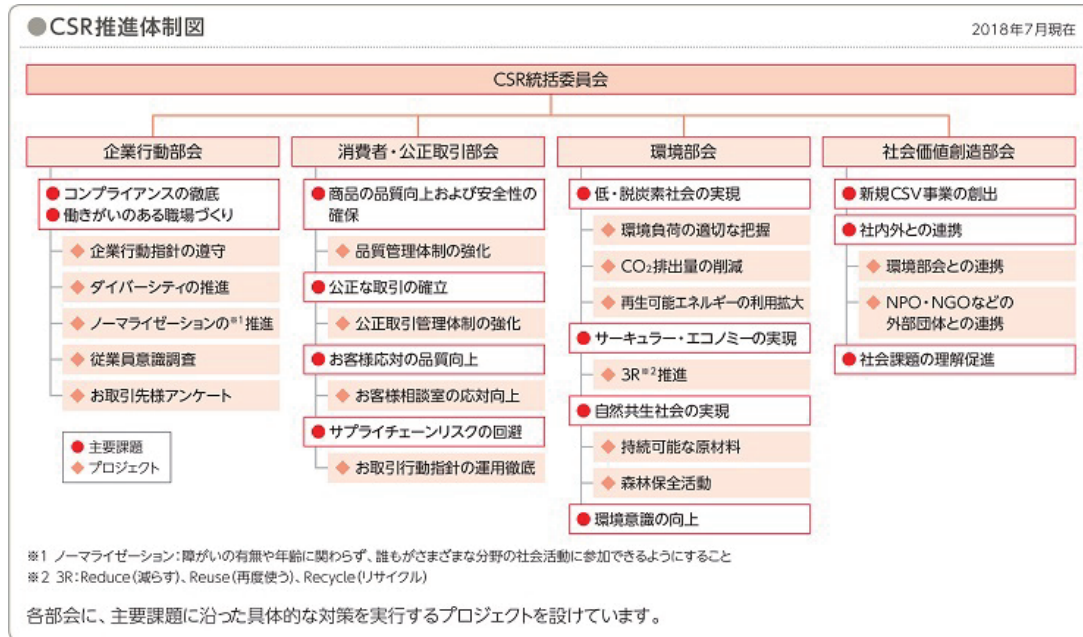


CSRマネジメント

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、2016年9月に改定されたセブン&アイグループ企業行動指針に基づき、グループ各社がガイドライン(社員行動規範)の改定を行いました。

また、コンプライアンス徹底の取り組みについて各社の進捗状況を適時検証することを目的の1つとして、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。これとは別に、「お取引先様アンケート」を実施し、グループ従業員がお取引先に対して社是や企業行動指針に基づく行動を行っているか確認を行っています。

これら2つの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。

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。

▶ [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「CO₂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。

CO₂排出量削減については、店舗での再生可能エネルギーの活用を拡大する目標を立てるとともに、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。

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を中心に、オリジナル商品セブンプレミアムの容器・包装を環境に配慮したものへ順次変更しています。また、持続可能性への配慮に関する認証を受けた原材料の活用も拡大しています。

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、2012年より店舗にペットボトル自動回収機を設置し、国内資源の循環促進およびお客様のリサイクル意識の醸成に取り組んでいます。回収されたペットボトルは、国内で再資源化して活用され、セブン&アイグループで販売する商品パッケージの原材料にも使われています。

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

社会価値創造部会では、事業領域が拡大し、関係する社会課題が多様化するなか、社会課題の解決に取り組むことが新しいビジネス機会につながるという認識のもと、社会的価値と経済的価値の双方を生み出す事業の創出(CSV=共通価値の創造)を目的とした活動を行っています。

持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて特定した取り組むべき「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・実行に取り組んでいます。また、グループ会社ごとに同様の会議体を設置し、社内の推進体制を構築するとともに、さらなる取り組み拡大に向けて各社の関係者を対象とした勉強会を定期的開催しています。

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きます。

各部署の目標と進捗状況

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

2017年度の主な活動計画	2017年度の活動実績	評価	2018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			
<ul style="list-style-type: none"> 2016年のセブン&アイグループ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"> 2017年3月に「CSR」編、2017年11月に「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"> 直近の社会の動きを取り入れ、LGBT、ESG、SDGsに関するeラーニングの実施 ハラスメント(応用編)に関するeラーニングの実施
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 事業会社の商品部門と連携し、業務内容に合わせて既存研修やeラーニングに、知財研修を盛り込むことで、社員の知財意識向上を図った 	○	<ul style="list-style-type: none"> 研修およびeラーニングに盛り込んだ知財研修を継続して知識の定着を図るとともに、知財知識のさらなる啓発を検討し、より向上を図る 11月をコンプライアンス強化月間と位置づけ、研修などを実施
②働きがいのある職場づくり			
<ul style="list-style-type: none"> 第3回従業員意識調査の実施 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 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年5月第3回従業員意識調査を実施 2017年8月・9月に課題・改善策立案会を開催し、各社が新たな課題を抽出 2017年11月・12月に、各社の改善活動進捗の共有を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査の見直しを行い、従業員のエンゲージメントを把握する調査に変えて、2018年度中に実施
<ul style="list-style-type: none"> 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 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 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 該当事業会社の障がい者の雇用状況・雇用率の把握と雇用推進についての情報共有を図る 障がい者雇用率2.66%(グループ適用雇用率) 「人権啓発ハンドブック」冊子とDVDを作成し、従業員教育を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用のさらなる促進のため、事業会社との情報共有とサポートの実施 ※障がい者の雇用と定着に関するDVDの作成 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
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 認知症サポーター累計養成人数 約30,000人(2018年2月末) 	○	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体で累計約35,000人の認知症サポーター養成を目指す
<ul style="list-style-type: none"> 「MY HEALTH WEB」スマートフォンアプリのサービス開始 ストレスチェックの継続実施 社員食堂での減塩・ヘルシーメニューの継続提供 健康キャンペーンの継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「MY HEALTH WEB」スマートフォン向けアプリを2017年5月より配信 ストレスチェックを全従業員対象に継続実施 社員食堂で2017年7月に減塩ラーメンを提供 2017年9月に「昼寝 & マッサージでリフレッシュ」キャンペーンを実施 「健康経営優良法人2018」認定 	○	<ul style="list-style-type: none"> 「MY HEALTH WEB」の活用促進 「アプリで学ぼう」健康教室の開催 「いきいきメンタルヘルス」研修会の実施 「食事で腸活」キャンペーンの実施 「皆でダイエット」教室の開催 受けよう乳がん検診キャンペーンの実施 災害時に身を守るための訓練の実施

2017年度の主な活動計画	2017年度の活動実績	評価	2018年度の活動計画
③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"> 女性管理職候補層の育成の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率(課長・係長級) 29.3%(2018年2月末) 管理職を目指す女性社員同士のネットワークづくりやビジネススキル向上を目指したセミナーを4回実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 2020年女性管理職比率30%達成に向けたKPI設定および半期ごとの進捗管理 女性管理職候補層の育成の強化継続
<ul style="list-style-type: none"> グループ各社幹部・管理職に向けた啓発活動の継続 男性の育児休業の取得促進 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・マネジメントセミナーの継続開催(3回開催) 男性の育児参加に関する意識調査を実施。男性の育児休業取得促進ポスターを管理職向けと取得者向けに作製して掲示中 	○	<ul style="list-style-type: none"> グループ各社幹部・管理職に向けた啓発活動の継続 男性の家事・育児参画を促進(男性社員向け料理教室など)
<ul style="list-style-type: none"> 仕事と介護の両立のための基礎知識の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 介護セミナー1回、介護コミュニティ1回開催 	○	<ul style="list-style-type: none"> 制度の理解を促進し、介護離職ゼロにする 現在、介護に関わっている社員に向けた情報発信強化
<ul style="list-style-type: none"> 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 LGBTに関する啓発活動の実施 社外への積極的な情報発信 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月の社内報でのロールモデル紹介を継続およびLGBT特集を掲載 管理職を対象にLGBTセミナーを開催 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3位獲得 	○	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン推進、ワークライフ・シナジーに関する社内広報の継続 LGBTのお客様・従業員への適切な対応を現場で構築 社外への積極的な情報発信
—	—		<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい環境を目指した人事制度の見直し
消費者・公正取引部会			
①商品の品質向上と安全性の確保			
<ul style="list-style-type: none"> 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"> a.各社の品質管理部門の基盤整備(人員体制、業務領域) b.事故発生時のレポートラインの整備 c.事故発生時の対応ガイドライン策定 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 	<ul style="list-style-type: none"> a.グループ各社の増員を図ると同時に、各社内に独立した品質管理部署を設置 b.品質管理の重大事故発生時に速やかに各社の関係部署を通じて経営層に連絡が上がると同時に、セブン&アイHLDGS.の関係各社に報告が上がる仕組みを構築 c.該当商品の販売継続の有無、購入されたお客様への告知方法、重要事案報告の要否 製造物責任法の欠陥、危害シナリオ、リスクアセスメント、リスク低減の方策などに関するリスク管理研修を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> グループ各社の基盤整備、組織・人員の強化
<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) QC検定・TES資格への継続受験 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎・中級・上級で302人実施 QC検定:3人合格 TES資格:20人合格 	△	<ul style="list-style-type: none"> MD研修の実施(繊維・雑貨・薬機法など) 衣料、住居製品担当販売員向け商品知識ハンドブック作成
<ul style="list-style-type: none"> HACCP制度化に向けてグループ各社の対応を進める <ul style="list-style-type: none"> a.インストア調理への対応 b.サプライチェーンとしての製造工場への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度HACCP制度化に向けて各業態、各事業会社に取得に向けてのタイムスケジュールを立案、進捗管理を実施 社内関係各社に対してHACCP説明会を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> HACCP制度化に向け、オリジナル商品製造工場の国際基準に基づく認証取得を促進 食品衛生管理ハンドブック策定

2017年度の主な活動計画	2017年度の活動実績	評価	2018年度の活動計画
②公正な取引の確立			
<ul style="list-style-type: none"> グループ各社と適宜会議を開催し、情報共有と課題抽出と是正対応を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 各社の下請法遵守状況を調査し、店舗応援依頼時の費用負担などについてルールを明確にし、是正対応を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 消費税増税に向けて消費税転嫁法の遵守状況と是正対応を進める
<ul style="list-style-type: none"> 新任商品開発担当向けに公正取引に関する合同研修を3月・10月に実施 eラーニングを定期的に実施 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 3月・10月に新任商品開発担当向けに優越的地位の濫用と表示に関する集合研修を実施 3月：14社108名 10月：15社134名 eラーニングの実施状況 6月：食品表示と衣料・住居品景品表示の2コースを実施 受講者：食品17社1,950名、衣料・住居13社1,822名 9月：景品表示コースを実施 受講者：22社3,057名 11月：独禁法・下請法コースを実施 受講者：24社3,504名 	○	<ul style="list-style-type: none"> 新任商品開発担当向けに優越的地位の濫用と下請法、表示関連法のグループ集合研修を3月・10月に実施 eラーニングの実施予定 5月：表示、景品など 9月：消費税転嫁法 10月：独占禁止法（優越的地位の濫用・下請法）
環境部会			
①環境負荷の把握と低減			
<ul style="list-style-type: none"> 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 카테고리1で第三者検証の実施 	<ul style="list-style-type: none"> セブン-イレブン・ジャパンの 카테고리1で第三者検証を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 新たにアイワイフーズのCO₂排出量第三者検証を実施
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 17年度セブン-イレブンへ小型ペットボトル回収機を300店に導入 	○	<ul style="list-style-type: none"> 回収されたペットボトルを循環利用するスキームの拡大
②森林保全活動			
<ul style="list-style-type: none"> 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」の保全活動を開始 	<ul style="list-style-type: none"> 長野県信濃町所有の森林を「セブンの森」に変更し、保全活動を開始 	○	<ul style="list-style-type: none"> 年2回の森林保全活動の実施、および森林保全の10年計画を立案し、実施
<ul style="list-style-type: none"> セブンプレミアム740アイテムで環境に配慮した包材を導入 	<ul style="list-style-type: none"> 累計950アイテムを導入 	○	<ul style="list-style-type: none"> セブンプレミアムで新たに950アイテム（累計1,900アイテム）に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			
<ul style="list-style-type: none"> eco検定合格者1,700人 	<ul style="list-style-type: none"> 新規合格者：1,713人（累計：4,151人） 	○	<ul style="list-style-type: none"> eco検定合格者2,000人（累計6,151人）
社会価値創造部会			
①CSVの理解促進			
<ul style="list-style-type: none"> CSVへの理解を促進させる機会づくり 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮商品やエシカル商品などの販売を推奨し、社会課題解決型の事業への理解を促進 	△	
②社会課題の理解促進			
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ボランティア活動などへの参加を通じて、社会課題への理解を深めるための機会を提供 	○	<ul style="list-style-type: none"> 社外のステークホルダーとの意見交換会などの対話の機会を活用し、出店地域における社会課題の理解を深める
③新規CSV事業の創出			
<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題解決型の商品・サービスの提供をグループ事業会社18社で開始 	△	<ul style="list-style-type: none"> NPO・NGOなどの外部団体との連携による新規事業の創出 環境部会と連携してリサイクルできる資源を活用した商品の開発・販売

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、社内ポータルサイトを通じた従業員向けボランティア情報を発信しています。

加えて、2016年度より、国内のグループ全従業員を対象としたeラーニングによるCSR教育を実施しています。2017年度は、CSRの基本、環境問題、ハラスメント防止をテーマとしたeラーニングを実施しました。

また、お取引先と関わりを持つ従業員を対象として、独占禁止法(優越的地位の濫用)、下請法、商品表示などに関するeラーニングを実施しました。

