

## 人権尊重

イオンは、いかなる差別にも与しないという姿勢を貫いています。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・学歴などを理由とした差別を一切行うことなく、イオンの事業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重される、豊かな社会の実現を目指しています。

### 人権に関する基本的な考え方

イオンは、グローバルな事業活動を通じて、自社とそのサプライチェーン上で働く人々、及びお客さまをはじめとする当社事業の影響を受ける国・地域の人々の人権を尊重することを、極めて重要な社会的責任として捉えています。また、イオンは、「イオンの基本理念」に加え、2004年に参加表明した「国連グローバル・コンパクト」の原則に沿って、私たちの事業活動から影響を受けるすべての人々に対し、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及び権利に関するILO宣言」に記された人権規範を遵守します。さらに、「子供の権利とビジネス原則」「女性差別撤廃原則」の考え方にに基づき、子供と女性の権利を尊重し、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。

#### ▶ イオンの人権基本方針

<https://www.aeon.info/humanrights/aeonhumanrightspolicy/>



### コミュニケーションラインをつなぐ報告制度

グループ各社で働くすべての従業員、及び取引先を対象に通報窓口を設けておりますが、商品供給に関するサプライチェーンに関わる企業、組織に所属する従業員を対象とした苦情処理を行う「お取引先さまホットライン」も設置しています。サプライチェーン全体が安全・安心な状態に保たれ、より良い商品やサービスをともにお客さまに提供することを目指しています。

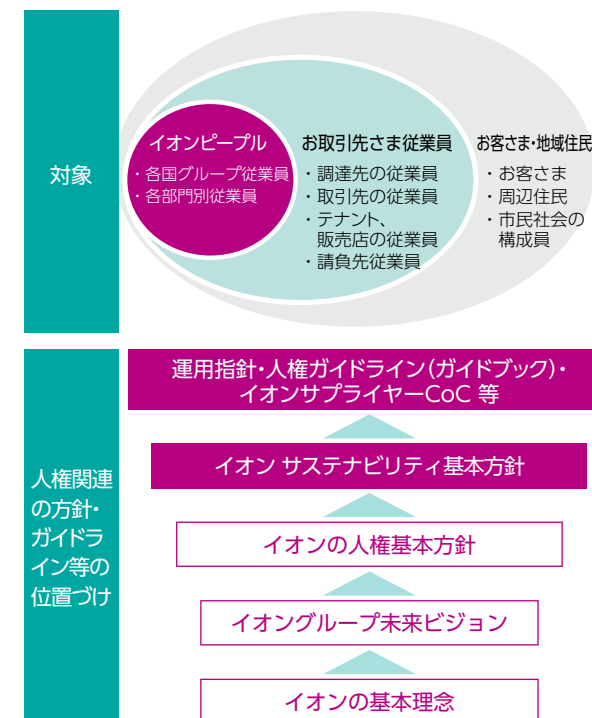
### イオンの人権基本方針

基本理念である「人間尊重」の経営を実現するため、2008年に「イオンの人権基本方針」を策定しました。2014年には性的指向・性自認を理由とした差別を行わないことを明記する改訂を実施。さらに、2018年にはイオンの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆さままで範囲を広げた内容へと「イオンの人権基本方針」を改訂し、現在も継続して推進しています。改訂した「イオンの人権基本方針」では、国内



法に加えて国際法及び国際合意に基づいた人権尊重の取り組みを実践すること、イオンの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆さまを対象とすることを明記するとともに、事業活動による人権への影響に関して人権デュー・ディリジェンスのプロセスを構築し、人権が尊重される社会の実現を目指すことを定めています。現行の「イオンの人権基本方針」は担当する複数の執行役の協議のもと、グループ最高経営責任者の承認を得て決定しました。

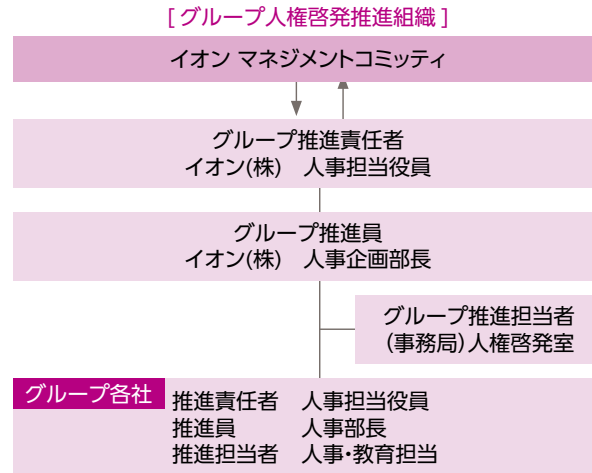
### 人権への影響を考慮すべき対象



## イオンの人権啓発推進体制

イオンでは、人権啓発に関わる業務を統括し、推進を図るグループ横断組織として「グループ人権啓発推進組織」を立ち上げ、運営しています。イオンの人権取り組み方針の立案をはじめ、グループ内人権研修計画の策定や進捗確認評価を各社の推進責任者・推進担当者とともに協議し、実行しています。

### ≫イオンの人権啓発推進体制



### [グループ人権啓発推進委員会]

| 構成メンバー    |   |
|-----------|---|
| グループ推進責任者 | (イオン(株)人事担当役員)  |
| グループ推進員   | (イオン(株)人事企画部長)  |
| グループ推進担当者 | (人権啓発室)   |
| グループ会社推進員 | (グループ各社人事部長)  |
| 実施内容      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループの人権取り組み方針の決定</li> <li>・グループの人権研修計画の策定</li> <li>・人権研修計画の進捗確認と評価</li> </ul> |

## グループ全従業員を対象とする人権啓発活動を実施

人権に関する課題解決に向けた啓発活動を通じて、グループ各社の役員及び全従業員が正しい理解と認識を深め、その意識向上を図るとともに、働きやすい職場環境で多様な人材が活躍できる企業を目指しています。

グループ85社に、各社役員クラスの人権啓発推進責任者、推進委員、推進担当者を設置し、自律的に自社内の人権啓発を推進する体制をとっています。また、グループ横断の取り組みとして、各社の役員と全従業員を対象にした人権研修を実施しています。研修は入社時のオリエンテーションから始まり、在職期間中を通して毎年1回開催されます。2022年度は85社47万3千人を対象にオンライン研修を実施し、43万6千人が受講しました(受講率92.3%)。

また、基礎知識を修得するためのツールの一つとして「人権啓発ガイドブック」を作成し、各自の啓発に役立てるとともにガイドブックを活用した研修教材の開発を実施しています。

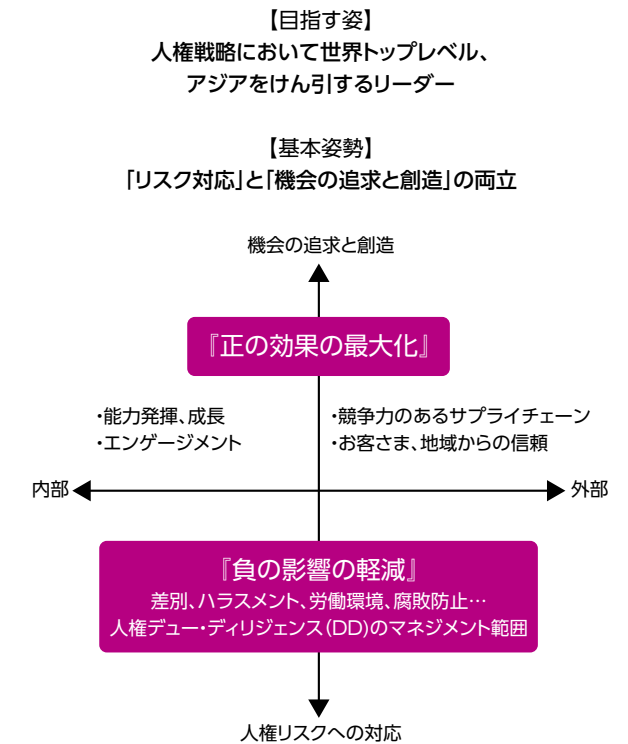


人権啓発ガイドブック

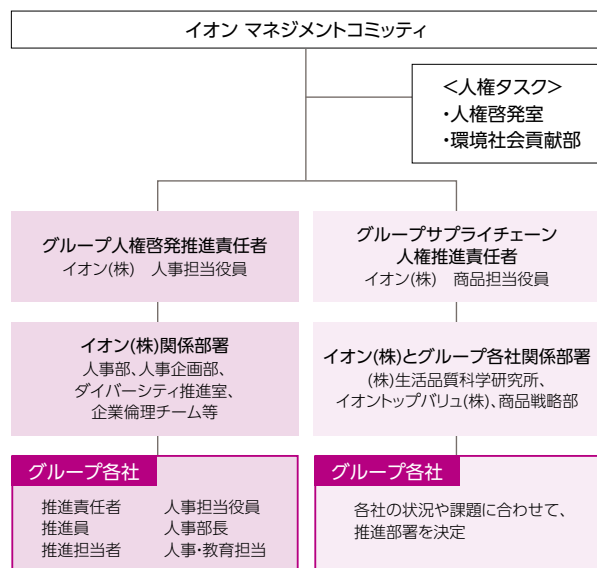
## イオンの人権デュー・ディリジェンス

イオンは、グローバルな事業活動を通じて、自社とそのサプライチェーン上で働く人々、及びお客さまをはじめとする当事業の影響を受ける国・地域の人々の人権を尊重することを極めて重要な社会的責任として捉えています。こうした考えのもと人権に配慮した事業活動を推進しています。

### 基本的な考え方



## 人権デュー・ディリジェンス推進体制



人権デュー・ディリジェンスのマネジメントシステムによる推進と改善

### グループ人権デュー・ディリジェンス2022年度活動

**グループ分科会発足 (3回、13社参加)**

- 各社の取り組み共有、各社の課題の吸い上げ
- 今後の進め方の検討
- 外部専門家による講義
- 外部専門家によるグループの取り組みへの評価実施

国連開発計画 (UNDP) など外部専門家による評価の様子

| 独自の取り組みから国際標準の取り組みへ             |                  |                       |   |  |
|---------------------------------|------------------|-----------------------|---|--|
| 人権の取り組み                         |                  | 既存取り組み (監査)の強化        | 取り組みの深まり  | グループ会社への広がり  |
| 基盤整備                            | 2018年度           |                       | ・人権基本方針の改定<br>・サプライヤーCoCの改定                                       |  |
| 取り組みの拡大・強化                      | 2019年度<br>2020年度 | ・改定したサプライヤーCoCの監査への適用 | ・2次サプライヤー以降へのCoC遵守要求<br>・原材料調査(農・畜・水産)<br>・原材料生産者現地訪問(フェアトレードカカオ) |  |
| 人権デュー・ディリジェンス(DD)のサイクル構築と経営への統合 | 2021年度           | ・グループ内外国人技能実習生の実態調査   | ・「お取引先さまホットライン」設置(日本国内)   | ・各社フォローアップ体制構築(DD分科会)<br>・人権DD委員会設置<br>グループ各社の人権リスクの洗い出し<br>マネジメント体制構築 |
|                                 | 2022年度           | ・監査制度の見直し(PB分科会)      | ・原料個別プロジェクトチームの検討(原材料分科会)   |  |
|                                 | 2023年度           | ・新監査制度の導入準備           | ・原材料個別PTの展開   |  |
|                                 | 2024年度           | ・新監査制度の導入             | ・ハイリスク原材料への対応   |  |
|                                 | 2025年度           |                       | 人権デュー・ディリジェンスのサイクル構築完了予定  |  |



### UNDPビジネスと人権 リエゾンオフィサー 佐藤暁子様からのコメント

貴社の人権に関する積極的な取り組みは、日本企業全体を後押しするものであり、チャレンジも含め、今後もぜひ実践を共有していただきたいです。人権と一口に言ってもその課題は多岐にわたるので、どのようなビジョン・目標を持って取り組んでいるのかをイオンらしい言葉で明確に伝えることが重要です。さらに、国際人権基準に基づく外部評価とのギャップを認識し、組織横断的な体制で一貫性のある施策を推し進めることにより、それぞれの取り組みの実効性を担保することができます。

昨今言及されることが多い人的資本や心理的安全性、あるいはアンコンシャスバイアスなど、人に関することはすべて人権につながります。ステークホルダーである様々な課題の当事者、特に脆弱な立場に置かれやすい人々と対話することは、人権課題への理解を深め、適切な是正・予防策を講じるためにも非常に重要です。

また、貧困、気候変動、紛争など、サステナビリティに関する課題には構造的な要因も多く、一社だけで解決することが難しい場合も多々あります。コレクティブな取り組みをリードし、事業活動を通じた持続可能な社会の実現のために引き続き前進されることを期待します。

## イオンサプライヤー取引行動規範

### イオンサプライヤー取引行動規範

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「お客さま第一」を実践するためにも「人権の尊重」は重要なことと認識し、自グループ従業員はもとより、サプライチェーンにおいても当然のものと考えています。

イオンサプライヤー取引行動規範(以下、「イオンサプライヤーCoC」)に則り、グローバルに事業を展開する企業として、働く人々の雇用が適切であるか、安全に働ける環境であるか、法令を遵守しているかなどを各国の生産、製造拠点に対して確認し、改善につなげています。現在は、トップバリュ及びトップバリュコレクションのサプライヤーさまに取引行動規範の遵守をお願いし、外部監査、二者監査、一者監査を通じて課題の改善を行っています。

▶イオンサプライヤー取引行動規範 全文  
<https://www.aeon.info/sustainability/social/coc/>

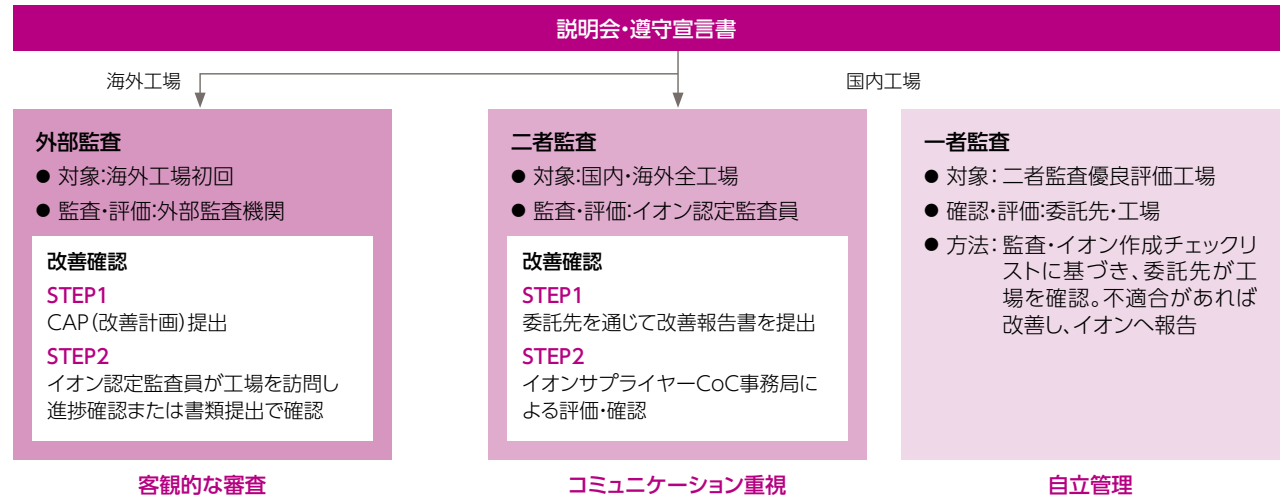


### ▶一次サプライヤーの管理の強化

|                                  | 現在                            | 今後  |
|----------------------------------|-------------------------------|---|
| <b>P</b><br>リスクの特定と評価            | ・監査中心のプログラム                   | ・重点課題を特定した上でのサプライヤー評価の仕組みを導入  |
| <b>D</b><br>サプライヤー管理             | ・監査受審管理                       | ・変更に対する未然予防を強化  |
| <b>C</b><br>監査                   | ・個別監査<br>(製品安全・環境社会)<br>・一律監査 | ・品質・ESGの複合的観点での重点管理<br>・監査方法や頻度の見直し<br>・ノンアナウンス監査の導入<br>リスク評価に基づいた監査の実施 |
| <b>A</b><br>監査後のフォロー<br>仕組みのレビュー | ・是正措置実施<br>(未完了も取引継続)         | <p><b>是正措置管理の強化</b></p> ・不適合項目のフォローの実施<br>・基準未達成サプライヤーの継続審議             |
|                                  |                               | <p><b>脆弱集団の声の収集</b></p> ・苦情・救済窓口の積極的活用                                  |

### 製造委託先さまへの監査

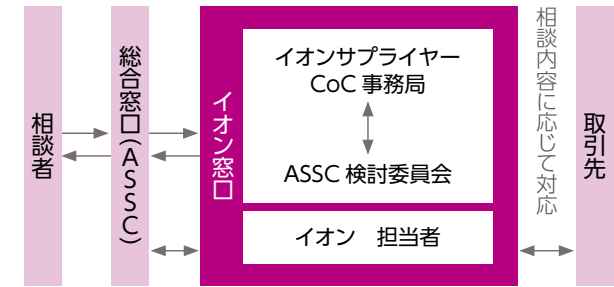
#### ▶イオンサプライヤー取引行動規範 モニタリングの流れ



### グリーンバンスメカニズムの構築 「お取引先さまホットライン」の設置

「お取引先さまホットライン」は、イオンのPBトップバリュ商品において、原材料調達、製造、在庫管理、配送、販売といった、原料の段階から製品やサービスがお客さまの手に届くまでの全プロセスである、サプライチェーンに関わる企業、組織に所属する従業員の方々を対象とした苦情処理メカニズム(救済措置)です。

相談はホームページ、電話、スマートフォンアプリで行うことができ、第三者機関\*が窓口となり、イオンとともに課題解決に向けて取り組みます。



\*一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン(ASSC)は企業と協働しサプライチェーン上の課題解決に取り組むNGOです。