

2023年度 株式会社ヤマヲ Sustainability Report

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標



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

【2023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、歩留まりを計算し、予測して作った結果余ってしまったたり、取扱不良で不適合となる「製造ロス」と、商品の入れ替わりで原料が余る「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、商品開発時の食材集約の両面から取り組みを行っています。
- ・しかしながら、安全安心のために食材の使用期限を厳格に規定していること、受注の確定前に見込みで作らなければならないこと、扱い上のミスなどから、どうしてもロスは発生します。近年はメニューの多様化やおいしさアップのための、工程の複雑化や自社製造化などによりロスは増える状況にあります。
- ・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、良化傾向にあります。
- ・DX化：生産管理システムを2023年5月より開始し、受け入れ検査と原材料の払い出し工程までの導入が完了しました。スキャナーシステムの実施や、受注数をモニターで配信することで、時短、間違い防止、紙の節約の効果がありました。今後も範囲を拡大していきます。

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。
- ・8月と1月に立川ロータリークラブ「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実施。延べ97.4kgとなり、世界の子供たちへ、約50人分に相当するポリオワクチンを寄付しました。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・生産管理システムの活用と効率化の増進
- ・精度の高い指示書発行と製造スケジュール管理
- ・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こと

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年度目標達成に向けて】

- ・包材メーカーとの連動で研究開発促進
- ・包材容器統一により、プラスチック容器廃棄の削減
- ・細菌検査用品のプラスチック削減

【2023年度活動実績】

・コンビニは社会インフラとして欠かせないものになり、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。

・自社にて製品の細菌検査を行い、安全の検証や不適合の未然防止を行っています。この検査に使用するシャーレの25%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ました。

・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61%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。

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く会社

【2023年度活動実績】

・2024年2月に経済産業省の健康経営優良法人認定を受けました。協会けんぽの健康宣言は銀の認定を更新。目標である金の認定取得のためには、必要項目で80点以上合格のところ、現在56点となっており、取り組みを進めています。

・健康診断受診率は100%を継続しています。健康診断の結果、有所見者率は62%から57%に削減しました。健康を意識して血圧計を利用する人が増えています。健診で高血圧と判断された方には記録用紙を渡し、始業前に測っていただくことを始めました。受診勧奨し、その後産業医の面談を設けます。薬を正しく服用した結果、血圧は正常で体調も良くなったと報告を受けています。

・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しています。このため月70時間を超える従業員はゼロ、また平均残業時間は20時間から10時間へ減少しました。有給休暇の取得率は前年の32%から38%に増加しました。

・ストレスチェックの結果、要面談となった従業員は前年度3名から1名に減少しました。特定保健指導者(メタボ要件及びその予備軍)対象者は前年の3人から2人に減少しました。従業員の家族(40歳以上)に対しても特定保健健診の受診勧奨を行っています。

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



・全体の97%を占める中小企業こそが中心となり、産官学によるコンソーシアムを作り、健康経営の重要性を普及していくことが今後の日本に必要です。弊社は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ています。そのため健康投資推進協議会に参加して、毎年の東大シンポジウムや各地でのフォーラム等の運営に関わっています。[健康投資推進協議会 \(sdgs-mg.org\)](https://sdgs-mg.org)

【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

・社内の喫煙室では紙巻タバコを禁止し、喫煙回数を制限することで受動喫煙を無くし、喫煙者の減煙を促しました。

・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。

・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、ノロウイルスなどの感染症対策については、日ごろの教育及び非常時に備えた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。

・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。

・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。そのために、社員の健康につながるチャレンジ項目を定め、数値目標を決めて取り組んでいます。

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



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

【2023年度活動実績】

・どの国の方でも充実した教育を受け、活躍し、キャリアアップができる会社を目指しています。また、外国籍の方を積極的に班長に登用するなど、教える側のレベルアップもはかる「共育」を目指しています。

・前年度に始まった「タブレットを使用した新人教育」について、本年度は基礎教育の10日間プログラムに加え、現場教育の10日間を始めました。こちらも3か国語による資料とテストを作り、タブレットに搭載しており、2024年末までにはすべての部署に導入完了予定です。

・デジタル化をさらに促進し、各種手順書も動画で作っています。BGMやアニメーション、外国語の字幕つき。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。

・管理職は週一回実施の「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部下に伝えることが、社内目標となっています。

・教育の効果として、お客様からの苦情件数は、前年度19件から今年度8件と減少しました。そのうち毛髪混入の苦情は4件から2件へ減少。粘着ローラーを全身に掛ける場所でモニターの動画を流して教育していた効果、直近の10カ月はゼロとなっています。

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でも、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）

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 プラチナえるばし認定の取得

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

【2023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も多くなっています。

・弊社では様々な課題に取り組むための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、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つのチームが稼働していますが、その中で、女性活躍推進を担う「にこにこプロジェクト」では、厚生労働省のえるばし三ツ星認定を取得しており、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。

・今年は、新卒の女性社員が1名入社いたしました。その笑顔に先輩従業員たちも元気をもらっています。明るい職場で女性がますます活躍し、生きがいと働き甲斐を感じてくれることで、人が集まってくるような会社をめざします。

・2人の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。まだ小さいお子さんのことで急に仕事を休むこともあります。周囲が理解し、バックアップをしています。

・今年は省庁のWeb資料を利用して、全社員に対し「ハラスメント講習会」を実施しました。テストによる確認もあり、法律や人との接し方についてしっかりと学びました。

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



・月一回発行の「ニコニコ通信」を再開しました。12号は女性に必要な栄養、13号は女性に心配な病気的话题を取りあげ、3か国語で貼りだしました。

・今年も、国際女性デーには、女性従業員全員にキャンディーを配りました。ささやかですが「いつもありがとうございます」の言葉を伝えることができました。

・女性従業員から特に要望の高いのはトイレの清潔。トイレを気持ちよく使っていただくため、品質保証部の管理のもと清掃員を選任し、清掃頻度を増やしました。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・デジタルモニターを利用した、女性活躍推進法の周知で会社全体のエンゲージを高める
- ・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

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年度目標達成に向けて】

- ・品質食品安全方針に、従業員の幸福を含める
- ・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

【2023年度活動実績】

- ・正社員の平均勤続年数が、2017年【6年3ヶ月】から、2024年【9年9カ月】と56%向上しました。
- ・2024年2月に立川市より「ワークライフバランス推進事業所認定」を受けました。健康投資や残業時間の削減等を評価していただきました。弊社では人生の中の仕事という考えから、「ワークインライフ」という言葉を用います。仕事や仲間との出会いを「一期一会」として大事にし、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。
- ・日本惣菜協会の情報誌「jmNews」2023年12月号に弊社のサステナビリティの取り組みが掲載されました。
- ・8月に、サステナビリティの取り組みに対する共感度を調査するため、第一回社内エンゲージメントアンケートを行いました。まだ周知と共感が低い項目もありましたが、カーボンニュートラルの取り組みや、日本語教育の項目などで満足度が高く、浸透していると思われました。今後も社員全員を巻き込んで取り組んで行くために、継続します。

- ・朝礼で、毎日持ち回りで「〇〇さんにありがとう」の発表を行い、感謝の気持ちを皆で伝え合います。製造部では国、年齢や性別関係なく能力とスキルによって班長、副班長を登用し、モチベーションをあげるようにしています。また良いところを褒めるようにしています。

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

【2023年度活動実績】

- ・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。
- ・しかしながら、CO2排出量について、2025年までに2018年と比較し8%を削減するという目標については商品の受注が伸びていることもあり、現在の結果は3.4%削減にとどまり、厳しい状況です。
- ・機械設備の更新計画に基づき、今年は製麺機、茹麺機、玉取り器、ボイラー、空調機を更新し、省エネはもちろん、製造効率化、衛生面でもレベルが向上いたしました。配送の一部で、水素エネルギーのトラックを使用しています。
- ・製造現場では、電気を一番使うコンプレッサーや、ガスを一番使うボイラーをセーブするため、製造計画を調整し、作業員への教育を徹底して行いました。冷蔵庫の24時間温度監視システムや、配電盤につけたセンサーによる細かい調整を今年も行いました。これらの結果、盛夏期にもガス使用量を前年度より削減することに成功しましたが、ソフト面だけの削減にも限界があり、来期は再生可能エネルギーや熱回収でハード面改善を検討していきます。
- ・省エネ担当者がカーボンニュートラルアドバイザーベーシックの資格を取り、エネルギーについて学びました。

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



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

【2023年度活動実績】

・世界的な人手不足、社会に貢献できる企業が選ばれる、そんな時代の到来を変化の前に予測し、弊社は早期から多文化共生に取り組んできました。
現在、自社従業員のうち外国籍の比率は8か国合計で78%、ベトナム籍の方が53%となっています。不安な内政が続くミャンマーから来ている方もいます。2024年6月からは新たにカンボジアの実習生が入社します。世界の事情を理解し、日本で安心して働いていただくよう、心と仕事で支援。現場では明るく元気なコミュニケーションと分かり易い資料で、丁寧に教育します。総務では慣れない国で間違った道に迷い込むことのないよう、社会的な事件も踏まえながら指導をしているため、2025年度目標である「技能実習生特定技能生の法令違反0件」を継続しています。途中でやめたり卒業後に転職してしまうケースが弊社では少なく、「ヤマヲだから働きたい」と本人およびご家族にも言っていたような関係性を気づいています。

・自社設立の日本語学校も順調で、現在週3回月13クラス約200名が受講しています。会話、漢字、食品工場で使う専門用語、日本の文化についても学びます。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13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。
新制度の「特定技能2号」資格試験に10名が合格しました。難関と言われる資格を10名が取得できたのも、日本語学校など多文化共生の取り組みの成果と考えています。

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



・3月、ベトナム現地に教育訓練のため法人を設立しました。あらかじめ必要な日本語、衛生や作業の知識を取得することでスムーズに入社ができるようになります。

・今年はコーポレートパートナーとなっているJリーグ東京ヴェルディが、16年ぶりにJ1に復帰しました。ヤマヲのロゴがみなさまの目に触れる機会が多くなり嬉しい限りです。その他、立川アスレティックFC、アルペンスキーヤー湯浅直樹元選手、若月隼太選手、等スポーツを応援し、試合の結果を朝礼で発表し、チケットを提供することで従業員のコミュニケーションを促進しています。自社のベトナム人が集まり結成したサッカーチームも会社で支援しています。

・今年も夏のバーベキュー大会を実施しました。外国籍のパートナーさんも多く出席され、経営者、社員とともに楽しい時間を過ごしました。

・この課題には地域との関わりも重要と考えています。2024年2月18日、東京都主催の「外国人のための防災館ツアー」に10名の技能実習生が参加しました。

【2025年度目標達成に向けて】

- ・地域との協力(外国人交流イベントに参加)
- ・日本語検定N1,N2の合格者を15名以上にする
- ・ベトナム現地教育施設の運営