



社会の期待に応える商品・店舗づくり

マネジメントアプローチ

課題認識

お客さまの安全・安心は、いつの時代も変わることなく何よりも最優先すべき課題です。近年は、サプライチェーンがグローバルに広がる中、商品の品質や安全性確保がますます大きな社会課題となっています。製品事故の発生は、お客さまに多大なご迷惑をおかけするだけでなく、国際社会に大きな不安をもたらす恐れがあります。

イオンのアプローチ

イオンは、2003年4月に制定した「イオン行動規範」の中で「お客さまへの誓い」を定めています。

この誓いを実践していくために、イオンのブランド「トッパバリュ」においては、日本・海外のサプライヤーさまとともに安全・安心な商品づくりを進めています。また、トレーサビリティシステムの構築や原材料表示のルールづくりなどを通じて、お客さまに安心して商品をご利用いただけるよう努めています。

今後の取り組み

「お客さまへの貢献」を永遠の使命と位置づけるイオンにとって、「社会の期待に応える商品・店舗づくり」は、将来にわたって重点課題であり、イオンの事業そのものであると認識のもと、世界的な高齢化や健康志向に応える「ヘルス&ウェ

また、お客さまが求める価値は国や地域によって多岐にわたります。こうした声に応え続けるためには、お客さまと積極的に対話する仕組みや、お客さまの声を反映する商品・サービス及び店舗開発の仕組みづくりが欠かせません。

います。店舗の施設面においては、ハード・ソフトの両面で安全で快適な店舗づくりに取り組んでいます。

さらには、時代とともに変化する社会からの多様な声に応えるために、定期的にお客さまの声を収集する仕組みを構築し、近年は「高齢者」「健康」「地域産品」などをキーワードとした商品・サービス及び店舗開発に注力しています。

ルネス」商品・サービスの拡充、大規模自然災害の発生に備えた店舗づくりを推進しています。イオンはこれからもお客さまの声を起点とした商品・サービス・店舗開発に努めています。

イオン行動規範～お客さまへの誓い～

イオンは、「すべてはお客さまのために」の視点で行動し、お客さまの日々の暮らしに密着した「安心」と「信頼」を提供します。イオンは、お客さまの生活文化に貢献することを永遠の使命とします。

イオンは、お客さまの安全を最優先し、「イオンだからできる」安心を提供します。

私たちは、商品・サービス・衛生・施設・情報など、営業活動に関わるすべてにおいて、お客さまの安全を何よりも最優先に考えます。安全面で疑問が生じた場合、事の大小に関わらず、正確な事実の把握につとめ敏速な対応をします。

イオンは、お客さまとの約束を守り、いかなるときも正直に行動します。

私たちは、チラシや広告による約束をはじめ、配達・修理など、一人ひとりのお客さまとの約束についても責任をもって守ります。また、事故や営業上の問題が生じた場合、事実を隠すことなく正直にお知らせします。

イオンは、よりよい商品・サービスをお値打ち価格で提供します。

私たちは、お客さまの豊かな生活の実現を願い、より品質の高い商品・

サービスの提供につとめます。そして同時に、経営の革新を通じて低価格への挑戦を続けます。イオンは、お客さまが満足される品質と価格を実現する代表的な企業を目指します。

イオンは、商品・サービスに挨拶と笑顔を添えます。

私たちは、商品やサービスに笑顔を添えて提供します。お客さまへの挨拶はもちろんのこと、売場・事業所の窓口・電話対応など、お客さまが私たちと接するあらゆる場面で、「親切なイオン」に触れることができるよう対応します。

イオンは、お客さまの声を経営の原点と考え、その実現に全力をつくします。

私たちは、お客さまからのご意見・ご要望、また、苦情などすべてがイオンの経営の原点と考えます。お客さまからいただいた「声」に感謝の気持ちを込めて耳を傾け、すばやく実現につとめます。

Highlight

有事の際にイオンが果たす役割

イオンは、大型ショッピングセンターを全国各地で展開しており、社会の期待に応える商品の供給や店舗づくりだけではなく、有事の際には地域の災害支援拠点として機能を果たすことを小売業としての使命と考えています。全国約650*の自治体とイオンは「災害時における物資の調達支援協力に関する協定」を締結し、「くらしのライフライン」である小売業の使命を果たすために連携しています。※ 2019年2月末現在

2018年夏に相次いで発生した「大阪府北部地震」「平成30年7月豪雨」。イオンは各自治体等と連携し、被災地支援にいち早く着手しました。総合小売業の強みを活かした「衣食住」をカバーする様々な物資を調達し、これらの物資を被災者のもとにお届けするとともに、イオン従業員による被災地へのボランティア派遣など、グループの総力を結集して被災地の復旧、復興に取り組みました。

包括協定に基づく生活必需品の調達支援

各自治体からの緊急支援物資要請に応じて生活必需品を調達・供給しました。「大阪府北部地震」では、大阪府、守口市、高槻市の要請を受けて、飲料や食品、ブルーシートなど6,000点を超える支援物資を、また、「平成30年7月豪雨」では、飲料や食品、衣料に加え、ウェットシートやボティシートなど衛生関連用品など、92万点を超える支援物資をお届けしました。



東京都の要請を受けて倉敷市に搬送した液体ミルクの積荷

一日も早い日常を取り戻すために

地域の皆さまのくらしをサポートするため、被災地にある店舗の営業再開に最優先で取り組み、「大阪府北部地震」のあった6月中にイオンリテールの全6店舗が営業を再開。また、「平成30年7月豪雨」を受けた地域の店舗では、7月中に青空市や店頭出張販売、駐車場に設置した仮設テントで営業を行いました。孤立状態が続いた地域では、移動販売車で野菜やお弁当などを販売し、多くの住民の皆さまにご利用いただきました。



マックスバリュ本郷店での店頭出張販売

従業員が現地に赴きボランティア活動



泥で汚れた量を運び出す従業員ボランティア

総合金融サービスによる支援



移動ATM車両（山陽マルナカ真備店）

豪雨の被害によって使えなくなった子どもたちにランドセルを無償提供



提供するランドセルも「6年間保証サービス」の対象に

店頭での支援募金を幅広く実施



全国のイオングループの店舗など約7,500カ所で開催された緊急支援募金を実施。

品質管理・情報開示

「トップバリュ」の品質管理

「お客さまの普段の生活をよりよく」との想いから、自ら企画・開発したイオンのブランド「トップバリュ」。商品の企画・設計段階から製造委託先の選定、商品仕様の決定、製造管理、販売に至るまで、お客さまの視点で商品づくりに取り組んでいます。

●「トップバリュ」ブランド体系



お客さまの期待を感動に高める、生活品質向上ブランドです



こだわりぬいた最上質の体験を提供するブランドです



満足品質で、地域いちばんの低価格を目指すブランドです



体へのすこやかさと自然環境へのやさしさに配慮した安全・安心ブランドです



農業や化学肥料に頼らず有機栽培を行い、公的なオーガニック認証を受けている商品です



栽培・飼育・漁獲の各過程において、化学合成された薬品を使用せずに生産された生鮮品およびその加工品です



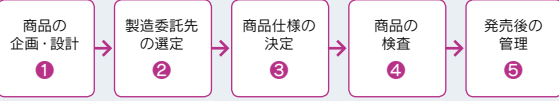
お客さまが購入の際に気にされる添加物や原材料、成分の使用に配慮した商品です

「トップバリュ」5つのこだわり

- 1. お客さまの声を商品に生かします。
- 2. 安全と環境に配慮した安心な商品をおとどけします。
- 3. 必要な情報をわかりやすく表示します。
- 4. お買い得価格でご提供します。
- 5. お客さまの満足をお約束します。

「トップバリュ」商品がお客さまに届くまで

商品づくりの流れ
トップバリュは、商品の企画・設計段階から、製造委託先の選定・商品仕様の決定・商品の検査・販売の各段階において、お客さまの視点で商品づくりをしています。



① 商品の企画・設計

商品の安全性に対する問題が想定されたり、健康危害の恐れのあるものなどは開発しません。お客さまの声を反映させて期待される商品の性能を実現するとともに、原材料の安全性や調達先の信頼性、添加物の使用、製造工程での適正などについて開発担当者・品質管理担当者・お客さまサービス担当者などで検討します。

② 製造委託先の選定

製造委託先の工場は品質面における工場調査（GFSI 認証による免除あり）とイオンサプライヤー取引行動規範（Code of Conduct：CoC）監査（P.66）を通じて確認し、安心して安全な商品を製造できる工場にのみ製造を委託しています。

③ 商品仕様の決定

出来上がった試作品を「お客さまモニター」や従業員などによって評価します。また、原材料の選定や添加物の使用、製造工程などを再度評価し、商品の仕様を最終決定し製造委託先と仕様についての契約を交わします。

④ 商品の検査

商品仕様に基づいて製造した商品が、最初に期待していた品質基準を満たしているかを検査します。検査に合格した商品が各店舗に納入されお客さまに販売されます。

⑤ 発売後の管理

製造委託先との契約に基づいて、製造委託先で製造口ロットごとに、取り決めた項目について検査し、記録を残します。また、「決められた品質基準を満たしているか」を調べるための商品検査を定期的に行うとともに、工場衛生調査など製造委託先の管理をしています。

商品の安全・安心確保に向けた取り組みを実践しているものの、商品に欠陥や不備などのあることが判明した場合、イオンは速やかにその事実を公表し、該当商品の回収・撤去を実施しています。

2018年度のトップバリュ商品の重大な商品事故による撤去件数は77件でした。「お客さまの声」をもとに、問題点の洗い出し、関連部門間の連携強化、商品の製造・出荷段階での問題点の見直しなどを通じて、商品事故の発生抑制に努めています。

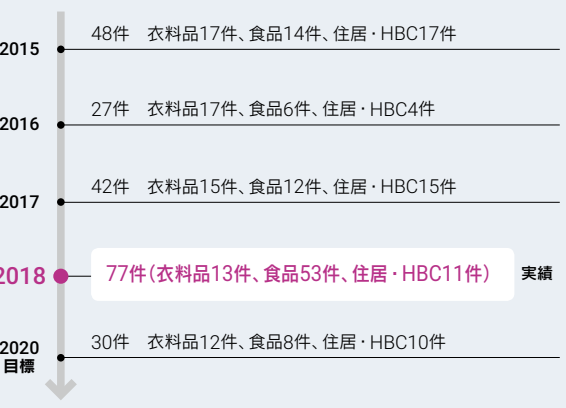
2018年度「トップバリュ」商品事故事例

トップバリュ ペンネ
トップバリュ グラタンマカロニ
原因：樹脂製の製造備品の一部が経年劣化で破損した部位が内容物とともに製品包装の中に購入した可能性があるため。
対応：商品撤去及び自主回収（店頭告知回収 POP、ホームページ、新聞広告、フリーコール）

トップバリュ カットりんご
原因：機器の不具合による次亜塩素酸濃度が基準以下となり、商品の殺菌不良の可能性があるため。
対応：商品撤去及び自主回収（店頭回収告知 POP、ホームページ）

KPIの2018年度実績・今後の目標

トップバリュ商品の重大な商品事故による撤去件数



「ISO9001」認証の取得

イオングループ企業では、品質マネジメントシステムに関する国際規格である「ISO9001」認証を取得し、一貫した商品・サービスの提供、お客さま満足の向上に努めています。

「ISO9001」取得企業一覧（2019年2月末現在）

社名
マックスバリュ中部(株) 本部事務所、川井町店、川口店
イオンクレジットサービス(株)
イオンティライト(株)
(株)生活品質科学研究所 中央研究所
広東イオン
(株)カスミ精肉加工センター
(株)ローズコーポレーション千代田工場
(株)カスミグリーン
イオンペット 株式会社 ペットインロイヤル成田エアポート
イオンクレジットサービスアジア
イオンクレジットサービスマレーシア
イオンタナシンサップタイランド
イオン青島
イオントップバリュ(株)
イオンティライト江蘇
イオンティライト武漢

食品衛生管理

イオンは、1995年に策定した「イオン食品衛生認定制度」のもと、食中毒や異物混入などの食品事故を発生させないための様々な活動に取り組んでいます。

2019年2月末現在、GMS事業、SM事業の23社で当制度を運用しており、1万985部門が認定を受けています。

クオリティキーパー

イオンでは、店舗の衛生と商品の品質を確認する「クオリティキーパー」を各店舗に配置しています。クオリティキーパーは、店頭の商品や店舗の食品作業場をチェックして、問題があれば改善指示を出しています。また、売場担当者が陳列ケースや冷蔵・冷凍庫などの温度管理を記入する「温度管理表」や商品ごとに設定した「販売限度日」、生鮮食品の鮮度チェックなど、衛生や品質管理に関わる事項を点検しています。

従業員を対象とした衛生教育

イオン店舗の食品売場従業員は、「イオン食品インストア衛生管理基準書」に基づいた衛生教育を、毎年1回以上必ず受けています。

2018年度は、衛生管理項目の中でも基本的かつ重要な項目を整理し、(個人の手洗い、食材の衛生的な取り扱い方法、原材料の期限管理)これらの内容について重点的に教育を行い、従業員の衛生管理知識向上を図りました。

食品作業場監査

毎年2回以上、食品作業場監査を実施しています。定められた水準以上になるまで継続して監査を行っています。

商品情報の表示・開示

「トップバリュ」は、お客さまに安心してご利用いただくために、必要情報の表示への配慮、生産者情報開示、自主検査をはじめとする各商品への品質管理を徹底しています。また、お客さまより寄せられる多数のご質問に対し、できる限りお答えしていく姿勢を守っています。

遺伝子組み換え食品の表示

2001年4月に遺伝子組み換え食品の表示制度が法律によって施行されましたが、イオンは、お客さまの声に応え、法律施行以前の2000年9月より、「トップバリュ」商品に遺伝子組み換え食品情報を表示しています。表示基準についても、表示範囲を拡大して、法律では任意表示となっているものについても表示するよう努めています。

また、対象となる商品(分別品)については、きちんと分別生産流通管理されているかの証明書(IPハンドリング)もしくは遺伝子組み換えDNA検査で表示内容を確認しています。

加工食品の原料原産地表示

多くのお客さまから加工食品の原料原産地に関するお問い合わせをいただいています。法律では2006年10月以降、乾燥きのこ類、緑茶、こんにゃくなど22食品群と個別の4品目について、原料原産地の表示が義務付けられています。

「トップバリュ」ではお客さまのご要望にお応えるため、法律で義務付けられている食品群にとどまらず、原材料の産地を可能な限り表示しています。

名 称	塩昆布
原材料名	昆布(北海道)、しょうゆ(大豆・小麦を含む)、食塩、たん白加水分解物(大豆を含む)、調味料(アミノ酸等)、甘味料(ソルビトール、カンゾウ)、カラメル色素、増粘多糖類
内 容 量	28g
	賞味期限 反対面下部に記載



農産物の生産者情報の開示

「トップバリュ グリーンアイ」では、ウェブサイトで生産者情報をご覧いただけるように、2003年から「生産者情報検索システム」を導入しました。2004年からは生産者情報QRコードを使った携帯電話の二次元バーコード読取機能を追加。産地・生産者のこだわりや栽培の様子を公開しています。



QRコードを表示した商品

国内産牛肉情報の開示

牛肉トレーサビリティ法*が施行される以前の2002年に「国内産牛肉安心確認システム」を導入し、「どこで生まれ、どこの誰が、どんな飼料を与えて育てた牛なのか」といった生産・飼育情報をお客さまに開示しています。

このシステムは、ウェブサイトでご利用いただけます。

※ 牛肉トレーサビリティ法：2004年12月に施行。正式名称は「牛の個体識別のための情報の管理及び伝達に関する特別措置法」

放射能・放射性物質関連情報の開示

2011年3月より国産牛肉や水産物、農産物などの放射能、放射性物質の自主検査を継続しています。

検査結果はWebサイトで公開しています。

製造所固有記号検索システム

「トップバリュ」商品は、イオンが企画・設計から販売にいたるまで、すべてにおいて責任を持つという理念のもと、パッケージには「販売者：イオン株式会社」※1と表示しています。

食品又は添加物の製造所及び所在地は、商品に記載されている「製造所固有記号」※2というあらかじめ消費者庁長官に届け出た記号(アルファベットと数字の文字記号)を、「トップバリュ」ウェブサイト内の製造所固有記号検索システム画面に入力することで、製造所名・所在地を検索いただくことができます。

※1 ペットボトル飲料などは、キャップに記載されています。商品により記載場所が異なりますので、パッケージをご確認ください

※2 販売者が実質的に食品の安全性に責任を有する場合、食品衛生法第19条第1項の規定に基づく表示の基準に関する内閣府令第10条の規定により、食品又は添加物を販売する場合は、販売者が消費者庁に固有の記号の使用を申請し、許可されています。また、輸入食品や輸入添加物については食品衛生法やJAS法等により原産国や輸入者の所在地を記載することが定められています。



「製造所固有記号検索システム」の検索画面
https://www.topvalu.net/seizosyo-kensaku/

健康・アレルギーへの対応

添加物・原材料に配慮した商品シリーズの発売

2016年から発売された「トップバリュ グリーンアイ フリーフロム※1」は、お客さまが購入の際に気にされる添加物・原材料の中の109種類※2に配慮した商品シリーズとして、菓子、パン、ソーセージ、調味料、袋麺などの商品を開発・提供し、現在では100を超える商品を発売しています。

少しでも添加物を減らした食品をお子さまに食べさせたいという願いや、健康に気をつけたいという方のニーズにお応えるため、対象となる添加物や原材料はお客さまのアンケート調査を基に決定。お客さまからのニーズにお応える品質の高い商品開発を目指しています。

食品をはじめシャンプー・ボディソープや衣料用洗剤などの日用品の発売に続き、2018年にはUVクリームやボディミルクなどの「肌を守る・おぎなう」シリーズを発売しました。

一部商品※3の本体ボトルと詰め替えパウチの一部にバイオマス原料を使用しCO₂排出量の削減にも努めています。

2018年からは、生鮮・デリカ部門でも開発にも着手。添加物に配慮しながら家庭でつくったような美味しさをお届けするため、フリーフロム専用のこだわりの「だし」を開発し、ひじき煮や金平ごぼうなどの和惣菜を発売しました。また、焼売や春巻きなどのチルド点心やポテトサラダなど毎日の食事で召し上がっていただけるよう品目数を拡大しています。

※1 「free」は「ない」または「存在しない」を意味し、食品における「free from」は一般的にはお客さまが気にされる添加物や原材料を使用していないことを指します

※2 合成着色料29種類、合成保存料15種類、発色剤3種類、防かび剤5種類、合成甘味料10種類、調味料(アミノ酸)23種類、調味料(核酸)6種類、酸化防止剤3種類、漂白剤3種類、製造用剤6種類、トランス脂肪酸が含まれることの多い食品6種類

※3 シャンプー、コンディショナー、泡ボディソープ、泡洗顔フォーム、衣料用液体洗剤、柔軟剤



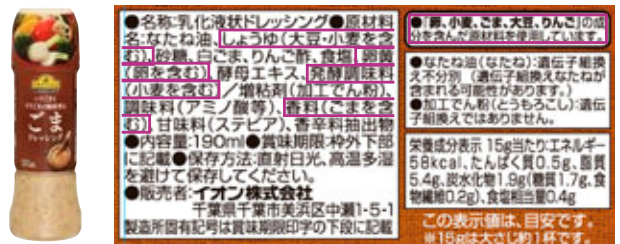
アレルギー物質の表示

お客さまの中には、食物アレルギーでお困りの方が数多くいらっしゃいます。そのようなお客さまにとって、アレルギー物質の情報は商品を選択される時の重要な情報であり、法律で表示が義務づけられている7品目※1に加え、推奨されている20品目※2についても表示を行っています。

食物アレルギーをお持ちの方のご意見をいただき、法律で表示方法として認められている一括しての表示ではなく、原材料それぞれについてアレルギー物質の情報を表示しています。また、表示した内容を確認するため、対象となる商品について、毎年アレルギー物質の検査を実施しています。

※1 法律で表示が義務づけられている食品
小麦・乳・卵・落花生・そば・えび・かに(7品目)

※2 通知で表示が推奨されている食品
あわび・いか・いくら・オレンジ・カシューナッツ・キウイフルーツ・牛肉・くるみ・ごま・さけ・さば・大豆・鶏肉・バナナ・豚肉・まつたけ・もも・やまいも・りんご・ゼラチン(20品目)



アレルギー表示例

アレルギーに配慮した商品の開発・販売

「トップバリュやさしごはん」シリーズは、食物アレルギーに配慮した商品に関するお客さまのご要望にお応えして2016年に誕生しました。特定原材料7品目※を使用せず、「家族みんなで食べられる、カラダにやさしい食事」をコンセプトに企画・開発し、2019年2月末現在で17種類をラインアップしています。様々な料理にアレンジできるミックス粉やホワイトソース、手軽に作れるグラタンセットやパスタセットなど、種類豊富な展開で、アレルギーをお持ちの方がいらっしゃるご家庭でも、みんなが同じメニューを楽しめる食卓を演出し、日々の暮らしに密着した“安心”と“信頼”の提供に努めています。

※ 卵・乳・小麦・落花生・そば・えび・かに



栄養成分の表示

従来から「トップバリュ」商品では、アレルギー表示が目立つようにパッケージの表面に表示するなどの取り組みを行ってきました。2014年からは、どんな表示が必要とされているか、お客さまの声を伺い、エネルギーや脂質などの栄養成分※もパッケージの表面に表示しています。パッケージ表面の定位置に栄養成分情報を整理して記載することで、1日の健康的な食事のバランスを意識し、お客さま一人ひとりが食を通して健康を管理する目安にいただくことを目的としています。

※ エネルギー、たんぱく質、脂質、炭水化物、ナトリウムの5つ



高齢者・障がい者・買物弱者への対応

シニア世代への対応

アクティブで消費に積極的なシニア世代を「G.G(グランドジェネレーション)」と名づけ、「G.Gモール」や「G.Gカード」の展開など、シニア世代のお買物ニーズに応える店舗づくりやサービスの提供に取り組んでいます。例えば、お手持ちの電子マネー「WAON」に、55歳以上のお客さまにお得なG.G特典を付与できるサービスを開始し、順次全国のイオンに拡大していく計画です。

また、高齢化の進展を背景とした医療ニーズの高まりに応えるため、イオンの店舗内に「イオン薬局」を展開するほか、複数の診療科目を有した総合クリニックの誘致を推進しています。一方、商品面では、お客さまの健康ニーズに応えるために、特定保健用食品(トクホ)の開発にも注力しています。

誰にとっても便利で快適な店舗づくり

イオンでは、1994年に施行された「ハートビル法(2006年から「バリアフリー新法」)」※に基づく独自の設計基準を作成し、新店舗の建築や既存店舗の改築時に活用しています。2019年2月末現在、760以上の施設が「バリアフリー新法」の認定を取得しています。

また、「ユニバーサルデザイン」の考え方を店舗づくりに取り入れ、機能・デザイン面を強化しています。

今後、従来の顧客層に加えてシニア層のお客さまが増えることを考慮し、ユニバーサルデザインの考え方を全店舗に広げていくことを目指しています。

※ ハートビル法(バリアフリー新法)：高齢者、身体障がい者などが円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律である「ハートビル法」が2006年12月に「バリアフリー新法」に改定



段差のない入口
(イオンレイクタウン)



視線に入りやすい館内サイン

「サービス介助士」の養成

介助が必要な方にも安心してお買物をしていただけるよう、従業員に「サービス介助士」※の取得を推奨しています。グループの「サービス介助士」の取得者は2019年2月末現在、1万1,791人になりました。

※ サービス介助士：「公益財団法人日本ケアフィット共育機構」が主催認定する資格



サービス介助士の研修の様子



「認知症サポーター」の養成

従業員が認知症を正しく理解し、適切なサポートを実践できるよう、イオンは、2007年から厚生労働省とNPO法人「地域ケア政策ネットワーク」が協働で推進している「認知症サポーターキャラバン」にグループを挙げて参画しています。これまで、様々な機会に「認知症サポーター養成講座」を開催し「認知症サポーター」※1を養成するとともに、同講座の講師(企業内キャラバン・メイト)の育成を図っています。

また、新店の開設準備期に従業員が当講座を受講し、開店前に「認知症サポーター」となるよう推進しています。2019年2月末現在、「認知症サポーター」は日本国内企業で最大規模となる累計7万5,253人、「キャラバン・メイト」※2は899人になりました。

※1 認知症サポーター：認知症について理解し、認知症の人やその家族を温かく見守り、できる範囲での手助けをする人のことで、自治体などが実施する所定の講座を受講することで認定される

※2 キャラバンメイト：「認知症サポーター養成講座」の講師役



「認知症サポーター」のマークとオレンジリング



認知症サポーター養成講座の様子



TOPICS

全国各地で認知症に関する啓発イベントを開催

イオンは、製薬会社のノバルティス ファーマ(株)とともに、一般社団法人日本認知症ケア学会の後援のもと、認知症に関する地域住民向け啓発イベントを各地で開催しました。

このイベントは、厚生労働省が策定した認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)※の実現に向けた取り組みで、イオンの商業施設で地域の認知症サポート医を講師とした講演や、認知症ケア専門士による相談会などを行いました。2018年度は全国25店舗で開催し、認知症の方やご家族をサポートする取り組みを拡大し、地域の皆さまとともに安心してくださるまちづくりを目指しています。

※ 認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて厚生労働省を中心に策定された戦略

TOPICS

日本初!商業施設における「クワイエットアワー」を実施

2019年7月、イオンスタイル新百合ヶ丘店にて日本初となる商業施設における「クワイエットアワー」を試行実施しました。これは、日常生活において、感覚過敏の特徴をもつ発達障害者の方が店舗における音や光、においなどが原因で「買い物に行けない。行けても苦痛、我慢している」という事象を受けて、実施した取り組みです。すでに英国やオーストラリアなどでは、一部の商業施設で特定の曜日・時間帯で音や光を緩和し、感覚過敏のある方でも安心して買い物に行ける環境を整備する等の取り組みをすすめていることから、イオンも試行することになりました。

- (1)実施会場
イオンスタイル新百合ヶ丘店 1階食料品・日用品売り場
- (2)日時
2019年7月28日(日) 9:00~10:00
- (3)実施内容
 - ・店内の照明の明るさを通常時より2~5割程度緩和
 - ・店内BGMのカット(緊急時を除く)や、レジスキャンの音量の若干の緩和
 - ・カームダウンスペースの設置 等

様々なお買物環境の提供

店舗に赴くことが難しい方や時間の制約にかかわらず買物がしたいなど、買物ニーズの多様化により、ネットショッピングは身近で便利な買物手段となりつつあります。イオンは、グループの総合ポータルサイト「イオンスクエア」をプラットフォームに、ネットショッピングニーズに応えています。加えて、全国各地に多様な店舗網を持つ強みを活かして、インターネットで発注した商品の店舗受け取りや、店舗で購入した商品の自宅配送など、インターネットと店舗のサービスを融合するオムニチャネル戦略を強化しています。

また、商店が少ない東京・神奈川の都市部を中心に、生鮮食品や惣菜、加工食品や日用品を取り揃える都市型小型店の出店を強化するなど、様々なお買物ニーズに応える施策を進めています。

お買物支援「移動販売車」

この取り組みは、イオンが進める「地域エコシステム」における「ヘルス＆ウェルネス：身も心も豊かにくらせるまちづくり」の一環として増加する高齢化人口を見据え、特に高齢者のお買物支援を目的として、2016年より「移動販売車」の運行をしています。住宅地の駐車場や高齢者施設など、お客さまのニーズの大きい場所へと販売拠点を広げています。

2019年7月には、埼玉県狭山市内(埼玉県初)、兵庫県神戸市郊外(西日本初)で移動販売のサービスを開始し、販売拠点を広げています。

【狭山市内の事例】

月曜日から金曜日の週2回、指定の柏原ニュータウン4地区で生鮮食品や調味料、惣菜、日用雑貨など300品目を販売。要望があれば販売車で取り扱っていない商品を次回訪問時に届けるサービスも行っています。

【神戸市郊外の事例】

サービスを開始した神戸市北区の筑紫が丘地区は、65歳以上の高齢者の割合が神戸市の平均を上回り、地元自治会からの要請が高かった地区で、多くのお客さまにご利用いただいています。



移動販売車

多様な価値観への対応

ハラル認証食品への取り組みの進化

2018年までのハラル認証食品への取り組みに対するお客さまの声や販売動向を受け、さらに取り組みを進化させています。海外のハラル認証を受けた工場で生産されている商品に認証マークを貼付、また、日本国内のハラル認証を受けた工場での商品化も検討しています。

お客さまとのコミュニケーションについても、在日のムスリムのお客さまがハラル食品の情報を得るためにインターネットを活用していることに着目し、ホームページやSNSなどを活用してお伝えしています。



マレーシア国内で販売している商品例

TOPICS

ごはんに見えても“じつは、野菜”な冷凍食品「お米のかわりに食べるカリフラワー／ブロッコリー」を発売！

健康志向の高まりから、ゆるやかな糖質制限を行う食事が注目を集めています。2018年11月、“ごはんを野菜に置きかえる”新しい食のスタイルをご提案する冷凍食品シリーズ「トップバリュ お米のかわりに食べるカリフラワー／ブロッコリー」を、全国のグループ最大2,700店舗で発売しました。

本品は、カリフラワーとブロッコリーをお米サイズに細かく刻み、冷凍した商品。電子レンジで解凍し、そのままごはんのかわりに主食としたり、炒飯やリゾットのごはんの一部を置きかえたりするなど、食べる量を減らさず満足感を得られ、不足しがちな食物繊維の摂取が可能となり、毎日気軽に健康的な食生活を心がけたいという方におすすめです。



一般的なごはんとの栄養成分比較

	ごはん 150g	お米のかわりに食べる カリフラワー150g	お米のかわりに食べる ブロッコリー150g
糖質	53.7g	2.1g	2.4g
エネルギー	252kcal	27kcal	34kcal
食物繊維	0.5g	3.2g	4.2g

防災への対応

防災拠点の設置

防災拠点の役割としては、災害時における一時避難場所の提供、救援・救護の活動拠点、生活必需品の提供などが挙げられます。こうした役割を果たすため、「2020年度までに、全国100カ所の防災拠点を設ける」ことを目標に掲げています。防災拠点対象店舗には、災害時の停電や断水に備えて、自家発電設備の設置や有時の際は受水槽に緊急用給水取り出し口を取りつけるなどの対策を行っています。

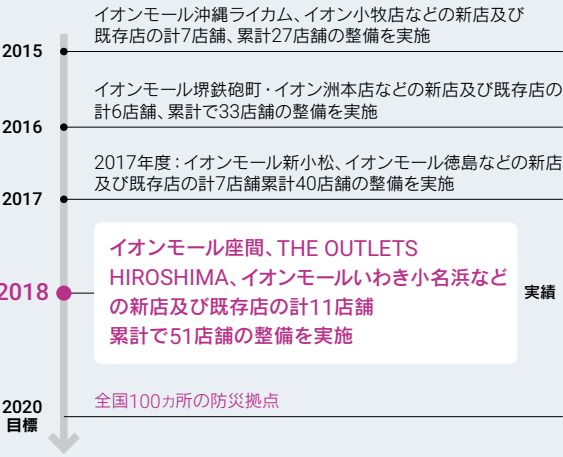
2018年度は、「イオンモール座間」「THE OUTLETS HIROSHIMA」「イオンモールいわき小名浜」などの新店及び既存店の計11店舗を防災拠点店舗として設置・整備しました。2019年2月現在、累計で51店舗の整備を実施済みです。



自家発電設備の設置

KPIの2018年度実績・今後の目標

防災拠点の設置数



広島豪雨災害から4年。イオンの防災啓発活動「Asaminami Bosai FES! 2018」を開催

2014年8月に発生した広島市における土砂災害などを踏まえ、2018年5月、イオンモール広島祇園にて土砂災害に焦点を当てた地域の皆さま参加型の防災イベントを開催しました。当日は、「国土交通省」「広島県」「広島市」「安佐南区」をはじめ、「自衛隊」「消防」「警察」「大学」「中学・高校」「企業」「ボーイスカウト広島県連盟」など諸団体が協働。当日は、ボーイスカウト広島県連盟の全国約80会場で開催する全国防災キャラバンのキックオフイベントや体験プログラムもあわせて実施しました。

イオンは、広島県でも推奨している「ローリングストック法」※について、東日本大震災や熊本地震発生時にいち早く現地で救援活動を行なった従業員が、店舗での取り組みを紹介するセミナーを行うなどの取り組みも実施しています。

※「ローリングストック法」：日常生活の中で飲料水や食料などを多めに常備し、使いながら使った分を買い足していきます。

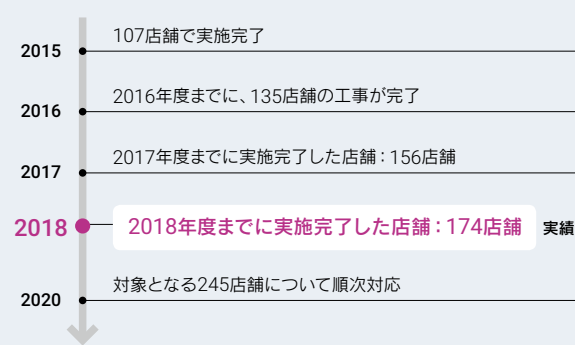


店舗の耐震強化

東日本大震災において、店舗建物が甚大な損傷を被ったことはもとより、それに起因して人命にも被害が及びました。今後、震度5強以上で被災する可能性が高い地域の店舗から優先的に、人命を守ることを最重要視して、法令が定める基準以上の自社基準に則り安全対策工事を進めています。また、「平成28年熊本地震」以降は対象範囲を広げ、全店を対象としています。イオンリテール(株)では、2018年度末までに174店舗の工事が完了。2019年度は、32店舗(イオンリテールストア(株)含む)の安全対策工事を実施する予定です。また、イオンモール(株)も2020年度にかけて、32モールの既存店のさらなる地震安全対策(防煙垂壁のシート化)を予定しています。

KPIの2018年度実績・今後の目標

耐震強化店舗数



防災・防火対策

多くのお客さまにご利用いただく商業施設として、災害が発生した際には速やかにお客さまと従業員の安全を確保するための対策・訓練を実施しています。

2018年度は、全国154カ所のショッピングセンターで初動対応（発見・通報・初期消火・避難誘導）訓練を行いました。イオングループとして守るべき順番（①お客さま・従業員の命②店舗・施設③ブランド・企業価値）を全従業員が理解することを訓練の目的としています。

グループ総合地震防災訓練

中越地震の教訓から、災害発生時に速やかにお客さまと従業員の安全を確保できるよう、2005年から大規模災害を想定した地震対応訓練を行っています。さらに、2014年3月に、首都直下地震を想定したBCPに基づきイオン小牧店（愛知県小牧市）に「イオン小牧危機管理センター」を開設し、幕張のイオン本社が被災して機能不全になったときの代替対策本部として、早期の被害情報の収集、本社対策本部が立ちあがるまでの初期段階の対応を担います。地震対応訓練では、代替対策本部として業務を遂行する訓練を実施しています。

今後も、災害発生時に被災エリアの現地対策本部が迅速に対応するために、被災想定を変えながら、グループ企業全体の総力を結集した訓練を繰り返し実施していきます。



イオン小牧危機管理センター

各店舗での防災・防火訓練

イオンの各店舗では、日々、安全確認や防災チェックを実施し、閉店後にも警備担当または店舗責任者が最終点検を実施しています。

また、消防訓練を年2回、地震対応訓練を年1回実施していましたが、2011年3月に発生した東日本大震災を機に、2012年から地震対応訓練を年2回に増やしました。様々な事態を想定して訓練内容を組み立て、身体で覚える訓練の実践に努めています。これらの訓練には、各店舗の従業員、テナント従業員が参加。火災や地震が発生した時にも迅速に対応し、お客さまの安全を守ることができるよう努めています。

TOPICS

「イオンモールいわき小名浜」で総合防災訓練を実施

災害発生の際には地域の防災拠点の機能を備えた「防災モール」としてオープンしたイオンモールいわき小名浜で、2018年6月、オープンに先立ち自衛隊、消防署、海上保安庁なども参加した総合防災訓練を実施しました。火災発生時の緊急行動の確認、大規模地震の発生を想定し身の安全を守るシェイクアウト訓練や津波に備えた屋上への非難誘導、避難者の一時受け入れや、緊急物資搬送訓練、自衛隊によるレトルト食品を使った炊き出し訓練など、外部パートナーとの堅密な連携が加わり、地域の拠点としての機能することを目指しています。



はしご上から実際に放水しての消火訓練



海上保安庁のヘリコプターによる救出訓練



避難誘導メッセージをデジタルサイネージに放映



自衛隊によるレトルト食品を使った炊き出し訓練

防災協定の締結

店舗で働く従業員に、常に地域の一員として行動するように求めています。それは災害時も同様で、万一の際に地域の皆さまのお役に立てるよう、地方自治体への協力支援を約束する「防災協定」の締結を進めています。

2019年2月現在、全国で約650の自治体・民間企業等と約900の防災協定を結んでおり、災害時には救援物資を提供、避難場所として駐車場スペースの提供などをする事になっています。また、平時から共同で防災訓練を実施するなど、地域の防災活動に協力し、連携強化も進めています。

TOPICS

イオン、北陸電力「災害時における相互支援に関する協定」を締結

2019年5月、イオン㈱と北陸電力㈱は、大規模災害が発生した際に両社が協力して被災者支援にあたることを定めた「災害時における相互支援に関する協定」を締結しました。

本協定により、大規模災害発生時にイオンは北陸電力に対して、支援物資の提供および復旧拠点設営用のスペースの貸与を、北陸電力は自治体からの要請に基づき、イオン敷地内に設けた一時避難場所に電力供給を行います。これまで以上に連携を密にし、地域のお客さまのくらしを支えるライフラインとしての社会的責任を果たしていきます。

本協定の概要

- (1) イオンと北陸電力は、相互の密接な連携・協力により、大規模災害への備えとなる防災力の向上を図り、災害復旧対策について円滑に実施する。自治体からの要請を受けた場合、自治体が指定するイオンの施設への応急送電を行う。
- (2) 地震等による大規模災害が発生した場合、イオンは北陸電力からの要請に基づき、災害復旧要員向けの支援物資（食糧、日用品等）の提供および復旧拠点設営用のスペースとして駐車場の貸与を行う。また、北陸電力は自治体からの要請に基づき、イオンが設置した一時避難場所に電力供給を行う。
- (3) 両社は相互支援を円滑に実施するため、平常時から相互の連絡体制の交換や必要に応じて訓練を行う。

「バルーンシェルター」の導入

地震などの災害に遭遇した時に備えて、イオンでは2004年から緊急避難用大型テント「バルーンシェルター」の導入を進め、全国のショッピングセンターを中心に合計33カ所にテントを配備しています（2019年2月末現在）。

軽量で運びやすいため、緊急時には近隣の拠点に配備したテントを被災地に運び込むことができます。



バルーンシェルター
専用の送風機でふくらませるだけで、40分程度で簡単にでき上がり、1基で約50人が横になれる収容能力を持っています。

ローリングストックの提案

災害時の被害を少しでも減らせるよう、お客さまに日常生活の中で無理なく継続的に実践できる備えを呼びかけています。

災害発生直後に想定される在宅避難では、最低でも3日から1週間分の食糧備蓄が必要だと言われていることから、イオンでは「トップバリュ」を用いたローリングストックを提案しています。普段、食べているものを余分に買い置きし、食べた分を常に買い足す循環により、日々のお買物で揃えたものを非常時に活用することができます。

お客さまの生活インフラとしての役割を果たすべく、今後も店舗や商品を通じて減災の取り組みを提案していきます。

帰宅困難者対策

国内全域にショッピングセンターを有しているイオンは、これまでも帰宅困難者への支援をしてきました。

具体的には①水の提供、②トイレの提供、③情報の提供、④休憩場所の提供を実施しています。帰宅困難者が多数発生することが想定されている首都圏の店舗・事業所では、対策マニュアルを整備して訓練を定期的の実施し、対応できる体制づくりを進めています。今後はこの取り組みを他のエリアで拡大していきます。

店舗設備・什器の安全強化

お客さまが店舗内で事故などに遭われたりすることのないよう、店内の設備・什器の安全性の向上に努めています。

エスカレーターの安全対策

近年のショッピングモールや百貨店でエスカレーターと壁の隙間に子どもが進入する事故が増加している事をうけ、イオンの店舗では、隙間進入防止柵や仕切板を設置して、エスカレーターでの事故の防止に努めています。

新店においては、高齢者の転倒防止対策として、下りエスカレーターの速度を、30m/分から20m/分に落として稼働しています。



エスカレーターの安全対策

「駐車場ポール・ガードバリカ」の設置

商業施設内の駐車場でアクセルとブレーキの踏み間違いによる事故が多発しています。店内への突入事故を防止するために、「駐車場ポール・ガードバリカ」を設置し、お客さまの安全確保に努めています。



駐車場ポール



駐車場ガードバリカ

「AED(自動体外式除細動器)」の導入

突如、心肺停止状態になった人に蘇生措置として電気ショックを与える「AED(自動体外式除細動器)」の各店舗への設置を進めるとともに、売場責任者・警備員などを対象とした救急救命講習を実施しています。

2018年度は、設置台数が少ない小型食品スーパーへの設置拡大に取り組みました。この結果、グループ全体での設置店舗は1,050店舗、設置台数は1,842台となりました。

防犯対策

ここ数年、スーパーマーケットで針などの危害物が食品に混入する事件が発生しています。食品売場に安全カメラを設置するとともに、各店舗に「検針器」を導入しています。万が一、針が見つかった際は、警察や保健所に速やかに届け出を行うほか、店頭POPや店内放送を通じてお客さまに告知するとともに、近隣のグループ各社店舗にも注意喚起をして被害拡大防止に努めています。

また、店内で事件・事故が起きた場合に備え、お客さまの安全を守るための防犯訓練を、警察署などと連携をしながら行っています。

お客さまとの対話

お客さまの声をお聞きする仕組み

お客さまからお寄せいただく声を「経営の原点」と位置づけ、気軽に意見をいただける環境を整えるとともに、お客さまの声を品揃えやサービスの改善、環境保全活動などに迅速に反映するよう努めています。

「ご意見承りBOX」と「ご意見・お返事公開ボード」

各店舗に、「ご意見承りBOX」と「ご意見・お返事公開ボード」を設置しています。これは、お客さまからいただいた様々なご意見に、店舗責任者が直接回答を記入し、公開するものです。店舗や従業員の視点では気づきにくい意見をたくさんいただき、品揃えやサービスの改善、環境保全活動などに活用しています。



ご意見・お返事公開ボードとご意見承りBOX

お客さまサービス部

イオン本社の「お客さまサービス部」は、店舗を利用されるお客さまから商品・サービスに関するご意見・ご要望を、電話・インターネット・手紙などで伺っています。また、「トップバリュ」商品は専用コールセンターを設置して、お客さまの声を収集しています。これらの情報は取締役・執行役に報告されるほか、お客さまの声を管理するシステムなどを通じて、関連部署の従業員が共有しています。

2018年度に、お客さまからイオン本社にいただいたご意見やお問い合わせは9万8,769件で、2017年度比で101.8%、1,784件増加しました。依然インターネットメールによるお申出が増加傾向にあり、ご意見承り件数は1万6,534件で、2017年度比で114.0%、2,029件増加し、称賛件数はグループ全体で2,467件でした。

今後も、お客さま一人ひとりの声に耳を傾け、商品・サービスの改善につなげていきます。



TOPICS

お客さまの声に基づく商品開発・改善事例

改善事例①
「ドレッシングの中栓とオーバーキャップの改善」

- ・「カロリー50%カット シーザードレッシング」
- ・「カロリー50%カット ごまドレッシング」
- ・「カロリー50%カット 和風ドレッシング」

従来の中栓では、①引き抜いたプラスチックリングがごみになる。②引き抜く際に中身が飛び散る。③高齢のお客さまから引き抜くのに力が必要で使いにくい。との声が寄せられ、中栓とオーバーキャップを改善しました。

改善ポイントは、

- ①キャップを回すだけで中栓もいっしょに簡単に開く。
- ②はずれた中栓はキャップの裏側につくのでゴミにならない。

変更前



変更後



使いやすさも「トップバリュ」の開発理念であり、お客さまの声をもとに、様々な改善を行っています。



人権を尊重した公正な事業活動の実践

マネジメントアプローチ

課題認識

企業活動のグローバル化とともに、多くの国・地域を結ぶ広大なサプライチェーンが構築されています。その中には、法制度が未整備な国・地域もあり、こうした国・地域で持続可能なビジネスを行うためには、現地の法令を遵守するだけでなく、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（通称「ラギー・フレームワーク」）」などを踏まえ、公正な事業活動

を推進していく必要があります。

また、近年は、国籍や出身地など多様なバックボーンを持つ人々の人権を尊重すると同時に、その多様性を活かして新たな価値の創造につなげていくことが企業の成長に不可欠な人材戦略として定着しつつあります。

イオンのアプローチ

基本理念である「人間尊重の経営」を実現するために、「イオン行動規範」の中で「取引先とイオン」「イオンピープルとともに」を定めています。そして、この「イオン行動規範」を推進するために「イオンの人権基本方針」を策定しています。事業活動を行ううえで重要なパートナーであるお取引さまとの関わりを重視し、2003年に策定した「イオンサプライヤーCoC（取引行動規範）」に則り、公正な取引はもちろんの

こと、社会的責任を踏まえた調達に取り組んでいます。

また、自社従業員の人事に関する考え方として「人事の基本理念」を定めています。性別、年齢、国籍など属性にとられない多様な価値観を大切にしたい。こうした想いとともに人権に関する方針や理念を実践していくために、人権啓発教育をグローバルに行っています。

今後の取り組み

「人権」はすべての社会課題の基盤であり、さまざまな国際的なガイドラインにおいても、人権問題への企業の主体的な取り組みが求められています。イオンは自社従業員の「人権」だけでなく、バリューチェーン全体の「人権」への対応について、関連部署が連携して組織横断的に取り組む体制を目指します。事業活動を行うにあたっては、パートナーであるお取引さまとの関わりが重要であり、サプライヤー管理におい

ては「サプライヤーCoC」のもと、公正で持続可能な事業活動の実践に努めています。また、自社従業員においては、人権啓発教育を継続して実施するとともに、ダイバーシティ、「イオンの健康経営宣言」、育児と仕事、介護と仕事の両立をはじめ、多様なワークスタイルに対応できる働き方の選択肢拡大にむけても推進していきます。

イオン行動規範～パートナーとイオン「取引先とイオン」～

イオンは、「お客さま満足」の実現のため、革新的な経営に挑戦する取引先*を尊重します。そして公正な取引を通じ、対等なパートナーとして、お互いの繁栄を目指します。

※「取引先」とは、商品の取引をはじめ、設備関連、同友店など、事業の運営に関わるすべてのパートナーを指します。

イオンは、大切なパートナーである取引先と協力し、次代を開く革新的な経営を推進します。私たちは、取引先との強固なパートナーシップに基づき、経営革新につとめ、よりよい商品・サービスを開発し、お互いの持続的な発展を目指します。

イオンは、取引内容・条件を文書で明確にし、合意した内容を遵守します。私たちと取引先は、契約に基づく対等な関係で結ばれたパートナーです。文書で約束したことはお互いに遵守します。

イオンは、商品・サービスについて安全・安心を最優先する取引先を尊重します。私たちは、「お客さま満足」の原則をすべての取引先と共有します。商品・サービスの安全性や信頼性にわずかも疑問が生じた場合、協力して事実の把握につとめ、迅速誠実に対応します。

イオンは、取引先に対して、国際基準を遵守・実践するよう求めます。私たちは、ISOをはじめ、労働基準・環境保全・品質管理などに関し広く社会から認められている国

際基準を尊重します。同時に、取引先にもこれらの基準を遵守・実践するよう求めます。

イオンは、取引先から金品の贈与、もてなしは受けません。私たちは、商品やサービスの品質向上と、よりお値打な価格の実現を取引の条件と考えます。本来の取引と関係のない金品の授受や接待を受けることはありません。すべては、お客さまへのサービスに還元します。

イオン行動規範～イオンピープルとともに～

イオンは、人権を尊重し、国籍・人種・性別・学歴・宗教・心身に障がいのあることなどを理由とした差別を一切行いません。イオンピープルー一人ひとりが、ともに働く仲間の声に耳を傾け、お互いを自分と等しく尊重します。イオンは人間に最も優しい企業を目指します。

Highlight

イオンの根本をなすのは「人」

イオンは、基本理念(P.1)の1つとして「人間を尊重する」ことを掲げ、すべての事業活動を行っています。

「イオンの人権基本方針」を定め、従業員への行動規範はもちろん、サプライヤーの行動規範を設けるなど、イオンの事業活動に関わる全てのステークホルダーの皆さまとともに公正で持続可能な事業活動を実践しています。

さらには、「人材こそが最大の経営資源」という創業以来の信念に基づき、個の力をグループの力につなげていけるよう、ダイバーシティの推進・働きやすい職場づくり・人材育成にも取り組んでいます。

サプライチェーン全体の「人権」への対応

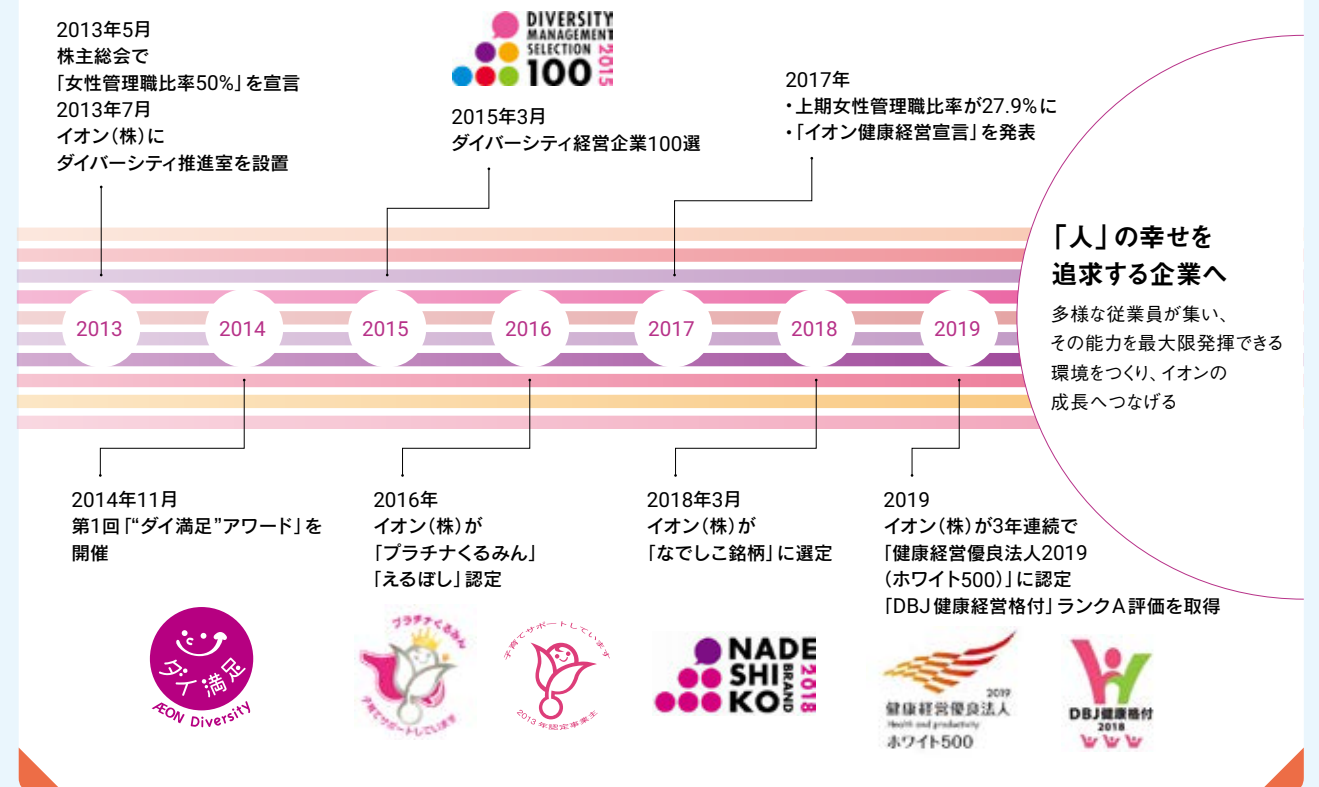
イオンは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーを対象に、グローバルなガイドラインである国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、例えば業務委託先や物品の調達先といったサプライヤーの従業員の人権にまで配慮しています。

2018年には、イオンサプライヤー取引行動規範の見直しに着手し、これまでの項目重視よりも、取り組む姿勢や考え方に重点を置いた「エンゲージメント」を新たに設定、また有識者とのダイアログを開催し、優先的に取り組む人権課題の特定と実行計画を策定し、推進しています。

一人ひとりが能力を発揮し、活躍できる環境へ

創業以来、「人材こそが最大の経営資源」との信念に基づき、多様な人材が健康で、能力を発揮し続けられる企業であることをグループの競争力の源泉とした、ウェルネス&ダイバーシティ経営を推進しています。

「ウェルネス」は、従業員が健康で、あつてこそ地域のお客さまにも健康と幸福をもたらすサービスが提供できるという考えであることから、企業活動の要と言えます。また、「ダイバーシティ」は、イオンピープルー一人ひとりが能力を発揮できる環境を整えることで、従業員の成長、ひいてはグループ全体の成長という大きな力につながると考えています。



イオンの人権基本方針

「人権尊重」の取り組みは、様々な社会課題解決の基盤であり、国内外の法律及びガイドラインにおいても、人権問題への企業の主体的な関わりが求められています。

イオンは、基本理念である「人間尊重」の経営を実現するため、2003年に「イオン行動規範」を制定、そして、この「イオン行動規範」を推進するため、2014年に「イオンの人権基本方針」を制定しました。さらに、昨今の国際的な社会情勢を踏まえ、2018年10月に「イオンの人権基本方針」を改訂しました。

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、お取引先さまなどイオンの事業活動に関わる全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ました。

公正な取引の実践

取り組み開始から15年を迎えて

2003年にイオンサプライヤー取引行動規範を制定し、サプライヤーさまとともに社会的課題に取り組み始めて15年が経ちました。社会情勢や社会課題も大きく変化し、企業に求められる責任が拡大する事をうけ私たちの取り組みを見直す時期にあると考えています。そこで、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンス※として、イオンの事業活動におけるサプライチェーンの人権リスクの特定と評価を行い、優先順位をつけながら今求められている課題に向き合う事にしました。

※ 人権デュー・ディリジェンス：人権に関する負の影響を認識、防止、対処するために方針を策定し事業活動の実施やそのパフォーマンスを開示すること

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、イオンピープルー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。

2018年10月改訂

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。

イオンサプライヤー取引行動規範の改訂

人権デュー・ディリジェンスでは「方針の策定」がスタートになることもあり、2003年に制定した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)を見直すことから始めました。

制定以降、イオン認定監査員や外部評価機関による監査結果に基づいた改善に関わることにより、サプライヤーさまに課題と向き合う必要性をお伝えしてきました。15年経った現在では問題が複雑化しており、サプライチェーンに属する組織が一丸となって取り組む必要性が出てきています。

イオンサプライヤー取引行動規範(2019年改訂)

1. 法と規則
事業活動を行う国や地域で適用されるすべての法令や条例、規則を遵守すること。また、それらの法令などおよびイオンのサプライヤー取引行動規範を遵守することを、自社のサプライヤーや下請先、請負先にも要請すること。
2. 児童労働
15歳またはその国の法令で使用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使用しまたは使用を支援しないこと。法令で使用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さないこと。
3. 強制労働
採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神、身体および行動の自由を不当に拘束する手段により、従業員の意思に反する雇用や労働を強制しまたはそれに加担しないこと。
4. 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すること。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ないこと。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うこと。
5. 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すること。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行い、記録を保持すること。賃金は、従業員の基本的ニーズを満たす以上のものであること。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されていること。
6. 虐待およびハラスメント
従業員に対し体罰、精神的または肉体的な強制、および言葉による虐待を行い、関与し、またはそれに加担しないこと。事業活動のすべての場面で、身振り、言語、身体の接触を含む、いかなるハラスメント行為も許さないこと。

そこで、サプライチェーンを担うそれぞれのプレーヤーが、確実に管理のバトンを繋ぐことに重点を置き、改訂した取引行動規範には、取り組む姿勢や考え方に重点を置いた「エンゲージメント」というメッセージを新たに設けました。前向きな約束や契約という意味を含むこの言葉を用いて「良い社会を一緒に作っていきたい」というイオンの意志を伝えていきます。

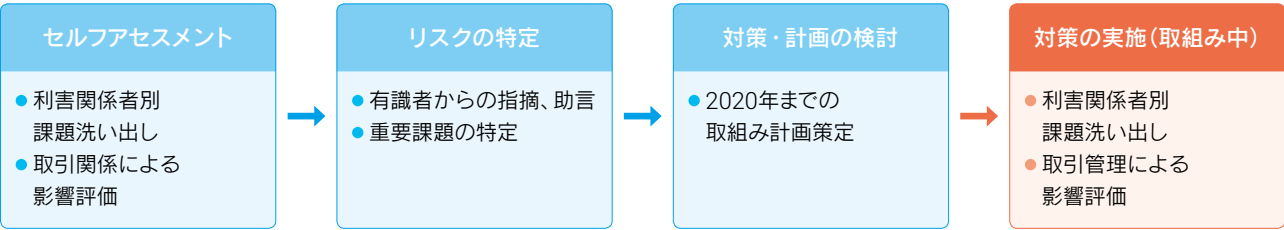
同時に、監査の1日に注視するのではなく、お取引関係全体を通じて、互いが「誠実性および透明性」に基づき課題を共有し、真に改善の取り組みを図ろうとするメッセージも加えました。

7. 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ないこと。雇用に関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に行うこと。
8. 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行う権利を尊重すること。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苦情処理制度を設け、誠実に対応すること。
9. 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関わる事故や怪我や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ること。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すること。
10. 環境
製造を行う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行うこと。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。
11. 商取引
最終製品およびその構成品の原産国、輸出国および地域の商取引に関する法令を遵守すること。
12. 誠実性および透明性
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行わないこと。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従って正しく開示すること。
13. エンゲージメント
イオンのサプライヤー取引行動規範の要請内容を、自社および自組織のマネジメントシステムに取り入れ、サプライチェーン全体における社会的課題の解決に向けて組織全体で取り組むこと。

サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス*

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、まずはイオンの事業活動における人権への負の影響の特定と、現状の取り組みとの乖離を分析しました。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



セルファアセスメント

① サプライチェーンの人権課題の洗い出し

現状把握しているリスクおよび潜在的なリスクを洗い出しました。特に多く挙がったのが、外国人労働者、責任ある雇用に関することでした。周辺住民や紛争地域への影響など、現在是对応できていない項目も出てきました。

② 取引関係による人権課題の影響評価

以下の i ～ iii を、お取引先さまとの距離およびイオンの影響力を基に「引き起こす」、「助長する」、「つながっている」の3つに分け、①のリスクに対する現在の取り組みの過不足を確認しました。

i 「トップバリュ」最終加工場

イオンサプライヤーCoCを基に監査を通じて確認しているため、この取引行動規範に不足している要素を特定し改定することにしました。

ii 「トップバリュ」2次以降およびナショナルブランドのサプライチェーン

現状は、人権リスクが高いと思われる原材料段階やイオングループへの体系的な取り組み、ナショナルブランドに対する関与が不足しています。

iii サプライチェーン上の間接的な関係者

環境などによる負荷を周辺住民の生活にどの程度与えているか、間接的な加担の可能性などを課題として挙げました。

自社でのアセスメントの後、有識者とのダイアログを開催し、イオンに期待される取り組みについて意見交換を行いました。ご意見を参考に優先的に取り組む人権課題を特定、実行計画を策定後、人権デュー・ディリジェンスの取り組みをスタートしています。

※ 人権デュー・ディリジェンス：人権に関する負の影響を認識、防止、対処するために方針を策定し事業活動の実施やそのパフォーマンスを開示すること

リスクの特定

① セルファアセスメント結果を有識者から評価

有識者からは、アンケートおよびダイアログ(P.64)を通じて評価していただきました。評価方法として、プライベートブランドとナショナルブランドは、お客さまから見れば同じであり、そこで優先順位を分けることはおかしいとの指摘をいただきました。また、監査などを通じた管理や働きかけをより人権リスクの高い原材料に對し行うことや、日本の課題として技能実習生の問題に対しても多くの指摘、助言、および期待を頂戴しました。

② 重要課題の特定

セルファアセスメントおよび有識者からのご意見を基に、重要課題の特定と優先順位付けを行いました。重要課題は、

- ・原材料課題への対応
- ・外国人従業員、技能実習生(日本)へのさらなる対応
- ・イオングループ各社への浸透

の3点に絞り、新たな対応策を図ることにしました。

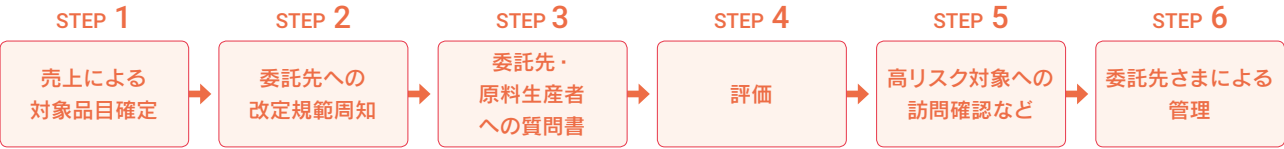
対策・計画の検討

今回特定した重点課題は、2020年末までに第1段階の取り組みを終了させる計画を立てました。

対策の実施

① イオンサプライヤー取引行動規範改定

アセスメントで発見した不足要素および強調したいメッセージを盛り込み、2019年3月に改定しました。(P.61)



STEP1 売上による対象品目の確定

生鮮品の農産・畜産・水産それぞれにおける上位品目(65%以上)を抽出し、品目および原産国・地域における潜在的な人権リスクを、主に米国労働省報告書を参照して整理しました。

② トップバリュ原材料生産者への対応

まずはサプライチェーンが短い生鮮食品の原料生産者へのアプローチを開始しました。

今回の評価については、日本のNGOである(一社)The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC：アस्क)に協力いただき進めています。

また、当該生産現場にイオンの監査または人権要素を満たした外部認証監査が実施されているかを確認し、監査を実施していない品目に関して、実態を調査しリスク評価をしていきます。

生鮮売上位品目ごとの人権リスク

種別	売上高 (2017年度)	品目	原産国 地域	人権リスク評価			
				人権課題	国×産品	イオン監査or外部監査	一次評価
農産物	主要品目 売上比率 65.1%	A	フィリピン、 コロンビア	児童労働	×	×	×
		B	オーストラリア	—	○	×	△
		C	メキシコ、中国	労働時間 強制労働	×	×	×
		D	日本	労働時間 技能実習生、他	×	×	×
		他、13品目					
畜産物	主要品目 売上比率 74.7%	E	オーストラリア	—	○	×	△
		F	日本	労働時間 技能実習生、他	×	×	×
		G	日本	労働時間 技能実習生、他	×	×	×
		H	日本	労働時間 技能実習生、他	×	×	×
水産物	主要品目 売上比率 68.5%	J(天然)	韓国、中国、 台湾、日本	児童労働 強制労働 移民労働 技能実習生	×	×	×
		K(天然)	ロシア	強制労働 児童労働 移民労働	×	×	×
		M(天然)	ノルウェー	—	○	×	△
			日本	強制労働 児童労働 移民労働	×	×	×
		他、7魚種(天然)養殖生産者に対しては、人権に関する確認を含むASC認証を取得しているため、確認は不要と判断					

STEP2 委託先さまへの周知

実態調査に先立ち、委託先さまにイオンが認識している課題を共有するため、イオンサプライヤーCoCについての説明会を実施しました。同時に、サプライチェーンにおける人権リスクについて、ASSCの和田理事にお話をいただきました。



委託先さま説明会

STEP3 委託先・原料生産者への質問

実態を把握するため、委託先様を経由し、農場・漁場で収穫・漁獲作業をされている生産事業者様へアンケートを送付しています。

STEP4 評価

回答いただいたアンケートの内容を確認し、リスク評価を実施します。(2019年上期実施)

STEP5 高リスク対象への訪問確認など

評価の結果、または実態が確認できない生産事業者さまへは、必要に応じて現場訪問や現地NGOからの聞き取りなどの追跡調査を実施します。

STEP6 委託先さまによる管理

委託先さまが自社でリスク管理を実施可能なツールを作成するなど、継続的な管理につなげます。

ステークホルダー・ダイアログ

人権デュー・ディリジェンスを進めるにあたり、有識者、市民社会代表の方々との対話の場を設け、イオンサプライヤー取引行動規範をサプライチェーン全体への浸透をテーマに意見交換を行いました。(2018年8月実施)

出席者(敬称略)

黒田かをり	一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事
白木朋子	認定NPO法人ACE 事務局長
寺中誠	東京経済大学 客員教授
山田美和	ジェトロ・アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長
柴田英二	イオン株式会社 執行役 商品・物流担当
三宅香	イオン株式会社 執行役 環境・社会貢献・ PR・IR担当

議論1. 課題の特定および優先順位

黒田：現在取組みのない分野への人権課題について、まずは状況を把握する仕組みが必要です。また、リスクの高い人権課題や地域、特に外国人技能実習生の問題については、イオンの取引行動規範を徹底させていく必要があると考えます。

寺中：イオンは「お客さまを通じて、平和・人間・地域にどのような影響を及ぼしていくのか」を落とし込んでいくプロセスが必要となるでしょう。企業は、自らに近い関係ほど重要度を高くする傾向にありますが、私たちは社会課題としての重要度の高さから判断します。そこのズレをイオンがどう位置づけていくか検討して、デュー・ディリジェンスに反映していただきたいと思います。



山田：人権課題の内容によって取り組み方法を整理することを提言します。イオンはプライベートブランド(PB)以外の商品に対しても責任があります。外部の視線はイオンに並んでいる商品はすべてイオンの商品と認識しています。

柴田：イオンのPB、「トップバリュ」は、原材料、流通など、すべての責任をイオンが持ちます。グループ企業にもPBは複数あり、それらを含めた自社商品をしっかり対応していくことで、PB以外の取引先にも要求していくことができると考えています。今はまだ、まずは「トップバリュ」から、という状況で、現在のパフォーマンスが十分だとは思っていませんが、自



分でやってきたからこそ、イオンサプライヤーCoCの取り組みが社会的に必要とされているということが分かりました。15年間継続してきた実績もあるので、監査の内容を見直しつつ、更に精度を上げていく方法を考えています。

三宅：やはり優先順位はつけるべきですが、その際、リスクの高さとともに、イオンが関与できるプロセスか、という視点もあります。優先順位の付け方を明確にしたいと思います。

議論2. 原材料調達へのアプローチ

白木：調達原則には、人権観点も記載することがグローバルでは当然となってきました。持続可能性として環境と人権をセットで進めるべきだと考えます。また、2017年のILO(国際労働機関)のレポートでは、アジア・アフリカの農業分野に児童労働が集中している、と指摘しています。原材料レベルの児童労働は非常にリスクが高く、原材料レベルの人権課題に着手することが重要です。グローバル企業の中では、監査だけでは限界があると考え、リスクの高い国順にランキング化して注力ポイントを特定し、食品や衣料などの分野ごとに評価をして、最終的には全社の人権評価に統合しているところもあります。イオンも監査以外の対応を検討してはどうでしょう。

黒田：仕入れ側が確認を行うのには限界があるため、サプライヤーとのコミュニケーションをより重視していくようになっていきますよね。原材料調達は、地元農家やNGOなどの連携を強化して取り組まれると良いと思います。イオンの認証商品の取扱いを拡大していく取り組みは評価しています。ただ、認証も万能ではないので、認証ありきではなく、要件



を満たす手段として活用するスタンスが重要です。リスクの高い地域のマッピングにも重点を置いてみてはいかがでしょう。

三宅：ご指摘の通り、キーとなる原材料を捉え、初めは認証制度も活用しつつ、1つ1つ精査していく必要がありますね。その際、お客さまに対しては、商品価値をきちんと説明していく責任があります。きちんとした商品を作っていくことがブランディングであり、納得してご購入いただくことが、あるべき姿だと思っています。また、イオンはお客さまと直接繋がる場を持っていますので、PBからしっかりやり、問題提起をしていくことが私たちの役目だと考えます。

白木：まずPBで責任を果たし、ナショナルブランド(NB)へ拡大していくという方針が良いと思いますので、PBでの原材料調達の確認は期待するところです。小売流通は、お客さまと直接繋がっているため、持続可能な生産と消費におけるコミュニケーションでは重要な役割を担っています。お客さまに



理解を促すとともに、サプライチェーンの先やその他のステークホルダーにも説明をされ、コミュニケーションを確立されることを期待します。

山田：また「消費者の知る権利」としての捉え方も大切です。どのように作られた商品で、信頼できるものか確認できないと安心ができません。原材料の適正な調達、労働者の権利保護について、消費者は知る権利がありますから。

寺中：これだけの日外国人が増えてきて、英語、中国語の対応は充実してきている一方、ベトナム語、ミャンマー語、タイ語などのサービスは殆どありません。外国人の知る権利も考えていかなければいけません。

三宅：課題を社会に訴えかけられるイオンの小売流通としての発信力を背景に、環境面の持続可能な調達を打ち出しました。このように社会に提起していくことが私たちの役目でもあります。



柴田：MSC認証のししやもでは、価格も含め社内で議論呼びましたが、予想を大きく上回る速さで売り切れました。お客さまは環境に対して高い関心を持たれて、私たちは購買行動を変えるサポートができると実感しました。

議論3. 外国人労働者への対応

山田：「責任あるサプライチェーン」では、商品の製造・流通過程における労働者の権利が一番重要な論点となります。権利を侵害されやすいという観点で最も脆弱な者は、法的立場や文化的・言語的背景が異なる人々で、そこには勿論外国人労働者も含まれます。



寺中：日本の技能実習制度は責任の所在が不明瞭で課題が山積しています。国の政策が進まない以上、企業主導で改善を図ることが重要です。技能実習生課題は重点項目と捉えて対応すべきです。

黒田：2次サプライヤー以降の外国人労働者の状況を確認している例も増えつつあります。リスクの高い人権課題・地域については、2次サプライヤー以降でもイオンサプライヤーCoCを徹底させていく必要があると考えます。同時に外国人労働者を対象にした研修や能力構築プログラムなどを充実させていくことも重要だと思います。

柴田：外国人労働者の問題はハードルも高いが、将来も見据え、使命感を持って取り組んでいきたいです。

WWFジャパン 自然保護室 室長 東梅貞義 様からのアドバイス

日本は、原材料の多くを輸入に頼っていますが、輸出国の森林や海洋の原材料生産現場では、森林減少、水産資源乱獲と海洋生態系の劣化、人権侵害、労働問題が発生しています。これらの解決の前提として、企業にはトレーサビリティの確保が求められています。これは、生物多様性への影響だけでなく、人権・労働問題を確認するためにも必要なことで、そのためにもサプライヤーマッピングをしっかり行う必要性を強く感じます。



UNIグローバルユニオン アジア地域 ウン書記長からのコメント

イオンは、UNIグローバルユニオン、UAセンセン、イオン労働組合と共にグローバル枠組み協定を締結しています。今回の人権デュー・ディリジェンスを受け、ウン書記長にもご意見をいただきました。

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って自己分析し、情報開示することは大切
- グローバル企業として海外のステークホルダーからの意見も聞くべき
- サプライヤーへ規範を遵守すべき理由を明確に説明し、一次サプライヤーから二次サプライヤーへ遵守の要求をつなげることが重要
- 多岐に渡る事業展開をしている企業は、ホールディングスのガバナンスが重要

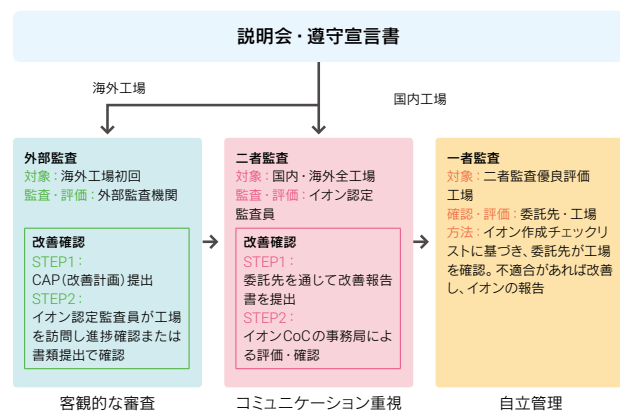


イオンサプライヤー取引行動規範 (イオンサプライヤーCoC)

イオンは、商品の原料調達から商品化されるまでのサプライチェーン全体に責任を持つというポリシーのもと、サプライヤー（製造委託先）さまとともに、商品の安全・安心の確保に取り組んでいます。

「イオンサプライヤー取引行動規範（Code of Conduct、以下CoC）」に則り、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確認し、改善につなげています。現在は、トップバリュおよびトップバリュコレクションの委託先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CoC」管理の流れ



外部監査

客観的な評価をするために、海外のトップバリュ生産工場には、外部監査機関に監査および評価を委託しています。監査を実施し、発見された課題に対して工場が改善計画を立て、イオンが確認します。監査から6ヶ月後、イオンの認定監査員が工場を訪問し、計画通りに改善が進んでいるかを確認します。

二者監査

海外工場は2回目の監査以降、日本の工場は初回から、イオンの認定監査員による監査および評価を行う二者監査を実施しています。二者監査は、サプライヤーさまが継続して工場を管理いただけるよう、監査の報告、改善の依頼をサプライヤーさまを通じて行っています。

日本に所在する工場の監査では、監査で確認する項目をほぼ網羅した「事前質問書」を送付し、ご回答いただきます。特に技能実習生の採用のある工場では、出身国の送り出し機関および日本での受入内容などについても詳細を伺い、それらの情報を基に監査当日はより深くコミュニケーションを取りながら確認していきます。

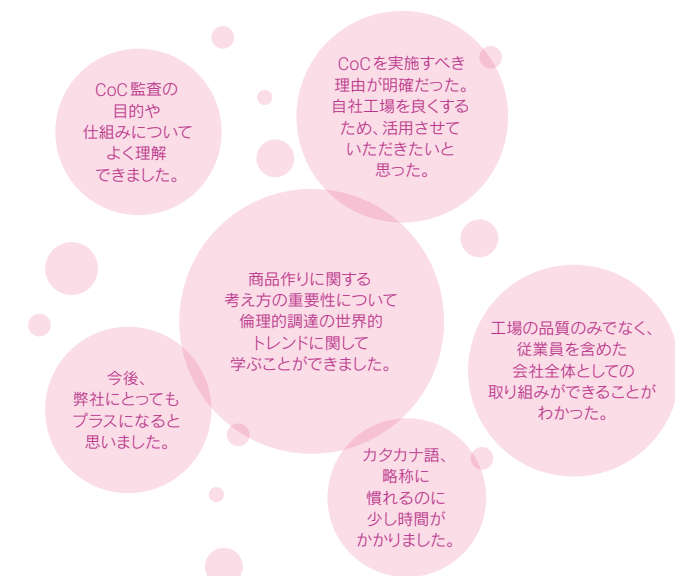
一者監査

自社で管理ができていると確認した工場は、一者監査に移行します。イオンの質問書にサプライヤーさまが工場の状況を確認、回答後、課題があった場合は改善し報告します。目的は監査を実施することではなく、サプライヤーさまご自身で自社および自社のサプライヤー・マネジメントを継続して管理を継続することがゴールです。この一者監査をイオンの管理からサプライヤーさま自身の管理につなげていく考えです。

新規製造委託先さま向け説明会

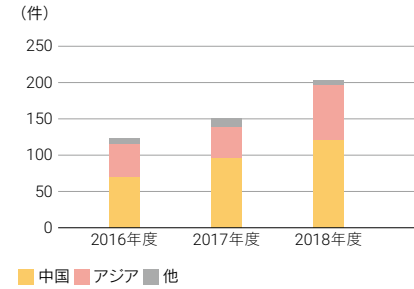
イオンと初めてお取引をする委託先さまを対象に、なぜCoCを遵守するのか、CoCの重要性やイオンのポリシーへのご理解を目的として、毎月、説明会を実施しています。説明会の中では、具体的な監査の申請方法やお問い合わせ窓口などもご案内しています。また、説明会後には、参加された委託先さまへのアンケートによるフィードバックを実施し、より充実した説明会を目指しています。

参加者からのフィードバック

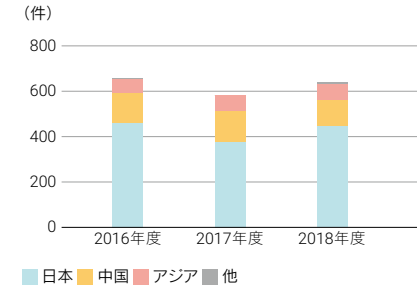


2018年度監査実績

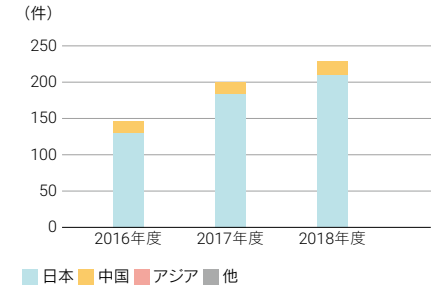
外部監査 地域別監査数



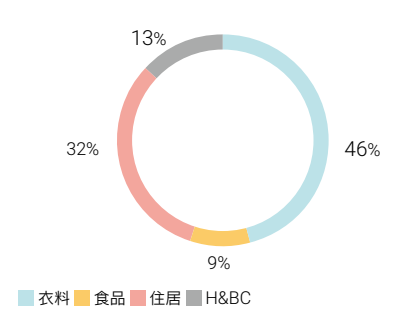
二者監査 監査数



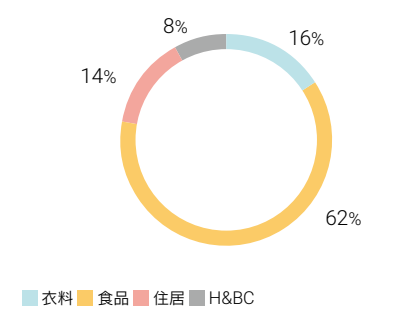
一者監査 監査数



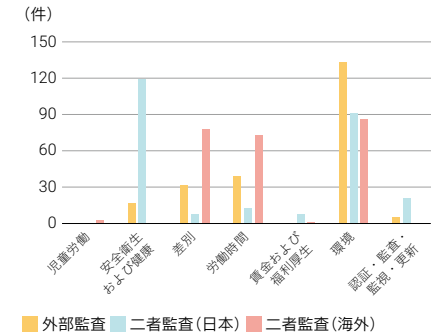
外部監査 産業別監査割合



二者監査 産業別割合



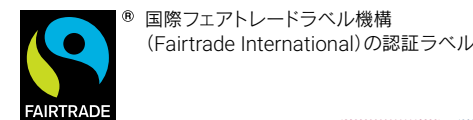
2018年不適合事項



フェアトレード商品

イオンは、「日常のお買物を通じて国際貢献がしたい」というお客さまの声をきっかけに、2004年に国際フェアトレード®認証コーヒー、2010年に同認証の国産チョコレート、それぞれ日本で初めてプライベートブランド商品として開発・販売しています。

より多くのお客さまに手軽にご利用いただくために、2014年1月、国際フェアトレードラベル機構（Fairtrade International）が新たに開始した「国際フェアトレード認証調達プログラム」に参加し、2020年までに国際フェアトレード



トップバリュ
フェアトレードチョコレートミルク／
ダーク



トップバリュ
なめらかな口どけひとくちミルクチョコレート

認証カカオ豆の取引量を2012年比の10倍にすることを目標することを表明しました。

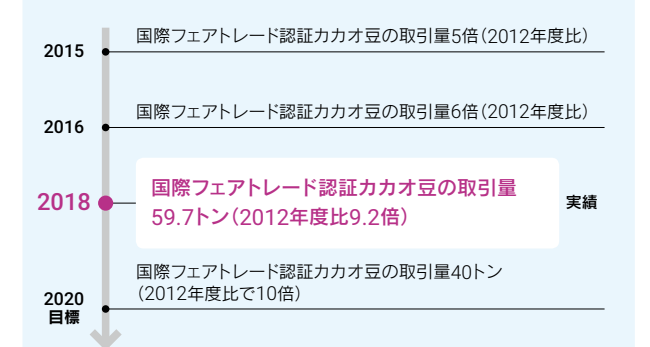
2016年秋には国際フェアトレード認証カカオ豆原料を使った商品をリニューアルし、調達計画を超える実績となっています。今後も、より幅広くフェアトレード認証商品を展開する予定です。

また、若い世代にフェアトレードに対する理解を深めていただくために、全国の中学校・高校で出前授業も実施しています。

※ フェアトレード：開発途上国などで支援が必要な生産者と、労働に見合う価格で原料や商品を取引することで、生産者の経済的・社会的自立や環境保全を支援すること

KPIの2018年度実績・今後の目標

フェアトレード商品の取り扱い



多様性のある働き方を推進

イオンは創業以来、人権を尊重し、国籍・人種・性別・学歴・宗教・心身に障がいのあることなどを理由とした差別を一切行わず、多様な人材が活躍できる企業を目指してきました。人事の基本理念では、「国籍・年齢・性別・従業員区分を廃し、能力と成果に貫かれた人事」を掲げ、個人の志を尊重することを大切にしています。2019年3月には日本をはじめ中国、ASEAN諸国の計14カ国・約58万人の従業員数を持つ規模となり、従業員一人ひとりの成長が、お客さま満足度を高める原動力となっています。

人事の基本理念

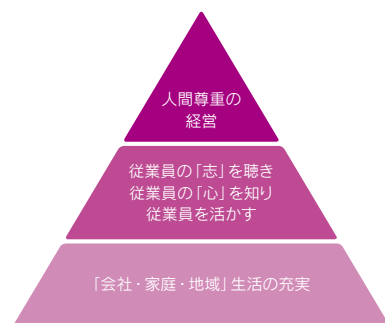
「人間尊重の経営」を志向するイオンは、従業員の「志」を聴き、従業員の「心」を知り、従業員を活かすことを人事の基本理念とし、イオンピープル一人ひとりの「会社・家庭・地域」生活をともに充実することを人事の行動理念とする。

人事の基本的な考え方

- 継続成長する人材が長期にわたり働き続けることのできる企業環境の創造。
- 国籍・年齢・性別・従業員区分を排し、能力と成果に貫かれた人事。

人事五原則

1. 公正の原則
2. 人間尊重の原則
3. 変化即応の原則
4. 合理性の原則
5. 能力開発の原則



ダイバーシティの推進

イオンのダイバーシティ推進活動のキーワードは“ダイ満足”。これは、ダイバーシティが生み出す「従業員・従業員の家族」と「お客さま」と「会社」の満足を実現していこうというものです。“ダイ満足”の実現に向けて、2018年度は、ダイバーシティ推進に関するセミナーや第5回となるグループ内アワードを開催。さらには、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活躍を支援する事業所内保育施設の開園を推進しています。あわせて「イクボス(P.76)」づくりに向けたイオン独自の「イクボス検定」も推進。2019年4月現在、グループ約70社に推進体制を設置し、グループをあげてダイバーシティを推進しています。



ダイバーシティ推進体制の構築——“ダイ満足”サミット

グループ約70社に、「ダイバーシティ推進責任者」「女性の活躍推進リーダー」「多様な活躍推進リーダー」を配置し、各社ごとに現状分析、課題設定を行い、解決に向けて自ら考え実行に移しています。定期的にダイバーシティ推進責任者・リーダーが参加する“ダイ満足”サミットを開催し、グループ各社間で情報共有し自社の活動に活かしています。

2018年度は年間4回の“ダイ満足”サミットを開催。うち1回をグループのダイバーシティアワードの公開プレゼン審査会とし、ネットワークをつないで各社の取り組みを共有しました。



ダイバーシティの意義を再確認する場——

“ダイ満足”経営トップ会議

ダイバーシティの取り組みを加速させるため、ダイバーシティの意義を再確認する場“ダイ満足”経営トップ会議を2019年4月に初めて実施。約230名のグループ経営トップや幹部の方々が参加しました。女性の活躍に加え、障がい者の活躍についても認識を共有しました。



“ダイ満足”経営トップ会議の様子



ダイバーシティ研修の実施——“ダイ満足”カレッジ

グループ全体の共通の課題を解決するために、ダイバーシティ研修を実施しています。カリキュラムは、課題や環境変化に合わせ、毎年見直しています。



トップマネジメントコース
女性の役員候補の育成を目的として、
現管理職女性を対象に実施。



マネジメントコース
管理職（男女問わず）の意識改革を
目的として実施。



キャリアアップコース
ライフとワークを両立しながら管理職
として活躍できる女性の育成を目的
に実施。



キャリアデザインコース
自らのキャリアを描き、結婚や出産等
と両立して働き続ける女性の育成を
目的に実施。

表彰制度の整備——“ダイ満足”アワード

グループ内のダイバーシティ推進企業を表彰する“ダイ満足”アワードを毎年開催しています。第5回目となる2018年度は、ダイバーシティ推進に重要な取り組みである4部門について7企業を表彰しました。



第5回受賞企業

ダイバーシティ部門 女性活躍の部 部門賞

ゴールドコース：イオン九州(株)
シルバーコース：マックスバリュ九州(株)

ダイバーシティ部門 多様な活躍賞

(株)ジーフット

インクルージョン部門 部門賞

マックスバリュ東海(株)

ワークスタイル ライフスタイル変革部門 部門賞

ゴールドコース：(株)ダイエー
シルバーコース：マックスバリュ長野(株) (株)光洋

第2回「イクボス個人賞」

<トップマネジメント部門>

銘苅 尚一郎(イオン琉球(株)取締役)

<マネジメント部門>

田城 淳一(イオンコンパス(株))

VOICE

第2回「イクボス個人賞」受賞者コメント

コミュニケーションを大切にしたいという想いから、日々部下や周りの方の話を聞くよう心掛けています。会話から共通の話題を探したり、親しみをもっていただけるよう自らコミュニケーションを取るよう意識しています。



イオンコンパス(株)
田城 淳一

これまでのイクボス個人賞受賞者の声

第1回受賞者コメント

※厚生労働省「イクボスアワード2018」グランプリ受賞

店のチーム力を上げるために、“多様な「一人ひとり」にどう力を発揮してもらうか”を常に心がけています。徹底して「人」に興味を持つマネジメントが、イクボス的マネジメントとして評価されたのではないかと思います。今後もさらにイクボスとして、メンバーが力を発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。



(株)ダイエー
宝塚中山店店長
岩切 尚子

女性活躍推進

イオンは、グループの女性管理職比率を2020年度までに50%にするという目標を掲げて、活動推進に取り組んでいます。

2019年2月末現在、女性管理職比率は26.5%（連結子会社を含む）9,444人となりました。

2020年度目標の必達へ向けて、女性の積極登用に継続して取り組んでいます。

KPIの2018年度実績・今後の目標

女性管理職比率



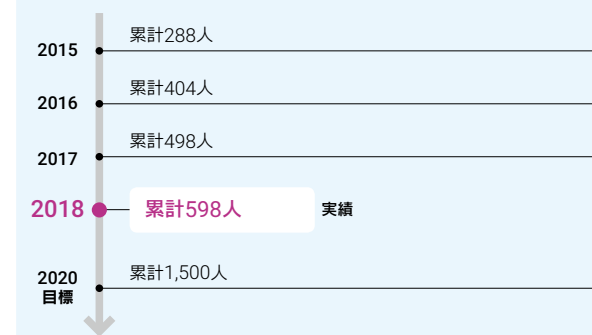
外国籍従業員の雇用・登用とグループ内国際人材交流

イオンは、中期経営計画における「アジアシフト」戦略のもと、日本・中国・マレーシア・タイ・インドネシア・ベトナムなどアジア各国で、将来を担う若い人材を積極的に採用しています。また、国を越えてグローバルに活躍できる人材を積極的に採用するとともに、グループ全体で国際人材交流を進め、2020年度までの累計で1,500人の人材交流を目標に掲げています。2013年度から2018年度までの累計で598人の人材交流を行いました。



KPIの2018年度実績・今後の目標

グループ内国際人材交流



TOPICS

イオンと上智学院、グローバル人材育成に向けて産学連携協定を締結

2018年6月、イオン(株)、(株)イオン銀行、(株)イオンファンタジーは学校法人上智学院と世界の変化に対応できるグローバル人材の育成を目指し、産学連携協定を締結しました。民族・文化・宗教などの多様性を認め合い、多様な人々が交流することにより新たなイノベーションが生み出され、世界の諸課題の解決に繋がると考えています。

海外2カ国でのグローバルインターシップを実施しました。

(1)「イオン銀行」で国内就業体験を実施後、マレーシアの金融事業会社「イオンクレジットサービス マレーシア」において同体験を実施

(2)「イオンファンタジー」で国内就業体験を実施後、フィリピンのエンターテインメント事業会社「イオンファンタジー フィリピン」において同体験を実施

イオンと上智学院は、上智大学におけるグローバルインターシップを推奨し、世界の諸課題解決に向け柔軟に対応できる人材育成に向けて協力していきます。

障がい者雇用

イオンは、障がいのある方々が働きがいを持って仕事ができる環境の整備に努めています。

イオングループの障害者雇用特例子会社として1980年に設立したアビリティーズジャスコ(株)は、障がい者と健常者がともに働くCD/DVD&Booksショッパ「スクラム」を4店舗、就労移行支援事業所を10事業所で展開しています。また、イオンスーパーセンター(株)が、ダイバーシティ推進アクションプランのひとつとして、アビリティーズジャスコ(株)の協力のもと、障がい者の方のテレワークを採用しています。

2019年2月末現在のグループ企業合計の障がい者雇用人数は6,827人、雇用率は2.56%です。

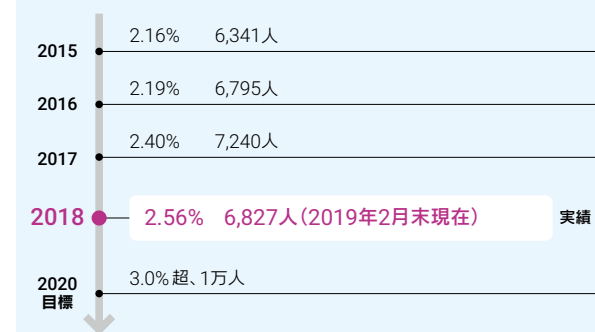
法定雇用率2.0%を上回ってはいますが、2020年までの目標「障がい者雇用率3.0%、雇用人数1万人」に向け、引き続き進めていきます。



「スクラム」で働く従業員

KPIの2018年度実績・今後の目標

障がい者雇用率と障がい者雇用人数



TOPICS

障がい者が能力を活かし、継続して働くことができる会社を目指し、新しい働き方「いきいきイオン」をスタート

イオンは、障がい者の方が能力を活かし「いきいき」と働き続けられることを目指し、新しい取組み「いきいきイオン」を2019年1月よりイオンモール幕張新都心でスタートしました。この取り組みはグループ各社で、個社ごとに行っていた障がい者の受入れ、働きやすい環境づくり、入社後に行う教育などをイオンの特例子会社であるアビリティーズジャスコ(株)※のサポートを得ながら共同で行うもので、今回はグループ会社のR.O.U(株)、イオンエンターテイメント(株)、イオンカルチャー(株)、ブランシェス(株)の障がい者社員とともに行いました。合同の会社説明会、職場見学会、実習などを経て入社された障がい者社員は、一つのチームとなって共通の教育・サポートを受けながら、各社の店舗業務を行っていきます。

アビリティーズジャスコは、障がい者の就労移行支援を多く手掛けており、この「いきいきイオン」においても、蓄積したノウハウを活かし、障がい者社員が所属会社の業務を自立して行うことができるようになるまでサポートします。また、受入会社が配慮すべきことなどを学ぶ勉強会も実施します。

※【アビリティーズジャスコ株式会社】アビリティーズジャスコは1980年に設立された「障がい者が働く姿をあたりまえの社会にする」という経営理念を持つイオン株式会社の特例子会社

ホームページ: <https://www.ajscrum.co.jp/>

LGBTへの取り組み

「性的マイノリティ(LGBT)の人権問題」への関心の高まりを受け、イオンは最新の人権知識を学び、従業員一人ひとりが自分らしく働ける職場づくりを目指し、LGBTに関する研修を開催しています。

2015年度より、新入社員オリエンテーションにおいてもこの研修を取り入れ、累計約13,600人が受講しました。

さらに2017年度からグループの管理職を対象に(株)ミライロ主催の「ユニバーサルマナー検定・LGBT対応研修」を実施し、約6,700人が受講しました。

イオン(株)及びトップバリュコレクション(株)はwork with Pride※が日本で初めて策定したLGBTに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で、シルバー賞を受賞しています。これからも積極的に取り組んでいる企業の事例を収集しながらグループ全体への浸透を目指します。

※ LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体



人権研修の実施

「イオンの人権基本方針」(P.60)を推進するために、イオングループとしての人権啓発推進体制を構築し、社内研修などを通じて、全従業員が人権に関する正しい理解と認識を深め、意識向上を図るように努めています。イオンは、様々な人権に関する課題解決のための啓発活動を継続して実施し、働きやすい職場環境で多様な人材が活躍する企業を目指します。

①人権啓発推進委員会(半期に1回開催)

イオンにおける人権啓発の方向性、課題の審議・決定とグループ各社の推進責任者研修

②人権啓発学習会(半期に1回開催)

グループ各社の推進責任者の育成を目的とした学習会

③人権カレッジ(年に4回開催)

人権を基礎から学ぶコースを設定。主に、グループ各社の人事教育の責任者、担当者、人権啓発の推進責任者、担当者が参加する基礎学習会

「人権・イオン行動規範研修」については、イオン(株)の人権啓発室と企業倫理チームが連携し、グループ各社からの研修ニーズにそったテーマ選定を行い、各社の指導にあたっています。2019年度も継続して全従業員を対象とした「人権・イオン行動規範研修」を行う予定です。

また、基礎知識を醸成するためのツールとして2015年に「人権啓発ガイドブック」を作成しました。これまで、管理職を中心に12万部配布し、各自の啓発に役立てています。随時、ツールを整えるとともにガイドブックを活用した研修教材の開発を継続して実施しています。このガイドブックは、関連する法律の施行に伴い、2018年3月に続き、2019年3月にも一部を改訂しています。



人権啓発ガイドブック

ウェルネス経営の推進

イオンの健康経営

従業員の健康づくりが企業活動の要であり、従業員が健康であってこそ地域のお客さまにも健康と幸福をもたらすサービスを提供できるという考え、並びにイオンのサステナブル経営のもと、健康経営を推進しています。

2016年度には、従業員とその家族が心身ともに健やかで、継続して成長する人材が長期にわたり働き続けられることを目指して「健康経営宣言」を行いました。

イオンの健康経営宣言

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

健康経営を推進するために、イオン(株)人事・管理担当執行役を推進責任者とするイオン健康推進室を設置しています。メンバーは推進責任者、総括産業医、保健師、人事企画部、グループ会社人事部門、イオン健康保険組合、イオングッドライフクラブの各責任者等で構成されており、経営戦略の観点から従業員の健康維持・増進のための施策を検討・実行しています。また、グループ各社に健康推進責任者と担当者を置き、それぞれ主体的な健康経営の推進に取り組んでいます。イオン健康推進室において重点管理対象者の選定基準を設定するなど、目標数値を達成するための健康管理活動の水平展開を図っているほか、イオン健康保険組合では、その活動を支援するために会社の健康年齢や課題がわかる健康通信簿を発行しています。

例えば35歳の節目従業員に対し、健康診断の受診項目を追加することで早期から生活習慣の気づきを促すアプローチを実施しています。また、2018年度より巡回健診診断に胃がんリスク分類(ABC検診)を導入し、従業員がより受診しやすい検査に変更しました。

従業員の健康意識を高めるための全社的な取り組みとして、毎年2ヶ月間、全従業員参加型の「健康チャレンジキャンペーン」(健康に関するプログラムの中から、各自がコースを選択しチャレンジする制度)を行っています。「健康チャレンジキャンペーン」参加者は、2015年度15,630人、2016年度15,182人、2017年度27,180人、2018年度26,536人と「健康経営宣言」後の2016年度より大幅に増加しました。

また、2018年4月には、従業員の健康リテラシーを高め、健康改善への主体的な取り組みを支援することを目的として健康ポータルサイトPepUpを立ち上げました。PepUpでは40歳以上の方は健診結果を各自確認することができ、自分自身の健康情報を元に「健康年齢」という指標を出し、アドバイスを得る事ができます。健康改善が認められた場合には健康ポイントが付与され、WAONポイントに交換できる仕組みになっています。PepUp内で案内される健康ウォーキングイベントに参加した従業員は、参加しなかった従業員に比べて、次年度の健康診断で新たに「30分以上の運動習慣がある」と回答した割合が25%高くなりました。2019年7月時点で28,761人が登録し、健康改善行動に取り組んでいます。

2017年度よりグループ主要会社を交えたイオン健康推進会議の定期開催を開始し、2019年5月30日には、第1回イオン健康経営全体会議を実施しました。特別講演として、経済産業省の江崎禎英さんを招き健康経営の推進について講演いただき、イオングループで健康経営を更に推進していく一助となりました。

グループ従業員の健康課題は、①高血圧者②高血糖者③喫煙率が高いことと考え、下記の重点管理対象者を選定しています。

【イオン健康推進室の重点管理対象者選定基準】
収縮期血圧180mmHg以上 and/or
拡張期血圧110mmHg以上
血糖250mg/dL以上(食後時間を問わない) or
HbA1C 9.0%以上

2019年度健康経営推進目標として、下記を設定しました。

【推進目標】

- ・「健康経営優良法人(ホワイト500)」 チャレンジする会社全社認定
- ・高血圧 未受診者率3%改善
- ・喫煙者 喫煙者を100として10%削減

これに伴い、2019年7月1日より幕張本社を全面禁煙としました。イオン健康保険組合が実施する禁煙外来補助金制度の利用促進を引き続き実施しています。

TOPICS

イオン(株)とイオンリテール(株)は、3年連続で「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定されました

イオン(株)とイオンリテール(株)は、経済産業省と日本健康会議※が共同で行っている認定制度「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」の認定企業となりました。初年度より3年連続での認定となります。



健康経営優良法人認定制度について

地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

※ 日本健康会議：国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動団体。経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としています。

※ 以下の企業も認定されています。
イオン九州(株)、イオンフィナンシャルサービス(株)、イオンクレジットサービス(株)、イオンプロダクトファイナンス(株)、イオン保険サービス(株)、エー・シー・エス債権管理回収(株)、ASCリース(株)、イオン住宅ローンサービス(株)

TOPICS

「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」ランクA評価を取得。小売業初、BCM格付・環境格付とあわせ3格付すべて最高ランクに！

イオン(株)は、(株)日本政策投資銀行が実施する「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」において、最高ランクである「ランクA」の評価を受けました。「DBJ環境格付」「DBJ BCM格付」と合わせ3格付で、最高ランクを取得したのは小売業で初めてとなり、イオンおよびイオンリテール(株)は、健康経営の取り組みについて以下の点が評価されました。

(1)イオングループとして取り組むべき健康経営施策の方向性や目標について検討する組織として健康推進室を立ち上げ、人事部を中心に産業医や健康保険組合、共済会と連携しながらグループ横断的に取り組みを推進している点

(2)グループ内異動における公募制度の活用や中長期的なキャリア形式を支援する教育体系の整備のほか、従業員の意見を踏まえた人事施策の見直し等、働きがいと働きやすさの向上に繋がる多様な施策を積極的に導入している点

(3)ご当地WAONのWAONポイントを活用した自治体の健康増進施策に資する取り組みを行っていることに加え、健康と環境に配慮したトップバリュグリーンアイの販売を通じて消費者の健康に貢献している点

※以下の企業も認定されています。
イオン九州(株)、マックスバリュ中部(株)、(株)山陽マルナカ



ワークライフバランスの確保

グループ全従業員数の約4分の1を占めるイオンリテール(株)では、2017年に「フェアネス」と「チャレンジ」というコンセプトに基づいた人事制度を導入しました。

この制度は、多様な能力を持った従業員が、自らの意思や適性を活かしたキャリアスタイルで、さらなる活躍とやりがいを感じ、それぞれのライフスタイルに合わせていきいきと働き続け、成長することができる環境を目指しています。

また、自律的なキャリア形成を支援する制度として「キャリアスタイルプラン」、ライフステージの変化の中で長期に働き続けられるように支援する制度として「ライフスタイルプラン」があります。

今後も、制度や仕組みの整備をさらに進め、男女ともに結婚や育児、介護と仕事を両立しながら、活躍し続けることができる環境づくりに努めていきます。

イオンリテール(株)

「3つのキャリアコース」「従業員の勤務エリア」

《キャリアコース》

- ・ゼネラルコース
様々な経験を積みながら、幅広い範囲でキャリアアップを目指すコース
- ・ユニットコース
専門知識や専門スキルを高めながらスペシャリストを目指すコース
- ・プロフェッショナルコース
高度な専門職を目指すコース

《従業員の勤務エリア》

- ・N区分社員：海外を含め、全国転勤が基本
- ・R区分社員：一定のブロック内での転勤あり
- ・L区分社員：転居をともなう転勤はなし
- ・コミュニティ社員・アルバイト：転居をともなう転勤はなし／パートタイムのみ

パートタイマーの機会均等を推進

パートタイマーにも職場で活躍していただけるよう、様々な制度づくりに取り組んでいます。

例えば、イオンリテール(株)では、社員・パートタイマーといった従業員区分による役割・期待・処遇の違いをなくし、能力・成果・意欲によってすべての従業員が成長を続けることができる「コミュニティ社員制度」により、教育・登用機会の違いをなくしています。また、コミュニティ社員として入社したあとでも、本人が希望し、会社が定める要件を満たす場合は、日給月給社員や上位職へチャレンジできる仕組みとしています。

育児・介護支援制度

イオンリテール(株)では、子どもを養育する従業員が仕事をしながら育児を行うための育児休職制度や育児勤務制度を設けています。育児と仕事を両立しながら活躍し続けることができるよう育児勤務期間を最長で「子どもが中学校へ入学する年の4月20日」までとしています。育児・介護休業法では子どもの小学校入学までを努力義務としていますが、実際にはそれ以降も子どものために時間が必要な場合が発生するためです。

また、介護あるいは看護の必要があると認められたご家族を持つ従業員が勤務時間を短縮できる介護勤務制度及び介護休職制度を設けています。

高齢者雇用制度を整備

イオンリテール(株)は、毎日をいきいきと楽しむ「G.G世代」が活躍する会社を目指し、2018年3月より「G.Gパートナー/G.Gエキスパート(時間給社員)制度」を導入しました。「G.Gパートナー/G.Gエキスパート」は、65歳～70歳までの再雇用制度です。本人が希望すれば、これまで培った知識・スキルや経験を活かしながら、イオンリテール(株)で働き続け、充実した毎日を過ごし、元気に若々しく70歳まで活躍できる制度です。

* 2019年2月末現在、65歳以上の従業員数
約11,450人(時間給社員)
* 2019年2月末現在、60歳以上の従業員数
約30,000人(日給月給社員・時間給社員)(65歳以上含む)

仕事と子育ての両立支援

従業員の仕事と子育ての両立に向けて、残業時間の削減、男性も含めた育児休職取得の推進、年次有給休暇の取得推進などに取り組んでいます。

グループ各社が「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定した「一般事業主行動計画」の取り組みを推進した結果、イオン(株)、(株)カスミに続き、(株)ダイエーも「プラチナくるみん」を取得しました。また、「プラチナくるみん」「くるみんマーク」については、グループ24社が取得※しています。

※「プラチナくるみん」取得企業3社：
イオン(株)、(株)カスミ、(株)ダイエー
「くるみんマーク」取得企業21社：
(株)イオンイーハート、イオン九州(株)、(株)イオン銀行、イオンクレジットサービス(株)、イオングローバルSCM(株)、イオンタウン(株)、イオントップバリュ(株)、イオンビッグ(株)、イオンプロダクトファイナンス(株)、イオン北海道(株)、イオンモール(株)、イオン琉球(株)、オリジン東秀(株)、(株)光洋、(株)サンデー、マックスバリュ九州(株)、マックスバリュ東海(株)、マックスバリュ東北(株)、マックスバリュ西日本(株)、マックスバリュ北海道(株)、リフォームスタジオ(株)(五十音順)
(2019年9月現在)

「くるみん」とは、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業に対し、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣が認定する制度です。くるみん認定を受けるためには、一般事業主行動計画を策定、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たす必要があります。認定基準を満たした企業には、「子育てサポート企業」として認定マーク(通称「くるみんマーク」)が付与されます。



女性活躍推進法「えるぼし」認定

イオンは、グループをあげて女性活躍推進に取り組んでおり、現在グループ29社が「えるぼし」認定を取得※しています。

※「えるぼし」認定取得会社
＜3つ星＞19社
イオンアイビス(株)、イオンクレジットサービス(株)、イオンコンパス(株)、イオンスーパーセンター(株)、イオンデイライト(株)、イオンビッグ(株)、イオン保険サービス(株)、イオン北海道(株)、イオンマーケティング(株)、イオンモール(株)、イオン琉球(株)、イオン(株)、イオン九州(株)、(株)イオン銀行、(株)カスミ、クレアーズ日本(株)、マックスバリュ九州(株)、マックスバリュ中部(株)、ミニストップ(株)、リフォームスタジオ(株)

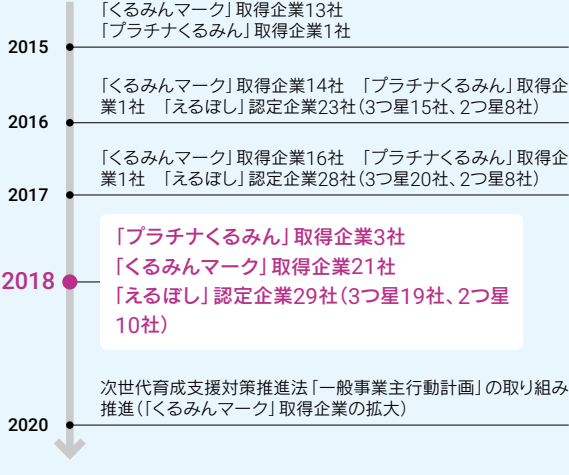
＜2つ星＞10社
(株)イオンファンタジー、イオンプロダクトファイナンス(株)、(株)コックス、(株)ジーフット、タルボットジャパン(株)、(株)ツヴァイ、マックスバリュ東海(株)、マックスバリュ西日本(株)、マックスバリュ北海道(株)、(株)マルエツ
(2019年9月現在)

「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が認定する制度です。女性活躍推進の実績を評価する基準は「女性の採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」。認定はこれらの評価基準を満たす項目数に応じて3段階に分かれ、「えるぼしマーク」の星の数で“一つ星”から“三つ星”まで表示されます。



KPIの2018年度実績・今後の目標

働きやすい職場づくり



仕事と子育ての両立を支援するインフラなどの整備

イオンゆめみらい保育園

イオンの従業員だけではなく、イオンモール内などのテナントで働く従業員、地域の方々も安心して仕事と子育ての両立ができるよう、グループ事業所内に保育施設「イオンゆめみらい保育園」を国内30カ所を開園しています(2019年9月末)。出産・育児にあたる従業員のスムーズな復職、子育てをしながら働く従業員の活躍支援を目的とする同園は、原則土日祝日・年末年始を含めた365日、7時から22時まで開園しています。曜日や時間と関係なく保育時間数による保育料金にすることで、従業員の金銭的な負担と二次保育などの手配の負担を軽減することにつなげています。

2018年度は「イオンモール座間」「イオンタウン周南」「THE OUTLETS HIROSHIMA」「イオンモールいわき小名浜」「イオンモール広島祇園」「イオンモール熊本」「イオンモール津南」で開園しました。これからも、子育てしながら働く方々を支援していきます。



イオンゆめみらい保育園の様子

イオンゆめみらい保育園

<https://www.aeon.info/diversity/action/yumemirai.html>

イオンゆめみらい保育園

設置商業施設名	所在地	開園日
イオンモール名取	宮城県名取市	2016年11月18日
イオンモールいわき小名浜	福島県いわき市	2018年5月28日
イオンモール水戸内原	茨城県水戸市	2016年12月20日
イオンレイクタウンmori	埼玉県越谷市	2016年4月1日
イオンモール幕張新都心	千葉県千葉市	2014年12月23日
イオンモール木更津	千葉県木更津市	2014年10月18日
イオンスタイル湘南茅ヶ崎	神奈川県茅ヶ崎市	2016年4月1日
イオンモール座間	神奈川県座間市	2018年3月7日
イオンタウン富士南	静岡県富士市	2019年7月1日
イオンモール松本	長野県松本市	2017年9月8日
イオンモール常滑	愛知県常滑市	2015年11月1日
イオンモール名古屋茶屋	愛知県名古屋市中区	2016年11月30日
イオンモール長久手	愛知県長久手市	2016年12月1日
イオンモール東浦	愛知県知多郡	2019年4月9日
イオンモール津南	三重県津市	2018年10月29日
イオンモール新小松	石川県小松市	2017年3月16日
イオンモール京都桂川	京都府京都市	2015年3月1日
イオンモール神戸南	兵庫県神戸市	2017年9月11日
THE OUTLETS HIROSHIMA	広島県広島市	2018年4月18日
イオンモール広島祇園	広島県広島市	2018年5月28日
イオンタウン周南	山口県周南市	2018年4月1日
イオンモール徳島	徳島県徳島市	2017年4月17日
イオン福岡東ショッピングセンター	福岡県糟屋郡	2017年4月1日
イオン乙金ショッピングセンター	福岡県大野城市	2017年7月27日
イオンモール佐賀大和	佐賀県佐賀市	2016年6月1日
イオンモール熊本	熊本県上益城郡	2018年7月18日
イオンモール宇城	熊本県宇城市	2019年4月14日
イオンタウン始良	鹿児島県始良市	2017年4月1日
イオンモール沖縄ライカム	沖縄県北中城村	2015年8月1日
イオン南風原ショッピングセンター	沖縄県島尻郡	2017年12月16日

※提携保育施設 2019年9月現在

イオンゆめみらい保育園以外のイオングループの企業主導型保育園

設置商業施設名	所在地	開園日
株式会社カスミ	カスミいいねの森保育園	2017年7月16日
ウエルシアホールディングス株式会社	ウエルキッズつくば園	2017年10月1日

2019年9月現在



イオン放課後教室

2015年4月には、学童保育「イオン放課後教室」を「イオンマリンピア店別館」「ダイエー成増店」に開校しました。体育・知育・徳育・食育が学べる総合学童保育である当教室は、保護者の方々の送り迎えやお子さまの通学に便利な駅前に立地しています。

イオン放課後教室

イクボス企業同盟

仕事と子育ての両立を実現するうえで、多様性を認め経営に活かす上司・組織の存在が必要との考えのもと、イオン(株)と(株)ダイエーは、2015年6月、小売業で初めて「イクボス※企業同盟」に加盟しました。2019年6月現在では、グループ企業45社が「イクボス企業同盟」に加盟しています。イオン独自の「イクボス検定」の合格者は、初級編：22,530人、中級編：4,129人とグループ内のイクボスを増やしています。



※「イクボス」：特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが提唱・推進している人物像のことで、職場でともに働く部下・スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らの仕事と私生活を楽しむことができる上司(男女の経営者や管理職)を指します。

TOPICS

イオン(株)、イオンモール(株)が「なでしこ銘柄2019」に選定

イオン(株)とイオンモール(株)は、2019年3月25日、2019年度の「なでしこ銘柄」に選定されました。イオン(株)は2年連続、イオンモール(株)は3年連続で同銘柄選定となりました。

イオンは、グループでの推進体制と、ダイバーシティ推進企業を表彰する「ダイ満足」アワードの開催、階層別セミナーの実施などが評価されました。

また、イオンモール(株)では、仕事育児の両立支援として、事業所内保育園「イオンゆめみらい保育園」を設置したこと、2017年度には勤務地限定社員も部長職まで昇格できるよう制度変更を行い、柔軟な働き方が可能となる制度の見直しを行ったことが評価されました。

今後も人材育成や職場環境の整備を進め、多様な人材が活躍できるよう、グループ内のダイバーシティ経営を推進していきます。



従業員意識調査の実施

イオンでは、グループの全従業員を対象に、従業員満足度調査(モラールサーベイ)を隔年で実施しています。この調査は、従業員の声を働きやすい職場づくりやモチベーション向上をもたらす組織・制度づくりに活かすことにより、従業員満足・お客さま満足の向上につなげていくことが目的です。調査結果をもとに自社の状況を客観的に把握し、より具体的な満足度向上施策を立案・実行し、さらなる従業員満足度向上に努めています。

福利厚生制度

グループ従業員約28万人が加入する「イオングッドライフクラブ」は、イオンの共済会として、祝金や各種見舞金の給付(共助)、育児・介護への補助や各種保険(自助支援)、余暇や健康への支援(生きがい支援)など多彩な事業を行っています。グループ従業員が安心感・連帯感・誇りを持てるグループ共通の福祉の実現・向上に貢献することを目指しています。

労働組合の状況

イオンは、労使間の対話を重視し、安全衛生委員会や労使協議会などを通じて、労働組合と意見交換を行っています。労働組合では、パートタイマーの加入を促進し、2019年4月末現在、28万3,000人(うちパートタイマー23万人)が労働組合に加入しています。組合員が参加する職場集会を通じて、生の声を積極的に吸い上げ、労使で課題解決へ向けた取り組みを進めています。

「グローバル枠組み協定」を締結と検証

2014年11月に国際労働団体であるUNI グローバルユニオンとUAゼンセンとイオングループ労働組合連合会、イオン(株)の4者で労働・人権・環境に関する「グローバル枠組み協定」を締結しました。毎年開催される検証会において、労働・人権・環境への取り組みについて「周知」「履行」「検証」の視点で相互に取り組みの進捗を確認しています。

この取り組みをもとに、アジアにおける良好な労使関係のモデルとなれるよう、4者が協力し労働・人権・環境に関する取り組みを推進しています。



成長を支える教育制度を整備

従業員の成長を支える教育制度を整備

イオンには、「教育は最大の福祉」という考え方があります。この言葉には、給与や福利厚生だけではなく、教育こそが従業員の人生を豊かにするという想いが込められています。こうした考えのもと、従業員の向上心に応え、成長を支える各種教育制度を整備しています。

また、年に2回、業務実績・課題の振り返りや将来の希望などを上司と話し合う面談の場を設け、個人の業績やキャリアを定期的に評価しています。

「イオン基礎教育」

入社後3年間にわたって、グループ共通の教育カリキュラムを実施。イオンの基本理念・価値観の共有はもとより、イオン人としての素養、基本スキルの完全修得を目指します。

「グループ自己申告書」制度

従業員各自が、将来の業務や赴任場所、異動時期に関する希望を伝える制度で、会社の枠を越えたグループ内異動も推進しています。2018年度は、グループ66社の経営幹部層を対象としても実施しました。

「国内大学院派遣」

イオングループの将来の経営を担う人材育成のため、グループ各社から募集要件に基づき人材を公募し、国内大学院(MBA)へ派遣する制度。経営に関わる専門知識の修得と社外ネットワークの形成を目指します。

「グローバルトレーニー」制度

将来の海外事業のリーダー、グローバルレベルに活躍できる人材を育成するために、日本・中国・ASEANの国境を越えて、優秀な人材をグループ会社へ派遣する制度。海外での業務経験や研修を通じて必要な知識や技術の修得を目指します。

「イオンビジネススクール」

将来目指す職務に必要な知識を自主的に学ぶ講座。意欲ある人材の自己実現を支援するシステムです。2018年度は、8コース開かれ、のべ257人が参加しました。

「グループ公募」制度

所属する事業や会社の枠にとらわれることなく、希望する事業や職種にチャレンジできる制度。2018年度は、ピオセボン・ジャボン(株)、イオン(株)デジタル部門、経営管理・財務部門、イオンサヴール(株)及び海外事業(中国・SEAN)のスタッフ公募(グローバルトレーニー制度含む)を実施しました。

「社内認定資格」制度

実務に則した多彩な「社内認定資格」を設けており、そのうち8つの資格が厚生労働省の認定を受けています。質の高い認定資格として認められており、売場を支える大きな力となっています。



鮮魚士技術コンクール

●資格名と在籍取得者数※(2019年2月末現在)

◎イオン鮮魚士1級	23人
◎イオン鮮魚士2級	1,506人
◎イオン鮮魚士3級	2,684人
・イオンベビーアドバイザー	762人
・イオンファッションアドバイザー	1,242人
・イオンリカーアドバイザー	714人
・イオンおさかなアドバイザー	458人
・イオンデジタルアドバイザー	256人
・イオン生活家電アドバイザー	74人
・イオン総合家電アドバイザー	45人
・イオンサイクルアドバイザー	693人
・イオンサイクルシニアアドバイザー	207人
・イオンビューティケアアドバイザー	902人
・イオンハンドクラフトアドバイザー	555人
・イオンシニアケアアドバイザー	28人
◎イオンホットデリカマスター	2,331人
◎イオン寿司マスター	2,182人
◎イオン農産マスター	1,105人
◎イオングリナリーマスター	672人
◎イオンガーデニングマスター	304人
・イオンエネルギーアドバイザー	552人

※厚生労働省認定資格です。
※対象企業(20社)：イオンリテール(株)、イオンリテールストア(株)、イオン北海道(株)、イオン九州(株)、イオンストア九州(株)、イオンスーパーセンター(株)、イオン琉球(株)、イオンバイク(株)、イオンリカー(株)、マックスバリュ北海道(株)、マックスバリュ東北(株)、マックスバリュ中部(株)、マックスバリュ九州(株)、マックスバリュ南東北(株)、マックスバリュ関東(株)、マックスバリュ長野(株)、マックスバリュ北陸(株)、イオンビッグ(株)、(株)光洋、イオンフードサプライ(株)

「イオンDNA伝承大学」

創業期から現在まで受け継がれてきた「理念」や「価値観」などのDNAを次世代に伝承し、将来の経営を担う人材の育成を目的として、2012年9月に設立され、グループCEO自らが指導に当たっています。

2018年度は、公募応募者から選抜された12期生20名の指導を開始。2019年4月末時点で約200名が当大学を修学しグループ各社にて活躍しています。



講義の様子



コミュニティとの協働

マネジメントアプローチ

課題認識

貧困、教育、食糧、医療、健康、少子化、高齢化など、地域はそれぞれ固有の社会課題を抱えています。こうした中、多くの国や地域では、自治体やNPO・NGO、国際機関などが連携しながらこれらの課題解決に取り組んでいます。近年は企業が持つ技術や知見、情報や資金、さらに経営ノウハウといった資源を有効に活用することで、より大きな力を持続

的に発揮していこうとする動きが活発化しています。

一方、企業においても、社会課題に対応した商品・サービスの開発、人的ネットワークを通じた円滑な事業運営など、企業の持続的な成長のためには地域社会との連携が不可欠であるという認識が高まっています。

イオンのアプローチ

「地域のくらしに根ざし、地域社会に貢献する」という基本理念を掲げ、2003年に制定した「イオン行動規範」の中で、「地域社会とイオン」を定めています。

また、長年にわたり日本・中国・ASEAN地域の人々との交流を通じて、各地域の社会的課題解決に取り組んでいます。

さらに、地域の食文化に対応した商品を積極的に開発・販売するなど、事業を展開する地域の産業の活性化を目指したバリューチェーンの構築にも力を入れています。

企業市民として、地域の人々とともに、地域社会の発展と生活文化の向上に貢献する企業を目指しています。

今後の取り組み

今後も「小売業は地域産業」という考えを実践していくために、事業活動を通じて地域の人々とのコミュニケーションを図っていきます。

その取り組みのひとつが「地域エコシステム」(P.83)の構築です。これは、地域の皆さまや行政、企業など様々なメン

イオン行動規範～パートナーとイオン「地域社会とイオン」～

イオンは、企業市民として、地域の人々とともに、地域社会の発展と生活文化の向上に貢献する代表的な企業を目指します。

イオンは、地域社会に密着した経営を推進します。

私たちは、地域社会を「パートナー」と位置づけています。地域のお客さまの生活文化についてパートナーの皆さまと積極的に情報を交換し「地域らしさ」を経営に反映します。私たちは地域の生活文化の向上を目指した経営を推進します。

イオンは、地域社会が求める要望を実現し、人々が集うコミュニティの場を広げます。

私たちは、よりよい商品・サービスの提供、施設の快適さや利便性など、お客さまの多様化する生活を先取りした経営に徹します。同時に、教育の場を提供したり、情報交換の機会を設けるなど、地域社会の人々が集うコミュニティの場を広げます。

イオンは、地域社会とともに環境保護活動を推進します。

私たちは、資源の再利用やゴミの排出削減など、循環型社会に対応し、地域の皆さまとともに緑豊かで清潔な街づくりにつとめます。私たちは地域を越え、国を超え、美しい地球を守る代表的な企業を目指します。

イオンは、地域社会とともにボランティア活動を推進します。

私たちは、イオンの理念を共有する人たちとともに、地域における福祉活動などボランティア活動を積極的に支援します。私たちは国内だけにとどまらず、国境を超えた人と人とのふれあいを大切にします。

イオンは、地域の文化や伝統を尊重し、支援事業を行います。

私たちは、地域社会で伝承されている文化や伝統を尊重します。地域の皆さまと協力して、それらの発掘・保存事業を支援します。

Highlight

お買物を通じて地域を応援

お客さまや地域の皆さまとともに、より豊かな社会をつくっていくために、地域の活性化につながる活動を推進しています。これからも、多くのお客さまにご参加いただけるよう取り組みの輪を広げていきます。

自分が住む身近な地域を応援

イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン

毎月11日の「イオン・デー」に、お客さまにお渡しする黄色いレシートを、応援したいボランティア団体等のボックスに投函すると、レシート合計金額の1%相当をイオンから各団体に寄贈する「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」を2001年より実施しています。2018年度はのべ約2万6,000団体に総額3億2,439万円相当の品物を寄贈しました。

例えば、三重県のマックスバリュ垂水店に登録いただいている「ウミガメネットワーク」は、伊勢湾沿岸で絶滅危惧種であるウミガメの調査・見守り活動を行っています。当キャンペーンによる支援を利用して産卵場所を保護するために使う杭やロープ、調査道具などを調達しています。活動に必要な品物を寄贈することで、各団体の地域での活動に役立てていただいています。



保育所での出前講座の様子(鈴鹿市)



離れたふるさと・ゆかりの地域を応援

ご当地WAON

日本各地の自治体との連携のもと、ご利用金額の一部が地域社会への貢献につながる※「ご当地WAON」の発行を日本全国で行っています。これは応援したい地域のご当地WAON(電子マネー)を購入し、お買物に利用するとご利用金額の一部をイオンから地域に寄付する取り組みです。2009年より実施し、10周年を迎えました。2018年度は約2億5,590万円を寄付し、様々な地域貢献活動に活用いただいています。

2011年に発行した「ほっかいどう遺産WAON」は、2018年度までの累計発行枚数214,348枚、累計寄付金額82,034,506円のNo.1ご当地WAON。NPO法人北海道遺産協議会によって旧国鉄土幌線コンクリートアーチ橋梁群の観光トロッコ「夜汽車」実験事業や、北海道の馬文化を継承する新ひだか国際馬力綱引き選手権の推進活動に活用されています。

※一部カードを除く



ほっかいどう遺産WAON



新ひだか国際馬力綱引き選手権大会の推進



コンクリートアーチ橋梁群での観光トロッコ実験事業推進

コミュニティ参画 地域社会への還元

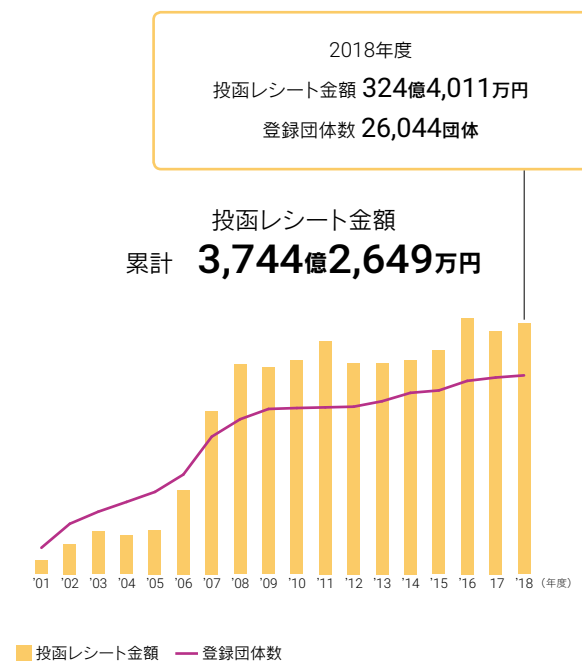
イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン

サポートを必要としているボランティア団体※と、地域の活性化に貢献している団体の活動を「応援したい」という気持ちをお持ちのお客さま。そんな双方の想いを結びつけて、イオンも地域社会の一員としてお手伝いしたい。こうした想いから始まったのが、「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」です。

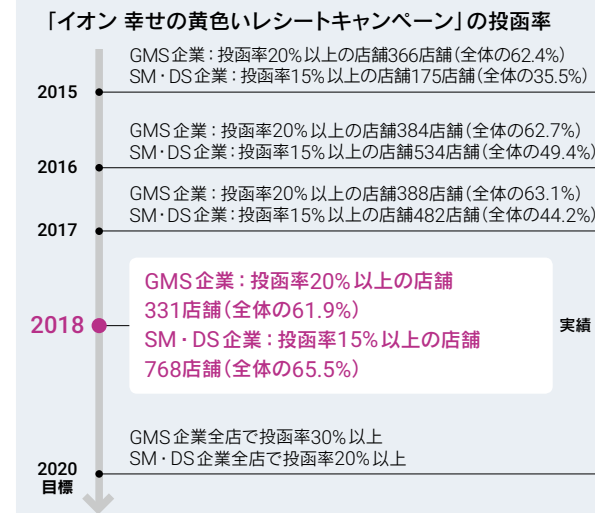
2018年度は、KPIとして定めている「レシートの投函率GMS企業20%以上、SM・DS企業15%以上の店舗の割合」は、実施店舗全体の64.3%となりました。2001年にキャンペーンを開始して以降、18年間に支援した団体はのべ約31万9,700団体、累計贈呈相当額は37億5,375万円にのびります。また、2012年からイオン中国で、2015年からイオンタイランド、イオンカンボジアでも当キャンペーンを開始しています。

KPI達成に向けて、より多くのお客さまにレシートを投函いただくために、レジで従業員がキャンペーン参加のお声かけをしたり、ボランティア団体の皆さまに店内で活動を紹介いただくなど、積極的に当キャンペーンの周知を行っています。また、社会福祉協議会やボランティアセンターに地域で活動しているボランティア団体を紹介いただくなど、地域の皆さまにもご協力いただいています。

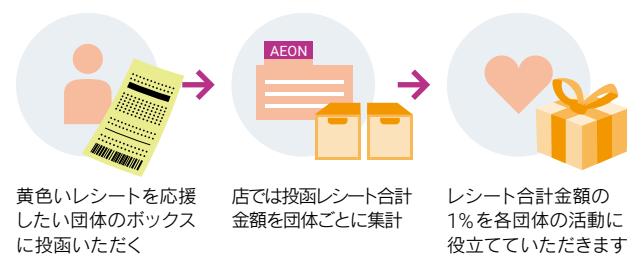
「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」のこれまでの実績



KPIの2018年度実績・今後の目標



「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」の仕組み



2001年～
2019年2月までの
累計で
37億5,375万円
相当の品物を贈呈

※ ボランティア団体の活動内容が、以下の5つの分野のいずれかにあてはまる必要があります。

1. 福祉の増進を図る活動
2. 環境保全・環境学習の推進を図る活動
3. 街づくりの推進を図る活動
4. 文化・芸術の振興を図る活動
5. 子どもの健康と安全の増進を図る活動

クリーン&グリーン活動

店舗周辺の街並みの美化に積極的に取り組んでいます。1991年から実施している「クリーン&グリーン活動」は、従業員がボランティアで店舗付近の公園や河川敷、公共施設などを清掃する取り組みで、2001年からは毎月11日の「イオン・デー」に、店舗はもとより、本社・事業所でも実施しています。

「クリーン&グリーン活動」の一環として、「イオン ふるさとの森づくり」で植えた木々の植栽帯内のごみの収集や雑草の除去も行っています。

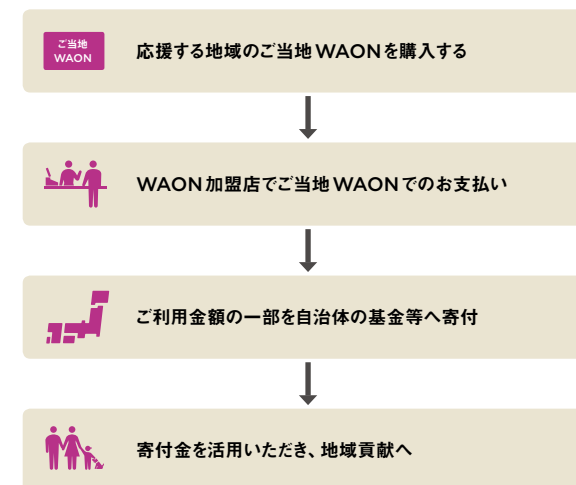
ご当地 WAON の発行

全国約38万3,000カ所以上の加盟店で使えるイオンの電子マネー「WAON」。日本各地の自治体との連携のもと、ご利用金額の一部が地域社会への貢献につながる※「ご当地 WAON」の発行を日本全国で行っています。「ご当地 WAON」を通じた地域貢献の内容は、各地の環境保全、観光振興や文化的資産の保存から、スポーツ振興、動物愛護に関するものまで様々です。2019年3月1日時点で147種類の地域色豊かな寄付付きの「ご当地 WAON」が発行されており、これまでの累計寄付金額は約15億2,837万円となりました。

今後も、お客さまに便利にご利用いただける「ご当地 WAON」を通じて、地域への貢献を積極的に推進しています。

※ 一部カードを除きます

ご当地 WAON の仕組み



毎日のお買物で、
地域を元気に！

ご当地 WAON

●ご当地 WAON (一例)

2019年3月1日時点



包括連携協定の締結

日本各地の自治体と協働し、特産品の拡販や防災・健康・福祉・環境保全の推進、「ご当地 WAON」などを活用した商業・観光の振興など、様々な分野で双方が有する資源を有効に活用するための協定締結を進めています。

2010年6月の大阪府との締結を皮切りに、2019年2月末現在、1道2府41県19政令市49市町3区と協定を締結しています。

これにより、例えば、各地域で災害が発生した場合に、要請に応じて物資の供給や避難場所の提供などを行うほか、イオンの店舗での特産品フェアや観光PR、地域の食材を使ったお弁当の共同開発などを実施。地域の活性化や生活サービスの向上などにつなげるべく、様々な取り組みを行っています。



締結式(寝屋川市・四條畷市)

地域産業の活性化、郷土の食文化の継承を支援

地域経済への貢献や食文化などの伝統を継承する活動に取り組んでいます。

漁業協同組合との直接取引

より鮮度の高い水産物をお客さまにお届けするとともに、日本の魚食文化の継承を目的として、2008年から漁業協同組合との直接取引を行っています。2019年2月末現在、4つの漁業協同組合*と直接取引を実施しています。朝に水揚げされた鮮魚をその日の午後には店頭で並べる「朝獲れ鮮魚」の提供を行い、新鮮な魚をご家庭で楽しみながら魚が苦手なお子さまにもおいしく食べていただくメニュー提案も行っています。



漁船一隻が漁獲した鮮魚をイオンがすべて購入



「朝獲れ鮮魚」

2018年6月からは福島県漁協（JF 福島）とイオンリテール（株）が協働で、首都圏の6店舗に福島県産物を販売するコーナーを常設。「福島鮮魚便」と名づけ、販売を開始しています。今後も、全国漁業協同組合連合会との対話などを通じて、お客さまに喜ばれ、また水産物流における課題解決にも役立つ取り組みを進めています。

※ JFしまね、JF広島、JF石川、JF片瀬江の島

「フードアルチザン（食の匠）」活動を推進

2001年から、郷土の味を守り続ける日本各地の生産者の皆さまとともに「フードアルチザン（食の匠）」活動を進めています。これは、郷土の食文化を継承することを目的としており、地域の優れた食文化を支える食材や伝統技術（匠の技）を全国へ発信し、保護・保存・ブランド化を進めようとする活動です。

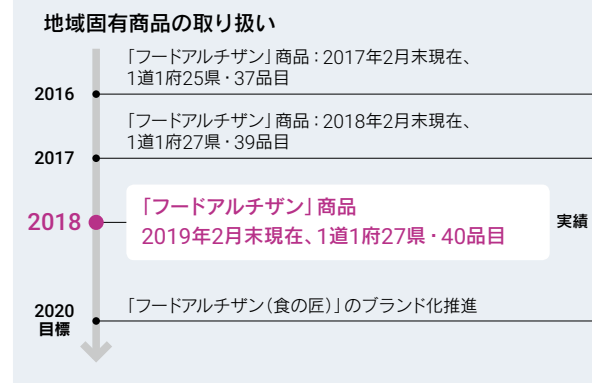
「フードアルチザン」商品は、2019年2月末現在で、1道1府27県、取り扱い40品目となっており、各地の郷土の味を、全国のお客さまにお届けしています。



「下妻甘熟梨」茨城県下妻市で栽培されています。下妻甘熟梨は、果肉がきめ細かくみずみずしい濃厚な甘さが特徴です。梨本来の風味がするように食べ頃を見極めて収穫した完熟状態の梨です。



KPIの2018年度実績・今後の目標



イオン社会福祉基金

全国の障がい者の方々の自立と社会活動への参加促進、障がい者福祉の向上を図ることを目的に、1977年に「イオン社会福祉基金」を設立。この基金は、労使双方が一人当たり毎月50円ずつ（労使双方で100円）を積み立てるもので、「福祉車両の贈呈」「ボランティア活動」を柱とした社会福祉活動を行っています。2019年2月末現在、グループ92社、約7万人の従業員が加入しています。

2018年度は、新規出店に際し、近隣地域の障がい者福祉施設に福祉車両を贈呈。基金設立からこれまでに贈呈した福祉車両はのべ95台になります。また、ボランティア活動として、全国約1,900の施設を訪問し、クリスマス会などへの参加を通じて施設の方々と交流を図りました。これまでに訪問した施設はのべ約1万2,000施設となりました。



福祉車両贈呈式（広島市）

「投票所」の設置

第19回統一地方選挙（2019年4月7日（日））にあたり、全国79のイオンの商業施設に「投票所」が設置されました。

イオンの店舗は、お買物や飲食で日々多くのお客さまにご利用いただいており、「期日前投票所」や「共通投票所」が設置されることで、お買物のついでに投票できるとお客さまにもその利便性を高く評価いただいています。

また、来店される幅広い世代のお客さまに選挙を身近に感じてもらうことで投票率向上につながり、公共の利益に資するものであると考えています。

「地域エコシステム」の構築

基本理念にある「小売業は地域産業」という考えを実践する取り組みの一つとして、2016年より「地域エコシステム」の構築を開始しています。地域エコシステムは、地域の皆さまや行政、企業など様々なメンバーと一体となって地域が抱える「課題」を解消しながら「魅力」や「競争力」を共創していく活動で、「デジタル化」「ヘルス＆ウェルネス」「モビリティ」「バリュー」をキーワードに地域社会の持続的な発展を実現する生活・産業プラットフォームの構築を目指します。

取り組みは、イオン（株）の本社がある千葉市からスタートしており、千葉市が進める未来都市実証特区での様々な新しい取り組みに積極的に参加しています。エリアごとに「地域エコシステム」の輪を広げ、地域社会の発展・明るい未来の創造に寄与していきます。



コミュニティ参画 次代を担う人材育成

イオン チアーズクラブ

小学1年生から中学3年生までの子どもたちを対象に、環境学習や体験の場を提供する「イオン チアーズクラブ」。イオン各店舗の近隣に住む子どもたちが月に1回程度集まり、店舗の従業員のサポートのもと、「環境」に関する様々な活動に取り組んでいます。

2018年度のテーマは「エネルギー」。全国で約450クラブ、約7,300人の子どもたちが活動に参加しました。



ソーラシェアリングの取り組みについて学習



発電のしくみ、電気エネルギーについて学習

また、2018年7月に沖縄で、8月に北海道で開催された第8回「イオン チアーズクラブ全国大会」に、各地区大会で上位入賞した計50クラブ・223人が集まり、各クラブが1年間の学習成果を発表し、自然体験プログラムに取り組みました。

2019年度は、「太陽」をテーマに活動をしています。

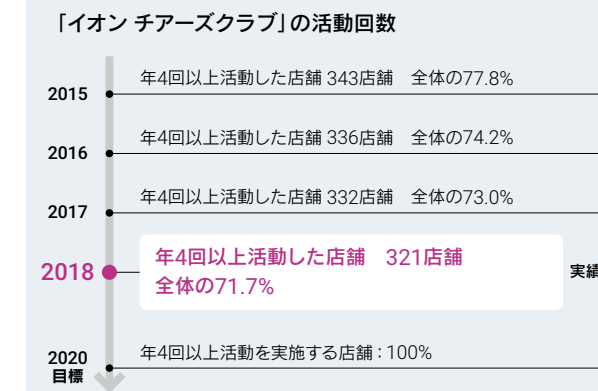


ゆし豆腐づくり体験（沖縄大会）



尻別川でのラフティング体験（北海道大会）

KPIの2018年度実績・今後の目標



中国・ASEANでの展開

2012年よりイオンマレーシアで、2014年からイオン中国でも「イオン チアーズクラブ」活動を開始しています。イオンマレーシアでは36クラブ・1,087人、イオン中国では71クラブ・2,707人の子どもたちが活動に参加しています。

2018年には、中国で初めての全国大会を開催し、7エリア（北京・天津・青島・蘇州・武漢・広州・香港）の13クラブ・277人の子どもたちが参加。キャンプ・野外調理体験、夜間昆虫観察会やガラスボトルを使ったリサイクルクラフトづくり等を通じて、自然環境への理解を深めました。



リサイクルクラフトづくり（中国イオンチアーズクラブ全国大会）



チームワーク向上ゲームでの共同作業（中国イオンチアーズクラブ全国大会）

農業体験プログラムを実施

2012年より、チアーズクラブに所属する子どもたちを対象に「エコ農業体験プロジェクト」を実施しています。

これは、全国の「トップバリュ」の生産地やグループ企業のイオンアグリ創造（株）が運営するイオン農場を子どもたちが訪れ、野菜の収穫や包装作業などの農業体験を通じて、環境に配慮した野菜づくりや安全・安心のための工夫、おいしさへのこだわりについて楽しみながら学ぶことを目的としています。

2018年度は、14産地で合計17回開催し、のべ38クラブ512人が参加。2018年度までの累計では140産地で開催、5,740人が参加しました。

また、継続的に農業を体験・学習する「イオン チアーズクラブ ファーマーズプログラム」では、イオン三重いなべ農場、イオン兵庫三木里脇農場、イオン北海道三笠農場、イオン埼玉羽生農場、イオン徳島あわ農場、イオン大分臼杵農場の6農場の他に、（公財）花と緑の農芸財団の「花と緑と農芸の里（千葉県山武郡芝山町）」、千葉県いすみ市、栃木県小山市の全国9ヶ所で実施し、18クラブのべ689人が参加しました。

2019年度は開催エリアをさらに拡大し、全国11ヶ所で実施します。



自分たちが苗から育てたロマネスコをイオンスタイル徳島での販売体験

ユネスコエコパーク コラボレーションプログラム

2017年8月に日本ユネスコエコパークネットワークと（公財）イオン環境財団が、国内初となる連携協定を締結し、その協定に基づく活動の一環として、「みなかみユネスコエコパーク」と「イオン チアーズクラブ」が連携した、継続型学習プログラムを実施しました。1回目の勉強会で同パークについて学んだ後、2回目以降の活動で、実際にみなかみユネスコエコパークを訪れ、野外での体験学習を通して生物多様性や自然との共生について学びました。

合計3回開催し、高崎イオンチアーズクラブののべ44人が参加しました。



みなかみユネスコエコパーク一ノ倉沢での活動

TOPICS

「環境の日」に合わせ、イオン チアーズクラブの子どもたちが河川の水質調査を実施

イオンチアーズクラブの子どもたちが、複数の市民団体が構成する全国水環境マップ実行委員会が行う「身近な水環境の全国一斉調査」に参加し、河川の水質調査と清掃活動を実施し、44クラブ約480名のメンバーが参加しました。子どもたちは所定の調査キットを使用して水質汚濁の度合いなどを計測し、身近な水環境について学び、魚や水生昆虫の生息地である河川への理解を深めました。調査結果は、全国水環境マップ実行委員会が作成するマップとして公表され、水環境の変化やその要因の把握に役立てられるとともに、水質改善や水辺の環境整備などの活動につながることが期待されています。

また、水環境保全に向けた具体的アクションとして、環境省などが推進する「海ごみゼロウィーク」にも賛同し、河川の清掃活動を行い、家庭から出た生活ごみが川から海へと流れ、水環境を汚していることも学びました。



土崎港イオン チアーズクラブ（秋田県）



市川妙典イオン チアーズクラブ（千葉県）

イオン すくすくラボ

子育て世代を対象に、「イオン すくすくラボ」を2007年度から毎年実施しています。イオンのショッピングセンターなどで、子育てに関する有識者を講師に迎えた子育て支援セミナーを行うとともに、日本の童謡・唱歌を親子で一緒に歌い、親子のふれあいや歌い継がれてきた童謡・唱歌の大切さを考える機会を提供しています。

2018年度は、国内3カ所で開催し、大人226人、お子さま133人の合計359人の方にご参加いただき、2019年3月末までの累計開催数は52回、累計参加人数は約10,000人となりました。2019年度は、全国3カ所で開催する予定です。



筑波大学医学医療系教授 徳田克己先生による子育てセミナー



由紀さおりさん、安田祥子さん姉妹による童謡コンサート

トップバリュ特別栽培米企画

お米づくりを通じて、自然の恵みや食の大切さを子どもたちに知ってほしいという思いから「トップバリュ お米プロジェクト」を3県3校で行っています。各地の農業協同組合や、行政、教育委員会などの協力のもと、それぞれの県で地域に合わせた活動を行い、田植えから稲刈り、お米の店頭販売までを小学生に体験してもらう、お米づくりを通じた食育活動を続けています。



ニゴロブナの観察会（滋賀県速水小学校）



お米の販売体験（岩手県洪民小学校）



田植え体験（秋田県協和小学校）



稲刈り体験（秋田県協和小学校）

イオン及び（公財）イオンワンパーセントクラブ、（公財）イオン環境財団の次世代育成の取り組み

乳幼児から大学生までの各ライフステージで子どもたちの成長を支援する多彩なプログラムを提供しています。



「イオン すくすくラボ」
→ P.85／P.99



「イオン チアーズクラブ」
→ P.83／P.96



「ティーンエイジ・アンバサダー」
→ P.97



「イオン スカラシップ」
→ P.98



「アジア学生交流環境フォーラム」
→ P.93

乳幼児 小学生 中学生 高校生 大学生



「中学生作文コンクール」
→ P.96



「イオン eco-1 グランプリ」
→ P.96



「アジア・ユースリーダーズ」
→ P.98

TOPICS

多世代が交流できるコミュニティの場へ
イオンモール札幌平岡にて
「ひらおか子ども食堂」を開催！

イオン北海道(株)は、NPO法人たすけ愛ふくろう清田の協力のもと、2019年2月にイオンモール札幌平岡の社員食堂にて第1回「ひらおか子ども食堂(ふらっと)」を開催。自宅1人で食事をする「孤食」が社会的に問題視されている事を受け、地元の子どもたちに夕食を無料または低額で提供する「子ども食堂」の取り組みをスタートしました。「ひらおか子ども食堂」は、地域の子どもとそこで家族を対象に夕食と一緒に食べたり、けん玉やコマ回しといった昔遊びや押し花アート、宿題を一緒にするなど、ボランティアスタッフと地域の方々がコミュニケーションを図る場を提供しています。



ペットボトルキャップ回収キャンペーン

イオンは2008年から、店頭でお客さまからペットボトルキャップを回収しています。キャップはリサイクル資源として換金し、3つの国際支援団体※1に寄付し、アジアの途上国の子どもたちを支援する活動に役立てていただいています。

2018年度は、約3億8,400万個※2のペットボトルキャップの売却金433万86円を寄付しました。この寄付金は、それぞれの団体を通じて、ワクチン、栄養給食、図書として、アジアの子どもたちに届けていただきます。

※1 3つの国際支援団体：
公益財団法人 プラン・インターナショナル・ジャパン
公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン
認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを日本委員会

※2 回収期間：2018年3月1日～2019年2月28日



図書室で読書を楽しむ子供たち



ベトナムの子どもたちに栄養給食を支給



ワクチン接種を受けにきた子どもたち



TOPICS

給食を待っているアジア・アフリカの子どもたちへ、
約24万食分の寄付を届けます！

イオンは、NPO法人TABLE FOR TWO International^{※1}が主催する「おにぎりアクション2018」に賛同し、2018年10月10日～10月23日までの14日間、本州・四国・九州の「イオン」「イオンスタイル」約450店舗において、おにぎり関連商品の売上の一部をアフリカ・アジアの給食を待っている子どもたちに届けるキャンペーンを実施しました。2018年は23万8,531食分(1,192人の1年間の給食)^{※2}の栄養ある給食が、NPO法人TABLE FOR TWOを通じてアフリカ・アジアの子どもたちに届けられました。

※1 世界の肥満と飢餓という食の不均衡是正のために、先進国の食生活改善の促進と開発途上国への寄付に関する事業を行っているNPO法人

※2 1食20円、年間200食換算

●2018年度募金活動

活動名称	活動期間	実施箇所数	全国募金額(円)	イオン1%クラブからの寄付金(円)	トップバリュ商品を通じた寄付金(円)	総額(円)	贈呈先
ミャンマー学校建設支援募金	2018年4月1日～5月27日	7,728箇所	31,243,452	18,756,548	—	50,000,000	特定非営利活動法人ADRA Japan (アドラジャパン)
24時間テレビ41募金	2018年6月8日～9月2日	10,037箇所	273,587,134	—	—	273,587,134	公益社団法人24時間テレビチャリティー委員会
イオン・ユニセフセーフウォーターキャンペーン募金	2018年10月1日～9月10月22日	7,076箇所	13,339,826	10,660,174	4,414,320	28,414,320	公益財団法人日本ユニセフ協会
アジア障がい者支援募金	2018年11月15日～12月16日	7,315箇所	17,207,802	12,792,198	847,005	30,847,005	認定NPO法人 難民を助ける会 (AAR Japan)
障がい者ものづくり応援募金	2019年2月9日～3月10日	7,234箇所	19,441,315	19,296,830	—	38,738,145	認定NPO法人 難民を助ける会 (AAR Japan)
合計金額			354,819,529	61,505,750	5,261,325	421,586,604	

●継続的な募金活動

活動名称	活動期間	お客さまと従業員からの募金額(円)	累計募金額(円)	贈呈先
赤い羽根募金	2018年10月1日～12月31日	18,947,946	332,335,403	社会福祉法人「中央共同募金会」

●緊急支援募金

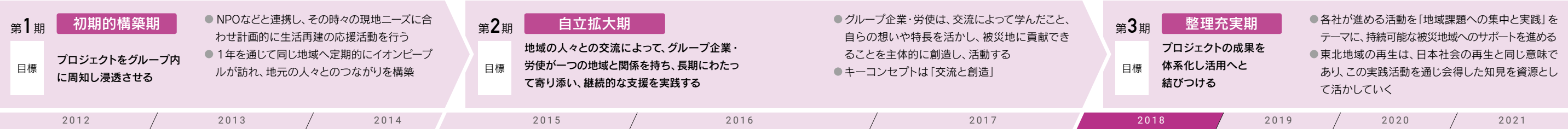
活動名称	活動期間	実施箇所数	全国募金額(円)	イオン1%クラブからの寄付金(円)	イオン環境財団からの寄付金(円)	イオン各社からの支援金	総額(円)	贈呈先
「平成30年7月豪雨」災害被害への緊急支援募金(第1期間)	2018年7月9日～7月31日	9,330箇所	121,882,675	30,000,000	—	—	151,882,675	広島県・岡山県・愛媛県
「平成30年7月豪雨」災害被害への緊急支援募金(第2期間)	2018年8月1日～8月31日	7,534箇所	74,734,259	—	—	—	74,734,259	広島県・岡山県・愛媛県
「平成30年台風21号」「平成30年北海道胆振東部地震」災害被害への緊急支援募金	2018年9月7日～9月24日	9,735箇所	58,527,455	20,000,000	8,000,000	—	86,527,455	大阪府 北海道・札幌市・厚真町・むかわ町
「インドネシア スラウェシ島地震・津波」災害被害への緊急支援募金	2018年10月10日～10月21日	7,525箇所	12,377,871 (16億ルピア)	5,000,000 (6億5,000万ルピア)	—	—	17,377,871	Badan Amil Zakat Nasional (インドネシア募金財団)
「ミャンマーの洪水」被災者に対する緊急支援募金・支援金	2018年8月13日～8月18日	12箇所	イオンオレンジ(募金・支援金) 2,000米ドル	20,000米ドル	—	イオンマイクロファイナンス 2,000米ドル イオンタナン シンサップ 10,000米ドル	34,000米ドル	ミャンマー共和国 社会福祉・救済・復興省

「イオン 心をつなぐプロジェクト」第3期(2018年度)の活動報告

2012年3月に発足した「イオン 心をつなぐプロジェクト」。2021年度までの10年間、イオンの全従業員が経営活動で得た多様な資源を活かして創造性を発揮し、東日本大震災の復興に貢献することを目指しています。

2016年度からは、東北の被災地における社会的課題を「持続可能な地域共同体の再生」と捉え、交流を通し地域課題の解決への支援を目指す「イオン 未来共創プログラム」を地域社会と協働して取り組みを開始し、プロジェクトの活動による学びやネットワークが、東北被災地の「地域産業の活性化」につながるよう進めています。取り組みの柱である「イオン東北復興ふるさとの森づくり」「ボランティア活動」は、当初目標の植樹30万本、ボランティア30万人を前倒しで達成しました。

「イオン 心をつなぐプロジェクト」10年プロジェクト



イオン 東北復興ふるさとの森づくり

第1期の取り組み概要

- 岩手・宮城・福島の前線部の植樹活動
- 植樹活動を通じて地域の皆さまと交流し、自然豊かなふるさとが復興することを目指す



第2期の取り組み概要

- 東北各地での植樹活動を通じた地域間交流を推進
- 樹木に限らず、果樹や花木を植樹し、産業や観光の振興を支援
- 地域の皆さまの心の拠り所となっている「鎮守の森」の再生や、津波被害にあった駅前広場への植樹を実施







2019年2月末現在の支援実績

被災地での植樹本数

299,879 本

2019年3月9日、仙台市荒浜植樹祭で2021年目標の30万本を前倒しで達成！

被災地へのボランティア派遣

第1期の取り組み概要

- 2012年度に岩手県陸前高田市、2013年度から福島県南相馬市で活動
- 多くのイオンピープルが被災地を訪れ、現場を肌身で感じ汗を流しボランティア活動を実施
- 地域の皆さまの想いに寄り添うことができるよう努める



第2期の取り組み概要

- 原発事故による避難生活から、地域再生に向かう福島県浜通りでの活動を通じ、被災地の問題を現場で確認
- 活動を通じ、イオンピープルがそれぞれの社会生活や仕事にこの体験を活かしていく







2019年2月末現在の支援実績

被災地ボランティアに参加した従業員数のべ

3,648 人

イオン 未来共創プログラム

- 東北被災地における社会的課題を「持続可能な地域共同体の再生」と捉え、交流を通し地域課題の解決への支援を目指す「イオン 未来共創プログラム」に被災地*とグループ各社が共同で取り組む

※岩手県、宮城県、福島県の8地域

1. 岩手県釜石市大槌町

2. 岩手県遠野市米通り

3. 宮城県気仙沼市大島

4. 宮城県丸森町

5. 宮城県南三陸町

6. 福島県浪江町二本松

7. 福島県南相馬市小高

8. 福島県鏡石町

2018年より宮城県南三陸町、福島県鏡石町の2地域が増え、8地域となりました。







小高産業技術高校×イオンリテー
ル(株)の「ホッキ飯お弁当開発」

気仙沼市大島で柚子の商品づくり

2018年10月大槌町かねざわ
クレソンプロジェクト

グループ各社が実施するボランティア活動

第1期の取り組み概要

- グループ各社に「推進責任者」を置き、被災地での現地研修を継続して実施
- グループ各社・労使が各社独自の活動を展開
- 「東北復興マルシェ」の実施やドキュメンタリー映画「うたごころ」の各地での上映などを通じ、プロジェクトのスタートを社内外に発信



第2期の取り組み概要

- グループ各社が東北の復興創生のために、遠方からでもできる支援を継続して推進
- グループ各社が被災地復興創生を自主的・自立的に考え、地域とのつながりを模索し支援を進める







2019年2月末現在の支援実績

各地・各社でのボランティアに参加した従業員数のべ

328,979 人

2018年8月末、2021年目標のボランティア30万人を前倒しで達成！

※ 被災地ボランティア参加の従業員数も含む

88 Sustainability Data Book 2019

Sustainability Data Book 2019 89

「にぎわい東北 一つなげよう、ふるさとのチカラ」 2018年度の主な東北応援活動



イオンは東日本大震災発生直後から、被災地を支援する様々な取り組みを実施してきました。震災から1年となる2012年3月には、「3.11復興への願いをカタチに」をスローガンに被災地の復旧・復興を支える活動を開始。「地域（ふるさと）の創生」を目指し、東北の元気を日本中、世界中につないでいこうと「にぎわい東北」の取り組みを始めています。“にぎわい”あふれる東北の未来をつくりたいという想いのもと、4つの方針を柱に、これからも東北の創生に向けて皆さまとともに歩んでいきます。

東北の創生に向けた4つの方針

- ① 事業を通じた地域産業の活性化
- ② 雇用の創出と働きやすい環境づくり
- ③ 地域の未来を“ともにつくる”環境・社会貢献活動
- ④ 安全・安心にくらせるまちづくり

1. 事業を通じた地域産業の活性化

東北をいままで以上に元気あふれる場所にするため、東北の生産者が育む素晴らしい産品の数々を地元はもちろん、東北や日本全国、そして海外のお客さまへとつなぎ、地域産業や経済の活性化を図ります。

原発事故後、待望のスーパー「イオン浪江店」がオープン！

東日本大震災前、福島県双葉郡浪江町の人口は約21,400人。避難地域が解除された2019年5月末には1,051人まで減少し、町の過疎化が進んでいました。電気、ガスの復旧、公共交通機関の開通、学校の開校など、生活の基盤となるインフラの整備が進む中、暮らしに欠かせない「お買物の場」の提供が遅れていた浪江町に、2019年7月浪江町役場南側に待望の店舗を出店しました。

地元で水揚げされた魚をはじめ、食料品や日用品など1万2,000点の商品を取り扱い、また、専用タブレットを使って店舗にない寝具や大型の家具、ベビー用品などを希望する場所で受け取れる「お取り寄せ」サービスも準備しました。また、店舗ではイートインスペースを設け、地域の皆さまの生活の拠点となる営業活動を目指しています。



イオン浪江店



記念木（キンモクセイ）植樹の様子



オープン日のにぎわいの様子



地元の請戸漁港の魚介類



オープンに先立ってイオンリテール(株)は、2019年2月に「浪江町における商業環境整備に関する覚書」を調印し、浪江町の皆さまの帰還を促進するための商業環境整備に関して相互協力し、これからも住民の皆さまの笑顔と活気にあふれる町づくりに向け、様々な取り組みを進めています。

2. 雇用の創出と働きやすい環境づくり

被災地域へ出店することで、雇用を創出します。

また、事業所内に保育施設を設置するなど、子育て中の従業員も含め、誰もが働きやすい環境づくりに取り組みます。

「イオンモールいわき小名浜」に事業所内保育施設を開設

他地域からの移住などにより、待機児童の増加傾向が見られる名取市の状況を鑑み、2018年5月に「イオンモールいわき小名浜」に事業所内保育施設「イオンゆめみらい保育園」を開園。これからも地域の皆さまが安心して働ける環境づくりに努めます。



イオンゆめみらい保育園の様子（他地域）

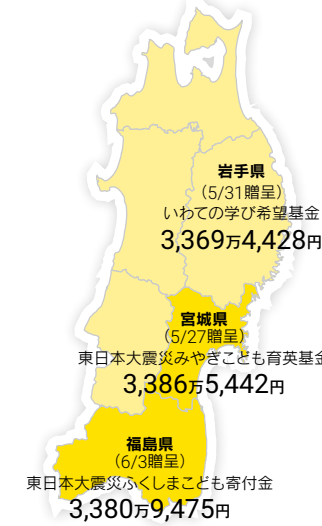
3. 地域の未来を“ともにつくる”環境・社会貢献活動

「イオン 心をつなぐプロジェクト」(P.88) の活動など、地域の方々とともに環境・社会課題に取り組み、東北の創生やまちづくり、子どもたちの健やかな成長に寄与していきます。

東北応援「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」

岩手・宮城・福島の被災された方々を、全国のお客さまとともに応援すべく、毎月11日に実施している「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」を、毎年3月は9～11日に拡大し実施しています。期間中、お客さまから投函いただいたレシート合計金額の1%を寄付しています。

2013年から始まった東北の子どもたちを支援するこの取り組みで被災地に贈られた累計寄付金額は10億1,381万円にのびります。



2019年3月の実施では、東北の子どもたちの未来のために約1億136万円を寄付しました。

「東北復興支援WAON」を通じて子どもたちを支援

2012年5月、ご利用金額の0.1%を岩手・宮城・福島3県の被災された子どもたちの「くらし」と「学び」を応援する育英基金に寄付する「東北復興支援WAON」を発行。2019年春までに、計3,535万9,280円を寄付しました。



4. 安全・安心にくらせるまちづくり

東日本大震災の経験をもとに、防災体制を強化し、安全・安心にくらせるまちづくりを目指します。

防災拠点の拡大

イオンは災害時にショッピングセンターを防災拠点として利用していただけるよう、全国の店舗において、自家発電施設などエネルギー供給体制を確保するなどの安全対策を強化しています。

現在51店舗の整備が完了しており、2020年までに100店舗以上の整備を目指します。



自家発電設備の設置

TOPICS

東日本大震災から7年余りが経過。
地域産業としてのイオンの理念を具現化した福島県復興への歩み

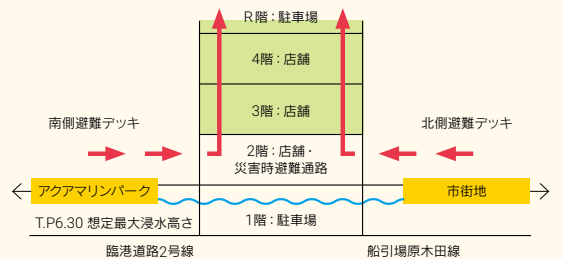
「イオンモールいわき小名浜」が 防災モールとしてオープン

東日本大震災の経験から、災害時には一時的な避難場所として周辺住民や近隣への来訪者の身を守り、また物資の供給拠点としての機能をあわせ持つ「防災モール」として2018年6月にオープンしました。



イオンモールいわき小名浜

万一地震などによる災害が発生した場合は、閉店後の夜間もペデストリアンデッキ（歩道橋）と接続した店内通路や屋上などを開放し、一時的に避難者を受け入れる機能を有しています。1階部分をすべて駐車場として店舗は2階、3階、4階に配置した津波発生に備えた建物にするとともに津波による浸水被害に備え、1階をピロティ構造とした重要施設を想定最大津波以上の高さに設置しています。また、停電時に自家発電を行う非常用発電機、断水時に水を供給できる受水槽、平時の電力供給の要となる特高受変電設備などは2階より高い場所に設けています。また、NHKとも連携し、デジタルサイネージに災害情報を流すことで速やかな避難誘導も可能となり、地域の復興拠点として地域の皆さまが安心して集える場所を目指します。



陸側・海側双方からつながるペデストリアンデッキをとって、非常時は昼夜を問わず避難可能。館内の案内表示は、わかりやすさを優先。

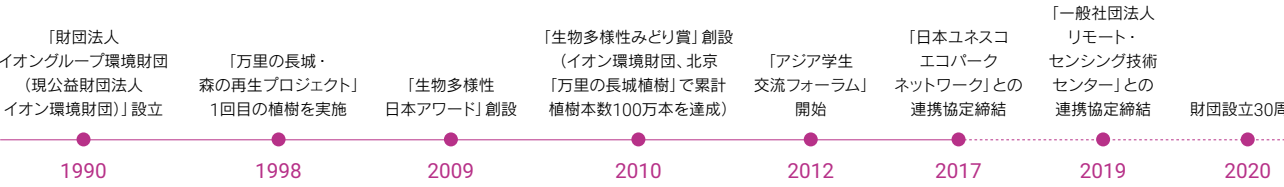


受水槽や非常用発電機、特高受変電設備など重要度の高いものは、津波の被害を受けないように、想定最大浸水の高さよりも高い位置に設置。

公益財団法人イオン環境財団

公益財団法人 イオン環境財団

環境保全活動を積極的に展開するとともに、同じ志を有する各団体への支援・助成の実施を目的として、「イオン環境財団」を1990年に設立しました。世界各地における植樹活動に加え、生物多様性の保全や環境分野における人材育成など、地域の皆さまとともに、様々な環境保全活動を実施しています。



イオンの森づくり

各国政府や地方自治体と協力し、自然災害などで荒廃した森を再生させることを目的として、日本はもとよりアジアを中心とした世界各地で植樹活動を行っています。

2018年は、全国植樹祭ふくしま2018サテライト会場、三重県松阪市、宮城県亘理町、宮崎県綾町、大分県竹田市、千葉県千葉市、沖縄県宜野湾市で、海外では中国・北京市密雲、ミャンマー・ヤンゴン、インドネシア・ジャカルタにおいて植樹活動を実施しました。

2019年は、北海道南富良野町、三重県松阪市、宮城県石巻市、宮崎県綾町、千葉県山武市、千葉県九十九里浜で、海外では、中国・武漢市、インドネシア・ジャカルタ、マレーシア・ビドー、ベトナム・ハノイにて植樹活動を実施します。



助成

1990年の設立以来、開発途上国及び日本国内で生物多様性の保全とその持続可能な利用のために活動する団体に助成を行っています。

豊かな自然環境を次代へ引き継ぐため、持続可能な社会を目指し、世界各地で活動している団体に対し、財団設立以来継続して毎年総額1億円の助成を行っています。助成対象となる分野は時代の変化に即応し、第28回（2018年度開催）募集からは次世代育成のための「自然環境教育」を新たな分野として追加しています。

2018年は、国内外で植樹や里地・里山・里海の保全・河川の浄化、自然環境教育、野生生物・絶滅危惧生物の保護などを行う102の団体に9,089万円の助成を行いました。累計では2,948団体に助成を行い、助成総額は26億8,289万円となりました。また2018年6月には、イオンモール高崎において、初めてとなる助成先団体の活動報告会を実施しました。

助成実績一覧					
	助成件数	総額(万円)		助成件数	総額(万円)
第1回	59	8,164	第15回	151	14,842
第2回	74	8,003	第16回	121	14,850
第3回	75	8,000	第17回	116	10,000
第4回	86	7,930	第18回	93	9,625
第5回	87	7,900	第19回	62	6,950
第6回	112	8,000	第20回	65	6,755
第7回	138	10,000	第21回	60	6,494
第8回	129	9,950	第22回	73	8,611
第9回	130	10,000	第23回	107	9,865
第10回	147	9,930	第24回	102	9,974
第11回	184	9,920	第25回	80	9,290
第12回	137	10,000	第26回	99	9,797
第13回	102	9,910	第27回	102	9,500
第14回	155	14,940	第28回	102	9,089
累計	助成件数	2,948団体			
	総額	26億8,289万円(2019年2月実績)			



環境教育



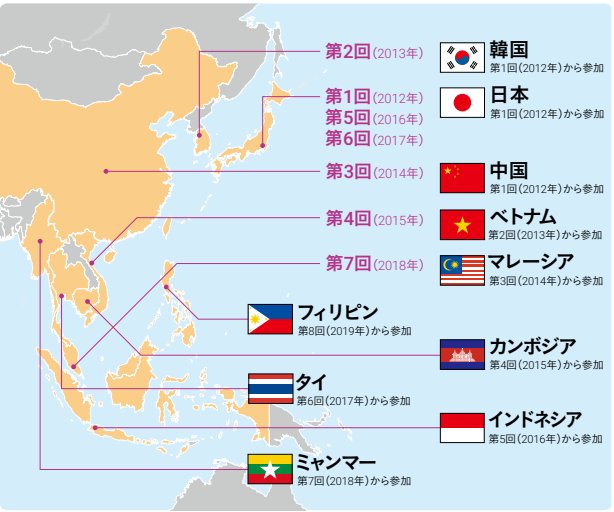
アジア学生交流環境フォーラム

2012年度から毎年、「アジア学生交流環境フォーラム(ASEP)」を開催しています。グローバルなステージで活躍する環境分野の人材育成を目的としており、本フォーラムは、アジア各地の大学生が集まり、各国の自然環境や歴史・文化、価値観の違いを学びながら生物多様性について意見を交換するものです。

第7回となる2018年度は、ミャンマーのヤンゴン経済大学を新たに迎え、9カ国9大学72名の大学生が「熱帯雨林からの贈りもの」というテーマのもと、マレーシアのクラルンプール近郊でフィールドワークを行いました。一連の活動を通じて、熱帯雨林の環境や生態系の問題を考えるとともに、自然と人間の共生や持続可能な社会の取り組みについて理解を深め、最終日には「熱帯雨林との共生、次代への継承」について提言を行いました。

2019年度は、「持続可能な平和のために」をテーマに、カンボジアで開催しました。

ASEPの参加国



第7回「アジア学生交流環境フォーラム(ASEP)」(マレーシア)

イオン環境セミナー

アジアにおける地域社会の発展と環境人材の育成を目的として、早稲田大学ならびにアジア各国の環境研究者、専門家と連携した「イオン環境セミナー」を2016年度から実施しています。3回目となる2018年度は、インドネシア大学にて実施し、「SDGs + 1 アジアからの提言」をテーマに、環境の専門家を交え、課題について活発な議論が交わされました。

2019年度は、「今、とるべき行動とは」をテーマに、タイのチュラロンコン大学にて実施します。



イオン環境セミナー(インドネシア大学)

イオン未来の地球フォーラム

イオン環境財団は、東京大学との連携事業として2017年度から「イオン未来の地球フォーラム」を開催しています。第3回目となる2018年は、「自然の恵み」をテーマに、東京大学安田講堂にて開催しました。当日は有識者による基調講演の後、高校生・大学生も加わり、世代を越えたパネルディスカッションが行われました。



第3回「イオン未来の地球フォーラム」東京大学安田講堂

公益財団法人イオン環境財団

エコプロ2018

東京ビッグサイトで開催された日本最大級の環境展示会「エコプロ2018」に出展。3日間を通じて多くの子どもたちが訪れ、イオンの環境活動やユネスコエコパークについて学ぶとともに、全国のユネスコエコパークで収穫されたドングリや間伐材を用いたストラップ作りを実施しました。



エコプロ2018 イオン環境財団のブース

太陽光発電システムを小中学校に寄贈

再生可能エネルギー活用の啓発・普及及び環境について学ぶ教材として役立てていただくことを目的に、小中学校への太陽光発電システムの寄贈を2009年度から行っています。これまでに、日本、マレーシア、ベトナム、中国の合計48校に寄贈しました。

2018年度は香港の小中学校3校に寄贈し、2019年度も香港の小中学校3校へ寄贈しました。



贈呈式後、屋上の太陽光発電システムを見学する生徒と先生
滬江小学(香港)

パートナーシップ

生物多様性アワード

イオン環境財団は、生物多様性の保全と持続可能な利用の推進を目的として、2009年度に国内賞の「生物多様性日本アワード」を、また翌年には国際賞の「The MIDORI Prize for Biodiversity(生物多様性みどり賞)」を創設しました。これら2つのアワードでは、隔年で顕著な環境保全活動が認められる個人・団体を顕彰しています。

2018年は第5回「生物多様性みどり賞(国際賞)」を実施しました。国際自然保護連合(IUCN)世界保護地域委員会(WCPA)議長キャシー・マツキノン氏、レバノン自然保護協会(SPNL)事務局長レバノンアサド・セルハル氏、前マレーシア首相付科学顧問アブドゥル・ハミド・ザクリ氏の3名が受賞しました。



授賞式・受賞者フォーラム
パレスホテル(東京)

2019年は、第6回「生物多様性日本アワード(国内省)」を実施しました。

日本ユネスコエコパークネットワークとの連携

2017年8月、日本ユネスコエコパークネットワークとイオン環境財団は、“生態系の保全”と“持続可能な利活用”の調和を目指し、日本国内のユネスコエコパーク(生物圏保存地域)における3つの機能(保全機能、経済と社会の発展、学術的研究支援)に関し、国内初となる連携協定を締結しました。

3つの機能

- 1 保全機能(生物多様性の保全)
- 2 経済発展と社会の発展
- 3 学術的研究支援

3つの地域(ゾーニング)



資料提供: 日本ユネスコ国内委員会

本連携協定は、「生態系の保護・保全のみならず自然と人間社会の共生に重点を置く」というユネスコエコパークの理念にイオン環境財団が賛同し、締結したものです。

ユネスコエコパークは、1976年に国際連合教育科学文化機関(ユネスコ)が開始した取り組みで、ユネスコの自然科学セクターによる「人間と生物圏計画」の事業のひとつとして世界各地にひろがっています。ユネスコエコパークの登録件数は、122カ国686件(2018年7月現在)となっており、日本では10件が登録されています。

両者は、本協定を機に次代を担う子どもたちへ豊かな自然を届けるため、以下の4つの事項について連携して取り組みを行います。

連携事項

- 1. 生物多様性の保全
- 2. 持続可能な資源利用と発展
- 3. ユネスコエコパークを利用した環境教育
- 4. ユネスコエコパークの価値と知見の啓蒙



高崎イオン チアーズクラブのフィールドワーク
一ノ倉沢(みなかみユネスコエコパーク)



志賀高原ユネスコエコパークフェア(イオンモール松本)

日本のユネスコパーク

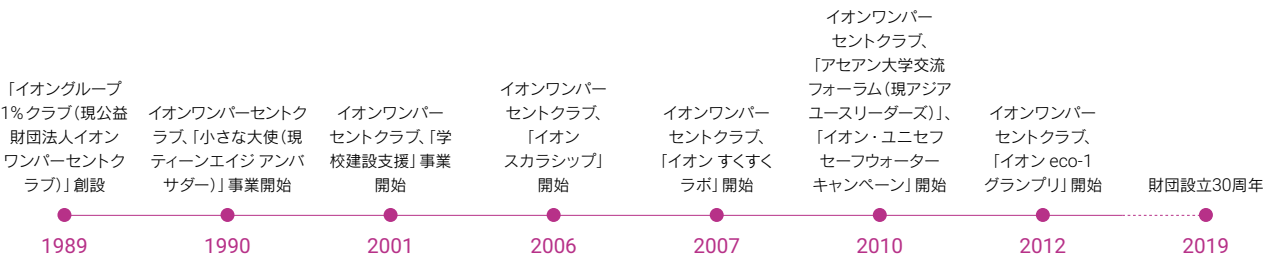


 公益財団法人 イオン環境財団
<https://www.aeon.info/ef/>

公益財団法人イオンワンパーセントクラブ

公益財団法人 イオンワンパーセントクラブ

「お客さまからいただいた利益を、地域社会のため、未来のために正しく使う企業でありたい」という想いのもと、「イオンワンパーセントクラブ」を1989年に設立し、2019年で30周年を迎えました。「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」を柱とした活動に取り組んでいます。イオングループ主要各社が、税引き前利益の1%を同財団に寄付しています。



次代を担う青少年の健全な育成

イオン チアーズクラブ

小学1年生から中学3年生までの子どもたちを対象に、環境学習や体験の場を提供する「イオン チアーズクラブ」。子どもたちが月に1回程度集まり、「環境」に関する様々な活動に取り組んでいます。

2018年度のテーマは「エネルギー」。全国で448クラブ、7,265人の子どもたちが活動に参加しました。また、2018年7月に沖縄で、8月に北海道で開催された第8回「イオンチアーズクラブ全国大会」を開催。各クラブが1年間の学習成果を発表する各地区大会で上位入賞した計50クラブ・225人が集まり、自然体験プログラムに参加しました。



ファーマーズプログラムで稲刈りを体験

2019年度は、「太陽」をテーマに活動をしています。

イオン eco-1(エコワン)グランプリ

高校生の優れたエコ活動を顕彰する「イオン eco-1 グランプリ」。環境活動に取り組む全国の高校が成果発表と情報共有を行う場です。地球の未来を担う若者たちが、環境問題について考え、行動するきっかけとなることを願い2012年にスタートしました。

2018年度は新たに岡山と大阪の2会場でエリアミーティングを開催し、エコ活動の環(わ)の拡大に努めました。



特定外来生物「ウチダザリガニ」の駆除活動

中学生作文コンクール

健康な心と体、豊かな人間性を育む“食”をテーマに、心に残る食事や料理への感謝の気持ちを、作文を通じて大切な人に伝える「中学生作文コンクール」を実施しています。全国の中学生を対象に優秀な作品を顕彰し、広く周知することで食育の啓蒙に努めています。2018年度に続き「大切な人と“ごちそうさま”～心に残る食事や料理と感謝の気持ち～」をテーマに作文を募集し、これまでに313作品が寄せられました。金賞受賞者は、愛知の郷土料理づくりに参加し、食育への理解を深める機会となりました。



金賞受賞作品を朗読、紹介

学校建設支援事業

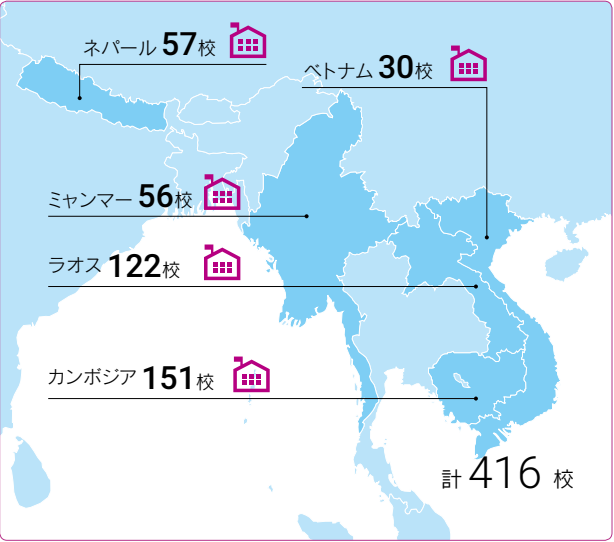
「平和な社会の実現には基礎教育の充実が不可欠」という想いのもと、教育施設の整備が遅れているアジア5カ国において、2000年より学校建設支援を行っています。全国のお客さまから寄せられた募金とイオンワンパーセントクラブからの拠出金を活用し、これまでにネパール、ベトナム、ラオス、ミャンマー、カンボジアの5カ国で合計416校の学校を開校しました。開校した学校では、約37万人の子どもたちが学んでいます。

校舎の建設はもちろん、給水施設の整備のほか、教員の養成など、ソフト面での支援も行っています。開校式では、由紀さおりさん・安田祥子さん姉妹による童謡コンサートや、日本から参加したお客さまと喜びを分かち合う交流会を行っています。



新しい教室に喜ぶ子どもたち(ミャンマー)

2019年度は、ミャンマーにおいて学校建設と教員研修の支援を行います。



イオン ユニセフ セーフウォーター キャンペーン

カンボジア、ラオス、ミャンマーの一部地域では、衛生的な水の確保が難しく、不衛生な池の水や、健康を害する恐れのある物質を含んだ地下水が生活用水として使われています。また、遠方への水汲みに時間をとられ、学校で学べない子どもたちもいます。同キャンペーンは、こうした子どもたちを健康・教育の両面でサポートするため2010年にスタートし

ました。日本ユニセフ協会を通じ、お客さまからの募金とイオンワンパーセントクラブからの拠出金が、安全な水の供給や給水施設の設置に役立てられています。これまでに、ミャンマー、ラオス、カンボジアの3カ国で約52万4,000人の方々が安全な水を飲めるようになるとともに、水汲みなどの労働が軽減され、多くの子どもたちが学校に通えるようになっています。



学校に設置された給水施設で手を洗う子どもたち(ミャンマー)

2019年度も引き続き、カンボジアとミャンマーにおいて支援を実施する予定です。

諸外国との友好親善の促進

ティーンエイジ アンバサダー

「ティーンエイジ アンバサダー(小さな大使)」事業は、日本と海外の高校生が互いの国を訪問し、国際的な相互理解と親交を深める交流プログラムです。文化や伝統、生活習慣の異なる同世代の若者たちが、「大使活動」「交流活動」「歴史・文化活動」の3つの活動を通じて交流します。同事業は、1990年より毎年実施しているもので、これまでに日本を含む18カ国2,670名が参加。2018年度には、当財団の設立30周年記念事業の一環として、第10回「日本 中国 ティーンエイジ アンバサダー」の記念プログラムを開催しました。同プログラムでは歴代参加者をはじめ多くの方々にご参加いただき、10年の歩みを振り返るとともに、世代を超えた友好の輪を広げる機会となりました。



中国外交部を表敬訪問する日中の高校生

● 日本 アセアン ティーンエイジ アンバサダー

1990年にマレーシアから始まった第1回「ティーンエイジアンバサダー(小さな大使)」事業は、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、ラオスのアセアン8カ国を中心に交流を行っています。2018年度は防災をテーマにタイの高校生とお互いに相手国を訪問。歴史文化を学び合う中で、自国についても理解を深める機会となりました。



日本の授業を体験するタイの高校生

● 日本 中国 ティーンエイジ アンバサダー

中国との「ティーンエイジ アンバサダー」事業は、2009年に行った北京市との交流において、同市政府ならびに両国の参加生徒から高い評価を受けました。以来、中国外交部や北京市政府、在日中国大使館などの協力のもと、日中間のさらなる友好親善に寄与すべく他のエリアにも交流を拡大し、実施しています。これまでに、日本と中国の1,271名の高校生たちが小さな大使として友情の絆を築いてきました。2019年度は、北京、武漢、蘇州と交流します。

同事業は日中青少年交流推進年を記念する周年行事として外務省より認定されています。



メロンの収穫最盛期を迎えたイオン北海道三笠農場を訪問

アジア ユースリーダーズ

「アジア ユースリーダーズ」は、アジア各国の若者たちが一堂に会し、開催国の社会問題をテーマに、視察や専門家によるレクチャーのあと、ディスカッションを行うプログラムです。異なるバックグラウンドを持つインドネシア、タイ、中国、日本、ベトナム、マレーシア6カ国722人の学生たちが、英語を共通言語として議論を重ね、問題への解決策を模索することで、グローバル感覚を養い、互いの価値観を認め合う姿勢を学びます。

日メコン交流年にあたり2019年度は新たにカンボジア、ミャンマー、ラオスを加えた合計9カ国の高校生を招へいし、ベトナム・ハノイにて開催します。



第9回プログラムの優勝チーム（インドネシア）

イオン スカラシップ

「イオン スカラシップ」は、アジア各国の大学生及び日本で学ぶアジアの私費留学生を対象とした給付型奨学金制度です。将来、それぞれの専門分野で、日本と祖国の架け橋となり活躍してほしいとの願いのもと、2006年にスタートしました。年間を通じた経済的支援のほか、日本



ヤンゴン外国語大学にて認定証を手記に記念撮影

様々な研修カリキュラムやボランティア活動などの機会を提供し、グローバル人材への成長を目指す学生たちをサポートしています。各国で開催する認定証授与式では、奨学生が自らの夢と目標を語るスピーチ発表が行われます。

これまでに支援した奨学生は7カ国37大学6,302人にのぼります。

地域社会の持続的発展

ふるさと未来支援

地域社会の一員として、未来の子どもたちへ受け継ぐべき伝統文化や歴史風土の普及に取り組むとともに、地域でくらす人々が絆を深める機会を提供し、よりよいコミュニティづくりを支援します。

● 地域社会行事支援

地域に根づく伝統文化や歴史の継承を目指し、全国のお祭りや市民行事を支援しています。2018年度は75件の行事を支援したほか、「見る・使う・楽しむ・買う」をテーマに、伝統的工芸品をより身近に感じられるイベント「伝統的工芸品展」の開催を支援しました。



岩手盛岡さんさ踊り

● イオンふるさと発見伝

次代を担う子どもたちに「ふるさと」の魅力を再認識してもらいたいとの願いのもと、全国の神社や名所旧跡などを舞台に、女優の浅野温子さんによる地域民話の「よみ語り」を実施しています。2012年に東北の復興支援事業として始まった後、開催エリアを拡大し、現在では被災地以外でも地域の中学生を招待しています。2018年度は北海道函館市の湯倉神社と福島県伊達市天照神明宮にて開催しました。



北海道函館市湯倉神社

● イオン すくすくラボ

地域で子育て世代をサポートするとともに、日本の童謡・唱歌に親しむ機会を提供する活動です。0歳～3歳の乳幼児のお子さまとご家族を対象に、2008年より全国のイオンモールを主な会場として実施しています。子育ての第一人者として知られる徳田克己先生による育児に関する

アドバイスセミナーと、由紀さおりさん・安田祥子さん姉妹が会場の親子たちと一緒に歌う童謡コンサートとの二部で構成されています。

2018年度は、国内3カ所で開催し、2019年3月末までの累計開催数は52回、累計参加人数は9,973人となりました。2019年度は、佐野新都心、秋田、鳥取で開催する予定です。



由紀さおりさん、安田祥子さん姉妹による童謡コンサート



筑波大学医学医療系教授 徳田克己先生による子育てセミナー

● アジア障がい者支援募金

各国の中でも社会福祉制度に対する整備が進んでいないカンボジア、ミャンマー、ラオスにおいて、障がい者に対する教育・就労支援を積極的に行っている「認定NPO法人難民を助ける会（AAR JAPAN）」の活動に賛同し、2016年度より募金活動を実施しています。



専用の歩行器でみんなと一緒に授業を受ける様子

● 未来農業 Days

農業活性化に取り組む団体と連携し、日本の未来の担い手を応援する取り組みとして、2016年にスタートしました。



ジャガイモの選別

災害復興支援

大規模災害により被災した方々が、日常の生活を一日でも早く取り戻せるよう、復旧・復興を支援しています。また、東日本大震災の被災地において、未来へのさらなる発展を支える取り組みを行っています。

● 福島キッズ森もりプロジェクト

東日本大震災以降、外遊び不足・自然体験不足が案じられている福島県の子どもたちを、森林セラピーの先進地として知られる長野県信濃町や同町黒姫の「アフアの森」に招待しています。身体を動かし、自然と親しむ機会を子どもたちに提供するプログラムです。



「アフアの森」で自然とふれあう福島の子どもたち

● 緊急復興支援金

国内外で発生した災害の被災地において、復興活動にお役立ていただくため、迅速な緊急支援金の拠出をしています。2018年度は、「平成30年西日本豪雨」、「ミャンマー洪水災害」、「北海道胆振東部地震」、「インドネシアスラウェシ島地震」、「台風21号」に際し支援しました。



「インドネシアスラウェシ島地震」支援金贈呈



「平成30年西日本豪雨」支援金贈呈

● 障がい者ものづくり応援募金

東北の復興と活性化を支援するため、2011年にスタートした取り組みです。寄附金は「認定NPO法人難民を助ける会」を通じ、岩手県・宮城県・福島県の障がい者就労支援事業所に届けられ、障がい者の方々のさらなる自立と社会参加の支援に役立てられています。



布製品をミシン縫製している様子



公益財団法人 イオンワンパーセントクラブ
<http://aeon1p.or.jp/1p/>

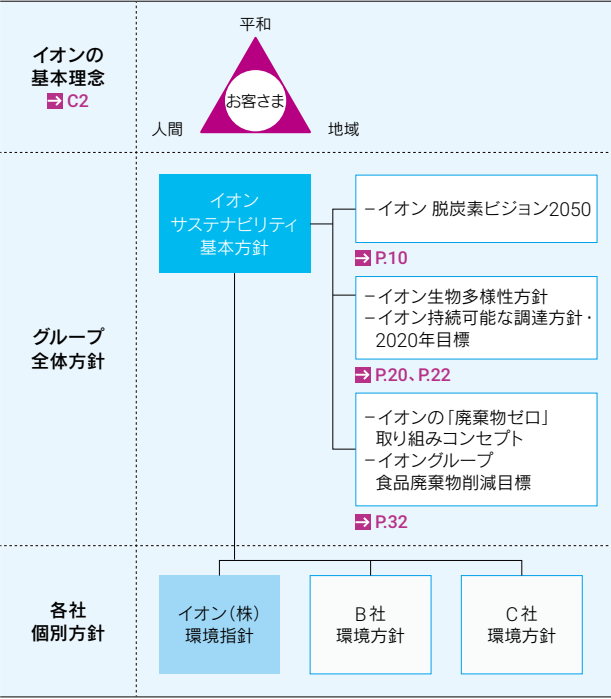
環境方針体系

「イオンの基本理念」のもと、イオングループすべての企業が「環境」と「社会」に対して取り組むべき基本方針として、「イオン サステナビリティ基本方針」を定め、この方針に則り、「イオン 脱炭素ビジョン2050」「生物多様性方針」など具体的なグループ全体の目標・方針を策定しています。

一方、様々な事業を展開するイオングループは、各事業の業種・業態によって課題が異なるため、自社の特性にそった環境に関する方針や環境マネジメントシステムを定め、実効性の高い取り組みを行っています。例えばイオン(株)では、「イオン サステナビリティ基本方針」の重点課題に則り、イオン(株)の環境保全活動の目的・目標を定めた「イオン(株)環境指針」のもとに、環境保全活動に取り組んでいます。

各社の取り組み状況は、イオン(株)執行役環境・社会貢献・PR・IR担当を中心にグループ全体で共有し、その達成度合いを評価するなど、次年度の目標設定に活かされています。

環境方針体系



イオン(株)環境指針*

私たちは、お客さまへの安全・安心な店舗・商品・サービスの提供を通じて、豊かなくらしと地球環境保全の両立に取り組めます。

取り組みの推進にあたっては、環境マネジメントシステムを運用し、定期的な見直しを行い、環境パフォーマンスを向上させるよう継続的に改善を進めます。

1. 私たちは、低炭素社会の実現のため、すべての事業活動における温室効果ガスの排出削減に取り組めます。
 - (1) 店舗におけるエネルギー効率を継続的に改善します。
 - (2) 商品のサプライチェーン全体で削減に取り組めます。
2. 私たちは、事業活動を通じた生態系への影響と恩恵を把握し、保全活動を推進します。
 - (1) 持続可能性に配慮し資源管理された商品開発・調達に取り組めます。
 - (2) 植樹・育樹活動等を推進し、地域の生態系を守り育み活かす活動に取り組めます。
3. 私たちは、持続可能な資源利用のために資源循環の促進に取り組めます。
 - (1) 資源のリデュース・リユース・リサイクルを推進します。
 - (2) 環境負荷の少ない原料・資材等を選択するよう努めます。
4. 私たちは、環境側面に関わる法規制等の順守義務を順守し、汚染の予防に努めます。また、本指針を従業員及び当社の事業活動を支えるすべての人々に周知するとともに、広く公開します。
5. 私たちは、お客さまをはじめとする多くの方々とパートナーシップを築き、取り組みの輪を広げていきます。

2018年3月改訂

イオン株式会社
取締役 兼 代表執行役社長
岡田 元也

* イオン(株)、イオンリテール(株)、イオンリテールストア(株)、イオンスーパーセンター(株)、マックスバリュ南東北(株)、マックスバリュ関東(株)、マックスバリュ長野(株)、マックスバリュ北陸(株)、イオンビッグ(株)、イオンアイビス(株)、まいばすけっと(株)、イオンバイク(株)、イオンリカー(株)

「ISO14001」認証取得状況

環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001」の認証取得した企業は36社となりました(2019年2月現在)。

各社でそれぞれPDCAサイクルを運用し、継続的に環境負荷の低減に取り組み、成果を上げています。

2015年に「ISO14001」の規格が改訂され、業務プロセスと環境マネジメントシステムの統合、トップのリーダーシップ、パフォーマンスの向上などが重視されています。

イオンでは、この改訂を『「持続可能な社会の実現」と『企業の成長』を両立させる』というサステナビリティ基本方針の実現に向けたマネジメント体制の強化の機会ととらえ、事業と一体となった環境マネジメントシステムの構築に向けて積極的に移行に取り組んでいます。

「ISO14001」認証取得企業一覧(2019年2月末現在)

社名	社名
イオン(株)	イオン九州(株)
イオンリテール(株)	イオンクレジットサービス(株)
イオンスーパーセンター(株)	イオン琉球(株)
マックスバリュ南東北(株)	マックスバリュ九州(株)
マックスバリュ関東(株)	マックスバリュ北海道(株)
マックスバリュ長野(株)	イオンディライト(株)
マックスバリュ北陸(株)	(株)メガスポーツ
イオンアイビス(株)	(株)コックス
イオンビッグ(株)	マックスバリュ東海(株)*
イオンリテールストア(株)	(株)生活品質科学研究所 中央研究所
まいばすけっと(株)本社	イオン北海道(株)
イオンバイク(株)本社	イオングローバルSCM(株)
イオンリカー(株)本社	広東イオン
マックスバリュ東北(株)	(株)ダイエー
イオンフードサプライ(株)	イオンマーケット(株)
マックスバリュ西日本(株)	(株)マルエツ
マックスバリュ中部(株)*	イオンディライト江蘇
イオンモール(株)	イオンディライト武漢

ISO14001認証企業36社の営業収益の合計は、グループ全体の7割を超えています。

* 2019年9月1日にマックスバリュ中部(株)とマックスバリュ東海(株)は経営統合し、マックスバリュ東海(株)となりました。

TOPICS

イオンクレジットサービス(株)の取り組み

事業活動が環境に与える影響を考慮し、環境への取り組みを計画的に管理・推進するため、ISO14001の認証を取得しています。イオンクレジットサービス(株)では、「業務効率改善による環境負荷の削減」を環境目標とし、店頭でのクレジットカード申込みににおけるタブレット端末での受付、ご請求明細書を郵送からインターネットでの閲覧に変更いただく「Web明細(環境宣言)」など、お客さまと取り組む紙の削減に取り組んでいます。特にWeb明細を推進することで、紙だけでなく郵送時に排出されるCO₂の削減につなげています。

2018年度は、多くのお客さまのご協力により、年間で19,500 t-CO₂を削減。2019年度は、Web明細の標準サービス化にも取り組み42,500 t-CO₂削減を目標に取り組んでいます。

排水管理の取り組み

イオンの店舗から出る排水は、毒性の高い物質が混じる可能性はほぼありませんが、油類などが多く含まれていると、法的基準の違反や排水管が詰まるなどの事故につながる可能性があります。このためイオンでは、グリーストラップの清掃など、日常の運用が正しく行われるようDVDなどの教材を整備、テナント従業員も含めて教育・訓練を実施しています。また、グリーストラップの状況を定期的に写真に撮って指導するなど日常管理を強化するとともに、清掃状況を衛生チェックの項目として第三者がチェックする仕組みを採るなど、管理レベルを維持するための取り組みを継続的に実施しています。

イオンリテール(株)など複数のグループ企業では、毎年「自主検査」として、下水道も含めて一斉に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」を超過した店舗では問題の解決に取り組み、排水管理レベルの維持・向上を図っています。

環境教育

イオンは、従業員の環境への意識の向上を目的として、各種研修の中でイオンの環境に関する方針や取り組みについて学ぶ時間を設けています。

ISO14001の認証を取得している企業では、各社ごとに従業員への研修を実施していますが、例えばイオンリテール(株)では、Webサイト上で受講できる教育ツールを整備しているほか、全従業員にISO14001のハンドブックの携行を義務付け、方針や目標の理解や、自分の役割を認識することを求めています。

また、環境マネジメントシステムの運営を円滑に行うため、有資格者による「内部環境監査員養成セミナー」を毎年実施。イオン(株)、イオンリテール(株)が主催しているセミナーでは、ISO14001の認証を取得した2000年以降、累計で2,062人が受講しています(2019年2月現在)。

グループ各社の取り組み

イオンモール(株)の取り組み

専門店のご理解・ご協力なしには、イオンモールの取り組みは成り立ちません。各モールでは、専門店のスタッフに対しても環境への取り組みや廃棄物管理のルールなどを教育しています。

また、全社員のeco検定合格を中期環境計画に掲げ、従業員への環境教育の実施や、個人別に合格状況を進捗管理するなど、全社を挙げて推進しています。

イオンティライト(株)の取り組み

地球温暖化とオゾン層破壊の原因となるフロン類の排出抑制のため制定された「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」に基づき、業務用のエアコン・冷凍冷蔵機器等の第一種特定製品の簡易点検・定期点検をはじめとするフロン漏えい管理を実施しています。

2013年度より全国46都道府県で第一種フロン類充填回収業者として登録するとともに、点検資格者であるフロン第一種冷媒フロン類取扱技術者を育成しています。2018年度における資格保有者は554名となりました。

ブランシェス(株)の取り組み

東京商工会議所主催*「eco検定アワード2018」ユニット部門において“優秀賞”を受賞。2010年から継続しているサンゴ礁再生活動「ブランシェスサンゴの森」等が評価され、6年連続の受賞となりました。

2019年5月現在ハンドタオル売上数14,739枚、寄付額は525,000円、植えられたサンゴは238株となりました。新しい取り組みとしてフェアトレードの導入を開始しました。メッセージカード(バナナの皮の手すき紙使用)の販売や材料を使って親子でワークショップ等を継続してまいります。

※「eco検定アワード」は、模範となる環境活動を実践しているエコピープル(eco検定合格者)及びエコユニット(企業・団体)の実績を称える事業です。

イオングローバルSCM(株)の取組み

業務委託先の運送会社に対して、エコドライブへの協力を継続して求めています。「エコドライブニュース」を定期的に発行して情報提供を行っています。

ドライバーの安全運転に関する表彰制度も継続し、毎月の出勤日数20日以上、月間稼働距離3,000km以上で①急加速②急減速③速度超過の危険運転動態が0回のドライバーをシステムで把握し、2018年度は、対象2万6,317名のうち1年間継続して表彰された方は47名となりました。

2018年度 ISO14001目標と実績

【全社目標】

○＝達成できました △・×＝達成できませんでしたが努力を続けています

環境指針	区分	目標	実績	評価	主管
脱炭素	店舗	省エネの推進 電気使用量2017年度比 5%削減 ※目標の達成水準は企業によって異なります。	目標：2,102,900千kWh 実績：2,148,094千kWh 目標対比 102.2% 昨年対比 101.2% 達成企業：マックスバリュ関東(株) イオンスーパーセンター(株) イオンビッグ(株)	△	イオン(株) グループ各社
資源	店舗	資材の使用金額の削減 対象：食品ポリ袋、定型ポリ袋など 2017年度対比 5%以上削減 ※目標の達成水準および管理対象資材は、企業によって異なります。	目標：549,118千円 実績：564,658千円 目標対比 102.8% 昨年対比 98.1% 達成企業：マックスバリュ北陸(株) イオンスーパーセンター(株) イオンビッグ(株) ※マックスバリュ関東のみ重量で管理。目標比101.2%	△	イオン(株) グループ各社
		食品の廃棄売変率0.48%以下の達成 ※目標の達成水準および管理対象部門は、企業によって異なります。	〈平均〉 実績 0.486% 目標対比 109.0% 昨年対比 96.0% 達成企業：マックスバリュ南東北(株) イオンビッグ(株) ※イオンビッグ(株)のみデリカを対象。目標比96.4%	△	イオン(株) グループ各社

※ 対象企業8社：イオンリテール(株)、イオンリテールストア(株)、イオンスーパーセンター(株)、マックスバリュ南東北(株)、マックスバリュ関東(株)、マックスバリュ長野(株)、マックスバリュ北陸(株)、イオンビッグ(株)

【部門目標】

環境指針	区分	目標	実績	評価	主管
脱炭素・資源・生物多様性	商品	環境保全型商品の拡販	〈商品事例〉 サステナブルシーフード(MSC・ASC認証商品)の拡販 エアコン等の省エネ商品の拡販(ホームコーティ) オーガニック・フリーフロム商品の取り扱い拡大(グロッササリー) ピースフィット商品の拡販など売上(インナー)	△	イオン(株) イオン トップバリュ(株) イオンリテール(株) グループ各社
パートナーシップ	お客さまとともに	イオンチアーズクラブの活動を推進する ①GMS全店で年4回以上活動を実施 実施率80%以上 ②GMS全店で「壁新聞」を完成 完成率80%以上	4回以上活動した店舗は461店舗中330店。(実施率71.6%) 活動が出来ていない店舗の実態調査中(店頭アンケート)	△	イオン(株) グループ各社

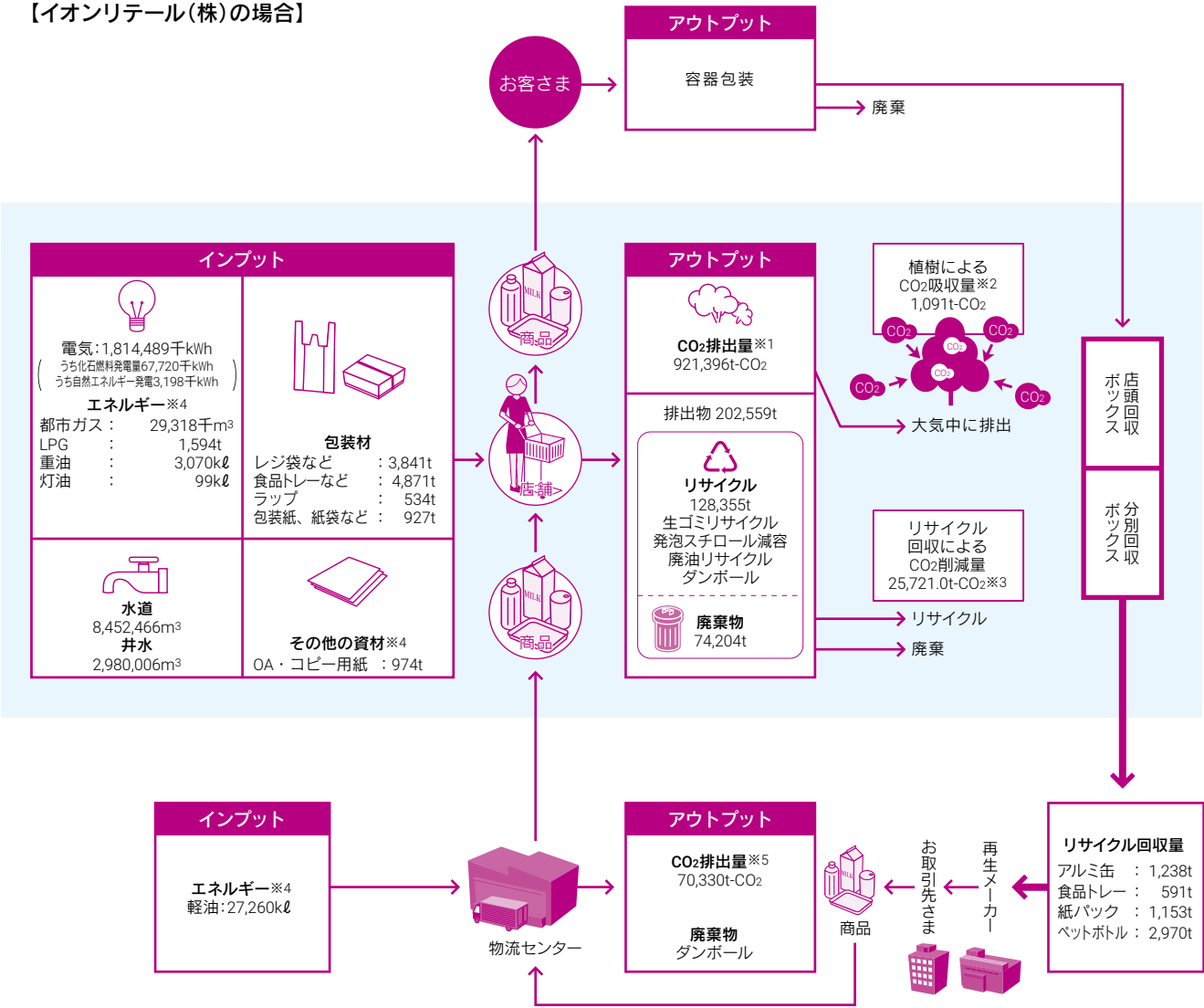
2018年度 イオングループ環境会計

大分類	中分類	計上項目	環境保全コスト (千円)	経済効果 (千円)	CO ₂ 削減効果 (t-CO ₂)
脱炭素社会の実現	創エネルギー	太陽光発電の導入	322,830	488,285	4,497
	省エネルギー	省エネ設備の導入等 (LED照明、エネルギー使用状況の見える化など)	8,427,400	784,191	17,156
	フロン管理	自然冷媒機器の導入、フロン充填・漏えい管理など	939,047	—	—
	カーボンオフセット	カーボンオフセット	4,399	—	170
	物流	モーダルシフトの導入・環境負荷低減車両導入など	3,218,566	20,067	20,762
	小計		12,912,242	1,292,543	42,586
生物多様性の保全	植樹活動	イオンふるさとの森づくり植樹祭、施工費など	133,651	—	—
		植栽帯の定期メンテナンスなど	765,871	—	—
		森つなぎプロジェクト	1,804	—	—
	商品認証	認証商品、調達ガイドライン研究など	9,741	—	—
	小計		911,067	—	—
資源循環の促進	廃棄物削減	店頭資源回収処理、食品残渣リサイクル運用	1,561,768	78,162	109,986
		レジ袋削減活動など	767,478	525,092	81,542
	容器包装資材削減	容リ法再商品化実施委託料・リターナブルコンテナの運用など	1,854,024	644,356	2899
	家電リサイクル	家電リサイクル運用	101,979	—	—
	小計		4,285,249	1,247,611	194,427
社会的課題の対応	地域社会への還元	イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン拠出金※	433,354	—	—
	次世代人材育成	イオン チアーズクラブ活動	114,414	—	—
	東北復興支援	被災地沿岸部の海岸林再生、イオン未来共創プログラム	56,362	—	—
	小計		604,130	—	—
環境 コミュニケーション	媒体物	環境・社会報告書作成、環境ホームページ運営など	96,545	—	—
	展示物	環境イベント出展、広告等関連制作物など	161,535	—	—
	寄付など	環境関連団体への会費、寄付(ご当地WAONの寄付等)	616,528	—	—
	小計		874,608	—	—
環境マネジメント	廃棄物処理	店舗・事業所等における廃棄物処理、設備の導入など	11,172,062	—	—
	廃棄物管理	環境マネジメントシステム運用(ISO)	46,888	—	—
	設備メンテナンス	環境汚染防止設備の維持管理、環境事故の予防及び発生時の修復など	6,258,686	—	—
	人件費	人件費	411,297	—	—
	小計		17,888,933	—	—
合計			37,476,228	2,540,154	237,013

対象会社：グループ連結企業68社(GMS事業、SM事業、ヘルス&ウエルネス事業、総合金融事業、ティベロツパー事業、サービス・専門店事業、機能会社等)
※黄色いレシートキャンペーンによるボランティア団体活動内容 ①福祉の増進 ②環境保全・環境学習の推進 ③街づくりの推進 ④文化・芸術の振興 ⑤子どもの健康と安全の増進

2018年度事業活動における環境影響フロー

【イオンリテール(株)の場合】



※1 店舗・事業所の設備で使用するエネルギー使用量を元に算出しています。
※2 「イオン ふるさとの森づくり」グループ合計の植樹本数を元に算出しています。
※3 「3R原単位の算出方法」(環境省 廃棄物・リサイクル対策部 平成25年3月)に基づいて算出しています。
※4 イオングローバルSCM(株)が使用しているエネルギー全体に、イオンリテール(株)取り扱い金額構成比を乗じて算出しています。
※5 CO₂排出量を軽油のCO₂排出係数「2.62t-CO₂/kℓ」で算出しています。

重要課題	大分類	中分類	KPI	対象範囲	目標	2018年度実績	2018年度主な取り組み内容
重点課題1 脱炭素社会の実現	店舗でのCO ₂ 削減	CO ₂ 排出量の削減	年間CO ₂ 排出量原単位 (CO ₂ 排出量 / 延床面積)	国内外連結対象グループ企業 (日本、中国、ASEAN)	2010年度：0.102t/m ² (実績) ▼ 2018年度：0.078t/m ²	0.0776t/m ² (見込み)	① 省エネ機器の更新・導入 ② 運用改善(照明、冷凍冷蔵ケース、空調等)による省エネ活動の推進 ・エネルギーの合理的な管理手法の検証 ・エネルギーアドバイザー制度の活用 ・省エネチェックリストの見直し、運用手順書の活用 ・SM事業における省エネ活動のヒアリング、好事例の水平展開 ・エコチューニングの推進 ③ グループ横断的な、エネルギーマネジメント活動
		エネルギー使用効率の向上	年間エネルギー使用量原単位 (熱量／延床面積)	国内外連結対象グループ企業 (日本、中国、ASEAN)	2010年度：2.776GJ/m ² (実績) ▼ 2018年度：2.150GJ/m ²	2.120GJ/m ² (見込み)	
		フロン類の漏洩防止と自然冷媒設備の導入推進【自然冷媒宣言】	空調・冷凍冷蔵機器のフロン類の補充量把握と漏洩防止	国内連結対象企業	2018年度：フロン排出抑制法に対応した管理システムの推進	グループ会社のイオンディライト㈱が中心となり、グループ内主要企業の漏洩管理を実施	① 機器の簡易点検及び定期点検のフォロー ② フロン漏えい量管理と定期報告に関するフォロー
			自然冷媒の冷凍・冷蔵ケースの導入	国内連結対象のGMS、SM、小型店企業	導入計画 2018年度：新店舗を中心に導入推進	GMS・SM146店舗、ドラッグストア112店舗など計260店舗に導入(累計635店舗)	① 継続的なノンフロン導入の促進 ② 内蔵型CO ₂ 冷媒の冷凍冷蔵ケースの導入拡大を検討 ③ ドラッグストアにおける導入の拡大
	商品・物流でのCO ₂ 削減	物流での見える化によるCO ₂ 削減	物流センターから店舗までの配送における1ケース当たりCO ₂ 排出量	イオングローバルSCM(株)	2018年度：ケースあたりCO ₂ 排出量を昨年実績121.9g/ケースから1％削減	ケースあたりCO ₂ 排出量 2018年度：排出量117.4g-CO ₂ /ケース(2017年度比 3.7%の削減)	① センター再編による配送ネットワークの見直し ② エコドライブ講習・運転の継続実施 ③ 優秀ドライバーの表彰によるモチベーションアップ
	店舗での創エネルギー	再生可能エネルギーの創出	再生可能エネルギー(買電のみ)の発電能力	国内外連結対象グループ企業 (日本、中国、ASEAN)	再生可能エネルギーの創出	累計出力合計 約6.7万kW	太陽光パネル 32店舗に設置(累計1,022店舗)
重点課題2 生物多様性の保全	持続可能な資源利用	持続可能な調達の推進(商品)	農産物の持続可能な調達	国内連結対象グループ企業	2020年度： ・プライベートブランドは、GFSIベースの適正農業規範(GAP)管理を100%実施を目指す ・オーガニック商品の売上構成比5%を目指す	・GFSIベースのGAP 認証の取得商品の売上：92.2%(PB 商品内) ・オーガニック商品売上構成比5%：20%の進捗	① 製造委託先へのGAP 説明会の開催 ② オーガニックに関するキックオフミーティング及びエリア会議の実施 ③ 農地、加工基地、導入事業会社の拡大 ④ 「トップバリュ グリーンアイ」オーガニックシリーズとして日本の小売業最大規模となる356品目(生鮮・加工品)に拡大(2019年2月末現在)
			畜産物の持続可能な調達	国内連結対象グループ企業	2020年度： ・プライベートブランド加工工場で、GFSIベースの食品安全マネジメントシステム(FSMS)または、適正農業規(GAP)による管理を100%実施を目指す	・食品安全マネジメントシステム(加工工場)の商品売上：70%(PB 商品内) ・食品安全マネジメントシステム(農場)の商品売上：25%(PB 商品内)	① SQF 認定農場取得を目指すことを決定 ② タスマニアビーフ、純輝鶏で取り組みを推進
			水産物の持続可能な調達	国内連結対象グループ企業	2020年度： ・連結対象のGMS、SM企業で、MSC、ASCの流通・加工認証(CoC)を100%取得を目指す ・MSC、ASC 認証商品の売上 構成比20%を目指す ・主要な全魚種で、持続可能な裏付けのあるプライベートブランドを提供	・CoC 認証の取得会社割合：70%(グループ計) ・MSC、ASC 認証商品の売上 構成比20%：52.0%の進捗 ・持続可能な裏付けを確認できた商品の割合：31.1%(PB 商品)	① MSC 認証：22魚種41品目取り扱い ② ASC 認証：9魚種18品目取り扱い ③ MSC・ASC 認証商品のみで構成した常設コーナー「Fish Baton」をイオンリテール(株)の67店舗で設置(2019年5月末現在)
			紙・パルプ・木材の持続可能な調達	国内連結対象グループ企業	2020年度： ・主要なカテゴリーのプライベートブランドについて、持続可能な認証(FSC 認証等)原料の100%利用を目指す	主要カテゴリーのFSC 認証原料の使用比率 ・ヘルス＆ビューティ：56.1% ・ステーションアリー：70.8%	① ステーションアリーとH&BCのPB 商品で約80品目のFSC® 認証商品を発売 ② PBの衣料品の下げ札や、食品のパッケージでFSC® 認証紙を活用
			パーム油の持続可能な調達	国内連結対象グループ企業	2020年度： ・プライベートブランドは、持続可能な認証(RSPO 等)原料の100%利用を目指す	・RSPO 認証原料の使用比率：0%	① RSPO 調達方針の策定 ② RSPO 社内セミナーの開催 ③ PB 商品の使用量の調査 ④ RSPO 調達方法の検討 ⑤ RSPO に加盟
	「イオン 森の循環プログラム」の推進	店舗段階での生物多様性保全	「イオン ふるさとの森」植栽帯の維持・管理	「イオン ふるさとの森」実施企業	「イオン ふるさとの森」植栽帯管理の100%実施	・GMSを中心に、管理マニュアルに基づく植栽帯管理を徹底 ・従業員の植樹体験機会の創出	① 従業員の意識啓発 ② GMS各店舗の管理計画の進捗状況を確認、実施の徹底 ③ GMS各店舗にクリーン＆グリーン活動を活用した従業員による除草、清掃の徹底 ④ 植栽管理研修による施設管理担当者の力量向上
		森林保全活動での地域貢献	「森びと養成講座『森つなぎプロジェクト』」の活動状況	イオン(株)	行政・市民・企業が協業した国内林業支援活動のモデルづくり	三重県の林業就業者支援政策の中で、市民・企業協業の初心者誘導施策として本講座を位置づけ	「森びと養成講座『森つなぎプロジェクト』」の実施(最終年) ・講座で出た間伐材を利用した木育イベントの店頭での開催

重要課題	大分類	中分類	KPI	対象範囲	目標	2018年度実績	2018年度主な取り組み内容
重点課題3 資源循環の促進	店舗・商品における廃棄物 ゼロに向けた取り組み	容器包装資材の使用量削減	容器包装リサイクル法の義務委託量(売上1億円当たりの原単位)	国内連結対象企業の中の容器包装リサイクル法の特定事業者	2010年度:1.175トン ▼ 2018年度:2010年度比20%以上削減	2018年度:1,092トン 2010年度比7.1%削減	① レジ袋の使用基準の見直し、無料配布中止を推進 ② PB商品の容器包装資材の使用を削減
		廃棄物削減	廃棄物排出量の削減	国内外連結対象グループ企業(日本、中国、ASEAN)	取り組みの拡大	グループ各社の取組み集約と情報共有(継続した取り組み)	<グループ企業事例> ① 自社が排出する廃棄物の削減 ・イオンモール(株):専門店にご協力いただき、廃棄物を基本18品目に分別、品目ごとに計量するシステムを導入し、廃棄物の「見える化」を図り、削減に取り組む ② 商品のリサイクルを推進し、お客さまのもとで発生する廃棄物の削減に寄与 ・イオンリテール(株)セルフ+サービス、(株)コックス、タルボットジャパン(株)、(株)ジーフトなど
		食品廃棄物削減	食品廃棄物排出量(売上百万円当たりの原単位)	国内連結対象のGMS、SM企業の中の食品関連企業	発生原単位(売上100万円あたりの発生量)を2020年までに25%削減、2025年までに半減(2015年比)	32.14kg/百万円 食品廃棄物について、企業ごとの目標設定のガイドラインを制定 ※食品小売業対象	① 商品(食品)の廃棄による売価変更の削減 ② 資源となるものの分別の徹底 ③ 計量機の導入による「見える化」、一元管理 ④ エリアワーキングを発足し、各地域のベストプラクティスを共有
			食品廃棄物再生等利用率	国内連結対象のGMS、SM企業の中の食品関連企業	2015年度-2019年度 55% ※食品循環資源の再生利用等の促進に関する基本方針に則る ※前年比プラス1%	62.3% ※食品小売業対象	① 廃油・魚アラのリサイクル、再生事業者への委託推進 ② リサイクルループの構築、運用推進
			食品リサイクルループ構築	国内連結対象企業の中の食品関連企業	2020年度までに: 全国10カ所以上 (対象1,000店舗以上)構築	6カ所 食品残さ回収を146店舗で実施	グループ各社が食品残さ回収店舗を拡大
		お客さまとともに	レジ袋削減	国内連結対象のGMS、SM企業	2018年度:70%以上 2020年度:80%以上	65.6% ※グループ29社対象。レジ袋無料配布中止店舗が70店舗増加し、累計1,701店舗 ※1,701店舗のレジ袋辞退率は80%超えの実績	① レジ袋無料配布中止店舗ならびにレジ袋辞退率のグループ各社への情報提供 ② SM企業の推進強化、地域でのレジ袋無料配布中止協定への積極的参加と働きかけ ③ 2025年までにレジ袋含む使い捨てプラスチックの使用量半減に向け取り組み開始
	管理体制強化	廃棄物排出管理体制	排出管理向上のための社内教育修了者数	国内連結対象グループ企業	2018年度: セミナー修了者640人 (2011年度から累計)	廃棄物管理者研修を93人が受講 2011年度以降の受講者累計は644人	外部専門機関による研修を実施。テレビ会議の活用、本社関連部署への積極的なアナウンスにより、受講者数倍増
			電子マニフェストの導入率	国内連結対象グループ企業	導入率の向上	導入企業(95%以上)25社 (50%以上95%未満)9社 (50%未満)7社	① 専門の管理業者に委託、電子マニフェスト管理と委託契約管理を一元管理する仕組みを導入し、業務効率及び管理精度を向上 ② 店・本社・管理委託会社との役割分担やコミュニケーションルールの見直しと、内部監査などによるチェック体制を順次構築。
重点課題4 社会の期待に応える商品・店舗づくり	社会の期待に応える商品・店舗づくり	品質管理・情報開示	トップバリュ商品の重大な商品事故による撤去件数	国内外連結対象グループ企業(日本、中国、ASEAN)	2020年度:52件 (衣料品12件、食品30件、住居・HBC10件)	2018年度:77件 (衣料品13件、食品53件、住居・HBC11件)	① 不具合のお申出があれば、軽微な内容であっても早期対応すること徹底した結果、特に食品の撤去件数は増加 ② トップバリュお客さまの声委員会を開催し、お申出・ご意見を集約し、解決の必要な案件を集中論議に努めた結果、商品に関わるお申出総数は減少傾向
		健康・アレルギーへの対応	商品面における健康配慮の取り組み	国内連結対象グループ企業	ヘルス&ウェルネスのコンセプトにそった商品の開発・発売及び拡充	お客さまが購入の際に気にされる添加物・原材料に配慮した商品シリーズ「トップバリュ グリーンアイ フリーフロム」は、累計100品目を突破(2019年6月現在)	① 「トップバリュ グリーンアイ フリーフロム」シリーズは袋ラーメン、惣菜など幅広い商品を拡充 ② 「トップバリュ お米のかわりに食べるカリフラワー／ブロッコリー」を発売し、ごはんを野菜に置き換える新しい食のスタイルを提案
		高齢者への対応	認知症サポーターの養成	国内連結対象グループ企業	2020年度:80,000人	2018年度までの累計:75,253人	① 新店・改装時の事前教育としての「認知症サポーター養成講座」の開催 ② 行政とタイアップによる「認知症サポーター養成講座」の開催 ③ 社内講師による「認知症サポーター養成講座」の開催
		防災への対応	耐震強化店舗数	国内連結対象のGMS、SM、DV企業	防煙垂れ壁の不燃シート化4,226店舗 ※GMS、SM、DV、DrgS対象	2018年度までの累計:722店舗	① 防煙垂れ壁の不燃シート化を最重点取り組みとして実施 ② 実施コストの見直しも着手
			防災拠点数	国内連結対象のGMS企業	2020年まで 全国100ヶ所の防災拠点	2018年度までに51店舗整備完了	福津、座間、西風新都、いわき小名浜、津南、甲府昭和、宮崎、熊本、新百合ヶ丘、板橋、仙台卸町の11店舗にて整備を実施
		お客さまとの対話の仕組み	ご意見承り件数と称賛件数	国内外連結対象グループ企業	ご意見承り(サービス苦情)件数 2020年度:2,420件以内 お褒め件数 2020年度:2,900件以上	ご意見承り(サービス苦情)件数 2018年度:16,534件 お褒め件数 2018年度:2,467件	① スマートフォン利用者増加に伴い、インターネットメールによるご意見承りが依然増加 ② お客さまの声承り状況を関連部署に報告し、必要な対応・対策を速やかに実施。また、再発防止策を関連部署と検討して周知を行う

重要課題	大分類	中分類	KPI	対象範囲	目標	2018年度実績	2018年度主な取り組み内容
重点課題5 人権を尊重した公正な事業活動の実践	人権を尊重した公正な事業活動の実践(サプライヤー)	公正な取引の実践	イオンサプライヤーCoC(取引行動規範)イオン二社監査認定監査員数	国内外連結対象グループ企業	香港・マレーシア・ベトナム各1名増員	香港・マレーシア・ベトナム各1名増員 総監査員数 国内8名 海外24名	① イオントップバリュ香港が海外管理を行うにあたり監査員としても増員が必要となり短期間で育成 ② 昨年までの海外認定監査員のうちQC業務にいる者は除外し、監査業務専任者には工場調査も実施できる研修を実施
			国際フェアトレード認証カカオ豆の取引量	トップバリュ商品	国際フェアトレード認証カカオの取引量を2020年度までに10倍の40tに(2012年度対比)	国際フェアトレード認証カカオの取引量: 59.7トン	国際フェアトレード・ラベル機構の「国際フェアトレード認証調達プログラム」と「フェアトレード」(フル認証)の2軸でフェアトレード原料の調達量を拡大
	人権を尊重した公正な事業活動の実践(従業員)	従業員の人権尊重とダイバーシティ推進	女性管理職比率	国内外連結対象グループ企業	2020年度: 50%	26.5% 9,444人	各階層に分けた研修を実施 ① トップマネジメントコースは、女性の役員候補者の育成を目的として、現管理職女性を対象に実施 ② マネジメントコースは管理職(男女問わず)の意識改革を目的として実施 ③ キャリアアップコースはライフとワークを両立しながら管理職として活躍できる女性の育成を目的に実施
			グループ内国際人材交流人数	国内外連結対象グループ企業	2020年度: 累計1,500人	累計 598人(2013～2018年度)	① 公募による人材の発掘 ② アセアン事業の品質管理責任者の育成(年間20人)
			障がい者雇用率及び人数	国内連結対象グループ企業	2020年度: 3.0%超、10,000人	障がい者雇用率: 2.56% 障がい者雇用人数: 6,827人	① 雇用状況の進捗管理を定期的を実施 ② 障がい者雇用における課題と対策をグループ各社で共有し、採用・定着に繋げる
		安全で働きやすい職場づくり	「くるみんマーク」取得企業数	国内連結対象グループ企業	次世代育成支援対策推進法「一般事業主行動計画」の取組み推進(くるみんマーク取得会社の拡大)	ブラチナくるみん 3社 くるみん 21社	① 2016年4月1日より施行の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と次世代法に基づく一般企業主行動計画、そして自社のダイバーシティ推進に向けた取組みをまとめた“ダイ満足”プランを全社で作成 ② 「くるみんマーク」のみならず、女性活躍推進法にもとづく認定「えるぼし」の認定取得をグループで推進
重点課題6 コミュニティとの協働	コミュニティ参画	地域社会への還元	「イオン 幸せの黄色いレシートキャンペーン」の投函率	国内連結対象のGMS、SM、DS企業	2020年度: GMS店舗全店で投函率20%以上 SM・DS店舗全店で投函率15%以上 2020年度: GMS店舗全店で投函率30%以上 SM・DS店舗全店で投函率20%以上	GMS: 投函率20%以上の店舗331店舗(全体の61.9%) SM・DS: 投函率15%以上の店舗768店舗(全体の65.5%)	① 店舗でのコミュニケーション強化 ② メディアでのコミュニケーション強化 ③ 適正な運用管理
			地域固有の製品の取り扱い	国内連結対象のGMS、SM企業	地域固有の製品の取り扱い拡大 「フードアルチザン」商品の取り扱い拡大 「フードアルチザン」原料を使った6次産業化の推進	フードアルチザン商品: 1道1府27県・40品目	「フードアルチザン」活動を通じて2018年度は茨城県下妻市の「下妻甘熟梨」の取組みを開始
		次代を担う人材育成	「イオン チアーズクラブ」の活動回数	国内連結対象のGMS、一部SM企業	実施店舗全店で年4回以上活動を実施	年4回以上活動した店舗: 321店舗(全体の71.7%)	① 基本の徹底と運営基盤の強化 ・全店舗で「チアーズクラブ開始式」の実施 ・壁新聞作成研修のトライアル実施 ② 1回完結型の「イオントップバリュ エコ農業体験プロジェクト」、「イオンアグリ体験農場プログラム」の他に、継続学習型のプログラム「ファーマーズプログラム」を全国9ヶ所で実施 →活動に苦戦している店舗に活用いただくよう提案 ③ バブリシティの強化
	東日本大震災復興	被災地植樹	被災地沿岸部の海岸林の再生	国内連結対象グループ企業	2012～2021年度の10年間で、30万本植樹達成	2018年度: 49,570本 累計29万9,879本 ※2019年3月には目標の30万本達成	行政(国、県、市町村)や地元の方々と協働で津波で失われた海岸林を再生する植樹活動と、植樹した木の育樹活動を実施
		イオンピープルのボランティア参加	被災地支援としてグループ従業員のボランティア活動推進	国内連結対象グループ企業	2012～2021年度の10年間で、30万人の従業員ボランティア参加者達成	2018年度: 44,470人 累計32万8,979人	① 被災地での現地ボランティア活動 ② グループ各社が東北に赴かなくても支援できる各社・各地域でのボランティア活動 ③ 交流を通じた地域課題の課題への支援をめざす「イオン未来共創プログラム」の推進 ④ 「未来共創プログラム」から派生した各社活動の支援

GRIスタンダード対照表

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
戦略および分析			
102-1	組織の名称	a. 組織の名称	・会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	・イオンの概要
102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	・会社概要
102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	・会社概要
102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	・会社概要
102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	・イオンの概要 ・グローバル展開
102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	・会社概要 ・グローバル展開 ・イオンの概要
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-c で報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	・会社概要
102-9	サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	
102-11	予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	・リスクマネジメント ・環境マネジメント
102-12	外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	
102-13	団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	
戦略			
102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	・CEOメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	・サステナブル経営
倫理と誠実性			
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	・サステナブル経営 ・イオンのDNA
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	・コンプライアンス（企業倫理）
ガバナンス			
102-18	ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	・コーポレート・ガバナンス
102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	・コーポレート・ガバナンス ・サステナビリティ推進体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	・サステナビリティ推進体制
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	・サステナビリティ推進体制

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	・コーポレート・ガバナンス
102-23	最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	・コーポレート・ガバナンス
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	・コーポレート・ガバナンス
102-25	利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	・サステナビリティ推進体制 ・サステナブル経営
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	・サステナビリティ推進体制 ・サステナブル経営
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	・リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	・サステナビリティ推進体制 ・サステナブル経営
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	・サステナビリティ推進体制 ・サステナブル経営
102-33	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	・コーポレート・ガバナンス ・サステナビリティ推進体制
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	
102-35	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	・コーポレート・ガバナンス
102-36	報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	・コーポレート・ガバナンス
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	
102-38	年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
102-39	年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値(最高給与と所得者を除く)の増加率に対する比率	
ステークホルダー・エンゲージメント			
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	・ステークホルダーとの対話
102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	・重点課題5 -労働組合の状況
102-42	ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す	・ステークホルダーとの対話 ・ステークホルダー・ダイアログ
102-44	提起された重要な項目および懸念	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む	・ステークホルダー・ダイアログ
		i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか(報告を行って対応したものを含む)	
		ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	
報告実務			
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	有価証券報告書:関係会社の状況(P.7~19)
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	・サステナブル経営
102-47	マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	・サステナブル経営
102-48	情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	※当該期間において該当無し
102-49	報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	※当該期間において該当無し
102-50	報告期間	a. 提供情報の報告期間	・編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付(該当する場合)	・編集方針
102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル	・編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	・編集方針
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張	この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションを参考に作成されています。
		i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されている。」 ii 「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成されている。」	
102-55	内容索引	a. GRIの内容索引(使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する)	・GRIスタンダード対照表
		b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める	
		i. 開示事項の番号(GRIスタンダードに従って開示した項目について)	
		ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL	
102-56	外部保証	iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由(該当する場合)	・GRIスタンダード対照表
		a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明	
		b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	
マネジメント手法			
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明	・サステナブル経営
		b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む	
		i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか	
		c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明	・イオンのサステナブル経営 ・重点課題 - 脱炭素社会の実現 - 生物多様性の保全 - 資源循環の促進 - 社会の期待に応える商品・店舗づくり - 人権を尊重した公正な事業活動の実践 - コミュニティとの協働 ・環境マネジメント ・コンプライアンス
		b. マネジメント手法の目的に関する表明	
		c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明	
		i. 方針	
		ii. コミットメント	
		iii. 目標およびターゲット	
		iv. 責任	
		v. 経営資源	
103-3	マネジメント手法の評価方法	vi. 苦情処理メカニズム	・サステナブル経営 ・ISO14001 認証取得 ・KPI 進捗
		vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	
		a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む	
		i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み	
		ii. マネジメント手法の評価結果	
		iii. マネジメント手法に関して行った調整	
経済パフォーマンス			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	a. 創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する	有価証券報告書: 主要な経営指標等の推移 (P.2) 有価証券報告書: 提出会社の経営指標等 (P.3)
		i. 創出した直接的経済価値: 収益	
		ii. 分配した経済価値: 事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資	
		iii. 留保している経済価値: 「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの	
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	・気候変動リスク ・サステナブル経営 ・脱炭素ビジョン2050 有価証券報告書: 事業等のリスク (P.24~29)
		a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む	
		i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類	
		ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述	
		iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響	
		iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	
		a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額	
		b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項	
		i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値	
		ii. 当該推定値の計算基礎	
		iii. 推定値の計算時期	
		c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する	
		d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合	
201-4	政府から受けた資金援助	e. 退職金積立制度への参加レベル(義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など)	※当該期間において該当無し
		a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む	
		i. 減税および税額控除	
		ii. 補助金	
		iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金	
		iv. 賞金	
		v. 特許権等使用料免除期間	
		vi. 輸出信用機関(ECA)からの資金援助	
		vii. 金銭的インセンティブ	
		viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益	
		b. 201-4-aの情報の国別内訳	
		c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	
地域経済での存在感			
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率(男女別)を報告する	
		b. 組織の活動に携わるその他の労働者(従業員を除く)の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する	
		c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か(男女別)。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する	
		d. 「重要事業拠点」の定義	
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	・人事の基本理念 ・人事の基本的な考え方と人事五原則
		b. 「上級管理職」の定義	
		c. 組織の「地域・地元」の地理的定義	
		d. 「重要事業拠点」の定義	

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
間接的な経済的インパクト			
203-1	インフラ投資および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	・生物多様性の保全（イオン森の循環プログラム） ・コミュニティとの協働（地域社会への還元） ・社会の期待に応える商品・店舗づくり（高齢者・障がい者・買物弱者への対応）
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	※当該期間において該当無し
調達慣行			
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所ので元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	
腐敗防止			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	・イオン行動規範 ・コンプライアンス ・イオンサプライヤー CoC
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	
反競争的行為			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点	
原材料			
301-1	使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	
301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	・資源循環の促進（店舗での資源回収による廃棄物削減、リユース・リサイクルハンバーの導入）
エネルギー			
302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	・環境マネジメント（2018年度事業活動における環境影響フロー）

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	
302-3	エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が「分母」として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	・環境マネジメント（2018年度事業活動における環境影響フロー）
302-4	エネルギー消費量の削減	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	・KPI（重点課題1脱炭素社会の実現） ・環境マネジメント（2018年度事業活動における環境影響フロー）
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	
水			
303-1	水源別の取水量	a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む） ii. 地下水 iii. 組織が直接貯めた雨水 iv. 他の組織からの廃水 v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設 b. 使用した基準、方法、前提条件	・環境マネジメント（2018年度事業活動における環境影響フロー）
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	a. 取水によって著しい影響を受ける水源の数。次の種類別に i. 水源の規模 ii. 水源が「保護地域」に指定されているか（国内または国際的に） iii. 生物多様性から見た価値（種の多様性および固有性、保護種の数など） iv. 地域コミュニティや先住民族にとっての水源の価値、重要性 b. 使用した基準、方法、前提条件	
303-3	リサイクル・リユースした水	a. 組織が「リサイクル・リユースした水の総量 b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	
生物多様性			
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km2で表記。適切な場合は他の単位も可） vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN 保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値	
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも） iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性	

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
304-3	生息地の保護・復元	a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無 c. 各生息地の状況(報告期間終了時点における) d. 使用した基準、方法、前提条件	・重点課題2 - 生物多様性の保全 (野鳥が集う森を目指して)
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に i. 絶滅危惧IA類(CR) ii. 絶滅危惧IB類(EN) iii. 絶滅危惧II類(VU) iv. 準絶滅危惧(NT) v. 軽度懸念	※当該期間において該当無し
大気への排出			
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	a. 直接的(スコープ1) GHG 排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 生物由来のCO ₂ 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP 情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	・重点課題1 脱炭素社会の実現
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	a. ロケーション基準の間接的(スコープ2) GHG 排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的(スコープ2) GHG 排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) d. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP 情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	・重点課題1 脱炭素社会の実現
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	a. その他の間接的(スコープ3) GHG 排出量の総計(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 生物由来のCO ₂ 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) d. 計算に用いたその他の間接的(スコープ3) GHG 排出量の区分と活動 e. 計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP 情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	・重点課題1 脱炭素社会の実現
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	a. 組織のGHG 排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG 排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3) d. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	・重点課題1 脱炭素社会の実現
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG 排出量(CO ₂ 換算値(t-CO ₂)による) b. 計算に用いたガス(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG 排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	・重点課題1 脱炭素社会の実現

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出品(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による) i. Nox ii. Sox iii. 残留性有機汚染物質(POP) iv. 揮発性有機化合物(VOC) v. 有害大気汚染物質(HAP) vi. 粒子状物質(PM) vii. この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	
排水および廃棄物			
306-1	排水の水質および排出先	a. 想定内および想定外の排水量(次の事項による) i. 排出先 ii. 水質(処理方法を含む) iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件	
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	a. 有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収(エネルギー回収を含む) v. 焼却(大量燃焼) vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他(詳細を記述) b. 非有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収(エネルギー回収を含む) v. 焼却(大量燃焼) vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他(詳細を記述) c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	・環境マネジメント (2018年度事業活動における環境影響フロー)
306-3	重大な漏出	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物(土壌または水面)、燃料漏出物(土壌または水面)、廃棄物の漏出(土壌または水面)、化学物質の漏出(多くは土壌または水面)、その他(詳細を記述) c. 重大な漏出のインパクト	※当該期間において該当無し
306-4	有害廃棄物の輸送	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	※当該期間において該当無し
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値(保護種の数など)	※当該期間において該当無し

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	※当該期間において該当無し
サプライヤーの環境面のアセスメント			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	・サプライヤー行動規範
308-2	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	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的) d. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	
雇用			
401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳)	
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別) b. 育児休暇を取得した従業員の総数(男女別) c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別) d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別) e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)	
労使関係			
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	
労働安全衛生			
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	a. 正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル b. 正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者(業務または職場が組織の管理下にある)の労働者全体に対する割合	・重点課題5 -イオンの健康経営
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	a. すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率(IR)、業務上疾病率(ODR)、休業日数率(LDR)、欠勤率(AR)、および業務上の死亡者数(次の内訳による) i. 地域 ii. 性別 b. 業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者(従業員を除く)に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率(IR)、および業務上の死亡者数(次の内訳による) i. 地域 ii. 性別 c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系	
403-3	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	a. 業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の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か否か	
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	a. 労働組合(各地域、グローバルのいずれか)と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か b. 含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度(割合)	・重点課題5 -労働組合の状況

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
研修と教育			
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i. 性別 ii. 従業員区分	
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	・重点課題5 -従業員を支える教育制度
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に)	
ダイバーシティと機会均等			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層: 30歳未満、30歳~50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	・重点課題5 -ダイバーシティの推進
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別に) b. 「重要事業拠点」の定義	
非差別			
406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	
結社の自由と団体交渉			
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	
児童労働			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー(次の観点による) i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	
強制労働			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 事業所(製造工場など)およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	
保安慣行			
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	

番号	タイトル	報告要求事項	見出し
先住民族の権利			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数	※当該期間において 該当無し
		b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める）	
		i. 組織により確認された事例	
		ii. 実施中の救済計画	
		iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果	
iv. 措置が不要となった事例			
人権アセスメント			
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	・重点課題5 - 人権研修の実施
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	
地域コミュニティ			
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合	・重点課題6 -イオン幸せの黄色いレシートキャンペーン -イオン チャーズクラブ（次世代育成） -イオン 心をつなぐプロジェクト
		i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む）	
		ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング	
		iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開	
		iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム	
		v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画	
		vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス	
		vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関	
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む	
		i. 事業所の所在地	
		ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	
サプライヤーの社会面のアセスメント			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	・重点課題5 - サプライヤー行動規範
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数	
		b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数	
		c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）	
		d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合	
		e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	
公共政策			
415-1	政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別）	
		b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	
顧客の安全衛生			
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	・重点課題4 - 品質管理・情報管理 - お客さまとの対話
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による	
		i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例	
		ii. 警告の対象となった規制違反の事例	
		iii. 自主的規範の違反事例	
b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる			

番号	タイトル	報告要求事項	見出し	
マーケティングとラベリング				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か	・重点課題4 - 品質管理・情報管理 - 商品情報の表示・開示	
		i. 製品またはサービスの構成要素の調達		
		ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）		
		iii. 製品またはサービスの利用上の安全性		
		iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト		
		v. その他（詳しく説明のこと）		
b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合				
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による	・重点課題4 - 品質管理・情報管理	
		i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例		
		ii. 警告の対象となった規制違反の事例		
		iii. 自主的規範の違反事例		
		b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる		
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による		
		i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例		
		ii. 警告の対象となった規制違反の事例		
		iii. 自主的規範の違反事例		
		b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる		
		顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による	※当該期間において該当無し	
		i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの		
		ii. 規制当局による申立		
		b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数		
c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる				
社会経済面のコンプライアンス				
419-1	社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して	※当該期間において該当無し	
		i. 重大な罰金の総額		
		ii. 罰金以外の制裁措置の総件数		
		iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案		
		b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる		
		c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯		

イオンは、「イオン サステナビリティ基本方針」を策定し、「環境」「社会」の側面から6つの重点課題とKPIを設定し積極的に取り組んでいます。

- <環境>
- 脱炭素社会の実現
 - 生物多様性の保全
 - 資源循環の促進
- <社会>
- 社会の期待に応える商品・店舗づくり
 - 人権を尊重した公正な事業活動
 - コミュニティとの協働

※このGRIスタンダード対照表は、イオンレポート（統合報告書）、サステナビリティデータブック（当レポート）をベースにまとめています。

会社概要

本社所在地	〒261-8515 千葉県千葉市美浜区中瀬1丁目5番地1	決算日	2月末日
代表者	取締役 兼 代表執行役社長 グループCEO 岡田 元也	定時株主総会	5月末日までに開催
創業	1758年(宝暦8年)	上場証券取引所	株式会社東京証券取引所
設立	1926年(大正15年)9月	会計監査法人	有限責任監査法人トーマツ
本社体制	日本本社(所在地：千葉県千葉市) 中国本社(所在地：中国 北京) アセアン本社 (所在地：マレーシア クアラルンプール)	株主名簿管理人	〒100-8233 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社
グループ従業員数(2018年度)	勤務従業員数 約58万人 (女性約40万人、男性約18万人) ・無期契約社員 約13万人 (女性約5.6万人、男性約7.4人) ・有期契約社員 約45万人 (女性約34万人、男性約11万人) ・勤務地：日本約51万人、海外約7万人 ※事業拠点数 21,996店舗/カ所 ※国内外主要企業149社(2019年2月末現在)	株主数	767,999名
		発行済株式総数	871,924,572株
		URL	https://www.aeon.info/

社外からの表彰一覧(2018年度～)

2018年2月	日本経済新聞社が働き方改革を推進する企業を選定する「日経 Smart Work 大賞2018」で「審査委員特別賞」を受賞(イオン(株))	2019年2月	「イオンレポート2018」が第22回環境コミュニケーション大賞環境報告書部門の最高賞となる「地球温暖化対策報告大賞(環境大臣賞)」を受賞(イオン(株))
2018年2月	経済産業省と日本健康会議が共同で開始した「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に認定(イオン九州(株))	2019年2月	文部科学省「平成30年度青少年の体験活動推進企業表彰」において、イオンチアーズクラブの取り組みが評価され審査委員会奨励賞(大企業部門)を受賞((公財)イオン1%クラブ)
2018年2月	厚生労働大臣認定マーク「えるぼし」最高段階を取得(マックスバリュ中部(株))	2019年2月	「イオンモール座間」のユニバーサルデザインの取り組みが評価され、第11回「神奈川県バリアフリー街づくり賞」を受賞(イオンモール(株))
2018年3月	地域における防災への取り組みが評価され、「北海道社会貢献賞(防災功労者)」を受賞(イオン北海道(株))	2019年2月	経済産業省と日本健康会議が共同で開始した「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定(イオン(株)とイオンリテール(株)は3年連続)
2018年9月	持続可能な水産物調達方針およびフィッシュバトンの取り組みが評価され、第1回「エコプロアワード」にて奨励賞を受賞(イオン(株)/イオンリテール(株)/イオントップバリュ(株))	2019年3月	経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する女性活躍推進に優れた上場企業「なでしこ銘柄」に選定(イオン(株)は2年連続、イオンモール(株)は3年連続)
2018年9月	SDGsに適した商品展開と国際的な社会貢献活動が認められ、日本食糧新聞社制定の「第27回食品安全安心・環境貢献賞」受賞(イオン(株))	2019年3月	若者の商業意欲を引き出す先駆的な農業法人として、日本ファッション協会が制定する「日本クリエイション大賞」の農業活性化賞を受賞(イオンアグリ創造(株))
2018年11月	貴重な水産資源や魚食文化を次世代につなげる取り組みが評価され、第19回「グリーン購入大賞」農林水産大臣賞を受賞(イオン(株))	2019年6月	「イオンスタイル奈良」が奈良県内の環境保全に貢献した事が評価され、小売業初となる環境省が主催する「環境保全功労者表彰」を受賞(イオンリテール(株))
2018年12月	「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」においてランクA評価を取得し、小売業初となるBCM格付・環境格付とあわせ3格付すべて最高ランクに認定(イオン(株))		



ウェブサイトの紹介

サステナビリティ データブックに掲載できなかった活動やデータなどは、ウェブサイトに掲載しています。その他、さまざまな情報発信も各サイトで行っています。

コーポレートサイト



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

さまざまなステークホルダーの方々に向けた情報を掲載しています。最新の企業情報やリリースは、こちらでご確認ください。

IRサイト



<https://www.aeon.info/ir/>

経営方針や財務・業績情報、株式情報、IR資料などを掲載しています。

サステナビリティサイト



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

環境や社会課題に対する基本方針や具体的な取り組みを掲載しています。



<https://www.aeon.info/en/>

英語版



<https://www.aeon.info/cn/>

中国語版

イオンレポート(統合報告書)



イオンの価値創造のもと、経済的成長を目指す中長期視点の考えや、具体的な取り組みを紹介しています。

「イオン歴史館」



イオン(株)の歴史の中で磨かれ、確立された理念の意義と真髄を伝える「イオン歴史館」。従業員同伴または事前予約にてご入館いただけます。
電話 043-212-6614

所在地：千葉県千葉市
美浜区中瀬1丁目5番地1
イオン(株)本社ビル低層棟2階



イオン株式会社

本社 〒261-8515 千葉県千葉市美浜区中瀬1丁目5番地1
Webサイト <https://www.aeon.info/>



2019年11月発行
Printed in Japan