

SDGs Report
2024

SDGsレポート2024

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

自然を大切にすることの事業の展開

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。

Top Message

株式会社アレフ 代表取締役社長
庄司 大



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

1968年の創業以来、私たちは社会の課題解決に向き合い、持続可能な社会の実現を目指してまいりました。グローバル化が加速し、人権、経済、環境といった問題が複雑に絡み合う現代においても、私たちは創業以来の理念を貫き、常に本質を見つめ、社会の課題に対する解決策を創出していくことを経営規範としています。SDGsの「誰一人取り残さない」という理念は、私たちの企業使命と深く共鳴し、2021年に経営戦略に取り入れて活動を進めてきました。

SDGs達成に向けた3年間の取り組みを振り返ります。食品リサイクル率は目標95%を達成し、再生可能エネルギー電力使用割合は70%以上を維持、ISO50001の横展開によるエネルギー使用量低減など、SDGsの土台となる脱炭素社会の実現・資源循環の促進においては一定の成果が出ています。また、持続可能な仕入調達では、食材仕入基準の見直し、田んぼの生きもの調査100%達成など、着実に進めてまいりました。一方で、最重要課題に設定した「多様な人材が活躍できる組織づくり」については課題抽出のための調査・分析は行いましたが、全社的な取り組みの浸透には至っておらず、より一層の推進が必要と認識しております。これらの取り組みを着実に進めることがSDGsを通じた社会課題の解決とともに、企業の持続的な成長にも繋がるのだと考えます。

2024年にスタートした中期経営計画「より魅力ある外食産業の実現」において、経営戦略の一つに「持続可能性の実現」を掲げました。これは「誰もが働きがいのある企業への進化」を目標としています。多様な人材が活躍できるよう、職場環境の改善や業務の合理化、教育機会の提供、制度改革など人的資本への投資を積極的に行うことで、すべての人が公平かつ公正に評価され成長できる環境を構築し、一人ひとり異なるウェルビーイングの実現を目指します。社会の不足や不満、問題を解決し、お客様、従業員、地域社会など、すべてのステークホルダーの皆様に必要とされる企業となるよう、一丸となって取り組みを進めてまいります。



株式会社アレフ
SDGs推進部長
高田 あかね

多様な人財と持続可能な企業の本質を模索して

この度は、SDGsレポートをご覧いただきありがとうございます。

本誌は、当社のサステナビリティにつながる各種課題とその進捗状況を整理して開示し、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2005年度分より毎年発行しています。(※以前は環境報告書)

人的資本や環境などSDGs(持続可能な開発目標)に関する当社の行動指針、行動目標(KPI)、活動計画を設定して進めてきた2023年単年度の結果と3年間の結果を大きく3分野に分けて記載しております。

1970年を外食元年とするならば、まだ50年強の外食産業。

社会構造や世帯形態、消費スタイルが変化するにつれ、特別なものであった外食が、時代とともに日常使用や娯楽にも展開されてきました。「食」の提供により経済活動や社会貢献を行う外食産業が担う役割や、企業への期待が多様化し、事業で発生する環境負荷の削減、従業員一人一人の活躍機会の醸成など、柔軟な変革を求められています。

1990年代後半より試行錯誤してきた環境の取り組みを含め、近年は、本来の持続可能性とは何か内省し、複合的な側面の数値と現実を再検証して、「次の10年とその先を見据えて再構築する時期である」と向き合う日々でございます。気象現象を生み出す地球の営み、季節の生きものの出現と衰退、刻一刻と変化する空の様子に多々考えさせられるとともに、中期経営計画の「持続可能性の実現」に向け、課題解決を着実に進めることを目指す次第です。

不足する部分も多々あるとは存じますが、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。

Contents

■ 使命とビジョン	■ 社会のために会社の中から	■ 社会への負荷を軽減する
企業使命・経営理念・経営規範 01	多様な労働者(ジェンダー) 09	マテリアルバランス 21
トップメッセージ 02	健康と福祉 11	食品廃棄物の取り組み 22
ごあいさつ 03	生活と協力 12	プラスチックごみの取り組み 24
マテリアリティの設定とマッピング SDGsの重要課題 04	■ 社会の中でお客様とつながる	脱炭素社会の実現の取り組み 25
SDGs課題より 事業活動による影響や依存(イメージ) 05	持続可能な仕入れの取り組み 14	再生可能エネルギーの取り組み 27
ビジョン2030 SDGsの達成 07	社員意識の向上 18	水の取り組み 28
	社会・市民との協働 19	ビジョン2050 カーボンニュートラルの実現に向けて 29
		おわりに 30
		レポートのプロフィール 裏表紙

SDGsの重要課題

■ 影響と依存をSDGsから読み解く

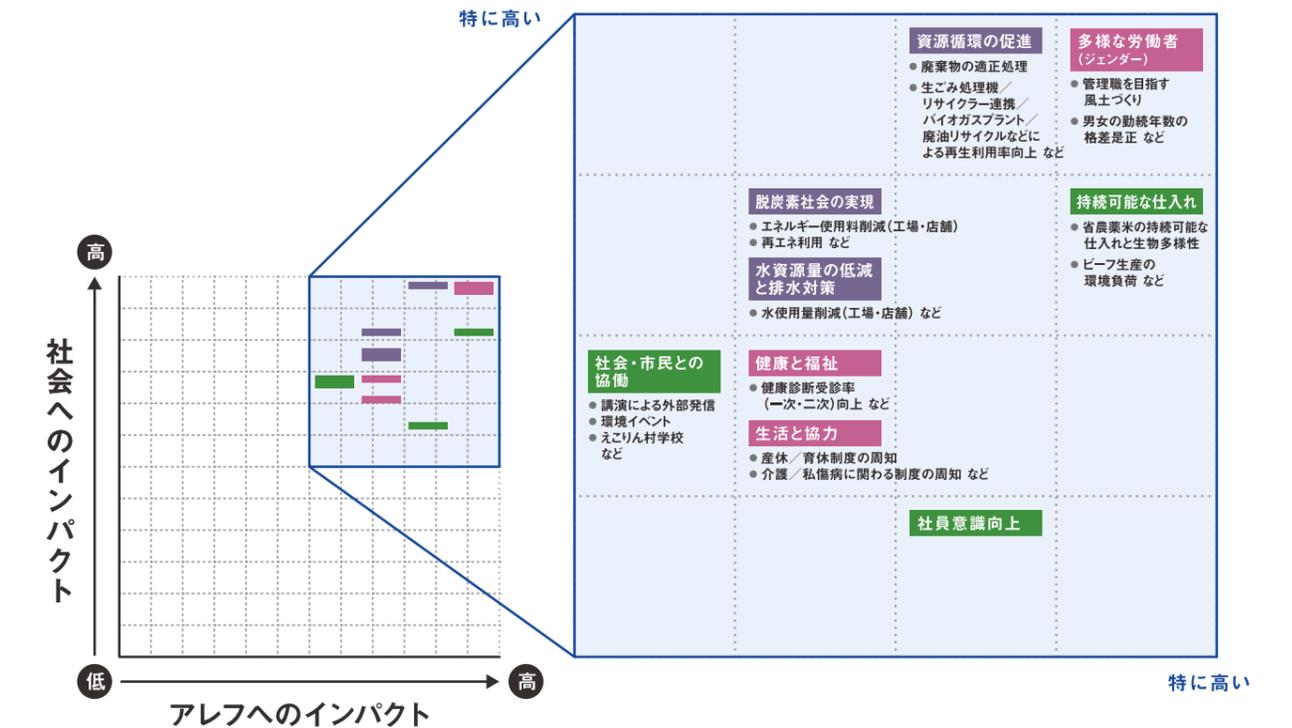
アレフは、安全な食の提供を真摯に考えることから始め、1990年代に「食」の生産現場である「農業」へ、さらには、その生産現場を取り巻く「環境」へと視野を広げてきました。

そうした経緯から、「SDGsウェディングケーキモデル^{※1}」や、「プラネタリー・バウンダリー(地球の限界)^{※2}」、多様な機関が発行する各種報告に学び、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として、長年解決方法の模索に努めてきました。また、そうした取り組みを、世界共通目標のSDGsとひもづけ、自社を客観的に捉えるために活用するよう変遷してきま

した。しかし、環境関連の課題一つを改善するにも多様な要素が絡んでいきます。各課題を複合的に改善する必要性があること、事業活動そのものがSDGsとつながっていることを強く認識し、2021年に課題そのものについて、社内横断的に解決に関わる委員会の再編を行い、大きく3つのカテゴリ、9つの課題に分類したプロジェクトとして設定しました。

その際に全社を俯瞰的に見渡して、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、制度は導入して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、マテリアリティのマッピングの中で、優先させるべきと判断しました。また、近い未来の食材生産と調達への影響の可能性についてもさらなる推進の必要性があると確認し、課題の優先順位を大きく変更致しました。

※1 スtockホルム レジリエンス・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
※2 同じ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(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つを法整備に関

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、2023年度の計画と結果、並びにこの3年間のKPIと達成内容について記載していきます。

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席、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。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。



アレフの事業活動による影響 (イメージ)

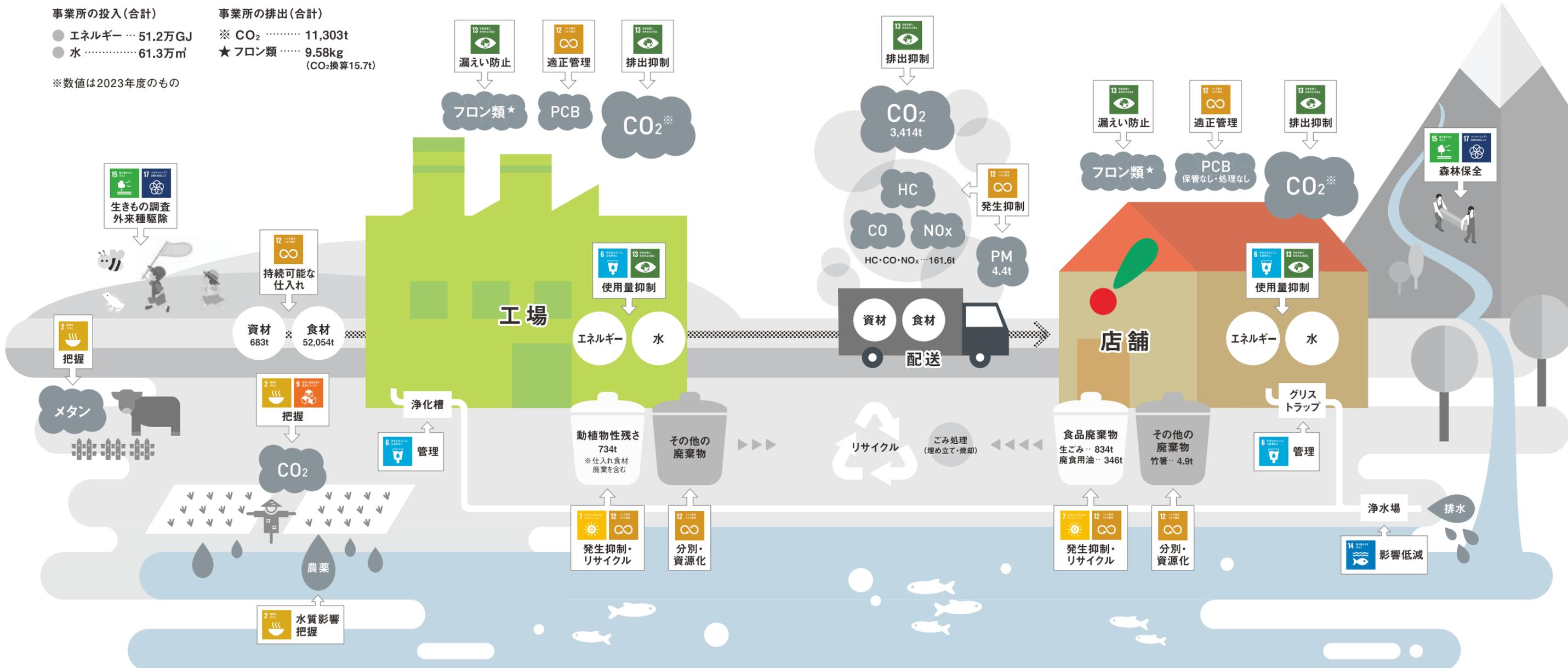
事業所の投入 (合計)

- エネルギー … 51.2万GJ
- 水 … 61.3万m³

※数値は2023年度のもの

事業所の排出 (合計)

- ※ CO₂ … 11,303t
- ★ フロン類 … 9.58kg (CO₂換算15.7t)



SDGsの達成

■ 喫緊の課題は着実な行動を

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、パートタイマーを含める全従業員での比率は逆転して3:7です。多様なお客様へ商品を提供する企業でありながら、ジェンダーバランスや性別による勤続年数の差の大きさはリスクを含みます。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年度で完了しました。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か、社内外の多くの課題から網羅的に把握する必要があります。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もあります。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こととしています。

ゴール SDGsの目標と、対応するアレフの取り組み

ゴール2 飢餓をゼロに ■ 仕入れを通じた持続可能な農業の支持、探究または推進 P14-16 ■ フードバンク運営団体との連携 P23 ● アレルギーマッチのメニュー	ゴール3 すべての人に健康と福祉を ■ 従業員の健康維持・増進 P11 ● 店舗の禁煙化、スロープ・多目的トイレ	ゴール4 質の高い教育をみんなに ■ 社員意識向上(従業員教育) P18 ■ 体験と学習機会の提供(全国、産地、店舗、えこりん村) P19	ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう ■ 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、人権デューデリジェンス) 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
ゴール6 安全な水とトイレを世界中に ■ 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 P28 ■ 排水をきれいにする取り組み P28	ゴール7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに ■ 再生可能エネルギー由来電力の調達 P27 ■ ビール粕、生ごみを使ったバイオガス発電 P27 ■ 廃食用油のリサイクル P23	ゴール8 働きがいも経済成長も ■ 従業員へ取り組みを発信 P18 ● 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	ゴール9 産業と技術革新の基盤をつくろう ■ 省エネルギーの工場・店舗づくり、機器の選定・導入 P25-26 ● 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
ゴール10 人や国の不平等をなくそう ● 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 ● 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 P21-23 ■ 持続可能な商品意識する消費者を増やす P19	ゴール12 つくる責任 つかう責任 ■ 廃棄物の3R(削減、リユース、リサイクル) P21-24 ■ 化学物質の発生抑制、管理 P24	ゴール13 気候変動に具体的な対策を ■ 省エネ活動によるエネルギー使用量の低減 P25-26 ■ 工場におけるISO50001認証の取得と運用 P26 ■ フロン類の漏えい防止 P26
ゴール14 海の豊かさを守ろう ■ 使い捨てプラスチックの使用削減 P24 ■ 廃棄物の適正分別と回収、廃棄先監査による流出抑制 P25 ■ 紙製の宅配・テイクアウト用容器を開発・切替 P24	ゴール15 陸の豊かさを守ろう ■ 生物多様性へ貢献するお米の契約生産 P16 ■ 生物多様性保全プログラム P17 ● リユースできるティッシュ皿 ● FSC®ミックス紙の利用	ゴール16 平和と公正をすべての人に ● 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	ゴール17 パートナリシップで目標を達成しよう ■ (目標達成手段として)お客様・NPOや各団体との協働、国際イニシアティブへの加盟 P17,19 ■ 生産者協議会などにおけるコミュニケーション P14-17

ゴール1 貧困をなくそう

- 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取り組み(コーヒー等)

01 SDGs Report

社会のために会社の中から

行動指針と2023年度の活動計画および活動結果

PJ	SDGs行動指針	タスク	2023年度の活動計画	2023年度の活動結果
多様な労働者(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出す	多様な社会環境下の勤務	● 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、進捗を確認する	● 働く環境への取り組み 社内SNS利用ルールの周知を複数回実施しました
		多様な属性と意見	● 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する。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する	● 店舗の業務改善 該当部門内のタスクチームで、改善活動を継続し、事務作業の効率化やカリキュラムの見直しを進めました
		人権デューデリジェンス	● 店舗・工場の管理職向けの労務管理講義を継続して実施する。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、発生を抑制する	● 四半期ごとに各部門のジェンダー課題の進捗確認を実施しました ● 現状、推進が難しい場合は、ヒアリングを行い、改善に向けたサポートを行いました ● 部門長、ブ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した(対象者69名) ● 店舗・工場の管理職研修で、年少者を含む労務管理全般の講義と研修後の審査を実施しました(対象者232名)
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	● 健康診断の社員受診率100%達成継続とPN受診率99.6%を達成する ● 二次検査の社員受診率25%達成とPN受診率20.9%を達成する。※2022年度末に現実を踏まえた修正を実施。そのためP08に記載のある当初設定したKPIと乖離あり。 ● 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」を発信する ● 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-ラーニング審査の実施を継続する	● 健康診断の社員受診率98.4%とPN受診率98.7%でした ● 二次検査の社員受診率13.1%とPN受診率12.4%でした ● 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」を3回、SDGsかわら版でも発信しました ● 従業員のメンタルヘルスの維持・向上を図るために、採用時(新卒・中途)・昇格時研修内での「セルフケア・ラインケア」研修及びe-ラーニング審査を実施しました
		従業員の生活の安定	● 「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う ● 「私傷病に係る制度」「介護に係る制度」の説明を社内報に掲載し、従業員への周知を行う ● 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」などの初歩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う	● 「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した ● 育児介護休業法改正に対する対応を実施しました ● 理解が不足していると思われる基本的な給与明細の見方や社会保険料についての情報を発信しました
生活と協力	従業員が不安なく生活の安定が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	● 「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う ● 「私傷病に係る制度」「介護に係る制度」の説明を社内報に掲載し、従業員への周知を行う ● 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」などの初歩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う	● 「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した ● 育児介護休業法改正に対する対応を実施しました ● 理解が不足していると思われる基本的な給与明細の見方や社会保険料についての情報を発信しました

多様な労働者（ジェンダー）

目指すは一人ひとりが活躍できる企業



タスク	3カ年KPI	3カ年結果
多様な社会環境下の勤務	<ul style="list-style-type: none"> 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6.5%にする 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 	<ul style="list-style-type: none"> 全社員対象アンケート調査（回答率66%）を実施。課題をオモて化しました 過去5年間の平均退職率は11.8% 2023年度の30歳以下退職率は16.9% 上記調査により「膨大な店長業務」「休日・勤務時間外の対応」が阻害要因と確認し、シフト作成ソフトの導入、緊急連絡体制と新ルールの設定などを実行しました
多様な属性と意見	<ul style="list-style-type: none"> 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。まず、店舗の管理職（社内定義）以上の女性が2021年6月の8.2%から2023年までに13%以上にする タスクやプロジェクトの意思決定には男女の偏りなく、幅広い世代の意見が反映されるよう、会議体へのルール（規程）を制定し、全国の社員が必要な時に参加して、様々な意見が取り入れられるようにする 	<ul style="list-style-type: none"> 全社の女性管理者比率は2020年度6.7%→2023年度7.9% 店舗の女性管理者比率は2021年6月8.2%→2023年度末8.4%で目標未達でした 女性活躍のロードマップを設定しました 中期経営計画へジェンダー課題を組み込みました 各部門にジェンダー均衡の課題を設定し、達成度を追跡しました 労働者に占める女性の割合を公表しました 男女の賃金の差異、男女の平均勤続年数などを公表しました
人権デューデリジェンス	<ul style="list-style-type: none"> 年少者の労働環境とあらゆるハラスメントを防止することを周知徹底し、社内だけでなく取引先や加盟社にも、人権侵害がない状態にする 	<ul style="list-style-type: none"> 会議運営ガイドラインの改定を行いました 各種プロジェクトなどを開催する際に、男女比や世代の偏りがないよう参加者を招聘しました 年少者雇用を含む労務管理教育を実施しました（のべ454名） 2023年度ハラスメント防止セミナーをのべ149名が受講しました（部門長対象）

SDGs推進委員会の活動のもと、現状を調査・分析して明らかにし、各役員・部門長が自社の状況と課題を認識するための3年間でした。取締役会での提案により、中期経営計画と部門課題にも反映し、2024年以降の中期経営計画の経営戦略「持続可能性・働きがいのある企業への進化」に継承されていく課題となりました。従来の社会構造とも強く結びついており、結果が見えるまで時間がかかる上、単一的な改善では効果が限定的で、複合的に見直しを進める必要があります。

■ 女性活躍推進法に基づく社外への情報公表

2022年より「労働者に占める女性労働者の割合」「男女の賃金の差異」「男女の平均継続勤続年数の差異」を公表しました。

正規雇用の賃金の差異は、男女の勤続年数の差、すなわち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、そこに該当する女性の正規雇用者が約4分の1を占めており、数値に影響しています。そのため、育児短時間勤務、退職者、地域正社員、短時間正社員、契約社員を除いた正規雇用の男女の差異も算出すると、74.3%（2023年度）となりました。また、正規雇用において、2022年度と比較して差異が大きくなった理由は、2022年度はコロナ禍に全従業員一丸となって達成した結果を考慮し決算賞与について均等支給としたところを、2023年度は給与に基づき支給したため、高職位での男女割合に影響を受けたものと分析しています。

一方、非正規雇用の賃金の差異については、女性の非正規労働者のうちパートタイマーが99%を占め、長期従事や社員不在時間帯の店舗の責任者を務める女性パートタイマーが多く、相対的に時給が高いためと把握しています。

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。



■ 労働者に占める女性労働者の割合

	2022年度	2023年度
正規雇用	28.3%	30.4%
非正規雇用	67.9%	68.9%

■ 男女の賃金の差異（男性に対する賃金割合）

	2022年度	2023年度
正規雇用	72.8%	71.3%
非正規雇用	103.2%	104.9%
全労働者	56.7%	59.0%

■ 男女の平均継続勤続年数の差異

	2021年度	2022年度	2023年度
全体	13.8年	14.0年	14.5年
女性	8.7年	8.2年	8.6年
男性	15.7年	16.2年	16.9年

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。

■ 30歳以下の退職率（過去5年間）の平均は11.8%

■ 全社の管理職に占める女性の割合は 7.9%（2023年度）

※ 2015:3.8%、2021:7.5%、2022:7.9% と上昇するも設定分類は目標に及ばず。

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」の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ました。

例)

取り組み	内容	結果
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）。	パートタイマー側の利便性は向上したが、管理者のシフト作成の手間が増加した部分もあるため見直し中。
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する。	2022年8月より新ルールでの運用を開始。

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」を参照して整理しました。それまで取り組んでいたものは全社的な環境・ルールの整備に限定されており、経営陣の取り組みと統合するために、ジェンダーバランス・女性活躍の課題を①経営戦略への組み込み、②推進体制の構築によって進めることとしました。2024年度へ向けでは、次の3年間へ向けたプロジェクトが充足しています。

■ 中期経営計画と部門課題にジェンダー課題を設定

前述の①経営戦略への組み込みとして、中期経営計画へ反映しました。当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、そのうちのひとつである「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。当計画を基に作成する各部門の課題には、必ずジェンダー課題が組み込まれ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劣化など、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ています。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、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

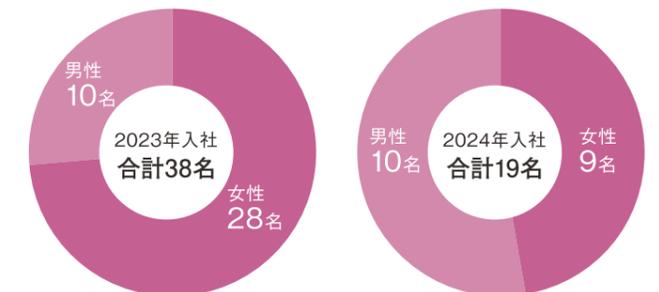
持続可能な事業活動を行うための中長期的な経営戦略として、多様な人材の活躍を目指す取り組みの全体像と経営上の成果を表現したロードマップを作成しました。多様性の第一歩として女性も働きやすい企業を目指し、重点的に取り組むこととしました。

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（受講者のべ454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、部門長とブロッカーリーダー（6店舗*運営責任者）以上の店舗運営部の責任者を対象にハラスメント防止セミナーを実施し、正しい知識と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（受講者のべ149名**）。

※例外あり ※※2022-2023年累計

■ 採用した労働者に占める女性の割合（新卒採用）



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

2023年度までの行動目標(またはKPI[※])と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
従業員の健康維持・増進	●健康診断の社員受診率100%、パートナー(アルバイト、以下PN)受診率99.6%を達成する ※PN計画値は、初年度98%でしたが、初年度で計画値を達成したため、次年度以降の計画値を99.6%に修正	●社員:2022年度のみ達成 PN:2021年度のみ達成 ※詳細は表1
	●二次検査の社員受診率25.0%、PN受診率 前年比1%アップを達成する ※当初、実態と乖離がある目標設定(社員25.5%、PN20.9%)となっていたため、2022年度に修正	●社員:3か年とも未達成 PN:初年度は、目標設定を行うにあたり、過去行っていなかった実態数値の把握を実施。その後2か年とも目標未達成でした ※詳細は表2
	●eラーニング実施による健康知識の充足を達成し、従業員個々の健康意識の向上をはかり、心身の健康維持・増進を支援する	●健康啓発リーフレット「健康ナビ」を新たに発行し、3年間で24回を発行する中で、健康診断受診の義務、二次検査の重要性、健康に関する知識の充足をはかりました。その他、健康診断の実施時期に合わせて、社内報に受診勧奨を掲載しました
	●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はかり、心身の健康維持・増進を支援する	●従業員のメンタルヘルスの維持・向上を図るために、採用時(新卒・中途)並びに昇格時研修内での「セルフケア、ラインケア」研修およびeラーニングの実施を行いました

01 - 従業員の健康維持・増進

従業員自身が自分の身体的な健康状態を把握し、その維持・増進を図ることができるよう、健康診断の受診率向上等を目標に活動を行いました。スタート時の3か年KPIを、健診受診率 社員100%、PN99.6%、二次検査受診率 社員25.5%、PN20.9%とし、社内報への受診案内の掲載、未受診者への受診督促の強化、PNへの二次検査受診率把握と受診勧奨の導入、二次検査を受診しない理由の調査を実施しました。二次検査を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ことが分かったため、健康意識を向上させる新たな取り組みとして、健康啓発リーフレット「健康ナビ」を定期発行しました(健康ナビは、2023年度より「SDGsかわら版」に統合)。「健康ナビ」では、健康診断で有所見者が多い「血中脂質」、「高血圧」、「肝機能」のほか、深夜・不規則勤務がある従業員向けに「食事」、「睡眠」などのテーマを取り上げ、二次検査受診率の向上と従業員個々の健康意識向上につながるよう努めました。

3年間の活動により、健診受診率について目標値の修正を行いながら、2021年度にPNの目標数値、2022年度に社員の目標数値を達成することができましたが、その他の目標値は未達成という結果となりました。また、メンタルヘルスクアの知識充足を目的とする、店舗・工場社員へ行う採用時(新卒・中途)並びに昇格時研修内での「セルフケア、ラインケア」研修実施と研修後にはeラーニングを実施し、知識の定着を図りました。

健康診断の一次受診率

	2021年度	2022年度	2023年度
社員	99.8%	100%	98.4%
PN	99.5%	99.3%	98.7%

健康診断の二次受診率

	2021年度	2022年度	2023年度
社員	20.7%	21.8%	13.1%
PN	18.9%	19.9%	12.4%

※社員:正社員、契約社員、定年再雇用社員を含む

2023年度までの行動目標(またはKPI[※])と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
従業員の生活の安定	●「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する	●社内報や制度概要説明文書で情報を適宜発信し内容の周知に努めました
	●育児介護休業法改正に対する対応を実施する	●2022年4月・10月、2023年4月の「育児介護休業法」の法改正に伴う制度改正を実施し、全社への周知を行いました ●男女別の育児休業取得率などをホームページで公表しています
	●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・運用する	●マネー&ライフプランに必要な情報項目の整理を行いました。情報発信ツールの作成よりも、基本的な給与明細書の見方や社会保険料の理解不足が課題と判断し、それらの情報を発信しました

01 - 従業員の生活の安定

全国の異なる事業所で勤務する従業員が、不安なく生活の安定が感じられるような支援の充実を目指し、改正育児・介護休業法施行(2022年4月・10月、2023年4月)に伴った社内制度の改定の対応や制度概要説明文書の各事業所への発送を行い、職位別研修内での制度説明と社内報による各種の情報発信を行いました。

社内への情報発信例

- ・「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
- ・産前産後・育児休業の制度説明及び相談窓口の案内
- ・介護に関わる規程や制度
- ・改正育児・介護休業法施行による法改正内容
- ・男性の育児休業取得事例紹介
- ・私傷病休職制度(仕事と病気の両立支援)
- ・給与明細書の見方や社会保険料の基本情報

有給取得率

	2022年度	2023年度
全体	82.33%	83.13%
社員 [※]	77.11%	74.46%
パートタイマー	83.61%	85.04%

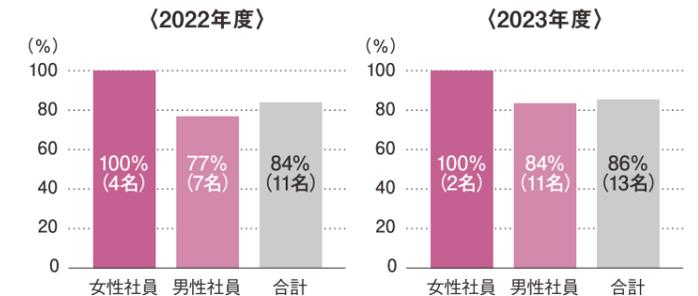
※社員は、正社員、地域正社員、短時間正社員、契約社員(有期・無期全て・定年再雇用含む)

平均残業時間

	2022年度	2023年度
全体	19時間42分	19時間29分

※正社員、地域正社員、短時間正社員、契約社員(有期・無期全て・定年再雇用含む)

男女別の育児休業取得率



※育児休業取得率=育児休業取得社員数÷本人又は配偶者が出産した社員数×100
育児休業取得期間が年度をまたぐ場合、取得を開始した年度に算入
※女性社員は育児休業(産前産後休業含)を100%取得

02 SDGs Report

社会の中でお客様とつながる

行動指針と2023年度の活動計画および活動結果

PJ	SDGs行動指針	タスク	2023年度の活動計画	2023年度の活動結果
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 2 気候変動 15 陸の生態系	野菜	● ニンジンの契約産地調達率50%にする	● ニンジンの契約産地調達率38.2%となりました ● 野菜の農業基準を見直しました
		食肉	● タスマニア州のビーフの環境負荷調査再開に向け、準備を進める ● 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れ基準をまとめ、産地の監査項目を整理する	● ビーフ取り組みは、未了の為、継続実施中です ● 海外・国内ポーク契約産地からポーク出荷者証明書及び商品規格書を提出頂き基準と合致しているか確認しています
		お米	● 「田んぼの生きもの調査」を契約生産者の条件として義務化する ● 「田んぼの生きもの調査」実施率100%にする ● 生きもの調査未実施産地への実施依頼する ● データ提出率80%を目指す	● 契約栽培の基準としました ● 100%を達成しました ● FCへ供給する契約産地への「生きもの調査」の実施依頼をし、FCを含めた産地で実施率100%を達成しました ● データ提出率88%。データ提出が難しい生産者団体へのフォローが課題です
社員意識向上	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 4 働きがい 8 持続可能な消費	産地訪問・セミナー	● 入社2年目社員と中途採用者に対し、えこりん村での生きもの調査や小樽ビールの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-Learningによる学習機会を拡充する～労務知識、従業員の働き方、メンタルヘルス等	● 入社前研修、中途採用研修、職位別研修にてe-Learningを実施しました ● 入社2年目社員と中途採用社員に対し、えこりん村・自社ビール工場での研修を実施しました ● 現場管理職の社員に対し研修を行い、長時間残業の現状や労務管理の問題を共有しました(212名受講)
		社内への発信	● 自社に関連するSDGsの取り組みについて社員向けに35回以上発信を行い、20回以上の反応を得る ● 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	● 社員向けの発信は17回に留まりました ● 社員向けアンケートは組合員(一部社員・パートタイマー)対象、全社員対象の2回実施しました
社会・市民との協働	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を意識する消費者(支持者)を増やします 4 働きがい 11 持続可能な消費 17 気候変動	体験と学習機会の提供(全国、産地、店舗、えこりん村)	● SDGsの取り組みを含む学習プログラムを355回提供する	● 327回16,026名へ体験・学習機会を提供しました ● エコプロ2024へ出展しました
		世界・全国への発信	● 食を通じたSDGsへの貢献を、オウンドメディア、SNSを通して発信する ● SDGsの取り組みをイベントや講演、メディアを通じて発信する	● 食を通じたSDGsに関する取り組みについて、コーポレートサイトで15回発信しました ● 外部メディアにて29件掲載しました ● 講演依頼を受け13回実施、うち役員の登壇は2回でした

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

2023年度までの行動目標(またはKPI※)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
野菜	● 責任ある基準のものと仕入れの実現と購入量の割合公表が可能な状態とする	● 独自に制定していたアレフ制限農業規定内容を精査し、独自規定を撤廃しました ● 今後は野菜の栽培履歴をバイヤーが産地訪問時に確認し、農業が適正利用されているかを確認します
食肉	● タスマニアの基準の再確認と改定したニュージーランド基準と対照させ相違点を整理する ● 豪州全体のビーフ生産に関する環境負荷量の算出動向把握し、現地パッカーの取り組み状況を把握する ● 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、仕入調達上の課題を抽出し、基準に反映する	● ビーフの取り組みは、未了の為、継続実施中です ● 海外・国内ポーク契約産地からポーク出荷者証明書及び商品規格書を提出頂き基準と合致しているか確認しています
お米	● 生産者による田んぼの生きもの調査の実施を契約栽培の基準へ(目標:実施率100%) ● 紙で契約生産者から提出頂いていた「栽培管理帳票」をデータ提出率80%にする	● 田んぼの生きもの調査はFCを含む全契約生産者が実施しています(2019年68%→2023年100%) ● 栽培管理帳票のデータ提出率が2023年度88%で達成しました

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 - 野菜/トレースできる野菜の調達を推進

トレース可能な食材だけでできた「びっくりりんキー」ディッシュメニューの提供をめざして活動を続けています。2020年度にディッシュに使用する玉ねぎ、大根、ミニトマト、ロメインレタス、ニンジン、ビタミン大根の「主要野菜6品目」の仕入基準と調達状況のオモテ化に取り組みました。

仕入基準となる農業使用については、アレフ独自の制限農業を設定するネガティブリスト方式から、国が定めた範囲と方法、量で正しく使用するポジティブリスト方式へ変更しました。

調達状況では、栽培計画や栽培管理方法を確認できる契約産地からの調達率を把握。悪天候等の諸条件を除き、玉ねぎ、大根、ロメインレタス、ビタミン大根の4品目は毎年95%以上であるのに対して、ニンジンの契約産地調達率は2020年度にわずか0.7%と市場での調達率がほとんどであったため、目標を50%に設定し重点的に取り組みました。農業基準改定で契約産地率を上げる方向性で取り組み、ニンジンの契約産地調達率は2021年度には29.6%、2022年度には38.9%へと向上しました。しかし、2023年度は夏～冬の高温により大根、ミニトマト、ニンジンなどの野菜が大不作となりました。その結果、市場での調達量が増加して新規開拓した契約産地調達量を上回ったため、ニンジンの契約調達率は38.2%にとどまりました。



ディッシュサラダ向けにニンジンを出荷していただいている契約生産者(北海道)



サラダメニュー全般に使用している収穫直前のロメインレタス

02ー 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ました。2020年度以降、タスマニアでも同様の調査を実施する計画でしたが、COVID-19の影響で中断し、現在に至ります。

ビーフの環境負荷に関する切り口、算出ターゲットは日々進化しています。世界動向を常に注視し、産地での持続可能な取り組みを重視した調達活動を継続していきます。



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

03ー ポーク／ホルモン剤不使用、抗菌性物質は制限

びっくりドンキーのハンバーグに使用されるポークは日本国内及び海外数か国から調達しています。豚の飼育現場では、アニマルウェルフェアの考え方に則った飼育管理や糞尿の適正処理などの取り組みが一般的になっています。ここでは、アレフの調達先から、特徴的な取り組みを行う2社を紹介します。

フィンランドのAtria社は、穀物飼料のほぼ全量をフィンランド国内の穀物とし、穀物飼料の輸送による温室効果ガスの削減をしています。と畜・加工場で使用する熱源はソーラーパネルによる電力で、建設中の風力発電設備も合わせた再生可能エネルギー活用で、2035年までにカーボンニュートラルを実現することを目標としています。アレフが調達するポークは一度も抗菌性物質が投与されない「抗菌性物質フリー」。2020年に調達開始、2023年度にはポーク使用量の13%、2024年には全体の25%を占める見込みです。

イギリスのCranswick社からは『アウトドア・ブレッド(屋外での分娩・哺乳)』を実現したポークを調達しています。一般的には、分娩前～分娩～哺乳期間の豚は、空調で室温管理された屋内で過ごしますが、ここでは通年、屋外の放牧地の小屋で分娩～哺乳期間を過ごします。土地は、小麦など豚の飼料となる農作物の輪作栽培で、土壌に還元された糞尿成分は作物の生長に活用されます。2017年に調達を開始し、調達率は全体の8%です。



(Atria社) 冷涼な気候と飼料環境を整える高い管理技術で抗菌性フリーを実現



(Cranswick社) 子豚は離乳が進むにつれ、母猪とともに放牧地を走り回る

04ー 持続的な米の仕入れと田んぼの生きもの調査

■ 生産者の自主的な田んぼの生きもの調査と生物多様性配慮活動

「田んぼの生きもの調査」は、水田に生息する多様な生きものを観察し、その種類と数を記録することで、水田の生態系や生物多様性の現状を把握する活動です。私たちはこの調査を簡易化し、生産者個々が実践できる方法に落とし込み、2009年から活動を継続してきました。2023年にはフランチャイズ(FC)を含むびっくりドンキーに供給するお米の生産者の「田んぼの生きもの調査」実施率100%を達成しました。

生産者の方々は「田んぼの生きもの調査」の結果を踏まえ、オタマジャクシがカエルになるのを待つ、ヤゴがトンボになるのを待つといった水田の水管理(中干の延期や中止)や排水路から水田への魚の行き来を補助する魚道の設置、昔ながらの水田構造をあえて残し生きものが暮らしやすい環境を守る土水路の維持など、自主的に生物多様性に配慮する活動に取り組んでいます。これらに取り組む生産者の方々は、全体の2/3以上の約300軒にのびります。

※生物多様性に配慮した活動数:2718カ所(2020年)、2868カ所(2021年)、2714カ所(2022年)、2851カ所(2023年)ーお米の生物多様性取り組み実績報告書からの集計



生産者の生きもの調査の様子



生きものへ目を向ける生産者

■ 持続的なお米の仕入れのために

1990年代から店舗で使用のお米の契約栽培を始め、2006年以降はFCを含むびっくりドンキー全店舗が契約栽培米を使用しています。お米の使用数量は年間5000tを超え、栽培する水田面積は1000haを超えています。畔(あぜ)も含めて化学合成された殺虫剤や殺菌剤を使用せず、除草剤の使用を1回までに制限する基準のもと、11都道府県、全国400軒以上の生産者に栽培いただいています。できるだけ農薬と化学肥料に頼らない高品質のお米を持続的に仕入れるために始めた取り組みは、2018年に行った自然資本プロトコルによる評価で、特別栽培米*と比較し河川等への環境の悪影響が下がること、また有機栽培と比較して除草作業等の人的資源の損失が大幅に抑えられ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。

※特別栽培米:地域の慣行栽培と比較して農薬と化学肥料が半分以下の栽培



契約栽培の田んぼ

■ 高品質なお米の維持のために

一般流通とは異なる基準のため、基準順守や生産されたお米のトレースも自社で管理しています。生産者様には出荷者証明書、栽培管理表、生きもの調査の用紙を必ず提出いただき、任意でお米の生物多様性取り組み実績報告書も提出いただいています。これらの書類による生産履歴の確認に加え、仕入れ担当者は年に数回産地に足を運び、生産状況の聞き取りや保管状況の確認を行っています。同様に精米工場など中間業者にも毎年足を運び、保管と精米状況の確認と必要があれば改善要求を徹底しています。仕入れたお米は毎年食味検査を実施し、結果を生産者にフィードバックして、品質向上に活かしていただいています。



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)

05 ー 生物多様性への関心の向上

■ ネイチャーポジティブな米の仕入れ

「ネイチャーポジティブ」は、生物多様性の損失を食い止め、反転させ、回復軌道に乗せることで、2023年以降、事業活動のネイチャーポジティブへの移行が強く求められています。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体になり極めて生物多様性が高い場所です。しかし、日本の水田の著しい減少と、農薬、化学肥料の多用や乾田化などで多くの生物が絶滅を危惧されるようになりました。

びっくりドンキーのお米の契約産地では、田んぼの生きもの調査を通して生産者の自主的な生態系への配慮活動を推進し、様々な体験の機会を設けています。自社の体験田(北海道恵庭市)では農業体験や生物の豊かさを感じられる体験の提供を毎年で行い、従業員向け研修や、FCのマネージャー研修等にも取り入れて理解向上を図っています。

2023年は酪農学園大学4年生向けの講義、日刊工業新聞、「自然再生をビジネスに活かすネイチャーポジティブ(日刊工業新聞社)」、「市民のための環境公開講座(SOMPO環境財団)」、「生物多様性ビジネス貢献プロジェクト(環境省)」、「食品産業におけるネイチャーポジティブ経営に向けた取組(農水省)」等において事例紹介をしました。

■ 外来種問題を伝える

もともといなかっ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」と北海道における指定外来種*「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。

5月には「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」を開催。2023年度は36名の参加者と共に52頭を駆除しました。7~8月の夏休み期間には「トノサマガエルを捕まえろ!大作戦」を開催しており、2023年度は293名がカエル・オタマジャクシ合わせて1,330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、餌としてジャバンスネークセンター(群馬県)に提供しています。捕獲されたトノサマガエルは2014年には2万頭を超えていましたが、2018年以降は1000~3000頭内で推移しています。根絶は難しいですが、駆除の成果で在来のカエルの生息も復活しており、今後も継続的な駆除を行い爆発的な発生を抑えていきます。

*指定外来種:外来種のうち、道内の生物多様性に著しい影響を及ぼす、または及ぼすおそれがあるもの。トノサマガエルは国内移入。

■ 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、水源や土壌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。えこりん村には9.2haほどの森林があり、公益財団法人オ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。2023年は森の手入れの実施を公募で4回行い、台風被害後の倒木の伐採と整理、植樹や自然観察会を行いました。

■ お米の契約生産者に推奨している生物配慮項目とその実施数

生物多様性配慮項目	2020	2021	2022	2023
乾燥時の水生生物の逃げ場所を作る(ピオトープ・溝等)	339	275	262	285
休耕田に湛水する	11	9	8	8
60日以上栽培期間外の湛水(冬期湛水等)	294	280	261	242
中干ししない、または延期	1206	1290	1068	1281
無代かき栽培の実施	8	14	17	2
魚道・堰上げ水路	246	214	157	193
コンクリート排水路に脱出装置	151	141	168	243
コンクリート排水路内に生息環境向上施設をつくる	59	56	33	122
土水路の維持活動	370	409	360	320
ため池の維持活動	26	22	46	30
その他	8	8	8	8



パベットを用いたセイヨウ駆除会の講義の様子



倒木を活用して遊歩道を整備

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

2023年度までの行動目標(またはKPI*)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
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	● 3年間を通し、入社前研修と職位別研修でアレフのSDGsに対する取り組みを共有しました ● 入社2年目社員と中途採用社員に対し、えこりん村と自社ビール工場での集合研修を実施しました ● 2022年より、管理職研修を開催し、労務知識やラインケアの知識を充足しています
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	● 3年間で累計78回発信しました(目標100回、達成率78%で未達成) かわら版読者アンケートによる反応が27回、かわら版フリーフォーム回答が4件の31回反応を得ました(目標20回以上、達成) ● 2023年度SDGs社内認知度:68.2% 知名度99.4%(目標認知度100%、未達成) 2021年度と比較し認知度61%→68%で7%アップ、知名度横ばいの結果でした

01 ー 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%にすることを目標に、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、持続可能な食料調達など、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。

2023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田んぼの生きもの調査や自社のビー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年目社員による田んぼの生きもの調査

02 ー 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、自社が関連する取り組みの発信について、年次計画に沿って活動しました。

2023年度は、関係部門の協力のもと社内広報誌の誌面で全4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月に1度の頻度で発行しました。また社員向けSNS投稿は1回、2023年度の社員向け発信は全体で17回に留まりました。

またSDGsの社内認知度を確認するためのアンケートを組合員(一部社員・パートタイマー)対象と、全正社員対象の2回実施。正社員では認知度が68.2%、知名度は99.4%(有効回答522)、パートタイマーは認知度が43.9%、知名度は83.2%(有効回答4,499)という結果でした。

*「あなたは「SDGs=エスディージーズ/持続可能な開発目標」を知っていますか」という設問に対し、「知っている」と回答した従業員の割合を「認知度」、これに「名称は聞いたことがある」と回答した従業員を加えた割合を「知名度」としています。



社内広報誌(左)と事業所向け掲示物(右)

社会・市民との協働

商品を選ぶ消費者の意識



2023年度までの行動目標(またはKPI[※])と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
体験と学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> 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駆け、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"> 3年間で796回(のべ34,982名)へ体験学習機会を提供しました 2021年度:未達成(58%) 2022年度:達成(129%) 2023年度:未達成(92%) 北海道文教大学(恵庭市)との包括連携協定の締結や、えこりん村の「地域ESD活動推進拠点」登録など、体験や学習機会の場を拡充しました
世界・全国への発信	<ul style="list-style-type: none"> 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回以上とする 	<ul style="list-style-type: none"> SDGsの取り組み発信は3年間で38回以上にわたり、外部メディアへの掲載は年平均で15回以上となりました SDGsの取り組みが評価され、以下の外部評価を得ました 「第10回 みどりの社会貢献賞 特別賞」(2022年2月) 「第10回 食品産業もったいない大賞 農林水産省大臣官房長賞」(2022年12月) 「令和5年度 食品ロス削減推進表彰 環境大臣賞」(2023年10月)

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、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)で多様なステークホルダー向けの体験や環境学習を実施しています。2023年度は目標355回に対し327回(のべ16,026名)と目標回数にはおよびなかったものの、前年より多くの体験者数となりました。

また、2023年度は4年ぶりに環境展示イベント「エコプロ」への出展を再開。およそ2,000名のブース来場者へ展示物や従業員によるツアーでびっくりドンキーの取り組みを伝え、生物多様性や食品ロスの削減について学習機会を提供しました。

■ えこりん村学校

前述の体験・学習のプログラムとして、2時間程度の親子体験活動「えこりん村学校」と、体験内容ごとに4コースに分かれて半年間活動する「えこりん村の子どもたち」を提供しています。2023年度には、過去の体験活動に参加経験のある中高生を対象に「中高生コース」を試験的にを行い、全83回で累計1,597名が参加しました。



「エコプロ2023」出展の様子



「中高生コース」を試験的に開催(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いております。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。2023年は講演を13回、各報道メディアや事例集等には29回掲載されました。コーポレートサイトでは、食を通じたSDGsに関する取り組みについて15回発信しました。

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「食器」を中心に取り上げ、「ディッシュ皿リユースや持続可能なお米の仕入れへのこだわり」の記事には、インスタグラムにて2,000件以上の「いいね!」が集まりました。

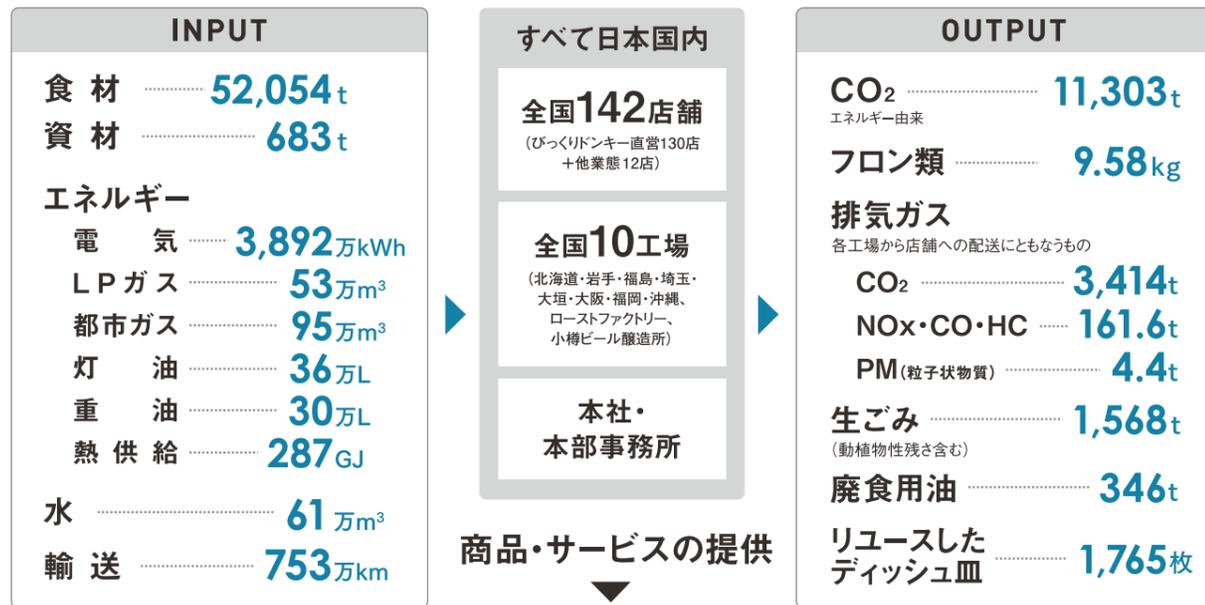
03 SDGs Report

社会への負荷を軽減する

行動指針と2023年度の活動計画および活動結果

PJ	SDGs行動指針	タスク	2023年度の活動計画	2023年度の活動結果
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 9 廃棄物の削減と適切な処理 12 持続可能な消費	食品ロス低減	店舗 <ul style="list-style-type: none"> 炊飯後のライスのロス低減に向けた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・判断する 工場 <ul style="list-style-type: none"> 繁忙期間中の福岡工場の食品ロスを50kg低減する 全工場から出るイチゴミルクベースのロスを前年比50%に低減する 	店舗 <ul style="list-style-type: none"> 真空保温ジャーの効果の検証を行ったが優位性が見られなかったため導入しないと結論付けました 学生考案のライスのアップサイクル商品を2商品検討したが、メニュー化に至らず。冷凍ライスはソーシング中で継続課題です ライスロボの新バージョンの検証を清田店で実施中です 工場 <ul style="list-style-type: none"> 社内ロジスティクス会議などの効果で、イチゴミルクベースのロスが前年比75%減(昨年実績は33%減)となりました
		食品リサイクル	<ul style="list-style-type: none"> 生ごみ処理機の故障による機械停止を未然に防ぐ リサイクラーにより、資源化できる店舗を確認する 再生利用等実施率95%以上維持を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 老朽化している生ごみ処理機を5台、新しい処理機と入れ替えました 生ごみ処理機設置店舗のうち、リサイクラー切替可能店舗が26店舗、不可が10店舗、調整必要な店舗が28店舗となっています 再生利用等実施率95.0%で達成しました
		プラスチック廃棄物抑制	活動計画なし	活動実績なし
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 7 再生可能エネルギー 13 気候変動対策	店舗のエネルギー使用量低減	<ul style="list-style-type: none"> 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する 	<ul style="list-style-type: none"> 導入年数が経過している設備から計画的に入れ替えを実施しました
		工場のエネルギー使用量低減	<ul style="list-style-type: none"> 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する 	<ul style="list-style-type: none"> 2工場のISO50001認証を継続し、エネルギー使用量を低減。埼玉工場への導入準備を開始しました
		再生エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー由来電力の利用率を、82%にする 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー由来電力の利用率を、76.7%にしましたが、目標の82%には未達です
水使用量の低減と排水対策	水を大切にす事業活動を行います 6 清潔な水と衛生 14 海の豊かさを守ろう	店舗の水使用量の低減	<ul style="list-style-type: none"> 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する 	活動実績なし
		工場の水使用量の低減	<ul style="list-style-type: none"> 福島工場を対象に、撤去機材による低減効果を検証する 	<ul style="list-style-type: none"> クーリングタワー撤去により、5.1m³/日の低減効果が出ていることを確認しています
		排水ノルマルヘキサ値低減	<ul style="list-style-type: none"> 排水内の油脂分低減のための調査を継続する 	<ul style="list-style-type: none"> 油脂分の自動分離装置の効果を検証中です

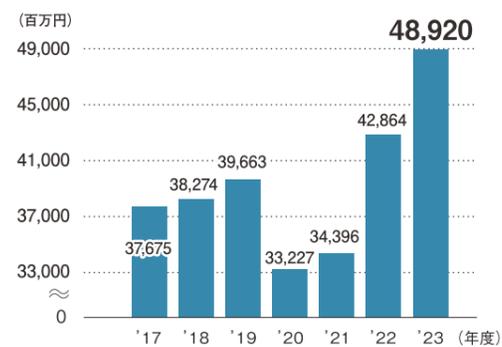
マテリアルバランス



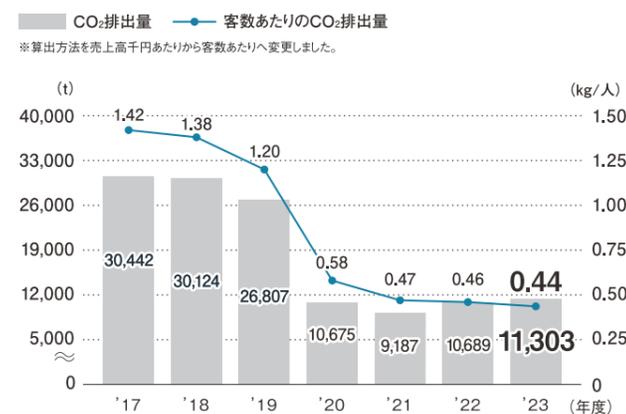
お客様
年間2,544万人



■ 売上高の推移



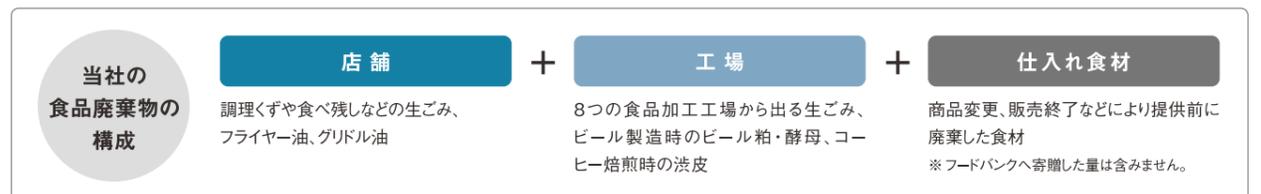
■ CO₂排出量と原単位(客数あたり)の推移



食品廃棄物の取り組み

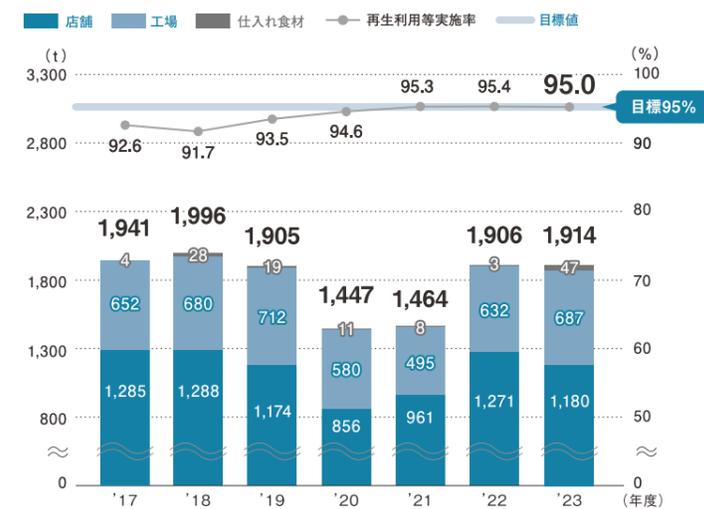
食品ロスの低減とリサイクルの推進

2023年度までの行動目標(またはKPI※)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標		
タスク	3カ年KPI	3カ年結果
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	● 2021年度:5.2% 2022年度:6.0% 2023年度:3.7% 出食予測と在庫管理の精度向上でロス低減に努め、目標達成しました
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	● 3か年期間中すべてで95%を達成しました

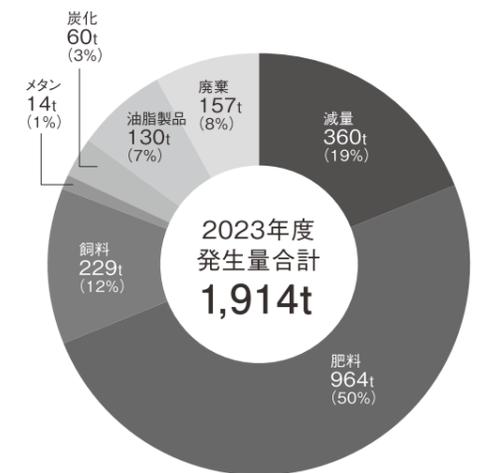


01 - 2023年度の結果

■ 食品廃棄物の発生量の内訳と再生利用等実施率の推移



■ 食品廃棄物の仕向け量の内訳



■ 食品廃棄物の発生量と仕入れ量に対する発生割合

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
食材の仕入れ量(t)	30,131	30,858	33,123	26,850	28,203	31,530	52,054
食品廃棄物発生量(t)	1,941	1,996	1,905	1,447	1,464	1,906	1,914
食品廃棄物の発生割合	6.4%	6.5%	5.8%	5.4%	5.2%	6.0%	3.7%

- 食品廃棄物発生量 1,914トン
(店舗1,180トン、工場687トン、仕入れ食材47トン)
- びっくりドンキーお客様一人当たりの生ごみ発生量 31.8g
(調理くず+食べ残しの合計)
- 再生利用等実施率 95.0%
(店舗95.5%、工場及び仕入れ食材93.5%)

ロス低減のターゲットは「ライス」

3カ年で新たな打ち手として取り組んだのは①精米後のライスの保管方法による賞味期限の見直しと②炊飯後のライスを廃棄しないようにする炊飯量の調整でした。

- ① 保管温度を決め、おいしさを損なわない賞味期限を確認し、精米後の賞味期限を延長。在庫量調整が容易になり、廃棄量低減につながりました。
- ② 2020年度に導入した少量炊飯器を活用し出食予測に基づくライスの準備を実現しました。また、提供後の食べ残しを減らす小盛メニューの設定、お子様食応援イベント「もぐチャレ」を2005年より継続し、2023年4月よりポケットキッチンを除く全店に拡大しました。

持ち帰りの取り組み『mottECO』

「食べ残しお持ち帰りルール」を設定し、独自開発したFSC認証の紙製持ち帰り容器でのお持ち帰りを実施しています(容器はテイクアウト、宅配時にも使用)。4飲食事業者、2ホテル事業者、1自治体が連携する「mottECO(モtteco)普及コンソーシアム」に参画し、「食べ残さない」「やむを得ない食べ残しは持ち帰り、ごみにしない」が当たり前の社会を目指しています。

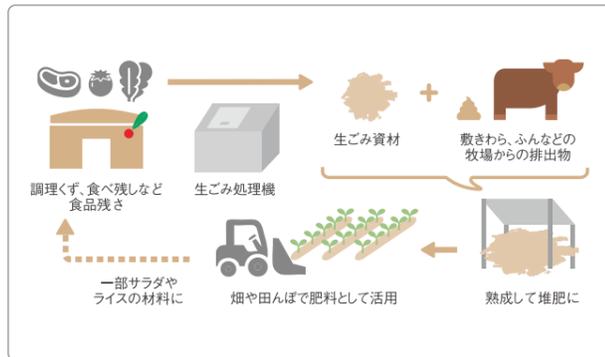
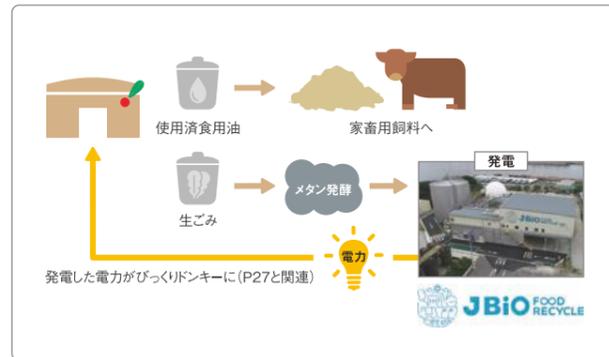
※2023年度に食品ロス削減推進表彰 環境大臣賞受賞。自治体・事業者連携による「mottECO」導入、普及促進事業を実施する連携スキーム。



イベント「mottECO FESTA2023」(7月) 紙製の持ち帰り容器に高い注目と評価をいただきました

生ごみリサイクルの取り組み

全社における食品資源循環の取り組みの結果、2023年度の再生利用等実施率は95.0%で、2021年度以降ほぼ横ばいでした(p22参照)。店舗からの生ごみと廃食用油は全社の食品廃棄物の半分以上を占めます。生ごみは、生ごみ粉碎乾燥処理機の稼働や再生利用事業者との連携で資源化を実施、フライヤー油やグリドル油などの廃食用油は再生利用可能な業者に委託して再生利用率の維持・向上に努めています。



仕入れ食材ロス低減の取り組み

ターゲットを「ソフトクリームミックス」「いちごミルクベース」に設定し、①ソフトクリームミックスの消費期限見直し、②いちごミルクベースのロス発生時期特定に取り組みました。

- ① 消費期限の精査・見直しを行い2日間延長。結果、ロスを低減できました。
- ② ロス発生時期を繁忙期(満喫セット販促時期)と特定しました。

また、COVID-19や台風接近などコントロール不能な状況下でロスが多くなる傾向が明らかとなりました。天候も含めた予測数量算出により、さらに減らす活動を継続します。

フードバンクへの食材提供

COVID-19の影響を大きく受けた2021~2022年、倉庫近隣を中心にフードバンク14カ所と合意書を締結し、余剰食材発生時に提供しました。2021年度は7種類22トン、2022年度は1種類1.7トンを提供、2023年度はCOVID-19の影響縮小と在庫コントロール精度向上により提供はありませんでした。

プラスチックごみの取り組み

分別・資源化と適正処理

2023年度までの行動目標(またはKPI※)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
プラスチック廃棄物抑制	● ストローや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	● テイクアウト用容器は、FSC認証材の紙製容器に切替え、全店に導入完了しました ● プラスチック製ストローをPLA(ポリ乳酸)素材に変更、持ち帰りスプーンをバイオポリエチレン10%含有素材に切替えました

01 - 容器包装資材提供量の把握

コロナ禍において急速に普及したデリバリー・テイクアウト需要、2022年4月に「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」)の施行に対応する活動を進めています。

容器包装資材の大半は提供後一度の使用で廃棄されます。そこで、まず全体の使用量を把握し、その中から石油由来のプラスチックを削減する活動を進めました。事業活動で使用した容器包装資材及び特定プラスチックの量は右表のとおりです。2023年度は全体で461.3トンの容器包装資材及び特定プラスチックを提供しました。このうち小樽ビールの瓶ビール用のガラス瓶を除く133.2トンが店舗からの持ち帰り容器に由来し、紙製容器が89.9トン、プラスチックは41.4トンでした。また、2.0トンがスプーンなど特定プラスチック製品に分類される資材です。

■ 容器包装資材使用量推移(2019-2023年)

	容器包装				特定プラ
	ガラス瓶	紙製容器	段ボール	プラスチック容器	
2019年度	197.5	2.1	0.0	13.5	5.6
2020年度	234.1	11.1	0.0	57.7	5.1
2021年度	193.1	41.9	0.0	82.6	8.7
2022年度	261.3	80.1	0.0	43.0	9.3
2023年度	328.1	89.9	0.0	41.4	2.0

02 - プラスチック削減にむけて

■ 容器包装

持ち帰りやテイクアウト・デリバリー用の容器包装に用いられるプラスチック削減策として、2022年度にプラスチック容器からFSC®認証材で作られた紙製容器に切替えを行い、全店で使用しています。この切替えにより、2021年のピーク時に82.6トン使用していたプラ容器が2023年度には、約半分の41.4トンまで削減できました。

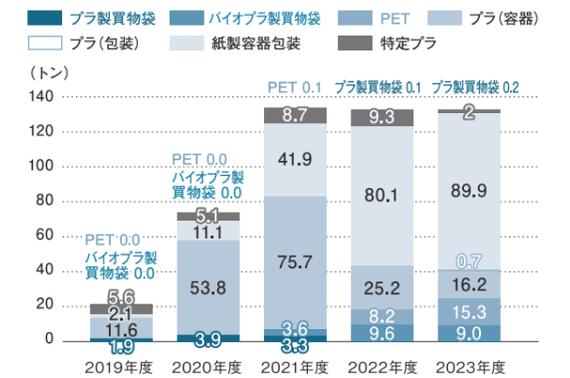
コロナ禍を経てデリバリー・テイクアウトが一般化しましたが、紙製容器への切替えで2023年度の容器包装提供量全体に対するプラスチック容器提供の割合を2021年度比21.4%(重量比)に減少させることができました。安全性や使いやすさとともに、環境への影響などを多角的に検証して最適な資材の選定を行っています。

※FSC®認証: 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。

■ 特定プラスチック

年間10トン弱使用していた(2022年度)プラスチック製のストローを2023年1月に全店舗ででんぶんなどを原料とするPLA(ポリ乳酸)素材に、持ち帰り用スプーンはバイオポリエチレン10%含有素材に切替えを行いました。

■ 店舗で提供する容器包装資材と特定プラ



FSC®素材で作られた持ち帰り・テイクアウト容器。ふたと一体型のため紙資源そのものを減らしています



PLA(ポリ乳酸)ストロー

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

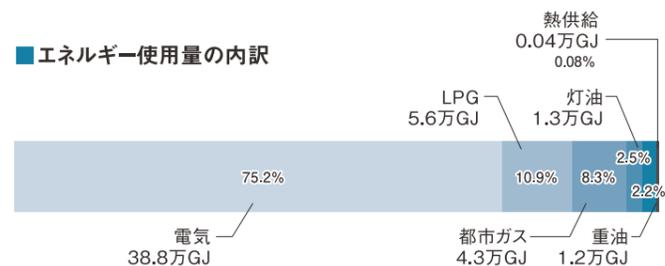
2023年度までの行動目標(またはKPI※)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
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	● エネルギー使用量の原単位を0.5196kL/千人にし、目標達成しました
工場のエネルギー使用量低減	● ISO50001認証取得を2工場(福島、埼玉)増やし、継続的なエネルギー低減を行う	● ISO50001認証を福島工場で2021年に取得。埼玉工場は2024年度に取得予定です
フロン類と漏洩防止と法令順守	● 空調・冷凍冷蔵機器のフロン類の充填量把握と漏洩防止	● フロン使用機器の簡易点検を実施しています ● 修理作業報告書とフロン充填回収証明書の保管方法の全事業所への通達を実施しました ● ノンフロン型の自然冷媒を使用した冷凍庫を導入しました

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/千人にすることを目標に活動しました。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75.2%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、2023年度のエネルギー使用総量は51.2万GJ、原単位は0.5196kL/千人で基準年度比14.88%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、2024年3月23日に行われた「EARTH HOUR 2024」に参加し、びっくりドンキー24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。消灯未実施店ではポスター掲示を行い、SNSで発信しました。



「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。当年は外食企業12社30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4%低減を目標に活動し、結果は4.52%増加となり目標未達でした。エネルギー使用総量は、2.26万GJ、原単位は0.0633kL/千人で、2021年度比16.6%減となりました。福島工場は光熱費(基準年同一単価)を2022年度比2%低減を目標に活動し、結果は8.26%低減となり、目標達成しました。エネルギー使用総量は2.08万GJ、原単位は0.1192kL/千人で、2022年度比12.8%減となりました。

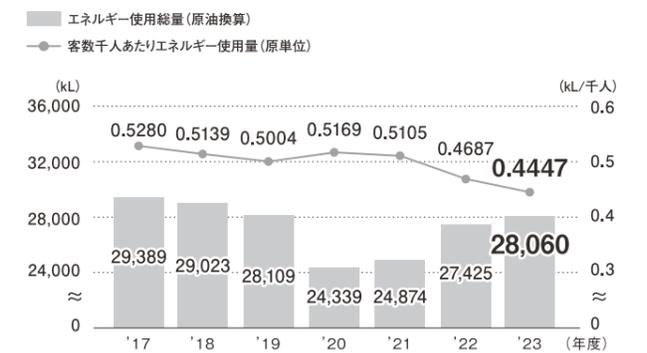
■ 北海道工場・福島工場エネルギー使用量の推移



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。2023年度の原油換算使用量は28,060kL、原単位は0.4447kL/千人でした。前年比で、総量は2.3%増加、原単位が5.1%の低減でした。また、5年間の平均原単位は2.9%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。

■ フランチャイズ店含むエネルギー使用量



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か月に1度の簡易点検と定期点検を実施しました。2023年度は直営事業所11件、加盟店8件でフロンの充填・回収が行われ、実漏えい量9.58kg、CO₂換算で15.7トン(前年より26.2トン減少)でした。

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。

05 物流でのCO₂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CO₂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。2023年度の食材配送に伴うCO₂排出量は3,414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

2023年度までの行動目標(またはKPI※)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

タスク	3カ年KPI	3カ年結果
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	●再生可能エネルギー由来電力の利用率を、76.7%にしました。目標の82%には未達でした

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。2024年3月末時点で、北海道・東北・関東・中部・九州でCO₂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2,983万kWh、再エネ比率は76.7%、CO₂排出抑制量は8,629tでした。今後は、再エネ比率82%を目標にして、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。



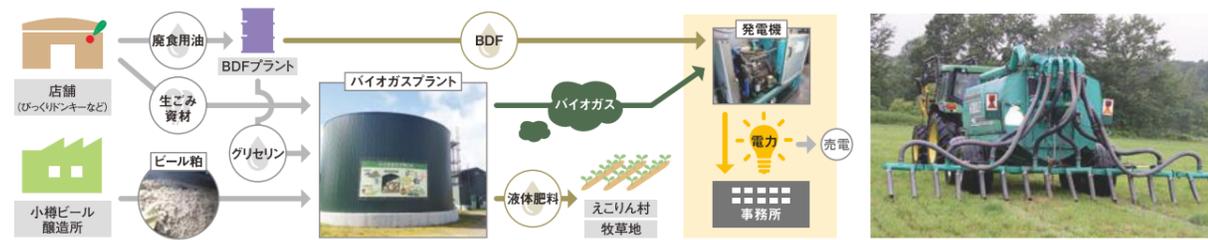
びっくりドンキー茅ヶ崎店では生ごみ発電の電気を使用するリサイクルループを実施中

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。

2023年度の原料投入量は278トン、発電量は98,728kWh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5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のフロー



バイオガスプラント副産物の液肥は牧草地に散布

水の取り組み



水使用量の低減と排水対策

2023年度までの行動目標(またはKPI※)と3年間の結果要約 ※重要業績評価指標

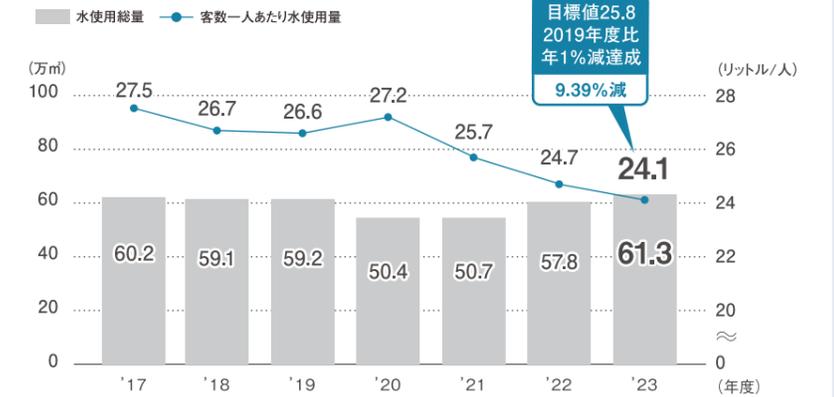
タスク	3カ年KPI	3カ年結果
店舗の水使用量の低減	●水使用量原単位を16.92L/人(2019年度)から、年平均1%低減し16.42L/人にする	●水使用量原単位を15.2L/人にし、目標達成しました
工場の水使用量の低減	●水使用量原単位を3.30L/人(2019年度)から、年平均1%低減し3.20L/人にする	●一部工場の井水の設備トラブルにより水使用量が増加。水使用量原単位が3.33L/人になり、目標未達でした
排水ノルマルヘキサン値低減	●排水に含まれる油脂分を取り除き、排水管理レベルを向上させる(法的基準ノルマルヘキサン値30mg/L以内をクリアする)	●油脂分の自動分離装置の効果を継続検証中です

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、2023年度に25.8L/人することを目標に活動しました。2022年度の水使用総量は61.3万㎡、原単位は24.1L/人でした。基準年度と比べて、原単位は9.39%減となり、目標を達成しました。

計画的に水使用機器を更新し、標準仕様として統一することで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

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

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℃より低い状態に保つとともに、1.5℃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气・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气・海洋・雪氷圏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℃、同期間の人為的要因による上昇は1.07℃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℃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℃に達してしまう可能性が5割ほどあり、2℃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障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、CO₂累積排出量を制限し、2050年頃までに少なくともCO₂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。

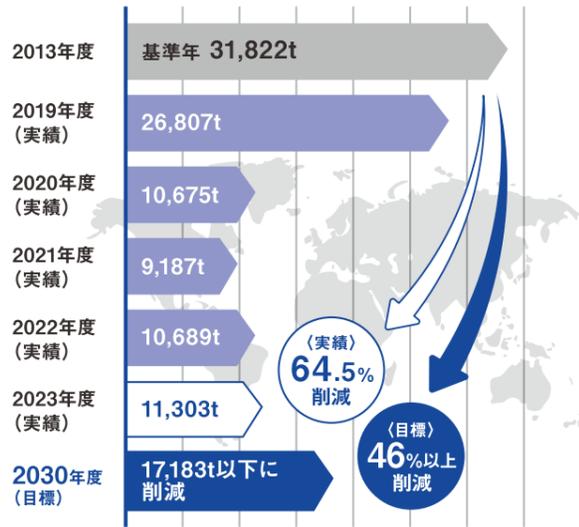
■ 日本とアレフの目標

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

- 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
- 02 challenge** **供給側をクリーンに**
CO₂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
- 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
- 04 challenge** **環境と経済成長の両立**
CO₂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

■ CO₂排出量



アレフも国の宣言をもとに中長期の目標を変更し、2023年度のCO₂排出量は11,303t(2013年度比64.5%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P25)。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76.7%にしました(詳細P27)。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。

2023年度のCO₂の総量増加は客数が増加したことによるものです。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替えを進めます。

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、p6)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p20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	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。

■ 社外評価

- 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)。
- 令和5年度 食品ロス削減推進表彰環境大臣賞を受賞。
※7団体で構成した「mottECO普及コンソーシアム」で協働した事業による(p23詳細)

■ 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。

私たちは
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して
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。

会社概要

株式会社アレフ (株式会社 株式非上場) 2024年3月末現在

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	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
設立	1976(昭和51)年7月	従業員数	社員712名 パートタイマー3,247名 (1日8時間換算平均人員数)	参加するイニシアティブ	SATOYAMAイニシアティブ国際パートナーシップ (IPSI) (2012年加入)
主な事業	外食事業	資産	26,197百万円	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81% パートタイマー75%)
資本金	1億円	純資産	7,870百万円		

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2023年度(2023年4月1日~2024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2023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2024」は、当社の環境基本方針、2023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

2024年11月(次回は2025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推進部)

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m³(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m³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)0.469m³/kg

第2ブロック(宮城、山形、新潟、富山、石川)0.478m³/kg

第3ブロック(第1、2、4ブロック以外の都府県)0.482m³/kg

第4ブロック(沖縄)0.480m³/kg



株式会社 アレフ SDGsレポート2024(年次報告書)

制作日:2024年11月

制作者:株式会社 アレフ SDGs推進部

発行人:株式会社 アレフ

恵庭事務所(SDGs推進部)

〒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>