Yamawo 70th Anniversary

2024年度

株式会社ヤマヲ

Sustainability Report

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門

健康優良企業

女性が活躍しています！

東京都 「ゆかりんコンパニー」 サポート企業

立川市 ワークライフバランス推進認定事業所

© 2024 Yamawo Co.,ltd All Right Reserved.

株式会社ヤマヲが取り組むSDGs

株式会社ヤマヲが貢献を目指すSDGs

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

2 飢餓をゼロに

Goal 2　飢餓をゼロに

ターゲット：　2.1 2030年までに、飢餓を撲滅し、すべての人々、特に貧困層および幼児を含む脆弱な立場にある人々が一年中安全かつ栄養のある食糧を十分得られるようにする。

社内目標（Goal2）	2025年 食品廃棄によるロスの50%削減（2017年対比）
	2030年 製造ロス、終売ロスを0にする製造管理システムが確立された会社

2025年目標⇒未達成（取り組み中）
（2024年度は良化傾向に転換。）

【2024年度活動実績】

・世界の食の安定供給や飢餓問題の解決のために、弊社は食べ物を無駄にしないこと(=食品ロスの削減)を追求することでgoal2に取り組みます。

・食品ロスには、予測数に反して受注が少なく余ってしまったり、検査で不適合となったりした「製造ロス」と、商品の改廃で終了した原材料が余る「終売ロス」があります。それぞれに毎年の社内目標を決め、生産効率の改善と、商品開発時のレシピのの工夫の両面から取り組みを行っていますが、衛生品質水準確保のため、また受注確定前に予測で作らざる得ないためロスは発生します。近年はメニューの多様化やおいしさアップのため、工程の複雑化や自社製造化でロスは増える傾向にあります。

・このため2025 年の目標は達成できていませんが、現状の把握と製品カテゴリー別の要因分析、管理精度強化の取り組みにより、従業員の意識が向上しており、2024年度は特に良化傾向にが進みました。

・DX（生産管理システム）を2023年5月より開始し、完全稼働に向けて調整中。発注数と使用量の計算の自動化、スキャナー確認システムの実施や、情報ををモニターで配信することで、ロス削減のほか、時短、間違い防止、ペーパーレスの効果が期待されています。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

2 飢餓をゼロに

・廃棄される食品は、飼料などにリサイクルされます。

・本年度も8月と1月、立川ロータリ―クラブ主催の「 サンクスフードドライブ」に、使わなくなった食材を寄付し、お喜びの声をいただきました。

・2023年4月よりペットボトルキャップの回収活動を開始。寄付の総重量は2024年度末で延べ184kgとなり、約115人ポリオワクチン相当を世界の子供たちに寄与しました。

【2025年度目標達成に向けて】

・ごみの排出量を減らし無理無駄ムラのない作業をすべての部署で責任を持って考える。
・在庫品の棚卸の精度を上げる。
・生産管理システムの活用と効率化の推進
・精度の高い指示書発行と製造スケジュール管理
・類似する原材料の集約やトッピング方法の工夫により、効率的で食べ物を無駄にしない商品開発を行う。
・食品を無駄にしないよう、受注システムや物流の見直しをフードチェーン全体で考えていくよう呼びかける。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

12 つくる責任 つかう責任

Goal 12 つくる責任　つかう責任

ターゲット：　12.3 2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品の損失を減少させる。

社内目標（Goal12）	2025年　環境配慮型素材使用割合60%の達成
	2030年 製造に使用する資材全てが廃棄される事無く、循環する仕組みの会社

2025年目標⇒達成（環境配慮型容器85%）

【2030年度目標達成に向けて】

・包材メーカーとの連動でレンジ製品でも環境に良い素材の研究開発
・包材容器統一により、プラスチック容器廃棄の削減
・自社細菌検査用品のプラスチック削減

【2024年度活動実績】

・今や社会インフラとして欠かせないコンビニエンスストア、その「中食」を担う弊社の責務は重要です。安全安心な製品づくりのために、国際基準のFSSC22000を取得しHACCPに沿った衛生管理を実施しております。 正しい検査を行うため、ライン上で特に重要なポイントである「ラベル」、「検食」、「セットアップ」の3つの工程に関所を設け、厳しいチェックを潜り抜けた製品が出荷されています。生産管理システムの活用で製造指示書の精度が向上し、使用期限などもルールをしっかりと徹底しています。

・自社製品の細菌検査に使用するシャーレの40%をフィルム型の製品に変更することで、プラスチックの廃棄を削減しています。

・営業開発部では、幅広い年齢層のニーズに対応し、おいしさ、安心安全、栄養バランスを考えたメニューの開発に加え、地球環境に配慮した容器への変更に取り組んでいます。2024年5月時点で環境対応の「バイオPP容器※ 」の使用率は約80%以上となっており、2025年のSDGs目標を達成しました。

※「バイオマス素材」の炭素は、もともと大気中の二酸化炭素を植物が光合成により吸収（固定）したもので、燃焼等により二酸化炭素が発生しても、実質的に大気中の二酸化炭素を増加させないと言われています。レンジをする製品の容器はバイオマス対応が難しいのが課題です。

ISO22000/FSSC22000 JAS-ANZ FSSC 22000

株式会社ヤマヲ

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

3 すべての人に健康と福祉を

Goal 3　全ての人に健康と福祉を

ターゲット：　3.d 全ての国々、特に開発途上国の国家・世界規模な健康危険因子の早期警告、危険因子緩和及び危険因子管理のための能力を強化する。

社内目標（Goal3）	2025年 健康企業宣言「金の認定」の取得 2030年 全ての従業員が健康に、安心と、やりがいを持って働ける会社

2025年目標⇒未達成

（業者の健康関連のプロジェクトなども導入を検討しながら取り組み中。）

【2024年度活動実績】

・2023年度より経済産業省の健康経営優良法人認定を受けています。協会けんぽの健康宣言では「銀の認定」を継続。目標である「金の認定」取得のために課題を抽出し、以下のような取り組みを行っています。

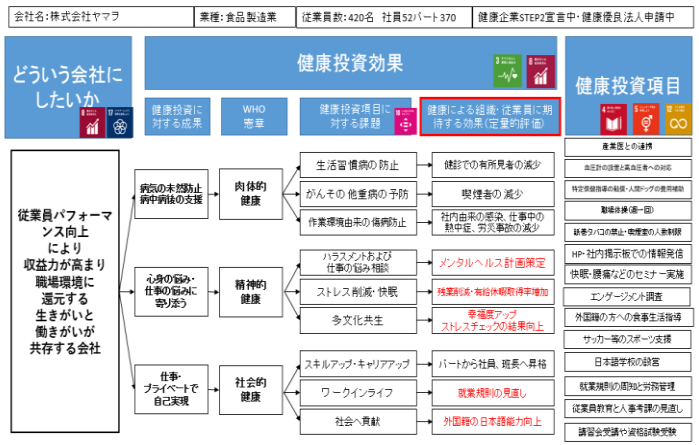
・特定保健指導者（メタボ要件及びその予備軍）の削減のため、健診で高血圧と判断された方に受診勧奨および記録用紙を渡し、自宅を含む毎日測定していただいた血圧の数値をもとに産業医の目の面談を行います。今年は血圧計の横に体重計を設置したところ健康に関心を持っくれる方が増えています。

・心身の健康に悪影響を与える長時間労働を無くすため、総務部と部署責任者が協力して、個人の就業時間数をきびしくチェック。月60時間を超える従業員はゼロを継続しています。有給休暇の取得率：前年32%→？%

・社内の喫煙室では紙巻タバコを禁止し受動喫煙対策を継続しています。
喫煙者数は前年22人→10人と若干の減少をしました。
飲酒率については結果は横ばいでした。

・過去の事例をもとにした安全教育と設備の改善により職場環境が改善し、労働災害認定事故は今年度ゼロでした。
社員のうち各時間帯から急病人への対応者を選任し、AEDと心臓マッサージ（救急蘇生）の講習会を行いました。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ



ロジックツリー

・毎週水曜日、全部署にてオリジナル健康体操を継続しています。メニューには肩入れ、下半身のストレッチなどの工夫があり、大変好評です。

・新型コロナウイルス、ノロウイルス等感染症については、教育及び非常訓練により集団感染をゼロとしています。外国籍の従業員寮への巡回指導も行い、家庭生活上の衛生レベルも向上しました。
盛夏の熱中症対策では経口補水液、クールベスト130人名分を準備しました。

・弊社は多文化共生とともに健康経営を進める中小企業のロールモデルとなることを目指し、健康投資推進協議会に参加し、社外にも発信を行っています。協議会では毎年の東大シンポジウムや各地でのフォーラム等を通じて健康経営を全国に広める活動を行っています。また、健康の取り組みについてはロジックツリーによる目標設定と進捗管理を行っています。健康投資推進協議会 (sdgs-mg.org)
12月　健康投資推進協議会の東大の古井先生より紹介をうけて、日経Goodayに掲載されました。

WHO憲章でも謳われている「身体的」「精神的」「社会的」に「健康であること」。ヤマヲの従業員がそのすべてを満たすことで、生きがいと働きがいを感じ、パフォーマンスが向上すれば、会社は社会に貢献でき、収益力が高まることで職場環境に還元する。これが、健康経営における私たちのビジョンです。

【2025年度目標達成に向けて】

・短時間勤務制度やメンタルヘルス計画書の明文化
・有給取得率の増加
・産業医との連携で、有所見者率の削減（49%未満）
・従業員家族とのコミュニケーションの機会を設ける

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

Goal 4　質の高い教育をみんなに

ターゲット：　4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、ディーセント・ワークおよび起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。

社内目標（Goal4）	2025年 全従業員を対象としたeラーニングシステムの確立
	2030年 教育を受けた人が、全て教員になれる仕組みが確立された会社

2025年目標⇒ 達成
（デジタル教育システムの確立）

【2023年度活動実績】

・現在在籍する国は9か国、多文化共生を実現している弊社で年齢国籍性別、自社・派遣を問わず、すべての従業員が分かり易い教育を受け、活躍し、キャリアアップができる企業を目指しています。また教える社員の側のレベルアップもはかる「共育」を心がけています。

・3か国語及びイラストや動画を使用して作成したタブレットを利用して、共通基礎知識と個別の現場用知識のそれぞれ10日間教育し、テストによる確認を行ってから本作業に入ることで、本人も周囲も安心です。
CCPと呼ばれる特に重要性の高い工程など特定の作業を行う要員は資格制になっており、外国の方も多く資格を取っています。

・デジタル化は昨年よりさらに促進し、各種手順書及び社内エンゲージメントを深める情報などもBGMやアニメーション、外国語の字幕つきの動画で作成。これらの動画を食堂や通路で繰り返し流すことで、多くの人への伝達効果が出ています。

・週一回実施の「管理者会議」にて、効率的な決定を出す会議を行い、取得した情報は自分の言葉にしてすべての部下に伝えることで情報の共有が漏れないようにしています。教育の効果として、お客様からの苦情件数は、前年度8件から今年度4件と減少しました。特に毛髪混入の苦情が削減し、700日を超えてゼロ件を更新中です。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

4 質の高い教育をみんなに

・週3回開かれている日本語学校2025年で間もなく5年。テストでの効果測定も行っていますが、参加者や高得点者が増加し、全体的に意欲的な方が増えています。
この授業内の5分間を利用し、総務部がモニターを使用してSDGsや生活の「ワンポイントレッスン」を行うようにしたところ周知がされやすくなりました。5月より、自転車通勤者にヘルメット着用を義務化しましたが、着用率は100%で地域における模範になれていると感じます。

【2025年度目標達成に向けて】

・ベテラン従業員・資格取得者に、デジタル利用で定期的に教育する仕組みづくり
・外部研修Webを利用し、教育者のスキルアップを図る
・新たに加わるカンボジア国籍への教育の確立（アドバイザー）
・力量の効果測定と記録の仕組みを更新して分かり易くすること。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

5 ジェンダー平等を実現しよう

Goal 5　ジェンダー平等を実現しよう

ターゲット：　5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。

社内目標（Goal5）	2025年 プラチナえるぼし認定の取得 2030年 出産等、女性の長期休暇から復帰しやすい環境制度が確立された会社

2025年目標⇒未達成（取り組み中）

【2025年度目標達成に向けて】

・女性の継続年数の増加（エンゲージを高める）
・残業時間の管理
・管理職に占める女性の割合の向上
・女性パートナーの班長や社員へのキャリアアップ

【2024年度活動実績】

・弊社では国籍、性別にこだわらず、適性に応じていろいろな仕事にチャレンジしてもらうことを心がけています。女性の割合が自社従業員では58%（派遣従業員を含めると64%）と高く、女性が活躍する場面は多くなっています。

・弊社では全社員参加型のボトムアッププロジェクトチームを作り、2024年度末現在、サスティナビリティ・労働安全・衛生管理・人材育成・品質向上・デジタル推進・商品開発の7つのチームが稼働していますが、その中で、サスティナビリティ推進を担う「ヤマヲ元気プロジェクト」では、厚生労働省のプラチナえるぼし認定を目指し、女性が働きやすい環境整備に取り組んでいます。
今年は、倉庫で働く方のための空調服の導入、生理用品の支給を行いました。

・今年も総務部の女性社員が産休及び育児休暇を取得し、復帰後は短時間勤務制を利用しています。まだ子供の急な体調不良等で仕事を休むこともありますが、周囲が理解し、バックアップをしています。
・思いやりの社風づくりも進んでおり、今年、長期働いて下さった女性従業員の方が定年退職される際、皆で一言ビデオレターを作って送りました。

・地域との繋がりでは東京都仕事センター多摩主催の「企業と女性のためのトークカフェ」に参加し、当社の取り組みを外部にも発信しました。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

8 働きがいも 経済成長も

Goal 8　働きがいも　経済成長も

ターゲット：　8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

社内目標（Goal8）	2025年 年齢・性別・国籍・障害の有無に関わらず、平均勤続年数の10%向上 2030年 年齢・性別・国籍・障害の有無に関わらず、その個人の能力に応じたキャリアアップができる会社

2025年目標⇒ 達成
（社員勤続年数50%の向上）

【2025年度目標達成に向けて】

・有給休暇の取得率のアップをのための責任者の教育
・エンゲージメント調査の継続と対応

【2024年度活動実績】

・当社の品質食品安全方針の中に、従業員の幸福の文言が入り、人を大切にするというビジョンをあらためました。
「お客様と従業員を幸せにする、安心で安全な魅力ある商品の提供」

・正社員の平均勤続年数は、2017年【6年3ヶ月】から、2024年末【10年2カ月】と62%向上しました。

・お取引先のファミリーマート様から、弊社の商品開発したレンジ麺商品に対して、2024年度年間グランプリ賞をいただきました。これが従業員の働き甲斐に大きくつながりました。
これは日ごろご愛顧をいただいている消費者の皆様と全てのステークホルダーの方々ご支援のお陰と深く感謝を申し上げます。
今回受賞した『かき揚げそば』は、“ストレートスープ化”という新たなチャレンジを含んだ商品でした。それまでゼラチンを使っていたスープを刷新し、より品質安定性を高める技術的な工夫が求められました。また、麺の配合変更や具材の調整など、開発段階から数多くの調整と試行錯誤を重ねてまいりました。テストの段階から、現場スタッフの衛生意識の向上も見られ、社内でも良い相乗効果が生まれています。弊社が掲げる『Change before you have to（変革に迫られる前に自ら変わる）』という理念のもと、その実践例となりました。今後も、さらなる品質向上や革新に取り組み、皆様により良い商品をお届けしてまいります。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに

Goal 7　エネルギーをみんなにそしてクリーンに

ターゲット：　7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。

社内目標（Goal7）	2025年 特定温室効果ガスに関して、年8%以上のCO2排出量削減 2030年 特定温室効果ガスに関して、年17%以上のCO2排出量削減

2025年目標⇒未達成（取り組み中）

【2025年度目標達成に向けて】

・使わない照明やエアコンのオフ、パソコンの明るさ調節、
　冷風装置のフィルター清掃、コンベア停止などの社内教育
・下処理調理でのスケジュール作成による効率化
・機械化、ロボット化の推進
・商品開発段階での食材や人の集約

【2024年度活動実績】

・今年度も目標達成には厳しい数値が続いておりますが、以下のような取り組みを行いました。

・設備更新では、出入口にシートシャッターの設置を行いました。防虫防鼠の効果に加え密閉性の効果が期待されます。受電用変圧器の更新で省エネを実現しました。
外壁塗装に遮熱効果のある塗料を使用し、室温を下げて省エネの効果が上げられました。スープ充填機と水流冷却装置を新しく購入し、省エネはもちろん、製造効率化、衛生面でもレベルが向上しました。

・ソフト面では待機電力なども考えて自動シュリンク機など製造時間前に早く電源を入れすぎないように指導しています。また冷水発生装置の使用切り替えのタイミングを変更することで省エネにつながる工夫をしました。

・設備のメンテを担当する工務課の人事を一新し省エネに関わる取り組み強化を行っています。エネルギー管理委員会にも工務課が加わり、工場長、サスティナビリティ推進部担当者とともに目標に寄与する新たな提案を行ってまいります。

・今年も経済産業省資源エネルギー庁の『事業者クラス分け制度』において、Sクラスの評価をいただきました。5年度連続で、「平均エネルギー消費原単位」を1%以上低減した（効率的な省エネを行った）事業所に与えられます。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

10 人や国の不平等をなくそう

Goal 10 人や国の不平等をなくそう

ターゲット： 10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々のエンパワーメント、および社会的、経済的、および政治的な包含を促進する。

社内目標（Goal10）	2025年 多文化共生の取り組みを通して、技能実習生・特定技能従業員の法令違反0件 2030年 国籍関係無く十分な職業教育が受けられ、活躍できる会社

2025年目標⇒達成（法令違反０件）

【2024年度活動実績】

・2017年～ベトナム技能実習生　2019年～特定技能生の受け入れを開始し、現在、自社従業員のうち外国籍の比率は10か国合計で81%、ベトナム籍の方が56%、新たにカンボジアからも技能実習生が入社しています。
・昨年度ベトナムにて、現地教育のための法人Bridge Link Japanを立ち上げました。あらかじめ日本語学習と、衛生作業基礎トレーニングをしてから入国していただくため、安心して働いてもらうことができ、その効果も実証済みです。

・苦情の防止定期的に総務部と品質保証部の社員が外国人の寮を訪問し、慣れない日本での生活ルールや衛生状態、食事について指導を行っており、健康増進、防虫防鼠犯罪防止などに効果を挙げています。

・自社設立の日本語教室学は、2025年に5年を迎えます。言葉の教育は日本人外国人双方のストレスを無くすのみならず、、外国の方の自信や働き甲斐という点で社会的健康の手段としても重要ととらえています。現在約220 名が受講し、会話、漢字、食品工場で使う専門用語、日本の文化につても学びます。定期テストにより効果を確認し、面談フォローも行っています。現在の日本語検定資格保持者は、1級が1名、2級が22名在籍します。1級2級合格者には奨励金が授与されます。
難関と言われる新制度の「特定技能2号」資格試験に2024年度だけで29名が合格、合格率80%と高確率。会社の取り組みもさることながら合格者の努力の賜物と、社員全体が元気をもらいました。

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

10 人や国の不平等をなくそう

【2025年度目標達成に向けて】

・地域との協力（青年会議所とのの連携にて外国人交流イベントに参加）
・日本語検定N1,N2の合格者の増進
・ベトナム現地教育施設の運営

・技能実習生、特定技能生から6人が契約社員となりました。外国の方のトラブルや犯罪のニュースも知らせ、困ったことがあれば未然に相談できる信頼関係を気づいています。交換日記も継続中、いつでも総務の幹部に心の悩みが相談でき、日本語の勉強にもなります。　現場では外国人のリーダー、班長が社員とパートナーへの架け橋となり、相談しやすい環境となっています。

・2025年6月1日、東京都主催の「外国人のための防災館ツアーにベトナムの方が参加し、地震や火事の際に安全に対処するための必要な知識を学びました。

・2024年6月29日、2025年6月22日　立川DOME立川立飛にて立川青年会議所主催のTachikawa Global Festa に参加しました。多文化共生を目指す様々な企業や機関が集まり、スポーツや文化を通して日本人と外国人が交流しました。弊社はベトナムサッカー―チームがフットサルに参戦したほか、ベトナムの名所や伝統折り紙を紹介するブースにて好評をいただきました。

・立川市内の立飛ビーチにて、年3回のペースで、社内バーベキュー大会を実施しています。毎回約60～90名が参加し、国籍、部署、役職の境を超え、皆で元気に食べて笑って交流を深めています。

・今年度から社員による月一回の美化運動（通勤経路を中心としたゴミ拾い）を始めました。近隣のへの感謝の気持ちとともに外国人日本人の社員の交流も深まっています。