

# CSRマネジメント

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



取締役  
執行役員  
CSR統括部 シニアオフィサー  
**伊藤 順朗**

近年、国内における少子高齢化や、地球規模での気候変動など、社会や企業経営を取り巻く環境は劇的に変化しており、社会が持続的に発展していくうえで見過ごせない課題はさらに増加しています。そうした中、「日本版ステewardシップ・コード<sup>※1</sup>」に続き「日本版コーポレートガバナンス・コード<sup>※2</sup>」の公表などを見ると、社会課題を意識し、ステークホルダーとの対話に基づいた中長期的視点に立った企業経営、並びに透明性の高い情報開示が強く求められていると感じます。

セブン&アイHLDGS.では、2014年度にステークホルダーとのダイアログを実施し、5つの重点課題を特定いた

しました。本誌では、5つの重点課題を私たちの「約束」として、これまでのCSRの取り組みを振り返り、その詳細を紹介させていただいています。それは、この課題を優先的に解決することが、社会と企業の双方に価値を生み出す取り組み=CSV (Creating Shared Value=共通価値の創造)として、社会貢献だけでなく私たちの事業の発展にとっても価値あることと考えるからです。

今後も信頼される誠実な企業であり続けるために、ステークホルダーの皆様からの期待や要請に対して真摯に耳を傾けるとともに、この「5つの約束」を実現するための商品・サービスなどの事業の発展・開発を通じ、本業による社会課題の解決に積極的に取り組んでまいります。

※1 日本版ステewardシップ・コード:機関投資家は、企業との対話を通じて中長期的な企業価値を高め、顧客・受益者の中長期的な投資リターンを拡大させる責任があると定めた原則(金融庁の有識者検討会が2014年2月に策定)

※2 日本版コーポレートガバナンス・コード:会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために策定された、実効的なコーポレートガバナンスの実現に関する主要な原則(2015年3月金融庁「コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議」が原案を公表)

## ● CSR推進体制図



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

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

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

## CSR推進体制

セブン&アイHLDGS.は、グループ全体の効果的、効率的なCSR活動を推進するために、年2回開催するCSR統括委員会の定例会議において、3部会の活動状況報告を受けて指導・改善を図るとともに、持株会社と事業会社の連携・CSRマネジメント体制の強化を図っています。

## 企業行動部会

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

コンプライアンスの徹底については、「社是」や「企業行動指針」の周知のほか、グループ各社のコンプライアンス体制の整備・運用状況を適時確認しています。

また、働きがいのある職場づくりについては、労働環境の改善のほか、女性や障がい者など多様な人材の活躍推進に向けた取り組みを進めています。

これらの取り組みの浸透・定着状況を適時確認・評価をするため、隔年でグループ従業員を対象とした意識調査を実施しています。本調査の分析結果を踏まえ、グループ各社が課題の改善に努めています。

## 消費者・公正取引部会

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

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

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

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

## 環境部会

環境部会では、事業活動を通じた「CO<sub>2</sub>排出量の削減」と「限りある資源の有効活用」に取り組んでいます。

CO<sub>2</sub>排出量の削減については、商品の開発から生産・配送・販売・消費まで、サプライチェーンのすべての段階での環境負荷を評価し、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取り組みを進めています。また、フロンなど環境に関連する法規制の遵守に努めています。

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

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

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

# 企業統治・CSRマネジメントの強化

## 各部会の目標と進捗状況

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

2014年度の主な活動計画	2014年度の活動実績	評価	2015年度の活動計画
<b>企業行動部会</b>			
<b>コンプライアンスの徹底・働きがいのある職場づくり</b>			
教育基本項目に関する各社の教育状況のチェックとフォローの実施	グループ各社における教育状況とフォローを継続実施	△	グループ従業員へのCSR教育をサポートするeラーニングシステムの構築とテスト運用の開始
2015年4月の雇用納付金対象会社拡大に対応して、常用雇用労働者101人以上の事業会社の障がい者雇用促進をサポート	・該当事業会社採用担当者への個別アドバイスの実施 ・障がい者雇用率 2.29%(グループ適用)	○	・常用雇用労働者101人以上の事業会社の障がい者雇用促進のサポート ・グループ適用5社における法定雇用率維持・向上
「ノーマライゼーションサポートガイド」の活用促進と体験学習見学会の開催	・5月に「ノーマライゼーションサポートガイド」活用説明会を開催 ・教育担当者向けに体験学習会主催方法を学ぶ「ノーマライゼーション体験学習見学会(計5回)」を開催	○	認知症サポーター養成講座開催
労働環境改善に関わる基準(時間外労働・休日休暇の取得)達成とさらなる改善を目指してグループ各社の取り組み情報の共有促進	毎月各社の取り組み事例の共有や労働関連法改正に関わる情報共有のためのミーティングを開催	○	・労働環境改善に関わる情報共有の促進 ・有給休暇取得促進のための従業員向け意識啓発ツールの作成
第一回従業員意識調査の分析結果を踏まえ、「コンプライアンスの徹底」と「働きがい」向上に向けた事業会社の施策事例の共有促進	年4回開催する企業行動部会での各社事例を共有	○	2015年に実施した第二回従業員意識調査の分析結果を踏まえ、グループおよび事業会社における新たな改善策立案、実行 コンプライアンス違反を予防し、モニタリングし、適切な対応をするための基準と仕組みをグループ各社に構築することを目的としたコンプライアンス徹底プロジェクトを新設
健康増進に関する課題整理と目標設定、行為計画の立案	「健康宣言2018」(2018年度までに達成すべきBMI25以上の従業員の割合、喫煙率などのKPI設定)の策定	○	
健康経営を取り組む組織体制の整備	7月に社長を委員長とし、人事責任者や健康保険組合常務理事、健康管理センターの責任者などが委員となる健康経営委員会を発足	○	・従業員の健康増進に関わる事業会社施策の情報収集とグループ施策の検討 ・「MY HEALTH WEB」の活用促進・健康増進キャンペーンの開催
従業員の健康増進に向けた、健康管理システムの導入	10月から健康管理ポータルサイト「MY HEALTH WEB」をスタート	○	
<b>【ダイバーシティ(人材の多様性)推進プロジェクト】</b>			
女性のネットワークづくりイベントの各事業会社への拡大	育児中の女性社員のコミュニティ活動や女性管理職のセミナーなどを実施する事業会社が増加	○	女性の意識変革に向けた、コミュニティ活動、啓発活動の継続実施と深化
育休復職者オリエンテーションの実施会社の拡大と運用方法の見直し	実施の事業会社が増加。内容も深化	○	
父親向けの育児参画意欲向上のためのイベントの実施	・育児中の男性社員対象の「イクメン推進プログラム」を計5回開催 ・「育児休暇制度」導入に向けた検討を実施	○	男性の育児参画意欲向上に向けた施策の継続実施
管理職向けの啓発のためのイベントの実施	新たに「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を開催計4回実施し、グループ各社から1,225人が参加	○	管理職の意識変革に向けた施策の継続実施
管理職向けのハンドブックの制作	「ダイバーシティ・マネジメントハンドブック」を制作。グループ各社の管理職研修などで活用	○	
女性の活躍推進に特化したコーナーを社内報に年間掲載	グループ7万人に配布する広報誌に、「働く女性の応援団」コーナーを毎月掲載	○	ダイバーシティ推進に関する意識啓発のための社内広報の実施
社外への継続的な情報発信	・内閣府「女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰」受賞 ・東京証券取引所「2014年度 企業行動表彰」受賞	○	社外への継続的な情報発信
			仕事と介護の両立支援に向けた課題抽出、施策の実施

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

2014年度の主な活動計画	2014年度の活動実績	評価	2015年度の活動計画
<b>消費者・公正取引部会</b>			
<b>①商品の品質向上と安全性の確保</b>			
衣料・住まいの品を担当する仕入担当者向けグループ研修会開催	衣料・住まいの品を担当する仕入担当者の研修会に433人が受講	○	・衣料・住まいの品仕入担当者向けグループ研修会開催 ・仕入担当者・品質管理担当者の公的資格取得(QC検定・TES資格)
グループ各社の品質管理体制整備・品質方針の策定	グループ各社の品質管理体制の整備(自主品質基準の策定・品質方針の策定)	○	グループ各社の品質管理体制整備(品質基準の運用管理)
食品の商品・メニューの表示に関する自主ガイドラインの見直し	食品の商品・メニューの表示に関する自主ガイドラインの見直し	○	プライベートブランド「セブンプレミアム」の製造工場拡大に伴う検査体制の強化
<b>②公正な取引の確立</b>			
グループ各社の公正取引確保のための管理体制と教育体制の整備継続	・景品表示法改正に伴う表示管理体制の整備を実施 ・各社の取り組みを共有するとともにフォローアップを実施	○	グループ各社の公正取引確保のための管理体制と教育体制の整備継続
「下請法」、「独占禁止法」に関わる定期研修会の継続開催	3月、10月にグループ合同研修会に127人が受講	○	・「独占禁止法」、「表示」に関わる定期研修会の継続開催 ・eラーニングによる定着確認
2015年増増税に向けたグループ各社の対応共有	2014年4月8%増税による行政対応状況などを共有し、各社のフォローアップを実施	○	2017年4月10%増増税に向け、8%増増税時の対応状況からの各社へのフォローアップ実施
<b>環境部会</b>			
<b>①環境負荷の把握と低減</b>			
温室効果ガス排出量第三者検証の対象事業会社を9社⇒10社へ拡大	温室効果ガス排出量第三者認証を10社で実施	○	スコープ3の算出を6社で実施
・食品リサイクルの推進 ・ペットボトル回収機の設置拡大	イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨークマートにペットボトル自動回収機を、約250台設置	○	現在設置している事業会社に加え、セブン-イレブンへの設置
ISO14001取得事業会社の拡大	そごう・西武、セブン-イレブン・ジャパンに加え、セブン&アイ・フードシステムズが取得、アイワイフーズが取得の準備中	○	アイワイフーズの取得で、合計で4事業会社を目指す
<b>②森林保全活動</b>			
従業員ボランティアの拡大	全国15箇所にある「セブンの森」保全活動では、グループ社員、セブン-イレブン加盟店様を含め、1,490人が参加	○	「セブンの森」保全活動は1,500人以上/年。特に「長野セブンの森」保全活動への参加は現地社員中心に、春、秋ともに100人以上の参加を目指す
環境配慮型商品のアイテム数の増加	・セブンカフェのホット用カップの一部「間伐材」を使用、燃焼時CO <sub>2</sub> 排出量を約20%抑える ・「エコナラベル(P44)」の「金の食パン」への使用	○	・環境配慮型商品の開発、環境配慮包材の拡大(酒パックをノンアルミ化しリサイクル可能へ) ・環境対応ラベルの拡大(エコナラベルの拡大=セブンプレミアムこだわり新鮮たまご)
<b>③環境意識レベルの向上/情報共有</b>			
従業員教育の強化とeco検定取得チャレンジ	eco検定受験者598人、合格者487人、合格率81.4%	○	eco検定受験者を、1,000人以上、80%以上の合格率を目指す