

グループ環境関連データ

課題		単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量 ^{※1}		t-CO ₂	2,768,932	2,970,892	2,685,885
	Scope1	t-CO ₂	111,752	123,766	114,083
	Scope2	t-CO ₂	2,657,180	2,847,126	2,571,802
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※2}		GWh	6,625	7,521	7,295
店舗運営に伴う水使用量 ^{※3}		千m ³	31,174	31,327	34,524

※1 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨーク、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、セブン&アイHLDGS.、7-Eleven, Inc.の12社の合計値。(対象の12社でグループ売上高の98.9%を占める)なお、2021年度まではそごう・西武およびパーニーズ ジャパンを、2020年度はライフフーズを、それぞれ含みます。算出条件は、各事業会社のデータ集に記載している環境関連データをご覧ください。CO₂排出量の第三者審査の結果については「温室効果ガス排出量検証報告書」をご覧ください。

※2 ※1の対象会社より、セブン銀行およびセブン&アイHLDGS.を除いた10社の合計値。(対象の10社でグループ売上高の98.3%を占める)算出条件は、各事業会社のデータ集に記載している環境関連データをご覧ください。

※3 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、ヨーク、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、7-Eleven, Inc.の10社の合計値。(対象の10社でグループ売上高の98.3%を占める)なお、2021年度まではそごう・西武を含み、アイワイフーズを除きます。

グループ人事関連データ(日本国内)^{※1}

従業員の内訳(2023年2月末)		(人)
正社員 ^{※2}		22,742
	男性	16,515
	女性	6,227
パートタイマー ^{※3}		36,461
	男性	6,889
	女性	29,572
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		59,203
	男性	23,404
	女性	35,799
新卒採用者数		470
	男性	242
	女性	228
中途採用者数		183
	男性	138
	女性	45
離職者(正社員)		1,259
	男性	755
	女性	504

		2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数		16年6カ月	17年1カ月	18年8カ月
	男性	17年3カ月	18年3カ月	18年7カ月
	女性	13年8カ月	14年2カ月	15年3カ月
育児休職取得者数 ^{※4} (うち男性、パートタイマー)		1,120人 (41、518)	1,088人 (53、445)	1,117人 (150、398)
介護休職取得者数 ^{※4} (うち男性、パートタイマー)		49人 (4、35)	75人 (8、61)	96人 (9、75)
ボランティア休暇取得者数		7人	10人	9人
女性正社員比率		27.4%	28.3%	28.2%
女性管理職数(比率) ^{※5}		2,246人(26.3%)	1,911人(24.9%)	2,659人(29.4%)
	係長	1,571人(32.4%)	1,215人(30.4%)	1,925人(36.8%)
	課長	599人(22.1%)	606人(23.3%)	636人(24.1%)
	部長	76人(8.2%)	90人(8.3%)	98人(8.3%)
	役員 ^{※6}	24人(13.0%)	28人(14.3%)	24人(14.3%)
障がい者雇用率 ^{※7}		2.95%	2.98%	3.16%
有給休暇取得率		50.9%	55.4%	55.9%
正社員離職率		5.0%	5.7%	5.6%

※1 セブン&アイHLDGS.、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、そごう・西武、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行の8社合計。(対象の8社で国内グループ売上高の94.2%を占める)

※2 定年再雇用者1,324人を含みます。

※3 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※4 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※5 役員を除いた係長級以上の比率。

※6 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。

※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

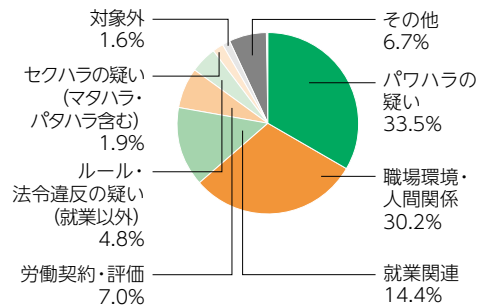
グループ共通従業員 相談受付関連データ

セブン&アイHLDGS.では、グループ全体の内部統制の一環として、従業員からの相談・通報窓口(ヘルプライン)を、社外の第三者機関と社内を設置しています。

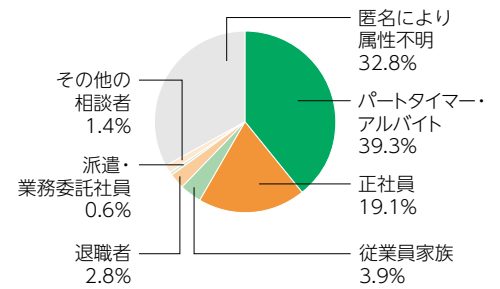
これは、セブン&アイHLDGS.および国内連結子会社の従業員を対象とした制度で、グループ全体で、社会からの信頼を失うような行為の未然防止と早期発見、早期是正、再発防止を図ることを目的としています。

	2020年度	2021年度	2022年度
受付件数	1,144件	1,024件	1,020件

2022年度相談内容の内訳 受付件数1,020件（前年度比99.6%）



相談者の内訳



お客様とのあらゆる接点を通じて、地域コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お買物の支援				
	●移動販売車の累計稼働台数: 130台 新規出走台数を拡大するとともに、既存実施店舗の売上を改善	●移動販売車の累計稼働台数: 117台 既存出走店舗の売上改善に注力。新規出走店舗については、1店1店地域の要請に応じながら進行	△	●移動販売車の累計稼働台数: 145台 新規出走店舗・出走エリアの拡大とともに、既存実施店舗の売上を改善 ●7NOWの拡大: 5,000店舗(実施店舗累計) ●配達対象エリアを随時拡大
地域防犯対策				
	●警察との連携を強化し、増加傾向にある特殊詐欺の未然防止、酒類・たばこ販売時の年齢確認を目的とした訓練を開催。加盟店の防犯訓練への参加率を50%以上に拡大	●加盟店向けアンケートにおいて、「特殊詐欺を未然防止した」と回答した店舗数は6,757店あり、地域防犯の一助となっていることを確認。一方、コロナ禍の影響もあるが、防犯訓練の参加率は17.7%(前回24.7%)で、警察や地域との関わりを工夫する必要がある(開催内容や規模)	△	●加盟店の防犯訓練への参加率: 35% 警察との連携を強化し、増加傾向にある強盗犯罪や特殊詐欺の未然防止、酒類・たばこ販売時の年齢確認を目的とした訓練を開催
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●バリアフリー(車椅子対応トイレ設置)新規導入店舗数: 23店舗 ●車両飛び込み事故防止のためのガードパイプ設置(新規・増設)店舗数: 117店舗	●バリアフリー(車椅子対応トイレ設置)新規導入店舗数: 20店舗 ●車両飛び込み事故防止のためのガードパイプ設置(新規・増設)店舗数: 90店舗	△	●バリアフリー(車椅子対応トイレ設置)新規導入店舗数: 13店舗 ●車両飛び込み事故防止のためのガードパイプ設置(新規・増設)店舗数: 214店舗

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●重大事故を撲滅 ●DXの推進によって品質保証体制を強化	●デイリー工場のデジタル化を推進 ●AI、BIツール、SaaSを活用し、業務精度確保および体制強化		●重大事故を撲滅 ●DXの推進によって品質保証体制を強化
品質管理体制の構築				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●品質管理に関する従業員教育: eラーニング12回開講 商品事故を未然に防ぐため実施、より専門的な知識を習得できる体制を構築 ●NDF-FSMS認証制度: 取得100% 全工場にて認証を取得。取得後は維持監査を行い管理体制を向上
食品の安全・安心				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●食品添加物の使用 必要最低限の種類と量を使用。食品添加物自主基準を設定 ●トランス脂肪酸の低減 自主的な総量低減努力を継続 ●食物アレルギー表示 「特定原材料」「特定原材料に準ずるものの」のWebサイトへの情報公開カテゴリを拡大

健康と栄養			
— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●健康に配慮した商品の開発「セブン・イレブンの健康商品シリーズ」の展開を拡大 ●栄養成分表示 食品表示法で定められていない「糖質」「食物繊維」も表示。パッケージデザインをお客様にわかりやすいものへ改善

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
環境マネジメント				
	●ISO14001 認証の取得範囲をセブン・イレブン・沖縄へ拡大	●認証範囲をセブン・イレブン・沖縄にまで拡大し、PDCAを回して環境負荷を低減	○	●国内事業所・直営店でのISO14001 認証取得率：100% ●エコアクション21 認証の取得：152工場 デイリー商品を製造する工場の一部でエコアクション21を中心とした環境マネジメントシステムの認証を取得
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、環境配慮型素材へ切り換え	●デイリー商品の包材の一部を紙化するなど切り替えを推進	○	●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、環境配慮型素材へ切り換え
従業員への意識啓発				
	●エコ検定年間合格者数：150人 ●エコ検定受験者に環境保全ボランティア活動を案内 ●全社員を対象に環境啓発を目的としたeラーニングを実施	●エコ検定年間合格者数：192人(累計取得者数4,141人)	○	—
資源の有効活用				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●ペットボトル回収機設置：3,660店舗、ペットボトル回収機での回収量：2,418t サーキュラーエコノミーの実現を目指し、店舗や地域の皆様の協力を得て「ボトルtoボトル」を推進 ●会計時におけるお客様への声かけなどの啓発活動により、レジ袋辞退を促進。レジ袋販売の収益金は、ペットボトル回収機の設置費用の一部などに活用
食品ロス・食品リサイクル対策				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●食品リサイクル率：53.6% 地域ごとに加盟店へ推奨した廃棄物処理業者が店舗から排出される廃棄物を一括して収集し、適切な処理とリサイクルを行うエコ物流を拡大 ●エシカルプロジェクトを推進 販売期限が近づいた対象商品に店頭税抜価格の5%分のnanacoボーナスポイントを付与 ●「てまえどり」を推進 手前に置いてある商品から選んでご購入いただくことで、食品ロスを削減。一部地域では自治体とも連携 ●鮮度延長商品の拡充：90% オリジナルデイリー商品に占める24時間以上の販売期限がある商品の比率を拡大
気候変動対策				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●TCFD提言を踏まえ、対応策を着実に実行 ●店舗における省エネ設備(LED照明など)の導入を促進 ●太陽光発電パネル設置：8,823店舗 ●水素ステーション併設：3店舗 ●電気自動車充電器設置：83店舗

環境に配慮した容器・包装の導入				
— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし			●環境配慮型カトラリーの使用を促進 植物由来(バイオマス)素材を30%配合したカトラリーを導入。お客様に対してカトラリー類の要・不要の意思確認をより強化 ●商品容器の環境配慮設計を進め、プラスチック使用量を削減 ●リサイクル可能な包材への変更を推進し、CO₂排出量を削減 ●リサイクルPET、バイオマスPETを配合した容器へ切り換えを拡大 石油由来のPET容器から「環境配慮型PET」(リサイクルPET、バイオマスPET)を配合した容器へ切り換え ●紙製容器の導入を拡大 プラスチック製から紙製への切り換えによってプラスチック使用量を削減
持続可能な原材料の調達				
— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし			●「セブンカフェ」の自主認証「セブンカフェコード」の運用を開始 ●持続可能性が担保された認証取得商品の取り扱いを拡大(MSC認証など)
サプライチェーンマネジメント				
— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし			●国内製造工場でのCSR監査実施率：100% セブン&アイグループCSR監査と同じ基準で、第三者機関に委託してCSR監査を実施 ●環境配慮型配送車(ハイブリッド車など)の導入：5,200台 ●環境配慮型配送車(電気自動車、水素自動車など)の導入：10台 ●物流センターへのデマンドコントローラーの導入を促進

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	1,417,701	1,452,270	1,438,457
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	1,198,890 (56.7)	1,235,126 (55.8)	1,229,295 (56.4)
物流に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり) ^{※1※4}	t-CO ₂	216,285(10.2)	214,924(10.1)	207,558(9.5)
店舗運営に伴う電気使用量(1店舗当たり) ^{※1※3}	GWh(MWh)	2,795(132)	2,852(129)	2,910(134)
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1※5}	千m ³	11,709	12,192	12,313
1店舗当たりのレジ袋使用重量	t	0.50	0.41	0.35
廃棄物量(リサイクル率) ^{※6}	t(%)	352,541(60.9)	304,368(66.7)	297,863(67.1)
食品廃棄物のリサイクル率 ^{※7}	%	46.6	50.3	51.6

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部・物流センターの運営と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 電気使用量が把握できない店舗は推計値を用いて算出。

※4 配送センターの運営および配送車両のエネルギー使用に伴うCO₂排出量。

※5 水道の検針データが確認可能な店舗の使用量より推計して算出しています。

※6 食品廃棄物を除いた廃棄物量およびリサイクル率。東京都などの店舗の排出量から推計して算出。集計期間は4月～3月。なお食品廃棄物量については、※7の基準で算出しました。

※7 食品リサイクル実施業者からの報告に基づく。集計期間は4月～3月。

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援				
	●eラーニングを全社員向け、部門別、選択（任意）制の3種類の枠組みで提供。各部門のノウハウを積極的に共有する仕組みを構築 ●公募制のWebセミナーをさらに拡充。店舗勤務社員向け研修の一部をWebに切り替えることで、さらに学びやすい環境を構築	●3種類の枠組みでeラーニングを延べ123,202人が受講(前年度比115.0%) ●公募型のWebセミナーを延べ2,133人が受講。また、トレーニングストア社員向けとして約60コンテンツを作成。副店長、店長それぞれの階層ごとに、活躍できるOFCになるための教育体系を整備	○ ○	●資格取得支援を制度化し、学びの意欲を引き出す。既存のエコ検定に加え、3種類の資格取得を支援 ●トレーニングストア社員向けの公募型Webセミナーとして「自ら学びたい意思」を引き出すビジネススキルの習得を目的としたコンテンツなどを整備
ワークライフバランスの実現				
	●男性社員の育児休暇取得を拡大 ●社員の残業時間を削減 ●短時間勤務社員がいる上長を対象に管理職向け勉強会などの啓発活動を推進	●男性の育児休業取得：27.5% ●男性の育児休業取得：33.1% ●社員1人当たりの年間労働時間：19時間削減	○ ○ ○	●男性社員の育児休暇取得を拡大 ●社員の総労働時間を削減 ●短時間勤務社員がいる上長を対象に管理職向け勉強会などの啓発活動を推進
労働安全衛生への配慮				
	●副店長向け、新任管理職者向けのメンタルヘルス研修を継続 ●労働災害の未然防止に向けた情報発信を継続。発生件数を前年度より削減	●副店長向け、新任管理職者向けのメンタルヘルス研修を実施	△	●管理職、新入社員向けメンタルヘルス研修を継続
公正な評価・処遇				
	●新評価制度の設計・運用を改定システム改定によって業務効率を向上し、2023年度より運用を開始 ●評価者、被評価者向けに評価制度、運用に対する理解促進を図る研修を実施	●報酬制度を改定し、活躍・成果に応じて適正に配分 ●評価制度について一部の設計・運用・システムを改定 ●制度改定前に、評価者、被評価者向けに評価制度の理解促進を図る研修を実施	○ △ ○	●活躍・成果に応じた公正な新報酬制度の運用を開始 ●新評価制度の運用を開始 ●制度理解浸透に向けた評価者、被評価者向けの研修を継続
多様な人材の活躍				
	●障がい者雇用 ・障がい者雇用率：2.40% ・障害者職業生活相談員：100人 ・企業在籍型ジョブコーチ：15人 ・継続して多様な人材の活躍を支援することの重要性について理解を促進 ●女性社員の活躍推進 ・女性管理職比率（課長級）：25.0% ●男性社員の育児休職の取得促進 ・男性社員の育児休職取得率：13.0% ●仕事と育児の両立 ・イントラネットだけでなくオンライン会議システムを活用し、全国の社員が出産後の働き方などの体験談をリアルタイムで発信できる機会を提供 ●女性の健康に関する知識の向上を目的とした研修を実施し、相互理解を促進	●障がい者雇用 ・障がい者雇用率：2.59% ・障害者職業生活相談員：101人 ・企業在籍型ジョブコーチ：19人 ・精神発達障害者しごとサポーター：8人 ・管理職向けノーマライゼーション啓発セミナーを実施（オンライン参加243人、アーカイブ配信視聴者26人） ・継続して多様な人材の活躍を支援することの重要性について理解を促進 ●女性社員の活躍促進 ・女性管理職比率（課長級）：20.7% ・女性の健康に関する知識向上と、相互理解を目的としたセミナーを3回実施（男女合わせて260人参加） ●男性社員の育児休職の取得促進 ・男性社員の育児休職取得率：27.6% ・10月に「パパ・ママ学級」を開催 ・男性社員の育休取得事例をオンラインで紹介（3回） ●仕事と育児の両立 ・オンライン会議システムを活用し、仕事と育児を両立した働き方を実現している社員の体験談を紹介（全9回約900人参加）	○ △ ○ ○	●障がい者雇用 ・障害者職業生活相談員：104人 ・精神発達障害者しごとサポーター：250人 ・新入社員研修のなかでノーマライゼーション研修を実施。障がいのある社員の職場定着を支援するとともに、接客についての理解を促進 ●女性社員の活躍推進 ・女性管理職比率（課長級）：25.0% ・女性の健康に関するセミナーを継続 ●男性の育児休職の取得促進 ・男性社員の育児休職取得率：30.0% ・「パパ・ママ学級」を年2回開催 ・男性社員の育休取得事例を継続紹介 ・管理者向けD&I推進セミナーなどを実施。多様な人材のマネジメントをテーマに管理職の意識改革を促進 《議題》 ジェンダーギャップ、男性育休、LGBTQ、女性の健康、仕事と介護、ノーマライゼーション ●仕事と育児・介護の両立 ・働き方事例のオンライン共有は育児だけでなく、介護についても実施

ダイバーシティ&インクルージョン			
— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●シニア向けお仕事説明会 働く意欲のあるシニア層の雇用を創出 ●外国籍従業員向けレジ接客研修：80回 日本の文化や接客対応の基本を学ぶ研修を継続 ●特別支援学校の教諭・生徒向け就労支援研修 各地の行政と連携し、障がいのある方の就労支援の一環として開催
従業員の能力向上支援			
— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●加盟店従業員様向け研修 研修を通して、加盟店オーナーの従業員教育をバックアップ ●レジ接客コンテスト 従業員の働きがいと店舗における接客レベルの向上を目的に、2023年6月に初の全国大会を開催

人事関連データ

従業員の内訳 (2023年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		8,493
	男性	6,219
	女性	2,274
パートタイマー ^{※2}		3,398
	男性	1,524
	女性	1,874
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		11,891
	男性	7,743
	女性	4,148
新卒採用者数		137
	男性	82
	女性	55
中途採用者数		13
	男性	8
	女性	5

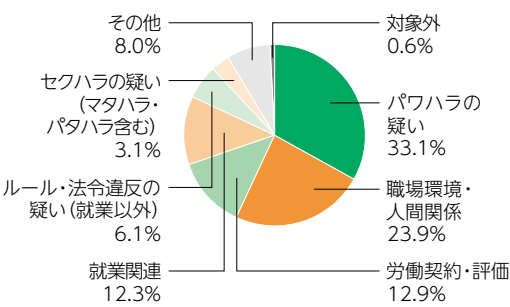
	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	10年8カ月	11年11カ月	12年9カ月
育児休職取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	341人 (23、1)	365人 (36、1)	366人 (103、2)
介護休職取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	5人 (2、0)	7人 (4、0)	8人 (4、0)
ボランティア休暇取得者数	0人	2人	1人
女性管理職数(比率) ^{※4}	211人(21.7%)	204人(21.1%)	199人(20.6%)
	課長	201人(24.3%)	196人(23.6%)
	部長	10人(6.8%)	8人(5.8%)
	役員 ^{※5}	4人(16.0%)	4人(15.4%)
障がい者雇用率 ^{※6}	2.35%	2.45%	2.59%
正社員有給休暇取得率	55.1%	66.1%	67.0%
労働災害度数率	0.72	1.09	1.75
労働災害強度率	0.02	0.03	0.02

- ※1 定年再雇用者137人を含みます。
- ※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
- ※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)
- ※4 役員を除いた係長級以上の比率。
- ※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
- ※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

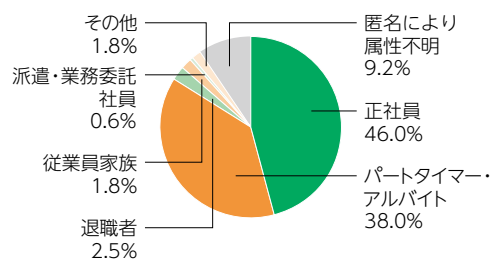
従業員相談受付関連データ

社員の違反行為の未然防止、早期発見・是正、再発防止を目的とした社内通報制度を適切に運用することで、企業としてのリスク管理と法令遵守を図っています。2022年度は、全社員を対象に実施した職場環境調査の結果と社内通報の内容を踏まえ、課題事項の根本的な原因究明を行い、各部門が連携して再発防止に取り組みました。また、全国各地区事務所で開催する委員会を通して、社内通報窓口を周知するとともに、社員に社員行動規範に沿った行動を促すべく啓発活動を継続しています。

2022年度相談内容の内訳
受付件数163件(前年度比88.1%)



相談者の内訳



お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

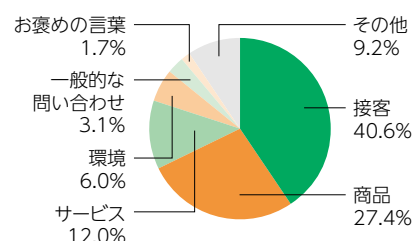
課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●電話、メールを問わず、お客様に寄り添う 対応品質を改善し、お客様満足度を向上	●メールによるお問い合わせやご指摘につ いて、商品品質、店舗従業員の対応などの カテゴリーごとに専任の対応チームを設置 し、対応品質を向上	○	●より多くのお客様の声を集め、お客様へ の対応品質を向上するべく、電話、メー ルだけでなく、チャットボットやFAQをさ らに拡充
	●お客様の声に基づく商品の開発・改善を継 続し、お客様の声をきちんと活かす取り組 みを強化	●電話によるお問い合わせやご指摘につい て、コミュニケーターの受付ログを確認し、 問題のある案件に関して個別に改善	○	
社会インフラとしてのサービスの拡充				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当 なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当 なし		●自転車シェアリング:723店舗 店舗敷地内の駐輪スペースを活用 ●地域包括連携協定数:230自治体 地域の活性化に向けて、各自治体と地 産地消や高齢者支援、健康増進、環境 保全など、幅広い分野で連携

お客様相談受付関連データ

お客様からお電話やメールで寄せられたお問い合わせやご指摘に真摯に向き合い、お客様に寄り添った誠実な対応に努めています。いただいたご意見、ご指摘、ご要望を経営トップや関連部署と速やかに共有し、課題解決を図ることで、お客様に「相談して良かった」と思っていただけの対応の実現を目指しています。

2022年度相談内容の内訳

受付件数140,902件(前年度比75.2%)



災害における支援

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
災害時の支援				
	●本部および地区事務所における複数回の災害対処演習、全社防災点検日を通じて、事業継続計画を徹底し、社内の災害対処能力を向上	●本部災害対処演習のほか、7つの地区事務所で災害対処演習を実施。さらに9月1日の全社防災点検において各本部の防災準備状況を確認し、災害対処能力を向上	○	●本部災害対処演習により不測事態への対処能力を向上させるとともに、10の地区事務所で災害対処演習を実施。また、9月1日の全社防災点検により防災体制を確認
	●各省庁、自治体、コンビニエンスストア数社とともに大規模災害対応の共同研究会を日本フランチャイズチェーン協会主催のもとで実施し、連携をさらに強化。大規模災害発生時に、事業継続計画に基づき、適切な地域支援を実施	●日本フランチャイズチェーン協会が主催し、6省庁、1都3県や、コンビニエンスストア各社が参加する首都直下地震対応をテーマとした共同研究会を実施。関係機関と連携を強化 ●全社を律する消防規則を制定し、消防組織を刷新するとともに体制を強化	○ ○	●日本フランチャイズチェーン協会主催の大規模災害対応共同研究会を通じて、関係機関と連携を強化
地域救援支援				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	●豪雨災害発生時における自治体からの要請に基づき、支援物資として水を提供(1県)		●災害発生時における自治体などからの要請に基づき、可能な範囲で支援物資を提供

社会貢献活動

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品寄贈				
	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし	— 2023年度目標を新規で設定のため該当なし		●社会福祉協議会へ商品を寄贈 協定を締結している社会福祉協議会を通じて、生活困窮者などに商品を寄贈

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
高齢者支援など				
	●認知症サポーターを養成 ・2022年度中に全従業員の50% ・年間講座受講者数: 4,445人 ・延べ受講者数: 15,000人	●認知症サポーターを養成 ・全従業員の55.9%が養成講座を受講 ・年間講座受講者数: 4,016人 ・延べ受講者数: 14,571人 ●2022年3月に「日本認知症官民連携協議会の認知症バリアフリー宣言」を小売業で唯一宣言	○	●認知症サポーターを養成 ・2023年度までに全従業員の養成講座受講率を75%、2024年度までに100%とする
お買物の利便性向上にむけて				
	●移動スーパー「とくし丸」(移動販売車)を新規開業 ・25台(累計100台) ・地方店舗への拡大 ●ネットスーパーお届け事業を拡大(「必ず買える・受け取れる」を実現) ・受け取り拠点を拡大 ・ネットスーパー実施全店舗で店舗受け取りを実施 ・セブン・イレブンカウンターでの受け取りサービスのテストを開始 ・受け取り方法を拡大 ・非接触サービスを全店舗で実施 ・置き配サービスを30店舗へ拡大 ・定期便サービスを30店舗へ拡大 ・「オートロックマンション置き配サービス」を500棟まで拡大 ・ネットスーパーの新規利用会員数: 20万人	●移動スーパー「とくし丸」を新規開業(丸大・石巻あけぼの店を含む) ・29台(累計106台) ・東北で9台、西日本で5台を開業 ●ネットスーパーお届け事業を拡大 ・ネットスーパー実施全店舗(104店舗)で店舗受け取りを実施 ・セブン・イレブンでの受取りサービス ・店内BOX受け取り: 荒川区5店舗でテスト中 ・カウンター受け取り: セブン・イレブン10店舗でテスト中 ・3温度帯対応ロッカーの設置(10カ所で実施中) ・セブン・イレブン: 3店舗 ・イトーヨーカドー: 5店舗 ・マンション: 1棟 ・保育園: 1カ所 ・受け取り方法を拡大 ・非接触サービス: 全店で実施 ・置き配サービス: 15店舗で実施 ・定期便サービス: 15店舗で実施 ・オートロックマンションの置き配サービス: 560棟 ・ネットスーパーの新規利用会員数: 会員数254万人(2023年5月末時点)、新規利用会員数15万人増加	○ ○ ○ △ ×	●移動スーパー「とくし丸」の目標を新規開業台数から個人事業主の人数へ切り替え ・目標: 75人(2022年度: 47人) ・既存店舗の販売強化 ・売上計画比100% ●ネットスーパーお届け事業を拡大 ・2023年8月に新横浜センターの稼働を開始し、36店舗の出荷を順次移行 ・36店舗エリアで以下の施策を実施 ・置き配、定期便を標準サービス化 ・新たに不在時の置き配サービスを開始 ・店舗受け取りを廃止 ・受け取り方法を拡大 ・「オートロックマンション置き配サービス」を800棟まで拡大 ・ネットスーパー会員数270万人
高齢者に焦点を当てた商品開発				
	●介護する方、される方双方のお客様に寄り添ったお買物提案として、「あんしんサポートカタログ」の活用を推進 ●開発商品の売上構成比率: 25%	●店頭での接客強化、店頭未扱い商品の要望、ご自宅での相談が可能に ●開発商品の売上構成比率: 30.6%	○ ○	●高齢者対象の健康に配慮した商品の提供と専門性の高い品揃え、低価格商品を強化 ●開発商品の売上構成比: 33%
地域防犯対策				
	●各店舗の所轄警察署が開催する地域防犯イベントなどに協力 ●所轄警察署と連携して店内防犯訓練を実施	●所轄警察署との合同パトロールや、振り込み詐欺防止、自転車盗難防止などを図るチラシの配布、啓発イベントの実施、ポスターの掲示などに協力 ●所轄警察署やグループ会社のヨーク警備と連携し、大型店(アリオ上尾店、大井町店)での不審者の入店を想定した防犯訓練を実施	○ ○	●各店舗の所轄警察署が開催する地域防犯イベントなどに協力 ●店内防犯訓練を全社へ拡大し、店舗における不審者対応能力を向上

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援(食品関連部門)				
	●食品開発従事者を調理専門学校に派遣。「食」全体を俯瞰し、新たな商品・メニュー提案ができる人材を育成 ●「食品生鮮部門異動者集中研修」を適宜実施。部門異動した従業員が生鮮食品業務に対し、興味ややりがいを見出せるプログラムを提供 ●動画ツールによる全体教育を実施。商品分類ごとに作成し、全社員に公開。リアル研修と組み合わせ、事前・事後学習の充実を図り、業務習得度を向上	●食品開発従事者20人を調理専門学校に派遣。派遣だけでなく、専門学校とのコラボレーションにより、安全・安心でより健康に配慮した商品提供を実現 ●部門異動した際は必ず部門専任のトレーナーより技術研修を受講する仕組みを構築 ●正社員、パートナー社員ともにいつでも学べる環境整備として、動画学習ツール「マイスキルナビ」の運用を本格的に開始。OJT・OFF-JT双方に活用し、導入効果へつなげる	○ △ ○	●外部との連携をさらに強化し、人材育成だけでなく、育成後のさらなる効果の創出を図る ●食品部門へ異動した人材に対し、社内の専任トレーナーだけでなく社外講師から学ぶ機会を提供。より広い視野で業務に取り組める環境を整備 ●掲載動画内容を精査し、動画内容に基づいたeラーニングを実施。安全・安心に関わる法令遵守の意識をさらに向上
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●食品へのご不満の受付件数：前年度比80%に削減 ●食品全体の「変質」のご指摘件数：前年度比80%に削減	●食品のご不満の受付件数：前年度比89%に削減 ●食品全体の「変質」のご指摘件数：前年度比87%に削減	△ △	●食品へのご不満の受付件数：前年度比80%に削減 ●食品全体の「変質」のご指摘件数：前年度比80%に削減
健康に寄与する商品・サービスの提供				
	●健康に配慮したお弁当(管理栄養士監修弁当)の売上構成比率：5.4%	●お弁当全体に対する健康に配慮したお弁当の売上構成比率：5.7%	○	●健康に配慮したお弁当(管理栄養士監修弁当)の売上構成比率：5.4%

地球環境に配慮する、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●58店舗のダウンライトをLED化 ●太陽光パネルを3店舗に設置 ●空調・熱源のAI制御システムの導入テストを1店舗で実施 ●営農型太陽光発電の導入を検討 ●ソーラーカーポートの設置協議を1店舗で実施 ●無水トイレの導入テストを1店舗で実施	●52店舗で実施 ●新田店とアリオ柏で設置完了。アリオ上田で着工 ●八王子店でテストを実施し、効果を検証中 ●契約書の内容を含め***と協議中 ●4店舗で計画を進め、2023年度中に着工予定 ●綾瀬店に導入済み。アリオ葛西と武蔵小金井店は稟議決裁済み ●綾瀬店、アリオ葛西、武蔵小金井店で従業員用の小便器を無水化。綾瀬店では8カ月で水使用量を約1,150m削減	△ △ △ △ △ ○	●直管LEDの導入を検討(売場37店舗、作業場69店舗、エスカレーター48店舗、立体駐車場34店舗) ●店舗棟屋への太陽光パネルの設置を検討(17店舗) ●八王子店をモデルに空調・熱源のAI制御システムの設計・導入を検討 ●営農型太陽光発電の導入に向け契約書を締結 ●ソーラーカーポートを4店舗で竣工 ●自社物件10店舗で無水小便器の導入を検討
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●食品ロス：35%削減(2013年度比) ●食品リサイクル率：66% ●「セブンファーム」の取り組みを推進	●食品ロス：36.6%削減(2013年度比) ●食品リサイクル率：68.1% ●廃棄物計量器設置：75店舗、180台	○ ○ ○	●食品ロス：37%削減(2013年度比) ●食品リサイクル率：67% ●廃棄物計量器設置を増設

サーキュラーエコノミーの推進			
●ペットボトルの店頭回収を推進 ●羽毛を回収。ダウン率50%以上の羽毛ふとん・ジャケットの回収量を拡大 ●買い替えキャンペーンを実施 ・6月：新規キャンペーン ・3R推進月間(10月)：衣料品・傘のキャンペーン ・ボトル、タオルなどの回収も計画	●ペットボトルの店頭回収 ・グループの回収量：約4億7,000万本 ・自社の回収量：約1億1,805万本 ●羽毛の回収 ・回収数：1,748点 ・寄付額：461,780円(税抜) ※「認定NPO法人霧多布湿原ナショナルトラスト」へ寄付 ●買い替えキャンペーン - 衣料品(婦人、紳士、子供服)を回収し、商品化する取り組みなどを推進 - 回収点数：衣料品・傘34,370点、ボトル・タオル7,520点	△ △ △	●ペットボトルの店頭回収を推進 ●羽毛を回収。ダウン率50%以上の羽毛ふとん・ジャケットの回収量を拡大 ●買い替えキャンペーンを実施 ・環境月間(6月)、3R推進月間(10月)：衣料品・傘のキャンペーン ・ボトル、タオル、布団などの回収も計画
従業員への意識啓発			
●エコ検定の合格率を向上	●エコ検定の年間合格者数：409人(2018～2022年度の累計合格者数3,237人)	×	●エコ検定の年間合格者数：500人 ●「GREEN CHALLENGE 2050」の理解・推進を目的とするeラーニングについて対象者は100%受講を目指す
NPO、NGO等の団体との連携			
●フードドライブ回収ボックスを常設する店舗数を70店舗へ拡大	●常設店舗数を75店舗へ拡大	○	●フードドライブ回収ボックスを常設する店舗数を90店舗へ拡大
持続可能な原材料の調達			
●「顔が見える野菜。」の野菜内売上構成比率を35%に拡大 ●JGAP認証を取得した生産者数を240人に拡大 ●マーチャンダイザー、スーパーバイザーのGAP指導員資格取得を推進 ●豚肉、たまごの産地やお取引先様と協力し、「顔が見えるお肉。」を中心にJGAP原料を拡大(山形豚、セブンプレミアムたまご、北海道四元豚) ※審査や研修遅れあり ●岩手県産の銀鮭をセブンフレッシュのMEL認証商品として販売。あゆもMEL認証商品として販売 ●MSC・ASC商品の店内加工のCoC認証を取得。下期にアトランティックサーモンからスタート ●再生PETを使用した商品数：130品番 ●環境配慮型素材であるコットンUSA商品を拡大 ●風力発電を使って糸を紡ぐことでCO₂を削減する「風で紡ぐ糸」を使用した商品を開発 ●「RENU」を使用した商品数を42品番に拡大	●持続可能な原材料の割合：56.7% ●JGAP認証を取得した生産者数を307人に拡大 ●GAP指導員資格を37人が取得 ●コロナ禍もあり新たな取得なし。JGAP認証を取得した牛肉の取扱店舗数を拡大 ●MEL認証を取得した岩手県産、その他地域産の銀鮭の販売を開始。MEL認証あゆも販売開始 ●店内加工のCoC認証を取得。ASCアトランティックサーモンの販売を開始 ●再生PETを使用したボディクーラー・ボディヒーター肌着を184品番まで拡大 ●肌着を中心にコットンUSA商品を57品番展開 ●婦人・紳士カジュアルで「風で紡ぐ糸」を使用した商品を26品番開発。シャツが好調に推移 ●婦人・紳士カジュアルで「RENU」を使用した商品を65品番開発。パンツなどを重点商品として開発	△ ○ ○ △ ○ ○ ○ ○ ○ ○	●持続可能な原材料の割合：60% ●JGAP取得野菜の構成比率を「顔が見える野菜。」の売上の50%に拡大(2022年度34%) ●GAP指導員資格の取得者数：26人 ●国産牛、北海道産北国四元豚などのプライベートブランド、セブンプレミアムのたまごでJGAP認証を取得 ●MEL認証を取得した岩手県産、その他地域産の銀鮭の販売を継続。MEL認証あゆも継続販売 ●ASCアトランティックサーモンの販売を継続。ASCトラウトサーモンの販売を開始 ●再生PETを使用した肌着の商品数：180品番 ●環境配慮型素材であるコットンUSA商品の肌着：60品番 ●風力発電を使って糸を紡ぐことでCO₂を削減する「風で紡ぐ糸」を使用した商品を開発 - 婦人・紳士カジュアル：30品番 ●「RENU」を使用した商品を拡大 - 婦人・紳士カジュアル：42品番

環境関連データ(施設管理部/HD総務部)

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	374,997	341,923	292,885
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3} (環境負荷指標 ^{※4})	t-CO ₂ (t-CO ₂ /(100万㎡×千h))	353,469 (110)	319,690 (114)	292,866 (109)
配送車両に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3}	t-CO ₂	21,287	22,002	23,160
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	645	614	570
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千㎡	4,795	4,747	4,633
全売場でのレジ袋使用重量(辞退率) ^{※5}	t(%)	825(81.7)	595(80.7)	578(80.9)
廃棄物量	t	105,246	97,147	94,410
食品廃棄物のリサイクル率	%	64.0	66.9	68.1

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部・研修センター・物流センターの運営と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂ 排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

※4 (総営業面積×営業時間)当たりのCO₂排出量。

※5 売場全体の、紙袋を除くレジ袋(お持ち帰り袋)の使用重量として算出しています。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
子育て支援				
	●マタニティ・育児相談 ・相談を必要とする方の満足度を向上 ・相談室の認知度を向上	●マタニティ・育児相談 ・実施店舗数：98店舗 ・年間開催日数：4,835回 ・ご相談件数：約14万件超 ・サービス向上のためのお客様アンケート(2022年10月～11月、対象者はご来室いただいたお客様、任意)を初めて実施し、ご満足いただけている点、ご不満、ご要望をサービスや運営の改善に反映 ・各店舗で相談員のメッセージを記載したチラシを新規に作成し、認知度向上を図る	○	●マタニティ・育児相談 ・相談を必要とする方の満足度を向上 ・相談室の認知度を向上 ・お客様アンケートを実施し、ご満足いただけている点、ご不満、ご要望をサービスや運営の改善に反映

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
ダイバーシティ&インクルージョン				
	●女性の活躍推進 ・女性役職者：課長級15.0% ・係長級：32.0%以上を維持	●女性の活躍推進 ・課長級：16.2% ・係長級：32.8%	○	●女性の活躍推進 ・女性役職者：課長級16.0% ・係長級：32.0%以上を維持
ワーク・ライフ・バランスの実現				
	●男性社員の育児休暇取得率：50%(最終目標取得率100%)	●男性社員の育児休暇取得率：72.2%	○	●男性社員の育児休暇取得率：75%(最終目標取得率100%)
能力向上支援(全般)				
	●動画学習サービスを継続して活用。社内業務だけでなく、一般的なビジネス・マネジメントスキルを幅広く学べる機会を提供し、社員の自発的な学びをさらに促進	●正社員だけでなく、パートナー社員まで視聴できる環境を整備。従業員の学ぶ意欲を後押しすると同時に、全従業員が一斉に学ぶ機会を提供	○	●掲載動画の内容を精査し、内容に基づいたeラーニングを実施。安全・安心に関わる法令遵守の意識をさらに向上
多様な人材の活躍				
	●障がい者雇用率：3.20% ●年齢に関係なく学びの場を提供し、教育機会の拡充を図るとともに、シニア層の活躍を推進 ●外国人技能実習生の入国可能な環境が整い次第、受け入れを再開	●障がい者雇用率：3.33% ●年齢やキャリアに関係なくWeb学習ツールを提供し、シニア層の活躍を促進 ●外国人技能実習生の受け入れを再開。40人程度を受け入れ	○ ○ ○	●障がい者雇用率：3.30% ●年齢に関係なく学びの場を提供し、教育機会の拡充を図るとともに、若手層・シニア層問わず全従業員の活躍を推進 ●外国人技能実習生の活躍を推進

働きやすい環境づくり			
●介護セミナー、メンタルケアセミナー、ステップアップ研修など、定着と自己成長につながる研修を開催 ●新卒入社者の3年後定着率の維持だけでなく、若手層(20・30代)の定着と成長意欲の向上などを目的とした研修・自己啓発プログラムを提供	●各階層別の研修に加えて、立候補型のステップアップ研修、選抜型の研修を組み合わせ、自己成長、キャリアアップを支援 ●Web学習ツールを提供し、自ら学ぶ姿勢の向上を支援	○	●介護セミナー、メンタルケアセミナー、ステップアップ研修など、定着と自己成長につながる研修を開催 ●新卒入社者の3年後定着率の維持だけでなく、若手層(20・30代)の定着と成長意欲の向上などを目的とした研修・自己啓発プログラムを提供
		○	

人事関連データ

従業員の内訳(2023年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		5,582
	男性	3,880
	女性	1,702
パートタイマー ^{※2}		16,633
	男性	2,761
	女性	13,872
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		22,215
	男性	6,641
	女性	15,574
新卒採用者数		75
	男性	30
	女性	45
中途採用者数		23
	男性	19
	女性	4

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	23年5カ月	24年9カ月	24年0カ月
育児休職取得者数※3 (うち男性、パートタイマー)	186人 (7、120)	193人 (4、97)	164人 (8、103)
介護休職取得者数※3 (うち男性、パートタイマー)	34人 (2、26)	25人 (1、23)	34人 (2、31)
ボランティア休暇取得者数	7人	6人	6人
女性管理職数(比率)※4	701人(27.6%)	490人(23.1%)	699人(28.4%)
係長	625人(31.9%)	410人(26.2%)	618人(32.8%)
課長	55人(13.9%)	54人(15.5%)	58人(16.2%)
部長	21人(11.4%)	26人(12.1%)	23人(10.8%)
役員※5	3人(13.0%)	4人(16.7%)	4人(19.0%)
障がい者雇用率※6	3.19%	3.21%	3.41%
正社員有給休暇取得率	45.1%	47.2%	53.4%
労働災害度数率	1.53	1.41	2.04
労働災害強度率	0.04	0.05	0.06

※1 定年再雇用者625人を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

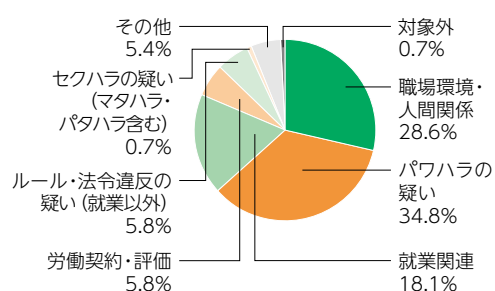
※4 役員を除いた係長級以上の比率。

※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。

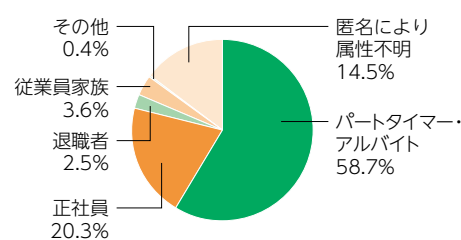
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

2022年度相談内容の内訳
受付件数276件(前年度比103.4%)



相談者の内訳



2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

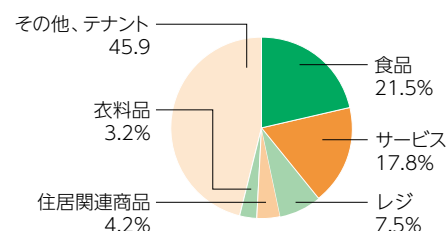
課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●社会情勢を考慮しつつ、新型コロナウイルスの感染防止対策を推進 ●接客対応に関する苦情件数：前年度比20%削減	●社会環境の変化に即した新型コロナウイルス対策を実施 ●接客対応に関する苦情件数：前年度比91%	○ ×	●社会情勢の変化を見守りながら新型コロナウイルス対策を実施 ●接客対応に関する苦情件数：前年度比20%削減 ●お褒めの件数：前年度比20%増加
お客様ニーズの把握				
	●専門調査員「くらしのアドバイザー」による店頭調査を15店舗へ拡大	●くらしのアドバイザーの店頭調査を15店舗へ拡大 ●コロナ禍における調査店舗絞り込みの代替策として競合他社のMRを実施	○	●くらしのアドバイザーの店頭調査を15店舗で継続実施 ●競合MRを継続実施

お客様相談受付関連データ

全体の受付件数は、新型コロナウイルス対策へのお問い合わせが落ち着いたこともあり、2021年度に対して、2022年度は前年度比90.2%と減少しました。また、最も企業として注力している接客対応に関する内容のご不満についても前年度比91%と減少しています。お客様のご不満を可能な限り解消できるよう、発生原因を分析し、再発防止策を講じていきます。

2022年度相談内容の内訳

受付件数29,889件(前年度比90.2%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お取引先行動指針の強化				
	●サステナブルサプライチェーンの構築引き続き「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と遵守をお願いし、CSR監査にご協力いただく。CSR監査のA・B評価比率30%、D・E評価ゼロを目標に取り組みを推進	●サステナブルサプライチェーンの構築CSR監査のA・B評価比率は24.1%、E評価はゼロだったが、11工場でD評価が発生	×	●サステナブルサプライチェーンの構築引き続き「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と遵守をお願いし、CSR監査にご協力いただく。CSR監査のA・B評価比率30%、D・E評価ゼロを目標に取り組みを推進
地域活性化への協力				
	●自治体との新規の協定締結(延べ82自治体)締結自治体との継続的な取り組みを推進するため、行政との情報交換会を開催	●自治体との新規の協定締結数は1自治体で、延べ79自治体。締結自治体との情報交換会を初めて開催	△	●自治体との新規の協定締結(延べ82自治体)締結自治体との継続的な取り組みを推進するため、行政との情報交換会を継続的に開催

災害における支援

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
災害時の支援				
	●訓練を通じて事業継続計画を周知徹底し、社内の災害対処能力を向上 ●各省庁・自治体との災害対処に関する意見交換を実施して連携をさらに強化 ●協定締結だけでなく、自治体の防災訓練や会議などに積極的に参加し、災害時に適切な地域支援を実施できるよう体制を整備	●本部における防災ミーティング、店舗における防火・防災管理委員会、各種訓練において、BCPの内容を年間スケジュールに沿って確認 ●指定公共機関または災害協定事業者として、各省庁や自治体などの会議に参加し、顔の見える関係を構築 ●災害協定締結：新規4件、内容更新：2件 支援物資搬送に係る実務訓練2件、図上訓練など5件に参加。自治体の発災時オペレーションに沿って、自社の協力体制を確認	○ ○ ○	●災害協定未締結の県と協定を締結 ●訓練を通じて事業継続計画を周知徹底し、社内の災害対処能力を向上 ●各省庁・自治体との災害対処に関する意見交換を実施して連携をさらに強化 ●協定締結だけでなく、自治体の防災訓練や会議などに積極的に参加し、災害時に適切な地域支援を実施できるよう体制を整備

社会貢献活動

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
社会貢献活動費の支出				
	●事業を通じて地域の発展や豊かな生活環境づくりに貢献し、社会性・公共性を勘案して適切な寄付などの社会支援を引き続き実施。WITHコロナに向けた新たな取り組みを模索 ・社会貢献活動費：前年度比110% ・店頭募金：累計金額2,500万円(前年度比113%) ・セミセルフレジやセルフレジに対応した募金箱の設置を検討	●地域の発展や豊かな生活環境づくりへの貢献 ・社会貢献活動費：前年度比52% ・店頭募金：累計金額3,289,440円(前年度比104.1%) ・セミセルフレジやセルフレジに対応した募金箱の設置を検討	△	●事業を通じて地域の発展や豊かな生活環境づくりに貢献し、社会性・公共性を勘案して適切な寄付などの社会支援を引き続き実施。WITHコロナに向けた新たな取り組みを模索 ・社会貢献活動費：前年度比100% ・店頭募金：1店舗当たりの募金額：11万円 ・セミセルフレジやセルフレジに対応した募金箱の設置を検討
ベルマーク活動を通じた教育支援				
	●「ミライかけはしプロジェクト」を通じて、日本の被災地の教育を支援する新たな取り組みを開始(キリンビバレッジ株式会社様と協定を締結) - 店頭回収：400万点(累計2,150万点)	●「ミライかけはしプロジェクト」を通じた教育支援 - サービスカウンターでの店頭回収：124万点(累計1,788万点)	×	●引き続き「ミライかけはしプロジェクト」を通じて、日本の被災地の教育を支援する新たな取り組みを展開 - サービスカウンターでの店頭回収：125万点(累計1,913万点)

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成			
課題	2022年度の目標・計画		2022年度の実績・成果		評価	2023年度の目標	
地域活性化への協力							
	●各店舗で誕生祭を継続実施		●各店舗で誕生祭を継続実施		○	●各店舗で誕生祭を継続実施	
地域防犯対策							
	●新店舗を含め「こども110番の店」活動への協力を継続		●「こども110番の店」活動に協力		○	●新店舗に関しては「こども110番の店」活動に協力	

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成			
課題	2022年度の目標・計画		2022年度の実績・成果		評価	2023年度の目標	
商品とサービスの品質・安全性の確保							
	●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比105.1%		●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比100.2%		△	●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比103.9%	
安心して利用できる店舗・設備の整備							
	●新店に関してはバリアフリー新法への対 応を目指す		●バリアフリー新法対応店舗：128店舗		○	●新店に関してはバリアフリー新法への対 応を目指す	

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成		
課題	2022年度の目標・計画		2022年度の実績・成果		評価	2023年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入						
	●電気使用量(既存店舗)：前年度比95.2% ●太陽光発電設備の設置：20店舗 (△3,101t-CO ₂ ／年削減) ●CO ₂ フリー電力調達 (△9,520t-CO ₂ ／年削減)		●電気使用量(既存店舗)：前年比94.1% ●太陽光発電設備の設置：22店舗		○	●電気使用量(既存店舗)：前年比95.9% ●太陽光発電設備の設置：46店舗 (△16,632t-CO ₂ ／年削減)

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	192,766	208,685	199,501
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	173,804(733)	169,294(705)	158,269(638)
配送車両に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3}	t-CO ₂	18,518	18,026	20,682
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	340	364	325
店舗運営に伴う水使用量 ^{※4}	千m ³	1,040	1,007	969
食品売場でのレジ袋使用重量(辞退率)	t(%)	337(82.0)	286(83.1)	291(82.5)
廃棄物量(リサイクル率) ^{※4}	t(%)	54,572(55.6)	50,403(62.1)	57,521(61.6)
食品廃棄物のリサイクル率 ^{※4}	%	60.5	68.0	71.5

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部・研修センター・物流センターの運営と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。なお、2021年度は、食品工場の運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量を含みます。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

※4 集計期間は4月～3月。

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援				
	●受講生の「理解度」に焦点を当て、集合・Webの形式を使い分けることで、汎用性・効率性を重視した教育機会を提供 ●技術認定合格者数(初級)：1,514人 ●発注担当者教育受講者数(売価)(レベル4・5)：244人 ●パワハラ防止研修実施回数：14ゾーン×(3管理者+7部門)で140回	●研修の内容に応じて集合・Webの形式を使い分け、時には集合・Webをミックスしたハイブリッド形式で教育機会を提供 ●技術認定合格者数(初級)：1,676人 ●発注担当者教育受講者数(売価)(レベル4・5)：340人 ●パワハラ防止研修実施回数：管理者のみ11ゾーンで131回実施(未実施ゾーンは2023年度に持ち越し実施完了)	○ ○ ○ △	●これまでの階層ごとに必要な教育に加え、受講生が望む教育を自ら選択して学べる教育機会を追加して提供 ●技術認定合格者数(初級)：518人 ●発注担当者教育受講者数(売価)(レベル4・5)：156人 ●管理者コミュニケーション研修実施回数：14ゾーン×(3管理者+7部門)で140回
ワークライフバランスの実現				
	●年間有給休日取得日数(正社員)：10日	●年間有給休日取得日数(正社員)：9.52日	△	●年間有給休日取得日数(正社員)：10日
労働安全衛生への配慮				
	●年間労働災害発生件数：前年度比90%	●年間労働災害発生件数：前年比88.6%(325件)(参考：2021年発生件数367件)	○	●年間労働災害発生件数：前年比90%
多様な人材の活躍				
	●女性管理者比率を37%以上へ向上 ※旧ライフフーズとの合併により数値変動あり	●女性管理者比率：33.1%(課長・係長級では37.9%)	×	●女性管理者比率：33.5%(課長・係長級では38.5%)

人事関連データ

従業員の内訳(2023年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		3,139
	男性	2,731
	女性	408
パートタイマー ^{※2}		10,435
	男性	1,471
	女性	8,964
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		13,574
	男性	4,202
	女性	9,372
新卒採用者数		179
	男性	100
	女性	79
中途採用者数		0
	男性	0
	女性	0

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	15年0カ月	16年0カ月	15年0カ月
育児休職取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	205人 (0、177)	201人 (1、175)	170人 (1、152)
介護休職取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	6人 (0、6)	34人 (2、33)	37人 (2、35)
ボランティア休暇取得者数	制度なし	制度なし	制度なし
女性管理職数(比率) ^{※4}	614人(24.9%)	617人(24.6%)	1,110人(33.7%)
係長	390人(26.4%)	386人(25.9%)	867人(39.4%)
課長	208人(31.1%)	209人(36.2%)	210人(35.7%)
部長	16人(5.2%)	22人(5.1%)	33人(6.5%)
役員 ^{※5}	2人(6.9%)	2人(5.7%)	1人(4.0%)
障がい者雇用率 ^{※6}	3.12%	3.39%	3.11%
正社員有給休暇取得率	50.0%	46.2%	47.6%
労働災害度数率	3.40	3.59	2.38
労働災害強度率	0.01	0.14	0.13

※1 定年再雇用者165人を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※4 役員を除いた係長級以上の比率。

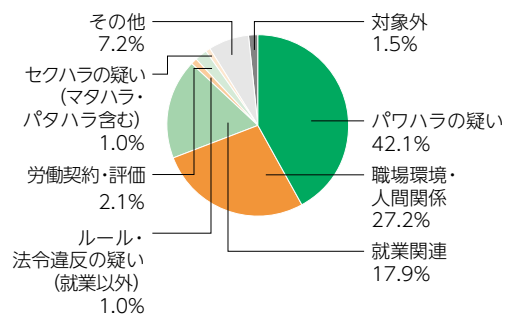
※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

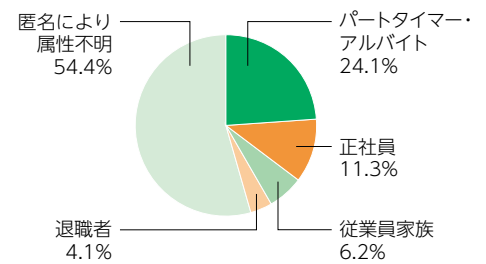
従業員相談受付関連データ

職場における悩みごとや、ハラスメントや不正の疑いに対する調査依頼など、従業員の声を受け付け、職場環境の改善に努めています。

2022年度相談内容の内訳 受付件数195件(前年度比128.3%)



相談者の内訳

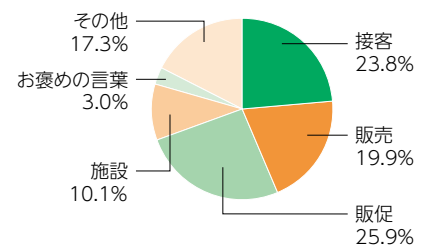


お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

お客様相談受付関連データ

お客様の声に耳を傾け、一つひとつの声に responding していく取り組みとして、各店舗におけるお客様対応の事例を全店で共有しています。店舗と本部が連携し、よりスピーディーに返答することで、一つでも多くのご意見を形にしながら、楽しく、安心してお買物できるお店づくりに努めています。

2022年度相談内容の内訳 受付件数3,536件(前年度比95.1%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
地域支援	●献血活動を継続実施	●ハートフルサタデー献血者数：344人	○	●献血活動を継続実施

災害における支援

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
災害時の支援	●災害協定締結などの要請があった自治体への協力を検討	●新たに5行政と防災協定を締結	○	●災害協定締結などの要請があった自治体への協力を検討

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
多様なお客様へのサービス				
	●新入社員、新店舗パートナー社員に対して、オンラインも活用しながら認知症サポーターの養成講座を開催	●認知症サポーター養成講座を新入社員、新店舗パートナー社員に対して対面形式で開催。157人を認知症サポーターに養成	○	●新入社員、新店舗パートナー社員に対して、認知症サポーター養成講座を開催

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●販売事業部、商品各部と課題を共有し、連携してHACCPを定着・運用 HACCP帳票により、従業員の衛生管理・清掃、原料管理、表示管理を実施。また、本部QC担当者による店舗巡回を四半期ごとに全店舗で実施 ●営業各部と課題を共有して対応 ●商品事故への対応として、お客様からお申し出のあった商品を製造するお取引先メーカー様へ事故原因の追究と再発防止策の検討を要請	●店舗巡回により、HACCPの定着や衛生管理、原料管理、表示管理を確認。本部の各部と優良事例や問題点を共有。店舗巡回は、コロナ禍で訪店の制限があり半期ごとに全店舗2回にとどまった ●毎週の部会を通じて営業各部と課題を共有 ●必要に応じて担当MDとともにお取引先メーカー様の工場を訪問し、再発防止策を確認	△ ○ ○	●本部QC担当者による店舗巡回を半期ごとに全店舗で実施。発見された課題については販売事業部、商品各部と共有し、連携してHACCPの定着・運用を図る。また、HACCP帳票により、従業員の衛生管理・清掃、原料管理、表示管理を実施 ●コロナ禍で確認できていなかったホンプスタッフによるQC調査を加工食品の販売期限確認業務を中心に実施 ●商品事故への対応として、お客様からお申し出のあった商品のお取引先メーカー様へ事故原因の追究と再発防止策の検討を要請
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●感染対策設備を設置した「ふれあいコーナー」を整備(新店2店舗) ●店舗の床材に防滑タイプのセラミックタイルを導入(新店2店舗)	●新店舗に感染対策設備を設置した「ふれあいコーナー」を整備 ●新店舗の床材に防滑タイプのセラミックタイルを導入	○ ○	●感染対策設備を設置した「ふれあいコーナー」を整備(新店2店舗) ●店舗の床材に防滑タイプのセラミックタイルを導入(新店2店舗)
適切な情報提供				
	●店舗監査の結果を販売事業部と毎週共有して改善に努める。品質・衛生、労務管理の課題があれば、人事、品質管理部門と情報を共有。店舗に自主点検を促し、店舗管理レベルの底上げを目指す ●衛生管理、鮮度管理、アレルギー表示など、HACCPに関する情報を店舗へ毎週1回発信 ●動画教育ツール12コンテンツを用意し、上期に研修を実施。下期にPDCAにより改善を図る	●半期ごとに全店舗で店舗監査を実施。監査結果を毎週販売部と共有し、改善状況を確認 ●毎週1回店舗へ情報を発信 ●12コンテンツを用意し、各コンテンツ年2回の教育を実施	○ ○ ○	●店舗監査を半期ごとに実施。結果は毎週販売部と共有し、店舗管理レベルの底上げを目指す ●衛生管理、鮮度管理、アレルギー表示など、HACCPに関する情報を店舗へ毎週1回発信。週ごとのテーマがすぐに理解できるよう、写真やイラストを用い、コンパクトな1枚の資料にまとめて発信 ●動画教育ツールを一部変更し、研修を実施。知識の深耕を図る

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●BEMSをコンフォートマーケットを除く全店舗に設置	●コンフォートマーケットを除く全店舗に設置。BEMSを電気使用量の異常値確認に使用し、照明、厨房などの数値改善につなげている	○	●BEMSの活用により、電気使用量を前年度比98%に削減
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●LED照明を更新：12店舗 ●太陽光発電設備を設置：4店舗 ●冷凍機制御によって冷やし過ぎを監視：10店舗	●LED照明を更新：12店舗 ●太陽光発電設備を設置：4店舗 ●冷凍機制御によって冷やし過ぎを監視：10店舗	○ ○ ○	●LED照明を更新：20店舗 ●太陽光発電設備を設置：4店舗 ●冷凍機制御によって冷やし過ぎを監視：10店舗
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●食品廃棄物リサイクル率：66.7%(全社) ●レジ袋辞退率：82.5% ●レジ袋使用重量：92%	●食品廃棄物リサイクル率：68.3%(全社) ●レジ袋辞退率：81.6% ●レジ袋使用重量：98.5%	○ × △	●食品廃棄物リサイクル率：68.5%(全社) ●レジ袋辞退率：82.5% ●レジ袋使用重量：98%
従業員への意識啓発				
	●エコ検定合格者数：140人	●エコ検定合格者数：58人	×	●エコ検定合格者数：375人

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	63,416	64,152	64,347
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	63,377(615)	64,113(629)	64,304(618)
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	136	142	138
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千m ³	577	588	586
食品売場でのレジ袋辞退率	%	78.9	81.5	81.6
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	23,978(72.1)	22,810(66.8)	20,992(72.1)
食品廃棄物のリサイクル率	%	59.2	66.7	68.3

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本部の運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
キャリア教育の支援				
	●新型コロナウイルスの感染状況を鑑み、リモートも活用しながら小中学生の店舗見学・体験学習を実施	●リモートを活用しながら小中学生の店舗見学・体験学習を実施。リアル見学も実施	○	●小中学生の店舗見学・体験学習を積極的に実施

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援				
	●教育システムによる階層別教育を拡大 ・担当者階層を対象にした次期リーダー育成の仕組みを構築 ・パートナー社員・アルバイト階層における個人ごとの教育システムを構築	●教育システムにより階層別教育を拡大 ・担当者階層ごとの教育内容を動画化し、キャリアアップに必要なスキルの習得を支援 ・次世代リーダーの育成として副店長研修を強化。半年間で座学と実地研修を行い、店舗幹部である店長へのキャリアを目指しやすくするための体制を構築	○	●会社統合による階層別教育の拡大・再構築 ・研修を統合することによる各社のよさを共有し、不足している要素を取り込む ・動画施策の運用、拡充 ●教育システムを動画にし、OJT教育に活用
ワークライフバランスの実現				
	●総労働時間の削減のために、平均残業時間を前年度比10%削減	●2021年度平均28.1時間／月から、2022年度は平均28.6時間／月と悪化。パートナー社員・アルバイトの作業工数が1割弱減少しているため、社員に負荷がかかった	×	●オペレーションの簡素化とパートナー社員・アルバイト採用の強化で前年度比10%削減を目指す
労働安全衛生への配慮				
	●労働災害の発生原因と再発防止対策を周知し、休業を要する労働災害を削減	●2021年度発生件数207件に対し、2022年度の発生件数は171件と減少したが、休業日数は992日から1,353日と増加 ・度数率3.74→3.20 ・強度率0.07→0.96	△	●前年度より改善を目指す
ダイバーシティ&インクルージョン				
	●エキスパート社員の登用：15人 ●正社員登用：15人 ●女性幹部(部長級)登用：4人 ●女性管理職比率：25.0%	●エキスパート社員の登用：9人 ●正社員登用：7人 ●女性幹部(部長級)登用：5人 ●女性管理職比率：18.8%	△ × ○ ×	●エキスパート社員の登用：15人 ●正社員登用：7人 ●女性幹部(部長級)登用：5人 ●女性管理職比率：33.3%
従業員への育児支援				
	●「リ・チャレンジ制度」利用者を拡大し、退職者を抑制 ●社内報に「リ・チャレンジ制度」利用者の紹介記事を掲載し、制度を周知 ●育児復職者向けのオリエンテーションをリアルまたはオンラインで実施	●「リ・チャレンジ制度」利用者の退職数は横ばい(2021年度2人、2022年度2人) ●動画教育ツールで制度を周知 ●オンラインでオリエンテーションを実施(9月、2月)	△ △ ○	●「リ・チャレンジ制度」利用者を拡大し、退職者を抑制 ●社内ツールに「リ・チャレンジ制度」利用者の紹介記事を掲載し、制度を周知 ●育児復職者向けのオリエンテーションをリアルまたはオンラインで実施

人事関連データ

従業員の内訳 (2023年2月末)		(人)
正社員※1		1,681
	男性	1,256
	女性	425
パートタイマー※2		4,218
	男性	770
	女性	3,448
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		5,899
	男性	2,026
	女性	3,873
新卒採用者数		100
	男性	46
	女性	54
中途採用者数		13
	男性	11
	女性	2

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	15年1ヵ月	15年7ヵ月	14年11ヵ月
育児休職取得者数※3 (うち男性、パートタイマー)	40人 (0、27)	56人 (0、32)	53人 (0、23)
介護休職取得者数※3 (うち男性、パートタイマー)	1人 (1、0)	3人 (1、2)	0人
ボランティア休暇取得者数	0人	0人	0人
女性管理職数(比率)※4	226人(21.5%)	210人(17.4%)	220人(20.6%)
係長	167人(24.6%)	150人(24.3%)	157人(25.0%)
課長	50人(23.0%)	47人(18.0%)	50人(18.5%)
部長	9人(6.2%)	13人(8.0%)	13人(7.8%)
役員※5	2人(10.5%)	2人(9.5%)	1人(5.6%)
障がい者雇用率※6	2.04%	2.38%	2.53%
正社員有給休暇取得率	36.9%	43.6%	45.6%
労働災害度数率	4.11	3.74	3.20
労働災害強度率	0.10	0.07	0.10

※1 定年再雇用者111人を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

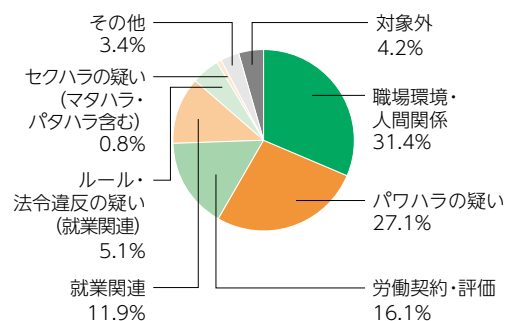
※4 役員を除いた係長級以上の比率。

※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。

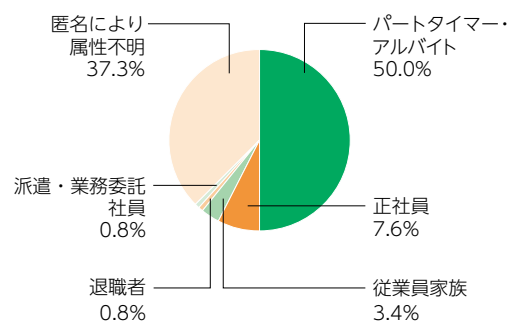
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

2022年度相談内容の内訳
受付件数118件(前年度比88.7%)



相談者の内訳



2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

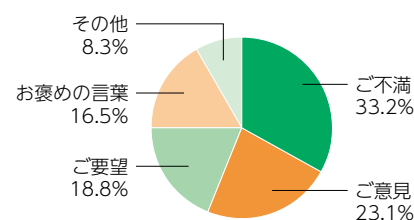
○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●お客様のご意見を毎週集計して経営幹部・店舗従業員に共有することで、素早くご要望に応え、ご不満を改善できる体制を維持・継続 ●グループ各社と連携し、店長・副店長向けの研修を3回実施。動画教育ツールを活用した研修を店舗従業員に対して役職別に実施	●お客様のご意見を経営幹部に共有することで、全社に関わるご要望に応えるとともにご不満を改善 ●グループ各社と連携し、年3回の研修会を実施。また、動画教育ツールを活用した研修を店舗従業員部門マネージャーに対して実施	○ △	●お客様のご意見を毎週集計して経営幹部・店舗従業員で共有することで、素早くご要望に応え、ご不満を改善できる体制を維持・継続 ●グループ各社と連携し、店長・副店長および本部クレーム対応専任者を対象に研修を3回実施。また、動画ツールを活用して店舗のお客様対応者への教育を実施

お客様相談受付関連データ

2022年度の受付件数は、前年度比94.3%の7,606件でした。新型コロナウイルスの感染対策へのお問い合わせは減少した一方、「ご不満」は2,528件で、商品品質、接客、レジに関するお声を多くいただきました。またアプリを活用した販売促進やセルフレジなど、新たなサービスに関するお問い合わせも増えており、窓口の体制を強化していきます。

2022年度相談内容の内訳
受付件数7,606件(前年度比94.3%)



株式会社赤ちゃん本舗

Webサイト: <https://www.akachan.jp/company/csr/>

2022年度末の店舗数: 124店舗 (FC6店舗含む)

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●総返品実績: 前年度比95%以下 ●商品事故発生の根本要因を特定した上で対策を図り、商品事故の未然防止に努める	●総返品実績: 前年度比89% (2021年度 295,662点、2022年度 263,299点) ●PB商品のロット不良件数: 前年度比54% (2021年度13件、2022年度7件)	○	●総返品実績: 前年度比90%以下 ●商品事故発生の根本要因を特定した上で対策を図り、商品事故の未然防止に努める
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●全店舗のレジ、サービスカウンターに飛沫対策設備を新規導入	●全店舗のレジ、サービスカウンターに飛沫防止スタンドを設置	○	●マタニティに優しい休憩イスを一部店舗に導入
適切な情報提供				
	●優越的地位の濫用防止や下請法の遵守、景品表示法の遵守をテーマにした新任バイヤー研修を実施 ●商品販売促進ミーティングで販売促進施策実施時の注意点について説明 ●社内報を年4回発行し、適切な情報を提供	●セブン&アイグループFT(公正取引)プロジェクト担当が講師となり、新任バイヤー研修を開催 ●商品本部の朝礼で公正取引・表示関連情報の共有を開始(1月から週次で実施) ●社内報を年4回発行	△	●商品本部の朝礼における公正取引・表示関連情報の共有を継続(週次で実施) ●表示関連情報の共有を販促・販売部門まで拡大 ●社内報を年4回発行し、適切な情報を提供

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●ガスヒートポンプ空調設備: 2店舗で更新(約20t-CO₂削減) ●LED照明: 10店舗で更新(約100t-CO₂削減)	●ガスヒートポンプ空調設備(部分更新): 1店舗で更新 ●電気ヒートポンプ空調設備(部分更新): 2店舗で更新(ガス・電気合わせて約32t-CO₂削減) ●LED照明: 9店舗で更新(約108.8t-CO₂削減)	○	●LED照明: 16店舗で更新(約256t-CO₂削減)
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●レジ袋辞退率: 85%	●レジ袋辞退率: 83.2%	△	●レジ袋辞退率: 85%
従業員への意識啓発				
	●社内報(年4回発行)での従業員への環境意識啓発を継続 ●グループ連動企画に参加し、社内で情報を共有することで、従業員全体の意識向上を図る	●社内報(年4回発行)でサステナブルな取り組みを毎回紹介 ●店舗運営に関わるプラスチックの削減を目指し、全店舗で削減活動を開始	○	●社内報(年4回発行)での従業員への環境意識啓発を継続 ●グループ連動企画に参加し、社内で情報を共有することで、従業員全体の意識向上を図る

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	13,703	12,530	12,567
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	13,529(116)	12,360(102)	12,420(100)
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	27	25	24
店舗運営に伴う水使用量※1	千m ³	15	14	13.4
レジ袋辞退率	%	7.6(～6/30) 85.7(7/1～2/28)	83.3	83.2

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本社のエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●マタニティアドバイザー職務者の全店舗配置を目指す。全店舗配置に向け、これまで年1回(12月実施)の資格認定を2022年度から年2回(6月、12月実施)に増加	●資格認定を6月にも行い、12月と合わせて年2回実施(6月は9名が新規認定を受ける)。2022年2月末時点で、マタニティアドバイザーの配置店舗数は全国119店舗中101店舗(2022年度に新規開店した4店舗を除く)	△	●部門長に店舗におけるマタニティアドバイザーの役割と目的に対する理解を促し、引き続き全店舗配置を目指す

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援				
	●通信教育講座をスマートフォンから閲覧可能にし、スタッフが隙間時間を活用できるように変更。冊子ではなく、Webサイトから申し込み、受講できる仕組みを整備 通信教育講座申込数：100件(前年度比116%)	●通信教育講座見込数は76件(前年度比85%)。申込数は減少したものの、Webサイトから申し込めるようにしたことで、前年度まで申し込みの無かった育休者の申し込みが増加。休業中の自己啓発推進につながった ●外部のオンライン英会話講座を採用。20人が応募	△	●社内認定資格である乗物アドバイザー、シューアドバイザーの有資格者を全店舗にいずれか1名以上配置(6月1日時点で不在店舗24) ●2023年度中に育児用品関連のアドバイザー認定制度の運用を開始
公正な評価・処遇				
	●休日取得率：100%	●休日取得率：100%	○	●休日取得率：100%
ワークライフバランスの実現				
	●1人当たりの月間残業時間：6時間	●1人当たりの月間残業時間：7.6時間 新型コロナウイルス感染の影響により、本人・家族の陽性時は7日～10日間の長期自宅待機としたこともあり、業務に必要な人員不足が発生。稼働調整で対応したものの、管理人員数が限られ残業が発生	△	●1人当たりの月間残業時間：7時間未満
多様な人材の活躍				
	●パートリーダー不在店舗：0(ゼロ) ●女性管理職比率(課長級)：30%	●パートリーダー不在店舗：7店舗(2022年度に新規開店した店舗を除く) ●女性管理職比率(課長級)：26.8%	△	●パートリーダー不在店舗：0(ゼロ) ●女性管理職比率(課長級)：30%
労働安全衛生への配慮				
	●業務上災害発生件数：30件未満	●業務上災害発生件数：28件	○	●業務上災害発生件数：30件未満

人事関連データ

従業員の内訳(2023年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		874
	男性	488
	女性	386
パートタイマー ^{※2}		310
	男性	6
	女性	304
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		1,184
	男性	494
	女性	690
新卒採用者数		33
	男性	11
	女性	22
中途採用者数		8
	男性	2
	女性	6

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	14年2カ月	15年2カ月	16年7カ月
育児休職取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	124人 (1、80)	83人 (0、52)	79人 (8、49)
介護休職取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	3人 (0、3)	0人 (0、0)	2人 (0、0)
ボランティア休暇取得者数	制度なし	制度なし	制度なし
女性管理職数(比率) ^{※4}	199人(35.9%)	194人(34.6%)	246人(41.0%)
係長	135人(51.3%)	128人(51.0%)	166人(59.5%)
課長	59人(23.0%)	58人(22.9%)	72人(26.8%)
部長	5人(17.2%)	8人(17.0%)	8人(15.4%)
役員 ^{※5}	2人(13.3%)	2人(11.8%)	2人(16.7%)
障がい者雇用率 ^{※6}	2.79%	2.86%	2.66%
正社員有給休暇取得率	62.4%	69.9%	72.2%
労働災害度数率	0.86	1.46	0.42
労働災害強度率	0.03	0.08	0.01

※1 定年再雇用者26人を含みます。

※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。

※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)

※4 役員を除いた係長級以上の比率。

※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。

※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

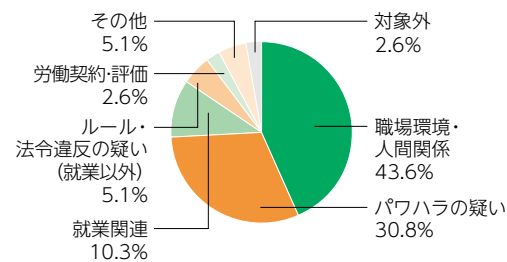
従業員相談受付関連データ

全体の通報件数は、前年度より4件増加しました。通報内容は「職場環境・人間関係」「パワハラの疑い」が全体の約74%を占めており、特に「パワハラの疑い」に関する通報が増加しました。また、通報案件のほとんどが店舗案件でした。重大な不正行為に関する通報はありませんでしたが、度重なる通報により対応が長期に及ぶリスクの高い案件が発生しました。

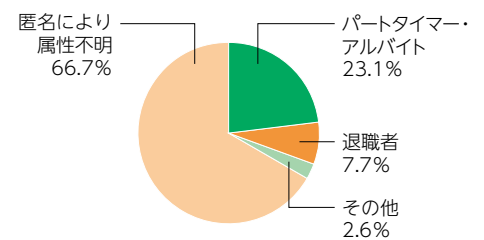
内部通報制度の周知活動として、本社ならびに全店舗へポスターを配付し、設置の徹底を図っています。なお、通報案件への対応に関しては、公益通報者保護法および関連諸規程に基づき、当制度の適切な運用・管理に努めています。

2022年度相談内容の内訳

受付件数39件(前年度比111.4%)



相談者の内訳



2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●ご指摘(苦情)件数：前年度実績を下回る ・(1)お客様相談窓口へのご意見、(2) SNSチェック、(3)レシートアンケートを中心にお客様の声を収集 ・ご指摘、お褒め、ご意見、お問い合わせなどの内容に合わせて、即時、日次、週次、月次で社内へ共有 ・お客様の声をもとに、スタッフに現状のサービスやオペレーションに対する改善提案や問題提起を促す ・お褒め、お礼は、当該店舗・担当者だけでなく、社内情報共有システムへ投稿し、社内スタッフのモチベーションアップを図る	●ご指摘(苦情)件数：347件(前年度から43件減少、前年度比89%) PPM*値は22.3(前年度+2.5)と改善。一方で、お褒め、お礼は59件(前年度から11件減少、前年度比84%)と減少 ・お客様相談窓口へ直接いただくご意見だけではなく、SNSのチェックやレシートアンケートの分析を強化。幅広くスピーディーにお客様の声を収集し、社内共有を行ったことで、ご指摘件数の大きな改善につながった ・社内ツールで、お褒め、お礼を積極的に社内共有。ご指摘とともに、お褒め、お礼にフォーカスすることで、お客様対応について新たな気付きを得る	○	●ご指摘(苦情)件数：引き続き前年度実績を下回することを目標とする ・(1)お客様相談窓口へのご意見、(2) SNSチェック、(3)レシートアンケートを中心にご指摘、お褒め、ご意見、お問い合わせなどの内容に合わせて、即時、日次、週次、月次で社内共有 ・お客様の声をもとに現状のサービスやオペレーションの問題点を洗い出し、改善を推進 ・お褒め、お礼は、当該店舗・担当者だけでなく、社内情報共有システムへ投稿し、社内スタッフのモチベーションアップを図る取り組みを継続

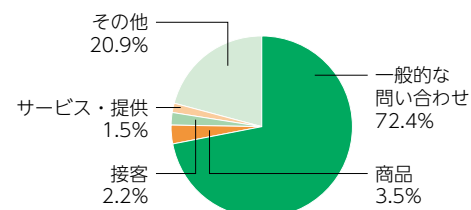
※PPM(苦情発生率)・・・苦情件数/来店客数/100万分の1で算出

お客様相談受付関連データ

「年中無休、無料通話ダイヤルのお客様相談窓口」を通じて、お客様からのご要望、ご意見、お問い合わせなどを承り、お客様に寄り添い、迅速かつ誠実に対応しています。窓口を初めてご利用いただくお客様が多く、そうしたお客様は、わからないこと、不安なことをたくさん抱えています。その気持ちを少しでも和らげ、お客様が「スマイルな育児」ができるよう、丁寧な対応を心がけています。また、過去を踏襲した業務やお客様対応ではなく、未来発想のお客様対応・提案を実践しています。

2022年度相談内容の内訳

受付件数9,573件(前年度比81.5%)



災害における支援

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
災害時の支援				
	●グループ会社と連携し、必要な支援を実施	●グループ会社と連携して支援を実施	○	●グループと連携し、必要な支援を実施

株式会社セブン&アイ・フードシステムズ

Webサイト: <https://www.7andi-fs.co.jp/csr/>

2022年度末の店舗数: 497店舗(FC38店舗を含む)

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●QC(品質管理)と連携し、工場監査を実施。新規工場は必須とし、取引金額の上位12社へ実施 ●店舗苦情: 前年度比80% ●お褒め件数: 前年度比110%	●工場監査を実施 ・新規10工場 ・取引金額上位免除: 6工場 - 海外工場で渡航困難: 3工場 - 国内実査: 2工場 ●店舗苦情: 2,677件(2021年度1,568件、前年度比170.1%) ●お褒め件数: 857件(2021年度788件、前年度比108.7%)	○ × △	●QCと連携し、工場監査を実施。新規工場は必須とし、取引金額の上位へ実施(免除対象を除く) ●店舗苦情: 前年度比90% ●お褒め件数: 前年度比110%
適切な情報提供				
	●数量限定商品、季節商品など、数量に制限がある商品の表示について、消費者庁の運用基準に則って適切な表示を実施	●季節商品の食材など、数量に制限がある場合は、1日の最低数量をメニューに記載。期間限定表記も同様	○	●季節商品の食材など数量に制限がある場合は、1日の最低数量をメニューに記載。期間限定表記も継続し、お客様の誤解を解消

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●デマンドコントロールシステム設置店を拡大: 29店舗	●2023年2月までに計画の29店舗で設置を完了。年間を通してフル稼働することで、2023年度の電気料金は29.5百万円の削減を見込む	○	●新店舗・改装店舗へのデマンドコントロールシステムの設置拡大を検討
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●年度内に食品リサイクルループの認定を取得 ●新たに堆肥による食品リサイクルスキームを構築 ●食品リサイクル率: 57.0%	●コーヒー豆かすに特化した食品リサイクルループの認定を取得 ●堆肥化リサイクラーを選定し、農場と交渉、成果物の調達、メニュー化について協議 ●食品リサイクル率: 59.9%(分別の促進によってリサイクル量が増加)	○ △ ○	●物流と連携した食品廃棄物回収スキームを構築 ●リサイクルメニューを開発。年度内に再生利用事業計画を行政に申請 ●食品リサイクル率: 60.0%
従業員への意識啓発				
	●エコ検定の受験を推奨 ・未合格者にIBT試験の計画的な受験を推奨 ・各回20人～25人(年間40人～50人)の受験者に対して、社内勉強会と模擬試験をセットにしたプログラムを用意し、会社を挙げてバックアップする	●1回目: 8月8日に受験、エントリー22人(合格6人) 2回目: 11月28日に受験、エントリー10人(合格3人) 2回とも勉強会と模擬試験を実施。 2回目は1回目不合格者に限定したため、受験者数は未達成	△ △	●引き続きエコ検定の受験を推奨 ・未合格者にIBT試験の計画的な受験を推奨 ・各回(年2回)20人(年間40人)が受験、社内勉強会と模擬試験をセットにしたプログラムを用意し、会社を挙げてバックアップ

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	51,533	39,994	37,642
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量※1※3	t-CO ₂	49,516	38,361	37,543
配送車両に伴うCO ₂ 排出量※1※3※4	t-CO ₂	1,906	1,535	0
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	96	78	76
店舗運営に伴う水使用量※1※4	千m ³	1,146	1,135	811.821
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	7,454(24.6)	7,379	7,207(34.2)
食品廃棄物のリサイクル率	%	50.8	56.4	59.9

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営(セブン&アイ・フードシステムズ)・本部と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。

※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。

※4 デニース単体の数値。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
育児・高齢者支援など	●日本国内の新型コロナウイルス感染症の状況が落ち着き次第、職場体験、食育教室のリアル開催再開を目指す、現状は感染症対策を優先して取り組む	●「おこさま食育教室」をオンラインで実施。2023年度に職場体験などを再開できるよう準備	○	●リアルでの安全・安心な食育教室や職場体験の開催を目指す

グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援	●7FSバリューズデイ：24回開催(644人) ●役職者任命研修：16回開催(任命ごとに随時実施) ●幹部リーダーシップ研修：5回開催(延べ218人) ●DMリーダーシップ研修(2日)：4回開催(延べ95人) ●DM接客研修：1回開催(41人) ●若年層研修 ・2年度社員：10回開催(延べ130人) ・3年度社員：10回開催(延べ120人) ・店長スキルアップ研修：31回開催(376人)	●7FSバリューズデイ：48回開催(1,340人) ●役職者任命研修：9回開催(108人) ●幹部リーダーシップ研修：5回開催(延べ139人) ●DMリーダーシップ研修(名称：ブートキャンプ)：4回開催(40人) ●DM接客研修：1回開催(38人) ●若年層研修 ・2年度社員：9回開催(延べ110人) ・3年度社員：9回開催(延べ92人)	○ △ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ×	●7FSバリューズデイ：50回開催(1,250人) ●役職者任命研修：15回開催(任命ごとに随時実施) ●DM育成プログラム(ファシリテーション)：延べ24回開催(12人) ●DM接客力向上研修：1回開催(35人) ●若年層研修 ・3年度社員：9回開催(延べ99人)
公正な評価・処遇	●評価制度、職責内等級制度、昇格・降格基準の見直しなど、人事制度の見直しを実施	●評価制度、昇格・降格基準の見直しなど、人事制度の見直しを実施。プロセス評価を電子化し、上司との情報共有やデータに基づく定量分析を強化。また、本人のキャリア希望を評価時に記入できるようにし、本人の意思も確認	△	●プロセス評価の電子化により評価データの集約・分析性が向上し、また本人の意思も確認できるようになったため、そのデータを活用し、本人や会社にとってプラスとなる人材配置を推進
ワーク・ライフ・バランスの実現	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員：12時間以下 ・契約社員：11時間以下 ・パートタイマー：1.2時間以下 ●月間休日取得率：98%以上	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員：16.9時間 ・契約社員：14.8時間 ・パートタイマー：1.0時間 ●月間休日取得率：97.6%以上	× × ○ △	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員：15時間以下 ・契約社員：13時間以下 ・パートタイマー：1.2時間以下 ●月間休日取得率：98%以上

多様な人材の活躍			
●シニア層雇用率：8%以上 ●外国人雇用者数：140人 ●女性管理職比率： 課長級以上：11% 係長級以上：22%	●シニア層雇用率：889人(全体の8.9%) ●外国人雇用者数：144人 ●女性管理職比率： 課長級(DM、GM)：7.9% 係長級(BM、店長、Sスタッフ)：27.2%	○ ○ △ ○	●シニア層雇用率：9.0%以上 ●外国人雇用者数：150人 ●女性管理職比率： 課長級：5人→8人、13.6% 係長級：135人→149人、29.6%
労働安全衛生への配慮			
●業務上労働災害件数：200件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：80% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：99%	●業務上労働災害件数：200件 ●定期健康診断受診率：99.2% ●二次健康診断受診率：83% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：97.9%	○ △ ○ ○ △	●休業を伴う重篤な事故が多数回発生した店舗に対して、リスクアセスメントを実施・労災発生件数：180件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：85% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：95%

人事関連データ

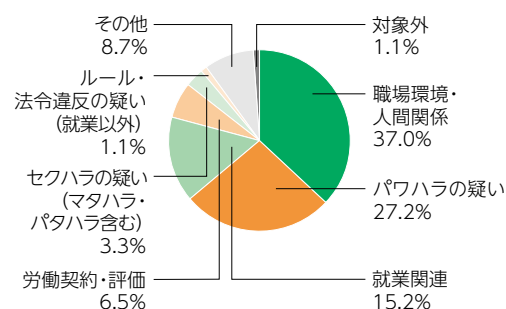
従業員の内訳(2023年2月末)		(人)
正社員 ^{※1}		825
	男性	675
	女性	150
パートタイマー ^{※2}		3,752
	男性	904
	女性	2,848
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		4,577
新卒採用者数		0
	男性	0
	女性	0
中途採用者数		7
	男性	5
	女性	2

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	16年6カ月	16年2カ月	17年5カ月
育児休暇取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	53人 (1、40)	46人 (2、34)	33人 (10、14)
介護休暇取得者数 ^{※3} (うち男性、パートタイマー)	0人 (0、0)	0人 (0、0)	3人 (0、1)
ボランティア休暇取得者数	0人	0人	1人
女性管理職数(比率) ^{※4}	199人(24.4%)	168人(24.5%)	151人(23.6%)
係長	192人(26.0%)	162人(26.6%)	144人(25.6%)
課長	6人(9.4%)	4人(6.6%)	5人(7.9%)
部長	1人(6.3%)	2人(11.1%)	8人(12.5%)
役員 ^{※5}	4人(26.7%)	4人(26.7%)	2人(15.4%)
障がい者雇用率 ^{※6}	2.82%	2.86%	3.02%
正社員有給休暇取得率	73.3%	59.5%	60.2%
労働災害度数率	0.65	1.44	0.50
労働災害強度率	0.03	0.06	0.01

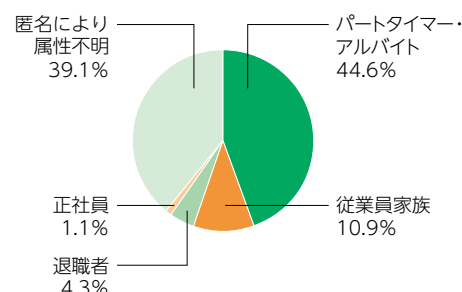
※1 定年再雇用者45人を含みます。
 ※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
 ※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)
 ※4 役員を除いた係長級以上の比率。
 ※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
 ※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

2022年度相談内容の内訳
 受付件数92件(前年度比113.6%)



相談者の内訳



お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)	●毎週実施している問題点の共有を継続し、幹部全員で改善に向けて取り組む	●本部関係各部の一部の幹部がお客様の声を部内で共有していない状況を確認し、是正した	×	●毎週実施している問題点の共有を継続し、幹部・本部社員全員で改善に向けて取り組む

お客様相談受付関連データ

2022年度は苦情件数が約114%と増加し、受付件数の前年対比と同様の増加傾向となりました。苦情内容は2021年度と同様で、調理では「盛付相違」「料理遅延」、接客では「お客様への気遣い不足」「接客態度」が上位となっています。

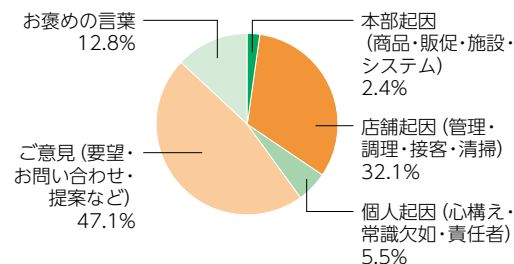
●苦情件数：2,749件【前年度2,406件】(343件増加、前年度比114.3%)

●お褒め件数：880件【前年度933件】(53件減少、前年度比94.3%)

2023年度は、店舗苦情件数の削減に向けて調理、接客のワースト項目の減少に取り組んでいきます。

2022年度相談内容の内訳

受付件数6,862件(前年度比113.9%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
地域活性化への協力	●輸入食材から国産食材への切り替えを推進 ●子育て支援、食品ロス削減に関する自治体との連携を継続 ●食材を寄贈するフードバンクを拡大し、支援を強化	●切り替え実績はなし。2023年度に向けて、バニラアイス原料を国産化するための準備を完了 ●子育て支援はデニーズが出店するすべての自治体と締結完了。食品ロス削減協定は継続実施 ●メニュー改定によって使用しなくなった食材の一部を寄贈	△	●輸入食材から国産食材への切り替えを推進 ●出店地域の自治体の実施している「子育て支援サービス」の提供 ●食品寄付活動を継続実施

災害における支援

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
災害時の支援	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続	○	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続

お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
地域防犯対策				
	●高度化・巧妙化する金融犯罪に対し、最新の犯罪傾向の情報を収集・発信し、さらなる金融犯罪対策の高度化を図ることで、安全・安心な決済環境をすべてのお客様に提供 ●捜査機関に対し、ATMなどに設置している防犯カメラ画像を迅速に提供することで、犯罪の極小化に寄与 ●金融犯罪を撲滅するため、警察人材の研修受け入れによる外部知見の活用や、捜査機関、提携先などとの連携を強化	●高頻度化するフィッシング事案に対し、迅速かつ的確に対応したことで、当社口座の被害実額は発生なし ●捜査機関に対し、ATMなどに設置している防犯カメラ画像を迅速に提供し、犯罪への早期対応、犯罪被害の極小化に貢献 ●警察人材の研修を受け入れ、警察独自の視点を金融犯罪対策に活用。当社口座のみならずセブン&アイグループの流通各社の金融犯罪被害の拡大防止に貢献	○	●高頻度化・巧妙化する金融犯罪への対策強化を目的に、産学官からの情報や知見の集約・分析を行い、安全・安心な決済環境をすべてのお客様に提供 ●セブン銀行グループの金融犯罪面の有形・無形資産を活用したAML(マネーロンダリング対策) / CFT(テロ資金供与防止)の態勢を強化 ●警察人材に加え、提携金融機関からの金融犯罪研修生の受け入れを拡大。金融業界における“面”での金融犯罪対策強化に貢献
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●多様なニーズに対応した金融サービスを提供	●ATMでマイナンバーカードを使ったマイナポータル情報連携サービスを開始	○	●多様なニーズに対応した金融サービスを提供

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●BIA(ビジネスインパクト分析)によってBCPを見直し、方針を確立 必須業務、バックアップ体制(インフラ、人員整備など)、業務継続方針 ●BCP訓練実施: 予定回数19回	●BIAによってBCPを見直し、10業務を必須業務に追加 ●計画変更を除く17訓練を実施	○ △	●BCPの見直しを受け、業務継続態勢方針・規程、業務継続計画を改訂 ●BCP訓練実施: 予定回数19回

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
環境負荷の適切な把握				
	●環境数値を継続的に把握するとともに、TCFD提言に則った情報開示を充実	●Scope1、2におけるCO ₂ 排出量：663t-CO ₂ ●移行リスク、物理リスクにおけるリスクと機会の特定、シナリオ分析を実施	○	●環境数値を継続的に把握するとともに、TCFD提言に則った情報開示を充実
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●オフィス照明のLED化 ●ペーパーレスの継続推進	●本店オフィスのLED化を2022年9月5日に完了 丸の内電気使用量：前年度比96% ●複合機からの紙出力枚数：前年度比86.9%	○	●各拠点のLED化を促進(錦糸町は2018年度に完了) ●ペーパーレスを継続推進
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●ATMリサイクル率：100% ●オフィスを含めて3R(リデュース、リユース、リサイクル)を促進	●ATMのパーツ単位で、鉄やステンレス、プラスチックなどの再生資源として再生利用を進め、リサイクル率約100%を達成 ●不要なオフィス家具の一部や書籍のリサイクルを実施	○	●ATMリサイクル率：約100%の維持 ●オフィスを含めて3R(リデュース、リユース、リサイクル)を推進
従業員への意識啓発				
	●社会課題、環境課題への意識啓発のためのセミナーや、現場での課題解決のための活動を推進	●ATMリサイクル現場の視察に経営層約30人が参加 ●生物多様性セミナーを実施し、約50人が参加 ●環境保全活動(高尾の森)に30人が参加	○	●社会課題、環境課題への意識啓発のためのセミナーや、現場での課題解決のための活動を推進
環境に配慮した商品の提供				
	●省電力化した第4世代ATMの入替設置を推進	●ATM 13,274台を第4世代に入れ替え	○	●電力使用量を40%削減した第4世代ATMの入替設置を推進

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量 ※1 ※2 ※3 ※4	t-CO ₂	638	596	663
OA用紙発注量	千枚	2,410	2,351	1,920

※1 集計期間は4月～3月。

※2 オフィス・直営ATMコーナー・データセンター(及び2020年度までは有人店舗も含む)の運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。※3 CO₂排出量は「セブン&アイHLDGS.グループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。※4 2022年度から蒸気・冷水・温水使用によるCO₂排出量を加算しています。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●読み聞かせ無料絵本「森の戦士 ボノロン」の協賛を通じて次世代育成支援を継続	●読み聞かせ絵本「森の戦士 ボノロン」を約400万部発行し無料配布 ●ボノロンキャッシュカードの発行枚数1枚につき100円をセブン銀行から拠出し、全国の児童館にボノロンのハードカバー絵本を寄贈 ●そごう大宮店で「ボノロンおはなし会」を開催	○	●読み聞かせ無料絵本「森の戦士 ボノロン」の協賛を通じて次世代育成支援を継続

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
多様な人材の活躍				
	●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●従業員が国籍・性別にかかわらず活躍できるよう環境整備と意識改革を推進 ●ICTツールを活用し、インナーコミュニケーションを活性化 ●エンゲージメントを向上 ・サーベイを定期的の実施 ・職場環境の改善策を実施	●多様かつ魅力的な人材を確保 ●国籍・性別を問わず活躍の場を提供 ●オンラインコミュニケーションツールを積極的に活用 ●セブン&アイグループエンゲージメント調査(年1回)、自社調査(3カ月に1回)を実施。また、全社コミュニケーションの活性化のため、各種交流施策を計10回実施したほか、社員間で賞賛・感謝を伝えるツールも導入	○	●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●従業員が国籍・性別にかかわらず活躍できるよう環境整備と意識改革を推進 ●ICTツールを活用し、インナーコミュニケーションを活性化 ●エンゲージメントを向上 ・サーベイを定期的の実施 ・職場環境の改善策を実施 ・意識醸成を強化
能力向上支援				
	●第二の成長を支える人材を育成 ・対人スキルを向上し、人間的に魅力のある人材に成長するための研修機会を提供 ・社員同士の関係性の質向上につながる職群別研修を強化 ・コミュニケーション力の向上を図る研修を実施 ・複数の仕事が可能なスキルを身に付ける機会を整備	●第二の成長を支える人材を育成 ・昇格者、新任管理職に対して、自らの強みを知る研修を実施 ・コロナ禍で希薄化した横のつながりの強化を目的に、リアルな場にこだわり、計400人が参加する階層別研修を実施 ・異なる部署・職群のメンバーと体験学習を通してチームワークの大切さを学ぶ合宿型研修を実施 ・キャリア形成支援の一環として、特定部署への社内インターンを実施	○	●第二の成長を支える人材を育成 ・対人スキルを向上し、人間的に魅力のある人材に成長するための研修機会を提供 ・社員同士の関係性の質向上につながる職群別研修を強化 ・コミュニケーション力の向上を図る研修を実施 ・DX人材を育成するIT/DX研修を実施
ワークライフバランスの実現				
	●育児・介護などと仕事との両立を支援する制度の積極的な活用を促進 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度の積極的な活用を促進	●介護セミナーを実施し、社内の意識を向上 ●全社員を対象に制度を継続	○	●介護との両立に向けた制度の拡充を検討 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度を継続
労働安全衛生への配慮				
	●有給休暇取得率を向上(5日連続休暇の取得を促進) ●保健師による社員サポートを強化 ●ストレスチェックを実施	●所属長に未取得者を通知し、取得を勧奨 ●健康相談ルームを運営 ●ストレスチェックを7月末に実施	○	●有給休暇取得率を向上(5日連続休暇の取得を促進) ●保健師による社員サポートを強化 ●ストレスチェックを実施

人事関連データ

従業員の内訳(2023年2月末)		(人)
正社員※1		581
	男性	382
	女性	199
パートタイマー※2		73
	男性	15
	女性	58
従業員数 (正社員数+契約・パート社員数)		654
	男性	397
	女性	257
新卒採用者数		17
	男性	9
	女性	8
中途採用者数		62
	男性	48
	女性	14

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数	8年2カ月	8年2カ月	7年9カ月
育児休職取得者数※3 (うち男性、パートタイマー)	19人 (5、4)	15人 (2、5)	24人 (6、2)
介護休職取得者数※3 (うち男性、パートタイマー)	0人 (0、0)	0人 (0、0)	1人 (0、1)
ボランティア休暇取得者数	0人	0人	0人
女性管理職数(比率)※4	65人(25.2%)	78人(27.2%)	83人(26.9%)
	係長	41人(38.7%)	53人(43.4%)
	課長	24人(18.2%)	24人(16.8%)
	部長	0人(0.0%)	1人(7.1%)
	役員※5	3人(13.0%)	3人(13.6%)
障がい者雇用率※6	2.06%	2.67%	2.30%
正社員有給休暇取得率	69.9%	81.1%	83.6%
労働災害度数率	0.00	0.00	0.77
労働災害強度率	0.00	0.00	0.01
従業員ヘルプラインの通報件数	4	6	7

※1 定年再雇用者33人を含みます。
※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)
※4 役員を除いた係長級以上の比率。
※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●顧客満足度向上の取り組みを継続	●HDIJapan格付け調査にて、Webサポート部門、問合せ窓口部門ともに三つ星を獲得 ●お客様のニーズに沿ったサポートチャネルの整備を完了。各サポートチャネルで応答率90%以上を達成	○	●CS向上の取り組みを継続
	●チャット、メールといったチャネルごとの導線から、「お客様が知りたいこと」を基準とした導線へ再構築			●各お客様サポートチャネルの対応範囲を拡大し、それぞれのチャネルにおいて対応完結率の向上を目指す

お客様相談受付関連データ

セブン銀行は、お客様から寄せられるご意見・ご要望を真摯に受け止めるため、コンタクトセンターでは10言語でのお問い合わせに対応し、サービスの改善とさらなる充実・発展に努めています。また、チャットやメール、SNSなど、電話以外のチャネルも用意し、より多くのお客様との対応ができる取り組みを実施しています。

