



Chapter

05

持続的成長に
向けた取り組み

持続可能な成長を支える ESG の取り組み

当社は、畜産や農業と深く関わる事業構造を有しており、自然の恵みを守り活かすことが、事業の持続に欠かせません。
本章では、当社グループのサステナビリティへの取り組みについてご紹介します。

- | | | | |
|-----|------------------|-----|-----------|
| /32 | サステナビリティ戦略の全体像 | /38 | 気候変動対策の強化 |
| /33 | サステナビリティ推進体制 | /41 | 社会への取り組み |
| /34 | 重要課題と取り組み実績 | | |
| /35 | ステークホルダーエンゲージメント | | |
| /36 | バリューチェーン全体での取り組み | | |
| /37 | 環境への取り組み | | |





Sustainability

サステナビリティ戦略の全体像



スターゼングループは、「食の感動体験を創造することで世界中の人々と食をつなぎ続ける」という経営理念のもと、「食」の可能性を広げ、社会に貢献し続けることを目指しています。持続可能な社会の実現のために、ESGの観点に基づき、中長期的に取り組むべき10の重要課題を特定しました。事業を通じた社会課題の解決に努め、再生可能エネルギーの利用拡大や食品ロス削減など、環境と社会への貢献をより一層強化しています。

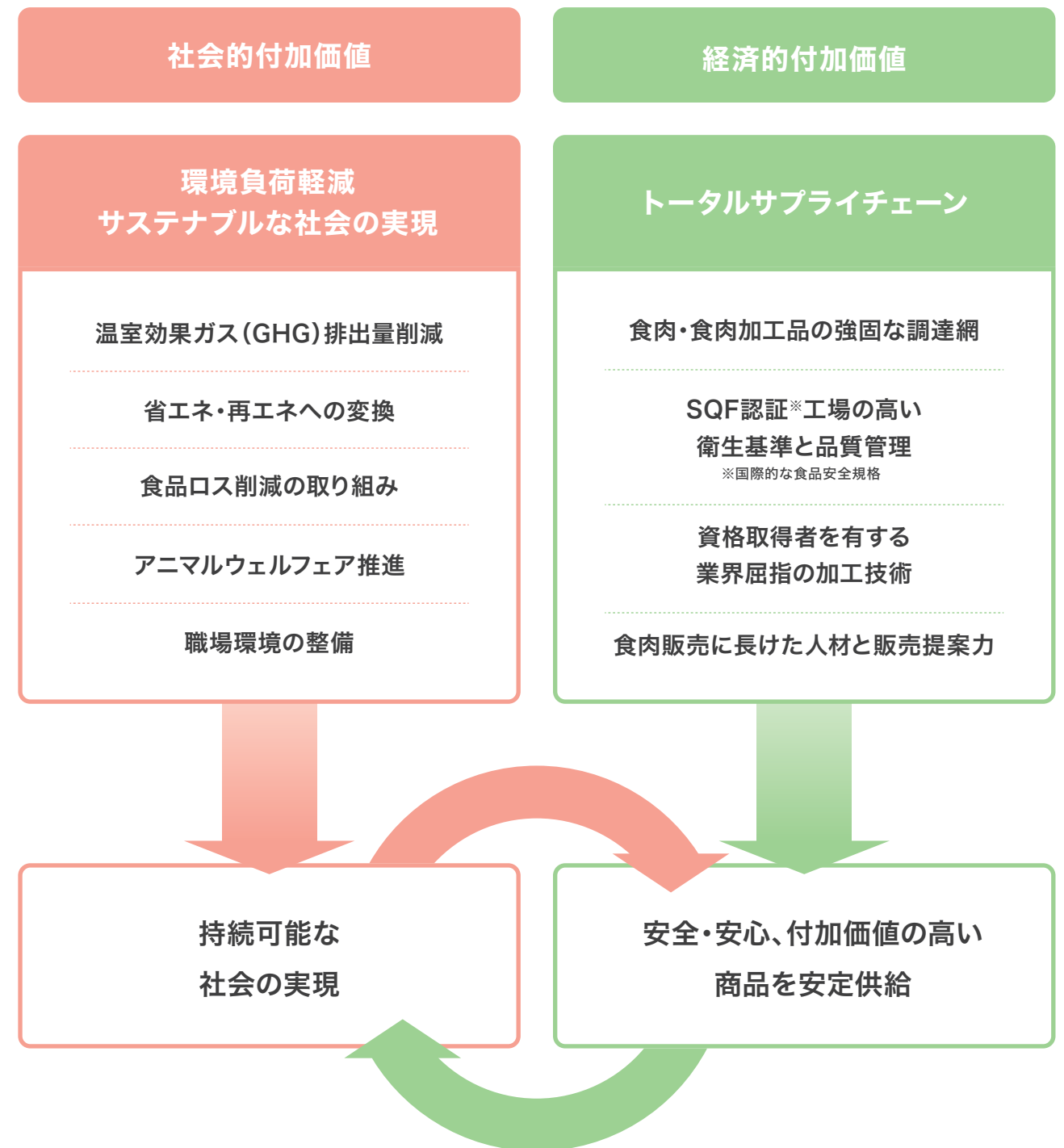
温室効果ガス(GHG)削減においても、2030年度末までに2022年度比でスコープ1、2を42%削減、スコープ3を25%削減する目標に向け、着実に取り組

みを進めています。

また、アニマルウェルフェアの推進や、バリューチェーン全体での持続可能な調達にも注力し、食の未来を支える責任ある企業としての役割を果たしていきます。

さらに、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを推進するために、女性や中途採用者の活躍推進、柔軟な働き方を支える制度の充実など、多様性を尊重した取り組みを行っています。

当社グループは、社会課題の解決と企業価値の向上の両立を目指し、持続可能な社会の実現に向けて挑戦を続けていきます。





Sustainability

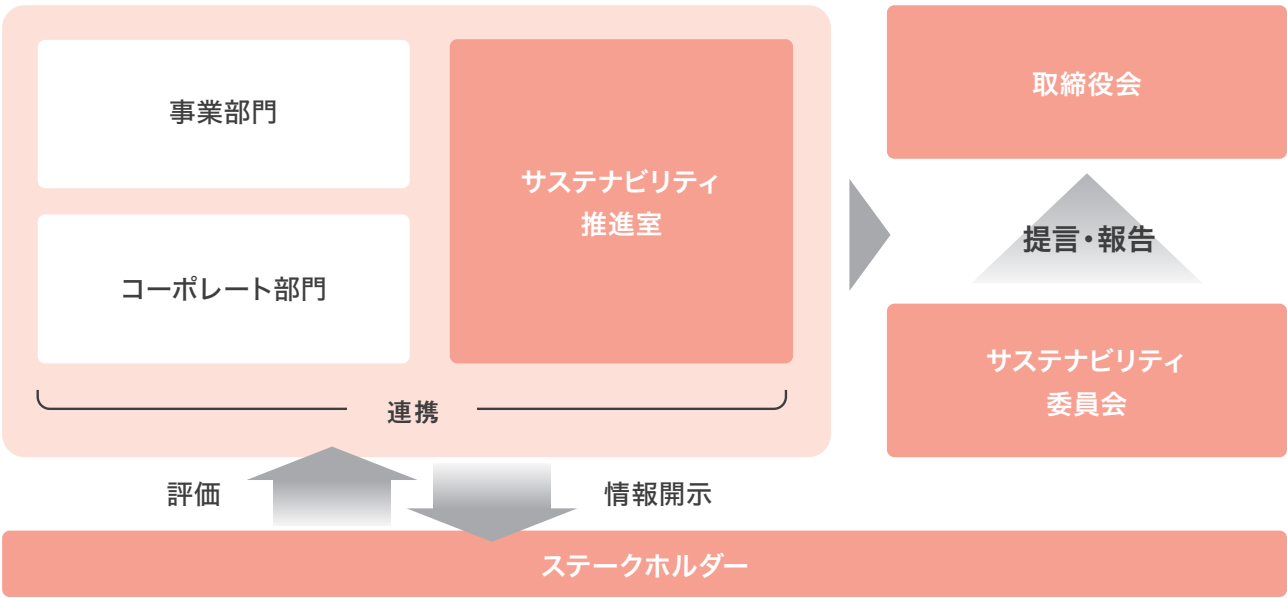
サステナビリティ推進体制

スターゼングループでは、サステナビリティ経営を通じ、SDGsの達成貢献およびESG投資への対応を図るため、グループ全体で横断的な取り組みを推進しています。その一環として、取締役会直下の諮問組織としてサステナビリティ委員会を設置し、年4回の開催を通じて社外取締役も交えながら、グループ全体のサステナビリティ経営に関する方針検討や、施策の進捗確認を行い、都度取締役会に報告しています。また、下部組織であるサステナビリティ推進室では、関連方針の立案や環境に配慮した事業活動を推進し、全社への浸透と定着を図っています。

サステナビリティ・ガバナンス体制

サステナビリティ経営推進のため、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しています。当該委員会は社外役員や関係部門責任者で構成され、原則として年4回開催し、サステナビリティ方

針や施策の検討・報告を行っています。また、識別したリスクはリスク管理委員会に共有され、取締役会に報告しています。



サステナブル経営戦略

当社グループは、2025年度を最終年度とする中期経営計画で「収益構造の再構築とサステナブルな事業運営」を掲げ、収益性と社会的責任を両立させる持続的成長を目指しています。中長期的に取り組むべき10の重要課題を特定し、サ

プライチェーン全体でリスクを低減するとともに、事業機会の創出を図っています。多様なステークホルダーと連携しながら、中期経営計画の確実な達成と企業価値のさらなる向上を目指します。

リスクマネジメント体制

サステナビリティ関連リスクを含むグループ全体のリスクは、「リスク管理規程」に基づき、リスク管理委員会が四半期ごとに検討・評価しています。委員会では、各リスクを発生頻度と損害規模の観点から分析し、課題を抽出のうえで、本部単位での対策強化を検

討・実行します。特に重要な事項は取締役会に報告します。また、サステナビリティ委員会で議論・識別された課題も、リスク管理委員会に共有され、他のリスクと同様に協議・評価し、取締役会に報告しています。

重要課題に対する目標管理と進捗評価

経営理念「食の感動体験を創造することで世界中の人々と食をつなぎ続ける」の実現を目指し、重要課題への取り組みを進めています。GHG排出量削減など、特に気候変動対策に関しては目標と指標を設定

し、進捗状況を継続的に管理しています。その他の課題についても、現在目標指標を検討しており、今後順次設定のうえ、着実に取り組みを進めていく予定です。

サステナビリティ委員会の構成（2025年4月時点）

役職	氏名	担当職
委員長	高濱 良一	取締役 経営本部長
外部委員	大原 亘	独立社外取締役
	多田 敏明	監査役(非常勤)
内部委員	鶉橋 正雄	常務取締役
	高橋 正道	常務取締役
	佐奈 常裕	取締役
	小池 公一	理事 製造本部長
	菅原 泰治	物流本部長
オブザーバー	菅野 耕平	監査役(常勤)
	定信 隆壮	監査役(常勤)
	原田 秀則	理事 監査部長
事務局	サステナビリティ推進室	



Sustainability

重要課題と取り組み実績

	重要課題	目標	方針	直近の取り組み実績
E 環境	気候変動	6気候変動対策の推進 7気候変動対策の推進 12気候変動対策の推進 13気候変動対策の推進 2030年度までに温室効果ガススコープ1、2 42%削減 スコープ3 25%削減（※2022年度比） - 水使用量原単位の削減	当社は生産・加工・物流のすべての事業領域でCO ₂ をはじめとする温室効果ガス排出の抑制・削減に取り組みます。 また、家畜動物の育成方法を見直し、水資源保全と家畜由来の温室効果ガスを削減する方法を追求します。	2024年1月、松尾工場の冷凍庫の冷媒を自然冷媒へ切り替え 2024年2月、「CDP気候変動レポート2023」において「B」スコア評価を獲得 ▶P.38 2024年6月、SBT認定を取得 ▶P.38 2024年12月、阿久根工場に太陽光パネルを増設
	食品ロスの削減	9食品ロス削減の推進 12食品ロス削減の推進 消費期限・賞味期限の延長	当社の事業は家畜の尊い「いのち」の恵みのうえに成り立っていることを再認識し、新たな技術を活用し消費期限および賞味期限の延長に取り組みます。また、食品循環飼料「エコフィード」を用いた養豚事業を推進し、食品資源の有効活用につとめ、サプライチェーンを通じた食品ロス削減に取り組みます。	2024年9月、阿久根工場の豚肉を用い、麻布大学と共同で行った冷蔵保存に関する研究を学会で発表
S 社会	労働慣行	5ジェンダー平等の推進 8働きがいと経済成長 12働きがいと経済成長 - 多様な人材の育成・活用 - 働きやすい職場環境の整備		2024年度の男性社員の育児休業と育児目的休暇の取得率50% - 経営人材育成のための選抜研修を実施（2024年度11回） 2025年度より、介護休業の取得日数を拡大
	労働安全衛生	3すべての人に健康と福祉を 従業員の健康維持・向上	当社は経営理念の一つに「スターゼンで働いてよかったと思える会社にしよう」と掲げています。 従業員の健康・安全を第一として、安心して長く働ける、快適な魅力ある職場環境を整備します。	2023年より、健康診断再検査の費用補助の増額、オンライン診療の開始 - 過重労働防止対策として、長時間労働の可能性が生じた部署へのアラートを実施
	従業員満足	4真の思いやりをみんなに 8働きがいと経済成長 従業員エンゲージメントの向上	また、誰もが互いの思いと意見を尊重し合える企業風土を醸成し、一人ひとりが自分の仕事に熱意を持ち、積極的且つ自律的に働ける職場づくりに取り組みます。	2024年度より、社内へ経営理念の浸透を行う「インターナルブランディング」を推進開始 - 社員持株会に加入している当社グループ従業員へ譲渡制限付株式を付与、持株会の奨励金付与率を2倍（5%から10%）に引き上げ 2024年度、品川本社ビルおよびスターゼンミートプロセッサー加世田工場にてファミリーデーを実施 ▶P.43
	品質・安全性	3すべての人に健康と福祉を 12食品ロス削減の推進 生産から販売までSQFで繋がるバリューチェーンの構築	創立以来大切にしている「安全・安心で、よりおいしい商品を、どんな時もお客様にお届けしたい」という想いの下、食のトータルサプライヤーとして今後も「食」を通してお客様を幸せにできる企業を目指します。	2024年度より、各営業所の品質管理体制を精査し、ランク評価を行う制度を導入 2024年度より、無通告で各営業所の衛生点検を実施 ▶P.45
	健康栄養	2食生活を豊かに 3すべての人に健康と福祉を 植物由来商品の販売拡大による多様なたんぱく質の提供		日本大豆ミート協会の設立企業の1社として参画 ▶P.44
	サプライチェーンの強化	2食生活を豊かに 11気候変動対策の推進 強靱なサプライチェーンの実現	当社は持続可能な調達・供給を実現するため、地球環境および動物福祉等の社会課題に配慮した原材料調達を追求します。また、畜産業が直面している気候変動問題と、それらに起因する課題に共に向き合う原材料調達先の育成と開拓に取り組みます。加えて、自然災害等によるサプライチェーン寸断のリスクに備えるため、調達先の多角化と、調達先との長期的・安定的な関係性の構築に取り組みます。	- 豪州での牛肥育農場では、牛のストレス軽減に配慮し、直射日光から避ける日除けの設置 - 海外大手パッカーとGHG（スコープ3）削減に向けた取り組みを開始 - ニュージーランドにおける持続可能な牛肉生産の推進を目指す協議会であるNZ Roundtable for Sustainable Beefに加盟し、会合に参加
	アニマルウェルフェアの推進	12食品ロス削減の推進 - アニマルウェルフェアの基本とされる「5つの自由」の実現 - 快適で健康的な飼養環境の整備	当社の事業は家畜たちの尊い「いのち」により成り立つ事業であることを再認識し、アニマルウェルフェアに規定される動物たちの「5つの自由」を追求すると共に、家畜が安全かつ快適にその生を全うできるよう、獣医師や大学等の研究機関と共に、家畜の育成環境改善に率先して取り組みます。第一段階として、養豚舎の妊娠ストールフリー化を段階的に進め、母豚が安全で健康的に妊娠期間を過ごすことができる様、飼育環境の改善に取り組みます。	- 豚のストレス軽減の取り組みとして、茨城大学とともにフリーストール研究を推進 - グループ会社のすべてのと畜場にて、飲水設備や監視カメラを設置 - 社外有識者との定期的な意見交換を実施
	コーポレート・ガバナンスの強化	16平等と公正な社会をすべての人に 恒久的な企業価値の向上	持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現のため、株主をはじめとするすべてのステークホルダーに真摯に向き合い、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うことのできる、プライム市場上場企業に相応しい強靱な組織を構築します。	- 取締役・監査役全員への取締役会に関するアンケート調査を実施 - 取締役会での議論活性化を目的として「幅広い視点でフリーディスカッション」導入
G ガバナンス				



Stakeholder Engagement

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、企業価値の持続的な向上には、多様なステークホルダーとの価値共創が不可欠であると考えています。取引先、消費者、株主・投資家、従業員、地域社会、行政機関などのステークホルダーに価値を提供し続けるとともに、価値共創の関係構築を目指し、信頼にもとづくエンゲージメント向上を推進しています。

	ステークホルダーとの関わり	機会・手段	エンゲージメントの具体例
お客様・取引先	「スターゼンと取引をしてよかったといわれる会社になろう」という経営理念のもと、お客様・取引先との継続的な信頼関係の構築に取り組んでいます。調達から加工・販売までの一貫したサプライチェーンを通じて、安全・安心な商品の提供と安定供給を実現するとともに、品質向上にも努めています。	- 事業運営を通じた協業 - 工場監査を通じた品質・安全・法令順守などに関する協業 - 商談会(新商品説明会) - コンソーシアム設立 - 個別の商談やミーティングを通じたコミュニケーション - お取引先様通報窓口	アメリカや欧州、東南アジアなどの輸出取引先を招聘し、カッティングセミナーや国内農場、当社工場をめぐる視察を行っています。工場の衛生管理や加工技術の理解を促進し、信頼関係の強化を図っています。
消費者	消費者の多様化するニーズに対応した商品・サービスをつくる「マーケットイン」の視点を重視しており、安全・安心はもちろん、ニーズや価値観の変化を的確に捉えた提案を行い、信頼されるブランドづくりを進めていきます。	- お客様相談窓口 - 消費者モニター調査 - 各種イベントや店舗販売を通じたニーズの把握 - ウェブサイトやSNSを通じた情報発信とコミュニケーション	ライフスタイルの変化を背景に、消費者ニーズは多様化しています。当社グループでは「新しい価値」の提案を重視し、ブランディングチームによる潜在ニーズの調査体制を強化しています。たとえば、簡便性と家庭の味を両立させた「DELI BURG」シリーズなど、消費者の声に向き合いマーケットインの発想に基づいた商品開発を行っています。
株主 投資家	株主・投資家の皆様に対して、適時・適切かつ公平な情報開示に努めています。中長期的な企業価値の向上に向け、経営戦略や財務状況に関する透明性の高い説明を行うとともに、建設的な対話の機会を通じて、信頼関係の強化に取り組んでいます。	- 株主総会 - 投資家向け決算説明会 - 各種報告書 - ウェブサイトなどを通じた情報開示 - 投資家との個別面談	株主との建設的な対話に関する方針を定め、IR活動を通じて当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。決算説明会は半期ごとに実施するとともに、個別のIRミーティングも実施しています。
従業員	企業の持続的成長を支えるのは「人」であると考え、従業員が活き活きと働ける環境づくりに取り組んでいます。働きがいや成長実感を得られる仕組みづくりに加え、現場の声を活かす双方向のコミュニケーションや、多様性を尊重する職場風土の醸成を推進しています。	- 各種研修 - 中期経営計画などの社内周知や説明 - 個人面談 - 社内社外相談窓口 - タウンホールミーティング - 従業員ファミリーデーの開催 - 譲渡制限株式の付与 - 社員持株会奨励金付与率の引き上げ	従業員の自律的な成長を支援するため、2024年7月に希望者を対象に、3,000以上の講座を自由に学べるe-ラーニングを導入しました。また、2022年度からは、希望する部署や拠点へ応募できるオープンな社内公募制度を導入し、ジョブローテーションを通じて個々の成長と組織の活性化を図っています。
地域社会・環境	地域社会や環境との調和を重視し、事業活動を通じて持続可能な地域づくりに取り組んでいます。また、食育や環境保全活動も実施し、地域の方々と対話を深め、相互理解と信頼関係の構築に努めています。	- 環境保全活動 - 食育活動・スポーツを通じた地域コミュニケーション - 被災地に対する復興支援活動 - 工場見学の受け入れ - 地域イベントの参加 - 森林保護活動のサポート - 環境負荷低減への取り組み	地域との繋がりを大切に、ドナルド・マクドナルド・ハウスへの支援、少年野球大会への協賛(スターゼンカップ)、北里大学との連携による自然循環型の持続可能な食肉生産の取り組み、霧多布湿原の保全活動への寄付など、多様な社会貢献に取り組んでいます。
行政機関・業界	食の安全と安定供給を担う企業として、行政機関や業界団体との連携を重視しています。各種法令の遵守に加え、ガイドラインや制度への的確な対応を通じて、持続可能な食肉産業の発展と安全・安心な社会の構築に貢献しています。	- 業界団体との対話や定期的な情報交換 - 業界団体や社外の各種研究会への参画と連携	当社は、環境省が主導する「バリューチェーン全体での脱炭素化推進モデル事業」に参画しています。本事業は、企業間の連携を通じてスコープ3排出量の算定・削減を促進する取り組みであり、当社は生産現場を中心としたデータの収集・提供を通じて、業界共通の算定ルールやエンゲージメント方針の策定に貢献し、業界全体での脱炭素化を積極的に推進しています。

Value Chain Initiatives

バリューチェーン全体での取り組み



生産・調達

- メタンガス削減対策
カギケノリの給餌トライアル
アミノ酸配合飼料の給餌トライアル
- エコフィードの取り組み



カギケノリ



エコフィード



加工・製造

- GHG削減委員会の推進 ▶P.37
ローカル電力の見える化促進など
太陽光パネル設置 4工場
再エネ一部導入(千葉工場)



阿久根工場太陽光パネル



青木食品太陽光パネル



プロセスセンター

- エコ包装切り替え
- 賞味期限延長の拡充
ガス置換包装
スキンパック包装
脱酸素剤入り包装



ガス置換包装

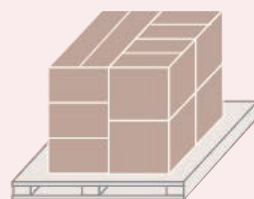


脱酸素剤入り包装



物流・商品

- モーダルシフトの推進
- ダンボール規格統一化
- 大豆ミート商品の拡売



不定型であったダンボール箱の統一

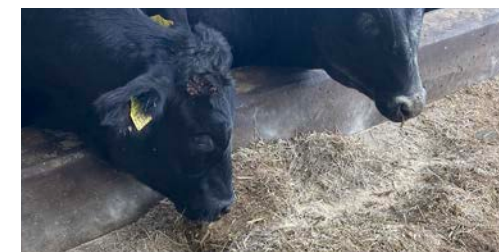


大豆ミート商品

GHG削減に向けた取り組み

昨年に続き、北海道はまなか肉牛牧場にて、アミノ酸バランスを整えた飼料給餌トライアルを実施しました。この試みは、牛の体内でのアミノ酸吸収効率を高め成長を促進することで、肥育期間の短縮を図り、GHG排出削減への貢献を目指しています。昨年のトライアルの結果、10頭中9頭に増体効果が見られ一定程度の効果を確認できました。引き続き給餌を行い検証を重ねる予定です。

さらに、豪州において、メタンガスの排出を削減する効果があるとされる海苔の一種であるカギケノリの成分を含んだ餌を豪州Wagyuに給餌しています。健康状態や増体率を確認しながら、生体や肉質への影響、メタンガス抑制効果について検証を行い、給餌頭数を増やしていく計画です。


上:北海道はまなか肉牛牧場
下:カギケノリの養殖場

エコフィードの取り組み

当社では、食品製造過程で発生する副産物や売れ残り食品を活用したエコフィード(環境配慮型飼料)を使用しています。当社グループの美保野ポークおよび雲仙有明ファームにて、エコフィードを豚の飼料として活用し、スターゼンミートプロセッサーで加工した製品を大手スーパーマーケットへ納品することで、資源循環の促進と環境負荷の低減に貢献しています。

クリーンエネルギーの導入

当社グループは、GHG排出量を2030年度末までに2022年度比で42%削減することを目指しています。GHG削減委員会設置やエネルギー可視化システム導入によりGHG排出量削減を推進しています。現在、全国4カ所で太陽光発電設備が稼働しており、2024年12月には阿久根工場に増設しました。2024年度、太陽光パネルによって約450tのCO₂排出を削減しました。加えて、一部工場の屋根には遮熱塗装を施すことで、室内の温度上昇抑制と電気使用量の削減にも繋がっています。



青木食品の太陽光パネル



Environmental Initiatives

環境への取り組み

省エネ・再エネへの転換

当社グループのGHG排出の大半は工場由来であり、各工場では高効率設備の導入など、積極的な対策を進めています。再生可能エネルギーの導入促進にも取り組んでおり、太陽光発電システムの採用に加え、化石燃料を使用しない電力への切り替えも実施しています。

また、阿久根工場では、生産工程で多量の蒸気を使

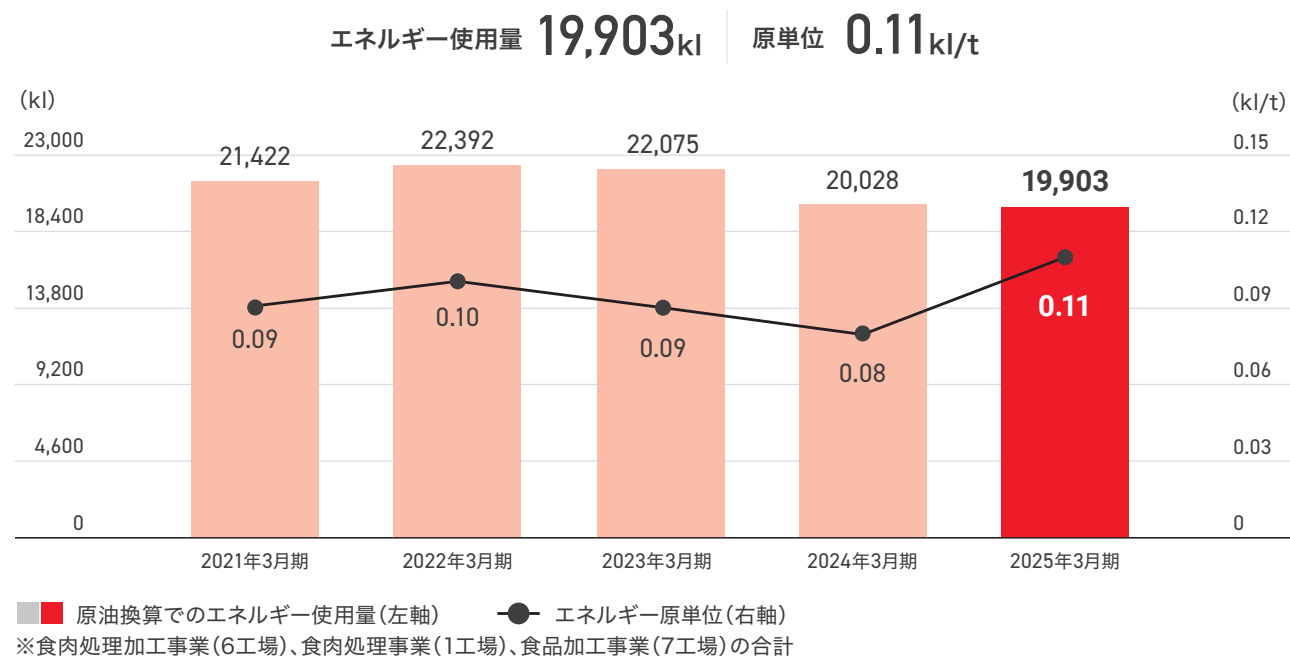
用しており、これまでボイラーの燃料に重油を使用していましたが、CO₂排出係数の低いLNG仕様のボイラーへ転換する計画を2024年より進めています。2026年1月の稼働を予定しており、これにより年間約500トン、工場全体の約10%に相当するCO₂排出量の削減を見込んでいます。

GHG削減委員会

気候変動への課題に対応するため、2021年12月にTCFD提言への賛同を表明し、2023年6月よりTCFDフレームワークに基づく情報開示を行っています。また、2030年度末までにGHGスコープ1、2を42%削減、スコープ3を25%削減する目標を掲げ2024年6月にはSBT認定を取得しました。各工場

の責任者で構成する「GHG削減委員会」では、省エネルギーに関する取り組みを強化し、グループ全体に展開しています。具体的には、エネルギー消費状況をリアルタイムに把握できる「エネルギー・マネジメントシステム」を順次導入しています。

エネルギー使用量推移



食品ロスへの取り組み

日本の食品の廃棄は年間470万t以上あり、通常、食肉や食肉加工品は店頭で賞味期限が迫ると値引きされ、それでも売れ残った場合は廃棄されてしまいます。その対策として、グループ内の産地工場では、高度な衛生管理で加工される初発菌数の少ない食肉

を使用し、スキンバック包装やガス置換包装、脱酸素剤入り包装を導入することで、一般的なスライスパック商品に比べて賞味期限をより長く設定することが可能となりました。賞味期限が延びることにより、廃棄ロス削減や配送のムリ・ムダの減少に繋がります。

	含気包装		ガス置換包装
国産牛	4日	→	7日以上
国産豚	4日	→	7日以上
国産牛内臓	2～3日	→	10日
国産豚内臓	2～3日	→	8～10日

※保存温度4℃以下の条件下

環境にやさしい包装資材の導入

当社グループでは環境負荷低減の一環として、包装資材の見直しに積極的に取り組んでいます。環境にやさしいエコトレーを使用を推進しており、2024年度はエコトレーへの切り替えを約60%行いました。業務用ハンバーグにおいては、環境負荷の少ない包装フィルム資材の使用率を高めることで、年間約25トンのGHG排出量を削減しました。さらに、こうした私たちの環境への取り組みがお客様に伝わるように、独自基準によるオリジナルエコマーク「エコスタ」による周知活動も展開します。



名称「エコスタ」は社内公募し、「ecoに取り組むスターゼン」という意味で、当社グループ全体でエコに取り組むという気持ちを込めました。



Climate Action

気候変動対策の強化

TCFDフレームワークによるリスク・機会の開示

当社グループは、2022年2月に持続可能な社会の実現のために当社が中長期的に取り組むべき「重要課題」を特定しました。中でも、気候変動に起因する社会・環境問題は喫緊の課題であり、こうした取り組みを推進するため、中長期経営計画においては、省エネ・再エネ機器の導入などに関する投資計画を折り込んでいます。また、シナリオ分析を実施したう

えで、当社の事業や国内外の畜産業、消費者に与える影響を推定することで、当社グループにとってのリスクや機会を識別しました。リスクと機会とは、TCFDのフレームワークを活用して「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目に分類し、2024年3月期の実績値をもとに開示しています。

TCFDの取り組みと今後の対応方針

ガバナンス	サステナビリティ経営を推進するため、取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しています。委員会においては、四半期に一度、サステナビリティ推進にかかる方針の策定や重要課題の進捗状況について審議し、取締役会に報告・提言しています。取締役会は、委員会の提言・報告に基づき、当社グループのサステナビリティ推進にかかる状況を的確に把握し、各種戦略の策定に活かしています。
戦略	産業革命前に比べ2100年までに世界の平均気温が1.5/2℃上昇、または4℃上昇した場合に事業に与える影響についてシナリオを策定しました。そのうえで、特に当社グループの事業に大きな影響を与えるリスクや機会が財務に与える影響を試算し、今後の戦略に反映していきます。
リスク管理	「リスク管理規程」に基づき、サステナビリティを含むグループ全社的なリスクについて、原則として四半期ごとに開催する「リスク管理委員会」において審議・協議し、取締役会に提言・報告しています。リスク管理に際しては、発生頻度と損害規模を軸としたマトリックスを策定し、重大なリスクに関しては委員会において定点観測する仕組みとしています。
指標と目標	GHG排出量について、2022年度を基準として、2030年度までにスコープ1、2:42%、スコープ3:25%削減する目標を掲げています。当社グループのGHG排出量の推移は、当社のウェブサイトに掲載しています。今後も引き続き、カーボンニュートラルに向けたGHG排出量の削減に取り組んでいきます。 GHG排出量

CDPのスコアリングにおいて「B」スコアの評価を獲得

企業や自治体が気候変動、森林破壊、水資源のセキュリティに関する情報を開示するためのグローバルプラットフォームであるCDP(Carbon Disclosure Project)が発表した「CDP気候変動レポート2024」で、「B」スコア評価を獲得しました。この「B」スコアは自社の環境リスクや影響について把握し、行動しているマネジメントレベルとされ、評価

されたことを示すものです。TCFDのフレームワークを活用した開示のほか、スコープ1、2、3の開示など、気候変動の課題解決に取り組んでいることが評価に繋がりました。



「1.5℃目標」に準拠したSBTi認証

SBTiは、WWF、CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクトの共同イニシアティブで、企業が気候変動対策に重要な役割を果たすことを目指しており、企業が削減すべきGHG排出量を科学的知見に基づいて設定することを支援・認定しています。当社はこの取り組みに参加し、2030年度に向けたGHG削減の目標が、パリ協定の定める「1.5℃目標」に沿ったものと認定されました。SBT認定取得は、お客様から選ばれ、成長し続けられる企業を目指すための第一歩です。



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

サステナブルファイナンスによる資金調達

サステナビリティ経営を推進する一環として2025年2月にサステナブルファイナンスによる資金調達を実施しました。サステナブルファイナンスとは、金融機関等が貸出先企業に対し、環境や社会課題への取り組み状況に応じて融資条件を設定・変更する仕組みです。目標の達成度に応じた金利優遇などが与えら

れ、企業の持続可能な成長を後押しします。今回のスキームでは、用途に柔軟性を持たせ、環境対策に関する投資にとどまらず、海外事業の拡大など成長投資も含めた複数の取り組みにも戦略的に活用していきます。

サステナブルファイナンスによる資本調達の概要

融資商品	サステナビリティ・リンク・ローン	Mizuho Eco Finance
契約締結日	2025年2月20日	2025年2月20日
契約先	株式会社三井住友銀行	株式会社みずほ銀行
融資金額	20億円	20億円
資金使徒	運転資金	運転資金
環境目標	CDP 気候変動スコア A-	GHG排出削減



Climate Action

気候変動対策の強化

シナリオ分析の概要

事業のリスクについて分析し、自社が直面する気候変動のリスク・機会において、特に影響度が高いポイントに絞り込みました。公表されている気候変動シナリオをもとに、客観的に未来を予測し、様々なリスク・機会を想定しつつ、事業に与える影響を1.5℃と4℃の各シナリオで定量的に分析しました。

リスクと機会の特定

当社グループの事業に影響を及ぼす可能性がある気候変動リスク・機会を識別し、重要性を評価した結果は以下のとおりです。

タイプ	リスク／機会項目		事業へのインパクト		重要度
	分類	項目	リスク／機会	リスク／機会による影響	
移行リスク／考えられる機会	政策／規制	炭素価格の上昇	リスク	● 炭素税負担、または仕入先が炭素税に対応するための仕入コスト増加	大
		飼料・水・土地への規制	リスク	● 規制対応コストの転嫁により牛・豚の仕入コスト増加	中
		家畜の排せつ物管理規制	リスク	● 調査・対策コストの増加	小
		プラスチック関連規制強化	リスク	● プラスチック資源循環法の施行により製造コスト（容器包装材購入コスト、リサイクルコスト）が増加	小
	市場	消費者嗜好の変化	リスク	● 環境負荷が高い製品の需要減少	大
			機会	● 環境負荷が低い製品の開発、代替たんぱく質ニーズの増加	
		燃料・電力価格の上昇	リスク	● 燃料価格の上昇による輸送・保管コストの増加など	中
			機会	● 太陽光・地熱など再生可能エネルギーを活用することで生産コストを抑制	
		化石資源需要の低下	リスク	● 包装材、添加物などのコスト増加、化石資源の需要の変化による蓄冷剤コストの増加	小
	技術	低炭素な新しい生産技術の開発	リスク	● 省エネ設備導入拡大などによる設備投資拡大、技術革新の加速により現存設備の資産価値の低下	中
			機会	● 石油由来の肥料の削減などによる家畜排せつ物由来堆肥の需要拡大	
		低炭素製品の開発	機会	● サステナブルビーフの認証化製品の販売により売上増加	中
物理的リスク／考えられる機会	慢性	平均気温の上昇	リスク	● 家畜への悪影響、飼料や原料調達への悪影響、冷蔵・冷凍・空調にかかる電気代の上昇	大
		降水・気象パターンの長期的な変化による飼料作物への影響	リスク	● 水ストレスに伴う飼料穀物不作による価格の上昇 ● 生産適地のシフトに伴うサプライチェーン再構築のコスト増加 ● 地下水を灌漑用水や工業用水に利用している地域で、地下水の塩水化により取水困難	中
	急性	異常気象の発生割合・深刻度の増加	リスク	● 風水災の頻発化・激甚化による農場や家畜への被害・生産力の低下 ● 工場の倒壊、生産設備の被害によって操業が停止 ● 物流網の寸断、倉庫被害などによって輸送が停止	中



Climate Action

気候変動対策の強化

シナリオ分析の定義

IEA（国際エネルギー機関）などが公表している気候変動シナリオを参照し、産業革命前に比べ、2100年までに世界の平均気温が1.5/2℃上昇する想定シナリオ、4℃上昇する想定シナリオを選択しました。気候変動影響が中長期の期間をかけて顕在化していく性質のものであるとの認識により、時間軸としては2050年における気候変動の影響を分析しています。各シナリオで想定している前提は以下のとおりです。

1.5/2℃

物理的リスクの影響は限定的な範囲にとどまるが、各種規制やお客様からの要請など移行リスクへの対応が必要になる。

4℃

政府による低炭素政策も限定的で、低炭素社会への移行は限定的な範囲にとどまり、平均気温の上昇により物理的リスクが高まる。

事業への影響の試算および対応策の検討

当社グループの事業における主な気候変動リスク・機会を外部情報に基づいて整理し、それぞれのリスク・機会に関する将来予測データをもとに、重要なリスクと機会が事業に与える影響を試算しました。そのうえで、当該影響への対応策の検討をしました。結果は以下のとおりです。（ND＝No Data）

タイプ	リスク／機会項目		事業へのインパクト		財務影響		影響発現時期
	大分類	小分類	リスク／機会	対応策	1.5/2℃	4℃	
移行リスク／ 考えられる機会	政策／規制	炭素価格の上昇	炭素税負担、または仕入先が炭素税を負担することによる仕入コスト増	- 再エネ導入、省エネ対応 - バリア性スキンパック包装・真空包装等による賞味期限延長 - GHG削減施策	大	ND	短期
			【リスク】環境負荷が高い製品の需要減少 【機会】環境負荷が低い製品の開発、代替たんぱく質ニーズの増加	- サステナブルビーフの認証等低炭素製品の開発 - 需要増に備えた生産体制・販路の構築 - ゼロミートの販売	中	ND	中期
物理的リスク／ 考えられる機会	慢性	平均気温の上昇	家畜への悪影響	- アニマルウェルフェア - 畜舎における冷房設備の導入 - 仕入先への飼料生産環境整備に対する協力等	ND	中	長期
			飼料や原料調達への悪影響	- 仕入先への水災害対策支援 - 調達手段の多様化	ND	大	長期
			冷蔵・冷凍・空調に係る電気代の上昇	省エネ、高効率生産・業務用設備の導入、切り替え	ND	中	長期

Social Initiatives

社会への取り組み

人権

人権に関する方針と運用体制

当社は国連グローバル・コンパクトの原則に基づき、人権尊重の方針を定め、全従業員に適用しております。今後はサプライヤーにも順次適用を進めていきます。

す。運用にあたっては人権リスクの管理は人事部が中心となり、リスク管理委員会と連動し、定期的に関連リスクを点検・対応しています。

人権教育

管理職研修や選抜研修などの上位階層より、企業の人権尊重の重要性や取り組みの必要性を学ぶ人権教育に関するカリキュラムの導入を開始しました。これにより、当社が掲げる人権基本方針の周知・浸透を図り、人権を尊重した責任ある事業活動の実践を

推進しています。人権に関する取り組みはまだ途上ではありますが、今後も継続的に取り組みを進め、人権に配慮した事業活動を実現するための組織体制の整備を強化してまいります。



人権リスクに備えた取り組み

事業活動における人権リスクを洗い出し、労働安全衛生、過重労働、ハラスメントを人権に関する優先課題として認識し、継続的な管理と対応を行っています。これらのリスクの発生を未然に防止するため、2024年、食肉カット工場にて安全プロジェクトを発足し、ナイフ取り扱いに関するマニュアルを作成・配布しました。また、過重労働の防止に向けて、長時間労働の兆候が見られる部署にはアラートを発信するとともに有給休暇の取得を推進し、早期対応を図っています。ハラスメント防止対策としては、ハラスメント研修

を実施し、ハラスメントを許さない職場づくりに努めています。人権侵害などの問題が発生した場合に備え、従業員向けに社内1ヵ所、社外2ヵ所の相談窓口を設置し、通報・相談できる体制を整えています。さらに、得意先の従業員の方々が利用できる相談窓口も設置しており、いずれの窓口も匿名での相談を受け付けています。相談が寄せられた場合には、コンプライアンス推進部が窓口となり、通報者保護のもと、調査・必要に応じて是正措置を講じております。

文化的・宗教的背景への配慮による外国籍従業員の人権尊重

当社グループでは、工場を中心として外国籍従業員の積極採用を進めており、在籍者数はこの1年で約1.5倍となっています。各種マニュアルや相談窓口の多言語対応に加え、阿久根工場では祈禱室を整備す

るなど、宗教的慣習への配慮も行っています。これらの取り組みを通じて、文化的・宗教的背景を尊重した人権配慮の実践を進めています。





Social Initiatives

社会への取り組み

労働環境（D&I）、労働安全衛生

女性活躍推進の取り組み

当社グループは女性の活躍推進に取り組んでおり、2027年度末までに女性管理職比率を10%に引き上げることを目標としています。育児と仕事の両立支援制度を強化することで女性活躍推進に取り組んでおり、産前産後休暇・育児休業の女性社員の取得実績は100%です。育児短時間勤務制度では、子ども

が小学校を卒業する年の3月末まで、1日の所定労働時間を最大2時間短縮することが可能です。また、時間単位の年次有給休暇の取得を可能にしたことで、無理せず育児時間の確保ができるようにしました。今後も女性のキャリア支援と働きやすい職場づくりに努め、多様な人材の活躍の推進に取り組めます。

配偶者出産休暇、産後パパ休暇（育休取得率）

社員一人ひとりのライフステージに寄り添い、柔軟な働き方の実現に向けて休暇制度の拡充を進めています。産前産後休暇・育児休業の整備に加え、配偶者出産時休暇は5日間の特別有給休暇とすることで取得を促進しています。さらに、出生時育児休業（産

後パパ育休）を特別有給休暇とし、取得しやすい環境を整備しています。2024年度には、男性社員の育児休業および育児目的休暇の取得率は50%となっており、今後も全社員が安心して家庭と仕事を両立できる職場づくりに努めていきます。

管理職（中途採用者）

41%

男性育休取得率

50%

2027年度末までに

女性管理職目標 10%

コース別人事制度

当社グループでは、社員が自身のキャリア志向やライフステージに応じた働き方を選択できるよう、「コース別人事制度」を導入しています。勤務地や職務内容に応じた複数のコースを設けており、転居を伴わない地域限定勤務も選択可能です。これにより、育児や介護といった個々の事情に配慮した柔軟な働き方

が可能となり、長期的なキャリア形成と職場定着の両立を支援しています。また、特定の分野に特化した専門知識やスキルを深め、特定の分野のスペシャリストとしてキャリアを形成していくことを目指しながら働くことのできるIT専門職人材向けの専門職コースを新設しました。



健康経営宣言

当社グループは「健康経営宣言」を掲げ、従業員の健康維持・増進に積極的に取り組んでいます。2020年9月には健康優良企業認定制度において「銀の認定」を取得しました。この認定は、健康企業宣言東京推進協議会が運営する制度で、一定の健康経営の成果を収めた企業に与えられます。2023年度からは「金の認定」の取得を目指し、従業員が安心して長く働ける職場環境のさらなる整備に取り組んでいます。



当社は2020年9月に健康優良企業認定制度で銀の認定を取得しています。

人間ドックの全額補助対象者拡大

社員の健康維持・増進を目的として、人間ドック受診費用の補助制度を導入しています。2024年度より対象者を拡大し、40代の社員は偶数年に、50代の従業員は毎年、全額補助を行っております。加えて、健康診断で有所見の社員の再検査・精密検査の受

診率向上のため、オンライン受診制度を導入し、従業員の健康管理の強化を図っています。この取り組みは、従業員が安心して長く働ける職場環境の整備を進める一環として位置付けられています。

病気療養および復職支援制度の充実

従業員が万が一病気で働けなくなった場合でも、安心して病気の療養を行えるよう、会社が保険費用を負担して医療保険、がん保険および病気で収入がなくなった場合の所得補償（GLTD）保険に加入

しています。また、復職支援プログラムを導入し、一人ひとりの従業員の状態に合わせて安心して復職ができるよう支援を進めています。

Social Initiatives

社会への取り組み

従業員満足、サプライチェーン強化

ファミリーデーの実施

当社グループでは、従業員エンゲージメントの向上と家族との繋がりを大切にする取り組みとして、ファミリーデーを実施しています。2024年7月には品川本社で初開催し、シールラリーや食育展示、ハンバーガー作り体験を通じて、従業員ならびその家族を中心に約150名参加し職場への理解を深めました。さらに11月には、鹿児島県にある加世田工場でも開催しました。職場見学や食肉カット実演、即売会などを実施し、約230名が参加しました。こうしたイベントを通じて、家族と職場の距離を縮め、従業員がより安心して働ける環境づくりを進めています。今後も社員とその家族の満足度を高める施策に取り組めます。



社内公募チャレンジ制度

社員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援するため、「社内公募チャレンジ制度」を導入しています。この制度は、人材育成を強化したい部署と、異動を希望する社員をマッチングする仕組みで、自ら手を挙

げて挑戦する機会を提供することで、社員の成長意欲を引き出しています。組織内での流動性を高めるとともに、従業員エンゲージメントの向上や適材適所の人材配置にも繋がっています。

従業員の資産形成の支援

業績や株価に対する社員の意識向上と株主との価値共有を促すため、社員持株会を通じた譲渡制限付株式(RS)の付与を2025年度に実施しました。あわせて、社員持株会の奨励金付与率を2025年4月分より5%から10%へ引き上げ、グループ全体の社員持株会への加入率は60%を超えました。こうした取り組みにより、社員の資産形成を支援するとともに、業績や株価に対する意識と金融リテラシーの向上にも繋がっています。



食肉の安定供給を、世界中の人々へ

当社グループは、中期経営計画において「海外事業の積極展開」を重要な戦略の一つに掲げ、グローバル市場での成長を目指しています。その具体的な取り組みとして、2024年12月にオーストラリア・クイーンズランド州のWagyu肥育農場「ブロードウォーターダウンス社」の株式取得を決定し、2025年4月より当社グループに加わりました。同農場は、当社の豪州Wagyuブランド「御櫻牛」(和牛血統93%以上)の肥育を担っています。今回の豪州農場の取得により、中国や東南アジアを中心とした第三国への輸出において、安定した生産・供給体制を確立し、当社の海外事業拡大における大きな一歩となりました。さらに、原料調達から肥育、加工、販売までをグループ内で一貫して行える体制を整えることで、サプライチェーンの強靱化と品質の安定化が期待されています。円安や原料価格の高騰、人件費の上昇など、事業環境が一層厳しさを増す中、持続的な成長と、世界中の人々に安全・安心な食肉を届けるという使命の

実現に向け、豪州農場を取得しました。この取り組みは、成長戦略のマイルストーンであると同時に、グローバルな食の安定供給に貢献する新たな挑戦でもあります。今後も、世界中の人々に「食の感動体験」を届けるため持続的な供給体制の構築に取り組んでいきます。





Social Initiatives

社会への取り組み

アニマルウェルフェア、健康栄養

アニマルウェルフェアの取り組み

当社グループでは、重要課題の一つとして「アニマルウェルフェアの推進」を掲げ、国際的な動物福祉の指針である「5つの自由」の実現に向けて、継続的な取り組みを進めています。2022年からは、子豚の歯切り廃止やと畜場への飲水設備の設置、従業員向けの教育用ビデオと講習の実施を通じて、現場での意識向上と行動変容を図っています。

また、茨城大学との産学連携によるフリーストール飼育の研究や、外部有識者との定期的な意見交換を通じて、科学的知見に基づいた飼育管理の改善にも取り組んでいます。2024年12月には、九州関連農場にて豚の断尾廃止に向けた試験的な飼育を開始しました。豚はストレスにより尾をかじることがあり、感

染予防の観点から断尾が一般的に行われてきましたが、当社では、飼育環境の改善により断尾を不要とする飼育方法の確立を目指しています。

さらに、加工食品の原料として使用する液卵についても、ケージフリー卵への一部切り替えを検討しており、メーカーの供給状況を踏まえながら段階的な使用拡大を進めます。

そして2025年6月には、これらの取り組みをより体系的かつ持続可能な形で推進するため、「アニマルウェルフェアポリシー」を策定しました。今後はこのポリシーを基盤として、グループ全体での取り組みをさらに強化してまいります。



こども食堂への寄付活動

こども食堂は、地域子どもたちに温かい食事と他者と共に食事をする機会を提供する場で、家庭の事情により食事環境が不安定な子どもたちを支える重要な役割を担っています。当社はこども食堂の活動に賛同し、食育推進の一環として継続的に食品を寄付しています。2024年からは、当社の松尾工場で製造したハンバーグを、千葉県北西部でこども食堂を運営する「とうかつ草の根フードバンク」に年間を通じて寄贈しています。今後も地域社会との連携を深めながら持続可能な食支援活動を継続していきます。



「ゼロミート」シリーズを通じて大豆ミートの普及を推進

当社グループでは、大塚食品株式会社と連携し、動物性原材料を使用しない大豆ミート商品「ゼロミート」の製造および業務用販売を行っています。「ゼロミート」シリーズは、おいしさや健康、環境への配慮が評価されており、販売先の外食チェーンでは定番メニューとして定着しつつあります。最近では、インバウンド需要の高まりも追い風となり、売上は安定して推移しています。今後も、多様化する消費者ニーズに応える商品づくりを通じて、大豆ミートのさらなる普

及と認知拡大に取り組んでまいります。



ゼロミート業務用ハンバーグ



Social Initiatives

社会への取り組み

品質・安全性

新たな品質方針の策定

当社グループでは、2024年の理念体系の刷新に伴い、新たな品質方針を策定し、2025年4月より運用を開始しました。従来の品質方針は、過去の不祥事を教訓に、お客様への真摯な姿勢と安全・安心な商品を提供し続ける決意を込めて2017年に制定したものです。今回の策定にあたっては、品質保証部の多様な役職・世代のメンバーによるチームを編成し、約1年をかけて議論と検討を重ね、新たな方針として掲げました。



① お客様への約束

お客様の声に耳を傾け、商品の開発とサービスの向上に取り組み、より良い商品の提供に努めます。

② 法令等の遵守

食品関連法令等により要求されるすべての事項を遵守し、社内規程・社内規則に従って行動します。

③ 品質保証活動の推進

すべての従業員が、尊い命を大切に考え、無駄なく高品質な商品を提供できるよう、生産から販売までの各工程で責任を持って管理することで、安全・安心な商品づくりに取り組みます。

④ 目指す人材像

すべての従業員が食品の安全・安心に関する知識や力量・専門性の向上に主体的に取り組み、お互いに知識と意識を高め合い、食品を扱うプロフェッショナル集団となることを目指します。

品質方針のイメージ

① お客様への約束

② 法令等の遵守

食品安全文化の醸成=品質方針

4本の脚で
「食品安全文化」を
支えるテーブル

③ 品質保証活動の推進

④ 目指す人材像

SQF認証

当社グループは「お客様第一主義」のもと、「安全・安心な商品作り」を最も重視しています。その実現に向けて、各事業所でHACCPに基づく国際認証規格SQF(Safe Quality Food)の取得を推進しており、生産事業においても協力生産者を含めて認証取得を進めています。これにより、食肉流通の川上から川下まで一貫した品質保証体制を構築し、原料肉の品

質向上を図るとともに、生産から流通までをSQFで統一管理する日本初の取り組みを進めています。加えて、「食品安全文化の醸成」を図り、従業員一人ひとりの衛生管理に対する意識を根付かせることを目的に、社長直轄の品質保証本部が各拠点の品質管理責任者を定期的に指導しており、その活動にもSQFの仕組みを活用しています。

生産から流通まで
のすべてをSQFで
統一管理

全国のグループ 57カ所でSQFを取得

「生産」(農場)から「流通」(事業所)までを一貫してSQFで統一して管理

生産

農場:
1カ所取得

加工・製造

全国の工場:
20カ所取得

流通

全国の事業所:
36カ所取得

グループ内事業所への衛生指導

2024年度より、各営業所の品質管理体制を評価する「ランク制度」を導入しました。年1回、A～Cの3段階で評価を行い、結果に応じた衛生指導を実施します。また、毎年実施している工場も含めた各事業所への衛生点検を、国際認証の無通告監査に準じて抜き打ちで実施しています。予告監査とは異なり、日常の衛生レベル向上を目指しています。



衛生点検を行う様子

品質管理人材の育成

グループ全体の品質管理レベル向上に向けて、研修や啓発動画の配信を通じた人材育成を進めています。全国の事業所に駐在する品質管理担当者を対象として、食品表示や温度管理など食品安全に関する重要な事項について、オンライン研修を実施しています。

また、工場の品質管理担当者にはキャリアステージに合わせたトレーニングを実施しています。若手や異動者、中途入社者を対象とした座学と実地研修も強化し、次世代人材の育成に注力しています。