



# SDGs Report 2022



SDGs レポート 2022

## Top Message

# 社会に欠かせない存在を目指して

私たちは「企業は社会の中に存在し、社会の不足や不満、問題を解決することをもって、その存在根拠とする」という考えを経営規範にしています。人・資源など様々なリソースをもとに、事業活動を通じて社会の課題解決に繋げることで、ステークホルダーの皆様とともに発展することを目指しています。グローバルで経済・社会・環境の課題が深刻化する中、地球上の「誰ひとり取り残さない」ことを誓ったSDGs(持続可能な開発目標)の概念は私たちの経営規範と共通しており、経営戦略にSDGsを取り入れることはより一層重要であると考えています。

経営にSDGsを統合するため、2021年6月に社内横断組織「SDGs推進委員会」を立ち上げ17ゴール全てへの貢献を目指し、9プロジェクト・22タスクで課題を推進してきました。事業活動を通じて、得意なゴールだけでなく苦手なゴールも含めて包括的な目標達成のために努力することが「誰も置き去りにしない」ことに繋がると考え、脱炭素社会の実現・資源循環の促進などの環境課題に加えて、健康と福祉、誰もが働きやすい環境づくり、女性活躍の推進など「人的資本」に関わるSDGsの課題にも取り組んでいます。

本レポートは全てのステークホルダーと効果的なコミュニケーションを行うことを目的に、SDGsに関する私たちの目標・KPIとその達成に向けた進捗状況、SDGsに関する著しい正または負の影響を中心に記載し、世界共通フレームワーク「GRIスタンダード」を参考に情報開示内容をまとめたことで報告の信頼性と質の向上を目指しました。不足している部分もあるかと存じますが、ぜひご一読いただき、忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。



株式会社アレフ 代表取締役社長  
庄司 大

### アレフの企業使命

人間の健康と安全を守り育む事業の開拓  
人間の福祉を増大する事業の創設  
自然を大切にする事業の展開

### アレフの経営理念

人間の尊重を原点に置き、活力ある経営をする。  
そして偏りや歪みの無い調和を保つ。  
よりよい品をより安く大衆の側に立つ。  
損得よりも善悪が先。  
お客様、我々、全ての幸福を目的とするが、  
お客様あっての我々という姿勢を守る。

### アレフの経営規範

#### 「企業は社会の中に存在し、社会の不足や不満、問題を解決することをもって、その存在根拠とする」

企業の存在根拠は「いかに社会に貢献できているか」にかかっています。SDGsの活動が理念として謳われるだけではなく、社会への貢献を自然な形で示し、社会に在り続けるべきであると考えます。

## Contents

■ 社会の中でお客様とつながる	11	■ 社会への負荷を軽減する	21
トップメッセージ	01	持続可能な仕入れの取り組み	12
企業使命・経営理念・経営規範	02	社員意識の向上	15
ビジョン2030	03	社会・市民との協働	16
ビジョン2050	04		
ビジョン2030への行動	05		
マテリアリティ	17		
SDGs課題より～環境課題の認識～			
マテリアルバランス	19		
多様な労働者(女性・ジェンダー)	07	報告や掲載	30
健康と福祉	09	おわりに	
生活と協力	10	レポートのプロフィール	
		裏表紙	

# SDGsの達成

アレフは、安全な食の提供を真摯に考えることから始め、1990年代に「食」の生産現場である「農業」へ、さらには、その生産現場を取り巻く「環境」へと視野を広げてきました。そうした経緯から、特にSDGsの中で環境に関わる課題、一般に言われる「SDGsウェディングケーキ」モデル<sup>※</sup>の下層や中層の関連部分について、率先して取り組んできた経緯があります。世界におけるすべての資源や許容量には限界があると  
※ストックホルム レジエンス・センター所長ヨハン・ロックストローム(Johan Rockström)博士らが「経済圏」「社会圏」「生物圏」の階層に表現して提唱したモデル



## SDGsの目標と、対応するアレフの取り組み

<b>ゴール2 飢餓をゼロに</b>	<b>ゴール3 すべての人に健康と福祉を</b>	<b>ゴール4 質の高い教育をみんなに</b>	<b>ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう</b>
■ 仕入れを通じた持続可能な農業の支持、探究または推進 P12-13 ■ フードバンク運営団体との連携 P23 ● アレルギー対応のメニュー	■ 従業員の健康維持・増進 P9 ● 店舗の禁煙化、スロープ・多目的トイレ	■ 社員意識向上(従業員教育) P15 ■ 体験と学習機会の提供(全国、産地、店舗、えこりん村) P16	■ 男女差による課題の抽出と改善 P7-8 ■ 多様な労働者(属性と意見、社会環境下の勤務、人権デューデリジェンス) P7-8 ■ 出産・育児と勤務両立の制度(産前産後休業、育児休業、育児短時間勤務) P10
<b>ゴール6 安全な水とトイレを世界中に</b>	<b>ゴール7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</b>	<b>ゴール8 働きがいも経済成長も</b>	<b>ゴール9 産業と技術革新の基盤をつくろう</b>
■ 店舗・工場の水使用量の低減または適切な水の使用システム P29 ■ 排水をきれいにする取り組み P29	■ 再生可能エネルギー由来電力の調達 P28 ■ ビール粕、生ごみを使ったバイオガス発電 P28 ■ 廃食用油を使ったバイオディーゼル燃料の製造 P24	■ 従業員へ取り組みを発信 P15 ● 多様な働き方(テレワーク、副業、年齢・体調と適合した勤務形態の模索など) ● 障がい者雇用の推進	■ 省資源・省エネルギーの工場・店舗づくり、機器の選定・導入 P26-28 ● 社会インフラとしてのチェーンストア事業の確立への貢献
<b>ゴール10 人や国の不平等をなくそう</b>	<b>ゴール11 住み続けられるまちづくりを</b>	<b>ゴール12 つくる責任 つかう責任</b>	<b>ゴール13 気候変動に具体的な対策を</b>
● 生産者と協議し公正な取引 ● 賃金制度の都度検討と見直し ● パートナー職務給制度 ● ノーマライゼーションの取り組み	● 出店立地の検討 ■ 廃棄物の分別・循環システム、リサイクルループの構築 P22-25 ■ 持続可能な商品を意識する消費者を増やす P16	■ 廃棄物の3R(削減、リユース、リサイクル) P22-25 ■ 化学物質の発生抑制、管理 P25	■ 省エネ活動によるエネルギー使用量の低減 P26-27 ■ 工場におけるISO50001認証の取得と運用 P27 ■ フロン類の漏えい防止 P27
<b>ゴール14 海の豊かさを守ろう</b>	<b>ゴール15 陸の豊かさも守ろう</b>	<b>ゴール16 平和と公正をすべての人に</b>	<b>ゴール17 パートナーシップで目標を達成しよう</b>
■ 使い捨てプラスチックの使用削減 P25 ■ 廃棄物の適正分別と回収、廃棄物監査による流出抑止 P22-25 ■ 紙製の宅配・ティカウト用容器を開発・切替 P25	■ 生物多様性へ貢献するお米の契約生産 P13 ■ 生物多様性保全プログラム P14-16 ● リユースできるディッシュ皿 ● FSCミックス紙の利用	● 取引における法令等遵守 ● 倫理にかなったビジネスを行う	■ (目標達成手段として)お客様・NPOや各団体との協働、国際ニシアティブへの加盟 P13-14-16 ■ 生産者協議会などにおけるコミュニケーション P12-13

### SDGsとは

人間活動に起因する諸問題を喫緊の課題として認識し、国際社会が共同して解決に取り組んでいくため、2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。2030アジェンダは、国際社会全体の普遍的な目標であるSDGs(持続可能な開発目標)として、17のゴールと169のターゲットを設定し、目標達成に向けて、地球上の「誰一人取り残さない」ことを掲げています。

# 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

## 国際的動向と科学的根拠

さて、2030アジェンダの採択とSDGsの発表がされた後、2015年12月には「第21回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)」において「パリ協定」が採択され、2016年の発効へと続きます。

これは、日本を含む175の国と地域が、気候変動の脅威とそれに緊急に対処する必要性を認識し、世界共通の長期目標として温暖化に対して「産業革命前からの気温上昇を2°Cより低い状態に保つとともに、1.5°Cに抑える努力を追求すること」を目標に署名したものです。

2021年8月、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表した第6次評価報告書(AR6)では、「人間活動の影響が大気・海洋及び陸域を温暖化させてきたことには疑う余地がなく、広範囲における急速な変化が大気・海洋・雪氷圈及び生物圏に起きている」と報告しました。また、産業革命前と比べた2011~2020年の世界の気温上昇は1.09°C、同期間の人為的要因による上昇は1.07°Cと評価されました。将来の地球温暖化については5つのシナリオに沿って評価ましたが、1.5°C以内を目指す「排出量が非常に低いシナリオ(SSP1-1.9)」であっても、2021~2040年の間に1.5°Cに達してしまう可能性が5割ほどあり、2°Cまで進めば極端な高温の頻度が13.9倍で発生し、海洋熱波、大雨、干ばつの頻度と強度、強い熱帯低気圧の割合など気候システムの変化が予測されています。それに伴い、健康や生計への影響を含む人間生活の阻害はもとより農業生産の継続困難や自然・生態系の損失など悲観的影響が懸念されています。そして、この気温上昇を抑制するには、CO<sub>2</sub>累積排出量を制限し、2050年頃までに少なくともCO<sub>2</sub>正味ゼロ排出=カーボンニュートラルを達成する必要があるとされています。

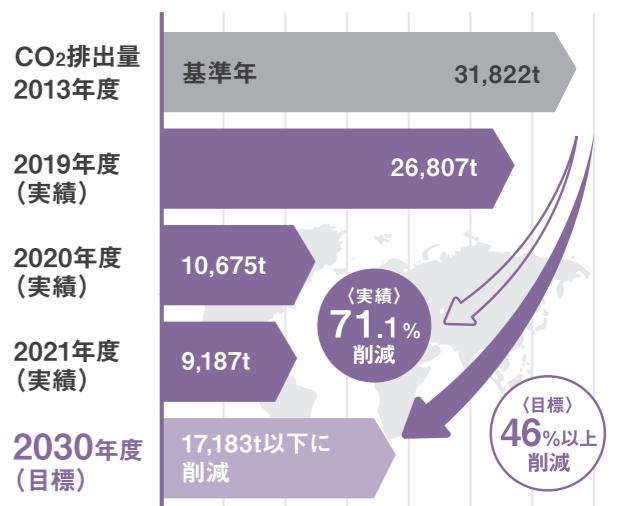
## 日本とアレフの目標

こうした懸念が高まる中、気温の上昇率が比較的大きい北半球の中緯度に位置する日本は、それまでの温室効果ガスの抑制目標を「2030年までに26%以上削減、2050年までに80%以上削減(どちらも2013年度

比)」から、2021年4月の気候サミットで「2030年までに46%削減(2013年度比)、2050年までにカーボンニュートラルへと変えて宣言しました。

アレフでも国の宣言をもとに中長期の目標を変更し、2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は9,187t(2013年度比71.1%削減)となり、中期目標(2030年までに46%削減)を達成しました。取り組みは大きく4つのアプローチがあり、一つ目は省エネの継続により年間エネルギー使用量の原単位を年平均1%以上削減し需要量を減らすことです(詳細p26)。次が店舗・工場などで使用する電力を再生可能エネルギー由来に転換し供給側をクリーンにすることで、計110事業所で切替し再エネ比率を84.1%にしました(詳細p28)。さらに、これまで使用に至っていないテクノロジーなどを通じた画期的なイノベーションを創出することで、環境と経済成長の両立を実現し、将来世代のニーズを満たすことが出来る持続可能な社会の実現に貢献していきます。

総量・原単位ともに大きくCO<sub>2</sub>排出量が削減できたことは、COVID-19感染予防のための営業時間短縮による影響も一部ありますが、地道な店舗・工場の使用量削減と再生可能エネルギー由来電力への切替えを進めた効果と考えています。



## 目標実現に向けて4つのアプローチ

**01 challenge** 需要量を減らす  
省エネの取り組みをさらに進めてエネルギー使用量の原単位を年平均1%以上削減

**03 challenge** 新たな発想  
これまでの延長線上にないテクノロジーを通じた画期的なイノベーションの創出

**02 challenge** 供給側をクリーンに  
CO<sub>2</sub>発生源の大部分を占める電力を再生可能エネルギー由来へ

**04 challenge** 環境と経済成長の両立  
CO<sub>2</sub>排出量の削減と気候危機に対応しながら成長することで持続可能な社会の実現に貢献

## 行動と発信の10年 (Decade of Action)

# ビジョン2030への行動

### アレフの影響と依存をSDGsから読み解く

SDGsの環境項目の根拠とされる科学者による分析「プラネタリー・パウンダー」などからも、近い未来の食材生産と調達への影響の可能性や、脱炭素社会の実現と資源循環の促進などが、企業経営に重要な課題であると認識し、特に環境分野においては前述のとおり活動を地道に続けてきました。しかし、環境関連課題の一つを改善するにも多様な要素が絡んでおり、事業活動そのものがSDGsとつながっていること、各課題を複合的に改善する必要性があることを強く認識し、2021年に課題の再編を行いました。その際に全社を俯瞰的に見渡し、大きな割合を占める業態が労働集約型産業であり人的資本への

依存度が高いことを再認識しました。それにも関わらず業界や国が抱える課題と同様に、制度を導入してはきたもののジェンダーバランスの課題や人的資源への負担軽減に着手できていないことを自省して、課題の優先順位を大きく変更致しました。それに伴い社内組織を、2003年より18年間続けた「EMS(環境マネジメントシステム)推進委員会」から、まだ解決できていない課題に踏み込むため、代表取締役社長の方針も受けた上で2021年5月の定例取締役会で「SDGs推進委員会」へ改編する運びとなりました。

### 遅れている課題は行動を、進めてきた活動は発信へ

事実、多様なお客様へ商品を提供する企業でありながら、従業員の属性を抽出すると、男女比は、正社員では、およそ7:3、パートタイマー含める全従業員での比率は逆転して3:7です。偏りのあるジェンダーバランスや性別による勤続年数の差などはリスクです。今までも制度を整えることで、産前産後休業取得者や育児休業取得者は増加し、復職率は100%と一定の成果もありましたが、特に一般的な指標とされる管理職に関して算出すると男女の割合に大きな乖離があり、アファーマティブアクション(積極的格差是正措置)が必要と判断しています。多様な価値観を尊重する組織の醸成を目指すために必要な改善は、始まったばかりで効果が見えるまでは厳しい道のりとなります。

そうした事実に向き合うため、本誌の構成は、依存の大きな人的資源に関する「多様な労働者」「健康と福祉」「生活と協力」を重要プロジェクトならびにタスクとして序盤「01. 社会のために 会社の中から」とし、全社で推進するために進捗結果を公表していきます。次に、取り組んできたものの数値目標の設定や評価が難しい部類だった「持続可能な仕入れの取り組み」「社員意識の向上」「社会・市民との協働」を「02. 社会の中でお客様とつながる」、また、2050年に向け産業基盤である環境への影響を低減していた各種活動を「03. 社会への負荷を軽減する」として、SDGsの達成を目指す国際社会と足並みを揃え、持続可能な企業を目指して情報公開を行って参ります。

### SDGs基本方針と 推進委員会の実施体制

2021年より3年間のSDGs推進委員会の構成は、大きく9つのプロジェクト(PJ)と具体的なタスクで編成し、全社内より活動を推進する委員の選任を行いました。また、委員と共に実際に課題を推進していくタスクメンバーも選出しました。一部異動などにより委員構成の変更がありました。

### SDGs基本方針

アレフの企業使命と経営理念に則り、持続可能な企業と個々の生活を体現するため、社内の課題を明確にして、SDGs(持続可能な開発目標)を考察に結び付けて表現し、社内外の連携を以て解決します。

### 実施体制

取締役会	
SDGs推進委員会(第1期)	
推進委員長	高田あかね(エコチーム)
推進委員	管理本部: 大森、篠原、津田、星川(人事部)、角井(総務部)、渡邊(広報担当)、川村(経理部)、伊藤、葛西、中川、平久保(エコチーム) 店舗運営本部: 堀(西日本運営部)、川口(BD北海道ゾーン・店舗) 営業企画室: 中村 開発本部: 望月(設備保全チーム) 生産物流本部: 平 商品本部: 菊地(仕入調達部) 品質保証室: 安西(分析チーム)
	※敬称略

さらに、各課題・タスクごとに、上記チーム・部門以外にも情報システム本部や開発本部(建築・意匠部)、工場、恵庭事業部からもタスクメンバーを選任

# 社会のために 会社の中から

# 01

### 行動指針と行動目標(またはKPI\*)と実現に向けた活動計画

\*重要業績評価指標

PJ	SDGs行動指針	タスク	2023年度までの行動目標またはKPI	2021年度の活動計画
多様な労働者(女性・ジェンダー)	多様な労働者と意見を尊重し、継続的に企業を通して貢献できる環境を共に創出するため、女性が継続勤務するシステムと事例をつくります	多様な社会環境下の勤務	アレフで働く中で感じる不便・不都合を解消し、誰もが働きやすい環境をつくることで、退職が比較的多い30歳以下の年齢層の過去5年間の退職率を平均8.3%から2023年までに6.5%にする	①誰もが働きやすい環境をつくるため、アレフで働く中で感じる不便・不都合のアンケートを行い、仕組み・制度の変更を提案する
	多様な属性と意見		働き方に制約のある社員も昇進に挑戦できるような事例を提案し、実行する	②働き方に制約がある社員へのヒアリングを行い、現状把握と昇進意欲がある人を把握する。同時に、昇進を阻害する要因を分析して、それを解消するための提案を行う
	人権デューデリジェンス		女性も管理職を目指す社風をつくるために、昇進を希望し、担えるように仕組み・制度を変更する。また、店舗の管理職(社内定義)以上の女性を2021年6月の8.2%から、2023年までに13%以上にする。	③パートタイマー(以後PN)が働きやすい職場環境をつくるためのアンケート調査を行い、PNが働きやすくなる仕組み・制度の変更を提案する
健康と福祉	従業員個々の健康意識の向上を図り、心身の健康維持・増進のための支援を行います	従業員の健康維持・増進	健康診断受診率100%、社員の二次検査報告書の返信率80%と受診率45.5%、PNの二次検査受診率の毎年10%アップ、e-ラーニング実施による健康知識の充足、e-ラーニング実施によるセルフケア・ラインケアの知識充足を達成し、従業員個々の健康意識の向上を図り、心身の健康維持・増進を支援する	④健康診断の未受診者対策を実施して、社員受診率100%、PN受診率98%を達成する
生活と協力	従業員が不安なく生活の安定を感じられるような支援の充実を図ります	従業員の生活の安定	育児や介護と仕事の両立を希望する従業員、自身の病気やケガなどで健康不安を抱える従業員、経済的に不安を抱える若い世代の従業員などへ、それぞれの不安や悩み解消の手助けとなるガイドブックの作成と運用を開始する	②二次検査の受診勧奨の案内方法を見直し、社員の二次受診率を25.5%にし、PNの二次受診率の実態を把握する
				③健康診断や健康に関する情報を発信し、従業員の知識向上を図る
				④セルフケアの知識の充足を図り、メンタルヘルスの維持向上を行う

SDGs Report 2022

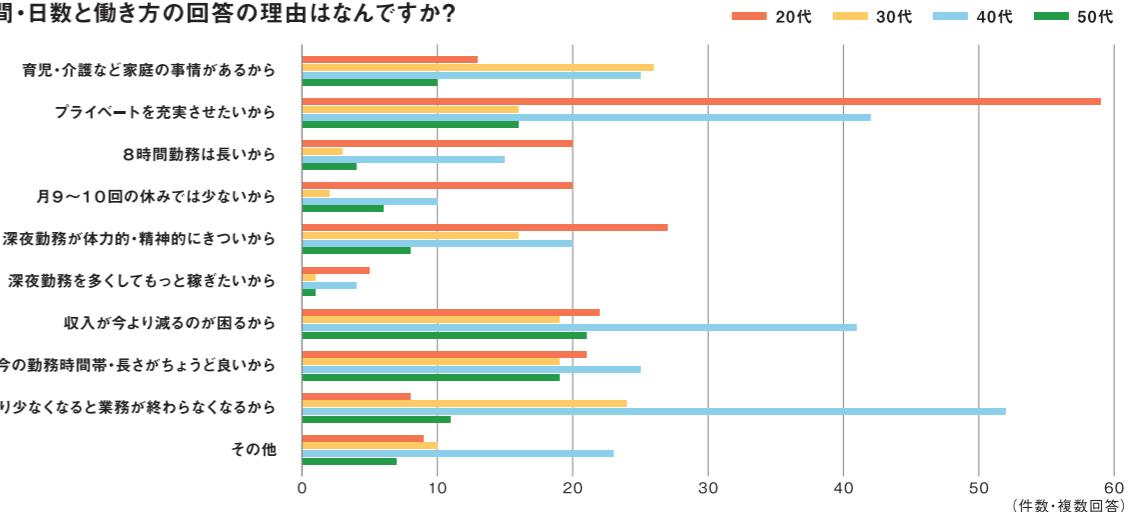
# 多様な労働者(女性・ジェンダー)

目指すは一人ひとりが活躍できる企業



- 2021年度結果要約
- 活動初年度のため、まずは社内の現状把握のための調査と考察を行い、取り組むべき課題の抽出を実施。
  - 2021年度末時点の社員数 762名(男性 557名、女性 205名、社員の女性比率27%)、管理職に占める女性の割合は7.9%。

## Q. 勤務時間・日数と働き方の回答の理由はなんですか?



- 2022年度活動計画
- アンケート結果から抽出された課題に対して、担当者・担当部署・タスクチームにて取り組み進め、不便・不都合を解消できる仕組み・制度を順次提案します。

## 01 多様な社会環境下の勤務

アレフで働く中で感じる不便・不都合を解消し、誰もが働きやすい環境をつくることで、2030年までに退職が比較的多い30歳以下の年齢層の退職率を下げること、働き方に制約のある社員も昇進に挑戦できるような事例を提案し実行することを目標に、2021年度の活動計画を立てました。

現状把握のため、まずは全社員対象のアンケートを10月に実施し、主に「労働意欲と労働環境」について意見を収集しました(回答率66%)。

働き方の多様性の一つとして勤務時間や日数を限定した働き方への希望とその理由を聞いた設問では、現在すでに時短勤務である人と合わせると約40%が標準的な働き方(8時間勤務・月9~10回休日)とは違う働き方を希望していることがわかりました。特に20代はプライベートを大切にしていて、他の世代よりも勤務時間や日数を限定した働き方を希望する人の割合が多くなっていました。

昇進への意欲やキャリアプランの希望では男女や年代で違いが見られましたが、昇進へのチャンスが能力に対して平等に与えられていると感じるかについて、回答には性別差は見られませんでした。また、昇進を阻害する要因として、特に「店長業務が膨大」「休日・勤務時間外の対応」などの問題点が見えてきました。これらの課題の取り組み期間を短期・中期・長期に分類し、店舗業務の簡略化やお客様対応のルール変更などの取り組みを進めるタスクチームを編成しました。

アンケートに寄せられた店舗・工場の管理職が昇進後に苦労したことや研修等で教わりたいことをまとめ、2022年度以降の管理職研修に反映されるよう人事部教育担当と共有しました。

パートタイマーの職場環境改善については、労働組合アレフユニオンで例年集約しているアンケート結果の共有を受けましたが、社員の働く環境への課題抽出に重点を置いたため、具体的な活動には着手できませんでした。

## アンケート結果

### Q. 勤務時間・日数を限定して働きたいですか?

	20代	30代	40代	50代	全回答
勤務時間(長さ・時間帯)を限定して働きたい	16.0%	16.8%	7.4%	7.9%	11.6%
勤務日数を限定して働きたい(例えば週3など)	17.6%	2.1%	2.6%	1.3%	6.5%
勤務時間も日数も限定して働きたい	8.8%	2.1%	2.1%	5.3%	4.5%
現在、短時間勤務をしている(育児短時間勤務など)	0.8%	7.4%	2.6%	0.0%	2.6%
将来的にはやりたい、やることになると思う	12.0%	11.6%	16.4%	18.4%	14.8%
やりたくない	4.8%	1.1%	4.8%	2.6%	3.6%
今のところ考えていない	39.2%	57.9%	59.8%	59.2%	53.6%

### Q. 昇格のチャンスが能力に合わせて平等に与えられていると感じますか?

### Q. 現在の職位よりも昇格したいと思いますか?

	男性	女性
今よりもっと昇格したい(部門長クラスを目指している)	23.3%	3.1%
今よりは昇格したいがあと1、2等級上がれば良い	15.9%	13.2%
今よりは昇格したいが具体的な目標はない	19.8%	20.9%
昇格というよりは目標にしている職位(業務・部署)がある	18.8%	26.4%
現状維持が良い	8.2%	23.3%
いずれは・すぐに降格したい	1.1%	2.4%
わからない	5.3%	4.7%

- 2022年度活動計画
- 多様な社会環境下の勤務の活動計画と共に、性別に関係なく、まずは働く環境の見直しを進めています。また、両輪として社内の男女のパワーバランスの不均衡さを是正する取り組みを会社に提案します。

- 意思決定の場で多様な意見を取り入れるため、会議運営ガイドラインに人選についての記述を追加して、年代・男女の偏りを解消するための目標を示します。

## 02 多様な属性と意見

女性も管理職を目指す社風を作るため、現状把握として9月に店舗の管理職(社内定義)として店長職を担う女性社員を対象にアンケートとヒアリングを実施し、対象15名中14名から回答を得ました。また、女性の店長または育児短時間勤務の社員を部下に持つSI(2店舗以上の運営責任者)、プロックリーダー(6店舗\*運営責任者)の21名を対象にした座談会を実施し、女性店長や育児短時間勤務社員が活躍するために、妨げになっていることや変わると良いと思うことをテーマに様々な意見を出し、問題点を整理しました。上司側は、女性社員の特に精神面でのフォローを気にかけています一方、部下の女性社員は配慮してもらうことに対するありがたいと思う反面、男性との違いに後ろめたさや申し訳ないと感じているケースが見られました。

アンケートと座談会はそれぞれ違う立場からの意見でしたが、女性店長もサポートしている上司も、感じている課題は共通していました。①労務・働く環境の見直し(店舗業務全体の低減・簡略化、休日・時間外の対応)、②ライフステージの変化に合わせた働き方、利用できる制度の周知、③管理職が学べる機会の創出(コミュニケーション等)が課題として挙げられ、前頁の全社員対象アンケートから抽出した課題とも共通点が多いため、短期的に取り組みを開始しました。

※例外あり

- 2022年度活動計画
- 部門長、プロックリーダー以上を対象としたハラスメント防止セミナーを開催します(対象者81名)。

- 6月より店舗・工場の管理職研修が開始され、年少者を含む労務管理全般の講義と研修後の検査を実施予定です(対象者225名)。

## 03 人権デューティリジェンス

ハラスメント防止については8月にハラスメント防止規程を制定施行しました。周知・啓発として社内報にて社長メッセージを発信するとともに、2022年度より部門長を対象としたハラスメント防止セミナーを実施する計画です。

年少者の労務管理については、9月より店舗の管理職を対象とした昇格試験に労務管理検査を加え、運用を開始しました。また、店舗と工場の管理職を対象とした研修が2022年度より開始されることとなり、その中で労務管理の講義を実施する計画です。

# 健康と福祉

快活に日々を過ごすための基本。従業員の健康意識向上を図り、心身を健やかに保持するための体制づくり



- 2021年度結果要約**
- 健康診断受診率: 社員実績99.8%(計画100%)、パートタイマー\*実績99.5%(計画98%)。  
※パートタイム労働者。アルバイトの方を社内ではパートナーと呼びます(以下PN)。
  - 健康診断二次検査受診率: 社員実績20.7%(計画比81.2%、活動前比133.5%)。  
PN二次検査受診率の実態を把握し、18.9%。
  - 健康診断の義務・二次検査の重要性及び健康に関する知識充足を目的に  
社内健康啓発リーフレット「健康ナビ」の定期発行(計8回)を実施。
  - 店舗・工場社員に対しメンタルヘルスの「セルフケア・ラインケア」に関する研修の実施  
または自己による学習の実施と併せてe-ラーニング検査を実施。

## 01 従業員の健康維持・増進

従業員の健康を守るため、一定以上の働き方をしている従業員を対象に、年1回の健康診断を実施しています。また、深夜労働が一定以上ある従業員は年2回の健康診断を行っています。健康診断の受診率を上げる計画を立て、未受診者対策を実施したところ、2021年は社員99.8%(計画100%)、PN99.5%(計画98%)に受診率が向上しました。

また、二次検査の受診率アップと実態把握の目的で、二次検査受診勧奨の送付回数を社員は1回→2回へ増やし、PNへは新たに送付を開始。併せて受診勧奨の案内文面の見直しを行い「受診しない理由」の調査も並行して実施しました。社員の二次検査受診率の最終結果は20.7%(計画比81.2%、活動前比133.5%)で、これまで数値の把握がなされていなかったPNの二次検査受診率が2021年度は18.9%だったことがわかりました\*1。また、二次検査受診勧奨案内文による「受診しない理由」の調査では、社員・PNともに「体調に不安を感じないため」が最も多い理由であるという把握ができました。

従業員の健康に関する知識向上を図ることを目標に、社内健康啓発リーフレット「健康ナビ」を年間発行計画(回数、時期、テーマ)に沿って第8号まで発行し、健康診断の重要性とアレフ従業員に多い所見内容に関する健康管理について発信し健康の大切さを従業員に伝えました。

店舗・工場の社員に対してメンタルヘルスケアの知識充足を図る目的で、一般職には、職位別研修内での「セルフケア」の研修とe-ラーニング検査の実施、管理監督職には「セルフケア・ラインケア」のテキスト配付による自己学習とe-ラーニング検査を実施し、コロナ禍での体調管理・セルフケアの重要性や職場でメンタルヘルス活動を行う意義とラインケアの有用性などを学ぶ場を設定しました。

\*1 健康診断受診率、二次検査受診率の実績は、2021年10月～2022年3月迄の数値です。

2022年度活動計画

- 健康診断の社員受診率100%達成とPN受診率99.6%を達成します。
- 二次検査の社員受診率25.5%達成とPN受診率20.0%を達成します。
- 健康診断受診の義務・二次検査の重要性と健康に関する知識の充足を図るために「健康ナビ」の定期発行を継続します。
- 従業員のメンタルヘルスの維持・向上を図るために、職位別研修内での「セルフケア、ラインケア」研修及びe-ラーニング検査の実施を継続します。

# 生活と協力

少しでも日々の不安を取り除き、  
生活の安定が感じられるような支援の充実



- 2021年度結果要約**
- 社内報で「産休・育休」、「私傷病」に関する手続きの情報が掲載されているポータルサイトの紹介と  
産前産後・育児休業の制度説明及び相談窓口の案内、介護に関わる規程・制度の情報を発信。
  - 2022年4月から施行の「育児介護休業法」の法改正に伴う業務を遂行し、  
全社への制度周知に係わる準備を完了。

## 01 従業員の生活の安定

社内報で「産休・育休」、「私傷病」に関する手続き情報が掲載されているポータルサイト開設と産前産後・育児休業の制度説明並びに相談窓口のお知らせ、介護に関わる規程・制度の説明をし、従業員が「育児・介護・病気」と仕事の両立ができるようになるための情報提供を行いました。

また、2022年4月から施行の育児介護休業法の法改正に伴う対応として、法改正に対するアレフの実施内容をとりまとめ、全社への制度周知のための案内文・パンフレット等の配信準備を完了。男性の育児休業を支援する準備を整えました。

経済的に不安を抱える若い世代の従業員向け「マネー＆ライフプランガイドブック」の作成・運用については、ライフプランを考える上で必要となる項目のリストアップまでを行い、2022年度にガイドブックの作成・運用内容を確定させる予定です。

### ■ 育児介護休業法 改正 制度周知

制度概要説明パンフレットと社長メッセージ&制度説明案内文を表示。パンフレットには「育児・介護休業法改正に伴う制度概要について」が記載され、社長メッセージには「アレフは、仕事を育児と育立する従業員(男女)をサポートします」とあります。

### ■ 社会保険ポータルサイト

社会保険ポータルサイトのトップページを表示。メニューには「雇用保険・社会保険・厚生年金保険」「年金保険」「医療保険」「介護保険」「被扶養者保険」などがあります。

2022年度活動計画

- 「産休・育休制度」、「私傷病に関する制度」、「介護に関する制度」の周知を目的に社内報や  
社内向けインフォメーションで制度説明などの情報を発信します。
- 育児介護休業法改正に対する対応を実施します。
- 人生設計に役立つマネー＆ライフプランに関する情報発信ツールを作成・運用します。

# 社会の中で お客様とつながる

# 02

## 行動指針と行動目標(またはKPI<sup>※</sup>)と実現に向けた活動計画

※重要業績評価指標

PJ	SDGs行動指針	タスク	2023年度までの行動目標またはKPI	2021年度の活動計画
持続可能な仕入れ	食肉	ビーフ:タスマニアの基準を再確認し、改訂したニュージーランドの基準と対照させ、持続可能な調達に重要な項目を抽出する	①タスマニアの基準の再確認を行い、改訂したニュージーランドの基準と対照させ、相違点を整理する	
		ポーク:科学的な根拠をもとに改めて基準を検討し、各パッカーに対して出荷者証明を要請。精査後、仕入れ調達上の課題を抽出し、基準に反映する	②現行基準の設定根拠を確認し、基準項目と内容を整理する	
		2023年度までに、びっくりドンキーの全ての契約生産者が「田んぼの生きもの調査」を実施している	①びっくりドンキー契約生産者の80%以上が「田んぼの生きもの調査」を実施する ②FC加盟社様への「田んぼの生きもの調査」の実施を要請する ③栽培管理帳票の統一化及びデータ化を行う	
社員意識向上	野菜など	国際的に認められた責任ある基準のものとの仕入れの実現と購入量の割合公表が可能な状態とする	①情報協議会を立ち上げ、現在の野菜仕入れ基準と調達状況をオモテ化する ②仕入れ調達理念を共有し、基準設定が必要な項目を抽出する ③社内協議で検討し、方向性を確認する	
	産地訪問・セミナー	従業員全員が環境について自ら考え、自ら行動できる風土にします	①産地または生産過程を理解する研修を20年度、21年度の新入社員および月次採用者に100%実施する	
社会・市民との協働	社内への発信	SDGsの社内認知度を上げ、相互で透明性のある社内風土をつくるために、最新の活動状況と社会における企業への要求について、累計100回以上情報発信を行い、20回以上の反応を得る	①自社が関連するSDGsの取り組みについて社員向けに30回発信を行う ②社内アンケートを実施する	
	体験と学習機会の提供(全国、産地、店舗、えこりん村)	体験の提供と取り組みの発信で、生物多様性や持続可能な商品(支持者)を増やします	①SDGsの取り組みを含む学習プログラムを250回提供する ②外部団体との連携による提供機会の増加を模索する ③アレフWebサイト「CSR」ページの内容をSDGsに則り更新して充実させる	
	世界・全国への発信	SDGs関連の取り組みを日本の代表事例として報告書や国内外の場などで発信し、持続可能な企業として評価され、役員の発信機会を含め、掲載・公表が年間15回以上となる	①持続可能な活動を国際的な場を含めて発信していくことで、自社のSDGsの取り組みが社外から評価され、掲載・公表が9回以上となる	

# 持続可能な仕入れの取り組み

## 安全・安心で 環境負荷の少ない食材調達



2021年度  
結果要約

- ビーフ生産の環境負荷についてタスマニア州の調査に着手したが、算出時期を延期中。
- 省農業米産地の田んぼの生き物調査は  
2023年にプランチャイズを含む全生産者の実施を目指しており、2021年の実施率は78%(目標80%)
- 2020年度に人的資源への依存度を追加し完了した自然資本プロトコルに沿った評価を一部修正し発表。

アレフでは、「食」という字を「人」を「良」くすると読み、人・環境・すべての生きものを良くする食産業を目指し、「3つの保証(品質・安全・トレース)」と「3つの貢献(健康・環境・適正化)」を食材の開発・調達の基本方針に掲げ、素材の研究から生産・買い付け、加工、サービスまでを一貫してコントロールできることを理想としています。また、食産業の責任として、安全・安心な食材の調達を生産者と連携して推進するなかで、生産段階での環境負荷に対する責任も果たす必要があると考えており、自然資源の持続可能性と事業活動の継続的発展とが両立した、より持続可能性の高い調達を目指しています。



## 01 ビーフ生産における環境負荷の把握

びっくりドンキーのハンバーグは、草食動物である牛本来の姿を大切に、牧草・乾草・サイレージを主体とした飼料で牛を育て上げる放牧技術と環境が整うニュージーランド南島とオーストラリア・タスマニア州の農場で生産された「アレフナチュラルビーフ」を使用しています。

2018~2019年度、ニュージーランドの5契約農場の協力のもと、サプライチェーン全体の持続可能性に大きく影響すると考えられるビーフの環境負荷量を算出しました。結果、「アレフナチュラルビーフ」の放牧環境・技術が、単に牧草地に放すだけの粗放牧と比較して優位性があることを確認し、ニュージーランドの生産者と共にしました。同様にタスマニアの契約農場の環境負荷量調査にも着手しました(COVID-19感染拡大の影響により数値算出ターゲット年は2023年度に延期)。

2021年度は、一部ビーフ・ポークの取引先からサスティナビリティ/CSRレポートを取得し、各社のSDGs関連の取組状況を社内で共有しました。また豪州・タスマニア州のレポート内容が豪州の戦略に基づいた二酸化炭素排出量のオフセットや環境、生物多様性配慮項目をカバーするものと確認しました。



タスマニア州の契約農場で管理放牧で育てられるアレフナチュラルビーフ



タスマニア産ビーフのGHG(温室効果ガス)調査に向けた現地視察

- タスマニア州のビーフの環境負荷調査について再開に向け準備を進めます。
- 別途、ポーク生産の持続可能性について、生産現場の状況を整理した上で仕入基準をまとめており、产地の監査項目を整理します。

## 02 省農薬米の持続可能な調達を推進

びっくりドンキーでは、畔(あぜ)も含めて殺虫剤や殺菌剤を使用せず、除草剤の使用を1回までに制限するルールに基づき全量契約栽培された「省農薬米」を使用しています。農薬や化学肥料に頼らずにお米を育てる田んぼは、多くの生きものを育む環境になり、生物多様性に配慮したお米作りを契約生産者とともに推進しています。

2016年には直営店舗で使用する産地で、契約生産者自らが行う水田の生きものの調査と魚道の設置などの生物多様性に配慮する取り組みを開始しました。2020年には、フランチャイズ(以下FC)を含む省農薬米の全産地に取り組みを拡大し、2023年からは「田んぼの生きもの調査」を生産者自身の田んぼで年1回実施することを新たな契約栽培の必須ルールとする計画を定めました。2021年度の「田んぼの生きもの調査」の実施率は78%(目標80%)です。また、生物多様性配慮項目を見直し、対象とみなしていなかった土水路の維持や中干の中止もしくは延期などを加え活動を行いました。しかし、COVID-19感染予防のため生産団体内での会合が大幅に抑制された影響を受け、結果は2,718カ所(目標4,000カ所)にとどまりました。

生産者にご提出いただく栽培管理票等について、労力の低減のため管理帳票の統一化およびデータ化を目指して活動しました。2021年は紙での提出だった帳票類をデータ提出が可能な仕様に変更し、47%(目標50%)がPDFデータでの提出となりました。



調査で見つかった生きもの(ドジョウ、アマガエル、ヤゴ等)



仕入れ担当者による現地監査(米の保管や出荷状況の確認)

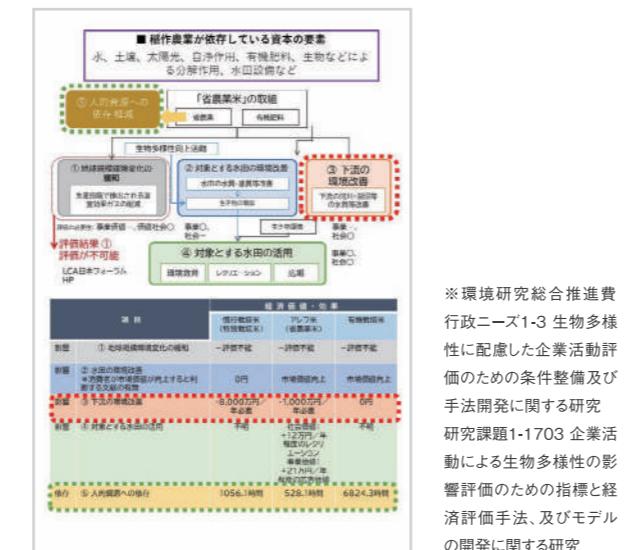
2022年度  
活動計画

- 実施率の低いFC加盟店の産地で生きもの調査講習会を実施して調査協力の確約を頂き、90%の実施を目指します。
- 栽培管理帳票のデータ提出率70%を目指します。

## 03 自然資本プロトコルを用いた定量評価

仕入れなど本業を通じた生物多様性保全への貢献は、高く評価されているものの、定量評価が難しい一面がありました。そこで2018年度から、全体購入量の約14分の1にあたる2生産団体の協力を得て、「自然資本プロトコル」というガイドラインに沿った価値評価を試みました。省農薬米の調達による「地球規模環境変化の緩和」「対象とする水田の環境改善」「下流の環境影響」「対象とする水田の活用」「人的資源への依存度」を評価して頂いた結果、特別栽培米(その地域の慣行栽培米より農薬と化学肥料を半分に減らしたお米)より下流域への環境負荷を改善する費用を約7,000万円/年抑えられることが明らかになりました※。除草剤1回だけと制限することで、人的資源への依存も有機栽培に比較して抑えられていることが数値化され、より持続可能性が高いことから、省農薬米を継続することが事業継続や環境配慮の点で適していると判断しました。

この結果について一部見直しを行い、その上で12月に開催されたシンポジウム「生物多様性とライフスタイル～自然の恵み「食」を将来に引き継ぐためにわたしたちができること～」(環境省主催)で事例紹介を行いました。



## 04 生物多様性保全の取り組みを発信

省農薬米の産地では、里地里山や田んぼという湿地の生物多様性を豊かにする人的干渉がある地域とも言えますが、自然資本プロトコルによる評価以外にこの多様性について、体験や発信を提供することで体感・体験して頂いたり、伝えていく取り組みを続けています。

酪農学園大学(北海道江別市)への出張授業(5年目)や「ビジネスと生物多様性イニシアティブ'Biodiversity in Good Company'=BiGC(事務局ドイツ)」年次総会での事例発表なども行いました。

### ■ 生物多様性プログラム選定基準

- 生物の生息環境や移動経路に配慮した自然環境整備活動を実施している。
- 新たな生息環境の創出など自然再生の視点に基づく整備活動を実施している。
- 絶滅のおそれのある種を的確に把握し、一般への理解を広める活動を行っている。
- 外来種被害予防三原則について一般への理解を広め行動につながる活動を行っている。
- 猛禽類の採餌環境創出のための間伐実施など、効果的な森林の整備・保全を行っている。
- 生態系の維持回復につながる活動を行っている。
- 生物多様性への興味と理解を深める活動を行っている。
- 自然に親しむ活動を通じて生き物とのつながりを感じる活動を行っている。

### ■ 外来種の問題を伝える

もともといなかつ地域に持ち込まれた生物「外来種」による影響と対策について理解を広めるため、アクティビティをお客様とともに実施しています。外来種「セイヨウオオマルハナバチ」と国内外来種「トノサマガエル」をターゲットに駆除活動を通して生物多様性の課題などを伝えています。

2021年度は、COVID-19感染防止のためお客様を交えての体験は行えませんでしたが、ZOOMを利用した「白いおしりを捕まえろ!セイヨウオオマルハナバチ駆除会inオンライン」を開催しました。銀河庭園での実際の駆除の様子を中継し、動画配信にて外来種駆除について伝え、13組22名様にご参加頂きました。北海道にはいないはずの指定外来種を駆除する「トノサマガエルを捕まえろ!大作戦」は11回目を迎えて385名が参加し、カエル・オタマジャクシ合わせて1,696頭を駆除しました。捕獲したカエルとオタマジャクシは冷凍保存し、餌として水族館などに提供しました。



2021セイヨウ駆除会オンライン配信

### ■ 森づくり 植える・育てる・使う

私たちの暮らしを豊かにしたり、災害から地域を守ったりする森。森が本来もっている力を十分に発揮するには、木材を切って使う、苗を植えて育てることを繰り返すなど手入れが必要です。2021年度は、森の手入れを兼ねて、園内処理木約10トンをキャンプサイトや物販用の薪など二次利用に向けて準備する取り組みをスタッフにより実施しました。

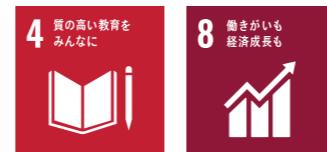
## 05 持続可能な野菜の仕入れを摸索

国際的に認められた責任ある基準のもとの仕入れの実現と購入量の割合公表が可能な状態とするため、社内に情報協議会を立ち上げ、現在の野菜仕入れ基準と調達状況をオモテ化しました。主要調達品6品目(ディッシュメニューに使用される玉葱、大根、ミニトマト、ロメインレタス、人参、ビタミン大根)について、現在把握できている仕入基準と栽培履歴の確認を実施、使用制限農薬、暫定の制限農薬の使用状況など調達状況を一覧表にまとめました。

- 農薬の使用、農法や考え方について調査を行い、社内協議で方向性を決定する。

# 社員意識の向上

持続可能な企業の一員として  
自ら行動できる風土



- 2021年度結果要約**
- 職位別研修で入社1~2年目の社員にSDGsの内容も取り入れて実施し、目標100%に対し100%達成。
  - 補足** 法令知識教育: 廃棄物関連法令→直営事業所236名を対象にeラーニングで実施  
フロン排出抑制法→直営事業所242名を対象にeラーニングで実施
  - 社員向けに社内誌や社内広報、社員用SNSで計36回(目標30回)発信。
  - 社内アンケートを実施(有効回答481、回収率63%)。

# 社会・市民との協働

商品を選ぶ消費者の意識



- 2021年度結果要約**
- SDGsの取り組みを含む学習プログラムを146回提供(目標250回、58%)。
  - ホームページの「CSR」ページを、より検索しやすい「SDGsの取り組み」へリニューアル。
  - 自社のSDGsの取り組みに関する発表機会・講演を11回実施(目標9回)。

## 01 産地訪問・セミナー

COVID-19の影響で産地訪問は非開催でしたが、アレフのSDGsの取り組みに対する社員認知度を100%にすることを目標に学習機会を提供し、研修を20年度入社社員39名、21年度入社社員30名を対象としてえこりん村との中継を含む講義を8月と11月の2回実施しました(計画69名に対し69名／受講率100%)。

月次採用者への啓発は、えこりん村とビール工場の視察を盛り込んだ来期の実施計画を作成しました。

2022年度活動計画

- 2019~2021年入社の月次採用者に対し、えこりん村と小樽ビール工場の視察を盛り込み、学習する機会を提供(対象19名、6月)。
- 新入社員研修でえこりん村からオンライン講義を実施(対象35名、10月)。
- 2年目社員にえこりん村で稻刈り体験、森の体験プログラムなどの体験学習を予定。
- 店舗、工場の管理職社員の対象者222名に対して労務知識、セルフケア、ラインケアを含む従業員の健康と福祉に関するオンライン研修を6月~8月にかけて計14回計画し、同時にeラーニング検査も実施。

## 02 社内への発信

SDGsの社内認知度を上げ、相互で透明性のある社内風土をつくるために、2021年度は自社が関連するSDGsの取り組みについて社員向けに30回発信を行う計画に沿って活動しました。社内広報の誌面では、関係部門の協力のもと全8記事の掲載を行いました。

パートタイマーの目にも触れる事業所向け掲示物では26回にわたり、また、社員向けSNSでは2回の発信を行い、全36回の発信により計画を達成しました。

社員向けSNSは、店舗や工場の運営に関する情報共有も多く、発信内容を厳選し回数を制限しました。相互コミュニケーションのツールとして活用方法を模索していきます。

SDGsの関心度に関する社内アンケートでは有効回答481のうち、知名度99%、認知度61%の結果が出ています。

2022年度活動計画



社内広報誌(左)と事業所向け掲示物(右)

- 自社が関連するSDGsの取り組みについて社員向けに40回発信を行い、10回以上反応を得ます。

## 01 体験と学習機会の提供(全国、産地、店舗、えこりん村)

企業のSDGsの取り組みは、目に見える経済効果に限らず、社会や消費者との相互理解がなければ継続できません。2023年までの行動目標に向け、家庭や教育機関による学習において取り組むことが難しい自然体験や、実際の農業、環境負荷低減活動に基づいた情報・知見を提供し、持続可能な食について考える実際の機会を創出していくことも重要です。

感染症の影響で産地や店舗での実施は中止ましたが、弊社が運営する「えこりん村(恵庭市)」において多様なステークホルダーへ、屋外や人数制限を設けて体験機会を提供しました。年度の提供回数は目標250回に対し、度重なるまん延防止等重点措置や緊急事態宣言の発令により、企画や申し込みがありつつも提供中止となったプログラムが141回にのぼり、実施は146回(延べ6440名)にとどまりました。

地域の中で取り組みを伝えていくため、感染症対策を行ながら、社外団体との連携による提供機会の増加を目指し、2021年8月、新たに北海道文教大学様とえこりん村が「包括連携協定」を締結するなど、2022年春からはさらなる学習機会の提供をしていきます。

また、自社ホームページで「CSR」としていた分類の表現を、社会的に分かりやすいSDGsに則した発信に改編し、随時更新しています。

### えこりん村学校

前述のえこりん村をフィールドに活動するプログラム「えこりん村学校・えこりん村の子どもたち」では、感染症拡大の影響を受け前年までのコース制を休止。全29回累計298名が参加しました。銀河庭園内のスマートファームを拠点として、森を探検し昆虫採集や川遊びで自然と触れ合い、コーヒー染めや羊毛クラフトなどを体験しました。



NPO法人共育フォーラムと協働提供する森での体験の様子

## 02 世界・全国への発信

SDGsの取り組みに興味もってもらうことも増え、事例発表や講演・講義など登壇・公表の機会を11回頂きました。その中には、対日理解促進交流プログラム「JENESYS2021(外務省)」で日カンボジア・オンライン交流の部(一財・JICE日本国際協力センター)の一コマにおいて食からSDGsにつながる取り組みの発信もありました。「えこりん村」が「第10回みどりの社会貢献賞 特別賞」を受賞(公益財団法人都市緑化機構主催)し、その他の取材・掲載機会等も含め、こうした機会は社外から一定の評価を頂いた表れと捉えています。今後も各種の取り組みに付随する発信を続けています。

- 2022年度活動計画**
- SDGsの取組を含む学習プログラムを250回提供します。
  - えこりん村を「地域ESD活動推進拠点」など、社外認証制度に登録します。
  - 食を通じたSDGsへの貢献を、オウンドメディアを通して発信します。
  - 持続可能な活動を国際的な場を含めて講演などで発信し、社外評価を受け、12回以上の掲載・公表を目指します。

# マテリアリティ

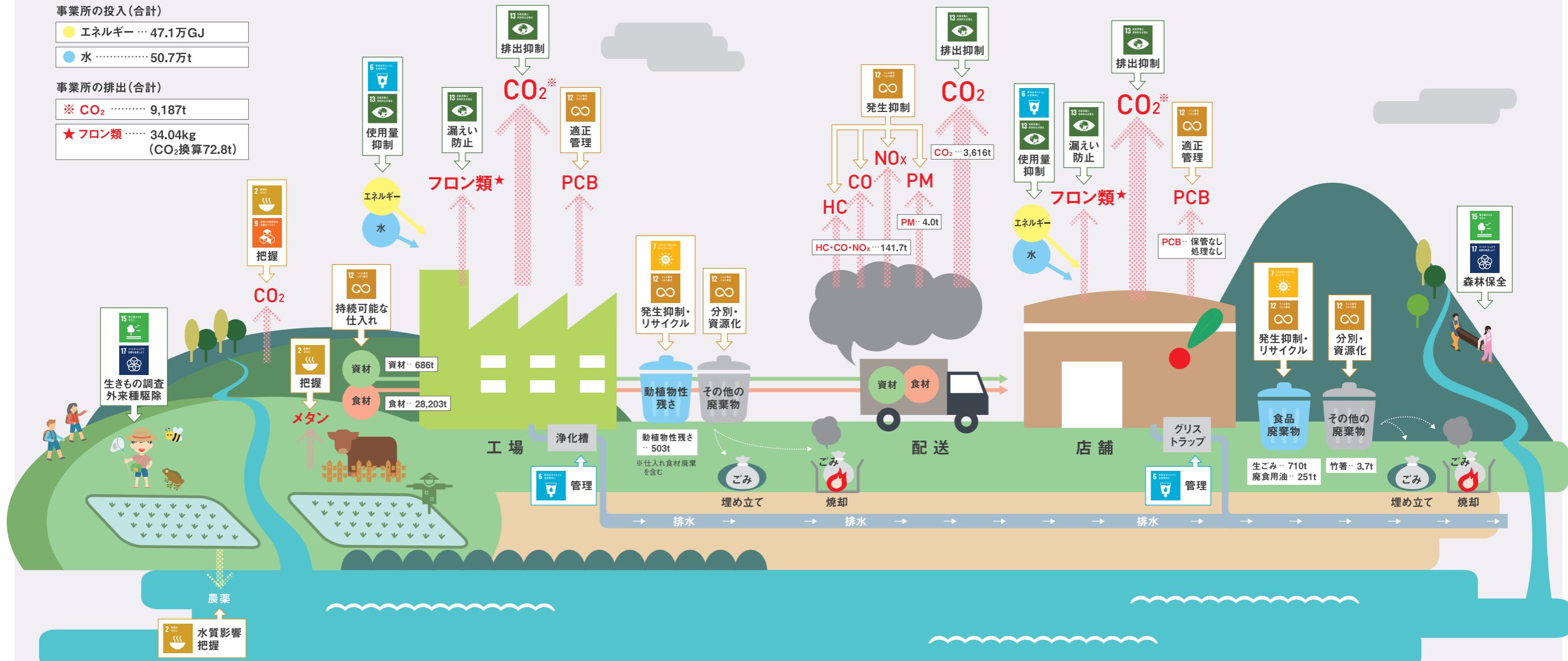
## SDGs課題より～環境課題の認識～

アレフの経営規範「企業は社会の中に存在し、社会の不足や不満、問題を解決することもって、その存在根拠とする」を受け、私たちの事業活動に関わるステークホルダーは「お客様」「取引先」「従業員」「地域社会」と考えています。お客様との日常的なコミュニケーション、取引先との対話、お客様相談窓口、地域が主催する各種イベントへの出展、内部通報制度などを通じてエンゲージメントの機会を得ています。全

ての人間活動および企業活動の原資である環境分野については、多様なステークホルダーにとって関心の高い重要な課題と考えられます。このページからは、持続可能な開発目標(SDGs)17のゴールの中から、私たちの事業活動に直結する環境課題を主な優先事項と認識し、その重要なテーマ(マテリアリティ)の達成に向けた活動と課題を掲載します。

### アレフの事業活動による環境影響(イメージ)

※数値は2021年度のもの



# マテリアルバランス



## 会社概要

### 株式会社アレフ (株式会社 株式非上場)

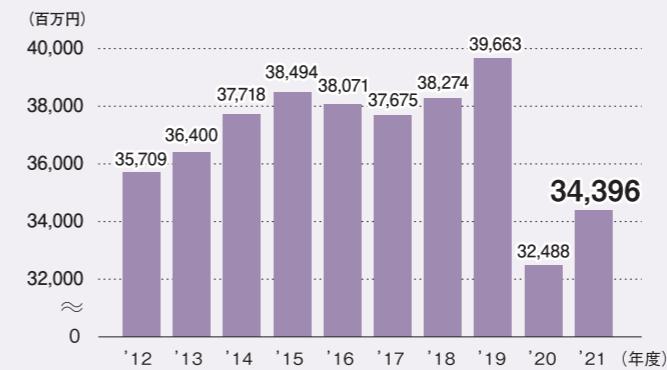
創業	1968(昭和43)年12月	本社所在地	〒003-8515 札幌市白石区菊水6条3丁目1-26
設立	1976(昭和51)年7月	従業員数	社員762名(男性557名、女性205名) パートタイマー2,560名 (1日8時間換算平均人員数)
主な事業	外食事業	資本金	1億円
資産	23,686百万円	労働組合	UAゼンセンアレフユニオン (団体交渉協定の対象となる従業員比率 社員67.93% パートタイマー80.21%)
純資産	5,460百万円		

2022年3月現在

**加盟団体**

- (一社)日本フランチャイズチェーン協会
- (一社)日本フードサービス協会
- 参加するイニシアティブ
  - ビジネスと生物多様性イニシアティブ  
(‘Biodiversity in Good Company’ Initiative)  
(2008年署名)
  - SATOYAMAイニシアティブ国際パートナーシップ  
(IPSI) (2012年加入)

## 売上高の推移



## エネルギー使用量の推移



## CO<sub>2</sub>排出量と 原単位(客数あたり)の推移

CO<sub>2</sub>排出量 客数あたりのCO<sub>2</sub>排出量

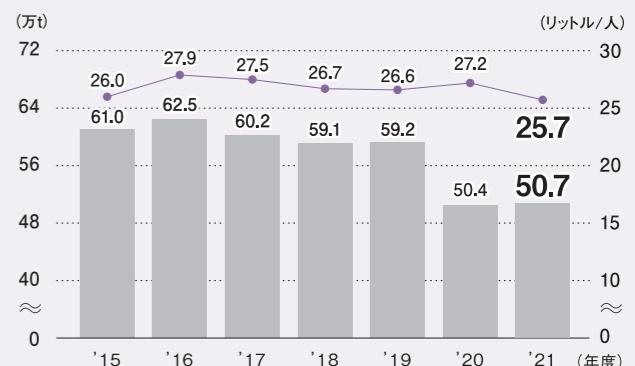
\*算出方法を売上高千円あたりから客数あたりへ変更しました。  
※2000年からスコープ1.2を算出しています。



## 水使用量と 原単位(客数あたり)の推移

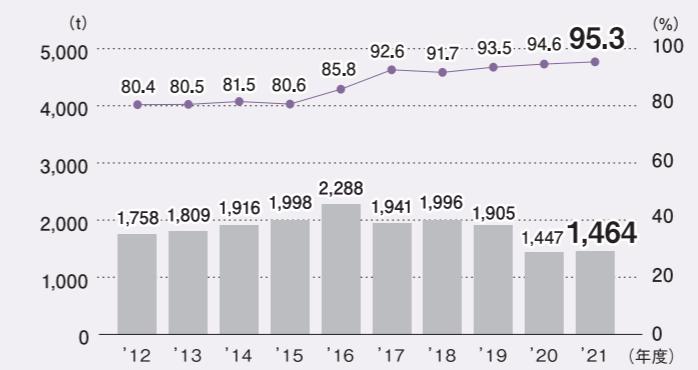
水使用量 客数あたり水使用量

\*算出方法を売上高千円あたりから客数あたりへ変更しました。

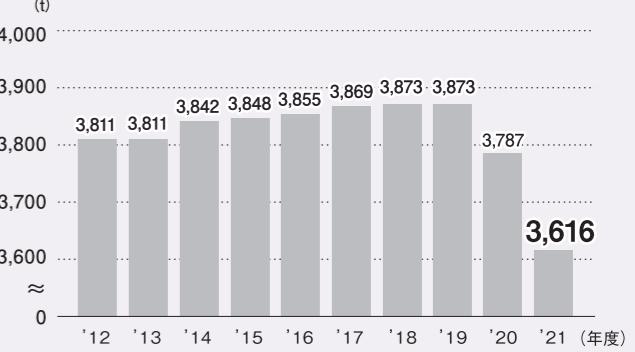


## 食品廃棄物の発生量と 再生利用等実施率の推移

食品廃棄物量 再生利用等実施率



## 輸送に係るCO<sub>2</sub>排出量の推移



# 社会への負荷を 軽減する

# 03

## 行動指針と行動目標（またはKPI<sup>\*</sup>）と実現に向けた活動計画

※重要業績評価指標

PJ	SDGs行動指針	タスク	2023年度までの行動目標またはKPI <sup>*</sup>	2021年度の活動計画
資源循環の促進	3Rの推進で廃棄を抑制し、適正な処理と資源循環を促進します	食品ロス低減	食材仕入れ量あたりの食品廃棄物発生割合を、5.8%（2019年度）から5.0%にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>①店舗におけるロス低減活動（ターゲットはライス）</li> <li>②工場におけるロス低減活動（ターゲットはソフトミックス他）</li> <li>③期間限定メニューを完売する体制の推進</li> </ul>
		食品リサイクル	食品廃棄物をリサイクルし再生利用等実施率を95%にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>①BD西宮今津店・茅ヶ崎店の生ごみリサイクルをスタートする</li> <li>②ビルインやSAテナントなど未実施17店舗での生ごみリサイクル手法を調査する</li> <li>③更新時期を迎えた生ごみ処理機を計画的に入替しリサイクルを維持する</li> </ul>
		プラスチック廃棄物抑制	ストロー・テイクアウト容器などワンウェイのプラスチック製容器包装・製品を、環境に配慮した素材へ変更する	<ul style="list-style-type: none"> <li>①来年度施行されるプラスチック資源循環促進法への対応を決める</li> <li>②テイクアウト及び宅配容器の開発を行う</li> </ul>
脱炭素社会の実現	事業活動に伴うエネルギーの使用を低減し、再生可能エネルギーを利用して、（スコープ1、2における）温室効果ガスの排出を低減します	店舗のエネルギー使用量低減	エネルギー使用量の原単位を0.6104kL/千人（2019年度）から年平均1%低減し、0.5923kL/千人にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>①空調エネルギーを低減するため、空調機器選定基準を決める</li> <li>②厨房機器のエネルギーを低減するため、厨房機器選定基準を決める</li> </ul>
		工場のエネルギー使用量低減	ISO50001認証取得工場を2工場増やし、継続的なエネルギー低減を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>①福島工場でISO50001の認証を取得する</li> <li>②北海道工場での運用を継続し光熱費を前年度比2%低減する（同一単価）</li> <li>③福島工場の空調・生産冷水用冷凍機の更新仕様を決定する</li> </ul>
	再エネ利用	再エネ利用	再生可能エネルギー由来電力の利用率を、73.5%（2020年度）から82%にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>①電力会社と直接契約している事業所で再エネ電力を調達する</li> <li>②直接契約ができない事業所で調達する手法を調査する</li> <li>③自社で再エネを創って使うモデルを調査する</li> </ul>
		フロン類の漏洩防止と法令遵守	空調・冷凍冷蔵機器のフロン類の充填量把握と漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>①全事業所でのフロン類の簡易点検の実施と充填量を把握する</li> <li>②フロン含有機器廃棄時にフロン行程管理票など必要書類を発行する</li> <li>③自然冷媒を利用した機器の情報収集を行う</li> </ul>
水使用量の低減と排水対策	水を大切にする事業活動を行います	店舗の水使用量の低減	水使用量原単位を16.92L/人（2019年度）から、年平均1%低減し16.42L/人にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>①どこで、どれだけ使用されているか使用実態を明らかにする（継続計画）</li> <li>②節水ターゲットを決定する</li> </ul>
		工場の水使用量の低減	水使用量原単位を3.30L/人（2019年度）から、年平均1%低減し3.20L/人にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>①福島工場の水使用量実態を明らかにする</li> <li>②福島工場の節水ターゲットを決定する</li> <li>③福島工場の水使用量原単位を2019年度比1%低減する</li> </ul>
	排水ノルマルヘキサン値低減	排水ノルマルヘキサン値低減	排水に含まれる油脂分を取り除き、排水管理レベルを向上させる（法的基準ノルマルヘキサン値30mg/L以内をクリアする）	<ul style="list-style-type: none"> <li>①グリストラップ内に浮かんでいる油脂の回収を徹底する</li> <li>②グリストラップ内に浮かばない油脂の対策を行う</li> <li>③そもそも排水に流さない方法を調査する</li> </ul>

# 食品廃棄物の取り組み

## 食品ロスの低減とリサイクルの推進



- 食品廃棄物の発生量は1,464トン。売上高百万円あたり43.5kg。  
 再生利用等実施率は95.3%（目標95%）で過去21年間で最も高くなり、目標を達成。  
 ● 1店舗から出る廃棄物は約18.8トン/年（売上高百万円あたり約43.8kg）。\*  
 そのうち食品廃棄物は約7.5トン/年（生ごみ・フライヤー油・グリドル油）で39.8%。

\* 自社回収の札幌市内16店舗より指標算出

## 01 2021年度の結果

- 食品廃棄物発生量 …… 1,464トン  
 (店舗961トン、工場495トン、仕入れ食材8トン)  
 ● 売上高百万円あたりの食品廃棄物発生量 …… 43.5kg  
 (店舗43.8kg、工場及び仕入れ食材46.3kg)  
 ● びっくりドンキーお客様一人当たりの生ごみ発生量 …… 33.0g  
 (調理くず+食べ残しの合計)  
 ● 再生利用等実施率 …… 95.3%  
 (店舗95.1%、工場及び仕入れ食材95.9%)

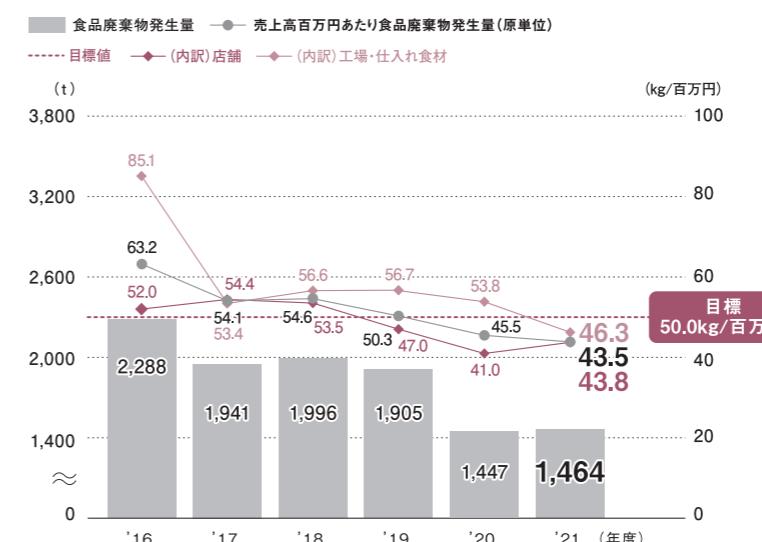
### ■ 食品廃棄物の発生量と仕入れ量に対する発生割合

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
食材の仕入れ量(t)	30,388	30,131	30,858	33,123	26,850	28,203
食品廃棄物発生量(t)	2,288	1,941	1,996	1,905	1,447	1,464
食品廃棄物の発生割合	7.5%	6.4%	6.5%	5.8%	5.4%	5.2%

### ■ 当社の食品廃棄物の構成

店舗	+	工場	+	仕入れ食材
調理くずや食べ残しなどの生ごみ、 フライヤー油・グリドル油		8つの食品加工工場から出る生ごみ、ビール製造 時のビール粕・酵母、コーヒー焙煎時の渋皮		商品変更、販売終了などにより提供前に 廃棄した食材 ※ フードバンクへ寄贈した量は含みません。

### ■ 食品廃棄物の発生量と原単位



店舗に設置のゼロワンダー50kg処理機

## 02 食品ロス低減の取り組み

食品廃棄物等の発生量について、2023年度までに食材仕入れ量あたりの食品廃棄物発生割合を5.8%(2019年度)から5.0%にすることを目標に活動を行い、2021年度は17tの増加(発生割合5.2%)になりました。店舗では、お子様完食応援イベント「もぐチャレ」の実施や小盛メニューの提供、食べ残しあ持ち帰りルールの設定などを行いました。また、店舗のキッチンから出る生ごみについては、割合の多いライスをターゲットに2020年度に導入した少量炊飯器の活用や精米後の消費期限の検討などの対応を行いました。COVID-19感染防止による営業時間短縮の影響もありましたが、店舗から発生した食品廃棄物は961トンで前年より増加しました。工場における食品ロス低減活動の主要ターゲットはソフトクリームミックスでしたが、前年対比で9割以上の削減効果を出すことができました。また、その他成型及びスタッキング不良率の改善活動、X線ロス低減活動により、削減効果が見られました。小樽ビール製造量の減少などもあり、工場から発生した食品廃棄物は495トンで前年より減少しました。

仕入れ食材では、COVID-19の影響を受け、計画通りに消化できないことがありました。また、フードバンクとの連携、拠点拡大などにより、廃棄量は8トンで前年より減少しました。

## 03 再生利用等実施率の向上

食品循環資源の再生利用等実施率については、食品リサイクル法に基づき2024年度までに食品製造業で95%、外食産業で50%とされ、食品産業全体での再生利用等実施率の向上を目指しています。その中で、当社は2020年度の94.6%から95%へ向上することを目標に活動を行い、2021年度結果は95.3%となりました。店舗では、各店に設置した生ごみ粉碎乾燥処理機「ゼロワンダー」を安定稼働とフライヤー油・グリドル油の資源化を継続したほか、新規出店した店舗でもリサイクルを実施し95.1%、工場では動植物性残さの分別と資源化に取り組んだ結果95.9%でした。詳細については次ページに記載します。

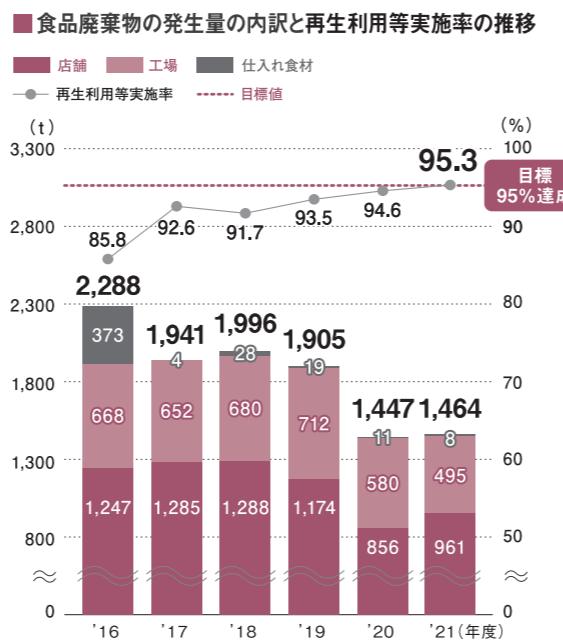
※再生利用等実施率 = その年度の(発生抑制量+再生利用量+熱回収量×0.95)+減量量 ÷ その年度の(発生抑制量+発生量)



家畜ふんと敷きわらと生ごみ資材をえごりん村で堆肥化



一般販売されている完成堆肥



## 03-2 店舗から排出される食品廃棄物のリサイクル

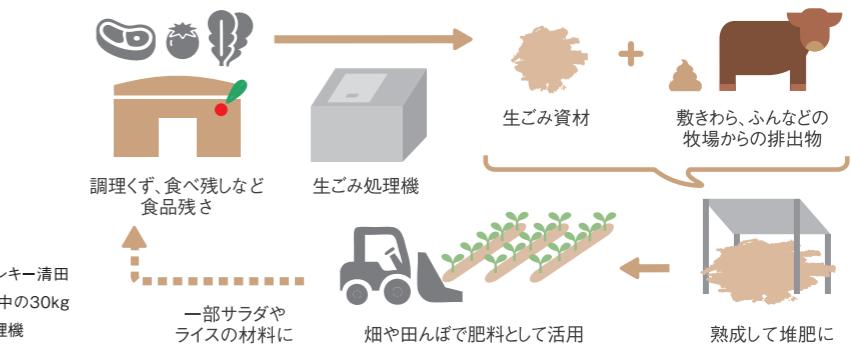
### 生ごみリサイクル

店舗から出る廃棄物のうち最も多いのが生ごみです。1店舗から1日約20~25kg発生しており、3つの方法でリサイクルしています。1つめは、生ごみ粉碎乾燥処理機「ゼロワンダー」を各店舗に設置して減量・肥料化を行う方法です。2022年8月現在では全国で89台が稼働しています。生ごみを投入して発酵と乾燥により約40%に減容化した後、全国12カ所の協力農場に運ばれて堆肥などに生まれ変わります。協力農場では、飼育している乳牛のふん尿を堆肥化する際に使われており、「発酵温度を60~80°Cまで一気に上げ堆肥化期間を短くする、欠かせない発酵促進材」という評価をいただいています。出来上がった堆肥は協力農場で自家利用するほか、一部はディッシュサラダの大根葉や省農業米の田んぼでも使われ、リサイクルループが構築されています。

また、省スペース・省エネルギー型の新型ゼロワンダー30kg機が稼働しています。20年以上前に設置した機器から優先的に入れ替えを行うことで、老朽化による長期間の停止を防ぎ安定稼働を図っています。

2つめは、再生利用事業者との連携によるリサイクルです。2022年6月現在、21店舗で実施しています。生ごみのまま回収され、リサイクラー施設にて肥料化やメタンガス化、炭化されています。東京都、兵庫県の店舗で新たに開始しました。

3つめは、出店した商業施設との協力によるリサイクルで、首都圏8店舗で実施しています。リサイクルルートを持つ商業施設において、店舗では分別を徹底することで肥料化・メタン化・飼料化されています。以上3つの方法により、2022年6月現在で合計116店舗の生ごみが資源化されています。



### 廃食用油リサイクル

びっくりドンキーから排出される廃食用油には、揚げ物に使うフライヤー油(植物性油脂)とハンバーグを焼く際に出るグリドル油(動物性油脂)があります。1店舗から排出される量は1ヶ月平均でフライヤー油が約101kg、グリドル油が56kgでした。フライヤー油はすべてを、グリドル油は98.0%を油脂製品などに再資源化しました。北海道恵庭市にある自社バイオディーゼル燃料化プラントでは、市内小学校や保育園などから集めた廃食用油と合わせてバイオディーゼル燃料を製造。2021年度は23,000Lを製造し、車両や発電機などに利用しました。これによるCO<sub>2</sub>排出抑制効果は約52トンでした。

また、2021年2月から廃食用油をリサイクルしたハンドソープを2022年6月までに全国72店舗の洗面所に導入しました。使い終わった食用油が人と環境にやさしいハンドソープとしてアップサイクルされてお店に戻ってくる、新しいリサイクルループに取り組んでいます。



廃食用油から製造したバイオディーゼル燃料  
石油系合成界面活性剤を一切使用せず純石けん成分で作られた環境負荷が少なく手肌にやさしいハンドソープ

## 03-1 工場から排出される動植物性残さのリサイクル

ハンバーグパティなどを製造する全国8つの食品加工工場(北海道・岩手・福島・埼玉・大垣・大阪・福岡・沖縄)とビール製造「小樽ビール醸造所」(銭函工場・小樽倉庫No.1)など計10工場から排出された動植物性残さは、2021年度は495トンでした。そのうち479トンを再生利用事業者と連携し、肥料・炭化などのリサイクルを行いました。担当部門の専任者と各工場の担当者が委託先を87ヶ所訪問し、処理フロー・原料及び製品の保管状況などを現地で確認。自ら排出する食品廃棄物が適正に処理されていることを確認しました。



大阪工場の動植物性残さは炭化に資源化

● 食品ロス低減については、炊飯前のライスのロス低減に向け活動を進めるとともに、炊飯後のライスを廃棄しない方法について調査・判断していきます。工場からの主要ターゲット(ソフトクリームミックス)のロス低減活動を継続し、その他のターゲットの洗い出し、また、出食予測と在庫管理のさらなる精度向上を目指します。

● 食品リサイクルについては、びっくりドンキーのフリースタンディング店で生ごみを堆肥などにリサイクルをできていなかった西宮今津店(兵庫県)の取り組みを2021年度開始したことにより、茅ヶ崎店(神奈川県)の生ごみリサイクルを2022年5月に開始します。

# その他の廃棄物の取り組み

分別・資源化と適正処理、  
化石由来プラスチックの廃棄の抑制



- 2021年度結果要約**
- ワンウェイのプラスチック製包装容器・製品を環境に配慮した素材へ変更するため、ストロー・プラスチクスプーンの素材を各種検討。実用に向け準備。
  - テイクアウト及び宅配容器について紙製パッケージメーカーと開発。店舗実験で検証・改善し、2022年度導入準備。

## 01 分別と資源化

社会における持続可能な企業活動において、廃棄物の削減は重要課題です。その中で、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」(略して「プラスチック資源循環法」)が2022年4月より施行されたこともあり、プラスチックごみの削減、廃棄物管理の適正化、廃棄物関連法の規制が強化されています。

アレフでは店舗・工場から出る廃棄物を分別し資源化率を高める取り組みを進めており、2021年度に全事業所から排出された産業廃棄物1,421.5トンの内、91.1%を資源化しました。このうち、動植物性残さが最も多く495トンで、次いで廃プラスチックが多く発電やボイラー燃料などに資源化されました。また、家庭用プラスチックごみを削減する取り組みとして、ストローはバイオマスを配合したプラスチック製、宅配用の容器は紙製を使用しています(2022年6月現在)。その他、ポリエチレン素材の使用済み制服を廃棄せずに新たな衣類へと再生する取り組み「BRING」に2019年1月から参加しています。2021年度は約1.6トンの使用済み制服を提供しました。

グリストラップ汚泥については、東北(山形地区以外)の資源化ルートを整備しています。全エリアで定期的に回収され適正処理が行われています。

## 02 管理体制の強化

法令遵守を目的に、廃棄物関連法令知識教育を各事業所の管理者など236名を対象に実施しました。廃棄物関連法令についてのeラーニングを行っており、関連法令を遵守するために必要な知識の定着を図っています。

マニフェスト管理の効率化、管理精度向上のため電子マニフェスト導入を拡大しています。2021年度の紙マニフェスト発行枚数は約200枚(約1,700枚低減、2022年3月現在)、電子化率は9割以上となりました。マニフェスト管理以外にも、排出事業者の責務として廃棄物の適正処理が行われていることを確認するために現地監査を行っています。2021年度は、全国約87カ所の委託先を訪問し、適正に処理されていることを確認しました。今後も処理状況を確認していきます。



処分場を訪問し処理状況を現地で確認

## 03 PCB含有機器の管理

PCB(ポリ塩化ビフェニル)を含有するトランジン・コンデンサなどの電気機器は、PCB廃棄物適正処理特別措置法に基づいて保管・管理・届出を行っています。含有の恐れがある電気機器の調査を行った結果、すべての機器で含有なしを確認しました。今後は定期的な確認・調査により使用および保管ゼロを維持します。

- 2022年度活動計画**
- 東北エリア山形地区的グリストラップ汚泥の資源化開始(7月)。
  - 「プラスチック資源循環法」施行に際し、びっくりドンキー全店(FC含む)およびその他業態において外食業対象品目(ストロー、スプーンなど)の素材変更とテイクアウト及び宅配容器を環境に配慮した素材に変更。

# 脱炭素社会の実現の取り組み

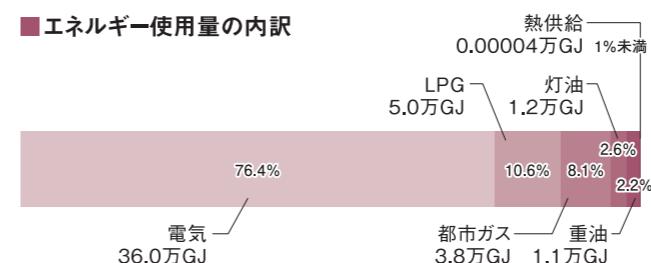
温室効果ガス排出削減につながる  
エネルギー使用量低減など



- 2021年度結果要約**
- エネルギー使用総量は47.1万GJ、原単位は0.6162kL/千人で、基準年度比0.95%増加。「年平均1%低減」の1年目は未達成。
  - びっくりドンキーでは客数一人あたり348.1gのCO<sub>2</sub>を発生。
  - 福島工場ISO50001認証取得(11月)。
  - 基準年度比13.4%の光熱費を低減。

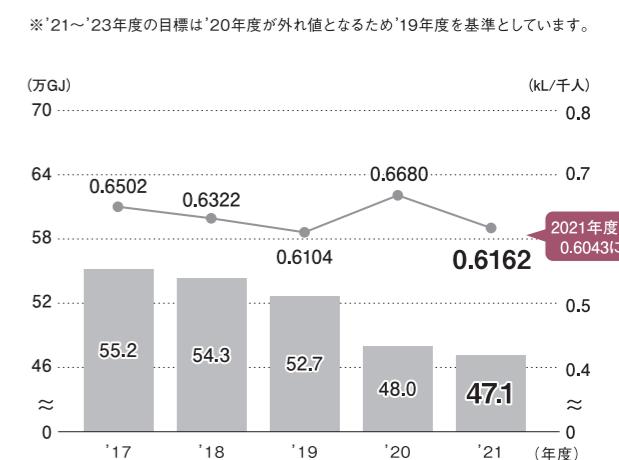
## 01 需要量を減らす

脱炭素社会を実現するには、省エネルギーの取り組みを推進し、エネルギー使用量を減らしていくアプローチが必要不可欠です。年間エネルギー使用量の原単位を、0.6104kL/千人(2019年度)から年平均1%以上低減し、2023年度に0.5923kL/千人に対する目標を目標に活動しています。アレフ全体で使用するエネルギー種別のうち最も多いのは電力で76.4%を占めています。省エネ機器の導入や更新、エネルギーの合理的な管理手法の検証などに取り組んで、2021年度のエネルギー使用総量は47.1万GJ、原単位は0.6162kL/千人で基準年度比0.95%増加しました。



### エネルギー使用量の推移

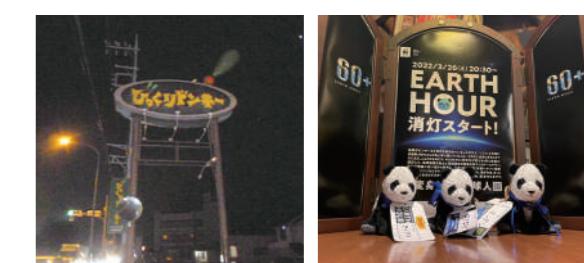
■ エネルギー使用総量(熱量換算)  
● 客数千人あたりエネルギー使用量(原単位)



## 02 店舗でのエネルギー使用量低減

「店舗におけるエネルギー管理項目(管理標準)」を運用し、エネルギー使用の合理化に取り組んでいます。電力・ガス・水道使用量を毎月1回自ら把握するエコ検針の実施、外部照明の時刻設定、客席の室温管理、冷凍・冷蔵庫のメンテナンスなどを日々の管理業務で行いました。今後はさらなる使用量削減を目指して、新たな省エネ機器の導入可能性を調査し、省エネ運用の取り組みを強化します。

また、2022年3月26日に行われた「EARTH HOUR 2022」に、びっくりドンキー48店舗が参加しました。この機会にお客様とともに地球環境問題について考えるきっかけとなればと考え、ポール看板のライトダウンと店内アナウンス、SNSでの事前発信を実施しました。



「EARTH HOUR」とは、2007年にWWFオーストラリアから始まった世界最大の環境アクションで、世界中の人々が同じ日、同じ時間に電気を消すことで地球温暖化防止と環境保全の意志を示す消灯リレーです。当時は外食企業8社15ブランドと共に参加しました。

## 03 工場でのエネルギー使用量削減

北海道工場では、2016年10月よりエネルギー・マネジメント規格「ISO50001」を運用し、エネルギー使用の合理化に取り組んでいます。「ISO50001」は、国際標準化機構(ISO)が2011年6月に発行した規格で地球温暖化防止、エネルギー需給問題の対策として、使用エネルギーを体系的に管理して継続的改善を図ることを目的としています。2021年度は、2018年度を基準年度に3カ年連続で2%の光熱費を低減することを目標に活動を行いました。光熱費(同一単価で比較)は2018年度比で11.41%の低減で目標を達成しましたが、エネルギー使用量総量は2.17万GJ、原単位は0.1888kL/百万円で、2018年度比3.96%増となりました。今後は、効率的な利用に向けた対策立案や推進を担う人材の育成とレベルの向上を推進します。

福島工場においては、2019年度を基準年度に3カ年連続で2%の光熱費を低減することを目標に活動を行いました。冷凍設備の適正運転化や除湿器の運用改善などを行い、13.40%の光熱費を低減しました。2021年11月に同規格認証を取得しました。



### 省エネ法への対応

省エネ法で指定されている特定連鎖化事業者としてアレフ全社のエネルギー使用量とびっくりドンキーフランチャイズ加盟店のエネルギー使用量を集計し定期報告を行いました。2021年度の原油換算使用量は24,874kL、原単位は0.5793kL/千人でした。前年比で、総量は2.2%増加、原単位が1.2%の低減でした。また、5年間の平均原単位は0.7%低減で、法の努力目標である「5年間平均原単位を年1%以上低減」は未達成でした。

### ■ フランチャイズ店舗含むエネルギー使用量



## 04 フロン類の漏えい防止

フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律に基づき、第一種特定製品の管理者として、3ヵ月に1度の簡易点検と定期点検を実施しました。2021年度は直営事業所23件、加盟店2件でフロンの充填・回収が行われ、実漏えい量が34.04kg、CO<sub>2</sub>換算で72.8トンでした。また、機器廃棄時にフロン類が確実に回収されるようフロン行程管理表発行のルールを設定したほか、店舗・工場・その他関連部署の242名を対象にe-ラーニングを行い知識の定着を図りました。簡易点検及び定期点検を継続しフロン類の漏えい防止に取り組むとともに、安全かつ地球温暖化係数の小さい自然冷媒への転換が課題です。

### 2022年度活動計画

- 店舗のエネルギー使用量低減のため、エアコン、冷凍庫、冷蔵庫の年式・形式を全店調査します。
- 工場のエネルギー使用量低減のため、ISO50001認証を取得済みの2工場は運用により低減。他工場への導入を検討します。
- フロン類の漏えい防止のため、点検実施と充てん量把握を継続します。

## 05 物流でのCO<sub>2</sub>削減

全国8工場から各店舗に食材を毎日配送しています。配送時に発生するCO<sub>2</sub>を削減するためエコドライブの推進、環境適合車両への変更、積載率向上のための配送コース組み替えなどを行いました。2021年度の食材配送に伴うCO<sub>2</sub>排出量は3,616トンでした。



# 再生可能エネルギーの取り組み

## 再エネ電力の調達と自家消費型バイオガス発電



- 2021年度結果要約
- 北海道・東北・関東・関西・中部・九州の計110事業所で再エネ電力3,037万kWh、再エネ比率84.1%。
  - バイオガスとバイオディーゼル燃料(BDF)で9.95万kWhを発電。

## 01 再生可能エネルギー由来電力の調達

脱炭素社会を実現するためには、購入する電力を再生可能エネルギーに転換することが不可欠であり、2019年から取り組み始めました。2021年5月には、関西エリア事業所での使用も開始し、北海道・東北・関東・中部・関西・九州の6エリアでCO<sub>2</sub>排出(実質)ゼロの再エネ由来電力を使用しました。店舗・工場など事業所数は110、使用量は3,037万kWh、再エネ比率は84.1%、CO<sub>2</sub>排出抑制量は12,552tでした。今後は、再エネ比率82%以上を達成しながら、さらに比率を高めます。また、電力会社と直接契約事業所の再エネ利用を進めるとともに、テナント契約事業所の再エネ手法を調査していきます。

※各電力会社の最新のメニュー別調整後排出係数により算定



埼玉工場では100%再エネ由来電力へ変更

## 02 食品廃棄物を原料とした再生可能エネルギーの創出

北海道恵庭市にある、農業・環境をテーマとしたエコロジーテーマガーデン「えこりん村」においてバイオガスプラントを稼働。小樽ビール醸造所で発生するビール粕、店舗の生ごみ処理機で乾燥処理した生ごみ資材などをメタン発酵させてバイオガスを取り出しています。このバイオガスと、店舗やお客様から回収した廃食用油で製造したバイオディーゼル燃料(BDF)を使って発電し、主に自家消費による再生可能エネルギーの活用につなげています。2021年度の原料投入量は187トン、発電量は99,516kWhでした。これはびっくりドンキー1店舗で使用する電力の約半分に相当します。なお、バイオガスを取り出した後の残さは、約0.3%の窒素を含んだ液体肥料として隣接する牧草地に散布し、資源循環を行っています。今後は、災害時の非常用電源としての活用を検討し脱炭素との同時実現を目指します。



バイオガスプラント副産物の液肥は牧草地に散布

### ■ バイオガスプラントのフロー



# 水の取り組み

## 水使用量の低減と排水対策



2021年度  
結果要約

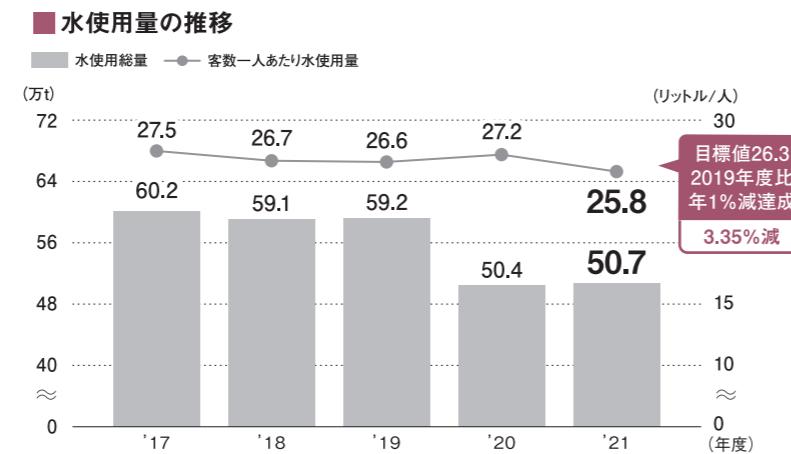
- 水使用総量は50.7万トン、原単位は25.8L/人(客数1人あたりの水使用量)。
- びっくりドンキーでは13.9L/千円、15.6L/人の水を使用。

### 01 水使用量の低減(店舗・工場)

水使用量の原単位を2019年度の26.6L/人から年平均1%低減し、2021年度に26.3L/人に対することを目標に活動しました。2021年度の水使用総量は50.7万トン、原単位は25.8L/人でした。基準年度と比べて、原単位は3.35%減となり目標を達成しました。

店舗では、コールドウォーターディスペンサーを導入し、水の使用を少なくすることで水使用量を低減しました。

テイクアウトの利用拡大により、食器類の洗浄水、トイレの使用水が減少しています。



### 02 店舗の排水対策

店舗からの排水には油脂分が含まれており、グリストラップを定期的に清掃することで油脂の流出を防いでいます。油脂分の回収効率を上げることを目的に、3店舗でグリストラップ自動洗浄装置の試験運転を行いました。グリストラップ槽内に浮上した油脂を1日20回自動的に回収することで、ノルマルヘキサン値を低減とともに、清掃時間の短縮に繋がっています。また、油脂分をグリストラップに流さないように、ソフトミックス廃棄方法やグリスフィルター清掃方法を変更しました。



自動洗浄後のグリストラップ内部

2022年度  
活動計画

- 各所にメーターを設置した店舗で使用実態を明らかにし、節水ターゲットを決定します。
- 福島工場を対象に、撤去機材による低減効果を検証します。
- 排水内の油脂分低減のための調査を継続します。

## 環境の取り組みを発信

### 報告や掲載

#### 行政への報告書・提出物

本誌では、SDGs基本方針(2021年9月制定、p5)に基づいて進めている各種活動の進捗報告をさせて頂きました。その中で、特に環境課題についてはp17より記載してきましたが、当社では担当省庁へ「食品循環資源の再生利用等の促進に関する法律(※報告要件に該当)」、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(※特定連鎖化事業者に該当)」に即する定期報告書の提出を行っています。後者では、事業者クラス分け評価制度においてS(優良事業者)として公表されています。

その他、自治体の条例により求められる計画書・報告書を以下のように提出しています。

条例名	提出物名	提出物名
北海道地球温暖化防止対策条例	事業者温室効果ガス削減等計画書	事業者温室効果ガス削減等計画実績報告書
札幌市生活環境の確保に関する条例	環境保全行動計画提出書	環境保全行動報告提出書
埼玉県温暖化対策推進条例	地球温暖化対策計画作成報告書	地球温暖化対策実施状況報告書
大阪府気候変動対策の推進に関する条例	対策計画書	実績報告書
愛知県地球温暖化対策推進条例	地球温暖化対策計画書	地球温暖化対策実施状況書

また、「さっぽろエコメンバー」レベル☆☆☆として登録されています。

#### 発行物への掲載

その他、以下の発行物へ活動が紹介されました。

- 「食品ロス削減ガイドブック」  
(消費者庁 消費者教育推進課 発行、令和3年度版、p147)  
事例紹介 実践編「消費者への食べきりの促進」として
- 「イオン環境財団30年の歩み 1990-2020」  
(公益財団法人イオン環境財団 発行、2021年10月、p81-p90)  
「生物多様性に配慮した持続可能な米の仕入れ活動」が  
第6回(2019年)生物多様性日本アワード優秀賞 受賞として

#### 環境基本方針

環境行動目標は個別にSDGs行動目標に統合されいますが、環境活動に対する基本方針は2003年に示してから変更していません。

私たち  
持続可能な循環型社会に貢献することを目的に  
地球環境への負荷の低減のため  
全員がその日常における行動を通じ  
環境を守り、育て、回復させ、  
環境と共生する文化の体現者となることを目指します。

#### おわりに

本レポートを最後までお読み頂きありがとうございます。SDGsレポートを初めて制作することになり、表紙について検討した時のことです。「地球がもし1mの球だとしたら、空気がある大気の厚さはわずかに1cm。オゾン層はわずか2~3mmという薄い膜」という例えがあります。「人間はその限られた薄い膜の中でしか生きることができないのに、地球のいたるところに影響を与え、負荷をかけ利用し搾取している。そんな人間の一人として空を見上げると、時間や場所、天候、大気の状況などで見え方も異なり、もっと謙虚に生命と向き合い、経済活動を考えていかなければいけないと感じる」。そのコンセプトを確認し、現場で環境や農業に向き合う従業員の協力を得て「空」の表紙をつないでいくこととしました。日々空を見上げる度に気持ちを新たにし、今後も経済的な持続可能性と共に「誰か一人だけの問題ではない」課題に一つずつ向き合い改善するよう努めています。

## レポートのプロフィール

### 対象とする組織

株式会社アレフの直営の全事業所を対象としています。  
一部を除き、フランチャイズ店舗などの数字は反映されておりません。

### 対象期間

当社の会計年度の2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日)の  
1年間を対象にしています。活動については直近のものを含みます。  
写真は2021年度以外に撮影されたものを含みます。

### 編集方針

「株式会社アレフ SDGsレポート2022」は、当社の環境基本方針、  
2021年度の環境マネジメント活動やSDGsの取り組みを中心とした  
掲載内容をPDF形式でまとめたものです。  
ここに掲載していない、他の社会活動などについては、  
別誌にまとめています。

### 発行

2022年9月(次回は2023年9月を予定)

### 参考にしたガイドライン

GRIスタンダード

### お問い合わせ先

下記に記載の恵庭事務所(SDGs推進委員会事務局)

## 算定方法について

### ●エネルギーの発熱量

電力:9.97GJ／千kWh(昼間買電)

LPG:50.8GJ/t

灯油:36.7GJ/kL

重油:39.1GJ/kL(A重油)

熱供給:1.36GJ/GJ

※2009年3月31日改正

「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則」別表第1・第2・第3

都市ガス:45.0GJ／千m<sup>3</sup>(13A)

### ●二酸化炭素排出係数

地球温暖化対策の推進に関する法律に準拠。

メニュー別排出係数が設定されている電力を購入している場合は、  
各年度初め時点での最新の調整後排出係数を適用。

### ●LPGのm<sup>3</sup>からkgへの換算には各ブロックの基準産気率を使用

第1ブロック(北海道、青森、岩手、秋田)0.469m<sup>3</sup>/kg

第2ブロック(宮城、山形、新潟、富山、石川)0.478m<sup>3</sup>/kg

第3ブロック(第1、2、4ブロック以外の都府県)0.482m<sup>3</sup>/kg

第4ブロック(沖縄)0.480m<sup>3</sup>/kg



## 株式会社 アレフ SDGsレポート2022(年次報告書)

制作日:2022年9月

制作者:株式会社 アレフ SDGs推進委員会

発行人:株式会社 アレフ

恵庭事務所(SDGs推進委員会事務局)

〒061-1421 北海道恵庭市牧場241-2

TEL (0123)39-5800 FAX (0123)35-2603

本 社

〒003-8515 札幌市白石区菊水6条3丁目1-26

TEL (011)823-8301(代表) FAX (011)823-8192(代表)

<https://www.aleph-inc.co.jp>