

SDGs Report

2023



SDGs レポート 2023

# Top Message

## 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



株式会社アレフ  
代表取締役社長

庄司 大

## 社会に欠かせない存在を目指して

「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」これが私たちの経営規範です。世界全体で人権・経済・社会・環境の課題が深刻化する中、事業活動を通じて社会の問題解決に繋げることが私たちの存在意義であり、SDGsの概念と一致しています。「誰一人取り残さない」というSDGsの基本理念は、不確実性が高く将来予測が困難な今時代には必要不可欠と考え、2021年より経営戦略にSDGsを組み込み、全社横断的に課題を推進してまいりました。

## 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。

私たちが社会の中に存在するために、SDGsの土台となる脱炭素社会の実現・資源循環の促進・水資源・持続可能な食材調達など、長年取り組んできた課題の推進に加えて、人的資本に関わる課題にも力を入れてきました。中でも「多様な人材が活躍できる組織づくり」は、変化する社会ニーズに企業が対応していくための最重要課題だと認識しています。その第一歩として、ジェンダーバランスを中期経営計画及び部門課題に設定し、現在取り組みを進めているところです。不確実な時代を生き抜くため、互いの多様性を認め合える柔軟性の高い組織づくりを目指してまいります。

本レポートは、お客様をはじめ、社会、取引先、従業員などすべてのステークホルダーと、より効果的なコミュニケーションを行うことを目的に発行いたしました。SDGs17のゴールに関する目標・KPI、進捗状況、著しい正または負の影響を中心に記載しております。不足している部分もあるかと存じますが、ぜひ一読いただき、忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。

## 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

■ 社会のために会社の中から	08	■ 社会への負荷を軽減する	21
企業使命・経営理念・経営規範	01	食品廃棄物の取り組み	22
トップメッセージ	02	その他の廃棄物の取り組み	25
マテリアリティの設定とマッピング SDGsの重要課題	03	脱炭素社会の実現の取り組み	26
ビジョン2030 SDGsの達成	04	再生可能エネルギーの取り組み	28
SDGs課題より 事業活動による影響や依存(イメージ)	05	水の取り組み	29
ビジョン2050 カーボンニュートラルの実現に向けて	07	報告や掲載	30
		おわりに	
		レポートのプロフィール	裏表紙
	19		

# SDGsの重要課題

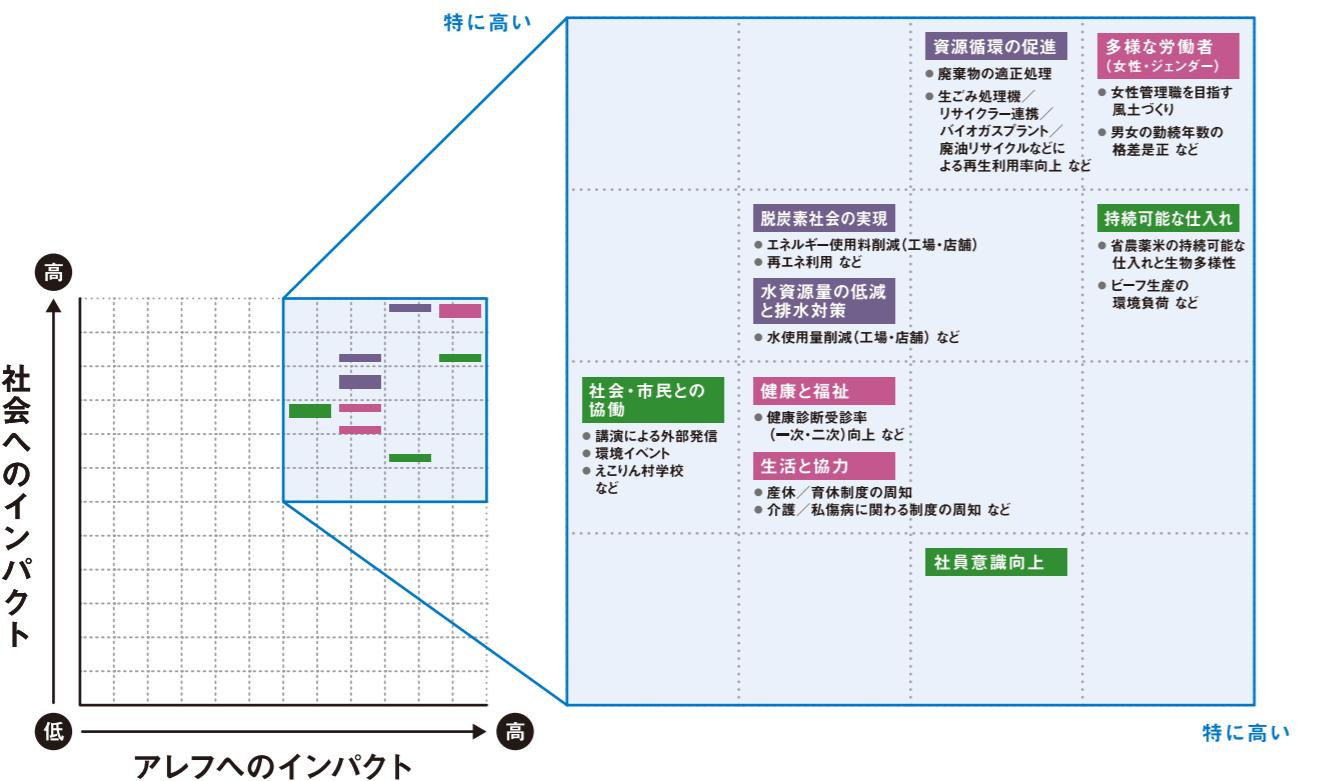
## ■ 影響と依存をSDGsから読み解く

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、「SDGsウェディングケーキモデル<sup>\*1</sup>」や、「プラネタリー・バウンダー（地球の限界）<sup>\*2</sup>」、多様な機関が発行する各種報告にも学び、世界におけるすべての資源や許容量には限界があるという明白な事実を謙虚に受け止め、(1)脱炭素社会の実現、(2)水使用量の抑制と排水の対策、(3)資源循環の促進、(4)生物多様性の保全など環境分野の課題を企業経営に重要な4つのマテリアリティであると認識し、長年解決方法を模索するよう努めてきました。また、そういった取り組みを、世界共通の目標として発表されたSDGsとひもづけ、自社を客観的に捉えるた

<sup>\*1</sup> 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

<sup>\*2</sup> 同じくロックストローム博士らが提唱したSDGsの環境項目の根拠とされる科学者による分析



3つの分類を本誌では「01.社会のために会社の中から」「02.社会の中でお客様とつながる」「03.社会への負荷を軽減する」と表現しています。その中で「01」は、主に事業を支える従業員の状況にフォーカスを当て、「(1)多様な労働者（女性・ジェンダー）、(2)健康と福祉、(3)生活と協力」の3つのプロジェクトを設定しています。次に「02」では「(1)持続可能な仕入れ、(2)社員意識向上、(3)社会・市民との協働」の3つが法整備に関わらず推進すべき課題として、「03」では「(1)資源循環の促進、(2)脱炭素社会の実現、(3)水使用量の低減と排水対策」が法整備や世界の合意課題として続き、これら9つのプロジェクトの社会へのインパクトとアレフへのインパクトを社内評価し、トップと合意形成してプロットしました。本誌では改めて本業に関わる課題を整理し、2022年度の計画と結果、並びに2023年度の活動計画について記載していきます。

# SDGsの達成

## ■ 喫緊の課題は着実な行動を

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、始まっただけで効果が見えるまでは厳しい道のりになりますが、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。



こうした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、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、2021年5月の定例取締役会で「SDGs推進委員会」へ改編し、承認される運びとなりました。そして、SDGs推進委員会の第1期が2023年度で終わります。成果を整理していくとともに、長期ビジョンを踏まえたSDGs行動目標やKPIの妥当性を再検証し、今後どの課題にグリップして優先して推進していくのか、社内外の多くの課題から網羅的に把握する必要性があります。また、自社事業への影響（リスク・機会）を具体的に把握すること、役員や社内部門の対話機会を設け、SDGsマッピングを更新し、全社方針並びに中期経営計画に反映していく必要があります。そのため、2023年7月1日にSDGs推進部と教育部を新設し、社外より高い評価を頂いた環境経営の分野だけでなく、指摘を受けたサステナビリティマネジメントと事業の成長につなげていく次第です。

## SDGsの目標と、対応するアレフの取り組み

ゴール1 貧困をなくそう	ゴール2 食糧をゼロに	ゴール3 すべての人に健康と福祉を	ゴール4 質の高い教育をみんなに	ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう
従業員の生活の安定 P12 現地生産者の持続的な生活向上をめざす資源調達の取り組み（コーヒー等）	仕入れを通じた持続可能な農業の支持、探求または推進 P14-15 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 P17 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） P17 体験と学習機会の提供（全国、産地、店舗、えごりん村） P18	男女差による課題の抽出と改善 P9-10 多様な労働者（属性と意見、社会環境下の勤務、人権デューデリジンス） P9-10 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） P12
高	高	高	高	高
ゴール6 安全な水とトイレを世界中に	ゴール7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	ゴール8 働きがいも経済成長も	ゴール9 産業と技術革新の基盤をつくろう	ゴール10 人や国の不平等をなくそう
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	従業員への取り組みを発信 P17 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検索など） 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産業の確立への貢献	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
ゴール11 住み続けられるまちづくりを	ゴール12 つくる責任 つかう責任	ゴール13 気候変動に具体的な対策を	ゴール14 海の豊かさを守ろう	ゴール15 陸の豊かさも守ろう
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 P18	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	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制 P22-25 紙製の宅配・ティーアウト用容器を開発・切替 P25	生物多様性へ貢献するお米の契約生産 P15 生物多様性保全プログラム P16, 18 リユースできるディッシュ皿 FSC <sup>®</sup> ミックス紙の利用
ゴール16 平和と公正をすべての人に	ゴール17 パートナーシップで目標を達成しよう			
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、国際ニアシティへの加盟 P16, 18 生産者協議会などにおけるコミュニケーション P14-15			

# SDGs課題より 事業活動による影響や依存(イメージ)



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」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を含むサステ

ナビリティについては、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。の中でも、従業員の健康やジェンダーバランス、労働環境や各種制度など人事や労務の課題も事業活動を継続する上で大切なこと捉えています。

持続可能な開発目標(SDGs)17のゴールの中から、影響と依存の大きな重要なテーマ(マテリアリティ)をイメージ化し、以下に掲載します。

## ■ 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。



労働環境、ジェンダー、産休・育休、介護制度、社内外の教育



## アレフの事業活動による影響(イメージ)

事業所の投入(合計)	事業所の排出(合計)
● エネルギー …… 50.6万GJ	※ CO <sub>2</sub> …… 10,689t
● 水 …… 57.8万t	★ フロン類 …… 20.15kg (CO <sub>2</sub> 換算41.9t)

※数値は2022年度のもの



# 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。

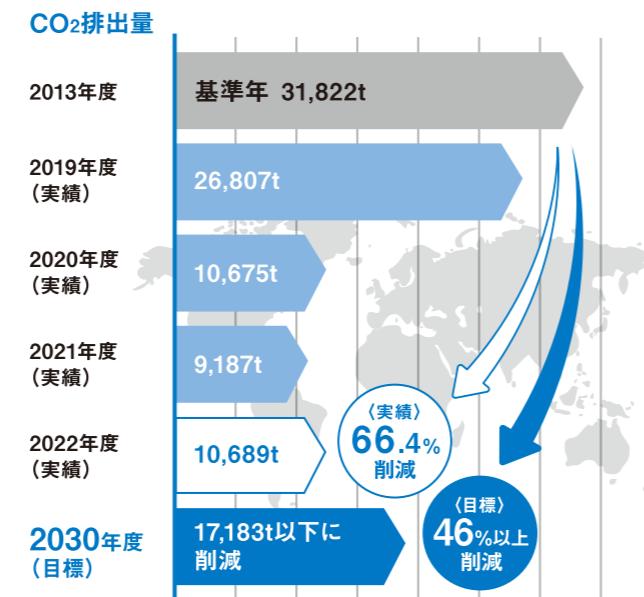
2021年8月、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表した第6次評価報告書(AR6)では、「人間活動の影響が大気・海洋及び陸域を温暖化させてきたことには疑う余地がなく、広範囲における急速な変化が大気・海洋・雪氷圈及び生物圏に起きている」と報告しました。また、産業革命前と比べた2011～2020年の世界の気温上昇は1.09°C、同期間の人為的要因による上昇は1.07°Cと評価されました。将来の地球温暖化については5つのシナリオに沿って評価されましたが、1.5°C以内を目指す「排出量が非常に低いシナリオ(SSP1-1.9)」であっても、2021～2040年の間に1.5°Cに達してしまう可能性が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响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。

## 目標実現に向けた4つのアプローチ

<b>01 challenge</b>	<b>需要量を減らす</b> 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
<b>02 challenge</b>	<b>供給側をクリーンに</b> 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
<b>03 challenge</b>	<b>新たな発想</b> 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



アレフでも国の宣言をもとに中長期の目標を変更し、2022年度のCO<sub>2</sub>排出量は10,689t(2013年度比66.4%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(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、再エネ比率を77.7%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。

2022年度のCO<sub>2</sub>の総量増加はCOVID-19感染拡大時より客数が回復したこと、再エネ比率の低下によるものと考えられます。一方、原単位での減少は、テイクアウト需要の定着、高効率の空調機、冷蔵・冷凍庫の入れ替え、またモーニングへのシフトにより営業効率が上がったことの影響と考えます。引き続き今後も地道な店舗・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り替えを進めます。

## 社会のために 会社の中から

SDGs Report

## 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	2022年度の活動計画
<b>多様な労働者(女性・ジェンダー)</b>	<b>多様な社会環境下の勤務</b>			●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を進め、不便・不都合を解消できる仕組み・制度を順次提案します。
	<b>多様な属性と意見</b>			●多様な社会環境下の勤務の活動計画と共にして、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を是正する取り組みを会社に提案します。
	<b>人権デューデリジェンス</b>			●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。
<b>健康と福祉</b>	<b>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</b>	<b>従業員の健康維持・増進</b>	<b>従業員の健康診断受診率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・ライフ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</b>	●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、職位別研修内の「セルフケア・ライフケア」研修及びe-ラーニング考査の実施を継続します。
	<b>生活と協力</b>	<b>従業員の生活の安定</b>	<b>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</b>	●「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。

# 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



## 2022年度 活動結果報告

### 要約

- 店舗で働く従業員の環境改善を主なターゲットとして課題解決の取り組みを行い、ルール・仕組みの改善を実施。
- ジェンダーバランス・女性活躍を中期経営計画の重要な打ち手の一つとして組み込み、各部門の2023年度課題にジェンダー課題を組み込むことで、全社で推進する体制を構築。
- 労働者に占める女性労働者の割合は正規雇用で28.3%、非正規雇用で67.9%。
- 管理職(社内定義)に占める女性の割合は7.5%。

### 男女の賃金の差異

正規雇用の差異は、男女の勤続年数の差により生まれる40代以上の従業員数の差と、それに伴う管理職人数の差によるものと認識しています。ただし、この正規雇用には基本給が減額となる育児短時間勤務制度を利用する社員や地域正社員なども含まれ、それらに該当する女性の正規雇用者が約4分の1を占めています。

	正規雇用	非正規雇用	全労働者
賃金の差異	72.8%	103.2%	56.7%

正規雇用：正社員、地域正社員、短時間正社員、無期契約社員を含む。当社から社外への出向者を含む。他社から当社への出向者は該当なし。  
非正規雇用：有期契約社員、定年再雇用社員、パートタイマーを含む。派遣社員を除く。



その他の公表情報については、  
(株)アレフ ホームページ内の  
「多様な人材の活躍を目指して」を  
ご覧ください。

## 01 | 多様な社会環境下の勤務

### 働く環境を改善する

2021年度に全社員を対象に行った労働意欲と労働環境のアンケート結果から、問題点を抽出し、課題解決に向けて担当者・担当部署・タスクチームを編成して取り組みを行いました。アンケートの分析より、店舗で働く従業員の環境改善を主なターゲットとして、以下の取り組みを実施しました。

取り組み	内容	進捗
シフト作成の新ツール導入	店舗のシフト作成作業を軽減するシフト作成ソフトをびっくりドンキー直営全店に導入(2023年3月末までに導入完了)。	加盟社への紹介は終了。ツールのバージョン改定後、加盟店へ導入予定。効果検証は2023年上期に実施予定。
お客様対応のルール整備	休日や勤務時間外の社員がお客様対応をせずに済むよう、緊急連絡体制を整備して対応者を明確にした。	2022年8月より新ルールでの運用を開始。
評価フィードバック面談の完全実施	毎四半期に上司から部下へ評価の確定後にフィードバック面談を行う時間を設定し、充足点と不足点の確認が必ず実施される仕組みを作った。	2022年4月より開始。店舗・工場の所属社員は全員が実施されている。
管理職が学べる環境づくり	アンケートで特に多かったコミュニケーションスキル等が学べるよう、結果を教育担当と共有。管理職の職位別研修へ導入。	2022年度より店舗・工場の管理職の職位別研修を開始。また、入社3年目以上の一般社員にも実施した。
会議運営ガイドライン改定	社内の多様な意見を反映させるため、会議運営ガイドラインの参加者の原則に①参加者の多様性への配慮、②人選について説明するの2点を追記。	2022年10月に改定内容を全社へ周知。

## 02 | 多様な属性と意見

### 組織の上流から意識を変える

全社の取り組みを体系的に捉えるために、ダイバーシティ2.0行動ガイドライン(経済産業省)の「実践のための7つのアクション」を参考して各プロジェクトが取り組むべき課題を整理しました。その結果、これまでの取り組みは、環境・ルール整備に限定されていること、経営陣の取り組みが不足していた点に課題があると判断し、経営陣と共にしました。

まずは、トップメッセージを社内外に発信し、推進体制の構築を進めると同時に、中期経営計画に重要課題を組み込み、それを基に2023年度の各部門課題に落とし込んで取り組みを進める体制を構築しました。

また、ガバナンス改革として2025年度までに女性役員1名を登用する目標を掲げました。

行動(～をして)	成果(状態・目標を達成する)	達成レベル(目標)
業務の標準化を進めて分業できるようにし、属人化を解消する	性別による業務の偏りや属人化を解消する	業務マニュアルの作成
重労働や危険作業を見直して、	安全で安心な誰もが働きやすい環境を作る	作業の軽労化を実現
女性管理職の候補者を選出し・育成計画を作成し、	能力を引き出して、候補者選出と管理職として登用する	候補者選出と育成計画が決定

部門課題の例を示し、部門に適した課題を設定(抜粋)

## 03 | 人権デューデリジェンス

店舗と工場の管理職研修にて、年少者雇用を含む労務管理全般についての講義を実施しました(受講者222名)。講義後には、e-ラーニングにて習熟度も確認しました。また、部門長とブロックリーダー(6店舗\*運営責任者)以上の店舗運営部の責任者を対象にパワハラ防止セミナーを実施し、パワハラ防止についての正しい知識を身に付け、世代間における考え方や指導の違いについて理解を深めました(受講者80名)。

※例外あり

### 中期経営計画と部門課題にジェンダー課題を設定

中期経営計画では目標達成のための重要な打ち手として大きく5つを掲げており、そのうちの一つである「人材基盤の強化」の項目に「多様な意見・視点を経営に反映する(女性管理職の育成・登用)」を追加しました。中期経営計画を基に作成する各部門の2023年度の部門課題には、必ずジェンダー課題が組み込まれているように設定しました。女性の管理職候補の育成、多様な意見を取り入れる環境づくり、長時間労働の是正や作業の軽労化など、人員構成や部門の活動状況に合わせて、できることから開始します。部門課題から個人課題へと展開され、働き方や業務の割り振りを見直したり、担当する業務を通じて作業効率を向上させ、多様な人材が活躍できる体制づくりに全社員が関わるよう推進していきます。

### 多様な人材が活躍できる企業になるためのロードマップ

持続可能な事業活動を行うための中長期的な経営戦略として、多様な人材の活躍を目指す取り組みの全体像と経営上の成果を表現したロードマップを作成しました。多様性の第一歩として女性が働きやすい企業を目指し、重点的に取り組むこととしました。

### 労務管理の講義テキストより一例

#### 7. 年少者

■満18歳未満の年少者は

\* 36協定の適用外のため、週[①]時間、1日[②]時間を超える時間外労働をさせることはできません。(第60条)

\* 深夜(午後[⑧]時～午前[⑨]時)に働くことはできません。(第61条)

## 2023年度 活動計画

01 | ●従業員の労働環境を改善する短期的な取り組みを継続的に実施し、進捗を確認します。

02 | ●2023年度の各部門のジェンダー課題について、四半期に一度進捗を確認します。部門の人員構成や業務内容に適した課題設定や効果的な取り組みを分析して、次年度のジェンダー課題を設計します。

03 | ●店舗・工場の管理職向けの労務管理講義を継続して実施します。また、パワハラ防止セミナーを開催し、具体的な手法を学び、発生を抑止します。

# 健康と福祉

幸せで充実した日々を送るための基礎となる健康  
従業員の健やかな心身の維持・向上を目指すサポートの充実



## 2022年度 活動結果報告

### 要約

- 「健康診断受診率」社員実績100%（計画100%）、パートナー（アルバイト。以下PN）実績99.3%（計画99.6%）。
- 「健康診断二次検査受診率」社員実績21.8%（計画25.5%）PN実績19.9%（計画20%）。
- 健康診断の受診義務・二次検査の重要性及び健康管理の知識充足を目的に  
社内健康啓発リーフレット「健康ナビ」の定期発行（計13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」に関する職位別研修の実施とe-ラーニング考査を実施。

## 01 | 従業員の健康維持・増進

従業員の健康を守るために、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には年2回の健康診断を行っています。前年度に引き続き、受診率の計画を立て従業員への受診督促を行うことで、2022年度は社員100%（計画100%）で計画を達成しましたが、PNは99.3%（計画99.6%）で計画未達成という結果となりました。

また社員の二次検査受診率の最終結果は21.8%（計画25.5%）、PNは19.9%（計画20%）となり、計画未達成ではあるものの前年の実績（社員20.7%、PN18.9%）より受診率が向上しています。

従業員が自身の健康管理に活かすことができる健康知識の充足を目的に発行している、社内健康啓発リーフレット「健康ナビ」は発行2年目となり、前年同様に健康診断の重要性を説くと共に各人の健康に対する関心を高めるために「高血圧」「肝機能」など身近な題材を取り上げ、健康管理の大切さを従業員に発信しました。

また、メンタルヘルスケアの知識充足を目的とする、店舗・工場社員へ行う職位別研修内の「セルフケア・ラインケア」研修の実施と研修後にはe-ラーニング考査を実施しました。



社内啓発用リーフレット: 健康ナビ

## 2023年度 活動計画

### 01

- 健康診断の社員受診率100%達成継続とPN受診率99.6%を達成します。
- 二次検査の社員受診率25%達成とPN受診率20.9%を達成します。  
※ 2022年度末に現実を踏まえた修正を行いました。そのためP08に記載のある当初設定したKPIと乖離があります。
- 健康診断受診の義務・必要性と我が社の実状に即した健康に関する知識（特に睡眠と食事）の充足を図るために、SDGsかわら版への「健康コラム」の掲載、社内報内での「健康情報」を発信します。
- 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」研修の実施及びe-ラーニング考査の実施を継続します。

# 生活と協力

日々の生活の中の不安を少しでも取り除き  
生活の安定が感じられるような支援の充実



## 2022年度 活動結果報告

### 要約

- 「育児・介護休業法」の10月法改正に伴い、社内制度の改定、職位別研修や社内報での制度説明、各事業所への制度説明文書の送付、社内報での男性の育児休業取得事例の紹介を実施。
- 「私傷病休職制度」「介護に係わる制度」の周知を目的に、社内報で制度説明を実施。

## 01 | 従業員の生活の安定

2022年10月の改正育児・介護休業法施行に伴う対応として、社内制度の改定を行い、職位別研修内での制度説明、社内報での法改正内容と男性の育児休業取得事例紹介の発信ならびに各事業所へ制度概要説明文書を発送して事業所内に掲示してもらうことで従業員への周知に努めました。

また、近年、対応や問合せが増えている「私傷病休職制度」や「介護に係わる制度」についても改めて社内報で取り上げ、従業員へ情報提供を行い内容の周知を図りました。

### ■ 育児休業制度 周知



社内報2022年度10月号

### ■ 介護に係わる制度 周知



社内報2022年度11月号

## 2023年度 活動計画

### 01

- 「産前産後・育児休業制度」の説明を社内研修及び社内報内で行い従業員への周知を行います。
- 「私傷病に係わる制度」「介護に係わる制度」の説明を社内報に掲載し、従業員への周知を行います。
- 貯蓄・生活プランを考えるきっかけとなるよう「給与明細書の見方・社会保険料」などの初步的な情報の解説を社内報に掲載し従業員の知識充足を行います。

# 社会の中で お客様とつながる

## SDGs Report

### 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	2022年度の活動計画
持続可能な仕入れ	持続可能な仕入れ調達を行い、環境に配慮した商品を提供します	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  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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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、産地の監査項目を整理します。</li> <li>実施率の低いFC加盟社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。</li> </ul>
	お米	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>栽培管理帳票のデータ提出率70%を目指します。</li> </ul>
	野菜など	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
社員意識向上	従業員全員が環境について自ら考え、自行動できる風土にします	産地訪問・セミナー	産地訪問やセミナーによる学習機会を提供し、アレフのSDGsの取り組みに対する社員認知度を100%にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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)。</li> <li>2年目社員に入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。</li> <li>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。</li> </ul>
	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
社会市民との協働	体験と学習機会の提供(全国、産地、店舗、えこりん村)	世界・全国への発信	お客様や地域と共に持続可能な食とそれを支える農業、環境、生物多様性を実感できる体験や学習機会の場を広げ、プログラムの提供回数を前年比10%毎増加させる。(参加人数表現も行う)	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDGsの取組を含む学習プログラムを250回提供します。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
	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		

# 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



### 2022年度 活動結果報告

#### 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もの調査は2023年にフランチャイズを含む全生産者の実施を目指しており、2022年の実施率は95%(目標90%)

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豪州・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される農場段階におけ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・タスマニア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。

2021年度は、一部ビーフ・ポークの取引先からサステナビリティ/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。

2022年度はCOVID-19感染拡大の影響の継続で現地パッカーの調査活動も中断していたため、数値算出ターゲット年を2024年度に変更し、比較検証を目指しています。



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

## 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。

2018年に行った自然資本プロトコルによる取り組みの評価では、省農薬米は特別栽培米(地域の慣行栽培に比較して農薬と化学肥料が半分以下の栽培)よりも大幅に河川等への環境の影響が抑えられ、有機栽培よりも除草等の人的資源への依存が大幅に削減できることが数値上も確認でき、持続的で環境に配慮した生産であることが客観的に評価されました。

2016年から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年にはフランスチャイズ(以下FC)を含む省農薬米の全産地に拡大し、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。2022年度の「田んぼの生きもの調査」の実施率は目標90%を上回る95%となり、2023年度の全生産者実施の達成が見えてきました。また、生物多様性配慮項目は2020年からそれまで対象外だ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中ですが、高齢化による生産者数の減少や圃場整備による圃場数削減の影響があり、結果は2,714カ所と目標4,200カ所を大きく下回る結果になりました。

生産者に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、2021年に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ました。2022年は生産者の77%(目標70%)にPDFデータで提出いただいている。



生産者の生き物調査の様子



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)

## 03 | 持続可能な野菜の仕入れを模索

主要野菜は、バイヤー自らが定期的に契約産地に出向いて栽培計画や栽培管理方法を確認しています。主要野菜とは、ディッシュメニューに使用する主要調達6品目で、玉葱・大根・ミニトマト・ロメインレタス・人参・ビタミン大根です。2020年に社内に情報協議会を立ち上げ、現在の野菜仕入基準と調達状況をオモテ化しました。

その中で人参は市場調達がメインで契約産地からの調達がほとんどなかった事から、ここ数年は「人参の契約調達率を高める」事に重点を置いて取り組んできました。悪天候等の諸条件を除き、玉葱・大根・ロメインレタス・ビタミン大根の4品目は契約産地調達率が毎年95%以上を達成しています。人参の新規契約産地として、北海道工場エリア向けに大分県ファーミック様より1月～7月供給分、大阪工場向けに青森県SKファーム様より7月～11月、鹿児島県バイオグリーン様より11月～6月、宮崎・鹿児島セピア様より5月～7月供給分を、びっくりドンキーのディッシュサラダ向けに出荷しております。このような取り組みの結果、契約産地調達率が2020年度はわずか0.7%であったものが2022年度は38.9%へ向上しました。



### 2023年度 活動計画

- 01**
  - 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、ボーグ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、産地の監査項目を整理します。
- 02**
  - 契約生産者生きもの調査実施率100%を目指します。
  - 栽培管理帳票のデータ提出率80%を目指します。
- 03**
  - 人参の契約産地調達率50%を目指します。

## Topics

### 生物多様性保全の取り組みを発信

#### ■ 省農薬米と生物多様性のつながりを伝える

水田は人の手が入った二次的な自然環境ですが、隣接する里地里山と一緒に極めて生物多様性が高い場所です。しかし、1960年代には3万3,900平方キロメートルあった日本の水田は2000年代には2万5,800平方キロメートルに減少し、さらに生産性向上のための農薬と化学肥料の多用や乾田化などの整備により、多くの生物への影響が危惧されています。お客様に省農薬米を食べて頂くことが、意識されずとも環境に配慮した水田を各地で維持し、生物多様性の向上につながる「ネイチャーポジティブ」な取り組みであると考え、展示会やセミナーなど多くの機会でお伝えしています。

2022年は酪農学園大学4年生への講義、ビジネスと生物多様性イニシアチブ(事務局ドイツ)の年次総会、生物多様性条約第15回締約国会議第二部報告会(環境省主催)、AFCフォーラム冬1号特集等で事例紹介をしました。

#### ■ 外来種の問題を伝える

もともといなかつた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。

2022年度は、「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」を3年ぶりに開催し、COVID-19感染防止対策を行なながら43名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12回目を迎えて609名が参加し、カエル・オタマジャクシ合わせて2,192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。



オンライン開催からリアル開催に戻したセイヨウオオマルハナバチ駆除会

#### ■ 森の管理 植える・育てる・使う

森は木材の供給源だけではなく、気候変動を引き起こす二酸化炭素を吸収して木の形で長期の炭素貯蔵を行い、水源や土壤を保持して災害から地域を守ってくれる大事な場所です。森の持つ力を十分に発揮するには、定期的な植樹や間伐、下草刈りなどの手入れが必要です。えこりん村では銀河庭園に隣接した9.2haほどの森林があり、公益財団法人イスカおよびグループ会社のデリシャス株式会社とともに環境整備活動を行っています。2022年は森の手入れの実施を公募で1回行い、他は適宜スタッフで管理作業を実施し、処理材から薪の製造や森の広場や砂防ダムの手入れなどを行いました。



森の中の川に間伐した木で橋をかけている様子

### ネイチャーポジティブ

2022年12月、生物多様性条約第15回締約国会議のなかで世界目標「昆明・モントリオール生物多様性枠組み」が決まり、2030年までの「ネイチャーポジティブ」達成に向けた23の取組がまとめられました。ネイチャーポジティブとは、生物多様性の損失を止め回復させる行動のことです。企業が事業活動の中でネイチャーポジティブな取組を行うことが大きな課題になっています。

#### ■ 昆明・モントリオール2030年ターゲット

生物多様性への脅威の縮小	
T1	空間計画
T2	自然再生
T3	保護区の設定(30by30)
T4	種・遺伝子の保全
T5	過剰利用の制限
T6	外来種対策
T7	汚染
T8	気候変動

生物多様性向上の実施・主流化のツールと解決策	
T14	政策における主流化
T15	企業における主流化
T16	持続可能な消費
T17	バイオセーフティ
T18	有害な補助金の廃止
T19	資金の動員
T20	能力養成・技術移転
T21	知識の活用
T22	先住民・女性・若者の意思決定への参加
T23	センター

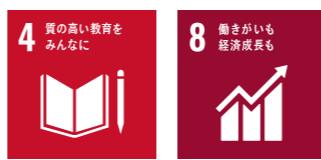
#### 人々の需要を持続可能に満たす

T9	野生種の利用
T10	持続的な農林漁業
T11	自然の調整機能
T12	都市の緑地親水空間
T13	遺伝資源へのアクセスと利益分配(ABS)

出典:環境省

# 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



## 2022年度 活動結果報告

### 要約

- 職位別研修で入社1年目の社員にSDGsの内容を取り入れて実施した他、入社2年目社員と中途採用社員に対して、えこりん村での集合研修を実施。店舗、工場の管理職を対象とした研修を新たに開始。
- 社員向けに社内誌や社内広報、社員用SNSで計31回発信、自由回答のアンケートにて27回答（目標40回発信10回の反応を得る）。

## 01 | セミナー・体験学習

SDGs達成には従業員全体の理解・知識習得が必要不可欠です。アレフでは自社のSDGsの取り組みに対する社員認知度を100%にすること目標に、体験等を盛り込んだ学習機会をもうけ、多様な働き方、労働環境の改善、従業員の健康や生活安定、持続可能な食材調達など、自社の取り組みを自分ごととして捉えられるような社内研修を開催しています。

2022年度は入社1年目社員を対象として担当社員から衛生管理・接客方法やセルフケアのほか、自社のSDGsの取り組みやえこりん村の活動を学ぶオンライン研修を実施しました。中途採用研修ではえこりん村での田んぼの生きもの調査、入社2年目社員を対象とした研修では稻刈りや自社のオリジナルビル工場見学等の体験学習を行いました。

また、店舗と工場の管理職を対象としたオンライン研修を開催し、労務知識やラインケア等、働きやすい環境づくりにつなげる知識の充足を図っています。



入社2年目社員が稻刈りを行う様子

## 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、2022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40回発信、10回以上反応を得る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6記事を掲載、パートタイマーの目にも触れる事業所向け掲示物は、2022年1月より業務量軽減のため発信回数が月に1度に変更となったため、23回の発信となりました。また社員向けSNSでは2回の発信を行い、全体で31回の発信をしています。

事業所向け掲示物紙面にて実施したアンケートからは27名分の反応を得ることができ、従業員のSDGsへの理解や、関心のある取り組みについて確認しています。



社内広報誌（左）と事業所向け掲示物（右）

## 2023年度 活動計画

### 01

- 入社2年目社員と中途採用者に対し、えこりん村でのいきもの調査や小樽ビール工場の見学を盛り込み、体験学習の機会を提供する
- 店舗・工場の管理職を中心にオンライン研修機会の拡大とe-ラーニングによる学習機会の拡充～労務知識、従業員の働き方、メンタルヘルス等

### 02

- 自社が関連するSDGs取り組みについて社員向けに35回以上発信を行い、20回以上反応を得る
- 社員・パートタイマーを対象としたSDGs関心度アンケートを実施し、2021年度との結果を比較する

# 社会・市民との協働

## 商品を選ぶ消費者の意識



## 2022年度 活動結果報告

### 要約

- SDGsの取り組みを含む学習プログラムを323回提供（目標250回、129%）。
- えこりん村「地域ESD活動推進拠点」に登録。 ●自社のSDGsの取り組みに関する講演などを15回実施、33回掲載。
- びっくりドンキー公式SNSでの発信。

## 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。体験を通して持続可能な食について考える機会を提供するため、アレフが運営するえこりん村（恵庭市）では多様なステークホルダーへ体験や環境学習を提供しています。企業や教育機関のSDGsへの興味関心の高まりなどの影響を受け、2022年度は目標250回に対し323回（延べ12,516名）と目標を大幅に超える提供機会を得ました。2022年8月には、えこりん村を「地域ESD活動推進拠点」に登録し、ESD活動の地域支援の窓口として活動を始めました。\*

2021年にえこりん村と包括連携協定が結ばれた北海道文教大学（恵庭市）の健康栄養学科のプロジェクトメンバーと「釜めし いちえ」（恵庭市）との共創により、えこりん村や地元の食材を用いた産学連携商品“ECO弁当”を開発し、えこりん村において提供しています。（提供は2023年6月より開始）

\*ESD:持続可能な開発のための教育 (Education for Sustainable Development)



産学連携商品“ECO弁当”



森の体験 (NPO法人共育フォーラムと協働)

## 02 | 世界・全国への発信

アレフのSDGs活動に対し全国各地の大学・市民団体・自治体等から講演依頼やお問い合わせをいただき、特に生物多様性・食品ロス削減の取り組みに関心が寄せられています。2022年は講演を15回、各報道メディアや事例集等には33回掲載されました。コーポレートサイト内の新着情報及びSDGsの取り組みページで、再生可能エネルギー・食品

リサイクル・ジェンダーレス制服導入・脱プラスチック・CO<sub>2</sub>排出量削減・特定外来生物駆除に関する内容を発信しました。びっくりドンキー公式SNSでは、SDGsに関連して、お客様に身近な「食材」や「制服」を中心取り上げ、「ライスの品質保持時間と省農薬米へのこだわり」の記事は、インスタグラムにて1,000件以上の「いいね！」が集まりました。

## 2023年度 活動計画

- SDGsの取組を含む学習プログラムを355回提供します。 ●食を通じたSDGsへの貢献を、オウンドメディア、SNSを通して発信します。
- SDGsの取り組みを、イベントや講演、メディアを通じて発信します。

# マテリアルバランス



INPUT	
食材	31,530t
資材	610t
エネルギー	
電気	3,858万kWh
LPG	52万m <sup>3</sup>
都市ガス	90万m <sup>3</sup>
灯油	37万L
重油	28万L
熱供給	244GJ
水	58万t
輸送	736万km

すべて日本国内

全国140店舗  
(びっくりドンキー直営131店  
+他業態9店)

全国10工場  
(北海道・岩手・福島・埼玉・  
大垣・大阪・福岡・沖縄、  
ローストファクトリー、  
小樽ビール醸造所)

本社・  
本部事務所

OUTPUT

CO<sub>2</sub> エネルギー由来  
10,689t

フロン類 20.15kg

排気ガス  
各工場から店舗への配送にともなうもの

CO<sub>2</sub> 3,326t

NOx・CO・HC 128.1t

PM(粒子状物質) 3.8t

生ごみ 1,638t  
(動植物性残さ含む)

廃食用油 268t

リユースした  
ディッシュ皿 3,075枚

商品・サービスの提供

お客様

年間 2,341 万人



## 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747名(男性540名、女性207名)

主な事業 外食事業

パートタイマー3,017名  
(1日8時間換算平均人員数)

資本金 1億円

UAセンターアレフユニオン  
(団体交渉協定の対象となる従業員比率  
社員76.0% パートタイマー74.7%)

資産 24,913百万円

労働組合

2023年3月現在

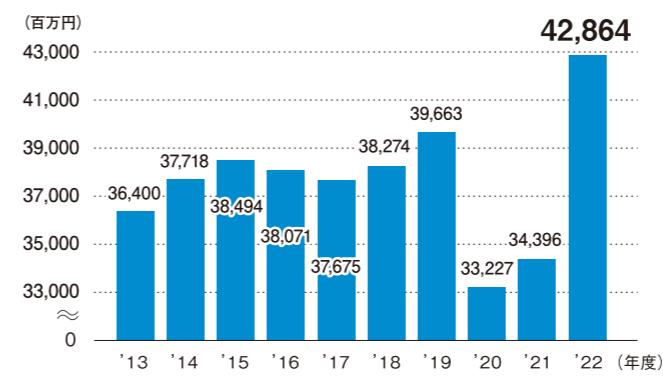
加盟団体

(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

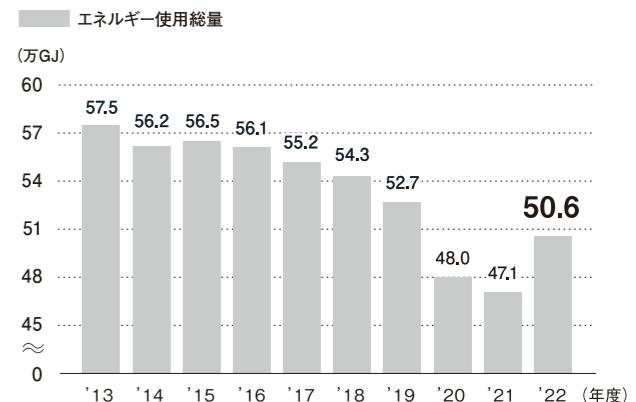
参加するイニシアティブ

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

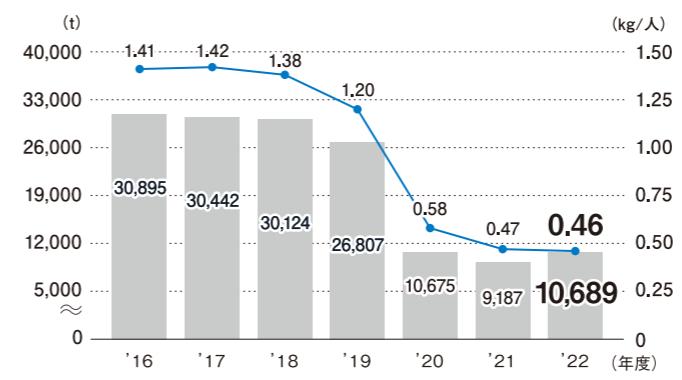


## CO<sub>2</sub>排出量と原単位(客数あたり)の推移

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。

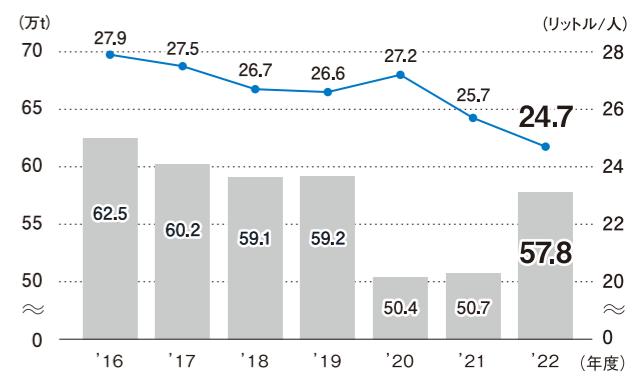
※2000年からスコープ1.2を算出しています。



## 水使用量と原単位(客数あたり)の推移

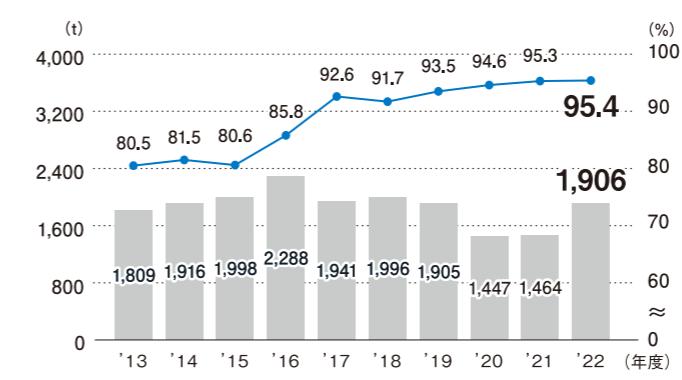
水使用総量 客数あたり水使用量

※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。

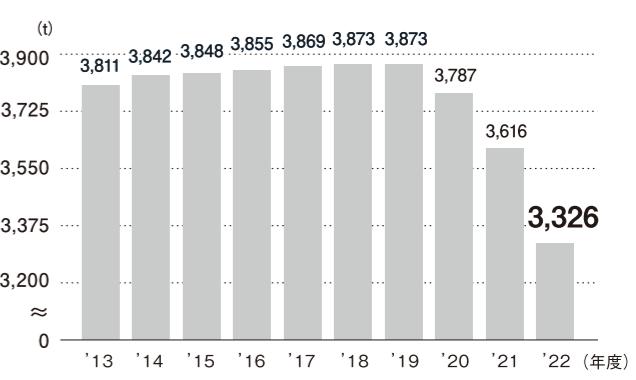


## 食品廃棄物の発生量と再生利用等実施率の推移

食品廃棄物量 再生利用等実施率



## 輸送に係わるCO<sub>2</sub>排出量の推移



# 社会への負荷を 軽減する

SDGs Report

## 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	2022年度の活動計画	
資源循環の促進	食品ロス低減	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	●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こととともに、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	9 産業と技術革新の基盤をつくる 12 つくる責任つかう責任	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	●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なります。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。	
	プラスチック廃棄物抑制	∞ 持続可能な開発目標	ストローやティー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	●東北エリア山形地区的グリストラップ汚泥の資源化を開始します(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)の素材変更とティーアウト及び宅配容器を環境配慮素材に変更します。	
脱炭素社会の実現	店舗のエネルギー使用量低減	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	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	●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	7 けんさくせんそく 13 まつりあわせ	ISO50001認証取得工場を2工場(福島、埼玉)増やし、継続的なエネルギー低減を行います	●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証します。	
	再生利用	14 生き残る資源	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	●再生可能エネルギーを活用した新しい仕組みとして、オフサイトPPAモデルの活用を検討します。	
	フロン類の漏洩防止と法令遵守	水を大切にします	空調・冷凍冷蔵機器のフロン類の充填量把握と漏洩防止	●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。	
水使用量の低減と排水対策	店舗の水使用量の低減	水を大切にします	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	●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。	
	工場の水使用量の低減	6 すこやかに生きる 14 生き残る資源	水を大切にします	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	●福島工場を対象に、水を使用していた機材の撤去による低減効果を検証します。
	排水ノルマルヘキサン値低減	水を大切にします	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(法定基準ノルマルヘキサン値30mg/L以内をクリアする)	●排水内の油脂分低減のための調査を継続します。	

# 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



### 2022年度 活動結果報告

#### 要約

- 食品廃棄物の発生量は1,906トン。売上高百万円あたり46.6kg。再生利用等実施率は95.4%(目標95%)で過去22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16.8トン/年(売上高百万円あたり約46.8kg)。\* そのうち食品廃棄物は約9.4トン/年(生ごみ・フライヤー油・グリドル油)で55.9%。 \*自社回収の札幌市内16店舗より指標算出

## 01 | 2022年度の結果

- 食品廃棄物発生量 ..... 1,906 トン  
(店舗1,271トン、工場632トン、仕入れ食材3トン)

- 売上高百万円あたりの食品廃棄物発生量 ..... 46.6 kg  
(店舗46.8kg、工場及び仕入れ食材45.9kg)

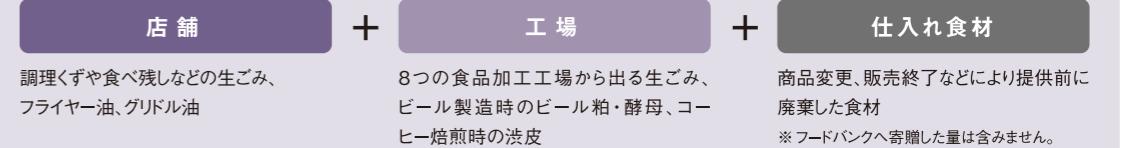
- びっくりドンキーお客様一人当たりの生ごみ発生量 ..... 34.6 g  
(調理くず+食べ残しの合計)

- 再生利用等実施率 ..... 95.4 %  
(店舗94.2%、工場及び仕入れ食材98.3%)

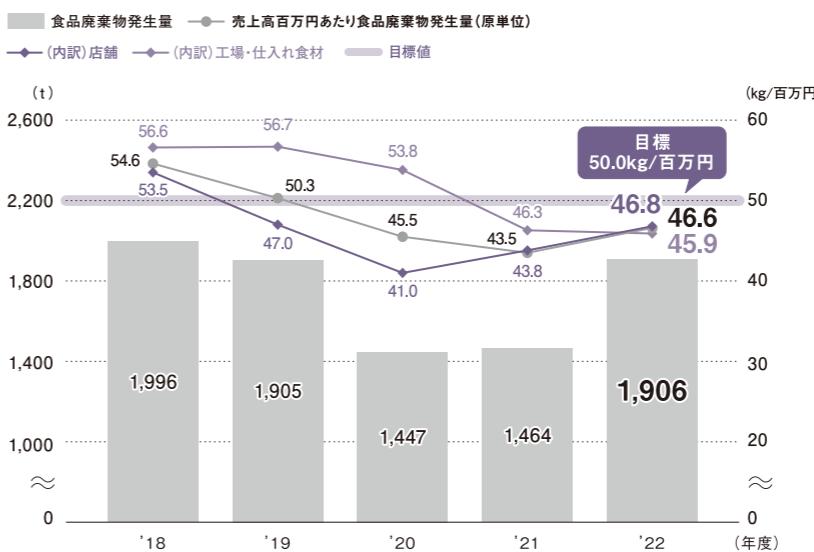
#### ■ 食品廃棄物の発生量と仕入れ量に対する発生割合

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
食材の仕入れ量(t)	30,858	33,123	26,850	28,203	31,530
食品廃棄物発生量(t)	1,996	1,905	1,447	1,464	1,906
食品廃棄物の発生割合	6.5%	5.8%	5.4%	5.2%	6.0%

#### 当社の 食品廃棄物の 構成



#### ■ 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、2022年度は6.0%で前年より0.8%の増加となりました。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、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切替えを行いました。しかし、COVID-19の影響による自治体からの時短営業要請も緩和され、客数増加に伴い店舗での食品ロスが309トン増加しました。

工場では、物流チームと副工場長主体の「ロジスティクスチーム」主導で「満喫セット」販売時のイチゴミルクベースとソフトミックスの予測数量を算出したことで2品目のロスが前年対比で33%減少しました。また、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が、小樽ビールでの増産などもあり、工場から発生した食品廃棄物は632トンで前年より137トン増加しました。

仕入れ食材では、一部商品の販売期間延長やフードバンクとの連携などにより、廃棄量は3トンで前年より5トン減少しました。

## 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、食品業界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年度の全体94.6%から95%へ向上することを目標に活動を行い2021年度95.3%、2022年度95.4%と目標の95%以上を維持しています。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」の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94.2%、工場では動植物性残さの分別と資源化に取り組み、仕入れ食材と合わせ、結果98.3%でした。

※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)

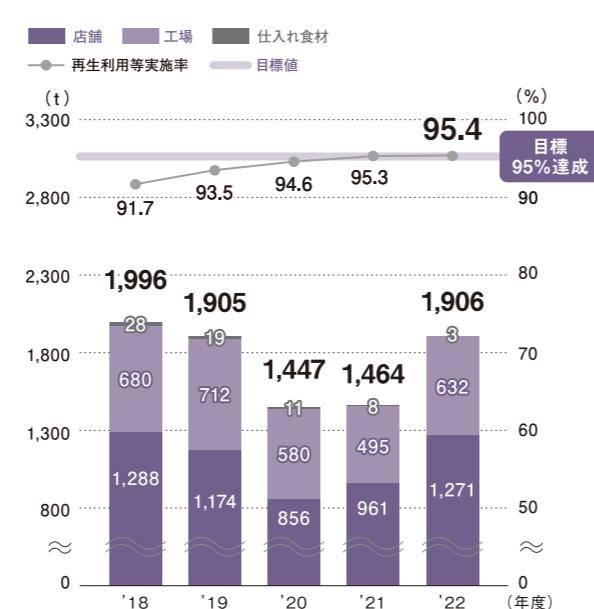


家畜ふんと敷きわらと生ごみ資材をえこりん村で堆肥化



一般販売されている完成堆肥

### ■ 食品廃棄物の発生量の内訳と再生利用等実施率の推移



## 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。2023年3月末では全国で87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畑や省農薬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。

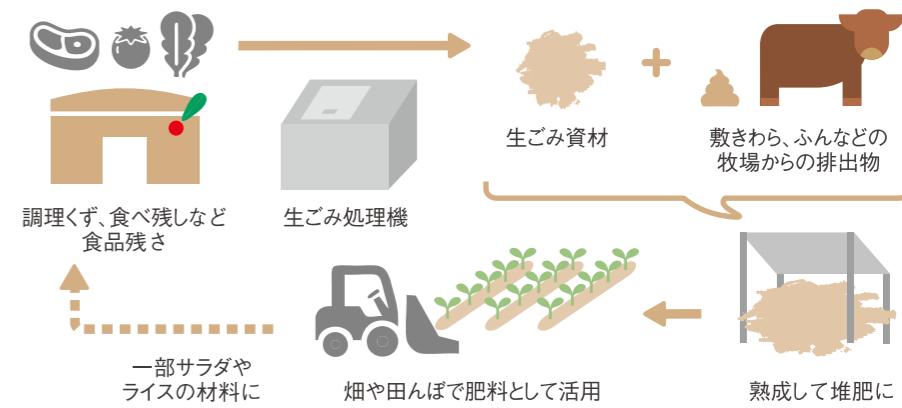
また、省スペース・省エネルギータイプの新型ゼロワンダー30kg機が稼働しています。20年以上前に設置した機器から優先的に入れ替えを行うことで、老朽化による長期間の停止を防ぎ安定稼働を図っています。

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5月神奈川県茅ヶ崎市の店舗で新たに開始し、2023年3月末、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。

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す。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。以上の3つの方法により、2023年3月末で合計116店舗の生ごみが資源化されています。



びっくりドンキー南熊本店で稼働中の30kg生ごみ処理機



### ■ 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108kg、グリドル油が55kgでした。フライヤー油はすべてを、グリドル油は99.5%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。2022年度は22,200L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84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2023年6月までに全国72店舗の洗面所に導入しております。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を取り組んでいます。



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肌にやさしいハンドソープ

## 03-1 | 工場から排出される動物性残渣のリサイクル

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、2022年度は632トンでした。そのうち623トンを再生利用事業者と連携し、肥料・炭化・飼料化のリサイクルを行いました。また、全国約95カ所の委託先を訪問し、処理フロー・原料及び製品の保管状況などを現地で監査。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。



福岡工場の動植物性残さは堆肥化に資源化

### 2023年度 活動計画

- 食品ロス低減については炊飯後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重点販売等における出食予測と在庫管理の精度を向上させる事、  
その他のターゲットの洗い出しを行い更なるロス低減を目指します。
- 食品リサイクルについては、生ごみ処理機の故障による機械停止などにより、  
リサイクラーによる資源化を併用してリサイクルルートの再構築をし、再生利用等実施率の95%以上、維持を目指します。

# その他の廃棄物の取り組み

## 分別・資源化と適正処理



### 2022年度 活動結果報告

#### 要約

- 全ての店舗でワンウェイのプラスチック製品(ストロー、スプーン、フォーク、マドラー、ナイフ)を素材変更または有料化し、プラスチック資源循環促進法に対応。
- びっくりドンキー全店舗(FC含む)でテイクアウト及びデリバリー容器を環境に配慮した素材に変更。

## 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。そこで、「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月に施行され、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、2022年度に全事業所から排出された産業廃棄物1,311トンの内、95.1%を資源化しました。このうち、動植物性残さが最も多く396トンで、次いで汚泥が多く、堆肥化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、宅配用の容器は紙製を使用しています(2023年3月末)。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。2022年度は約3.8トンの使用済み制服を提供しました。

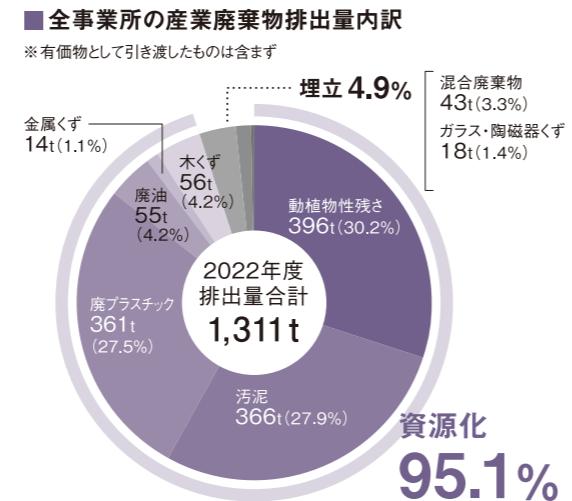
## 02 | 管理体制の強化

廃棄物管理レベルの向上と法令遵守を目的に、廃棄物に関する法令知識教育を各事業所の管理者などを対象に2021年度に実施しました。廃棄物の種類や分別、委託契約書の内容、マニフェスト管理などについてのe-Learningを行うことで、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。紙マニフェスト発行枚数は約200枚／年に減り、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。2022年度は全国約95ヶ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。今後も現地監査、リモート監査、両方の手法で処理状況を確認していきます。

### 2023年度 活動計画

- 廃棄物低減のため、多量排出事業者の調査と抑制方法の立案を行います。
- 全国の店舗での実地調査を行い、現場で起こる廃棄物関連の問題調査、解決をします。



## 03 | プラスチックごみの削減と特定プラスチックの対応

プラスチックの過剰使用による環境負荷の課題解決のため、テイクアウトや宅配に使用する容器は、FSC®認証\*材で作られた紙製容器を全店で使用しています(2023年3月末)。この切替えにより、導入前に比べ、約93%(年間約140トン)の使い捨てプラスチックの削減を見込んでいます。また、2022年4月に施行されたプラスチック資源循環法に伴い、年間約10トン使用していたプラスチック製ストローを植物のでんぶん等を原料としたPLA(ポリ乳酸)素材に、持ち帰り用スプーンをバイオポリエチレン10%含有素材に切り替えました。

#### ■ 特定プラスチック使用の合理化に関する目標

2022年度に比べ、2030年までに特定プラスチック製品の提供総量を原単位25%、石油由来原料資材の提供量を原単位80%低減します。

\* FSC®認証とは、森林の環境や生物多様性を守り、地域社会などに配慮して適切に生産された製品であることを証明する国際的な認証です。

# 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



### 2022年度 活動結果報告

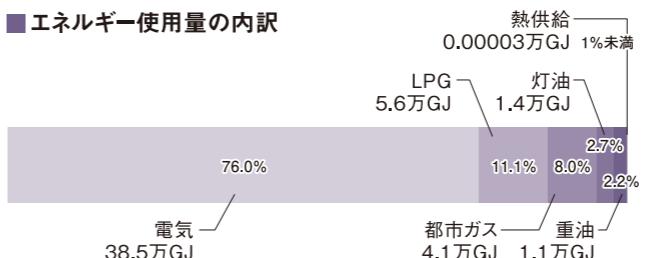
#### 要約

- エネルギー使用総量は50.6万GJ、原単位は0.5575kL/千人と、基準年度比8.66%低減。「年平均1%低減」の2年目は達成。
- びっくりドンキーでは客数一人あたり338.4gのCO<sub>2</sub>を発生。

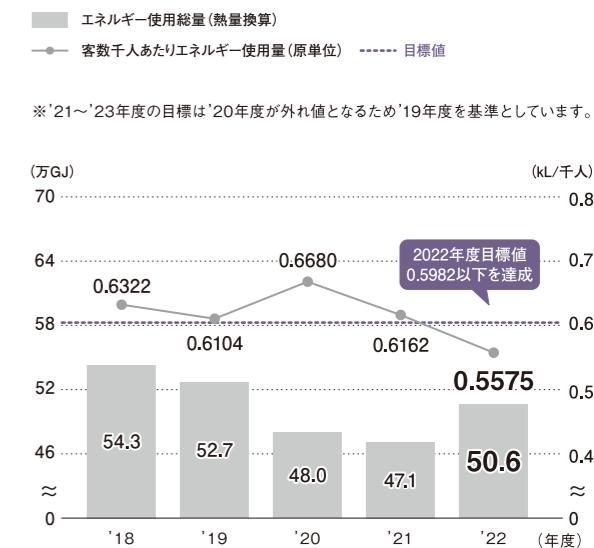
## 01 | 需要量を減らす

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/千人にする目標を活動しています。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76.0%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、2022年度のエネルギー使用総量は50.6万GJ、原単位は0.5575kL/千人で基準年度比8.66%低減しました。

#### ■ エネルギー使用量の内訳



#### ■ エネルギー使用量の推移



## 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、2023年3月25日に行われた「EARTH HOUR 2023」に参加し、びっくりドンキー34店舗でポール看板のライトダウンと店内アナウンスを実施しました。この機会をお客様と共に環境について考えるきっかけと考え、消灯未実施店でのポスター掲示やSNSでの発信を行いました。

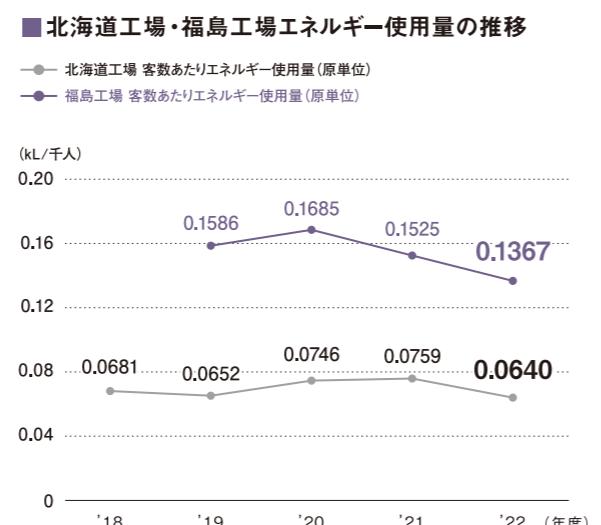


「EARTH HOUR」とは、2007年にWWFオーストラリアから始まった世界最大の環境アクションで、世界中の人々が同じ日、同じ時間に電気を消すことで地球温暖化防止と環境保全の意志を示す消灯リレーです。当社は外食企業10社25ブランドと共同で参加しました。

## 03 | 工場でのエネルギー使用量削減

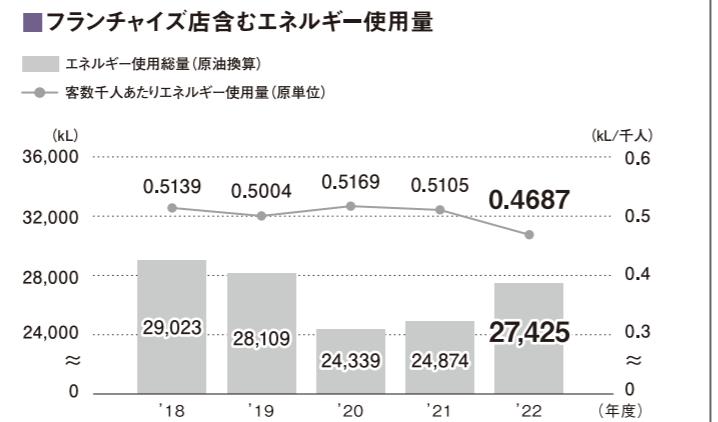
2016年度から北海道工場、2020年度から福島工場において、エネルギーマネジメント規格「ISO50001」を運用し、エネルギー使用の合理化に取り組んでいます。「ISO50001」は、国際標準化機構(ISO)が2011年6月に発行した規格で地球温暖化防止、エネルギー需給問題の対策として、使用エネルギーを体系的に管理して継続的改善を図ることを目的としています。北海道工場は光熱費(基準年同一単価)の2021年度比2%低減を目指に活動し、結果は0.67%低減となり目標未達でした。エネルギー使用量総量は2.15万GJ、原単位は0.0640kL/千人で、2021年度比15.7%減となりました。福島工場は光熱費(基準年同一単価)を2019年度比6%低減を目指に活動し、結果は12.34%低減となり、目標達成でした。エネルギー使用量総量は2.27万GJ、原単位は0.1367kL/千人で、2019年度比13.84%減となりました。

今後も規格運用により、より省エネ性能に優れた機器への更新、計画的なメンテナンス、人材育成などを行い、エネルギー使用量の低減を推進します。



### 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。2022年度の原油換算使用量は27,425kL、原単位は0.4687kL/千人でした。前年比で、総量は10.3%増加、原単位が8.2%の低減でした。また、5年間の平均原単位は2.3%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」を達成しました。



## 04 | フロン類の漏えい防止など

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。2022年度は直営事業所22件、加盟店2件でフロンの充填・回収が行われ、実漏えい量20.15kg、CO<sub>2</sub>換算で41.9トン(前年より30.8トン減少)でした。また、冷蔵・冷凍庫に使用されている代替フロンについては、二酸化炭素と比較して地球温暖化係数が数十倍から一万倍以上\*と非常に高い温室効果ガスであるため、ノンフロン型自然冷媒機器の調査などに取り組んできました。2023年6月、びっくりドンキー南柏店に初めて導入したノンフロン型自然冷媒冷凍庫は、冷媒にプロパンを使用し、従来のフロン機器より地球温暖化係数が9割以上低く、冷却性能・耐久性・安全性は従来機器と変わりません。

\* 環境省フロン排出抑制ポータルサイトによる

## 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実行しました。2022年度の食材配送に伴うCO<sub>2</sub>排出量は3,326トンでした。



### 2023年度 活動計画

- 店舗のエアコン、冷蔵庫、冷凍庫の高効率タイプへの入れ替えを実施します。
- 2工場のISO50001認証を継続し、エネルギー使用量を低減。1工場への導入を準備します。
- フロン類の漏えい防止のため、点検実施と充填量把握を継続します。

## 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



### 2022年度 活動結果報告

#### 要約

- 北海道・東北・関東・中部・九州で再エネ電力2,998万kWh、再エネ比率77.7%。
- バイオガスとバイオディーゼル燃料(BDF)で12.36万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。2023年3月末時点での北海道・東北・関東・中部・九州で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。使用量は2,998万kWh、再エネ比率は77.7%、CO<sub>2</sub>排出抑制量は11,612tでした。今後は、再エネ比率82%を目指にして、さらに比率を高めます。

また、電力会社と直接契約の事業所の再エネ利用を進めると共に、テナント契約事業所の再エネ手法を調査していきます。



びっくりドンキー茅ヶ崎店では生ごみ発電の電気を使用するリサイクルグループを実施中

## 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。2022年度の原料投入量は134トン、発電量は123,566kWh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6割に相当します。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、原料の受け入れ量拡大の可能性を検討し、再生可能エネルギーをつくり出す活動の拡大を目指します。



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



### 2022年度 活動結果報告

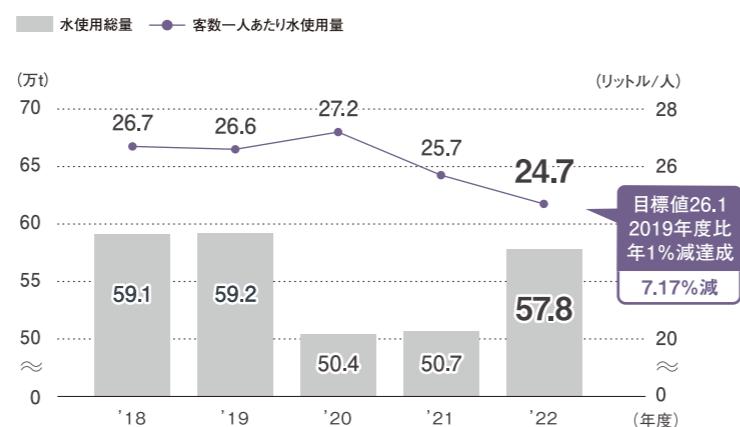
- 要約  
●水使用総量は57.8万トン、原単位は24.7L/人(客数1人あたりの水使用量)。  
●びっくりドンキーでは15.4L/人の水を使用。

## 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%減低し、2022年度に26.1L/人に対する目標に活動しました。2022年度の水使用総量は57.8万トン、原単位は24.7L/人でした。基準年度と比べて、原単位は7.17%減となり、目標を達成しました。

店舗でのコールドウォーターディスペンサー導入効果と、テイクアウト増加による店舗内水使用量低減効果もあり、継続して水使用量を低減しています。

### ■ 水使用量の推移



## 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継続しており、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の低減と、清掃時間の短縮を図っています。その他、採水キットを送付し、分析する調査を1店舗で継続中です。



自動洗浄後のグリストラップ内部

### 2023年度 活動計画

- 01 ●標準店舗の水使用量について、使用箇所ごとの使用量を調査します。  
●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。
- 02 ●排水内の油脂分低減のための調査を継続します。

# Report

## 報告や掲載

### 環境の取り組みを発信

#### ■ 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p19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及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(※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。

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
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
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
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
大阪府気候変動対策の推進に関する条例	対策計画書
愛知県地球温暖化対策推進条例	地球温暖化対策計画書

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。

#### ■ 事例掲載

●「令和4年度食品企業の価値向上に向けた自然資本関連課題に関する食品産業等の企業行動調査委託事業(PwCコンサルティング合同会社:農林水産大臣官房新事業・食品産業部委託事業、令和5年3月、p37・p41)」など

#### ■ 環境基本方針

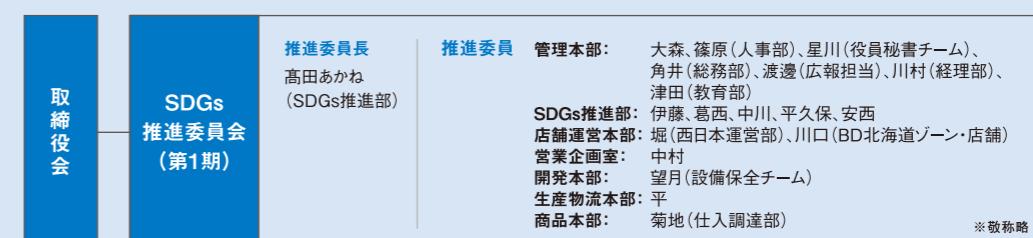
環境行動目標は個別にSDGs行動目標に統合されていますが、環境活動に対する基本方針は2003年に示してから変更していません。

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。

#### ■ 社外評価

●第10回「食品産業もったいない大賞」農林水産大臣官房長賞受賞  
●株式会社日本政策投資銀行(DBJ)から  
「DBJ環境格付」融資において最高ランクを取得(3回目)。

#### ■ 実施体制



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。部門名は本誌制作時期中のものとする。

※敬称略

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。例年、こうした情報をまとめていく段階で、検算や細かな確認を行い、社外の先進事例や文献、ウェビナーなどを参考に次の一手へのヒントも探しています。その度に不足も自覚し、反省しきりでもあるのですが、SDGsに関連する課題は時として、再エネ施設の拡大と野生動物への負荷や、多様な人材の活躍と家事・育児・介護の担い手問題など、相反するベクトルが内在しており、一筋縄ではないことを痛感することもしばしばです。そんな中、3年目となるSDGs推進委員会の各委員や様々な方の尽力で組織横断的に課題を推進してきた今年、新たにSDGs推進部と教育部が設置されました。これは2030年やその先に向けたサステナビリティへと歩みを進めるために、全社で必要な課題にグリップし、最善の変革を起こしていくマイルストーンの一つだと捉え、一歩ずつ進めて参ります。

#### おわりに

## 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2022年度(2022年4月1日～2023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2022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2023」は、当社の環境基本方針、  
2022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、その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

2023年9月(次回は2024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2023(年次報告書)

制作日:2023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>