

CSR統括部

〒102-8452 東京都千代田区二番町8番地8 TEL. 03-6238-2448 http://www.7andi.com/









会社概要(2013年2月末現在)

社名 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 本部所在地 〒102-8452 東京都千代田区二番町8番地8

設立 2005年9月1日

コンビニエンスストア・総合スーパー・百貨店・食品 事業内容

スーパー・フードサービス・金融サービス・IT/サー ビスなど、各事業を中心とした企業グループの企

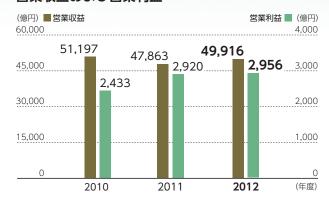
画·管理·運営(純粋持株会社)

資本金 500億円 **連結従業員** 140.716人

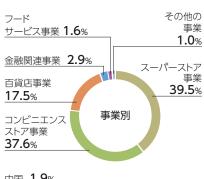
(月間163時間換算の臨時従業員を含む)

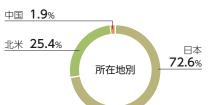
Webサイト http://www.7andi.com/

営業収益および営業利益

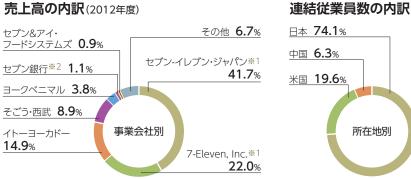


営業収益の内訳(2012年度)





売上高の内訳(2012年度)





- ※1 セブン-イレブン・ジャパンおよび7-Eleven, Inc.の売上高はチェーン全店の売上高です。
- ※2 セブン銀行の売上高は経常収益です。

会社概要や経営状況に関しては、Webサイトをご覧ください。

http://www.7andi.com/ir/index.html

CSRレポートについて

本誌「CSR Report 2013」は、持株会社であるセ ブン&アイHLDGS.と事業会社の代表的なCSR活動 について報告しています。

本レポートは、当社グループのCSR活動をより多く の皆様にご理解いただけるように、当社にとって重要 性の高い活動に絞り、「CSR重点事項」(→P7)に沿っ て報告しています。

●報告対象組織

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

全売上高に占める 報告対象組織の売上高比率



(株)セブン&アイ・ホールディングス http://www.7andi.com/csr/index.html

(株)セブン・イレブン・ジャパン http://www.sej.co.jp/social/index.html

(株)イトーヨーカ堂

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

(株)そごう・西武

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

(株)ヨークベニマル

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

(株)セブン&アイ・フードシステムズ

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

(株)セブン銀行

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

7-Eleven, Inc.

https://www.7-eleven.com/

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

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

セブン-イレブン北京 http://www.7-11bj.com.cn/

華糖ヨーカ堂

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

成都イトーヨーカ堂

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

●報告対象期間

2012年度(2012年3月~2013年2月)の活動報告を基本 に、2013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

- ●環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」
- GRI 「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」 第3.1版(G3.1)
- •ISO26000

●発行日 2013年9月

次回発行予定 2014年9月

目次

| トップコミットメント | 4 |
|-------------------|---------------|
| グループの事業とCSR | -6 |
| 企業統治・CSRマネジメントの強化 | -8 |

特集

サプライチェーンを 通じたCSR

--14

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」における取り組み



年次活動報告

| 安全・安心な商品とサービスの提供 | 20 |
|---|----|
| 働きがいのある職場づくり | 24 |
| 地域社会との共生 | 32 |
| 環境負荷の低減 | 40 |
| | |
| 温室効果ガス排出量検証報告書 | 48 |
| 海外での取り組み | 49 |
| 国内6事業会社のデータ集 | 58 |
| 受賞歴・社外からの評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 76 |

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

新しい価値の提供を通して 社会の信頼に応える流通グループを目指します。



代表取締役会長 最高経営責任者(CEO) 给未放文



代表取締役社長 最高執行責任者(COO) 田能敬

新ブランドメッセージを発信

セブン&アイHLDGS.は2012年4月新ブランドメッ セージ「新しい今日がある」を発表しました。社是にもあ るように私たちが日頃大切にしている「誠実さ」「心遣い」 [きめ細かさ]をもって、お客様が[小さな幸せ]に出合え たり[豊かな日々]を過ごすためのお手伝いをするといっ た気持ちがこのメッセージに込められています。

グループ力で社会課題の解決に貢献

今日日本が直面している少子高齢化、エネルギー・食 糧問題、地方の衰退など多様で複雑な社会課題は、これ まで担ってきた政府や自治体だけでは解決が難しく民 間の活力が期待されています。

当社では、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 | や環境循環型農業 「セブンファーム 」、ま た商品をお客様のより近くにお届けする「お届けサービ ス|や「ネットスーパー」など事業活動を通じて社会課題 の解決に貢献できるよう取り組みをすすめています。

ダイバーシティ(多様性)の推進

高齢化とともに生産年齢人口が減少し、働き手の確 保が大きな問題となる中、政府は「女性の活躍」を成長 戦略の柱の一つに位置づけています。

当社においても、更なる成長戦略を図るため「人を中 心とした経営」に注力し人材育成を強化しています。特 にお客様の約7割が女性であると同時にグループで働 く従業員の多くが女性であるグループの事業特性を活 かし女性視点の店づくりや商品開発を行うなど、女性が 活躍できる環境づくりや、女性自身の意識改革を促す取 り組みを進め、2014年度末までにグループ全体の女性 管理職比率を20%以上にすることを目指しています。

お取引先との協働によるCSRの推進

経済のグローバル化に伴い、NPOやNGO、さらには 機関投資家から、商品の原材料調達から販売に至るサ プライチェーン全体に対するCSRマネジメントを要請す る動きが世界的に大きな潮流になりつつあります。

また、2012年7月に署名した「国連グローバル・コン パクト」の10原則を実践するうえでも、「セブンプレミア ムIのお取引先を中心に第三者機関によるCSR監査を 実施し、「セブン&アイお取引先行動指針」の本格的な運 用を2012年度より開始しており、お取引先との協働に よるCSRを推進してまいります。

社会に役立つ事業を成長の源泉に

急速に変化する環境の中で、社会、特にお客様のニー ズに応え続けるためにも、あらゆる情報をすばやく収集 できるネットの活用が今や不可欠となっております。ネッ トの情報とリアルの店舗とを融合させることが、お客様に 「信頼」をいただくことにつながり、そのことが社会課題 の解決に貢献できるものと信じております。

セブン&アイHLDGS.は、社是の実践を通して、社会に 役立つ事業を成長の源泉とし、これからも社会と企業と の共生、成長に努めてまいります。

CSRに関連する方針

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

社 是

私たちは、お客様に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、取引先、株主、地域社会に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、社員に信頼される、誠実な企業でありたい。

セブン&アイHLDGS.社員の基本姿勢

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

1. コンプライアンス(法令遵守)

6.雇用・職場環境

2. お客様との関係

7. 環境管理

3. お取引先との関係

8. 社会・文化貢献活動

4.株主・投資家との関係

9. 不正・違反行為の報告

5. 地域社会との関係

分野ごとの専門方針

企業行動指針

社是

取り組みごとの各種方針

環境指針、環境規約

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

環境宣言、地球温暖化防止に関する基本方針

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

社会・文化貢献活動基本方針、社会・文化貢献活動行動指針

web http://www.7andi.com/csr/policy/contribute.html

事業の特性を踏まえた重点テーマを定め、 持株会社としてグループのCSR経営を推進しています。

社会の課題 ステークホルダー・ダイアログ 国際的な CSRイニシアチブ ●資源の枯渇 お客様 ●地球温暖化 強制労働・児童労働 •ISO26000 環境 お取引先 資源・エネルギーの 国連グローバル・ 循環利用 コンパクト 多様性の尊重 •グローバル・ 対話 対話 レポーティング・ ●コミュニティ参画 イニシアチブ(GRI) セブン&アイ ●労働安全衛生 HIDGS ●国連「ビジネスと人権に 関する指導原則」 ●企業統治 対話 ●世界人権宣言 ●製品安全 株主 ●ミレニアム開発目標 対話 ■コンプライアンス ●OECD多国籍企業 ●女性の活躍 行動指針 地域社会 ●少子高齢化 ●地方経済の活性化 … など

セブン&アイHLDGS.は、さまざまなステークホル ダーや地球環境に配慮した活動をしていくために、 ISO26000やGRIのガイドラインなどの国際的なCSR イニシアチブを参考に、昨今の社会的要請や社会が抱 える問題を継続的に検討、それらの中から企業が積極的 に解決しなければならないもの、企業が解決などに貢献 できるものなどを抽出しています。

抽出した課題をもとにグループの事業特性を踏まえ、 グループが取り組むべき課題や社会的課題の解決に貢 献できる取り組みとは何かを洗い出しています。2009 年には、社外有識者とのダイアログを通じて、重要事項 を定めたことなど、その過程においては、お客様、お取引 先、株主、地域社会、社員などのステークホルダーの皆 様とさまざまな対話の機会を設けて、常々ご意見、ご要 望をいただいたうえで、「グループとしての重要課題」を 整理・分類することを継続的に実施しています。

今後も具体的施策を継続的に講じることで、セブン&ア イHLDGS.全体のCSR活動を一層深化させていきます。

事業特性を踏まえた5つの「CSR課題」

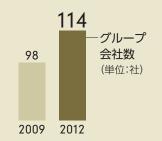
CSR重点事項:

企業統治・マネジメントの強化

- ①内部統制強化
- ②CSRマネジメントの強化
- ③コンプライアンスの浸透
- ④公正取引の推進
- ⑤企業倫理の確立
- ⑥CSR調達の推進

事業特性との関係

事業領域の拡大にとも なうグループ企業数の 増加に対する企業統治 の強化。



CSR重点事項:

安全・安心な商品・サービスの提供

- ①商品とサービスの品質・安全性の確保
- ②適切な情報提供
- ③お客様への誠実な対応
- ④安心して利用できる店舗・設備の整備

事業特性との関係

プライベートブランド 「セブンプレミアム」の拡 大による、より一層の安 全性の確保。



CSR重点事項:

働きがいのある職場づくり

- 1能力向上支援
- ②公正な評価・処遇
- ③ワークライフバランスの実現
- ④多様な人材の活用
- ⑤労働安全衛生への配慮

事業特性との関係

グループの成長に欠かせ ない女性が活躍できる職 場環境づくりの推進。



国内主要 事業会社の パートタイマー 比率*3

CSR重点事項:

地域社会との共生

- ①育児や高齢者支援など
- ②地域活性化への協力
- ③災害時の支援
- ④地域防犯対策

事業特性との関係

出店地域における地域と の共生や地域活性化への 協力支援。



CSR重点事項:

環境負荷の低減

- ①環境負荷の適切な把握
- ②エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入
- ③廃棄物の削減と循環型社会の構築
- ④生物多様性への対応
- ⑤環境に配慮した商品の提供
- ⑥従業員への意識啓発

事業特性との関係

事業拡大に比例して環境 負荷が増大しないための 継続的な省エネの推進。



※1 グラフ数値はいずれも2013年2月末現在 ※2 2009年度を100とした指数 ※3 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の6社合計数値

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

執行役員制度と監査役制度を 軸とした企業統治

セブン&アイHLDGS.の取締役会は、16名の取締役 (うち3名は独立社外取締役)で構成されています。取締 役の任期は、株主の意向をより適時に反映するために1 年としています。また、迅速な意思決定と業務執行のた めに執行役員制度を導入。取締役会は経営戦略の立案 と業務執行の監督を行い、取締役兼務者を含む15名の 執行役員が業務執行にあたっています。

監査役会は5名の監査役(うち3名は独立社外監査 役)から構成されており、経営をモニタリングしていま す。監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に出 席することに加え、代表取締役との意見交換や取締役 からの業務執行状況の聴取をしています。また事業会 社の取締役、監査役とも情報共有などを図り、取締役の 職務の執行を厳しく監査するとともに会計監査人とも 情報交換を行い、会計監査における緊密な連携を図っ ています。

社外取締役・社外監査役は、取締役会の意思決定お よび業務執行の妥当性と適正性を確保するための助言 や提言を実施しているほか、取締役などとのミーティン グで会社の経営やコーポレート・ガバナンスなどについ て意見交換することにより、業務執行を監督・監査して

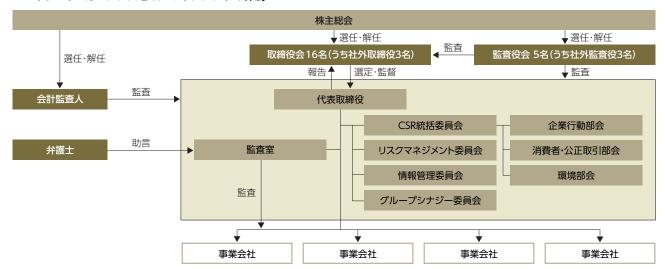
- ※1 セブン&アイHLDGS.は、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、 客観的で中立的立場から専門知識や経験を活かした監督・監査と助言、 提言などをしていただけるよう、社外取締役、社外監査役の選任につい ては、独立性を重視しています。
- ※2 人数は2013年7月末のものです。

内部統制システム

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

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

コーポレート・ガバナンスとCSRマネジメントの体制



各種委員会

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

CSR統括委員会

CSR統括委員会は、さまざまなステークホルダーに 「誠実に対応すること」を基本に「セブン&アイHLDGS. 企業行動指針」の遵守に努めています。本指針を確実に 遵守していくため、委員会の傘下に「企業行動部会」「消 費者・公正取引部会|「環境部会|を設置しています。

各部会では、グループの事業特性を考慮して取り組 むべき主要課題に優先順位をつけ、課題解決策を立案・ 実行しています。

なお、株式会社ヨークベニマルでは2013年6月27日 付で公正取引委員会より下請事業者への下請代金の減 額の禁止に対して下請法違反の勧告を受けたことに従 い、取締役会の決議に基づき、全社員に対して改善のた めの措置を行いました。その内容としては、2013年7月 5日に下請事業者との取引に関する下請法の遵守に関 して役員および仕入れ担当者全員、幹部社員に対して研 修会を実施。下請法の遵守の周知徹底を行うとともに、 コンプライアンス(法令遵守)体制を整備し、再発防止に 努めています。

情報管理委員会

情報管理委員会は、情報管理上の課題を統括するこ とを目的に活動しています。2012年度は、主に情報セ キュリティの強化策として「IT情報セキュリティネットビ ジネス関連ガイドライン」の遵守状況について、ネット ビジネスを営む7社で自主点検および第三者チェック を実施し、その結果に基づいたセキュリティ対策を進め ました。

2013年度は、同様の自主点検と対策を7社以外でも 進めるとともに、インサイダー取引防止のための社内体 制の強化に取り組みます。

リスクマネジメント委員会

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

2012年度は、グループの企業価値向上をめざす経 営管理との融合を企図し、事業効率性評価指標の高度 化を推進しました。

2013年度は、経営健全性および事業継続性に対する 管理を継続するとともに、事業の拡大や効率性向上によ るグループの成長に資するべく、リスク評価方法の改善 や事業会社間での知見・ノウハウの共有化を推進し、リ スク管理の適正性向上に取り組んでいきます。

グループシナジー委員会

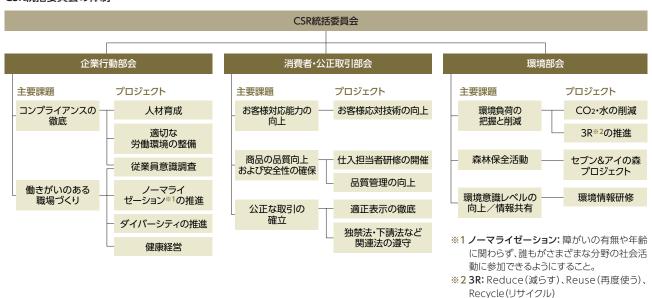
グループシナジー委員会は、マーチャンダイジング、 システム、建築設備、販売促進などの部会で構成してい ます。各事業会社が個々に培ってきた「商品開発」「販売」 「プロモーション」などのノウハウを共有・活用することで、 「セブンプレミアム」に代表される安全・安心かつ便利で 高品質な商品・サービスを生み出しています。また、グ ループのスケールメリットを活かし、商材・建築資材の 共同購入によるコストダウンに努めています。

グループのCSR重点事項に沿って、 推進体制を整備し、取り組みを進めています。

セブン&アイHLDGS.の社長を委員長とし、CSRに関 連する責任者で構成する「CSR統括委員会」と、その下 部組織として「企業行動部会」「消費者・公正取引部会」 「環境部会」の3つの部会でCSRの取り組みを推進して います。

各部会にプロジェクトを設けて、CSR重点事項に沿っ た具体的な対策を検討・立案し、部会の承認をもってグ ループ全体で実行しています。

CSR統括委員会の体制



各部会の目標と進捗状況

| 2012年度の主な活動目標 | 評価* | 2013年度の活動計画 |
|--|-----|---|
| 企業行動部会 | | |
| ①コンプライアンスの徹底 | | |
| ●従業員への「セブン&アイHLDGS.企業行動指針」およびガイド ラインの周知徹底 | 0 | ・社是などグループ共通の従業員向け教育基本項目の策定と教育 ツールの開発 |
| ●従業員意識調査の検討 | 0 | ・業務上必要なルールや仕事の手順の各階層への教育 ・グループ各社の就業規則・労働協約の整備状況を確認 |
| ●労働契約法改正への対応案の検討 | 0 | • 社是等の企業理念浸透のための教育基本項目の策定 |
| ●経営理念の浸透と共通の価値観の醸成を目的とした従業員研修の内容を各社・各層別に見直すことの検討 | Δ | ・グループ全体の障がい者雇用の促進と法定雇用率の達成 ・お取引先約40社に対してCSR監査を実施 |
| ● セブンプレミアムのお取引先と、イトーヨーカドー海外直接輸入 先へのCSR監査の実施 | 0 | |
| ②働きがいのある職場づくり | | |
| ●ダイバーシティ(人材の多様性)推進プロジェクト | | |
| ● 上司との面談によるキャリアプラン・ライフプランの共有 | 0 | 女性のネットワークづくりのためのイベントの拡大 |
| ●メンター制度の導入 | 0 | ・ 育児休職復職者へのオリエンテーションの実施 ・ 管理職向けの啓発のためのイベントの実施 |
| ● SNSを活用し、育児休職者とのコミュニケーションの促進を図る | × | ・ 社内報等を活用した啓発活動の継続 |
| ●産休前・復職時の上司との面談の実施 | 0 | ・社外への積極的な情報発信(ポジティブアクション宣言の 実施など) |
| ● セブン・イレブン・ジャパンで「次世代認定マーク」取得の検討 | 0 | 大地体で |
| ●女性のネットワークづくりのためのイベントを実施 | 0 | |
| ●社内報等を活用した啓発活動の開始 | 0 | |
| ●障がい者雇用促進のため、グループ合同説明会の開催を検討 | Δ | ・ノーマライゼーション浸透のための従業員の意識啓発と ツールの作成 |
| ●グループ共通の従業員向け教育ツールの開発と、教育強化 | × | • グループの労働環境に関わる基準作成 |



取締役執行役員 CSR統括部 シニアオフィサー

CSRの更なる深化に向けて ~CSRからCSV(共有価値の創造)へ~

2012年度はCSR3部会とも、関連法令への対応やグ ループ全体及び個社毎の課題の抽出・分析、さらに今後 のグループの方向性の確認に傾注した年でした。

企業行動部会においては、改正労働関連法や障がい 者雇用促進法への対応、女性の活躍を推進するための 組織づくり、グループ従業員意識調査を実施しました。 環境部会においては、CO2排出量の把握を主要事業会 社9社(→P43)にまで拡大し、グループCO2排出量の削 減にむけた中期目標を策定しました。消費者・公正取引 部会においては、上質な商品を追求するための商品知 識とお取引先との公正な取引に関わるグループ什入担 当者向け研修会を開催しました。しかしながら2013年6 月、ヨークベニマルに対する公正取引委員会からの下請 法違反勧告を受けました。今後は再発防止にむけた研 修を強化し、法令遵守の徹底に努めてまいります。

2013年度CSRの取り組みをさらに深化させるために は、主に3つの課題があると認識しています。

一つは、外部有識者とのステークホルダーダイアログ (対話)を通じて、これまでの取り組みを検証すること、二 つめには、グループの方向性をより明確にし、その方向 性の実行にあたりグループ各社との連携を強化すると 同時に、様々なKPI (重要業績評価指標)を設定するなど して、多面的に取り組みを評価する。最後に、現状の取り 組みそのものを、法令遵守や自社の社会・環境への負 の影響の削減に留まらず、社会的課題の解決の事業化 (CSV 共有価値の創造)ヘシフトさせることです。

セブン&アイHLDGS.が社会から必要とされる存在で あり続けるため、本業そのものにCSRの考え方を組み込 み、社会と企業の持続的な発展"戦略的CSR"を一層推 進することにより、さまざまな社会的課題の解決に向け て積極的に取り組んでまいります。

※評価 ○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

| 2012年度の主な活動目標 | 評価* | 2013年度の活動計画 |
|----------------------------------|-----|--|
| 消費者·公正取引部会 | | |
| ①お客様対応能力の向上 | | |
| ●お客様対応に関する定期的な研修を開催 | 0 | • お客様相談室新人向けグループ合同研修会開催 |
| ②製品の品質向上と安全性の確保 | | |
| ●製品安全をテーマにした商品カテゴリー別研修会の開催 | Δ | • 検査機関と連携した衣料仕入担当者向け合同研修会開催 |
| ●「お取引先工場チェックシート」をグループ各社で活用 | 0 | ・(食品)グループ各社QC担当によるお取引先工場の合同チェック ・(衣料・住居) 「製品安全に関する流通事業者ガイド」に基づく品質 |
| ●食品共通「適正表示のガイドライン」をグループ各社に周知 | 0 | 管理体制の検証 |
| ③公正な取り引きの確立 | | |
| ●各社の日常的・定期的なモニタリング体制の整備と強化 | 0 | ・グループ各社の公正取引に向けた取組みの共有と良さの拡大 |
| ●「下請代金支払遅延等防止法」に関わる研修会の開催 | Δ | 「下請法」、「独禁法」に関わる定期研修会の開催 消費税転嫁法に対するグループ各社対応の共有 |
| ● 2014年消費税転嫁法に対する合同研修会の開催 | 0 | 7135C0014787241-9753 |
| 環境部会 | | |
| ①環境負荷の低減 | | |
| ●店舗における第三者検証を踏まえたCO₂マネジメントの改善 | 0 | ・CO₂マネジメントの改善(目標設定、第三者検証の強化) ・食品リサイクルの推進、ペットボトルの回収機の拡大 |
| 包装資材削減の推進 | 0 | ・良命ワッイグルの推進、ヘットホトルの回収機の拡入・環境マネジメントシステムの強化 |
| ②地球環境の保全 | | |
| ●セブン&アイ森林プロジェクトの第2次森林保全候補地の決定 | × | ・ 従業員ボランティアの継続 |
| ●「セブン&アイの森」での従業員ボランティアによる森林整備の継続 | 0 | • 間伐材利用のプライベートブランド商品の開発 |
| ●「セブン&アイの森」間伐材の店舗資材・事務用品開発 | 0 | |

お取引先とともにサプライチェーン全体を考慮にいれた CSRマネジメントを推進しています。

お取引先行動指針

セブン&アイHLDGS.は、2007年に「セブン&アイ HLDGS.お取引先行動指針」を策定し、お取引先に本指 針への理解と遵守を要請しています。

この指針の主旨は、取り扱う商品・サービスの「安全・ 安心 | の確保だけでなく、サプライチェーン全体を考慮 にいれた法令遵守、環境保全、労働条件への配慮などを 推進し、お取引先の皆様とともに社会的責任を果たすこ とにあります。

本指針については各社のお取引先定例会議を通じて 周知を図っています。

セブン&アイHLDGS.お取引先行動指針(抜粋)

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

全文はWebサイトで公開しています。



「セルフチェックシート」による指針遵守

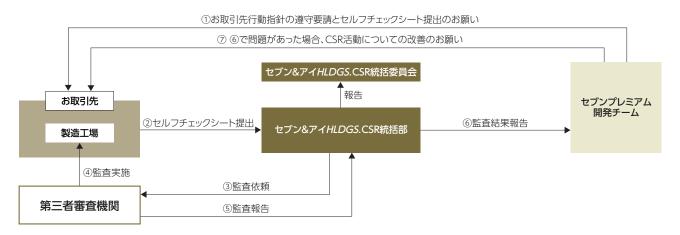
セブン&アイHLDGS.では、本指針の遵守に必要な具 体的事項を明記したセルフチェックシートを作成してい ます。

このチェックシートは「ISO26000」「経団連企業行動 憲章|「OECD多国籍企業行動指針」などを参考に作成 しています。お取引先に本指針を理解いただき、実効性 のあるCSRの取り組みに役立てていただくとともに、 セブン&アイHLDGS.としてお取引先のCSRの取り組み 状況を把握させていただいています。現在、グループ共 通の戦略商品であるプライベートブランド[セブンプレ ミアム|およびイトーヨーカドーの海外直輸入のお取引 先に対してチェックシートの提出をお願いしています。

CSR監査の推進

CSR監査では、セブン&アイHLDGS.が独自に作成し た監査項目(16の大項目と約140のチェック項目)に 沿って、外部の審査機関がお取引先の本指針への遵守 状況を確認します(P13のチャート例参照)。監査中に発 見された不適合に関しては、監査終了後10日以内にお 取引先から提出される[是正処置計画(CAP)]に基づ き、審査機関の指導のもと、是正処置が実施されます。 重大・品質不適合、主要な軽微不適合の是正が完了、ま

「お取引先行動指針」運用の流れ(例: 「セブンプレミアム」の場合)



たは、計画内容が有効であると審査機関及びセブン&ア イHLDGS.が判断した時点で、お取引先に対して「適合 認証書 | が発行されます。

2012年度は中国、ベトナム、インドネシア、バングラ デシュの4カ国、16社に対しCSR監査を実施し、2013年 度は45社を計画しています。

また、2012年度はCSR監査の開始に向けて、5月に中 国青島市と上海市において、衣料、住居関連のお取引先 に事前説明会を開催したほか、中国の一部お取引先に対 しては、CSR監査を試験的に先行実施。セブン&アイ HLDGS.CSR統括部の責任者も同行し、審査会社との間 で監査方法や内容などを確認しました。

一方、グループの仕入担当者にはサプライチェーン 全体におけるCSRの重要性を自覚させるために、合同研 修会を2012年6月に開催しました。2011年に改定した グループ従業員が遵守すべき「セブン&アイHLDGS.企 業行動指針 | を再度周知徹底するとともに、お取引先と

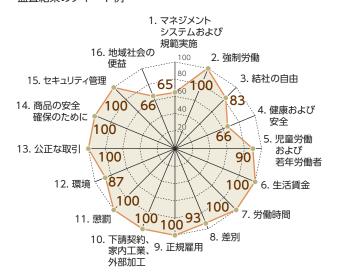




中国での説明会の様子

丁場へのトライアルCSR監査

監査結果のチャート例



連携しながら社会的責任を果たしていくことの重要性に ついて、事業会社17社の約500人に説明しました。

お取引先相談窓口の運用

取引における疑問やご意見などをお取引先から受 け付け、迅速な改善を図ることで公正な取引の確保に努 めることを目的に、「お取引先専用ヘルプライン」を設置 しています。

受付窓口を委託する第三者機関と業務委託契約およ び機密保持契約を結び、相談・通報者の個人情報、プラ イバシーを厳守しています。本人の希望に応じて氏名や 所属は第三者機関の窓口にとどめ、匿名でセブン&アイ HLDGS.へ報告することも可能です。また、相談・通報者 が相談窓口を利用したことによる不利益な取り扱いを セブン&アイHLDGS.およびグループ各社から受けない ことを確認するため、通報対応終了後の1カ月をめどに 第三者機関から相談・通報者に対し、報復行為の有無確 認を実施しています。

※お取引先専用ヘルプラインについてはWebサイトで詳しく紹介 しています。



http://www.7andi.com/csr/suppliers/ helpline.html

2012年度相談受付件数:12件(2011年度:15件)

相談者の内訳

| お取引先従業員 | 11件 |
|---------|-----|
| お取引先販売員 | 1件 |

相談内容の内訳

| ルール法令違反の疑い(当社グループ会社) | 4件 |
|----------------------|----|
| ルール法令違反の疑い(お取引先) | 2件 |
| その他 | 6件 |

特集 サプライチェーンを通じたCSR

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」における取り組み

ご満足いただける「品質」や「価値」をもった商品をお求めやすい価格で提供する――そうした考えのもと、セブン&アイHLDGS.は国内メーカーと連携し、原材料調達から製造、物流、販売までを一貫して管理するプライベートブランド「セブンプレミアム」を2007年5月から発売しています。おいしさはもとより、安全・安心や環境に配慮した商品群は、2012年度で1,700品以上となっています。今後も、お客様の支持が得られるように商品開発に努め、品揃えを充実させていきます。

セブンプレミアム年度別販売計画





「ポテトサラダ」の例

「セブンプレミアム」の第1弾商品として発売して以来、 約6年にわたってお客様からご支持いただいている

「ポテトサラダ」。この商品の原材料調達から販売まで、サプライチェーンにおける取り組みを"CSRの視点"を踏

14 セブン&アイHLDGS. CSR Report 2013

原材料調達

安全な原材料の確保





① 安全・安心 厳選された原材料を衛生的な工場で調理。

2 おいしい みんなが「おいしい」と認めた味だけ。

3 地域の味 地元の味が、やっぱり一番。

₫ 最高の技術 優れた技術を持つメーカーと共同開発。

3 ユニバーサルデザイン 読みやすく、わかりやすい表示、デザイン。

6 健康応援 商品の前面にカロリー表示。

▽ リーズナブル・プライス 毎日お求めやすいお値段で。

製造

独自の品質管理の徹底と 地域社会への貢献

物流

環境負荷の低減と 災害発生時の対応

お客様との対話(ダイアログ) を通じた商品の開発・改善



特集 サプライチェーンを通じたCSR

原材料調達



安全な原材料の確保



産地を直接巡回し、 高い品質を追求

ポテトサラダの主原料である男爵いもは、全量北海 道産を使用しています。また、お取引先の原材料調達担 当者が生産農家の方々を訪問して栽培方法など、お互 いの意見を交換し合い、生産農家と一緒に「お客様に評 価される原材料づくり」に取り組んでいます。

さらに、収穫の際には原材料 に衝撃を与えないように、泥つ きの状態で工場に出荷すること で、傷をつけず、採れたての新鮮 な状態を維持しながら工場まで 運ぶなど、徹底した品質管理も 実施しています。

トレーサビリティ(生産履歴)を 徹底管理

「セブンプレミアム」は、ポテトサラダをはじめ常に変 わらない高品質な商品を提供するために、独自の品質 基準に基づいて、品質の高い原材料だけを使用してい ます。また、原材料の栽培履歴や農薬の使用状況など生 産履歴を厳しく管理するとともに、原材料のデータベー

ス化を進め、どの商品に各原材 料がどれだけ使われているかを 把握し、全てのトレーサビリティ を可能にしています。



お取引先の声

原材料づくりからの品質向上に取り組んでいます。

2012年11月に稼働した旭川工場では、「畑で料理をつくる」をコンセプトに、ポテトサラダ、かぼちゃ サラダ、かぼちゃ煮、肉じゃがなどの商品を製造しています。とくにジャガイモは、以前から北海道産 を100%使用していましたが、工場が原材料産地に近づいたことによって輸送段階で受けてしまうダ メージを軽減し、より良い状態の原材料を使用できるようになりました。また、生産農家の方々との コミュニケーションも密に取れるようになり、これまで以上に原材料づくりからの品質向上がで きると考えています。

株式会社ヤマザキ 旭川工場 工場長 川川崎 海志 様



セブン&アイ独自の管理基準に もとづいた品質管理

「セブンプレミアム」は、徹底した温度管理と衛生管理 によって品質低下を最小限にとどめる努力をしていま す。商品販売前には、製造工場ごとに味にばらつきがな いかなど、規格通りの商品になっているかを確認してい ます。また、安全性確保のために定期的に検査を実施し て、商品のおいしさや安全・安心を保ち続けています。

さらに、ポテトサラダを製造している工場では、品質マ ネジメントの国際規格ISO9001のマネジメントシステ ムに沿って、原材料のカットや調理、包装などの品質管理 や衛生管理を実施。製造した商品については、出荷直前 まで5℃設定の冷蔵庫で管理するなど、徹底した安全維 持に努めています。

旭川工場 産地 北海道 旭川市

男爵いもの産地である 北海道旭川にある新工場で製造

2012年11月から稼働している旭川工場は、産地のす ぐそばにあり、新鮮な原材料を確保できるという利点が あります。加えて、冬場の豪雪地帯である旭川の気候を 活かした雪氷冷熱*を利用し、原材料を貯蔵庫に定温・ 定湿保管することで、一年間を通じておいしく安全な状 態で管理できるという利点もあります。

また、同工場では製造過程の廃棄物削減や省エネに も積極的に取り組んでおり、今後はポテトサラダなどを 製造した際に出る野菜くずや汚泥を堆肥にして、契約農 家に提供することを計画しています。

なお、同工場の稼働にあわせて約160人の地元採用 を実施しており、地域の雇用と経済にも貢献しています。



雪氷冷熱の様子

雪氷を夏期まで保存し、貯蔵庫 の農産物の冷蔵用に用いる取り 組み。雪は適度な湿度を持って いるので農産物の鮮度保持に役 立ち、冷房用には防塵効果もあり ます。



物流センター内における 省エネ対策と配送の効率化

セブン-イレブンの商品を取り扱っている専門の物流 センターでは、空調などの設備がどれだけの電力量を使 用しているかを監視し、一定の範囲を超えないよう負荷 設備に制御をかける「デマンドコントローラー」を147 センターのうち51センターで導入しています(2013年 2月末現在)。また、一部のセンターでは太陽光発電パネ ルを設置するなど、物流センターにおける電力使用量削 減に取り組んでいます。

さらに、物流センターの拠点位置を見直して中間セン ターを設置し、1日1店舗あたりの配送車両の台数を削 減。また、配送車両に車載端末を導入し、データにもとづ いた運行指導やエコドライブ講習会を実施しています。

ポテトサラダも、2012年度から納品時の梱包形態を 段ボールから繰り返し使えるコンテナに変更したことで、 月間26トン分の段ボールを削減することができました。

災害発生時の緊急物資配送用 燃料備蓄基地を建設

東日本大震災では、製油所などの燃料拠点の被災や 交通網の悪化などによって、被災地だけでなく、首都圏 でも深刻な"ガソリン不足"が発生しました。そこでセ ブン&アイHLDGS.は、大規模災害対策の一環として、国 内小売業で初めて、商品配送車両に使用する燃料備蓄 基地の建設を決定しました。

この基地は、災害発生時の緊急物資配送用の燃料 400キロリットルを常時備蓄するもので、埼玉県北葛飾 郡杉戸町にあるイトーヨーカドーの物流センターにて 2013年12月末に完成予定です。

この基地によって、被災地域をはじめとする避難所や 1都3県のグループ各社の店舗に約10日間、緊急物資 や商品をより迅速・確実に配送し、営業を継続すること ができるようになります。

物流センター担当者の声

より一層の電力使用量削減に取り組んでいきます。

物流センターでは「デマンドコントローラー」を活用し、電力使用量削減に取り組んでいますが、現在で は機械だけに頼らず、商品が入っていない時間帯に冷蔵庫の電源を切るなど、こまめに手動でも実施 しています。また、事務所の周りに緑のカーテンをつくり、省エネに努めています。この成果を見なが ら、これからも今まで以上に電力使用量削減に取り組んでいきます。

直販配送株式会社 チルド富里センター センター長 堀川 俊一 様



お客様の声をヒントに商品の味・ 品質を追求

少子高齢化や女性の就業率上昇、単身世帯の増加な どを背景に、お客様のニーズも刻々と変化しています。 「セブンプレミアム」は、2009年10月からお客様参加型 の商品開発コミュニティ「プレミアムライフ向上委員会」 をWebサイト上に公開しています。

このサイトでは、商品を購入された方々へのグループ インタビューも実施し、お客様からのご意見やご要望を

収集しています。また、個々の商品へ の評価だけではなく、「セブンプレミア ム | を使った「かんたんレシピ | の紹介 や参加型キャンペーンを実施するな ど、対話を通してお客様の生活シーン やご利用方法を理解し、商品開発に努 めています。

リニューアルして、 さらに喜ばれる商品へと進化

ポテトサラダは、高齢者の方にも好評です。プレミア ムライフ向上委員会やグループインタビューの声でも、 発売当初から「家にいつも買い置きして、おかずが足り ない時に出す!「じゃがいもの素材感が出ている!「アレン ジしやすくて良い」など、高い評価を得ていました。

しかし一方、「少し味が薄い」などの改善を望む声も あったため、お客様に支持されているポイント(じゃが

> いもの素材感やアレンジのしやすさ など)は残したうえで、酢やこしょうな どの調味料を見直し、味付けをさらに 改良。これによってじゃがいもの風味 や旨味を向上させました。



お客様に喜んでいただけるよう、現在もリニューアルを続けています。

「ポテトサラダ」は発売から6年以上経過しましたが、その間、よりお客様に満足していただけるよう、 何度もリニューアルを繰り返しています。味をおいしくするのは当然ですが、それだけでなくお客様に どういう目的や用途でお使いいただいているのか、といった消費シーンも考えながら、これからも見 直しを続けていきます。

セブン-イレブン・ジャパン 商品本部FF・惣菜マーチャンダイザー

安全・安心な商品とサービスの提供

生産方法や流通履歴を重視するとともに自営農場を作り、品質を確保しています。

「顔が見える野菜。果物。」 の合計品目数 188

生産地や生産方法、流通履歴を 重視した商品を追求

セブン&アイHLDGS.は、商品の企画から販売に至る全ての段階で安全性や信頼性を何よりも重視しています。また、店舗では商品の品質検査を徹底しているほか、食品の生産地や生産方法、流通履歴(トレーサビリティ)を重視したプライベートブランド商品を販売しています。

例えば、イトーヨーカドーは「安全のための生産者の真摯な取り組み」をお客様に公開する、プライベートブランド「顔が見える食品。」を2002年から販売しています。その主力商品である「顔が見える野菜。果物。」は、2013年2月末現在、188品目まで拡大しています。

より安全な食品を提供するため 「JGAP」認証の取得を推進

「顔が見える野菜。果物。」は、品質管理レベルのさらなる向上のために、JGAP (Japan Good Agricultural Practice)の認証取得に取り組んでいます。

JGAPとは、農林水産省が導入を推奨する農業生産工程管理手法の1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を定めたものです。

イトーヨーカドーでは、2013年2月末現在、13産地で認証を取得しており、今後3年間で50産地までの取得拡大を目標としています。





- 2 店頭に並ぶ「セブンファーム」のほうれん草
- ③「2012年GAP普及大賞」の受賞楯
- 4 セブンファームで収穫した野菜

"環境循環型農業"を追求する 「セブンファーム」

イトーヨーカドーでは、「農業をお手伝い したい | 「リサイクルを進めていきたい | を 基本理念として、2008年より農業事業会 社[セブンファーム]を全国に設立してい ます。展開地域は、1都1道6県※と全国9 カ所まで広がっています(2013年7月末 現在)。

「セブンファーム」の特長は、店舗から排 出される食品残さから堆肥を作り、その堆 肥を使って作物を栽培。収穫した作物をイ トーヨーカドーの店舗で販売する「環境循 環型農業」を行っていることです。また、安 全・安心を確保するために残留農薬検査 をはじめ、土壌や放射性物質の検査を実 施しています。

さらに、農産物のより一層の安全性を 確保するため、2009年に「セブンファーム 富里 lがJGAP認証を取得。今後は全拠点 での認証取得を目指していきます。

※北海道、茨城県、埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県、愛知 県、新潟県

「2012年GAP普及大賞」を受賞

こうした取り組みが評価され、「顔が見 える野菜。果物。」と「セブンファーム」の取 り組みが、流通業として初めて日本GAP 協会の「2012年GAP普及大賞」を受賞し ました。

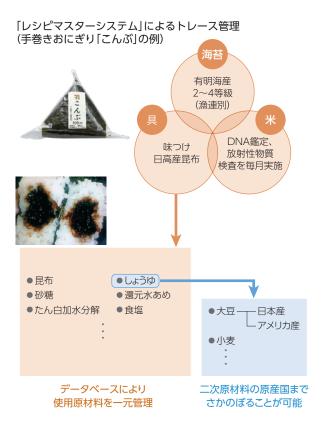
今後も生産者と小売りの共通認識のも と、積極的にJGAPを活用して、安全性を 確保していきます。

商品とサービスの品質・安全性の確保

セブン-イレブンでは、販売している米飯や惣菜など といったデイリー商品は1メニュー当たり平均40種 の原材料(調味料を含む)を使用し、随時1,000メ ニュー以上の商品を販売、毎週100メニューを新規発 売しています。

こうした個々の商品を管理するため、どの工場で、 どういった原材料がどれくらい使用されているのか を明確にする[レシピマスターシステム]を運用して います。このシステムでは、300社を超えるお取引先 のメーカーおよび約170の専用工場の情報を全て データベースで管理しており、原材料と商品の関係を トレース調査できます。そのため、万が一原材料に問 題が判明した場合も、それがどの商品に使われている かを即座に把握して迅速に対応することができます。 また、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。

なお、セブン-イレブンの米飯・サンドイッチ・サラ ダ・惣菜のオリジナル・デイリー商品は保存料、合成 着色料を使用していません。



トランス脂肪酸を削減

セブン-イレブンは、心臓疾患のリスクを高めるとい われるトランス脂肪酸の低減を2005年から推進し、 フライ油、練り込み油脂、クリームを低トランス化さ れた専用の原材料に切り替えるなど、原材料メーカー との独自の取り組みを続けています。

例) 「いちごジャム&マーガリン」 100 g 当たりの トランス脂肪酸のグラム数(計算値)

| 2005年 | 2007年 | 2012年 | 2013年 |
|-------|-------|-------|-------|
| 1.86g | 0.18g | 0.15g | 0.14g |

低アレルゲンメニューを拡大

セブン&アイ・フードシステムズのデニーズは、特 定原材料不使用のメニューの拡大に取り組んでいま す。2012年度には、新商品「低アレルゲンバーガープ レート]と、ネットでの[米粉パンのハンバーガーキッ ト」の販売を開始。安心して本格的な味が楽しめる商 品を増やしました。

安心して利用できる店舗・設備の整備

お客様に安心してお買物をしていただけるよう、セ ブン&アイHLDGS.では日常的な売場巡回・点検や防 犯・防災設備の設置、設備の改善を推進しています。さ らに、店舗設計にユニバーサルデザインの考えを採り 入れているほか、体の不自由な方をお手伝いできるよ う従業員研修を実施しています。

また、お客様の個人情報管理策として、そごう・西武で は「7つの禁則事項」を定め、全従業員に徹底しています。

お客さまの信頼維持に向けた7つの禁則事項

- 1. 売場持込パソコンからのお客さまへのEメール禁止
- 2. パソコンへの個人情報の保存禁止
- 3. 個人情報記載伝票の放置禁止
- 4. 個人情報の店外持ち出し禁止
- 5. 店舗指定場所以外での個人情報保管の禁止
- 6. 販促部長・担当を経由しないDM投函の禁止
- 7. 受渡台帳を使用しない個人情報授受の禁止

適切な情報開示

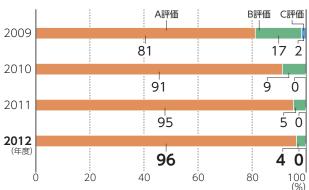
セブン&アイHLDGS.は、商品や価格についてお客 様が必要とする正確な情報の開示に努めています。ま た、食品衛生法で表示が義務づけられているアレル ギー物質に加えて、表示が推奨されている品目も表示 しています。

一方、売場では不適正な商品ラベルや媒体がないか を担当者がチェックするとともに、研修会を通じて従 業員に正しい表示について周知徹底を図っています。 2012年6月に、グループ各社の仕入担当者および販売 促進担当を対象とした[景品表示法]の運用に関する 合同研修会を開催しました。316名が参加して、法令 で禁止されている不当表示や過大な景品の提供につ いての教育を実施しました。

表示確認を継続実施

イトーヨーカドーは、FT (フェアトレード)委員会事 務局のメンバーが半期ごとに全店舗の表示状況の確 認や、売場での教育、売場マネジャーへのヒアリング を行う「店舗表示チェック」を実施しています。店舗の 表示実態を客観的な数値で評価し、その結果をもとに 店舗の責任者である店長や副店長と改善に向けた具 体策を講じています。

店舗表示チェックの結果



A評価: 適切な表示がされており、従業員の意識も高い

B評価: 改善の余地があり、一部の部門の従業員に認識不足がある C評価: 改善の余地があり、従業員に対する表示教育の必要がある D評価: 至急の改善を要し、店全体の仕組みを検討する必要がある

お客様の声を活かしたサービスの向上

お客様の立場で商品・サービスを改善していくため に、セブン&アイHLDGS.では、各事業会社にお客様相 談窓口を設けてご意見・ご要望などを承り、迅速に対 応しています。また、そうした情報は内容ごとに分類 し、各部署や店舗に発信して改善を図っています。

お客様の立場で改善を継続

イトーヨーカドーでは、消費生活アドバイザーの資 格を持つ方々に「店頭調査」を委託し、接客だけではな く売場づくりや品揃えなどに関するお客様の視点での ご意見を集めていただき、改善の参考にしています。

セブン&アイ・フードシステムズでは覆面調査を1 店舗当たり年6回実施。店長や地区責任者を経験した 社員が調査員となり、接客・料理・清潔さなど約130 項目にわたって店舗を評価して問題点を洗い出して います。さらにデニーズではWebサイトでメニュー の感想を収集し、お客様の評価と意見を活かした商品 開発に努めています。

ATMに音声ガイダンスを搭載

セブン銀行では、視覚障がいなどでタッチパネルを 操作できない方向けに「音声ガイダンス取引サービ ス | を開発しました。ATM備え付けのインターホンの 音声ガイダンスに従って操作することで、お引出し、 お預入れ、残高照会が可能です。このサービスは、提携 する520社以上の金融機関のお客様にご利用いただ けます。



視覚障がいのある方にご意見を伺いながら開発

働きがい のある 職場づくり。

ダイバーシティ推進活動の 一環として「女性の活躍」を 積極的に進めています。

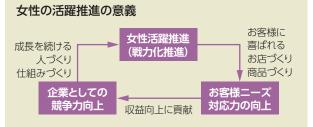


女性管理職比率※

社会の変化に対応し、 お客様の期待に応え続けていくために

少子化にともなって労働人口が減少する中で、個人の 属性やライフステージに関わらず従業員が十分に活躍 できる環境を整えることが、競争力の源泉である人材を 確保することにつながると考えています。また、お客様 のさまざまなニーズに応えるために、事業活動に多様な 視点を活かすことが重要です。とりわけ、セブン&アイ HLDGS.の店舗を利用されるお客様の7割以上は女性 であることから、女性の活躍推進を重要課題として取り 組んでいます。

2012年度に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設 置し、"多様性を明日への力に"のスローガンのもと、 2014年度末までの5つの目標を設定してグループ横断 でさまざまな取り組みを進めています。グループ各社の 推進担当者とプロジェクトメンバーとの定期的な会合も 行っています。プロジェクトの方向性を確認するとととも に、推進にあたって各社の課題や取り組み状況を報告し 合い、良い取り組みをグループ全体へ拡大しています。



ダイバーシティ推進プロジェクトの目標と施策

2014年度末までの目標

- 1 女性管理職比率20%達成
- 2 入社3年以内の女性の離職率を20%にとどめる
- 3 男性の育児参加推進
- 4 社外評価の向上
- 5 社内評価の向上

目標達成のための施策

- 女性中心の店舗や組織運営
- 女性のネットワークづくりのためのイベント開催
- 育児休業復職者向けオリエンテーション用DVDの制作
- 管理職向けの啓発イベントの検討
- 社内報などを通じた啓発活動



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

多様性を明日への力に ― あなたの挑戦を応援します。

私たちセブン&アイHLDGS.は、

66

お客様をはじめとして、お取引先・株主・地域社会・社員から信頼される 誠実な企業を目指し、お客様の想いに応えることを大切にしています。

セブン&アイHLDGS.には国内外で13万人を超える従業員が働いています。

パートタイマーやアルバイトを含む多様な勤務形態、

今後は育児や家族の介護をしながら働く従業員、外国籍の従業員、 ハンディキャップのある従業員などがさらに増えることが予想されます。

セブン&アイHLDGS.は、この多様性を企業の成長に活かすために、 多様な背景を持つ従業員一人ひとりに活躍の場を提供し、 能力の開発とキャリアの形成を支援していきたいと考えています。

いきいきと働きたい、もっと活躍したい、もっとお客様のニーズに応えたい、 そんな意識を社員一人ひとりが持ち、行動することが、 企業の競争力を生み出す源泉となるはずです。

セブン&アイHLDGS.は、ダイバーシティ推進活動を通じて、 頑張りたいと思う誰もが主役になれる会社、 いつでも誰もが挑戦し続けられる会社を目指します。



セブン&アイHLDGS. CSR統括部 社会・文化開発シニアオフィサー ダイバーシティ推進 プロジェクトリーダー 藤本 圭子

主な取り組み

活躍の機会づくり

女性中心の店舗や組織の運営を実施

お客様視点での店舗づくり、業務プロセスの改善と いう2つのねらいをもって、2012年4月から、女性を中 心とした店舗をイトーヨーカドー、ヨークベニマル、 西武百貨店、デニーズで1店舗ずつ運営しています。ま たセブンーイレブンは加盟店に対して、女性のみによ る経営カウンセリングを1地区で開始しました。

この取り組みを通じて、セブン&アイHLDGS.では 女性の職域を広げ活躍の場を増やしています。これま で男性に頼っていた業務を女性も経験することで課 題が浮き彫りになり、苦手意識の克服と同時に作業環 境の改善にもつながっています。また、女性が店舗運 営の主体となることで、パートタイマーからも意見や 提案が出やすくなり、部門を越えた連携やコミュニ ケーションが活発になりました。

さらに、女性ならではのきめ細かさや、生活者とし ての女性の視点を店舗運営や売場に反映することで、 お客様からも高い評価をいただいています。

今後はこれらの店舗で培ったノウハウを活かし、女 性従業員がさらに活躍できる環境づくりに取り組ん でいきます。

生活者の立場から売場づくりや販売計画に参画

セブン&アイHLDGS.では、パートタイマーが従業 員の約7割を占め、その大半が女性です。一人ひとりが やりがいを持って働けるような仕組み・制度を事業会 社ごとに運用しています。

例えばイトーヨーカドーでは、地域の生活者でもあ るパートタイマーが品揃えや売場づくりに積極的に 取り組むことにより、地域のお客様のニーズに応える ことができています。さまざまな業務経験を積み、試 験を受けた後に、フィールド社員(契約社員)や売場の 役職者として活躍する従業員も増えています。



5貨店〉お子様連れや高齢のお客様に声をかけてお買物を手伝うショッピング サポートを実施。お客様との会話が増え、品揃えなどさまざまなヒントを得ています。

〈ヨークベニマル〉 女性従業員の平均 身長に合わせて作 業台の脚をカット。 以前は背伸びして も届かなかった棚 の位置も下げ、作 業効率が向上しま した。





〈イトーヨーカドー〉商品を試食し、味やおいしく食べるための提 案について意見を交換。売場づくりや接客に活かしています。





「ママ's コミュニティ」。 多くのママが集まる場を活かして、 昼食を兼ねた商品モニタリングにも 活用しています

コロールSUSHI





育児休業から復職する社員向けに制作したDVD。限られた勤務時間の中で 工夫して活躍している子育て中の女性社員を紹介



各社・各部門に点在する女性管理職者たちの交流を可能にした [Women's Management Community]

主な取り組み

キャリア開発への 意識変革

育児とキャリアの両立を目指して 交流イベントを継続的に実施

育児中の社員のモチベーション向上とネットワーク構 築を目的に、グループ各社の育児中の社員有志が集ま る交流イベント「ママ's コミュニティ」を2012年7月から 2013年8月までに開催。計7回開催し、合計約400人が 参加しました。昼休みの時間を利用して、毎回テーマを 決めて育児と仕事の両立について話し合っています。

この「ママ's コミュニティ」で上がった声を活かして、 育児休業からの復職者向けに、先輩ママ社員の仕事と 育児の両立に関する工夫や経験談をまとめたオリエン テーション用DVDを2013年4月に制作。グループ各社 で、復職前や復職時に見てもらうことで、不安の解消や モチベーション向上に役立てています。

「ママ's コミュニティ」で話し合った内容

- 仕事と育児の両立で工夫していること
- ●産前休暇前、育児休業中の会社とのコミュニケーション
- 復職後の上司・同僚とのコミュニケーション
- ●仕事と育児の両立サポートのDVDの内容
- 「ママ's コミュニティ」に参加して変わった意識、働き方
- 今後の「ママ's コミュニティ」のあり方

ロールモデル輩出のために 女性管理職層の交流を促進

女性社員がキャリアプランを考える上で参考にできる ロールモデル*を増やしていくために、部課長職の女性 社員を対象にしたイベント「Women's Management Community]を開催しています。2012年10月から 2013年8月までに4回実施、13社から合計約120人が 参加しました。

管理職に就く女性たちのネットワークづくりおよび研 鑽の場にするとともに、女性活躍推進のための課題抽 出、ロールモデルの輩出につなげています。

※ロールモデル:目指したいと思う模範となるような存在

多様な人材の活用

セブン&アイHLDGS.は、グループの基本方針に [差別のない公平・公正な雇用、異動、昇進]を掲げて います。

障がい者雇用を促進

セブン&アイHLDGS.では、障がいのある方が活躍 できる職場づくりに積極的に取り組んでおり、各社は 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、配属先と担当業務を決定しています。 イトーヨーカドーでは特別支援学校と連携して店舗 での職場実習を行うとともに、ハローワークなどの主 催する就職面接会への参加や、職業能力開発校との連 携による採用を進め、2012年度は合計82人が入社し ました。

また、重度の障がいがある方の雇用を促進するため に設立された特例子会社(株)テルベでは、2013年6月 1日現在、重度障がい者10人を含む19人を雇用してい ます。

その結果、テルベを含むグループの障がい者雇用率* は、2.05%となりました(2013年6月1日現在)。

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

人材公募制度の運用

セブン&アイHLDGS.は、従業員の意思を尊重し、そ の能力を十分に発揮できる適材適所の配置をめざし て、事業会社の枠を超えた「セブン&アイHLDGS.人材 公募制度」を運用しています。

また、各社でも社内公募制度を導入しており、例え ばイトーヨーカドーでは、入社満2年以上の従業員で あれば、業務経験や年功を問わず全ての管理職ポスト と職種に立候補できます。2012年度は370人が応募 し、うち66人が希望の役職や職種に就きました。

能力向上支援

セブン&アイHLDGS.は、各社が事業特性に合わせ た研修体系を整え、人材の育成に取り組んでいます。 また、独自の制度や仕組みを使って従業員一人ひとり の能力向上を支援しています。

イトーヨーカドー、ヨークベニマル、セブン&アイ・ フードシステムズは、業務に必要なスキルを認定する 社内資格制度を運用しています。

例えばセブン&アイ・フードシステムズは、創業の 精神の理解と感じの良いあいさつの実践を目的とし て、2012年9月から店責任者・本部従業員を対象にし た 「感じの良いあいさつ研修」を実施。研修時に実施さ れる検定で合格した1,448名を「感じの良い笑顔が出 せるマイスター」として認定しました。

イトーヨーカドー、そごう・西武、セブン銀行は通 信講座の受講費用を補助して、自己啓発を支援してい ます。

そごう・西武は自主商品の販売力の強化を目的に、 2013年6月から基礎知識を学習するための「品質管理 e-ラーニング を全従業員に実施しています。

人材交流による能力向上

近年、セブン&アイHLDGS.ではグループ各社の人 材交流やノウハウの共有化を積極的に図っています。

例えば、イトーヨーカドーでは2011年9月から、10 店舗の「GALLORIA (女性衣料のプライベートブラン ド) | 販売担当者向けに、そごう・西武から接客のプロ 13人をインストラクターとして招き、本格的な接客教 育を開始しました。「お客様へのお声かけ」から「商品 のご案内 など基本的な接客技術をOJTで学ぶほか、 商品配置の方法など専門店のノウハウの習得に努め ました。さらに、日々の接客件数などを数値目標化し、 研修とその成果の検証を繰り返し行いながらレベル アップを図りました。2012年度は、ここで得られたノ ウハウをもとに、新たに9店に取り組みを拡大しまし た。またイトーヨーカドーのトレーナーへの接客教育 も充実させ、自社内での教育体制を強化しています。

また、2012年10月からは、イトーヨーカドー従業 員がセブン-イレブン・ジャパンの業務ノウハウの修 得のため、セブン-イレブン店舗の管理マネジメント業 務に就いています。



そごう・西武のインストラクターから 講習を受ける「GALLORIA」の販売員

公正な評価・処遇

セブン&アイHLDGS.では、個々の従業員の能力を 最大限に引き出し、公正な評価を実現することを目的 に、自己評価を起点とする評価制度を設けています。

各社とも年に2回(セブン-イレブンは年3回)実施し ており、まず従業員が自身の仕事ぶりを評価、次に上 長が評価し、それら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って、従業員が自ら の成果や長所と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、個々の従業員が多様な働き方を選べ、やりが いを持てる制度の整備に力を入れています。例えば、 イトーヨーカドーではパートタイマーが働き方を選 べる[ステップアップ選択制度]を運用しています。セ ブン&アイ・フードシステムズではパートタイマーか ら正社員への登用制度(2007年度からの累計で228 人登用)や店長職への任命を行っています。

ワークライフバランスの実現

パートタイマーを含む従業員が育児や介護をしな がらでも働き続けられるよう、セブン&アイHLDGS. では各社ともに育児・介護支援制度を整備し、育児に 関しては法定水準を超える制度を運用しています。

2012年度は、セブン&アイ・フードシステムズが中 学1年生になる年の4月15日までに延長したほか、セ ブン-イレブンとイトーヨーカドーが育児に関する短 時間勤務の利用可能期間を子が小学校2年生になる年 の4月15日までから小学校5年生になる年の4月15日 までに延長しました。

ボランティア休暇制度を運用

福祉や環境美化、震災復興支援など、さまざまなボ ランティア活動への参加を支援するために、セブン-イ レブン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシス テムズでは、年5日の「ボランティア休暇制度」を定め ています。また、イトーヨーカドーでは2011年度から パートタイマーもボランティア休暇を取得できるよ うにしました。

2012年度は、グループ会社で4名の社員がボラン ティア休暇を取得しました。

労働安全衛生

セブン&アイHLDGS.は、安全で働きやすい職場環 境の維持に努めています。各社での「安全衛生委員会」 の開催、定期健康診断の実施、本部での健康管理セン ター設置に加えて、臨床心理士やカウンセラーによる

メンタル面の相談を電 話やメールで受け付け る制度も導入。また、従 業員の家族も利用でき る、健康相談や医療機 関の案内サービスも提 供しています。



本部での栄養士による健康相談会

グループ健康相談窓口への相談内訳(2012年度)



※ 家族からの健康相談を含む。

管理者向け「メンタルヘルスセミナー」

セブン&アイHLDGS.は、メンタルヘルス対策に取 り組んでいます。各社において、新任の管理者研修で の教育や全社員を対象としたセルフケアの研修を行 うなど、発生の予防に努めています。また万が一不調 を発症した場合については、健康管理センターおよび 産業医と連携を取りながら復調に向けてサポートし ています。

疫病・健康の情報発信

セブン&アイHLDGS.は、2012年12月から健康管 理センターからの「健康トピックス|をイントラネット で発信開始。新型インフルエンザや風疹など、パンデ ミック対策を含めた疫病予防と健康増進に関する情報 を提供し、グループ従業員への啓発を図っています。

労働災害防止策を推進

セブン&アイHLDGS.は、各社で労働災害の防止策 を講じています。

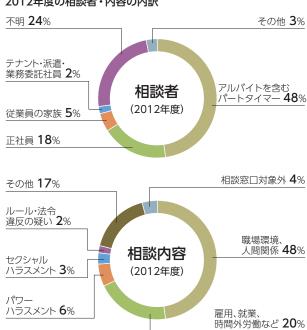
例えば、イトーヨーカドーでは、安全衛生委員会の 活動を中心に、店舗で発生した労災の事例を分析・検 証し、再発防止のための教育を徹底しています。また、 セブン-イレブンは業務で車両を使うOFC(店舗経営 相談員)に対して、会議の場で経営トップが安全運転 に関する注意喚起を行い、意識を高めています。さら にセブン&アイ・フードシステムズでは、啓発ポス ターなどを年2回店舗に掲示して労災防止を呼びかけ ているほか、労災が発生した店舗にヒアリングに入っ て原因と具体的な防止策を共有しています。

従業員ヘルプライン

セブン&アイHLDGS.では、「グループ共通ヘルプラ イン」を第三者機関に設置しています。

さらなる制度の周知を図るためにグループ統一の 啓発ポスターを毎年更新しています。2012年度は、掲 示範囲や場所の変更などにより、受付件数642件(昨 年比+53件)と増加につながりました。

2012年度の相談者・内容の内訳



従業員意識調査

セブン&アイHLDGS.は、2013年1月15日~2月4 日に、グループとしては初めて「従業員意識調査」を27 の事業会社(18社は全数調査、9社はサンプリング調 査)、約26,000人を対象に無記名で実施しました。

この調査は、「コンプライアンスの徹底」「働きがい のある職場づくり」に関して、従業員の意識・行動の現 状を数値化して分析、そこから明らかになったグルー プ全体の課題や個別の事業会社の課題を明確にする ことを目的としています。

調査結果からは、法令・ルール遵守に関しては大き な問題は見られなかったものの、事業会社間で社是の 浸透状況にばらつきがあることや、従業員のモチベー ション向上に必要な職場風土、上司との関係で問題を 感じている従業員がいることなどが読み取れました。

この結果を受けて、セブン&アイHLDGS.は、企業行 動部会や部会傘下のプロジェクトなどを通じて、職場 環境の改善、上司のマネジメント力育成などの改善策 を検討するとともに、各事業会社が自社固有の問題を 発見し、改善することを支援するために、社外講師を 招いて調査結果の活用方法を学ぶ勉強会を開催しま した。

なお、2012年度の調査は初回であり、現状把握が中 心でしたが、次回からは各プロジェクトや各事業会社 の活動の進捗を図る指標としても活用していきます。

TOPICS

健全な労使関係

「セブン&アイグループ労働組合連合会」は、11*1の労 働組合で構成されています(2013年7月現在の合計組合 員数約66,000人)。各組合が組織運営や組合員の労働条 件などについて情報交換をして連携することで、それぞれ が独自性を保ちながら、より強固な組織にしていくことを 基本的な考えとして活動しています。

イトーヨーカドーは、ユニオンショップ制※2を採用してお り、イトーヨーカドーの労働組合は組合員数が約38.000 人とグループ中で最も多く、2013年6月現在、全従業員 (学生アルバイトを除く)に占める労働組合の加入率は 86%です。

イトーヨーカドーは、労働三権などに基づいて労働組合 の活動を尊重しています。例えば、労働組合全体の重要 な会議はもちろん、組合支部の座談会や研修会について も組合員の勤務シフトなどに配慮しています。

2012年度の労使交渉では、これまで継続的に協議して きた正社員の「仕事と役割に応じた処遇」の適正化や担当

マネジャーの労働時間管理などの人事制度の改定など、 7つの労使協定を締結しました。

2013年度の賃金改定においては、正社員のベース アップを実施しました。また、労使専門委員会を立ち上げ、 ストア社員*3の「やりがい」「働きがい」を目的に人事制度 の見直しを行いました。また、エキスパート社員の柔軟な 働き方を実現し、活躍の場を拡げるために、従来は勤務店 舗を固定していたものを近隣店舗へ異動可能なフィール ド社員へ、制度を変更しました。あわせてパートナー社員 の人事処遇制度を見直し、シニアパートナー社員*4に賞 与制度の導入を行いました。

- -ヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ、ヨークマー ト、丸大、サンエー、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、そごう・西武、 ライフフーズ、ロフト、シェルガーデン
- ※2 会社が労働者を雇用する場合、採用された労働者は必ず労働組合に 加入しなければならず、労働組合を脱退した場合、会社はその労働 者を解雇しなければならないという制度
- ※3 エキスパート社員(2013年6月16日よりフィールド社員)、パート
- ※4 60歳継続雇用制度によるパートナー社員区分

地域社会との共生

買物が困難な地域の お客様を支援するために さまざまな新サービスを 展開しています。

移動販売サービス 「あんしんお届け便」をスタート

近年、少子高齢化や1世帯当たりの人数の減少とともに、小売店舗数も減少しています。また、加齢とともに車の運転に不安を抱え、シニア世代を中心に買物が容易にできないという方が増えており、社会的問題にもなっています。

そうしたなか、セブン&アイHLDGS.は、お買物が困難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、新たな「お買物支援」サービスを創出しています。



例えば、セブン-イレブンでは2011年5月に茨城県で 移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」を開始し ました。独自に開発した販売設備付きの軽トラックで、日 常のお買物に不便なエリアや移動手段にお困りの高齢 者が多い地域を中心に巡回。常温から冷凍品まで、さま ざまな食品や飲料などを販売しています。

また、イトーヨーカドーは、介護施設や公民館などを中 心に巡回する「イトーヨーカドーあんしんお届け便」を長 野県坂城町・北海道札幌市・東京都多摩市で実施して います。とくに札幌エリアでは、移動販売専用の8t車両 に可動式什器を搭載し、食料品から肌着などの衣料品、

URL. WWW.iv-net.ip #49 fi042-578 E042- 678-1811#7





- 1セブン-イレブンの移動販売車
- 2 移動販売車で巡回販売している様子
- 3イトーヨーカドーの移動販売車
- 4 商品や販売設備の荷下ろし
- 5介護施設や公民館などに設置した商品棚

日用品まで最大規模となる約1,000アイテムをお届け しています。

運用エリアの拡大に向けて

サービスをご利用いただいたお客様からは、「何年か ぶりに自分で買物をして楽しかった」「買物をしながら、 店員さんやご近所の方とおしゃべりができて嬉しい」と 好評です。また、あんしんお届け便を担当する店舗の従 業員からも、「地域に貢献できて嬉しい」「お客様との信 頼関係がより一層強くなっているのを感じる という声 が寄せられています。

「セブンあんしんお届け便」は35店舗(2013年7月末 現在)で、「イトーヨーカドーあんしんお届け便」は3地域 (2013年7月末現在)で、運用されています。2013年度 は、「セブンあんしんお届け便」をお客様のニーズに合わ せ順次拡大する予定です。

これからも地域に密着したサービスを通じて、お客様 の利便性向上と周辺地域の活性化により一層貢献して いきます。

移動販売車の展開状況 (2013年7月末現在)

セブンあんしんお届け便…全35店舗

| 都道府県 | 展開地域 | |
|------|--------------------------------------|--|
| 北海道 | 比布町、札幌市、喜茂別町、砂川市、鹿部町、 日高町、伊達市、共和町 | |
| 岩手県 | 北上市 | |
| 宮城県 | 気仙沼市、亘理町、仙台市 | |
| 山形県 | 西村山郡 | |
| 福島県 | 西会津町、いわき市 | |
| 茨城県 | 城里町、小美玉市 | |
| 栃木県 | 大田原市、宇都宮市 | |
| 群馬県 | 吾妻郡、倉渕町 | |
| 新潟県 | 十日町市 | |
| 山梨県 | 上野原市 | |
| 長野県 | 上田市、木曽郡 | |
| 滋賀県 | 東近江市 | |
| 和歌山県 | 橋本市 | |
| 広島県 | 世羅町、廿日市市、山県郡 | |
| 佐賀県 | 佐賀市 | |
| 熊本県 | 芦北町、水俣町 | |

イトーヨーカドーあんしんお届け便…計3地域

| 都道府県 | | 展開地域 |
|------|-----|------|
| 北海道 | 札幌市 | |
| 東京都 | 多摩市 | |
| 長野県 | 坂城町 | |

お買い物の支援

高齢化社会がさらに進行し、「店舗で買物したいが、 商品を持って帰るのが大変|[家に運んでくれたら助 かる」といったお客様の声が多く寄せられています。

「ネットスーパー

イトーヨーカドーは、店舗で販売している商品をパ ソコンや携帯電話などからご注文いただき、ご指定の 時間帯にお届けする「ネットスーパー」を2001年から 実施しています。

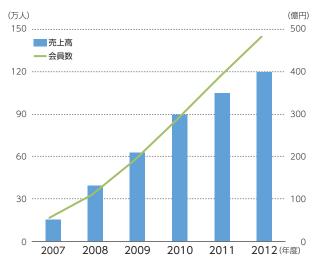
このサービスの特長は、お届けする商品は、店舗に 並んだ新鮮な商品から売場の担当者が吟味して集荷 していることと、広告商品や特売品など多くの商品を "店舗と同一価格で購入"いただけることです。また、 ご注文から最短4時間でお届けできます。

2013年7月末現在、145 店舗、全国24都道府県で実 施し、会員数も約150万人 にのぼり、働く女性や小さ いお子様がいらっしゃる 方などお買物に時間が割 けないお客様やご高齢の 方などから高い支持をい ただいています。



商品を集荷する売場担当者

ネットスーパーの売上高と会員数の推移



「セブンらくらくお届け便」

セブン-イレブンでは、店内のほぼ全ての食品や日用 品などを、環境にも配慮した超小型電気自動車「コム ス|を使用し、ご自宅や事業所などにお届けする「セ ブンらくらくお届け便1を2012年8月から開始しまし た。2013年7月末現在、530台を運用しており、今後 1,000台に拡大していく予定です。

なお、店舗からの宅配サービスに超小型電気自動車 (EV) を採用するのは流通業界ならびにコンビニエン スストア業界では初めての試みです。

「セブンらくらくお届け便」 は、走行中にCO2や大気汚 染物質を排出しないクリー ンなクルマ「コムス」を活用



お食事お届けサービス 「セブンミール |

セブン-イレブンでは、毎日のお食事の準備に不便を 感じている方や、健康に配慮した食事をしたいと思わ れている方に栄養バランスを考えたお食事をご自宅 までお届けするサービス「セブンミール」を実施して います。カタログやネットの豊富な品揃えの中から、 500円以上ご注文いただくことで配達料金は無料で お届けしています。また、栄養管理士監修の日替わり メニューを始め、豊富な品揃えで高齢者や働く主婦な どから喜ばれています。



セブンミールで販売している「日替り弁当」 食材15品目、野菜もしっかり120g以上を使用

育児支援

核家族化や少子化が進んだ今日、子育てについて気 軽に相談できる相手が身近にいないという方が増え ています。そこで、セブン&アイHLDGS.では、店舗で 育児のサポートのさまざまな取り組みを実施してい ます。そのほか、就業体験などを通じて青少年の育成 についても支援しています。

「マタニティ・育児相談室」

イトーヨーカドーでは、1975年から「赤ちゃん休憩 室|内に「マタニティ・育児相談室|を開設しています (2013年2月末現在、123店舗)。

相談室では、保健師や助産師の資格を持つ相談員 が、妊娠中の健康や育児について毎月2~9回、無料で 相談を承っており、お買物のついでにお気軽にご利用 いただいています。さらに、子育てのアドバイスや、母 親同士の交流などを目的としたイベントも開催。お客 様のご要望などをふまえて、店舗ごとに工夫を凝らし たイベントを企画しています。



「マタニティ・育児相談室」

「プレママステーション

そごう・西武では、助産師が常駐する「プレママス テーション」に加え、定期的に助産師をはじめとする 専門スタッフに相談ができる「プレママカウンター」 を設置しています。出産準備から育児までに「何を準 備したらいいのかわからない など、初めてママにな る方ならではの不安や悩みに、専門スタッフがアドバ イスしています。

また、親子で楽しめる定例講座も開催しているほ か、ベビー休憩室には、授乳用個室や給湯器、子ども専 用トイレなどを備えています。



「プレママステーション」

育児支援イベントの開催

イトーヨーカドーの我孫子南口店、津久野店、幕張 店では、赤ちゃん本舗と共同で、母親の健康維持・増進 やリフレッシュ、母親同士のネットワークづくり、子 育てに役立つ情報の提供を目的に、子育て中のお母 さん向けのイベントを定期的に開催しています。「産 官学が連携し、家族で楽しめる」をテーマに、早稲田大 学スポーツ産業研究所や自治体、メーカー数社にもご 参加いただいています。



イベントの様子

読み聞かせ絵本 「森の戦士ボノロン」への協賛

セブン銀行は、親子のコミュニケーション促進を目 的とした読み聞かせ絵本[ボノロン]の発行に協賛・協 力しているほか、絵本の無料配布や読み聞かせ会の開 催を続けています。



従業員がボランティアで読み聞かせ

品川スチューデントシティ

セブン-イレブン・ジャパンでは、2003年から東京 都品川区と公益社団法人ジュニア・アチーブメントが 協業で行っている「品川スチューデントシティ」に出 店しています。これは小学校の中に仮想の街をつくる というもので、街には区役所や銀行・薬局などさまざ まな会社が出店し、小学生に就業体験の機会を提供し ています。2012年度は約187人の小学生が接客・販売 を通して商売の楽しさや難しさを体験しました。



小学生が円滑に店舗運営できるようセブン-イレブンの社員がサポート

商品を通じた取り組み

セブン&アイHLDGS.は、お客様が社会貢献などの 活動に参加できる商品の取り扱いやキャンペーンを 実施しています。

米粉を使った商品

セブン&アイHLDGS.のプライベートブランド[セ ブンプレミアム | では、国産米粉を使った商品の消費 量増大を通じて食料自給率向上につなげることを目 的に販売しています。

米粉の生産・流通・消費に関わるさまざまな企業が 一体となって、米粉を使ったレシピの開発や米粉使用 製品に"米粉倶楽部"※ロゴを付けることで、お客様へ の認知拡大を図りました。



積極的に米粉商品を販売



米粉を使った菓子

セブン&アイHLDGS.は食品製造業、生産者などの 皆様とともに米粉商品の開発と店舗における展開、そ してさまざまなメニュー提案などを実施しているこ とが評価され、「フード・アクション・ニッポンアワード 2012」の流通部門で最優秀賞を受賞しました。

セブン-イレブンでは、「オリジナルチルド和菓子」の 水ようかんや大福、わらび餅などに使用している小 豆、もち粉といった主要原材料を国産にこだわったこ

とが評価され、商品部門で 優秀賞を受賞しました。

今後も、セブン&アイ HLDGS.は国産原材料を 使用した商品開発を通じ て、おいしさや品質、安 全・安心を追求するとと もに、食料自給率向上に貢 献していきます。



「フード・アクション・ニッポン アワード2012 」を受賞

国連WFP

「レッドカップキャンペーン |に参加

セブン&アイHLDGS.は、2013年5月、国連の食糧支 援機関である [国連WFP] の学校給食支援を応援する ため、「レッドカップキャンペーン」に参加。この キャンペーンの目的である「飢餓と貧困の撲滅」に賛 同し、「セブンプレミアム」のお菓子5アイテム、「セ ブンゴールド」のカップ麺3アイテムの売上金額の一 部を寄付することで活動を支援しました。





「レッドカップキャンペーン」に参加

自治体や各団体と連携した取り組み

セブン&アイHLDGS.は「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する」という方針のも と、自治体との「地域活性化包括連携協定」の締結 (2013年8月末時点の締結数は43自治体)や、各団体 と連携した活動を推進しています。

住民票の写しや印鑑登録証明書の 発行サービス

全国のセブン-イレブンでは、店内のマルチコピー機 を利用し、住民票の写しと印鑑登録証明書を発行する サービスを提供しており、2013年7月末現在70の自 治体と連携しています。また、戸籍証明書の発行に22 自治体、税の証明書の発行に19自治体とサービスを拡 充しています。

このサービスは住民基本台帳カードをかざす簡単 な操作で、夜間や休日でも利用できます。個人情報は 専用ネットワークと高度なセキュリティで保護し、特 殊印刷によって偽造や改ざんを防止しています。

さらに2012年9月からはイトーヨーカドーの木場 店、大森店、アリオ亀有店、アリオ鷺宮店、そごう・西武 の西武池袋本店の5店でもマルチコピー機を導入。各 店舗はセブン-イレブンのシステムを活用した新サー ビスを提供し、セブン-イレブンと同様のサービスをご 利用いただいています。



住民票の写しの発行と印鑑登録証明書を発行できるマルチコピー機

自動販売機の収益の一部で 国際人道支援活動

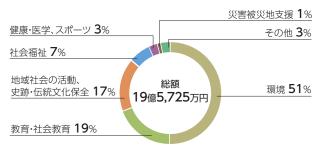
イトーヨーカドーは、飲料メーカーなどと2000年 に「セブン&アイ アベスコ基金」を共同設立。店舗に設 置した特定の自動販売機409台の収益の一部を使っ て、国際人道支援活動に取り組んでいます。

2013年6月には、タイの教育施設の建設プロジェク トなどを含む4つの団体へ1,488万円を寄贈。累計の 支援実績金額は5,258万円となりました。



ポスターを使った告知

社会貢献活動費の内訳(2012年度)



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

「こども靴下取りコーナー」

そごう・西武では、全店舗に「こども靴下取りコー ナー」を常設し、公益財団法人ジョイセフを通じて ザンビア共和国の子どもたちにお客様からお預かり した靴をお届けしています。裸足の子どもが足の怪我 が原因で破傷風や寄生虫病にかかることを防ぐため に役立てられます。

お預かりした子ども靴は、2009年から2013年7月 時点で34万6,974足になりました。



子ども靴の配布にあわせて健康教育も実施

盲導犬の育成支援

そごう・西武では、盲導犬の育成支援として啓発イ ベントと募金活動を継続しています。

盲導犬育成事業へのご支援を呼び掛ける「盲導犬ふ れあいキャンペーン」を開催し、お客様への啓発を 図っています。また、全店に犬型募金箱を設置したお 客様からの店頭募金と、社員が任意で毎月積み立てる 「ワン!コイン倶楽部」の募金も組み入れた「そごう・ 西武基金|からの寄付を合わせ、全国の盲導犬協会へ 寄付をしました(2003年から2013年7月末時点での 総額3億8,678万6,214円)。



視覚に障がいのある方と盲導犬に対する理解を深めていただ く「盲導犬ふれあいキャンペーン」の開催

東日本大震災からの復興支援

小売業の強みを活かし、被災地のお取引先から商品 を調達し、全国のお客様への販売に積極的に取り組ん でいます。そのほかにも、子どもたちへの支援、従業員 によるボランティア活動を行っています。

「東北かけはしプロジェクト」

セブン&アイHLDGS.は岩手県、福島県、宮城県など の東北各県の行政と、東日本大震災で被災された東北 企業や大手食品メーカーと連携した復興支援企画「東 北かけはしプロジェクト」を2011年11月から実施して います。スタートから数えて、グループ6社で東北の商 品を集めた販売会などを6回開催しました。当初は3年

間の活動期間を予定してい ましたが、延長して今後も継 続して取り組んでいきます。



遊び場提供や移動図書館の巡回

ヨークベニマルは、地元である福島県郡山市に土地 と施設・設備を無償貸与し、子どもが放射線を気にせ ず遊べる屋内遊び場「ペップキッズこおりやま」の開 設(2011年12月)に協力しました。また、お取引先と も連携して、さまざまなイベントを実施しています。

さらに、被災地の子どもたちに本を通じて安らぎや 楽しみを提供する[あしたの本プロジェクト]にもセ ブン&アイHLDGS.は協賛しており、2011年10月末 からは約2,000冊の絵本・児童書を乗せた移動図書館 車で宮城県内のグループ4店舗の定期巡回を行って います。



屋内遊び場「ペップキッズこおりやま」

経済的な自立を支援

そごう・西武は、故郷を離れ仮設住宅での生活を余 儀なくされている福島県飯舘村の女性たちの経済的 自立を支援しています。全国の皆さまから善意で寄贈 された着物を品物にリメイクする際のデザインを、法 人外商部のデザイナーがアドバイスしているほか、販 売会場の提供や陳列什器の提供、事前告知や当日の販 売応援などを無償協力しています。

2012年3月と9月にそごう柏店、2013年3月には、 西武所沢店、9月にはそごう川口店で飯舘村の女性た ちが心を込めて作った衣類、小物類の販売会を開催し ました。



販売会当日は、飯舘村の女性たちも接客

来店されたお客様からの声

「日頃から、被災者の方々の力になりたいと思っていたが、具体 的にどうしたらいいか方法がわからなかったので良い機会だと 思い、来店した。(60代ご夫婦)」

「私も福島県から避難してきている。同郷として応援したくて 来店した。(70代女性) |

被災地での従業員ボランティア活動

2011年5月から、セブン-イレブン記念財団(→ P47) と協働で被災地でのボランティア活動を継続的 に開催しています。

これまでに宮城県気仙沼市の海岸でのがれき拾い やカキの養殖業の復興支援、大崎市で海の養分となる 森林の整備活動などを行いました。2012年末までに 3回実施し、合計325人のグループ従業員が参加しま した。

環境負荷の低減

太陽光発電パネルやLEDなどを積極的に導入し、 CO2排出量の削減を推進しています。

店舗の省エネルギー化

東日本大震災以降、日本国内においては、エネル ギー・環境政策が大きく見直されています。

こうしたなか、セブン&アイHLDGS.が排出するCO2の約9割は、店舗運営に欠かせない店内照明や店頭看板、空調などのエネルギー使用によるものです。

そこで、セブン&アイHLDGS.では、店舗の増加や大型化に比例して環境負荷が増大しないように、新店オープンや既存店の改装に合わせて、省エネルギー設備の導入を進めています。

2017年度、約10%のCO₂排出量の 削減目標を策定

セブン&アイHLDGS.は2013年2月に日本国内の事業会社9社*を対象に、2011年度のCO2排出量を基準とした2017年度の見込みCO2排出量から約10%削減する目標を策定しました。

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

太陽光発電パネルやスマートセンサーを 設置し、CO2排出量の削減を推進

なかでもセブン・イレブンは、2008年から店頭看板に、2009年8月からは一部の店舗および改装店の売場



照明にLEDを らは標準仕様 た、屋上に太陽 光を採り入れる



太陽光発電パネルを設置しています。

太陽光発電パネルの設置店舗数は、 2010年度末の209店舗から、2011 年度末に1,393店舗、2012年度に 6,500店舗と大幅に増加してい ます。

マートセンサー」を設置。 店内設備における電気 使用量を「見える 化」することで、

設備の使用上にお ける問題などを把 握・是正し、無駄な 電力消費を削減し

6,500



掃や設定温度につ スマートセンサー (電気の「見える化」のための 消費電力量の計測器)

いて定めた「省エネ10カ条」を店舗の従業員に 周知し、省エネをうながしています。

加えて、省エネ型の空調システムや循環型換 「環境配慮型店舗」を増やしてお

り、その店舗数は2013年5

太陽光発電パネル 設置店舗数 6,500店

1,393 2012 2011 セブン&アイHLDGS. CSR Report 2013 41

店舗におけるCO2排出抑制

製造時のCO2排出量の少ない 木造店舗を出店

木造店舗は、一般的な鉄骨づくりと比べて製造時の CO2排出量が少ないという利点があります。セブン-イ レブンでは、2009年度から木造店舗の出店を始め、 2012年度末には前年度末時点の45店舗に対し86店 舗と出店数を大幅に増やしました。

自然エネルギーである地中熱を活用

2012年度の新たな施策として、セブン・イレブンで は年間を通して安定した自然エネルギーである地中 熱を利用した空調システムを4店舗に導入しました。 これにより電力消費とCO2排出量を約30%削減でき る見込みです。

今後も省エネ設備の導入店舗数の拡大や新たな施 策を検討していきます。



店舗の什器や建材を再利用

店舗の建て替えや閉店の際に商品陳列棚や什器は、 廃棄せずに整備して他店舗で再利用しています。ま た、店舗解体時に発生する建設廃棄物を削減するため に、再利用できる鉄骨やリサイクルできるサッシを使 い建設しています。

2010年秋には、店舗を解体してまるごと新しい場 所に移築した店舗を開店。2013年2月末までに、合計 3店舗を移築しました。

物流におけるCO2排出抑制

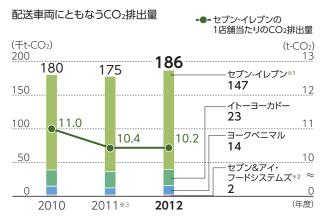
セブン&アイHLDGS.は、環境配慮型車両の導入を 進めているほか、燃費改善、店舗への配送回数の削減 などの取り組みをしています。さらに、セブン-イレ ブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマルでは、商品の 種類や温度帯が異なる商品でも一括して店舗に配送 できる物流センターの拠点位置の見直しや、中間セン ターの設置を進めています。また、セブン-イレブンと イトーヨーカドーでは、トラックの走行状況を記録す る車載端末の導入を進めており、データに基づいた運 行指導やエコドライブ講習会を実施しています。

配送トラックや物流センターの CO₂排出量削減を強化

セブン-イレブンでは、全国で4,254台(2012年度 末)の車両で店舗に商品を配送しています。従来から、 配送における安全運行と環境負荷の低減を目的に、 2006年からハイブリッド車両の導入を進め、2012年 度末までに297台の導入を行いました。

また、物流センターの各設備の使用電力量を監視 し、一定量以下に制御する「デマンドコントローラー」 の導入を進めています。2012年度末時点で147セン ターのうち51センターで導入しており、無駄な電力消 費の削減に役立てています。

今後も、さらに積極的に導入していく予定です。



- ※1 配送センターの運営にともなうCO2排出量も含みます。
- ※2 デニーズ単体の数値です。
- 東日本大震災の影響で把握できない分を含めていません。

環境負荷の適切な把握

セブン&アイHLDGS.は、環境負荷低減の取り組み を評価・検証するために、CO2排出量の適切な把握を 目的として店舗運営にともなうCO2排出量に対して第 三者審査を受けています。2011年度は5社で審査を実 施しましたが、2012年度については対象を9社※に拡 大しました。

また、より実態にあったCO2排出量を把握するため 2008年に作成した排出量算定のためのグループの統 ールールを2012年度に見直しました。主に、省エネ 法、温対法などの行政報告に合わせ毎年変動するCO2 排出係数を使って算出するように変更しました。

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

店舗運営にともなうCO2排出量※1



※1 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。 ※2 第三者審査を受けています。

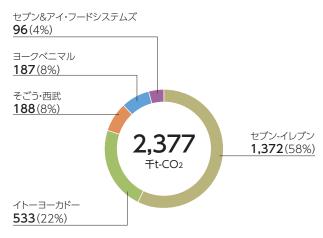
9社の2012年度の「店舗運営にともなうCO2排出量」※

| ※第三者審査を受けています | (千t-CO ₂) |
|---------------|-----------------------|
| 上記5社 | 2,177 |
| ヨークマート | 50 |
| 赤ちゃん本舗 | 20 |
| ロフト | 21 |
| シェルガーデン | 6 |
| 合計 | 2,276 |

店舗運営にともなう電気使用量



2012年度のCO2排出量*(千t-CO2)



※店舗運営にともなうCO2排出量(2,177千t-CO2)に物流と本部などを 加えたエネルギー使用に由来するCO2排出量。算出条件はWebサイト に掲載しているデータ集をご覧ください。

フロンの管理

セブン&アイHLDGS.の店舗では、店舗改装時など にフロン使用機器を代替フロン機器に交換していま す。またフロン類の漏洩を防ぐために毎日温度点検を 実施しており、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。

廃棄物対策

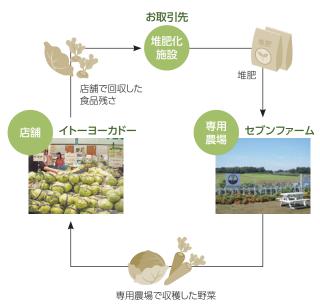
セブン&アイHLDGS.は、主要5事業会社*1の売上高 に占める食品の比率が約6割と高いことから、「食品リ サイクル率の向上|を重要テーマに掲げて取り組んで います。また、商品パッケージの簡素化やレジ袋の削 減を推進しており、お客様にご協力をいただきなが ら、廃棄物量の削減※2を図っています。

- ※1 セブン・イレブン、イトーヨーカドー、そごう・西武、ヨークベニマル、 セブン&アイ・フードシステムズ ※2 各社の廃棄物量についてはデータ集をご覧ください。

さまざまな方法で食品廃棄物を削減

イトーヨーカドーは、店舗から排出された食品残さ を堆肥化し、その堆肥を使って専用農場「セブン ファーム」で作物を栽培しています。収穫した作物は 近隣のイトーヨーカドー店舗で販売する循環型農業 を実践しています。2013年7月現在、セブンファーム は全国9カ所(計約55ヘクタール)にあり、2013年度 末までに全国10カ所に拡大する計画です。(→P.21)

循環型食品リサイクルシステム



セブン-イレブンでは、販売期限切れ商品を回収して従 来の肥飼料に加えて、エネルギー原料にリサイクルして います。

2012年度は新たに535店舗で販売期限切れ商品の

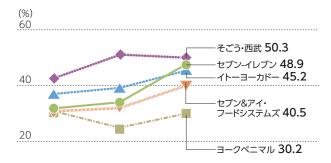
リサイクルを開始し、実施店舗数は2012年度と比較 して19%の増加となりました。また、店内調理で発生 した廃食油は、飼料原料・工業製品・燃料にリサイク ルしています。

またイトーヨーカ ドーでは、2011年10 月から微生物の働きに よって生ごみを分解す る生ごみ処理機を導入



しています。この処理機は、生ごみを水と炭酸ガスに 分解して消滅させることで効果的に減量しています (2013年7月末時点で、2店舗に設置)。

食品廃棄物のリサイクル率(2012年度)





※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。

環境に配慮したパッケージを採用

食品を多く取り扱い、店内加工や調理もしているイ トーヨーカドーとヨークベニマルでは、容器包装の使 用量の削減や素材の見直しをしています。

例えば、一部の店舗で、ブロック肉をトレイではな く、ポリ袋や真空パックに入れて販売しているほか、 イトーヨーカドーでは包装材自体の工夫として、植物 性プラスチック原料を使用した包装材をカットフ ルーツ用に導入しています。

植物性プラスチック原料は、石油などの化石資源を 使用していないため、地球温暖化の原因とされるCO2 の絶対量を増やすことがありません。

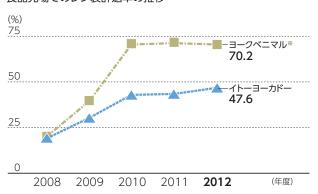
レジ袋の削減を推進

お客様への声かけやレジ袋の無料配布中止など、レ ジ袋の削減を進めています。

2013年2月には「レジ袋削減キャンペーン」をグ ループ8社で実施しました。例えば、イトーヨーカドー では、全店舗で食品売場のレジ袋無料配布を中止し、1 枚2円での販売を開始しました。各社でマイバッグ持 参をお願いするポスターやPOPの掲出、イベントなど を通じてレジ袋の削減を強化しました。

レジ袋の削減の取り組みを継続的に行うことで、 2013年度のレジ袋使用量を8社で約15%削減。重量 で約2,300 t、CO₂換算で約14,000 t -CO₂ (一般家 庭約3,000世帯の年間CO2排出量)の削減を目指し ます。

食品売場でのレジ袋辞退率の推移



※2009年度まではエコスタンプカードの回収枚数に基づいて算出。 2010年度からはレジ袋の辞退者数に基づいて算出する方法に変更し ました。

ペットボトル自動回収機を設置

イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨークマート は、店頭にペットボトル自動回収機を設置しています (2013年8月末現在220店舗)。

この自動回収機は、回収機内でペットボトルが自動 的に選別・減容(圧縮または破砕)され、選別機能で異 物なども除去できるため、リサイクルメーカーは資源 を再生しやすい状態で入手できます。また、減容する ことで店舗での回収作業が減り、バックヤードの保管 スペースも小さくて済みます。加えて、物流面では一 度で大量に輸送することが可能で、セブン&アイ HLDGS.の物流ルートを活用することで高効率な輸送 を実現することができます。回収されたペットボトル の一部は、国内でペットボトルなどに再生されます。 こうしたペットボトルからペットボトルへの「循環型 リサイクル

「システムは、国内の大手小売チェーン全 体としては初めての取り組みです。設置台数は、2013 年度中に230店舗にまで拡大する予定です。なお、 ペットボトルの回収を促進するために、ご協力いただ いたお客様には、セブン&アイHLDGS.の電子マネー [nanaco]のポイントに交換可能なリサイクルポイン トを付与しています。

さらに、2012年12月からペットボトル自動回収機 を設置しているイトーヨーカドーとヨークマートで は、ペットボトルのキャップ回収も始めました。回収 したキャップは、国内でリサイクルされます。



節水対策

セブン&アイHLDGS.**では、各社で日頃から節水に 努めるとともに、節水タップなどの設備を導入してい ます。また、雨水も利用しています。

例えば、ヨークベニマルでは、給水の圧力を標準化 するインバーター式のポンプを採用することで、水使 用量の削減を図っています。

また、セブン&アイ・フードシステムズでは、制服の 洗濯を委託するお取引先にご協力いただき、光化学ス モッグの原因となるVOC(揮発性有機化合物)などの 溶剤を使わない水だけでのクリーニング方法を採用。 使用後の水は微生物吸着・分解処理で浄化し、洗浄水 として循環利用しています。

※事業会社の水使用量については、データ集をご覧ください。

従業員への意識啓発

セブン&アイHLDGS.は、セブン-イレブン記念財団 と協働で従業員の環境活動への参加を積極的に推進 しています。例えば、セブン-イレブン記念財団が 2011年から実施している東京湾でのアマモ*再生活 動に参加しており、2012年度は42人がアマモの再生 を行いました。この活動の中では主催NPOから現状の 問題点やアマモの効果について学ぶ時間も設けるこ とで、従業員への意識啓発を図っています。

そのほか、従業員向けのグループ誌にCSRコーナー を設け、その中で環境に関する取り組みについても定 期的に紹介することで、従業員の意識向上を図ってい ます。

※アマモ

沿岸砂泥地に自生する海草の一種で、魚などの産卵、生息場所となり、 水質浄化の面でも重要な役割をはたす海草



マモの種子採取 と移植作業をする 参加者たち

生物多様性への対応

店舗での環境活動以外にも、地球規模でのCO2排出 抑制と生物多様性への対応として、国内外で森林保全 のためのプロジェクトを実施しています。

インドネシアでは、生物多様性の保全と気候変動対 策に効果があり、同時に住民の生活も向上させる 「REDD+」プロジェクトを2010年からメルベチーリ 国立公園(約58,000ヘクタール)で実施しています。 気候変動 の要因の一つである森林減少・劣化による CO2放出を抑えるとともにCO2の吸収を促進させ、ま た多様な生物が暮らす場所を維持することを目的に 支援しています。

国内ではセブン-イレブン記念財団とともに、森林整 備を促進させるプロジェクトを2012年6月から長野 県坂城町で開始しました。日本では整備がされずに放 置された人工林が多くありCO2の吸収など森林が十 分な機能を果たしていません。間伐や下草刈り、樹種 転換などの森林整備を行うことで、生物多様性の保全 と調和した持続可能な森林保全活動を目指していま す。森林から得られる木質材はグループ内の店舗資材 や事務備品として使用。商品化も行い国産木材の活用 も促進していきます。また、グループ従業員やセブン-イレブンの加盟店オーナーによる森林整備も定期的 に実施しており、2013年6月までに4回開催し合計 262人が参加しました。









間伐を行う従業員と、その間伐材を利用したリサイクルBOXとカートカン

環境に配慮した商品の提供、啓発活動

「グリーンラッピング

そごう・西武では、第三者機関の審査のもと、独自に 設けた基準を満たす環境配慮型商品97品目(2013年 2月末現在)を販売しています。このほか、お客様の社 会貢献参加型包装の「グリーンラッピング」を提案。 リーフマスコット付きリボンを100円(税込)で購入 の上、1件につき50円を植樹・育樹活動に寄付してい

ただき、80件で1本の植樹 ができます。また、お中元・ お歳暮ギフトでは「簡易包 装」への協力をお願いし、 4,000件で1本の植樹につ なげています。(2013年8月 末までの累計で4,635本)



グリーンラッピング

「環境保全・自然共生型栽培米」

イトーヨーカドーは、農薬・化学肥料を減らすだけ でなく、野生生物が生息できる田んぼをつくって「生 物多様性農業 | を実践している 「環境保全・自然共生型 栽培米|シリーズを販売しています。また、この商品の 収益の一部は産地の環境整備のために寄付していま す。2012年度は、「コウノトリ育むお米 コシヒカリ」の 収益の一部約20万円をコウノトリ育成基金へ、「朱鷺 と暮らす郷づくり認証米 新潟県佐渡産コシヒカリーの 収益の一部約36万円を佐渡トキ環境整備基金へ寄付 しました。

「グリーンカーテンプロジェクト

そごう・西武は、環境省とともに全店舗で、CO2削減 や夏の節電対策として、「グリーンカーテンプロジェク ト」を推進しています。2013年度は、店舗の屋上や正 面玄関などに店舗近隣の幼稚園や小学校の子どもたち

とのゴーヤの苗 植えイベントを 開催し、環境につ いて興味や知識 を持っていただ くための活動を 推進しました。



強い日差しを和らげるグリーンカーテン



一般財団法人 セブン-イレブン記念財団 Web http://www.7midori.org/

店頭募金で環境NPOや地球温暖化防止活動、自然環境保護・保全活動などを支援

セブン・イレブン記念財団は、加盟店とセブン・イレブ ン本部が一体となって環境をテーマにした社会貢献活 動に取り組むことを目的として、1993年に設立されまし た。セブン-イレブンの店頭募金箱にお客様から寄せら れた募金は、セブン-イレブン本部からの寄付金と合わせ て「セブン-イレブン記念財団」に送られます。募金は公募 助成を通した環境NPO支援や、地球温暖化防止活動、 自然環境保護・保全活動などに活かされています。

2012年度の店頭募金総額は488,447,168円、

公募助成先総数(継続を含む)は139件、助成総額は 126,206,886円でした。

自然遺産保護・保全活動の事例

北海道の認定NPO法人霧多布湿原ナショナルトラスト とパートナーシップ協定を結び、霧多布湿原の民有地など を取得し、保全していくナショナルトラスト活動を行ってい ます。2012年度までに取得した湿地は、累計で約409へ クタールとなりました。

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



2013年8月30日

ビューローベリタスジャパン株式会社 システム認証事業本部

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、ビューローベリタス)は、セブン&アイHLDGS. CSR Report 2013 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 量に対して限定的保証業務を行った。

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を行うことを依 頼した。

・スコープ1及びスコープ2温室効果ガス排出量

日本国内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 CO。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 | 15,072 | 2012年3月1日から2013年2月28日 |
| 株式会社イトーヨーカ堂 | 179 | |
| 株式会社ヨークベニマル | 187 | |
| 株式会社そごう・西武 | 26 | |
| 株式会社セブン&アイ・フードシステムズ | 598 | 2012年4月1日から2013年3月31日 |
| 株式会社ヨークマート | 75 | 2012 + 4 月 1 日から 2013 + 3 月 31 日 |
| 株式会社ロフト | 68 | |
| 株式会社赤ちゃん本舗 | 97 | |
| 株式会社シェルガーデン | 21 | |

2. 検証方法

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

ビューローベリタスは、限定的保証の一環として以下の活動を行った。

- ・温室効果ガス排出量を特定し算定する責任のあるセブン&アイの関係者へのインタビュー
- ・セブン&アイの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、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 | | | | | |
| 145,898 t-CO ₂ e 2,130,221 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180年の歴史を持つ、品質・健康・安全・社会・環境管理に特化した独立の専門サービス会 社です。検証チームメンバーは、当該任務の要求の範囲外において、セブン&アイとのビジネス上の関係は有していません。ビューロー ベリタスは、日常業務活動におけるスタッフの高い倫理基準を維持するため、倫理規定を導入しています。検証チームは、環境・社会・倫 理・健康・安全の情報・システム・プロセスに対する保証について広範囲な経験を有すると共に、ビューローベリタスの温室効果ガス排出量 データ検証方法に対する優れた理解を有しています。

海外での取り組み 韓国 セブン&アイHI DGS.は 中国 カナダ 世界16の国と地域で 米国 グローバルに事業を 台湾 一ハワイ 展開しています フィリピン メキシコ インドネシア 約**51,600**店× シンガポール オーストラリア ※店舗数(日本は2013年2月末、その他の国・地域は2012年12月末)には以下を含みます。 ●当社の子会社がそれぞれの国・地域で運営している店舗数 ●7-Eleven, Inc. のエリアライセンシーが各国で運営している店舗数 そごう・西武との契約のもと商標を使用し、運営している店舗数

海外事業会社の社会貢献活動

7-Eleven. Inc. 8,118店舗

青少年の育成、軍人への支援、地域の安全をテーマ にした社会貢献活動に取り組んでいます。

犯罪が増える夏に、子どもたちに良い行いをうなが し、そのごほうびとなるよう、店舗がある地域の警察 署に炭酸飲料「スラーピー」の無料クーポン券を配布 しています。1995年から毎年約100万枚を提供して おり、2012年は米国の600都市で子どもたちに配布 されました。累計配布数は約1,100万枚にのぼり、「警

察に対する印象の改 善や地域の安全に役 立っている」と警察 官から評価を得てい ます。



セブン-イレブン北京 200店舗

店舗に募金箱を設置してお客様から寄付をつのり、 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。2012年度は164.884元が集まりました。

SEVEN-ELEVEN HAWAII.INC. 59店舗

良き企業市民として、子ども・教育・福祉・健康に関 する活動や団体を支援しています。2012年度は、ハワ イ市民のために殉職した警察官などをたたえるモニュ メントの設計・製造および維持を目的とするNPO「ハ ワイ・ロウ・エンフォースメント記念財団 | を支援。同

NPOが市民から寄 付をつのるために 開催したイベント 「ライド・フォー・ザ・ フォールン」のスポン サーを務めました。



華糖ヨーカ堂、成都イトーヨーカ堂

合計13店舗

2012年度、華糖ヨーカ堂は、教育支援や被災地支援 などを中心に533.628元の寄付を行いました。成都イ トーヨーカ堂は、教育支援を中心に401.165元の寄付 を行いました。

海外の7-Eleven運営企業の取り組み ※各国の7-Elevenはそのエリアライセンス権を持つ企業が運営しています。

韓国で6,986店舗を運営するKorea Seven Co., Ltd. [Lotte Group]は、2012年1月から、大学生への学費支 援として、一人につき最大1,000万ウォンを無利子融資し たり、奨学金制度や雇用制度を提供しています。

タイで6,822店舗を運営するCP ALL Public Company Ltd.では、2011年にタイで起きた大洪水をうけ、2012年 度には従業員自身が社会貢献活動を主導するボランティ アクラブが誕生しました。

7-Eleven, Inc.

基本的な考え方

地域の皆様から支持され、親しまれる店舗であるた めに、高品質の商品・サービスを提供することに加え、 良き企業市民としての責任を果たすことは不可欠で す。7-Eleven, Inc.はさまざまな環境・社会活動を続け ています。



環境負荷の低減

7-Eleven, Inc.は、資源の消費、廃棄物やCO2の排出 など、事業にともなう環境負荷の低減に取り組んでい ます。2012年度は、さまざまな取り組みによって 246,000トンのCO2排出量削減効果と、4,000万ドル のコスト削減効果をあげました。

省エネルギーの推進

LED照明や省エネ型の空調設備や冷蔵機器、環境 管理システムを備えた省エネ型の新店を増やしてい ます。

2012年度は、省エネ手法の開発とその模範事例を 入手するため [エネルギースター] パートナーになり ました。「エネルギースター」とは、EPA(アメリカ合州 国環境保護庁) のプログラムの一環である任意組織で す。事業者と消費者に対して、次世代の環境を守るこ とを目的に、温室効果ガスの削減に寄与するエネル ギー効率向上策や省エネ策を提供しています。



国際会議で評価された LED照明の設置

米国とカナダで4,500店舗にLED照明を設置したこ とが「エネルギー技術者協会」から評価され、 7-Eleven, Inc.は2011年に続き、コロラド州やテキサ ス州など13の州が属する地域™のグループで[2012 年企業エネルギー管理大賞 | を受賞しました。同時に、 №のグループ内で[2012年プロジェクト・オブ・ザ・ イヤー」を受賞しました。授賞式は、米国内外でエネル ギーに関する最も重要なイベントと広く認知されて いる「第35回世界エネルギーエンジニアリング総会」 の場で行われました。

社員の声

LED照明を新店の標準設備に設定するこれほど大規 模な省エネ策は、他の小売チェーンにはない取り組 みです。今後もLED照明の導入を進めていきます。



エンジニアリング& エネルギー管理責任者 James Chemp

店舗での節水策

水使用量を減らすため、2012年に新たな節水型の 蛇□を新店全てに導入しました。また、この蛇□を新 店の標準設備仕様に加えました。



商品配送における工夫

2012年度は、店舗数が大幅に増加したことで商品 の配送距離が伸びました。しかし一方で、配送ルート の最適化と共同配送を進めたことで、1店舗当たりの 配送にかかわる環境負荷を削減。結果として、2.500 トンのCO₂排出量削減効果がありました。

包装における環境配慮

容器包装について、7-Eleven, Inc.は商品の品質保 持や利便性を確保しつつ環境負荷をできる限り抑制 すために、使用量の削減と環境に配慮した素材の採用 に努めています。

例えば店舗のレジ袋には、少ないエネルギーで製造 されたリサイクル素材で、使用後にも繰り返しリサイ クルや再利用のできるものを使用しています。また、 ほぼ全てのプライベートブランド商品の容器にも、リ サイクル素材で、使用後のリサイクル性に優れた素材 を採用しています。これら取り組みのいずれにおいて も、容器包装は最小限を原則としています。

いっそうの取り組み推進に向けて、2012年度は容 器包装のエンジニアを新たに採用しました。今後も使 用量とコストのさらなる削減を図っていきます。

アメリカとカナダの店舗数と店舗運営にともなう環境関連データ

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 目標 |
|---|---------|--------|--------|--------------|
| 店舗数 | 6,610 | 7,149 | 8,118 | 8,533 |
| 電気使用量 (GWh) | 1,720*1 | 1,771 | 1,854 | 2,123 |
| CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂)** ² | 1,117 | 1,138 | 1,203 | 1,319 |
| 水使用量 (千㎡) | 6,728 | 5,955 | 6,707 | 7,322 |
| レジ袋使用量 (t) | _ | 1,496 | 1,390 | 1,659 |

^{※1} 推計値を含みます

EV(電気自動車)の 充電ステーションの設置

店舗を展開している地域で、持続可能な社会づくり に貢献し、EVに関連する業界の発展を支援するため、 2012年度カリフォルニア、イリノイ、ニューヨーク、 テキサスの4つの州の実験店舗で、駐車場にEV車用の 充電器を設置しました。最先端の機器で、30分以内で の急速充電が可能です。

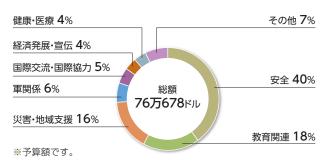


地域社会との共生(米国)

7-Eleven, Inc.は、出店地域における生活の質向上 に貢献することをめざして、本部と加盟店が一体と なった社会貢献活動を推進しています。活動の中心と なる分野は、青少年の育成、軍人への支援、地域の安全 です。

2012年度は、お客様・加盟店・従業員および自社か らの募金、物品提供、ボランティア活動などを通じ、金 額換算で約330万ドル以上の支援を、700を超える団 体に対して実施しました。

7-Eleven, Inc.による米国内での現金寄付額*(2012年度)



^{※2} USEPA (アメリカ合衆国環境保護庁)の基準にそった排出係数で算出。

地域の安全

地域と青少年の安全は最優先事項です。店舗の安全 性を高め、犯罪抑止をより強化するために、7-Eleven, Inc.は4,000万ドルをかけて米国の全店舗に防犯カメ ラとデジタルレコーダーを設置しています。店舗はも とより離れた場所にある本部、警察で監視カメラの映 像を見られることから、防犯とともに、警察官にとっ ても職務効率の向上につながります。

また、年齢制限のある商品については法令に則って 販売しています。違法販売防止のために、制限がある 商品をレジでスキャンすると、会計時にお客様の身分 証明書を確認するよう従業員に指示するレジ画面が 表示されます。2012年度は、新たに免許証をスキャン して年齢を認識し、年齢制限がある商品が販売可能か を判断するようにしました。あわせて、本部従業員・加 盟店・販売員に販売者責任の重要性を再認識させるた め、啓発ウィークを設定しました。

さらに2012年度は、犯罪多発地域であるダラスの 防犯支援として、ダラス警察署にT3シリーズのEV4台 を寄付しました。T3は一人乗りの三輪型EVで、視界が よく、狭い道も通って現場に急行できることから、都 市部に最適な移動手段です。短時間の充電で長距離走 行が可能、排気ガスを出さないという特長も有してい ます。このほか、「セイファー・ダラス・ベター・ダラス」 に30万ドルを寄付しました。寄付金はT3や防犯カメ ラ、おとり車、固定・可動式のナンバープレート読み取 り装置を購入するために活かされます。



寄贈したT3と7-Eleven,Inc.資産保全部部長Mark Stinde (左)、 ダラス警察署長(右)

青少年の育成

米国農務省によると、米国国内では十分な栄養をと れていない18歳未満の子どもが1.670万人にのぼり ます。栄養は身体と心の発育、学力、将来の職業に重要 です。

7-Eleven, Inc.は9月の飢 餓月間にあわせ、「フィー ディング・アメリカ]とその 団体が支援する3,700万人 のために、認知活動と店頭 募金を実施しました。集 まった約18万ドルは地域の フードバンク団体に送ら れ、140万食を超える食料 として活用されます。



キャンペーンのポスター

社員の声

「フィーディング・アメリカ」は最も支援を必要として いる人に地域のフードバンクが食料を届けるのを効 率的・効果的に支援している団体です。 青少年の育 成は7-Eleven, Inc.の社会貢献活動の分野の一つ であり、子どもの飢餓撲滅への取り組みに力を入れ ている当社には最適なパートナーです。



7-Eleven, Inc. コミュニティー・リレーションズ マネジャ Nancy Lear

軍人への支援

米軍関係者への支援として、力を入れて取り組んで いるのが、傷や障害を負った方にとっては特に難しい 社会復帰の支援です。

2012年は退役軍人の失業問題への認知向上と、無 料でのキャリア転換サービス提供に取り組んでいる 「ハイアー・ヒーロー・USAIを支援するために、売上 が寄付につながる商品をお取引先と共同で販売しま した。この商品販売による寄付と、加盟店が毎年開催

しているチャリティーゴルフによる寄付、前年度の寄 付とを合わせた額は60万ドルを超えました。

また、軍人とその家族を支援しているNPO「オペ レーション・ホームフロント」を支援するため、2012 年9月の1カ月間、サンディエゴ地域の店舗で「スラー ピー(炭酸飲料」」のカップサイズごとに、その販売数 に応じて寄付金額が決まるキャンペーンを実施しま した。寄付金額は目標とした25,000ドルに達し、65 世帯への食料や生活用品の提供に役立てられました。

健康食品の拡大

お客様の健康志向や増加する肥満への不安に対応 するため、健康に配慮した食品・飲料を品揃えしてい

ます。2012年度は、低力 ロリー食品と1人用サイ ズの品目数増加に取り組 みました。



従業員関連データ

アメリカとカナダの従業員関連データ(2012年12月末現在)



- 障がい者雇用率 …………………1.8%
- 役員を除く女性管理職比率 … 23%

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

環境負荷の低減

電気使用量を削減するため、2012年度に「エネル ギー・スマート・プログラム|を開始しました。

日本でセブン-イレブン・ジャパンの省エネの取り 組みを学び、店舗設備で最も電気使用量の多い空調に は基準温度を設定したり、冷蔵・冷凍設備にLED照明 とインバーターを設置したりしました。

また、節電意識を高めるため、環境教育に加えて、全 従業員から意見を募って「省エネ10ヵ条」をまとめ、 全店舗で実践を開始しました。こうしたハード・ソフ ト両面の取り組みを全部門で進めたことで、2012年 度は、前年度比で電気使用量が96%、費用は88%とな りました。ハワイ州の電気料金は米国内で最も高いこ

とから、コスト削減効果もあがっています。

電気使用量のさらなる削減に向けて、2013年度は

地元のコンサルティン グ会社やセブン-イレ ブン・ジャパンと連携 しながら、新店や既存 店の改装時に省エネを 推し進めていきます。



SEVEN-ELEVEN HAWAII. INC.の店舗数と店舗運営にともなう 環境関連データ

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 店舗数 | 55 | 58 | 59 |
| 電気使用量(MWh) | 18,598 | 18,468 | 18,079 |

セブン-イレブン北京

人材の育成・活躍支援

能力向上支援

店舗展開を進める上で、セブン-イレブン北京は中国 人従業員の育成・登用に力を注いでいます。

人材育成策として、入社から店長、OFC(店舗経営相 談員)へ至る昇級・昇格を促すための育成計画と研修 体制を整えています。そのなかで、能力と意欲のある 人材については、「快速トレーニング」という独自ト レーニングを通じて、通常の半分にあたる約1年で OFCへの昇格を進めています。

2012年度は、教育や福利厚生の向上などを目的に 労働組合を設立しました。人事部と労働組合が連携し、 組合費を活用してさまざまな社内研修を開始していま す。2013年度は商品部・リクルート部・トレーニング 部・財務会計などの幹部社員を対象に、セブン・イレ ブン・ジャパンの研修を約1カ月受講させる計画です。

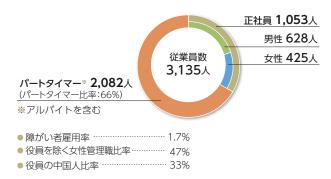
女性の活躍推進

中国では、出産や育児に関する休暇を男女に手厚く 与えるよう労働契約法で定められています。こうした 法制度と実力本位の管理職登用が相まって、セブン-イ レブン北京では現地部長職の19人中9人が女性です (2012年12月末現在)。

女性にとっての働きやすさを高めるために、女性従 業員を対象に、仕事と家庭の両立をテーマにしたセミ ナーなどを開催しています。



セブン-イレブン北京の従業員関連データ(2012年12月末現在)



社員の声

セブン-イレブン・北京では、店舗運営の経験を積 み、高いコミュニケーション能力を持って加盟店 オーナーさんとスムーズに交流できる人材、なおか つ店舗をより良くするという視点から仕事を考えら れる人材の育成を目指しています。

2013年4月に設置した人事本部従業員関係部で は、施策のひとつとして職場環境の改善とトレーニ ングの実施を計画しています。会社が急速に成長す るなか、従業員に過度な負荷を与えないよう、良好 なコミュニケーションがとれる職場づくりをテーマ に管理者と従業員を育成していきます。2013年下 期からは、人事本部が各部門の管理者に必要な講 座を推薦して、受講してもらう予定です。



人事本部 副総経理 人事本部長 栾静(Luan Jing)

安全・安心な商品づくり

安全かつ環境に配慮した商品を提供するために、 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 | の中国向け商品の開発を進めていま す。原材料の厳しい選定に加えて、セブン-イレブン北 京が独自に製造工場を審査して品質レベルの高い工 場を指定しています。

セブン-イレブンのオリジナル商品に関しては、わら べや日洋(株)と合同出資した旺洋工場が2011年2月 に完成。北京市技術監督局からデイリー商品の生産販 売許可(QS認証)を受け、2012年5月にサンドイッチ、 10月にお弁当の販売を開始しました。QS認証は、日本 よりも厳しい生菌数*を求められるなど、中国でトッ プレベルの厳格な基準です。中国国内の既存工場では 満たすことが難しかった基準をクリアした食の安全・ 安心を守るモデル工場として、開業式には北京の副市 長も出席されました。

オリジナルでない一般商品では、無添加で保存料を 使用していない高品質な果汁飲料などの取り扱いを 増やしています。

※ 食品に含まれる好気性中性細菌の数のこと。食品の鮮度の尺度として 用いられます。



環境負荷の低減

中国では、伸び続ける電力需要によって供給不足が 生じ、電気料金が高騰しています。企業では、環境負荷 低減に加えてコスト抑制のためにも節電が不可欠と なっています。

セブン-イレブン北京では2012年度、前年度に引き 続き、店舗改装時に照明器具を省エネ型に切り替え、 かつ設置本数を削減しました。また、一部店舗で空調 機をインバーター式に交換しました。ほかにも、LED 照明の利用促進に向けて、1店舗で店内照明にLEDを 使用し、2店舗で看板での使用実験を行いました。

2013年度は、チルドケースや飲料商品用冷蔵設備 を運転する冷凍機に、空調設備と同様にインバーター 式冷凍機の導入を開始していきます。また、店頭看板 の消し忘れによる無駄を防ぐため、タイマーと光 センサーで自動的に点灯・消灯する機器を導入します。 さらにフロンの漏洩防止策として、従来実施している 業者による定期点検に加えて、冷凍冷蔵設備の冷媒ガ スをフロンから代替していく計画です。

セブン-イレブン北京の店舗数と環境関連データ

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|------------|--------|--------|----------|
| 店舗数 | 100 | 147 | 200 |
| 電気使用量(MWh) | 11,851 | 13,216 | 20,675*1 |
| 水使用量(千m³) | 54 | 55 | 82*2 |

- ※1 政府によりガスの使用が規制されたことを受け、店内の厨房をガス から電気に変更しました。それにともない、2012年度は電気使用量 が増えました
- ※2 データの収集方法を変更しました。

店頭募金

2006年11月から店舗に募金箱を設置してお客様 から寄付を募り、政府公認の環境保護団体「北京緑化 基金会 | に寄付しています。同基金会は、砂塵被害や砂 漠化への対策として、市民の寄付金をもとに木を植 え、北京および周辺地域に防砂林をつくる活動をして います。セブン-イレブン北京は、お客様からの募金を 寄付するほか、2011年9月に同基金会の防砂林の構築 記念式典に参加。これまでの活動が評価され、2011年 7月と2012年3月の2度にわたり、同基金会から表彰 されました。

募金額の推移

| 2010年度 | 80,931元 |
|--------|----------|
| 2011年度 | 148,586元 |
| 2012年度 | 164,884元 |



華糖ヨーカ堂、成都イトーヨーカ堂

現地化の推進と従業員の能力向上支援

1996年12月に四川省成都市に成都イトーヨー力堂 有限会社を設立、1997年9月に北京市に華糖ヨーカ堂 有限会社を設立し、2013年2月末現在で13店舗を展 開しています。「現地化」を基本方針として、現地のニー ズにあった品揃えとサービス、現地からの商品仕入れ、 現地スタッフによる店舗運営を推進しています。

現在、華糖ヨーカ堂、成都イトーヨーカ堂ともに中 国人主体の店舗運営体制を整備しています。成都イ トーヨー力堂では、店長・副店長のポスト全てに中国 人従業員を登用、華糖ヨーカ堂でも日本人店長1名を 除き、中国人の店長・副店長が活躍しています。さら に、マネジャー以上の管理職全体に占める中国人の割 合も98% (華糖ヨーカ堂)、91% (成都イトーヨーカ 堂)となっています。

現地従業員の登用を進めると同時に、従業員の能力 向上を積極的に支援しています。例えば四半期ごとに 成果発表会を開催し、接客や販売促進、コスト削減、環 境改善、テナントの数値改善などに関して、個人また は部単位で事例を報告し、優れた事例を表彰していま す。その他にも、会社への貢献度が高く模範となる従業 員を表彰する「優秀社員表彰制度」(華糖ヨーカ堂)や販

売コンクール、技術コン クール、業務改善提案の 募集など、従業員のやる 気を引き出す制度を取 り入れています。



成果発表会

安全・安心な商品づくり

ISO9001の取得

成都イトーヨーカ堂は、仕事の流れをより明確に し、標準化することで品質管理の徹底を図るために、 2007年から全店でISO9001を取得しています。

社員の声

優秀社員表彰制度 伊藤名誉奨受賞

レジを10年間担当しています。今回の受賞は皆様の おかげだと感謝しています。

レジの仕事は大変ですが、楽しみも多いです。先日、 常連のお客様から「祭日も出勤しているの、本当にお疲 れ様」と言っていただき、とてもありがたく感じました。 お客様と家族のようにお話しできることが嬉しく、お客 様からいただく励ましが私の原動力となっています。最 高の接客サービスを提供することで、お客様へ感謝を 伝えたいと考えています。



華糖ヨーカ堂 亜運村店 レジ科 組長 卒 艶紅(Bi Yan Hong)

成果発表会2013年度第一四半期優勝

プライベートブランド商品[pbi]の開発と売上拡大 が評価されて、今回の受賞が決まりました。成果発表 会への参加は初めてのことで、優勝できたことはとて も嬉しく、また、会社に認めていただけたことに感動し ています。新人バイヤーとして、まだまだ足りない点 がありますが、開発チームの皆と一緒にお客様からご 支持をいただける商品を開発し、衣料品全体に占める [pbi]商品の売上高比率10%を目標に、積極的に挑 戦していきたいと思います。



成都イトーヨーカ堂 衣料商品部 pbiバイヤー 唐 莹莹(Tang Ying Ying)

中国版の「顔が見える食品。」の販売

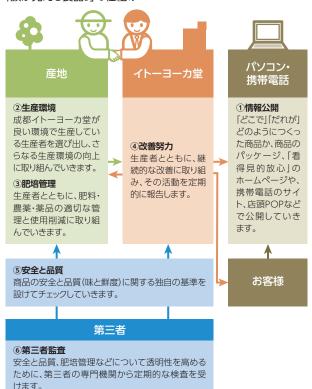
中国国内で高まる食に対する不安の解消に向けて、 成都イトーヨー力堂では2013年3月から、日本で取 り扱っている「顔が見える食品。」(→p20)の中国版の 販売を開始しました。専用のウェブサイトで商品につ いているIDコードを入力いただくか、携帯電話で二次 元バーコードを読み取ると、「どのような生産者が」 「どこで」「どのように育てた商品なのか」を確認いた だけます。現在、野菜27アイテム、果物1アイテムを販 売しており、今後、豚肉や鮮魚・米などにも拡大して いく予定です。

華糖ヨーカ堂で も、売場に設置した 検索端末で生産地の 情報を検索できる商 品16アイテムを取 り扱っています。



成都イトーヨーカ堂の「顔が見える食品。」

「顔が見える食品。」の仕組み



地域社会への貢献

地域社会の一員として、寄付や従業員によるボラン ティア活動などを行っています。

華糖ヨーカ堂は2008年に北京慈善協会と連携して 教育支援のための「華堂愛心助学専用慈善基金」を創 設。2012年度は246,800元を寄付し、パソコンなど学 校設備の充実に活用されました。成都イトーヨーカ堂 は教育支援のために285.500元の寄付を行ったほか、

従業員による毎月の店舗 周辺の清掃や、祝祭日に独 居老人の慰問などのボ ランティア活動を行って います。



ボランティア活動に参加した従業員

環境負荷の低減

華糖ヨーカ堂、成都イトーヨーカ堂は、省エネ型の 照明やLED照明の導入など各種施策を講じ、中国で重 要な課題となっている節電に努めています。

2012年度の電気使用量は、華糖ヨーカ堂ではテ ナントへLED照明の導入を進めたほか、大興店が一時 休業したため前年度比98%となりました。成都イトー ヨーカ堂では高新店の開店(2011年11月)の影響で 前年度比137%と増加しました。

華糖ヨーカ堂の店舗数と環境関連データ

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 店舗数 | 8 | 8 | 8 |
| 電気使用量(MWh) | 61,318 | 55,847 | 54,609 |
| 水使用量(千m³) | 407 | 413 | 360 |

成都イトーヨーカ堂の店舗数と環境関連データ

| | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 店舗数 | 4 | 5 | 5 |
| 電気使用量(MWh) | 59,666 | 61,378 | 84,226 |
| 水使用量(千m³) | 550 | 571 | 674 |

(株)セブン-イレブン・ジャパン

2012年度末の店舗数:15,072店舗 Webサイト: http://www.sej.co.jp/social/index.html

環境負荷の低減

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

| 0: | 達成 | \triangle : | わずかに届かず | \times : | 大きく未達成 |
|----|----|---------------|---------|------------|--------|
|----|----|---------------|---------|------------|--------|

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 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 | | | |
| | ●1 店舗当たりの CO2 排出量: 66.4 トン以下に | ● 1 店舗当たり CO₂排出量 85 トン*7 | | ●チルドケース照明の LED 化を推進 |
| | 抑制 | ●太陽光発電パネルを累計で 6,500 | Δ | ●物流において、ハイブリッド車両の導 |
| | ●太陽光発電パネルを 5,000 店舗に設置 | 店舗に設置 | | 入を推進 |
| 廃棄物 | の削減と循環型社会の構築 | | | |
| | ●レジ袋使用重量を前年度よりも削減 ●食品廃棄物のリサイクル率:36.1%以上 | ●1 店舗当たりレジ袋使用量: 0.94 トン ●食品廃棄物のリサイクル率: 48.9% | Δ | ●1 店舗当たりレジ袋使用量を前年度 よりも削減 ●食品廃棄物リサイクル率: 50.9%以上 |
| 従業員 | への意識啓発 | | | |
| | ●社員研修内容の見直し ●CSR リーフレットの発行 | ●グループ各社と連携し、「環境基礎教育」の検討に着手 ●2012年12月リーフレット発行 | 0 | ●「環境基礎教育」の導入 |

環境関連データ

| 課題 | 単位 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012年度 |
|-----------------------------|-------------------|----------------|----------------|-----------------|
| CO ₂ 排出量*1 *2 | t-CO ₂ | 1,022,901 | 1,039,043 | 1,372,058 |
| 店舗運営にともなう CO2排出量(1 店舗当たり)*2 | t-CO ₂ | 880,044 (69.9) | 897,183 (66.4) | 1,222,882(85.0) |
| 物流にともなう CO₂排出量*³ | t-CO ₂ | 140742 | 140,121 | 146,581 |
| 店舗運営にともなう電気使用量(1 店舗当たり)*2 | GWh (MWh) | 2,241 (178) | 2,285 (169) | 2,444 (169) |
| 店舗運営にともなう水使用量*4 | ∓m³ | _ | _ | 7,811 |
| 1 店舗当たりのレジ袋使用重量 | t | 0.89 | 0.92 | 0.94 |
| 廃棄物量(リサイクル率)*5 | t (%) | 324,540 (45.3) | 308,724 (43.8) | 324,753 (46.4) |
| 食品廃棄物のリサイクル率*6 | % | 31.7 | 34.1 | 48.9 |

- %1 店舗運営・物流・本部・研修センター・地区事務所にともなうエネルギー使用に由来する CO_2 排出量。
- ※2 電気使用量が把握できない店舗は推計値を用いて算出。
- ※3 配送センターの運営および配送車のエネルギー使用にともなう CO₂排出量。2011 年度の数値には東日本大震災の影響で把握できない分を含めていません。
- ※4 東京都と政令市の約3,000店舗の使用量より、推計して算出。
- ※5 東京都・京都府等の店舗の排出量から推計して算出。集計期間は1月~12月。2011年度から基準排出量を変更。なお食品廃棄物量については、※6 の基準で算出しました。
- ※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。

安全・安心な商品とサービスの提供

お客様相談受付関連データ

「近くて便利なお店」は、距離の近さだけではなく、心の距離を縮めていけるように接客 に力をいれています。「従業員接客トレーニング」の研修内容も改善を進め、何度でも受 講できるよう接客の原点を追究していきます。

2012 年度相談内容の内訳

受付件数 87,863 件(前年度比 107%)



2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | | |
|-------------|-------------------------------------|----------------------|----|------------------------|--|--|--|
| 商品とサービス | スの品質・安全性の確保 | | | | | | |
| ●全工 | 場のNDF-HACCP認定取得を目指して計画的 | ●認定数:161 工場中 139 工場、 | | ●全工場の NDF-HACCP 認定取得をめ | | | |
| に取 | り組む | 認定率:86.3%(前年度 90.1%) | | ざして計画的に取り組む | | | |
| 安心して利用で | できる店舗・設備の整備 | | | | | | |
| | | ●バリアフリーの導入店舗数:328 | | | | | |
| ●バリ | アフリーの導入店舗数:294 店 | 店(前年度比 111.6%) | | ●バリアフリーの導入店舗数:298 店 | | | |
| ●停電 | 時でも最低限の設備が稼働する体制の | ●停電時でも最低限の設備が稼働す | 0 | ●停電時でも最低限の設備が稼働する | | | |
| 店舗 | 数:1,350店 | る体制の店舗数:1,354 店(前年度 | | 体制の店舗数:1,500 店 | | | |
| | | 比 100.3%) | | | | | |
| 適切な情報提供 | <u></u> | | | | | | |
| | | | | ●従来のトランス脂肪酸の低減に加 | | | |
| ●毎日 | 情報など、Webサイト内の一部情報をスマー | ●商品案内、セール・キャンペーン、 | | え、新たに保存料・合成着色料排除 | | | |
| | i肩報など、VVEDサイド内の一部肩報を入て一 ケオン対応にする | サービス関連情報のスマートフォ | 0 | の情報を追記し、「食の安全・安心 | | | |
| | 4 7 Y J WILC 9 & | ン対応を完了済 | | への取り組み」をまとめたページを | | | |
| | | | | Web サイトに新設する | | | |
| お客様の声への | お客様の声への誠実な対応(体制) | | | | | | |
| | | ●受付件数前年度比 107.3%、お客様 | | ●社内、社外の研修を通して、お客様 | | | |
| ● フリ | ●フリーダイヤルをWebサイト上に掲載し、受付件 | 相談室社員のスキルアップを図る | | 相談室社員のスキルアップを図り、 | | | |
| 数前 | 年度比110%を目指す | ことで、より多くのお客様のご意 | | お客様のご意見・ご指摘への対応を | | | |
| | | 見・ご指摘に対応 | | 強化する | | | |

地域社会との共生

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 2012 | ・ 中皮の加動日は「天順と 2013 中皮の日は | | | ; △・わりかに曲かり ×・人でく木建成 | | |
|--------|--|---|----|---|--|--|
| 讔 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | |
| 育児· | 高齢者支援など | | | | | |
| | ●移動販売車の稼働台数を全国で50台とする。商品 配達の支援策を強化する | ●移動販売車稼働台数:33台 活動している地域は全国1道14県 で、地域のお客様に対する買物支援 | Δ | ●移動販売車の台数を全国で100台、商品お届けサービス(電気自動車)の台数を全国で1,000台を目標とし、近くて便利なお店の更なる追求をする | | |
| 地域活 | 5性化への協力 | | | | | |
| | ●地域活性化包括連携協定による地域活性化への支援を継続 | ●地域活性化包括連携協定は、新たに 福岡市、三重県、横浜市(再締結) と締結(累計 32 都道府県 10 市) | 0 | ●新たな自治体との協定締結推進と締結済の自治体とのさらなる連携強化を目指す | | |
| 災害服 | 寺の支援 | | | | | |
| | ●自治体防災窓口との連携を深め、より迅速な対応 をとれる体制を構築する | ●災害時支援協定は、山口県・福岡市 と締結(累計) | 0 | ●大規模災害発生時に小売業が果たす 社会的役割が増大していることを念 頭に、行政防災窓口との連携を深め、 より効果的な対応をとれる体制を構 築する | | |
| 地域防犯対策 | | | | | | |
| | ●防犯協議会への加入率向上と、加盟店の防犯訓練 講習会への参加率50%を目指す | ●防犯協議会への加入率:38.0% 防犯訓練への参加率:48.7% | Δ | ●地域防犯協議会等との連携を深める ことによって、加盟店の防犯訓練・ 講習会への参加率 50%を目指す | | |

働きがいのある職場づくり

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|-----|--|---|----|---|
| 能力向 | 上支援 | | | |
| | ●OFC (経営相談員) を対象に年次研修の 開始 ●OFC 候補者育成プログラムの充実 | ●新人 OFC(店舗経営相談員)を対象にした定期研修を実施(6カ月研修・1年研修) ●直営店勤務社員を対象にした研修を実施 | 0 | ●各種研修の充実(コンプライアンス研修、 新任 OFC 研修、新任 DM 研修、TS 全国 会議等の拡充) |
| 公正な | 評価・処遇 | | | |
| | ●立候補制度応募者数:前年度比 120% ●女性管理職比率:10% | ●応募者数:116人(前年度比75.3%) ●女性管理職比率:7.6% | Δ | ●応募者数:前年度比 120% ●女性管理職比率:10% |
| ワーク | ライフバランスの実現 | | | |
| | ●男性の育児休職取得者 1 人以上 ●年 2 回の連続休暇取得の促進 | ●男性育児休職者数:1 人 | Δ | ●男性の育児休職取得者 1 人以上 ●年 2 回の連続休暇取得の促進 |
| 多様な | 人材の活用 | | | |
| | ●外国人留学生採用者数:30人 ●障がい者採用数:15人 | ●採用者数:23人(前年度17人) ●障がい者採用数:6人(前年度2人) | Δ | ●採用者数:30人 ●障がい者採用数:15人 |
| 労働安 | 全衛生への配慮 | | | |
| | ●交通事故・違反件数:前年度比 10%減 ●労災件数:前年度比 10%減 | ●件数: 1,944 件(前年度比 111.3%) ●労災件数: 128 件(前年度比 100.0%) | × | ●交通事故・違反件数:前年度比 10%減 ●労災件数:前年度比 10%減 |

人事関連データ

| 従業員の | 内訳(2013年 | 2月末) (人) |
|--------|-------------------|--------------------|
| 正社員 | | 6,070 |
| | 男性 | 4,527 |
| | 女性 | 1,543 |
| パートタ | イマー ^{※1} | 3,830 |
| | (正社員数+ イマー数) | 9,900 |
| 新卒採用 | 者数 | 322(男性 162、女性 160) |
| 中途採用者数 | | 295 |
| 再雇用者数 | | 18 |

| | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012年度 |
|-----------------------|---------|---------|---------|
| 正社員平均勤続年数 | 9年0カ月 | 9年7カ月 | 9年5カ月 |
| 正社員育児休職取得者数(うち男性) | 45 人(0) | 65人 (0) | 49人 (1) |
| 正社員介護休職取得者数(うち男性) | 0人 | 0人 | 0人(0) |
| ボランティア休暇取得者数 | 1人 | 0人 | 0人(0) |
| 女性管理職比率*2 | 7.0% | 7.1% | 7.6% |
| 障がい者雇用率 ^{*3} | 1.87% | 1.89% | 2.05% |
| 正社員有給休暇取得率※4 | 5.5% | 5.7% | 8.1% |
| 労働災害度数率 ^{※5} | 0.08 | 0.06 | 0.04 |
| 労働災害強度率 | 0.003 | 0.002 | 0.002 |

- ※1 直営店で勤務しているパート・アルバイトの人数(1日8時間換算による月平均人員)。
- ※2 役員を除く。
- ※3 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイ*HLDGS、*テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステ ムズ5社によるグループ雇用率を適用。
- ※4 前年度繰越分は含まない。

従業員相談受付関連データ

ヘルプライン制度の浸透を図ったこともあり、2012年度 の受付件数は48件と前年度よりも増加しました。

直営店勤務社員から従業員に対し、コミュニケーション の不足が目立つことから、研修内容を見直し、意識の向 上を図りました。

また、前年度の傾向から、全社員のコンプライアンスの 徹底を目的として、新たに年2回の部門別研修を開始しま した。

2012 年度相談内容の内訳

受付件数 48 件(前年度比 141%)



相談者の内訳



(株)イトーヨーカ堂

2012年度末の店舗数: 174 Webサイト: http://www.itoyokado.co.jp/company/iycsr/

環境負荷の低減

2012 年度の活動目標・実績と 2013 年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 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 | | | |
| | ●環境負荷指標を 1%改善 ●1 店舗当たりの配送距離を 1%削減 | ●環境負荷指標:前年度比10%悪化 ●1 店舗当たりの配送距離を 5.3% 削減 | Δ | ●LED 電球導入の店舗: 140 店舗 既存の照明に比較して CO₂削減効果 12,700t-CO₂ ●1店舗当たりの配送距離を261 千km (既存センターは1%削減。冷凍セン ター3カ所開設にともない12 千km 増加) |
| 廃棄物 | の削減と循環型社会の構築 | | | |
| | ●食品廃棄物のリサイクル率: 45%、リサイクル 実施店舗数: 100 店舗 ●2012 年度の最終月のレジ袋辞退率: 50% | ●食品廃棄物のリサイクル率: 45.2% リサイクル実施店舗数: 90 店舗 ●2013 年 2 月度レジ袋辞退率 66.1% | 0 | ●食品廃棄物のリサイクル率:48% リサイクル実施店舗数:100 店舗 ●2014 年 2 月度レジ袋辞退率:70% |

環境関連データ

| 課題 | 出法 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
|-------------------|---------------------|----------------|----------------|------------------------|
| | 単位 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
| CO₂排出量*1 | t-CO ₂ | 591,464 | 466,187 | 533,110 ^{**2} |
| 店舗運営にともなう CO2排出量 | t-CO ₂ | 564,975 | 439,934 | 507,499*2 |
| (環境負荷指標※3) | (t-CO₂/100万 m²×千 h) | (117) | (94) | (103) |
| 配送車両にともなう CO₂排出量 | t-CO ₂ | 24,017 | 24,070*4 | 23,340**2 |
| 店舗運営にともなう電気使用量 | GWh | 1,256 | 943 | 853*2 |
| 店舗運営にともなう水使用量 | ∓m³ | 7,353 | 7,684 | 5,793*2 |
| 食品売場でのレジ袋使用量(辞退率) | t (%) | 2,717 (43.1) | 2,725 (43.3) | 2,409 (47.6) |
| 廃棄物量(リサイクル率)**2 | t (%) | 131,918 (65.2) | 129,375 (66.2) | 132,051 (66.3) |
| 食品廃棄物のリサイクル率*2 | % | 36.7 | 39.4 | 45.2 |

- **1 店舗運営・本部・研修センター・物流センターの運営と配送車両にともなうエネルギー使用に由来する CO_2 排出量。
- ※2 集計期間は4月~3月。
- **3 (総営業面積×営業時間)当たりの CO2排出量。2012 年度分から計算方法を変更したため、2010 年度と 2011 年度の数値も遡って算出し直しました。
- **4 一部車両で車載端末の機種を変更し、配送会社から物流センターまでの CO_2 排出量を加えて把握するようにしました。そのため、 CO_2 排出量が増加しています。 また、東日本大震災の影響で把握できない分を含めていません。

なお、CO₂排出量は「セブン&アイ *HLDGS. グ*ループ共通 CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出していますが、2013 年 3 月に内容を改定したため、2012 年度分は新規の算定マニュアル に沿って報告しています。

安全・安心な商品とサービスの提供

お客様相談受付関連データ

2012年度のお客様の声の受付件数は93,108件(前年度比113%)で増加しました。特にサ ービスに対するご意見・ご要望は全体の35%を占めています。引き続き苦情の発生原因を分 析し、対応していきます。

2012 年度相談内容の内訳 受付件数 93,108 件 (前年度比 113%) 住居関連商品 その他、テナント 17% 7% サービス 衣料品 **7**% 35% レジ 12% 食品 21%

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成 2013 年度の目標 2012 年度の目標・計画 2012 年度の実績・成果 評価 商品とサービスの品質・安全性の確保 ●接客向上に向けたガイドブックの策定 ●商品分類なども含め、独自の品質基準を5年ぶ ●11 月に改訂版を発行 0 ●製品安全対策優良企業表彰制度に2年 りに改訂する ぶりに応募 安心して利用できる店舗・設備の整備 ●「首都直下型地震対策」の見直し ●地震発生にともなって起こる火山災害に対する ●大規模災害対策として、新たに \bigcirc ●富士山噴火対策の共有と各部門での具 対策を立案 「富士山噴火対応編」を策定 体的な対応策の策定 適切な情報提供 ●適切な表示が行われるように衣料・住 ●引き続き適切な表示が行われるように、衣料・ ●A評価の比率 96%(前年度より 居・食品の担当マネジャー会議の場を 住居・食品の担当マネジャー会議の場を利用し \bigcirc 1 ポイント上昇) 利用して教育を強化。A評価の割合 て教育を強化 96%を維持 お客様の声への誠実な対応(体制) ●サービス苦情の発生原因分析により対 ●サービス苦情 32,524件 応を強化し、削減に努める ●サービス苦情の削減 (前年度比 99%) ●お褒めの言葉は社内で積極的に共有 \bigcirc ●お褒めの言葉件数の増加 ●お褒めの言葉 1,631 件 し、表彰などを行って、お褒めの言葉を (前年度比 113%) さらにいただけるように努める

地域社会との共生

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|-----|--|-------------------------------|----|--|
| 育児・ | 高齢者支援など | | | |
| | ●介護用品のみならず高齢者の暮らしをより便利 で快適にする商品の開発と、その商品機能をし っかりと伝える接客を実施するための販売員教 育の充実 | ●新規開発商品200アイテム 研修7回、参加280人 | Δ | ●高齢者の方の日常生活の不便を解消でき る商品の開発 |
| 災害時 | の支援 | | | |
| | ●引き続き行政との災害時の支援協定締結を進め るとともに、新たに自衛隊との協定締結に向け て検討する | ●陸上自衛隊との協定締結に加え、1区2市1署との協定を締結 | 0 | ●広島県、兵庫県、岡山県、長野県など、引き続き行政との災害時の支援協定の締結を進める ●災害時の食料品などの提供について消防 署や警察署との協定締結を進める |

働きがいのある職場づくり

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | | | |
|------|--|-----------------------------|----|---------------------|--|--|--|--|
| 能力向. | 能力向上支援 | | | | | | | |
| | ●フレンズメイトのランク1~3取得者の比率 | ●ランク 1~3 取得者の割合 46.3% | | ●店舗管理職に必要な講座の絞り込み | | | | |
| | を60%とする | ●外部講師による新講座2つの開設、計8 | | を行い、参加率を向上する | | | | |
| | ●既存の店舗管理職者を対象とした研修を新た | 講座を実施、実践に特化した階層別フォ | | ●より実践につながるように、階層別 | | | | |
| | に開催する | ロー研修(店舗実践)を開催 | | 実践研修を強化 | | | | |
| 公正な | 評価・処遇 | | | | | | | |
| | ●性差なく能力が正当に評価される職場環境づ | ●女性管理職比率 18.2% (前年度比 1.5 ポ | 0 | ●能力が正当に評価される職場環境づ | | | | |
| | くりの推進 | イント上昇) | | くりの推進 | | | | |
| ワーク | ライフバランスの実現 | | | | | | | |
| | ●残業時間を前年度比 95% | ●前年度比 110% | × | ●業務内容の整理を進め、残業時間を | | | | |
| | ●/发来时间。在前十支比 55/0 | 一种 一次比 110% | | 前年度比 5%削減。休日取得 100% | | | | |
| 多様な | 人材の活用 | | | | | | | |
| | 「人権啓発・ノーマライゼーションの理念」の | | | ●人権啓発・ノーマライゼーション推 | | | | |
| | 背景、具体例、実績数値などを示し、参加者の | ●研修 51 回、参加者のべ 2.846 人 | | 進の背景や基本的な考え方を具体例 | | | | |
| | 理解と納得性が高い研修を行う | | | を示しつつ理解を得る研修を行い、 | | | | |
| | 注注では194年12.1914年13.2013.2013.2013.2013.2013.2013.2013.20 | | | 職場での実践につなげる | | | | |
| 労働安: | 労働安全衛生への配慮 | | | | | | | |
| | ●労災の発生原因と対策を検討し、全従業員に周 | ● 中半 1.01 34 中立 1002 | | | | | | |
| | 知を図ることで、同様の災害発生を防止する | ●度数率:1.81、強度率:0.03 | | ●特に休業労災の発生件数を削減 | | | | |

人事関連データ

| 従業員の内訳(2013年2 | | 月末) (人) |
|-------------------------|-------------------|-----------------|
| 正社員 | | 8,672 |
| | 男性 | 6,474 |
| | 女性 | 2,198 |
| パートター | イマー ^{※1} | 28,637 |
| 従業員数(正社員数+パ ートタイマー数) | | 37,309 |
| 新卒採用 | 旨数 | 91(男性 42、女性 49) |
| 中途採用者数 | | 14 |
| 再雇用者数 | | 170 |

| | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
|----------------------------|------------|------------|--------------|
| 正社員平均勤続年数 | 19年2カ月 | 20 年 0 カ月 | 20 年 4 カ月 |
| 育児休職取得者数 (うち男性、パートタイマー) | 201人(0、87) | 192人(0、97) | 194人 (0、100) |
| 介護休職取得者数 (うち男性、パートタイマー) | 26人 (2、23) | 8人 (1、7) | 22人 (0、18) |
| ボランティア休暇取得者数 | 3人 | 14人 | 2人 |
| 女性管理職比率**2 | 16.3% | 16.7% | 18.2% |
| 障がい者雇用率※3 | 1.87% | 1.89% | 2.05% |
| 正社員有給休暇取得率※4 | 16.5% | 11.2% | 11.4% |
| 労働災害度数率 | 1.72 | 1.67 | 1.81 |
| 労働災害強度率 | 0.03 | 0.03 | 0.03 |

※1 月間 163 時間換算による月平均人員。 ※2 役員を除く。 ※3 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイ HLDGS、テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブ ン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシステムズ5社によるグループ雇用率を適用。 ※4 前年度繰越分は含まない。

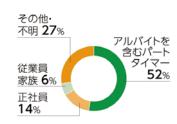
従業員相談受付関連データ

パートタイマーからの相談が大半を占め、直属上司である マネジャーとの関係に関わる相談が多数となっています。 引き続き、日常コミュニケーションの重要性について、新 任役職者研修の場などを通じて役職者に教育していきま す。

2012 年度相談内容の内訳 受付件数 220 件 (前年度比 91.3%)

その他 **17**% 相談窓口 ルール・ 法令違反の 対象外の相談 3% 疑い 2% 就業·時間 外労働 **19**% コミュニ ーション* **59**%

相談者の内訳



🗦 そごう・西武

2012年度末の店舗数: 24 Webサイト: http://www.sogo-seibu.co.jp/csr.html

環境負荷の低減

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 2012 个及功品到品标 为决定 2016 个及功品旅 | | | ・達成 | △・わずかに曲かす ×・人でく木達成 |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-----|----------------------|
| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
| 環境負荷 | 前の適切な把握 | | | |
| | ●ロビンソン2店舗でISO14001認証取得に | ●ロビンソン (現西武) 2 店舗で ISO14001 | 0 | ●ISO14001 更新審査の受審と更新 |
| | 向けた取り組みを開始 | 認証取得 | | ●13014001 更利番目の受番と更利 |
| エネルキ | 一効率の向上と再生可能エネルギーの導入 | | | |
| | ●CO₂排出量を1%削減 | ●基幹店のグランドフロアおよび14店舗の | | ● CO₂排出量を1%削減 |
| | ●LEDの導入拡大を検討 | フィッティングルームをLED化 | | ● LED の導入拡大を検討 |
| |)削減と循環型社会の構築 | | | |
| | ●食品廃棄物リサイクル率:52% | ●食品リサイクル率:51.1% | | ●食品廃棄物リサイクル率:52% |
| | ●池袋本店で廃棄物リサイクル率を100% | ●池袋本店がリサイクル率100%達成 | | ●廃棄物リサイクル率:61% |
| 生物多樹 | ************************************ | | | |
| | ●グリーンラッピングのご案内を強化し、 | | | ●グリーンラッピングのご案内を強化 |
| | 1,200本の植樹を目標 | ●年間 1,270 本の植樹を実施 | | し、1,300 本の植樹を目標 |
| | ●生態系豊かな里山づくりのため、「甲斐善光 | ●1,270 本を「甲斐善光寺の森」に植樹 | | ●生態系豊かな里山づくりのため、「甲 |
| | 寺の森」へ植樹予定 | | | 斐善光寺の森」へ植樹予定 |
| 環境に配 | 己慮した商品の提供 | | | |
| | ●引き続き環境商品の提案を継続実施 | ●環境商品提案を継続実施:97 品目 | 0 | ●引き続き環境商品の提案を継続実施 |
| 従業員へ | 、の意識啓発 | | | |
| | ●引き続き、従業員への意識啓発を継続する | ●e-ラーニングを全社員が完全受講 | | ●引き続き従業員への意識啓発を継続 |
| | ●従業員向けに家庭での「節電キャンペーン」 | ●全従業員を巻き込んだ家庭での「節電キャ | 0 | ●従業員向けに家庭での「節電キャン |
| | を実施 | ンペーン」の実施 | | ペーン」を実施 |

晋培関連データ

| 製売利圧 プラ | | | | |
|-----------------------|-------------------|---------------------|---------------|-----------------------|
| 課題 | 単位 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
| CO ₂ 排出量*1 | t-CO ₂ | 206,473 | 173,868 | 188,486*2 |
| 店舗運営にともなう CO2排出量 | t-CO ₂ | 205,937 | 173,365 | 187,831 ^{*2} |
| 店舗運営にともなう電気使用量 | GWh | 444 | 376 | 357*2 |
| 店舗運営にともなう水使用量*2*3 | ∓ m³ | 2,892 | 2,704 | 2,438 |
| 容器包装使用量 | t | 1,720 | 1,675 | 1,623 |
| 廃棄物量(リサイクル率) | t (%) | 31,687 (58.2) **4 | 32,749 (61.2) | 32,020(60.6) |
| 食品廃棄物のリサイクル率 | % | 42.5 ^{**4} | 51.2 | 50.3 |

^{%1} 店舗運営・本部・物流センターの運営にともなうエネルギー使用に由来する CO_2 排出量。 ※2 集計期間は4月~3月。

安全・安心な商品とサービスの提供

お客様相談受付関連データ

2012 年度「お客様の声」から、各売場固有の原因を分析/抽出し、項目別に、お客様に喜んで いただくための具体的な改善策を実施してきました。また、販売員の共通目標とすべき、お客 様に喜んでいただいた事例を社内報に掲載し続けてきました。2013年度はさらに、部門の課題 を改善し、「お客様に喜んでいただく風土の醸成」に向けて、努力を重ねていきます。

2012 年度相談内容の内訳

受付件数 12,503 件(前年度比 90.3%) 誤解·不当 4%



^{※3 2012}年度分の報告対象範囲にあわせて、2010年度と2011年度の数値も遡って算出し直しました。 ※4 西武春日部店(旧ロビンソン春日部店)および西武小田原店(旧ロビンソン小田原店)を含まない。 なお、CO:排出量は「セブン&アイHLDGS. グループ共通CO:排出量算定マニュアル」に沿って算出していますが、2013年3月に内容を改定したため、2012年度分は新規の算定マニュアルに沿って報告 しています。

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|-----|--|---|----|---|
| 商品と | :サービスの品質・安全性の確保 | | | |
| | ●食品PB商品工場監査、生産工程の確認を継続●店長を中心に店幹部が厨房に入り衛生点検を実施。あわせて「百貨店食品安全アドバイザー」資格取得を義務づけ●衣料・雑貨領域のPB商品を対象に工場監査を実施 | ●34拠点を実施 ●店幹部を中心に「百貨店食品安全アドバイザー」受講(149人・2013年4月現在) ●生産工程、検査書類等を整備、点検し、監査精度が向上 | 0 | ●店長を中心に店幹部の厨房点検継続 ●衣料・雑貨領域の PB 商品を対象に検品体制を強化 ●衣料・雑貨領域の教育カリキュラムに e-ラーニングシステムを導入し 1,500 人を対象に実施 |
| 安心し | | | | |
| | ● 売場改装時にさらなる設備導入を検討 | ●神戸店の B1 入口に自動扉を設置 ●大型店 6 店舗の子供服フロアのトイレに、 幼児用簡易便座を設置 | 0 | ●売場改装時にさらなる設備導入を 検討 |
| お客樹 | ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ | | | |
| | ●売場別にお客様のご要望を分析し、売場別 の課題を発見し営業施策に反映する活動を 推進 | ●店頭の顧客対応力向上を目的として、社内 報に「千の声から」(現場応対)を 12 回にわ たり連載 | 0 | ●売場にお客様のご要望を分析し、 売場別の課題を発見し営業施策に 反映する活動をさらに推進 |

地域社会との共生

2012 年度の活動目標・実績と 2013 年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 2012 | 年長の治勤日信・夫禛と 2013 年長の | | ・连队 | △: わすかに届かす ×: 大きく未達成 |
|------|--|--|-----|--|
| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
| 育児・ | 高齢者支援など | | | |
| | ●プレママステーションの拡大 ●全店で育児相談カウンター(プレママカウンター) 設置を推進し、定期的に助産師・保健師などに相談できる体制を整備 ●助産師に寄せられた声をもとにした商品開発の拡大 ●専門販売員のさらなる育成 ●こども靴下取り常設コーナーの継続実施 | ●プレママステーション:6店舗 毎月1回講座を開設/相談件数18,109件 ●プレママカウンター:12店舗 週1回相談会を実施/相談件数1,728件 ●助産師に寄せられた声をもとにした商品の開 発/2012年度22件 ●ベビー用品アドバイザー34人、シューフィッ ター26人、シューアドバイザー32人 ●こども靴下取り足数83,687足 | 0 | ●プレママステーション、カウンターの 継続と親子で楽しめる講座、イベント の開催 ●助産師に寄せられた声をもとにした 商品の開発 ●専門販売員のさらなる育成 ●こども靴下取り常設コーナーの下取 り目標足数90,000足 |
| 地域活 | 性化への協力 | | | |
| | ●地域と密着したイベントなどの拡大 | ●各店でグリーンカーテンイベント、打ち水大作 戦、小学生等の職場体験、地産地消などを実施 ●埼玉県と包括連携協定を締結 | 0 | ●地域と密着したイベントなどの拡大 ●秋田県との包括連携協定を締結 |
| 災害時 | の支援 | | | |
| | ●地震発災時「帰宅困難者対策」を含めた、自治体や地元企業との連携・協力体制の継続 | ●経務省消防庁や神奈川県等と連携し、各店舗で 下が災フェア」を開催 ●池袋駅・渋谷駅・干葉駅等主要ターミナル 駅周辺企業・自治体等で組織化されている 「帰宅困難者対策協議会」へ参加し、発災 時の連携体制等を協議実施 | 0 | ●地震発災時「帰宅困難者対策」を含めた、自治体や地元企業との連携・協力体制の継続●埼玉県と「災害時の物資提供協定」締結 |
| 地域防 | | | | |
| | ●地域と連携した防犯・防災体制への継続的 な協力 | ●地域が災訓練 (帰宅困難者受け入れ訓練) や防犯パトロール等への参加 | 0 | ●地域と連携した防犯・防災体制への 継続的な協力 |

働きがいのある職場づくり

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|-----------|--|---|----|---|
| 能力向. | 上支援 | | | |
| | ●公開講座内容を改善しながら、年間3,000 人 の新規受講を予定 | ●受講者数 3,135 人と目標人数を達成(前年度比+26 人) | 0 | ●研修受講者、資格取得者拡大につ ながる施策の構築と実施により 継続して年間3,000人の新規受講 者を予定 |
| 公正な | 評価・処遇 | | | |
| | ●女性役職者比率:①係長50%②課長以上10% | ●①係長 32.5%、②課長以上 8.0% | Δ | ●女性役職者比率: 課長以上 10%以上 |
| ワーク・ | - ライフバランスの実現 | | | |
| | ●復職予定育児休職者の不安解消に向けた相談 会の実施 ●育児勤務(時短勤務)制度のさらなる拡大と 充実 | ●出産・育児休職ママ座談会を実施(関西 4人、関東12人/先輩育児勤務者とのコミュニケーションを実施) ●育児勤務者勤務事業所への配慮 | 0 | ●女性の働きやすい環境づくりに 向けた取り組み施策の構築と実 施 (グループダイバーシティ推進 連絡会との連携) |
| 多様な | 元美 人材の活用 | ●月元勤份有勤份争未別への配慮 | | 単桁云との連携) |
|) Jak. 6. | ●正社員登用の継続実施(5 人程度) | ●契約社員からの正社員登用者数:3人 | Δ | ●正社員登用の継続実施 (5 人程度) ●専門人材の中途採用 (5 人程度) |
| 労働安: | 全衛生への配慮 | | | |
| | ●業務災害の前年度比改善に向け労働安全衛生 委員会による職場環境の点検を実施 | ●産業医の参画を原則とする労働安全衛 生委員会の実施により労働災害度数率、 強度率を改善 | 0 | ●成人病予防、メンタルヘルスへの 取り組み強化 (精神疾患休職者前 年度比減少) |

人事関連データ

| 従業員の内訳(2013年2月末) (人 | | | | |
|---------------------|--------------------------|-----------------|--|--|
| 正社員 | | 4,470 | | |
| | 男性 | (3,034) | | |
| | 女性 | (1,436) | | |
| パートター | イマー ^{※1} | 3,826 | | |
| 従業員数 パートタイ | (正社員数+ イマー数) | 8,296 | | |
| 新卒採用者数 | | 36(男性 23、女性 15) | | |
| 中途採用 | 当数 | 1 | | |
| 再雇用者数 | 牧 | 428 | | |

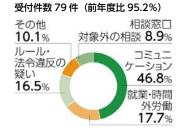
| | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
|------------------------|------------|------------|-------------|
| 正社員平均勤続年数※2 | 19年6カ月 | 20 年 9 カ月 | 21 年 0 カ月 |
| 育児休職取得者数(うち男性、パートタイマー) | 48人 (0、23) | 89人 (0、12) | 148人 (2、54) |
| 介護休職取得者数(うち男性、パートタイマー) | 2人 (0、2) | 4人 (1、4) | 13人 (5、3) |
| ボランティア休暇取得者数 | 制度なし | 制度なし | 制度なし |
| 女性管理職比率*3 | 24.3% | 23.3% | 20.3% |
| 障がい者雇用率*2 **4 | 1.85% | 1.89% | 2.00% |
| 正社員有給休暇取得率*5 | 12.8% | 11.4% | 6.6% |
| 労働災害度数率 | 0.43 | 0.59 | 0.30 |
| 労働災害強度率 | 0.01 | 0.01 | 0.00 |

- ※1 ロビンソンは含まない。1日8時間換算による月平均人員。※2 ロビンソンを含む。
- ※3 役員を除く。※4 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。
- ※5 2010年度以降は前年度繰越分を含まない。

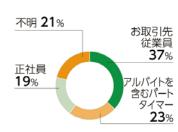
従業員相談受付関連データ

コミュニケーション不足による個別トラブルが一部発生しま した。現場のマネジャーに対してメンバーとのコミュニケー ションを充実・強化させるように指導するとともに、定着状 況の点検を本部総務部が半期ごとに実施します。2012年度も 法務、安全管理、品質管理等と連携したコンプライアンス研 修を実施します。

2012 年度相談内容の内訳



相談者の内訳



ヨークベニマル

2012年度末の店舗数: 184

Webサイト: http://www.yorkbeni.co.jp/enviro/index.html

環境負荷の低減

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

| \circ : | 達成 | \triangle : | わずかに届かず | \times : | 大きく未達成 |
|-----------|----|---------------|---------|------------|--------|
|-----------|----|---------------|---------|------------|--------|

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|------|---------------------------------------|--|----|---|
| エネルキ | 一効率の向上と再生可能エネルギーの導入 | | | |
| | ●電力使用量を前年度比110%に抑える ●新店にオール電化店舗を拡大 | ●電力使用量は、前年度比 103.0%で終了 ●新店にオール電化店舗を拡大 | 0 | ●計画的で効率的な節電基準の運用改善を推し進める●空調更新を進める(重油⇒電気へ)●高効率照明器具への変更を進める |

環境関連データ

| 課題 | 単位 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
|---------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------------|
| CO₂排出量*1 | t-CO ₂ | 156,865 | 130,307 | 187,299*² |
| 店舗運営にともなう CO₂排出量(1 店舗当たり) | t-CO ₂ | 138,777 (816) | 116,011 (659) | 165,186 (898) *2 |
| 配送車両にともなう CO2排出量 | t-CO ₂ | 13,094 | 9,169**3 | 14,294 ^{*2} |
| 店舗運営にともなう電気使用量 | GWh | 333 | 280 | 301*2 |
| 店舗運営にともなう水使用量 | ∓m³ | 1,078 | 1,004 | 1,028*2 |
| 食品売場でのレジ袋使用量(辞退率)**3 | t (%) | 381 (70.3) | 370 (70.8) | 392 (70.2) |
| 廃棄物量(リサイクル率) | t (%) | 40,661 (52.4) | 41,372 (47.5) | 41,997 (50.3) |
| 食品廃棄物のリサイクル率*4 | % | 30.2 | 24.0 | 30.2 |

^{%1} 店舗運営・本部・研修センター・物流センターの運営と配送車両にともなうエネルギー使用に由来する CO_2 排出量。

なお、CO₂排出量は「セブン&アイ *HLDGS. グ*ループ共通 CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出していますが、2013 年 3 月に内容を改定したため、2012 年度分は新規の算定マニュアル に沿って報告しています。

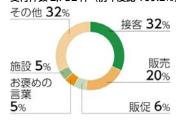
安全・安心な商品とサービスの提供

お客様相談受付関連データ

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

2012 年度相談内容の内訳

受付件数 2,732 件 (前年度比 109.2%)



^{※2} 集計期間は4月~3月。

^{**3} 東日本大震災の影響で把握できない 3 月 \sim 5 月分を含めていません。

2012 年度の活動目標・実績と 2013 年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | | |
|-----|---|---|----|---|--|--|--|
| 商品と | 商品とサービスの品質・安全性の確保 | | | | | | |
| | ●三ツ星野菜の販売金額:前年度比126.0% ●地場野菜の販売金額:前年度比120.1% | ●三ツ星野菜の販売金額:前年度比 116.6% ●地場野菜の販売金額:前年度比 115.2% | Δ | ●三ツ星野菜の販売金額:前年度比 130.3%を目指す ●地場野菜の販売金額:前年度比 114.5%を目指す | | | |
| 安心し | て利用できる店舗・設備の整備 | | | | | | |
| | ●バリアフリー新法認定店舗数の増加 | ●92 店舗(2013 年 2 月末現在) | 0 | ●2013 年度以降も拡大を継続 | | | |
| お客様 | の声への誠実な対応(体制) | | | | | | |
| | ●フリーダイヤルや、お客様の声ボックスの設置 | ●フリーダイヤルや、お客様の声ボ ックスの設置を実施 | 0 | ●フリーダイヤルや、お客様の声ボッ クスの設置 | | | |

地域社会との共生

2012 年度の活動目標・実績と 2013 年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | | |
|------|------------------------|--------------------------|----|-------------------|--|--|--|
| 育児・高 | 高齢者支援など | | | | | | |
| | ●献血活動「ハートフルサタデー」の継続、 | ▲717 ↓ (2012年10日12日宇佐) | | ●500 1 以上の控力を日形す | | | |
| | 協力者数:450 人 | ●717人(2012年10月13日実施) | 0 | ●500人以上の協力を目指す | | | |
| 地域活 | 生化への協力 | | | | | | |
| | ●地域と店との交流イベント「誕生祭」の開催を | ●「冠件物」といいしの他体中的 | | ●2012年時+ (単体) アルノ | | | |
| | 継続実施 | ●「誕生祭」イベントの継続実施 | 0 | ●2013年度も継続していく | | | |
| 災害時の | D支援 | | | | | | |
| | ●地域包括連携協定の締結など自治体への協力を | ●2012 在度士 20 点次伏→2 点次伏流机 | | ●要請があった自治体に対しては、 | | | |
| | 継続 | ●2012 年度末 20 自治体⇒2 自治体追加 | | 対応を検討していく | | | |
| 地域防 | 世域防犯対策 | | | | | | |
| | ●「こども110番の店」活動の推進の継続実施 | ●継続実施 | 0 | ●2013 年度も継続していく | | | |
| | | | | | | | |

働きがいのある職場づくり

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

| | \circ : | 達成 | \triangle : | わずかに届かず | \times : | 大きく未達を |
|--|-----------|----|---------------|---------|------------|--------|
|--|-----------|----|---------------|---------|------------|--------|

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | |
|------|--|--|----|--|--|--|
| 能力向。 | 上支援 | | | | | |
| | ●「目標設定カルテ」*のOJT 教育へ の定着を図る | ●全社平均診断結果はややマイナス 2011 年 9 月診断値:2.44 2012 年 3 月診断値:2.41(前年度比 99%) | Δ | ●さらにカルテに基づいた OJT 教育 の定着・推進に努め、全社診断値の 改善を目指す | | |
| 公正な | 評価・処遇 | | | | | |
| | ●女性の管理職比率 10%を目指す | ●7.2%と前年度とほぼ同程度の結果 | × | ●管理者比率 10%を目指す ●女性管理者の研修会を実施し、管理 者の定着に努める | | |
| ワーク | ライフバランスの実現 | | | | | |
| | ●育児休職制度のさらなる取得者拡大 と男性による育児目的の有給休暇取 得を目指す | ●人数は年々増加し、拡大傾向●2 年連続で男性の育児休職取得を達成 | 0 | ●正社員の取得者を含めて拡大へ●引き続き男性の育児休職取得を目指す | | |
| 多様なん | 人材の活用 | | | | | |
| | ●障がい者雇用率2.0%を目指す | ●1.96%と増えるも、目標には未達 | Δ | ●法改正にともない法定雇用率が 2.0%に。2.0%を確実に達成する | | |
| 労働安3 | 労働安全衛生への配慮 | | | | | |
| | ●Off-JT 研修で労働災害項目の研修 実施 | ●リスクアセスメントの導入による労働災害の抑制に努めた | Δ | ●年間労災発生件数の 10%削減 | | |

[※] 接客、売場管理、発注、調理技術など、業務遂行のために必要な基準を明確に設定したもの。

人事関連データ

| 従業員のア | 勺訳 (2013年 | 2月末) (人) | | | |
|------------|------------------|------------------|--|--|--|
| 正社員 | | 2,520 | | | |
| | 男性 | 2,255 | | | |
| 女性 | | 265 | | | |
| パートタイマー*1 | | 10,396 | | | |
| 従業員数 パートタイ | (正社員数 + イマー数) | 12,916 | | | |
| 新卒採用 | 旨数 | 110(男性 74、女性 36) | | | |
| 中途採用 | 当数 | 0 | | | |
| 再雇用者数 | 汝 | 13 | | | |

| | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
|----------------------------|-----------|-----------|------------|
| 正社員平均勤続年数 | 12年6カ月 | 14年7カ月 | 15年3カ月 |
| 育児休職取得者数 (うち男性、パートタイマー) | 40人(0、35) | 47人(1、40) | 63人 (1、55) |
| 介護休職取得者数 (うち男性、パートタイマー) | 2人(0、1) | 6人 (3、3) | 4人 (0、4) |
| ボランティア休暇取得者数 | 制度なし | 制度なし | 制度なし |
| 女性管理職比率*2 | 25.9% | 7.1% | 7.2% |
| 障がい者雇用率 ^{※3} | 1.96% | 1.90% | 1.96% |
| 正社員有給休暇取得率*4 | 9.8% | 8.8% | 9.2% |
| 労働災害度数率 | 2.56 | 2.94 | 2.27 |
| 労働災害強度率 | 0.008 | 0.030 | 0.1 |

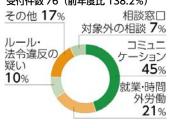
^{※1 1}日8時間換算による月平均人員。 ※2 役員を除く。 ※3 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。 ※4 前年度繰越分は含まない。

従業員相談受付関連データ

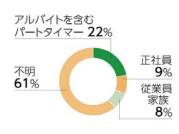
従業員向けに、相談窓口を設置しています。社内の職場環境 に関する悩みごとや、不正に対する調査依頼等、従業員の声 を受け付けて、よりよい職場環境にしていくためのきっかけ となるよう、努めています。

2012年度相談内容の内訳

受付件数 76 (前年度比 138.2%)



相談者の内訳



(株)セブン&アイ・フードシステムズ

2012年度末の店舗数: 844 Webサイト: http://www.7andi-fs.co.jp/7fs/company/csr.html

環境負荷の低減

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

| (): 達 | 戊 △: | わずかに届かず | ×: | 大きく未達成 |
|-------|------|---------|----|--------|
|-------|------|---------|----|--------|

| | 中皮•7/1911日际 人順色 2019 中皮•7日际 | | | |
|-----|--|---|----|---|
| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 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電球導入の店舗: 166店舗、CO2の排出削減量: 434トン ●配送車両に導入したハイブリッド車(2011年11月から1台導入)の効果を検証 | ●LED電球導入の店舗: 166店舗、 CO2の排出削減量: 434トン ●2012年ハイブリッド車 (3トン車) 3台導入。CO2排出量を993kg削減 するが現行の配送車が4トン車であ るため、配送効率は低下 | Δ | ●LED電球導入の店舗:122店舗、 CO₂の排出削減量:268トン |
| 廃棄物 | | | | |
| | ●廃棄物の分別とごみの減量化に引き続き取り組み、食品廃棄物のリサイクル率35%以上を目標とする | ●廃棄物分別の徹底とダンボール・ 瓶・缶・ペットボトルの資源化をより一層推進し、生ごみリサイクル率 40.5%を達成 | 0 | ●生ごみリサイクル店舗の拡大。現在 デニーズ店舗を中心に 96 店舗で実 施。2013 年度には 100 店舗を達成 させる |
| 従業員 | | | | |
| | ●廃棄物の分別とごみの減量化、食品廃棄物のリサイクルの進め方などに関する説明会を開催●省エネに関する資料を年6回店舗に配布し、全従業員の意識向上を図る | ●廃棄物業者と店舗が一体となり、分別・減量化・リサイクルについての説明会(研修会)を店舗にて実施●省エネに関する資料を年4回、店舗に配布し、全従業員の意識向上を図った | Δ | ●環境月間による、全従業員に対しての啓発と地方自治体と連携した環境意識の啓発を図る ●資料を年6回店舗に配布 |

環境関連データ

| 課題 | 単位 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 | | | |
|-----------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|--|--|--|
| CO ₂ 排出量*1 | t-CO ₂ | 93,274 | 83,147 | 96,117*2 | | | |
| 店舗運営にともなう CO2排出量 | t-CO ₂ | 91,225 | 80,927 | 93,811*2 | | | |
| 配送車両にともなう CO2排出量*3 | t-CO ₂ | 1,904 | 2,091 | 2,155*2 | | | |
| 店舗運営にともなう電気使用量 | GWh | 172 | 156 | 152*2 | | | |
| 店舗運営にともなう水使用量 | 干 m³ | 2,403 | 2,272 | 2,141*2 | | | |
| 廃棄物量(リサイクル率) | t (%) | 13,103 (24.7) | 10,557 (25.6) | 10,183 (25.8) | | | |
| 食品廃棄物のリサイクル率 | % | 30.7 | 33.0 | 40.5 | | | |

^{※1} 店舗運営(セブン&アイ・フードシステムズ)・本部と配送車両(デニーズ単体)にともなうエネルギー使用に由来するCO2排出量。※2 集計期間は4月~3月。※3 デニーズ単体の数値。

なお、 CO_2 排出量は「セブン&アイ HLDGS. グループ共通 CO_2 排出量算定マニュアル」に沿って算出していますが、2013 年 3 月に内容を改定したため、2012 年度分は新規の算定マニュア ルに沿って報告しています。

安全・安心な商品とサービスの提供

お客様相談受付関連データ

お客様からのご指摘は前年度比 90.2%と減少していますが、件数は 6,554 件でした。2013 年 2012 年度相談内容の内訳 度も店舗での OJT 指導、および教育研修を通し基本の徹底を深めることでお客様満足を向上さ せ、苦情は半減、お褒めは倍増の目標に取り組んでいきます。

受付件数 6,554件(前年度比 90.2%) 店内清掃 5%



2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|-----|---|---|-------|--|
| | :サービスの品質・安全性の確保 | 2012 1200000 | 01100 | 20.0 20.0 |
| | ●全ての食材について、独自の「取引条件書」を取り交わす ●基準通りの品質管理が遂行されている か担当者が工場を視察して確認 工場視察:延べ約400回 | ●「取引条件書」の遂行確認実施 ●工場視察:延べ約 400 回実施 | 0 | ●「取引条件書」の遂行確認 ●工場視察:延べ約500回 |
| 適切な | 情報提供 | | | |
| | ●アレルギー物質使用状況検索サービスの 継続 | ●携帯サイト用アレルギー物質使用状況検索サービスを継続実施。メニューブックへ掲載された QR コードからアレルギー物質を選択し、アレルギー物質を使用していないメニューが表示される | 0 | ●アレルギー物質使用状況検索サー ビスの継続 |
| お客様 | ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | | | |
| | ●オペレーションサポート部CS (カスタマーサティスファクション) を新設し、お客様の声や店舗モニターの調査を整理し、的確に情報を発信することでお客様満足の向上につなげる | ●苦情半減、お褒め倍増を目標としたが苦情は 96%、お褒めは 107%で終わる。しかし下期 は大幅な改善となった | Δ | ●苦情の傾向を分析し、モニターによる実態調査も踏まえ社内へ情報発信を行い、改善を促していく。苦情半減、お褒め倍増 |

地域社会との共生

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 2012 午皮切加到日信 * 大順 C 2013 午皮切日信 | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|----|--|--|--|--|--|
| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | | | |
| 育児・高 | 育児・高齢者支援など | | | | | | | |
| | ●職場体験受け入れ体制、配布資料の見直 しを図る | ●職場体験は受け入れ体制を見直し135店舗250 人の受け入れを実施 | 0 | ●職場体験の意義を教育し、受け入れ 店舗の質の向上を図る | | | | |
| 地域活性 | 比への協力 | | | | | | | |
| | ●地産地消を採り入れたメニューの開発・販売の継続●「子育て支援」など、地域の食文化継承への協力●「健康・美容」に貢献できるメニューの開発 | ●長野県3つの星レストランで、長野県産の食材を使用し販売 ●デニーズ出店地域16都府県内10府県で地域自治体などが実施する「子育て支援」に協力し、割引サービスを実施。2012年度は2県が新規加入 ●グランドメニューでの健康ページの作成と、「健康・美容」に貢献できるメニューの販売 | 0 | ●地産地消を採り入れたメニューの開発・販売の継続 ●地方自治体からの要請があった場合は内容を検討した上で、引き続き地域活性化に協力する ●「健康・美容」に貢献できるメニューの開発と継続販売 | | | | |
| 災害時の | 災害時の支援 | | | | | | | |
| | ●各自治体が開催する研修会に店舗従 業員が積極的に参加し情報の共有化 を図る | ●継続的な実施はできず | × | ●各店舗の属する地方自治体からの 災害時の受入れ要請に対し積極的 に検討する | | | | |

働きがいのある職場づくり

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | |
|------------|--------------------------|---------------------------------|-------------|------------------------|--|--|
| 能力向」 | 上支援 | | | | | |
| | ● 学致頂口を目うる化した人事力ルテた汗田し学致 | ●店舗間での活用状況にバラツキが | | ●人事カルテと併用したコミュニケ | | |
| | ●業務項目を見える化した人事カルテを活用し業務 | ある。新規従業員への業務進捗把握 | \triangle | ーションカルテの活用によりさら | | |
| | レベルの向上を図る | には役立つものとなる | | なる業務レベルの向上を図る | | |
| 公正な記 | 平価・処遇 | | | | | |
| | | ●セルフチェック面談の 100%実施 | | | | |
| | ●対象者のセルフチェックを実施し、評価と処遇を | と評価内容のフィードバックを確 | | ●セルフチェック対象期間と面談時 | | |
| | 連動させる | 実に実施するため、3 枚複写とし対 | 0 | 期を改め公正な評価に結びつける | | |
| | | 応 | | | | |
| ワークラ | ライフバランスの実現 | | | | | |
| | ●職責ごとに業務内容を見直し、業務の効率化を図 | ●業務内容の見直しには至らず。個別 | | ●グループの就業目標の 3 項目の | | |
| | | に長時間勤務者に対して啓発を行 | × | | | |
| | る。在店限度時間の遵守を徹底する | うことで若干在店時間が減少 | | 徹底 | | |
| 多様なん | 人材の活用 | | | | | |
| | | ▲ ㅋ-… L 社会からよう - 土 II 社会 | | ●社員群転換者および正社員を前提 | | |
| | ●パートタイマーからの正社員採用を積極的に行う | ●ユニット社員からナショナル社員 | 0 | とした高時給者採用、契約社員の | | |
| | | への社員群転換:46人 | | 組織化 | | |
| 労働安全衛生への配慮 | | | | | | |
| | ●休職者に対して産業医との面談の実施と復職に向 | ●休職者のほか、長時間勤務者に対し | | ●就業上の問題(休日未取得、長時 | | |
| | けてのフォロー体制を強化する | ても産業医面談を実施 | _ | 間労働)のある社員に対しフォロ | | |
| | ●リスクアセスメントを通じて、労災の発生件数を | ●労災発生件数は若干減少。リスクア | | ー体制強化。深夜勤務者の健康診 | | |
| | 減らす | セスメントはトライアル店のみ | | 断受診促進 | | |

人事関連データ

| * *** | | | | | | | | |
|----------------------|--------|-----------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|--|--|
| 従業員の内訳(2013年2月末) (人) | | 年2月末) (人) | | 2010年度 | 2011 年度 | 2012年度 | | |
| 正社員 | | 1,253 | 正社員平均勤続年数 | 13年6カ月 | 14年2カ月 | 14年3カ月 | | |
| | 男性 | 1,093 | 育児休職取得者数(うち男性、パートタイマー) | 46人(1、30) | 67人(0、53) | 39人(0、32) | | |
| 女性 | | 160 | 介護休職取得者数(うち男性、パートタイマー) | 0人 | 0人 | 0人 | | |
| パートタ | イマー*1 | 10,130 | ボランティア休暇取得者数 | 0人 | 0人 | 0人 | | |
| 従業員数 | (正社員数+ | 11.383 | 女性管理職比率*2 | 21.7% | 28.8% | 31.9% | | |
| パートタイ | イマー数) | 11,363 | 障がい者雇用率 ^{*3} | 1.87% | 1.89% | 2.05% | | |
| 新卒採用 | 者数 | 15(男性 1、女性 14) | 正社員有給休暇取得率※4 | 7.0% | 9.8% | 10.8% | | |
| 中途採用 | 者数 | 46(男性 36、女性 10) | 労働災害度数率 | 1.22 | 1.28 | 1.41 | | |
| 再雇用者 | 数 | 16(男性 16、女性 0) | 労働災害強度率 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | | |

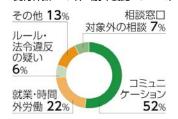
^{※1 1}日8時間換算による月平均人員。 ※2 役員を除く。

従業員相談受付関連データ

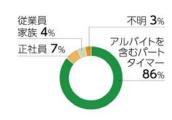
2012年度の「行動指針のガイドライン」改定および周知の 徹底の影響もあり通報件数は119件(前年度比132%)と増 加しました。従業員のコンプライアンス意識を高めるために 2012年度はレストラン事業部店長を対象としたCSR研修で 啓発教育を実施。2013年度は全事業部店長への啓発教育を 実施します。

2012 年度相談内容の内訳

受付件数 119 件(前年度比 132.2%)



相談者の内訳



^{※3} 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。セブン&アイ*HLDGS、*テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、セブン&アイ・フードシス テムズ5社によるグループ雇用率を適用。 ※4 前年度繰越分は含まない。

(株)セブン銀行

2012年度末のATM設置台数: 18,123 Webサイト: http://www.sevenbank.co.jp/corp/csr/

環境負荷の低減

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

| \circ | 達成 | ^ • | わずかに届かず | х. | 大きく未達成 |
|----------|----|-----|---------------------|-----|--------|
| \cup . | 连ル | ∠ . | 17 9 17 (CIIII 17 9 | ~ · | 人こく不圧以 |

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 |
|------|--|--|-----|---|
| | 三一効率の向上と再生可能エネルギーの導入 | 2012年度の天順・成木 | шта | 2013 年度の日际 |
| | ●プリンター・FAX・コピーの複合機導入や社内OAシステムの変更などによるオフィスの節電を工夫していく ●第3世代ATMを約4,900台入れ替えし、2012年度末で7,800台(全体の約45%)とする ●自主的な節電および社会の要請に基づいた節電施策の実施 | ●2011 年度 1,204 千 kwh から 2012 年度 1,182 千 kwh へと消費電力量を 削減 ●2012 年度末現在第 3 世代 ATM へ 7,797 台の入れ替えを完了 ●第 2 世代 ATM で 6 月中旬~9 月、12 月中旬~3 月の間、節電施策実施(セ カンドディスプレイの輝度下げや省エ ネモード突入時間の短縮) | 0 | ●社内 OA システムでのイメージワークフロー(電子稟議)導入によるペーパーレスの推進 ●従来機に比べ約半分の電力で稼働する第3世代 ATM へ約5,000 台入れ替えし、2013 年度末で約13,000台に |
| 廃棄物の | 削減と循環型社会の構築 | | | |
| | ●グリーン購入、グリーン調達ガイドラインの 策定 | ●グリーン購入は文具・消耗品に限定さ れたものであった | Δ | ●グリーン調達ガイドライン策定に向 けた検討継続 |
| 環境に配 | | | | |
| | ●第3世代 ATM を本格的に入れ替え ●全台数に占める第3世代ATMの割合: 約45% | ●全台数に占める第 3 世代 ATM の割 合:45% | 0 | ●全台数に占める第3世代 ATM の割 合:67% |
| 従業員へ | の意識啓発 | | | |
| | ●セブン&アイ HLDGS.主催の環境ボランティア活動への積極的な参加 ●セブン銀行自主プログラムによる環境ボランティア活動の実施 | ●3 つのプログラムに延べ 34 人が参加 ●ボノロンの森環境活動を実施し、33 人 が参加 | 0 | ●セブン&アイ HLDGS.の環境ボランティア活動への積極的な参加 ●セブン銀行自主プログラムでの環境ボランティア活動への参加者増 |

環境関連データ

| 課題 | 単位 | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012 年度 |
|--------------|-----|---------|---------|---------|
| OA 用紙発注量 | 千枚 | 7,152 | 6,898 | 7,565 |
| オフィスでの電気使用量* | MWh | 1,501 | 1,204 | 1,182 |

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

安全・安心な商品とサービスの提供

お客様相談受付関連データ

セブン銀行のお客さまサービス部は「BEST FOR YOU (お客さまに最善を尽くす)」をスロ ーガンに、年間で約 63 万件寄せられるお客さまの声を集約し、その内容を関係部署やパー トナー企業と共有しています。2013 年 2 月には海外送金カスタマーセンターを設置し、9 言語でのお問い合わせに対応しています。

2012 年度相談内容の内訳

受付件数 629,908 件



※ 2011 年度から集計方法を変更しました。

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | |
|-------------------|--|--|----|--|--|
| 商品とサービスの品質・安全性の確保 | | | | | |
| | ●東日本大震災時の BCM と BCP の新たなシナリオ を加えた総合的な訓練・研修の実施 | ●社長を筆頭にした関連部長および 担当者の BCM・BCP 集中研修実施 ●無線を活用した対策本部設置訓練 等新たな訓練の実施 ●安否確認のシステム見直しおよび 訓練実施 | 0 | ●必須業務 BCP の強化 ●非必須業務の BCP 整備着手 ●従業員の安全および安定的な業務 継続態勢の整備 | |
| 安心して | 「利用できる店舗・設備の整備 | | | | |
| | ●ATM 画面表示のわかりやすさの追求 | ●ATM 画面および利用明細票の表示 について検討・準備を行った | 0 | ●ATM 画面のリニューアル ●海外送金画面表示の多言語化 | |
| お客様の声への誠実な対応(体制) | | | | | |
| | ●さらなるCS(お客様満足) 向上実現に向けて指標 づくりなどを検討 | ●関連部門が集まっての検討ミーティングを3回開催 | 0 | ●CS 向上指標の具体的な数値化に 向けて検討継続 | |

地域社会との共生

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | | |
|------|--|--|----|--|--|--|--|
| 育児・高 | 育児・高齢者支援など | | | | | | |
| | ●読み聞かせ絵本「ボノロン」の児童館等地域での 読み聞かせ会を開催 ●ボノロンキャッシュカード13,579枚 発行による児童館への絵本寄贈 の総統 ●被災地の児童館復興協力の検討 ●児童館でのおはなし会実施 ●児童館でのおはなし会実施 ●ボノロンキャッシュカード13,579枚 発行による児童館への絵本寄贈 ●宮城県亘理町荒沢児童館支援クリック 募金実施 (合計359,126円) | | 0 | ●絵本「ボノロン」への協賛を柱と した読み聞かせ活動の促進 ●絵本の寄贈継続 ●児童館との連携強化 | | | |
| 地域活性 | 生化への協力 | | | | | | |
| | ●ボランティア休暇制度導入に向けて検討 | ●2013 年度よりボランティア休暇制 度導入 | 0 | ●社員の地域ボランティアへの参加 促進 | | | |
| 地域防狐 | 地域防犯対策 | | | | | | |
| | ●金融犯罪への速やかな対応と新しい手口による犯 罪の情報収集に努める | ●警察への協力件数 61,818 件 ■個別事案における通報、協力および 警察等と連携した対策の実施 | 0 | ●金融犯罪への速やかな対応 ●警察等との連携・対策の実施、新 しい手口による犯罪の情報収集 | | | |

働きがいのある職場づくり

2012年度の活動目標・実績と 2013年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

| 課題 | 2012 年度の目標・計画 | 2012 年度の実績・成果 | 評価 | 2013 年度の目標 | | |
|------------|----------------------------------|--|----|--|--|--|
| 能力向 | 能力向上支援 | | | | | |
| | ●外国語でコミュニケーションがとれる研修を継続 | ●英語通信教育受講者 20 人、TOEIC 受験者 13 人、海外赴任者の個別レッ スン受講 2 人等 | 0 | ●語学習得支援の強化●女性管理職向け研修の実施 | | |
| ワーク | ライフバランスの実現 | | | | | |
| | ●育児休職制度の充実 | ●育児休職 5 日有休化 ●異業種ママ交流会の実施等ワークラ イフバランスの推進施策を実施 | 0 | ●サマータイム制の継続実施および定時 退社の励行によるワークライフバラン スの推進 | | |
| 多様な | 人材の活用 | | | | | |
| | ●障がい者雇用率維持のための取り組み継続 | ●障がい者雇用率:2013年3月末時点 2.29% ●介護研修の実施 | 0 | ●法定障がい者雇用率維持のための取り 組み継続●介護研修の継続実施 | | |
| 労働安全衛生への配慮 | | | | | | |
| | ●連続休暇の取得徹底 ●定時退社週間実施の徹底・工夫と検証 | ●連続休暇取得率:94.9%、 有休休暇取得率:82.6% ●定時退社励行週間2012年度3回実施、時間外労働時間の改善 | 0 | 連続休暇の取得徹底継続●定時退社励行週間実施時の徹底・工夫 | | |

人事関連データ

| 従業員の内訳(2013年3月末) (人) | | | | |
|------------------------|---------------|---------------|--|--|
| 正社員*1 | | 453 | | |
| | 男性 | 309 | | |
| | 女性 | 144 | | |
| パートター | イマー *2 | 103 | | |
| 従業員数(社員数+ パートタイマー数) | | 556 | | |
| 新卒採用者数 | | 5 (男性 4、女性 1) | | |
| 中途採用者数 | | 16 | | |
| 再雇用者数 | 牧 | 36 | | |

| | 2010 年度 | 2011 年度 | 2012年度 |
|------------------------|----------|----------|-----------|
| 正社員平均勤続年数**3 | 4年6カ月 | 5年3カ月 | 5年7カ月 |
| 育児休職取得者数(うち男性、パートタイマー) | 6人 (0、0) | 4人 (0、0) | 10人 (2、0) |
| 介護休職取得者数(うち男性、パートタイマー) | 1人 (1、0) | 0人(0、0) | 4人 (3、1) |
| ボランティア休暇取得者数 | 制度なし | 制度なし | 制度なし |
| 女性管理職比率*4 | 7.3% | 8.3% | 8.0% |
| 障がい者雇用率 | 1.97% | 2.06% | 2.29% |
| 正社員有給休暇取得率**5 | 81.8% | 75.8% | 82.6% |
| 労働災害度数率 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 労働災害強度率 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

^{※1} 契約社員と嘱託社員を含みます。 ※21日8時間換算による月平均人員。 ※3 会社設立は 2001年。 ※4 役員を除く。 ※5 前年度繰越分は含まない。

コンプライアンスの浸透

セブン銀行は、法令等の社会的規範の遵守はステークホルダーから 信頼していただくための当然の前提であるとの考えから、経営の最 重要課題と位置付けています。コンプライアンスの徹底に向けた体 制を整えるとともに、「コンプライアンス・プログラム」として全 社・部署ごとに課題・方針、計画、実施時期を定めています。



コンプライアンス遵守基準カード 経営理念とコンプライアンス遵守基準を携帯カードにして 全従業員に配布、常に携帯・確認しています



コンプ h ライアンスの手引きファイル コンプライアンス関連規定を綴じ込んで全従業員が所持し ています。このファイルを使って、全社朝礼時に内容を読み 合わせることで、コンプライアンスの浸透を図っています。



コンプライアンス相談制度ご利用ガイド コンプライアンスに関して気になることが起こった場合の 相談先や利用ルール、相談方法等を携帯可能な小冊子にまと め全従業員に配布しています。

受賞歴・社外からの評価

2012年度の主な受賞や評価

| 評価や賞の名称 | 主催者や授与団体 | 評価理由 | 対象 |
|--|-----------------------------------|--|---|
| 「NICES総合ランキング」 2位 | 日本経済新聞社 | 投資家、消費者・取引先、従業員、社会、潜在力の 5 つの指標から総合的に評価 | (株) セブン&アイ・ホールディングス |
| 第 16 回 「企業の環境経営度調査」 ●小売・外食部門 1 位 (セブン-イレブン・ジャパン) | | 太陽光パネルや LED 照明の導入、スマートセンサーで電気の見える化をし省エネに取り組んでいる点を評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン |
| ●小売・外食部門3位(そごう・西武) ●小売・外食部門4位(イトーヨーカド ー) | 日本経済新聞社 | 池袋本店の「ゴミゼロ」エミッション等資源循環対 策やプレゼントツリー等での生物多様性や温暖化 対策を評価 | (株)そごう・西武 |
| , | | セブンファームの取り組みやペットボトルの自動 回収機を設置している点を評価 | (株) イトーヨーカ堂 |
| 「第4回百貨店賞」ES 賞(従業員満足 度賞) | 繊研新聞 | お取引先の派遣社員を含む全従業員を対象に販売 力のある優れた販売員を表彰する「スタークラブ」 制度を評価 | (株)そごう・西武 |
| 千代田区温暖化配慮行動計画書制度 「環境教育部門賞」 | 東京都千代田区 | 毎月発行の「環境ニュース」などを活用した環境朝 礼実施や毎年実施の「環境 e ラーニング」を評価 | (株) そごう・西武 |
| 「地球温暖化防止環境大臣表彰」 対策技術導入・普及部門 | 環境省 | 東日本大震災発生後の省エネ型設備の複合的導入による対策を評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン |
| 環境省「グリーンカーテンフォトコンテ スト」アイディア部門優秀賞 | 環境省 | 広島店のグリーンカーテンを通して、地域のお客様 への環境・節電に対する啓発活動を目的に、屋上の エスカレータ室のガラス面に設置したことを評価 | (株)そごう・西武 |
| 秋田市「一般廃棄物減量等優良事業者」 表彰 | 秋田市 | 秋田店の生ごみ処理機導入や社員のごみ分別教育 などの継続的な廃棄物量の管理が評価され 2 年連 続の表彰 | (株) そごう・西武 |
| 「平成 24 年度エコドライブコンテスト」最優秀賞 | 大分県 | 大分南北地区の OFC が車両の積載量を減らしたことと、交通違反者ゼロなどを評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン |
| 地域IVのグループの中で「2012年企業 エネルギー管理大賞」と「2012年プロ ジェクト・オブ・ザ・イヤー」を受賞 | エネルギー技術者協会 | 米国とカナダで 4,500 店舗に LED 照明を設置した 点を評価 | 7-Eleven, Inc. |
| 「フード・アクション・ニッポン アワード 2012」 ●流通部門 最優秀賞 (セブン&アイ・ホールディングス) | フード・アクショ ン・ニッポンアワ ード主催(共催 農 | 商品開発から売場開発まで米粉を通じた食料自給 率向上に向けた取り組みを評価 | (株)セブン&アイ・ホールディングス |
| ●商品部門 優秀賞 (セブン-イレブン・ジャパン) | 林水産省) | 小豆やコメなど国際原料にこだわったオリジナル 和菓子への取り組みを評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン |
| 「人にやさしい福祉のまちづくり」表彰 施設整備部門(宮崎地区事務所) | 宮崎県 | 障がい者や妊婦などが利用できる「おもいやり駐車場」を県内最多の 111 カ所に設置した点を評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン |
| 「おかやま UD たてものコンテスト」 県民賞 | 岡山県 | アリオ倉敷の多目的トイレや車いす用駐車場の多さ、従業員のノーマライゼーション教育などの取り 組みを評価 | (株)モール・エスシー開発 |
| 2012年「日経優秀製品・サービス賞」 最優秀 日経 MJ 賞 | 日本経済新聞社 | コムスを使用したお買物サービスを評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン |
| 第19回リビング新聞「助かりました大 賞」一般サービス部門「首都圏」「大阪・ 神戸」銅賞 | サンケイリビング 新聞社 | セブンミールの便利さを評価 | (株) セブン-イレブン・ジャパン (株) セブン・ミールサービス |
| 「2012 年 GAP 普及大賞」 | 日本 GAP 協会 | 「顔が見える野菜。果物。」とセブンファームにおける GAP への取り組みを評価 | (株)イトーヨーカ堂 |
| 「地域福祉功労者」表彰状 | (福)品川区社会福 祉協議会 | 大井町店が97年4月から店舗スペースを障がい者施設の製品販売先として無償提供していることに対して評価 | (株)イトーヨーカ堂 |
| 「第 16 回日本オンラインショッピン グ大賞」大賞グランプリ | EC 研究会 | 「ネットスーパー事業」の売上高が、ネットスーパー分野全体の 50%近いシェアを達成している点を評価 | (株) イトーヨーカ堂 |
| 感謝状 | 経済産業大臣 | 東日本大震災により被害を受けた地域の産品の販売促進等に積極的に努めたことで、被災地復興に大きく貢献した点を評価 | (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) セブンネットショッピング |

SRI (社会的責任投資) に関する主な評価 (2013年9月25日現在)

セブン&アイHLDGS. は以下のSRIの構成銘柄に選ばれています。

MEMBER OF

Dow Jones Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM 🐠

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



社会的責任投資株価指数







Sustainability Index Global