

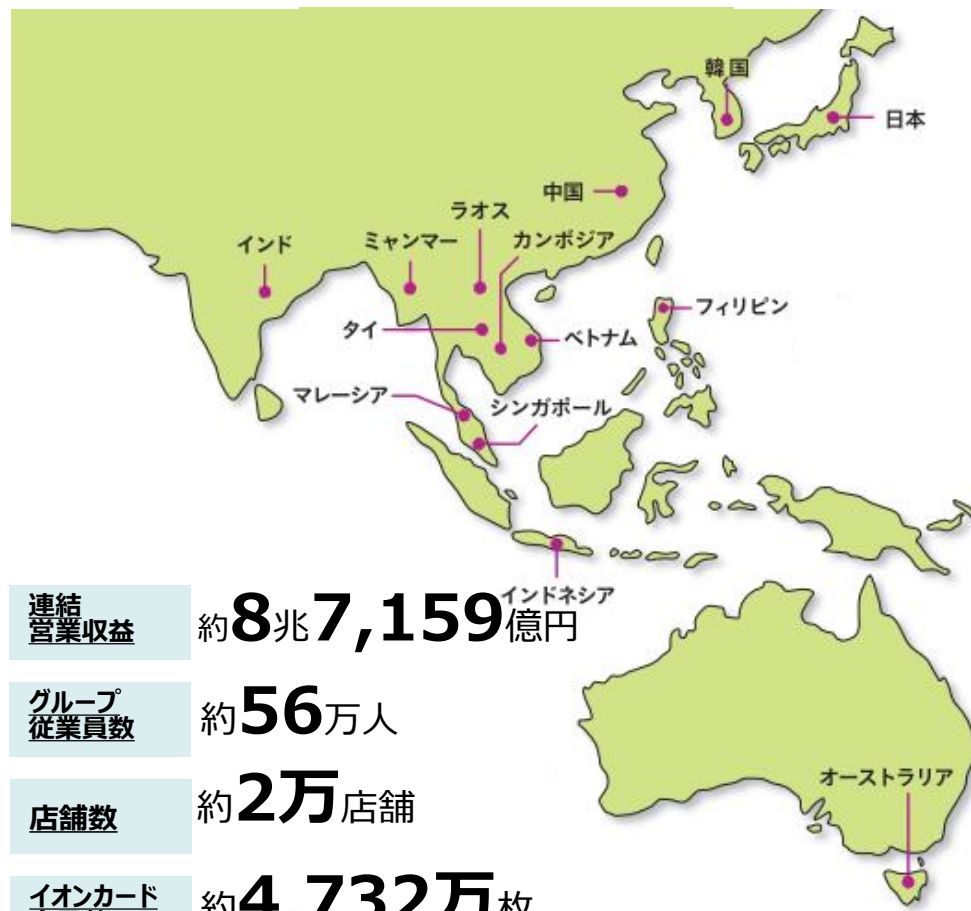


2021年度活動報告

お取引先さまと共に社会課題の解決に向けて

イオン株式会社
環境・社会貢献部
イオンサプライヤーCoC事務局
新井裕二

- 人と地域を豊かにする生活産業**
 小売を中心に多様な事業が有機的に結びつき、シナジー創出



連結 営業収益	約 8兆7,159 億円
グループ 従業員数	約 56 万人
店舗数	約 2万 店舗
イオンカード 会員数	約 4,732万 枚
WAONカード 累計発行枚数	約 9,113万 枚

<グループ企業 一例>



イオン銀行



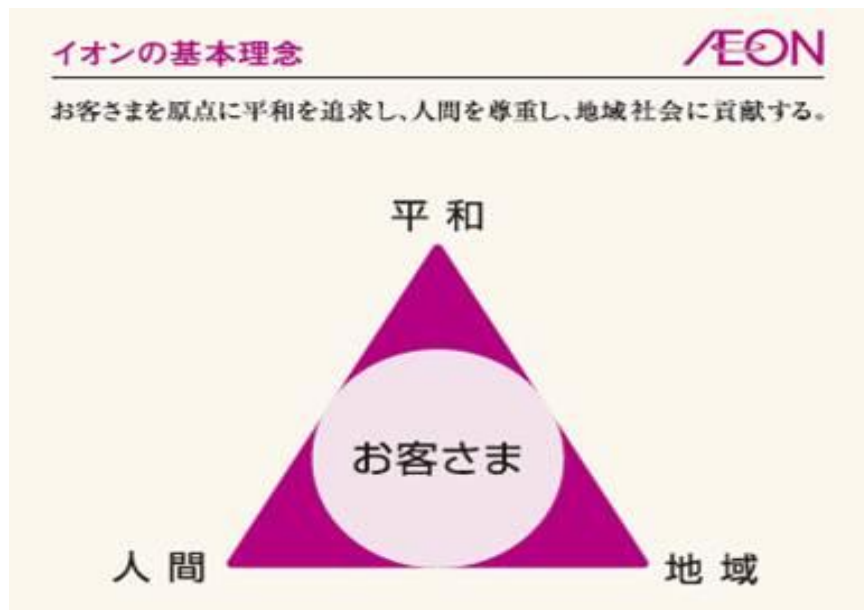
まいばすけっと

Can★Do



2022年2月末時点

イオンの基本理念はまさに人権がベース



イオンとは、ラテン語で「永遠」

お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。

- 小売業の繁栄は、「平和」の象徴
- 小売業は人間同士のつながりを基盤とする「人間」産業
- 地域に根ざし、地域とともに発展する「地域」産業

イオンは基本理念のもと、絶えず革新し続ける企業集団として、「お客さま第一」を実践してまいります。

イオンピープルとともに
イオンは創業以来、人権を尊重し、国籍・人権・性別・学歴・宗教・心身の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います。

また、行動規範ではパートナーとイオンとしてイオンは、「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。としています。

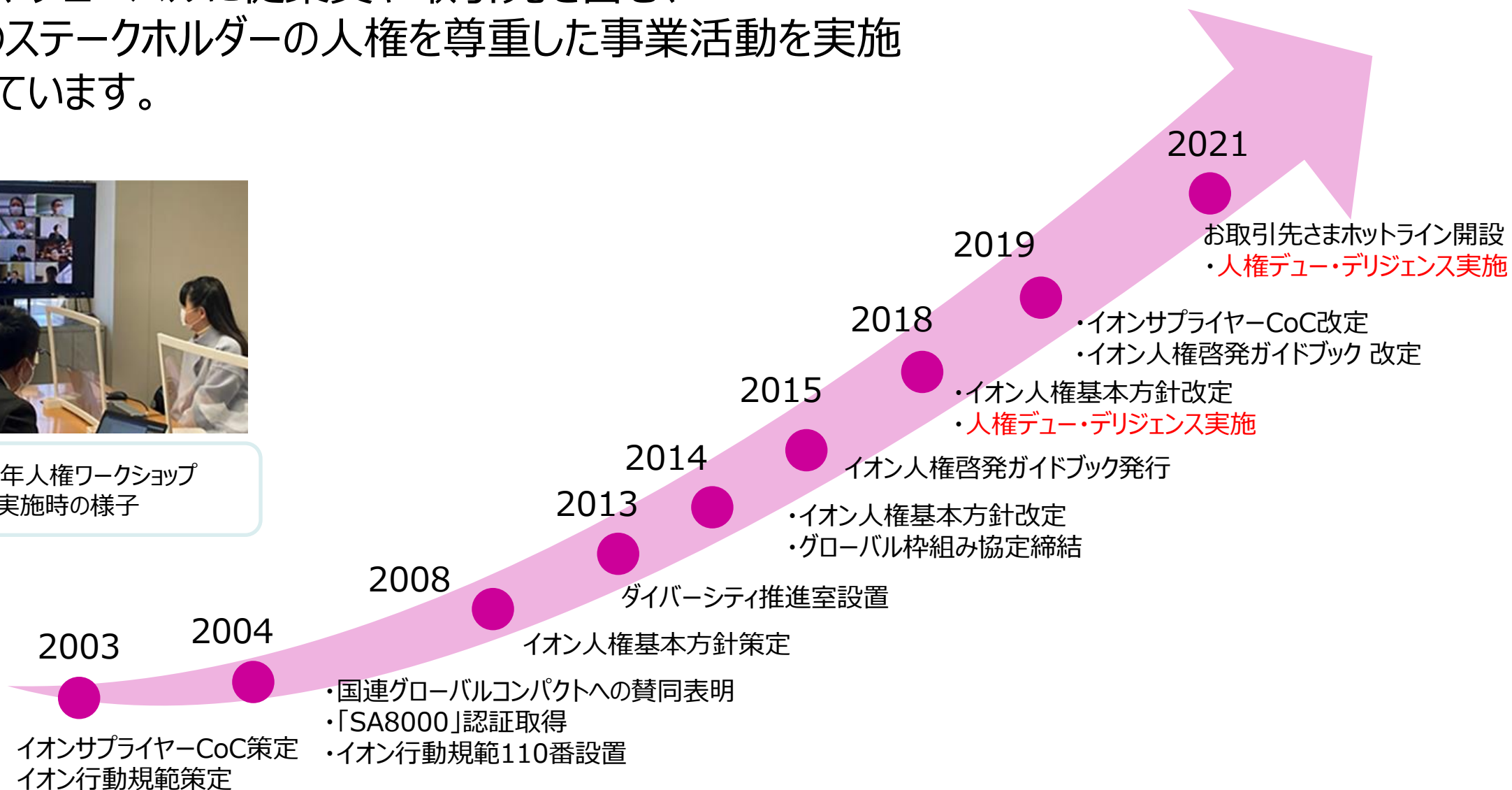


イオンの人権尊重の取り組み

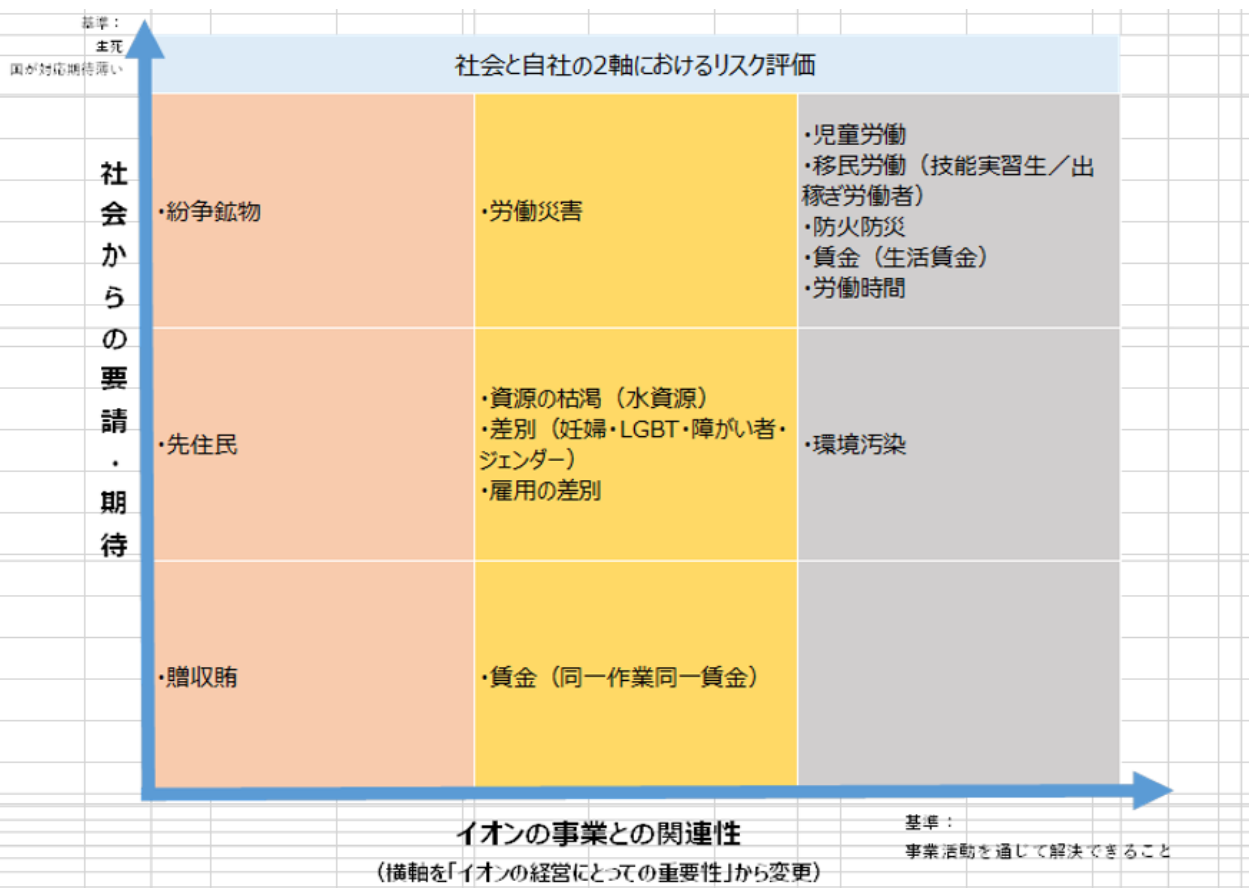
イオンは、グローバルに従業員や取引先を含む、すべてのステークホルダーの人権を尊重した事業活動を実施するとしています。



2021年人権ワークショップ
実施時の様子



2018年に実施したPBサプライチェーンでのリスク分析時に移民労働者・外国人技能実習生への対応を取り組むべき項目として特定しました。



サプライチェーン人権課題 取り組み進捗状況					
	2018	2019	2020	2021	2022
優先課題1： プライベートブランド トップバリュ のサプライチェーン (原材料生産者)	対象：トップバリュ生鮮 原材料生産者 施策：人権・労働アンケート調査		グリーンズ 開設準備	グリーンズ 窓口開設	
			対象：加工原料 フェアトレードコーヒー豆 施策：生産者現地訪問確認		
				対象 農産・水産原材料	
優先課題2： 移民労働者および 外国人技能実習生 対応	対象：トップバリュ生鮮 原材料生産者 施策：生鮮生産者アンケート調査		CoC監査での 実習生インタ ビューの強化	グループ各社の 技能実習生 実態把握	
			グリーンズ 開設準備	グリーンズ 窓口開設	
優先課題3： トップバリュ以外の イオングループ企業				イオングループ 課題の検討	
				人権DDの推進と実施 イオンモールよりスタート	

実態把握調査の実施

	ベトナム	インドネシア	中国	フィリピン	合計
店舗	162	20	0	0	182
プロセスセンターほか	197	54	19	23	293
合計	359	74	19	23	475

①技能実習生を雇用している会社（組織） → 12社

②技能実習生の雇用人数（2022年1月末現在） → 475名

・直近新型コロナ発生を機に海外との人材往来が難しくなり、全体として外国人技能実習生受け入れは減少傾向。
（2021年2月時点の雇用人数は635名であり、この1年間で▲160名の減少）

下記調査内容

社宅・寮				給与			勤怠管理			途中帰国者		失踪者		備考
間取り	広さ	物件当たりの入居人数	本人負担額(月額)	給与支給方式 時給制 月給制	基本給与額 時給〇円 月給〇円	勤務地の最低賃金	年間所定労働時間	年間所定休日数	36協定締結有・無	有・無	累計発生人数	有・無	累計発生人数	途中帰国者、失踪者の発生理由と対応について記入下さい。

実態調査時に、コンシューマー・グッズ・フォーラム（CGF）が発行した、「技能実習生・特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」をベースに、受け入れをしている各社に自己調査の実施

①質問79項目中出来ていない（実施していない）項目は1未満%

状況把握ができていない（分からない）は約5%となっており、全体として約95%の項目は対応ができていると回答。

【評価】 グループ各社による自己評価としては、技能実習生の雇用における人権問題の可能性を理解し対応をしている。

②チェック項目において、対応できていないと回答があった項目は

a 「外国人労働者雇用に関する方針の策定がなされている」との項目

b : 「実習生が、日本に来るまでにどのくらいの費用が発生しているか把握している」との項目

a: 「外国人労働者雇用方針の策定」については、直ちに人権問題につながるリスクは低く、また言葉の定義、どのような出来栄えの方針が必要なかわからないとする意見も多かった。

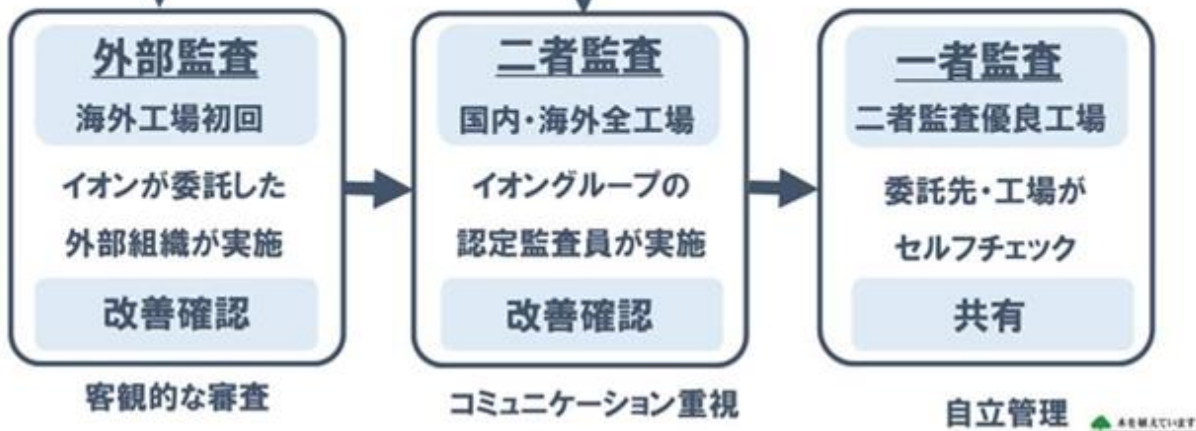
b : 「実習生が日本に来るまでにどのくらいの費用がかかっているのか把握していない」については、監理団体、現地送り出し機関と確認をするように要請。

【評価】 一部設問の意味が伝わっていない項目があった。そこはあるべき基準を策定し、再度説明をしていく。

記載質問事項の言葉の定義などが理解できない等意見もあったが、ガイドラインに記載されている遵守事項については、各社ともに守られており、顕在的な大きなリスクは発見されなかった。

サプライヤー説明会の参加 遵守宣言書の提出

海外工場 国内工場

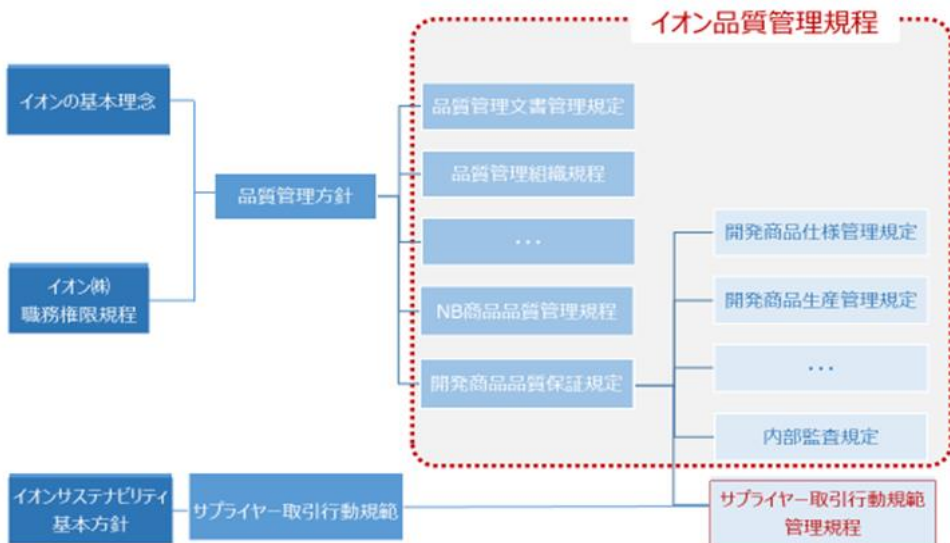


2003年にイオンサプライヤーCoCを制定し
PB製造委託先工場へ定期的に監査を実施

監査を受けていただいた工場には伝わるが、サプライチェーン上流までの意識は十分ではなかった。

2019年3月にイオンサプライヤーCoCを改訂
サプライチェーンに属するそれぞれの組織が、自社と関わりのある組織に対応を要請してくことを強調

PB製造工場には、このCoCの遵守を品質管理工程の一つに組み込んでいただいています。
各組織がこれらの課題に取り組むことが、安全・安心な商品の製造につながり、お客さまおよびステークホルダーへの信頼と安心を得ることになります。



外部環境の変化

◆人権デュー・デリジェンスの要請

◆新型コロナウイルスの影響を受け、監査体制、方法の検討

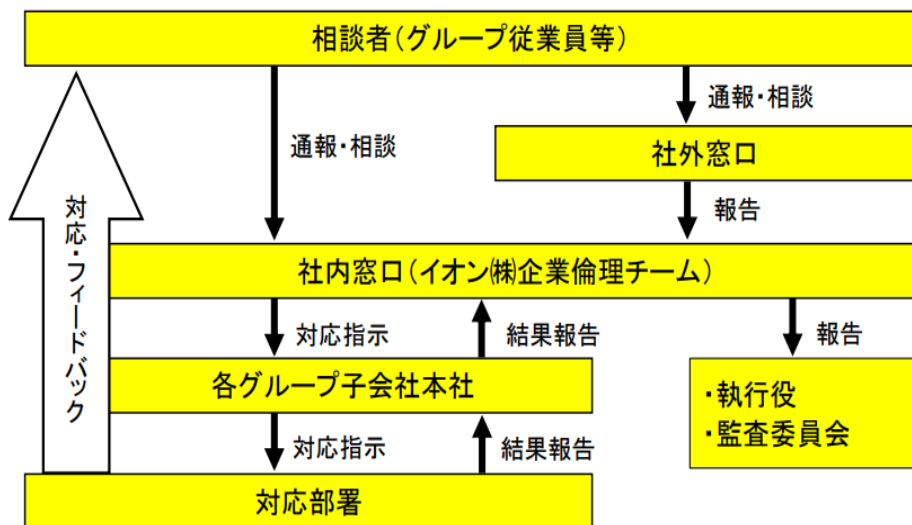
変更点

- ◆ 監査での外国人技能実習生とのコミュニケーションの強化。
従業員インタビュー対象への必須化。
雇用手数料把握状況の聞き取り。
- ◆ 農産委託先への生産者（監査対象外）の雇用状況の把握に向けた取り組み
- ◆ SAQ、リモート、苦情申告システムを併用した、取引先さまとのコミュニケーションの継続

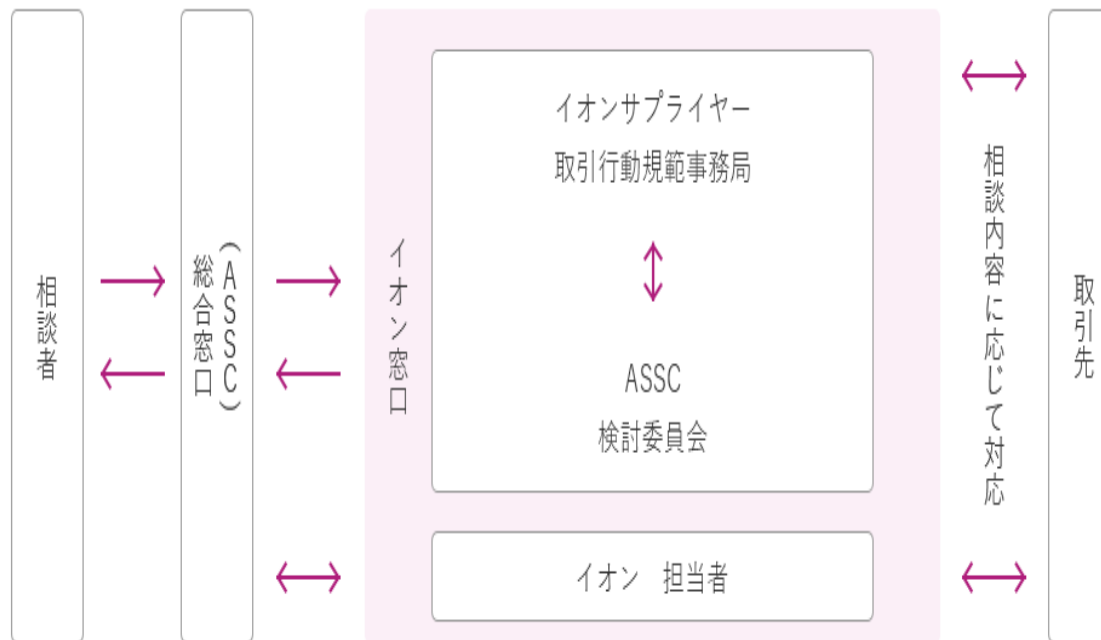
1. 従業員向け「イオン行動規範110番」 イオンピープルなら誰でも相談が可能

2. お取引さまホットライン トップバリュサプライチェーンに属する方なら誰も相談が可能

■ヘルプラインの対応フロー



受付窓口は、グループ子会社の所在する国に応じて12言語(英語、中国語、マレー語、タイ語、ベトナム語等)に対応し、通報情報は専用の管理システムで適切に管理しています。



3. お客さまからの声

店頭およびWEB上に問い合わせ窓口となる「お客さまの声」を設置
お客様サービスにて対応

自社では

- (1) 各社の実態調査の分析とイオンにおけるリスクの洗い出し。
- (2) グループ共通のガイドラインの策定。
 - ・ガイドライン策定にあたり、優良監理団体など専門家との意見交換、アドバイスを求める事なども検討。
→2022年度での取組予定
- (3) その他必要な事項（検討事項）
 - ・各社の運用状況を定期的に確認（監査）する仕組み。
経営監査の項目として法令遵守状況確認は、導入済み。
 - ・また、監理団体や送り出し機関の調査の仕組みの検討。
 - ・技能実習生として研修頂いた方を、現地に帰国後に、イオンの現地法人で活躍頂ける仕組みの検討。

サプライチェーンでは

サプライチェーン全体の課題である、実習生に関する問題への対応の必要性を引き続き説明会や監査、またお取引先さまホットラインの周知を通じて共有し、お取引先さまとともに「働く環境・生活環境の改善を支える仕組み」作りに取り組んでいきます。

