

サステナビリティを巡る課題への取り組みについて

当社のサステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）について、現在取り組んでいる活動を下記の通りお知らせ致します。

1. 環境（E）温室効果ガス排出量の抑制

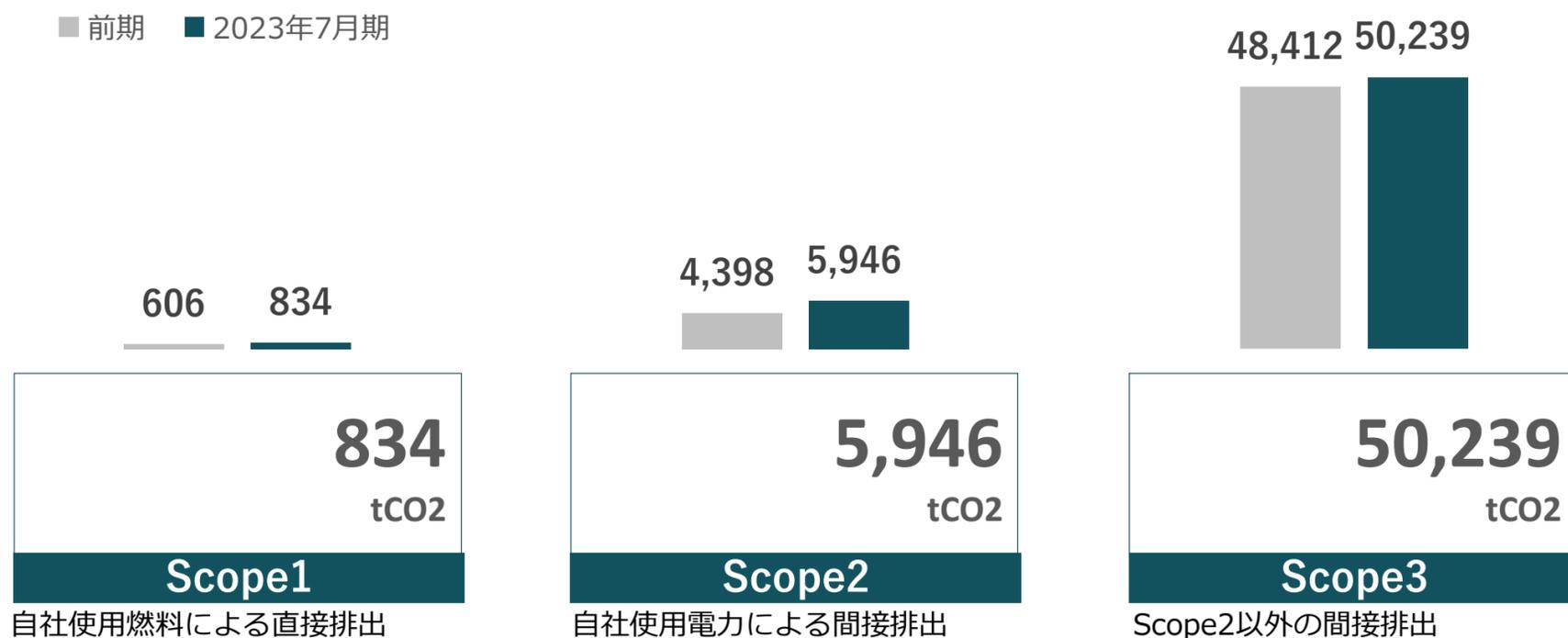
当社ではサステナビリティの観点を事業活動に取り込むため、当社の主要拠点であるFC店舗、工場2拠点、物流センターのなかで、工場2拠点と物流センターに太陽光発電を導入しております。そして今後の削減目標の参考として、GHG プロトコルに則り、排出量の算定を実施いたしました。今後は、排出量削減に向けた目標の設定を行い、脱炭素社会へのコミットメントを強めてまいります。

GHG排出量・総量

53,416 tCO ₂	57,020 tCO ₂
弁当1個換算 2.39 CO ₂	弁当1個換算 1.60 CO ₂
2022年7月期	2023年7月期

今後の削減目標の参考としてGHG排出量の算定を実施。売上増による全体量は増加、しかし弁当1個当たりのCO₂排出量は改善

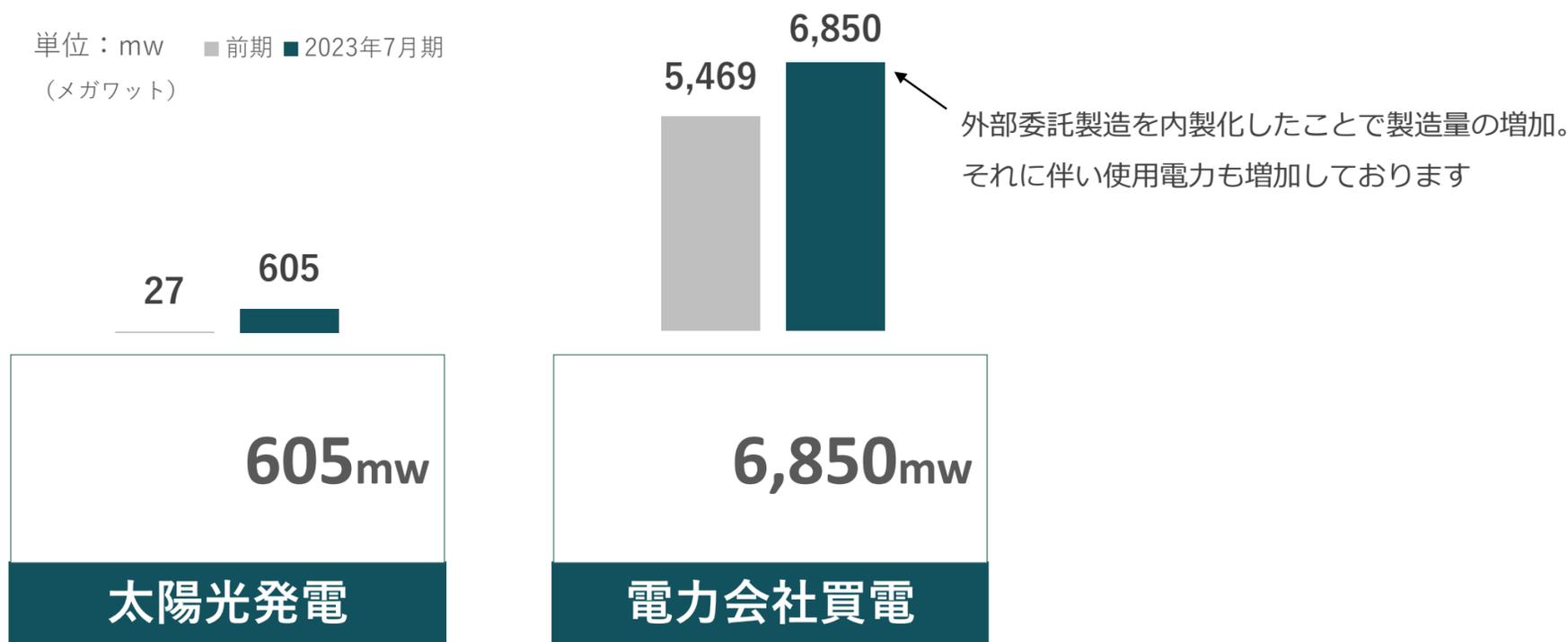
GHG排出量・スコープ別



太陽光発電・買電比較

当社では2021年5月に太陽光発電を栃木工場へ導入しております。翌、2022年8月には加須センターにも導入、2023年7月に群馬工場へも導入済です。

また、使用電力の削減取組としてすべての工場と倉庫に、冷蔵庫やエアコン等のコンプレッサーに流体攪拌装置を取付け、使用する電気の省エネに貢献しております。



2. 環境 (E) 廃棄物排出量の削減 ※2022年10月以降、外部委託食材の内製化に伴い、製造量が増加しております

食品残渣

※% (廃棄率) = 廃棄量 ÷ 生産量

240.7t	282.0t
7.9%	6.0%
2022年7月期	2023年7月期

外部食材の内製化により残渣量は増加、しかし真空調理法等の削減取組みにより、生産量の比率では改善傾向。今後は、ごみ処理機の導入を検討

廃プラ

※% (廃棄率) = 廃棄量 ÷ 生産量

184.3t	249.6t
6.1%	5.3%
2022年7月期	2023年7月期

冷凍弁当容器のピロー包装をトップシール包装に変更したことで、廃棄率が改善 (1個当たり2g、約26%削減)

3. 社会 (S) 健康に配慮した商品開発

当社で販売している弁当は、健康に配慮した弁当やカロリー制限、糖質制限、たんぱく調整食等を販売しております。今後迎える最大の後期高齢者層の増加に伴って、高齢化社会に貢献できるように種類や選択肢を増加させることに取り組みます。

※以下、当社の配食サービスである「まごころ弁当」ラインナップ

普通食 一般の方向け

和食中心、一般の方向けのお弁当です。
カロリーはメニューにより上下します。



糖質カロリー調整食

糖質、カロリー計算が必要な方向け

糖質、カロリー計算が必要な方向けのお弁当です。
和・洋・中がバランスよく入っています。
何を食べても3単位(240kcal)±10%です。



たんぱく調整食

たんぱく質の摂取量の注意が必要な方向け

かかりつけの医師による指導があり、たんぱく質の摂取量の注意が必要な方向けのお弁当です。食事制限されていてたんぱく質のコントロールが必要な方に。



ムース食

食べ物を噛むことや、飲み込むことが困難な方向け

食べ物を噛むことや、飲み込むことが困難な方に適した、やわらかいお弁当です。見た目の美味しさや料理の香りも兼ね備えているので、美味しい食事を安心して召し上がって頂ける新しい食事形態です。



まごころ弁当の調理紹介

通常



一般的な形状のお食事で、一番多いご注文の形です。

一口大



食べやすいよう一口大に切ってお届けします。食材の歯ごたえを残したい方にお勧めです。

刻み



咀嚼がやや困難な方にお勧め、味を楽しみたいが噛む力が弱いとお困りの方にお勧めです。

極小



刻み食よりさらに細かくしてあります。普通食の味が良い、でも咀嚼が極めて困難という方にお勧めです。

極小のとろみ付き



通常の極小にとろみをつけたタイプ。咀嚼、飲み込みも困難な方にお勧めです。喉の通りが非常に良いです。

4. 社会 (S) ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社が安定的な成長を達成していくためには、優秀な人材確保が必要です。当社はFC加盟店を指導する営業員や本部員だけではなく、製造員や管理栄養士、衛生管理者等、様々な技能を有した人材を確保するため、新卒採用だけではなく、パート・アルバイトからの社員登用や、中途採用、海外実習生の活用等により、優秀な人材の獲得に取り組んでおります。また、人材教育に関しては実践的な技術指導のほか、社外研修等も利用して人材育成を行っております。今後も事業拡大と共に以下の活動を通じて、多様な人材を受け入れていく方針です。

(1) 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく取り組み

当社では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、以下の目標設定をしております。

目標1：管理職に占める女性割合を2028年までに30%以上にする

女性管理職割合の実績



<取組内容>

- ・女性管理職のロールモデルを紹介
- ・管理職が自ら模範となる勤務時間管理の実行と提示
- ・多様なキャリアコース選択の機会を設ける
- ・出産休暇・育児休暇後の復帰に向けた交流会や時短勤務、在宅等のサポート

目標2：従業員のワーク・イン・ライフ実現を支援

社員の月間平均残業時間実績



<取組内容>

- ・毎月個人の残業量を把握し、業務量の適正化を図ります
- ・各部署には不測の減員リスクを配慮し、プラスワンの人員を配置します
- ・システム導入による業務改善で、変動する作業時間を社員が対応することを減らします

(2) 従業員の労働環境整備、ダイバーシティ等

<取組内容>

- ・ 有給休暇の取得推進
(取得率実績 2022年7月期：77% 2023年7月期：68%)
- ・ 出産休暇・育児休暇の取得推進
(取得者実績 2022年7月期：5/5名 2023年7月期：2/2名) ※取得者/対象者
- ・ 障がい者雇用の推進
(在籍者数実績 2022年7月末：7名 2023年7月末：5名)
- ・ 外国人雇用の推進
(在籍者数実績 2022年7月末：70名 2023年7月末：111名)
- ・ 奨学金返済支援制度 (会社が7年分割で本人の抱えている奨学金を全額代理返済する制度)
(利用者数実績 2022年7月末：10名 2023年7月末：12名)
- ・ 育児休業取得中および復職後一定期間内の社員に対し、時短勤務や在宅のサポート推進
- ・ パート・アルバイトの年次有給休暇の取得推進、10日以上の取得を推奨
- ・ 全社員が使用可能なあらゆる研修を自由に受けることができるeラーニングを導入
- ・ 資格取得手当の導入 (2021年3月より開始)
- ・ 資格取得に対する費用支払いや業務内研修のサポート制度
- ・ 高齢者見守りサービス「安否確認アプリ」の導入 (2017年12月開始、2020年5月に特許取得済)

5. ガバナンス (G) コーポレートガバナンスの強化

当社ではコーポレートガバナンスの強化のため、監査等委員会の他、指名・報酬委員会の設置をしております。今後は取締役会の実効性評価を基に実効性を高められるように活動してまいります。

監査等委員会及び指名・報酬委員会の開催数

指名・報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性・客観性及び公正性を図り、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の強化・充実を図ることを目的として2022年7月29日開催の当社取締役会決議によって設置されました。

監査等委員会の開催数



指名・報酬委員会の開催数



6. ガバナンス (G) コンプライアンスとリスクマネジメントの徹底

当社ではコンプライアンス委員会によるコンプライアンス状況の点検、eラーニングを用いた各種コンプライアンス研修、内部通報窓口も設置しております。今後も当社が抱えるリスクの抽出とそれに対するアクションプランの策定を行ってまいります。

コンプライアンス・リスク委員会開催数



委員会では、各種法令順守状況のチェック及び対応進捗の確認、外部によるBCPレビュー、BCP策定計画等を進めております