



株式会社 **セブン&アイ** HLDGS.

セブン&アイ *HLDGS.* CSRレポート 2016



INNOVATION

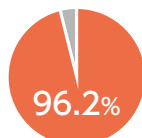
CSRレポートについて

本レポート「CSRレポート2016」は、持株会社であるセブン&アイHLDGS.と事業会社の代表的なCSR活動について網羅的に報告しています。「重点課題」との各事業会社における取り組み、海外におけるCSR活動など、詳細に報告しています。

報告対象組織

下記の各社を主な報告対象組織としています。各社の情報は、Webサイトでも公開しています(URLは各社WebサイトのCSR関連ページまたはトップページです)。

全売上高に占める
報告対象組織の売上高比率



(株)セブン&アイ・ホールディングス

<http://www.7andi.com/csr/index.html>

(株)セブン-イレブン・ジャパン

<http://www.sej.co.jp/social/index.html>

(株)イトーヨーカ堂

<http://www.itoyokado.co.jp/company/iycsr/>

(株)そごう・西武

<http://www.sogo-seibu.co.jp/csr.html>

(株)ヨークベニマル

<http://www.yorkbeni.co.jp/enviro/index.html>

(株)ヨークマート

<http://www.yorkmart.com/company>

(株)セブン&アイ・フードシステムズ

<http://www.7andi-fs.co.jp/7fs/company/csr.html>

(株)セブン銀行

<http://www.sevenbank.co.jp/corp/csr/>

(株)赤ちゃん本舗

<http://www.akachan.jp/company/csr/>

7-Eleven, Inc.

<http://corp.7-eleven.com/corp/corp-social-responsibility>

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

<http://www.7elevenhawaii.com/home>

セブン-イレブン北京、セブン-イレブン天津

<http://www.7-11bj.com.cn/>

セブン-イレブン成都

<http://www.7-11cd.cn/>

成都イトーヨーカ堂

<http://www.iy-cd.com/>

華糖ヨーカ堂

<http://www.ht-store.com/d/index.do>

報告対象期間

2015年度(2015年3月~2016年2月)の活動報告を基本に、2016年度の活動についても一部報告しています。

参考にしたガイドライン

- ・GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」第4版(G4)
- ・ISO26000

発行日 2016年10月

免責事項

本レポートに掲載している情報は、記述した時点での情報に基づいています。そのため、将来の社会の変化によって実際の活動や結果は変わる可能性があります。

目次

ごあいさつ	2
CSRに関連する方針	3
ステークホルダー・エンゲージメント	4
企業統治	5
コンプライアンス	8
CSRマネジメント	13
セブン&アイHLDGS.の重点課題	18

重点課題 1	高齢化、人口減少時代の社会インフラの提供	20
重点課題 2	商品や店舗を通じた安全・安心の提供	26
重点課題 3	商品、原材料、エネルギーのムダのない利用	41
重点課題 4	社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援	56
重点課題 5	お客様、お取引先を巻き込んだ エシカルな社会づくりと資源の持続可能性向上	71
	社会貢献活動	80
	海外での取り組み	84
	受賞歴・社外からの評価	103
	温室効果ガス排出量検証報告書	104
	データ集	105

ごあいさつ



代表取締役社長

井阪 隆一

社会に新しい価値を常に提案し
ステークホルダーの期待に
応えてまいります。

国内の小売業を取り巻く経済環境は、政府の景気対策の効果もあり、緩やかな景気回復基調で推移するなど一部で明るい兆しも見られますが、個人消費におきましては、さらなる増税や年金問題など不確定要素が多いことから依然として先行き不透明な状況が続いています。

一方、私たちを取り巻く社会全体を見ると、グローバル環境では気候変動や資源枯渇、格差・人権問題など、そして国内においては少子高齢化や人口減少、小売店・サービス拠点の減少など、企業はより多様な社会課題に直面するようになってきています。

こうしたことを背景に、昨年は「持続可能な開発目標」(SDGs)^{※1}が国連で採択され、年末には気候変動の枠組条約COP21で「パリ協定」として新たな枠組みが合意されるなど、サステナビリティ(持続可能性)を巡りエポックメイキングな年になりました。また、国内でも昨年より運用が開始された「コーポレートガバナンス・コード」の中で「上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである」という原則が明記されるなど、より中長期的視点に立った企業経営が求められています。

セブン&アイグループでは、一昨年、このような時代の変化にお応えするため、ステークホルダーとの対話と議論を重ね、取り組むべき「5つの重点課題」を特定しました。国内で1日あたり約2,200万人の来店客数とお客様のニーズに応

える多様な業態を有する強みを活かしながら、社会インフラとしてのお買物支援、店舗における環境負荷の低減、ダイバーシティの推進など、様々な取り組みを進めております。しかしながら、企業への社会的な要請や期待が最近さらに高まっていることに鑑み、持続可能な発展に向けて社会と企業の双方に価値を生み出す取り組みを、より強化する必要がありますと考えています。その対応の一つとして、本年6月、「CSR統括委員会」傘下に「社会価値創造部会」を新設しました。2012年に署名した「国連グローバル・コンパクト」^{※2}の10原則を実践するうえでも、商品やサービスなど新たなビジネス機会の創出を通じて、本業による社会課題解決にグループ一丸となって一層意欲的に取り組んでいく考えです。

私たちは、絶えず変化する社会やお客様に寄り添うことで社会に新しい価値を常に提案するとともに、今後も当社グループの「社是」に掲げるとおり、あらゆるステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続けるよう努力してまいります。

※1 SDGs:Sustainable Development Goals = 「持続可能な開発目標」
国連総会の「持続可能な開発サミット」(2015年9月)で、193加盟国の全会一致で採択された国際社会全体の目標。2030年に向けて地球規模の優先課題や世界のありべき姿を明らかにする17の目標と169のターゲットからなる。

※2 国連グローバル・コンパクト:
各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み。世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められている4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)10原則からなる。

CSRに関連する方針

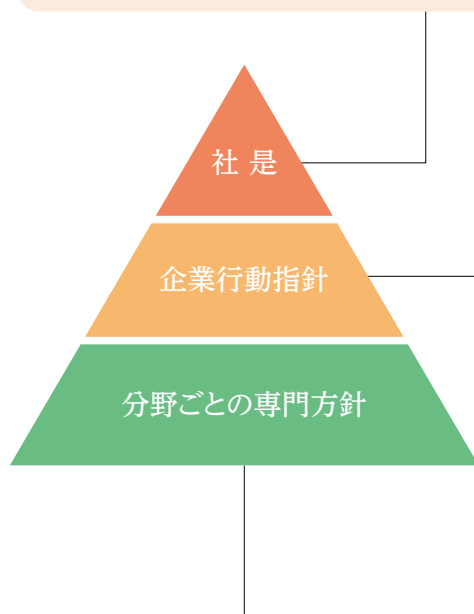
私たちは、すべてのステークホルダーに「信頼される、誠実な企業でありたい」という社是に基づいて事業を営んでいます。その実現のためにとるべき行動を「企業行動指針」として明文化しています。

社 是

私たちは、お客様に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、取引先、株主、地域社会に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、社員に信頼される、誠実な企業でありたい。



セブン&アイHLDGS.社員の基本姿勢

<http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html>

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. コンプライアンス(法令遵守) | 6. 雇用・職場環境 |
| 2. お客様との関係 | 7. 環境管理 |
| 3. お取引先との関係 | 8. 社会・文化貢献活動 |
| 4. 株主・投資家との関係 | 9. 不正・違反行為の報告 |
| 5. 地域社会との関係 | |

取り組みごとの各種方針

品質方針

● <http://www.7andi.com/csr/policy/quality.html>

持続可能な調達基本方針

● <http://www.7andi.com/csr/policy/procurement.html>

環境指針、環境規約

● <http://www.7andi.com/csr/policy/environment.html>

環境宣言、地球温暖化防止に関する基本方針

● http://www.7andi.com/csr/policy/environment_02.html

社会・文化貢献活動基本方針、社会・文化貢献活動行動指針

● <http://www.7andi.com/csr/policy/contribute.html>

セブン&アイHLDGS.は、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである「国連グローバル・コンパクト」の10原則を支持し、その実現のために本業を通じてCSR活動に取り組んでいます。

※国連グローバル・コンパクトについては以下のURLをご覧ください。

● <http://www.ungcn.org/index.html>



ステークホルダー・エンゲージメント

セブン&アイHLDGS.は創業以来、お客様をはじめとして、お取引先・株主・地域社会・従業員を含めたすべてのステークホルダーの皆様から信頼される誠実な企業を目指しています。ステークホルダーの皆様が社会や当社グループに対する要請や期待を的確に把握し、それらに応えていくことが重要と考えています。

そのため、セブン&アイHLDGS.とグループ各社は、ステークホルダーの皆様との対話を通して得られたご意見やご要望、ご不満、お申し出などの「声」に迅速に対応するよう努めています。また、こうした「声」を経営や事業活動に反映させています。

セブン&アイHLDGS.のステークホルダー

ステークホルダーとの関わり		主なエンゲージメント方法	主な対応方針
お客様	私たちは、常にお客様の立場に立って考え、お客様の信頼を得るためにも、コミュニケーションを大切にし、お客様の声に応え続けていきます。	- 日々の営業活動 - お客様相談室へのお問い合わせ - お客様アンケート - お客様参加型コミュニティサイト	- お客様の生活を豊かにする商品・サービスの提供 - 商品・サービスの改善、安全性の確保 - 正確でわかりやすい表示 - 個人情報の適正な管理 - ユニバーサルデザインの推進
お取引先	私たちの商品・サービスは、お取引先のご協力なしには提供できません。公正な取引に関連する法令や社内ルールの遵守、安全・安心、人権・環境への配慮を保つためにお取引先との信頼関係を構築し、ともに社会的責任を果たしていきます。	- 商品開発会議 - 品質改善会議 - お取引先懇談会 - お取引先CSR監査 - お取引先ヘルプライン(通報窓口)	- チームマーチャンダイジング(MD)による商品・サービスの開発 - 公正な取引 - サプライチェーンを通じた法令遵守、人権・環境への配慮
株主・投資家	私たちの事業は、株主・投資家の皆様の出資に基づいています。その信頼に応えるためにも、透明性の高い経営とコミュニケーションを重視し、説明責任を果たしていきます。	- 株主総会 - 決算説明会 - 投資家とのミーティング - 投資家向け情報サイト・機関紙	- 株主価値の最大化と利益の還元 - 適切な会計処理と適時情報開示 - 透明性の高い経営 - 受益者に対する説明責任
地域社会	私たちは、地域社会になくてはならない存在を目指しています。そのために、地域の生活にあった商品・サービスを提供するとともに、地産地消の推進や地域との共生を図るなど、地域の発展へ貢献する活動を推進しています。	- 自治体との地域包括連携協定 - 地域活動への参加 - 業界団体を通じた対話	- 地域特性に合った商品・サービスの提供 - 地域の生活環境への配慮 - 地域の発展への貢献 - NGO・NPOなどと連携した社会課題の解決 - 行政と連携した安全・安心な街づくり - 地産地消、食育、子育て、高齢者、障がい者の支援 - 災害発生時の商品の提供と被災地復興支援 - ボランティア活動への参加
加盟店オーナー	セブン・イレブン・ジャパンは、加盟店オーナーの皆様との信頼関係が事業の根幹であり、共存共栄の関係にあります。店舗経営相談員との対話を通して、お互いに強い信頼感を基盤とした良好な関係を構築し、お客様の快適で豊かな生活の実現に貢献していきます。	- 経営相談員による定期的な店舗訪問 - 商品展示会 - 地区ごとの研修・勉強会 - オーナー向け機関紙	- 経営体質の強化 - 店舗運営力の強化 - パートナーシップの強化 - 競争力の高いフランチャイズシステムの構築と改善
従業員	私たちは、従業員が働き甲斐をもって生き生きと活躍できる職場を目指します。そのために、公平・公正で人権に配慮した職場環境をつくります。また、プライバシーや安全を守るとともに、能力向上を支援し働きやすい環境をつくっていきます。	- 経営方針説明会 - 従業員意識調査 - 従業員研修 - 自己評価(セルフチェック)制度と個人面談 - 社内ポータルサイト・グループ社内報 - 従業員ヘルプライン(内部通報窓口)	- 人権・多様性・個性の尊重 - 差別のない人権に配慮した職場づくり - 多様な人材の活用 - 労働安全衛生・労働災害の防止 - ワークライフバランスの実現 - メンタルヘルス不調の未然防止 - 従業員の健康増進 - 透明性・公平性のある評価 - 従業員の団結権などの諸権利の尊重 - 能力向上支援
地球環境	私たちの事業は、地球環境の恩恵なしには成り立ちません。そのため、環境の持続可能性を配慮した商品・サービスの提供を行うとともに、お客様・お取引先・従業員とも協力しサプライチェーン全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。	- お客様相談室へのお問い合わせ - 商品・包装材仕入先 - 国・自治体、店舗近隣住民の方々 - NPO・NGO - 設備・メンテナンス会社 - 廃棄物処理業者	- CO₂排出量の削減 - エネルギー消費量の削減 - 従業員への意識啓発 - 環境法令の遵守 - 省エネ設備、環境配慮型設備の導入 - 節水対策 - 廃棄物の削減・リサイクルの推進 - 容器包装材などの削減 - 生物多様性の保全 - 環境に配慮した商品・サービス

企業統治

セブン&アイHLDGS.は、傘下の事業会社を監督・統括する持株会社としてコーポレートガバナンスの強化とグループ企業価値の最大化を使命としています。

執行役員制度と監査役制度を軸とした企業統治

セブン&アイHLDGS.の取締役会は、14名の取締役（うち4名は独立社外取締役）で構成されています。変化の激しい経営環境の中でも迅速な意思決定と業務執行ができるように執行役員制度を導入し、取締役兼務者を含む16名の執行役員が業務を執行しています。取締役会は経営戦略の立案と業務執行を監督しており、取締役の任期は、株主の意向をより適時に反映するために1年としています。

監査役会は4名の監査役（うち3名は独立社外監査役）で構成されており、監査役制度を軸に経営をモニタリングしています。監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に出席することに加え、代表取締役との意見交換や、定期的に取締役から業務執行状況を聴取しています。また、事業会社の取締役、監査役と情報共有などを図り、取締役の職務の執行を厳しく監査するとともに会計監査人と情報交換を行い、会計監査における緊密な連携を図っています。

社外取締役・社外監査役は、取締役会の意思決定および業務執行の妥当性と適正性を確保するための助言や提

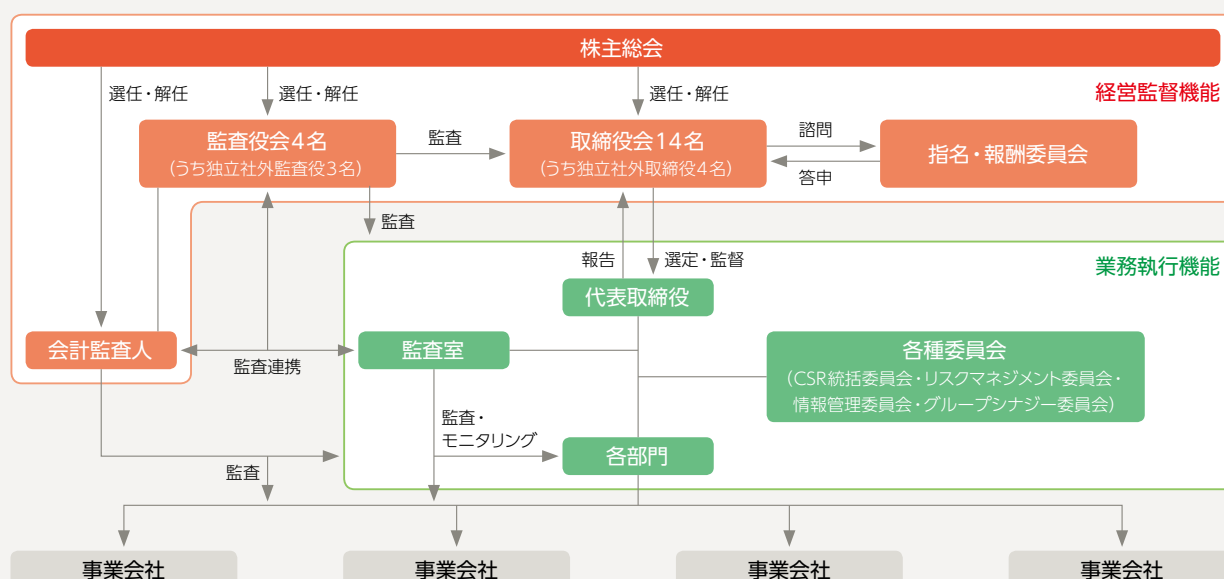
言を実施しているほか、取締役などとのミーティングで会社の経営やコーポレートガバナンスなどについて意見交換することにより、業務執行を監督・監査しています。

※1 セブン&アイHLDGS.は、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、客観的で中立的立場から専門知識や経験を活かした監督・監査と助言、提言などをしていただけるよう、社外取締役、社外監査役の選任については、独立性を重視しています。
※2 人数は2016年8月末のものです。

指名・報酬委員会

セブン&アイHLDGS.は、独立社外取締役を委員長とする、取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置し、同委員会において、代表取締役、取締役、監査役および執行役員の指名および報酬などについて審議することにより、社外役員の知見および助言を活かすとともに、代表取締役、取締役、監査役および執行役員の指名および報酬などの決定に関する手続の客観性および透明性の確保をもって、取締役会の監督機能を向上させ、コーポレートガバナンス機能のさらなる充実を図っています。

当社のコーポレートガバナンス体制（平成28年10月末現在）



各種委員会

セブン&アイHLDGS.は、代表取締役のもとに「CSR統括委員会」「リスクマネジメント委員会」「情報管理委員会」「グループシナジー委員会」を設置しています。各委員会は事業会社と連携しながらグループの方針を決定し、その浸透と実行を管理・監督することでコーポレートガバナンスの強化を図っています。

●CSR統括委員会

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社は、「社は」および「企業行動指針」などにおいて、信頼される誠実な企業であり続けるために、経営倫理を尊重した企業行動に徹し、法令・ルール、社会的規範を遵守し、社会から求められる企業の社会的責任を果たすことを宣言し、これに基づき、セブン&アイHLDGS.CSR統括委員会を中核とする体制を構築・整備・運用しています。

CSR統括委員会では、さまざまなステークホルダーに「信頼される、誠実な企業でありたい」という「社は」に基づいて、「企業行動指針」の遵守と、事業活動を通じた社会課題の解決に貢献し、社会とグループの持続的成長を目指すことを目的に活動しています。この目的を達成するために、委員会の傘下に「企業行動部会」「消費者・公正取引部会」「環境部会」「社会価値創造部会」を設置しています。

各部会においてグループの事業特性を考慮して取り組むべき主要課題に優先順位をつけ、課題解決策を立案・実行しています。また、社外に独立した窓口を設置したヘルプラインの整備・運用、公正取引の推進および企業行動指針・各社ガイドラインの整備・周知などを通じて、一層のコンプライアンスの徹底を図っています。(各部会の活動については14～17ページを参照)

●リスクマネジメント委員会

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社における経営環境およびリスク要因の変化を踏まえ、各事業におけるリスクを適正に分析・評価し、的確に対応するため、リスク管理の基本規程に基づき、リスクマネジメント委員会を中核とする統合的なリスク管理体制を構築・整備・運用しています。

リスクマネジメント委員会では、事業の継続を脅かし、持続的成長の妨げとなるすべての事象をリスクとして認識し、包括的かつ統合的なリスク管理の強化に努めています。

2015年度は、特にリスク管理と経営管理の連携強化を推し進めるべく、グループが現に直面する課題の解決に向けて、関係部門と連携して取り組んできました。

2016年度は、さらなるリスク管理強化に向け、中長期的な観点から、グループ各社固有のリスク課題の抽出、課題解決に向けた対応策の検討を事業会社と一体となり取り組むことで、全体のリスク低減に努めています。

●情報管理委員会

情報管理委員会では、情報の集約・管理に基づいたコーポレートガバナンスの強化および情報セキュリティの強化に向けた取り組みを統括しています。

2015年度は、前年度に、グループ各社からセブン&アイHLDGS.に対する報告体制を全面的に見直したことを受けて、各社の重要情報を適時・適切に収集し、協働して対処する体制を強化するとともに、その情報を一元的に管理し、経営および関連部門へ遺漏・遅滞なく報告する体制を再整備しました。

また、個人情報保護に対する社会的関心の高まりや、グループ統合ポータルサイト「オムニ7」をご利用いただくお客様の安全・安心を確保するため、情報セキュリティの強化に取り組んできました。「オムニ7」に関するお客様の個人情報を取扱うグループ内の拠点については、そのすべてにおいて、国際規格であるISO27001を取得しています。

2016年度は、引き続き、情報収集・管理体制の強化に努めるとともに、グループとして達成すべき情報セキュリティの水準を定めて、グループ各社へ展開する一方、認証取得拠点におけるさらなるセキュリティの強化および必要に応じた認証拠点の拡大にも取り組んでいます。

●グループシナジー委員会

グループシナジー委員会は、グループ共通のテーマを検討する部会で構成されています。例えば、グループ各社が培ってきた「商品開発」「プロモーション」などのノウハウを共有し、グループ共通のプライベートブランド「セブンプレミアム」に代表される安全・安心かつ便利で高品質な商品・サービスを生み出しています。また、グループのスケールメリットを活かした、商材・資材・備品などの共同購買によるコストダウンにも取り組んでいます。

内部統制システム

セブン&アイHLDGS.では、①業務の有効性と効率性、②財務報告の信頼性、③事業活動における法令の遵守、④資産の適正な保全を目的に、内部統制システムの充実と強化に取り組んでいます。

独立した内部監査部門である監査室には、主要事業会社の内部監査を確認し指導する、または直接監査する統括機能と、持株会社であるセブン&アイHLDGS.自体を監査する内部監査機能があります。これらの業務にあたる「業務監査担当」に加え、主要事業会社の内部統制評価を実施する「内部統制評価担当」を設置しています。

コンプライアンス

セブン&アイHLDGS.は、法令や社会規範の遵守をすべてに優先させ、経営に健全なコーポレートガバナンス(企業統治)が機能し、かつ確保されるよう配慮します。

セブン&アイグループ企業行動指針

セブン&アイグループ企業行動指針は、グループの社是にかかげる「信頼と誠実」の精神を実現するため、従業員一人ひとりが実践すべき行動の在り方を示したもので、法令や社会規範を遵守すること、私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律などの関係法令や社内ルールを守り、取引にあたっては健全な商習慣に従い適切な条件のも

と取引を行うこと、反社会的勢力は関わりをもたないことなどを掲げています。

セブン&アイグループ企業行動指針の詳細はこちら
<http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html>

セブン&アイグループ企業行動指針

基本方針

1. 安全で高品質な商品・サービスの提供
2. 公正で透明な取引の確保
3. 地域社会・国際社会との連携
4. 人権の尊重
5. 多様性の尊重と働きがいの向上
6. 会社の資産や情報の保全
7. 持続可能な社会実現への貢献
8. ステークホルダーとの対話
9. 社会課題への取り組み

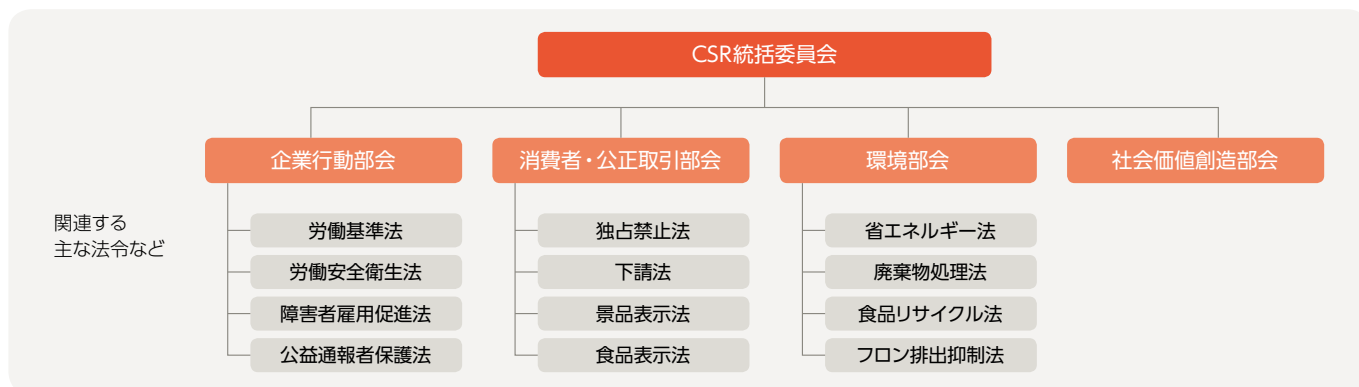
行動基準

1. コンプライアンス(法令遵守)
2. お客様との関係
3. お取引先との関係
4. 株主・投資家との関係
5. 地域社会・国際社会との関係
6. 会社と役員・従業員との関係
7. 地球環境の保全

コンプライアンス体制

セブン&アイHLDGS.は、グループ全体に企業行動指針を浸透させ、コンプライアンスを徹底するために、代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」の下部組織で

ある「企業行動部会」「消費者・公正取引部会」「環境部会」が各事業会社と連携し、指針の遵守と意識浸透を確認しています。



内部通報制度

セブン&アイHLDGS.では、社会からの信頼を失うような行為の防止と早期発見、早期是正、再発防止を目的に、日本国内の事業会社の従業員を対象とした通報窓口「グループ共通ヘルプライン」と、お取引先を対象にした通報窓口「お取引先専用ヘルプライン」を設けています。

いずれも、業務委託契約および機密保持契約を結んだ第三者の通報窓口を連絡先とし、相談・通報者のプライバシーを厳守しているため、内容が社外に開示・漏洩することはありません。Eメール・電話・手紙により受け付けています(電話の場合、受付時間内での受付となります)。

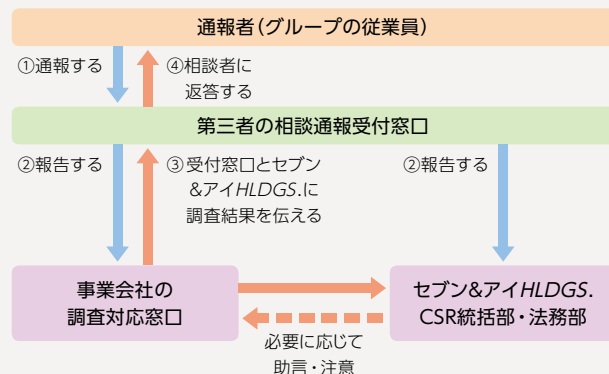
通報があった場合には、速やかに事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。また、通報しやすい環境づくりのため、匿名でも通報でき、通報者は通報したことによる不利益な取扱いを受けることが一切ないことを従業員向け、お取引先向けともに運用規程に定めています。相談者に報復や不利益が起きていないかを確認するため、案件終了4週間後には、第三者の受付窓口から相談者に確認連絡をしています。

グループ各社への通報件数、通報内容および対応状況については、セブン&アイHLDGS.のCSR統括部が把握し、対象となる事業会社の対応方法が適切であるか確認して、半期ごとにセブン&アイHLDGS.の「CSR統括委員会」および監査役に報告しています。

従業員ヘルプライン

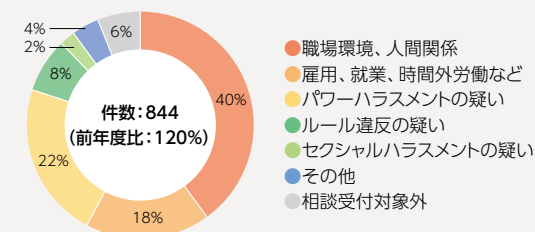
従業員ヘルプラインは、従業員とその家族、元従業員を対象としています。制度内容と連絡先周知のため、従業員研修の中での制度説明や各事務所・店舗へのポスター掲示を行っています。

受付の流れ

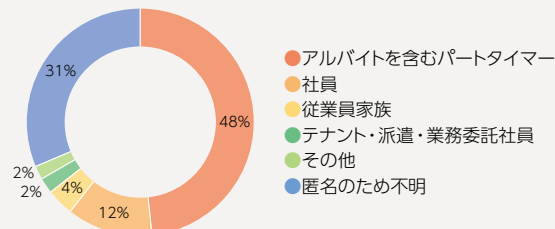


2015年度の通報結果

通報の内訳



上記通報者の内訳

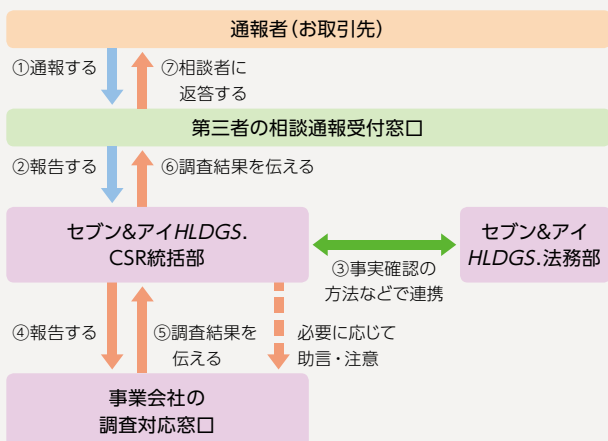


※「従業員ヘルプライン」は第三者の通報窓口に加え、事業会社内に個別の通報窓口を設けている会社もあります。なお、北米・中国の事業会社は、それぞれが社内の通報制度を設けて、従業員からの通報・相談を受け付けています。

●お取引先ヘルプライン

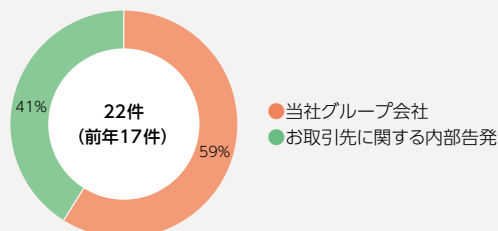
お取引先ヘルプラインは、国内グループ会社のお取引先の役員、従業員、元従業員を対象としています。お取引先向け説明会の中で制度紹介やリーフレットの配布を通して周知を図っています。

受付の流れ



2015年度の通報結果

通報の内訳



通報内容：

- ・ルール違反の疑い
- ・商品の安全・安心に係わる相談
- ・従業員の不適切な行為

従業員への教育・研修

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社では、従業員の入社時および昇格・昇進による新任役職者への集合研修の際に、コンプライアンスをテーマにした教育を実施しています。

また、グループ各社では従業員がセブン&アイグループ企業行動指針を実践するためにどのように行動したらいいのかを具体的に表わした、行動指針のガイドラインをグループ各社が自社の事業特性にあわせて作成し、従業員へ配布、浸透・周知を図っています。

今後は、国内のグループ全社員を対象としたeラーニングによる教育の実施も計画しています。

コンプライアンス意識調査

セブン&アイHLDGS.では、従業員意識調査として、コンプライアンス意識の浸透や仕事のやりがい、人事評価への納得感などを調査するアンケートを2年に1度匿名で実施しています。

その調査結果を踏まえ、各事業会社では、課題ごとの改善に向けた活動の立案・実行に役立てています。

従業員意識調査については68ページを参照

取引に関する違反防止の体制

「消費者・公正取引部会」では、セブン&アイHLDGS.の法務部の「FT委員会」と、グループ各社のFT担当で構成する「FT (Fair Trade=公正取引) プロジェクト」を設けています。このプロジェクトでは、取引に関する法令の最新情報や、グループ各社や同業他社で発生した不公正な取引事案の改善施策を共有しています。

不公正な取引事案またはその疑いが発生した場合は、セブン&アイHLDGS.の法務部の「FT委員会」およびCSR統括部が連携し、該当部署とお取引先の双方に事実を確認します。その上で、対象となる事業会社に問題があればその

会社の就業規則にそって適切に対応しています。(2015年度、取引に関する法令違反はありませんでした。)

●事業会社での違反防止

各事業会社では、社長を委員長とする「FT委員会」など、公正な取引を徹底する部門を設置し、仕入れ担当者に対する独占禁止法や下請法をはじめとした契約に関する法令の研修を実施しています。グループ各社の法令遵守状況は、セブン&アイHLDGS.の法務部「FT委員会」が各社にモニタリング調査に入ることによって確認しています。

●お取引先との違反防止

お取引先との最終段階の商談時には、自社の仕入れ担当者とお取引先の担当者間で商談後に契約内容に関して齟齬が生じることがないように、定型フォームに話し合いで決まった内容を記録し、それぞれが保管するようにしています。

また、セブン&アイHLDGS.では半期に1回、従業員の個別面談を実施しており、各仕入れ担当者の個別面談時には公正取引に関する遵守状況を評価して報酬に反映しています。

個人情報保護・情報資産の適切な安全確保

セブン&アイHLDGS.は、ステークホルダーから信頼される誠実な企業として、グループが取扱う個人情報の保護と情報資産の適切な安全確保を、経営ならびに事業における重要課題および社会的責任として、全役職員が取り組む義務と位置づけ、「個人情報保護基本方針」、「情報セキュリティ基本方針」を定めています。

「個人情報保護基本方針」はこちら
<http://www.7andi.com/privacy.html>

「情報セキュリティ基本方針」はこちら
<http://www.7andi.com/security.html>

税務に関する方針

セブン&アイHLDGS.は、「セブン&アイHLDGS.グローバル納税方針」のもと、経営戦略と合致した税務戦略および全社的・統一的な税務マネジメントを遂行しています。

セブン&アイHLDGS.グローバル納税方針

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ各社において、健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを基本方針としています。その上で、税務ガバナンスをめぐる国内外の環境変化とレピュテーションの低下、ブランド価値の毀損、企業の社会的責任も含む税務リスクに適切に対処するため、経営戦略と合致した税務戦略および全社的・統一的な税務マネジメントを遂行します。

このことを踏まえ、セブン&アイHLDGS.では、グローバル納税方針を以下のように定めています。

1. 法令遵守

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ会社は、常に、各社が事業活動を行っている国で適用される税法への準拠のみならず、その精神をも尊重した適切な納税を行い当該国の経済発展に寄与します。

また、納税に関わる法令への準拠と税務マネジメントの適正性を確保すべく、財務報告に係る内部統制の構築規程などに従い、適正な会計処理および財務報告を確保することができ内部統制システムを構築・整備し、これを適正に運用します。さらに、会計監査人による監査ならびに社内外の監査役がその有効性評価を実施し、確認を行います。

2. 透明性の確保

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ会社は、事業活動を行っている各国の国内法に準じて経営数値および納税状況を適時・適切に開示します。

また、当社および海外子会社を含むグループ会社は、過度な節税行為である租税回避は実施せず、各事業会間の取引についても、アームスレングス原則の下に実施します。

3. 税務当局との関係性

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ会社が事業を行う各国内あるいは関係する国際的な税務当局に誠意を持って対応することにより、税務に関わる透明性と信頼性を確保するよう努めます。

税務に関するリスク

セブン&アイHLDGS.は、税務上のリスクが将来の価値創造に与える影響を評価した結果、財務上のリスクは移転価格税制などの会計基準や税制の変更を、事業上のリスクはM&Aや企業再編を、それぞれリスクとして捉えています。

●財務上のリスク

当社グループが予期しない、会計基準や税制の新たな導入・変更により、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

●事業上のリスク

M&Aおよび他社との業務提携や合併会社設立などを通じて、当社グループは新規事業の展開やグループ事業の再編を行っています。しかしながら、当初期待した戦略投資の効果が得られず、その目的が達成できない場合、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

税務に関する報告

2015年度の国別納税額(単位:百万円)

	日本	米国	カナダ	中国
納税額	97,436	27,385	92	755

CSRマネジメント

セブン&アイHLDGS.は、商品・サービスなどの事業の発展・開発を通じた、本業による社会課題の解決に取り組むとともに、社会と企業の双方に価値を生み出す持続可能な発展を目指します。



取締役 執行役員
グループ関係会社管掌
関係会社部 シニアオフィサー
CSR統括部 シニアオフィサー
伊藤 順朗

地球温暖化による気候変動、石油や石炭など天然資源の枯渇、生態系の破壊による動植物の減少・絶滅、さらには途上国における貧困や飢餓、人権問題など、世界の社会課題はますます深刻化しています。国内でも、少子高齢化や認知症の方の増加、食品廃棄、防災・減災、生活インフラ拠点の減少など、さまざまな課題が山積しています。

近年、こうした課題に対して、企業が持つ専門性や技術、イノベーションを起こす力などを活用すべきという気運が高まってきたことで、社会の課題解決と企業の競争力を両立させて、社会と企業の双方に価値を生み出す「CSV」※1(共通価値の創造)にも注目が集まっています。

セブン&アイHLDGS.では、2014年度にステークホルダーとのダイアログを実施し、当社グループが取り組むべき「5つの重点課題(マテリアリティ)」を特定いたしました。そして、これら重点課題への取り組みをより積極的に推進していくために、CSR統括委員会の傘下に「社会価値創造部会」を2016年6月に設置。社会課題やCSVに関する理解を深めながら推進体制を整備し、社外との連携も視野にCSVの考え方をベースにした社会課題の解決と新たなビジネス機会の創出を図ってまいります。

本誌では、国連の「SDGs」(持続可能な開発目標)※2との関連性も考慮しながら、「5つの重点課題」を中心にこれまでのCSRの取り組みを振り返り、その詳細を紹介させていただきます。

今後も信頼される誠実な企業であり続けるために、ステークホルダーの皆様からの期待や要請に対して真摯に耳を傾けるとともに、商品・サービスなどの事業の発展・開発を通じ、本業による社会課題の解決に積極的に取り組んでまいります。

※1 CSV: Creating Shared Value = 「共通価値の創造」

米国の経営学者マイケル・ポーター氏が2011年に提唱した概念で、社会課題の解決(社会価値)と企業による経済的価値(企業価値)を両立させる経営モデル・フレームワーク、その取り組みのこと。

※2 SDGs: Sustainable Development Goals = 「持続可能な開発目標」

国連総会の「持続可能な開発サミット」(2015年9月)で、193加盟国の全会一致で採択された国際社会全体の目標。
2030年に向けて地球規模の優先課題や世界のあるべき姿を明らかにする17の目標と169のターゲットからなる。

CSR推進体制

セブン&アイHLDGS.は、グループ全体の効果的、効率的なCSR活動を推進するために、年2回開催するCSR統括委員会において、傘下の4部会の活動状況報告を受けて指導・改善を図るとともに、持株会社と事業会社が連携し、CSRマネジメント体制の強化を図っています。

企業行動部会

企業行動部会では、グループ従業員を対象に「コンプライアンスの徹底」と「働きがいのある職場づくり」を目的とした活動をしています。

コンプライアンスの徹底については、「社是」や「企業行動指針」の周知のほか、国内外の社会環境の変化に応じて、2016年9月に企業行動指針を改定しました。

働きがいのある職場づくりについては、女性や障がい者など多様な人材の活躍推進に加え、介護と仕事の両立支援に取り組むとともに、労働環境の改善、休日・休暇の取得を促進しています。

また、これらの取り組みについて各社の進捗状況を適時検証するために、2013年より隔年でグループ従業員を対象とした意識調査を実施しています。本調査からわかった課題や各社ごとの改善施策については、グループ合同の実務者連絡会での情報共有を通じて、課題の改善に努めています。

セブン&アイグループ企業行動指針の詳細はこちら
<http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html>

消費者・公正取引部会

消費者・公正取引部会では、グループ各社で取扱う商品やサービスの「品質向上と安全性の確保」と、お客様の商品選択や使用に役立つ「適切でわかりやすい情報開示」を目指しています。

品質向上と安全性の確保については、グループ共通の品質方針に基づいて、自主品質基準や管理体制の整備・強化を図っています。

また、適切でわかりやすい情報開示については、グループ各社の仕入担当者を対象とした、業務に関連する法改正などの最新情報を周知する研修・教育を定期的の実施しています。

さらに、商品・サービスにおけるサプライチェーン全体での社会的責任を果たすため、お取引先に「セブン&アイHLDGS.お取引先行動指針」のご理解と実行をお願いし、その遵守状況を定期的に確認・評価しています。加えて、お取引先との関係について公正性と透明性を確保するために、従業員教育の充実を図るとともに、お取引先専用通報窓口を外部に設置し、法令遵守と公正取引の確保に努めています。

環境部会

環境部会では、事業活動を通じた「CO₂排出量の削減」と「限りある資源の有効活用」に取り組んでいます。

CO₂排出量の削減については、商品の開発から製造・配送・販売・消費まで、サプライチェーンのすべての段階での環境負荷を評価し、CO₂排出量削減に向けた取り組みを進めています。また、フロンなど環境に関連する法規制の遵守に努めています。

限りある資源の有効活用については、食品リサイクルの推進や廃棄物の削減、間伐材・リサイクル素材の有効利用、生物多様性の保全、持続可能な原材料調達などの推進に取り組んでいます。

そのほか、グループの社会インフラとしての事業特性を活かし、電気自動車(EV)やプラグインハイブリッド車(PHV)といった環境配慮型自動車の専用充電器による有料充電サービスの拡大など、お客様のニーズを踏まえた環境ビジネスも進めています。

これらの取り組みを社内で推進するために、グループ従業員に対して環境教育を定期的実施するほか、6月の環境月間におけるイベントを通じた意識啓発、エコ検定の取得促進、「セブンの森」森林保全活動など、さまざまな活動を通じた従業員の環境意識向上に努めています。

社会価値創造部会

事業活動の特性を活かし、特定した重点課題の解決に向けた取り組みをさらに推進するため、CSV (Creating Shared Value: 共通価値の創造) の考え方をベースに新たなビジネス機会を創出する「社会価値創造部会」を2016年6月に新設しました。

これまでにグループ各社で実施してきた取り組みを整理・共有するとともに、グループの事業会社19社が社内設置した同様の部会において、業態ごとの事業特性を活かした社会課題を起点とする新たな取り組みを検討・推進する際のサポート・進捗管理を行っています。

また、CSVに関する理解を深めながら、グループ各社の協働、NPOや他企業といった社外との連携についても協議・起案していきます。

従業員のCSR教育

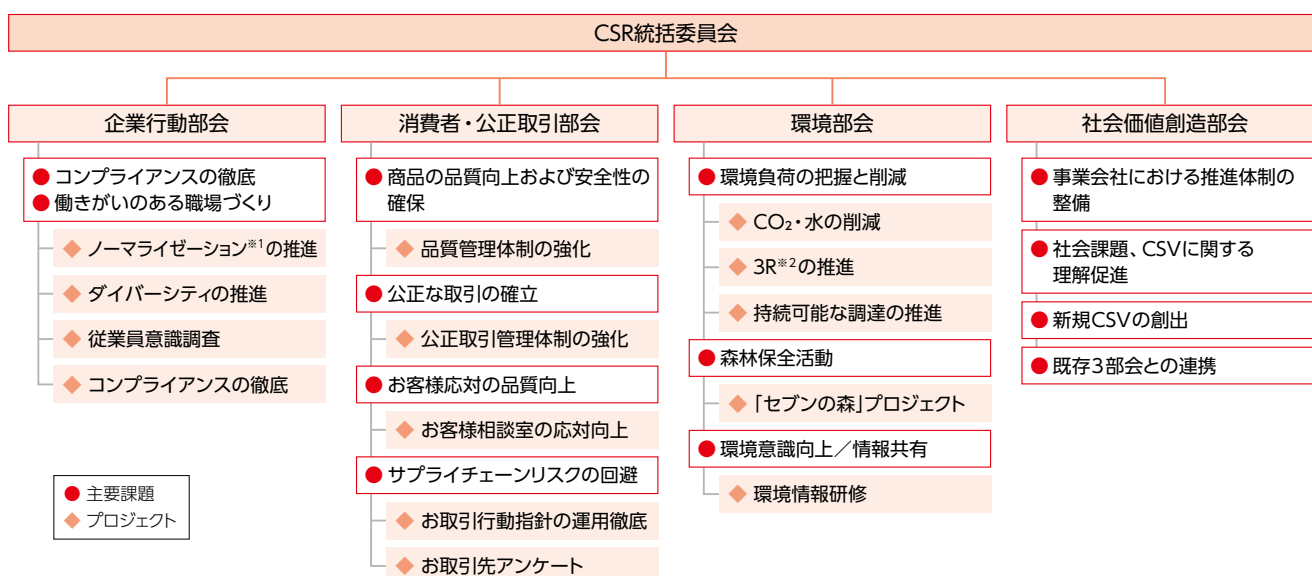
セブン&アイHLDGS.では、従業員の入社時および昇格・昇進による新任役職者への集合研修のほか、社内報や四季報、CSRレポートなどを通じたCSR教育を行っています。

また、コンプライアンスやダイバーシティ、環境などの専門分野に関する勉強会およびセミナーなどの定期開催や、イントラネットを通じた従業員向けボランティア情報を発信しています。

加えて、2016年度は、国内のグループ全社員を対象としたeラーニングによるCSR教育の実施を計画しています。

● CSR推進体制図

2016年10月現在



※1 ノーマライゼーション: 障がいの有無や年齢に関わらず、誰もがさまざまな分野の社会活動に参加できるようにすること

※2 3R: Reduce (減らす)、Reuse (再度使う)、Recycle (リサイクル)

各部会に、主要課題に沿った具体的な対策を実行するプロジェクトを設けています。

各部会の目標と進捗状況

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

2015年度の主な活動計画	2015年度の活動実績	評価	2016年度の活動計画
企業行動部会			
コンプライアンスの徹底・働きがいのある職場づくり			
グループ従業員へのCSR教育をサポートする eラーニングシステムの構築とテスト運用の開始	グループ共通で従業員向けに教育すべきCSR項目を、3つに絞り込む。([社]・企業行動指針「コンプライアンス」 「セブン&アイのCSR」)	×	企業行動部会の取り組み、グループ各社の既存のCSR研修 素材や最新の国内外のCSR動向などを参考に、3つのCSR 項目についてのeラーニング用講座資料を作成。2016年 下期より運用開始
・ 常用雇用労働者101人以上の事業会社の障がい者雇用促進のサポート ・ グループ適用5社における法定雇用率維持・向上	・ 該当事業会社採用担当者へのヒアリングと個別アドバイスの実施 ・ 障がい者雇用率 2.47%(グループ適用)	○	・ 常用雇用労働者101人以上の事業会社の障がい者雇用促進のサポート ・ ノーマライゼーション教育DVD「聴覚障がい者編」を活用した教育の実施 ・ グループ適用5社における法定雇用率維持・向上
認知症サポーター養成講座の開催	グループ合同のキャラバン・メイト養成講座開催および事業会社における認知症サポーター養成講座開催により、2015年度末、グループ全体で約16,000人の認知症サポーターが誕生	○	継続的に各事業会社で認知症サポーター養成講座を開催し、グループ全体で約20,000人の認知症サポーターを目指す
・ 労働環境改善に関わる情報共有の促進 ・ 有給休暇取得促進のための従業員向け意識啓発ツールの作成	・ 各社の取り組み事例の共有や労働関連法改正に関わる情報共有のためのミーティングを毎月開催 ・ 有給休暇取得促進のための啓発ツールは再検討	△	意識調査から分かった課題に対する改善計画の進捗を定期的に報告する「実務者連絡会」を新設。4ヵ月ごとに開催し、改善活動を後押しするとともに、良い取り組みを他社に拡大
2015年に実施した第二回従業員意識調査の分析結果を踏まえ、グループおよび事業会社における新たな改善策立案、実行	第二回目の従業員意識調査を5月にグループ28社、約4万人を対象に実施。事業会社ごとに、問題・課題を分析する会合を開催し、各社トップ層へも結果を報告。立案した施策は行為計画化して事業会社ごとに実行	○	
コンプライアンス違反を予防し、モニタリングし、適切な対応をするための基準と仕組みをグループ各社に構築することを目的としたコンプライアンス徹底プロジェクトを新設	事業と直接関連するコンプライアンスリスクを把握するため、オリジナルのリスク調査表を作成し、グループ全体および各社ごとのリスクの抽出を行う	○	抽出されたリスクの中から、知的財産権をテーマとしたグループ各社の商品部・販売促進部向け合同研修会を、外部講師を招へいして開催
・ 従業員の健康増進に関わる事業会社施策の情報収集とグループ施策の検討 ・ 「MY HEALTH WEB」の活用促進・健康増進キャンペーンの開催	・ 「MY HEALTH WEB」での提供コンテンツを強化 ・ 社員食堂での減塩・ヘルシーメニューの提供 ・ 健康キャンペーンの実施など	△	「健康宣言2018」目標達成に向けた、従業員の健康増進施策、メンタルヘルス施策の実施
【ダイバーシティ(人材の多様性)推進プロジェクト】			
女性の意識変革に向けた、コミュニティ活動、啓発活動の継続実施と深化	・ 育児中の女性社員が集まるコミュニティにて、キャリアプランを立案 ・ 女性管理職のマネジメント力向上を目指したセミナーを4回実施	○	・ 女性管理職のマネジメント力向上に向けたセミナーの継続実施 ・ 育児中の女性社員のキャリアアップ意欲向上のための施策実施
男性の育児参画意欲向上に向けた施策の継続実施	・ 社内報や上司への働きかけで、男性社員の育児休暇取得を促進 ・ 育児中の男性社員向けのセミナーを2回実施	○	・ 多様な部下のマネジメント、働き方改革に向けた、管理職の意識改革のための施策の実施 ・ 男性社員の育児休暇取得促進、イクメンセミナーの継続実施
管理職の意識変革に向けた施策の継続実施	・ 「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を計4回開催し、グループ21社合計1,074人が参加 ・ 育児・介護中の部下のマネジメントのポイントをまとめたハンドブックをグループ10社で活用	○	
ダイバーシティ推進に関する意識啓発のための社内広報の実施	女性、イクメン、イクボス、介護、外国人、ノーマライゼーションなどをテーマに、約7万部発行される社内報の「働き方新時代」のコーナーにて毎月掲載	○	ダイバーシティ推進、働き方改革に関する意識啓発のための社内広報の継続
社外への継続的な情報発信	・ 日経WOMAN「女性が活躍する会社ベスト100」にて総合2位獲得 ・ 経済同友会にて「ダイバーシティを企業の成長力に」のテーマで社長が講演。AERA「女性にやさしい その先へ!」フォーラム、中部生産性本部フォーラムにてパネルディスカッション登壇	○	社外への積極的な情報発信
仕事と介護の両立支援に向けた課題抽出、施策の実施	・ グループ28社対象に介護の実態を調査。課題を分析して施策を立案 ・ 介護セミナーを2回開催	○	介護との両立のための知識や両立支援制度の周知

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

2015年度の主な活動計画	2015年度の活動実績	評価	2016年度の活動計画
消費者・公正取引部会			
①商品の品質向上と安全性の確保			
グループ各社の品質管理体制整備(品質基準の運用管理)	・食品表示法改正への対応 ・グループあいまい表示ガイドラインの策定(機能、性能を表現するためにパッケージ・タグ・カタログ・取扱説明書・チラシ・ネット表現などに使用しない用語)	○	[衣料・住まいの品] ・特定芳香族アミンを生成するアゾ染料規制への対応 ・洗濯表示改正への対応 ・原材料表示ガイドライン策定(生産履歴担保)
[衣料・住まいの品] ・衣料・住まいの品仕入担当者向けグループ研修会開催 ・仕入担当者・品質管理担当者の公的資格取得(QC検定・TES資格)	[衣料・住まいの品] ・繊維製品の研修を基礎・中級・上級の3コースに分け実施(190人) ・QC検定(QC担当者):合格者12人 - TES資格(仕入担当者・QC担当者):合格者8人	○	[衣料・住まいの品] ・繊維製品の研修を基礎・中級・上級で計画(400人) - 繊維製品仕入担当者向け洗濯表示研修(440人) ・QC検定・TES資格への継続受験
[食品] プライベートブランド「セブンプレミアム」の製造工場拡大に伴う検査体制の強化	[食品] ・グループ各社の品質管理担当者が定期的に集まり、「セブンプレミアム」の品質管理の課題について討議し、対応策を実施 ・グループ各社による製造工場の品質管理体制の確認 ・店舗納品前の食品表示の確認	○	[食品] ・「セブンプレミアム」の製造に関する会議へのグループ各社品質管理責任者の参加による情報共有の強化 ・グループ各社による製造工場の品質管理体制の確認 ・店舗納品前の食品表示の確認
②公正な取引の確立			
グループ各社の公正取引確保のための管理体制と教育体制の整備継続	グループ各社の法務担当者を集めて会議を適宜開催し、独占禁止法、下請法、景品表示法、食品表示法の遵守徹底、改定内容の情報共有および体制整備を実施	○	法令対応は、情報収集とグループ内情報共有を積極的に実施するために適宜会議などを開催し、グループ各社の管理体制強化を行う
・「独占禁止法」「表示」に関わる定期研修会の継続開催 ・eラーニングによる定着確認	・春と秋の人事異動の際に、グループ各社新任の商品開発担当者を対象に集合研修を実施 ・eラーニングを活用し、上記の集合研修後のフォローアップを行い、また新任以外についても知識レベルの確認を実施	○	・新任商品開発担当者向けの集合研修を年2回継続実施。 ・新任商品開発担当者も含めてお取引先との折衝に関わる従業員へ、独占禁止法と下請法についてのeラーニングと各社の研修を実施し、教育・啓発を徹底する
2017年4月消費税10%増税に向け、8%増税時の対応状況からの各社へのフォローアップ実施	増税延期のため、特に対応はなし		「お取引先様アンケート」を実施し、お取引先への対応における法令遵守とモラルアップを図る
環境部会			
①環境負荷の把握と低減			
スコープ3の算出を6社で実施	スコープ3の算出を新たに4社が算定し、合計10社で算出	○	スコープ3の算出を継続して10社で算出
ペットボトル自動回収機を設置している事業会社に加え、セブン-イレブンへの設置	2015年12月より、江東区のセブン-イレブン2店舗に設置	○	環境省の実証事業を加え、セブン-イレブンの4店舗でテスト設置
アイワイフーズのISO14001取得で、合計で4事業会社を目指す	アイワイフーズがISO14001を取得し、取得事業会社が合計で4社	○	規格改定したISO14001の2015年度版へ4社が移行
②森林保全活動			
「セブンの森」保全活動は1,500人以上/年。特に「長野セブンの森」保全活動への参加は現地社員中心に、春、秋ともに100人以上の参加を目指す	「セブンの森」保全活動には、1,629人が参加。その中で長野「セブンの森」保全活動には、年2回で240人が参加	○	長野「セブンの森」保全活動へ春・秋とも120人以上の参加を目指し、生物多様性へ配慮する活動を実施
・環境配慮型商品の開発、環境配慮包材の拡大(酒パックをノンアルミ化しリサイクル可能へ) ・環境対応ラベルの拡大(エコナラベルの拡大=セブンプレミアムこだわり新鮮たまご)	環境に配慮した包材を酒パックのノンアルミ化、リサイクルペットを使ったサラダ容器、間伐材使用の容器へ拡大。また、エコナラベルに続き、エコナパッケージを新たに採用	○	環境に配慮した包材(商品)をセブンプレミアムで100アイテム以上にする
③環境意識レベルの向上/情報共有			
eco検定受験者を、1,000人以上、80%以上の合格率を目指す	・2015年度のeco検定の受験者は1,172人で合格者は893人、合格率76.2% ・2015年度までのeco検定合格者は累計で1,454人	○	eco検定受験者を1,000人、合格者700人、累計2,000人以上の合格者を目指す



セブン&アイHLDGS. の重点課題

セブン&アイHLDGS. は、ステークホルダーの期待や要請にグループが一体となって応えていくために、さまざまな立場のステークホルダーの方々との対話を行い、取り組むべき重点課題を2014年に特定しました。ここでは、その特定までのプロセスについてご紹介します。

重点課題特定目的

- ▶ セブン&アイHLDGS. の事業領域が拡大し、関係する社会課題や社会要請が多様化する中、特に重視すべき課題に集中し、適切に対応する
- ▶ グループ全体のCSRの方向性を明確にし、グループシナジーを最大化する
- ▶ グローバルスタンダードに対応したCSRマネジメント、情報開示を推進する

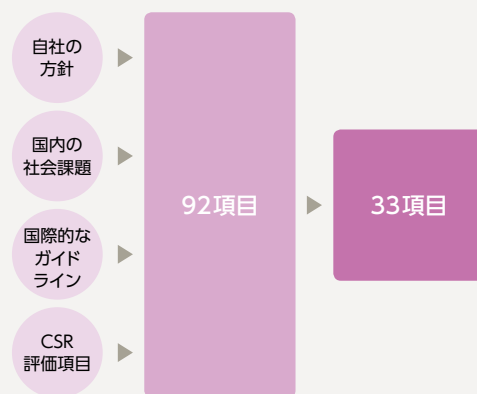
重点課題特定プロセス

STEP 1

検討すべき社会課題の抽出

重点課題を特定するにあたって、検討すべき社会課題の抽出を行いました。グループの企業行動指針などの方針だけでなく、GRIガイドライン 第4版、ISO26000、ミレニアム開発目標などの世界的な枠組みや、日本政府の会議などで議論される日本の課題、CSR評価機関の調査項目も加味し、社会課題を抽出しました。

抽出方法



STEP 2

ステークホルダーからのヒアリング

抽出した社会課題について、ステークホルダーの皆様からのグループに対する今後の期待や要請を把握するため、お客様、お取引先、株主・投資家、社員に対してアンケート形式でヒアリング調査を実施しました。それぞれの課題に、グループがどの程度優先的に取り組む必要があるかを評価いただきました。

ヒアリングしたステークホルダーと期待

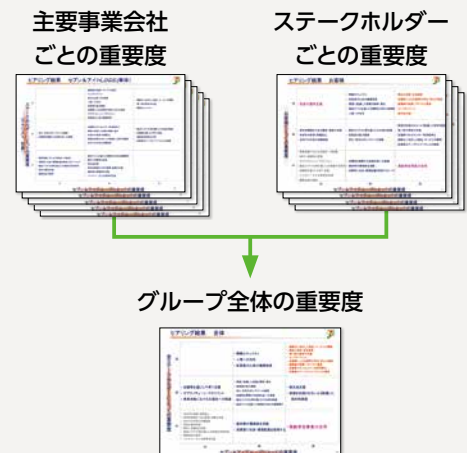
	ヒアリング対象	ステークホルダーの期待(例)
お客様	主要事業会社のお客様	・商品の安全性向上 ・個人情報の確実な保護など
お取引先	主要事業会社の主なお取引先	・買物不便者支援を通じたバリューチェーン全体のさらなる信頼性の向上 ・被災地支援の継続 など
株主・投資家	小売業界のアナリスト	・廃棄ロスへの対応 ・高齢者ニーズへの対応など
社員	主要グループ会社の役職者および社員	・高齢化へのグループ全体での対応 ・品質、安全のさらなる追求など

STEP 3

ヒアリング結果をもとに重点課題候補の作成

各ステークホルダーからの期待をもとに、社会課題をステークホルダーにとっての重要度と当社事業にとっての重要度の2軸で評価しました。

さらにそれらを統合し、グループ全体での重点課題の候補を作成しました。



STEP 4

有識者とのダイアログ

作成した重点課題候補をもとに、これからセブン&アイHLDGS. がどのようなことに注力すべきなのかを議論するため、有識者の方を交えてダイアログを行いました。ダイアログは、セブン&アイHLDGS. および主要事業会社の代表取締役社長をはじめとする経営陣が参加し、グループ全体と事業領域ごとについて議論する場をそれぞれ設け、有識者の方々と意見交換を行いました。

STEP 5

重点課題の決定

ステークホルダーの方々と有識者の意見をもとに、それぞれの重点課題候補の重要性を見直し、整理しました。整理した重点課題候補をもとに、ステークホルダーとグループの事業の双方にとって重要性の高い項目について、関連性を考慮し5つに統合。社長を委員長とするCSR統括委員会で、グループとして取り組むべき重点課題を決定しました。



セブン&アイHLDGS.の重点課題



高齢化、人口減少時代の社会インフラの提供



商品や店舗を通じた安全・安心の提供



商品、原材料、エネルギーのムダのない利用



社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援



お客様、お取引先を巻き込んだエシカルな社会づくりと資源の持続可能性向上



高齢化、人口減少時代の 社会インフラの提供

重点課題の考え方

セブン&アイHLDGS.では、人口の減少による少子高齢化や女性の社会進出、小売店舗の減少といった社会環境の変化に対応し、お買物が不便なお客様を支援するために、全国にグループ約20,000店舗を展開するという社会インフラとしての事業特性を活かしながら、お買物の利便性向上に取り組んでいます。多様なお客様のニーズを満たすことは、私たちに絶えず求められる重要な社会的役割であると認識しており、最重要課題の一つとしてこれからも取り組みを進めていきます。

重点課題の背景

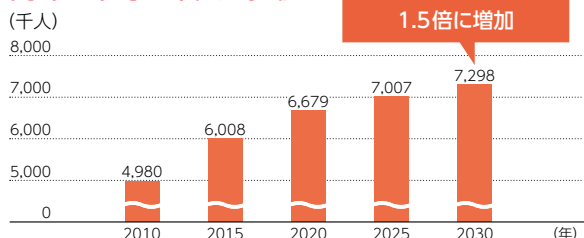
● 高齢化、人口減少に伴う生活拠点の空洞化による お買物やその他のサービス不便

高齢化、人口減少の進む日本では、2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されています*。なかでも、ひとり暮らしの高齢者は年々増加傾向にあり、2030年には2010年に比べ1.5倍にまで増加することが予測されています。

一方で、人口減少に伴う生活拠点の空洞化も日本の抱える大きな社会課題です。2030年には徒歩圏内に生鮮食品店がない高齢者単身世帯の数が約2倍にまで増えることが予測されています。

* 出典：平成25年度 総務省統計局「人口推計」

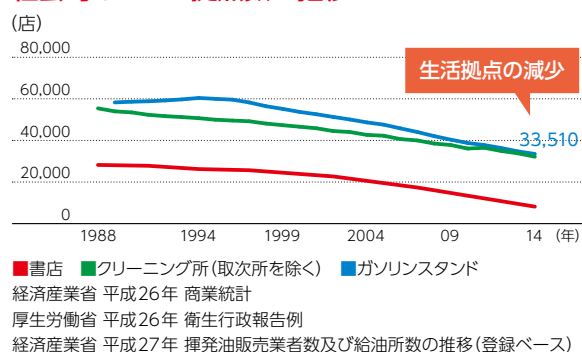
高齢者単身世帯数の推移



国立社会保障・人口問題研究所推計

ひとり暮らし高齢者は、
1.5倍に増加

社会的インフラ拠点数の推移



重点課題の推進体制

本重点課題は、本業を通じた社会課題解決の取り組みとしてグループ各社がさまざまなサービスを展開しています。これらの進捗確認ならびに新規の取り組みについては、セブン&アイHLDGS.取締役執行役員CSR統括部シニアオフィサーを責任者に、CSR統括委員会とその傘下の社会価値創造部会を中心に推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイHLDGS.は高齢者を含むさまざまな方に公共サービスをはじめとする生活インフラを提供し、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標9と11の達成に貢献します。

9 産業と技術革新の 基盤をつくろう



11 住み続けられる まちづくりを



お買物の支援

セブン&アイHLDGS.は、お買物をご不便なお客をサポートするために、これまで築き上げてきた店舗網や物流・情報システムなどを活用して、新たな「お買物支援」サービスの創出に取り組んでいます。

● オムニチャネル

セブン&アイHLDGS.は、お客様がグループのあらゆる商品をいつでもご注文でき、ご都合に合わせてお近くのグループ店舗やご自宅で商品を受け取り、返品もできる「オムニチャネル」にグループ一丸となって取り組んでいます。

店舗での販売はもとより、パソコンやスマートフォンで商品をご注文いただけます。また、パソコンに不慣れな方には店員がお手伝いしたり、外出のできない方には御用聞きに伺ったりと、お客様のご都合の良い方法で欲しいものが購入いただけるショッピングスタイルを目指します。



商品をお届けの際もお買物をサポート

● 店内の商品をお届けする「セブンらくらくお届け便」

セブン-イレブン・ジャパンでは、店内のほぼ全ての商品を対象に、事前に電話などでご注文いただき、お客様のご自宅などにお届けするサービス「セブンらくらくお届け便」を実施しています。配達に使用する超小型電気自動車「コムス」は約800台が稼働しており、また導入を進めている電動アシスト自転車も約2,400台が稼働しています

(2016年2月末現在)。2016年度は合計4,000台まで拡大する予定です。



セブンらくらくお届け便

● ネットスーパー

イトーヨーカドーでは、パソコンやスマートフォンで商品をご注文いただくと、ご指定の時間帯に商品をお届けする「ネットスーパー」を146店舗で展開しています(2016年2月末現在)。近くの店舗から最短4時間でお届けするネットスーパーは、食料品・日用品の取扱いに加え、2013年11月から医薬品の取扱いも開始しています。また、2014年12月から子育て応援として、発行から4年以内の母子手帳をご提示・登録いただくと登録日より4年間配達料を100円(税込)にするサービスを提供しています。



ネットスーパー

●移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」

「イトーヨーカドーあんしんお届け便」

セブン-イレブンでは、2011年5月に茨城県で移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」を開始しました。独自に開発した販売設備付きの軽トラックで、日常のお買物に不便なエリアや移動手段にお困りの高齢者が多い地域を中心に巡回。常温から冷凍品まで、さまざまな食品や飲料などを販売しています。2016年5月末現在、「セブンあんしんお届け便」は1道18県35店舗で運用しており、今後もお客様のニーズに合わせ順次拡大する予定です。

また、イトーヨーカドーでも、独自に開発した販売設備付きトラックで巡回する移動販売「イトーヨーカドーあんしんお届け便」を、長野県、札幌市、多摩市、花巻市、いわき市の5店舗で運行しています(2016年5月末現在)。



セブンあんしんお届け便



イトーヨーカドーあんしんお届け便

家事の軽減

セブン&アイHLDGS.では、お客様の「お買物をする時間がない」「家事に時間をかけられない」といった声に対応し、食事に不便や困難を感じている方へ向けた個食・少量・簡便を切り口とした調理済み商品を開発・販売しています。

●お食事お届けサービス「セブンミール」

セブン-イレブンでは、毎日の食事の準備に不便を感じている高齢者や子育て中の主婦、健康に配慮した食事をしたいと思われている方に栄養バランスを考えた食事をご自宅までお届けするサービス「セブンミール」を約14,200店(2016年5月末現在)で実施しています。

さらに、各自治体と高齢者などの支援に関する協定を締結している県や市町村の店舗では、お弁当などのお届け時に高齢者の安否確認や見守りを行っており、単なるサービスにとどまらない、生活インフラとしての取り組みを進めています。

2016年3月から、勤務形態が多様化するなど、食事時間が不規則な職場が増えていることへの対応として、法人向けに、「セブンミール」の日替り弁当や食料品を配達するサービスを本格的に開始しました。法人向けのサービスは、首都圏600店舗から開始し、順次拡大しています。



お食事をご自宅までお届け

●食事の準備が簡単な商品・サービスの開発

プライベートブランド「セブンプレミアム」では、盛り付けだけ、焼くだけなどの簡単調理の惣菜メニュー、レンジ調理のみで簡単便利な冷凍食品など、家事の手間やわずらわしさを解決して、お客様のニーズに応える商品を開発しています。また、セブン-イレブン・ジャパンでは、食材本来の美味しさを追求するとともに、保存性が高く、電子レンジで加温して食べることができるメニューを開発しています。



メーカーやベンダーなどがチームを組んだ商品開発

社会インフラとしてのサービスの拡充

セブン&アイHLDGS.は、近所の行政や銀行の窓口、小売店舗などの社会インフラ拠点の減少により生活に不便を感じる方へ、自治体と連携し、不便を軽減するための公共サービスを提供しています。

●包括連携協定など、自治体との連携を推進

セブン&アイHLDGS.は、地域の活性化に向け、各自治体と、地産地消、高齢者支援、健康増進、環境保全など、幅広い分野で連携する「包括連携協定」の締結を推進しています。また、通常の店舗営業時やお届けサービスの中で、高齢者などの異変を察知した時に、市町村と連携して対応することや、高齢者雇用の促進、認知症サポーター養成への協力などの活動に関して、自治体と連携する「見守り協定」の締結も推進しています。

そのほか、「物資支援協定」を締結することで災害時の迅速な地域支援に備えるとともに、可能な範囲で水道水やトイレ使用、周辺情報を提供する「帰宅困難者支援協定」の締結も進めています。

株式会社セブン-イレブン・ジャパンとの 「連携と協力に関する包括協定」



富山県との包括連携協定締結式

各社別自治体との包括連携協定数(2016年2月末現在)

セブン-イレブン・ジャパン	56
イトーヨーカ堂	19
そごう・西武	6
ヨークベニマル	3

●行政サービス(各種証明書発行)

セブン-イレブンでは、店内のマルチコピー機を利用し、住民票の写しと印鑑登録証明書を発行するサービスを提供しており、2016年8月末現在で246の市区町村と連携しています。さらに、123自治体では戸籍証明書の発行、138自治体では税の証明書が発行できるなど、サービスを拡充しています(ご利用にはマイナンバーカードが必要になります)。このサービスはマイナンバーカードをかざす簡単な操作で、夜間や休日でも利用できます。個人情報専用ネットワークと高度なセキュリティで保護し、特殊印刷によって偽造や改ざんを防止しています。

現在、グループ各社でも同様のサービスをご利用いただけるように、マルチコピー機の導入を進めています。



マルチコピー機で各種証明書を発行できます

●保険加入と保険料支払いサービス

セブン-イレブンでは、店内のマルチコピー機で画面に氏名や住所などの必要情報を入力し、レジで保険料をお支払いいただくことで24時間いつでも簡単にバイク自賠責保険と自転車向け保険の加入、保険料の支払いができるサービスを、業界に先駆けて展開しています(原動機付自転車・車検不要の排気量250cc以下の二輪自動車対象)。

2015年9月からは、24時間単位で契約できる自動車保険「1DAY(ワンデイ)保険」をセブン-イレブン全店で販売しています。セブン-イレブンは、保険の販売を通じて、お客様のカーライフをサポートするとともに、安全・安心な自動車社会の実現に貢献していきます。

●店舗内に選挙の投票所の設置

イトーヨーカドー、そごう・西武では、市町村合併による投票所の減少や投票率の低下、さらに改正公職選挙法の施行で、選挙権年齢が満18歳以上へ引き下げとなったことに伴い、投票率の向上を目指す自治体とも連携し、有権者がよりアクセスしやすく、お買物に便利な店舗内施設を投票所として無償でご活用いただいております。2016年7月に実施された第24回参議院議員通常選挙の際には、

合計で20店舗に投票所を設置し、店内ポスターの掲示や店内放送、レシートへの印字などの告知による選挙の啓発活動を行いました。



店舗内に設置した投票所

多様なお客様へのサービス

セブン&アイHLDGS.は、高齢者や障がい者、年々増加する海外からの観光客など、ご来店いただくすべてのお客様が安心してご利用いただくためのサービスを拡大し、お買物を支援しています。

●認知症サポーターの育成

セブン&アイHLDGS.は、出店地域において認知症の方とその家族が安心して暮らせる街づくりを支援するために、従業員に「認知症サポーター養成講座」の受講を推進しています。

グループ各社で養成講座を開催し、サポーターの人数は、2016年2月末現在、グループ全体で約17,000人となっています。2017年2月末までに約20,000人を目指し、引き続き、認知症サポーターの育成を強化していきます。



認知症サポーター養成講座

●高齢者の生活をサポートする商品の販売

イトーヨーカドーでは、高齢者の生活と健康をサポートする商品から介護商品まで、衣料品・生活用品・食品をトータルにそろえる「あんしんサポートショップ」を110店舗で展開しています(2016年2月末現在)。販売している商品の約4割が、お取引先と開発したオリジナル商品で、販売時には専門の資格を持つ販売員が商品のご案内をするに加え、介護や福祉全般に関する相談を受け付けています。



あんしんサポートショップ

●外国人旅行者へのサービス

セブン&アイHLDGS.では、外国人のお客様を対象に消費税の免税品目が全品目に拡大されたことに伴い、2014年12月より、グループ各社の一部店舗において「免税サービス」を開始しました。

また、セブン銀行のATMによる海外発行カードでの現金引出しや海外送金に加え、外国人旅行者からのニーズの高い無料Wi-Fi「セブンスポット」も店舗内に設置しています。



免税サービス

●音声ガイダンスによるATM操作

セブン銀行では、視覚障がいのあるお客様が安心してご利用いただけるように、すべてのATMで「音声ガイダンスサービス」を提供しています。これは、ATMに備え付けのインターホンから流れる音声ガイダンスに従ってボタンを操作することで、お預入れやお引出し、残高照会ができるサービスで、約540社の提携金融機関*のカードでもご利用いただけます。

なお、この音声ガイダンスのシステムは、視覚障がいのある方にご意見をうかがい、操作性を検証しながら開発しました。

※ セブン銀行と提携している銀行、信用金庫、信用組合、ろうきん、JAバンク、JFマリンバンク、証券会社など。なお、生命保険会社、クレジット会社などの上記以外の金融機関は提携していても対応していません。



音声ガイダンスサービス



商品や店舗を通じた安全・安心の提供

重点課題の考え方

セブン&アイHLDGS.では、グループ店舗で約300万アイテムの商品を取扱うほか、プライベートブランドとしてさまざまな商品の開発も行っています。そのため、商品の「安全・安心」をはじめとする品質の確保は何よりも重要なものとして取り組んでいます。

また、災害などの緊急時にでも、いつでもご利用いただける社会インフラとしての役割を担うことも重要な課題であると認識しています。

関連する方針

・品質方針

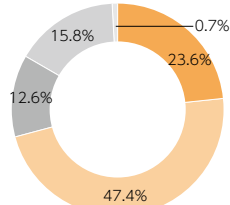
<http://www.7andi.com/csr/policy/quality.html>

重点課題の背景

●食の安全性

食のグローバル化や、近年の食の安全・安心を脅かす事件・事故が発生する中、原材料管理や食品添加物、残留農薬問題など食の安全性に関する関心が高まっています。特に内閣府による調査では、約7割の人が食品安全について不安を感じると答えており、企業へのさらなる品質管理体制の強化が求められています。

食品安全に対する不安の程度



〈不安を感じること〉

ウイルスなどによる食中毒: 78.5%
放射性物質を含む食品: 64.1%

- とても不安を感じる
- ある程度不安を感じる
- どちらともいえない
- あまり不安を感じない
- 全く不安を感じない

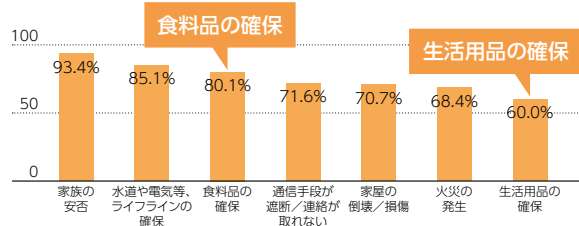
「食品の安全性に関する意識等について」の結果報告書(平成27年)

●多発する自然災害

近年、気候変動などの影響もあり、大雨による洪水や地滑りが頻発しています。また、日本列島の位置に由来する大規模地震など、数多くの自然災害の発生が続いています。

特に日本は災害により被害を受ける人々が多く、大規模災害が発生したときは、生活に必要な商品・サービスの提供が求められるなどの社会インフラの役割が重要視され、安全・安心な拠点としての事業継続が求められています。

震災時に心配なことは何ですか？(複数回答)



明治安田生命「震災に関するアンケート調査」2011年8月

重点課題の推進体制

本重点課題は、セブン&アイHLDGS.取締役執行役員CSR統括部シニアオフィサーを責任者にCSR統括委員会とその傘下の消費者・公正取引部会が、グループ各社・関係部門と連携しながら推進しています。また、情報セキュリティにおいては、グループ情報管理委員会のもと取り組みを推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイHLDGS.は気候変動などの自然災害が発生した際の安全・安心を確保する生活拠点を提供し、持続可能な開発目標(SDGs)の目標9と13の達成に貢献します。

9 産業と技術革新の基盤をつくろう



13 気候変動に具体的な対策を



品質管理体制の構築

セブン&アイHLDGS.は、安全・安心な商品をお客様に提供するために、国際的な品質・衛生に関する管理マネジメントシステム規格や管理手法の導入に取り組んでいます。

●グループ各社の品質管理室の連携

セブン&アイHLDGS.では、プライベートブランド「セブンプレミアム」のグループ開発部門をはじめ、セブン-イレブンやイトーヨーカドーといったグループ各社の品質管理担当が定期的に集まり、現状の品質管理上の課題や問題点などの情報共有を行っています。

例えば、食品を取扱う事業会社では、ノロウイルス対策や原材料・衛生管理など、食中毒防止に向けた取り組みの進捗を確認し、グループ全体に徹底することで、品質管理レベルの向上に努めています。

●「NDF-HACCP認定制度」の運用

セブン-イレブンでは、食品の衛生管理手法であるHACCP※1を1997年から採用するとともに、専用工場の品質管理状況を審査・認定するために、HACCPをもとに設定した約140項目にわたる安全性基準が守られているかを確認しています。その結果を受けて、一定以上の水準であると認められた優良な工場を認定するという「NDF-HACCP認定制度」を運用しています。審査は第三者機関に依頼し、日本デリカフーズ協同組合(NDF)※2がその結

果を精査して認証します。また、認定取得後も管理レベルを維持するための審査を実施しています。

※1 HACCP:原材料の受け入れから最終製品までの各工程ごとに危害要因を分析したうえで、危害の防止につながる特に重要な工程を継続的に監視・記録する工程管理システム

※2 日本デリカフーズ協同組合(NDF):デイリー商品の製造工場における衛生面での品質管理レベルの向上や、地区による品質差をなくすために1979年に結成

セブン-イレブンの取り組み詳細はこちら

<http://www.sej.co.jp/products/anshin/index.html>



●JGAP認証取得

イトーヨーカドーでは、プライベートブランド「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」のさらなる品質管理レベル向上を目的に、農林水産省が導入を推奨する農業生産工程管理手法のJGAP(Japan Good Agricultural Practice)の認証取得に取り組んでいます。

JGAPとは、安全性向上や環境保全を図るために日々の農場管理の中で実践すべき基準を定めたもので、2016年2月末現在、17産地で認証を取得しており、今後も継続して進めていきます。

イトーヨーカドーの取り組み詳細はこちら

http://www.itoyokado.co.jp/company/iycsr/pdf/c_02.pdf#page=6

●ISO9001 をふまえた衛生管理

セブン&アイ・フードシステムズでは、衛生管理部門のQC室が品質マネジメントに関わる国際標準規格ISO9001の認証を取得しています(適用範囲は「店舗における食品衛生管理システムの規格と提供」)。このシステムを活用して、店舗での衛生管理と従業員教育に努めています。

衛生管理については、誰もが実行できるわかりやすい鮮度管理に重点を置くとともに、社内専門部署による店舗チェックと合わせ、第三者の衛生検査機関による抜き打ちの店舗衛生検査(ふき取り検査)を実施しています。また、店舗従業員への衛生管理研修を定期的実施することにより、衛生管理のレベルアップを図っています。

セブン&アイ・フーズシステムズの取り組み詳細はこちら

<http://www.7andi-fs.co.jp/7fs/company/safety04.html>



●放射性物質の検査

セブン&アイHLDGS.は、東日本大震災以後、お問い合わせが増加したことを受け、行政による放射性物質のモニタリング調査を補完するために自主検査・確認を実施してホームページで公開しています。

ヨークベニマルでは、お客様が安心してお買物ができるように、行政による放射性物質のモニタリング調査を補完することを目的に社内に「放射能プロジェクト」を設置しています。出店エリア内の主要拠点に放射性物質測定器を備え置き、定期的に社内組織による自主検査を行い、その検査結果をホームページで公開しています。プライベートブランド「三ツ星野菜・果実」の場合、バイヤーが産地に向き、土壌の検査やサンプルの自主検査を実施し、基準を満たした商品のみを販売しています。

また、イトーヨーカドーの「顔の見える食品。」でも放射性物質検査を実施し、結果をホームページで公開しています。

イトーヨーカドーの取り組みの詳細はこちら

<http://look.itoyokado.co.jp/kao/torikumi/torikumi.php>

ヨークベニマルの検査結果はこちら

<http://yorkbeni.co.jp/radioactivity/index.html>

食品のトレーサビリティ

セブン&アイHLDGS.は、原材料調達から販売に至るすべての段階で、安全性、信頼性を重視した取り組みとして、商品のトレーサビリティ(流通履歴)を積極的に公開しています。

●「顔が見える食品。」「産地が見える商品」

イトーヨーカドーでは、商品の生産地や生産方法、流通経路を正確に把握してお客様にお伝えするプライベートブランド「顔が見える食品。」を販売しています。「顔が見える食品。」は、仕入担当者が適切な栽培・飼育管理がされているかを現地で生産者とともに確認。残留農薬検査をはじめ、土壌や飼料、水質の検査を行い、第三者機関の確認を受けて販売しています。さらに、放射性物質についても、法定を超える厳しい基準で検査を実施しています。

生産者や検査結果の情報は、イトーヨーカドーのホームページで公開し、パソコンやスマートフォン、携帯電話などで確認することができます。「顔が見える食品。」は、2016年2月末現在で野菜、果物、肉、たまご、魚と生鮮食品全体をカバーする227アイテムを取扱っています。また、ヨークベニマルでは、自社のホームページに「ヨークベニマルの産地が見える商品」というコーナーを設けて、

自社が厳選した生鮮食品の産地や特徴、生産工程、生産者などの情報を発信しています。お客様が商品に貼付されたシールの生産番号を入力すると、その商品の生産履歴をご覧いただけます。2016年2月末現在、約30アイテムを取扱っています。

イトーヨーカドーの取り組み詳細はこちら

<http://look.itoyokado.co.jp/kao/top.php>

ヨークベニマルの取り組み詳細はこちら

<http://yorkbeni.co.jp/trace/index.html>

生産者情報の公開方法 (イトーヨーカドーの例)



●生産履歴を集中管理

セブン-イレブンでは、米飯や惣菜などのデイリー商品は1メニュー当たり平均40種の原材料(調味料を含む)を使用しています。こうした個々の商品を管理し、どの工場で作られ、どのような原材料がどの地区で使用されているのかを正確に把握するために、約160の専用工場情報をすべてデータベースで管理、店舗のPOSデータと連動させ、商品の原材料産地から店頭に並ぶまでの生産履歴を徹底管理することができるようになっています。これにより、万が一原材料などに問題が見つかった場合でも、即座に対応することができます。さらに、商品に含まれるアレルギー物質や添加物の有無も確認し、万全を期して販売しています。

また、全工場で使用する原材料や包装容器の使用量も正確に把握できるため、過剰な生産を抑えるなど、廃棄物削減に役立っています。加えて、品種の混同を防ぐための米のDNA検査や、放射性物質の検査を自主的に実施しています。

セブン-イレブンの取り組み詳細はこちら

<http://www.sej.co.jp/products/anshin/index.html>

健康への配慮

セブン&アイHLDGS.は、肥満、糖尿病、メタボリックシンドローム、栄養不足など、健康と栄養への注目が高まっているなか、お客様のさらなる健康志向に配慮して、食品の添加物の使用を低減し、栄養バランスがとれた食品を提供することに努めています。

●食品添加物の使用低減

セブン&アイHLDGS.では、健康に配慮した商品を提供するために、食品の添加物の使用低減に取り組んでいます。例えば、セブン-イレブン・ジャパンのおにぎりやお弁当などのオリジナルデイリー商品(約2,000アイテム)や、イトーヨーカドーの店内製造の惣菜・弁当・寿司では合成着色料と保存料を使用していません。

さらに、セブン-イレブンでは、2007年から過剰に摂取するとカルシウムの吸収を阻害する恐れがあるといわれている「リン酸塩」を、オリジナル商品のサンドイッチ類に使用するハム・ソーセージから排除しました(約30アイテム)。また、心臓疾患のリスクを高めるといわれるトランス脂肪酸の低減について、原材料メーカーと連携した独自の

原材料の生産履歴管理の仕組み



取り組みを続けています。消費者庁の「トランス脂肪酸の情報開示に関する指針」に基づき、代表的な商品については、ホームページへ飽和脂肪酸、トランス脂肪酸、コレステロールの含有量を開示しています。

トランス脂肪酸低減の推移

(例) いちごジャム&マーガリン100gあたりの含有量(g)

2005年度	2007年度	2012年度
1.86g	0.18g	0.15g

セブン-イレブンの取り組み詳細はこちら

<http://www.sej.co.jp/products/safety01.html>

●管理栄養士が監修した健康的なお食事の提供

セブン-イレブンのお食事お届けサービス「セブンミール」では、医師や管理栄養士が献立の構成や栄養成分などを監修し、カロリーや塩分を調整した栄養バランスの良い健康的なお食事をお届けしています。また、保存料や合成着色料を使用せず、おいしさを追求して飽きのこない「本格的な味」「家庭の味」を目指し、商品開発を行っています。



セブンミール

●サプライチェーンを通じた健康食品の開発

セブン&アイHLDGS.は、グループのプライベートブランド商品である「セブンプレミアム」において、原材料調達から商品開発、品質管理まで一貫した体制で製造しています。

「セブンプレミアム」の商品開発については、対象となる商品に最適なお取引先とグループの商品開発部門でチームを組み、それぞれの専門家の情報やノウハウを結集させて商品を開発する「チーム・マーチャンダイジング」の手法を採用しています。このチームの中には、栄養や健康に関する専門家を抱えるお取引先や、研究開発センターを所有しているお取引先もいらっしゃいます。「セブンプレミアム」の商品開発には、7つのこだわりを設定しており、その中の一つに「健康応援」を掲げ、お客様が商品選択時に目に付きやすいよう、商品の前面にカロリーを表示しています。

セブンプレミアムの「7つのプレミアム」

1.「安全・安心」

厳選された原材料を衛生的な工場で製造。

2.「おいしい」

みんなが「おいしい」と認めた味だけ。

3.「地域の味」

地元の味が、やっぱり一番。

4.「最高の技術」

優れた技術を持つメーカーと共同開発。

5.「ユニバーサルデザイン」

読みやすく、わかりやすい表示、デザイン。

6.「健康応援」

商品の前面にカロリー表示。

7.「リーズナブル・プライス」

毎日お求めやすいお値段で。

●食物アレルギーに配慮した商品の販売

イトーヨーカドーでは、クリスマスやお誕生日用に食物アレルギーに悩む多くの方が安心してケーキをお召し上がりいただけるよう、特定原材料を使用していない「米粉と豆乳クリームのケーキ」を予約販売しています。この商品は、すべての原材料・製品をロットごとに管理しているほ

か、外部機関による検査も実施しています。そのほかにも、87店舗(2016年2月末現在)では、食品売場内に食物アレルギーに配慮した商品を扱うコーナーを設けて、調味料や食品メーカーの食物アレルギー配慮商品シリーズを取扱っています。

セブン&アイ・フードシステムズのデニーズでは、食物アレルギーに配慮した、特定原材料の7品目(たまご・乳・小麦・そば・落花生・えび・かに)を使用しないお子様向けメニュー「低アレルゲンメニュー」を販売しています。店舗で調理する際は従業員が通常の調理設備とは別の場所で加熱・盛り付けを行うとともに、食器類は個々に洗浄保管したものを使うことで、アレルギー物質の二次混入の防止に努めています。

イトーヨーカドーの取り組み詳細はこちら

http://www.itoyokado.co.jp/company/iycsr/pdf/c_02.pdf#page=9

デニーズの取り組み詳細はこちら

<http://www.dennys.jp/safety/hypoallergenic-menu/>



米粉と豆乳クリームのケーキ



低アレルゲンメニュー

●アレルギー情報の表示

セブン&アイHLDGS.では、アレルギー体質の方にも安心して商品を選んでいただけるよう、お取引先から仕入れた商品はもちろん、店内調理品についてもどの商品にどのアレルギーの材料が含まれているのか、お客様にわかりやすい表示をするように努めています。さらに、食品衛生法で表示が義務づけられているアレルギー物質に加えて、表示が推奨されている品目についても表示しています。

例えば、セブン-イレブンの店内調理商品(ホットスナック・おでん・中華まん・ドーナツ)と、デニーズで提供しているメニューについては、「特定原材料」および「特定原材料に準ずるもの」の使用状況をホームページで情報公開しています。

セブン-イレブンの取り組み詳細はこちら

<http://www.sej.co.jp/i/products/allergy/>

お客様とのコミュニケーション

セブン&アイHLDGS.は、お客様の立場に立って商品・サービスを改善していくために、グループ各社に「お客様相談窓口」を設けて、Eメールや電話でご意見・ご要望などを承り、迅速に対応しています。お客様からいただいたご意見・ご要望は情報保護の観点から、個人情報を削除して内容ごとに分類し、各部署や店舗に発信して改善を図っています。

●お客様対応の品質向上

セブン&アイHLDGS.では、事業会社単体に限らず、グループ全体でお客様のご不満の要因を減らし、顧客満足度を高めていくために、グループ各社のお客様相談室責任者が出席する「グループお客様相談室連絡会」を毎月開催し、お客様から承ったご意見やご要望への対応状況を定期的に共有し、商品・サービスの向上に反映させています。また、グループ各社の「お客様相談窓口」担当者のお客様対応技術の向上を目的とした研修を毎年開催しています。



研修の様子

●お客様の声の収集

セブン&アイHLDGS.では、ご来店されたお客様から接客や売場づくり、商品の品揃えなどに関するご意見を集めて、提供する商品・サービスの改善に努めています。

例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、全国のお客様のニーズを把握するための「1万人アンケート」を隔年で実施しています。また、イトーヨーカドーでは、消費生活アドバイザーの資格を持つ社外の方々に「店頭調査」を委託し、来店されたお客様のご意見を集めていただいています。グループ各社では調査の結果をもとに、お客様の評価と意見を活かした商品開発に努めています。

●WEBサイトを活用した商品開発

グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」では、お客様の要望にお応えした商品作りを追求し、お客様参加型の商品開発コミュニティサイト「プレミアムライフ向上委員会」を2009年10月から開設しています。このWEBサイトでは、利用者に個々の商品への評価や、「セブンプレミアム」商品を使った独自のレシピを掲載いただくとともに、商品のモニター調査にご応募いただいています。このWEBサイトで寄せられた情報を通じて、お客様のご利用方法やご利用場面を理解し、商品開発に反映させています。

プレミアムライフ向上委員会の取り組み詳細はこちら
<http://7premium.jp/>



プレミアムライフ向上委員会 (web)

情報セキュリティおよび個人情報保護

セブン&アイHLDGS.は、グループが取扱う情報資産の適切な安全確保を経営並びに事業における重要課題および社会的責任として、全役職員が取り組む義務と位置づけております。

また、特にお客様からお預かりする個人情報を厳格に管理し、情報の流出などの事故が無いように細心の注意を払っています。

●情報セキュリティ管理体制の構築

セブン&アイHLDGS.では、オムニチャネル戦略によりお客様との接点が拡大することが見込まれています。このような状況において、食の安全と同様、情報資産の安全・安心を確保していく取り組みこそが、オムニチャネル戦略を支える基盤と考えています。

セブン&アイHLDGS.は、オムニチャネルの取り組みで取得する顧客情報(個人情報)の適正な保護と利用を促進し、事業の安全・安心な運用を推進するため、「情報セキュリティ基本方針」と「個人情報保護基本方針」を定めるとともに、情報セキュリティマネジメントシステムISMS認証(ISO27001)を取得。ISMSに関わるPDCAサイクルの実施により、高いレベルでの情報セキュリティ体制の構築をしています。

「情報セキュリティ基本方針」はこちら

<http://www.7andi.com/security.html>

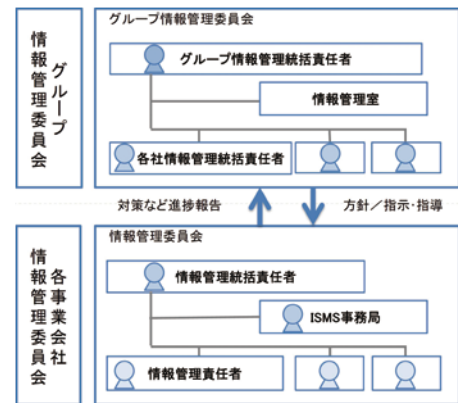
「個人情報保護基本方針」はこちら

<http://www.7andi.com/privacy.html>

ISMS認証取得拠点の一覧はこちら

https://help.omni7.jp/app/answers/detail/a_id/725/session/L3RpbWUvMTQ3MTM5NTY3My9zaWQvREZpbGVmWW0%3D#s01

また、情報セキュリティをリスクの1つと捉え、情報管理委員会を設置してリスクの分析/評価/対策を検討しており、これをもとにした管理体制構築を情報管理室が実施しています。



情報セキュリティ管理体制

●サイバー攻撃への対応

セブン&アイHLDGS.は、外部からのサイバー攻撃への対応として、情報セキュリティ事故に対する迅速かつ適正な対応・収束を組織的に行うことにより、特に技術的な面で影響・被害を最小限にする役割を担う7&i CSIRT(7&i Computer Security Incident Response Team)を設置しています。

また、発生した情報セキュリティ事故が、7&i CSIRTにおいて重大インシデント(被害の程度が大きい状況など)と判断された場合に、緊急対応方法や復旧に向けた標準的な対応方法、特に公表方法などの対外的な対応を判断し実行する役割を担う7&i SIRT(7&i Security Incident Response Team)を招集し、対応する体制を構築しています。

●情報セキュリティ／サイバーセキュリティの

意識向上のための従業員教育

セブン&アイHLDGS.は、従業員の情報セキュリティやサイバーセキュリティの意識向上を図るために、年2回、グループ会社の役職員約10万人に向けて、eラーニングおよび集合研修によるセキュリティ教育を実施しています。2015年度は内部不正をテーマに実施し、2016年度は、標的型サイバー攻撃をテーマにした教育を実施する予定です。なお、入社時および退職時に全社員が「秘密保持に関する誓約書」に署名し、情報セキュリティに関する意識を高めています。2015年度は、情報セキュリティ違反、その他のサイバーセキュリティ事件は発生していません。

また、日常業務を通じた従業員教育やミーティングにおいて、問題点があればいち早く報告・連絡・相談をすることを従業員に伝達しているとともに、eラーニングと集合研修における教育においても、疑わしき事象はすぐに報告すべきことを教育しており、事象のレベルに応じた経営層までのレポートラインを整備しています。加えて、「重要事実報告ガイドライン」を策定し、グループ全体に影響を与えるような重要事実が発生した場合は、その重要度のレベルに応じて、発生したグループ会社において経営層まで報告するレポートラインを構築するとともに、セブン&アイHLDGS.の情報管理室に報告し、経営層へ報告するレポートラインを構築しています。これら2つのレポートラインを構築することで、情報伝達の確実性を担保し、迅速に対応できる体制作りに努めています。

商品・サービスの適切な情報開示

セブン&アイHLDGS.は、企業行動指針において、「お客様の適切な商品・サービスの選択のために、正確でわかりやすい表示に努め、誤解を与えることがないようにします。」と定めています。また、以下の内容についても、グループ各社で確認の上、お客様への情報発信に努めています。

- お客様にとって有益な情報となる場合、それが企業にとってネガティブな情報であってもお客様の立場に立って周知する
(例:この商品を消費すると危険、体に良くないなど)
- CM、広告で発信する画像、音声などの情報は視聴者に適した表現を使用する
- 健康面、環境、その他のサステナビリティに関して法令以上の情報を提供する

●お客様へ提供する情報の管理体制の構築

セブン&アイHLDGS.は、新聞チラシ、パンフレット、テレビコマーシャルなどの各種広告媒体について、記載されている商品情報や価格情報が正確であるか、お客様に誤認を与える情報が載っていないかなどを事前に確認しています。

例えば、イトーヨーカドーでは、新聞折込チラシなどで比較対照価格と販売価格との二重価格や値引き表示などを行う場合には、FT(公正取引)委員会事務局による事前承認を必要としています。

●従業員への商品表示に関する教育

セブン&アイHLDGS.では、法令で禁止されている不当表示や過大な景品の提供に関する基礎知識の習得を目的として、グループ各社の新任仕入担当者を対象とした「景品表示法」「食品表示法」など表示に関する合同研修会を、年2回定期的に開催しています。2015年度は15社193人が受講しました。

また、集合研修受講後にはeラーニングを活用した確認テストを実施し、受講者の理解度を確認しています。2015年度は合計159人が受講しました。



表示に関する合同研修会

●不適切な表示の防止

セブン&アイHLDGS.では、お客様に誤解を与える表現を使わないよう、食料品の表示に関するグループ統一の「あいまい表示自主ガイドライン」「メニュー版あいまい表示自主ガイドライン」を設けています。例えば、「銘柄牛」と表示できるのは「商標登録されているもの。各産地、団体が飼育日数、飼料など基準があり、それに合致しているものの。品質基準で肉質等級が4・5等級以上のグレードのもの。」と定めています。

地域防犯対策

セブン&アイHLDGS.は、グループ各社の事業特性に合わせて、お客様に安全で安心してご利用いただける拠点となるべく、地域の防犯に協力しています。

●セーフティステーション活動

セブン-イレブンでは、年中無休、24時間営業という店舗特性を活かして、女性や子ども、高齢者の保護、強盗や万引きの防止、災害や事故、急病人への対応など、安全・安心を見守る地域の拠点として「セーフティステーション活動」に取り組んでいます。

未成年者にお酒・たばこを販売しないなど、青少年を取り巻く環境の健全化に努めるとともに、毎年2回、全国で開催している商品展示会や隔月で発行している機関誌を通して、加盟店のコンプライアンス意識や防犯意識を高める情報を発信しています。



レジ画面での啓発



青少年への成人向け雑誌の販売防止

災害における支援

セブン&アイHLDGS.は、災害発生時における社会インフラとしての機能を果たすため、地域のライフラインを守ることを使命として災害時においても早期の営業再開と継続に努めています。

●災害時の迅速な地域救援活動と地域への啓発

セブン&アイHLDGS.は、自治体との「災害時の物資支援協定や帰宅困難者支援協定」の締結を推進し、災害時の迅速な地域救援や水道水・トイレ・災害情報などの提供に備えています。また、店舗では、災害対策コーナーの展開などを行い、お客様の災害に対する意識啓発を行っています。

各自治体との災害時の物資支援協定数(2016年9月末現在)(件)

イトーヨーカドー	113
セブン-イレブン・ジャパン	65
ヨークベニマル	27
ヨークマート	4
そごう・西武	1

●非常時の連絡手段の提供

セブン&アイHLDGS.は、災害など非常時の安否確認や帰宅が困難な人々の連絡手段として、全国のセブン&アイグループ各店舗、約20,000カ所に設置されている無料Wi-Fi「セブンスポット」を災害発生時に特別開放し、会員登録せずにご利用いただけます。また、セブン-イレブンでは、無料で利用できる非常用電話機(災害用特設公衆電話)を東京23区内の一部店舗に設置しています。



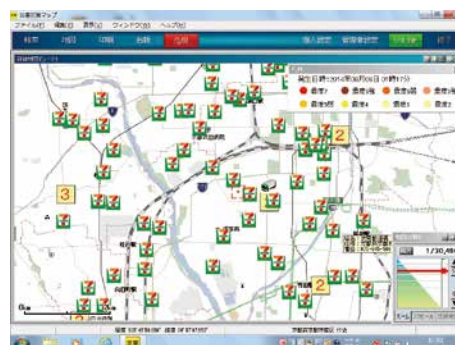
非常用電話機



無料Wi-Fiサービス「セブンスポット」

●「7VIEW」(セブン・ビジュアル・インフォメーション・エマージェンシー・ウェブ)

セブン&アイHLDGS.は、グループ内にある情報を集約するだけでなく、お取引先などと協力して、災害情報の提供・共有・共用ができるシステム「7VIEW」の構築に取り組んでいます。グループ各社からのさまざまな情報を組み合わせ、地図上へ階層的に情報を積み重ねて展開し、出店地域の状況を的確に判断できるシステムで、企業間だけでなく、自治体、地域住民などからの情報も共有し、店舗を通じて地域住民向けに情報発信できるシステムを目指しています。

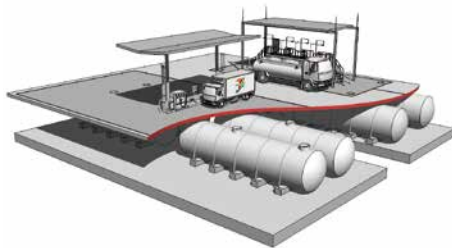


震度情報画面

●緊急物資配送用の燃料備蓄基地

セブン&アイHLDGS.では、緊急時におけるBCP(事業継続計画)の観点から、大規模災害発生時における「燃料の供給網確保」を重要課題の一つと考えています。そのため、緊急物資配送用の商品配送車両に使用する燃料を備蓄する基地を、国内小売業で初めて、埼玉県にあるイトーヨーカドーの物流センター敷地内に設置しています。

この基地では、燃料400キロリットルを常時備蓄し、災害発生時には、被災地域をはじめとする避難所や首都圏にあるグループ各店舗に最大10日間、緊急物資や商品を配送することが可能となります。



車両に使用する燃料を地下で備蓄

震災復興支援

セブン&アイHLDGS.は、災害発生時における社会インフラとしての機能を果たすため、地域のライフラインを守ることを使命として災害時においても早期の営業再開と営業の継続に努めています。

●「平成28年熊本地震」の災害支援活動

2016年4月に発生した「平成28年熊本地震」では、停電、断水の続く中で、セブン-イレブンはほぼ全店が営業を続け、多くのお客様に喜ばれました。また、本部も商品供給や人員の応援などでお店をサポート。あらゆる事態に

備え、現地と一体となり、生活インフラとしての役割を果たしています。



緊急支援物資のお届けと義援金募金実施

セブン&アイHLDGS.は、「平成28年熊本地震」により大きな被害に見舞われた地域に対して緊急支援物資をお届けしました。

また、いち早く被災者を支援するために、4月15日から24日まで第1次義援金募金を実施し、4月28日に熊本、大分県にお届けしました。引き続き、第2次(4月25日から5月15日まで)、第3次(5月16日から5月31日まで)と義援金募金を実施しました。さらに、無料Wi-Fi「セブン

スポット」も災害発生時特別開放を約18,700カ所で実施しました。

緊急支援物資と義援金募金

4月15日	熊本県益城町役場へ： おにぎり1,000個、水201,000本
4月16日	熊本県庁へ： おにぎり3,000個、水206,000本 ほか
4月18日	熊本県庁へ：毛布、下着 ほか
4月21日	熊本県庁へ： 赤ちゃん用紙おむつ、おしりふき
4月28日	義援金(第1次)：2億4,954万4,411円
5月24日	義援金(第2次)：2億3,804万505円
6月17日	義援金(第3次)：1億7,634万7,796円

●「東日本大震災」の復興支援活動

2011年3月の東日本大震災は東北地方を中心に甚大な被害をもたらしました。セブン&アイHLDGS.は、その復興支援策としてお客様とお取引先をつなぐという小売業の事業特性を活かし、商品の販売を通じた活動をはじめとして、従業員ボランティア、NPOと協働した活動に取り組んでいます。

「東北かけはしプロジェクト」

セブン&アイHLDGS.は、福島県、宮城県、岩手県などの東北各県、各行政の協力のもと、東北の皆様と全国の皆様とを復興を応援する想いでつなぐ「かけはし」となるべく、復興支援企画「東北かけはしプロジェクト」を2011年11月から年3回開催しています。2016年3月(第14弾)には、協賛・参加各社267社、2,200アイテムとスタート当初と比べて10倍以上の規模に拡大しました。

被災した地域の商品を調達することで農業・水産業を活性化するとともに、被災地以外での震災地への思いを風化させない目的で、連携した被災された東北の企業や東北で生産される大手食品メーカーの商品を仕入れ、イトーヨーカドーやヨークベニマルをはじめとした合計約400店舗で販売会を実施しています。

東北かけはしプロジェクト

	開始時期	協賛・ 参加社数	商品 展開
第1弾	2011年11月7日より実施	22社	約200
第2弾	2012年3月5日より実施	58社	約600
第3弾	2012年7月17日より実施	81社	約800
第4弾	2012年11月19日より実施	109社	約1,000
第5弾	2013年3月4日より実施	123社	約1,200
第6弾	2013年7月9日より実施	160社	約1,300
第7弾	2013年10月9日より実施	188社	約1,400
第8弾	2014年3月4日より実施	219社	約1,500
第9弾	2014年7月14日より実施	239社	約1,710
第10弾	2014年10月6日より実施	247社	約1,800
第11弾	2015年3月2日より実施	250社	約1,850
第12弾	2015年7月14日より実施	257社	約1,900
第13弾	2015年10月5日より実施	259社	約2,000
第14弾	2016年3月7日より実施	267社	約2,200

グループの取り組み

セブン&アイHLDGS.ではグループ従業員の取り組みとして、ベルマーク回収による東北の子どもの教育支援や、換金可能な未使用はがき・古本などを回収し被災地で活動するNPOへ寄贈する支援活動も行っています。

ヨークベニマルでは、東日本大震災に伴う原発事故の影響で、屋外に出る機会が減った子どもたちが思いきり体を動かして遊ぶことができる「遊び・学び・育つ」をコンセプトした屋内施設、郡山市元気な遊びのひろば「ペップキッズこおりやま」(福島県)を支援しています。



ペップキッズこおりやま

ペップキッズこおりやまの概要はこちら

<http://www.yorkbeni.co.jp/mecenat/index.html>

セブン&アイ・フードシステムズでは、各店舗や本部の社員食堂において、東日本大震災の被災地である宮城県七ヶ浜の食材を使用したメニューの提供と、商品としてのわかめや海苔を販売するキャンペーン「食べて被災地を応援しよう!」を実施しています。



七ヶ浜でわかめを仕分ける従業員



社員食堂での七ヶ浜わかめ販売準備ボランティア

そのほか、セブン&アイHLDGS.では、一般財団法人セブン-イレブン記念財団の「東日本大震災復興プロジェクト」に参加し、甚大な被害を受けた地域での復興支援活動を継続しています。

セブン-イレブン記念財団の東日本大震災復興プロジェクトの詳細はこちら

http://www.7midori.org/katsudo/saigaifukugen/tohoku_fukkou/index.html



商品、原材料、エネルギーのムダのない利用

重点課題の考え方

セブン&アイHLDGS.は、小売業を中心に、国内で約20,000店舗を運営し、多くの商品を取り扱っています。そのため、グループの事業活動により消費するエネルギーや廃棄物を削減することは、持続可能な社会の実現に向けて大きな影響を持つと考えています。

一方で、そうした無駄の削減は、商品や原材料のコスト削減、またエネルギーコストの削減にもつながり、セブン&アイHLDGS.にとっても大きな価値があります。そのため、私たちはバリューチェーン全体で、商品、原材料、エネルギーの無駄をなくすことを最重要課題の一つと捉え、その対策に取り組んでいます。

関連する方針

・環境指針・環境規約

<http://www.7andi.com/csr/policy/environment.html>

・環境宣言・温暖化防止基本方針

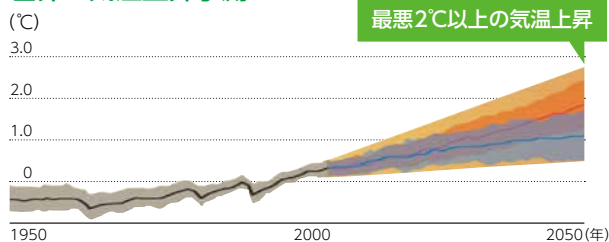
http://www.7andi.com/csr/policy/environment_02.html

重点課題の背景

●気候変動

地球規模の課題である環境問題。特に気候変動問題は、海面上昇や、異常気象の増加、農漁業への影響など、将来世代まで影響の及ぶ重大な脅威です。IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の報告によれば、地球の温暖化は「疑う余地がなく」、このままでは2050年に最悪の場合、気温が2℃以上、上昇するとされており、その主たる原因はCO₂排出によるものとされています。

世界の気温上昇予測



IPCC「第5次評価報告書」全国地球温暖化防止活動推進センターウェブサイト(<http://www.jccca.org/>)より

●食品廃棄物

2014年の世界の食料援助量は320万トンにもものぼるものの、人口増加や異常気象により、食料問題が顕在化し、9人に1人が慢性的な飢餓に苦しんでいると考えられています。一方で、日本では毎年1,700万トン以上の食料を廃棄しており、その中には、食べ残しや賞味期限切れなど、まだ食べられるはずの食べ物、いわゆる食品ロスが632万トンも含まれています。

世界の食料援助量と日本の年間食品ロス



重点課題の推進体制

本重点課題は、セブン&アイHLDGS.取締役執行役員CSR統括部シニアオフィサーを責任者にCSR統括委員会とその傘下の環境部会が、グループ各社・関連部門と連携しながら事業活動を通じた「CO₂排出量の削減」と「限りある資源の有効活用」の取り組みを推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイHLDGS.はCO₂排出量や食品などの廃棄物削減を行い、持続可能な開発目標(SDGs)の目標7と12、13の達成に貢献します。



環境負荷の適切な把握

セブン&アイHLDGS.は、CO₂排出量の削減目標を定めるとともに、環境負荷低減の取り組みを評価・検証するために、CO₂排出量の第三者審査を受審するなど、適切な把握に努めています。

●CO₂排出量の削減目標

セブン&アイHLDGS.は、地球温暖化防止を目的とした「CO₂排出量の削減目標値」を設定しています。最新の省エネ設備、再生可能エネルギーの導入などにより、日本国内の事業会社9社^{※1}の2011年度の環境対策と同レベルの対応をした場合2017年度見込みCO₂排出量から約10%削減することを目指しています。

●CO₂排出量の第三者審査

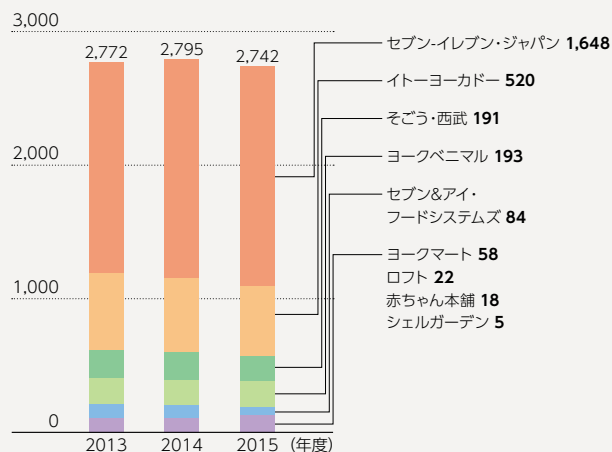
セブン&アイHLDGS.では、環境負荷低減の取り組みを正しく評価・検証するために、グループ主要10事業会社^{※2}における店舗運営に伴うCO₂排出量の第三者審査を2011年度から毎年受けています。審査対象の10社の売上高は、合計でグループ全体の約95%をカバーしており、数値の正確性と社内外への信頼性を高めることにつながっています。

※1 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、ヨークマート、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、ロフト、シェルガーデンの9社

※2 ※1の9社に7-Eleven, Inc. を加えた10社

CO₂排出量[※]

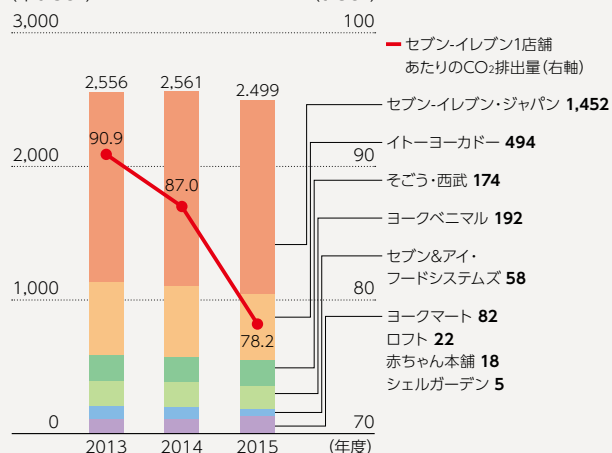
(千t-CO₂)



※店舗に伴うCO₂排出量に物流と本部などを加えたエネルギー使用に由来するCO₂排出量。算出方法はWebサイトに掲載しているデータ集をご覧ください。

店舗運営に伴うCO₂排出量[※]

(千t-CO₂)



※算出条件はWebサイトに掲載しているデータ集をご覧ください。



第三者検証報告書 (詳細は104ページ)

●「スコープ3※1」の算定

セブン&アイHLDGS.では、「地球温暖化防止に関する基本方針」で掲げた、サプライチェーンから販売、消費までのすべての段階における環境負荷を評価し、CO₂排出量を削減することを目的に、環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.1」に沿って、グループのサプライチェーン全体におけるCO₂排出量（「スコープ3」）を算定しています。2015年度はグループ主要10社※2を算定し、その結果、スコープ3が排出量の全体の9割近く占めており、その中でも8割以上が原材料調達の工程からの排出であることが明確になりました。この算定結果をふまえ、サプライ

チェーン全体でのCO₂排出量のさらなる削減を目指していきます。

※1 自社排出量以外の、原材料・商品の調達、配送、商品使用、廃棄過程から出るCO₂排出量

※2 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、ヨークマート、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、赤ちゃん本舗、ロフト、シェルガーデンの10社

●気候変動によるリスク・適応策・緩和策

気候変動による・気温の急激な変化や災害の発生は、グループ各社の商品調達先と原材料購入価格に影響を及ぼします。また、災害により店舗設備が損壊した場合は、営業時間の制約や営業中止など、商品の販売機会を失うこともあります。このように、気候変動は商品開発・生産から物流、店舗運営、取扱商品・品揃えといった事業活動全てにリスク要因として関係します。そのため、セブン&アイHLDGS.では、気候・気温にいち早く対応できるビジネスモデルを構築・運用していくことが、成長を維持することにつながると認識しています。

天気や気温の変化はお客様の購買活動にも大きく影響します。天気や気温に適した商品を品揃えするために、商品の発注者は仮説情報の一つとして日々、天候・気温情報を確認してから商品とその発注数量を決定しています。

また、イトーヨーカドーによる環境循環形農業「セブンファーム」は、収穫した農作物を規格外商品も含め全量を買収しているため、市場の動向に影響されずに仕入れ、販売することができるなど、商品の安定調達という側面も持ち合わせています。この「セブンファーム」は、日本全国に11カ所（計約70ヘクタール）展開しています。（2016年2月末現在）

セブンファームの詳細は48ページをご覧ください

2015年度 スコープ3に基づくCO₂排出量（10社合計）

（単位：t-CO₂）

カテゴリー	構成比	
スコープ1	0.4%	
スコープ2	10.8%	
スコープ3 cat（カテゴリー）1～cat15（小計）	88.8%	100.0%
cat1（購入した製品・サービス）		85.8%
cat2（資本財）		3.3%
cat3（スコープ1・2に含まれない燃料・エネルギー活動）		0.9%
cat4（輸送・配送（上流））		1.3%
cat5（事業から出る廃棄物）		0.4%
cat6（出張）		0.1%
cat7（雇用者の通勤）		0.2%
cat8（リース資産（上流））		0.01%
cat9（輸送・配送（下流））		0.2%
cat10（販売した製品の加工）		0.0%
cat11（販売した製品の使用）		0.4%
cat12（販売した製品の廃棄）		6.2%
cat13（リース資産（下流））		1.2%
cat14（フランチャイズ）		0.0%
cat15（投資）		0.0%
スコープ1・2・3合計	100.0%	

* スコープ3は、cat 1～9、11～13の12カテゴリーの算出。

* セブン-イレブンの加盟店は、スコープ1・2を含む。

加えて、セブン&アイHLDGS.では、最近国内で多発している豪雨や土砂災害など、突発的な気象現象による災害に備えた体制を整備しています。例えば、緊急時の対応方法をまとめた冊子を社員へ配布しているほか、テレビ会議システムなどを利用した模擬訓練を定期的に行っています。また、グループ内にある情報を集約するだけでなく、お取引先などと協力して、災害情報の提供・共有・共有ができるシステム「7VIEW」(ビジュアル・インフォメーション・エマージェンシー・ウェブ)の構築に取り組んでいます。

気候変動への緩和策については、店舗での省エネ、再生可能エネルギーの使用、日本国内での森林整備活動など、環境負荷の低減に係るさまざまな取り組みが挙げられます。

環境負荷の低減

セブン&アイHLDGS.では、グループで排出するCO₂排出量の約9割が、設備のエネルギー使用によるものであるため、省エネルギー設備の導入を推進しています。また、店舗運営に係るさまざまな環境負荷の低減についても取り組んでいます。

●環境マネジメントシステムの構築

セブン&アイHLDGS.は、環境マネジメントシステムを運用することで原材料調達から製造・配送・販売・廃棄までの過程における環境負荷の低減を目的として、国際規格であるISO14001の取得を推進し、内部監査を毎年実施しています。そごう・西武では、1999年に百貨店業界で初めて取得し、全事業所が継続運用しています。また、セブン-イレブン・ジャパンは2014年2月末に本部および東京都内の事務所・直営店を対象に取得しました。さらに、2015年2月に取得したセブン&アイ・フードシステムズに加えて、アイワイフーズも取得し、マネジメントシステムを活用した環境負荷の低減に取り組んでいます。

●店舗における省エネ設備の導入促進

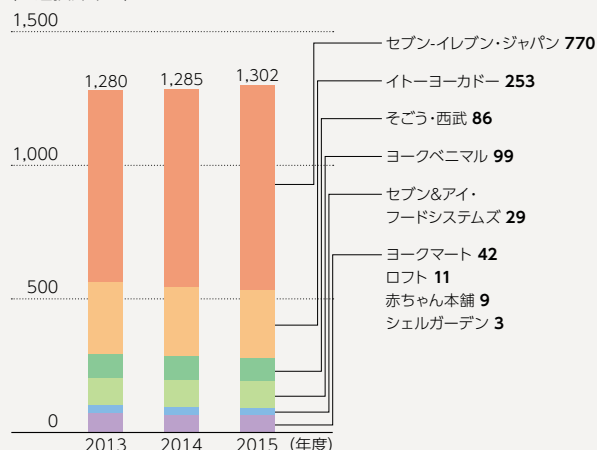
セブン&アイHLDGS.のグループ各社が排出するCO₂排出量の約9割は、店舗運営に欠かせない店内照明や店頭看板、空調などのエネルギー使用に由来するものです。そのため、店舗の増加や大型化、商品・サービスの拡充に比例した環境負荷の増加を抑制するだけでなく、電気代を削減するためにも、新店オープンや既存店の改装に合わせ、LED照明や太陽光発電パネルなどの省エネルギー設備の導入を進めています。

例えば、セブン-イレブンでは、環境に配慮した店舗づくりを推進するために、店頭看板や店内照明、サインポールなど、あらゆる照明のLED化を進めています。また、2014年には店内照明の電気使用量をさらに約50%削減できる新仕様のLED照明を導入しています。加えて、太陽光発電パネルの設置も進めており、設置店舗数は7,571店舗(2016年2月末現在)に拡大しています。

イトーヨーカドーにおいても、店舗運営に伴う環境負荷低減のために、LED照明をほぼ全店舗に、太陽光発電パネルを14店舗(2016年2月末現在)に設置しています。

総エネルギー使用量

(重油換算千kl)



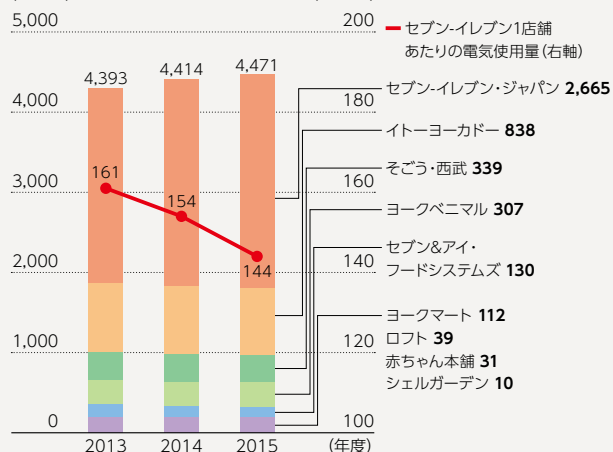
LED照明



太陽光発電パネル

店舗運営に伴う電気使用量

(GWh)



●フロンの管理

セブン&アイHLDGS.の店舗では、店舗改装時などにフロン使用機器を代替フロン機器に交換しています。また、フロン類の漏えいを防ぐために2015年4月から施行されたフロン排出抑制法に則り、国の定めた定期点検・漏洩量の把握を実施しています。機器廃棄時には、法律に則って専門の業者にフロンの回収を依頼。事業者から発行される引取証明書で適正な処理を確認しています。

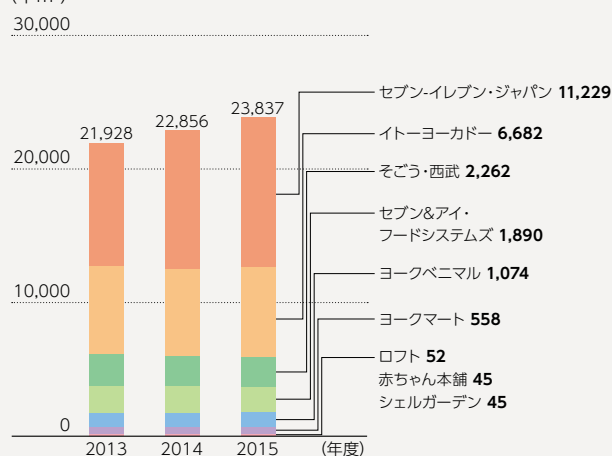
代替フロンの中のHCFC(ハイドロクロロフルオロカーボン)は2020年までに先進国で生産が全廃され、他の種類への切り替えといった対応が必要となるため、店舗で使用する商品陳列用の冷凍冷蔵ケースのノンフロン化を進めています。セブン-イレブンではCO₂冷媒を使用した冷凍冷蔵設備を120店舗(2016年4月末現在)に導入し、イトーヨーカドーでも3店舗においてテスト運用しています。

●節水対策

セブン&アイHLDGS.の店舗では、日頃から節水に努めるとともに、節水タップの設置や省エネタイプの水洗トイレの導入、さらに雨水などを活用することで水使用量の削減を図っています。

店舗運営に伴う水使用量

(千m³)



●水素ステーション併設店舗

セブン-イレブンは、岩谷産業株式会社と水素ステーションの店舗併設に関する包括合意書を締結し、2016年2月に東京都大田区池上と愛知県刈谷市に併設店舗2店舗を開店しました。

今後、水素ステーションを併設したセブン-イレブン店舗において、純水素型燃料電池を設置し、店舗の環境負荷低減について実証実験を行い、小売店舗における燃料電池活用の将来性について検証していきます。また、地域に根差した「近くて便利」なお店づくりを推進するとともに、「商品」「サービス」「グリーンエネルギー」を1カ所で提供することができる社会インフラとしての拠点づくりを目指します。

セブン-イレブンでは、今後も「省エネ、創エネ、蓄エネ」による総合的な節電に積極的に取り組むことで、総電力使用量を削減するとともに、環境にやさしい店舗づくりを進めていきます。



水素ステーション併設のセブン-イレブン大田区池上8丁目店

●電気自動車用充電器の設置

セブン&アイHLDGS.と日本電気株式会社は、全国45店舗の「イトーヨーカドー」「Ario」「そごう」「西武」に合計約2,700台の電気自動車(EV)・プラグインハイブリッド自動車(PHV)用充電器を設置し、有料充電サービスを提供しています。(2016年8月末現在)

この取り組みは国内最大規模のEV・PHV用充電器導入事例であり、これにより、商業施設としての利便性の向上を目指すとともに、お買物ついでに充電していただけるEV・PHVの利用スタイルの確立や、環境配慮型の次世代自動車の普及促進による低炭素社会の実現に貢献することを目的としています。

なお、この充電サービスは、国内自動車メーカー4社が設立した合同会社日本充電サービスが発行する充電カードやクレジットカードにより決済する有料サービスです。



電気自動車用充電器

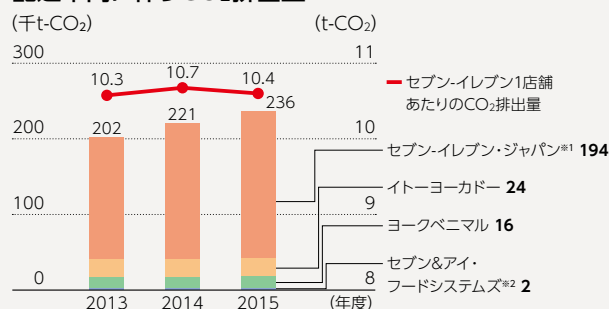
サプライチェーンにおける環境負荷の低減

セブン&アイHLDGS.は、オリジナル商品を製造している工場や配送している業者など、お取引先と一緒に工場の省エネや環境配慮型車両の導入などさまざまな取り組みを推進しています。

● 配送におけるCO₂排出量の削減

セブン&アイHLDGS.は、環境配慮型車両の導入を進めているほか、燃費改善、店舗への配送回数の削減などに取り組んでいます。また、トラックの走行状況を記録する車載端末の導入を進めており、データに基づいた運行指導やエコドライブ講習会を実施しています。

配送車両に伴うCO₂排出量



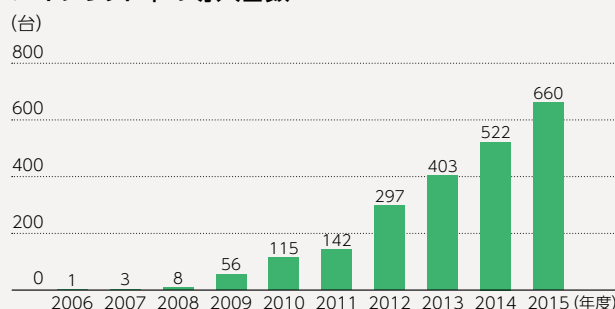
● 環境配慮型車両の導入

セブン-イレブンでは、配送車について減速時に発生するエネルギーを回収し、発進・加速時のモーター駆動に二

次利用できるハイブリッドトラックへの入れ替えを進めています。これにより、燃費向上やCO₂排出削減などの効果が期待できます。配送車両は5,329台(2016年5月末)で、そのうち、ハイブリッドトラックは660台ですが、2020年までには全体の20%を環境配慮型車両に切り替えていく予定です。



ハイブリッド車の導入台数



● エコタイヤの導入を促進

セブン-イレブンでは、配送車両のタイヤの転がり抵抗を低減する「エコタイヤ」の導入を促進しています。2016年5月末時点、全車両の約99%にあたる5,289台の配送車両に導入しています。

また、寿命が終了したタイヤの路面と接する部分のゴムの表面を決められた寸度に削り、その上に新しいゴムを張り付け、溝をつけて配送車両の後輪に再生利用(リユース)する「リトレッドタイヤ(更生タイヤ)」の導入についても延べ8,000台※(2016年5月末)で実施しています。使用後のタイヤを再利用でき、省資源、廃棄物削減に貢献できるとして、導入を促進しています。

※1台につき複数回脱着しているため延べ台数になります。



●物流センターにおける省エネ設備の導入

セブン-イレブンの配送センターでは、各設備の使用電力量を監視し、一定の範囲を超えないよう使用中の設備に制御をかける「デマンドコントローラー」を導入し、センター内の無駄な電力削減を促進しています。2016年5月末現在、149センター中69センターで導入しています。

●製造工場における環境情報管理の推進

セブン-イレブン・ジャパンでは、オリジナルデリー商品を製造する複数のお取引先メーカーで組織する「日本デリカフーズ協同組合」より、工場の運営に由来するCO₂排出量や発生する廃棄物の量・食品リサイクル率をご報告いただいています。また、お取引先メーカーから共有いただく環境情報を把握するとともに、「日本デリカフーズ協同組合」の「環境対策会議」と連携して勉強会を開き、節電をはじめとした環境対策を各メーカーに伝達し、工場のエネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

食品リサイクルの推進・廃棄物の削減

セブン&アイHLDGS.は、売上高に占める食品の比率が約6割と高いことから、「食品リサイクル率の向上」を重要テーマに掲げて取り組みを推進しています。また、店舗運営に伴って発生する廃棄物についても発生抑制や再利用、リサイクルを進めています。

●環境循環型農業(セブンファーム)

イトーヨーカドーは、2008年8月に食品リサイクル率の向上と地域農業の活性化を目的として、農業生産法人「セブンファーム富里」(千葉県富里市)を設立し、「環境循環型農業」を小売業で初めて開始しました。

「環境循環型農業」とは、イトーヨーカドー店舗から排出される食品残さ(生ごみ)を堆肥化し、セブンファームの農場で使用し、そこで栽培・収穫された農産物を食品残さが排出された店舗などで販売するものです。2015年7月には全国で11カ所目となる農業生産法人「セブンファーム新潟市」を設立しました。

セブンファームの概要



セブンファーム

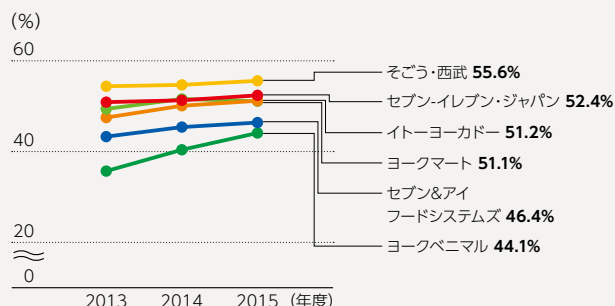
●食品廃棄物の飼料化・堆肥化

セブン-イレブンでは、廃棄物の適正処理・リサイクルを推進する仕組みとして「エコ物流※」を1994年から推奨しています。この仕組みの中で、販売期限切れ商品の飼料・堆肥などへの食品リサイクルに取り組んでおり、24都府県において実施しています。販売期限切れ商品と廃食油を合わせた食品リサイクル率は2015年度52.4%となりました。

今後も加盟店やお取引先のご理解とご協力をいただきながら、リサイクルを推進していきます。

※エコ物流：セブン-イレブン独自の廃棄物回収システム。
地域ごとに加盟店に推奨した廃棄物処理業者が、セブン-イレブン各店舗から排出する廃棄物を一括して収集し、適切な処理とリサイクルを推進していきます。

主要事業会社の食品廃棄物のリサイクル率(2015年度)



●生ごみ処理機の設定

イトーヨーカドーでは、2011年10月から微生物の働きを利用した「生物分解型生ごみ処理機」を18店舗に設置しています。繊維質が多いなど、リサイクルに向かない生ごみを微生物の力で水とCO₂に分解することにより、焼却処分比べてCO₂発生量の低減が図れると同時に、ごみの減量化にも効果があります。

また、セブン-イレブンでも、微生物の働きを利用した「生分解性生ごみ処理機」の小型版の運用テストを2013年から開始しています。



生ごみ処理機

●廃棄物の削減

イトーヨーカドーでは、廃棄物量の削減のために発生抑制や再利用、リサイクルを進めています。例えば、商品納品の際に繰り返し使うことができる「通い箱」を利用するほか、衣料品のハンガー納品を推奨しています。また、店舗では、リサイクルへの理解を促進するため、廃棄物の分別に従業員へ徹底しています。



店舗に納品される「通い箱」

●閉店店舗の什器や建材を再利用

セブン-イレブンでは、店舗の建て替えや閉店の際に、商品陳列棚や什器、冷蔵ケースや照明を廃棄せずに他店舗で再利用しています。そのほか、再利用できる鉄骨やサッシを使い店舗を建設することで、店舗解体時に発生する建設廃

棄物を削減しています。1年間に回収・リユースした店舗設備は、2015年度では34,549台(単年合計)となりました。



容器包装材などの削減

セブン&アイHLDGS.は、商品提供時に使用する容器包装材について、リサイクルやパッケージの簡素化などを推進して廃棄物量の削減に努めています。

●ペットボトル自動回収機を設置

イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨークマートでは、2012年からペットボトル自動回収機を店頭に設置しています。店頭で自動回収機に投入されたペットボトルは、自動的に異物の除去・減容(圧縮または破砕)されるため、店

自動回収機を活用したペットボトルのリサイクルシステム



舗からリサイクル工場まで一度で大量に輸送することができ、配送回数を削減できます。さらに、セブン&アイHLDGS.の物流ルートを活用することで、より効率的な輸送が可能となり、配送に関わるCO₂排出量の削減につながります。

回収されたペットボトルの一部は、国内でペットボトルなどに再生されます。こうしたペットボトルからペットボトルへの「循環型リサイクル」システムは、国内の大手小売チェーン全体としては初めての取り組みです。2016年2月末現在、3社合計で314台設置しており、約4,000トンのペットボトルが回収されました。

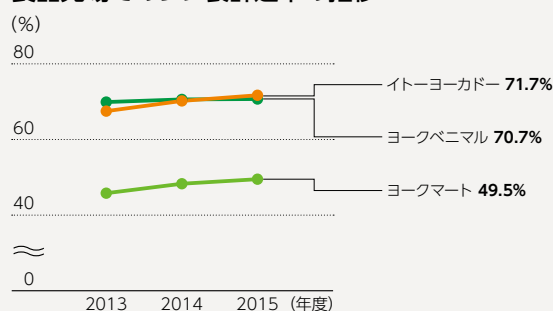
さらに、店頭で回収したペットボトルのリサイクル素材を容器に使用したプライベートブランド「セブンプレミアム」の商品パッケージに使用する取り組みを進めています。なお、この回収からリサイクルまでの流れの説明を、商品パッケージに印字しています。

2015年12月からは、コンビニエンスストアでは初めて江東区のセブン-イレブン店舗にて、環境省の実証実験の一環としてペットボトル自動回収機を設置しています。

●レジ袋の削減を推進

セブン&アイHLDGS.は、会計時レジでのお客様への声かけやマイバッグ持参をお願いするポスターやPOPの掲出、啓発イベントなどを通じてレジ袋の削減を進めています。なお、イトーヨーカドー全店舗の食品売場とヨークベニマルの約9割の店舗ではレジ袋の無料配布を中止しています。

食品売場でのレジ袋辞退率の推移



●販売方法の工夫による容器包装使用量の削減

イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨークマートでは、生鮮食品および惣菜の量り売り・ばら売りなど販売方法の工夫を行い、容器包装使用量の削減を図っています。また、惣菜売場ではクロック・唐揚げなどの販売方法について、プラスチック容器を使わない紙袋による販売も拡大しています。そのほか、一部精肉売場ではトレイを使用せずポリ袋包装で販売する方法を採っています。

環境配慮型商品の開発

セブン&アイHLDGS.は、お客様にご提供する商品を開発・製造するにあたり、リサイクル素材や環境負荷の低い素材を使用した環境配慮商品を開発・販売しています。

●環境に優しい「ライスインキ」の使用

セブン-イレブンでは、店舗で販売している「おにぎり」のパッケージの印刷に、環境に優しい「ライスインキ」を2016年4月より使用しています。

「ライスインキ」は、米ぬかから抽出する米ぬか油の非食用部分を原料としており、従来の石油を原料としたインキと比較し、年間約60トンのCO₂排出量を削減するなど、環境負荷の低減が期待でき、「おにぎり」のパッケージ印刷の約50%にこの技術を使用しています。また、原料となる米ぬか油には国産の米ぬかを使用しており、パッケージにおける地産地消の取り組みにもつながっています。

●「セブンカフェ」カップに間伐材を使用

全国のセブン-イレブン店舗を中心に販売している「セブンカフェ」のホットカップの外側スリーブ部には、間伐材を使用しています。これは、“コンビニコーヒー”における初の取り組みとなります。



セブンカフェカップと「間伐材マーク」(側面裏側に印刷)

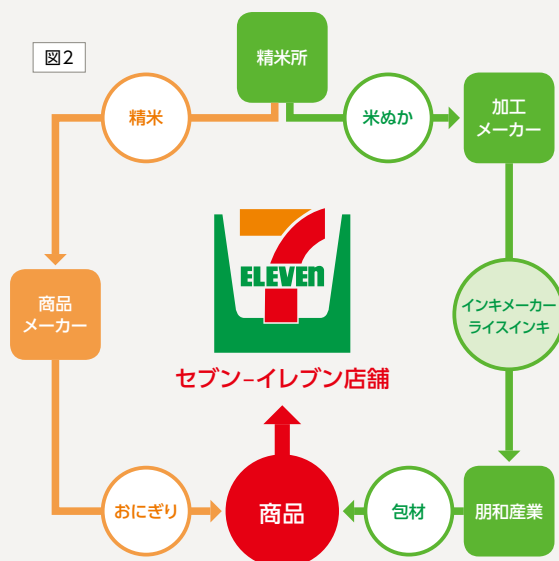
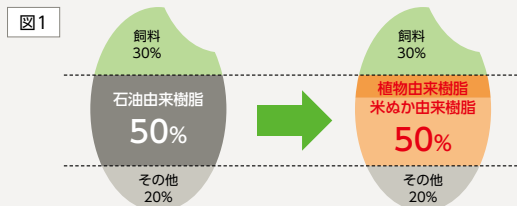
●リサイクル可能な包材への変更

2015年7月からは、「セブンプレミアム」の紙パックの酒類各種を従来のアルミパック素材からノンアルミパック素材に変更しました。この変更により、容器は紙としてのリサイクルが可能となります。また、原材料調達や製造工程における1本当たりのCO₂排出量が、従来のアルミパックと比較して約12%少なくなります。なお、この取り組みに

ライスインキとは?

樹脂を石油系から米ぬか由来などの植物由来品に置き換えたインキで、インキ塗膜中の約5割にあたる(図1)。

精米所にて、商品の原材料となる米を精米する際に生じる米ぬかからライスインキを作り、パッケージに使用する(図2)。



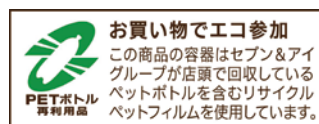
よるCO₂削減効果としては、年間で170トンを見込んでおり、これは 杉の木約12,000本分のCO₂吸収量に相当します。



識別マークも「紙マーク」から「紙パックマーク」へ変更

●ペットボトルのリサイクル商品

セブン&アイHLDGS.では、グループ各店舗で回収したペットボトルをリサイクルし、容器に使用したプライベートブランド「セブンプレミアム詰め替え用ボディソープ」などの生活家庭用品を環境配慮型商品として販売しています。



ペットボトルのリサイクル素材を使用した商品

●生分解性素材の導入

セブン-イレブン・ジャパンでは、店舗のチルドケースで販売しているオリジナルの「サラダカップ容器」を、石油由来のPET容器から「環境配慮型PET (リサイクルPET、バイオマスPET)」を配合した容器へ切り替えを進めています。2015年度に、切り替えが全て完了しており、この変更

よるCO₂排出削減量は2015年度で1,790tとなりました。今後についても、リサイクルPETや植物性由来原料を使用した容器の商品を拡大していく予定です。



環境配慮型PETを使った「サラダカップ容器」の一例



●リサイクル素材の導入

イトーヨーカドーでは、再生トレイの導入を進めており、2015年度は約600種類の再生トレイを採用しました(前年度の重量比110%)。この再生トレイ導入によるCO₂排出量の抑制効果は約2,928トンでした。また、カットフルーツ用の容器や弁当容器には、原料の一部に植物由来の原料が使用されているバイオプラスチック容器を使用しています。



再生トレイ

●商品ラベルをエコ素材に変更

セブン&アイグループのプライベートブランド「セブンプレミアム こだわり新鮮たまご」のパッケージラベルにはCO₂吸着材を含んでいます。ナノベシクルカプセルという焼却時に発生する炭素分を灰として残すCO₂吸着材を使うことにより、CO₂の発生を通常のラベルに比べ、約20%抑制します。



CO₂吸着剤を使用した商品ラベルの一例

社内外への支援・啓発活動

セブン&アイHLDGS.では、グループ従業員への環境教育などを通じた啓発に努めるとともに、社外とのコミュニケーションを重視し、従業員一人ひとりが企業市民としての社会的責任を自覚し、地球環境、地域社会との共生に取り組めます。

●従業員への環境教育・eco検定の取得促進

セブン&アイHLDGS.では、新入社員や新任役職者に対して、環境に関する基礎知識の習得と理解促進を目的とした研修を定期的実施しています。また、多様化する環境問題を幅広く体系的に習得するための教育ツールとして、全従業員を対象にした「エコ検定」取得キャンペーンを2014年から実施しています。

このキャンペーンでは、試験合格者に対して一定額の補助金を支給しており、資格の勉強を通じて参加者の自主的な環境に関する幅広い知識習得の促進を目的に実施して

います。2015年7月実施の試験には、グループ17社で963名が受験し、うち765名が合格しました(従業員受験者の合格率は79.4%、一方全国の受験者の合格率は62.3%)。

●環境イベントの開催

セブン&アイHLDGS.では、従業員の環境意識を高める機会として社内外で環境イベントを開催しています。例えば、セブン・イレブン記念財団が募集するボランティア活動にグループの従業員やセブン・イレブンの加盟店が定期的に参加しています。代表的な活動として、全国15カ所にある「セブンの森」での植樹から間伐・下刈りまでの森の保育を行う活動や、東京湾の水質浄化やCO₂を減らすアマモを増やして、東京湾を豊かな海に再生する海の森づくり、富士山の清掃活動といったイベントを開催しています。これらのイベントに2015年度は、グループの従業員とセブン・イレブン・ジャパンの加盟店の方々が合計1,869名参加しました。

「セブンの森」の詳細はこちら

http://www.7midori.org/katsudo/prevent_warming/711forest/index.html

東京湾 UMI プロジェクトの詳細はこちら

http://www.7midori.org/katsudo/prevent_warming/tokyo_amamo/index.html

●NPOなど環境団体への支援

セブン&アイHLDGS.は、環境動物保全団体である「公益財団法人 WWFジャパン」や国内外のNGOなどが実施する自然保護プロジェクトをはじめ、生物多様性に関する普及啓発を行う「公益信託 経団連自然保護基金」など、各環境団体を長年にわたり支援しています。

また、セブン・イレブン・ジャパンは、「一般財団法人セブン・イレブン記念財団」を通じて加盟店と一体となった環境貢献活動に1993年から取り組んでいます。セブン・イレブ

ン記念財団では、セブン-イレブンの店頭^{※1}に設置している募金箱に寄せられたお客様からの募金^{※1}とセブン-イレブン・ジャパンからの寄付金などをもとに、環境市民活動助成を通じた環境NPO支援^{※2}や地球温暖化防止活動、自然環境保護・保全活動などの支援に取り組んでいます。

セブン-イレブン記念財団では、日本の貴重な自然や生態系の保護・保全を目的とした、「人と自然、自然環境と地域社会の共存・共栄を自然から学ぶ」を基本理念に「自然学校」を運営しています。大分県にある「九重ふるさと自然学校」では、ラムサール条約に登録されたタデ原・坊ガツルをはじめとする草原環境の保全や草原性チョウの保護活動、さらに自然共生型の田んぼづくりや雑木林の保全を目指した炭焼きなどの里地里山の保護・保全活動に取り組んでいます。こうした活動に一般の方が参加できるプログラムを用意しており、多くの方に自然の大切さを学んでいただいています。なお、2校目となる「高尾の森自然学校」を東京都との協働事業として東京都八王子市に2015年4月に開校、森林整備活動や環境体験学習、森林整備を担う人材育成など、多彩なプログラムを提供しています。

また、「九重ふるさと自然学校」で取り組んでいる「生きものの育む自然共生型田んぼづくり」は、国連生物多様性の10年日本委員会の連携事業に認定されており、2015年11月には取り組みが評価され、同委員会より感謝状が授与されました。

※1 2015年度の店頭募金総額:4億3,092万6,053円

※2 2015年度の公募助成を通じた環境NPO支援活動(継続して支援している先を含む):助成件数は264件、助成総額は1億6,931万1,877円



店頭^{※1}に設置している募金箱



九重ふるさと自然学校

●ご意見・ご要望への対応

お客様や市民団体からの環境に関するご意見・ご要望については、グループ各社のお客様相談室やセブン&アイHLDGS. CSR統括部などで受け付けて回答しています。また、2014年にセブン&アイHLDGS.が重点的に取り組むべき課題を特定する際には、ステークホルダーであるお客様、お取引先、株主・投資家などのほか、CSRに関する有識者からいただいたご意見を踏まえた上で策定しました。

重点課題の選定プロセスの詳細はこちら

<http://www.7andi.com/csr/theme/theme.html>

●政策提言

セブン&アイHLDGS.は、行政機関、中央省庁や業界団体主催の会議などに適宜参加し、法令の作成段階において提言しています。

例えば、店舗で回収したペットボトルの運搬に関する規制に関しては、小売業としての立場で課題点などを提言しました。日本では資源のリサイクルを推進するために、スーパーの店頭で使用済みのペットボトルを回収するボックスを設置し、回収したペットボトルをリサイクル業者に渡す方式が一般的です。しかしながら、この方式では店頭で集めたペットボトルは産業廃棄物とみなされるため、運搬は廃棄物収集運搬業の許可がないと原則行うことができません。結果として、一般の運送業者に比べて約2倍の費用が必要となるほか、輸送距離が長くなることによる環境負荷も発生してしまいます。

こうした問題を解決するため、セブン&アイHLDGS.は、2014年の内閣府の規制改革会議の中で、ペットボトル回収はリサイクルが目的であり、廃棄物を回収しているのではないこと、そして費用面・環境面から商品納入のために店舗に来る配送車両が商品を降ろした後の荷台に、ペットボトルを入れて運搬することを認めていただくように提案し続けました。提案の結果、一部地域では自治体に申請すれば一般の運搬業者でも運べるよう規制が緩和されました。



社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援

重点課題の考え方

セブン&アイHLDGS.では、グループ全体で15万人近くの従業員が働いています。職場には、パートタイマー、アルバイト、育児のために短時間で働く従業員などもあり、多様な働き方を支援することが企業としての責務であると認識しています。

従業員の活躍を支援し、働きがいを持って仕事ができるよう、従業員にとって魅力的な職場をつくることに取り組んでいます。こうした取り組みは、多様な人財の確保を円滑に進めることができるだけでなく、全く新しい考え方を取り入れて新たな価値を生み出す力となり、私たちの競争力の源泉となります。

関連する方針

・セブン&アイグループ企業行動指針

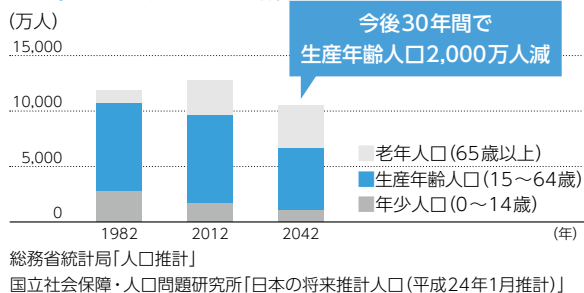
<http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html>

重点課題の背景

●高齡化と生産年齢人口の減少

日本は出生率の低下とともに高齡化が進み、生産年齢人口が減少しており、今後30年程度で、さらに2,000万人以上も生産年齢人口が低下することが予測されています。そのため、従業員の能力強化による生産性の向上や多様な人材の育成は経済社会の活性化につながります。

30年ごとの人口の増減

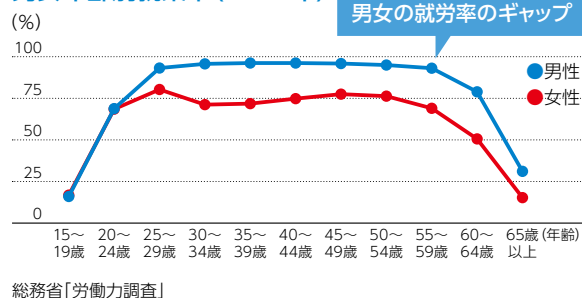


●女性活躍支援

生産年齢人口が減少する中、女性の活躍推進は必要不可欠です。しかし、子育てと仕事の両立ができない、子育て

後に就職ができないなど多くの理由で働きたくても働けない女性が多くいます。また、世界の中でも日本の女性の管理職比率は12.5% (2015年)と低いため、高い能力を持つ女性が活躍できるように職場を整備していくことが課題となっています。

男女年齢別就業率(2015年)



重点課題の推進体制

本重点課題は、セブン&アイHLDGS.取締役執行役員CSR統括部シニアオフィサーを責任者にCSR統括委員会とその傘下の企業行動部会が、グループ各社・関連部門と連携しながら従業員一人ひとりが十分に活躍できる環境を整え、魅力的で働きがいのある職場づくりを推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイHLDGS.は性別・年齢に関係なく社内外の人々が働きやすい環境を提供し、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標4と5、8、10の達成に貢献します。

4 質の高い教育をみんなに



5 ジェンダー平等を実現しよう



8 働きがいも経済成長も



10 人や国の不平等をなくそう



多様な人材の活用

セブン&アイHLDGS.は、社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援を重点課題の一つととらえ、多様な人材の活躍により、企業の競争力を高め、持続可能な競争力を持つ企業になることを目指しています。

●女性の活躍による持続可能な企業競争力の強化

セブン&アイHLDGS.は、2012年に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、グループの店舗に来店されるお客様の多くが女性であることから、女性の視点や感覚を活かした商品・サービスの開発や売場づくりがお客様満足の向上につながると考え、ダイバーシティの中でもまず女性の活躍推進に焦点をあて取り組みを進めてきました。取り組みのステップとして、2012年に推進体制を構築し、2013年には、女性自身の意識改革のための取り組みや制度運用の見直しを実施、2014年には管理職の意識改革の取り組みへとステップを進めてきました。また、2015年からは仕事と介護の両立支援に向けた取り組みも進め、現在は2020年を期限としたダイバーシティ推進目標の達成に向けて、さまざまな取り組みを進めています。

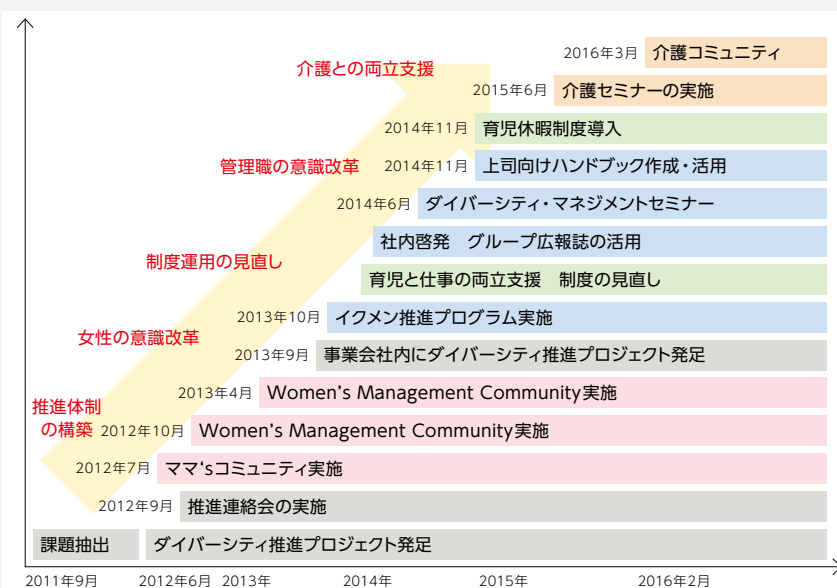
また同時に、多様な人材の活躍の壁となる長時間労働の是正と、社員のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、生産性向上に向けた働き方の見直しも進めています。店舗業務の効率化を目指した作業改善チームの組織化や、時間外労働や休暇取得状況の見える化、ノー残業デーの実施など、グループ各社で業態に応じた取り組みを進めることで、時間外労働の削減や休暇の取得率向上などの成果を上げています。今後は、生産性のさらなる向上を目指すとともに、多様な人材がより活躍できるよう柔軟な働き方に向けた取り組みを進めていきます。

ダイバーシティ推進目標(2016年1月改定)

2020年までに

1. 女性管理職比率:30%達成
2. 男性の育児参加促進
3. 介護離職者ゼロ
4. 従業員満足度の向上
5. 社会的評価の向上

ダイバーシティ推進のステップ



●多様な人材が活躍できる風土の醸成

セブン&アイHLDGS.は、女性をはじめ多様な人材の活躍の推進に向けて、さまざまな層を対象としたコミュニティ活動やセミナーを実施しています。



【ママ'sコミュニティ】

女性がさらに活躍する上での課題を抽出するために2012年に実施した社内ヒアリングでは、仕事と育児の両立に対して不安を抱えていることが明らかになったため、2012年7月からは、育児中の女性のネットワーク構築を目的とした「ママ'sコミュニティ」を実施。昼休みを利用して、仕事と子育ての両立についてディスカッションを行い、社員のモチベーションアップや不安解消を図っています。2015年度には、育児とキャリアの両立についてディスカッションをしたいという声を受け、キャリアプランシートの作成を実施。コミュニティの参加者は自分の強みや弱み、これまで獲得してきたスキルなどの自己分析を行い、ライフプランを踏まえつつ自分自身のキャリアプランを作成し、キャリア意識の醸成につながりました。



ママ'sコミュニティ

【Women's Management Community】

2012年10月からは、女性管理職のネットワーク作りやマネジメント力向上を目指し「Women's Management Community」を実施。社内外の講師を招き、スキルアップやマネジメントに関するセミナーを行っています。また、グループ力を活かしたさまざまな女性のロールモデルとのネットワークを構築することにより、さらなる女性の活躍を推し進めています。



Women's Management Community

【イクメン推進プログラム】

一方、女性の活躍には、男性のさらなる家事・育児参画が必要なことから、2013年10月からは、「イクメン推進プログラム」を実施。NPO法人ファザーリング・ジャパン様をはじめとした社外の講師を招き、男性の家事・育児参画の必要性の共有を行い、男性の意識改革の後押し、従来の働き方の見直しにつなげています。



イクメン推進プログラム

【ダイバーシティ・マネジメントセミナー】

2014年6月からは、管理職の意識改革を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を実施。2015年度は4回開催し、グループ21社から約1,000人が参加しました。多様な部下のマネジメントや働き方改革、リーダーシップなどのテーマで外部講師によるセミナーを行い、さまざまな切り口でダイバーシティについて考える場となっています。また、管理職を対象に仕事と育児や介護を両立している部下とのコミュニケーションの促進を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントハンドブック」も配布し、多様な人材を活かし、成果を出せる管理職の育成につなげています。



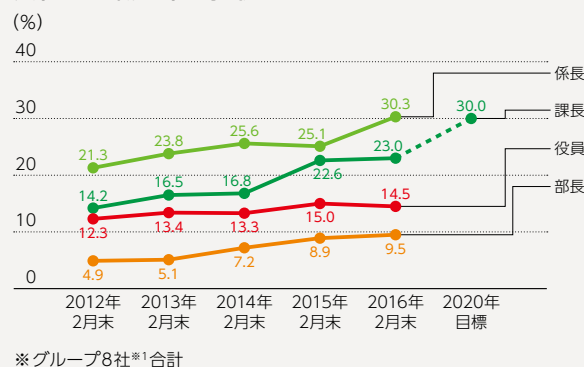
ダイバーシティ・マネジメントセミナー

●女性管理職比率の伸長

ダイバーシティ推進目標の一つである「2020年までに女性の管理職比率30%達成」に向けて、能力のある女性の登用と人材育成の強化に取り組んでいます。このような取り組みの結果、プロジェクト発足前の2012年2月末の女性管理職比率は係長級が21.3%、課長級が14.2%でしたが、2016年2月末現在、女性管理職比率は係長級が30.3%、課長級が23.0%となっております。また、この間に女性や管理職の意識改革が進み、時短勤務中の管理職も多数誕生しています。現在は、グループ各社において選抜研修の実施や面談時の上司とのキャリアプランの共有

などを行うことにより、さらなる女性の育成と登用を進めています。

女性管理職比率の推移



※1 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、セブン銀行の8社

●従業員満足度の向上

セブン&アイHLDGS.では、2015年5月、グループ企業28社の従業員を対象に従業員意識調査を実施しました。2013年に実施した女性の活躍に関する設問の回答を比較すると、「育児をしながらも仕事を継続しやすい」という設問について「あてはまる」「ややあてはまる」とした回答が11.3%上昇しました。また、「育児をしながらもキャリアアップできる」という設問について、「あてはまる」「ややあてはまる」とした回答が12.6%上昇しました。このような数値の変化から、さまざまな社内の啓発活動により、社員の意識も変化していることが明らかになっています。

●社外評価の向上

セブン&アイHLDGS.は、これまでも女性の活躍推進のための具体的な目標を設定し、グループ一丸となって取り組みを進めてきました。女性役員比率や女性管理職比率が高いことや、女性の活躍に関する情報開示、女性・男性・管理職それぞれの意識改革などが評価され、2014年

2月には、公益財団法人日本生産性本部ワーキングウーマン・パワーアップ会議が主催する第1回「エンパワーメント大賞」表彰において、大賞を受賞しました。また、2015年1月には内閣府において新たに創設された「女性が輝く先進企業表彰」において、『内閣総理大臣表彰』を受賞しました。さらに、『日経WOMAN』と日経ウーマノミクス・プロジェクトが主催する2016年度の「女性が活躍する会社BEST100」においては、2年連続「総合ランキング2位」に選ばれました。



女性が輝く先進企業表彰表彰式(2015年1月)

●各事業会社による取り組み

セブン&アイHLDGS.では、ダイバーシティ推進プロジェクトで立案した取り組みを各事業会社でもスピーディーに水平展開するために、2012年9月よりグループの主要事業会社8社(セブン&アイHLDGS.を含む)のダイバーシティ担当者が参加する「ダイバーシティ推進連絡会」を四半期ごとに実施。2015年からは参加企業を12社に拡大し、グループのシナジー効果を発揮しています。

さらに、2013年9月からは、各事業会社においてダイバーシティの専任組織が発足。現在は、グループの目標達成に向けて、事業会社の特性に応じた個別の目標も設定し、取り組みを進めています。一例として、セブン・イレブン・ジャパンでは、営業部門の女性の育成と登用を課題と捉え、採用方法の見直しから労働環境の改善、計画的な女性の登用を進めています。また、イトーヨーカドーでは、女性の管理職への登用を課題と捉え、女性管理職候補の

育成、店長会議でのダイバーシティ・マネジメントについての講演を実施するなどの管理職の意識改革、男性の育児参加促進を進めています。そごう・西武では、マネジメント層研修に積極的に女性を参加させ、女性の育成と登用につなげています。

●障がい者雇用の促進

セブン&アイHLDGS.は、誰もが活躍できる職場づくりを理念に掲げ、障がいのある人も力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。事業会社では、一人ひとりの障がいの程度や内容、本人の希望などを考慮しながら、配属先と担当業務、就業時間を協議・決定し、さまざまな部門で障がいのある方が仕事をしています。

採用にあたり、特別支援学校と連携した店舗での職場実習や地域のハローワークが主催する就職面接会への参加のほか、職業能力学校とも連携しています。また、各社の採用・教育担当が障がいに関する配慮の周知と実行を図れるように、障がいのある方を雇用するうえでの基本的な知識および実際の採用方法などをまとめた「セブン&アイHLDGS.ノーマライゼーションサポートガイド」を配布しています。

また、重度の障がいがある方の雇用を促進するために設立した特例子会社(株)テルベ^{※1}では、2016年6月1日現在、17名の障がいのある方を雇用しています。その結果、テルベを含むグループの障がい者雇用率^{※2}は2.47%となりました。(2016年6月1日現在)

※1 セブン&アイHLDGS.、セブン・イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズの5社と北海道北見市が共同出資して1994年に設立。障がいのある方が安心して働き続けられる環境づくりとノーマライゼーション理念の普及活動を実施しています。

※2 セブン&アイHLDGS.、テルベ、セブン・イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率。

(株)テルベのHPはこちら

<http://www.terube.jp>

●地域雇用の創出

セブン・イレブンでは、少子高齢化や労働人口の減少が進む中、働く意欲のあるシニア層の雇用を創出しています。各自治体が開催する高齢者雇用についての企業合同説明会に積極的に参加し、シニア層の採用を促進しています。

特にコンビニエンスストアで働くことに不安を感じる方に対しては丁寧な説明を心掛け、安心して働ける環境づくりにも努めています。また、留学生や外国籍の方には、セブン・イレブンの専用工場や店舗での採用も促進しています。



企業合同説明会の様子

ワーク・ライフ・バランスの実現

セブン&アイHLDGS.では、パートタイマーを含む従業員が育児や介護をしながら仕事を継続できるよう、法定水準を超える支援制度を運用しています。また、従業員のさらなる働きやすさ向上のために、制度の見直しや期間の拡大を図っています。

●育児両立支援制度の充実

セブン&アイHLDGS.では、2014年11月より順次、男性の育児参加促進を目的とした「育児休暇制度」を導入しました。この制度は、未就学児がいる社員を対象としており、1日単位でかつ有給で取得が可能。看病以外にも保育園や幼稚園などの行事への参加など、育児全般を理由に取得することができる休暇制度となっています。男性の育児参加意識の高まりや、共働き家庭の増加により、導入当初から有効に活用されています。

従業員数が約4万人と事業会社の中で最も多いイトーヨーカドーでは、出産・育児制度と介護制度の2つの制度があり、いずれも男性・女性の区別なく入社1年以上の社員を対象とし、パートタイマーの方も利用可能です。これらの制度は本人が自由に選択でき、「休職プラン+短時間勤務プラン」といった組み合わせも可能です。

●「プラチナくるみん」の認定

イトーヨーカドーでは、2015年6月に次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、東京都初の「プラチナくるみん」認定企業として厚生労働省より認定を受けました。「プラチナくるみん」とは、すでに「くるみん」の認定を受け、相当程度両立支援の利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業を表彰し、継続的な取り組みを推進するた

イトーヨーカドーの育児・介護支援制度

	育児支援制度	介護支援制度
短時間勤務	子どもが中学一年生の4月15日まで勤務時間の短縮が可能 ※休職との併用が可能	事由発生以降、最長で3年まで勤務時間の短縮が可能 ※休職との併用が可能だが、休職期間も3年に含まれる
午後7時までの勤務	中学一年生の4月15日までフルタイム勤務で午後7時までに勤務終了	なし
休職	最長2年の休職後仕事に復帰 ※事情により最長3年 (短時間勤務との併用が可能)	事由発生以降、最長で1年間休職が可能。また分割して取得可能 ※短時間勤務と併用が可能
再雇用	育児のために退職後、3年以内であれば優先的に採用	介護のために退職後、3年以内であれば優先的に採用

めに2015年に新たに創設された認定制度です。イトーヨーカドーでは、すでに2回「くるみん」の認定を受けており、仕事と育児の両立支援に向けて、育児を支援する人事制度「リ・チャレンジプラン」の積極的な活用、「育児休暇」制度の導入、子育て中の社員の意見交換会の開催、店長会議におけるダイバーシティ・セミナーの開催、パートタイマーを中心とした従業員の年次有給休暇の取得促進など、幅広い取り組みを行ってきたことが評価されました。今後とも社員が安心して働ける環境づくりに一層取り組んでいきます。



企業認定式(2015年6月)

●男性の家事・育児参加促進

男性の育児参加を促進するために、2014年11月より順次、グループ各社にて育児休暇制度を導入いたしました。この制度は、未就学児がいる従業員を対象に、年に5日、1日単位で有給として取得できる特別休暇です。配偶者の出産時をはじめ、子どもの入園式や卒園式、運動会といったイベント参加など育児全般を理由に取得できることから、導入当初から多くの社員が取得しています。

また、セブン-イレブン・ジャパンでは、休暇制度の理解促進に向けて、育児休暇・看護休暇取得のためのハンドブックを作成。制度の意義や申請方法までわかりやすく紹介をしています。さらに、イトーヨーカドーでは、子育て中の男性社員によるコミュニティを実施。参加者自身のワークライフバランスを考えると同時に、所属部門全体の生産性や働き方を考える機会となっています。

●介護離職者ゼロを目指して

セブン&アイHLDGS.では、2015年度から女性の活躍推進に加えて、仕事と介護の両立支援にも取り組んでいます。近い将来、仕事と介護の両立の可能性のある社員は約7割を占めており、今後大きな課題になることが見込まれています。

このような状況を踏まえ、2015年6月からは「介護セミナー」を実施。仕事と介護の両立には、介護に直面する前の準備が重要であることから、介護の事前準備について外部の専門家を招いたセミナーを実施しています。従業員の関心も非常に高く、多くの社員が参加しています。また、管理職を対象とした「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」でも、仕事と介護の両立をテーマに取り上げ、仕事と介護を両立する部下を上司の立場からどのように支援すべきか、外部講師の方にお話をいただき、仕事と介護の両立が実現できる環境づくりを支援しています。さらに、2015年11月からは、介護と仕事の両立中の従業員を対象とした「介護コミュニティ」も実施。仕事と介護の両立における課題の抽出とネットワークの構築による不安の解消を図っています。

●ボランティア休暇制度の運用

セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークマート、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行では、障がい者や介護の支援、環境保全、震災復興支援など、従業員の地域活動への参加を支援するために、年5日の「ボランティア休暇制度」を定めています。

2015年度は、グループで15名の従業員がボランティア休暇を取得しました。

●在宅でも勤務可能な制度

セブン銀行では、2015年度より、妊娠や子育て、家族の介護、自身の負傷などの理由で通勤が難しい場合でも勤務を継続できるよう、在宅勤務制度を設けています。

●残業削減

セブン&アイHLDGS.では、「CSR統括委員会」傘下の「企業行動部会」において、グループ各社で実施している従業員の残業時間削減策の共有を通して、労働環境の改善に努めています。

施策の事例

- ・ノー残業デーを毎週1回設定
- ・業務終了時間にフロアの照明を自動消灯
- ・1週間ごとに個人別の残業時間を役職者に通知し、役職者が残業過剰者の業務負荷を部内で平準化させる

従業員の能力向上支援

セブン&アイHLDGS.では、グループ各社が事業特性に合わせた研修体系を整えて人材育成に取り組み、従業員一人ひとりの能力向上を支援します。

●研修体制の充実

セブン&アイHLDGS.は、国内で働いている約11万人の従業員に対して、グループ各社が事業特性に合わせた研修体系を整え、人材の育成に取り組んでいます。特に、お客様と接する店舗従業員の能力向上は必要不可欠なため、役職別の集合研修の定期的な実施だけでなく、パートタイマーを含めた一人ひとりの能力開発とキャリア形成に努めています。

事業特性に合わせた研修体系の整備として、販売や調理などの専門技術の習得を支援するため、2012年3月、神奈川県横浜市に伊藤研修センターを開設。研修センターには会議室のほか、売場を再現した陳列実習室、レジ実習室、生鮮担当者のための技能室(惣菜、鮮魚、寿司、精肉、青果)を完備しています。技能室は、講師の手元を拡大できる大型モニターと、各店へ映像を送ることが可能な設備も備え、技能を習得しやすい環境を整えています。また、研修センター内には宿泊施設も備えており、車イス対応のユニバーサルデザイン室4部屋を含めた65部屋の宿泊室があります。2015年度は59,543人のグループ社員がこの施設で研修を受講し、開設してから累計で218,681人が利用しています。

また、多くの事業会社を抱えるグループ特性から、それぞれの会社が持っている人材育成のノウハウなどを他の事業会社で活かすことにも積極的に取り組んでいます。例えばイトーヨーカドーでは、パートタイマーを含む全社員に対し、仕事の基礎と商売に必要な知識・技術を学ぶ「入社

時研修]を行っています。さらに所属部門の商品知識や、接客・生鮮技術のレベルアップを図る研修を実施し、継続的に従業員のスキルアップをサポートしています。

そのほか、新入社員から売場担当者、売場責任者、副店長、店長に至るまで、その職務に応じた「売場管理の知識」を段階的に身に着ける研修も実施しています。

各職務ごとに、「新任期」「新任期以降」「キャリアアップ期」と分け、従業員一人ひとりの成長に合わせた内容で教育体系を整えています。



研修の様子

●習得すべき課題、目標が明確になる

「目標設定カルテ」を運用

ヨークベニマルでは、従業員一人ひとりの現在の技術・能力や今後習得すべき教育上の課題と目標が従業員個人とその上長で明確になる「目標設定カルテ」を運用しています。これは、接客や売場管理、発注、調理技術など、業務遂行に必要な項目が細かく設定され、0～5までの6段階で個人の技術・能力を診断するものです。担当社員・パートタイマー向けの「技術編」については、診断項目を担当している業務の特性・取扱商品に応じて部門ごとに設定しています。また、店長、副店長、CS統括マネジャー・部門マネジャーなど店責任者の管理能力の向上と標準化を目指した「マネジメント編」も設定しています。

従業員は、このカルテをもとに、自分のレベルを上長と確認し、年2回、上長と進捗状況を共有して次の目標を設定します。

イトーヨーカドーの教育体制

役職	研修内容		情報共有
パートタイマー	入社時研修	・ 商売人の基本、会社の基本	新入社員集合研修
新入社員	入社時研修	・ 商売人の基本、会社の基本	
	接客研修	・ 接客の重要性、接客の仕方	
	サービス研修	・ ギフト商品の特徴、承り方	
	単品管理研修	・ 商売の仕方 ・ 商品選定、売り方	
	部門別研修	・ 部門別の基礎知識、技術	自己啓発支援（通信教育など）
担当者	マネジメント研修	・ 売場運営に必要な知識・技術・マネジメント	
担当マネジャー	新任マネジャー研修	・ 売場責任者として必要な知識・マネジメント ・ 数値分析、人の教育	
	マネジメント研修	・ 副店長候補の人材に必要な知識・マネジメント	
副店長	新任副店長研修	・ 店舗運営に必要な知識・マネジメント	
	副店長研修	・ 課題部門の業績改善	
	マネジメント研修	・ 経営幹部に必要な知識・マネジメント	
店長	新任店長研修	・ 会社の基礎知識・経営視点での店舗運営 ・ 先輩店長に学ぶ売場運営・マネジメント	店長会議

●人材公募制度の運用

セブン&アイHLDGS.は、従業員一人ひとりの意思を尊重し、その能力を十分に発揮できる適材適所の配置と組織の活性化を目指して、事業会社の枠を超えた「セブン&アイHLDGS.人材公募制度」を運用しています。

また、グループ各社でも社内公募制度を導入しており、例えばイトーヨーカドーでは、入社満2年以上の従業員であれば、業務経験や年功を問わずすべての管理職ポストと職種に立候補できます。2015年度は230人が応募し、うち58人が希望の役職や職種に就きました。

今後も、社員の意欲を向上させ、その能力を発揮できる環境づくりを拡大していきます。

公正な評価・処遇

セブン&アイHLDGS.は、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、社会的身分・出身・人種・信条または性別など、非合理的な理由での差別を認めず、公正な評価を実現することを目的にさまざまな評価制度を運用しています。

●自己評価(セルフチェック)方式による公平性

セブン&アイHLDGS.では、従業員一人ひとりの能力の発揮と公正な評価を実現することを目的とした評価制度「セルフチェック制度」を設けています。各事業会社とも年に2回(セブン・イレブン・ジャパンは年3回)実施しており、まず従業員が自身の仕事ぶりを評価、次に上長が評価し、両者の評価について面談で話し合います。面談で直接対話することにより、従業員が自らの成果や課題を把握するとともに、評価の透明性・公平性を確保しています。

また、上長と面談することで、職場でのマネジメントレベル・知識・スキルなどの課題を確認することで、さらなるキャリアアップにつなげていきます。会社からの一方的な評価ではないため、社員の納得感やモチベーションアップが図れるとともに、着実に業務レベルを向上するための制度となっています。

●従業員の処遇制度

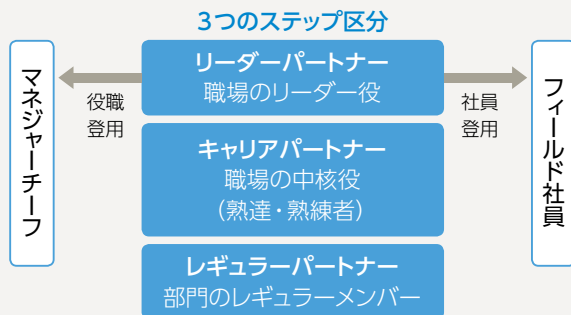
イトーヨーカドーでは、従業員が個人の生活設計や価値観に合わせて「働く地域」を選択できる「社員群制度」を設けています。この制度を基本に、業務遂行能力やスキルによって格付けされる「資格制度」と、現在担っている業務や役職に応じた「職責」の2つにより評価しています。また、仕事の成果や貢献度などから決まる個人の「評価」は、給与と賞与に直接反映しています。

●多様な働き方の選択

セブン&アイHLDGS.では、従業員が多様な働き方を選べ、やりがいを持てる制度の整備に力を入れています。例えば、イトーヨーカドーでは、パートタイマーが働き方を自ら選択できる「ステップアップ選択制度」を導入しています。この制度は、本人が希望し、一定以上の評価と販売スキルを習得していくに従ってランクアップしていく制度です。また、最上位に認定されたパートタイマーを月給制の正社員・契約社員に登用する制度も導入しています。これまでに17人が正社員となり、活躍しています(2016年2月末現在)。さらに、パートタイマーからも多くの人が、売場責任者などの役職に登用されています。この取り組みが評価され、厚生労働省において新たに創設された「パート

タイム労働者活躍推進企業表彰」で最優良賞（厚生労働大臣賞）を受賞しました。

イトーヨーカドーの「ステップアップ選択制度」



表彰式（2016年1月）

従業員の労働安全衛生、健康への配慮

セブン&アイHLDGS.は、安全で働きやすい職場環境の維持と従業員の健康増進に向けて、「安全衛生委員会」の開催や「セブン&アイ健康宣言2018」に取り組むなど、さまざまな取り組みを実施しています。

●労働安全衛生

セブン&アイHLDGS.では、安全で働きやすい職場環境の維持にあたり、グループ各社での「安全衛生委員会」を開催し、労働災害防止のための施策を実施しています。例えば、イトーヨーカドーでは、生鮮食品を扱う従業員を対象に、包丁などの器具の取り扱いに関する教育を実施しています。また、セブン・イレブン・ジャパンでは、業務で車両を使うOFC（店舗経営相談員）に対して、会議の場で経営トップが安全運転に関する注意喚起を行い、意識を高めています。セブン&アイ・フードシステムズでは、啓発ポスターなどを年2回店舗に掲示して労災防止を呼びかけています。また、労災を起こした店舗にはヒアリングに入り、原因と具体的な防止策を共有しています。

2015年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ HLDGS.	セブン・ イレブン・ ジャパン	イトー ヨーカドー	そごう・西武	ヨーク ベニマル	セブン& アイ・フード システムズ	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	0.15	1.53	0.29	3.74	0.87	0.00	1.04
労働災害強度率	0.00	0.01	0.03	0.01	0.02	0.02	0.00	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

●従業員の健康増進

セブン&アイHLDGS.では、社員の健康は生活の質を上げるだけでなく、企業が活力を増して経営の効率を高めていくものと捉え、2014年10月にセブン&アイHLDGS.健康保険組合と連携し、「セブン&アイ健康宣言2018」を策定しました。2014年7月にセブン&アイHLDGS.社長を委員長、グループ各社の人事・労務責任者と労働者代表(労働組合)をメンバーとして、セブン&アイHLDGS.人事部・健康管理センター・健康保険組合が事務局を務める「健康経営委員会」を設立しました。この推進組織により、取り組みの進捗確認やグループの施策の検討を行っています。

「セブン&アイ健康宣言2018」では、生活習慣病のリスクや喫煙率の減少、女性特有のがんの認知度向上、ワークライフバランスの推進などを目標として設定しました。その支援策としてポータルサイト「健康管理システム『MY HEALTH WEB』」を開設したほか、メンタルヘルス研修、健康イベント、社内報などを通じて健康に関する情報を発信し、従業員一人ひとりが健康を維持管理できるようにサポートしています。

「MY HEALTH WEB」は、一人ひとりがWEB上で、自らの過去5年分の健康診断データが閲覧でき、健康状態の確認と目標設定、改善のアドバイスが受けられるツールです。このサイトへのアクセス数や禁煙、乳がん検診受診、メタボ対策として会社が開催するウォーキングイベントをはじめとした企画への参加など、その取り組み度合いに応じて、個人にポイントを付与。累積ポイントに応じて健康グッズが当たるキャンペーンなども実施しています。スタート時より約6万人の社員とその家族(30歳以上)が対象となり、業界最大規模の取り組みとして注目されています。



健康管理システム「MY HEALTH WEB」

セブン&アイ健康宣言2018

目標	2018年3月末までの目標の具体的内容			
1.適正体重を維持し、生活習慣病を減らす	BMI25以上の人の割合			
		2015年度 セブン&アイ	2014年度 全国平均(20歳以上)*	2018年3月末 セブン&アイ目標
	男性	34.5%	28.7%	28%以下
	女性	25.0%	21.3%	18%以下
2.喫煙率を減らす	社員全体の喫煙率			
		2015年度 セブン&アイ	2014年度 全国平均*	2018年3月末 セブン&アイ目標
	全体	31.3% (男性:42.6%、女性:22.9%)	19.6% (参考 男性:32.2%、女性:8.5%)	24%以下
3.女性特有のがんの認知度を上げる	乳がん検診の受診者数を増やす			
4.社員イキイキ度をアップする(心の健康)	・従業員へのメンタルヘルスに関する知識普及 ・メンタルヘルスの問題を抱える従業員への健康回復に向けた支援			
5.ワークライフバランスの推進	・残業を削減し、健康でワークライフバランスのとれた労働時間にする ・健康増進・リフレッシュのため、休日・休暇の取得を促進			

※出典:平成26年「国民健康・栄養調査」の結果

従業員意識調査

セブン&アイHLDGS.では、職場の働きやすさやコンプライアンス意識を匿名で従業員に問う調査を、2年に1度実施しています。

●従業員意識調査

従業員意識調査では、仕事のやりがいや仕事を通じた成長実感、人事評価への納得感など、従業員の満足度を問う質問をしています。2015年度は、国内28社、約44,000人の対象者に調査を実施し、約39,000人が回答しました。

調査の結果、グループ各社の人事・CSR担当者が集まり、自社の調査結果を分析し、課題と改善策を考える「課題・改善策立案会」を開催。社外コンサルタントによるアドバイスや、会議出席者同士のディスカッションを通じて、自社の問題は何か、その背景にある原因は何かを深く分析し、課題・対策案を作成しました。課題・対策案は調査結果とともに、グループ各社の経営層へ報告し、改善策の実行に向けて個別に取り組みを進めています。また、調査結果から分かったグループ共通の課題に関しては、「企業行動部会」傘下の「ダイバーシティの推進」「コンプライアンスの徹底」など、それぞれのプロジェクトで取り組んでいます。

健全な労使関係

セブン&アイHLDGS.は、結社の自由・団結権・団体交渉権を労働者の権利として尊重しており、「企業行動指針」でも、「国際的な規範に基づき労働者の団結権などの諸権利を認め、従業員との対話を通じて職場環境の改善に努めます。」と定めています。

●結社の自由、団体交渉権の尊重

セブン&アイHLDGS.では、グループ内の11*の労働組合が「セブン&アイグループ労働組合連合会」を組織し（2016年6月現在、組合員数約63,000人）、「涸れた井戸からは水は汲めない」という考えのもと、組合員を対象としたさまざまな活動に取り組んでいます。また、組合員の組織運営や労働条件などについて情報交換を行い、連携を図っています。

各加盟組合が主体的に独立性を持った組織を創り、その上で連携・連帯し、お互いが力を補完しあうこと、また共通の労働条件について統一して向上させていくことが、それぞれの組合や労連をより強固な組織にしていくという基本的な考え方をもって活動しています。セブン&アイHLDGS.と労働組合では、労使間で活発な議論を重ね、労働条件や従業員の働く環境に関する諸問題の改善を図っています。

例えば、イトーヨーカドーでは就業改善を目的とする協働プロジェクトを立ち上げ、休日・休暇取得の促進や長時間労働の削減に取り組んでいます。2016年度の労使交渉では、コンプライアンス（法令遵守）に関する労使専門委員会の立ち上げや、マーケット与件や労働生産性の観点から営業時間の適正化を図っていくことを確認し取り組んでいます。

※イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨークマート、シェルガーデン、丸大、サンエー、そごう・西武、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、ロフト、ライフフーズの11社

子育て・育児支援

セブン&アイHLDGS.は、核家族化が進み、子育てについて気軽に相談できる相手が少なくなっている中、店舗を活用して育児に関するさまざまなサポートを実施しています。

●育児相談サービスの提供

イトーヨーカドー、そごう・西武では、保健師や助産師の資格を持つ相談員が妊娠中の健康や育児について無料で相談を承る「マタニティ・育児相談室」(2016年2月末現在119店舗)、「プレママステーション」(2016年2月末現在6店舗)をそれぞれ展開するほか、授乳用個室や給湯器、子ども専用トイレなどを備えた休憩室を設置しています。



育児に関する相談窓口

イトーヨーカドーの育児相談件数(利用者の実績)

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
265,788件	247,422件	235,017件	237,336件

●子育て支援イベントの開催

イトーヨーカドーでは、専門の資格を持った相談員による無料の「マタニティ・育児相談室」をはじめ、子育てのアドバイスや親御さん同士の交流を目的とした、さまざまなイベントを開催しています。大学や自治体、メーカー数社と連携し、「産官学が連携し、家庭で楽しめる」をテーマに、母親の健康維持・増進・リフレッシュ・子育てに役立つ情報の提供を目的としたイベントにも積極的に取り組み、イベントを通じて地域の皆様の子育て支援の輪を広げています。



笑顔のトレーニング

●就労体験の機会提供

セブン&アイHLDGS.は、グループ各社の店舗において、小・中学校や高等学校などからのお申し出に応じて身近な小売業の店内業務を経験する「就労体験学習」に協力しています。現場での社員の仕事の見学や、売場で品出し作業や接客・包装業務を体験する場を提供しています。

また、セブン-イレブンでは、2003年から東京都品川区と公益社団法人ジュニア・アチーブメント日本が協業で行っている「品川スチューデント・シティ」に出店しています。これは小学校の中に仮想の街をつくるというもので、街にはさまざまな会社が出店し、就業体験の機会を提供しています。子どもたちは、セブン-イレブン店内で接客から、売場づくりなどを体験することで、社会の仕組みを学び

ます。2015年度は2,174名(2016年2月末現在)の小学生が接客・販売を通して働くことの楽しさや難しさを体験しました。



品川スチューデント・シティ

●企業と学校の交流を図る出前授業の開催

セブン・イレブン・ジャパンでは、企業と学校の交流を図る「読売教育ネットワーク」の一環として、2015年6月に大阪学芸中等教育学校において出前授業を開催しました。

授業では、地図上の架空の町にセブン・イレブンを出店するゲームを実施。生徒達には、ゲームを通じてセブン・イレブンの社会的役割を楽しく理解していただいています。同時に、日本で起きている社会環境の変化(少子高齢化・女性の社会進出・小売店舗の減少)を学んでいただき、生徒にとってコンビニという身近な存在から社会を考える良いきっかけにもなっています。



出前授業の様子

●絵本の読み聞かせ会

セブン銀行では、親子のコミュニケーション促進を目的とした読み聞かせ絵本「森の戦士ボノロン」の発行に協賛・協力しているほか、絵本の無料配布や読み聞かせ会の開催を続けています。また、セブン&アイ・フードシステムズのデニーズでも、同様に読み聞かせ会を開催しています。



従業員ボランティアによる読み聞かせ

●食育の支援活動

セブン&アイHLDGS.では、さまざまな経験を通じて「食」に関する知識と、健全な食生活を実践することができる人を育てるために、次代を担う子どもたちに「食育活動」を推進しています。

例えば、セブン&アイ・フードシステムズでは、正しい食習慣を子どもの時から身につけていただくために、ゲームやクイズなどを盛り込みながら、食に関わるマナーや知識、重要性などの情報を掲載した小冊子「たべものボノロン」をデニーズで配布しています。



©NSP 2005, ©ボノロンといっしょ。2007
食育フリーペーパー「たべものボノロン」



お客様、お取引先を巻き込んだ エシカルな社会づくりと資源の持続可能性向上

重点課題の考え方

セブン&アイHLDGS.は、膨大な商品・サービスを提供する上で、社会・環境に配慮したものにし、エシカル^{*}な社会づくりに貢献していくことが、グループとしての重要な役割であると考えています。

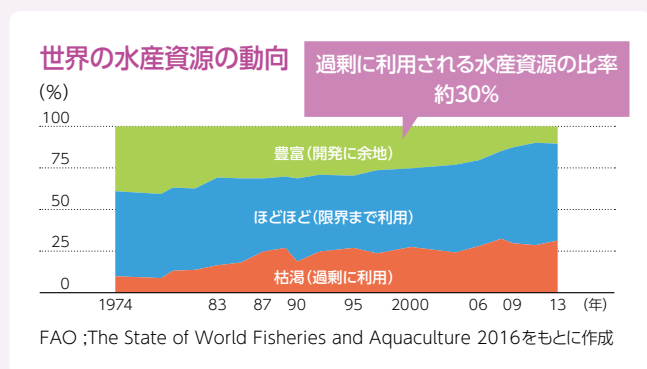
商品の原材料の調達からお客様のもとに届くまでのすべてのプロセスにおいて、法令を遵守するだけでなく社会・環境に配慮した価値のあるものを提供することは、資源の持続可能性向上に寄与するとともに、サプライチェーンの強靭さを向上し、事業継続性を担保する上で重要です。また、近年高まる、「エシカルな消費」へのお客様の意識に対応することで、競争力の強化にもつながります。そのため、お取引先を含むサプライチェーン全体で取り組みを進めていきます。

^{*}「倫理的」「道徳的」という意味。近年では、環境保全や社会貢献という意味が強くなっている。

重点課題の背景

●漁業資源の減少・枯渇

近年、魚介類の消費量が増加する中で、乱獲や環境を壊すような資源利用などが行われてきました。その結果、健全な状態の水産資源が確実に減少する一方で、枯渇の危機にある資源が増えてきています。私たちの身近なものでもクロマグロやニホンウナギが絶滅の危機にひんしています。

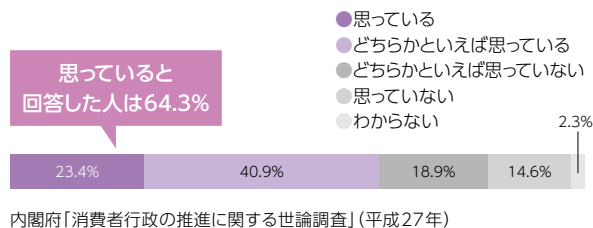


●サプライチェーンの社会・環境影響への関心の高まり

世界中でさまざまな社会課題が存在する中、フェアトレードで生産されたものを購入したいという消費者が増え

ています。こうしたエシカルな消費に対する意識の高まりに合わせて、サプライチェーン全体での持続可能なビジネスモデルを構築することが重要になっています。

社会的課題に繋がることを意識して、商品・サービスを選択しようと思っていますか？



重点課題の推進体制

本重点課題は、セブン&アイHLDGS.取締役執行役員CSR統括部シニアオフィサーを責任者にCSR統括委員会とその傘下の消費者・公正取引部会では、「公正・公平な取引」「サプライチェーンの社会・環境影響への対応」、環境部会では、「自然資源の枯渇」「生物多様性の損失」といった商品調達、お取引先に関わる課題を挙げ、具体的な対策を検討・立案し、グループ全体で取り組んでいます。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイHLDGS.はサプライチェーン全体で持続可能な食資源の生産と消費形態を実現し、持続可能な開発目標(SDGs)の目標2と4、12、14の達成に貢献します。



お取引先行動指針の強化

セブン&アイHLDGS.は、お客様に安全・安心な商品を提供し、お取引先と協働で人権・労働・環境面などの社会的責任を果たしていくため、お取引先行動指針の運用を強化しています。

●お取引先行動指針の徹底

セブン&アイHLDGS.は、2007年に「セブン&アイHLDGS.お取引先行動指針」(以下、本指針)を策定し、お取引先に本指針への理解と遵守をお願いしています。本指針の趣旨は、グループで取り扱っている商品・サービスの安全性と品質の確保だけでなく、サプライチェーン全体の法令遵守、環境保全、労働条件への配慮などを推進し、お取引先の皆様とともに社会的責任を果たすことです。本指針については、グループ各社のお取引先とのさまざまな会議を通じて周知を図っています。

セブン&アイHLDGS.お取引先行動指針(抜粋)

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 法令遵守 | 2. 人権・個人の尊厳の尊重 |
| 3. 雇用・職場環境 | 4. 環境管理 |
| 5. 地域・社会との関係 | 6. 情報の管理 |
| 7. 商品の安全確保 | 8. 公正な取引 |
| 9. モニタリング | |



お取引先へのお取引先行動指針の説明会の様子

セブン&アイHLDGS.お取引先行動指針はこちら

<http://www.7andi.com/csr/suppliers/guide.html>

●「セルフチェックシート」による指針遵守

セブン&アイHLDGS.では、お取引先に本指針を理解いただき、実効性のあるCSRの取り組みに役立てていただくことを目的に、本指針の遵守に必要な具体的事項を明記したお取引先向けのセルフチェックシートを運用しています。

このチェックシートは、「ISO26000」「経団連企業行動憲章」「OECD多国籍企業行動指針」などを参考に作成し、グループ共通の戦略商品であるプライベートブランド「セブンプレミアム」およびセブン-イレブンのオリジナルデリーメーカーと配送センター、イトーヨーカドーの海外直輸入のお取引先に対して年に1度提出をお願いしています。このチェックシートの運用を通じて、お取引先のCSRの取り組み状況を把握しています。

チェックシートでは、法令違反がないこと、工場で働く人が相談できる窓口の有無、自社の取引先にセブン&アイHLDGS.お取引先行動指針への遵守を求めているか、労働組合の設立を禁止していないか、といった61項目の質問に回答いただいています。また、その工場が取得しているCSRに関連する規格名(SA8000、BCSI、SMETA、ICS、ICTI、WRAP、EICC)についても確認しています。

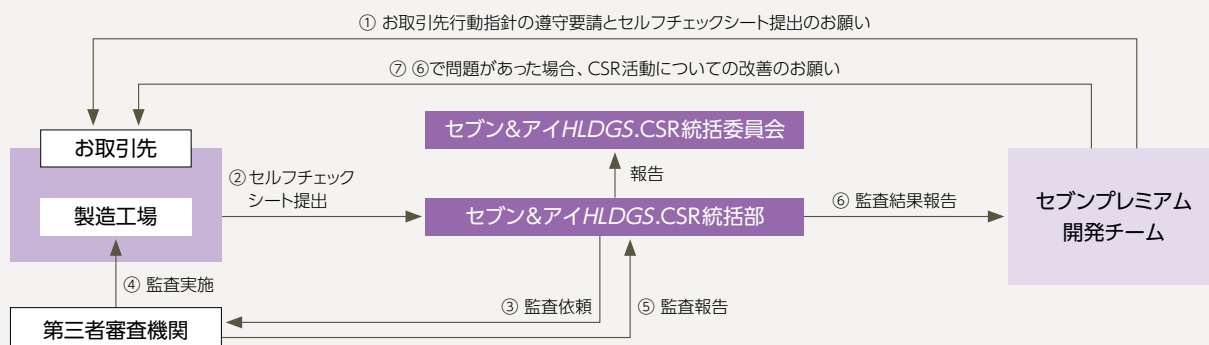
なお、このセルフチェックシートの回答は、データベース化し、該当工場と取引している仕入担当者だけでなく、該当部門の全社員がいつでも確認でき、仕入担当者はデータベースにあるお取引先のCSRの取り組み状況も参考にして、取り引きの継続を判断しています。

セルフチェックシートの項目(抜粋)

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 法令順守 | 2. 人権・個人の尊厳の尊重 |
| 3. 雇用・職場環境 | 4. 環境管理 |
| 5. 地域・社会との関係 | 6. 情報の管理 |
| 7. 商品の安全確保 | 8. 公正な取引 |
| 9. モニタリング | |

(「本指針の遵守を証明する文書・実施記録を作成し、適切に保管しているか」を問う)

「お取引先行動指針」運用の流れ(例:「セブンプレミアム」の場合)



●お取引先CSR監査の実施

セブン&アイHLDGS.では、2012年度よりセルフチェックシートの提出をお願いした一部のお取引先に対して、本指針への遵守状況を確認するCSR監査を実施しています。監査対象は途上国にあるプライベートブランド商品のお取引先の製造工場を中心に、年に一度監査しています。

CSR監査では、チェックシートに基づき、独自に作成した監査項目(16の大項目と約114のチェック項目)に沿って、外部の第三者審査機関がお取引先の工場を監査しています。CSR監査の項目は、ISO26000の内容を基本とし、加えてセブン&アイお取引先行動指針で定めた内容が遵守されているかどうかを次の16の大項目で監査します。なお、この項目は国際労働機関(ILO)の定める国際労働基準の内容と同様です。以下はチェック項目の一例です。

CSR監査項目(16の大項目)

1. マネジメントシステムおよび規範実施

- ・組織は、セブン&アイお取引先行動指針の全ての項目に準拠したシステムを実行し、維持しなければならない。
- ・組織は、実現可能な場合、同指針を自社のサプライチェーンに拡大すべきである。
- ・組織は、関連する法令及び国際条約などを把握し、遵守しなければならない。

2. 強制労働

- ・強制、拘束、あるいは、強要された囚人労働がないこと。
- ・雇用者に供託金あるいは身分証明書の提出が教養されておらず、妥当な通知を行った後、自由意思に基づいて退職することができる。
- ・強制労働に関する国・地域の法律が認識されていること。

3. 結社の自由

- ・作業者は、差別されることなく、彼ら自身が選択する労働組合に参加する、あるいは、結成する権利を有し、団体交渉権を有す。

- ・結社の自由に関する地域の法律や作業者の権利が認識されていること。

4. 健康および安全

- ・設備機械には安全保護策が施され、予防的なメンテナンス訪問が実施されていること。
- ・化学薬品の取扱・保管が適切であること。
- ・全ての必要な防具(PE)は、購入され、定期的に交換されていること。

5. 児童労働および若年労働者

- ・児童労働をさせてはならない。
- ・児童および18歳未満の若年者は、夜間および危険な環境での就業はしてはならない。これらの業務には、化学物質を使用する、または、その近くでの作業、危険な機械、重労働、過度に騒音のある場所での業務を含み、夜間労働、長時間労働も含む。



お客様、お取引先を巻き込んだ エシカルな社会づくりと資源の持続可能性向上

6. 生活賃金

- ・残業手当は、法的に義務付けられた比率で支払われること。
- ・全ての法的義務のある手当や福利厚生は従業員に提供されること。

7. 労働時間

- ・作業者は、習慣的に、48時間/週を越える労働が要求されてはならず、少なくとも、平均、7日ごとに1日の休日を与えられなければならない。残業は任意でなければならず、12時間/週を越えてはならない。また、習慣的に要求されてはならず、常に、追加料金が支払われなければならない。

8. 差別

- ・採用、報酬、訓練授与、昇給、解雇、及び、退職における、人種、階級、国籍、宗教、年齢、障害、性別、配偶者の有無、性的指向、組合員、所属政党で差別されないこと。

9. 正規雇用

- ・可能な限り、国家法規制にもとづいた、広く認められた雇用関係をベースで業務は実行されなければならない。

10. 下請け契約、家内工業、外部加工

- ・顧客との事前合意がない限り、下請け契約は実施してはならない。

11. 懲罰

- ・身体的虐待、あるいは、懲罰、身体的虐待の脅威、性的あるいはその他ハラスメントおよび、言葉による虐待、あるいは、脅迫は禁止されなければならない。

- ・懲罰方法は、公正で、効果的であり、恣意的なものであってはならない。
- ・雇用者は、必要な懲罰行為に関連して、作業者の精神的・感情的・身体的健康への尊重をしめすこと。

12. 環境

- ・組織は、その環境パフォーマンスにおいて継続的改善を追求していかなければならず、最低限、地域の要求事項や国際法規制に準拠すること。
- ・国際条約または法規制で禁止されている化学物質を使用していないこと。

13. 公正な取引引き

- ・公正な取引に関連する法令を把握し、遵守していること。

14. 商品の安全確保のために

- ・セブン&アイ各事業会社に納入する商品において、該当事業会社から要請された品質基準および日本で定められている関連法基準を遵守していること。

15. セキュリティ管理

- ・悪意のあるアクセスからの保護するため、セキュリティの仕組みが導入されていること。

16. 地域社会の便益

- ・反社会的勢力との関係を断絶していること。

監査する工場には、事前に通告したうえで訪問し、管理者や労働者へのインタビューによって、CSR監査項目の遵守の有無を確認しています。監査の結果、もし監査項目に適合しない事項(不適合事項)が発見された場合には、外部の審査機関より当該お取引先に対し不適合事項の指摘を行います。お取引先には、この指摘に基づいた「是正処置計画(CAP)」を監査終了後10営業日以内に審査機関に提出していただくとともに、直ちに指摘事項の改善に取り

組んでいただいています。お取引先から指摘事項の改善完了の報告を受けた後、改善を示した写真・担保資料の提出などを受けて、改善完了の確認を行います。ただし、重大な不適合項目が多数発生する場合など、一定の基準を超えた場合は、再度工場を訪問し、状況を確認する再監査を実施することで問題の改善を確認しています。

不適合の是正が完了しているか、またはCAPに記載された計画内容が有効であると審査機関およびセブン&アイ

HLDGS.が判断した時点で、お取引先には「適合認証書」を発行しています。



適合認証書

●2015年度の監査結果

2015年度は中国、ベトナム、タイ、インドネシア、カンボジア、ミャンマーなど11カ国、322工場に対してCSR監査を実施しました。その結果、全監査実施工場における本指針の平均遵守率は90%、再監査は31工場でした。改善が必要な項目の大半は、お取引先の工場のある現地での法律／法令の要求事項に対する認識不足、誤った解釈によるものが要因で、主な項目は、「労働環境」面、「安全・衛生」面、「許認可」面でした。監査終了後各工場から提出される「是正処置計画(CAP)」、改善を示した写真・担保資料、さらに再監査などを通して、改善完了の確認を行いました。

2015年度の再監査になった事例

(問題があった項目は全て改善完了)

- ・無届けや法基準を超えた長時間労働
- ・有害化学薬品の誤った取り扱い、保管
- ・無免許による機械操作、運転
- ・環境アセスメントの未実施
- ・未許可の廃棄物処理業者を使用

	対象 工場数	監査 工場数	再監査率	再監査 工場数
2012年度	374	17	5.9%	1
2013年度		29	20.7%	6
2014年度		256	11.3%	29
2015年度	322	322	9.6%	31
2016年度目標	281	281		

持続可能な森林保全活動

セブン&アイHLDGS.は、地球温暖化防止に貢献し、生物多様性の保全に寄与することを目的に、「セブンの森」プロジェクトを実施しています。

●「セブンの森」森林保全プロジェクト

セブン&アイHLDGS.では、一般財団法人セブン-イレブン記念財団*を中心に地球温暖化防止、生物多様性の維持・保全に寄与することを主旨として、全国15カ所で森林整備活動に取り組んでいます。

日本では整備がされずに放置された人工林が多くあり、CO₂の吸収など森林が持っている機能が十分に果たされていません。この「セブンの森」プロジェクトでは、「健全な森林づくり」を目指して、植樹にとどまらず、森林組合などの管理者と協働で計画的に下草刈り、間伐などを行っています。グループ社員やセブン-イレブン加盟店のボランティアによる森林整備も定期的の実施しており、従業員の環境意識の向上の場としても森を活用しています。2015年度は21回開催し合計1,629名が活動に参加しました。

また、間伐した木材の利用を推奨することは日本の森が抱える問題の一つであり、長野の活動地では、森林から得られる木質材をグループ内の店舗資材や事務備品として

使用するほか、商品化を進めることで国産木材の活用を促進しています。



セブンの森

「セブンの森」森林保全プロジェクトの概要



「セブンの森」の詳細はこちら

http://www.7midori.org/katsudo/prevent_warming/711forest/index.html

セブン-イレブン記念財団

一般財団法人セブン-イレブン記念財団は、加盟店と本部が一体となって環境をテーマにした社会貢献活動に取り組むことを目的として、1993年に設立されました。お客様からお預かりした店頭募金と本部からの寄付金をもとに、環境をテーマにした社会貢献活動として、全国各地で活動する環境市民団体への支援をはじめ、「環境市民活動支援」「自然環境保護・保全」「災害復興支援」「広報」の4つの事業を行っています。2015年度の募金総額は約4億3千万円、環境市民活動助成先総数（継続を含む）は264件、助成総額は約1億7千万円でした。

セブン-イレブン記念財団のHPはこちら

<http://www.7midori.org/index.html>

持続可能な原材料の調達

セブン&アイHLDGS.は、自然資源の商品調達に関し、将来世代にわたる持続可能な調達が求められるなど、各ステークホルダーからの要請をふまえて、「持続可能な調達基本方針」の運用に取り組んでいます。

●国際的養殖認証（ASC認証）商品の販売

イトーヨーカドーは、2011年3月の東日本大震災以降、宮城県の戸倉事務所が進めている豊かな海の自然を守りつつ経済的にも持続可能な水産業の実現・復興を目指すプロジェクトに賛同し、組合の皆様が育てた日本初となる環境と社会に配慮した養殖業を認証する国際的な制度「ASC認証」を取得した養殖カキの販売を、2016年10月から開始しています。

●アラスカシーフードの取扱い

セブン&アイHLDGS.では、環境に配慮した持続可能な漁業を実践する「アラスカシーフード」を販売しています。「アラスカシーフード」は天然の水産品で、産地のアラスカ州では、この天然水産資源が育まれる生態系を損なうことのないよう資源管理・漁業管理などを徹底し、持続可能な漁業を行っています。グループ共通のプライベートブランド「セブンプレミアム 紅鮭の塩焼」の原材料にはアラスカ産天然紅鮭を使用しており、今後、グループ各社での取扱品目の拡大を検討してまいります。



セブンプレミアム 紅鮭の塩焼



※アラスカの主要漁業は、世界水産物持続可能性イニシアチブ(GSSI)が一定基準で審査し、世界で初めて認定した「アラスカの責任ある漁業管理認証プログラム」の認証漁業です。

アラスカシーフードのHPはこちら

<http://japanese.alaskaseafood.org/seafood/appeal/>

●オーガニック製品の調達

セブン&アイHLDGS.では、近年のお客様の商品に対する安全・安心への関心の高まりを受けて、2015年12月からグループ共通のプライベートブランド「セブンプレミアム」で初めて、厳しい有機製造基準をクリアした女性用肌着「オーガニックコットン100%インナー」を全国のイトーヨーカドー、ヨークベニマルの合計約200店舗とグループの統合ポータルサイト「オムニ7」で販売しています。この商品の原材料となるコットンは、「アメリカ有機繊維基準(OCS)」の認証を取得したオーガニックコットンのみを使用しています。このほかにも、グループ各社ではオーガ

ニックコットンのタオルや衣料品、有機コーヒーや茶葉なども販売しています。

※アメリカ有機繊維基準(OCS)とは、アメリカの非営利団体Organic Exchangeによって定められたOE Blended Standardに基づいて審査・認証が行っている有機認証機関。



「セブンプレミアム」オーガニックコットン 100%インナー



●農薬低減食品の取扱い

イトーヨーカドーとヨークベニマルでは、農薬の使用を法律基準値よりも低減させたプライベートブランド商品を販売しています。例えば、イトーヨーカドーでは完全なオーガニックではないものの、減農薬で栽培され、生産地と生産履歴が担保されたプライベートブランド「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」を販売しています。これらの商品の2015年度の売上は約129億円です。

農薬の使い方や使用回数は地域や作物によってさまざまですが、「顔が見える野菜。」などでは、それぞれの地域で通常使用されている回数(地方公共団体などの公的機関が各作物について定めている平均的な使用回数)の半分以上以下を目標としています。

また、「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」とイトーヨーカドーによる環境循環型農業「セブンファーム」では、農産物の安全性確保、農場の適正な経営などを目指し、JGAP(Japan Good Agricultural Practice)認証を取得しています。JGAPとは、農林水産省が導入を推奨している農業生産工程管理手法の一つで、安全性向上や環境保全を図るために、日々の農場管理の中で実践すべき基準が定められています。JGAPの中には、「食の安全」と

「環境保全型農業」に関する項目があるため、こうした商品でも農薬の使用は必要最低限にとどめています。



顔が見える野菜。

「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」5つの約束

1. 国産の農作物に限定して取り扱います。
2. 適地適作に取り組む農家の方を、全国をまわって厳選します。
3. ひとりひとりの農家の方のお名前で、お客様にお届けします。
4. こだわりや人柄を、ホームページや売り場で紹介します。
5. 農薬抑制の目標を掲げ、農薬や放射性物質を継続的にチェックします。

JGAPガイドラインの項目

食の安全

- ・土・水・種苗の管理
- ・肥料の管理
- ・農業の管理
- ・収穫・運搬にかかわる衛生管理
- ・農産物取扱い

環境保全型農業

- ・水の保全
- ・土壌の保全
- ・周辺地への配慮
- ・廃棄物の適切な処理と削減
- ・エネルギーの節約
- ・環境保全への意識と生物多様性への配慮

エシカル消費の推進

セブン&アイHLDGS.は、人と社会、地球環境に配慮した商品の提供を通じた持続可能な社会づくりに寄与するビジネスモデルを創造するとともに、近年高まる「エシカル消費」を推進します。

●間伐材の利用

セブン&アイHLDGS.は、「長野セブンの森」から伐採した間伐材を包材に含む環境配慮型のプライベートブランド「セブンプレミアム」を、セブン-イレブン店舗をはじめとするグループ約18,000店舗で販売しています。健全な森林育成と地球温暖化防止につながる取り組みとして、飲料やカップスープ以外のカテゴリーにも広げるべく、開発を進めていきます。また、全国のセブン-イレブン店舗を中心に販売している「セブンカフェ」の紙容器にも間伐材を使用しています。どちらの商品にもパッケージには、間伐材を使用していること印字しています。



間伐材を使用した商品

●環境保全・自然共生型栽培米の販売

イトーヨーカドーでは、農薬・化学肥料を減らすだけでなく、野生生物が生息できる田んぼをつくり「生物多様性農業」を実践している「環境保全・自然共生型栽培米」シリーズを販売しています。この商品の収益の一部は産地の環境整備のために寄付しており、2015年度は「コウノトリ育むお米 コシヒカリ」で約10万円をコウノトリ育成基金へ、

「朱鷺と暮らす郷づくり認証米 新潟県佐渡産コシヒカリ」で
約20万円を佐渡市トキ環境整備基金へ寄付しました。



環境保全、自然共生栽培米

●グリーンラッピング

そごう・西武では、ギフトをご注文の際、「地球環境を考える」というメッセージもあわせて贈ることができる「グリーンラッピング」に取り組んでいます。お客様にリーフマスコット付きリボンを100円(税込み)でご購入いただくと、1件につき50円が植樹・育樹活動に寄付され、80件で1本の植樹につながります。また、お中元、お歳暮ギフトでは「簡易包装」へのご協力4,000件で1本の植樹を行っています(2009年から2016年8月末までの累計で9,775本を植樹)。



グリーンラッピング



社員の手でお客様の「やさしさ」がたまった苗木を大切に植樹

●動物実験、動物福祉

セブン&アイHLDGS.では、プライベートブランド「セブンライフスタイル」の化粧品で、株式会社ファンケルと共同開発したスキンケア化粧品ブランド『ボタニカルフォース』シリーズをセブン-イレブンやそごう・西武(一部店舗)などで販売しています。この商品の開発にあたっては、動物実験は一切行わず、「原料メーカー保有の情報収集、文献からの情報収集、培養細胞による安全性試験、ヒトでの安全性試験」を実施することで安全性を確認しています。



ボタニカルフォースシリーズ

●エシカルファッションイベントの開催

そごう・西武のそごう横浜店では、エシカルなファッションアイテムを集めたイベント「WHAT'S ETHICAL / エシカルファッションをはじめよう!」を2015年5月に開催しました。

1つ1つの商品がエシカルである背景をわかりやすく揭示し、トークショーやワークショップも開催することで、ご参加いただいたお客様には、楽しみながらエシカルへの興味を広げていただきました。



エシカルファッションアイテムを一同に集積して展開

社会貢献活動

セブン&アイHLDGS.では、地域社会との連携と協調を図り、地域社会の一員としての責任を果たすこと、事業を通じて地域の発展や豊かな生活環境づくりに貢献し、社会性・公共性を勘案して適切な寄付などの社会支援を行っています。

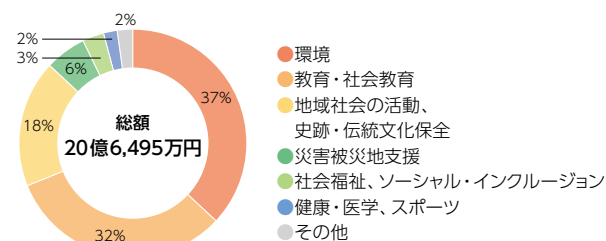
社会貢献活動費(2015年度)

セブン&アイグループが、2015年度に会社からの金銭・物品提供、活動に携わった従業員の人件費などを金額換算した総額は約20億円でした。そのうちの現金支給額は約3億円でした。

2015年度の社会貢献活動費

(千円)

分類	金額
管理費	1,024,135
勤務時間内に活動へ参加した従業員の人件費	644,039
金銭寄付	328,368
自社施設の開放・提供費	67,126
物品支給額	1,285



※ セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、ヨークマート、赤ちゃん本舗の合計額
計算方法は(一社)日本経済団体連合会「2011年度社会貢献活動実績調査実施要項」に準拠。但し、政治献金額を除く

効果測定方法

セブン&アイHLDGS.は、事業活動に伴い発生する環境負荷を緩和する活動や、より良い社会づくりに貢献する事業活動を実施しています。活動にあたり、外部のパートナーと組む場合には、当社と共通した理念を有していること、十分な専門知識を有していることを選定条件としています。

社会貢献活動は5つの視点を用いて、その効果を測定しています。なお、活動に費やしたインプット、活動終了後の自社・社会それぞれに対するアウトプット、最終的に生み出した自社・社会それぞれに対するインパクトを、より精度高く測定することができるよう、測定方法は今後見直ししていく予定です。

効果測定方法	詳細
① 1年間の社会貢献活動費用の検証	活動費用は活動分野別・形態別に検証しています。
② KPIによる検証	設定した評価項目に対する数値で効果を測定しています。例えば、高齢者支援として「お買物支援」サービス(セブンミール、ネットスーパー、移動販売など)を実施しています。この取り組みの効果は、実施している店舗数や稼働車両台数、売上などをKPIに用いて検証しています。この数値に加え、利用者からの反応については、次年度の計画策定に反映しています。 「お買物支援」の取り組み詳細は21ページをご覧ください
③ 支援団体との対話	NPOなどの資金の援助先からご報告いただく活動の成果を確認し、受益者の人数や受益者にもたらされたプラスの効果などの報告内容と、支援先団体との対話で得る生の声から活動の効果を検証しています。また、次の支援先と実施プロジェクトを決定する際にも参考にしています。
④ 活動に参加した従業員への調査	会社が企画した活動にボランティアで参加した従業員へ満足度や改善点などを聞くアンケートを実施し、その結果を活動の効果の測定に用いて、次の企画作りに活用しています。
⑤ 従業員全体への調査	グループ28社の従業員を対象に隔年で従業員意識調査を実施しています(一部の会社はサンプリング調査)。その調査結果を通して従業員の自社に対する意識を確認しています。2年間の活動検証とともに、来期の計画策定に活用しています。 質問例: 私の会社は ・地域社会と良好な関係を築いていると思う ・環境に配慮した事業活動を行っていると思う ・社会貢献活動を積極的に行っていると思う

●従業員の社会貢献活動への参加促進

セブン&アイHLDGS.では、従業員の社会貢献活動への参加も重要と捉え、自然に触れる機会や震災復興支援活動などを企画・実施しています。さらに、セブン-イレブン・ジャパンやイトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズでは、従業員のボランティア活動への参加を推奨することを目的にボランティア休暇制度(年5日)を設けています。イトーヨーカドーでは、パートタイマーもボランティア休暇を取得することができます。

社会課題解決の支援を目的とした募金箱の設置

イトーヨーカドーでは、2016年3月から、全国の店舗のほぼ全てのレジ約6,000台に募金箱を設置し、年間を通じてお客様・従業員へ募金を呼びかける活動を開始しました。総合スーパーでは初となるこの通年を通した募金は、3カ月単位でさまざまな社会課題解決の支援を目的に展開します。

3月からの45日間については、内閣府などによる、いわゆる貧困の連鎖解消を目指して推進している「子供の未来応援国民運動」(推進事務局を内閣府、文部科学省、厚生労働省および日本財団で構成)と連携し、国民運動の一環として設置された「子供未来応援基金」に募金金額の全額を寄付する目的で募金活動を実施いたしました。

この店頭募金活動に対し、お客様、従業員から寄せられた募金は2,777,461円となり、加藤勝信内閣府特命担当大臣宛にお届けいたしました。

2016年上期の募金実績

(円)

3月1日～4月14日「子供未来応援基金」	2,777,461
4月15日～5月31日「平成28年熊本地震災害」	38,224,580
6月1日～8月31日「盲導犬募金」	10,714,850



約6,000台のレジで募金を受付



代行の武川光夫政策統括官(共生社会政策担当)(当時、現内閣府審議官)(写真右手)へ目録を贈呈

盲導犬の育成支援

セブン&アイHLDGS.では盲導犬の育成を支援しており、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークマートの店舗では募金を実施しています。

そごう・西武では、全店に犬型の募金箱を常時設置し、お客様に盲導犬育成事業への支援を募っています。お客様からお預かりした店頭募金に加えて、社員が任意で毎月募金を積み立てている「ワン!コイン倶楽部」と「そごう・西武基金(会社と労働組合が設立)」からの寄付を、全国の盲導犬育成団体へ寄付しています(2003年3月から2016年8月末までの累計で5億1,278万円)。募金活動以外にもお客様への啓発活動として、視覚に障がいのある方と盲導犬への理解を深めていただくイベントを春と秋の年2回、全店で開催しています。また、イトーヨーカドーでも5月22日の「ほじょ犬の日」に補助犬育成3団体(日本盲導犬協会、聴導犬普及協会、日本介助犬協会)の啓発活動イベントを開催しました。

盲導犬育成支援団体への支援金額

(円)

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
37,688,109	38,802,321	40,361,027	40,832,986



盲導犬ふれあいキャンペーン

ザンビアの子どもたちへ靴を寄贈

そごう・西武では、全店舗に「子ども靴」下取りコーナーを常設し、公益財団法人ジョイセフ^{*}(以下、ジョイセフ)とともに「ザンビアの子どもたちに靴を贈ろう」プロジェクトに取り組んでいます。お客様からお預かりした靴は、ジョイセフを通じてザンビア共和国の子どもたちに贈っています。この靴は、はだしの子どもたちが足のけがが原因で破傷風や寄生虫病にかかることを防ぐために役立てられており、お預かりした子ども靴は、2009年から2016年8月末までの累計で約62万足になりました。

^{*}途上国の女性、子どもの命と健康を守る活動をしている日本生まれの国際協力NGO



「ホワイトリボン運動」への協力

赤ちゃん本舗とそごう・西武では、ジョイセフが推進している、世界中の妊産婦と赤ちゃんの命と健康を守る運動「ホワイトリボン運動」に賛同し、ジョイセフとのパートナーシップのもと「アフリカ・ザンビアにマタニティハウス(出産待機施設)を贈ろうプロジェクト」の活動を応援しています。店頭やインターネットでの募金受付を実施するほか、2016年2月末現在、店内外に73台(赤ちゃん本舗49台、そごう・西武24台)のホワイトリボン支援自動販売機を設置し、飲料をお買い上げ1本につき2円(飲料メーカー1円+設置した事業会社1円)をジョイセフに寄付しています。また、そごう・西武では、オリジナルの「ホワイトリボンピンバッジ」を作成し、収益全額を「ホワイトリボン運動」に寄付しています。



ホワイトリボン支援自動販売機



ホワイトリボンピンバッジ

スポーツ振興の取り組み

セブン&アイHLDGS.は、「東京マラソン」に協賛し、スポーツの振興に取り組んでいます。



東京マラソン

海外での取り組み

北米での事業展開

セブン&アイHLDGS.は、北米においてコンビニエンスストアを展開しています。

7-Eleven, Inc.



売 上: 2,950,422百万円
(チェーン全店売上)
店舗数: 8,500店舗

Seven-Eleven HAWAII, INC.



売 上: 31,953百万円
店舗数: 63店舗

※為替換算レートは1\$=121.10円

※店舗数は2015年12月末現在

7-Eleven, Inc.

環境負荷の低減

環境負荷の低減は7-Eleven, Inc. (SEI)の優先課題であり、エネルギー効率を上げ、電気使用量を削減するさまざまな取り組みを実施しています。2015年度は約30万トンのCO₂排出量削減効果をあげました。

●省エネルギーの推進

SEIでは、店舗の消費電力を削減するため、LED照明やエネルギー管理システム(EMS)を導入しています。このEMSにより、消費電力が大きい空調や冷蔵機器を監視・管理・最適化することができ、機器の遠隔操作が可能です。また、EMSから入手したリアルタイムのデータを分析することで、エネルギー消費や費用の抑制にもつながりま

す。現在では、5,600店舗以上にEMSを設置しており、1店舗につき年間16,323kWhの電気使用量の削減効果を生み出しています。また、LED照明は、2015年12月末現在、約5,650店舗に設置しています。蛍光灯からLED照明に変更することで1店舗につき年間38,756kWhの電気使用量の削減効果があります。



●店舗での節水策

水道使用量を減らすため、新店には節水型の蛇口を設置しています。この蛇口は新店の標準設備仕様としており、現在では4,000店舗以上がこの機器を設置しています。

7-Eleven, Inc.の 店舗数と店舗運営に伴う環境関連データ

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度 (目標)
店舗数	8,292	8,297	8,500	8,700
電気使用量*1 (GWh)	2,099	2,161	2,142	2,243
CO ₂ 排出量*1,2 (千t-CO ₂)	1,011	1,040	948	989
水使用量*1 (千m ³)	8,966	9,084	8,878	9,485
レジ袋使用量 (t)	2,985	3,231	2,969	3,041

※1 使用量が把握できない店舗は推計値を用いて算出

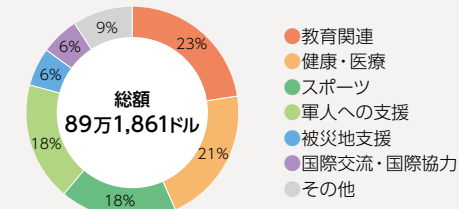
※2 第三者機関審査済みのデータ

地域社会との共生(アメリカ)

SEIは、良き企業市民としての責任を果たし、出店地域に貢献することを目指して、本部と加盟店が一体となった社会貢献活動を推進しています。活動の中心となる分野は、青少年の育成と軍人への支援です。

2015年度は、お客様・加盟店・従業員および本部からの募金、物品提供、ボランティア活動などを通じ、金額換算で約370万ドル以上の支援を、1,600を超える団体に対して実施しました。

7-Eleven, Inc. によるアメリカ国内での現金寄付額* (2015年度)



※ 予算額です

●青少年育成への支援

若者は、警察官に呼び止められると質問に応えなかったり、走り去ったりと、問題を悪くしてしまうことがあるそうです。若者と警察官との信頼関係構築が、未成年の犯罪数を削減し、未成年者と地域の将来性を改善することにつながります。

警察官と青少年との関係を向上させるため、SEIは各地の警察に炭酸飲料「スラッピー」の無料引き換えクーポン券を配布する「オペレーション・チル」活動を実施しています。警察官は、良い行い・親切なことをした子を見かけると、このクーポン券をごほうびとして渡します。2015年度には、120万以上のクーポン券を約894の警察機関に提供し、取り組み開始からの20年間の累計配布枚数は1,400万枚を超えました。



海外での取り組み

学校や青少年向けのスポーツ団体は、活動のための運営資金や必要な物品を賄うための十分な資金がなく困る場合が多くあります。そこで、有意義な活動を子どもたちが体験できるよう、SEIは加盟店と本部との共同支援策である「Project A-Game」を実施しています。

各店舗の店長から、SEI本部に対し、助成を必要としている近隣の学校やスポーツ団体への補助金申請がされます。支援金は加盟店と本部で用意し、子どもたちが楽しく学校に通い続けるために、その支援金が提供されます。この仕組みにより、加盟店が店舗周辺地域を資金面で援助することが可能です。2015年度は740件、約43.5万ドルを寄付し、ロボット製作チーム、スポーツチーム、温室効果ガスプロジェクト、放課後の活動などに使われました。この取り組みを開始した2012年からの累計実績は、1,750件、寄付額は約90万ドルとなりました。



働きがいのある職場づくり

SEIの目標達成には高い能力を持つ従業員の存在が重要です。従業員個人の成長を促進し、本人が持つ潜在能力を最大化させるためには、従業員の能力向上が不可欠であるとSEIは認識しています。



●本部社員の店舗勤務

SEIでは本部社員全員が店舗業務を経験する制度を設けています。経営層を含め希望者は、直営店舗で2週間または5週間働き、お客様と対面する業務などを実際に行います。他にも、自分の本部での業務に関係する店舗作業にも就くことができるため、会計部門の社員の場合は店内での会計処理に関する業務に長い時間をかけることも可能です。この制度により、本部での自分の業務が店舗運営・店舗従業員・お客様にどのように影響するかをより理解することができます。また、他の本部社員と共に働くことで、互いを知り、そのことが本部の中での新たな連携を促すことにもつながります。2015年度は、合計で251人の社員がこの研修に参加しました。

●女性の活躍推進

SEIでは女性リーダーの社内育成に力を入れています。SEIの社員は半数以上が女性であり、お客様の観点からも女性社員の能力向上は自社の競争力確保に不可欠です。2015年度も、2つの有名な団体への加盟を通じて、女性リーダーの育成に取り組んでいます。

【加盟団体】

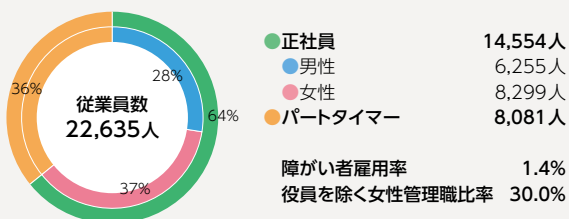
・Network of Executive Women (NEW)

NEWは消費者向け商品開発・販売の企業向けに、女性社員の教育・リーダーシップとビジネス能力の向上を支援している団体です。SEIからは女性リーダー上位50人がNEWのプログラムに参加しており、同業他社で働くリーダーと知り合うことができるなど、プロフェッショナルとして個人の能力を向上させる機会を得ています。また、優れた取り組みを収集することもリーダーシップ能力を伸ばすことも、無料の学習プログラムを利用することも可能となっています。

・The Women's Foodservice Forum (WFF)

WFFはフードサービス業界で働く女性の成長を支援している団体です。SEIでは、約20名の女性リーダー社員が地域会議に参加しています。効果的で教育機能をもったリーダーシップ能力向上プログラムやイベント、ネットワークの機会を得ることができます。これらにより、キャリアを前進させるために必要な能力と戦略的な人脈を得ることが可能です。

アメリカとカナダの従業員関連データ
(2015年12月末現在)



健康食品の拡大

SEIはプライベートブランド商品「7-Select」の中に、「GO!Smart」シリーズを設けました。このシリーズには菓子や飲料があり、健康的でありなおかつ美味しいことをモットーにしています。健康面に配慮していることがお客様に伝わるよう、商品パッケージには特徴を記載しています。

2015年度は発芽チップス、オーガニック紅茶・緑茶などのお茶類、ココナッツウォーター、栄養補助バー、ミックスナッツ、ポップコーンなど15商品を発売しました。

【商品例】

・発芽チップス

発芽した穀物は栄養の吸収を促進させるとともに、素早く消化されると言われています。3種類の味を揃えています。

・栄養補助バー

ベリーとナッツを含んだ2種類を販売しています。ベリー類は抗酸化作用が高い食品の一つとされています。ナッツは繊維・タンパク質・心臓に良い油分が豊富であり、適切に摂ると体重管理や血糖値、コレステロール値、心機能の改善に効果があると言われています。

・ポップコーン

「All Natural, Light Popcorn」は1カップあたり37キロカロリーです。



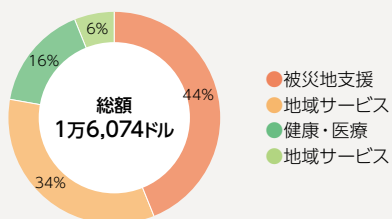
SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

地域社会との共生

良き企業市民として、SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC. (以下SEH)は子ども・教育・福祉・健康に関するNPOや活動を支援しています。2015年度、SEHはお客様・加盟店・従業員・会社からの募金、物品提供、ボランティア活動などを通じて、金額換算で約3万ドル相当の支援を、48の団体に対して実施しました。



SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC. による現金寄付額 (2015年度)

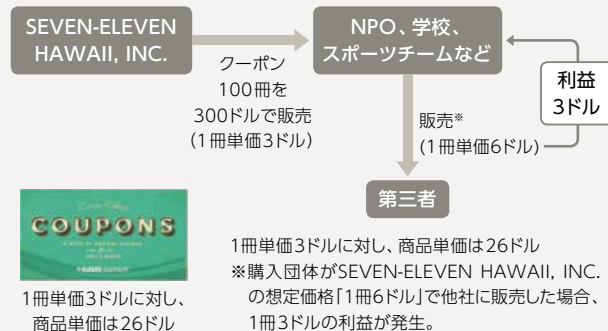


●クーポン券の販売を通じた社会貢献

SEHは2001年から「リマ・コクアクーポン券」を、学校やスポーツチームなど非営利団体向けに販売しています。店舗で使用できるこのクーポン券を購入した団体は、第三者に販売することで利益を上げることができます。毎年55を超える団体がこの制度を利用しており、SEHはこのクー

ポン券の販売を通じて団体の活動を支援しています。2015年度は61団体がこの制度を利用しました。

「リマ・コクアクーポン券」の仕組み



●子どもへの支援

2015年度、SEHは「第53回ハワイ州農場フェア」に協賛しました。このイベントはハワイの農業と放牧業への認識を高めることを目的としたもので1962年に開始されました。親子で農場生活を知ることができるよう、さまざまな体験コーナーが設けられており、例えば、ひよこがどのように生まれるか、ハチミツがどのようにできるかが紹介されました。コーナー全てを周った子どもは、SEHの出展ブースで好きな景品を1つ選ぶことができました。



●スポーツイベントへの協力

SEHは2015年9月に開催された「ホノルルセンチュリーライド2015」に協賛しました。このイベントは、ホノルルの景色を楽しみながら自転車で走行するもので、毎年約1,700人が参加しています。SEHは水分・栄養補給やケガへの応急救護をするエイドステーションの一か所を担当しました。また、コース上の店舗では十分な商品を揃えて、ライダーを迎えました。



環境負荷の低減

SEHは電気使用量を削減する「エネルギー・スマート・プログラム」を2012年度から実施しています。店舗設備で最も電気使用量の多い空調には基準温度を設定したり、冷蔵・冷凍設備にLED照明とインバーターを設置したりしました。また、節電意識を高めるため、従業員には環境教育を行っています。

2015年度も、従業員に節電の重要性を教え続け、既存店の改装時には省エネ機器を設置しました。こうした取り組みの結果、2015年度は、プログラムを開始した2011年度に対し店舗数が増加したものの電気使用量は99.6%となりました。



SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.の 店舗数と店舗運営に伴う環境関連データ

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
店舗数	58	59	59	60	63
電気使用量(MWh)	18,468	18,079	17,848	18,246	18,399
水使用量(千m ³)	—	—	48,166	44,196	45,981

中国での取り組み

セブン&アイHLDGS.は、中国においてコンビニエンスストア、総合スーパーを展開しています。

コンビニエンスストア

セブン-イレブン北京有限公司



売 上: 21,781百万円
店舗数: 187店舗
設 立: 2004年1月

セブン-イレブン天津有限公司



売 上: 4,623百万円
店舗数: 70店舗
設 立: 2012年11月

セブン-イレブン成都有限公司



売 上: 4,036百万円
店舗数: 60店舗
設 立: 2010年12月

総合スーパー

成都イトーヨーカ堂有限公司



売 上: 79,686百万円
店舗数: 6店舗
設 立: 1996年12月

華糖ヨーカ堂有限公司



売 上: 24,066百万円
店舗数: 5店舗
設 立: 1997年9月

※為替換算レートは1元=19.23円
※売上高には増値税(付加価値税)を含まず
※店舗数は2015年12月末現在

中国コンビニエンスストア事業

安全・安心な商品づくり

「食」の安全・安心に対する関心が高まる中国で、セブン-イレブン北京有限公司、セブン-イレブン天津有限公司、セブン-イレブン成都有限公司では、日本で培った品質管理・商品開発力を活かして、安全・安心な商品の提供に努めています。

工場の品質管理対策

中国におけるプライベートブランド商品には、原材料の選定に厳しい基準を適用しており、製造工場は日本への輸出経験があるなどの項目を審査して、品質レベルの高い工場を選定しています。

当社の商品のみを製造する専用工場では、食品安全管理の国際システムや日本の工場での対策を取り入れて品

海外での取り組み

質管理を強化しています。セブン-イレブン北京と天津の専用工場である香奈維斯工場では、セブン-イレブン・ジャパンが毎年実施しているデイリーメーカー工場へのHACCP※¹に準ずる審査に、中国人の工場責任者と品質管理責任者を立ち合わせています。また、品質管理部責任者にはFSSC2200※²の内部審査員の資格を取得させています。

※1 食品の衛生管理手法HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point: 危害分析重要管理点)

※2 食品安全管理システム認証

●健康食品

健康を意識したお客様が増えており、野菜を多く含んだ商品や食材数が多い弁当の開発に3社は取り組んでいます。セブン-イレブン北京と天津のオリジナル商品の常温パンについては心臓疾患のリスクを高めるといわれているトランス脂肪酸の低減に取り組んでいます。2015年前半には一部の商品にトランス脂肪酸が含まれていましたが、後半からは常温パンの使用原材料を見直し“0”にしました。2016年においても、トランス脂肪酸“0”を継続する予定です。こうした取り組みを参考に、セブン-イレブン成都においてもトランス脂肪酸の低減に向けた対策を2016年に開始予定です。

お客様満足度の向上

3社では、お客様の立場で商品・サービスを改善するために、お客様の声の収集に努めています。お客様からいただいたご意見は、日々各部署や店舗に発信しています。また、お客様ニーズの変化を把握し商品に反映させるために、店舗ではお客様にアンケート調査を年に一度実施しています。2015年度は、セブン-イレブン天津で624人、セブン-イレブン成都で2,250人から回答を得て、商品の開発・改善などに活かしました。

従業員の接客サービスを向上させることを目的に、3社では研修を実施しているほか、良い取り組みをした従業員

を表彰する制度を導入しています。受賞者を会議などの場で表彰することでモチベーションの向上を図るとともに、その受賞理由となった事例を広く紹介することで従業員全体の接客サービスの向上も図っています。

地域社会との共生

地域社会の一員として、それぞれの会社が社会貢献活動を実施しています。

●店頭募金による環境保全

セブン-イレブン北京では、2006年11月から店舗に募金箱を設置してお客様から寄付を募り、政府公認の環境保護団体「北京緑化基金会」に寄付しています。同基金会は砂塵被害や砂漠化への対策として、市民の寄付をもとに木を植え、北京および周辺地域に砂防林をつくる活動をしています。

募金額の推移

(元)

年度	募金額
2013年度	112,406
2014年度	147,755
2015年度	147,763

●地域の清掃と子どもへの支援

セブン-イレブン成都は、2012年から、「7月11日」「11月7日」を「7-11 DAY」として、清潔な都市環境の整備への貢献を目的とした活動を行っています。2015年11月7日は、従業員が本部周辺地域で清掃・ゴミ拾いを行いました。



海外での取り組み

また、2013年からは、脳に障がいがある児童の暮らす「善工家園」への支援を行っています。2015年は、12月に副総経理を含む従業員6人とボランティアを募り、参加した一般の方2人で施設を訪問。クリスマスイベントに参加し、会社からオレンジ・絵本・文房具を贈りました。



●若者の就業体験への協力

セブン・イレブン天津は、短大・大学生の実習生を受け入れています。実習は、就職活動に役立つよう専用のトレーニングカリキュラムを整備し、仕事の体験と講義や研修を組み合わせ実施しています。また、正社員に対する評価と同様、成果を上げた実習生を昇格・奨励する仕組みとすることで、やりがいを得られる仕組みにしています。2015年度は、70人の実習生を受け入れ、うち7人には表彰状を授与しました。



働きがいのある職場づくり

中国での店舗展開を進めるにあたっては、現地従業員の育成・登用が不可欠です。3社では従業員のコミュニケーション能力を高め、自ら考えて行動できる従業員の育成を目的に、各種研修の開催と能力を最大限に発揮できる職場づくりに努めています。

●やる気を高める仕組み

3社では、社員の悩みを解決する機会を設けています。セブン・イレブン天津では、四半期ごとに社員懇談会を開催しており、社員間の交流を深め、前向きな経験を共有しあうことで、困難・困惑を解決する場としています。セブン・イレブン成都では、労務関係担当者が社員に面談をし、関連部門と連動して悩みの解決に努めており、新人社員には入社15日目・60日目・120日目に面談しています。また、セブン・イレブン北京では、社員からの相談をメールで受け付ける窓口を設けることで、社員の悩み解決に取り組んでいます。

セブン・イレブン天津と成都では、従業員が希望する職種に応募できる「社内立候補制度」を導入しており、希望者と本部各部門や人事部などとの面接を通じて選抜しています。2015年度は、それぞれの会社で2人ずつがこの制度で新しい職務につきました。

● 公平な評価・処遇

3社では、毎月の面談評価と年間評価を組み合わせた評価制度を採用しています。一次上長と業績目標の達成度合いについて毎月面談し、加えて各自が自己評価を行ったうえで、次に一次上長、二次上長が評価と面談を年に1度行っています。なお、セブン-イレブン成都では、2015年下半年から、毎月の評価は会社業績・部門業績と個人の仕事ぶりで評価することに変更しています。

評価をする管理職者に対しては、毎月の部下の評価方法とその評価に応じた給与算出方法などに関して定期的に研修を開催することで、正しい知識を身に付けさせています。

● 女性の活躍推進

中国では、出産や育児に関する休暇を男女に手厚く与えるよう労働契約法で定められています。こうした法制度と実力本位の管理職登用が相まって、各社では女性の役職への登用が進んでいます。2012年には、初となる中国人女性董事がセブン-イレブン天津で誕生し、2013年にはセブン-イレブン北京で女性の副総経理が、2014年にはセブン-イレブン成都で女性の副総経理が誕生しました。2015年も登用が進んでおり、例えばセブン-イレブン北京

では役員を除く女性管理職比率が2014年、2015年ともに56%と、半数以上が女性です。

従業員関連データ(2015年12月末現在)

	セブン-イレブン 北京	セブン-イレブン 天津	セブン-イレブン 成都
正社員 (男性・女性)	575 (355・220)	261 (125・136)	237 (111・126)
パートタイマー	927	724	325
従業員数	1,502	985	562
障がい者雇用率	2.3%	2.3%	4.4%
役員を除く 女性管理職比率	56.3%	37.5%	55.0%

環境負荷の低減

中国では、大気汚染問題をはじめとして環境問題への関心が高まっています。中国政府は、2030年前後にCO₂排出量がピークに達すると想定し、早期のピーク到達に努力すると記された「中米気候変動共働声明」を2014年11月に発表しました。北京市では排出権取引のパイロット事業が2012年から始まっており、割り当てられたCO₂排出量を超す排出量があった企業は、取引所で超過分を購入する必要があります。セブン-イレブン北京、セブン-イレブン天津、セブン-イレブン成都の3社は、LED照明をはじめとした省エネ設備の導入や従業員の意識啓発などを通じて電気使用量の削減に取り組んでいます。

●店舗の省エネ策

セブン-イレブン北京

2015年度、LED照明を冷蔵設備に設置しました。また、ウォークインケースのヒーターを冬季期間中は利用しませんでした。こうした取り組みの結果、店舗数が増加したものの、2015年度の電気使用量は前年度の94%となりました。

店舗の環境関連データ

	2013年度	2014年度	2015年度
店舗数	150	175	187
電気使用量 (MWh)	19,648	19,366	18,122
水使用量 (千m ³)	69	73	75

セブン-イレブン天津

2015年度、店舗開設時または既存店の改装時にLED照明を店頭看板と売場照明を設置しました。こうした取り組みの結果、電気使用量は前年度の86%でした。2016年度には、加盟店を含む全店舗でバックルームの照明をLEDにし、ウォークイン冷蔵庫にはカーテン(右写真)を設置する予定です。



店舗の環境関連データ

	2013年度	2014年度	2015年度
店舗数	56	60	70
電気使用量 (MWh)	8,472	6,164	5,278
水使用量 (千m ³)	21	20	18

セブン-イレブン成都

2015年度、新店3店舗ではチルドケースとウォークイン冷蔵庫の照明をLED照明に替えました。しかし、店内に湯せんケースや商品の保温ケースを増設したことで、2015年度の電気使用量は前年度比106%となりました。2016年度は、全店にLED照明を様々な場所で使用することで(3,786台)、電気使用量を削減する予定です。

店舗の環境関連データ

	2014年度	2015年度
店舗数	66	60
電気使用量 (MWh)	7,319	7,746
水使用量 (千m ³)	28	24

●専用工場環境対策

セブン-イレブン北京と天津の専用工場である旺洋工場と香奈維斯工場では、工場から出る不要な食材を、旺洋工場では養豚場の飼料に利用し、香奈維斯工場ではパン生地残渣を養殖場と契約して回収してもらうことにより資源の無駄のない利用に努めています。なお、どちらの工場でも、汚水を排出しないよう行政の基準以上に清浄する排水設備を使用しています。

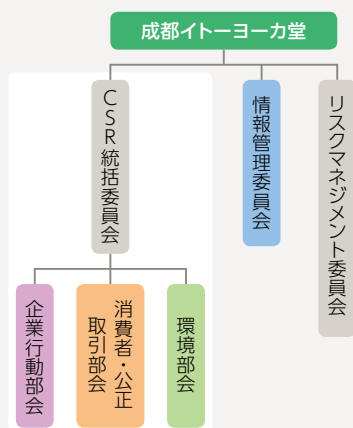
中国スーパーストア事業

CSR活動の推進

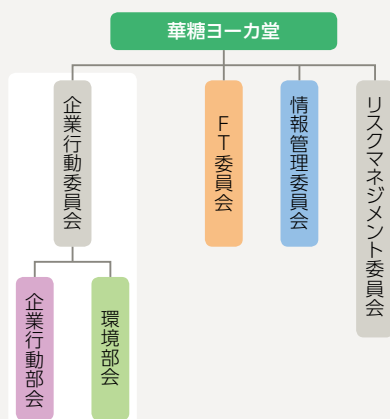
●CSR推進体制

近年中国では、急激な経済発展に伴い環境問題や労働問題が顕在化し、さらに中国政府の方針のもと、CSRの取り組みガイドラインや評価指標の策定、CSR評価ランキングの公表など、CSRへの関心が急速に高まっています。成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂は、安全・安心な商品の提供をはじめ、従業員の働きがい向上、地域貢献・環境負荷の低減などに取り組んできました。2013年には、より包括的に取り組みを推進するために、日本の事業会社各社を参考にCSR推進体制を構築しました。

成都イトーヨーカ堂のCSR推進体制



華糖ヨーカ堂のCSR推進体制



●CSRレポートの発行

成都イトーヨーカ堂は、2016年7月に初めて社会・環境の取り組みをまとめた「CSR Report」を発行しました。レポートの作成にあたっては、中国社会科学院発行の「中国企業社会責任報告書編集マニュアル(CASS-CSR3.0)」や国際的なガイドラインGlobal Reporting Initiative(GRI)「サステナビリティ・レポートガイドライン」(G4)も参考にし、巻末には、両ガイドラインとの対照表も掲載しています。

今回のレポートは、冊子形式で1,000部発行し、2016年四川省CSR報告発表会の場で出席者に配布したほか、ウェブサイトでも公開して、多くのステークホルダーとのコミュニケーションツールとして活用していきます。また、従業員にも配布し、従業員のCSR活動への理解促進にも役立てていきます。



成都イトーヨーカ堂 CSR Reportの詳細はこちら
http://www.iy-cd.com/products_detail002/productId=4321.html

お客様満足度の向上

●品質・鮮度管理

「食」の安全・安心への関心が高まる中、華糖ヨーカ堂、成都イトーヨーカ堂は、日本で培ったノウハウを活かして、品質・鮮度管理の徹底を図っています。

成都イトーヨーカ堂は、新鮮な商品をお客様にお届けするために、独自の鮮度管理基準(商品の保管・温度管理や販売期間)を設定しています。2015年度は、食品安全法をはじめとした新規または改訂された法令・規定をテーマとして、政府関連機関の方や社外の専門家を招いて研修会を開催するとともに、政府の勉強会に積極的に従業員を派遣し、従業員の意識啓発を図りました。こうした研修に、延べ約530人が参加しました。

華糖ヨーカ堂は、2015年度は、新たに従業員1人ひとりに時間帯・売場別に作成した「標準作業手順書」を配布して意識啓発を図りました。また、本部の担当者が定期的に店舗をまわり、確認・指導を行っています。その他、従業員への教育として、2015年度は食品売場担当者や商品部・品質管理担当者を対象に食品安全法や2015年に作

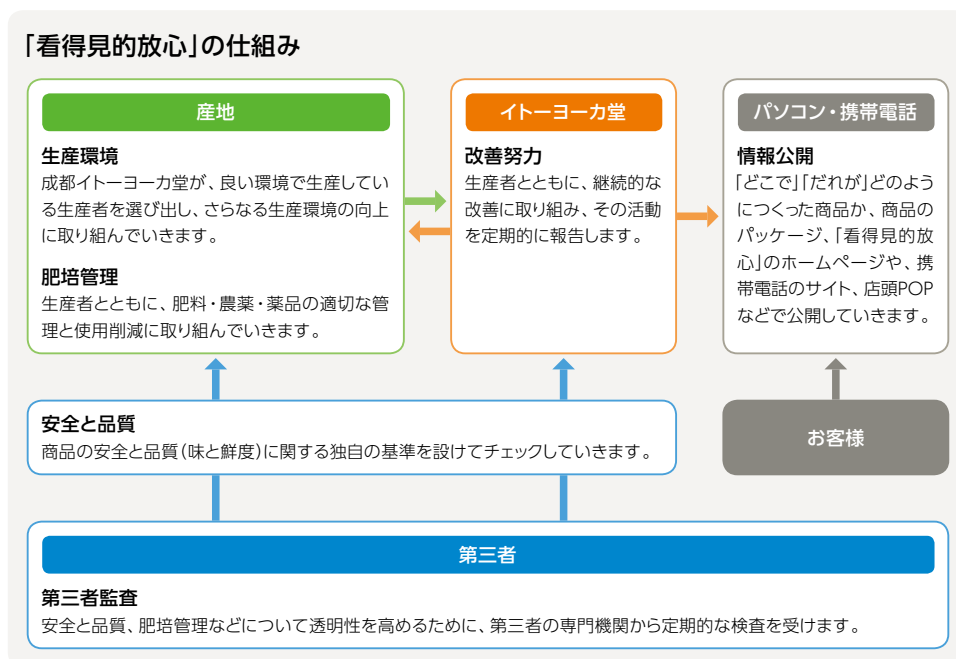
成した標準作業手順書などに関する研修を4回開催し、延べ約100人の従業員が参加しました。

その他、お取引先の監査を成都イトーヨーカ堂では20回、華糖ヨーカ堂では10回実施し、工場の衛生管理や生産体制の確認などを行いました。

●お客様のニーズに応える商品開発

成都イトーヨーカ堂は、2013年3月から日本で取り扱っている「顔が見える食品。」と同様のコンセプトで「看得見的放心」の販売を開始しました。この商品は、「どのような生産者」が「どこで」「どのように育てた商品なのか」を専用のウェブサイトでご確認いただけるようになっており、お子様がいらっしゃるお客様、妊娠中のお客様など特に安全・安心に関心の高いお客様からご好評いただいています。2016年度は、新しくお米・海老・ヒラメが商品に加わりました。

華糖ヨーカ堂も、北京市商務委員会の指示を受けて、売場に設置した機械を利用して肉の製造元を確認できる「放心肉項目」を展開しています。その他、2014年4月から、生産農家と協力し、安全管理体制の確認と年間栽培計画の作成を行い、有機食品を販売しています。



海外での取り組み

● ネットスーパー

成都イトーヨーカ堂は、小さなお子様がいる外出が難しいお客様や大きな商品・重たい商品を購入するお客様に、便利にご利用いただくために、パソコンや携帯電話からお店の商品を注文できるネットスーパーを実施しています。また、パソコンの操作が難しいお客様については、ご自宅から電話でのご注文や店舗内で携帯電話からのご注文も受け付けています。

● 多様なお客様への配慮

成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂は、お子様連れのお客様・障がいのあるお客様など、多様なお客様に快適にお買い物いただけるように、設備の改善に取り組んでいます。例えば入口のスロープや障がい者用トイレの設置のほか、お子様連れのお客様のために赤ちゃん休憩室や子ども広場の設置などを行っています。



赤ちゃん休憩室

● お客様の声の活用

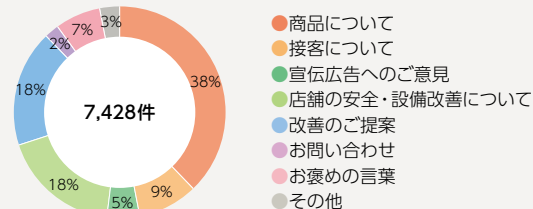
成都イトーヨーカ堂・華糖ヨーカ堂は、お客様の視点に立って商品・サービスを改善していくために、全店舗に「お客様の声ボックス」を設置しているほか、本部でもお客様相談室を設けて、電話やWebサイト上からお客様の声の受け付けを行っています。いただいたお客様の声は、社内で共有して改善につなげています。

成都イトーヨーカ堂は、毎月、全店の幹部社員が集まり、お客様満足度委員会を開催し、月単位で集計されたお客様の声をもとに、会社としての対応方針を決定しています。華糖ヨーカ堂は、毎週各店のお客様相談室担当を集めた会議を開催しています。また、お客様からいただくご意見を、個人情報削除して毎月ポスター化し、対応・回答をつけて店内に掲示しています。

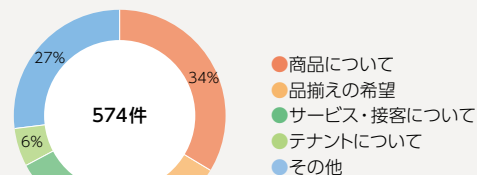
各店の店頭では商品やお店についてご意見をうかがうお客様アンケートも実施しています。2015年度は、成都イトーヨーカ堂で延べ24,908人、華糖ヨーカ堂では延べ6,027人のお客様にご回答いただきました。さらに成都イトーヨーカ堂は、店舗近隣のお客様1,330人を訪問してご意見をいただき、プライベートブランド商品の開発などに活かしました。

お客様の声の受付状況

成都イトーヨーカ堂



華糖ヨーカ堂



● 品質監督員制度とお客様懇談会

成都イトーヨーカ堂は、お客様の視点で、商品・店舗の改善を図っていくために、2008年から各店10名のお客様に「品質監督員」にご就任いただいています。品質監督員の方には、四半期に1度、店舗単位で会議を開催し、ご意見をいただいているほか、随時、気づいたことをご提案いただいています。

海外での取り組み

また、成都イトーヨーカ堂・華糖ヨーカ堂は、お客様の声を直接伺う機会として、毎年お客様懇談会を実施しています。2015年度は、成都イトーヨーカ堂は、2015年3月に懇談会を開催し、合計29名のお客様にご参加いただきました。懇談会では、新商品の試食やバイヤーによるプライベートブランド衣料品の展示・紹介なども交えて、お客様から商品・店舗設備・接客サービスなどに関するご意見を伺いました。華糖ヨーカ堂も、2015年4月、6月に開催し、それぞれ15名のお客様にご出席いただきました。



試食の様子

社会貢献活動

● 寄付

成都イトーヨーカ堂は、教育支援をはじめとして災害時の支援・貧困家庭の支援などに力を入れています。例えば、四川大学への支援では、四川大学日本語科の学生向けの奨学金の寄付を18年間継続しており、延べ500人の学生を支援しました。また、董事長の三枝が2014年12月に設立された「成都市次世代を気遣う基金会」の副理事長に就任し、同基金へ300万元の拠出を決定しました。これまでに子どもたちの教育費・生活費支援として基金に150万元を拠出しました。

そのほかにも成都市教育基金会を通じて成都市周辺の小学校6校への支援を続けています。2015年度は子どもの日(6/1)の慰問・寄付や、夏のキャンプイベント開催などを行いました。キャンプには合計30人が参加し、1泊2日の日程で、博物館の見学や一日店長体験などを楽しみました。2015年度はこうした取り組みに合計117万元を寄付しました。



夏のキャンプ参加者

● ボランティア活動

成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂は、出店地域の一員として、従業員のボランティア活動を継続的に推進しています。

成都イトーヨーカ堂は、各店舗が出店地域の家庭を訪問して、食品などの寄付を行っています。華糖ヨーカ堂は、地域の貧困家庭・障がい者を抱えるご家庭への支援を行っています。2015年度は、例えば、婦人節(3/8)に、障がいがある子どもを育てる女性を慰問し、お花や食品を寄付しました。

海外での取り組み

また、成都イトーヨーカ堂は、毎月第三週を「環境保護ウィーク」と定めて、各店で店舗周辺の清掃活動を実施しています。継続的に行うことで、年々従業員のボランティア参加意識が醸成されています。華糖ヨーカ堂も、従業員が毎日店舗周辺の清掃を行っています。



お花や食品の寄付(華糖ヨーカ堂)



清掃活動(成都イトーヨーカ堂)

働きがいのある職場づくり

● 現地従業員の登用

中国出店以来、「中国人の、中国人による、中国人のための店舗」を目指して積極的に現地の従業員を登用しています。成都イトーヨーカ堂では、全ての店長のポストに中国人従業員を登用し、役員を除く管理職に占める中国人従業員の割合は、85.4%となっています。華糖ヨーカ堂は、2015年12月末現在、全5店舗で中国人店長が活躍しており、役員を除く管理職に占める中国人従業員の割合は87%となっています。

社内外の交流を促進する運動会

成都イトーヨーカ堂は2011年から毎年、全従業員・全店中店(テナント)従業員が参加する運動会を開催しています。店舗ごとにチームを組み、応援やさまざまな団体競技を通じて従業員の一体感を醸成しています。

さらに、お取引先の幹部の方や地域のお客様、成都イトーヨーカ堂が支援している地域の小学校の生徒にも運動会にご参加いただいています。2015年までに5回の運動会を開催し、参加人数は、従業員延べ13,059人、お取引先・地域のお客様など社外の方が延べ2,626人にもものぼり、社内外の交流を促進する場となっています。



海外での取り組み

また、中国では女性の登用も進んでおり、役員を除く女性管理職の比率は、成都イトーヨーカ堂55.1%、華糖ヨーカ堂が47.8%となっています。

従業員データ(2015年12月末現在)

	成都 イトーヨーカ堂	華糖ヨーカ堂
従業員数(人)	3,017	1,053
内パートタイマー(人)	252	234
正社員離職率(%)	22	15.6
管理職に占める中国人社員の割合(%)	85.4	87.0
管理職に占める女性社員の割合(%)	55.1	47.8
障がい者雇用者数(人)	53	19

●人材育成

現地従業員のやる気を引き出し、各人の能力が最大限発揮されるように、研修制度を整備するとともに、従業員同士が競い合うさまざまなコンクールや表彰制度を導入しています。

成都イトーヨーカ堂は、2011年に董事長を学院校長とし、企業のベテラン社員が講師となって従業員を教育する教育プラットフォーム「成都イトーヨーカ堂職業教育学院ネットプラットフォーム」を立ち上げました。2015年7月から、インターネットプラットフォームの運用を正式に開始し、全従業員がインターネットを通じて学べる環境が整いました。現在、従業員のほか、お取引先の販売員を含めて約13,000人が学んでいます。従業員はインターネットで、会社の方針・考え方、販売技術を学び、OJTを通じて身に付けていきます。また、幹部社員向けに、2013年度

からコミュニケーション能力の向上やリーダーシップの発揮を目的に、外部講師による幹部社員育成プログラムを導入しています。

主なコンクール(華糖ヨーカ堂の事例)

成果発表会	・半年ごとに開催 ・接客や販売促進・コスト削減・環境改善などの視点から個人または部単位で事例を報告し優れた事例を表彰
優秀社員表彰制度	・会社への貢献度が高く模範となる従業員・お取引先・店中店(テナント)従業員を表彰 ・表彰をうけた優秀社員を6月・10月の2回に分けて、野外でチームメンバーが協力し、さまざまな課題をクリアしながら人間性を磨くアウトワード・バウンドに派遣
販売技能コンテスト	・主な祝祭日に売上金額の伸びなどを競い合う ・社内で上位3店舗の優秀店を表彰 ・店舗ごとにも5つの優秀部門を表彰
業務改善提案発表会	・業務改善の提案を募集し、各店・各部門1名を選出し、提案の発表を行う



成果発表会



技術コンクール

海外での取り組み

●自己推薦制度

成都イトーヨーカ堂では、社員の自主性を尊重し、その意欲に応えるために、2015年4月に「自己推薦制度」の運用を始めました。これは、入社1年以上経過した社員が対象で、希望する職種に自己推薦することができます。審査を通過した応募者は、研修を経て希望の職場に配属されます。2015年度は45人が応募し15人が希望の職場に配属されました。

環境負荷の低減

●省エネルギーの推進

中国では、大気汚染問題を始めとして環境問題への関心が高まっており、政府からの規制も強化されています。成都イトーヨーカ堂・華糖ヨーカ堂は省エネ設備の導入などを通じて環境負荷の低減に取り組んでいます。

成都イトーヨーカ堂は、成都市との協定で、2015年度は750標準炭素トンの削減を義務付けられました。春熙店、双楠店にLED照明を導入し、年間642標準炭トン*の削減効果があります。また、冷凍システムの夜間節電や冷温ケースの夜間消灯などエネルギー管理の基準に則ったマネジメントを徹底しましたが、年間のエネルギー使用量は9,886標準炭トンで2014年度から383標準炭トンの増加となってしまいました。華糖ヨーカ堂は、北京市と省エネ目標責任書を締結し、2015年度は356標準炭トンのエネルギー使用量削減を義務付けられました。2015年2月に三里屯店に、5月に亚运村店、丰台北路店、十里堡店にLED照明を導入したことなどにより、エネルギー使用量は3,125標準炭トン削減され、目標を達成しました。

その他、環境負荷の低減のために、成都イトーヨーカ堂・華糖ヨーカ堂は、お取引先からの納品を配送センターに一旦集約し、店ごとに仕分けして納品する仕組みを構築しています。センターに集約することで納品車両が削減され、CO₂排出量が削減されるのをはじめとして都市部の渋滞緩和・騒音・大気汚染の防止にも効果があります。また、成都イトーヨーカ堂の配送センターは、自然光を活かした照明システムやLEDを使用することで従来の照明設備と比較して電力使用量の約8割削減を実現しています。

※エネルギー使用量を標準石炭で換算したものです。

成都イトーヨーカ堂

	2013年度	2014年度	2015年度
店舗数	5	6	6
エネルギー使用量 (標準炭トン)	10,342	9,503	9,886
電力使用量 (MWh)	77,169	75,197	78,582
ガス使用量 (千m ³)	645	198	200
水使用量 (千m ³)	678	808	747

華糖ヨーカ堂

	2013年度	2014年度	2015年度
店舗数	9	6	5
エネルギー使用量 (標準炭トン)	9,035	7,465	4,340
電力使用量 (MWh)	56,232	41,738	24,765
ガス使用量 (千m ³)	899	812	448
水使用量 (千m ³)	359	309	177

海外での取り組み

●環境イベントの開催

①アースアワー

成都イトーヨーカ堂は、世界自然保護基金(WWF)が実施している国際的な環境イベント「アースアワー」に賛同し、2010年から毎年参加しています。2015年3月28日のイベントでは、20:30-21:30の1時間、バックルームの半分、売場の1/3の照明を消灯しました。

②緑化活動

成都イトーヨーカ堂は、董事長の三枝も参加して、成都市民20家族とともに、成都植物園でパンジーとヒナギクをそれぞれ20本植えました。



成都植物園での植樹

③環境イベントへの協力

華糖ヨーカ堂は、北京市発展改革委員会主催のキャンペーンに協力しています。2015年度は、店頭・店内に、環境保護・省エネを呼びかける横断幕とポスターを貼りだしました。また、店頭では、エコバッグを無料で配布しました。



店頭でのエコバッグ配布

●従業員への意識啓発

従業員の環境意識向上のために、成都イトーヨーカ堂は、こまめに消灯することを始め、夜間には冷温ケースを節電モードに切り替えることなどを会議の場や社内通達文書を通じて啓発しました。

華糖ヨーカ堂は、社外の専門家を招いて省エネ管理方法について学ぶ研修を開催したほか、ポスター・朝礼などを通じて従業員に省エネを呼びかけました。

受賞履歴(2015年度)

成都イトーヨーカ堂	2014年商業リーダーリスト百貨売場	天府朝新聞
	ワンベルト・ワンロード 四川価値最高ブランド賞	四川報業集団・ 華西都市報
	中国(業界)ブランド 十大革新企業	アジアブランド協会
	2014年体験感に優れた売場	成都日報・成都市金融 業務事務局 成都市商務局 成都市消費者協会
	2014成都親子の雰囲気 が最も強い売場(建設路店)	成都商報
	「買物楽園」の建設に貢献賞	成都小売商協会
	年度小売業企業10位ランキング	成都小売商協会
	年度公益事業貢献賞	成都小売商協会
	特色のある体験式売場	成都小売商協会
	納税トップ	武侯区政府
	現代商務商貿業納税の 10位ランキング	武侯区政府
	大事な優位性のある企業	武侯区政府
	納税トップ(建設路店)	成華区政府
	合法的権利と利益を擁護できる クレームスポット(高新店)	高新区消費者協会
華糖 ヨーカ堂	2015年安全生産 先進企業	朝陽区小関街道
	2015年度クレーム対応 模範企業	北京市工商行政管理局 豊台分局

受賞歴・社外からの評価

2015年度の主な受賞や評価

評価や賞の名称	主催者や授与団体	評価理由	対象
「NICES総合ランキング」 1位	日本経済新聞社	プライベートブランド商品で消費者の高い支持を得て積極的に出店していることなどが評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「女性が活躍する会社ランキング」 総合2位	日本経済新聞社 日経ウーマン	女性登用の実績と、2016年2月末の女性管理職者比率が課長職で20%以上、係長職で30%以上という目標を掲げて女性の意識改革や制度運用の見直し、また男性や管理職者の意識変革を進めていることが評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「第24回地球環境大賞」 フジサンケイグループ賞	フジサンケイグループ	間伐材やリサイクルペット素材を活用した環境配慮型の商品を、プライベートブランド「セブンプレミアム」で販売した点が評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「ジャパンパッケージングコンペティション」 経済産業省 製造産業局長賞	一般社団法人 日本印刷産業連合会	間伐材やリサイクルペット素材を活用した環境配慮型の商品を、プライベートブランド「セブンプレミアム」で販売した点が評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「日本パッケージングコンテスト」 食品包装部門賞	公益社団法人 日本包装技術協会	間伐材やリサイクルペット素材を活用した環境配慮型の商品を、プライベートブランド「セブンプレミアム」で販売した点が評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「平成27年度 間伐・間伐材利用コンクール」 製品づくり・利用部門 特別賞	間伐・間伐材利用推進 ネットワーク	健全な森林づくりの推進と木質材の活用を促進する「セブンの森プロジェクト」の間伐材をプライベートブランド「セブンプレミアム」容器の一部に活用。環境配慮型商品の開発と消費者への環境啓発が評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「第64回 日経広告賞」 流通・ブランド品部門 優秀賞	日本経済新聞社	セブンミールの受け渡しシーンを背景にした持続可能な社会の実現に向けてセブン&アイが取り組むべき「5つの重点課題」の広告において、本業を通じて社会に貢献するという表現方法が評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「第19回 環境コミュニケーション大賞」 優良賞（審査委員長賞）	環境省 一般財団法人 地球・人間環境フォーラム	環境報告書の基本的事項について網羅され、特に環境経営における社会的側面の項目の記載を読みやすくわかりやすく報告していることが評価されました。	セブン&アイHLDGS.
「第7回 観光庁長官表彰」	観光庁	コンビニ業界初のインバウンド対応として、「セブンスポット」の展開や海外発行カード対応のATM設置、1,000店舗規模での免税サービス導入などの施策を積極的に実施したことなどが評価されました。	セブン・イレブン・ジャパン
「Brand Japan 15th Anniversary Awards」 最優秀賞	日経BPコンサルティング	プライベートブランド「セブンプレミアム」と、2013年1月から始まり2014年度に前年の年間販売数が約4億5千万杯を9ヵ月で突破した「セブンカフェ」など、商品開発を地道に継続してきたことが消費者に認知され、「近くて便利」のブランドが消費者に広く浸透した結果として評価されました。	セブン・イレブン・ジャパン
「第9回 製品安全対策優良企業表彰 大企業 小売販売事業者部門」 経済産業大臣賞	経済産業省	グループの品質方針の策定と品質基準の整備、社内教育ツールを活用した従業員教育、工場・お取引先の製品安全の取り組みレベルの底上げ、衣料品での問題発生時の消費者の被害拡大防止の取り組みが評価されました。	イトーヨーカ堂
「第1回 パートタイム労働者 活躍推進企業表彰」 最優秀賞（厚生労働大臣賞）	厚生労働省	パートタイムの活躍推進において「公正・公平で納得感のある評価と処遇」「選択しやすいキャリアアップ制度」「パートタイムの意見を積極的に反映」「定着のためのきめ細やかな体制づくり」などの取り組みが評価されました。	イトーヨーカ堂
「認知症サポーターキャラバン 平成27年度表彰・報告会」 企業・職域団体部門表彰	全国キャラバン・メイト 連絡協議会	テナント、警備、清掃も含めた従業員への認知症サポーター養成と店舗ごとの地域との連携、地域包括支援センターとの情報共有、見守り活動への参加など、高齢者の生活に身近な企業が果たす役割と実践が評価されました。	イトーヨーカ堂
「第9回キッズデザイン賞」 子どもの産み育て支援デザイン 個人・家庭部門	特定非営利活動法人 キッズデザイン協議会	お子様の排泄の様子が確認しやすい透明なトイレシートや生後1ヵ月頃から飲める麦茶、超純水を99%以上使用したおしりふきなど、子どもたちを産み育てやすいデザインが評価されました。	赤ちゃん本舗
「モンドセレクション2015」 優秀品質賞 金賞・銀賞	モンドセレクション	お客様に安心して商品をご提供するために徹底した品質検査を行い、確かな品質の商品を提供していることが評価されました。	ニッセン

SRI (社会的責任投資)に関する主な評価 (2016年10月31日現在)

セブン&アイHLDGS.は以下のSRIの構成銘柄に選ばれています。

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM

Dow Jones Sustainability Index:
Member of DJSI Asia-Pacific.

「Dow Jones Sustainability World Index」は1999年に初のグローバルな持続可能性ベンチマークとして開始され、RobecoSAMとS&P Dow Jonesによって提供されています。当シリーズは経済・環境・社会の観点から、世界のリーディングカンパニーのパフォーマンス推移を測定しています。当社は、アジア・太平洋地域を対象にした「DJSI Asia Pacific」の構成銘柄に選定されています。



FTSE4Good

「FTSE4Good」は、ロンドン証券取引所の100%子会社であるFTSEグループが提供する株価指標です。環境・社会・ガバナンス(ESG)の観点から評価の高い企業を選出され、構成銘柄となります。国内上場企業は、176社(2015年12月現在)が選定され、セブン&アイは、その1社に選定されています。



モーニングスター
社会的責任投資株価指数

「MS-SRI (モーニングスター社会的責任投資株価指数)」は、モーニングスター株式会社が開発した国内初の社会的責任投資株価指数です。国内上場企業の中から社会的側面で優れた企業と評価される150社で構成されており、当社もその1社に選定されています。

温室効果ガス排出量検証報告書

株式会社セブン&アイ・ホールディングス 御中



BUREAU
VERITAS

2016年9月16日

ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、ビューローベリタス)は、セブン&アイ HLDGS. CSR Report 2016
において株式会社セブン&アイ・ホールディングス(以下、セブン&アイ)により報告される温室効果ガス排出
量に対して検証を行った。

1. 検証範囲

セブン&アイはビューローベリタスに対し、以下の温室効果ガス情報の正確性について検証し限定的保証
を行うことを依頼した。

・スコープ1及びスコープ2 温室効果ガス排出量

日本国内、米国(7-Eleven, Inc.のエリアライセンスが運営する店舗は含まない)、カナダにお
ける下記の店舗運営にともなうエネルギー消費によるCO₂排出量

会社名	対象店舗数	対象報告期間
株式会社セブン-イレブン・ジャパン	18,613	2015年4月1日から2016年3月31日
株式会社イトーヨーカ堂	184	
株式会社ヨークベニマル	201	
株式会社そごう・西武	24	
株式会社セブン&アイ・フードシステムズ	613	
株式会社ヨークマート	82	
株式会社ロフト	88	
株式会社赤ちゃん本舗	108	
株式会社シェルガーデン	27	2015年1月1日から2015年12月31日
7-Eleven, Inc.	8,628	

2. 検証方法

ビューローベリタスは、ISO 14064-3(2006): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the
validation and verification of greenhouse gas assertions の要求事項に従って検証を行った。

ビューローベリタスは、限定的保証の一環として以下の活動を行った。

- ・温室効果ガス排出量を特定し算定する責任のあるセブン&アイの関係者へのインタビュー
- ・温室効果ガス排出量を決定するために用いられた情報に対する、セブン&アイの情報システムと
収集・集計・分析方法の確認
- ・温室効果ガス排出量の正確性を確認するための元データのサンプル監査

3. 結論

実施した検証作業とプロセスによれば、温室効果ガス主張が以下であることを示す証拠は認められなかつ
た。

- ・著しく正確性を欠き、対象範囲内の活動からの温室効果ガス排出量を適切に表していない
- ・セブン&アイが定めた温室効果ガス排出量算定方法に従って作成されていない

検証された温室効果ガス排出量	
スコープ1 106,449 t-CO ₂	スコープ2 3,339,810 t-CO ₂

【独立性、公平性及び力量の声明】

ビューローベリタスは、独立保証業務の提供に180年の歴史を持つ、品質・健康・安全・社会・環境管理に特化した独立の専門サービス会
社です。検証チームメンバーは、当該任務の要求の範囲外において、セブン&アイとのビジネス上の関係は有していません。ビューロー
ベリタスは、日常業務活動におけるスタッフの高い倫理基準を維持するため、倫理規定を導入しています。検証チームは、環境・社会・倫
理・健康・安全の情報・システム・プロセスに対する保証について広範囲な経験を有しています。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

Webサイト: <http://www.7andi.com/csr/index.html>

グループ環境関連データ(日本国内) ※1 ※2

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,772,313	2,795,248	2,741,629
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量	t-CO ₂	2,555,977	2,561,221	2,498,592
店舗運営に伴う電気使用量	GWh	4,393	4,414	4,471
店舗運営に伴う水使用量	千m ³	21,928	22,856	23,837

※1 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、ヨークマート、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、ロフト、シェルガーデンの9社の合計値。

※2 算出条件は、各事業会社のデータ集に記載している環境関連データをご覧ください。

グループ人事関連データ(日本国内) ※1

従業員の内訳(2016年2月末) (人)		2013年度	2014年度	2015年度
正社員※2		正社員平均勤続年数	16年1カ月	16年1カ月
	男性	育児休職取得者数※5 (うち男性、パートタイマー)	828人 (4,334)	977人 (11,503)
	女性	介護休職取得者数※5 (うち男性、パートタイマー)	43人 (5,29)	24人 (2,15)
パートタイマー※3		ボランティア休暇取得者数	9人	13人
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		女性管理職比率※6	21.4%	22.9%
新卒採用者数		障がい者雇用率※7	2.19%	2.29%
中途採用者数				2.47%
再雇用者数※4				

※1 2013年度はセブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、ヨークマート、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、セブン銀行の9社合計。

2014年度、2015年度はセブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、セブン銀行の8社合計。

※2 定年再雇用者を含みます。

※3 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※4 定年再雇用者数。

※5 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※6 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗、セブン銀行の8社合計。係長級以上の比率。

※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイHLDGS.、テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率を適用。

グループ共通従業員

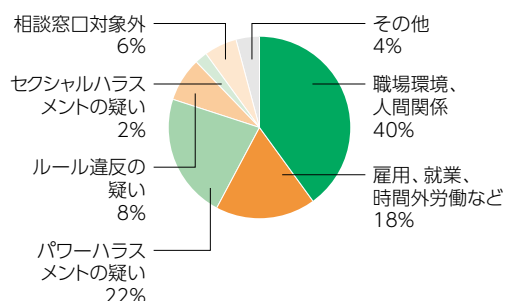
相談受付関連データ

セブン&アイHLDGS.では、グループ全体の内部統制の一環として、従業員からの相談・通報窓口(ヘルプライン)を、社外の第三者機関と社内を設置しています。

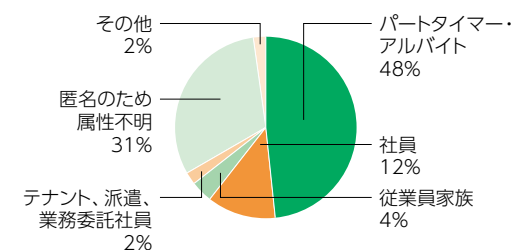
これは、セブン&アイHLDGS.および国内連結子会社の従業員を対象とした制度で、グループ全体で、社会からの信頼を失うような行為の未然防止と早期発見、早期是正、再発防止を図ることを目的としています。

	2013年度	2014年度	2015年度
受付件数	668件	705件	844件

2015年度相談内容の内訳



相談者の内訳



環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●ISO14001適用範囲の全国直営店への拡大 ●ISO14001定期審査において指摘事項の削減	●ISO14001全直営店に拡大完了 ●ISO14001定期審査において不適合なし	○ ○	●ISO14001:2015の取得 ●ISO14001:2015の取得審査において指摘事項を削減
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●さらに省エネ性の高い店内照明を2,000店に導入 ●物流の配送車のハイブリッド車両を620台まで増加	●省エネ性の高い店内照明を2,200店(新店・改装)に導入 ●物流の配送車のハイブリッド車両を640台まで増加	○ ○	●省エネ性の高い照明を新店1,800店、改装750店、一斉工事にて2,550店に導入 ●物流の配送車のハイブリッド車両を750台まで増加
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●1店舗当たりレジ袋使用量を2014年度よりも削減 ●食品リサイクル率:52.3%以上	●1店舗当たりのレジ袋使用量:960.4kg(2014年度比100.5%) ●食品リサイクル率:52.4%を達成	△ ○	●1店舗当たりレジ袋使用量を2015年度よりも削減 ●食品リサイクル率:53.4%以上の達成
環境に配慮した商品の提供				
	●環境配慮型PET容器を利用した商品の拡大 ●間伐材を利用した商品の拡大 ●リサイクルしやすい容器を用いた商品の開発	●PB商品の全サラダ容器を環境配慮型PET容器に切り替え ●中華まんの袋、惣菜スープの容器に間伐材を利用 ●酒パックのアルミレス化を実現	○ ○ ○	●プラスチック容器を利用した商品のCO ₂ 削減に向けた取り組み拡大 ●「セブンカフェ」関連商品の容器包装について環境配慮型への取り組みを拡大
従業員への意識啓発				
	●エコ検定合格者数300人以上	●受験者441名、合格者411名(合格率93.2%)	○	●エコ検定合格者数 累計800人以上(環境配慮型商品開発に向け、商品本部を中心に受験)

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	1,584,976	1,644,672	1,648,386
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	1,421,084 (90.9)	1,462,231 (87.0)	1,451,605 (78.2)
物流に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※4	t-CO ₂	160,893(10.3)	179,330(10.7)	193,750(10.4)
店舗運営に伴う電気使用量(1店舗当たり)※1※3	GWh(MWh)	2,508(161)	2,584(154)	2,665(144)
店舗運営に伴う水使用量※1※5	千m ³	9,227	10,412	11,229
1店舗当たりのレジ袋使用重量	t	0.94	0.96	0.96
廃棄物量(リサイクル率)※6	t(%)	371,344(46.7)	409,228(47.1)	422,116(47.9)
食品廃棄物のリサイクル率※7	%	50.9	51.3	52.4

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・物流・本部・研修センター・地区事務所に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 電気使用量が把握できない店舗は推計値を用いて算出。

※4 集計期間は3月～2月。配送センターの運営および配送車のエネルギー使用に伴うCO₂排出量。

※5 都道府県庁所在地および東京都内の水道使用量より、推計して算出。

※6 東京都・京都府などの店舗の排出量から推計して算出。集計期間は1月～12月。なお食品廃棄物量については、※7の基準で算出しました。

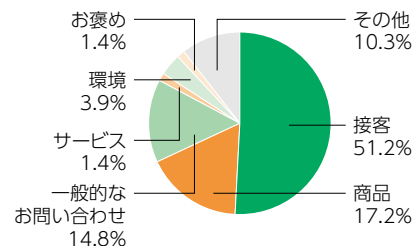
※7 食品リサイクル実施業者からの報告に基づく。集計期間は4月～3月。

お客様相談受付関連データ

2015年度は、お客様からのお問い合わせに対する満足度向上を目指して、対応人員を増やし、電話応答率の改善に努めました。
また、ご指摘の多くが接客に関する内容であることから、加盟店向けの情報誌や加盟店レジ接客研修に反映をさせることで、接客レベルの向上につなげています。

2015年度相談内容の内訳

受付件数133,625件(前年度比105.7%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●デイリー商品専用工場のNDF-HACCP維持審査の評価点向上(継続)	●審査判定「模範」判定の工場増加	○	●デイリー商品専用工場のNDF-HACCP維持審査の評価点向上(継続)
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●バリアフリーの導入店舗数:400店 ●停電時でも最低限の設備が稼働する体制の店舗数:1,700店 ●ガードパイプの導入店舗(駐車場付店舗が対象):4,000店	●バリアフリー導入店舗:827店 ●停電でも最低限の設備が稼働する体制の店舗数:1,700店 ●ガードパイプの導入店舗(駐車場付き店舗が対象):5,174店	○ ○ ○	●バリアフリー導入店舗:850店 ●停電でも最低限の設備が稼働する体制の店舗数:1,800店 ●ガードパイプの導入店舗(駐車場付き店舗が対象):1,800店(設置可能店舗については全店取り付け完了予定)
適切な情報提供				
	●Web上に、食の安全・安心への取り組みに関する情報(トランス脂肪酸の低減、保存料・合成着色料排除など)を集約し、見やすくわかりやすい情報公開に努める	●2016年7月にホームページへ食の安全・安心への取り組みに関する情報を掲載。コールドチェーン、トランス脂肪酸の低減、リン酸塩の不使用、保存料・合成着色料ゼロなどの情報を集約しました	○	●セブン-イレブンのホームページ上にCSRに関する情報を集約したページを作成し、わかりやすい情報公開に努める
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●相談件数の50%を占める接客のご指摘について、経営相談員と連携し、再発しないよう接客教育の強化を図る。また、改善の速度を早める体制を整える	●接客のご指摘は経営相談員を通じて現場確認を実施し、問題の再発がないように1件1件対処しました	○	●お客様対応人数を増員することで電話の応答率を改善。店舗数の増加に伴い接客への要望が高くなっており、従業員の接客教育の強化を図る

地域社会

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●2015年度中に、移動販売車:50台、電気自動車:1,000台、電動アシスト自転車:3,000台の導入を目標に、近くて便利を推進する	●移動販売車:35台 電気自動車:830台 電動アシスト自転車:2,511台	△	●移動販売車:40台 電気自動車:1,000台 電動アシスト自転車:3,000台の導入を目標に近くて便利を推進する
地域活性化への協力				
	●新たな自治体との包括協定の締結の推進に加え、より具体的な個別協定の締結、継続的な取り組みを推進する	●13県130を超える市町村と高齢者支援協定を締結。取り組み事例も多く蓄積され、より具体的な提案を行政側に実施できている	○	●新たな自治体との包括協定の締結の推進に加え、より具体的な個別協定の締結、継続的な取り組みを推進する
災害時の支援				
	●大規模災害発生時に店舗営業継続を含めた社会インフラとしての役割を果たすべく、支援体制の充実と国・自治体との効果的な連携を図る	●新たに青森県・東京都・新潟県・徳島県・香川県・札幌市・千葉市などと災害時協力協定を締結	○	●災害発生時に店舗営業継続を含めたインフラ機能を果たすべく、お取引先を含めた支援体制の充実および国・自治体との効果的な連携を図る
地域防犯対策				
	●都道府県や警察署単位の防犯協議会と連携を図り、防犯訓練・講習会への参加率50%を目標とする	●防犯訓練・講習会などへは6,997店(参加率:39.9%)が参加。前回と比べ693店増加したが目標まで届かず	△	●都道府県警察や所轄警察署と開催情報を共有するなどの連携を図り、防犯訓練・講習会への参加率を50%以上とする

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●各種研修の充実(コンプライアンス研修、新任経営相談員研修、新任地区マネージャー研修、直営店会議など)	●直営店社員(毎月)・経営相談員(四半期)へのeラーニングを実施。新任地区マネージャー研修の見直し(コンプライアンス・メンタルケア研修を強化)	○	●入社時研修の充実(コンプライアンス・CSRに関する教育強化) ●地区マネージャーに対するコンプライアンス教育を推進
公正な評価・処遇				
	●立候補制度応募者数:2014年度比110%	●2014年度比 66% 部門ごとに応募条件を設定	△	●評価のフィードバックを電子化し、確実に自己の評価が伝わる仕組みを構築する
ワークライフバランスの実現				
	●男性育児休職取得者の促進 ●有給休暇のさらなる取得促進	●男性の育児休職取得者:1人 ●有給休暇取得率:47.8%	△ ○	●男性育児休職取得者の促進 ●有給休暇のさらなる取得促進
多様な人材の活躍				
	●外国籍社員採用数:25人 ●障がい者採用数:23人 ●女性管理職比率(係長級以上):32%	●外国籍社員採用数:14人 ●障がい者採用数:32人 ●女性管理職比率(係長級以上):31.4%	△ ○ △	●障がい者採用数:30人 ●女性管理職比率(係長級以上):32.0%
労働安全衛生への配慮				
	●交通事故・交通違反: 2014年度比10%減 ●労災件数:2014年度比10%減	●交通事故・交通違反: 2014年度比7%増 ●労災件数:2014年度比36%増	× ×	●交通事故・交通違反: 2015年度比10%減 ●労災件数:2015年度比10%減

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員※1		7,802
	男性	5,557
	女性	2,245
パートタイマー※2		4,207
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		12,009
新卒採用者数		623
中途採用者数		584
再雇用者数※3		20

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

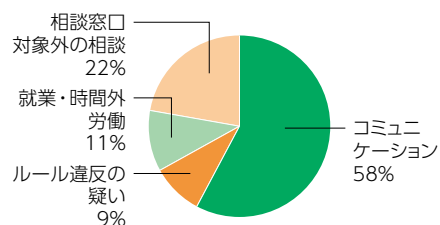
※5 課長級以上の比率。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイHLDGS.、テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率を適用。

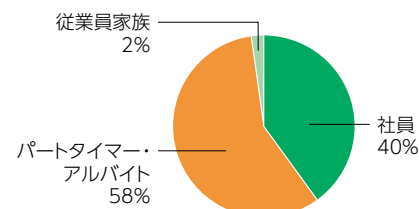
	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	9年6カ月	9年6カ月	8年1カ月
育児休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	130人 (0, 0)	159人 (0, 0)	188人 (0, 1)
介護休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	1人 (0, 0)	2人 (1, 0)	3人 (3, 0)
ボランティア休暇取得者数	0人	1人	3人
女性管理職比率※5	31.5%	30.5%	31.2%
障がい者雇用率※6	2.19%	2.29%	2.47%
正社員有給休暇取得率	16.1%	45.5%	47.9%
労働災害度数率	0.08%	0.01%	0.15%
労働災害強度率	0.001%	0.0005%	0.01%

従業員相談受付関連データ

全従業員に対して、職場環境に関する意識調査を行うと同時に社内通報制度を周知、さらに従業員の相談窓口を増やすなどした結果、総件数は増加しています。それぞれの相談に対して解決につなげる体制を整えました。また、コンプライアンスに関する研修の実施や、eラーニングの導入により知識の習得や意識醸成を図っています。

2015年度相談内容の内訳
受付件数69件(前年度比119%)

相談者の内訳



環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●97店舗で未実施管球をLED化 ●1店舗当たりの配送距離を242千km (2013年度比0.8%削減)	●96店舗でLED化 ●1店舗当たりの配送距離を235千km (2013年度比3.6%削減)	○ ○	●108店舗のバックルーム照明をLED化 ●1店舗当たりの配送距離を235千km (2015年度並み)
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●食品廃棄物のリサイクル率:52% ●リサイクル実施店舗数:100店舗	●食品廃棄物のリサイクル率:51.2% ●リサイクル実施店舗数:97 店舗	△ △	●食品廃棄物のリサイクル率:52% ●リサイクル実施店舗数:100店舗
従業員への意識啓発				
	●エコ検定受験者目標数:100人	●エコ検定合格者数:199人	○	●エコ検定受験者目標者数:200人

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	572,247	550,358	519,827
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3} (環境負荷指標 ^{※4})	t-CO ₂ (t-CO ₂ /100万㎡×千h)	545,989 (108)	524,418 (105)	493,858 (99)
配送車両に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3}	t-CO ₂	23,904	23,638	23,590
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	884	851	838
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千㎡	6,582	6,441	6,682
食品売場でのレジ袋使用重量(辞退率)	t(%)	1,321(67.5)	1,268(70.2)	1,210(71.7)
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	130,816(66.0)	131,787(66.7)	138,568(65.8)
食品廃棄物のリサイクル率	%	47.5	50.1	51.2

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部・研修センター・物流センターの運営と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

※4 (総営業面積×営業時間)当たりのCO₂排出量。

消費者課題

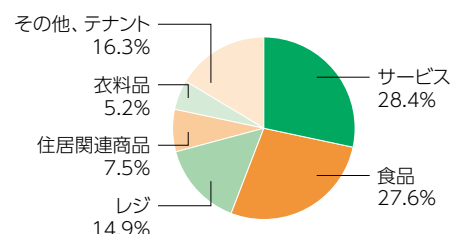
お客様相談受付関連データ

お客様の声承り件数は、前年度比98%となりました。

また、29%の構成があるサービス苦情については前年度比98%に減少しました。さらにサービス苦情を削減するために、苦情の発生原因の分析を進めて再発防止策を講じていきます。

2015年度相談内容の内訳

受付件数79,196件(前年度比106%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●製品安全文化の構築 行政が進める「製品安全文化」の構築と連携し、自社商品「安全・安心」を推進 ●品質基準書の改定 2012年度の品質基準書を、来年度の公的基準の改訂に合わせて2015年度中に改訂を実施	●製品安全対策ゴールド企業に認定(経済産業省主催) ●経済産業省主幹の商取引適正化・製品安全に係る事業に参画。仕入担当者向け製品安全テキスト原案策定を実施 ●繊維製品の有害物質規制、取扱い表示(洗濯マーク)改定を踏まえ、品質基準書を全面改訂し、お取引先へ周知	○ ○	●さらなる品質向上のため、従来以上のきめ細かい品質管理活動の実施
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●災害時に店舗が対応すべき内容を明確にするため、店舗向けの対策書を策定(「地震対策」「水災対策」「富士山噴火対策」)	●「地震対策」「水災対策」「鳥インフルエンザ対策」の対策書策定を実施 ●上記対策書を社内イントラネットに掲載	△	●店舗の初動対応に特化した手順書の策定 ●官公庁による被害想定などの変更を確認し、内容を対策書などに反映
適切な情報提供				
	●店インタビュー時に不適正な表示を発見したら、担当マネジャー、店長と直接面談し、原因と対策を確認する	●A評価:82%(7ポイント減) ●B評価:17%(6ポイント増) ●C評価:1%(1ポイント増)	△	●毎月インタビュー結果をまとめ、不適正な表示の具体例を含め、本部に情報提供を行い、再発防止に努める
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●お客様の声から具体的な改善行為につなげる ●承り件数の多い20店舗を重点店舗とし、原因分析と再発防止に取り組む。特にサービス苦情の削減を目指す ●朝礼・昼礼を通じ接客対応のポイントを共有し、接客レベルの向上を目指す	●お客様からご指摘いただいた商品・サービスに関する不明確な説明内容の改善、商品開発部門への迅速なお客様の声の共有を商品開発につなげた ●全店のサービス苦情の件数 前年度比:106% ●重点店舗のサービス苦情件数 前年度比:101% ●週間お客様相談室情報を発信。店舗バックルーム掲示板や、朝礼・昼礼で共有し、接客対応へ活用	△ × △	●お客様の声から具体的な改善行為につなげる ●重点店舗9店舗に絞りこみ原因分析と再発防止に取り組む 特にサービス苦情の削減を目指す ●接客対応や売場案内のポイントとなる事例を情報発信し、接客対応のレベルアップを図る

地域社会

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●高齢者の外出を支える商品とお客様の声を反映させた商品の開発 ●商品知識と接客を高めるための従業員研修を実施する	●介護衣料、車椅子などにおいてお客様の声からの商品開発を実施するも部分的に留まる ●お問い合わせの多い食事・排泄に関する従業員研修を実施 ●高齢者からの要望の多い「サイズ・機能・価格」に対応する商品開発	△ ○	●通販サイト上で選びやすく、品揃えを充実させ、ご来店の難しい方への利便性を高める
災害時の支援				
	●大規模災害発生時の小売業の役割を明確にし、引き続き自治体などとの災害時支援協定の締結を進める ●過去の協定を整理し、どのエリアの自治体との協定を見直すのか、項目の優先順位を決めて進める	●東京都、小金井市と新たな物資支援の協定を締結 ●過去に締結した大田区、尾張旭市との協定見直し ●協定締結先の自治体などが主催する防災訓練への参加(物資支援など)	○	●店舗出店地で災害時支援協定が未締結の自治体などとの締結 ●過去に締結した協定の内容を順次見直し

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●新任役職者に対する売場OJT研修を通じて、現場に即した管理ができる人材を育成する	●新任店長・副店長に対するOJT研修を実施。手本となる役職者の在籍店舗で研修を実施することで現場に即した管理者を育成	○	●新任店長、副店長に加え、各売場の新任責任者もOJT研修の対象とする。手本となる役職者の在籍店舗での研修により現場に即した管理ができる人材を育成する
多様な人材の活躍				
	●人権尊重、ノーマライゼーション推進に向けて、店舗を中心とした利用者視点に立ち、知識・実践両面での研修を行い、職場での周知、理解促進につなげる	●研修実績:53回 延べ参加人数:2,746人	○	●人権尊重並びにノーマライゼーション推進の観点から、知識学習・体験学習双方の研修を行い、職場での周知、理解促進につなげる
労働安全衛生への配慮				
	●休業労災(4日以上)を2014年度比90%へ削減 ●メンタルヘルス研修の推進	●休業労災155件⇒152件 微減にとどまる 計画どおり階層別研修を拡大実施	△ ○	●休業労災(4日以上)を2015年度比90%へ削減 ●メンタルヘルス階層別研修の実施継続と研修の知識の現場活用

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員※1		7,582
	男性	5,661
	女性	1,921
パートタイマー※2		27,174
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		34,756
新卒採用者数		112
中途採用者数		12
再雇用者数※3		160

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 係長級以上の比率。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイHLDGS.、テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率を適用。

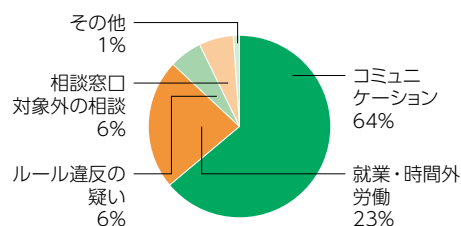
	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	21年0カ月	21年7カ月	21年0カ月
育児休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	198人(0、27)	260人(0、138)	327人(2、137)
介護休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	20人(1、16)	15人(2、10)	11人(2、11)
ボランティア休暇取得者数	9人	2人	3人
女性管理職比率※5	20.8%	22.4%	25.3%
障がい者雇用率※6	2.19%	2.29%	2.47%
正社員有給休暇取得率	11.3%	14.0%	16.5%
労働災害度数率	2.35	1.32	1.53
労働災害強度率	0.05	0.03	0.03

従業員相談受付関連データ

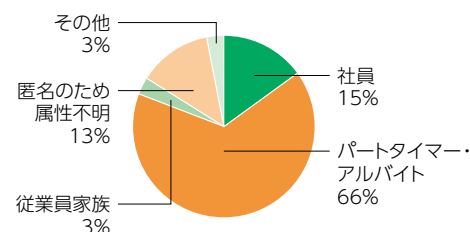
コミュニケーションに関する相談は2014年度に比較して増加し、全体の72%を占めています。引き続き、上長の業務マネジメントの管理・徹底と業務に対する率先垂範などを通じてコミュニケーションの取りやすい職場づくりに努めます。

2015年度相談内容の内訳

受付件数826件(前年度比156.4%)



相談者の内訳



環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●ISO14001 2015年版への移行完了	●ISO14001 2015年 版 へ 移 行 完 了 (2016年2月)	○	●更新審査での推奨事項の拡大、指摘事項の削減
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●エネルギー原油換算使用量を1%削減 ●LED照明の導入拡大	●エネルギー原油換算使用量を1%削減 ●各店改装時にLED照明へ交換	○	●エネルギー原油換算使用量を1%削減 ●LED照明の導入拡大継続
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●食品廃棄物リサイクル率:55.0% (前年+0.3%) ●廃棄物リサイクル率:62.5% (前年+0.4%)	●食品廃棄物リサイクル率:55.6% (前年+0.9%) ●廃棄物リサイクル率:60.8% (前年▲1.3%)	△	●食品廃棄物リサイクル率:56.0% (前年+0.4%) ●廃棄物リサイクル率:63.0% (前年+2.2%) ●分別細分化による廃棄物リサイクル率の向上
生物多様性への対応				
	●グリーンラッピングなどの取り組みによる植樹:1,850本	●植樹:1,760本 植樹先:岩手県宮古市 ●社員ボランティアによる植樹活動実施	△	●植樹:1,870本 ●グリーンラッピングで贈る記念日ギフトの推進:67,000件 ●社員ボランティアによる植樹活動実施
環境に配慮した商品の提供				
	●環境商品新規選定:30品目	●新規選定:52品目	○	●新規選定:30品目 ●オーガニックコットン商品(ベビーウェア・タオル等)のご紹介を強化
従業員への意識啓発				
	●環境e-ラーニング:全従業員受講 ●全従業員を対象とした「節電応援キャンペーン」達成報告者:60人	●環境e-ラーニング:全従業員受講 ●節電応援キャンペーン達成報告者:108人	○	●環境e-ラーニング:全従業員受講 ●節電応援キャンペーン達成報告者:150人 ●エコ検定受験者:46名 合格率:90%

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
店舗数	店舗	24	24	24
CO ₂ 排出量 ^{※1} ※2※3	t-CO ₂	197,747	194,315	193,101
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1} ※3	t-CO ₂	196,992	193,578	192,417
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	346	341	339
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千m ³	2,354	2,265	2,262
容器包装使用量	t	1,493	1,465	1,432
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	30,981(62.0)	30,880(62.1)	31,334(60.8)
食品廃棄物のリサイクル率	%	54.4	54.7	55.6

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・法人外商部・本部・物流センターの運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

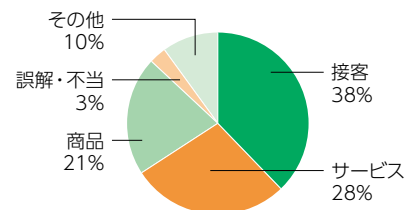
お客様相談受付関連データ

2015年度も引き続き「お客様の声」から、接客サービス・オペレーションに関する課題の発生原因を分析し、お客様のご不満の解消と、顧客ニーズを営業施策に反映するための活動を推進してきました。また、お客様に喜んでいただいた事例は、社内報などに定期掲載し、上質な接客サービスを積極的に情報共有しました。

今後も、「お客様の声」からご要望を分析し、店舗と本部が連携して、対応を強化してまいります。

2015年度相談内容の内訳

受付件数10,471件(前年度比98%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●異物混入防止活動の強化 ●衣料・雑貨領域のPB商品を対象とした検品体制の継続 ●教育体制のレベルアップと資格取得の推奨	●全店特別点検を実施 ●お取引先説明会を開催 ●新ブランドを中心に納品前検品を205回実施 ●現場メンバースキルアップのために階層別研修を実施	○	●小冊子「食品衛生管理の基本ポイント」を活用した現場メンバーの衛生管理知識向上 ●衣料・雑貨領域のPB商品を対象とした検品体制の継続 ●現場メンバースキルアップのために階層別研修を継続
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●多目的トイレの扉を開閉しやすく改修	●多目的トイレの扉を開閉しやすく改修(神戸店) ●多目的トイレの新設(柏店)	○	●多目的トイレへの長時間使用警報装置の新設
適切な情報提供				
	●専門機関と提携した「食品表示」および「衣料・雑貨領域のPB商品表示」点検の実施	●各拠点(売場・厨房)を対象に専門機関点検を3回実施 ●随時、PB商品の納品前点検を実施 ●定期的に、PB商品の店頭点検を実施	○	●専門機関と提携した「食品表示」および「衣料・雑貨領域のPB商品表示」の確認・点検を実施し、適切な表示と情報開示を継続
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●「お客様の声」からご要望を分析し、店舗と本部が連携して、さらなる従業員のサービスマインドの向上を推進 ●お客様からのご不満の声の削減:5,384件以下	●「お客様の声」を活かした活動を継続的に実施し、お客様からのご不満の声を前年より改善 ●お客様からのご不満の声:4,689件(前年差▲695件)	○	●「お客様の声」からご要望を分析し、店舗と本部が連携して、さらなる従業員のサービスマインドの向上を推進 ●お客様からのご不満の声の削減:4,689件以下

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●プレママステーション、カウンターの継続と親子(母子、父子)で参加できるイベントの開催 ●助産師に寄せられた声をもとにした商品開発 ●専門販売員の新規育成 シューフィッター:15人 フォーマルスペシャリスト:10人 ハートフルアドバイザー:15人 認知症サポーター:1,650人 ●こども靴下取り足数:90,000足	●プレママステーション、カウンターにて「育児相談会」「沐浴教室」などの親子参加イベントを実施 ●助産師に寄せられた声をもとにスリーパー、枕など4アイテムを新規開発 ●新規育成 シューフィッター:13人 フォーマルスペシャリスト:11人 ハートフルアドバイザー:15人 認知症サポーター:2,606人 ●こども靴下取り足数:92,462足	○	●プレママステーション、カウンターの継続と親子参加型イベントの開催 ●助産師に寄せられた声をもとに開発した商品の販売強化と2017年新規商品化に向けた開発着手 ●新規育成 シューフィッター:10人 フォーマルスペシャリスト:5人 ハートフルアドバイザー:15人 認知症サポーター:4,000人 ●こども靴下取り足数:95,900足
地域活性化への協力				
	●地域と密着したイベントを継続実施 ●地場企業との協業で地域の伝統技術や製品を取り入れ、店ごとに違った開発商品を加えた「リミテッド エ디션 エリアモード」を展開	●「グリーンカーテンプロジェクト」「打ち水大作戦」などの地域イベント(各店) ●地元神奈川の水資源を考える水育イベント(東戸塚店) ●地元食材を使ったウォームシェア「鍋」イベント(福井店、秋田店、船橋店) ●神奈川県連動「未病フェア」(横浜店、東戸塚店、小田原店) ●地元の女子高生が考案するクールビズファッションショー(船橋店) ●15店舗で「リミテッドエ디션エリアモード」を展開 ●全国の「リミテッドエ디션エリアモード」商品を一堂に集めてフェアを開催(池袋本店、横浜店)	○	●地域と密着したイベントを継続実施 ●期日前投票所設置による投票時の利便性向上 ●さらなる地域資源、地域職人と協業したモノ作りを行い、店舗ごとに違う、お客様の声に基づいた商品開発、品揃えを実施 ●地域限定の商品をネット販売を使って拡大し、全国のお客様に向けた販売を強化
災害時の支援				
	●地震災害時「帰宅困難者対策」を含めた自治体や地元企業との連携・協力体制の継続 ●「防災フェア」などの開催を通じた防災への意識啓発活動の推進 ●千葉県との「地域包括協定」締結による地域活動の推進	●店舗所在地自治体などの参加で運営されている「帰宅困難者対策協議会」へ参画すると同時に合同訓練などへ参加 ●地域住民への意識啓発活動の一環として、主に神奈川県と連携した「防災フェア」を開催 ●2015年7月30日に千葉県、11月18日には千葉市と「包括提携協定」を締結し、行政と連携した取り組みを開始	○	●地震災害時「帰宅困難者対策」を含めた自治体や地元企業との連携・協力体制の継続 ●「防災フェア」などの開催を通じ、地域と連携した防災への意識啓発活動を推進 ●締結した「地域包括協定」に基づく地域活性化への関与増強
地域防犯対策				
	●地域と連携した防犯・防災体制へ継続的に協力	●地域で開催された「防災訓練」や「防犯パトロール活動」などへ参加	○	●地域と連携した防犯・防災体制へ継続的に協力

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●個々の基礎能力向上および専門資格取得拡大に向けた「自主売場研修の受講促進」と「キャリアアップ講座受講促進」により、延べ3,000人新規受講	●新規受講:2,865人 自主売場研修:延べ1,806人 キャリアアップ講座:延べ1,059人	△	●新規受講:2,900人 自主売場研修:延べ1,900人 キャリアアップ講座:延べ1,000人
ワークライフバランスの実現				
	●育児支援とマネジメントの理解浸透に向けた「出産・育児」支援ハンドブックの発行	●「出産・育児」支援ハンドブックを発行(2015年9月) ●労使連携の育児休職者座談会を開催	○	●女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業の認定申請 ●育児・看護・介護休暇(有給)取得者拡大に向けた体制整備
多様な人材の活躍				
	●契約社員からの正社員登用数:30人 ●専門人材の中途採用数:5人 ●女性管理職比率(課長級以上):20%	●契約社員からの正社員登用数:42人(女性32、男性10) ●専門人材の中途採用数:15人 ●女性管理職比率(課長級以上):14.6%	△	●契約社員からの正社員登用数:40人 ●専門人材の中途採用数:10人 ●女性管理職比率(課長級以上):20%
労働安全衛生への配慮				
	●健康診断後フォローアップの全店統一化(メタボ、受診勧奨などに関する数値の統一を含める) ●メンタル疾患社員に対する職場復帰支援プログラムの確立	●健康診断後の個別対応を把握し、事後措置の統一化を促進 ●職場復帰支援プログラムのモデルを作成し、本部で活用	○	●職場復帰支援マニュアルの作成と職場復帰支援プログラムの全事業所での活用

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員※1		4,068
	男性	2,806
	女性	1,262
パートタイマー※2		4,358
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		8,327
新卒採用者数		54
中途採用者数		15
再雇用者数※3		69

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 係長級以上の比率。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	22年0カ月	22年0カ月	22年9カ月
育児休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	213人(1、92)	193人(7、85)	192人(4、69)
介護休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	9人(0、5)	6人(0、5)	2人(2、0)
ボランティア休暇取得者数	制度なし	制度なし	制度なし
女性管理職比率※5	20.7%	23.1%	33.2%
障がい者雇用率※6	2.04%	2.04%	1.97%
正社員有給休暇取得率	14.0%	6.6%	19.7%
労働災害度数率	0.29	1.04	0.29
労働災害強度率	0.003	0.02	0.01

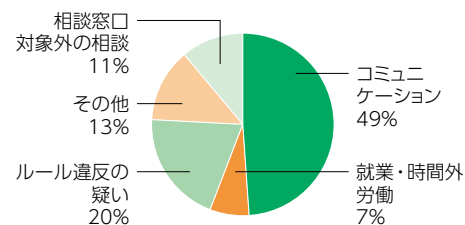
従業員相談受付関連データ

今期の受付件数は、前年度比で50%増加。その内訳としては、相談内容別の件数に関し重複した内容の相談が数件発生したこともあり、一部を除いてほぼ全て増加しました。ただし、重大なルール違反の疑いに関わる通報、直ちに是正を要するコミュニケーション・ハラスメントなどの通報はありませんでした。直近に実施した各店でのコンプライアンスなどの研修において、何か些細と思われる問題でも気付いたことがあった場合は積極的に内部通報を活用するよう呼びかけを行った結果、着実に内部通報への関心が高まったことによる件数増加が含まれていると捉えています。

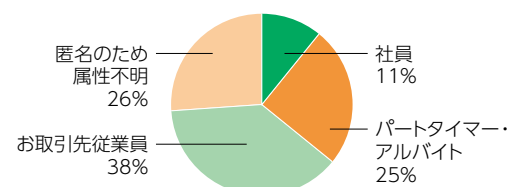
また、職場環境・人間関係などに関わる相談件数の増加に関しましては、職場内のコミュニケーション不足の解消にまだ課題が残っていると考えられるため、引き続き、現場のマネジャーに対し、メンバー間の意思疎通の重要性の再認識と、十分に目配りした指導の必要性の再確認を啓発してまいります。

時間管理の問題につきましては、一昨年来重点的に取り組んだ結果、従業員の時間管理意識が着実に向上しており、相談内容別件数においても唯一減少しました。

なお、今期実施したコンプライアンスなどの研修は、現場における幹部クラス研修、新任研修、職務別研修に分けて実施。身近に発生し得るテーマについて顧問弁護士が講師となり実務的に活用できるように工夫した研修を実施しました。リスクマネジメントに直結するこれらの研修については、今後も継続して実施し、事故事件の発生および拡大防止につなげてまいりたいと考えます。

2015年度相談内容の内訳
受付件数84件(前年度比150%)

相談者の内訳



環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●BEMS（エネルギー管理システム）の全店への設置（残17店舗・新店）と活用による電気使用量の削減	●全店設置が完了	○	●高効率空調への改修によるエネルギー使用量の削減
	●LED照明の全店への設置	●全店設置が完了	○	●BEMS活用によるエネルギー使用量の削減
	●高効率空調への改修	●4店舗計画中、2店舗改修	△	

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	207,704	204,741	191,121
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1 店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	185,128 (959)	182,808(937)	174,416(867)
配送車両に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3}	t-CO ₂	14,781	15,344	16,259
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	309	309	307
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千m ³	1,039	1,043	1,074
食品売場でのレジ袋使用重量(辞退率)	t(%)	419(69.9)	418(70.6)	433(70.7)
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	42,760(51.1)	43,029(51.6)	43,028(52.6)
食品廃棄物のリサイクル率	%	35.7	40.4	44.1

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部・研修センター・物流センターの運営と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

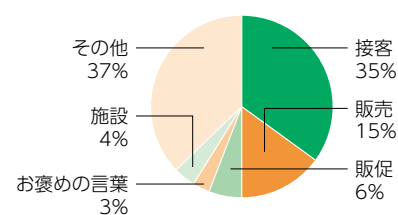
消費者課題

お客様相談受付関連データ

お客様の声に耳を傾け、一つひとつの声に伝えていく取り組みとして、各店のお客様の要望に応えた事例を全店で共有しています。店舗と本部が連携をとり、よりスピーディーに返答をしていくことで、ひとつでも多くのご意見を形にしなが、楽しく、安心してお買物できるお店づくりに努めています。

2015年度相談内容の内訳

受付件数2,638件(前年度比91.3%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●化学肥料や農薬をできるだけ減らして栽培した「三ツ星野菜」の販売強化 販売金額:前年度比116.0%	●「三ツ星野菜」の販売金額:前年度比108.0%	△	●化学肥料や農薬をできるだけ減らして栽培した「三ツ星野菜」の販売強化 販売金額:前年度比119.0%
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●バリアフリー新法認定店舗数の継続・拡大	●バリアフリー新法認定店舗:108店舗 (昨年差+4店舗)	○	●バリアフリー新法認定店舗数の継続・拡大(新店)

地域社会

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●献血活動「ハートフルサタデー」の継続	●475名が献血に参加	○	●献血活動の継続と、献血者増を目指す
地域活性化への協力				
	●各店舗が開店した月に地域の方々との親睦を図る「誕生祭」の継続実施	●各店舗で「誕生祭」を実施	○	●地域の方々との親睦を図る「誕生祭」の継続実施
災害時の支援				
	●要請があった自治体に対して災害協定の締結を検討	●災害に関する新規の締結先は無し	△	●要請があった自治体に対して災害協定の締結を検討
地域防犯対策				
	●出店地域の警察からの要請へ協力の継続	●地域の警察からの注意喚起などを店舗でお客様にご案内	○	●出店地域の警察からの要請へ協力の継続

従業員関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●個人別目標設定カルテの内容共通化により、全社教育レベルの平準化 診断値の部門間の格差是正	●目標設定カルテの項目共通化を実施 部門間の教育進捗状況確認の可視化	△	●部門間の教育進捗格差を無くすために教育スケジュールの統一と目標設定カルテを活用した教育の実施
ワークライフバランスの実現				
	●「働く女性を応援 子育て支援ガイドブック」の作成による制度内容の周知拡大と 育児休暇利用者数の拡大	●人員不足により労働時間が増加し、私生活の時間を捻出できる環境が出来なかった	×	●半日有給制度など、個人の休日取得がしやすい環境整備と取得促進
多様な人材の活躍				
	●女性管理職比率(執行役員～部長級)20%を目指す ●外国人雇用率の向上を目指す	●女性管理職比率(部長級以上):8%	×	●次職位候補者研修など女性幹部養成カリキュラムの実施により、女性管理職比率の向上を目指す
労働安全衛生への配慮				
	●年間労災発生件数:2014年度比10%削減	●年間労災発生件数:2014年度比11.6%削減	○	●年間労災発生件数:2015年度比10%削減

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		2,766
	男性	2,434
	女性	332
パートタイマー ^{※2}		11,057
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		13,823
新卒採用者数		176
中途採用者数		0
再雇用者数 ^{※3}		20

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 係長級以上の比率。

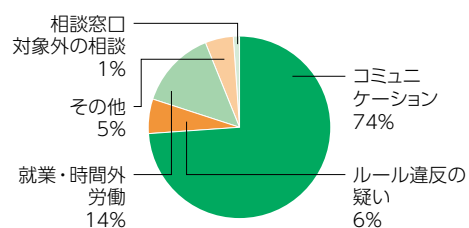
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値

	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	15年3カ月	14年6カ月	14年4カ月
育児休職取得者数 ^{※4} (うち男性、パートタイマー)	63人(1、55)	109人(2、97)	163人(1、144)
介護休職取得者数 ^{※4} (うち男性、パートタイマー)	4人(0、4)	1人(0、1)	3人(2、0)
ボランティア休暇取得者数	制度なし	制度なし	制度なし
女性管理職比率 ^{※5}	24.6%	25.4%	26.4%
障がい者雇用率 ^{※6}	1.96%	2.39%	2.54%
正社員有給休暇取得率	9.2%	7.7%	13.4%
労働災害度数率	2.27	2.39	3.74
労働災害強度率	0.10	0.01	0.02

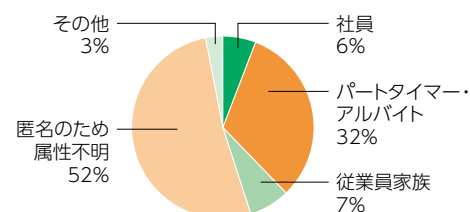
従業員相談受付関連データ

従業員向けに、相談窓口を設置しています。社内の職場環境に関する悩みごとや、不正の疑いに対する調査依頼など、従業員の声を受け付けて、より良い職場環境にしていくためのきっかけとなるよう、努めています。

2015年度相談内容の内訳 受付件数73件(前年度比112.3%)



相談者の内訳



環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●新店へのBEMS (エネルギー管理システム)の導入継続	●新店4店舗へのBEMS導入	○	●新店へのBEMS導入の継続
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●既存店の冷凍多段ケースのリーチイン (ガラス扉付き)化	●既存店18店舗で実施 ●新店4店舗で実施	○	●既存店冷凍多段ケースのリーチイン化
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●食品廃棄物のリサイクル率:52% ●レジ袋辞退率(2016年2月度): 60%達成	●食品廃棄物リサイクル率:51.1% ●レジ袋辞退率(2016年2月度):50.1%	△ △	●食品廃棄物リサイクル率:52% ●レジ袋辞退率(2017年2月度):55%
従業員への意識啓発				
	●エコ検定合格者数:22人	●エコ検定合格者数:18人	△	●エコ検定合格者数:24人

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	61,522	61,383	58,169
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1 店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	61,474(809)	61,330(787)	58,119(736)
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	115	113	113
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千m ³	543	543	558
食品売場でのレジ袋辞退率	%	45.8	48.3	49.5
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	20,799(65.2)	19,995(64.8)	21,583(64.2)
食品廃棄物のリサイクル率	%	49.4	51.6	51.1

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部の運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

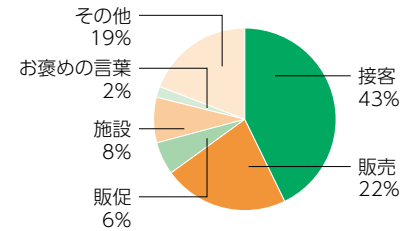
※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

消費者課題

お客様相談受付関連データ

2015年度のフリーダイヤル受付件数は694件。お客様の声をいただいた課題発生原因は、接客に関するものが43%、販売に関するものが22%を占めております。発生原因を分析し、改善に努めていきます。

2015年度相談内容の内訳 受付件数694件(前年度比69.6%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●店舗のコンプライアンスチームの活性化 ●QC(品質管理)情報の継続発信 ●店舗インタビューによる支援 ●ウェブ会議での店舗支援	●店舗での「拭き取り検査(衛生状態の検証手段)」の結果の見える化 ●検査結果の点数化による衛生管理レベルの改善	△	●新店においてもコンプライアンスチームを設置 ●既存店のコンプライアンスチームの活性化 ●「拭き取り検査」の実施回数増とフォロー検査の実施
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●バリアフリー新法認定店舗:27店舗(うち新店2店舗)	●バリアフリー新法認定店舗:27店舗(うち新店2店舗)	○	●バリアフリー新法認定店舗:29店舗(うち新店2店舗)
適切な情報提供				
	●監査、本部QC担当者による店舗調査、幹部による店舗インタビュー、店長・マネジャー会議を通じた適正表示に関する情報共有 ●店舗自主点検の仕組み強化	●監査、本部QC担当者による店舗調査、幹部による店舗インタビュー、店長・マネジャー会議を通じた適正表示に関する情報共有の実施 ●本部QC担当者によるウェブ会議やeメールによる店舗への表示に関する情報発信 ●店舗自主点検の仕組み強化	△	●店舗監査の結果(鮮度管理、衛生管理、表示管理等)と課題を店長と共有、改善に向けて話し合い、経営幹部、商品部、販売部、へ素早く情報共有して改善まで確認 ●本部QC担当者によるウェブ会議や毎週のeメールによる店舗への衛生管理、鮮度管理、アレルギー表示などに関する情報発信
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●お客様の声、事故に対する各部との連動と店舗へのフィードバック ●新任店長などへの教育の強化	●お客様の声件数は横ばい ●お客様相談室から店舗に対して、季節と件により注意しなければならない内容などは毎週、直近の事件・事故は都度eメールで配信して、事件・事故を回避	△	●お客様相談室から店舗に対して、季節と件により注意しなければならない内容などは毎週、直近の事件・事故は都度eメールで配信して、事件・事故の回避に努める ●お客様のご要望にお応えした事例をeメール配信して他店へ共有

地域社会

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●リチャレンジプラン制度利用者の拡大 そのためのオペレーション改革と同じ職場の従業員の理解と啓発実施	●リチャレンジプラン制度利用者:40人(+9名) ●社内でのコミュニティを四半期ごとに開催	△	●リチャレンジプラン制度利用者の拡大 そのためのオペレーション改革と同じ職場の従業員の理解と啓発実施
地域活性化への協力				
	●小中学生の職場見学、職業体験受け入れの継続 ●認知症サポーター:220人養成	●小中学生の職場見学、職業体験受け入れ:延べ約8,000人(前年比114%) ●認知症サポーター:482人養成	○	●小中学生の職場見学、職業体験受け入れの継続 ●認知症サポーター:450人養成

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●新規入社者受入マニュアルの改訂、新規パートタイマー社員の集合研修実施、定着を図るための店舗オペレーション改革	●新規入社者受入マニュアルの改訂、新規入社者への集合研修の実施	△	●目標設定カルテを活用した社員とパートタイマーの個人別のスキルアップとマネジメント力の育成 ●パートリーダー研修の開催
ワークライフバランスの実現				
	●総労働時間の削減 平均残業時間数:前年度比10%削減	●平均残業時間:35.4時間 前年度比:113.8%	×	●総労働時間の削減 平均残業時間数:前年度比10%削減
多様な人材の活躍				
	●パートタイマー役職者登用:50人 ●契約社員から正社員へ登用:10人以上 ●女性管理職比率(係長級以上):29.0% ●管理者教育の推進、女性店長職への登用:2人	●パートマネジャー:4人、パートリーダー:75人 ●正社員登用:15人 ●女性管理職比率(係長級以上):26.7% ●女性店長職への登用:0人	△ ○ △ ×	●パートリーダー登用:80人、エキスパート社員登用:30人 ●契約社員から正社員へ登用:15人 ●女性管理職比率(係長級以上):28.0% ●管理者教育の推進、女性店長職への登用:2人
労働安全衛生への配慮				
	●労災発生の削減 発生原因と対策を周知 休業発生労災の削減	●労働災害度数率:4.24→3.52 労働災害強度率:0.07→0.06 休業労災:51件→45件	△	●労災発生の削減 発生原因と対策を周知 休業発生労災の削減

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員※1		1,241
	男性	990
	女性	251
パートタイマー※2		4,718
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		5,959
新卒採用者数		85
中途採用者数		0
再雇用者数※3		24

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 役員を除いた係長級以上の比率。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

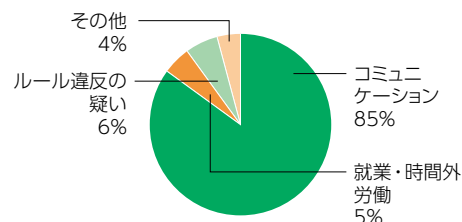
	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	14年0カ月	15年0カ月	14年4カ月
育児休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	30人 (0、14)	31人 (0、17)	40人 (0、24)
介護休職取得者数※4 (うち男性、パートタイマー)	1人 (1、0)	0人 (0、0)	0人 (0、0)
ボランティア休暇取得者数	0人	0人	0人
女性管理職比率※5	28.0%	27.7%	26.7%
障がい者雇用率※6	1.94%	2.09%	2.00%
正社員有給休暇取得率	8.2%	11.8%	12.6%
労働災害度数率	4.49	4.24	3.52
労働災害強度率	0.07	0.07	0.06

従業員相談受付関連データ

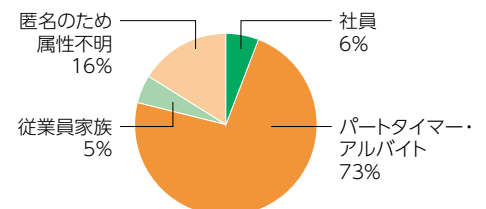
販売部幹部から就労環境の改善に向けたキャンペーンを実施し、就業に関する通報件数は減少傾向にあります。社員の言動やモラルに関する通報が多く寄せられています。

2015年度相談内容の内訳

受付件数81件(前年度比108%)



相談者の内訳



株式会社セブン&アイ・フードシステムズ

Webサイト: <http://www.7andi-fs.co.jp/7fs/company/csr.html>

2015年度末の店舗数: 851 店舗

環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●LED照明を残り69店舗へ導入 CO ₂ の排出削減量: 456t-CO ₂	●バックヤード、駐車場のLED化を残り69 店舗で実施 CO ₂ の排出削減量: 456t-CO ₂	○	●パッケージ空調機を個別空調機に交換: 10店舗 CO ₂ の排出削減量: 167t-CO ₂
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●リサイクル実施店舗を110店舗へ拡大し て食品リサイクル率を向上	●リサイクル実施店舗を110店舗へ拡大 食品リサイクル率46.4%(昨年度差+ 1%向上)	○	●生ごみ処理機を本部テストキッチンと店 舗へ増設(2台⇒7台) 食品リサイクル率 目標47%
従業員への意識啓発				
	●エコ検定の受験推進による環境意識啓発 と知識習得(受験者数目標:120人)	●受験者:年間244人 (夏期 148人、冬期 96人) 累計合格者数:203人	○	●エコ検定の受験推進 店長職まで受験対象を拡大 年間受験者数:180人

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	100,120	91,264	84,876
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量※1※3	t-CO ₂	97,766	88,825	82,474
配送車両に伴うCO ₂ 排出量※1※3※4	t-CO ₂	2,170	2,289	2,259
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	148	135	130
店舗運営に伴う水使用量※1	千m ³	2,045	2,036	1,889
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	10,624(26.0)	10,280(25.6)	11,800(28.1)
食品廃棄物のリサイクル率	%	43.3	45.4	46.4

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営(セブン&アイ・フードシステムズ)・本部と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

※4 デニーズ単体の数値。

消費者課題

お客様相談受付関連データ

2015年度は全社一丸で苦情撲滅に取り組んだ結果、苦情は大幅に減少しましたが、お褒めは2014年度を下回る結果となりました。

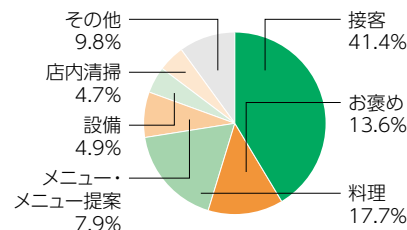
苦情件数 3,695件⇒ 2,251件(1,444件減少、前年度比60.9%)

お褒め件数 963件⇒ 946件(17件減少、前年度比98.2%)

2016年度も店舗OJTを教育の中心としつつ、OFF-JTにおいても「心の教育」「マネジメント教育」「技術教育」を教育の三本柱とし、お客様満足の向上に努めていきます。

2015年度相談内容の内訳

受付件数8,266件(前年度比64.8%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●e-BASE(旧取引条件書)への完全移行 ●国内外工場管理確認体制のさらなる強化(質を重視)	●計画通り移行 ●質を重視した工場管理確認を実施	○ ○	●e-BASEの内容の進化と運用制度の向上 ●国内外工場管理確認体制の維持継続
適切な情報提供				
	●アレルギー物質使用状況検索サービスの継続	●計画通り実施	○	●アレルギー物質使用状況検索サービスの継続
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●さらなる基本の徹底を目指し、全事業部へeラーニング教育を拡充。また各種研修も拡充し、苦情件数の半減、お褒めの倍増を目指す	●お客様の声は苦情が2014年度比60.9%と大幅な減少、しかし、お褒めも98.2%へ減少してしまい目標は達成できず	△	●さらなる基本の徹底を目指し、OJT、OFF-JT教育を進める またeラーニングや各種研修を拡充しCS向上を図る 苦情件数の半減、お褒めの倍増

地域社会

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●職場体験の積極的受け入れ体制の維持継続 ●食育支援の一環として絵本読み聞かせ会を関東近県店舗に拡大	●小・中・高等学校の職場体験の受け入れ130校・357人 ●東京、埼玉、千葉、茨城の13店舗で絵本読み聞かせ会を実施	○ ○	●職場体験の積極的受け入れ体制の維持継続 ●メニューを通じた食育、健康管理の提案
地域活性化への協力				
	●産地リレーを継続実施し、安全でおいしい野菜の安定調達 ●地域社会との協調を図り、積極的に協力する社員意識の醸成を行っていく 認知症サポーター育成:700人 ●地域対応メニューの開発強化	●計画通り実施し安定調達 ●認知症サポーターの養成講座を55回開催し、1,115人を育成 店長までのキャリアアップの一環としても実施 ●地域・個店ごとにお客様のニーズに合わせたメニューを開発	○ ○	●産地リレーの継続実施とともに、地域ごとに最適な仕入れを目指す ●地域社会との協調を図り、積極的に自治体などとの協賛を進める 認知症サポーター育成:700人 ●被災地復興支援の継続
災害時の支援				
	●継続して、各店舗の属する地方自治体からの災害時の受け入れ要請を積極的に受け入れる	●9都府県、関西広域連合との帰宅困難者支援の協定を継続	○	●継続して、各店舗の属する地方自治体からの災害時の受け入れ要請を積極的に受け入れる

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●教育3本柱については、eラーニングの内容拡充を進め、各研修においても現場に必要な内容に柔軟に対応していく ●経営理念の浸透について、各研修で啓発していく	●全事業部にeラーニングシステム導入完了 従業員教育コンテンツを拡充 研修内容を方針に合わせて柔軟に対応 ●各研修で経営理念・基本方針に触れ、浸透を図った	○	●責任者育成用eラーニングコンテンツの拡充 ●理念教育を研修・eラーニングのコンテンツで拡充していく
公正な評価・処遇				
	●2016年の職責内等級制度導入に向けた評価制度の見直し	●他の人事制度の改定に進捗があったため、職責内等級制度は次年度へ繰り越し、2017年5月導入予定	△	●職責内等級制度導入に向けた 評価制度と賞与制度の改定
ワークライフバランスの実現				
	●月間残業時間:一人平均20時間未満	●月間残業時間:一人平均19.91時間	○	●月間残業時間:20時間未満 ●休日取得(月間8日以上)
多様な人材の活躍				
	●外国人・留学生の積極的採用 ●PA社員雇止め年齢引き上げ ●契約社員群転換:20人 ●女性管理職比率 課長級以上:10% 係長級比率:12%	●外国人採用強化を行うが、成果は見られず ●PA社員65歳雇止めの延長 ●契約社員群転換:25人 ●女性管理職比率 課長級以上:9.6% 係長級以上:10.9%	△ ○ ○ ○ × ×	●シニア層の雇用拡大 ●契約社員群転換:20人 ●女性管理職比率 課長級以上:10%以上 係長級以上:12%以上
労働安全衛生への配慮				
	●熱中症予防(温度管理) 健康宣言2018行為 BMI、喫煙率の減少 ●深夜従事者の健康診断受診と二次検診者の受診率向上	●熱中症患者1人発生 BMI上昇(男28.1 女18.9) 喫煙率減少40.6% ●深夜業検診受診率:97.2%と0.8%悪化 二次健康診断受診率:45.8%と3%改善 するが受診率そのものが低い	× △ △	●業務上労働災害件数の減少 2015年度393件の90% BMIの減少 ●定期健康診断受診率96%超 深夜業検診受診率98%超

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		1,294
	男性	1,080
	女性	214
パートタイマー ^{※2}		9,554
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		10,848
新卒採用者数		72
中途採用者数		11
再雇用者数 ^{※3}		23

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 係長級以上の比率。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイHLDGS.、テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率を適用。

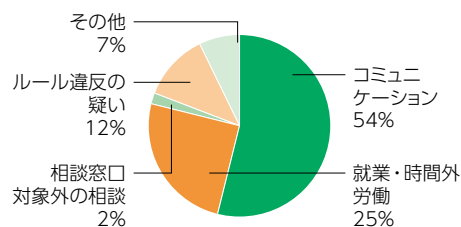
	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	14年1カ月	13年4カ月	13年0カ月
育児休職取得者数 ^{※4} (うち男性、パートタイマー)	66人 (0、62)	64人 (0、52)	69人 (0、56)
介護休職取得者数 ^{※4} (うち男性、パートタイマー)	0人	0人	1人 (1、0)
ボランティア休暇取得者数	0人	1人	0人
女性管理職比率 ^{※5}	7.0%	9.9%	10.9%
障がい者雇用率 ^{※6}	2.19%	2.29%	2.47%
正社員有給休暇取得率	7.7%	9.1%	11.3%
労働災害度数率	1.11	0.66	0.87
労働災害強度率	0.03	0.02	0.02

従業員相談受付関連データ

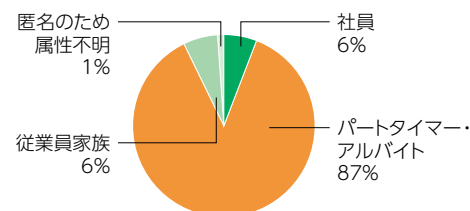
総受付件数は、昨年の111件に対し120件と2年連続で増加しましたが、人間関係の相談や、契約に関するお問い合わせなども増えており、窓口の認知が進んできた結果と捉えています。社会通念の変化に伴う職場環境改善に向けたCSR啓発の重要性はますます高まっており、ハラスメントとワークライフバランス(特に育児と介護)に焦点を絞り、対象や役職により研修内容を変え、目的を持った啓発活動で職場環境改善に努めます。

2015年度相談内容の内訳

受付件数120件(前年度比108%)



相談者の内訳



株式会社赤ちゃん本舗

Webサイト: <http://www.akachan.jp/company/csr/>

2015年度末の店舗数: 103店舗

環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●10店舗へのLED照明導入(重油換算で年間約509.6kL削減) ●本社ガス空調のリニューアル(室外機12台、室内機102台取替 年間約20.7kL削減)	●草津店含む計10店舗へLED照明導入(年間約509kL削減) ●本社ガス空調のリニューアル(室外機12台、室内機102台取替 年間約20kL削減)	○	●閉店店舗4店舗のLED照明を既存店舗へ移設・更新(年間約102kL削減) ●本社空調(EHP)のリニューアル(年間約13kL削減) ●仙台泉店空調のリニューアル(年間約47kL削減)
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●レジ袋辞退率目標: 8.0%	●レジ袋辞退率実績: 6.8%	×	●レジ袋辞退率目標: 8.0%
従業員への意識啓発				
	●CSRの取り組みについて、社内報や店長向け会議で報告する回数を増やし、意識を高める	●社内会議における取組報告や、ホームページへの掲載などにより、認知度向上を図った	△	●LEDや、レジ袋削減の取り組みなどについて、さらに積極的な啓発を図る

環境関連データ

課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	20,650	20,612	18,464
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1 店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	20,140(217)	20,268(205)	18,183(175)
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	35	34	31
店舗運営に伴う水使用量※1	千m ³	39	48	45
レジ袋辞退率	%	7.9%	7.3%	6.8%

※1 集計期間は4月～3月。

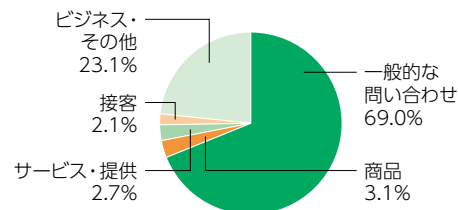
※2 店舗運営・本社のエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

お客様相談受付関連データ

「年中無休、無料通話ダイヤルのお客様相談窓口」として、お客様からのご要望、ご意見、お問い合わせなどを承り、お客様に寄り添い、迅速かつ誠実に対応しており、店舗数・来店客数の増加に伴い受付件数も増加しています。初めてご利用いただくお客様が多いため、わからないこと、不安なことをたくさん抱えておられます。その気持ちを少しでも和らげることができるよう丁寧な対応を心がけています。2013年度から、新たなシステムを導入し、お客様相談窓口と関係各部署や店舗との連携がよりスムーズになりました。また、お客様サービス部から店舗スタッフへ、お客様のご要望やご意見とその対応方法などを、週1回のペースで配信しています。いただいたお声に基づいた取り組むべき内容を週単位で共有し、接客向上に努めています。

2015年度相談内容の内訳 受付件数18,526件(前年度比120.7%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●安全性や機能性などの基準を見直し、品質管理の強化を行う	●安全性、機能性基準を取り決め、お取引先へ案内、運用を開始した	○	●商品不良に関する減点制度の改訂、洗濯取り扱い記号の法改正に伴い社内表示ルールを改訂し、運用を開始する
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●什器・棚板への安全対策として、角を無くしたり、セーフティガードの設置を推進する	●新店8店舗に「角無し棚板」「セーフティガード」を設置済み	○	●新店9店舗も、引き続き「角無し棚板」「セーフティガード」を設置していく
適切な情報提供				
	●表示に関する社内WEB検定化による理解度アップを図り、監査評価「表示管理」満点を目指す	●社内WEB検定を9月から実施 監査評価「表示管理」満点の割合75% (9月～2月)	△	●社内WEB検定 監査評価「表示管理」 全店舗での満点の割合:100%達成
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●接客・サービス苦情:年間380件以内発生率:20PPM*に抑える そのために苦情発生要因を分析し、繰り返し発生への歯止めとして社内通信、社内教育を行う	●接客・サービス苦情:年間411件(目標値差+36件) 発生率19PPM(目標差-1)	△	●接客・サービス苦情:年間266件以内発生率:12PPMに抑える

※PPM・・・苦情件数/客数×100万

地域社会

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●CSR視点での妊娠・子育てに関する新たな店内イベントを立ち上げ 2015年度中にテスト実施 2016年度で全店実施を実現	●「スマイル子育てカレッジ」として、「ベビーシャワー」や「ハーフバースデー」といった新たなイベントを展開し、全店実施を実現	○	●さらに新たなイベントにチャレンジし、地域の子育て環境への貢献を目指す
災害時の支援				
	●要請があれば応えていく方針	●締結要請なし	○	●要請があれば応えていく方針

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●通信研修受講者数:目標100人 ※実施時期調整のため11月1回のみ開講(2016年度は4月、11月開講予定)	●通信研修受講者数:55人 ※開講回数2回→1回のため、2014年度と比較し半減	×	●通信研修受講者数:目標100人 2016年度は開講2回とするため、受講者数の増加を目指す
公正な評価・処遇				
	●従業員意識調査「やりがい」のポイントアップ ●パート社員の処遇見直し	●従業員意識調査「やりがい」3.10ポイント(13年差+0.23ポイント) ●時給改定:過去最大の実績	○ ○	●2015年を超えるポイント獲得 ●就業などの働き方の見直し
ワークライフバランスの実現				
	●男性社員の育児休暇取得促進 ●育児短時間勤務者の適用拡大	●育児休暇制度の導入 ●小学校修了まで適用拡大実施	○ ○	●対象者の育児休暇取得率:25%以上 ●副店長以上の短時間勤務者任命:13人以上
多様な人材の活躍				
	●パートリーダー職を増やし活躍を推進 ●女性管理職比率(係長級以上):30%以上 ●育児勤務者の中から役職者を任命	●パートリーダー職:74人任命 ●女性管理職比率(係長級以上):32.1% ●副店長以上の短時間勤務者12人任命	○ ○ ○	●パートリーダー職:100人以上 ●女性管理職比率(課長級クラス):25%以上 ●育児勤務者の中から副店長以上の短時間勤務者:15人以上
労働安全衛生への配慮				
	●店舗数は増加するが、労災発生件数30件以下を維持	●労災発生件数:35件(昨年差+14件)	×	●労災発生件数:30件未満

人事関連データ

従業員の内訳(2016年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		931
	男性	500
	女性	431
パートタイマー ^{※2}		2,213
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		3,144
新卒採用者数		72
中途採用者数		24
再雇用者数 ^{※3}		7

※1 定年再雇用者を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 定年再雇用者数。

※4 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 係長級以上の比率。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

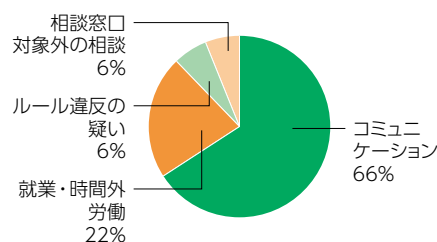
	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数	13年5カ月	13年6カ月	14年9カ月
育児休暇取得者数 ^{※4}	63人 (うち男性、パートタイマー) (2、35)	139人 (1、110)	144人 (1、99)
介護休暇取得者数 ^{※4}	6人 (うち男性、パートタイマー) (1、3)	0人 (0、0)	0人 (0、0)
ボランティア休暇取得者数	制度なし	制度なし	制度なし
女性管理職比率 ^{※5}	24.5%	26.3%	32.1%
障がい者雇用率 ^{※6}	2.00%	1.98%	2.03%
正社員有給休暇取得率	40.2%	39.1%	39.6%
労働災害発生率	0.37	0.00	0.00
労働災害強度率	0.01	0.00	0.00

従業員相談受付関連データ

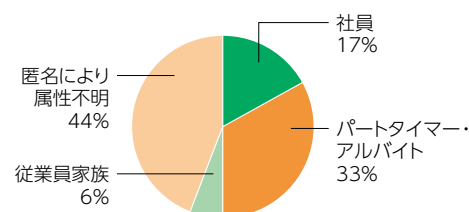
意思疎通の不充分によってパワハラと受け止める相談が多くありました。全社的に、コミュニケーションの重要性について、反復して意識付けを図っています。2016年度も継続して、新入社員から専門職に至るまで、教育部門を中心に、公正取引・品質管理・法務などが連携してコンプライアンス研修を実施していきます。

2015年度相談内容の内訳

受付件数18件(前年度比82%)



相談者の内訳



環境関連

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●当社が間接的に排出するサプライチェーンでの温室効果ガス排出量(スコープ3)の継続的把握と開示	●セブン&アイHLDGS.グループ(セブン銀行含)で「スコープ3」を算定。グループのCSRレポートなどで開示	○	●当社が間接的に排出するサプライチェーンでの温室効果ガス排出量(スコープ3)の継続的把握と開示
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●ペーパーレス化の促進	●会議室にモニターを追加設置することによるペーパーレスの推進 ●海外送金サービスの対面営業でタブレット端末を活用することによるペーパーレスの推進	○	●ペーパーレスの促進
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●旧型ATMのリサイクルを促進	●旧型ATMの廃棄、再資源化(2015年度2,597台、727t) UPSバッテリーの廃棄、リサイクル(2015年度2,597個) ※廃棄したATMとUPSバッテリーはほぼ100%リサイクルされています	○	●旧型ATMのリサイクルを促進
環境に配慮した商品の提供				
	●引き続き従来機に比べ約半分の電力で稼働する第3世代ATMへの入替推進 ●全台数に占める第3世代ATMの割合: 95%	●第3世代ATMに2015年度末で21,442台設置完了 ●全台数に占める第3世代ATMの割合: 95.4%	○	●2016年度中に従来機に比べ約半分の電力で稼働する第3世代ATMへ全台入替完了
従業員への意識啓発				
	●セブン&アイHLDGS.グループの環境ボランティア活動への積極的な参加の継続 ●セブン銀行自主プログラムでの環境ボランティア活動への参加者を増やす	●セブン&アイの東日本大震災復興応援企画、東京湾UMIプロジェクト、環境ボランティアなどに22人の従業員が参加 ●ボノロンの森環境活動を実施し、42人が参加	○	●セブン&アイグループの環境ボランティアなどの活動への積極的な参加の継続 ●セブン銀行自主プログラムでの環境ボランティア活動の充実

環境関連データ

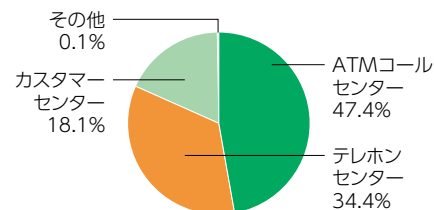
課題	単位	2013年度	2014年度	2015年度
OA用紙発注量	千枚	7,762	6,410	5,437
オフィスでの電気使用量※	MWh	1,269	1,302	1,236

※ テナント入居のため一部把握できていない使用量もあります。有人店舗・直営ATM コーナーを含みます。

お客様相談受付関連データ

セブン銀行では、お客様から寄せられるご意見・ご要望を真摯に受け止め、お問い合わせ内容をもとに次なるサービスの充実・発展に努めています。
海外送金カスタマーセンターでは、9言語でのお問い合わせに対応しています。

2015年度相談内容の内訳 受付件数764,522件(前年度比106%)



2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●首都圏被災を想定したシナリオに頼らない、実践に即した訓練の定期的な実施 ●BCP責任者会議の継続実施、課題改善によるさらなる態勢強化	●実践を想定した訓練を実施することで、習熟度、対応力が向上 ・対策本部の初動訓練により、被災直後の対応力を強化 ・シナリオに頼らない実践に即した訓練を実施 ●BCP責任者会議を通じた情報連携、課題管理を実施し、態勢を強化	○	●「想定外」を組み込んだ訓練による対応力の強化 ●部門間の連携、さらなる実行力強化を目的とした訓練を実施 ●BCP責任者会議を通じた情報連携、課題の解決によるBCPの推進
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●多様なニーズに対応したATM機能の推進継続 ●海外カード取引のIC化対応、12言語化	●インバウンド需要に対応し空港・観光地にATMを設置 海外発行カード利用時、ATM画面、明細票などを12言語対応 ●ATMのIC取引対応を海外発行カードに拡充 ●杖/ドリンクホルダーをセブン-イレブン店舗内ATMに設置 ●ATMご利用時お困りの方のために、2ndディスプレイを活用したATMコールセンター案内機能(ビデオ)を実装 ●「スマートフォン認証」の導入によるセキュリティ強化 (インターネットバンキングでの取引を2経路認証することでセキュリティ強化)	○	●多様なニーズに対応したATM機能の推進継続
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●CS向上の取り組みについて継続して検討	●お客様の声を分析したレポートを全社員に発信 ●お客様の声を活かした商品サービスの改善を強化 ・関係各部への発信360件、改善124件	○	●CS向上の取り組みの継続実施

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●絵本「ボノロン」への協賛を柱とした読み聞かせ活動の促進 ●絵本の寄贈継続 ●児童館との連携強化	●児童館・セブン銀行有人店舗など地域でのおはなし会を継続して開催 ●ボノロンキャッシュカード30,770枚発行による児童館への絵本寄贈(2,931カ所) ●宮城県名取市下増田児童センター支援クリック募金:393,041 円	○	●絵本「ボノロン」への協賛を柱とした読み聞かせ活動の促進 ●絵本の寄贈継続 ●児童館との連携強化
地域活性化への協力				
	●従業員のボランティアへの参加促進	●復興支援として福島県葛尾村へ移動ATM車両を派遣 ボランティア休暇取得数は7件 ●本店が所在する千代田区内の企業で構成する「ちよだ企業ボランティア連絡会」のボランティア活動に従業員が参加(福祉まつり、環境おはなし会6人)	△	●従業員のボランティアへの参加促進
地域防犯対策				
	●反社会的勢力に関する情報収集継続と活用による取引排除の対応継続 ●進化・多様化する金融犯罪への調査分析・対応の迅速化 ●捜査機関、提携先などとの連携体制強化	●反社会的勢力に関する情報収集継続と活用による取引排除を適切に実施 ●金融犯罪の調査分析を進め、より効果的な防止策の実施 ●年間6万件以上の捜査機関への協力 ●提携先と連携した不正口座対策の実施	○	●反社会的勢力に関する情報収集継続と活用による取引排除の対応継続 ●進化・多様化する金融犯罪に対する検知能力の向上、未然防止強化 ●捜査機関、提携先などとの連携強化による金融犯罪全体の防止

2015年度の活動目標・実績と2016年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2015年度の目標・計画	2015年度の実績・成果	評価	2016年度の目標
能力向上支援				
	●自己啓発支援強化(語学・ビジネス・ITスキル) ●次世代リーダーの育成	●次世代リーダー育成研修 ・管理職研修(13人) ・新任管理職研修(11人) ・経済産業省主催イノベーション研修(3人) ・海外派遣研修(2人) ・国内MBA派遣(3人) ・ビジネス講座受講(4人)	○	●自己啓発支援強化(語学・ビジネス・ITスキル) ●次世代リーダーの育成強化継続
ワークライフバランスの実現				
	●ワークライフバランス推進の支援 ●在宅勤務制度の制定 ●育児のための休暇制度の制定 - 育休復帰者へのフォロー体制の充実	●在宅勤務制度新設(利用者4人) ●育児活動休暇新設(利用者46人) ●育児休職取得者(10人) ●育児休職からの復職者(3人、復職率100%)	○	●ダイバーシティの推進のための基盤作り ・国籍・性別に関わらず活躍できる環境作り ・育児・介護などと仕事との両立支援に関する新制度の定着
多様な人材の活躍				
	●介護研修の継続実施 ●法定障がい者雇用率維持のための取り組み継続 ●ダイバーシティ推進のための基盤作り	●介護セミナーを実施 ●介護支援サービス斡旋開始 ●生涯設計セミナー実施 ●障がい者雇用率:2.28%(2016年3月末現在)		●介護研修の継続実施 ●障がい者雇用への積極的な取り組み ●有期雇用社員の無期雇用転換(対象者より順次対応)
労働安全衛生への配慮				
	●有給休暇の取得推進継続 ●定時退社励行期間の徹底・工夫	●有給休暇取得率:正社員78.7%、契約社員92.7% ●定時退社励行期間2回	○	●有給休暇の取得徹底継続 ●定時退社励行期間の徹底・工夫 ●ストレスチェックの実施

人事関連データ

従業員の内訳(2016年3月末)		(人)
正社員※1		355
	男性	271
	女性	84
パートタイマー※2		11
従業員数※3		456
新卒採用者数		9
中途採用者数		19
再雇用者数※4		12

	2013年度	2014年度	2015年度
正社員平均勤続年数※5	6年2カ月	7年0カ月	6年6カ月
育児休職取得者数※6 (うち男性、パートタイマー)	7人 (0、0)	12人 (1、2)	10人 (1、0)
介護休職取得者数※6 (うち男性、パートタイマー)	0人 (0、0)	0人 (0、0)	0人 (0、0)
ボランティア休暇取得者数	3人	9人(9件)	9人
女性管理職比率※7	10.3%	9.9%	10.7%
障がい者雇用率	2.04%	2.06%	2.28%
正社員有給休暇取得率	78.2%	82.7%	78.7%
労働災害度数率	0.00	0.00	1.04
労働災害強度率	0.00	0.00	0.00
従業員相談受付数	0件	1件	0件

※1 定年再雇用者を除きます。

※2 1日8時間換算による月平均人員

※3 従業員数は、役員、執行役員、当社から社外への出向者、パート社員、派遣スタッフを除き、社外から当社への出向者を含めた就業人員

※4 定年再雇用者数。

※5 会社設立は2001年。

※6 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※7 役員を除いた課長級以上の比率。