

サステナビリティ(持続可能性)・成長性の確保【CGC原則3-1(i)】

「持続可能な開発目標(SDGs)」は2015年9月の国連サミットで採択された国際目標です。2030年までに貧困撲滅や格差の是正、気候変動対策など国際社会に共通する17の目標と169のターゲットの達成を目指しています。

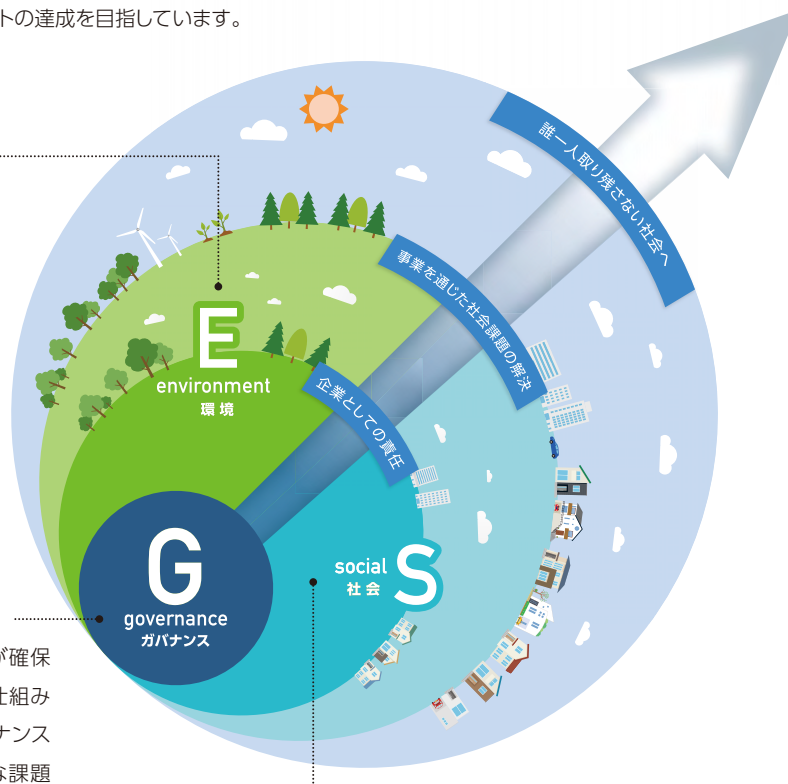


Environment(環境)

気候変動や資源の枯渇などの問題に対して、商品や原材料、エネルギーを無駄なく利用するとともに、お客様やお取引先にもご協力いただきながらサプライチェーン全体で環境負荷低減に取り組んでいます。

Governance(ガバナンス)

社是に基づき、透明性の高い経営が確保され、法令・社会規範が遵守される仕組みづくりに努めています。誠実なガバナンスを起点とし、環境・社会のさまざまな課題に対して「企業としての責任」を果たし、さらに「事業を通じた社会課題の解決」に取り組むことで、SDGsが目指す「誰一人取り残さない」社会の実現を目指します。



Social(社会)

世界的な貧困、人権問題、国内における人口減少、少子高齢化、小売店舗・社会的拠点の減少などの問題に対して、社会の一員として商品や店舗などの事業を通じて、課題解決に取り組んでいます。

基本的な考え方とサステナビリティを支えるガバナンスの仕組み

当社は、当社社是に掲げる「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」であることこそ、コーポレートガバナンスの「根幹」であると同時に、会社のサステナビリティ(持続可能性)・成長性を確保することができる「基盤」と考えています。

透明性が高く、法令・社会規範を遵守する「誠実」なガバナンス体制により、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、社会の期待や要請を的確に把握し、環境(E)や社会(S)などの諸課題における、社会的な負の影響を低減しつつ、事業を通じた社会

課題の解決に貢献する取り組みを真摯に実行することが、ステークホルダーの皆様からの末永い「信頼」となり、「社会の持続的な発展」と「企業の持続的成長」に結実すると考えます。

近年、持続可能な開発目標(SDGs)などにより、世界的な課題解決に向けた企業の役割が重視されています。当社グループはこのような要請にお応えし、企業としての責任を果たしていくために、自社のみならず広くサプライチェーン全体を視野に入れ、ステークホルダーと連携したグローバルなESGの取り組みを推進していきます。

現在、上記取り組みを支えるガバナンスの仕組みとして、企業行動指針等の各種方針を定め、「CSR統括委員会」とその傘下には部会を設置し、外部環境・情勢を的確に把握することで、持続可能性・成長性を確保する諸施策を適切に実行できる体制を構築しています。また、当社取締役会は客観的観点からその活動内容についてモニタリングを

行っています。

これからも、当社グループは、社会的な責任を果たすとともに、ステークホルダーとの対話を通じて、社会の期待や要請にグループが一体となって応えていくことで持続可能な社会と企業の持続的成長を目指していきます。

サステナビリティに関わる重点課題(マテリアリティ)の特定とリスク・機会

当社は、サステナビリティを巡る課題を確認し、ステークホルダーの皆様の期待や要請にグループ丸となってお応えするため、ステークホルダーの方々との対話を通じて当社グループが取り組むべき「5つの重点課題(マテリアリティ)」を特定しました。

各重点課題に対しては、当社が与える負の影響・リスクを低減する取り組みを推進する一方で、商品やサービス、店舗など本業を通じてこれらの課題を解決するCSV※の取り組みや新規ビジネスモデルの創出を図り、持続可能な社会と企業の持続的成

長を目指しています。

2015年に、2030年までの国際社会共通の目標として国連で採択されたSDGsの達成に事業を通じて貢献していくために、それぞれの目標と5つの重点課題の関連性を整理して、当社のサステナビリティの取り組みに組み込みました。

今後重点課題は、時代・社会の変化、ステークホルダーからの要請の変化にあわせ、適宜見直しを行っていきます。

※Creating Shared Value:社会的価値と経済的価値の双方を生み出す共通価値の創造

重点課題特定プロセス



重点課題1

高齢化、人口減少時代の社会インフラの提供



リスク

高齢化に伴うニーズの変化への対応が遅れた場合の来店動機の低下 など

機会

高齢化に対応した商品やネットをはじめとした便利なお買物環境・サービスの創出による販売機会の拡大 など



リスクと機会についての関連情報

<https://www.7andi.com/csr/sustainability/sustainability.html>

重点課題の考え方

当社グループは、全国に約22,500店舗を展開するという社会インフラとしての事業特性を活かし、多様なお客様のお買物の利便性向上に取り組むことが社会的役割であると認識しています。少子高齢化に伴う女性や高齢者の就業率の増加、デジタ

ル化社会の進展による購買方法の多様化、人口減少による生活拠点の減少といった社会環境の変化に対応し、新たな「お買物支援」サービスを創出し、お買物の利便性向上に取り組んでいます。

お買物支援

ネットスーパー・イトーヨーカドーとくし丸・セブンあんしんお届け便

当社グループは、グループの店舗網や物流・情報システムなどを活用して、お買物支援サービスの創出に取り組んでいます。イトーヨーカドーでは、ネット経由でご注文いただいた商品をご指定の時間帯にお届けする「ネットスーパー」を122店舗*で展開。また、2020年4月より、さまざまな食品や飲料などを販売設備付きトラックで移動販売

するサービスを、(株)とくし丸と連携して運用開始しました。セブン-イレブンでも、移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」を37都道府県102店舗*で、店内の商品をお届けする「セブンらくらくお届け便」を、超小型電気自動車「コムス」(757台*)および電動アシスト自転車(1,180台*)を活用し展開しています。*2020年2月末現在の数



ネットスーパー



イトーヨーカドーとくし丸



セブンあんしんお届け便

地域活性化

当社グループは、地域の活性化に向け、各自治体と、地産地消、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。セブン-イレブンでは、新型コロナウイルス感染症の影響で需要が減少し、供給過多となった食材を活用して商品化する『地域

の食材を使おうプロジェクト』を立ち上げ、11アイテムを商品化(2020年7月末現在)、イトーヨーカドーでも、新型コロナウイルス感染症の影響により販売機会の減少した特産品の取り扱いを開始するなど、地域活性化の取り組みを進めています。

食品ロス問題を「地域商品」販売で解決

北陸・新潟エリア

食材: ホタルイカ、白えび
商品: おにぎり、パスタなど

富山県 ホタルイカ、白えび

地域の食を応援する取り組みとして富山県と漁協組合のご協力をいただき、富山県を代表する食材であるホタルイカと白えびを使用した2商品を開発し、北陸3県と新潟県内のセブン-イレブンにて販売。



「富山湾産ホタルイカの
ベスカトーレ」

中国エリア

食材: 蒜山ジャージー牛乳
商品: スイーツなど

九州エリア

食材: 九州産黒毛和牛
商品: 弁当など



北海道エリア

食材: 帆立
商品: おにぎり、惣菜など



「消費応援! 道産帆立
のバター醤油焼き」

東北エリア

食材: 比内地鶏、仙台牛
商品: おにぎり、弁当



関東エリア

食材: 赤城牛、霜降高原牛、彩の国黒豚、奥久慈しゃも
商品: 生鮮食品、おにぎり、弁当、カップ麺など

千葉県 富里のスイカ

スイカの収穫量全国2位の千葉県でも随一の生産量を誇る富里市。例年開催してきたイベントのコロナ禍での中止を受け、店頭販売だけでなくomni7内のイトーヨーカドーネット通販で予約販売を実施。



「富里のスイカ」

東海エリア

食材: 大葉、飛騨牛、真鯛
商品: おにぎり、調理麺など



四国エリア

食材: 小豆島手延べそうめん(島の光)
商品: 調理麺



重点課題2

商品や店舗を通じた安全・安心の提供



リスク

商品事故・店頭事故の発生や法令違反による信用の低下 など

機会

徹底した安全・品質管理や健康配慮商品等、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



リスクと機会についての関連情報

<https://www.7andi.com/csr/sustainability/sustainability.html>

重点課題の考え方

店舗においてお客様の暮らしを支える多種多様な商品を取り扱うほか、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る当社グループは、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、災害などの緊急時でも安心してご利用いただける社会インフラとしての役割を担うことも重要な課題であると認識しています。

健康と栄養の配慮

当社グループは、肥満、糖尿病、メタボリックシンドローム、栄養不足など、健康と栄養への注目が高まっているなか、お客様のさらなる健康志向に配慮して、「糖質」「食物繊維」の栄養成分を表示するとともに、栄養バランスが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商品「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。健康対応の取り組みとして、栄養成分表示への「糖質」と「食物繊維」の追加(2019年9月～)や、塩分・糖質を抑えた商品の開発を行っています。また、「シニア」「子ども」「働く女性」を主要なお客様と想定し、「加える」「減らす」「外す」というコンセプトで、それぞれの層の健康維持向上に対応すべく商品開発を行っています。開発には「チームマーチャндаイジング」

の手法を採用し、栄養や健康に関する取引先の皆様の知見や技術を取り入れ、添加物の削減の推進も行っています。

- ▶ チームマーチャндаイジングの関連情報 □□ P.43
- セブンプレミアム コネクト宣言の関連情報 □□ P.44

顧客層に対応した主な施策

	働く女性	シニア	子ども
加える	食物繊維・野菜		
	鉄分 良質なタンパク質	カルシウム 良質なタンパク質	カルシウム
減らす	塩分		
	糖質		
	脂質の過剰摂取		
外す	不必要な添加物は極力低減・排除		



お客様からご要望の多い「糖質」「食物繊維」を表示



従来より塩分を減らした商品



カルシウムや食物繊維を増やした商品



従来より糖質を減らした商品

安全・安心と味の両立の追求

セブン-イレブンでは毎日の生活に欠かせないお店だからこそ、おにぎりや弁当、惣菜などのフレッシュフードにおいては、つくりにての家庭の味を目指し、2001年より製造工程の衛生管理を向上させることで商品の安全性を確保しています。また食品添加物を使用する場合には必要最低限の種類と量だけを使い、お客様の関心の高い食品添加物の使用は極力控えるという考えのもとで、取り組みを進めています。

トランス脂肪酸については、2007年からパン・ペストリーで使用している油脂原材料について、また

2009年からは店舗の調理で使用する油について、低減の取り組みを進めています。

使用を極力控える、お客様の関心が高い食品添加物(一例)

- 保存料
- 着色料のうち指定添加物
- イーストフード、乳化剤(パン生地中使用)
- リン酸塩(サンドイッチ、パン・ペストリーのソーセージやハムなどに使用)

健康にこだわった商品(カラダへの想いこの手から)

セブン-イレブンでは、「健康を意識した食事を取りたい」というニーズが高まるなか、レタス約1個分の食物繊維量が摂取できる食材を使用した商品や、1日に必要な野菜摂取量の1/2以上*を使用した商品に対し、「カラダへの想いこの手から」マークを添付して、お客様への訴求を強化しています。

*厚生労働省によって定められた「健康日本21(第二次)」では野菜摂取量の目安値を1日当たり平均摂取量350gとしています。
*レタス可食部215gを約1日分としています。



安全・安心に向けた品質の管理

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-イレブンでは、HACCPの制度化に対応すべく、一般財団法人食品安全マネジメント協会（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であるJFS規格の認証・適合証明を、オリジナル商品を製造するすべての専用工場（2020年

10月末現在、165工場）で取得。

同様に、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」を製造するすべての製造工場でも、ISO22000、FSSC22000、JFS規格などの認証・適合証明の取得を進めています（2020年10月末現在、85%の製造工場が取得完了）。

食品トレーサビリティの取り組み「顔が見える食品。」

イトーヨーカドーの「顔が見える食品。」は、商品シールに生産者の似顔絵、ID番号、2次元バーコードを添付し、生産者や生産地、生産方法などをお客様がスマートフォンやパソコンなどで確認できるプ

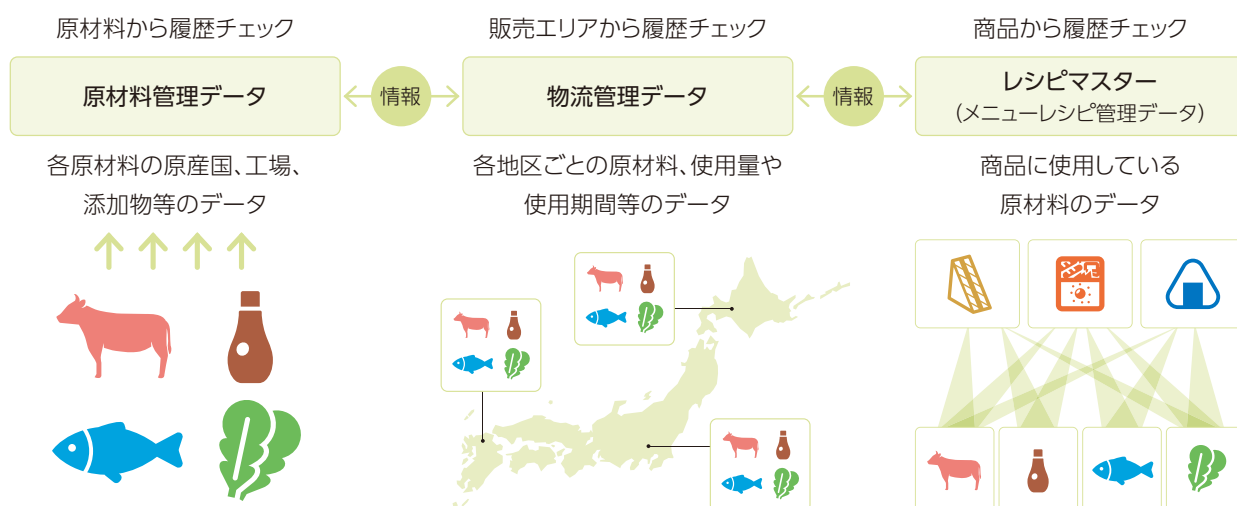
ライベートブランド商品で、2020年2月末現在、国産の農・畜・水産物251アイテムを取り扱い、2019年度売上は約228億円へと拡大しています。

セブン-イレブン専用工場と生産・流通履歴を管理する「レシピマスターシステム」

セブン-イレブンでは、オリジナル商品に使用する原材料は、生産地から収穫時期まで、すべての生産履歴をデータベース化しています。また、その素材がどのメニューに使われているのか、どの工場で使用され、どのお店で販売しているのかを、「工場」「物流」「店舗（POSデータ）」のどこからでも履歴を追える「レシピマスターシステム」で管理しています。履歴管理を可能にしたのは、セブン-イレブンが

安全で質の高い商品をつくることにこだわり、専用工場の体制づくりを進めてきたことによるものです。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、災害時には一部原材料の供給が途絶えて生産できなくなったメニューについて、メニューの変更や原材料の代替などを行うなど、被害状況に合わせた対応が可能です。

セブン-イレブンレシピマスターシステム



災害への支援・拠点

当社グループは、災害発生時においても社会インフラとしての機能を果たすため、地域のライフラインを守ることを使命として、早期の営業再開と継続に努めています。

災害への備え

当社グループ各店舗では、災害時に早期の営業再開と継続に努めるとともに、迅速な地域救援や水道水・トイレ・災害情報などの提供を行っています。また、セブン-イレブンでは、社内外の災害情報の提供・共有ができるシステム「セブンVIEW※」を構築しています。このシステムは被災地の店舗・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、これまでのハザードマップや被災関連のSNS表示、天候予測

などの機能に加え、2019年度からは国や研究機関との連携を強化し、被災からの早期復旧にさらに寄与すべく進化を続けています。また、当該システムも活用し、2020年9月にセブン-イレブン・ジャパンが行ったシミュレーション訓練（図上演習）の成果は、その直後の令和2年台風第10号への対応にも活かされました。

※Visual-Information-Emergency-Webの略



北海道胆振東部地震時の状況



シミュレーション訓練（図上演習）の様子

「現場ファースト」の災害対応

災害時の店舗支援は、現場の状況を把握することが最も重要と考えています。また、地震、豪雨などの災害の種類や被災規模、災害発生時間などによって、被災状況はまったく異なる上に、現場の要望も時々刻々と変化します。そのため、災害が発生した際には被災地域の責任者の指揮下において、現場と本部が連携して状況を把握し、応援人員の派遣や商品供給、物流ルート決定などを迅速に進める体制を構築しています。



「平成30年7月豪雨」により浸水した店舗の復旧時の状況

重点課題3

商品、原材料、エネルギーのムダのない利用



リスク

気候変動に伴う店舗・物流網への物理的損害 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 など



リスクと機会についての関連情報

<https://www.7andi.com/csr/sustainability/sustainability.html>

重点課題の考え方

当社グループは、事業活動によって生じる環境負荷低減を全国の店舗ネットワークとサプライチェーン全体で推進し、豊かな地球環境を未来世代につないでいくことが急務であると考えています。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、廃棄物の削減やリサイクルの推進などに取り組んでいます。

セブン&アイグループの環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』



GREEN
CHALLENGE
2050 私たちの挑戦で、
未来を変えよう。

当社グループは、さまざまな社会環境の変化への対応として、さらなる環境負荷低減を推進し、豊かな地球を未来世代へつないでいくため

に、セブン&アイグループの環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を定め、お客様やお取引先をはじめ、すべてのステークホルダーの皆様とともに“豊かで持続可能な社会”の実現に向けて取り組んでいます。また、環境宣言で掲げた目標を達成するために、4つのテーマを特定し、グループ横断で取り組みを推進しています。

当社グループが取り組むテーマ

CO₂排出量削減



省エネ設備の導入と再生可能エネルギーなどの活用

プラスチック対策



レジ袋の削減と容器への環境配慮型素材の使用

食品ロス・ 食品リサイクル対策



食品廃棄物の削減・食品リサイクルのさらなる推進

持続可能な調達



持続可能性が担保された食品原材料を使用した商品の提供

CO₂排出量削減



グループの店舗運営に伴う排出量

2030年の目標

30%削減
(2013年度比)

2050年の目指す姿

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していきます。

プラスチック対策



プラスチック製レジ袋の使用量

2030年の目標

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していきます。

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

2030年の目標

バイオマス・生分解性・
リサイクル素材・紙、等

50%使用

2050年の目指す姿

バイオマス・生分解性・
リサイクル素材・紙、等

100%使用

食品ロス・ 食品リサイクル対策



食品廃棄物量 発生原単位(売上百万円当たりの発生量)

2030年の目標

50%削減 (2013年度比)

2050年の目指す姿

75%削減 (2013年度比)

食品廃棄物のリサイクル率

2030年の目標

70%

2050年の目指す姿

100%

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

2030年の目標

持続可能性が担保された食品原材料

50%使用

2050年の目指す姿

持続可能性が担保された食品原材料

100%使用

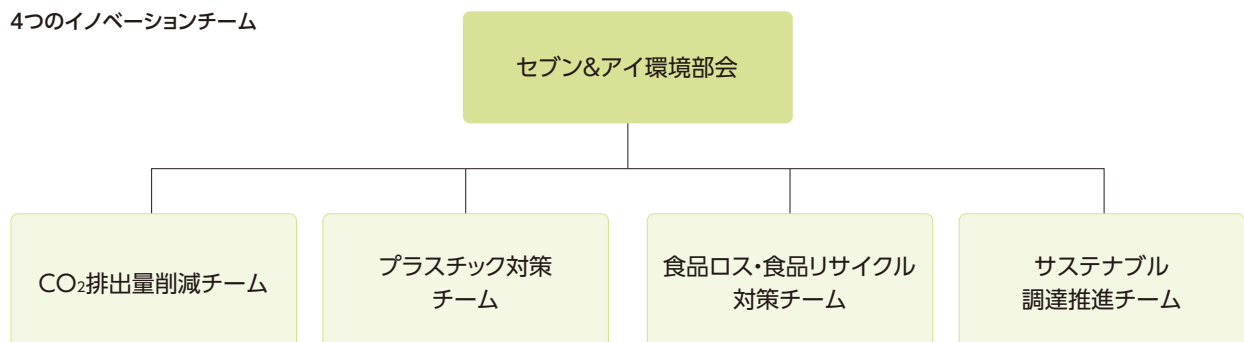
※目標は社会環境変化に応じて見直していきます。

4つのテーマを柱にグループ横断で立ち上げたイノベーションチーム

『GREEN CHALLENGE 2050』の目標達成に向け、4つのテーマでイノベーションに取り組むために、各事業会社の主管部門からリーダー(執行役員以上)をテーマごとに選出し、グループ横断で取

り組みを推進するとともに、2050年という次世代社会での使命と責務を具体的に示し、ステークホルダーとともに持続可能な社会の構築に向けた革新に挑戦していきます。

4つのイノベーションチーム



CO₂排出量削減



RE100への参画

当社は、グループの店舗運営に伴うCO₂排出量を「2050年までに実質ゼロ」に目標設定し、その目標達成に向けて、2020年12月15日より、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である「RE100」に参画しています。

RE100

CLIMATE GROUP



「再エネ100%」の店舗運営に関する実証実験を開始

セブン-イレブン・ジャパンでは、神奈川県との「SDGs推進に係る連携と協力に関する協定」に基づき、2019年9月に県内の10店舗において、店舗運営に関する電力を100%再生可能エネルギーで調達する実証実験を開始しました。



「アリオ市原」に大規模太陽光発電を導入

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、店舗運営に伴うCO₂排出削減の取り組みの一環として、大規模な太陽光パネルによる発電システムを導入しました。



プラスチック対策



完全循環型ペットボトル商品の販売を拡大

2019年6月、当社グループは店頭のパ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「セブンプレミアムー(はじめ)緑茶一日一本」の発売を開始し、2020年4月より、さらに同シリーズ3品にも同ペットボトルを採用し発売しています。



紙製容器を採用し、プラスチック使用量を削減

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、この取り組みを順次全国に拡大することにより、2020年度は約800トンのプラスチック使用量削減を見込んでいます。



食品ロス・
食品リサイクル対策



エシカルプロジェクト

セブン-イレブン・ジャパンでは、2020年5月から全国の店舗で、「エシカルプロジェクト」を開始。これは販売期限が近づいた対象商品に店頭税抜価格の5%分のnanacoポイントを付与することで、食品廃棄物の発生を抑制する取り組みです。

オリジナルデイリー商品を長鮮度化

セブン-イレブン・ジャパンでは、専用工場の技術革新により、保存料を使うことなく消費期限の延長（長鮮度商品開発）を実現しています。2020年5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84%です。



持続可能な調達



生産地の環境や社会に配慮した商品を「セブンプレミアム ライフスタイル」より発売

当社グループでは、2020年11月より、持続可能なパーム油を活用したRSPO*認証商品の開発を推進しているサラヤ株式会社との共同企画で、洗濯洗剤・柔軟剤を発売しています。商品購入によって、お客様自身も社会貢献活動へ参加できるスキームを構築すべく、シリーズ商品の売上の一部を、社会貢献活動の支援などに活用します。

*持続可能なパーム油の生産と利用を促進することを目的とした国際NPO



大手小売業初の取得! 水産エコラベル「MEL認証」

イトーヨーカ堂では、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。2020年4月より、4魚種に「MELマーク」を付与し、全国155店舗のイトーヨーカドーで販売を開始しました。

オーガニックコットン製品の販売

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、厳しい有機製造基準をクリアした女性用肌着「オーガニックコットン100%インナー」をイトーヨーカドー127店舗（2020年2月末現在）とグループ総合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）」の認証取得コットンのみを使用。オーガニックコットンを使用した寝具や、タオルなども販売しています。



TCFD提言への対応



TCFD提言への対応

<https://www.7andi.com/csr/tcfd.html>

気候変動問題の深刻化とTCFD提言への賛同

気候変動問題は年々深刻さを増し、地球規模で人々の生活に大きな影響を及ぼしています。日本においても、2019年度は、台風15号・19号や千葉県での豪雨災害などにより、市民生活が影響を受け、経済活動にも大きな被害が発生しました。

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を損なうものと認識し、パリ協定の温室効果ガス削減目標の達成に貢献したいと考えています。2019年5月に策定した『GREEN CHALLENGE 2050』では、CO₂排出量削減に取り組むべきテーマの1つに掲げ、CO₂排出量削減に向けた施策を検討・実行しています。また、当社グループは、ステークホルダー

との信頼関係を構築するために、気候変動に関わる情報開示の充実は必須のものと考えています。2019年8月にTCFD提言に賛同を表明し、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コンソーシアムにも参加しました。

今後、TCFD提言を活用して積極的にグループの取り組みをお伝えし、ステークホルダーとの信頼関係を確実なものにすることで、企業価値の向上に努めていきます。



気候変動に関わるガバナンスとリスク管理

気候変動問題は商品開発・生産から物流、店舗運営、取扱商品・品揃えといった事業活動のすべてにリスク要因として関係します。そのため、当社グループでは、気候変動問題はグループ会社横断で取り組むべき重要課題の1つと考え、当社代表取締役社長を委員長とするCSR統括委員会において取り組みの管理を行っています。

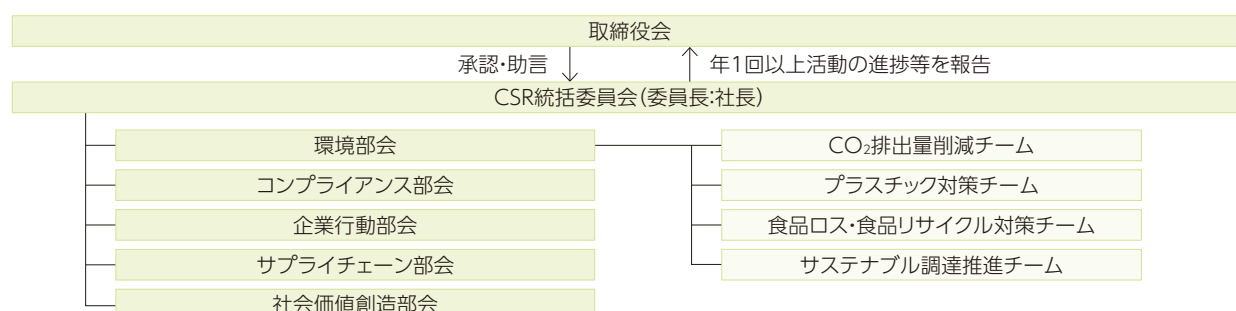
また、当社およびグループ各社のリスクを適正に分析・評価し、的確に対応するため、リスク管理の基本規程に基づきリスクマネジメント委員会を中核とする統合的なリスク管理体制を構築・整備・運用しています。気候変動に関わるリスクについても、この統合的なリスク管理体制のもとで管理しています。



企業統治の「仕組み」の概要等

<https://www.7andi.com/ir/management/governance/structure.html#risk>

気候変動に関わるガバナンス体制



シナリオ分析への着手

当社グループでは、将来の気候変動がもたらす「リスク」と「機会」を明確にし、「リスク」を低減し、「機会」を拡大するための事業戦略立案に向けて、シナリオ分析に着手しています。シナリオ分析に着手するにあたり、2019年10月に環境省の「TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」に参加しました。

シナリオ分析では、サプライチェーンを含むグループ全体を対象とする必要があると認識してい

ますが、今回の分析では、シナリオや対象範囲を限定して、試験的に分析を行いました。シナリオは、2℃シナリオと4℃シナリオを採用しました。分析は、グループの営業利益の約6割を占めるセブン-イレブン・ジャパンの店舗運営を対象にしました。

シナリオ	2℃シナリオ、4℃シナリオ
対象事業	セブン-イレブン・ジャパン国内店舗運営
対象期間	2030年

シナリオの定義と重要なリスク・機会のインパクト評価

1

2030年段階での、2℃シナリオ、4℃シナリオにおけるセブン-イレブン・ジャパンの店舗運営を取り巻く環境を分析

2

セブン-イレブン店舗の運営に関わりの深いリスク・機会項目の洗い出し

【重要なリスク】

「炭素価格」「各国の炭素排出目標／政策」「消費者の評判変化」「異常気象の激甚化」「降水・気象パターンの変化」

3

洗い出した重要なリスク・機会に関わる具体的な事例で、できるだけ客観的な予測データを入手できるものを選択して、定量・定性の両面からインパクトを評価

対応策と指標・目標

グループの環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』では、CO₂排出量の削減目標として、グループの店舗運営に伴うCO₂排出量を、2013年度と比較して、2030年には30%削減、2050年には排出量実質ゼロにすることを定めています。今回のシナリオ分析では、いくつかの具体的な事例に限定して事業インパクト評価を行ったため、気候変動によるインパクトを総合的に判断することはできませんが、分析の対象としたリスク・機会は、現在行っている災害対応や『GREEN CHALLENGE 2050』の取り組みを推進することで、リスクの低減や機会の拡大を図れるものと考えています。

例えば、炭素価格や電気代の上昇のリスクに対しては、CO₂排出量削減につながる省エネや再エネの活用を拡大することが対応策の1つと考えられます。また、原材料の調達リスクに関しても同様に、『GREEN CHALLENGE 2050』の持続可能な調達を推進する中で、グループ内での産地情報の共有、グループ共同の産地開発などを進めることが、リスクの低減につながると考えられます。

さらに、異常気象などの災害の増加に対しては、現在進めている自治体との連携を通じて、災害時のインフラとしての役割を拡大していきます。

重点課題4

社内外の女性、若者、高齢者の活躍支援



リスク

労働力人口の減少による人財不足・人件費の高騰など

機会

ダイバーシティ経営推進による競争力の強化・新規事業の開発と優秀な人財の獲得 など



リスクと機会についての関連情報

<https://www.7andi.com/csr/sustainability/sustainability.html>

重点課題の考え方

当社グループでは、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います。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、

職場環境を整備することが、生産性の向上や人財の確保につながるだけではなく、お客様の満足度向上やイノベーション創出につながり、競争力の源泉になると認識しています。

課題解決に向けた取り組み

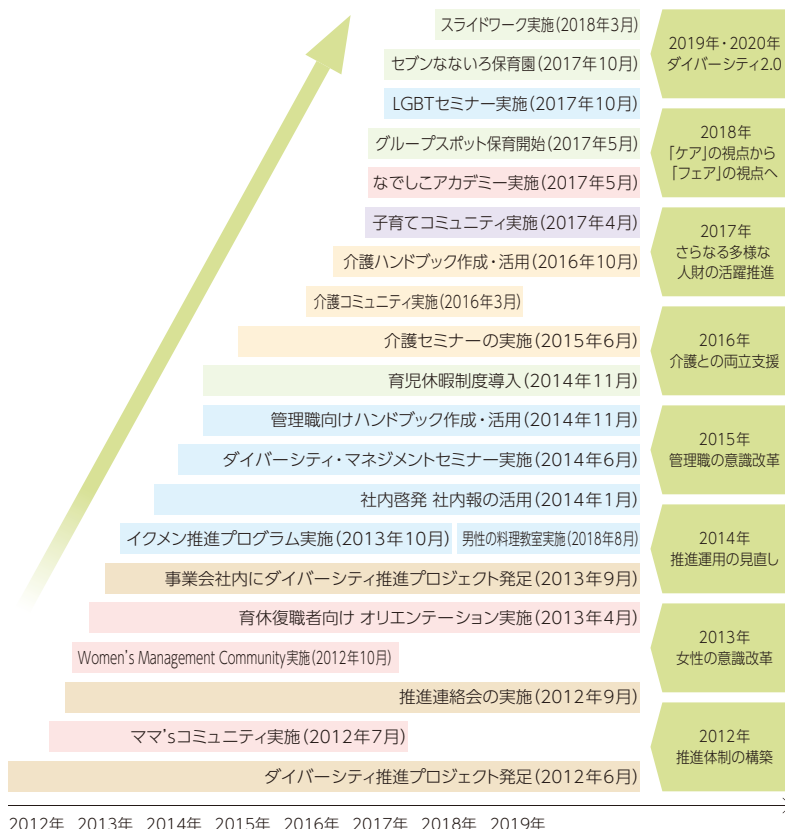
ダイバーシティ&インクルージョンの目標と体制

当社グループは持続可能な企業価値向上を目指し、5つの目標を掲げ、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。グループの店舗には多様なお客様が来店されており、生活者の視点や感覚を活かした商品・サービスの開発や売場づくりがお客様満足の向上につながると考え、特に女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進目標

1. 2023年2月末までに
女性管理職比率30%達成
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. LGBTに関する理解促進

ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み



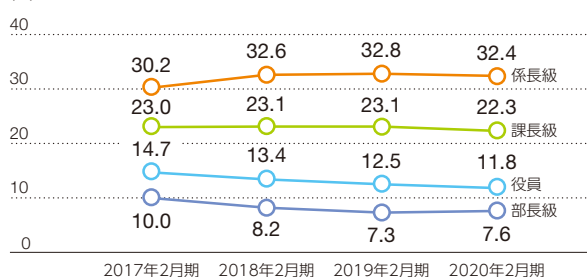
ダイバーシティ&インクルージョンの推進体制として、2012年に「セブン&アイグループ ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト」(発足時はダイバーシティ推進プロジェクト)を設置し、グループのダイバーシティ&インクルージョン推進活動の方針立案や、グループ横断施策の立案・実行をしています。またグループ主要会社のダイバー

シティ推進担当者が集まるダイバーシティ推進連絡会を定期的を開催し、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、良い事例についてはグループ各社への水平展開を図っています。これらの活動内容はグループ28社の人事責任者が集まる企業行動部会、およびCSR統括委員会において定期的に報告しています。

女性管理職比率の推移

「2023年2月末までに女性管理職比率30%達成」に向けて、人財育成の強化と女性の登用に取り組んでいます。女性や管理職の意識改革が進み、子育て等で時間短縮勤務中の管理職も多数誕生しています。グループ各社において管理職や幹部候補者の選抜研修の実施や、面談時に上司とのキャリアプランの共有などを行うことにより、女性の育成と登用を進めています。

女性管理職比率*
(%)



※グループ8社((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)そごう・西武、(株)ヨークベニマル、(株)セブン&アイ・フードシステムズ、(株)セブン銀行、(株)赤ちゃん本舗)合計

多様な人財が活躍できる風土の醸成

子育て中の従業員への支援

当社グループは、2012年より子育て中の従業員の不安解消とネットワーク構築を目的とした「ママ'sコミュニティ」を、2017年からは父親も参加する「子育てコミュニティ」に改め実施しています。仕事と子育ての両立について、テーマを決めて情報交換とディスカッションを行うことで、働き方の見直しにつながっています。これまでに延べ36回開催し、グループ各社から約1,300人が参加しました。

また、セブン-イレブン・ジャパンでは、2017年10月より、フランチャイズチェーン本部として初となる

加盟店従業員・オーナー・地域の皆様向け保育園施設「セブンなないろ保育園」を開園しております。2020年12月末現在は、東京都大田区、広島市、仙台市、東京都町田市、京都市に広がっています。



子育てコミュニティ



セブンなないろ保育園

女性のキャリア開発支援

当社グループは、女性のキャリア開発支援に向けた取り組みとして、女性社員が管理職で必要となる知識やスキルを学ぶ「なでしこアカデミー」を

2017年から実施してきました。さらに2021年からは管理職候補となる女性の選抜型の研修をグループ各社横断で実施予定です。

男性の家事・育児参画の促進

女性の活躍をさらに推進していくためには男性の家事・育児参画意欲を高めることが必要と考え、2014年にグループ各社にて育児休暇制度を導入しています。未就学児がいる従業員を対象に、年に5日、有給で取得できる特別休暇で、多くの従業員が取得しています。また、グループ横断の取り組みとして、2013年から男性社員を対象とした

「イクメン推進プログラム」を実施しています。2019年はセブン-イレブンの料理キットを利用した時短料理教室を開催しました。



男性社員向け料理教室

管理者向けの研修・意識啓発

当社グループでは、グループ横断の取り組みとして、2014年から、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性と、多様な人材のマネジメントに関する管理職の意識改革を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を実施しています。これまでに延べ20回開催し、グループ各社から約5,500人

が参加しました。多様な部下のマネジメントや働き方改革、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、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。2020年はアンコンシャスバイアスの払拭に向けた研修をスタートしています。

仕事と介護の両立支援

当社グループでは、仕事と介護の両立支援にも取り組んでいます。従業員の介護従事状況を調査したところ、近い将来に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分かりました。そのため、介護の事前準備について外部の専門家を招いた「介護セミナー」を定期的の実施しており、2019年はグルー

プ各社から225人が参加しました。

また、「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たり、相談窓口の周知、仕事と介護の両立事例を社内報で掲載したりするなど、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。

シニア層や外国人従業員の活躍支援

当社グループでは、定年再雇用制度を運用し、ベテラン従業員の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、定年後も働きたいと希望する従業員の声に応えて、1995年に65歳まで雇用を継続する、定年再雇用制度を導入しました。また、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「シニアパートナー制度」を導入し、7,471人(2020年2月末現在)のシニアパートナ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、制度を拡充しています。

また、セブン-イレブン・ジャパンのフランチャイズ店舗では多くの外国籍従業員の方が働いています。加盟店支援の一環としてシニア従業員だけでなく、留学生や外国籍の従業員に対しても研修によるバックアップを行っています。



障がい者雇用の促進

当社グループは、誰もが活躍できる職場づくりを目指し、障がい者も力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。グループ各社では、一人ひとりの障がいの程度、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者が仕事をしています。障がい者雇用率※は2.96%(2020年6月1日現在)となっています。

また、障がい者が活躍できる職場環境を整えるためには、本人の意欲や適性をお互いに確認、理解したうえで周囲のサポートや相談できる体制をつくるのが大切です。イトーヨーカ堂では「障害者

職業生活相談員」の資格を持つ従業員を各店舗に、セブン-イレブン・ジャパンでは「企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)」の資格を持つ従業員を人事本部内に配置しています。また、障がい者を理解するためのノーマライゼーション体験学習も取り入れています。

※(株)セブン&アイ・ホールディングス、(株)テルベ、(株)セブン-イレブン・ジャパン、(株)イトーヨーカ堂、(株)セブン&アイ・フードシステムズの5社によるグループ適用雇用率



ノーマライゼーション体験学習

株式会社テルベの取り組み

テルベは、障がい者や高齢者の活躍の場を拡大することを目的に、当社グループの4社(株式会社イトーヨーカ堂、株式会社セブン-イレブン・ジャパン、株式会社ヨークベニマル、株式会社セブン&アイ・フードシステムズ)と北見市の共同出資により1994年に設立された特例子会社です。同社は、障がいの有無にかかわらず、あらゆる立場の従業員が働きやすい職場づくりを推進し、2017年に全国重度障害者雇用事業所協会(全重協)が実施した「障害者活

躍企業認証」を取得。2020年には厚生労働大臣が若者の採用・育成に積極的な企業を認定する「ユースエール企業」を取得しました。

事業としては椎茸栽培と印刷の2つの事業を柱にしています。椎茸事業は、JGAP(農業生産工程管理)を取得し、安全・安心な椎茸栽培に取り組む、年間100トン以上出荷、道内のイトーヨーカドー、ダイイチ各店舗で販売しています。印刷事業では当社グループ各社の印刷物を制作・印刷しています。



LGBTへの取り組み

当社グループは2016年にグループ企業行動指針を改定し、新たに「性的指向・性自認による差別の禁止」を明記して取り組みを進めています。2017年より、毎年外部講師によるLGBTの理解促進のためのセミナーを開催しています。また、2018年には国内グループ従業員約17,000人を

対象としたeラーニングを実施しました。セブン-イレブン・ジャパンでは「PRIDE指標」(LGBTに関する取り組み進捗度を測る指標)において、2018年に「ゴールド」、2019年に「シルバー」に認定されています。

パート社員の活躍支援

当社グループでは、多くのパートタイマーが活躍しており、事業特性に合わせた人事制度・研修体系を整えて、パートタイマー一人ひとりの能力開発とキャリア形成に努めています。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、一定以上の評価と販売スキ

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、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おります。パートタイマーからも多くの人が、売場責任者などの役職に登用されており、2020年1月には、パートタイマー出身の店長も誕生しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現

スライドワークの導入および在宅勤務制度の活用

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「ワークライフ・シナジー」として掲げています。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すると同時に、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。

その一つの取り組みとして、当社とセブン-イレブン・ジャパンでは、2018年より、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。始業時刻を7時から11時の間のいずれかの選択肢から選ぶことができ、自ら始業時刻を決めることで、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。

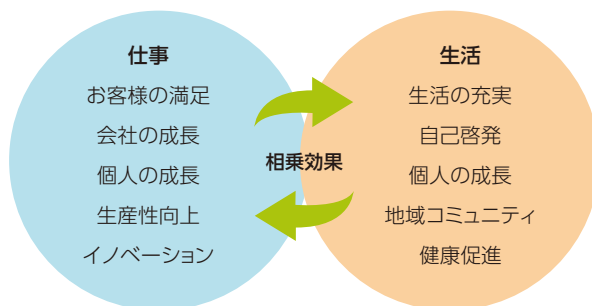
また、当社およびグループ各社では、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの両立および感染症対

策を目的として、在宅勤務制度を設けて活用を進めています。

当社グループが考える「仕事」と「生活」の関係

「ワークライフ・シナジー」

「仕事」と「生活」の共存共栄



従業員の健康確保

当社グループでは、従業員の健康は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とらえ、健康保険組合と連携し、2014年に「セブン&アイ健康宣言2018」、2019年10月に「セブン&アイ健康宣言 NEXT」を策定しました。目標の達成に向けて、CSR統括委員会傘下の企業行動部会の中に「健康経営推進」をテーマとして組み入れ、当社と健康保険組合が中心となり、グループ各社の人事責任者と連携し、グループ一体となって各施策を推進しています。

「セブン&アイ健康宣言 NEXT」では、生活習慣病のリスクや喫煙率の低下、年次有給休暇取得の向上、長時間労働の削減などを目標として設定し、

健康イベントを行う等、従業員一人ひとりが健康を維持管理できるようにサポートしています。

こうした取り組みが認められ、2020年3月経済産業省が発表する「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」に認定されました。*



※ (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)ヨークベニマル、(株)ヨークマート(2020年6月1日付で(株)ヨークに商号変更)、(株)そごう・西武、(株)セブン&アイ・フードシステムズ が認定

セブン&アイ健康宣言 NEXT



▶ 個人の取り組み

- テーマ1: 健康維持・未病、健康回復に向けた取り組み
- テーマ2: ITも活用した健康増進への取り組み

▶ 職場の取り組み

- テーマ1: 心身ともに健康で、働きやすい職場づくり
- テーマ2: 健康で快適な職場環境の整備

エンゲージメント調査

当社グループは、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。

従業員エンゲージメント調査とは、従業員の「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指標化したもので

す。2018年より、2年に1度の調査を実施しており、2020年11月に国内30社、約61,000人を対象に2回目の調査を実施しました。

今後、従業員エンゲージメント調査の結果は、グループ各社において調査結果の分析や課題の整理を進め、施策を立案。順次実行に移すことで、働きがいのある職場環境づくりにつなげていきます。

重点課題5



お客様、お取引先を巻き込んだエシカルな社会づくりと資源の持続可能性向上

リスク

サプライチェーン上の人権問題の発生による商品供給の停止や品質の劣化・社会的評価の低下(風評の拡散) など



リスクと機会についての関連情報

<https://www.7andi.com/csr/sustainability/sustainability.html>

機会

持続可能な原材料調達による競争力の拡大・エシカル消費に対応した商品・サービス提供による販売機会の拡大 など

重点課題の考え方

当社グループは、お客様に提供する商品・サービスを社会・環境に配慮したものにし、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。

商品の原材料の調達から販売までの全プロセスにおいて、法令を遵守するだけでなく社会・環境に配慮することは、資源の持続可能性向上に寄与する

とともに、サプライチェーンの強靭さを向上し、事業継続性を担保するうえで重要です。また、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、競争力の強化にもつながります。そのため、お取引先を含むサプライチェーン全体で取り組みを進めていきます。

※「倫理的」「道徳的」という意味です。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ます

サプライチェーン・マネジメント

お取引先サステナブル行動指針への改定

当社は、「国連グローバルコンパクトの10原則」「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」「SDGs」などへ貢献すべく、2019年12月、お取引先行動指針をお取引先サステナブル行動指針へと改定しました。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、お取引先とともに豊かで持続的に発展可能な社会の実現を目指しています。

指針の改定にあたり、グループ各社の幹部および商品開発・仕入担当部署の責任者・担当者を対象とした説明会を実施しました。

主な改定内容

- 社是・SDGsの取り組みの明記
- お取引先にCSR方針策定と人権・環境デューデリジェンスの実施を推奨
- 人権に関する項目を追加
- グループ方針を明記(環境宣言・情報セキュリティ方針・品質方針)

- 重点事項の個別項目化(腐敗防止、内部通報制度、輸出入管理)
- 重要課題についての追記(救済制度の拡充、自然災害・事業継続計画など)



お取引先サステナブル行動指針

<https://www.7andi.com/csr/suppliers/guide.html>

お取引先サステナブル行動指針説明会とコンプライアンス研修の開催

当社は、人権リスクが高いと思われる地域のプライベートブランド商品製造委託先に対し、お取引先サステナブル行動指針の説明会とコンプライアンス研修を開催しています。2019年度は、中国および

東南アジアで説明会を開催し、287工場（参加率94.4%※）が参加、現地コンプライアンス研修を20回実施しました。

※2019年度CSR監査対象工場（海外）のうち、説明会に参加した工場の割合



ジャカルタ



バンコク

CSR監査を実施

当社は、リスク管理の観点から特に重要であると判断した海外※と、国内のプライベートブランド商品の製造委託先工場に、当社グループのお取引先サステナブル行動指針の遵守状況を独自に作成した監査項目（16大項目と114のチェック項目）で確認するCSR監査を、第三者機関により実施して

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&アイグループ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」および「環境保全」などで構成されています。

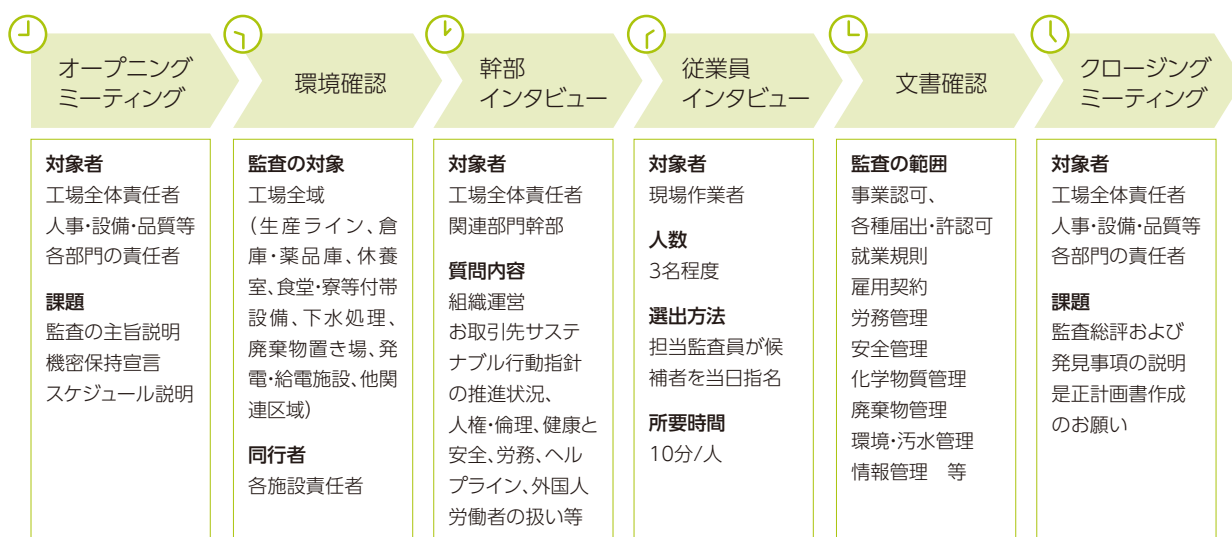
※中国、東南アジア（合計13ヶ国）

CSR監査の流れ

監査する工場には、事前に通告したうえで訪問し、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、監査項目の遵守の有無を

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の立ち合いで行っています。

CSR監査の流れ



監査の結果、監査項目に適合しない事項(不適合事項)が発見された場合には、第三者の監査機関より当該お取引先に対し、不適合事項の指摘を行います。お取引先には、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

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。

海外工場

海外工場のCSR監査の実績

2019年度の監査結果では、8割の工場で何らかの不適合が確認され、是正対応を実施しています。不適合事例として環境対応関連(80件)、労働時間関連(76件)、設備安全・保守関連(44件)、残業手当関連(42件)、法的手当関連(36件)、化学薬品取扱

い関連(33件)が確認され、すべて是正対応を行いました。また、強制労働は確認されませんでした。重要な不適合または多数の不適合が確認された75工場については、再監査(フォローアップ監査)を実施しました。

海外工場のCSR監査件数^{※1}

年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度 計画
件数 (工場数)	17件	28件	328件	226件	245件	215件	274件	304件	約600件 ^{※2}

※1 当社がリスク管理の観点から特に重要であると判断したプライベートブランド商品(セブンプレミアム)の製造委託先工場およびグループ各社のプライベートブランド商品を製造する中国、東南アジア(合計13ヶ国)の製造委託先工場

※2 2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により縮小の可能性があります

国内工場

国内工場のCSR監査の実績

当社では、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商品(セブンプレミアム)の製造委託先工場へのCSR監査を開始しました。監査件数は2018年度に50工場でテストを実施し、2019年度は327工場

(全体の約30%)で監査を実施しています。2019年度の監査結果では、約90%の工場について何らかの不適合が確認され、是正対応を行っています。なお、外国人労働者に関する差別や強制労働に関する不適合はありませんでした。

社外からの評価 社外への賛同・参加

社外からの評価(2020年12月末現在、注記がないものは当社評価)

 Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index	 FTSE4Good FTSE4Good Index	 FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Index
 MSCI ESG RATINGS BBB CCC B BB BBB A AA AAA 2020 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent MSCI ESG Leaders Indexes	 製品安全対策ゴールド企業^{※1}	 2020 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500 健康経営優良法人2020(ホワイト500)^{※2}
 「障害者活躍企業」認証第1号^{※3}	 3段階目 2段階目 認定マーク「えるぼし」^{※4}	 プラチナくるみん  くるみん^{※5}

社外への賛同・参加(2020年12月末現在)

 TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES TCFD提言への賛同	 RE100 CLIMATE GROUP CDP RE100への参加	 Whistleblowing Compliance Management System 内部通報制度認証 (自己適合宣言登録制度)に登録
--	--	---

※1 (株)イトーヨーカ堂

※2 (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)ヨークベニマル、(株)ヨークマート(2020年6月1日付で(株)ヨークに商号変更)、(株)そごう・西武、(株)セブン&アイ・フードシステムズ

※3 (株)テルベ

※4 「えるぼし」3段階目:(株)セブン&アイ・ホールディングス、(株)イトーヨーカ堂、(株)そごう・西武、(株)セブン銀行、(株)セブン・カードサービス、(株)セブン・フィナンシャルサービス、(株)ニッセン、(株)ニッセンライフ

「えるぼし」2段階目:(株)セブン-イレブン・ジャパン、(株)セブン&アイ・フードシステムズ

※5 「プラチナくるみん」:(株)イトーヨーカ堂

「くるみん」:(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)ヨークベニマル、(株)そごう・西武、(株)セブン&アイ・フードシステムズ、(株)セブン銀行



社外からの評価

<https://www.7andi.com/csr/awards.html>