

SDGs Report 2025

SDGsレポート2025

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

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

株式会社アレフ
代表取締役社長

庄司 大



1968年の創業以来、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」という経営規範を大切に、外食産業の発展と持続可能な社会への貢献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・環境の課題が複雑に絡み合い、将来の予測が困難な時代だからこそ、私たちは問題の本質を深く問い、その解決策を創出することがより重要だと考えています。企業が将来にわたって存続し、事業を継続していくためには、これまでの取り組みを過信することなく、常に立ち止まり、見直し、改善し続ける姿勢が欠かせません。その判断基準の一つとして、世界共通の目標であるSDGsを有効な「物差し」として捉え、経営戦略に取り入れ、事業活動を進めてきました。

2030年のSDGs達成という共通目標に向け、私たちは世界や国が定めた指標を参考に、自社の進捗を可視化しました。まず、温室効果ガス削減については、日本の目標である「2030年までに46%削減(2013年度比)」に対し、2024年度は63.7%削減を達成しました。再生可能エネルギー導入では、政府の第6次エネルギー基本計画「2030年度の再エネ電源構成比率36～38%」という目標が掲げられる中、需要側から再エネ電源の拡大を後押しするという考えから再エネ由来電力の導入を積極的に進め、2024年度の再エネ比率は74.4%となりました。また、食品廃棄物に関しては、食品リサイクル法が定める「2029年度までに外食産業の再生利用等実施率50%」という目標に対し、排出抑制と再生利用を推進した結果、90.3%を達成しました。一方で、女性活躍推進においては、第5次男女共同参画基本計画が定める「2020年代の可能な限り早期に女性管理職割合を30%」という目標に対し、当社の比率は9.0%に留まっています。多様性の確保からも重要な課題の一つと認識しており、引き続き課題解決に取り組んでまいります。

現在進行中の中期経営計画「より魅力ある外食産業の実現」において、私たちは「持続可能性の実現」を最重要戦略の一つとし、誰もが働きがいを感じられる企業へと進化することを目指しています。お客様の喜びが、働く人の喜びとなり、それがまた社会の喜びへと循環していく。そうした好循環を、経営の中心に据えていけるよう人的資本経営への投資を進めていきます。また、企業として利益を追求しながらも、地域や社会に貢献することで、多様なステークホルダーの皆様に、共感いただける企業であり続けられるよう、これからも一歩ずつ着実に歩みを進めてまいります。

Contents

■ 使命とビジョン	
企業使命・経営理念・経営規範	01
トップメッセージ	02
長期ビジョンと中期経営計画	03
会社概要 全国の店舗数、工場	04
ガバナンス	05
マテリアリティの設定とマッピング SDGsの重要課題	06
ごあいさつ	07
ビジョン2030 SDGsの達成	07-08
事業活動による影響や依存(イメージ) マテリアルバランス	09

■ 社会のために会社の中から	
人的資本(従業員の期待と実感)	11
人的資本(多様な労働者)	13
社員教育	15
DATA	16

■ 社会の中でお客様とつながる	
持続可能な仕入れ	17
生物多様性の保全	19
社会・市民との協働	21
受賞機会	22

■ 社会への負荷を軽減する	
廃棄物発生抑制と資源循環(主に食品)	23
廃棄物発生抑制と資源循環 (プラと容器包装)	25
水資源の適正管理	26
脱炭素の取り組み	27

ビジョン2050 カーボンニュートラルの実現に向けて	29
報告や基本方針など 環境の取り組みを発信	30
レポートのプロフィール	裏表紙

長期ビジョンと中期経営計画

使命

経営理念

長期ビジョン

中期経営計画 & 経営戦略

p01をご覧ください

p01をご覧ください

より豊かで便利な食、団らんを価値として提供し、 社会のインフラ・外食の産業化を目指す

食を通じて日本国内の生活を豊かにしていこうという意志を込めています。お客様に喜ばれ、地域の役に立ち、健全な雇用を生み出し、従業員・取引先が幸せになり、教育と挑戦の機会に恵まれている。その成長原資として確かな収益力が確保できている企業を目指してまいります。

3年後に目指す姿

3つの経営戦略

1 「継続的な成長」

お客様にお役立ちできる商品、サービスを提供し続けるため、健全で継続的な成長を目指します。

2 「収益性の確保」

デジタル技術などの活用により生産性を引き上げていくことで収益性を確保し、商品の魅力、サービスや、快適性、利便性を高めて、お客様の体験価値向上を目指します。

3 「持続可能性の実現」

持続可能性の実現は、成長と収益性の確保に不可欠な戦略と考えています。

まず、リスクマネジメントの観点からは、環境規制の強化は世界的な潮流であり、これに対応しない企業は罰則や事業停止のリスクに直面します。また、気候変動による異常気象や人権問題は、サプライチェーンの不安定化を招き、事業継続を困難にする可能性があります。これらのリスクを低減し、事業の安定性を確保するために重要な課題です。

次に、競争優位性の確立という側面があります。環境や社会への意識が高い消費者が増える中、持続可能な製品やサービスは、顧客ロイヤルティを高め、新たな顧客層の獲得に繋がると考えています。また、省エネや資源の効率的な利用、廃棄物の削減などに取り組むことで、運用コストの低減にも寄与できると考えています。

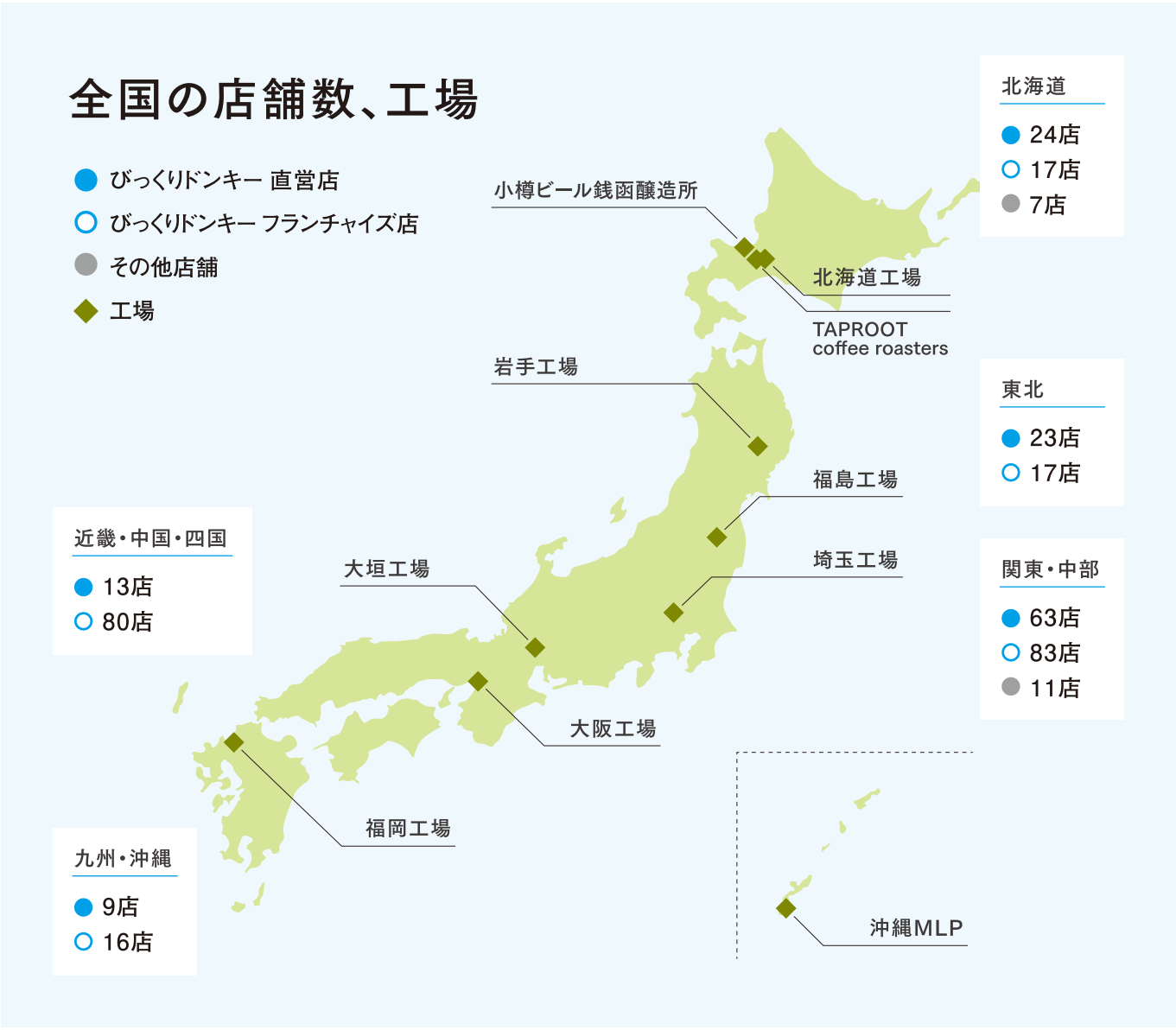
さらに、優秀な人材の確保と定着といった意味での持続可能性も重要です。魅力ある職場づくりをすることで、従業員のエンゲージメント向上につなげ、生産性向上にもつなげたいと考えています。

持続可能性を課題とすることは、単なる企業のレピュテーション向上、ブランド価値向上を目指すものではなく、実際の生産性向上や人材確保、運用コストの低減、などの経済的な価値も生み出すものと位置付けています。

会社概要

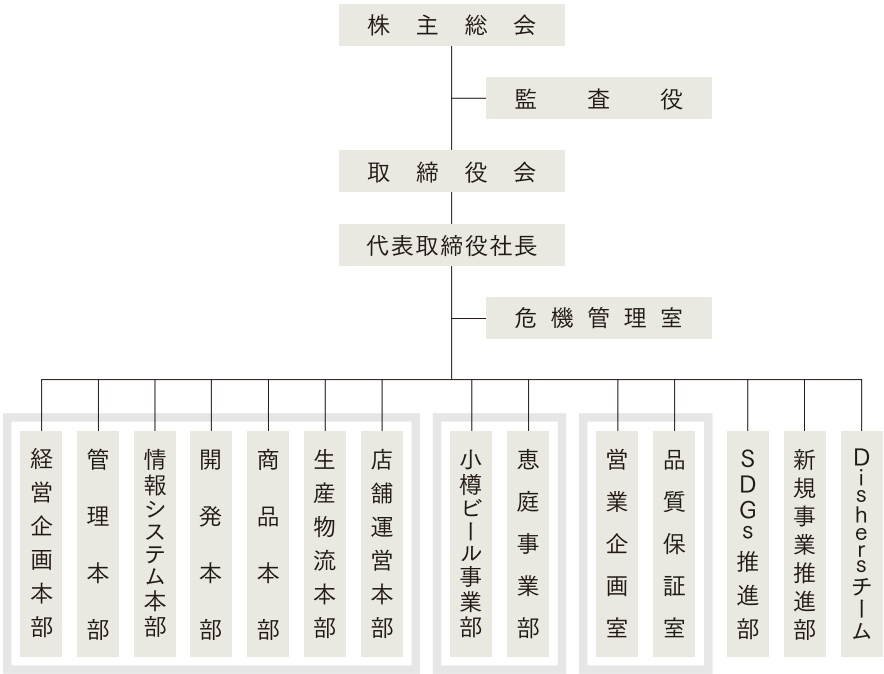
株式会社アレフ（株式会社 株式非上場） 2025年3月末現在

創業	1968(昭和43)年12月	資産	25,874百万円	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71%)
設立	1976(昭和51)年7月	純資産	9,142百万円	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
主な事業	- レストラン事業： びっくりドンキーなど - 食品加工製造販売事業： 食品加工場、コーヒー焙煎工場、 ビール醸造所 - フランチャイズ事業 - その他の事業： 恵庭事業、外販	本社及び支店	本 社： 北海道札幌市白石区 菊水6条3丁目1番26号 東京本部： 東京都港区高輪3丁目24番18号 高輪エンバイヤビル6階	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)
従業員数	社員733名 パートタイマー3,258名 (1日8時間換算平均人員数)	資本金	1億円		



ガバナンス

■ 組織図



アレフは、経営の効率性と意思決定の迅速化を目的に、本部制組織を採用しています。現在、組織は「7つの本部」「2つの事業部」「2つの室」で構成されており、各部門が明確な役割分担のもとで機能しています。

一方、複数の部門にまたがる課題や、組織横断で取り組むべき重要テーマに対しては、プロジェクトチームを立ち上げ「横ぐし」で対応しています。これにより、各部門の知見を有機的に結集し、スピーディかつ柔軟に課題解決へと導く体制を整えています。

■ 2024年度は、以下の4つの全社的プロジェクトを展開しました。

1 Tasuki300プロジェクト

全社をあげて売上総利益高290億円の達成を目指す取り組みです。収益力の強化を軸に、商品・サービスの付加価値向上、生産性の改善、業務効率化など、各部門が役割を分担しながら取り組んでいます。

2 コミット6.0 Ver.2 プロジェクト

「びっくりドンキー清田店」において、人員一人あたりが接客するお客様の人数(＝人客)を6.0に引き上げることを目標としています。省人化・効率化を図りつつ、お客様満足度を維持・向上させるバランスの取れた店舗運営のモデル構築を目指しています。

3 FC契約Verup30・100 プロジェクト

フランチャイズビジネスの持続的な成長に向けて、既存の「ポイントフランチャイズ契約書」のバージョンアップを行う取り組みです。より魅力的な制度面の見直しを含め、契約内容の透明性・公平性を高め、加盟社とのより強い信頼関係を構築することを目的としています。

4 H2.1委員会

持続可能性(サステナビリティ)の実現に向けた重要課題を議論・推進する全社横断型の組織です。SDGsの観点から、多様な取り組みを検討・実行し、持続可能な成長を支える基盤の構築を進めています。当委員会は、社内横断的な課題解決のため、取締役(1名)、管理本部(5名、総務部・人事部・教育部)、店舗運営本部(1名)、生産物流本部(1名)、SDGs推進部(1名)から参加しています。

※ 当レポートの主題に最も関わるため、p11より詳細を記載します。
※ 当プロジェクトのみ2024年～3カ年プロジェクト

また、取締役会(月1回)、執行役員会(月1回)、稟議審査委員会(月2回)、内部統制システム・内部監査体制の各機会により、部門間の情報共有と協議機会が創出され、事業ならびにサステナビリティ課題の推進とガバナンス体制につながるようになっていきます。今後も、経営の効率性と柔軟性を兼ね備えた組織運営を通じて、変化する経営環境に的確に対応し、持続的な企業価値の向上を図っていきます。

マテリアリティの設定とマッピング

SDGsの重要課題

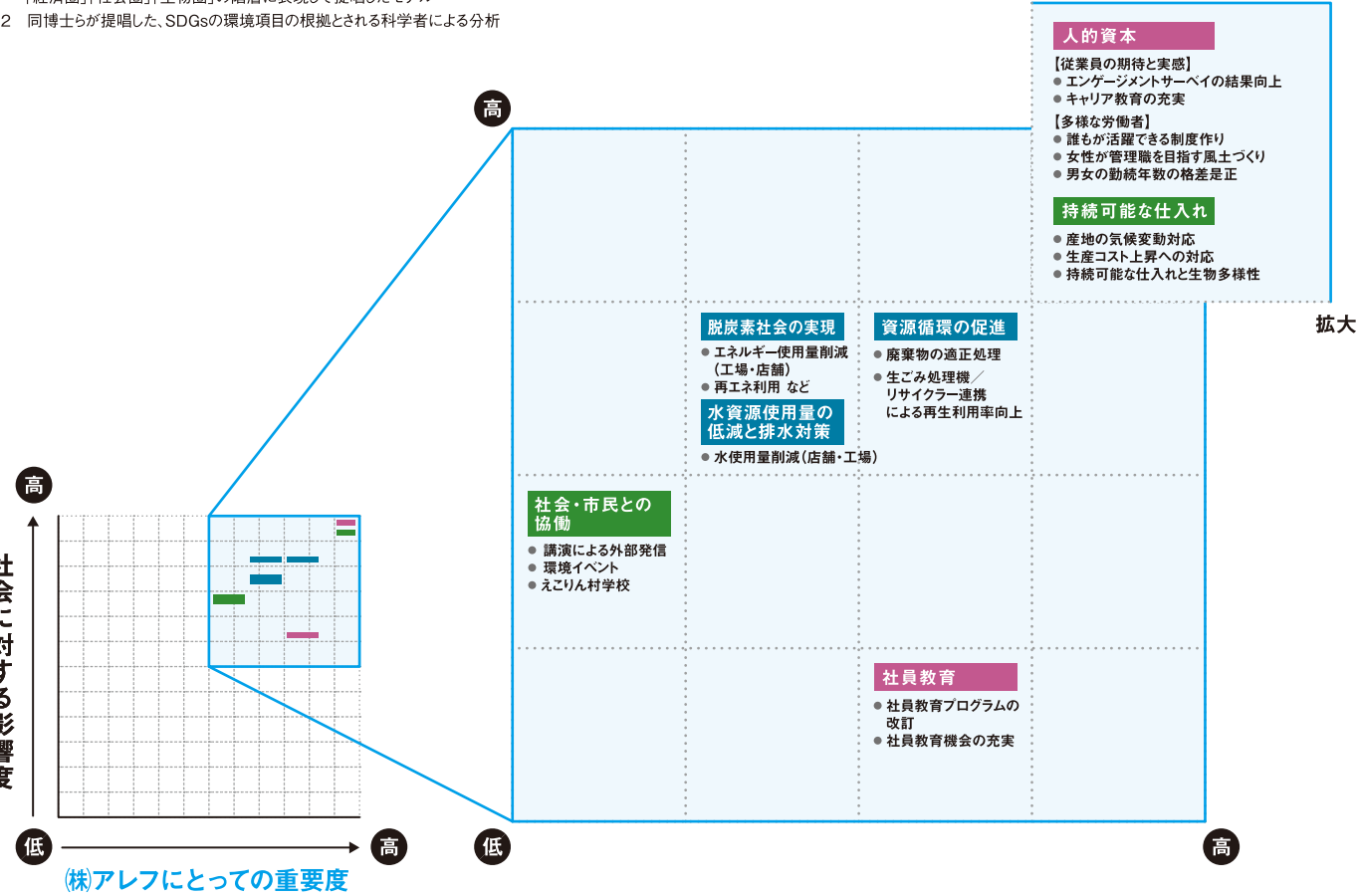
■ 影響と依存をSDGsから読み解く

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年代には「食」の生産現場である「農業」へ、さらにその周囲を取り巻く「環境」へと視野を広げてきました。その歩みの中で、「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、世界における資源や許容量には限界があるという事実を謙虚に受け止めてきました。

そこで(1)脱炭素社会の実現、(2)水使用量の抑制と排水対策、(3)資源循環の促進、(4)生物多様性の保全を環境分野の重要な4つのマテリアリティとして位置づけ、長年にわたり解決方法の模索に努めています。これらの取り組みはSDGsの環境目標と密接に関わっており、世界共通目標であるSDGs全体と関連づけることで、自社を客観的に捉える指標へと認識を更新してきた次第です。

こうした課題はいずれも複合的に関わり合っているため、当社は事業活動そのものがSDGsと直結していることを強く認識し、2021年には社内横断的に課題解決に取り組むために委員会を再編し、3つのカテゴリ・9つのプロジェクトとして活動を展開しました。

※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



ごあいさつ

多様な人財と
持続可能な企業の
本質を模索して

株式会社アレフ
SDGs推進部長

高田 あかね



この度は、当社のSDGsレポートをご覧いただき、誠にありがとうございます。

本誌は、当社が取り組むサステナビリティの課題や活動を整理し、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の皆様との対話と相互理解を深めることを目的として、2005年度より毎年発行してまいりました。（※当初は「環境報告書」として発行）

外食産業は、1970年を外食元年とすればまだ50年余りの新しい産業です。社会構造や世帯形態、消費スタイルの変化に伴い、かつて特別なものであった外食は、日常利用や娯楽の場として広がってきました。その一方で、私たちが担う役割や社会からの期待は多様化し、環境負荷の低減や従業員一人ひとりが力を発揮できる職場づくりなど、柔軟かつ前向きな変革が求められています。

当社は1990年代後半から環境課題への取り組みを積み重ねてまいりましたが、近年ではSDGsの視点を取り入れ、環境のみならず、人的資本や社会との協働といった幅広いテーマへと活動を広げています。これらの課題は複雑に絡み合っていますが、次の10年、さらにはその先を見据え、持続可能な事業のあり方を新たに創り出す挑戦の時期にあると考えています。その背景には、早期の取り組みによって成果を上げた分野がある一方で、資材や人件費の高騰、人材獲得の困難さ、設備の老朽化など、進化のために再検討すべき分野も存在しているからです。

本誌では、自社の活動に加え、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆様と共に、より持続的で豊かな未来を築くために、一つひとつ挑戦を重ねている各分野の進捗を、改善に取り組んでいる点も含めてご紹介いたします。

まだ道半ばではございますが、本レポートを通じて当社の想いと挑戦をご理解いただき、率直なご意見をいただければ幸いです。

ビジョン2030 中期ビジョン

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まいります。

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。

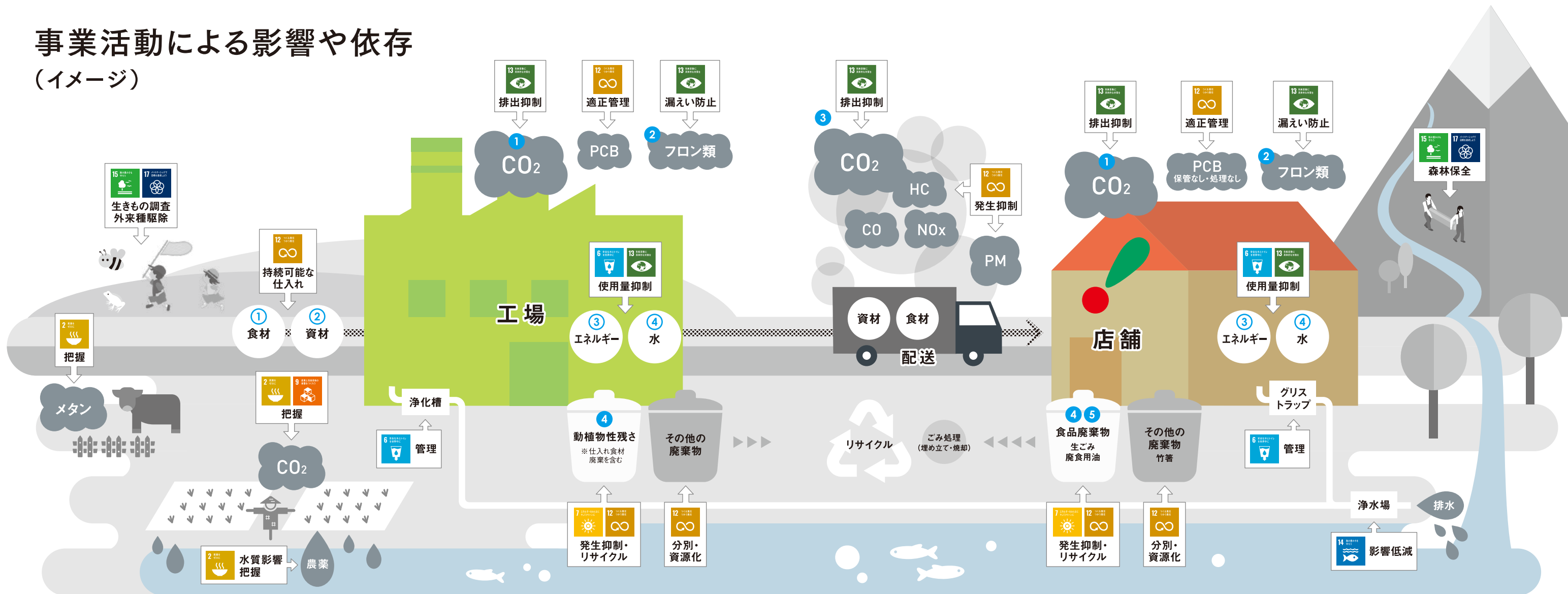


ゴール
SDGsの目標と、対応するアレフの取り組み

■ は本レポートに掲載あり

ゴール1 貧困をなくそう ■ 公正な賃金と労働環境、福利の充実 P11-16 ● 公正な取引に基づいた資源調達（コーヒー等）	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 P17-19 ■ フードバンク運営団体との連携 P24	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 P16 ● 店舗の禁煙化、スロープ・多目的トイレ ● アレルギー対応のメニュー
ゴール4 質の高い教育をみんなに ■ 従業員の人財育成と研修 P11-12,15 ■ 体験と学習機会の提供（全国、産地、店舗、えごりん村） P20-21	ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう ■ 男女差の課題を把握し、改善を推進 P11-14 ■ 多様な人材が活躍できる職場づくり P13-14 ■ 出産・育児・介護と仕事の両立を支援する制度 P13-14,16	ゴール6 安全な水とトイレを世界中に ■ 店舗・工場の水使用量削減と効率的利用 P26 ■ 排水の浄化と環境への負荷低減 P26
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 P27,29 ■ 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 ■ 従業員のエンゲージメント向上 P11-12 ■ 従業員へ取り組みを発信 P21 ■ 多様な働き方 P13-14 ● 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 P27-28 ● 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
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 ● 地域に役立つ出店立地の検討 ■ 廃棄物の分別・循環システム、リサイクルループの構築 P23-24 ■ 持続可能な商品提案と消費者意識の向上 P21-22	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） P23-25 ■ 容器包装資材提供量の把握 P25 ■ 廃棄物の適正分別と回収 P23,25 ● 化学物質の発生抑制、管理
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 P27-28 ■ フロン類の漏えい防止 P28 ■ 工場におけるISO50001認証の取得と運用 P28	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 P25 ■ 紙製の宅配・テイクアウト用容器を開発・切替 P25 ■ 工場排水の改善 P26	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 P18-19 ■ リユースできるディッシュ皿 P10 ■ FSC®ミックス紙の利用 P24,25
ゴール16 平和と公正をすべての人に ● 取引における法令遵守の徹底 ● 倫理に基づく健全な事業活動 ● 人権尊重と不正防止の推進 ■ カスタマー・ハラスメントへの対応 P13	ゴール17 パートナリシップで目標を達成しよう ■ 契約産地との協働で環境負荷を低減した仕入れ P17-19 ■ NPO等と協働した森管理や外来種駆除 P20 ■ mottECO参画によるフードロス削減 P24	

事業活動による影響や依存 (イメージ)



マテリアルバランス



目指すは一人ひとりが活躍できる企業

01 社内プロジェクト「H2.1委員会」の発足とエンゲージメントサーベイの実施

2024年度版中期経営計画において、当社は「持続可能性の実現（p03）」を目指す経営方針のもと、「誰もが働きがいのある企業への進化」を経営戦略の三本柱の一つとして位置づけました。これに伴い、2024年4月に社内横断型プロジェクト「H2. 1委員会（p05）」を発足し、全社的な取り組みを開始しました。「働きがい」は個人によって捉え方が異なるため、社員の意識

や職場環境の現状を把握することを目的として、同年4月に第1回エンゲージメントサーベイを実施しました。サーベイの結果をもとに優先的に対応すべき課題を抽出し、要員計画に基づく10年後の理想像と照らし合わせながらコミットメントリストを策定しました。2025年4月には第2回サーベイを実施し、取り組みの効果測定を行いながら段階的に施策を推進しています。

02 エンゲージメントサーベイの概要

対象者	全社員（正社員、契約社員、出向含む）、役員
利用システム	（株）HRBrain 「組織診断サーベイ Ex Intelligence」※1 PCまたはスマートフォンから回答
実施期間	第1回 2024年4月／第2回 2025年4月
回答数・回答率	第1回 97.0％／第2回 89.7％

※1（株）HRBrain「組織診断サーベイ Ex Intelligence」について
本サーベイは社員が組織との関わりを通じて得られる経験・体験を8つの大項目・16の中項目で分析します。個人の「期待値」と「実感値」の両方を把握することで、課題の大きさ、優先度を正確に捉えることができます。組織状態のスコアは、期待・実感ともに高く、ギャップが小さい場合に最大化されます。ギャップとは期待と実感の差を表し、ギャップが大きい（期待値が大きい、または実感値が低い）場合に改善すべき項目であることがわかります。

03 第1回エンゲージメントサーベイの結果から

■ アレフ全社と他社平均の比較

- アレフ全社のスコアは71.7ptで、他社平均69.4ptと比較すると平均を上回る良好なスコア
- 特に「採用」「オンボーディング（入社後の業務や配属先での交流）」※2のスコアが高く、入社前の時期の体験は特に良好
- 「協働関係」「人の魅力」「組織風土」など人間関係に関わる働きやすさは良好なスコア
- 「業務内容」のうち業務の主体的な進めやすさや「労働条件」「各種制度」では他社平均を下回っている
- 「目標設定」「評価報酬」、それを通じた「職の魅力」や自身の「キャリア」について不足感がある

※2「採用」「オンボーディング」は、入社3年以内の社員のみ対象

■ 店舗・工場・間接部門での比較

従事する業務に合わせて、全社を店舗・工場・間接部門の3つに分けて比較しました。

- 店舗では「協働関係」が全社と比較して高く、良好な状態。「労働条件」「各種制度」といった仕事環境面では不足感が強く出ている
- 工場では「企業理念」「組織風土」が特に良好な反面、「目標設定」が低め
- 間接部門は多くの項目で全社平均を上回っており、「企業理念」は全社で最も良好

04 コミットメントリストの策定

第1回のサーベイ結果から可視化された優先すべき課題を、「採用」と「定着」の2つに分類し、コミットメントリストを策定しました。「採用」では、募集の問口を広げ、採用人数を増員する施策を

進めており、「定着」では、優先順位が高いとされた店舗・工場への施策を中心に検討し、順次進めています。

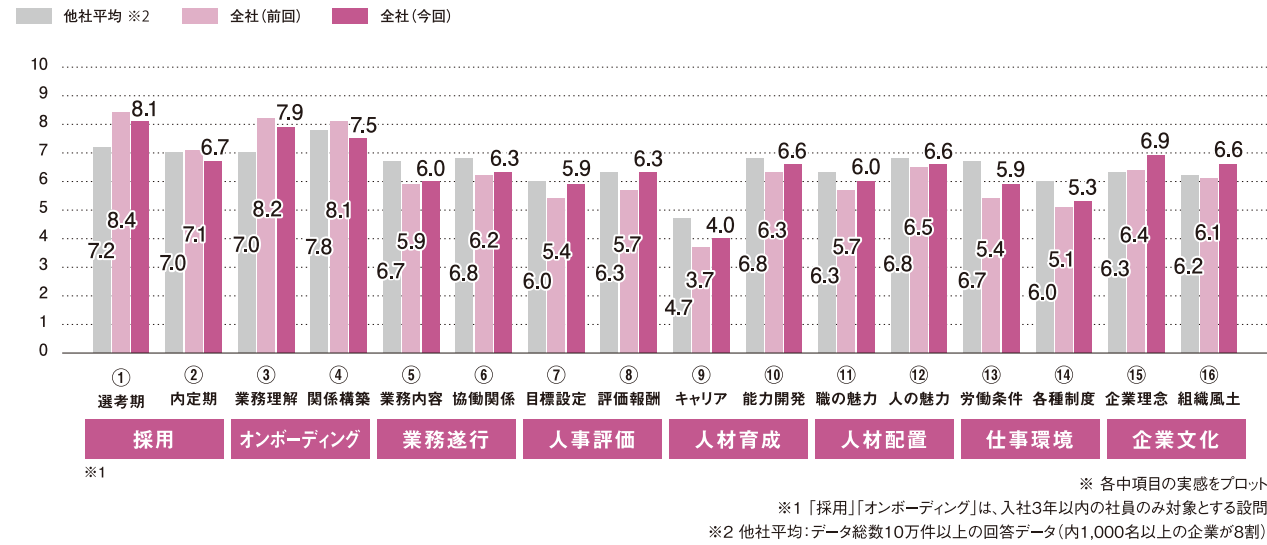
コミットメントリスト（表、一例）はP12をご覧ください

	コミットメント	成果指標	進捗および結果
全社	キャリア教育（年代別教育）とフォローアップの仕組みを作る	各世代で教育研修を実施して連続したキャリア形成の繋がりを保つ	2025年度の教育研修より、30・50代向けに行っているキャリア開発セミナーを20・40代にも実施する。事後面談・アフターフォロー（キャリア面談）を外部・内部合わせて実施する環境を作る
	安定した住環境を確保することで異動への心理的負担を軽減し、勤務意欲を持続させる	入社3年目までの離職率30％以内、全体の離職率4％以内、サーベイ結果「労働条件」「各種制度」のギャップ・1.0以内	借上社宅規程を改定。賃料のエリア区分の見直しと一部エリアの賃料上限の変更、敷金・礼金の上限を変更した
店舗	新卒2年目社員の異動時期を遅らせ、異動後のメンタル不調、退職を抑制する	入社3年目までの離職率30％以内	2024年入社以降の新入社員に適用を開始し、入社から約2年間は異動がない環境とした
	びっくரிドンキー全店でシフト願いに関するルールを策定し、シフト作成業務を単純化・標準化する	シフト作成時間6時間→3時間以内 店舗全体の「業務内容」の実感スコア5.6→6.0以上	①基本（固定）シフトへの変更を全店完了。シフト願いの提出期限に変更なし ②キーパーの月間休日スケジュールを作成し、運用を開始 ③3週間前シフトは協議中
工場	副工場長以下の昇格起案を生産物流本部全体会議にて決定するプロセスへ変更し、かつ推薦要件を明確にして周知する	工場社員から見て異動・昇格の条件を明確にして、自身のキャリアプランを描けるようにする。定期的な会議の開催	昇格起案のプロセス変更や推薦要件の明確化に向けて、導入資料の作成を準備中（2025年秋に導入予定）
	工場の教育プログラムを每期見直し、改定・周知して、必要な知識、経験を若手社員が得られるようにする	教育プログラムの改定・周知、ブラッシュアップを年1回実施	生産物流本部内にタスクチームを発足し、定期的に改定していく予定

05 第2回エンゲージメントサーベイの結果から

第1回と、第2回とで比較すると、総合点であるEXスコアは1.3pt上昇し、順調な改善ペースです。

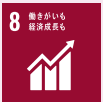
■ 前回スコアと他社平均との比較



- 良い変化

 - 労働環境をはじめ、「働きやすさ」を改善する企業運営の仕組みが整備され、エンゲージメントが向上
 - 多くの中項目（上記表の①～⑭）の実感値が前回より改善している
 - 「⑧評価報酬」の実感値が前回比0.5pt以上であり、評価フィードバックの改善などにより、評価の納得感が醸成できている状態
 - 「⑬労働条件」の実感値も前回比0.5pt以上となり、働きやすい環境の整備が進んでいることを実感として得られていると見られる
 - 「⑮企業理念」「⑯組織風土」の実感値も前回比0.5pt以上で、理念伝達の強化や風土面で有意な改善が見られていると推察される
- 注力すべき課題

 - 「⑦目標設定」の実感値は前回より0.5pt以上改善しているものの、6ptを下回っており、目標設定から達成に向けた支援の強化が重要
 - 「⑭各種制度」の実感値は5.3ptと前回に引き続き6pt未満で、制度面の整備および活用支援を継続的に取り組んでいくことが肝要
 - 「⑨キャリア」の実感値は前回よりも0.3pt改善しているが、4.0ptと引き続き低値。社内でのステップアップイメージを描くための仕組みが不足していると見られ、キャリア支援や各種制度の周知拡充は引き続き強化が必要



労働集約型企業が向き合うダイバーシティ

01 働きやすい環境づくり

■ 育児と仕事の両立支援

出生時育児休業の創設など2022年の法改正に対応し、社内報での制度周知や対象者への説明、育児休業者がいる店舗への人材補充ルールの整備などを進め、男女を問わず育児休業制度を利用しやすい環境を整えてきました。法改正以降、男性の育児休業取得率は約8割、女性は100%を維持しています。

● 2024年度
男性の育児休業取得率

80%

また、育児短時間勤務制度は子が小学校6年生の年度末まで利用可能とし、復職後の育児と仕事の両立を後押ししています。今後は2025年の法改正にも対応し、柔軟な働き方を支援する制度拡充を継続していきます。

● 2024年度
女性の育児休業復職率

100%

■ カスタマーハラスメントへの対応

2024年8月、カスタマーハラスメントに対する当社の基本方針と対応姿勢を定め、ハラスメント防止規程に対応を明記するとともに、トップメッセージを社内へ発信して、顧客によるハラスメントから社員を守る姿勢を明確にしました。さらに、事例集や対応フ

ローを整備し、現場で即時対応できる体制を構築。研修や啓発活動を通じて、心理的安全性の確保とエンゲージメントの向上に取り組んでいます。

■ 個性を生かせる職場

びっくりドンキーでは、ジェンダーレス制服を採用しています。性別を問わない共通アイテムに加え、一部は色やスタイルを選択可能とし、個性や働きやすさを尊重しています。

2022年には髪色の制限を撤廃し、現在は多様な髪色の従業員が勤務しています。



びっくりドンキーで採用しているジェンダーレス制服

02 人材の活用と多様性

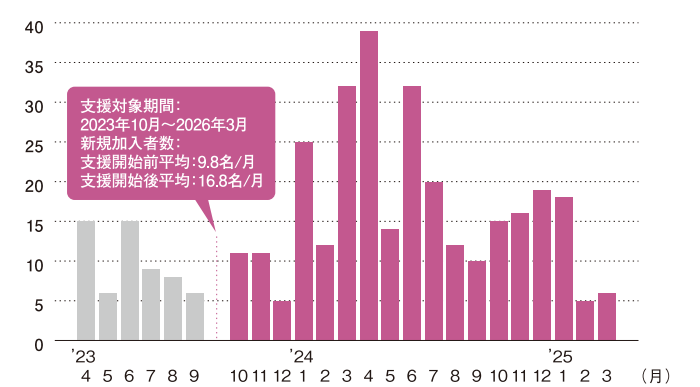
■ ジョブリターン（退職社員の復職）制度

家庭の事情やキャリア形成などで退職した社員が、培った知識や経験を活かして、再び当社で活躍いただけるよう、2024年7月、ジョブリターン制度を創設しました。2024年度は2名が制度を利用し再入社して勤務しています。

■ 社会保険加入の促進

店舗や工場などの各事業所は、多くのパートタイマーに支えられています。政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」を活用し、新たに社会保険へ加入する従業員への支援を開始しました。これにより、「働き控え」という社会課題の緩和につながる環境を整備し、2024年度末までの1年半で302名が短時間社会保険に新規加入しました。

■ 短時間社会保険への新規加入者数の推移(2023～24年度)



■ 特定技能外国人の採用

労働力確保と組織の多様性向上を目的に、2024年度から担当者を配置し、特定技能（外食）の在留資格を持つ外国人の採用を開始しました。2025年4月には2名が入社しています。文化や背景の異なる人材の受け入れは、新しい視点や価値観をもたらし、職場全体の活性化につながることを期待しています。

- 特定技能資格の外国人採用人数：5名（2025年9月時点）
- 配属部門：びっくりドンキー店舗
- 出身国：ベトナム、ミャンマー、フィリピン
- 【日本人社員と同様に各種教育を受講し、店長を目指します】



特定技能外国人社員研修風景

■ 多様な労働者（ジェンダー）の活躍推進

中期経営計画（2024～26年度）では、女性管理職比率を2023年度7.9%から2026年度12.5%へ引き上げる目標を掲げています。その実現に向け、店舗の昇格候補者におけるジェンダーバランスの確認などを進めてきました。2024年度は社員に占める女性比率約30%に対し、

女性管理職は25名（管理職に占める女性比率9.0%）となり、一歩ずつ前進しています。

※「女性管理職比率」の管理職は、店舗・工場では当社基準の責任者含む。

03 教育・リテラシー向上

各事業所で、長時間労働を抑制して従業員の適正な労働時間の管理が行えるように、管理職研修において、社会保険の加入条件や年収制限を踏まえた労働時間管理、36協定に関する知識などを教育しました。

また、管理職研修において、雇入れ時安全教育を実施すること、店舗で発生しやすい労働災害への対策、熱中症や化学物質管理などについても講義を行い、労働災害防止に努めています。

研修体系の再構築と教育投資の拡大

01 人財育成・研修の取り組み

■ 研修

中期経営計画の方針に基づき、人財育成の中核である研修制度を「管理型の知識伝達」から「能動的な体験型学習」へとシフトさせています。

2024年度は、基礎マネジメント研修や階層別育成プログラムの刷新により、昇格・登用と連動した教育体系を再構築しました。

■ 人財育成（誰もが活躍できる組織へ）

「誰もが活躍できる組織づくり」の実現に向け取り組んでいます。2024年度は社員一人ひとりのキャリアに寄り添いながら自律的な成長を後押しする体制づくりのため、部門横断型のプロジェクトとも連動し、等級や職位に応じた明確な育成目標を設定しました。社員一人ひとりが将来の姿を描きながら行動できるよう、キャリア支援制度の再設計を進めています。

■ 多様性と成長の両立を目指して

女性管理職比率の着実な伸長に見られるように「誰もが成長を実感し、自己実現できる職場環境」の実現を今後の重要テーマと位置づけています。年齢・性別・経験を問わず、あらゆる人が“成長を楽しめる”組織を目指し、「人づくり」を通じて企業の持続可能な未来を築きます。

■ 教育訓練費の推移実績

年度	教育訓練費 (千円)	正社員数 (人)	一人あたり 教育費(千円)
2022	40,605	751	54.1
2023	44,694	723	61.8
2024	60,686	733	82.8

■ 研修参加者（のべ人数）

年度	社内研修		社外研修派遣 (人)	海外研修派遣 (人)
	社内講師(人)	社外講師(人)		
2018	344	43	121	12
2019	430	168	76	0
2020	242	-	5	0
2021	379	73	21	0
2022	688	69	45	0
2023	344	289	43	3
2024	347	148	60	18

集合研修を再強化し、部門を越えた対話や知見の共有を促進。職位ごとに求められる行動やスキルと育成カリキュラムの再整備を進め、現場で即戦力として活躍できる人財を着実に育成する基盤づくりを進めています。

教育訓練費は前年比1.4倍の60,686千円に増加し、一人あたり教育投資額は約82千円に到達。これは、単なる研修回数の増加ではなく「人財への本格的な投資」を行う意思表示でもあります。また、新入社員の配属や育成カリキュラムの見直しを通じ、生活面・業務面の両面から成長を支援できる体制の整備を行いました。



入社2年目社員による田んぼの生きもの調査



配属部署に関わらず自社の取り組みを自分ごととして捉えられるよう社内研修を実施

■ DATA

女性活躍推進法に基づく情報公表

■ 労働者に占める女性労働者の割合

	※各年度末時点		
	2022年度	2023年度	2024年度
正規雇用	28.3%	30.4%	31.2%
非正規雇用	67.9%	68.9%	67.7%

■ 男女の平均勤続年数の差異

	※対象：正規雇用者		
	2022年度	2023年度	2024年度
全体	14.0年	14.5年	14.8年
女性	8.2年	8.6年	8.9年
男性	16.2年	16.9年	17.3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。

■ 男女の賃金の差異（男性に対する賃金割合）

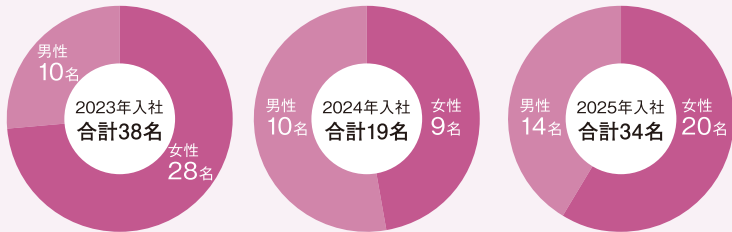
	※対象期間：各年度		
	2022年度	2023年度	2024年度
正規雇用	72.8%	71.3%	73.4%
非正規雇用	103.2%	104.9%	105.0%
全労働者	56.7%	59.0%	61.1%

■ 管理職に占める女性の比率

2022年度	2023年度	2024年度	KPI (2026年度)
7.5%	7.9%	9.0%	12.5%

※店舗・工場では当社基準の責任者含む。

■ 採用した労働者に占める女性の割合（新卒採用）



労働環境

■ 有給休暇取得率

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	82.33%	83.13%	84.36%
社員	77.11%	74.46%	80.11%
パートタイマー	83.61%	85.04%	85.25%

■ 平均残業時間

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	19時間29分	19時間42分	18時間45分

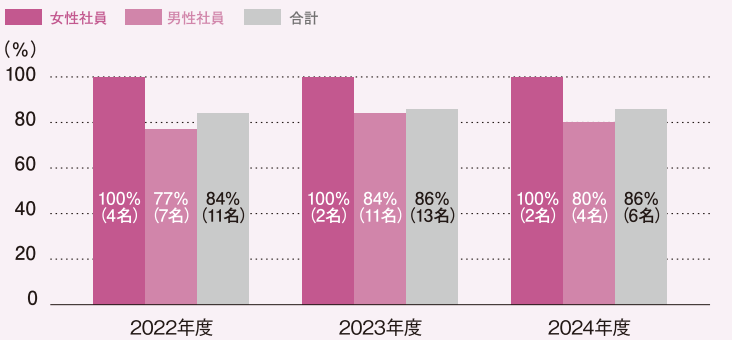
※ 正社員、地域正社員、短時間正社員、契約社員（有期・無期全て・定年再雇用含む）

健康と福祉

■ 健康診断の一次受診率

	2022年度	2023年度	2024年度
社員	100.0%	98.4%	98.9%
パートタイマー	99.3%	98.7%	96.3%

■ 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×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参入

※女性社員は育児休業（産前産後休業含む）を100%取得

■ 健康診断の二次受診率

	2022年度	2023年度	2024年度
社員	21.8%	13.1%	9.6%
パートタイマー	19.9%	12.4%	20.1%

※ 社員：正社員、契約社員、定年再雇用社員を含む

持続可能な仕入れ

安全・安心で環境負荷の少ない食材調達

01 野菜

大根・にんじん・ロメインレタス・ビタミン大根、ミニトマトなどびっくりドンキーで使う野菜は、契約産地からトレース可能なものを基本として調達しています。農業使用については、国が定めた使用基準・範囲・方法で正しく使用するポジティブリスト方式を採用しています。

近年の異常気象（高温・干ばつ・線状降水帯など）による農作物への影響が深刻化している中、リスクヘッジのため調達産地を複数産地に分散しています。また、土耕栽培のミニトマトも昨今の異常気象下では安定した収量が確保できないため、水耕栽培の新規産地開拓を進めています（2024年実績38%）。



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）

02 ビーフ

びっくりドンキーのハンバーグには、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育て上げる放牧技術が整うニュージーランド・オーストラリア・ウルグアイの農場で生産された「アレフナチュラルビーフ」を使用。自然に、健康に育てられていることを自社基準とし、アニマルウェルフェアの観点からも望ましい調達を行っています。穀物飼料や成長ホルモンを使用せずとも経済合理性を損なわないビーフ生産、「生産者の利益」と「環境負荷低減」は両立可能という認識です。同じ考えをもつ生産者・パッカーを選び調達することが畜産業の持続可能性向上につながると考え、活動を継続しています。



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

03 ポーク

びっくりドンキーのハンバーグに使用されるポークは国内及び海外数カ国から調達しています。中でも特徴的な取り組みがフィンランドAtria社とイギリスCranswick社です。2035年までのカーボンニュートラル実現を目標にするフィンランドは国土の80%が森林であり、冷涼な気候に恵まれています。アレフがAtria社から調達しているポークは、生涯を通じて一度も抗菌性物質が投与されていない“抗菌性物質フリーポーク”です。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。一般的に豚は屋内豚舎で飼育されますが、同社では豚本来の生態を大切に屋外で飼育し、母豚と子豚が草地を走り回っています。2年間利用された放牧地は、翌年は小麦等の農作物が栽培されるなど適切な輪作循環で持続可能な経営が行われています。



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

04 米

安全で高品質なお米の安定供給を目的に、1990年代より契約栽培を導入し、2006年以降は全国のびっくりドンキー全店舗（FC含む）で契約栽培米を使用しています。年間使用量は6,000トンを超え、現在は11都道府県・400軒以上の生産者と契約し、水田面積は1,400ha以上になっています。

契約栽培においては、環境負荷低減と生産性の両立を図るため、生産者と協議の上、以下の独自基準を設けています。①殺虫剤・殺菌剤を一切使用しない、②除草剤は年1回まで、③化学肥料の窒素分を、地域毎の肥料慣行レベルの50%未満とするものです。この基準に基づく栽培は、2018年に自然資本プロトコルで評価を実施し、慣行栽培や特別栽培米と比較して環境負荷の軽減と作業効率の両面で持続可能性が高いことが確認されました。

全ての契約米は自社でトレース管理を行い、FC店舗の仕入れにも同等の基準での指導・監査を徹底しています。生産者には出荷者証明書や栽培管理表、生きもの調査用紙などの提出を義務づけており、生物多様性に配慮した取り組みの報告書も受領しています。仕入担当者は定期的に産地や精米工場を訪問し、現地確認と必要に応じた改善指導を行います。また、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、品質向上に生かしていただいています。

2024年7月には秋田県大潟村で5年ぶりに対面での生産者協議会を開催し、各産地の取り組み報告や今後の目標を共有しました。現地の契約圃場や貯蔵施設の視察も含め、64名が参加しました。



契約栽培の田んぼ



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）



生産者協議会の様子



生産者協議会での現地視察



生産と自然の調和を目指した未来への取り組み

01 生物多様性を向上させる米の仕入

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、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事業により多くの生物が絶滅を危惧されています。このような変化は、農業の持続可能性や食の安全にも大きな影響を与える可能性があります。

びっくりドンキーでは、安全で持続的なお米の仕入れを目的に、農薬や化学肥料の使用を大幅に制限した契約栽培を推進してきました。これは生物多様性の高い水田環境の保全にもつながります。

02 「田んぼの生きもの調査」実施率100%の達成

アレフでは契約産地の生物多様性の保全・向上を目標に掲げ、2009年から予備調査を実施し、2016年より「田んぼの生きもの調査」を推奨してきました。2023年には、フランチャイズ(FC)を含むびっくりドンキー全店舗に供給するお米の生産者が、この調査を100%実施するという大きな成果を達成しました。以降は調査実施を義務化しています。

この調査では、水田に生息する生き物の種類と数を観察・記録し、生態系の現状を把握します。生産者が自らの手で継続的に取り組めるよう、調査手法の簡易化の工夫をしています。そして、調査結果をもとに、カエルやトンボの発生時期に合わせた水管理や、魚の移動を助ける魚道の設置、昔ながらの土水路の維持など、生き物の生息環境に配慮した取り組みが各地で行われています。これらの活動は、生産者の約3分の2にあたる260

軒で取り組まれており、全国で2,742カ所の水田およびその周辺で展開されています。



契約生産者の生きもの調査

■ 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	2024
乾燥時の水生生物の逃げ場所を作る(ビオトープ・溝等)	339	275	262	285	286
休耕田に湛水する	11	9	8	8	7
60日以上 の栽培期間外の湛水(冬期・早期湛水、雪水田んぼ等)	294	280	261	242	226
中干ししない、または延期	1206	1290	1068	1281	1335
無代かき栽培の実施	8	14	17	2	5
魚道・堰上げ水路	246	214	157	193	118
コンクリート排水路に脱出装置	151	141	168	243	118
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	45
土水路の維持活動	370	409	360	320	438
ため池の維持活動	26	22	46	30	38
その他	8	158	334	125	126

03 生きもの豊かな田んぼの体験機会の創出

水田の生物多様性の知見を広く共有するため、自社の体験田(北海道恵庭市)では年間を通して農業体験と生物観察を組み合わせたプログラムを実施しています。社員向け研修やFCマネージャー研修でも「田んぼの生きもの調査」を体験することで、生物多様性への理解を深めてもらっています。

また、契約産地での「びっくりドンキー田んぼの生きもの調査」も再開され、2024年には宮城県大崎市と北海道恵庭市の2会場で5年ぶりに開催され、2日間で合計84名が参加しました。宮城会場では雨天の開催となりましたが参加者全員から「楽しかった」との声をいただくなど、楽しく学ぶ機会となりました。



田んぼの生きもの調査

04 外来種問題への取り組み

生物多様性の保全には、外来種による影響への対処も重要です。当社では、お客様とともに外来種問題について学び、実際の駆除活動を通じた理解促進に努めています。

国外からトマトの受粉のために持ち込まれた「セイヨウオオマルハナバチ」や、学校教材等を通じて本州から導入された「トノサマガエル」(国内移入種)を対象に、自社農場での駆除活動を実施しています。

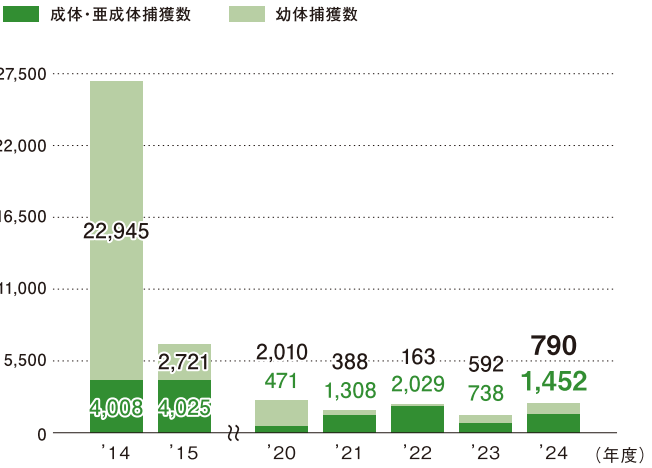
2024年5月には「白いおしりを捕まえろ!セイヨウオオマルハナバチ駆除会」を北海道で開催。北海道生物多様性保全活動連携支援センター(HoBiCC)や「セイヨウオオマルハナバチ対策推進協議会」と共催し、一般参加者39名、関係者6名が参加しました。当日は風の影響で発見率は低かったものの、女王バチ1頭を含む計3頭の駆除に成功しました。

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。2024年度は264名の参加者が、オタマジャクシと成体・亜成体あわせて2,242頭を駆除しました。捕獲個体は冷凍保存のうえ、ジャパンスネークセンター(群馬県)に餌として提供しています。トノサマガエルは北海道で「指定外来種」とされており、参加者には「入れない・捨てない・拡げない」の三原則を伝えています。2014年には捕獲数が2万頭を超えていたものの、近年は1000~3000頭で推移しており、在来種のカエルや絶滅危惧種も含む多くの自然の昆虫類等の回復も確認されています。今後も継続的な駆除により、生態系への負荷を抑えていきます。



セイヨウオオマルハナバチ駆除会(北海道恵庭市 自社施設)

■ 捕獲した北海道指定外来種トノサマガエルの数



社会・市民との協働

広がる、食と環境の理解

01 体験と学習機会の提供

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）での多様なステークホルダー向けの体験・環境学習の実施や、環境イベントへの展示・ワークショップ出展を行っています。



「えこりん村学校」野菜コース

● 2024年度体験学習機会提供数

全228回、参加者14,470名

(内、教育旅行8,998名、えこりん村学校1,097名、SDGs講演・体験1,033名、SDGsイベント出展3,342名)



「えこりん村学校」米コース

■ 2024年度出展

● 環境広場さっぽろ2024

ー 8月24・25日 大和ハウスプレミストーム（札幌ドーム）

廃食用油をリサイクルして作られた石けん粘土を使ったワークショップ「メニュー開発!石けんねんどでオリジナルデザートをつくらう!」を実施しました。2日間で148名の来場者にご参加いただき、体験を通して、びっくりドンキーで行っている廃食用油のリサイクルの取り組みをお伝えしました。



「環境広場さっぽろ」ワークショップ

石けん粘土で作ったオリジナルデザート

● 札幌市環境科学展

ー 9月7日 札幌市青少年科学館

● えにわ環境・エネルギー展

ー 9月8日 花の拠点はなぶる（恵庭市）

● ちとせ消費者まつり

ー 9月28日 北ガス文化ホール（千歳市民文化センター）

■ 報道メディア、事例集掲載

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合せを頂いています。2024年度は各報道メディアや事例集等に38回取り上げられました。

受賞機会

● 第12回 環境省グッドライフアワード
「環境大臣賞優秀賞」受賞（2024年12月）

環境省が主催するグッドライフアワードは企業、学校、NPO、自治体、地域コミュニティ、個人などの環境と社会により活動を応援するプロジェクトで、SDGsを体現する取り組みを幅広く表彰しています。

フランチャイズを含むびっくりドンキー全店のお米を作る生産地にて、田んぼの生きもの調査実施率が100%となったことを機に「びっくりドンキーの生きものにも優しいお米 ～契約産地での生きもの調査実施率100%!～」のタイトルでアワードに応募し、「環境大臣賞優秀賞」を受賞しました。本業に根差した活動であること、お米の契約栽培は1990年代、生きもの調査は2010年に開始し、15年かけて全生産者での実施へと活動を拡大していることが評価されました。

● TAMA サステナブル・アワード 2024-2025
「グッドライフスタイル部門大賞」受賞（2025年3月）

東京都多摩市が主催するTAMA サステナブル・アワードは、「多摩市気候非常事態宣言」を市民と一緒に前進させるため、地域や学校、企業などで実践されている「持続可能なライフスタイル」「環境にやさしい取組」を募集し、特に優れた団体を表彰するものです。その取り組みを周知し、一人ひとりの啓発につなげていくことを目的としています。

多摩市の飲食店15店舗で構成された「mottECO普及コンソーシアムTAMA」として、受賞しました。（びっくりドンキー聖蹟桜ヶ丘店が参加）

審査委員からは「この活動は食品ロス削減を目指すだけでなく、ビジネス連携の場へと広がっていることは大変興味深く、今後の発展に希望がもてる。食品ロスに対し、1企業ではなく、市内でも15店舗が連携したコンソーシアムで取り組んでいることは、より大きな社会的影響を与え、大変効果的であり、評価できる」と講評をいただきました。

● 第29回 優良外食産業表彰 持続可能な事業活動推進部門
「農林水産大臣賞」受賞（2025年3月）

農林水産省の優良外食産業表彰は、食生活を通じた健康で豊かな社会の推進と地域活性化を図るため、広くフードサービス事業の優良事例を紹介し、農林水産業との連携、消費者ニーズに対応したサービスの提供、環境への配慮など創意工夫を生かした事業に取り組む外食事業者等を表彰するものです。

アレフは、安全・安心で環境負荷の少ない持続可能な食材調達や、食品ロス削減の取り組み、省エネ活動と再エネの利用、ジョブリターン制度、ジェンダーレス制服の採用やカスタマーハラスメントに関する研修の実施、及び相談窓口設置など働きやすい環境づくりへの取り組みが評価されました。



● エコプロ2024

ー 12月4～6日 東京ビッグサイト

SDGs学習目的で来場する小中学生団体をメインターゲットに「生物多様性に配慮したお米の仕入れの取り組み」「お子様と楽しみながら食べ残しを減らす活動（もぐチャレ!!）」「店舗での食べ残しのお持ち帰りの取り組み」「店舗の生ごみ処理機からできた生ごみ資材を活用した堆肥化の取り組み」について、7分程度のツアー形式で紹介し、3日間で約2,500名のお客様にブースへ足を運んで頂きました。

子どもたちを対象に行ったアンケートから、子どもたち自身が取り組むことができる「もぐチャレ!!」をはじめとした食べ残しを減らす活動や、生ごみリサイクルなど、レストランの身近な社会課題に対して関心を高めていただくことができました。



「エコプロ2024」での説明の様子

■ SNSの活用

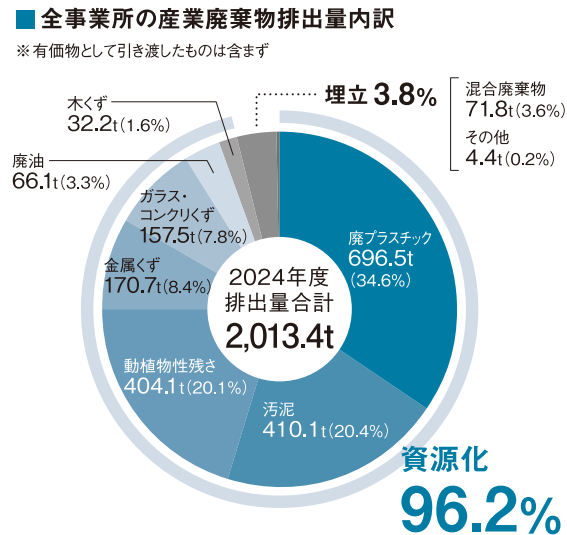
びっくりドンキー公式SNSで、SDGs関連トピックスとして「ユニフォーム」や「ストーリー」を中心に取り上げ、発信しました。

廃棄量の把握と削減、リサイクルループ

01 全社の事業所から排出される廃棄物

各事業所から排出される廃棄物を適正に分別し、可能な限り資源として活用する取り組みを進めています。結果、2,013.4tの産業廃棄物のうち96.2%を資源化しました。

廃棄物のうち、もっとも割合が多いのは廃プラスチックで、店舗への食材配送に使用される包装などがこれにあたります。軽量化や素材変更、ポーション変更等の発生を抑制する対策が考えられますが、食材の衛生管理と密接にかかわるため、今後対策が必要な課題です。

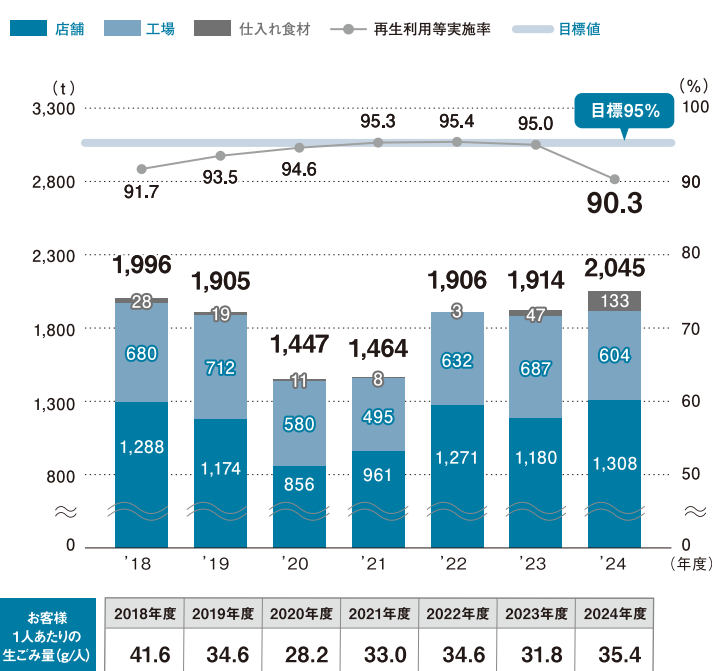


02 食品廃棄物発生量と再生利用等実施率

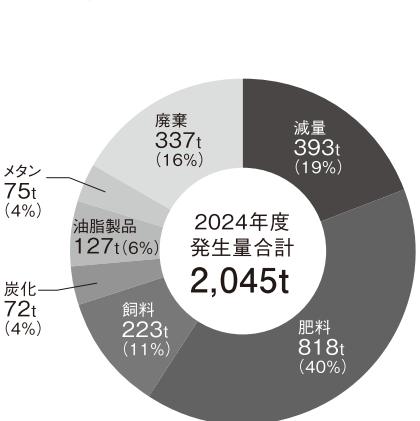
アレフの直営店舗・事業所から排出された食品廃棄物の再生利用等実施率は90.3%で、23年度と比較して4.7%の低下となりました。実施率低下の主な要因は、社内基準に不適のため仕入れ食材の大量廃棄が発生したことです。

生ごみ粉碎乾燥処理機の稼働や他の再生利用事業者との連携は継続実施しています。フライヤー油、グリドル油など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。

■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



03 仕入れ食材ロス低減

工場では仕入れ食材ロス低減の取り組みを継続しています。2024年度は、製造原価が高い沖縄MLPでのカット野菜製造を終了させ、福岡工場より航空便での出荷に切り替えました。これにより、沖縄MLPでの食品廃棄量は1,348kg/月、年間で16,176 kgの低減となりました。一方、福岡工場でのロスの増加はありませんでした。また、ハンバーグパティの歩留まり改善を継続して実施し、工場でのロス対策に取り組んでいます。

■食材の仕入れ量と食品廃棄物の発生割合

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
食材の仕入れ量 (t)	30,858	33,123	26,850	28,203	31,530	52,054※	37,265
食品廃棄物の発生割合	6.5%	5.8%	5.4%	5.2%	6.0%	3.7%	5.5%

※ 集計システム切替の都合で誤差有るため参考値

04 フードバンクとの連携

2019年度からフードバンクとの連携の下、余剰食材発生時、または事務所の災害備蓄品入れ替えの際に食材提供を実施しています。2024年度は計18カ所と合意書を締結し、11品目、0.57tの食材を提供しました。このうち

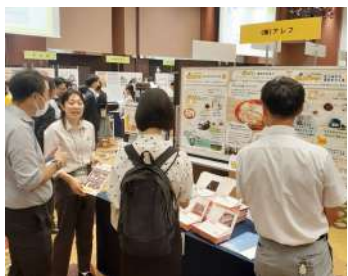
仕入れの余剰食材は3品目、0.55tでした。工場・店舗での在庫コントロールの精度向上により提供量は減少傾向にあります。

05 食べ残しの持ち帰り

びっくりドンキーでは「食べ残しの持ち帰りルール」を設定し、独自開発したFSC®認証の紙製容器での持ち帰りを実施しています（容器はテイクアウト、宅配にも使用）。2024年度は42,085件、一日あたり115件、一店舗当たり0.87件/日の利用がありました。

8外食事業者、8ホテル事業者、1中食事業者、2自治体、2大学の計21団体が連携する『mottECO (モッテコ) 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る、ごみにしない」が当たり前の社会を目指しています。

※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。

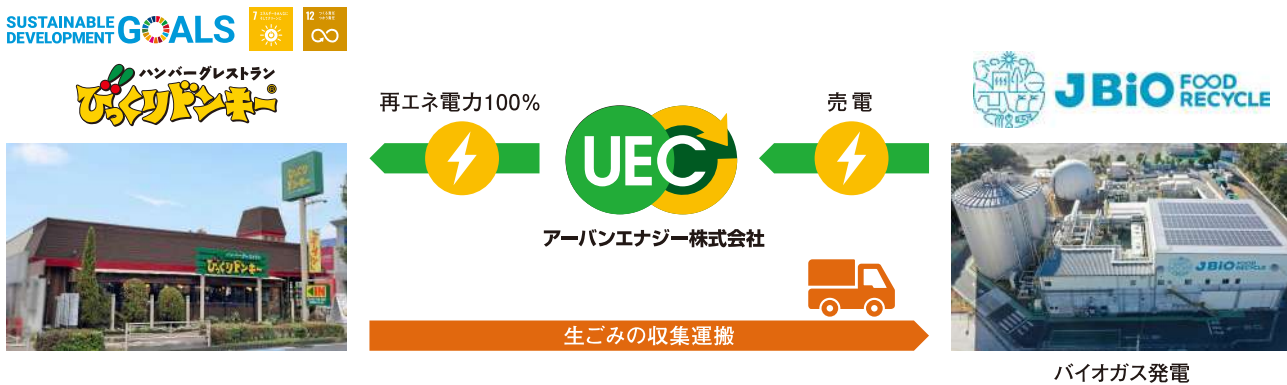


06 リサイクルループ

2024年度は、札幌市内2店舗、関東地区6店舗のびっくりドンキーで排出した生ごみをメタン発酵させてメタンガスを生成し、生成されたガスを燃焼して発電、発電した電気を店舗の電力として使用するリサイクルループを形成しました。

また、生ごみ粉碎乾燥処理機で発生した生ごみ資材の一部は、米・大豆の生産者に堆肥原料として使用いただき、食材としてお店に戻るリサイクルループを継続実施しています。

■電気のリサイクルループのフロー



お客様への提供量の把握

01 容器包装資材提供量の把握

「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」）の施行内容を踏まえ、デリバリー・テイクアウトで提供するワンウェイプラスチックの削減に向けて、容器包装資材提供量の把握を続けています。

2024年度の容器包装資材提供量は473.3t。そのうち小樽ビールで瓶ビール用に使用されたガラス瓶311.6tを除いた161.8tが各店舗からの持ち帰り用で提供した容器包装資材の量に当たります。内訳は紙製85.3t、プラスチック49.2t、段ボール14.8t、特定プラスチック2.0tです。2024年度より小樽ビール醸造所で直接販売している分の容器包装資材量の把握を始めたため、段ボールの数量が増加しています。

02 プラ容器・包装の削減について

びっくりドンキーで提供するデリバリー・テイクアウト用容器は2022年度にプラスチック製からFSC®認証材の紙容器に切り替えを行いました。プラスチック容器の提供量は2021年度の75.7tをピークに、2022年度25.2t、2023年度16.2t、2024年度は新テイクアウト容器試験導入の影響で増加したものの20.2tと推移し、切り替えによるプラスチック容器減量の効果がうかがえます。

デリバリー・テイクアウトが一般化し、商品の一部として容器にも工夫をするなか、機能性・デザイン性と環境への影響低減を両立できる資材選定に努めています。



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

03 特定プラスチック

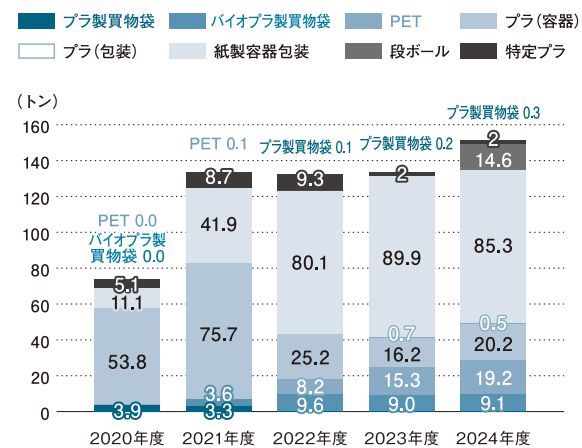
2023年1月よりびっくりドンキーの持ち帰り用ストローはPLA（ポリ乳酸）素材、スプーンをバイオポリエチレン10%含有のものを採用しています。2022年度に年間9.3t使用していた特定プ

■ 容器包装資材使用量推移（2020-2024年度）

	容器包装				特定プラ
	ガラス瓶	紙製	段ボール	プラスチック	
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
2024年度	322.1	85.3	14.8	49.2	2.0

※ 小数第2位以下未記載のため、合計と誤差があります。

■ 店舗で提供する容器包装資材と特定プラ（ビール用瓶を除く）



水資源の適正管理

水の使用と排水の健全化

01 福島工場排水処理能力の向上

福島工場の排水処理施設には活性汚泥曝気※1システムを導入しています。これは微生物を活用して排水を浄化するもので、現在も基本システムとして広く使われています。同システムは、排水と活性汚泥菌が直接触れるため代謝活性が効率的に行われるメリットがあるものの、排水の負荷変動（量的変動）や温度変動を受けて死滅・流出し、排水処理が機能しなくなるデメリットも抱えています。一般的な設計デザインは①「流入調整槽」（一定の流入スピードで曝気槽に排水を送り込む）、②「曝気槽」（汚れた工場排水をきれいな水に浄化する）、③「沈降槽」（処理されたきれいな水と汚泥菌を固液分離してきれいな水のみを放流）のフローで処理しますが、福島工場には流入調節槽、沈降槽が設置されておらず、曝気槽のみでの安定した運転には大きな労力を払わなければなりません。当該工場では、処理水を下水道ではなく

河川に排水するシステムであるため、基準順守の観点からも安定した排水処理の運転が課題となっていました。

そこで、抜本的な改善策として、微生物を浮遊させずに担体※2に定着させて菌叢※3を安定化する最新技術導入のための改修工事を実施しました。菌体固定技術は、すでに北海道工場と埼玉工場の排水処理施設で実績があります。当該工場でも、今回の処理性能のグレードアップによりほぼ自動での安定した運転が可能となり、これまで排水処理施設の維持管理に費やしていた多大な人員の労力と時間を削減し、生産と労働安全に集中することが可能となりました。

※1 曝気（ばっき）：排水に空気を送り込み、微生物の働きを活発にして浄化を進めること。
 ※2 担体（たんたい）：微生物が付着して生息するための素材。
 ※3 菌叢（きんそう）：微生物の集まり。



放流水のBOD（生物化学的酸素要求量）測定

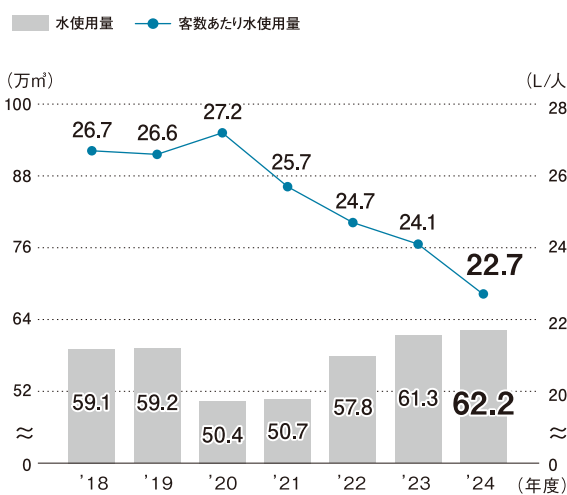


曝気槽のDO（溶存酸素量）測定

02 水使用量の低減（店舗・工場）

全社の水使用量の原単位を、前年比1%低減する事を目標に活動しました。結果、2024年度の水使用総量は62.2万㎡、原単位は22.7L/人で、前年度の原単位24.1L/人と比較し5.8%減となり目標を達成しました。また、北海道工場に急速冷凍庫を導入し、ソース製造時に使用していた冷却水を約21.9㎡/日低減しています。そのほか、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低減に取り組んでいます。

■ 水使用量の推移



脱炭素の取り組み

温室効果ガスの把握と削減

01 エネルギー使用量の推移

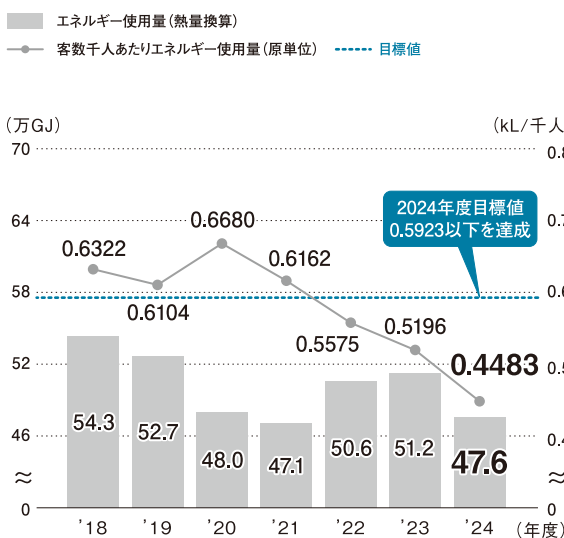
脱炭素社会の実現に向け、エネルギー使用量の削減活動を継続しています。

2024年度は、客数あたりの原油換算エネルギー使用量が0.4483kL/千人とし、前年比13.7%減となりました。

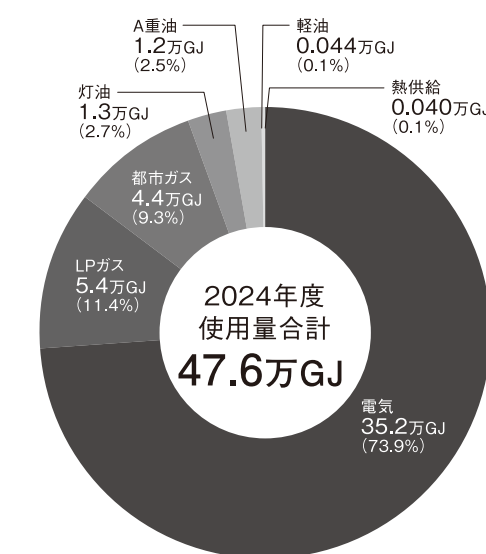
エネルギー使用量の内訳では電気が最も多く、店舗、工場での空調・冷蔵冷凍設備の計画的・効率的な更新、LED未導入部分のLED照明への切り替え、ISO認証を活用した運用改善などを実施しました。

2025年度以降も、客数あたりの原油換算エネルギー使用量の前年比1%削減を目標に、エネルギー使用量低減を継続します。

■エネルギー使用量の推移



■エネルギー使用量の内訳



02 CO₂排出量の推移

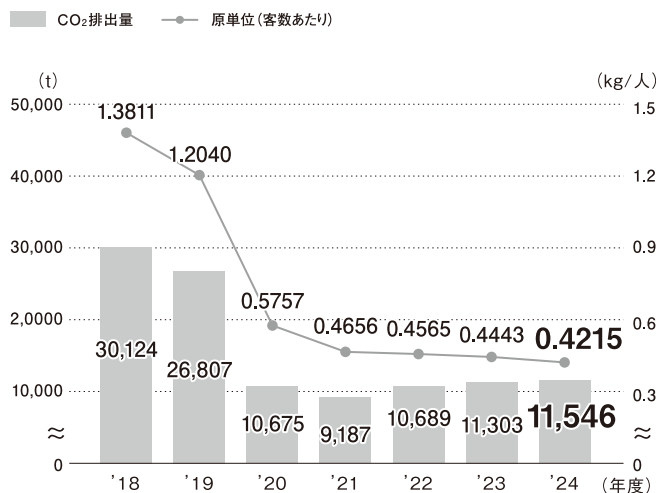
2050年にCO₂排出量を実質ゼロにすることを目標に、エネルギー使用量削減と、再生可能エネルギーなどのCO₂フリー電力の導入を進めており、中期目標として2030年に0.3955kg-CO₂/人を目指しています。2024年度は0.4215kg-CO₂/人となり、前年比5.1%減となりました。

2025年度より関西地区9事業所の電気をCO₂排出量実質ゼロ化したことにより、アレフ全体の高压電力111契約中、110契約が実質CO₂フリー電力となりました。

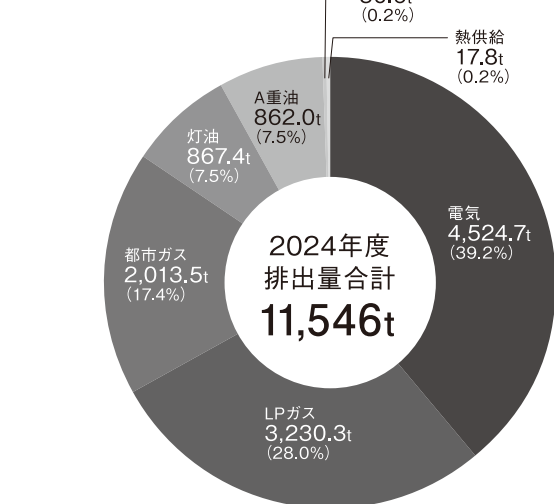
今後は2050年の目標達成に向け、低压契約やテナント店舗の電気のCO₂フリー化、ガスや灯油等の代替エネルギーの調査を実施します。

CO₂排出量と原単位(客数あたり)の推移(グラフ)、CO₂排出量の内訳(グラフ)はP28をご覧ください

■CO₂排出量と原単位(客数あたり)の推移



■CO₂排出量の内訳



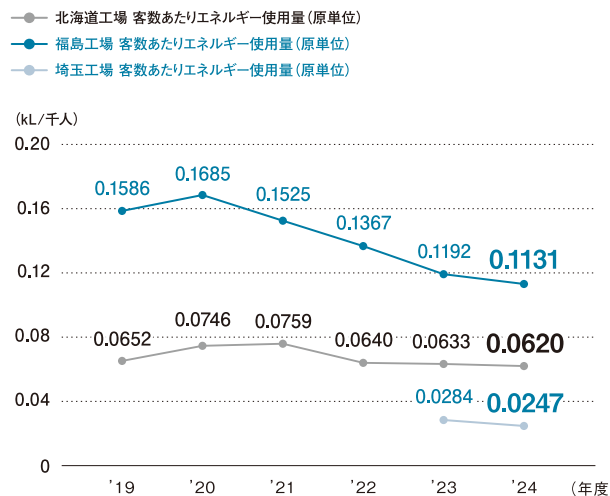
03 工場でのエネルギー使用量削減

エネルギーマネジメント規格「ISO50001認証」を、2016年の北海道工場、2020年の福島工場に続き、2025年4月に埼玉工場で取得しました。「ISO50001」は、エネルギーの削減に特化した規格であり、規格に則ったマネジメントを実行することで、継続的にエネルギー使用量を削減しています。

認証を取得した3工場での主要な取り組みとして、設備機器入替時の適正な設計、設備機器の性能維持のためのメンテナンス、操業時間外の空調制御、空調用ポンプのインバータ制御、空調・冷蔵冷凍機器の運用改善、現場発案の省エネ施策の実施などが挙げられます。認証に則り、上記の取り組みを計画、実行、結果分析、改善する事で各工場のエネルギー使用量を低減しています。

埼玉工場では、2027年3月までに客数あたりエネルギー使用量を原油換算で6%以上削減(2023年度比)を目標に設定してエネルギー使用量の合理化に取り組む体制を構築し、2024年度は9.8%の低減を実現しました。

■北海道工場・福島工場・埼玉工場エネルギー使用量の推移



04 フロン類の漏洩防止など

店舗や工場で使用する空調機や冷蔵・冷凍庫に使用されているフロン類は、二酸化炭素と比較して地球温暖化係数が非常に高い温室効果ガスで、フロン排出抑制法により管理義務が定められています。アレフでは、社員へのeラーニングによる法理解と確実な機器点検の実施等により、フロン類の漏えい防止に努めています。

2024年度は機器の不良による漏えいで、直営事業所8件、加盟社4件でフロンの充填・回収が行われ、実漏えい量40.9kg、CO₂換算で88.8t(前年より73.1t増加)でした。

また、工場から店舗への配送時に使用する蓄冷剤の冷却にノンフロン型冷凍ストッカーを導入する等、冷媒のノンフロン化を進めています。

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、積載率向上のため配送コース組み替えなどを行っています。2024年度の食材配送に伴うCO₂排出量は3,608tでした。



ビジョン2050

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。

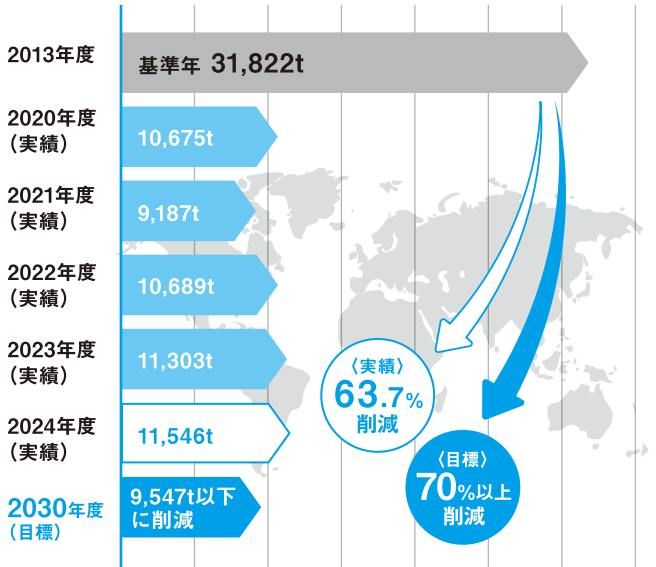
日本とアレフの目標

こうした懸念が高まる中、日本は2021年4月の気候サミットにおいて、これまでの温室効果ガス削減目標「2030年までに26%以上、2050年までに80%以上削減(いずれも2013年度比)」を改め、「2030年までに46%削減、2050年までにカーボンニュートラル」とする方針を宣言しました。

アレフも、中期目標として「2030年までにCO₂排出量46%削減(2013年度比)」を掲げていましたが、2023年度時点で継続的に目標達成していたため、2024年度末に目標を再設定しました。新たな目標は、「2030年までにCO₂排出量を70%以上、2040年までに80%以上削減(いずれも2013年度比)」です。

2024年度のCO₂排出量は11,546t(2013年度比63.7%削減)となりました。

CO₂排出量



目標実現に向け、当社は次の4つのアプローチを進めています。

- 01. 需要量を減らす：省エネの取り組みを継続し、年間エネルギー使用量の原単位を年平均1%以上削減(詳細p27)
- 02. 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に転換(2024年度 再エネ比率は74.4%)
- 03. 新たな発想：未導入のテクノロジーや新たな発想を取り入れ、画期的なイノベーションを創出
- 04. 環境と経済成長の両立：2040年以降には、非化石燃料への転換や次世代エネルギーの導入、カーボンクレジットを活用した年平均2%以上のCO₂排出量削減

アレフは、これらのアプローチを通じて、将来世代のニーズに応えられる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

なお、2024年度のCO₂排出量の総量増加は客数が増加したことによるものです。一方で、原単位での減少は、テイクアウト需要の定着、空調機・冷蔵・冷凍庫などを高効率設備に入れ替えたこと、モーニング需要拡大により営業効率が向上したことが要因と分析しています。引き続き今後も地道な店舗・工場のエネルギー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ていきます。

報告や基本方針など

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、p30中段)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p23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。

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。

環境基本方針

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
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。

※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。

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、2023年3月)。

算定方法について

●エネルギー使用量の換算
各エネルギーの使用量は、「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施行規則」による発熱量を適用し、熱量および原油数量に換算しています。
ただし、都市ガスについては同規則に則り、供給事業者が公表する発熱量を適用しています。

<参考>2024年度各エネルギー発熱量
電力:8.64 GJ/千kWh
都市ガス:供給事業者公表値 ※何れの事業者も45.0GJ/千m³
LPガス:50.1GJ/t
灯油:36.5 GJ/kL
A重油:38.9GJ/kL
軽油:38.0GJ/kL
熱供給:1.19GJ/GJ

<参考>発熱量から原油数量への換算係数 0.0258kL/GJ
なお、LPガスについては環境省の「モニタリング・報告ガイドライン」の基準産気率を適用し、使用量を体積から重量に換算しています。

<参考>LPガス基準産気率
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、福島、新潟、富山、石川)0.478m³/kg
第3ブロック(第1、第2、第4ブロックを除く都府県)0.482m³/kg
第4ブロック(沖縄)0.480m³/kg

●CO₂排出量の算定
各エネルギーの使用量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく環境省の「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」による排出係数を適用し、CO₂排出量を算定しています。

<参考>2024年度各エネルギー二酸化炭素排出係数
電力:供給事業者別・メニュー別
都市ガス:供給事業者別・メニュー別
LPガス:2.99t-CO₂/t
灯油:2.50t-CO₂/kL
A重油:2.75t-CO₂/kL
軽油:2.62t-CO₂/kL
熱供給:0.0532t-CO₂/GJ ※代替値(省令の排出係数)

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2024年度(2024年4月1日～2025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2024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2025」は、当社の環境基本方針、
2024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。
その他の社会活動や情報については、当社ホームページをご覧ください。

発行

2025年10月(次回は2026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)



株式会社 アレフ SDGsレポート2025(年次報告書)

制作日: 2025年10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

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)

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