

SUSTAINABILITY DATA BOOK

サステナビリティデータブック2024

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

目次

3	サステナビリティ活動基本方針
5	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』
8	ステークホルダー・エンゲージメント
10	コーポレートガバナンス
11	サステナビリティ推進体制
19	サステナビリティを巡るリスク・機会
21	コンプライアンス
27	情報セキュリティおよび個人情報保護
30	人権への取り組み
39	人的資本の取り組み
42	気候変動(TCFD)・自然資本(TNFD)への対応
61	セブン&アイグループの重点課題
65	重点課題1 お客様とのあらゆる接点を通じて、 地域・コミュニティとともに 住みやすい社会を実現する
75	重点課題2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを 提供する
89	重点課題3 地球環境に配慮し、 脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する
126	重点課題4 多様な人々が活躍できる社会を実現する
133	重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを 向上する
158	重点課題6 お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を 実現する
170	重点課題7 パートナーシップを通じて持続可能な社会を 実現する
186	災害における支援
188	社会貢献活動
191	海外の取り組み
227	社外からの評価・表彰
230	温室効果ガス排出量検証報告書
231	データ集

サステナビリティデータブックについて

「サステナビリティデータブック」は、持株会社であるセブン&アイHLDGS.と事業会社の代表的なサステナビリティ活動について報告しています。本レポート「サステナビリティデータブック 2024」では、さまざまなステークホルダーからの関心が寄せられている「人的資本の取り組み」、「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)に基づく対応」のページを設け、新たに開示を行いました。2022年に改定した「重点課題」ごとにグループ各社の取り組みを編集し、2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に向けた取り組みには関連するSDGsのロゴを掲載しています。

報告対象期間:2023年度(2023年3月-2024年2月)の活動報告を基本に、2024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

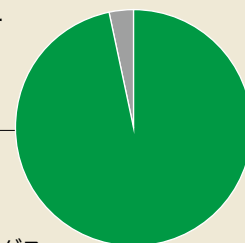
- ・GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・SASBスタンダード
- ・ISO26000

発行年月:2024年11月

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。

グループ売上高に占める報告対象組織の売上高比率

96.8%



(株)セブン&アイ・ホールディングス

(株)セブン-イレブン・ジャパン

(株)イトーヨーカ堂※

(株)ヨークベニマル

(株)赤ちゃん本舗

(株)セブン&アイ・フードシステムズ

(株)セブン銀行

7-Eleven, Inc.

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

セブン-イレブン北京

セブン-イレブン成都

セブン-イレブン天津

成都イトーヨーカ堂

華糖ヨーカ堂

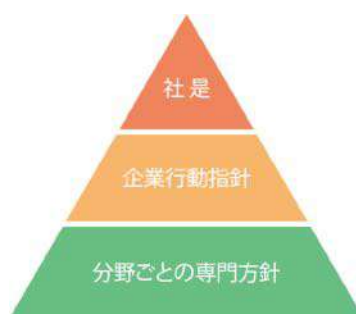
※2023年9月(株)イトーヨーカ堂・(株)ヨーク合併のため、2023年度の(株)ヨークの売上高を含む

サステナビリティ活動基本方針

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。

「企業行動指針」は、セブン&アイグループの全役員および従業員の基本姿勢を示したものであり、グループとしての考え方を定めた「基本方針」と行動の原則を定めた「行動基準」に分かれています。

またグループ各社では、業態に応じ具体的な行動レベルに落とし込んだガイドライン・行動規範を作成し、本指針と一緒に新入社員や新任役職者研修などを通じて、周知しています。さらに、社是やコンプライアンス意識の浸透度合いを「従業員エンゲージメント調査」において定期的に確認しています。



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 & アイグループ企業行動指針

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

取り組みごとの各種方針

- セブン&アイグループ自然資本に関する方針
- 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』
- セブン&アイグループ持続可能な調達原則・方針
- セブン&アイグループ人権方針
- セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針
- 品質方針
- 社会・文化貢献活動基本方針、社会・文化貢献活動行動指針

国連グローバル・コンパクトの支持

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サステナビリティ活動に取り組んでいます。



- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

持続可能な開発目標（SDGs）への対応

セブン&アイHLDGS. は、2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）※」の達成に向けて、本業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

※ 2030年までに、すべての人に平和と豊かさを実現するために社会・経済・環境面における持続可能な開発を目指す国際社会共通の目標



- 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』

- ＞ 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』について
- ＞ 4つのテーマの特定について
- ＞ 4つのテーマ別 イノベーションチームの設置について
- ＞ 4つのテーマ別 進捗状況について

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』

セブン&アイグループは、これまでさまざまな社会環境の変化に、価値ある商品やサービスの提供を通じて対応し、豊かで便利なくらしの実現に努めてまいりました。その一方で、さまざまな環境問題や外部不経済などの社会課題が顕在化し、社会の持続的発展にはその解決が急務となっています。

このような現状認識に基づき、全国の店舗ネットワークとサプライチェーン全体で、さらなる環境負荷低減を推進し、豊かな地球環境を未来世代につないでいくため、グループ全従業員が一丸となって取り組んでまいります。

策定日 2019年 5月
改定日 2020年12月
改定日 2021年 5月

目指す姿	具体的な取組	2030年の目標	2050年の目指す姿
脱炭素社会	CO2排出量削減	グループの店舗運営に伴う排出量50%削減（2013年度比）。	グループの店舗運営に伴う排出量実質ゼロ。
		自社の排出量（スコープ1+2）のみならず、スコープ3を含めたサプライチェーン全体で削減を目指す。	
循環経済社会	プラスチック対策	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器は、環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙、等）50%使用。	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器は、環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙、等）100%使用。
		プラスチック製レジ袋の使用量ゼロ。使用するレジ袋の素材は、紙等の持続可能な天然素材にすることを目指す。	—
	食品ロス・食品リサイクル対策	食品廃棄物を発生原単位（売上百万円あたりの発生量）50%削減（2013年度比）。	食品廃棄物を発生原単位（売上百万円あたりの発生量）75%削減（2013年度比）。
		食品廃棄物のリサイクル率70%。	食品廃棄物のリサイクル率100%。
自然共生社会	持続可能な調達	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料は、持続可能性が担保された材料50%使用。	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料は、持続可能性が担保された材料100%使用。

※目標は、社会環境変化に応じて見直してまいります。

4つのテーマの特定

現状への認識

セブン&アイグループは、コンビニエンスストア、スーパー、専門店など、多彩な流通サービス業態を擁しています。これらの店舗網を通じて、お客様の毎日の生活のニーズにお応えするとともに、時代や社会が求める新たな価値の提供に努めることで、世界で約85,800店を展開し、毎日6,360万人のお客様にご来店いただけるまでに成長することができました（数値は2024年2月末）。その結果、私たちの商品やサービス提供は多くのお客様にご利用いただけるようになる一方で、地球環境に少なからぬ影響を及ぼすようになっていきます。

SDGs（持続可能な開発目標）に示されているように、地球全体で持続可能な発展が真剣に模索されている中、私たちグループがお客様とともに成長し、社会と発展をともにしていくには、これらの環境負荷を積極的に低減していくことが不可欠です。

テーマの特定

セブン&アイグループの事業活動によって生じる環境負荷などの中で、とくに社会的な影響の大きい分野を特定することで、環境負荷等の削減に向けた取り組みをより具体的に描き出すように努めました。その結果、照明や冷凍・冷蔵など店舗運営に必要な電力使用などで生じている「CO₂排出」、さまざまな商品やレジ袋、包装材料などの「プラスチック利用」、商品の廃棄などで生じている「食品ロス」、そして原材料、加工、製造などの過程で環境や社会への影響が生じる「商品調達」、この4つが私たちの事業活動にとりわけ密接で、社会的な影響度も大きいテーマであると特定しました。

目標値の設定

セブン&アイグループは、実効性のある対応を図るために、この4つのテーマごとに現状を把握し、目標を定量的に定めることで、2030年という近い将来、そして2050年という次世代社会での使命と責務を具体的に示しました。私たちは「信頼と誠実」の社是に掲げるステークホルダーに「未来世代」も含めて考え、この環境宣言の目標を未来にわたる各世代と共有していきたいと願っています。

全従業員が一丸となって

まずグループ全従業員がこの環境宣言の趣旨と目標を共有し、毎日の仕事の中でその達成に取り組みます。その一方で、目標の達成には、企業と企業の「間」で生じている社会的な不経済への対応も不可欠です。私たちはグループ一丸となった真剣な取り組みを通じて、お客様や地域社会、お取引先様など、あらゆるステークホルダーの皆様との緊密な協力体制を広げ、持続可能な社会の構築に向けた革新を推進していきます。

4つのテーマ別イノベーションチームの設置

セブン&アイグループでは、「CO₂排出量削減」「プラスチック対策」「食品ロス・食品リサイクル対策」「持続可能な調達」の4つのテーマで新たなイノベーションに取り組むため、各事業会社の主管部門からリーダー（執行役員以上）を選出し、2030年、2050年の目標達成に向け、グループ横断での取り組みを推進しています。

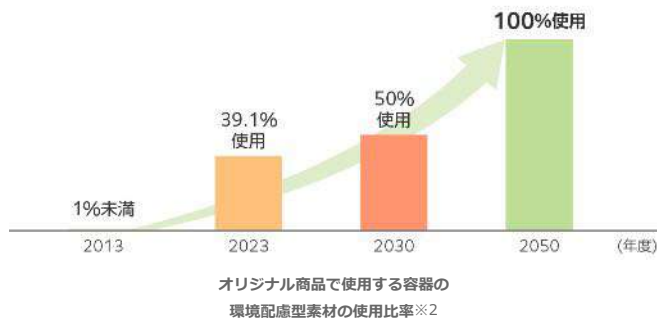
- [CO₂排出量削減についての取り組みはこちら](#)
- [プラスチック使用量削減についての取り組みはこちら](#)
- [プラスチック資源の有効利用についての取り組みはこちら](#)
- [食品ロス・食品リサイクル対策についての取り組みはこちら](#)
- [持続可能な調達についての取り組みはこちら](#)

4つのテーマ別 進捗状況（2023年度実績）

CO₂排出量削減



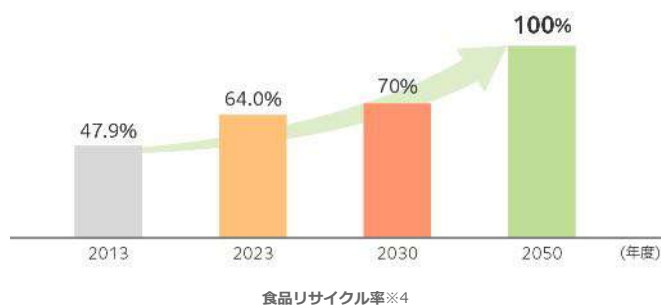
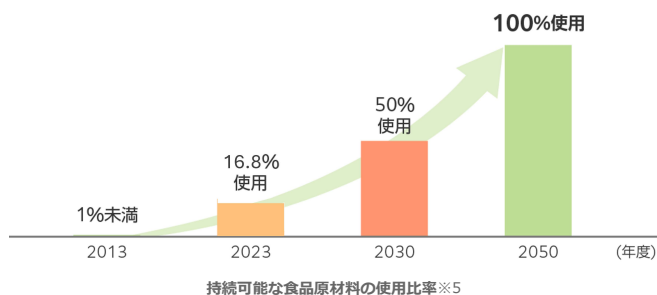
プラスチック対策



食品ロス・食品リサイクル対策(国内)



持続可能な調達(国内)



※1 セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、ロフトの9社の合計値。

※2 オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器の環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙など）の使用比率。算出対象はオリジナル商品を取扱う7社（セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ）

※3 売上百万円あたりの食品廃棄物発生量。算出対象は食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、セブン&アイ・フードシステムズ）

※4 算出対象は食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、セブン&アイ・フードシステムズ）

※5 オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料のうち、持続可能性が担保された原材料の使用比率。算出対象は食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、アイワイフーズ、セブン&アイ・フードシステムズ）。2023年度から集計範囲を変更。

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の社会や当社グループに対する要請・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 & アイグループ 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、お客様とのコミュニケーションを大切にし、その声に誠実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	私たちは、公正な取引に関連する法令を遵守し、お取引先とともにサプライチェーンにおける人権の尊重、安全・安心な商品の提供を含む持続可能な社会の実現に取り組んでいます。	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 お取引先専用ヘルプライン（通報窓口） お取引先様アンケート	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 公正な取引の徹底 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、透明性の高い経営を行うとともに、株主・投資家の皆様と丁寧な対話を重ねていきます。	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・機関誌	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、毎日の生活に寄り添った商品・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、地域社会の持続可能な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

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
加盟店	私たちのコンビニエンスストア事業においては、加盟店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、お客様のより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 オーナー向け機関誌 オーナー意見交換会 オーナー相談窓口	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活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・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、自然の恩恵なしには成り立ちません。そのため、地球環境の持続可能性に配慮した商品・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・包装材仕入先との会議 国・自治体、店舗近隣住民の方々、NPO・NGOの方々との対話 設備・メンテナンス会社・廃棄物処理業者との対話	CO ₂ 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

コーポレートガバナンス

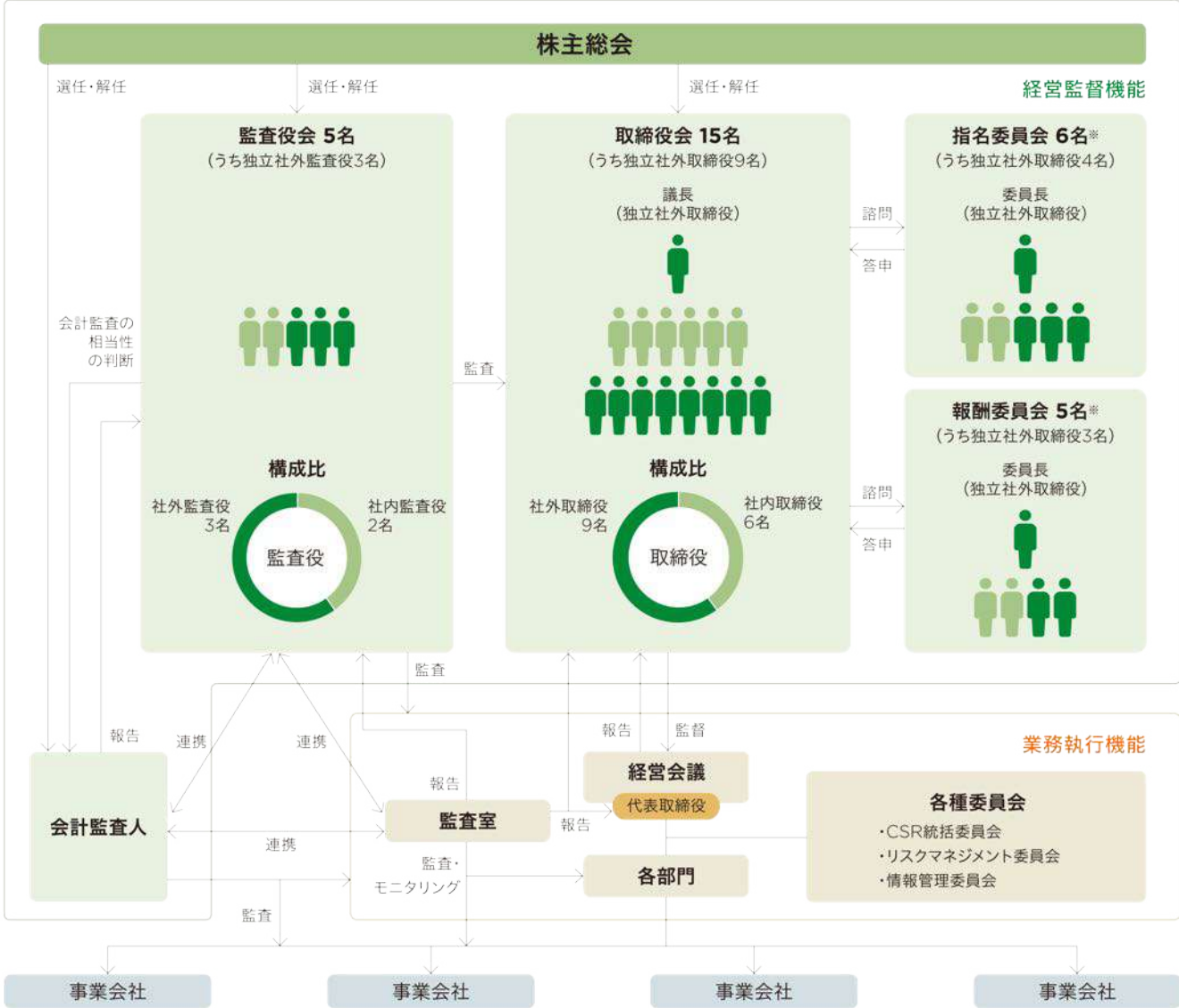
セブン&アイHLDGS. は、傘下の事業会社を監督・統括する持株会社としてコーポレートガバナンスの強化とグループ企業価値の最大化を使命としています。

基本的な考え方

セブン&アイHLDGS. は、コーポレートガバナンスとは、社に基づき、お客様、お取引先・加盟店、株主・投資家、地域社会そして社員などのステークホルダーの皆様からの信頼を確保し、末永くご愛顧いただくために、誠実な経営体制を構築・維持し、財務・非財務（ESG）両面での中長期的なグループ企業価値を継続的に高めることにより、持続的に成長するための仕組みと考えます。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おり、事業会社へのサポートと監督、最適な資源配分などを通じて、この使命の達成に真摯に取り組んでまいります。

セブン&アイHLDGS. においては、独立性を保持し、法律や財務会計などの専門知識などを有する複数の社外監査役を含む監査役（監査役会）が、会計監査人・内部監査部門との積極的な連携を通じて行う「監査」と、独立性を保持し、高度な経営に対する経験・見識などを有する複数の社外取締役を含む取締役会による「経営戦略の立案」「業務執行の監督」とが協働し、ガバナンスの有効性を図っています。これらの体制は、セブン&アイHLDGS. のコーポレートガバナンスを実現・確保するために実効性があり、適正で効率的な企業経営を行えるものと判断しているため、このようなガバナンス体制を採用しています。

セブン&アイHLDGS. のコーポレートガバナンス体制（2024年5月31日現在）



※委員長および委員は、取締役会において選定

[コーポレートガバナンスに関する詳細はこちら](#) >

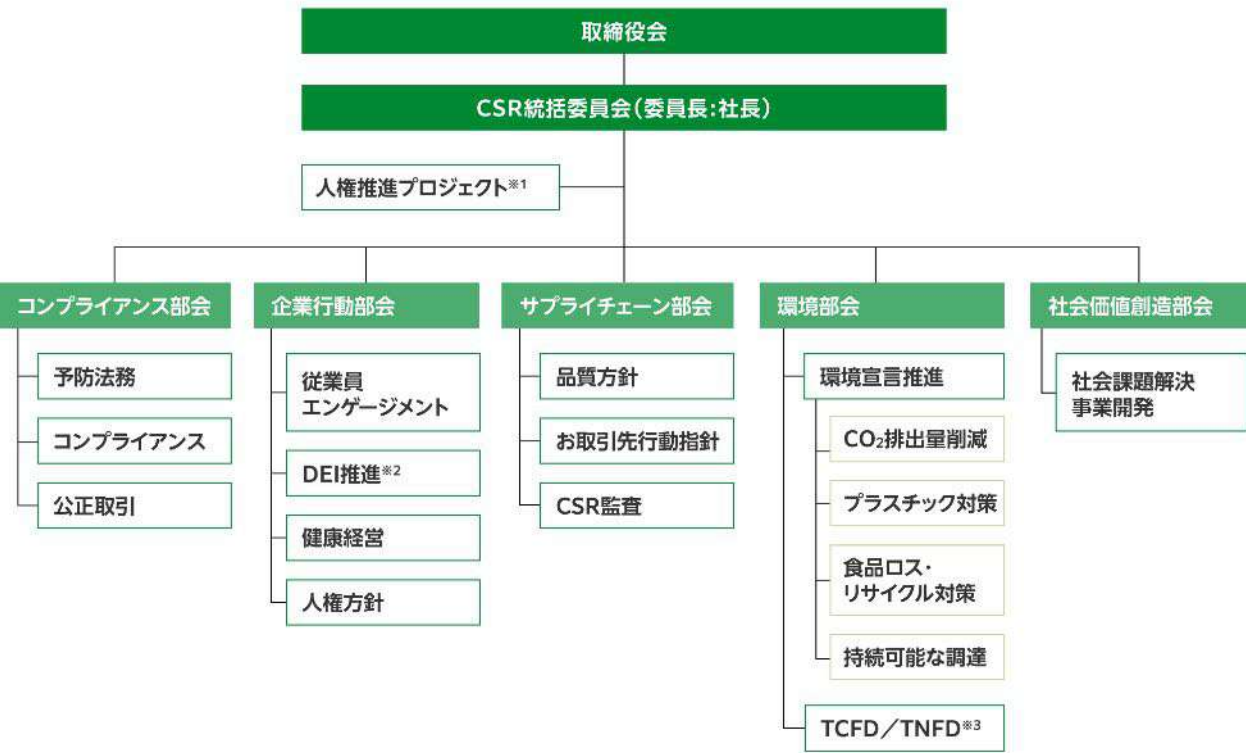
サステナビリティ推進体制

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。

サステナビリティ推進体制

セブン&アイHLDGS. は、グループ全体の効果的、効率的なサステナビリティ活動を推進するために、年2回開催する代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」において、傘下の5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の連携の強化を図っています。

サステナビリティ推進体制図



※1 人権デュー・ディリジェンスの推進および重大人権事故への対応
※2 ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平公正性)・インクルージョン(包摂性)。一人ひとりの違いを尊重し、公正さを重視した多様性ある組織作りを推進
※3 気候関連財務情報開示タスクフォース/自然関連財務情報開示タスクフォース

コンプライアンス部会

グループ会社の社員が法令および社会的規範を遵守し、お客様やお取引先との間の公正取引を含むコンプライアンスを実践することは、当社グループの社は「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。持株会社である当社は、グループ各社のコンプライアンス体制強化のサポートおよび監督の実効性を確保し、グループ各社レベルでのコンプライアンスの徹底に努めています。コンプライアンス部会は、セブン&アイHLDGS. 総務法務本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の法務主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

企業行動部会

グループ会社の社員が当社グループの社是を理解し、企業行動指針を遵守することは、当社グループの社是「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。企業行動部会では、グループ会社の社員を対象に、社是や企業行動指針の周知、教育による意識向上など、企業行動指針の徹底を基軸とした活動を行っています。また、働きがいのある職場づくりを目指すため、従業員エンゲージメント調査を実施するほか、女性や障がい者など多様な人材の活躍推進、介護と仕事の両立支援、長時間労働の是正をはじめとした労働環境の改善、休日・休暇の取得促進など、すべての社員が安心して働ける環境づくりを進めています。企業行動部会は、セブン&アイHLDGS. 執行役員最高人財責任者(CHRO)兼人財本部長を部会長とし、当社の人事主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

[セブン&アイグループ企業行動指針の詳細はこちら](#) >

サプライチェーン部会

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「持続可能な開発目標（SDGs）」へ迅速に対応し、人権や環境に配慮した健全なサプライチェーンを構築することは、企業の重要な社会的責任の一つであると同時に、ステークホルダーからも強く求められております。サプライチェーン部会では、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、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行をお願いしています。その遵守状況をCSR監査などを通じて定期的に検証・共有し、教育・啓発・是正を進めています。また、グループ各社ごとの品質向上と安全性の確保のため、当社グループの「品質方針」に基づいて、グループ各社の品質基準や管理体制の整備・強化を図ります。サプライチェーン部会は、セブン&アイHLDGS. グループ商品戦略本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の商品戦略の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

[「品質方針」の詳細はこちら](#) >

[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針の詳細はこちら](#) >

環境部会

気候変動や資源の枯渇などの問題に対して、商品や原材料、エネルギーを無駄なく利用するとともに、お客様やお取引先様にもご協力いただきながらサプライチェーン全体で環境負荷低減に取り組むことは、社会の持続的な発展に資するとともに当社グループの持続的な成長につながる重要な要素です。そのため、環境部会では、2019年4月に取締役会で決議し、同年5月に公表した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に基づき、「脱炭素社会」、「循環経済社会」、「自然共生社会」の実現を目指した取り組みを推進しています。気候変動関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言も踏まえ、気候変動のリスクと機会について分析し、対応策の進化を図っています。環境部会は、セブン&アイHLDGS. 執行役員 ESG推進本部長を部会長とし、当社の環境施策の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

社会価値創造部会

社会価値創造部会では、事業領域が拡大し、関係する社会課題が多様化するなか、社会課題の解決に取り組むことが新しいビジネス機会につながるという認識のもと、社会的価値と経済的価値の双方を生み出す事業の創出（CSV＝共通価値の創造）を目的とした活動を行っています。持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて特定した取り組むべき「7つの重点課題」に対して、これまで培ってきた事業インフラやノウハウなど、事業特性・経営資源を活かして本業を通じた社会課題起点の新規事業の企画・立案・実行に取り組むほか、お取引先や社会起業家、NPOといった外部との連携も視野に入れて、取り組みの深化に努めます。社会価値創造部会は、セブン&アイHLDGS. 取締役 執行役員 経営企画本部長を部会長とし、当社の経営企画主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

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

2023年度の主な活動計画	2023年度の活動実績	評価	2024年度の主な活動計画
コンプライアンス部会			
(1) 公正な取引の確立			
<p>独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認し、必要に応じて是正 FTプロジェクト会議：年2回開催</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示一般（食品を含む） 6,000名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 6,000名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：15回、600名受講 下期：15回、600名受講</p> <p>お取引先様アンケートを実施</p>	<p>FTプロジェクト会議で年2回情報を共有 上期：5月、グループ23社52名参加 下期：11月、グループ15社38名参加</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示研修（食品を含む） 延べ6,362名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 延べ3,345名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：17回、延べ1,627名受講 下期：14回、延べ2,144名受講</p> <p>お取引先様アンケート 実施会社数：31社 回答数：約10,900件</p>	○	<p>独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認と是正の対応 FTプロジェクト会議：年2回開催</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示一般（食品を含む） 6,500名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 5,000名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：15回、800名受講 下期：15回、800名受講</p> <p>お取引先様アンケート 実施会社数：約30社</p>
(2) コンプライアンスの徹底			
<p>コンプライアンス上の課題、対応状況についてインタビューを実施</p> <p>コンプライアンスeラーニングを実施</p>	<p>インタビューを実施し、各事業会社におけるコンプライアンス事案の発生・対応・改善状況を確認（20社）</p> <p>コンプライアンスeラーニング 受講者数：延べ12,511名 コース数：7コース</p>	○	<p>コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社へインタビューを実施（19社）</p> <p>コンプライアンスeラーニングを実施 予定コース数：9コース</p>
(3) 予防法務機能の充実			
<p>コンプライアンス上の課題、対応状況についてインタビューを実施</p>	<p>インタビューを実施し、各事業会社における予防的措置を含めたコンプライアンス体制の課題と対策を確認（20社）</p>	○	<p>コンプライアンス上の課題、リスク対応についてインタビューを実施（19社）</p>
(4) 内部通用制度の強化			
<p>改正公益通報者保護法に基づき、必要に応じて体制整備を実施</p> <p>グループ会社の内部通報制度の担当者を対象に外部講師による研修を実施（年1回以上）</p>	<p>新事業会において規定および細則を制定し、11月より内部通報制度運用開始（株式会社Peace Deli）</p> <p>グループ会社の内部通報制度の担当者への外部講師による研修実施：6月111名、11月128名受講</p>	○	<p>必要に応じて体制整備を実施</p> <p>グループ会社の内部通報制度の担当者を対象に外部講師による研修を実施（年1回以上）</p>

企業行動部会			
(1) 企業行動指針の徹底			
<p>従業員教育において「社は」「企業行動指針」の周知・浸透に注力</p> <p>従業員カルチャー&エンゲージメントサーベイにおいて「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング</p>	<p>従業員カルチャー&エンゲージメントサーベイの実施時に「社は」「企業行動指針」の遵守状況を確認</p> <p>「企業行動指針」遵守：91%（前年度比-1pt）（正社員）</p>	△	<p>従業員教育において「社は」「企業行動指針」の周知・浸透に注力</p> <p>従業員カルチャー&エンゲージメントサーベイにおいて「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング</p>
(2) 働きがいのある職場づくり			
<p>グループ各社におけるエンゲージメント向上活動の優良事例の共有を継続</p> <p>従業員との継続的な対話を通じて、働きがいや働きやすさの向上を図る施策を検討・立案し、実行と検証を繰り返しながら活動を推進</p> <p>従業員カルチャー&エンゲージメントサーベイを実施（11月）</p>	<p>グループ各社が一堂に会する場に参加する対象者層を多様化させ、優良事例を共有し、向上活動を推進・発展</p> <p>グループ各社にて従業員との対話の場を設け、働きがいや働きやすさの向上を図る施策を立案・実施</p> <p>2023年度も従業員カルチャー&エンゲージメントサーベイを11月に実施し、全社に対するエンゲージメントと同時に、それぞれの職場ごとのカルチャーの状態を測る7設問（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さ等）を追加。（毎年1回、11月）</p> <p>対象者：グループ26社、約67,000名</p> <p>エンゲージメントスコア：50%（前年度比-1pt）</p> <p>※スコアは月給制社員の数値</p>	△	<p>グループ各社におけるエンゲージメント向上活動の優良事例の共有を継続</p> <p>従業員との継続的・重層的な対話を通じて、働きがいや働きやすさの向上を図る施策を検討・立案し、実行と検証を繰り返しながら活動を推進</p> <p>従業員カルチャー&エンゲージメントサーベイを実施（11月）</p>
<p>障がい者雇用を促進</p> <p>法定雇用率未達成の事業会社の採用活動を支援し、定着支援を促進（個別面談、相談支援）</p>	<p>イトーヨーカ堂（ヨーク含め）やロフトを中心に特別支援学校・就労移行事業所からの職場実習受け入れを実施</p> <p>受け入れ実績：計42名</p>	○	<p>障がい者雇用を促進</p> <p>法定雇用率未達成の事業会社の採用活動を支援し、定着支援を促進（個別面談、相談支援）</p>
<p>法定雇用率を維持・向上</p> <p>グループ適用5社において障がい者の法定雇用率を維持・向上</p>	<p>グループ適用5社※計で実雇用率3.16%を維持（2023年6月1日）</p> <p>※セブン&アイHLDGS., セブン-イレブン・ジャパン, イトーヨーカ堂, セブン&アイ・フードシステムズ, テルベ</p>	○	<p>法定雇用率を維持・向上</p> <p>グループ適用5社において障がい者の実雇用率を維持・向上</p>
<p>グループ各社への啓発活動を強化、階層別人権啓発研修・ノーマライゼーション体験研修などを実施</p> <p>各グループにおけるノーマライゼーション活動に関する社内外への情報発信を強化</p>	<p>グループ各社人権啓発研修（21回開催、584名受講）</p> <p>ノーマライゼーション体験研修実施（2回開催、86名受講）</p> <p>人権eラーニング（基礎編・事例編）実施</p> <p>受講実績：約39,000名</p> <p>グループ手話講習会の開催店舗でのノーマライゼーションイベントの開催</p>	△	<p>グループ各社への啓発活動を強化、人権eラーニングや人権啓発研修の実施</p> <p>ノーマライゼーション体験研修などを実施</p> <p>グループとしてのノーマライゼーション推進活動の強化と社内外への情報発信</p> <p>※手話講習会、ノーマライゼーションイベントの実施</p>

(3) ダイバーシティ＆インクルージョン推進プロジェクト			
<p>女性管理職比率目標の達成に向けて半期ごとにグループ各社のKPI・進捗を確認し、施策を実行</p> <p>グループ横断の女性エンパワーメント施策を実施（女性向け研修など）</p>	<p>グループ各社が設定した女性の管理職比率・採用・離職・登用に関する目標値に対する進捗を確認し、取り組み事例などをグループ各社と共有</p> <p>女性エンカレッジメントセミナー（3期）を実施（グループ18社、約70名参加、1～3期参加者の約15%がキャリアアップを実現）</p> <p>執行役員候補の女性を対象にしたエンパワーメントを実施</p> <p>女性管理職比率 執行役員：21.2%（2024年5月末現在） 課長級：27.3%（2024年2月末現在） 係長級：35.3%（2023年2月末現在）</p>	○	<p>女性管理職比率目標の達成に向けて半期ごとにグループ各社のKPI・進捗を確認し、施策を実行</p> <p>グループ横断の女性エンパワーメント施策を継続（女性向け研修など）</p>
<p>グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたD&Iに関する教育・啓発活動を継続</p> <p>男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</p>	<p>グループ各社役員を対象としたD&Iセミナーを実施</p> <p>グループ横断の取り組みとして、多様な人材のマネジメントに関する意識啓発を図ることを目的に「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を継続して実施</p> <p>育児休業の新規対象者の把握する仕組みを活用し、対象者への制度の案内、取得促進を実施</p> <p>男性育児休業取得者の声を社内ポータルサイトへ掲載し、育児と仕事の両立の理解促進を図る</p>	△	<p>グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたD&Iに関する教育・啓発活動を継続</p> <p>男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</p>
<p>ダイバーシティ＆インクルージョンに関して社内外へ情報を発信</p>	<p>グループ従業員が視聴できるグループのwebサイト内に、DEI情報を集約したページを開設し、継続的に情報発信を実施</p>	○	<p>DEI推進に関する取り組みや数値を社内外へ発信</p>
(4) 健康経営推進 健康経営チーム			
<p>「健康宣言NEXT」に基づくグループとして一貫性のある取り組みを実施</p> <p>従業員の健康意識向上のための施策としてウォーキングイベントなどを継続し、参加者の拡大を図る</p> <p>健康維持・未病に向けた施策を実施</p>	<p>ウォーキングイベントを実施 参加者数：延べ22社、16,401名</p> <p>乳がん検査と子宮頸がんリスク検査を希望者へ実施 乳がん検診の受診者数：270名</p> <p>人間ドック受診費用補助とがん検診受診費用補助を実施</p>	△	<p>「健康宣言NEXT」に基づくグループとして一貫性のある取り組みを実施</p> <p>従業員の健康意識向上のための施策としてウォーキングイベントなどを継続し、参加者の拡大を図る</p> <p>健康維持・未病に向けた施策を実施</p>
<p>心身ともに健康で働きやすい職場環境を整備とワークライフバランスの推進</p>	<p>メンタルヘルス研修（セルフケア）の実施によるメンタル疾患の未然防止</p>	△	<p>心身ともに健康で働きやすい職場環境の整備とワークライフバランスの推進</p>

サプライチェーン部会			
(1) 商品の品質向上と安全性の確保			
QCプロジェクトでの事例共有を継続 食品におけるラベル表示ミスを防止するため、情報共有を図りながら取り組みを深化	QCプロジェクト活動、および各社の品質管理責任者による情報共有会を開催 ラベル表示ミス防止ワーキンググループを立上げ、各社の取組み事例の共有化と、好事例の拡大、各社の施策に反映し会社全体として取り組みを継続	○	QCプロジェクト活動、品質管理責任者会議を実施 ラベル表示ワーキンググループで、各社の改善取組み事例の共有を継続
PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施	食品、衣料品、住居関連商品の製造委託先工場を中心に、外部機関も併用して工場監査を実施	△	PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施
実地研修も含め品質管理や製品安全に関する研修を継続	品質管理と製品安全に関する基礎知識習得を目的としたe-ラーニングを開講 対象者：品質管理、商品部 受講者数：のべ1,430名 製造工場の監査員育成となる サプライヤー監査研修を実施 対象者：品質管理、商品部 受講者数12名×年2回	○	品質管理と製品安全に関する基礎知識習得を目的としたe-ラーニング研修を継続実施 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、サプライヤー監査研修を継続実施
品質認証の取得支援を継続	セブンプレミアム製造委託工場に対して認証取得を依頼（2024年3月時点で99.9%取得）	△	品質認証の取得支援を継続
HACCP運用マニュアルの遵守を継続 HACCPの基礎知識の習得に向け、外部機関による研修を開催し、レベルアップを図る 受講対象者数：30名	各社それぞれに運用状況を確認 外部講師を招いてHACCP講習会3日間コースを開催し、基礎知識から現場活用まで習得 対象者：品質管理、商品部 受講者数：24名	○	HACCP運用マニュアルの遵守と確認を継続 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、HACCP講習3日間コースを開催
「防虫防鼠」などの専門知識の習得を目的とした外部機関による研修を企画・開催 受講対象者数：30名×2回	セブンプレミアム品質管理担当者を対象に専門機関による「食品製造工場における防虫防鼠」の研修を開催 受講者数：16名	○	「防虫防鼠」「安全文化」などの外部識者の知識知見を、品質管理、仕入れ担当、製造部門の担当者が習得することを目的とした講演会を開催
(2) お取引先行動指針の運用徹底			
お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会をライブ配信で実施（国内外のお取引先様 約400社がリアルタイム受講）※11月までオンデマンド配信を実施	○	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続 グループ各社で商品開発・商品仕入を担当している部署の責任者が出席する会議において、CSR監査の結果報告と監査に関する勉強会を実施

コンプライアンスセミナーを継続 コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会を、いつでも視聴可能なオンデマンドで配信 労働安全衛生、ビジネスと人権など、8つのコンテンツを用意（延べ16,274ページビュー）	○	コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化 持続可能な調達に関するeラーニングをグループ仕入れ担当者に対して開催
CSR監査を継続	セブンプレミアム、グループ会社のプライベートブランド商品を製造している中国と東南アジア（13カ国）の工場のうち、取引規模が大きく、重要性の高い工場に対し、CSR監査を実施 海外工場：中国・東南アジア254工場 国内工場：527工場	○	セブンプレミアム、グループ会社のプライベートブランド商品を製造している中国と東南アジア（13カ国）の工場のうち、取引規模が大きく、重要性の高い工場に対し、CSR監査を実施 海外工場：中国・東南アジア250工場 国内工場：500工場 お取引先様の原料工場への監査体制構築をサポート
環境部会			
(1) 脱炭素社会の実現に向けた取り組み			
CO2排出量の第三者検証を12社において実施 グループの9,000店舗以上に太陽光発電パネルを設置 オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 CO2排出量の削減に向け、サプライチェーン企業と再生可能エネルギーの利活用をテーマにした実証実験を開始	CO2排出量の第三者検証を12社において実施 グループの9,000店舗以上に太陽光発電パネルを設置 オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 CO2排出量の削減に向け、サプライチェーン企業と再生可能エネルギーの利活用をテーマにした実証実験を開始	○	CO2排出量の第三者検証を11社において実施（IY・YO合併により11社に変更） オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 CO2排出量の削減に向け、サプライチェーン企業と再生可能エネルギーの利活用をテーマにした実証実験を開始
(2) 循環経済社会の実現に向けた取り組み			
環境配慮設計トレイを全国で導入、同時にお客様の理解を得る活動も実施	セブン-イレブンのお弁当やお惣菜で使用する容器を石油由来のインクや着色剤を削減した容器に変更。（2024年8月末に全店切り替え）リサイクルし易い設計と製造過程のCO2を約800トン削減 2023年グッドデザイン賞を受賞	○	オリジナル商品の容器包材について、環境配慮素材への切り替えを進めながら、新たに「マスバランス方式」を採用した容器のテスト運用を予定
ペットボトル回収機のさらなる設置拡大によって資源循環を推進 ケミカルリサイクルを見据え、リサイクル困難なプラスチック容器を回収する実証実験を予定	2023年度実績でペットボトル回収機を4,105店舗（昨年+1,016店）で設置し、約5億本相当のペットボトルを回収、リサイクル ケミカルリサイクルの国内実装を目指すアールプラスジャパンと連携して、弁当、納豆容器、食用油ボトル、菓子袋などのリサイクル困難なプラスチックの回収実証を実施	○	ペットボトル回収機のさらなる設置拡大によって資源循環を推進 ペットボトル以外のプラスチックのリサイクルを目指して、新たな回収実証を予定
セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマルの全国の店舗へ「てまえどり」啓発活動を拡大	セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマルの全国店舗で「てまえどり」啓発活動を実施	○	全国のセブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマルの店舗で「てまえどり」啓発活動を継続

競合の垣根を越えた複数の事業者と自治体が連携し、mottECO（モッテコ）コンソーシアムを結成	mottECO（モッテコ）コンソーシアムを結成し、mottECOフェスタ2023を開催	○	お客様とともに社会課題の解決を目指す取り組みとして、グループの一部店舗にてフードドライブを実施
(3) 自然共生社会の実現に向けた取り組み			
精肉・鮮魚など生鮮品の加工やミールキットの製造を行う食品製造工場ピースデリでCoC認証を取得	食品製造工場ピースデリで、ASCのCoC認証を取得	○	MSCのCoC認証を取得
引き続き、新たに商品調達に関わる従業員や、研修未受講者を中心に研修を実施し、JGAP指導員資格の取得者数を拡大	グループマーチャンダイザーおよびサステナビリティ関連の業務に関わる従業員40名がJGAP指導員資格を取得	○	グループMDを対象に、新たにサプライチェーンにおける持続可能な調達についての研修を実施
(4) 従業員の環境意識啓発			
—	—	—	<p>グループの従業員向けに環境教育プログラムや情報共有が可能な環境アプリを開発し運用</p> <p>アプリ登録従業員数の拡大</p> <p>全従業員向けに環境e-ラーニングの継続実施</p>
社会価値創造部会			
(1) 社会課題の理解促進			
社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2023」を開催 ・セミナー内容を見直し ・応募内容の質的向上を支援	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2023」を開催 セミナー参加者数：498名 応募件数：174件 社会課題解決起点のイノベーションマインド醸成	○	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2024」を開催 ・グループ内の認知促進 ・参加者への伴走機能の強化
(2) 新規CSV事業の創出			
ソーシャルビジネスプログラムから生まれた事業案について、継続案件1件のほか、「SMiLE2022」で採択した2案件を加えて事業化を検討	継続案件1件に加えて SMiLE2023で採択した 2案件を加えた計3案件の実証実験を開始 1案件は有償実験を開始	○	継続案件3件に加えてSMiLE2023で採択した 2案件を加えた計5案件の事業化を検討

従業員のCSR教育

セブン&アイHLDGS. 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、社内報やサステナビリティデータブックなどを通して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&インクルージョン、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、社内ポータルサイ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、国内のグループ全従業員を対象としたeラーニングによるCSR教育を実施しています。2023年度も、お取引先様と接する機会のある従業員を対象として、独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法・商品表示などに関するeラーニングや、グループの環境宣言『Green Challenge 2050』について学ぶeラーニングなどを実施しました。



サステナビリティを巡るリスク・機会

環境・社会に関わるさまざまな課題は、企業のサステナビリティを脅かすリスクとなる一方、社会課題の解決に取り組むことは、新しいビジネスチャンスにつながります。セブン&アイグループでは、7つの重点課題に関わるリスクと機会を把握し、リスクの低減に努めるとともに、社会課題を解決する新たなビジネスモデルの創出を通じて、持続可能な社会と企業の持続的成長を目指しています。

そのために、企業行動指針をはじめとした各種方針を定め、グループ横断組織CSR統括委員会とその傘下にコンプライアンス部会、企業行動部会、サプライチェーン部会、環境部会、社会価値創造部会を設置し、具体的な対応を検討しています。

重点課題と主なリスク・機会

重点課題1

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

【リスク】

生活拠点の減少により人口減少・過疎化・高齢化が進行し、販売機会が減少

地域との連携不足に伴い計画通りに新規出店が進まず、新たな価値が提供できない など

【機会】

生活インフラとしての社会的役割の拡大によるステークホルダーからの信頼獲得

地域活性化による販売機会の拡大 など

重点課題2

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

【リスク】

商品事故及び店頭事故の発生による顧客の離反

品質管理、表示等の法令違反による信用低下

健康商品開発の遅れによる顧客の離反 など

【機会】

徹底した安全・品質管理による顧客ロイヤリティの向上

健康配慮商品、お客様ニーズに即した新しい商品提供による販売機会の拡大 など

重点課題3

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

【リスク】

気候変動がもたらす自然災害の増加による店舗・物流網への物理的損害

異常気象がもたらす需給の変化や原油等原材料価格変動による、仕入価格の高騰

食品廃棄・温暖化ガス排出などの環境負荷の高い企業イメージの定着による顧客の離反 など

【機会】

省エネや廃棄物削減、リサイクル、エネルギー供給源の見直しによるコスト削減

環境対策先進企業としてのブランド価値の創出 など

重点課題4

多様な人々が活躍できる社会を実現する

【リスク】

差別・偏見などの放置による企業イメージの棄損、顧客の離反、従業員エンゲージメントの低下

人財の確保困難や人財の社外流出 など

【機会】

次世代や若者世代、さまざまな価値観を持つ人々との対話・育成による将来の顧客の獲得、新たなサービスの開発 など

重点課題5

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

【リスク】

労働環境が改善しないことによる従業員エンゲージメントの低下

人財の確保困難や人財の社外流出 など

【機会】

ダイバーシティ経営推進による競争力の強化

従業員の能力・自律性を高めることによる生産性の向上

新規事業の開発と優秀な人財の獲得 など

重点課題6

お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

【リスク】

生活者のライフスタイルの変化や価値観の多様化への対応の遅れにより、商品とサービスを通じた新たな価値を提供できない など

【機会】

エシカル消費に対応した商品・サービスの提供による販売機会の拡大

顧客協働による顧客ロイヤリティの向上 など

重点課題7

パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

【リスク】

サプライチェーン上の労働環境・人権問題やコンプライアンス違反による商品供給の停止や品質の劣化および、それらに伴う不買運動による社会的評価の低下 など

【機会】

持続可能な原材料調達によるレジリエンスの向上

お取引先様・同業種・他業種協働による新たな商品・サービスの提供 など

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、グループの社是に掲げる「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す。法令や社会規範を遵守すること、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独占禁止法）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したがって適切な条件のもとで取引を行うこと、反社会的勢力とは関わりを持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](#) >

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、代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」およびその下部組織である「コンプライアンス部会」「企業行動部会」「サプライチェーン部会」「環境部会」が、グループ各社と連携し、企業行動指針の浸透とコンプライアンスの徹底に努めています。



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などを対象とした通報窓口「グループ共通従業員ヘルプライン」と、経営幹部に関する通報窓口「監査役ホットライン」、お取引先様を対象とした通報窓口「お取引先専用ヘルプライン」を設けています。

いずれの通報窓口も、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。通報は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）。

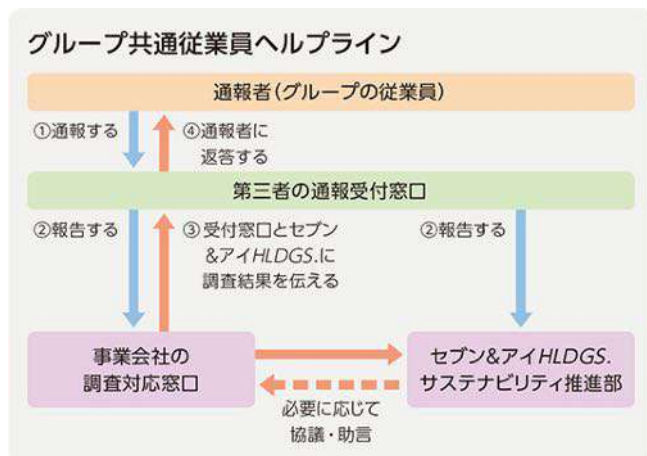
通報があった場合には、速やかに事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。また、通報しやすい環境づくりのため、匿名でも通報でき、通報者が通報したことによる不利益な取扱いを受けることは一切ないことを運用規程に定めています。相談者に報復や不利益が起きていないかを確認するため、案件終了通知の翌月末には、第三者の受付窓口から相談者へ確認連絡を行っています。

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.のサステナビリティ推進部が把握し、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います。もし、重大な違反行為などが認められた場合は、直ちに代表取締役様に報告し、関係部署・関係各社とともに対応を協議し、必要な措置を講じます。また、内部通報の運用状況については、セブン&アイHLDGS.の取締役会において報告しています。

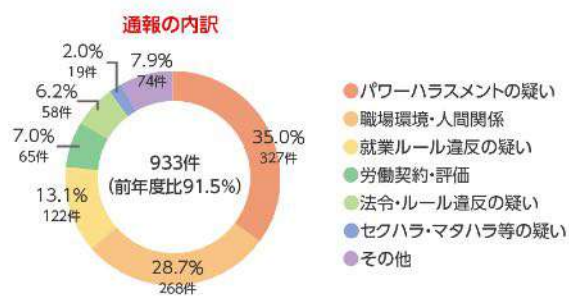
グループ共通従業員ヘルプライン（内部通報制度）

グループ共通従業員ヘルプラインは、グループの従業員と役員、退職者、およびその家族が利用することができます。制度の内容と連絡先の周知のため、従業員研修の中での制度説明やイントラネットでの掲載、各事務所・店舗へのポスター掲示を行っています。また、隔年で実施している従業員エンゲージメント調査の中で、ヘルプライン利用に関する意識調査も実施しています。

受付の流れ



2023年度通報結果



※「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。

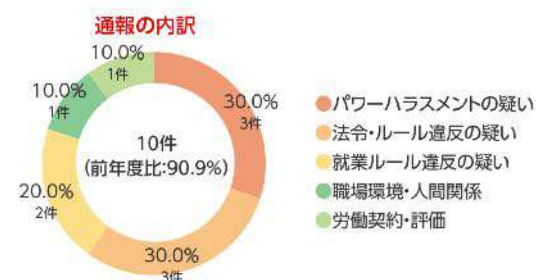
監査役ホットライン（内部通報制度）

監査役ホットラインは、国内グループ会社の取締役、監査役、執行役員など、経営幹部の関与が疑われる社会からの信頼を失うような行為に関して、経営層から独立して通報を受け付け、調査対応を行うことを目的に、2019年2月より運用しています。通報を受け付けた場合は、セブン&アイHLDGS.の監査役と事業会社の監査役が連携して事実を確認し、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。

受付の流れ



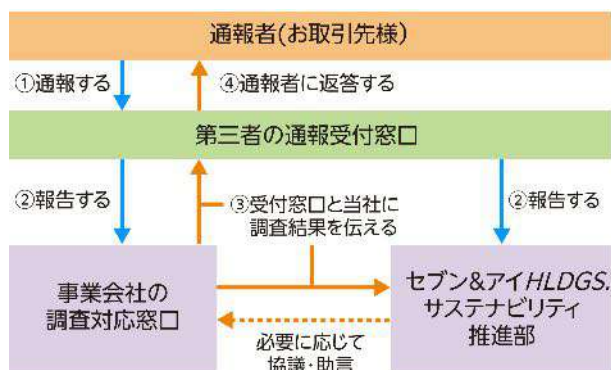
2023年度通報結果



お取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）

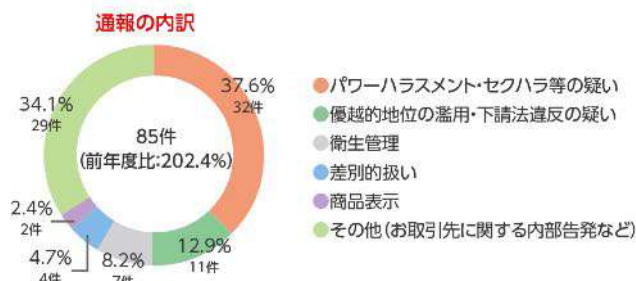
お取引先専用ヘルプラインは、国内グループ会社のお取引先様の役員、従業員、元従業員が利用することができます。お取引先様向け説明会の中で、制度の紹介やリーフレットの配布を通して周知を図っています。

受付の流れ



※ 海外からの通報は、個人情報取得しない方法を採用しているため、返信を行っていません。

2023年度通報結果



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、自社の事業特性にあわせて、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な行動したらよいかを具体的に示したガイドラインを作成し、従業員への企業行動指針の浸透・周知を図っています。また、入社時からマネジメント層までの各階層別集合研修の際には、企業行動指針や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。

2015年度からはセブン&アイHLDGS.およびグループ各社の社長をはじめ、幹部を対象としたコンプライアンスセミナーを毎年開催しています。加えて、2016年度から国内グループ会社の従業員を対象としたeラーニング（一部はDVD視聴）による教育を定期的に行っています。2023年度は7コースを延べ12,511人が受講しました。



コンプライアンス意識に関する調査

セブン&アイHLDGS.では、社是やコンプライアンス意識の従業員への浸透度合いを測るため、「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」においてコンプライアンスに関する設問を設け、定期的に確認しています。調査結果から判明したグループ共通の課題に対しては、グループ全体での施策を実施するとともに、グループ各社では自社の課題に応じた施策を立案し、改善を図っています。また、2023年度は、グループ20社に対してインタビューを実施し、コンプライアンス事案の発生・対応・改善状況の確認をしました。

[カルチャー&エンゲージメントサーベイについてはこちら](#) >

腐敗防止について

セブン&アイHLDGS.は、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、社是に掲げた「信頼と誠実」の精神のもと、事業活動を行う地域の法令を遵守し、強要や贈収賄を含む腐敗防止に取り組んでいます。

セブン&アイグループでは、企業行動指針において、「取引にあたっては健全な商慣習に従い適切な条件のもと取引を行い、私的な利益は受けません」と基本方針で定めています。具体的には、国内外の公務員およびこれらに準ずる者に対する贈り物・接待・金銭的利益を提供することや、お取引先様から私的な利益を受けること、贈収賄や違法な政治献金、マネーロンダリング、横領など、あらゆる形の腐敗・不正行為を禁止しています。グループ各社では、国際社会の一員として、国際経済制裁や貿易制裁の対象となっている国や地域・団体・個人に対しては、細心の注意を払うように努めています。また、企業行動指針を実践するためのガイドラインを自社の事業特性を踏まえて作成し、従業員への周知・教育に活用しています。

セブン&アイグループでは、腐敗を含むコンプライアンス違反の疑いがあれば上長へ報告する以外の報告方法として、従業員からはグループ共通従業員ヘルプライン、お取引先様からはお取引先専用ヘルプラインにおいて通報を受け付けています。もし、重大な違反が発生した場合は取締役会へ報告するとともに、社内規程に基づいて懲戒処分を行います。また、企業行動指針の遵守状況については、毎年実施している「従業員エンゲージメント調査」、「お取引先様アンケート」で確認しています。

さらに、お取引先様に対して「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」の運用を通じて腐敗防止と公正な取引をお願いしています。また、お取引先様を対象とした説明会を開催して、お取引先行動指針の周知を図るとともに、行動指針の推進状況を確認するセルフチェックシートを運用しています。そのほかにも、CSRリスクの高い中国・東南アジア地域のプライベートブランド商品製造委託先のお取引先様に対してコンプライアンス研修を開催しています。

[セブン&アイグループ企業行動指針の基本方針、行動基準はこちら](#) >

[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針はこちら](#) >

取引に関する違反防止の体制

セブン&アイHLDGS.では、「コンプライアンス部会」において、取引に関する法令の最新情報や、グループ各社および同業他社で発生した不正な取引事案の改善施策を共有することで、違反防止に取り組んでいます。

不正な取引事案またはその疑いが発生した場合は、「FT情報共有会議」およびサステナビリティ推進部が連携し、該当部署とお取引先様の双方に事実を確認します。その上で、問題があれば行政の指導に沿って適切に対応します。

グループ各社での違反防止

グループ各社では、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署を設置し、仕入れ担当者に対して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、「FT情報共有会議」がグループ各社にモニタリング調査を行い確認しています。

お取引先への違反防止

お取引先様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様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定した内容を記録し、それぞれが保管するようにしています。

また、セブン&アイグループでは半期に1度、従業員の上長による個人面談を実施しており、各仕入れ担当者の個人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。

2016年度からは、お取引先様に対する従業員の言動が企業行動指針に則ったものであるのかを確認するため、お取引先様が無記名で回答いただく「お取引先様アンケート」を実施しています。2023年度はグループ各社合計で約12,000名のお取引先様にご担当者様に回答いただきました。



個人情報の保護・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を目指し、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が、経営および事業における重要課題であるとともに社会的責任として役員および全従業員が取り組む義務と位置づけています。

セブン&アイHLDGS.では、「個人情報保護方針」と「情報セキュリティ基本方針」を定めるとともに、全従業員が個人情報保護法などの関連法令や社内ルールを遵守することで個人情報の保護と情報資産の活用を通じた適正な業務執行が行われることを目指しています。

[情報セキュリティおよび個人情報保護についてはこちら >](#)

[「個人情報保護方針」はこちら >](#)

[「情報セキュリティ基本方針」はこちら >](#)

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、当社最高財務責任者（CFO）を税務運営の責任者とし、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。また、税務に関する重要な項目においては取締役会にて報告することとしています。

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、税務ガバナンスを巡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したがって、適正な会計処理および財務報告を確保することができる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並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、低税率国への価値移転などの過度な節税行為である租税回避（タックスヘイブ）は実施せず、各事業会社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

セブン&アイ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、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、セブン&アイ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、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



2023年度の国・地域別納税額

(単位：百万円)

	日本	米国	カナダ	中国
営業収益	2,915,628	8,138,259	356,586	67,608
税引前利益	28,001	248,062*	569*	▲556
法人税等	33,862	28,818	▲0	190
納税額	55,654	31,414	3	346

*米国およびカナダにおける税引前利益は、日本会計基準に基づくのれん償却額を含む。

情報セキュリティおよび個人情報保護

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社は、お客様の情報をはじめグループが保有する情報資産を、不正アクセスやサイバー攻撃などのさまざまな脅威から保護し、グループ全体の情報セキュリティを確保することが、経営上並びに事業上における重要課題であると認識しています。

セブン&アイグループは、役員・全従業員および委託先を含む業務に携わるすべての関係者が情報資産を適切に取扱い、正しく利用するために方針を定め、情報セキュリティ管理体制や個人情報保護体制を構築し、すべての役員・全従業員に対する教育・訓練を通してその浸透を図ります。また、社会的要請やコンプライアンス、情報セキュリティを取り巻く環境の変化に応じたマネジメントシステムを確立し、個人情報や企業情報の適切な管理・保護に努め、継続的な改善に取り組んでいます。

＞「情報セキュリティ基本方針」は[こちら](#)

＞「個人情報保護方針」は[こちら](#)

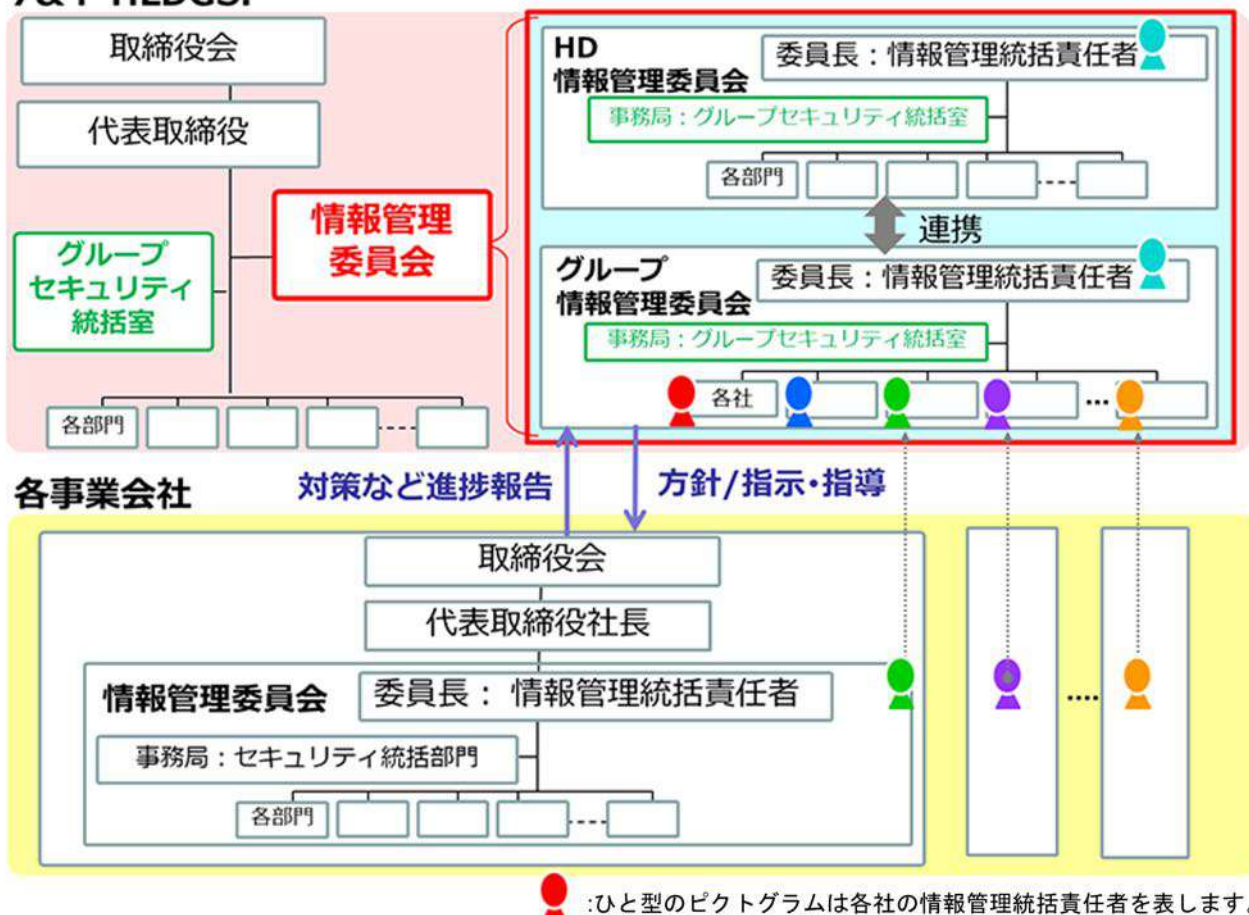
情報セキュリティ管理体制の構築

セブン&アイHLDGS.は、グループ全体の情報セキュリティを統括する組織として、代表取締役社長の直下組織として「グループセキュリティ統括室」を設置し、情報セキュリティや個人情報保護に関する方針や付帯する規程、ガイドラインなどを整備し、グループ各社へ展開しています。また、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の構築やセキュリティ人材の育成、モニタリング体制の整備などグループ各社の支援を行い、情報管理全般の強化に努めています。

グループを統括するセブン&アイHLDGS.の「グループ情報管理委員会」では、各社の情報管理委員会と連携し、情報セキュリティに関する施策の企画、推進、管理など、環境の変化に応じたマネジメントシステムを確立し、継続的な改善に取り組んでいます。また、配下の専門部会を通じた技術的なセキュリティ対策の徹底を図り、さらなる安全性の確保を推進しています。

情報セキュリティに関連するリスクやこれらの活動状況については、定期的に取締役会に報告して助言や指示を受けています。

7& i HLDGS.



：ひと型のピクトグラムは各社の情報管理統括責任者を表します。

情報セキュリティ管理体制

国際基準への準拠

セブン&アイHLDGS.では、情報セキュリティ管理体制の構築にあたり、情報セキュリティ関連の国際認証規格であるISO 27001、NIST（米国国立標準技術研究所）のNIST Cyber Security Framework、Center for Internet SecurityのCIS Controlsなどを参考に情報セキュリティ規程類を作成しています。

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社は、本規程類に基づいて、情報資産の漏えいや改ざん、サービスの停止など情報セキュリティリスクを管理する仕組み（ISMS）を構築・運用し、継続的に改善することで、情報資産の機密性、完全性、可用性の維持に努めています。なお、お客様の個人情報をお預かりしている事業会社の主要拠点および関連する部門は、ISMSの組織体制を第三者機関の審査によって評価を受け認証を取得し、また認証取得の拡大を進めています。

【ISO27001認証取得主要企業】

- ・株式会社セブン&アイ・ホールディングス
- ・株式会社セブン-イレブン・ジャパン
- ・株式会社イトーヨーカ堂
- ・株式会社セブン・フィナンシャルサービス
- ・株式会社赤ちゃん本舗
- ・株式会社ロフト
- ・株式会社セブン&アイ・フードシステムズ
- ・株式会社セブン&アイ・ネットメディア
- ・株式会社セブカルチャーネットワーク

情報セキュリティに関わる事故・緊急対応

セブン&アイHLDGS.は「重要事実報告ガイドライン」を通じて、グループ間のレポートラインを整備するとともに、情報伝達の確実性を担保し、被害や影響を最小限に抑える体制を構築しています。万が一、情報セキュリティに係るインシデントや疑わしき事象が発生した際は、法令などの報告義務に基づき、被害者ご本人および関係各部署への遅滞のない適切な報告に努めます。

なお、重大な事案については、代表取締役社長並びに情報管理統括責任者へ迅速に報告を行っています。

役員・全従業員のアウェアネス向上

セブン&アイHLDGS.は、日常業務の中で個人情報や秘密情報を適切に取扱うためには、役員・全従業員一人ひとりが重要性を理解し、情報セキュリティに対する「意識」を高め、そのうえで、正しい判断や行動をするための「知識」を持つことが必要であると考えています。

セブン&アイHLDGS.は、取締役向け、管理職・一般職向けの階層に分けて、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する最新動向や管理体制、一般的な情報セキュリティ対策などの教育を年複数回実施しています。また、これらの教材はグループ各社にも展開し、セブン&アイグループの役員・全従業員が同じ知識レベルを習得し、自らが考え、行動できるよう啓発に努めています。

特に、標的型攻撃メールによるサイバー攻撃の脅威は日増しに拡大しており、実際の対応を想定した訓練が欠かせません。セブン&アイHLDGS.では、複数パターンの模擬メールをグループの役員・全従業員に送付して、不審メールとはどういうものか、受信した際にどのように対応すべきかなどについて、実体験を通して対応力の強化を図っています。

ITサービスに対するセキュリティの担保に向けた取り組み

適切なセキュリティ対策が行われていないITサービスは、サイバー攻撃を受けるリスクが高くなります。特に個人情報を多く保有する場合、情報漏えいが発生し被害の拡大につながる恐れもあります。

セブン&アイHLDGS.では、情報システムに対して一定水準のセキュリティの品質を担保するため、システムリリース前までにグループセキュリティ統括室がセキュリティレビューを実施しております。

また、システムリリース前や改修のタイミングなどで外部の知見を活用しながら脆弱性診断を実施しており、サイバー攻撃の起点となる重大な脆弱性が存在しないかのチェックを図り、脆弱性が発見された場合には修正してからリリースする仕組みを運用しています。

サイバーセキュリティ対策の強化について

セブン&アイHLDGS.は、日々高度化・巧妙化するサイバー攻撃を経営における重大なリスクとして位置付け、ネットワークへの不正侵入防御や適切なアクセス制御などの多層的な防御網の構築、および脅威に対応できる体制の整備、人材の教育や訓練、外部専門機関との連携などを通じて、サイバーセキュリティ対策の強化に努めています。

専門組織の設置と外部との連携

サイバーセキュリティを担う専門組織として7&i CSIRT（7&i Computer Security Incident Response Team）を設置し、セキュリティ事故が発生した際の原因分析、対応の策定などをグループ会社のインシデント対応窓口と協力して行うことで、事故の影響を最小化する体制を整えています。

また、サイバー攻撃などに迅速に対応できるよう、JPCERT/CC、日本CSIRT協議会などの外部組織と連携してサイバーセキュリティに関する攻撃情報や対策動向などの共有を実施しています。

グループ会社のインシデント対応窓口を対象に、サイバーセキュリティ事件・事故を想定した教育・訓練を年に2度以上実施し、認識された改善点を事故対応マニュアルに反映するなど、グループ各社の事故対応能力の向上に努めています。

また、サイバー攻撃や不正ログイン等を検知する仕組みの内製化を図り、グループにおけるサイバーセキュリティ対策が効率的に行えるよう体制を構築しています。

人権への取り組み

メッセージ 人権が尊重される社会の実現を目指して

セブン&アイグループは、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様、お取引先様、株主様、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの人権を何よりも優先されるべき重要な権利と考えます。私たちはすべての活動に関わる人の人権を尊重するとともに、社会的身分・国籍・人種・民族・信条・宗教・年齢・性別・性的指向・性自認・心身の障がいの有無などによる不当な差別やいやがらせを許容せず、人権が尊重される社会の実現を目指します。

私たちは、すべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、人権に関する国際的な原則、基準※を踏まえて2021年10月7日に「セブン&アイグループ人権方針」を定めました。本方針はすべての役員、従業員に適用され、すべてのビジネスパートナーに対しても本方針の支持を継続して働きかけ、協働して人権の尊重に取り組んでまいります

私たちは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への悪影響を防止または軽減することに努めます。本方針の推進、および人権デュー・ディリジェンスの実施にあたってはグループ横断組織を設置し、取締役会の監督のもと人権尊重の取り組みを進めます。

人権侵害の未然防止と人権侵害を受けた方が救済へアクセスするため、内部通報制度を含めたグリーバンスメカニズムを適切に運用します。私たちは自社およびビジネスパートナーの人権侵害を容認または黙認せず、人権が尊重されていないという通報や申し立てを受けた場合は適切に調査を行い、是正に向けた取り組みや働きかけを行います。

私たちの人権尊重への取り組み、活動内容については、すべてのステークホルダーの皆様が随時情報開示を行い、透明性を確保するとともに人権が尊重される持続可能な社会を目指し、責任ある行動に努めてまいります。

2023年4月14日

株式会社セブン&アイ・ホールディングス
代表取締役 専務執行役員 最高サステナビリティ責任者
伊藤 順朗

※ 「国際人権章典（『世界人権宣言』『市民のおよび政治的権利に関する国際規約』『経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約』）」・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」・「国連ビジネスと人権に関する指導原則」・「OECD多国籍企業行動指針」・「国連グローバル・コンパクトの10原則」・「子どもの権利とビジネス原則」・「日本ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」

セブン & アイグループ人権方針

セブン&アイグループ※1（以下「私たち」）は、社是※2に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様、お取引先、株主、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの皆様が支えられ、身近な暮らしと社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。私たちのあらゆる事業活動の礎は人と社会にあります。私たちはすべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、2021年10月に「セブン&アイグループ人権方針」を定めました。

この方針は、社是とともにセブン&アイグループすべての事業活動の基盤です。また、私たちは人権尊重が未来世代と共有すべき地球環境の保全と不可分一体であることから、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」とともに本方針の実践を通じて、ステークホルダーの皆様と協働し、人権が尊重される持続可能な社会を共創します。

※1 「セブン&アイグループ」とは、株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社の総称

※2 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&アイグループ人権方針](#) >

推進体制

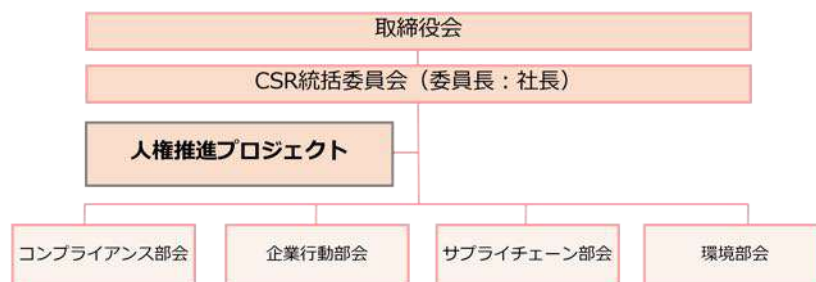
セブン&アイHLDGS.は、人権方針をグループで推進するためのグループ横断組織として、「人権推進プロジェクト」を発足し、継続的な取り組みを実施しています。このプロジェクトには、CSR統括委員会傘下の4部会（企業行動部会・サプライチェーン部会・コンプライアンス部会・環境部会）の各部会長や人権啓発やノーマライゼーションに関わる業務を統括した専門部署として常設された人権啓発センターのセンター長などが参加し、事業特有の人権問題の特定、予防是正対応、定期的なモニタリング、情報開示など、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進しています。取り組みの計画立案や実施進捗状況の確認は、人権推進プロジェクトの会議において実施しています。

企業行動部会では、定期的に入権啓発に関する取り組みの進捗状況を共有し、グループ各社の従業員一人ひとりが人権を正しく理解・認識し、差別や偏見のない企業風土・文化の醸成に向けた活動を推進しています。サプライチェーン部会では、お取引先様にグループの人権への考え方をご理解いただき、継続的な取り組みの実行をお願いしています。コンプライアンス部会では、従業員のお取引先様に対する人権を尊重した言動の実践を推進しています。環境部会では、持続可能な調達原則・方針に基づき、人権を尊重した調達活動を推進しています。

また、人権啓発センターでは、グループ各社の人事部門やCSR推進部門と連携し、さまざまな啓発・教育活動を行っています。

これらの人権に関する取り組みは、年2回開催されるCSR統括委員会において報告・共有しています。

人権推進プロジェクトの組織図



人権デュー・ディリジェンスの実施

セブン&アイグループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」および「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への悪影響に対する予防、是正措置の実施、また軽減に努めます。

グループの事業活動が人権侵害を引き起こしている、あるいは、それを助長していることが明らかになった場合は、その是正・救済を行います。また、グループの事業活動が引き起こした、あるいは、助長したものでなくても、取引関係によってグループの商品・サービスが人権侵害に直接関与している場合は、是正への働きかけを行います。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

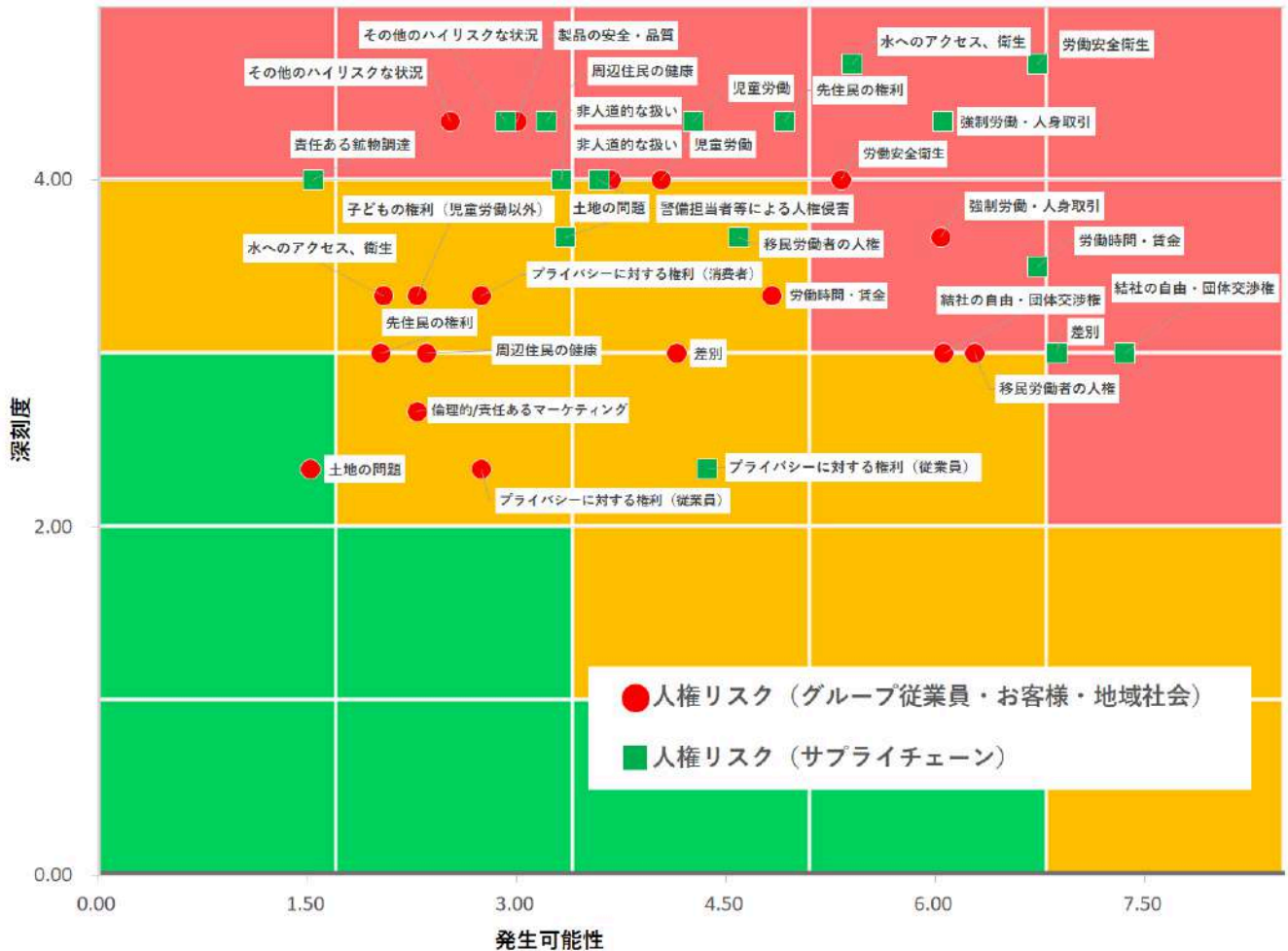


人権への影響評価

セブン&アイグループは、グループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、人や社会に対する負の影響の原因を特定し、その影響の軽減・是正に努めています。

当社グループは2022年に、グループおよび取引先様の事業が人権に及ぼす潜在的な負の影響評価を実施し、自社およびサプライチェーンに対するヒアリング、調査を行い、人権課題を特定しました。当該特定された人権課題については、国際機関などが公表している人権リスク指標に基づき、深刻度と発生可能性を算出、マッピングすることで人権リスクを評価し、リスクの軽減を図っています。当該人権課題の特定は、外部の専門家の支援・助言を得ながら実施しています。

人権リスクマップ（セブン&アイグループの企業活動において特定された人権課題）



※それぞれの人権課題に対し、「発生可能性」と「深刻度」を算出し、マッピングを実施した

※各国における人権課題の発生可能性を算出するにあたり、BHRRCやESG Data Modelなどの国際機関が公表している指標を使用した

※深刻度については、規模・範囲・救済困難度からスコアを算出した

[人権リスクの評価についてはこちら](#) >

[セブン-イレブン・ジャパンの人権リスク評価についてはこちら](#) >

予防是正措置の実施

セブン&アイグループは、重点的に発生防止と対応に取り組んでいく人権リスク（および国・地域）を特定し、当該特定された優先順位の高い人権リスクに対して、グループ内において是正措置を実施するとともに、予防に向けた教育や研修などの活動を実施しています。また、サプライチェーンにおける人権リスクに対しては、関連するステークホルダーとの対話と協議、指針の周知を継続的に行い、人権尊重の取り組みの向上と改善に努め、リスクが顕在化した際には、その是正を行っています。

人権に関する啓発と教育

セブン&アイグループは、お客様、お取引先様、株主様、地域社会、従業員などのあらゆるステークホルダーに対して、人権を尊重し、あらゆる差別・偏見に気づき、差別をしない・させない・許さない、企業風土作りを目指し、さまざまな啓発活動と従業員教育を行っています。

1987年から、東京に本社を置く企業を中心に122社（2024年7月現在）で組織されている「東京人権啓発企業連絡会」（加盟当時名称「東京同和問題企業連絡会」）に入会し、毎月の会議へ参加することで、会員企業各社と相互研鑽しながら人権教育・啓発体制のさらなる充実を図っています。また、「国民生活産業・消費者団体連合会」が定める「外国人の受入れに関する基本指針」に賛同しています。

[東京人権啓発企業連絡会の活動内容についてはこちら](#) >

従業員への教育・研修の実施

セブン&アイグループは、管理職からパートタイマー・アルバイトまで含む従業員に向け、基本的な人権の考え方を伝える研修や、ハラスメント防止を目的とした研修など、人権尊重のためにさまざまな啓発教育を行っています。

2023年度は、全従業員を対象に人権に関するe-ラーニングを実施し、グループ内の人権尊重の意識を高めています。また、グループ各社の教育を一層後押しするために、人権啓発ハンドブック「学ぶことから始まるみんなの人権」や「ノーマライゼーションサポートガイド」を活用し、従業員の理解促進を図っています。

※2023年度人権e-ラーニング実施実績 22社 約40,000名

例えば、イトーヨーカ堂では入社時をはじめ、新店・地方店赴任時や、役職に合わせた教育内容で階層別に人権啓発研修を実施しています。研修内容は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどについての具体的な事例や最新の動向・話題を採り入れながら、人権問題が身近なもので日常生活の中にあることへ意識を向け、日々の行動に結びつけられるものとしています。そのほか、セブン-イレブン・ジャパンやセブン&アイ・クリエイトリンクなどでも、基本的な人権啓発研修を適時実施しています。

※2023年度人権啓発研修実施実績 5社 約500名受講

※2022年度ハラスメントe-ラーニング実施実績 16社 約11,000名受講

セブン&アイHLDGS.は、サプライチェーン上の人権リスクなどの低減・緩和のため、お取引先様およびグループ各社の商品開発・仕入担当者に向けた、コンプライアンス研修も行っています。2023年度は、お取引先様および従業員向けコンプライアンスオンライン研修を社内外で実施し、約6,100人が受講しました。

[お取引先様向けコンプライアンス研修についてはこちら](#) >

[社内の商品開発・仕入れ担当者向けコンプライアンス研修についてはこちら](#) >

社内環境・制度の整備

セブン&アイグループは、グループ内の人権リスクを低減するために、さまざまな社内環境・制度の整備を実施しています。働きやすい職場環境づくりに向け、ノーマライゼーション・労働安全衛生の向上・ダイバーシティへの取り組みを積極的に実施し、従業員がやりがいを感じ、働きやすい職場環境づくりを目指しています。

人権啓発標語の募集

セブン&アイグループは、人権が尊重される企業風土を創るために、役員とパートタイマー・アルバイトを含む全従業員とご家族を対象に、人権啓発標語を毎年グループ内で募集しています。人権標語を考える過程において、従業員一人ひとりが「人権」と向き合う機会を作ることにより、人権に対する意識の向上を図っています。応募作品の中から選考した優秀作品については、社内報や社内ポータルサイトなどを通じて従業員へ発表し、表彰しています。33回目となる2023年度の応募作品数は12,914点と、例年同様、多数の応募となり、日常生活の中で感じたことからより広い視野に立って考えたものまで、人権課題について改めて考えることの重要性を提起した作品が揃う結果となりました。

サプライチェーンへの周知活動

セブン&アイグループは、人権の尊重と保護を何よりも優先し、サプライチェーンのお取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行をお願いしています。

プライベートブランド商品の製造を委託しているお取引先様のうち、CSRリスクが高いと思われる中国・東南アジア地域について、「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信のみで実施しています。2023年度は416社、618人のお取引先様がライブ配信に参加されました。

[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針の詳細についてはこちら](#) >

モニタリング

セブン&アイグループの企業活動が与える、人権への負の影響を特定し、継続的な改善を進めるために、グループ内およびサプライチェーンに対し、モニタリングを実施し、社内外の情報を収集しています。

従業員エンゲージメント調査

セブン&アイグループは、セブン&アイHLDGS. およびグループ各社の従業員を対象に従業員エンゲージメント調査を実施しています。質問の中には、多様性の尊重や、職場で従業員の問題のある言動を見聞きしたことがないかどうか、などを問う質問を含めており、企業行動指針で定めている人権の尊重の遵守状況を確認しています。2023年度の調査では、国内グループ26社、約67,000名の従業員を対象に調査を実施しました。

[従業員エンゲージメント調査の詳細についてはこちら](#) >

お取引先向け「セルフチェックシート」によるアセスメント

セブン&アイグループは、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」をご理解いただき、この指針の遵守に必要な具体的事項を明記したお取引先様向けの「セルフチェックシート」を運用しています。「セルフチェックシート」の項目には、工場で働く人が相談できる窓口の有無、自社のお取引先様に本指針の遵守を求めているかといった、人権の尊重に関する内容を含む61の項目があり、回答内容はデータベース化して取引継続の判断材料にしています。

[お取引先向け「セルフチェックシート」の詳細はこちら](#) >

お取引先様製造工場へのCSR監査の実施

セブン&アイグループは、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」および海外でのグループプライベートブランド商品製造委託先の最終製造工場に対して、「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」への遵守状況を確認するCSR監査を実施しています。

CSR監査では、「ISO26000」「経団連企業行動憲章」「OECD多国籍企業行動指針」「ILO中核的労働基準」などを参考にして、セブン&アイHLDGS. が独自に作成した人権や労働環境などに関する監査項目（16の大項目と117のチェック項目）に沿って、外部の審査機関がお取引先様の工場を監査しています。2023年度は国内外13カ国の781工場に対してCSR監査を実施しました。

[お取引先CSR監査の詳細はこちら](#) >

お取引先様アンケート

セブン&アイグループは、お取引先様に対する当社グループの従業員の言動が、社是や企業行動指針に則ったものであるのかを確認するため、お取引先様に無記名でご回答いただく「お取引先様アンケート」を実施しています。2023年度は、グループ各社合計で約12,000人のお取引先様にご回答いただきました。

[お取引先様アンケートの詳細はこちら](#) >

外部への情報公開

セブン&アイHLDGS. は、人権尊重の取り組みについて、当社のウェブサイトや経営レポートなどのコミュニケーション手段を通じて、定期的に開示します。

[セブン&アイ経営レポートはこちら](#) >

グリーンバンスメカニズムの構築と救済措置

セブン&アイグループは、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とその家族、退職者を対象とした通報窓口「グループ共通従業員ヘルプライン」を設置し、人権問題が発生した際も利用できる体制を構築しています。また、国内グループ会社のお取引先様の役員、従業員、元従業員が相談・通報できる通報窓口「お取引先専用ヘルプライン」を設置しています。通報窓口は、当社が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、通報・相談者のプライバシーを厳守しています。通報・相談があった場合は、必要に応じて相談者の同意を得た上で事実関係の確認および問題の解決を図ります。また、相談者本人および事実関係の確認に協力した方に対して、不利益な取扱いをしないことを通報窓口の運用ルールで定めています。

また、国内グループ会社の取締役、監査役、執行役員など、経営幹部の関与が疑われる社会からの信頼を失うような行為に関して、経営層から独立して通報を受け付け、調査対応を行うことを目的に、2019年2月より「監査役ホットライン」を運用しています。通報を受け付けた場合は、当社の監査役が連携して事実を確認し、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。

[グループ共通ヘルプラインについての詳細はこちら](#) >

[お取引先専用ヘルプラインについての詳細はこちら](#) >

[監査役ホットラインについての詳細はこちら](#) >

人権リスクの評価

人権リスク評価の目的

セブン&アイグループは、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、すべての人の人権を尊重し、あらゆるステークホルダーの皆様とともに社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。当社は、バリューチェーン上のすべての人の人権を尊重するため、2021年に「グループ人権方針」を定め、本業を通じてすべての人の人権尊重に取り組んでいます。当社は、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO26000を支持し、国連グローバル・コンパクトに署名しています。当社は、当社グループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けまい進みます。人権課題の解決にあたり、当社はグループの事業活動に関係する主要なステークホルダーの人権課題を特定しました。

▶ [人権方針についてはこちら](#)

▶ [人権への取り組みについてはこちら](#)

人権リスク評価のプロセス

Step.1 セブン&アイグループのステークホルダーと人権課題の整理

バリューチェーン上のステークホルダーと人権課題整理 グループのバリューチェーンおよび事業内容を踏まえつつ、グループの各事業会社へのヒアリング、CSR監査の結果などから人権リスクを洗い出し、人権課題を整理した。

Step.2 当社グループとそのサプライチェーンの人権リスク評価

主要なグループ会社の業務（14 業務）、お取引先様の事業（122 事業）およびサプライチェーンについて、人権リスク評価を実施しました。サプライチェーンの人権リスク評価にあたってはCSR監査の結果も参考にしています。

Step.3 人権リスクマップの作成

人権リスク評価に基づき、各人権課題に対して深刻度スコアと発生可能性スコアを算出し、それぞれをマッピングしました。

Step.4 情報公開

上記結果をホームページにて公開しました。

■外部レビュー・評価基準

すべてのプロセスにおいて、人権分野における専門家と意見交換を実施し、アドバイスをいただきました。負の影響の特定・評価にあたっては、Business and Human Rights Resource Centre（BHRRC）のデータベースを活用し、業界で国際的に指摘される人権課題に対する調査を実施しました。

【強制労働】Walk Free Foundation, The Global Slavery Index

【児童労働】Global Child Forum & UNICEF, Children's Right and Business Atlas

【差別】①世界経済フォーラム, The Global Gender Gap Report

②Minority Rights Group International, Peoples Under Threat

【結社の自由と団体交渉権】国際労働組合連合, The Global Rights Index

人権リスクの深刻度・発生可能性スコアの算出

■深刻度

以下の通り、それぞれの人権課題について、①規模、②範囲、③救済困難度の3要素を検討・点数化し、深刻度スコアを算出しました。

●プロセス1：人権課題ごとの規模・範囲・救済困難度の算出

1. 規模：生じる可能性のある負の影響の重大性
 - ・1件の事故により複数の人員の死傷につながる可能性
2. 範囲：負の影響を受ける可能性のある人数（あるいは影響を受ける可能性がある対象のステークホルダーに占める割合）
 - ・当該事業所従業員、顧客、地域住民や市民社会に影響が及ぶ可能性、その人数もしくは割合
3. 救済困難度
 - ・負の影響を受けた人を、影響を受ける前の状態または影響を受ける前と同等の状態に回復させる上での制約・リスクが顕在化した場合、時間により回復することが困難であるか、金銭による救済が可能かどうか

●プロセス2：人権課題の評価

3. 3つのプロセスの要素を人権課題ごとに Very Low から Very High までの5段階で評価

●プロセス3：要素の平均スコアを各人権課題の深刻度スコアと定義

■発生可能性

以下の通り、それぞれの人権課題について、発生可能性を算出しました。

●プロセス1：各国における人権課題の発生可能性

- ・国の範囲：自社およびグループ会社の拠点国、ライセンス契約のセブンイレブン店舗が存在する国、およびグループオリジナル商品の最終製造工程を行う工場の所在する国の中でリスクが高いとされる東南アジア地域の国（21カ国）

- ・以下の情報をもとに、各国における人権課題ごとの発生可能性を調査
 - ・国際機関などが公表している国別の人権リスク指標
 - ・上記の指標でカバーされない人権課題については、BHHRC（ビジネスと人権リソースセンター）が公表している人権課題ごとの人権侵害の国別発生件数

- ・発生可能性を、10段階のスコアに換算（0がリスクが低く、10がリスクが高い）

※参照元の一例

- 強制労働・人身取引：Global Slavery Index 2018
- 児童労働：Children's Rights in the Workplace Index
- 結社の自由・団体交渉権：The ITUC Global Rights Index

●プロセス2：国ごとのウェイト調整および各人権課題ごとの微調整

- ・人権課題ごとの国別発生可能性を、さらに自社の実態に整合させた数値とするために、ウェイト調整を実施
- ・ウェイトは、総従業員数に基づいて設定
- ・10段階のスコアを上記ウェイトで重みづけをしたスコアを算出

●プロセス3：各人権課題毎の微調整

- ・グループにおける人権課題ごとの顕在化した/潜在的な発生可能性について、事業特性やヒアリング結果に基づき調整を実施

●プロセス4：発生可能性スコアの算出

- ・プロセス2でウェイト調整した人権課題ごとの国別発生可能性スコアと、プロセス3で整理したサプライチェーンにおける人権課題ごとの発生可能性のスコアを合計して、国別発生可能性スコアを算出

Step1：ステークホルダーと人権課題の整理

以下の人権課題について、ステークホルダー別にリスクマップ上にプロットしました。

従業員	お客様	地域社会
強制労働・人身取引	倫理的	周辺住民の健康
児童労働	責任あるマーケティング	土地の問題
差別	子どもの権利（児童労働以外）	大規模な住民移転
非人道的な扱い	プライバシーに対する権利	水へのアクセス、衛生
結社の自由・団体交渉権	製品の安全・品質	先住民の権利
労働時間		警備担当者等による人権侵害行為
賃金		責任ある鉱物調達
労働安全衛生		上記以外の状況
移民労働者		
外国人労働者の待遇		
プライバシーに対する権利		

Step2 : グループとそのサプライチェーンの人権リスク評価

自社、およびサプライチェーンそれぞれについて算出した深刻度スコア、発生可能性スコアを下図の通り、整理しました。

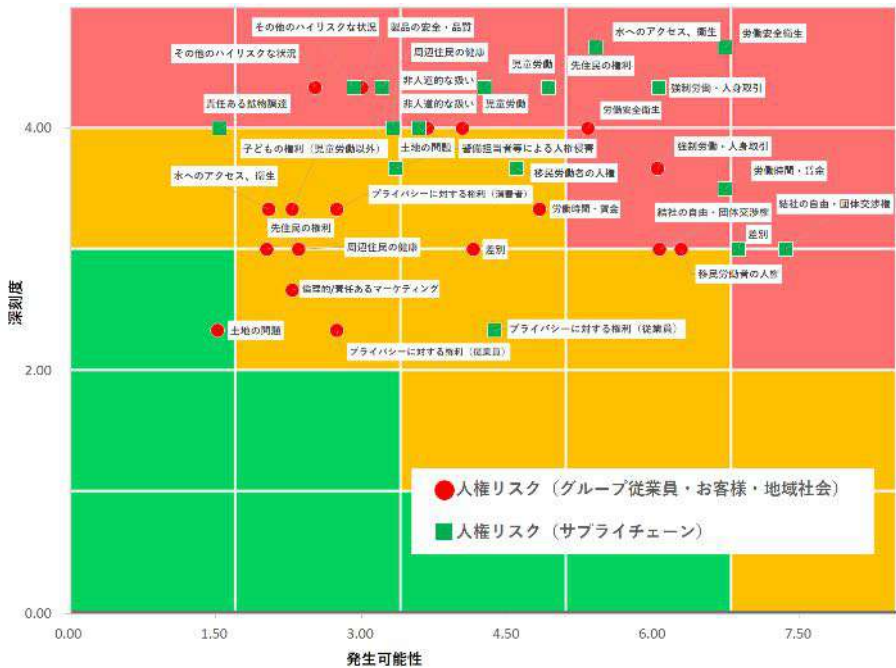
		深刻度※1		発生可能性※2	
	人権課題	自社	サプライチェーン	自社	サプライチェーン
従業員	強制労働・人身取引	3.67	4.33	6.04	6.05
	児童労働	4.00	4.33	4.04	4.26
	差別	3.00	3.00	4.14	6.87
	非人道的な扱い	4.00	4.00	3.67	3.32
	結社の自由・団体交渉権	3.00	3.00	6.06	7.35
	労働時間・賃金	3.33	3.50	4.83	6.73
	労働安全衛生	4.00	4.67	5.33	6.73
	移民労働者の人権	3.00	3.67	6.28	4.59
	プライバシーに対する権利（従業員）	2.33	2.33	2.74	4.36
	倫理的/責任あるマーケティング	2.67		2.29	
お客様	子どもの権利（児童労働以外）	3.33		2.29	
	プライバシーに対する権利（消費者）	3.33		2.74	
	製品の安全・品質	4.33		3.00	
	周辺住民の健康	3.00	4.33	2.35	3.21
地域社会	土地の問題	2.33	3.67	1.52	3.34
	水へのアクセス、衛生	3.33	4.67	2.04	5.40
	先住民の権利	3.00	4.33	2.02	4.91
	警備担当者等による人権侵害		4.00		3.59
	責任ある鉱物調達		4.00		1.54
	その他のハイリスクな状況	4.33	4.33	2.52	2.92

※1 深刻度：5段階のスコアに換算（0がリスクが低く、5がリスクが高い）

※2 発生可能性：10段階のスコアに換算（0がリスクが低く、10がリスクが高い）

Step3 : 人権リスクマップの作成

深刻度を縦軸、発生可能性を横軸にして、自社およびサプライチェーンについて、それぞれの人権課題をマッピングしました。特定された高リスクな人権課題については、リスク低減のための具体的な対応策を検討し、実行しています。



人的資本の取り組み

グローバルでのさらなる成長を目指し、人財政策を推進

セブン&アイグループは、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神に基づき、絶えず変化する社会・お客様のニーズを新たな成長機会ととらえ、お取引先、加盟店オーナーの皆様をはじめとするステークホルダーの方々と共に挑戦し続けることで革新を生み出してきました。店舗づくりや商品開発、新しいサービスの提供、それを支える物流、システムなどで数々の変革に挑戦し続けられたのは、変化に真正面から向き合い、お客様の期待を超え続けるという信念を持った「人財」がいたからこそです。このような挑戦に邁進することができる人財こそが当社グループの成長の源泉であるという考え方は普遍的なものです。そしてこれからの不確実性の高い社会にあって、当社グループが世界トップクラスのリテールグループへと進化していくうえで、より一層人財の成長に注力していくことが不可欠であると考えています。

セブン&アイグループにおける人財育成は、店舗での実践・経験を通じて販売や製造などの「商いの基本」を習得していくことを基本的な考え方としてきました。従業員一人ひとりが店舗での仮説・検証を主体的に繰り返すことがかけがえのない学びの場となり、自身の働きがいを実感するとともに、お客様の期待を超える新たな体験価値の提供につながると考えています。また、従業員や加盟店の成長につながるさまざまな制度や育成プログラムの充実、自己啓発支援にも力を入れてきました。

今後は、従業員が自身の成長を実感できるような支援のさらなる推進、年齢や性別・性自認、国籍などにかかわらず、従業員の誰もが安心して働ける、働きやすい職場環境の整備を加速させることも重要です。これまで、多様な従業員が「働きがい」と「働きやすさ」を感じられる職場づくりと企業文化（カルチャー）の醸成に取り組み、従業員エンゲージメントの向上やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下、DEI）などを推進してきましたが、グループの成長戦略を踏まえ、グローバルで活躍できる人財育成の仕組みづくりを加速させていきます。

セブン&アイグループにおける「人財」とは、社是に掲げる精神を継承しながら、ステークホルダーの皆様とともに「常にお客様の立場に立って、新たな体験価値を提供することで、国内外の地域社会に貢献したい」という基本姿勢を体現できる人、すなわち「価値を共創する人財」と考えています。こうした人財をグループとして育成し、国内外の店舗をはじめとするすべての職場で活躍できるよう、人財政策を積極的に推進していきます。



経営戦略と連動した人財政策

人財政策が目指す方向性

今後の成長戦略を踏まえ、人財政策として重点的に取り組むべきことを整理し、「挑戦・革新し続けるカルチャーの醸成」「働きがい・働きやすさの向上」「戦略実現のための人財育成・採用」という3つの政策を進めていくことにしました。特に「戦略実現のための人財育成・採用」においては、セブン&アイグループの強みをグローバルでの事業成長につなげられるよう、スピード感を持って取り組んでいきます。

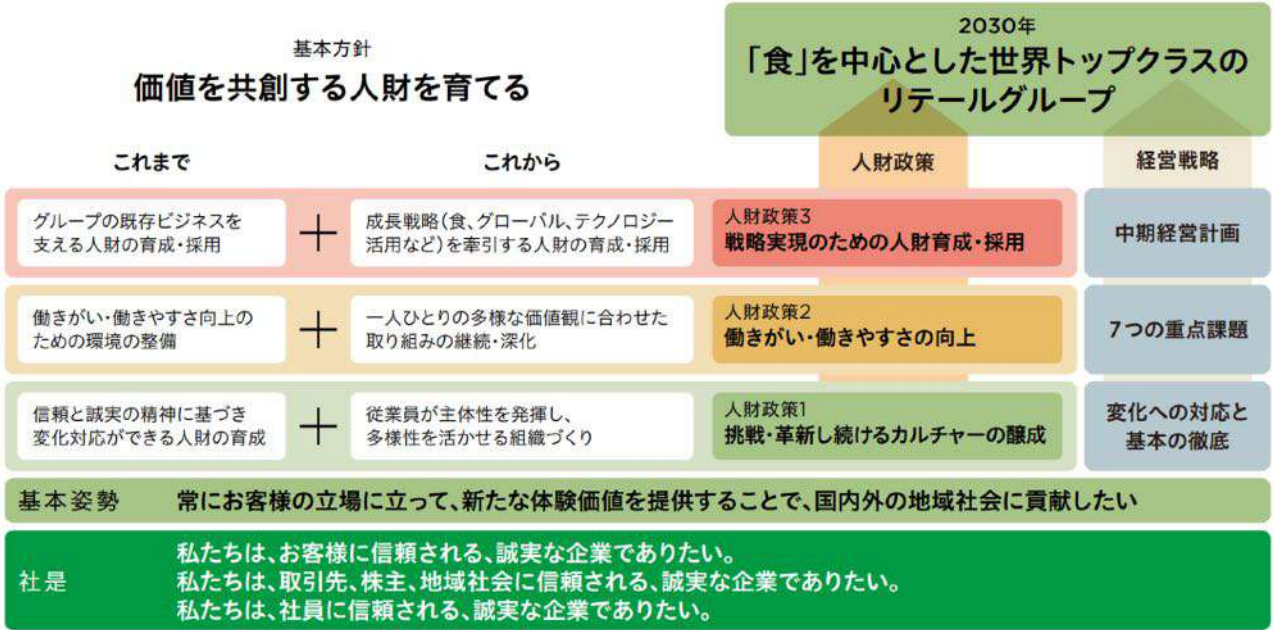
人財政策の基本的な考え方

セブン&アイグループでは、創業以来、「信頼と誠実」の精神に基づき、挑戦・革新をし続けることで、新たな価値を共創する人財を育成してきました。今後も、この育成に対する考え方は普遍であると考えられています。

加えて、より変化が激しく予測困難な時代に、お客様のニーズに応え続けるためには、今まで以上に従業員一人ひとりが主体性を発揮した挑戦を続け、企業はその後押しとなるような組織づくりに取り組むことが求められます。そのため、創業の精神を持ちながら、時代の変化に果敢に挑戦するというカルチャーの醸成を進めることで、グループの成長の源泉である人財の根幹を強化・育成していきます（人財政策1）。

次に、従業員の主体性が十分に発揮できる環境と、それを実感できる働きがい・働きやすさの向上を目指しています。成長戦略の実現に向けては多様な従業員の活躍が欠かせませんが、それには従業員一人ひとりの価値観やワークライフバランスに合わせたきめ細かな対応と制度拡充が必要になると考えています（人財政策2）。

そして、これまでの当社グループの成長の背景には、ステークホルダーの皆様と価値を共創する多くの従業員の存在があり、今後、「世界トップクラスのリテールグループ」になるためには、従業員の意識変革を図るとともに、専門知識・経験を持った人財との融合を促進することが不可欠です。グローバル領域へと歩みを進めながら、グループを牽引していく人財の育成と採用を強化していきます（人財政策3）。



効果測定の仕組み

人財政策の進捗を測る数値指標と主要施策

継続的に人財政策を推進し、成果を可視化するため、人財政策ごとに、達成度合いを測る指標を定めました。また、それぞれの政策の推進に向けて重要な要素を「達成要素」として分解したうえで、要素ごとの主要な取り組みを整理し、2030年に向けた計画を立案しています。

今後は、各取り組みにおける目標も設定し、定期的にモニタリングしていくことによって、効果的な施策の推進を目指していきます。

人財政策	KGI	達成要素	取り組み
人財政策1 挑戦・革新し続けるカルチャーの醸成	カルチャー&エンゲージメントサーベイ「カルチャー」スコア	<ul style="list-style-type: none">挑戦・革新し続けるカルチャーの浸透と実践多様な人財の活躍による挑戦カルチャーの強化	<ul style="list-style-type: none">理念研修による価値観の浸透、現場での実践とフォローアップ多様な人財の活躍機会拡大
人財政策2 働きがい・働きやすさの向上	カルチャー&エンゲージメントサーベイ「エンゲージメント」スコア	<ul style="list-style-type: none">経営戦略の理解・浸透自己成長の支援・ステークホルダーへの貢献従業員による主体的なキャリア形成の支援多様な働き方ができる環境の実現従業員の健康増進	<ul style="list-style-type: none">経営陣との対話教育体系の整備キャリア形成の支援健康経営選択肢を増やす人事制度・支援
人財政策3 戦略実現のための人財育成・採用	注力テーマの人財ポートフォリオ充足度	<ul style="list-style-type: none">人財ポートフォリオの形成と運用人財ポートフォリオ充足のための採用・育成	<ul style="list-style-type: none">人財要件・スキル定義知と経験の多様性確保のための外部採用後のフォローアップグローバル人財の育成

人財資本に関する具体的な取組み

カルチャー&エンゲージメントサーベイ >

働きがいのある職場づくりを目指して、カルチャー&エンゲージメントサーベイを行っています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン >

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。

従業員の能力向上支援 >

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。

ワーク・ライフ・バランスの実現 >

従業員の働きやすさ向上のために、さまざまな人事制度を運用するとともに、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。

従業員の健康への配慮、労働安全衛生 >

従業員の健康増進と安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

公正な評価・処遇 >

従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、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。

健全な労使関係 >

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。

気候変動（TCFD）・自然資本（TNFD）への対応

環境経営情報の開示に関する考え

当社グループは、2019年に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を宣言し、「脱炭素社会」「循環経済社会」「自然共生社会」を目指して取り組みを推進しています。

とりわけ喫緊の課題となっている気候変動問題については、2019年8月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）提言に賛同を表明し、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に基づいた事業のリスク・機会の分析、対応策の検討を開始しました。まず、2019-2021年度には国内コンビニエンスストア事業（セブン-イレブン・ジャパン）を対象としたシナリオ分析を実施、その分析結果を開示し、コンビニエンスストア事業の固有リスクにつき一定の示唆を得ることができました。2022年度は、地理的条件を同じくする国内事業として、スーパーストア事業（イトーヨーカ堂・ヨークベニマル・ヨーク）のシナリオ分析を実施し、その分析結果を開示しています。2023年度は、海外CVS事業において、7-Eleven, Inc.がシナリオ分析を行いました。

分析を通じて、財務影響が大きい主なリスクとして「炭素税の課税」「自然災害による被害」「原材料原価の上昇」の3点を確認しましたが、これら気候変動のリスクは、自然資本と相互に関連していると認識しています。気候変動が自然の劣化をもたらし、自然の劣化によって、自然災害の激甚化や原材料の調達が困難になることが考えられます。また、森林保全などの自然資本の保全が、CO₂吸収源の保全として気候変動への緩和策になるといったことも考えられます。

こうした認識のもと、2023年9月に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フレームワークV1.0が公開されたことも踏まえて、今後は、気候変動と自然資本対応を統合的に進めていくべく、両方の視点から分析・対応策の検討を行ってまいります。

なお、TNFDに関しては、TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月にSBTN Corporate Engagement Programに参画し、2024年3月には、TNFD Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析・開示に着手しています。

TCFD・TNFD対応の進捗および今後の計画

	TCFD対応		TNFD対応
	グループ全体	金融事業	
2019年度～2021年度	<ul style="list-style-type: none">● TCFD提言に賛同● シナリオ分析実施（国内CVS事業） ⇒21年度に分析深化● 初の情報開示	<ul style="list-style-type: none">● TCFD提言に賛同	
2022年度	<ul style="list-style-type: none">● 国内CVS事業の開示内容を更新（ウェブサイト・経営レポート）● SST事業のシナリオ分析実施	<ul style="list-style-type: none">● シナリオ分析実施● 初の情報開示（セブン銀行ウェブサイト）	<ul style="list-style-type: none">● TNFDフォーラム参画● SBTN Corporate Engagement Programに参画● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などに着手
2023年度	<ul style="list-style-type: none">● 移行計画を開示（ウェブサイト）● SST事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート）● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認● 海外CVS事業のシナリオ分析実施	<ul style="list-style-type: none">● 分析結果を開示（統合報告書ディスクロージャー誌・有価証券報告書・ウェブサイト）	<ul style="list-style-type: none">● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などを継続
2024年度	<ul style="list-style-type: none">● 海外CVS事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート・有価証券報告書）● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認	<ul style="list-style-type: none">● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認	<ul style="list-style-type: none">● TNFD Adopters登録● 当社グループ事業の自然への依存・影響の分析● 自然資本方針に対する考えの検討● 分析結果の開示（ウェブサイト・経営レポート）
気候変動・自然資本両者の視点を統合した分析・対応策の検討			

ガバナンス

当社グループでは、気候変動・自然資本等を含むサステナビリティの課題は、はグループ会社横断で取り組むべきものと考え、取締役会による監督とCSR統括委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、サステナビリティに関わる取り組みに関し、年1回以上、CSR統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進部より報告を受け、進捗や目標の達成状況を監督し、適宜、方針・取り組みの見直しが行われます。

CSR統括委員会は、セブン&アイHLDGS. 代表取締役社長を委員長として、7-Eleven, Inc.のCEOを含むグループ会社のCSR推進責任者(代表取締役社長など)とセブン&アイHLDGS.のCSR関連部署の責任者が委員として出席し、年2回開催されています。CSR統括委員会のもとには、気候変動・自然資本の問題などに対応するための下部組織として、環境部会を設置しています。

サステナビリティに関するガバナンス体制



リスク管理

当社および当社グループ各社では、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。気候変動に関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。

リスクマネジメント委員会は、各リスク管理統括部署より自社のリスク管理状況に関する報告を受け、リスクの網羅的な把握、その評価・分析および対策について協議し、今後の方向性を定めています。また、こうしたリスク管理の状況を原則年1回、セブン&アイHLDGS.取締役会に報告しています。

近年は、当社グループの内部環境の変化に加えて、CO₂排出規制、昨今の大型台風、商品原材料の生産地・漁場の変化などの気候変動関連リスクの高まりなど、外部環境の様々な変化による事業活動への影響が大きくなっています。2023年度は、これらの変化に対応するため、短期的なリスクだけでなく、中長期的なリスクも考慮に入れ、リスク管理の仕組みを見直しました。リスク評価プロセスにおいては、リスクが顕在化した場合の業績に与える影響度の評価観点として、これまでの定量的な要素に、事業継続や当社グループのブランドイメージの毀損などの定性的な要素を追加することで、各種リスクの評価・分析の多角化・高度化を図っています。また、各種リスクを重要性、共通性等の観点から優先度の高いリスクを特定し、当社と当社グループ各社における役割と責任を明確化することで、グループ全体のリスク管理の実効性を高めています。

7-Eleven, Inc.においても、セブン&アイグループのリスク管理のもとサステナビリティのリスクを管理しています。

[事業等のリスク（グループリスク管理体制）](#) >

目標・指標

当社グループでは、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、CO₂排出量削減、食品リサイクル率、持続可能な調達等の目標を定め、その進捗を公開しています。

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

気候変動・自然資本情報ごとの開示

気候変動（TCFD）・自然資本（TNFD）の各枠組に基づく詳細開示は、下記リンクよりご参照ください。

[TCFD](#) >

[TNFD](#) >

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に基づく対応



はじめに～私たちが目指す社会について～

当社グループは、衣食住、金融サービスなど、多様な顧客接点を有しており、世界で約85,800店舗で1日6,360万人以上の方にご来店いただいています。お客様の生活の場があってこそ私たちの事業が成り立っており、地域社会が持続可能なものとなるよう、私たちが本業を通じて優先的に解決すべき社会課題を重点課題^(※1)として特定し、サステナブル経営を推進していくことを「中期経営計画2021-2025^(※2)」の中でコミットしています。

[※1 セブン&アイグループの重点課題](#) >

[※2 中期経営計画2021-2025](#) >

当社グループの重点課題の中でも、「気候変動への対応（3.地球環境に配慮する、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する）」は、増加する自然災害をはじめとして、不安定になりつつある商品原材料の調達など、お客様の生活の場や地域社会を脅かす気候変動に対して、備え防ぐための取り組みと考えています。この重点課題の取り組みを加速するため、当社グループは、2019年5月に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』（※3）を発出し、これを、2030年・2050年に目指すべき社会へのロードマップとして位置付けています。

[※3 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

環境宣言では、脱炭素社会、循環経済社会、自然共生社会の3つの社会への移行に向けて、「CO₂排出量削減」、「プラスチック対策」、「食品ロス・食品リサイクル対策」、「持続可能な調達」の4分野にて中長期の目標を立て、グループ横断のイノベーションチームを結成し、取り組みを進めています。

TCFD提言に沿ったシナリオ分析では、事業体ごとに、この3つの社会への移行の実現に関わる2030年時点に想定される気候変動リスクおよび機会を特定し、「リスク低減と機会の最大化を図れる対応策の検討」、その対応策の経営戦略との連動を進めています。各分析結果やそれに基づいた戦略、気候変動に関わるガバナンス、リスク管理体制など、詳しくは本ページの各項目をご覧ください。

移行計画について

当社グループは、2019年に環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を公表しました。環境宣言の中で、「2050年、国内の店舗運営に伴うCO₂排出量実質ゼロ」に向けたロードマップを掲げるとともに、Scope3を含めたサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減も目指しています。これらの取り組みを推進するため、「中期経営計画2021-2025」にて、経営戦略の中に環境投資（太陽光パネルの拡大、省エネ設備の導入 など）を組み込んでいます。

CO₂排出量に関するロードマップは、科学的進歩や規制などを考慮し定期的にアップデートしていく予定です（2020年と2021年に目標を上方修正）。

<脱炭素社会に向けたロードマップ>



TCFDに関する経緯と今後の実施計画

当社グループは、2019年8月にTCFD提言に賛同し、企業や金融機関などが一体となって取り組みを推進するために設立されたTCFDコンソーシアムにも参加しました。そして、2019-2021年度に国内コンビニエンスストア（国内CVS）事業（セブン-イレブン・ジャパン）を対象としたシナリオ分析を実施、その分析結果を開示し、コンビニエンスストア事業の固有リスクにつき一定の示唆を得ることができました。2022年度は、地理的条件を同じくする国内事業として、スーパーストア（SST）事業（イトーヨーカ堂・ヨークベニマル・ヨーク）のシナリオ分析を実施し、その分析結果を開示しています。2023年度は、海外コンビニエンスストア（海外CVS）事業において、7-Eleven, Inc.がシナリオ分析を行いました。

分析を通じて、財務影響が大きい主なリスクとして「炭素税の課税」「自然災害による被害」「原材料原価の上昇」の3点を確認しましたが、これら気候変動のリスクは、自然資本と相互に関連していると認識しています。気候変動が自然の劣化をもたらし、自然の劣化によって、自然災害の激甚化や原材料の調達が困難になることが考えられます。また、森林保全などの自然資本の保全が、CO₂吸収源の保全として気候変動への緩和策になるといったことも考えられます。

こうした認識のもと、2023年9月に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フレームワークV1.0が公開されたことも踏まえて、今後は、気候変動と自然資本対応を統合的に進めるために、両方の視点から分析・対応策を検討していきます。

TCFD・TNFD対応の進捗および今後の計画

	TCFD対応		TNFD対応
	グループ全体	金融事業	
2019年度～2021年度	<ul style="list-style-type: none">● TCFD提言に賛同● シナリオ分析実施（国内CVS事業） ⇒ 21年度に分析深化● 初の情報開示	<ul style="list-style-type: none">● TCFD提言に賛同	
2022年度	<ul style="list-style-type: none">● 国内CVS事業の開示内容を更新（ウェブサイト・経営レポート）● SST事業のシナリオ分析実施	<ul style="list-style-type: none">● シナリオ分析実施● 初の情報開示（セブン銀行ウェブサイト）	<ul style="list-style-type: none">● TNFDフォーラム参画● SBTN Corporate Engagement Programに参画● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などに着手
2023年度	<ul style="list-style-type: none">● 移行計画を開示（ウェブリイト）● SST事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート）● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認● 海外CVS事業のシナリオ分析実施	<ul style="list-style-type: none">● 分析結果を開示（統合報告書ディスクロージャー誌・有価証券報告書・ウェブサイト）	<ul style="list-style-type: none">● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などを継続
2024年度	<ul style="list-style-type: none">● 海外CVS事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート・有価証券報告書）● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認	<ul style="list-style-type: none">● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認	<ul style="list-style-type: none">● TNFD Adopters登録● 当社グループ事業の自然への依存・影響の分析● 自然資本方針に対する考えの検討● 分析結果の開示（ウェブサイト・経営レポート）

気候変動・自然資本両者の視点を統合した分析・対応策の検討

以下、TCFD提言で推奨される4つの開示項目について、「指標・目標」「戦略」「ガバナンス」「リスク管理」の順に説明します。

気候変動に関わる指標・目標

当社グループは、2019年5月に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を策定しました。「脱炭素社会」「循環経済社会」「自然共生社会」を目指すべき社会の姿として掲げ、CO₂ 排出量削減、プラスチック対策、食品ロス・食品リサイクル対策、持続可能な調達を具体的なテーマとしています。

パリ協定における「1.5℃目標」という世界が目指す姿に向け、CO₂排出量削減の数値目標として、グループの店舗運営に伴うCO₂排出量を、2013年度と比較して、2030年には50%、2050年には実質ゼロにすることを定めています。その他のテーマに関しても、具体的な数値目標を掲げ、目標達成に向けた取り組みを推進し、その達成状況をモニタリングしています。

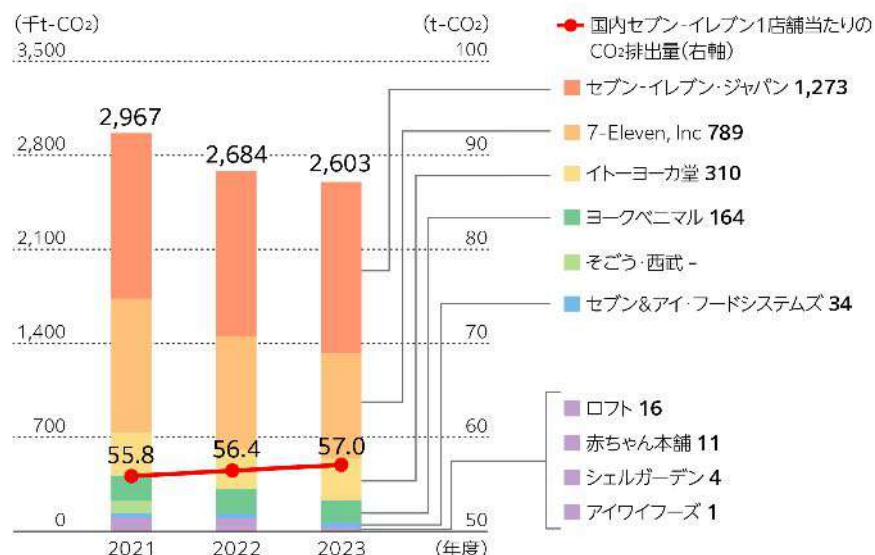
各事業体で実施したシナリオ分析では、自然災害による被害の大きさが明確になっています。すでに日本でも、局所的豪雨や台風被害の拡大などの異常気象が発生しており、多くの自治体で「気候非常事態宣言」が発出されています。気候変動による自然災害のリスク拡大を防ぐために、地域社会をはじめとしたステークホルダーの皆様と連携して、『GREEN CHALLENGE 2050』の目標を達成し、気温上昇を1.5℃に抑える努力をするべきであると改めて決意しています。

[『GREEN CHALLENGE 2050』4つのテーマ別 進捗状況 >](#)

[グループおよび各社の環境関連指標 >](#)

[スコア3排出量 >](#)

店舗運営に伴うCO₂排出量*



※2021年の棒グラフ上部の数値:セブン・イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ヨーク、シェルガーデン、アイワイフーズ、そごう・西武、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、バーニーズジャパンの12社の合計値

※2022年の棒グラフ上部の数値:セブン・イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ヨーク、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズの10社の合計値

※2023年の棒グラフ上部の数値:セブン・イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズの9社の合計値

※2023年よりヨークの数値をイトーヨーカ堂に合算

※グループ各社の数値算出条件はWEBサイトに掲載しているデータ集をご覧ください

※ 「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」 / 「地球温暖化対策推進法」 に則って定めた「セブン & アイHLDGS. 環境関連データ算定報告マニュアル」に基づいて算定

戦略 シナリオ分析の実施

TCFD提言に基づいたシナリオ分析について、当社グループの各事業体にて実施しています。

<シナリオ分析の前提>

シナリオ	<p>脱炭素シナリオ（1.5℃～2℃）・温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃）</p> <p>※ IEA（国際エネルギー機関）「World Energy Outlook」で示されているSTEPS、APS、NZE2050などのシナリオをはじめとして、政府や国際機関が発行した将来予測に関するレポートを参考に2つのシナリオを設定</p>
分析手法	<p>店舗が直接受ける物理的な影響に加え、店舗運営に伴って発生するコスト、店舗運営に大きな影響を与える商品のサプライチェーン（原材料・商品を製造する工場・商品の配送）やお客様の行動について分析</p>
対象年	<p>国内CVS事業、SST事業：2030年時点の影響</p> <p>海外CVS事業：短期（0～5年）・中期（5～10年）・長期（10年～30年）</p>

<対象の事業体>

- ・国内CVS事業：セブン・イレブン・ジャパン
- ・SST事業：イトーヨーカ堂、ヨークベニマル
- ・海外CVS事業：7-Eleven, Inc

各事業体のシナリオ分析では、IEA「World Energy Outlook」で示されているSTEPS_(※1)、APS_(※2)、NZE2050_(※3)などのシナリオをはじめとして、政府や国際機関が発行した将来予測に関するレポートなどを参考に、「脱炭素シナリオ（1.5℃～2℃）」と「温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃）」の2つのシナリオを設定しています。2030年時点の事業成長率も加味し、気候変動の影響を分析しています。

※1 STEPS：公表政策シナリオ（Stated Policies Scenario）。国際エネルギー機関（IEA）による「World Energy Outlook 2019」にて示されたシナリオの1つ。これまでに公表された脱炭素政策や目標が反映されている。

※2 APS：発表誓約シナリオ（Announced Pledges Scenario）。政府が長期的な実質ゼロ排出目標発表したすべての気候関連のコミットメントを完全かつ時間どおりに満たすことを前提としたシナリオ

※3 NZE2050：50年実質排出量ゼロシナリオ（Net Zero Emissions by 2050）。IEAによる「World Energy Outlook 2020」にて示されたシナリオの1つ。パリ協定の目標を上回る1.5℃シナリオにあたり、2050年以前に排出量ゼロをめざすシナリオ。

【脱炭素シナリオ】

1.5℃目標達成に向けてさまざまな法律や規制の導入が進み、その対応コストによる店舗運営コストの上昇やポートフォリオの多様化が求められる世界を想定しています。また、このシナリオでは、消費者のサステナブル商品やサービス、電気自動車への関心が高まり、それらに応える商品を販売することが事業成長につながると見込んでいます。

【温暖化進行シナリオ】

自然災害の発生増加や甚大化、気象パターンの変化が顕著に表れ、店舗などへの損害や原材料調達への影響、また、気温上昇による店舗での冷房コストの増加などが予測されるシナリオを想定しています。

■認識した気候関連のリスクと機会

気候変動関連のリスクと機会および対策について、当社グループ共通事項と一部固有事項として認識しています。

	認識した重要なリスクと機会	対応
脱炭素シナリオ	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none">●世界的な排出量規制や炭素税などのカーボンプライシング導入により、店舗運営にかかるCO₂排出量に対してのコスト負担や、サプライチェーンでのコスト増加による商品等への影響が発生●電力小売価格上昇で電気料支払い増加●（海外CVS事業）消費者の嗜好の変化、新技術の採用、燃料効率の改善により、特に脱炭素シナリオにおいて石油系燃料の需要が減少し、石油系燃料からの収益が減少（長期）●（海外CVS事業）製品廃棄物規制による拡大生産者責任（EPR）関連コストの増加（中期）	<ul style="list-style-type: none">●環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に基づいたCO₂排出量削減の各施策推進（2013年度比で2030年50%削減、2050年に実質ゼロを目指す）●店舗における省エネやエネルギー効果の改善に向けて、取り組みや投資の推進●店舗での再生可能エネルギー比率の積極的な拡大●サステナブルな商品やサービスの拡充（低炭素商品、環境配慮型容器包装、ペットボトル回収・リサイクル、認証商品など）●環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』食品ロス・食品リサイクル対策に基づいた、食品廃棄物の発生量削減施策を推進（焼却処分量の削減）●環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』プラスチック対策に基づいた、製品パッケージにおける各施策推進●店舗でのEV充電サービスの拡大（海外CVS事業：電気自動車用急速充電ネットワーク「7 Charge」のEV用急速充電ポートを、今後、米国とカナダ全土で配備拡大予定）
	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none">●消費者のサステナブル商品やサービスへの関心が増加●規則の強化や消費者の嗜好の変化により、EV充電の需要増加●（海外CVS事業）エネルギー効率化対策に投資することで、エネルギー使用量を全体的に削減（中期）	
温暖化進行シナリオ	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none">●深刻な自然災害の発生頻度や強化が強まり、店舗被害や商品損害、サプライチェーンの混乱、店舗へのアクセス遮断、休業による売上損失、またその復旧費の発生等で損害額が増加●降水、気象パターンの変化により、商品原材料の収穫量減少に伴う商品原価上昇や水ストレス、サプライチェーンの混乱などが発生●世界的な高温の増加に伴う冷房運転コスト上昇	<ul style="list-style-type: none">●洪水や暴風雨などの悪天候時に取るべき危機管理計画の策定●災害時の情報収集と早期復旧の体制構築（「セブンVIEW」など）●野菜工場や陸上養殖などの調達拡大による安定的な仕入の確保●店舗における省エネ推進、省エネ設備の導入●お届け事業、ECサービスの拡大
	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none">●夏季の高温によりお客様の外出頻度が低下し、お届け事業・ECサービスの需要が増加	

【重要な移行リスク：炭素税の影響】

移行リスクについては、1.5℃目標達成に向けてさまざまな規制が導入される脱炭素シナリオに基づいて検討しました。なかでも、最も大きな影響があると予測される炭素価格の導入による炭素税の影響について、各事業体で分析しています。以下、国内コンビニエンスストア事業・スーパーストア事業の影響について記載しています。

●炭素税の影響（2030年）

項目	事業インパクト
国内CVS事業	126億円
海外CVS事業	133億円
SST事業	74億円
事業インパクトの合計金額	333億円

<前提> ・炭素税額：135ドル/トン-CO₂（IEA「World Energy Outlook2022」の最大金額）
 ・為替レート：131.62円/ドル（23年2月期決算時に使用したレートに合わせています）

IEA「World Energy Outlook 2022」を参考に2030年時点の炭素税額を135ドル/トン-CO₂と設定し、最大金額でインパクトを試算。環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に掲げる目標に基づいた取り組みを進めることで2030年の炭素税額を大幅に削減でき、さらに、2050年目標であるCO₂排出量実質ゼロを実現することで、最終的に炭素税の影響はなくなると見込んでいます。

【脱炭素シナリオにおける主な対応策】

当社グループのCO₂排出量の約9割は店舗運営における電気使用に由来しているため、省エネ・創エネ・再エネ調達の3つの柱でCO₂排出量削減を進めているとともに、スコープ3を含めたサプライチェーン全体の削減を目指しています。

(1) 省エネ

従業員による節電、省エネ設備の導入で電気使用量の削減

(2) 創エネ

敷地内の太陽光パネルを設置し、発電した電力を自家消費しています。太陽光パネルはグループ9,000店舗以上に設置しており、2030年までにグループ11,000店舗へ設置予定です。



屋根上太陽光パネル（Ario 市原店）

「省エネ」・「創エネ」によって店舗でのCO₂排出量を最大限削減した後、「再エネ調達」による敷地外からの再エネ電力活用で、さらなるCO₂排出量削減を進めていきます。

(3) 再エネ調達

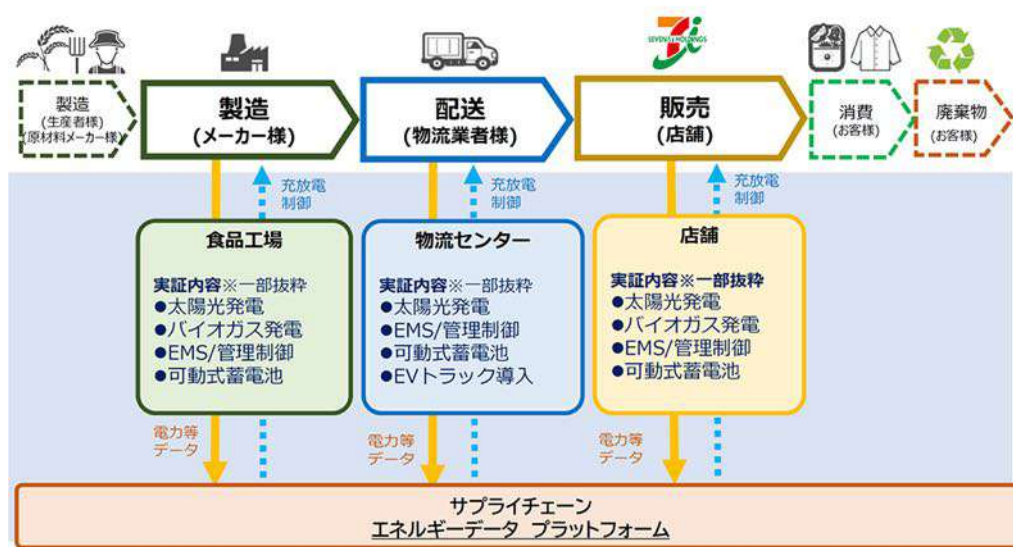
北陸電力グループとのオフサイトPPAの取り組みなど、さまざまな電力会社と協力の幅を広げています。



北陸電力グループとのオフサイトPPA

また、CO₂排出量削減の取り組みとして、食品メーカー様および物流業者様などと連携した事業スキーム「再生可能エネルギーの活用における小売業サプライチェーン脱炭素化循環モデル事業(※)」を構築し、実証実験を開始しています。

※東京都および（公財）東京都環境公社が実施する「新エネルギーの推進に係る技術開発支援事業」に採択、都内のセブン&アイグループ店舗およびお取引先様である食品工場、物流センターを拠点としたEVトラック、太陽光発電、バイオガス発電等の「再生可能エネルギー」の利活用によるエネルギーマネジメントの実証



【対応策に関連したWebサイトなど】

[気候変動対策（CO₂排出量削減の取り組み）](#) >

[\(2024.6\)地元の木材を活用した次世代環境配慮型店舗「セブン-イレブン福岡ももち店」 ～今夏オープンに向け施工をスタート～](#) >

[\(2024.9\)AI が空調を変える！イトーヨーカ堂×神戸大学と共同で「AI スマート空調システム」を店舗に本格導入](#) >

< 重要な物理的リスクと対応策 温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃） >

【重要な物理的リスク：自然災害による被害】

物理的リスクでは、異常気象による自然災害の発生が最も大きなリスクとなります。自然災害は、いつ・どこで発生するか予測が難しく、一度発生すれば、甚大な被害をもたらします。各事業でそれぞれ大雨や洪水などの災害が強靱化および頻度が増加することを仮定し、店舗被害・商品損害・休業による売上の損失・復旧費用などについてインパクトを試算し、対応策を検討しています。

セブン-イレブン・ジャパン（国内コンビニエンスストア事業）における影響

<前提> 首都圏店舗の洪水被害（荒川の氾濫を想定）による2030年時点の被害金額を試算

※ 過去の洪水被害の実績から試算

※ 被害の程度を把握するため、保険適用を考慮せず試算を実施

項目	事業インパクト
店舗被害、商品損害、休業による売上の損失、復旧費用など	112億円

イトーヨーカ堂、ヨークベニマル（スーパーストア事業）における影響

<前提> 2019年（台風19号到来）と同規模災害が発生したと仮定し、2030年時点の被害金額を試算

※ 2019年災害時の被害実績と災害や洪水の発生頻度増加予測から試算

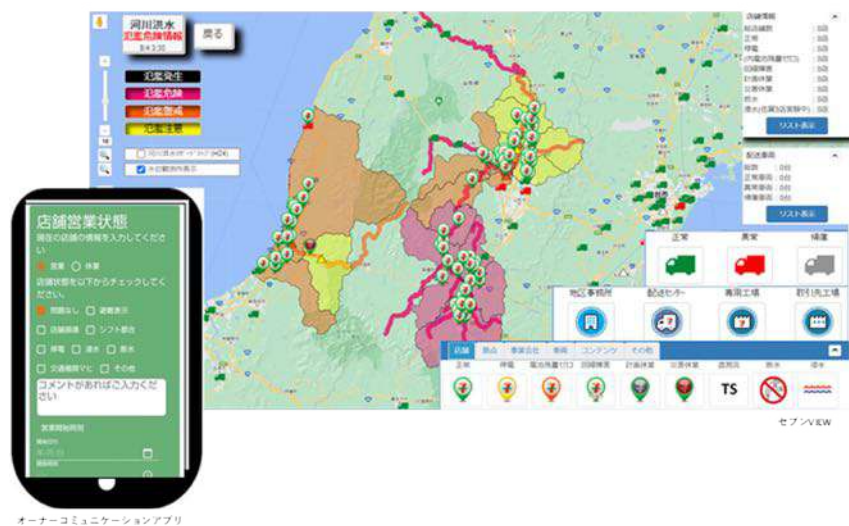
※ 被害の程度を把握するため、保険適用を考慮せず試算を実施

項目	事業インパクト
店舗被害、商品損害、休業による売上の損失、復旧費用など	55億円

【「自然災害による被害」への主な対応策】

災害対応の充実を図ることで災害時に店舗の営業を早期に再開し、また、インフラや避難場所などの地域災害拠点として機能することで、地域のお客様への貢献を続けていきます。自然災害が増大するリスクへの対応として、以下の対応を進めています。

- ・ 早期復旧の体制構築（「7VIEW」など）
- ・ 蓄電池の性能向上などフェースフリー設備による災害時の営業継続、緊急物資配送用の燃料備蓄
- ・ 水害を想定した出店戦略、店づくり（止水板やガードパイプの設置拡大による浸水被害の防止）
- ・ 災害に強い物流拠点・供給網の構築
- ・ 災害協定など店舗インフラを活用した災害拠点化



7VIEW（災害時の情報共有システム）

自治体との包括連携協定数（事業会社別）

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	223	230	235
イトーヨーカ堂	77	78	80
ヨークベニマル	11	14	16
セブン&アイ・フードシステムズ	3	3	3
合計	314	325	334

【対応策に関連したWebサイトなど】

[社会インフラとしての取り組み](#) >

[災害における支援](#) >

[忘れてはいけない 東日本大震災から10年](#) >

【重要な物理的リスク：気象パターンの変化による原材料原価上昇】

気候変動の影響で原材料の収穫量が低下、その分、仕入金額が増加すると仮定し、それぞれの事業体で大きな財務影響をもたらすものと考えています。国内コンビニエンスストア事業・スーパーストア事業ともに、分析対象の原材料については仕入金額の構成や将来情報の有無をもとに選定しました。（分析対象は今後拡大予定）

セブン-イレブン・ジャパン（国内コンビニエンスストア事業）における影響

項目	事業インパクト
国内コンビニエンスストア事業 米・海苔・畜産物の原材料原価上昇額	57億円

<前提> 気候変動により収量が低下したことのみによる2030年度時点の原材料原価上昇を試算

※収量の変化は、文部科学省、環境省、気象庁、国立環境研究所、農業・食品産業技術総合研究機構などのデータから試算

【「気象パターンの変化による原材料原価上昇」への主な対応策】

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』では、オリジナル商品で使用する食品原材料に持続可能性が担保された材料を使用する「持続可能な調達」の目標を掲げ、自然共生社会の実現に向けて、以下の取り組みをお取引先様と推進しています。

- ・水産物（MSC認証・ASC認証・MEL認証など）や農産物（GAP認証など）の認証取得商品の品揃え拡大
- ・原材料生産地の分散と集約
- ・デジタル技術やAIの活用
- ・野菜工場や陸上養殖などの気候耐性のある原材料調達拡大による安定的な仕入の確保



セブン-イレブン向け商品専用の野菜工場 （株）プライムデリカ「相模原工場ベジタブルプラント」

【対応策に関連したWebサイトなど】

[持続可能な原材料の調達](#) >

< 2つのシナリオにおける事業機会と対応策 >

【脱炭素シナリオにおける事業機会について】

脱炭素シナリオでは、お客様の意識の変化を大きな事業機会として捉えています。国の政策など世の中の脱炭素化の動きに合わせ、お客様がサステナブルな商品やサービスに大きく関心を持つようになっていくことで、現在の当社グループの取り組みが機会に結び付き、さらに取り組みが加速すると考えています。例えば、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」では、関連する取り組みを進めています。

・「セブンプレミアム」での環境配慮の取り組み

当社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」について、品質と環境配慮の両立を目指した商品開発に取り組んでいます。グループ各店舗の店頭にて環境配慮商品を積極的に訴求しており、お客様に環境配慮商品をより認知していただき、環境について一緒に考え、消費行動につながる機会の創出を目指しています。

【対応策に関連したWebサイトなど】

[ニュースリリース：「セブンプレミアム」の環境に配慮した商品やグループの環境への取り組み](#) >

[気候変動対策（CO2排出量削減の取り組み）](#) >

[環境に配慮した容器・包装の導入（プラスチック使用量削減の取り組み）](#) >

[資源の有効活用（プラスチックの有効活用の取り組み）](#) >

[食品ロス・食品リサイクル対策](#) >

[持続可能な原材料の調達](#) >

【温暖化進行シナリオにおける事業機会について】

温暖化進行シナリオでは、気温上昇に伴ったお客様の嗜好変化、行動変化として、以下の内容を主な事業機会として捉えています。

- ・お客様の防災意識が高まることで、災害対策商品の需要増加
- ・暑熱時に好まれる商品（冷感商品）の販売伸長
- ・暑熱で外出頻度が低下することで、お届け事業やネットスーパーなどECサービスの利用増加



イトーヨーカドー ネットスーパー 新横浜センター（2023年8月開設）

気候変動に関わるガバナンス

当社グループは、気候変動問題はグループ会社横断で取り組むべき重要課題の1つと考え、取締役会による監督とCSR統括委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、気候変動問題を含むサステナビリティに関わる取り組みに関し、年1回以上、CSR統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進部より報告を受け、進捗や目標の達成状況を監督し、適宜、方針・取り組みの見直しを行っています。2020年12月、2021年5月には、取締役会において、昨今の1.5℃目標を目指す国際的な潮流、日本政府の2050年のネットゼロ目標決定にあわせ、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』のCO₂排出量削減目標を、2030年までに50%、2050年までに排出ゼロに改定する決議を行いました。また、2020年度より役員報酬において、2019年5月に策定した環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』におけるCO₂排出量の削減目標を非財務指標として、株式報酬の業績評価指標（KPI）に追加しています。加えて、脱炭素化の取り組みを加速させるため、2023年には取締役会において、官民ファンドである「株式会社脱炭素化支援機構」への出資を決定しました。

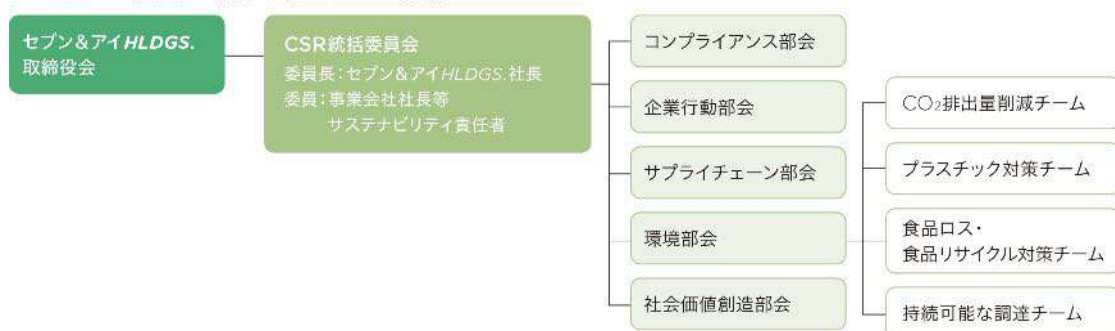
※株式報酬のKPIとしての各年度のCO₂排出量の目標値は、2018年度実績値から、毎年度均等に排出量を削減して2030年度目標値（グループの店舗運営に伴う排出量を2013年度比50%削減）を達成すると仮定して算出した各年度目標値とします。

CSR統括委員会は、セブン&アイHLDGS. 代表取締役社長を委員長として、グループ会社のCSR推進責任者（代表取締役社長など）とセブン&アイHLDGS.のCSR関連部署の責任者が委員として出席し、年2回開催しています。CSR統括委員会には、気候変動問題に対応するための下部組織として、環境部会を設置しています。環境部会は、事業会社の環境部門の責任者によって構成されています。また、CO₂排出量削減に向けたグループ横断のイノベーションを生み出していくために、2019年5月の環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の策定とあわせて、主要事業会社の主管部門の執行役員以上をリーダーとするCO₂排出量削減チームを発足しました。

CSR統括委員会は、CO₂排出量をはじめとする気候変動問題に関わる指標の推移や緩和策を中心とした取り組みについて報告を受け、部会やグループ各社で実施される対策の承認と必要な助言を行っています。また、こうした気候変動問題を含むサステナビリティに関わる取り組みの進捗は、年1回以上、取締役会に報告しています。

サステナビリティ推進体制 >

サステナビリティに関するガバナンス体制



● 気候変動に関わる体制と役割

体制	役割	メンバー
取締役会	・気候変動問題に関する進捗・目標達成状況に関して年1回以上報告を受け、取り組みを監督 ・方針・重要事項の見直し・決定	・取締役 ・監査役 サステナビリティについて幅広い知見と経験を有する社内取締役および社外取締役をメンバーとして構成
CSR統括委員会	・年2回開催・気候変動問題にかかわる指標（CO2排出量など）の推移や緩和・適応策の共有 ・環境部会やグループ会社で実施される取り組みの承認と助言	・委員長：セブン&アイHLDGS.代表取締役社長 ・委員：グループ会社のCSR推進責任者（代表取締役社長等） セブン&アイHLDGS.のCSR関連部署の責任者
環境部会	・CSR統括委員会下部組織 ・年2回開催 ・気候変動問題への対応推進 ・TCFD提言への対応推進	・部会長：セブン&アイHLDGS.執行役員 ESG推進本部長 ・メンバー：グループ会社のCSR部門責任者 気候変動対応実務部門責任者

リスク管理

当社および当社グループ各社では、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。気候変動に関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。

リスクマネジメント委員会は、各リスク管理統括部署より自社のリスク管理状況に関する報告を受け、リスクの網羅的な把握、その評価・分析および対策について協議し、今後の方向性を定めています。また、こうしたリスク管理の状況を原則年1回、セブン&アイHLDGS.取締役会に報告しています。

近年は、当社グループの内部環境の変化に加えて、CO2排出規制、昨今の大型台風、商品原材料の生産地・漁場の変化などの気候変動関連リスクの高まりなど、外部環境のさまざまな変化による事業活動への影響が大きくなっています。2023年度は、これらの変化に対応するため、短期的なリスクだけでなく、中長期的なリスクも考慮に入れ、リスク管理の仕組みを見直しました。リスク評価プロセスにおいては、リスクが顕在化した場合の業績に与える影響度の評価観点として、これまでの定量的な要素に、事業継続や当社グループのブランドイメージの毀損などの定性的な要素を追加することで、各種リスクの評価・分析の多角化・高度化を図っています。また、各種リスクを重要性、共通性などの観点から優先度の高いリスクを特定し、当社と当社グループ各社における役割と責任を明確化することで、グループ全体のリスク管理の実効性を高めています。

7-Eleven, Inc.においても、セブン&アイグループのリスク管理のもとサステナビリティのリスクを管理しています。

事業等のリスク（グループリスク管理体制） >

今後の対応

今後は、世の中の状況に合わせてシナリオ分析を更新するとともに、国内外でさらに分析対象事業の範囲を拡大していきます。また、サプライチェーン全体を視野にいれて、リスク・機会の定量的な把握と実質的な対応策の立案・実行を進めてまいります。

2100年の気温上昇を1.5℃未満に抑えるための活動を行い、未来世代に豊かな地球環境をつないでまいります。

TCFD提言に基づいたシナリオ分析については、当社グループの各事業会社において実施していきます。事業会社別の最新分析結果および対応策は、各社のWebサイトにて公開しています。

国内コンビニエンスストア事業（セブン-イレブン・ジャパン） >

スーパーストア事業（イトーヨーカ堂、ヨークベニマル） > ※ 2023年9月にスーパーストア事業再編、イトーヨーカ堂にヨークが吸収合併

金融関連事業（セブン銀行） > ※ セブン銀行Webサイトに公開

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）に基づく対応



はじめに～私たちが目指す社会について～

当社グループは、衣食住、金融サービスなど、多様な顧客接点を有しており、国内約22,800店舗で1日2,220万人以上の方にご来店いただいています。お客様の生活の場があってこそ私たちの事業が成り立っており、地域社会が持続可能なものとなるよう、私たちが本業を通じて優先的に解決すべき社会課題を重点課題(※1)として特定し、サステナブル経営を推進していくことを「中期経営計画2021-2025(※2)」の中でコミットしています。

※1 セブン&アイグループの重点課題 >

※2 中期経営計画2021-2025 >

当社グループの重点課題の中でも、「自然資本・生物多様性への対応（3.地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する）」は、増加する自然災害をはじめとして、不安定になりつつある商品原材料の調達など、お客様の生活の場や地域社会を脅かす課題に対して、備え防ぐための取り組みと考えています。この重点課題の取り組みを加速するため、当社グループは、2019年5月に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』(※3)を発出し、これを、2030年・2050年に目指すべき社会へのロードマップとして位置付けています。

※3 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』 >

環境宣言では、脱炭素社会、循環経済社会、自然共生社会の3つの社会への移行に向けて、「CO₂排出量削減」、「プラスチック対策」、「食品ロス・食品リサイクル対策」、「持続可能な調達」の4分野にて中長期の目標を立て、グループ横断のイノベーションチームを結成し、取り組みを進めています。

TNFDに関しては、TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月 にSBTN Corporate Engagement Programに参画。2024年3月には、TNFD Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析・開示に着手しています。

セブン & アイグループ 自然資本に関する方針の策定

2024年10月に、従来の自然資本・生物多様性に関する考え方・取り組みを再確認し、改めて当社グループがネイチャーポジティブ実現を目指すため積極的に取り組む姿勢を明確にする目的で、「セブン&アイグループ自然資本に関する方針」を策定しました。方針策定にあたっては、SBTs for Nature^{※1}で示されたAR3Tフレームワーク（「回避（Avoid）」「削減（Reduce）」「回復（Restore）・再生（Regenerate）」「変革（Transfrom）」）を踏まえて、当社グループがネイチャーポジティブ実現に向けて取り組むステップをまとめました。

※1 SBTs for Nature：科学に基づく自然関連目標設定。企業や都市が科学に基づいて自然関連目標を設定することを促すフレームワーク、技術的ガイダンスのこと。

■「セブン&アイグループ自然資本に関する方針」に定める主な項目

- 1) 自然との関わりを把握するよう努めます
- 2) 自然の恵みを大切に、自然に与えるネガティブな影響を回避・最小化します
- 3) 自然環境や生物多様性の回復・再生に貢献します
- 4) イノベーションを取り入れ、あらゆるステークホルダーと自然に貢献する価値を共創します
- 5) 透明性の高い、信頼される誠実な開示・報告に努めます

セブン&アイグループ自然資本に関する方針 >

自然資本・生物多様性関連の情報開示について

TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月 にSBTN Corporate Engagement Programに参画し、2024年3月には、TNFD Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析・開示を進めています。



[TNFD Adopters >](#)

戦略（TNFD枠組に基づく評価の実施）

当社グループは、サプライチェーン全体において直接的・間接的に自然資本を利用し影響を与えています。例えば、食品小売業は、サプライチェーン上流にあたる原材料調達を中心に、栽培のための豊かな水資源や花粉を運んでくれる昆虫など、さまざまな自然の恵みによって成り立っています。また、資源の過剰採取や農業・肥料の過剰な投与は、自然にマイナスの影響を与えてしまう可能性もあります。自然の変化によって、原材料の調達・利用が困難になるなど、事業への影響も懸念されます。中長期的に事業を存続させるためには、事業と自然との関わりを把握・管理することで、事業における自然に対するマイナスの影響を最小限にし、また自然に配慮した事業活動を推進することで「自然損失を止め回復させる（ネイチャーポジティブ）」ことが重要です。

当社グループでは、こうした自然への依存・影響、リスク・機会を認識してグループとして持続可能な調達・利用を推進することで、ネイチャーポジティブ実現に貢献していきます。そこで、当社グループの事業活動が生物多様性に与える影響を把握するため、自然関連の依存・影響、リスク・機会の評価を実施しました。

LEAP評価の実施

当社グループにおける自然関連の依存・影響^{※1}、リスク・機会^{※2}の評価を、TNFDが推奨する評価手法であるスコーピング、およびLEAPアプローチ^{※3}に沿って実施しています。2024年度上半期では、Scoping（評価対象範囲の選定）として**セブン&アイグループ全事業会社（直接操業）と上流、下流のサプライチェーンを評価し**、評価対象とする範囲を選定しました。次に、サプライチェーン上流の重要原材料を特定し、Locate（自然との接点の発見）、Evaluate（依存と影響の診断）に焦点をあてて分析しました。

※1 依存とは、組織が事業活動の中で、自然から恵み（生態系サービス）を享受していること。

影響とは、組織が事業活動を通じ、自然に対して変化をもたらしていること。

※2 自然関連リスクとは、自然への依存・影響に基づいて、組織にもたらされる潜在的財務影響上の脅威のこと。

自然関連機会とは、組織が自然関連リスクを回避・削減したり、自然に対して良い影響を与えたりすることで得られる財務上の機会のこと。

※3 LEAPアプローチは、TNFDが開発した自然との接点、自然との依存・自然への影響、それらに伴うリスク・機会など、自然関連課題を評価・管理するための統合的なアプローチ。

LEAP 評価の実施状況

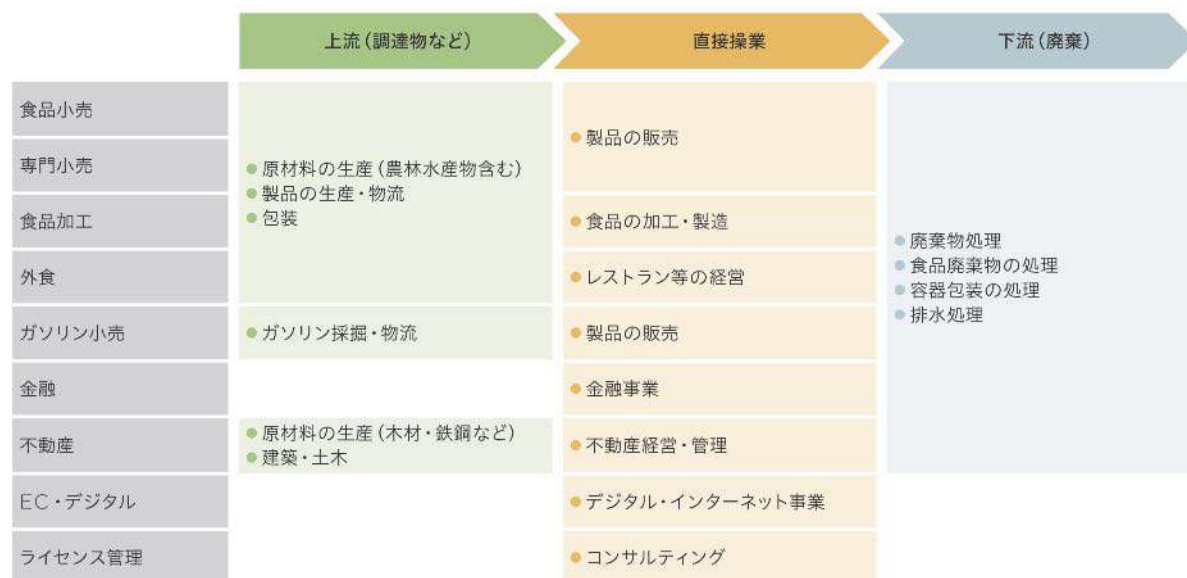


Scoping（評価対象範囲の選定）

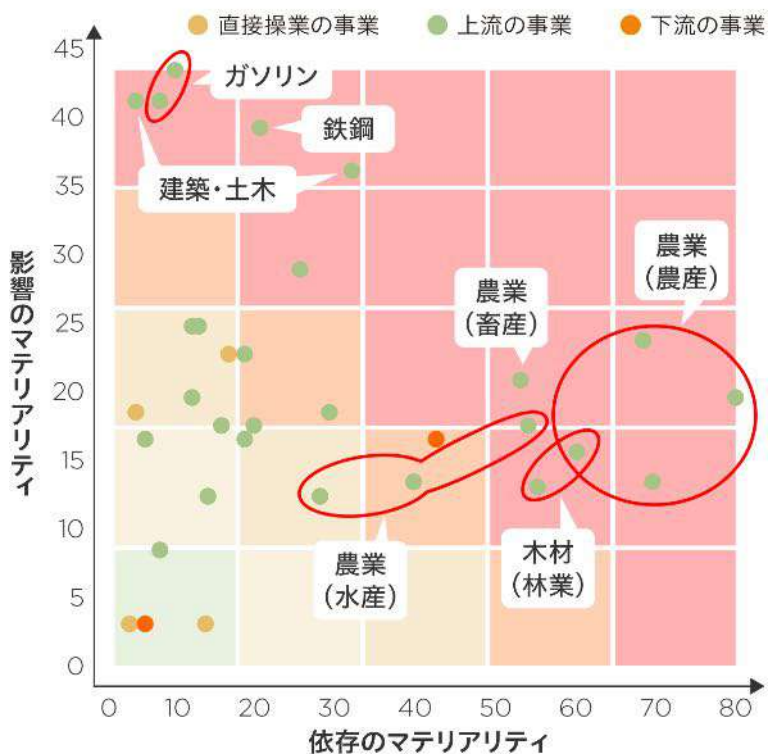
まず、当社グループの全事業会社および、上流から下流まで関連するすべてのサプライチェーンを対象に、事業がどのように自然と関連しているかの調査を行いました。評価にあたっては、TNFDが推奨するツールであるENCORE^{※1}を用いてその産業に一般的な依存・影響を抽出し、結果をスコア化^{※2}して、依存・影響の二軸でマッピングしました。

マッピングの結果から、ガソリン小売、不動産ディベロッパー事業の上流である「ガソリン採掘」や「建築・土木」の項目で自然への影響が大きいこと、食品関連事業の上流にあたる「農林水産物の生産」、特に「農産物の生産」で自然に高く依存していることが分かりました。

当社グループの主な事業とサプライチェーン



当社グループの主な事業と自然への依存と影響



上記の自然への依存・影響が大きい事業の中でも、当社グループでは、中期経営計画において、2030年の目指すグループ像として「食」を中心とした世界トップクラスのリテールグループ」と掲げていることから、2024年度の評価では「農産物」に焦点をあてました。

さらに、農産物でもとりわけ、当社グループ全体で取扱量が多く、かつ自然への影響が指摘※3されている「コーヒー豆」「大豆」「米」を重要な原材料として選定し、これらについては原材料ごとに自然への依存・影響を評価しました。その結果、本年度は特に影響が大きいと特定された「コーヒー豆」について、さらに、TNFDが推奨するLEAPアプローチに沿ってより詳細な評価を実施することとしました。「コーヒー豆」は森林リスク・コモディティ※4の1つであることから、コーヒー豆の分析が必要と考えました。

なお、コーヒー豆とともに重要な原材料として選定した「大豆」「米」についても、今後、自然への影響を低減するための取り組みを実施していくとともに、「食」を中心とする事業を展開するグループとして、「畜産物」「水産物」についても評価を拡張していく予定です。

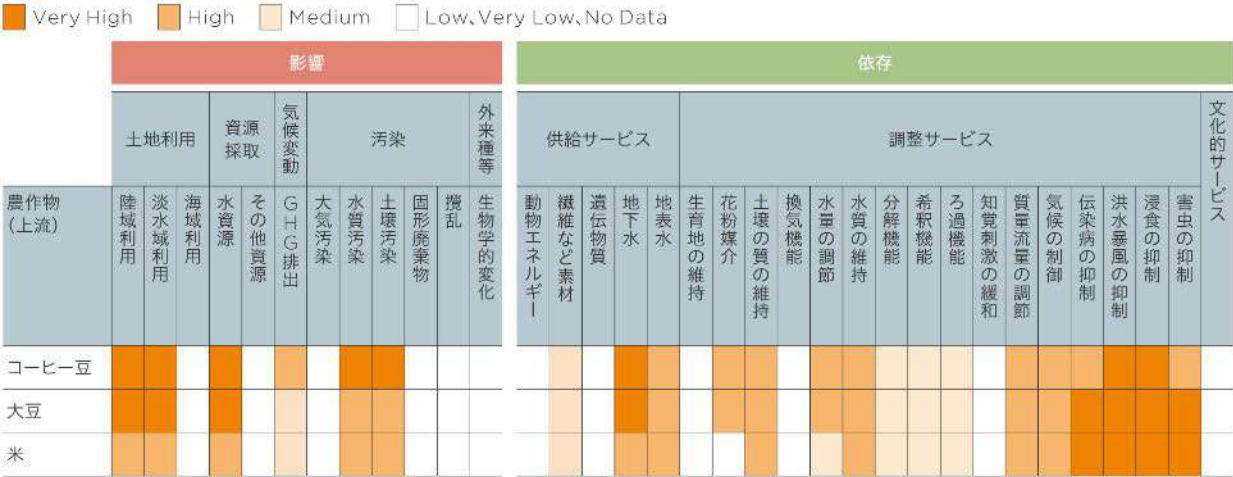
- ※1 UNEP-WCSCなどによって開発された、企業の自然への影響や依存度の大きさを把握するためのツール。
- ※2 ENCOREの出力結果について、Very High=5, High=4, Medium=3, Low=2, Very Low=1 とし各プロセスの依存・影響ごとに合計を計算。
- ※3 SBTs for Natureが公開する自然への影響が大きいとされる原材料リスト（High Impact Commodity List）の対象となっている。
- ※4 世界資源研究所（WRI）が特定した、森林破壊の要因となるコモディティ。EUDR（欧州森林デューデリジェンス規制）の対象にもなっている。

スコーピング（Scoping）分析・評価した原材料

コーヒー豆	大豆	米	カカオ	鶏肉	牛肉	乳製品
豚肉	たまご	小麦粉	サトウキビ	野菜・果物	海苔/水産養殖	パーム油

※原材料の選定にはSBTs for Natureのハイリスク原材料リストと欧州森林破壊防止法（EUDR）対象リストを参照し、グループ事業会社の2023年度の調達実績を照合し選定。
※原材料のScoping分析にはENCORE※1を用いた。

重要原材料と選定した3原材料の自然への依存・影響評価※



※ ENCOREの出力結果に加え、社内情報、各種データ、学術論文をもとに作物ごとの影響度・依存度を特定

LEAP (1)Locate （自然との接点の発見）

Locateフェーズでは、コーヒー豆を調達している「セブン-イレブン・ジャパン」「7-Eleven, Inc.」とプライベート商品「セブンプレミアム」の商品において、調達先国や地域を把握し、生物多様性との関連性を評価しました。

評価にあたっては、TNFDが定義する5つの基準（保全重要度、生態系の完全性、生態系の完全性の急激な劣化、生態系サービスの重要度、水ストレス）で整理しました。そこに調達割合も加味し、主要な調達先の中から優先地域を選定しました。

コーヒー豆の主要な調達国・地域



主要調達国における自然との関連性の評価

調達地域	主な調達国	保全重要度※1	生態系の完全性※2	生態系の完全性の急激な劣化※3	生態系サービスの重要度※4	水ストレス※5
南アメリカ	ブラジル					
南アメリカ	コロンビア					
中央アメリカ	グアテマラ					
アフリカ	タンザニア					

(注) 濃いほど優先度が高いことを示す

※1 保護地域やKBA(Key Biodiversity Area)地域といった保全重要度が高い地域との近接かどうかを評価。IBATを使用して調査。

※2 生態系の組成や構造、機能等の完全性を評価。Biodiversity Intactness Index(生物多様性完全度指数)をもとに調査。

※3 生態系の組成や構造、機能等の急激な劣化・劣化度を評価。WWF Biodiversity Risk Filterにて提供されるPressure on Biodiversityをもとに調査。

※4 先住民・地域コミュニティ(IPLCs: Indigenous Peoples and Local Communities)との近接を評価。LandMark(Global Forest Watchで確認)をもとに調査。

※5 利用可能な地表水・地下水の供給に対する採取量の割合(水ストレス)を、Aqueductを用いてBaseline Water Stressをもとに調査。

LEAP (2)Evaluate (依存・影響の診断)

Evaluateフェーズでは、Scopingフェーズで得られた評価結果をさらに深掘りし、コーヒー豆生産における一般的な依存・影響の項目を特定しました。その結果、農地への転用のための森林破壊や、地下水・地表水の使用に伴う水資源の減少、また農薬・肥料による土壌・水質の汚染といった影響が懸念されています。同時に、豊かな水を提供する自然の機能や、植物などが土壌を覆う・固めるなどで洪水や氾濫を抑える・地滑りを防ぐといった自然の機能に高く依存しています。地域ごとにみると、調達量の多い南アメリカは、特定された依存・影響によるリスクが高いと診断し、対応を優先すべき地域であると認識しました。また、コーヒー豆は「水」への依存度が高く、かつ「地表水と地下水汚染」への影響も懸念されており、水不足の度合いの高い中央アメリカでは水に関する対応の優先度が高いと考えられます。

今後は、(1)Locateと(2)Evaluateの結果を踏まえ、コーヒー豆に関連するリスク・機会を特定し大きさを評価(LEAP分析の(3)Assess)し、それを踏まえた対応策を検討(LEAP分析の(4)Prepare)していきます。

コーヒー豆の自然への依存・影響の評価

項目	度合※	内容	項目	度合※	内容
影響	高	● 生産地拡大による森林破壊	依存	高	● 地下水・地表水
	高	● 地下水・地表水利用による、水資源の減少や枯渇		高	● 洪水・氾濫や暴風からのあらゆる保護
	高	● 開拓、耕作、施用等にかかる燃料使用や肥料等からの温室効果ガス排出		中	● 植生や周囲の生態系による浸食制御
	高	● 農薬・肥料利用による、水質・土壌汚染		中	● コーヒーの受粉を促す、花粉媒介昆虫
					● 作物の成長に必要な肥沃な土壌
					● 水量の調節
					● 植物や微生物などによる、生産時に発生する汚れた水の浄化
					● 気候の制御および湿度の維持
					● 伝染病など天然の病気制御
					● 昆虫や鳥類、小型哺乳類などによる、害虫制御

※ Scopingの結果における評価が「H」以上のものを抽出し、改めて影響度、依存度を評価。

コーヒー産地に対する取り組み事例紹介

セブン-イレブン・ジャパンでは、代表的な商品である「セブンカフェ」の生産地の支援を実施しています。支援内容は、それぞれの生産国が抱える課題を確認して決定しています。

[セブンカフェの産地支援の取り組み詳細](#) >

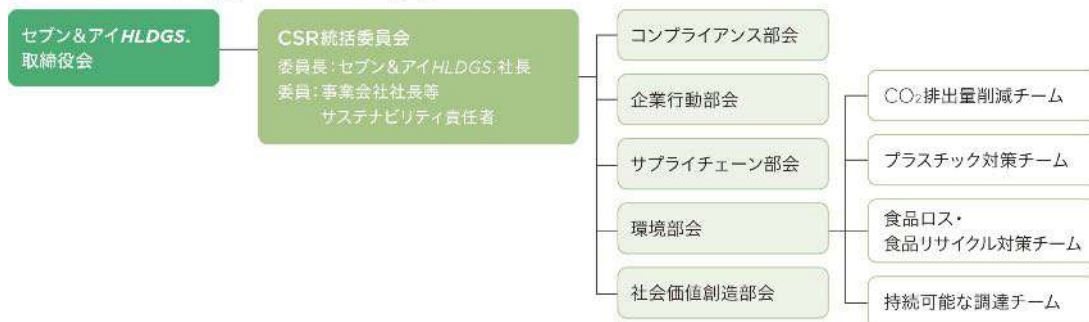
ガバナンス

当社グループでは、気候変動・自然資本などを含むサステナビリティの課題は、グループ会社横断で取り組むべきものと考え、取締役会による監督とCSR統括委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、サステナビリティに関わる取り組みに関し、年1回以上、CSR統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進部より報告を受け、進捗や目標の達成状況を監督し、適宜、方針・取り組みの見直しが行われます。

CSR統括委員会は、セブン&アイHLDGS. 代表取締役社長を委員長として、7-Eleven, Inc.のCEOを含むグループ事業会社、または、各社のCSR推進責任者(代表取締役社長など)とセブン&アイHLDGS.のサステナビリティ関連部署の責任者が委員として出席し、年2回開催されています。CSR統括委員会のもとには、気候変動・自然資本の問題などに対応するための下部組織として、環境部会を設置しています。

サステナビリティに関するガバナンス体制



リスク管理

当社および当社グループ各社では、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。気候変動に関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。

リスクマネジメント委員会は、各リスク管理統括部署より自社のリスク管理状況に関する報告を受け、リスクの網羅的な把握、その評価・分析および対策について協議し、今後の方向性を定めています。また、こうしたリスク管理の状況を原則年1回、セブン&アイHLDGS.取締役会に報告しています。

近年は、当社グループの内部環境の変化に加えて、CO₂排出規制、昨今の大型台風、商品原材料の生産地・漁場の変化などの気候変動関連リスクの高まりなど、外部環境のさまざまな変化による事業活動への影響が大きくなっています。2023年度は、これらの変化に対応するため、短期的なリスクだけでなく、中長期的なリスクも考慮に入れ、リスク管理の仕組みを見直しました。リスク評価プロセスにおいては、リスクが顕在化した場合の業績に与える影響度の評価観点として、これまでの定量的な要素に、事業継続や当社グループのブランドイメージの毀損などの定性的な要素を追加することで、各種リスクの評価・分析の多角化・高度化を図っています。また、各種リスクを重要性、共通性などの観点から優先度の高いリスクを特定し、当社と当社グループ各社における役割と責任を明確化することで、グループ全体のリスク管理の実効性を高めています。

7-Eleven, Inc.においても、セブン&アイグループのリスク管理のもと、サステナビリティのリスクを管理しています。

[事業等のリスク（グループリスク管理体制）](#) >

目標・指標

当社グループでは、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、CO₂排出量削減、食品リサイクル率、持続可能な調達などの目標を定め、その進捗を公開しています。

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

セブン&アイグループの重点課題

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。特定から7年が経過し、事業活動と関係する社会課題や社会からの要請が多様化しています。これらに適切に対応するために、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、2022年3月に重点課題を改定しました。ここでは、その改定までのプロセスについてご紹介します。

重点課題改定の目的

セブン&アイグループ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

グループ全体の社会価値・経済価値創出の方向性を明確に示し、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サステナビリティマネジメント、情報開示を推進する

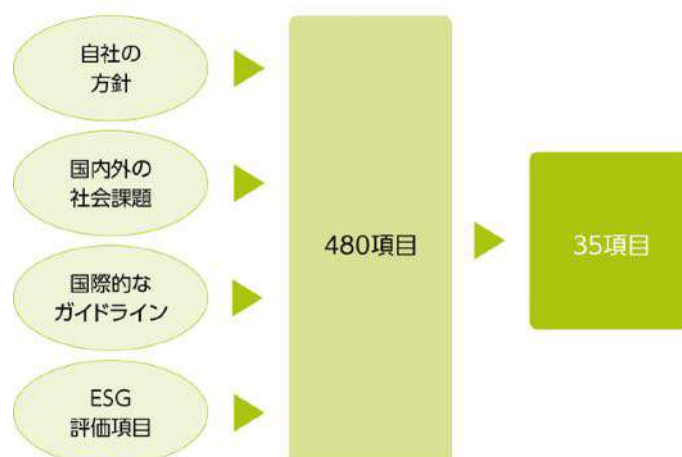
重点課題改定プロセス（2022年3月改定時）

STEP 1

検討すべき社会課題の抽出

重点課題を改定するにあたって、検討すべき社会課題の抽出を行いました。2014年の特定時の社会課題項目を整理・統合し、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、ISO26000、SDGs、グローバルリスクレポート、SASBなどの世界的な枠組みや、日米の政府会議などで議論される課題、中期経営計画で検討した外部環境、ESG評価機関の調査項目なども加味しました。

抽出方法



STEP 2

5,000人を超えるステークホルダーへアンケートを実施

抽出した480の社会課題から35項目を選び、グループが取り組むべき課題についてステークホルダーにアンケートを実施しました。アンケートの対象は、海外の事業会社も含め、2014年の特定時よりも対象会社を9社※に拡大するとともに、セブン-イレブン加盟店オーナーまで範囲を拡大しました。5,000件を超えるアンケート回答と1,000件を超えるコメントをいただきました。

※ セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ヨーク、そごう・西武、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行

ステークホルダー	対象範囲
お客様	事業会社のお客様
お取引先	事業会社のお取引先
株主・投資家	当社の株主・投資家および セルサイドアナリスト
加盟店	セブン-イレブン・ジャパンの 加盟店オーナー
従業員	当社および事業会社の 従業員

STEP 3

有識者とのダイアログの実施

セブン&アイグループを代表する事業会社3社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、そごう・西武）およびセブン&アイHLDGS.において、ステークホルダーの代表として幅広い知見を持つ有識者の方々とダイアログを実施しました。アンケートの回答をもとに、社会におけるグループの役割や解決が期待される社会課題について、忌憚のないご意見をいただきました。（写真はセブン&アイHLDGS.のダイアログの様子：役職は2023年12月末時点）

当社経営陣



井阪 隆一
代表取締役社長



後藤 克弘
代表取締役副社長



伊藤 順朗
取締役 常務執行役員
経営推進本部長

有識者の方々



有馬 利男 様
一般社団法人グローバル・
コンパクト・ネットワーク・
ジャパン 代表理事



渋澤 健 様
シブサワ・アンド・
カンパニー株式会社
代表取締役

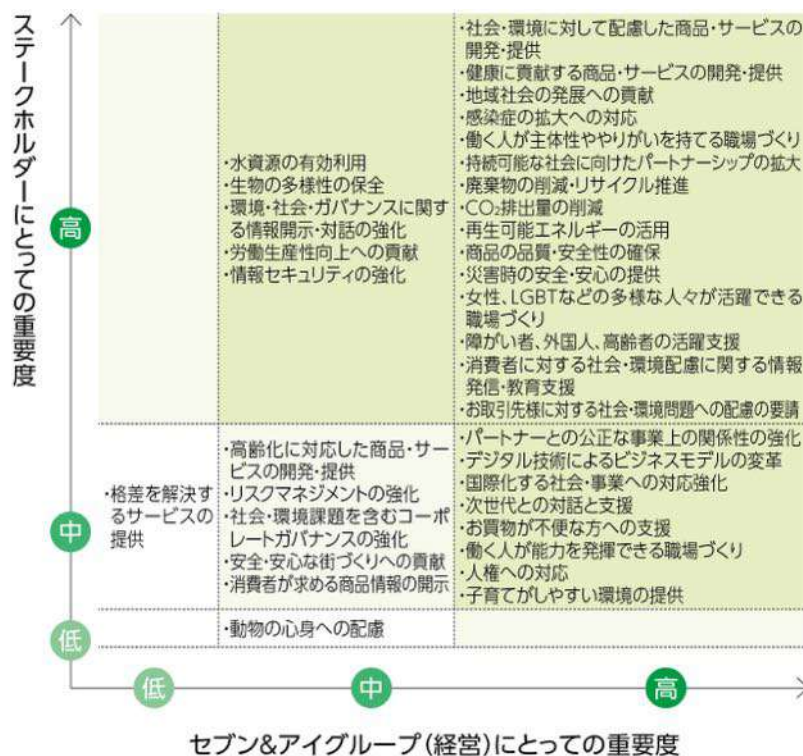


山口 真奈美 様
一般社団法人日本サステナ
ブル・ラベル協会 代表理事

STEP 4

ステークホルダーとグループの意見を考慮した新しい重点課題の決定

ステークホルダーアンケートの結果をもとに、縦軸をステークホルダーにとっての重要度、横軸を事業会社にとっての重要度とし、9社分のマトリクスを作成しました。これらを集約することでグループのマトリクス（下図）を作成し、アンケートのコメントや有識者とのダイアログ・その他の事業会社経営陣へのヒアリングなどで挙げた意見を考慮し、7つの重点課題を決定しました。新しい重点課題は、グループ従業員が「自分事」として取り組めるよう、具体的な取り組みとの関連性が分かりやすい文言を採用しました。



STEP 5

重点課題に関わるリスクと機会の整理

重点課題を決定するとともに、ステークホルダーアンケートの結果や有識者ダイアログなどで言及されたご意見を踏まえ、新しい重点課題に関わるリスクと機会を整理しました。重点課題を解決する新たな取り組みを創出するとともに、リスクの低減に努めることで、持続可能な社会の実現と企業の持続的成長を目指してまいります。

STEP 6

アクションプランへの落とし込み

セブン&アイグループでは、新たに特定した重点課題を経営の根幹に据え、実効性を担保すべく、各事業会社において事業を通じた重点課題の解決に資する具体的な取り組みを策定しています。SDGコンパス[※]と同様の手法になりますが、新しい重点課題に対して、目標を達成するアクションプランを策定し、本業を通じた課題解決に資する活動を実行していくことで、経営への統合を進めてまいります。

※ SDGコンパス：GRI（グローバル・レポーティング・イニシアティブ）、国連グローバル・コンパクト、WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）の3団体が共同で作成した、企業がSDGsにどのように取り組むべきかを示した行動指針

セブン&アイグループの重点課題



重点課題 1 >

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する



重点課題 2 >

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する



重点課題 3 >

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する



重点課題 4 >

多様な人々が活躍できる社会を実現する



重点課題 5 >

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する



重点課題 6 >

お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する



重点課題 7 >

パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

重点課題 1 お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

重点課題の考え方

全国に約22,800店舗を展開し、その他にも宅配や外商など多様なお客様との接点を有するセブン&アイHLDGS.では、グループの特性を活かし、店舗をはじめとするあらゆる顧客接点を通じて地域・コミュニティとともに住みやすい社会を提供していくことが重要だと考えています。高齢化や人口の減少などの課題解決は、私たちに絶えず求められる重要な社会的役割であるとともに、新たなお客様のニーズとしてのビジネス機会でもあります。お客様のもっとも身近な存在としてお客様一人ひとりに寄り添い、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とデジタル社会の進展によるお買物やその他サービスの変化

高齢化、人口減少の進む日本では、2056年には総人口が1億人を下回り、さらに2067年には9,000万人を割り込むとともに、100歳以上の人口が50万人に達すると推計されています※1。また、ひとり暮らしの高齢者は年々増加傾向にあり、2010年は65歳以上の人口に占める割合が男性11.1%、女性20.3%だったものが、2040年には男性20.8%、女性24.5%まで増加することが予測されています※2。さらに、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となっています。徒歩圏内に生鮮食品を販売する店舗がなく、お買物に不便を抱える高齢者単身世帯の数も年々増加しています。

一方で、デジタル機器の普及や通信環境の整備により、注文方法や決済方法、受け取り方法など、お客様のお買物習慣や必要とされるサービスも変化しています。

※1 出典：「日本の将来推計人口（令和5年推計）」国立社会保障・人口問題研究所

※2 出典：「令和5年版高齢社会白書」内閣府

65歳以上の単身世帯の推移



出典：「令和5年版高齢社会白書」(内閣府)

電子商取引(EC)化率の経年推移



出典：「令和4年度電子商取引に関する市場調査」(経済産業省)

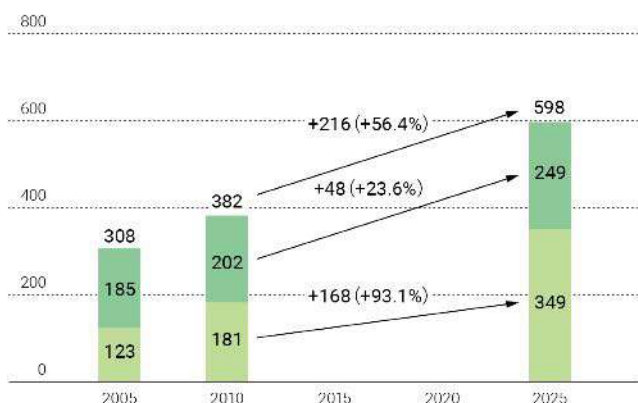
店舗まで500m以上で自動車がない人口の将来推計(65歳以上)

■ 都市的地域 ■ 農村地域

生鮮食料品販売店舗

(万人)

1,000

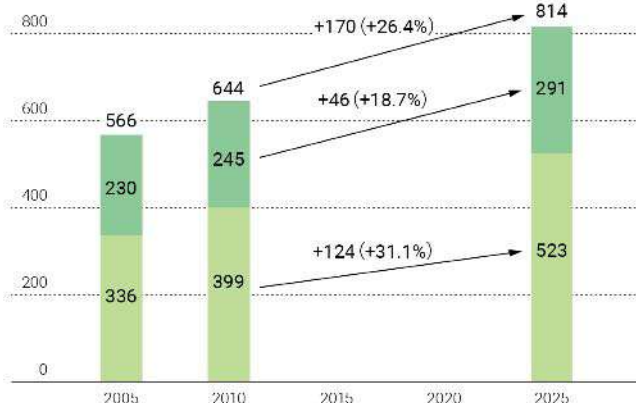


出典: 農林水産政策研究所

食料品スーパー等

(万人)

1,000



SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループは高齢化、人口減少を始めとするさまざまな地域課題の中で、アクセスしやすい店舗づくりなど住みやすい社会づくりを行い、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。



セブン&アイグループの取り組み

お買物の支援 >

家事の軽減 >

多様なお客様へのサービス >

地域防犯対策 >

お買物の支援

セブン&アイHLDGS. は、お買物がご不便なお客様を支援するために、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。



店内の商品をお届けするサービス

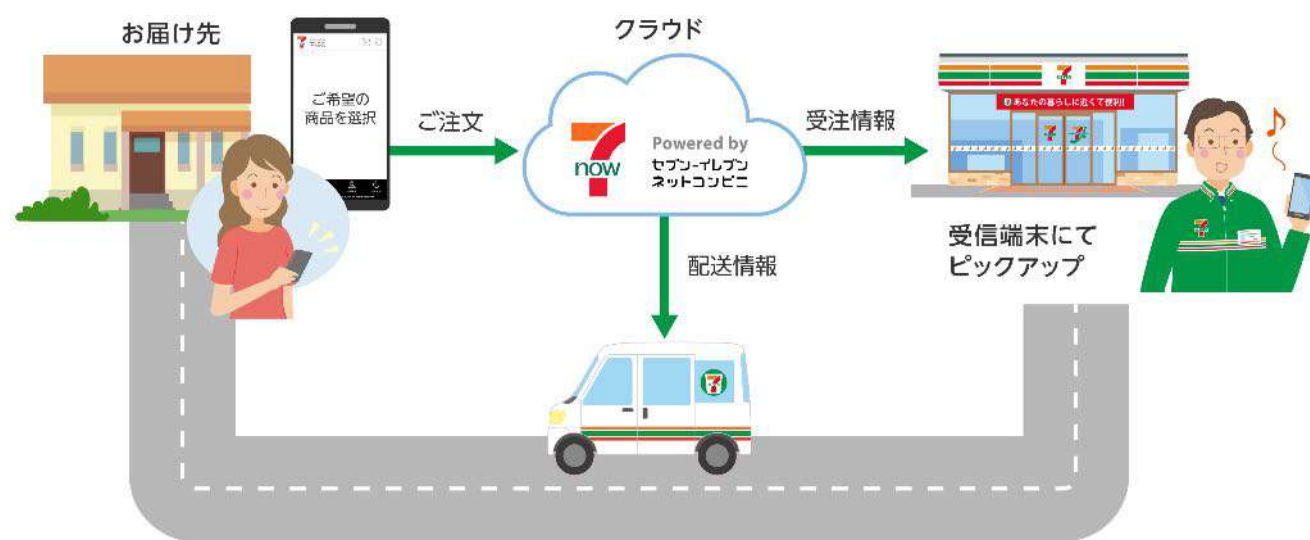
セブン&アイグループは、地域の皆様がより快適に日々のお買物をできるように、店頭での販売だけでなく、インターネットや電話でご注文いただいた商品を指定の場所へお届けするサービスを提供しています。

「7NOW」(セブン-イレブン ネットコンビニ)

セブン-イレブン・ジャパンは、「いつでも」「いますぐ」「どこにでも」の実現を目指して、お客様のスマートフォンからご注文いただくと店頭で販売している商品約3,000品の中からご希望のものを最短20分でご指定の場所へお届けする「7NOW」を提供しています。

7NOW実施店舗数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
約1,300店舗	約5,000店舗	約12,000店舗



7NOWの仕組み

重点課題1 お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

ネットスーパー

イトーヨーカ堂は、食料品・日用品に関してパソコンやスマートフォンまたは専用アプリで商品をご注文いただくと、近くの店舗からご指定の時間帯にお届けする「ネットスーパー」を展開しています。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・ご登録いただくと登録日より4年間、配達料がお得になるサービスを提供しています。

さらに、多様化するお客様の受け取りニーズにお応えするとともに、配達の効率化を図るために「非接触お届け」サービスや「置き配受け取り」サービスも拡充しています。

ネットスーパー実施店舗数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
105店舗	105店舗	46店舗・1センター



ネットスーパー 集荷の様子

「OniGO」と連携したクイックコマースの取り組み

イトーヨーカ堂は、距離・時間の制約によってお買物へ出かけることに不便を感じているお客様のために、宅配専門のスーパーを運営している「OniGO」と連携。ネットからご注文いただいた商品をご自宅へお届けするサービスを、2022年3月にコンフォートマーケット西馬込店で開始し、現在も導入店舗を拡大しています。

「OniGO」と連携している店舗

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
1店舗	4店舗	67店舗

移動販売サービス

近年、少子高齢化や核家族化が進む一方、生鮮食料品などを販売する小売店舗などが減少しており、日常のお買物に不便を感じている方が増加しています。このような社会課題を解決するために、セブン&アイグループでは移動式の販売サービスを展開しています。

セブンあんしんお届け便

セブン-イレブン・ジャパンは、移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」を運用しています。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しており、常温から冷凍品まで、食品や日用雑貨など約350アイテムを積載しています。今後もお客様のニーズに合わせて、順次拡大する予定です。

「セブンあんしんお届け便」運用台数※

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
109台	117台	125台

※1都1道2府37県で実施

重点課題1 お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

イトーヨーカドーとくし丸

イトーヨーカ堂は、2020年4月から株式会社とくし丸と連携して移動販売車「イトーヨーカドーとくし丸」1号車の運行を南大沢店で開始しました。約400品目1,200点の商品を移動販売車へ積み込んで、ご自宅の近くで販売する移動スーパーの取り組みを通じて、お買物に不便を感じているお客様を支援しています。また、地域と連携し、累計19自治体、3団体と「見守り協定」を締結し、営業を通じた見守り活動を推進しています。

「イトーヨーカドーとくし丸」運用台数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
75台	103台	104台



セブンあんしんお届け便



イトーヨーカドーとくし丸

店頭受取りサービス

「セブン-イレブン受取りサービス」は、ネットで注文した商品などをご希望のセブン-イレブン店舗で受け取ることができるサービスです。自宅や職場の近く、出張先など深夜・早朝問わず、お好きな時間に全国のセブン-イレブンで受け取ることができます（一部サービスを実施していない店舗があります）。

また、EC市場の拡大などによって、宅配便の取扱いは増加傾向にある一方、運送業の人手不足は深刻化しています。注文した商品を近くのセブン-イレブンで受け取れることで、再配達への削減、配達時に発生するCO₂削減にも貢献しています。

家事の軽減

セブン&アイグループでは、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。



食事の準備が簡単な商品・サービスの開発

イトーヨーカ堂は、フライパンや電子レンジで手軽に調理できる「シェフズレシピ」シリーズを精肉・鮮魚売場で取扱っています。フライパンメニュー※は、お肉や魚がカット・調味済みで、短時間で簡単にフライパン調理ができ、お好みの野菜と一緒に炒めるなどの栄養バランスに配慮したアレンジも可能です。また、惣菜売場では、忙しい時に便利な冷凍惣菜シリーズ「フローズンデリ」を販売しています。冷凍食品では、レンジアップするだけで本格的な主食メニューを個食サイズで楽しめる「EASE UP（イーズアップ）」を品揃えしています。

※メニューは季節により変更になります。



EASE UP「カルビクッパ」

多様なお客様へのサービス

セブン&アイグループは、高齢者や障がい者、年々増加する外国人居住者など、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&アイグループは、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、グループ各社で「認知症サポーター養成講座」を開催し、従業員の受講を推進しています。

セブン&アイグループ 認知症サポーター養成講座 受講者数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 (目標)
累計 人数	37,550人	38,383人	41,284人	55,986人	57,903人	58,000人

※1 グループ18社の累計

イトーヨーカ堂は、2022年3月に「日本認知症官民連携協議会の認知症バリアフリー宣言」を小売業で唯一宣言し、認知症バリアフリー推進に向けての方針や方向性を示しています。この宣言は、認知症の人やその家族の方々が来店された時に安心して商品・サービスを利用できる店舗環境を提供するとともに、企業・団体と一緒に取り組みを推進することで認知症バリアフリー社会の機運を醸成することを目的としています。また、認知症バリアフリー宣言の中で全従業員に占める認知症サポーターの割合を「2022年度までに50%、2023年度までに75%、2024年度までに100%にする」という目標を設定しています。今後も認知症サポーターの育成を強化していきます。

イトーヨーカ堂 認知症サポーター

	2023年2月末	2024年2月末
人数	14,571人	18,152人
全従業員に占める割合	55.9%	58.9%



認知症サポーター養成講座

認知症本人ミーティング

セブン&アイ・フードシステムズは、認知症サポーター養成に力を注いでおり、2019年7月にはデニーズのほぼ全店舗に認知症サポーターを配属し、店舗において認知症の方やご家族の方へのお手伝いを中心に取り組んできました。

そうした中、2020年春ごろに東京都千代田区から、「認知症本人ミーティング」※を当社の店舗で実施できないかとご相談いただき、2020年9月に初めて「デニーズ二番町店」で同ミーティングを開催しました。ファミリーレストランのアットホームな雰囲気、デニーズのデザートなどを楽しみながらミーティングを実施することで、活発な意見交換ができると大変好評をいただいています。その後、東京都の品川区、大田区、江戸川区、豊島区、大阪府の堺市、埼玉県の鶴ヶ島市、川口市、ふじみ野市、千葉県の子葉市、市原市、愛知県の瀬戸市とも連携し、該当地域に出店しているデニーズ店舗で開催するなど、実施店舗の拡大も並行して進めています。

今後も認知症本人ミーティングの実施地域の拡大を図り、地域への貢献を果たしていきます。

※ 認知症本人ミーティング

認知症と診断されたご本人または認知症の不安をお持ちの方に対し、情報交換をする機会を設けることで、ご本人からの発信を支援するとともに、さまざまな意見に基づき必要なサービスや地域づくりを検討する場として、多くの自治体で開催されている取り組みです。

高齢者の生活をサポートする商品の販売

総務省統計局によると、2023年9月15日現在、日本の65歳以上人口は推計3,623万人で総人口に占める割合（高齢化率）は29.1%となっています。また、2045年には36.3%に達すると見込まれています。こうしたなか、セブン&アイグループは高齢者向けの商品の開発や販売、暮らしの提案などを進めています。

「あんしんサポートショップ」の展開

イトーヨーカ堂は、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・食料品を総合的に取扱っている「あんしんサポートショップ」を展開しています。販売時には福祉用具専門相談員など、介護専門の知識を持つ販売員が商品の特性を説明することに加え、介護や福祉全般に関する相談を受け付けています。

また、お客様の声を活かした商品づくりにも取り組んでおり、高齢者の身長に合わせた規格の「プチサイズパジャマ」や、杖のグリップを三角形にすることで手のひらにフィットし、オリジナルの湾曲アームで指の間が痛くならない「さんかくフィットステッキ」などを開発し、ご好評いただいています。

▶ 「あんしんサポートショップ」の詳細はこちら

あんしんサポートショップ

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
展開店舗数	96店舗	91店舗	86店舗
介護専用の知識を持つ販売員	約250人	約250人	約230人

外国人のお客様向け金融サービス

セブン銀行が提供する金融サービスは、外国人の方にもアクセスしやすいよう、さまざまな場面で多言語での案内を取り入れています。

例えば、セブン銀行口座をお持ちの外国人居住者の方が入金や海外送金サービスをご利用いただく場合には、ATMの操作画面は9言語に対応しているほか、セブン銀行口座に関して問い合わせる場合はコンタクトセンターのスタッフが10言語で対応し、サポートしています。また、旅行などで日本を訪れた外国籍の方が日本円を入手したい場合には、海外で発行されたキャッシュカードやクレジットカードをATMで利用することができ、その際のATMの操作画面は12言語に対応しています。

視覚障がいのあるお客様でも操作しやすいATMの開発

セブン銀行は、すべてのお客様に安心してご利用いただけるよう、ATM機能やサービスを日々進化させています。主に視覚障がいのあるお客様にご利用いただいている音声ガイダンスサービスでは、ATMに備え付けのインターホンから流れる音声案内に沿ってインターホンのボタンを操作することで、お取引いただけます。現在、提携する500社以上の金融機関のカードでご利用可能です。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。

開発から15年が経過したことで人々の生活環境が大きく変化していることから、2021年度に視覚障がいのある方へのインタビューやアンケートを通じたニーズ調査を実施しました。SDGsが目標としている「誰一人取り残さない社会」を実現するために、お寄せいただいたご意見をもとにATMサービスを改善し、進化させるべく取り組んでいます。



音声ガイダンスサービス

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、お客様および地域の方々に、安全・安心を提供できる拠点となるべく、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（SS活動）

セブン-イレブンでは、多くの店舗が年中無休、24時間営業という特性を活かして、女性・子どもの駆け込みや高齢者保護、強盗・万引き・特殊詐欺被害の防止、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（SS活動）」に取り組んでいます。また、20歳未満者にお酒・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、毎月発行している「SS活動通信」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発信をしています。



店舗ポスターにて活動を周知



20歳未満者への酒・たばこの販売防止



「SS活動通信」



▶ [日本フランチャイズチェーン協会（JFA）ホームページ「SS広場」](#)

重点課題 2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

重点課題の考え方

セブン&アイグループでは、グループ各社の店舗で多種多様な商品を取扱うほか、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、常にお客様の立場に立って、栄養バランスのとれた商品の提供や、信頼性の高い原材料の使用、不必要な添加物の使用削減など、お客様の健康に配慮することは非常に重要だと認識しています。このような取り組みはお客様からの信頼を確保するだけでなく、お客様ニーズに即した新たなビジネスの機会でもあります。お客様の生活に必要な多くの商品を取扱う存在として、取り組みを進めていきます。

関連する方針

[品質方針](#) >

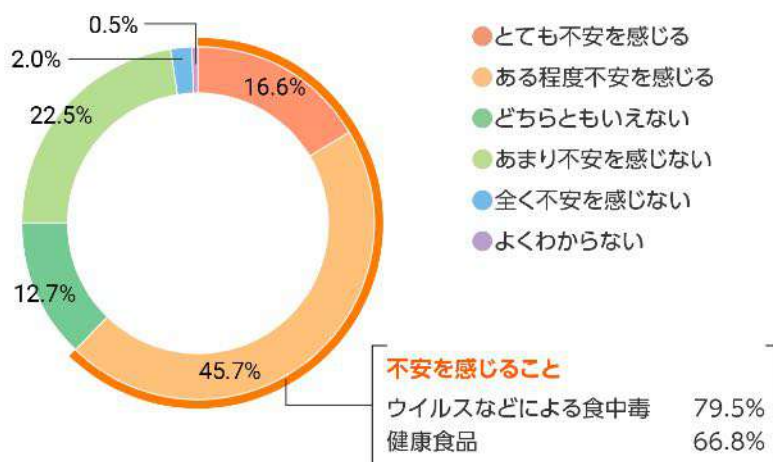
重点課題の背景

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、アレルギー成分表示など食の安全性に関する関心が高まっています。内閣府の食品安全委員会の調査では、6割以上の方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。

※ 出典：令和4年度食品安全モニター課題報告「食品の安全性に関する意識等について」（内閣府）

食品安全に対する不安の程度



出典：令和4年度食品安全モニター課題報告「食品の安全性に関する意識等について」（内閣府）

平均寿命と健康寿命の乖離

平均寿命は年々伸びているものの、「健康上の問題で日常生活が制限されことなく生活できる期間」である健康寿命と平均寿命の間には10年前後の乖離※があります。健康な期間である健康寿命を延伸させ、平均寿命との差を縮小することが重要となります。

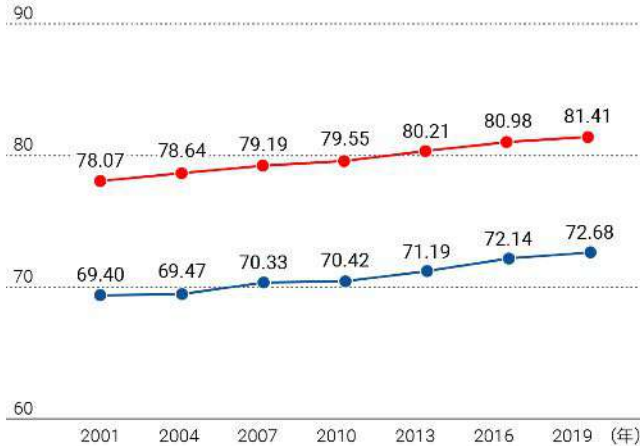
※ 出典：令和5年版 厚生労働白書

平均寿命と健康寿命の推移

● 平均寿命 ● 健康寿命

男性

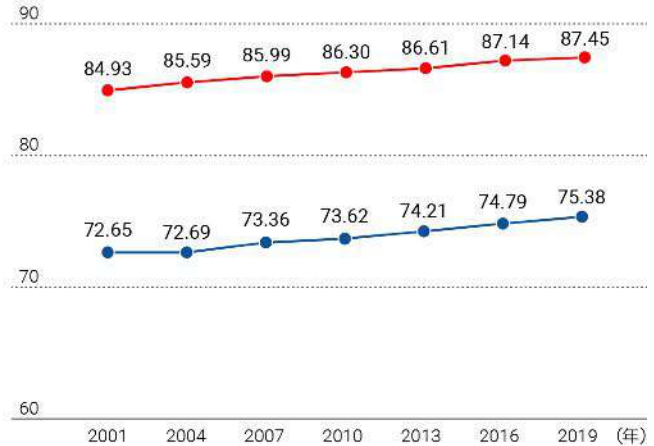
(年)



出典：厚生労働省

女性

(年)



本重点課題は、セブン&アイHLDGS. 執行役員 グループ商品戦略本部長を責任者にCSR統括委員会とその傘下のサプライチェーン部会が、グループ各社・関係部署と連携しながら推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループは安全・安心で健康的な生活の支えとなる商品・サービスを提供し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標2と3の達成に貢献します。



セブン&アイグループの取り組み

[品質管理体制の構築 >](#)

[食品の安全・安心 >](#)

[健康と栄養 >](#)

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の基盤整備

セブン&アイグループ各社では、商品を仕入れる際に、品質管理部署が確認し、安全性が確保された商品を取扱っています。セブン&アイHLDGS. は、グループの一つの会社で起きた商品事故が、グループ全体に影響を及ぼすことを認識し、品質管理の体制整備に取り組んでいます。グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の開発部門をはじめ、食品を取扱うグループ会社10社、衣料品・住居品を取扱うグループ会社6社の品質管理責任者が定期的に集まり、方針や情報を共有することで、事故の未然防止と事故発生時の迅速な対応を強化しています。具体的には、グループ各社において以下のような品質管理の基盤を整備しています。

品質管理の基盤整備

1. 品質管理の専門部署が客観的に事故への対応を判断できる体制
2. 重大事故発生時の代表取締役社長への迅速な報告体制
3. 重大事故発生時の商品回収・販売継続判断のガイドライン策定

品質管理に関する従業員教育

セブン&アイグループでは、商品事故を未然に防ぐために、商品の開発・仕入担当者や売場の担当者に対して、品質管理に関する従業員教育を実施しています。2023年度は、将来の品質管理をけん引する人材の育成を目標に、基礎知識研修と幅広い品質管理スキルの習得を目標に、外部機関・講師を活用した教育カリキュラムの構築を進めています。

重点課題2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2023年度 セブン&アイHLDGS.で実施した研修受講実績

研修内容	受講人数	受講対象者※1
HACCP 3日間講習会	22名	食品仕入担当者・品質管理担当者
サプライヤー監査員研修	24名	食品仕入担当者・品質管理担当者
初級 食中毒(1)	71名	食品仕入担当者・品質管理担当者
初級 食中毒(2)	60名	食品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(1)	27名	食品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(2)	26名	食品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(3)	24名	食品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(4)	26名	食品仕入担当者・品質管理担当者
初級 アレルギー	12名	食品仕入担当者・品質管理担当者
食品事故	9名	食品仕入担当者・品質管理担当者
(1)器具・容器包装の規制 (2)インターネット広告の規制 (3)リサイクル繊維使用製品の品質表示	99名	衣料・住居品仕入担当者・品質管理担当者
(1)縫製工場を見るポイント (2)縫製製品を見るポイント (3)鞆・靴・傘の家表法や原産国表示	105名	住居品仕入担当者・品質管理担当者
(1)プラスチック製日用雑貨の基礎知識 (2)食器類に使われる素材の基礎知識 (3)繊維製品の原因調査のポイント	108名	住居品仕入担当者・品質管理担当者

品質マネジメントの認証取得

セブン&アイグループでは、食品・衣料品・住居品などについて品質管理を強化するために、各種品質マネジメントを取得しています。

食品安全マネジメント協会への参画

セブン&アイHLDGS.は、日本国内での輸入食品の取扱いの増大（グローバル化）への対応と、国内の食品安全管理の向上を目的として、食品関係企業と農林水産省、大学の研究者の連携により、日本発の食品安全マネジメント規格の運営主体として2016年に設立された一般財団法人食品安全マネジメント協会（JFSM）※1の設立にあたり、国内外の食品メーカーとともに設立者の1社となりました。同協会が開発したJFS規格※2を活用することにより、サプライチェーンを構築する小売りグループとして食品の品質向上を目指しています。

現在、食品を取扱うグループ5社※3がJFSM会員になり、グループ内の食品安全管理レベルの向上を推進しています。また、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」やセブン-イレブンのお弁当、おにぎり、サンドイッチ、惣菜、麺類、パンなどのフレッシュフードを製造している工場に対して、JFS規格の認証・適合証明の取得を進めています。

※1 日本発の食品安全マネジメント規格（JFS規格）とその認証・適合証明の仕組みの構築・運営を行う機関

※2 JFSMが開発したコーデックスHACCPを含む国際標準に整合した日本発の食品安全マネジメント規格

※3 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、セブン&アイ・フードシステムズ

重点課題2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

国際標準に整合した食品安全マネジメント規格の認証取得

セブン-イレブンの店舗で販売している弁当や惣菜などの独自のオリジナル商品「フレッシュフード」は、日本デリカフーズ協同組合（NDF）※1に加入しているデリーメーカーで作られています。NDFでは、食品衛生管理の国際標準化に向けたHACCPの制度化に対応すべく、2018年10月にNDF-HACCP認証制度を「NDF-FSMS認証制度※2」に改正したほか、2020年3月には、NDF加盟デリーメーカーすべての工場が認証・適合証明を取得しました。（2024年2月末の工場数：172工場）

同様に、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」を製造するすべての工場において、ISO22000、FSSC22000、JFS規格など、コーデックスHACCPを含む国際標準に整合した食品安全マネジメント規格の認証・適合証明の取得を進めています。（2024年3月末現在、100%の製造工場が取得完了）

※1 日本デリカフーズ協同組合（NDF）：フレッシュフードの製造工場における衛生管理レベルの向上や、地区による商品品質の差をなくすために1979年に結成

※2 FSMS：食品安全マネジメントシステム（Food Safety Management System）。安全・安心な食品を消費者に届けるために、食品安全を脅かすハザード（危害）を適切に管理する仕組み

▶ セブン-イレブン・ジャパンの取り組みはこちら



GAP認証を取得

イトーヨーカ堂は、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、農業生産工程管理手法の一つであるGAP認証（Good Agricultural Practice）の取得を推奨しています。GAP認証とは、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、今後も継続して認証取得を進めていきます。

GAP認証取得者数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
226人	307人	359人

▶ イトーヨーカ堂の取り組みはこちら

ISO22000の認証取得

ヨークベニマルは、2018年3月にヨークベニマル大槻店（福島県郡山市）において、国際的な食品安全マネジメントシステムである「ISO22000」の認証を取得。その後、認証範囲をヨークベニマル本部まで拡大しました。今後は、2022年3月に合併した旧株式会社ライフフーズの惣菜工場などにも認証範囲を拡大をしていきます。また、認証取得の経験を活かし、各店舗の従業員教育を実施するとともに、HACCPシステムを全店に導入し、商品の仕入れから販売までの品質改善を一層進めながら、地域のお客様の食卓のさらなる安全・安心を実現します。

なお、グループの食品製造メーカーであるアイワイフーズは、2016年8月にISO22000の認証を取得しました。



重点課題2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

ISO9001をふまえた衛生管理

セブン&アイ・フードシステムズは、衛生管理部署のQC室が品質マネジメントに関わる国際標準規格「ISO9001」の認証を取得しており、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（適用範囲は「店舗における食品衛生管理システムの企画と提供」）。

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、QC室など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に行うことにより、衛生管理のレベルアップを図っています。

➤ セブン&アイ・フードシステムズの取り組みはこちら



衣料品・住居品の品製造工場の工程監査

セブン&アイグループが販売している衣料・住居品については、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」をはじめ、グループ各社のプライベートブランド商品などがあります。こうした商品の安全性を確保するため、国内外の製造工場に対して工程監査を実施しています。

衣料・住居品の製造工場に対しては、品質管理レベルを担保する公的認証が存在しないため、セブン&アイHLDGS.は独自の基準を策定し、グループ各社はその基準に基づいて外部の専門機関による監査を実施しています。セブン&アイHLDGS.では、監査の結果が一定の基準をクリアした工場に対して、工程監査「適合認証書」を発行しています。



適合認証書

商品事故への対応と演習の実施

セブン&アイHLDGS.では商品事故や商品不良がグループ内で発生したケースを想定し、定期的な演習を実施することで、事故発生から調査、報告、是正までの流れをセブン&アイHLDGS.と各グループ会社で相互に確認、事故対応体制の有効性を確認しています。万が一、商品事故が発生した場合には、速やかに社長に報告した上で正対応を検討・決定し、品質管理の専門部署が是正措置実施と是正措置完了の確認を行っています。

品質管理の取り組みに対する表彰

イトーヨーカ堂は、経済産業省が主催する製品安全対策優良企業表彰※1において、経済産業大臣賞を受賞しました。これまで3度の大臣賞受賞を受賞し、2015年度に総合スーパーとして初の製品安全対策ゴールド企業※2に認定。2021年3月にフォローアップ審査を受審し、ゴールド認定の更新が承認されるとともに、ロゴマークに星印が付与されました。

※1 経済産業省が、企業の製品安全に対する意識の向上や企業の枠を越えて、製品安全という重要な価値を共有する「製品安全文化」の定着を図り、社会全体で製品の安全が守られる社会の実現を目的として、2007年度より実施している表彰

※2 認定から5年経過ごとに認定時の取り組みが引き続き維持されているか、審査委員会によるフォローアップを実施

- 2011年 2013年 2015年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策優良企業表彰・経済産業大臣賞」受賞
- 2015年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策ゴールド企業」認定
- 2020年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策ゴールド企業」フォローアップ認定
- 2021年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策ゴールド企業」更新



製品安全対策ゴールド企業（星印付き）

食品の安全・安心

セブン＆アイグループは、原材料調達から販売に至るすべての段階で、安全性、信頼性を重視して、さまざまな施策に取り組んでいます。

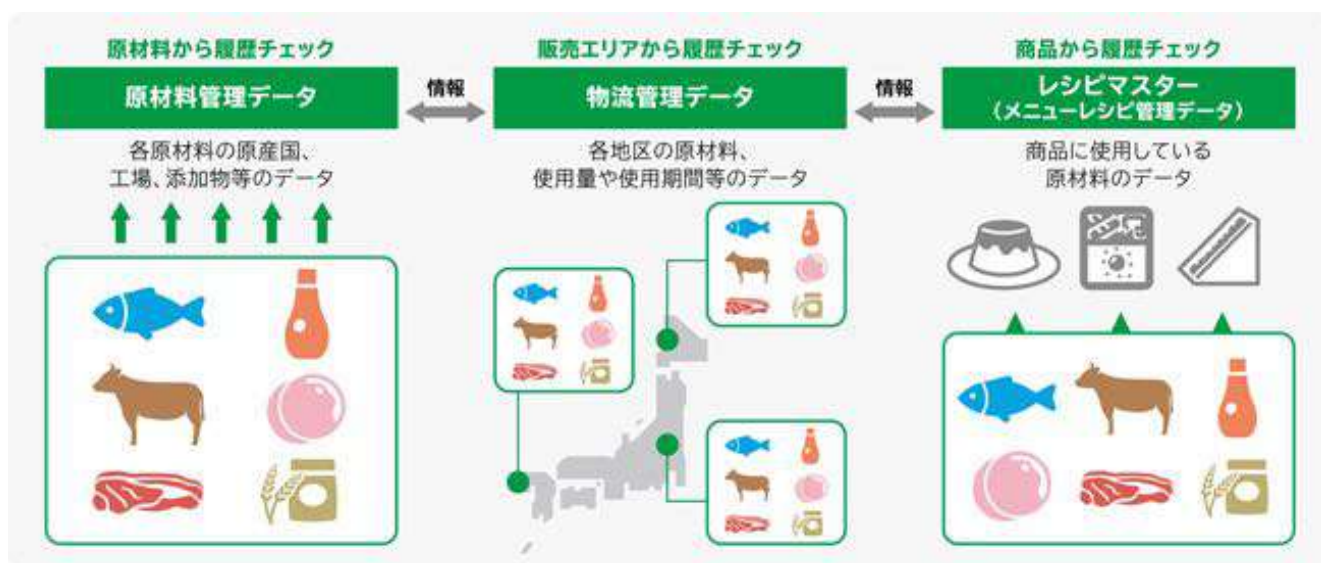
生産履歴を集中管理

セブン-イレブン・ジャパンは、米飯や惣菜などの個々のデイリー商品を管理し、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かを正確に把握するために、デイリー商品を製造する全工場の情報をすべてデータベースで管理し、店舗のPOSデータと連動させて、商品の原材料産地から店頭まで並ぶまでの生産履歴を管理しています。これにより、万が一原材料などに問題が発生した場合でも、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・ジャパンの取り組みはこちら](#)

原材料の生産履歴管理の仕組み



コールドチェーン（低温物流網）の導入

セブン-イレブンのオリジナルのデイリー商品（チルド弁当、サンドイッチ、調理パン、サラダ、惣菜、麺類など）には、さまざまな葉物野菜が使われており、野菜の鮮度を高く保つための仕組みとして、畑で収穫された野菜を商品にして店舗に届けるまで、低温で輸送・加工する「コールドチェーン（低温物流網）」を2005年から導入しています。収穫した野菜は配送車、仕分けセンター、生産工場から店舗の売場の棚まで一貫した温度管理をしています。また、消費地の近くで収穫した国産野菜を積極的に使用することで、輸送のためのエネルギー使用量を削減しています。



「コールドチェーン（低温物流網）」

信頼性の高い商品の提供

「顔が見える食品。」

イトーヨーカ堂の「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しています。また、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。放射性物質についても検査を実施しています。「顔が見える食品。」は、2024年6月1日現在、野菜と果物が80アイテム、精肉 30アイテム、鮮魚 11アイテム、加工食品 6アイテムを品揃えしており、全体で127アイテムを取扱っています。

➤ [イトーヨーカ堂の取り組みはこちら](#) 

生産者情報の公開方法（イトーヨーカ堂の例）



「産地が見える商品」

ヨークベニマルは、自社のWebサイトに「おいしさと安全・安心のヒミツ」というコーナーを設け、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。

➤ [ヨークベニマルの取り組みはこちら](#) 

食品添加物使用の考え方

セブン-イレブンのお弁当などのフレッシュフードは、つくりたての家庭の味を目指し、食品添加物を使用する場合は、必要最低限の種類・量を使用しています。また、食品添加物自主基準を設定し、お客様の関心の高い食品添加物の使用を極力控えるよう努めています。加えて、添加物使用に関する表示については、消費者庁「無添加・不使用」ガイドラインに従い、お客様に誤認を与えない表示を進めています。

➤ [セブン-イレブン・ジャパンの取り組みはこちら](#) 

重点課題2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

トランス脂肪酸の低減

トランス脂肪酸は、摂り過ぎると血液中の悪玉コレステロールが増え、善玉コレステロールを減らす働きがあるため、冠動脈性心疾患などのリスクを高めるといわれています。欧米などの諸外国に比べて摂取量の少ない日本では現在、トランス脂肪酸の表示義務や上限値の設定はありませんが、セブン-イレブンでは2005年からトランス脂肪酸の総量を自主的に低減するよう改善を進めています。また、油脂を加工する過程で生成されるトランス脂肪酸を抑えるため、2007年からは揚げ油を改良し、セブン-イレブンオリジナルの油に切り替えました。

▶ [セブン-イレブンのトランス脂肪酸低減の取り組みについてはこちら](#)



トランス脂肪酸低減の推移

(例) ふんわりくちどけ苺ジャム&マーガリン 100gあたりの含有量

2005年	2007年	2012年	2019年	2022年
1.86g	0.18g	0.15g	0.11g	0.09g

食物アレルギー情報の表示

セブン&アイグループでは、食物アレルギーをお持ちの方にも安心して商品を選んでいただけるよう、食品表示法で表示することが義務付けられている「特定原材料」7品目（卵、乳、小麦、えび、かに、そば、落花生）に加え、表示が推奨されている「特定原材料に準ずるもの」※21品目についても積極的に表示を進めています。

また、セブン-イレブン・ジャパンとイトーヨーカ堂は、2019年9月に、消費者庁がアーモンドによるアレルギー発症者の増加を踏まえて「特定原材料に準ずるもの」にアーモンドを追加したことにより、アーモンドについても積極的に表示を進めています。

※特定原材料に準ずるもの 推奨されている品目：あわび、いか、いくら、オレンジ、カシューナッツ、キウイフルーツ、牛肉、くるみ、ごま、さけ、さば、大豆、鶏肉、バナナ、豚肉、まつたけ、もも、やまいも、りんご、ゼラチン、アーモンド

フレッシュフードのすべてに表示

セブン-イレブン・ジャパンは、お弁当、おにぎり、サンドイッチ、惣菜、麺類、パン・ペストリーなどのフレッシュフードのすべてに「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの」を表示しています。また、店内調理商品（ホットスナック・おでん・中華まん）については、店頭POPに「特定原材料」の使用状況を表示しているほか、Webサイト上にて「特定原材料」および「特定原材料に準ずるもの」に関する情報を公開しています。

▶ [店内調理商品のアレルギー情報はこちら](#)

店内調理した商品に表示

イトーヨーカ堂は、店内調理したお寿司・惣菜などについて、「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの（アーモンドを除く）」を含めた表示を、容器に入った商品はラベルに、バラ売りの商品は商品ごとに、どのようなアレルギー物質が含まれているかを一覧表にして店頭に掲示しています。

メニューブックに表示

セブン&アイ・フードシステムズが運営するデニーズでは、2018年9月のメニュー改訂より、全時間帯のすべてのメニューブックにアレルギー物質（「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの」）の使用状況（アレルギー情報）を掲載しています。また、アレルギー情報はWebサイトにも一覧表を公開しており、デニーズ店内メニューに限り、アレルギー物質からメニュー名を検索することもできます。

▶ [デニーズの取り組みはこちら](#)

食物アレルギーに配慮した商品の販売

セブン&アイグループは、食物アレルギーの有無に関わらず、おいしくお食事を楽しんでもらうために、低アレルゲンメニューを取扱っています。

「低アレルゲンメニュー・ケーキ」の販売

セブン&アイ・フードシステムズが運営しているデニーズでは、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」や「低アレルゲンケーキ」を販売しています。店舗で調理する際は従業員が低アレルゲンメニューのマニュアルに従って通常の調理とは別の手順で加熱・盛り付けをするとともに、食器類は個々に洗浄保管したものを使用することで、アレルギー物質の二次混入の防止に努めています。

➤ [デニーズの取り組みはこちら](#)



低アレルゲンメニュー



低アレルゲンケーキ

食物アレルギーワークショップの開催

セブン-イレブン・ジャパンは、食物アレルギーを理解する取り組みの一環として、2021年から認定NPO法人アトピッ子地球の子ネットワークとの共催で、食物アレルギーのある10～20代の方々やその保護者の方々を対象としたワークショップを実施しています。2024年は2月に開催し、誤食体験の話や、ディスカッションを通じて、実際の商品の選び方などを共有いただくなど、相互理解が深まりました。セブン-イレブン・ジャパンはワークショップでのご意見を参考に、より利用しやすいアレルギー表示に努めていきます。



食品アレルギーワークショップ_1



食品アレルギーワークショップ_2

遺伝子組み換え食品の扱いについて

セブン&アイグループは、遺伝子組み換え食品に関して国内の関連法規に従って表示しています。また、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、表示が義務付けられている主原料において遺伝子組み換えの原材料を使用していません（日本政府から輸入が認められている遺伝子組み換えのじゃがいも、コーン、大豆などを使用した醤油、油などの一部の商品は除きます）。

放射性物質の検査

セブン&アイグループは、東日本大震災以後、放射性物質に関するお問い合わせが増加したことを受け、行政によるモニタリング調査を補完するために自主検査を実施してホームページに公開しています。

例えば、ヨークベニマルもお取引先様および行政機関が実施している放射性物質の検査結果を自社のWebサイトで公開しています。

➤ [ヨークベニマルの検査結果はこちら](#)

健康と栄養

セブン&アイHLDGS. は、少子高齢化や独居世帯の増加、女性の社会進出など多様化する社会において、健康と栄養への注目が高まっている中、お客様のさらなる健康志向に配慮して、栄養バランスのとれた食品を提供することに努めています。2020年5月、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の新たな価値を創造するために、環境対応・健康対応・上質商品・グローバル対応の4つの柱で構成する、「セブンプレミアム コネクト宣言」を策定しました。具体的な施策として、栄養成分表示に「糖質」と「食物繊維」を表示（2019年9月～）、塩分・糖質を抑えた商品の開発などを行っています。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様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「チームマーチャンドライジング」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様や、研究開発センターを所有しているお取引先様も含まれています。



健康食品の一例



「セブンプレミアム」ゼロサイダートリプル ファイバー500ml
カロリーゼロ・糖類ゼロ・脂質ゼロの炭酸飲料で、食物繊維を配合

健康に配慮した商品の販売

グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、植物由来のたんぱく質へのニーズを踏まえ、大豆ミートを使用した商品を品揃えしています。イトーヨーカ堂は、栄養バランスに配慮した管理栄養士監修のお弁当を取扱っています。2023年度は34万パックを販売しました。食物繊維、野菜などを加え、塩分、糖質などを減らし、使用する添加物を低減することで、よりお客様に配慮した商品を提供していきます。



※写真はイメージです。

「セブンプレミアム」大豆ミートミンチ



「セブンプレミアム」豆腐スイーツバー ガトーショコラ



イトーヨーカ堂 管理栄養士監修のお弁当

栄養成分の表示

セブン&アイグループでは、食品表示法で定められた「エネルギー」「たんぱく質」「脂質」「炭水化物」「食塩相当量」5項目の表示※に加え、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」、セブン-イレブンのお弁当、おにぎり、サンドイッチ、惣菜、麺類などのフレッシュフード、イトーヨーカドーの店内で調理したお寿司、惣菜については、お客様からのご要望が多い「糖質」「食物繊維」を表示しています。

また、セブンプレミアムの一部商品については、任意表示である「飽和脂肪酸」「トランス脂肪酸」「コレステロール」などの表示も行っています。カロリーについては、お客様が商品選択時に目に付きやすいよう、多くの商品で前面に表示しています。また、商品の特徴を分かりやすくするため「オレンジ」と「グリーン」の2色のカラーアイコンをパッケージの表前面に表示しています。「糖質」や「塩分」など必要以上の摂取を控えるべき栄養素はグリーン、「たんぱく質」や「食物繊維」などの補うべき栄養素はオレンジのアイコンを使用しています。

※任意表示商品で、かつ表面積が小さい一部の商品を除きます



糖質・食物繊維が表示された栄養成分表示の例：「セブンプレミアム」ポテトサラダ



飽和脂肪酸・トランス脂肪酸・コレステロールの表示された栄養成分表示の例：「セブンプレミアムゴールド」金の食パン



緑色のアイコン（必要以上の摂取を控えるべき栄養素）表示の例：「セブンプレミアム」4種の素焼きミックスナッツ



オレンジのアイコン（補うべき栄養素）表示の例：「セブンプレミアム」枝豆とひじきの豆腐バー

児童向け食育イベントの開催

セブンプレミアムの開発部門では、食を通じた社会貢献活動として、主に小学生以下のお子様を対象とした食育イベント※を実施しています。2022年から活動を開始し、2024年9月までに計6回・延べ100名以上のお客様にご参加いただきました。今後も、メニュー提案やイベントを通じ、地域のお客様の食生活に豊かさや楽しさをお届けしていきます。

※子どもたちが食に関する正しい知識を理解し、望ましい食習慣を身に付けることを目的としたイベント



重点課題 3 地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

重点課題の考え方

セブン&アイグループは、小売業を中心に世界で約85,800店舗を展開し、1日に6,360万人以上のお客様にご利用いただけるまでに成長してまいりました（2024年2月末現在）。こうした事業の発展が環境負荷の増大につながらないように、バリューチェーンのさまざまなステークホルダーと連携し、エネルギー消費によるCO₂排出量の削減や廃棄物の削減、リサイクルの推進などに取り組んでいます。

2019年5月には、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を公表しました。「GREEN CHALLENGE 2050」では、「脱炭素社会」「循環経済社会」「自然共生社会」をセブン&アイグループが目指すべき社会の姿として掲げ、CO₂排出量の削減、プラスチック対策、食品ロス・食品リサイクル対策、持続可能な調達に関わる2030年、2050年の目標を定めました。目標達成に向け、エネルギーや資源、原材料の無駄をなくすことは、気候変動などによるリスクを低減し、コストの削減にもつながるものと考えています。

関連する方針

[セブン&アイグループ自然資本に関する方針](#) >

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

[セブン&アイグループ持続可能な調達原則・方針](#) >

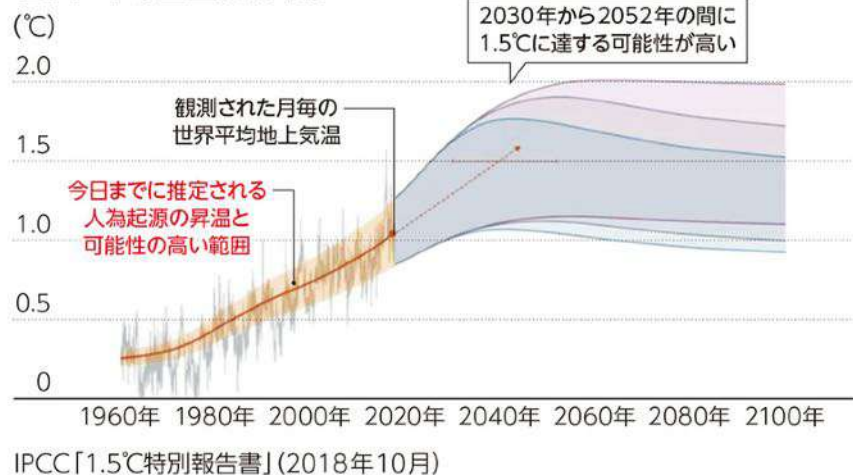
[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針](#) >

重点課題の背景

気候変動

気候変動問題は、海水面の上昇や、異常気象の増加、農漁業への影響など、将来世代にまで影響の及ぶ重大な脅威です。2022年にIPCC（気候変動に関する政府間パネル）が発表した「第六次報告書」によると、人間活動の寄与によって、現在までに産業革命前に比べて平均気温は約1.0℃上昇しており、気温上昇を1.5℃におさえるためには、2050年までにCO₂を含む温室効果ガス排出量を正味ゼロにする必要があるとされています。

世界の気温上昇予測



食品廃棄物

世界では9人に1人が栄養不足に苦しんでいる一方、日本では年間2,232万トンの食品廃棄物等[※]が出されています。そのうち本来食べられるのにも関わらず廃棄されている「食品ロス」は472万トン[※]で、これは国民1人が毎日お茶碗1杯分のご飯を捨てているのと同じ量になります。

※ 出典：令和6年度「食品ロス及びリサイクルをめぐる情勢」（農林水産省）

食品廃棄物等と食品ロスの発生量

食品廃棄物等
(有価物や不可食部分も含む)

2,232万t

食品ロス=
本来食べられるのに
捨てられている食品
(売れ残り、規格外品、返品、
食べ残し、直接廃棄)

472万t

資源循環

利便性が高いプラスチックは、私たちの生活のさまざまな場面で活用されており、1950年以降、プラスチックの生産量は83億トンを超えました[※]。一方で、リサイクルされるプラスチックは9%で、79%は埋め立てまたは自然に投棄されています。このままのペースでは、2050年までに120億トン以上のプラスチックが埋め立てまたは自然に投棄されると推測され、海洋中のプラスチックの量が魚の量を超えるという報告もあります[※]。今ある資源をムダなく有効に活用する循環型経済社会の構築が課題となっています。

※ 環境省プラスチックスマート「プラスチックを取り巻く国内外の状況<第5回資料>」（環境省）[PDF:11.2MB]

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループはサプライチェーン全体でCO₂排出量や食品などの廃棄物削減を実施し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標2、6、7、12、13、14、15の達成に貢献します。



セブン & アイグループの取り組み

環境マネジメント >

気候変動対策 >

サプライチェーンマネジメント（環境） >

食品ロス・食品リサイクル対策 >

資源の有効活用 >

環境に配慮した容器・包装の導入 >

持続可能な原材料の調達 >

環境マネジメント

セブン&アイグループは、持続可能な社会づくりに貢献し、未来世代に豊かな地球をつないでいくために、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。2019年5月には、目指す社会の姿と2030年、2050年の目標を定めた環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を公表しました。

グループ会社の環境部門の責任者が出席するセブン&アイHLDGS.環境部会や、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の取り組みテーマごとに設置したイノベーションチームを通じて、取り組みを推進しています。また、グループ各社は、自社の業態に合わせた環境マネジメント体制を構築しています。

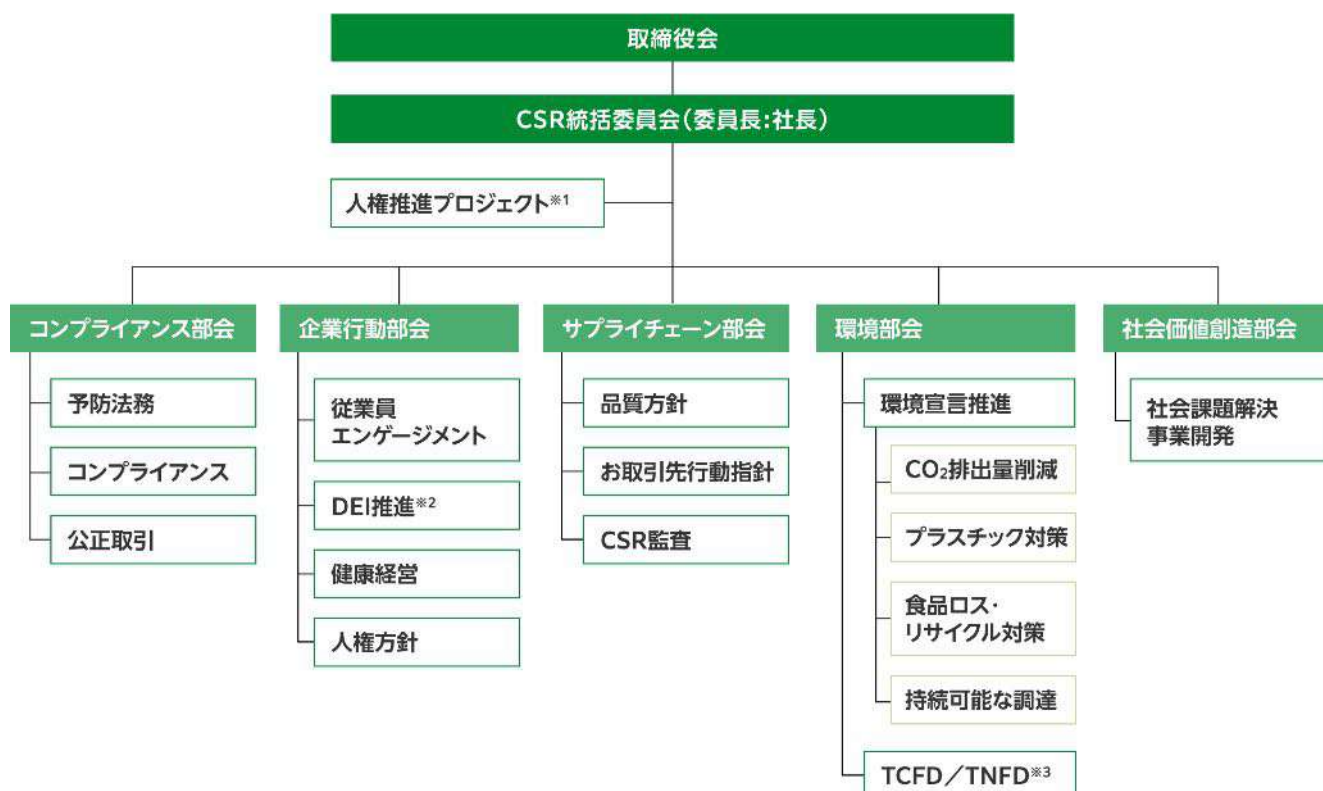


推進体制

セブン&アイグループは、当社社長を委員長とし、グループ各社代表取締役社長が務めるCSR推進責任者及びCSR推進部署の責任者、セブン&アイHLDGS.のCSR推進関連部署の責任者を委員とする「CSR統括委員会」を年2回開催しています。CSR統括委員会は、気候変動問題に対処するための下部組織として「環境部会」を設置しています。環境部会は、事業会社の環境部門の責任者によって構成されています。

また、2019年5月の環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の策定と併せて、CO₂排出量削減やプラスチック対策など4つのテーマに分かれて環境負荷を目指す「環境イノベーションチーム」を立ち上げ、グループ横断での取り組みを推進しています。CSR統括委員会は、指標の推移や緩和策を中心とした取り組みについて報告を受け、部会やグループ各社で実施される対策の承認と必要な助言を行っています。こうした取り組みの進捗は、年2回以上取締役会に報告することになっており、適宜、方針・取り組みを見直しています。

サステナビリティ推進体制図



※1 人権デュー・ディリジェンスの推進および重大人権事故への対応

※2 ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平公正性)・インクルージョン(包摂性)。一人ひとりの違いを尊重し、公正さを重視した多様性ある組織作りを推進

※3 気候関連財務情報開示タスクフォース/自然関連財務情報開示タスクフォース

環境マネジメントシステム

セブン&アイグループは、グループ全体の環境マネジメントの有効性を高めるために、環境マネジメントの国際規格であるISO14001認証をはじめとする認証取得を推進しています。定期的な内部監査を通じて監視・測定・分析を行い、環境マネジメントシステムを評価することで改善活動の有効性を確認するとともに、経営者によるマネジメントレビューにより、今後の改善活動を円滑に推進しています。このほかにも、セブン-イレブン・ジャパンでは日本デリカフーズ協同組合（NDF）と連携して環境省が制定しているエコアクション21の取得を工場に進めています。

ISO14001の取得

セブン&アイグループは、環境マネジメントの有効性を高めるために、国際規格であるISO14001認証を取得しています。セブン-イレブン・ジャパンは2015年2月末に全国の事務所・直営店を対象に取得したほか、セブン&アイ・フードシステムズは2015年2月に本部およびデニーズの一部店舗を対象に取得しました。取得したグループ会社ではISO14001を活用した環境負荷削減に取り組むとともに、毎年、内部環境監査を実施してマネジメントシステムの適合性・有効性を確認しています。なお、同認証を取得している事業会社の売上高比率はグループ売上高の約31%となっています。

エコアクション21の認証取得

セブン-イレブン・ジャパンは、日本デリカフーズ協同組合（NDF）と連携し、年2回のNDF全国CSR推進会議にて、省エネ効果の高い取り組み事例を情報共有しています。また、コンプライアンス遵守、省エネ活動、CO₂排出量の削減、食品ロス削減など、さまざまな環境課題に対応する体制構築の必要性を確認しています。その確認結果をふまえ、環境マネジメントシステムの活用を提言、なかでも環境省が制定したエコアクション21の取得については説明会を実施するなど積極的に推進しています。

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
デイリー商品を製造する工場	177工場	176工場	172工場
エコアクション21認証取得	137工場（約77%）	152工場（約86%）	157工場（約91%）

CO₂排出量の第三者検証

セブン&アイHLDGS.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、2015年から毎年、店舗運営および事業活動に伴うCO₂排出量の第三者審査を実施しています。第三者審査では、店舗ごとのエネルギー使用量の集計からCO₂排出量の算定に至るまでのプロセスにおいて、第三者機関による検証を受けています。2023年は事業会社11社※1のスコープ1・2を対象に実施し、審査対象会社の売上高の割合はグループ全体の約98%をカバーしています。11社の2023年度のCO₂排出量は、スコープ1が106,818トン、スコープ2が2,497,963トンとなりました。また、スコープ3排出量の約半分を占めるセブン-イレブン・ジャパンのカテゴリー1※2のCO₂排出量（10,552,453トン）についても、第三者審査を受けることで、数値の正確性と社内外からの信頼性の向上につなげています。

- ※1 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven,Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の11社。
- ※2 スコープ3の15のカテゴリー分類のうち「購入した製品・サービス」（原材料の調達、消耗品の調達など）に伴うCO₂排出量



第三者検証報告書

水の管理

セブン&アイグループの各店舗では、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。2023年度の店舗運営に伴う水使用量は20,854千m³*です。

また、店舗から発生する排水の処理についても、同様にグループ各社で環境に配慮した管理を実施しています。国の法令と店舗所在地の地方自治体の条例を遵守し、各地の適切な排水処理場・浄水場で排水を処理することにより、河川や海に汚水が流れないように徹底しています。

※セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズの7社

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
水使用量 (千平方メートル)	24,551	24,809	23,606	20,537	20,893	19,424	20,854
売上100万円当たりの 水使用量 (m ³ /百万円)	3.4	3.3	3.1	2.9	2.9	2.9	3.0

フロンの管理

セブン&アイグループの各店舗では、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月に施行されたフロン排出抑制法に則って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、ほかの種類への切り替えといった対応が必要となるため、店舗で使用してい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。

CO₂冷媒を使用した冷凍冷蔵設備を導入した店舗

事業会社	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	359店舗	769店舗	1,262店舗
イトーヨーカ堂	4店舗	4店舗	4店舗

気候変動対策

セブン&アイグループでは、気候変動問題は企業の持続的な発展に欠かせない安定した社会に負の影響を与えるものと認識し、パリ協定の温室効果ガス削減目標の達成に貢献したいと考えています。2019年5月に策定した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」において、「脱炭素社会」を目指すべき社会の姿として掲げ、店舗運営に伴うCO₂排出量を2013年度比で2030年までに50%、2050年までに実質ゼロを目標に、省エネ・再生可能エネルギーの利用拡大を進めています。



気候変動によるリスクの管理

セブン&アイグループ各社は、年2回、グループ共通のリスク分類に基づき、自社のリスクの洗い出しを実施。リスクの影響度・発生可能性を考慮したリスク評価の定量化とともに、各リスクへの対応策をリスク調査票にまとめてセブン&アイHLDGS.ガバナンス統括部（リスクマネジメント委員会事務局）へ提出します。このリスク調査票には、CO₂排出規制、昨今の大型台風などによる事業継続リスク、さらには、商品原材料の生産地・漁場の変化など、定量面だけでなく定性面も含めたリスクなども含まれています。

年2回開催されるリスクマネジメント委員会は、グループ各社から提出されたリスク評価と対策をもとに、グループのリスク状況を網羅的に把握し、重大性・改善の喫緊性などの観点から、各社のリスク管理・改善の取り組みに対するモニタリングを実施しています。

こうしたリスク管理の状況は原則、年1回、セブン&アイHLDGS.取締役会に報告が行われています。セブン&アイHLDGS.およびグループ各社では、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。気候変動に関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。

リスクマネジメント委員会は、各リスク管理統括部署より自社のリスク管理状況に関する報告を受け、リスクの網羅的な把握、その評価・分析および対策について協議し、今後の方向性を定めています。また、こうしたリスク管理の状況を原則年1回、セブン&アイHLDGS.取締役会に報告しています。

近年は、セブン&アイグループの内部環境の変化に加えて、CO₂排出規制、大型台風、商品原材料の生産地・漁場の変化などの気候変動関連リスクの高まりなど、外部環境の様々な変化による事業活動への影響が大きくなっています。2023年度は、これらの変化に対応するため、短期的なリスクだけでなく、中長期的なリスクも考慮に入れ、リスク管理の仕組みを見直しました。リスク評価プロセスにおいては、リスクが顕在化した場合の業績に与える影響度の評価観点として、これまでの定量的な要素に、事業継続やグループのブランドイメージの毀損などの定性的な要素を追加することで、各種リスクの評価・分析の多角化・高度化を図っています。また、各種リスクを重要性、共通性等の観点から優先度の高いリスクを特定し、セブン&アイHLDGS.とグループ各社における役割と責任を明確化することで、グループ全体のリスク管理の実効性を高めています。

▶ TCFD提言への対応

気候変動によるリスクへの適応策・緩和策

セブン&アイグループの各店舗では、常に天気・気温の変化に関心を持ち、毎日の発注や売場作りに反映しています。また、商品開発・品揃えにおいても、数カ月単位の天気の変化を踏まえた仮説を立て、お客様のニーズに合致した商品の提供に努めています。同様に、気候変動による異常気象や気温の変化によるお客様の購買行動の変化に対しても、きめ細かく対応していきます。

また、イトーヨーカ堂による環境循環型農業「セブンファーム」は、収穫した農作物を規格外も含めて商品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。

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開催しています。また、グループ内にある情報を集約するだけでなく、お取引先様などと協力して、災害情報の提供・共有・共用ができるシステム「7VIEW」（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。

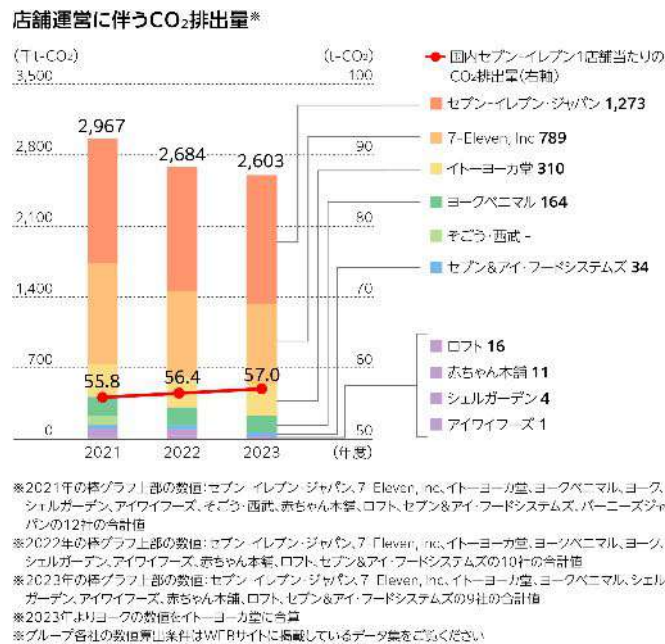
気候変動への緩和策については、店舗での省エネ、再生可能エネルギーの使用、日本国内での森林整備活動など、環境負荷の低減に係るさまざまな取り組みを行っています。

「セブンファーム」の展開状況

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
日本全国12カ所 (合計 約250ヘクタール)	日本全国11カ所 (合計 約250ヘクタール)	日本全国11カ所 (合計 約250ヘクタール)

CO₂排出量の削減目標

セブン&アイグループ各社が排出するCO₂排出量の約9割は、店舗運営のための電気の使用に由来しています。そのため、事業の拡大や店舗数の増加に伴い、CO₂排出量が増加しないように、店舗運営に伴うCO₂排出量を、2050年までに実質ゼロにする目標を定め、目標達成に向けて「省エネ」「創エネ」「再エネ調達」の3本柱を重点的に取り組むことを方針に、CO₂排出量の削減を進めています。



従業員による省エネの推進

セブン&アイグループ各社では、店舗における電気使用量削減と、従業員への環境教育、意識向上を促すために、従業員とともに店舗での省エネ活動を推進しています。

例えば、セブン・イレブンでは店舗での「省エネ対策重点6項目」を定め、従業員が主体的に省エネへ取り組む体制を整備し、また、イトーヨーカ堂では、ポスターなどで従業員へ省エネ活動を周知するなど、各社の事業特性に合わせた取り組みを行っています。

このように、店舗における電気使用量の削減を最優先に行うことで、CO₂排出量の削減を進めています。

グループ横断で「省エネコンテスト」を開催

店舗や事業所での省エネ促進とグループ内での好事例拡大を目的に、2023年からグループ横断※1による「省エネコンテスト」を実施しています。グループ各社の店舗で実施した省エネ活動を募集し、チーム力・アイデア・継続性・各社オリジナルの取り組み（各社特性・地域与件など）の項目で、セブン&アイHLDGS.代表取締役および参加各社の代表取締役社長が審査。2024年2月に、セブン&アイHLDGS.代表取締役社長を委員長とするCSR統括委員会、社長賞を受賞した店舗・従業員を表彰しました。

※1 セブン・イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、ロフト、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・クリエイティリンクの7社合計

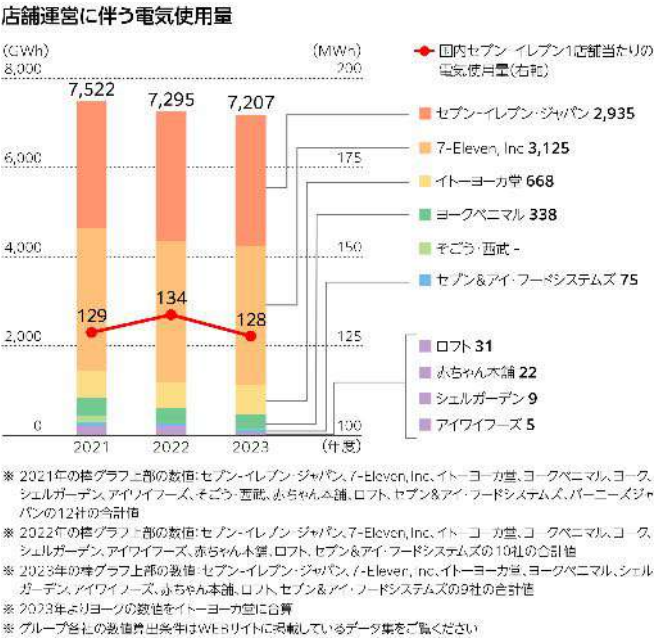
店舗における省エネ・創エネ設備の導入促進

セブン&アイグループ各社では、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ために、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・創エネ設備の導入を進めています。店舗での省エネの推進は、エネルギー使用に関わるコストの削減にもつながります。

例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、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照明を導入しました。加えて、太陽光発電パネルの設置も進めています。イトーヨーカ堂は、全店舗にLED照明を導入し、太陽光発電パネルの設置を進めています。ヨークベニマルも太陽光発電パネル導入店舗を拡大し、再生可能エネルギーの利用拡大に取り組んでいます。

太陽光発電パネル設置店舗数

事業会社	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	8,775店舗	8,823店舗	8,962店舗
イトーヨーカ堂	19店舗	23店舗	23店舗
ヨークベニマル	21店舗	42店舗	85店舗



LED照明



太陽光発電パネル

大規模太陽光発電を導入

セブン&アイグループの環境宣言『GREEN CHALLENGE2050』に基づき、店舗運営に伴うCO₂排出削減の取り組みの一環として、2020年7月より、イトーヨーカ堂が運営する「アリオ市原」にて、大規模な太陽光パネルによる発電システムを稼働しました。この取り組みは、「アリオ市原」のスペースの有効活用の一つとして、その屋上部分に太陽光パネルを敷設し、店舗の使用電力の一部として活用するものです。今回「アリオ市原」全体の電力使用量の約25%を太陽光パネルによる発電で賄うことが可能となり、それに伴い使用電力におけるCO₂排出量も約25%削減することができます。



「アリオ市原」の大規模太陽光パネル

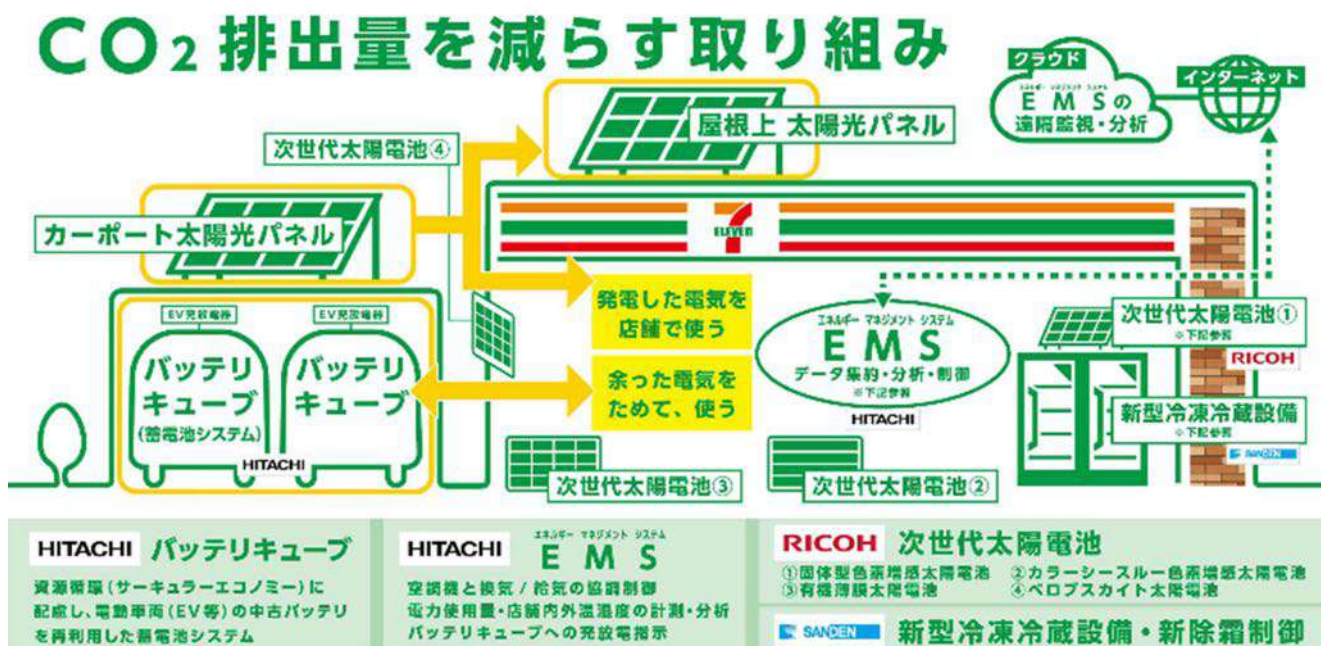
CO₂排出量の大幅削減を目指す実証実験店舗

セブン-イレブン・ジャパンは、2020年11月に開店したセブン-イレブン青梅新町店を最新の設備・技術を利用した実証実験店舗と位置付け、店舗運営に伴うCO₂排出量削減の取り組みの一環として、高効率の太陽光パネルの採用や空調効率の良い建築など、さまざまな省エネ※1・創エネ・蓄エネ設備を導入してきました。

さらに、2023年6月にはセブン-イレブン三郷彦成2丁目店で環境負荷低減店舗の実証実験をスタートしています。今回新しい取り組みとしては、新型の冷凍冷蔵設備の設置に加え、外気を取り込み冷蔵設備や空調の負荷を低減させる給気システム、さらには省エネ設備や空調設備などの使用状況を把握し、制御するエネルギー管理システム（EMS）を導入しています。

これら店舗での試用・実証を足がかりに、可能なものから全国の店舗への拡大を検討していきます。

※1 店内設備では、LED配灯の見直し、ウォークイン内扉仕様の変更、店内の正圧化、チルドケースエアカーテン性能向上、冷蔵冷凍設備のオートクリーンフィルターなど、さまざまな省エネ設備を導入



セブン-イレブン三郷彦成2丁目店の例（2023年6月：実証実験開始時）

「再エネ100%」の店舗運営の実証実験

セブン-イレブン・ジャパンでは、2019年9月に、神奈川県との「SDGs推進に係る連携と協力に関する協定」と、セブン&アイグループの環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に基づく取り組みとして、神奈川県内のセブン-イレブン10店舗において、店舗運営に関する電力エネルギーをすべて再生可能エネルギーで調達する実証実験を行っています。

実験店舗では、日産自動車株式会社の電気自動車「日産リーフ」のリユースバッテリーを活用したフォーアールエナジー株式会社によるオリジナル蓄電池や、株式会社カネカの発電効率を大幅に高めた太陽光パネルを設置し、自家発電による電力を効率的に活用します。また、発電分以外の電力の調達については、2019年11月から、株式会社スマートテックより「卒FIT^{※1}」由来の電力を供給いただくことで、自家発電分と合わせ、実質再生可能エネルギー比率100%^{※2}の達成が可能になりました。日中発電した電力は蓄電して夜間に利用し、店舗の省電力化と災害時の地域インフラとしての機能を強化していきます。

これまでの「ひとと環境にやさしい店舗」などの取り組みに加え、本取り組みを通じて、CO₂排出量の大幅な削減を目指します。

※1 FIT=Feed-in Tariffの略で、固定価格買い取り制度を指す。生産エネルギーの買取価格を固定する助成制度。2019年11月より、制度の期限切れを迎える太陽光発電電力が順次発生する見込み

※2 店舗における発電・蓄電活用と、「卒FIT」由来の電力の活用をあわせ、実質再生可能エネルギー比率100%を実現

取り組みの概要



水素ステーション併設店舗

セブン-イレブン・ジャパンは、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ています。2017年3月に宮城県仙台市に併設店舗を開店し、すでに設置済みの東京都大田区池上と愛知県刈谷市の併設店舗と合わせ、合計3店舗（2024年度2月末）を運営しています。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は、純水素型燃料電池を設置しており、小売店舗における水素活用の将来性について検証しています。地域に根差した「商品」「サービス」「クリーンエネルギー」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。



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

国内初オフサイトPPAを含むグリーン電力を一部店舗に導入

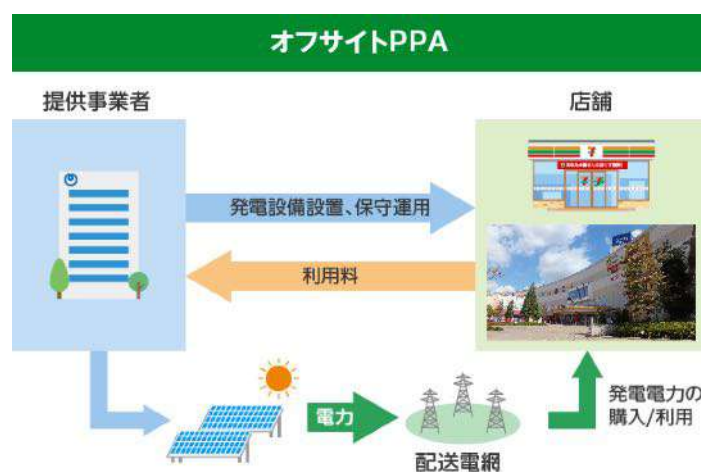
セブン&アイHLDGS.と日本電信電話株式会社（以下、NTT）は、セブン&アイグループの店舗運営における使用電力の100%再生可能エネルギー化の実現を目指し、2021年4月から順次、国内初※1のオフサイトPPAによる電力調達とNTTグループが所有するグリーン発電所からの電力を一部店舗に導入しています。この取り組みによって、セブン&アイグループのセブン-イレブン40店舗とアリオ亀有の店舗運営の100%再生可能エネルギー使用を目指します。

オフサイトPPAとは、需要場所から離れた場所に発電設備を設置し、発電電力を需要場所に供給するモデルです。今回はNTTアノードエナジー株式会社が2つの太陽光発電所を設置し、送配電網を介して電力供給※2をします。このように事業者が電力消費者である企業・自治体専用の再生可能エネルギー発電所を遠隔地に設置し、その電力を長期間供給するオフサイトPPAは、国内初の取り組みとなります。また、オフサイトPPAだけでは不足する部分を、NTTグループが所有するグリーン電力発電所を活用することで、店舗運営に使用する電力を100%再生可能エネルギー化します。

※1 株式会社資源総合システムへのヒアリングなどを通じた NTTアノードエナジー株式会社調べ

※2 本電力供給は、NTTアノードエナジー株式会社の子会社である株式会社エネットの取次店として、サービス提供します。

オフサイトPPAの仕組み（略図）



電気自動車用充電器の設置

セブン&アイグループは、「セブン-イレブン」「イトーヨーカドー」「Ario」などの店舗に電気自動車(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。商業施設としての利便性の向上を目指すとともに、お買物の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脱炭素社会の実現に貢献していきます。

電気自動車用充電器の設置台数

	2022年2月末	2023年6月末	2024年2月末
設置店舗数	約110店舗	約140店舗	約130店舗
台数	約2,800台	約2,400台	約2,300台



電気自動車用充電器

リース車両の環境配慮

セブン-イレブン・ジャパンは、店舗経営相談員であるOFC（オペレーションフィールドカウンセラー）が各店舗を訪問する際に使用しているリース車両を順次、ハイブリッド車へ切り替えています。

ハイブリッド車への切り替え

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
切り替え実施	102台	362台	883台
延べ台数	3,818台	4,180台	3,941台



リース車両の例

第4世代ATM導入によるCO₂削減

セブン銀行は、従来のATMよりもさらに消費電力量を抑えた新型ATM（第4世代ATM）を、2019年9月から順次導入しています。第4世代ATMは、第2世代ATMよりも消費電力量を48%削減した第3世代ATMに対して、さらに消費電力量を約40%削減できます。全国に約26,000台あるセブン銀行ATMが第4世代ATMに入替えが完了した場合、年間で約10,000トン※1のCO₂排出量削減が実現します。引き続き、順次導入を進めています。

※1 CO₂排出係数を0.000500t-CO₂/kWhで換算

新型ATM（第4世代ATM）導入台数

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
新型ATM（第4世代ATM）導入台数	約10,000台	約13,400台	約19,700台



ATMの消費電力量の推移

資源の有効活用

世界人口の急速な増加と都市化の進展、新興国・途上国の急速な経済成長などを受けて、暮らしに不可欠な天然資源の枯渇が問題となっています。セブン&アイグループは、資源を有効に活用する循環経済社会を目指すべき社会の姿と考え、お客様・お取引先様と連携して、廃棄物の削減、資源の店頭回収・リサイクルの推進、再生素材の活用などに取り組んでいます。

昨今、関心が高まっているプラスチック問題に対しては、セブン&アイグループの環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」において、オリジナル商品の容器・包装を2030年までに50%、2050年に100%を環境配慮型素材に置き換えることを目標として掲げています。また、レジ袋の削減については、プラスチック製レジ袋の使用量を2030年までにゼロにすること、使用するレジ袋の素材は、紙などの持続可能な天然素材にすることを目指しています。



店頭での資源回収

セブン&アイグループでは、販売した商品の空容器などを回収して再資源化を図ることも重要な取り組みだと考えています。グループ各社では、お客様や自治体と協力し、各地域の廃棄物分類ルールに従って、店頭でビン・カン、発砲スチロール、紙パック、ペットボトルなどの資源回収に取り組んでいます。また、近年、「都市鉱山」として注目を集めている小型家電についても、自治体と協力して一部店舗で回収を実施しています。

イトーヨーカドー曳舟店では、2020年10月から花王・ライオンが協働で実施するリサイクル実証実験の場を提供するなど、サーキュラーエコノミー推進のための新たな取り組みを展開しています。また、2023年9月からはイトーヨーカドー横浜別所店でケミカルリサイクルへの適用を見据えた食品用容器の回収実証を（株）アールプラスジャパン※と協働でスタートしました。

※使用済みプラスチックの再生を目指し、環境負荷の少ない効率的な再資源化技術の開発と、その実用化に取り組んでいる 40 社による共同出資会社

ペットボトル回収機を設置

イトーヨーカ堂、ヨークベニマルでは、2012年からペットボトル回収機を店頭で設置しています。店頭で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（圧縮または破碎）されるため、店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&アイグループ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。

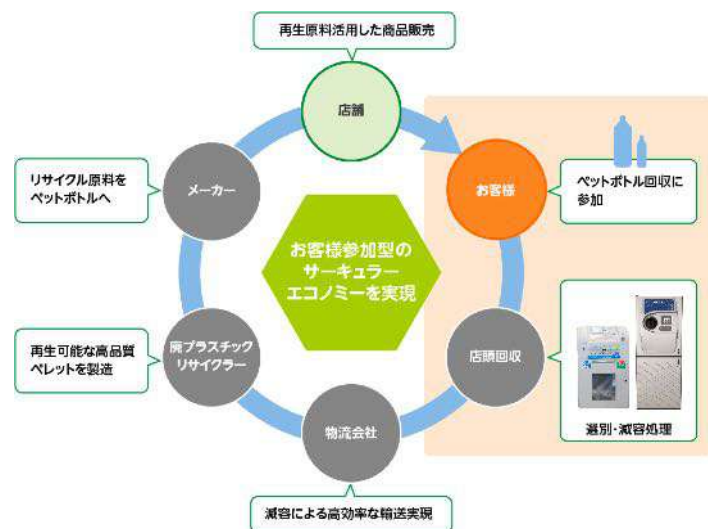
回収されたペットボトルは国内でペットボトルなどに再生されます。こうしたペットボトルからペットボトルへの「循環型リサイクル」システムは、国内の大手小売チェーン全体としては初めての取り組みです。

セブン-イレブン・ジャパンでも、2015年12月より、東京都江東区内の5店舗でペットボトル回収機の実証実験を実施し、その後2017年12月から東京都と埼玉県店舗に順次拡大しています。また、2019年6月から東京都東大和市、東大和市清掃事業協同組合、日本財団と連携し、東大和市内のセブン-イレブン全店に「ボトル to ボトル」のリサイクル促進を目的としたペットボトル回収機を設置しました。さらに、2019年9月に沖縄県の店舗へ設置を開始、2020年1月には政令指定都市で初めて横浜市へペットボトル回収機の設置を開始しました。

さらに、店頭で回収したペットボトルをリサイクルした「ボトル to ボトル」のプライベート商品を販売しています。これらの商品を通じて、お客様の循環型リサイクルへの理解促進と啓発に取り組んでいます。

重点課題3 地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

回収機を活用したペットボトルのリサイクルシステム



コンビニ用小型ペットボトル回収機

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
回収量 (トン)	9,740	8,700	10,856	12,438	13,100
設置数 (台)	820	1,001	2,098	3,174	4,187

ペットボトル回収機の設置台数と回収量

完全循環型ペットボトルリサイクルの実現

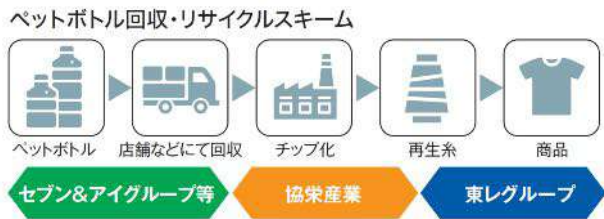
セブン&アイグループは、2019年6月から店頭のペットボトル回収機で回収したペットボトルを100%使用し、再びペットボトルにリサイクルした「セブンプレミアムー（はじめ）緑茶 一日一本」の発売を開始しました。特定の流通グループの店頭で回収したペットボトルをリサイクルし、同一の流通グループにおいて再び商品として販売する取り組みは世界初※となります。

※2019年6月5日時点。日本コカ・コーラおよびセブン&アイHLDGS.調べ

再生PET素材の衣料品への活用

セブン&アイグループでは、ペットボトル回収の促進とあわせて、再生PET素材の活用拡大に取り組んでいます。2020年からは、グループの店頭に設置したペットボトル回収機で回収されたペットボトルを活用し、そのペットボトルを原料とする再生糸を使用した肌着「セブンプレミアム ライフスタイル ボディクーラー」の販売を全国のイトーヨーカ堂、ヨークベニマルの各店舗で開始しました。

イトーヨーカ堂では、2024年2月末現在、この再生素材を使った衣料品を約250アイテム取扱っており、イトーヨーカ堂の肌着分類で約14%の売上構成を占めています。今後も再生ペットボトル素材を使用した商品開発を継続していく計画です。



レジ袋の削減を推進

セブン&アイグループは、会計時レジでのお客様への声かけのほか、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きました。2020年7月に「プラスチック製買物袋有料化」が開始し、2024年2月末のグループ全体のレジ袋辞退率は80%弱となっています。

セブン-イレブン・ジャパンは、石油由来のプラスチック使用量のさらなる削減に取り組むため、植物由来のバイオマスポリエチレンを30%配合したレジ袋の使用を全国約21,000店に推奨しています。有料化前に約30%だったレジ袋辞退率は約70%に伸ばしました（2024年2月末時点）。2023年度のレジ袋の販売による「本部収益相当額」は、約8億8,000万円となり、ペットボトル回収機の設置費用などの一部として活用しています。

廃棄物の削減

日本国内では年間約10万トンの家庭系廃食用油が発生しており、そのほとんどが再利用されずに可燃ごみとして廃棄されています。そうした現状をうけ、2023年2月からイトーヨーカドーネットスーパー西日暮里店にて、家庭で発生する使用済みもしくは未使用の廃油を回収し、石鹸やインク溶剤などにリサイクルする取り組みを開始しています。（2024年9月1日時点、30店舗で実施）また、お客様に配布する専用リターナブルボトルでの回収によって、ボトルを洗浄し、繰り返し利用することが可能になり、ゴミを発生させない取り組みにもなっています。



廃食用油回収専用ボトル

イトーヨーカ堂は、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、商品納品の際には、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することで包装材やダンボールの使用を削減しています。また、店舗ではリサイクルへの理解を促進するため、廃棄物の分別を徹底しています。



物流センターでの出荷作業



店舗に納品される「通い箱」

閉店店舗の設備を再利用

セブン-イレブン・ジャパンは、閉店した店舗の冷蔵ケースなどの店内設備を回収し、清掃・整備・点検を終えた後、新たな店舗でのリユース（再利用）を進めています。



環境に配慮した容器・包装の導入

商品の容器・包装は、商品を保護したり、原材料などの情報を表示したりする重要な役割がありますが、商品使用後には廃棄物となってしまいます。セブン&アイグループでは、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」において、2030年までにオリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器包装を50%、2050年までに100%環境配慮型素材にすることを目標として掲げ、容器・包装に係る環境負荷の低減を推進しています。



プラスチック使用量削減の取り組み

イトーヨーカ堂、ヨークベニマルでは、生鮮食品の量り売りなど販売方法を工夫し、容器包装の使用量削減を図っています。また、惣菜売場ではコロッケ・天ぷら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。そのほか一部店舗では、精肉売場や鮮魚売場で販売している商品の一部で、トレイを使用せずポリ袋包装で販売する方法を採用しています。

セブン-イレブン・ジャパンでは、サラダシリーズ「カップデリ」の容器のフタを「トップシール」に変更し、従来の容器に比べ、1個当たり約30%のプラスチック使用量を削減しました。また、商品容器以外の取り組みでは、セブン-イレブン店内に設置するプラスチック販売促進表示物の一部で、独自製法と植物由来のバイオマス樹脂を配合することで、従来の素材より石油由来のプラスチック使用量を約12%削減しました。

「カップデリ」のプラスチック削減量※：セブン-イレブン・ジャパン

2021年度	2022年度	2023年度
483トン	529トン	667トン

※従来のカップデリ本体蓋容器との比較



トレイを使わない包装をした商品の例（鶏肉）



トップシールを使用した「カップデリ」

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、容器は紙パック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、この取り組みにより、年間で約250トンのCO₂排出量削減効果があり、これは杉の木約18,000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「紙バックマーク」へ変更

バイオマス原料の活用

セブン-イレブン・ジャパンでは、2015年度から、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ています。同様に、イトーヨーカ堂でも、カットフルーツ用の容器や弁当容器には、原料の一部に植物性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。



環境配慮型PETを使った「サラダカップ容器」の一例



バイオプラスチック容器



バイオプラスチック容器に入ったカットフルーツ

パッケージ印刷に「ライスインキ」を採用

セブン-イレブン・ジャパンは、2016年4月から、店舗で販売している「おにぎり」のパッケージの印刷に、米ぬかから抽出する米ぬか油の非食用部分を原料とする「ライスインキ」を使用しています。「ライスインキ」は、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となります（一部、紙製包材ではボタニカルインキを使用）。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。

さらに、2016年12月には、セブン-イレブンのオリジナルパンのパッケージのフィルムとインキを植物性由来のものに変更しました。これによって、従来の石油を原料としたパッケージと比較し、年間約108トンのCO2排出量削減効果があります。



植物由来原材料を使用したパッケージと「ライスインキ」印刷

紙製容器を導入

セブン-イレブン・ジャパンでは、2020年6月から、「チルド弁当」の容器を従来のプラスチック製から紙製に切り替えています。また、サンドイッチのパッケージのフィルム素材を使用していた部分に、紙素材を組み合わせることにより、プラスチック使用量を約40%削減しました。

チルド弁当のプラスチック削減量

2021年度	2022年度	2023年度
826トン	848トン	886トン

※従来のプラスチックを使用した容器との比較



チルド弁当用の紙容器



赤枠部分に紙素材を組み合わせたパッケージ

容器・包装に間伐材を利用

「セブンプレミアム」のカップスープやヨーグルト飲料の一部の容器・包装に「セブンの森」の間伐材を利用しています。日本では整備されずに放置された人工林が多く、CO₂排出量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ない現状があり、間伐材の利用は、健全な森づくりと地球温暖化防止に貢献できます。

▶ [「セブンの森」の詳細はこちら](#)

リサイクル素材を導入

イトーヨーカ堂では、エコマーク認証を受けたお取引先様が製造する再生トレイの導入を進めています。また、グループのプライベート商品「セブンプレミアム」では、一部商品のパッケージのフィルムにリサイクルペットを一部使用しています。

再生トレイ導入によるCO₂排出量の抑制

2021年度	2022年度	2023年度
約2,500トン	約2,500トン	約2,700トン



再生トレイ



裏面表示
お買い得でエコ参知
この商品のパッケージのフィルムは、リサイクル
ペットを一部使用しています。

ペットボトルのリサイクル素材を採用したパッケージ

リサイクルしやすい環境配慮設計の容器を導入

セブン-イレブン・ジャパンは、お弁当や惣菜などで使用する容器を石油由来のインクや着色を削減した容器に切り替えました。着色をしないことでリサイクルしやすい環境に配慮した設計になっています。



「セブンカフェ」の環境配慮

多くのお客様からご支持いただいているセブンカフェでは、さまざまな方法で環境配慮を進めています。例えば、ホットカップの外側のスリーブ部には間伐材を使用。アイスカップにはリサイクルPETを配合した素材を採用しています。そのほか、軽量化・薄肉化などで限りある資源の使用を削減しています。セブンカフェの環境対応を推進しています。

また、2017年度に一部の店舗から回収したコーヒーかすをリサイクルした「消臭除菌剤」を開発し、セブン-イレブン店舗での清掃用として導入しています。

さらに、2019年11月には、100%植物由来で生分解性を有する、(株)カネカのバイオポリマー「PHBH®」を採用したセブンカフェ用のストローを導入。2023年2月には、約20,000店において木製マドラーを導入することで石油由来のプラスチック製ストローの配布量削減に取り組むなど、セブンカフェの環境対応を推進しています。



「セブンカフェ」の環境配慮



コーヒーかすをリサイクルした「消臭除菌剤」

環境配慮型カトラリーを全国の店舗に導入

セブン-イレブンは、従来から不要なスプーンやフォークなどのカトラリーの配布抑制として、店舗でのお声がけを実施するとともに、沖縄県内の全店舗で先行して植物由来（バイオマス）素材を30%配合したカトラリーを導入してきました。2022年4月1日からは「プラスチック資源循環促進法」の施行に合わせて沖縄県で導入している環境配慮型カトラリーを、全国のセブン-イレブンに導入しました。今後は、お客様に対してカトラリー類の要・不要の意思確認をより強化するとともに、石油由来のプラスチック削減に取り組んでいきます。

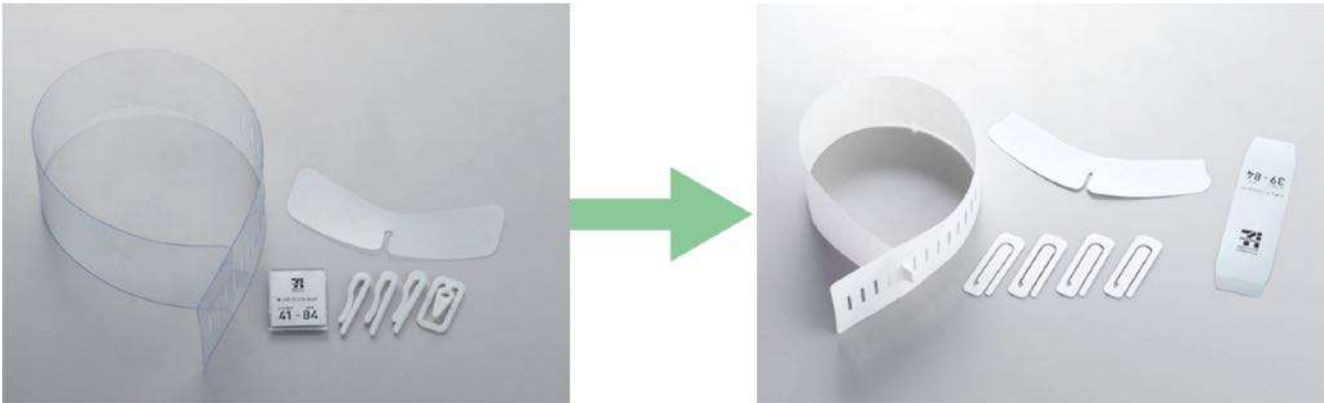
イトーヨーカ堂でも、レジで配布している先割れスプーン、フォークなどは、バイオマス25%配合したプラスチック製カトラリーを採用しており、石油由来のプラスチック削減に取り組んでいます。

シャツに付属するプラスチック資材をファイバー紙へ変更

イトーヨーカ堂は、グループのプライベートブランド「セブンプレミアムライフスタイル」において、人気のある超形態安定ビジネスシャツを2022年3月にリニューアル。ビジネスシャツに付属するパッケージ袋を除くプラスチック資材をファイバー紙に変更し、“脱プラスチック”を実現しました。これはペットボトル※1に換算する11万本分相当※2のプラスチック削減となります。ファイバー紙とは、特殊な製紙方法により生まれたプラスチックに負けない強さを持つ特殊強化紙です。紙の持つ特性上、生分解性が高いことに加え、その製紙方法も環境に配慮したサステナブルな素材です。今後はすべてのセブンプレミアムライフスタイルの商品で「ファイバー紙」に切替できるよう取り組んでいきます。

※1 ペットボトル参考値：グループのプライベートブランド商品（2022年1月調査 TOP10平均値）

※2 外袋除く



プラスチック資材をファイバー紙に変更

グリーンナノ※入り肌着パッケージの導入

セブン&アイグループは、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の肌着に関して、商品のパッケージをグリーンナノ素材に変更し、焼却時のCO₂排出削減に取り組んでいます。

※グリーンナノとは、プラスチックの原材料にわずかな量を加えるだけで、燃焼時に発生するCO₂排出量を大幅に削減する日本発の技術

グリーンナノ入りパッケージの使用数量

2021年度	2022年度	2023年度
約500万点	約480万点	約450万点

オリジナル商品に使用する環境に配慮した容器・包装材の使用量

【紙・ガラス】

素材	2021年度	2022年度	2023年度
紙	20,257t	19,982t	22,550t
うち、認証紙の割合	46.5%	52.5%	39.6%
ガラス	6,441t	6,108t	5,178t
うち、リサイクル素材の割合	69.0%	73.4%	75.4%

※1 公益財団法人 日本容器包装リサイクル協会年次報告書から算出

※2 ガラスのリサイクル素材割合は、ガラスびん3R推進協議会年次報告から算出

※3 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズの6社合計

重点課題3 地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

【環境に配慮したプラスチックの使用量】（単位：t）

種類	2021年度	2022年度	2023年度
バイオマス	901	1,016	1,172
生分解性	1	9	5
リサイクル	11,110	17,363	25,429
合計	12,012	18,389	26,607

※1 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズの6社合計

※2 数値は四捨五入されているため、合計が一致しない場合があります

食品ロス・食品リサイクル対策

セブン&アイグループは環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を策定し、食品ロス・食品リサイクル対策をテーマの1つに掲げ、重点的に取り組んでいます。「GREEN CHALLENGE 2050」では、食品廃棄物量（売上100万円あたりの発生量）を2013年度と比較して2030年までに50%削減、2050年までに75%削減すること、食品リサイクル率を2030年までに70%、2050年までに100%にすることを目標※としています。



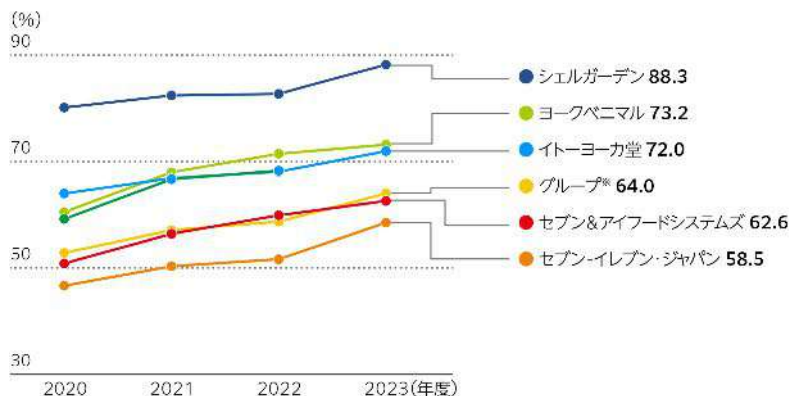
※対象は、食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、セブン&アイ・フードシステムズ）

食品廃棄物の削減についての考え方

社会課題である食品廃棄物を削減するためには、発生自体を抑制する取り組みが重要です。このテーマは、循環型社会形成推進基本法における基本原則でも第一優先として位置づけられており、セブン&アイグループも発生抑制を第一優先に取り組んでいます。また、発生してしまった食品廃棄物についてもリサイクルできるよう努めています。



主要事業会社の食品廃棄物のリサイクル率



※食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、シェルガーデン）

※2021年3月以降は日ライフフーズ実績をヨークベニマル数値に含む

食品廃棄物の発生量

年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上百万円あたりの発生量 (kg) ※	22.35kg	21.01kg	20.28kg	19.83kg	17.68kg

※食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、セブン&アイ・フードシステムズ）

サプライチェーン全体での取り組み

セブン&アイグループは、サプライチェーン全体を通じた食品廃棄物削減の取り組みを継続して実施しています。一例として、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルでは、商品の納品期限の緩和を実施しています。これまでは商習慣として、商品を製造日から賞味期限の「3分の1」が経過する前までに店舗へ納品する「3分の1ルール」で運用していましたが、2012年以降は、食品ロス削減の取り組みとして一部のカテゴリーの商品を対象に製造日から賞味期限の半分までに納品期限を緩和する「2分の1」に見直しました。2022年度には対象カテゴリーを拡大し、常温加工食品全体で実施しています。また、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」については、2019年度から賞味期限の表示を従来の「年月日」から「年月」への転換を開始しており、2023年度には全商品のおよそ7割まで拡大しました。



納品期限の緩和のイメージ図

食品廃棄物削減に向けた各社の取り組み

セブン&アイグループは、食品廃棄物削減のために販売方法・商品などでさまざまな工夫を図っています。例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、消費者庁、農林水産省、環境省と日本フランチャイズチェーン協会とコンビニ大手4社の合同で「てまえどり」を推進しています。「てまえどり」とは、すぐに召し上がる予定で食品を購入されるお客様に対し、手前に置いてある商品から選んで購入していただくことを促すことで食品ロスの削減を目指すという取り組みです。この活動はセブン&アイグループ各店舗にも広がっています。また、セブン&アイ・フードシステムズのデニースでは、食べ切れるサイズの小盛のメニューや食べ残しのお持ち帰りを推進する「mottECO（モッテコ）」に取り組んでいます。

このように、第一優先である発生抑制を推進するとともに、それでも発生してしまった食品廃棄物のリサイクルを推進しています。一例として、店舗から廃棄される魚腸骨の飼料化や、惣菜調理後の揚げ油などの食廃油の100%リサイクルを実施しています。

オリジナルデイリー商品の消費期限を延長

セブン-イレブン・ジャパンは、工場の技術革新によって製造工程や温度、衛生管理を見直し、保存料の不使用などの「安全・安心の確保」と「味・品質の向上」とともに、「消費期限延長（長鮮度商品開発）」を実現しています。2009年のチルド弁当からスタートし、グラタン・ドリア、スパゲティ・パスタ、サンドイッチ、惣菜などにも鮮度延長商品の拡充を実施して、2024年2月末現在、オリジナルデイリー商品に占める24時間以上の販売期限がある商品の比率は約85%となっています。

フードバンク団体への寄付

セブン-イレブン・ジャパンでは、閉店・改装時に余剰となった加工食品のフードバンク団体※への寄付を2017年から開始し、2018年度からは各地の社会福祉協議会および自治体と「商品寄贈による社会福祉貢献活動に関する協定」を締結し、同様の取り組みを開始しました。寄贈した商品は社会福祉協議会を通じて、高齢者、障がい者、子ども、生活困窮者などへ支援を行っている団体・施設に分配されています。2024年2月末現在の協定締結数は44となります。

また、イトーヨーカ堂は、2017年度から一部の店舗から出る賞味期限前の商品をフードバンク団体へ寄付しています。

※品質に問題がないにもかかわらず、市場で流通できなくなった食品や、家庭で余剰となった食品を、支援が必要な方に配布する活動を行う団体

フードバンク団体への寄付（イトーヨーカ堂）（累計）

2021年度	2022年度	2023年度
約4,473kg	約4,984kg	約5,000kg

エコ物流の運用

セブン-イレブン・ジャパンは、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・肥料などへの食品リサイクルに取り組んでいます。

※エコ物流：セブン-イレブン独自の廃棄物回収システム

地域ごとに加盟店へ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ます

循環型農業の取り組み

セブンファームの設立

イトーヨーカ堂は、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、イトーヨーカ堂の店舗から排出される食品残さ（生ごみ）を堆肥化して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取り組みです。

2024年2月末現在、セブンファームの取り組みは全国11カ所で実施しています。また、セブンファームは農業生産工程管理手法のひとつであるJGAP認証（Japan Good Agricultural Practice）の取得を積極的に進めており、セブンファーム11カ所（2024年2月末）すべての農場でJGAP認証を取得しています。



セブンファーム



環境循環型リサイクル

➤ [セブンファームの詳細はこちら](#)

食品ロス削減にむけた啓発活動

セブン&アイグループは、食品ロスの約半分が家庭から出ていることを受けて、ご家庭での食品ロス削減に向けた啓発活動に取り組んでいます。例えば、セブン&アイグループの一部店舗ではご家庭で余っている食品を店舗へお持ちいただいてフードバンク団体に寄付する「フードドライブ」を実施しています。各店舗に寄せられた食品は、フードバンク団体や社会福祉協議会を通じて、支援を必要としている方にお届けしています。

イトーヨーカ堂は、2020年6月から店舗でのフードドライブ回収BOXの常設を開始しています。各店舗に寄せられた食品は委託先の物流会社にご協力いただき、物流センターに集約し、フードバンク団体を通して子ども食堂や支援を必要としている方にお届けしています。また、セブン&アイグループ各社の本部や、セブン-イレブン・ジャパンの一部地区事務所においても、従業員への啓発を目的にフードドライブを実施しています。

フードドライブ回収BOX実施店舗

2021年度	2022年度	2023年度
44店舗	75店舗	83店舗

セブン&アイ・フードシステムズでは、外食企業の責任として食べ切りについての取り組みを推進しています。例えば、2023年2月末現在、全国38の自治体において「食べきり協力店」などの食品ロス削減の推進店として登録しています。また、2019年10月からデニーズのメニューブックに食べ切りやすい「少なめライス」が選べるように明記したほか、食品ロス削減国民運動のロゴマークである「ろすのん」を掲載しています。

さらに、デニーズで実施している食品ロス削減活動「mottECO（モッテコ）事業」が、2021年から4年連続で環境省の食品ロス削減を目的としたモデル事業に採択されました。2023年度には、ロイヤルホールディングス株式会社、SRSホールディングス株式会社、日本ホテル株式会社、株式会社京王プラザホテル、株式会社アレフに、自治体である東京都杉並区が加わった官民7団体合同の取り組みに拡大するなど、飲食事業ならではの新しい活動に取り組んでいます。この活動は、ご希望があれば環境配慮素材のお持ち帰り専用容器をお渡しし、食べ切れなかった料理をお客様の自己責任で持ち帰りいただくことで、「食べ残したものは自分の責任で持って帰る文化」の普及と啓発を図るものです。



mottECO（モッテコ）ポスター

持続可能な原材料の調達

セブン&アイグループは、サプライチェーン上のコンプライアンスの重視、人権の尊重、環境・生物多様性の保全、生産地までのトレーサビリティの確保などを内容とする「セブン&アイグループ持続可能な調達原則・方針」を2022年4月に改定し、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に掲げる自然共生社会の実現に向けた取り組みを推進しています。また、「GREEN CHALLENGE 2050」では、持続可能な調達の取り組み目標として、2030年までにオリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料の50%を、2050年に100%を持続可能性が担保された原材料にすることを定めています。

[セブン&アイグループ持続可能な調達原則・方針](#) >

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >



水産物の調達

セブン&アイグループでは、豊かな海の恵みを未来世代に引き継ぐためにMSC※をはじめとした持続可能性が担保された商品の販売に取り組んでいます。また、生産者とお客をつなぐ小売業の責任として、持続可能性が担保された商品の価値や生産者の想いを店頭・ウェブサイトなどを通じて、お客様にお伝えすることにも力を入れています。

※MSC：Marine Stewardship Council（海洋管理協議会）

「持続可能で環境に配慮した漁業」の認証制度を運営・管理する団体

[MSC（海洋管理協議会）のウェブサイトはこちら](#)

MSC認証商品の販売

2018年10月から、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」の水産食品において、MSC認証の商品をグループ各店舗で販売しています。これらは水産資源や海洋環境に配慮した漁業で獲られた天然水産物で、その加工・流通の過程でも管理体制に関する認証を取得した企業で生産された商品です。2022年10月には、セブン&アイHLDGS.が、自然環境に配慮した漁業で獲られたMSC認証水産物の流通管理に関する認証である『CoC認証』を取得しました。これにより、グループのスーパーストア（イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨーク）の店内で加工したMSC認証水産物についても認証商品として販売することが可能になりました。

セブンプレミアムの水産商品に占めるMSC認証商品の割合

2021年度	2022年度	2023年度
8.2%	8.1%	9.2%



MSC認証の水産商品



MSC「海のエコラベル認証」ラベル MSC-C-59602

ASC認証商品の販売

イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ヨークの鮮魚売場では、環境と社会に配慮した責任ある養殖業に与えられるASC認証※を取得した商品を販売しています。2022年10月には、セブン&アイHLDGS.が、ASC認証の自然環境に配慮した認証水産物の流通管理に関する認証規格の『CoC認証』を取得しました。これにより、グループのスーパーマーケット（イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ヨーク）の店内で加工したASC水産物についても認証商品として販売することが可能になりました。

セブンプレミアムの水産商品に占めるASC認証商品の割合

2021年度	2022年度	2023年度
3.7%	3.0%	15.7%

※ASC: Aquaculture Stewardship Council

養殖に関する国際認証制度を運営・管理する機関

[ASCのウェブサイトはこちら](https://www.asc-aqua.org/)



ASC認証を取得した水産食品



ASC認証ラベル ASC-C-03754

MEL認証商品の販売

イトーヨーカ堂は、日本の大手小売業として初めて、環境に配慮し漁獲・養殖された水産物の認証制度である「MEL 認証」を取得しました。2020年4月からオリジナル商品『顔が見えるお魚。』のぶり、かんぱち、真鯛、平目の合計4魚種に「MELマーク」を付与。さらに、わかめと銀鮭で認証を取得し、2024年2月末現在、合計9魚種の認証商品を全国123店舗で販売しています。また、お客様に認証商品の価値をお伝えるために、鮮魚売場では、各認証について説明するPOPを取り付けています。

※MEL: マリン・エコラベル・ジャパン

水産資源の持続的利用、環境や生態系の保全に配慮した管理を積極的に行っている漁業・養殖の生産者と、そのような生産者からの水産物を加工・流通している事業者を認証する水産エコラベル

[MELのウェブサイトはこちら](https://www.mel.jp/)



MEL認証を取得した水産食品



MELマーク



水産認証の説明POP

アラスカシーフードの販売

セブン&アイグループの各店舗では、環境に配慮した漁業を実践する「アラスカシーフード」を積極的に販売し、お客様に商品の特長やその商品価値をお伝えしています。「アラスカシーフード」は、すべて天然の水産品で、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ています。

2023年度は、イトーヨーカ堂の食品売場で、アラスカシーフードの塩紅鮭、鮭筋子、きんき、メヌケを販売しました。また、2022年11月からセブン-イレブンで販売している手巻きおにぎりの具材である「紅しゃけ」と「辛子明太子」の原材料にアラスカシーフードを使用し、包材にロゴマークを表示しています。



アラスカシーフードを使用した手巻きおにぎり



アラスカシーフードのマーク

▶ [アラスカシーフード（アラスカシーフードマーケティング協会）のWebサイトはこちら](#)

農産物の調達

セブン&アイグループは、持続可能性が担保された農産物の調達を推進するために、安全な農場運営や適性管理のためのGAP(Good Agricultural Practice)認証の取得を進めているほか、農薬の使用を低減したもの、オーガニック、フェアトレードなど認証された原材料を調達しています。

GAP認証取得促進・農薬低減商品の販売

イトーヨーカ堂のオリジナル商品「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」と、イトーヨーカ堂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、GAP(Good Agricultural Practice)認証取得を推奨しています。

GAP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。GAPの中には「食品安全」と「環境保全」に関する取り組みがあるため、農薬の使用は必要最低限に抑えています。

イトーヨーカ堂とヨークベニマルは、農薬の使用を法律基準値よりも低減させたオリジナル商品を販売しています。例えば、イトーヨーカ堂では減農薬で栽培され、生産地と生産履歴が担保されたオリジナル商品「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」を販売しています。これらの商品を含め、イトーヨーカ堂における2023年度の「顔が見える」シリーズの食品全体の売上は約216億円でした。

また、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）の半分以上を目標としています。

GAP認証取得商品を拡大に向けて、グループの商品開発担当者のJGAP指導員資格取得促進を促進し、お取引先や生産者様との連携を進めています。

セブン&アイグループのJGAP指導員資格取得者数（人）

	2021年度	2022年度	2023年度
指導員資格取得者数	62	139	100

※セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、アイワイフーズ、セブン&アイHLDGS.の従業員

※JGAP青果と畜産の総計

イトーヨーカ堂「顔が見える食品。」売上金額

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上金額※（億円）	228	246	243	248	216

※概数



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。

GAPの取り組み（抜粋）

■ 食品安全（食品の安全を保つためのルール作りを行い、実施する）

- 環境中の重金属や微生物などによる汚染を防止・低減する対策
- 農薬の適正な保管・使用
- 作業員自身の健康・衛生管理
- 農機具等の適切な保管・取扱い
- 異物の混入防止、収穫した農作物の適切な保管方法 など

■ 環境保全（農場および周辺の環境の安全を守るためのルール作りを行い、実施する）

- 農薬による環境汚染の防止
- 適切な土壌管理
- 正しい廃棄物処理方法・排水処理方法
- 不必要・非効率なエネルギー消費の節減
- 生物多様性に配慮した有害鳥獣による被害を防止、低減する対策 など

有機JAS認証商品の販売

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」では、たけのこなどの農産品やコーヒーなどの加工食品で有機JAS認証商品販売しています。また、イトーヨーカ堂でも、オリジナル商品「顔が見える野菜。」で有機JAS認証を取得した商品を販売しています。

国際フェアトレード認証商品の販売

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」では、開発途上国の生産者の持続可能性と食生活を支える仕組み「国際フェアトレード認証」を取得したコーヒー豆やカカオを使用した商品を販売しています。

パーム油の調達

パーム油は、さまざまな加工食品をはじめ、洗剤などの住居関連商品にも広く利用されていますが、生産国での自然環境破壊や農園での児童労働・強制労働などの問題も指摘されています。セブン&アイグループは、2020年1月に「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）」に加盟しました。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」の一部の商品では、持続可能性が担保されたパーム油を使用しています。

セブン&アイグループのRSPO認証のパーム油調達に関する年次報告はRSPO公式HPからご確認いただけます。

➤ [Annual Communication of Progress \(ACOP\) :英語サイト](#)

オーガニック Cotton の調達

セブン&アイグループは、お客様の安全・安心、環境に配慮した商品への関心の高まりを受け、持続可能な調達の取り組みの一環として、肌着やタオルなどで使用するオーガニック Cotton の調達を進めています。2020年2月から、オーガニック Cotton の価値をわかりやすくお客様に伝えるために、オーガニックの国際認証「アメリカ有機繊維基準（OCS）」または「オーガニックテキスタイル世界基準（GOTS）」の Cotton であることなどの条件をクリアした商品に、共通のアイコンを順次取り付けて販売しています。



オーガニック Cotton のアイコン

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」では、厳しい有機製造基準をクリアした靴下や女性用肌着「オーガニック Cotton 100%インナー」を全国のイトーヨーカドー94店舗（2024年2月末現在）とネット通販サイトで販売しています。この商品には「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 Cotton のみを使用しています。そのほか、オーガニック Cotton を使用したタオルも販売しています。



「セブンプレミアムライフスタイル」オーガニック Cotton 100%インナー

平飼いたまごの販売

動物の育てられた環境に関心を持つお客様が増えています。「セブンプレミアムフレッシュ」において、鶏の育てられる環境にも配慮し、自由に動き回れる平飼いの環境で育った鶏から取れた「昔ながらの平飼いたまご」を販売しています（2024年2月末時点、スーパーストア全店およびセブン-イレブンの一部店舗で販売）。



セブンプレミアムフレッシュ 「昔ながらの平飼いたまご」

森林資源の活用に関する考え方

セブン&アイグループでは、適切に管理された森林から生産された木材や紙製品の活用に取り組んでいます。

「FSC®森林認証」「PEFC森林認証紙」の活用

セブン&アイHLDGS.は、森林の保全につながる「FSC®森林認証」「PEFC森林認証紙」の活用を進めています。2017年3月からグループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の紙箱へのFSC®認証紙の採用を開始しました。2024年2月末現在、アイスクリーム用容器をはじめとした433アイテムでFSC®認証紙を、31アイテムでPEFC認証紙を採用しています。

そのほか、セブン銀行のATMに設置している現金封筒や各種リーフレット、雑誌「森の戦士ボノロン」、デニーズの「mottECO」容器にFSC®認証紙を採用しています。セブン&アイ・フードシステムズでは、外食企業として、食べ切り奨励とともに、食べきれなかったものをお客様ご自身の責任で持ち帰る「mottECO」という取り組みを推進しています。食べ切れなかった料理のお持ち帰り専用、FSC®認証紙容器をデニーズ店頭で採用しています。



※FSC®N002571

※FSC®森林認証は、適切に管理された森林や、その森林から切り出された木材やその他適切な森林資源の使用につながる原材料の適切な加工・流通を証明する国際的な認証制度です。

➤ [mottECOの取り組み詳細はこちら](#)

サプライチェーンマネジメント（環境）

セブン&アイグループでは、グループの環境負荷低減を図るとともに、お取引先様と連携してサプライチェーン全体での環境負荷低減にも力を入れています。オリジナル商品の製造委託先には「お取引先サステナブル行動指針」の遵守をお願いしているほか、工場の省エネや環境配慮型車両の導入などにも取り組んでいます。



お取引先サステナブル行動指針の運用

セブン&アイHLDGS.では、お取引先様とともに環境負荷の低減をはじめとする社会的責任を果たしていくために、2007年に「お取引先行動指針」を策定し、お取引先様に遵守をお願いしています。2019年12月には、お取引先様とともにサステナブルな社会を築いていくという意思を明確にするために、人権・労働に関する項目を充実させ、名称を「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」に変更しました。

セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針では、「8. 地球環境保全」において、環境法令の遵守や、排水・廃棄物の適切な処理、生物多様性への配慮、省エネルギー設備や環境配慮型技術の積極的な導入といった項目や、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に関わる項目も定めています。

このお取引先サステナブル行動指針をお取引先様にご理解いただき、実効性ある活動として展開いただくために、主にグループ各社のオリジナル商品の製造委託先を対象に以下の活動を実施しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延に伴いお取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する現地説明会を中止しましたが、2020年6月からは海外に生産拠点のあるお取引先様に向けて、オンデマンド配信でお取引先サステナブル行動指針を説明し、その実践を促しました。また、2020年8月からは、中国語およびアジア各国5言語の資料も閲覧できるようにするとともに、10月からは中国語ナレーションを付けたCSR監査の説明動画の配信を中国国内のお取引先様向けに実施しています。

2023年度は、お取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信で実施し、416社、618名がライブ視聴しました。また録画も1,181名が視聴し、4,653名が説明会資料閲覧をしています。

- ◆周知・浸透：説明会の開催
- ◆実行の確認：セルフチェックシートの運用
- ◆実行の支援：コンプライアンス研修の開催
- ◆実行の検証：CSR監査の実施と是正促進

➤ [セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針の詳細はこちら](#)

CSR監査と是正処置

セブン&アイグループでは、2012年度からは途上国にあるプライベートブランド商品のお取引先様の製造工場について、第三者審査機関によるCSR監査を実施しています。CSR監査の項目には、人権・労働に関わる項目から環境関連の法令遵守、排水や化学物質の管理のほか、省エネ・環境保全活動の推進など「環境」に関するものが含まれています。

監査の結果、適合と認められた場合はお取引先様に「適合認証書」を発行しています。一方、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、第三者の監査機関より当該お取引先様に対し、不適合事項の指摘を行っています。お取引先様には、この指摘に基づいた「是正処置計画（CAP）」を監査終了後10営業日以内に監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。お取引先様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（エビデンス）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した場合など、一定の基準を超えた工場には再度訪問し、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第三者監査機関およびセブン&アイHLDGS.が判断した時点で、お取引先様に「適合認証書」を発行しています。

お取引引きを継続するには、この「適合認証書」の発行を前提としています。また、新規でお取引引きをお願いする場合は、「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」の理解と遵守をお願いし、CSR監査の「適合認証書」発行後にお取引引きを開始することとしています。

➤ [お取引先CSR監査の詳細はこちら](#)

製造工場における環境情報管理の推進

セブン-イレブン・ジャパンは、オリジナルデイリー商品を製造する複数のお取引先様で組織する「日本デリカフーズ協同組合」とともに、環境情報管理システムを通じてお取引先様が登録したCO₂排出量や発生する廃棄物量・食品リサイクル率を確認しています。また、お取引先様の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「CSR推進会議」内に設置されている「環境推進チーム（毎月開催）」を通して、各メーカー様の事例を共有・拡大を進めています。

グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の製造を委託している国内の221工場では、環境マネジメントシステムISO14001を取得しています。

スコープ3※1排出量の算定

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Ver2.4」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。2023年度はグループ主要10社※2を算定しました。セブン&アイグループは、お客様の快適な生活のサポートをする一方で環境に負荷をかけている側面もあります。今後、再生可能燃料の供給の拡大や、EVチャージャーの設置の拡大に積極的に取り組んでいきます。ガソリンを販売している7-Eleven, Inc.では、代替燃料へのアクセス向上、CO₂排出量の削減、再生可能エネルギーへの継続的な投資などの優先課題を通じて持続可能な未来を推進しています。

※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

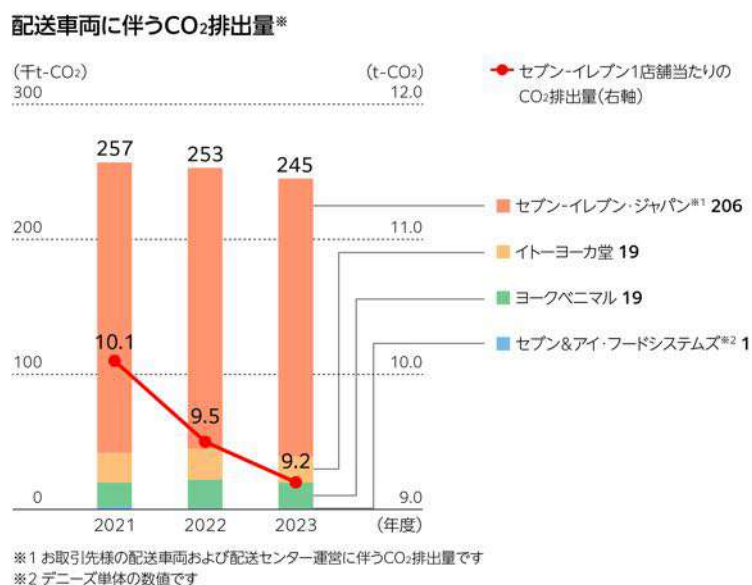
※2.セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の10社

2023年度 スコープ3に基づくCO₂排出量（10社合計）

カテゴリー	排出量 (t-CO ₂)	構成比 (%)
cat1 (購入した製品・サービス)	45,125,615	26.0%
cat2 (資本財)	870,075	0.5%
cat3 (スコープ1・2に含まれない燃料・エネルギー活動)	580,766	0.3%
cat4 (輸送・配送(上流))	836,633	0.5%
cat5 (事業から出る廃棄物)	593,096	0.3%
cat6 (出張)	27,210	0.02%
cat7 (雇用者の通勤)	492,645	0.3%
cat8 (リース資産(上流))	-	-
cat9 (輸送・配送(下流))	51,844	0.03%
cat10 (販売した製品の加工)	-	-
cat11 (販売した製品の使用)	118,151,843	68.1%
cat12 (販売した製品の廃棄)	436,817	0.3%
cat13 (リース資産(下流))	93,710	0.1%
cat14 (フランチャイズ)	6,262,307	3.6%
cat15 (投資)	-	-
スコープ3 合計	173,522,561	100.0%

配送に伴うCO₂排出量の削減

セブン&アイHLDGS.は、商品を店舗に納品していただくお取引先様に、環境配慮型車両の導入や燃費の改善、店舗への配送回数の削減などの取り組みへのご協力をお願いしています。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、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。



環境にやさしい配送車両の導入

セブン-イレブン・ジャパンは、脱炭素化社会の実現に向けて、店舗に商品を配送する車両には環境にやさしいクリーンディーゼルエンジン、CNG（天然ガス）、ハイブリッドと、配送中にCO₂排出量を排出しないEVトラック・水素で走る燃料電池トラックを導入し、CO₂排出量の削減を目指しています。

2018年3月から、愛媛県が取り組む「使用済み天ぷら油」を原料としたバイオディーゼル燃料の利用促進に賛同し、県内の家庭やセブン-イレブン店内のフライヤー、工場の揚げ物製造から発生する油を回収して精製しています。年間の燃料使用量はおよそ30万ℓ、配送にかかるCO₂の排出削減量はおよそ40トンkg-CO₂/年を見込んでいます。

2018年3月に、三菱ふそうトラック・バス株式会社のEVトラックを3台導入し、さらに導入を拡大して店舗配送を実施しています。

また、2019年4月には、トヨタ自動車株式会社が開発した燃料電池小型トラック2台を導入しました。このトラックは、水素で発電する仕組みの燃料電池（FCユニット）で走行し、最大積載量は3トン、航続距離は約200キロで、走行中に環境負荷物質を排出せず、FCユニットで発電した電力は冷蔵ユニットの電源にも使用しています。2023年現在3台の燃料電池小型トラックが東京都・福島県で走行しています。

環境にやさしい車両の導入

2021年度	2022年度	2023年度
4,424台 (6,208台中)	4,860台 (6,169台中)	5,688台 (6,205台中)



バイオディーゼル燃料を使用した配送車



燃料電池小型トラック



EVトラック

重点課題3 地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2023年2月、ヨークベニマルは「水素燃料電池小型トラック」での店舗配送を開始しました。今後は、小売、物流、インフラ関連、自動車メーカーが一体となり、水素燃料電池トラックの運行管理と、エネルギーマネジメントシステムの構築（水素ステーションの最適なオペレーションづくり）を進めていきます。2024年2月末現在、郡山市内で2台が運行しています。



水素燃料電池小型トラック

エコタイヤの導入

セブン-イレブン・ジャパンでは、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。2024年2月末現在、全車両の約99%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面のゴム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）」を採用しています。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。



リトレッドタイヤ（更生タイヤ）

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・ジャパ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164センター中65センターで導入し、センター内の無駄な電力使用削減を図っています（2024年2月末現在）。

イニシアチブへの賛同・参画、外部団体との連携

セブン&アイHLDGS. は、国内外のイニシアチブや産官学の連携、コンソーシアムなどの外部団体へ積極的に賛同・参画し、先進的な技術や取り組みに関する情報を積極的に収集するとともに、それぞれ定期的/不定期的に行われるセミナーや研究会に参加し、意見交換やシンポジウムへの登壇など積極的な情報発信の役割も果たしています。お取引先様や他業種企業様と協働・連携した活動を通じて、グループのさらなる環境負荷の低減に向けて取り組むことで、社会からの期待・要請に応えるとともに、持続可能な社会の実現に向けて一層推進してまいります。

重点課題3 地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

他業種企業、大学との連携・共同研究やコンソーシアムへの参画：

名称	参画状況	備考
一般社団法人日本経済団体連合会	会員 (LINK)	2050年カーボンニュートラルに向けての「 チャレンジ・ゼロ 」の取り組みに賛同しています。
TCFDコンソーシアム	会員 (LINK)	気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に賛同を表明しました。また、TCFD提言に賛同する日本企業や金融機関などが一体となって取り組みを推進するために設立されたTCFDコンソーシアムに参加し、より良い情報開示とステークホルダーとの対話のあり方について検討を進めています。
RE100	会員 (LINK)	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の重点テーマの1つに掲げているCO ₂ 排出量の削減目標達成に向けて、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的イニシアチブ『RE100』に参画しています。
気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative : JCI)	会員 (LINK)	本イニシアティブの「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」の趣旨に賛同し、参画しています。2021年は以下の政策提言に賛同しました。 ＜JCI政策提言への賛同＞ ・ パリ協定を実現する野心的な2030年目標を日本でも (2021年4月) ・ 2030年度の再生可能エネルギー電力目標を40～50%に (2021年1月)
日本気候リーダーズ・パートナーシップ (Japan Climate Leaders Partnership : JCLP)	会員 (LINK)	持続可能な脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという趣旨に賛同し、参画しています。2021年4月に以下の政策提言に賛同しました。 ＜JCLP政策提言への賛同＞ ・ 日本の新たな2030年温室効果ガス排出削減目標に対する歓迎声明を発表 (2021年4月)
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (Japan Clean Ocean Material Alliance : CLOMA)	会員 (LINK)	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』においてプラスチック対策に関する目標を掲げており、海洋プラスチック問題の解決に向けて官民合同で取り組みを進める必要があると考えるため参画しています。
水素バリューチェーン推進協議会 (Japan Hydrogen Association : JH2A)	会員 (LINK)	本協議会の活動目的は、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』におけるCO ₂ 排出量削減の取り組みに沿っており、脱炭素社会構築に向けた水素の利用についての検討を行っていくため、参画しています。
京都超SDGsコンソーシアム (京都大学)	会員 (LINK)	本コンソーシアムの資源循環や省エネ・創エネに関する取り組み、SDGsの地域社会への実装を目標とした取り組みなどは、当社の目指す社会に沿っており、京都市でのSDGsコミュニティ創出に寄与できると考えるため参画しています。
東京大学未来社会創造プラットフォーム (Sustainable Future Society Creation Platform, Tokyo University)	会員 (LINK)	本プラットフォームは主にエネルギーシステムの面より持続可能な社会のあり方を追究するもので、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において目指すCO ₂ 排出量削減、持続可能な社会の構築に資するものです。
SBTN コーポレート・エンゲージメント・プログラム	会員 (LINK)	SBTNは、SBTイニシアティブの活動に基づき、持続可能な地球システムのために科学に基づいた目標を設定するための方法とリソースを開発し、提供する非営利団体と企業の共同組織です。SBTNコーポレート・エンゲージメント・プログラムは、企業の自然資本利用に関する目標設定の科学的なアプローチを開発するために、企業をはじめとする多数のパートナーと協力していくことを目的としています。
生物多様性のための30by30アライアンス	会員 (LINK)	環境省が主催し、2030年までにネイチャーポジティブというゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標の達成に向けたアライアンスです。

重点課題 4 多様な人々が活躍できる社会を実現する

重点課題の考え方

セブン&アイグループは、人種や国籍を始め、性別や年齢、宗教、障がいの有無、性的指向などさまざまなバックグラウンドや価値観を持つ多様な人々が活躍できる社会を実現していくことが重要だと考えています。

異文化理解の促進や、未来社会を担う次世代の応援などを実施することは、社会全体の発展だけではなく、社会から求められる商品・サービスの提供にもつながります。当社グループだけでなく、社会全体がさまざまな価値観やライフスタイルを認め合うことができるように、取り組みを進めていきます。

関連する方針

[セブン&アイグループ企業行動指針](#) >

[セブン&アイグループ人権方針](#) >

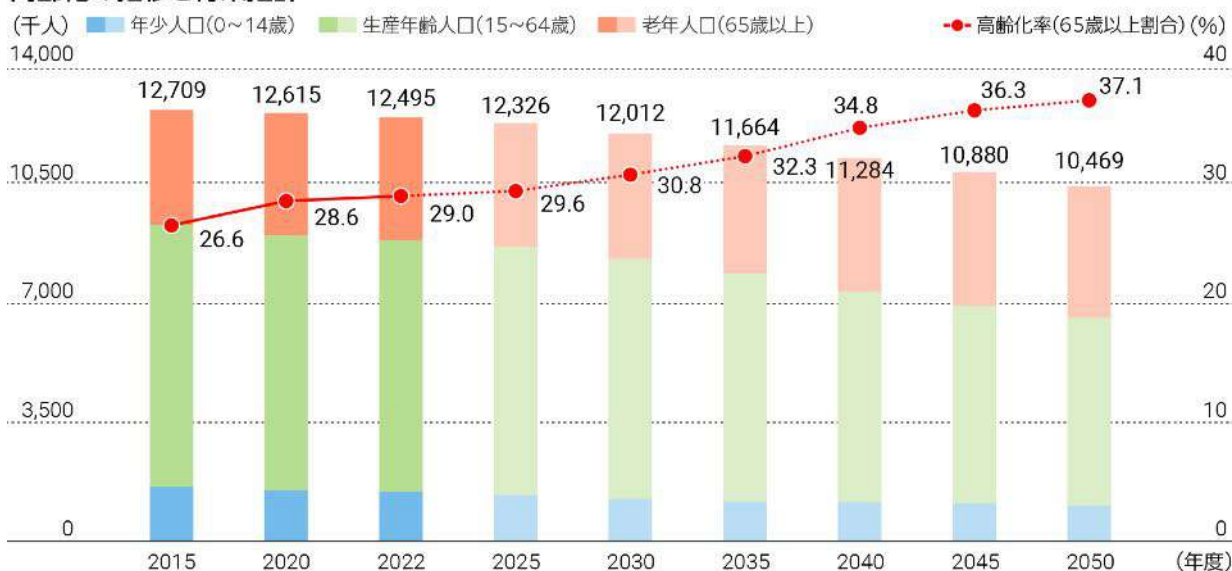
重点課題の背景

高齢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齢化が進み、生産年齢人口が減少しています。老年人口は増大する一方、2050年には生産年齢人口が約5,540万人（2022年から25.3%減）に減少する[※]ことが予測されています。次世代の育成を支援していくことは、より良い社会を実現する上で重要です。

※ 出典：「令和5年版高齢社会白書内閣府」（内閣府）

高齢化の推移と将来推計



出典：「令和5年版高齢社会白書」(内閣府)

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も多くみられます。また、日本では管理職に占める女性の割合は、役員では21.1%、部長相当職では8.0%、課長相当職では11.6%、係長相当職では18.7%※と世界に比べても低いため、高い能力を持つ女性が活躍できるような社会にすることが課題となっています。

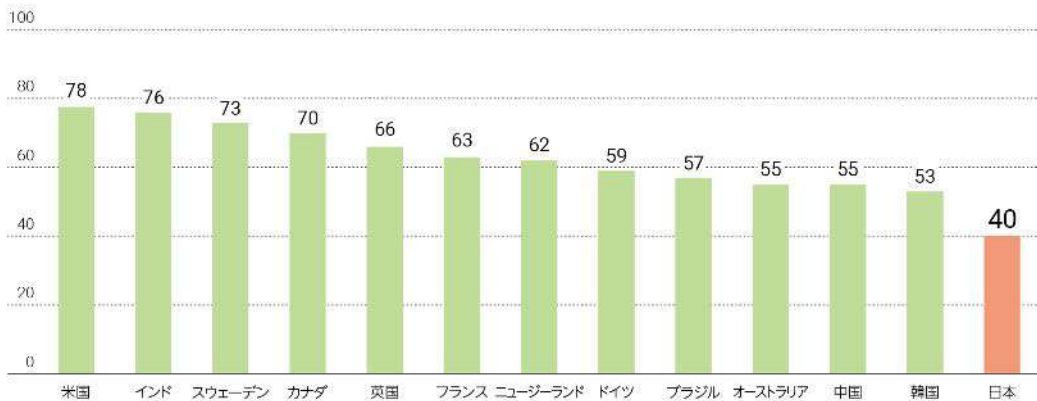
※ 出典 「令和4年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）



異文化に対する受容性

自分とは異なる文化に対しての受容性を複数の国と比較すると、特に日本のスコアは低い状態にあります。多様な人々が活躍できる社会を目指すためには、異文化に対しても認め合うことが課題となります。

異文化に対する受容性



文化の受容性について、以下の要素からスコアリング

- ・社会の文化多様性
- ・自国民の反応
- ・官僚主義の程度
- ・移民者の人口
- ・人種差別
- ・移民に関する政策
- ・宗教に対する耐性
- ・雇用者の受容性

(注記) Institute of Technology and ScienceのVijesh Jainによる異文化に対する受容性(Comfort with Foreign Cultures)に関する研究に基づく
出典: Vijesh Jain, Multinational Workplaces: War of Culturally Seasoned Minds, 2015

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループはジェンダー平等を含む多様な人々の活躍を支援し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標5、10の達成に貢献します。



セブン & アイグループの取り組み

次世代育成の支援 [>](#)

未来世代との取り組み [>](#)

次世代育成の支援

セブン&アイグループは、核家族化や少子化が進み、子育てについて相談できる機会が減少する中、気軽にご利用いただける店舗でのイベントや、教育機関などと連携した取り組みを通じて、未来を担う次世代の健やかな成長をサポートしています。



マタニティ・育児相談サービスの提供

イトーヨーカ堂は、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」を設置しています。各施設では、おむつ交換台や授乳用個室、ミルク用給湯器、子ども専用トイレなどを備えた休憩室をご利用いただけます。また、相談員が地域の行政で実施している支援についての情報を収集し、利用者の方への情報提供も行っています。

マタニティ・育児相談室

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
100店舗	98店舗	95店舗



育児に関する相談窓口

イトーヨーカ堂の育児相談件数（利用者の実績）

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
224,552件	111,326件	137,559件	146,210件※	145,815件

※新型コロナウイルス感染拡大による「外出自粛」「店舗判断による一時休業」や「閉店」「構造改革による閉室」が影響しているものの、1店舗あたりの相談件数で見ると2021年度以降は継続して増加しています

さまざまな企業との共創による妊娠・出産・育児の支援

赤ちゃん本舗は、妊娠・出産・子育ての社会課題の解決に向けて、さまざまな企業と一緒に取り組む「with akachanhonpo」共創プロジェクトを推進しています。例えば、心とからだのケアでは、誰でも助産師に気軽に聞けるように、X（旧twitter）上にコミュニティの場を開設したり、助産師監修の専門的なコンテンツを無料で提供しています。また、親子の食事における課題解決や思い出作りのサポートなど、新たな価値を提供し続けています。このように企業の枠を超えることで新しいものやサービスが生まれ、これまでにない価値を提供できるようになりました。



with akachanhonpo

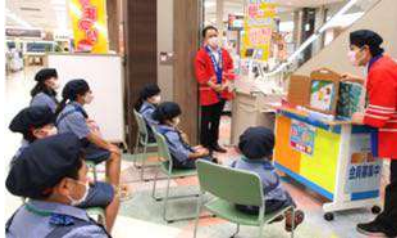
重点課題4 多様な人々が活躍できる社会を実現する

子育て支援イベントの開催

イトーヨーカ堂は、子育てのアドバイスや保護者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。例えば、「産官学が連携し、家庭で楽しめる」をテーマに、大学や自治体、複数のお取引先様と連携し、母親の健康維持・増進・リフレッシュ・子育てに役立つ情報提供を目的としたイベントを開催し、イベントを通じて地域の皆様の子育て支援の輪を広げる活動に取り組んでいます。

また、2021年から新たに親子で楽しく学べる「ちびっこ職場体験ツアー」を開催しています。このツアーは、イトーヨーカ堂での職場体験を通じて、お客様のご満足を追求した店づくりや、衛生管理、環境に配慮した取り組みなど、SDGs（持続可能な開発目標）の視点で学んでいただけるイベントです。

2023年度は、イトーヨーカ堂の125店で実施し、お子様と保護者の方を合わせて約2,500人にご参加いただきました。



SDGsの視点で学べる「ちびっこ職場体験ツアー」

キャリア教育の支援

セブン&アイグループは、小・中学校や高校、大学でのキャリア教育を支援するため、学校からのご依頼に応じて、各校への社員の派遣や、職場見学、店舗において身近な店内業務を経験する職場体験に協力しています。

「品川スチューデント・シティ」に出店

セブン-イレブン・ジャパンは、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開催している「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り、さまざまな企業が出店する中で、就業および社会体験の機会を提供するものです。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。



品川スチューデント・シティ

▶ [経済活動体験「スチューデント・シティ」についてはこちら](#)

店舗での職場体験

イトーヨーカ堂は、教育機関から児童・生徒・学生の職場体験を受け入れています。店舗での食品加工作業の見学や売場での商品の陳列などを体験する場を提供するほか、試食販売などを通じて、提案内容を自ら考えて表現することの楽しさや、安全・安心を守るための基本項目を守ることの大切さを体験していただいています。

重点課題4 多様な人々が活躍できる社会を実現する

研修センターでの職場体験

セブン&アイグループの研修施設、伊藤研修センターでは、売場づくりや食品加工を体験していただくほか、車いすのお客様への対応など、さまざまなお客様の立場に立った対応について実際に体験学習する機会を提供しています。それらの体験を通じて、働くことの意義やお客様に接する喜びなどを感じていただけるように努めています。



伊藤研修センターでのレジ接客体験学習

企業と学校の交流

セブン-イレブン・ジャパンは、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、出前授業を開催しています。児童たちには、グループワークを通じてセブン-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、社会環境の変化やお客様のニーズの変化に合わせて「近くて便利なお店づくり」を目指すセブン-イレブンの商品・サービスがどのように変化してきたか（CRM戦略[※]やSDGsへの対応など）を学んでいただき、児童にとってコンビニエンスストア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。また、セブン-イレブン・ジャパンは、全国各地にある身近なセブン-イレブンの店舗を通じて、未来を担う子どもたちがSDGsに関連した社会課題を知り、その解決方法を考え実際に行動するきっかけとなる独自の出張授業をホームページで受け付けています。

※CRM：Customer Relationship Management＝「顧客関係管理」

（顧客満足度と顧客ロイヤルティの向上を通して、売上の拡大と収益性の向上を目指す経営戦略/手法）



出前授業の様子

無料絵本「森の戦士ボノロン」を通じた支援

セブン銀行は、やさしさや勇気など、心温まるボノロンの世界が未来の子どもたちの心豊かな成長の糧になるとの想いをもって、2005年からフリー絵本『森の戦士 ボノロン』に協賛しています。年間約300万部の絵本の発行や無料配布[※]のほか、大型絵本を制作して子どもたちに読み聞かせ会を実施するなど、開始以来18年間に渡って親子のコミュニケーションの促進と子どもたちの健全な育成に貢献しています。

※日本中の子どもたち、お母さんやお父さん、おばあちゃんやおじいちゃんが気軽に手に取ってもらえるように、全国のセブン-イレブンやデニーズ、赤ちゃん本舗の店舗で偶数月の15日に無料で配布しています



従業員による絵本の読み聞かせ会

食育の支援活動

セブン&アイグループは、さまざまな経験を通じて「食」に関する知識を伝え、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・フードシステムズが運営するデニーズの一部の店舗では、定期的に「おこさま食育スクール」を開催しています。「お箸の使い方」や「ナイフ、フォーク、スプーンなどの使い方」のお話、食べる時の姿勢など基本的な作法を学ぶ「マナー」と旬の野菜などの「食材」をテーマにパネルを使った説明など、クイズを交えて楽しく学べる場となっています。2020年からは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため対面開催を自粛し、オンライン会議ツールを使用した“食育スクール”を開催しています。

また、イトーヨーカ堂の一部店舗では、店内に設置されたキッチンサポートにおいて、調理実演やメニュー提案を見ていただきながらバランス良く食べることの大切さや、食を通じてひなまつりなどの伝統文化を学ぶ食育イベントを定期的に実施しています。



おこさま食育スクール

多様な人々とのコミュニケーションのポイントを学ぶD&I研修の実施

セブン-イレブン・ジャパンは、高齢者や障がい者、外国人など、多様なお客様や従業員とのコミュニケーションのポイントを学ぶ機会として、店舗勤務の社員を対象に「D&I研修」を実施。講義やグループワークを通じて理解を深めています。また、講習の一部では、厚生労働省が開催する「精神発達障害者しごとサポーター」を取り入れ、2024年2月末までに255名が受講しています。今後も一人ひとりが多様な人々と向き合い、より良いコミュニケーションを心がけ、すべての人が暮らしやすい社会づくりを推進していきます。

重点課題 5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

重点課題の考え方

セブン&アイグループでは、グループ全体で16万人を超える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、外国籍の従業員、育児や介護をしながら働く従業員など多様な従業員がおり、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。そして、多様な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、従業員にとって働きやすく、魅力的な職場づくりに取り組んでいます。こうした取り組みは、多様な人材の確保を円滑に進めることができるだけでなく、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](#) >

[セブン&アイグループ人権方針](#) >

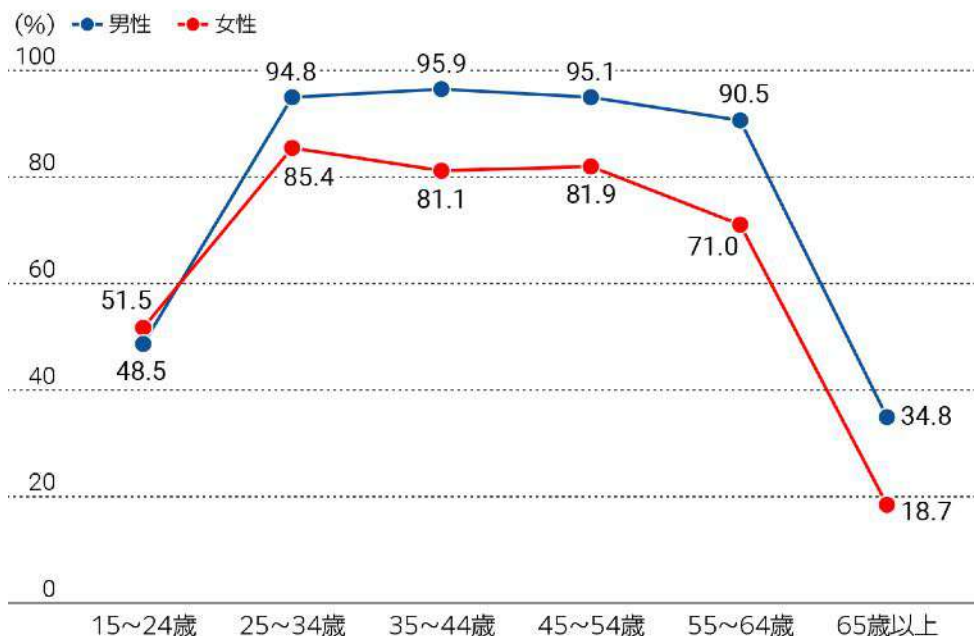
重点課題の背景

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も多くみられます。また、日本では管理職に占める女性の割合は、役員では21.1%、部長相当職では8.0%、課長相当職では11.6%、係長相当職では18.7%※と世界に比べても低いいため、高い能力を持つ女性が活躍できるような社会にしていけることが課題となっています。

※ 出典 「令和4年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

男女年齢別就業率(2023年)



出典:「労働力調査(基本集計) 2023年(令和5年)平均結果」(総務省)

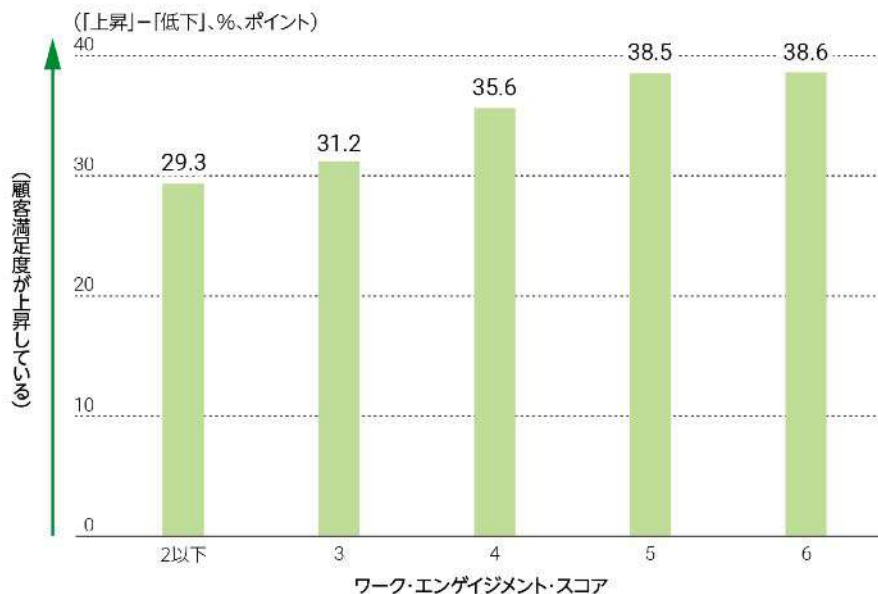
働く人のやりがいの向上

働く人の多くは、1日の多くの時間を会社で働くことに費やしています。しかし、日本では会社への貢献意欲が世界的に比べて低いといわれており、いかにして働く人がやりがいを高めるかが課題となっています。

ワーク・エンゲージメントの向上

仕事に誇りとやりがいを感じ、生き生きと、熱心に取り組んでいるワーク・エンゲージメント・スコアと顧客満足度には正の相関性があるとされています。グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさの向上は、自社グループだけでなく、お客様の満足度向上にもつながります。

ワーク・エンゲージメント・スコア別にみた顧客満足度に関する企業の認識(全企業)



出典：(独)労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」(2019年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループは性別・年齢に関係なくグループ事業を担う人々の働きやすい環境を提供し、働きがいを向上することで、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標5と8、10の達成に貢献します。



セブン & アイグループの取り組み

カルチャー & エンゲージメントサーベイ >

働きがいのある職場づくりを目指して、従業員エンゲージメント調査を行っています。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン >

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。

従業員の能力向上支援 >

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。

ワーク・ライフ・バランスの実現 >

従業員の働きやすさ向上のために、さまざまな人事制度を運用するとともに、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。

従業員の健康への配慮、労働安全衛生 >

従業員の健康増進と安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

公正な評価・処遇 >

従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、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。

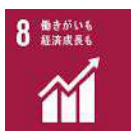
健全な労使関係 >

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。

カルチャー&エンゲージメントサーベイ

カルチャー&エンゲージメントサーベイの実施

セブン&アイグループは、従業員を企業価値向上を支える大切な財産「人財」と捉えています。挑戦・革新をし続けるカルチャーを醸成するとともに、従業員のエンゲージメントや貢献意欲を高めることが、組織の活性化につながり、競争力強化につながると考えています。そのため、働きやすく、働きがいのある職場づくりを目指して、定期的にカルチャー&エンゲージメントサーベイを実施しています。



カルチャー&エンゲージメントサーベイの結果

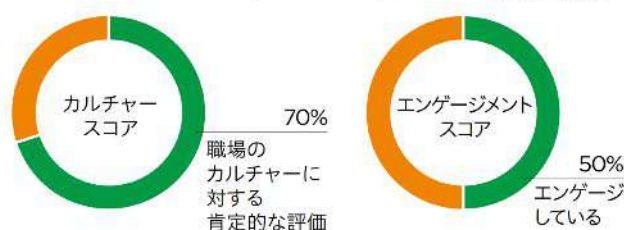
2023年度は「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」を、国内26社、約67,000人の従業員（月給制正社員・時給正社員・パートアルバイトを含む）を対象に実施しました。「カルチャー」に関する独自の調査項目（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さなど）のスコアと「エンゲージ」に関するスコアを算出し、それらの状況を可視化しています。カルチャーの設問に対して肯定的な評価をした割合は平均70%、エンゲージメントスコアは50%となりました（ともに月給制正社員）。

カルチャー&エンゲージメントサーベイは1年に1度、実施しており、次回の調査は2024年度下期を予定しています。

2023年度 カルチャー&エンゲージメントサーベイの対象人数

	2023年度
対象人数	約67,000人

■2023年度 「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」調査結果



※それぞれの職場ごとのカルチャーの状態（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さなど）と全社に対するエンゲージメントを測る調査を同時に実施

※カルチャースコア、エンゲージメントスコアは一例として月給制正社員の結果

※従業員の会社への帰属意識や貢献意欲に関する複数の設問について、度合いを6段階で問い、肯定的な回答をした上位3段階の従業員の割合

※「一人ひとりが常に主役である気持ち」と「自分の仕事に対する誇りと情熱」を持ち、期待以上の成果を出すまで諦めずに頑張る気持ちを従業員エンゲージメントと定義。1. 会社に留まることを強く望むかどうか、2. 仕事上で求められる以上に努力するかどうか、の2つの側面を含む4つの設問から測定。また、エンゲージ向上に向けた要因分析も同時に実施。外部の調査機関を利用しており、グローバルで他企業と比較し、改善に向けた施策を実施している

改善活動の促進

セブン&アイグループは、多様な人材にとって、働きやすく、働きがいのある職場づくりを進め、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。組織の状態を可視化するものとして2018年より「従業員エンゲージメント調査」を実施し、2022年より「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」として発展させ、企業と従業員が抱えている課題を把握し、改善活動を行っています。挑戦・革新をし続けるカルチャーの醸成や、個々の人材のエンゲージメントや貢献意欲を高めることが、組織の活性化を促進し、企業としての競争力強化につながると考えています。

この取り組みの実効性を高めるべく、2021年度からグループ各社に「エンゲージメント向上委員会」を設置しています。委員長は主に各社の人事部門責任者が務め、メンバーには多様な人材を選出しています。同委員会では、カルチャー&エンゲージメントサーベイの結果を分析・課題整理した上で、カルチャー醸成やエンゲージメント向上を図る施策を策定するとともに、その実行状況を定期的にモニタリングし、セブン&アイHLDGS.の取締役会およびグループ各社の経営会議などへ報告しています。また、エンゲージメント向上に向けて、グループ各社における経営陣と従業員の対話や、セブン&アイHLDGS.本部の社員食堂の改装、ワーク・ライフ両面を支援する制度の導入など、従業員の声も活かしながら継続して施策を実施しています。あわせて、同委員会を通じて、優良な活動事例を共有し、相互理解を進めることで、さらなる活動の推進に活かしています。

企業と従業員が持続的に成長し、働きがいや働きやすさを実感し、多様な意見が尊重される企業文化の醸成に向けて取り組んでいます。

エンゲージメント推進委員との連携

イトーヨーカ堂では、エンゲージメントを推進するメンバー約50人を中心に、周りのメンバーを巻き込みながら、各従業員と意識や認識の共有を図っています。この一環として、経営層と各店長、各本部のリーダーが経営理念やビジョンを明確にし、経営理念を体現するとともに、働きがい、やりがいを引き出していくためのミーティングを各エリア単位で開催しています。このように自ら考え行動できる人材の育成を進め、エンゲージメント向上のための土台を強化しながら、従業員の多様性を活かし、それぞれの声を反映できる環境の整備に努めています。

経営陣との対話の促進

会社が目指す将来の方向性を理解し、従業員一人ひとりがいたい姿を明確にできるよう、グループ各社では、経営陣と従業員とのダイレクトなコミュニケーションの場を大切にしています。

セブン&アイHLDGS.では、経営陣と従業員が直接対話する機会を積極的に設けており、2023年度は65回実施しました。



経営陣とのダイレクトコミュニケーション（セブン&アイHLDGS.）

タウンホールミーティングの開催

セブン銀行は、社員と社長や執行役員がさまざまなテーマで対話する「タウンホールミーティング」を実施しています。参加対象者は子会社を含めた全社員であり、1回8人程度の社員と社長や執行役員がパーパスの実現に向けた取り組みや現場が抱える課題などについて率直に意見を交換しています。2023年度の開催回数は、延べ約70回、参加人数は約350人に及んでいます。

この取り組みは、社員が仕事に対する自身の思いを言語化し、社長やメンバーと共有する機会となっており、モチベーションの向上につながっています。



タウンホールミーティング（セブン銀行）

重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

人事評価制度の見直し

赤ちゃん本舗ではエンゲージメント調査の結果を受け、意見交換会や対話会に力を入れ、従業員とのコミュニケーションを拡大しています。

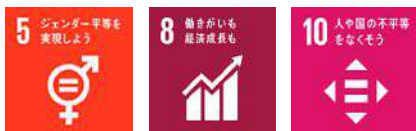
全社的な取り組みとして、人事責任者と従業員が直接対話する機会を設けており、そこで把握した従業員の価値観や考えを施策へ反映しています。このように、忌憚のない意見が言い合える環境を整えることで、「今よりもっといい会社にしよう」という同一の目標のもと、個人のワーク・ライフ・バランス充実につながる制度の拡充を図っています。

また、各店部門内での対話を促進するため、部門長を対象にエンゲージメントスコアの見方や好事例を共有する研修を実施。エンゲージメントをより身近に捉え、日々の行動や業務に落とし込み考える機会をつくり、部門長を中心に部門の現状把握・自組織での改善アクション活動を進めています。

今後もこうした動きを部門・社内全体へ波及させ、従業員エンゲージメントのさらなる向上につなげていきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

セブン&アイグループは、経営戦略と人財政策の連動を強化することで、多様な人材が意欲を持って能力を発揮し、会社と従業員がともに成長できる組織づくりを進めています。グループの各職場では、さまざまな属性、さまざまな経験・知識を持つ多様な従業員が働いています。セブン&アイHLDGS.は、多様な従業員の活躍を支援するとともに、働きがいを持って仕事ができるように職場環境の整備に努めています。そのことが生産性の向上や人材の確保、ひいてはお客様の満足度向上やイノベーションの創出、競争力の強化につながると認識しています。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進の目標とステップ

セブン&アイHLDGS. は、DEIを推進するために、2012年に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、女性の管理職比率をはじめとした5つの目標を設定しました。2012年度に推進体制を構築して以降、女性のエンパワーメント、人事制度運用の見直し、管理職の意識改革、仕事と介護の両立支援、LGBTQ+の理解促進などの取り組みを進めてきました。2021年5月にはDEI活動、とりわけ女性の活躍推進に関する取り組みを強化するため、「2026年2月末までに女性執行役員比率30%達成」という新たな目標を設定し、「30% Club Japan」に加入しました。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、従業員のワーク・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。

ダイバーシティ推進目標

1. 女性執行役員比率：30%達成（2026年2月末まで）※1
女性管理職比率：30%達成（2026年2月末まで）※2
2. 男性の家事育児参画促進
3. 介護離職者ゼロ
4. ノーマライゼーションの推進
5. LGBTQ+に関する理解促進

※1 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの4社の合計

※2 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、ロフト、セブン銀行の8社の合計

DEI推進体制

セブン&アイHLDGS. は、トップのコミットメントのもと、2012年からCSR統括委員会傘下の企業行動部会の中に、「セブン&アイグループ DEI推進プロジェクト」（当初はダイバーシティ推進プロジェクト）を設置しています。同プロジェクトにおいて、グループのDEI推進活動の方針立案や、グループ横断施策の立案・実行を行い、グループ会社においては各社の特性に応じた個別の目標を設定して取り組みを進めています。2022年からは、グループ会社ごとに女性の採用・登録比率、女性管理職比率などの目標値を設定し、定期的の実績や進捗、課題を確認するアクションプランシートの運用を開始しました。また、グループ主要9社のダイバーシティ推進担当者が集まるDEI推進連絡会を定期的開催し、グループのDEIに関する方針、グループ各社の推進活動の進捗や課題を共有するとともに、優良事例のグループ他社への水平展開を図っています。

2023年からは、グループ各社の人事・DEI実務担当者間の連携を強化するため、DEI情報共有会も開催しています。活動の内容は、グループ各社の人事責任者が集まる企業行動部会、およびグループ各社の社長が参加するCSR統括委員会において定期的に報告し、グループ全体のDEI活動の浸透と具現化を目指しています。

▶ [「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ（男女共同参画局）](#)

女性の活躍推進

女性のキャリア開発支援

セブン&アイHLDGS.は、ポジティブアクションの一環として女性のキャリア開発支援を継続的に実施しています。直近の取り組みとして、2021年より女性管理職候補者の育成を目的としたグループ横断の研修「女性エンカレッジメントセミナー」を開催し、グループ約20社の女性社員が参加しています。

同セミナーでは、社長をはじめとする経営幹部が、グループの経営方針や理念、参加者への応援メッセージなどを伝え、参加者同士でディスカッションを行います。すべてオンラインで実施することで、エリアに関わりなく全国各地域から参加でき、育児時短勤務中の女性従業員も参加しています。普段の業務とは異なる視点・視座から話を聞くこの取り組みは、参加者の成長意欲を高める機会になっています。同時に、経歴や職種なども多様な参加者同士のディスカッションを通じて、「同じグループで働く女性の発言に勇気をもらった」「刺激を受けた」などの声が多く聞かれ、自身のキャリアを考える機会にもなっています。

また、2022年からは女性執行役員の登用を促進するため、「女性リーダーエンパワメントセッション」も開始しました。執行役員候補の女性役職者を対象にしたこのセッションでは、その人らしいリーダーシップの発揮の仕方を後押しすることで、今後の成長や挑戦をエンパワメントするとともに、受講者同士のつながりを構築することを目指しています。

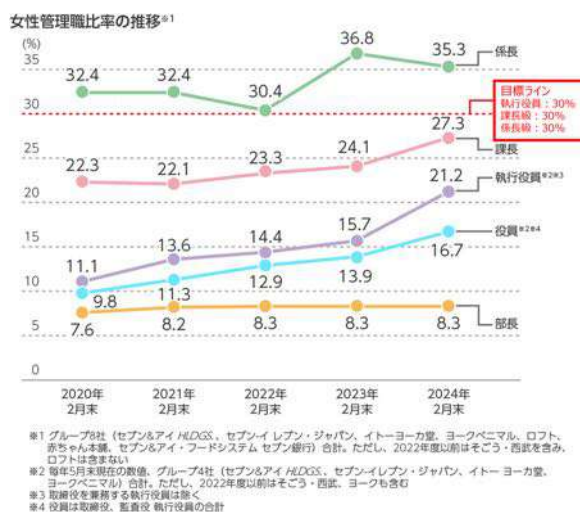


女性エンカレッジメントセミナー

▶ [北米におけるDEIの取り組みはこちら](#)

女性管理職比率の推移

ダイバーシティ推進目標の一つである「女性の管理職比率30%達成」に向けて、女性の登用と人材育成の強化に取り組んでおり、2024年2月末現在、女性管理職比率は係長級が35.3%、課長級が27.3%となっています。また、意識改革が進み、子育て中や時間短縮勤務中の管理職も多数活躍しています。引き続き、グループ各社において管理職や幹部候補者を対象とした研修や、面談時における上司とのキャリアプランの共有などにより、女性の育成と登用を進めています。



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

- ▶ [株式会社セブン&アイ・ホールディングス](#)
- ▶ [株式会社セブン-イレブン・ジャパン](#)
- ▶ [株式会社イトーヨーカ堂](#)

重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

男女賃金の差異について

セブン&アイHLDGS.では、人事制度において男女の差はなく、給与制度においても、性別に関わらず一人ひとりの役割と貢献度合いを報酬に反映しています。しかし、グループ各社において、平均年齢や管理職比率は男性の方が高く、また育児など家庭との両立を図るため、時短勤務や地域限定を選択する社員は女性の方が多いことから、賃金の差異が生じています。差異の解消に向けて、引き続き、男性の育児休業の取得促進や長時間労働の削減など、従業員が働きやすい環境づくりに取り組むとともに、女性のキャリア支援や育成、管理職への積極的な登用などに取り組んでいます。

2023年度 労働者の男女の賃金の差異

会社名称	労働者の男女の賃金の差異（％）※1, 2		
	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
セブン&アイHLDGS.	78.0	76.8	88.4
セブン-イレブン・ジャパン	56.7	76.8	82.0
イトーヨーカ堂	64.4	71.2	101.4
ヨークベニマル	57.7	71.4	124.5
セブン銀行	71.3	74.8	53.9
赤ちゃん本舗	57.0	73.2	108.5
セブン&アイ・フードシステムズ	66.9	72.8	100.2
ロフト	67.7	75.9	117.1

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出。
※2 男女の賃金差異は、男性の賃金に対する女性の賃金の割合。賃金制度における性別による処遇の差はありません。

多様な人材が活躍できる風土の醸成

セブン&アイグループは、女性をはじめ多様な人材が活躍できる風土の醸成に向けて、さまざまな層を対象としたコミュニティ活動や研修などを実施しています。

管理者向けの研修・意識啓発

セブン&アイHLDGS.は、グループ横断の取り組みとして、2014年からDEIの重要性に対する認識を高めると同時に、多様な人材のマネジメントに関する意識啓発を図ることを目的に「DEIセミナー」を継続して実施しています。当初は主にマネジメント職を対象としていましたが、その後対象を拡大するとともに、2021年からはオンラインでも実施し、2024年2月末までにグループ各社から累計で約7,100名が参加しました。同セミナーでは、これまで「働き方の多様化」「アンコンシャスバイアス」「組織開発」「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、参加者にとって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、イントラサイトにDEI推進に関する情報を紹介するコーナーを設け、定期的な啓発活動につなげています。

グループ各社においても、管理職を対象にDEIの意義や、仕事と育児や介護の両立をはじめ多様な働き方に対する理解の促進を図ることで、多様な人財を活かせる管理職の育成につなげています。例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、管理職の理解促進を目的に、2021年から外部講師を招き「ダイバーシティ」「アンコンシャスバイアス」をテーマにした研修を実施しています。加えて、ノーマライゼーションサポート研修を2021年7月から管理職向けに実施。障がいがある同僚・部下に対する理解を深めるとともに、障がいや認知症があるお客様への対応について学ぶ機会を設けています。イトーヨーカ堂では、階層別の役職者研修の中で、多様な従業員が活躍できる職場の重要性や、仕事と育児・介護の両立支援制度に対する理解促進に取り組んでいるほか、時間短縮勤務者の評価など多様な部下のマネジメントに関するプログラムも実施しています。

ダイバーシティ・マネジメントセミナー参加人数（累計）

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
約5,700名	約6,300名	約7,100名

重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

LGBTQ+への取り組み

セブン&アイHLDGS.は、2016年にグループの企業行動指針を改定し、「性的指向・性自認による差別の禁止」を明記しています。LGBTQ+に関する理解を促進するため、グループ各社の従業員を対象にしたセミナーを開催するほか、LGBTQ+の基礎知識を記載した冊子を作成するなど、各種教育・啓発活動を継続しています。2024年3月には、セブン&アイHLDGS.とセブン-イレブン・ジャパンにて、同性パートナーも異性婚と同等の慶弔対応、休暇制度を適用するパートナーシップ制度を導入しました。

また、2024年よりセブン&アイHLDGS.の最高人財責任者（CHRO）、セブン&アイグループDEI推進プロジェクトリーダーの2名が、企業経営者におけるアライネットワークとして立ち上げられた「Pride1000」へ賛同人として加入しました。



株式会社 セブン&アイホールディングス
執行役員 最高人財責任者(CHRO)
兼 人財本部長
榎本 拓也



株式会社 セブン-イレブン・ジャパン
取締役 常務執行役員 社長室長
兼 セブン&アイグループDEI推進Pリーダー
兼 株式会社アルペ 代表取締役社長
藤本 圭子

シニア層や外国籍従業員の活躍支援

セブン&アイグループは、定年再雇用制度を運用し、ベテラン従業員もスキルや能力を活かせる場を提供しています。

例えば、イトーヨーカ堂では、定年後も働き続けたいと希望する従業員の声に応じて、65歳まで雇用を継続する「定年再雇用制度」を1995年に導入しました。本人の希望に応じて勤務日数や勤務時間について3通りのパターンから選択できるなど、多様な働き方ができるように整備しています。2006年4月からは、パートタイマーも65歳まで働くことができる制度を導入し、9,100人のシニアのパートタイマーが活躍しています。さらに、2017年5月には最長70歳まで勤務を継続できるように制度を拡充しました。外国籍の従業員も1,078人が活躍しています。

また、セブン-イレブン・ジャパンでは、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。加盟店を含む各店舗で採用したシニア層に向けて、レジ操作に不安を感じる場合は本部講師が丁寧にゆっくりとしたペースで機器操作と接客対応を教えています。加えて、加盟店を含む店舗における外国籍の従業員の割合が増加しています。2020年9月から、留学生や外国籍の従業員に対して、日本の文化・接客対応の基本の講義を行う「おもてなし研修」を実施しています。

シニアのパートタイマー・外国籍従業員の在籍人数：イトーヨーカ堂

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
シニアのパートタイマー	7,359人	7,269人	9,100人
外国籍の従業員	1,038人	1,273人	1,078人



「シニアお仕事説明会」の様子（セブン-イレブン）



「おもてなし研修」の様子（セブン-イレブン）

重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

外国人・経験者の採用・登用

セブン&アイグループでは、従来より海外の従業員を現地経営幹部などへ積極的に登用しています。2021年7月に公表した新中期経営計画においてもグローバル戦略の強化を掲げ、専門知識と経験を有する外部人材の採用（経験者採用）を実施しています。また、社会の急速な変化とともに労働市場も日々変化しており、多様な人材が、培った知識と経験を活かし、それぞれの場面でその能力を十分に発揮できるよう、グループ各社で人事制度の見直しを進めています。

セブン&アイグループは、国籍、入社区分（新卒採用、中途採用）などに関わりなく、多様な人材が能力を発揮できる環境を整え、公平な目で能力・成果を評価し、管理職への登用を行っています。

経験者採用数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
205人	183人	293人

※セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の8社。但し、2022年度以前はそごう・西武を含み、ロフトは含まない

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。また、グループ各社では、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従業員が仕事をしています。

採用にあたっては、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・教育担当者が障がいに関する配慮を周知し、必要な施策を実行できるように、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。

重度の障がいがある方の雇用を促進

セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、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、1994年に重度の障がいがある方の雇用を促進するために「特例子会社テルベ」を設立しました。2024年6月1日現在、20人の障がいのある従業員を雇用し、テルベを含むグループの障がい者雇用率※は3.26%となりました。2024年度はグループの全事業会社が法定雇用率をクリアすることを目指しています。

なお、テルベは、設立から23年間にわたって障がい者が働きやすい職場環境を目指し、ノーマライゼーションの実践に取り組んできたことが評価され、2017年に初めて実施された「障害者活躍企業」認証で、記念すべき第1号の認証を取得しました。

※ セブン&アイHLDGS.、テルベ、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、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

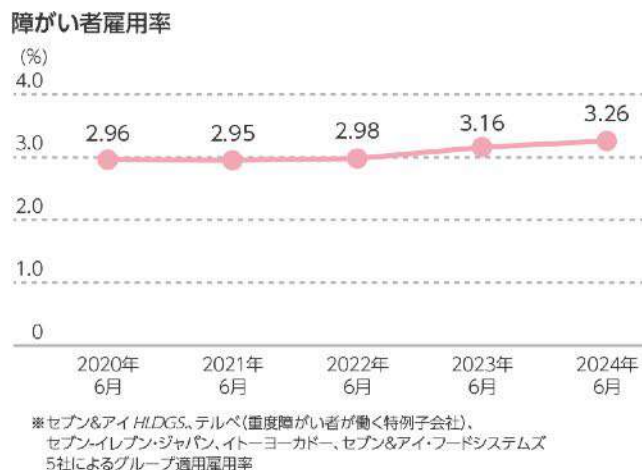


特例子会社テルベの様子



障害者活躍企業 認証第1号

重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する



行政と連携した就労支援研修の実施

セブン-イレブン・ジャパンは、各地の行政と連携し、障がいのある方の就労支援の一環として、特別支援学校の教諭・生徒向けに就労支援研修「セブン-イレブンの仕事体験」「接客研修」「卒業生から学ぶ社会人への準備授業」を一部の地域で実施しています。



就労支援研修「セブン-イレブンの仕事体験」

障がいのある社員の職場定着を支援

セブン-イレブン・ジャパンは、障がいのある社員の職場定着支援策として「障害者の雇用の促進等に関する法律」による厚生労働省が定める資格の取得を推進しています。2024年2月末時点では、「障害者職業生活相談員」の認定を95人、「ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）」の認定を22人の社員が受けるなど、取り組みを進めています。専門の知識を持つ社内ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）が日常生活における自立支援や社会人マナー研修、ネットを活用した面談などを実施し、コロナ禍においても働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

また、聴覚障がいのある社員もリモート会議に参加できるよう音声認識システムを導入し、全社員が円滑なコミュニケーションを図れる環境づくりに努めています。一連の取り組みが評価され、2022年10月に東京都が表彰する「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」の東京都知事賞を受賞しました。

社外からの評価

セブン&アイHLDGS. は、DEI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。これらの取り組みにより、「女性が輝く先進企業表彰・内閣総理大臣表彰」（2015年 内閣府）など、社外から評価をいただいています。

社外からの主な評価

- 2014年 「エンパワメント大賞」受賞（日本生産性本部）
- 2015年 「女性が輝く先進企業表彰・内閣総理大臣表彰」受賞（内閣府）
- 2015年 「企業行動表彰」受賞（東京証券取引所）
- 2017年 「なでしこ銘柄2017」選定（経済産業省・東京証券取引所）
- 2019年 「準なでしこ2019」選定（経済産業省・東京証券取引所）

セブン&アイグループ各社は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」を取得しています。セブン&アイHLDGS.、イトーヨーカ堂、セブン銀行、セブン・カードサービス、セブン・フィナンシャルサービスにおいて「えるぼし」“3段階目”を、セブン-イレブン・ジャパン、セブン&アイ・フードシステムズ、赤ちゃん本舗において“2段階目”を取得しています（2024年2月末現在）。



3段階目



2段階目

認定マーク「えるぼし」

従業員の能力向上支援

セブン&アイグループは、企業価値向上における源は「人財」にあり、さらなる成長のためには「自ら考えて、自ら行動する人財」が不可欠であると考えています。グループの創業理念であり社是である「信頼と誠実」を礎に従業員の育成・教育に取り組むなど、常に人財に注力し、グループ各社においても、それぞれの事業に適した人財の育成を行っています。

また、セブン&アイHLDGS.は、2020年に人事企画部から教育機能を組織として独立させ、グループ従業員の能力開発と育成を推進する「人財共育部」を設置しました。グループ各社の従業員の成長支援施策を後押しし、価値創造の担い手である従業員一人ひとりの能力開発と自律的な学びを支援しています。



自律的な学びの支援と能力開発

セブン&アイグループは、2021年7月発表の中期経営計画に基づき、会社と従業員がともに成長できる組織づくり、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。一人ひとりの従業員の能力開発と、自律的な学びの支援などを通じて働きがいを向上し、働き方改革、生産性の向上、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の推進などを通じて、働きやすさを実感できる職場づくりに取り組んでいます。

この一環として、次世代を担う人財を育成するグループの教育拠点「伊藤研修センター」を2012年に開設しました。同研修センターには、グループの創業理念である「信頼と誠実」の精神や、挑戦・革新の歴史を学ぶための史料室を設置しているほか、大小合わせて22室の研修室、合宿研修に対応した宿泊室も用意しており、さまざまな形の研修に対応しています。また、グループ各社の事業特性に合わせ、店舗オペレーション、販売や調理などの専門技術を習得するための研修室も設置するなど、従業員が積極的に学べる環境を提供しており、これまでに延べ約48万人の従業員が利用しています。

セブン&アイグループ各社においては、管理職層のリーダーシップ・マネジメント力の向上を図る各種階層別の研修のほか、職務に応じたスキル・技能研修や自己啓発など、事業特性に応じて研修体系を整備し、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。2023年度におけるグループ社員1人当たりの教育費は約12万円、1人当たりの教育時間は40時間※でした。

※ グループ3社（セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂）の月給制社員対象



伊藤研修センター

セブン&アイHLDGS.では、伊藤研修センターで「グループ理念研修」を実施しています。2023年の「グループ理念研修」には、セブン&アイHLDGS.従業員をはじめ、一部グループ会社の従業員と新入社員約300人が参加しました。



理念研修の様子

➤ [伊藤研修センターの詳細はこちら](#)

さまざまな成長機会の提供

セブン&アイグループは、従業員一人ひとりのありたい姿の実現に向けて、定期的に自身のキャリアを考える機会を設けています。グループ横断での研修のほか、グループ各社が事業特性に応じて整備した多様な研修を実施しています。

また、自己申告の仕組みや上長などとの面談を通じて、従業員による主体的なキャリア形成の支援も進めています。

リーダーシップの開発

セブン&アイHLDGS.では、グループ各社から選抜した幹部社員を対象に次期経営リーダー育成プログラムを実施しています。この研修は、講師陣から経営の理論と実践を学び、ディスカッションなどを行うもので、2012年の開始以来、2024年2月末までに約300人が参加しました。

また、グループ各社ではマネジメント職に対して360度フィードバックの実施を拡大しています。自身の行動について上長、同僚、メンバーから多面的なフィードバックを得て、強みや課題を把握することは、行動変容や風通しの良いコミュニケーションにつながるため、定期的に行っています。

グローバル人材の育成

セブン&アイグループでは、2030年に目指すグループ像のもと「セブン-イレブン事業を核としたグローバル成長戦略」を推進し、グローバル規模で当社ブランドの価値向上に挑戦しています。

その実現のため、グローバル人材の育成、および人材ポートフォリオの策定と運用に向けた各施策を強化・加速しています。例えば、2021年より英語研修プログラム「Seven English Training」を継続しているほか、海外短期留学プログラムを提供しています。また、グループ各社でも、社内研修や自己啓発支援制度などの成長支援策を用意しており、グローバル人材の育成を推進していきます。

加盟店従業員向け接客研修の開催

セブン-イレブン・ジャパンでは、店舗の新人従業員向けの「新人研修」、加盟店従業員の模範となるシフトリーダーの育成を目的とした「シフトリーダー研修」を開催しています。シフトリーダー研修の受講者には、修了証書と名札用ホルダーを進呈しています。研修を通して、加盟店オーナー様の従業員教育をバックアップするとともに、多くの従業員の働きがいと店舗における接客レベルの向上を図っています。



シフトリーダー研修

重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

職務に応じた研修の実施

イトーヨーカ堂は、パートタイマーを含む全従業員に対し、会社の方針や商売の基本、仕事に必要な知識・技術を学ぶ「入社時研修」を開催しています。さらに所属部門の商品知識や、接客対応・生鮮技術のレベルアップを目的に、店舗でのOJTにつなげるための研修を継続的に実施し、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、売場マネジャー、副店長、店長に至るまで、その職務に応じた「売場管理」や「マネジメントスキル」を段階的に身に付ける研修や、本人の学び意欲を引き出しながら次の役職に向けた事前のスキルアップを図る研修も実施しています。



研修の様子

イトーヨーカ堂の教育体制

役職	研修内容	
パートタイマー	入社時研修	・会社の基本、商売の基本
	生鮮技術研修	・食の安心安全、基本技術の習得
新入社員	入社時研修	・会社の基本、商売の基本、社会人の心構え
	レジ・サービス研修	・レジ、サービスカウンター業務の基本
	部門別研修	・部門別の基礎知識、基本技術
担当者	生鮮技術研修	・技術項目に沿った習得訓練
	2年目・3年目社員研修	・役職者を目指すためのビジネススキル・コミュニケーションスキル
	スキルアップ研修	・役職者として必要になるマネジメントの基礎知識
担当マネジャー	新任研修	・売り場責任者としてのマネジメント、数値分析、教育の考え方
	生鮮技術研修	・重点カテゴリーの技術確認と習得
	スキルアップ研修	・副店長として必要になる事業部のマネジメント
副店長	新任研修	・店舗運営に必要な知識とマネジメント
	スキルアップ研修	・店長として必要になる店舗運営のマネジメント
店長	新任研修	・経営視点で店舗運営に必要な知識とマネジメント
	店長塾	・課題解決、人材育成の基本を学びなおし、行動変容につなげる
	1Y経営塾(羊雅塾)	・人材活用と組織力強化を体験・議論を通じて学ぶ

「目標設定カルテ」の運用

ヨークベニマルは、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を従業員個人とその上長で明確にするため、「目標設定カルテ」を運用しています。「目標設定カルテ」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ており、0～5までの6段階で個人の技術・能力を診断。担当社員・パートタイマー向けの「技術編」については、担当している業務の特性・取扱商品に応じて部門ごとに診断項目を設定しています。また、店長、副店長、CS（カスタマーサービス）統括マネジャー・部門マネジャーなど店舗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することで、自分の成長を確認するとともに、モチベーションの向上を図っています。

新規入社者へのオンライン研修

赤ちゃん本舗は、本社研修部門において新規入社パートタイマーに向けた「オンライン店舗入社時研修」を開催しています。入社後、動画教材を3時間受講し、その後、オンラインで動画内容の補習と確認を1時間半実施。すべての入社者を対象に会社の方針や業務の基本について学ぶ機会としています。さらに、店舗では研修計画に基づいてOJTを実施し、3カ月かけて基礎知識の定着を図っています。また、「3カ月フォロー共有会」も行い、入社後に抱える悩みの解消に努めるなど、入社後長く働き続けられるサポート体制を整えています。

自己啓発研修

セブン&アイグループは、従業員が自ら学べる機会を提供するため、ビジネススキルや知識に関する通信教育やeラーニングを受講する従業員に対して費用の補助などを行っています。

通信教育の受講支援

イトーヨーカ堂は、パートタイマーを含む全従業員に対して306種類の通信教育の講座を提案し、修了者には一部費用を補助しています。2023年度は366人が受講しました。

自己啓発講座の開催

セブン銀行は、従業員が業務遂行に必要な知識・スキルを習得できるよう、通信教育（英語、金融知識など）、オンライン講座（ビジネス知識、IT/DX領域）、通学講座（MBAなど）などの環境を整備し、「社員の自律的な学び」を支援しています。講座数は約240種類に及び、多くの従業員が受講しています。

人材公募制度の運用

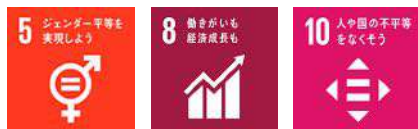
セブン&アイグループでは、従業員一人ひとりの多様なキャリア形成支援を目的に、グループ会社の垣根を越えて挑戦できる「キャリアチャレンジ制度（グループ間公募制度）」を実施しており、グループ各社においても、社内公募制度を導入しています。2023年度は、712人がこれらの制度に挑戦し、206人※が希望の職務に異動しています。

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、イトーヨーカ堂では、入社満1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。2023年度は156人が応募し、うち15人が希望の役職や職種に就きました。

※ セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ロフト、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の8社合計

ワーク・ライフ・バランスの実現

セブン&アイグループは、生活者視点を仕事に活かすと同時に、仕事で学んだことを生活にも活かし、相乗効果を生み出すことを目指しています。そのため、多様な従業員が安心して勤務できるよう、法定水準を超えるさまざまな支援制度を運用しています。また同時に、従業員の働きやすさ向上のために、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。



多様な働き方のための制度の拡充

セブン&アイグループは、パートタイマーを含む従業員が育児や介護をしながら、安心して勤務を継続できるよう、法定水準を超えるさまざまな制度を運用しています。例えば、出産・育児支援制度と介護支援制度については、いずれも男性・女性の区別なくパートタイマーも利用可能です。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。

また、従業員の多様なライフイベントや学び経験を支援することを目的としたワーク・ライフ応援プラン（通称：わらおうプラン）を導入し、育児・介護に加えて、不妊や腎疾患、がんの治療を受けながら仕事を続ける従業員を支援するなど、多様な働き方へのニーズに対応しています。

イトーヨーカ堂の育児・介護支援制度（一例）

	育児支援制度	介護支援制度
短時間勤務	子どもが中学1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
午後7時までの勤務	子どもが中学校卒業の3月末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 ※短時間勤務との併用が可能
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
所定外労働の制限・免除 深夜勤務の免除	子どもが中学1年生の4月15日まで時間外勤務の制限・免除、深夜勤務の免除が可能	家族を介護する場合、時間外勤務を制限、または免除が可能。深夜勤務の免除が可能
子の看護・介護休暇	未就学の子どもを看護する場合に、子どもが1人の場合は年に5日、2人以上の場合は10日の休暇（有給）が半日単位で取得可能	家族を介護する場合に、対象の家族が1人の場合は年に5日、2人以上の場合は10日の休暇（有給）が半日単位で取得可能
育児休暇	未就学の子どもがいる場合、育児を理由に年間5日を上限に休暇（有給）の取得が可能	—

従業員の子育て支援

セブン&アイグループは、グループ従業員の子育てを支援するためにさまざまな活動に取り組んでいます。

「セブンなないろ保育園」の運営

セブン-イレブン・ジャパンは、2017年10月からセブン-イレブン加盟店の経営者や従業員に加え、地域住民の方々、社員を対象とした企業主導型保育施設「セブンなないろ保育園」を運営しています。東京（大田区、世田谷区、町田）、仙台、京都、広島、の合計6カ所に開園し働きやすい環境を整備しています。



セブンなないろ保育園

店舗に保育施設を導入

イトーヨーカ堂は、ショッピングセンター内にテナントとして、1都3県6カ所の認可保育所および企業主導型保育所といった保育施設を導入しており、従業員や地域住民の方々が利用しています。

育児休業からの復職支援

セブン&アイグループ各社は、育児休業から復職する従業員のガイダンスや、子育て中の従業員、妊娠中の従業員のネットワーク構築・不安解消を目的としたコミュニティ活動などを実施しています。

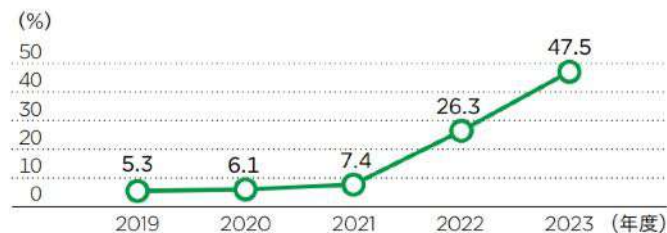
例えば、ヨークでは2カ月に1回、育児休業中の従業員へ社内情報を郵送で共有し、近況を報告しています。また、育児・介護支援制度の利用促進を目的として、動画教育ツールによる啓発にも取り組んでいます。

男性の家事・育児参画促進

セブン&アイグループは、出産・育児、介護などのライフイベントの変化があっても従業員が安心して勤務を継続できるよう、法定水準を超えるさまざまな制度を設けています。グループ独自の育児休暇制度として、未就学児がいる従業員が対象にした、年に5日間、1日単位で有給休暇有給を取得できる特別休暇制度を整備していますがあります。子どもの入園式や卒園式、運動会といった行事への参加など、育児全般を理由に取得できるため、制度開始導入当初から多くの従業員に利用されています。

また、グループ各社でオンラインセミナーを開催するなど、男性従業員の家事・育児参画を促進するさまざまな施策を実施しています。

■ 男性育児休業取得率



※ グループ8社（セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行）合計。ただし、2022年度以前はそごう・西武を含み、ロフトは含まない

子育て支援に関する外部からの評価

イトーヨーカ堂は、厚生労働省より子育てサポート企業として「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。「プラチナくるみんプラス」は、すでに「くるみん」認定および「プラチナくるみん」認定を受けている企業が、仕事と不妊治療の両立支援への取り組みについて、一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。

また、セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、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、セブン・フィナンシャルサービスは、「くるみん」の認定を受けています（2024年8月末現在）。



プラチナくるみんプラスマーク

介護と仕事の両立支援

従業員の介護従事状況を調査すると、近い将来、仕事と介護の両立の可能性のある従業員は約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。そのため、セブン&アイグループでは介護が必要になる従業員をサポートするために外部の専門家を招き「介護セミナー」を定期的に行っています。

また、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成してグループ各社の研修などで活用しているほか、相談窓口の周知、社内報での仕事と介護の両立事例の紹介にも力を注ぐなど、仕事と介護の両立がしやすい環境づくりに努めています。

在宅勤務制度

セブン&アイグループ各社では、本部部門を中心に、時間や場所を有効に活用でき、柔軟な働き方を実現できる在宅勤務制度を設けています。

セブン&アイHLDGS.では従来、在宅勤務時の勤務場所を自宅としていましたが、2022年より「育児・介護」や「仕事に集中できる環境の確保」を目的に一定の条件のもと自宅以外の場所での勤務を認めています。

多様な働き方の活用による長時間労働の抑制

セブン&アイグループは、働きやすい職場づくりのために、適切な就労環境の整備が大切であると考え、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得率向上に取り組んでいます。具体的には、グループ各社で残業の見える化を推進しているほか、残業の多い部門の業務内容や業務配分を見直すとともに、ノー残業デーの実施、ポスターの掲示などを通じて就業環境の改善に向けた風土の醸成を図っています。また、グループで「年次有給休暇取得率70%」を目標に掲げ、各社では年に2回の長期休暇取得の推奨、休暇取得計画の見える化など、休暇取得促進に取り組んでいます。

スライドワークの実施

セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、セブン銀行などグループ各社では、仕事や個人の事情に合わせて一人ひとりが働き方を選択し、フレキシブルに働くことができる環境を目指し、就業時間を選択できる時差出勤「スライドワーク」を制度化しています。始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務することで、能動的・効率的な働き方を推進することを目的としています。セブン&アイHLDGS.では、育児を事由に短時間としていた従業員も、スライドワークによってフルタイム勤務が可能となり、共働きをする従業員の家事・育児の支援につながっています。

変形労働時間制の実施

セブン&アイ・フードシステムズは、2017年より、業務の繁忙・閑散に合わせた勤務を計画できる「1カ月単位の変形労働時間制」を導入しました。この制度の導入により、正社員の年間休日の取得日数が増加し、平均月間残業時間も減少したことが社員のワーク・ライフ・バランスの向上につながっています。

従業員の健康への配慮、労働安全衛生

セブン&アイHLDGS.では、従業員の健康増進の促進と、誰もが安心して働ける安全で働きやすい職場環境の維持・確保を進めています。特に、健康に関しては、従業員一人ひとりの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、健康経営を推進しています。



「セブン&アイ健康宣言 NEXT」

<トップメッセージ>

セブン&アイHLDGS.は、社員の健康増進が会社全体の活性化をもたらし、さらに社会的な「生活の質（QOL）」向上にも寄与するものと捉え、社員一人ひとりの積極的な健康増進の取り組みを支援しています。このため2014年10月には、社員の健康、生活の質を高め、企業の活力を増進させることを目指し「セブン&アイ健康宣言2018」をスタートさせ、健康に関するさまざまな取り組みを実施することで、一定の成果を収めてまいりました。

これを踏まえ、取り組みの一層強化を図り、新たに3つの目標を掲げた「セブン&アイ健康宣言NEXT」を策定し、その取り組みをスタートします。

本宣言では、個々の社員、企業、社会それぞれに関わるテーマを設定し、具体的な施策を通じて、成果を上げていくことを目指しています。

社員の健康増進は、個人の生活の質を高める基盤となり、仕事においても一人ひとりがよりいっそう活躍する機会を広げ、私たちグループの持続的成長の源泉となります。

また、安全・安心な商品をご提供するという基本理念に基づき、味・品質にこだわりながら添加物の低減に取り組む商品開発とお客様の関心が高い食品成分表示の徹底、健康サポート商品の開発提供、健康的な食生活や食育支援などを通じて、日々私たちグループの店舗や商品をご利用いただいているお客様への健康応援に努め、地域社会の健康増進にも寄与してまいります。

セブン&アイHLDGS.はこれからも日々の暮らしに密着した視点から、生活や社会の健やかな成長発展に貢献する取り組みを深化させ、社員や社会の皆様から信頼され、必要とされる企業を目指してまいります。

2019年10月
代表取締役社長
井阪 隆一

「セブン&アイ健康宣言 NEXT」の3つの目標

セブン&アイHLDGS.では、セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合と連携し、2014年度に「セブン&アイ健康宣言2018」をスタートさせました。2019年10月には、これを発展させ、グループの持続的成長と地域社会の健康増進を目指すべく、3つの目標を掲げた「セブン&アイ健康宣言 NEXT」を策定しました。

1. 私たちは、自らの健康課題を把握し、改善に向けて行動します
2. 私たちは、社員の誰もがイキイキと仕事に取り組める職場作りを実現していきます
3. 私たちは、「健康応援」の商品やサービスを通じて、お客様の健やかな毎日をサポートする企業であり続けます

「セブン&アイ健康宣言 NEXT」では、生活習慣病のリスクや喫煙率の低下、年次有給休暇取得率の向上、長時間労働の削減などを具体的な目標として設定しています。目標の達成に向けて、セブン&アイHLDGS.代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」傘下の企業行動部会の中に「健康経営推進プロジェクト」を組み入れ、セブン&アイHLDGS.人事企画部、健康管理センター、健康保険組合が中心となり、グループ各社の人事・勤労責任者と連携し、さまざまな取り組みを実施しています。これらの取り組みが評価され、2024年3月にセブン&アイHLDGS.は前年に引き続き、経済産業省と厚生労働省が実施する「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に選定されました。



重点課題5 グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2023年度の主な取り組み内容

- 健康維持・未病、健康増進に向けた取り組み
 - ・健康保険組合との共同による、定期的なウォーキングイベントの開催
 - ・健康保険組合によるポイント年齢対象者の「人間ドック実質無償化」の実施
 - ・健康保険組合による「自宅でできる子宮頸がんリスク検査」の実施
 - ・健康保険組合による「MYチャレンジ2023」の開催
 - ※「MYチャレンジ2023」・・・「食事」「運動」「行動」などにチャレンジし、肥満比率の減少、生活習慣(運動、食習慣)の改善を図ることを目的に開催
- 心身ともに健康で、働きやすい職場づくりの取り組み
 - ・メンタルヘルス研修(セルフケア)の実施によるメンタル疾患の未然防止
 - ・勤務場所(在宅/本社/その他拠点)などにかかわらず、コミュニケーションを図れるシステムの整備
- 喫煙率低下に向けた取り組み
 - ・就業時間内の全面禁煙
 - ・禁煙成功者への健康保険組合による補助金支給
- 社会に対する健康応援の取り組み～SDGsへの貢献～
 - ・塩分・糖質などお客様の気になる点を考慮した商品の開発・品揃え
 - ・健康に配慮するとともに、より味や品質の高い商品の開発

セブン&アイ健康宣言 NEXT

目標	2024年3月末までの目標の具体的内容						
1. 適正な体重に コントロールさせる	BMI25以上の人の割合※1						
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標
	男性	38.5%	39.6%	39.0%	38.8%	39.7%	28%以下
	女性	27.6%	28.3%	28.2%	28.2%	28.7%	18%以下
2. 喫煙率を低下させる	社員全体の喫煙率※1						
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標
	全体	29.3% 男性:39.7% 女性:21.8%	28.1% 男性:38.0% 女性:21.2%	26.5% 男性:36.2% 女性:19.8%	24.6% 男性:33.7% 女性:18.2%	24.1% 男性:33.6% 女性:17.6%	20%以下
3. 年次有給休暇取得率を向上させる	年次有給休暇取得率 70%以上						
4. 長時間労働を減らす	長時間労働（所定外勤務月45時間以上）の割合 5%未満						
5. 当社開発商品において、健康サポート商品を増加させる							
6. 健康をテーマにしたクッキングサポート※2の回数を増加させる							

※1 BMI・喫煙率はセブン&アイ・ホールディングス健康保険組合加入のグループ23社合計

※2 店舗におけるメニュー提案

2024年度より中期経営計画と連動した人財政策の一環として、新たに運動習慣の改善と二次検診受診率の改善をグループの目標に加え、従業員の健康増進の取り組みを進めています。

労働災害の防止

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、グループ各社で法令に基づいて「安全衛生委員会」を開催し、就労状況を含めた職場環境の改善とともに、労働災害防止のための施策を実施しています。例えば、イトーヨーカ堂では、生鮮食品を扱う従業員を対象に、包丁などの器具の取扱いに関する教育を実施しています。また、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3回店舗に掲示して労働災害防止を呼びかけています。労働災害が起き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。

2023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 ヨーカ堂	ヨーク ベニマル	セブン&アイ ・フードシス テムズ	ロフト	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	0.54	1.37	3.58	1.18	1.21	0.33	0.00
労働災害強度率	0.00	0.01	0.03	0.01	0.02	0.00	0.03	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

2022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 ヨーカ堂	ヨーク ベニマル	セブン&アイ ・フードシス テムズ	そごう・西武	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	1.75	2.04	2.38	0.50	0.53	0.42	0.77
労働災害強度率	0.00	0.02	0.06	0.13	0.01	0.01	0.01	0.01

※労災に伴う死亡は発生していません。

2021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 ヨーカ堂	ヨーク ベニマル	セブン&アイ ・フードシス テムズ	そごう・西武	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	1.09	1.41	3.59	1.44	0.32	1.46	0.00
労働災害強度率	0.00	0.03	0.05	0.14	0.06	0.28	0.08	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

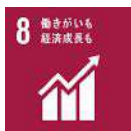
2020年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ HLDGS.	セブン- イレブン・ ジャパン	イトー ヨーカ堂	ヨーク ベニマル	セブン&アイ ・フードシス テムズ	そごう・西武	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	0.72	1.53	3.40	0.65	0.24	0.86	0.00
労働災害強度率	0.00	0.02	0.04	0.01	0.03	0.00	0.03	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

公正な評価・処遇

セブン&アイHLDGS.は、法令を遵守した採用活動を行っており、社会的身分・出身・人種・信条・宗教または性別などの非合理的な理由による差別を一切認めていません。また強制や意思に反する就労はさせず、採用時には年齢確認を行うことで、児童労働を防止しています。処遇においては、法令で定められた最低賃金を遵守し、同一労働・同一賃金への対応を進めています。評価にあたっては、仕事の成果や一人ひとりの貢献度を適正に評価し、それらを賞与などの報酬に反映しています。



自己評価方式による公平性の確保

セブン&アイグループ各社では、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を設けています。各社とも年に2回実施しており、まず部下が自身の仕事を評価、次に上司が評価し、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、上司と面談することで、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し、さらなるキャリアアップにつなげています。会社からの一方的な評価ではないため、従業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。

「マネジメント・チェック」の実施

セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年11月から、部下と上司が「ともに会社をより良くし、社内の風通しを良くするため」の人事施策として、「マネジメント・チェック」を実施しています。最初に部下が上司に対して「部下に対するマネジメント状態」を評価します。部下は上司を「人間力」「思考力」「行動力」「遵守」の4分類（各5問、全20問）で評価し、自由記入欄にコメントも入力します。結果は個人が特定されないように評価者全員の点数を平均化し、コメントは集約します。その後、上司本人には結果を直接開示せず、評価対象者の上司から対象者へ中間面談時（年2回）に口頭でフィードバックし、一人ひとりの自己成長につなげて成果を創出するために積極的に活用しています。

従業員の処遇制度

セブン&アイグループでは、最低賃金を遵守するとともに、従業員の生活水準の向上に取り組んでいます。

正社員、パート社員を問わず、全従業員が取得できる育児休業・介護休業制度を運用しているほか、入社区分（グループ各社の新卒採用、経験者採用、正社員登用）や学歴、国籍、性別などに関わりなく本人の意欲や能力に応じて昇格・昇進できる人事制度を設けています。また、人間ドックやがん検診を受診する際の費用補助、生命保険・損害保険に加入する際の制度、レジャー・スポーツ施設などを優待割引料金で利用できる制度など、福利厚生に関する各種制度の充実を図っています。

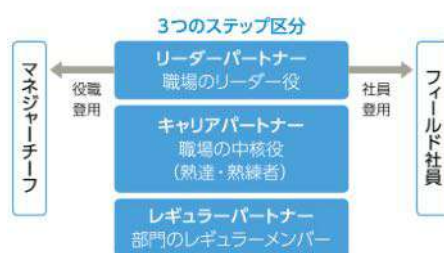
多様な働き方の選択

セブン&アイHLDGS.では、従業員が多様な働き方を選べて、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、イトーヨーカ堂では、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、一定以上の評価を得て、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。2020年1月には、初めてパートタイマー出身の店長が誕生しました。その後も多くのパートタイマーを売場責任者などの役職に登用しています。

パートタイマーからの正社員登用者数（累計）

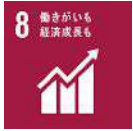
2021年度	2022年度	2023年度
205名	214名	349名

イトーヨーカ堂の「ステップアップ選択制度」



健全な労使関係

セブン&アイグループは、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、企業行動指針においても「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8社※の労働組合が「セブン&アイグループ労働組合連合会」（2024年3月現在、組合員数約38,000名（全8労働組合）、組織率65.3%（イトーヨーカドー労働組合））を組織し、「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を交換し、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合うこと、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、それぞれの労働組合や労働組合連合会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ちて活動しています。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、イトーヨーカ堂では、組合員・従業員に関わる処遇制度や労働諸条件について話し合い、課題解決・生産性向上に向けた労使協議の場を大切にしています。昨今の働き方改革の推進は労使協働の取り組みとし、ワークルールの周知徹底、休日・休暇取得の促進を図り、労働環境の適正化とワーク・ライフ・バランスの実現を目指して取り組んでいます。

※イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、丸大、サンエー、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、ロフトの8社

重点課題 6 お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

重点課題の考え方

セブン&アイグループは、お客様との対話や協働を通じ、社会・環境課題を解決する商品・サービスを増やし、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。

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は、商品・サービスの提供価値を上げるとともに、ブランド力の強化にもつながります。お客様の声に耳を傾け、社会全体でサステナビリティを進めていけるように働きかけていきます。

※「倫理的」「道徳的」という意味。近年では、環境保全や持続可能な社会実現への貢献という意味が強くなっている。

重点課題の背景

エシカル消費の関心の高まり

持続可能なファッションや食品ロスの解決、フェアトレードなどへ関心が高まることで、社会や環境に配慮した消費行動に関心のある方が増えています。その数は日本では81.2%※にも上るといわれています。

エシカルな消費に対する意識の高まりに合わせて、お客様が求めていることへ声を傾け、ともに形にしていくことで、社会価値と経済価値を同時に実現できる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。

※出典：「令和元年度エシカル消費に関する消費者意識調査報告書」（消費者庁）

エシカルな消費に関心のある人

(単位は%、N=2,803)



出典：消費者庁「エシカル消費（倫理的消費）に関する消費者意識調査」

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループはエシカルな社会を実現し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標4の達成に貢献します。



セブン&アイグループの取り組み

お客様とのコミュニケーション >

商品・サービスの適切な情報開示 >

社内外とのコミュニケーション >

持続可能な環境保全活動 >

お客様とのコミュニケーション

小売業を基幹事業とするセブン&アイグループでは、お客様との接点の多さとコミュニケーション頻度の高さを最も重要な経営資源の一つと位置づけ、さまざまな方法でお客様から情報収集するとともに、いただいた貴重なご意見を活かした商品開発やサービスの向上に努めています。

お客様相談窓口の設置

セブン&アイグループは、お客様や営業する地域にお住まいの方々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。お客様や地域の方々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。

※セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の6社

▶ [グループ各社のお客様相談受付状況はこちら](#)

お客様相談室情報連絡会の開催

セブン&アイグループは、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窓口責任者が出席する「セブン&アイグループお客様相談室情報連絡会」を毎月開催しています。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対応者の応対技術の向上を目的とした研修を毎年開催しています。2023年度はグループ10社から延べ約170人が研修に参加しました。

2023年度の主な研修内容

- 電話対応研修（2次対応者向け）
- お客様の心情に寄り添った対応方法
- 従業員を守るカスタマーハラスメント対策 など



研修の様子

お客様の声の収集

セブン&アイグループは、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・ジャパンでは定期的にお客様へのアンケートを全国で実施し、お客様のニーズを把握しながら商品やサービスを開発しています。また、イトーヨーカ堂では、2020年7月からレシートに印字されたQRコードからWeb上でのお客様アンケートを継続して実施しています。「大変満足」「満足」「どちらでもない」「不満足」「大変不満足」の指標のうち、一番多かった「満足」のお客様、また「どちらでもない」と回答されたお客様を「大変満足」にまで引き上げることが目標に掲げ、アンケート結果を接客対応の改善につなげています。加えて、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ます。

イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデンでは、お客様のご意見・ご要望を投稿できる投書箱を店頭に設置しています。そのほかのグループ各社でも、お客様の声を分析し、商品開発やサービスの改善に活用する仕組みを運用しています。

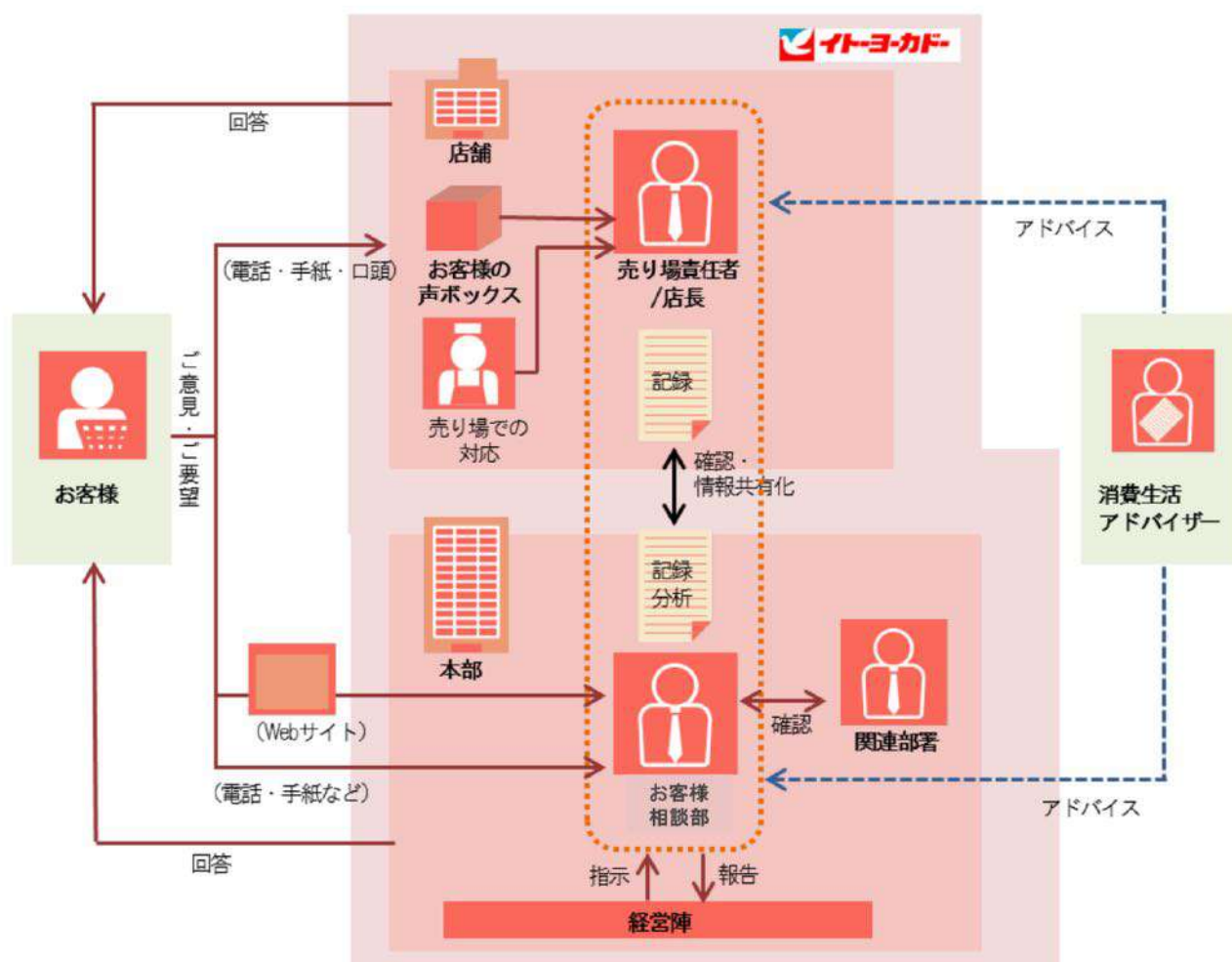
「大変満足」と回答した方の比率（イトーヨーカ堂 お客様アンケートより）

2022年 4月	2022年 7月	2022年 11月	2024年 1月
20.6%	21.1%	22.3%	22.3%

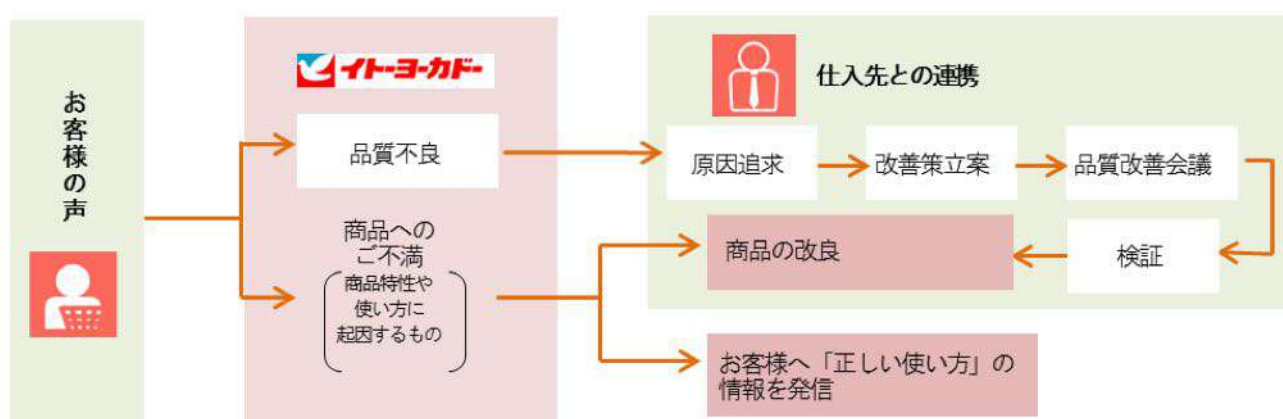
※2022年4月実施分はサンプル数 約81,000人、2022年7月実施分はサンプル数 約74,000人、2022年11月実施分はサンプル数 約70,000人、2024年1月実施分はサンプル数 約75,000人

重点課題6 お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

※ 各アンケート期間は1週間



「お客様の声」運用の仕組み（イトーヨーカ堂）



「商品不良・ご不満」への対応（イトーヨーカ堂）

お客様対応の好事例の共有

セブン&アイグループでは、毎月従業員へ配布している社内報に接客対応の好事例を、お客様のお褒めや感謝の声とともに紹介しています。感謝の言葉をいただいた従業員がその際の接客の方法や心がけた点などを社内報で具体的に紹介することで、記事を読んだグループ従業員が好事例にならって実践しやすいように工夫しています。また、好事例を掲載された従業員には、セブン&アイHLDGS.社長より感謝状が贈られ、従業員の意欲向上につながっています。

お客様の声を活かした商品開発

セブン&アイ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、お客様のご要望にお応えした商品づくりを追求しています。商品の特徴やセブンプレミアムを使ったレシピなどを紹介しているセブンプレミアム公式WEBサイトでは、「セブンプレミアム」の商品に対してサイト利用者が自由にコメントを記入することができます。このWEBサイトのコメントやアンケート、モニター調査、座談会、お客様相談室へ頂戴したご意見から、お客様のご利用方法やご利用場面を分析し、商品開発に反映させています。

▶ [セブンプレミアム公式WEBサイトはこちら](#)

▶ [プライベートブランド商品の開発体制についてはこちら](#)

温かい水の販売

セブン-イレブン・ジャパンでは、お客様からいただいたご意見・ご指摘を関係各部と速やかに共有しています。また、お客様相談室と商品開発の関係部門で定期的に打ち合わせを実施し、商品の開発・改善・充実に取り組んでおり、お客様の声に基づく商品の改善事例をWebサイトで紹介しています。こうした取り組みの一環として、2022年11月から「温かい水」の販売を全国で開始しました。お客様から「ホットのお水を販売して欲しい」「薬を飲む時に温かい水があると嬉しい」といったご要望が寄せられ、2022年2月に一部店舗で「温かい水」を販売したところ多くの反響をいただいたことから、全国で販売しています。

お客様の声を活かしたサービスの改善

セブン&アイグループは、お客様からいただいたご意見を集めて、店舗環境や提供するサービスの改善に努めています。

3年間の「プレミアム補償」を実施

赤ちゃん本舗では、初めてご使用になる方が多く、お子様の安全に関係する商品に購入日より3年間の故障・破損・盗難などの補償を無料で付帯する「プレミアム補償」※を用意し、お客様の不安の軽減に努めています。また、「ひな人形」「五月人形」には購入日より5年間のプレミアム補償を付帯しています。

※アカチャンホンポのポイント・アプリ会員または、アカチャンホンポネット通販の会員が「ベビーカー」「チャイルドシート（ジュニアシート含む）」「だっこひも」「三輪車」をご購入した場合の補償

▶ [赤ちゃん本舗の「プレミアム補償」についてはこちら](#)

使いやすさを向上したATMを設置

セブン銀行は、ATM使用時ののぞき込み不安の解消や操作性の向上のため、「プライバシー空間の拡大」「大きく見やすいディスプレイ」「ユニバーサルデザイン」を取り入れた第4世代ATMを、2024年3月末現在で全国に約19,700台設置しています。

▶ [セブン銀行の第4世代ATMについてはこちら](#)

商品・サービスの適切な販売・情報開示

セブン&アイHLDGS. は、お客様に安全・安心な商品・サービスを提供するため、責任あるマーケティング活動を徹底しています。企業行動指針の行動基準において、「私たちは、お客様が適切な商品・サービスを選択できるように、誤解を与えることのない正確でわかりやすい表示に努めます。」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&アイグループは、新聞チラシ、パンフレット、テレビCM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、イトーヨーカ堂では、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」など表示に関する法令の合同研修会を、年2回定期的に開催しています。また、グループの仕入担当者や本部スタッフ向けにeラーニングを実施しています。2023年度は「表示一般（食品含む）」について延べ6,362人が受講、「公正取引」について延べ3,345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、商品の表示に関する「グループ共通あいまい表示自主ガイドライン」を設け、グループ各社の商品開発担当および品質管理担当へ周知し、運用しています。例えば、「永久」という表現は、将来にわたり「永続的」な効果・効能を合理的に示すことが困難なため、基本的に使用しないことを定めています。

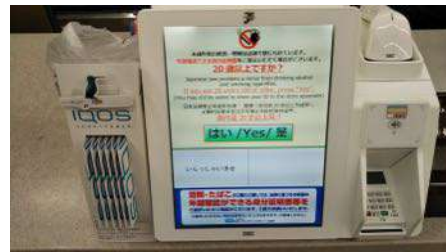
酒類・たばこの販売について

セブン&アイグループ各社では、酒類・たばこを販売しており、20歳未満者の飲酒・喫煙防止に向けて適切に対応することが企業としての社会的責任であると認識しています。

セブン-イレブン・ジャパンでは、酒類・たばこを取扱う店舗のレジの近くに「年齢確認実施中」のポスターを掲出し、20歳未満者および20歳代と思われるお客様には、身分証明書による年齢確認を実施しています。また、一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会と連携して、年に3回、酒類・たばこ販売時の年齢確認の強化月間を設け、加盟店従業員への教育・啓発を行い、20歳未満者へ販売しないように努めています。



年齢確認実施についてご案内するポスター



お客様に身分証明書のご提示を促すレジ表示

イトーヨーカ堂では、20歳未満者への酒類・たばこの販売防止に向けて、酒類の売場に陳列している商品が酒類であると識別できる表示と、購入者が20歳以上であると確認ができない場合に販売しない旨を記載した案内を必ず掲示して、お客様への注意喚起を行っています。店舗で働くすべての従業員に対しては、入社時に酒類・たばこの年齢確認の仕方について研修を実施しています。さらに、レジ精算の専任担当者に対しては、毎日業務を行う前に20歳未満者に酒類やたばこを販売しないための対応の練習と唱和を実施するとともに、その実施状況を本部の教育部門が定期的に確認しています。



酒類・たばこ販売時のレジ応対練習の様子

セブン&アイ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の酒類は、飲酒に関する連絡協議会が定めた「酒類の広告・宣伝及び酒類容器の表示に関する自主基準」に基づいた商品表示を行っています。また、酒類を取扱うセブン&アイグループ各店舗では、20歳以上のお客様を対象として、アルコール飲料の代替えであるノンアルコール飲料を取扱っています。

社内外とのコミュニケーション

セブン&アイグループでは、日本国内だけでも毎日約2,230万人のお客様にご利用いただく小売業の特長を活かし、お客様とともに環境活動を進めています。さらに、外部団体の活動への参加やNPOとのコミュニケーションを通して、さまざまなステークホルダーとの協働も重視しています。また、環境活動推進のためには、国内8万人を超える従業員一人ひとりの行動が必要であることから、従業員への啓発活動にも力を入れています。



お客様とのコミュニケーション

セブン&アイグループでは、多くのお客様と直接関わることができる小売業の特長を活かした環境活動に取り組んでいます。

この一環として、お客様に環境に配慮した商品をより認知していただき、環境についてともに考え行動する機会の創出を目指し、2023年6月の環境月に合わせて店頭ポスターや特設Webサイトで環境配慮と品質を両立した商品の開発を紹介しました。

また、イトーヨーカ堂では専用のリターナブルボトルを使用し、ご家庭で発生した使用済み食用油を回収・リサイクルする取り組みを2023年から開始。2024年には都内全店舗で実施しています。回収した使用済み食用油は、石鹸やインク溶剤などの製造に活用されています。

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 世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）」や、国内外のNGOなどが実施する自然保護活動支援や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、各環境団体への寄付を続けています。そのほか、気候変動関連では、気候変動イニシアティブ（JCI）や日本リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）、TCFDコンソーシアムに加入し、プラスチック問題では、クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）へ加入するなど、さまざまな企業・団体とも連携しながら環境活動を推進しています。

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、加盟店と一体となり、環境をテーマにした社会貢献活動に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-イレブンの店頭募金箱にお客様から寄せられた募金^{*}とセブン-イレブン・ジャパンからの寄付金などをともに、環境市民活動支援事業、自然環境保護・保全事業、広報事業、災害復興支援事業に取り組んでいます。なかでも、環境市民活動支援の大きな柱である「環境市民活動助成」では、地域でお預かりした募金を地域の環境活動に活かしていただくために、2001年より毎年、地域で環境活動を行うNPOや市民団体を公募し、活動資金を助成しています。

また、「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、大分県玖珠郡九重町で「九重ふるさと自然学校」を、東京都八王子市で「高尾の森自然学校」を運営しています。「九重ふるさと自然学校」では、地域が育んだ豊かな自然や生態系、歴史・文化の保護・保全活動に取り組んでいます。「生きもの育む自然共生型田んぼづくり」は、国連生物多様性の10年日本委員会連携事業に認定されています。また、「高尾の森自然学校」は、東京都との協働事業として、約26.5ヘクタールの都所有の森をフィールドに、「野鳥観察会」「森林ボランティア体験」「草木の観察会」「クラフトワーク」などのプログラムを実施しています。

セブン-イレブン店頭での募金額

2021年度	2022年度	2023年度
4億3,680万9,753円	4億2,942万8,907円	4億459万9,793円

※1994年度からの店頭募金総額は96億2,728万7,628円

環境市民活動への助成実績（継続助成を含む）

	2021年度	2022年度	2023年度
助成総数	272件	285件	268件
助成総額	1億3,835万724円	1億5,536万1,354円	1億6,186万4,664円

※2001年度からの累計助成件数は4,903件、同助成総額は28億7,876万6,864円

重点課題6 お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する



高尾の森自然学校



店頭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

セブン&アイグループは、お客様や市民団体からの環境・社会に関するご意見・ご要望をグループ各社のお客様相談室やセブン&アイHLDGS. サステナビリティ推進部などで受け付けてお答えしています。また、2022年にセブン&アイHLDGS. が重点的に取り組むべき課題を改定した際にも、ステークホルダーであるお客様、お取引先様、株主・投資家の皆様のほか、環境や消費生活に関する有識者との対話を通じて収集したご意見などを踏まえて重点課題を改定しました。

▶ [重点課題の改定プロセスの詳細はこちら](#)

環境に関する従業員教育

セブン&アイグループは、従業員の環境意識向上のために各社がそれぞれの事業特性に合わせ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やイベントなどを定期的を実施しています。

グループ共通のeラーニングを実施

2019年5月に公表した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を受けて、セブン&アイグループは2019年度からグループ共通のeラーニングを毎年実施しています。2023年度は、国内セブン&アイグループ全従業員を対象に環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の目標達成に向けたグループの取り組み状況や、業務や日常生活を通じて目標達成に貢献できる活動を紹介する内容で実施しました。

グループ従業員に環境社会検定試験（eco検定）[®]取得を推奨

セブン&アイグループは、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機会として、2014年度から従業員の「環境社会検定試験（eco検定）[®]」取得を推進しています。グループ各社では、受験料の補助や勉強会の開催などを通じて受験者の取得支援を行っています。

eco検定取得者数

2021年度	2022年度	2023年度
約900人	約800人	約500人

※ 環境社会検定試験（eco検定）[®]は東京商工会議所の登録商標です

従業員向け環境意識啓発イベントの開催

セブン&アイグループでは、従業員の環境意識を高める機会として社内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セブン-イレブンの加盟店とともにグループの従業員も参加しています。代表的な活動として、全国19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、水質浄化やCO₂を減らすアマモ場の育成、東京湾や大阪湾を豊かな海に再生する「海の森づくり」などの保全活動があります。これらの活動に、セブン-イレブンの加盟店と本部社員をはじめ、グループの従業員が参加しています。

また、10月の環境月間には、従業員の意識啓発のためのさまざまな活動に取り組んでいます。2023年度は、家庭で余っている食品を持ち寄りフードバンクに寄付する「フードドライブ」や、環境に配慮した行動変容を促すアプリのテスト運用を行いました。2024年3月、アプリの本格運用を開始し、2024年9月現在、グループ15社で従業員が自分事として環境や社会課題について考える機会を提供しています。

「セブンの森」での活動の参加者数

2021年度	2022年度	2023年度
494人	1,052人	1,771人

※ 累計参加者数は21,842人

▶ [「セブンの森」の詳細はこちら](#)

▶ [東京湾 UMI プロジェクトの詳細はこちら](#)

持続可能な環境保全活動

セブン&アイHLDGS.は、NPO法人や各種団体と協働して、地球温暖化防止への貢献、生物多様性の保全に取り組んでいます。



セブン&アイグループの自然資本関連・生物多様性保全/回復の取り組みを強化・推進するため、セブン&アイHLDGS.はTNFDの理念に賛同しました。2023年1月にTNFDフォーラム、2月にSBTN コーポレート・エンゲージメント・プログラム、9月に30by30アライアンスに参画し、TNFDに基づいた分析・開示の準備を進めています。

- ＜ [TNFDフォーラムの詳細はこちら（英語）](#)
- ＜ [SBTNコーポレート・エンゲージメント・プログラムの詳細はこちら（英語）](#)
- ＜ [30by30アライアンスの詳細はこちら](#)

地域とともに豊かな自然を次世代へ

セブン&アイHLDGS.は、地球の温暖化防止、生物多様性の維持・保全に寄与することを主旨として、一般財団法人セブン-イレブン記念財団が全国19カ所で行っている「セブンの森」づくりに参画しています。「セブンの森」づくりは、全国の行政、NPOなどと協定を締結し、セブン-イレブン加盟店・本部社員や地域市民の方からボランティアを募って活動しています。

また、セブン&アイHLDGS.は、間伐した木材の利用を推奨することが日本の森が抱える問題の解決につながることから、「セブンの森」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」の詳細はこちら](#)



「セブンの森」づくり

「セブンの森」づくりの概要



一般財団法人セブン-イレブン記念財団の取り組み

一般財団法人セブン-イレブン記念財団は、セブン-イレブン加盟店とセブン-イレブン・ジャパン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セブン-イレブン・ジャパンなどからの寄付金をもとに、環境市民活動支援事業、自然環境保護・保全事業、災害復興支援事業、広報事業に取り組んでいます。

セブン-イレブン記念財団は、さまざまな団体と協力して豊かな自然環境の再生をテーマに、「森・里・川・海」という自然のサイクルを保護し、CO₂の吸収と酸素の排出を増やす「セブンの森づくり」活動を続けています。「山の森づくり」では植樹から下刈り、間伐までの保育活動を行い、豊かな森林の保全・再生につなげています。また、「海の森づくり」では、海中のCO₂を吸収し炭素を蓄積することで、水質を浄化し生物多様性の保全に役立つアマモを増やす活動に取り組んでいます。これらは行政やNPO法人などと協定を締結し、セブン-イレブン加盟店・本部社員や市民の方々と活動しており、地域の皆様とともに多様な生物が息づく豊かな自然環境を目指しています。2021年3月には、環境省大臣官房総合政策課、地球環境パートナーシッププラザ（GEOC）受託団体である一般社団法人環境パートナーシップ会議との3者による「環境保全及び協働取組に関する協力協定書」を締結し、2023年4月には、環境省自然環境局および地域の活動団体とともに国立公園の環境保全活動に協働で取り組むことを目的とした、「国立公園の環境保全活動に関する協力協定書」を締結しました。

重点課題6 お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

また、「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「九重ふるさと自然学校」と「高尾の森自然学校」を運営しています。両校とも行政や企業、教育機関とも連携し、自然環境の保護・保全活動を通じて、生物多様性の重要性を体験し学ぶとともに、地域の自然や歴史、文化などを次世代に継承していく人材育成にも携わっています。自然環境のモニタリング活動として、両校は環境省生物多様性センターが実施する「モニタリングサイト1000」事業のモニタリングサイトとして登録し、九重ふるさと自然学校は2008年より、高尾の森自然学校は2018年より動植物のモニタリングを実施しています。九重ふるさと自然学校の「田んぼの生物多様性向上10年プロジェクト」は、国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）の認定連携事業に登録されています。

セブン-イレブン店頭での募金総額

2021年度	2022年度	2023年度
4億3,680万9,753円	4億2,942万8,907円	4億459万9,793円

環境市民活動への助成実績（継続助成を含む）

	2021年度	2022年度	2023年度
助成総数	272件	285件	268件
助成総額	1億3,835万724円	1億5,536万1,354円	1億6,186万4,664円

▶ セブン-イレブン記念財団のWebサイトはこちら

自然環境保護・保全のための学習施設の運営

名称	関連サイト
高尾の森自然学校	LINK
九重ふるさと自然学校	LINK

自然環境保護・保全の取り組み事例

事例名称	関連情報	
環境省-モニタリング1000	自然環境データを継続的に収集・蓄積する活動に2008年から参画	Link
	環境省Webサイト	Link
「環境保全及び協働取り組みに関する協力協定書」（ Link ）	地球環境パートナーシッププラザ（GEOC） 一般社団法人 環境パートナーシップ会議（EPC）	Link Link
「セブンの森」「セブンの海の森」づくり	植樹から下刈り、間伐までの森の保育活動や水質浄化や酸素を生成し、CO2を減らすアマモ場の再生活動を実施	Link
東京湾UMIプロジェクト	海岸清掃のほか、水質浄化やCO2を減らすアマモを増やして豊かな海に再生する海の森づくりを実施	Link
富士山地域環境保全	認定NPO法人富士山クラブの協力を得て清掃や外来種駆除などを山梨県側と静岡県側で交互に実施	Link
霧多布湿原トラスト活動	豊かな生態系を抱く霧多布湿原を次世代に引き継ぐために、認定NPO法人霧多布湿原ナショナルトラストとともにナショナルトラスト運動を推進	Link
国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）	プロジェクトベース認定連携事業： 「田んぼの生物多様性向上10年プロジェクト」	Link

環境保全・自然共生型栽培米の販売

イトーヨーカ堂は「環境保全・自然共生型稲作栽培米」シリーズを販売しています。この商品は、「生物多様性農業」を実践し、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で作られています。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、2023年度は「コウノトリ育むお米 コシヒカリ」で約1.6万円を豊岡市コウノトリ基金へ、「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4.8万円を佐渡市トキ環境整備基金へ寄付しました。



環境保全・自然共生型栽培米

『Green Down Project』への参加

イトーヨーカ堂は、羽毛製品の適正処理と再資源化を目的に設立された「Green Down Project」に参加し、2020年3月から羽毛布団やダウンジャケットを店舗でお客様から常時回収できる体制を整え、羽毛循環サイクルの実現に取り組んでいます。2020年11月から、約70店舗でこのプロジェクトを通じて回収・リサイクルしたダウンを使った商品を販売しています。

2020年3月から2023年12月までの累計回収点数は5,613点となり、売却による収益金約17万円（税込）を水鳥の生息地として重要な湿地を保全する団体「認定NPO法人霧多布湿原ナショナルトラスト」へ寄付しました。

重点課題 7 パートナシップを通じて持続可能な社会を実現する

重点課題の考え方

セブン&アイグループは、お客様に提供する商品・サービスを、パートナーである加盟店オーナー様やお取引先様などと協力して社会・環境に配慮したものにし、持続可能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・環境に価値のある商品・サービスを提供することは、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うえで重要です。また、SDGsをはじめとする社会課題を解決し新たな体験価値を創出するためにもパートナーシップは重要です。そのため、オーナー様やお取引先様を含むバリューチェーン全体で取り組みを進めていきます。

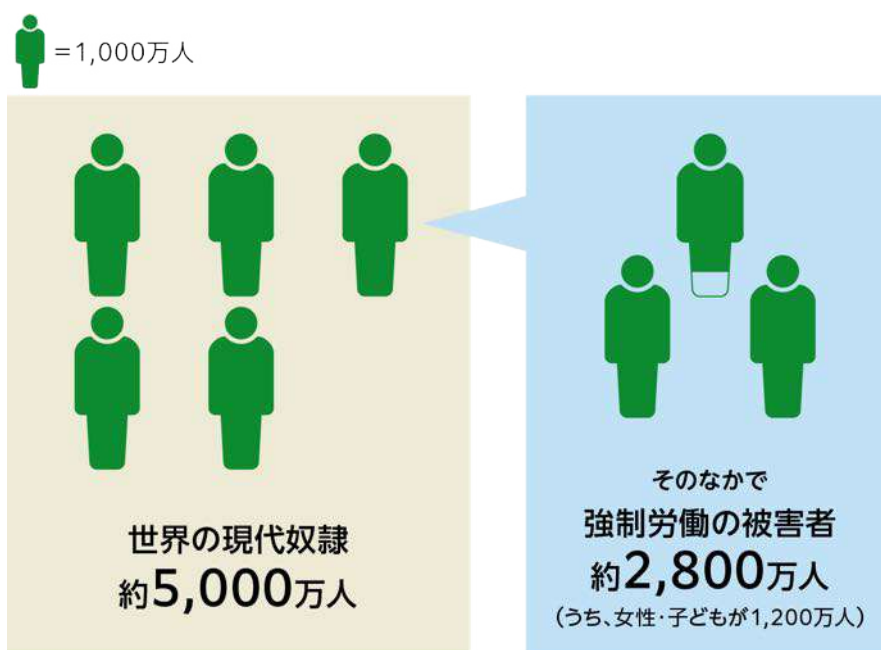
重点課題の背景

サプライチェーンの社会・環境影響への関心の高まり

現代奴隷とは、強制労働や人身売買、性的搾取、強制結婚などをさせられている人たちのことで、世界に約5,000万人いると言われています。また、2,800万人が強制労働に従事させられ、そのうち女性・少女は1,200万人に上りました※。

世界中でこのような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。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。

※ 出典：「現代奴隷制の世界統計」国際労働機関（ILO）の報告書



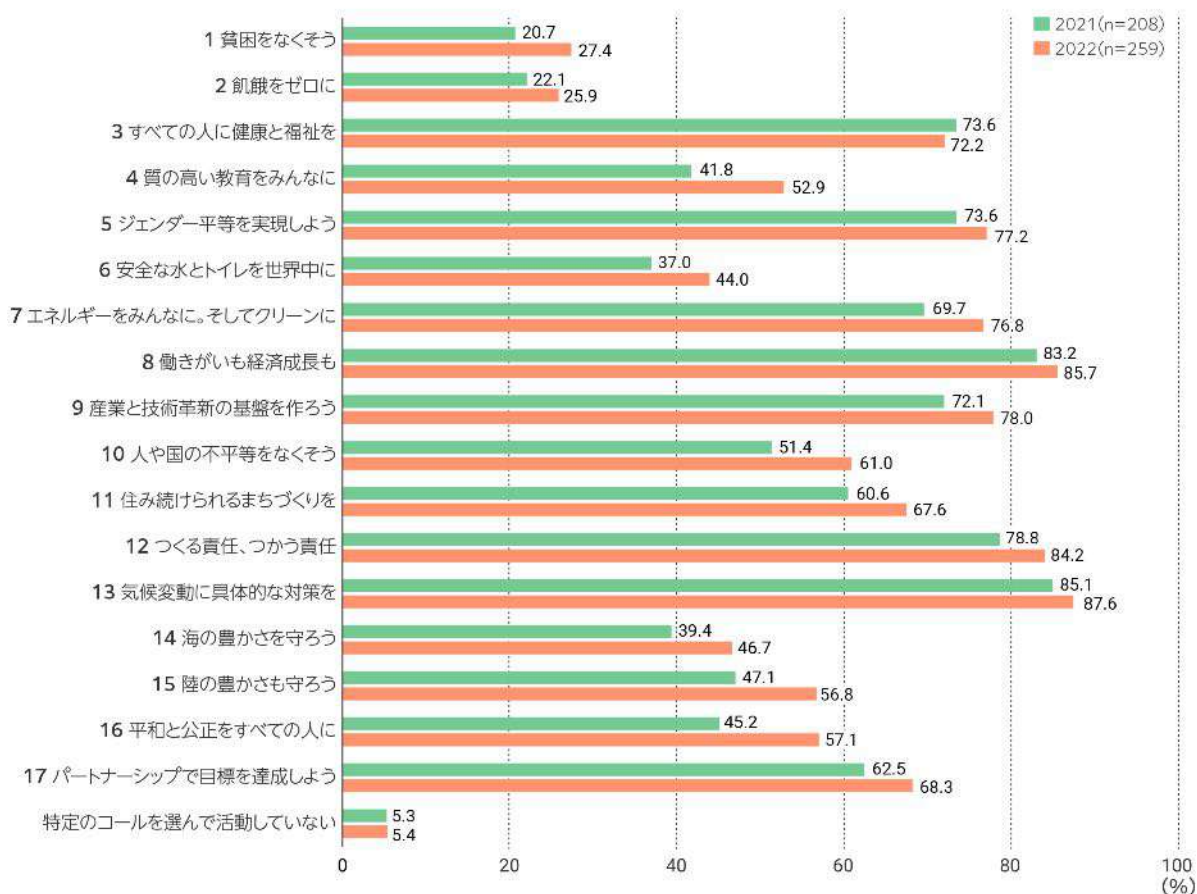
出典：「現代奴隷制の世界推計」(国際労働機関(ILO))

パートナーシップの必要性の高まり

近年、社会課題の影響が大きくなるにつれ、1つの組織で解決することが困難になってきています。その解決のため、SDGsでもパートナーシップの重要性が叫ばれています。それに加え、差し迫った課題に早期に対応し、より大きな価値を提供するためには、自社だけではなく多様なパートナーの知見や技術との組み合わせが必要になっています。

SDGsの認知・浸透度

貴社・団体ではSDGsの各ゴールの内、どのゴールを重点に選んで活動していますか？(複数回答)



SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、セブン&アイグループはサプライチェーンの強靭さを向上し、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標1と8、10、12、16、17の達成に貢献します。



セブン&アイグループの取り組み

お取引先様とともに築く持続的発展可能なサプライチェーンの構築 >

社会インフラとしてのサービスの拡充 >

お取引先様とともに築く持続的发展可能なサプライチェーンの構築

セブン&アイHLDGS.は創業以来、「社是」として掲げた「お客様・お取引先・株主・地域社会・社員」など、企業活動を支えていただいているさまざまなステークホルダーの皆様から信頼される誠実な企業であることを常に心がけています。

今日、世界では人権に関するさまざまな問題が発生しています。企業に対しては自社が取扱う商品・サービスにおけるサプライチェーン全体の人権の尊重と保護、法令遵守、環境保全、労働条件への配慮など、社会的責任を果たすことが強く求められています。セブン&アイグループでは、人権の尊重と保護を何よりも優先し、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」（以下、本指針）のご理解と実行をお願いしています。

お取引先様とともに本指針を運用し、持続的发展可能なサプライチェーンを構築することで、お客様に安全・安心な商品を提供することができると考えています。



お取引先サステナブル行動指針の運用強化

セブン&アイHLDGS. は、お客様に安全・安心な商品を提供し、お取引先様と協働で人権・労働・環境面などの社会的責任を果たしていくため、本指針の運用を強化しています。お取引先様に対しても、人権デュー・ディリジェンスの実行・推進をお願いしています。

お取引先サステナブル行動指針の徹底

セブン&アイHLDGS. は、2007年に策定した「セブン&アイHLDGS. お取引先行動指針」を、2017年4月に「セブン&アイグループお取引先行動指針」として改定し、お取引先様に本指針への理解と遵守をお願いしてきました。さらに、2019年12月に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」として改定しました。本指針の趣旨は、グループで取扱っている商品・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人権の保護と尊重、法令遵守、地球環境保全、労働環境への配慮などを推進し、お取引先様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様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&アイグループお取引先サステナブル行動指針（抜粋）

1. 人権の尊重と保護
2. 法令遵守
3. 児童労働の禁止、若年労働者の保護
4. 強制労働の禁止
5. 生活賃金の支払い
6. 虐待・ハラスメント・差別・懲罰の撤廃
7. 雇用・労働者保護
8. 地球環境保全
9. 機密漏洩防止・情報管理
10. 個人情報管理
11. 品質管理とエシカル対応
12. 地域社会・国際社会との関係
13. 腐敗防止と公正な取引
14. 知的財産の保護
15. 輸出入管理
16. 内部通報制度の整備
17. 災害対策
18. サプライチェーンへの展開
19. モニタリング

▶ [セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針はこちら](#)

※2024年2月末現在、21言語にて掲載しています。

人権デュー・ディリジェンス体制の構築

セブン&アイグループでは、社是に掲げる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ることを経営の理念としています。なかでも「人権の尊重」は持続可能な事業活動を行い、信頼される誠実な企業であり続けるために最も重要なことであると認識しています。

セブン&アイグループは、お客様、お取引先、株主、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの皆様、すべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、2021年10月に「セブン&アイグループ人権方針」を定めました。サプライチェーンにおける人権の尊重・保護については「[お取引先サステナブル行動指針](#)」において、人権の尊重についてグループの考え方を示し、その遵守を要請しています。

本指針は、国際的な労働基準である「国連ビジネスと人権の指導原則」「ILO基本労働条約」「OECD多国籍企業行動指針」などに準拠した、人権の尊重を重点とする行動指針として策定しました。「人権リスクの特定・評価」「人権リスク緩和のための行為の実施」「是正のモニタリング」「情報開示」といった人権デュー・ディリジェンスプロセスの実施や、苦情処理メカニズムの整備、ステークホルダーとの対話を進め、人権デュー・ディリジェンス体制の強化を図っています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



お取引先サステナブル行動指針の人権デュー・ディリジェンス体制

セブン&アイグループでは、事業活動がサプライチェーンに与える人権への負の影響を評価し、その結果に基づいて、特定した人権への負の影響の防止と緩和、お取引先様への予防と対処への協力要請、人権侵害が発生した場合の救済・是正処置を行い、その進捗ならびに結果について追跡評価を実施し、Webサイト上に開示する継続的なプロセスを行っています。

人権への負の影響を評価・特定・分析：

プライベートブランド商品の生産工場の把握・お取引先様によるセルフチェックの実施・第三者の監査機関によるCSR監査の実施

行動：

人権リスクの低減に向けた教育、啓発活動、プライベートブランド商品製造委託先のお取引先様とのCSRに関する覚書、中国・東南アジアでのプライベートブランド商品製造工場のCSR監査認証取得を前提としたお取引

追跡評価：

課題の改善および是正処置支援

情報開示：

取締役会への結果報告・Webサイトへの公開

救済措置：

グリーンバンスメカニズムとしてのお取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）の設置・運用

お取引先サステナブル行動指針の人権デュー・ディリジェンス体制



セブン&アイグループは、サプライヤーリスクを人権・労働環境・地球環境保全などの視点から、地域別に5段階（R1～R5）に区分けし、最もリスクの高い地域を「R1」とし、「中国・東南アジアおよび新興地域」をR1と位置づけて重点的に対応しています。

グリーンバンスメカニズムとしてのお取引先専用ヘルプラインの運用

セブン&アイHLDGS.は、当社及びグループ各社が社会から信頼される誠実な企業であり続けるために問題の芽を早期に発見し、未然に防ぐためのご相談・通報窓口として「セブン&アイHLDGS.お取引先専用ヘルプライン」を、第三者機関に設置しています。セブン&アイHLDGS.及びグループ各社の役職員に関する法令、社会的規範、契約、「セブン&アイグループ企業行動指針」を含む社内規程に違反する行為、並びに当社及びグループ各社のサプライチェーン上を含むお取引先様に関する「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」における重大な違反行為、若しくは「セブン&アイグループ人権方針」に定める人権侵害行為等のご相談・通報などをお取引先様よりお受けし、一層の公正取引の確保に努めています。

セブン&アイHLDGS.お取引先専用ヘルプラインの詳細はこちら

<連絡先>

【国内からのご相談・通報（国内通報）】

(1) 受付窓口：（株）インテグレックス

(2) Web受付：> <http://ws.formzu.net/fgen/S53103280>

eメール：7andi-helpline@integrex.jp

郵送先：〒150-0012 東京都渋谷区広尾五丁目8番14号7F （株）インテグレックス

ご相談・通報の方法：

> https://www.7andi.com/library/dbps_data/_template/_res/csr/suppliers/pdf/helpline.pdf

【海外からのご相談・通報（海外通報）】

(1) 受付窓口：（株）通報サポートセンター専用ホームページ（グローバルステークホルダーズホットライン）

(2) Web受付：> <https://7andi-helpline.kaigaitorihiki.com> （企業コード：7andihelpline）

対応言語：英語・タイ語・ポルトガル語・日本語

※中国・アメリカ・ロシア・北朝鮮からの通報は、受付していません。

※メールアドレスや氏名などの個人情報の入力欄のない方式を採用しています。

当社と情報提供者との相互連絡はできませんので、ご了承ください。

お取引先サステナブル行動指針の運用

セブン&アイグループでは、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」およびグループ各社のプライベートブランド商品の製造委託先工場のうち、人権保護、法令遵守についてリスクの高い地域（主に中国・東南アジア）の工場については、CSR監査にご協力いただいています。また、本指針の推進状況をお取引先様と共有し、問題点の是正処置を支援しています。

グループ各社と新しくお取引をお願いする場合は、本指針の理解と遵守をお願いし、CSR監査の「適合認証」にてお取引開始とさせていただきます。CSR監査の結果と是正対応状況から適合と認められたお取引先様には「適合認証書」を発行します。お取引継続のためには「適合認証書」の取得を前提としています。

中国・東南アジアのプライベートブランド商品製造工場CSR監査認証の流れ



CSRに関する覚書へのご同意

セブン&アイグループは、お取引先様とともに、SDGsの目標8に掲げられている「働きがいのある人間らしい雇用」「強制労働の根絶」「児童労働の禁止および撲滅」の実現を目指しています。また、「サプライチェーンにおける労働の適正化」など、お取引先様の適正な労働環境の維持・向上にも積極的に取り組んでいます。プライベートブランド商品の製造委託をさせていただく際に、お取引の条件としてCSRに関する覚書のご同意をお願いしています。

企業の社会的責任（CSR）および人権を尊重する責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献するために、お取引先サステナブル行動指針を遵守すること、サプライチェーン全体におけるCSR・人権配慮が社会から求められていることを鑑み、お取引先様とともに取り組みを継続的に推進・確認することを目的としています。

CSRに関する覚書

- 第1条（目的）
- 第2条（セブン&アイグループお取引先行動指針の遵守）
- 第3条（お取引先行動指針内部統制の実施）

重点課題7 パートナースhipを通じて持続可能な社会を実現する

- 第4条（お取引先行動指針等に関する説明）
- 第5条（お取引先行動指針の遵守状況等に関する報告義務）
- 第6条（通報義務）
- 第7条（甲の調査権・監査権）
- 第8条（違反の場合の是正要求）
- 第9条（是正要求に応じない場合の解除権）
- 第10条（損害賠償の免責）
- 第11条（お取引先行動指針の改定）
- 第12条（有効期間）
- 第13条（準拠法・裁判管轄）
- 第14条（協議事項）

※日本弁護士連合会資料を参考に作成しています

セルフチェックの実施

セブン&アイグループでは、お取引先様のお取引先サステナブル行動指針の推進状況を確認し、必要に応じて是正対応を支援させていただくために、お取引先様向け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」「ILO国際労働基準」などを参考に作成したものです。2018年11月以降、セブン&アイグループ各社の新規のプライベートブランド商品製造委託先を対象に、人権と労働環境や地球環境保全、情報管理など、CSR監査と同様の内容（124項目）を確認しています。2023年度は、セルフチェックを1,151工場より回収し、管理状況の確認を実施しました。

セルフチェック回答状況

年度	対象工場	回答工場 (国内/海外 工場数)	回答率
2023	1,210	1,151 (825/326 工場)	95.1%
2022	1,386	1,287 (869/418 工場)	92.9%
2021	1,593	1,303 (894/409 工場)	81.7%
2020	1,546	1,267 (854 /413 工場)	81.9%

セブン&アイグループCSR監査

セブン&アイグループは、お客様に提供する商品の安全・安心の確保と、お取引先様とともに目指す持続的発展可能な社会の実現を目指し、独自に作成した監査項目（16大分類項目と117のチェック項目）に沿って、第三者機関がお取引先様の製造工場を監査しています。監査項目は、世界標準であるILO（国際労働機関）条約などの国際条約とISO26000に準拠し、「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」「人権の保護」「法令遵守」「労働安全衛生」「環境保全」などで構成されています。

監査項目16大分類項目と117チェック項目（抜粋）

■ 1. マネジメントシステムおよび規範実施

- 組織は、セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針のすべ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、関連する法令およ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パスポートなどの身分証明書の提出が強要されておらず、移動の自由が確保されていること。
- 退職時は妥当な通知を行った後、自由意思に基づいて退職できること。
- 強制労働に関する国・地域の法律が認識されていること。

重点課題7 パートナシップを通じて持続可能な社会を実現する

■ 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。
- 化学薬品の取扱い・保管が適切であること。
- すべての必要な防具（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、危険な機械のある場所や過度に騒音のある場所での業務を含み、重労働、夜間労働、長時間労働も含む。

■ 6. 生活賃金

- 賃金は、国・地域の法令で定める標準以上であること。
 - 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。
 - すべ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。
 - 賃金伝票、採用担当者に関する情報、契約書など、労働者の労働条件を詳述する書類を労働者に開示すること。
- ※生活賃金には、食料品、住居費、衣料品、及びその他の追加費用として健康、パーソナルケア、育児、教育に関する費用を含みます
- ※生活賃金計算のベースは、グローバル生活賃金連合のアンカー計算法を参考に算出

■ 7. 労働時間

- 作業者は習慣的に、48時間/週を超える労働が要求されてはならず、少なくとも、平均で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ない、12時間/週を超えてはならない。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、および、退職における、人種、階級、国籍、宗教、年齢、障がい、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、国家法規制に基づいた、広く認められた雇用関係をベースに業務は実行されなければならない。
- 労働者が職を得るための斡旋料は労働者ではなく、地域の労働法で認められる場合を除いて、雇用主が負担していること（事業主負担の原則）。

■ 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示すこと。

■ 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

- 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

- グループ各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情報を保護するため、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。

重点課題7 パートナシップを通じて持続可能な社会を実現する

CSR監査の評価と認証

CSR監査の監査項目である16大分類は、3つの評価分類に分けています。最も重要視している分類は、「強制労働」「児童労働および若年労働者」「生活賃金（最低賃金）」「懲罰」の4分類で、これらに関する不適合を発見した場合は【重大不適合 Critical 1】とし、該当工場と契約するグループの事業会社へお取引中止勧告を行います。セブン&アイグループの事業およびサプライチェーンにおいては、いかなる形態の人権侵害も容認しません。

次に重要視する監査項目は、「健康および安全」「労働時間」「下請け契約」「環境」「商品の安全」に関する法令に関する分類で、不適合を発見した場合は【重大不適合 Critical 2】とし、該当工場と契約するグループの事業会社へお取引継続可否の検討を通過します。もし、お取引を継続する際は、再監査（フォローアップ監査）を実施して、是正を確認した上で継続しています。

監査項目と評価

(■:C1重大項目、■:C2重大項目)

No.	分類	No.	分類
1	マネジメントシステム及び規範実施	9	正規雇用
2	強制労働	10	下請契約、家内工業、外部加工
3	結社の自由	11	懲罰
4	健康および安全	12	地球環境保全
5	児童労働および若年労働者	13	腐敗防止・公正な取引
6	生活賃金(最低賃金)	14	商品の安全確保のために
7	労働時間	15	セキュリティ管理
8	差別・ハラスメント	16	地域社会の便益・災害対応

評価基準

CSR監査の結果は、A・B・C・D・Eの5段階で評価しています。

「A」：CSR監査において法令や各地域の条令などの不適合が確認されず、セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針の不適合も確認されなかった工場への評価

「B」：法令不適合は確認されていないが、お取引先サステナブル行動指針への不適合が確認された工場の評価

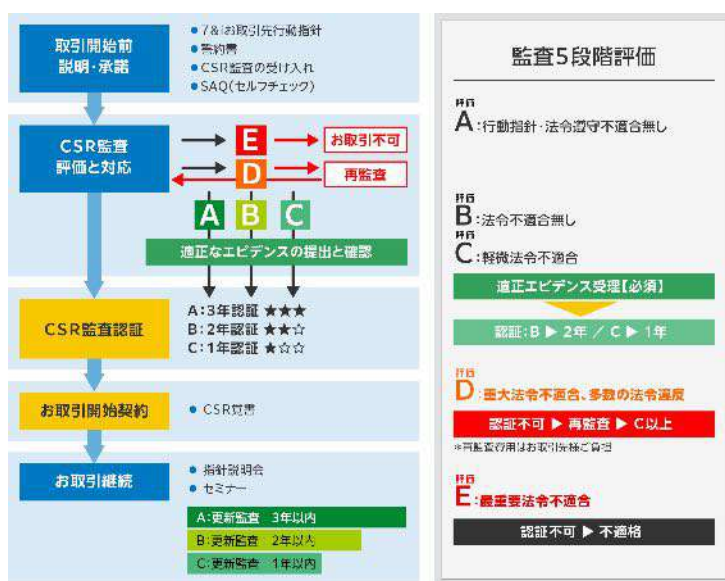
「C」：【重大不適合 Critical 2】は確認されていないが法令不適合が確認された工場の評価

「D」：【重大不適合 Critical 2】が確認された、または法令不適合が10件以上確認された工場の評価

「E」：最も重大な状況で、「強制労働」「児童労働」「生活賃金（最低賃金）」「懲罰」に該当する【重大不適合 Critical 1】が1件でも確認された場合または【重大不適合 Critical 2】が10件以上、法令不適合が20件以上確認された場合の評価

※すべての不適合箇所のは正確認が監査日より90日以内に実行され、是正を確認した場合は評価に準じた認証を行っています

認証運用ルール（中国・東南アジア）



※A、B評価項目であっても1年認証になる場合があります

重点課題7 パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

監査評価基準

評価	不適合内容	条件(不適合数)	認証基準
A	不適合なし	0	3年認証
B	● 軽微不適合(7&i方針不適合)	1~9	適正証左受理 2年認証
	● 重大不適合(法令不適合)	0	
C	● 軽微不適合(7&i方針不適合)	10以上	適正証左受理 1年認証
	● 重大不適合(法令不適合)	1~9	
D	● 重大不適合(法令不適合)	10~19	要再監査 「C」以上お取引継続 ※1年認証まで
	● C2重大不適合	1~9	
E	● 重大不適合(法令不適合)	20以上	お取引終了勧告
	● C2重大不適合	10以上	
	● C1重大不適合	1以上	

※C1:7&i監査対象施設及び報告書の適格性、監査実施および報告書作成、監査人による監査人への適合
 ※C2:労働者の安全、労働時間、労働環境、福利の安全確保に資する監査人への適合
 ※A、Bは「評価」ではなく「監査」に関する項目が適用されます

CSR監査当日の流れ

セブン&アイグループは、CSR監査を実施する工場に対して、事前に通告した上で訪問し、現場・書類・データの確認と管理者や労働者へのインタビューによって、CSR監査項目の遵守状況を確認しています。労働者へのインタビューは、使用者からの指示や報復などを防ぐため、別室にて監査員のための立ち合いで行います。実地監査は、原則午前9時から午後6時の1日で実施します。監査時に工場から提出いただいた資料・画像については機密保持契約に基づき適切に管理補完し、外部へ流出することはございません。

① オープニングミーティング	② 現場確認	③ 幹部インタビュー	④ 従業員インタビュー	⑤ 文書確認	⑥ クロージングミーティング
対象者: 工場全体責任者 人事・設備・品質等 各部門の責任者 課題: ● 監査の主旨説明 ● 機密保持宣言 ● スケジュール説明	監査の対象: 工場全域 (生産ライン、倉庫・薬品庫、休憩室、食堂・寮等付帯設備、下水処理、廃棄物置き場、発電・給電施設、他関連区域) 同行者: 各施設責任者	対象者: 工場全体責任者 関連部門幹部 質問内容: 組織運営 お取引先サステナブル行動指針の推進状況、人権・倫理、健康と安全、労務、ヘルプライン、外国人労働者の扱い等	対象者: 現場作業員 人数: 3名程度 選出方法: 担当監査員が候補者を当日指名 所要時間: 10分/人	監査の範囲: ● 事業認可 ● 各種届出・許認可 ● 就業規則 ● 雇用契約 ● 労務管理 ● 安全管理 ● 化学物質管理 ● 廃棄物管理 ● 環境・汚水管理 ● 情報管理 等	対象者: 工場全体責任者 人事・設備・品質等 各部門の責任者 課題: 監査総評および発見事項の説明 是正計画書作成のお願い

監査後の是正確認

監査の結果、監査項目に適合しない事項（不適合事項）が発見された場合は、第三者の監査機関より当該お取引先様に対し、不適合事項の指摘を行います。お取引先様には、この指摘に基づいた「是正処置計画書（CAP）」を監査終了後10営業日以内に監査機関へ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。お取引先様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（エビデンス）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、再監査を実施することで問題の改善を確認しています。

● 是正措置計画書（CAP : Corrective Action Plan）提出の流れ

- (1) 不適合項目発生原因の報告・是正計画：10日以内に監査人へ提出
- (2) 是正措置の実施：90日以内に是正措置が行われたエビデンスを監査人へ提出※
- (3) 適正なCAP：監査人受理 → セブン&アイHLDGS.が確認・承認 → 認証書発行
不適正なCAP：差し戻し

※監査終了後90日以内に是正措置が行われたエビデンスの提出がない場合は、再監査（フォローアップ監査）を実施

重大不適合への対応

セブン&アイHLDGS.は、セブン&アイグループの事業およびサプライチェーンにおけるいかなる形態の人権侵害も容認しません。重大不適合への対応についてはお取引先サステナブル行動指針で定めており、すべてのお取引先様へ周知し、お取引先様説明会においても説明しています。

CSR監査適合認証制度

セブン&アイHLDGS.では、CSR監査の結果、適合と認められた場合はお取引先様に「適合認証書」を発行しています。不適合が発見された場合は、不適合の是正が完了または是正処置計画（CAP）に記載された計画内容が有効であると第三者監査機関およびセブン&アイHLDGS.が判断した時点で、お取引先様に「適合認証書」を発行しています。



お取引先CSR監査の実績

海外工場のCSR監査

セブン&アイHLDGS.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お取引先様のうち、リスク管理の観点から特に重要であると判断した工場を「クリティカルサプライヤー」と定義し、「お取引先サステナブル行動指針」への遵守状況を確認するCSR監査を毎年実施しています。公正性を確保するため、外部審査機関であるテュフ ラインランド ジャパンに審査を委託しています。毎年、監査員との定例会議を開催し、監査項目の標準化を図っています。

クリティカルサプライヤーの定義

セブン&アイHLDGS.は、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」を製造している工場、およびグループ会社のプライベートブランド商品を製造している中国および東南アジア（13カ国）の工場のうち、取引規模が大きい、重要性が高い、代替が難しいなどと判断される1,210工場をクリティカルサプライヤーとして定義しています。2024年2月末現在、クリティカルサプライヤーとして定義した工場では約26万名が働いており、男女比率は男性約48%、女性約52%でした。

CSR監査件数（海外工場）

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 計画
監査工場数	17	28	328	226	245	215	274	304	413	357	322	254	240
実施率※1(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	89.8※2	79.9※2	74.2※2	77.7	—

※1 監査計画工場数に対する監査実施工場数の割合（生産終了、取引停止により審査の必要がなくなった工場を除く）。

※2 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部工場の監査が未実施。

再監査工場数（海外工場）

製品 カテゴリー 年度	合計				衣料品				日用品				食料品			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
再監査工場数	40*	37	28	12	24	17	17	3	9	12	3	4	7	8	8	5

※ 2020年度から新規取引開始の条件として、CSR監査による認証制度を導入

- [【2019年度～2023年度】国別・監査項目別の不適合工場数（海外工場）](#) 
- [【2019年度～2023年度】製品カテゴリー別監査工場数（海外工場）](#) 

重点課題7 パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

不適合への対応（CSR監査重大不適合の件数と救済・是正・防止措置）

2023年度の海外CSR監査は254の工場で実施し、2工場で重大な不適合が確認され、是正対応を実施しています。生活賃金（最低賃金）関連（2件）の不適合が確認されましたが、不足分については過去に発生した部分も含め、直ちに支払いを実施しました。再発防止に向け、システム対応を実施、定期的な内部監査により対策の継続性を確認しています。その他、CSR監査を通じて確認された全ての重大不適合、軽微不適合については是正処置を確認しました。また、CSR監査の結果、強制労働および15歳未満の児童労働、懲罰に該当する不適合は確認されていません。

不適合の発生を未然に防止するため、2023年度は、発生しやすい不適合事例（人権侵害など）を解説するオンデマンド形式で、お取引先様へのコンプライアンス研修をオンラインで実施しました。合計14,637名が視聴し、総ページビュー数は28,768となりました。今後も人権尊重と労働環境改善に向けた継続的な取り組みを推進していきます。

国内工場のCSR監査

セブン&アイHLDGS.では、国内における従業員の働き方改革や外国人労働者の雇用、地球環境保全などの課題に適切に対応するために、2018年より国内のプライベートブランド「セブンプレミアム」の製造委託先工場へのCSR監査を実施しています。監査件数は、2018年度に50工場で試験的に監査を実施し、2019年度は327工場、2020年度は271工場、2021年度は371工場、2022年度は535工場、2023年は527工場（全体の約50%）で本格的な監査を実施しています。2023年度の監査では、約95%の工場について何らかの不適合を確認し、是正対応が実施されていることを確認しました。なお、なお、2023年度においては、児童労働、強制労働、懲罰、外国人労働者に関する差別や強制労働に関する重大な不適合は確認されておりません。

セブン-イレブン・ジャパンでは、国内の一部のお取引先様に対して、セブン&アイグループCSR監査と同じ基準で、第三者機関に委託してCSR監査を実施しています。2016年度から取り組みを開始し、2023年度は87社、104工場で監査を実施しました。今後もグループ全体でお取引先様とともにCSRを推進してまいります。

- ▶ [【2019年度～2023年度】監査項目別の不適合工場数（国内工場）](#)
- ▶ [【2019年度～2023年度】製品カテゴリー別監査工場数（国内工場）](#)

お取引先様へのお取引先サステナブル行動指針の周知

お取引先サステナブル行動指針の配布・配信

セブン&アイHLDGS.は、2018年6月～10月にお取引関係が確認されたお取引先様（18,484社）に対し、グループ各社の商品開発担当者を通じて、お取引先行動指針の配布・配信を実施しました。2019年12月には、お取引先サステナブル行動指針に改訂し、2020年6月までに12,385社に対して指針を配布・配信しました。また、お取引先行動指針の改訂にあわせてWeb説明会を開催し、指針の理解を進めています。

また、2020年度より、中国・東南アジアにおいてプライベートブランド商品を製造委託する新規のお取引先様には、本指針の遵守を求める誓約書の提出およびCSRに関する覚書の締結、CSR監査による認証をお取引開始の条件としています。海外を含むすべてのお取引先様に、この指針の伝達と理解度の確認を行い、指針が遵守されるよう努めています。

お取引先サステナブル行動指針および品質方針説明会の開催

セブン&アイHLDGS.は、プライベートブランド商品の製造を委託しているお取引先様に対し、お取引先サステナブル行動指針の説明会を開催しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延に伴いお取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する現地説明会を中止しましたが、2020年6月からは海外に生産拠点のあるお取引先様に向けて、オンデマンド配信でお取引先サステナブル行動指針を説明し、その実践を促しました。また、2020年8月からは、中国語およびアジア各国5言語の資料も閲覧できるようにするとともに、10月からは中国語ナレーションを付けたCSR監査の説明動画の配信を中国国内のお取引先様向けに実施しています。

2023年度は、お取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信で実施し、416社、618名がライブ視聴しました。また録画も1,181名が視聴し、4,653名が説明会資料閲覧をしています。

- ※1 CSR監査対象工場（海外）のうち、説明会参加工場の割合
- ※2 オンライン説明会はアクセスログからの抽出のため参考値



お取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する説明会資料

重点課題7 パートナシップを通じて持続可能な社会を実現する

お取引先様へのコンプライアンス研修の開催

セブン&アイHLDGS. は、プライベートブランド商品製造委託先お取引先様に対し、人権や労働環境、地球環境保全などに関する啓発と、関連基本法令に関する理解促進と法令遵守の徹底を目的にコンプライアンス研修を開催しています。この研修は、お取引先サステナブル行動指針やCSR監査の目的、ILO国際労働条約、ISO26000、各国の労働安全法令、設備管理、化学薬品管理などを踏まえて実施しております。また、ESG基準の理解を深めるため、他社事例に基づくケーススタディや、CSR監査結果を踏まえた是正対応についての相談会も実施しています。

2020年度からは新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響によりオンデマンド配信によるオンライン動画研修として開催しています。2023年度は、いつでも視聴が可能なように複数のコンテンツを用意し、累計視聴者数は5,882名となりました。なお、研修の運営・準備についてはCSR監査の委託先であるテュフ ラインランド ジャパン株式会社へ依頼しています。

コンプライアンス研修 2023年度の実施状況

※視聴者数はページアクセス状況より抽出

No.	コンテンツ	視聴者数※
1	CSR監査の趣旨と目的	735
2	法令遵守と企業倫理	239
3	ビジネスと人権	141
4	CSR監査の流れ（1）	738
5	CSR監査の流れ（2）	247
6	労働安全衛生	2,056
7	強制的な労働 / 賃金と労働時間	734
8	化学物質の管理 / 環境	974
合計		5,882

コンプライアンス研修 年度別の実施状況

※1 2020年度、2021年度はオンラインライブ形式+録画配信

※2 2022年度、2023年度はオンデマンド配信

	2020年度※1	2021年度※1	2022年度※2	2023年度※2
実施回数	5回	19回	8 コンテンツ	8 コンテンツ
参加対象企業数	604社	517社	480社	416社
延べ参加人数 (視聴者含む)	870名	3,566名	14,698名	5,882名

【社内】コンプライアンス研修の開催

セブン&アイグループでは、グループ各社の商品開発および商品仕入を担当している部署の責任者および担当者が出席する会議において、CSR監査の結果報告と監査に関する勉強会を実施しています。また、勉強会ではCSR監査の委託先であるテュフ ラインランド ジャパン株式会社の監査責任者を招へいし、製造委託先の工場がある国・地域に関する最新情報や法令について、具体的な事例を用いてご説明いただいています。

【社内】年度別 コンプライアンス研修 開催回数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度※
実施回数	5回	6回	3回	1回
参加人数	418人	2,090人	285人	231人

※2023年度はe-ラーニングにて実施

人権・経済関連団体との連携

セブン&アイHLDGS.は、人権・経済関連団体と連携し、サプライチェーンマネジメントに関する情報収集と情報発信に努めています。外部団体であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）、および公益社団法人企業市民協議会（CBCC）に会員として参加しています。また、国際協力機構（JICA）と一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）が共同で事務局を行う「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」にアドバイザーグループ企業として参加しており、サプライチェーンを含めた外国人労働者の人権保護、適切な労働環境・生活環境の整備を推進し、外国人労働者のディーセント・ワークを実現することで、多文化共生社会を目指しています。こうした取り組みの一環として、2022年5月から一般社団法人JP-MIRAIが実施する「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参加しています。また、セブン&アイHLDGS.の執行役員が同法人の理事を務めています。

主な活動：

- ・ 2023年2月：経済産業省中小企業庁より委託された公益財団法人人権教育啓発推進センター「CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー」にパネラーとして登壇し、セブン&アイ・グループのCSRの取り組みを発表
- ・ 2020年10月：GCNJシンポジウム2020のパネルディスカッション「いのち・人から考える企業経営」に当社の取締役常務執行役員が登壇し、パネラーとして討論
- ・ 2020年1月：公益社団法人 企業市民協議会（CBCC）が主催する「サプライチェーンにおけるCSR推進に向けた課題に関する懇談会」において情報共有を実施
- ・ 2019年11月：日本経済団体連合会のOECD諮問委員会と企業行動・SDGs委員会、BIAC日本代表委員 OECD、EU、日本政府、ILOが共同主催する「アジアにおける持続可能なサプライチェーン実現に向けて～責任ある企業行動のための国際協調の促進～」に参加し、情報収集を実施
- ・ 2019年9月：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の「基礎セミナー」において、お取引先行動指針とCSR監査について説明

▶ [「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」参加企業についてはこちら](#)

情報開示

セブン&アイHLDGS.は、健全なサプライチェーン構築に向け、お客様、お取引先様、投資家など、あらゆるステークホルダーに対し、適時・適切な情報開示に努めています。CSR監査結果やサプライチェーンにおける課題について積極的に情報開示を行い、サプライチェーン全体の透明性を高めることで、より安全・安心な商品をお客様に提供しています。

救済措置

セブン&アイHLDGS.は、お取引先様、サプライチェーンで働くステークホルダーを利用対象とした、通報窓口（お取引先専用ヘルプライン）を設けています。CSR監査や通報を通じて人権侵害が認められた場合は、調査を実施した上で救済措置を行っています。

お取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）

お取引先専用ヘルプラインは、お取引先様の役員、従業員、元従業員が利用することができます。お取引先様向け説明会の中で、制度の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。2023年度お取引先専用ヘルプラインへの通報は85件ありました。

▶ [内部通報制度の詳細はこちら](#)

社会インフラとしてのサービスの拡充

セブン&アイグループは、地域行政や銀行の窓口、小売店舗などの減少により、生活に不便を感じる方をサポートするために自治体と連携しながら不便を軽減するための公共サービスを提供しています。



自治体との連携を推進

セブン&アイグループは、地域の活性化に向けて、各自治体と地産地消や高齢者支援、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際に自治体と連携して対応することや、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。

自治体との包括連携協定数（事業会社別）

	2021年2月末	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	194	223	230	235
イトーヨーカ堂	56	77	78	80
ヨークベニマル	10	11	14	16
セブン&アイ・フードシステムズ	3	3	3	3
グループ合計	263	314	325	334

▶ [災害時における支援についてはこちら](#)

重点課題7 パートナースhipを通じて持続可能な社会を実現する

地域活性化に貢献する商品の発売

セブン&アイグループでは、包括連携協定の締結を機会に各自治体と連携したさまざまな地域活性化の取り組みを進めています。例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは地元の味や食文化を大切にし、地域の食材を使用した商品を開発しています。また、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルなどでは、地域商品の発売や地域の食材を使用したメニューの提案など、地域の魅力を発信しています。イトーヨーカ堂では、東京都大田区の小学生と協同で大田区の給食メニュー「たこべったん」を商品化し、東京都内の一部店舗で販売しています。また、行政との取り組みの一環として、千葉県八千代市の2店舗で地元の高校生が考案したパンを製造・販売するイベント「やちパン プロジェクト」に参加し、2種のパンを販売しました。



東京都大田区の小学生と協同で商品化した「たこべったん」(イトーヨーカ堂)



千葉県八千代市の高校生と考案したパン「やちパン」(イトーヨーカ堂)

店舗内に選挙の投票所を設置

イトーヨーカ堂は、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連携して店舗内に投票所を無償で設置しています。有権者がよりアクセスしやすくなることで、お買物のついでに活用いただいています。

2023年度は、イトーヨーカドー19店舗で実施し、店内ポスターの掲示や店内放送で告知したほか、一部のお店では、投票証明書をお持ちいただいたお客様に割引サービスなどを提供しました。従来から投票所を設置している店舗ではお客様の認知度も向上しており、「駅前にあるお店で投票できるのはとても便利」「買い物ついでに投票できるのはありがたい」など、お褒めの言葉もいただいています。



イトーヨーカドー店舗内に設置した投票所

休日夜間も利用できるサービス

近年、共働き世帯が増え、平日に金融機関で公共料金の支払いや、行政窓口での手続きが難しい方が増えています。そこでセブン-イレブン・ジャパンは、1987年に銀行の営業時間を気にせず、24時間いつでも支払いができる公共料金収納のレジ受付を開始。以来、公共料金のほか、NHK受信料、国民年金保険料、各種税金など収納代行を拡充しているほか、マルチコピー機を利用した行政サービスや保険加入などにも対応しています。

重点課題7 パートナースhipを通じて持続可能な社会を実現する

行政サービス（各種証明書発行）

セブン-イレブン・ジャパンでは、店舗内で「住民票の写し」「印鑑登録証明書」「戸籍証明書」「戸籍附票の写し」「各種税証明書」などを取得できるサービスの拡充を進めています※。これらの証明書は土日祝日でも取得が可能で、2024年2月末時点で1,256の自治体に参加しています。

※証明書の取得にはマイナンバーカードまたは住民基本台帳カード（住基カード）が必要です。サービス内容は自治体によって異なります。

コンビニ交付参加自治体数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
917	1,052	1,256

保険加入と保険料支払いサービス

セブン-イレブン・ジャパンでは、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、レジで保険料を支払うことで、24時間いつでも簡単にバイク自賠責保険（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）、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。2015年9月からは「1DAY保険」（1日単位の自動車保険）を、2018年4月からは必要な補償を必要な時にだけ受けられる商品「1DAYレジャー保険」を、さらに2020年6月からは「ガン保険」をセブン-イレブン全店で販売しています。また、「ガン保険」を除き、2021年9月よりWebで保険加入を申し込み後、マルチコピー機を介さずにレジで直接保険料を支払えるようにしています。



コピーやプリント、各種証明書発行、保険加入などできるマルチコピー機

自転車シェアリング

セブン-イレブン・ジャパンは、店舗敷地内の駐輪スペースを活用してシェア自転車の貸し出しや返却の拠点にする取り組みを進めています。イトーヨーカ堂では2018年6月から、デニーズは2018年9月から取り組みを開始しています。

自転車シェアリングは、一定区域内にある複数のステーションのどこからでも乗ることができ、借りた場所ではなく最寄りのステーションに返却することが可能です。交通機関が十分でないエリアでは、公共交通機関の補完として期待されており、インフラとしての役割を担っています。

シェア自転車台数（累計）

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	3,735台 (562店舗)	4,427台 (613店舗)	4,604台 (640店舗)
イトーヨーカ堂	178台	242台	242台
セブン&アイ・フードシステムズ	42台	42台	42台



シェア自転車の拠点となる店舗

災害における支援

セブン&アイグループは、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、人命最優先で行動し、グループ各店舗の営業継続・早期営業再開に努めています。



災害時の地域救援活動と地域への啓発

セブン&アイグループの各店舗では、災害時においても地域のライフラインを守るため、安全が確保されていることを前提に、営業継続と早期の営業再開に努めています。本部も商品供給や人員の応援などで店舗をサポートし、現地と一体となり、社会インフラとしての役割を果たしています。

また、グループ各社は自治体などとの「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。災害時には自治体などからの要請に基づき支援物資を提供するとともに、帰宅困難者に対しては水道水、トイレ、道路情報などを提供しています。加えて、グループ各店舗においては被災者を支援するために募金活動を実施しています。

2017年7月には、セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂のグループ3社が「災害対策基本法」に基づく指定公共機関に指定され、全国のグループ各社物流網を活かした、迅速な支援物資の調達と供給が期待されています。

なお、イトーヨーカ堂の店舗では、災害対策コーナーの展開や地域防災活動への協力、防災イベントの開催など、平常時にも地域行政と連携してお客様の災害に対する意識啓発に取り組んでいます。

災害時の各自治体との協力

セブン-イレブンとセブン&アイ・フードシステムズのデニーズでは、協定を結んでいる一部の都道府県で店舗を「災害時帰宅支援ステーション」として登録しています。大規模災害時に帰宅困難者に対して、可能な範囲で水道水、トイレ、災害にまつわる情報を提供しています。



災害帰宅支援ステーションステッカー

災害情報の提供・共有ができる「セブンVIEW」

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、お取引先様などと協力して、災害情報の提供・共有ができるシステム「セブンVIEW※」の構築に取り組んでいます。「セブンVIEW」は被災地の店舗・物流拠点の状態をクラウドマップ上に表示し、関係部門が状況を把握できるシステムです。これまでのハザードマップや被災関連のSNS表示、天候予測などの機能に加え、国や研究機関と連携を強化し、被災からの早期復旧にさらに寄与すべく進化を続けています。

災害時は初動が重要であることから、被災地の店舗状況をより詳細に把握できるよう、2022年度より加盟店様に浸水センサーを設置していただき、リアルタイムでセブンVIEWに水位情報を反映し、同時に加盟店様が所有する端末にアラートメールを送信する実証実験を開始しました。この実証実験では、店舗敷地内にセンサーを設置し、水位情報をセブンVIEW上に連携。IoTの活用により精度の高い浸水情報の把握を目指すものです。また、2023年2月には、東京都と断水情報の連携・活用に向けた実証実験を初の官民連携トライアルとして実施しました。大規模災害発生時に断水が長期化するリスクがあるなか、店舗のコーヒーマシンが断水箇所の特定に寄与する可能性がある点に着目し、生命維持に不可欠な水を確保する取り組みです。今後も、自社の災害対策はもとより、官民連携を通じて日本全体のレジリエンス向上に貢献していきます。

※Visual-Information-Emergency-Webの略



セブンVIEWの画面

セブンVIEWの特徴

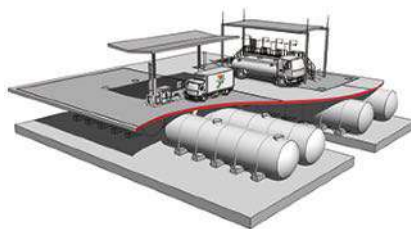
1. 被災地のさまざまな情報が地図に反映
2. 本部がリアルタイムで現状把握
3. 初動対応がよりの確に
4. 関連アプリと連携

➤ [セブンVIEWについてはこちら](#)

➤ [「セブンVIEW」の断水・浸水状況把握にむけた実証実験についてはこちら](#)

緊急物資配送用の燃料備蓄基地

セブン&アイHLDGS.では、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、埼玉県北葛飾郡杉戸町に設置しています。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タンクに備蓄

社会貢献活動

セブン&アイグループでは、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。

社会貢献活動は、セブン&アイHLDGS. 執行役員 ESG推進本部長を責任者に、サステナビリティ推進部がグループ各社・関係部門と連携しながら活動を推進しています。



効果測定方法

セブン&アイグループは、事業活動に伴って発生する環境負荷を緩和する活動をはじめ、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4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」の取り組み詳細はこちら >
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、次回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、次回の企画作りに活用しています。

従業員の社会貢献活動への参加促進

セブン&アイグループは、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、イトーヨーカ堂、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行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。なお、イトーヨーカ堂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。2023年度はグループで17人の従業員がボランティア休暇を取得しました。

募金箱の設置

イトーヨーカ堂は、2016年3月から全国のほぼすべてのレジに募金箱を設置し、年間を通してお客様・従業員へ募金を呼びかけています。この年間を通じた募金は、3カ月単位で募金先を設定し、さまざまな社会課題解決の支援を目的に展開しています。加えて、2020年6月からはセブン&アイグループのセブンマイルプログラムを通じたWeb募金も実施しています。これらの募金活動に対し、お客様・従業員から寄せられた2023年度の募金総額は53,868,834円となりました。

さらに、従業員エンゲージメント向上の一環として、2021年度から開始した従業員同士で“ありがとう”を伝える「Thanksブルーミング」のポイントを換金し、従業員からの募金として寄付する取り組みによる2023年度の募金総額は179,400円でした。2016年の店頭募金を開始して以来、これら3つの募金の累計総額は3億938万8,542円となりました。

2023年度の募金活動（イトーヨーカ堂）

(円)

実施期間	日数	募金内容	金額
3月1日～3月12日	12	トルコ地震緊急支援	2,310,469
3月13日～5月31日	80	こどもの未来応援基金 ※イトーヨーカドー店舗のみ実施	4,011,285
6月1日～8月31日	80	日本財団「海と日本プロジェクト」※イトーヨーカドー店舗のみ実施	3,932,089
6月1日～8月31日	92	盲導犬基金 ※ヨーク店舗のみ実施	780,429
9月1日～11月30日	91	海外子ども支援	6,509,619
12月1日～1月3日 2月21日～2月29日	43	盲導犬募金	5,776,063
1月2日～2月18日	48	能登半島地震緊急支援	30,728,280

盲導犬の育成支援

セブン&アイグループ各社では盲導犬の育成を支援しており、イトーヨーカ堂の店舗では店頭募金を実施しています。

イトーヨーカ堂では、盲導犬育成支援として全国盲導犬施設連合会への寄付を1991年から続けており、2023年で32周年を迎えました。1991年から2023年までの寄付金額は累計で110,829,691円となりました。

在庫商品の一部を寄贈

セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年8月から店舗の改装時などに発生する酒類やタバコ、切手類などの免許品、鮮度管理商品以外の在庫商品の一部をフードバンク団体のセカンドハーベスト・ジャパンに寄贈しています。

また、2018年4月からは、各地の社会福祉協議会および自治体と「商品寄贈による社会福祉貢献活動に関する協定」を締結し、同様の取り組みを開始しました。寄贈した商品は社会福祉協議会を通じて、高齢者、障がい者、子ども、生活困窮者などへ支援を行っている団体・施設に分配され、地域福祉の推進や食品ロスの削減につなげています。



商品寄贈による社会貢献

「ホワイトリボン運動」への協力

赤ちゃん本舗は、公益財団法人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、その活動を応援しています。店頭やインターネットで募金を受け付けており、2024年2月末現在、店内外に29台のホワイトリボン支援自動販売機を設置。飲料の購入1本につき2円（飲料メーカー様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。



社会貢献活動費（2023年度）

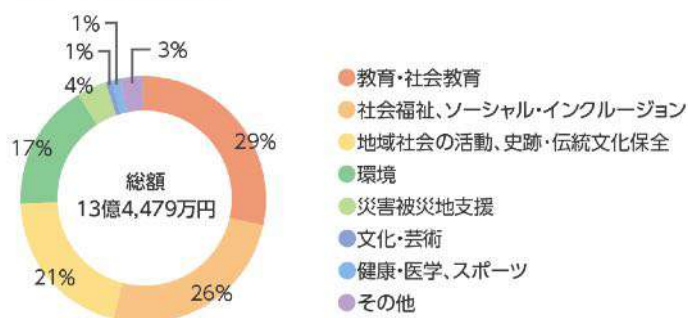
セブン&アイグループが、2023年度に会社からの金銭・物品提供、活動に携わった従業員の人件費などを金額換算した総額は約13億4,479万円でした。そのうちの現金支給額は約2億9千万円でした。

2023年度の社会貢献活動費

(千円)

分類	金額
管理費	750,307
物品支給額	297,778
金銭寄付	295,324
勤務時間内に活動へ参加した従業員の人件費	1,388
自社施設の開放・提供費	0
合計	1,344,797

2023年度の社会貢献活動費



※ セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の合計額（対象の7社で国内グループ売上高の96%を占める）

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。ただし、政治献金額を除く。

海外の取り組み

北米での取り組み

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：10,200,414百万円（チェーン全店売上）
店舗数：13,122店舗



SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC. >

売 上：59,246百万円
店舗数：67店舗

※ 為替換算レートはU.S.\$1=140.67円

※ 売上・店舗数は2023年12月末現在

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と総合スーパーを展開しています。

コンビニエンスストア

[詳しくはこちら >](#)



セブン-イレブン北京 有限公司

売 上：18,676百万円
店舗数：331店舗
設 立：2004年1月



セブン-イレブン天津 商業有限公司

売 上：3,416百万円
店舗数：217店舗
設 立：2012年11月



セブン-イレブン成都 有限公司

売 上：2,770百万円
店舗数：77店舗
設 立：2010年12月

総合スーパー

[詳しくはこちら](#) >



成都イトーヨーカ堂有限公司

売 上：23,368百万円

店舗数：9店舗

設 立：1996年12月



華糖ヨーカ堂有限公司

売 上：2,343百万円

店舗数：1店舗

設 立：1997年9月

※ 為替換算レートは1元＝19.82円

※ 売上高には増値税（付加価値税）を含まず

※ 売上・店舗数は2023年12月末現在

7-Eleven, Inc.

7-Eleven, Inc.（以下、SEI）は、出店地域とのつながりを大切に、日々のあらゆる活動において、地域の皆様の良き隣人として、「近くて、便利で、安心な、みんなのお店」を目指しています。その一例が、“Good Made Easy”という取り組みです。これは、お客様やフランチャイズオーナー、サプライヤー、ベンダー、従業員が気軽に社会貢献ができるようにサポートするものです。

また、SEIの従業員が一丸となり、地域の皆様や地球環境が豊かになるように団結しています。私たちは次世代の人々のために、持続可能な未来を創造していかなければなりません。そのため、従業員には当社の事業に欠かせない「人・地球・商品」へのコミットメントについて教育し、行動を促しています。そして、これらの取り組みの進捗を定期的に測り、報告することは、現在地を把握し、改善が必要な点を洗い出していくことにもつながると考えます。



持続可能な未来に向けたイノベーション

SEIは、環境負荷を低減するためにエネルギー・資源効率の向上や廃棄物の削減、資源消費の抑制を継続的に図っています。また、代替エネルギー（風力・太陽光発電）の活用や環境関連イニシアティブへの対応についても戦略的な投資を推し進めています。

環境負荷の低減

SEIは、セブン&アイグループの環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に貢献するために、2030年と2050年の具体的な目標達成に向けた戦略的な取り組みを推進しています。これらの目標は、国連が掲げる「持続可能な開発目標」（SDGs）に則っており、その進展を後押しするものでもあります。

これを踏まえ、私たちは「地球」を最優先課題とし、代替燃料へのアクセスの向上やCO₂e排出量の包括的な削減、再生可能エネルギーへの継続的な投資、持続可能なパッケージの追求などを通じて、次世代につなげられる未来の実現を目指します。

【SEIの環境目標】

2030年までに、店舗運営に伴うCO₂e排出量を2013年度比で50%削減



外部団体との連携

SEIは、環境保護活動を推進するうえで大きな役割を果たすべく、米国最大の小売業界団体「リテール・インダストリー・リーダーズ・アソシエーションズ・リテール・サステナビリティ・イニシアティブ」（RSI）に参加しています。RSIは、米国の大手小売業者で構成される業界全体の教育フォーラムで、環境に関する先進的な取り組みの共有をはじめ、将来のトレンド・同業他社とのベンチマークの把握、業界共通の環境・社会・ガバナンス課題への対応などに協調して取り組んでいます。

省エネルギーの推進とCO₂e排出量の削減

「GREEN CHALLENGE 2050」の一環として、2030年までに店舗運営に伴う二酸化炭素等価（CO₂e）排出量を、2013年度比で50%削減することを目標に掲げています。

2023年度は、排出量削減に向けた各種取り組みを進めた結果、米国とカナダの店舗運営に伴うCO₂e排出量を、前年度比で61,224 MTCO₂e、2013年度比で587,564 MTCO₂e削減し、2013年度から2023年度の10年間で42.7%の削減率を達成しました。これは、およそ13万9,841台の乗用車が1年間に排出するCO₂e排出量に相当します。

また、一部店舗では、省エネ設備の導入促進や省エネ店舗設計の導入促進、再生可能エネルギーの利用拡大でも大きな成果をあげています。

LED照明の導入

SEIは、エネルギー効率の高い店舗設計基準の一つとしてLED照明を上げており、一部の店舗ではLED照明を採用することによって店舗でのエネルギー使用量の削減とCO₂削減の目標達成に貢献しています。

暖房換気と空調（HVAC）

SEIは、エネルギー使用量の削減に向けて一部の店舗で冷暖房の効率化に取り組んでいます。これによって、お買物環境の質を損なうことなく、店舗の省エネ化を実現しています。

エネルギーマネジメントシステム（EMS）

SEIは、一部の店舗にエネルギーマネジメントシステム（EMS）を導入し、空調や冷蔵冷凍設備の使用状況の把握、制御、運転の最適化を図っています。また、エネルギー効率の良い空調設備を導入しており、省エネの実現に大きく貢献しています。

省エネルギー店舗設計

SEIは、省エネ設備の導入促進に加え、省エネ店舗の設計を導入し、店舗でのエネルギー消費量の節減を図っています※。

- ・ Low-E〔低放射〕ガラス窓
- ・ 人感センサ
- ・ 光電池／昼光ハーベスティング
- ・ 構造用断熱パネル（SIP）

※ 一部のセブン-イレブン店舗で実施

再生可能エネルギーの利用拡大

SEIの省エネプロジェクトは、当社の取り組みの一部にしか過ぎず、もう一つの重要なイニシアティブとして、再生可能エネルギーの利用拡大にも力を入れています。2023年度は、米国とカナダの7-Eleven, Inc.店舗の電気使用量の約29%が、風力・太陽光発電を含む再生可能エネルギーでまかなわれました。

テキサス州は15,000基以上の風力タービンを保有しており、建設中のものも含めると風力発電の発電容量は全米トップであり、国内最大規模の風力発電所のうちの4施設が同州に集まっています。SEIは、2017年に競争の激しいエネルギー市場のうち電力会社TXU Energyから州内の全店舗向けに、風力エネルギーを購入する契約を結びました。2023年度は、TXU Energy社から333,000 MWh超の再生エネルギーを購入し、州内の970以上の店舗で使用。その結果、2023年度に使用した再生可能エネルギーのうち、37%が風力発電由来となりました。

フロリダ州では、大規模太陽光発電施設から店舗で使用する電気を調達するプログラムに2020年度から加入しています。この契約による2023年度の太陽光発電由来の電気使用量は約109,000 MWhで、SEIが消費した全再生可能エネルギーの12%を占めています。

イリノイ州では、2021年度に60,000 MWh超のオフサイト風力発電に関する契約を締結。2023年度は、約61,000 MWhの再生可能エネルギー由来の電力を調達しました。また、同年にオレゴン州でも2,500 MWhの追加的な再生可能エネルギーの調達が期待できるコミュニティ・ソーラー・プロジェクトに関する契約を締結しました。これらの契約のもと、2023年度は約970 MWhの再生可能エネルギー由来の電力を調達しました。

また、ミシガン州デトロイトを拠点とする電力会社DTE Energyの画期的なクリーンエネルギー供給サービス「MIGreenPowerプログラム」を通じて、同州南東部に位置する160の全店舗で20年にわたって再生可能エネルギーを調達すると、2022年度に発表。これによって100%クリーンエネルギーの実現を目指します。CO2e排出量の削減効果は年間1万4,000トン以上にのぼり、この量は約3,300台のガソリン車が排出するCO2eに相当します。今回の契約は、いかに私たちが官民間問わずにパートナーシップを構築し、カーボンフットプリントの削減を進めているかを示す優れた事例といえます。

このほかにも、2022年度にはネバダ州で、オフサイト風力発電と太陽光発電による電力を、年間3万7,000 MWh以上使用できる再生可能エネルギー購入プログラムに加入し、2023年度は約4万2,000 MWhの再生可能エネルギー由来の電力を調達しました。



テキサス州の風力発電機



フロリダ州の大規模太陽光発電施設



オレゴン州 Red Prairieのコミュニティ・ソーラー・プロジェクト

コミュニティ・ソーラーとは

コミュニティ・ソーラーは、電力会社が開発し所有する大規模太陽光発電所を、複数の地域の契約者が共有する仕組みです。住宅やビルに直接ソーラーパネルを設置して発電するオンサイト・ソーラーとは異なり、契約者は発電容量に応じて電気料金に反映されるクレジットを受け取ります。

代替燃料へのアクセス向上

SEI は、かねてから顧客体験の向上につながるイノベーションに力を入れています。代替燃料の提供もその一つで、いち早くEV充電スタンドを導入しました。同時に、EV急速充電ネットワーク・支払いアプリ「7Charge™」を立ち上げ、EVドライバーの皆様へ「7Charge」ネットワークでのシームレスな充電や決済へのアクセスを提供することに努めてきました。

主要幹線道路沿線や首都圏の店舗で手軽に利用できるEV急速充電※サービス「7Charge」は、コンビニエンスストアの概念を再び塗り替えつつあります。2023年は、急速充電スタンド網を通じ、計120万kWhの電力が購入されました。これは、360万e-マイル分の充電に相当します。

現在、当社のEV充電スタンド網は拡大しており、2023年末時点で7つの州の38店舗に計126基のEV充電器を設置済みです。

※充電スタンドを設置する大半の店舗で導入



EV充電ステーション

天然資源の保全

水の効率的な利用は、水使用量の削減、ひいては、かけがえない天然資源の保全につながるとSEIは考えます。そこで、一部の店舗では省エネ設計項目として、蛇口から出る水流に気泡を含ませることで節水が可能な「低流量エアレーター水栓」を採用しています。

7-Eleven, Inc.の店舗運営に伴う環境関連データ

	2020年度	2021年度 ^{※4}	2022年度 ^{※4}	2023年度 ^{※4}
検証対象店舗数 ^{※1}	9,387	13,043	12,811	12,634
GHG排出量 ^{※2} (千t-CO ₂ e)	759	1,002	851	790
CO ₂ 排出量 ^{※2,3} (千t-CO ₂)	755	997	848	790
電気使用量 ^{※2} (GWh)	2,306	3,213	3,186	3,125
水使用量 ^{※2} (千m ³)	10,637	10,544	15,480	15,223

※1 CO₂排出量の第三者検証の対象店舗数（SEIの国内ライセンス店舗は除く）

※2 使用量が把握できない店舗は推計値を用いて算出

※3 第三者による審査後の数値

※4 Speedway 店舗も含む

[第三者検証報告書](#) >

サステナブルパッケージ

「サステナブルパッケージ」は、容器包装の生産から使用、廃棄に至るライフサイクルを通して、環境への負荷を極力抑えることができる包材や包装方法を指します。SEIは、サステナブルパッケージの考えにもとづき、容器包装の改善を続けています。

例えば、使用済みの製品のリサイクル素材（PCR）を容器包装に全部または一部配合するなど、持続可能な素材の使用に取り組んでいます。また、当社は、2030年までに、プライベートブランド商品の50%でサステナブルパッケージを採用することを目標に掲げています。



【SEIの容器包装に関する目標】

2030年までにプライベートブランド商品の容器・包装の50%を持続可能な容器・包装に切り替える

2023年度の主な取り組み

使用済みリサイクル素材（PCR）の利用拡大

サンドイッチの三角容器

作りたてのサンドイッチが食欲をそそるのはもちろんですが、そのおいしさを守っているのが環境に配慮した包装であれば、なおさら魅力的です。SEIでは、お客様の満足度を高めるため、サンドイッチの三角パッケージに使用済みリサイクル素材（PCR）を採用しています。

2023年は「リサイクル材料インクルージョン」プログラムを展開。パッケージのデザインを見直し、PCRの配合比率を20%に引き上げることで、再生素材ではないプラスチックの使用量を年間およそ7万1,500ポンド削減することができました。これは「おいしい食べ物を手軽に楽しむこと」と「環境にやさしいこと」が両立可能な目標であることのあかしと言えます。



ポリスチレンの使用削減

ナチョ・キット

ナチョスは、アメリカ人に最も愛されるソウルフードの一つです。SEIは「ナチョ・キット」の具材の鮮度やおいしさを保つという難しい課題に取り組んできました。従来は断熱性に優れるポリスチレンを使用していましたが、リサイクルが困難なため一度使用されると不燃ゴミとして埋め立てられるというのが課題でした。一方、昨今市場に出回っているポリプロピレンは、安全性が最も高いものの一つとされており、一般にポリスチレンよりもリサイクルしやすいのが特長です。米食品医薬品局も食品に接触することを意図したプラスチック材料として承認しており、耐熱性も高いことからナチョスのような電子レンジで温める食品にも最適です。

そこで、SEIは「ナチョ・キット」の容器のデザインを見直し、素材をポリプロピレンに切り替えたことで、ポリスチレンの使用量を年間22万5,000ポンド以上削減することができました。



食品廃棄物の削減

Too Good To Go（食品廃棄物の削減に向けての「サプライズバッグ」の販売）

環境課題のひとつに「食料廃棄」があります。品質にまったく問題のない食品が捨てられてしまうと、それを栽培し、収穫し、輸送し、包装するのに費やされたエネルギーや水もすべて無駄になってしまいます。例えば、カナダでは毎年3,550万トンもの食料ロスや廃棄が発生します。世界の温室効果ガスの総排出量のうち、食料廃棄だけで1割を占めるとされています※。

また、「食料廃棄」は人道的な課題でもあります。現在180万人の子どもを含むおよそ690万人ものカナダ人が、日々の食料にも事欠く生活困窮世帯に属しています※※。7-Eleven Canadaは、こうした現状を打開したいという強い思いから、グローバルソーシャルビジネス企業であるToo Good To Go社とパートナーシップを組み、対策に乗り出しました。Too Good To Go社は、「あなたのお気に入りのお店で売れ残った食べ物を、早すぎる廃棄の運命から救い出す」ことをミッションに掲げています。

2023年初頭、7-Eleven Canadaはバンクーバーとトロントの実証実験店舗で、Too Good To Go社のモバイルアプリを活用し、賞味期限前の商品などを詰め合わせた割引価格の「サプライズバッグ」を毎日提供する試みをスタートさせました。お客様からも好評で、取り組みの拡大に向けた確かな手応えを得ることができました。2023年12月現在、このプログラムはカナダ各地の445店舗で展開され、13万食以上の廃棄物削減につながっています。また、「サプライズバッグ」を目当てに来店するお客様の31%が初めて7-Elevenを利用するお客様でもあるというデータもあり、この取り組みが来客増加にも貢献していることが分かりました。しかも、そのうちの29%が「サプライズバッグ」のついでに他の商品も購入しています。「Too Good To Go」プログラムを通じて、7-Eleven Canadaは、困窮家庭に食料支援を行い、環境負荷を低減し、さらには7-Elevenのお客様を増やしてもいるのです。

※ セカンド・ハーベスト社とバリュー・チェーン・マネジメント・インターナショナル社による調査

※※ Li T, Fafard St-Germain AA, Tarasuk V. (2023) Household food insecurity in Canada, 2022.



責任ある消費の推進

お客様に最高品質の商品を提供すると同時に、世の中に素晴らしい「価値」をもたらすことが、私たちSEIの最優先事項です。そのためには、どういった類の商品を提供するのか、そうした商品がどのように作られ、どのような段階を経て店に届くのかといった点も看過できません。コンビニエンス業界のリーダーとして、私たちには責任をもってしかるべき供給源から商品を調達する責務があります。このことは、ベンダーから調達する場合だけでなく、魅力的なプライベートブランド商品を開発する場合にもあてはまります。

「Brands With Heart」― 革新的な新進ブランドへの販売機会の提供

SEIの「Brands with Heart™」は、新進ブランドに対し、全国の店の陳列棚に商品を並べるチャンスを提供するプログラムです。多くの人々の心と味覚をつかむだけでなく、全米各地のコミュニティに有意義なインパクトも与えています。

小売業界のリーダーとしてのSEIの役割は、お客様に目新しい商品を提供するだけでなく、商品やサービスによってコミュニティに変化をもたらす育んでいくことにあると考えています。このゴールに一步でも近づくため、SEIは今年、初の試みとして、「Brands with Heart」の参加者が、各社の明確な目的を強く打ち出した商品を提案する機会を設けることにしました。

2023年の「Brands with Heart」に参加した企業Equitea Co.もその一社です。2020年にQuentin Vennieさんと妻のErinさんが立ち上げたEquitea社のミッションは、健康志向の商品を、消費者にとって「より手が届きやすく」することで、ウェルネスの輪を広げていくことです。

革新的な新進ブランドに対し、自分たちの商品を世界に送り出すための足がかりを提供できることは、7-Elevenの誇りです。こうした商品は、ただ単に「おいしい」だけではなく、環境や社会にとってプラスになるインパクトや利益をもたらすものでもあるからです。



地域社会への貢献

豊かで活力のあるコミュニティづくり

サービスを通じて地域社会に貢献し、地域を導いていくことは、私たちのコアバリューであり続けてきました。ボランティア活動や慈善寄付活動、店頭募金活動など、社会にとって重要な活動をサポートすることで、豊かで活力あるコミュニティを未来へとつなぐお手伝いをしています。



2023年度 社会貢献活動ハイライト

子どもたちへの支援

SEIは、お客様による店頭募金とオハイオ州イーノンで毎年開催されるチャリティーゴルフトーナメント「Annual Miracle Tournament and Celebration Dinner」を通じ、非営利団体Children's Miracle Network Hospitals®（CMN Hospitals）に1991年からの累計で1億9,000万ドル近くの寄付金を集めてきました。2023年の一年に限っても、お客様からの寄付金は1,800万ドルを超え、寄付先のCMN Hospitals加盟病院は全米各地の106施設にのぼりました。2023年の「Annual Miracle Tournament and Celebration Dinner」には、7-Elevenの加盟店オーナー、サプライヤー、ベンダー、従業員をはじめ1,000人ももの支援者が集結し、CMN Hospitalsを利用する子どもたちの日々の健闘を讃えました。今年は各地の加盟病院を代表して52名の子どもたちとその家族が招待されました。参加者との交流、各々の体験談の共有を通じて楽しい時間を過ごしました。

さらに、新たなプログラム「Cleat Crew」が開催され、トップランクの大学フットボールリーグから9名のスター選手が集まり、CMN Hospitalsの募金活動に参加しました。選手たちは、著名なラグジュアリーデザイナーで、「ザ・シュール・サージョン」の異名でも知られるカスタムスニーカーアーティストDominic Ciambone氏とタッグを組み、氏のデザインによるカスタムスパイクに選手がそれぞれサインを入れてオークションに出品しました。そのスパイクをファンが落札すると、全額が各選手の地元のCMN Hospitals加盟病院に寄付されます。今回のオークションと7-Eleven, Inc.®からの寄付金を合わせると、総額10万ドル余りがCMN Hospitalsに贈呈されました。



全国ボランティア月間

全国ボランティア月間の4月、毎年恒例のボランティアイベント「7Cares Day」がオハイオ州イーノンとテキサス州アーヴィングのストア・サポート・センターで開催されました。当日、従業員はそれぞれ地元の非営利団体のボランティア活動に取り組み、その慈善団体が自分たちのコミュニティで果たしている重要な仕事を現場でじかに体験します。今年は450名余りの従業員が1,100時間以上を投入して、地元のノーステキサスとセントラルオハイオを拠点に、健康・安全・機会平等といった分野で活動する19団体をサポートしました。地元コミュニティへの寄付金の総額は3万8,000ドルにのぼりました。



食糧支援 「7Cares Thanks + Giving」感謝祭の食卓に笑顔を

感謝と支援

ホリデーシーズンを間近に控えた11月、ストア・サポート・センターの従業員が、セントラルオハイオのフードバンク「Second Harvest Food Bank」「Dayton Foodbank」と、ノーステキサスのフードバンク「Minnie's Food Pantry」「North Texas Food Bank」で、食糧支援のボランティア活動を実施。総勢300名の従業員有志が、無償で提供した食品を3,900箱以上の段ボール箱に詰めました。さらに、7-Eleven Cares Foundationからの寄付金14万ドルと、ストア・サポート・センター従業員による寄付——重量にして2,000 ポンドの食品と2,000ドル以上のオンラインギフトの計59万食の食事を、生活困窮家庭の感謝祭の食卓に届けました。



災害時のコミュニティ支援（アメリカ赤十字社との連携による国内外の難民・被災者支援）

2023年8月にマウイ島で発生した大規模火災を受けて、全世界の7-Eleven（世界の20の国と地域の8万4,000の店舗）は、お客様からの寄付金を合わせて約40万ドルを、アメリカ赤十字社を介して被災者支援のために寄付しました。これらの寄付金は、同島の歴史ある街並みを焼き尽くし米国史上最悪の被害をもたらした山林火災の被災者の救援や被災地の復旧にあてられました。

さらに、SEIは7-Eleven Cares Foundationから拠出した2万5,000ドルと従業員から寄せられた7,250ドルの全額を、アメリカ赤十字社のハワイ大規模火災救援基金に寄託しました。また、7-Eleven International LLCも会社として2万5,000ドルをハワイ・コミュニティ財団マウイ・ストロング基金に寄付しました。このほかにも、アメリカ赤十字社の災害レスポンドープログラムの心強いサポーターを自負する7-Eleven Cares Foundationは、同組織のハリケーン〈イダリア〉救援基金に、2万5,000ドルの寄付金に加え5,300ドル相当の物資を寄付しました。これらは、過去最大級の暴風雨に見舞われて悲惨な状況下にある人々への食料や緊急避難所、慰問品の提供に役立てられました。



青少年に善行を奨励する 「Operation Chill®」 クールな行動にクールなご褒美！

7-Elevenのプログラム「Operation Chill」は、フィラデルフィアでスタートしてから今年で28年目を迎えます。この取り組みは、地元の警察とコミュニティが前向きな信頼関係を育むサポートをしてきました。活動はいたってシンプルです。ヘルメットをかぶって自転車に乗った、近所の人を助けたなど良い行いをしている若者を見かけたら、警察官が7-ElevenやStripes®の対象店舗で引き換えられるSlurpee®ドリンククーポンを提供するというもの。こうしたささやかな意思表示が信頼関係づくりの大きな助けになります。

また、「Operation Chill」プログラムは、7-Eleven®店舗や各店のAsset Protectionチームが、地元警察と一般市民をサポートする良い機会にもなっています。例えば、南カリフォルニアの店舗では、毎年夏に開催される地元警察とコミュニティの交流イベント「National Night Out」に参加し、各地域のイベントで食料や水の無償提供に加え、「Operation Chill」のクーポンも配布しています。こうしたコラボレーションは、安全で活力あるコミュニティづくりにおいて、企業と警察機関が連携すれば素晴らしい成果が期待できることを示す良い事例です。2023年は、全米各地の1,300の警察署にご協力いただき、50万枚のクーポンを配布しました。



ダイバーシティ & インクルージョン（DE+I）への取り組みへの取り組み

現在、SEIが米国・カナダ全土に展開する店舗の数は1万3,000店を超えており、各地の多様なコミュニティの皆様にとってなくてはならない存在となっています。そこで、私たちは「誰も差別しない、誰も排除しない」というインクルーシブな顧客体験や職場環境を確保するために、フランチャイズオーナーや従業員に対して、それぞれのユニークな視点や能力を日常業務に持ち込むように奨励しています。また、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」の推進にあたっては差別のない平等な職場の実現を目指し、大胆な行動を取ることに尽力しています。

DE&I戦略の3つの柱

多様な人材の育成	地域社会にプラスとなる インパクトを与える	包括的な職場文化の醸成
----------	--------------------------	-------------



2023年度の「DE+I」推進活動ハイライト

Activate HER

女性の育成や活躍を推進する一環として、私たちは2023年にまったく新たなビジネス・プロフェッショナル育成シリーズ「Activate HER」を立ち上げました。このプログラムは、次世代の女性リーダーとその仲間たちを活気づけ、カブけるのがねらいです。「Activate HER」は、教育コンテンツやツールを提供するほか、社内のリーダーや社外エキスパート、ゲストスピーカーなどを招き、啓発的なインタビューや議論、ワークショップを開催するなど、キャリア開発の機会提供に精力的に取り組んでいます。



アソシエイト・ビジネス・リソース・グループ

アソシエイト・ビジネス・リソース・グループ（ABRG）は、SEIのミッションや価値観、目標、ビジネス手法、目的に沿った仲間をサポートするため、自発的に集まった従業員主体のグループです。ABRGが目指すのは、職場の多様性の醸成と支援、未来のリーダーの育成、そして優秀なアソシエイトの積極的な関与の促進です。

SEIには6つのABRGグループ（「7NEW」（Network of Executive Women）、「7Veterans」、「7Pride」、「7Young Professionals」、「7NPB」（Network of Black Professionals）、「7Hola」）があります。2023年に「7Hola」が新たに加われました。メキシコの祝日である5月5日に正式に発足した「7Hola」は、ヒスパニック系・ラテン系のプロフェッショナルとその仲間に、キャリア開発の機会やコミュニティへの積極的な関与の機会を提供することを目的としています。活動の重点分野は、プロフェッショナルの育成、コミュニティへの奉仕、社会的・文化的教育です。発足以来、ABRGグループはヒスパニック系・ラテン系の従業員のエンゲージメント向上に組織横断的に取り組んでおり、従業員の誰もがいきいきと活躍できるような職場環境づくりを目指しています。



黒人歴史月間

黒人歴史月間の2月は、アフリカ系アメリカ人の歴史の足跡や功績を振り返り、讃える月です。偉大なアフリカ系アメリカ人や重要なムーブメントにスポットライトを当てることで、国民が抛って立つ力強いビジョンの実現にさらに一歩近づくことができます。2023年は、テキサス州ダラスにあるポール・クイン大学で歴代最長の学長を務めるMichael Sorrell氏に、芸術・科学・政府・産業の各分野で卓越したリーダーシップを築く上で教育が果たす重要な役割と、そうした教育に対し7-Elevenとそのブランドファミリーがどのように貢献できるかについて語ってもらいました。

ヒスパニック文化遺産月間

毎年9月15日から10月15日までのヒスパニック文化遺産月間は、ヒスパニック系・ラテン系アメリカ人コミュニティの多様な文化や豊かな歴史を振り返り、讃える機会となっています。著名な宇宙飛行士で物理学者、技術者の Franklin Chang-Díaz博士は、NASA初のヒスパニック系宇宙飛行士であり、正真正銘の「宇宙のパイオニア」です。7度のミッションで、1,600時間余りを宇宙空間で過ごし、3度の宇宙遊泳を経験しています。同氏は国際宇宙ステーションの建設にも大きな貢献を果たし、ジョンソン宇宙センターのAdvanced Space Propulsion Laboratoryのディレクターも務めました。2005年にNASAを退職すると、プラズマロケット推進技術の発展をはじめ、環境保護活動、ヒスパニック系住民のためのメンタルヘルス・プログラムなど、多彩な関心領域で活躍されています。



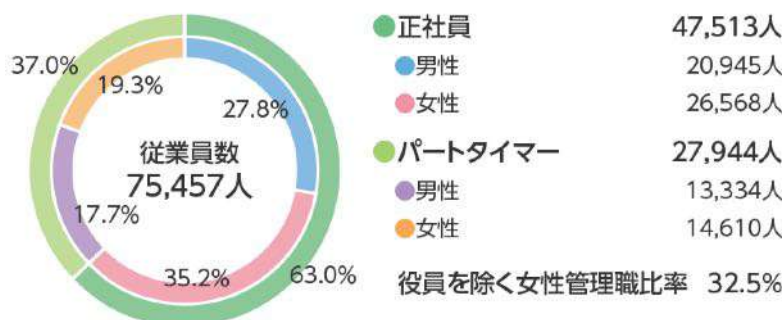
「DE+Iの風土づくり」について対談

全米コンビニエンスストア協会（National Association of Convenience Stores: NACS）が主催する展示会「NACS 2023」がアトランタで開催され、SEIのLarry Hughesバイスプレジデント（人事・DE&I担当）とPepsiCo社のKent Montgomeryシニアバイスプレジデント（Industry Relations & Multicultural Development担当）が登壇し、「お客様と職場におけるダイバーシティ&インクルージョンの風土づくり」テーマに対談しました。両氏は最新のDE+Iトレンドやデータを取り上げ、それらがコンビニエンス小売業界にとってどのような意味をもつのかについて、啓発的な意見を活発に交わしました。セッションでは、PepsiCoとSEIの両社が引き続きどのようにDE+Iアジェンダを展開していくのか、さらには、DE+Iの取り組みをもう一段上の次元に引き上げるためにコンビニエンス業界に何ができるのかといった議論もされました。



NACS 2023

2023年度 アメリカとカナダの従業員関連データ



SEI 免責事項

将来予想に関する記述は、一般的に、「目指す」、「予想する」、「熱望する」、「信じる」、「コミットする」、「努力する」、「見積もる」、「期待する」、「目標」、「意図する」、「かもしれない」、「計画する」、「求める」、「努力する」、「目標」、「する予定である」、「取り組む」などの言葉や、そのような言葉や他の類似の表現のパリエーションが含まれることによって識別されます。本報告書および相互参照された資料またはウェブサイトにおける将来予想に関する記述は、企業責任、持続可能性、従業員、環境問題、政策、調達、慈善活動、データプライバシーおよびサイバーセキュリティ、ならびに事業リスクおよび事業機会に関するセブン・イレブンの目標または期待に関するものです。将来の見通しに関する記述には本質的にリスクや不確実性が含まれており、実際の結果がかかる記述で予測されたものと大きく異なる可能性があります。また、将来予想に関する記述は、目標や目的が達成されることを保証または約束するものではありません。セブン・イレブンは、新たな情報、将来の事象、その他の結果にかかわらず、また、過去の慣行にかかわらず、将来見通しに関する記述またはその他の記述を更新する義務を負うものではありません。加えて過去、現在、および将来見通しに関するサステナビリティ関連の記述は、発展途上の進捗測定基準、進化し続ける内部統制とプロセス、および将来変更される可能性のある仮定に基づいている可能性があります。本文書に含まれる情報、および本文書の目的上重要であると判断された事項については、証券取引委員会（SEC）またはその他の同様の報告目的上、重要であるとはみなされないものとする。本報告書において、「重要な」という用語は、SEC報告目的で定義されるそのような用語とは区別され、混同されるべきではない。

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC. (以下SEH) は、「近くて便利なお店」という会社としての方向性を後押しするとともに、企業文化の形成、企業としての価値観をより強固なものにするために、2016年3月に「Our Promise (私たちの約束)」を追加しました。

「Our Promise」は以下の3つの価値観から構成されています。

- (1) お客様・お取引先様・従業員に笑顔をもたらす
- (2) チーム一丸となって目標を達成する
- (3) さらなる高みを目指す

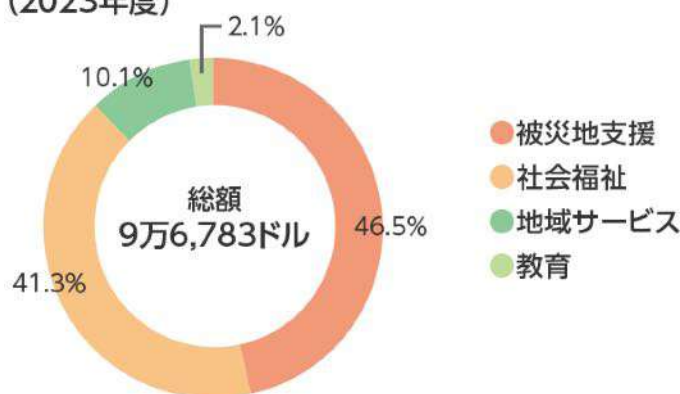
この「Our Promise」は、SEHが地域社会・お取引先様・従業員のためのビジネスであることを定義しており、この価値観の実践は従業員の行動の礎となっています。また、「Our Promise」を推進するために優秀な従業員を評価する活動にも取り組んでいます。これは、全従業員へ3つの価値観を実践している個人を推薦するよう奨励し、選出された従業員にピンバッジと賞与を贈呈するというもので、社内報と社員限定のFacebookページで紹介しています。



地域社会との共生

SEHは良き企業市民として、子ども・教育・福祉・健康に関する活動やNPOを支援しています。2023年度は、お客様・店舗・従業員・会社からの募金、物資支援、ボランティア活動などを通じて、30団体に金額に換算すると約9万6,783ドル相当を支援しました。

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.による支援(金額換算)
(2023年度)



店頭募金活動を通じてNPOを支援

SEHは開店以来、地域貢献活動を展開しているさまざまなNPOを支援する店頭募金を実施しています。ハワイを拠点に、健康、安全、教育などの分野で活動しているNPOを毎月調査し、寄付先の団体を選定しています。

2023年度は、「Your Neighborhood Store (あなたの地元のお店)」というSEHのテーマに基づき、オアフ島に加え、カウアイ島、マウイ島、ハワイ島からも対象団体を選定。寄付金の総額は、約8万7,300ドルとなりました。

糖尿病撲滅に向けたチャリティーウォーク活動に参加

2023年4月、恒例のチャリティーウォークイベント「Step Out Walk」がカピオラニ公園で開催され、SEHの従業員をはじめ、他企業の従業員や地域住民が参加しました。このイベントは、糖尿病の予防・治療促進と患者の生活の質の向上を掲げ全米で啓発活動を展開している非営利団体「米国糖尿病学会」(American Diabetes Association: ADA)を支援することを目的に実施されています。イベントに寄せられた資金は、糖尿病の研究や教育、支援活動に役立てられています。SEHはADAのミッションに賛同し、以前からこのチャリティーにも参加しており、糖尿病撲滅に向けた連帯の歩みを開始してから32年目を迎えます。

Step Out Walkは、ウォーキングイベントのほかにも、ゲームや飲食など多くの企画が用意されています。当日は、主催者の呼びかけもあり、ストア・サポート・センター(SSC)と店舗の従業員の多くが家族とともに参加しました。SEHの従業員にとって、糖尿病と闘う人々との連帯をアクションで示すとともに、職場の仲間との絆を深める貴重な機会になりました。



オペレーション担当マネージャーのTrevor Parkも家族と一緒にゴール



Step Out Walkに参加した従業員とその家族

「自転車月間」のイベントで地域住民の健康増進に貢献

2023年度、SEHは「自転車月間」の5月に、オフ島で最大の自転車シェアリングサービスを運営しているBikiと共同で、健康的で環境にやさしい交通手段である自転車の利用を促進するキャンペーンを展開しました。Bikiは、島内の主要エリア周辺に130カ所以上のセルフサービスステーション「Biki Stop」と1,300台の自転車を設置し、自転車を持っていなくても誰もが気軽に自転車を利用できるサービスを提供しています。

5月1日からBikiによる一連の「自転車月間」イベントが始まり、毎週火曜日にはホノルルの自転車専用道路沿いに「エナジャイザーステーション」が設置されました。エナジャイザーステーションとは特設の休憩所で、立ち寄ったBiki利用者や自転車通勤者に、SEHをはじめ地元企業が提供したスナックや飲料などを無料で配布。今回SEHは、グラノーラバーやバナナ、水を無償で提供しました。この施設は、サイクリストに感謝の気持ちを伝えるだけでなく、多くの人々に自転車利用を呼び掛ける貴重な場となりました。

さらに5月7日には、「自転車の日」にちなみ、SEHがスポンサーとなりBikiとともに「フリーライド」キャンペーンを開催しました。これは、同日中にBikiキオスクでコード「711」を入力することで、30分間無料で自転車を利用できるキャンペーンです。同日は2,163人がこのフリーライドを利用し、利用時間は合計で4万3,844分にもなりました。



「エナジャイザーステーション」でスナックや飲料を無償提供

マウイ島大規模火災の被災者を支援

2023年8月8日にマウイ島で大規模な山火が発生し、かつてハワイ王国の首都があったラハイナの市街を炎が襲い、多くの人々が家を焼き出され家族を失いました。ラハイナは焼け野原となりましたが、地域の人々は街の復興に向けて力強く歩みを進めています。

この山火事で被災した数千人の住民を支援するため、世界中で募金活動が行われました。7-Elevenファミリーも募金活動に参加し、SEHはアメリカ赤十字社と救世軍に2万ドルを寄付したほか、WARABEYA U.S.A., INC.と協力して、マウイ避難センターにスパムむすびとそうめんサラダを提供しました。

さらに店頭募金も行い、お客様から寄せられた総額1万ドル以上を「ハワイコミュニティ財団マウイストロング基金」に寄付しました。また、セブンイレブン・ジャパンでも同組織への募金キャンペーンを展開し、総額30万ドル以上が寄せられました。7-Eleven Inc.はアメリカ赤十字社の「ハワイ大規模火災救援基金」に2万5,000ドルを寄付、7-Eleven International LLCも同額を「ハワイコミュニティ財団マウイストロング基金」に寄付しました。



マウイ島大規模火災被災者への義援金を募る店頭募金箱のマーク

クリスマスシーズンを祝う家庭を支援

SEHは非営利団体ケイキオカアイナのパートナーとして、2023年12月に同組織が展開する寄付活動「ラウリマ・ギビング・プログラム」を支援しました。このプログラムは、コミュニティにとってなくてはならないライフラインであり、これまでに州全体で23万人を超える生活困窮者を支援してきました。寄付活動は地域住民や地元企業の善意で成り立っており、ケイキオカアイナは、子どもたちの教育機会の充実や家族の絆の強化、豊かなコミュニティづくり、ハワイ文化の未来への継承を最大のミッションに掲げています。その実現に向け同組織は、地域住民がそれぞれのコミュニティのなかでリーダーシップを発揮できるよう働きかけています。

例年ホリデーシーズンになると、同組織は「アダプト・ア・ファミリー」というチャリティーキャンペーンを展開しています。これは厚意あるコミュニティメンバーが匿名で特定の家族のサポーターとなり、必要な物資を提供するキャンペーンです。SEHはこのキャンペーンを支援するため4万ドルを拠出。さらに、オアフ島とカウアイ島で暮らす2世帯のサポーターとなり、小売価格にして総額2,000ドル相当の生活必需品を寄付しました。ストア・サポート・センターのメンバーもこのキャンペーンに参加し、オアフ島の3世帯を支援しました。

また、ケイキオカアイナのミッションを支援する一環として、SEHは、12月、ウィンワード・ショッピング・センターで開催された毎年恒例のチャリティーイベント「ジンジャーブレッド・オハナ・フェスト」のスポンサーとなりました。2023年で6回目を迎えるこの無料のイベントは、募金活動とともに、コミュニティの人々が贈り物の季節の到来を祝う集いの場となっています。



玩具や援助物資、生活必需品を届けるSEHとSSCのメンバー



ジンジャーブレッドコンテストに参加した地元ファールントン高校の生徒

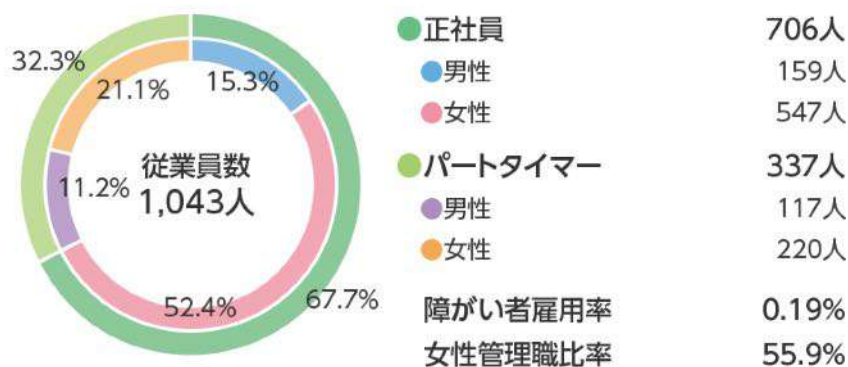


ケイキオカアイナに4万ドルを拠出

ダイバーシティ & インクルージョンの実践

ハワイは、言語、文化、教育、年齢などが、非常に多様な地域です。何世代にも渡って、お互いの違いを受け入れ、感謝し合い、歴史を共有し続けてきました。その結果、食文化や、言語、そして祝祭など独特なハワイ州の文化が生まれました。ダイバーシティ&インクルージョンはSEHの文化に根付いており、公共の場所や職場でのすべての環境の中に息づいています。

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.の従業員関連データ (2023年12月末現在)



環境負荷の低減



プラスチック対策

SEHは、2023年度もプラスチック使用量の削減を最優先事項の一つとして推進しました。2023年度は、SEHのマナプアとサンドイッチで使用しているプラスチック包装を年間5万2,000ポンド削減するため、マナプア（ハワイ風肉まん）のトレーとサンドイッチ用の三角ケースを、プラスチックから紙に順次切り替えるプロジェクトを実施。WARABEYA U.S.A., INC.の協力を受け、それぞれ2023年1月と6月に切り替えが完了しました。この取り組みの結果、年間約71.5トンのCO2排出量を削減しました。



マナプアの紙容器



サンドイッチの紙容器

【その他の取り組み事例】

スプーン、フォークなどの食器をあらかじめ弁当に付けず、必要な方にレジで提供

使い捨てプラスチック製レジ袋を廃止

シュリンクラップ※1を導入して生鮮品の包装を最小化する

マイカップの持参を促す「Bring your own cup」プログラムを実施

温かい飲料のプラスチック製の蓋をポリ乳酸（PLA）ベースの蓋に変更

温かい飲料のプラスチック製マドラーを木製に変更

※1 熱で収縮する包装用プラスチックフィルムを使用した密閉包装

※2 プライベートブランドのスナックやキャンディーに使用していたプラスチック包装を25%削減

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

	2020年	2021年	2022年	2023年	2023年目標
店舗数	65	65	65	67	69
電気使用量（MWh）	18,099	18,156	17,950	18,194	18,739
水使用量（千m ³ ）	51	55	55	57	58

2023年度の主な受賞や評価

2023年度 評価や賞の名称	主催者や授与団体	受賞理由
「ベスト・オブ・ホノルル」 コンビニエンスストア部門1位、 むすび部門1位	ホノルルマガジン	読者投票
「ベスト・オブ・ハワイ」 コンビニエンスストア部門1位、 むすび部門1位	KITV	KITV4およびKIKUの視聴者投票
「ハワイアンズ・ベスト」 弁当部門1位、スパムむすび部門1位	Star Advertiser	読者投票



中国コンビニエンスストア事業

安全・安心な商品づくり

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、「食」の安全・安心に対する関心が高まる中国において、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。



商品の品質管理

セブンイレブン北京・天津・成都で販売しているプライベートブランド商品は、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で審査して、品質レベルの高い工場を選定しています。

●品質マネジメントシステムの導入

プライベートブランド商品のみを製造する工場では、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質管理を強化しています。セブンイレブン北京・天津の製造工場である北京旺洋食品と香奈維斯工場では、同業他社よりも早い2017年1月にチルド食品の「SC（食品生産許可）」を取得しました。SCとは、それまでの「QS（食品品質安全）」から2018年10月までに切り替えて取得する必要がある食品製造に関する中国の法令です。また、北京旺洋食品は2018年3月にHACCP※1を取得しています。北京旺洋食品は、2021年11月からATPふき取り検査の実施を開始し、より安全・安心な商品製造に取り組んでいます。さらに、2021年10月からピロー包装機を追加導入し、これまで手包装で製造していたバーガーやロールもピロー包装に変更しています。加えて、香奈維スは2022年3月にISO22000（食品安全マネジメントシステム）認証を取得しました。

セブンイレブン成都も、お取引先様に国内法令よりも厳しい独自基準への適合を依頼するとともに、店舗従業員にも定期的に品質管理に関する勉強会を開催し、安全・安心の確保に努めています。

●製造工程を自動化

セブンイレブン北京・天津・成都は、商品の味・品質をより安定させるために、製造工程の自動化を進めています。例えば、セブンイレブン成都に商品を供給している成都新蜀味食品有限公司では、2018年7月におにぎりの成型包装機械の導入を拡大し、2019年から製麺機械を導入しました。2020年には調理設備を増強し、品質の向上に加えて、まったく新しい商品の提供を継続実施しています。また、北京旺洋食品は2019年3月から本格稼働を始めた調理パン製造工場で、製パン工程や商品の包装を中心に機械化を図りました。さらに、セブンイレブン成都は、商品の安全性確保に向けて冷却設備や場内冷却システムの増強を図り、商品の温度管理レベルと安全性の向上に資する活動に取り組んでいます。同時に、生産管理部門などの社員を対象に勉強会を毎月実施し、商品の品質と安定性向上に努めています。また、セブンイレブン天津でも2019年7月からコールドチェーンを利用したサラダを販売しています。

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

健康への配慮

セブンイレブン北京・天津・成都は、オリジナル商品の常温パンについて、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"0（ゼロ）"を実現しています。また、2019年1月から、おにぎり・お寿司のアレルゲン表示を開始し、順次、お弁当・サンドイッチなどのデイリー商品に拡大しています。

セブンイレブン北京は、2021年度下期からサンドイッチとサラダの一部商品で、カロリーのパッケージ表面への表示を開始したほか、2022年4月から砂糖ゼロシリーズの常温パンの発売を開始しました。さらに、セブンイレブン天津は、2020年度下期から健康をテーマにして、雑穀ご飯などのお弁当や野菜を豊富に使ったサラダなどを発売しています。また、セブンイレブン北京、天津エリアに商品を供給する北京旺洋食品有限公司は、2023年に省人化と微生物対策としてサンドイッチスライサーを導入するとともに、2024年には品名、サーマルラベル管理での省人化と、間違いを無くすためにラベル検知器を導入しました。

お客様満足の向上

セブンイレブン北京・天津・成都是、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、各部署や店舗へ共有しています。お客様のニーズの変化を把握し、商品に反映させるために、セブンイレブン北京と成都では定期的にお客様へアンケート調査を実施しています。また、セブンイレブン天津は、2019年9月に商品展示会を開催しました。展示会では新商品の試食や、今後のニーズなどに関するアンケート調査を行い、商品開発に活かしています。

また、セブンイレブン北京・天津・成都是、従業員の接客サービスを向上させることを目的とした研修を実施しています。セブンイレブン成都是、2023年度にお客様の満足度をあげるために、新たに以下の取り組みを増やしました。

1. 基本教育情報の共有：社会情報、店内標準、食品安全管理、他店舗の優秀事例、商品情報およびプロモーション方案を中心とした資料を作成し、毎月店に発信
2. 従業員の接客サービス教育：従業員による接客の様子を動画撮影するとともに、個店ごとにトレーナーを配置。トレーナーは動画の内容を確認し、コメントや指摘をします。2023年度末に、接客優秀の10店舗を表彰しました。

さらに、セブンイレブン北京では、接客サービスの優れた従業員を表彰する「親和賞」を設け、3カ月に1度表彰しています。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模範事例の拡大を図っています。



従業員接客練習の様子

地域社会との共生

セブンイレブン北京・天津・成都是、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活動

セブンイレブン北京は、2006年11月から店舗に募金箱を設置してお客様からの寄付を募り、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行っています。2018年度からはお客様に気軽にご参加いただける活動として、コーヒーをお買上げいただくと売上の一部を北京緑化基金に寄付する取り組みを開始し、2021年度は51,231円を寄付しました。

2023年も引き続き「北京緑化基金会」への寄付活動に取り組み、レジカウンターに募金箱を設置したほか、コーヒーを一杯お買上げいただくと0.01円を寄付するという、お客様に気軽にご参加いただける活動を継続的に実施してきました。その結果、2023年の一年間の寄付金合計は33,695.3円となりました。その中28,856.49円はコーヒー販売から募り、4,838.81円はお客様から現金（募金箱）をいただいたものです。北京市緑化基金会からも、「この寄付金を活用して、継続的に環境改善と北京市老木保護事業を取り組む」と感謝の言葉をいただきました。

北京緑化基金への募金額の推移

2021年度	2022年度	2023年度
51,231円	35,570円	33,695円

障害者への支援

セブン-イレブン成都是、2023年に成都市武侯区に住む障がい者の方々に生活用品などを寄付しました。そのような取り組みが評価され、政府からの感謝状をいただきました。



「看得见的放心」莊園黑豚シリーズ



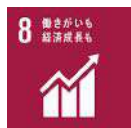
「看得见的放心」花菜類シリーズ

セブン-イレブン成都による障害者への物品寄贈金額

2021年度	2022年度	2023年度
1,891円	0	1,993円

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。セブン-イレブン北京・天津・成都では、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。



従業員関連データ（2023年度）

	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）	339人（170人・169人）	146人（49人・97人）	116人（37人・79人）
パートタイマー	257人	85人	41人
障がい者雇用率	4.92%	2.74%	4.62%

従業員関連データ（2022年度）

	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）	338人（174人・164人）	143人（52人・91人）	121人（39人・82人）
パートタイマー	229人（91人・138人）	122人（58人・64人）	24人（7人・17人）
障がい者雇用率	4.92%	3.50%	2.07%

従業員関連データ（2021年度）

	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）	338人（178人・160人）	154人（58人・96人）	145人（47人・98人）
パートタイマー	359人	75人	65人
障がい者雇用率	3.10%	3.05%	1.43%

能力向上支援

セブン-イレブン北京・天津・成都では、本部と加盟店オーナーを結ぶ重要な役割を果たすOFC（発注や品揃え、従業員の教育面など経営全般をさまざまな角度から加盟店にアドバイスをする店舗経営相談員）候補者は、まずトレーニングストアで店舗勤務の経験を積み、「基本4原則」「単品管理」「従業員の採用・教育・作業割り当て・評価」「経営数値」などの基本的なことを学びます。

セブン-イレブン北京は、従来OFCを育成するためにOJTやオンライントレーニング、マンツーマン指導、ケーススタディとプレゼンテーション、シミュレーションなどに取り組んでいました。これらに加え、2023年からは新任OFCと在職OFCに対して「毎月のテーマトレーニング」という新たな勉強形態を始めました。これは会社の各業務の窓口と連動し、開店の流れから書類の説明、設備メンテナンス、システムチェック、クレーム対応、政府検査の対応など、より体系的で専門的な指導を提供するというもので、OFCチームの業務能力を高く引き上げました。

また、日常管理においては第三者による品質管理調査を実施し、第三者機関がつけた点数とランキングを通じて、店舗の運営状態を把握し、その結果をOFCにフィードバックしています。OFCは発見された問題点を突破口に、店舗経営と運営状態の改善に取り組んでいます。

セブン-イレブン天津は、2020年の下期から店長会議において課題発表を実施しています。単品管理を主題とした発表を通じて問題点の分析力、解決力、検証力を向上します。信頼のおけるOFCとして、加盟店オーナー様へ円滑な説明を行うための事前教育を進めています。また、2022年度からはOFC会議を利用してOFC向けのテストを定期的に実施しています。商品知識、商品カテゴリーごとの重点商品、売上を向上するための解決方法、デリバリー、店内体制構築などの項目について確認することで、OFCの全体レベルおよび個人の能力を把握できることから、テスト結果を踏まえて教育とトレーニングを強化する計画です。また、OFCの企画力をさらに向上させるため、OFC向けに開発した店舗支援システムに関する教育（使用方法から使いこなすコツ）を徹底し、行動計画を作成・実施して検証する取り組みを開始しています。

さらに2023年から、デリバリー、ファストフード、住宅立地売上向上のプロジェクト会議を関連部署中心に開始しました。成功事例の共有や問題点に対する対策・提案、今後売上向上に繋がる計画作成および検証を議論し、役割分担しながら一つの目標に対して一団結していろいろな課題に取り組んでいます。また、社員もプロジェクト参加できるチャンスをキッカケに提案・アドバイスできる場を得られることに働きがいを感じています。

セブン-イレブン成都は、2023年度にOFCのカウンセリング能力を上げるために、在籍のOFC向け、能力向上のトレーニングを月単位で実施しました。合わせて四つの大きなテーマ、12項目の座学を設けました。これによってOFCのカウンセリング能力を上げていきます。



OFCカウンセリング能力向上教育

意欲を高めるための仕組み

セブン-イレブン北京・天津・成都では、従業員の悩みを解決し、意欲を高めるためのさまざまな施策を実施しています。例えば、セブン-イレブン天津・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。

セブン-イレブン北京は、2023年に「優秀社員賞」を再開しました。同賞は四半期に一回実施するもので、部門推薦、審査員評価、総経理判断、受賞式開催などの段階があり、2023年度の累計受賞者数は31人、全部門各業務から優秀社員が受賞しました。営業職の可視化できる業績やスタッフ部門の「経費削減と効率向上」につながる工夫などが評価され、社員の士気を鼓舞し、競争意識を高めました。

セブン-イレブン天津は、2022年度から優秀なOFC候補者を選抜・育成するために、店舗新入社員を対象に1年間AFCへ昇格できる「快速プラン」を実施しています。単に昇格期間を短縮しただけでなく、社員本人が200%努力できるよう、トレーナーも初期段階から業務知識の習得、店内での実技・練習など時間をかけてフォローしており、快速プランに合格した社員は高いモチベーションを持って取り組んでいます。2022年度は5名が応募、2名が合格し、うち1名は現在店長職として活躍しています。また、実習生6名も快速プランに応募し、合格した5名が現在副店長職となっています。

2023年は、社員満足度アンケートを実施し、会社の福利厚生や出勤、社内トレーニング、店舗会員サービスなど、さまざまな要望・希望を集めました。それを踏まえて2024年度はできる限り実現し、モチベーション向上に繋がる計画をしています。また、店舗実習生については所属学校との関係維持と実習生の中から優秀な人材の選抜、OFC候補への育成に向けて、2023年度から実習生との懇親・雑談会を定期的に開いています。春節や中秋節など中国伝統的な祭日だけでなく、実習生から正社員へと転換するタイミングで、新しく正社員になった方々にプレゼントを贈答しながら雑談会を実施。希望や困ること、手伝ってほしいことなど聞き取り、日常の業務への改善に繋げています。加えて、年1回実習生との懇親会を開き、学生の皆さんの性格やコミュニケーション能力など把握し、人材育成の参考にしています。セブン-イレブン成都は、2023年から月1回の社内勉強会と社員団体誕生日会を開催しており、社員からの評判も良く、モチベーションの向上に繋がっています。

社員の意欲を高めるための仕組みの例

従業員が会社に相談できる連絡窓口を運用

社員に対する人事部門による面談

新入社員に対する上司による面談

従業員間の交流を深める社員懇談会

意識アンケート調査

優秀社員を表彰することで、ロールモデルを社員間に共有



社内勉強会



社員グループ誕生日会



優秀社員の記念写真

公平な評価・処遇

セブンイレブン北京・天津・成都では、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。毎月一次上長と業績達成度合いについて面談するのに加え、年1回、各自が自己評価を行った上で、一次上長、二次上長が評価と面談を行います。なお、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しています。評価をする管理職に対しては、正しく部下の評価を行い、人材育成を図れるように教育を実施しています。

セブンイレブン北京は、2023年に社員の年度業績評価規則を見直し、全職位にKPI数値を導入。業績評価KGI（KPI+GS）+能力評価KCIの複合方式で、個人の業績と部門業務、会社業績との連動を実現しました。同時に、総監360°評価、部門間満足度評価などの手段を使って、上司と部下の間の意思疎通を図り、部門間協力を促進しました。

セブンイレブン天津では、2021年に本部と店舗のセルフチェックの仕組みと評価項目を見直し、公平・平等な評価基準できるように改善しました。例えば、直営店店長の評価では毎月の経営数値のランキングと基礎評価を組み合わせて、昇格・降格などの判断基準になるような仕組みを作っています。

セブンイレブン成都では、2019年度に組織変更と評価制度の変更を実施しました。2020年度からは管理職には四半期ごとに評価・面談を実施、管理職以外は毎月評価を実施しています。さらに、2021年には「従業員守則」を改訂し、個人のキャリアパスを明確化するとともに、人事評価制度を細分化しました。2022年度は既存のパフォーマンス評価制度に基づき、個人業績指標にKPI+GS（行為）を導入しました。また、会社業績と個人業績を連動させることにより、業績を中心とする年間賞与評価制度を整備しました。2023年には、より公平・平等な評価基準を目指し、OFC、MDをトライアルとしてコンピテンシー評価の評価項目と評価基準を見直し、細分化しました。

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。また、男女平等であり、女性は結婚後も働き続けることが一般的です。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ました。2021年12月末現在、セブンイレブン北京・天津・成都では、役員を除く管理職の約半数が女性となっています。また、2018年3月には、セブンイレブン北京で新たに董事副総経理・董事へ、セブンイレブン天津では董事に女性が登用されました。

セブンイレブン北京では、2023年5月末時点で管理職総人数（経理以上）が26人、その内女性が16人で62%と半分以上を維持しています。

インターンシップの実施

セブンイレブン北京は、2023年に北京および周辺地域（主に京津冀）の専門大学以上の学校を精査し、初めて「大学協力情報地図」を作成。197の学校と電話で連絡を取り、インターン生の意向や学校の要求を確認の上、協力可能性のある19校を選び、最終的には3校との協力関係を築きました。その結果、年内インターン生累計56人が入社。これによって運営人材の供給が保障され、今後の産学連携の基準モデルを構築することができました。

セブンイレブン天津と成都では、優秀な人材確保のほか、地域の人材の雇用、青少年の育成などを目的として、インターンシップを実施しており、高校卒業生の就職を促進する政府の「青年就職インターン基地」として認められています。セブンイレブン天津では、2021年度は39人を受け入れ、そのうち4人がセブンイレブン天津に就職しました。2022年度33名受け入れ、その内6名正社員になりました。また20年度正社員になった4名の中、既に2名がOFCに昇格できるようになりました。セブンイレブン成都では、2020年度は14人を受け入れ、そのうち4人が2021年7月に就職しました。2023年度は3人を受け入れました。

環境負荷の低減

中国政府は気候変動問題を重要視しています。北京市では年間のCO₂排出量が5,000トンを超える企業は、重点的排出企業として業態ごとにCO₂排出量の上限が定められ、超過する分については排出権の購入が必要になります。この制度の対象となるセブンイレブン北京では、2019年度は店舗数の増加やチルドケースの増加によって全体のCO₂排出量が増加したことで、上限排出量を超過したため、約14,000トンの排出権を購入しました。しかし、2020年度と2021年度はCO₂排出量の上限には達しなかったため、排出権を購入していません。セブンイレブン天津と成都は、店舗数の増加や冷凍・冷蔵設備の新規導入などにより、いずれも電気使用量は増加しています。

北京市のCO₂排出重点企業として政府から注目を集めているセブンイレブン北京の2023年のCO₂排出量は合計11,706トンと減少しました。「CO₂排出量ピークアウト」および「カーボンニュートラル」の目標によって、企業の省エネへの取り組みが益々重視されています。今後も、省エネ活動をより積極的に実施していきます。



環境関連データ

セブン-イレブン北京

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
店舗数	275	283	304	317	331
電気使用量 (MWh)	29,773	24,251	25,171	20,598	19,381
水使用量 (千m ³)	94	78	55	47	39

セブン-イレブン天津

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
店舗数	178	179	200	209	217
電気使用量 (MWh)	20,051	17,552	17,898	20,440	22,958
水使用量 (千m ³)	57	49	50	44	56

セブン-イレブン成都

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
店舗数	75	73	84	85	77
電気使用量 (MWh)	9,720	7,631	8,491	8,748	7,220
水使用量 (千m ³)	24	24	27	24	17

店舗における省エネ対策

セブン-イレブン北京・天津・成都では、3社とも全店でLED照明を店内照明として導入しているほか、ウォークイン冷蔵庫の冷気の流出を防止するカーテンの設置や、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。また、セブン-イレブン北京・天津・成都は、ファストフード用保温ケースを変え、ファストフード用冷蔵ケースを導入し、機会ロスの撲滅や廃棄ロス削減を図りながら、省エネを実現しています。セブン-イレブン北京は、2021年内に計66店舗でFF冷蔵ケースの導入を完了し、1日当たり1,485kWの省エネにつながっています。セブン-イレブン成都は、2022年度に全85店でFF冷蔵ケースを導入し、1日当たり約320kWの省エネを実現するとともに、2022年度下半期から夜間の約7時間は照明を3分の1消灯することで、電力使用量を1日当たり約80kW削減しています。2023年にはインバーター式空調を採用しており、その削減量は1日に8時間使用で計算すると1店舗につき年間で約5,256KWとなります。

セブン-イレブン北京・天津・成都は、2023年に節電12カ条の標識を全店舗に再案内してバックルームに貼付し、全従業員の意識を高めることで節電を徹底しています。また、不要な時間の電気の消灯やエアコンの電源オフを徹底しています。セブン-イレブン北京は、OFC向けの会議や商品展示会の場を通じて、OFCや加盟店オーナー様に省エネの徹底について情報共有を図っています。

また、2023年は省エネ対策として、H/C（温・冷）ケースにおける電気用量の最適化に取り組み、現状のH/Cケース以外に縦型冷熱兼用型飲料ケースを開発しました。一部の店舗（50店舗）でテストした結果、1店舗の電気用量は10,620kWh（理論値）削減しました。この成果を鑑みてホット飲料什器の開発を続けて検討しています。

製造工場の環境対策

セブン-イレブン北京と天津の製造工場である旺洋工場では、工場から出る不要な食材を養豚場の飼料に利用しています。同様に香奈維斯工場では、パン生地残渣を養殖場と契約して回収していただいています。また、両工場では汚水を排出しないように、行政の基準以上に清浄する排水設備の設置や廃油の回収を実施しています。そのほかにも大気汚染防止の観点から排煙の定期検査を実施しています。

さらに、香奈維斯工場では、省エネのためにボイラーからの放熱ロスの削減を進め、ガスの使用量削減を図っています。

中国スーパーストア事業

トップメッセージ

1997年、中国事業を始めて以来、私たちはずっと「基本の徹底と変化への対応」をモットーに、「お客様第一主義」という理念のもと、「お客様により高品質な商品とサービスを提供する」を堅持し、お客様一人ひとりのお買物体験を大切にしてきました。中国消費の発展とともに成長してきて、イトーヨーカ堂の「匠の精神」を伝承かつ革新しました。当社は健全な発展を実現し、現在はGMS、小型食品生活館、大型ショッピングセンター、そして、越境EC、宅配サービスなど、オンライン・オフライン一体とした多業態、オムニチャネルの小売サービス業者になりました。

ポストコロナ時代において、自身のサプライチェーンを継続して強化し、お客様に新しい消費価値を創出するにあたり、お客様は製品開発の際に企業が資源や環境を守り、合理的に利用したかどうかにも多大な関心を持っていることに気づきました。そのため、イトーヨーカ堂の中国各事業会社は、中国の「30、60」というダブルカーボン戦略のもと、持続可能な発展を実現するために「グリーンな中国イトーヨーカ堂」の目標を掲げています。

この目標を実現するために、2021年に成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂、イトーヨーカ堂(中国)投資有限公司が横連携でCSR統括委員会を設立し、本業を通じて7つの重点課題を解決することを志しています。また、お取引先様とともにお客様に向けた一連の参加型イベントを展開することで、お客様はもちろん、お取引先様にも新しい価値と持続可能な発展への決意を伝えています。また、セブン&アイHLDGS.の「GREEN CHALLENGE 2050」宣言に合わせ、CO₂排出の削減やフードロスの削減など、持続可能な社会の発展に注力しています。それ以外に、災害救助、防災物資、農村教育の発展、農村の振興など公益活動に関心を寄せ、地域社会の発展にも貢献し続けています。

今後も、日系企業の強みを活用することでお客様ニーズの変化に対応し、日中経済貿易の拡大に尽力してまいります。また新商品の導入、新消費価値の創造、新消費パターンの牽引を通じてお客様に「期待以上のお買物体験」を提供し、中国イトーヨーカ堂の魅力をさらに発揮し、ステークホルダーの信頼と支持を獲得し、社会とともに発展してまいります。



イトーヨーカ堂(中国)
投資有限公司
華糖ヨーカ堂有限公司
成都イトーヨーカ堂有限公司
董事長
黄 亜美

中国事業の歴史

年	出来事
1996年	中国政府、四川省成都市から総合スーパー設立の要請を受ける
1996年12月	成都市に「成都イトーヨーカ堂有限公司」設立
1997年9月	北京市に「華糖ヨーカ堂有限公司」設立
1997年11月	春熙店 開店（成都市）
2001年12月	壱連村店 開店（北京市）
2003年9月	双楠店 開店（成都市）
2007年12月	綿華店 開店（成都市）
2009年11月	建設路店 開店（成都市）
2011年11月	高新店 開店（成都市）
2012年7月	中国におけるGMS事業を統括する「イトーヨーカ堂（中国）投資有限公司」を設立
2014年1月	温江店 開店（成都市）
2014年	董事長（当時）の三枝富博に日本人の民間企業経営者としては初の「成都市荣誉市民」の称号が授与される
2017年1月	眉山店 開店（眉山市）

年	出来事
2017年4月	成都市に「成都イトーヨーカ堂電子商務有限公司」 設立
2018年11月	食品生活館 華府大道店 開店（成都市）
2019年1月	伊藤広場 開店（成都市）
2021年1月	樂山店 開店（樂山市）
2022年1月	食品生活館 金融城店 開店（成都市）
2022年2月	成都市に「成都イトーヨーカ堂信息技术サービス有限公司」 設立
2022年12月	春熙店 閉店（成都市）
2023年8月	眉山店 閉店（眉山市）
2023年10月	三枝会長(当時)が李強総理から「中国政府友誼賞」を授与される

会社概要

	成都イトーヨーカ堂	華糖ヨーカ堂
		
売上高	233.6億円（テナント売上含まず）	23.4億円（テナント売上含まず）
従業員数	2,270人	180人
店舗数	9店舗（双楠・綿華・建設路・高新・温江・華府大道・伊藤広場・樂山・金融城）	1店舗（亞運村）
設立	1996年12月	1997年9月
董事長	黄 亜美	黄 亜美
総経理	田中 正巳 ※24年6月より	荒井 達也
CSR推進体制	CSR統括委員会	CSR統括委員会
	企業行動部会	企業行動部会
	サプライチェーン部会	サプライチェーン部会
	環境部会	環境部会

※ 12月決算（店舗数は2023年12月末）

※ 為替換算レート1元＝19.82円

※ 売上高には増値税(付加価値税)を含まず

CSR活動の推進

CSR推進体制

中国では政府の方針に基づき、CSR取組方針や評価指標の策定、CSR評価ランキングの公表など、社会的にも企業にCSRを推進する姿勢が求められています。

CSR活動を推進するため、2021年にイトーヨーカ堂（中国）投資公司、成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂の横断的な「企業行動委員会」を新設しました。企業行動委員会は、企業倫理を尊重した企業行動や社会に求められるCSRの遂行を目的とするとともに、中国事業全体を視野に入れて事業会社を横に連結した組織構造を構築し、中国事業全体の発展と成長を牽引しています。今後は組織の運営を通じてノウハウの共有を図り、人材教育を通じて会社や個人の成長を促します。

2023年には、企業行動委員会から「CSR統括委員会」に発展し、グループが取り組むべき「7つの重点課題」をオンライン、オフラインのコミュニケーション会議を通じて共有しました。お取引先様の協力を得ながら、お客様との双方向イベントを通じて、持続可能な社会の発展に資する取り組みの実施と、新しい企業価値を提起し続けています。

CSRレポートの発行

成都イトーヨーカ堂は、社会・環境対策をまとめた「CSRレポート」を2016年7月に初めて発行して以来、毎年レポートを発行しています。報告書の作成にあたっては、GRIガイドライン、SDGs、ESGの各種指標などを参照し、それぞれに関する対照表を巻末に掲載しています。

2023年10月に公表した2023年の「サステナビリティレポート」は、四川省のCSR報告書発表会や、民間向けの会議出席者にも配布されたほか、中国工業経済連合会、工信部、国資委などの行政機関にも提供し、活用されています。



お客様への約束



品質・鮮度管理

成都イトーヨーカ堂は、お客様に安全・安心な商品を提供することに努めており、特に食品安全管理については、「組織体制面・管理面・教育面」を整備しました。商品管理の強化、品質の見える化、トレーサビリティ管理、安全品質の確保を図り、本部から店舗まで食品安全の専門チームを組織しています。

華糖ヨーカ堂は、食品売場の従業員に対して毎年4回、品質管理教育を開催し、品質管理基準を厳格に遵守しています。また、売場とバックルーフを対象に、設備、衛生管理のプロセス、従業員に対する品質管理体制の検査を定期的に実施しています。自主的に売場やバックルーフの定期消毒も実施し、お客様が安心してお買物できる環境作りを努めています。

トレーサビリティ情報の提供

成都イトーヨーカ堂は、生産者のご協力を得て、2013年に食品トレーサビリティシステムを構築し、お客様に商品情報を開示しています。日本で展開する「顔の見える食品。」と同じコンセプトの「看得見的放心」は、成都イトーヨーカ堂が独自に開発・品質管理を行った商品で、多くのお客様から安全・安心の商品として支持されています。

2023年現在、「看得見的放心」は557アイテム、販売数量は153万個、売上金額は5億円に達しました。2023年は新たに209アイテムを開発し、生産拠点は22カ所に拡大しました。(五常、新疆、広元、陝西、雷波、山東、漢源、コルラ、成都、郫都、安岳、簡陽、樂山、広西、遼寧など) 「看得見的放心」秋月梨の産地は「中国梨郷」と呼ばれる山東省萊陽市にあります。食感は柔らかく、また適度な水分を含んだ酸味が効いた美味しさで、多くのお客様から支持されています。また、「看得見的放心」陝西省の陝西大荔冬枣も爽やかな味わいと適度な甘さで多くのお客様から高い評価をいただいています。

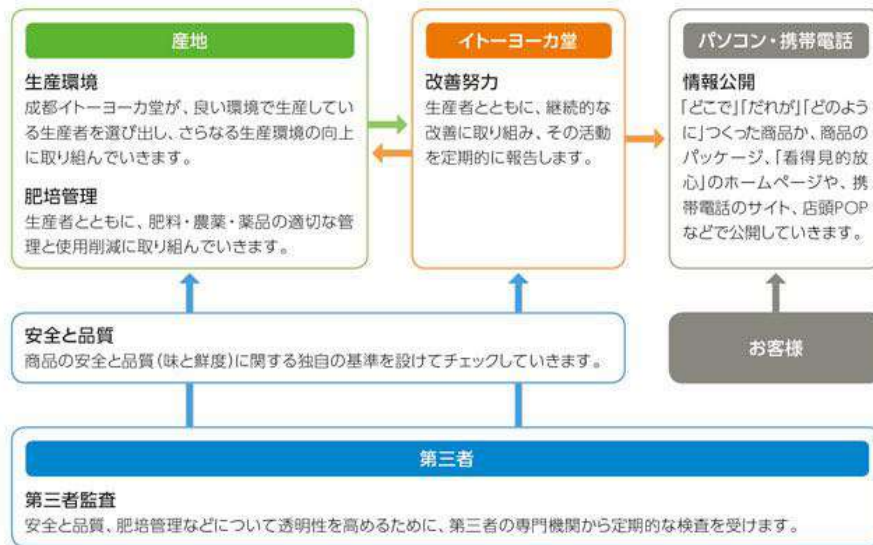


「看得見的放心」秋月梨



「看得見的放心」陝西大荔冬枣

「看得見的放心」の仕組み



品質管理業務を強化し、安全・安心なお買物環境を追求

2022年11月から、成都イトーヨーカ堂は国家法規に基づき、「食品安全統括責任者体制」を設立し、店舗と本部で「日次管理、週次監査、月次スケジュール」の管理項目を作成しました。また、2023年には店舗に食品安全第一責任者/食品安全総監/食品安全員の管理体制を確立し、同年5月から毎月の食品安全特別検査と専門家を招いての教育を実施しています。



成都イトーヨーカ堂食品安全統括監(員)の仕組み



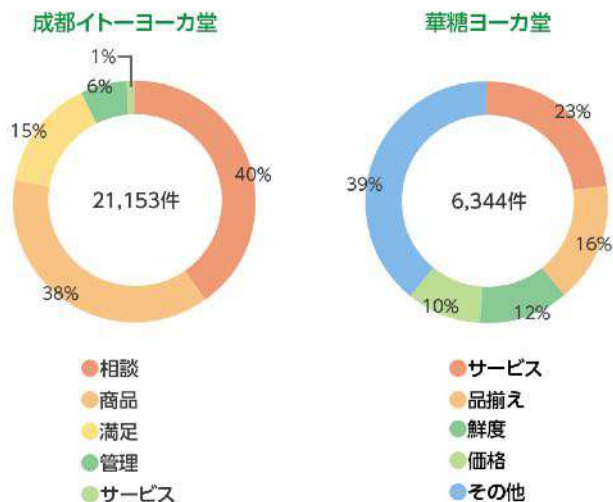
食品安全統括監月例調整会議

「市民品質監督員」制度とお客様の声の収集

成都イトーヨーカ堂は、お客様基準での商品・店舗改善を図るため、2008年から「市民品質監視員」の公募を続けています。2023年には、296件の意見が寄せられ、改善活動に取り組みました。



お客様の声の受付状況(2023年度)



地域社会への約束



寄付活動とステークホルダーとの交流活動

成都イトーヨーカ堂は、教育や生活保護世帯を支援しています。例えば、2007年から貧困地域の4つの小学校を選び、学校施設や設備の改善に必要な備品、学校から要望を受け付けた、恵まれない子どもたちに文房具や教具、スポーツ用品などを寄贈しています。また、毎年、四川大学日本語学科の優秀な学生に奨学金を支給し、勉学を奨励しています。中日交流の架け橋となる取り組みは2023年で26回目となります。

2023年9月6日、成都イトーヨーカ堂では邛崃道佐友愛小学校「移動少年宮」プロジェクトの認定式が開催されました。邛崃道佐友愛小学校は、成都関心次世代基金会「移動少年宮」プロジェクトの3校目の取り組みです。プロジェクトは2023年9月から2026年12月まで予定され、留守児童の生徒たちにダンス、美術、音楽、バスケットボールの四つの専門課程を提供しています。将来は生徒の可能性を伸ばし、地域に貢献する活動を予定しています。

成都イトーヨーカ堂では、従業員やお客様にも同プロジェクトへの参加を呼びかけ、これまでに67名(従業員40名、お客様27名)が参加し、累計301冊の書籍(従業員176冊、顧客125冊)が寄贈されました。



四川大学外国语学院 日本語学科奨学金授与式



邛崃道佐友愛小学校「移動少年宮」始業式



留守児童のための無料ダンスレッスン



児童書の学校への寄付

ボランティア活動

2009年6月、成都イトーヨーカ堂ボランティアチームは、地域社会により良い貢献をするために設立されました。毎月第三水曜日に各店舗の従業員が店舗周辺の清掃活動を実施しているほか、成都で第31回目のユニバーシアードが開催された時は、総勢34人の「白い鳩が飛ぶ。」ボランティアチームが各店舗でボランティア活動に取り組みました。

華糖ヨーカ堂では、清掃活動を日課として、従業員が率先して公共施設などの衛生・美化活動に取り組んでいます。



成都イトーヨーカ堂ボランティアチームの活動



華糖ヨーカ堂の清掃活動

社員への約束



現地従業員による店舗運営

中国のイトーヨーカ堂では地域に根ざした店舗作りを目指し、中国出店当初から積極的に現地社員を登用しており、現在でも各店舗で中国人スタッフが活躍しています。管理職に占める中国人社員(役員除く)の割合は、成都イトーヨーカ堂が98.6%、華糖ヨーカ堂が96%と、基本的に現地社員が会社を運用しています。地方都市の店舗(梁山店)も同様です。

また、女性の登用も推進しています。成都イトーヨーカ堂の女性管理職の比率は59.2%で、9店舗のうち3店舗の店長が女性です。華糖ヨーカ堂の女性管理職の比率は48%（役員を除く）で、アジア村店店長も女性が務めています。

従業員データ（2023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	2,230人	177人
うちパートタイマー	71人	23人
管理職に占める中国人の割合	98.74%	96%
管理職に占める女性社員の人数と割合（役員を除く）	352人（59.2%）	43人（48%）
女性係長人数（係長職の女性比率）	213人（60.2%）	10人（40%）
女性課長人数（課長職の女性比率）	62人（56.9%）	23人（66%）
女性部長人数（部長職の女性比率）	73人（59.8%）	9人（41%）
女性役員人数（役員職の女性比率）	3人（33.3%）	1人（14%）
障がい者雇用人数（雇用率）	47人（2.1%）	8人（4%）

サステナビリティ教育

成都イトーヨーカ堂と華糖ヨーカ堂では、2020年度から、プラスチック使用量の削減に注力しており、共同で生分解性プラスチックを原料としたレジ袋に切り替えました。あわせて、レジ袋の使用削減を図るため、エコバッグの販売にも注力しています。

成都イトーヨーカ堂では、2023年にサステナビリティの社会普及活動へ積極的に取り組み、SDGsの基礎知識を全員に教育するとともに、お客様参加型の活動を展開し、その取り組みを社会に発信しました。全社員への理解を深めるために、2023年7月9日に教育を実施しました。本部・店舗で合計12回、延べ525人が参加しました。



CSR企業行動部会メンバーによる店舗での社員教育



伊藤エコ探偵「炭」活動

自己推薦制度

成都イトーヨーカ堂は、従業員がより成長できるよう「公平・公正・競争・優秀選択」を基本理念に、従業員が活躍できる職場環境の整備を進めています。また、人材育成にも積極的に取り組んでおり、2022年度からは「内部競争募集制度」を開始しました。現在も、自己推薦・他者推薦で店舗の現場管理者の主管・副主管職の人材を定期的に募集しており、応募者は自身の職務内容を説明し、社員審査員51%以上の評価を得た社員のうち、各得票の多い応募者が採用されています。さらに、本部の部門担当マネジャー以上も不定期に募集しており、職務説明と討論を行い、職務募集委員会の評価点の高い応募者を選抜しています。選抜された社員は暫定職務を6カ月間遂行し、終了後に社内基準に沿って再度職務評価を受け、その評価に合格することで正式に職務に就任する仕組みを取り入れています。2023年度は4回職務募集をし、36人が応募、1人が合格し、3人が幹部育成候補として登用されました。

人材育成制度

成都イトーヨーカ堂と華糖ヨーカ堂は、従業員の潜在能力を引き出すため、能力を最大限発揮できるような研修制度を提供しています。

成都イトーヨーカ堂は、企業文化や理念を伝承・伝達し、より高い専門技術と開発チームを構築・育成するため、2023年3月21日に「成都イトーヨーカ堂人材開発センター」を設立しました。会社や業界、社会の発展を目標に、基礎の構築・組織内訓練・専門大学への協力・相互補完・共創・発展などを通じて成長型組織を目指し、働きがいのある職場環境作りに継続して取り組んでいます。

華糖ヨーカ堂は、社是・経営理念、現場社員への支援、接客サービスに関する教育内容と、お客様への質の高い商品・サービスの提供に努めています。お客様からお褒めの言葉をいただいた従業員（正社員に限らず、パートナー社員、テナント従業員、清掃作業員、警備員も含むすべての店舗スタッフ）を全体会議で表彰し、従業員の一体感、エンゲージメントの向上を図っています。

人材育成教育

座学教育

成都イトーヨーカ堂は、オンラインとオフラインを活用した教育方式を採用し、企業文化・業務力・管理能力・指導力の改善を図りながら、特色のあるプログラムの開発に取り組んでいます。2023年度は延べ9,085人の従業員が参加しました。



公民館を見学し、企業文化を学習



幹部社員の能力開発



社内訓練士の授業技術向上セミナー

eラーニング

成都イトーヨーカ堂は、会社の基本理念の継承・徹底を図るため、時代の変化に合わせた教育方式を導入しています。2023年度も引き続きオンライン教育を実施し、企業文化・企業戦略・業務スキルの習得に取り組ましました。本部と店舗の従業員を含む延べ38,620人が受講しました。

環境についての約束



省エネの取り組み

成都イトーヨーカ堂は、成都初の低炭素プロジェクトとして、2020年から「自然を尊重し、自然に順応し、自然を保護する」を環境理念に掲げ、資源ごみの分別、環境インフラの整備、廃棄物の回収などの事業を継続しています。2023年度には、4千万円を投じてLED照明器具への切り替えや、コールドチェーンを改修し、生ごみと家庭ごみを合わせて3,201トン、リサイクル可能なごみを878トン、年間炭素排出量を3,100トン削減しました。

華糖ヨーカ堂は、店内温度を管理する空調システムの適正運転に努めています。天候や気温の変化に応じて、空調の運転時間や空調するエリアを随時調整することで、ガスや電気の使用量を削減しています。また、施設管理業者に依頼して綿密な店舗内温度測定を行い、温度変化に応じて、空調設備の運転パターンを調整しています。さらに、店舗の売場にはすべて省エネルギー照明設備を導入し、バックルームの照明使用量も50%に抑えるなど、電気使用量の削減に取り組んでいます。しかし、2023年度は、店舗全体の改装により飲食店やテナント店の増加に伴い、店舗全体のエネルギー、電力、ガス、水などの使用量が増加しています。今後は、店内の各テナント様のご協力を得ながら、店舗全体のエネルギー使用量の削減を進めていきます。

成都イトーヨーカ堂

	2021年度	2022年度	2023年度
店舗数	10	11	9
エネルギー使用量（標準炭トン）	13,580	12,140	11,415
電気使用量（MWh）	107,670	98,783	92,880
ガス使用量（1,000m ³ ）	563	684	359
水使用量（1,000m ³ ）	857	752	739

華糖ヨーカ堂

	2021年度	2022年度	2023年度
店舗数	1	1	1
エネルギー使用量（標準炭トン）	1,353	1,408	1,519
電気使用量（MWh）	7,912	7,950	8,921
ガス使用量（1,000m ³ ）	256	274	268
水使用量（1,000m ³ ）	63	54	65

2023年度受賞一覧

成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂でのさまざまな取り組みが認められ、2023年度は以下の表彰を受賞しました。

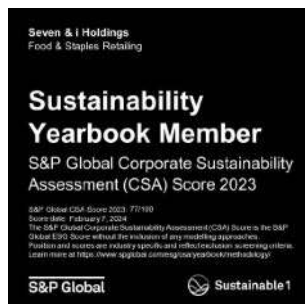
【成都イトーヨーカ堂】

賞の名称	主催団体
2023年度日本外務大臣表彰	日本外務大臣
2012～2022年度三八紅旗集団	成都市婦人連合会
2023年度公益慈善先進単位	成都市次世代関心基金会
2023年度慈善文化伝播賞	成都市慈善総会
2023年度社会価値貢献賞	成都小売商協会
2023年度トップテン企業	成都小売商協会
2023蓉聚星模範年度総評星商業賞	成都小売商協会
2023美しい生活総評エリア商業ベンチマーク大賞	成都商報
2023成都100万従業員技能コンテスト・第八回成都小売技能コンテスト「優秀組織賞」	成都小売商協会

【華糖ヨーカ堂】

賞の名称	主催団体
2023年度 納税信用A級企業	国税庁朝陽区税務局
2023年度 安全生産先進企業	朝陽区小関街道

サステナビリティに関する主な評価



Dow Jones Sustainability Index:
Member of DJSI World Index

セブン&アイHLDGS.はDow Jones Sustainability™ Indices (DJSI)の「World Index」の構成銘柄に選定されました。また、「Asia/Pacific Index」の構成銘柄に15年連続で選定されました。DJSIは、ガバナンス・経済、環境、社会の三分野における総合的な企業評価により構成銘柄が選定される、世界的に著名なESG指数です。DJSI World Indexは、S&P Globalがコーポレート・サステナビリティ評価（CSA）を通じて評価した世界の時価総額上位約3,500社のうち、上位10%の株価パフォーマンスを測る指数です。2023年の評価によって、321社（うち日本企業38社）がWorld Indexの構成銘柄として選定され、食品・日用品小売業種では、日本企業で唯一当社が選定されています。（2023年12月末現在）

また、CSA2023で評価された9,400社を超える企業の中から、サステナビリティ・イヤーブックのメンバーに選ばれました。（759社選定）（2024年2月末現在）

➤ [Dow Jones Sustainability Indexについてはこちら（英語）](#)



FTSE4Good Index Series は、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Series は責任投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。セブン&アイHLDGS.は10年連続で構成銘柄に選定されました。（2024年6月末現在）

➤ [FTSE4Good Index Series についてはこちら](#)



FTSE Blossom Japan Index は、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。セブン&アイHLDGS.は8年連続で構成銘柄に選定されました。（2024年6月末現在）

➤ [FTSE Blossom Japan Index についてはこちら](#)



2023年、セブン&アイHLDGS.はMSCI ESG格付け評価でA（AAA-CCCの基準で）の格付けを受けました。（2024年9月末現在）

➤ [MSCI ESG Ratings についてはこちら（英語）](#)

【免責事項】セブン&アイHLDGS.のMSCIインデックスへの組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるセブン&アイHLDGS.の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。



iSTOXX® MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス

iSTOXX® MUTB 日本プラチナキャリア150インデックスは、三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下の指数提供会社STOXX社が共同開発した「人的資本」に着目したESG指数です。東洋経済新報社のCSR企業総覧データのうち『プラチナキャリア』企業の評価項目を用い、「長期的な視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の3つの観点から従業員のキャリア構築に積極的な企業150銘柄で構成されています。当社はこの構成銘柄のうち1社として選定されました。

➤ [iSTOXX® MUTB 日本プラチナキャリア150インデックスについてはこちら（日本語・英語）](#)



イトーヨーカ堂は、製品安全対策優良企業表彰※¹経済産業大臣賞を3度受賞し、2015年より製品安全対策ゴールド企業※²として認定されています。2021年3月にフォローアップ審査を受審し、ゴールド認定の更新が承認され、ロゴマークに星印が付与されました。

- ※¹ 経済産業省が、企業の製品安全に対する意識の向上や企業の枠を越えて、製品安全という重要な価値を共有する「製品安全文化」の定着を図り、社会全体で製品の安全が守られる社会の実現を目的として、2007年度より実施している表彰
- ※² 認定から5年経過ごとに認定時の取り組みが引き続き維持されているか、審査委員会によるフォローアップを実施

＞ [「製品安全対策優良企業」についてはこちら](#)



セブン&アイHLDGS.は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」の最上位である“3段階目”を取得しました。「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目すべてにおいて認定基準を満たしています。同様に、イトーヨーカ堂、セブン銀行、セブン・カードサービス、セブン・フィナンシャルサービスにおいて「えるぼし」“3段階目”を取得しています。（2024年2月末現在）

＞ [「えるぼし」認定についてはこちら](#)



セブン-イレブン・ジャパンとセブン&アイ・フードシステムズは、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」“2段階目”を取得しています。（2024年2月末現在）

＞ [「えるぼし」認定についてはこちら](#)



イトーヨーカ堂は、厚生労働省より子育てサポート企業として「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。「プラチナくるみんプラス」は、すでに「くるみん」認定および「プラチナくるみん」認定を受けている企業が、仕事と不妊治療の両立支援への取り組みについて、一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。

＞ [「くるみん」マークについてはこちら](#)

また、セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、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、セブン・フィナンシャルサービスは、「くるみん」の認定を受けています（2024年8月末現在）。

＞ [「くるみん」マークについてはこちら](#)



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テルベでは、2024年6月1日現在、20人の障がいのある方を雇用しています。テルベは設立から23年間、障がい者が働きやすい職場環境を目指し、ノーマライゼーションの実践に取り組んできたことが評価され、2017年に初めて実施された「障害者活躍企業」認証で、記念すべき第一号の認証となりました。

＞ [「障害者活躍企業」についてはこちら](#)

社外への賛同・参加



TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月 にSBTN Corporate Engagement Programに参画し、2024年3月には、TNFD Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析・開示を進めています。

➤ [TNFD Adopters についてはこちら](#)



環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の重点テーマの1つに掲げているCO₂排出量の削減目標達成にむけて、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的イニシアチブ『RE100』に参画しています。なお、今回の参画に当たっては、持続可能な脱炭素社会実現を目指す企業グループである、日本リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）に支援を受けています。

➤ [「RE100」についてはこちら（JCLPのページへ）](#)

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

2024年9月17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. サステナビリティデータブック 2024 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。

1) 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	22,987	2023年4月1日から2024年3月31日
株式会社イトーヨーカ堂	234	
株式会社ヨークベニマル	248	
株式会社セブン&アイ・フードシステムズ	352	
株式会社ロフト	136	
株式会社赤ちゃん本舗	128	
株式会社シェルガーデン	26	2023年1月1日から2023年12月31日
7-Eleven, Inc.	12,634	

- ・株式会社ヨークベニマルの国内 4 工場の事業活動にともなうエネルギー消費による、2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・アイワイフーズ株式会社の国内 1 工場の事業活動にともなうエネルギー消費による、2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・株式会社セブン銀行のオフィス 5 拠点(本部を含む)、直営 ATM3 ヶ所の事業活動にともなうエネルギー消費による、2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・株式会社セブン&アイ・ホールディングスの本部、伊藤研修センター、久喜センターの事業活動にともなうエネルギー消費による、2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量

2) スコープ 3 カテゴリー1 温室効果ガス排出量

- ・株式会社セブン-イレブン・ジャパンが購入した、以下に示す製品及びサービスに伴う温室効果ガス排出量

製品及びサービス	対象報告期間
店舗で販売された商品類、店舗従業員用のユニフォーム類	2023年3月1日から2024年2月29日
店舗で使用された包装材類	2023年4月1日から2024年3月31日

2. 検証方法

ビューローベリタスは、ISO14064-3(2019): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements 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った。

- ・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	スコープ 2	スコープ 3 カテゴリー1
106,818 t-CO ₂	2,497,963 t-CO ₂	10,552,453 t-CO ₂ e

【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 190 年以上の歴史を持つ、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。

グループ環境関連データ

課題		単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量※ ¹		t-CO ₂	2,970,892	2,685,885	2,604,781
	Scope1	t-CO ₂	123,766	114,083	106,818
	Scope2	t-CO ₂	2,847,126	2,571,802	2,497,963
店舗運営に伴う電気使用量※ ²		GWh	7,521	7,295	7,199
店舗運営に伴う水使用量※ ³		千m ³	31,327	34,524	36,539

※¹ セブン-イレブン・ジャパン(セブン-イレブン・沖縄含む)、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、セブン&アイHLDGS.、7-Eleven, Inc.の11社の合計値(対象の11社でグループ売上高の98.1%を占める)。なお、2021年度まではそごう・西武およびパニーニズ ジャパンを含む。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。
CO₂排出量の第三者審査の結果については「温室効果ガス排出量検証報告書」をご覧ください。

※² ※¹の対象会社より、セブン銀行およびセブン&アイHLDGS.を除いた9社の合計値(対象の9社でグループ売上高の97.4%を占める)。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。

※³ セブン-イレブン・ジャパン(セブン-イレブン・沖縄含む)、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、7-Eleven, Inc.の9社の合計値(対象の9社でグループ売上高の97.4%を占める)。なお、2021年度まではそごう・西武を含み、アイワイフーズを除く。

グループ人事関連データ(日本国内)※¹

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2024年2月末)		(人)
正社員※ ²		24,984
	男性	16,947
	女性	8,037
パートタイマー※ ³		35,570
	男性	6,410
	女性	29,160
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		60,554
	男性	23,357
	女性	37,197
新卒採用者数		473
	男性	249
	女性	224
中途採用者数		293
	男性	213
	女性	80
離職者(正社員)		1,231
	男性	752
	女性	479

		2021年度	2022年度	2023年度
正社員平均勤続年数		17年1カ月	18年8カ月	15年5カ月
	男性	18年3カ月	18年7カ月	16年3カ月
	女性	14年2カ月	15年3カ月	13年0カ月
育児休職取得者数※ ⁴		1,088	1,117	1,233
	男性	53	150	255
	女性	1,035	967	978
	パートタイマー	445	398	361
介護休職取得者数※ ⁴		75	96	77
	男性	8	9	14
	女性	67	87	63
	パートタイマー	61	75	58
ボランティア休暇取得者数		10	9	17
女性正社員比率		28.3%	28.2%	32.2%
女性役員比率	役員※ ⁵	12.9%	13.9%	16.7%
	執行役員※ ⁶	14.4%	15.7%	21.2%
女性管理職数(比率)※ ⁷		1,911(24.9%)	2,659(29.4%)	2,921(29.6%)
	部長	90(8.3%)	98(8.3%)	101(8.3%)
	課長	606(23.3%)	636(24.1%)	786(27.3%)
	係長	1,215(30.4%)	1,925(36.8%)	2,034(35.3%)
障がい者雇用率※ ⁸		2.98%	3.16%	3.26%
有給休暇取得率		55.4%	55.9%	58.0%
正社員離職率		5.7%	5.6%	5.3%

※¹ セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、ロフト、セブン銀行の8社合計(対象の8社で国内グループ売上高の97.6%を占める)。ただし、2022年度以前はそごう・西武を含み、ロフトは含まない。

※² 定年再雇用者1,691人を含む。

※³ 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。

※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 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの4社合計。ただし、2022年度以前はそごう・西武、ヨークを含む。翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。

※⁶ セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの4社合計。ただし、2022年度以前はそごう・西武、ヨークを含む。翌年度5月末現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。

※⁷ 役員を除いた係長級以上の比率。

※⁸ 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

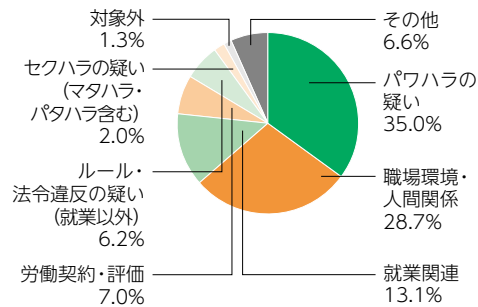
グループ共通従業員 相談受付関連データ

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。

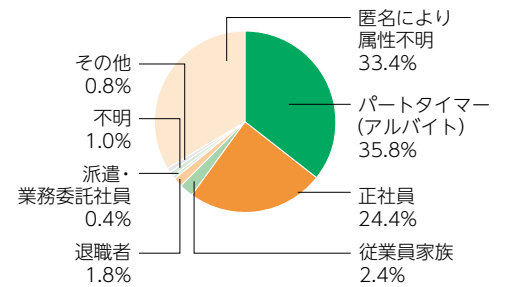
これは、セブン&アイHLDGS.および国内連結子会社の従業員を対象とした制度で、グループ全体で、社会からの信頼を失うような行為の未然防止と早期発見、早期是正、再発防止を図ることを目的としています。

	2021年度	2022年度	2023年度
受付件数	1,024件	1,020件	933件

2023年度相談内容の内訳 受付件数933件（前年度比91.5%）



相談者の内訳



お客様とのあらゆる接点を通じて、地域コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お買物の支援				
	●移動販売車の累計稼働台数：145台 新規出走店舗・出走エリアの拡大とともに、既存実施店舗の売上を改善 ●7NOWの拡大：5,000店舗(実施店舗累計) 配達対象エリアを随時拡大	●移動販売車の累計稼働台数：125台 ●7NOWの拡大：約12,000店舗 2023年9月から身近なサービスとして日常にご利用いただける『7NOWアプリ』を開始	○	●移動販売車「あんしんお届け便」：新規出走店舗・出走エリアの拡大 ●7NOW：2024年度末までに全国店舗に推奨 ●新配送(ドローン・ロボット配送)への取り組み
地域防犯対策				
	●加盟店の防犯訓練への参加率：35% 警察との連携を強化し、増加傾向にある強盗犯罪や特殊詐欺の未然防止、酒類・たばこ販売時の年齢確認を目的とした訓練を開催	●セーフティステーション活動の促進 女性の駆け込み：2,116店・3,267回以上 子どもの駆け込み：1,364店・2,076回以上 高齢者保護：4,963店・9,614回以上 特殊詐欺(振り込め詐欺等)の抑止：7,944店・13,454回以上	○	●セーフティステーション活動の促進 女性の駆け込み、子どもの駆け込み、高齢者保護、特殊詐欺(振り込め詐欺等)の抑止
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●安心して利用できる店舗づくりに向けた設備導入とバリアフリー化	●深夜セーフティーガードシステム 深夜でも店舗従業員が安全・安心に仕事ができる環境づくりを推進のため、テスト検証開始 ●指差しシート 誰もお買い物しやすい環境を目指し、全店のレジカウンターへの「指差しシート」設置	○	●深夜セーフティーガードシステム 2025年度の実装に向けて、実証実験の拡大

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
品質管理体制の構築				
	<ul style="list-style-type: none"> ●品質管理に関する従業員教育：eラーニング12回開講 商品事故を未然に防ぐため実施、より専門的な知識を習得できる体制を構築 ●NDF-FSMS認証制度：取得100% 全工場にて認証を取得。取得後は維持監査を実施し、管理体制を向上 	<ul style="list-style-type: none"> ●品質管理に関する従業員教育を継続実施 ●NDF-FSMS認証制度：取得100% 国内のデイリー商品を製造する工場にて認証を取得。取得後は維持監査を実施し、管理体制を向上 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●品質管理に関する従業員教育を継続実施 ●NDF-FSMS認証制度：取得100% 国内のデイリー商品を製造する工場にて認証を取得。取得後は維持監査を実施し、管理体制を向上
食品の安全・安心				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品添加物の使用 必要最低限の種類と量を使用、食品添加物自主基準を設定 ●トランス脂肪酸の低減 自主的な総量低減努力を継続 ●食物アレルギー表示 「特定原材料」「特定原材料に準ずるもの」のWebサイトへの情報公開カテゴリーを拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品添加物の使用 必要最低限の種類と量を使用、食品添加物自主基準を設定 ●トランス脂肪酸の低減 自主的な総量低減努力を継続 ●食物アレルギー表示 オリジナル商品には、義務表示7品目に加え、推奨表示21品目も表示 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●食品添加物の使用 必要最低限の種類と量を使用、食品添加物自主基準を設定 ●トランス脂肪酸の低減 自主的な総量低減努力を継続 ●食物アレルギー表示 オリジナル商品には、義務表示7品目に加え、推奨表示21品目も表示
健康と栄養				
	<ul style="list-style-type: none"> ●健康に配慮した商品の開発 「セブン・イレブンの健康商品シリーズ」の展開を拡大 ●栄養成分表示 食品表示法で定められていない「糖質」「食物繊維」も表示、パッケージデザインをお客様にわかりやすいものへ改善 	<ul style="list-style-type: none"> ●「機能性表示食品」の発売 ●スムージーの販売 スムージー導入店舗の拡大 5月よりパッケージに「カロリー」と「栄養価」をわかりやすく表示 ●“時間栄養学”をもとに朝・昼・夜それぞれの時間帯に合わせたウェルビーイング食品、セブン・イレブンオリジナルの『Cycle.me』を発売 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●安全・安心・便利で健康にも配慮した商品開発 ●スムージーの販売 スムージー導入店舗の拡大

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
環境マネジメント				
	<ul style="list-style-type: none"> ●国内事業所・直営店でのISO14001認証：取得率：100% ●エコアクション21認証の取得：152工場 デイリー商品を製造する工場の一部でエコアクション21を中心とした環境マネジメントシステムの認証を取得	<ul style="list-style-type: none"> ●国内事業所・直営店でのISO14001認証：取得率：100% ●エコアクション21認証の取得：国内のデイリー商品を製造する工場157工場(約91%)の取得率 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●国内事業所・直営店でのISO14001認証：取得率：100% ●エコアクション21認証の取得 国内のデイリー商品を製造する工場でエコアクション21を中心とした環境マネジメントシステムの認証を取得
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、環境配慮型素材に切り換え	●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、31.8%を環境配慮型素材に切り換え	○	●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、32.8%を環境配慮型素材へ切り換え
従業員への意識啓発				
	●全社員を対象に環境啓発を目的としたeラーニングを実施	●全社員を対象に環境啓発を目的としたeラーニングを実施	○	●全社員を対象に環境啓発を目的としたeラーニングを実施
資源の有効活用				
	<ul style="list-style-type: none"> ●ペットボトル回収機設置：3,660店舗、ペットボトル回収機での回収量：2,418t ●サーキュラーエコノミーの実現を目指し、店舗や地域の皆様の協力を得て「ボトルtoボトル」を推進 ●会計時におけるお客様への声かけなどの啓発活動により、レジ袋辞退を促進、レジ袋販売の収益金は、ペットボトル回収機の設置費用の一部などに活用 	<ul style="list-style-type: none"> ●ペットボトル回収機設置：3,673店、ペットボトル回収機での回収量：3,890t ●2023年度のレジ袋の販売による「本部収益相当額」約8億8,000万円を、ペットボトル回収機の設置費用の一部に活用 ●会計時におけるお客様への声かけなどの啓発活動により、カトラリー・レジ袋辞退を促進 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●ペットボトル回収機設置および回収量増加を推進 ●会計時におけるお客様への声かけなどの啓発活動により、カトラリー・レジ袋辞退を促進
食品ロス・食品リサイクル対策				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品リサイクル率：53.6% 地域ごとに加盟店へ推奨した廃棄物処理業者が店舗から排出される廃棄物を一括して収集し、適切な処理とリサイクルを行うエコ物流を拡大 ●エシカルプロジェクトを推進 販売期限が近づいた対象商品に店頭税抜価格の5%分のnanacoボーナスポイントを付与 ●「てまえどり」を推進 手前に置いてある商品から選んでご購入いただくことで、食品ロスを削減、一部地域では自治体とも連携 ●鮮度延長商品の拡充：90% オリジナルデイリー商品に占める24時間以上の販売期限がある商品の比率を拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品リサイクル率：58.5% 地域ごとに加盟店へ推奨した廃棄物処理業者が店舗から排出される廃棄物を一括して収集し、適切な処理とリサイクルを行うエコ物流を拡大 ●エシカルプロジェクトを推進 販売期限が近づいた対象商品に店頭税抜価格の5%分のnanacoボーナスポイントを付与 ●「てまえどり」を推進 手前に置いてある商品から選んでご購入いただくことで、食品ロスを削減、一部地域では自治体とも連携 ●鮮度延長商品の拡充：約85% オリジナルデイリー商品に占める24時間以上の販売期限がある商品の比率を拡大 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●食品リサイクル率：60.0% 地域ごとに加盟店へ推奨した廃棄物処理業者が店舗から排出される廃棄物を一括して収集し、適切な処理とリサイクルを行うエコ物流を拡大 ●「エコだ値」を推進 消費期限・賞味期限が近づいた商品を値下げ販売する取り組み。食べる場面に合わせてお客様に選んでいただくことで、一緒に食品ロス削減に取り組んでいただく ●「てまえどり」を推進 手前に置いてある商品から選んでご購入いただくことで、食品ロスを削減、一部地域では自治体とも連携 ●長鮮度商品の拡充 オリジナルデイリー商品に占める24時間以上の販売期限がある商品の比率を拡大
気候変動対策				
	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言を踏まえ、対応策を着実に実行 ●店舗における省エネ設備(LED照明など)の導入を促進 太陽光発電パネル設置：8,823店 水素ステーション併設：3店 電気自動車充電器設置：83店 	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言を踏まえ、対応策を着実に実行 ●店舗における創エネ・省エネ設備などの導入を促進 LED照明：看板照明20,159店、売場照明20,785店 太陽光発電パネル設置：8,962店 水素ステーション併設：3店 電気自動車充電器設置：161店 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言を踏まえ、対応策を着実に実行 ●店舗における創エネ・省エネ設備などの導入を促進

環境に配慮した容器・包装の導入					
<ul style="list-style-type: none">●環境配慮型カトラリーの使用を促進 植物由来(バイオマス)素材を30%配合したカトラリーを導入。お客様に対してカトラリー類の要・不要の意思確認をより強化●商品容器の環境配慮設計を進め、プラスチック使用量を削減●リサイクル可能な包材への変更を推進し、CO₂排出量を削減●リサイクルPET、バイオマスPETを配合した容器へ切り換えを拡大 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換え●紙製容器の導入を拡大 プラスチック製から紙製への切り換えによってプラスチック使用量を削減		<ul style="list-style-type: none">●石油由来のインクや着色を削減することで、容器本体と容器の製造・配送工程などにおいて排出されるCO₂を削減した容器を2023年7月に全国展開 『2023年度グッドデザイン賞』(主催:公益財団法人 日本デザイン振興会)を受賞●商品容器のトップシールへの変更、紙化などの取り組み継続によりプラスチック使用料を削減●商品容器の環境配慮型素材(バイオマス・生分解性・リサイクル素材など)の使用の拡大継続		○	<ul style="list-style-type: none">●商品容器のトップシールへの変更、紙化等の取り組み継続によりプラスチック使用料を削減●商品容器の環境配慮型素材(バイオマス・生分解性・リサイクル素材など)の使用の拡大継続
持続可能な原材料の調達					
<ul style="list-style-type: none">●「セブンカフェ」の産地支援継続●持続可能性が担保された認証取得商品の取扱いを拡大(MSC認証等)		<ul style="list-style-type: none">●「セブンカフェ」の産地支援継続●豆類(えんどう豆や大豆)で作られる肉や魚および工場で作られる野菜を使用した商品「みらいデリ」シリーズを発売●持続可能性が担保された認証商品の取扱いを継続		○	<ul style="list-style-type: none">●TNFDを踏まえ、対応策を着実に実行●「セブンカフェ」の産地支援継続●持続可能性が担保された認証商品の取扱いを継続
サプライチェーンマネジメント					
<ul style="list-style-type: none">●国内製造工場でのCSR監査実施率:100% セブン&アイグループCSR監査と同じ基準で、第三者機関に委託してCSR監査を実施●環境配慮型配送車(ハイブリッド車など)の導入:5,200台●環境配慮型配送車(電気自動車、水素自動車など)の導入:10台●物流センターへのデマンドコントローラーの導入を促進		<ul style="list-style-type: none">●国内デイリー商品製造する工場CSR監査:62社にて実施 人権デューデリジェンスへの取り組み開始 労災防止への取り組み●国内物流センターCSR監査:42センターにて実施●海外加工工場CSR監査:計画●環境配慮型車両の導入 ハイブリッド自動車(HV):698台 クリーンディーゼル自動車(CD):4,979台 電気自動車(EV):8台 燃料電池自動車(FCV):3台		○	<ul style="list-style-type: none">●国内デイリー商品製造する工場CSR監査の実施 人権デューデリジェンスへの取り組み開始 労災防止への取り組み●国内物流センターCSR監査の実施●海外加工工場CSR監査:開始●環境配慮型車両の導入促進

環境関連データ

課題	単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	1,452,270	1,438,457	1,274,930
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	1,235,126 (55.8)	1,229,295 (56.4)	1,273,443 (57.0)
店舗運営に伴う電気使用量(1店舗当たり)※1※3	GWh(MWh)	2,852(129)	2,910(134)	2,935(128)
店舗運営に伴う水使用量※1※4	千m ³	12,192	12,313	12,433
1店舗当たりのレジ袋使用重量	t	0.41	0.35	0.32
廃棄物量(リサイクル率)※5	t(%)	304,368(66.7)	297,863(67.1)	337,516(62.8%)
食品廃棄物のリサイクル率※6	%	50.3	51.6	58.5

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部・研修センターにおける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 水道の検針データが確認可能な店舗の使用量より推計して算出。

※5 食品廃棄物を除いた廃棄物量およびリサイクル率。東京都などの店舗の排出量から推計して算出。集計期間は4月～3月。なお、食品廃棄物量については※6の基準で算出。

※6 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。

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
能力向上支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●資格取得支援を制度化し、学びの意欲を引き出す。既存のエコ検定に加え、3種類の資格取得を支援 ●トレーニングストア社員向けの公募型Webセミナーとして「自ら学びたい意思」を引き出すビジネススキルの習得を目的としたコンテンツなどを整備 	<ul style="list-style-type: none"> ●資格取得支援を制度化し、学びの意欲を引き出す。既存のエコ検定に加え、3種類の資格取得を支援 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●資格取得支援制度 現行の4種類の資格を8種類の資格へ増やし、ビジネスパーソンとしての力を伸ばす
ワークライフバランスの実現				
	<ul style="list-style-type: none"> ●社員の総労働時間を削減 ●短時間勤務社員がいる上長を対象に管理職向け勉強会などの啓発活動を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●残業時間削減 ●年次有給休暇の取得促進 ●スライドワーク、在宅勤務の活用促進 	△	<ul style="list-style-type: none"> ●残業時間削減 ●年次有給休暇の取得促進
労働安全衛生への配慮				
	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職、新入社員向けメンタルヘルス研修を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職、新入社員向けメンタルヘルス研修を継続 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職、新入社員向けメンタルヘルス研修を継続
公正な評価・処遇				
	<ul style="list-style-type: none"> ●活躍・成果に応じた公正な新報酬制度の運用を開始 ●新評価制度の運用を開始 ●制度理解浸透に向けた評価者、被評価者向けの研修を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●活躍・成果に応じた公正な新報酬制度の運用を開始 ●新評価制度の運用を開始 ●制度理解浸透に向けた評価者、被評価者向けの研修を継続 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●制度理解浸透に向けた評価者、被評価者向けの研修を継続
ダイバーシティ&インクルージョン				
	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用 障害者職業生活相談員：104人 精神発達障害者しごとサポーター：250人 新入社員研修のなかでノーマライゼーション研修を実施。障がいのある社員の職場定着を支援するとともに、接客についての理解を促進 ●女性社員の活躍推進 女性管理職比率（課長級）：25.0% 女性の健康に関するセミナーを継続 ●男性の育児休職の取得促進 男性社員の育児休職取得率：30.0% 「パパ・ママ学級」を年2回開催 男性社員の育休取得事例を継続紹介 管理者向けD&I推進セミナーなどを実施。多様な人材のマネジメントをテーマに管理職の意識改革を促進 《議題》ジェンダーギャップ、男性育休、LGBTQ、女性の健康、仕事と介護、ノーマライゼーション ●仕事と育児・介護の両立 働き方事例のオンライン共有は育児だけでなく、介護についても実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用 障がい者雇用率：2.70% 障害者職業生活相談員：95人 ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）：22人 ●女性社員の活躍推進 女性管理職比率（課長級）：23.8% 女性の健康に関するセミナーの開催を継続 ●男性の育児休業取得促進 男性社員の育児休業取得率：55.7% ●仕事と育児・介護の両立 仕事と育児・介護の両立に関するセミナーを開催 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用 障がい者雇用率の向上 ●女性社員の活躍推進 女性管理職比率（課長級）の向上 ●男性の育児休業取得促進 男性の育児休業取得率向上 ●合理的配慮への取り組み強化 パーキング・パーミット制度の導入
多様な人材の活躍				
	<ul style="list-style-type: none"> ●シニア向けお仕事説明会 働く意欲のあるシニア層の雇用を創出 ●外国籍従業員向けレジ接客研修：80回 日本の文化や接客対応の基本を学ぶ研修を継続 ●特別支援学校の教諭・生徒向け就労支援研修 各地の行政と連携し、障がいのある方の就労支援の一環として開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●シニア向けお仕事説明会 働く意欲のあるシニア層の雇用を創出 ●外国籍従業員向けレジ接客研修 日本の文化や接客対応の基本を学ぶ研修を継続 ●特別支援学校の教諭・生徒向け就労支援研修 各地の行政と連携し、障がいのある方の就労支援の一環として開催 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●シニア向けお仕事説明会 働く意欲のあるシニア層の雇用を創出 ●外国籍従業員向けレジ接客研修 日本の文化や接客対応の基本を学ぶ研修を継続 ●特別支援学校の教諭・生徒向け就労支援研修 各地の行政と連携し、障がいのある方の就労支援の一環として開催

店舗従業員の能力向上支援			
●	●加盟店従業員様向け研修 研修を通して、加盟店オーナーの従業員教育をバックアップ	●	●加盟店従業員様向け研修 研修を通して、加盟店オーナーの従業員教育をバックアップ
	●レジ接客コンテスト 従業員の働きがいと店舗における接客レベルの向上を目的に全国大会を開催		●レジ接客コンテスト 店舗従業員の働きがいと接客レベルの向上を目的に、2023年6月に初の全国大会を開催
		○	●加盟店従業員向け研修 研修を通して、加盟店オーナーの従業員教育をバックアップ
			●レジ接客コンテスト 従業員の働きがいと店舗における接客レベルの向上を目的に、継続して全国大会を開催

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳 (2024年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		8,291
	男性	6,065
	女性	2,226
パートタイマー ^{※2}		2,387
	男性	1,065
	女性	1,322
従業員数 (正社員数+パートタイマー数)		10,678
	男性	7,130
	女性	3,548
新卒採用者数		128
	男性	78
	女性	50
中途採用者数		22
	男性	19
	女性	3

	2021年度	2022年度	2023年度
正社員平均勤続年数	11年11カ月	12年9カ月	13年0カ月
育児休職取得者数 ^{※3}	365	366	550
	男性	36	103
	女性	329	263
	パートタイマー	1	3
介護休職取得者数 ^{※3}	7	8	11
	男性	4	4
	女性	3	3
	パートタイマー	0	0
ボランティア休暇取得者数	2	1	2
女性役員比率	役員 ^{※4}	15.4%	16.7%
	執行役員 ^{※5}	-	-
女性管理職数 (比率)		204 (21.1%)	199 (20.6%)
	部長	8 (5.8%)	4 (2.8%)
	課長	196 (23.6%)	195 (23.7%)
障がい者雇用率 ^{※7}	2.45%	2.59%	2.70%
正社員有給休暇取得率	66.1%	67.0%	67.6%
労働災害度数率	1.09	1.75	1.53
労働災害強度率	0.03	0.02	0.01

※1 定年再雇用者145人を含む。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。

※3 該当年度中に取得した人数 (前年からの継続+新規取得)。

※4 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員 (取締役を兼務する執行役員は除く) の合計。

※5 執行役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。

※6 役員を除いた課長級以上の比率。

※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

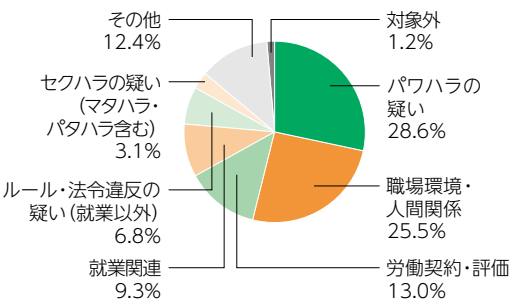
従業員相談受付関連データ

社員による違反行為の未然防止、早期発見・是正、再発防止を目的とした社内通報制度を適切に運用することで、企業としての法令遵守、リスク管理を図っています。2023年度は、ヘルプラインへの通報や職場環境調査の結果などを踏まえ、課題事項について根本的な原因を究明し、全社的な啓発活動を実施するとともに、部門ごと、人事部門が主管する階層別の研修などを開催しました。

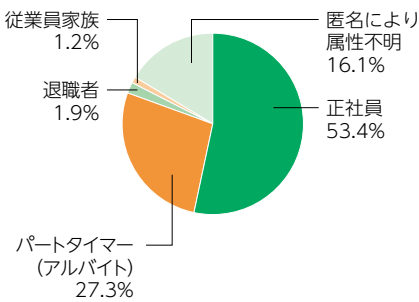
また、社員行動規範を改定し、社員として法令遵守は当然のこと、倫理的な言動を促すべく、各部門と連携し、啓発を継続しています。

2023年度相談内容の内訳

受付件数161件 (前年度比98.8%)



相談者の内訳



2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

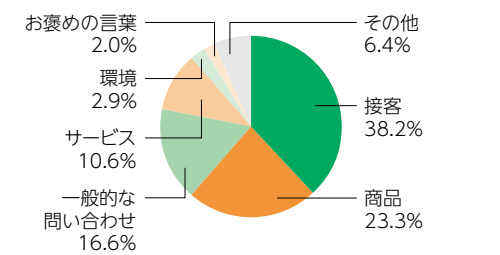
課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お客様の声への誠実な対応				
	●より多くのお客様の声を集め、お客様への対応品質を向上するべく、電話、メールだけでなく、チャットボットやFAQをさらに拡充	●チャットボット回答率(お客様の問に対して満足いただけた率)は2022年75%から85%まで改善(+15%) また、HP改修の目途がつきチャットボットとFAQのさらなる充実を図るための土台完了 2024年3月から新レイアウトにてお客様の自己解決と問合せのしやすい設定を実施	○	●お客様がお問い合わせしやすい環境をさらに改善し、お客様の声をより集め、対応品質を向上させる お客様の行動変化にも対応し、チャットボット・FAQをさらにすすめる AIの活用を試験的に実施し、生産性向上と効率化を図る
社会インフラとしてのサービスの拡充				
	●自転車シェアリング：723店舗 店舗敷地内の駐輪スペースを活用 ●地域包括連携協定数：230自治体 地域の活性化に向けて、各自治体と地産地消や高齢者支援、健康増進、環境保全など、幅広い分野で連携	●自転車シェアリング：640店舗 店舗敷地内の駐輪スペースを活用 ●地域包括連携協定数：235自治体 地域の活性化に向けて、各自治体と地産地消や高齢者支援、健康増進、環境保全など、幅広い分野で連携	△	●Webサイト上に自治体受付窓口の設置 ●地域包括連携協定による自治体との連携強化と拡大の取り組み継続 ●行政の各種証明書交付サービス等、生活に密着したデジタルサービスの拡大の取り組み継続 ●地産地消の商品開発

お客様相談受付関連データ

お客様から寄せられたお問い合わせやご意見に真摯に向き合い、お客様に寄り添った誠実な対応に努めています。また、ITDXを活用しお問い合わせしやすい環境整備を進めます。いただいたご意見、ご指摘を経営トップや関連部署へ共有し課題解決を図りお客様に「相談して良かった」と思っただけの対応を目指しています。

2023年度相談内容の内訳

受付件数155,692件(前年度比110.5%)



災害における支援

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
災害時の支援				
	●本部災害対処演習により不測事態への対処能力を向上させるとともに、10の地区事務所で災害対処演習を実施。また、9月1日の全社防災点検により防災体制を確認 ●日本フランチャイズチェーン協会主催の大規模災害対応共同研究会を通じて、関係機関と連携を強化	●災害発生時における自治体などからの要請に基づき、可能な範囲で支援物資を提供 ●災害支援のための店頭募金活動実施	○	●災害発生時における自治体などからの要請に基づき、可能な範囲で支援物資を提供 ●災害支援のための店頭募金活動実施

社会貢献活動

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
商品寄贈				
	●社会福祉協議会へ商品を寄贈 協定を締結している社会福祉協議会を通じて、生活困窮者などに商品を寄贈	●社会福祉協議会へ商品を寄贈 協定を締結している社会福祉協議会を通じて、生活困窮者などに、改装時などに発生する余剰商品を寄贈 ●店舗でのフードドライブを開始	○	●社会福祉協議会へ商品を寄贈 協定を締結している社会福祉協議会を通じて、生活困窮者などに、改装時などに発生する余剰商品を寄贈 ●店舗でのフードドライブ 実施店舗およびエリアの拡大

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

セブン&アイ HLDGS. サステナビリティデータブック 2024 240

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
品質管理体制の構築				
	<ul style="list-style-type: none"> ●外部との連携をさらに強化し、人材育成だけでなく、育成後のさらなる効果の創出を図る ●食品部門へ異動した人材に対し、社内の専任トレーナーだけでなく社外講師から学ぶ機会を提供。より広い視野で業務に取り組める環境を整備 ●掲載動画内容を精査し、動画内容に基づいたeラーニングを実施。安全・安心に関わる法令遵守の意識をさらに向上 	<ul style="list-style-type: none"> ●外部専門学校と連携し、「食」の知識を実習を通じて学ぶ研修に17人が参加。安全・安心な商品開発を推進 ●食品部門へ異動した従業員を対象に、部門別に2カ月間の研修と店舗OJTを繰り返し、部門従業員の知識や技術を向上(約70人が参加) ●売場別に知識・技術・マネジメント項目の動画ツールを再構築 	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗新任役職者および本部新任仕入れ担当者など中核となる人員に対し、法令、商品の安全性確保、事故対応などの教育を実施 ●基準書のブラッシュアップを進めるとともに、QC(品質管理)部の業務マニュアルを整備し、標準化された持続的な管理体制の構築を目指す ●人材育成として資格取得の奨励や外部研修などの活用を進め、品質管理に携わる人員にスキルアップを促す
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品へのご不満の受付件数：前年度比80%に削減 ●食品全体の「変質」のご指摘件数：前年度比80%に削減 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品へのご不満の受付件数：前年度比87%に削減 ●食品全体の「変質」のご指摘件数：前年度比91%に削減 	<p>×</p> <p>×</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗HACCPの運用について外部検査機関も活用して検証し、PDCAサイクルを循環させて改善・定着を図る ●衛生管理やシーズンイベントなどの注意事項、食中毒などの事故未然防止を目的とした情報を店舗に発信し、注意喚起を図る(隔週) ●店内製造品の原材料、オリジナル商品を中心に新規・既存の製造工場について品質管理担当者による計画的な訪問確認を実施
健康に寄与する商品・サービスの提供				
	<ul style="list-style-type: none"> ●健康に配慮したお弁当(管理栄養士監修弁当)の売上構成比：5.4% 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康に配慮したお弁当売上構成比:3.3%(売上実績34万パック、388万円)となり、新しい切り口での開発が必要 	<p>×</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●不要な添加物を削減・グループ共通商品を中心に不要な添加物の削減を推進 ●管理栄養士監修の健康に配慮したお弁当の開発売上目標：2アイテム、30万パック ●自治体と連携した食育・健康啓発活動を推進

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024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				
	<ul style="list-style-type: none"> ●直管LED照明の導入を検討(売場37店舗、作業場69店舗、エスカレーター48店舗、立体駐車場34店舗) ●店舗棟屋への太陽光パネルの設置を検討(17店舗) ●八王子店をモデルに空調・熱源のAI制御システムの設計・導入を検討 ●営農型太陽光発電の導入に向け契約を締結 ●ソーラーカーポートを4店舗で竣工 ●自社物件10店舗で無水小便器の導入を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●直管LED照明の導入 ・売場23店舗、作業場58店舗、エスカレーター26店舗、立体駐車場24店舗で完了 ●太陽光パネルの設置 ・23店舗に設置、17店舗で設置検討 ●八王子店にAI制御システムをテスト導入 ●営農型太陽光発電の導入を継続検討中 ●ソーラーカーポート ・2店舗に選定、工事を手配済 ●無水小便器の導入 ・10店舗に導入 	△ ○ ○ △ △ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●省エネを強化 ・LED照明への更新(56店舗) ・塔屋照明のLED化(56店舗) ・AI空調の導入(70店舗) ●再生エネルギーの利用を拡大 ・店舗棟屋への太陽光パネルの設置(17店舗) ・ソーラーカーポートの設置(2店舗) ・オフサイトPPAの拡大(アリオ9店舗、大型店10店舗、静岡店へ拡大し、累計21店舗で再生可能エネルギーを利用) ●節水を推進 ・作業場への節水設備の導入の検討 ・無水小便器の拡大(31店舗)
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロス：37%削減(2013年度比) ●食品リサイクル率：67% ●廃棄物計量器設置を増設 ●ペットボトルの店頭回収を推進 ●フードドライブ回収ボックスの常設店舗数を90店舗へ拡大 ●羽毛の回収：ダウン率50%以上の羽毛布団・ジャケットの回収量を拡大 ●買い替えキャンペーンを実施 ・環境月間(6月)、3R推進月間(10月)：衣料品・傘のキャンペーン ・ボトル、タオル、布団などの回収も計画 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロス：43.4%削減(2013年度比) ●食品リサイクル率：72.0% ●廃棄物計量器設置：累計178台 ●ペットボトルの店頭回収：1億5,376万本 ●フードドライブ回収ボックスの常設：83店舗 ●羽毛回収実績：630件(羽毛布団505件、ダウンジャケット125件)※1月～12月計 ●傘の買い替えキャンペーン ・3月1日～19日 回収本数：2,466本 ・6月1日～18日 回収本数：8,252本 ・10月1日～15日 回収本数：1,666本 ・期間合計：12,384本 	○ ○ △ ○ △ △ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロス・廃棄物を削減 ・食品ロス：43.5%削減(2013年度比) ・食品リサイクル率：73.5% ・廃棄物計量器の活用 ・レジ袋辞退率：82% ●サーキュラーエコノミーを推進 ・ペットボトルの店頭回収を推進 ・フードドライブ：100店舗で実施 ・自治体やお取引先と連携した未利用資源の回収活動を推進 ・家庭系廃食用油の回収：53店舗で実施 ●羽毛回収の取り組みの告知を継続実施 ・回収目標：400件
持続可能な原材料の調達				
	<ul style="list-style-type: none"> ●持続可能な原材料の割合：60% ●GAP指導員資格の取得者数：26人 ●国産牛、北国四元豚などのプライベートブランド、セブンプレミアムたまごでJGAP認証を取得 ●MEL認証を取得した岩手県産、その他地域産の銀鮭の販売を継続 MEL認証あゆも継続販売 ●ASCアトランティックサーモンの販売を継続 ASCトラウトサーモンの販売を開始 ●再生PETを使用した肌着の商品数：180品番 ●環境配慮型素材であるコットンUSA商品の肌着：60品番 ●風力発電を使って糸を紡ぐことでCO₂を削減する「風で紡ぐ糸」を使用した商品を開発 婦人・紳士カジュアル：30品番 ●「RENU」を使用した商品を拡大 婦人・紳士カジュアル：42品番 	<ul style="list-style-type: none"> ●持続可能な農産物の原材料の割合：41% ●農産物GAP指導員資格取得者数：33人 ●国産牛、国産豚のプライベートブランド、セブンプレミアムたまごなどでJGAP認証を取得 ●MEL認証を取得した「顔が見えるお魚。」として、ぶり、銀鮭、あゆなど9魚種の販売を継続 ●ASCアトランティックサーモンの販売を継続 ASCトラウトサーモンの販売を開始 ●再生PETを使用した肌着の商品数：250品番 ●環境配慮型素材であるコットンUSA商品の肌着の商品数：60品番 ●「風で紡ぐ糸」を使用した商品を開発 婦人・紳士カジュアルの商品数：30品番 ●「RENU」を使用した商品を拡大 婦人・紳士カジュアルの商品数：42品番 	× ○ ○ ○ ○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●農産物 ・持続可能な原材料の割合：46% ・GAP指導員の資格取得を推進 ●畜産物 ・持続可能な原材料の割合：40% ・JGAP認証取得の国産牛、国産豚、たまごなどの販売を継続 ●水産物 ・持続可能な原材料の割合：51% ・MEL認証を取得した「顔が見えるお魚。」の販売を11魚種に拡大 ・ピースデリ工場でのASCのCoC認証取得。刺身、切り身へ表示し拡販

環境関連データ

課題	単位	2021年度	2022年度	2023年度※1
CO ₂ 排出量※2※3※4	t-CO ₂	341,923	292,885	310,202
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量※2※4 (環境負荷指標※4)	t-CO ₂	319,690 (114)	292,866 (109)	310,200
店舗運営に伴う電気使用量※2	GWh	614	570	668
店舗運営に伴う水使用量※2	千m ³	4,747	4,633	4,996
全売場でのレジ袋使用重量(辞退率)※5	t(%)	595(80.7)	578(80.9)	654(81.6%)
廃棄物量※2	t(%)	97,147	94,410	89,359
食品廃棄物のリサイクル率※2	%	66.9	68.1	72.0

※1 2023年度からはヨークフーズ、ヨークマート、ヨークプライス、コンフォートマーケットの店舗を含む。
※2 集計期間は4月～3月。
※3 店舗・本部の運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。
※4 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。
※5 売場全体の、紙袋を除くレジ袋(お持ち帰り袋)の使用重量として算出。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
子育て支援				
	●マタニティ・育児相談 ・相談を必要とする方の満足度を向上 ・相談室の認知度を向上 ・お客様アンケートを実施し、ご満足いただけている点、ご不満、ご要望をサービスや運営の改善に反映	●マタニティ・育児相談 ・実施店舗数：95店舗 ・相談件数：約14万件超 ・2023年10月～11月にマタニティ・育児相談室にご来室いただいたお客様を対象にアンケートを実施(任意)。ご満足いただけている点、ご不満、ご要望を設備・サービスや運営の改善に反映 ・地域行政と連携した子育て支援関連イベントでのPR活動も拡大し、認知度を向上	○	●マタニティ・育児相談 ・相談を必要とする方の満足度を向上 ・相談室の認知度を向上 ・お客様アンケートを実施し、ご満足いただけている点、ご要望を設備・サービスや運営の改善に反映 ・地域行政との連携を深耕
次世代育成の支援				
	-	-		●青少年育成への貢献として、学校からの職場体験受け入れや食育活動を推進 ●ちびっこ職場体験の実施店舗を拡大 ●地域や学校と連携し、子どもの声を取り入れた商品・サービスを開発

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
ダイバーシティ&インクルージョン				
	●女性の活躍推進 ・女性役職者：課長級16.0% ・係長級：32.0%以上を維持 ●男性社員の育児休暇取得率：75%(最終目標取得率100%)	●女性役職者 ・課長級：16.6% ・係長級：32.4% ●男性社員(当年子女誕生者)の育児休暇取得率：87.5%	○ ○	●女性役職者 ・部長職：13% ・課長職：20% ・係長職：30% ●男性社員の育児休暇取得率：100% ●介護離職者：ゼロ
従業員の健康への配慮、労働安全衛生				
	-	-		●健康宣言NEXTの推進 ・BMI数値目標の再設計：男性35%、女性25% ・運動習慣改善：男性62%、女性53% ・健康診断二次受診率向上：70%

従業員の能力向上支援			
●掲載動画の内容を精査し、内容に基づいたeラーニングを実施。安全・安心に関わる法令遵守の意識をさらに向上	●社員区分に関係なく自ら学ぶ機会を創出するため、オンライン学習ツールを正社員、パートナー社員それぞれに導入。全額費用負担し活用を推進	○	●学ぶ機会を提供するオンライン学習ツールの活用率を向上 ●階層別自主参加型研修を拡大 ●役職着任前の自主参加型選択研修を実施
多様な人材の活躍			
●障がい者雇用率：3.30% ●年齢に関係なく学びの場を提供し、教育機会の拡充を図るとともに、若手層・シニア層問わず全従業員の活躍を推進 ●外国人技能実習生の活躍を推進	●障がい者雇用率：3.21% ●正社員に限定せずパートナー社員にも学びの場(オンライン学習ツール)を提供 ●ベトナム、カンボジアからの技能実習生を新規に受け入れ。店舗・センターに配置	△ ○ ○	●障がい者雇用率：3.25% ●パートナー社員へオンライン学習ツールを周知し、活用率を向上 ●受け入れ対象国にミャンマーを追加。生鮮部門にも配置し、活躍の場を拡大
働きやすい環境づくり			
●介護セミナー、メンタルケアセミナー、ステップアップ研修など、定着と自己成長につながる研修を開催 ●新卒入社者の3年後定着率の維持だけでなく、若手層(20・30代)の定着と成長意欲の向上などを目的とした研修・自己啓発プログラムを提供	●介護セミナーを年1回、メンタルケアセミナーを年2回実施。ステップアップ研修では指名・自主参加の双方で広く参加者を募集 ●役職者に限定せず、若手担当者にも研修参加を促すことで、キャリアアップに必要な知識習得の場を提供	○ ○	●毎月「就業環境確認会」を実施し、現場で速やかに課題へ対応 ●エンゲージメント調査で明らかになった課題を改善 ●ストレスチェックを年1回実施。カウンセリングルームを常設 ●定期的なハラスメント・セルフケア研修を通じて適切なコミュニケーションを実施

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2024年2月末)			(人)	2021年度				2022年度	2023年度	
正社員※ ¹			6,529	正社員平均勤続年数		24年9ヵ月	24年0ヵ月	22年5ヵ月		
	男性		4,633	育児休職取得者数※ ³		193	164	252		
	女性		1,896			男性	4	8	27	
						女性	189	156	225	
パートタイマー※ ²			16,500	パートタイマー		97	103	147		
	男性		2,555	介護休職取得者数※ ³		25	34	36		
	女性		13,945			男性	1	2	3	
						女性	24	32	33	
従業員数(正社員数+パートタイマー数)			23,029	パートタイマー		23	31	35		
	男性		7,188	ボランティア休暇取得者数		6	6	12		
	女性		15,841			女性役員比率	役員※ ⁴	16.7%	19.0%	16.7%
						執行役員※ ⁵	-	-	33.3%	
新卒採用者数			107	女性管理職数(比率)※ ⁶		490(23.1%)	699(28.4%)	887(26.8%)		
	男性		58	部長		26(12.1%)	23(10.8%)	38(11.3%)		
	女性		49	課長		54(15.5%)	58(16.2%)	105(16.4%)		
中途採用者数			82	係長		410(26.2%)	618(32.8%)	744(31.8%)		
	男性		70	障がい者雇用率※ ⁷		3.21%	3.41%	3.43%		
	女性		12	正社員有給休暇取得率		47.2%	53.4%	42.4%		
				労働災害度数率		1.41	2.04	2.53		
				労働災害強度率		0.05	0.06	0.08		

※1 定年再雇用者677人を含む。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。

※3 該当年度中に取得した人数(前年からの継続+新規取得)。

※4 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。

※5 執行役員の女性比率は翌年度5月現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。

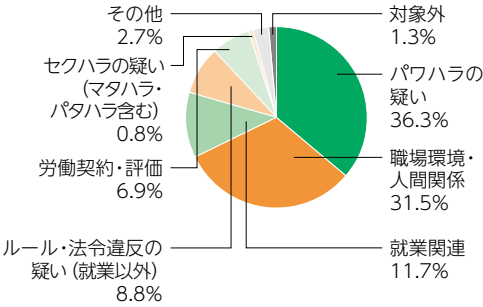
※6 役員を除いた係長級以上の比率。

※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

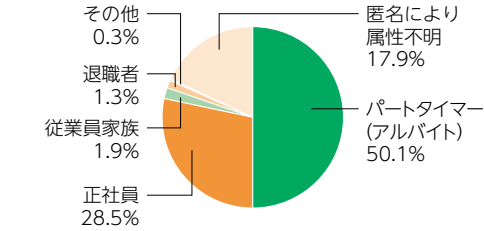
従業員相談受付関連データ

前年度に続きハラスメントに関する相談が多くを占めました。引き続き役職者に対するハラスメント教育を定期的の実施し、円滑なコミュニケーションを図ることで、働きやすい職場環境づくりに努めています。

2023年度相談内容の内訳
受付件数375件(前年度比95.2%)



相談者の内訳



お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

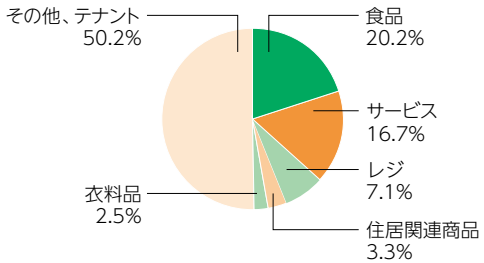
2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●社会情勢の変化を見守りながら新型コロナウイルス対策を実施	●社会情勢の変化やお客様の利便性を考慮しつつ、新型コロナウイルス感染防止のためのあらゆる制限徐々に解除	○	●社会情勢の変化やお客様の利便性を考慮したサービスを提供
	●接客応対に関する苦情件数：前年度比20%削減	●接客応対に関する苦情件数：前年度比17%削減	△	●接客応対に関する苦情件数：前年度比20%削減
	●お褒めの件数：前年度比20%増加	●お褒めの件数：前年度比14%減少	×	●お褒めの件数：前年度件数維持
お客様ニーズの把握				
	●くらしのアドバイザーの店頭調査を15店舗で継続実施	●くらしのアドバイザーの店舗調査を16店舗に拡大	○	●くらしのアドバイザーの店舗調査を16店舗で継続実施
	●競合店舗のマーケットリサーチを継続実施	●同業他社のマーケットリサーチを継続実施	○	●くらしのアドバイザーによるマーケットリサーチを継続実施

お客様相談受付関連データ

2023年度における全体の受付件数は、前年度に対して92.1%と減少しました。また、企業として最も注力している接客応対に関するご指摘についても、82.7%に減少しました。お客様のご指摘については、可能な限りご不満を解消できるよう、発生原因を分析し、再発防止策を講じていきます。また、社会問題となっているカスタマーハラスメント対策や従業員の労働環境の改善にも取り組んでいます。

2023年度相談内容の内訳
受付件数27,531件(前年度比92.1%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お取引先行動指針の強化				
	●サステナブルサプライチェーンの構築 引き続き「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と遵守をお願いし、CSR監査にご協力いただく。 CSR監査のA・B評価比率30%、D・E評価ゼロを目標に取り組みを推進	●お取引先サステナブル行動指針の徹底 ・シニアマーチャンダイザーのCSR監査ミーティングへの参画および駐在事務所による事前確認工場の拡大 ・労働安全面の基本項目に不備があったこと、工場ごとに理解度に差異があることが課題 ・A・B評価比率：24%、D・E評価：6件	×	●お取引先サステナブル行動指針の浸透 ・MD、取引先、工場が一体となり、商品生産過程でのCSRに対する意識を向上 ・駐在員事務所による監査前工場の確認とコミュニケーションを強化 ・優良工場・課題工場それぞれについて分析を徹底し、優良事例の横拡大を図る ・優良工場：30%以上、再監査工場：ゼロ
自治体と連携した地域課題の解決推進				
	●自治体との新規の協定締結(延べ82自治体) 締結自治体との継続的な取り組みを推進するため、行政との情報交換会を継続	●自治体との新規の協定締結は延べ81自治体。 2023年9月に統合したイトーヨーカドーとヨークの屋号店舗を集約し、地域への働きかけを強化	△	●自治体との連携協定を基軸に地域の課題解決に貢献 ・2024年度包括連携協定締結：3自治体、累計83自治体

災害における支援

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
災害時の支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●災害協定未締結の県と協定を締結 ●訓練を通じて事業継続計画を周知徹底し、社内の災害対処能力を向上 ●各省庁・自治体との災害対処に関する意見交換を実施して連携をさらに強化 ●協定締結だけでなく、自治体の防災訓練や会議などに積極的に参加し、災害時に適切な地域支援を実施できるよう体制を整備 	<ul style="list-style-type: none"> ●9月に兵庫県と「災害時における物資供給に関する協定書」を締結 ●社内災害対策計画に基づく「無線訓練」「防災訓練」などを継続実施。事業継続計画の見直しに着手 ●東京都合同防災訓練(9月)、墨田区総合防災訓練(11月)、赤羽消防署の防災訓練(11月)に参加し、自治体との連携を強化するとともに、地域住民に取り組みを紹介 ●令和6年能登半島において、省庁と連携し、石川県に支援物資を提供 	<p>○</p> <p>△</p> <p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●地域与件に応じて地方自治体との災害協定を見直し ●事業継続計画を改定し社内周知するとともに、防災訓練を実施 ●各省庁・自治体と災害対処において連携(意見交換、訓練参加)

社会貢献活動

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
社会貢献活動				
	<ul style="list-style-type: none"> ●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引き続き実施。WITHコロナに向けた新たな取り組みを模索 ・社会貢献活動費：前年度比100% ・店頭募金(1店舗当たりの募金額)：11万円 ・セミセルフレジやセルフレジに対応した募金箱の設置を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●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引き続き実施 ・社会貢献活動費：前年度比133% ・店頭募金(1店舗当たりの募金額)：約22万円 ・セミセルフレジやセルフレジに対応した募金箱の設置を検討(モデル募金箱を作成) 	<p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●レジなどでの募金活動を通じ、お客様と社会課題をつなぐ役割を担う <ul style="list-style-type: none"> ・3カ月ごとに募金テーマを変え、さまざまな課題へ対応 ・セルフレジ化による新たな募金方法を検討 ・寄付先との連携を強化し、社会課題に対するお客様を拡大 ●献血活動に協力 <ul style="list-style-type: none"> ・日本赤十字社と連携して店舗の空きスペースに献血バスを誘致し、お客様に献血を呼び掛け ・従業員に献血を呼び掛け、企業コードを取得し協力した従業員の人数を把握
ベルマーク活動を通じた教育支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●「ベルマーク絆プロジェクト」を通じて、全国の子どもたちへの教育支援を継続 ・サービスカウンターでのベルマークの店頭回収：125万点(累計1,913万点) 	<ul style="list-style-type: none"> ●「ベルマーク絆プロジェクト」の支援 ・サービスカウンターでのベルマークの店頭回収：約77万点(累計約1,865万点) 	<p>△</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●「ベルマーク絆プロジェクト」を通じて、全国の子どもたちへの教育支援を継続 ・サービスカウンターでのベルマークの店頭回収：累計約2,500万点

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
地域活性化への協力				
	●各店舗で誕生祭を継続実施	●各店舗で誕生祭を継続実施	○	●各店舗で誕生祭を継続実施
地域防犯対策				
	●新店舗を含め「こども110番の店」活動への協力を継続	●各店舗で「こども110番の店」活動に協力	○	●新店に関しても「こども110番の店」活動に協力をしていく

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成			
課題	2023年度の目標・計画		2023年度の実績・成果		評価	2024年度の目標	
商品とサービスの品質・安全性の確保							
	●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比103.9%		●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比103.6%		△	●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比102.5%	
安心して利用できる店舗・設備の整備							
	●新店に関してはバリアフリー新法への対 応を目指す		●各店舗でバリアフリー新法(あるいはそれ に準じた)設備を整えた		○	●新店に関してもバリアフリー新法(あるい はそれに準じた)設備を整える	

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成		
課題	2023年度の目標・計画		2023年度の実績・成果		評価	2024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						
	●電気使用量(既存店舗)：前年比95.9% ●太陽光発電設備の設置：46店舗 (△16,632t-CO ₂ /年削減)		●電気使用量(既存店舗)：前年比95.3% ●太陽光発電設備の設置：43店舗		○ △	●電気使用量(既存店舗)：前年比95.8% ●太陽光発電設備の設置：31店舗

環境関連データ

課題	単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	208,685	199,501	164,865
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	169,294(705)	158,269(638)	143,986(578)
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	364	325	317
店舗運営に伴う水使用量※1	千m ³	1,007	969	996
食品売場でのレジ袋使用重量(辞退率)	t(%)	286(83.1)	291(82.5)	289(83.1)
廃棄物量(リサイクル率)※1	t(%)	50,403(62.1)	57,521(61.6)	48,423(71.8)
食品廃棄物のリサイクル率※1	%	68.0	71.5	73.2

※1 集計期間は4月～3月。
※2 店舗・本部・研修センター・食品工場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。

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
能力向上支援				
	<p>●これまでの階層ごとに必要な教育に加え、受講生が望む教育を自ら選択して学べる教育機会を追加して提供</p> <p>●技術認定合格者数(初級)：518人</p> <p>●発注担当者教育受講者数(売価)(レベル4・5)：156人</p> <p>●管理者コミュニケーション研修実施回数：14ゾーン×(3管理者+7部門)で140回</p>	<p>●食生活アドバイザー 3級・2級資格、ユーキャン通信教育、グロービス経営学・マーケティング・学び放題など学べる教育機会を設定し、初年度の取り組みとして、選抜メンバー+公募で実施</p> <p>●初級認定取得者…588名(※新規技術者育成)</p> <p>●発注技術者…初級受講者育成:280名 4・5レベル認定者…384名(※AI発注技術力向上)</p> <p>●コーチング研修(リーダーシップ) …14ゾーン×3管理者+7部門計画通り実施。パワハラ防止・傾聴・承認・質問スキルの向上を目的に開催し、現場で実践することで退職防止につなげる</p>	<p>△</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<p>●継続の取り組み…受講生が自ら選択し学べる環境・教育機会の整備と追加(ユーキャン/通信教育・グロービス学び放題 他)</p> <p>●技術認定…初級(475名)中級(229名)上級(104名)</p> <p>●発注技術者育成(売価)…中級(260名)上級(48名)</p> <p>●継続取り組み…SV・店管理者コミュニケーション研修(コミュニケーションスキルアップ)実施計画…SV4部門×2回、管理者…3管理者+7部門×14ゾーン×1回</p>
ワークライフバランスの実現				
	●年間有給休日取得日数(正社員)：10日	●年間有給休日取得日数(正社員)：7.4日	×	●年間有給休日取得日数(正社員)：10日
労働安全衛生への配慮				
	●年間労働災害発生件数：前年比90%	●年間労働災害発生件数：前年比115%	×	●年間損失労働時間数：前年比90%
多様な人材の活躍				
	●女性管理者比率：33.5%(課長・係長級では38.5%)	●女性管理者比率：34.2%(課長・係長級では39.1%)	○	●女性管理者比率：35.0%(課長・係長級では40.0%)

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2024年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		5,362
	男性	3,335
	女性	2,027
パートタイマー ^{※2}		8,384
	男性	1,049
	女性	7,335
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		13,746
新卒採用者数		154
	男性	91
	女性	63
中途採用者数		22
	男性	21
	女性	1

	2021年度	2022年度	2023年度
正社員平均勤続年数	16年0ヵ月	15年0ヵ月	14年0ヵ月
育児休職取得者数 ^{※3}	201	170	164
	男性	1	7
	女性	200	157
	パートタイマー	175	104
介護休職取得者数 ^{※3}	34	37	10
	男性	2	0
	女性	32	10
	パートタイマー	33	9
ボランティア休暇取得者数	制度無し	制度無し	制度無し
女性役員比率	役員 ^{※4}	5.7%	4.0%
	執行役員 ^{※5}	-	-
女性管理職数(比率) ^{※6}		617(24.6%)	1,110(33.7%)
	部長	22(5.1%)	33(6.5%)
	課長	209(36.2%)	210(35.7%)
	係長	386(25.9%)	867(39.4%)
障がい者雇用率 ^{※7}	3.39%	3.11%	2.90%
正社員有給休暇取得率	46.2%	47.6%	49.7%
労働災害度数率	3.59	2.38	2.25
労働災害強度率	0.14	0.13	0.11

※1 定年再雇用者601人を含む。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。

※3 該当年度中に取得した人数(前年からの継続+新規取得)。

※4 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。

※5 執行役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。

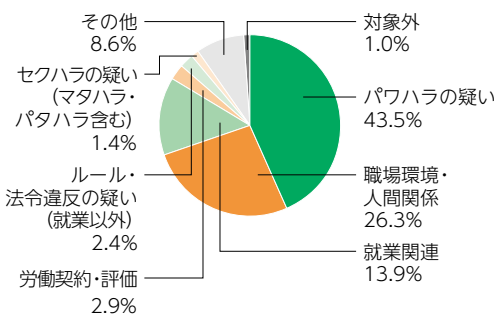
※6 役員を除いた係長級以上の比率。

※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

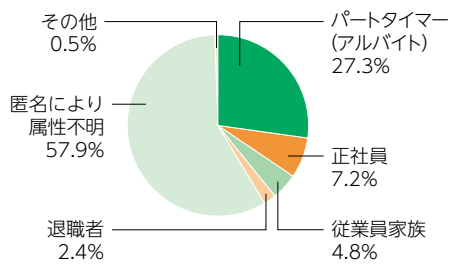
従業員相談受付関連データ

職場における悩みごとや、ハラスメント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、職場環境の改善に努めています。

2023年度相談内容の内訳
受付件数209件(前年度比107.2%)



相談者の内訳

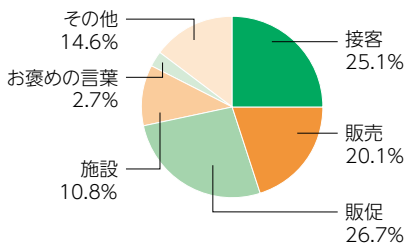


お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

お客様相談受付関連データ

お客様の声に耳を傾け、一つひとつの声に答えていく取り組みとして、各店舗におけるお客様対応の事例を全店で共有しています。店舗と本部が連携し、よりスピーディーに返答することで、一つでも多くのご意見を形にしながら、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。

2023年度相談内容の内訳
受付件数3,401件(前年度比96.2%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標 ○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
地域支援	●献血活動を継続実施	●献血活動を継続して実施	○	●献血活動を継続実施

災害における支援

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標 ○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
災害時の支援	●災害協定締結などの要請があった自治体との協力を検討	●包括連携協定締結数：2行政(茨城県、米沢市)、災害時協定締結数1行政(涌谷町)	○	●行政から災害協定締結などの要請があった場合は、前向きに検討

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●総返品実績:前年度比90%以下 ●商品事故発生の根本要因を特定した上で対策を図り、商品事故の未然防止に努める	●総返品実績:前年度比83% ※2022年度:263,299点 2023年度:218,313点 ●PBロット不良件数:前年度比100% ※2022年度:7件 2023年度:7件	○	●総返品実績:前年度比90%以下 ●商品事故発生の根本要因を特定した上で対策を図り、商品事故の未然防止に努める
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●マタニティに優しい休憩イスを一部店舗に導入	●新店に新タイプのマタニティ用チェアを導入済	○	●今後の新店および改装物件に新タイプのマタニティ用チェアを導入
適切な情報提供				
	●商品本部の朝礼における公正取引・表示関連情報の共有を継続(週次で実施) ●表示関連情報の共有を販促・販売部門まで拡大 ●社内報を年4回発行し、適切な情報を提供	●コンプライアンス部会(法務・品質管理)として、週次で情報を発信することができた ●必要な情報に関しては、販促・販売部門まで範囲を広げて発信することができた ●社内報を年4回発行	○ △ ○	●商品本部会議にて、コンプライアンス部会(法務・品質管理)として、週次で情報発信を継続する ●Webサイト上の公開内容の更新

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024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:16店舗で更新(約256t-CO ₂ 削減)	●16店舗合計で417千kWhの削減(217t-CO ₂ 削減)	△	●LED照明:5店舗で更新(約50t-CO ₂ 削減)
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●レジ袋辞退率:85%	●レジ袋辞退率:82%	×	●レジ袋辞退率:85%
従業員への意識啓発				
	●社内報(年4回発行)での従業員への環境意識啓発を継続 ●グループ連動企画に参加し、社内情報を共有することで、従業員全体の意識向上を図る	●社内報(年4回)でサステナブルな取り組みを毎回紹介 ●ペーパーレスによるCO ₂ 排出量削減および資源削減を目指し、全店舗で削減行為を開始	○	●社内報(年4回)での従業員への環境意識啓発を継続 ●グループ連動企画に参加、社内への共有により全体意識向上を図る

環境関連データ

課題	単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	12,530	12,567	11,659
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	12,360(102)	12,420(100)	11,110(89)
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	25	24	22
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千m ³	14	13.4	11.3
レジ袋辞退率	%	83.3	83.2	82.0

※1 集計期間は4月～3月。
※2 店舗運営・本社・物流センター(自社)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。

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●部門長に店舗におけるマタニティアドバイザーの役割と目的に対する理解を促し、引き続き全店舗配置を目指す	●マタニティアドバイザー新規任命：26人 マタニティアドバイザー資格更新：142人 合計168人 ※不在店舗17店舗(120店舗中) ●毎月マタニティアドバイザー座談会を開催することでアドバイザー同士の店舗間交流は実施しているものの、不在店舗の店長に対しての説明会などが必要	△	●部門長に店舗におけるマタニティアドバイザーの役割と目的に対する理解を促し、引き続き全店舗配置を目指す

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
能力向上支援				
	●社内認定資格である乗物アドバイザー、シューアドバイザーの有資格者を全店舗にいずれか1人以上配置(6月1日時点で不在店舗24店舗) ●2023年度中に育児用品関連のアドバイザー認定制度の運用を開始	●社内認定資格である乗物アドバイザー、シューアドバイザーの有資格者を全店舗にいずれか1人以上配置ならず(2024年6月1日時点で不在店舗25店舗) ※異動など有 ●アドバイザーの有資格者(乗物：124人、シューズ：119人、育児雑貨：37人、合計280人)	△	●社内認定資格保有者を全店舗にいずれか1人以上配置(6月1日時点で不在店舗25店舗) ●社外資格取得応援制度の向上(2024年6月時点181人が活用)
公正な評価・処遇				
	●休日取得率：100%	●休日取得率：100%	○	●休日取得率：100%
ワークライフバランスの実現				
	●1人当たりの月間残業時間：7時間未満	●1人当たりの月間残業時間：6.7時間(昨年差：0.5時間の改善)	○	●1人当たりの月間残業時間：7時間未満
多様な人材の活躍				
	●パートリーダー不在店舗：0(ゼロ) ●女性管理職比率(課長級)：30%	●パートリーダー不在店舗：4店舗(120店舗中) ※新規任命者：30人 ●女性管理職比率(課長級)：28.3%	△	●パートリーダー不在店舗：0(ゼロ) ●女性管理職比率(課長級)：30%
労働安全衛生への配慮				
	●業務上災害発生件数：30件未満	●実績：25件	○	●業務上災害発生件数：30件未満

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳 (2024年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		866
	男性	469
	女性	397
パートタイマー ^{※2}		1,260
	男性	149
	女性	1,111
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		2,126
	男性	618
	女性	1,508
新卒採用者数		40
	男性	12
	女性	28
中途採用者数		20
	男性	7
	女性	13

	2021年度	2022年度	2023年度
正社員平均勤続年数	15年2ヶ月	16年7カ月	16年9カ月
育児休職取得者数 ^{※3}	83	79	84
	男性	0	8
	女性	83	71
パートタイマー	52	49	51
介護休職取得者数 ^{※3}	0	2	12
	男性	0	1
	女性	0	11
	パートタイマー	0	10
ボランティア休暇取得者数	制度無し	制度無し	制度無し
女性管理職数(比率) ^{※4}	194(34.6%)	246(41.0%)	247(40.9%)
役員 ^{※5}	2(11.8%)	2(16.7%)	5(41.7%)
	部長	8(17.0%)	8(15.4%)
	課長	58(22.9%)	72(26.8%)
	係長	128(51.0%)	166(59.5%)
障がい者雇用率 ^{※6}	2.86%	2.66%	2.59%
正社員有給休暇取得率	69.9%	72.2%	75.3%
労働災害度数率	1.46	0.42	0.79
労働災害強度率	0.08	0.01	0.02

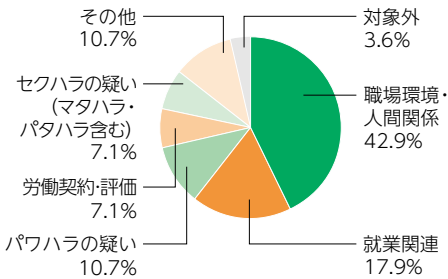
- ※1 定年再雇用者34人を含む。
- ※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。
- ※3 該当年度中に取得した人数(前年からの継続+新規取得)。
- ※4 役員を除いた係長級以上の比率。
- ※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
- ※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

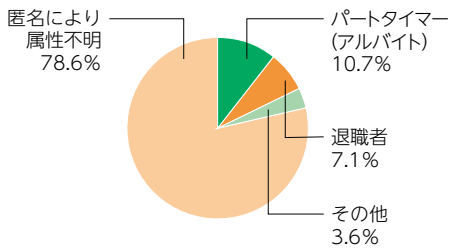
全体の通報件数は、前年より18件減少しました。通報内容は「職場環境/人間関係」・「就業ルール/休日/休暇/残業」に関する通報が全体の55.6%を占めています。前年に比べて、特に「パワハラ/セクハラ/パタハラ含む」に関する通報件数が減少しました。通報の発生場所は、ほとんどが店舗という結果でした。重大な不正行為に関する案件は発生していませんが、丁寧な制度説明と継続的なフォローが必要な案件や、時代性を反映したデリケートな案件が発生しました。内部通報制度の周知活動として、本社および全店舗において、ポスターの設置を徹底しています。

なお、公益通報者保護法および関連諸規程に基づき、当制度の適切な運用・管理に努めています。

2023年度相談内容の内訳
受付件数28件(前年度比71.8%)



相談者の内訳



2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

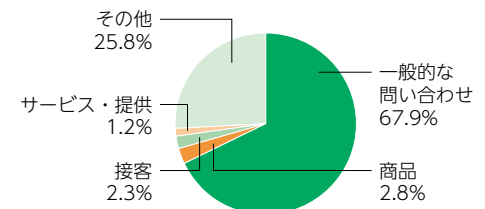
課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	<ul style="list-style-type: none"> ●ご指摘(苦情)件数：引き続き前年度実績を下回ることを目標とする ・(1)お客様相談窓口へのご意見(2)SNSチェック、(3)レシートアンケートを中心に、ご指摘、お褒め、ご意見、お問い合わせなどの内容にあわせて、即時、日次、週次、月次で社内共有 ・お客様の声をもとに現状のサービスやオペレーションの問題点を洗い出し、改善を推進 ・お褒め、お礼は、当該店舗・担当者だけでなく、社内情報共有システムへ投稿し、社内スタッフのモチベーションアップを図る取り組みを継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●ご指摘件数288件(昨年差-66件、昨年比81%)PPM値※18.3(昨年差-4.0)と改善。一方で、お褒め・お礼は57件。(昨年差-2件、昨年比96%)と減少 ●お客様相談窓口へ直接いただくご意見だけではなく、SNSのチェックやレシートアンケートの分析を強化し、幅広くスピーディーにお客様の声を収集し、社内共有を行ったことで、ご指摘件数の大きな改善につながった ●レシートアンケート(スマイルアンケート)はご購入店舗での満足度や要望をお聞きし、お客様満足度を数値化した 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●ご指摘(苦情)目標は前年同様、昨年実績を下回る ・お客様の声は(1)お客様相談窓口へのご意見(2)SNSチェック(3)レシートアンケート(スマイルアンケート)を中心に、ご指摘・お褒め・ご意見・お問い合わせなど、内容にあわせて即時、日次、週次、月次で社内共有する ・お客様の声をもとに現状のサービスやオペレーションについて顧客目線での改善提案や問題提起を行っていく ・お褒め・お礼は当該店舗・担当者だけでなく、社内情報共有システムへ投稿し、社内スタッフのモチベーションアップを図っていくことを継続

※苦情発生率…苦情件数/来店客数/100万分の1で算出。

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、お客様が「スマイルな育児」ができるよう丁寧な対応を心掛けています。また、過去を踏襲した業務やお客様対応ではなく、未来発想で考えてお客様への対応や提案を実践しています。

2023年度相談内容の内訳 受付件数8,326件(前年度比87.0%)



災害における支援

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
災害時の支援				
	●グループと連携し、必要な支援を実施	●令和6年能登半島沖地震に対して、グループや石川県助産師会と連携し、支援を実施	○	●グループと連携し、必要な支援を実施

株式会社セブン&アイ・フードシステムズ

Webサイト: <https://www.7andi-fs.co.jp/csr/>
2023年度末の店舗数: 488店舗(FC店舗は含まず)

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●QC(品質管理)と連携し、工場監査を実施。新規工場は必須とし、取引金額の上位を対象に実施(免除対象を除く) ●店舗苦情:前年度比90% ●お褒め件数:前年度比110%	●工場監査を実施 ・新規対象工場6工場中6工場への実査を完了 ・海外対象工場3工場中1工場への実査を完了(2工場は2024年度に実施) ・主要食材工場11工場中7工場への実査を完了 ●店舗苦情:2,188件(2022年度2,677件、前年度比82%) ●お褒め件数:631件(2022年度857件、前年度比74%)	△	●工場監査を実施 ・主要対象工場(国内11工場、海外2工場)を対象に実施 ・新規対象工場は都度監査を実施 ●店舗苦情:前年度比88% ●お褒め件数:前年度比110%
適切な情報提供				
	●季節商品の食材など数量に制限がある場合は、1日の提供可能数量をメニューに記載。期間限定表記も継続し、お客様の誤解を解消	●期間限定のフェアメニューなどで情報を提供。限定食材を使用したマスクメロンデザート、年末年始フェアについて、提供可能数量を明記	○	●季節商品の食材など数量に制限がある場合は、1日の提供可能数量をメニューに記載。期間限定表記も継続し、お客様の誤解を解消

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024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				
	●新店舗・改装店舗へのデマンドコントロールシステムの設置拡大を検討	●新規設置はなし。既存設置店31店舗の継続削減効果は28,000千円	×	●新店舗・改装店舗へのデマンドコントロールシステムの設置拡大を検討 ・目標:10店舗 ・電力会社の同等システムに変更し、投資効果を改善(目標:20店舗)
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●物流企業と連携した食品廃棄物回収スキームを構築 ●リサイクルメニューを開発。年度内に再生利用事業計画を行政に申請 ●食品リサイクル率:60.0%	●外部物流企業と連携し、新スキームの構築を推進 ●食品リサイクル率:62.7%	○	●年度内に都内店舗で食品廃棄物回収スキームの実証実験を開始 ●食品リサイクル率:63.0%
従業員への意識啓発				
	●引き続きエコ検定の受験を推奨 ・未合格者にIBT試験の計画的な受験を推奨 ・各回(年2回)20名(年間40名)受験 社内勉強会と模擬試験をセットにしたプログラムを用意し、会社を挙げてバックアップ	●エコ検定受験 ・上期受験者:23名、下期受験者:9名(年間受験者:32名) ・各回、参考書・問題集を貸与するとともに、社内勉強会、オンライン勉強会、模擬試験を実施	△	●エコ検定の受験を推奨 ・新卒・キャリア採用者、群転換者に限りプログラムを提供 ・再受験者は個人で受験を申し込み、合格時に受験料を補助(参考書・問題集は貸与)

環境関連データ

課題	単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	39,994	37,642	34,295
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量※1※3	t-CO ₂	38,361	37,543	34,200
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	78	76	75
店舗運営に伴う水使用量※1※4	千m ³	1,135	812	846
廃棄物量(リサイクル率)※1	t(%)	7,379	7,207(34.2)	6,718(26.0)
食品廃棄物のリサイクル率※1	%	56.4	59.9	62.6

※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。

※4 デニース単体の数値。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●リアルでの安全・安心な食育教室や職場体験の開催を目指す	●リアルでの安全・安心な食育教室や職場体験を開催	○	●安全・安心な食育教室や職場体験の開催店舗を拡大

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
能力向上支援				
	●7FSバリューズデイ:50回開催(1,250名) ●役職者任命研修:15回開催(任命ごとに随時実施) ●DM育成プログラム(ファシリテーション):延べ24回開催(12名) ●DM接客力向上研修:1回開催(35名) ●若年層研修 ・3年度社員:9回開催(延べ99名)	●7FS理念研修:27回開催(611名) ●役職者任命研修:10回開催(79名) ●DM能力開発研修:3回開催(対象52名) ●DM接客力向上研修:1回開催(35名) ●入社3年度社員研修:9回開催(延べ86名) ●群転換・キャリア入社社員研修:3回開催(8名)	○	●7FS理念研修 ・上半期:30回開催(537名) ・下半期:50回開催(1,150名) ●役職者任命研修:12回開催(任命ごとに随時実施) ●DM能力開発研修:12回開催 ●群転換・キャリア入社社員研修(月次入社ごとに随時実施)
公正な評価・処遇				
	●プロセス評価の電子化により評価データの集約・分析性が向上し、また本人の意思も確認できるようになったため、そのデータを活用し、本人や会社にとってプラスとなる人材配置を推進	●過去の評価データや、個人の希望キャリア、上長のコメント(所見)などを確認することが可能となり、データに基づき昇格候補者を選定	△	●定量評価における2店舗店長の母店・サテライト店の両店の評価を加味した評価を実現。定量評価の件数項目において、シェアフル・派遣社員の要素を含み公平性のある点数算出を実現
ワーク・ライフ・バランスの実現				
	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員:15時間以下 ・契約社員:13時間以下 ・パートタイマー:1.2時間以下 ●月間休日取得率:98%以上	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員:19.1時間以下 ・契約社員:17.5時間以下 ・パートタイマー:1.05時間以下 ●月間休日取得率:95.2%以上	×	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員:20時間以下 ・契約社員:18時間以下 ・パートタイマー:1.1時間以下 ●月間休日取得率:97%以上
多様な人材の活躍				
	●シニア層雇用率:9.0%以上 ●外国人雇用者数:150名 ●女性管理職比率 課長級:5名→8名、13.6% 係長級:135名→149名、29.6%	●シニア層雇用率:9.3%以上 ●外国人雇用者数:138名 ●女性管理職比率 課長級:8名→6名、9.5% 係長級:149名→128名、25.0%	×	●シニア層雇用率:9.1%以上 ●外国人雇用者数:150名 ●女性管理職比率 課長級:6名→11名、18.6% 係長級:128名→90名、20.4%

労働安全衛生への配慮			
●休業を伴う重篤な事故が多数回発生した店舗に対して、リスクアセスメントを実施 ・労災発生件数：180件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：85% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：95%	●業務災害件数180件 ●通勤災害件数：20件 ●定期健康診断受診率：99.5% ●二次健康診断受診率：74.5% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：93.9%	△	●業務災害件数：170件 ●通勤災害件数：18件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：90% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：95%

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

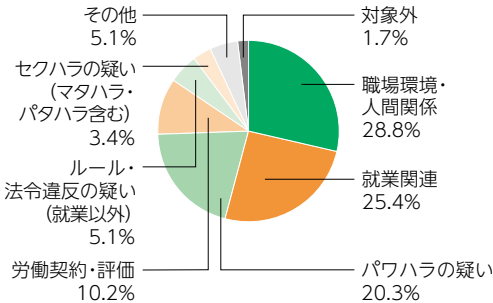
従業員の内訳(2024年2月末)		(人)
正社員※1		745
	男性	618
	女性	127
パートタイマー※2		3,925
	男性	962
	女性	2,963
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		4,670
	男性	1,580
	女性	3,090
新卒採用者数		0
	男性	0
	女性	0
中途採用者数		12
	男性	8
	女性	4

	2021年度	2022年度	2023年度
正社員平均勤続年数	16年2ヵ月	17年5ヵ月	17年5ヵ月
育児休職取得者数※3	46	33	25
	男性	2	10
	女性	44	23
	パートタイマー	34	14
介護休職取得者数※3	0	3	3
	男性	0	0
	女性	0	3
	パートタイマー	0	1
ボランティア休暇取得者数	0	1	0
女性管理職数(比率)※4	168(24.5%)	151(23.6%)	60(13.0%)
役員※5	4(26.7%)	2(15.4%)	2(14.3%)
	部長	2(11.1%)	8(12.5%)
	課長	4(6.6%)	5(7.9%)
	係長	162(26.6%)	144(25.6%)
障がい者雇用率※6	2.86%	3.02%	3.32%
正社員有給休暇取得率	59.5%	60.2%	58.5%
労働災害度数率	1.44	0.50	0.98
労働災害強度率	0.06	0.01	0.07

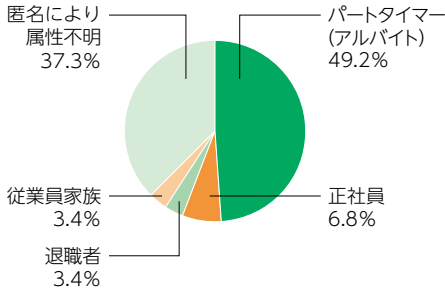
- ※1 定年再雇用者47人を含む。
- ※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。
- ※3 該当年度中に取得した人数(前年からの継続+新規取得)。
- ※4 役員を除いた係長級以上の比率。
- ※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
- ※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

2023年度相談内容の内訳
受付件数59件(前年度比64.1%)



相談者の内訳



お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

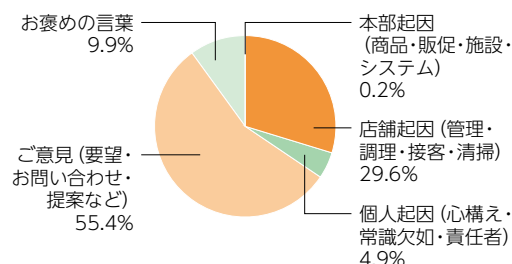
課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●毎週実施している問題点の共有を継続し、幹部・本部社員全員で改善に向けて取り組む	●店舗苦情は店舗の問題と捉えず、本部も一丸となりサポート。問題点を共有し、店舗起因だけでなく苦情は本部部門が早期に対応	△	●営業部にて週単位でKPIを設定し、苦情減少、お褒め増加に取り組む

お客様相談受付関連データ

2023年度における店舗苦情件数は前年度から大きく改善し、489件減少(前年度比82%)しました。2022年度下半期より店舗運営体制を見直し(注文端末を導入)、「呼んでも来ない」といったご指摘や、接客態度に対するご指摘が減少したことが要因です。しかし、苦情についてのワースト項目は変わらず、調理・メニュー提供関連では「遅い」「料理の温度」「盛付相違」、接客関連では「苦情初期対応」「気遣い」が苦情の上位を占めました。また、お褒め件数は226件(前年度比74%)となりました。今後お客様の視点に立った従業員教育に注力していきます。

2023年度相談内容の内訳

受付件数6,345件(前年度比92.5%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
地域活性化への協力				
	●輸入食材から国産食材への切り替えを推進 ●出店地域の自治体を実施している「子育て支援サービス」を提供 ●食品寄付活動を継続	●デザート食材(バニラアイス)の調達先を国内工場に変更 ●出店地域の自治体を実施している「子育て支援サービス」の提供を継続 ●食品寄付活動を継続	○	●輸入食材から国産食材への切り替えを推進 ●出店地域の自治体を実施している「子育て支援サービス」の提供を継続 ●フードバンクを通じた福祉施設などへの食品寄附活動を継続

災害における支援

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
災害時の支援				
	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続	○	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
地域防犯対策				
	<ul style="list-style-type: none">●高頻度化・巧妙化する金融犯罪への対策強化を目的に、産学官からの情報や知見の集約・分析を行い、安全・安心な決済環境をすべてのお客様に提供●セブン銀行グループの金融犯罪面の有形・無形資産を活用したAML(マネー・ローンダリング対策) / CFT(テロ資金供与防止)の態勢を強化●警察人材に加え、提携金融機関からの金融犯罪研修生の受け入れを拡大。金融業界における“面”での金融犯罪対策強化に貢献	<ul style="list-style-type: none">●産学官を含めた外部組織と横断的に連携し、お互いの保有する情報を共有することで、新しい手口の早期発見を実現。また、警察と協働し学生に対する金融教育を実施。さらに高頻度化するフィッシング事案に対し、迅速かつ確に対応したことで、当社口座の被害実額は発生なし●マネー・ローンダリング対策の重要な施策である継続的顧客管理(顧客情報の最新化)を「+Connect」の機能「ATM窓口」「ATMお知らせ」を活用し推進●警察人材に加え、提携金融機関からの研修生を受け入れ。受け入れた提携金融機関などとのさらなるリレーションシップ構築を通して、金融業界における金融犯罪対策強化に貢献	○	<ul style="list-style-type: none">●最新の金融犯罪傾向に関する情報の収集・発信や、学生に対する金融教育を通して、高度化・巧妙化する金融犯罪への対策をさらに強化し、安全・安心な決済環境をすべてのお客様に提供●セブン銀行グループの金融犯罪面の有形・無形資産を活用したグループ全体でのマネー・ローンダリング対策の態勢を強化●金融犯罪を撲滅するため、引き続き警察人材の研修を受け入れ、外部知見を活用するとともに、捜査機関、提携先などとの連携を強化し、金融業界における“面”での金融犯罪対策強化に貢献
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	<ul style="list-style-type: none">●多様なニーズに対応した金融サービスを提供	<ul style="list-style-type: none">●ATMを活用した新サービスとして、銀行口座の開設申し込みや登録情報の変更が行える「ATM窓口」や、ATMを利用するお客様に必要な情報をお知らせする「ATMお知らせ」のサービスを開始	○	<ul style="list-style-type: none">●多様なニーズに対応した金融サービスを推進●ATMがあらゆる手続き、認証の窓口となる+Connect事業を推進

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	<ul style="list-style-type: none">●BCPの見直しを受け、業務継続態勢方針・規程、業務継続計画を改訂●BCP訓練実施: 予定回数19回	<ul style="list-style-type: none">●現時点の業務継続態勢に合わせ、業務継続態勢方針・規程を改訂。本改訂に基づき、業務継続計画を改訂中●BCP訓練を20回実施	○	<ul style="list-style-type: none">●業務継続態勢方針・規程の危機の範囲にサイバー攻撃を追加●BCP訓練実施: 予定回数18回

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●環境数値を継続的に把握するとともに、TCFD提言に則った情報開示を充実	●Scope 1、2におけるCO ₂ 排出量574t-CO ₂ ●有価証券報告書および統合報告書内で環境情報開示を拡充	○	●環境数値を継続的に把握するとともに、TCFD提言に則った情報開示を充実
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●各拠点のLED化を促進(錦糸町は2018年度に完了) ●ペーパーレスを継続推進	●各拠点のLED化は継続調整中。本店・横浜にて再生可能エネルギーの導入を完了 ●請求書の電子化によってペーパーレスを実現	○	●就業後の一部自動消灯を計画 ●ペーパーレスを継続推進
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●ATMリサイクル率：約100%の維持 ●オフィスを含めて3R(リデュース、リユース、リサイクル)を推進	●ATMのパーツ単位(鉄、ステンレス、プラスチックなど)で再利用を進め、リサイクル率約100%を達成	○	●ATMリサイクル率：約100%の維持
従業員への意識啓発				
	●社会課題、環境課題への意識啓発のためのセミナーや、現場での課題解決のための活動を推進	●環境保全活動(高尾の森)に30名参加 ●重点課題刷新に向けたワークショップにさまざまな部署・階層の社員が参加	○	●社会課題、環境課題への意識啓発のためのセミナーや、現場での課題解決のための活動を推進
環境に配慮した商品の提供				
	●電力使用量を40%削減した第4世代ATMの入れ替え設置を推進	●第4世代ATMへの入れ替えを完了(19,771台)	○	●電力使用量を40%削減した第4世代ATMの入れ替え設置を推進

環境関連データ

課題	単位	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	596	663	574
OA用紙発注量	千枚	2,351	1,920	2,007

※1 集計期間は4月～3月。

※2 オフィス・直営ATMコーナ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。※4 2022年度から蒸気・冷水・温水使用によるCO₂排出量を加算。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●読み聞かせ無料絵本「森の戦士ボノロン」への協賛を通じて次世代育成支援を継続	●読み聞かせ絵本「森の戦士ボノロン」を約300万部発行し無料配布 ●ボノロンキャッシュカード発行枚数に応じて1枚につき100円をセブン銀行から拠出し、全国の児童館にボノロンのハードカバー絵本を寄贈 ●児童館におもちゃを贈呈するWorld Toy Projectを一般財団法人児童健全育成推進財団と共催 ●そごう大宮店でボノロンおはなし会を開催	○	●読み聞かせ無料絵本「森の戦士ボノロン」への協賛を通じて次世代育成支援を継続

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
多様な人財の活躍				
	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●従業員が国籍・性別にかかわらず活躍できるよう環境整備と意識改革を推進 ●ICTツールを活用し、インナーコミュニケーションを活性化 ●エンゲージメントを向上 <ul style="list-style-type: none"> ・サーベイを定期的実施 ・職場環境の改善策を実施 ・意識醸成を強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、多様かつ魅力的な人財を確保 ●国籍・性別にかかわらず活躍できる環境・意識づくりを進め、国籍・性別を問わず活躍の場を提供 ●インナーコミュニケーションの運用ルールなどを見直し、オンラインコミュニケーションツールを積極的に活用 ●エンゲージメント向上の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・セブン&アイグループエンゲージメント調査(年1回)、自社調査(3カ月に1回)を実施 ・全社コミュニケーションの活性化のため各種交流施策を実施 ・社員間で賞賛・感謝を伝えるツールの利用促進：年間レター総数3,709通 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●国籍・性別にかかわらず活躍できる環境・意識づくりを推進 ●エンゲージメントを向上 <ul style="list-style-type: none"> ・サーベイを定期的実施 ・職場環境の改善策を実施 ・意識醸成を強化 ・社員間で賞賛・感謝を伝えるツールのさらなる活用：拍手促進の新キャンペーン実施、リマインダー機能試行
能力向上支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●第二の成長を支える人財を育成 <ul style="list-style-type: none"> ・対人スキルを向上し、人間的に魅力のある人財に成長するための研修機会を提供 ・社員同士の関係性の質向上につながる職群別研修を強化 ・コミュニケーション力の向上を図る研修を実施 ・DX人財を育成するIT/DX研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●第二の成長を支える人財の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・昇格者・新任管理職に対して、自らの強みを知る研修を実施 ・横のつながりの強化を目的に、リアルな場にこだわり、階層別研修を実施(計449名参加) ・異なる部署・職群のメンバーと体験学習を通してチームワークの大切さを学ぶ合宿型研修を実施 ・キャリア形成支援の一環として特定部署への社内インターンを実施。海外グループ会社(インドネシアとフィリピン)への現地視察を実施(3名、9日間) ・DX人財を育成するIT/DX研修を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●第二の成長を支える人財を育成 <ul style="list-style-type: none"> ・人間的な魅力を高め対人スキルの向上を図る研修や、社員同士の関係性の質向上につながる研修を実施 ・DX人財を育成するIT/DX研修を実施 ●自律的成長を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・専門性の深化を図るエキスパートコースを活用 ・キャリア形成支援の一環として、社内公募制度、社内インターンシップを活性化 ・業務時間の10%をイノベーション創出に充てるEX10を推進 ●活躍の場を提供 <ul style="list-style-type: none"> ・高度専門人財が活躍できる「特任職」制度を運用
ワークライフバランスの実現				
	<ul style="list-style-type: none"> ●介護との両立に向けた制度の拡充を検討 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●育児・介護などと仕事との両立を支援する制度の積極的な活用を促進 ・介護セミナーを実施、介護ハンドブックを作成 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度の積極的な活用を促進(全社員を対象に継続実施中) 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●介護との両立に向けた制度の拡充を検討 ・積立有給休暇の使途を拡大 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度を継続 ●ノー残業デーを実施
労働安全衛生への配慮				
	<ul style="list-style-type: none"> ●有給休暇取得率を向上(5日連続休暇の取得を促進) ●保健師による社員サポートを強化 ●ストレスチェックを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●所属長に未取得者を通知し、取得を奨励 ●健康相談ルームを運営 ●ストレスチェックを実施(8月末) 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●有給休暇取得率を向上(5日連続休暇の取得を促進) ●保健師による社員サポートを強化 ●ストレスチェックを実施

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2024年2月末)		(人)
正社員※1		569
	男性	364
	女性	205
パートタイマー※2		3
	男性	3
	女性	0
従業員数 (正社員数+パートタイマー数)		572
	男性	367
	女性	205
新卒採用者数		15
	男性	6
	女性	9
中途採用者数		71
	男性	40
	女性	31

	2021年度	2022年度	2023年度
正社員平均勤続年数	8年2ヵ月	7年9カ月	7年3カ月
育児休職取得者数※3	15	24	26
男性	2	6	5
女性	13	18	21
パートタイマー	5	2	2
介護休職取得者数※3	0	1	1
男性	0	0	0
女性	0	1	1
パートタイマー	0	1	0
ボランティア休暇取得者数	0	0	2
女性管理職数(比率)※4	78(27.2%)	83(26.9%)	108(30.0%)
役員※5	3(13.6%)	2(10.5%)	5(19.2%)
部長	1(7.1%)	3(18.8%)	3(20.0%)
課長	24(16.8%)	27(18.4%)	28(18.1%)
係長	53(43.4%)	53(36.6%)	77(40.5%)
障がい者雇用率※6	2.67%	2.30%	2.30%
正社員有給休暇取得率	81.1%	83.6%	83.0%
労働災害度数率	0.00	0.77	0.00
労働災害強度率	0.00	0.01	0.00

※1 定年再雇用者28人を含む。
※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含む。
※3 該当年度中に取得した人数(前年からの継続+新規取得)。
※4 役員を除いた係長級以上の比率。
※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

2023年度の活動目標・実績と2024年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2023年度の目標・計画	2023年度の実績・成果	評価	2024年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●CS向上の取り組みを継続	●HDI-Japan格付けベンチマーク(Webサポート部門)で最高ランクの三つ星を3年連続で獲得	○	●CS向上の取り組みを継続
	●各お客様サポートチャネルの対応範囲を拡大し、それぞれのチャネルにおいて対応完結率の向上を目指す	●お客様向けチャットシステムをリプレイスし、問い合わせ数が5倍に増加 ●各チャネルの対応範囲を拡大し、対応完結率・ノンボイス率ともに向上		●生成AIやボイスボットの活用を検討し、お客様にとっても解決しやすいチャネルの整備を推進

お客様相談受付関連データ

セブン銀行は、お客様から寄せられるご意見・ご要望を真摯に受け止めるため、コンタクトセンターでは10言語でのお問い合わせに対応し、サービスの改善とさらなる充実・発展に努めています。また、チャットやメール、SNSなど、電話以外のチャネルも用意し、より多くのお客様との対応ができる取り組みを実施しています。

