

サステナビリティレポート 2026

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。なお、2026年7月期は売上高が前期比8.7%増加した一方、GHG排出量の増加は5.2%に抑えられており、事業規模の拡大を図りながら、GHG排出量の抑制を実現しています。

GHG排出量・総量

61,786tCO ₂ 弁当1個換算1.26kgCO ₂	65,854tCO ₂ 弁当1個換算1.27kgCO ₂	69,264tCO ₂ 弁当1個換算1.24kgCO ₂	弁当1個換算1.15kgCO ₂
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期	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、自前調理よりも当社の商材の利用の方がよりGHG排出量が少ないことから「事業の伸長が世界のGHG排出量の削減に貢献している」と考えております。今後も当社の業績が成長することで、更なる世界GHG排出量削減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） 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） ▲57,338tCO ₂	自社の排出量（レンジ加温含む） 67,936tCO ₂ 家庭調理した場合の排出量 128,064tCO ₂ GAP（自社－家庭調理） ▲60,128tCO ₂	自社の排出量（レンジ加温含む） 71,493tCO ₂ 家庭調理した場合の排出量 137,081tCO ₂ GAP（自社－家庭調理） ▲65,588tCO ₂	GAP（自社－家庭調理） ▲90,000tCO ₂
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期	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0.04kgCO ₂ ※ 引用：環境省、家庭CO ₂ 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CO ₂ 統計を参考に算定 ※ 前提：家庭調理1食150g当たり2.46kgCO ₂ 食材1.63kgCO ₂ 、調理0.13kgCO ₂ 、買い物0.5kgCO ₂ 、洗浄0.2CO ₂
--	--

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り組んでまいります。

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）

▲99 tCO2 66台	▲108 tCO2 72台	▲158 tCO2 105台
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期

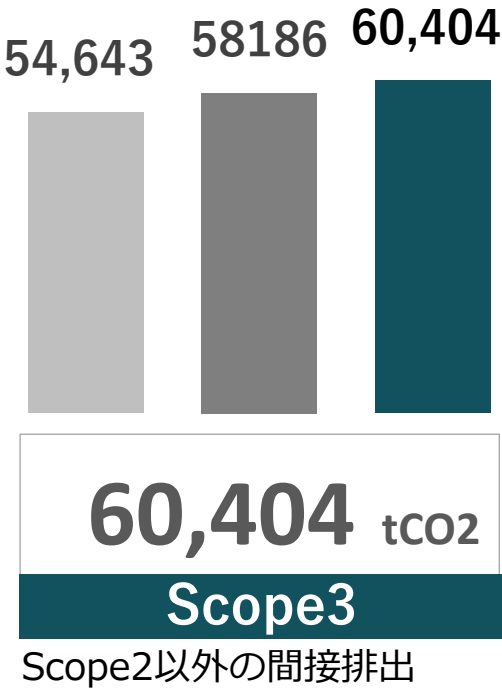
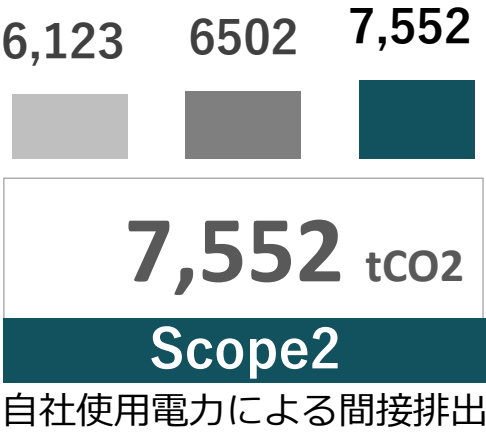
※CO2算定の前提
・ガソリンバイク20kmあたり2.3kgCO2
・電動バイク20kmあたり0.3kgCO2
・1台当たり年間15,000km走行

[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り組んでまいります。

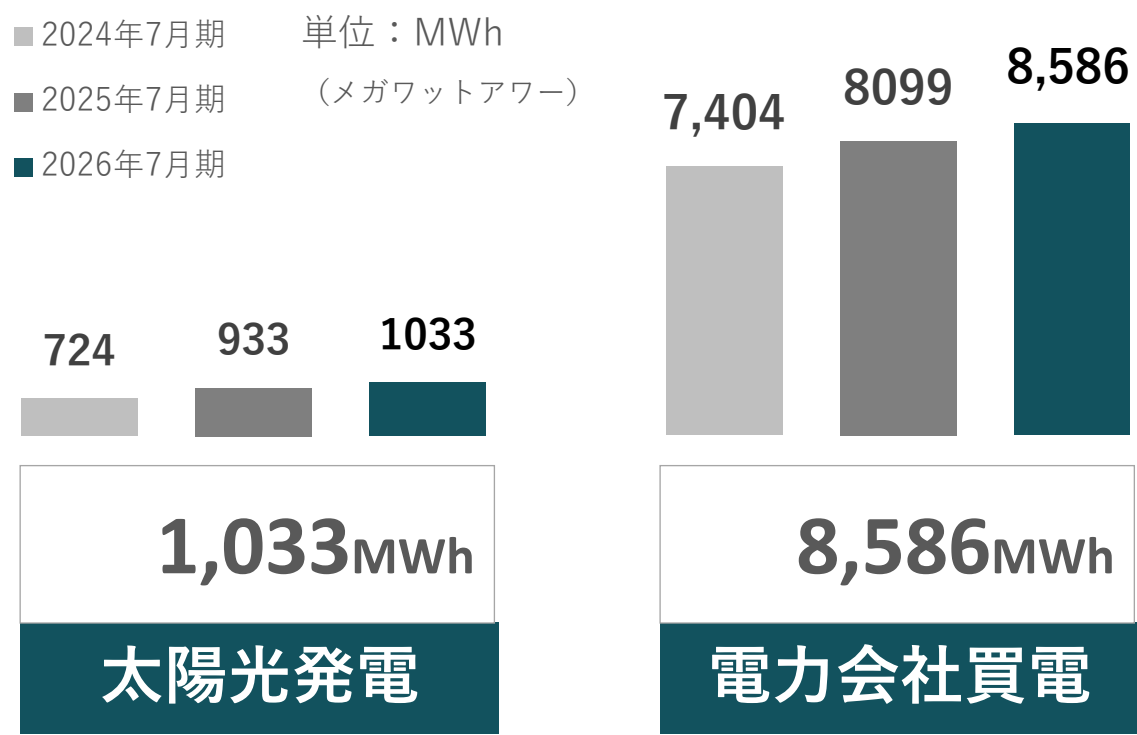
■ 2024年7月期
■ 2025年7月期
■ 2026年7月期



太陽光発電・買電比較

当社では、2021年5月に栃木工場へ太陽光発電設備を導入し、2022年8月に加須倉庫、2023年7月に群馬工場、同年10月に赤岩倉庫、2024年9月に加須倉庫のカーポート、さらに寄宿舍の屋根および栃木工場への追加設備も導入しております。また、M&Aにより子会社化した名古屋市の成田冷蔵においても、太陽光発電設備の導入を準備しております。

その他、2022年にすべての工場および倉庫の冷蔵庫やエアコン等のコンプレッサーへ流体攪拌装置を設置、2023年9月には、変圧器からの電流ロスを削減する電力改善装置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 太陽光発電を赤岩倉庫へ導入
- 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
- 2025年 栃木工場へ太陽光発電を追加導入
- 2025年 寄宿舍へ太陽光発電を導入
- 2026年 成田冷蔵へ太陽光発電を導入検討

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、2025年7月期は導入した生ごみ処理機が年間を通して効果を発揮し、大幅に削減することができました。また、余剰食材を利用した開発商品である「わけありなおかず屋さん」の販売を開始しております。2026年は内製化比率引き上げで食品残渣も増加基調となっております。

食品残渣 ※%（廃棄率）＝廃棄量÷生産量

280.8t 5.1 % 2024年7月期	178.9t 2.9 % 2025年7月期	207.1t 3.0 % 2026年7月期
2.8%以下 目標 2028年7月期		

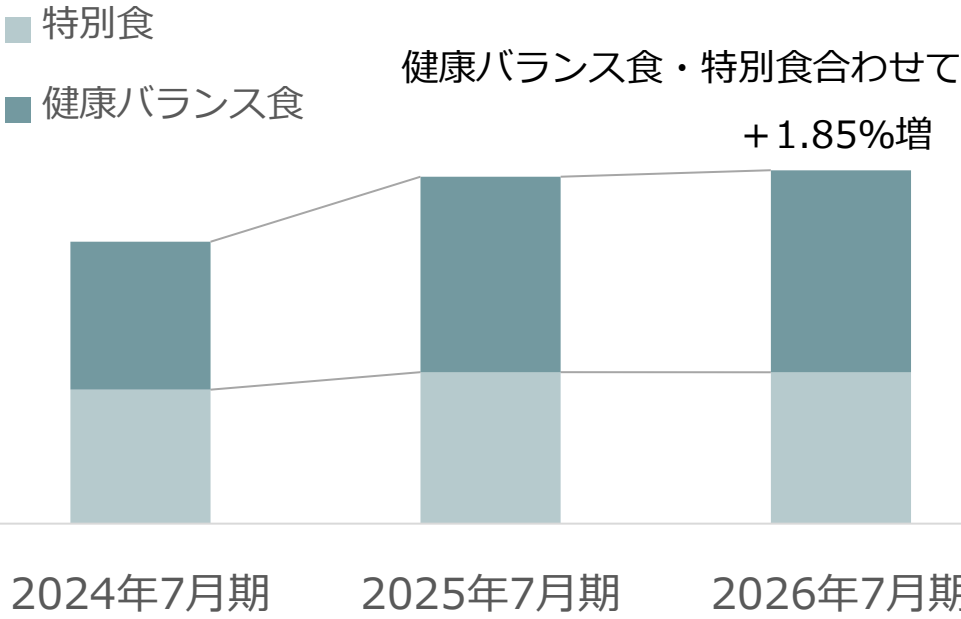
- 2021年 栃木工場へ真空調理法の導入
- 2023年 外部委託食材の内製化で残渣量が増加
- 2024年 工場2拠点へ生ごみ処理機の導入
- 2025年 余剰食材を利用した開発商品の販売
- 2026年 内製化比率引き上げで残渣量が増加

＜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

特別食	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

25.0%	21.2%	24.2%	30.0%
2024年7月期	2025年7月期	2026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

男女賃金差異について

労働者の男女の賃金の差異（％）※		
全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
81.1％	104.7％	81.8％

※「女性の職業生活における活動の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものであります。

目標 2：社員全体の月平均残業時間を15時間以内にする

14時間48分	16時間51分	16時間42分	15時間00分
2024年7月期	2025年7月期	2026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
- ・固定残業を月45時間から月30時間に変更実施済み

（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：2028年7月期までに実雇用率を3.0%以上にする

1.7％	3.3％	2.4％	3.0％
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期	目標 2028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

2026年6月1日時点の障がい者実雇用率は2.4%となり、前年度の3.3%から低下するとともに、同日時点の法定雇用率2.5%を下回りました。これは、障がいのある従業員の退職等による雇用者数の減少に加え、事業拡大に伴い、算定基礎となる従業員数が増加したことによるものです。当社は、この状況を重要な課題と認識しており、関係機関との連携強化、採用機会の拡大、障がいの特性に応じた業務の切り出しおよび受入部門の拡充を進めています。あわせて、採用後の定着支援や職場環境の整備にも継続して取り組み、2026年7月1日から適用されている法定雇用率2.7%の早期達成を図るとともに、2028年7月期までに実雇用率3.0%以上とする目標の達成を目指します。

（３）奨学金返済支援制度（会社が7年分割で奨学金を全額代理返済する制度）

当社は、本制度が創設される以前より独自の支援制度を設けておりましたが、2021年4月より独立行政法人日本学生支援機構が開始した「企業の奨学金返還支援(代理返還)制度」に参画しております。

当社の制度は、学生支援機構の奨学金返済を会社が「給料とは別に」全額負担します。経済的な負担を軽減し、将来への一步を後押しする制度です。

リリース：2021年3月19日「奨学金全額を会社が7年で代理返済、新制度スタート」

サイト：奨学金返済制度体験談

支援制度の利用者実績と会社支払額

21名 9百万円	23名 10百万円	23名 10百万円
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期

（４）新卒初任給及び管理職の賃金を引き上げ

少子高齢化に伴う労働人口減少や人材の流動化が進むなど、企業を取り巻く環境が急速に変化するなか、当社が持続的に成長するためには、人材の確保及び育成が必要不可欠です。

新卒初任給および管理職の賃金引き上げにより、事業成長を牽引する人材の確保と定着、そして成長を後押しする原動力となると考えております。

- ・新卒初任給の賃金引き上げ（2025年4月入社の新卒で実施済）

2024年新卒初任給 270,000円 から 2025年新卒初任給 280,000円に引き上げ 賃上げ率3.7%

- ・管理職の賃金引き上げ（重複している職位等、一部除く）

2025年8月より、対象者の役職手当を引き上げ 賃上げ率（対象者）平均11.0%

2026年3月より、対象者の役職手当を引き上げ 賃上げ率（対象者）平均9.7%

（５）出産休暇・育児休暇の取得推進

- ・男性社員の育児休暇取得率

2025年7月期 対象者数：1名 取得者数：1名 取得率：100.0%

2026年7月期 対象者数：1名 取得者数：1名 取得率：100.0%

- ・女性社員の育児休暇取得率

2025年7月期 対象者数：7名 取得者数：5名 取得率：71.4%

2026年7月期 対象者数：13名 取得者数：13名 取得率：100.0%

- ・女性社員の出産休暇取得率

2025年7月期 対象者数：8名 取得者数：8名 取得率：100.0%

2026年7月期 対象者数：8名 取得者数：8名 取得率：100.0%

（６）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 2024年7月期：78% 2025年7月期：81% 2026年7月期：81%)
- ・ 外国人雇用の推進
(在籍者数実績 2024年7月末：179名 2025年7月末：209名 2026年7月末：359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

18回
2026年7月期

社外取締役比率

37.5% 3/8名	37.5% 3/8名	42.9% 3/7名
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期

1/3以上
目標

指名・報酬委員会

5回
2026年7月期

女性取締役比率

12.5% 1/8名	25.0% 2/8名	28.6% 2/7名
2024年7月期	2025年7月期	2026年7月期

19.0%以上
目標 2028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

2026年7月期

委員会では、各種法令順守状況及びコンプライアンス研修の実施状況の確認、拠点別のリスクヒアリングの報告、年間計画の進捗確認を行っております。

社内研修等の実施状況

- 2024年8月 情報セキュリティ研修実施（役職者向け）
- 2025年4月 ハラスメント研修（役職者向け）
- 2025年7月 総合コンプライアンス研修（全従業員）
- 2025年7月 情報漏洩防止対策の社内配信
- 2025年11月 インサイダー取引防止研修
- 2026年7月 コンプライアンス研修

重要課題（マテリアリティ）の実績及び目標設定

2025年7月期時点で設定した各マテリアリティに対する目標に対して、2026年7月末時点の実績は以下の通りとなります。

	重要課題 (マテリアリティ)	関連するSDG s	主なKPI	2026年7月期の 実績	目標
環境 (E)	温室効果ガス排出量の抑制	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 13 気候変動に 具体的な対策を 	CO2排出量の削減	弁当1個当たり 1.24 kgCO2	弁当1個当たり 1.15 kgCO2 (2030年7月期迄)
				家庭調理と比較し た排出量改善 ▲65,588 tCO2	家庭調理と比較した 排出量改善 ▲90,000 tCO2 (2030年7月期迄)
環境 (E)	廃棄物排出量の削減	12 つくる責任 つかう責任 	食品残渣の削減	※ 廃棄率 = 廃棄量 ÷ 生産量 廃棄率 3.0%	廃棄率 2.8% (2028年7月期迄)

重要課題（マテリアリティ）の実績及び目標設定

2025年7月期時点で設定した各マテリアリティに対する目標に対して、2026年7月末時点の実績は以下の通りとなります。

	重要課題 （マテリアリティ）	関連するSDG s	主なKPI	2026年7月期の 実績	目標
社会 （S）	健康に配慮した商品開発・提供	3 すべての人に 健康と福祉を	健康配慮商品の 年間販売食数	健康バランス食 特別食 477万食	基準年から達成年まで に10%増 基準年 2026年7月期 達成年 2030年7月期
社会 （S）	ダイバーシティ & インクルー ジョンの推進	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 10 人や国の不平等 をなくそう	女性管理職比率の向上	女性管理職比率 24.2%	女性管理職比率30% （2028年7月期迄）
			労働者の男女の賃金の 差異	全労働者 81.1%	100%
				正規雇用労働者 104.7%	格差なし 維持
				パート・有期労働 者 81.8%	100%
			残業の削減	月平均残業時間 16時間42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 2.4%	障がい者雇用率3.0% （2028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	16 平和と公正を すべての人に	社外取締役比率	社外取締役比率 42.9%	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 28.6%	女性取締役比率19% （2028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	16 平和と公正を すべての人に	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。