

サステナビリティレポート 2024

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及び実績、目標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、主要事業であるFC加盟店ではEV小型車両のレンタル、製造拠点及び物流拠点では太陽光発電を導入しております。

GHG排出量・総量

冷凍弁当の販売数増加に伴い、
スコープ3の配送におけるGHG
排出量が増加

53,416tCO ₂ 弁当1個換算1.26kgCO ₂ 2022年7月期	57,020tCO ₂ 弁当1個換算1.24kgCO ₂ 2023年7月期	61,786tCO ₂ 弁当1個換算1.26kgCO ₂ 2024年7月期	弁当1個換算1.15kgCO ₂ 目標 (2030年7月期)
---	---	---	---

GHG排出量削減の貢献・家庭調理比較

当社の商材について、原材料の仕入加工や商材の発送、電子レンジで加温するまでにかかるCO₂排出量に対し、家庭で買い物をして調理した場合のCO₂排出量を比較しました。その結果、当社の商材を利用したほうがよりGHG排出量が少ないことから、GHG排出量の削減に貢献していると考えております。今後も生産効率を上げる活動や当社の業績が成長することで、更なる改善ができるように取り組んでまいります。

家庭調理した場合のGHG排出量及び、当社GHG排出量の差

自社の排出量（レンジ加温含む） 55,112tCO ₂ 家庭調理した場合の排出量 104,311tCO ₂ GAP（自社－家庭調理） ▲49,199tCO ₂ 2022年7月期	自社の排出量（レンジ加温含む） 58,863tCO ₂ 家庭調理した場合の排出量 113,346tCO ₂ GAP（自社－家庭調理） ▲54,483tCO ₂ 2023年7月期	自社の排出量（レンジ加温含む） 63,754tCO ₂ 家庭調理した場合の排出量 121,092tCO ₂ GAP（自社－家庭調理） ▲57,337tCO ₂ 2024年7月期	GAP（自社－家庭調理） ▲90,000tCO ₂ 目標 (2030年7月期)
---	---	---	---

自社の排出量（レンジ加温含む）の算定根拠

- ※ 算定した総排出量に電子レンジを使用した場合のGHG排出量を加算
- ※ 電子レンジで5分間加温した場合のGHG排出量1食当たり0.04kgCO₂
- ※ 引用：環境省、家庭CO₂統計を参考に算定

家庭調理した場合のGHG排出量算定根拠

- ※ 引用：環境省、家庭CO₂統計を参考に算定
- ※ 前提：家庭調理1食150g当たり2.46kgCO₂
食材1.63kgCO₂、調理0.13kgCO₂、買い物0.5kgCO₂、洗浄0.2CO₂

EV小型車両のFC加盟店レンタルにより削減したGHG排出量

当社では、高齢者へ弁当をお届けするときに使用するEV小型車両を、2021年よりFC加盟店向けにレンタルしております。

輸送費等のコスト削減の他、CO2削減に貢献する一環として今後もレンタル数を増加させられるように取組んでまいります。

EV車両導入によるGHG削減量（ガソリンバイクとの排出量差）

▲11 tCO2 7台	▲35 tCO2 23台	▲99 tCO2 66台
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期

※CO2算定の前提

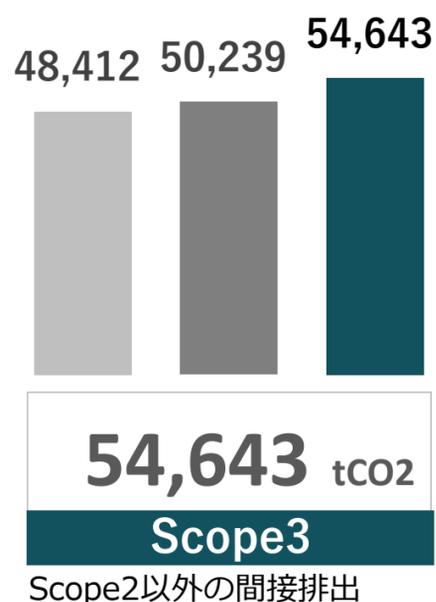
- ・ガソリンバイク20kmあたり2.3kgCO2
- ・電動バイク20kmあたり0.3kgCO2
- ・1台当たり年間15,000km走行

[ご参考：2021年6月22日開示「電動三輪バイク導入のお知らせ」](#)

GHG排出量・スコープ別

当社におけるスコープ別の排出量では、スコープ3の占める割合が主となっております。その中でも原材料の採取から調達及び製造の排出量が占めており、その次にFC加盟店で使用するエネルギーコストとなっております。当社における主要事業が直営店舗形態ではなくFC店舗形態であることから、改善に向けた取り組みに制限がある状況です。しかしながらFC加盟店向けEV小型車両のレンタルや、自社の製造拠点及び物流拠点への太陽光発電導入を積極的に行い、少しでも削減に向けて貢献できるように取組んでまいります。

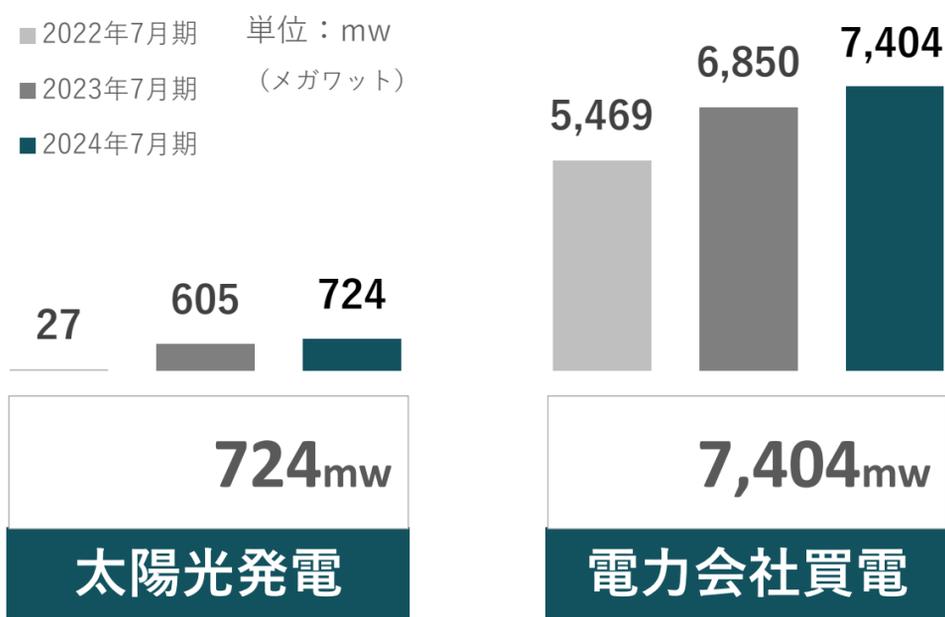
- 2022年7月期
- 2023年7月期
- 2024年7月期



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月には加須倉庫、2023年7月に群馬工場、2023年10月に赤岩カットセンターへも導入しております。また、2024年9月には加須倉庫のカーポートの屋根に導入予定です。

その他、2022年に使用電力の削減取組み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設置、2023年9月には電力改善装置（変圧器からの電流ロス削減）を導入しております。



- 2021年 太陽光発電を栃木工場へ導入
- 2022年 太陽光発電を加須倉庫へ導入
- 2022年 全ての冷蔵庫やエアコンに流体攪拌装置を導入
- 2023年 外部委託食材の内製化で使用電力増加
- 2023年 太陽光発電を群馬工場へ導入
- 2023年 太陽光発電を赤岩カットセンターへ導入
- 2023年 電力改善装置を3拠点に導入
- 2024年 太陽光発電を加須のカーポートへ導入予定

2. 環境 (E) 廃棄物排出量の削減

2023年7月期は外部委託食材の内製化により残渣量は増加も、2024年7月期は生ごみ処理機の導入により廃棄量、廃棄率共に減少

食品残渣

※% (廃棄率) = 廃棄量 ÷ 生産量

240.7t 7.9%	282.0t 6.0%	280.8t 5.1%
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期

- 2021年 栃木工場へ真空調理法の導入
- 2023年 外部委託食材の内製化で残渣量が増加
- 2024年 工場2拠点、赤岩カットセンターへ生ごみ処理機の導入

4.5%以下

目標
2025年7月期

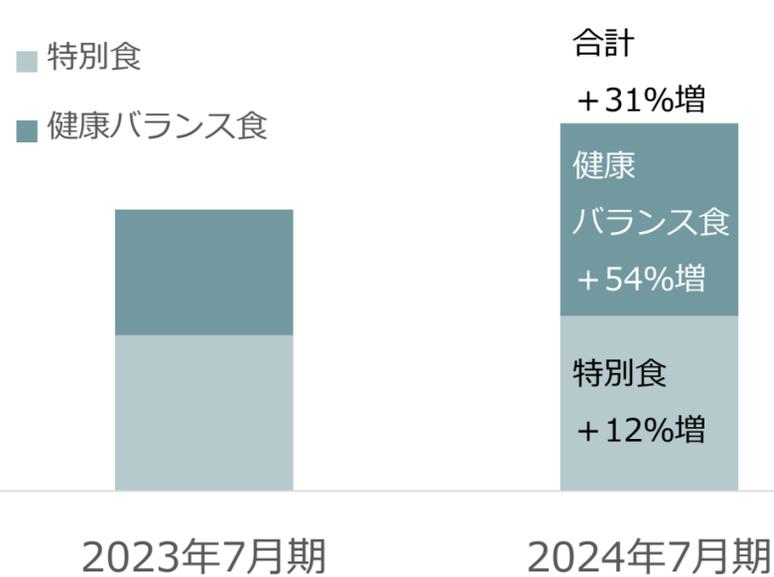
<導入した生ごみ処理機>

微生物の力を借りて、生ごみを分解、微細化して水として排出する消滅型の生ごみ処理機

3. 社会 (S) 健康に配慮した商品開発

当社では、健康に配慮した弁当やカロリー調整食、糖質制限食、たんぱく調整食等を販売しております。後期高齢者層の増加に伴い販売数を拡大することで高齢化社会に貢献できるように取り組みます。

まごころケア食販売数比較



まごころケア食（冷凍弁当のEC販売）の種類

種類	説明
健康バランス食	バランスの取れた美味しい食事がしたい
糖質制限食	糖質制限ダイエットをしたい
塩分制限食	塩分の摂りすぎに気をつけたい
たんぱく調整食	タンパク質も塩分も気にしたい
カロリー調整食	摂取カロリーを抑えたい
ムース食	介護用の食事を用意したい

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、海外実習生の採用等により、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

26.7%	25.0%	25.0%	30.0%
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期	目標 2028年7月期

<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 : 社員全体の月平均残業時間を15時間以内にする

16時間24分	18時間09分	14時間48分	15時間00分
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期	目標 2028年7月期

<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) 障がい者雇用の推進

当社では多様性のある組織づくりを目指す一環として、障がい者雇用について労働環境を整備し、法定雇用以上の採用を目指します。

目標 : 2026年7月期までに実雇用率を3.0%以上にする (法定雇用率2026年2.7%)

2.4%	1.3%	1.7%	3.0%
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期	目標 2026年7月期

※障害者雇用促進法に基づく提出日である6月1日時点を基準としております

(3) その他、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% 2024年7月期 : 78%)
- ・ 出産休暇・育児休暇の取得推進
(取得者実績 2022年7月期 : 4名 2023年7月期 : 8名 2024年7月期 : 7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 2024年7月末 : 179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 2024年7月末 : 21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
- ・ 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並びに取締役構成

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

24回
2024年7月期

社外取締役比率

44.4%	37.5%	37.5%
4/9名	3/8名	3/8名
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期

1/3以上
目標

指名・報酬委員会

5回
2024年7月期

女性取締役比率

0.0%	12.5%	12.5%
0/8名	1/8名	1/8名
2022年7月期	2023年7月期	2024年7月期

19.0%以上
目標
2026年7月期

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、内部通報窓口を設置しております。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。

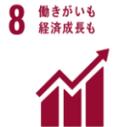
コンプライアンス・リスク管理委員会 開催数

4回
2024年7月期

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

重要課題（マテリアリティ）の実績及び目標設定

特定したマテリアリティについて2年間のKPIデータ実績があることから、2024年7月期時点で各マテリアリティに対する目標の設定を行いました。

	重要課題 (マテリアリティ)	関連するSDG s	主なKPI	2024年7月期の 実績	目標
環境 (E)	温室効果ガス排出量の抑制	 	CO ₂ 排出量の削減	弁当1個当たり 1.26 kgCO ₂	弁当1個当たり 1.15 kgCO ₂ (2030年7月期迄)
				家庭調理と比較した 排出量改善 ▲57,337 tCO ₂	家庭調理と比較した 排出量改善 ▲90,000 tCO ₂ (2030年7月期迄)
環境 (E)	廃棄物排出量の削減	 	食品残渣の削減	※ 廃棄率 = 廃棄量 ÷ 生産量 廃棄率 5.1%	廃棄率 4.5% (2025年7月期迄)
社会 (S)	ダイバーシティ & インクルージョンの推進	 	女性管理職比率の向上	女性管理職比率 25.0%	女性管理職比率30% (2028年7月期迄)
			残業の削減	月平均残業時間 14時間48分	月平均残業15時間 (2028年7月期迄)
			障がい者雇用の推進	障がい者雇用率 1.7%	障がい者雇用率3.0% (2026年7月期迄)
ガバナンス (G)	コーポレートガバナンスの強化		社外取締役比率	社外取締役比率 37.5%	社外取締役比率 1/3以上
			女性取締役比率	女性取締役比率 12.5%	女性取締役比率19% (2025年7月期迄)
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		コンプライアンス委員会及びリスク管理委員会の開催数	4回	4回

■ 本資料に掲載されている情報に関して、当社は細心の注意を払っておりますが、数値に変更等が生じた場合は更新する場合があります。