

## 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。

### 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、代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」において、傘下の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の連携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対する活動として、「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対する活動として、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、長時間労働の是正をはじめとした労働環境の改善や休日・休暇の取得促進に取り組んでいます。

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に対する改善施策については、グループ各社の担当者が集まる「働きがい向上委員会」で進捗状況や成果を共有することで、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](#)

### 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、グループ各社ごとの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&アイグループお取引先行動指針」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、お取引先専用の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。

▶ [セブン&アイグループお取引先行動指針の詳細はこちら](#)

### 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」など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、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。

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などに取り組んでいます。

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

これらの取り組みを社内で推進するために、グループ従業員に対して環境教育を定期的に行うほか、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

社会価値創造部会は、社会課題を解決する事業を創出すること(CSV＝共通価値の創造)を目的に、2016年6月に新設しました。

持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて特定した取り組むべき「5つの重点課題」に対して、これまで培ってきた事業インフラやノウハウなど、事業特性・経営資源を活かして本業を通じた社会課題起点の新規事業の企画検討・立案に取り組んでいます。また、グループ会社ごとに部会と同様の会議体を設置し、社内の推進体制を整備しました。加えて、CSV、社会課題の理解促進のために、部会および各社の関係者を対象とした勉強会を定期的に開催しています。

そのほか、NPOやお取引先、社会起業家といった外部との連携も視野に入れて、取り組みの深化に努めています。



## 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

2016年度の主な活動計画	2016年度の活動実績	評価	2017年度の活動計画
<b>企業行動部会</b>			
コンプライアンスの徹底・働きがいのある職場づくり			
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動向等を参考に、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。下期より運用開始。	<ul style="list-style-type: none"> <li>「社是・創業の精神」編、「CSR」編、2種類のeラーニング用講座資料を作成。</li> <li>「社是・創業の精神」編eラーニングを、2016年11月に実施。</li> </ul>	△	2016年のセブン&アイ企業行動指針改定を受け、従業員のCSR・コンプライアンス意識をより醸成するため、「CSR」編、「人権(ハラスメント)」編のeラーニングを実施。
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>グループ適用5社における障がい者の法定雇用率維持・向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ノーマライゼーション教育DVD「聴覚障がい者編」を活用した教育を実施</li> <li>障がい者雇用率 2.51%(グループ適用)</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年4月1日からの法定雇用率引き上げに向けて、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のサポート強化</li> <li>「人権啓発ハンドブック」の冊子とDVDを活用した教育を実施</li> <li>グループ適用5社における障がい者の法定雇用率維持・向上</li> </ul>
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養成を目指す。	2016年度までにグループ全体で累計約23,000人の認知症サポーターを養成。(2016年度新たに約6,300人を養成)	○	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26,000人の認知症サポーター養成を目指す。

2016年度の主な活動計画	2016年度の活動実績	評価	2017年度の活動計画
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ヶ月毎に開催し、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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>「実務者連絡会」を新設。</li> <li>2016年3月・7月・11月の3回開催。各事業会社の改善活動の進捗状況を確認し、取り組み事例を共有。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>第三回従業員意識調査の実施。</li> <li>従業員意識調査結果を受けた、取り組み結果の検証、および新たな課題の抽出を目的とした、「課題・改善策立案会」の開催。</li> <li>「実務者連絡会」を「働きがい向上委員会」に改称し、改善活動の進捗確認と、取り組み事例の共有を継続。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>抽出されたリスクの中から、既存の組織で対応できていないリスクの一つとして、グループ合同の知的財産権研修を開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016年6月外部講師を招へいし、知的財産権セミナー開催</li> <li>グループ25社、商品部、販売促進部など約900人参加</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ合同のeラーニングや各社の既存研修メニューに知的財産権を盛り込むなど社員向けの啓発を継続実施。</li> </ul>
「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	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律にもとづいたストレスチェックの実施</li> <li>社員食堂での減塩・ヘルシーメニューの提供</li> <li>健康キャンペーンの実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>「MY HEALTH WEB」スマートフォン用アプリのサービス開始</li> <li>ストレスチェックの継続実施</li> <li>社員食堂での減塩・ヘルシーメニューの継続提供</li> <li>健康キャンペーンの継続実施</li> </ul>
ダイバーシティ(人材の多様性)推進プロジェクト			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職比率(課長級) 23.0%(2017年2月末)</li> <li>女性管理職向けセミナーを4回実施</li> <li>育児休職から復職する社員へ社長メッセージ紹介</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職候補層の育成の強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ・マネジメントセミナーの継続開催(4回開催延べ1,640人参加)</li> <li>男性の育児休暇取得者 セブン&amp;アイHLDGS. 44人、セブン-イレブン・ジャパン461人、イトーヨーカドー498人</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ各社幹部・管理職に向けた啓発活動の継続</li> <li>男性の育児休業の取得促進</li> </ul>
介護との両立のための知識や両立支援制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の制作と活用</li> <li>介護セミナーを2回、介護コミュニティを2回開催</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と介護の両立のための基礎知識の浸透</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>社外への積極的な情報発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ広報誌で毎月ロールモデル(イクボス、女性、男性、介護)を紹介</li> <li>「なでしこ銘柄2017」選定</li> <li>女性活躍推進法に基づく「えるぼし」3段階目取得</li> <li>日経WOMAN、日経ウーマノミクスプロジェクト「女性が活躍する会社ベスト100」にて2年連続総合2位獲得。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ推進、働き方改革に関する社内広報の継続</li> <li>LGBTに関する啓発活動の実施</li> <li>社外への積極的な情報発信</li> </ul>

2016年度の主な活動計画	2016年度の活動実績	評価	2017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			
[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> <li>特定芳香族アミンを生成するアゾ染料規制への対応</li> <li>洗濯表示改正への対応</li> <li>原材料表示ガイドライン策定(生産履歴担保)</li> </ul>	[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> <li>アゾ染料規制への対応…「不使用宣言書」「分析証明書」等のお取引先への提出要請、グループ各社内関係各部への説明実施</li> <li>洗濯表示改正への対応…仕入担当者、売場責任者への教育、お客様への啓発実施</li> <li>原材料表示ガイドライン策定…原材料の産地等を訴求する場合の根拠の確認と表現方法についての指針を示す</li> </ul>	○	[衣料・住まいの品、食品全体] <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ全体で品質管理体制の整備を進める               <ul style="list-style-type: none"> <li>a.各社の品質管理部門の基盤整備(人員体制、業務領域)</li> <li>b.事故発生時のレポートライン(報告の流れの整備)</li> <li>c.事故発生時の対応ガイドライン策定</li> </ul> </li> <li>リスク管理研修(QC担当者に向けた専門スキルアップ研修の実施)</li> </ul>
[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>QC検定・TES資格への継続受験</li> </ul>	[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> <li>繊維製品研修受講者…391人 洗濯表示研修受講者…440人</li> <li>QC検定合格者…8人 TES(繊維製品品質管理士)資格合格者…21人</li> </ul>	○	[衣料・住まいの品] <ul style="list-style-type: none"> <li>繊維製品の研修を基礎・中級・上級で計画(400人)</li> <li>QC検定・TES資格への継続受験</li> </ul>
[食品] <ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>グループ各社による製造工場の品質管理体制の確認</li> <li>店舗納品前の食品表示の確認</li> </ul>	[食品] <ul style="list-style-type: none"> <li>毎月の製造に関する会議への参加とプロジェクトでの情報共有</li> <li>工場監査項目の知見習得と品質管理担当者による工場チェックの実施</li> <li>セブンプレミアム商品の食品表示確認をグループ各社で実施</li> </ul>	○	[食品] <ul style="list-style-type: none"> <li>HACCP義務化に向けてグループ各社の対応を進める</li> <li>インスタ調理への対応</li> <li>サプライチェーンとしての製造工場への対応</li> </ul>
②公正な取引の確立			
<ul style="list-style-type: none"> <li>法令対応は、積極的に情報収集とグループ内情報共有を実施するために随時会議等を開催し、グループ各社の管理体制強化を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FTプロジェクト会議を4回開催し、情報共有と是正対応を実施。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>適宜会議を開催し、情報共有と課題抽出と是正対応を実施。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>年2回の新任商品担当者の集合研修は継続実施。</li> <li>上記も含めてお取引先との折衝に関わる者に、独占禁止法と下請法については、eラーニングと各社の研修にて徹底する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新任担当者向け合同研修は、3月・10月に実施。16社195人が受講。</li> <li>eラーニングは、独占禁止法(優越的地位の濫用)、下請法について、3月・11月に実施。グループで23社5,472人が受講。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>合同研修は、3月・10月に実施。</li> <li>eラーニングは、6月:商品表示、9月:景品、11月:独占禁止法(優越的地位の濫用)・下請法を実施。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「お取引先様アンケート」を実施し、お取引先への対応の法令順守とモラルアップを図る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5社(IY、SEJ、SS、7FS、HD)の商品部、システム部、建築部などで実施。5,534件の回答をいただき、各社・各部にて是正対応を実施。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ27社実施。</li> </ul>

2016年度の主な活動計画	2016年度の活動実績	評価	2017年度の活動計画
<b>環境部会</b>			
①環境負荷の把握と低減			
スコープ3の算定を継続して10社で算出	10社で算出継続	○	スコープ3排出量で排出量が多いセブン-イレブン・ジャパンの категория1で第三者検証の実施
ペットボトル自動回収機について環境省の実証事業を活用し、セブン-イレブンの4店舗でテスト設置	環境省の実証事業の4店舗に加え、コンビニエンス用小型マシンのテストを開始し、合計5店舗に設置	○	2017年度は環境省の実証事業を活用し、コンビニエンス用小型マシンの導入店舗を拡大
4社が規格改定したISO14001の2015年度版へ移行	4社移行完了	○	
②森林保全活動			
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	春は83人、秋は97人が保全活動に参加	△	長野「セブンの森」の契約満了に伴い、新たな場所で長野「セブンの森」の保全を開始
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。	150アイテムで環境に配慮した包材を採用	○	セブンプレミアムの740アイテムで環境に配慮した包材を導入
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、合格者700人、累計2,000人以上の合格者を目指す。	受験者:1,255人 合格者:983人 累計合格者:2,364人	○	eco検定合格者1,700人
<b>社会価値創造部会</b>			
①CSVの理解促進			
<ul style="list-style-type: none"> <li>CSVの考え方の浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内報などを通じた情報発信</li> <li>CSVへの理解を定着させるために、社外からCSVの専門家を講師としてお迎えし、勉強会を開催</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSVへの理解を促進させる機会づくり</li> </ul>
②社会課題の理解促進			
<ul style="list-style-type: none"> <li>自社の環境・社会へ及ぼす影響の把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題を深く知るために、課題解決に取り組むNPO法人2団体と他社様を講師にお迎えして勉強会を開催</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループが取り組むべき「5つの重点課題」の背景にある社会課題を深く知る機会づくり</li> </ul>
③新規CSV事業の創出			
<ul style="list-style-type: none"> <li>事業会社における推進体制の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業会社19社が社会課題起点の事業創出に向け、社内の推進体制を整備</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ各社において社会課題を起点とした新規事業を企画立案、実行</li> <li>グループ会社による協働やNPO、お取引先といった社外との連携の検討</li> </ul>

## 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。

