



# SUSTAINABILITY DATA BOOK

サステナビリティデータブック2024

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

## 目次

3	サステナビリティ活動基本方針
5	環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』
8	ステークホルダー・エンゲージメント
10	コーポレートガバナンス
11	サステナビリティ推進体制
19	サステナビリティを巡るリスク・機会
21	コンプライアンス
27	情報セキュリティおよび個人情報保護
30	人権への取り組み
39	人的資本の取り組み
42	気候変動(TCFD)・自然資本(TNFD)への対応
61	セブン&アイグループの重点課題
65	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
75	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
89	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
126	重点課題 4 多様な人々が活躍できる社会を実現する
133	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
158	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
170	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
186	災害における支援
188	社会貢献活動
191	海外の取り組み
227	社外からの評価・表彰
230	温室効果ガス排出量検証報告書
231	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HLDGS.と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 2024」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「人的資本の取り組み」、「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)に基づく対応」のページを設け、新たに開示を行いました。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:**2023年度(2023年3月-2024年2月)の活動報告を基本に、2024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

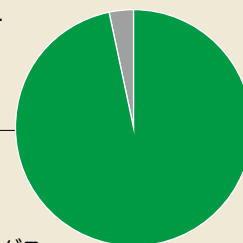
- ・GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- ・SASBスタンダード
- ・ISO26000

**発行年月:**2024年11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

96.8%



- (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<sup>※</sup>
- (株)ヨークベニマル
- (株)赤ちゃん本舗
- (株)セブン&アイ・フードシステムズ
- (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

<sup>※</sup>2023年9月(株)イトーヨーカ堂・(株)ヨーク合併のため、2023年度の(株)ヨークの売上高を含む

# 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、セブン&アイグループ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 & アイグループ企業行動指針

### 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&アイグループ自然資本に関する方針
- ▶ 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』
- ▶ セブン&アイグループ持続可能な調達原則・方針
- ▶ セブン&アイグループ人権方針
- ▶ セブン&アイグループ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HLDGS. 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HLDGS. 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）

# 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』

セブン&アイグループは、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

セブン&アイグループは、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85,800店を展開し、毎日6,360万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2024年2月末）。その結果、私たちの商品やサービス提供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中、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

セブン&アイ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「CO<sub>2</sub>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

セブン&アイグループは、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

セブン&アイグループでは、「CO<sub>2</sub>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。

- ▶ [CO<sub>2</sub>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（2023年度実績）

### CO<sub>2</sub>排出量削減



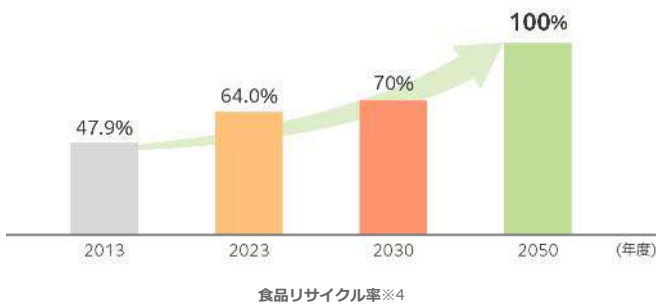
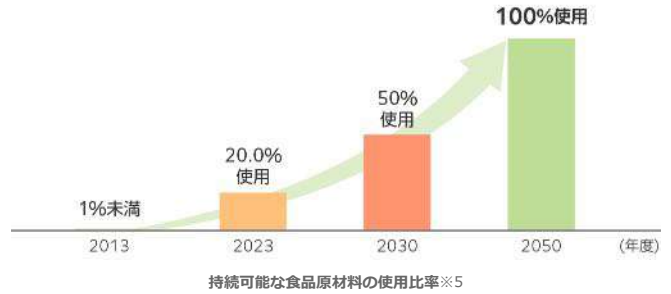
### プラスチック対策



### 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、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ、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、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、セブン&アイ・フードシステムズ）
- ※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、セブン&アイ・フードシステムズ）
- ※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、セブン&アイ・フードシステムズ）
- ※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、アイワイフーズ、セブン&アイ・フードシステムズ）

## ステークホルダー・エンゲージメント

セブン&アイHLDGS. 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、それらに応えていくことが重要と考えています。

そのため、セブン&アイHLDGS. 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 & アイグループ 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	主な対応方針
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、その声に誠実に応え続けていきます。	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	お客様の生活を豊かにする商品・サービスの提供 商品・サービスの改善、安全性の確保 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。	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	チームマーチャンドライジング（MD）による商品・サービスの開発 公正な取引の徹底 サプライチェーンを通じた法令遵守、人権、環境への配慮
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。	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	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。	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	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 NGO・NPOなどと連携した社会課題の解決 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	主な対応方針
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。	<p>経営相談員による定期的な店舗訪問</p> <p>商品展示会</p> <p>地区ごとの研修・勉強会</p> <p>オーナー向け機関誌</p> <p>オーナー意見交換会</p> <p>オーナー相談窓口</p>	<p>経営体制の強化</p> <p>店舗運営力の強化</p> <p>パートナーシップの強化</p> <p>競争力の高いフランチャイズシステムの構築と改善</p>
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。	<p>経営方針説明会</p> <p>従業員意識調査</p> <p>従業員研修</p> <p>自己評価（セルフチェック）制度と個人面談</p> <p>社内ポータルサイト・社内報</p> <p>従業員ヘルプライン（内部通報窓口）</p>	<p>人権・多様性・個性の尊重</p> <p>差別のない人権に配慮した職場づくり</p> <p>多様な人材の活用</p> <p>労働安全衛生・労働災害の防止</p> <p>ワークライフバランスの実現</p> <p>メンタルヘルス不調の未然防止</p> <p>従業員の健康増進</p> <p>透明性・公平性のある評価</p> <p>従業員の団結権などの諸権利の尊重</p> <p>能力向上支援</p>
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。	<p>お客様相談室へのお問い合わせ</p> <p>商品・包装材仕入先との会議</p> <p>国・自治体、店舗近隣住民の方々、NPO・NGOの方々との対話</p> <p>設備・メンテナンス会社・廃棄物処理業者との対話</p>	<p>CO<sub>2</sub>排出量の削減</p> <p>エネルギー消費量の削減</p> <p>従業員への意識啓発</p> <p>環境法令の遵守</p> <p>省エネ設備、環境配慮型設備の導入</p> <p>節水対策</p> <p>廃棄物の削減・リサイクルの推進</p> <p>容器包装材などの削減</p> <p>生物多様性の保全</p> <p>環境に配慮した商品・サービス</p>

# コーポレートガバナンス

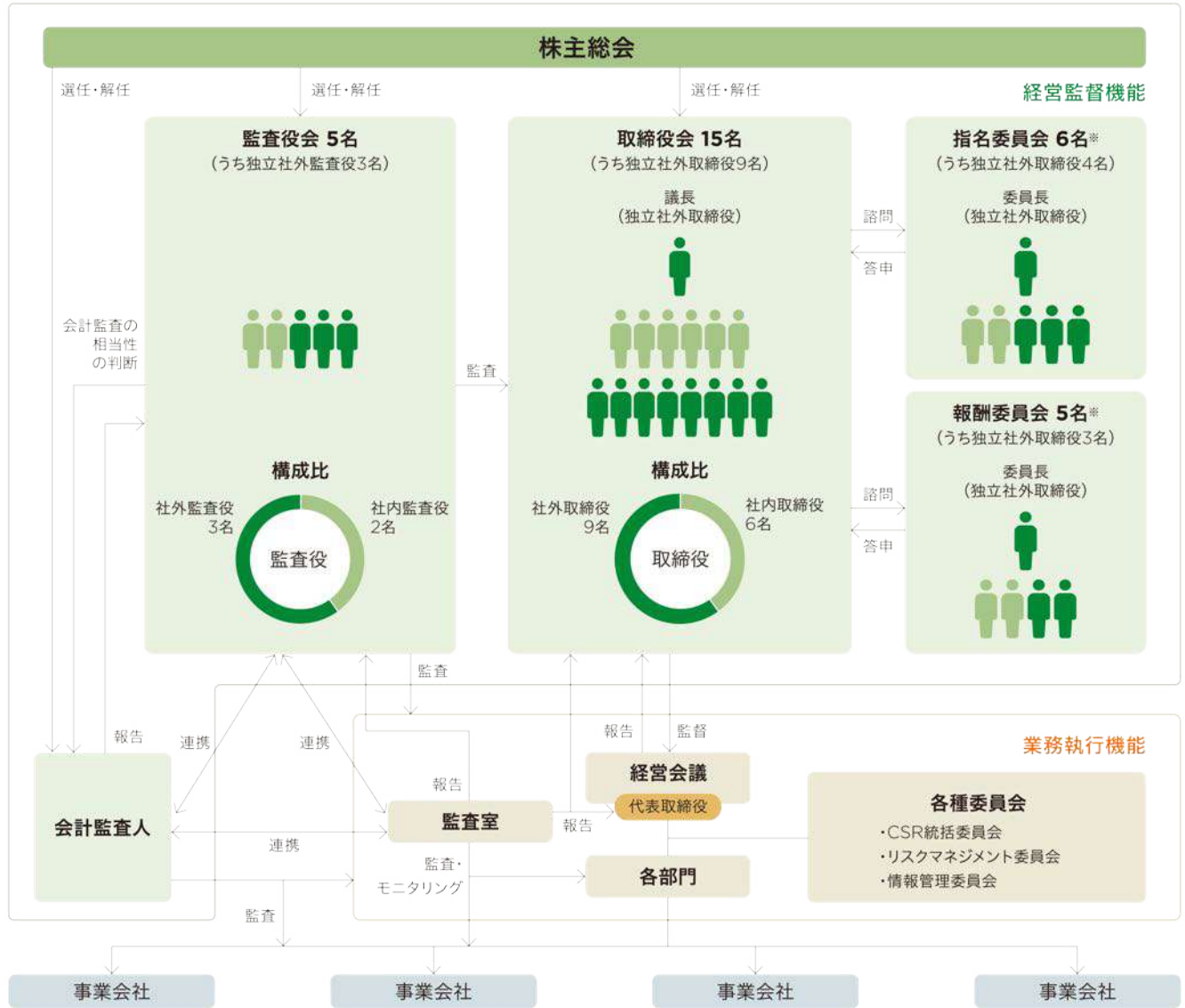
セブン&アイHLDGS. は、傘下の事業会社を監督・統括する持株会社としてコーポレートガバナンスの強化とグループ企業価値の最大化を使命としています。

## 基本的な考え方

セブン&アイHLDGS. 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HLDGS. 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HLDGS. 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HLDGS. のコーポレートガバナンス体制（2024年5月31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](#) >

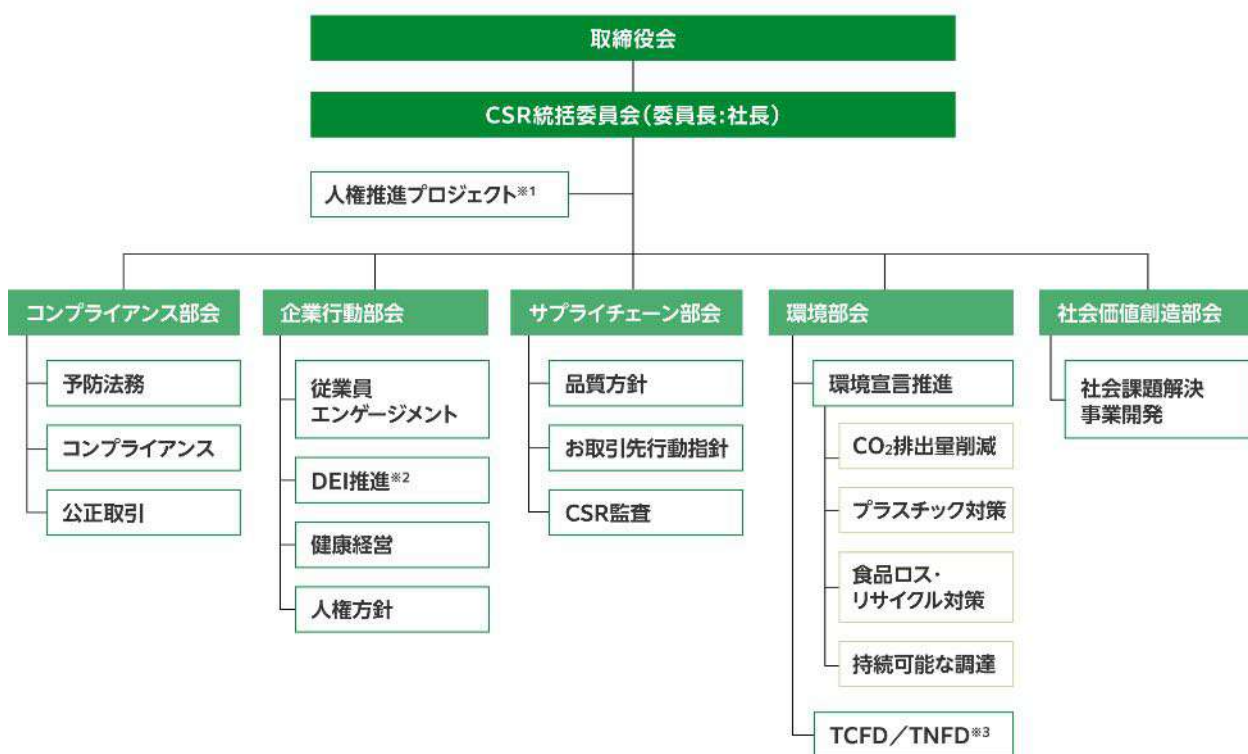
## サステナビリティ推進体制

セブン&アイHLDGS. 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HLDGS. は、グループ全体の効果的、効率的なサステナビリティ活動を推進するために、年2回開催する代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」において、傘下の5部会の活動状況報告を受けて指導・改善を図るとともに、持株会社と事業会社の連携の強化を図っています。

#### サステナビリティ推進体制図



※1 人権デュー・ディリジェンスの推進および重大人権事故への対応

※2 ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平公正性)・インクルージョン(包摂性)。一人ひとりの違いを尊重し、公正さを重視した多様性ある組織作りを推進

※3 気候関連財務情報開示タスクフォース/自然関連財務情報開示タスクフォース

### コンプライアンス部会

グループ会社の社員が法令および社会的規範を遵守し、お客様やお取引先との間の公正取引を含むコンプライアンスを実践することは、当社グループの社是「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。持株会社である当社は、グループ各社のコンプライアンス体制強化のサポートおよび監督の実効性を確保し、グループ各社レベルでのコンプライアンスの徹底に努めています。コンプライアンス部会は、セブン&アイHLDGS. 総務法務本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の法務主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

## 企業行動部会

グループ会社の社員が当社グループの社是を理解し、企業行動指針を遵守することは、当社グループの社是「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。企業行動部会では、グループ会社の社員を対象に、社是や企業行動指針の周知、教育による意識向上など、企業行動指針の徹底を基軸とした活動を行っています。また、働きがいのある職場づくりを目指すため、従業員エンゲージメント調査を実施するほか、女性や障がい者など多様な人材の活躍推進、介護と仕事の両立支援、長時間労働の是正をはじめとした労働環境の改善、休日・休暇の取得促進など、すべての社員が安心して働ける環境づくりを進めています。企業行動部会は、セブン&アイHLDGS. 執行役員最高人財責任者(CHRO)兼人財本部長を部会長とし、当社の人事主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

[セブン&アイグループ企業行動指針の詳細はこちら](#) >

## サプライチェーン部会

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「持続可能な開発目標（SDGs）」へ迅速に対応し、人権や環境に配慮した健全なサプライチェーンを構築することは、企業の重要な社会的責任の一つであると同時に、ステークホルダーからも強く求められております。サプライチェーン部会では、商品・サービスにおけるサプライチェーン全体での社会的責任を果たすため、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行をお願いしています。その遵守状況をCSR監査などを通じて定期的に検証・共有し、教育・啓発・是正を進めています。また、グループ各社ごとの品質向上と安全性の確保のため、当社グループの「品質方針」に基づいて、グループ各社の品質基準や管理体制の整備・強化を図ります。サプライチェーン部会は、セブン&アイHLDGS. グループ商品戦略本部の執行役員 本部長を部会長とし、当社の商品戦略の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

[「品質方針」の詳細はこちら](#) >

[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針の詳細はこちら](#) >

## 環境部会

気候変動や資源の枯渇などの問題に対して、商品や原材料、エネルギーを無駄なく利用するとともに、お客様やお取引先様にもご協力いただきながらサプライチェーン全体で環境負荷低減に取り組むことは、社会の持続的な発展に資するとともに当社グループの持続的な成長につながる重要な要素です。そのため、環境部会では、2019年4月に取締役会で決議し、同年5月に公表した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に基づき、「脱炭素社会」、「循環経済社会」、「自然共生社会」の実現を目指した取り組みを推進しています。気候変動関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言も踏まえ、気候変動のリスクと機会について分析し、対応策の進化を図っています。環境部会は、セブン&アイHLDGS. 執行役員 ESG推進本部長を部会長とし、当社の環境施策の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

## 社会価値創造部会

社会価値創造部会では、事業領域が拡大し、関係する社会課題が多様化するなか、社会課題の解決に取り組むことが新しいビジネス機会につながるという認識のもと、社会的価値と経済的価値の双方を生み出す事業の創出（CSV＝共通価値の創造）を目的とした活動を行っています。持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて特定した取り組むべき「7つの重点課題」に対して、これまで培ってきた事業インフラやノウハウなど、事業特性・経営資源を活かして本業を通じた社会課題起点の新規事業の企画・立案・実行に取り組むほか、お取引先や社会起業家、NPOといった外部との連携も視野に入れて、取り組みの深化に努めます。社会価値創造部会は、セブン&アイHLDGS. 取締役 執行役員 経営企画本部長を部会長とし、当社の経営企画主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っています。

## 各部会の目標と進捗状況

○：達成 △：わずかに届かず ×：大きく未達成

2023年度の主な活動計画	2023年度の活動実績	評価	2024年度の主な活動計画
コンプライアンス部会			
(1) 公正な取引の確立			
<p>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</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示一般（食品を含む） 6,000名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 6,000名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：15回、600名受講 下期：15回、600名受講</p> <p>お取引先様アンケートを実施</p>	<p>FTプロジェクト会議で年2回情報を共有 上期：5月、グループ23社52名参加 下期：11月、グループ15社38名参加</p> <p>FT研修eラーニング 6月：表示研修（食品を含む） 延べ6,362名受講 11月：公正取引（優越的地位の濫用・下請法） 延べ3,345名受講</p> <p>集合教育（オンラインを含む） 上期：17回、延べ1,627名受講 下期：14回、延べ2,144名受講</p> <p>お取引先様アンケート 実施会社数：31社 回答数：約10,900件</p>	○	<p>独禁法、下請法、景品表示法の遵守状況を確認と是正の対応 FTプロジェクト会議：年2回開催</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>お取引先様アンケート 実施会社数：約30社</p>
(2) コンプライアンスの徹底			
<p>コンプライアンス上の課題、対応状況についてインタビューを実施 コンプライアンスeラーニングを実施</p>	<p>インタビューを実施し、各事業会社におけるコンプライアンス事案の発生・対応・改善状況を確認（20社） コンプライアンスeラーニング 受講者数：延べ12,511名 コース数：7コース</p>	○	<p>コンプライアンス上の課題、対応状況について事業会社へインタビューを実施（19社） コンプライアンスeラーニングを実施 予定コース数：9コース</p>
(3) 予防法務機能の充実			
<p>コンプライアンス上の課題、対応状況についてインタビューを実施</p>	<p>インタビューを実施し、各事業会社における予防的措置を含めたコンプライアンス体制の課題と対策を確認（20社）</p>	○	<p>コンプライアンス上の課題、リスク対応についてインタビューを実施（19社）</p>
(4) 内部通用制度の強化			
<p>改正公益通報者保護法に基づき、必要に応じて体制整備を実施 グループ会社の内部通報制度の担当者を対象に外部講師による研修を実施（年1回以上）</p>	<p>新事業会において規定および細則を制定し、11月より内部通報制度運用開始（株式会社Peace Deli） グループ会社の内部通報制度の担当者への外部講師による研修実施：6月111名、11月128名受講</p>	○	<p>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）</p>

企業行動部会			
(1) 企業行動指針の徹底			
<p>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</p> <p>従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイにおいて「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング</p>	<p>従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイの実施時に「社是」「企業行動指針」の遵守状況を確認</p> <p>「企業行動指針」遵守：91%（前年度比-1pt）（正社員）</p>	△	<p>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</p> <p>従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイにおいて「企業行動指針」の遵守状況を定期的にモニタリング</p>
(2) 働きがいのある職場づくり			
<p>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</p> <p>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</p> <p>従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイを実施（11月）</p>	<p>グループ各社が一堂に会する場に参加する対象者層を多様化させ、優良事例を共有し、向上活動を推進・発展</p> <p>グループ各社にて従業員との対話の場を設け、働きがいや働きやすさの向上を図る施策を立案・実施</p> <p>2023年度も従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイを11月に実施し、全社に対するエンゲージメントと同時に、それぞれの職場ごとのカルチャーの状態を測る7設問（誠実さ、主体性の尊重、挑戦の推奨、風通しの良さ等）を追加。（毎年1回、11月）</p> <p>対象者：グループ26社、約67,000名 エンゲージメントスコア：50%（前年度比-1pt）</p> <p>※スコアは月給制社員の数値</p>	△	<p>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</p> <p>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</p> <p>従業員カルチャー&amp;エンゲージメントサーベイを実施（11月）</p>
<p>障がい者雇用を促進</p> <p>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）</p>	<p>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</p> <p>受け入れ実績：計42名</p>	○	<p>障がい者雇用を促進</p> <p>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）</p>
<p>法定雇用率を維持・向上</p> <p>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</p>	<p>グループ適用5社*計で実雇用率3.16%を維持（2023年6月1日）</p> <p>※セブン&amp;アイHLDGS., セブン-イレブン・ジャパン, イトーヨーカ堂, セブン&amp;アイ・フードシステムズ, テルベ</p>	○	<p>法定雇用率を維持・向上</p> <p>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</p>
<p>グループ各社への啓発活動を強化、階層別人権啓発研修・ノーマライゼーション体験研修などを実施</p> <p>各グループにおけるノーマライゼーション活動に関する社内外への情報発信を強化</p>	<p>グループ各社人権啓発研修（21回開催、584名受講）</p> <p>ノーマライゼーション体験研修実施（2回開催、86名受講）</p> <p>人権eラーニング（基礎編・事例編）実施</p> <p>受講実績：約39,000名</p> <p>グループ手話講習会の開催店舗でのノーマライゼーションイベントの開催</p>	△	<p>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</p> <p>ノーマライゼーション体験研修などを実施</p> <p>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</p> <p>※手話講習会、ノーマライゼーションイベントの実施</p>

<b>(3) ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進プロジェクト</b>			
<p>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</p> <p>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）</p>	<p>グループ各社が設定した女性の管理職比率・採用・離職・登用に関する目標値に対する進捗を確認し、取り組み事例などをグループ各社と共有</p> <p>女性エンカレッジメントセミナー（3期）を実施（グループ18社、約70名参加、1~3期参加者の約15%がキャリアアップを実現）</p> <p>執行役員候補の女性を対象にしたエンパワーメントを実施</p> <p>女性管理職比率 執行役員：21.2%（2024年5月末現在） 課長級：27.3%（2024年2月末現在） 係長級：35.3%（2023年2月末現在）</p>	○	<p>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</p> <p>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）</p>
<p>グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたD&amp;Iに関する教育・啓発活動を継続</p> <p>男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</p>	<p>グループ各社役員を対象としたD&amp;Iセミナーを実施</p> <p>グループ横断の取り組みとして、多様な人材のマネジメントに関する意識啓発を図ることを目的に「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を継続して実施</p> <p>育児休業の新規対象者の把握する仕組みを活用し、対象者への制度の案内、取得促進を実施</p> <p>男性育児休業取得者の声を社内ポータルサイトへ掲載し、育児と仕事の両立の理解促進を図る</p>	△	<p>グループ各社管理職をはじめとする従業員に向けたD&amp;Iに関する教育・啓発活動を継続</p> <p>男性の育児休業・育児休暇の取得を促進</p>
<p>ダイバーシティ&amp;インクルージョンに関して社内外へ情報を発信</p>	<p>グループ従業員が視聴できるグループのwebサイト内に、DEI情報を集約したページを開設し、継続的に情報発信を実施</p>	○	<p>DEI推進に関する取り組みや数値を社内外へ発信</p>
<b>(4) 健康経営推進 健康経営チーム</b>			
<p>「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</p> <p>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</p> <p>健康維持・未病に向けた施策を実施</p>	<p>ウォーキングイベントを実施 参加者数：延べ22社、16,401名</p> <p>乳がん検査と子宮頸がんリスク検査を希望者へ実施 乳がん検診の受診者数：270名</p> <p>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</p>	△	<p>「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</p> <p>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</p> <p>健康維持・未病に向けた施策を実施</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	△	<p>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</p>

サプライチェーン部会			
(1) 商品の品質向上と安全性の確保			
QCプロジェクトでの事例共有を継続 食品におけるラベル表示ミスを防止するため、情報共有を図りながら取り組みを深化	QCプロジェクト活動、および各社の品質管理責任者による情報共有会を開催 ラベル表示ミス防止ワーキンググループを立上げ、各社の取組み事例の共有化と、好事例の拡大、各社の施策に反映し会社全体として取り組みを継続	○	QCプロジェクト活動、品質管理責任者会議を実施 ラベル表示ワーキンググループで、各社の改善取組み事例の共有を継続
PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施	食品、衣料品、住居関連商品の製造委託先工場を中心に、外部機関も併用して工場監査を実施	△	PB商品製造委託先を中心に継続して監査を実施
実地研修も含め品質管理や製品安全に関する研修を継続	品質管理と製品安全に関する基礎知識習得を目的としたe-ラーニングを開講 対象者：品質管理、商品部 受講者数：のべ1,430名 製造工場の監査員育成となる サプライヤー監査研修を実施 対象者：品質管理、商品部 受講者数12名×年2回	○	品質管理と製品安全に関する基礎知識習得を目的としたe-ラーニング研修を継続実施 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、サプライヤー監査研修を継続実施
品質認証の取得支援を継続	セブンプレミアム製造委託工場に対して認証取得を依頼（2024年3月時点で99.9%取得）	△	品質認証の取得支援を継続
HACCP運用マニュアルの遵守を継続 HACCPの基礎知識の習得に向け、外部機関による研修を開催し、レベルアップを図る 受講対象者数：30名	各社それぞれに運用状況を確認 外部講師を招いてHACCP講習会3日間コースを開催し、基礎知識から現場活用まで習得 対象者：品質管理、商品部 受講者数：24名	○	HACCP運用マニュアルの遵守と確認を継続 新任の品質管理担当者、仕入れ担当者を対象に、HACCP講習3日間コースを開催
「防虫防鼠」などの専門知識の習得を目的とした外部機関による研修を企画・開催 受講対象者数：30名×2回	セブンプレミアム品質管理担当者を対象に専門機関による「食品製造工場における防虫防鼠」の研修を開催 受講者数：16名	○	「防虫防鼠」「安全文化」などの外部識者の知識知見を、品質管理、仕入れ担当、製造部門の担当者が習得することを目的とした講演会を開催
(2) お取引先行動指針の運用徹底			
お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査説明会をライブ配信で実施（国内外のお取引先様 約400社がリアルタイム受講）※11月までオンデマンド配信を実施	○	お取引先サステナブル行動指針・CSR監査の説明会を継続 グループ各社で商品開発・商品仕入を担当している部署の責任者が出席する会議において、CSR監査の結果報告と監査に関する勉強会を実施



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

競合の垣根を越えた複数の事業者と自治体が連携し、mottECO（モッテコ）コンソーシアムを結成	mottECO（モッテコ）コンソーシアムを結成し、mottECOフェスタ2023を開催	○	お客様とともに社会課題の解決を目指す取り組みとして、グループの一部店舗にてフードドライブを実施
<b>(3) 自然共生社会の実現に向けた取り組み</b>			
精肉・鮮魚など生鮮品の加工やミールキットの製造を行う食品製造工場ピースデリでCoC認証を取得	食品製造工場ピースデリで、ASCのCoC認証を取得	○	MSCのCoC認証を取得
引き続き、新たに商品調達に関わる従業員や、研修未受講者を中心に研修を実施し、JGAP指導員資格の取得者数を拡大	グループマーチャンダイザーおよびサステナビリティ関連の業務に関わる従業員40名がJGAP指導員資格を取得	○	グループMDを対象に、新たにサプライチェーンにおける持続可能な調達についての研修を実施
<b>(4) 従業員の環境意識啓発</b>			
—	—	—	グループの従業員向けに環境教育プログラムや情報共有が可能な環境アプリを開発し運用 アプリ登録従業員数の拡大 全従業員向けに環境e-ラーニングの継続実施
<b>社会価値創造部会</b>			
<b>(1) 社会課題の理解促進</b>			
社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2023」を開催 ・セミナー内容を見直し ・応募内容の質的向上を支援	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2023」を開催 セミナー参加者数：498名 応募件数：174件 社会課題解決起点のイノベーションマイルド醸成	○	社会課題解決型ビジネスプランコンテスト「SMiLE2024」を開催 ・グループ内の認知促進 ・参加者への伴走機能の強化
<b>(2) 新規CSV事業の創出</b>			
ソーシャルビジネスプログラムから生まれた事業案について、継続案件1件のほか、「SMiLE2022」で採択した2案件を加えて事業化を検討	継続案件1件に加えて SMiLE2023で採択した 2案件を加えた計3案件の実証実験を開始 1案件は有償実験を開始	○	継続案件3件に加えてSMiLE2023で採択した 2案件を加えた計5案件の事業化を検討

## 従業員のCSR教育

セブン&アイHLDGS. は、従業員の入社時および昇格・昇進による新任役職者への集合研修のほか、社内報やサステナビリティデータブックなどを通してCSR教育を行っています。

また、コンプライアンスやダイバーシティ&インクルージョン、環境などの専門分野に関する勉強会およびセミナーなどの定期開催や、社内ポータルサイトを通じた従業員向けボランティア情報を発信しています。

加えて、国内のグループ全従業員を対象としたeラーニングによるCSR教育を実施しています。2023年度も、お取引先様と接する機会のある従業員を対象として、独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法・商品表示などに関するeラーニングや、グループの環境宣言『Green Challenge 2050』について学ぶeラーニングなどを実施しました。



## 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。セブン&アイグループでは、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CSR統括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

# コンプライアンス

セブン&アイHLDGS.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&アイグループ企業行動指針

セブン&アイグループ企業行動指針は、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&アイグループ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HLDGS.は、代表取締役社長を委員長とした「CSR統括委員会」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HLDGS.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）。

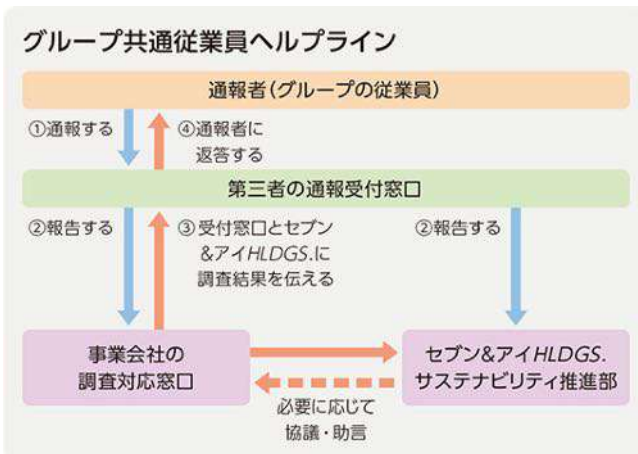
通報があった場合には、速やかに事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。また、通報しやすい環境づくりのため、匿名でも通報でき、通報者が通報したことによる不利益な取扱いを受けることは一切ないことを運用規程に定めています。相談者に報復や不利益が起きていないかを確認するため、案件終了通知の翌月末には、第三者の受付窓口から相談者へ確認連絡を行っています。

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HLDGS.のサステナビリティ推進部が把握し、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、直ちに代表取締役へ報告し、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HLDGS.の取締役会において報告しています。

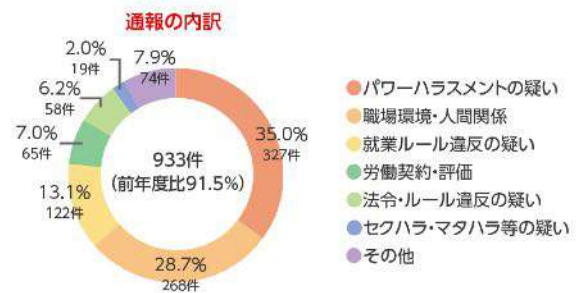
### グループ共通従業員ヘルプライン（内部通報制度）

グループ共通従業員ヘルプラインは、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。

受付の流れ



### 2023年度通報結果



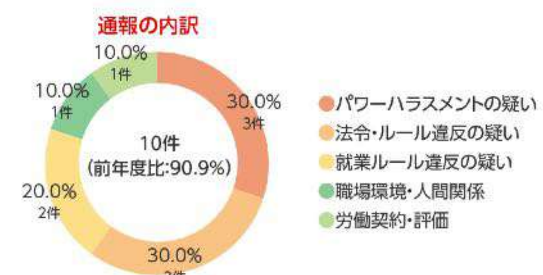
### 監査役ホットライン（内部通報制度）

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HLDGS.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。

受付の流れ



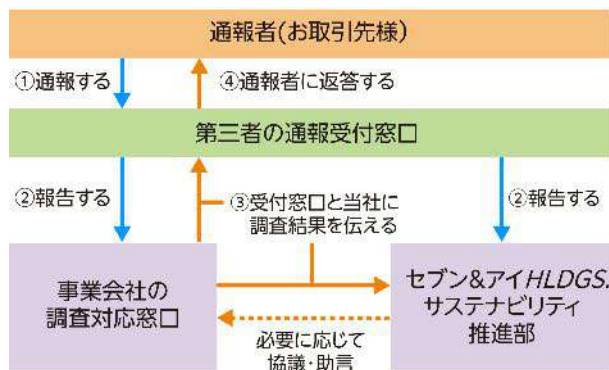
### 2023年度通報結果



## お取引先専用ヘルプライン（内部通報制度）

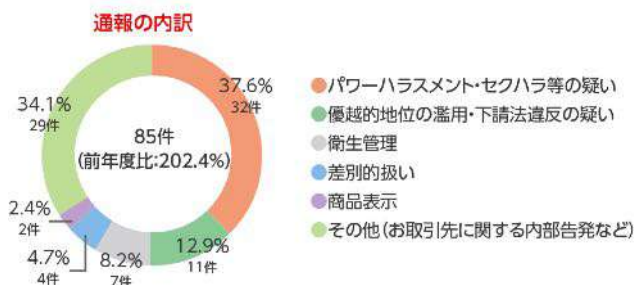
お取引先専用ヘルプラインは、国内グループ会社のお取引先様の役員、従業員、元従業員が利用することができます。お取引先様向け説明会の中で、制度の紹介やリーフレットの配布を通して周知を図っています。

受付の流れ



※ 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。

## 2023年度通報結果



## 従業員への教育・研修

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社では、自社の事業特性にあわせて、従業員がセブン&アイグループ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HLDGS.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。2023年度は7コースを延べ12,511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HLDGS.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。また、2023年度は、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HLDGS.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。

セブン&アイグループでは、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。

セブン&アイグループでは、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&アイグループ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お願ひしています。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&アイグループ企業行動指針の基本方針、行動基準はこちら](#) >

[セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針はこちら](#) >

## 取引に関する違反防止の体制

セブン&アイHLDGS.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情報共有会議」およびサステナビリティ推進部が連携し、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情報共有会議」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&アイグループでは半期に1度、従業員の上司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。2023年度はグループ各社合計で約12,000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HLDGS.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HLDGS.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HLDGS.は、「セブン&アイHLDGS.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 **HLDGS.** グローバル納税方針

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ各社において、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HLDGS.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

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ会社は、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、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

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ会社は、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、当社および海外子会社を含むグループ会社は、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）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

セブン&アイHLDGS.では、当社および海外子会社を含むグループ会社が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HLDGS.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

セブン&アイグループが予期しない、会計基準や税制の新たな導入・変更により、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、セブン&アイ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



### 2023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	2,915,628	8,138,259	356,586	67,608
税引前利益	28,001	248,062*	569*	▲556
法人税等	33,862	28,818	▲0	190
納税額	55,654	31,414	3	346

\*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。

# 情報セキュリティおよび個人情報保護

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社は、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。

セブン&アイグループは、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

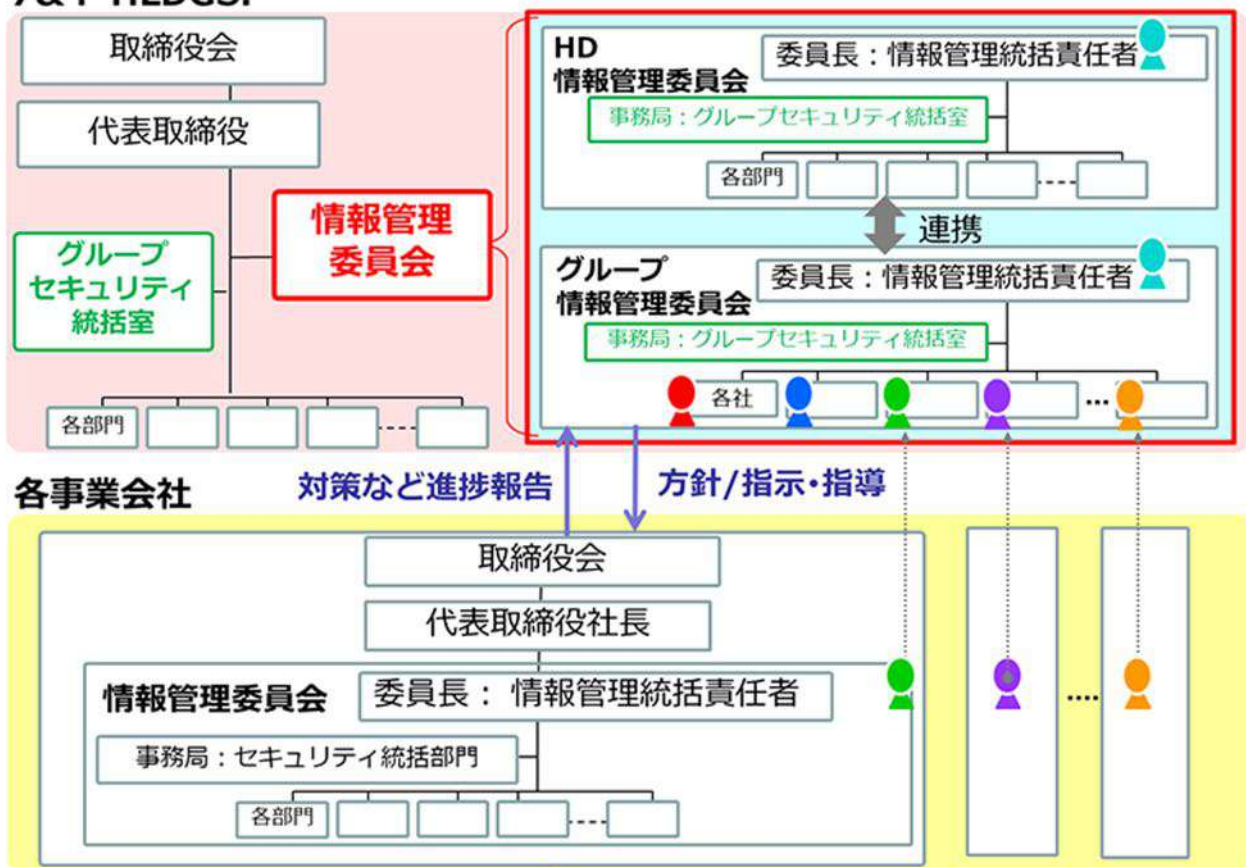
## 情報セキュリティ管理体制の構築

セブン&アイHLDGS.は、グループ全体の情報セキュリティを統括する組織として、代表取締役社長の直下組織として「グループセキュリティ統括室」を設置し、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HLDGS.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。

### 7& i HLDGS.



● :ひと型のピクトグラムは各社の情報管理統括責任者を表します。

情報セキュリティ管理体制

## 国際基準への準拠

セブン&アイHLDGS.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、NIST（米国国立標準技術研究所）のNIST Cyber Security Framework、Center for Internet SecurityのCIS Controls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。

セブン&アイHLDGS.およびグループ各社は、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
- ・株式会社セブン&アイ・フードシステムズ
- ・株式会社セブン&アイ・ネットメディア
- ・株式会社セブ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HLDGS.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HLDGS.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HLDGS.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、セブン&アイグループの役員・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が欠かせません。セブン&アイHLDGS.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HLDGS.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グループセキュリティ統括室が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HLDGS.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。

## 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&アイグループは、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<sup>※</sup>を踏まえて2021年10月7日に「セブン&アイグループ人権方針」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が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。

2023年4月14日

株式会社セブン&アイ・ホールディングス  
代表取締役 専務執行役員 最高サステナビリティ責任者  
伊藤 順朗

※ 「国際人権章典（『世界人権宣言』『市民のおよび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 & アイグループ人権方針

セブン&アイグループ<sup>※1</sup>（以下「私たち」）は、社是<sup>※2</sup>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を支えられ、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&アイグループ人権方針」を定めました。

この方針は、社是とともにセブン&アイ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ことから、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 「セブン&アイグループ」とは、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総称

※2 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&アイグループ人権方針 >](#)

## 推進体制

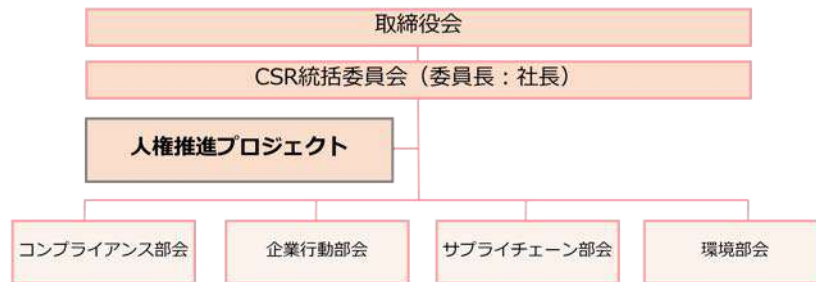
セブン&アイHLDGSは、人権方針をグループで推進するためのグループ横断組織として、「人権推進プロジェクト」を発足し、継続的な取り組みを実施しています。このプロジェクトには、CSR統括委員会傘下の4部会（企業行動部会・サプライチェーン部会・コンプライアンス部会・環境部会）の各部会長や人権啓発やノーマライゼーションに関わる業務を統括した専門部署として常設された人権啓発センターのセンター長などが参加し、事業特有の人権問題の特定、予防是正対応、定期的なモニタリング、情報開示など、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進しています。取り組みの計画立案や実施進捗状況の確認は、人権推進プロジェクトの会議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

セブン&アイグループは、「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

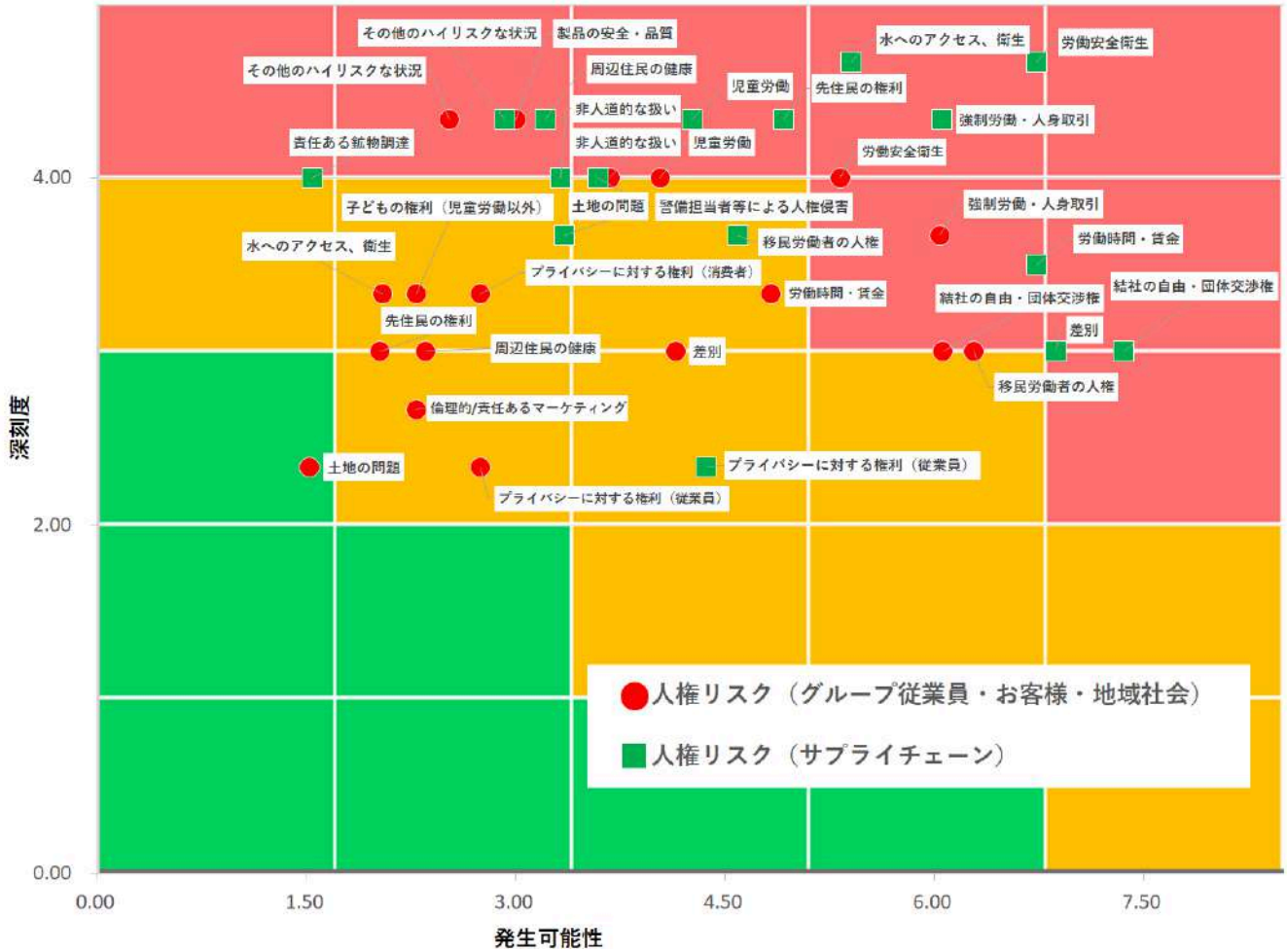


## 人権への影響評価

セブン&アイグループは、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、グループおよびお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（セブン&アイ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](#) >

### 予防是正措置の実施

セブン&アイグループは、重点的に発生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を行い、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

セブン&アイグループは、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122社（2024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

セブン&アイグループは、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、セブン-イレブン・ジャパンやセブン&アイ・クリエイ티브リンクなどでも、基本的な人権啓発研修を適時実施しています。

※2023年度人権啓発研修実施実績 5社 約500名受講

※2022年度ハラスメントe-ラーニング実施実績 16社 約11,000名受講

セブン&アイHLDGS. 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。2023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、約6,100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

セブン&アイグループは、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。

## 人権啓発標語の募集

セブン&アイグループは、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」と向き合う機会を作ることにより、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。33回目となる2023年度の応募作品数は12,914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

セブン&アイグループは、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&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行をお願いしています。

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&アイグループ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。2023年度は416社、618人のお取引先様がライブ配信に参加されました。

[セブン&アイグループ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](#) >

## モニタリング

セブン&アイ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。

## 従業員エンゲージメント調査

セブン&アイグループは、セブン&アイHLDGS. およびグループ各社の従業員を対象に従業員エンゲージメント調査を実施しています。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。2023年度の調査では、国内グループ26社、約67,000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

セブン&アイグループは、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」をご理解いただき、この指針の遵守に必要な具体的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

セブン&アイグループは、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&アイグループ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HLDGS. 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。2023年度は国内外13カ国の781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

セブン&アイグループは、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。2023年度は、グループ各社合計で約12,000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](#) >

## 外部への情報公開

セブン&アイHLDGS. 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

セブン&アイグループは、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

セブン&アイグループは、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「グループ人権方針」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 セブン&アイグループのステークホルダーと人権課題の整理

バリューチェーン上のステークホルダーと人権課題整理 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

②Minority 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. 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存在する国、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

## Step1：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		

## Step2 : 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。

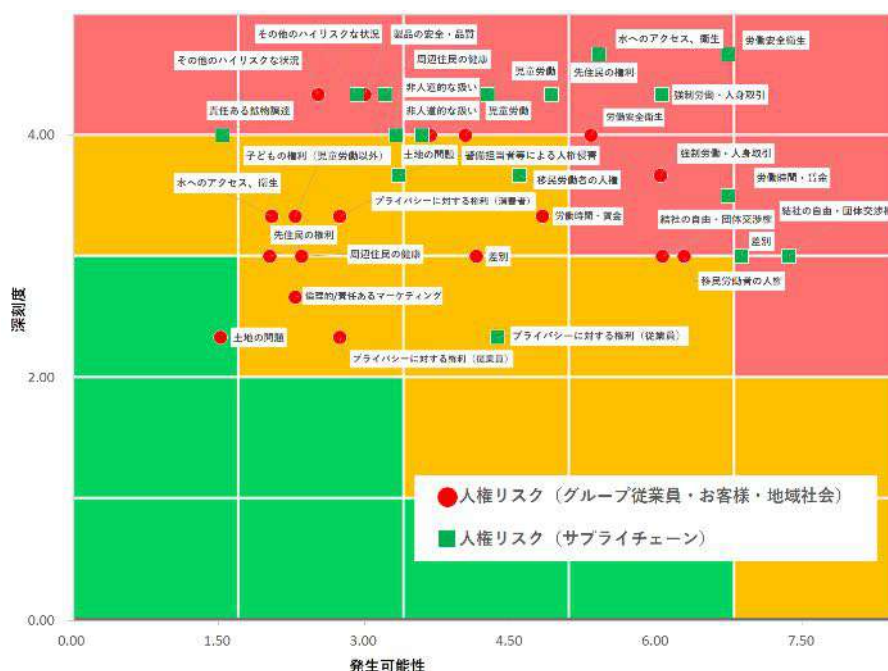
	人権課題	深刻度※1		発生可能性※2	
		自社	サプライチェーン	自社	サプライチェーン
従業員	強制労働・人身取引	3.67	4.33	6.04	6.05
	児童労働	4.00	4.33	4.04	4.26
	差別	3.00	3.00	4.14	6.87
	非人道的な扱い	4.00	4.00	3.67	3.32
	結社の自由・団体交渉権	3.00	3.00	6.06	7.35
	労働時間・賃金	3.33	3.50	4.83	6.73
	労働安全衛生	4.00	4.67	5.33	6.73
	移民労働者の人権	3.00	3.67	6.28	4.59
	プライバシーに対する権利（従業員）	2.33	2.33	2.74	4.36
	お客様	倫理的/責任あるマーケティング	2.67		2.29
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	
地域社会	周辺住民の健康	3.00	4.33	2.35	3.21
	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)

## Step3 : 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

セブン&アイグループは、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とらえ、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共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。

セブン&アイ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。

セブン&アイグループにおける「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」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、セブン&アイ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。

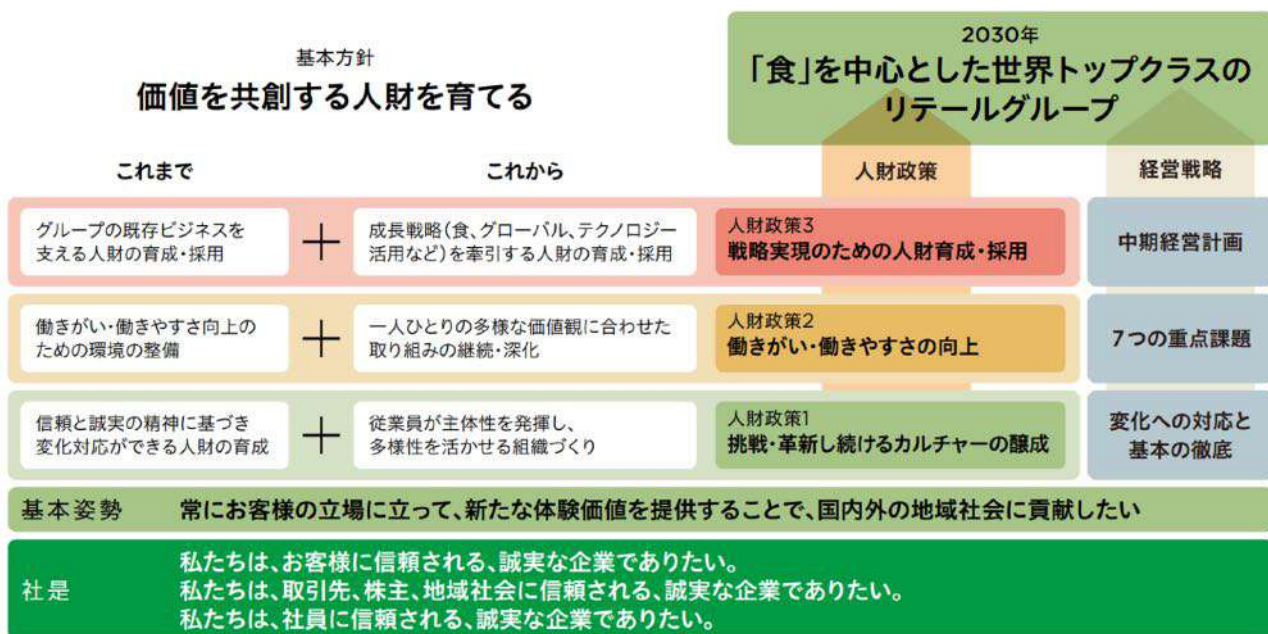
## 人財政策の基本的な考え方

セブン&アイグループでは、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考えられています。

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）。



## 効果測定の仕事

### 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」として分解したうえで、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"> <li>● 挑戦・革新し続けるカルチャーの浸透と実践</li> <li>● 多様な人財の活躍による挑戦カルチャーの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 多様な人財の活躍機会拡大</li> </ul>
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"> <li>● 経営戦略の理解・浸透</li> <li>● 自己成長の支援・ステークホルダーへの貢献</li> <li>● 従業員による主体的なキャリア形成の支援</li> <li>● 多様な働き方ができる環境の実現</li> <li>● 従業員の健康増進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営陣との対話</li> <li>● 教育体系の整備</li> <li>● キャリア形成の支援</li> <li>● 健康経営</li> <li>● 選択肢を増やす人事制度・支援</li> </ul>
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"> <li>● 人財ポートフォリオの形成と運用</li> <li>● 人財ポートフォリオ充足のための採用・育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人財要件・スキル定義</li> <li>● 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</li> <li>● グローバル人財の育成</li> </ul>



## 人財資本に関する具体的な取組み

### 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。

# 気候変動（TCFD）・自然資本（TNFD）への対応

## 環境経営情報の開示に関する考え

当社グループは、2019年に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を宣言し、「脱炭素社会」「循環経済社会」「自然共生社会」を目指して取り組みを推進しています。

とりわけ喫緊の課題となっている気候変動問題については、2019年8月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）提言に賛同を表明し、気候関連財務情報開示タスクフォース（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ました。まず、2019-2021年度には国内コンビニエンスストア事業（セブン-イレブン・ジャパン）を対象としたシナリオ分析を実施、その分析結果を開示し、コンビニエンスストア事業の固有リスクにつき一定の示唆を得ることができました。2022年度は、地理的条件を同じくする国内事業として、スーパーストア事業（イトーヨーカ堂・ヨークベニマル・ヨーク）のシナリオ分析を実施し、その分析結果を開示しています。2023年度は、海外CVS事業において、7-Eleven, Inc.がシナリオ分析を行いました。

分析を通じて、財務影響が大きい主なリスクとして「炭素税の課税」「自然災害による被害」「原材料原価の上昇」の3点を確認しましたが、これら気候変動のリスクは、自然資本と相互に関連していると認識しています。気候変動が自然の劣化をもたらし、自然の劣化によって、自然災害の激甚化や原材料の調達が困難になることが考えられます。また、森林保全などの自然資本の保全が、CO<sub>2</sub>吸収源の保全として気候変動への緩和策になるといったことも考えられます。

こうした認識のもと、2023年9月に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フレームワークV1.0が公開されたことも踏まえて、今後は、気候変動と自然資本対応を統合的に進めていくべく、両方の視点から分析・対応策の検討を行ってまいります。

なお、TNFDに関しては、TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月にSBTN Corporate Engagement Programに参画し、2024年3月には、TNFD Adoptersへ登録し、TNFDの枠組みに基づいた分析・開示に着手しています。

### TCFD・TNFD対応の進捗および今後の計画

	TCFD対応		TNFD対応
	グループ全体	金融事業	
2019年度～2021年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD提言に賛同</li> <li>● シナリオ分析実施（国内CVS事業） ⇒21年度に分析深化</li> <li>● 初の情報開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD提言に賛同</li> </ul>	
2022年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内CVS事業の開示内容を更新（ウェブサイト・経営レポート）</li> <li>● SST事業のシナリオ分析実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● シナリオ分析実施</li> <li>● 初の情報開示（セブン銀行ウェブサイト）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TNFDフォーラム参画</li> <li>● SBTN Corporate Engagement Programに参画</li> <li>● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などに着手</li> </ul>
2023年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 移行計画を開示（ウェブサイト）</li> <li>● SST事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート）</li> <li>● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認</li> <li>● 海外CVS事業のシナリオ分析実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 分析結果を開示（統合報告書ディスクロージャー誌・有価証券報告書・ウェブサイト）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などを継続</li> </ul>
2024年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外CVS事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート・有価証券報告書）</li> <li>● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TNFD Adopters登録</li> <li>● 当社グループ事業の自然への依存・影響の分析</li> <li>● 自然資本方針に対する考えの検討</li> <li>● 分析結果の開示（ウェブサイト・経営レポート）</li> </ul>

**気候変動・自然資本両者の視点を統合した分析・対応策の検討**

## ガバナンス

当社グループでは、気候変動・自然資本等を含むサステナビリティの課題は、はグループ会社横断で取り組むべきものと考え、取締役会による監督とCSR統括委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、サステナビリティに関わる取り組みに関し、年1回以上、CSR統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進部より報告を受け、進捗や目標の達成状況を監督し、適宜、方針・取り組みの見直しが行われます。

CSR統括委員会は、セブン&アイHLDGS. 代表取締役社長を委員長として、7-Eleven, Inc.のCEOを含むグループ会社のCSR推進責任者(代表取締役社長など)とセブン&アイHLDGS.のCSR関連部署の責任者が委員として出席し、年2回開催されています。CSR統括委員会のもとには、気候変動・自然資本の問題などに対応するための下部組織として、環境部会を設置しています。

### サステナビリティに関するガバナンス体制



## リスク管理

当社および当社グループ各社では、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HLDGS.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、CO<sub>2</sub>排出規制、昨今の大型台風、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、事業継続や当社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、当社と当社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。

7-Eleven, Inc.においても、セブン&アイグループのリスク管理のもとサステナビリティのリスクを管理しています。

[事業等のリスク（グループリスク管理体制）](#) >

## 目標・指標

当社グループでは、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、CO<sub>2</sub>排出量削減、食品リサイクル率、持続可能な調達等の目標を定め、その進捗を公開しています。

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

## 気候変動・自然資本情報ごとの開示

気候変動（TCFD）・自然資本（TNFD）の各枠組に基づく詳細開示は、下記リンクよりご参照ください。

[TCFD](#) >

[TNFD](#) >

# 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に基づく対応



## はじめに～私たちが目指す社会について～

当社グループは、衣食住、金融サービスなど、多様な顧客接点を有しており、世界で約85,800店舗で1日6,360万人以上の方にご来店いただいています。お客様の生活の場があってこそ私たちの事業が成り立っており、地域社会が持続可能なものとなるよう、私たちが本業を通じて優先的に解決すべき社会課題を重点課題<sup>(※1)</sup>として特定し、サステナブル経営を推進していくことを「中期経営計画2021-2025<sup>(※2)</sup>」の中でコミットしています。

※1 セブン&アイグループの重点課題 >

※2 中期経営計画2021-2025 >

当社グループの重点課題の中でも、「気候変動への対応（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）」は、増加する自然災害をはじめとして、不安定になりつつある商品原材料の調達など、お客様の生活の場や地域社会を脅かす気候変動に対して、備え防ぐための取り組みと考えています。この重点課題の取り組みを加速するため、当社グループは、2019年5月に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』（※3）を発売し、これを、2030年・2050年に目指すべき社会へのロードマップとして位置付けています。

※3 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』 >

環境宣言では、脱炭素社会、循環経済社会、自然共生社会の3つの社会への移行に向けて、「CO<sub>2</sub>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分野にて中長期の目標を立て、グループ横断のイノベーションチームを結成し、取り組みを進めています。

TCFD提言に沿ったシナリオ分析では、事業体ごとに、この3つの社会への移行の実現に関わる2030年時点に想定される気候変動リスクおよび機会を特定し、「リスク低減と機会の最大化を図れる対応策の検討」、その対応策の経営戦略との連動を進めています。各分析結果やそれに基づいた戦略、気候変動に関わるガバナンス、リスク管理体制など、詳しくは本ページの各項目をご覧ください。

## 移行計画について

当社グループは、2019年に環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を公表しました。環境宣言の中で、「2050年、国内の店舗運営に伴うCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロ」に向けたロードマップを掲げるとともに、Scope3を含めたサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減も目指しています。これらの取り組みを推進するため、「中期経営計画2021-2025」にて、経営戦略の中に環境投資（太陽光パネルの拡大、省エネ設備の導入 など）を組み込んでいます。

CO<sub>2</sub>排出量に関するロードマップは、科学的進歩や規制などを考慮し定期的にアップデートしていく予定です（2020年と2021年に目標を上方修正）。

### <脱炭素社会に向けたロードマップ>



## TCFDに関する経緯と今後の実施計画

当社グループは、2019年8月にTCFD提言に賛同し、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。そして、2019-2021年度に国内コンビニエンスストア（国内CVS）事業（セブン-イレブン・ジャパン）を対象としたシナリオ分析を実施、その分析結果を開示し、コンビニエンスストア事業の固有リスクにつき一定の示唆を得ることができました。2022年度は、地理的条件を同じくする国内事業として、スーパーストア（SST）事業（イトーヨーカ堂・ヨークベニマル・ヨーク）のシナリオ分析を実施し、その分析結果を開示しています。2023年度は、海外コンビニエンスストア（海外CVS）事業において、7-Eleven,Inc.がシナリオ分析を行いました。

分析を通じて、財務影響が大きい主なリスクとして「炭素税の課税」「自然災害による被害」「原材料原価の上昇」の3点を確認しましたが、これら気候変動のリスクは、自然資本と相互に関係していると認識しています。気候変動が自然の劣化をもたらし、自然の劣化によって、自然災害の激化や原材料の調達が困難になることが考えられます。また、森林保全などの自然資本の保全が、CO<sub>2</sub>吸収源の保全として気候変動への緩和策になるといったことも考えられます。

こうした認識のもと、2023年9月に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フレームワークV1.0が公開されたことも踏まえて、今後は、気候変動と自然資本対応を統合的に進めるために、両方の視点から分析・対応策を検討していきます。

TCFD・TNFD対応の進捗および今後の計画

	TCFD対応		TNFD対応
	グループ全体	金融事業	
2019年度～2021年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD提言に賛同</li> <li>● シナリオ分析実施（国内CVS事業） ⇒21年度に分析深化</li> <li>● 初の情報開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD提言に賛同</li> </ul>	
2022年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内CVS事業の開示内容を更新（ウェブサイト・経営レポート）</li> <li>● SST事業のシナリオ分析実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● シナリオ分析実施</li> <li>● 初の情報開示（セブン銀行ウェブサイト）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TNFDフォーラム参画</li> <li>● SBTN Corporate Engagement Programに参画</li> <li>● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などに着手</li> </ul>
2023年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 移行計画を開示（ウェブサイトで）</li> <li>● SST事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート）</li> <li>● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認</li> <li>● 海外CVS事業のシナリオ分析実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 分析結果を開示（統合報告書ディスクロージャー誌・有価証券報告書・ウェブサイト）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TNFDに基づいた開示にむけ、データ収集などを継続</li> </ul>
2024年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外CVS事業分析結果を開示（ウェブサイト・経営レポート・有価証券報告書）</li> <li>● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● シナリオ分析のアップデートと対応策の進捗確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● TNFD Adopters登録</li> <li>● 当社グループ事業の自然への依存・影響の分析</li> <li>● 自然資本方針に対する考えの検討</li> <li>● 分析結果の開示（ウェブサイト・経営レポート）</li> </ul>

気候変動・自然資本両者の視点を統合した分析・対応策の検討

以下、TCFD提言で推奨される4つの開示項目について、「指標・目標」「戦略」「ガバナンス」「リスク管理」の順に説明します。

### 気候変動に関わる指標・目標

当社グループは、2019年5月に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を策定しました。「脱炭素社会」「循環経済社会」「自然共生社会」を目指すべき社会の姿として掲げ、CO<sub>2</sub> 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、持続可能な調達を具体的なテーマとしています。

パリ協定における「1.5℃目標」という世界が目指す姿に向け、CO<sub>2</sub>排出量削減の数値目標として、グループの店舗運営に伴うCO<sub>2</sub>排出量を、2013年度と比較して、2030年には50%、2050年には実質ゼロにすることを定めています。その他のテーマに関しても、具体的な数値目標を掲げ、目標達成に向けた取り組みを推進し、その達成状況をモニタリングしています。

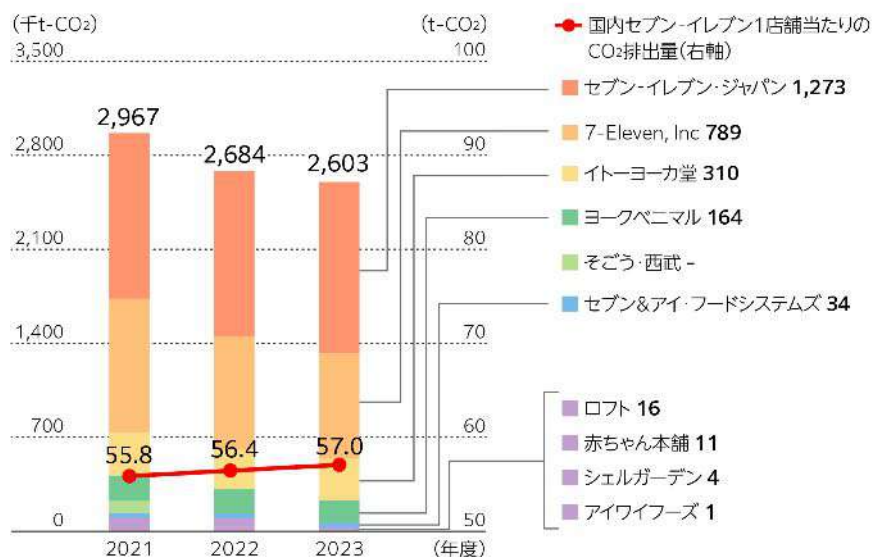
各事業体で実施したシナリオ分析では、自然災害による被害の大きさが明確になっています。すでに日本でも、局所的豪雨や台風被害の拡大などの異常気象が発生しており、多くの自治体で「気候非常事態宣言」が発出されています。気候変動による自然災害のリスク拡大を防ぐために、地域社会をはじめとしたステークホルダーの皆様と連携して、『GREEN CHALLENGE 2050』の目標を達成し、気温上昇を1.5℃に抑える努力をするべきであると改めて決意しています。

[『GREEN CHALLENGE 2050』4つのテーマ別 進捗状況 >](#)

[グループおよび各社の環境関連指標 >](#)

[スコア3排出量 >](#)

## 店舗運営に伴うCO<sub>2</sub>排出量\*



※2021年の棒グラフ上部の数値: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、シェルガーデン、アイワイフーズ、そごう・西武、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズ、バーニーズジャパンの12社の合計値  
 ※2022年の棒グラフ上部の数値: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、シェルガーデン、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズの10社の合計値  
 ※2023年の棒グラフ上部の数値: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、アイワイフーズ、赤ちゃん本舗、ロフト、セブン&アイ・フードシステムズの9社の合計値  
 ※2023年よりヨークの数値をイトーヨーカ堂に合算  
 ※グループ各社の数値算出条件はWEBサイトに掲載しているデータ集をご覧ください

※ 「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」 / 「地球温暖化対策推進法」 に則って定めた「セブン & アイ HLDGS. 環境関連データ算定報告マニュアル」に基づいて算定

## 戦略 シナリオ分析の実施

TCFD提言に基づいたシナリオ分析について、当社グループの各事業体にて実施しています。

### <シナリオ分析の前提>

シナリオ	脱炭素シナリオ (1.5℃~2℃) ・ 温暖化進行シナリオ (2.7℃~4℃) ※ IEA (国際エネルギー機関) 「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を参考に2つのシナリオを設定
分析手法	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・商品を製造する工場・商品の配送) やお客様の行動について分析
対象年	国内CVS事業、SST事業: 2030年時点の影響 海外CVS事業: 短期 (0~5年) ・ 中期 (5~10年) ・ 長期 (10年~30年)

### <対象の事業体>

- ・ 国内CVS事業: セブン-イレブン・ジャパン
- ・ SST事業: イトーヨーカ堂、ヨークベニマル
- ・ 海外CVS事業: 7-Eleven, Inc

各事業体のシナリオ分析では、IEA「World Energy Outlook」で示されているSTEPS<sup>(※1)</sup>、APS<sup>(※2)</sup>、NZE2050<sup>(※3)</sup>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しています。2030年時点の事業成長率も加味し、気候変動の影響を分析しています。

※1 STEPS：公表政策シナリオ（Stated Policies Scenario）。国際エネルギー機関（IEA）による「World Energy Outlook 2019」にて示されたシナリオの1つ。これまでに公表された脱炭素政策や目標が反映されている。

※2 APS：発表誓約シナリオ（Announced Pledges Scenario）。政府が長期的な実質ゼロ排出目標を発表したすべての気候関連のコミットメントを完全かつ時間どおりに満たすことを前提としたシナリオ

※3 NZE2050：50年実質排出量ゼロシナリオ（Net Zero Emissions by 2050）。IEAによる「World Energy Outlook 2020」にて示されたシナリオの1つ。パリ協定の目標を上回る1.5℃シナリオにあたり、2050年以前に排出量ゼロをめざすシナリオ。

### 【脱炭素シナリオ】

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しています。また、このシナリオでは、消費者のサステナブル商品やサービス、電気自動車への関心が高まり、それらに応える商品を販売することが事業成長につながると見込んでいます。

### 【温暖化進行シナリオ】

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シナリオを想定しています。

## ■ 認識した気候関連のリスクと機会

気候変動関連のリスクと機会および対策について、当社グループ共通事項と一部固有事項として認識しています。

	認識した重要なリスクと機会	対応
脱炭素シナリオ	<p>&lt;リスク&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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CO<sub>2</sub>排出量に対するコスト負担や、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</li> <li>電力小売価格上昇で電気料支払い増加</li> <li>（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）</li> <li>（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）</li> </ul> <p>&lt;機会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>消費者のサステナブル商品やサービスへの関心が増加</li> <li>規制の強化や消費者の嗜好の変化により、EV充電の需要増加</li> <li>（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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に基づいたCO<sub>2</sub>排出量削減の各施策推進（2013年度比で2030年50%削減、2050年に実質ゼロを目指す）</li> <li>店舗における省エネやエネルギー効果の改善に向けて、取り組みや投資の推進</li> <li>店舗での再生可能エネルギー比率の積極的な拡大</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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「7 Charge」のEV用急速充電ポートを、今後、米国とカナダ全土で配備拡大予定）</li> </ul>
温暖化進行シナリオ	<p>&lt;リスク&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>深刻な自然災害の発生頻度や強化が強まり、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</li> <li>降水、気象パターンの変化により、商品原材料の収穫量減少に伴う商品原価上昇や水ストレス、サプライチェーンの混乱などが発生</li> <li>世界的な高温の増加に伴う冷房運転コスト上昇</li> </ul> <p>&lt;機会&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>災害時の情報収集と早期復旧の体制構築（「セブンVIEW」など）</li> <li>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</li> <li>店舗における省エネ推進、省エネ設備の導入</li> <li>お届け事業、ECサービスの拡大</li> </ul>

【重要な移行リスク：炭素税の影響】

移行リスクについては、1.5°C目標達成に向けてさまざまな規制が導入される脱炭素シナリオに基づいて検討しました。なかでも、最も大きな影響があると予測される炭素価格の導入による炭素税の影響について、各事業体で分析しています。以下、国内コンビニエンスストア事業・スーパーストア事業の影響について記載しています。

●炭素税の影響（2030年）

項目	事業インパクト
国内CVS事業	126億円
海外CVS事業	133億円
SST事業	74億円
事業インパクトの合計金額	333億円

<前提> ・炭素税額：135ドル/トン-CO<sub>2</sub>（IEA「World Energy Outlook2022」の最大金額）  
 ・為替レート：131.62円/ドル（23年2月期決算時に使用したレートに合わせています）

IEA「World Energy Outlook 2022」を参考に2030年時点の炭素税額を135ドル/トン-CO<sub>2</sub>と設定し、最大金額でインパクトを試算。環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に掲げる目標に基づいた取り組みを進めることで2030年の炭素税額を大幅に削減でき、さらに、2050年目標であるCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを実現することで、最終的に炭素税の影響はなくなると見込んでいます。

【脱炭素シナリオにおける主な対応策】

当社グループのCO<sub>2</sub>排出量の約9割は店舗運営における電気使用に由来しているため、省エネ・創エネ・再エネ調達の3つの柱でCO<sub>2</sub>排出量削減を進めるとともに、スコープ3を含めたサプライチェーン全体の削減を目指しています。

(1) 省エネ

従業員による節電、省エネ設備の導入で電気使用量の削減

(2) 創エネ

敷地内の太陽光パネルを設置し、発電した電力を自家消費しています。太陽光パネルはグループ9,000店舗以上に設置しており、2030年までにグループ11,000店舗へ設置予定です。



屋根上太陽光パネル（Ario 市原店）

「省エネ」・「創エネ」によって店舗でのCO<sub>2</sub>排出量を最大限削減した後、「再エネ調達」による敷地外からの再エネ電力活用で、さらなるCO<sub>2</sub>排出量削減を進めていきます。



### (3) 再エネ調達

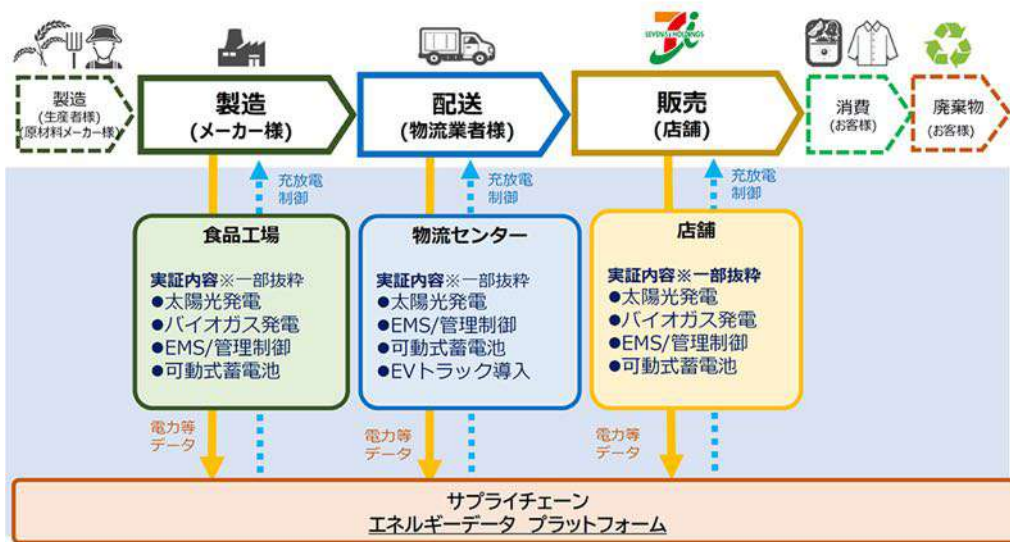
北陸電力グループとのオフサイトPPAの取り組みなど、さまざまな電力会社と協力の幅を広げています。



北陸電力グループとのオフサイトPPA

また、CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組みとして、食品メーカー様および物流業者様などと連携した事業スキーム「再生可能エネルギーの利活用における小売業サプライチェーン脱炭素化循環モデル事業<sup>(※)</sup>」を構築し、実証実験を開始しています。

※東京都および（公財）東京都環境公社が実施する「新エネルギーの推進に係る技術開発支援事業」に採択、都内のセブン&アイグループ店舗およびお取引先様である食品工場、物流センターを拠点としたEVトラック、太陽光発電、バイオガス発電等の「再生可能エネルギー」の利活用によるエネルギー・マネジメントの実証



【対応策に関連したWebサイトなど】

[気候変動対策（CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み）](#) >

[\(2024.6\)地元の木材を活用した次世代環境配慮型店舗「セブン-イレブン福岡ももち店」～今夏オープンに向け施工をスタート～](#) >

[\(2024.9\)AI が空調を変える！イトーヨーカ堂×神戸大学と共同で「AI スマート空調システム」を店舗に本格導入](#) >

< 重要な物理的リスクと対応策 温暖化進行シナリオ（2.7℃～4℃） >

【重要な物理的リスク：自然災害による被害】

物理的リスクでは、異常気象による自然災害の発生が最も大きなリスクとなります。自然災害は、いつ・どこで発生するか予測が難しく、一度発生すれば、甚大な被害をもたらします。各事業でそれぞれ大雨や洪水などの災害が強靱化および頻度が増加することを仮定し、店舗被害・商品損害・休業による売上の損失・復旧費用などについてインパクトを試算し、対応策を検討しています。

セブン-イレブン・ジャパン（国内コンビニエンスストア事業）における影響

<前提> 首都圏店舗の洪水被害（荒川の氾濫を想定）による2030年時点の被害金額を試算

- ※ 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試算を実施

項目	事業インパクト
店舗被害、商品損害、休業による売上の損失、復旧費用など	112億円

イトーヨーカ堂、ヨークベニマル（スーパーストア事業）における影響

<前提> 2019年（台風19号到来）と同規模災害が発生したと仮定し、2030年時点の被害金額を試算

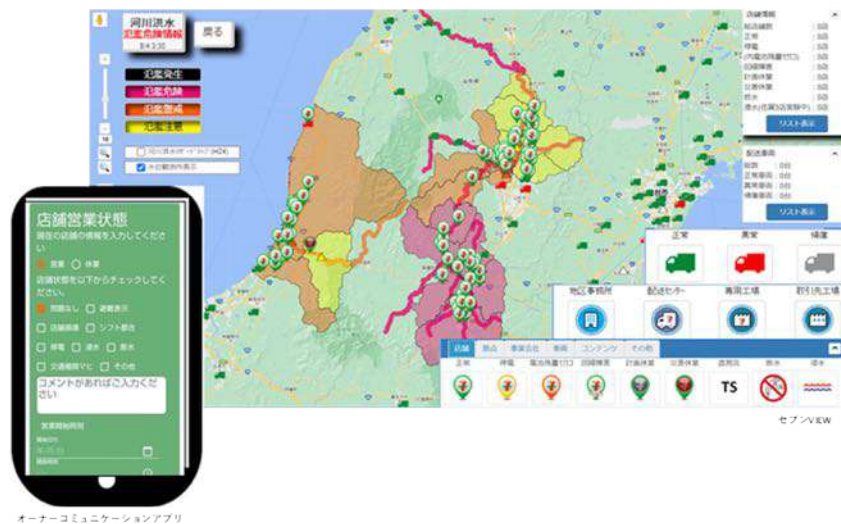
- ※ 2019年災害時の被害実績と災害や洪水の発生頻度増加予測から試算
- ※ 被害の程度を把握するため、保険適用を考慮せず試算を実施

項目	事業インパクト
店舗被害、商品損害、休業による売上の損失、復旧費用など	55億円

【「自然災害による被害」への主な対応策】

災害対応の充実を図ることで災害時に店舗の営業を早期に再開し、また、インフラや避難場所などの地域災害拠点として機能することで、地域のお客様への貢献を続けていきます。自然災害が増大するリスクへの対応として、以下の対応を進めています。

- ・ 早期復旧の体制構築（「7VIEW」など）
- ・ 蓄電池の性能向上などフェースフリー設備による災害時の営業継続、緊急物資配送用の燃料備蓄
- ・ 水害を想定した出店戦略、店づくり（止水板やガードパイプの設置拡大による浸水被害の防止）
- ・ 災害に強い物流拠点・供給網の構築
- ・ 災害協定など店舗インフラを活用した災害拠点化



7VIEW（災害時の情報共有システム）

自治体との包括連携協定数（事業会社別）

	2022年2月末	2023年2月末	2024年2月末
セブン-イレブン・ジャパン	223	230	235
イトーヨーカ堂	77	78	80
ヨークベニマル	11	14	16
セブン&アイ・フードシステムズ	3	3	3
合計	314	325	334

【対応策に関連したWebサイトなど】

[社会インフラとしての取り組み](#) >

[災害における支援](#) >

[忘れてはいけない 東日本大震災から10年](#) >

【重要な物理的リスク：気象パターンの変化による原材料原価上昇】

気候変動の影響で原材料の収穫量が低下、その分、仕入金額が増加すると仮定し、それぞれの事業体で大きな財務影響をもたらすものと考えています。国内コンビニエンスストア事業・スーパーストア事業ともに、分析対象の原材料については仕入金額の構成や将来情報の有無をもとに選定しました。（分析対象は今後拡大予定）

セブン-イレブン・ジャパン（国内コンビニエンスストア事業）における影響

項目	事業インパクト
国内コンビニエンスストア事業 米・海苔・畜産物の原材料原価上昇額	57億円

<前提> 気候変動により収量が低下したことからみよる2030年度時点の原材料原価上昇を試算

※収量の変化は、文部科学省、環境省、気象庁、国立環境研究所、農業・食品産業技術総合研究機構などのデータから試算

### 【「気象パターンの変化による原材料原価上昇」への主な対応策】

環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』では、オリジナル商品で使用する食品原材料に持続可能性が担保された材料を使用する「持続可能な調達」の目標を掲げ、自然共生社会の実現に向けて、以下の取り組みをお取引先様と推進しています。

- ・水産物（MSC認証・ASC認証・MEL認証など）や農産物（GAP認証など）の認証取得商品の品揃え拡大
- ・原材料生産地の分散と集約
- ・デジタル技術やAIの活用
- ・野菜工場や陸上養殖などの気候耐性のある原材料調達拡大による安定的な仕入の確保



セブン-イレブン向け商品専用の野菜工場 （株）プライムデリカ「相模原工場ベジタブルプラント」

### 【対応策に関連したWebサイトなど】

[持続可能な原材料の調達](#) >

### < 2つのシナリオにおける事業機会と対応策 >

#### 【脱炭素シナリオにおける事業機会について】

脱炭素シナリオでは、お客様の意識の変化を大きな事業機会として捉えています。国の政策など世の中の脱炭素化の動きに合わせ、お客様がサステナブルな商品やサービスに大きく関心を持つようになっていくことで、現在の当社グループの取り組みが機会に結び付き、さらに取り組みが加速すると考えています。例えば、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」では、関連する取り組みを進めています。

#### ・「セブンプレミアム」での環境配慮の取り組み

当社グループ共通のプライベートブランド「セブンプレミアム」について、品質と環境配慮の両立を目指した商品開発に取り組んでいます。グループ各店舗の店頭にて環境配慮商品を積極的に訴求しており、お客様に環境配慮商品をより認知していただき、環境について一緒に考え、消費行動につながる機会の創出を目指しています。

### 【対応策に関連したWebサイトなど】

[ニュースリリース：「セブンプレミアム」の環境に配慮した商品やグループの環境への取り組み](#) >

[気候変動対策（CO2排出量削減の取り組み）](#) >

[環境に配慮した容器・包装の導入（プラスチック使用量削減の取り組み）](#) >

[資源の有効活用（プラスチックの有効活用の取り組み）](#) >

[食品ロス・食品リサイクル対策](#) >

[持続可能な原材料の調達](#) >

### 【温暖化進行シナリオにおける事業機会について】

温暖化進行シナリオでは、気温上昇に伴ったお客様の嗜好変化、行動変化として、以下の内容を主な事業機会として捉えています。

- ・お客様の防災意識が高まることで、災害対策商品の需要増加
- ・暑熱時に好まれる商品（冷感商品）の販売伸長
- ・暑熱で外出頻度が低下することで、お届け事業やネットスーパーなどECサービスの利用増加



イトーヨーカドー ネットスーパー 新横浜センター（2023年8月開設）

## 気候変動に関わるガバナンス

当社グループは、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、取締役会による監督とCSR統括委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、気候変動問題を含むサステナビリティに関わる取り組みに関し、年1回以上、CSR統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進部より報告を受け、進捗や目標の達成状況を監督し、適宜、方針・取り組みの見直しを行っています。2020年12月、2021年5月には、取締役会において、昨今の1.5℃目標を目指す国際的な潮流、日本政府の2050年のネットゼロ目標決定にあわせ、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』のCO<sub>2</sub>排出量削減目標を、2030年までに50%、2050年までに排出ゼロに改定する決議を行いました。また、2020年度より役員報酬において、2019年5月に策定した環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を非財務指標として、株式報酬の業績評価指標（KPI）に追加しています。加えて、脱炭素化の取り組みを加速させるため、2023年には取締役会において、官民ファンドである「株式会社脱炭素化支援機構」への出資を決定しました。

※株式報酬のKPIとしての各年度のCO<sub>2</sub>排出量の目標値は、2018年度実績値から、毎年度均等に排出量を削減して2030年度目標値（グループの店舗運営に伴う排出量を2013年度比50%削減）を達成すると仮定して算出した各年度目標値とします。

CSR統括委員会は、セブン&アイHLDGS. 代表取締役社長を委員長として、グループ会社のCSR推進責任者(代表取締役社長など)とセブン&アイHLDGS.のCSR関連部署の責任者が委員として出席し、年2回開催しています。CSR統括委員会には、気候変動問題に対応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、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けたグループ横断のイノベーションを生み出していくために、2019年5月の環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』の策定とあわせて、主要事業会社の主管部門の執行役員以上をリーダーとするCO<sub>2</sub>排出量削減チームを発足しました。

CSR統括委員会は、CO<sub>2</sub>排出量をはじめとする気候変動問題に関わる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。また、こうした気候変動問題を含むサステナビリティに関わる取り組みの進捗は、年1回以上、取締役会に報告しています。

[サステナビリティ推進体制 >](#)

### サステナビリティに関するガバナンス体制



●気候変動に関わる体制と役割

体制	役割	メンバー
取締役会	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動問題に関する進捗・目標達成状況に関して年1回以上報告を受け、取り組みを監督</li> <li>方針・重要事項の見直し・決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役</li> <li>監査役</li> </ul> サステナビリティについて幅広い知見と経験を有する社内取締役および社外取締役をメンバーとして構成
CSR統括委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>年2回開催・気候変動問題にかかわる指標（CO2排出量など）の推移や緩和・適応策の共有</li> <li>環境部会やグループ会社で実施される取り組みの承認と助言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員長：セブン&amp;アイHLDGS.代表取締役社長</li> <li>委員：グループ会社のCSR推進責任者（代表取締役社長等） セブン&amp;アイHLDGS.のCSR関連部署の責任者</li> </ul>
環境部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR統括委員会下部組織</li> <li>年2回開催</li> <li>気候変動問題への対応推進</li> <li>TCFD提言への対応推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部会長：セブン&amp;アイHLDGS.執行役員 ESG推進本部長</li> <li>メンバー：グループ会社のCSR部門責任者 気候変動対応実務部門責任者</li> </ul>

リスク管理

当社および当社グループ各社では、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HLDGS.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、昨今の大型台風、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、外部環境のさまざま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、事業継続や当社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、共通性などの観点から優先度の高いリスクを特定し、当社と当社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。

7-Eleven, Inc.においても、セブン&アイグループのリスク管理のもとサステナビリティのリスクを管理しています。

事業等のリスク（グループリスク管理体制） >

今後の対応

今後は、世の中の状況に合わせてシナリオ分析を更新するとともに、国内外でさらに分析対象事業の範囲を拡大していきます。また、サプライチェーン全体を視野にいれて、リスク・機会の定量的な把握と実質的な対応策の立案・実行を進めてまいります。

2100年の気温上昇を1.5℃未満に抑えるための活動を行い、未来世代に豊かな地球環境をつないでまいります。

TCFD提言に基づいたシナリオ分析については、当社グループの各事業会社において実施していきます。事業会社別の最新分析結果および対応策は、各社のWebサイトにて公開しています。

国内コンビニエンスストア事業（セブン-イレブン・ジャパン） >

スーパーストア事業（イトーヨーカ堂、ヨークベニマル） > ※ 2023年9月にスーパーストア事業再編、イトーヨーカ堂にヨークが吸収合併

金融関連事業（セブン銀行） > ※ セブン銀行Webサイトにて公開

# 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）に基づく対応



## はじめに～私たちが目指す社会について～

当社グループは、衣食住、金融サービスなど、多様な顧客接点を有しており、国内約22,800店舗で1日2,220万人以上の方にご来店いただいています。お客様の生活の場があってこそ私たちの事業が成り立っており、地域社会が持続可能なものとなるよう、私たちが本業を通じて優先的に解決すべき社会課題を重点課題(※1)として特定し、サステナブル経営を推進していくことを「中期経営計画2021-2025(※2)」の中でコミットしています。

### ※1 セブン&アイグループの重点課題 >

### ※2 中期経営計画2021-2025 >

当社グループの重点課題の中でも、「自然資本・生物多様性への対応（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）」は、増加する自然災害をはじめとして、不安定になりつつある商品原材料の調達など、お客様の生活の場や地域社会を脅かす課題に対して、備え防ぐための取り組みとを考えています。この重点課題の取り組みを加速するため、当社グループは、2019年5月に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』(※3)を発出し、これを、2030年・2050年に目指すべき社会へのロードマップとして位置付けています。

### ※3 環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』 >

環境宣言では、脱炭素社会、循環経済社会、自然共生社会の3つの社会への移行に向けて、「CO<sub>2</sub>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分野にて中長期の目標を立て、グループ横断のイノベーションチームを結成し、取り組みを進めています。

TNFDに関しては、TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月にSBTN Corporate Engagement Program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・開示に着手しています。

## セブン&アイグループ自然資本に関する方針の策定

2024年10月に、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を目指すため積極的に取り組む姿勢を明確にする目的で、「セブン&アイグループ自然資本に関する方針」を策定しました。方針策定にあたっては、SBTs for Nature<sup>※1</sup>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（Transfrom）」）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。

※1 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&アイグループ自然資本に関する方針」に定める主な項目

- 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

### セブン&アイグループ自然資本に関する方針 >

## 自然資本・生物多様性関連の情報開示について

TNFDの理念に賛同し、2023年1月にTNFDフォーラム、2月にSBTN Corporate Engagement Programに参画し、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 >](#)

## 戦略（TNFD枠組に基づく評価の実施）

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影響を与えています。例えば、食品小売業は、サプライチェーン上流にあたる原材料調達を中心に、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、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、自然にマイナスの影響を与えてしまう可能性もあります。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マイナスの影響を最小限にし、また自然に配慮した事業活動を推進することで「自然損失を止め回復させる（ネイチャーポジティブ）」ことが重要です。

当社グループでは、こうした自然への依存・影響、リスク・機会を認識してグループとして持続可能な調達・利用を推進することで、ネイチャーポジティブ実現に貢献していきます。そこで、当社グループの事業活動が生物多様性に与える影響を把握するため、自然関連の依存・影響、リスク・機会の評価を実施しました。

### LEAP評価の実施

当社グループにおける自然関連の依存・影響<sup>※1</sup>、リスク・機会<sup>※2</sup>の評価を、TNFDが推奨する評価手法であるスコーピング、およびLEAPアプローチ<sup>※3</sup>に沿って実施しています。2024年度上半期では、Scoping（評価対象範囲の選定）として**セブン&アイグループ全事業会社（直接操業）と上流、下流のサプライチェーン**を評価し、評価対象とする範囲を選定しました。次に、サプライチェーン上流の重要原材料を特定し、Locate（自然との接点の発見）、Evaluate（依存と影響の診断）に焦点をあてて分析しました。

※1 依存とは、組織が事業活動の中で、自然から恵み（生態系サービス）を享受していること。

影響とは、組織が事業活動を通じ、自然に対して変化をもたらしていること。

※2 自然関連リスクとは、自然への依存・影響に基づいて、組織にもたらされる潜在的財務影響上の脅威のこと。

自然関連機会とは、組織が自然関連リスクを回避・削減したり、自然に対して良い影響を与えたりすることで得られる財務上の機会のこと。

※3 LEAPアプローチは、TNFDが開発した自然との接点、自然との依存・自然への影響、それらに伴うリスク・機会など、自然関連課題を評価・管理するための統合的なアプローチ。

### LEAP 評価の実施状況



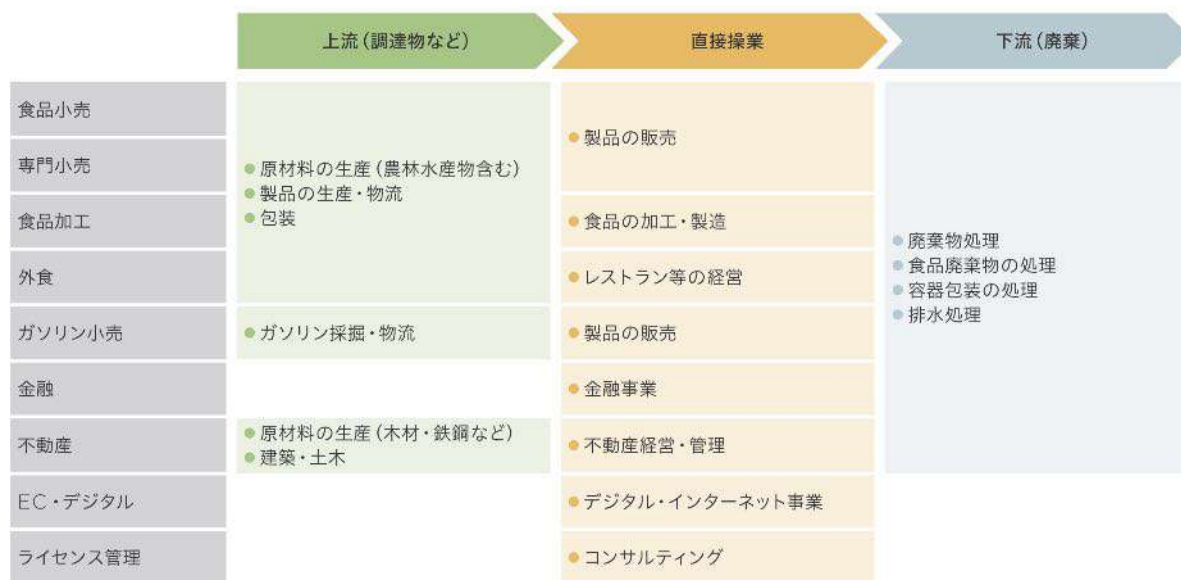


## Scoping (評価対象範囲の選定)

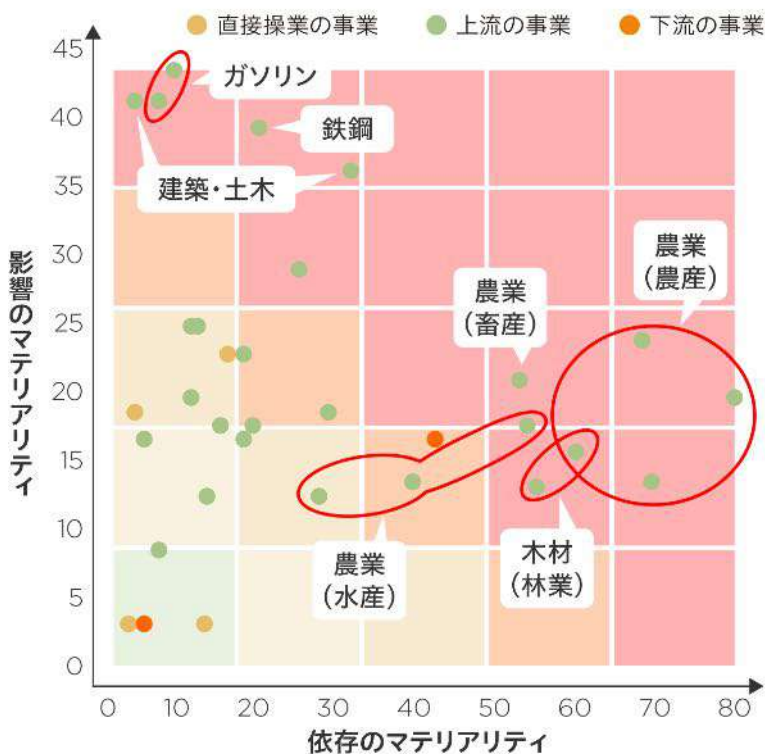
まず、当社グループの全事業会社および、上流から下流まで関連するすべてのサプライチェーンを対象に、事業がどのように自然と関連しているかの調査を行いました。評価にあたっては、TNFDが推奨するツールであるENCORE<sup>※1</sup>を用いてその産業に一般的な依存・影響を抽出し、結果をスコア化<sup>※2</sup>して、依存・影響の二軸でマッピングしました。

マッピングの結果から、ガソリン小売、不動産ディベロッパー事業の上流である「ガソリン採掘」や「建築・土木」の項目で自然への影響が大きいこと、食品関連事業の上流にあたる「農林水産物の生産」、特に「農産物の生産」で自然に高く依存していることが分かりました。

## 当社グループの主な事業とサプライチェーン



## 当社グループの主な事業と自然への依存と影響



上記の自然への依存・影響が大きい事業の中でも、当社グループでは、中期経営計画において、2030年の目指すグループ像として「食」を中心とした世界トップクラスのリテールグループ」と掲げていることから、2024年度の評価では「農産物」に焦点をあてました。

さらに、農産物でもとりわけ、当社グループ全体で取扱量が多く、かつ自然への影響が指摘<sup>※3</sup>されている「コーヒー豆」「大豆」「米」を重要な原材料として選定し、これらについては原材料ごとに自然への依存・影響を評価しました。その結果、本年度は特に影響が大きいと特定された「コーヒー豆」について、さらに、TNFDが推奨するLEAPアプローチに沿ってより詳細な評価を実施することとしました。「コーヒー豆」は森林リスク・コモディティ<sup>※4</sup>の1つであることから、コーヒー豆の分析が必要と考えました。

なお、コーヒー豆とともに重要な原材料として選定した「大豆」「米」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。

※1 UNEP-WCSCなどによって開発された、企業の自然への影響や依存度の大きさを把握するためのツール。

※2 ENCOREの出力結果について、Very High=5, High=4, Medium=3, Low=2, Very Low=1 とし各プロセスの依存・影響ごとに合計を計算。

※3 SBTs for Natureが公開する自然への影響が大きいとされる原材料リスト (High Impact Commodity List) の対象となっている。

※4 世界資源研究所 (WRI) が特定した、森林破壊の要因となるコモディティ。EUDR (欧州森林デューデリジェンス規制) の対象にもなっている。

### スコーピング (Scoping) 分析・評価した原材料

コーヒー豆	大豆	米	カカオ	鶏肉	牛肉	乳製品
豚肉	たまご	小麦粉	サトウキビ	野菜・果物	海苔/水産養殖	パーム油

※原材料の選定にはSBTs for Natureのハイリスク原材料リストと欧州森林破壊防止法 (EUDR) 対象リストを参照し、グループ事業会社の2023年度の調達実績を照らし選定。

※原材料のScoping分析にはENCORE※1を用いた。

### 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<sup>※</sup>

Very High High Medium Low, Very Low, No Data



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

### LEAP (1)Locate (自然との接点の発見)

Locateフェーズでは、コーヒー豆を調達している「セブン-イレブン・ジャパン」「7-Eleven, Inc.」とプライベート商品「セブンプレミアム」の商品において、調達先国や地域を把握し、生物多様性との関連性を評価しました。

評価にあたっては、TNFDが定義する5つの基準 (保全重要度、生態系の完全性、生態系の完全性の急激な劣化、生態系サービスの重要度、水ストレス) で整理しました。そこに調達割合も加味し、主要な調達先の中から優先地域を選定しました。

## コーヒー豆の主要な調達国・地域



### 主要調達国における自然との関連性の評価

調達地域	主な調達国	保全重要度 <sup>※1</sup>	生態系の完全性 <sup>※2</sup>	生態系の完全性の急激な劣化 <sup>※3</sup>	生態系サービスの重要度 <sup>※4</sup>	水ストレス <sup>※5</sup>
南アメリカ	ブラジル	低	低	低	高	低
南アメリカ	コロンビア	低	低	低	高	低
中央アメリカ	グアテマラ	低	高	低	低	高
アフリカ	タンザニア	低	高	低	低	低

(注) 濃いほど優先度が高いことを示す

- ※1 保護地域やKBA(Key Biodiversity Area)地域といった保全重要度が高い地域との近接かどうかを評価。IBATを使用して調査。
- ※2 生態系の組成や構造、機能等の完全性を評価。Biodiversity Intactness Index(生物多様性完全度指数)をもとに調査。
- ※3 生態系の組成や構造、機能等の急激な損失・劣化度を評価。WWF Biodiversity Risk Filterにて提供されるPressure on Biodiversityをもとに調査。
- ※4 先住民・地域コミュニティ(IPLCs: Indigenous Peoples and Local Communities)との近接性を評価。LandMark(Global Forest Watch)で確認をもとに調査。
- ※5 利用可能な地表水・地下水の供給に対する採取量の割合(水ストレス)を、Aqueductを用いてBaseline Water Stressをもとに調査。

## LEAP (2)Evaluate (依存・影響の診断)

Evaluateフェーズでは、Scopingフェーズで得られた評価結果をさらに深掘りし、コーヒー豆生産における一般的な依存・影響の項目を特定しました。その結果、農地への転用のための森林破壊や、地下水・地表水の使用に伴う水資源の減少、また農薬・肥料による土壌・水質の汚染といった影響が懸念されています。同時に、豊かな水を提供する自然の機能や、植物などが土壌を覆う・固めるなどで洪水や氾濫を抑える・地滑りを防ぐといった自然の機能に高く依存しています。地域ごとにみると、調達量の多い南アメリカは、特定された依存・影響によるリスクが高いと診断し、対応を優先すべき地域であると認識しました。また、コーヒー豆は「水」への依存度が高く、かつ「地表水と地下水汚染」への影響も懸念されており、水不足の度合いの高い中央アメリカでは水に関する対応の優先度が高いと考えられます。

今後は、(1)Locateと(2)Evaluateの結果を踏まえ、コーヒー豆に関連するリスク・機会を特定し大きさを評価(LEAP分析の(3)Assess)し、それを踏まえた対応策を検討(LEAP分析の(4)Prepare)していきます。

### コーヒー豆の自然への依存・影響の評価

項目	度合 <sup>※</sup>	内容	項目	度合 <sup>※</sup>	内容
影響	高	● 生産地拡大による森林破壊	供給サービス	高	● 地下水・地表水
	高	● 地下水・地表水利用による、水資源の減少や枯渇		高	● 洪水・氾濫や暴風からのあらゆる保護 ● 植生や周囲の生態系による浸食制御
	高	● 開拓、耕作、施用等にかかる燃料使用や肥料等からの温室効果ガス排出	調整サービス	中	● コーヒーの受粉を促す、花粉媒介昆虫 ● 作物の成長に必要な肥沃な土壌 ● 水量の調節 ● 植物や微生物などによる、生産時に発生する汚れた水の浄化 ● 気候の制御および湿度の維持 ● 伝染病など天然の病気制御 ● 昆虫や鳥類、小型哺乳類などによる、害虫制御
	高	● 農薬・肥料利用による、水質・土壌汚染			

※ Scopingの結果における評価が「H」以上のものを抽出し、改めて影響度、依存度を評価。

## コーヒー産地に対する取り組み事例紹介

セブン-イレブン・ジャパンでは、代表的な商品である「セブンカフェ」の生産地の支援を実施しています。支援内容は、それぞれの生産国が抱える課題を確認して決定しています。

[セブンカフェの産地支援の取り組み詳細](#) >

## ガバナンス

当社グループでは、気候変動・自然資本などを含むサステナビリティの課題は、グループ会社横断で取り組むべきものと考え、取締役会による監督とCSR統括委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。

取締役会は、サステナビリティに関わる取り組みに関し、年1回以上、CSR統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進部より報告を受け、進捗や目標の達成状況を監督し、適宜、方針・取り組みの見直しが行われます。

CSR統括委員会は、セブン&アイHLDGS. 代表取締役社長を委員長として、7-Eleven, Inc.のCEOを含むグループ事業会社、または、各社のCSR推進責任者(代表取締役社長など)とセブン&アイHLDGS.のサステナビリティ関連部署の責任者が委員として出席し、年2回開催されています。CSR統括委員会のもとには、気候変動・自然資本の問題などに対応するための下部組織として、環境部会を設置しています。

### サステナビリティに関するガバナンス体制



## リスク管理

当社および当社グループ各社では、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HLDGS.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、CO<sub>2</sub>排出規制、昨今の大型台風、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、外部環境のさまざま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、事業継続や当社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、共通性などの観点から優先度の高いリスクを特定し、当社と当社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。

7-Eleven, Inc.においても、セブン&アイグループのリスク管理のもと、サステナビリティのリスクを管理しています。

[事業等のリスク（グループリスク管理体制）](#) >

## 目標・指標

当社グループでは、環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』において、CO<sub>2</sub>排出量削減、食品リサイクル率、持続可能な調達などの目標を定め、その進捗を公開しています。

[環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』](#) >

## セブン&アイグループの重点課題

セブン&アイHLDGS.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。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

セブン&アイ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

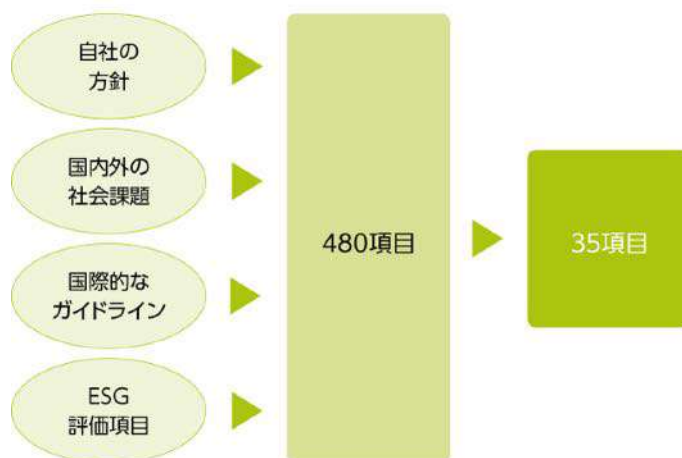
### 重点課題改定プロセス（2022年3月改定時）

#### 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HLDGS.、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、セブン&アイ・フードシステムズ、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

セブン&アイ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HLDGS.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HLDGS.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

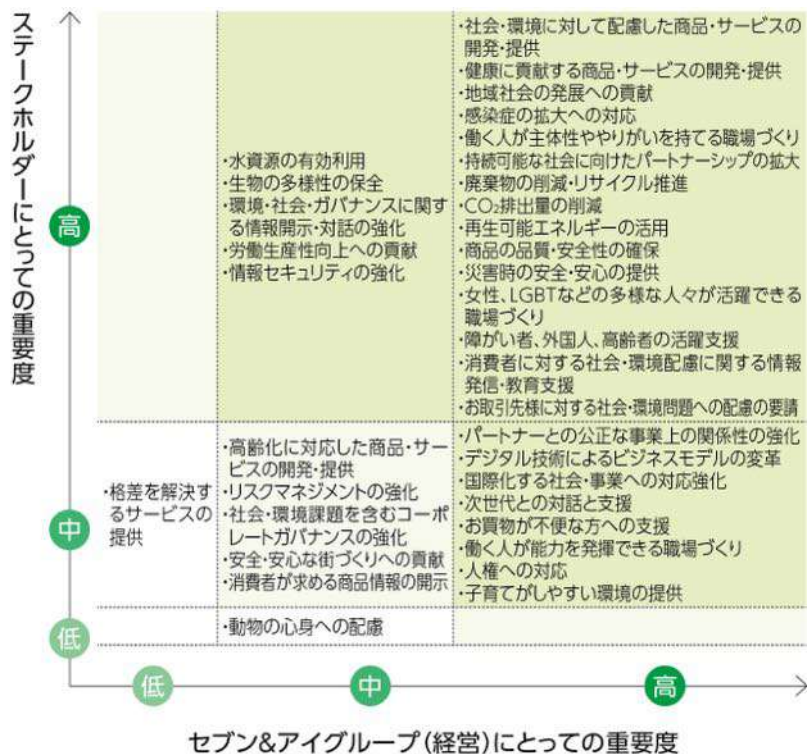
洗濯 健 様  
シブサワ・アンド・  
カンパニー株式会社  
代表取締役

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

セブン&アイグループでは、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<sup>※</sup>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・レポートニング・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&アイグループの重点課題



### 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