

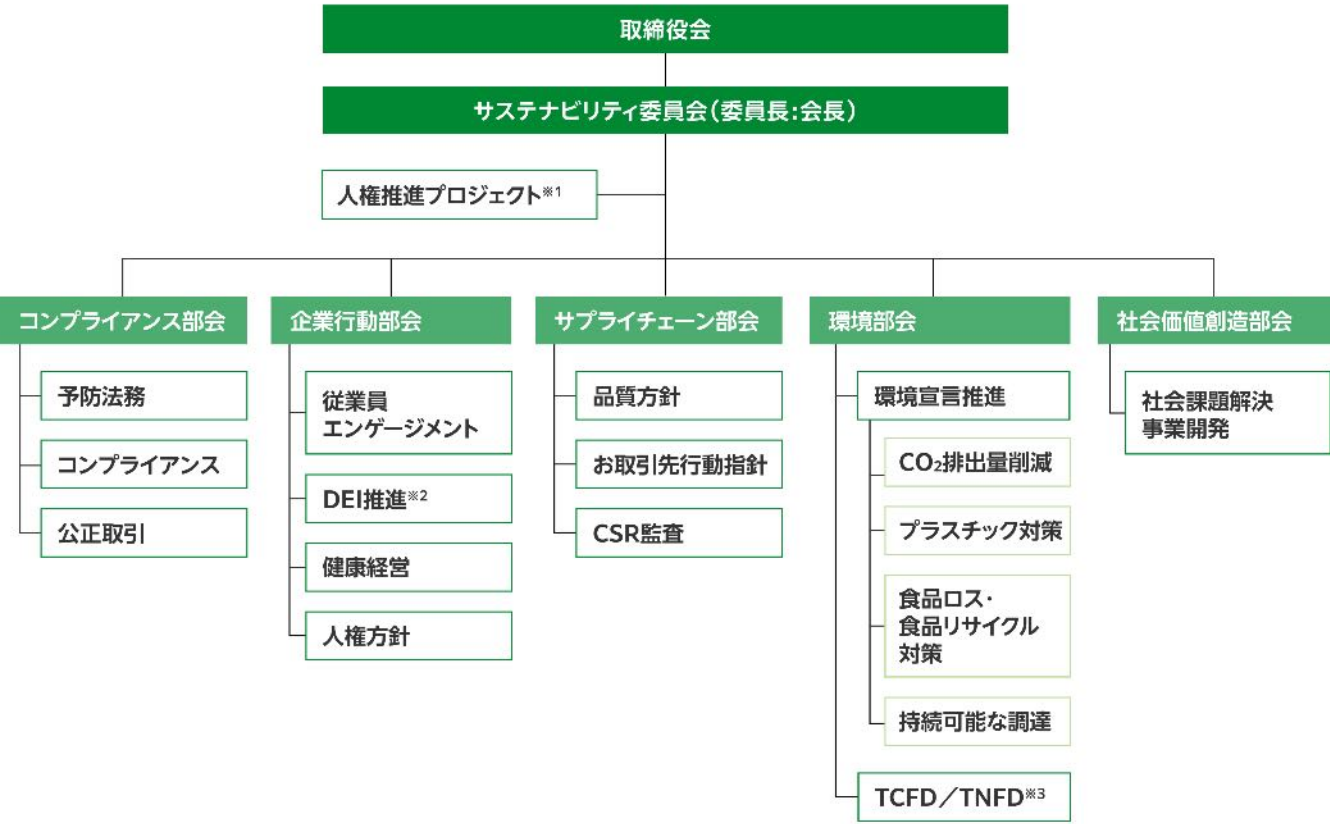
# サステナビリティ推進体制

セブン&アイ・ホールディングスは、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。

## サステナビリティ推進体制

セブン&アイ・ホールディングスは、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会長を委員長とした「サステナビリティ委員会」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・ホールディングス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・ホールディングス執行役員 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・ホールディングス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・ホールディングス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・ホールディングス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・ホールディングス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。加えて、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）や自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）のフレームワークに基づいて分析をし、対応策の深化を図っています。環境部会は、セブン&アイ・ホールディングス 執行役員 サステナビリティ推進室長を部会長とし、当社の環境施策の主管部門が部会運営を担当することで、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・ホールディングス経営企画本部の取締役 常務執行役員 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。

## 各部署の目標と進捗状況

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

2024年度の主な活動計画	2024年度の活動実績	評価	2025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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● お取引先様アンケート 実施会社数：30社</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● FT研修eラーニング 6月：表示研修（食品を含む） 5,700名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 4,900名受講</li> <li>● 集合教育（オンラインを含む） 上期：5回、1,055名受講 下期：9回、1,171名受講</li> <li>● お取引先様アンケート 実施会社数：32社</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認し、是正の対応としてFTプロジェクト会議を開催</li> <li>● FT研修eラーニング、集合教育を実施</li> </ul>
(2) コンプライアンスの徹底			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社にインタビューを実施（19社）</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社にインタビューを実施（17社）</li> <li>● コンプライアンスeラーニングを実施 コース数：7コース</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社にインタビューを実施</li> <li>● コンプライアンスeラーニングを実施</li> </ul>
(3) 予防法務機能の充実			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社にインタビューを実施（19社）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社にインタビューを実施（17社）</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社にインタビューを実施</li> </ul>
(4) 内部通報制度の強化			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要に応じて体制整備を実施</li> <li>● 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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部通報制度に関連する規程及び細則の改定を実施し、情報管理体制を強化（2025年1月）</li> <li>● グループ各社の内部通報制度担当者への外部講師による研修を実施：6月127名、11月122名受講</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要に応じて体制整備を実施</li> <li>● 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</li> </ul>

企業行動部会			
(1) 企業行動指針の徹底			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 従業員カルチャー&amp;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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員カルチャー&amp;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±0pt）（正社員）</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 従業員カルチャー&amp;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</li> </ul>
(2) 働きがいのある職場づくり			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイを実施（11月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ各社内にてエンゲージメント向上活動の優良事例を共有するほか、グループ各社の向上委員長が合同会議にて向上活動の取り組みを共有するなど継続</li> <li>● グループ各社内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</li> <li>● 2024年度も従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイを11月に実施（毎年1回、11月） 対象者：グループ26社、約59,000人 エンゲージメントスコア：50%（前年度比±0pt） カルチャースコア：70%（前年度比±0pt） ※スコアは月給制社員の数値</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイを実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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：18名</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ適用5社※計で実雇用率3.26%を維持（2024年6月1日） ※セブン&amp;アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、デニーズジャパン、テルベ</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● ノーマライゼーション体験研修などを実施</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合理的配慮eラーニングの実施 受講実績：約23,000名</li> <li>● 人権啓発研修 受講実績：15回、364名</li> <li>● ノーマライゼーション体験研修 受講実績：2回、115名</li> <li>● 手話講習会（リアル・オンライン開催） 受講実績：11クラス、78名</li> <li>● ノーマライゼーションイベント 開催実績：イトーヨーカ堂（アリオ）・ヨークベニマル等、7店舗</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ各社向けの人権eラーニングや人権啓発研修の実施</li> <li>● ノーマライゼーション体験研修の実施</li> <li>● グループとして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</li> </ul>

(3) ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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内で定期的に共有</li> <li>● 次期管理職候補の女性を対象とした『女性エンカレッジメントセミナー』を実施（2024年度4期グループ16社、約60名参加、過去1〜4期参加者の約20%がキャリアアップを実現）</li> <li>● 執行役員候補の女性を対象にした『女性リーダーエンパワーメントセッション』を実施</li> <li>● 女性管理職比率 執行役員：19.2%（2025年5月末現在） 課長級：29.0%（2025年2月末現在） 係長級：34.6%（2025年2月末現在）</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたD&amp;Iに関する教育・啓発活動を継続</li> <li>● 男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● DEIの重要性、多様な人財のマネジメントに関する意識啓発を図ることを目的に「DEIセミナー」を2014年より継続して実施。2024年度は、「LGBTQ+」をテーマにグループ各社から約200名が参加</li> <li>● 育児休業の新規対象者を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</li> <li>● 男性の育児休業取得に関する現状を確認し、さらなる取得促進につなげるため、グループ9社約4,000名の育児休業取得の対象となる男性社員をはじめ、上長である管理職に向けアンケートを実施</li> <li>● 男性育児休業取得者と上長とのパネルトークを社内ポータルサイトへ掲載し、育児と仕事の両立に関する理解を促進</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたDEIに関する教育・啓発活動を継続</li> <li>● 男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● DEI推進に関する取り組みや数値を社内外へ発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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で継続的に情報発信</li> <li>● 企業経営者のアライ（LGBTQ+の理解者・支援者／Ally 同盟・同胞・仲間という意味）の輪を広げ、ポジティブなメッセージ発信を進めていくために立ち上げたネットワーク「Pride1000」の賛同人として加入</li> <li>● 内閣府 男女共同参画局「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の参加など外部へ積極的に発信</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● DEI推進に関する取り組みや数値を社内外へ発信</li> </ul>

(4) 健康経営推進 健康経営チーム			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> <li>● 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</li> <li>● 健康維持・未病に向けた施策を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ウォーキングイベントを実施 参加者数：延べ24社、17,845名</li> <li>● 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：609名</li> <li>● 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</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> <li>● 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</li> <li>● 健康維持・未病に向けた施策を実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● QCプロジェクト活動および品質管理責任者会議を実施</li> <li>● ラベル表示ミス防止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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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1回開催</li> <li>● ラベル表示ミス防止ワーキンググループを開催し、好事例の拡大に向け各社の取り組み事例を共有化。各社の施策に反映し、グループ全体として取り組みを継続</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● QCプロジェクト活動および品質管理責任者会議を実施</li> <li>● ラベル表示ミス防止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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食品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品質に関する工場監査を実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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ラーニングを継続実施</li> <li>● 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、ISO9001内部監査員研修を継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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ラーニングを実施 対象者：品質管理、商品部 受講者数：延べ188名</li> <li>● 製造工場の監査員育成となる ISO9001内部監査員研修を実施 対象者：品質管理、商品部 受講者数：23名</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質認証の取得支援を継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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（2025年3月時点で100%取得）</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セブンプレミアム製造委託工場への品質認証の取得支援を継続実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● HACCP運用マニュアルの遵守と確認を継続</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各社においてHACCP運用マニュアルの運用状況の確認を実施し、遵守を確認</li> <li>● 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：13名</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● HACCP運用マニュアルの遵守と確認を継続</li> <li>● 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各社品質管理担当者、商品部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」の講演会ビデオをオンデマンド配信 受講者数：151名</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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</li> </ul>

(2) お取引先行動指針の運用徹底			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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396社がリアルタイムおよびオンデマンド配信で受講）</li> <li>● セブンプレミアムの商品開発担当者向けに、CSR監査の結果報告と監査に関する説明を実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続</li> <li>● 商品開発担当者向けに、CSR監査の結果報告と監査に関する説明を実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化</li> <li>● 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実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 労働安全衛生、ビジネスと人権などのコンテンツを用意（延べ4,700ページビュー）</li> <li>● 持続可能な調達に関するeラーニングを実施。2024年度は商品開発・仕入れ担当者を中心に2,281名が受講</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンテンツを多言語化し、海外工場への説明を強化</li> <li>● 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● お取引先様の原料工場への監査体制構築をサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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200工場 国内工場：626工場</li> <li>● お取引先様が原料工場へCSR監査を実施できるよう、相談の受付やサポートを実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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200工場 国内工場：600工場</li> <li>● お取引先様の原料工場への監査体制構築をサポート</li> </ul>
環境部会			
(1) 脱炭素社会の実現に向けた取り組み			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CO2排出量の第三者検証を11社において実施</li> <li>● オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CO2排出量の第三者検証を11社において実施</li> <li>● オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大</li> <li>● グループ内の店舗、工場における再生可能エネルギー調達を促進するため、電力小売の子会社「株式会社セブン&amp;アイ・エナジー・エナジー・エナジー」を2024年8月に設立</li> <li>● 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実施中</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CO2排出量の第三者検証を12社において実施（新たにクリエイイトリンクを検証対象に追加）</li> <li>● 再生可能エネルギーの調達を拡大</li> <li>● 子会社である小売電気事業者「株式会社セブン&amp;アイ・エナジー・エナジー」を2024年8月に設立。2025年4月より一部事業会社へ供給を開始</li> <li>● サプライチェーン全体のCO2排出量の削減に向けた実証実験の一環として、お取引先企業の再生可能エネルギーに関する設備導入を支援</li> </ul>

(2) 循環経済社会の実現に向けた取り組み			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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」を採用した容器包装のテスト運用を予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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行（オリジナル商品の容器包装における環境配慮型素材の比率37.7%） ※7-Eleven, Inc.を含む</li> <li>● 「マスバランス方式」を採用した容器包装のテストを実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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る</li> <li>● 「マスバランス方式」を採用した容器包装のテストを継続</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年度実績でペットボトル回収機を4,683店舗（昨年+578店）で設置し、約5億5,000万本相当のペットボトルを回収、リサイクルを実施</li> <li>● 使用済みマヨネーズボトルの回収、および使用済み冷凍食品包装（フィルム）の回収などの実証実験を、イトーヨーカドーの一部店舗で開始</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● ペットボトル以外のプラスチックのリサイクルを目指す回収実証実験を継続</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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へ「てまえどり」啓発活動を継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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掲示物等を使用した「てまえどり」啓発活動を実施（一部店舗では自治体等と連携した掲示物にて啓発活動を実施）</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食品ロスの発生抑制に向けて、全国の店舗において「てまえどり」啓発活動を継続</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セブン-イレブン、イトーヨーカドー等の一部店舗において、お客様と共に取り組むフードドライブを実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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の実施を継続・拡大</li> </ul>
(3) 自然共生社会の実現に向けた取り組み			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持続可能な調達に関するeラーニングを実施。2024年度は商品開発・仕入れ担当者を中心に2,281名が受講</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 商品開発・仕入れ担当者を対象とした、持続可能な調達についての研修を継続</li> </ul>
(4) 従業員の環境意識啓発			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● アプリ登録事業会社数の拡大</li> <li>● 全従業員向けに環境eラーニングの継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員向けのサステナビリティに関するアプリ「サステナスマイルアプリ」を2024年度から導入開始 アプリ登録事業会社数：グループ18社</li> <li>● グループ従業員向け環境eラーニングを実施</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員向けのサステナビリティに関するアプリ「サステナスマイルアプリ」の導入継続</li> <li>● アプリ登録従業員数の拡大</li> <li>● グループ従業員向け環境eラーニングを継続実施</li> </ul>

社会価値創造部会			
(1) 社会課題の理解促進			
<ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2024」を開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内の認知促進</li> <li>参加者への伴走機能の強化</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2024」を開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>エントリー者数：447名（前年比 -51名）</li> <li>応募件数：240件（前年比 +66件）</li> </ul> </li> <li>各社による独自の説明会開催等により、グループ全体での認知とイノベーション・マインド醸成を促進</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2025」を開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内の認知促進</li> <li>各社における支援強化</li> </ul> </li> </ul>
(2) 新規CSV事業の創出			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続案件5件に加えて、SMiLE2024で採択した3案件を加えた計8案件の実証実験を開始</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続案件およびSMiLE2025で採択された案件を加えた事業化を検討</li> </ul>

## 従業員のサステナビリティ教育

セブン&アイ・ホールディングスは、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などを通じたサステナビリティ教育を行っています。また、コンプライアンスやDEI、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、社内サイトを通じた情報発信に取り組んでいます。

加えて、国内のグループ全従業員を対象としたeラーニングによるサステナビリティ教育を実施しています。2024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。

2024年度からは、従業員向けのサステナビリティに関するアプリ「サステナスマイルアプリ」を導入しました。これは、社内のサステナビリティに関する取り組みの共有をはじめ、学習・投稿・クイズなどのコンテンツを提供するものです。これを通じて、アプリに参加した当社グループの従業員のサステナビリティに対する意識向上と行動変容を促すことを目指しています。

