株式会社セブン&アイ・フードシステムズ

Webサイト：https://www.7andi-fs.co.jp/csr/
2022年度末の店舗数：497店舗（FC38店舗を含む）

安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成　△：わずかに届かず　×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
商品とサービスの品質・安全性の確保				
	●QC（品質管理）と連携し、工場監査を実施。新規工場は必須とし、取引金額の上位12社へ実施	●工場監査を実施 ・新規10工場 ・取引金額上位 免除：6工場 海外工場で渡航困難：3工場 国内実査：2工場	○	●QCと連携し、工場監査を実施。新規工場は必須とし、取引金額の上位へ実施（免除対象を除く）
	●店舗苦情：前年度比80%	●店舗苦情：2,677件 （2021年度1,568件、前年度比170.1%）	×	●店舗苦情：前年度比90%
	●お褒め件数：前年度比110%	●お褒め件数：857件 （2021年度788件、前年度比108.7%）	△	●お褒め件数：前年度比110%
適切な情報提供				
	●数量限定商品、季節商品など、数量に制限がある商品の表示について、消費者庁の運用基準に則って適切な表示を実施	●季節商品の食材など、数量に制限がある場合は、1日の最低数量をメニューに記載。期間限定表記も同様	○	●季節商品の食材など数量に制限がある場合は、1日の最低数量をメニューに記載。期間限定表記も継続し、お客様の誤解を解消

地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成　△：わずかに届かず　×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
エネルギー効率の向上と再生可能エネルギーの導入				
	●デマンドコントロールシステム設置店を拡大：29店舗	●2023年2月までに計画の29店舗で設置を完了。年間を通してフル稼働することで、2023年度の電気料金は29.5百万円の削減を見込む	○	●新店舗・改装店舗へのデマンドコントロールシステムの設置拡大を検討
廃棄物の削減と循環型社会の構築				
	●年度内に食品リサイクルループの認定を取得	●コーヒー豆かすに特化した食品リサイクルループの認定を取得	○	●物流と連携した食品廃棄物回収スキームを構築
	●新たに堆肥による食品リサイクルスキームを構築	●堆肥化リサイクラーを選定し、農場と交渉、成果物の調達、メニュー化について協議	△	●リサイクルメニューを開発。年度内に再生利用事業計画を行政に申請
	●食品リサイクル率：57.0%	●食品リサイクル率：59.9% （分別の促進によってリサイクル量が増加）	○	●食品リサイクル率：60.0%
従業員への意識啓発				
	●エコ検定の受験を推奨 ・未合格者にIBT試験の計画的な受験を推奨 ・各回20人～25人（年間40人～50人）の受験者に対して、社内勉強会と模擬試験をセットにしたプログラムを用意し、会社を挙げてバックアップする	●1回目：8月8日に受験、エントリー 22人（合格6人） 2回目： 11月28日に受験、エントリー 10人（合格3人） 2回とも勉強会と模擬試験を実施。 2回目は1回目不合格者に限定したため、受験者数は未達成	△ △	●引き続きエコ検定の受験を推奨 ・未合格者にIBT試験の計画的な受験を推奨 ・各回（年2回）20人（年間40人）が受験、社内勉強会と模擬試験をセットにしたプログラムを用意し、会社を挙げてバックアップ

環境関連データ

課題	単位	2020年度	2021年度	2022年度
CO_2排出量※1※2※3	t-CO_2	51,533	39,994	37,642
店舗運営に伴うCO_2排出量※1※3	t-CO_2	49,516	38,361	37,543
配送車両に伴うCO_2排出量※1※3※4	t-CO_2	1,906	1,535	0
店舗運営に伴う電気使用量※1	GWh	96	78	76
店舗運営に伴う水使用量※1※4	千㎥	1,146	1,135	811.821
廃棄物量(リサイクル率)	t(%)	7,454(24.6)	7,379	7,207(34.2)
食品廃棄物のリサイクル率	%	50.8	56.4	59.9

※1 集計期間は4月～3月。
※2 店舗運営(セブン&アイ・フードシステムズ)・本部と配送車両に伴うエネルギー使用に由来するCO_2排出量。
※3 CO_2排出量は「セブン&アイ*HLDGS.*グループ共通CO_2排出量算定マニュアル」に沿って算出しています。
※4 デニーズ単体の数値。

多様な人々が活躍できる社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
育児・高齢者支援など				
	●日本国内の新型コロナウイルス感染症の状況が落ち着き次第、職場体験、食育教室のリアル開催再開を目指すが、現状は感染症対策を優先して取り組む	●「おこさま食育教室」をオンラインで実施。2023年度に職場体験などを再開できるよう準備	○	●リアルでの安全・安心な食育教室や職場体験の開催を目指す

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

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○:達成 △:わずかに届かず ×:大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
能力向上支援				
	●7FSバリューズデイ:24回開催(644人) ●役職者任命研修:16回開催(任命ごとに随時実施) ●幹部リーダーシップ研修:5回開催(延べ218人) ●DMリーダーシップ研修(2日):4回開催(延べ95人) ●DM接遇研修:1回開催(41人) ●若年層研修 ・2年度社員:10回開催(延べ130人) ・3年度社員:10回開催(延べ120人) ・店長スキルアップ研修:31回開催(376人)	●7FSバリューズデイ:48回開催(1,340人) ●役職者任命研修:9回開催(108人) ●幹部リーダーシップ研修:5回開催(延べ139人) ●DMリーダーシップ研修(名称:ブートキャンプ):4回開催(40人) ●DM接遇研修:1回開催(38人) ●若年層研修 ・2年度社員:9回開催(延べ110人) ・3年度社員:9回開催(延べ92人)	○ △ ○ ○ ○ ○ × ×	●7FSバリューズデイ:50回開催(1,250人) ●役職者任命研修:15回開催(任命ごとに随時実施) ●DM育成プログラム(ファシリテーション):延べ24回開催(12人) ●DM接客力向上研修:1回開催(35人) ●若年層研修 ・3年度社員:9回開催(延べ99人)
公正な評価・処遇				
	●評価制度、職責内等級制度、昇格・降格基準の見直しなど、人事制度の見直しを実施	●評価制度、昇格・降格基準の見直しなど、人事制度の見直しを実施。プロセス評価を電子化し、上司との情報共有やデータに基づく定量分析を強化。また、本人のキャリア希望を評価時に記入できるようにし、本人の意思も確認	△	●プロセス評価の電子化により評価データの集約・分析性が向上し、また本人の意思も確認できるようになったため、そのデータを活用し、本人や会社にとってプラスとなる人材配置を推進
ワーク・ライフ・バランスの実現				
	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員:12時間以下 ・契約社員:11時間以下 ・パートタイマー:1.2時間以下 ●月間休日取得率:98%以上	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員:16.9時間 ・契約社員:14.8時間 ・パートタイマー:1.0時間 ●月間休日取得率:97.6%以上	 × × ○ △	●月平均残業時間 ・ナショナル・エリア社員:15時間以下 ・契約社員:13時間以下 ・パートタイマー:1.2時間以下 ●月間休日取得率:98%以上

多様な人材の活躍				
	●シニア層雇用率：8%以上 ●外国人雇用者数：140人 ●女性管理職比率： 課長級以上：11% 係長級以上：22%	●シニア層雇用率：889人（全体の8.9%） ●外国人雇用者数：144人 ●女性管理職比率： 課長級（DM、GM）：7.9% 係長級（BM、店長、Sスタッフ）：27.2%	○ ○ △ ○	●シニア層雇用率：9.0%以上 ●外国人雇用者数：150人 ●女性管理職比率： 課長級：5人→8人、13.6% 係長級：135人→149人、29.6%
労働安全衛生への配慮				
	●業務上労働災害件数：200件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：80% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：99%	●業務上労働災害件数：200件 ●定期健康診断受診率：99.2% ●二次健康診断受診率：83% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：97.9%	○ △ ○ ○ △	●休業を伴う重篤な事故が多数回発生した店舗に対して、リスクアセスメントを実施 ・労災発生件数：180件 ●定期健康診断受診率：100% ●二次健康診断受診率：85% ●深夜健康診断受診率：100% ●ストレスチェック受診率：95%

人事関連データ

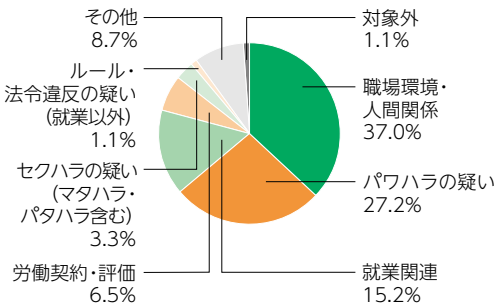
従業員の内訳（2023年2月末）		（人）
正社員※1		825
	男性	675
	女性	150
パートタイマー※2		3,752
	男性	904
	女性	2,848
従業員数（正社員数+パートタイマー数）		4,577
	男性	1,579
	女性	2,998
新卒採用者数		0
	男性	0
	女性	0
中途採用者数		7
	男性	5
	女性	2

		2020年度	2021年度	2022年度
正社員平均勤続年数		16年6カ月	16年2カ月	17年5カ月
育児休職取得者数※3 （うち男性、パートタイマー）		53人 （1、40）	46人 （2、34）	33人 （10、14）
介護休職取得者数※3 （うち男性、パートタイマー）		0人 （0、0）	0人 （0、0）	3人 （0、1）
ボランティア休暇取得者数		0人	0人	1人
女性管理職数（比率）※4		199人（24.4%）	168人（24.5%）	151人（23.6%）
	係長	192人（26.0%）	162人（26.6%）	144人（25.6%）
	課長	6人（9.4%）	4人（6.6%）	5人（7.9%）
	部長	1人（6.3%）	2人（11.1%）	8人（12.5%）
	役員※5	4人（26.7%）	4人（26.7%）	2人（15.4%）
障がい者雇用率※6		2.82%	2.86%	3.02%
正社員有給休暇取得率		73.3%	59.5%	60.2%
労働災害度数率		0.65	1.44	0.50
労働災害強度率		0.03	0.06	0.01

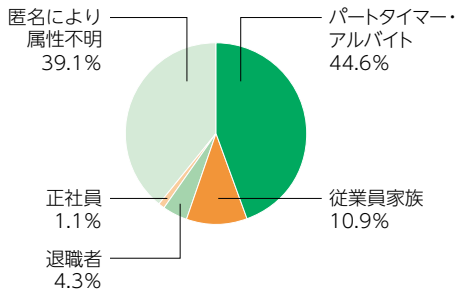
※1　定年再雇用者45人を含みます。
※2　1日8時間換算による月平均人員。契約社員を含みます。
※3　該当年度中に取得した人数。（前年からの継続+新規取得）
※4　役員を除いた係長級以上の比率。
※5　役員の女性比率は翌年度5月末現在の数値。
※6　年度の数値は翌年度の6月1日現在の数値。

従業員相談受付関連データ

2022年度相談内容の内訳
受付件数92件（前年度比113.6%）



相談者の内訳



お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成　△：わずかに届かず　×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
お客様の声への誠実な対応(体制)				
	●毎週実施している問題点の共有を継続し、幹部全員で改善に向けて取り組む	●本部関係各部の一部の幹部がお客様の声を部内で共有していない状況を確認し、是正した	×	●毎週実施している問題点の共有を継続し、幹部・本部社員全員で改善に向けて取り組む

お客様相談受付関連データ

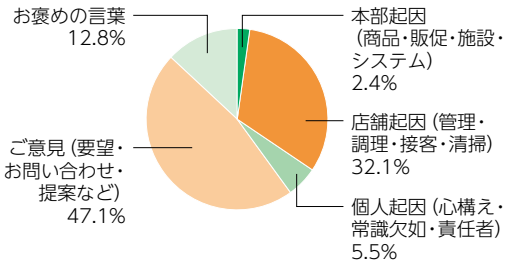
2022年度は苦情件数が約114%と増加し、受付件数の前年対比と同様の増加傾向となりました。苦情内容は2021年度と同様で、調理では「盛付相違」「料理遅延」、接客では「お客様への気遣い不足」「接客態度」が上位となっています。

●苦情件数：2,749件【前年度2,406件】（343件増加、前年度比114.3%）

●お褒め件数：880件【前年度933件】（53件減少、前年度比94.3%）

2023年度は、店舗苦情件数の削減に向けて調理、接客のワースト項目の減少に取り組んでいきます。

2022年度相談内容の内訳
受付件数6,862件（前年度比113.9%）



パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成　△：わずかに届かず　×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
地域活性化への協力				
	●輸入食材から国産食材への切り替えを推進 ●子育て支援、食品ロス削減に関する自治体との連携を継続 ●食材を寄贈するフードバンクを拡大し、支援を強化	●切り替え実績はなし。2023年度に向けて、バニラアイス原料を国産化するための準備を完了 ●子育て支援はデニーズが出店するすべての自治体と締結完了。食品ロス削減協定は継続実施 ●メニュー改定によって使用しなくなった食材の一部を寄贈	△	●輸入食材から国産食材への切り替えを推進 ●出店地域の自治体が実施している「子育て支援サービス」の提供 ●食品寄付活動を継続実施

災害における支援

2022年度の活動目標・実績と2023年度の目標

○：達成　△：わずかに届かず　×：大きく未達成

課題	2022年度の目標・計画	2022年度の実績・成果	評価	2023年度の目標
災害時の支援				
	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続	○	●自治体からの災害時受け入れ要請への積極的対応を継続