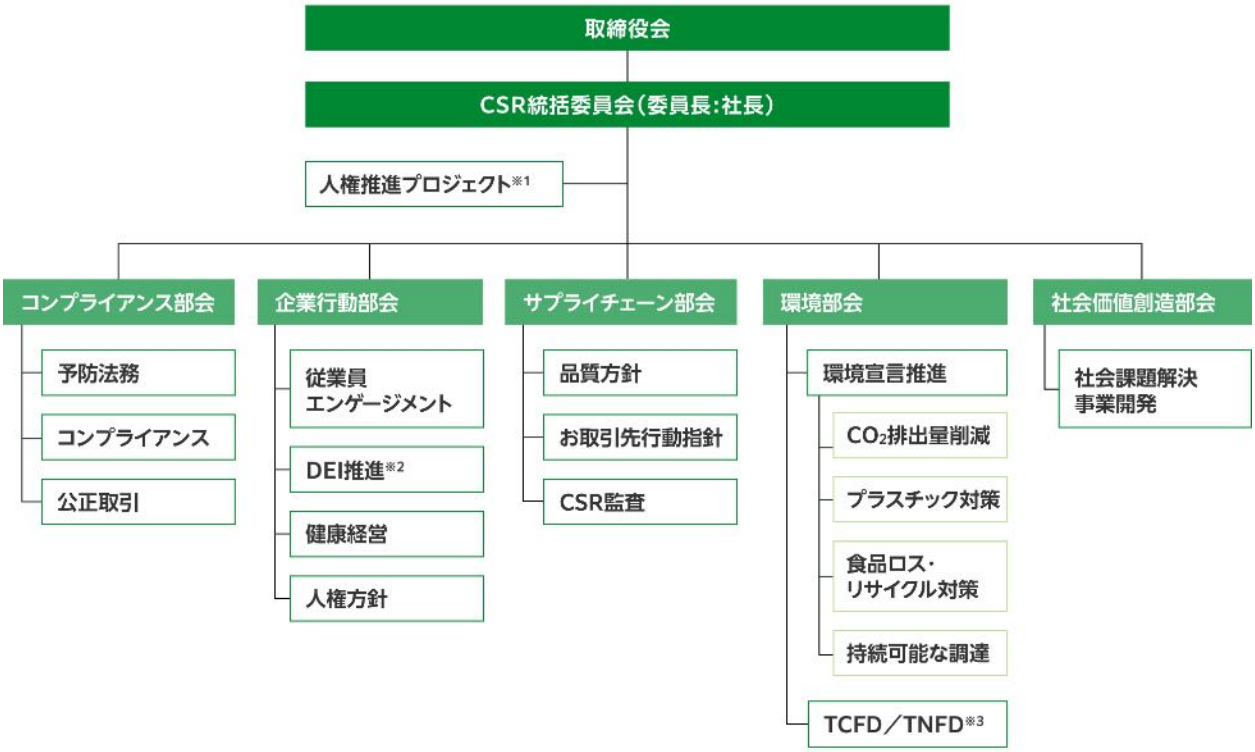
サステナビリティ推進体制

セブン&アイ*HLDGS.* は、商品・サービスなどの事業の発展・開発を通した、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。

サステナビリティ推進体制

セブン&アイ*HLDGS.* は、グループ全体の効果的、効率的なサステナビリティ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。

サステナビリティ推進体制図



※1 人権デュー・ディリジェンスの推進および重大人権事故への対応
※2 ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平公正性)・インクルージョン(包摂性)。一人ひとりの違いを尊重し、公正さを重視した多様性ある組織作りを推進
※3 気候関連財務情報開示タスクフォース/自然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.* 執行役員最高人財責任者(CHRO)兼人財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、お客様やお取引先様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.* 執行役員　ESG推進本部長を部会長とし、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.* 取締役　執行役員　経営企画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

2023年度の主な活動計画	2023年度の活動実績	評価	2024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			
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 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 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 お取引先様アンケートを実施	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23社52名参加 下期：11月、グループ15社38名参加 FT研修eラーニング 6月：表示研修（食品を含む） 延べ6,362名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 延べ3,345名受講 集合教育（オンラインを含む） 上期：17回、延べ1,627名受講 下期：14回、延べ2,144名受講 お取引先様アンケート 実施会社数：31社 回答数：約10,900件	○	独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認と是正の対応 FTプロジェクト会議：年2回開催 FT研修eラーニング 6月：表示一般（食品を含む） 6,500名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 5,000名受講 集合教育（オンラインを含む） 上期：15回、800名受講 下期：15回、800名受講 お取引先様アンケート 実施会社数：約30社
（2）　コンプライアンスの徹底			
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 コンプライアンスeラーニングを実施	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（20社） コンプライアンスeラーニング 受講者数：延べ12,511名 コース数：7コース	○	コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社へインタビューを実施（19社） コンプライアンスeラーニングを実施 予定コース数：9コース
（3）　予防法務機能の充実			
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	インタビューを実施し、各事業会社における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（20社）	○	コンプライアンス上の課題、リスク対応についてインタビューを実施（19社）
（4）　内部通用制度の強化			
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 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）	新事業会において規定および細則を制定し、11月より内部通報制度運用開始（株式会社Peace Deli） グループ会社の内部通報制度の担当者への外部講師による研修実施：6月111名、11月128名受講	○	必要に応じて体制整備を実施 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）

企業行動部会			
（1） 企業行動指針の徹底			
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 従業員カルチャー＆エンゲージメントサーベイにおいて「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング	従業員カルチャー＆エンゲージメント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 「企業行動指針」遵守：91%（前年度比-1pt）（正社員）	△	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 従業員カルチャー＆エンゲージメントサーベイにおいて「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング
（2） 働きがいのある職場づくり			
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 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 従業員カルチャー＆エンゲージメントサーベイを実施（11月）	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・発展 グループ各社にて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 2023年度も従業員カルチャー& エンゲージメントサーベイを11月に実施し、全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、風通しの良さ等）を追加。（毎年1回、11月） 対象者：グループ26社、約67,000名 エンゲージメントスコア：50%（前年度比ー1pt） ※スコアは月給制社員の数値	△	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 従業員との継続的・重層的な対話を通じて、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 従業員カルチャー＆エンゲージメントサーベイを実施（11月）
障がい者雇用を促進 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）	イトーヨーカ堂（ヨーク含め）やロフトを中心に特別支援学校・就労移行事業所からの職場実習受け入れを実施 受け入れ実績：計42名	○	障がい者雇用を促進 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）
法定雇用率を維持・向上 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	グループ適用5社※計で実雇用率3.16%を維持（2023年6月1日） ※セブン＆アイ*HLDGS.*，セブン−イレブン·ジャパン，イトーヨーカ堂，セブン＆アイ·フードシステムズ，テルベ	○	法定雇用率を維持・向上 グループ適用5社において障がい者の実雇用率を維持・向上
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 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	グループ各社人権啓発研修 (21回開催、584名受講) ノーマライゼーション体験研修実施（2回開催、86名受講） 人権eラーニング（基礎編・事例編）実施 受講実績：約39,000名 グループ手話講習会の開催店舗でのノーマライゼーションイベントの開催	△	グループ各社への啓発活動を強化、人権eラーニングや人権啓発研修の実施 ノーマライゼーション体験研修などを実施 グループとしてのノーマライゼーション推進活動の強化と社内外への情報発信 ※手話講習会、ノーマライゼーションイベントの実施

(3)　ダイバーシティ＆インクルージョン推進プロジェクト			
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 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）	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し、取り組み事例などをグループ各社と共有 女性エンカレッジメントセミナー（3期）を実施（グループ18社、約70名参加、1~3期参加者の約15%がキャリアアップを実現） 執行役員候補の女性を対象にしたエンパワーメントを実施 女性管理職比率 執行役員：21.2%（2024年5月末現在） 課長級：27.3%（2024年2月末現在） 係長級：35.3%（2023年2月末現在）	○	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 グループ横断の女性エンパワーメント施策を継続（女性向け研修など）
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 男性の育児休業・育児休暇の取得を促進	グループ各社役員を対象としたD&Iセミナーを実施 グループ横断の取り組みとして、多様な人材のマネジメントに関する意識啓発を図ることを目的に「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を継続して実施 育児休業の新規対象者の把握する仕組みを活用し、対象者への制度の案内、取得促進を実施 男性育休休業取得者の声を社内ポータルサイトへ掲載し、育児と仕事の両立の理解促進を図る	△	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 男性の育児休業・育児休暇の取得を促進
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	グループ従業員が視聴できるグループのwebサイト内に、DEI情報を集約したページを開設し、継続的に情報発信を実施	○	DEI推進に関する取り組みや数値を社内外へ発信
(4)　健康経営推進　健康経営チーム			
「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 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 健康維持・未病に向けた施策を実施	ウォーキングイベントを実施 参加者数：延べ22社、16,401名 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：270名 人間ドック受診費用補助とがん検診受診費用補助を実施	△	「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 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 健康維持・未病に向けた施策を実施
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	メンタルヘルス研修（セルフケア）の実施によるメンタル疾患の未然防止	△	心身ともに健康で働きやすい職場環境の整備とワークライフバランスの推進

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			
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	QCプロジェクト活動、および各社の品質管理責任者による情報共有会を開催 ラベル表示ミス防止ワーキンググループを立上げ、各社の取組み事例の共有化と、好事例の拡大、各社の施策に反映し会社全体として取り組みを継続	○	QCプロジェクト活動、品質管理責任者会議を実施 ラベル表示ワーキンググループで、各社の改善取り組み事例の共有を継続
PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施	食品、衣料品、住居関連商品の製造委託先工場を中心に、外部機関も併用して工場監査を実施	△	PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施
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	品質管理と製品安全に関する基礎知識習得を目的としたe-ラーニングを開講 対象者：品質管理、商品部 受講者数：のべ1,430名 製造工場の監査員育成となる サプライヤー監査研修を実施 対象者：品質管理、商品部 受講者数12名×年2回	○	品質管理と製品安全に関する基礎知識習得を目的としたe-ラーニング研修を継続実施 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、サプライヤー監査研修を継続実施
品質認証の取得支援を継続	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（2024年3月時点で99.9%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 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	各社それぞれに運用状況を確認 外部講師を招いてHACCP講習会3日間コースを開催し、基礎知識から現場活用まで習得 対象者：品質管理、商品部 受講者数：24名	○	HACCP運用マニュアルの遵守と確認を継続 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、HACCP講習3日間コースを開催
「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	セブンプレミアム品質管理担当者を対象に専門機関による「食品製造工場における防虫防鼠」の研修を開催 受講者数：16名	○	「防虫防鼠」「安全文化」などの外部識者の知識知見を、品質管理、仕入れ担当、製造部門の担当者が習得することを目的とした講演会を開催
（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監査の説明会を継続	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（国内外のお取引先様　約400社がリアルタイム受講）※11月までオンデマンド配信を実施	○	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続 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

コンプライアンスセミナーを継続 コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化	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 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（延べ16,274ページビュー）	○	コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化 持続可能な調達に関するeラーニングをグループ仕入れ担当者に対して開催
CSR監査を継続	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 海外工場：中国・東南アジア254工場 国内工場：527工場	○	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 海外工場：中国・東南アジア250工場 国内工場：500工場 お取引先様の原料工場への監査体制構築をサポート
環境部会			
（1） 脱炭素社会の実現に向けた取り組み			
CO2排出量の第三者検証を12社において実施 グループの9,000店舗以上に太陽光発電パネルを設置 オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 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	CO2排出量の第三者検証を12社において実施 グループの9,000店舗以上に太陽光発電パネルを設置 オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 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	○	CO2排出量の第三者検証を11社において実施　（IY・YO合併により11社に変更） オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 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
（2） 循環経済社会の実現に向けた取り組み			
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	セブン-イレブンのお弁当やお惣菜で使用する容器を石油由来のインクや着色剤を削減した容器に変更。（2024年8月末に全店切り替え）リサイクルし易い設計と製造過程のCO2を約800トン削減 2023年グッドデザイン賞を受賞	○	オリジナル商品の容器包材について、環境配慮素材への切り替えを進めながら、新たに「マスバランス方式」を採用した容器のテスト運用を予定
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 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	2023年度実績でペットボトル回収機を4,105店舗（昨年＋1,016店）で設置し、約5億本相当のペットボトルを回収、リサイクル ケミカルリサイクルの国内実装を目指すアールプラスジャパンと連携して、弁当、納豆容器、食用油ボトル、菓子袋などのリサイクル困難なプラスチックの回収実証を実施	○	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 ペットボトル以外のプラスチックのリサイクルを目指して、新たな回収実証を予定
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	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店舗で「てまえどり」啓発活動を実施	○	全国のセブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマルの店舗で「てまえどり」啓発活動を継続

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	mottECO（モッテコ）コンソーシアムを結成し、mottECOフェスタ2023を開催	○	お客様とともに社会課題の解決を目指す取り組みとして、グループの一部店舗にてフードドライブを実施
（3） 自然共生社会の実現に向けた取り組み			
精肉・鮮魚など生鮮品の加工やミール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	食品製造工場ピースデリで、ASCのCoC認証を取得	○	MSCのCoC認証を取得
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	グロープマーチャンダイザーおよびサステナビリティ関連の業務に関わる従業員40名がJGAP指導員資格を取得	○	グループMDを対象に、新たにサプライチェーンにおける持続可能な調達についての研修を実施
（4） 従業員の環境意識啓発			
ー	ー	ー	グループの従業員向けに環境教育プログラムや情報共有が可能な環境アプリを開発し運用 アプリ登録従業員数の拡大 全従業員向けに環境e-ラーニングの継続実施
社会価値創造部会			
（1） 社会課題の理解促進			
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	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2023」を開催 セミナー参加者数：498名 応募件数：174件 社会課題解決起点のイノベーションマインド醸成	○	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2024」を開催 ・グループ内の認知促進 ・参加者への伴走機能の強化
（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	継続案件1件に加えて SMiLE2023で採択した 2案件を加えた計3案件の実証実験を開始 1案件は有償実験を開始	○	継続案件3件に加えてSMiLE2023で採択した 2案件を加えた計5案件の事業化を検討

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した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し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。2023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。