

SUSTAINABILITY DATA BOOK

サステナビリティデータブック2025

株式会社セブン&アイ・ホールディングス



株式会社 **セブン&アイ** HLDGS.

目次

3	サステナビリティ委員会 委員長メッセージ
4	サステナビリティ活動基本方針
6	ステークホルダー・エンゲージメント
8	コーポレートガバナンス
9	サステナビリティ推進体制
18	サステナビリティを巡るリスク・機会
20	気候・自然関連情報開示 -TCFD・TNFDへの対応-
34	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』
37	コンプライアンス
43	人権への取り組み
52	人的資本の取り組み
55	情報セキュリティおよび個人情報保護
58	セブン&アイ・ホールディングスの重点課題
62	重点課題 1 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
72	重点課題 2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを 提供する
85	重点課題 3 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
121	重点課題 4 多様な人々が活躍できる社会を実現する
128	重点課題 5 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
154	重点課題 6 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
166	重点課題 7 パートナーシップを通じて持続可能な社会を 実現する
182	海外の取り組み
219	社会貢献活動
224	事業継続に向けた取り組み
230	社外からの評価・表彰
233	温室効果ガス排出量検証報告書
235	データ集

サステナビリティデータブックについて

「サステナビリティデータブック」は、持株会社であるセブン&アイ・ホールディングスと主な事業会社の代表的なサステナビリティ活動について報告しています。本レポート「サステナビリティデータブック 2025」では、さまざまなステークホルダーからの関心が寄せられている気候変動や自然資本を統合的に開示する「気候・自然関連情報開示 -TCFD・TNFDへの対応-」のページを新たに設けました。加えて、2022年に改定した「重点課題」ごとにグループ各社の取り組みを編集し、2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に向けた取り組みには関連するSDGsのロゴを掲載しています。

報告対象期間:2024年度(2024年3月-2025年2月)の活動報告を基本に、2025年度の活動についても一部報告しています。

参考にしたガイドライン

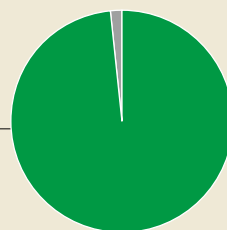
- ・GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- ・SASBスタンダード
- ・ISO26000

発行年月:2025年12月

報告対象組織:下記の各社を主な報告対象組織としています。各社の情報は、Webサイトでも公開しています。

グループ売上高に占める
報告対象組織の売上高比率

98.6%



(株)セブン&アイ・ホールディングス
(株)セブン-イレブン・ジャパン
(株)イトーヨーカ堂
(株)ヨークベニマル
(株)赤ちゃん本舗
(株)デニーズジャパン
(株)セブン銀行
7-Eleven, Inc.
SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.
セブン-イレブン北京
セブン-イレブン成都
セブン-イレブン天津
成都イトーヨーカ堂
華糖ヨーカ堂

※2024年度の当社および連結子会社を対象

サステナビリティ委員会 委員長メッセージ

セブン&アイ・ホールディングスは、お客様をはじめ、お取引先様、加盟店、株主様、地域社会、そして従業員を含めたすべてのステークホルダーの皆様から「信頼される、誠実な企業でありたい。」という社是^{※1}にもとづき、日常の暮らしに寄り添い、お客様の暮らしを豊かにする商品・サービスを提供するために、数々のイノベーションを起こしながら、持続的な成長を遂げてきました。

2012年には、国際社会に対しても創造的なリーダーシップを発揮するために、国連グローバル・コンパクト^{※2}に署名しました。この10原則に賛同し、実現に向けて努力を続けています。また、当社グループが優先的に解決すべき社会課題である「重点課題（マテリアリティ）」を特定し、これをSDGs（持続可能な開発目標）^{※3}が掲げる17の目標と紐づけて、持続可能な社会の実現を目指しています。

また、すべての経済活動の源である豊かな地球環境を未来世代につなげていくために、2019年に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を公表しました。この環境宣言では、2030年、2050年の目指す姿と具体的な目標を掲げ、その達成に向けて4つのテーマ^{※4}ごとにイノベーションチームを立ち上げました。多様な新技術の導入や、お客様、お取引先様、地域社会の皆様と連携した循環型社会の構築など、グループ一丸となって環境負荷の低減に取り組んでいます。

さらに、気候変動や自然資本の当社グループの財務への影響を明らかにするために、気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）提言に基づいた事業のリスク・機会の分析、対応策の検討を開始し、2021年より結果を開示しています。さらに、自然関連財務情報開示タスクフォース（以下、TNFD）Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析を進め、2024年9月に結果を開示しました。2024年10月には、「セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針」を策定し、当社グループがネイチャーポジティブ実現に向け積極的に取り組む姿勢を明確にしました。

また、当社グループが強みとするイノベティブな文化の源泉は人財にあり、多様な人財が活躍するためには、人権の尊重が極めて重要であると認識しています。さらに、あらゆるステークホルダーの人権を何よりも優先されるべき重要な権利と考えています。そのため、国際的な原則、基準を踏まえて定めた「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」の遵守に努めます。この人権方針はすべての役員・従業員に適用され、すべてのお取引先様に対しても継続的な支持をお願いし、ともに人権尊重、人権デュー・ディリジェンスの推進に取り組んでいます。

これからも当社グループは、世界中のお客様の暮らしになくてはならないグループとして、お客様や社会のニーズの変化へ迅速に対応し、事業活動を通じた社会課題の解決を図り、グループの社会的価値と経済的価値の向上を目指していきます。

※1 社是：

私たちは、お客様に信頼される、誠実な企業でありたい
私たちは、取引先、株主、地域社会に信頼される、誠実な企業でありたい
私たちは、社員に信頼される、誠実な企業でありたい

※2 国連グローバル・コンパクト：

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み。世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められている4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則からなる。

※3 SDGs：Sustainable Development Goals＝「持続可能な開発目標」

国連総会の「持続可能な開発サミット」（2015年9月）で、193加盟国の全会一致で採択された国際社会全体の目標。2030年に向けて地球規模の優先課題や世界のあるべき姿を明らかにする17の目標と169のターゲットからなる。

※4 『GREEN CHALLENGE 2050』4つのテーマ：

CO₂排出量削減、プラスチック対策、食品ロス・食品リサイクル対策、持続可能な調達



代表取締役会長

伊藤 順朗

サステナビリティ活動基本方針

私たちは、すべてのステークホルダーに「信頼される、誠実な企業でありたい」という社是に基づいて、事業を営んでいます。その実現のためにとるべき行動を「企業行動指針」として明文化しています。

「企業行動指針」は、株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社の全役員および従業員の基本姿勢を示したものであり、グループとしての考え方を定めた「基本方針」と行動の原則を定めた「行動基準」に分かれています。

またグループ各社では、業態に応じ具体的な行動レベルに落とし込んだガイドライン・行動規範を作成し、本指針と一緒に新入社員や新任役職者研修などを通じて、周知しています。さらに、社是やコンプライアンス意識の浸透度合いを「従業員エンゲージメント調査」において定期的に確認しています。



社是

私たちは、お客様に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、取引先、株主、地域社会に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、社員に信頼される、誠実な企業でありたい。

セブン & アイ・ホールディングス企業行動指針

企業行動指針 >

基本方針

1. 安全で高品質な商品・サービスの提供
2. 公正で透明な取引の確保
3. 地域社会・国際社会との連携
4. 人権の尊重
5. 多様性の尊重と働きがいの向上
6. 会社の資産や情報の保全
7. 持続可能な社会実現への貢献
8. ステークホルダーとの対話
9. 社会課題への取り組み

行動基準

1. コンプライアンス（法令遵守）
2. お客様との関係
3. お取引先との関係
4. 株主・投資家との関係
5. 地域社会・国際社会との関係
6. 会社と役員・従業員との関係
7. 地球環境の保全

取り組みごとの各種方針

- セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針
- 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』
- セブン&アイ・ホールディングス持続可能な調達原則・方針
- セブン&アイ・ホールディングス人権方針
- 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
- 品質方針
- 社会・文化貢献活動基本方針、社会・文化貢献活動行動指針

国連グローバル・コンパクトの支持

セブン&アイ・ホールディングスは、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである「国連グローバル・コンパクト」の10原則を支持し、その実現のために本業を通じてサステナビリティ活動に取り組んでいます。



- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

持続可能な開発目標（SDGs）への対応

セブン&アイ・ホールディングスは、2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）※」の達成に向けて、本業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

※ 2030年までに、すべての人に平和と豊かさを実現するために社会・経済・環境面における持続可能な開発を目指す国際社会共通の目標



- 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）

ステークホルダー・エンゲージメント

セブン&アイ・ホールディングスは創業以来、お客様をはじめとして、お取引先・株主・地域社会・従業員を含めたすべてのステークホルダーの皆様から信頼される誠実な企業を目指しています。ステークホルダーの皆様の社会や当社グループに対する要請・期待を的確に把握し、それらに 대응していくことが重要と考えています。

そのため、セブン&アイ・ホールディングスとグループ各社は、ステークホルダーの皆様との対話を通して得られたご意見やご要望、ご不満、お申し出などの「声」に迅速に対応するよう努めています。また、こうした「声」を経営や事業活動に反映させています。

セブン&アイ・ホールディングスのステークホルダー

ステークホルダーとの関わり		主なエンゲージメント方法	創造する価値
お客様	私たちは、常にお客様の立場に立って考え、お客様とのコミュニケーションを大切にし、その声に誠実に応え続けていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々の営業活動 ● お客様相談室へのお問い合わせ ● お客様アンケート ● お客様参加型コミュニティサイト 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全で安心な商品・サービス ● お客様の生活を豊かにする商品・サービス ● 正確でわかりやすい表示 ● 個人情報の適正な管理 ● ユニバーサルデザインの推進
お取引先	私たちは、公正な取引に関連する法令を遵守し、お取引先とともにサプライチェーンにおける人権の尊重、安全・安心な商品の提供を含む持続可能な社会の実現に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品開発会議 ● 品質改善会議 ● お取引先懇談会 ● お取引先CSR監査 ● お取引先専用ヘルプライン（通報窓口） ● お取引先様アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健全なサプライチェーン（人権尊重、法令遵守、環境配慮） ● チームマーチャンダイジング（MD）による商品・サービスの開発 ● 公正な取引
株主・投資家	私たちの事業は、株主・投資家の皆様の出資に基づいています。その信頼に応えるためにも、透明性の高い経営を行うとともに、株主・投資家の皆様と丁寧な対話を重ねていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会 ● 投資家とのミーティング ● 投資家向け情報サイト・機関誌 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な成長 ● 株主価値の最大化と利益の還元 ● 適切な会計処理と適時情報開示 ● 透明性の高い経営 ● 受益者に対する説明責任
地域社会	私たちは、毎日の生活に寄り添った商品・サービスを提供するとともに、地産地消の推進や地域との共生を図るなど、地域社会の持続可能な発展へ貢献する活動を推進しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体との地域包括連携協定 ● 地域活動への参加 ● 業界団体を通じた対話 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会課題の解決 ● 地域特性に合った商品・サービスの提供 ● 地域の生活環境への配慮 ● 地域の発展への貢献 ● 行政と連携した安全・安心な街づくり ● 地産地消、食育、子育て、高齢者、障がい者の支援 ● 災害発生時の商品の提供と被災地復興支援 ● ボランティア活動への参加

ステークホルダーとの関わり		主なエンゲージメント方法	創造する価値
加盟店	私たちのコンビニエンスストア事業においては、加盟店の皆様との信頼関係が事業の根幹であり、共存共栄の関係にあります。店舗経営相談員との対話を通して、お互いに強い信頼感を基盤とした良好な関係を構築し、お客様のより豊かな生活の実現に貢献していきます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営相談員による定期的な店舗訪問 ● 商品展示会 ● 地区ごとの研修・勉強会 ● オーナー向け機関誌 ● オーナー意見交換会 ● オーナー相談窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ● 競争力の高いフランチャイズシステム ● 経営支援 ● 店舗運営力の強化 ● パートナーシップの強化
従業員	私たちは、従業員が働き甲斐をもって生き活きと活躍できる職場を目指します。そのために、公平・公正で人権に配慮した職場環境をつくります。また、プライバシーや安全を守るとともに、能力向上を支援し働きやすい環境をつくっていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営方針説明会 ● 従業員エンゲージメント調査 ● 従業員研修 ● 自己評価（セルフチェック）制度と個人面談 ● 社内ポータルサイト ● 従業員ヘルプライン（内部通報窓口） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権・多様性・個性の尊重 ● 差別のない人権に配慮した職場づくり ● 多様な人材の活用 ● 労働安全衛生・労働災害の防止 ● ワークライフバランスの実現 ● メンタルヘルス不調の未然防止 ● 従業員の健康増進 ● 透明性・公平性のある評価 ● 従業員の団結権などの諸権利の尊重 ● 能力向上支援
地球環境	私たちの事業は、自然の恩恵なしには成り立ちません。そのため、地球環境の持続可能性に配慮した商品・サービスの提供を行うとともに、お客様・お取引先・従業員と協力し、サプライチェーン全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様相談室へのお問い合わせ ● 商品・包装材仕入先との会議 ● 国・自治体、店舗近隣住民の方々、NPO・NGOの方々との対話 ● 設備・メンテナンス会社・廃棄物処理業者との対話 	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂排出量の削減・カーボンニュートラル ● エネルギー消費量の削減 ● 従業員への意識啓発 ● 環境法令の遵守 ● 省エネ設備、環境配慮型設備の導入 ● 水使用の効率化 ● 廃棄物の削減・リサイクルの推進 ● 容器包装材などの削減 ● 生物多様性の保全・ネイチャーポジティブ ● 環境に配慮した商品・サービス

コーポレートガバナンス

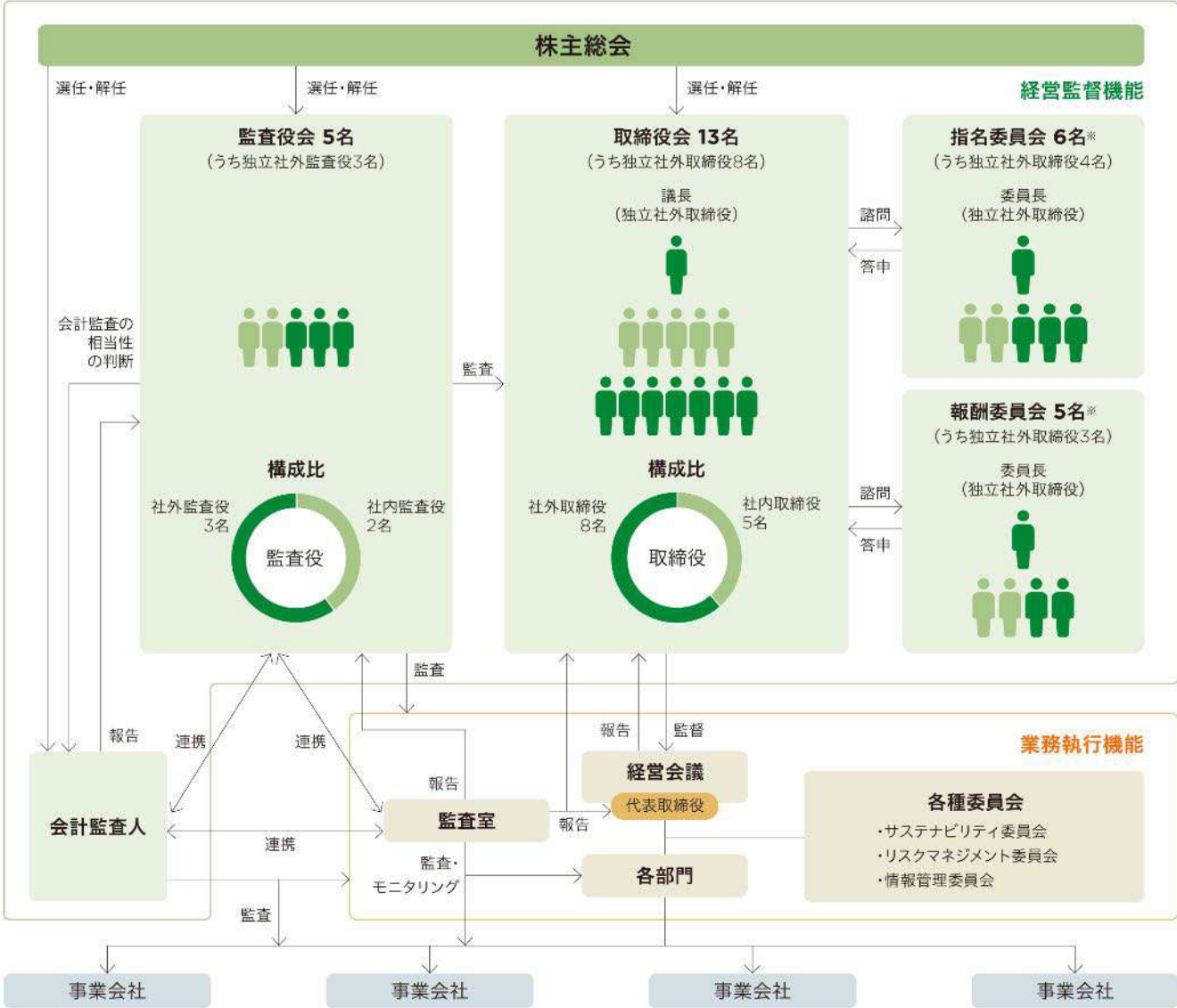
セブン&アイ・ホールディングスは、傘下の事業会社を監督・統括する持株会社としてコーポレートガバナンスの強化とグループ企業価値の最大化を使命としています。

基本的な考え方

セブン&アイ・ホールディングスは、コーポレートガバナンスとは、社是に基づき、お客様、お取引先・加盟店、株主・投資家、地域社会そして社員などのステークホルダーの皆様からの信頼を確保し、末永くご愛顧いただくために、誠実な経営体制を構築・維持し、財務・非財務（ESG）両面での中長期的なグループ企業価値を継続的に高めることにより、持続的に成長するための仕組みと考えます。持株会社として、コーポレートガバナンスの強化とグループ企業価値の最大化を使命としており、事業会社へのサポートと監督、最適な資源配分などを通じて、この使命の達成に真摯に取り組んでまいります。

セブン&アイ・ホールディングスにおいては、独立性を保持し、法律や財務会計などの専門知識などを有する複数の社外監査役を含む監査役（監査役会）が、会計監査人・内部監査部門との積極的な連携を通じて行う「監査」と、独立性を保持し、高度な経営に対する経験・見識などを有する複数の社外取締役を含む取締役会による「経営戦略の立案」「業務執行の監督」とが協働し、ガバナンスの有効性を図っています。これらの体制は、セブン&アイ・ホールディングスのコーポレートガバナンスを実現・確保するために実効性があり、適正で効率的な企業経営を行えるものと判断しているため、このようなガバナンス体制を採用しています。

セブン&アイ・ホールディングスのコーポレートガバナンス体制（2025年5月27日現在）



※委員長および委員は、取締役会において選定

[コーポレートガバナンスに関する詳細はこちら](#) >

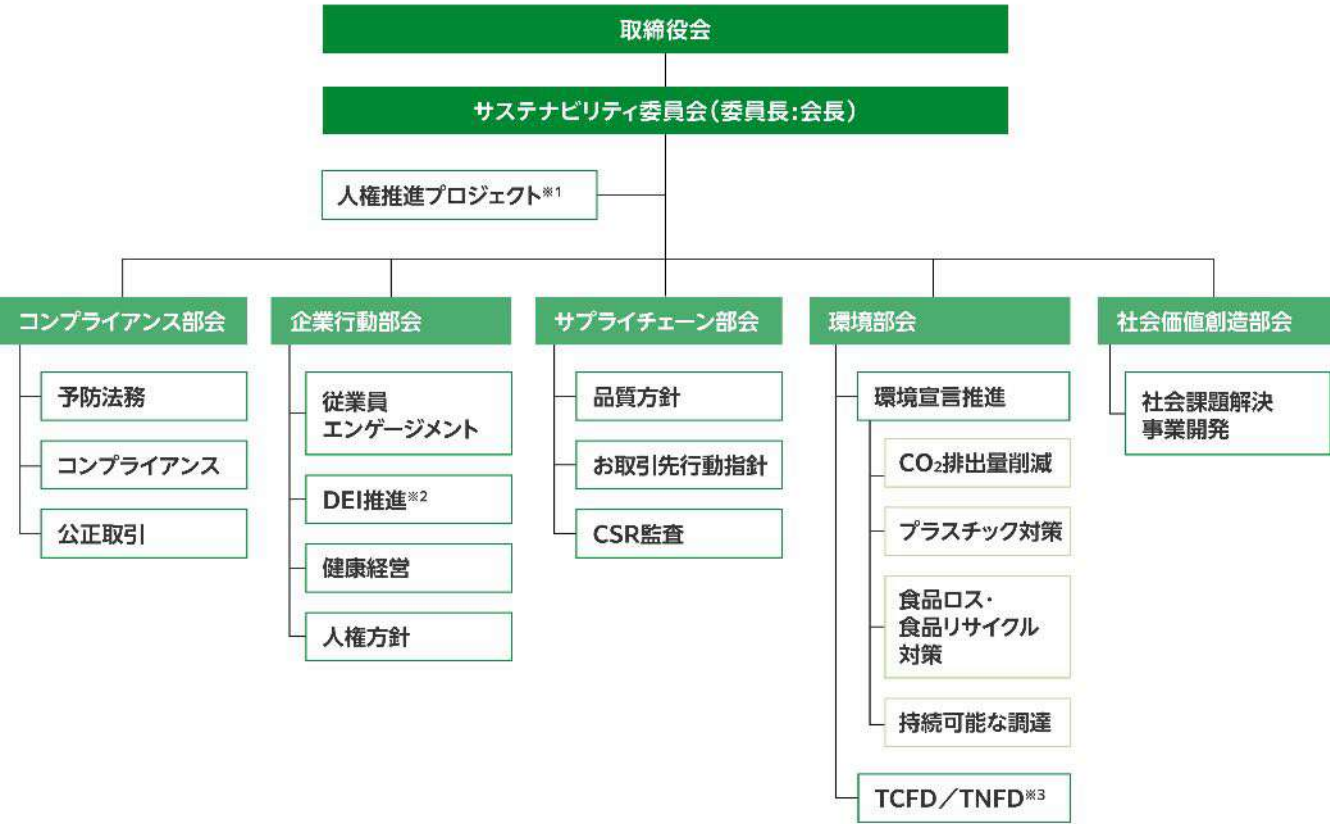
サステナビリティ推進体制

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"> ● 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） 6,500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：30社 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 ● お取引先様アンケート 実施会社数：32社 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● FT研修eラーニング、集合教育を実施
(2) コンプライアンスの徹底			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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） ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● コンプライアンスeラーニングを実施
(3) 予防法務機能の充実			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
(4) 内部通報制度の強化			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

企業行動部会			
(1) 企業行動指針の徹底			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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±0pt）（正社員） 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 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			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 ● 2024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（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 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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&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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 合理的配慮eラーニングの実施 受講実績：約23,000名 ● 人権啓発研修 受講実績：15回、364名 ● ノーマライゼーション体験研修 受講実績：2回、115名 ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● ノーマライゼーション体験研修の実施 ● 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

(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"> ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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） ● 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 ● 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） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 男性の育児休業・育児休暇の取得を促進
<ul style="list-style-type: none"> ● DEI推進に関する取り組みや数値を社内外へ発信 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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			
<ul style="list-style-type: none"> ● 「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 	<ul style="list-style-type: none"> ● ウォーキングイベントを実施 参加者数：延べ24社、17,845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：609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 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	△	<ul style="list-style-type: none"> ● 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			
<ul style="list-style-type: none"> ● QCプロジェクト活動および品質管理責任者会議を実施 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● QCプロジェクト活動および品質管理責任者会議を実施 ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 品質認証の取得支援を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 「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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続 ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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のコンテンツを用意（延べ4,700ページビュー） ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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			
<ul style="list-style-type: none"> ● CO2排出量の第三者検証を11社において実施 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● CO2排出量の第三者検証を11社において実施 ● オフサイトPPAによる再生可能エネルギーの調達を拡大 ● 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&アイ・エナジーマネジメント」を2024年8月に設立 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） ● 再生可能エネルギーの調達を拡大 ● 子会社である小売電気事業者「株式会社セブン&アイ・エナジーマネジメント」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 ● 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

(2) 循環経済社会の実現に向けた取り組み			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 「マスバランス方式」を採用した容器包装のテストを実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 「マスバランス方式」を採用した容器包装のテストを継続
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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す回収実証実験を継続
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
(3) 自然共生社会の実現に向けた取り組み			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
(4) 従業員の環境意識啓発			
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● アプリ登録事業会社数の拡大 ● 全従業員向けに環境eラーニングの継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● グループ従業員向け環境eラーニングを実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● アプリ登録従業員数の拡大 ● グループ従業員向け環境eラーニングを継続実施

社会価値創造部会			
(1) 社会課題の理解促進			
<ul style="list-style-type: none"> 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"> グループ内の認知促進 参加者への伴走機能の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 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"> エントリー者数：447名（前年比 -51名） 応募件数：240件（前年比 +66件） 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> 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"> グループ内の認知促進 各社における支援強化
(2) 新規CSV事業の創出			
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	○	<ul style="list-style-type: none"> 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

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。



サステナビリティを巡るリスク・機会

環境・社会に関わるさまざまな課題は、企業のサステナビリティを脅かすリスクとなる一方、社会課題の解決に取り組むことは、新しいビジネスチャンスにつながります。株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社では、7つの重点課題に関わるリスクと機会を把握し、リスクの低減に努めるとともに、社会課題を解決する新たなビジネスモデルの創出を通じて、持続可能な社会と企業の持続的成長を目指しています。

そのために、企業行動指針をはじめとした各種方針を定め、グループ横断組織であるサステナビリティ委員会とその傘下にコンプライアンス部会、企業行動部会、サプライチェーン部会、環境部会、社会価値創造部会を設置し、具体的な対応を検討しています。

重点課題と主なリスク・機会

重点課題1

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

【リスク】

- 生活拠点の減少により人口減少・過疎化・高齢化が進行し、販売機会が減少
- 地域との連携不足に伴い計画通りに新規出店が進まず、新たな価値が提供できない など

【機会】

- 生活インフラとしての社会的役割の拡大によるステークホルダーからの信頼獲得
- 地域活性化による販売機会の拡大 など

重点課題2

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

【リスク】

- 商品事故及び店頭事故の発生による顧客の離反
- 品質管理、表示等の法令違反による信用低下
- 健康商品開発の遅れによる顧客の離反 など

【機会】

- 徹底した安全・品質管理による顧客ロイヤリティの向上
- 健康配慮商品、お客様ニーズに即した新しい商品提供による販売機会の拡大 など

重点課題3

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

【リスク】

- 気候変動がもたらす自然災害の増加による店舗・物流網への物理的損害
- 異常気象がもたらす需給の変化や原油等原材料価格変動による、仕入価格の高騰
- 食品廃棄・温暖化ガス排出などの環境負荷の高い企業イメージの定着による顧客の離反 など

【機会】

- 省エネや廃棄物削減、リサイクル、エネルギー供給源の見直しによるコスト削減
- 環境対策先進企業としてのブランド価値の創出 など

重点課題4

多様な人々が活躍できる社会を実現する

【リスク】

- 差別・偏見などの放置による企業イメージの棄損、顧客の離反、従業員エンゲージメントの低下
- 人財の確保困難や人財の社外流出 など

【機会】

- 次世代や若者世代、さまざまな価値観を持つ人々との対話・育成による将来の顧客の獲得、新たなサービスの開発 など

重点課題5

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

【リスク】

- 労働環境が改善しないことによる従業員エンゲージメントの低下
- 人財の確保困難や人財の社外流出 など

【機会】

- ダイバーシティ経営推進による競争力の強化
- 従業員の能力・自律性を高めることによる生産性の向上
- 新規事業の開発と優秀な人財の獲得 など

重点課題6

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

【リスク】

- 生活者のライフスタイルの変化や価値観の多様化への対応の遅れにより、商品とサービスを通じた新たな価値を提供できない など

【機会】

- エシカル消費に対応した商品・サービスの提供による販売機会の拡大
- 顧客協働による顧客ロイヤリティの向上 など

重点課題7

パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

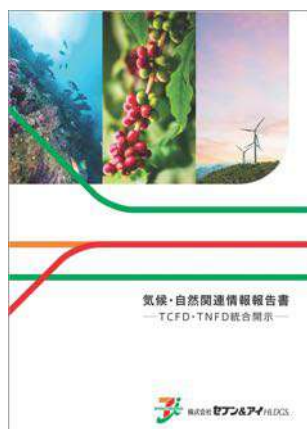
【リスク】

- サプライチェーン上の労働環境・人権問題やコンプライアンス違反による商品供給の停止や品質の劣化および、それらに伴う不買運動による社会的評価の低下 など

【機会】

- 持続可能な原材料調達によるレジリエンスの向上
- お取引先様・同業種・他業種協働による新たな商品・サービスの提供 など

気候・自然関連情報開示 -TCFD・TNFDへの対応-



2025年9月8日（月）

気候変動（TCFD）・自然資本（TNFD）への対応についてまとめた「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」を発行しました。

＞「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」(pdf)

1. 気候変動・自然資本に対する考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングス（以下、「当社」）およびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、重点課題3「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」と定めて取り組みを推進しています。具体的には、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、「CO2排出量削減」、「プラスチック対策」、「食品ロス・食品リサイクル対策」、「持続可能な調達」の4分野の2030年、2050年の目標と目指す姿を定め、気候変動・自然資本に関する取り組みを行っています。

気候変動に関しては、2019年からTCFDに賛同し、TCFD提言に基づいた分析を開始し、情報開示を行ってまいりました。また、自然資本に関しては、2023年1月にTNFDフォーラムに参加し、2024年3月TNFD Adopterに登録、2024年9月に初めてTNFD提言に基づいた情報開示を行いました。

2025年9月には、気候変動と自然資本は相互に影響し合っており、その関係性を認識し、統合的に対応することが不可欠であるとの認識のもと、両者を統合的に分析・開示する「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」を公開し、ステークホルダーの皆様によりわかりやすい情報開示に努めています。

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「1. セブン&アイ・ホールディングスと気候変動・自然との関わり（P.2）」をご参照ください

重点課題はこちらから ＞

『GREEN CHALLENGE 2050』はこちらから ＞

●自然資本方針の策定

2024年10月には、従来の自然資本・生物多様性に関する考え方・取り組みを再確認し、改めて当社グループがネイチャーポジティブ実現のために積極的に取り組む姿勢を明確にする目的で、「セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針」を策定しました。方針の策定にあたっては、SBTs for Nature*で示されたAR3Tフレームワーク（「回避（Avoid）」「削減（Reduce）」「回復（Restore）・再生（Regenerate）」「変革（Transform）」）を踏まえて、当社グループがネイチャーポジティブ実現に向けて取り組むステップをまとめました。

※ SBTs for Nature：科学に基づく自然関連目標設定。企業や都市が科学に基づいて自然関連目標を設定することを促すフレームワーク、技術的ガイダンスのこと

セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針（主な項目）

1. 自然との関わりを把握するよう努めます
2. 自然の恵みを大切に、自然に与えるネガティブな影響を回避・最小化します
3. 自然環境や生物多様性の回復・再生に貢献します
4. イノベーションを取り入れ、あらゆるステークホルダーと自然に貢献する価値を共創します
5. 透明性の高い、信頼される誠実な開示・報告に努めます

全文はこちら ＞

2. ガバナンス

当社では、取締役会の監督と、代表取締役会長を委員長とするサステナビリティ委員会および傘下の関連する部会によって、気候変動や自然資本を含むサステナビリティの取り組みを推進しています。（2025年9月時点）

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「3. ガバナンス（P.7）」をご参照ください。

3. リスクと影響の管理

リスク管理の基本規程に基づき、リスクマネジメント委員会を中核とする統合的なリスク管理体制を構築・整備・運用しています。サステナビリティに関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「5. リスクと影響の管理（P.33）」をご参照ください。

4. 戦略

（1）分析の前提

以下の前提に沿って、気候変動・自然資本に関するリスク・機会の分析、対応策の検討を行いました。

項目	分野	内容
開示スコープ	気候	国内コンビニエンスストア事業（以下、「国内CVS事業」）、海外コンビニエンスストア事業（以下、「海外CVS事業」）を対象に、店舗が直接受ける物理的な影響に加え、店舗運営に伴って発生するコスト、店舗運営に大きな影響を与える商品のサプライチェーン（原材料・商品製造工場・商品配送等）やお客様の行動について、シナリオ分析を実施し、特定した気候変動のリスク・機会・対応策を開示。
	自然	当社グループの事業と自然との関連を評価し、当社グループが「食」を中心とした事業を展開していることから、今回の評価では「農産物」に関連するリスク・機会と対応策を開示
シナリオ	気候	IEA「World Energy Outlook」で示されているSTEPS、APS、NZE2050などのシナリオをはじめとして、政府や国際機関が発行した将来予測に関するレポートなどを参考に、「脱炭素シナリオ（1.5℃～2℃）」と「温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃）」の2つのシナリオを設定。2030年時点の事業成長率も加味する。 ●脱炭素シナリオ（1.5℃～2℃） 1.5℃目標達成に向けてさまざまな法律や規制の導入が進み、その対応コストによる店舗運営コストの上昇やポートフォリオの多様化が求められる世界を想定。 ●温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃） 自然災害の発生増加や甚大化、気象パターンの変化が顕著に表れ、店舗などへの損害や原材料調達への影響、また、気温上昇による店舗での冷房コストの増加などが予測される世界を想定。
	自然	TCFD分析で想定した2つのシナリオのうち、「温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃）」の範囲に収まる複数の外部環境パターンを想定。
時間軸	気候	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の中間目標設定時期である2030年時点の影響を基本に、海外CVS事業では、短期（0～5年）、中期（5～10年）、長期（10～30年）の時間軸でリスク・機会・対応策を検討。
	自然	調達の成否を左右する長期トレンドを捉えるため、リスク・機会が顕在化する時間軸である2050年を対象期間として設定し、TCFD分析の対象期間と同じ2030～35年を短期的なターゲットとして、具体的な対応策を検討。

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「2.1 開示スコープ・シナリオと時間軸（P.5）」をご参照ください。

（２）気候変動・自然資本関連のリスクと機会

分析により把握した、気候変動・自然資本に関する主なリスクおよび機会は、以下の通りとなりました。

●認識した主要なリスク

リスクの項目		分野	対象	想定シナリオ	認識した重要なリスク
物理的リスク	急性	気候	直接操業	温暖化進行シナリオ	・ 深刻な自然災害の発生頻度や強度が強まり、店舗被害や商品損害、サプライチェーンの混乱、店舗へのアクセス遮断、休業による売上損失、またその復旧費の発生等で損害額が増加
		気候	原材料		・ 降水、気象パターンの変化により、サプライチェーンの混乱の発生、サプライチェーン上の水リスクの増大、商品原材料の収穫量減少に伴う商品原価の上昇
	慢性	自然	原材料		・ 降水、気象パターンの変化および病害虫発生による収量減少・品質低下により、商品原材料の原価上昇や、自社調達担当者の調達に係る労働時間増加による調達コストや人件費の増加
移行リスク	政策	気候	直接操業	脱炭素シナリオ	・ 世界的な排出量規制や炭素税などのカーボンプライシング導入により、店舗運営にかかるCO2排出量に対してのコスト負担や、サプライチェーンでのコスト増加による商品等への影響が発生
		気候	直接操業		・ （海外CVS事業）製品廃棄物規制による拡大生産者責任（EPR）関連コストの増加（中期）
	市場	気候	直接操業		・ 再エネ導入などに伴う電力小売価格上昇で電気料金支払い増加
		気候	直接操業		・ （海外CVS事業）消費者の嗜好の変化、新技術の採用、燃料効率の改善により、特に脱炭素シナリオにおいて石油系燃料の需要が減少し、石油系燃料からの収益が減少（長期）
		気候	直接操業	温暖化進行シナリオ	・ 世界的な気温上昇に伴う冷房運転・冷凍冷蔵設備運転コスト上昇
	評判	気候 自然	直接操業		・ 気候変動による調達量の不足や原材料の品質低下によって、商品品質の維持が困難となり、ブランド価値低下や顧客満足度が低下
		自然	原材料		・ 環境・人権に配慮しない原材料調達（例：森林破壊、先住民・地域住民の土地環境破壊・利権侵害、児童労働・強制労働など）を行うことによるレピュテーションリスク発生による売上減少
	賠償責任	自然	直接操業		・ 自然環境関連の規制への対応コストの増加や、対応不十分であることによる罰金・罰則

●認識した主要な機会

機会の項目		分野	対象	想定シナリオ	認識した重要な機会
ビジネス パフォーマンス	市場	気候	直接操業	温暖化進行	・夏季の高温によりお客様の外出頻度が低下し、お届け事業・ECサービスの需要が増加
		自然	原材料	シナリオ	・サステナブルな代替品の活用や、これまでと異なる品種を活用した新商品開発による新規市場の開拓
	市場 評判	気候 自然	直接操業	脱炭素シナリオ	・消費者のサステナブル商品やサービスへの関心が増加
	市場 評判 資源効率	気候	直接操業	脱炭素シナリオ	・規則の強化や消費者の嗜好の変化により、EV充電の需要増加
		自然	原材料	温暖化進行 シナリオ	・農家との直接取引の拡大および長期的なパートナーシップ構築による安定供給体制の確立
		気候	直接操業	脱炭素シナリオ	・（海外CVS事業）エネルギー効率化対策に投資することで、エネルギー使用量を全体的に削減（中期）
サステナビリティ パフォーマンス	資源効率 自然資源の 利用・保護・ 復元・再生	自然	原材料	温暖化進行 シナリオ	・農家への再生農業（リジェネラティブ・アグリカルチャー）等の導入支援による生物多様性の保全活動を通じた生態系サービスの向上および各原料の収量・品質の向上、安定化

（3）気候変動

1. 気候変動に関わるリスク・機会と財務影響

2019-2021年度にセブン-イレブン・ジャパン（以下、「SEJ」）を、2023年度に7-Eleven Inc.（以下、「SEI」）を対象としてシナリオ分析を行い、上記の「認識した重要なリスク・機会」に記載されている12の主なリスク・機会を特定しました。なかでも脱炭素シナリオにおいては「炭素税の課税」が、温暖化進行シナリオにおいては「自然災害による被害」「原材料原価の上昇」が、特に2030年における財務影響が大きいリスクとなりました。

●財務影響の試算

・脱炭素シナリオ：炭素税の課税

277億円	<ul style="list-style-type: none"> ・炭素税額：135ドル/トン-CO2（IEA「World Energy Outlook 2022」において想定される最大の金額） ・為替レート：150円/1ドル（2025年2月28日現在のおおよその為替レート） ※277億円の内訳：国内CVS事業－144億円、海外CVS事業－133億円
-------	---

・温暖化進行シナリオ：自然災害による被害（SEJ）

111.9億円	<ul style="list-style-type: none"> ・SEJ首都圏店舗の洪水被害（荒川の氾濫を想定）を試算。 ・過去の洪水被害の実績から試算。被害の程度を把握するため、保険適用を考慮せずに試算
---------	---

・温暖化進行シナリオ：原材料原価の上昇（SEJ）

57億円	<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動により収量が低下したことのみにによる原価上昇を試算 ・資産対象はSEJの仕入れ金額構成から「米、海苔、畜産物（牛肉、豚肉、鶏肉、卵）」を選定 ※57億円の内訳：米－22.3億円、海苔－19.3億円、畜産物（牛肉、豚肉、鶏肉、卵）－15.4億円
------	--

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「4.2.1 気候変動に関するリスク・機会と財務インパクト（P.12）」をご参照ください >


2. 気候変動に関わるリスク・機会の対応策

特定した12の主なリスク・機会については、リスクの低減、機会の最大化のための対応策を検討しました。

検討を通じて、脱炭素シナリオ、温暖化進行シナリオともに、『GREEN CHALLENGE 2050』に基づいて進めている環境負荷低減活動が、有効な対策であることが確認できました。

●主な対応策

シナリオ	対応策（例）	具体的な取り組み事例
脱炭素シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ・環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に基づいたCO2排出量削減の各施策推進（2013年度比で2030年に50%削減、2050年に実質ゼロを目指す） ・店舗における省エネやエネルギー効率の改善に向けて、取り組みや投資の推進 ・店舗での再エネ比率の積極的な拡大 ・サステナブルな商品やサービスの拡充（低炭素商品、環境配慮型容器包装、ペットボトル回収・リサイクル、認証商品など） ・環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』食品ロス・食品リサイクル対策に基づいた食品廃棄物の発生量削減施策を推進（焼却処分量の削減） ・環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』プラスチック対策に基づいた、製品パッケージにおける各施策推進 ・店舗でのEV充電サービスの拡大（海外CVS事業：電気自動車用急速充電ネットワーク「7Charge」のEV用急速充電ポートを、今後米国とカナダ全土で設備拡大予定 	<p>【省エネ】</p> <p>「省エネ対策重点6項目」（SEJ）</p> 
		<p>【再エネ創出】</p> <p>太陽光発電パネル設置</p> 
		<p>【再エネ調達】</p> <p>オフサイトPPAでの調達</p> 
		<p>【小売電気事業者設立】</p> <p>2024年8月に株式会社セブン＆アイ・エナジーマネジメントを設立</p>
		<p>【EV充電スタンドの導入】</p> <p>2024年12月末現在、8つの州とカナダの2つの州の53店舗に合計180の充電スタンドを設置（SEI）</p> 

温暖化進行シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ・洪水や暴風雨などの悪天候時に取るべき危機管理計画の策定 ・災害時の情報収集と早期復旧の体制構築（「セブンVIEW」など） ・野菜工場や陸上養殖などの調達拡大による安定的な仕入の確保 	【セブンVIEW】 店舗や物流の状況をGoogleマップ上に"見える化" 
	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗における省エネ推進、省エネ設備の導入 ・お届け事業、ECサービスの拡大 	【工場野菜の調達】 気候耐性のある原材料の仕入を拡大

※1：オフサイト型コーポレート PPA（電力購入契約：Power Purchase Agreement）の略で、企業の敷地外に太陽光発電設備などの再生エネルギーを設置し、再生エネルギーを調達する仕組み

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「4.2.2 対応策（P.13）」をご参照ください >

気候変動対策の詳細はこちらから >

（4）自然資本

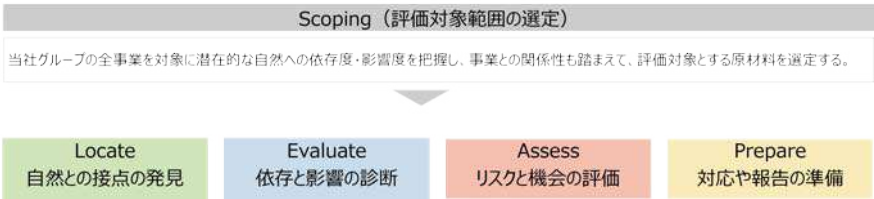
当社グループは、サプライチェーン全体において直接的・間接的に自然資本を利用し、また影響を与えています。例えば、サプライチェーン上流にあたる原材料調達は、栽培のための豊かな水資源や花粉を運んでくれる昆虫などのさまざまな自然の恵みによって成り立っています。また、資源の過剰採取や農業・肥料の過剰な投与は、自然にネガティブな影響を与えてしまう可能性があります。さらに自然の変化によって、原材料の調達・利用が困難になるなど、事業への影響も懸念されます。

中長期的に事業を存続させるためには、事業と自然との関わりを把握・管理することで、事業における自然に対するネガティブな影響を最小限にし、また自然に配慮した事業活動を推進することで「生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）」ことが重要だと考えています。

1. LEAPアプローチ

当社グループにおける自然関連の依存・影響、リスク・機会の評価を、TNFDが推奨する評価手法であるスコーピング（Scoping）、およびLEAPアプローチに沿って実施しました。

●LEAPアプローチ



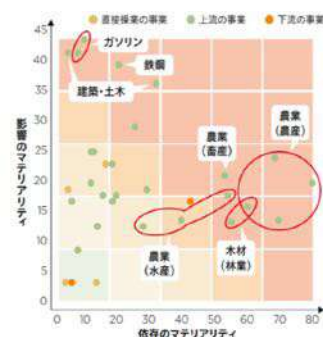
2. Scoping

2024年度上半期は、まず、当社グループの全事業会社および上流から下流まですべての関連サプライチェーンを対象に、事業がどのように自然と関連しているかの調査を行いました。

評価にあたっては、TNFDが推奨するツールであるENCOREを用いてその産業に一般的な依存・影響を抽出し、結果をスコア化して依存・影響の2軸でマッピングしました。

マッピングの結果を踏まえ、当社グループは、「食」を中心とした事業を展開していることから、まず「農産物」に焦点をあてることとしました。中でもグループ全体で取扱量が多く、かつ自然への影響が指摘されている「コーヒー豆」「米」「大豆」を重要原材料として選定し、特に影響が大きい「コーヒー豆」と、事業機会が期待される「米」の2原料を選定し、2024年度下期からTNFDが推奨するLEAPアプローチに沿ってより詳細な自然への依存・影響の評価を実施することとしました。

●当社グループの主な事業と自然への依存と影響



●重要原材料と選定した3原材料の自然への依存・影響評価

		Very High		High	Medium		Low, Very Low, No Data																																		
影響											依存																														
土地利用											供給サービス															調整サービス															文化サービス
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									
土地利用																																									
資源採取																																									
気候変動																																									
汚染																																									
外果種等																																									

※ ENCOREの出力結果に加え、社内情報、各種データ、学術論文を元に作物ごとの影響度・依存度を特定

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「4.3.1 LEAP分析の前提と評価手法の概要 (P.15)」をご参照ください >

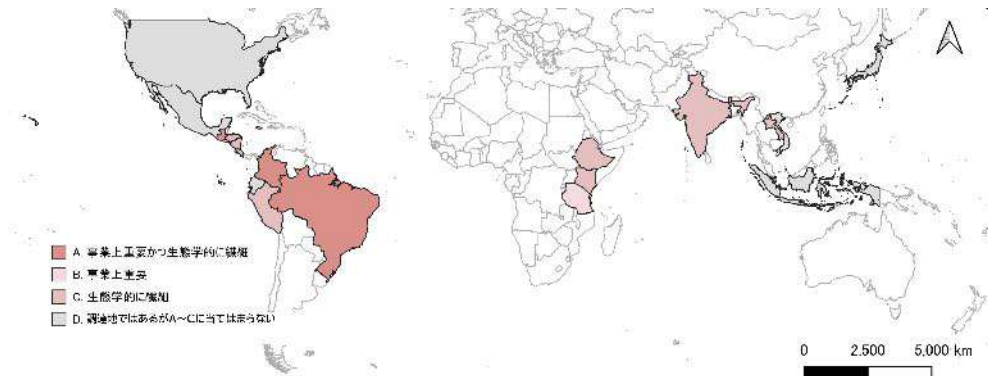
3. コーヒーのLEAPアプローチ

コーヒーのLEAPアプローチ

● Locate 自然との接点の発見

SEJ、SEI、セブンプレミアムの調達国を対象に、「生態学的な繊細さ」と「事業上の重要性」の2軸で評価・整理。両観点を満たす、特に優先すべき分析対象調達地としてブラジル、コロンビア、グアテマラの3カ国を特定しました。

■ コーヒー豆の優先分析対象調達地マップ



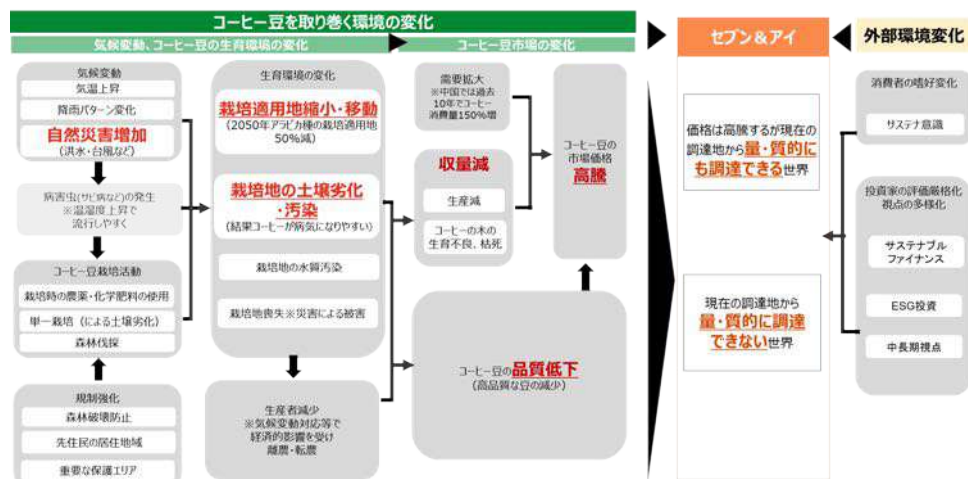
● Evaluate 依存と影響の診断

最も調達量が多いSEJの調達割合が高い上位5か国（ブラジル、コロンビア、タンザニア、グアテマラ、エチオピア）の自然への依存と影響を調査。調査項目は、ENCOREの結果とTNFDとSBTNが整理する内容を参照し、コーヒー豆の一般的な依存・影響を評価するとともに、調達地ごとの生態学的特性・事業特性を整理しました。

● Assess リスクと機会の評価

お取引先からの知見も反映し、自然への依存・インパクトからリスク・機会を整理。最も影響があると考えられるコーヒー豆の収量減少について、農協・農園レベルで分析を行いました。

■ コーヒー豆を取り巻く外部環境

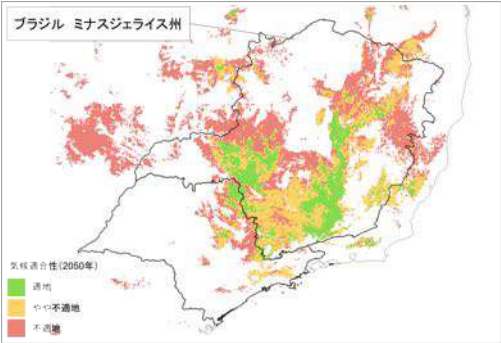


上記の整理に基づいて、コーヒー豆のリスク・機会を分析した結果、気温上昇や降雨パターンの変化に伴う栽培適地の縮小・変化による収量減少リスクが特に大きいことがわかりました。その他、病害虫の発生などによる品質低下・収量減少等のリスクや自然環境関連の規制対応コストの発生、IPLCsの土地の環境破壊や権利侵害を伴う方法で生産されたコーヒー調達によるレピュテーション低下のリスク等を特定しました。

そこで、気候条件がコーヒー豆生産にどれだけ適しているかの度合を示した「気候適合度」を用いて、SEJにおいて調達割合が高い5カ国を対象に、農協・農園レベルまでさかのぼって分析しました。その結果、対象5ヶ国全体では、現在から2050年にかけて、コーヒー豆栽培に適する地域が約30%減少し、さらに調達地が位置する州レベルの分析では、約40%も減少する可能性がある州も把握しました。

今回、農協・農園レベルまでさかのぼって把握したリスクを踏まえ、調達先への支援も含めた具体的な対策を検討・実行していきたいと考えています。

■ ミナスジェライス州における2050年での気候適合度のシミュレーション



■ コーヒー豆の自然関連のリスク一覧

リスク区分	カテゴリ	リスク概要		影響度			発生可能性		
		環境変化や外部環境変化による調達の影響	経路への影響	低	中	高	低	中	高
物理的リスク	急性	サステナブルな調達による、消費者のブランド・ロイヤルティの向上、商品需要の獲得	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
		サステナブルファイナンスによる資金調達	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
	慢性	気候の変化や降雨パターンの変化による栽培適地減少に伴う収量減少・品質の低下	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
		土壌劣化によるコーヒー豆の収量減・品質低下	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
		水質汚染によるコーヒー豆の収量減・品質低下	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
移行リスク	評判	森林破壊に寄与したコーヒー豆調達によるレピュテーションリスク	・売上減少						
	規制 賠償責任	自然環境関連の規制の厳格化に伴う採掘コストの増加、対応不十分による罰金・罰則	・対応コスト増加						
		森林転換リスクに関する法規制への対応によるコンプライアンスコストの増加	・対応コスト増加						
	評判	先住民族や地位住民の土地の環境破壊や権利侵害や児童労働・強制労働を伴う方法で生産されたコーヒーの調達によるレピュテーションリスク	・売上減少						

また、こうした収量減少リスクがSEJに及ぼすインパクトを、「コーヒー豆価格は高騰するが、当社が求める品質・量を現在の調達地から調達し続けられる場合」と、「当社が求める品質・量のコーヒー豆が現在の調達地から調達できなくなる場合」の2つの外部環境パターンに分けて試算しました。これは、現在入手できる気候変動に関わるデータをもとに試算したもので、さらに試算の精度を上げていく必要がありますが、影響の金額を試算することは、当社内で対応策を検討するための有効な材料のひとつになると考えています。

245億円	価格は高騰するが求める品質・量のコーヒー豆を調達できる場合の売上減少額を試算
497億円	求める質・量のコーヒー豆が調達できない場合の売上減少額を試算

機会に関しては、環境負荷の少ないコーヒー豆の調達による、消費者のブランドロイヤルティの向上や、自然災害対策の実施によるレジリエンスの向上などが特定されました。これら機会を、対応策としても活かしていきたいと考えています。

■ コーヒー豆の自然関連機会の一覧

リスク区分	カテゴリ	リスク概要		影響度			発生可能性		
		環境変化や外部環境変化による調達の影響	財務への影響	低	中	高	低	中	高
物理的リスク	急性	サステナブルな調達による、消費者のブランド・ロイヤルティの向上、商品需要の獲得	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
		サステナブルファイナンスによる資金調達	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
	慢性	気候の変化や降雨パターンの変化による栽培適地減少に伴う収量減少・品質の低下	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
		土壌劣化によるコーヒー豆の収量減・品質低下	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
		水質汚染によるコーヒー豆の収量減・品質低下	・調達コストの増加 (⇒価格転換による売上減少)						
移行リスク	評判	森林破壊に寄与したコーヒー豆調達によるレピュテーションリスク	・売上減少						
	規制 賠償責任	自然環境関連の規制の厳格化に伴う操業コストの増加、対応不十分による罰金・罰則	・対応コスト増加						
		森林転換リスクに関する法規制への対応によるコンプライアンスコストの増加	・対応コスト増加						
	評判	先住民族や地位住民の土地の環境破壊や権利侵害や児童労働・強制労働を伴う方法で生産されたコーヒーの調達によるレピュテーションリスク	・売上減少						

● Prepare 対応や報告の準備

Assessで特定したリスク・機会を踏まえ、対応策の方向性を整理しました。

持続的な調達を確保し事業のレジリエンスを高めるには、将来シナリオや地域ごとのリスクの特徴を踏まえて、対応策の方向性を検討し、優先順位をつけて対応する必要があると認識しています。現在の生産地が直面する課題へのきめ細かな支援を行うとともに、気候変動により栽培不適地となり栽培継続が不可能になる地域が発生することも念頭に、新たな調達先の開拓等の長期視点での取り組みが必要と考えています。さらに、ステークホルダーとの連携をさらに進めることで、コーヒー豆調達の持続可能性と、地球環境・地域の持続可能性に貢献できる取り組みを推進してまいります。

■ 対応策の方向性

分野	取り組み状況	検討内容
サプライチェーンマネジメント	実施中	・グループ・お取引先と連携した共同調達、サプライチェーンの強靱化
生産地支援	実施中～今後検討	・生産性向上、環境配慮型設備の提供等産地の社会課題解決のための支援 拡充、ステークホルダーとの連携の拡充 ・再生農業の導入支援 ・ステークホルダーとの連携・協力によるランドスケープアプローチ
研究開発協力	今後検討	・品種改良、生産性向上の研究開発への協力
調達先の選定	実施中～検討中	・調達地の分散の推進 ・気候適合度変化が少ない地域からの調達 ・新規調達地の開拓
原材料の見直し	今後検討	・使用品種や調合の見直し ・代替コーヒーの開発・導入

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「4.3.2 コーヒー豆のLEAPアプローチ（P.18）」をご参照ください >

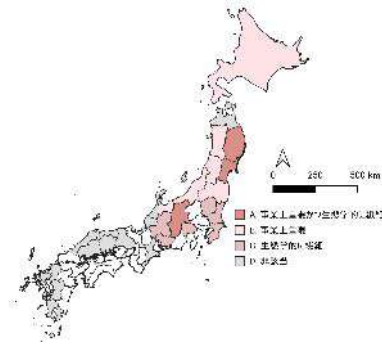
4. 米のLEAPアプローチ

米のLEAPアプローチ

●Locate 自然との接点の発見

調達量が最も多いSEJの米の調達地域を県レベルで分析し、「生態学的な繊細さ」と「事業上の重要性」の2軸で評価・整理しました。

■米の優先分析対象調達地マップ



●Evaluate 依存と影響の診断

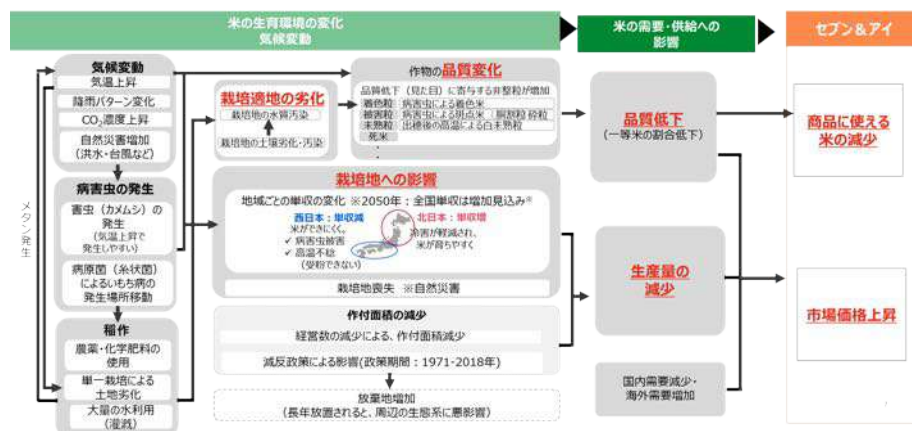
次にENCOREスコアとTNFDセクター別ガイダンス（食品・農業、飲料セクター）、SBTNのHigh Impact Commodity List※をもとに、米において着目すべき影響要因と生態系サービスを抽出し、県単位で生産地の自然への依存と影響を確認しました。

※High Impact Commodity List: SBTs for Natureが公開している自然への影響が大きいとされる原材料リスト

●Assess リスクと機会の評価

Evaluateにおいて診断した自然への依存と影響、および簡易的な米生産に関する外部環境分析実施により、自然への依存・影響からリスク・機会に至る道筋を整理しました。

■米をとりまく外部環境



※出典：Yasushi ISHIGOOKA” Revision of estimates of climate change impacts on rice yield and quality in Japan by considering the combined effects of temperature and CO2 concentration”

この整理に沿って米のリスク・機会を分析した結果、気温上昇や降雨パターンの変化に伴う一等米比率の低下や病害虫の発生が米の品質低下のリスクをもたらすことを認識しました。中でも、当社グループの事業持続性の観点から、米においては「品質（一等米比率）の低下」が最も重要なリスクであると捉えました。

■米の自然関連のリスク一覧

リスク区分	カテゴリ	リスク概要		影響度			発生可能性		
		環境変化や外部環境変化による調達への影響	財務への影響	低	中	高	低	中	高
物理的リスク	急性	サステナブルな調達による、消費者のブランド・ロイヤルティの向上、商品需要の増	調達コストの増加						
		サステナブルファイナンスによる資金調達	・調達コストの増加						
	急性慢性	気温上昇による一等米比率の低下（品質低下）	・調達コストの増加						
	慢性	土壌劣化によるコメの収量減・品質低下	・売上減少 ・調達コストの増加						
移行リスク	評判	農業や化学肥料の利用等、環境負荷や生物多様性の損失に寄与したコメ調達によるレピュテーションリスク	・売上減少						
	規制賠償責任	水田排出のメタンへの炭素税導入に伴う、コメ生産コストの増加に伴う原価上昇	・調達コストの増加						

また、今後の一等米の比率に関する予測を参考に、一等米の比率低下がSEJに及ぼす財務影響を、将来想定される一等米比率の減少幅の上限（減少幅が大きい）と下限（減少幅が小さい）をとり、試算しました。この試算では、品質の低下のみの要因に注目したため、国の政策からも影響を受けると考えられる米の生産量自体の増減や、急性の異常気象による一時的な品質の低下に関しては考慮できていません。そのため今後も試算の精度を上げる必要がありますが、米の調達に関わる リスクを定量的に把握することで、社内で議論する材料を得ることができました。機会については、生産者の方々との連携や支援や新しい技術の導入・商品開発等を通じた機会も抽出できました。

13～322億円	一等米比率の低下によるサプライチェーン上の調達費用の増加額
----------	-------------------------------

機会については、生産者の方々との連携や支援や新しい技術の導入・商品開発等を通じた機会も抽出できました。

■米をめぐる自然関連の機会

機会区分	カテゴリ	環境変化や外部環境変化による機会	事業戦略との整合性		実現可能性	
			低	高	低	高
事業機会	市場	サステナブルな調達による、消費者のブランド・ロイヤルティの向上、商品需要の獲得				
		サステナブルファイナンスによる資金調達				
		地域コミュニティ拠点を通じた地産地消推進				
		農法ブランディングによるプレミアム価格販売				
		米のブレンド技術開発・強化				
		新規農業就労者確保・グループへの囲い込み 例：放棄地・ソーラーシェアリング活用				
	持続可能な天然資源の利用	独自品種開発・農地への導入支援				
		貯蔵の仕方を工夫し、品質維持・食味向上				
		自社での米生産(直営農業／農業法人)				
		農家との直契約				
	資金	スマート農業導入支援・投資				
		水田排出のメタン削減効果をJクレジット認証・販売				
	保護・復元・再生	生産者への金融的支援				
	資源効率	産地への再生農業の導入支援				
		自然災害対策によるレジリエンスの向上、対応コストの低下				

●Prepare 対応や報告の準備

Assessで特定したリスク・機会を踏まえ、対応策の方向性を整理しました。将来にわたって米を安定的に仕入れるためには、効果がでるまでに時間がかかる新農法の導入や品種改良等において生産者の方々への支援が重要になると考えています。さらに、米の輸出や輸入、社会的なさまざまな背景も対応策の検討にあたって考慮すべき要素であると認識しています。今後も、生産者の方、お取引先と対話をしながら、対応策の検討を進めてまいります。

■対応策の方向性

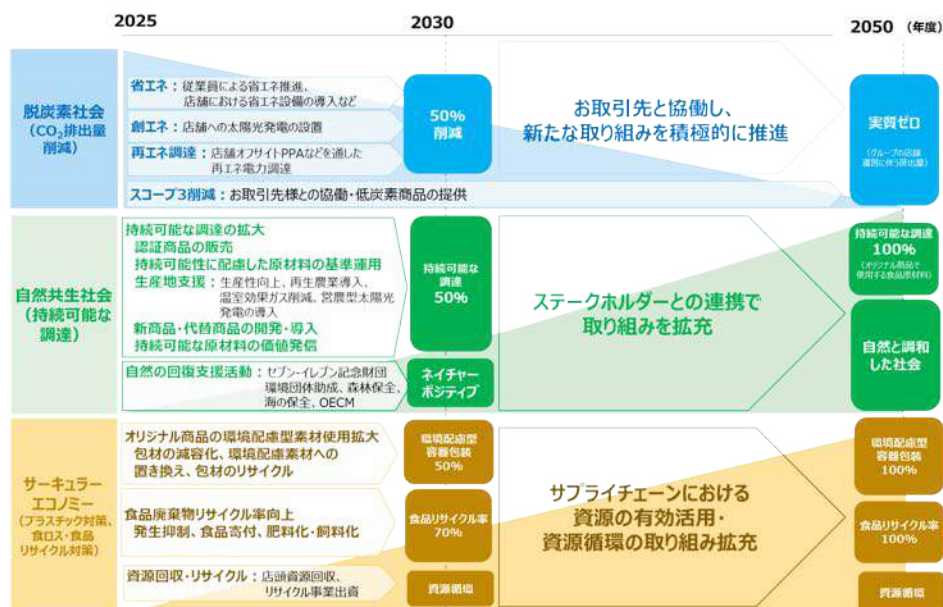
分野	取り組み状況	検討内容
サプライチェーンマネジメント	実施中	<ul style="list-style-type: none"> ・生産者とのコミュニケーションの向上 ・グループ・お取引先と連携した共同調達・サプライチェーンの強靱化
生産地支援	実施中～検討中	<ul style="list-style-type: none"> ・温室効果ガス削減、メタン削減J-クレジット化の協力 ・高温耐性米栽培、乾田直播、再生農業、営農型太陽光発電導入等持続可能な農業のための生産者の支援
調達先の見直し	実施中～検討中	<ul style="list-style-type: none"> ・調達地の分散の推進 ・新規調達地の開拓 ・調達契約の見直しや当社グループの上流工程への参入
原材料の見直し	中長期の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・品種の変更と精米、商品化手法等の高度化
機会の活用	検討中～中長期の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・生産地支援と連動した商品のブランド化 ・高品質米を使った商品の輸出 ・廃棄物・副産品の活用

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「4.3.3 米のLEAPアプローチ（P.25）」をご参照ください >

（5）移行計画

脱炭素社会、循環経済社会、自然共生社会への移行のため、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に基づく移行計画を作成しています。今後、TNFDが公開する予定の正式な移行計画に関するガイドラインを参考にするとともに、気候変動・自然・資源循環の相互のトレードオン、トレードオフ等の影響関係を踏まえた総合的な視点で、実効性ある移行計画にブラッシュアップしていきたいと考えています。

●2050 年に向けた移行計画



詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「4.4移行計画（P.29）」をご参照ください＞

気候移行計画：気候変動対策に関する取り組みはこちらから＞

自然移行計画：持続可能な原材料の調達に関する取り組みはこちらから＞

セブン-イレブン記念財団についてはこちらから＞

資源循環移行計画：食品ロス・食品リサイクル対策の取り組みはこちらから＞

資源の有効活用の取り組みはこちらから＞

環境に配慮した容器・包装の導入の取り組みはこちらから＞

5. 指標と目標

当社では、2019年に策定した環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、「CO2排出量削減」、「プラスチック対策」、「食品ロス・食品リサイクル対策」、「持続可能な調達」の4分野で、2030年、2050年の目標と目指す姿を定め、進捗を管理しています。また、TNFDが示すコアグローバル指標のうち、当社グループの依存・影響および、リスク・機会と関連に鑑みて、データが入手可能なものから、指標として、そのデータの把握と開示を進めております。今後、自然関連の指標に関しては、特に、サプライチェーンの各ステークホルダーに協力を求めながら、データの把握と開示に努めてまいります。

詳細は「気候・自然関連情報報告書-TCFD・TNFD統合開示-」の「6.指標と目標（P.34）」をご参照ください＞

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の4テーマの進捗はこちらから＞

環境関連データはこちらから＞

●コアグローバル指標

測定指標番号	自然の変化の要因	指標	測定指標内容
—	気候変動	GHG排出量	スコープ1,2排出量：当社ウェブサイト「環境マネジメント」に記載 スコープ3排出量：当社ウェブサイト「サプライチェーンマネジメント（環境）」に記載
C1.0	陸／淡水／海洋の利用変化の範囲	総空間フットプリント	組織が支配/管理する総表面積： 店舗：8,839,388㎡（日本・海外CVS合計）
C1.1		陸の利用変化の範囲	店舗運営により改変された総面積： 市街地を中心に开店するという事業特性上、基本的に存在しないと認識 LEAPアプローチの分析に用いたコーヒー・豆の単位面積当たりの平均収量 コーヒー：908 kg/ha（FAO STAT）・米：537 kg/10a（農林水産省資料）
		生態系の保全または回復を自主的に行った陸域	一般財団法人セブン-イレブン記念財団は、2006年よりセブンの森・セブンの海の森づくり等の活動を通じて、地域一体型の環境保全を進めている （ https://www.7midori.org/midori/ ）
		持続可能な形で管理されている海域	一般財団法人セブン-イレブン記念財団は、2018年から大阪府阪南市と特定非営利活動法人大塚海岸沿岸環境創造研究センターと協力して、アマモの保護保全活動を行う「阪南セブンの海の森」プロジェクトに取り組んでおり、2023年自然共生サイトに認定、OECD（登録）（ https://www.7midori.org/topic202209/ ）
C2.0		土壌に放出された汚染物質の種類別総量	国内事業における小売店舗での土壌への汚染物質の放出は確認されていない
C2.1		排出された廃水	サステナビリティデータブックの「排水量」に記載
C2.2	汚染／汚染除去	廃棄物の発生と処理	食品ロス・食品リサイクル率： サステナビリティデータブックの「GREEN CHALLENGE 2050 4つのテーマ別 進捗状況（2023年度実績）」に記載 その他廃棄物：サステナビリティデータブックの「廃棄物」に記載
C2.3		プラスチック汚染	オリジナル商品で使用する容器の環境配慮型素材の使用比率： サステナビリティデータブックの「GREEN CHALLENGE 2050 4つのテーマ別 進捗状況（2023年度実績）」に記載 ペットボトル回収機による回収量： 経営レポートの「非財務指標・ペットボトル回収機による回収量」に記載
C2.4		温室効果ガス以外の大気汚染物質総量	小売業という事業特性上、温室効果ガス以外の大気汚染物質は排出していないと認識
C3.0	資源使用／補充	水不足の地域からの取水と消費量	試算中
C3.1		陸から調達する高リスク天然一次産物の量	持続可能な食品原材料の使用比率： サステナビリティデータブックの「GREEN CHALLENGE 2050 4つのテーマ別 進捗状況（2023年度実績）」に記載
C4.0	侵略的外来種とその他	プレスホルダー指標（侵略的外来種対策）	詳細基準が未確定のため試算未実施
C5.0	自然の状態	プレスホルダー指標（生態系の状態）	詳細基準が未確定のため試算未実施
		プレスホルダー指標（種の絶滅リスク）	詳細基準が未確定のため試算未実施
C7.0	リスク・機会	自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益および費用の金額	TCFDシナリオ分析において、1.5℃シナリオにおける炭素税のインパクトを試算
C7.1		自然関連の物理的リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益および費用の金額	TCFDシナリオ分析において、4℃シナリオにおける自然災害による被害及び原材料価格上昇のインパクトを試算 TNFD分析において、コーヒー・米の売上減少や調達費用の上昇に関するインパクトを試算
C7.2		自然関連のマイナスのインパクトにより当該年度に発生した重大な罰金、罰、訴訟の内容と金額	24年度国内自事業内において、自然関連影響に起因する重大な罰金、罰、訴訟は確認されていない
C7.3		関連する場合には、政府または規制当局のグリーン投資タスクフォース、あるいは第三者機関である産業界またはNGOのタスクフォースを参照し、機会の種類別に、自然関連の機会に向けて展開された設備投資、資金調達、または投資の金額	セブン-イレブン・ジャパンは、セブンカフェのコーヒー豆調達国へ産地支援を実施 （ https://sustainability.sej.co.jp/action/000496/ ）
C7.4		自然に対して実行可能なプラスのインパクトをもたらす製品およびサービスからの収益の増加とその割合、ならびにそのインパクトについての説明	認証商品は取り扱っているが、インパクトの試算・実証は未実施

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』

- ＜ 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』について [🔗](#)
- ＜ 4つのテーマの特定について [🔗](#)
- ＜ 4つのテーマ別 イノベーションチームの設置について [🔗](#)
- ＜ 4つのテーマ別 進捗状況について [🔗](#)

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、これまでさまざまな社会環境の変化に、価値ある商品やサービスの提供を通じて対応し、豊かで便利なくらしの実現に努めてまいりました。その一方で、さまざまな環境問題や外部不経済などの社会課題が顕在化し、社会の持続的発展にはその解決が急務となっています。

このような現状認識に基づき、全国の店舗ネットワークとサプライチェーン全体で、さらなる環境負荷低減を推進し、豊かな地球環境を未来世代につないでいくため、グループ全従業員が一丸となって取り組んでまいります。

策定日 2019年 5月

改定日 2020年12月

改定日 2021年 5月

目指す姿	具体的な取組	2030年の目標	2050年の目指す姿
脱炭素社会	CO2排出量削減	グループの店舗運営に伴う排出量50%削減（2013年度比）。	グループの店舗運営に伴う排出量実質ゼロ。
		自社の排出量（スコープ1+2）のみならず、スコープ3を含めたサプライチェーン全体で削減を目指す。	
循環経済社会	プラスチック対策	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器は、環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙、等）50%使用。	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器は、環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙、等）100%使用。
		プラスチック製レジ袋の使用量ゼロ。使用するレジ袋の素材は、紙等の持続可能な天然素材にすることを目指す。	—
	食品ロス・食品リサイクル対策	食品廃棄物を発生原単位（売上百万円あたりの発生量）50%削減（2013年度比）。	食品廃棄物を発生原単位（売上百万円あたりの発生量）75%削減（2013年度比）。
		食品廃棄物のリサイクル率70%。	食品廃棄物のリサイクル率100%。
自然共生社会	持続可能な調達	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料は、持続可能性が担保された材料50%使用。	オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料は、持続可能性が担保された材料100%使用。

※目標は、社会環境変化に応じて見直してまいります。

4つのテーマの特定

現状への認識

当社グループは、コンビニエンスストア、スーパー、専門店など、多彩な流通サービス業態を擁しています。これらの店舗網を通じて、お客様の毎日の生活のニーズにお応えするとともに、時代や社会が求める新たな価値の提供に努めることで、世界で約87,000店を展開し、毎日6,270万人のお客様にご来店いただけるまでに成長することができました（数値は2025年2月末時点）。その結果、私たちの提供する商品・サービスは多くのお客様にご利用いただけるようになる一方で、地球環境に少なからぬ影響を及ぼすようになっていきます。

SDGs（持続可能な開発目標）に示されているように、地球全体で持続可能な発展が真剣に模索されているなか、私たちグループがお客様とともに成長し、社会と発展をともにしていくには、これらの環境負荷を積極的に低減していくことが不可欠です。

テーマの特定

当社グループの事業活動によって生じる環境負荷などの中で、とくに社会的な影響の大きい分野を特定することで、環境負荷等の削減に向けた取り組みをより具体的に描き出すように努めました。その結果、照明や冷凍・冷蔵など店舗運営に必要な電力使用などで生じている「CO₂排出」、さまざまな商品やレジ袋、包装材料などの「プラスチック利用」、商品の廃棄などで生じている「食品ロス」、そして原材料、加工、製造などの過程で環境や社会への影響が生じる「商品調達」、この4つが私たちの事業活動にとりわけ密接で、社会的な影響度も大きいテーマであると特定しました。

目標値の設定

当社グループは、実効性のある対応を図るために、この4つのテーマごとに現状を把握し、目標を定量的に定めることで、2030年という近い将来、そして2050年という次世代社会での使命と責務を具体的に示しました。私たちは「信頼と誠実」の社是に掲げるステークホルダーに「未来世代」も含めて考え、この環境宣言の目標を未来にわたる各世代と共有していきたいと願っています。

全従業員が一丸となって

まずグループ全従業員がこの環境宣言の趣旨と目標を共有し、毎日の仕事の中でその達成に取り組みます。その一方で、目標の達成には、企業と企業の「間」で生じている社会的な不経済への対応も不可欠です。私たちはグループ一丸となった真剣な取り組みを通じて、お客様や地域社会、お取引先様など、あらゆるステークホルダーの皆様との緊密な協力体制を広げ、持続可能な社会の構築に向けた革新を推進していきます。

4つのテーマ別イノベーションチームの設置

当社グループでは、「CO₂排出量削減」「プラスチック対策」「食品ロス・食品リサイクル対策」「持続可能な調達」の4つのテーマで新たなイノベーションに取り組むため、各事業会社の主管部門からリーダー（執行役員以上）を選出し、2030年、2050年の目標達成に向け、グループ横断での取り組みを推進しています。

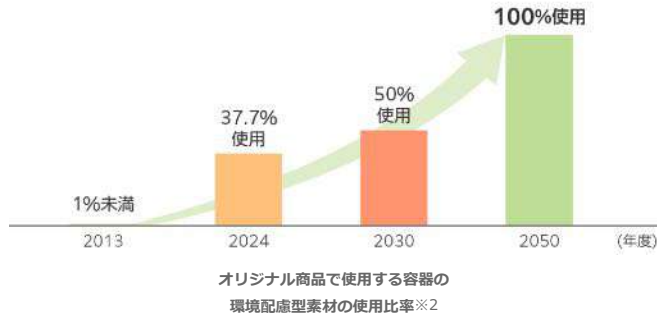
- ▶ [CO₂排出量削減についての取り組みはこちら](#)
- ▶ [プラスチック使用量削減についての取り組みはこちら](#)
- ▶ [プラスチック資源の有効利用についての取り組みはこちら](#)
- ▶ [食品ロス・食品リサイクル対策についての取り組みはこちら](#)
- ▶ [持続可能な調達についての取り組みはこちら](#)

4つのテーマ別 進捗状況（2024年度実績）

CO₂排出量削減



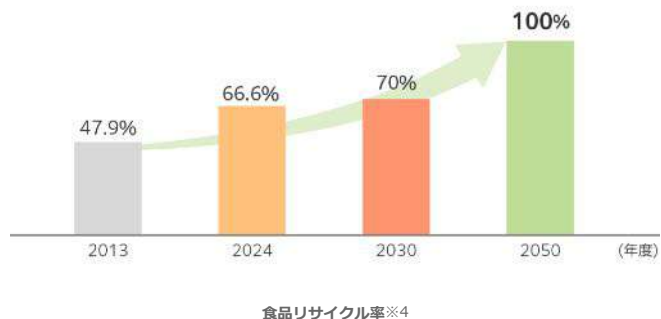
プラスチック対策



食品ロス・食品リサイクル対策(国内)



持続可能な調達(国内)



※1 セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、旧アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、ロフトの9社の合計値。

※2 オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器の環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材・紙など）の使用比率。算出対象はオリジナル商品を取扱う7社（セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、Peace Deli、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン）

※3 売上百万円あたりの食品廃棄物発生量。算出対象は食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、デニーズジャパン）

※4 算出対象は食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、デニーズジャパン）

※5 オリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する食品原材料のうち、持続可能性が担保された原材料の使用比率。算出対象は食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、Peace Deli、デニーズジャパン）。

コンプライアンス

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、法令や社会規範の遵守をすべてに優先させ、経営に健全なコーポレートガバナンス（企業統治）が機能し、かつ確保されるよう配慮します。

セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針

セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針は、グループの社是に掲げる「信頼と誠実」の精神を実現するため、従業員一人ひとりが実践すべき行動の在り方を示したものです。法令や社会規範を遵守すること、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独占禁止法）などの関係法令や社内ルールを守り、取引にあたっては健全な商習慣にしたがって適切な条件のもとで取引を行うこと、反社会的勢力とは関わりを持たないことなどを掲げています。

[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](#) >

基本方針

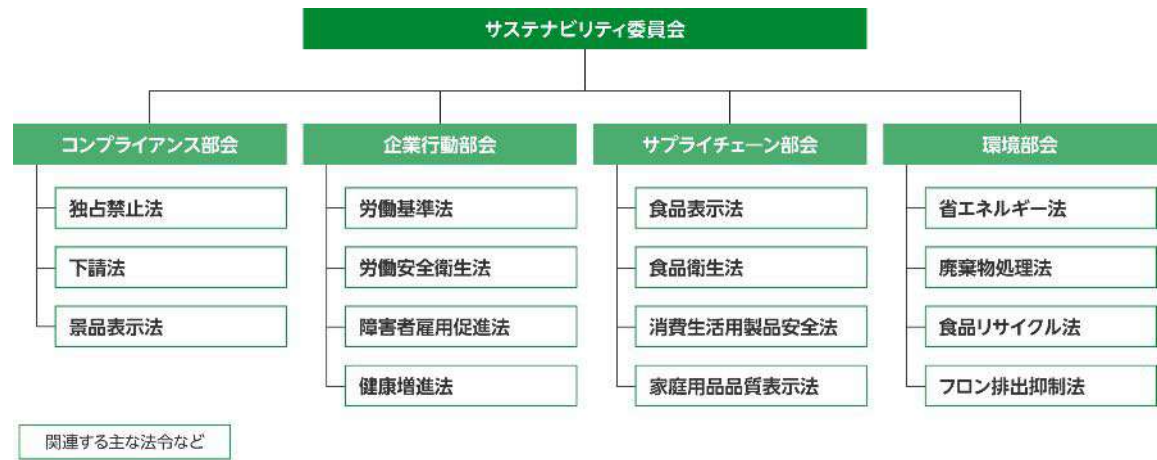
- 1. 安全で高品質な商品・サービスの提供
- 2. 公正で透明な取引の確保
- 3. 地域社会・国際社会との連携
- 4. 人権の尊重
- 5. 多様性の尊重と働きがいの向上
- 6. 会社の資産や情報の保全
- 7. 持続可能な社会実現への貢献
- 8. ステークホルダーとの対話
- 9. 社会課題への取り組み

行動基準

- 1. コンプライアンス（法令遵守）
- 2. お客様との関係
- 3. お取引先との関係
- 4. 株主・投資家との関係
- 5. 地域社会・国際社会との関係
- 6. 会社と役員・従業員との関係
- 7. 地球環境の保全

コンプライアンス体制

セブン&アイ・ホールディングスは、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」およびその下部組織である「コンプライアンス部会」「企業行動部会」「サプライチェーン部会」「環境部会」が、グループ各社と連携し、企業行動指針の浸透とコンプライアンスの徹底に努めています。



内部通報制度

セブン&アイ・ホールディングスでは、社会からの信頼を失うような行為の防止と早期発見、早期是正、再発防止を目的に、日本国内の事業会社の従業員などを対象とした通報窓口「グループ共通従業員ヘルプライン」と、経営幹部に関する通報窓口「監査役ホットライン」、お取引先様を対象とした通報窓口「お取引先専用ヘルプライン」を設けています。

いずれの通報窓口も、業務委託契約および機密保持契約を結んだ第三者の通報窓口を連絡先とし、相談・通報者のプライバシーを厳守しているため、内容が社外に開示・漏洩することはありません。通報はEメール・電話・手紙により受け付けています（電話の場合、受付時間内での受付となります）。

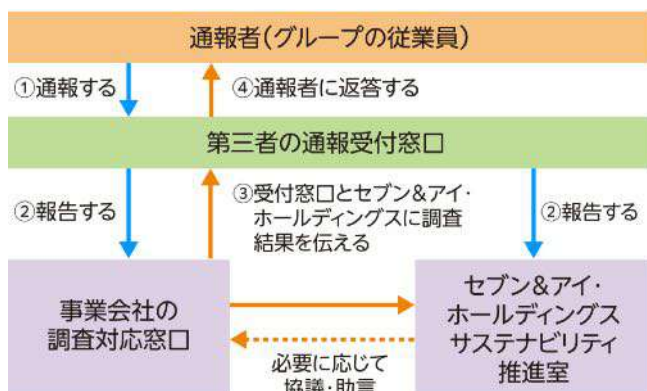
通報があった場合には、速やかに事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。また、通報しやすい環境づくりのため、匿名でも通報でき、通報者が通報したことによる不利益な取扱いを受けることは一切ないことを運用規程に定めています。相談者に報復や不利益が起きていないかを確認するため、案件終了通知の翌月末には、第三者の受付窓口から相談者へ確認連絡を行っています。

グループ各社への通報件数、通報内容および対応状況については、セブン&アイ・ホールディングスのサステナビリティ推進室が把握し、対象となる事業会社の対応方法が適切であるか確認しています。もし、重大な違反行為などが認められた場合は、直ちに代表取締役様に報告し、関係部署・関係各社とともに対応を協議し、必要な措置を講じます。また、内部通報の運用状況については、セブン&アイ・ホールディングスの取締役会において報告しています。

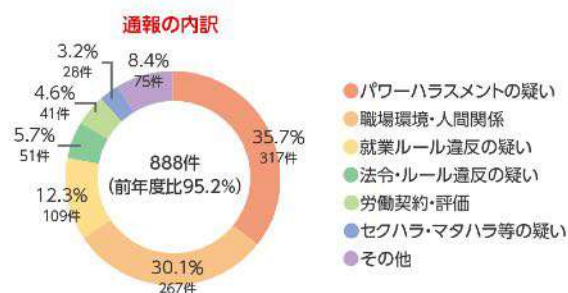
グループ共通従業員ヘルプライン（内部通報制度）

グループ共通従業員ヘルプラインは、当社グループの従業員と役員、退職者、およびその家族が利用することができます。制度の内容と連絡先の周知のため、従業員研修の中での制度説明やイントラネットでの掲載、各事務所・店舗へのポスター掲示を行っています。また、隔年で実施している従業員エンゲージメント調査の中で、ヘルプライン利用に関する意識調査も実施しています。

グループ共通従業員ヘルプライン 受付の流れ



2024年度通報結果

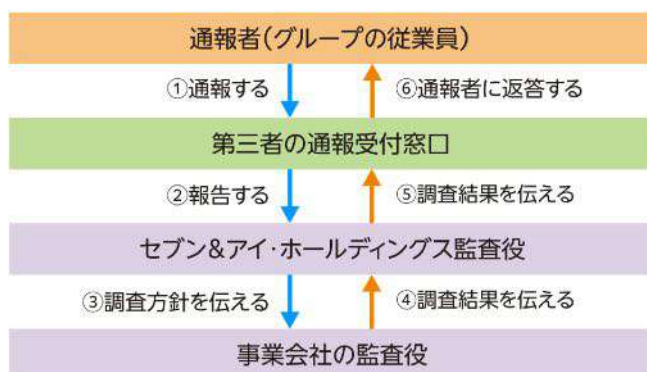


※「従業員ヘルプライン」は第三者の通報窓口に加え、事業会社内に個別の通報窓口を設けている会社もあります。なお、北米・中国の事業会社は、それぞれが社内の通報制度を設けて、従業員からの通報・相談を受け付けています。

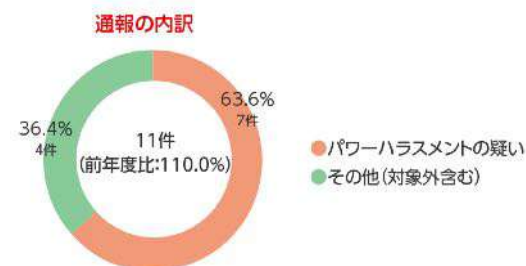
監査役ホットライン（内部通報制度）

監査役ホットラインは、国内グループ会社の取締役、監査役、執行役員など、経営幹部の関与が疑われる社会からの信頼を失うような行為に関して、経営層から独立して通報を受け付け、調査対応を行うことを目的に、2019年2月より運用しています。通報を受け付けた場合は、セブン&アイ・ホールディングスの監査役と事業会社の監査役が連携して事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。

監査役ホットライン 受付の流れ



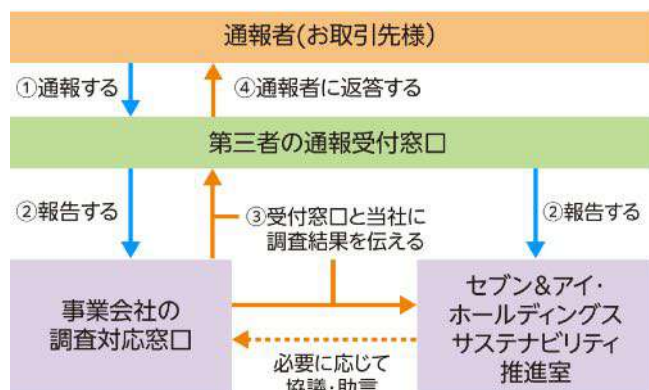
2024年度通報結果



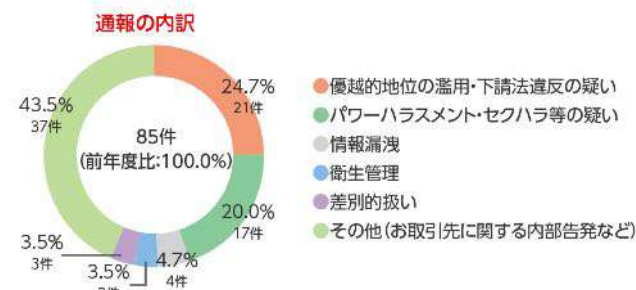
お取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）

お取引先専用ヘルプラインは、国内グループ会社のお取引先様の役員、従業員、元従業員が利用することができます。お取引先様向け説明会の中で、制度の紹介やリーフレットの配布を通して周知を図っています。

お取引先専用ヘルプライン 受付の流れ



2024年度通報結果



※ 海外からの通報は、個人情報取得しない方法を採用しているため、返信を行っていません。

従業員への教育・研修

当社グループでは、自社の事業特性にあわせて、従業員がセブン&アイ・ホールディングス企業行動指針を実践するためにどのように行動したらよいかを具体的に示したガイドラインを作成し、従業員への企業行動指針の浸透・周知を図っています。また、入社時からマネジメント層までの各階層別集合研修の際には、企業行動指針やコンプライアンスをテーマにした教育を実施しています。

2015年度からはセブン&アイ・ホールディングスおよびグループ各社の社長をはじめ、幹部を対象としたコンプライアンスセミナーを毎年開催しています。加えて、2016年度から国内グループ会社の従業員を対象としたeラーニング（一部はDVD視聴）による教育を定期的に行っています。2024年度は7コースを延べ12,361人が受講しました。



コンプライアンス意識に関する調査

セブン&アイ・ホールディングスでは、社是やコンプライアンス意識の従業員への浸透度合いを測るため、「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」においてコンプライアンスに関する設問を設け、定期的に確認しています。調査結果から判明したグループ共通の課題に対しては、グループ全体での施策を実施するとともに、グループ各社では自社の課題に応じた施策を立案し、改善を図っています。2023年度には、グループ20社に対してインタビューを実施し、コンプライアンス事案の発生・対応・改善状況の確認をしました。

[カルチャー&エンゲージメントサーベイについてはこちら](#) >

腐敗防止について

セブン&アイ・ホールディングスは、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、社是に掲げた「信頼と誠実」の精神のもと、事業活動を行う地域の法令を遵守し、強要や贈収賄を含む腐敗防止に取り組んでいます。

当社グループでは、企業行動指針において、「取引にあたっては健全な商慣習に従い適切な条件のもと取引を行い、私的な利益は受けません」と基本方針で定めています。具体的には、国内外の公務員およびこれらに準ずる者に対する贈り物・接待・金銭的利益を提供することや、お取引先様から私的な利益を受けること、贈収賄や違法な政治献金、マネーロンダリング、横領など、あらゆる形の腐敗・不正行為を禁止しています。グループ各社では、国際社会の一員として、国際経済制裁や貿易制裁の対象となっている国や地域・団体・個人に対しては、細心の注意を払うように努めています。また、企業行動指針を実践するためのガイドラインを自社の事業特性を踏まえて作成し、従業員への周知・教育に活用しています。

当社グループでは、腐敗を含むコンプライアンス違反の疑いがあれば上長へ報告する以外の報告方法として、従業員からはグループ共通従業員ヘルプライン、お取引先様からはお取引先専用ヘルプラインにおいて通報を受け付けています。もし、重大な違反が発生した場合は取締役会へ報告するとともに、社内規程に基づいて懲戒処分を行います。また、企業行動指針の遵守状況については、毎年実施している「従業員エンゲージメント調査」、「お取引先様アンケート」で確認しています。

さらに、お取引先様に対して「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」の運用を通じて腐敗防止と公正な取引を引きをお願いします。また、お取引先様を対象とした説明会を開催して、お取引先行動指針の周知を図るとともに、行動指針の推進状況を確認するセルフチェックシートを運用しています。そのほかにも、CSRリスクの高い中国・東南アジア地域のプライベートブランド商品製造委託先のお取引先様に対してコンプライアンス研修を開催しています。

[セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針の基本方針、行動基準はこちら](#) >

[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はこちら](#) >

取引に関する違反防止の体制

セブン&アイ・ホールディングスでは、「コンプライアンス部会」において、取引に関する法令の最新情報や、グループ各社および同業他社で発生した不正な取引事案の改善施策を共有することで、違反防止に取り組んでいます。

不正な取引事案またはその疑いが発生した場合は、「FTプロジェクト会議」およびサステナビリティ推進室が連携し、該当部署とお取引先様の双方に事実を確認します。その上で、問題があれば行政の指導に沿って適切に対応します。

グループ各社での違反防止

グループ各社では、社長を委員長とする「FT委員会」など、公正な取引を徹底する部署を設置し、仕入れ担当者に対して独占禁止法や下請法をはじめとした契約に関する法令の研修を実施しています。グループ各社の法令遵守状況は、「FTプロジェクト会議」がグループ各社にモニタリング調査を行い確認しています。

お取引先への違反防止

お取引先様との最終段階の商談時には、自社の仕入れ担当者とお取引先様の担当者間で商談後に契約内容に関して齟齬が生じることがないように、定型フォームに話し合いで決定した内容を記録し、それぞれが保管するようにしています。

また、セブン&アイ・ホールディングスでは半期に1度、従業員の上長による個人面談を実施しており、各仕入れ担当者の個人面談時には公正取引に関する遵守状況を評価して報酬に反映しています。

2016年度からは、お取引先様に対する従業員の言動が企業行動指針に則ったものであるのかを確認するため、お取引先様が無記名で回答いただく「お取引先様アンケート」を実施しています。2024年度はグループ各社合計で延べ11,804名のお取引先様のご担当者様に回答いただきました。



個人情報の保護・情報資産の適切な安全確保

セブン&アイ・ホールディングスは、ステークホルダーから信頼される誠実な企業を目指し、グループが取扱う個人情報の保護と情報資産の適切な安全確保が、経営および事業における重要課題であるとともに社会的責任として役員および全従業員が取り組む義務と位置づけています。

セブン&アイ・ホールディングスでは、「個人情報保護方針」と「情報セキュリティ基本方針」を定めるとともに、全従業員が個人情報保護法などの関連法令や社内ルールを遵守することで個人情報の保護と情報資産の活用を通じた適正な業務執行が行われることを目指しています。

[情報セキュリティおよび個人情報保護についてはこちら](#) >

[「個人情報保護方針」はこちら](#) >

[「情報セキュリティ基本方針」はこちら](#) >

税務に関する方針

セブン&アイ・ホールディングスは、「セブン&アイ・ホールディングスグローバル納税方針」のもと、当社最高財務責任者（CFO）を税務運営の責任者とし、経営戦略と合致した税務戦略および全社的・統一的な税務マネジメントを遂行しています。また、税務に関する重要な項目においては取締役会にて報告することとしています。

セブン & アイ・ホールディングスグローバル納税方針

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社では、健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを基本方針としています。その上で、税務ガバナンスを巡る国内外の環境変化とレピュテーションの低下、ブランド価値の毀損、企業の社会的責任も含む税務リスクに適切に対処するため、経営戦略と合致した税務戦略および全社的・統一的な税務マネジメントを遂行します。

このことを踏まえ、セブン&アイ・ホールディングスでは、グローバル納税方針を以下のように定めています。

1. 法令遵守

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社では、常に、各社が事業活動を行っている国で適用される税法への準拠のみならず、その精神をも尊重した適切な納税を行い、当該国の経済発展に寄与します。

また、納税に関わる法令への準拠と税務マネジメントの適正性を確保すべく、財務報告に係る内部統制の構築規程などにしたがって、適正な会計処理および財務報告を確保することができる内部統制システムを構築・整備し、これを適正に運用します。さらに、会計監査人による監査並びに社内外の監査役がその有効性評価を実施し、確認を行います。

2. 透明性の確保

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社では、事業活動を行っている各国の国内法に準じて経営数値および納税状況を適時・適切に開示します。

また、当社グループは、低税率国への価値移転などの過度な節税行為である租税回避（タックスヘイブン）は実施せず、各事業会社間の取引についても、アームスレングス原則の下に実施します。

3. 税務当局との関係性

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社では、事業を行う各国内あるいは関係する国際的な税務当局に誠意を持って対応することにより、税務に関わる透明性と信頼性を確保するよう努めます。



税務に関するリスク

セブン&アイ・ホールディングスは、税務上のリスクが将来の価値創造に与える影響を評価した結果、財務上のリスクは移転価格税制などの会計基準や税制の変更を、事業上のリスクはM&Aや企業再編を、それぞれリスクとして捉えています。

財務上のリスク

当社グループが予想しない、会計基準や税制の新たな導入・変更により、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

事業上のリスク

M&Aおよび他社との業務提携や合併会社設立などを通じて、当社グループは新規事業の展開やグループ事業の再編を行っています。しかしながら、当初期待した戦略投資の効果が得られず、その目的が達成できない場合、グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

税務に関する報告



2024年度の国・地域別納税額

(単位：百万円)

	日本	米国	カナダ	中国
営業収益	2,761,208	8,346,013	369,067	63,201
税引前利益	93,581	184,331*	▲4,025*	▲1,706
法人税等	29,035	47,425	1	181
納税額	23,076	21,793	120	132

*米国およびカナダにおける税引前利益は、日本会計基準に基づくのれん償却額を含む。

人権への取り組み

メッセージ 人権が尊重される社会の実現を目指して

セブン&アイ・ホールディングスは、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様、お取引先様、株主様、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの人権を何よりも優先されるべき重要な権利と考えます。私たちはすべての活動に関わる人の人権を尊重するとともに、社会的身分・国籍・人種・民族・信条・宗教・年齢・性別・性的指向・性自認・心身の障がいの有無などによる不当な差別やいやがらせを許容せず、人権が尊重される社会の実現を目指します。

私たちは、すべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、人権に関する国際的な原則、基準※を踏まえて2021年10月7日に「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」を定めました。本方針はすべての役員、従業員に適用され、すべてのビジネスパートナーに対しても本方針の支持を継続して働きかけ、協働して人権の尊重に取り組んでまいります。

私たちは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への悪影響を防止または軽減することに努めます。本方針の推進、および人権デュー・ディリジェンスの実施にあたってはグループ横断組織を設置し、取締役会の監督のもと人権尊重の取り組みを進めます。

人権侵害の未然防止と人権侵害を受けた方が救済へアクセスするため、内部通報制度を含めたグリーバンスメカニズムを適切に運用します。私たちは自社およびビジネスパートナーの人権侵害を容認または黙認せず、人権が尊重されていないという通報や申し立てを受けた場合は適切に調査を行い、是正に向けた取り組みや働きかけを行います。

私たちの人権尊重への取り組み、活動内容については、すべてのステークホルダーの皆様へ随時情報開示を行い、透明性を確保するとともに人権が尊重される持続可能な社会を目指し、責任ある行動に努めてまいります。

2025年5月

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

代表取締役会長

伊藤 順朗

※ 「国際人権章典（『世界人権宣言』『市民的政治的権利に関する国際規約』『経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約』）」・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」・「国連ビジネスと人権に関する指導原則」・「OECD多国籍企業行動指針」・「国連グローバル・コンパクトの10原則」・「子どもの権利とビジネス原則」・「日本ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」

セブン&アイ・ホールディングス人権方針

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下「当社グループ」）は、社是※¹に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様、お取引先、株主、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの皆様に支えられ、身近な暮らしと社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。私たちのあらゆる事業活動の礎は人と社会にあります。私たちはすべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、2021年10月に「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」を定めました。

この方針は、社是とともに当社グループすべての事業活動の基盤です。また、私たちは人権尊重が未来世代と共有すべき地球環境の保全と不可分一体であると考え、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」とともに本方針の実践を通じて、ステークホルダーの皆様と協働し、人権が尊重される持続可能な社会を共創します。

※1 社是：私たちは、お客様に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、取引先、株主、地域社会に信頼される企業でありたい。

私たちは、社員に信頼される、誠実な企業でありたい。

[セブン&アイ・ホールディングス人権方針](#) >

推進体制

セブン&アイ・ホールディングスは、人権方針をグループで推進するためのグループ横断組織として、「人権推進プロジェクト」を発足し、継続的な取り組みを実施しています。このプロジェクトには、サステナビリティ委員会傘下の4部会（企業行動部会・サプライチェーン部会・コンプライアンス部会・環境部会）の各部会長や人権啓発やノーマライゼーションに関わる業務を統括した専門部署として常設された人権啓発センターのセンター長などが参加し、事業特有の人権問題の特定、予防是正対応、定期的なモニタリング、情報開示など、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進しています。取り組みの計画立案や実施進捗状況の確認は、人権推進プロジェクトの会議において実施しています。

企業行動部会では、定期的に入権啓発に関する取り組みの進捗状況を共有し、グループ各社の従業員一人ひとりが人権を正しく理解・認識し、差別や偏見のない企業風土・文化の醸成に向けた活動を推進しています。サプライチェーン部会では、お取引先様にグループの人権への考え方をご理解いただき、継続的な取り組みの実行をお願いしています。コンプライアンス部会では、従業員のお取引先様に対する人権を尊重した言動の実践を推進しています。環境部会では、持続可能な調達原則・方針に基づき、人権を尊重した調達活動を推進しています。

また、人権啓発センターでは、グループ各社の人事部門やサステナビリティ推進部門と連携し、さまざまな啓発・教育活動を行っています。

これらの人権に関する取り組みは、年2回開催されるサステナビリティ委員会において報告・共有しています。

人権推進プロジェクトの組織図



人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」および「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への悪影響に対する予防、是正措置の実施、また軽減に努めます。

グループの事業活動が人権侵害を引き起こしている、あるいは、それを助長していることが明らかになった場合は、その是正・救済を行います。また、グループの事業活動が引き起こした、あるいは、助長したものでなくても、取引関係によってグループの商品・サービスが人権侵害に直接関与している場合は、是正への働きかけを行います。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

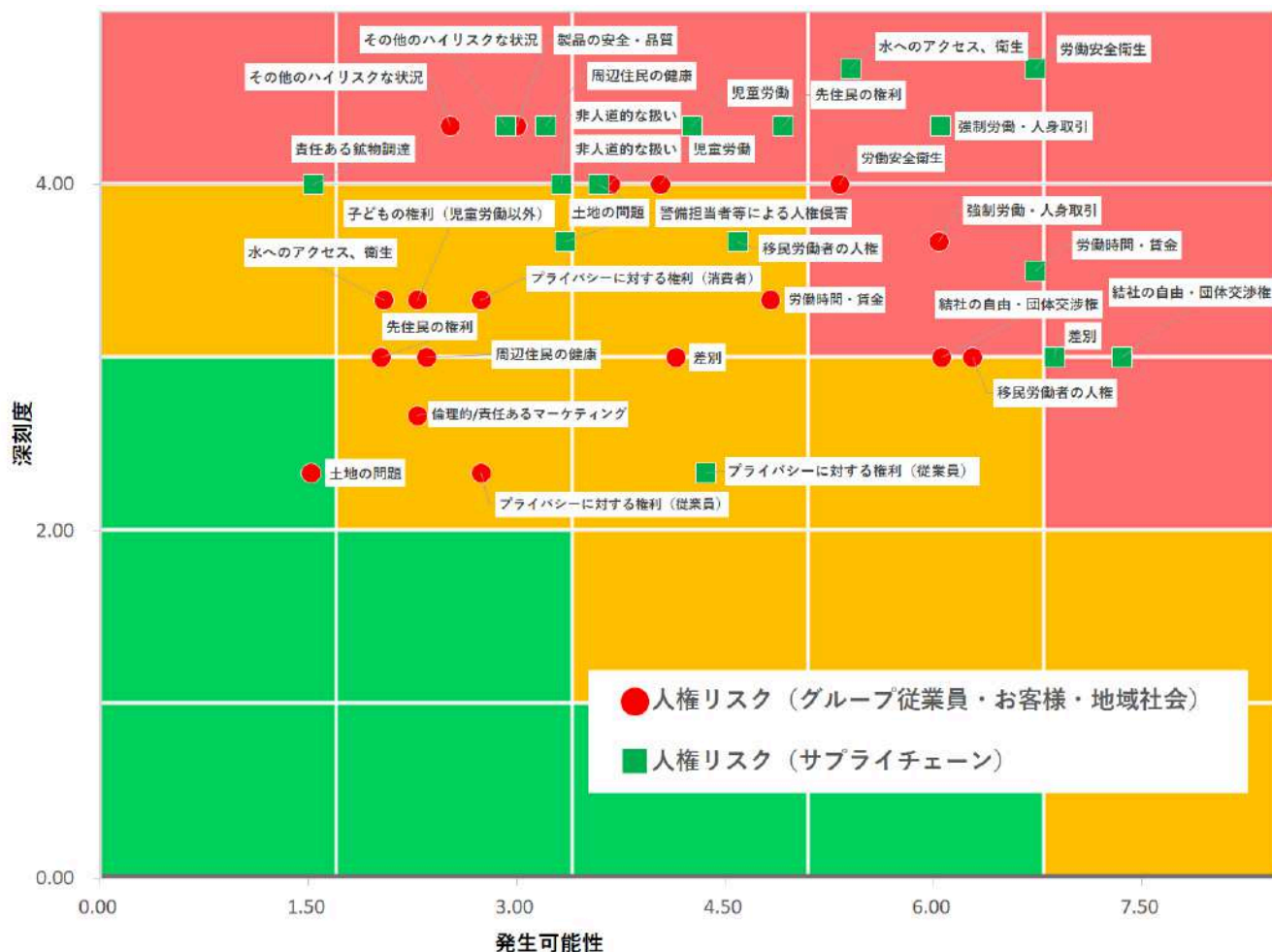


1. 人権への影響評価

当社グループは、グループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、人や社会に対する負の影響の原因を特定し、その影響の軽減・是正に努めています。

当社グループは2022年に、グループおよび取引先様の事業が人権に及ぼす潜在的な負の影響評価を実施し、自社およびサプライチェーンに対するヒアリング、調査を行い、人権課題を特定しました。当該特定された人権課題については、国際機関などが公表している人権リスク指標に基づき、深刻度と発生可能性を算出、マッピングすることで人権リスクを評価し、リスクの軽減を図っています。当該人権課題の特定は、外部の専門家の支援・助言を得ながら実施しています。

人権リスクマップ（当社グループの企業活動において特定された人権課題）



※それぞれの人権課題に対し、「発生可能性」と「深刻度」を算出し、マッピングを実施した

※各国における人権課題の発生可能性を算出するにあたり、BHRRCやESG Data Modelなどの国際機関が公表している指標を使用した

※深刻度については、規模・範囲・救済困難度からスコアを算出した

[人権リスクの評価についてはこちら](#) >

[セブン・イレブン・ジャパンの人権リスク評価についてはこちら](#) >

2. 予防是正措置の実施

当社グループは、重点的に発生の防止と対応に取り組んでいく人権リスク（および国・地域）を特定し、当該特定された優先順位の高い人権リスクに対して、グループ内においては是正措置を実施するとともに、予防に向けた教育や研修などの活動を実施しています。また、サプライチェーンにおける人権リスクに対しては、関連するステークホルダーとの対話と協議、指針の周知を継続的に行い、人権尊重の取り組みの向上と改善に努め、リスクが顕在化した際には、その是正を行っています。

人権に関する啓発と教育

当社グループは、お客様、お取引先様、株主様、地域社会、従業員などのあらゆるステークホルダーに対して、人権を尊重し、あらゆる差別・偏見に気づき、差別をしない・させない・許さない、企業風土作りを目指し、さまざまな啓発活動と従業員教育を行っています。

1987年から、東京に本社を置く企業を中心に120社（2025年7月現在）で組織されている「東京人権啓発企業連絡会」（加盟当時名称「東京同和問題企業連絡会」）に入会し、毎月の会議へ参加することで、会員企業各社と相互研鑽しながら人権教育・啓発体制のさらなる充実を図っています。また、「国民生活産業・消費者団体連合会」が定める「外国人の受入れに関する基本指針」に賛同しています。

[東京人権啓発企業連絡会の活動内容についてはこちら](#) >

従業員への教育・研修の実施

当社グループは、管理職からパートタイマー・アルバイトまで含む従業員に向け、基本的な人権の考え方を伝える研修や、ハラスメント防止を目的とした研修など、人権尊重のためにさまざまな啓発教育を行っています。

2023年度末～2024年度はじめにかけては、全従業員を対象に人権に関するeラーニングを実施し、グループ内の人権尊重の意識を高めています。また、グループ各社の教育を一層後押しするために、人権啓発ハンドブック「学ぶことから始まるみんなの人権」や「ノーマライゼーションサポートガイド」を活用し、従業員の理解促進を図っています。

※2023～2024年度人権eラーニング実施実績 22社 約40,000名

例えば、イトーヨーカ堂では入社時をはじめ、新店・地方店赴任時や、役職に合わせた教育内容で階層別に人権啓発研修を実施しています。研修内容は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどについての具体的な事例や最新の動向・話題を採り入れながら、人権問題が身近なもので日常生活の中にあることへ意識を向け、日々の行動に結びつけられるものとしています。そのほか、2024年4月1日より施行された「障害者差別解消法」における合理的配慮の義務化に対し、従業員への理解促進のためのeラーニングを実施しています。

※2024年度人権啓発研修実施実績 12社 約600名受講

※2024年度合理的配慮eラーニング実施実績 15社 約23,000名受講

セブン&アイ・ホールディングスは、サプライチェーン上の人権リスクなどの低減・緩和のため、お取引先様およびグループ各社の商品開発・仕入担当者に向けた、コンプライアンス研修も行っています。2024年度は、お取引先様および従業員向けコンプライアンスオンライン研修を社内外で実施し、お取引先様向けコンプライアンス研修については396社約4,700人が受講しました。

[お取引先様向けコンプライアンス研修についてはこちら](#) >

[社内の商品開発・仕入れ担当者向けコンプライアンス研修についてはこちら](#) >

社内環境・制度の整備

当社グループは、グループ内の人権リスクを低減するために、さまざまな社内環境・制度の整備を実施しています。働きやすい職場環境づくりに向け、ノーマライゼーション・労働安全衛生の向上・ダイバーシティへの取り組みを積極的に実施し、従業員がやりがいを感じ、働きやすい職場環境づくりを目指しています。また、従業員が心身ともに安心して働くことができる環境を構築するため、社会通念上不相当な言動に対して、組織的に毅然と対応することを明確にすべく、当社グループにおける「カスタマーハラスメントに対する考え方」を示しました。

[セブン&アイ・ホールディングスの「カスタマーハラスメントへの取り組み」はこちら](#) >

人権啓発標語の募集

当社グループは、人権が尊重される企業風土を創るために、役員とパートタイマー・アルバイトを含む全従業員とご家族を対象に、人権啓発標語を毎年グループ内で募集しています。人権標語を考える過程において、従業員一人ひとりが「人権」と向き合う機会をすることにより、人権に対する意識の向上を図っています。応募作品の中から選考した優秀作品については、社内報や社内ポータルサイトなどを通じて従業員へ発表し、表彰しています。34回目となる2024年度の応募作品数は9,283点と、例年同様、多数の応募となり、日常生活の中で感じたことからより広い視野に立って考えたものまで、人権課題について改めて考えることの重要性を提起した作品が揃う結果となりました。

サプライチェーンへの周知活動

当社グループは、人権の尊重と保護を何よりも優先し、サプライチェーンのお取引先様に「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。

プライベートブランド商品の製造を委託しているお取引先様のうち、CSRリスクが高いと思われる中国・東南アジア地域について、「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」とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信のみで実施しています。2024年度は396社、642人のお取引先様がライブ配信に参加されました。

[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についてはこちら >](#)

[お取引先様との取り組みについてはこちら >](#)

3. モニタリング

当社グループの企業活動が与える、人権への負の影響を特定し、継続的な改善を進めるために、グループ内およびサプライチェーンに対し、モニタリングを実施し、社内外の情報を収集しています。

カルチャー & エンゲージメントサーベイ

当社グループは、セブン&アイ・ホールディングスおよびグループ各社の従業員を対象にカルチャー & エンゲージメントサーベイを実施しています。質問の中には、多様性の尊重や、職場で従業員の問題のある言動を見聞きしたことがないかどうか、などを問う質問を含めており、企業行動指針で定めている人権の尊重の遵守状況を確認しています。2024年度の調査では、国内グループ26社、約59,000名の従業員を対象に調査を実施しました。

[従業員エンゲージメント調査の詳細についてはこちら >](#)

お取引先向け「セルフチェックシート」によるアセスメント

当社グループは、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」をご理解いただき、この指針の遵守に必要な具体的な事項を明記したお取引先様向けの「セルフチェックシート」を運用しています。「セルフチェックシート」の項目には、工場で働く人が相談できる窓口の有無、自社のお取引先様に本指針の遵守を求めているかといった、人権の尊重に関する内容を含む61の項目があり、回答内容はデータベース化して取引継続の判断材料にしています。

[お取引先向け「セルフチェックシート」の詳細はこちら >](#)

お取引先様製造工場へのCSR監査の実施

当社グループは、グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」および海外でのグループプライベートブランド商品製造委託先の最終製造工場に対して、「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」への遵守状況を確認するCSR監査を実施しています。

CSR監査では、「ISO26000」「経団連企業行動憲章」「OECD多国籍企業行動指針」「ILO中核的労働基準」などを参考にして、セブン&アイ・ホールディングスが独自に作成した人権や労働環境などに関する監査項目（16の大項目と117のチェック項目）に沿って、外部の審査機関がお取引先様の工場を監査しています。2024年度は国内および海外13カ国の826工場に対してCSR監査を実施しました。

[お取引先CSR監査の詳細はこちら >](#)

お取引先様アンケート

当社グループは、お取引先様に対する当社グループの従業員の言動が、社是や企業行動指針に則ったものであるのかを確認するため、お取引先様に無記名でご回答いただく「お取引先様アンケート」を実施しています。2024年度は、グループ各社合計で延べ11,804人のお取引先様にご回答いただきました。

[お取引先様アンケートの詳細はこちら >](#)

4. 外部への情報開示

セブン&アイ・ホールディングスは、人権尊重の取り組みについて、当社のウェブサイトや経営レポートなどのコミュニケーション手段を通じて、定期的に開示します。

[セブン&アイ経営レポートはこちら](#) >

グリーンバンスメカニズムの構築と救済措置

当社グループは、社会からの信頼を失うような行為の防止と早期発見、早期是正、再発防止を目的に、日本国内の事業会社の従業員とその家族、退職者を対象とした通報窓口「グループ共通従業員ヘルプライン」を設置し、人権問題が発生した際も利用できる体制を構築しています。また、国内グループ会社のお取引先様の役員、従業員、元従業員が相談・通報できる通報窓口「お取引先専用ヘルプライン」を設置しています。通報窓口は、当社が業務委託契約および機密保持契約を結んだ第三者の通報窓口を連絡先とし、通報・相談者のプライバシーを厳守しています。通報・相談があった場合は、必要に応じて相談者の同意を得た上で事実関係の確認および問題の解決を図ります。また、相談者本人および事実関係の確認に協力した方に対して、不利益な取扱いをしないことを通報窓口の運用ルールで定めています。

また、国内グループ会社の取締役、監査役、執行役員など、経営幹部の関与が疑われる社会からの信頼を失うような行為に関して、経営層から独立して通報を受け付け、調査対応を行うことを目的に、2019年2月より「監査役ホットライン」を運用しています。通報を受け付けた場合は、当社の監査役が連携して事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。

[グループ共通ヘルプラインについての詳細はこちら](#) >

[お取引先専用ヘルプラインについての詳細はこちら](#) >

[監査役ホットラインについての詳細はこちら](#) >

人権リスクの評価

人権リスク評価の目的

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、すべての人の人権を尊重し、あらゆるステークホルダーの皆様とともに社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。当社は、バリューチェーン上のすべての人の人権を尊重するため、2021年に「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」を定め、本業を通じてすべての人の人権尊重に取り組んでいます。当社は、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO26000を支持し、国連グローバル・コンパクトに署名しています。当社は、当社グループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けまい進みます。人権課題の解決にあたり、当社はグループの事業活動に関係する主要なステークホルダーの人権課題を特定しました。

▶ [人権方針についてはこちら](#)

▶ [人権への取り組みについてはこちら](#)

人権リスク評価のプロセス

Step 1：当社グループのステークホルダーと人権課題の整理

当社グループのバリューチェーンおよび事業内容を踏まえつつ、グループの各事業会社へのヒアリング、CSR監査の結果などから人権リスクを洗い出し、人権課題を整理しました。

Step 2：当社グループとそのサプライチェーンの人権リスク評価

主要なグループ会社の業務（14 業務）、お取引先様の事業（122 事業）およびサプライチェーンについて、人権リスク評価を実施しました。サプライチェーンの人権リスク評価にあたってはCSR監査の結果も参考にしています。

Step 3：人権リスクマップの作成

人権リスク評価に基づき、各人権課題に対して深刻度スコアと発生可能性スコアを算出し、それぞれをマッピングしました。

Step 4：情報公開

上記結果をホームページにて公開しました。

■外部レビュー・評価基準

すべてのプロセスにおいて、人権分野における専門家と意見交換を実施し、アドバイスをいただきました。負の影響の特定・評価にあたっては、Business and Human Rights Resource Centre（BHRRC）のデータベースを活用し、業界で国際的に指摘される人権課題に対する調査を実施しました。

【強制労働】 Walk Free Foundation, The Global Slavery Index

【児童労働】 Global Child Forum & UNICEF, Children's Right and Business Atlas

【差別】 (1) 世界経済フォーラム, The Global Gender Gap Report

(2) Minority Rights Group International, Peoples Under Threat

【結社の自由と団体交渉権】 国際労働組合連合、The Global Rights Index

人権リスクの深刻度・発生可能性スコアの算出

■深刻度

以下の通り、それぞれの人権課題について、(1)規模、(2)範囲、(3)救済困難度の3要素を検討・点数化し、深刻度スコアを算出しました。

●プロセス 1：人権課題ごとの規模・範囲・救済困難度の算出

1. 規模：生じる可能性のある負の影響の重大性

- ・1件の事故により複数の人員の死傷につながる可能性

2. 範囲：負の影響を受ける可能性のある人数（あるいは影響を受ける可能性がある対象のステークホルダーに占める割合）

- ・当該事業所従業員、顧客、地域住民や市民社会に影響が及ぶ可能性、その人数もしくは割合

3. 救済困難度

- ・負の影響を受けた人を、影響を受ける前の状態または影響を受ける前と同等の状態に回復させる上での制約・リスクが顕在化した場合、時間により回復することが困難であるか、金銭による救済が可能かどうか

●プロセス 2：人権課題の評価

3つのプロセスの要素を人権課題ごとに Very Low から Very High までの 5 段階で評価

●プロセス 3：要素の平均スコアを各人権課題の深刻度スコアと定義

■発生可能性

以下の通り、それぞれの人権課題について、発生可能性を算出しました。

●プロセス 1：各国における人権課題の発生可能性

- ・国の範囲：自社およびグループ会社の拠点国、ライセンス契約のセブン-イレブン店舗が所在する国、およびグループオリジナル商品の最終製造工程を行う工場の所在する国の中でリスクが高いとされる東南アジア地域の国（21カ国）
- ・以下の情報をもとに、各国における人権課題ごとの発生可能性を調査
- ・国際機関などが公表している国別の人権リスク指標
- ・上記の指標でカバーされない人権課題については、BHHRC（ビジネスと人権リソースセンター）が公表している人権課題ごとの人権侵害の国別発生件数
- ・発生可能性を、10段階のスコアに換算（0がリスクが低く、10がリスクが高い）

※参照元の一例

強制労働・人身取引：Global Slavery Index 2018

児童労働：Children's Rights in the Workplace Index

結社の自由・団体交渉権：The ITUC Global Rights Index

●プロセス 2：国ごとのウェイト調整および各人権課題ごとの微調整

- ・人権課題ごとの国別発生可能性を、さらに自社の実態に整合させた数値とするために、ウェイト調整を実施
- ・ウェイトは、総従業員数に基づいて設定
- ・10段階のスコアを上記ウェイトで重みづけをしたスコアを算出

●プロセス 3：各人権課題毎の微調整

- ・グループにおける人権課題ごとの顕在化した/潜在的な発生可能性について、事業特性やヒアリング結果に基づき調整を実施

●プロセス 4：発生可能性スコアの算出

- ・プロセス 2でウェイト調整した人権課題ごとの国別発生可能性スコアと、プロセス 3で整理したサプライチェーンにおける人権課題ごとの発生可能性のスコアを合計して、国別発生可能性スコアを算出

Step 1：ステークホルダーと人権課題の整理

以下の人権課題について、ステークホルダー別にリスクマップ上にプロットしました。

従業員	お客様	地域社会
強制労働・人身取引	倫理的	周辺住民の健康
児童労働	責任あるマーケティング	土地の問題
差別	子どもの権利（児童労働以外）	大規模な住民移転
非人道的な扱い	プライバシーに対する権利	水へのアクセス、衛生
結社の自由・団体交渉権	製品の安全・品質	先住民の権利
労働時間		警備担当者等による人権侵害行為
賃金		責任ある鉱物調達
労働安全衛生		上記以外の状況
移民労働者		
外国人労働者の待遇		
プライバシーに対する権利		

Step 2 : グループとそのサプライチェーンの人権リスク評価

自社、およびサプライチェーンそれぞれについて算出した深刻度スコア、発生可能性スコアを下図の通り、整理しました。

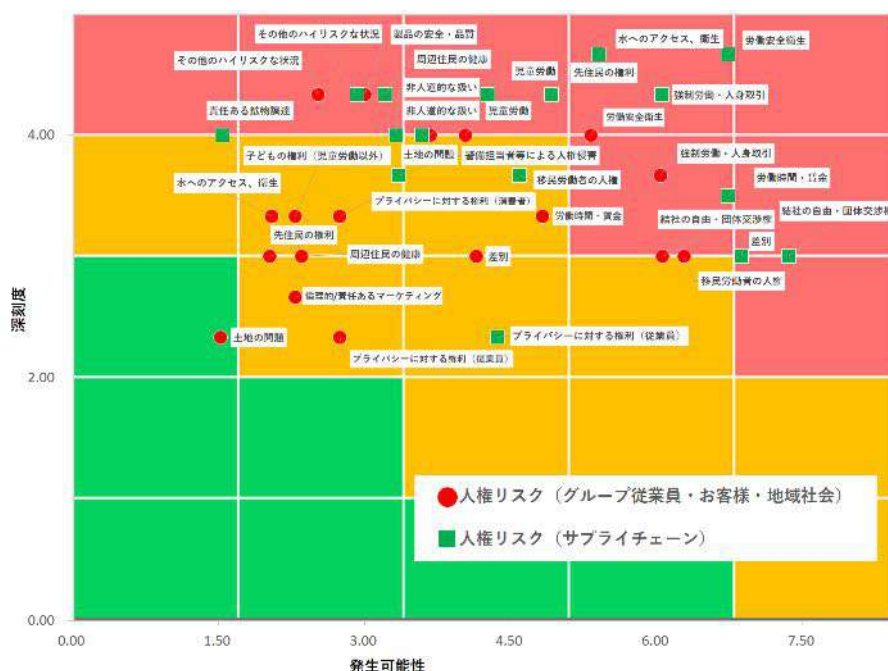
		深刻度※1		発生可能性※2	
	人権課題	自社	サプライチェーン	自社	サプライチェーン
従業員	強制労働・人身取引	3.67	4.33	6.04	6.05
	児童労働	4.00	4.33	4.04	4.26
	差別	3.00	3.00	4.14	6.87
	非人道的な扱い	4.00	4.00	3.67	3.32
	結社の自由・団体交渉権	3.00	3.00	6.06	7.35
	労働時間・賃金	3.33	3.50	4.83	6.73
	労働安全衛生	4.00	4.67	5.33	6.73
	移民労働者の人権	3.00	3.67	6.28	4.59
	プライバシーに対する権利（従業員）	2.33	2.33	2.74	4.36
	倫理的/責任あるマーケティング	2.67		2.29	
お客様	子どもの権利（児童労働以外）	3.33		2.29	
	プライバシーに対する権利（消費者）	3.33		2.74	
	製品の安全・品質	4.33		3.00	
	周辺住民の健康	3.00	4.33	2.35	3.21
地域社会	土地の問題	2.33	3.67	1.52	3.34
	水へのアクセス、衛生	3.33	4.67	2.04	5.40
	先住民の権利	3.00	4.33	2.02	4.91
	警備担当者等による人権侵害		4.00		3.59
	責任ある鉱物調達		4.00		1.54
	その他のハイリスクな状況	4.33	4.33	2.52	2.92

※1 深刻度 : 5段階のスコアに換算（0がリスクが低く、5がリスクが高い）

※2 発生可能性 : 10段階のスコアに換算（0がリスクが低く、10がリスクが高い）

Step 3 : 人権リスクマップの作成

深刻度を縦軸、発生可能性を横軸にして、自社およびサプライチェーンについて、それぞれの人権課題をマッピングしました。特定された高リスクな人権課題については、リスク低減のための具体的な対応策を検討し、実行しています。



人的資本の取り組み

グローバルでのさらなる成長を目指し、人財政策を推進

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神に基づき、絶えず変化する社会・お客様のニーズを新たな成長機会と捉え、お取引先、加盟店オーナーの皆様をはじめとするステークホルダーの方々とともに挑戦し続けることで革新を生み出してきました。店舗づくりや商品開発、新しいサービスの提供、それを支える物流、システムなどで数々の変革に挑戦し続けられたのは、変化に真正面から向き合い、お客様の期待を超え続けるという信念を持った「人財」がいたからこそです。このような挑戦に邁進することができる人財こそが当社グループの成長の源泉であるという考え方は普遍的なものです。そしてこれからの不確実性の高い社会にあって、当社グループが世界トップクラスのリテールグループへと進化していくうえで、より一層人財の成長に注力していくことが不可欠であると考えています。

当社グループにおける人財育成は、店舗での実践・経験を通じて販売や製造などの「商いの基本」を習得していくことを基本的な考え方としてきました。従業員一人ひとりが店舗での仮説・検証を主体的に繰り返すことがかけがえのない学びの場となり、自身の働きがいを実感するとともに、お客様の期待を超える新たな体験価値の提供につながると考えています。また、従業員や加盟店の成長につながるさまざまな制度や育成プログラムの充実、自己啓発支援にも力を入れてきました。

今後は、従業員が自身の成長を実感できるような支援のさらなる推進、年齢や性別・性自認、国籍などにかかわらず、従業員の誰もが安心して働ける、働きやすい職場環境の整備を加速させることも重要です。これまで、多様な従業員が「働きがい」と「働きやすさ」を感じられる職場づくりと企業文化（カルチャー）の醸成に取り組み、従業員エンゲージメントの向上やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下、DEI）などを推進してきましたが、グループの成長戦略を踏まえ、グローバルで活躍できる人財育成の仕組みづくりを加速させていきます。

当社グループにおける「人財」とは、社是に掲げる精神を継承しながら、ステークホルダーの皆様とともに「常にお客様の立場に立って、新たな体験価値を提供することで、国内外の地域社会に貢献したい」という基本姿勢を体現できる人、すなわち「価値を共創する人財」であると考えています。こうした人財をグループとして育成し、国内外の店舗をはじめとするすべての職場で活躍できるよう、人財政策を積極的に推進していきます。



経営戦略と連動した人財政策

人財政策が目指す方向性

今後の成長戦略を踏まえ、人財政策として重点的に取り組むべきことを整理し、「挑戦・革新し続けるカルチャーの醸成」「働きがい・働きやすさの向上」「戦略実現のための人財育成・採用」という3つの政策を進めていくことにしました。特に「戦略実現のための人財育成・採用」においては、当社グループの強みをグローバルでの事業成長につなげられるよう、スピード感を持って取り組んでいきます。

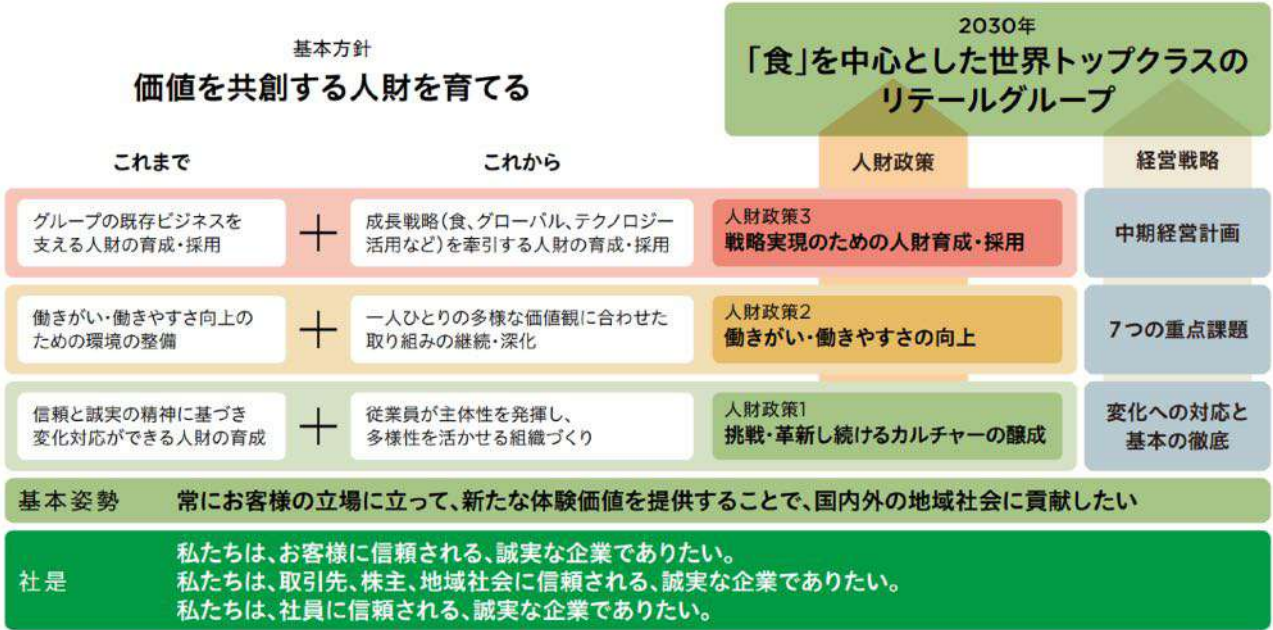
人財政策の基本的な考え方

当社グループでは、創業以来、「信頼と誠実」の精神に基づき、挑戦・革新をし続けることで、新たな価値を共創する人財を育成してきました。今後も、この育成に対する考え方は普遍であると捉えています。

加えて、より変化が激しく予測困難な時代に、お客様のニーズに応え続けるためには、今まで以上に従業員一人ひとりが主体性を発揮した挑戦を続け、企業はその後押しとなるような組織づくりに取り組むことが求められます。そのため、創業の精神を持ちながら、時代の変化に果敢に挑戦するというカルチャーの醸成を進めることで、グループの成長の源泉である人財の根幹を強化・育成していきます（人財政策1）。

次に、従業員の主体性が十分に発揮できる環境と、それを実感できる働きがい・働きやすさの向上を目指しています。成長戦略の実現に向けては多様な従業員の活躍が欠かせませんが、それには従業員一人ひとりの価値観やワークライフバランスに合わせたきめ細かな対応と制度拡充が必要になると考えています（人財政策2）。

そして、これまでの当社グループの成長の背景には、ステークホルダーの皆様と価値を共創する多くの従業員の存在があり、今後、「世界トップクラスのリテールグループ」になるためには、従業員の意識変革を図るとともに、専門知識・経験を持った人財との融合を促進することが不可欠です。グローバル領域へと歩みを進めながら、グループを牽引していく人財の育成と採用を強化していきます（人財政策3）。



効果測定の仕組み

人財政策の進捗を測る数値指標と主要施策

継続的に人財政策を推進し、成果を可視化するため、人財政策ごとに、達成度合いを測る指標を定めました。また、それぞれの政策の推進に向けて重要な要素を「達成要素」として分解した上で、要素ごとの主要な取り組みを整理し、2030年に向けた計画を立案しています。

今後は、各取り組みにおける目標も設定し、定期的にモニタリングしていくことによって、効果的な施策の推進を目指していきます。

人財政策	KGI	達成要素	取り組み
人財政策1 挑戦・革新し続けるカルチャーの醸成	カルチャー&エンゲージメントサーベイ「カルチャー」スコア	<ul style="list-style-type: none">挑戦・革新し続けるカルチャーの浸透と実践多様な人財の活躍による挑戦カルチャーの強化	<ul style="list-style-type: none">理念研修による価値観の浸透、現場での実践とフォローアップ多様な人財の活躍機会拡大
人財政策2 働きがい・働きやすさの向上	カルチャー&エンゲージメントサーベイ「エンゲージメント」スコア	<ul style="list-style-type: none">経営戦略の理解・浸透自己成長の支援・ステークホルダーへの貢献従業員による主体的なキャリア形成の支援多様な働き方ができる環境の実現従業員の健康増進	<ul style="list-style-type: none">経営陣との対話教育体系の整備キャリア形成の支援健康経営選択肢を増やす人事制度・支援
人財政策3 戦略実現のための人財育成・採用	注力テーマの人財ポートフォリオ充足度	<ul style="list-style-type: none">人財ポートフォリオの形成と運用人財ポートフォリオ充足のための採用・育成	<ul style="list-style-type: none">人財要件・スキル定義知と経験の多様性確保のための外部採用後のフォローアップグローバル人財の育成

人財資本に関する具体的な取り組み

カルチャー&エンゲージメントサーベイ >

働きがいのある職場づくりを目指して、カルチャー&エンゲージメントサーベイを行っています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン >

多様な人材の活躍により、企業の競争力を高め、持続可能な競争力を持つ企業になることを目指しています。

従業員の能力向上支援 >

グループ各社が事業特性に合わせた研修体系を整えて人材育成に取り組み、従業員一人ひとりの能力向上を支援します。

ワーク・ライフ・バランスの実現 >

従業員の働きやすさ向上のために、さまざまな人事制度を運用するとともに、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。

従業員の健康への配慮、労働安全衛生 >

従業員の健康増進と安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

公正な評価・処遇 >

従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、非合理的な理由での差別を認めず、公正な評価を実現することを目的にさまざまな評価制度を運用しています。

健全な労使関係 >

国際的な規範に基づき、労働者の団結権などの諸権利を認め、従業員との対話を通じて職場環境の改善に努めます。

カスタマーハラスメントへの取り組み >

グループ事業を担う人々が働きがいを持って、心身ともに安心して働くことができる職場環境を目指し、従業員へのカスタマーハラスメントの対策に取り組んでいます。

情報セキュリティおよび個人情報保護

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、お客様の情報をはじめグループが保有する情報資産を、不正アクセスやサイバー攻撃などのさまざまな脅威から保護し、グループ全体の情報セキュリティを確保することが、経営上並びに事業上における重要課題であると認識しています。

当社グループは、役員・全従業員および委託先を含む業務に携わるすべての関係者が情報資産を適切に取扱い、正しく利用するために方針を定め、情報セキュリティ管理体制や個人情報保護体制を構築し、すべての役員・全従業員に対する教育・訓練を通してその浸透を図ります。また、社会的要請やコンプライアンス、情報セキュリティを取り巻く環境の変化に応じたマネジメントシステムを確立し、個人情報や企業情報の適切な管理・保護に努め、継続的な改善に取り組んでいます。

＞「情報セキュリティ基本方針」は[こちら](#)

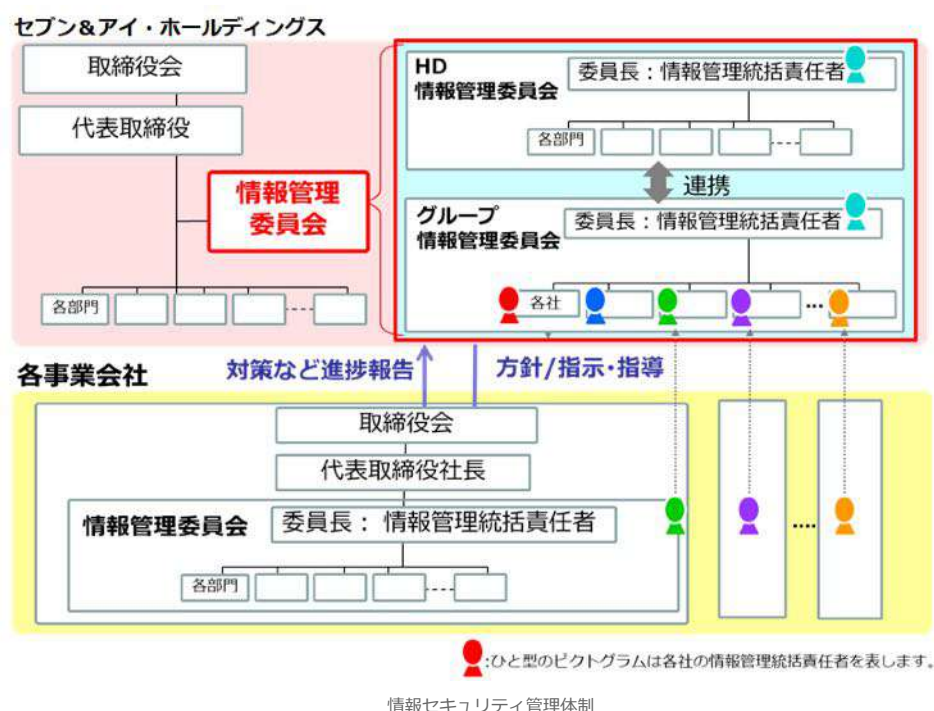
＞「個人情報保護方針」は[こちら](#)

情報セキュリティ管理体制の構築

セブン&アイ・ホールディングスは、情報セキュリティや個人情報保護に関する方針や付帯する規程、ガイドラインなどを整備し、グループ各社へ展開しています。また、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の構築やセキュリティ人材の育成、モニタリング体制の整備などグループ各社の支援を行い、情報管理全般の強化に努めています。

グループを統括するセブン&アイ・ホールディングスの「グループ情報管理委員会」では、各社の情報管理委員会と連携し、情報セキュリティに関する施策の企画、推進、管理など、環境の変化に応じたマネジメントシステムを確立し、継続的な改善に取り組んでいます。また、配下の専門部会を通じた技術的なセキュリティ対策の徹底を図り、さらなる安全性の確保を推進しています。

情報セキュリティに関連するリスクやこれらの活動状況については、定期的に取締役会に報告して助言や指示を受けています。



国際基準への準拠

セブン&アイ・ホールディングスでは、情報セキュリティ管理体制の構築にあたり、情報セキュリティ関連の国際認証規格であるISO 27001などを参考に情報セキュリティ規程類を作成しています。

当社グループは、本規程類に基づいて、情報資産の漏えいや改ざん、サービスの停止など情報セキュリティリスクを管理する仕組み（ISMS）を構築・運用し、継続的に改善することで、情報資産の機密性、完全性、可用性の維持に努めています。なお、お客様の個人情報をお預かりしている事業会社の主要拠点および関連する部門は、ISMSの組織体制を第三者機関の審査によって評価を受け認証を取得し、また認証取得の拡大を進めています。

【ISO27001認証取得主要企業】

- ・株式会社セブン&アイ・ホールディングス
- ・株式会社セブン-イレブン・ジャパン
- ・株式会社イトーヨーカ堂
- ・株式会社セブン・フィナンシャルサービス
- ・株式会社赤ちゃん本舗
- ・株式会社ロフト
- ・株式会社デニーズジャパン
- ・株式会社セブン&アイ・ネットメディア
- ・株式会社セブンカルチャーネットワーク

情報セキュリティに関わる事故・緊急対応

セブン&アイ・ホールディングスは「重要事実報告ガイドライン」を通じて、グループ間のレポートラインを整備するとともに、情報伝達の確実性を担保し、被害や影響を最小限に抑える体制を構築しています。万が一、情報セキュリティに係るインシデントや疑わしき事象が発生した際は、法令などの報告義務に基づき、被害者ご本人および関係各部署への遅滞のない適切な報告に努めます。

なお、重大な事案については、代表取締役社長並びに情報管理統括責任者へ迅速に報告を行っています。

役員・全従業員のアウェアネス向上

セブン&アイ・ホールディングスは、日常業務の中で個人情報や秘密情報を適切に取扱うためには、役員・全従業員一人ひとりが重要性を理解し、情報セキュリティに対する「意識」を高め、そのうえで、正しい判断や行動をするための「知識」を持つことが必要であると考えています。

セブン&アイ・ホールディングスは、取締役向け、管理職・一般職向けの階層に分けて、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する最新動向や管理体制、一般的な情報セキュリティ対策などの教育を年複数回実施しています。また、これらの教材はグループ各社にも展開し、当社グループの役員・全従業員が同じ知識レベルを習得し、自らが考え、行動できるよう啓発に努めています。

特に、標的型攻撃メールによるサイバー攻撃の脅威は日増しに拡大しており、実際の対応を想定した訓練は必要不可欠です。セブン&アイ・ホールディングスでは、複数パターンの模擬メールをグループの役員・全従業員に送付して、不審メールとはどういうものか、受信した際にどのように対応すべきかなどについて、実体験を通して対応力の強化を図っています。

ITサービスに対するセキュリティの担保に向けた取り組み

適切なセキュリティ対策が行われていないITサービスは、サイバー攻撃を受けるリスクが高くなります。特に個人情報を多く保有する場合、情報漏えいが発生し被害の拡大につながる恐れもあります。

セブン&アイ・ホールディングスでは、情報システムに対して一定水準のセキュリティの品質を担保するため、システムリリース前までにセキュリティレビューを実施しております。

また、システムリリース前や改修のタイミングなどで外部の知見を活用しながら脆弱性診断を実施しており、サイバー攻撃の起点となる重大な脆弱性が存在しないかのチェックを図り、脆弱性が発見された場合には修正してからリリースする仕組みを運用しています。

サイバーセキュリティ対策の強化について

セブン&アイ・ホールディングスは、日々高度化・巧妙化するサイバー攻撃を経営における重大なリスクとして位置付け、ネットワークへの不正侵入防御や適切なアクセス制御などの多層的な防御網の構築、および脅威に対応できる体制の整備、人材の教育や訓練、外部専門機関との連携などを通じて、サイバーセキュリティ対策の強化に努めています。

専門組織の設置と外部との連携

サイバーセキュリティを担う専門組織として7&i CSIRT（7&i Computer Security Incident Response Team）を設置し、セキュリティ事故が発生した際の原因分析、対応の策定などをグループ会社のインシデント対応窓口と協力して行うことで、事故の影響を最小化する体制を整えています。

また、サイバー攻撃などに迅速に対応できるよう、JPCERT/CC、日本CSIRT協議会などの外部組織と連携してサイバーセキュリティに関する攻撃情報や対策動向などの共有を実施しています。

グループ会社のインシデント対応窓口を対象に、サイバーセキュリティ事件・事故を想定した教育・訓練を年に2度以上実施し、認識された改善点を事故対応マニュアルに反映するなど、グループ各社の事故対応能力の向上に努めています。

また、サイバー攻撃や不正ログイン等を検知する仕組みの内製化を図り、グループにおけるサイバーセキュリティ対策が効率的に行えるよう体制を構築しています。

セブン＆アイ・ホールディングスの重点課題

セブン＆アイ・ホールディングスは、ステークホルダーの期待や要請にグループが一体となって応えていくために、さまざまな立場のステークホルダーの方々との対話を行い、取り組むべき重点課題を2014年に特定しました。特定から7年が経過し、事業活動と関係する社会課題や社会からの要請が多様化しています。これらに適切に対応するために、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、2022年3月に重点課題を改定しました（2022年3月20日取締役会決議）。ここでは、その改定までのプロセスについてご紹介します。

重点課題改定の目的

- 当社グループの事業領域が拡大し、関係する社会課題や社会要請が多様化する中、特に重視すべき課題に集中し、適切に対応する
- グループ全体の社会価値・経済価値創出の方向性を明確に示し、グループシナジーを最大化する
- グローバルスタンダードに対応したサステナビリティマネジメント、情報開示を推進する

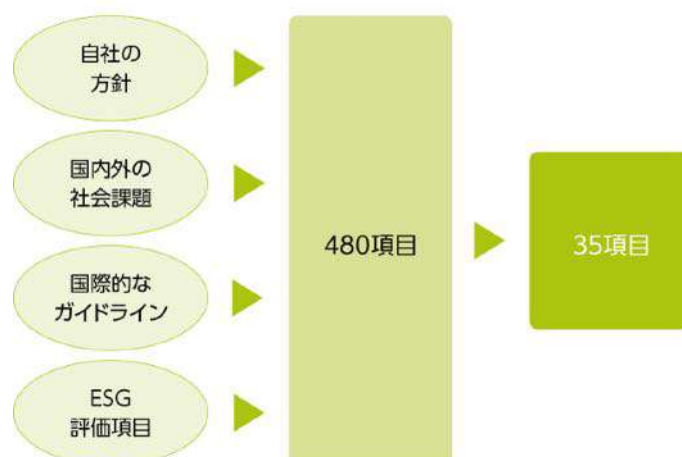
重点課題改定プロセス（2022年3月改定時）

STEP 1

検討すべき社会課題の抽出

重点課題を改定するにあたって、検討すべき社会課題の抽出を行いました。2014年の特定時の社会課題項目を整理・統合し、グループの企業行動指針などの方針だけでなく、GRIガイドライン、ISO26000、SDGs、グローバルリスクレポート、SASBなどの世界的な枠組みや、日米の政府会議などで議論される課題、中期経営計画で検討した外部環境、ESG評価機関の調査項目なども加味しました。

抽出方法



STEP 2

5,000人を超えるステークホルダーへアンケートを実施

抽出した480の社会課題から35項目を選び、グループが取り組むべき課題についてステークホルダーにアンケートを実施しました。アンケートの対象は、海外の事業会社も含め、2014年の特定時よりも対象会社を9社※に拡大するとともに、セブン-イレブン加盟店オーナーまで範囲を拡大しました。5,000件を超えるアンケート回答と1,000件を超えるコメントをいただきました。

※ セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ヨーク、そごう・西武、デニーズジャパン、セブン銀行

ステークホルダー	対象範囲
お客様	事業会社のお客様
お取引先	事業会社のお取引先
株主・投資家	当社の株主・投資家および セルサイドアナリスト
加盟店	セブン-イレブン・ジャパンの 加盟店オーナー
従業員	当社および事業会社の 従業員

STEP 3

有識者とのダイアログの実施

当社グループを代表する事業会社3社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、そごう・西武）およびセブン&アイ・ホールディングスにおいて、ステークホルダーの代表として幅広い知見を持つ有識者の方々とダイアログを実施しました。アンケートの回答をもとに、社会におけるグループの役割や解決が期待される社会課題について、忌憚のないご意見をいただきました。（写真はセブン&アイ・ホールディングスのダイアログの様子：役職は2023年12月末時点）

当社経営陣



井阪 隆一
代表取締役社長



後藤 克弘
代表取締役副社長



伊藤 順朗
取締役 常務執行役員
経営推進本部長

有識者の方々



有馬 利男 様
一般社団法人グローバル・
コンパクト・ネットワーク・
ジャパン 代表理事



渋澤 健 様
シブサワ・アンド・
カンパニー株式会社
代表取締役

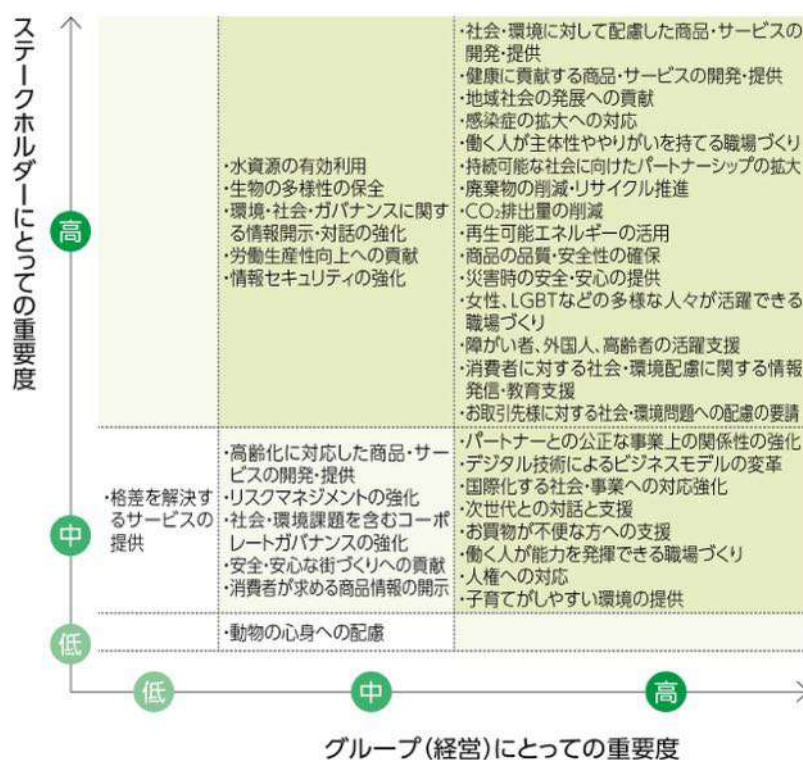


山口 真奈美 様
一般社団法人日本サステナ
ブル・ラベル協会 代表理事

STEP 4

ステークホルダーとグループの意見を考慮した新しい重点課題の決定

ステークホルダーアンケートの結果をもとに、縦軸をステークホルダーにとっての重要度、横軸を事業会社にとっての重要度とし、9社分のマトリクスを作成しました。これらを集約することでグループのマトリクス（下図）を作成し、アンケートのコメントや有識者とのダイアログ・その他の事業会社経営陣へのヒアリングなどで挙げた意見を考慮し、7つの重点課題を決定しました。新しい重点課題は、グループ従業員が「自分事」として取り組めるよう、具体的な取り組みとの関連性が分かりやすい文言を採用しました。



STEP 5

重点課題に関わるリスクと機会の整理

重点課題を決定するとともに、ステークホルダーアンケートの結果や有識者ダイアログなどで言及されたご意見を踏まえ、新しい重点課題に関わるリスクと機会を整理しました。重点課題を解決する新たな取り組みを創出するとともに、リスクの低減に努めることで、持続可能な社会の実現と企業の持続的成長を目指してまいります。

STEP 6

アクションプランへの落とし込み

当社グループでは、新たに特定した重点課題を経営の根幹に据え、実効性を担保すべく、各事業会社において事業を通じた重点課題の解決に資する具体的な取り組みを策定しています。SDGコンパス※と同様の手法になりますが、新しい重点課題に対して、目標を達成するアクションプランを策定し、本業を通じた課題解決に資する活動を実行していくことで、経営への統合を進めてまいります。

※ SDGコンパス：GRI（グローバル・レポーティング・イニシアティブ）、国連グローバル・コンパクト、WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）の3団体が共同で作成した、企業がSDGsにどのように取り組むべきかを示した行動指針

セブン&アイ・ホールディングスの重点課題



重点課題 1 >

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



重点課題 2 >

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する



重点課題 3 >

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



重点課題 4 >

多様な人々が活躍できる社会を実現する



重点課題 5 >

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



重点課題 6 >

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



重点課題 7 >

パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

重点課題 1 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

重点課題の考え方

全国に約22,800店舗を展開し、その他にも宅配や外商など多様なお客様との接点を有するセブン&アイ・ホールディングスでは、グループの特性を活かし、店舗をはじめとするあらゆる顧客接点を通じて地域・コミュニティとともに住みやすい社会を提供していくことが重要だと考えています。高齢化や人口の減少などの課題解決は、私たちに絶えず求められる重要な社会的役割であるとともに、新たなお客様のニーズとしてのビジネス機会でもあります。お客様のもっとも身近な存在としてお客様一人ひとりに寄り添い、これからも取り組みを進めていきます。

重点課題の背景

高齢化、人口減少に伴う生活拠点の空洞化とデジタル社会の進展によるお買物やその他サービスの変化

高齢化、人口減少の進む日本では、2056年には総人口が1億人を下回り、さらに2067年には9,000万人を割り込むとともに、100歳以上の人口が50万人に達すると推計されています※1。また、ひとり暮らしの高齢者は年々増加傾向にあり、2010年は65歳以上の人口に占める割合が男性11.1%、女性20.3%だったものが、2040年には男性20.8%、女性24.5%まで増加することが予測されています※2。さらに、人口減少に伴う生活拠点の空洞化も日本の抱える大きな社会課題となっています。徒歩圏内に生鮮食品を販売する店舗がなく、お買物に不便を抱える高齢者単身世帯の数も年々増加しています。

一方で、デジタル機器の普及や通信環境の整備により、注文方法や決済方法、受け取り方法など、お客様のお買物習慣や必要とされるサービスも変化しています。

※1 出典：「日本の将来推計人口（令和5年推計）」国立社会保障・人口問題研究所

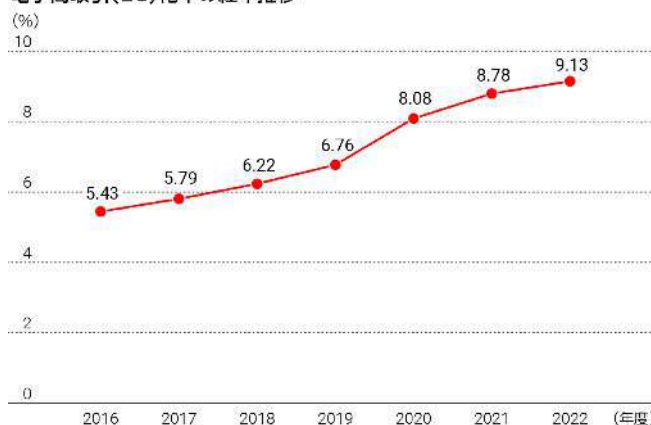
※2 出典：「令和5年版高齢社会白書」内閣府

65歳以上の単身世帯の推移



出典：「令和5年版高齢社会白書」（内閣府）

電子商取引(EC)化率の経年推移



出典：「令和4年度電子商取引に関する市場調査」（経済産業省）

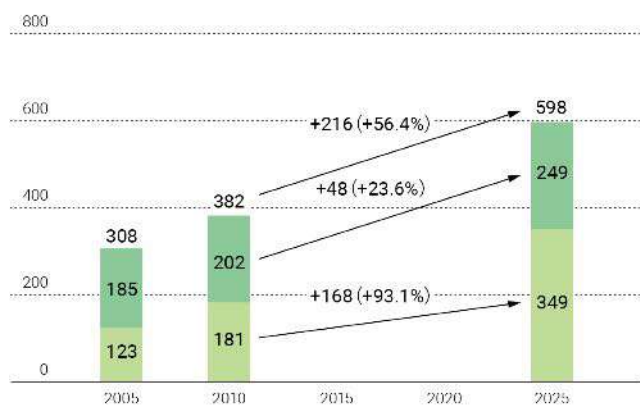
店舗まで500m以上で自動車がない人口の将来推計(65歳以上)

■ 都市的地域 ■ 農村地域

生鮮食料品販売店舗

(万人)

1,000

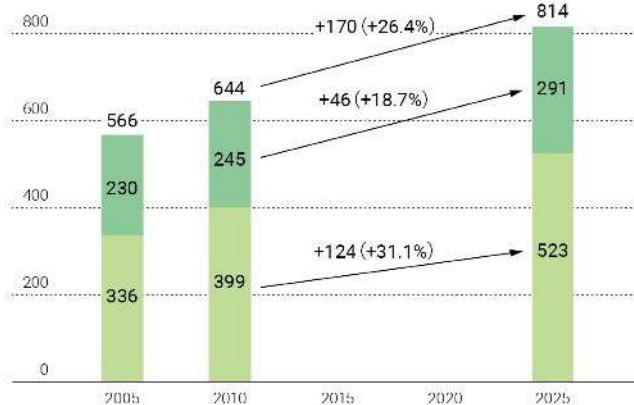


出典: 農林水産政策研究所

食料品スーパー等

(万人)

1,000



SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループは高齢化、人口減少を始めとするさまざまな地域課題の中で、アクセスしやすい店舗づくりなど住みやすい社会づくりを行い、持続可能な開発目標（SDGs）の目標9と11の達成に貢献します。



セブン＆アイ・ホールディングスの取り組み

お買物の支援 >

家事の軽減 >

多様なお客様へのサービス >

地域防犯対策 >

お買物の支援

セブン&アイ・ホールディングスは、お買物がご不便なお客様に支援するために、これまで築き上げてきた店舗網や物流・情報システムなどを活用して、新たな「お買物支援」サービスの創出に取り組んでいます。

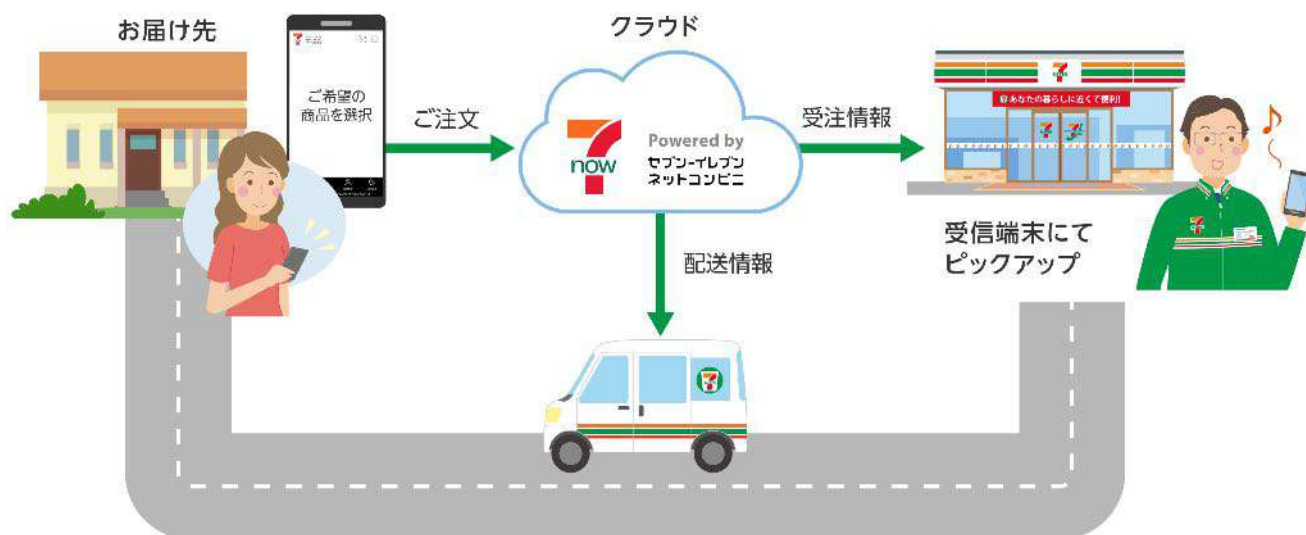


店内の商品をお届けするサービス

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、地域の皆様がより快適に日々のお買物をできるように、店頭での販売だけでなく、インターネットや電話でご注文いただいた商品を指定の場所へお届けするサービスを提供しています。

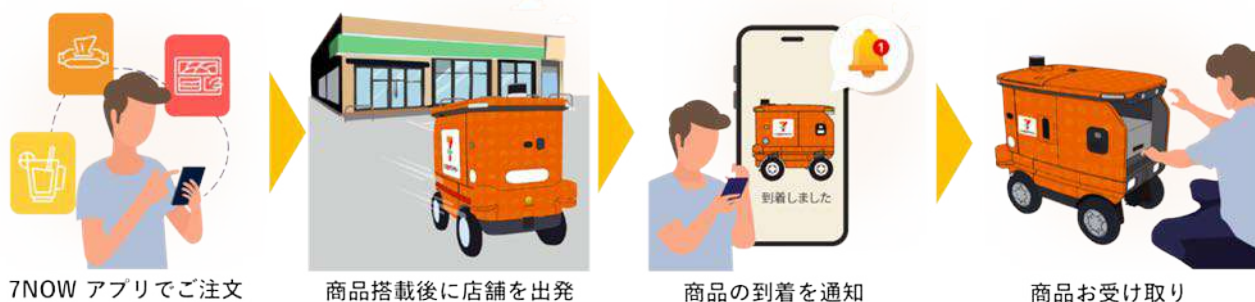
「7NOW」

セブン-イレブン・ジャパンは、「いつでも」「いますぐ」「どこにでも」の実現を目指して、お客様のスマートフォンからご注文いただくと店頭で販売している商品約3,000品の中からご希望のものを最短20分でご指定の場所へお届けする「7NOW」を提供しています。2017年から一部エリアでのテストを始め、2022年に本格的に導入がスタート、2025年2月に全国拡大が完了しました。



7NOWの仕組み

また、2025年5月からは、LOMBY株式会社、スズキ株式会社との協働によって、東京都八王子市の南大沢エリアで自動走行ロボットによる「7NOW」の屋外配送の実証実験を開始しています。本実験は、少子高齢化や将来的な配送員不足などのさまざまな社会課題を背景に、お買い物に難しいエリアや状況における解決方法の1つとして、自動走行可能なロボットによる配送を検討するものです。



ご利用の流れ

「OniGO」と連携したクイックコマースの取り組み

イトーヨーカ堂は、距離・時間の制約によってお買物へ出かけることに不便を感じているお客様のために、宅配専門のスーパーを運営している「OniGO」と連携。ネットからご注文いただいた商品をご自宅へお届けするサービスを、2022年3月にコンフォートマーケット西馬込店で開始しました。2025年2月には「イトーヨーカドーネットスーパー by ONIGO」として新たなサービスを開始し、現在も導入店舗を拡大しています。

「OniGO」と連携している店舗

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
0店舗	4店舗	67店舗	93店舗

移動販売サービス

近年、少子高齢化や核家族化が進む一方、生鮮食料品などを販売する小売店舗などが減少しており、日常のお買物に不便を感じている方が増加しています。このような社会課題を解決するために、当社グループでは移動式の販売サービスを展開しています。

セブンあんしんお届け便

セブン-イレブン・ジャパンは、移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」を運用しています。独自に開発した販売設備付きの軽トラックで、日常のお買物に不便なエリアや移動手段にお困りの高齢者が多い地域を中心に巡回しており、常温から冷凍品まで、食品や日用雑貨など約350アイテムを積載しています。今後もお客様のニーズに合わせて、順次拡大する予定です。

「セブンあんしんお届け便」運用台数※

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
109台	117台	125台	145台

※1都1道2府37県で実施

イトーヨーカドーとくし丸

イトーヨーカ堂は、2020年4月から株式会社とくし丸と連携して移動販売車「イトーヨーカドーとくし丸」1号車の運行を南大沢店で開始しました。約400品目1,200点の商品を移動販売車へ積み込んで、ご自宅の近くで販売する移動スーパーの取り組みを通じて、お買物に不便を感じているお客様を支援しています。また、地域と連携し、累計21自治体、3団体と「見守り協定」を締結し、営業を通じた見守り活動を推進しています。

「イトーヨーカドーとくし丸」運用台数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
75台	103台	104台	61台



セブンあんしんお届け便



イトーヨーカドーとくし丸

店頭受取りサービス

「セブン-イレブン受取りサービス」は、セブンネットショッピングなどで注文した商品などをご希望のセブン-イレブン店舗で受け取ることができるサービスです。自宅や職場の近く、出張先など深夜・早朝問わず、好きな時間に全国のセブン-イレブンで受け取ることができます（一部サービスを実施していない店舗があります）。

また、EC市場の拡大などによって、宅配便の取扱いは増加傾向にある一方、運送業の人手不足は深刻化しています。注文した商品を近くのセブン-イレブンで受け取れることで、再配達削減、配達時に発生するCO₂削減にも貢献しています。

家事の軽減

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社では、お客様の「お買物をする時間がない」「家事に時間をかけられない」といった声に対応し、食事に不便や困難を感じている方へ向けた個食・少量・簡便を切り口とした調理済み商品を開発・販売しています。



食事の準備が簡単な商品・サービスの開発

イトーヨーカ堂は、フライパンや電子レンジで手軽に調理できる「シェフズレシピ」シリーズを精肉・鮮魚売場で取扱っています。フライパンメニュー※は、お肉や魚がカット・調味済みで、短時間で簡単にフライパン調理ができ、お好みの野菜と一緒に炒めるなどの栄養バランスに配慮したアレンジも可能です。

また、冷凍食品でもレンジアップするだけで本格的な主食メニューを個食サイズで楽しめる「EASE UP（イーズアップ）」を提案しているほか、惣菜売場では『「毎日食べたい」おいしさ。』をコンセプトに、素材や味、容器にこだわった惣菜ブランド『YORK DELI（ヨーク・デリ）』を2024年6月から販売しています。

※メニューは季節により変更になります。



EASE UP「カルビクッパ」

多様なお客様へのサービス

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、高齢者や障がい者、年々増加する外国人居住者など、ご来店いただくすべてのお客様が安心してご利用いただくためのサービスを拡大し、お買物を支援しています。



認知症サポーターの育成

当社グループは、出店地域において認知症の方とその家族が安心して暮らせる街づくりを支援するために、グループ各社で「認知症サポーター養成講座」を開催し、従業員の受講を推進しています。

当社グループ 認知症サポーター養成講座 受講者数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (目標)
累計人数	38,383人	41,284人	55,986人	57,903人	59,195人	60,000人

※1 グループ18社の累計

イトーヨーカ堂は、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し、認知症バリアフリー推進に向けての方針や方向性を示しています。この宣言は、認知症の人やその家族の方々が来店された時に安心して商品・サービスを利用できる店舗環境を提供するとともに、企業・団体と一緒に取り組みを推進することで認知症バリアフリー社会の機運を醸成することを目的としています。また、認知症バリアフリー宣言の中で全従業員に占める認知症サポーターの割合を「2025年度までに100%にする」という目標を設定しています。今後も認知症サポーターの育成を強化していきます。

イトーヨーカ堂 認知症サポーター

	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
人数	14,571人	18,152人	19,327人
全従業員に占める割合	55.9%	58.9%	67.9%



認知症サポーター養成講座

認知症本人ミーティング

デニーズジャパンは、認知症サポーター養成に力を注いでおり、2019年7月にはデニーズのほぼ全店舗に認知症サポーターを配属し、店舗において認知症の方やご家族の方へのお手伝いを中心に取り組んできました。

そうした中、2020年春ごろに東京都千代田区から、「認知症本人ミーティング」※を当社の店舗で実施できないかとご相談いただき、2020年9月に初めて「デニーズ二番町店」で同ミーティングを開催しました。ファミリーレストランのアットホームな雰囲気、デニーズのデザートなどを楽しみながらミーティングを実施することで、活発な意見交換ができると大変好評をいただいています。その後、東京都の品川区、大田区、江戸川区、豊島区、大阪府の堺市、埼玉県鶴ヶ島市、川口市、ふじみ野市、千葉県千葉市、市原市、愛知県の瀬戸市とも連携し、該当地域に出店しているデニーズ店舗で開催するなど、実施店舗の拡大も並行して進めています。

今後も認知症本人ミーティングの実施地域の拡大を図り、地域への貢献を果たしていきます。

※ 認知症本人ミーティング

認知症と診断されたご本人または認知症の不安をお持ちの方に対し、情報交換をする機会を設けることで、ご本人からの発信を支援するとともに、さまざまな意見に基づき必要なサービスや地域づくりを検討する場として、多くの自治体で開催されている取り組みです。



高齢者の生活をサポートする商品の販売

総務省統計局によると、2023年9月15日現在、日本の65歳以上人口は推計3,623万人で総人口に占める割合（高齢化率）は29.1%となっています。また、2045年には36.3%に達すると見込まれています。こうした中、当社グループは高齢者向けの商品の開発や販売、暮らしの提案などを進めています。

「あんしんサポートショップ」の展開

イトーヨーカ堂は、高齢者の生活と健康をサポートする商品から介護商品まで、衣料品・生活用品・食料品を総合的に取扱っている「あんしんサポートショップ」を展開しています。販売時には福祉用具専門相談員など、介護専門の知識を持つ販売員が商品の特性を説明することに加え、介護や福祉全般に関する相談を受け付けています。

お客様の声を活かした商品づくりにも取り組んでおり、高齢者の身長に合わせた規格の「プチサイズパジャマ」や、杖のグリップを三角形にすることで手のひらにフィットし、オリジナルの湾曲アームで指の間が痛くならない「さんかくフィットステッキ」などを開発し、ご好評いただいています。また、2024年には、経済産業省のオレンジイノベーションプロジェクト※に採択され、認知症当事者の方との商品開発を進めています。

※認知症になってからも自分らしく暮らし続けられる「共生社会」を目指し、認知症当事者と商品・サービスの開発を進めるプロジェクト

▶ [「あんしんサポートショップ」の詳細はこちら](#)

あんしんサポートショップ

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
展開店舗数	96店舗	91店舗	86店舗	70店舗
介護専用の知識を持つ販売員	約250人	約250人	約230人	157人

外国人のお客様向け金融サービス

セブン銀行が提供する金融サービスは、外国人の方にもアクセスしやすいよう、さまざまな場面で多言語での案内を取り入れています。

例えば、セブン銀行ATMで提供している口座開設サービスは、外国籍のお客さまでもセブン銀行口座の開設申し込みが可能です。これによって日本に居住される外国籍の方が給与の受け取りや各種振込、現金入出金などの金融アクセスを便利にご利用いただけるようにサポートしています。

セブン銀行口座をお持ちの方が入出金や海外送金サービスをご利用いただく場合には、ATMの操作画面は9言語に対応しているほか、セブン銀行口座に関して問い合わせする場合はコンタクトセンターのスタッフが10言語で対応し、サポートしています。また、旅行などで日本を訪れた外国籍の方が日本円を入手したい場合には、海外で発行されたキャッシュカードやクレジットカードをATMで利用することができ、その際のATMの操作画面は12言語に対応しています。

視覚障がいのあるお客様でも操作しやすいATMの開発

セブン銀行は、すべてのお客様に安心してご利用いただけるよう、ATM機能やサービスを日々進化させています。主に視覚障がいのあるお客様にご利用いただいている音声ガイダンスサービスでは、ATMに備え付けのインターホンから流れる音声案内に沿ってインターホンのボタンを操作することで、お取り扱いいただけます。現在、提携する500社以上の金融機関のカードでご利用可能です。この音声ガイダンスのシステムは、視覚障がいのある方にご意見をうかがい、操作性を検証しながら開発しました。

開発から15年が経過したことで人々の生活環境が大きく変化していることから、2021年度に視覚障がいのある方へのインタビューやアンケートを通じたニーズ調査を実施しました。こうした調査に加え、近年のキャッシュレス社会における決済の多様化を踏まえ、2024年10月からセブン銀行では音声ガイダンスサービスの対応範囲を電子マネーの現金チャージにも拡充しました。

今後もSDGsが目標としている「誰一人取り残さない社会」を実現するために、お寄せいただいたご意見をもとにATMサービスを改善し、進化させるべく取り組んでいます。



音声ガイダンスサービス

地域防犯対策

セブン&アイ・ホールディングスは、グループ各社の事業特性に合わせて、お客様および地域の方々に、安全・安心を提供できる拠点となるべく、地域の防犯に協力しています。



セーフティステーション活動（SS活動）

セブン-イレブンでは、多くの店舗が年中無休、24時間営業という特性を活かして、女性・子どもの駆け込みや高齢者保護、強盗・万引き・特殊詐欺被害の防止、災害や事故、急病人への対応など、安全・安心を見守る地域の拠点として「セーフティステーション活動（SS活動）」に取り組んでいます。また、20歳未満者にお酒・たばこを販売しないなど、青少年を取り巻く環境の健全化に努めるとともに、毎月発行している「SS活動通信」を通して、加盟店のコンプライアンス意識や防犯意識を高める情報発信をしています。

2024年度対応状況

女性の駆け込み	2,008店	2,790回以上
子供の駆け込み	1,349店	1,969回以上
高齢者保護	4,993店	9,243回以上
特殊詐欺（振り込め詐欺等）の防止	7,726店	16,629回以上

セーフティステーション活動実施店

地域社会の安全・安心なまちづくりと、青少年環境の健全化に努めます



セブン-イレブン
日本フランチャイズチェーン株式会社
本部・総務部・営業部・店舗管理・システム部・研修部・施設部・環境部・労務部

店舗ポスターにて活動を周知



20歳未満者への酒・たばこの販売防止

重点課題 2 安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

重点課題の考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、グループ各社の店舗で多種多様な商品を取扱うほか、プライベートブランドとしてさまざまな商品の開発も行っています。そのため、商品の「安全・安心」をはじめとする品質の確保は何よりも重要なものとして取り組んでいます。また、常にお客様の立場に立って、栄養バランスのとれた商品の提供や、信頼性の高い原材料の使用、不必要な添加物の使用削減など、お客様の健康に配慮することは非常に重要だと認識しています。このような取り組みはお客様からの信頼を確保するだけでなく、お客様ニーズに即した新たなビジネスの機会でもあります。お客様の生活に必要な多くの商品を取扱う存在として、取り組みを進めていきます。

● 関連する方針

[品質方針](#) >

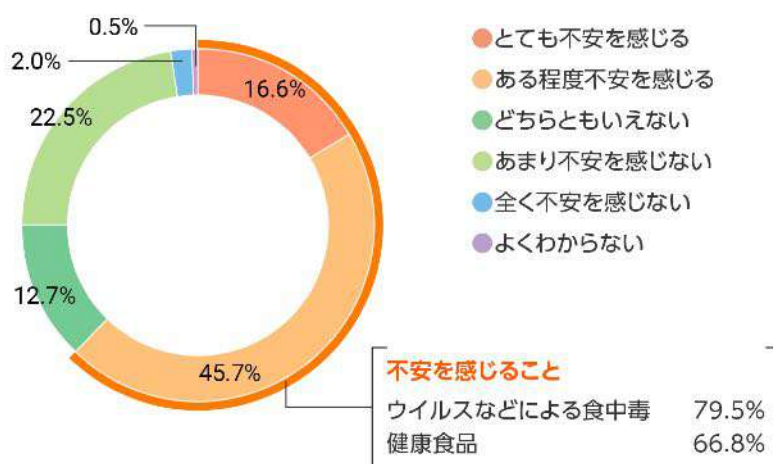
重点課題の背景

食の安全性

食のグローバル化や、近年の食の安全・安心を脅かす事件・事故が発生する中、原材料管理や食品添加物、アレルギー成分表示など食の安全性に関する関心が高まっています。内閣府の食品安全委員会の調査では、6割以上の方が食品安全について不安を感じると答えており、企業へのさらなる品質管理体制の強化が求められています。

※ 出典：令和4年度食品安全モニター課題報告「食品の安全性に関する意識等について」（内閣府）

食品安全に対する不安の程度



出典：令和4年度食品安全モニター課題報告「食品の安全性に関する意識等について」（内閣府）

平均寿命と健康寿命の乖離

平均寿命は年々伸びているものの、「健康上の問題で日常生活が制限されことなく生活できる期間」である健康寿命と平均寿命の間には10年前後の乖離※があります。健康な期間である健康寿命を延伸させ、平均寿命との差を縮小することが重要となります。

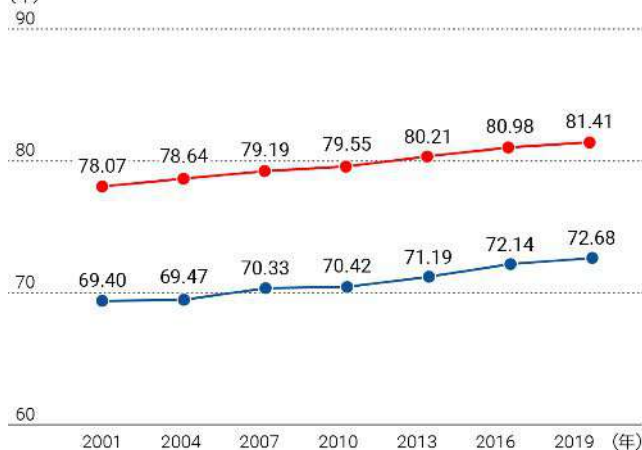
※ 出典：令和5年版 厚生労働白書

平均寿命と健康寿命の推移

● 平均寿命 ● 健康寿命

男性

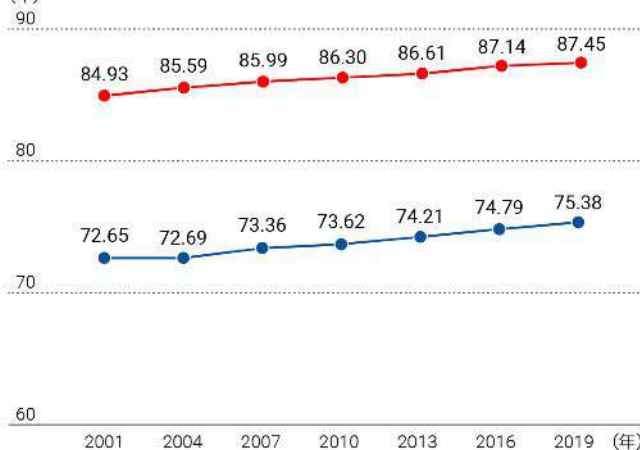
(年)



出典：厚生労働省

女性

(年)



本重点課題は、セブン&アイ・ホールディングス執行役員 グループ商品戦略本部長を責任者にサステナビリティ委員会とその傘下のサプライチェーン部会が、グループ各社・関係部署と連携しながら推進しています。

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループは安全・安心で健康的な生活の支えとなる商品・サービスを提供し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標2と3の達成に貢献します。



セブン&アイ・ホールディングスの取り組み

[品質管理体制の構築](#) >

[食品の安全・安心](#) >

[健康と栄養](#) >

品質管理体制の構築

セブン&アイ・ホールディングスは、安全・安心な商品をお客様に提供するために、国際的な品質・衛生に関する管理マネジメントシステム規格や管理手法の導入に取り組んでいます。



グループ各社の品質管理の基盤整備

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、商品を仕入れる際に、品質管理部署が確認し、安全性が確保された商品を取扱っています。当社は、グループの一つの会社で起きた商品事故が、グループ全体に影響を及ぼすことを認識し、品質管理の体制整備に取り組んでいます。グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の開発部門をはじめ、食品を取扱うグループ会社10社、衣料品・住居品を取扱うグループ会社6社の品質管理責任者が定期的に集まり、方針や情報を共有することで、事故の未然防止と事故発生時の迅速な対応を強化しています。具体的には、グループ各社において以下のような品質管理の基盤を整備しています。

品質管理の基盤整備

1. 品質管理の専門部署が客観的に事故への対応を判断できる体制
2. 重大事故発生時の代表取締役社長への迅速な報告体制
3. 重大事故発生時の商品回収・販売継続判断のガイドライン策定

品質管理に関する従業員教育

当社グループでは、商品事故を未然に防ぐために、商品の開発・仕入担当者や売場の担当者に対して、品質管理に関する従業員教育を実施しています。2023年度は、将来の品質管理をけん引する人材の育成を目標に、基礎知識研修と幅広い品質管理スキルの習得を目標に、外部機関・講師を活用した教育カリキュラムの構築を進めています。

2024年度 セブン&アイ・ホールディングスで実施した研修受講実績

研修内容	受講人数	受講対象者※1
HACCP 3日間講習会	18名	商品仕入担当者・品質管理担当者
サプライヤー監査員研修	14名	商品仕入担当者・品質管理担当者
ISO9001内部監査員2日間コース	11名	商品仕入担当者・品質管理担当者
初級 食中毒(1)	77名	商品仕入担当者・品質管理担当者
初級 食中毒(2)	75名	商品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(1)	47名	商品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(2)	41名	商品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(3)	38名	商品仕入担当者・品質管理担当者
食品表示(4)	38名	商品仕入担当者・品質管理担当者
初級 アレルギー	58名	商品仕入担当者・品質管理担当者
食品事故	88名	商品仕入担当者・品質管理担当者
薬機法（医薬品衣料機器等法）	118名	商品仕入担当者・品質管理担当者
(1)家庭用品品質表示法について (2)JIS規格について	101名	衣料・住居品仕入担当者・品質管理担当者
(1)基礎知識（キッチン用品） (2)基礎知識（服飾雑貨）	76名	住居品仕入担当者・品質管理担当者
日用品のトラブル要因究明	52名	住居品仕入担当者・品質管理担当者
クレーム要因分析	60名	住居品仕入担当者・品質管理担当者
エコテックス認証セミナー	26名	衣料・住居品仕入担当者・品質管理担当者

品質マネジメントの認証取得

当社グループでは、食品・衣料品・住居品などについて品質管理を強化するために、各お取引先様に各種認証を取得していただいております。

食品安全マネジメント協会への参画

セブン&アイ・ホールディングスは、日本国内での輸入食品の取扱いの増大（グローバル化）への対応と、国内の食品安全管理の向上を目的として、食品関係企業と農林水産省、大学の研究者の連携により、日本発の食品安全マネジメント規格の運営主体として2016年に設立された一般財団法人食品安全マネジメント協会（JFSM）※1の設立にあたり、国内外の食品メーカーとともに設立者の1社となりました。同協会が開発したJFS規格※2を活用することにより、サプライチェーンを構築する小売りグループとして食品の品質向上を目指しています。

現在、食品を取扱うグループ5社※3がJFSM会員になり、グループ内の食品安全管理レベルの向上を推進しています。また、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」やセブン-イレブンのお弁当、おにぎり、サンドイッチ、惣菜、麺類、パンなどのフレッシュフードを製造している工場に対して、JFS規格の認証・適合証明の取得を進めています。

※1 日本発の食品安全マネジメント規格（JFS規格）とその認証・適合証明の仕組みの構築・運営を行う機関

※2 JFSMが開発したコーデックスHACCPを含む国際標準に整合した日本発の食品安全マネジメント規格

※3 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、デニーズジャパン

国際標準に整合した食品安全マネジメント規格の認証取得

セブン-イレブンの店舗で販売している弁当や惣菜などの独自のオリジナル商品「フレッシュフード」は、日本デリカフーズ協同組合（NDF）※1に加入しているデリーメーカーで作られています。NDFでは、食品衛生管理の国際標準化に向けたHACCPの制度化に対応すべく、2018年10月にNDF-HACCP認証制度を「NDF-FSMS認証制度※2」に改正したほか、2020年3月には、NDF加盟デリーメーカーすべての工場が認証・適合証明を取得しました。（2025年2月末の工場数：173工場）

同様に、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」を製造するすべての工場において、ISO22000、FSSC22000、JFS規格など、コーデックスHACCPを含む国際標準に整合した食品安全マネジメント規格の認証・適合証明の取得を進めています。（2025年3月末現在、100%の製造工場が取得完了）

※1 日本デリカフーズ協同組合（NDF）：フレッシュフードの製造工場における衛生管理レベルの向上や、地区による商品品質の差をなくすために1979年に結成

※2 FSMS：食品安全マネジメントシステム（Food Safety Management System）。安全・安心な食品を消費者に届けるために、食品安全を脅かすハザード（危害）を適切に管理する仕組み

➤ セブン-イレブン・ジャパンの取り組みはこちら 



GAP認証を取得

イトーヨーカ堂は、プライベートブランド「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」のさらなる品質管理レベル向上を目的に、農業生産工程管理手法の一つであるGAP認証（Good Agricultural Practice）の取得を推奨しています。GAP認証とは、安全性向上や環境保全を図るために日々の農場管理の中で実践すべき基準を定めたもので、今後も継続して認証取得を進めていきます。

GAP認証取得者数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
226人	307人	360人	348人

➤ イトーヨーカ堂の取り組みはこちら 

ISO22000の認証取得

ヨークベニマルは、2018年3月にヨークベニマル大槻店（福島県郡山市）において、国際的な食品安全マネジメントシステムである「ISO22000」の認証を取得。その後、認証範囲をヨークベニマル本部まで拡大し、認証を取得しました。今後は、ISO 22000の認証取得の経験を活かし、各店舗の従業員教育を実施しながら、HACCPシステムを全店に導入するとともに、地域のお客様の食卓のさらなる安全・安心を実現するために、商品の仕入れから販売までの品質改善により一層努めていきます。

なお、グループの食品メーカーであるピースデリ（加須キッチン）は、2016年8月にISO22000の認証を取得しています。



ISO9001をふまえた衛生管理

デニーズジャパンは、衛生管理部署のQC室が品質マネジメントに関わる国際標準規格「ISO9001」の認証を取得しており、このシステムを活用して、店舗での衛生管理と従業員教育に努めています（適用範囲は「店舗における食品衛生管理システムの企画と提供」）。

衛生管理については、誰もが実行できるわかりやすい鮮度管理に重点を置くとともに、QC室などによる店舗チェックと合わせ、第三者の衛生検査機関による抜き打ちの店舗衛生検査（ふき取り検査）を実施しています。また、店舗従業員への衛生管理研修を定期的に行うことにより、衛生管理のレベルアップを図っています。

▶ [デニーズジャパンの取り組みはこちら](#)



衣料品・住居品の品製造工場の工程監査

当社グループが販売している衣料・住居品については、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」をはじめ、グループ各社のプライベートブランド商品などがあります。こうした商品の安全性を確保するため、国内外の製造工場に対して工程監査を実施しています。

衣料・住居品の製造工場に対しては、品質管理レベルを担保する公的認証が存在しないため、セブン&アイ・ホールディングスが独自の基準を策定し、グループ各社はその基準に基づいて外部の専門機関による監査を実施しています。セブン&アイ・ホールディングスでは、監査の結果が一定の基準をクリアした工場に対して、工程監査「適合証明書」を発行しています。



適合証明書

品質管理の取り組みに対する表彰

イトーヨーカ堂は、経済産業省が主催する製品安全対策優良企業表彰※1において、経済産業大臣賞を受賞しました。これまで3度の大臣賞受賞を受賞し、2015年度に総合スーパーとして初の製品安全対策ゴールド企業※2に認定。2021年3月にフォローアップ審査を受審し、ゴールド認定の更新が承認されるとともに、ロゴマークに星印が付与されました。

※1 経済産業省が、企業の製品安全に対する意識の向上や企業の枠を越えて、製品安全という重要な価値を共有する「製品安全文化」の定着を図り、社会全体で製品の安全が守られる社会の実現を目的として、2007年度より実施している表彰

※2 認定から5年経過ごとに認定時の取り組みが引き続き維持されているか、審査委員会によるフォローアップを実施

- 2011年 2013年 2015年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策優良企業表彰・経済産業大臣賞」受賞
- 2015年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策ゴールド企業」認定
- 2020年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策ゴールド企業」フォローアップ認定
- 2021年 イトーヨーカ堂：「製品安全対策ゴールド企業」更新



製品安全対策ゴールド企業（星印付き）

食品の安全・安心

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、原材料調達から販売に至るすべての段階で、安全性、信頼性を重視して、さまざまな施策に取り組んでいます。

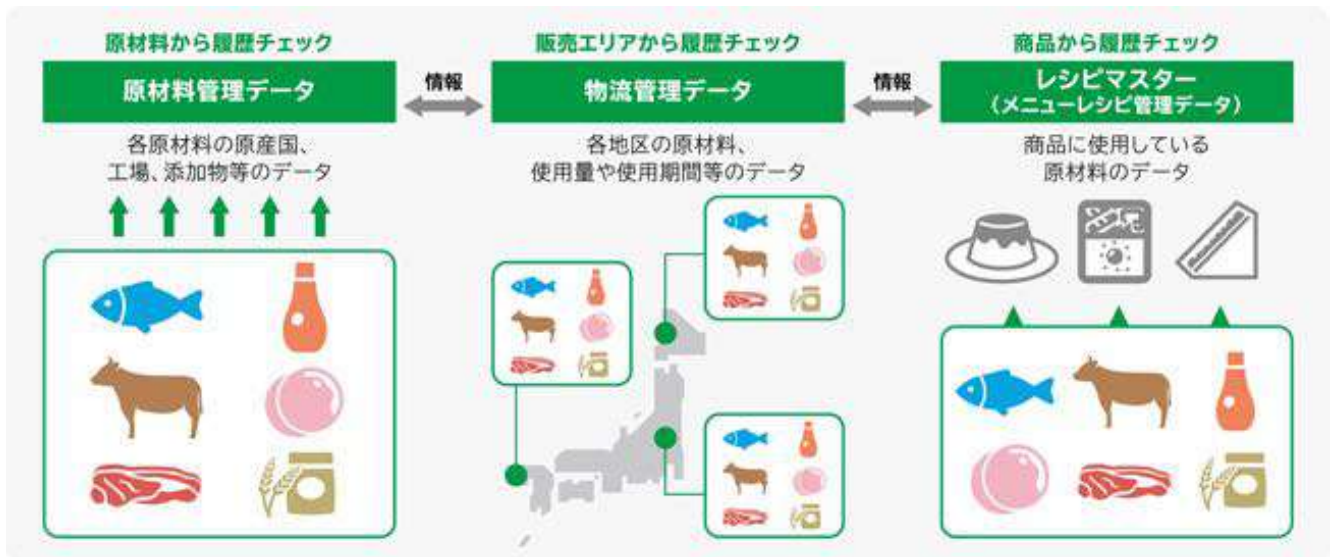
生産履歴を集中管理

セブン-イレブン・ジャパンは、米飯や惣菜などの個々のデイリー商品を管理し、どの工場で作られ、どのような原材料がどの地区で使用されているのかを正確に把握するために、デイリー商品を製造する全工場の情報をすべてデータベースで管理し、店舗のPOSデータと連動させて、商品の原材料産地から店頭まで並ぶまでの生産履歴を管理しています。これにより、万が一原材料などに問題が発生した場合でも、即座に対応することができます。さらに、商品に含まれるアレルギー物質や添加物の有無も確認し、万全を期して販売しています。

また、全工場で使用する原材料や包装容器の使用量も正確に把握できるため、過剰な生産を抑えるなど、廃棄物削減に役立っています。加えて、品種の混同を防ぐための米のDNA検査や放射性物質の検査を自主的に実施しています。

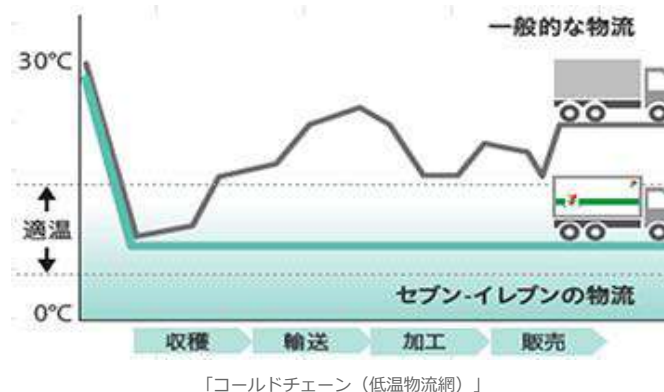
＜セブン-イレブン・ジャパンの取り組みはこちら＞

原材料の生産履歴管理の仕組み



コールドチェーン（低温物流網）の導入

セブン-イレブンのオリジナルのデイリー商品（チルド弁当、サンドイッチ、調理パン、サラダ、惣菜、麺類など）には、さまざまな葉物野菜が使われており、野菜の鮮度を高く保つための仕組みとして、畑で収穫された野菜を商品にして店舗に届けるまで、低温で輸送・加工する「コールドチェーン（低温物流網）」を2005年から導入しています。収穫した野菜は配送車、仕分けセンター、生産工場から店舗の売場の棚まで一貫した温度管理をしています。



信頼性の高い商品の提供

「産地が見える商品」

ヨークベニマルは、自社のWebサイトに「おいしさと安全・安心のヒミツ」というコーナーを設け、自社が厳選した生鮮食品の産地や特徴、生産工程、生産者などの情報を発信しています。

▶ [ヨークベニマルの取り組みはこちら](#)

食品添加物使用の考え方

セブン-イレブンのお弁当などのフレッシュフードは、つくりたての家庭の味を目指し、食品添加物を使用する場合は、必要最低限の種類・量を使用しています。また、食品添加物自主基準を設定し、お客様の関心の高い食品添加物の使用を極力控えるよう努めています。加えて、添加物使用に関する表示については、消費者庁「無添加・不使用」ガイドラインに従い、お客様に誤認を与えない表示を進めています。

▶ [セブン-イレブン・ジャパンの取り組みはこちら](#)

トランス脂肪酸の低減

トランス脂肪酸は、摂り過ぎると血液中の悪玉コレステロールが増え、善玉コレステロールを減らす働きがあるため、冠動脈性心疾患などのリスクを高めるとわれています。欧米などの諸外国に比べて摂取量の少ない日本では現在、トランス脂肪酸の表示義務や上限値の設定はありませんが、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の商品をはじめ、トランス脂肪酸の総量を自主的に低減するよう改善を進めています。

▶ [セブン-イレブンのトランス脂肪酸低減の取り組みについてはこちら](#)



栄養成分表示:1枚当たり	
エネルギー	261 kcal
たんぱく質	8.8 g
脂質	5.3 g
一飽和脂肪酸	3.4 g
一トランス脂肪酸	0 g
コレステロール	0 mg
炭水化物	45.4 g
一糖質	43.5 g
一食物繊維	1.9 g
食塩相当量	1.0 g

この表示値は、目安です。
食品100g当たり、飽和脂肪酸
0.1g未満、トランス脂肪酸0.3g
未満、コレステロール5mg未満
の場合は0gとしております。

トランス脂肪酸を低減した商品の例：「セブンプレミアムゴールド」金の食パン

食物アレルギー情報の表示

当社グループでは、食物アレルギーをお持ちの方にも安心して商品を選んでいただけるよう、食品表示法で表示することが義務付けられている「特定原材料」8品目（卵、乳、小麦、えび、かに、そば、落花生、くるみ）に加え、表示が推奨されている「特定原材料に準ずるもの」※20品目についても積極的に表示を進めています。

※特定原材料に準ずるもの 推奨されている品目：あわび、いか、いくら、オレンジ、カシューナッツ、キウイフルーツ、牛肉、ごま、さけ、さば、大豆、鶏肉、バナナ、豚肉、まつたけ、もも、やまいも、りんご、ゼラチン、アーモンド

フレッシュフードのすべてに表示

セブン-イレブン・ジャパンは、お弁当、おにぎり、サンドイッチ、惣菜、麺類、パン・ペストリーなどのフレッシュフードのすべてに「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの」を表示しています。また、店内調理商品（ホットスナック・おでん・中華まん）については、店頭POPに「特定原材料」の使用状況を表示しているほか、Webサイト上にて「特定原材料」および「特定原材料に準ずるもの」に関する情報を公開しています。

▶ [店内調理商品のアレルギー情報ははこちら](#)

店内調理した商品に表示

イトーヨーカ堂は、店内調理したお寿司・惣菜などについて、「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの（アーモンドを除く）」を含めた表示を、容器に入った商品はラベルに、バラ売りの商品は商品ごとに、どのようなアレルギー物質が含まれているかを一覧表にして店頭に掲示しています。

メニューブックに表示

デニーズジャパンは、アレルギー情報をWebサイト上にも一覧表の形で公開しており、デニーズ店内メニューに限り、アレルギー物質からメニュー名を検索することもできます。

＜ [デニーズの取り組みはこちら](#) 

食物アレルギーに配慮した商品の販売

当社グループは、食物アレルギーの有無に関わらず、おいしくお食事を楽しんでもらうために、低アレルゲンメニューを取扱っています。

「低アレルゲンメニュー・ケーキ」の販売

デニーズジャパンは、食物アレルギーに配慮した、特定原材料の8品目（たまご・乳・小麦・そば・落花生・えび・かに・くるみ）を使用しないお子様向けメニュー「低アレルゲンメニュー」や「低アレルゲンケーキ」を販売しています。店舗で調理する際は従業員が低アレルゲンメニューのマニュアルに従って通常の調理とは別の手順で加熱・盛り付けをするとともに、食器類は個々に洗浄保管したものを使用することで、アレルギー物質の二次混入の防止に努めています。

＜ [デニーズの取り組みはこちら](#) 



低アレルゲンメニュー



低アレルゲンケーキ

食物アレルギーワークショップの開催

セブン-イレブン・ジャパンは、2021年から認定NPO法人との共催で、食物アレルギーがある方々や保護者を対象としたワークショップを開催しています。当日は、実際の食品選びの体験を参加者の皆様と共有し、いただいたご意見を商品表示の改善に活かすことで、より利用しやすい商品づくりを目指しています。



食品アレルギーワークショップ_1



食品アレルギーワークショップ_2

遺伝子組み換え食品の扱いについて

当社グループは、遺伝子組み換え食品に関して国内の関連法規に従って表示しています。また、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、表示が義務付けられている主原料において遺伝子組み換えの原材料を使用していません（日本政府から輸入が認められている遺伝子組み換えのじゃがいも、コーン、大豆などを使用した醤油、油などの一部の商品は除きます）。

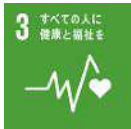
放射性物質の検査

当社グループは、東日本大震災以後、放射性物質に関するお問い合わせが増加したことを受け、行政によるモニタリング調査等の情報をご確認いただけるよう、ホームページを設けています。

＜ [ヨークベニマルのウェブサイトはこちら](#) 

健康と栄養

セブン&アイ・ホールディングスは、人口構造の変化や多様なライフスタイルの広がり、働き方の変革が進み、健康と栄養への注目が高まっている中、お客様のさらなる健康志向に配慮して、栄養バランスのとれた食品を提供することに努めています。2020年5月、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の新たな価値を創造するために、環境対応・健康対応・上質商品・グローバル対応の4つの柱で構成する、「セブンプレミアム コネクト宣言」を策定しました。具体的な施策として、栄養成分表示に「糖質」と「食物繊維」を表示（2019年9月～）、塩分・糖質を抑えた商品の開発などを行っています。セブンプレミアムの商品開発については、対象となる商品に最適なお取引先様とグループの商品開発部門でチームを組み、それぞれの専門家の情報やノウハウを結集させて商品を開発する「チームマーチャンダイジング」の手法を採用しています。このチームの中には、栄養や健康に関する専門家を抱えるお取引先様や、研究開発センターを所有しているお取引先様も含まれています。



健康食品の一例



「セブンプレミアム」ゼロサイダートリプルファイバー+a 500ml
カロリーゼロ・糖類ゼロ・脂質ゼロの炭酸飲料で、食物繊維を配合

健康に配慮した商品の販売

グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、植物由来のたんぱく質へのニーズを踏まえ、植物性食品を使用した商品を品揃えています。イトーヨーカ堂は、栄養バランスに配慮したお弁当を取扱っており、2024年度は約30万パックを販売しました。食物繊維、野菜などを加え、彩り豊かなお弁当に仕上げるとともに、使用する添加物を低減することで、よりお客様に配慮した商品を提供していきます。



「セブンプレミアム」濃い無調整豆乳



「セブンプレミアム」豆腐スイーツバー ガトーショコラ



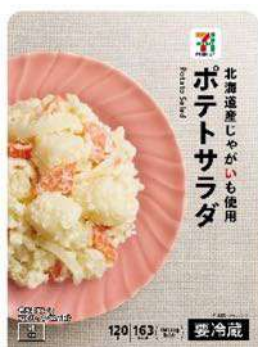
イトーヨーカ堂 管理栄養士監修のお弁当

栄養成分の表示

当社グループでは、食品表示法で定められた「エネルギー」「たんぱく質」「脂質」「炭水化物」「食塩相当量」5項目の表示※に加え、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」、セブン-イレブンのお弁当、おにぎり、サンドイッチ、惣菜、麺類などのフレッシュフード、イトーヨーカドーの店内で調理したお寿司、惣菜については、お客様からのご要望が多い「糖質」「食物繊維」を表示しています。

また、セブンプレミアムの一部商品については、任意表示である「飽和脂肪酸」「トランス脂肪酸」「コレステロール」などの表示も行っています。カロリーについては、お客様が商品選択時に目に付きやすいよう、多くの商品で前面に表示しています。また、商品の特徴を分かりやすくするため「オレンジ」と「グリーン」の2色のカラーアイコンをパッケージの表前面に表示しています。「糖質」や「塩分」など必要以上の摂取を控えるべき栄養素はグリーン、「たんぱく質」や「食物繊維」などの補うべき栄養素はオレンジのアイコンを使用しています。

※任意表示商品で、かつ表面積が小さい一部の商品を除きます



栄養成分表示:1袋120g当たり	
エネルギー	163kcal/たんぱく質 1.8g/脂質 9.7g/炭水化物 18.0g(糖質 16.3g/食物繊維 1.7g)/食塩相当量 0.9g
(サンプル品分析による推定値)	

糖質・食物繊維が表示された栄養成分表示の例：「セブンプレミアム」ポテトサラダ



栄養成分表示:1枚当たり	
エネルギー	261kcal
たんぱく質	8.8g
脂質	5.3g
一飽和脂肪酸	3.4g
一トランス脂肪酸	0g
コレステロール	0mg
炭水化物	45.4g
一糖質	43.5g
一食物繊維	1.9g
食塩相当量	1.0g

この表示値は、目安です。
食品100g当たり、飽和脂肪酸0.1g未満、トランス脂肪酸0.3g未満、コレステロール5mg未満の場合は0gとしております。

飽和脂肪酸・トランス脂肪酸・コレステロールの表示された栄養成分表示の例：「セブンプレミアムゴールド」金の食パン



緑色のアイコン（必要以上の摂取を控えるべき栄養素）表示の例：「セブンプレミアム」4種の素焼きミックスナッツ



オレンジのアイコン（補うべき栄養素）表示の例：「セブンプレミアム」枝豆とひじきの豆腐バー

児童向け食育イベントの開催

セブンプレミアムの開発部門では、食を通じた社会貢献活動として、主に小学生以下のお子様を対象とした食育イベント※を実施しています。2022年から活動を開始し、2024年9月までに計6回・延べ100名以上のお客様にご参加いただきました。今後も、メニュー提案やイベントを通じ、地域のお客様の食生活に豊かさや楽しさをお届けしていきます。

※子どもたちが食に関する正しい知識を理解し、望ましい食習慣を身に付けることを目的としたイベント



重点課題 3 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

重点課題の考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、小売業を中心に世界で約87,000店舗を展開し、1日に6,270万人以上のお客様にご利用いただけるまでに成長してまいりました（2025年2月末現在）。こうした事業の発展が環境負荷の増大につながらないように、バリューチェーンのさまざまなステークホルダーと連携し、エネルギー消費によるCO₂排出量の削減や廃棄物の削減、リサイクルの推進などに取り組んでいます。

2019年5月には、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を公表しました。「GREEN CHALLENGE 2050」では、「脱炭素社会」「循環経済社会」「自然共生社会」を当社グループが目指すべき社会の姿として掲げ、CO₂排出量の削減、プラスチック対策、食品ロス・食品リサイクル対策、持続可能な調達に関わる2030年、2050年の目標を定めました。目標達成に向け、エネルギーや資源、原材料の無駄をなくすことは、気候変動などによるリスクを低減し、コストの削減にもつながるものと考えています。

● 関連する方針

[セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針](#) >

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

[セブン&アイ・ホールディングス持続可能な調達原則・方針](#) >

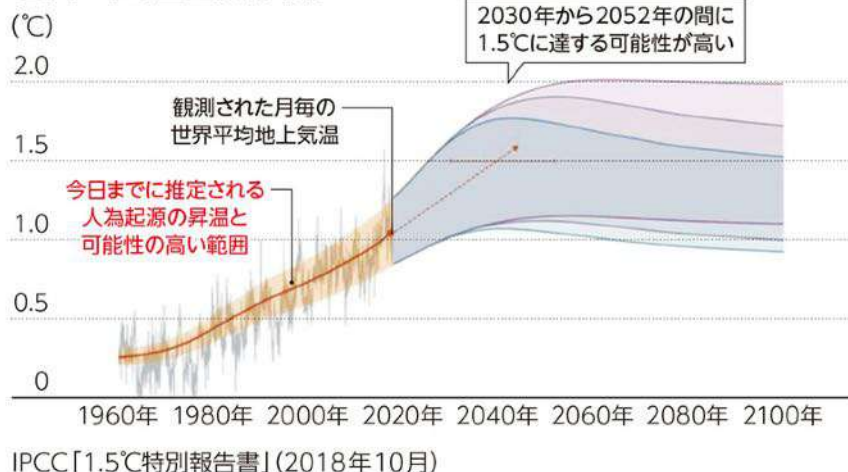
[セブン&アイ・ホールディングスお取引先サステナブル行動指針](#) >

重点課題の背景

気候変動

気候変動問題は、海水面の上昇や、異常気象の増加、農漁業への影響など、将来世代にまで影響の及ぶ重大な脅威です。2022年にIPCC（気候変動に関する政府間パネル）が発表した「第六次報告書」によると、人間活動の寄与によって、現在までに産業革命前に比べて平均気温は約1.0℃上昇しており、気温上昇を1.5℃におさえるためには、2050年までにCO₂を含む温室効果ガス排出量を正味ゼロにする必要があるとされています。

世界の気温上昇予測

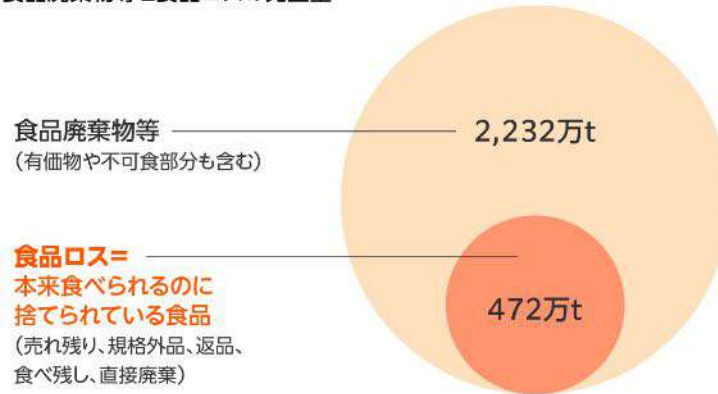


食品廃棄物

世界では9人に1人が栄養不足に苦しんでいる一方、日本では年間2,232万トンの食品廃棄物等[※]が出されています。そのうち本来食べられるのにも関わらず廃棄されている「食品ロス」は472万トン[※]で、これは国民1人が毎日お茶碗1杯分のご飯を捨てているのと同じ量になります。

※ 出典：令和6年度「食品ロス及びリサイクルをめぐる情勢」（農林水産省）

食品廃棄物等と食品ロスの発生量



資源循環

利便性が高いプラスチックは、私たちの生活のさまざまな場面で活用されており、1950年以降、プラスチックの生産量は83億トンを超えました[※]。一方で、リサイクルされるプラスチックは9%で、79%は埋め立てまたは自然に投棄されています。このままのペースでは、2050年までに120億トン以上のプラスチックが埋め立てまたは自然に投棄されると推測され、海洋中のプラスチックの量が魚の量を超えるという報告もあります[※]。今ある資源をムダなく有効に活用する循環型経済社会の構築が課題となっています。

※ 環境省プラスチックスマート「プラスチックを取り巻く国内外の状況<第5回資料>」（環境省）[PDF:11.2MB]

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループはサプライチェーン全体でCO₂排出量や食品などの廃棄物削減を実施し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標2、6、7、12、13、14、15の達成に貢献します。



セブン＆アイ・ホールディングスの取り組み

環境マネジメント >

気候変動対策 >

サプライチェーンマネジメント（環境） >

食品ロス・食品リサイクル対策 >

資源の有効活用 >

環境に配慮した容器・包装の導入 >

持続可能な原材料の調達 >

環境マネジメント

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、持続可能な社会づくりに貢献し、未来世代に豊かな地球をつないでいくために、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。2019年5月には、目指す社会の姿と2030年、2050年の目標を定めた環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を公表しました。

グループ会社の環境部門の責任者が出席するセブン&アイ・ホールディングス環境部会や、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の取り組みテーマごとに設置したイノベーションチームを通じて、取り組みを推進しています。また、グループ各社は、自社の業態に合わせた環境マネジメント体制を構築しています。

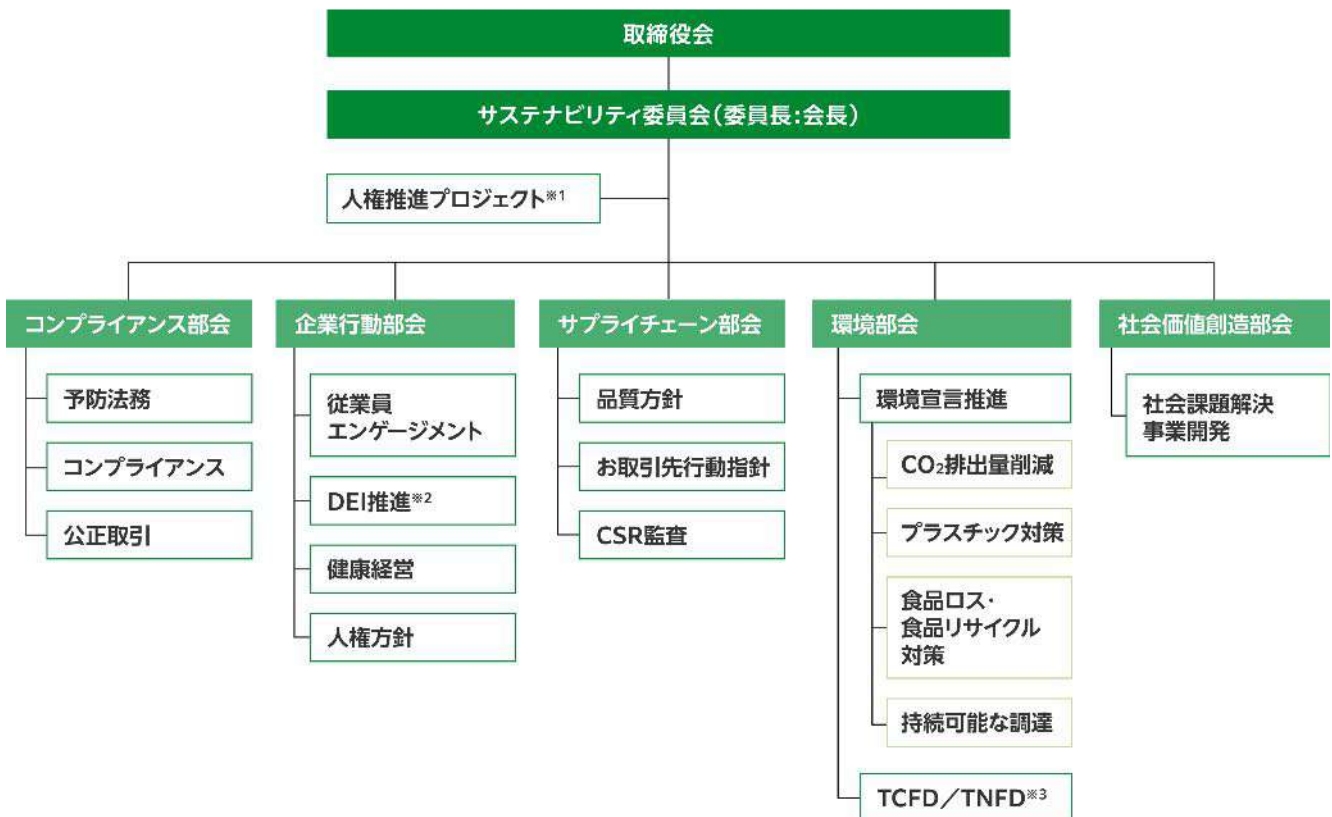


推進体制

当社グループは、当社会長を委員長とし、グループ各社代表取締役社長が務めるサステナビリティ推進責任者およびサステナビリティ推進部署の責任者、セブン&アイ・ホールディングスのサステナビリティ推進関連部署の責任者を委員とする「サステナビリティ委員会」を年2回開催しています。サステナビリティ委員会は、気候変動を含む環境問題に対処するための下部組織として「環境部会」を設置しています。環境部会は、事業会社の環境部門の責任者によって構成されています。

また、2019年5月の環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の策定と併せて、CO₂排出量削減やプラスチック対策など4つのテーマに分かれて環境負荷を目指す「環境イノベーションチーム」を立ち上げ、グループ横断での取り組みを推進しています。サステナビリティ委員会は、指標の推移や緩和策を中心とした取り組みについて報告を受け、部会やグループ各社で実施される対策の承認と必要な助言を行っています。こうした取り組みの進捗は、年2回以上取締役会に報告することになっており、適宜、方針・取り組みを見直しています。

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

環境マネジメントシステム

当社グループは、グループ全体の環境マネジメントの有効性を高めるために、環境マネジメントの国際規格であるISO14001認証をはじめとする認証取得を推進しています。定期的な内部監査を通じて監視・測定・分析を行い、環境マネジメントシステムを評価することで改善活動の有効性を確認するとともに、経営者によるマネジメントレビューにより、今後の改善活動を円滑に推進しています。このほかにも、セブン-イレブン・ジャパンでは日本デリカフーズ協同組合（NDF）と連携して環境省が制定しているエコアクション21の取得を工場で進めています。

ISO14001の取得

当社グループは、環境マネジメントの有効性を高めるために、国際規格であるISO14001認証を取得しています。セブン-イレブン・ジャパンは2015年2月末に全国の事務所・直営店を対象に取得したほか、デニーズジャパンは2015年2月に本部およびデニーズの一部店舗を対象に取得しました。取得したグループ会社ではISO14001を活用した環境負荷削減に取り組むとともに、毎年、内部環境監査を実施してマネジメントシステムの適合性・有効性を確認しています。なお、同認証を取得している事業会社の売上高比率はグループ売上高の約30%となっています。

エコアクション21の認証取得

セブン-イレブン・ジャパンは、日本デリカフーズ協同組合（NDF）と連携し、年2回のNDF全国CSR推進会議にて、省エネ効果の高い取り組み事例を情報共有しています。また、コンプライアンス遵守、省エネ活動、CO2排出量の削減、食品ロス削減など、さまざまな環境課題に対応する体制構築の必要性を確認しています。その確認結果をふまえ、環境マネジメントシステムの活用を提言、なかでも環境省が制定したエコアクション21の取得については説明会を実施するなど積極的に推進しています。

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
デイリー商品を製造する工場	177工場	176工場	172工場	171工場
エコアクション21認証取得	137工場（約77%）	152工場（約86%）	157工場（約91%）	157工場（約91%）

CO2排出量の第三者検証

セブン&アイ・ホールディングスは、環境負荷低減の取り組みを正しく評価・検証するために、2015年から毎年、店舗運営および事業活動に伴うCO2排出量の第三者審査を実施しています。第三者審査では、店舗ごとのエネルギー使用量の集計からCO2排出量の算定に至るまでのプロセスにおいて、第三者機関による検証を受けています。2024年は対象事業会社を拡大し、12社※1のスコープ1・2を対象に実施。審査対象会社の売上高の割合はグループ全体の約98.9%をカバーしています。12社の2024年度のCO2排出量は、スコープ1が174,894トン、スコープ2が2,455,565トンとなりました。また、スコープ3排出量の約3割を占めるセブン-イレブン・ジャパンのカテゴリー1※2のCO2排出量（10,569,460トン）についても、第三者検証を受けることで、数値の正確性と社内外からの信頼性の向上につなげています。

※1 セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven,Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、赤ちゃん本舗、ロフト、デニーズジャパン、Peace Deli、クリエイトリンク、セブン銀行の12社。

※2 スコープ3の15のカテゴリー分類のうち「購入した製品・サービス」（原材料の調達、消耗品の調達など）に伴うCO2排出量



第三者検証報告書

水の管理

当社グループの各店舗では、日頃から節水に努めるとともに、節水タップの設置や省エネタイプの水洗トイレの導入、さらに雨水などを活用することで水使用量の削減を図っています。2024年度の店舗運営に伴う水使用量は19,162千m³※です。

また、店舗から発生する排水の処理についても、同様にグループ各社で環境に配慮した管理を実施しています。国の法令と店舗所在地の地方自治体の条例を遵守し、各地の適切な排水処理場・浄水場で排水を処理することにより、河川や海に汚水が流れないよう徹底しています。

※セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、赤ちゃん本舗、ロフト、デニーズジャパンの7社

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水使用量 (千m ³)	23,606	20,537	20,893	19,424	20,854	19,162
売上100万円当たりの 水使用量 (m ³ /百万円)	3.1	2.9	2.9	2.9	3.0	2.8

フロン管理

当社グループの各店舗では、店舗改装時などにフロン使用機器を代替フロン機器に交換しています。また、フロン類の漏えいを防ぐために、2015年4月に施行されたフロン排出抑制法に則って国の定めた定期点検・漏洩量の把握を実施しています。機器廃棄時には、法律に則って専門の業者にフロンの回収を依頼、事業者から発行される引取証明書で適正な処理を確認しています。代替フロンの中のHCFC（ハイドロクロロフルオロカーボン）は2020年までに先進国で生産が全廃され、ほかの種類への切り替えといった対応が必要となるため、店舗で使用している商品陳列用の冷凍冷蔵ケースのノンフロン化を進めています。

CO₂冷媒を使用した冷凍冷蔵設備を導入した店舗

事業会社	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	359店舗	769店舗	1,262店舗	1,631店舗
イトーヨーカ堂	4店舗	4店舗	4店舗	2店舗
ヨークベニマル	－	－	－	11店舗

気候変動対策

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、気候変動問題は企業の持続的な発展に欠かせない安定した社会に負の影響を与えるものと認識し、パリ協定を始めとする国際的方針、日本国が決定する貢献（NDC）や気候変動に関連する法規制（省エネ法や地球温暖化対策推進法等）などの政策を支持し、パリ協定の温室効果ガス削減目標の達成を目指しています。2019年5月に策定した環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、「脱炭素社会」を目指すべき社会の姿として掲げ、店舗運営に伴うCO₂排出量を2013年度比で2030年までに50%、2050年までに実質ゼロを目標に、省エネ・再生可能エネルギーの利用拡大を進めています。



気候変動によるリスクの管理

当社グループ各社は、年2回、グループ共通のリスク分類に基づき、自社のリスクの洗い出しを実施し、影響度・発生可能性を考慮したリスク評価の定量化とともに、各リスクへの対応策をリスク調査票にまとめてセブン&アイ・ホールディングスガバナンス統括部（リスクマネジメント委員会事務局）へ提出しています。このリスク調査票には、CO₂排出規制、昨今の大型台風などによる事業継続リスク、さらには、商品原材料の生産地・漁場の変化など、定量面だけでなく定性面も含めたリスクなども含まれています。

年2回開催されるリスクマネジメント委員会は、グループ各社から提出されたリスク評価と対策をもとに、グループのリスク状況を網羅的に把握し、重大性・改善の喫緊性などの観点から、各社のリスク管理・改善の取り組みに対するモニタリングを実施しています。

こうしたリスク管理の状況は原則、年1回、セブン&アイ・ホールディングス取締役会に報告が行われています。セブン&アイ・ホールディングスおよびグループ各社では、経営環境およびリスク要因の変化を踏まえ、各事業におけるリスクを適正に分析・評価し、的確に対応するため、リスク管理の基本規程に基づき、リスクマネジメント委員会を中核とする統合的なリスク管理体制を構築・整備・運用しています。気候変動に関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。

リスクマネジメント委員会は、各リスク管理統括部署より自社のリスク管理状況に関する報告を受け、リスクの網羅的な把握、その評価・分析および対策について協議し、今後の方向性を定めています。また、こうしたリスク管理の状況を原則年1回、セブン&アイ・ホールディングス取締役会に報告しています。

近年は、当社グループの内部環境の変化に加えて、CO₂排出規制、大型台風、商品原材料の生産地・漁場の変化などの気候変動関連リスクの高まりなど、外部環境の様々な変化による事業活動への影響が大きくなっています。2023年度には、これらの変化に対応するため、短期的なリスクだけでなく、中長期的なリスクも考慮に入れ、リスク管理の仕組みを見直しました。リスク評価プロセスにおいては、リスクが顕在化した場合の業績に与える影響度の評価観点として、これまでの定量的な要素に、事業継続やグループのブランドイメージの毀損などの定性的な要素を追加することで、各種リスクの評価・分析の多角化・高度化を図っています。また、各種リスクを重要性、共通性等の観点から優先度の高いリスクを特定し、セブン&アイ・ホールディングスとグループ各社における役割と責任を明確化することで、グループ全体のリスク管理の実効性を高めています。

▶ [気候・自然関連情報開示 -TCFD・TNFDへの対応-](#)

気候変動によるリスクへの適応策・緩和策

当社グループの各店舗では、常に天気・気温の変化に関心を持ち、毎日の発注や売場作りに反映しています。また、商品開発・品揃えにおいても、数カ月単位の天気の変化を踏まえた仮説を立て、お客様のニーズに合致した商品の提供に努めています。同様に、気候変動による異常気象や気温の変化によるお客様の購買行動の変化に対しても、きめ細かく対応していきます。

また、イトーヨーカ堂による環境循環型農業「セブンファーム」は、収穫した農作物を規格外も含めて商品を買取っているため、市場の動向に影響されずに仕入れ、販売することができるなど、商品の安定調達という側面も持ち合わせています。

加えて、セブン&アイ・ホールディングスでは、最近国内で多発している豪雨や土砂災害など、突発的な気象現象による災害に備えた体制を整備しています。例えば、緊急時の対応方法をまとめた冊子を社員へ配布しているほか、テレビ会議システムなどを利用した模擬訓練を定期的に行っています。また、グループ内にある情報を集約するだけでなく、お取引先様などと協力して、災害情報の提供・共有・共用ができるシステム「7VIEW」（ビジュアル・インフォメーション・エマージェンシー・ウェブ）の構築に取り組んでいます。

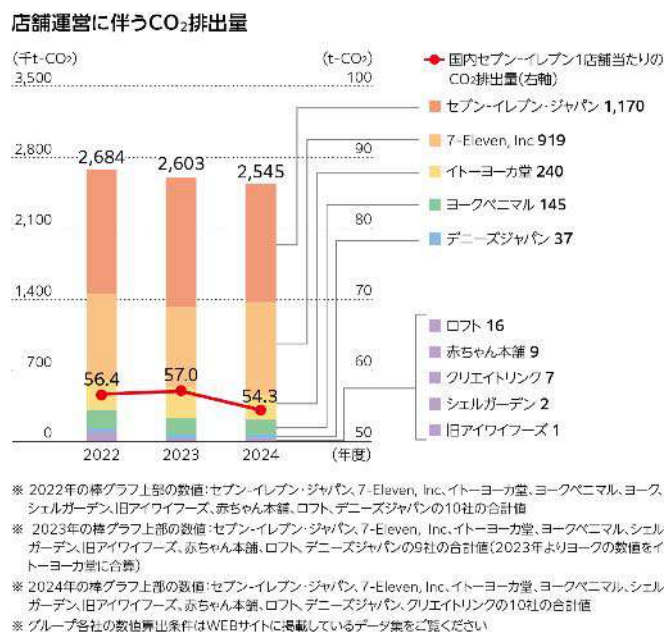
気候変動への緩和策については、店舗での省エネ、再生可能エネルギーの使用、日本国内での森林整備活動など、環境負荷の低減に係るさまざまな取り組みを行っています。

「セブンファーム」の展開状況

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
日本全国12カ所 (合計 約250ヘクタール)	日本全国11カ所 (合計 約250ヘクタール)	日本全国11カ所 (合計 約250ヘクタール)	日本全国11カ所 (合計 約250ヘクタール)

CO₂排出量の削減目標

当社グループ各社が排出するCO₂排出量の約9割は、店舗運営のための電気の使用に由来しています。そのため、事業の拡大や店舗数の増加に伴い、CO₂排出量が増加しないように、店舗運営に伴うCO₂排出量を、2050年までに実質ゼロにする目標を定め、目標達成に向けて「省エネ」「創エネ」「再エネ調達」の3本柱を重点的に取り組むことを方針に、CO₂排出量の削減を進めています。



従業員による省エネの推進

当社グループ各社では、店舗における電気使用量削減と、従業員への環境教育、意識向上を促すために、従業員とともに店舗での省エネ活動を推進しています。

例えば、セブン-イレブンでは店舗での「省エネ対策重点6項目」を定め、全国の店舗従業員に省エネ活動への取り組みを呼び掛けています。合わせて、各店舗では従業員の中から省エネに関する目標設定や取り組みを進める「省エネリーダー」を選任し、組織的な推進体制を整備しています。これらの店舗での活動については、OFC（オペレーションフィールドカウンセラー：経営相談員）が電気使用量に関する分析ツールを使用して確認・検証し、加盟店との日頃のコミュニケーションの中で省エネにつながるカウンセリングを実施しています。

また、イトーヨーカ堂では、ポスターなどで従業員へ省エネ活動を周知するなど、各社の事業特性に合わせた取り組みを行っています。

このように、店舗における電気使用量の削減を最優先に行うことで、CO₂排出量の削減を進めています。

グループ横断で「省エネコンテスト」を開催

店舗や事業所での省エネ促進とグループ内での好事例拡大を目的に、2023年からグループ横断※1による「省エネコンテスト」を実施しています。グループ各社の店舗で実施した省エネ活動を募集し、チーム力・アイデア・継続性・各社オリジナルの取り組み（各社特性・地域与件など）の項目で、セブン＆アイ・ホールディングス代表取締役および参加各社の代表取締役社長が審査を実施し、毎年2月に、セブン＆アイ・ホールディングス代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会で、社長賞を受賞した店舗・従業員を表彰しています。

※1 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、デニーズジャパン、ロフト、赤ちゃん本舗、クリエイティリンクの7社

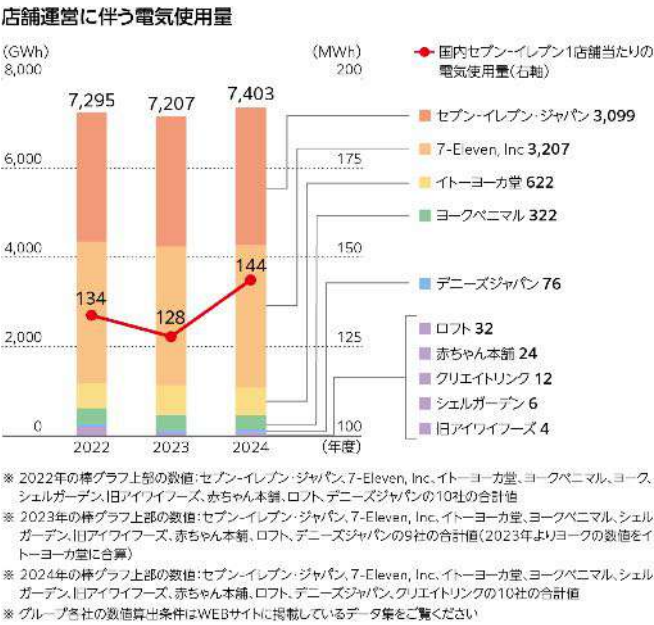
店舗における省エネ・創エネ設備の導入促進

当社グループ各社では、店舗の増加や大型化、商品・サービスの拡充に比例した環境負荷の増加を抑制するために、新店オープンや既存店の改装に合わせ、LED照明や太陽光発電パネルなどの省エネ・創エネ設備の導入を進めています。店舗での省エネの推進は、エネルギー使用に関わるコストの削減にもつながります。

例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、環境に配慮した店舗づくりを推進するために、店頭看板や店内照明、サインポールなど、あらゆる照明のLED化を進めています。加えて、太陽光発電パネルの設置も進めています。イトーヨーカ堂は、全店舗にLED照明を導入し、太陽光発電パネルの設置を進めています。ヨークベニマルも太陽光発電パネル導入店舗を拡大し、再生可能エネルギーの利用拡大に取り組んでいます。

太陽光発電パネル設置店舗数

事業会社	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	8,775店舗	8,823店舗	8,962店舗	9,025店舗
イトーヨーカ堂	19店舗	23店舗	23店舗	26店舗
ヨークベニマル	21店舗	42店舗	85店舗	113店舗
デニーズジャパン	4店舗	4店舗	4店舗	4店舗



LED照明



太陽光発電パネル

積雪地域における太陽光発電に関する実証実験

セブン-イレブン・ジャパンは、エア・ウォーター株式会社が開発した垂直ソーラー発電システム「VERPA（ヴァルパ）」による、積雪地域の店舗における太陽光発電の有効性に関する実証実験を2024年8月から開始しています。実証実験の結果、さまざまな有効性が認められれば、エリア拡大および追加設置によってCO2排出量のさらなる削減を推し進めていきます。

大規模太陽光発電を導入

当社グループの環境宣言『GREEN CHALLENGE2050』に基づき、店舗運営に伴うCO₂排出削減の取り組みの一環として、2020年7月より、イトーヨーカ堂が運営する「アリオ市原」にて、大規模な太陽光パネルによる発電システムを稼働しました。この取り組みは、「アリオ市原」のスペースの有効活用の一つとして、その屋上部分に太陽光パネルを敷設し、店舗の使用電力の一部として活用するものです。今回「アリオ市原」全体の電力使用量の約25%を太陽光パネルによる発電で賄うことが可能となり、それに伴い使用電力におけるCO₂排出量も約25%削減することができます。



「アリオ市原」の大規模太陽光パネル

CO₂排出量の大幅削減を目指す実証実験店舗

セブン-イレブン・ジャパンは、2023年6月から埼玉県三郷市の三郷彦成2丁目店において、次世代の技術を取り入れて従来のCO₂排出量削減の効果を大幅に向上させる実証実験を始めました。

まず、“創エネ”をするために複数タイプの太陽光発電設備を設置。従来使われてきた店舗の屋根に設置するタイプのものに加え、駐車場型太陽光発電設備、店舗の窓ガラスに貼るカラーシースルー色素増感太陽電池、店舗壁面に設置するペロブスカイト太陽電池などを導入しました。また、“省エネ”をするために新型冷凍冷蔵設備や新除霜制御。さらに、複層ガラスやLED照明などの技術も組み合わせることで、2013年度と比較して購入電力量は約60%減、CO₂排出量は約70%の削減を見込んでいます。

水素ステーション併設店舗

セブン-イレブン・ジャパンは、岩谷産業株式会社と水素ステーションの店舗併設に関する包括合意書を締結しています。2017年3月に宮城県仙台市に併設店舗を開店し、すでに設置済みの東京都大田区池上と愛知県刈谷市の併設店舗と合わせ、合計3店舗（2025年度2月末）を運営しています。水素ステーションを併設したセブン-イレブン店舗においては、純水素型燃料電池を設置しており、小売店舗における水素活用の将来性について検証しています。地域に根差した「商品」「サービス」「クリーンエネルギー」を1カ所で提供することができる社会インフラとしての拠点づくりを目指します。



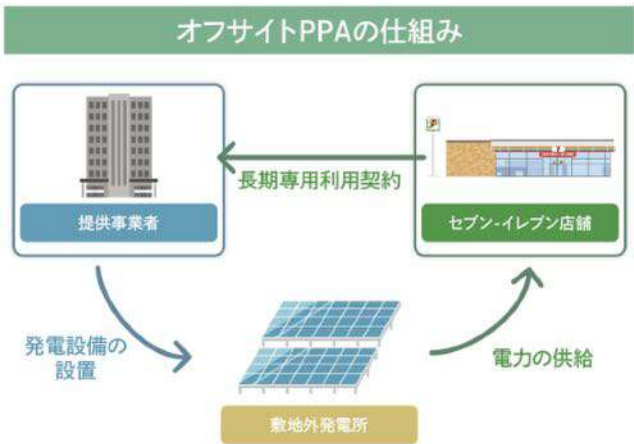
水素ステーション併設のセブン-イレブン大田区池上8丁目店

国内初オフサイトPPAを含むグリーン電力を一部店舗に導入

セブン&アイ・ホールディングスと日本電信電話株式会社（以下、NTT）は、当社グループの店舗運営における使用電力の100%再生可能エネルギー化の実現を目指し、2021年4月から順次、国内初※1のオフサイトPPAによる電力とNTTグループが所有するグリーン発電所からの電力を一部店舗に導入しています。この取り組みによって、セブン-イレブン40店舗とイトーヨーカドーアリオ亀有の店舗運営の100%再生可能エネルギー使用を目指します。

オフサイトPPAとは、需要場所から離れた場所に発電設備を設置し、発電電力を需要場所に供給するモデルです。今回はNTTアノードエナジー株式会社が2つの太陽光発電所を設置し、送配電網を介して電力供給※2をします。このように事業者が電力消費者である企業・自治体専用の再生可能エネルギー発電所を遠隔地に設置し、その電力を長期間供給するオフサイトPPAは、国内初の取り組みとなります。また、オフサイトPPAだけでは不足する部分を、NTTグループが所有するグリーン電力発電所を活用することで、店舗運営に使用する電力を100%再生可能エネルギー化します。

- ※1 株式会社資源総合システムへのヒアリングなどを通じた NTTアノードエナジー株式会社調べ
 - ※2 本電力供給は、NTTアノードエナジー株式会社の子会社である株式会社エネットの取次店として、サービス提供します。
- オフサイトPPAの仕組み（略図）



電気自動車用充電器の設置

当社グループは、セブン-イレブン、イトーヨーカドー、ヨークベニマル、デニーズなどの店舗に電気自動車（EV）・プラグインハイブリッド自動車（PHV）用充電器を設置し、有料充電サービスを提供しています。2025年2月末現在、グループ全体で約350店舗に設置しています。商業施設としての利便性の向上を目指すとともに、お買物のついでに充電していただけるEV・PHVの利用スタイルの確立や、環境配慮型の次世代自動車の普及促進による脱炭素社会の実現に貢献していきます。



電気自動車用充電器

リース車両の環境配慮

セブン-イレブン・ジャパンは、店舗経営相談員であるOFC（オペレーションフィールドカウンセラー）が各店舗を訪問する際に使用しているリース車両を順次、ハイブリッド車へ切り替えています。

ハイブリッドリース車の導入状況

	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
ハイブリッド車	4,182台	3,941台	4,028台
比率	98.2%	99.8%	99.9%

第4世代ATM導入によるCO2削減

セブン銀行は、従来のATMよりもさらに消費電力量を抑えた新型ATM（第4世代ATM）を、2019年9月から順次導入しています。第4世代ATMは、第2世代ATMよりも消費電力量を48%削減した第3世代ATMに対して、さらに消費電力量を約40%削減できます。

2024年度に全入替・設置を完了し、2025年3月末時点で設置している約28,000台のすべてが新型ATMとなっています。その結果、新型ATM導入前（2019年3月末）と比較して、ATM台数は約3,600台増加しましたが、CO2排出量は約3割も削減しています。

※1 CO2排出係数を0.000500t-CO2/kWhで換算

新型ATM（第4世代ATM）導入台数

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
新型ATM（第4世代ATM）導入台数	約10,000台	約13,400台	約19,700台	約28,000台



ATMの消費電力量の推移

資源の有効活用

世界人口の急速な増加と都市化の進展、新興国・途上国の急速な経済成長などを受けて、暮らしに不可欠な天然資源の枯渇が問題となっています。株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、資源を有効に活用する循環経済社会を目指すべき社会の姿と考え、お客様・お取引先様と連携して、廃棄物の削減、資源の店頭回収・リサイクルの推進、再生素材の活用などに取り組んでいます。

昨今、関心が高まっているプラスチック問題に対しては、当社グループの環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」において、オリジナル商品の容器・包装を2030年までに50%、2050年に100%を環境配慮型素材に置き換えることを目標として掲げています。また、レジ袋の削減については、プラスチック製レジ袋の使用量を2030年までにゼロにすること、使用するレジ袋の素材は、紙などの持続可能な天然素材にすることを目指しています。



店頭での資源回収

当社グループでは、販売した商品の空容器などを回収して再資源化を図ることも重要な取り組みだと考えています。グループ各社では、お客様や自治体と協力し、各地域の廃棄物分類ルールに従って、店頭でビン・カン、発砲スチロール、紙パック、ペットボトルなどの資源回収に取り組んでいます。また、近年「都市鉱山」として注目を集めている小型家電についても、自治体と協力して一部店舗で回収を実施しています。

イトーヨーカドー曳舟店では、2020年10月から花王・ライオンが協働で実施するリサイクル実証実験の場を提供するなど、サーキュラーエコノミー推進のための新たな取り組みを展開しています。また、イトーヨーカドー溝ノ口店では、2024年7月からクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス※、キユーピー株式会社、味の素株式会社、アマタホールディングス株式会社、川崎市と協働し、使用済みマヨネーズボトル回収の実証実験を進めています。

※海洋プラスチック問題解決に向け、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するために2019年に設立された官民連携プラットフォーム

ペットボトル回収機を設置

イトーヨーカ堂、ヨークベニマルでは、2012年からペットボトル回収機を店頭に設置しています。店頭で回収機に投入されたペットボトルは、自動的に異物の除去・減容（圧縮または破碎）されるため、店舗からリサイクル工場まで一度で大量に輸送することができ、配送回数を削減できます。さらに、当社グループの物流ルートを活用することで、より効率的な輸送が可能となり、配送に関わるCO₂排出量の削減につながります。

回収されたペットボトルは国内でペットボトルなどに再生されます。こうしたペットボトルからペットボトルへの「循環型リサイクル」システムは、国内の大手小売チェーン全体としては初めての取り組みです。

セブン-イレブン・ジャパンは、2015年12月から東京都江東区内の5店舗でペットボトル回収機の実証実験を実施し、2017年12月からは環境省の省CO₂型プラスチック高度リサイクル設備導入事業として東京都と埼玉県の店舗に設置を拡大。2019年9月には沖縄県、2020年1月には横浜市にペットボトル回収機を設置し、その後、全国の店舗へ順次設置店舗を広げています。また、行政との連携では2019年6月に東京都東大和市、東大和市清掃事業協同組合、日本財団と連携し、東大和市内のセブン-イレブン全店にペットボトル回収機を設置。さらに、2025年3月からは秋田県横手市がペットボトルを回収するなど、各地域との連携も強化し、2025年2月末現在、41都府県に4,268台のペットボトル回収機を設置しています。

さらに、店頭で回収したペットボトルをリサイクルした「ボトル to ボトル」のプライベートブランド商品を販売しています。これらの商品を通じて、お客様の循環型リサイクルへの理解促進と啓発に取り組んでいます。

回収機を活用したペットボトルのリサイクルシステム



コンビニ用小型ペットボトル回収機

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
回収量（トン）	9,740	8,700	10,856	12,438	13,100	14,500
設置数（台）	820	1,001	2,098	3,174	4,187	4,763

ペットボトル回収機の設置台数と回収量（グループ計※）

※セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、デニースジャパンの4社

完全循環型ペットボトルリサイクルの実現

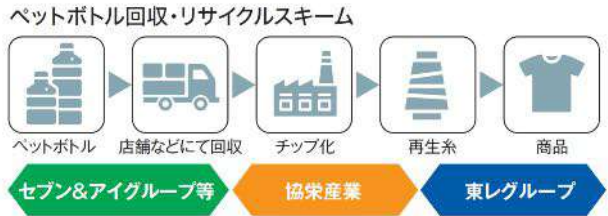
当社グループは、2019年6月から店頭のペットボトル回収機で回収したペットボトルを100%使用し、再びペットボトルにリサイクルした「セブンプレミアム（はじめ）緑茶 一日一本」の発売を開始しました。特定の流通グループの店頭で回収したペットボトルをリサイクルし、同一の流通グループにおいて再び商品として販売する取り組みは世界初※となります。

※2019年6月5日時点。日本コカ・コーラおよびセブン&アイ・ホールディングス調べ

再生PET素材の衣料品への活用

当社グループでは、ペットボトル回収の促進とあわせて、再生PET素材の活用拡大に取り組んでいます。2020年からは、グループの店頭で設置したペットボトル回収機で回収されたペットボトルを活用し、そのペットボトルを原料とする再生糸を使用した肌着「セブンプレミアム ライフスタイル ボディクーラー」の販売を全国のイトーヨーカ堂、ヨークベニマルの各店舗で開始しました。

イトーヨーカ堂では、2025年2月末現在、この再生素材を使った衣料品を約200アイテム取扱っており、イトーヨーカ堂の肌着分類で約14%の売上構成を占めています。今後は、回収ペットのみならず、あらゆるサステナブルな素材の開発に注力していきます。



レジ袋の削減を推進

当社グループは、会計時レジでのお客様への声かけのほか、マイバッグ持参をお願いするポスターやPOPの掲出、啓発イベントなどを通じてレジ袋の削減を進めてきました。2020年7月に「プラスチック製買物袋有料化」が開始し、2024年2月末のグループ全体のレジ袋辞退率は80%弱となっています。

セブン-イレブン・ジャパンは、石油由来のプラスチック使用量のさらなる削減に取り組むため、環境に配慮したバイオマス素材30%配合の環境配慮型レジ袋を導入しています。2025年には、配合率を50%に引き上げた製品を導入し、2030年までにプラスチック製レジ袋の使用量をゼロにすることを目標としています。有料化前に約30%だったレジ袋辞退率は約70%に伸長しました（2025年2月末時点）。2024年度のレジ袋の販売による「本部収益相当額」は、約8億6,000万円となり、ペットボトル回収機の設置費用などの一部として活用しています。

廃棄物の削減

日本国内では年間約10万トンの家庭系廃食用油が発生しており、そのほとんどが再利用されずに可燃ごみとして廃棄されています。そうした現状をうけ、2023年2月からイトーヨーカ堂にて、家庭で発生する使用済みもしくは未使用の廃油を回収し、石鹸やインク溶剤などにリサイクルする取り組みを開始しています。（2025年2月末時点、68店舗で実施。累計14,495本、約10,871L相当を回収）また、お客様に配布する専用リターナブルボトルでの回収によって、ボトルを洗浄し、繰り返し利用することが可能になり、ゴミを発生させない取り組みにもなっています。



廃食用油回収専用ボトル

デニーズジャパンは、植田油脂株式会社が実施する「ここやでえ〜廃食油リサイクルスポット」事業に2023年11月1日から参加しています。この取り組みは、大阪府内のデニーズ7店舗で家庭から発生する廃食油を回収し、燃料にリサイクルするというものです。回収は店舗のレジにおいて対面形式で実施しており、使用済みペットボトルに詰め替えた家庭の廃食油を対象としています。回収された廃食油はバイオディーゼル燃料として再利用され、CO2排出量の削減と資源循環型社会の実現に貢献しています。



イトーヨーカ堂は、廃棄物量の削減のために発生抑制や再利用、リサイクルを進めています。例えば、商品納品の際には、繰り返し使うことができる「通い箱」を利用するほか、衣料品のハンガー納品を推奨することで包装材やダンボールの使用を削減しています。また、店舗ではリサイクルへの理解を促進するため、廃棄物の分別を徹底しています。



物流センターでの出荷作業



店舗に納品される「通い箱」

店舗づくりにおける資源の有効活動

資源循環の取り組みは、気候変動、自然資本とも深く関わっています。例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、店舗建設において資源の有効活用に取り組むことで、CO₂排出量の削減、生物多様性の損失の防止に貢献しています。

アルミリサイクル材の活用

2024年2月に開店したセブン-イレブン三郷上彦名店では、製造工程におけるCO₂排出量を約55%削減する株式会社LIXILのアルミ形材を国内で初めて導入しました。その後、セブン-イレブン福岡ももち店へ導入しております。



廃棄ガラスの一部部材へのリサイクル

セブン-イレブン・ジャパンは、AGC株式会社と連携し、セブン-イレブン店舗の設備老朽化に伴い発生した廃棄棚板ガラス約4トン（約30店舗相当）を回収し、これを原料として生産した板ガラスを、店舗の冷蔵販売設備のガラス部材として使用しました。

この取り組みによって、製造工程における約4.8tのバージン原料の節減および約2.4tのGHG排出削減に成功しました。今後も、リサイクルガラスの利用拡大に向けて協業を進めてまいります。



地元木材の活用

2024年8月に開店したセブン-イレブン福岡ももち店では、建物の躯体、内外装に福岡市産木材を主とした国産木材を活用した木造店舗となっています。従来の標準工法（軽量鉄骨工法）と比較すると、店舗の建築および解体などにおけるCO₂排出量の削減効果は約15%を見込んでおります。さらに、建築に関する削減効果のみではなく、地域の木材を活用することで森の再生に貢献し、CO₂の吸収を増加させることにもつなげていきたいと考えています。



環境に配慮した容器・包装の導入

商品の容器・包装は、商品を保護したり、原材料などの情報を表示したりする重要な役割がありますが、商品使用後は廃棄物となってしまいます。株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」において、2030年までにオリジナル商品（セブンプレミアムを含む）で使用する容器包装を50%、2050年までに100%環境配慮型素材にすることを目標として掲げ、容器・包装に係る環境負荷の低減を推進しています。



プラスチック使用量削減の取り組み

ヨークベニマルでは、生鮮食品の量り売りなど販売方法を工夫し、容器包装の使用量削減を図っています。また、惣菜売場ではコロック・天ぷらなどの販売方法について、プラスチック容器を使わない紙袋による販売も拡大しています。そのほか一部店舗では、精肉売場や鮮魚売場で販売している商品の一部で、トレーを使用せずポリ袋包装で販売する方法を採用しています。

セブン-イレブン・ジャパンでは、サラダシリーズ「カップデリ」の容器のフタを「トップシール」に変更し、従来の容器に比べ、1個当たり約30%のプラスチック使用量を削減しました。

「カップデリ」のプラスチック削減量※：セブン-イレブン・ジャパン

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
483トン	529トン	667トン	766トン

※従来のカップデリ本体蓋容器との比較



トレーを使わない包装をした商品の例（鶏肉）



トップシールを使用した「カップデリ」

デニースジャパンは、プラスチック使用量の削減を目的としてホテル事業4社と連携し、自動おしぼり供給機「SAWANNA（サワンナ）」をデニースの一部店舗（42店）で導入しています。

現在、デニースの店舗では紙おしぼりを主にドリンクバーに設置し、お客様に自由にお取りいただく運用となっています。しかし、プラスチック使用量の削減のほか、人数以上にテーブルにお持ちになられた紙おしぼりが未使用のまま廃棄されている状況が課題でした。

自動おしぼり供給機「SAWANNA」は、手をかざすだけでウェットの紙おしぼりが出てくる仕組みとなっており、従来の紙おしぼりのようにプラスチックの包材を必要としません。この取り組みにより、導入1店舗当たり年間60キロのプラスチック使用量削減につながっています。

リサイクル可能な包材への変更

2015年7月からは、「セブンプレミアム」の紙パックの酒類各種を従来のアルミパック素材からノンアルミパック素材に変更しました。この変更により、容器は紙パックとしてのリサイクルが可能となります。また、原材料調達や製造工程における1本当たりのCO₂排出量が、従来のアルミパックと比較して約12%少なくなります。なお、この取り組みにより、年間で約250トンのCO₂排出量削減効果があり、これは杉の木約18,000本分のCO₂吸収量に相当します。



識別マークも「紙マーク」から「紙パックマーク」へ変更

バイオマス原料の活用

セブン-イレブン・ジャパンでは、2015年度から、店舗のチルドケースで販売しているオリジナルの「サラダカップ容器」を、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替えています。同様に、イトーヨーカ堂でも、カットフルーツ用の容器や弁当容器には、原料の一部に植物性由来の原料が使用されているバイオプラスチック容器を使用しています。



環境配慮型PETを使った「サラダカップ容器」の一例



バイオプラスチック容器に入ったカットフルーツ

パッケージ印刷に「ライスインキ」を採用

セブン-イレブン・ジャパンは、2016年4月から、店舗で販売している「おにぎり」のパッケージの印刷に、米ぬかから抽出する米ぬか油の非食用部分を原料とする「ライスインキ」を使用しています。「ライスインキ」は、従来の石油を原料としたインキと比較し、CO2排出量を削減するなど環境負荷の低減となります（一部、紙製包材ではボタニカルインキを使用）。また、原料となる米ぬか油には国産の米ぬかを使用しており、パッケージにおける地産地消の取り組みにもつながっています。



このパッケージフィルム本体には、環境に優しい植物由来の原材料を使用し、印刷には、環境に優しいライスインキを使用しています。

植物由来原材料を使用したパッケージと「ライスインキ」印刷

紙製容器を導入

セブン-イレブン・ジャパンでは、2020年6月から、「チルド弁当」の容器を従来のプラスチック製から紙製に切り替えています。また、サンドイッチのパッケージのフィルム素材を使用していた部分に、紙素材を組み合わせることにより、プラスチック使用量を約40%削減しました。

チルド弁当のプラスチック削減量

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
826トン	848トン	886トン	761トン

※従来のプラスチックを使用した容器との比較



チルド弁当用の紙容器



赤枠部分に紙素材を組み合わせたパッケージ

容器・包装に間伐材を利用

「セブンプレミアム」のヨーグルト飲料の一部の容器・包装に「セブンの森」の間伐材を利用しています。日本では整備されずに放置された人工林が多く、CO₂排出量の吸収など森林が持っている機能が十分に果たされていない現状があり、間伐材の利用は、健全な森づくりと地球温暖化防止に貢献できます。

➤ 「セブンの森」の詳細はこちら 

リサイクル素材を導入

イトーヨーカ堂では、エコマーク認証を受けたお取引先様が製造する再生トレイの導入を進めています。また、グループのプライベート商品「セブンプレミアム」では、一部商品のパッケージのフィルムにリサイクルペットを一部使用しています。

再生トレイ導入によるCO₂排出量の抑制

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
約2,500トン	約2,500トン	約2,700トン	約3,000トン



再生トレイ



ペットボトルのリサイクル素材を採用したパッケージ

「セブンカフェ」の環境配慮

多くのお客様からご支持いただいているセブンカフェでは、さまざまな方法で環境配慮を進めています。例えば、ホットカップの外側のスリーブ部には間伐材を使用。アイスカップにはリサイクルPETを配合した素材を採用しています。そのほか、軽量化・薄肉化などで限りある資源の使用を削減しています。セブンカフェの環境対応を推進しています。

また、2017年度に一部の店舗から回収したコーヒークスをリサイクルした「消臭除菌剤」を開発し、セブン-イレブン店舗での清掃用として導入しています。



「セブンカフェ」の環境配慮



コーヒーかすをリサイクルした「消臭除菌剤」

環境配慮型カトラリーを全国の店舗に導入

セブン-イレブン・ジャパンは、石油由来プラスチックの使用量削減を目指し、不要なフォークやスプーン（カトラリー）の配布を低減するために、以前からお客様へお声がけしてきました。また、2022年4月から施行された「プラスチック資源循環促進法」に合わせ、カトラリーの原料を植物由来（バイオマス）素材を30%配合したものを開発。環境配慮型カトラリーとして全国に展開しています。

イトーヨーカ堂でも、レジで配布している先割れスプーン、フォークなどは、バイオマス25%配合したプラスチック製カトラリーを採用しており、石油由来のプラスチック削減に取り組んでいます。

グリーンナノ※入り肌着パッケージの導入

当社グループは、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の肌着に関して、商品のパッケージをグリーンナノ素材に変更し、焼却時のCO₂排出削減に取り組んでいます。

※ グリーンナノとは、プラスチックの原材料にわずかな量を加えるだけで、燃焼時に発生するCO₂排出量を大幅に削減する日本発の技術

グリーンナノ入りパッケージの使用数量

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
約500万点	約480万点	約450万点	約420万点

オリジナル商品に使用する環境に配慮した容器・包装材の使用量

【紙・ガラス】

素材	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
紙	20,257t	19,982t	22,550t	21,166t
うち、認証紙の割合	46.5%	52.5%	39.6%	40.3%
ガラス	6,441t	6,108t	5,178t	4,442t
うち、リサイクル素材の割合	69.0%	73.4%	75.4%	78.5%

※1 公益財団法人 日本容器包装リサイクル協会年次報告書から算出

※2 ガラスのリサイクル素材割合は、ガラスびん3R推進協議会年次報告から算出

※3 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、Peace Deli、赤ちゃん本舗、デニーズジャパンの6社合計

【環境に配慮したプラスチックの使用量】（単位：t）

種類	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
バイオマス	901	1,016	1,172	1,153
生分解性	1	9	5	595
リサイクル	11,110	17,363	25,429	26,933
合計	12,012	18,389	26,607	28,681

※1 セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、Peace Deli、赤ちゃん本舗、デニーズジャパンの6社合計

※2 数値は四捨五入されているため、合計が一致しない場合があります

食品ロス・食品リサイクル対策

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を策定し、食品ロス・食品リサイクル対策をテーマの1つに掲げ、重点的に取り組んでいます。「GREEN CHALLENGE 2050」では、食品廃棄物量（売上100万円あたりの発生量）を2013年度と比較して2030年までに50%削減、2050年までに75%削減すること、食品リサイクル率を2030年までに70%、2050年までに100%にすることを目標※としています。



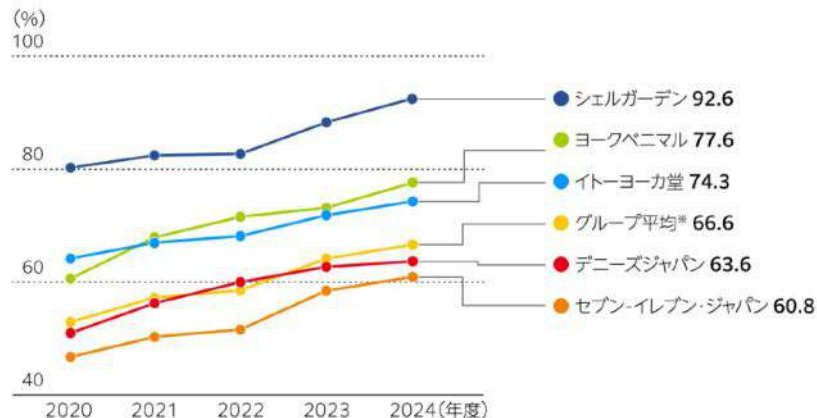
※対象は、食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、デニーズジャパン）

食品廃棄物の削減についての考え方

社会課題である食品廃棄物を削減するためには、発生自体を抑制する取り組みが重要です。このテーマは、循環型社会形成推進基本法における基本原則でも第一優先として位置づけられており、当社グループも発生抑制を第一優先に取り組んでいます。また、発生してしまった食品廃棄物についてもリサイクルできるよう努めています。



主要事業会社の食品廃棄物のリサイクル率



※ 食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、デニーズジャパン、シェルガーデン）の廃棄物量に基づく加重平均
 ※ 2021年3月以降は旧ライフフーズ実績をヨークベニマル数値に含む
 ※ 2023年よりヨークの数値をイトーヨーカ堂に合算

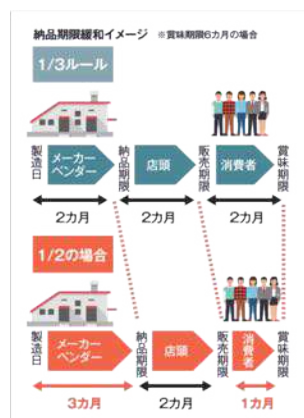
食品廃棄物の発生量

年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上百万円当たりの発生量 (kg) ※	22.35	21.01	20.28	19.83	17.68	16.88

※食品関連事業会社5社（セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、デニーズジャパン）

サプライチェーン全体での取り組み

当社グループは、サプライチェーン全体を通じた食品廃棄物削減の取り組みを継続して実施しています。一例として、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルでは、商品の納品期限の緩和を実施しています。これまでは商習慣として、商品を製造日から賞味期限の「3分の1」が経過する前までに店舗へ納品する「3分の1ルール」で運用していましたが、2012年以降は、食品ロス削減の取り組みとして一部のカテゴリーの商品を対象に製造日から賞味期限の半分までに納品期限を緩和する「2分の1」に見直しました。2022年度には対象カテゴリーを拡大し、常温加工食品全体で実施しています。また、グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」については、2019年度から賞味期限の表示を従来の「年月日」から「年月」への転換を開始しています。



納品期限の緩和のイメージ図

食品廃棄物削減に向けた各社の取り組み

当社グループは、食品廃棄物削減のために販売方法・商品などでさまざまな工夫を図っています。例えば、セブン-イレブン・ジャパンは、消費者庁、農林水産省、環境省、日本フランチャイズチェーン協会と連携し、購入してすぐに食べる場合には手前の商品から選んでご購入いただく「てまえどり」を呼びかける取り組みを2021年6月からスタートしました。「てまえどり」とは、すぐに召し上がる予定で食品を購入されるお客様に対し、手前に置いてある商品から選んで購入していただくことを促すことで食品ロスの削減を目指そうという取り組みです。この活動は当社グループ各店舗にも広がっています。また、デニーズジャパンのデニーズでは、食べ切れるサイズの小盛のメニューや食べ残しのお持ち帰りを推進する「mottECO（モッテコ）」に取り組んでいます。

このように、第一優先である発生抑制を推進するとともに、それでも発生してしまった食品廃棄物のリサイクルを推進しています。一例として、店舗から廃棄される魚腸骨の飼料化や、惣菜調理後の揚げ油などの食廃油の100%リサイクルを実施しています。

オリジナルデイリー商品の消費期限を延長

セブン-イレブン・ジャパンは、工場の技術革新によって製造工程や温度、衛生管理を見直し、保存料の不使用などの「安全・安心の確保」と「味・品質の向上」とともに、「消費期限延長（長鮮度商品開発）」を実現しています。2009年のチルド弁当からスタートし、おにぎり、グラタン・ドリア、スパゲティ・パスタ、サンドイッチ、惣菜、ペストリーなどにも鮮度延長商品の拡充を実施して、2025年2月末現在、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は約87%となっています。

食品ロス低減に貢献する商品

セブン-イレブン・ジャパンは、「セブнкаフェススムージー」を2017年に一部店舗で販売を開始しました。スムージーの原材料にブロッコリーの茎の部分や、大きさや見た目により規格外となってしまった果物も余すことなく活用することで、食品ロスの低減に貢献しています。

グリーンスムージーの例



※画像はイメージ

フードバンク団体への寄付

セブン-イレブン・ジャパンでは、閉店・改装時に余剰となった加工食品のフードバンク団体※への寄付を2017年から開始し、2018年度からは各地の社会福祉協議会および自治体と「商品寄贈による社会福祉貢献活動に関する協定」を締結し、同様の取り組みを開始しました。寄贈した商品は社会福祉協議会を通じて、高齢者、障がい者、子ども、生活困窮者などへ支援を行っている団体・施設に分配されています。2025年2月末現在の協定締結数は47となります。

※品質に問題がないにもかかわらず、市場で流通できなくなった食品や、家庭で余剰となった食品を、支援が必要な方に配布する活動を行う団体

エコ物流の運用

セブン-イレブン・ジャパンは、廃棄物の適正処理・リサイクルを推進する仕組みとして「エコ物流※」を1994年から推奨しています。この仕組みの中で、販売期限切れ商品の飼料・肥料などへの食品リサイクルに取り組んでいます。

※エコ物流：セブン-イレブン独自の廃棄物回収システム

地域ごとに加盟店へ推奨した廃棄物処理業者がセブン-イレブン各店舗から排出する廃棄物を一括して収集し、適切な処理とリサイクルを推進しています

循環型農業の取り組み

セブンファームの設立

イトーヨーカ堂は、2008年8月に食品リサイクル率の向上と地域農業の活性化を目的として、農業生産法人「セブンファーム富里」（千葉県富里市）を設立し、「環境循環型農業」を小売業で初めて開始しました。「環境循環型農業」とは、イトーヨーカ堂の店舗から排出される食品残さ（生ごみ）を堆肥化してセブンファームの農場で使用し、そこで栽培・収穫された農産物を食品残さが排出された店舗などで販売する取り組みです。

2025年2月末現在、セブンファームの取り組みは全国11カ所、200haで実施しています。また、セブンファームは農業生産工程管理手法のひとつであるJGAP認証(Japan Good Agricultural Practice)の取得を積極的に進めており、セブンファーム11カ所（2025年2月末）すべての農場でJGAP認証を取得しています。



セブンファーム



環境循環型リサイクル

➤ [セブンファームの詳細はこちら](#)

食品ロス削減にむけた啓発活動

当社グループは、食品ロスの約半分が家庭から出ていることを受けて、ご家庭での食品ロス削減に向けた啓発活動に取り組んでいます。例えば、当社グループの一部店舗ではご家庭で余っている食品を店舗へお持ちいただいてフードバンク団体に寄付する「フードドライブ」を実施しています。各店舗に寄せられた食品は、フードバンク団体や社会福祉協議会を通じて、支援を必要としている方にお届けしています。

セブン-イレブン・ジャパンは、2023年10月から一部店舗の店頭で専用のフードドライブ回収ボックスを設置し、店頭でフードドライブを実施。身近なコンビニエンスストアの店舗を回収拠点とすることで、お客様がフードドライブに参加しやすい環境を創り出しています。2024年度の実施エリアは12市1町まで拡大しており、今後も取り組みを進めていきます。

イトーヨーカ堂は、2020年6月から店舗でのフードドライブ回収BOXの常設を開始しています。各店舗に寄せられた食品は委託先の物流会社にご協力いただき、物流センターに集約し、フードバンク団体を通して子ども食堂や支援を必要としている方にお届けしています。

フードドライブ回収BOX実施店舗

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
44店舗	75店舗	83店舗	92店舗

デニーズジャパンでは、外食企業の責任として食べ切りについての取り組みを推進しています。例えば現在、全国38の自治体において「食べきり協力店」などの食品ロス削減の推進店として登録しています。また、2019年10月からデニーズのメニューブックに食べ切りやすい「少なめライス」が選べるように明記しました。

さらに、デニーズで実施している食品ロス削減活動「mottECO（モッテコ）事業」が、2021年から5年連続で環境省の食品ロス削減を目的としたモデル事業に採択されました。2024年度には産官学26団体共同の取り組みに拡大するなど、飲食事業ならではの新しい活動に取り組んでいます。この活動は、ご希望があれば環境配慮素材のお持ち帰り専用容器をお渡しし、食べ切れなかった料理をお持ち帰りいただくことで、「食べ残したものは自分の責任で持って帰る文化」の普及と啓発を図るものです。

これらの店舗における取り組みに加えて、当社グループ各社の本部や、セブン-イレブン・ジャパンの一部地区事務所でも、従業員による社会への貢献を目的にフードドライブを実施しています。集められた支援品は、フードバンク団体を通じて支援を必要としている方々へお届けしています。



mottECO（モッテコ）ポスター

持続可能な原材料の調達

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下「当社グループ」）は、2024年10月に「セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針」を策定し、国内外の多様なステークホルダーと連携しながら、バリューチェーン全体を通じてネイチャーポジティブの実現に貢献することを明確にしました。また、2022年4月には「セブン&アイ・ホールディングス持続可能な調達原則・方針」を改定し、人権の尊重、コンプライアンスの徹底、環境および生物多様性の保全、さらには生産地までのトレーサビリティ確保といった重要な要素を盛り込みました。これらの取り組みは、当社グループが掲げる環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の目標達成を通して、自然共生社会の実現を目指すものです。なお、「GREEN CHALLENGE 2050」では、持続可能な調達に関する具体的な目標として、2030年までにオリジナル商品（セブンプレミアムを含む）に使用する食品原材料の50%を、2050年までに100%を持続可能性が保証された原材料に切り替えることを掲げています。

[セブン&アイ・ホールディングス自然資本に関する方針](#) >

[セブン&アイ・ホールディングス持続可能な調達原則・方針](#) >

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >



水産物の調達

当社グループでは、豊かな海の恵みを未来世代に引き継ぐためにMSC※をはじめとした持続可能性が担保された商品の販売に取り組んでいます。また、生産者とお客をつなぐ小売業の責任として、持続可能性が担保された商品の価値や生産者の想いを店頭・ウェブサイトなどを通じて、お客様にお伝えすることにも力を入れています。

※MSC : Marine Stewardship Council（海洋管理協議会）

「持続可能で環境に配慮した漁業」の認証制度を運営・管理する団体

[MSC（海洋管理協議会）のウェブサイトはこちら](#)

MSC認証商品の販売

2018年10月から、当社グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の水産食品において、MSC認証の商品をグループ各店舗で販売しています。これらは水産資源や海洋環境に配慮した漁業で獲られた天然水産物で、その加工・流通の過程でも管理体制に関する認証を取得した企業で生産された商品です。2022年10月には、セブン&アイ・ホールディングスが、自然環境に配慮した漁業で獲られたMSC認証水産物の流通管理に関する認証である『CoC認証』を取得しました。これにより、グループのスーパーストア（イトーヨーカドー、ヨークベニマル）の店内で加工したMSC認証水産物についても認証商品として販売することが可能になりました。

セブンプレミアムの水産商品に占めるMSC認証商品の割合

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
8.2%	8.1%	9.2%	15.0%



MSC認証の水産商品



MSC「海のエコラベル認証」ラベル MSC-C-59602

ASC認証商品の販売

イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの鮮魚売場では、環境と社会に配慮した責任ある養殖業に与えられるASC認証※を取得した商品を販売しています。2022年10月には、セブン&アイ・ホールディングスが、ASC認証の自然環境に配慮した認証水産物の流通管理に関する認証規格の『CoC認証』を取得しました。これにより、グループのスーパーマーケット（イトーヨーカ堂、ヨークベニマル）の店内で加工したASC水産物についても認証商品として販売することが可能になりました。

※ASC: Aquaculture Stewardship Council

養殖に関する国際認証制度を運営・管理する機関

[ASCのウェブサイトはこちら](https://www.asc-aqua.org/)

セブンプレミアムの水産商品に占めるASC認証商品の割合

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
3.7%	3.0%	15.7%	5.0%



ASC認証を取得した水産食品



ASC認証ラベル ASC-C-03754

MEL認証商品の販売

イトーヨーカ堂は、日本の大手小売業として初めて、環境に配慮し漁獲・養殖された水産物の認証制度である「MEL 認証」を取得しました。2020年4月からオリジナル商品『顔が見えるお魚。』のぶり、かんぱち、真鯛、平目の合計4魚種に「MELマーク」を付与。さらに、わかめと銀鮭で認証を取得し、2025年2月末現在、合計14魚種の認証商品を全国190店舗で販売しています。また、お客様に認証商品の価値をお伝えするために、鮮魚売場では、各認証について説明するPOPを取り付けています。

※MEL: マリン・エコラベル・ジャパン

水産資源の持続的利用、環境や生態系の保全に配慮した管理を積極的に行っている漁業・養殖の生産者と、そのような生産者からの水産物を加工・流通している事業者を認証する水産エコラベル

[MELのウェブサイトはこちら](https://www.mel.jp/)



MEL認証を取得した水産食品



MELマーク



水産認証の説明POP

アラスカシーフードの販売

当社グループの各店舗では、環境に配慮した漁業を実践する「アラスカシーフード」を積極的に販売し、お客様に商品の特長やその商品価値をお伝えしています。「アラスカシーフード」は、すべて天然の水産品で、産地のアラスカ州ではこの天然水産資源が育まれる生態系を損なうことのないよう資源管理・漁業管理などを徹底しています。

2024年度は、イトーヨーカ堂の食品売場で、アラスカシーフードの塩紅鮭、銀鱈を販売しました。また、2022年11月からセブン-イレブンで販売している手巻きおにぎりの具材である「紅しゃけ」と「辛子明太子」の原材料にアラスカシーフードを使用し、包材にロゴマークを表示しています。



アラスカシーフードを使用した手巻きおにぎり



アラスカシーフードのマーク

▶ [アラスカシーフード（アラスカシーフードマーケティング協会）のWebサイトはこちら](#)

農産品の調達

当社グループは、持続可能性が担保された農産物の調達を推進するために、安全な農場運営や適性管理のためのGAP(Good Agricultural Practice)認証の取得を進めているほか、農薬の使用を低減したものの、オーガニック、フェアトレードなど認証された原材料を調達しています。

GAP認証取得促進・農薬低減商品の販売

イトーヨーカ堂のオリジナル商品「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」と、イトーヨーカ堂による環境循環型農業「セブンファーム」では、農産物の安全性確保、農場の適正な経営などを目指し、GAP(Good Agricultural Practice)認証取得を推奨しています。

GAPとは、農林水産省が導入を推奨している農業生産工程管理手法の一つで、安全性向上や環境保全を図るために、日々の農場管理の中で実践すべき基準が定められています。GAPの中には「食品安全」と「環境保全」に関する取り組みがあるため、農薬の使用は必要最低限に抑えています。

イトーヨーカ堂とヨークベニマルは、農薬の使用を法律基準値よりも低減させたオリジナル商品を販売しています。例えば、イトーヨーカ堂では減農薬で栽培され、生産地と生産履歴が担保されたオリジナル商品「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」を販売しています。これらの商品を含め、イトーヨーカ堂における2024年度の「顔が見える」シリーズの食品全体の売上は約231億円でした。

また、農薬の使い方や使用回数は地域や作物によってさまざまですが、「顔が見える野菜。」などでは、それぞれの地域で通常使用されている回数（地方公共団体などの公的機関が各作物について定めている平均的な使用回数）の半分以上を目標としています。

GAP認証取得商品を拡大に向けて、グループの商品開発担当者のJGAP指導員資格取得促進を促進し、お取引先や生産者様との連携を進めています。

当社グループのJGAP指導員資格取得者数（人）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
指導員資格取得者数	62	139	100	77

※セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、デニーズジャパン、Peace Deli、セブン&アイ・ホールディングスの従業員

※JGAP青果と畜産の総計

イトーヨーカ堂「顔が見える食品。」売上金額

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上金額※（億円）	228	246	243	248	216	231

※概数



顔が見える野菜。

「顔が見える野菜。」「顔が見える果物。」5つの約束

1. 国産の農作物に限定して取り扱います。
2. 適地適作に取り組む農家の方を、全国をまわって厳選します。
3. ひとりひとりの農家の方のお名前を、お客様にお届けします。
4. こだわりや人柄を、ホームページや売場で紹介します。
5. 農薬抑制の目標を掲げ、農薬や放射性物質を継続的にチェックします。

GAPの取り組み（抜粋）

■ 食品安全（食品の安全を保つためのルール作りを行い、実施する）

- 環境中の重金属や微生物などによる汚染を防止・低減する対策
- 農薬の適正な保管・使用
- 作業者自身の健康・衛生管理
- 農機具等の適切な保管・取扱い
- 異物の混入防止、収穫した農作物の適切な保管方法 など

■ 環境保全（農場および周辺の環境の安全を守るためのルール作りを行い、実施する）

- 農薬による環境汚染の防止
- 適切な土壌管理
- 正しい廃棄物処理方法・排水処理方法
- 不必要・非効率なエネルギー消費の節減
- 生物多様性に配慮した有害鳥獣による被害を防止、低減する対策 など

有機JAS認証商品の販売

当社グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、たけのこなどの農産品やコーヒーなどの加工食品で有機JAS認証商品を販売しています。また、イトーヨーカ堂でも、オリジナル商品「顔が見える野菜。」で有機JAS認証を取得した商品を販売しています。

大豆の調達

大豆は、健康志向や大豆ミートの開発などで需要が高まっている一方で、農地拡大のための森林破壊や生態系の破壊、農薬による土壌汚染、農園で働く生産者の人権の問題など多くの課題を抱え、欧州森林破壊防止規則（EUDR）の対象にもなっています。また、当社グループで実施したTNFDフレームワークに基づく分析においても、自然への依存・影響が大きく、グループにおける調達量も多いことから、コーヒー豆・米と並ぶ重要原材料として特定しました。

当社グループでは、2023年からグループのオリジナル商品セブンプレミアムの「TOFU BAR」シリーズで、アメリカ大豆輸出協会（USSEC）の「SSAP（サステナビリティ認証プロトコル）認証」原材料の使用を開始しました。SSAP認証は、生産者までのトレーサビリティの確認はもとより、環境保全、生物多様性保全、労働者の人権への配慮などの視点から基準が設けられています。

2025年度は、商品部がUSSECの協力を経て直接生産地へ訪問し、生産者対話をを行い、肥料削減や節水、不耕起栽培といった低環境負荷の農法を現地で学ぶ機会（サプライヤーエンゲージメント）を計画しています。



SSAP認証の大豆を使用したTOFU BAR



SSAP認証マーク

■ SSAP認証の4つの基準

1. 生物多様性及び炭素貯蔵量の多い生産に関わる管理方法と規制

1.1 土地利用、影響を受けやすい生息地および生物多様性

2. 生産活動に関わる管理方法と規制

2.1 土壌の健康状態と生産性

2.2 作物の健康状態と農業の最良の管理手法

2.3 廃棄物と汚染

2.4 温室効果ガス排出、化石燃料の使用および大気の質

3. 一般市民及び労働者の健康と福祉に関わる管理方法と規制

3.1 水質と水量

3.2 植物保護と養分管理

3.3 労働条件と労使関係

3.4 労働者と一般市民の安全

3.5 地域社会との関係

4. 生産活動及び環境保護の継続的な改善に関わる管理方法と規制

4.1 継続的改善

▶ [アメリカ大豆輸出協会SSAP認証のウェブサイトはこちら](#)

カカオの調達

当社グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、開発途上国の生産者の持続可能性と生活を支える仕組み「国際フェアトレード認証」カカオを使用した商品を販売しています。

また、サプライチェーン上での人権・児童労働に関する課題や、森林破壊や土地転換などの課題解決にむけて、カカオ原材料に関わる様々なステークホルダーの方々と連携・協力していくため、2024年1月、独立行政法人国際協力機構（JICA）が事務局を務めるサステイナブルカカオプラットフォームへ加盟しました。



国際フェアトレード認証のカカオを使用したチョコレート



サステイナブル・カカオ・プラットフォームのマーク

▶ [サステイナブル・カカオ・プラットフォームのウェブサイトはこちら](#)

コーヒー豆の調達

当社グループでは、コンビニエンスストア事業のカウンターコーヒーから、セブンプレミアムのコーヒー関連商品まで、幅広い商品カテゴリーでコーヒー豆を使用しています。一方で、コーヒー豆は大豆やパーム油と同様に欧州森林破壊防止規則（EUDR）において、森林破壊や土地利用転換に伴う森林減少リスクが大きい「森林リスク・コモディティ」とされています。そのため、当社グループでは、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言にそって、スコーピングで14の重要原材料を選定、自然への依存・影響の評価を行い、コーヒー豆の調達に関してLEAPアプローチ分析を実施し、結果を開示しています。

▶ [自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）に基づくLEAPアプローチ分析についてはこちら](#)

※なお、TNFDに関しては、コーヒー豆とともに重要な原材料として選定した「大豆」についても、今後、自然への影響を低減するための取り組みを実施していくとともに、「食」を中心とする事業を展開するグループとして、「畜産物」「水産物」についても評価を拡張していく予定です。

パーム油の調達

パーム油は、さまざまな加工食品をはじめ、洗剤などの住居関連商品にも広く利用されていますが、生産国での自然環境破壊や農園での児童労働・強制労働などの問題も指摘されています。当社グループは、2020年1月に「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO : Roundtable on Sustainable Palm Oil）」に加盟しました。当社グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」の一部の商品では、持続可能性が担保されたパーム油を使用しています。

当社グループのRSPO認証のパーム油調達に関する年次報告はRSPO公式HPからご確認いただけます。

▶ [Annual Communication of Progress \(ACOP\) :英語サイト](#)

オーガニック Cotton の調達

当社グループは、お客様の安全・安心、環境に配慮した商品への関心の高まりを受け、持続可能な調達の取り組みの一環として、肌着やタオルなどで使用するオーガニック Cotton の調達を進めています。2020年2月から、オーガニック Cotton の価値をわかりやすくお客様に伝えるために、オーガニック繊維を認証する国際認証「オーガニックコンテンツ基準（OCS）」、またはオーガニック繊維製品を認証する国際認証「オーガニックテキスタイル世界基準（GOTS）」を取得した商品に、共通のアイコンを順次取り付けて販売しています。



オーガニック Cotton のアイコン

当社グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」では、厳しい有機製造基準をクリアした靴下や女性用肌着「オーガニック Cotton 100%インナー」を全国のイトーヨーカドー約80店舗（2025年2月末現在）とネット通販サイトで販売しています。この商品には「アメリカ有機繊維基準（OCS）」の認証を取得したオーガニック Cotton のみを使用しています。そのほか、オーガニック Cotton を使用したタオルも販売しています。



「セブンプレミアムライフスタイル」オーガニック Cotton 100%インナー

平飼いたまごの販売

動物の育てられた環境に関心を持つお客様が増えています。「セブンプレミアムフレッシュ」において、鶏の育てられる環境にも配慮し、自由に動き回れる平飼いの環境で育った鶏から取れた平飼いたまごを、プライベートブランド商品として販売しています（2025年2月末時点、スーパーストア全店およびセブン-イレブンの一部店舗で販売）。



セブンプレミアムフレッシュ 「昔ながらの平飼いたまご」

「ななチキ」「揚げ鶏」における取り組み

セブン-イレブン・ジャパンのオリジナル商品「ななチキ」「揚げ鶏」に使用される鶏は、自由に動き回れる広い養鶏場で、温度・湿度が適切に管理された快適な環境で育てられています。ストレスが少ない健康的な飼育環境によって病気にかかるリスクも抑制され、おいしさだけでなく、食の安全・安心を実現しています。

<取り組み内容>

- ・広い敷地で自由に動き回れることができ、太陽光や外気を取り入れた快適で自然に近い環境で飼育
- ・自由に飲食できる空間、ストレス発散できる遊び道具など、鶏本来の行動ができる環境で飼育
- ・一羽ずつ体調を管理し、ケガの有無などを確認
- ・養鶏場への人・車の入場を厳しく管理し、入場時は疫病対策を実施

サプライチェーンマネジメント（環境）

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、グループの環境負荷低減を図るとともに、お取引先様と連携してサプライチェーン全体での環境負荷低減にも力を入れています。オリジナル商品の製造委託先には「お取引先サステナブル行動指針」の遵守をお願いしているほか、工場の省エネや環境配慮型車両の導入などにも取り組んでいます。



お取引先サステナブル行動指針の運用

セブン&アイ・ホールディングスでは、お取引先様とともに環境負荷の低減をはじめとする社会的責任を果たしていくために、2007年に「お取引先行動指針」を策定し、お取引先様に遵守をお願いしています。2019年12月には、お取引先様とともにサステナブルな社会を築いていくという意味を明確にするために、人権・労働に関する項目を充実させ、名称を「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」に変更しました。

お取引先サステナブル行動指針では、「8. 地球環境保全」において、環境法令の遵守や、排水・廃棄物の適切な処理、生物多様性への配慮、省エネルギー設備や環境配慮型技術の積極的な導入といった項目や、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に関わる項目も定めています。

このお取引先サステナブル行動指針をお取引先様にご理解いただき、実効性ある活動として展開いただくために、主にグループ各社のオリジナル商品の製造委託先を対象に以下の活動を実施しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延に伴いお取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する現地説明会を中止しましたが、2020年6月からは海外に生産拠点のあるお取引先様に向けて、オンデマンド配信でお取引先サステナブル行動指針を説明し、その実践を促しました。また、2020年8月からは、中国語およびアジア各国5言語の資料も閲覧できるようにするとともに、10月からは中国語ナレーションを付けたCSR監査の説明動画の配信を中国国内のお取引先様向けに実施しています。

2024年度は、お取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信で実施し、396社、642名がライブ視聴しました。また録画も953名が視聴し、4,700名が説明会資料閲覧をしています。

- ◆周知・浸透：説明会の開催
- ◆実行の確認：セルフチェックシートの運用
- ◆実行の支援：コンプライアンス研修の開催
- ◆実行の検証：CSR監査の実施と是正促進

また、2025年3月には、様々な環境変化を鑑み、さらにお取引先サステナブル行動指針の改定を実施しました。具体的には、人権の尊重・労働安全衛生を更に強化し、国際基準に合わせたアップデートを行う内容です。今回の改定内容についても、お取引先様への説明会を通じて周知を行っています。

▶ [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](#)

CSR監査と是正処置

当社グループでは、2012年度からは途上国にあるプライベートブランド商品のお取引先様の製造工場について、第三者審査機関によるCSR監査を実施しています。CSR監査の項目には、人権・労働に関わる項目から環境関連の法令遵守、排水や化学物質の管理のほか、省エネ・環境保全活動の推進など「環境」に関するものが含まれています。

監査の結果、適合と認められた場合はお取引先様に「適合認証書」を発行しています。一方、監査項目に適合しない事項（不適合事項）が発見された場合には、第三者の監査機関より当該お取引先様に対し、不適合事項の指摘を行っています。お取引先様には、この指摘に基づいた「是正処置計画

（CAP）」を監査終了後10営業日以内に監査機関に提出していただくとともに、直ちに指摘事項の改善に取り組んでいただいています。お取引先様から指摘事項の改善完了の報告を受けた後、改善を示した写真・担保資料（エビデンス）の提出などを受けて改善完了の確認を行います。ただし、重大な不適合項目が多数発生した場合など、一定の基準を超えた工場には再度訪問し、再監査を実施することで問題の改善を確認しています。不適合の是正が完了しているか、またはCAPに記載された計画内容が有効であると第三者監査機関およびセブン&アイ・ホールディングスが判断した時点で、お取引先様に「適合認証書」を発行しています。

お取引先を継続するには、この「適合認証書」の発行を前提としています。また、新規でお取引先をお願いする場合は、お取引先サステナブル行動指針の理解と遵守をお願いし、CSR監査の「適合認証書」発行後にお取引先を開始することとしています。

▶ [お取引先CSR監査の詳細はこちら](#)

製造工場における環境情報管理の推進

セブン-イレブン・ジャパンは、オリジナルデイリー商品を製造する複数のお取引先様で組織する「日本デリカフーズ協同組合」とともに、環境情報管理システムを通じてお取引先様が登録したCO2排出量や発生する廃棄物量・食品リサイクル率を確認しています。また、お取引先様の環境情報を把握するとともに、日本デリカフーズ協同組合の「CSR推進会議」内に設置されている「環境推進チーム（毎月開催）」を通して、各メーカー様の事例を共有・拡大を進めています。

グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」の製造を委託している国内の219工場では、環境マネジメントシステムISO14001を取得しています。

スコープ3※1排出量の算定

セブン&アイ・ホールディングスでは、「地球温暖化防止に関する基本方針」で掲げた、サプライチェーンから販売、消費までのすべての段階における環境負荷を評価し、CO2排出量を削減することを目的に、環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver.2.4」に沿って、グループのサプライチェーン全体におけるCO2排出量（スコープ 3）を算定しています。2024度はグループ主要10社※2を算定しました。当社グループは、お客様の快適な生活のサポートをする一方で環境に負荷をかけている側面もあります。今後、再生可能燃料の供給の拡大や、EVチャージャーの設置の拡大に積極的に取り組んでいきます。ガソリンを販売している7-Eleven, Inc.では、代替燃料へのアクセス向上、CO2排出量の削減、再生可能エネルギーへの継続的な投資などの優先課題を通じて持続可能な未来を推進しています。

- ※1.自社排出量以外の、原材料・商品の調達、配送、商品使用、廃棄過程から出るCO2排出量
- ※2.セブン-イレブン・ジャパン、7-Eleven, Inc.、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、赤ちゃん本舗、ロフト、デニーズジャパン、セブン銀行の9社

2024年度 スコープ3に基づくCO2排出量（9社合計）

カテゴリー	排出量 (t-CO2)	構成比 (%)
cat1（購入した製品・サービス）	48,326,521	28.3%
cat2（資本財）	621,710	0.4%
cat3（スコープ1・2に含まれない燃料・エネルギー活動）	521,449	0.3%
cat4（輸送・配送(上流)）	589,864	0.5%
cat5（事業から出る廃棄物）	653,785	0.3%
cat6（出張）	18,997	0.01%
cat7（雇用者の通勤）	170,910	0.1%
cat8（リース資産(上流)）	-	-
cat9（輸送・配送(下流)）	101,802	0.1%
cat10（販売した製品の加工）	-	-
cat11（販売した製品の使用）	113,569,594	66.4%
cat12（販売した製品の廃棄）	417,106	0.2%
cat13（リース資産(下流)）	92,354	0.1%
cat14（フランチャイズ）	75,075	0.04%
cat15（投資）	5,764,114	3.4%
スコープ3 合計	170,923,281	100.0%

(千t-CO₂)

(t-CO₂)

セブン-イレブン1店舗当たりのCO₂排出量(右軸)

Year	2022	2023	2024
セブン-イレブン・ジャパン ^{※1}	201	201	201
イトーヨーカ堂	15	15	15
ヨークベニマル	19	19	19
デニーズジャパン ^{※2}	1	1	1
セブン-イレブン1店舗当たりのCO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	9.5	9.2	8.9

※1 配送センター運営に伴うCO₂排出量も含む
 ※2 デニーズ単体の数値

2018年3月に、三菱ふそうトラック・バス株式会社のEVトラックを3台導入し、さらに導入を拡大して店舗配送を実施しています。

環境にやさしい車両の導入

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
4,424台 (6,208台中)	4,860台 (6,169台中)	5,688台 (6,205台中)	6,084台 (6,283台中)



燃料電池小型トラック



EVトラック

バイオ燃料を利用した配送

セブン-イレブン店舗やセブン-イレブンの弁当や惣菜などを製造する工場から回収した廃食油でバイオ燃料を精製し、市内を走る配送車両の一部において活用する循環型スキームの取り組みを2018年から愛媛県松山市で実施しています。

また、2024年12月からは茨城県牛久市を中心とした近隣9自治体と連携して、学校給食や一般家庭、民間事業者などから回収した廃食油より製造されたバイオ燃料を、牛久市及びその周辺のセブン-イレブン店舗への一部配送車両に利用を開始しています。この取り組みでは、植物由来の廃食油から製造されたバイオディーゼル燃料を5%混合した軽油を利用しています。このバイオディーゼル燃料は、植物は成長過程でCO₂を吸収しているため、使用に伴うCO₂排出量は実質ゼロとなります。

加えて、2024年から三井物産株式会社とともに、兵庫県内の共同配送センター（フローズン神戸センター）でバイオディーゼル燃料100%の燃料を利用する実証実験を実施しています。この実験では、大阪府や京都府などのセブン-イレブン店舗などから回収した植物由来の食用油から精製した燃料を利用し、バイオディーゼル燃料100%であるため、軽油と比較して1リットルあたり2.62kgのCO₂排出量の削減効果が見込まれています。



バイオディーゼル燃料を使用した配送車

環境にやさしい配送車両の導入（ヨークベニマル）

2023年2月、ヨークベニマルは「水素燃料電池小型トラック」での店舗配送を開始しました。今後は、小売、物流、インフラ関連、自動車メーカーが一体となり、水素燃料電池トラックの運行管理と、エネルギーマネジメントシステムの構築（水素ステーションの最適なオペレーションづくり）を進めていきます。2025年2月末現在、郡山市内で2台が運行しています。



水素燃料電池小型トラック

エコタイヤの導入

セブン-イレブン・ジャパンでは、配送車両のタイヤの転がり抵抗を低減する「エコタイヤ」の導入を促進しています。2025年2月末現在、全車両の約99%の配送車両に導入しています。

また、寿命が終了したタイヤの路面と接する面のゴムを決められた寸度に削り、その上に新しいゴムを張り付け、溝をつけて配送車両の後輪に再生利用（リユース）する「リトレッドタイヤ（更生タイヤ）」を採用しています。使用後のタイヤを再利用でき、省資源、廃棄物削減に貢献できるとして導入を促進しています。



リトレッドタイヤ（更生タイヤ）

物流センターにおける省エネ・創エネ設備の導入

セブン-イレブン店舗への商品供給を担う配送センターでは、各設備の使用電力量を監視し、一定の範囲を超えないよう使用中の設備に制御をかける「デマンドコントローラー」を164センター中65センターで導入し、センター内の無駄な電力使用削減を図っています（2025年2月末現在）。

また、配送センターの建物にも、条件に応じて、創エネ設備である太陽光発電パネルの設置を進めています。全国の23センターに設置し、環境負荷の低減を進めています。



配送センターに設置された太陽光発電パネル

イニシアチブへの賛同・参画、外部団体との連携

セブン&アイ・ホールディングスは、国内外のイニシアチブや産官学の連携、コンソーシアムなどの外部団体へ積極的に賛同・参画し、先進的な技術や取り組みに関する情報を積極的に収集するとともに、それぞれ定期的/不定期的に行われるセミナーや研究会に参加し、意見交換やシンポジウムへの登壇など積極的な情報発信の役割も果たしています。お取引先様や他業種企業様と協働・連携した活動を通じて、グループのさらなる環境負荷の低減に向けて取り組むことで、社会からの期待・要請に応えるとともに、持続可能な社会の実現に向けて一層推進してまいります。

他業種企業、大学との連携・共同研究やコンソーシアムへの参画：

名称	参画状況	備考
一般社団法人日本経済団体連合会	会員 (LINK)	2050年カーボンニュートラルに向けての「 チャレンジ・ゼロ 」の取り組みに賛同しています。
TCFDコンソーシアム	会員 (LINK)	気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に賛同を表明しました。 また、TCFD提言に賛同する日本企業や金融機関などが一体となって取り組みを推進するために設立されたTCFDコンソーシアムに参加し、より良い情報開示とステークホルダーとの対話のあり方について検討を進めています。
RE100	会員 (LINK)	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の重点テーマの1つに掲げているCO ₂ 排出量の削減目標達成に向けて、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指す国際的イニシアチブ『RE100』に参画しています。
気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative : JCI)	会員 (LINK)	本イニシアティブの「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」の趣旨に賛同し、参画しています。活動の一環として、以下の政策提言に賛同しています。 ＜JCI政策提言への賛同＞ ・ 【303団体が賛同】JCIメッセージ：再生可能エネルギーとカーボンプライシングで二つの危機を打開する (2023年4月) ・ パリ協定を実現する野心的な2030年目標を日本でも (2021年4月) ・ 2030年度の再生可能エネルギー電力目標を40～50%に (2021年1月)
日本気候リーダーズ・パートナーシップ (Japan Climate Leaders Partnership : JCLP)	会員 (LINK)	持続可能な脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという趣旨に賛同し、参画しています。2025年4月から正会員として認められ、当社執行役員サステナビリティ推進室長が理事として積極的にJCLPの活動を担っています。当社は以下の政策提言に賛同しています。 ＜JCLP政策提言への賛同＞ ・ 浅尾環境大臣に「気候危機を食い止め、日本の経済成長を実現するため、GHG排出削減加速と再エネ比率引き上げを求める提言」を手交しました。 (2024年11月) ・ 日本の新たな2030年温室効果ガス排出削減目標に対する歓迎声明を発表 (2021年4月)
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (Japan Clean Ocean Material Alliance : CLOMA)	会員 (LINK)	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』においてプラスチック対策に関する目標を掲げており、海洋プラスチック問題の解決に向けて官民合同で取り組みを進める必要があると考えるため参画しています。
京都超SDGsコンソーシアム (京都大学)	会員 (LINK)	本コンソーシアムの資源循環や省エネ・創エネに関する取り組み、SDGsの地域社会への実装を目標とした取り組みなどは、当社の目指す社会に沿っており、京都市でのSDGsコミュニティ創出に寄与できると考えるため参画しています。
東京大学未来社会創造プラットフォーム (Sustainable Future Society Creation Platform, Tokyo University)	会員 (LINK)	本プラットフォームは主にエネルギーシステムの面より持続可能な社会のあり方を追究するもので、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において目指すCO ₂ 排出量削減、持続可能な社会の構築に資するものです。
SBTN コーポレート・エンゲージメント・プログラム	会員 (LINK)	SBTNは、SBTイニシアティブの活動に基づき、持続可能な地球システムのために科学に基づいた目標を設定するための方法とリソースを開発し、提供する非営利団体と企業の共同組織です。SBTNコーポレート・エンゲージメント・プログラムは、企業の自然資本利用に関する目標設定の科学的なアプローチを開発するために、企業をはじめとする多数のパートナーと協力していくことを目的としています。
生物多様性のための30by30アライアンス	会員 (LINK)	環境省が主催し、2030年までにネイチャーポジティブというゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標の達成に向けたアライアンスです。

重点課題 4 多様な人々が活躍できる社会を実現する

重点課題の考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、人種や国籍を始め、性別や年齢、宗教、障がいの有無、性的指向などさまざまなバックグラウンドや価値観を持つ多様な人々が活躍できる社会を実現していくことが重要だと考えています。

異文化理解の促進や、未来社会を担う次世代の応援などを実施することは、社会全体の発展だけではなく、社会から求められる商品・サービスの提供にもつながります。当社グループだけでなく、社会全体がさまざまな価値観やライフスタイルを認め合うことができるように、取り組みを進めていきます。

● 関連する方針

[セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針](#) >

[セブン&アイ・ホールディングス人権方針](#) >

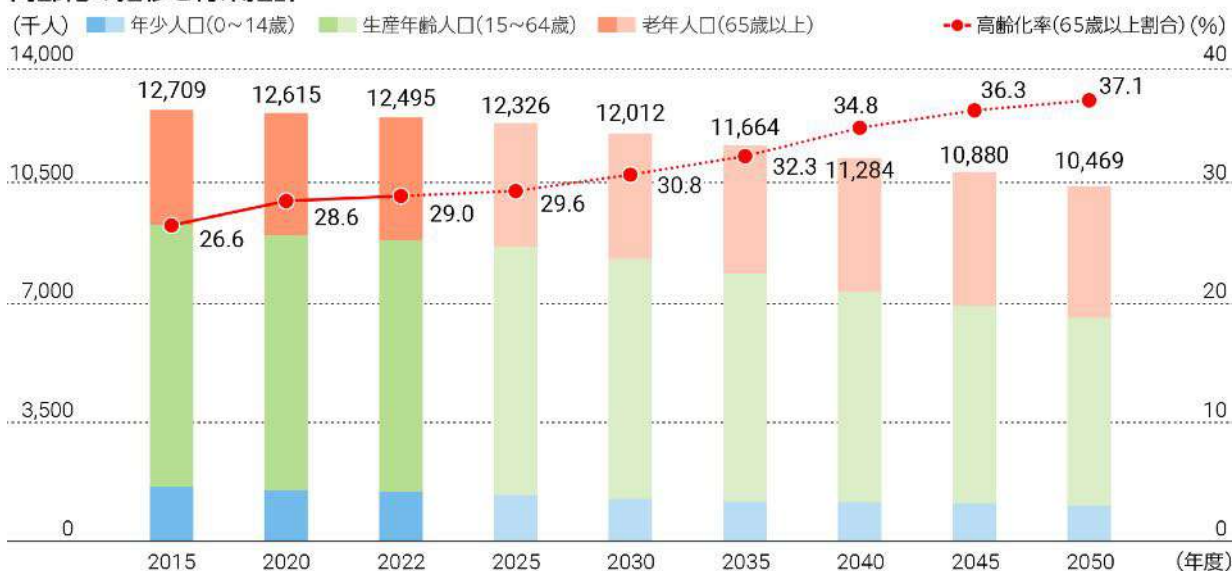
重点課題の背景

高齢化と生産年齢人口の減少

日本は出生率の低下とともに高齢化が進み、生産年齢人口が減少しています。老年人口は増大する一方、2050年には生産年齢人口が約5,540万人（2022年から25.3%減）に減少する[※]ことが予測されています。次世代の育成を支援していくことは、より良い社会を実現する上で重要です。

※ 出典：「令和5年版高齢社会白書内閣府」（内閣府）

高齢化の推移と将来推計



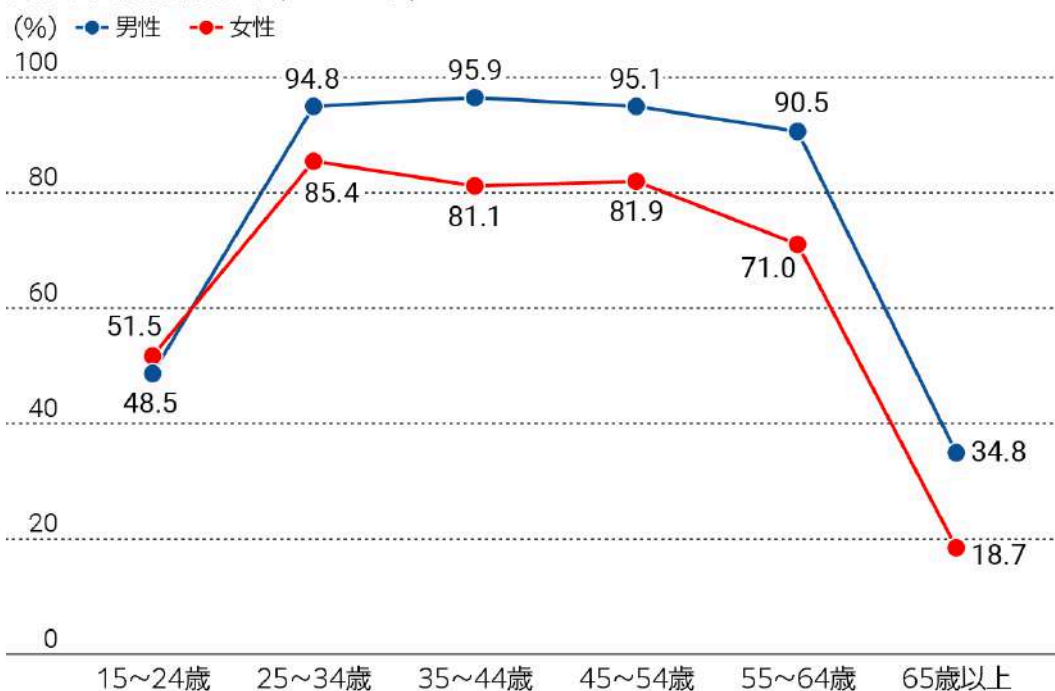
出典：「令和5年版高齢社会白書」(内閣府)

女性活躍支援

生産年齢人口が減少する中、女性の活躍推進は必要不可欠です。しかし、子育てと仕事の両立ができない、子育て後に就職ができないなど多くの理由で働きたくても働けない女性も多くみられます。また、日本では管理職に占める女性の割合は、役員では21.1%、部長相当職では8.0%、課長相当職では11.6%、係長相当職では18.7%※と世界に比べても低いため、高い能力を持つ女性が活躍できるような社会にしていけることが課題となっています。

※ 出典 「令和4年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

男女年齢別就業率(2023年)

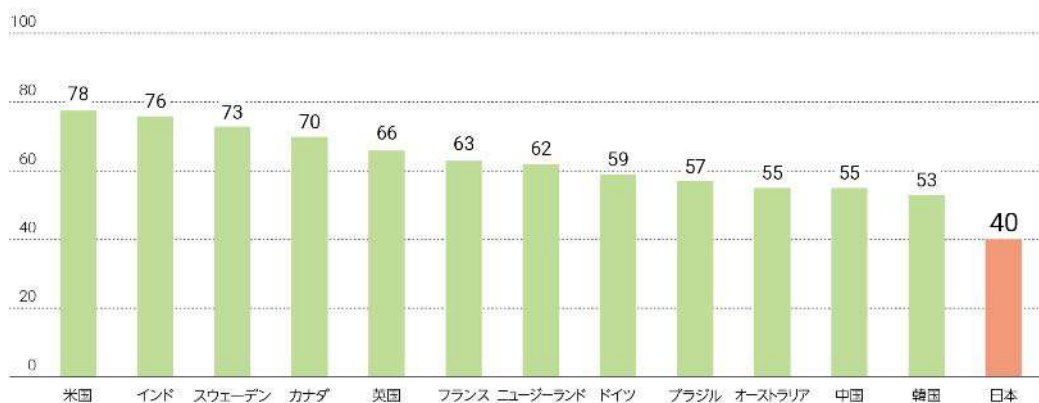


出典:「労働力調査(基本集計) 2023年(令和5年)平均結果」(総務省)

異文化に対する受容性

自分とは異なる文化に対しての受容性を複数の国と比較すると、特に日本のスコアは低い状態にあります。多様な人々が活躍できる社会を目指すためには、異文化に対しても認め合うことが課題となります。

異文化に対する受容性



文化の受容性について、以下の要素からスコアリング

- ・社会の文化多様性
- ・自国民の反応
- ・官僚主義の程度
- ・移民者の人口
- ・人種差別
- ・移民に関する政策
- ・宗教に対する耐性
- ・雇用者の受容性

(注記) Institute of Technology and ScienceのVijesh Jainによる異文化に対する受容性(Comfort with Foreign Cultures)に関する研究に基づく
出典: Vijesh Jain, Multinational Workplaces: War of Culturally Seasoned Minds, 2015

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループはジェンダー平等を含む多様な人々の活躍を支援し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標5、10の達成に貢献します。



セブン＆アイ・ホールディングスの取り組み

[次世代育成の支援 >](#)

[未来世代との取り組み >](#)

次世代育成の支援

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、核家族化や少子化が進み、子育てについて相談できる機会が減少する中、気軽にご利用いただける店舗でのイベントや、教育機関などと連携した取り組みを通じて、未来を担う次世代の健やかな成長をサポートしています。



マタニティ・育児相談サービスの提供

イトーヨーカ堂は、保健師や助産師の資格を持つ相談員が妊娠中の健康や育児について無料で相談を承る「マタニティ・育児相談室」を設置しています。各施設では、おむつ交換台や授乳用個室、ミルク用給湯器、子ども専用トイレなどを備えた休憩室をご利用いただけます。また、相談員が地域の行政で実施している支援についての情報を収集し、利用者の方への情報提供も行っています。

マタニティ・育児相談室

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
100店舗	98店舗	95店舗	70店舗



育児に関する相談窓口

イトーヨーカ堂の育児相談件数（利用者の実績）

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
224,552件	111,326件※	137,559件	146,210件	145,815件	124,740件

さまざまな企業との共創による妊娠・出産・育児の支援

赤ちゃん本舗は、妊娠・出産・子育ての社会課題の解決に向けて、さまざまな企業と一緒に取り組む「with akachanhonpo」共創プロジェクトを推進しています。

例えば、心とからだのケアでは、誰でも助産師に気軽に聞けるように、X（旧Twitter）上にコミュニティの場を開設したり、助産師監修の専門的なコンテンツを無料で提供しています。また、親子の食事における課題解決や思い出作りのサポートなど、新たな価値を提供し続けています。

このように企業の枠を超えることで新しいものやサービスが生まれ、これまでにない価値を提供できるようになりました。



with akachanhonpo

子育て支援イベントの開催

イトーヨーカ堂は、子育てのアドバイスや保護者同士の交流を目的としたさまざまなイベントを開催しています。例えば、「産官学が連携し、家庭で楽しめる」をテーマに、大学や自治体、複数のお取引先様と連携し、母親の健康維持・増進・リフレッシュ・子育てに役立つ情報提供を目的としたイベントを開催し、イベントを通じて地域の皆様の子育て支援の輪を広げる活動に取り組んでいます。

また、2021年から新たに親子で楽しく学べる「ちびっこ職場体験ツアー」を開催しています。このツアーは、イトーヨーカ堂での職場体験を通じて、お客様のご満足を追求した店づくりや、衛生管理、環境に配慮した取り組みなど、SDGs（持続可能な開発目標）の視点で学んでいただけるイベントです。2024年度は、イトーヨーカ堂の121店で実施しました。



SDGsの視点で学べる「ちびっこ職場体験ツアー」

キャリア教育の支援

当社グループは、小・中学校や高校、大学でのキャリア教育を支援するため、学校からのご依頼に応じて、各校への社員の派遣や、職場見学、店舗において身近な店内業務を経験する職場体験に協力しています。

「品川スチューデント・シティ」に出店

セブン-イレブン・ジャパンは、2003年から東京都品川区と公益社団法人ジュニア・アチーブメント日本が協業で開催している「品川スチューデント・シティ」に出店しています。これは小学校の中に仮想の街をつくり、さまざまな企業が出店する中で、就業および社会体験の機会を提供するものです。子どもたちは、セブン-イレブン店内で接客から売場づくりなどを体験することで社会の仕組みを学びます。



品川スチューデント・シティ

店舗での職場体験

イトーヨーカ堂は、教育機関から児童・生徒・学生の職場体験を受け入れています。店舗での食品加工作業の見学や売場での商品の陳列などを体験する場を提供するほか、試食販売などを通じて、提案内容を自ら考えて表現することの楽しさや、安全・安心を守るための基本項目を守ることの大切さを体験していただいています。

研修センターでの職場体験

当社グループの研修施設、伊藤研修センターでは、売場づくりや食品加工を体験していただくほか、車いすのお客様への対応など、さまざまなお客様の立場に立った対応について実際に体験学習する機会を提供しています。それらの体験を通じて、働くことの意義やお客様に接する喜びなどを感じていただけるように努めています。



伊藤研修センターでのレジ接客体験学習

企業と学校の交流

セブン-イレブン・ジャパンは、企業と学校の交流を図る「読売教育ネットワーク」の一環として、出前授業を開催しています。児童たちには、グループワークを通じてセブン-イレブンの社会的役割を楽しく理解していただいています。同時に、社会環境の変化やお客様のニーズの変化に合わせて「近くて便利なお店づくり」を目指すセブン-イレブンの商品・サービスがどのように変化してきたか（CRM戦略[※]やSDGsへの対応など）を学んでいただき、児童にとってコンビニエンスストアという身近な存在から社会を考える良いきっかけにもなっています。

また、全国各地にある身近なセブン-イレブンの店舗を通じて、未来を担う子どもたちがSDGsに関連した社会課題を知り、その解決方法を考え実際に行動するきっかけとなる、独自の出張授業を実施しています。全国の小学校などからのお申し込みを自社WEBサイトで受け付けています。

※CRM：Customer Relationship Management＝「顧客関係管理」

（顧客満足度と顧客ロイヤルティの向上を通して、売上の拡大と収益性の向上を目指す経営戦略/手法）



出前授業の様子

無料絵本「森の戦士ボノロン」を通じた支援

セブン銀行は、やさしさや勇気など、心温まるボノロンの世界が未来の子どもたちの心豊かな成長の糧になるとの想いをもって、2005年からフリー絵本『森の戦士 ボノロン』に協賛しています。年間約300万部の絵本の発行や無料配布[※]のほか、大型絵本を制作して子どもたちに読み聞かせ会を実施するなど、開始以来20年間に渡って親子のコミュニケーションの促進と子どもたちの健全な育成に貢献しています。

※日本中の子どもたち、お母さんやお父さん、おばあちゃんやおじいちゃんが気軽に手に取ってもらえるように、全国のセブン-イレブンやデニーズ、赤ちゃん本舗の店舗で偶数月の15日に無料で配布しています



従業員による絵本の読み聞かせ会

食育の支援活動

当社グループは、さまざまな経験を通じて「食」に関する知識を伝え、健全な食生活を実践することができる人を育てるために、次代を担う子どもたちに「食育活動」を推進しています。

例えば、デニーズジャパンが運営するデニーズの一部の店舗では、定期的に「おこさま食育スクール」を開催しています。「お箸の使い方」や「ナイフ、フォーク、スプーンなどの使い方」のお話、食べる時の姿勢など基本的な作法を学ぶ「マナー」と旬の野菜などの「食材」をテーマにパネルを使った説明など、クイズを交えて楽しく学べる場となっています。

また、イトーヨーカ堂の一部店舗では、店内に設置されたキッチンサポートにおいて、調理実演やメニュー提案を見ていただきながらバランス良く食べることの大切さや、食を通じてひなまつりなどの伝統文化を学ぶ食育イベントを定期的に行っています。



おこさま食育スクール

重点課題 5 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

重点課題の考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、グループ全体で15万人を超える従業員が働いています。職場には、パートタイマー、アルバイト、外国籍の従業員、育児や介護をしながら働く従業員など多様な従業員があり、多様な働き方を支援することが企業としての責務であると認識しています。そして、多様な従業員の活躍を支援し、働きがいを持って仕事ができるよう、従業員にとって働きやすく、魅力的な職場づくりに取り組んでいます。こうした取り組みは、多様な人財の確保を円滑に進めることができるだけでなく、新しい考え方を取り入れて新たな価値を生み出す力となり、私たちの競争力の源泉となります。

● 関連する方針

[セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針](#) >

[セブン&アイ・ホールディングス人権方針](#) >

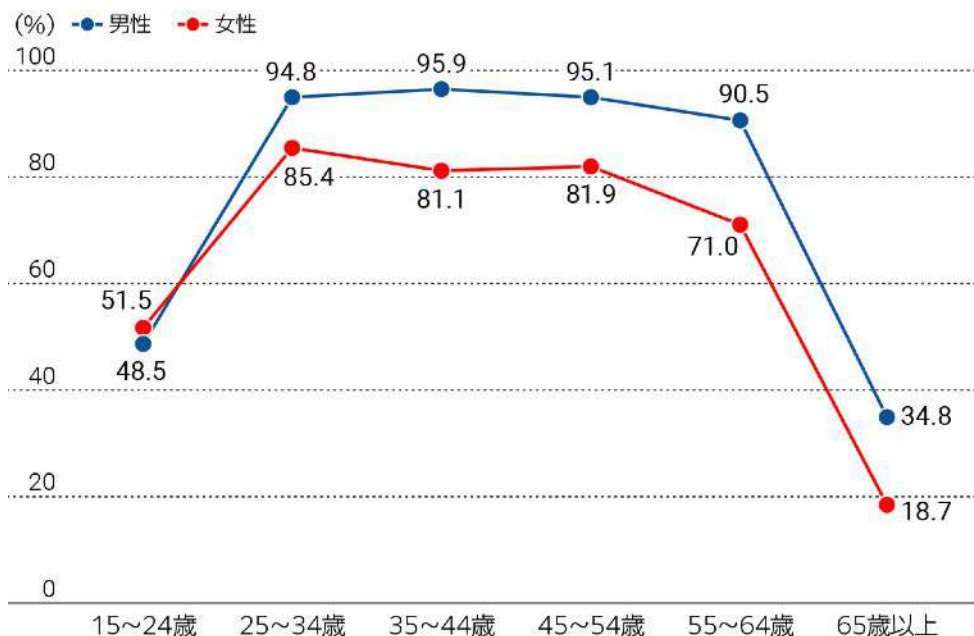
重点課題の背景

女性活躍支援

生産年齢人口が減少する中、女性の活躍推進は必要不可欠です。しかし、子育てと仕事の両立ができない、子育て後に就職ができないなど多くの理由で働きたくても働けない女性も多くみられます。また、日本では管理職に占める女性の割合は、役員では21.1%、部長相当職では8.0%、課長相当職では11.6%、係長相当職では18.7%※と世界に比べても低いいため、高い能力を持つ女性が活躍できるような社会にしていけることが課題となっています。

※ 出典 「令和4年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

男女年齢別就業率(2023年)



出典:「労働力調査(基本集計) 2023年(令和5年)平均結果」(総務省)

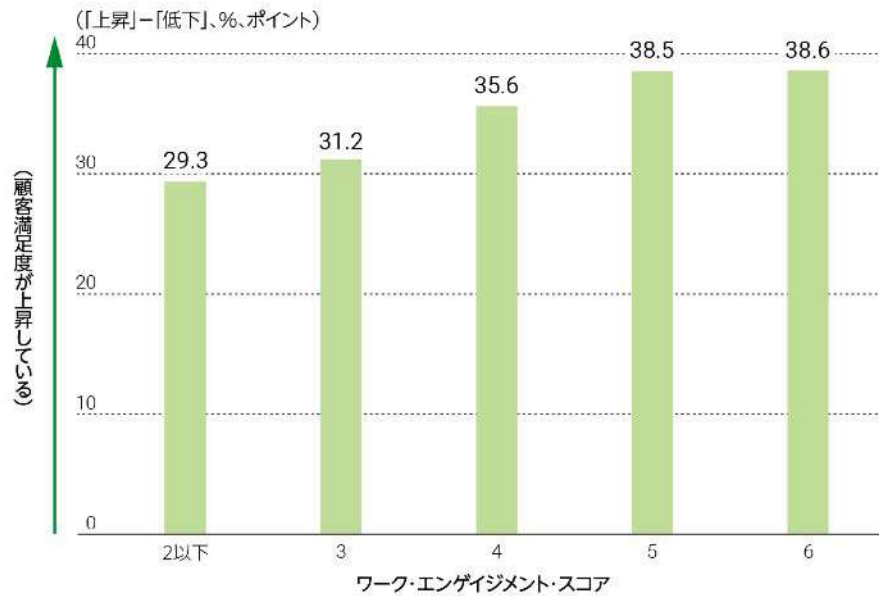
働く人のやりがいの向上

働く人の多くは、1日の多くの時間を会社で働くことに費やしています。しかし、日本では会社への貢献意欲が世界的に比べて低いといわれており、いかにして働く人がやりがいを高めるかが課題となっています。

ワーク・エンゲージメントの向上

仕事に誇りとやりがいを感じ、生き生きと、熱心に取り組んでいるワーク・エンゲージメント・スコアと顧客満足度には正の相関性があるとされています。グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさの向上は、自社グループだけでなく、お客様の満足度向上にもつながります。

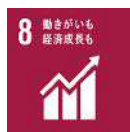
ワーク・エンゲージメント・スコア別にみた顧客満足度に関する企業の認識(全企業)



出典：(独)労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」(2019年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループは性別・年齢に関係なくグループ事業を担う人々の働きやすい環境を提供し、働きがいを向上することで、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標5と8、10の達成に貢献します。



セブン&アイ・ホールディングスの取り組み

人的資本の取り組み >

グループ成長の源泉である人財の育成について、基本方針を整理しました。

カルチャー & エンゲージメントサーベイ >

働きがいのある職場づくりを目指して、従業員エンゲージメント調査を行っています。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン >

多様な人材の活躍により、企業の競争力を高め、持続可能な競争力を持つ企業になることを目指しています。

従業員の能力向上支援 >

グループ各社が事業特性に合わせた研修体系を整えて人材育成に取り組み、従業員一人ひとりの能力向上を支援します。

ワーク・ライフ・バランスの実現 >

従業員の働きやすさ向上のために、さまざまな人事制度を運用するとともに、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。

従業員の健康への配慮、労働安全衛生 >

従業員の健康増進と安全で働きやすい職場環境の維持に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

公正な評価・処遇 >

従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、非合理的な理由での差別を認めず、公正な評価を実現することを目的にさまざまな評価制度を運用しています。

健全な労使関係 >

国際的な規範に基づき、労働者の団結権などの諸権利を認め、従業員との対話を通じて職場環境の改善に努めます。

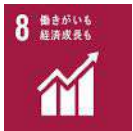
カスタマーハラスメントへの取り組み >

グループ事業を担う人々が働きがいを持って、心身ともに安心して働くことができる職場環境を目指し、従業員へのカスタマーハラスメントの対策に取り組んでいます。

カルチャー&エンゲージメントサーベイ

カルチャー&エンゲージメントサーベイの実施

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、従業員を企業価値向上を支える大切な財産「人財」と捉えています。挑戦・革新をし続けるカルチャーを醸成するとともに、従業員のエンゲージメントや貢献意欲を高めることが、組織の活性化につながり、競争力強化につながると考えています。そのため、働きやすく、働きがいのある職場づくりを目指して、定期的にカルチャー&エンゲージメントサーベイを実施しています。



カルチャー&エンゲージメントサーベイの結果

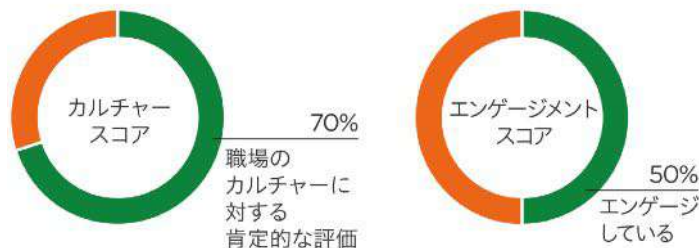
2024年度は「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」を、国内26社、約59,000人の従業員（月給制正社員・時給正社員・パートアルバイトを含む）を対象に実施しました。「カルチャー」に関する独自の調査項目（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さなど）のスコアと「エンゲージ」に関するスコアを算出し、それらの状況を可視化しています。カルチャーの設問に対して肯定的な評価をした割合は平均70%、エンゲージメントスコアは50%となりました（ともに月給制正社員）。

カルチャー&エンゲージメントサーベイは1年に1度、実施しており、次回の調査は2025年度下期を予定しています。

カルチャー&エンゲージメントサーベイの対象人数

	2023年度	2024年度
対象人数	約67,000人	約59,000人

2024年度「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」調査結果



※それぞれの職場ごとのカルチャーの状態（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さなど）と全社に対するエンゲージメントを測る調査を同時に実施

※カルチャースコア、エンゲージメントスコアは一例として月給制正社員の結果

※従業員の会社への帰属意識や貢献意欲に関する複数の設問について、度合いを6段階で問い、肯定的な回答をした上位3段階の従業員の割合

※「一人ひとりが常に主役である気持ち」と「自分の仕事に対する誇りと情熱」を持ち、期待以上の成果を出すまで諦めずに頑張る気持ちを従業員エンゲージメントと定義。1. 会社に留まることを強く望むかどうか、2. 仕事上で求められる以上に努力するかどうか、の2つの側面を含む4つの設問から測定。また、エンゲージ向上に向けた要因分析も同時に実施。外部の調査機関を利用しており、グローバルで他企業と比較し、改善に向けた施策を実施している

改善活動の促進

当社グループは、多様な人財にとって、働きやすく、働きがいのある職場づくりを進め、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。組織の状態を可視化するものとして2018年より「従業員エンゲージメント調査」を実施し、2022年より「カルチャー&エンゲージメントサーベイ」として発展させ、企業と従業員が抱えている課題を把握し、改善活動を行っています。挑戦・革新を続けるカルチャーの醸成や、個々の人財のエンゲージメントや貢献意欲を高めることが、組織の活性化を促進し、企業としての競争力強化につながると考えています。

この取り組みの実効性を高めるべく、2021年よりグループ各社に「エンゲージメント向上委員会」を設置しています。委員長は主に各社の人事部門責任者が務め、メンバーには多様な人財を選出しています。同委員会では、カルチャー&エンゲージメントサーベイの結果を分析・課題整理した上で、カルチャー醸成やエンゲージメント向上を図る施策を策定するとともに、その実行状況を定期的にモニタリングしています。また、サーベイ結果・施策実行状況はセブン&アイ・ホールディングスの取締役会およびグループ各社の経営会議などへ報告しています。エンゲージメント向上に向けて、グループ各社における経営陣と従業員の対話や、セブン&アイ・ホールディングス本部の社員食堂の改装や、ワーク・ライフバランスを支援する制度の導入など、従業員の声も活かしながら継続して施策を実施しています。あわせて、同委員会を通じて、優良な活動事例を共有し、相互理解を進めることで、さらなる活動の推進に活かしています。

企業と従業員が持続的に成長し、働きがいや働きやすさを実感し、多様な意見が尊重される企業文化の醸成に向けて取り組んでいきます。

エンゲージメント推進委員との連携

イトーヨーカ堂では、経営層と各店長、各本部のリーダーが経営理念やビジョンを明確にし、経営理念を体現するとともに、働きがい、やりがいを引き出していくための取り組みとして、2025年度より、各店、各部で推進委員を選出し、リーダーと一体になってエンゲージメント向上につながる活動を進めています。このように自ら考え行動できる人財の育成を進め、エンゲージメント向上のための土台を強化しながら、従業員の多様性を活かし、それぞれの声を反映できる環境の整備に努めています。

経営陣との対話の促進

会社が目指す将来の方向性を理解し、従業員一人ひとりがありがたい姿を明確にできるよう、グループ各社では、経営陣と従業員とのダイレクトなコミュニケーションの場を大切にしています。

セブン&アイ・ホールディングスでは、経営陣と従業員が直接対話する機会を積極的に設けております。



経営陣とのダイレクトコミュニケーション（セブン&アイ・ホールディングス）

タウンホールミーティングの開催

セブン銀行は、社員と社長や執行役員がさまざまなテーマで対話する「タウンホールミーティング」を実施しています。参加対象者は子会社を含めた全社員であり、1回8人程度の社員と社長や執行役員がバーバスの実現に向けた取り組みや現場が抱える課題などについて率直に意見を交換しています。2024年度の開催回数は、延べ約100回、参加人数は約500人に及んでいます。

この取り組みは、社員が仕事に対する自身の思いを言語化し、社長やメンバーと共有する機会となっており、モチベーションの向上につながっています。



タウンホールミーティング（セブン銀行）

赤ちゃん本舗ではエンゲージメント調査の結果を受け、対話に力を入れ、従業員とのコミュニケーションを拡大しています。

意見を参考に、身だしなみ基準の見直しを実施しました。これに加え、ワーク・ライフ・バランスの充実化につながる施策として、時間単位で有給を取得できる制度を整備するとともに、社員群制度を転勤を前提としない制度に見直しました。

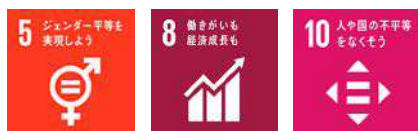
また、従業員が自由な挑戦テーマを主体的に持ち込める場をつくり、価値創造につながるアクションを賞賛する取り組みなど、自発的な行動を評価し合える社内風土の醸成に取り組んでいます。忌憚のない意見が言い合える環境を整えることで、「今よりもっといい会社にしよう」という同一の目標のもと、個人のワーク・ライフ・バランス充実につながる制度の拡充を図っています。

さらに、各店部門内での対話を促進するため、部門長を対象にエンゲージメントスコアの見方の研修を実施。エンゲージメントをより身近に捉え、日々の行動や業務に落とし込み考える機会をつくり、部門長を中心に部門の現状把握・自組織での改善アクション活動を進めています。

今後こうした動きを部門・社内全体へ波及させ、従業員エンゲージメントのさらなる向上につなげていきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、経営戦略と人財政策の連動を強化することで、多様な人財が意欲を持って能力を発揮し、会社と従業員がともに成長できる組織づくりを進めています。グループの各職場では、さまざまな属性、さまざまな経験・知識を持つ多様な従業員が働いています。セブン&アイ・ホールディングスは、多様な従業員の活躍を支援するとともに、働きがいを持って仕事ができるように職場環境の整備に努めています。そのことが生産性の向上や人材の確保、ひいてはお客様の満足度向上やイノベーションの創出、競争力の強化につながると認識しています。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進の目標とステップ

セブン&アイ・ホールディングスは、DEIを推進するために、2012年に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、女性の管理職比率をはじめとした5つの目標を設定しました。2012年度に推進体制を構築して以降、女性のエンパワーメント、人事制度運用の見直し、管理職の意識改革、仕事と介護の両立支援、LGBTQ+の理解促進などの取り組みを進めてきました。2021年5月にはDEI活動、とりわけ女性の活躍推進に関する取り組みを強化するため、「2026年2月末までに女性執行役員比率30%達成」という新たな目標を設定し、「30% Club Japan」に加入しました。また同時に、多様な人材の活躍の壁となる長時間労働の是正と、従業員のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、生産性向上に向けた働き方の見直しも進めています。

ダイバーシティ推進目標

1. 女性執行役員比率：30%達成（2026年2月末まで）※1
女性管理職比率：30%達成（2026年2月末まで）※2
2. 男性の家事育児参画促進
3. 介護離職者ゼロ
4. ノーマライゼーションの推進
5. LGBTQ+に関する理解促進

※1 セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの4社の合計

※2 セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、ロフト、セブン銀行の8社の合計

DEI推進体制

セブン&アイ・ホールディングスは、トップのコミットメントのもと、2012年からサステナビリティ委員会（当時はCSR統括委員会）傘下の企業行動部会の中に、「セブン&アイ・ホールディングス DEI推進プロジェクト」（当初はダイバーシティ推進プロジェクト）を設置しています。同プロジェクトにおいて、グループのDEI推進活動の方針立案や、グループ横断施策の立案・実行を行い、グループ会社においては各社の特性に応じた個別の目標を設定して取り組みを進めています。2022年からは、グループ会社ごとに女性の採用・登録比率、女性管理職比率などの目標値を設定し、定期的な実績や進捗、課題を確認するアクションプランシートの運用を開始しました。また、グループ主要9社のダイバーシティ推進担当者が集まるDEI推進連絡会を定期的に開催し、グループのDEIに関する方針、グループ各社の推進活動の進捗や課題を共有するとともに、優良事例のグループ他社への水平展開を図っています。

2023年からは、グループ各社の人事・DEI実務担当者間の連携を強化するため、DEI情報共有会も開催しています。活動の内容は、グループ各社の人事責任者が集まる企業行動部会、およびグループ各社の社長が参加するサステナビリティ委員会において定期的に報告し、グループ全体のDEI活動の浸透と具現化を目指しています。

▶ [「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ（男女共同参画局）](#)

女性の活躍推進

女性のキャリア開発支援

セブン&アイ・ホールディングスは、ポジティブアクションの一環として女性のキャリア開発支援を継続的に実施しています。直近の取り組みとして、2021年より女性管理職候補者の育成を目的としたグループ横断の研修「女性エンカレッジメントセミナー」を開催し、グループ約20社の女性社員が参加しています。

同セミナーでは、経営幹部がグループの経営方針や理念、参加者への応援メッセージなどを伝え、参加者同士でディスカッションを行います。すべてオンラインで実施することで、エリアに関わりなく全国各地域から参加でき、育児時短勤務中の女性従業員も参加しています。普段の業務とは異なる視点・視座から話を聞くこの取り組みは、参加者の成長意欲を高める機会になっています。同時に、経歴や職種なども多様な参加者同士のディスカッションを通じて、「同じグループで働く女性の発言に勇気をもらった」「刺激を受けた」などの声が多く聞かれ、自身のキャリアを考える機会にもなっています。

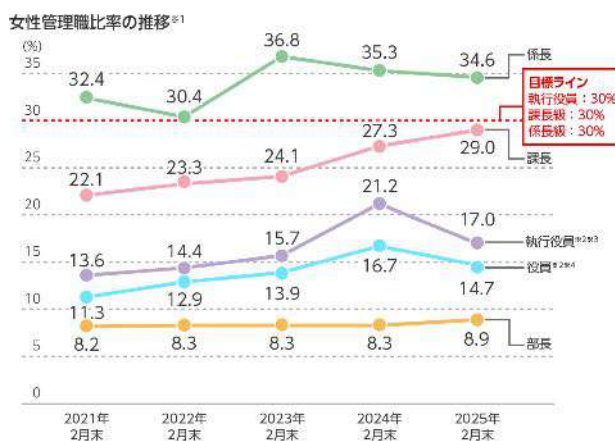
また、2022年からは女性執行役員の登用を促進するため、「女性リーダーエンパワメントセッション」も開始しました。執行役員候補の女性役職者を対象にしたこのセッションでは、その人らしいリーダーシップの発揮の仕方を後押しすることで、今後の成長や挑戦をエンパワメントするとともに、受講者同士のつながりを構築することを目指しています。



女性エンカレッジメントセミナー

女性管理職比率の推移

ダイバーシティ推進目標の一つである「女性の管理職比率30%達成」に向けて、女性の登用と人材育成の強化に取り組んでおり、2025年2月末現在、女性管理職比率は係長級が34.6%、課長級が29.0%となっています。また、意識改革が進み、子育て中や時間短縮勤務中の管理職も多数活躍しています。引き続き、グループ各社において管理職や幹部候補者を対象とした研修や、面談時における上司とのキャリアプランの共有などにより、女性の育成と登用を進めています。



※1 グループ8社(セブン&アイ・ホールディングス、セブン・イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ロフト、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、セブン銀行)合計。ただし、2022年度以前はセゾングループを含み、ロフトは含まない。
※2 毎年5月末現在の数値。グループ4社(セブン&アイ・ホールディングス、セブン・イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル)合計。ただし、2022年度以前はセゾングループを含み、ヨークを含み。
※3 取締役を除く執行役員は含む。
※4 役員は取締役、監査役、執行役員の合計

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

- ▶ 株式会社セブン&アイ・ホールディングス
- ▶ 株式会社セブン・イレブン・ジャパン
- ▶ 株式会社イトーヨーカ堂

男女賃金の差異について

セブン&アイ・ホールディングスでは、人事制度において男女の差はなく、給与制度においても、性別に関わらず一人ひとりの役割と貢献度合いを報酬に反映しています。しかし、グループ各社において、平均年齢や管理職比率は男性の方が高く、また育児など家庭との両立を図るため、時短勤務や地域限定を選択する社員は女性の方が多いことから、賃金の差異が生じています。差異の解消に向けて、引き続き、男性の育児休業の取得促進や長時間労働の削減など、従業員が働きやすい環境づくりに取り組むとともに、女性のキャリア支援や育成、管理職への積極的な登用などに取り組んでいます。

2024年度 労働者の男女の賃金の差異

会社名称	労働者の男女の賃金の差異（％）※1, 2		
	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
セブン&アイ・ホールディングス	79.1	77.2	85.7
セブン-イレブン・ジャパン	60.0	78.1	76.8
イトーヨーカ堂	63.5	73.7	101.1
ヨークベニマル	51.9	68.1	132.4
セブン銀行	74.0	79.2	53.6
赤ちゃん本舗	57.2	72.1	110.2
デニーズジャパン	65.2	79.2	100.6
ロフト	72.2	76.7	123.6

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出。

※2 男女の賃金差異は、男性の賃金に対する女性の賃金の割合。賃金制度における性別による処遇の差はありません。

多様な人材が活躍できる風土の醸成

当社グループは、女性をはじめ多様な人材が活躍できる風土の醸成に向けて、さまざまな層を対象としたコミュニティ活動や研修などを実施しています。

管理者向けの研修・意識啓発

セブン&アイ・ホールディングスは、グループ横断の取り組みとして、2014年からDEIの重要性に対する認識を高めると同時に、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」を継続して実施しています。当初は主にマネジメント職を対象としていましたが、その後対象を拡大するとともに、2021年からはオンラインでも実施し、2025年2月末までにグループ各社から累計で約7,400名が参加しました。同セミナーでは、これまで「働き方の多様化」「アンコンシャスバイアス」「組織開発」「リーダーシップ」などのテーマで外部講師によるセミナーを行い、参加者にとってさまざまな切り口でダイバーシティについて考える場となっています。また、イントラサイトにDEI推進に関する情報を紹介するコーナーを設け、定期的な啓発活動につなげています。

グループ各社においても、管理職を対象にDEIの意義や、仕事と育児や介護の両立をはじめ多様な働き方に対する理解の促進を図ることで、多様な人材を活かせる管理職の育成につなげています。

例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは、管理職の理解促進を目的に、2021年から外部講師を招き「ダイバーシティ」「アンコンシャスバイアス」をテーマにした研修を実施しています。加えて、ノーマライゼーションサポート研修を2021年7月から管理職向けに実施。障がいがある同僚・部下に対する理解を深めるとともに、障がいや認知症があるお客様への対応について学ぶ機会を設けています。また、新入社員研修では、直営店での実務教育の前に外部講師を招き店舗における合理的配慮について学ぶ機会を設けています。

イトーヨーカ堂では、階層別の役職者研修の中で、多様な従業員が活躍できる職場の重要性や、仕事と育児・介護の両立支援制度に対する理解促進に取り組んでいるほか、時間短縮勤務者の評価など多様な部下のマネジメントに関するプログラムも実施しています。

ダイバーシティ・マネジメントセミナー参加人数（累計）

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
約5,700名	約6,300名	約7,100名	約7,400名

LGBTQ+への取り組み

セブン&アイ・ホールディングスは、2016年にグループの企業行動指針を改定し、「性的指向・性自認による差別の禁止」を明記しています。LGBTQ+に関する理解を促進するため、グループ各社の従業員を対象にしたセミナーを開催するほか、LGBTQ+の基礎知識を記載した冊子を作成するなど、各種教育・啓発活動を継続しています。2024年3月には、セブン&アイ・ホールディングスとセブン-イレブン・ジャパンにて、同性パートナーも異性婚と同等の慶弔対応、休暇制度を適用するパートナーシップ制度を導入しました。

また、2024年よりセブン&アイ・ホールディングスの執行役員 人財本部長、当社グループDEI推進プロジェクトリーダーの2名が、企業経営者におけるアライネットワークとして立ち上げられた「Pride1000」へ賛同人として加入しました。



株式会社セブン&アイ・ホールディングス 執行役員 人財本部長
榎本 拓也



株式会社セブン-イレブン・ジャパン エグゼクティブアドバイザー
藤本 圭子

シニア層や外国籍従業員の活躍支援

当社グループは、定年再雇用制度を運用し、ベテラン従業員もスキルや能力を活かせる場を提供しています。

例えば、イトーヨーカ堂では、定年後も働き続けたいと希望する従業員の声に応じて、65歳まで雇用を継続する「定年再雇用制度」を1995年に導入しました。本人の希望に応じて勤務日数や勤務時間について3通りのパターンから選択できるなど、多様な働き方ができるように整備しています。2006年4月からは、パートタイマーも65歳まで働くことができる制度を導入し、7,184人のシニアのパートタイマーが活躍しています。さらに、2017年5月には最長70歳まで勤務を継続できるように制度を拡充しました。外国籍の従業員も866人が活躍しています。

また、セブン-イレブン・ジャパンでは、少子高齢化や労働人口の減少が進む中、働く意欲のあるシニア層の雇用を創出しています。加盟店を含む各店舗で採用したシニア層に向けて、レジ操作に不安を感じる場合は本部講師が丁寧にゆっくりとしたペースで機器操作と接客対応を教えています。加えて、加盟店を含む店舗における外国籍の従業員の割合が増加しています。2020年9月から、留学生や外国籍の従業員に対して、日本の文化・接客対応の基本の講義を行う「おもてなし研修」を実施しています。

シニアのパートタイマー・外国籍従業員の在籍人数：イトーヨーカ堂

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
シニアのパートタイマー	7,359人	7,269人	9,100人	7,184人
外国籍の従業員	1,038人	1,273人	1,078人	866人



「シニアお仕事説明会」の様子（セブン-イレブン）



「おもてなし研修」の様子（セブン-イレブン）

外国人・経験者の採用・登用

当社グループでは、従来より海外の従業員を現地経営幹部などへ積極的に登用しています。2021年7月に公表した新中期経営計画においてもグローバル戦略の強化を掲げ、専門知識と経験を有する外部人材の採用（経験者採用）を実施しています。また、社会の急速な変化とともに労働市場も日々変化しており、多様な人材が、培った知識と経験を活かし、それぞれの場面でその能力を十分に発揮できるよう、グループ各社で人事制度の見直しを進めています。

当社グループは、国籍、入社区分（新卒採用、中途採用）などに関わりなく、多様な人材が能力を発揮できる環境を整え、公平な目で能力・成果を評価し、管理職への登用を行っています。

経験者採用数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
205人	183人	293人	215人

※セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、ロフト、デニーズジャパン、セブン銀行の8社。但し、2022年度以前はそごう・西武を含み、ロフトは含まない

障がい者雇用の促進

セブン&アイ・ホールディングスは、誰もが活躍できる職場づくりを理念に掲げ、障がいのある人も力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。また、グループ各社では、一人ひとりの障がいの程度や内容、本人の希望などを考慮しながら、配属先と担当業務、就業時間を協議・決定し、さまざまな部門で障がいのある従業員が仕事をしています。

採用にあたっては、地域の特別支援学校や障がい者就労移行事業者と連携して店舗で実習を行い、ハローワークが主催する就職面接会へも参加しています。また、各社の採用・教育担当者が障がいに関する理解を深め、必要な施策を実行できるように、障がいのある方を雇用するうえでの基本的な知識および実際の採用方法などをまとめた「セブン&アイ・ホールディングスノーマライゼーションサポートガイド」を配布しています。

重度の障がいがある方の雇用を促進

セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、デニーズジャパンの5社と北海道北見市が共同出資し、1994年に重度の障がいがある方の雇用を促進するために「特例子会社テルベ」を設立しました。2025年6月1日現在、22人の障がいのある従業員を雇用し、テルベを含むグループの障がい者雇用率※は3.23%となりました。2024年度はグループの全事業会社が法定雇用率をクリアすることを目標としています。

なお、テルベは、設立から23年間にわたって障がい者が働きやすい職場環境を目指し、ノーマライゼーションの実践に取り組んできたことが評価され、2017年に初めて実施された「障害者活躍企業」認証で、記念すべき第1号の認証を取得しました。

※ セブン&アイ・ホールディングス、テルベ、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5社によるグループ雇用率

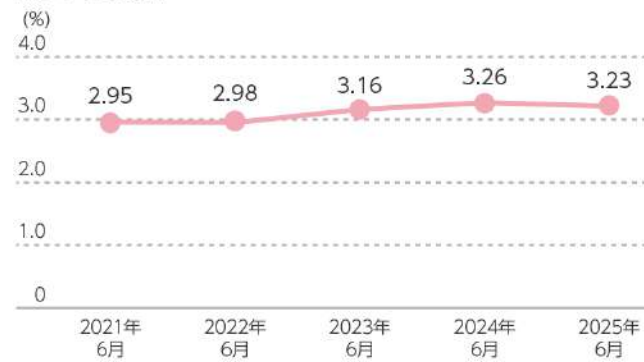


特例子会社テルベの様子



障害者活躍企業 認証第1号

障がい者雇用率



※ セブン&アイ・ホールディングス、テルベ(重度障がい者が働く特例子会社)、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5社によるグループ適用雇用率

行政と連携した就労支援研修の実施

セブン-イレブン・ジャパンは、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、特別支援学校の教諭・生徒向けに就労支援研修「セブン-イレブンの仕事体験」「接客研修」「卒業生から学ぶ社会人への準備授業」を一部の地域で実施しています。



就労支援研修「セブン-イレブンの仕事体験」

障がいのある社員の職場定着を支援

セブン-イレブン・ジャパンは、障がいのある社員の職場定着支援策として、障がいのある方が職場に適応し、安定して働き続けられるように支援する資格の取得を推進しています。「障害者職業生活相談員」の認定を106名、「ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）」の認定を22名の社員が受けるなど（2025年2月末）、専門の知識を持つ社内ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）が面談などを実施し、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

また、当社グループでは、グループ社員に対して手話講習会を開催する等、よりコミュニケーションを円滑にするサポートも実施しています。これら一連の取り組みが評価され、2022年10月に東京都が表彰する「障害者雇用エクセレントカンパニー賞東京都知事賞」を受賞しました。

社外からの評価

セブン&アイ・ホールディングスは、DEI推進のための具体的な目標を設定し、グループ一丸となって取り組みを進めてきました。これらの取り組みにより、「女性が輝く先進企業表彰・内閣総理大臣表彰」（2015年 内閣府）など、社外から評価をいただいています。

社外からの主な評価

- 2014年 「エンパワメント大賞」受賞（日本生産性本部）
- 2015年 「女性が輝く先進企業表彰・内閣総理大臣表彰」受賞（内閣府）
- 2015年 「企業行動表彰」受賞（東京証券取引所）
- 2017年 「なでしこ銘柄2017」選定（経済産業省・東京証券取引所）
- 2019年 「準なでしこ2019」選定（経済産業省・東京証券取引所）

当社グループ各社は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」を取得しています。セブン&アイ・ホールディングス、イトーヨーカ堂、セブン銀行、セブン・カードサービス、セブン・フィナンシャルサービスにおいて「えるぼし」“3段階目”を、セブン-イレブン・ジャパン、デニーズジャパン、赤ちゃん本舗において“2段階目”を取得しています（2025年2月末現在）。



3段階目



2段階目

認定マーク「えるぼし」

従業員の能力向上支援

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、企業価値向上における源は「人財」にあり、さらなる成長のためには「自ら考えて、自ら行動する人財」が不可欠であると考えています。グループの創業理念であり社是である「信頼と誠実」を礎に従業員の育成・教育に取り組むなど、常に人財に注力し、グループ各社においても、それぞれの事業に適した人財の育成を行っています。

また、セブン&アイ・ホールディングスは、2020年に人事企画部から教育機能を組織として独立させ、グループ従業員の能力開発と育成を推進する「人財共育部」を設置しました。グループ各社の従業員の成長支援施策を後押しし、価値創造の担い手である従業員一人ひとりの能力開発と自律的な学びを支援しています。



自律的な学びの支援と能力開発

当社グループは、2021年7月発表の中期経営計画に基づき、会社と従業員がともに成長できる組織づくり、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。一人ひとりの従業員の能力開発と、自律的な学びの支援などを通じて働きがいを向上し、働き方改革、生産性の向上、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の推進などを通じて、働きやすさを実感できる職場づくりに取り組んでいます。

この一環として、次世代を担う人財を育成するグループの教育拠点「伊藤研修センター」を2012年に開設しました。同研修センターには、グループの創業理念である「信頼と誠実」の精神や、挑戦・革新の歴史を学ぶための史料室を設置しているほか、大小合わせて22室の研修室、合宿研修に対応した宿泊室も用意しており、さまざまな形の研修に対応しています。また、グループ各社の事業特性に合わせ、店舗オペレーション、販売や調理などの専門技術を習得するための研修室も設置するなど、従業員が積極的に学べる環境を提供しており、これまでに延べ約51万人の従業員が利用しています。

当社グループ各社においては、管理職層のリーダーシップ・マネジメント力の向上を図る各種階層別の研修のほか、職務に応じたスキル・技能研修や自己啓発など、事業特性に応じて研修体系を整備し、パートタイマーを含めた一人ひとりの能力開発とキャリア形成に努めています。2024年度におけるグループ社員1人当たりの教育費は約9万円、1人当たりの教育時間は31時間※でした。

※ グループ3社（セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂）の月給制社員対象



伊藤研修センター

セブン&アイ・ホールディングスでは、伊藤研修センターで「グループ理念研修」を実施しています。2024年の「グループ理念研修」には、セブン&アイ・ホールディングス従業員をはじめ、一部グループ会社の従業員と新入社員約950人が参加しました。



理念研修の様子

➤ [伊藤研修センターの詳細はこちら](#)

さまざまな成長機会の提供

当社グループは、従業員一人ひとりのありたい姿の実現に向けて、定期的に自身のキャリアを考える機会を設けています。グループ横断での研修のほか、グループ各社が事業特性に応じて整備した多様な研修を実施しています。

また、自己申告の仕組みや上長などの面談を通じて、従業員による主体的なキャリア形成の支援も進めています。

リーダーシップの開発

セブン&アイ・ホールディングスでは、グループ各社から選抜した幹部社員を対象に次期経営リーダー育成プログラムを実施しています。この研修は、講師陣から経営の理論と実践を学び、ディスカッションなどを行うもので、2012年の開始以来、2025年2月末までに約320人が参加しました。

また、グループ各社ではマネジメント職に対して360度フィードバックの実施を拡大しています。自身の行動について上長、同僚、メンバーから多面的なフィードバックを得て、強みや課題を把握することは、行動変容や風通しの良いコミュニケーションにつながるため、定期的に行っています。

グローバル人材の育成

当社グループでは、2030年に目指すグループ像のもと「セブン-イレブン事業を核としたグローバル成長戦略」を推進し、グローバル規模で当社ブランドの価値向上に挑戦しています。

その実現のため、グローバル人材の育成、および人材ポートフォリオの策定と運用に向けた各施策を強化・加速しています。例えば、2021年より英語研修プログラム「Seven English Training」を継続しています。また、2024年はグローバル人材の育成を目的に「海外短期留学プログラム」と「グローバル研修」を開始しました。海外短期留学プログラムでは、MBAコースの受講や「食」の未来を探究するプログラムへの参加を通じて、現地のビジネス環境や市場動向を把握。あわせて、語学力の向上や異文化理解を図り、グローバルな視点を養っています。国内外の事業会社をまたぐグローバル研修では、海外での活躍が期待される人材を短期派遣し、現地ビジネスへの理解促進と実践的なコミュニケーション力などの育成を図っています。

グループ各社でも、社内研修や自己啓発支援制度などの成長支援策を用意しており、グローバル人材の育成を推進していきます。

加盟店従業員向け接客研修や接客コンテストの開催

セブン-イレブン・ジャパンでは、従業員が安心して働き、活躍できるように、育成ステージに応じたさまざまな研修を行っています。従業員の初期教育を支援し、業務不安の払拭・定着を目指す「新人研修」や、店舗の時間帯別責任者の育成を目的とした「シフトリーダー研修」を実施。ほかにも、多様化する人材に対する研修として、外国籍従業員向けの「おもてなし研修」や、シニア従業員向けの「新人研修（ゆっくり基本コース）」などにも力を入れています。

加えて、従業員の働きがいやモチベーション向上を支援する取り組みの一環として、2022年より「接客コンテスト全国大会」を開催しています。この取り組みは、加盟店オーナーから寄せられた「活躍している従業員を評価する場を設けてほしい」との声をを受けて実施しているものです。店舗従業員の日頃の接客業務における努力や工夫を可視化し、成長を支援することを目的としており、参加者が実際の接客シーンを再現しながら、お客様へのおすすめ接客を実演。接客技術やホスピタリティの高さを競い合うとともに、互いの取り組みを学び合う貴重な機会となっています。



シフトリーダー研修

職務に応じた研修の実施

イトーヨーカ堂は、パートタイマーを含む全従業員を対象に、会社の方針や商売の基本、仕事に必要な知識・技術を学ぶための研修を実施しています。特に入社時研修では所属部門の商品知識や接客応対・生鮮技術のレベルアップを目的に、店舗でのOJTにつなげるための研修を継続的に実施し、従業員の能力向上をサポートしています。そのほか、新入社員から売場担当者、売場マネジャー、副店長、店長に至るまで、その職務に応じた「売場管理」や「マネジメントスキル」を段階的に身に付ける研修や、希望すれば誰でも参加できる公募研修など、本人の学ぶ意欲を引き出しながら次のステップに向けたスキルアップを図る研修も実施しています。



研修の様子

イトーヨーカ堂の教育体制

役職	研修内容	
パートタイマー	入社時研修 生鮮技術研修	・会社の基本、商売の基本 ・食の安心安全、基本技術の習得
新入社員	入社時研修 部門別研修	・会社の基本、商売の基本、社会人の心構え ・部門別の基礎知識、基本技術
担当者	生鮮技術研修 2年目・3年目社員研修 スキルアップ研修	・技術項目に沿った習得訓練 ・役職者を目指すためのビジネススキル・コミュニケーションスキル ・役職者として必要になるマネジメントの基礎知識
担当マネジャー	新任研修 生鮮技術研修 スキルアップ研修	・売り場責任者としてのマネジメント、数値分析、教育の考え方 ・重点カテゴリーの技術確認と習得 ・副店長として必要になる事業部のマネジメント
副店長	新任研修 スキルアップ研修	・店舗運営に必要な知識とマネジメント ・店長として必要になる店舗運営のマネジメント
店長	新任研修 店長塾 1Y経営塾(羊雅塾)	・経営視点で店舗運営に必要な知識とマネジメント ・課題解決、人材育成の基本を学びなおし、行動変容につなげる ・人材活用と組織力強化を体験・議論を通じて学ぶ

「目標設定カルテ」の運用

ヨークベニマルは、従業員一人ひとりの現在の技術・能力や今後習得すべき教育上の課題と目標を従業員個人とその上長で明確にするため、「目標設定カルテ」を運用しています。「目標設定カルテ」は、接客や売場管理、発注、調理技術など、業務遂行に必要な項目が細かく設定されており、0～5までの6段階で個人の技術・能力を診断。担当社員・パートタイマー向けの「技術編」については、担当している業務の特性・取扱商品に応じて部門ごとに診断項目を設定しています。また、店長、副店長、CS（カスタマーサービス）統括マネジャー・部門マネジャーなど店舗責任者の管理能力の向上と標準化を目指した「マネジメント編」も設定しています。従業員は、このカルテをもとに、自分のレベルを上長と確認し、年2回、上長と進捗状況を共有して次の目標を設定することで、自分の成長を確認するとともに、モチベーションの向上を図っています。

新規入社者へのオンライン研修

赤ちゃん本舗は、本社研修部門において新規入社パートタイマーに向けた「オンライン店舗入社時研修」を開催しています。入社後、動画教材を2時間半受講し、その後、オンラインで動画内容の補習と確認を1時間実施。すべての入社者を対象に会社の方針や業務の基本について学ぶ機会としています。さらに、店舗では研修計画に基づいてOJTを実施し、3カ月かけて基礎知識の定着を図っています。

また、「3カ月フォロー共有会」も行い、入社後に抱える悩みの解消に努めるなど、入社後長く働き続けられるサポート体制を整えています。

自己啓発研修

当社グループは、従業員が自ら学べる機会を提供するため、ビジネススキルや知識に関する通信教育やeラーニングを受講する従業員に対して費用の補助などを行っています。

通信教育の受講支援

イトーヨーカ堂は、パートタイマーを含む全従業員に対して191種類の通信教育の講座を提案し、修了者には一部費用を補助しています。2024年度は267人が受講しました。

自己啓発講座の開催

セブン銀行は、従業員が業務遂行に必要な知識・スキルを習得できるよう、通信教育（英語、金融知識など）、オンライン講座（ビジネス知識、IT/DX領域）、通学講座（MBAなど）などの環境を整備し、「社員の自律的な学び」を支援しています。講座数は約240種類に及び、多くの従業員が受講しています。

人材公募制度の運用

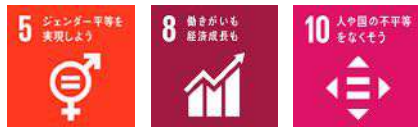
当社グループでは、グループ各社において、社内公募制度を導入しています。2024年度は、555名がこれらの制度に応募し、131名※が希望の職務に異動しています。

また、イトーヨーカ堂では個人のキャリアに対する自律意識を醸成し、適正な人財配置を実現するために、2024年度より「キャリアプラン申告制度」を導入しています。

※ セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、ロフト、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、セブン銀行の8社合計

ワーク・ライフ・バランスの実現

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、生活者視点を仕事に活かすと同時に、仕事で学んだことを生活にも活かし、相乗効果を生み出すことを目指しています。そのため、多様な従業員が安心して勤務できるよう、法定水準を超えるさまざまな支援制度を運用しています。また同時に、従業員の働きやすさ向上のために、長時間労働の是正や休暇の取得促進に取り組んでいます。



多様な働き方のための制度の拡充

当社グループは、パートタイマーを含む従業員が育児や介護をしながら、安心して勤務を継続できるよう、法定水準を超えるさまざまな制度を運用しています。例えば、出産・育児支援制度と介護支援制度については、いずれも男性・女性の区別なくパートタイマーも利用可能です。これらの制度は本人が自由に選択でき、「休職プラン+短時間勤務プラン」といった組み合わせも可能です。

また、従業員の多様なライフイベントや学び経験を支援することを目的としたワーク・ライフ応援プラン（通称：わらおうプラン）を導入し、育児・介護に加えて、不妊や腎疾患、がんの治療を受けながら仕事を続ける従業員を支援するなど、多様な働き方へのニーズに対応しています。

イトーヨーカ堂の育児・介護支援制度（一例）

	育児支援制度	介護支援制度
短時間勤務	子どもが中学1年生の4月15日まで勤務時間の短縮が可能 ※休職との併用が可能	事由発生以降、最長で3年まで勤務時間の短縮が可能 ※休職との併用が可能
午後7時までの勤務	子どもが中学校卒業の3月末までフルタイム勤務で午後7時までに勤務終了	なし
休職	最長2年の休職後仕事に復帰 ※事情により最長3年 (短時間勤務との併用が可能)	事由発生以降、最長で1年間休職が可能。 また分割して取得可能 ※短時間勤務と併用が可能
再雇用	育児のために退職後、3年以内であれば優先的に採用	介護のために退職後、3年以内であれば優先的に採用
所定外労働の制限・免除 深夜勤務の免除	子どもが中学1年生の4月15日まで時間外勤務の制限・免除、深夜勤務の免除が可能	家族を介護する場合、時間外勤務を制限、または免除が可能。深夜勤務の免除が可能
子の看護・介護休暇	未就学の子どもの看護する場合に、子どもが1人の場合は年に5日、2人以上の場合は10日の休暇（有給）が半日単位で取得可能	家族を介護する場合に、対象の家族が1人の場合は年に5日、2人以上の場合は10日の休暇（有給）が半日単位で取得可能
育児休暇	未就学の子どもがいる場合、育児を理由に年間5日を上限に休暇（有給）の取得が可能	—

従業員の子育て支援

当社グループは、グループ従業員の子育てを支援するためにさまざまな活動に取り組んでいます。

「セブンなないろ保育園」の運営

セブン-イレブン・ジャパンは、2017年10月からセブン-イレブン加盟店の経営者や従業員に加え、地域住民の方々、社員を対象とした企業主導型保育施設「セブンなないろ保育園」を運営しています。東京（大田区、世田谷区、町田）、仙台、京都、広島、の合計6カ所に開園し働きやすい環境を整備しています。



セブンなないろ保育園

店舗に保育施設を導入

イトーヨーカ堂は、ショッピングセンター内にテナントとして、1都3県6カ所の認可保育所および企業主導型保育所といった保育施設を導入しており、従業員や地域住民の方々が利用しています。

育児休業からの復職支援

当社グループ各社は、育児休業から復職する従業員のガイダンスや、子育て中の従業員、妊娠中の従業員のネットワーク構築・不安解消を目的としたコミュニティ活動などを実施しています。

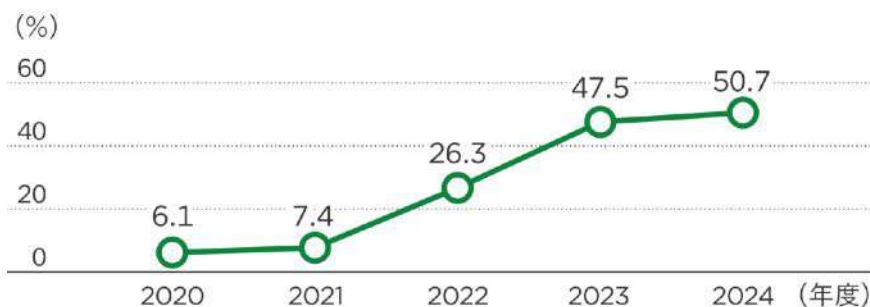
例えば、ヨークでは2カ月に1回、育児休業中の従業員へ社内情報を郵送で共有し、近況を報告しています。また、育児・介護支援制度の利用促進を目的として、動画教育ツールによる啓発にも取り組んでいます。

男性の家事・育児参画促進

当社グループは、出産・育児、介護などのライフイベントの変化があっても従業員が安心して勤務を継続できるよう、法定水準を超えるさまざまな制度を設けています。グループ独自の育児休暇制度として、未就学児がいる従業員を対象にした、年に5日間、1日単位で有給休暇有給を取得できる特別休暇制度を整備しています。子どもの入園式や卒園式、運動会といった行事への参加など、育児全般を理由に取得できるため、制度開始導入当初から多くの従業員に利用されています。

また、グループ各社でオンラインセミナーを開催するなど、男性従業員の家事・育児参画を促進するさまざまな施策を実施しています。

男性育児休業取得率



※ グループ8社（セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、セブン銀行）合計。ただし、2022年度以前はそごう・西武を含み、ロフトは含まない

子育て支援に関する外部からの評価

イトーヨーカ堂は、厚生労働省より子育てサポート企業として「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。「プラチナくるみんプラス」は、すでに「くるみん」認定および「プラチナくるみん」認定を受けている企業が、仕事と不妊治療の両立支援への取り組みについて、一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。

また、セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、ヨークベニマル、デニーズジャパン、赤ちゃん本舗、セブン銀行、セブン・フィナンシャルサービスは、「くるみん」の認定を受けています（2025年8月末現在）。



プラチナくるみんプラスマーク

介護と仕事の両立支援

従業員の介護従事状況を調査すると、近い将来、仕事と介護の両立の可能性のある従業員は約7割を占めており、今後大きな課題になることが見込まれています。このため、介護と仕事の両立に関する啓発のため「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成してグループ各社の研修などで活用しているほか、相談窓口の周知、社内報での仕事と介護の両立事例の紹介にも力を注ぐなど、仕事と介護の両立がしやすい環境づくりに努めています。

在宅勤務制度

当社グループ各社では、本部部門を中心に、時間や場所を有効に活用でき、柔軟な働き方を実現できる在宅勤務制度を設けています。

セブン&アイ・ホールディングスでは従来、在宅勤務時の勤務場所を自宅としていましたが、2022年より「育児・介護」や「仕事に集中できる環境の確保」を目的に一定の条件のもと自宅以外の場所での勤務を認めています。

多様な働き方の活用による長時間労働の抑制

当社グループは、働きやすい職場づくりのために、適切な就労環境の整備が大切であると考え、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得率向上に取り組んでいます。具体的には、グループ各社で残業の見える化を推進しているほか、残業の多い部門の業務内容や業務配分を見直すとともに、ノー残業デーの実施、ポスターの掲示などを通じて就業環境の改善に向けた風土の醸成を図っています。また、グループで「年次有給休暇取得率70%」を目標に掲げ、各社では年に2回の長期休暇取得の推奨、休暇取得計画の見える化など、休暇取得促進に取り組んでいます。

スライドワークの実施

セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、セブン銀行などグループ各社では、仕事や個人の事情に合わせて一人ひとりが働き方を選択し、フレキシブルに働くことができる環境を目指し、就業時間を選択できる時差出勤「スライドワーク」を制度化しています。始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務することで、能動的・効率的な働き方を推進することを目的としています。セブン&アイ・ホールディングスでは、育児を事由に短時間としていた従業員も、スライドワークによってフルタイム勤務が可能となり、共働きをする従業員の家事・育児の支援につながっています。

変形労働時間制の実施

デニーズジャパンは、2017年より、業務の繁忙・閑散に合わせた勤務を計画できる「1カ月単位の変形労働時間制」を導入しました。この制度の導入により、社員のワーク・ライフ・バランスの向上につながっています。

従業員の健康への配慮、労働安全衛生

株式会社セブン&アイ・ホールディングスでは、従業員の健康増進の促進と、誰もが安心して働ける安全で働きやすい職場環境の維持・確保を進めています。特に、健康に関しては、従業員一人ひとりの生活の質を上げるだけでなく、企業が活力を増して経営の効率を高めていくものと捉え、健康経営を推進しています。



「セブン&アイ健康宣言 NEXT」

<トップメッセージ>

セブン&アイ・ホールディングスは、社員の健康増進が会社全体の活性化をもたらし、さらに社会的な「生活の質（QOL）」向上にも寄与するものと捉え、社員一人ひとりの積極的な健康増進の取り組みを支援しています。このため2014年10月には、社員の健康、生活の質を高め、企業の活力を増進させることを目指し「セブン&アイ健康宣言2018」をスタート。健康に関するさまざまな取り組みを実施し、一定の成果を収めてまいりました。

これを踏まえ、2019年10月には、取り組みの一層の強化を図り、新たに3つの目標を掲げた「セブン&アイ健康宣言NEXT」を策定し、その取り組みを進めています。

社員の健康増進は、個人の生活の質を高める基盤となり、仕事においても一人ひとりがよりいっそう活躍する機会を広げ、私たちグループの持続的成長の源泉となります。また、安全安心な商品をご提供するという基本理念に基づき、味・品質にこだわりながら添加物の低減に取り組む商品開発とお客様の関心が高い食品成分表示の徹底、健康サポート商品の開発提供、健康的な食生活や食育支援等を通じて、日々私たちグループの店舗や商品をご利用いただいているお客様への健康応援に努め、地域社会の健康増進にも寄与してまいります。

セブン&アイ・ホールディングスはこれからも日々の暮らしに密着した視点から、生活や社会の健やかな成長発展に貢献する取り組みを深化させ、社員や社会の皆様から信頼され、必要とされる企業を目指してまいります。

代表取締役会長
伊藤 順朗

「セブン&アイ健康宣言 NEXT」の3つの目標

セブン&アイ・ホールディングスでは、セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合と連携し、2014年度に「セブン&アイ健康宣言2018」をスタートさせました。2019年10月には、これを発展させ、グループの持続的成長と地域社会の健康増進を目指すべく、3つの目標を掲げた「セブン&アイ健康宣言 NEXT」を策定しました。

1. 私たちは、自らの健康課題を把握し、改善に向けて行動します
2. 私たちは、社員の誰もがイキイキと仕事に取り組める職場作りを実現していきます
3. 私たちは、「健康応援」の商品やサービスを通じて、お客様の健やかな毎日をサポートする企業であり続けます

2024年度より「セブン&アイ健康宣言 NEXT」の具体的な目標を見直し、従来より取り組んできた生活習慣病のリスクの低下、年次有給休暇取得率の向上、長時間労働の削減などに加え、二次検診受診率の改善を新たに目標に設定しています。目標の達成に向けて、セブン&アイ・ホールディングス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」傘下の企業行動部会の中に「健康経営推進プロジェクト」を組み入れ、セブン&アイ・ホールディングス人事企画部、健康管理センター、健康保険組合が中心となり、グループ各社の人事・労務責任者と連携し、さまざまな取り組みを実施しています。

これらの取り組みが評価され、2025年3月にセブン&アイ・ホールディングスは前年に引き続き、経済産業省と厚生労働省が実施する「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に選定されました。



2024年度の主な取り組み内容

■健康維持・未病、健康増進に向けた取り組み

- ・健康保険組合との共同による、定期的なウォーキングイベントの開催
- ・健康保険組合によるポイント年齢対象者の「人間ドック実質無償化」の実施
- ・健康保険組合による「自宅でできる子宮頸がんリスク検査」の実施
- ・健康保険組合による「MYチャレンジ2024」の開催
※「MYチャレンジ2024」・・・「食事」「運動」「行動」などにチャレンジし、肥満比率の減少、生活習慣(運動、食習慣)の改善を図ることを目的に開催

■心身ともに健康で、働きやすい職場づくりの取り組み

- ・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
- ・勤務場所(在宅/本社/その他拠点)などにかかわらず、コミュニケーションを図れるシステムの整備

■喫煙率低下に向けた取り組み

- ・就業時間内の全面禁煙
- ・禁煙成功者への健康保険組合による補助金支給

■社会に対する健康応援の取り組み～SDGsへの貢献～

- ・塩分・糖質などお客様の気になる点を考慮した商品の開発・品揃え
- ・健康に配慮するとともに、より味や品質の高い商品の開発

セブン&アイ健康宣言 NEXT

目標	2025年3月末までの目標の具体的内容						
1. 適正な体重にコントロールさせる	BMI25以上の人の割合※1						
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標
	男性	39.6%	39.0%	38.8%	39.7%	39.6%	28%以下
	女性	28.3%	28.2%	28.2%	28.7%	28.9%	18%以下
2. 喫煙率を低下させる	社員全体の喫煙率※1						
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標
	全体	28.1% 男性:38.0% 女性:21.2%	26.5% 男性:36.2% 女性:19.8%	24.6% 男性:33.7% 女性:18.2%	24.1% 男性:33.6% 女性:17.6%	22.4% 男性:32.3% 女性:16.0%	20%以下
3. 年次有給休暇取得率を向上させる	年次有給休暇取得率 70%以上						
4. 長時間労働を減らす	長時間労働（所定外勤務月45時間以上）の割合 5%未満						
5. 当社開発商品において、健康サポート商品を増加させる							
6. 健康をテーマにしたクッキングサポート※2の回数を増加させる							

※1 BMI・喫煙率はセブン&アイ・ホールディングス健康保険組合加入のグループ23社合計

※2 店舗におけるメニュー提案

2024年度より中期経営計画と連動した人財政策の一環として、新たに運動習慣の改善と二次検診受診率の改善をグループの目標に加え、従業員の健康増進の取り組みを進めています。

労働災害の防止

当社グループでは、安全で働きやすい職場環境の維持にあたり、グループ各社で法令に基づいて「安全衛生委員会」を開催し、就労状況を含めた職場環境の改善とともに、労働災害防止のための施策を実施しています。例えば、イトーヨーカ堂では全従業員を対象に、転倒災害予防教育を行い、また生鮮食品を扱う従業員を対象に、包丁などの器具の取扱いに関する教育を実施しています。また、デニースジャパンでは、啓発ポスターなどを年3回店舗に掲示して労働災害防止を呼びかけています。労働災害が起きた店舗にはヒアリングに入り、原因と具体的な防止策を共有しています。

2024年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ・ホールディングス	セブン-イレブン・ジャパン	イトーヨーカ堂	ヨークベニマル	デニースジャパン	ロフト	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	0.78	2.91	6.95	1.38	1.33	0.77	0.00
労働災害強度率	0.00	0.01	0.11	0.13	0.05	0.02	0.03	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

2023年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ・ホールディングス	セブン-イレブン・ジャパン	イトーヨーカ堂	ヨークベニマル	デニースジャパン	ロフト	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	1.53	1.37	3.58	1.18	1.21	0.33	0.00
労働災害強度率	0.00	0.01	0.03	0.01	0.02	0.00	0.03	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

2022年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ・ホールディングス	セブン-イレブン・ジャパン	イトーヨーカ堂	ヨークベニマル	デニースジャパン	そごう・西武	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	1.75	2.04	2.38	0.50	0.53	0.42	0.77
労働災害強度率	0.00	0.02	0.06	0.13	0.01	0.01	0.01	0.01

※労災に伴う死亡は発生していません。

2021年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ・ホールディングス	セブン-イレブン・ジャパン	イトーヨーカ堂	ヨークベニマル	デニースジャパン	そごう・西武	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	1.09	1.41	3.59	1.44	0.32	1.46	0.00
労働災害強度率	0.00	0.03	0.05	0.14	0.06	0.28	0.08	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

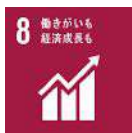
2020年度のグループ8社の労働災害に関するデータ

	セブン&アイ・ホールディングス	セブン-イレブン・ジャパン	イトーヨーカ堂	ヨークベニマル	デニースジャパン	そごう・西武	赤ちゃん本舗	セブン銀行
労働災害度数率	0.00	0.72	1.53	3.40	0.65	0.24	0.86	0.00
労働災害強度率	0.00	0.02	0.04	0.01	0.03	0.00	0.03	0.00

※労災に伴う死亡は発生していません。

公正な評価・処遇

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、法令を遵守した採用活動を行っており、社会的身分・出身・人種・信条・宗教または性別などの非合理的な理由による差別を一切認めていません。また強制や意思に反する就労はさせず、採用時には年齢確認を行うことで、児童労働を防止しています。処遇においては、法令で定められた最低賃金を遵守し、同一労働・同一賃金への対応を進めています。評価にあたっては、仕事の成果や一人ひとりの貢献度を適正に評価し、それらを賞与などの報酬に反映しています。



自己評価方式による公平性の確保

当社グループ各社では、従業員一人ひとりの能力の発揮と公正な評価を実現することを目的とした評価制度を設けています。各社とも年に2回実施しており、まず部下が自身の仕事ぶりを評価、次に上司が評価し、両者の評価について面談で話し合います。面談で直接対話することにより、従業員が自らの成果や課題を把握するとともに、評価の透明性・公平性を確保しています。

また、上司と面談することで、職場でのマネジメントレベル・知識・スキルなどの課題を確認し、さらなるキャリアアップにつなげています。会社からの一方的な評価ではないため、従業員の納得感やモチベーションアップが図れるとともに、着実に業務レベルを向上するための制度となっています。

「マネジメント・チェック」の実施

セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年から、上司と部下のコミュニケーションを一層促進し、組織や社内の風通しを良くするための施策として、主に課長職を対象とした「マネジメント・チェック」を実施しています。部下は「上司のマネジメント状態」について、上司は「自身のマネジメント状態」について回答します。部下の回答は匿名で集約し、対象管理者本人には直接開示せず、その上位職者が評価面談や1on1で評価結果を説明。本人の成長を支援する一助としています。

従業員の処遇制度

当社グループでは、最低賃金を遵守するとともに、従業員の生活水準の向上に取り組んでいます。

正社員、パート社員を問わず、全従業員が取得できる育児休業・介護休業制度を運用しているほか、入区分（グループ各社の新卒採用、経験者採用、正社員登用）や学歴、国籍、性別などに関わりなく本人の意欲や能力に応じて昇格・昇進できる人事制度を設けています。また、人間ドックやがん検診を受診する際の費用補助、生命保険・損害保険に加入する際の制度、レジャー・スポーツ施設などを優待割引料金で利用できる制度など、福利厚生に関する各種制度の充実を図っています。

資産形成のための福利厚生制度として、セブン&アイ従業員持株会も設けています。これはセブン&アイ・ホールディングスの株式をグループ従業員が購入できる制度で、一口1,000円から加入が可能で拠出額に奨励金10%が補助されます。

また、従業員の定年退職後の資産形成を目的とした選択型確定拠出年金（選択型DC）も導入しています。

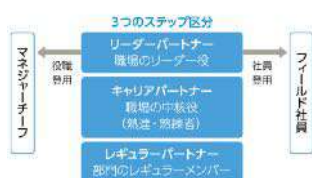
多様な働き方の選択

当社グループでは、従業員が多様な働き方を選べて、やりがいを持てる制度の整備に力を入れています。例えば、イトーヨーカ堂では、パートタイマーが働き方を自ら選択できる「ステップアップ選択制度」を導入しています。この制度は、本人が希望し、一定以上の評価を得て、販売スキルを習得していくに従ってランクアップしていく制度です。また、最上位に認定されたパートタイマーを月給制の正社員・契約社員に登用する制度も導入しています。2020年1月には、初めてパートタイマー出身の店長が誕生しました。その後も多くのパートタイマーを売場責任者などの役職に登用しています。

パートタイマーからの正社員登用者数（累計）

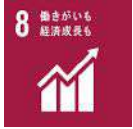
2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
205名	214名	349名	371名

イトーヨーカ堂の「ステップアップ選択制度」



健全な労使関係

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、結社の自由・団結権・団体交渉権を労働者の権利として尊重しており、企業行動指針においても「国際的な規範に基づき労働者の団結権などの諸権利を認め、従業員との対話を通じて職場環境の改善に努めます」と定めています。



結社の自由、団体交渉権の尊重

セブン&アイ・ホールディングスでは、当社グループ内の7社※の労働組合が「セブン&アイ・ホールディングス労働組合連合会」（2025年6月現在、組合員数約37,000名（全7労働組合）、組織率61.6%）を組織し、「涸れた井戸からは水は汲めない」という考えのもと、組合員を対象としたさまざまな活動に取り組んでいます。また、組合員の組織運営や労働条件などについて情報を交換し、連携を図っています。

各加盟組合が主体的に独立性を持った組織を創り、その上で連携・連帯し、お互いが力を補完し合うこと、また共通の労働条件について統一して向上させていくことが、それぞれの労働組合や労働組合連合会をより強固な組織にしていくという基本的な考え方をもって活動しています。セブン&アイ・ホールディングスと労働組合では、労使間で活発な議論を重ね、労働条件や従業員の働く環境に関する諸問題の改善を図っています。

例えば、イトーヨーカ堂では、組合員・従業員に関わる処遇制度や労働諸条件について話し合い、課題解決・生産性向上に向けた労使協議の場を大切にしています。昨今の働き方改革の推進は労使協働の取り組みとし、ワークルールの周知徹底、休日・休暇取得の促進を図り、労働環境の適正化とワーク・ライフ・バランスの実現を目指して取り組んでいます。

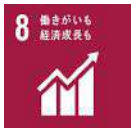
※イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、サンエー、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、ロフトの7社

カスタマーハラスメントへの取り組み

カスタマーハラスメントに対する考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様にご満足いただけるよう、お客様からのご意見・ご要望を真摯に受け止め、日頃より商品・サービスなどの改善に努めています。また、2021年10月に「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」を策定し、あらゆる事業活動において人権を尊重し、全てのステークホルダーと信頼しあえる社会を目指しています。一方で、一部のお客様などの社会通念上不相当な言動により、職場・就業環境が害される事象が発生しています。

当社グループは、従業員などが働きがいを持って、心身ともに安心して働くことができる環境を構築することが重要であると考えています。そこで、今般、社会通念上不相当な言動に対して、組織的に毅然と対応することを明確にすべく、当社グループにおける「カスタマーハラスメントに対する考え方」を以下の通りお示しいたします。



カスタマーハラスメントの定義

お客様などからの言動のうち、当該言動の要求内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により従業員などの就業環境が害されるもの

カスタマーハラスメントの行为例

- ・威圧的な言動（暴言、脅迫、恐喝）、土下座の要求、暴力
- ・合理的理由の無い、謝罪要求、金銭要求、個別優遇の要求、従業員などへの処罰要求
- ・長時間の拘束、継続的な対応、居座り、いわれも無い言動の繰り返し
- ・従業員などの人格否定、侮辱発言、プライバシーの侵害・盗撮、つきまとい、同意のない身体接触
- ・SNSやインターネット上での誹謗中傷

※上記の定義及び行为例は、厚生労働省発行の「[カスタマーハラスメント対策企業マニュアル](#)」に基づき策定しています。行为例は例示であり、カスタマーハラスメントはこれらに限定されません。

カスタマーハラスメントへの対応姿勢

カスタマーハラスメントに該当する行為が確認された場合、原則として以降のお客様などの対応をお断りいたします。また、悪質な場合には、警察・弁護士などと連携して、法的措置を含め、適切な措置を講じます。

当社グループにおける主な取り組み

- ・カスタマーハラスメントに関する研修（知識、対応方法など）の実施を推進いたします。
- ・カスタマーハラスメントに関する体制（相談、報告など）の整備を推進いたします。
- ▶ セブン-イレブン・日本の「カスタマーハラスメントにおける対応について」は[こちら](#)
- ▶ イトーヨーカ堂の「カスタマーハラスメントにおける対応指針」については[こちら](#)
- ▶ ヨークベニマルグループの「カスタマーハラスメントに対する基本方針」については[こちら](#)
- ▶ デニーズジャパン「カスタマーハラスメントに対する行動指針」については[こちら](#)

重点課題 6 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

重点課題の考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、お客様との対話や協働を通じ、社会・環境課題を解決する商品・サービスを増やし、エシカル※な社会づくりに貢献していくことが、グループとしての重要な役割であると考えています。

近年高まる「エシカルな消費」へのお客様の意識に対応することは、商品・サービスの提供価値を上げるとともに、ブランド力の強化にもつながります。お客様の声に耳を傾け、社会全体でサステナビリティを進めていけるように働きかけていきます。

※「倫理的」「道徳的」という意味。近年では、環境保全や持続可能な社会実現への貢献という意味が強くなっている。

重点課題の背景

エシカル消費の関心の高まり

持続可能なファッションや食品ロスの解決、フェアトレードなどへ関心が高まることで、社会や環境に配慮した消費行動に関心のある方が増えています。その数は日本では81.2%※にも上るといわれています。

エシカルな消費に対する意識の高まりに合わせて、お客様が求めていることへ声を傾け、ともに形にしていくことで、社会価値と経済価値を同時に実現できる持続可能なビジネスモデルを構築することが重要になっています。

※出典：「令和元年度エシカル消費に関する消費者意識調査報告書」（消費者庁）

エシカルな消費に関心のある人

（単位は%、N=2,803）



出典：消費者庁「エシカル消費（倫理的消費）に関する消費者意識調査」

SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループはエシカルな社会を実現し、持続可能な開発目標（SDGs）の目標4の達成に貢献します。



セブン&アイ・ホールディングスの取り組み

お客様とのコミュニケーション [＞](#)

商品・サービスの適切な情報開示 [＞](#)

社内外とのコミュニケーション [＞](#)

持続可能な環境保全活動 [＞](#)

お客様とのコミュニケーション

小売業を基幹事業とする株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、お客様との接点の多さとコミュニケーション頻度の高さを最も重要な経営資源の一つと位置づけ、さまざまな方法でお客様からいただいた貴重なご意見を活用した商品開発や品揃え、サービスの向上に努めています。

お客様相談窓口の設置

当社グループは、お客様や営業する地域にお住いの方々の立場に立って、より良い商品・サービスを提供していくために、グループ各社に「お客様相談窓口」を設けて、eメールや電話でご意見・ご要望などを承り、迅速に対応しています。お客様や地域の方々からいただいたご意見・ご要望は情報保護の観点から、個人情報を削除して内容ごとに分類し、各部署や店舗に発信して改善を図っています。

▶ [グループ各社のお客様相談受付状況はこちら](#)

お客様相談室情報連絡会の開催

当社グループは、グループ全体でお客様のご不満の要因を減らし、顧客満足度を高めていくために、グループ各社のお客様相談窓口責任者が出席する「セブン&アイ・ホールディングスお客様相談室情報連絡会」を毎月開催しています。お客様から承ったご意見やご要望への対応状況を定期的に共有し、商品・サービスの向上に反映させています。また、グループ各社のお客様対応者の対応技術の向上を目的とした研修を毎年開催しています。

主な研修内容

- 電話対応研修（2次対応者向け）
- お客様の心情に寄り添った対応方法
- 従業員を守るカスタマーハラスメント対策 など



研修の様子

お客様の声の収集

当社グループは、お客様から接客や売場づくり、商品の品揃えなどに関するご意見を集めて、提供する商品・サービスの改善に努めています。

例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは定期的にお客様へのアンケートを全国で実施し、お客様のニーズを把握しながら商品やサービスを開発しています。また、イトーヨーカ堂では、2020年7月からレシートに印字されたQRコードからWeb上でのお客様アンケートを継続して実施しています。「大変満足」「満足」「どちらでもない」「不満足」「大変不満足」の指標のうち、一番多かった「満足」のお客様、また「どちらでもない」と回答されたお客様を「大変満足」にまで引き上げることを目標に掲げ、アンケート結果を接客対応の改善につなげています。加えて、消費生活アドバイザーの資格を持つ社外の方々に「店頭調査」を委託し、来店されたお客様のご意見を集めています。

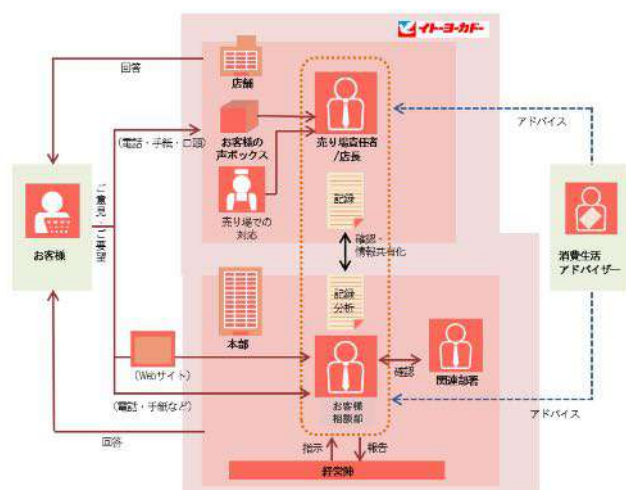
イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデンでは、お客様がご意見・ご要望を投稿できる投書箱を店頭に設置しています。そのほかのグループ各社でも、お客様の声を分析し、商品開発やサービスの改善に活用する仕組みを運用しています。

「大変満足」と回答した方の比率（イトーヨーカ堂 お客様アンケートより）

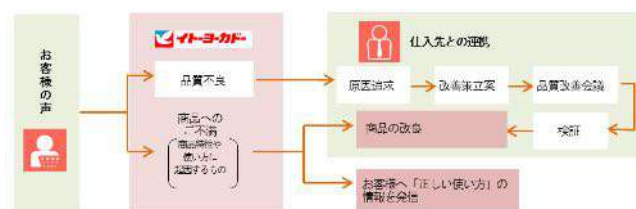
2022年 4月	2022年 7月	2022年 11月	2024年 1月	2025年5月
20.6%	21.1%	22.3%	22.3%	23.2%

※2022年4月実施分はサンプル数 約81,000人、2022年7月実施分はサンプル数 約74,000人、2022年11月実施分はサンプル数 約70,000人、2024年1月実施分はサンプル数 約75,000人、2025年5月実施分はサンプル数 約40,000人

※ 各アンケート期間は1週間



「お客様の声」運用の仕組み（イトーヨーカ堂）



「商品不良・ご不満」への対応（イトーヨーカ堂）

お客様対応の好事例の共有

当社グループでは、接客対応の好事例を、お客様のお褒めや感謝の声とともに社内で共有しています。感謝の言葉をいただいた従業員がその際の接客の方法や心がけた点などを具体的に紹介することで、グループ従業員が好事例にならって実践しやすいように工夫しています。

お客様の声を活かした商品開発

当社グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」では、お客様のご要望にお応えした商品づくりを追求しています。商品の特徴やセブンプレミアムを使ったレシピなどを紹介しているセブンプレミアム公式WEBサイトでは、「セブンプレミアム」の商品に対してサイト利用者が自由にコメントを記入することができます。このWEBサイトのコメントやアンケート、モニター調査、座談会、お客様相談室へ掲載したご意見から、お客様のご利用方法やご利用場面を分析し、商品開発に反映させています。

▶ [セブンプレミアム公式WEBサイトはこちら](#)

お客様の声を活かした商品・サービスの改善

当社グループは、お客様からいただいたご意見を集めて、店舗環境や提供する商品・サービスの改善に努めています。

お客様の声への対応

セブン-イレブン・ジャパンでは、お客様相談室を通じていただいたご意見・ご要望に積極的に対応しています。例えば、「バランスの取れた栄養価の高い商品がほしい」という声にお応えし、健康志向の商品ラインアップを拡充しました。また、「あの商品を復活させてほしい」というご要望に応じ、販売を再開した商品もあります。

お客様の声に応えWebサイトなどでの情報提供にも取り組んでいます。セブンカフェスムージー商品に関しては、「バーコードをかざす前にフィルムを捨ててしまった」「スムージーの作り方がわからない」といった声をいただいたことから、安心してご利用いただけるよう、WebサイトおよびX（旧twitter）で作り方を紹介する動画を公開しました。

3年間の「プレミアム補償」を実施

赤ちゃん本舗では、初めてご使用になる方が多く、お子様の安全に関係する商品に購入日より3年間の故障・破損・盗難などの補償を無料で付帯する「プレミアム補償」※を用意し、お客様の不安の軽減に努めています。また、「ひな人形」「五月人形」には購入日より5年間のプレミアム補償を付帯しています。

※アカチャンホンポのポイント・アプリ会員または、アカチャンホンポネット通販の会員が「ベビーカー」「チャイルドシート（ジュニアシート含む）」「だっこひも」「三輪車」をご購入した場合の補償

▶ [赤ちゃん本舗の「プレミアム補償」についてはこちら](#)

使いやすさを向上したATMを設置

セブン銀行では、使いやすさを向上した新型ATM（第4世代ATM）を2019年に導入し、入替・設置を順次進めてきました。2024年度にこの入替・設置が完了し、2025年3月末時点では約28,000台設置しているすべてが新型ATMとなっています。

新型ATMは使用時ののぞき込み不安の解消や操作性の向上のため、「プライバシー空間の拡大」「大きく見やすいディスプレイ」「ユニバーサルデザイン」を取り入れています。

➤ [セブン銀行の第4世代ATMについてはこちら](#) 

商品・サービスの適切な販売・情報開示

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、お客様に安全・安心な商品・サービスを提供するため、責任あるマーケティング活動を徹底しています。企業行動指針の行動基準において、「私たちは、お客様が適切な商品・サービスを選択できるように、誤解を与えることのない正確でわかりやすい表示に努めます。」と定めています。また、以下の内容についても、グループ各社で確認の上、お客様への情報発信に努めています。

- お客様にとって有益な情報となる場合、それが企業にとってネガティブな情報であってもお客様の立場に立って周知する（例：この商品を消費すると危険、体に良くないなど）
- CM、広告で発信する画像、音声などの情報は視聴者に適した表現を使用する
- 健康面、環境、その他のサステナビリティに関して法令以上の情報を提供する

お客様へ提供する情報の管理体制の構築

当社グループは、新聞チラシ、パンフレット、テレビCMなどの各種広告媒体について、記載されている商品情報や価格情報が正確であるか、お客様に誤認を与える情報が載っていないかなどを事前に確認しています。

例えば、イトーヨーカ堂では、新聞折込チラシなどで比較対照価格と販売価格との二重価格や値引き表示などを行う場合には、FT（公正取引）委員会事務局による事前承認を必要としています。

従業員への商品表示に関する教育

セブン&アイ・ホールディングスでは、法令で禁止されている不当表示や過大な景品の提供に関する基礎知識の習得を目的として、グループ各社の新任仕入担当者を対象とした「景品表示法」「食品表示法」など表示に関する法令の合同研修会を、年2回定期的に開催しています。また、グループの仕入担当者や本部スタッフ向けにeラーニングを実施しています。2024年度は「表示一般（食品含む）」について延べ5,700名が受講、「公正取引」について延べ4,900名が受講しました。



表示に関する合同研修会

不適切な表示の防止

セブン&アイ・ホールディングスでは、お客様に誤解を与える表現を使わないよう、商品の表示に関する「グループ共通あいまい表示自主ガイドライン」を設け、グループ各社の商品開発担当および品質管理担当へ周知し、運用しています。例えば、「永久」という表現は、将来にわたり「永続的」な効果・効能を合理的に示すことが困難なため、基本的に使用しないことを定めています。

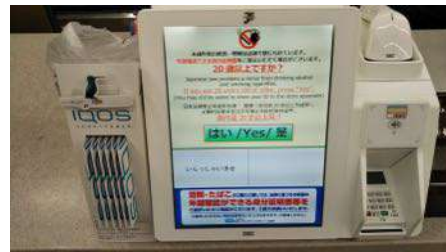
酒類・たばこの販売について

当社グループ各社では、酒類・たばこを販売しており、20歳未満者の飲酒・喫煙防止に向けて適切に対応することが企業としての社会的責任であると認識しています。

セブン-イレブン・ジャパンでは、酒類・たばこを取扱う店舗のレジの近くに「年齢確認実施中」のポスターを掲出し、20歳未満者および20歳代と思われるお客様には、身分証明書による年齢確認を実施しています。また、一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会と連携して、年に3回、酒類・たばこ販売時の年齢確認の強化月間を設け、加盟店従業員への教育・啓発を行い、20歳未満者へ販売しないように努めています。



年齢確認実施についてご案内するポスター



お客様に身分証明書のご提示を促すレジ表示

イトーヨーカ堂では、20歳未満者への酒類・たばこの販売防止に向けて、酒類の売場に陳列している商品が酒類であると識別できる表示と、購入者が20歳以上であると確認ができない場合に販売しない旨を記載した案内を必ず掲示して、お客様への注意喚起を行っています。店舗で働くすべての従業員に対しては、入社時に酒類・たばこの年齢確認の仕方について研修を実施しています。さらに、レジ精算の専任担当者に対しては、毎日業務を行う前に20歳未満者に酒類やたばこを販売しないための対応の練習と唱和を実施するとともに、その実施状況を本部の教育部門が定期的に確認しています。



酒類・たばこ販売時のレジ応対練習の様子

当社グループのプライベートブランド商品であるセブンプレミアムの酒類は、飲酒に関する連絡協議会が定めた「酒類の広告・宣伝及び酒類容器の表示に関する自主基準」に基づいた商品表示を行っています。また、酒類を取扱う当社グループ各店舗では、20歳以上のお客様を対象として、アルコール飲料の代替えであるノンアルコール飲料を取扱っています。

社内外とのコミュニケーション

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、日本国内だけでも毎日約2,240万人のお客様にご利用いただく小売業の特長を活かし、お客様とともに環境活動を進めています。さらに、外部団体の活動への参加やNPOとのコミュニケーションを通して、さまざまなステークホルダーとの協働も重視しています。また、環境活動推進のためには、国内7万人を超える従業員一人ひとりの行動が必要であることから、従業員への啓発活動にも力を入れています。



お客様とのコミュニケーション

当社グループでは、多くのお客様と直接関わることができる小売業の特長を活かした環境活動に取り組んでいます。

この一環として、お客様に環境に配慮した商品をより認知していただき、環境についてともに考え行動する機会の創出を目指し、毎年6月の環境月間等に合わせて店頭ポスターや特設Webサイトで環境配慮と品質を両立した商品の開発を紹介しています。

また、イトーヨーカ堂では専用のリターナブルボトルを使用し、ご家庭で発生した使用済み食用油を回収・リサイクルする取り組みを2023年から開始。2024年には都内全店舗で実施しています。回収した使用済み食用油は、石鹸やインク溶剤などの製造に活用されています。

NPOなど環境団体への支援

セブン&アイ・ホールディングスは、環境動物保全団体である「公益財団法人世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）」や、国内外のNGOなどが実施する自然保護活動支援や生物多様性に関する普及・啓発を行う「公益信託 経団連自然保護基金」など、各環境団体への寄付を続けています。そのほか、気候変動関連では、気候変動イニシアティブ（JCI）や日本リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）、TCFDコンソーシアムに加入し、プラスチック問題では、クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）へ加入するなど、さまざまな企業・団体とも連携しながら環境活動を推進しています。

また、セブン-イレブンの加盟店と本部が一体となって「環境」をテーマに社会貢献活動に取り組むことを目的に設立された「一般財団法人セブン-イレブン記念財団」では、セブン-イレブンの店頭で設置している募金箱にお客様から寄せられた募金※とセブン-イレブン・ジャパンからの寄付金などをもとに、環境市民活動支援事業、自然環境保護・保全事業、広報事業、災害復興支援事業に取り組んでいます。なかでも、環境市民活動支援の大きな柱である「環境市民活動助成」では、地域でお預かりした募金を地域の環境活動に活かしていただくために、2001年より毎年、地域で環境活動を行うNPOや市民団体を公募し、活動資金を助成しています。

また、「人と自然、自然環境と地域社会の共存・共栄を自然から学ぶ」を基本理念に、大分県玖珠郡九重町で「九重ふるさと自然学校」を、東京都八王子市で「高尾の森自然学校」を運営しています。「九重ふるさと自然学校」では、草原環境や草索性チョウの保全活動、自然共生型の水田や地域に根付く伝統野菜の普及・啓発活動を通して、人と自然が共生する里地・里山の保護・保全に取り組んでいます。また、「高尾の森自然学校」は、2015年に東京都との協働事業として開校し10周年を迎えました。約26.5ヘクタールの都所有の森をフィールドに、貴重な動植物の保護・保全活動を通じて、生物多様性の重要性を体験・学習するプログラムを実施。これらの活動から得られる学びを活かして、地域の自然、歴史、文化などを次世代に継承する人材育成に取り組んでいます。

セブン-イレブン店頭での募金額

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
4億3,680万9,753円	4億2,942万8,907円	4億459万9,793円	5億1,661万4,107円

※1994年度からの店頭募金総額は101億4,390万1,735円

環境市民活動への助成実績（継続助成を含む）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
助成総数	272件	285件	268件	275件
助成総額	1億3,835万724円	1億5,536万1,354円	1億6,186万4,664円	1億5,392万6,505円

※2001年度からの累計助成件数は5,178件、同助成総額は30億3,269万3,353円



高尾の森自然学校



店頭に設置している募金箱



九重ふるさと自然学校

ご意見・ご要望への対応

当社グループは、お客様や市民団体からの環境・社会に関するご意見・ご要望をグループ各社のお客様相談室やセブン＆アイ・ホールディングス サステナビリティ推進室などで受け付けてお答えしています。また、2022年にセブン＆アイ・ホールディングスが重点的に取り組むべき課題を改定した際にも、ステークホルダーであるお客様、お取引先様、株主・投資家の皆様のほか、環境や消費生活に関する有識者との対話を通じて収集したご意見などを踏まえて重点課題を改定しました。

＜ [重点課題の改定プロセスの詳細はこちら](#) 〓

環境に関する従業員教育

当社グループは、従業員の環境意識向上のために各社がそれぞれの事業特性に合わせて環境に関する基礎知識の習得と理解促進を目的とした研修やイベントなどを定期的の実施しています。

グループ共通のeラーニングを実施

2019年5月に公表した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を受けて、当社グループは2019年度からグループ共通のeラーニングを毎年実施しています。2024年度は、国内グループ全従業員を対象に環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の目標達成に向けたグループの取り組み状況や、業務や日常生活を通じて目標達成に貢献できる活動を紹介する内容で実施しました。

従業員向け環境意識啓発イベントの開催

当社グループでは、従業員の環境意識を高める機会として社内で環境イベントを開催しています。例えば、セブン-イレブン記念財団が募集するボランティア活動にセブン-イレブンの加盟店とともにグループの従業員も参加しています。代表的な活動として、全国19カ所（2024年度末時点）にある「セブンの森」での植樹から間伐・下刈りまでの森の保育を行う活動や、水質浄化やCO₂を減らすアマモ場の育成、東京湾や大阪湾を豊かな海に再生する「海の森づくり」などの保全活動があります。これらの活動に、セブン-イレブンの加盟店と本部社員をはじめ、グループの従業員が参加しています。

また、10月の環境月間には、従業員の意識啓発のためのさまざまな活動に取り組んでいます。2023年度は、家庭で余っている食品を持ち寄りフードバンクに寄付する「フードドライブ」や、環境に配慮した行動変容を促すアプリのテスト運用を行いました。2024年3月、アプリの本格運用を開始し、2024年9月現在、グループ15社で従業員が自分事として環境や社会課題について考える機会を提供しています。

「セブンの森」での活動の参加者数

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
494人	1,058人	1,771人	2,071人

※ 累計参加者数は23,919人

＜ [「セブンの森」の詳細はこちら](#) 〓

＜ [東京湾 UMI プロジェクトの詳細はこちら](#) 〓

持続可能な環境保全活動

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、NPO法人や各種団体と協働して、地球温暖化防止への貢献、生物多様性の保全に取り組んでいます。



当社グループの自然資本関連・生物多様性保全/回復の取り組みを強化・推進するため、セブン&アイ・ホールディングスはTNFDの理念に賛同しました。2023年1月にTNFDフォーラム、2月にはSBTN コーポレート・エンゲージメント・プログラム、9月に30by30アライアンスに参画し、TNFDに基づいた分析・開示の準備を進めています。

- ＞ [TNFDフォーラムの詳細はこちら（英語）](#)
- ＞ [SBTNコーポレート・エンゲージメント・プログラムの詳細はこちら（英語）](#)
- ＞ [30by30アライアンスの詳細はこちら](#)

地域とともに豊かな自然を次世代へ

一般財団法人セブン-イレブン記念財団は、地球の温暖化防止、生物多様性の維持・保全に寄与することを主旨として、全国19カ所（2024年度末時点）で「セブンの森」づくりを推進しています。「セブンの森」づくりは、全国の行政、NPOなどと協定を締結し、セブン-イレブン加盟店・本部社員や地域市民の方々からボランティアを募って活動しています。

セブン&アイ・ホールディングスは、間伐した木材の利用を推奨することが日本の森が抱える問題の解決につながることから、グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」の一部商品では容器・包装に「セブンの森」の間伐材を使用しています。そのほかにも、「セブンの森」から得られる木質材をグループ内の店舗資材や事務備品として使用するほか、商品化を進めることで国産木材の活用を促進しています。

- ＞ [「セブンの森」の詳細はこちら](#)
- ＞ [「容器・包装に間伐材を利用」の詳細はこちら](#)



「セブンの森」づくり

「セブンの森」づくりの概要



一般財団法人セブン-イレブン記念財団の取り組み

一般財団法人セブン-イレブン記念財団は、セブン-イレブン加盟店とセブン-イレブン・ジャパンが一体となって環境をテーマにした社会貢献活動に取り組むことを目的として、1993年に設立されました。お客様からお預かりした店頭募金とセブン-イレブン・ジャパンなどからの寄付金をもとに、環境市民活動支援事業、自然環境保護・保全事業、災害復興支援事業、広報事業に取り組んでいます。

セブン-イレブン記念財団は、さまざまな団体と協力して豊かな自然環境の再生をテーマに、「森・里・川・海」という自然のサイクルを保護し、CO₂の吸収と酸素の排出を増やす「セブンの森づくり」活動を続けています。「山の森づくり」では植樹から下刈り、間伐までの保育活動を行い、豊かな森林の保全・再生につなげています。また、「海の森づくり」では、海中のCO₂を吸収し炭素を蓄積することで、水質を浄化し生物多様性の保全に役立つアマモを増やす活動に取り組んでいます。これらは行政やNPO法人などと協定を締結し、セブン-イレブン加盟店・本部社員や市民の方々と活動しており、地域の皆様とともに多様な生物が息づく豊かな自然環境を目指しています。2021年3月には、環境省大臣官房総合政策課、地球環境パートナーシッププラザ（GEOC）受託団体である一般社団法人環境パートナーシップ会議との3者による「環境保全及び協働取組に関する協力協定書」を締結し、2023年4月には、環境省自然環境局および地域の活動団体とともに国立公園の環境保全活動に協働で取り組むことを目的とした、「国立公園の環境保全活動に関する協力協定書」を締結しました。

また、「人と自然、自然環境と地域社会の共存・共栄を自然から学ぶ」を基本理念に「九重ふるさと自然学校」と「高尾の森自然学校」を運営しています。両校とも行政や企業、教育機関とも連携し、自然環境の保護・保全活動を通じて、生物多様性の重要性を体験し学ぶとともに、地域の自然や歴史、文化などを次世代に継承していく人材育成にも携わっています。自然環境のモニタリング活動として、両校は環境省生物多様性センターが実施する「モニタリングサイト1000」事業のモニタリングサイトとして登録し、九重ふるさと自然学校は2008年より、高尾の森自然学校は2018年より動植物のモニタリングを実施しています。九重ふるさと自然学校の「田んぼの生物多様性向上10年プロジェクト」は、国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）の認定連携事業に登録されています。

セブン-イレブン店頭での募金総額

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
4億3,680万9,753円	4億2,942万8,907円	4億459万9,793円	5億1,661万4,107円

環境市民活動への助成実績（継続助成を含む）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
助成総数	272件	285件	268件	275件
助成総額	1億3,835万724円	1億5,536万1,354円	1億6,186万4,664円	1億5,392万6,505円

▶ [セブン-イレブン記念財団のWebサイトはこちら](#) 

自然環境保護・保全のための学習施設の運営

名称	関連サイト
高尾の森自然学校	LINK
九重ふるさと自然学校	LINK

事例名称	関連情報	
環境省-モニタリング1000	自然環境データを継続的に収集・蓄積する活動に2008年から参画	Link
	環境省Webサイト	Link
「環境保全及び協働取り組みに関する協力協定書」 (Link)	地球環境パートナーシッププラザ（GEOC） 一般社団法人 環境パートナーシップ会議（EPC）	Link Link
「セブンの森」「セブンの海の森」づくり	植樹から下刈り、間伐までの森の保育活動や水質浄化や酸素を生成し、CO2を減らすアマモ場の再生活動を実施	Link
東京湾UMIプロジェクト	海岸清掃のほか、水質浄化やCO ₂ を減らすアマモを増やして豊かな海に再生する海の森づくりを実施	Link
富士山地域環境保全	認定NPO法人富士山クラブの協力を得て清掃や外来種駆除などを山梨県側と静岡県側で交互に実施	Link
霧多布湿原トラスト活動	豊かな生態系を抱く霧多布湿原を次世代に引き継ぐために、認定NPO法人霧多布湿原ナショナルトラストとともにナショナルトラスト運動を推進	Link
国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）	プロジェクトベース認定連携事業： 「田んぼの生物多様性向上10年プロジェクト」	Link

環境保全・自然共生型栽培米の販売

イトーヨーカ堂は「環境保全・自然共生型稲作栽培米」シリーズを販売しています。この商品は、「生物多様性農業」を実践し、農薬・化学肥料を減らすだけでなく、野生生物が生息できる田んぼで作られています。商品の収益の一部は、産地の環境整備のために寄付しており、2024年度は「コウノトリ育むお米 コシヒカリ」で約1.7万円を豊岡市コウノトリ基金へ、「朱鷺と暮らす郷づくり認証米 新潟県佐渡産コシヒカリ」で約4.5万円を佐渡市トキ環境整備基金へ寄付しました。



環境保全・自然共生型栽培米

『Green Down Project』への参加

イトーヨーカ堂は、羽毛製品の適正処理と再資源化を目的に設立された「Green Down Project」に参加し、2020年3月から羽毛布団やダウンジャケットを店舗でお客様から常時回収できる体制を整え、羽毛循環サイクルの実現に取り組んでいます。

2020年3月から2024年12月までの累計回収点数は6,315点となり、2024年1月～12月の売却による収益金約18万円（税込）は、環境保全に役立てるため2024年に世界遺産登録20周年を迎えた三重県の「熊野古道伊勢路」へ寄付しました。

重点課題 7 パートナースhipを通じて持続可能な社会を実現する

重点課題の考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、お客様に提供する商品・サービスを、パートナーである加盟店オーナー様やお取引先様などと協力して社会・環境に配慮したものにし、持続可能な社会づくりに貢献していくことが、グループとしての重要な役割であると考えています。

商品の原材料の調達からお客様のもとに届くまでのすべてのプロセスにおいて、法令を遵守するだけでなく社会・環境に価値のある商品・サービスを提供することは、サプライチェーンの強靱さを向上し、事業継続性を担保するうえで重要です。また、SDGsをはじめとする社会課題を解決し新たな体験価値を創出するためにもパートナーシップは重要です。そのため、オーナー様やお取引先様を含むバリューチェーン全体で取り組みを進めていきます。

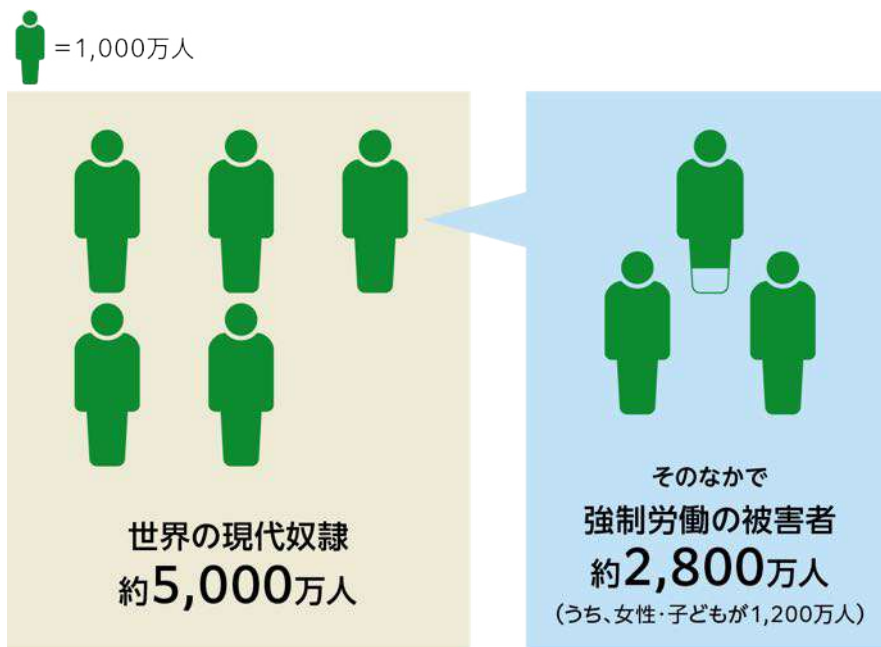
重点課題の背景

サプライチェーンの社会・環境影響への関心の高まり

現代奴隷とは、強制労働や人身売買、性的搾取、強制結婚などをさせられている人たちのことで、世界に約5,000万人いると言われています。また、2,800万人が強制労働に従事させられ、そのうち女性・少女は1,200万人に上りました※。

世界中でこのようなさまざまな社会課題が存在する中、フェアトレードで生産されたものを購入したいという消費者が増えています。エシカルな消費に対する意識の高まりに合わせて、サプライチェーン全体での持続可能なビジネスモデルを構築することが重要になっています。

※ 出典：「現代奴隷制の世界統計」国際労働機関（ILO）の報告書



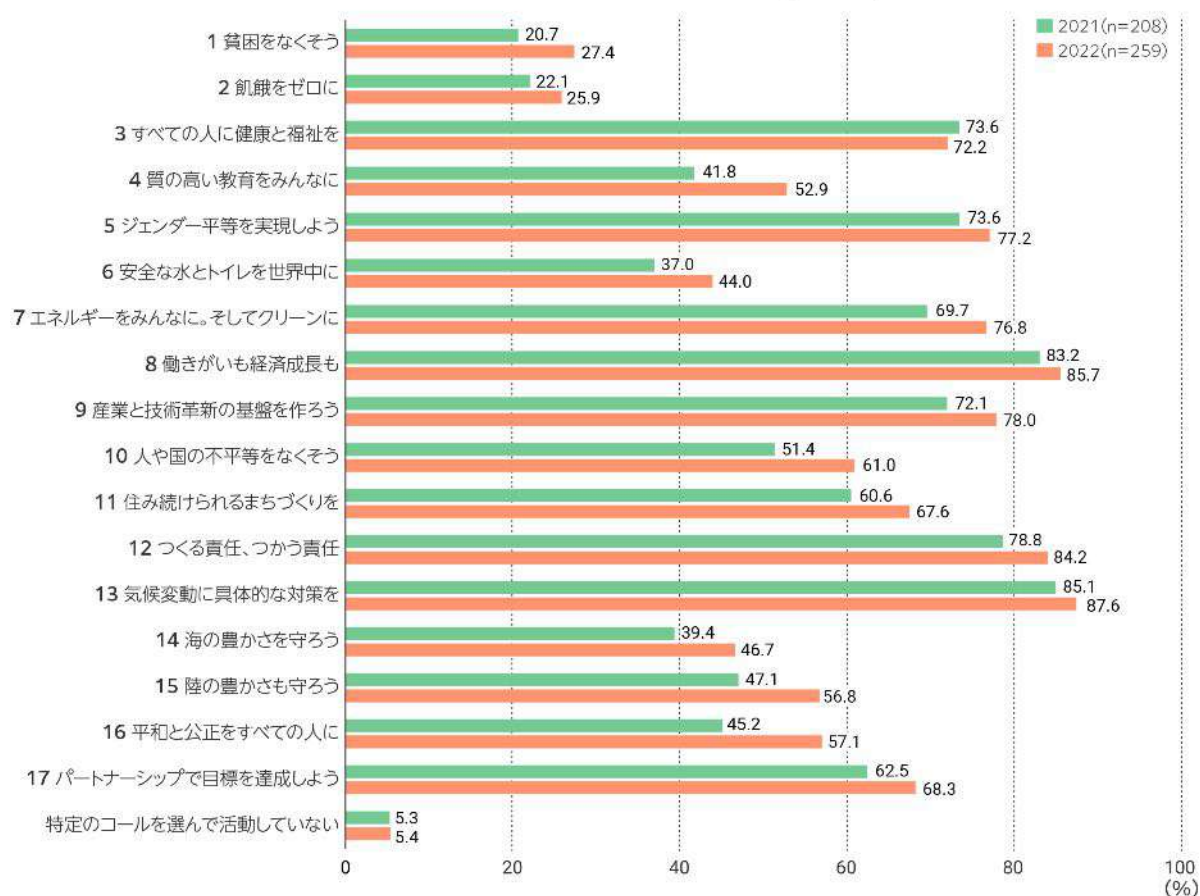
出典：「現代奴隷制の世界推計」(国際労働機関(ILO))

パートナーシップの必要性の高まり

近年、社会課題の影響が大きくなるにつれ、1つの組織で解決することが困難になってきています。その解決のため、SDGsでもパートナーシップの重要性が叫ばれています。それに加え、差し迫った課題に早期に対応し、より大きな価値を提供するためには、自社だけではなく多様なパートナーの知見や技術との組み合わせが必要になっています。

SDGsの認知・浸透度

貴社・団体ではSDGsの各ゴールの内、どのゴールを重点に選んで活動していますか？(複数回答)



SDGsへの貢献

この重点課題に取り組むことで、当社グループはサプライチェーンの強靭さを向上し、持続可能な開発目標 (SDGs) の目標1と8、10、12、16、17の達成に貢献します。



セブン & アイ・ホールディングスの取り組み

お取引先様とともに築く持続的発展可能なサプライチェーンの構築 >

社会インフラとしてのサービスの拡充 >

お取引先様とともに築く持続的発展可能なサプライチェーンの構築

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は創業以来、「社是」として掲げた「お客様・お取引先・株主・地域社会・社員」など、企業活動を支えていただいているさまざまなステークホルダーの皆様から信頼される誠実な企業であることを常に心がけています。

今日、世界では人権に関するさまざまな問題が発生しています。企業に対しては自社が取扱う商品・サービスにおけるサプライチェーン全体の人権の尊重と保護、法令遵守、環境保全、労働条件への配慮など、社会的責任を果たすことが強く求められています。当社グループでは、人権の尊重と保護を何よりも優先し、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」（以下、本指針）のご理解と実行をお願いしています。

お取引先様とともに本指針を運用し、持続的発展可能なサプライチェーンを構築することで、お客様に安全・安心な商品を提供することができると考えています。



お取引先サステナブル行動指針の運用強化

セブン&アイ・ホールディングスは、お客様に安全・安心な商品を提供し、お取引先様と協働で人権・労働・環境面などの社会的責任を果たしていくため、本指針の運用を強化しています。お取引先様に対しても、人権デュー・ディリジェンスの実行・推進をお願いしています。

お取引先サステナブル行動指針の徹底

セブン&アイ・ホールディングスは、2007年に策定した「セブン&アイ・ホールディングスお取引先行動指針」を、2017年4月に「セブン&アイ・ホールディングスお取引先行動指針」として改定し、お取引先様に本指針への理解と遵守をお願いしてきました。その後、2019年12月に「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」として改定し、2025年3月には、さまざまな環境変化を鑑み、さらに改定を実施しました。本指針の趣旨は、グループで取り扱っている商品・サービスの安全性と品質の確保だけでなく、サプライチェーン全体の人権の保護と尊重、法令遵守、地球環境保全、労働環境への配慮などを推進し、お取引先様の皆様とともに社会的責任を果たすことです。本指針については、グループ各社のお取引先様とのさまざまな会議を通じて周知を図っています。

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（抜粋）

1. 法令遵守・国際規範の尊重
2. 人権の尊重
3. 児童労働の禁止、若年労働者の保護
4. 強制労働の禁止
5. 雇用・労働者保護
6. 生活賃金の支払い
7. 虐待・ハラスメント・差別・非人道的な扱いの禁止
8. 労働安全衛生
9. 地球環境保全
10. 機密漏洩防止・情報管理
11. 個人情報管理
12. 品質管理とエシカル対応
13. 地域社会・国際社会との関係
14. 腐敗防止と公正な取引
15. 知的財産の保護
16. 輸出入管理
17. 内部通報制度の整備
18. 災害対策
19. サプライチェーンへの展開
20. モニタリング

▶ [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はこちら](#)

※2025年9月現在、21言語にて掲載しています。

人権デュー・ディリジェンス体制の構築

当社グループでは、社是に掲げるさまざまなステークホルダーに信頼される誠実な企業であることを経営の理念としています。なかでも「人権の尊重」は持続可能な事業活動を行い、信頼される誠実な企業であり続けるために最も重要なことであると認識しています。

当社グループは、お客様、お取引先、株主、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの皆様、すべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、2021年10月に「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」を定めました。サプライチェーンにおける人権の尊重・保護については「[お取引先サステナブル行動指針](#)」において、人権の尊重についてグループの考え方を示し、その遵守を要請しています。

本指針は、国際的な労働基準である「国連ビジネスと人権の指導原則」「ILO基本労働条約」「OECD多国籍企業行動指針」などに準拠した、人権の尊重を重点とする行動指針として策定しました。「人権リスクの特定・評価」「人権リスク緩和のための行為の実施」「是正のモニタリング」「情報開示」といった人権デュー・ディリジェンスプロセスの実施や、苦情処理メカニズムの整備、ステークホルダーとの対話を進め、人権デュー・ディリジェンス体制の強化を図っています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



お取引先サステナブル行動指針の人権デュー・ディリジェンス体制

当社グループでは、事業活動がサプライチェーンに与える人権への負の影響を評価し、その結果に基づいて、特定した人権への負の影響の防止と緩和、お取引先様への予防と対処への協力要請、人権侵害が発生した場合の救済・是正処置を行い、その進捗ならびに結果について追跡評価を実施し、Webサイト上に開示する継続的なプロセスを行っています。

人権への負の影響を評価・特定・分析：

プライベートブランド商品の生産工場の把握・お取引先様によるセルフチェックの実施・第三者の監査機関によるCSR監査の実施

行動：

人権リスクの低減に向けた教育、啓発活動、プライベートブランド商品製造委託先のお取引先様とのCSRに関する覚書、中国・東南アジアでのプライベートブランド商品製造工場のCSR監査認証取得を前提としたお取引

追跡評価：

課題の改善および是正処置支援

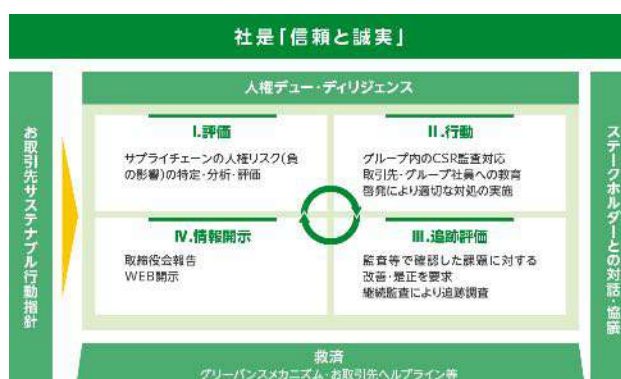
情報開示：

取締役会への結果報告・Webサイトへの公開

救済措置：

グリーンバンスメカニズムとしてのお取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）の設置・運用

お取引先サステナブル行動指針の人権デュー・ディリジェンス体制



当社グループは、サプライヤーリスクを人権・労働環境・地球環境保全などの視点から、地域別に5段階（R1～R5）に区分けし、最もリスクの高い地域を「R1」とし、「中国・東南アジアおよび新興地域」をR1と位置づけて重点的に対応しています。

グリーンバンスメカニズムとしてのお取引先専用ヘルプラインの運用

セブン&アイ・ホールディングスは、当社及びグループ各社が社会から信頼される誠実な企業であり続けるために問題の芽を早期に発見し、未然に防ぐため
のご相談・通報窓口として「セブン&アイ・ホールディングスお取引先専用ヘルプライン」を、第三者機関に設置しています。セブン&アイ・ホールディング
ス及びグループ各社の役員員に関する法令、社会的規範、契約、「セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針」を含む社内規程に違反する行為、並びに当
社及びグループ各社のサプライチェーン上を含むお取引先様に関する「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」における重大な違反
行為、若しくは「セブン&アイ・ホールディングス人権方針」に定める人権侵害行為等のご相談・通報などをお取引先様よりお受けし、一層の公正取引の確保
に努めています。

※お取引先様内部、セブン-イレブン加盟店に関する内容、セブン&アイ・ホールディングスおよび連結子会社の従業員からの通報は、原則対象外とさせてい
ただいております。

ご利用対象外の方への対応は致しかねる場合がございますので、ご了承ください。

▶ セブン&アイ・ホールディングスお取引先専用ヘルプラインの詳細はこちら

＜連絡先＞

【国内からのご相談・通報（国内通報）】

(1) 受付窓口：（株）インテグレックス

(2) Web受付：▶ <http://ws.formzu.net/fgen/S53103280>

eメール：7andi-helpline@integrex.jp

郵送先：〒150-0012 東京都渋谷区広尾五丁目8番14号7F （株）インテグレックス

ご相談・通報の方法：

▶ https://www.7andi.com/library/dbps_data/_template/_res/csr/suppliers/pdf/helpline.pdf

【海外からのご相談・通報（海外通報）】

(1) 受付窓口：（株）通報サポートセンター専用ホームページ（グローバルステークホルダーズホットライン）

(2) Web受付：▶ <https://7andi-helpline.kaigaitorihiki.com>（企業コード：7andihelpline）

対応言語：英語・タイ語・ポルトガル語・日本語

※中国・アメリカ・ロシア・北朝鮮からの通報は、受付していません。

※メールアドレスや氏名などの個人情報の入力欄のない方式を採用しています。

当社と情報提供者との相互連絡はできませんので、ご了承ください。

お取引先サステナブル行動指針の運用

当社グループでは、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」およびグループ各社のプライベートブランド商品の製造委託先工場のうち、人権
保護、法令遵守についてリスクの高い地域（主に中国・東南アジア）の工場については、CSR監査にご協力いただいています。また、本指針の推進状況をお取
引先様と共有し、問題点の是正処置を支援しています。

グループ各社と新しくお取引をお願いする場合は、本指針の理解と遵守をお願いし、CSR監査の「適合認証」にてお取引開始とさせていただきます。
CSR監査の結果と正対応状況から適合と認められたお取引先様には「適合認証書」を発行します。お取引継続のためには「適合認証書」の取得を前提として
います。

中国・東南アジアのプライベートブランド商品製造工場CSR監査認証の流れ



CSRに関する覚書へのご同意

当社グループは、お取引先様とともに、SDGsの目標8に掲げられている「働きがいのある人間らしい雇用」「強制労働の根絶」「児童労働の禁止および撲滅」の実現を目指しています。また、「サプライチェーンにおける労働の適正化」など、お取引先様の適正な労働環境の維持・向上にも積極的に取り組んでいます。プライベートブランド商品の製造委託をさせていただく際に、お取引の条件としてCSRに関する覚書のご同意をお願いしています。

企業の社会的責任（CSR）および人権を尊重する責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献するために、お取引先サステナブル行動指針を遵守すること、サプライチェーン全体におけるCSR・人権配慮が社会から求められていることを鑑み、お取引先様とともに取り組みを継続的に推進・確認することを目的としています。

CSRに関する覚書

- 第1条（目的）
- 第2条（セブン&アイ・ホールディングスお取引先行動指針の遵守）
- 第3条（お取引先行動指針内部統制の実施）
- 第4条（お取引先行動指針等に関する説明）
- 第5条（お取引先行動指針の遵守状況等に関する報告義務）
- 第6条（通報義務）
- 第7条（甲の調査権・監査権）
- 第8条（違反の場合の是正要求）
- 第9条（是正要求に応じない場合の解除権）
- 第10条（損害賠償の免責）
- 第11条（お取引先行動指針の改定）
- 第12条（有効期間）
- 第13条（準拠法・裁判管轄）
- 第14条（協議事項）

※日本弁護士連合会資料を参考に作成しています

セルフチェックの実施

当社グループでは、お取引先様のお取引先サステナブル行動指針の推進状況を確認し、必要に応じて是正対応を支援させていただくために、お取引先様向けセルフチェックシートを運用しています。このチェックシートは、「ISO26000」「経団連企業行動憲章」「OECD多国籍企業行動指針」「ILO国際労働基準」などを参考に作成したものです。2018年11月以降、当社グループ各社の新規のプライベートブランド商品製造委託先を対象に、人権と労働環境や地球環境保全、情報管理など、CSR監査と同様の内容（124項目）を確認しています。2024年度は、セルフチェックを1,035工場より回収し、管理状況の確認を実施しました。

セルフチェック回答状況

年度	対象工場	回答工場 (国内/海外 工場数)	回答率
2024	1,218	1,035 (838/197 工場)	85.0%
2023	1,210	1,151 (825/326 工場)	95.1%
2022	1,386	1,287 (869/418 工場)	92.9%
2021	1,593	1,303 (894/409 工場)	81.7%
2020	1,546	1,267 (854 /413 工場)	81.9%

セブン&アイ・ホールディングスCSR監査

当社グループは、お客様に提供する商品の安全・安心の確保と、お取引先様とともに目指す持続的発展可能な社会の実現を目指し、独自に作成した監査項目（16大分類項目と117のチェック項目）に沿って、第三者機関がお取引先様の製造工場を監査しています。監査項目は、世界標準であるILO（国際労働機関）条約などの国際条約とISO26000に準拠し、「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」「人権の保護」「法令遵守」「労働安全衛生」「環境保全」などで構成されています。

監査項目16大分類項目と117チェック項目（抜粋）

■ 1. マネジメントシステムおよび規範実施

- 組織は、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すべての項目に準拠したシステムを実行し、維持しなければならない。
- 組織は、実現可能な場合、同指針を自社のサプライチェーンに拡大すべきである。
- 組織は、関連する法令および国際条約などを把握し、遵守しなければならない。

■ 2. 強制労働

- 強制、拘束、あるいは、強要された囚人労働がないこと。
- 雇用者に供託金あるいはパスポートなどの身分証明書の提出が強要されておらず、移動の自由が確保されていること。
- 退職時は妥当な通知を行った後、自由意思に基づいて退職できること。
- 強制労働に関する国・地域の法律が認識されていること。

■ 3. 結社の自由

- 作業者は、差別されることなく、彼ら自身が選択する労働組合に参加する、あるいは、結成する権利を有し、団体交渉権を有す。
- 結社の自由に関する地域の法律や作業者の権利が認識されていること。

■ 4. 健康および安全

- 設備機械には安全保護策が施され、予防的なメンテナンス訪問が実施されていること。
- 化学薬品の取扱い・保管が適切であること。
- すべての必要な防具（PE）は、購入され、定期的に交換されていること。

■ 5. 児童労働および若年労働者

- 児童労働をさせてはならない。
- 児童および18歳未満の若年者は、夜間および危険な環境での就業はしてはならない。これらの業務には、化学物質を使用する、または、その近くでの作業、危険な機械のある場所や過度に騒音のある場所での業務を含み、重労働、夜間労働、長時間労働も含む。

■ 6. 生活賃金

- 賃金は、国・地域の法令で定める標準以上であり、生活水準を維持するための生活賃金以上であること。ただし、生活賃金には福利厚生(昼食代負担の補助や寮費の補助、等)も含む。
- 残業手当は、法的に義務付けられた比率で支払われること。
- すべての法的義務のある手当や福利厚生は従業員に提供されること。
- 賃金伝票、採用担当者に関する情報、契約書など、労働者の労働条件を詳述する書類を労働者に開示すること。
※生活賃金には、食料品、住居費、衣料品、及びその他の追加費用として健康、パーソナルケア、育児、教育に関する費用を含みます
※生活賃金計算のベースは、グローバル生活賃金連合のアンカー計算法を参考に算出

■ 7. 労働時間

- 作業者は習慣的に、48時間/週を超える労働が要求されてはならず、少なくとも、平均で7日ごとに1日の休日が与えられなければならない。残業は任意でなければならない、12時間/週を超えてはならない。また、習慣的に要求されてはならず、常に追加料金が支払われなければならない。

■ 8. 差別

- 採用、報酬、訓練授与、昇給、解雇、および、退職における、人種、階級、国籍、宗教、年齢、障がい、性別、配偶者の有無、性的指向、組合員、所属政党で差別されないこと。

■ 9. 正規雇用

- 可能な限り、国家法規制に基づいた、広く認められた雇用関係をベースに業務は実行されなければならない。
- 労働者が職を得るための斡旋料は労働者ではなく、地域の労働法で認められる場合を除いて、雇用主が負担していること（事業主負担の原則）。

■ 10. 下請け契約、家内工業、外部加工

- 顧客との事前合意がない限り、下請契約は実施してはならない。

■ 11. 懲罰

- 身体的虐待、あるいは懲罰、身体的虐待の脅威、性的あるいはその他ハラスメントおよび、言葉による虐待、あるいは脅迫は禁止されなければならない。
- 懲罰方法は公正で効果的であり、恣意的なものであってはならない。
- 雇用者は、必要な懲罰行為に関連して、作業者の精神的・感情的・身体的健康への尊重を示すこと。

■ 12. 環境

- 組織は、その環境パフォーマンスにおいて継続的改善を追求していかなければならず、最低限、地域の要求事項や国際法規制に準拠すること。
- 国際条約または法規制で禁止されている化学物質を使用していないこと。

■ 13. 公正な取引

- 公正な取引に関連する法令を把握し、遵守していること。

■ 14. 商品の安全確保のために

- グループ各社に納入する商品において、該当事業会社から要請された品質基準および日本で定められている関連法基準を遵守していること。

■ 15. セキュリティ管理

- 悪意のあるアクセスから情報を保護するため、セキュリティの仕組みが導入されていること。

■ 16. 地域社会の便益

- 反社会的勢力との関係を断絶していること。

CSR監査の評価と認証

CSR監査の監査項目である16大分類は、3つの評価分類に分けています。最も重要視している分類は、「強制労働」「児童労働および若年労働者」「生活賃金（最低賃金）」「懲罰」の4分類で、これらに関する不適合を発見した場合は【重大不適合 Critical 1】とし、該当工場と契約するグループの事業会社へお取引中止勧告を行います。当社グループの事業およびサプライチェーンにおいては、いかなる形態の人権侵害も容認しません。

次に重要視する監査項目は、「健康および安全」「労働時間」「下請け契約」「環境」「商品の安全」に関する法令に関する分類で、不適合を発見した場合は【重大不適合 Critical 2】とし、該当工場と契約するグループの事業会社へお取引継続可否の検討を通過します。もし、お取引を継続する際は、再監査（フォローアップ監査）を実施して、是正を確認した上で継続しています。

監査項目と評価

(■ : C1重大項目、 ■ : C2重大項目)

No.	分類	No.	分類
1	マネジメントシステム及び規範実施	9	正規雇用
2	強制労働	10	下請契約、家内工業、外部加工
3	結社の自由	11	懲罰
4	健康および安全	12	地球環境保全
5	児童労働および若年労働者	13	腐敗防止・公正な取引
6	生活賃金（最低賃金）	14	商品の安全確保のために
7	労働時間	15	セキュリティ管理
8	差別・ハラスメント	16	地域社会の便益・災害対応

評価基準

CSR監査の結果は、A・B・C・D・Eの5段階で評価しています。

「A」：CSR監査において法令や各地域の条令などの不適合が確認されず、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不適合も確認されなかった工場への評価

「B」：法令不適合は確認されていないが、お取引先サステナブル行動指針への不適合が確認された工場の評価

「C」：【重大不適合 Critical 2】は確認されていないが法令不適合が確認された工場の評価

「D」：【重大不適合 Critical 2】が確認された、または法令不適合が10件以上確認された工場の評価

「E」：最も重大な状況で、「強制労働」「児童労働」「生活賃金（最低賃金）」「懲罰」に該当する【重大不適合 Critical 1】が1件でも確認された場合または【重大不適合 Critical 2】が10件以上、法令不適合が20件以上確認された場合の評価

※すべての不適合箇所の是正確認が監査日より90日以内に実行され、是正を確認した場合は評価に準じた認証を行っています

認証運用ルール（中国・東南アジア）



監査評価基準

評価	不適合内容	条件(不適合数)	認証基準
A	不適合なし	0	3年認証
B	● 軽微不適合(7&i方針不適合)	1~9	適正証左受理 2年認証
	● 重大不適合(法令不適合)	0	
C	● 軽微不適合(7&i方針不適合)	10以上	適正証左受理 1年認証
	● 重大不適合(法令不適合)	1~9	
D	● 重大不適合(法令不適合)	10~19	要再監査 「C」以上お取引継続 *1年認証まで
	● C2重大不適合	1~9	
E	● 重大不適合(法令不適合)	20以上	お取引終了勧告
	● C2重大不適合	10以上	
	● C1重大不適合	1以上	

*C1:7&i監査要求事項及び報告書内の強制労働、児童労働および若年労働者、懲罰、生活資金における重大不適合

*C2:健康および安全、労働時間、下宿契約環境、商品の安全確保における重大不適合

*A,B評価に当てあっても1年認証になる場合があります

CSR監査当日の流れ

当社グループは、CSR監査を実施する工場に対して、事前に通告した上で訪問し、現場・書類・データの確認と管理者や労働者へのインタビューによって、CSR監査項目の遵守状況を確認しています。労働者へのインタビューは、使用者からの指示や報復などを防ぐため、別室にて監査員のみでの立ち合いで行います。実地監査は、原則午前9時から午後6時の1日で実施します。監査時に工場から提出いただいた資料・画像については機密保持契約に基づき適切に管理補完し、外部へ流出することはございません。

① オープニングミーティング	② 現場確認	③ 幹部インタビュー	④ 従業員インタビュー	⑤ 文書確認	⑥ クロージングミーティング
対象者: 工場全体責任者 人事・設備・品質等 各部門の責任者 課題: ● 監査の主旨説明 ● 機密保持宣言 ● スケジュール説明	監査の対象: 工場全域 (生産ライン、倉庫・薬 品庫、休養室、食堂・ 寮等付帯設備、下水 処理、廃棄物置き場、 発電・給電施設、他関 連区域) 同行者: 各施設責任者	対象者: 工場全体責任者 関連部門幹部 質問内容: 組織運営 お取引先サステナブル 行動指針の推進状 況、人権・倫理、健康 と安全、労務、ヘルプ ライン、外国人労働者 の扱い等	対象者: 現場作業員 人数: 3名程度 選出方法: 担当監査員が候補者 を当日指名 所要時間: 10分/人	監査の範囲: ● 事業認可 ● 各種届出・許認可 ● 就業規則 ● 雇用契約 ● 労務管理 ● 安全管理 ● 化学物質管理 ● 廃棄物管理 ● 環境・汚水管理 ● 情報管理 等	対象者: 工場全体責任者 人事・設備・品質等 各部門の責任者 課題: 監査総評および発見 事項の説明 是正計画書作成のお 願い

監査後の是正確認

監査の結果、監査項目に適合しない事項(不適合事項)が発見された場合は、第三者の監査機関より当該お取引先様に対し、不適合事項の指摘を行います。お取引先様には、この指摘に基づいた「是正処置計画書(CAP)」を監査終了後10営業日以内に監査機関へ提出していただくとともに、直ちに指摘事項の改善に取り組んでいただいています。お取引先様から指摘事項の改善完了の報告を受けた後、改善を示した写真・担保資料(エビデンス)の提出などを受けて、改善完了の確認を行います。ただし、重大な不適合項目が多数発生する場合など、一定の基準を超えた場合は、再度工場を訪問し、再監査を実施することで問題の改善を確認しています。

● 是正措置計画書(CAP: Corrective Action Plan) 提出の流れ

- (1) 不適合項目発生原因の報告・是正計画: 10日以内に監査人へ提出
- (2) 是正措置の実施: 90日以内に是正措置が行われたエビデンスを監査人へ提出※
- (3) 適正なCAP: 監査人受理 → セブン&アイ・ホールディングスが確認・承認 → 認証書発行
不適正なCAP: 差し戻し

※監査終了後90日以内に是正措置が行われたエビデンスの提出がない場合は、再監査(フォローアップ監査)を実施

重大不適合への対応

セブン&アイ・ホールディングスは、当社グループの事業およびサプライチェーンにおけるいかなる形態の人権侵害も容認しません。重大不適合への対応についてはお取引先サステナブル行動指針で定めており、すべてのお取引先様へ周知し、お取引先様説明会においても説明しています。

CSR監査適合認証制度

セブン&アイ・ホールディングスでは、CSR監査の結果、適合と認められた場合はお取引先様に「適合認証書」を発行しています。不適合が発見された場合は、不適合の是正が完了または是正処置計画（CAP）に記載された計画内容が有効であると第三者監査機関およびセブン&アイ・ホールディングスが判断した時点で、お取引先様に「適合認証書」を発行しています。



お取引先CSR監査の実績

海外工場のCSR監査

セブン&アイ・ホールディングスは、2012年度よりセルフチェックシートの提出をお願いしたお取引先様のうち、リスク管理の観点から特に重要であると判断した工場を「クリティカルサプライヤー」と定義し、「お取引先サステナブル行動指針」への遵守状況を確認するCSR監査を毎年実施しています。公正性を確保するため、外部審査機関であるテュフ ラインランド ジャパンに審査を委託しています。毎年、監査員との定例会議を開催し、監査項目の標準化を図っています。

クリティカルサプライヤーの定義

セブン&アイ・ホールディングスは、グループのプライベートブランド「セブンプレミアム」を製造している工場、および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および東南アジア（13カ国）の工場のうち、取引規模が大きい、重要性が高い、代替が難しいなどと判断される1,218工場をクリティカルサプライヤーとして定義しています。2025年2月末現在、クリティカルサプライヤーとして定義した工場では約26万名が働いており、男女比率は男性約48%、女性約52%でした。

CSR監査件数（海外工場）

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025計画
監査工場数	17	28	328	226	245	215	274	304	413	357	322	254	200	200
実施率※1(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	89.8※2	79.9※2	74.2※2	77.7	83.3	—

※1 監査計画工場数に対する監査実施工場数の割合（生産終了、取引停止により審査の必要がなくなった工場を除く）。

※2 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部工場の監査が未実施。

再監査工場数（海外工場）

年度		2020	2021	2022	2023	2024
製品カテゴリー	衣料品	24	17	17	3	1
	日用品	9	12	3	4	3
	食料品	7	8	8	5	2
合計		40	37	28	12	6

※ 2020年度から新規取引開始の条件として、CSR監査による認証制度を導入

➤ [【2020年度～2024年度】国別・監査項目別の不適合工場数（海外工場）](#)

➤ [【2020年度～2024年度】製品カテゴリー別監査工場数（海外工場）](#)

不適合への対応（CSR監査重大不適合の件数と救済・是正・防止措置）

2024年度の海外CSR監査は200の工場で実施し、6工場においてC2不適合にあたる重大な不適合が確認され、是正対応を実施しています。労働安全衛生関連（化学薬品の管理・設備のメンテナンス・保護具の不使用等）、および生活賃金関連（賃金未払い・雇用契約の不備等）の不適合が確認されました。指摘のあった項目については、管理方法の見直し、保護具の使用、不足していた賃金の未払い分への支払い等、直ちに是正対応を実施しました。一例として、不適切な化学薬品の管理については、管理された別エリアへの化学薬品の移動、当該エリアでの適切な管理を行うなど、是正措置の実施を確認しています。その他、CSR監査を通じて確認された全ての重大不適合、軽微不適合については是正処置を確認しました。また、CSR監査の結果、強制労働および15歳未満の児童労働、懲罰に該当する不適合は確認されていません。

不適合の発生を未然に防止するため、2024年度は、発生しやすい不適合事例（人権侵害など）を解説するオンデマンド形式で、お取引先様へのコンプライアンス研修をオンラインで実施しました。合計4,700名が視聴しました。今後も人権尊重と労働環境改善に向けた継続的な取り組みを推進していきます。

国内工場のCSR監査

セブン&アイ・ホールディングスでは、国内における従業員の働き方改革や外国人労働者の雇用、地球環境保全などの課題に適切に対応するために、2018年より国内のプライベートブランド「セブンプレミアム」の製造委託先工場へのCSR監査を実施しています。監査件数は、2022年度は535工場、2023年は527工場、2024年度は626工場（全体の約50%）で本格的な監査を実施しています。2024年度の監査では、約93%の工場について何らかの不適合を確認し、是正対応が実施されていることを確認しました。なお、なお、2024年度においては、児童労働、強制労働、懲罰、外国人労働者に関する差別や強制労働に関する重大な不適合は確認されていません。

セブン-イレブン・ジャパンでは、国内の一部のお取引先様に対して、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監査を実施しています。2016年度から取り組みを開始し、2024年度は58工場で監査を実施しました。今後もグループ全体でお取引先様とともにCSRを推進してまいります。

▶ [【2020年度～2024年度】監査項目別の不適合工場数（国内工場）](#) 

▶ [【2020年度～2024年度】製品カテゴリー別監査工場数（国内工場）](#) 

お取引先様へのお取引先サステナブル行動指針の周知

お取引先サステナブル行動指針の配布・配信

セブン&アイ・ホールディングスは、2018年6月～10月にお取引関係が確認されたお取引先様（18,484社）に対し、グループ各社の商品開発担当者を通じて、お取引先行動指針の配布・配信を実施しました。2019年12月には、人権尊重に重きを置き、変化する社会情勢に対応するためにお取引先サステナブル行動指針に改訂し、2020年6月までに12,385社に対して指針を配布・配信しました。

また、2025年3月には最新の人権課題やグローバルなリスクに対応する様、お取引先サステナブル行動指針の改定を再度実施しました。指針の改定内容については、お取引先様向けのCSR監査説明会において周知しています。

また、2020年度より、中国・東南アジアにおいてプライベートブランド商品を製造委託する新規のお取引先様には、本指針の遵守を求める誓約書の提出およびCSRに関する覚書の締結、CSR監査による認証をお取引開始の条件としています。海外を含むすべてのお取引先様に、この指針の伝達と理解度の確認を行い、指針が遵守されるよう努めています。

お取引先サステナブル行動指針および品質方針説明会の開催

セブン&アイ・ホールディングスは、プライベートブランド商品の製造を委託しているお取引先様に対し、お取引先サステナブル行動指針の説明会を開催しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延に伴いお取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する現地説明会を中止しましたが、2020年6月からは海外に生産拠点のあるお取引先様に向けて、オンデマンド配信でお取引先サステナブル行動指針を説明し、その実践を促しました。また、2020年からは、中国語およびアジア各国5言語の資料も閲覧できるようにするとともに、中国語ナレーションを付けたCSR監査の説明動画の配信を中国国内のお取引先様向けに実施しています。

2024年度は、お取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信で実施し、396社、642名がライブ視聴しました。また録画も953名が視聴し、4,700名が説明会資料を閲覧しています。

- ※1 CSR監査対象工場（海外）のうち、説明会参加工場の割合
- ※2 オンライン説明会はアクセスログからの抽出のため参考値



お取引先サステナブル行動指針とCSR監査に関する説明会資料

お取引先様へのコンプライアンス研修の開催

セブン&アイ・ホールディングスは、プライベートブランド商品製造委託先お取引先様に対し、人権や労働環境、地球環境保全などに関する啓発と、関連基本法令に関する理解促進と法令遵守の徹底を目的にコンプライアンス研修を開催しています。この研修は、お取引先サステナブル行動指針やCSR監査の目的、ILO国際労働条約、ISO26000、各国の労働安全法令、設備管理、化学薬品管理などを踏まえて実施しております。また、ESG基準の理解を深めるため、他社事例に基づくケーススタディや、CSR監査結果を踏まえた是正対応についての相談会も実施しています。

2020年度からは新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響によりオンデマンド配信によるオンライン動画研修として開催しています。2024年度は、いつでも視聴が可能なように複数のコンテンツを用意し、累計視聴者数は4,700名となりました。なお、研修の運営・準備についてはCSR監査の委託先であるテュフ ラインランド ジャパン株式会社へ依頼しています。

コンプライアンス研修 年度別の実施状況

※1 2020年度、2021年度はオンラインライブ形式+録画配信

※2 2022年度、2023年度、2024年度はオンデマンド配信

	2020年度※1	2021年度※1	2022年度※2	2023年度※2	2024年度※2
実施回数	5回	19回	8 コンテンツ	8 コンテンツ	—
参加対象企業数	604社	517社	480社	416社	396社
延べ参加人数 (視聴者含む)	870名	3,566名	14,698名	5,882名	4,700名

【社内】コンプライアンス研修の開催

当社グループでは、グループ各社の商品開発および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しています。また、勉強会ではCSR監査の委託先であるテュフ ラインランド ジャパン株式会社の監査責任者を招へいし、製造委託先の工場がある国・地域に関する最新情報や法令について、具体的な事例を用いてご説明いただいています。

【社内】年度別 コンプライアンス研修 開催回数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度※
実施回数	5回	6回	3回	1回	1回
参加人数	418人	2,090人	285人	231人	2,281人

※2024年度よりe-ラーニングの視聴対象を拡大して実施

人権・経済関連団体との連携

セブン&アイ・ホールディングスは、人権・経済関連団体と連携し、サプライチェーンマネジメントに関する情報収集と情報発信に努めています。外部団体であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）、および公益社団法人企業市民協議会（CBCC）に会員として参加しています。また、国際協力機構（JICA）と一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）が共同で事務局を行う「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」にアドバイザーグループ企業として参加しており、サプライチェーンを含めた外国人労働者の人権保護、適切な労働環境・生活環境の整備を推進し、外国人労働者のディーセント・ワークを実現することで、多文化共生社会を目指しています。こうした取り組みの一環として、2022年5月から一般社団法人JP-MIRAIが実施する「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参加しています。また、セブン&アイ・ホールディングスの執行役員が同法人の理事を務めています。

主な活動：

- ・ 2023年2月：経済産業省中小企業庁より委託された公益財団法人人権教育啓発推進センター「CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー」にパネラーとして登壇し、セブン&アイ・グループのCSRの取り組みを発表
- ・ 2020年10月：GCNJシンポジウム2020のパネルディスカッション「いのち・人から考える企業経営」に当社の取締役常務執行役員が登壇し、パネラーとして討論
- ・ 2020年1月：公益社団法人 企業市民協議会（CBCC）が主催する「サプライチェーンにおけるCSR推進に向けた課題に関する懇談会」において情報共有を実施
- ・ 2019年11月：日本経済団体連合会のOECD諮問委員会と企業行動・SDGs委員会、BIAC日本代表委員 OECD、EU、日本政府、ILOが共同主催する「アジアにおける持続可能なサプライチェーン実現に向けて～責任ある企業行動のための国際協調の促進～」に参加し、情報収集を実施
- ・ 2019年9月：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の「基礎セミナー」において、お取引先行動指針とCSR監査について説明

▶ [「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」参加企業についてはこちら](#)

情報開示

セブン&アイ・ホールディングスは、健全なサプライチェーン構築に向け、お客様、お取引先様、投資家など、あらゆるステークホルダーに対し、適時・適切な情報開示に努めています。CSR監査結果やサプライチェーンにおける課題について積極的に情報開示を行い、サプライチェーン全体の透明性を高めることで、より安全・安心な商品をお客様に提供しています。

救済措置

セブン&アイ・ホールディングスは、お取引先様、サプライチェーンで働くステークホルダーを利用対象とした、通報窓口（お取引先専用ヘルプライン）を設けています。CSR監査や通報を通じて人権侵害が認められた場合は、調査を実施した上で救済措置を行っています。

お取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）

お取引先専用ヘルプラインは、お取引先様の役員、従業員、元従業員が利用することができます。お取引先様向け説明会の中で、制度の紹介やリーフレットの配布を通して周知を図っています。2024年度お取引先専用ヘルプラインへの通報は85件ありました。

▶ [内部通報制度の詳細はこちら](#)

社会インフラとしてのサービスの拡充

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、地域行政や銀行の窓口、小売店舗などの減少により、生活に不便を感じる方をサポートするために自治体と連携しながら不便を軽減するための公共サービスを提供しています。



自治体との連携を推進

当社グループは、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、幅広い分野で連携する「包括連携協定」の締結を推進しています。また、通常の店舗営業時やお届けサービスの中で、高齢者などの異変を察知した際に自治体と連携して対応することや、認知症サポーター養成への協力などの活動に関して自治体と連携する「見守り協定」の締結も推進しています。そのほか、「物資支援協定」を締結することで災害時の迅速な地域支援に備えるとともに、可能な範囲で水道水やトイレ使用、周辺情報を提供する「帰宅困難者支援協定」の締結も進めています。

自治体との包括連携協定数（事業会社別）

	2021年2月末	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	194	223	230	235	247
イトーヨーカ堂	56	77	78	80	83
ヨークベニマル	10	11	14	16	16
デニーズジャパン	3	3	3	3	3
グループ合計	263	314	325	334	349

➤ [事業継続に向けた取り組みについてはこちら](#)

地域活性化に貢献する商品の発売

当社グループでは、包括連携協定の締結を機会に各自治体と連携したさまざまな地域活性化の取り組みを進めています。

例えば、セブン-イレブン・ジャパンでは地元の味や食文化を大切にし、地域の食材を使用する「地産地消」に取り組んでいます。食材の産地と工場、店舗それぞれの距離が近いコンビニエンスストアだからこそできる取り組みです。地域の食材を使用した商品を地元の工場で製造し、そのエリアの店舗で販売することで、地域の原材料の継続的な調達や生産者の応援につなげています。同時に地産地消推進のための地域フェアを実施し、お客様やお取引先様とともに地域社会の課題解決に貢献しています。

また、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルなどにおいても、地域商品の発売や地域の食材を使用したメニューの提案など、地域の魅力を発信しています。イトーヨーカ堂では、東京都大田区の小学生と協同で大田区の給食メニュー「たこべったん」を商品化し、東京都内の一部店舗で販売しています。また、行政との取り組みの一環として、千葉県八千代市の2店舗で地元の高校生が考案したパンを製造・販売するイベント「やちパン プロジェクト」に参加し、2種のパンを販売しました。



東京都大田区の小学生と協同で商品化した「たこべったん」(イトーヨーカ堂)



千葉県八千代市の高校生と考案したパン「やちパン」 (イトーヨーカ堂)

店舗内に選挙の投票所を設置

イトーヨーカ堂は、市町村合併による投票所の減少や投票率の低下、さらに改正公職選挙法の施行で選挙権年齢が満18歳以上へ引き下げとなったことに伴い、投票率の向上を目指す自治体と連携して店舗内に投票所を無償で設置しています。有権者がよりアクセスしやすくなることで、お買物のついでに活用いただいています。

2024年度は、イトーヨーカドー20店舗で実施し、店内ポスターの掲示や店内放送で告知したほか、一部のお店では、投票証明書をお持ちいただいたお客様に割引サービスなどを提供しました。従来から投票所を設置している店舗ではお客様の認知度も向上しており、「駅前にあるお店で投票できるのはとても便利」「買い物ついでに投票できるのはありがたい」など、お褒めの言葉もいただいています。



イトーヨーカドー店舗内に設置した投票所

休日夜間も利用できるサービス

近年、共働き世帯が増え、平日に金融機関で公共料金の支払いや、行政窓口での手続きが難しい方が増えています。そこでセブン-イレブン・ジャパンは、1987年に銀行の営業時間を気にせず、24時間いつでも支払いができる公共料金収納のレジ受付を開始しました。以来、公共料金のほか、NHK受信料、国民年金保険料、各種税金など収納代行を拡充しているほか、マルチコピー機を利用した行政サービスや保険加入などにも対応しています。

行政サービス（各種証明書発行）

セブン-イレブン・ジャパンでは、店舗内で「住民票の写し」「印鑑登録証明書」「戸籍証明書」「戸籍附票の写し」「各種税証明書」などを取得できるサービスの拡充を進めています※。これらの証明書は土日祝日でも取得が可能で、2025年2月末時点で1,358の自治体が参加しています。

※マイナンバーカード、スマホ用電子証明書を搭載したスマートフォン、住民基本台帳カード（住基カード）が利用できます。

※サービス内容は自治体によって異なります。

コンビニ交付参加自治体数

2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
917	1,052	1,256	1,358

保険加入と保険料支払いサービス

セブン-イレブン・ジャパンでは、店内のマルチコピー機で画面に氏名や住所などの必要情報を入力し、レジで保険料を支払うことで、24時間いつでも簡単にバイク自賠責保険（原動機付自転車、車検不要の排気量250cc以下の二輪自動車対象）、自転車向け保険の加入、保険料の支払いができるサービスを業界に先駆けて展開しています。2015年9月からは「1DAY保険」（1日単位の自動車保険）を、2018年4月からは必要な補償を必要な時にだけ受けられる商品「1DAYレジャー保険」を、さらに2020年6月からは「ガン保険」をセブン-イレブン全店で販売しています。また、「ガン保険」を除き、2021年9月よりWebで保険加入を申し込み後、マルチコピー機を介さずにレジで直接保険料を支払えるようにしています。



コピーやプリント、各種証明書発行、保険加入などでもできるマルチコピー機

自転車シェアリング

当社グループは、店舗敷地内の駐輪スペースを活用してシェア自転車の貸し出しや返却の拠点にする取り組みを進めています。イトーヨーカ堂では2018年6月から、デニーズは2018年9月から取り組みを開始しています。

自転車シェアリングは、一定区域内にある複数のステーションのどこからでも乗ることができ、借りた場所ではなく最寄りのステーションに返却することが可能です。交通機関が十分でないエリアでは、公共交通機関の補完として期待されており、インフラとしての役割を担っています。

シェア自転車台数（累計）

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末	2025年2月末
イトーヨーカ堂	178台	242台	242台	237台
デニーズジャパン	42台	42台	42台	234台

海外の取り組み

北米での取り組み

セブン&アイ・ホールディングスは、北米においてコンビニエンスストアを展開しています。



7-Eleven, Inc. >

売 上：10,493,291百万円（チェーン全店売上）
店舗数：12,963店舗



SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC. >

売 上：64,134百万円
店舗数：67店舗

※ 為替換算レートはU.S.\$1=151.69円

※ 売上・店舗数は2024年12月末現在

中国での取り組み

セブン&アイ・ホールディングスは、中国においてコンビニエンスストアと総合スーパーを展開しています。

コンビニエンスストア

[詳しくはこちら >](#)



セブン-イレブン北京 有限公司

売 上：16,114百万円
店舗数：362店舗
設 立：2004年1月



セブン-イレブン天津 商業有限公司

売 上：3,331百万円
店舗数：232店舗
設 立：2012年11月



セブン-イレブン成都 有限公司

売 上：2,644百万円
店舗数：82店舗
設 立：2010年12月

総合スーパー

[詳しくはこちら](#) >



成都イトーヨーカ堂有限公司

売 上：22,169百万円

店舗数：9店舗

設 立：1996年12月



華糖ヨーカ堂有限公司

売 上：1,789百万円

店舗数：1店舗

設 立：1997年9月

※ 為替換算レートは1元＝21.04円

※ 売上高には増値税（付加価値税）を含まず

※ 売上・店舗数は2024年12月末現在

7-Eleven, Inc.

コンビニエンスストア業界のパイオニアである7-Eleven, Inc. (SEI) は、地域社会と地球環境に対するポジティブインパクトの創出に注力しています。この一環として、SEIは、豊かな地域社会の実現、環境保全、責任ある消費の促進を軸としたサステナビリティ戦略「7impact "Good Made Easy"」を推進しています。この戦略によって、お客様、フランチャイズオーナー、ベンダー、サプライヤー、従業員のすべてのステークホルダーの持続可能な未来の実現と社会的責任の履行を支援しています。SEIおよびそのブランドファミリーの従業員は、一体となって地域社会と地球環境の発展に貢献しています。

「Good Made Easy」は、SEIの事業運営において重要な3つの要素「人・地球・商品」に焦点を当てたサステナビリティロードマップであり、これに基づき自社のサステナビリティアジェンダに沿った教育・啓発活動を実施しています。また、取り組みの進捗状況を定期的に評価・報告することにより、現状把握を行い、事業の持続可能な成長につなげています。



持続可能な未来に向けたイノベーション

SEIは、エネルギー効率の向上や代替エネルギー（風力・太陽光発電）の活用などに戦略的な投資を行っているほか、廃棄物の削減や資源消費の抑制を進め、環境負荷のさらなる低減に取り組んでいます。

環境の保護

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社は、4つの戦略目標を掲げた環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を2019年に策定し、すべての店舗とサプライチェーン全体で環境フットプリントの低減を図っています。

この宣言に沿って、SEIは、お客様、フランチャイズオーナー、ビジネスパートナー、従業員のすべてのステークホルダーが地球環境の改善により貢献できるよう支援しています。具体的な取り組みとして、代替燃料へのアクセスの向上、CO₂e排出量の包括的な削減、再生可能エネルギーへの継続的な投資、環境配慮型パッケージの導入などを進め、持続可能な未来の実現への貢献を目指しています。

【SEIの環境目標】

2030年までに店舗運営に伴うCO₂e排出量を2013年度比で50%削減



CO₂e排出量の削減

SEIは、「GREEN CHALLENGE 2050」に基づき、2030年までに店舗運営に伴うCO₂e排出量を2013年度比で50%削減する目標に掲げています。2024年度は、排出量削減に向けた各種取り組みを進めた結果、米国とカナダの店舗運営に伴うCO₂e排出量を2013年度比33.3%（2013年度～2024年度の10年間で458,125 MTCO₂e）削減しました。これは、約106,860台の乗用車が1年間に排出するCO₂e排出量に相当します。

店舗運営のエネルギー効率を継続的に向上させ、再生可能エネルギーの導入とセブン-イレブン店舗における2,000以上の省エネプロジェクトに投資することで、SEIはこの成果を上げました。

※SEIを除く当社グループでは「CO₂」を、SEIでは「CO₂e」の表記でそれぞれの目標を定義しています。

店舗の省エネ化に向けたイノベーション

お客様体験の向上と省エネ、資源の保護に寄与する多様なテクノロジーを多くの店舗に導入しています。例えば、エネルギー効率の高い店舗づくりに向けてLED照明プログラムを策定。一部の店舗にLED照明を導入することで、エネルギー使用量の削減とCO2削減を進めています。

再生可能エネルギーの利用拡大

SEIは、重要なイニシアティブの一つとして、再生可能エネルギーの利用を拡大しています。2024年度は、米国とカナダにある店舗の電力使用量の約23%を風力・太陽光発電を含む再生可能エネルギーとしました。

テキサス州は19,000基以上の風力タービンを保有しており、建設中のものも含めると風力発電の発電容量は全米トップです。米国で最大規模の風力発電所6施設のうち4施設が同州に集まっています※。こうしたなか、SEIは2017年に電力会社TXU Energyと契約を締結し、州内の全店舗で風力発電由来のエネルギーを使用しています。2024年度は、同社から383,000MWh超の再生可能エネルギーを購入し、州内の990以上の店舗で使用了結果、2024年度に使用した再生可能エネルギーのうち、51%が風力発電由来となりました。

フロリダ州では、大規模太陽光発電施設から店舗で使用する再生可能エネルギーを調達するプログラムに2020年度から加入しています。この契約による2024年度の太陽光発電由来の電力使用量は約137,000MWhで、SEIが使用した全再生可能エネルギーの18%を占めています。

イリノイ州では、2021年度に60,000MWh超のオフサイト風力発電に関する契約を締結しました。また、同年にはオレゴン州において2,500MWhの再生可能エネルギー調達が可能になるコミュニティ・ソーラー・プロジェクトについても契約を締結しました。これらの契約のもと、2024年度は、イリノイ州で約84,000MWh、オレゴン州で約2,500MWhの再生可能エネルギー由来の電力を調達しました。

また、ミシガン州デトロイトを拠点とする電力会社DTE Energyの画期的なクリーンエネルギー供給サービス「MIGreenPowerプログラム」を通じ、20年にわたって再生可能エネルギーを調達することを2022年度に発表しました。この契約は、SEIが官民を問わず多様なパートナーとの協働によりカーボンフットプリントの削減を推進していることを示す代表的な事例です。これらのほかにも、2022年度にはネバダ州で、オフサイト風力発電と太陽光発電による電力を、年間37,000MWh以上使用できる再生可能エネルギー購入プログラムに加入し、2024年度は約44,700MWhの再生可能エネルギー由来の電力を調達しました。

※ US Turbine Database and Land App



テキサス州の風力発電機



フロリダ州の大規模太陽光発電施設



オレゴン州 Red Prairieのコミュニティ・ソーラー・プロジェクト

代替燃料へのアクセス向上

SEIはEV急速充電ネットワーク・支払いアプリ「7Charge™」を立ち上げ、EVドライバーが「7Charge」ネットワークでシームレスに充電や決済にアクセスできるよう努めてきました。信頼性とスピードを兼ねそなえ、主要幹線道路沿いや首都圏の店舗で利用できる「7Charge」は、コンビニエンスストアの概念を再び塗り替えつつあります。

2024年末の時点で、米国8州とカナダ2州の53店舗に合計180基の「7Charge」ポートを設置しました。SEIのEV急速充電ネットワークスタンド網を通じて、セブン-イレブンのお客様が330万kWhの電力を購入したと推定され、これは約1,200万e-マイル分の充電に相当します。



EV充電ステーション

天然資源の保全

水の効率的な利用は、かけがえのない天然資源の保全につながるとSEIは考えています。そこで、水の使用量を削減するため、蛇口から出る水流に気泡を含ませることで節水が可能な「低流量エアレーター水栓」を、環境に配慮した店舗設計の基本として採用を拡大しています。

7-Eleven, Inc.の店舗運営に伴う環境関連データ

	2020年度	2021年度 ^{※4}	2022年度 ^{※4}	2023年度 ^{※4}	2024年度 ^{※4}
検証対象店舗数 ^{※1}	9,387	13,043	12,811	12,634	12,797
GHG排出量 ^{※2} (千t-CO ₂ e)	759	1,002	851	790	919
CO ₂ 排出量 ^{※2,3} (千t-CO ₂)	755	997	848	790	919
電気使用量 ^{※2} (GWh)	2,306	3,213	3,186	3,125	3,207
水使用量 ^{※2} (千m ³)	10,637	10,544	15,480	15,223	14,985

※1 CO₂排出量の第三者検証の対象店舗数（SEIの国内ライセンス店舗は除く）

※2 使用量が把握できない店舗は推計値を用いて算出

※3 第三者による審査後の数値

※4 Speedway 店舗も含む

[第三者検証報告書](#) >

サステナブルパッケージ

「サステナブルパッケージ」は、容器包装の生産から使用、廃棄に至るまでのライフサイクルを通して、環境への負荷を極力抑えるだけでなく、製品を適切に保護し品質を維持する包材や包装方法を指します。SEIは、このサステナブルパッケージの取り組みを推進し、容器包装の改善を続けています。また、2030年までにプライベートブランド商品の50%でサステナブルパッケージを採用することを目標に掲げています。



【SEIの容器包装に関する目標】

2030年までにプライベートブランド商品の容器包装の50%を持続可能な容器包装に切り替える

2024年度の主な取り組み

使用済みリサイクル素材（PCR）の利用拡大

バリューサンドイッチの三角パッケージ

SEIは「リサイクル材料インクルージョン」プログラムを推進しており、2024年には、サンドイッチ容器におけるPCRの配合比率を2023年の20%から25%に引き上げました。これにより、再生素材ではないプラスチックの使用量を年間約19,700ポンド削減しました。

また、2023年から2024年にかけてPCRの配合比率25%の新パッケージを各種商品に採用し、サンドイッチ容器を含む全体で新規プラスチックの使用量を年間約98,500ポンド削減しました※。

プレミアムサンドイッチのパッケージ

バリューサンドイッチの三角パッケージの改良に続き、2024年はプレミアムサンドイッチのパッケージも見直し、PCRの配合比率を0%から25%に引き上げました。2025年からはこのPCR配合比率25%のプレミアムサンドイッチの新しいパッケージを全米に展開。新規プラスチックの使用量を年間約124,000ポンド削減する計画です※。

バリューサンドイッチとプレミアムサンドイッチの両パッケージでPCR配合比率25%を実現することにより、新規プラスチックの使用量を年間約222,000ポンド削減することができます※。PCRの採用は、廃棄物削減につながるとともに、環境配慮を重視するお客様のニーズや各種規制に対応するものです。SEIは、こうした取り組みを通じて、環境に配慮したおいしい商品の提供に取り組んでいます。

※ Plastic Ingenuity Trayak COMPASS LCA Platform。2023年と2024年の改良に基づき2024年の数量を使用



プラスチックの使用削減

お客様と地球にやさしい「リプレニッシュ」

2019年に発売した水分補給飲料「セブンセレクト™ リプレニッシュ®」シリーズは、発売開始直後から人気を博し、お客様の生活に欠かせない商品として支持されています。

SEIは環境負荷の低減を目指して、同シリーズのパッケージデザインを刷新しました。新しいパッケージデザインは、ボトルとパッケージのプラスチック使用量を削減しており、廃棄物量を年間約104トン削減することができます。また、パッケージの最適化により、1パレットあたりのケース積載数が増加するため、店舗への配送に必要なトラックの台数も年間で約25%削減できます。この取り組みにより、お客様は持続可能性と利便性を両立した商品を安心して購入することができます。

今回のデザイン刷新は、プラスチック使用量の削減と物流の合理化を通じて、持続可能な事業運営を実現するための重要な取り組みです。SEIは、環境配慮を重視するお客様のニーズに応えながら、高品質な商品の提供を継続しています。



食品廃棄物の削減

Too Good To Go（食品廃棄物の削減に向けた「サプライズバッグ」の販売）

7-Eleven Canadaは、パイロットプログラムとして2023年に「安全な食品の廃棄防止」プロジェクトをスタートしました。同プロジェクトでは、グローバルソーシャルビジネス企業であるToo Good To Goと提携し、賞味期限が迫った食品や廃棄対象となる可能性のある食品の削減に取り組んでいます。

食品廃棄の問題は環境負荷の観点でも深刻です。品質に問題のない食品が廃棄されると、その栽培、収穫、輸送、包装に費やされたエネルギーや水もすべて損失することになります。カナダでは年間約3,550万トンの食品が廃棄されており、これにより年間約2,570万トンのCO2e排出量が大气中に放出されています※。

7-Eleven CanadaとToo Good To Goは、この食品廃棄問題の解決に向けた取り組みを展開しています。カナダ各地の440店舗以上のセブン-イレブンでは、賞味期限が近づいた商品を厳選し、毎日割引価格の「サプライズバッグ」に詰め合わせています。Too Good To Goのモバイルアプリを通じて、手軽でおいしい食品をリーズナブルな価格で購入したいお客様に通知を送信する仕組みです。

このプログラムは環境負荷の低減に加え、深刻化する食料不安の解決にも貢献しています。現在カナダでは、210万人の子どもたちを含む推定870万人が食料に困窮している状況です。「サプライズバッグ」は、環境配慮を重視するお客様と食料不安を抱える方々の双方が、手頃な価格で食品を購入できる機会となっています。2024年、7-Eleven CanadaとToo Good To Go社は、167,000食以上の食品を廃棄せずに活用しました。

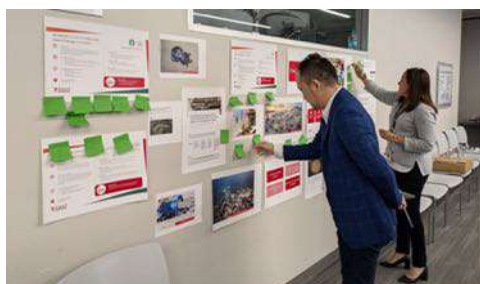
※ セカンド・ハーベストとバリュー・チェーン・マネジメント・インターナショナルによる調査



サステナビリティ・イノベーション・サミット

SEIは、2025年以降の持続可能性推進とビジネス成長を加速するため、各部門のリーダーを集めて「イノベーション・サミット」を開催しました。持続可能な小売業界のリーダーとなることを目指し、「GREEN CHALLENGE 2050」の達成に向けたロードマップを継続的に改善し、実際の活動に反映しています。具体的には、豊かで活力のあるコミュニティをつくる「人」、環境を守る「地球」、責任ある消費につながる「商品」の3つの柱を軸として取り組みを推進しています。

2024年のワークショップにおいては、全店舗ネットワークとサプライチェーンにおける環境負荷低減を目的として、参加した各部門のチームがサステナビリティ活動を事業運営に徹底して組み込むための具体的な方法についてブレインストーミングを実施しました。ワークショップでは、CO2e排出量削減に向けて、店舗ネットワーク全体で販売する再生可能燃料の拡充と、自社車両および外部輸送車両で使用する再生可能燃料の増加を優先課題として特定しました。また、米国市場でのToo Good To Goとの連携拡大や、商品調達における持続可能な取り組みの強化など、プラスチック削減と食品廃棄物削減をさらに推進する方策を検討しました。



地域社会への貢献

豊かで活力のあるコミュニティづくり

セブン-イレブン単なるコンビニエンスストアではなく、地域の皆様にとって良き隣人となる「近くて、安心な、頼りがいのある、皆のお店」です。SEIが各店舗でお客様のニーズに応えるなかで、大小問わずさまざまな形で地域とのつながりが毎日生まれています。SEIは「健康」「安全」「機会平等」の3つを重点領域として地域支援活動を推進することで、各コミュニティの活性化に貢献しています。

サービスを通じて地域社会に貢献し、地域を導いていくことは、SEIのコアバリューです。ボランティア活動や慈善寄付活動、店頭募金活動など、社会にとって重要な活動をサポートすることで、豊かで活力あるコミュニティを未来へと継承していきます。



2024年度 社会貢献活動ハイライト

7-Eleven Cares Foundation

「健康」「安全」「機会平等」を重視した各種活動の支援

7-Eleven Cares Foundationを通じて、「健康」「安全」「機会平等」を重視したボランティア活動や慈善寄付、地域社会支援プログラムを展開し、豊かで活力あるコミュニティの構築に貢献しています。



子どもたちの健やかな成長の支援

2024年、非営利団体Children's Miracle Network Hospitals®（CMN Hospitals）への支援を通じて1,700万ドルを超える資金を調達し、全米のCMN Hospitals加盟112病院をサポートしました。これらの病院の多くは、各コミュニティで最も信頼される医療機関であり、調達した資金は小児医療の向上において重要な役割を果たしています。

この取り組みは、セブン-イレブンがサービスを展開するコミュニティにおいて、支援を必要とするすべての子どもたちに最良の治療機会を提供することを目的としています。今回の成果は、7-Elevenとそのファミリーブランドのお客様、フランチャイズオーナー、ビジネスパートナー、従業員が一丸となって支援した結果です。

具体的には、Speedway®において年間を通じて店内募金活動を実施し、7-ElevenとStripes®もこの活動に参加しました。また、オハイオ州デイトンで開催された第33回「Miracle Tournament and Celebration Dinner」では、約300万ドルを調達し、約1,000人の支援者がCMN Hospitalsから直接支援を受ける子どもたちとともに資金調達活動を行いました。

この他にも、コミュニティに根ざしたキャンペーン「Cleat Crew™」を展開しました。このキャンペーンでは、大学フットボールリーグのスター選手がラグジュアリーブランド「The Shoe Surgeon」のデザイナーであるドミニク・シャブロン氏と協力してカスタム・スパイクをデザインしました。一点もののスパイクをオークションで販売し、その収益を各選手の地元のCMN Hospitals加盟病院に寄付する仕組みです。このプログラムにより、115,000ドル以上の資金をCMN Hospitalsに寄贈しました。

1991年以降、SEIがCMN Hospitalsのために調達した資金総額は2億ドルを超えています。



全国ボランティア月間

4月の全国ボランティア月間に合わせて、毎年恒例のボランティアイベント「7Cares Day」を開催しました。オハイオ州イーノンとテキサス州アーヴィングのストア・サポート・センターに所属する従業員約420名が参加し、延べ1,047時間のボランティア活動で地元の非営利団体をサポートしました。

参加者は地元の10団体から1団体を選んで活動し、その慈善団体が地域コミュニティで取り組んでいる重要な活動を現場で体験しました。また、7-Eleven Cares Foundationは各慈善団体に2,000ドルを寄付し、寄付総額は20,000ドルとなりました。



従業員によるギビング・パイロット・プログラム「7Cares ギビング・デー」の発足

7-Eleven Cares Foundationは9月の3週間、ストア・サポート・センターの従業員、ノーステキサスのフィールド・オペレーション、店舗リーダー、フランチャイズオーナーに対して寄付キャンペーンを実施しました。地元コミュニティへの支援を強化するため、集まった寄付金と同額（最大25,000ドル）を7-Eleven Cares Foundationがマッチングとして寄付しました。寄付対象は、セントラルオハイオからノーステキサス地域で、SEIが重視する「健康」「安全」「機会平等」の3つの領域で緊急度の高い活動に取り組んでいる非営利団体です。この取り組みにより、総額65,000ドル以上を寄付しました。

寄付対象

セントラルオハイオ	ノーステキサス
<ul style="list-style-type: none">• Boys & Girls Club of Dayton• Dayton Children’s Hospital• Dayton Foodbank• Second Harvest Food Bank	<ul style="list-style-type: none">• アメリカ赤十字社（ノーステキサス支部）• Children’s Health (Children’s Medical Center Dallas)• Cook Children’s Medical Center• North Texas Food Bank• Tarrant Area Food Bank• Boys & Girls Clubs of America （コリン郡、グレーター・タラント郡、ダラス郡）



「7Cares Annual Thanks + Giving」のイベント

感謝と支援

ホリデーシーズンを間近に控えた11月、ストア・サポート・センターの従業員が、セントラルオハイオのフードバンク「Second Harvest Food Bank」「Dayton Foodbank」と、ノーステキサスのフードバンク「Minnie’s Food Pantry」「North Texas Food Bank」で、食糧支援のボランティア活動を実施。総勢300名の従業員有志が、無償で提供した食品を3,900箱以上の段ボール箱に詰めました。さらに、7-Eleven Cares Foundationからの寄付金14万ドルと、ストア・サポート・センター従業員による寄付一重量にして2,000ポンドの食品と2,000ドル以上のオンラインギフトの計59万食の食事を、生活困窮家庭の感謝祭の食卓に届けました。



災害支援活動の支援

アメリカ赤十字社は、被災者への避難所、食料、支援物資の提供や、国内血液供給量の約40%の確保、救命スキルの指導、退役軍人や現役軍人とその家族への支援などを行っています。これらの活動はすべて、ボランティアとアメリカ国民の善意に支えられています。SEIは、こうした重要な活動を行うアメリカ赤十字社を積極的に支援しています。

7-Eleven Cares Foundationは、アメリカ赤十字社が毎年実施している災害対応者プログラムをサポートしています。2024年には、SEI、従業員、お客様から総額30万ドル以上の義援金を集め、複数のハリケーン被災者に寄付しました。具体的には、フロリダ州に上陸しノースカロライナ州西部、テネシー州東部、バージニア州南部に壊滅的な洪水をもたらしたハリケーン・ヘレンの被災者、アメリカ南東部に上陸したハリケーン・ミルトン、テキサス州とルイジアナ州に上陸したハリケーン・フランシーヌの被災者を支援しました。



シグネチャープログラム「**Operation Chill®**」ー地域の安全と絆を育む取り組みー

SEIとそのブランドファミリーは、地元警察との長年の関係をさらに深め、地域の安全と絆を育む取り組みを推進しています。その代表例が、1995年から継続している「Operation Chill®」プログラムです。同プログラムでは、親切で模範的な子どもたちに、警察官がセブン-イレブンやStripes®の対象店舗で使えるSlurpee®ドリンククーポンを手渡しています。この活動により、地元警察とコミュニティの信頼関係の構築を支援しています。

2024年は、1,300を超える警察署の協力により、555,250枚のSlurpee®ドリンククーポンを配布しました。1995年の開始以来、配布したクーポンの総数は2,400万枚に達しています。



7-Eleven Cares Foundationが協賛する「**National Night Out®**」

2024年、SEIが支援する7-Eleven Cares Foundationは、「National Night Out®」（NNO）の公式サポーターに加わりました。NNOは、警察とコミュニティの積極的な交流を促進し、住民の連帯感を強化することを目的として毎年開催される地域イベントです。

NNOの開催地域では、ブロックパーティーやお祭り、バーベキューなどのイベントが開催されています。これらのイベントでは、防犯・交通安全の啓発活動、救急隊員による緊急時対応の指導、各種展示などが行われています。

こうした活動の一環として、セブン-イレブン、Speedway®, Stripes®の各店舗では、8月と10月の第1火曜日に全米の一部地域でNNO主催の地元イベントを支援しています。活動開始の初年度に、全米19地域で約100のイベントを支援し、約95の警察署から「Operation Chill®」への新たな協力を得ることができました。

SEIはこのイベントの輪を広げることで、地域コミュニティと地元警察との連携の強化を図っています。



「**Slurpee® Name Your Price Day**」を通じた「**Food Banks Canada**」の支援

2024年9月、カナダのセブン-イレブンは「Slurpee® Name Your Price Day」を開催し、お客様に「Food Banks Canada」への支援を呼び掛けました。このイベントでは、お客様がSlurpee®ラージサイズドリンクの価格を自由に決め、その代金を「Food Banks Canada」に寄付します。1ドルの寄付で飢えに苦しむ人々に2食分の食事を提供することができます。

カナダ国内でフードバンクの利用者が増え続けるなか、こうした取り組みの重要性は高まっています。2024年3月だけで150万人近くがフードバンクを利用し、そのうち約3分の1を子どもが占めています。イベントに参加したお客様により約58,000ドルの寄付金が集まり、これによって115,000食分以上の食事を提供できます。

また、イベントに参加できなかったお客様には、次回の店舗訪問時に購入金額の端数を切り上げてドル単位で支払う方法での寄付を募りました。

ダイバーシティ & インクルージョン（DE+I）への取り組み

現在、セブン-イレブンが米国・カナダ全土で展開している店舗の数は13,000店を超えており、各地の多様なコミュニティにとってなくてはならない存在となっています。SEIは「誰も差別しない、誰も排除しない」というインクルーシブな環境を実現するために、フランチャイズオーナーや従業員それぞれのユニークな視点や能力を日常業務に活かすよう奨励しています。また、「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン」の推進を通じて差別のない平等な職場づくりを目指し、積極的な取り組みを進めています。



DE&I戦略の3つの柱

包括的な職場文化の醸成	多様な人材の育成	地域社会にプラスとなる インパクトの創出
-------------	----------	-------------------------

2024年度の「DE+I」推進活動ハイライト

アソシエイト・ビジネス・リソース・グループ – チームワークを育む取り組み –

SEIとそのブランドファミリーは、来店するお客様一人ひとりを歓迎し、温かく迎えることを大切にしています。この温かい雰囲気は従業員にも広がっており、SEIは従業員の誰もが大切にされ、つながりを感じながら能力を発揮できる職場環境整備に取り組んでいます。こうした取り組みにより、組織全体の活力の向上と協力体制の構築を進めるとともに、個々のアイデアを事業運営に積極的に反映しています。

セブン-イレブンのアソシエイト・ビジネス・リソース・グループ（ABRG）は、従業員が中心となって運営する自主的なグループで、SEIのミッションや価値観に基づいた一人ひとりを大切にする職場づくりを目指しています。ABRGは、将来のリーダーに必要な戦略的な考え方や計画立案など重要なスキルを身に付ける機会を全従業員に提供しており、グループのメンバーは、計画策定やプロジェクト管理の経験を積みながら、エグゼクティブスポンサーや他のシニアリーダーとの交流も深めています。

また、ABRGは、North Texas Food BankやDress for Success、Boys and Girls Clubs of America、Carry the Load、Salvation Army Angel Treeなどのコミュニティイベントや団体も支援しています。さらに、SEIの採用活動においても重要な役割を果たしています。



7APIN ABRGの設立

東アジア、東南アジア、南アジア、太平洋諸島出身の多様なコミュニティは、その豊かな文化的遺産や躍動感あふれる文化を通じてアメリカ社会の発展に大きく貢献しています。そこで、SEIは2024年、ABRGの7番目のグループとなる「7-Eleven Asian Pacific Islander Network（7APIN）」を設立しました。

7APINは、他のセブン-イレブンのすべてのABRGと同様に、メンバーのキャリア開発や、事業・コミュニティへのポジティブインパクトの創出に取り組んでいます。

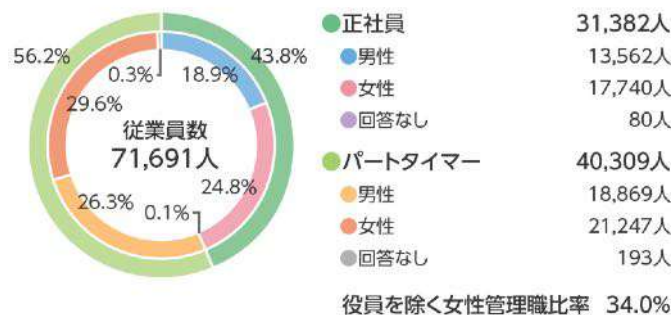


「Top Women in Convenience」アワード

Convenience Store Newsは、コンビニエンスストア事業・業界をけん引する卓越した女性を称える毎年恒例の「Top Women in Convenience (TWIC)」アワードの受賞者を発表しました。2024年は、SEIとそのブランドファミリーから7名が選出されました。

2024年で11周年目を迎えるTWICは、コンビニエンス小売業界において女性が果たす重要な役割を称える唯一のアワードであり、自社ならびにコンビニエンス小売業界全体に大きく貢献している女性リーダーを表彰するものです。

2024年度 アメリカとカナダの従業員関連データ



SEI 免責事項

将来予想に関する記述は、一般的に、「目指す」、「予想する」、「熱望する」、「信じる」、「コミットする」、「努力する」、「見積もる」、「期待する」、「目標」、「意図する」、「かもしれない」、「計画する」、「求める」、「努力する」、「目標」、「する予定である」、「取り組む」などの言葉や、そのような言葉や他の類似の表現のバリエーションが含まれることによって識別されます。本報告書および相互参照された資料またはウェブサイトにおける将来予想に関する記述は、企業責任、持続可能性、従業員、環境問題、政策、調達、慈善活動、データプライバシーおよびサイバーセキュリティ、ならびに事業リスクおよび事業機会に関するセブン・イレブンの目標または期待に関するものです。将来の見通しに関する記述には本質的にリスクや不確実性が含まれており、実際の結果がかかる記述で予測されたものと大きく異なる可能性があります。また、将来予想に関する記述は、目標や目的が達成されることを保証または約束するものではありません。セブン・イレブンは、新たな情報、将来の事象、その他の結果にかかわらず、また、過去の慣行にかかわらず、将来見通しに関する記述またはその他の記述を更新する義務を負うものではありません。加えて 過去、現在、および将来見通しに関するサステナビリティ関連の記述は、発展途上の進捗測定基準、進化し続ける内部統制とプロセス、および将来変更される可能性のある仮定に基づいている可能性があります。本文書に含まれる情報、および本文書の目的上重要であると判断された事項については、証券取引委員会 (SEC) またはその他の同様の報告目的上、重要であるとはみなされないものとする。本報告書において、「重要な」という用語は、SEC報告目的で定義されるそのような用語とは区別され、混同されるべきではない。

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.（以下SEH）は、「近くて便利なお店」という会社としての方向性を後押しするとともに、企業文化の形成、企業としての価値観をより強固なものにするために、2016年3月に「Our Promise（私たちの約束）」を追加しました。

「Our Promise」は以下の3つの価値観から構成されています。

- (1) お客様・お取引先様・従業員に笑顔をもたらす
- (2) チーム一丸となって目標を達成する
- (3) さらなる高みを目指す

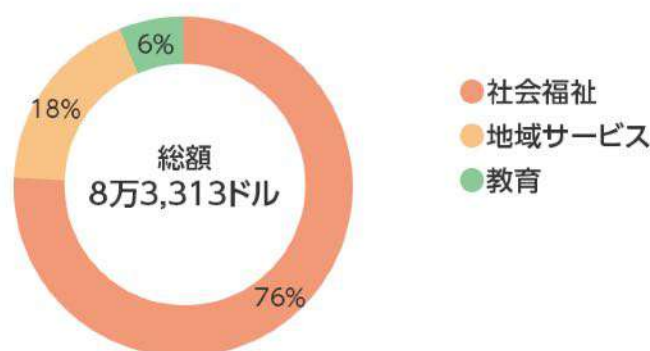
この「Our Promise」は、SEHが地域社会・お取引先様・従業員のためのビジネスであることを定義しており、この価値観の実践は従業員の行動の礎となっています。また、「Our Promise」を推進するために優秀な従業員を評価する活動にも取り組んでいます。これは、全従業員へ3つの価値観を実践している個人を推薦するよう奨励し、選出された従業員にピンバッジと賞与を贈呈するというもので、社内報と社員限定のFacebookページで紹介しています。



地域社会との共生

SEHは良き企業市民として、NPOや学校の活動および教育・福祉・健康に関する取り組みを支援しています。2024年度は、お客様・店舗・従業員・会社からの募金、物資支援、ボランティア活動などを通じて、50を超える団体に対し、金額に換算して約83,313ドル相当を支援しました。

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.による支援(金額換算) (2024年度)



店頭募金活動を通じてNPOを支援

SEHは開店以来、地域貢献活動を展開しているさまざまなNPOを支援する店頭募金を実施しています。ハワイを拠点に、健康、安全、教育などの分野で活動しているNPOを毎月調査し、寄付先の団体を選定しています。

2024年度は、「Your Neighborhood Store（あなたの地元のお店）」というSEHのテーマに基づき、オアフ島に加え、カウアイ島、マウイ島、ハワイ島からも対象団体を選定。寄付金の総額は、約8万5,500ドルとなりました。

糖尿病撲滅に向けたチャリティーウォーク活動に参加

2023年4月、恒例のチャリティーウォークイベント「Step Out Walk」がカピオラニ公園で開催され、SEHの従業員をはじめ、他企業の従業員や地域住民が参加しました。このイベントは、糖尿病の予防・治療促進と患者の生活の質の向上を掲げ全米で啓発活動を展開している非営利団体「米国糖尿病学会」（American Diabetes Association：ADA）を支援することを目的に実施されています。イベントに寄せられた資金は、糖尿病の研究や教育、支援活動に役立てられています。SEHはADAのミッションに賛同し、以前からこのチャリティーにも参加しており、糖尿病撲滅に向けた連帯の歩みを開始してから33年目を迎えます。

Step Out Walkは、ウォーキングイベントのほかにも、ゲームや飲食など多くの企画が用意されています。当日は、主催者の呼びかけもあり、ストア・サポート・センター（SSC）と店舗の従業員の多くが家族とともに参加しました。SEHの従業員にとって、糖尿病と闘う人々との連帯をアクションで示すとともに、職場の仲間との絆を深める貴重な機会になりました。



ゴルフトーナメントでホオラナープアを支援

SEHは、2024年8月、美しい景色を望むハワイ・カウアイ島のミッドパシフィックカントリークラブで毎年恒例のゴルフトーナメントを開催しました。従業員、取引先、地域の支援者が集まり、ゴルフを楽しみながら社会貢献活動に参加しました。

このイベントで42,000ドルの寄付金が集まりました。この寄付金は、児童の性的人身売買の防止と被害を受けた若者の支援に取り組んでいるホオラナープアに寄付されます。SEHは、ハワイの子どもたちのより良い未来のためにこうした地元NPOを支援する活動を継続しています。



小切手を持つSEHのコミュニティマネージャーとホオラナープアの代表



「SEH 2024ゴルフクラシック」に参加したSEHの取引先

クリスマスシーズンを祝う家庭を支援

SEHは非営利団体ケイキオカアイナのパートナーとして、2024年12月に同組織が展開する寄付活動「ラウリマ・ギビング・プログラム」を支援しました。このプログラムは、コミュニティにとってなくてはならないライフラインであり、これまでに州全体で23万人を超える生活困窮者を支援してきました。寄付活動は地域住民や地元企業の善意で成り立っており、ケイキオカアイナは、子どもたちの教育機会の充実や家族の絆の強化、豊かなコミュニティづくり、ハワイ文化の未来への継承を最大のミッションに掲げています。その実現に向け同組織は、地域住民がそれぞれのコミュニティのなかでリーダーシップを発揮できるよう働きかけています。

例年ホリデーシーズンになると、同組織は「アダプト・ア・ファミリー」というチャリティーキャンペーンを展開しています。これは厚意あるコミュニティメンバーが匿名で特定の家族のサポーターとなり、必要な物資を提供するキャンペーンです。SEHはこのキャンペーンを支援するため4万ドルを拠出。さらに、1世帯のサポーターとなり、小売価格にして総額1,000ドル相当の生活必需品を寄付しました。ストア・サポート・センターのメンバーもこのキャンペーンに参加し、オアフ島の3世帯を支援しました。

また、ケイキオカアイナのミッションを支援する一環として、SEHは、12月、ウィンワード・ショッピング・センターで開催された毎年恒例のチャリティーイベント「ジンジャーブレッド・オハナ・フェスト」のスポンサーとなりました。2024年で7回目を迎えるこの無料のイベントは、募金活動とともに、コミュニティの人々が贈り物の季節の到来を祝う集いの場となっています。



2024年12月の「ジンジャーブレッド・オハナ・フェスト」に参加した
SEHのコミュニティマネージャーとケイキオカアイナの代表

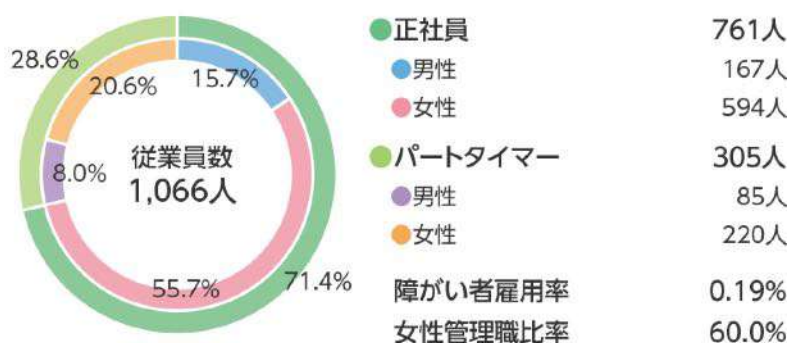


2024年12月、ケイキオカアイナに40,000ドルを拠出

ダイバーシティ＆インクルージョンの実践

ハワイは、言語、文化、教育、年齢などが、非常に多様な地域です。何世代にも渡って、お互いの違いを受け入れ、感謝し合い、歴史を共有し続けてきました。その結果、食文化や、言語、そして祝祭など独特なハワイ州の文化が生まれました。ダイバーシティ＆インクルージョンはSEHの文化に根付いており、公共の場所や職場でのすべての環境の中に息づいています。

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.の従業員関連データ (2024年12月末現在)



環境負荷の低減



プラスチック使用量・電力使用量の削減

SEHは過去数年間、プラスチック使用量の削減を優先課題として取り組んできました。今後もプラスチック包装の使用量削減を継続していきます。

また、次の重点分野として電力使用量の削減を進めています。2024年は、太陽光発電パネル（PV）や電流変換器（CTセンサー）など、さまざまな技術的選択肢を評価しました。2025年は、PVパネルとCTセンサーのパイロット導入を予定しています。

【その他の取り組み事例】

- スプーン、フォークなどの食器をあらかじめ弁当に付けず、必要な方にレジで提供
- 使い捨てプラスチック製レジ袋を廃止
- シュリンクラップ※を導入して生鮮品の包装を最小化
- マイカップの持参を促す「Bring your own cup」プログラムを実施
- 温かい飲料のプラスチック製の蓋をポリ乳酸（PLA）ベースの蓋に変更
- 温かい飲料のプラスチック製マドラーを木製に変更
- サンドイッチとマナブアのプラスチック容器を紙容器に変更

※ 熱で収縮する包装用プラスチックフィルムを使用した密閉包装

SEVEN-ELEVEN HAWAII, INC.の店舗数と店舗運営に伴う環境関連データ

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年目標
店舗数	65	65	65	67	67	67
電気使用量（MWh）	18,099	18,156	17,950	18,194	18,311	18,859
水使用量（千m ³ ）	51	55	55	57	64	65

2024年度の主な受賞や評価

2024年度 評価や賞の名称	主催者や授与団体	受賞理由
「ベスト・オブ・ホノルル」 コンビニエンスストア部門1位、 むすび部門1位	ホノルルマガジン	読者投票
「ベスト・オブ・ハワイ」 コンビニエンスストア部門1位、 むすび部門1位	KITV	KITV4およびKIKUの視聴者投票
「ハワイアンズ・ベスト」 弁当部門1位、スパムむすび部門1位	Star Advertiser	読者投票



中国コンビニエンスストア事業

安全・安心な商品づくり

セブン-イレブン北京有限公司、セブン-イレブン天津有限公司、セブン-イレブン成都有限公司では、「食」の安全・安心に対する関心が高まる中国において、日本で培った品質管理・商品開発力を活かして、安全・安心な商品の提供に努めています。



商品の品質管理

セブン-イレブン北京・天津・成都では、プライベートブランド商品の原材料選定において厳しい基準を適用し、日本への輸出経験などの項目で製造工場を審査することで、品質レベルの維持に努めています。

●品質マネジメントシステムの導入

プライベートブランド商品のみを製造する工場では、国際的な食品安全管理システムや日本の工場での対策を取り入れて品質管理を強化しています。セブン-イレブン北京・天津の製造工場である北京旺洋食品と香奈維斯工場では、同業他社よりも早い2017年1月にチルド食品の「SC（食品生産許可）」を取得しました。SCとは、それまでの「QS（食品品質安全）」から2018年10月までに切り替えて取得する必要がある食品製造に関する中国の法令です。また、北京旺洋食品は2018年3月にHACCP※を取得しています。北京旺洋食品は、2021年12月からATPふき取り検査を開始し、より安全・安心な商品製造に取り組んでいます。さらに、2022年1月からピロー包装機を追加導入し、これまで手包装で製造していたバーガーやロールもピロー包装に変更しています。加えて、香奈維スは2022年3月にISO22000（食品安全マネジメントシステム）認証を取得しました。

セブン-イレブン成都も、お取引先様に国内法令よりも厳しい独自基準への適合を依頼するとともに、店舗従業員にも定期的に品質管理に関する勉強会を開催し、安全・安心の確保に努めています。セブン-イレブン成都に商品を供給している成都新蜀味食品有限公司は2024年2月にFSSC22000（食品安全体系）認証を取得しました。

※ Hazard Analysis and Critical Control Pointの略。危害要因分析重要管理点と訳される食品の安全を確保するための衛生管理手法。

●製造工程の自動化

セブン-イレブン北京・天津・成都は、商品の味・品質をより安定させるために、製造工程の自動化を進めています。例えば、成都新蜀味食品有限公司では、2018年7月におにぎりの成型包装機械の導入を拡大し、2019年から製麺機械を導入しました。2020年には調理設備を増強し、品質の向上に加えて、新しい商品の提供を継続実施しています。また、北京旺洋食品は2019年3月から本格稼働を始めた調理パン製造工場、製パン工程や商品の包装を中心に機械化を図りました。

さらに、セブン-イレブン成都は、商品の安全性確保に向けて冷却設備や場内冷却システムの増強を図り、商品の温度管理レベルと安全性の向上に資する活動に取り組んでいます。同時に、生産管理部門などの社員を対象に勉強会を毎月実施し、商品の品質と安定性向上に努めています。また、セブン-イレブン天津でも2019年7月からコールドチェーンを利用したサラダを販売しています。

これらに加え、製造工場である陸美食品は2024年に凉皮（麺料理）の生産機械と卵の殻を剥く機械を導入し、品質の向上を図るとともに、生産効率の向上とコストダウンを実現しました。また、旺洋食品は「大きなおむすび」の成型機械を導入し、新商品「大飯団」の販売を開始しました。

健康への配慮

セブン-イレブン北京・天津・成都是、オリジナル商品の常温パンについて、心臓疾患のリスクを高めるといわれているトランス脂肪酸の“0（ゼロ）”を実現しています。また、2019年1月から、おにぎり、お寿司のアレルゲン表示を開始し、順次、お弁当、サンドイッチなどのデイリー商品に拡大しています。

セブン-イレブン北京は、2021年度下期からサンドイッチとサラダの一部商品で、パッケージ表面にカロリーを表示しているほか、2022年4月から砂糖ゼロシリーズの常温パンの発売を開始しました。さらに、セブン-イレブン天津は、2020年度下期から健康をテーマにして、雑穀ご飯などのお弁当や、野菜を豊富に使ったサラダなどを発売しています。また、セブン-イレブン北京、天津エリアに商品を供給する北京旺洋食品有限公司は、2023年に省人化と微生物対策としてサンドイッチスライサーを導入するとともに、2024年には、品名、サーマルラベル管理における省人化と、間違いの防止を目的にラベル検知器を導入しました。

さらに2025年8月からは、お客様の健康に対するニーズに応えるために、一部の商品に「低カロリー」「高たんぱく質」「低脂肪」の3種類のラベルを貼付して販売しています。



お客様満足の向上

セブン-イレブン北京・天津・成都是、お客様の立場で商品・サービスを改善するために、お客様の声の収集に努めています。お客様からいただいたご意見は日々、各部署や店舗へ共有しています。お客様のニーズの変化を把握し、商品に反映させるために、セブン-イレブン北京・成都では定期的にお客様へアンケート調査を実施しています。また、セブン-イレブン天津は、2024年9月に商品展示会を開催しました。展示会では新商品の試食や、今後のニーズなどに関するアンケート調査を行い、商品開発に活かしています。

また、セブン-イレブン北京・天津・成都是、従業員の接客サービスを向上させることを目的とした研修を実施しています。セブン-イレブン成都是、2023年度にお客様満足度の向上を目指して、新たに以下の取り組みを実施しました。

1. 基本教育情報の共有：社会情報、店内標準、食品安全管理、他店舗の優秀事例、商品情報およびプロモーション施策を中心とした資料を作成し、毎月、店舗に発信
2. 従業員による接客の様子を撮影した動画を作成し、各店舗においてトレーナーが動画を活用した研修を実施。2023年度末には、接客応対が優秀な10店舗を表彰

セブン-イレブン成都是、2024年においてデリバリー販売の拡大に向けた教育を実施しました。全店舗を対象に、基本的なシステム操作をはじめ、商品を準備する際のルール、事業運営レベルの向上を図る施策などについての研修を行いました。日常管理においても、各店舗の個別のお客様による低評価レビューを抽出し、「デリバリーレビュー報告書」としてまとめることで、個店のデリバリー販売における対応面での課題の改善に取り組んでいます。

さらに、セブン-イレブン北京では、接客サービスに優れた従業員を表彰する「親和賞」を設け、3カ月に1度表彰しています。受賞者を会議などの場で表彰することでモチベーションの向上を図るとともに、その受賞理由となった事例を広く紹介することで模範事例の拡大を図っています。2024年度は39名の従業員を表彰しました。



従業員接客練習の様子

地域社会との共生

セブン-イレブン北京・天津・成都は、地域社会の一員として、それぞれ社会貢献活動を実施しています。



店頭募金による環境保全活動

セブン-イレブン北京は、2006年11月から店舗に募金箱を設置してお客様からの寄付を募り、政府公認の環境保護団体「北京緑化基金会」に寄付しています。レジカウンターに寄付箱を設置しているほか、2018年からはお客様にコーヒーを1杯ご購入いただくごとに0.01元を寄付しています。

2024年も引き続き同基金への寄付を行い、2024年の年間寄付総額は27,363.95元となりました。コーヒー販売に伴い25,158.28元、寄付箱への現金寄付2,205.67元を合わせて寄付しました。

セブン-イレブン北京と北京緑化基金会は、「資源を共有し、優位性を補完し、Win-Winを実現し、ともに発展する」という原則に基づき、北京の公益植林プロジェクトを中心とした公益協力を継続し、北京の環境保全に貢献するとともに、長期安定的な協力関係の構築に取り組んでいきます。

北京緑化基金への募金額の推移

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
51,231元	35,570元	33,695元	28,856元

障がい者への支援

セブン-イレブン成都は、2023年に成都市武侯区に居住している障がいのある方々に生活用品などを寄付し、この取り組みが評価され、政府から感謝状を受領しました。2024年も同区内の障がい者のある方々に買い物カードを寄付しました。

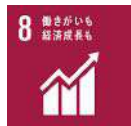


セブン-イレブン成都による障がい者への物品寄贈金額

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1,891元	0	1,993元	2,000元

働きがいのある職場づくり

中国での店舗展開を進めるにあたっては、現地従業員の育成・登用が不可欠です。セブン-イレブン北京・天津・成都では、従業員のコミュニケーション能力を高め、自ら考えて行動できる従業員の育成を目的に、各種研修を実施するとともに、能力を最大限に発揮できる職場づくりに努めています。



従業員関連データ（2024年度）

	セブン-イレブン北京	セブン-イレブン天津	セブン-イレブン成都
正社員（男性・女性）	333人（162人・171人）	153人（50人・103人）	120人（37人・83人）
パートタイマー	225人	81人	58人
障がい者雇用率	4.92%	2.61%	4.61%

従業員関連データ（2023年度）

	セブン-イレブン北京	セブン-イレブン天津	セブン-イレブン成都
正社員（男性・女性）	339人（170人・169人）	146人（49人・97人）	116人（37人・79人）
パートタイマー	257人	85人	41人
障がい者雇用率	4.92%	2.74%	4.62%

従業員関連データ（2022年度）

	セブン-イレブン北京	セブン-イレブン天津	セブン-イレブン成都
正社員（男性・女性）	338人（174人・164人）	143人（52人・91人）	121人（39人・82人）
パートタイマー	229人（91人・138人）	122人（58人・64人）	24人（7人・17人）
障がい者雇用率	4.92%	3.50%	2.07%

従業員関連データ（2021年度）

	セブン-イレブン北京	セブン-イレブン天津	セブン-イレブン成都
正社員（男性・女性）	338人（178人・160人）	154人（58人・96人）	145人（47人・98人）
パートタイマー	359人	75人	65人
障がい者雇用率	3.10%	3.05%	1.43%

能力向上支援

セブン-イレブン北京・天津・成都では、本部と加盟店オーナーを結ぶ重要な役割を果たすOFC（発注や品揃え、従業員の教育面など加盟店の経営全般についてさまざまな角度からアドバイスする店舗経営相談員）候補者は、まずトレーニングストアで店舗勤務の経験を積み、「基本4原則」「単品管理」「従業員の採用・教育・作業割り当て・評価」「経営数値」などの基本事項を学びます。

セブン-イレブン北京は、日常管理の強化を目的として第三者による品質管理調査を実施し、店舗改善につなげる取り組みを継続しています。第三者機関による評点とランキングを通じて、店舗の運営状態を把握し、その結果をOFCと共有しています。OFCは、この評価における指摘事項などを改善課題として、店舗運営の改善に取り組んでいます。

セブン-イレブン天津は、早期にポテンシャルのある優秀なOFC候補者を確保し、計画的に育成していくために、2024年から天津市内にある3つの大学と連携し、四年制大学の卒業見込み者を対象に採用活動を開始しました。その結果、6名を採用し、OFC早期育成プランによってOFCへの成長をサポートしています。

セブン-イレブン成都は、OFCのカウンセリング能力の向上を図るために、2023年度はOFCを対象とした能力向上トレーニングを毎月実施しました。4テーマ、12コースの座学研修を実施し、OFCのカウンセリング能力の向上を支援しました。

2024年度は、店内従業員の基礎技能・知識の習得状況を把握するため、全店舗の従業員を対象に業務技能テストを実施しました。その結果を踏まえ、技能・知識の習得度の低い従業員に対してトレーニングを行い、店舗従業員全体のレベルアップを図りました。具体的には、毎月、30%の店舗からトレーニングチームを選定し、1店舗につき1名、テストを実施。このテストにおいて点数が80点を下回った場合、基礎不合格者向け研修会を行いました。テストの内容は、クリンリネス、接客サービス、FF商品の加工と販売、レジ接客技能、商品陳列、デリバリー業務対応です。2024年12月の平均点数は同年1月より16%向上しており、従業員の基礎業務能力の向上によって売上の拡大につながっています。



OFC候補者として採用した新入社員



OFCカウンセリング能力向上教育

意欲を高めるための仕組み

セブン-イレブン北京・天津・成都では、従業員の悩みを解決し、意欲を高めるためのさまざまな施策を実施しています。例えば、セブン-イレブン天津・成都では、従業員が希望する職種に応募できる「社内立候補制度」を導入しており、希望者と本部各部門や人事部などとの面接を通じて選抜しています。

2024年は、セブン-イレブン北京設立20周年を記念して、勤続年数15年以上のベテラン社員へのインタビュー、「私の目に映る7-11」写真コンテスト、過去のグッズ大募集活動など複数のイベントを開催しました。また、一連の取り組みを冊子にまとめ、従業員に記念品として配布しました。これらのイベントには従業員の5割以上が参加し、従業員エンゲージメントの強化につながりました。企画・実施を通じて従業員の積極的な参画意欲を確認でき、人事施策のさらなる拡充を進めています。

セブン-イレブン天津は、2024年8月に本部事務所の契約期間が満了したことをきっかけに新事務所へ移転しました。これにより通勤条件や業務環境が改善され、従業員満足度が向上しています。また、福利厚生の一環として、社員医療保険を大きく見直し、通常の医療保険に加えて民間の医療保険も導入したことで、社員の医療負担を軽減しました。さらに、健康診断も改善し、一般的な健康診断センターから公立病院での検査に変更して、より信頼性が高く精度の高い健康診断を行っています。

また、2024年下半年から「董事長賞」「イノベーション賞」という社員表彰制度を新設。日頃の努力によって成果を上げた優秀な従業員を表彰することで、モチベーションの向上を図っています。

セブン-イレブン成都は、2023年から月1回、モチベーションの向上を目的に社内勉強会と社員団体誕生日会を開催しており、2024年度も継続的に実施しました。

社員の意欲を高めるための仕組みの例

- 従業員が会社に相談できる連絡窓口を運用
- 社員に対する人事部門による面談
- 新入社員に対する上司による面談
- 従業員間の交流を深める社員懇談会
- 意識アンケート調査
- 優秀社員の表彰とロールモデルの共有



社内勉強会



新事務所



董事長賞の受賞者



社員グループ誕生日会



ベテラン社員インタビューと個別の写真作品展示

公平な評価・処遇

セブン-イレブン北京・天津・成都では、毎月の面談評価と年間評価を組み合わせた評価制度を採用しています。毎月一次上長と業績達成度合いについて面談するのに加え、年1回、各自が自己評価を行った上で、一次上長、二次上長が評価と面談を行います。なお、毎月の評価は会社業績・部門業績と個人の仕事ぶりでも評価しています。評価をする管理職に対しては、正しく部下の評価を行い、人材育成を図れるように教育を実施しています。

セブン-イレブン天津では、2024年から本部社員のセルフチェック評価制度を変更しました。各社員が業務効率を向上できるよう四半期ごとに実施していたセルフチェック評価を半年ごとに変更する一方、部下への育成・指導に関する評価面談を年1回から年2回に増やしました。また、セルフチェック評価の結果に基づき、優秀な成果を上げた社員には月額給与をアップする仕組みを導入し、社員のモチベーション向上に取り組んでいます。

セブン-イレブン成都では、全社員を対象とした半期・年間評価制度に加え、営業職および主管級以下の管理職には月次評価制度を別途設けています。半期評価・年間評価では、社員が自己評価を行った上で、各上長が評価基準と業績改善計画を統一し、面談で最終的な評価結果を伝達しています。公平性・公正性と評価基準の統一性を確保しつつ、正しく部下の評価を行い、人材育成を図れるように教育を実施しています。2019年度には、組織変更と評価制度の変更を実施しました。2020年度からは管理職には四半期ごとに評価・面談を実施し、管理職以外は毎月評価を行なっています。さらに、2021年には「従業員守則」を改訂し、個人のキャリアパスを明確化するとともに、人事評価制度を細分化しました。2022年度は既存のパフォーマンス評価制度に基づき、個人業績指標にKPI+GS（行為）を導入しました。また、会社業績と個人業績を連動させることにより、業績を中心とする年間賞与と評価制度を整備しました。2023年には、より公平・平等な評価基準を目指し、OFC、MDをトライアルとしてコンピテンシー評価の評価項目と評価基準を見直し、細分化しました。2024年度は、2023年度にOFC、MD向けに新項目・基準で評価を試行した結果を踏まえ、本部各階層のコンピテンシー評価項目と基準を見直しました。さらに、評価表フォーマット、評価頻度、結果共有のプロセス、上長指導に基づく業績改善計画などについても改善と標準化を実施しました。

女性の活躍推進

中国では、出産や育児に関する休暇を男女に手厚く与えるよう労働契約法で定められています。また、男女平等であり、女性は結婚後も働き続けることが一般的です。こうした法制度と実力本位の管理職登用により、各社では女性の役職への登用が進んでいます。2012年には、セブン-イレブン天津で初めて中国人の女性が董事に就任しました。2021年12月末現在、セブン-イレブン北京・天津・成都では、役員を除く管理職の約半数が女性となっています。また、2018年3月には、セブン-イレブン北京で新たに董事副総経理・董事に、セブン-イレブン天津では董事に女性を登用しました。

セブン-イレブン北京では、2025年6月末時点で全管理職（経理以上）29名のうち、女性は18名で、女性管理職比率は62%と5割以上を維持しています。

セブン-イレブン天津では、2024年末時点で女性管理職数（係長以上）は18名で、女性管理職比率56.3%を占めています。

インターンシップの実施

セブン-イレブン北京は、「大学情報マップ」を最大限に活用し、新たに1校と連携を開始しました。これにより2024年にインターン生を39名採用し、事業運営に必要な人材リソースの充実を図りました。2025年6月末時点で、直営店店長26名のうち6名がインターン経験者であり、その割合は23%に達しています。また、運営ZOチーム57名のうち21名がインターン生出身で、割合は37%に上っており、インターン生は人材リソースの基盤となっています。こうしたインターン制度の成果を踏まえ、さらなる人材育成と選抜の精度向上を目指し、2025年には既存の優秀人材の特徴を分析・抽出して体系的な面接手法を構築。将来のフランチャイズ事業を支える人材の採用における採用判断の精度と定着率の向上を図っています。

セブン-イレブン天津・成都では、優秀な人材の確保のほか、地域の人材の雇用、青少年の育成などを目的として、インターンシップを実施しており、高校卒業生の就職を促進する政府の「青年就職インターン基地」として認められています。セブン-イレブン天津では、2021年度は39名を受け入れ、そのうち4名がセブン-イレブン天津に就職しました。2022年度は33名を受け入れ、そのうち6名が正社員になりました。また、2020年度に正社員になった4名中、すでに2名がOFCに昇格しています。2024年度は、32名を受け入れ、そのうち6名が正社員になりました。セブン-イレブン成都では、2020年度は14名を受け入れ、そのうち4名が2021年7月に入社しました。2023年度は3名、2024年度は7名を受け入れました。

環境負荷の低減

中国政府は気候変動問題を重要視しています。北京市では、年間のCO2排出量が5,000トンを超える企業は「重点的排出企業」として業態ごとにCO2排出量の上限が定められ、超過する分については排出権の購入が必要になります。

この制度の対象となるセブン-イレブン北京では、2024年度のCO2排出量は10,411トンで、2023年度と比べて1,295トン減少しました。同社は省エネ・排ガス削減の取り組みにおいて一定の成果を上げています。セブン-イレブン天津と成都は、店舗数の増加や冷凍・冷蔵設備の新規導入などにより、いずれも電気使用量が増加しています。



環境関連データ

セブン-イレブン北京

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
店舗数	275	283	304	317	331	362
電気使用量 (MWh)	29,773	24,251	25,171	20,598	19,381	17,237
水使用量 (千m³)	94	78	55	47	39	36

セブン-イレブン天津

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
店舗数	178	179	200	209	217	232
電気使用量 (MWh)	20,051	17,552	17,898	20,440	22,958	22,600
水使用量 (千m³)	57	49	50	44	56	50

セブン-イレブン成都

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
店舗数	75	73	84	85	77	82
電気使用量 (MWh)	9,720	7,631	8,491	8,748	7,220	7,547
水使用量 (千m³)	24	24	27	24	17	19

店舗における省エネ対策

セブン-イレブン北京では、2024年中頃より、店舗での電力消費において多くを占めるチルドケースに着目し、冷気の流出を防止する省エネカーテンの導入テストを開始し、電力使用量の削減に取り組んでいます。最初のテスト4店舗の測定データでは、夏期に約19%の節電効果が確認されました。また、一定期間にわたってカーテンを設置することによる売上変化も検証しましたが、カーテンの設置が売上に与える影響はありませんでした。この結果を受けて、導入店舗を徐々に拡大し、北京および河北省の約40店舗で実施しました。節電効果は、試算では1店舗あたり年間約6,000kWh、電気料金では約9,000円の削減を見込んでいます。現在、テストは継続中であり、カーテンの耐久性や作業性への影響も検証しています。節電効果と実用性を確認した上で、展開拡大を進めていく計画です。

また、セブン-イレブン天津では、2024年度にファストフード冷蔵ケース106台とインバーター室外機24店舗分を導入し、店舗における省エネをさらに推進しました。



冷気の流出を防止する省エネカーテン

製造工場の環境対策

セブン-イレブン北京と天津の製造工場である旺洋工場では、工場から出る不要な食材を養豚場の飼料に利用しています。同様に香奈維斯工場では、パン生地残渣を養殖場と契約して回収していただいています。また、両工場では汚水を排出しないように、行政の基準以上に清浄化する排水設備の設置や廃油の回収を実施しています。そのほかにも大気汚染防止の観点から排煙の定期検査を実施しています。

さらに、香奈維斯工場では、省エネのためにボイラーからの放熱ロスの削減を進め、ガスの使用量削減を図っています。

中国スーパーストア事業

トップメッセージ

イトーヨーカ堂は1920年、日本の洋品店「羊華堂」として歩みを始めました。創業から100年以上にわたり、時代の変化と顧客の価値観の変化に対応しながら、商品・サービス・業務において進化を続けてきました。

私たちが最も大切にしている価値観は「すべてのステークホルダーから信頼される誠実な企業になる」ことです。そして経営理念「変化への対応と基本の徹底」のもと、お客様の日々の生活に欠かせない価値ある商品・サービスを提供し続けてきました。「新しい体験価値」を追求することは、イトーヨーカ堂の一貫した姿勢であり、会社を発展させる原動力でもあります。

1997年に中国で事業を開始して以来、「顧客第一」のサービス理念を貫き、お客様一人ひとりの買い物体験を大切にしてきました。中国の消費成長とともに歩むなかで、事業の発展だけでなく、地域社会との融合を深めることを重視しています。

持続可能な社会の実現に向け、CSR企業行動委員会を立ち上げ、本業の視点から7つの社会課題を特定し、それらの解決に積極的に取り組んでいます。安全・安心な商品提供、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の推進、高齢化に対応した店舗づくり、障がい者雇用の促進、社会の多様性推進などを通じて、企業価値の向上と地域社会への貢献を目指しています。

今後も変化するお客様のニーズに応え、日系企業としての特徴を活かしながら、中日経済貿易の拡大に貢献していきます。新商品の継続的な導入と新たな消費価値の創出により、お客様に「期待以上のショッピング体験」を提供し、環境に配慮しながら持続的な成長を実現します。

引き続きイトーヨーカ堂の魅力を発信し、すべてのステークホルダーの皆様からの信頼と支持を獲得することで、社会とともに成長し、より良い未来の創造に貢献していきます。



イトーヨーカ堂（中国）投資有限公司
華糖ヨーカ堂商業有限公司
成都イトーヨーカ堂有限公司
董事長
黄 亜美

中国事業の歴史

年	出来事
1996年	中国政府、四川省成都市から総合スーパー設立の要請を受ける
1996年12月	成都市に「成都イトーヨーカ堂有限公司」設立
1997年9月	北京市に「華糖ヨーカ堂有限公司」設立
1997年11月	春熙店 開店（成都市）
2001年12月	亜運村店 開店（北京市）
2003年9月	双楠店 開店（成都市）
2007年12月	綿華店 開店（成都市）
2009年11月	建設路店 開店（成都市）
2011年11月	高新店 開店（成都市）
2012年7月	中国におけるGMS事業を統括する「イトーヨーカ堂（中国）投資有限公司」を設立
2014年1月	温江店 開店（成都市）
2014年	董事長（当時）の三枝富博に日本人の民間企業経営者としては初の「成都市榮譽市民」の称号が授与される
2017年1月	眉山店 開店（眉山市）

年	出来事
2017年4月	成都市に「成都イトーヨーカ堂電子商務有限公司」 設立
2018年11月	食品生活館 華府大道店 開店（成都市）
2019年1月	伊藤広場 開店（成都市）
2021年1月	楽山店 開店（楽山市）
2022年1月	食品生活館 金融城店 開店（成都市）
2022年2月	成都市に「成都イトーヨーカ堂信息技术サービス有限公司」 設立
2022年12月	春熙店 閉店（成都市）
2023年8月	眉山店 閉店（眉山市）
2023年10月	三枝会長（当時）が李強総理から「中国政府友誼賞」を授与される
2024年6月	北京華糖洋華堂商業有限公司と新辰商業集団が戦略的協力協定を締結

会社概要

	成都イトーヨーカ堂	華糖ヨーカ堂
		
売上高	221.69億円	17.89億円
従業員数	2,246人	152人
店舗数	9店舗（双楠・綿華・建設路・高新・温江・華府大道・伊藤広場・乐山・金融城）	1店舗（亜運村）
設立	1996年12月	1997年9月
董事長	黄 亜美	黄 亜美
総経理	田中 正巳	荒井 達也
CSR推進体制	サステナビリティ委員会	サステナビリティ委員会
	企業行動部会	企業行動部会
	サプライチェーン部会	サプライチェーン部会
	環境部会	環境部会

※ 12月決算（売上高・店舗数・従業員数は2024年12月末）

※ 為替換算レート1元＝21.04円

サステナビリティ活動の推進

サステナビリティ推進体制

イトーヨーカ堂は、「信頼される誠実な企業でありたい」という企業理念のもと、すべてのステークホルダーに配慮した経営を行っています。中国スーパーストア事業では中国政府の方針に基づき、CSRの取り組み方針や評価指標を策定し、CSR報告書を公表するとともに、日常の経営においてもCSRを積極的に推進しています。

また、イトーヨーカ堂の主導により、2021年から成都イトーヨーカ堂、北京華糖洋華堂、イトーヨーカ堂（中国）投資有限公司と連携し、CSR推進のための企業行動委員会を設置しています。

2024年には、成都イトーヨーカ堂の企業行動委員会が中心となり、オンラインとオフラインでのコミュニケーションを通じてグループ各社の7つの課題を共有しました。また、サプライヤーとの連携により顧客との対話を積極的に推進し、サプライヤーと顧客に向けてイトーヨーカ堂のサステナビリティ活動と価値観について発信しました。

企業行動委員会は、法令に基づく企業行動の徹底と、社会に必要とされる企業としての社会的責任の履行に注力しています。同委員会を中心とした推進体制を構築し、中国事業を担う各事業会社間の連携を強化するとともに、従業員一人ひとりの育成を強化することで、中国事業全体の成長を目指しています。

サステナビリティレポートの発行

成都イトーヨーカ堂は、2016年7月に「CSRレポート」を初めて発行して以来、毎年継続して報告書を発行しています。報告書の作成にあたっては、GRIガイドライン、SDGs、ESGの各種指標などを参照し、それぞれの対照表を巻末に掲載しています。

CSR報告書は、Webサイトでの公開に加え、外部からの来訪者に対しては印刷物を配布しています。また、中国工業経済連合会を通じて、工業情報化部、国家発展改革委員会などの政府機関にもCSR報告書を開示しています。



お客様への約束



品質・鮮度管理

成都イトーヨーカ堂は、お客様への安全・安心な商品の提供に努めています。特に食品安全については、「組織体制面・管理面・教育面」から管理体制を強化しており、品質の見える化、トレーサビリティ管理などの取り組みを推進しています。また、本部から各店舗まで一貫した食品安全の専門チームを配置し、組織全体で安全管理に取り組んでいます。こうした厳格な食品安全管理活動により、2024年にすべての店舗において食品安全事故は1件も発生していません。

華糖ヨーカ堂は、食品売場の従業員に対して毎年4回、品質管理教育を開催し、品質管理基準を厳格に遵守しています。また、売場とバックルーフを対象に、設備、衛生管理のプロセス、従業員に対する品質管理体制の検査を定期的に実施しています。自主的に売場やバックルーフの定期消毒も実施し、お客様が安心してお買物できる環境づくりに努めています。

トレーサビリティ情報の提供

成都イトーヨーカ堂は、生産者の協力を得て、2013年に食品トレーサビリティシステムを構築し、お客様に商品情報を開示しています。日本で展開する「顔の見える食品。」と同じコンセプトの「看得見的放心」は、成都イトーヨーカ堂が独自に開発・品質管理を行った商品で、多くのお客様から安全・安心の商品として支持されています。

2024年には、「看得見的放心」の商品ラインアップは251SKU※に拡大し、年間販売数量は145.8万個、売上高は2,643万元（前年比105%）、粗利益率は35.7%となりました。また、96SKUの新商品を開発し、商品更新率は38.2%となりました。これらの商品は、五常、丹東、新疆、広元、陝西、雷波、山東、寧夏、海南、安岳、簡陽、広西、遂寧、雲南など、全国28カ所の生産基地から調達しました。

※ 在庫管理の最小単位



「看得見的放心」豚肉

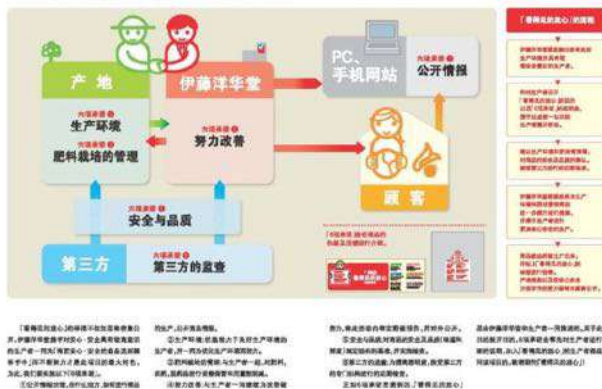
EU養殖基準を採用し、8～10カ月の飼育期間を経ることで、柔らかな肉質とまろやかな香りを実現。重金属フリー、薬剤残留ゼロの安全な商品です。



「看得見的放心」乳香米

砂地の新田で栽培し、3,000時間の日照時間、積算温度4,000度、天山雪水による灌漑により、190日間かけて育成しています。

「看得見的放心」要实行「6项承诺」。



品質管理業務を強化し、安全・安心なお買物環境を追求

2022年11月に成都イトーヨーカ堂は、国家法規に基づき「食品安全統括責任者体制」を構築し、店舗と本部で「日々管理、週次監査、月次スケジュール」の管理項目を設定しました。これにより、現場管理と検査に関する体制を強化し、責任範囲を明確化することで、食品リスクを適切に管理し、事故発生の防止に努めています。

また、2023年には、店舗に食品安全第一責任者、食品安全総監、食品安全員による管理体制を整備し、同年5月から毎月の食品安全特別検査と専門家を招いて教育も実施しています。



成都イトーヨーカ堂の食品安全管理体制



食品安全統括監月例調整会議

「市民品質監督員」制度とお客様の声の収集

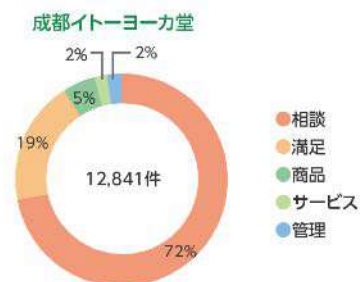
イトーヨーカ堂は、創業以来「顧客第一主義」を全従業員が実践すべき最も重要な行動原則の一つとしています。謙虚な姿勢でお客様に親切で良質なサービスを提供することをイトーヨーカ堂の従業員の基本姿勢としています。

イトーヨーカ堂は、お客様の声に耳を傾けることを重視しており、1997年から「顧客懇談会」を実施しています。その後、顧客相談室を設置し、SNSや電話のほか、顧客懇談会、店舗開放日など、オンラインとオフラインの多様なコミュニケーション手段を提供しています。これにより、お客様の声を的確に把握し、迅速な課題解決を図っています。

2024年に各店舗で収集したお客様の声は18,499件（前年比93.1%）となりました。



お客様の声の受付状況(2024年度)



地域社会への約束



寄付活動とステークホルダーとの交流活動

イトーヨーカ堂は、1997年の開店以来、青少年教育の支援に取り組んでいます。2007年には成都イトーヨーカ堂創立10周年を記念して100万円を寄付し、周辺の小学校4校の施設改善を支援しました。これらの学校は「伊藤友愛小学校」と名付けられ、現在も継続して支援しています。また、2015年からは、成都市次世代関心基金会と協力して「伊藤関愛基金」を設立し、農村の留守児童や在校中の優秀な大学生に継続的に寄付を行っています。

2024年、成都イトーヨーカ堂は成都市次世代関心基金に50万円を寄付し、第27回「四川大学外国語学院日語学科奨学金」を支給しました。また、2007年から支援している友愛小学校では、留守児童に対して17年間継続的な支援を行っており、無料の課外教育プログラムなどの公益活動を展開しています。



四川大学外国語学院 日本語学科奨学金授与式



邛崃道佐有愛小学校「移動少年宮」始業式



留守児童のための無料ダンスレッスン



児童書の学校への寄付

ボランティア活動

イトーヨーカ堂は、さらなる地域貢献を目指して、2009年6月に成都イトーヨーカ堂ボランティアチームを設立しました。チームは、各店舗の公益活動に熱心な従業員などで構成され、公益事業の推進に注力しています。メンバーは「他者を助け、社会に奉仕し、愛を伝え、社風の向上に貢献する」ことを活動理念としています。

2024年は、35名のボランティアが合計24回の活動を実施し、延べ参加者数は112名、総活動時間は315時間となりました。各メンバーは、情熱を持って地域に貢献し、活動を通じてイトーヨーカ堂の企業理念と地域貢献の姿勢を広く伝えています。



成都イトーヨーカ堂ボランティアチーム

社員への約束



現地従業員による店舗運営

中国のイトーヨーカ堂では地域に根ざした店舗づくりを目指し、中国出店当初から積極的に現地社員を登用しており、現在でも各店舗で中国人スタッフが活躍しています。

成都イトーヨーカ堂では、管理職に占める中国人社員の割合（役員を除く）は98.75%、女性スタッフの割合は70%以上となっています。女性スタッフがそれぞれの持ち場で能力を発揮できるよう、公平で多様性のある安定した就業環境の整備に一貫して取り組んでいます。

華糖ヨーカ堂においても、管理職に占める中国人社員の割合は98.7%に達しており、女性管理職の比率は25.7%（役員を除く）となっています。亜運村店の店長も女性が務めるなど、性別にかかわらず能力に応じた人材登用を行っています。

従業員データ（2024年12月末現在）

	成都イトーヨーカ堂	華糖ヨーカ堂
従業員数	2,246人	152人
うちパートタイマー	88人	13人
管理職に占める中国人の割合	98.75%	98.7%
管理職に占める女性社員の人数と割合（役員を除く）	456人（62.64%）	39人（25.7%）
女性係長人数（係長職の女性比率）	140人（57.85%）	13人（33.3%）
女性課長人数（課長職の女性比率）	55人（56.14%）	11人（15.3%）
女性部長人数（部長職の女性比率）	12人（46.15%）	1人（1.4%）
女性役員人数（役員職の女性比率）	2人（28.57%）	1人（1.4%）
障がい者雇用人数（雇用率）	42人（1.87%）	7人（4.6%）

人材育成制度

成都イトーヨーカ堂は、人材の発掘・育成と企業文化・理念の継承・浸透を図り、高度な専門技術を持つ開発チームを構築するため、2023年3月に「成都イトーヨーカ堂人材開発センター」を設置しました。同センターは、会社の発展、業界の発展、社会の発展という3段階の発展を目標としており、基盤構築、組織内研修、専門機関との連携などの取り組みを通じて、学習する組織の構築と働きがいのある職場環境の実現を目指しています。

華糖ヨーカ堂は、社是・経営理念、現場社員への支援、接客サービスに関する教育内容と、お客様への質の高い商品・サービスの提供に努めています。お客様からお褒めの言葉をいただいた従業員（正社員に限らず、パートナー社員、テナント従業員、清掃作業員、警備員も含むすべての店舗スタッフ）を全体会議で表彰し、従業員の一体感、エンゲージメントの向上を図っています。

人材育成

●座学教育

2024年は、全社で「成都イトーヨーカ堂専門トレーニング」を実施し、企業文化の理解、現場での接客スキルの向上、業界知識の習得と業務への活用を目指しました。研修は合計142回実施し、延べ7,098名が受講しました。

また、2023年から管理職研修を継続して実施しており、優秀で潜在能力の高い35歳以下の若手管理職を対象に、能力向上のためのトレーニングを行っています。研修コースには「企業文化」「OMOビジネス」「DXシステムの運用」「リスク分析対応」などがあり、計7回の研修に延べ203名が参加しました。



公民館の見学



幹部社員の能力開発



●実技教育

成都イトーヨーカ堂は、現場従業員の実践能力を強化するため、生鮮部門の従業員に対する技能レベル別研修に注力しています。生鮮部門の人材教育を強化し、業務プロセスを標準化することで、店舗間の技術格差の平準化するとともに、従業員の生産性の向上に取り組んでいます。これにより、お客様のニーズにより適切に対応し、「利益×品質×効率」の向上を図っています。

2024年は、商品仕様書の作成により業務の標準化を強化するとともに、外部専門家の協力を得て定期的な集中教育と新商品開発を実施しました。また、生鮮部門従業員の技能レベル評価を継続的に実施し、247名が受験して合格率78%の成果を上げています。



●スキルアップ教育

現場担当者を中心に、接客スキル、店舗業務、商品陳列スキル、デジタル技術、ライブ配信スキルなど、重点業務分野に関する技能研修を計41回実施し、602名が受講しました。



●認知症研修

認知症の原因と症状を理解し、売場での業務において認知症のお客様に適切に対応できるよう、3回にわたる体系的な研修を実施しました。これにより、ご本人やご家族により専門的で配慮あるサービスを提供しています。



環境についての約束



省エネの取り組み

成都における初の低炭素シーン創出プロジェクトとして、成都イトーヨーカ堂は2020年から「自然を尊重し、自然に順応し、自然を保護する」を環境理念に掲げ、ごみの分別、環境インフラの整備、廃棄物のリサイクルなどを継続しています。2024年は、24万円を投資して省エネ照明器具や設備の改修を行ったほか、生ごみと一般廃棄物を前年比35%以上、使い捨てプラスチックの使用量を2%以上削減し、年間炭素排出量を約1,794トン削減しました。

華糖ヨーカ堂は、店内温度を管理する空調システムの効率的な運用に努めています。天候や気温の変化に応じて空調の運転時間や対象エリアを随時調整することで、ガスや電気の使用量を削減しています。また、施設管理者による詳細な店舗内温度測定を実施し、温度変化に応じて空調設備の運転パターンを最適化しています。さらに、売場にはすべて省エネルギー照明設備を導入し、バックルームの照明使用量を50%に抑制するなど、電気使用量の削減に取り組んでいます。

2024年度は、店舗全体の改装に伴う飲食店やテナント店の増加により、店舗全体のエネルギー使用量（電力・ガス・水道）が増加しました。今後も、各テナントの協力のもと、店舗全体のエネルギー使用量の削減を進めていきます。

成都イトーヨーカ堂

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
店舗数	10	11	9	9
エネルギー使用量（標準炭トン）	13,580	12,140	11,415	11,004
電気使用量（MWh）	107,670	98,783	92,880	89,537
ガス使用量（1,000m ³ ）	563	684	359	412
水使用量（1,000m ³ ）	857	752	739	691

華糖ヨーカ堂

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
店舗数	1	1	1	1
エネルギー使用量（標準炭トン）	1,353	1,408	1,519	1,400
電気使用量（MWh）	7,912	7,950	8,921	7,553
ガス使用量（1,000m ³ ）	256	274	268	314
水使用量（1,000m ³ ）	63	54	65	50

2024年度受賞一覧

成都イトーヨーカ堂、華糖ヨーカ堂でのさまざまな取り組みが認められ、2024年度は以下の表彰を受賞しました。

【成都イトーヨーカ堂】

賞の名前	主催団体
2024年度 社会価値貢献賞「中水再循環」水資源節約プロジェクト	中国チェーン経営協会
2024年度 10大領軍企業	成都小売業者協会
2024年度 社会価値貢献賞	成都小売業者協会
2024年度 公益慈善先進単位	成都市次世代関心基金会

【華糖ヨーカ堂】

賞の名前	主催団体
2024年度 納税信用B級企業	国税庁朝陽区税務局

社会貢献活動

株式会社セブン&アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）では、地域社会との連携と協調を図り、地域社会の一員としての責任を果たすこと、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行っています。

社会貢献活動は、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責任者に、サステナビリティ推進室がグループ各社・関係部門と連携しながら活動を推進しています。



効果測定方法

当社グループは、事業活動に伴って発生する環境負荷を緩和する活動をはじめ、より良い社会づくりに貢献する事業活動を実施しています。活動にあたり、外部のパートナーと組む場合には、当社と共通した理念を有していること、十分な専門知識を有していることを選定条件としています。

社会貢献活動は4つの視点を用いて、その効果を測定しています。なお、活動に費やしたインプット、活動終了後の自社・社会それぞれに対するアウトプット、最終的に生み出した自社・社会それぞれに対するインパクトを、より精度高く測定することができるよう、測定方法は今後見直していく予定です。

効果測定方法	詳細
① 1年間の社会貢献活動費用の検証	活動費用は活動分野別・形態別に検証しています。
② KPIによる検証	設定した評価項目に対する数値で効果を測定しています。例えば、高齢者支援として「お買物支援」サービス（セブンミール、移動販売など）を実施しています。この取り組みの効果は、実施している店舗数や稼働車両台数、売上などをKPIに用いて検証しています。この数値に加え、利用者からの反応については、次年度の計画策定に反映しています。 「お買物支援」の取り組み詳細はこちら >
③ 支援団体との対話	NPOなどの資金の援助先からご報告いただく活動の成果を確認し、受益者の人数や受益者にもたらされたプラスの効果などの報告内容と、支援先団体との対話で得る生の声から活動の効果を検証しています。また、次回の支援先と実施プロジェクトを決定する際にも参考にしています。
④ 活動に参加した従業員への調査	会社が企画した活動にボランティアで参加した従業員へ満足度や改善点などを聞くアンケートを実施し、その結果を活動の効果の測定に用いて、次回の企画作りに活用しています。

従業員の社会貢献活動への参加促進

当社グループは、従業員の社会貢献活動への参加も重要と捉え、自然に触れる機会や震災復興支援活動などを企画・実施しています。さらに、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、セブン銀行は従業員のボランティア活動への参加を推奨することを目的にボランティア休暇制度（年5日）を設けています。なお、イトーヨーカ堂ではパートタイマーもボランティア休暇を取得することができます。2024年度はグループで79人の従業員がボランティア休暇を取得しました。

募金箱の設置

イトーヨーカ堂は、2016年3月から全国のほぼすべてのレジに募金箱を設置し、年間を通してお客様・従業員へ募金を呼びかけています。この年間を通じた募金は、3カ月単位で募金先を設定し、さまざまな社会課題解決の支援を目的に展開しています。加えて、2020年6月からは当社グループのセブンマイルプログラムを通じたWeb募金も実施しています。これらの募金活動に対し、お客様・従業員から寄せられた2024年度の募金総額は20,853,811円となりました。

さらに、従業員エンゲージメント向上の一環として、2021年度から開始した従業員同士で“ありがとう”を伝える「Thanksブルーミング」のポイントを換金し、従業員からの募金として寄付する取り組みによる2024年度の募金総額は86,700円でした。2016年の店頭募金を開始して以来、これら3つの募金の累計総額は3億3,032万9,053円となりました。

2024年度の募金活動（イトーヨーカ堂）

(円)

実施期間	日数	募金内容	金額
3月1日～5月31日	92	こどもの未来応援基金	5,328,660
6月1日～8月31日	92	公益財団法人日本財団「海と日本プロジェクト」	3,900,360
9月1日～11月30日	91	公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「地域主導型の小学校給食プロジェクト」	4,502,368
12月1日～2月28日	90	盲導犬基金	7,209,123

盲導犬の育成支援

当社グループ各社では盲導犬の育成を支援しており、イトーヨーカ堂の店舗では店頭募金を実施しています。

イトーヨーカ堂では、盲導犬育成支援として全国盲導犬施設連合会への寄付を1991年から続けており、2024年で34周年を迎えました。1991年から2024年までの寄付金額は累計で1億1,806万円を超えました。

在庫商品の一部を寄贈

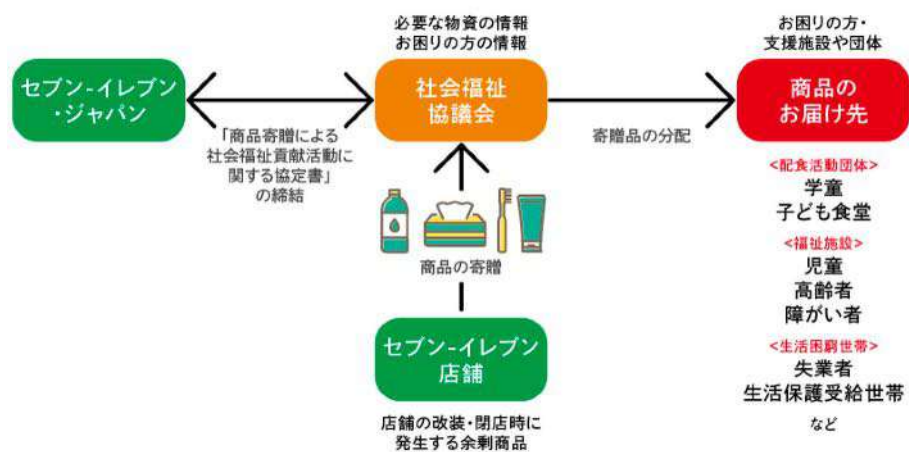
セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年8月から店舗の改装時などに発生する酒類やタバコ、切手類などの免許品、鮮度管理商品以外の在庫商品の一部をフードバンク団体のセカンドハーベスト・ジャパンに寄贈しています。

また、2018年4月からは、各地の社会福祉協議会および自治体と「商品寄贈による社会福祉貢献活動に関する協定」を締結し、同様の取り組みを開始しました。寄贈した商品は社会福祉協議会を通じて、高齢者、障がい者、子ども、生活困窮者などへ支援を行っている団体・施設に分配され、地域福祉の推進や食品ロスの削減につなげています。

「商品寄贈による社会福祉貢献活動に関する協定」締結数

(数)

	2022年度	2023年度	2024年度
締結数	39	44	47



「ホワイトリボン運動」への協力

赤ちゃん本舗は、公益財団法人ジョイセフが推進している世界中の妊産婦と赤ちゃんの命と健康を守る運動「ホワイトリボン運動」に賛同し、その活動を応援しています。店頭やインターネットで募金を受け付けており、2025年2月末現在、店内外に22台のホワイトリボン支援自動販売機を設置。飲料の購入1本につき2円（飲料メーカー様1円＋設置した事業会社1円）をジョイセフに寄付しています。



セブンマイルプログラムを通じた寄付

当社の会員サービスである「セブンマイルプログラム」では、対象の店舗・サービスのご利用に応じたマイルを獲得でき、様々な特典に交換することができます。特典の1つとして寄付・義援金があり、お客様に交換いただいたマイルに応じて、指定いただいた寄付先に当社が寄付をしています。

寄付先の企画数と寄付額

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
寄付先の企画数	10	18	21	31	40
寄付額（万円）	1,935	3,899	6,367	6,786	5,140



セブンマイルプログラムのWEB画面

社会貢献活動費（2024年度）

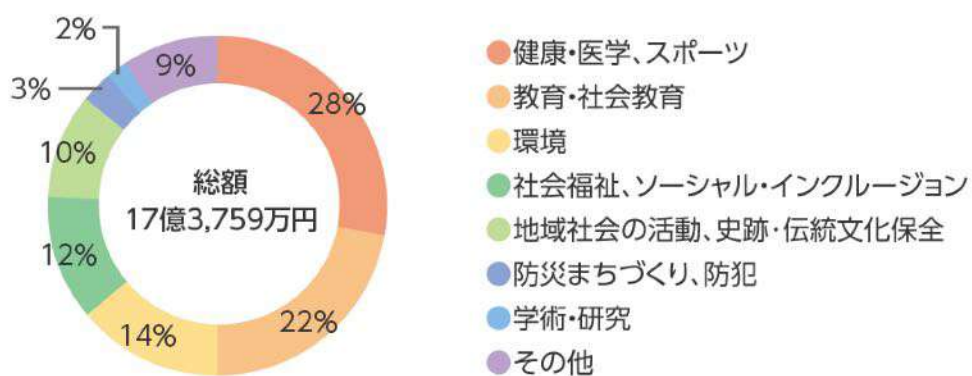
当社グループが、2024年度に会社からの金銭・物品提供、活動に携わった従業員の人件費などを金額換算した総額は約17億3,759万円でした。そのうちの現金支給額は約4億円でした。

2024年度の社会貢献活動費

（千円）

分類	金額
管理費	711,304
物品支給額	615,196
金銭寄付	395,625
勤務時間内に活動へ参加した従業員の人件費	15,460
自社施設の開放・提供費	0
合計	1,737,585

2024年度の社会貢献活動費



※ セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、セブン銀行、7-Eleven, Inc.の合計額（対象の8社で国内グループ売上高の98%を占める）

計算方法は（一社）日本経済団体連合会「2011年度社会貢献活動実績調査実施要項」に準拠。ただし、政治献金額を除く。

事業継続に向けた取り組み

セブン&アイ・ホールディングスは、企業行動指針に基づき、大規模災害発生などの不測の事態が発生した場合においても、その被害による事業への影響を最小限にとどめ、店舗営業やサービスの提供を継続することでお客様の生活に必須な商品を提供するという社会インフラとしての役割を果たすことができるように、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。

事業継続への対応力を向上させるために、平時からの継続した取り組みとして、社員への教育、訓練による検証、計画の見直しなどの事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）の活動を実施しています。

方針「社会インフラとしての役割を果たす」

- ・人命最優先で行動し、お客様・社員・関係者などの安全確保
- ・事業会社の店舗の営業継続・早期営業再開
- ・地域社会への貢献



事業継続マネジメント

当社およびその連結子会社（以下、「当社グループ」）、および関連会社は、ステークホルダーの皆様の期待や社会からの要請に応えるため、一体となって事業継続マネジメントの活動に取り組んでいます。

(1) 事業継続計画の策定

当社グループは、想定するリスクに応じた事業継続計画を策定しています。

(2) 周知・教育

当社グループおよび関連会社では、事業継続について理解を深めるため、役員を含む関係者を対象とした事業継続計画の読み合わせ、災害発生直後に求められる行動を身に付けるための災害模擬演習などの教育を積極的に行っています。

また当社では、独自の防災カードの配布、eラーニングなどを通じて、社員とその家族に対して被災することを想定して事前準備をするように促しています。



事業継続計画の読み合わせ



災害模擬演習

This form is for employees and includes sections for:

- グループ方針** (Group Policy): Social role, company action plan, and personal information.
- 家族・親戚の連絡先** (Family/Relatives Contact): Names and phone numbers of family members.
- やること、家族の安否確認** (Action/Check Family Status): Emergency procedures and confirmation steps.
- やること、会社への安否報告** (Action/Report to Company): Procedures for reporting status to the company.
- 避難場所・待ち合わせ場所** (Evacuation/Meeting Place): Designated locations for emergencies.
- 災害の標識・マーク** (Disaster Signs/Mark): Symbols for various disaster types.

セブン&アイ・ホールディングス 防災カード (社員用)

This form is for family members and includes sections for:

- 防災カード** (Disaster Card): Introduction and purpose.
- 家族・親戚の連絡先** (Family/Relatives Contact): Contact information for family.
- 健康の情報** (Health Information): Medical history and allergies.
- 避難場所・待ち合わせ場所** (Evacuation/Meeting Place): Designated locations for emergencies.
- 災害の標識・マーク** (Disaster Signs/Mark): Symbols for various disaster types.
- 自由記入欄** (Free Entry): Space for additional notes.

セブン&アイ・ホールディングス 防災カード (社員家族用)

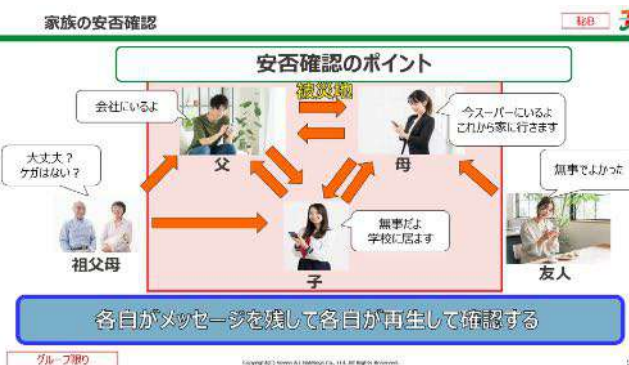
This form is for children and includes sections for:

- ぼうさいカード** (Bousai Card): Introduction and purpose.
- 1717について** (About 1717): Emergency procedures.
- カラダのこと** (About Body): Health information.
- へるメッセージ** (Hello Message): Space for a message.

セブン&アイ・ホールディングス 防災カード (子ども用)



eラーニング画面「自助」



eラーニング画面「家族の安否確認と避難場所」



eラーニング画面「災害備蓄」

(3) 訓練・演習による検証

当社グループでは、災害の発生を想定したさまざまな訓練・演習などを実施し、策定した事業継続計画の実効性について検証を行っています。また、外部の訓練にも積極的に参加しています。

訓練・演習の実施状況	
2024年度	9回
2025年度上期	3回



備蓄品試食訓練（2024年9月2日）



図上演習（2025年8月1日）

(4) 見直し

当社では、社内において防災に係る会議を定期的に行い、災害対応についての見直しを継続的に行っています。また、当社が主催し、当社グループおよび関連会社の防災部門の担当者が集まる会議も定期的に行い、課題や改善策を共有しています。

会議の実施状況	
2024年度	9回
2025年度上期	7回



HD大規模災害対策会議（2024年9月26日）



災害対策グループ情報交換会（2025年4月24日）

重点項目

当社グループおよび関連会社では、以下の3点を事業継続マネジメントにおける重点項目として各項目への対策を強化しています。

お客様の生活に必要な商品の供給

自然災害などの大規模災害が発生した際にもお客様の生活に必要な商品を供給するために、店舗・物流網を活用した取り組みを行っています。また、災害発生直後のみならず、中長期にわたって被災地の復旧・復興にも取り組んでいます。

●指定公共機関としての役割

2017年7月に、セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂の3社は「災害対策基本法」に基づく指定公共機関に指定されました。全国のグループ各社物流網を活かした、迅速な支援物資の調達と供給が期待されています。

物資の緊急輸送に使用するトラックなどの車両を「緊急通行車両」として事前登録し、被災された方々に対して迅速に支援物資をお届けすることができるようになりました。また、中央防災無線網へのアクセスが可能になり、被災や対応の状況をいち早く把握することができるようになりました。



救援物資配送トラック

●災害対応の実績

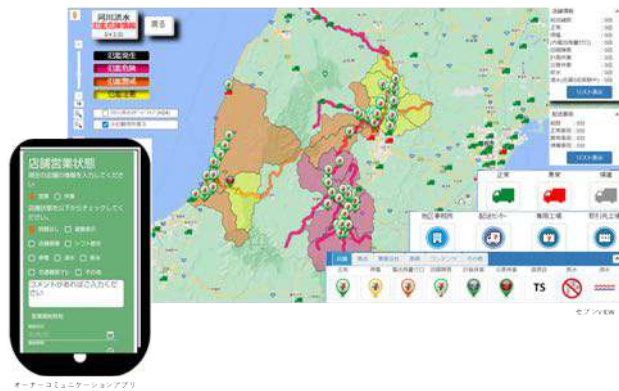
2024年1月能登半島地震への対応	
1月1日 16時10分	令和6年能登半島地震（M7.6）発生
1月2日	当社グループおよび関連会社にて、募金活動を開始
1月3日	水2L 100ケースを七尾市役所、氷見市役所へ提供
1月4日	ベストリー5,500食を石川県へ提供
1月4日	カップラーメンや缶詰などの食料を加賀市の姉妹都市である福島県白河市へ提供
1月5日	カップラーメン3万食を石川県へ提供
1月5日	水500ml 2万本を石川県へ提供
1月7日	マスク36万枚を石川県へ提供
1月7日～1月19日	パン、菓子類などの食料500食を七尾市田鶴浜地区などへ毎日提供
1月8日	缶詰3万食を石川県へ提供
1月11日	使い捨て哺乳瓶960本、おしりふき28万枚を石川県へ提供
1月11日～1月19日	ひじき煮やサラダなどを七尾市へ毎日提供
1月12日	水2L 1,200本、カップラーメン600食を神奈川県消防へ提供
1月13日	食料、飲料、日用品などを東京消防庁へ提供
1月15日	おしりふきを石川県へ提供
1月18日	食料、飲料などを長野県消防へ提供
1月24日	日用品を石川県へ提供
2月19日	食料、肌着、日用品を石川県へ提供



令和6年能登半島地震における支援物資供給

●災害情報の提供・共有が出来る「セブンVIEW」

情報を集約するだけでなく、お取引先様などと協力して、災害情報の提供・共有ができるシステム「セブンVIEW」の構築に取り組んでいます。「セブンVIEW」は被災地の店舗・物流拠点の状態をクラウドマップ上に表示し、関係部門が状況を把握できるシステムです。



セブンVIEWの画面

サプライチェーンとの関係強化

「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」に基づき、すべてのお取引先様に災害や事故などの発生に備え、事業継続計画を策定し、情報セキュリティの確保に努めるよう、ご理解と遵守をお願いしています。当社では、お取引先の企業に対して、東京都中小企業振興公社と連携した事業継続計画の策定支援を行っています。

●お取引先の事業継続計画策定支援

商品供給を行うためには、サプライチェーンとの協力が必要不可欠です。当社では、お取引先様に対して、東京都中小企業振興公社の協力の下、事業継続計画の策定支援セミナーを開催しました。

当社グループおよび関連会社の廃棄物処理に係るお取引先様を対象に、事業継続計画の策定支援を行いました。また、当社の事業継続マネジメントの取り組みについても紹介しました。

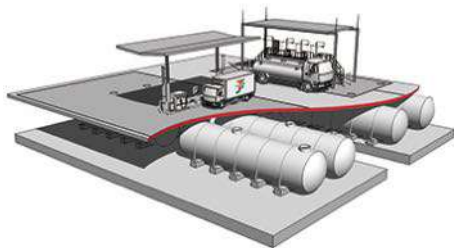


2025年7月11日 事業継続計画策定支援セミナー

ご参加お取引先：有限会社板越商事、株式会社要興業、株式会社木下フレンド、株式会社十河サービス、株式会社永野紙興、株式会社日本協力、株式会社増潤商店、有限会社山本商店（五十音順）

●燃料供給網の確保

緊急物資配送用の商品配送車両に使用する燃料を備蓄する基地を、国内小売業で初めて設置しました。埼玉県北葛飾郡杉戸町に設置したこの基地では、燃料400キロリットルを常時備蓄しています。災害発生時には、被災地域をはじめとする避難所や首都圏にあるグループ各店舗に最大10日間、緊急物資や商品を配送することが可能となりました。発災時に円滑に運営できるよう、当社主催で給油訓練を実施しました。



車両に使用する燃料を地下タンクに備蓄



杉戸燃料備蓄基地での給油訓練（2025年2月21日）

地域社会への貢献

「セブン&アイ・ホールディングス企業行動指針」に基づき、当社グループおよびその関連会社では、地域のインフラとしての役割を認識し、安全で安心な街づくりに貢献するために、平時から地域の皆様に対して防災に関する取り組みを行っています。

●災害時の地域救援活動と地域への啓発

当社グループ各社の店舗では、災害時においても地域のライフラインを守るため、安全が確保されていることを前提に、営業継続と早期の営業再開に努めています。本部も商品供給や人員の応援などで店舗をサポートし、現地と一体となり、社会インフラとしての役割を果たしています。

また、グループ各社は自治体などとの「災害時の物資支援協定」や「帰宅困難者支援協定」の締結を推進。災害時には自治体などからの要請に基づき支援物資を提供するとともに、帰宅困難者に対しては、水道水、トイレ、道路情報などを提供しています。加えて、当社グループの各店舗においては被災者を支援するために募金活動を実施しています。なお、イトーヨーカ堂の店舗では、災害対策コーナーの展開や地域防災活動への協力、防災イベントの開催など、平常時にも地域行政と連携してお客様の災害に対する意識啓発に取り組んでいます。

●災害時の各自治体との協力

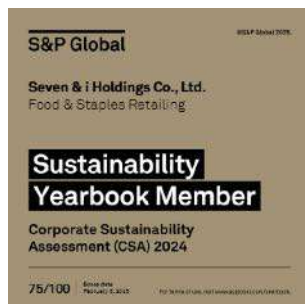
セブン-イレブンでは、協定を結んでいる一部の都道府県で店舗を「災害時帰宅支援ステーション」として登録しています。大規模災害時に帰宅困難者に対して、可能な範囲で水道水、トイレ、災害にまつわる情報を提供しています。



災害帰宅支援ステーションステッカー

社外からの評価・表彰

サステナビリティに関する主な評価



Dow Jones Sustainability Index:
Member of DJSI World Index

セブン&アイ・ホールディングスはDow Jones Sustainability™ Indices (DJSI)の「World Index」※1の構成銘柄に選定されました。また、「Asia/Pacific Index」の構成銘柄に15年連続で選定されました。DJSIは、ガバナンス・経済・環境、社会の三分野における総合的な企業評価により構成銘柄が選定される、世界的に著名なESG指数です。DJSI World Indexは、S&P Globalがコーポレート・サステナビリティ評価（CSA）を通じて評価した世界の時価総額上位約3,500社のうち、上位10%の株価パフォーマンスを測る指数です。2024年の評価によって、321社（うち日本企業37社）がWorld Indexの構成銘柄として選定され、食品・日用品小売業種では、日本企業で唯一当社が選定されています。（2024年12月現在）

また、CSA2024で評価された7,690社を超える企業の中から、サステナビリティ・イヤーブックのメンバーに選ばれました。（780社選定）（2025年2月現在）

※1 2025年9月現在、World Indexは「Dow Jones Best-in-Class」という名称に変更されています。

➤ [Dow Jones Sustainability Indexについてはこちら（英語）](#)



FTSE4Good Index Series は、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Series は責任投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。セブン&アイ・ホールディングスは11年連続で構成銘柄に選定されました。（2025年7月現在）

➤ [FTSE4Good Index Series についてはこちら](#)



FTSE Blossom Japan Index は、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。セブン&アイ・ホールディングスは9年連続で構成銘柄に選定されました。（2025年7月現在）

➤ [FTSE Blossom Japan Index についてはこちら](#)



セブン&アイ・ホールディングスはMSCI ESG格付け評価でA（AAA-CCCの基準で）の格付けを受けています。（2025年10月現在）

➤ [MSCI ESG Ratings についてはこちら（英語）](#)

【免責事項】セブン&アイ・ホールディングスのMSCIインデックスへの組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるセブン&アイ・ホールディングスの後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。



iSTOXX® MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス

iSTOXX® MUTB 日本プラチナキャリア150インデックスは、三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下の指数提供会社STOXX社が共同開発した「人的資本」に着目したESG指数です。東洋経済新報社のCSR企業総覧データのうち『プラチナキャリア』企業の評価項目を用い、「長期的な視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の3つの観点から従業員のキャリア構築に積極的な企業150銘柄で構成されています。当社はこの構成銘柄のうち1社として選定されました。

➤ [iSTOXX® MUTB 日本プラチナキャリア150インデックスについてはこちら（日本語・英語）](#)



イトーヨーカ堂は、製品安全対策優良企業表彰※²経済産業大臣賞を3度受賞し、2015年より製品安全対策ゴールド企業※³として認定されています。2021年3月にフォローアップ審査を受審し、ゴールド認定の更新が承認され、ロゴマークに星印が付与されました。

※² 経済産業省が、企業の製品安全に対する意識の向上や企業の枠を越えて、製品安全という重要な価値を共有する「製品安全文化」の定着を図り、社会全体で製品の安全が守られる社会の実現を目的として、2007年度より実施している表彰

※³ 認定から5年経過ごとに認定時の取り組みが引き続き維持されているか、審査委員会によるフォローアップを実施

＞「製品安全対策優良企業」についてはこちら



セブン&アイ・ホールディングスは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」の最上位である“3段階目”を取得しました。「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目すべてにおいて認定基準を満たしています。同様に、イトーヨーカ堂、セブン銀行、セブン・カードサービス、セブン・フィナンシャルサービスにおいて「えるぼし」“3段階目”を取得しています。（2025年2月末現在）

＞「えるぼし」認定についてはこちら



セブン-イレブン・ジャパン、デニーズジャパン、赤ちゃん本舗は、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」“2段階目”を取得しています。（2025年2月末現在）

＞「えるぼし」認定についてはこちら



イトーヨーカ堂は、厚生労働省より子育てサポート企業として「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。「プラチナくるみんプラス」は、すでに「くるみん」認定および「プラチナくるみん」認定を受けている企業が、仕事と不妊治療の両立支援への取り組みについて、一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。

＞「くるみん」マークについてはこちら

また、セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、ヨークベニマル、デニーズジャパン、赤ちゃん本舗、セブン銀行、セブン・フィナンシャルサービスは、「くるみん」の認定を受けています（2025年8月末現在）。

＞「くるみん」マークについてはこちら



重度の障がいがある方の雇用を促進するために設立した特例子会社テルベでは、2025年6月1日現在、22人の障がいのある方を雇用しています。テルベは1994年3月の設立以来、障がい者が働きやすい職場環境を目指し、ノーマライゼーションの実践に取り組んできたことが評価され、2017年に初めて実施された「障害者活躍企業」認証で、記念すべき第一号の認証となりました。

＞「障害者活躍企業」についてはこちら

社外への賛同・参加



TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラムに参画、2024年3月には、TNFD Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析・開示を進めています。

[TNFD Adopters についてはこちら](#) >



環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の重点テーマの1つに掲げているCO₂排出量の削減目標達成にむけて、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを旨とする国際的イニシアチブ『RE100』に参画しています。なお、今回の参画に当たっては、持続可能な脱炭素社会実現を目指す企業グループである、日本リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）に支援を受けています。

> [「RE100」についてはこちら（JCLPのページへ）](#)

温室効果ガス排出量検証報告書

株式会社セブン&アイ・ホールディングス 御中



BUREAU
VERITAS

2025 年 9 月 5 日

ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、ビューローベリタス)は、株式会社セブン&アイ・ホールディングス サステナビリティデータブック 2025 において株式会社セブン&アイ・ホールディングスにより報告される温室効果ガス排出量に対して検証を行った。

1. 検証範囲

株式会社セブン&アイ・ホールディングスはビューローベリタスに対し、以下の温室効果ガス情報の正確性について検証し限定的保証を行うことを依頼した。

1) スコープ 1 及びスコープ 2 温室効果ガス排出量

- ・日本国内、米国(7-Eleven, Inc.のエリアライセンスが運営する店舗は含まない)、カナダにおける下記の店舗運営にともなうエネルギー消費による CO₂ 排出量

会社名	対象店舗数	対象報告期間
株式会社セブン-イレブン・ジャパン	22,546	2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日
株式会社イトーヨーカ堂	230	
株式会社ヨークベニマル	251	
株式会社セブン&アイ・フードシステムズ	347	
株式会社ロフト	147	
株式会社赤ちゃん本舗	133	
株式会社シェルガーデン	24	
7-Eleven, Inc.	12,797	2024 年 1 月 1 日から 2024 年 12 月 31 日
株式会社セブン&アイ・クリエイトリンク	2	2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日

- ・株式会社ヨークベニマルの国内 5 工場の事業活動にともなうエネルギー消費による、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・株式会社 Peace Deli の国内 4 工場の事業活動にともなうエネルギー消費による、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・株式会社セブン銀行のオフィス 4 拠点(本部を含む)、直営 ATM3 ヶ所の事業活動にともなうエネルギー消費による、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・株式会社セブン&アイ・ホールディングスの本部、研修センターの事業活動にともなうエネルギー消費による、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日の期間の CO₂ 排出量
- ・2025 年 9 月 1 日より、「株式会社セブン&アイ・フードシステムズ」は「株式会社デニーズジャパン」に、「株式会社セブン&アイ・クリエイトリンク」は「株式会社クリエイトリンク」へ社名を変更

2) スコープ 3 カテゴリー1 温室効果ガス排出量

- ・株式会社セブン-イレブン・ジャパンが購入した、以下に示す製品及びサービスに伴う温室効果ガス排出量

製品及びサービス	対象報告期間
店舗で販売された商品類、店舗従業員用のユニフォーム類	2024 年 3 月 1 日から 2025 年 2 月 28 日
店舗で使用された包装材類	2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日

2. 検証方法

ビューローベリタスは、ISO14064-3(2019): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements の要求事項に従って検証を行った。

ビューローベリタスは、限定的保証の一環として以下の活動を行った。

- ・温室効果ガス排出量を特定し算定する責任のある株式会社セブン&アイ・ホールディングス及び「1.検証範囲」に記載の会社の関係者へのインタビュー
- ・温室効果ガス排出量を決定するために用いられた情報に対する、株式会社セブン&アイ・ホールディングス及び「1.検証範囲」に記載の会社の情報システムと収集・集計・分析方法の確認
- ・温室効果ガス排出量の正確性を確認するための元データのサンプル監査

3. 結論

実施した検証作業とプロセスによれば、温室効果ガス主張が以下であることを示す証拠は認められなかった。

- ・著しく正確性を欠き、対象範囲内の活動からの温室効果ガス排出量を適切に表していない
- ・株式会社セブン&アイ・ホールディングスが定めた温室効果ガス排出量算定方法に従って作成されていない

検証された温室効果ガス排出量		
スコープ 1 174,894 t-CO ₂	スコープ 2 2,455,565 t-CO ₂	スコープ 3 カテゴリー1 10,569,460 t-CO ₂ e

【独立性、公平性及び力量の声明】

ビューローベリタスは、独立保証業務の提供に 190 年以上の歴史を持つ、品質・健康・安全・社会・環境管理に特化した独立の専門サービス会社です。検証チームメンバーは、当該任務の要求の範囲外において、株式会社セブン&アイ・ホールディングスとのビジネス上の関係は有していません。ビューローベリタスは、日常業務活動におけるスタッフの高い倫理基準を維持するため、倫理規定を導入しています。検証チームは、環境・社会・倫理・健康・安全の情報・システム・プロセスに対する保証について広範囲な経験を有しています。

グループ環境関連データ

課題		単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量※ ¹		t-CO ₂	2,685,885	2,604,781	2,630,459
	Scope1	t-CO ₂	114,083	106,818	174,894
	Scope2	t-CO ₂	2,571,802	2,497,963	2,455,565
店舗運営に伴う電気使用量※ ²		GWh	7,295	7,207	7,403
店舗運営に伴う水使用量※ ³		千m ³	34,524	36,539	33,561

- ※¹ セブン-イレブン・ジャパン(セブン-イレブン・沖縄含む)、イトーヨーカ堂(2022年度のヨークを含む)、ヨークベニマル、シェルガーデン、赤ちゃん本舗、ロフト、デニーズジャパン、Peace Deli(2024年度は全社が新規対象・2022年度及び2023年度は旧アイワイフーズのみ対象)、クリエイトリンク(2024年度より新規対象)、セブン銀行、セブン&アイ・ホールディングス、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)。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排出量の第三者検証の結果については「温室効果ガス排出量検証報告書」をご覧ください。
- ※² ※¹の対象会社のうち、セブン銀行、セブン&アイ・ホールディングスを除き、旧アイワイフーズのみを対象とした10社の合計値(対象の10社でグループ売上高の98.2%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(セブン-イレブン・沖縄含む)、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、シェルガーデン、赤ちゃん本舗、ロフト、デニーズジャパン、旧アイワイフーズ、7-Eleven, Inc.の9社の合計値(対象の9社でグループ売上高の98.2%を占める)。

グループ人事関連データ(日本国内)※¹

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2025年2月末)		(人)
正社員※ ²		24,006
	男性	16,002
	女性	8,004
パートタイマー※ ³		35,609
	男性	7,200
	女性	28,409
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		59,615
	男性	23,202
	女性	36,413
新卒採用者数		476
	男性	245
	女性	231
中途採用者数		220
	男性	139
	女性	81
離職者(正社員)		1,531
	男性	996
	女性	535

		2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数		18年8カ月	15年5カ月	15年10カ月
	男性	18年7カ月	16年3カ月	17年1カ月
	女性	15年3カ月	13年0カ月	13年7カ月
育児休職取得者数※ ⁴		1,117(398)	1,233(361)	1,122(266)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	150	255	247
	女性	967	978	875
介護休職取得者数※ ⁴		96(75)	77(58)	61(45)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	9	14	12
	女性	87	63	49
ボランティア休暇取得者数		9	17	79
女性正社員比率		28.2%	32.2%	33.7%
女性役員比率	役員※ ⁵	13.9%	16.7%	14.7%
	執行役員※ ⁶	15.7%	21.2%	17.0%
女性管理職数※ ⁷		2,659	2,921	2,724
	(比率)	29.4%	29.6%	29.4%
	部長	98	101	109
	(比率)	8.3%	8.3%	8.9%
	課長	636	786	834
	(比率)	24.1%	27.3%	29.0%
	係長	1,925	2,034	1,781
	(比率)	36.8%	35.3%	34.6%
障がい者雇用率※ ⁸		3.16%	3.26%	3.23%
有給休暇取得率		55.9%	58.0%	58.7%
正社員離職率		5.6%	5.3%	6.3%

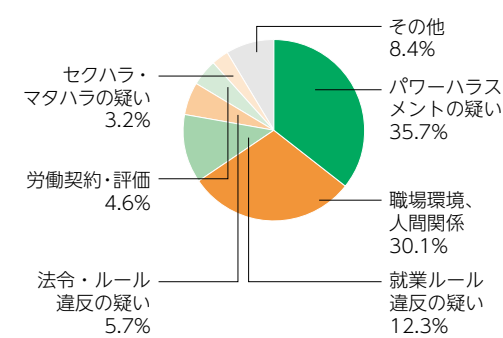
- ※¹ セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマル、赤ちゃん本舗、デニーズジャパン、ロフト、セブン銀行の8社合計。(対象の8社で国内グループ売上高の98.6%を占める)
- ※² 定年再雇用者1,121人を含みます。
- ※³ 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
- ※⁴ 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)
- ※⁵ セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの4社合計。翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。
- ※⁶ セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、ヨークベニマルの4社合計。翌年度5月末現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。
- ※⁷ 役員を除いた係長級以上の比率。
- ※⁸ 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

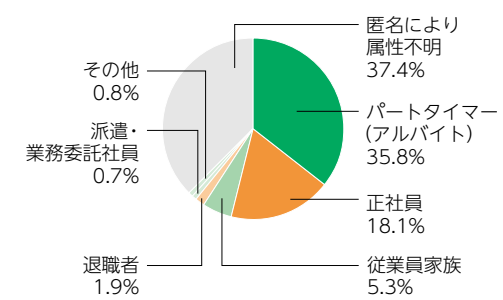
セブン&アイ・ホールディングスでは、グループ全体の内部統制の一環として、従業員からの相談・通報窓口（ヘルプライン）を、社外の第三者機関と社内 に設置しています。これは、セブン&アイ・ホールディングスおよび国内連結子会社の従業員を対象とした制度で、グループ全体で、社会からの信頼を失うような行為の未然防止と早期発見、早期是正、再発防止を図ることを目的としています。

	2022年度	2023年度	2024年度
受付件数	1,020件	933件	888件

2024年度相談内容の内訳
受付件数888件（前年度比95.2%）



相談者の内訳



株式会社セブン-イレブン・ジャパン

Webサイト: <https://www.sej.co.jp/csr/>

2024年度末の店舗数: 21,743店舗(株式会社セブン-イレブン・沖縄191店舗を含む)

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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
お買物の支援				
	●移動販売車「あんしんお届け便」:新規出走店舗・出走エリアの拡大 ●7NOW: 2024年度末までに全国店舗に推奨 ●新配送(ドローン・ロボット配送)への取り組み	●移動販売車「あんしんお届け便」: 41都道府県、145台 ●7NOW: 全国の店舗に推奨 ●新配送(ドローン・ロボット配送)への取り組み	○	●移動販売車「あんしんお届け便」: 新規出走店舗・出走エリアの拡大 ●7NOW: モバイルオーダー機能の実装、配送網の拡充、サービス時間の拡大
地域防犯対策				
	●セーフティステーション活動の促進 女性の駆け込み、子どもの駆け込み、高齢者保護、特殊詐欺(振り込め詐欺など)の抑止	●セーフティステーション活動の促進 女性の駆け込み: 2,008店・2,790回以上 子どもの駆け込み: 1,349店・1,969回以上 高齢者保護: 4,993店・9,243回以上 特殊詐欺(振り込め詐欺など): 7,726店・16,629回以上	○	●セーフティステーション活動の促進 女性の駆け込み、子どもの駆け込み、高齢者保護、特殊詐欺(振り込め詐欺など)の抑止
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	●深夜セーフティガードシステム 2025年度の実装に向けて、実証実験の拡大	●深夜セーフティガードシステム 2025年度の実装に向けて、実証実験の拡大	○	●深夜セーフティガードシステム 2025年下期から設置開始

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
品質管理体制の構築				
	●NDF-FSMS認証制度: 取得100% 国内のデイリー商品を製造する工場にて認証を取得。取得後は維持監査を実施し、管理体制を向上	●NDF-FSMS認証制度: 取得100% 国内のデイリー商品を製造する工場にて認証を取得。取得後は維持監査を実施し、管理体制を向上	○	●NDF-FSMS認証制度: 取得100% 国内のデイリー商品を製造する工場にて認証を取得。取得後は維持監査を実施し、管理体制を向上
食品の安全・安心				
	●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 オリジナル商品には、義務表示7品目に加え、推奨表示21品目も表示	●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 フレッシュフードのすべてに「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの」を表示	○	●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 フレッシュフードのすべてに「特定原材料」に加えて「特定原材料に準ずるもの」を表示
健康と栄養				
	●スムージーの販売 健康や環境に配慮したスムージー導入店舗の拡大	●スムージーの販売 健康や環境に配慮したスムージー導入店舗の拡大	○	

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
環境マネジメント				
	<ul style="list-style-type: none"> ●国内事業所・直営店でのISO14001認証：取得率100% ●サプライチェーンの環境マネジメント 国内のデイリー商品を製造する工場でエコアクション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 	<ul style="list-style-type: none"> ●国内事業所・直営店でのISO14001認証：取得率：100% ●サプライチェーンの環境マネジメント 国内のデイリー商品を製造する工場でエコアクション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 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●国内事業所・直営店でのISO14001認証：取得率：100% ●サプライチェーンの環境マネジメント 国内のデイリー商品を製造する工場でエコアクション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				
	<ul style="list-style-type: none"> ●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、32.8%を環境配慮型素材へ切り換え 	<ul style="list-style-type: none"> ●石油由来の使い捨てプラスチックを削減し、34.3%を環境配慮型素材へ切り換え 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●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
資源の有効活用				
	<ul style="list-style-type: none"> ●ペットボトル回収機設置および回収量増加を推進 ●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、カトラリー・レジ袋辞退を促進 	<ul style="list-style-type: none"> ●ペットボトル回収機設置および回収量：41都府県、4,268店舗、5,635t ●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、カトラリー・レジ袋辞退を促進 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●ペットボトル回収機設置および回収量増加を推進 ●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、カトラリー・レジ袋辞退を促進
食品ロス・食品リサイクル対策				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品リサイクル率：60.0% 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 ●「エコだ値」を推進 消費期限・賞味期限が近づいた商品を値下げ販売する取り組み。食べる場面に合わせてお客様に選んでいただくことで、一緒に食品ロス削減に取り組んでいただく ●「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 ●長鮮度商品の拡充 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 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品リサイクル率：60.8% 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 ●長鮮度商品の拡充：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約87% 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●食品リサイクル率の向上 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 ●長鮮度商品の拡充 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				
	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言を踏まえた、シナリオ分析などの深化 ●店舗における省エネ・創エネ設備などの導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言を踏まえた、シナリオ分析などの深化 ●店舗における省エネ・創エネ設備などの導入 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言を踏まえた、シナリオ分析などの深化 ●店舗における省エネ・創エネ設備などの導入
環境に配慮した容器・包装の導入				
	<ul style="list-style-type: none"> ●商品容器のトップシールへの変更、紙化などの取り組みによるプラスチック使用量の削減 ●商品容器の環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材など）の使用の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●商品容器のトップシールへの変更、紙化などの取り組みによるプラスチック使用量の削減 ●商品容器の環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材など）の使用の拡大 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●商品容器のトップシールへの変更、紙化などの取り組みによるプラスチック使用量の削減 ●商品容器の環境配慮型素材（バイオマス・生分解性・リサイクル素材など）の使用の拡大
持続可能な原材料の調達				
	<ul style="list-style-type: none"> ●TNFDを踏まえた分析の深化 ●「セブンカフェ」の産地支援継続 ●持続可能性が担保された認証商品の取扱いの継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●TNFDを踏まえた分析の深化 ●「セブンカフェ」の産地支援継続 ●持続可能性が担保された認証商品の取扱いの継続 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●TNFDを踏まえた分析の深化 ●「セブンカフェ」の産地支援継続 ●持続可能性が担保された認証商品の取扱いの継続
サプライチェーンマネジメント				
	<ul style="list-style-type: none"> ●国内のデイリー商品製造工場への取り組み CSR監査、人権デュー・デリジェンス、防災防止 ●国内物流センターへのCSR監査 ●海外加工工場へのCSR監査の開始 ●環境配慮型車両の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●国内のデイリー商品製造工場への取り組み CSR監査、人権デュー・デリジェンス、防災防止 ●国内物流センターへのCSR監査 ●海外加工工場へのCSR監査の開始 ●環境配慮型車両の導入 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●国内のデイリー商品製造工場への取り組み CSR監査、人権デュー・デリジェンス、防災防止 ●国内物流センターへのCSR監査 ●海外加工工場へのCSR監査 ●環境配慮型車両の導入

環境関連データ

課題	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	1,438,457	1,274,930	1,171,832
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	1,229,295 (56.4)	1,273,443 (57.0)	1,170,395 (51.9)
店舗運営に伴う電気使用量(1店舗当たり)※1※3	GWh(MWh)	2,910(134)	2,935(128)	2,996(133)
店舗運営に伴う水使用量※1※4	千m ³	12,313	12,433	12,692
1店舗当たりのレジ袋使用重量	t	0.35	0.32	0.29
廃棄物量(リサイクル率)※5	t(%)	297,863(67.1)	337,516(62.8%)	352,205(65.1%)
食品廃棄物のリサイクル率※6	%	51.6	58.5	60.8

※1 集計期間は4月～3月。
※2 店舗運営・本部・研修センター等における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 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。
※5 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※6の基準で算出。
※6 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。

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
能力向上支援				
	●資格取得支援制度 現行の4種類の資格を8種類の資格へ増やし、ビジネスパーソンとしての力を伸ばす	●資格取得支援制度 10資格・検定の公募を実施	○	●資格取得支援制度の継続実施 ●グローバル人材の育成
ワークライフバランスの実現				
	●残業時間削減 ●年次有給休暇の取得促進	●残業時間削減 ●年次有給休暇の取得促進：正社員有給休暇取得率67.2%	○	●残業時間削減 ●年次有給休暇の取得促進
労働安全衛生への配慮				
	●管理職、新入社員向けメンタルヘルス研修を継続	●管理職、新入社員向けメンタルヘルス研修を継続	○	●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				
	●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	●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	○	●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
ダイバーシティ&インクルージョン				
	●障がい者雇用率の向上 ●女性管理職比率(課長級)の向上 ●男性の育児休業取得率の向上 ●合理的配慮への取り組み強化 パーキング・パーミット制度の導入	●障がい者雇用率の向上：障がい者雇用率2.73%(2025年6月1日時点) ●女性社員の活躍促進 ●男性の育児休業取得率：58.8% ●合理的配慮への取り組み強化 レジカウンターへの「指さしシート」設置、店舗における合理的配慮の提供について「ユニバーサルマナー BOOK」を配信	○	●障がい者雇用率の向上 ●女性管理職比率(課長級)の向上 ●男性の育児休業取得率の向上 ●合理的配慮への取り組み強化
多様な人材の活躍				
	●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 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	●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 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	○	●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 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
店舗従業員の能力向上支援				
	●加盟店従業員向け研修 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、継続して全国大会を開催	●加盟店従業員向け研修 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、継続して全国大会を開催	○	●加盟店従業員向け研修 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、継続して全国大会を開催

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳 (2025年2月末)		(人)
正社員※1		8,218
	男性	6,002
	女性	2,216
パートタイマー※2		3,147
	男性	1,524
	女性	1,623
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		11,365
	男性	7,526
	女性	3,839
新卒採用者数		114
	男性	72
	女性	42
中途採用者数		29
	男性	25
	女性	4

		2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数		12年9カ月	13年0カ月	13年6カ月
育児休職取得者数※3		366(2)	550(3)	537(4)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	103	173	177
	女性	263	377	360
介護休職取得者数※3		8(0)	11(0)	7(0)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	4	8	3
	女性	4	3	4
ボランティア休暇取得者数		1	2	11
女性役員比率	役員※4	16.7%	20.0%	11.5%
	執行役員※5	—	23.1%	7.1%
女性管理職数		199	190	199
	(比率)	20.6%	20.4%	21.1%
	部長	4	2	4
	(比率)	2.8%	1.4%	3.0%
	課長	195	188	195
	(比率)	23.7%	23.8%	24.0%
障がい者雇用率※6		2.59%	2.70%	2.73%
正社員有給休暇取得率		67.0%	67.6%	66.0%
労働災害度数率		1.75	1.53	0.78
労働災害強度率		0.02	0.01	0.01

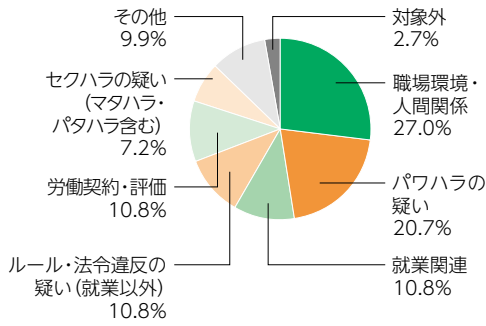
※1 定年再雇用者154人を含みます。
※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)
※4 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。
※5 執行役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

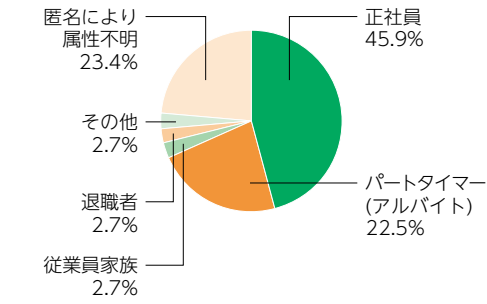
社員による違反行為の未然防止、早期発見・是正、再発防止を目的とした社内通報制度を適切に運用することで、企業としての法令遵守、リスク管理を図っています。2024年度は、ヘルプラインへの通報や職場環境調査の結果などを踏まえ、課題事項について根本的な原因を究明し、全社的な啓発活動を実施するとともに、各部門において人事部門が主管する階層別の研修などを開催しました。

また、社員行動規範を改定し、社員として法令遵守は当然のこと、倫理的な言動を促すべく、各部門と連携し、啓発を継続しています。

2024年度相談内容の内訳
受付件数111件(前年度比68.9%)



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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

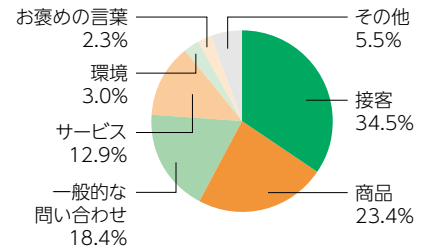
課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
社会インフラとしてのサービスの拡充				
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域包括連携協定を通じた自治体との連携の強化・拡大 ●行政の各種証明書交付サービスなど、生活に密着したデジタルサービスの拡大 ●地産地消の商品開発 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域包括連携協定を通じた自治体との連携の強化・拡大：地域包括連携協定締結数247 ●行政の各種証明書交付サービス：参加自治体数1,358 ●地産地消の商品開発 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●地域包括連携協定を通じた自治体との連携の強化・拡大 ●行政の各種証明書交付サービスなど、生活に密着したデジタルサービスの拡大 ●地産地消の商品開発

お客様相談受付関連データ

セブン・イレブン・ジャパンは、常にお客様の視点に立って商品・サービスを開発・改善していくために「お客様相談室」を設けています。お客様相談室では、メール、電話で年間約156,000件のご意見・ご要望などを承り、迅速に関連部門と連携して改善に努めています。お客様および地域の方々からのご意見・ご要望は、個人情報保護法に則して管理するとともに、内容ごとに関連部門・店舗と共有し、改善を図っています。

2024年度相談内容の内訳

受付件数156,794件(前年度比100.7%)



災害における支援

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
災害時の支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●災害支援のための店頭募金活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●災害支援のための店頭募金活動を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●災害支援のための店頭募金活動を実施

社会貢献活動

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
商品寄贈				
	<ul style="list-style-type: none"> ●社会福祉協議会への商品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、改装時などに発生する余剰商品を寄贈 ●店舗でのフードドライブ実施店舗およびエリアを拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●社会福祉協議会への商品寄贈：商品寄贈による社会福祉貢献活動に関する協定締結数47 ●店舗でのフードドライブ：実施エリア12市1町 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●社会福祉協議会への商品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、改装時などに発生する余剰商品を寄贈 ●店舗でのフードドライブ実施店舗およびエリアを拡大

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

セブン&アイ・ホールディングス サステナビリティデータブック2025 243

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
品質管理体制の構築				
	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗新任役職者および本部新任仕入れ担当者など中核となる人員に対し、法令、商品の安全性確保、事故対応などの教育を実施 ●基準書のブラッシュアップを進めるとともに、QC(品質管理)部の業務マニュアルを整備し、標準化された持続的な管理体制の構築を目指す ●人材育成として資格取得の奨励や外部研修などの活用を進め、品質管理に携わる人員にスキルアップを促す 	<ul style="list-style-type: none"> ●新任役職者研修で衛生管理講義を実施 ・店長・副店長級：37名受講 ・マネージャー・チーフ級：95名受講 ・本部着任者：70名受講 ●新入社員研修で衛生管理講義を実施 ・52名受講 ●アレルギー表示教育を2年目担当者研修、部門異動者研修で実施 ●値付けラベル間違い防止教育を惣菜部門別研修、マネージャー会議で実施 ●HACCP教育を新入社員研修、部門異動者研修で実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗新任役職者および本部新任仕入れ担当者など中核となる人員に対し、法令、商品の安全性確保、事故対応などの教育を実施 ●基準書のブラッシュアップを進めるとともに、QC(品質管理)部の業務マニュアルを整備し、標準化された持続的な管理体制の構築を目指す ●QC部とトレーナー部が連動し、イトーヨーカドーとヨークの清掃マニュアルを統一 ●危険器具取り扱い教育の履歴と同様に値付け間違い防止マニュアルの教育履歴の確認を実施
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗HACCPの運用について外部検査機関も活用して検証し、PDCAサイクルを循環させて改善・定着を図る ●衛生管理やシーズンイベントなどの注意事項の周知、食中毒など事故の未然防止を目的とした情報を店舗に発信し、注意喚起を図る(隔週) ●店内製造品の原材料、オリジナル商品を中心に新規・既存の製造工場について品質管理担当者による計画的な訪問確認を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●外部監査機関による商品検査、ふき取り検査を定期的実施。結果を踏まえて店舗へ衛生指導 ●「QC情報」として注意喚起情報を隔週および臨時で全29回発信 ●品質管理担当者による工場確認数：100工場 	○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●イトーヨーカドー、ヨーク店舗のHACCPおよび店舗衛生管理ルールの統合を推進。外部検査機関も活用して検証し、PDCAサイクルを循環させて改善・定着を図る ●食中毒、表示誤りなど事故の未然防止を目的とした情報を定期的に店舗に発信し、注意喚起を図る(隔週) ●店内製造品の原材料、オリジナル商品を中心に新規・既存の製造工場について品質管理担当者による計画的なサプライヤー工場確認を実施
健康に寄与する商品・サービスの提供				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品添加物の使用抑制グループ共通商品を中心に不要な添加物の削減を推進 ●管理栄養士監修の健康に配慮したお弁当の開発・売上目標：2アイテム、30万パック販売 ●自治体と連携した食育・健康啓発活動を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品添加物の使用抑制ピースデリ工場において、出汁にこだわるなど極力添加物を使用しない商品開発を推進 ●管理栄養士監修の健康に配慮したお弁当の開発・売上：2アイテム、約30万1,500パック販売 ●東京都江戸川区、相模女子大学と連携して健康弁当を開発し、500パック販売。併せて地域のお客様と従業員に食育活動を実施 	○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●食品添加物の使用抑制ピースデリを中心に不要な添加物の削減を推進 ●管理栄養士監修の健康に配慮したお弁当の開発・売上目標：2アイテム、30万パック販売 ●自治体と連携した食育・健康啓発活動を推進

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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				
	<ul style="list-style-type: none"> ●省エネを強化 <ul style="list-style-type: none"> ・LED照明への更新：56店舗 ・塔屋照明のLED化：56店舗 ・AI空調の導入：70店舗 ●再生可能エネルギーの利用を拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・店舗棟屋への太陽光パネルの設置：17店舗 ・ソーラーカーポートの設置：2店舗 ・オフサイトPPAの拡大：アリオ9店舗、大型店10店舗、静岡店へ拡大し、累計21店舗で再生可能エネルギーを利用 ●節水を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・作業場への節水設備の導入を検討 ・無水小便器の拡大：31店舗 	<ul style="list-style-type: none"> ●省エネを強化 <ul style="list-style-type: none"> ・LED照明への更新：16店舗 ・塔屋照明のLED化：56店舗 ・AI空調の導入を検討 ●再生可能エネルギーの利用を拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・店舗棟屋への太陽光パネルの設置：3店舗 ・ソーラーカーポートの設置を検討 ・オフサイトPPAの拡大：アリオ10店舗、GMS11店舗(武蔵境店西館と東館を含む)の累計21店舗で再生可能エネルギーを利用 ●節水を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・作業場への節水設備の導入を検討 ・無水小便器の拡大：31店舗 	× ○ × × ○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●省エネを強化 <ul style="list-style-type: none"> ・LED照明への更新：16店舗 ・塔屋照明のLED化拡大を検討 ・AI空調の導入：35店舗 ●再生可能エネルギーの利用を拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・店舗棟屋への太陽光パネルの設置：13店舗 ・ソーラーカーポートの設置：2店舗 ・オフサイトPPAの拡大：セブン&アイ・エナジーマネジメントと連携し、関東6店舗、中部2店舗の累計8店舗で再生可能エネルギーを利用 ●節水を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・作業場への節水設備の導入を検討 ・無水小便器の拡大を検討
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロス・廃棄物を削減 <ul style="list-style-type: none"> ・食品ロス：43.5%削減(2013年度比) ・食品リサイクル率：73.5% ・廃棄物計量器を活用 ・レジ袋辞退率：82% ●サーキュラーエコノミーを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ペットボトルの店頭回収を推進 ・フードドライブ：100店舗で実施 ・自治体やお取引先と連携した未利用資源の回収活動を推進 ・家庭系廃食用油の回収：53店舗で実施 ●羽毛回収の取り組みの告知を継続 <ul style="list-style-type: none"> ・回収：400枚 	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロス・廃棄物を削減 <ul style="list-style-type: none"> ・食品ロス：47.7%削減(2013年度比) ・食品リサイクル率：74.3% ・廃棄物計量器を活用 ・レジ袋辞退率：81.7% ●サーキュラーエコノミーを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ペットボトルの店頭回収を推進 ・フードドライブ：92店舗で実施 ・自治体やお取引先と連携した未利用資源の回収活動を推進 ・家庭系廃食用油の回収：62店舗で実施 ●羽毛回収の取り組みの告知を継続 <ul style="list-style-type: none"> ・回収：641枚(羽毛布団519枚、ダウンジャケット122枚) 	○ ○ ○ △ ○ △ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロス・廃棄物を削減 <ul style="list-style-type: none"> ・食品ロス：44.6%削減(2013年度比) ※当初計画 ・食品リサイクル率：75.0% ・廃棄物計量器を活用 ・レジ袋辞退率：82% ●サーキュラーエコノミーを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ペットボトルの店頭回収を推進 ・フードドライブ：143店舗で実施 ・自治体やお取引先と連携した未利用資源の回収活動を推進 ・家庭系廃食用油の回収：イトーヨーカドー、ヨーク全店舗で実施 ●羽毛回収の取り組みの告知を継続 <ul style="list-style-type: none"> ・回収：450枚
持続可能な原材料の調達				
	<ul style="list-style-type: none"> ●農産物 <ul style="list-style-type: none"> ・オリジナル商品における持続可能な原材料の割合：46% ・GAP指導員の資格取得を推進 ●畜産物 <ul style="list-style-type: none"> ・オリジナル商品における持続可能な原材料の割合：35% ・JGAP認証取得の国産牛、国産豚、たまごなどの販売を継続 ●水産物 <ul style="list-style-type: none"> ・オリジナル商品における持続可能な原材料の割合：51% ・MEL認証を取得した「顔が見えるお魚。」の販売を11魚種に拡大 ・ピースデリ工場でASCのCoC認証を取得。刺身、切り身へ表示し拡販 	<ul style="list-style-type: none"> ●農産物 <ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な原材料の割合：45% ・GAP指導員の資格取得を推進 ●畜産物 <ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な原材料の割合：31% ・JGAP認証取得の国産牛、国産豚、たまごなどの販売を継続 ●水産物 <ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な原材料の割合：63% ・MEL認証を取得した「顔が見えるお魚。」の販売を14魚種に拡大 ・ピースデリ工場でASCのCoC認証を取得。刺身、切り身へ表示し拡販 	△ ○ △ ○ ○ ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> ●農産物 <ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な原材料の割合：80% ・GAP指導員の資格取得を推進 ●畜産物 <ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な原材料の割合：37% ・JGAP認証取得の国産牛、国産豚、たまごなどの販売を継続 ●水産物 <ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な原材料の割合：65% ・MEL認証を取得した商品の販売を継続 ・ピースデリ工場でASCのCoC認証を取得。刺身、切り身へ表示し拡販

環境関連データ

課題	単位	2022年度	2023年度 ^{※1}	2024年度
CO ₂ 排出量 ^{※2※3※4}	t-CO ₂	292,885	310,202	240,151
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量 ^{※2※4} (環境負荷指標 ^{※4})	t-CO ₂	292,866 (109)	310,200	239,939
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※2}	GWh	570	668	622
店舗運営に伴う水使用量 ^{※2}	千m ³	4,633	4,996	4,255
全売場でのレジ袋使用重量(辞退率) ^{※5}	t(%)	578(80.9)	654(81.6%)	511(81.7%)
廃棄物量 ^{※2}	t(%)	94,410	89,359	77,967
食品廃棄物のリサイクル率 ^{※2}	%	68.1	72.0	74.3

※1 2023年度からはヨークフーズ、ヨークマート、ヨークプライス、コンフォートマーケットの店舗を含む。
※2 集計期間は4月～3月。
※3 店舗・本部の運営に伴うエネルギー使用に由来するCO₂排出量。
※4 CO₂排出量は「セブン&アイ・ホールディングスグループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出。
※5 売場全体の、紙袋を除くプラスチック製レジ袋(お持ち帰り袋)の使用重量として算出。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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 ・お客様アンケートを実施し、ご満足いただけている点、ご要望をサービスや運営の改善に反映 ・地域行政との連携を深耕	●マタニティ・育児相談 ・実施店舗数：95店舗 ・相談件数：12万件超 ・お客様アンケートを実施し、ご満足いただけている点、ご要望を設備・サービスや運営の改善に反映 ・相談室の認知度向上、お客様満足度向上を目的とした子育て支援イベントの開催に取り組み、開催数は前年度比で約1.6倍に拡大。相談員のスキルを活かした個店企画のイベントに加え、赤ちゃん本舗や地域行政とのコラボイベント、人権・SDGsイベントも実施	○	●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 ・お客様アンケートでは、お客様だけでなく、自社従業員にも回答を促し、広く意見を収集。これらを分析し、設備・サービスや運営の改善に反映 ・地域行政や赤ちゃん本舗などの組織・機関との連携を強化し、さらに子育て支援を深耕
次世代育成の支援				
	●青少年育成への貢献として、学校からの職場体験受け入れや食育活動を推進 ●ちびっこ職場体験の実施店舗を拡大 ●地域や学校と連携し、子どもの声を取り入れた商品・サービスを開発	●地域の学校と連携し職場体験を134店舗で実施 ●ちびっこ職場体験をイトーヨーカドー全店舗、ヨーク8店舗で開催 ●地域や学校と連携し、子どもの声を取り入れた商品・サービスを開発 ・東京都杉並区、台東区内の2校の小学生の声を取り入れたソックスやスクールバック、文具などの商品を6アイテム開発 ・相模原市市政70周年記念として、市内小学生の考案した弁当を販売 ・千葉県八千代市内の高校生が考案したパンを販売	○ ○ ○	●地域の学校と連携し職場体験を実施 ●ヨーク店舗でのちびっこ職場体験の開催を拡大 ●地域や学校と連携し、子どもの声を取り入れた商品・サービスを開発

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
ダイバーシティ&インクルージョン				
	<ul style="list-style-type: none"> ●女性役職者比率 <ul style="list-style-type: none"> ・部長職：13% ・課長職：20% ・係長職：30% ●男性社員の育児休暇取得率：100% ●介護離職者：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性管理者比率 <ul style="list-style-type: none"> ・部長職：11.9% ・課長職：15.8% ・係長職：28.5% ●男性社員の育児休暇取得率：80.4%(当年度出生者) ●介護離職者：1名 	<ul style="list-style-type: none"> × × × 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性管理者比率 <ul style="list-style-type: none"> ・部長職：13% ・課長職：20% ・係長職：30% ●介護離職者：ゼロ ●人的資本開示に対応 ●女性社員を管理職に登用し定着を図る ●女性活躍研修参加者の共有会を開催 ●育休取得を促進(男女とも)
従業員の健康への配慮、労働安全衛生				
	<ul style="list-style-type: none"> ●健康宣言NEXTを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・BMI数値目標の再設計：BMI25以上の割合 男性35%、女性25% ・運動習慣改善実施者の割合：男性62%、女性53% ・健康診断二次受診率：70% 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康宣言NEXTを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・BMI25超比率：男性37.7%、女性28.4% ・運動習慣改善実施者の割合：男性64.2%、女性55.2% ・健康診断二次受診率：70.7% 	<ul style="list-style-type: none"> △ 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康宣言NEXTを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・BMI25超比率：男性36.7%、女性27.4% ・運動習慣改善実施者の割合：男性65.2%、女性56.2% ・健康診断二次受診率：100% ●健保の通年施策「エブリウエイト・エブリウォーク」への参加を促進
従業員の能力向上支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●学ぶ機会を提供するオンライン学習ツールの活用率を向上 ●階層別自主参加型研修を拡大 ●役職着任前の自主参加型選択研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●オンライン学習コース修了率：34.4%(前年度比103.9%) ●公募研修の受入率は惣菜部門90%、その他部門15%～25%と部門ごとに偏重 ●役職着任前スキルアップ研修：8枠、計118名に実施 	<ul style="list-style-type: none"> △ △ △ 	<ul style="list-style-type: none"> ●学ぶ機会を提供するオンライン学習ツールの活用率を向上 ●階層別に習得基準を明確化するとともに、公募研修を再構築。部門特性に応じた体系に改善 ●キャリアプラン申告制度の導入に伴い、自らキャリアアップを目指す従業員への自主参加型研修を拡大
多様な人材の活躍				
	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用率：3.25% ●パートナー社員へオンライン学習ツールを周知し、活用率を向上 ●受け入れ対象国にミャンマーを追加。生鮮部門にも配置し、活躍の場を拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用率：イトーヨーカドー屋号3.57%、ヨーク屋号2.79%、計3.43% ●パートナー社員のオンライン学習：申込者数172名、平均受講動画数4.8(前年度比125.8%) ●外国人技能実習生の配置部門に鮮魚部を追加 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用率：3.50%(イトーヨーカドー屋号、ヨーク屋号の合計) ●外国人技能実習生の惣菜部、鮮魚部における配置店舗を拡大し、活躍の場をさらに拡大 ●サステナビリティイベントを開催 ●やさしい手話を普及
働きやすい環境づくり				
	<ul style="list-style-type: none"> ●毎月「就業環境確認会」を実施し、現場で速やかに課題へ対応 ●エンゲージメント調査で明らかになった課題を改善 ●ストレスチェックを年1回実施。カウンセリングルームを常設 ●定期的なハラスメント・セルフケア研修を通じて適切なコミュニケーションを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●就業環境確認会および各店舗での安全衛生委員会の100%実施を徹底 ●各店舗・各部署でお客様満足度の向上やエンゲージメント強化につながる活動を推進し、優れた活動を表彰 ●カウンセリングルームの相談体制を周知 ●カスハラ対策のポスター掲示を契機として、ハラスメント・セルフケア両面での研修と周知を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ●就業環境確認会および各店舗での安全衛生委員会の100%実施を徹底 ●「エンゲージメント向上委員会」の活動をトップダウン型からボトムアップ型に変更し、各店舗・各部署それぞれの単位でエンゲージメント強化につながる活動を検討・推進 ●カウンセリングルームの相談体制を周知 ●カスハラ対策のポスター掲示を契機として、ハラスメント・セルフケア両面での研修と周知を図る

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳 (2025年2月末)		(人)
正社員※1		5,464
	男性	3,831
	女性	1,633
パートタイマー※2		15,174
	男性	2,778
	女性	12,396
従業員数 (正社員数+パートタイマー数)		20,638
新卒採用者数		105
	男性	49
	女性	56
中途採用者数		29
	男性	24
	女性	5

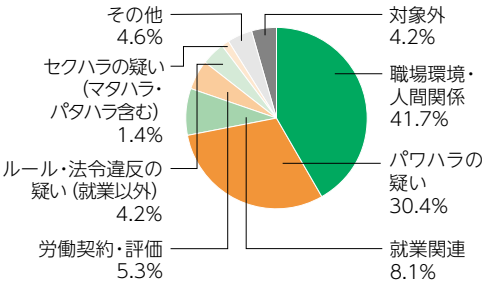
		2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数		24年0カ月	22年5カ月	21年8カ月
育児休職取得者数※3		164(103)	252(147)	203(110)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	8	27	22
	女性	156	225	181
介護休職取得者数※3		34(31)	36(35)	25(24)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	2	3	3
	女性	32	33	22
ボランティア休暇取得者数		6	12	25
女性役員比率	役員※4	19.0%	16.7%	13.6%
	執行役員※5	-	33.3%	23.1%
女性管理職数※6		699	887	603
(比率)		28.4%	26.8%	14.3%
	部長	23	38	39
(比率)		10.8%	11.3%	11.9%
	課長	58	105	89
(比率)		16.2%	16.4%	15.8%
	係長	618	744	475
(比率)		32.8%	31.8%	28.5%
障がい者雇用率※7		3.41%	3.43%	3.39%
正社員有給休暇取得率		53.4%	42.4%	38.5%
労働災害度数率		2.04	2.53	2.96
労働災害強度率		0.06	0.08	0.11

- ※1 定年再雇用者582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 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。
- ※5 執行役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。
- ※6 役員を除いた係長級以上の比率。
- ※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

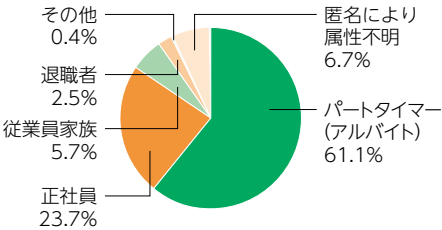
従業員相談受付関連データ

2024年度の相談件数は前年度と比較して減少傾向となりましたが、ハラスメントに関する相談件数の構成は依然と高い状況です。引き続き役職者に対するハラスメント教育を定期的を実施するとともに、職場での円滑なコミュニケーションを推進することで、働きやすい職場環境づくりに努めていきます。

2024年度相談内容の内訳
受付件数283件 (前年度比75.5%)



相談者の内訳



2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

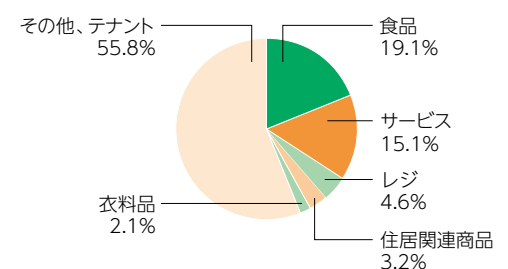
○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	<ul style="list-style-type: none"> ●社会情勢の変化やお客様の利便性を考慮したサービスを提供 ●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：前年度件数維持 	<ul style="list-style-type: none"> ●社会情勢の変化やお客様の利便性を考慮したサービスを提供 ●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：前年度件数維持 	<p>△</p> <p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●社会情勢の変化やお客様の利便性を考慮したサービスを提供 ●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				
	<ul style="list-style-type: none"> ●くらしのアドバイザーの店舗調査を16店舗で継続実施 ●くらしのアドバイザーによるマーケットリサーチを継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●くらしのアドバイザーの店舗調査を16店舗で継続実施 ●くらしのアドバイザーによるマーケットリサーチを継続実施 	<p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●くらしのアドバイザーの店舗調査にヨーク店舗の追加を検討 ●くらしのアドバイザーによるマーケットリサーチを継続実施

お客様相談受付関連データ

2024年度における全体の受付件数は、前年度に対して83%と減少しました。また、企業として最も注力している接客対応に関するご指摘についても75%減少しました。お客様のご指摘については、可能な限りご不満を解消できるよう、発生原因を分析し、再発防止策を講じていきます。2025年6月から法律で義務化されたカスハラ対策については、社内外へ発信し、従業員の労働改善に取り組んでいます。

2024年度相談内容の内訳
受付件数22,797件(前年度比82.8%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
お取引先行動指針の強化				
	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先サステナブル行動指針を浸透 <ul style="list-style-type: none"> ・MD、取引先、工場が一体となり、商品生産過程でのCSRに対する意識を向上 ・駐在員事務所による監査前工場の確認とコミュニケーションを強化 ・優良工場、課題工場それぞれについて分析を徹底し、優良事例を共有 ・優良工場：30%以上、再監査工場：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先サステナブル行動指針を徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・商品サポート部、取引先、工場が連携してCSR意識を向上 ・駐在員事務所による工場とのコミュニケーションが浸透し、基本項目での指摘が大幅に改善 ・優良工場：21.9%、再監査工場：ゼロ 	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先サステナブル行動指針を浸透 <ul style="list-style-type: none"> ・シニアマーチャンダイザーをはじめ担当MDと取引先、工場を含めた説明会を実施し徹底を図る ・衣料の優良事例を食品工場へ展開 ・優良工場：30%以上、再監査工場：ゼロ
自治体と連携した地域課題の解決推進				
	<ul style="list-style-type: none"> ●自治体との連携協定を基軸に地域の課題解決に貢献 <ul style="list-style-type: none"> ・2024年度包括連携協定締結:3自治体、累計83自治体 	<ul style="list-style-type: none"> ●自治体との連携協定を基軸に地域の課題解決に貢献 <ul style="list-style-type: none"> ・新規協定締結：1自治体、累計85自治体 ・協定解消自治体：1自治体(閉店のため) 	<p>×</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●自治体との連携協定を基軸に地域の課題解決に貢献

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
災害時の支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域与件に応じて地方自治体との災害協定を見直し ●事業継続計画を改定し社内周知するとともに、防災訓練を実施 ●各省庁・自治体と災害対処において連携（意見交換、訓練参加） 	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗閉鎖に伴い災害協定を解除および見直し ●BCPを策定、各種対策書を見直し ●東京都墨田区、埼玉県杉戸町、同上尾市の防災フェアに出展し、自社の災害への取り組みを紹介 	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●緊急事態の際に、重要業務を中断せず、または迅速に復旧できるようBCP体制を構築。さらに自社のリスクを洗い出し、対策を検討。PDCAを回し、精度を向上 ●災害協定の締結を拡大

社会貢献活動

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
社会貢献活動				
	<ul style="list-style-type: none"> ●レジなどでの募金活動を通じ、お客様と社会課題をつなぐ役割を担う <ul style="list-style-type: none"> ・3カ月ごとに募金テーマを変え、さまざまな課題へ対応 ・セルフレジ化による新たな募金方法を検討 ・寄付先との連携を強化し、社会課題解決へのお客様の参加を拡大 ●献血活動に協力 <ul style="list-style-type: none"> ・日本赤十字社と連携して店舗の空きスペースに献血バスを誘致し、お客様に献血を呼び掛け ・従業員に献血を呼び掛け、企業コードを取得し、協力した従業員の人数を把握 	<ul style="list-style-type: none"> ●レジなどでの募金活動を通じ、お客様と社会課題をつなぐ役割を担う <ul style="list-style-type: none"> ・3カ月ごとに募金テーマを変え、さまざまな課題へ対応 募金額総計：20,985,148円(前年度比90.2%) ・セルフレジ化に対応した募金箱の設置を検討したもの、費用の都合でテスト未実施 ・社会課題解決へのお客様の参加を拡大するため、募金啓発イベントを実施 ●献血活動に協力 <ul style="list-style-type: none"> ・日本赤十字社と連携して店舗の空きスペースに献血バスを誘致し、お客様に献血を呼び掛け 実績：33店舗、献血者数13,340人 ・献血に協力した従業員数：12名 	<p>○</p> <p>△</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●レジなどでの募金活動を通じ、お客様と社会課題をつなぐ役割を担う <ul style="list-style-type: none"> ・3カ月ごとに募金テーマを変え、さまざまな課題へ対応 ・セルフレジ全台への新募金箱の設置を検討 ・寄付先との連携を強化し、社会課題解決へのお客様の参加を拡大 ●献血活動に協力 <ul style="list-style-type: none"> ・日本赤十字社と連携して店舗の空きスペースに献血バスを誘致し、お客様に献血を呼び掛け ・従業員に献血を呼び掛け、企業コードを取得し、協力した従業員の人数を把握
ベルマーク活動を通じた教育支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●「ベルマーク絆プロジェクト」を通じて、全国の子どもたちへの教育支援を継続 ・サービスカウンターでのベルマークの回収：累計約2,200万点 	<ul style="list-style-type: none"> ●「ベルマーク絆プロジェクト」を通じて、全国の子どもたちへの教育支援を継続 ・ベルマークの店頭回収：286万点(前年度比317%)、累計約2,144万点 	<p>△</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●「ベルマーク絆プロジェクト」を通じて、全国の子どもたちへの教育支援を継続 ・ベルマークの店頭回収：300万点、累計約2,444万点

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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成			
課題	2024年度の目標・計画		2024年度の実績・成果		評価	2025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							
	●新店に関しても「こども110番の店」活動に協力をしていく		●各店舗で「こども110番の店」活動に協力を継続		○	●新店に関しても「こども110番の店」活動に協力をしていく	

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成			
課題	2024年度の目標・計画		2024年度の実績・成果		評価	2025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102.5%		●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比107.9%		○	●「三ツ星野菜・果物」の売上(既存店舗)： 前年度比104.6%	
安心して利用できる店舗・設備の整備							
	●新店に関してもバリアフリー新法(あるいはそれに準じた)設備を整える		●各店舗でバリアフリー新法(あるいはそれに準じた)設備を整えた		○	●新店に関してもバリアフリー新法(あるいはそれに準じた)設備を整える	

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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標				○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成		
課題	2024年度の目標・計画		2024年度の実績・成果		評価	2025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)：前年比95.8% ●太陽光発電設備の設置：31店舗		●電気使用量(既存店舗)：前年比97.2% ●太陽光発電設備の設置：28店舗		○ △	●電気使用量(既存店舗)：前年比95.7% ●太陽光発電設備の設置：12店舗

環境関連データ

課題	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	199,501	164,865	145,525
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり)※1※3	t-CO ₂	158,269(638)	143,986(578)	127,235(507)
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	325	317	302
店舗運営に伴う水使用量※1※4	千m ³	1,254	1,291	1,301
食品売場でのレジ袋使用重量(辞退率)	t(%)	291(82.5)	289(83.1)	286(83.3)
廃棄物量(リサイクル率)※1	t(%)	57,521(61.6)	48,423(71.8)	43,577(60.8)
食品廃棄物のリサイクル率※1	%	71.5	73.2	77.6

※1 集計期間は4月～3月。
※2 店舗・本部・研修センター・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。
※3 CO₂排出量は「セブン&アイ・ホールディングスグループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出。
※4 集計範囲の見直しにより、2022年度・2023年度の数値を変更しています。

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
能力向上支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●継続の取り組み…受講生が自ら選択し学べる環境・教育機会の整備と追加(ユーキャン/通信教育・グロービス学び放題 他) ●技術認定…初級(475名)、中級(229名)、上級(104名) ●発注技術者育成(売価)…中級(260名)、上級(48名) ●継続取り組み…SV・店管理者コミュニケーション研修(コミュニケーションスキルアップ)実施計画…SV4部門×2回、3店舗3管理者+7部門×14ゾーン×1回 	<ul style="list-style-type: none"> ●継続でグロービス(学び放題)、ユーキャン/通信教育を実施。参加者も増加し、教育機会として浸透してきている。 ●技術認定…初級(547名)中級(443名)上級(145名) ●発注技術者育成(売価)…中級(357名)上級(32名) ●店舗のコミュニケーション研修は計画通り実施できた。また、女性の活躍促進を目的とした「Women's career Build Up Curriculum(WBC)研修」も実施し、食生活アドバイザーの資格取得に取り組んだ。 	<p>○</p> <p>○</p> <p>△</p> <p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●受講者が自ら学べる環境作り 女性活躍推進 キャリアプラン WBC研修(ユーキャン/通信教育) グロービス学び放題 ●技術認定…初級(387名)中級(361名)上級(148名) ●発注技術者育成(売価)…中級(274名)上級(66名) ●店管理者コミュニケーションスキル実施計画…店舗3管理者+7部門×14ゾーン コンプライアンス徹底 退職防止・エンゲージメント向上
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	●年間有給取得日数(正社員)：10.8日	○	●年間有給取得日数(正社員)：11日
労働安全衛生への配慮				
	●年間損失労働時間数：前年比90%	●年間損失労働時間数：前年比:100.4%	×	●年間損失労働時間数：前年比:90%
多様な人材の活躍				
	●女性管理者比率：35.0% (課長・係長級では40.0%)	●女性管理者比率：34.4% (課長・係長級では39.4%)	×	●女性管理者比率：35.0% (課長・係長級では40.0%)

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2025年2月末)		(人)
正社員 ^{*1}		5,393
	男性	3,251
	女性	2,142
パートタイマー ^{*2}		8,813
	男性	1,113
	女性	7,700
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		14,206
新卒採用者数		133
	男性	90
	女性	43
中途採用者数		0
	男性	0
	女性	0

	2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数	15年0カ月	14年0カ月	14年7カ月
育児休職取得者数 ^{*3}	170(152)	164(104)	149(47)
(内パートタイマーの取得者数)			
男性	1	7	5
女性	169	157	144
介護休職取得者数 ^{*3}	37(35)	10(9)	21(17)
(内パートタイマーの取得者数)			
男性	2	0	5
女性	35	10	16
ボランティア休暇取得者数	制度無し	制度無し	制度無し
女性役員比率			
役員 ^{*4}	4.0%	4.3%	5.6%
執行役員 ^{*5}	-	9.1%	11.1%
女性管理職数 ^{*6}	1,110	1,135	1,144
(比率)	33.7%	34.2%	31.5%
部長	33	41	39
(比率)	6.5%	7.9%	7.6%
課長	210	315	354
(比率)	35.7%	45.9%	48.4%
係長	867	779	751
(比率)	39.4%	36.9%	36.2%
障がい者雇用率 ^{*7}	3.11%	2.90%	3.32%
正社員有給休暇取得率	47.6%	49.7%	57.1%
労働災害度数率	2.38	2.25	6.95
労働災害強度率	0.13	0.11	0.13

※1 定年再雇用者105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 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。役員は取締役・監査役・執行役員(取締役を兼務する執行役員は除く)の合計。

※5 執行役員の女性比率は翌年度5月末の数値。取締役を兼務する執行役員は除く。

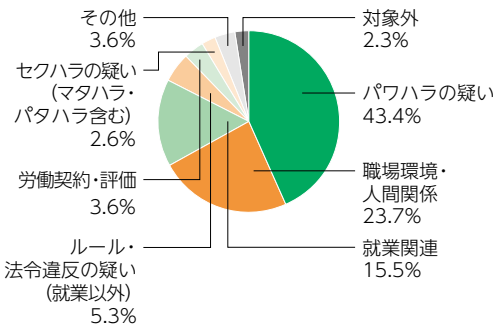
※6 役員を除いた係長級以上の比率。

※7 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

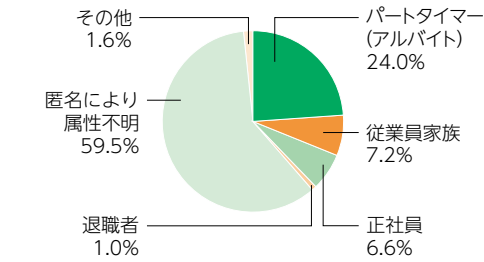
従業員相談受付関連データ

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。

2024年度相談内容の内訳
受付件数304件(前年度比145.5%)



相談者の内訳

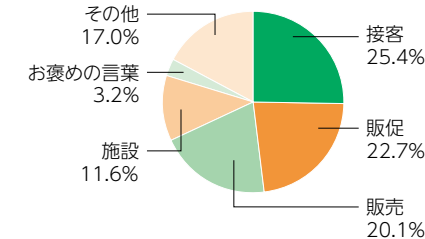


お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

お客様相談受付関連データ

お客様の声に耳を傾け、一つひとつの声に答え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。

2024年度相談内容の内訳
受付件数3,212件(前年度比94.4%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
地域支援	●献血活動を継続実施する	●献血活動を継続して実施した	○	●献血活動を継続して実施する

災害における支援

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
災害時の支援	●行政から災害協定締結などの要請があった場合は、前向きに検討する	●包括連携協定締結数3行政(喜多方市、巨理町・田村市)、災害時協定締結数3行政(小山市、守谷市、棚倉町)	○	●行政から災害協定締結などの要請があった場合は、前向きに検討する

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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	●総返品実績: 前年度比99.3% ※ 2023年度218,313点(内、不良品以外158,725点) 2024年度216,832点(内、不良品以外162,111点) ●PBロット不良件数 前年度比85.7% ※ 2023年度7件 2024年度6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				
	●新店および改装物件に新タイプのマタニティ用チェアを導入	●マタニティ用チェアを導入済み	○	●今後の新店および改装物件に新タイプのマタニティ用チェアを導入
適切な情報提供				
	●継続して商品本部会議でコンプライアンス部会(法務・品質管理)から週次で情報発信する ●Webサイト上の公開内容の更新	●毎月の会議で法務・品質管理から注目すべきトピックを情報発信した ●Webサイト上の公開内容を更新した	○	●商品本部会議で、コンプライアンス部会(法務・品質管理)が週次で情報発信を継続する ●Webサイト上の公開内容の更新

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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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				
	●LED照明: 5店舗で更新(約50t-CO ₂ 削減)	●LED照明: 9店舗で更新(約54.38t-CO ₂ 削減)	○	●LED照明: 2店舗で更新(約22.0t-CO ₂ 削減) ●空調: 2店舗で更新(約14.4t-CO ₂ 削減) ●再エネ調達: 20店舗で導入(約741.1t-CO ₂ 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: 81.7%	△	●レジ袋辞退率: 83%
従業員への意識啓発				
	●社内報(年4回)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、社内への共有により全体意識向上を図る	●社内報で3度環境に関する取り組みを掲載した ●グループ企画に参加し、全社で取り組んだ	△	●社内報(年4回)での環境意識啓発 ●店長会議でのサステナビリティ活動の共有

環境関連データ

課題	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	12,567	11,659	9,630
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量(1店舗当たり) ^{※1※3}	t-CO ₂	12,420(100)	11,110(89)	9,008
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	24	22	24
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1}	千m ³	13.4	11.3	10.1
プラスチック製レジ袋辞退率	%	83.2	82.0	81.7

※1 集計期間は4月～3月。

※2 店舗運営・本社・物流センター(自社)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・ホールディングスグループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出。

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●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	●マタニティアドバイザー新規任命：19人 マタニティアドバイザー資格更新：150人 計169人 ※不在店舗 24店(127店舗中) ●毎月マタニティアドバイザー座談会を開催することでアドバイザー同士の店舗間交流を図った ●店舗でマタニティのお客様のお悩みに対応する個別相談会を積極的に実施した ●上記の取り組みを店長会議で半期に1回報告し、マタニティアドバイザーの役割と目的、生み出している価値の理解を促した	△	●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、生み出す社会的価値と経済的価値の理解を促すための取り組み報告を半期に1回実施 ●マタニティアドバイザーのさらなる質の向上のため、教育・研修を強化

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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
能力向上支援				
	●社内認定資格保有者を全店舗にいずれか1人以上配置(6月1日時点で不在店舗25店舗) ●社外資格取得応援制度の向上(2024年6月時点181人が活用)	●社内認定資格保有者を全店舗にいずれか1人以上配置としていたが、不在店舗は減少したもののまだ16店舗と全店には至らなかった ●社外資格取得応援制度の向上としていたが、2025年6月時点で189名と大きくは伸びなかった	△ △	●社内認定資格保有者を全店舗にいずれか1人以上配置。各資格の勉強会実施にてスキル向上(各資格 各1回は研修実施) ●社外資格取得応援制度の向上(2025年6月時点189人が活用)
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% ●仕事ぶり評価フィードバックの面談100%実施
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：7時間未満	●1人当たりの月間残業時間：7.7時間	△	●1人当たりの月間残業時間：7時間未満 ●育児休業取得後の復帰をスムーズに進めるため、復帰面談を実施(復帰面談実施率 80%以上の達成と維持) ●小学校3年生修了までの期間、所定労働時間を最短 5.5時間まで短縮可とした制度の認知拡大と制度利用者の件数増
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：30%	●パートリーダー 2024年新認定 41名 パートリーダー不在店舗：6店 ●女性管理職比率：27.4%	△	●パートリーダー不在店舗：0(ゼロ) ●女性管理職比率：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：22件	○	●業務上災害発生件数：25件未満

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳 (2025年2月末)		(人)
正社員※1		924
	男性	469
	女性	455
パートタイマー※2		1,190
	男性	69
	女性	1,121
従業員数 (正社員数+パートタイマー数)		2,114
	男性	538
	女性	1,576
新卒採用者数		65
	男性	14
	女性	51
中途採用者数		20
	男性	7
	女性	13

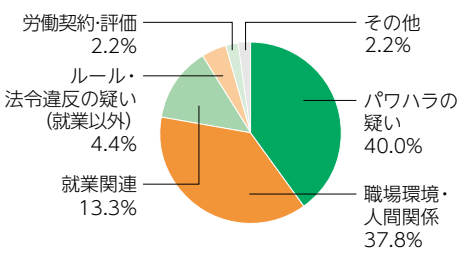
	2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数	16年7カ月	16年9カ月	16年3カ月
育児休職取得者数※3	79(49)	84(51)	77(46)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	10	5
	女性	74	72
介護休職取得者数※3	2(0)	12(10)	4(2)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	1	0
	女性	11	4
ボランティア休暇取得者数	制度無し	制度無し	制度無し
女性管理職数※4	246	247	273
	(比率)	41.0%	40.9%
役員※5	2	5	3
	(比率)	16.7%	41.7%
部長	8	5	9
	(比率)	15.4%	8.3%
課長	72	77	93
	(比率)	26.8%	28.3%
係長	166	165	171
	(比率)	59.5%	60.7%
障がい者雇用率※6	2.66%	2.59%	2.64%
正社員有給休暇取得率	72.2%	75.3%	78.3%
労働災害度数率	0.42	0.79	0.77
労働災害強度率	0.01	0.02	0.03

※1 定年再雇用者41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。

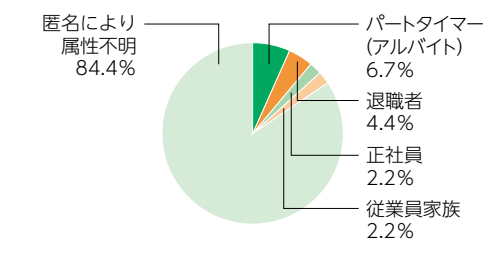
従業員相談受付関連データ

全体の通報件数は、前年より19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」に関する通報が全体の77.8%を占めています。前年に比べて、特に「パワハラ」に関する通報件数が増加しました。通報の発生場所は、ほとんどが店舗案件という結果でした。重大な不正行為に関する案件は発生していませんが、「パワハラの疑い」の傾向として、同僚が被通報者になった件数が増加しました。当社では、公益通報者保護法及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。内部通報制度の周知活動として、本社及び全店舗において、ポスターの設置を徹底しています。

2024年度相談内容の内訳
受付件数45件(前年度比160.7%)



相談者の内訳



2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

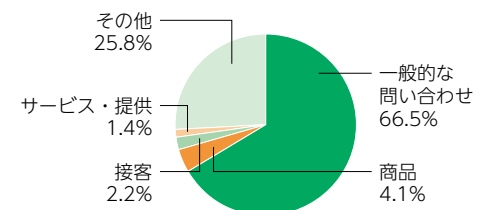
課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	<ul style="list-style-type: none"> ●ご指摘(苦情)目標は前年同様、昨年実績を下回る ・お客様の声は(1)お客様相談窓口へのご意見、(2)SNSチェック、(3)レシートアンケート(スマイルアンケート)を中心に、ご指摘・お褒め・ご意見・お問い合わせなど、内容にあわせて即時、日次、週次、月次で社内共有する ・お客様の声をもとに現状のサービスやオペレーションについて顧客目線での改善提案や問題提起をしていく ・お褒め・お礼は当該店舗・担当者だけでなく、社内情報共有システムへ投稿し、継続して社内スタッフのモチベーションアップを図っていく 	<ul style="list-style-type: none"> ●2024年度はご指摘件数312件(昨年差+23件、昨年比107.9%)、ppm値20.4(昨年差+2.2)と悪化。一方、お褒め・お礼は63件(昨年差+24件、昨年比161.5%)と増加 ●お客様相談窓口への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し、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。ご指摘件数の改善にはつながらなかったが、お褒め・お礼の件数が大きく伸長した。 ●レシート(アプリ)アンケート(スマイルアンケート)はご購入店舗での満足度や要望をお聞きし、お客様満足度を数値化した。毎週店舗に『客サー便り』『特集』として共有。お褒め・お礼の声は社内情報共有システムを活用し、社内に共有 	×	<ul style="list-style-type: none"> ●2025年のご指摘(苦情)目標は前年同様、昨年実績を下回る目標とする ・お客様の声は(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(スマイルアンケート)を中心に、ご指摘・お褒め・ご意見・問い合わせなど内容に合わせて即時、日次、週次、月次で社内共有する ・お客様の声をもとに現状のサービスやオペレーションについて顧客目線での改善提案や問題提起をしていく ・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っていくことを継続 ・カスハラ対策が求められる中、広義な意味でのお客様対応力を身に付けていく活動を実施

※苦情発生率…苦情件数／来店客数／100万分の1(ppm)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」として、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。初めてご利用いただくお客様が多いため、わからないこと、不安なことをたくさん抱えておられます。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掛けています。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」でお客様への対応や提案を実践しています。

2024年度相談内容の内訳 受付件数8,814件(前年度比105.9%)



災害における支援

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
災害時の支援				
	●グループと連携し、必要な支援を実施	●募金および支援物資の供給など、当社独自でも必要とされる支援活動に取り組んだ	○	●地域との関わりにより必要な支援を実施

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●工場監査を実施 ・主要対象工場(国内11工場、海外2工場)を対象に実施 ・新規対象工場は都度監査を実施	●工場監査を実施 ・国内16工場、海外5工場の実査完了 国内(主要4工場、新規12工場) 海外(主要1工場、新規4工場)	△	●工場監査を実施 ・主要対象工場(国内6工場、海外3工場)を対象に実施予定 ・新規対象工場は都度監査を実施
	●店舗苦情: 前年度比88% お褒め件数: 前年度比110%	●2024年度お客様ご意見実績 店舗苦情件数 前年比101% お褒め件数 前年比120%	× ○	●2025年度お客様ご意見目標 店舗苦情件数 前年比90% お褒め件数 前年比120%
適切な情報提供				
	●季節商品の食材など数量に制限がある場合は、1日の提供可能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	●メロンデザートなど、期間・数量限定のメニューについて、PRSP部と協議の上メニューブックに記載	○	●季節商品の食材など数量に制限がある場合は、1日の提供可能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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○: 達成 △: わずかに届かず ×: 大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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				
	●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 ・目標: 10店舗 ・電力会社の同等システムに変更し、投資効果を改善(目標: 20店舗)	●新店・改装店への導入なし	×	●新店・改装店への計画なし 既存店11店舗への導入を計画
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●年度内に都内店舗で食品廃棄物回収スキームの実証実験を開始 ●食品リサイクル率: 63.0%	●9月から都内9店舗で実証実験スタート ●食品リサイクル率: 63.6%	○ ○	●新スキームによる変更申請提出 ●申請受理及び実証実験結果を踏まえ、都内回収店舗の拡大
従業員への意識啓発				
	●エコ検定の受験を推奨 ・新卒・キャリア採用者、群転換者に限りプログラムを提供 ・再受験者は個人で受験を申し込み、合格時に受験料を補助(参考書・問題集は貸与)	●資格取得支援の一環として広報していたが、取得者は0	×	●2024年度以降に入社した従業員に受験プログラムの提供と参考書・問題集の貸与

環境関連データ

課題	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量 ^{※1※2※3}	t-CO ₂	37,642	34,295	36,642
店舗運営に伴うCO ₂ 排出量 ^{※1※3}	t-CO ₂	37,543	34,200	36,541
店舗運営に伴う電気使用量 ^{※1}	GWh	76	75	76
店舗運営に伴う水使用量 ^{※1※4}	千m ³	812	846	860
廃棄物量(リサイクル率) ^{※1}	t(%)	7,207(34.2)	6,718(26.0)	6,528(31.4)
食品廃棄物のリサイクル率 ^{※1}	%	59.9	62.6	63.6

※1 集計期間は4月～3月。
※2 店舗運営・本部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・ホールディングスグループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出。
※4 デニーズ単体の数値。

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●安全・安心な食育教室や職場体験の開催店舗を拡大	●食育スクール開催数 7回開催 新規開催1店舗 ●職場体験開催数 56開催 133名受入 前年比：311%	○ ○	●認知症本人ミーティング開催店舗拡大 ●継続的に職場体験学習の受け入れを実施

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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
能力向上支援				
	●7FS理念研修 ・上半期：30回開催(537人) ・下半期：50回開催(1,150人) 役職者任命研修：12回開催(任命ごとに随時実施) ●DM能力開発研修：12回開催 ●群転換・キャリア入社社員研修(月次入社ごとに随時実施)	●7FS理念研修 ・11月29日(部門長対象回)23人 ・12月13日(GM対象回)25人 ・全社員向けには、部門単位で部門長GMによる研修を実施(220名分の受講者アンケート回答で実績確認) ●役職者任命研修：12回開催(店長4回、Mgr4回、リーダー4回) ●営業幹部向け能力開発研修：18回開催(毎月の営業部会議にて) ●群転換・キャリア入社社員研修(月次入社ごとに随時実施)	○ ○ ○ ○	●7FS理念研修 ・11月中(部門長対象回)1回 ・12月中(GM対象回)1回 ・全社員向けには、部門単位で部門長GMによる研修を実施(受講者アンケート回答で実績確認) ●役職者任命研修：8回(店長2回、Mgr2回、リーダー4回) ●営業幹部向け能力開発研修：14回開催(毎月の営業部会議にて)
公正な評価・処遇				
	●定量評価における2店舗の店長の母店・サテライト店の両店の評価を加味した評価を実現。定量評価の件数項目においてシェアフル・派遣社員の要素を含み公平性のある点数算出を実施	●目標・計画通りに2店舗店長の母店・サテライト店の両方を加味した評価を実現。また、シェアフル・派遣社員の要素も加味した評価を実施した	△	●定量評価において、より分かりやすく「結果責任」「行為責任」「コンプライアンス」の3本の柱(同比準)の考え方をベースにして評価を実施
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：20時間以下 ・契約社員：18時間以下 ・パートタイマー：1.1時間以下 ●月間休日取得率：97%以上	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員：17時間(1人) ・契約社員：16時間(1人) ・パートタイマー：68時間(1店舗) ●月間休日取得率：96.4%	○ △	●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：15時間以下 ・パートタイマー：60時間以下(1店舗) ●月間休日取得率：97%
多様な人材の活躍				
	●シニア層雇用率：9.1%以上 ●外国人雇用者数：150名 ●女性管理職比率 課長級：18.6% 係長級：20.4%	●シニア層雇用率：7.74%以上 ●外国人雇用者数：165名 ●女性管理職比率 課長級：8.8%(計画差▲9.8%) 係長級：15.2%(計画差▲5.2%)	× ○ ×	●シニア層雇用率：8%以上 ●外国人雇用者数：180名 ●女性管理職比率 課長級：13.3% 係長級：16.7%
労働安全衛生への配慮				
	●業務災害件数：170件 ●通勤災害件数：18件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：90% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：95%	●業務災害件数：127件 ●通勤災害件数：13件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：99.6% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：96.7%	○ ○ ○ ○ ○ ○	●業務災害件数：120件 ●通勤災害件数：12件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：90% ●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

(単位表記のない数値の単位は「人」)

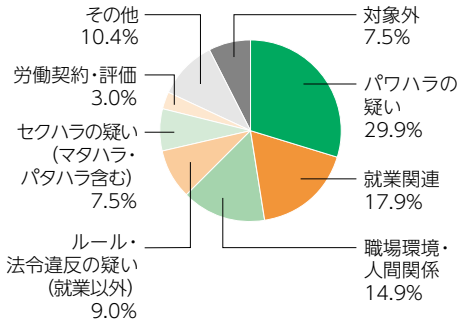
従業員の内訳 (2025年2月末)		(人)
正社員※1		686
	男性	568
	女性	118
パートタイマー※2		3,807
	男性	1,049
	女性	2,758
従業員数 (正社員数+パートタイマー数)		4,493
従業員数 (正社員数+パートタイマー数)		
	男性	1,617
	女性	2,876
新卒採用者数		1
	男性	1
	女性	0
中途採用者数		13
	男性	10
	女性	3

	2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数	17年5カ月	17年5カ月	18年9カ月
育児休職取得者数※3	33(14)	25(9)	24(16)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	6	5
	女性	19	19
介護休職取得者数※3	3(1)	3(1)	1(1)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	0	0
	女性	3	1
ボランティア休暇取得者数	1	0	40
女性管理職数※4		151	60
	(比率)	23.6%	13.0%
	役員※5	2	2
	(比率)	15.4%	14.3%
	部長	8	2
	(比率)	12.5%	13.3%
	課長	5	6
	(比率)	7.9%	9.5%
	係長	144	52
	(比率)	25.6%	13.5%
障がい者雇用率※6	3.02%	3.32%	3.41%
正社員有給休暇取得率	60.2%	58.5%	61.0%
労働災害度数率	0.50	0.98	1.38
労働災害強度率	0.01	0.07	0.05

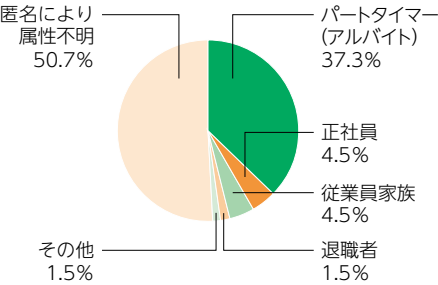
※1 定年再雇用者40人を含みます。
※2 1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
※3 該当年度中に取得した人数。(前年からの継続+新規取得)
※4 役員を除いた係長級以上の比率。
※5 役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
※6 年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

2024年度相談内容の内訳
受付件数67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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

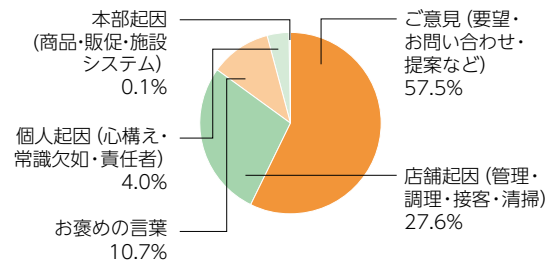
○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●営業部にて週単位でKPIを設定し、苦情減少、お褒め増加に取り組む	●地域のお客様に愛されるお店を目指し、お客様から頂戴したご意見は全社に共有したうえで改善に取り組んだ ●前年からの改善には至っていない状況だが、お褒めに関しては増加の傾向にある(前年比118%)	× ○	●営業部にて基本の徹底(挨拶、お辞儀)を取り組み、苦情の減少、お褒め増加に取り組む ●お褒め 15件/週を頂ける調理・サービス教育を推進する

お客様相談受付関連データ

2024年度における店舗苦情は前年比101%と増加の傾向にありますが、同様にお褒めのご意見も多数いただいております。前年比120%と大幅に増加しました。システム化が進み、お客様との接点が減少するなかでも、「また来たい」と思っている接客サービスを提供していくため、基本に立ち返り「挨拶、お辞儀」を強化し、従業員教育に注力していきます。

2024年度相談内容の内訳 受付件数6,849件(前年度比107.9%)



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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 ●出店地域の自治体を実施している「子育て支援サービス」の提供を継続 ●フードバンクを通じた福祉施設などへの食品寄附活動を継続	●ベースサラダを国産に切り替え、サラダを国産サラダで提供 ●終了食材などフードバンクへ寄付	○ ○	●季節メニューの新規産地開拓推進 ●出店地域の自治体を実施している「子育て支援サービス」の提供を継続 ●フードバンクを通じた福祉施設などへの食品寄附活動を継続

災害における支援

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
地域防犯対策				
	<ul style="list-style-type: none">●最新の金融犯罪傾向に関する情報の収集・発信や、学生に対する金融教育を通して、高度化・巧妙化する金融犯罪への対策をさらに強化し、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グループ全体でのマネー・ローンダリング対策の態勢を強化●金融犯罪を撲滅するため、引き続き警察人材の研修を受け入れ、外部知見を活用するとともに、捜査機関、提携先などの連携を強化し、金融業界における“面”での金融犯罪対策強化に貢献	<ul style="list-style-type: none">●産学官の外部組織と横断的に連携し、お互いに保有する情報を共有することで、新しい手口の早期発見を実現。また、警察と協働して学生に対する金融教育を実施。さらに、高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結果、当社口座の被害実額は発生なし●セブン銀行グループ各社のマネー・ローンダリング対策を推進するためにグループ各社の経営層や担当者との定期的な情報交換会を実施●警察人材を受け入れ、捜査機関との関係を強化。また、定期的に提携金融機関との情報連携の場を設け、金融業界における“面”による金融犯罪対策強化に貢献	○	<ul style="list-style-type: none">●最新の金融犯罪の動向に関する情報を収集・発信し、学生向けの金融教育を通じて、高度化・巧妙化する金融犯罪への対策を強化し、すべてのお客様に安全で安心な決済環境を提供●セブン銀行グループの金融犯罪対策に関する有形・無形の資産を活用し、グループ全体でのマネー・ローンダリング対策の体制を強化●金融犯罪を撲滅するため、引き続き警察人材の研修を受け入れ、外部の知見を活用し、捜査機関や提携先との連携を強化することで、金融業界全体での金融犯罪対策の強化に貢献
安心して利用できる店舗・設備の整備				
	<ul style="list-style-type: none">●多様なニーズに対応した金融サービスを推進●ATMがあらゆる手続き、認証の窓口となる「+Connect事業」を推進	<ul style="list-style-type: none">●「ATM窓口」「ATMお知らせ」が地方銀行を中心に20社以上で導入拡大。セブン銀行ATMで、口座開設、住所変更、サービス申込などが、土日・祝日含め、時間を問わずご都合にあわせて手続き可能な仕組みを構築●顔認証での入出金サービス「FACE CASH」をスタート。高いセキュリティとカード不要の利便性による新しい金融体験の提供に加え、万が一、被災時などでキャッシュカード等を持ち出せなかった場合でも、ATMから現金の引出し可能など緊急時にも対応できる体制を構築	○	<ul style="list-style-type: none">●セブン・イレブンに設置のマルチコピー機で各種証明書を受取ることができる「コンビニ証明書発行サービス」のスタートにより、新たな便利を提供●クレジットカード、各種公共料金、税金などの口座引き落とし設定をATMで簡単に手続きできる「ATM口座振替登録」を開始予定。書面手続きからの脱却とDX化や業務合理化を支援●セブン銀行グループの各種サービスを自治体での採用を積極拡大

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	<ul style="list-style-type: none">●業務継続態勢方針・規程の危機の範囲にサイバー攻撃を追加●BCP訓練実施：予定回数18回	<ul style="list-style-type: none">●業務継続態勢方針・規程の危機の範囲にサイバー攻撃を追加●BCP訓練実施：20回	○	<ul style="list-style-type: none">●セブン銀行グループ会社の業務継続体制掌握、各種訓練への参加●BCP訓練実施：予定回数22回

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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	●Scope2においてはセブン銀行グループ連結でのCO ₂ 排出量を算定し、有価証券報告書および統合報告書内で開示 Scope1(セブン銀行単体) 9t-CO ₂ Scope2(連結) 816t-CO ₂ Scope2(セブン銀行単体) 576t-CO ₂	○	●環境数値の継続的な把握と、TCFD提言に則った情報開示の充実
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●終業後の一部自動消灯を計画 ●ペーパーレスを継続推進	●終業後の本店執務エリアの一部自動消灯を導入、本店全館LED化完了 ●保存帳票電子化と電子契約推進によるペーパーレスを実現	○	●社内OAの入替による消費電力の削減 ●台帳による管理業務のアプリ化等を進め、ペーパーレスを引き続き推進
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●ATMリサイクル率：ほぼ100%の維持	●ATMの部品などに鉄やステンレス、プラスチックなどの再生資源を利用し、リサイクル率ほぼ100%を達成	○	●ATMリサイクル率：ほぼ100%の維持
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	●環境保全活動(高尾の森)にセブン銀行グループ社員および社員家族の計40名が参加 ●当社パーパスおよび重点課題をテーマに全社員向け研修を通じ、社会課題・環境課題への意識啓発を実施	○	●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				
	●電力使用量を40%削減した第4世代ATMの入れ替え設置を推進	●ATM全台約28,000台を第4世代ATMに入替完了 ●新型ATM導入前(2018年度末)と比較し、ATM台数は約15%増加もCO ₂ 排出量は約30%削減を達成	○	●環境に配慮した商品開発およびサービス提供をATMサプライチェーン各社一体で引き続き推進

環境関連データ

課題	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量※1※2※3	t-CO ₂	663	574	585
OA用紙発注量	千枚	1,920	2,007	1,483

※1 集計期間は4月～3月。

※2 オフィス・直営ATMコーナー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・ホールディングスグループ共通CO₂排出量算定マニュアル」に沿って算出。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025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」へ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300万部発行し無料配布 ●ボノロンキャッシュカード発行枚数に応じて全国の児童館へのボノロン絵本贈呈やボノロン活動の推進を実施 ●児童館におもちゃを贈呈する「World Toy Project」を一般財団法人 児童健全育成推進財団と共催	○	●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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
多様な人財の活躍				
	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●国籍・性別にかかわらず活躍できる環境・意識づくりを推進 ●エンゲージメントを向上 <ul style="list-style-type: none"> ・サーベイを定期的に実施 ・職場環境の改善策を実施 ・意識醸成を強化 ・社員間で賞賛・感謝を伝えるツールのさらなる活用：拍手促進の新キャンペーン実施、リマインダー機能試行 	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●国籍・性別にかかわらず活躍できる環境・意識づくりを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・社員意識醸成は人事部主導の人事施策と、DEI推進部会主導施策の両輪で推進 ・全社研修と意識調査の実施し、認知度の向上を図った。結果、社員の80%以上がD&Iについて理解したと回答 ●エンゲージメント向上の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・グループエンゲージメント調査(1年に1回)、自社調査(3ヶ月に1回)を定期実施 ・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実施 ・各部門の特性に応じた各部門による環境向上に向けた取り組みを推進 ・社員間で賞賛・感謝を伝えるツールの活用：年に2回のキャンペーンの実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ&インクルージョンを推進 ●国籍・性別にかかわらず活躍できる環境・意識づくりを推進 <ul style="list-style-type: none"> ・DEIを多面的に捉える機会を提供 ・満足度の高い施策を開催するとともに、社員各自の関心に基づく自主的な参加を促進 ●エンゲージメント向上の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・定期的なサーベイの実施 ・働きがい向上施策の実施 ・称賛・感謝を伝える文化の醸成
能力向上支援				
	<ul style="list-style-type: none"> ●第二の成長を支える人財を育成 <ul style="list-style-type: none"> ・人間的な魅力を高め対人スキルの向上を図る研修や、社員同士の関係性の質向上につながる研修を実施 ・DX人財を育成するIT/DX研修を実施 ●自律的成長を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・専門性の深化を図るエキスパートコースを活用 ・キャリア形成支援の一環として、社内公募制度、社内インターンシップを活性化 ・業務時間の10%をイノベーション創出に充てるEX10を推進 ●活躍の場を提供 <ul style="list-style-type: none"> ・高度専門人財が活躍できる「特任職」制度を運用 	<ul style="list-style-type: none"> ●第二の成長を支える人財を育成 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・横のつながり強化を目的に、リアルな場として計540人参加の階層別研修を実施 ・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4回実施 ・DX人財を育成するIT/DX研修を開催し、全社員(100%)が受講 ●自律的成長を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・19名のエキスパートコース社員を認定し、専門的なキャリアを支援 ・社内公募による異動を実施し、社内インターンシップに3名参加 ・EX10の目標を設定し取り組んだ社員は対象者中59% (393名) ●活躍の場を提供 <ul style="list-style-type: none"> ・データサイエンティストを「特任職」として任命し、運用 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●第二の成長を支える人財を育成 <ul style="list-style-type: none"> ・新たに定義した教育体系に則り、人間的に魅力のある対人スキル向上や社員同士の関係性の質向上につながる研修を実施 ・社員に必要な知識・スキル・マインド研修を実施 ●自律的成長を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・専門性の深化を図るエキスパートコースを踏まえたキャリア構築を支援 ・キャリア形成支援の一環として、社内公募制度、社内インターンシップを活性化 ・業務時間の10%をイノベーション創出に充てるEX10の目標設定を最適化 ●活躍の場を提供 <ul style="list-style-type: none"> ・高度専門人財が活躍できる「特任職」制度を活用
ワークライフバランスの実現				
	<ul style="list-style-type: none"> ●介護との両立に向けた制度の拡充を検討 <ul style="list-style-type: none"> ・積立有給休暇の使途を拡大 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度を継続 ●ノー残業デーを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護との両立に向けた制度の拡充に向けて、グループと一体となった制度の導入検討に着手 ●スライド勤務制度について使用可能なシフトの再整理と運用への落とし込みを実施 ●ノー残業デーを6～8月と12～2月の2回に分けて実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の平均実績として、6～8月は約1時間、12～2月は約30分、前年同期と比べて減少 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●育児・介護等との両立に向けた取り組みを検討 ●在宅勤務制度やスライド勤務制度を継続 ●ノー残業デーの通年実施
労働安全衛生への配慮				
	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●有給休暇取得率を向上させるために9、12～2月末のそれぞれの時点で未取得者を所属長に連携、取得勧奨を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・5日連続休暇の取得者が、前年と比べて1.5%増加 (2024年度末時点取得率実績：98.2%) ●保健師による社員サポートを強化 ●ストレスチェックを7月末に実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> ●有給休暇取得率の向上(5日連続休暇の取得促進) ●保健師による社員サポート継続 ●ストレスチェックの実施と受検率向上 ●運用 <ul style="list-style-type: none"> ・体制の見直しによる復職プログラムの強化

人事関連データ

(単位表記のない数値の単位は「人」)

従業員の内訳(2025年2月末)		(人)
正社員※1		646
	男性	407
	女性	239
パートタイマー※2		60
	男性	12
	女性	48
従業員数(正社員数+パートタイマー数)		706
	男性	419
	女性	287
新卒採用者数		15
	男性	9
	女性	6
中途採用者数		74
	男性	40
	女性	34

	2022年度	2023年度	2024年度
正社員平均勤続年数	7年9カ月	7年3カ月	7年2カ月
育児休職取得者数※3	24(2)	26(2)	30(5)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	5	10
	女性	21	20
介護休職取得者数※3	1(1)	1(0)	0(0)
(内パートタイマーの取得者数)	男性	0	0
	女性	1	0
ボランティア休暇取得者数	0	2	2
女性管理職数※4	83	108	131
	(比率)	26.9%	30.0%
役員※5	2	5	5
	(比率)	10.5%	19.2%
部長	3	3	8
	(比率)	18.8%	20.0%
課長	27	28	26
	(比率)	18.4%	18.1%
係長	53	77	97
	(比率)	36.6%	40.5%
障がい者雇用率※6	2.30%	2.30%	2.60%
正社員有給休暇取得率	83.6%	83.0%	81.9%
労働災害度数率	0.77	0.00	0.00
労働災害強度率	0.01	0.00	0.00

- ※1 定年再雇用者32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

2024年度の活動目標・実績と2025年度の目標

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

課題	2024年度の目標・計画	2024年度の実績・成果	評価	2025年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●CS向上の取り組みを継続	●金融犯罪専門席を新設し、専門性を強化、有人チャットでの対応可能範囲を拡大し、利便性を向上。業務委託先との共同WSを開催し、お客さま対応基準を策定・明文化	○	●CX向上 次世代コンタクトセンターのビジョン構築、AI/DX活用による利便性と顧客満足度の向上とノンボイス対応推進による応答率の維持安定
	●生成AIやボイスボットの活用を検討し、お客様にとっても解決しやすいチャネルの整備を推進	●生成AIの活用に向けて、対応内容の自動要約PoCやご意見報告書の自動生成を試験導入し、業務効率化を推進。カスハラ対策への活用も検討 ●「Well-being CUSTOMER CENTER AWARD 2024」に初参加し、14位に選出され「優秀センター」認定取得		●収益貢献 業務効率化を目的としたAHT短縮や既存業務の削減するとともに、有人対応の付加価値向上への取り組みを推進 ●働きがい向上 社員のスキル・マネジメント力向上と、カスハラ対策で社員を守る体制強化

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。

2024年度相談内容の内訳
受付件数1,557,194件(前年度比128.1%)

