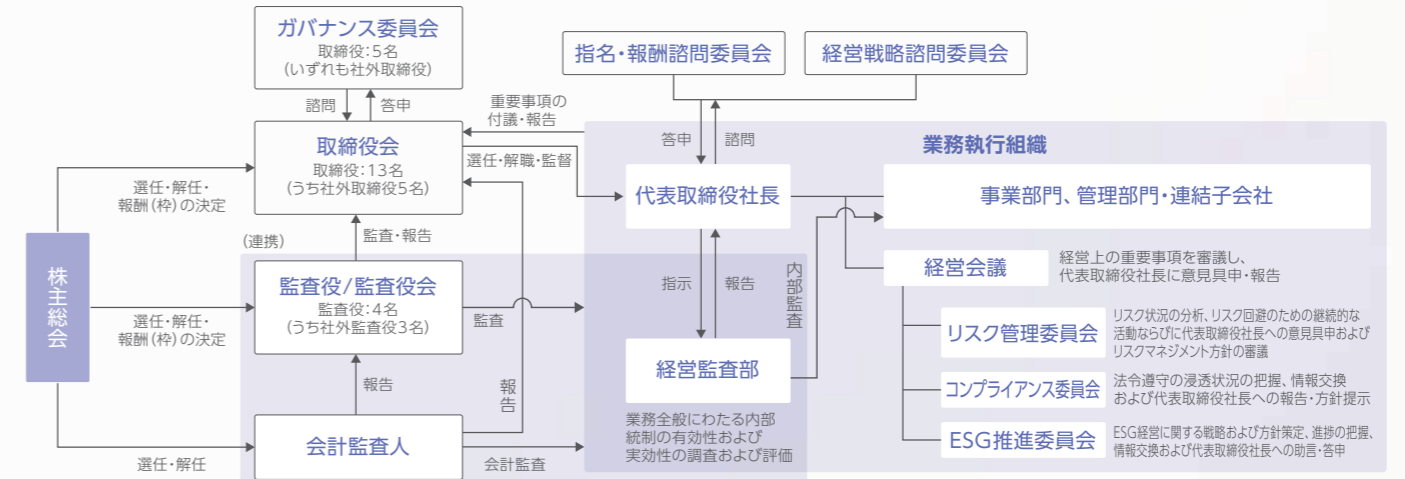
「ESGアワード2021」受賞者

- イオンモール旭川駅前 営業担当 大西 美希
- イオンモール白山 営業マネージャー 木原 弘樹
- イオンモールいわき小名浜 営業担当 若月 沙織
- イオンモール草津 オペレーション担当 大竹 茉莉
- イオンモールいわき小名浜 営業担当 秋山 卓充
- イオンモール和歌山 オペレーション担当 中野 純希
- イオンモール熱田 営業担当 大平 澄佳
- イオンモール伊丹昆陽 営業担当 黒田 美恵子
- イオンモール大垣 営業マネージャー 長崎 靖美
- イオン明石SC 営業マネージャー 藤川 勝
- イオンモール岡山 営業担当 黒部 達也
- イオンモール福津 営業担当 伊藤 沙彩
- イオンモール宮崎 営業担当 芦田 実月
- 財経統括部 財務部 財務グループ 長野 誠一郎
- 人事統括部 人事部 ダイバーシティ推進グループ 川端 千尋

経営体制

社長の諮問機関として経営会議を設置し、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。また、代表取締役社長を議長とする取締役会を月1回以上開催することにより、経営監督機能の強化を図っています。

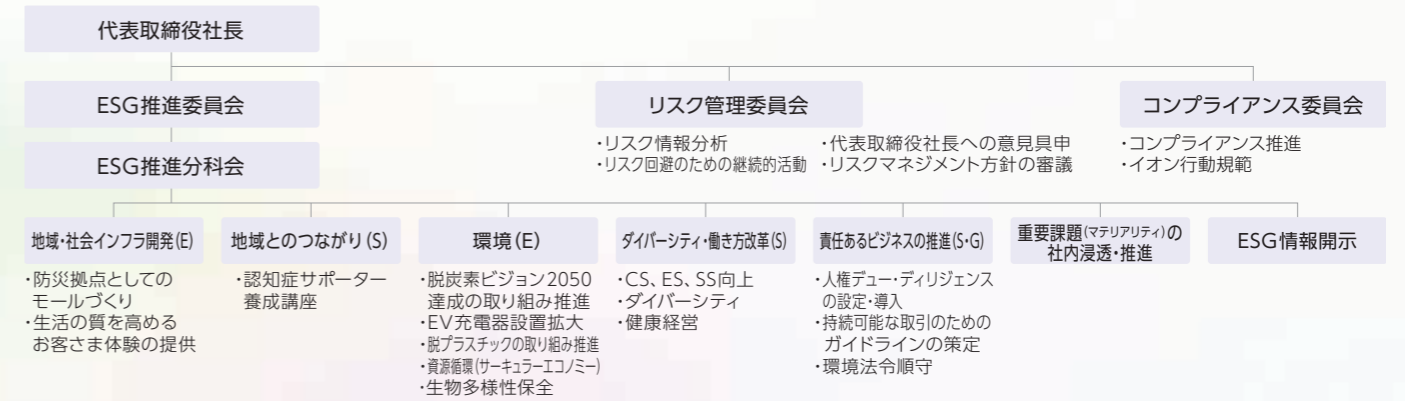
コーポレート・ガバナンス組織図 (2022年4月末現在)



取締役会 経営監督機能の強化のため、代表取締役社長を議長とし、月1回以上開催。監査役も出席。(取締役13名のうち5名が独立役員)

監査役会 監査の実効性・効率性向上のため、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・意見交換を実施。

ESG推進体制図



サステナビリティ・リンク・ボンドを発行

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。本社は、2025年度末における国内の全モールの電力の改革を実質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定めました。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。

社債発行でESG経営を広く発信

従来より環境や社会課題の解決に役立てるためにESG債による資金調達を推進してきましたが、より野心的な将来の目標を掲げ、それを達成するか否かで条件が変化するサステナビリティ・リンク・ボンドを発行することで、資金調達の段階からサステナブルな社会の実現をめざす企業姿勢を投資家やお客さまに広く発信できると考えました。また、ESGに関連した各モールの日々の取り組みが資金調達の一助となり、ひいては企業の成長につながることを従業員が実感できるという利点もあります。一人ひとりがESG経営を身近に感じることで、全社で協力して目標を達成し、ESGの推進に貢献していきたいと思っています。

財経統括部 財務部 財務グループ 長野 誠一郎





人権への理解を深め個々の価値観を尊重

私たちは、多様な価値観を認め合い性別や国籍による差別のない社会をめざし、当社に関わる一人ひとりが人権を尊重して事業を進めています。

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、2003年4月に「イオン行動規範」を制定しました。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「イオンの人権基本方針」を定めています。当社もこの理念・方針を踏襲して、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。全従業員が年1回人権研修を受講しており、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。

役員コンプライアンス研修を実施

2021年12月に、専門家や弁護士から人権をめぐるグローバルの現状や人権にともなう企業リスクの事例、お取引先さまの取り組み事例などを学び、人権やコンプライアンス遵守の重要性をあらためて確認しました。

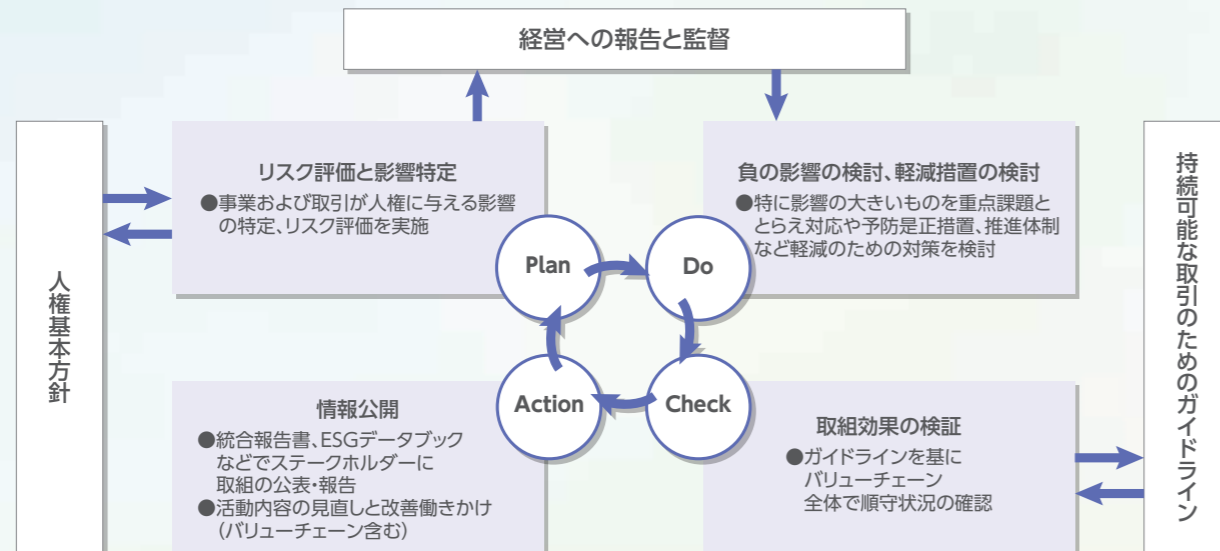


人権デュー・ディリジェンスを実施

イオンの人権基本方針では、企業活動における人権への影響を特定し、防止・軽減措置に取り組む「人権デュー・ディリジェンス」の実施を明記しており、当社でも2020年から取り組みを開始しています。定期的に人権リスク低減に取り組む体制を構築することをめざして「実態把握とギャップ分析」「人権課題の抽出」「リスク評価と影響特定」

「軽減措置の検討」のプロセスで推進。2021年度は実施範囲を当社とし、当社および上流サプライヤーのアセスメントを実施しました。プロセスの実施後は是正計画を策定して人権リスク軽減のためのPDCAサイクルを確立し、国連が策定する「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められる人権を尊重する企業の責任を果たします。

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



「持続可能な取引のためのガイドライン」を策定

人権侵害となる可能性があ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、当社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をもとに、外部の専門家の意見を取り入れながら2021年8月に「持続可能な取引のためのガイドライン」を策定しました。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上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。

持続可能な取引のためのガイドライン

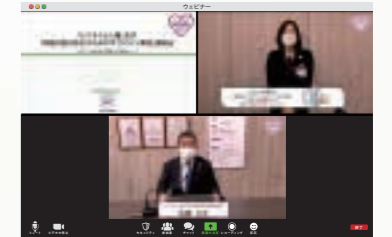
- | | |
|---------------|-------------------|
| 1.法と規則 | 8.結社の自由および団体交渉の権利 |
| 2.児童労働 | 9.安全衛生 |
| 3.強制労働 | 10.環境 |
| 4.労働時間 | 11.商取引 |
| 5.賃金および福利厚生 | 12.地域コミュニティ |
| 6.虐待およびハラスメント | 13.誠実性および透明性 |
| 7.差別 | 14.エンゲージメント |

ガイドラインの詳細 https://www.aeonmall.com/esg/society/02/#human_rights_guide



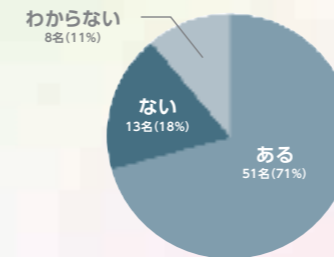
お取引先さま向けに人権意識を高める説明会を開催

2021年12月、建設関係のお取引先さまに当社の人権についての取り組み方針をご理解いただき、ともに公正なビジネスを推進するため、『「ビジネスと人権」及び「持続可能な取引のためのガイドライン策定」説明会』を開催しました。約80社、100名の方にオンラインでご参加いただき、国際社会で課題になっている人権問題や企業として果たすべき責任のほか、建設現場で発生した労働環境や人権侵害の事例をご紹介。今後も、ビジネスパートナーとして当社に関わるお取引先さまのリスク削減について一緒に取り組みます。

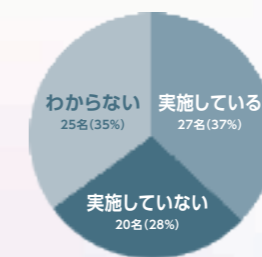


説明会終了後に実施したアンケートの結果 (回答者:72名)

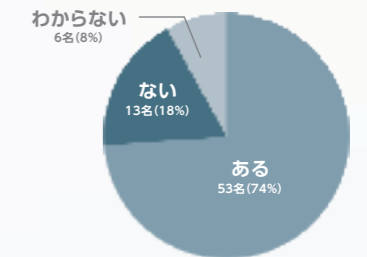
Q1 貴社ではビジネスと人権についての取り組みはありますか。



Q2 貴社では人権デュー・ディリジェンス(人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有)を実施していますか。



Q3 貴社では自社内に外部苦情処理の仕組みがありますか。



人権リスクを管理し、問題の発生防止に努めているお取引先さまが多いことが確認できました。

ビジネスと人権

私自身これまで、「人権」というとハラスメントや雇用環境のことなどを指しているという認識でした。2021年度より、ESG推進グループでビジネスと人権を推進する中で、今、国際的に重要課題とされていることがサプライチェーンを含む人権問題で、当たり前だと思っていた人間らしく自由に生きる権利が子どもも含め侵害されているという現状を知り、グローバル展開している企業としてはもちろんですが、子どもをもつ母親としてもきちんと対応する必要があると感じています。当社では「ビジネスと人権に関する国別行動計画」に基づき取り組みを進めています。社内全体に関わる内容のため、専門家の意見を伺いながら関係部署の知見を集約して実施することが大切だと考えています。また、お取引先さま向けに説明会を実施しておりますが、内容をご理解いただくことに加え、自社の活動やお取引先さまの事例をご紹介することで情報発信の拠点となり、パートナー企業の皆さまと一緒に取り組みを進めたいと思います。

戦略部 ESG推進グループ 金坂 美雪

