



株式会社ヤマヲ

2022年度

Sustainability Report



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 2025年 食品廃棄によるロスの50%削減(2017年対比)

(Goal2)

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

【2022年度活動実績】

- ・安全安心な製品づくりのため国際基準のISO22000およびFSSC22000を取得し、HACCPに沿った衛生管理を実施しております。そこには、厳しい製造時間規定があり、安定供給をするためには、どうしても原材料や調理具材、最終製品で廃棄が発生してしまいます。(製造ロス)。また商品の入れ替わりのため、不要となる食材も発生します(終売ロス)。昨今大きく取り上げられている「食品ロス」。その問題を解決することが、GOAL2につながると考えます。このため会社全体で定めた品質食品安全目標を基に、各部署で目標を定め、ロスが発生する要因分析と効率の改善、食材を無駄にしない商品の開発の両面から、ロス削減の取り組みを行っております。
- ・5月より生産管理システムを導入いたしました。多くの工程に拡大し、食品ロス改善に役立つ力となるよう運用をすすめてまいります。
- ・3月からペットボトルのキャップの回収を始めました。これを世界の子供たちにポリオワクチンをお届けする活動に寄付してきます。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・使わなくなった食材をフードバンクへ寄付
- ・生産管理システムの活用と効率化
- ・精度の高い指示書発行と製造スケジュール管理

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

【2022年度活動実績】

12 つくる責任
つかう責任



- ・安全安心な製品づくりのために、国際基準のISO22000およびFSSC22000を取得し、HACCPに沿った衛生管理を実施しております。お客様の健康危害に通じる食材誤使用事故を防ぐため、弊社では「ラベル関所」、「味の関所」、「セットアップ払い出しの関所」の3つの関所を設け厳しいチェックを潜り抜けた末に製品が出荷されています。
- ・商品開発分野では、営業開発部が若年者から高齢者まで幅広いニーズに対応した商品を開発し、おいしさ、安心安全、栄養バランスを考えた食生活の確保に貢献すべく取り組んでいます。
- ・その中で地球環境に配慮した容器への変更も進めています。2023年5月時点で環境対応(バイオマス素材)の容器の使用率は約35%となっています。「バイオマスプラスチック」は、植物等、再生可能な有機資源(バイオマス)から作られています。バイオマスの炭素は、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。

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年度目標達成に向けて】

- ・包材容器統一によるプラスチック容器廃棄の削減
- ・食品リサイクル率100%の維持
- ・事務所のペーパーレス化の推進

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

【2022年度活動実績】



・新型コロナウイルス(COVID-19)対策については本年度もガイドラインを更新し、工場での衛生対策の徹底や、従業員寮への巡回指導により、集団感染をゼロといたしました。

・SDGSの取り組みををよりスピーディに進めていくため、2022年10月に新たに「サステナビリティ推進部」を立ち上げました。その活動の中心には健康経営の取り組みがあります。働く方が心身ともに健康で、長く働いていただくことは、中小企業の存続にとって何より重要なことと考えます。健康経営の活動が皆に受容され、従業員が家族を含めて健康を意識することで、社風が明るくなり、ますます人材が集まるそんな会社を目指しています。

・協会けんぽの健康企業宣言(銀の認定)を更新しました。次の「金の認定」を取得すべく、課題にチャレンジをしています。

・血圧計を設置し、就業前の測定を勧めています。基準値以上のかたには健康指導、受診勧奨を行っています。

・週1回、健康体操の日を設け、すべての部署で朝礼時にオリジナル体操を行っています。首や肩などが軽くなったと好評です。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・経済産業省「健康経営優良法人」の認定取得
- ・協会けんぽ健康企業宣言「金の認定」の取得
- ・各種就労規約の更新

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

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

【2022年度活動実績】

4 質の高い教育を
みんなに



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

- ・本年度は、新人の基礎教育の仕組みをあらたに作り、大きく飛躍しました。これまでは受け入れ前の講習および初日オリエンテーションのあと、食品工場で働くための多くの重要なポイントを現場OJTに頼っておりましたが、言葉も壁もあり負担が大きくなっていました。新人の力量アップが事故防止のための最重要課題と把握したため、10日間の日程で安全衛生の基礎項目を決め、3か国語対応の資料をつくり、タブレットを利用して個別で教育を行い、確認テストの後に正式に配置につくようにいたしました。その結果、お客様苦情の削減や監査成績の向上につながっています。今後は現場に配置されてからの教育日程を追加し、さらなるレベルアップを図るよう計画しています。
- ・工場に入る前に粘着ローラーを全身に掛ける場所に、モニターを設置しました。流れる動画の通りに模倣することで、確実にローラー掛けを行えるようになり、毛髪混入が激減しました。
- ・工場内の「学習コーナー」はワンポイントレッスンをを行うための教育の仕組みです。外国語にも対応するよう、順次更新しています。「何をするか」ではなく「何のためにするか」を教えるよう心掛けています。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・多国籍化に対応し、全国籍の通訳の要所配備
- ・外部研修を利用し、教員のスキルアップを
- ・ベテラン従業員にも定期的に教育する仕組みづくり

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ



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

【2022年度活動実績】

- ・弊社では全社員参加型のプロジェクトチームによるQC活動を行い、部署を超えた横のつながりを大事にしています。現在、労働安全・教育・5S活動・女性活躍・品質向上・デジタル推進の6つのチームに分かれております。女性活躍の「にこにこプロジェクト」では、厚生労働省のえるぼし三ツ星認定を達成しており、女性が働きやすい環境を作るための取り組みをしています。活動の一つとして、全従業員または女性従業員からのアンケートを取り、設備の改善提案や、優しい言葉遣い運動などを実施しました。今後は外部の講習会を有効に活用しながら、社員が学習し、えるぼしプラチナ認定を目指します。
- ・工場内では多くの女性が生き生きと働く姿が見られます。特に女性が中心となって活躍する野菜室では、生野菜からの食中毒を防ぐため、一つ一つの工程を丁寧に確認し、包丁の管理から、室温水温管理、殺菌水の濃度管理などを行って、製品の安全安心に貢献しています。
- ・大きな釜で調理を行う作業や冷蔵庫内で製品箱どりの作業も、最近では女性が担当する場面が見られます。指導する側も、男女にこだわらず、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。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・ハラスメントに対する知識を得られるよう講習会を行う
- ・プラチナえるぼしの認定を目指す

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

【2022年度活動実績】

- ・従業員のワークライフバランスを考えることで、生活の質が向上し、仕事とプライベート両面での幸福度アップを図ることを目指しています。残業時間の増加は、心と体の健康にも大きく影響します。今年は総務部と製造各部署の責任者が密に連携し、計画的な采配を行うことで、残業時間の大幅な削減を行いました。
- ・従業員のキャリアアップとして、今年度もパート・アルバイト従業員から、4名を正社員として登用しました。
- ・人事考課の仕組みを見直しました。自己評価と上司の評価および面接を行い、頑張っている人がキャリアアップしやすい社風となりました。
- ・スキー、サッカー、フットサルなどのスポーツのコーポレートパートナー契約を盛んに行っており、職場でも試合結果を発表しています。経営者と従業員が家族ぐるみの観戦を通して話題を共有し、コミュニケーションを測っています。
- ・職場の朝礼では持ち回りで「〇〇にありがとう」の発表を行い、感謝の気持ちを皆で伝え合う取り組みをしています。

【2025年度目標達成に向けて】

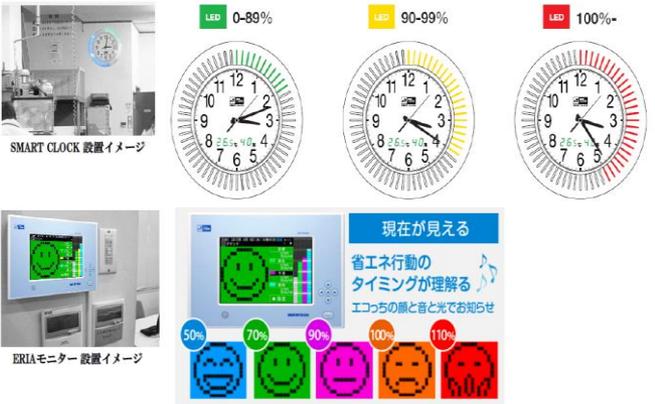
- ・立川市 ワークライフバランス推進企業認定の取得
- ・有給休暇の取得率のアップをのための責任者の教育
- ・サステナビリティ活動への従業員満足度を調査し、改善に役立てる(エンゲージメントアンケート)

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

【2022年度活動実績】

7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに

進捗が一目瞭然で“スマートに”省エネ行動へ



SMART CLOCK 設置イメージ

ERIA モニター 設置イメージ

現在が見える
省エネ行動の
タイミングが理解る
エコの顔と音と光でお知らせ

青信号	黄信号	赤信号
LED 0-89%	LED 90-99%	LED 100%-

- ・地球温暖化防止のため、CO2削減は、製造量の増加にかかわらず行わなければならない課題です。現在、CO2排出量は2018年度と比較し3%の削減となっており、25年までの目標達成には厳しい見通しです。このため、コンサル業者や電力会社と連携し、設備の管理標準の作成、更新設備の選定、再生可能エネルギーや排熱回収などの省エネ技術に対する情報収集や検討を重ねています。
- ・電力デマンド監視により電気使用料が見える化し、データを分析して削減ポイントの発見に繋げています。その結果、1便2便の製造スケジュールの集約やボイラーの蒸気量調整を実施しています。
- ・24時間温度監視システムを導入し、すべての冷蔵庫や作業室の温度を無駄なく調整できるようになりました。
- ・コンプレッサーや茹麺機の配電盤にセンサーを付け、電気の使用量がわかるようにいたしました。
- ・日本商工会議所の「地球温暖化対策行動宣言」に登録しました。

【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
- ・下処理調理でのスケジュール作成による効率化
- ・機械化、ロボット化の検討
- ・シートシャッターの設置による密閉性の向上
- ・エネルギーに関する社内教育
- ・商品開発段階での食材や人の集約 等

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

SDGsに対しての株式会社ヤマヲのアプローチ

【2022年度活動実績】



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

- ・現在従業員のうち外国籍の比率は75%で、特にベトナムの方が50%を超えています。外国籍の方の役割が重要となる時代の到来を予測し、早期から多文化共生に取り組んできました。
- ・技能実習生の受け入れを始めた2019年ごろは、言葉の問題がボトルネックとなり、外国人、日本人双方で精神的な負担が懸念されました。そこで福利厚生として、日本語学校を自社で設立しました。現在では週3回12クラス約190名が受講しています。日本語を教えることは日本の文化を教えることというコンセプトのもとに、会話形式、漢字学習の中に現場のルールや食品工場で使う専門用語、麺文化についての情報をとりまぜています。日本語検定試験の1級2級(N1 N2)合格者には奨励金が授与されます。
- ・真面目で素直な実習生たちとはいえ、文化の違いから、通勤や寮生活において、近隣の方から注意をいただくことも多くありました。そこで総務の社員が寮を巡回し、生活マナーや衛生、食習慣の指導を丁寧に行っており、トラブルが順調に改善しています。来社されたお客様からは「挨拶が良くできる会社」としての評価をいただいております。
- ・技能実習生登録支援機関の認証を取得いたしました。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・外国人技能実習生受け入れの優良企業を取得する
- ・日本語検定N1,N2の合格者を10名以上にする