

2025年度

株式会社ヤマヲ 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



2025年までの目標に対する結果報告

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
用事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料を十分得られる
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年度対比)
	2030年 製造ロス、終売ロスを0にする製造管理システムの確立

2025年目標の結果：

**取組みの効果で2024年度より良化傾向に
転換したが、未達成につき、継続する。**

【2025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に取り組んでいます。

・2025年までの目標「Goal.2 食品廃棄によるロス率を、2017年比で50%削減」については、売上高製造ロス率が2017年度 1.02%→2025年度0.77%で、削減率は25%減に留まり、結果、目標の達成はできませんでした。

・3年前よりこの目標を製造管理部の所管として、正確な現状把握から始め、分析と管理強化の取り組みを行ったところ、効果が出て、2024年度からは良化傾向に転じました。

・2023年5月より開始した「生産管理システム」も段階的に導入が進んでいます。次年度は、購買の工程にて、発注数と使用量の計算の自動化、在庫管理のDXを計画しており、ロス削減も進歩することが期待されています。

・商品開発分野では、類似する原材料を集約し、トッピング方法の工夫をします。製造管理部では引き続き廃棄品を食品別部署別に分析し、製造指示書の精度向上、過量な盛り付け防止の取り組みを行い、2030年の「製造ロス・終売ロスゼロを目指していきます。

2 飢餓を
ゼロに



THANKS WEEK

～もったいない!をありがとう!へ～

**フードドライブ活動に
ご協力お願いします!!**

昨今の日本における食品ロスは年間500～800万tであり、世界へ日本が支援している食品(440万t)よりも多い。その一方で子どもたちの貧困が深刻であり、我がまち立川でもひとり親家庭で生活が厳しく食費を切り詰めなくてはならないなど、育ち盛りの子どもたちが満足に食べられない家庭が多いのが現状です。本年度、社会奉仕委員会は無理なく日頃のライフワークからできる活動をテーマに「子どもたちの食料を確保」のためにフードドライブ活動を行います。

Rotary

・本年度も8月と1月に、立川ロータリークラブ主催の「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月より継続している、ペットボトルキャップの回収活動についても、寄付の総重量は2025年度末で延べ267kgとなり、約167人分のポリオワクチンを世界の子供たちに寄与しました。

・2026年3月にファミリーマートでは、1日3便体制から1日2便体制に変更し、物流の効率化と店舗での廃棄ロス削減を図るための改正を行いました。

・当社で廃棄される食品は、業者に委託し、飼料などにリサイクルされます。廃棄業者で進めるエコ事業や飼料づくりの事業拡大にも協力していきます。

・日本では年間約461万tの食品ロスが発生しており、国民一人当たりでは年間約37kgになります。一方で企業から出る事業系食品ロスは2000年度と比較して役57%が削減されているとの発表がありました。私たちの工場でも、必要以上に製造しないこと、現愛量を適正に発注すること、歩留まりや使用料を確認し製造ロスや廃棄を減らす活動を行っています。



ISO22000/FSSC22000



株式会社 ヤマヲ

2025年までの目標に対する結果報告

12 つくる責任
つかう責任



【2025年度活動実績】

・社会インフラとして欠かせないコンビニエンスストアへの納品を担う弊社の責務は重大です。第一に食の安全安心を守るため、国際基準のFSSC22000を取得しHACCPに沿った衛生管理を継続しています。近年大きな課題となっているアレルギー関連の事故、「ラベル」の誤表記を防ぐために、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。

・時代のニーズに対応し、美味しく楽しく、安全、品質、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み、2024年より環境対応の「バイオマス素材」の容器と紙容器の使用率は約80%以上となっております。

「バイオマス素材」は、燃焼等により、実質的に大気中の二酸化炭素を増加させないものです。ただし、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が、包材メーカーとの協力して開発を促していきます。

・今後は包材形態の簡易化により、安全を担保しつつプラスチック容器廃棄の削減を進めていきます。

・検査で使う用品をプラスチックシャーレから簡易フィルムに切り替え、製造で使用する使い捨てエプロンを常用品に変更するなどプラスチックを削減の工夫をしています。

Goal 12 作る責任 使う責任

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すべて廃棄される事なく循環する仕組みの確立

2025年目標の結果：

環境配慮型容器を80%以上とし、達成。

2025年までの目標に対する結果報告

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かきんりのための能力を強化する。

社内目標 2025年 健康経営優良法人認定「ブライト500」の取得

(Goal3)

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年目標の結果：

健康優良法人認定は取得しているが、
ブライツ500は未達。2028年までに取得を
めざす。

【2025年度活動実績】

・25年6月より「大塚製薬 健康経営つながるサポート制度」を福利厚生に取り入れ、個人の健康チェック診断、各種セミナー、ドリンクや栄養食品の提供など、社員の心と体の健康増進を測っています。特に社長から社員一人一人へ、手書きのメッセージと健康食品のカatalogが届く「ギフトパッド」は家族ぐるみで会社と社員をつなぐ大評判のコミュニケーションツールとなっています。

・メタボ対策として特定保健指導、血圧の高い方への指導と産業医との面談も強化。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てくれる方が増えています。黒球式熱中症指数を気温の高い作業場において環境測定も行っています。また緊急時の対応にも力を入れ、避難訓練やAEDと心臓マッサージ(救急蘇生)の講習会を行っています。

・経済産業省の健康経営優良法人認定は2023年より継続していますが、目標である上位認定「ブライツ500」の申請はかないませんでした。3年以内取得を新たな目標として、取り組んでいきます。

・取り組みの方法として、弊社が参加する「健康投資推進協議会」が考案した「HSDロジックツリー」を使用しています。ロジックツリーとは数値目標と、定点観測の結果をツリー型の図形に書き込んでいくことで、進捗の様子が可視化できるものです。（次ページ参照）

HSD□ジックツリー

業種:食品製造業

健康優良法人認定取得(一般)

HSDロジックツリー

健康投資項目に 対する課題

健康投資項目に 対する課題

健康による組織・従業員に期待する効果(定量的評価)

健康投資項目

事業目標	健康	施策	効果
病気の未然防止 病中病後の支援	肉体的健康	生活習慣病の防止	高血圧者の削減
		がんその他重病の予防	喫煙者削減・朝食抜きの削減
		作業環境由来の傷病防止	労働災害撲滅
	心身の悩み・仕事の悩みに対応	精神的健康	ストレス削減・快眠
		ハラスメントの防止	有給休暇取得率増加
		多文化共生	ヘルスリテラシー向上
			内外コミュニケーション
仕事・プライベートで自己実現	社会的健康	スキルアップ・キャリアアップ	日本語検定試験合格
		ワークインライフ	パートから社員への転換
		社会貢献の意識	社内外への情報発信 プロジェクト活動

- 産業界との連携
- 医療機関や特定保健師協会の協賛
- 血圧計と体重計の協賛
- 人間ドック全常務協賛
- 劇場体験 海一回
- 就業規則の整備と労務管理
- 製薬会社のサポート導入
- スレスチフェイクの対応
- 外国人の住居問題の確保
- 教育の仕組み強化
- スポーツチームのスポーツサー
- 日本語学校の運営
- 人事考査 見直し
- 講習会や試験の機会

会社名:株式会社ヤマロ

目標	2025年8月	2026年8月
機診での有所見者 50%以下 要医座席 20%以下	有所見者 62.2% 要医座席 30.9%	有所見者 61.3% 要医座席 23.4%
機診での高血圧者 10%以下	機診での高血圧者 9.5%	機診での高血圧者 9.0%
喫煙者と朝食抜きが前年より削減	喫煙者 20人 朝食抜き 27人	喫煙者 17人 朝食抜き 21人
労働災害 0件	労働災害 1件 発生	労働災害 1件
年間通入残業時間が1ヶ月 70時間以下	70時間以上ゼロ	70時間以上ゼロ
有給休暇取得率 70%以上	有給取得率 79.3% (756/953)	有給取得率 71.8% (672/936)
会簿やセミナーでの教育 月一回以上	毎月会簿での教育実施 快眠セミナー実施	毎月会簿での教育実施 腰痛セミナー実施
スポーツ応接活動 毎月選手結果発表	朝礼で試合結果の報告、チケット配布	朝礼で試合の結果報告 チケット配布
日本語検定N1、N2、N3 取得者 50人以上	54名	59名
パート従業員から社員へ転身 2人以上	4人	3人
HPお知らせ掲載 月一回以上	美化運動 イベント参加など年	美化運動スポーツ協賛などで達成
社員全員参加型プロジェクトの活動 毎月	毎月全(半)ミーティング、年間表彰式実施	毎月ミーティングで活動発表、草刈りし実施

・弊社岡部社長が理事を務める団体。少子高齢化という社会課題の解決と企業価値の向上、社会全体の発展に向け、「見える化された健康投資」について産官民学の様々な立場から考えるワーキンググループを開催し、地域から全国への普及のための活動を行っています。

・弊社は多文化共生を掲げ、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。座長である東京大学の古井教授による紹介をうけて、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年までの目標に対する結果報告

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、教育者になれる仕組みの確立

2025年目標の結果：
デジタル教育の仕組みを確立し、
目標達成

【2025年度活動実績】

・多文化共生を実現している弊社では、年齢国籍性別、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。

・会社のレベル維持の要である新人教育では、今年も3か国語で作成したタブレットを利用して、基礎知識と部署別知識をそれぞれ10日間教育し、テストを経て本作業に入るシステムを継続し、さらにベテラン従業員向けの講習会も毎年行えるよう取り組んでいます。

特に安全や品質に重要性の高い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。効果として、工場原因のお客様苦情が前年度4件から今年度1件と減少しました。特に毛髪混入の苦情は1000日間ゼロの記録も打ち出しました。

・教育のデジタル化は今年度も進化しており、各種ルールや、緊急避難経路など、わかりやすい字幕付きの動画で作成し、食堂や通路の画面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」では、管理職がしっかりと準備し、効率的な進行を行います。また、受けとった情報は自分の言葉にしてすべての部下に伝えられるように訓練をしています。



・週3回開かれている日本語教室も設立5年となりました。去年まで、文法の積み重ねをしてきたので、今年は「聞く・話す」を重視しました。例えば市役所において何かを聞くケースを想定したり、質問するときには理由を述べるとわかりやすいなど、具体的なレッスンを行いました。また、進度の遅い生徒さんには補修も丁寧に行い、絵を使うなどして興味を持ってもらう、ヤマヲ心がけ7か条を暗記するなど、退屈しないプログラムで、ぐっと成績の上がった生徒も多く、誰も置いていけない気持ちが生徒さんたちに伝わっています。2024年から始まった 特定技能2号試験に、80名が合格（合格率70.2%）全国平均55%を上回りました。 自国に帰っても日本語ができる特性を強みにできるために、敬語が使えるレベルまで考えています。

2025年までの目標に対する結果報告

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
(Goal4)

2025年 プラチナえるぼし認定の取得

2030年 出産等、女性が長期休暇から復帰しやすい環境制度の確立

2025年目標の結果：

未達成ながら、認証取得のための基準の一部はクリアしており、継続して目指す。

【2024年度活動実績】

・弊社では、女性の割合が自社従業員では59%(派遣従業員を含めると65%)と高いため、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7つのQCプロジェクトチームを編成しており、その中で、サステナビリティ推進を担う「ヤマヲ元気プロジェクト」が中心となり、女性が働きやすい環境整備に取り組んでいます。

・2021年5月 厚生労働省 えるぼし三ツ星認定を取得しましたが、その後はプラチナえるぼしを目指し、活動を続けてきました。プラチナえるぼし取得に向けて必要な課題のうち、採用の男女競争倍率、時間外労働、女性の管理職比率、多様なキャリアコースなどは目標をクリアできる水準へと改善を進めてまいりました。

今後は残りの課題(求職者のためのセクハラ防止措置の確立やデータベースへの公表など)について取り組みを進めてまいります。

・今年も世界女性デーにはありがとう後の言葉を添えて、キャンディを配りました。また従業員のトイレをすべてウォシュレット(自動開閉)にいたしました。

・キャリアアップにおいては契約社員の女性が正社員に昇格しました。

・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。

2025年までの目標に対する結果報告

8 働きがいも
経済成長も



Goal 8 働き甲斐も 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及び女性の、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、個人の能力に応じたキャリアアップができる会社

2025年目標の結果：
社員の平均勤続年数が2017年と比較して
57%アップし、目標達成

【2025年度活動実績】

・品質食品安全方針を前年より変更し、「お客様と従業員を幸せにする、安心して安全な魅力ある商品の提供」といたしましたのは、楽しく働けることと同時に、社会に貢献しているプライドをもてることがやりがいとなり、社員の定着、会社の存続につながると考え風土づくりを進めてきました。

・今や社会インフラとして欠かせないコンビニのデイリーメーカーとして商品を365日お届けし、有事にも人々の役に立てるとい仕事に、私たちはこたわりとプライドをもっています。

・取引先のファミリーマート様からの信頼をいただくことは私たちの一番の願いです。

2025年度は、ファミリーマート様が発表する、「工場衛生評価」におきまして、中食72工場中、(上期32位、下期1位)で年間総合8位になりましたが、弊社としては過去最高の結果となりました。

また、麺の美味しさを審査する『麺評価』の部門で、調理麺工場 13工場中、2位に選ばれました。

2026年度はどちらも1位を目指したい。今私たち全社員が一つの目標に向かい共通のモチベーションをもっています。

・取り組みの成果が表れ、正社員の平均勤続年数は、2017年「6年3ヶ月」 2026年5月調査で「9年10ヶ月」と57%向上し、SDGsの目標を達成いたしました。

2025年までの目標に対する結果報告

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2.7%以上のCO2排出量削減

2025年目標の結果：CO2排出量は2018年比で-3.1% 目標値は未達成。ただし省エネ法のsクラスを取得。来年度からは太陽光設備も導入し、達成目指す。

【2024年度活動実績】

・設備更新では、ダムレイドのチリングユニットの更新をいたしました。2台あるダムレイドの切り替え運転のタイミングを省エネ効果を図りました。

裏デッキに続き、納品口、現場事務所、工務作業場、にもシートシャッターを設置し、インターロック化により防虫防鼠の効果に加え密閉性の効果を高めました。

・ソフト面では今年も使わない冷蔵庫や、コンベア、機械の電源を入り切りのタイミングについて細かく配慮しました。下処理調理でのスケジュール作成による効率化、商品開発段階での食材や人の集約をおこないました。

・教育推進PJチームの発案で、紙媒体だと用紙の消費量が多いためGoogleスプレッドシートへの変更の提案があり、一部で使用をはじめました。

・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。過去5年間の平均エネルギー消費原単位(単位量あたりに消費するエネルギー量)が年1%以上改善している事業所に与えられます。

・製造量の増加により、zCO2排出量が増えてしまったため、2025年までのSDGs目標は達成できませんでした。しかしながら2026年度は太陽光発電設備の設置が決定しておりますので、効果が期待できます。

2025年までの目標に対する結果報告

10 人や国の不平等をなくそう



Goal 10 人や国の平等をなくそう

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、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、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 国籍関係なく、十分な職業教育が受けられ、活躍できる会社

2025年目標の結果：
法令違反0件で、目標達成

【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、現在外国籍の比率は8か国合計で82%、新たにカンボジアからも技能実習生が入社しています。
 - ・2024年ベトナムハノイに設立した、Bridge Link Japanの運営も順調です。あらかじめ一定のレベルを学習した人材を日本に迎え入れるための施設ですが、人材確保が困難な時代に一歩リードをしています。今後他の企業にも役に立てることを目指しています。
 - ・今年も年2回、総務部と品質保証部の社員が外国人の寮を訪問し、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が確認されています。
 - ・自社設立の日本語教室に参加する皆さんの努力も素晴らしく、仕事場では難しい日本語にも対応できるパートナーが増えています。今年度は技能実習生から3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年までの目標に対する結果報告



・地域とのかかわりも重要。今年は立川市の小学校で行われた総合防災訓練に外国人の従業員と参加し、地震体験、災害時窓口のシュミレーション、災害時のトイレ、被災者住宅体験などで学びました。

・弊社は様々なスポーツを応援しており、ベトナム人のサッカーチーム結成にも補助活動を行っています。2025.6月には国分寺大会フットサルで優勝いたしました。

・今年も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ました。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。

・今年は明星大学人文学部国際コミュニケーション学科より依頼を受け、11月11日、高野執行役員が約30分の講演（SDGs・多文化共生の取組みについて）を行いました。また当社の取り組みが東京都のカイシャハッケン伝その他情報誌に掲載され、地方新聞のにも取り上げていただきました。同業他社様からの訪問も多々お受けしました。人手不足の社会を乗り切る多文化共生企業として、モデルケースとなることを目標としている弊社にとってはとてもうれしいことであると同時に、皆様の苦勞を聞いて、今ある順調な状態はたくさんの方の支えと、社員の努力のおかげと感謝しなければいけないことを実感いたしました。

