

サステナビリティ推進体制

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5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。

● CSR推進体制図



※インクルージョン:性別や人種、民族や国籍、社会的地位、障がいの有無など、持っている属性によって排除されることなく、生活することができる状態
※TCFD: 気候変動関連財務情報開示タスクフォース

コンプライアンス部会

グループ会社の社員が法令および社会的規範を遵守し、お客様やお取引先との間の公正取引を含むコンプライアンスを実践することは、当社グループの社是「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。持株会社である当社は、グループ各社のコンプライアンス体制強化のサポートおよび監督の実効性を確保し、グループ各社レベルでのコンプライアンスの徹底に努めています。コンプライアンス部会は、セブン&アイHLDGS. 総務法務本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の法務主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

企業行動部会

グループ会社の社員が当社グループの社是を理解し、企業行動指針を遵守することは、当社グループの社是「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。企業行動部会では、グループ会社の社員を対象に、社是や企業行動指針の周知、教育による意識向上など、企業行動指針の徹底を基軸とした活動を行っています。また、働きがいのある職場づくりを目指すため、従業員エンゲージメント調査を実施するほか、女性や障がい者など多様な人材の活躍推進、介護と仕事の両立支援、長時間労働の是正をはじめとした労働環境の改善、休日・休暇の取得促進など、すべての社員が安心して働ける環境づくりを進めています。企業行動部会は、セブン&アイHLDGS. 人財本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の人事主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

[セブン&アイグループ企業行動指針の詳細はこちら](#) >

サプライチェーン部会

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「持続可能な開発目標（SDGs）」へ迅速に対応し、人権や環境に配慮した健全なサプライチェーンを構築することは、企業の重要な社会的責任の一つであると同時に、ステークホルダーからも強く求められております。サプライチェーン部会では、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、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行をお願いしています。その遵守状況をCSR監査などを通じて定期的に検証・共有し、教育・啓発・是正を進めています。また、グループ各社ごとの品質向上と安全性の確保のため、当社グループの「品質方針」に基づいて、グループ各社の品質基準や管理体制の整備・強化を図ります。サプライチェーン部会は、セブン&アイHLDGS. グループ商品戦略本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の商品戦略の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

[「品質方針」の詳細はこちら](#) >

[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針の詳細はこちら](#) >

環境部会

気候変動や資源の枯渇などの問題に対して、商品や原材料、エネルギーを無駄なく利用するとともに、お客様やお取引先にもご協力いただきながらサプライチェーン全体で環境負荷低減に取り組むことは、社会の持続的な発展に資するとともに当社グループの持続的な成長につながる重要な要素です。そのため、環境部会では、2019年4月に取締役会で決議し、同年5月に公表した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に基づき、「脱炭素社会」、「循環経済社会」、「自然共生社会」の実現を目指した取り組みを推進しています。気候変動関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言も踏まえ、気候変動のリスクと機会について分析し、対応策の進化を図っています。環境部会は、セブン&アイHLDGS. ESG推進本部サステナビリティ推進部の執行役員シニアオフィサーを部会長とし、当社の環境施策の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

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「7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・立案・実行に取り組むほか、お取引先や社会起業家、NPO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ます。社会価値創造部会は、セブン&アイHLDGS. ESG推進本部の代表取締役専務執行役員 本部長を部会長とし、当社の経営企画主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

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

2022年度の主な活動計画	2022年度の活動実績	評価	2023年度の主な活動計画
コンプライアンス部会			
(1) 公正な取引の確立			
<p>独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認し、必要に応じて是正 FTプロジェクト会議：年2回開催</p> <p>FT研修eラーニングを実施 6月：表示一般（食品を含む） 7,000名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 延べ11,000名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：15回、500名受講 下期：15回、600名受講</p> <p>お取引先様アンケートを実施</p>	<p>FTプロジェクト会議で年2回情報を共有 上期：5月、グループ24社62名参加 下期：11月、グループ25社68名参加</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示研修（食品を含む） 延べ7,788名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 延べ9,026名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：21回、延べ1,503名受講 下期：21回、延べ1,257名受講</p> <p>お取引先様アンケート 回答数：約10,900件</p>	○	<p>独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認し、必要に応じて是正 FTプロジェクト会議：年2回開催</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示一般（食品を含む） 6,000名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 6,000名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：15回、600名受講 下期：15回、600名受講</p> <p>お取引先様アンケートを実施</p>
(2) コンプライアンスの徹底			
<p>コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社ヘインタビューを実施（25社）</p> <p>コンプライアンスeラーニングを実施</p>	<p>インタビューを実施し、各事業会社におけるコンプライアンス事案の発生・対応・改善状況を確認（26社）</p> <p>コンプライアンスeラーニング 受講者数：4,162名（延べ受講者数：9,087名） コース数：5コース</p>	○	<p>コンプライアンス上の課題、対応状況についてインタビューを実施</p> <p>コンプライアンスeラーニングを実施</p>
(3) 予防法務機能の充実			
<p>コンプライアンス上の課題、リスク対応について事業会社ヘインタビューを実施（25社）</p>	<p>インタビューを実施し、各事業会社の予防的措置を含めたコンプライアンス体制の課題と対策を確認（26社）</p>	○	<p>コンプライアンス上の課題、対応状況についてインタビューを実施</p>
(4) 内部通用制度の強化			
<p>改正公益通報者保護法に基づき、必要に応じて体制整備を実施</p> <p>グループ会社の内部通報制度の担当者を対象に外部講師による研修を実施（年1回以上）</p>	<p>改正公益通報者保護法に基づき、規程および細則と運用ルールを整備（6月1日施行）</p> <p>グループ会社の内部通報制度の担当者に対する外部講師による研修を実施（10月、80名受講）</p>	○	<p>改正公益通報者保護法に基づき、必要に応じて体制整備を実施</p> <p>グループ会社の内部通報制度の担当者を対象に外部講師による研修を実施（年1回以上）</p>

企業行動部会			
(1) 企業行動指針の徹底			
<p>従業員教育において「社是」「企業行動指針」の周知・浸透に注力</p> <p>従業員エンゲージメント・カルチャー調査において「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング</p> <p>理念浸透のためのワークショップを一部法人で実施</p>	<p>従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイの実施時に「社是」「企業行動指針」の遵守状況を確認</p> <p>企業行動指針遵守：92%（正社員）</p>	△	<p>従業員教育において「社是」「企業行動指針」の周知・浸透に注力</p> <p>従業員エンゲージメント調査において「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング</p>
(2) 働きがいのある職場づくり			
<p>グループ各社が一堂に会する優良事例の共有の場を2021年度より増やし、向上活動を推進</p> <p>調査結果を受け、従業員との対話を通じた改善計画の立案を継続</p> <p>従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイを実施</p>	<p>グループ各社が一堂に会する場に参加する対象者層を多様化させ、優良事例を共有し、向上活動を推進</p> <p>多くのグループ会社で従業員との対話の場を設け、働きがいや働きやすさの向上を図る施策を立案・実施</p> <p>従業員エンゲージメント調査を「従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイ」として発展させ、会社に対するエンゲージメントと同時に、それぞれの職場ごとのカルチャーの状態を測る7設問（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さなど）を追加</p> <p>対象者：グループ32社、約72,000名</p> <p>エンゲージメントスコア：51%（前年度比+1%）</p> <p>※スコアは月給制社員の数値</p>	○	<p>グループ各社におけるエンゲージメント向上活動の優良事例の共有を継続</p> <p>従業員との継続的な対話を通じて、働きがいや働きやすさの向上を図る施策を検討・立案し、実行と検証を繰り返しながら活動を推進</p> <p>従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイを実施（11月）</p>
<p>障がい者雇用を促進</p> <p>法定雇用率未達成の事業会社の採用活動を支援し、定着支援を促進（個別面談、相談支援）</p>	<p>法定雇用率未達成の事業会社（ヨーク、そごう・西武、ロフトなど）やイトーヨーカドーを中心に特別支援学校からの職場実習を受け入れ</p> <p>受け入れ実績：計33名</p>	○	<p>障がい者雇用を促進</p> <p>法定雇用率未達成の事業会社の採用活動を支援し、定着支援を促進（個別面談、相談支援）</p>
<p>法定雇用率を維持・向上</p> <p>グループ適用5社において障がい者の法定雇用率を維持・向上</p>	<p>グループ適用5社※計で実雇用率2.98%を維持（2022年6月1日）</p> <p>※セブン&アイ・ホールディングス、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、テルベ</p>	○	<p>法定雇用率を維持・向上</p> <p>グループ適用5社において障がい者の法定雇用率を維持・向上</p>
<p>グループ各社への啓発活動を強化、階層別人権啓発研修・ノーマライゼーション体験研修、障害者職業生活相談員フォロー研修などを実施</p>	<p>ノーマライゼーション情報ツール「ヒューマンライツ・リポート」を発信（年9回）</p> <p>グループ各社向け階層別人権啓発研修を実施（年20回、650名受講）</p> <p>グループ各社向けノーマライゼーション体験研修を実施（年3回、84名受講）</p> <p>グループ各社向け障害者職業生活相談員フォローアップ研修を実施（年2回、78名受講）</p>	△	<p>グループ各社への啓発活動を強化、階層別人権啓発研修・ノーマライゼーション体験研修などを実施</p> <p>各グループにおけるノーマライゼーション活動に関する社内外への情報発信を強化</p>

(3) ダイバーシティ & インクルージョン推進プロジェクト			
<p>女性管理職比率目標の達成に向けて半期ごとにグループ各社のKPI・進捗を管理し、施策を実行</p> <p>グループ横断の女性エンパワーメント施策を実施（女性向け研修など）</p>	<p>グループ各社が設定した女性の管理職比率・採用・離職・登用に関する目標値に対する進捗を確認するアクションプランシートの運用を開始</p> <p>女性エンカレッジメントセミナー（2期）を実施（グループ22社、約80名参加）</p> <p>グループの上位職の女性を対象にしたエンパワーメントセッションを新たに開始</p> <p>女性管理職比率 執行役員：15.7%（2023年5月末現在） 課長級：24.1%（2023年2月末現在） 係長級：36.8%（2023年2月末現在）</p>	○	<p>女性管理職比率目標の達成に向けて半期ごとにグループ各社のKPI・進捗を確認し、施策を実行</p> <p>グループ横断の女性エンパワーメント施策を実施（女性向け研修など）</p>
<p>グループ各社幹部・管理職に向けた教育・啓発活動を継続</p> <p>男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</p> <p>仕事と介護の両立に関する基礎知識を周知</p> <p>LGBTへの理解を促進</p>	<p>グループ各社役員を対象としたD&Iセミナーを実施</p> <p>D&I風土の醸成に向け、世代間ギャップの解消をテーマにしたセミナーを実施（6月、327名参加）</p> <p>男性の育児休業取得の促進に向けて、従業員アンケートを実施し、課題を把握（6月、5,582名回答）</p> <p>男性の育休取得促進セミナーを実施（10月）</p>	△	<p>グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたD&Iに関する教育・啓発活動を継続</p> <p>男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</p>
<p>ダイバーシティ & インクルージョンに関して社内外へ情報を発信</p>	<p>グループ14万 명이視聴できるグループのWebサイトで、D&I情報を継続して発信</p>	○	<p>ダイバーシティ & インクルージョンに関して社内外へ情報を発信</p>
(4) 健康経営推進 健康経営チーム			
<p>「健康宣言NEXT」に基づく施策を立案・実施</p> <p>健康維持・未病、健康回復に向けた取り組みを実施</p> <p>従業員の健康に対する意識を向上</p>	<p>ウォーキングイベントを実施 参加者数：25社、6,310名</p> <p>乳がん検査と子宮頸がんリスク検査を希望者へ実施 乳がん検診の受診者数：389名</p> <p>健康セミナーを開催（年6回）</p>	△	<p>「健康宣言NEXT」に基づくグループとして一貫性のある取り組みを実施</p> <p>従業員の健康意識向上のための施策としてウォーキングイベントなどを継続し、参加者の拡大を図る</p> <p>健康維持・未病に向けた施策を実施</p>
<p>心身ともに健康で働きやすい職場環境を整備</p>	<p>ハラスメント研修の実施 15社参加</p> <p>メンタルヘルスケア研修の実施 10社参加</p>	△	<p>心身ともに健康で働きやすい職場環境を整備とワークライフバランスの推進</p>

サプライチェーン部会			
(1) 商品の品質向上と安全性の確保			
各事業会社の品質管理体制強化に向け、課題を抽出して共有	QCプロジェクト内で各社の取り組み事例を共有し、各社の施策に反映、営業全体での取り組み体制を構築	○	QCプロジェクトでの事例共有を継続 食品におけるラベル表示ミスを防止するため、情報共有を図りながら取り組みを深化
継続して監査を実施 コロナのためリモート監査手法も駆使し、PB商品製造委託工場のモニタリングを継続	衣料品、住居関連商品の製造委託工場を中心に外部機関を活用し、監査を実施	△	PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施
仕入担当者だけでなく、品質管理部門の担当者にも品質管理や製品安全に関する専門的なスキル・知識の習得を目的とした研修を新規に実施 商品別研修についても、さらに専門的な知識を習得するための研修を実施	品質管理の基礎知識の習得を目的とした研修コンテンツを作成し、eラーニングを実施 受講者数：品質管理担当者166名 製造委託工場に対する「サプライヤー監査研修」を実施 受講者数：20名×年2回 商品開発に向けた基礎知識の習得を目的とした研修を外部機関を活用し実施 受講者数：712名	○	実地研修も含め品質管理や製品安全に関する研修を継続
全工場の品質認証取得に向け、お取引先様と協働して取り組みを継続	セブンプレミアム製造委託工場に対して認証取得を依頼（2023年2月時点で99.8%取得）	△	品質認証の取得支援を継続
HACCP運用マニュアルの遵守を継続 衛生管理の基礎知識の習得を目的とした研修を実施	各社ごとに運用状況を確認 事故発生時にもマニュアルの運用状況を確認し、遵守徹底を浸透	○	HACCP運用マニュアルの遵守を継続 HACCPの基礎知識の習得に向け、外部機関による研修を開催し、レベルアップを図る 受講対象者数：30名
業界の最新情報などを収集	業務委託先からの情報提供や業界ニュースなどで情報を収集	△	「防虫防鼠」などの専門知識の習得を目的とした外部機関による研修を企画・開催 受講対象者数：30名×2回
(2) お取引先行動指針の運用徹底			
お取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会をライブ配信とオンデマンドで実施（国内向け・海外向け） ライブ配信：3月 オンデマンド配信：3月～11月 社内仕入担当者向けお取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会を実施（6月、10月、1月）	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会をライブ配信で実施（492社、668名視聴） グループ各社で商品開発・商品仕入を担当している部署の責任者および担当者が出席する会議において、CSR監査の結果報告と監査に関する勉強会を実施（計3回、285名受講）	○	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続

<p>コンプライアンスセミナーを10講座に分割し、具体的な事例を含め、より実践的な内容でオンデマンド配信</p>	<p>お取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会を、いつでも視聴可能なオンデマンドで配信</p> <p>労働安全衛生、ビジネスと人権など、8つのコンテンツを用意（480社視聴、延べ14,698ページビュー）</p>	○	<p>コンプライアンスセミナーを継続</p> <p>コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化</p>
<p>CSR監査を実施</p> <p>海外工場：中国・東南アジア350工場 国内工場：500工場</p> <p>※新型コロナウイルス感染症の影響により、縮小の可能性あり</p>	<p>セブンプレミアム、グループ会社のプライベートブランド商品を製造している中国と東南アジア（13カ国）の工場のうち、取引規模が大きく、重要性の高い工場に対し、CSR監査を実施</p> <p>海外工場：中国・東南アジア322工場 国内工場：535工場</p>	○	<p>CSR監査を継続</p>
環境部会			
(1) 脱炭素社会の実現に向けた取り組み			
<p>SBT認定に向けた申請を実施</p> <p>CO2排出量の第三者検証を15社において実施</p> <p>グループの9,000店舗以上に太陽光発電パネルを設置</p> <p>オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大</p>	<p>CO2排出量の第三者検証を12社において実施</p> <p>グループの8,823店舗に太陽光発電パネルを設置</p> <p>オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大</p>	○	<p>CO2排出量の第三者検証を12社において実施</p> <p>グループの9,000店舗以上に太陽光発電パネルを設置</p> <p>オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大</p> <p>CO2排出量の削減に向け、サプライチェーン企業と再生可能エネルギーの利活用をテーマにした実証実験を開始</p>
(2) 循環経済社会の実現に向けた取り組み			
<p>セブンカフェにおける環境対応を促進</p> <p>セブン-イレブンのデイリー商品容器の環境対応を促進</p>	<p>セブンカフェの容器を石油由来のインクや着色を削減したものに切り替え</p> <p>全国拡大時によって年間約800トンのCO2排出量削減を見込む</p> <p>着色をしないことで、リサイクルも促進</p> <p>北海道のセブン-イレブン店舗で環境配慮設計のトレイを設置する実証実験をスタート</p>	○	<p>環境配慮設計トレイを全国で導入、同時にお客様の理解を得る活動も実施</p>
<p>ペットボトル回収機の設置拡大によるお客様と一緒に資源循環を推進</p> <p>プラスチック資源循環のために、新たな店頭回収方法の実証実験を推進</p>	<p>ペットボトル回収機の設置を拡大</p> <p>3,174台（前年度比+1,076台）、約4億7,000万本を回収・リサイクル</p> <p>赤ちゃん本舗で哺乳器回収ボックスを設置し、資源リサイクルの実証実験を開始（8月）</p>	○	<p>ペットボトル回収機のさらなる設置拡大によって資源循環を推進</p> <p>ケミカルリサイクルを見据え、リサイクル困難なプラスチック容器を回収する実証実験を予定</p>
<p>「てまえどり企画」をセブン-イレブンで継続するとともに、グループの食品スーパーセクターへ拡大</p>	<p>イトーヨーカドー、ヨークベニマルの一部店舗で「てまえどり」啓発活動を開始</p>	○	<p>セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマルの全国の店舗へ「てまえどり」啓発活動を拡大</p>
<p>「mottECO（モッテコ）」の実施店舗を全国に拡大</p>	<p>全国のデニーズ店舗で「mottECO（モッテコ）」を実施</p>	○	<p>競合の垣根を越えた複数の事業者と自治体が連携し、mottECO（モッテコ）コンソーシアムを結成</p>

(3) 自然共生社会の実現に向けた取り組み			
MEL認証に続いてASCのCoC認証をスーパーストア事業全店舗で取得	MSC・ASCのCoC認証をスーパーストア事業全店舗で取得（10月）	○	精肉・鮮魚など生鮮品の加工やミルクキットの製造を行う食品製造工場ピースデリでCoC認証を取得
商品調達に関わる従業員を対象にJGAP指導員基礎研修を実施し、JGAP指導員資格の取得者数を拡大	JGAP指導員資格の取得者数を拡大 新規取得者数：グループ全体で77名 類型取得者数：139名（2023年2月末時点）	○	引き続き、新たに商品調達に関わる従業員や、研修未受講者を中心に研修を実施し、JGAP指導員資格の取得者数を拡大
社会価値創造部会			
(1) 社会課題の理解促進			
事業会社各社のCSV活用の共有に加えて、2回目となる社会課題解決型事業開発プログラムを開催	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMILE2022」を開催 セミナー参加者数：614名 応募件数：308件	○	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMILE2023」を開催 ・セミナー内容を見直し ・応募内容の質的向上を支援
(2) 新規CSV事業の創出			
ソーシャルビジネスプログラムから生まれた事業案の事業性を検証	ソーシャルビジネスプログラムから生まれた事業案を4案件から1案件に絞り込み継続検証	○	ソーシャルビジネスプログラムから生まれた事業案について、継続案件1件のほか、「SMILE2022」で採択した2案件を加えて事業化を検討

従業員のCSR教育

セブン&アイHLDGS.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、社内報やサステナビリティデータブックなどを通じた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&インクルージョン、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、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。2022年度も、お取引先様と接する機会のある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ラーニングや、グループの環境宣言『Green Challenge 2050』について学ぶeラーニングなどを実施しました。

