

CSRマネジメント

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



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

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

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

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

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

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

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

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

CSR推進体制

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

企業行動部会

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

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

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

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

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

消費者・公正取引部会

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

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

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

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

環境部会

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

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

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

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

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

社会価値創造部会

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

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

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

従業員のCSR教育

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

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

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

CSR推進体制図

2016年10月現在



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

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

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

各部会の目標と進捗状況

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

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

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

2015年度の主な活動計画	2015年度の活動実績	評価	2016年度の活動計画
消費者・公正取引部会			
①商品の品質向上と安全性の確保			
グループ各社の品質管理体制整備(品質基準の運用管理)	<ul style="list-style-type: none"> 食品表示法改正への対応 グループあいまい表示ガイドラインの策定(機能、性能を表現するためにパッケージ・タグ・カタログ・取扱説明書・チラシ・ネット表現などに使用しない用語) 	○	[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> 特定芳香族アミンを生成するアゾ染料規制への対応 洗濯表示改正への対応 原材料表示ガイドライン策定(生産履歴担保)
[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> 衣料・住まいの品仕入担当者向けグループ研修会開催 仕入担当者・品質管理担当者の公的資格取得(QC検定・TES資格) 	[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> 繊維製品の研修を基礎・中級・上級の3コースに分け実施(190人) QC検定(QC担当者):合格者12人 TES資格(仕入担当者・QC担当者):合格者8人 	○	[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> 繊維製品の研修を基礎・中級・上級で計画(400人) 繊維製品仕入担当者向け洗濯表示研修(440人) QC検定・TES資格への継続受験
[食品] プライベートブランド「セブンプレミアム」の製造工場拡大に伴う検査体制の強化	[食品] <ul style="list-style-type: none"> グループ各社の品質管理担当者が定期的に集まり、「セブンプレミアム」の品質管理の課題について討議し、対応策を実施 グループ各社による製造工場の品質管理体制の確認 店舗納品前の食品表示の確認 	○	[食品] <ul style="list-style-type: none"> 「セブンプレミアム」の製造に関する会議へのグループ各社品質管理責任者の参加による情報共有の強化 グループ各社による製造工場の品質管理体制の確認 店舗納品前の食品表示の確認
②公正な取引の確立			
グループ各社の公正取引確保のための管理体制と教育体制の整備継続	グループ各社の法務担当者を集めて会議を適宜開催し、独占禁止法、下請法、景品表示法、食品表示法の遵守徹底、改定内容の情報共有および体制整備を実施	○	法令対応は、情報収集とグループ内情報共有を積極的に実施するために適宜会議などを開催し、グループ各社の管理体制強化を行う
<ul style="list-style-type: none"> 「独占禁止法」「表示」に関する定期研修会の継続開催 eラーニングによる定着確認 	<ul style="list-style-type: none"> 春と秋の人事異動の際に、グループ各社新任の商品開発担当者を対象に集合研修を実施 eラーニングを活用し、上記の集合研修後のフォローアップを行い、また新任以外についても知識レベルの確認を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 新任商品開発担当者向けの集合研修を年2回継続実施。 新任商品開発担当者も含めてお取引先との折衝に関わる従業員へ、独占禁止法と下請法についてのeラーニングと各社の研修を実施し、教育・啓発を徹底する
2017年4月消費税10%増税に向け、8%増税時の対応状況からの各社へのフォローアップ実施	増税延期のため、特に対応はなし		「お取引先様アンケート」を実施し、お取引先への対応における法令遵守とモラルアップを図る
環境部会			
①環境負荷の把握と低減			
スコープ3の算出を6社で実施	スコープ3の算定を新たに4社が算定し、合計10社で算出	○	スコープ3の算定を継続して10社で算出
ペットボトル自動回収機を設置している事業会社に加え、セブン-イレブンへの設置	2015年12月より、江東区のセブン-イレブン2店舗に設置	○	環境省の実証事業を加え、セブン-イレブンの4店舗でテスト設置
アイワイフーズのISO14001取得で、合計で4事業会社を目指す	アイワイフーズがISO14001を取得し、取得事業会社が合計で4社	○	規格改定したISO14001の2015年度版へ4社が移行
②森林保全活動			
「セブンの森」保全活動は1,500人以上/年。特に「長野セブンの森」保全活動への参加は現地社員中心に、春、秋ともに100人以上の参加を目指す	「セブンの森」保全活動には、1,629人が参加。その中で長野「セブンの森」保全活動には、年2回で240人が参加	○	長野「セブンの森」保全活動へ春・秋とも120人以上の参加を目指し、生物多様性へ配慮する活動を実施
<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型商品の開発、環境配慮包材の拡大(酒パックをノンアルミ化しリサイクル可能へ) 環境対応ラベルの拡大(エコナラベルの拡大=セブンプレミアムこだわり新鮮たまご) 	環境に配慮した包材を酒パックのノンアルミ化、リサイクルペットを使ったサラダ容器、間伐材使用の容器へ拡大。また、エコナラベルに続き、エコナノパッケージを新たに採用	○	環境に配慮した包材(商品)をセブンプレミアムで100アイテム以上にする
③環境意識レベルの向上/情報共有			
eco検定受験者を、1,000人以上、80%以上の合格率を目指す	<ul style="list-style-type: none"> 2015年度のeco検定の受験者は1,172人で合格者は893人、合格率76.2% 2015年度までのeco検定合格者は累計で1,454人 	○	eco検定受験者を1,000人、合格者700人、累計2,000人以上の合格者を目指す