

TORIDOLL Holdings Corporation

# Sustainability Report 2022



# INDEX

CEOメッセージ	3
トリドールのサステナビリティ	6
ステークホルダーとのコミュニケーション	12

## 地球とともに

方針・マネジメント体制	14
気候変動への対応	17
エネルギー使用量の削減	22
資源循環に向けて	25
自然との共生	29

## 人と社会とともに

商品・サービス	31
人材の育成	38
ダイバーシティの推進	39
働きがいのある職場環境	43
人材基本データ	48
労働安全衛生への取り組み	52
サプライチェーンマネジメント	55
人権の尊重	59
社会貢献活動	62

## 責任ある経営基盤の構築

コンプライアンス	69
リスクマネジメント	72

※コーポレート・ガバナンスに関しては別途コーポレート・ガバナンス報告書をご確認ください。

### サステナビリティページ編集方針

トリドールグループでは、当社グループのサステナビリティ活動に関する情報を網羅的に開示するため、2019年よりサステナビリティページを開設しています。

### 報告対象範囲

本ページは、全世界で事業を行うトリドールグループ（連結ベース）を対象として、2020年度（2020年4月から2021年3月）を中心にサステナビリティに関する活動を報告しています。一部、組織体制などに関する重要な報告については、2021年10月末日までの情報を含んでいます。

また、文中にて「トリドールグループ」と記載する場合、主に国内グループ全体を報告範囲とし、一部海外グループ会社を含んでいます。「トリドールホールディングス」は株式会社トリドールホールディングスを、「丸亀製麺」は株式会社丸亀製麺をそれぞれ指しています。

また、対象範囲が限定されるデータについては、都度注記にて対象範囲を記載しています。特に「トリドールグループ主要業態」と記載されている場合は、(株)丸亀製麺、(株)肉のヤマ牛、(株)トリドールジャパンの3社合計を指します。

### 参考ガイドライン

- ・ ISO26000
- ・ GRI 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

### お問い合わせ

宛先：株式会社トリドールホールディングス（代表）  
電話番号：03-4221-8900（※平日の午前9時～午後6時）



## 粟田社長が語るトリドールのサステナビリティ

道なき道を歩んできた。  
これからも道を創り続ける。

### 讃岐で出会った「感動体験」

1985年に焼き鳥居酒屋「トリドール三番館」を兵庫県加古川市に開店したところからトリドールグループの歴史はスタートしました。最初はお客様が全く来なく、「どうしたらお客様が来てくれるのか」、そのことだけをずっと考え続けていました。今考えると、このことがトリドールの原点、強みの源泉になったのだと思います。全身全霊をかけて運営した焼き鳥業態「とりどーる」は、地域のお客様に支えられ店舗数も増えています。ただし当時の「とりどーる」にはまだ、他のお店と違う強さの確たるものはありませんでした。

丸亀製麺を始める前、私はうどんの聖地香川県の讃岐に行くことがあります。そこで訪れたのは2人だけでこじんまり商売をしているようなある製麺所でした。飲食店ではないため、愛想よく出迎えてくれるわけでもなく、サービスが良いわけでもありません。ただどんぶりの上にうどんを入れ醤油を一かけて食べるだけの製麺所でした。ある程度お金があれば、美味しいものを食べられる豊饒の時代にもかかわらず、この製麺所には全国から人が押し寄せて大行列ができていたのです。自分が作ってきたお店ではこの製麺所のような行列はできていませんでした。

「一杯のうどんのためだけになぜ。そうか、人は体験や感動を求めているのだ。」ということに初めて気が付きました。目の前で茹で上がるうどん。それを器に盛り、できたてを食べる。作り手の動き、立ち込める湯気、におい、活気など、すべてがお客様の五感に響き、お客様はそれを「体験」しに来ているのだということに感銘を受けたのです。この製麺所を再現できればお客様に来ていただける、喜んでいただける、感動させることができる、そう確信したのです。

この信念のもと、丸亀製麺全店に製麺機を設置し、塩、水、小麦粉からその日の最良のうどん生地を作り、できたてのうどんを提供するという丸亀製麺のスタイルを確立したのです。

そして、資金が少ない中で丸亀製麺のフードコートへの出店を進めていきました。当時は店頭での実演販売をしていた業態はほとんどありませんでしたので、そこに圧倒的な競争力が生まれ、行列ができるようになりました。その後、フードコートの業態をロードサイドに展開するなど、さまざまな業態拡張を進め、丸亀製麺に集中投資していきました。そして2006年に東京証券取引所マザーズ市場に株式を上場、2008年に東京証券取引所市場第一部に上場することができました。

### 「非合理的の追求」がトリドールの強み

日本国内では、1970年代からナショナルチェーンが一気に台頭しました。出店さえすればどんどんお客様が来てくださいましたので、「お客様がいる」ことありきで戦略を考えれば良かった時代です。しかし現在、外食市場はピークアウトしていく中、オーバーストアの状態が続いているいます。

私たちは他社との差別化を図るため、店内で手づくり・できたて・臨場感を重視して付加価値を創出するというチェーン店としては非合理的なことを追求してきました。ある程度の規模で多店舗展開する際は、提供する商品とサービスの品質を統一し、かつオペレーションを簡素化するため、セントラルキッチンで一次加工されたものを店舗に納品する仕組みを採用することが一般的ですが、私たちはそれをやりません。

私たちは創業当時から、「お客様は来ない」ことが前提としてあり、「どのようにしたらお客様に来ていただけるのか、どのようにしたらお客様に喜んでいただけるか」ということだけを考え続けてきましたからです。創業当時の失敗があったからこそ「どうしたらお客様が来てくれるか、どのようにしたらお客様に喜んでいただけるか」ということだけを考えるようになり、それを実行し続けた結果としてここまで来たのです。

## 潜在的なインサイト、欲求にどう差し込んでいけるのか

人は衝動買いをする生き物です。だからお店には、すごく食べたいと思わせる要素が必要です。そして、人の中の潜在的なインサイト、欲求にどう差し込んでいけるのかがとても重要となります。これができれば、何もない野原のマーケットが、肥沃なマーケットに変わります。逆にインサイトがなければ、売る努力をたくさんしなければならなくなります。私たちはこの潜在的なインサイト、欲求にどう差し込んでいけるのかを考え続け、実行してきました。

ものを買いたい、食べたいと思うのはどういうことなのかを考え続け、顧客創造、需要創造ができたら、一気に成長することができます。一見非合理に見えると思いますが、それで良いのです。手間ひまかけて取り組むことで、結果として、模倣が困難となり、参入障壁は高くなります。非合理的の強みは、ブルーオーシャンを創り出すのです。これで一気に日本のマーケットを拡大することができました。

## 「感動体験」は海外の人たちにも響くことを痛感

国内出店を加速している時期に、ハワイに行くことがありました。何気なく散歩をしていると、ワイキキのある通り沿いに雰囲気の良い家屋がありました。それを見たときに、この場所に丸亀製麺を持ってきたたくさんのお客様が来てくれるのではないかと直感的に思い、出店することにしました。海外1号店となる「MARUKAME UDON Waikiki Shop」です。当時ハワイの食事代は高く、特に和食は高かつたため、価格的にリーズナブルに、実演シーンも見せることで、「MARUKAME UDON Waikiki Shop」は開店から大行列ができました。

手づくり・できたてという「感動体験」は日本人だけでなく、海外の人たちにも響くことを痛感し、海外でもやっていけるという自信が沸きあがってきました。その後、2018年12月に海外事業本部を立ち上げ、本格的な海外事業がスタートしました。

## 親和性の高い業態で、世界のマーケットを開拓

日本国内とは比べものにならない巨大な世界のマーケットの中で、「うどん」という日本の文化を啓発していくには時間がかかります。「うどん」との親和性の高い業態で、もっとマーケットを開拓していくのではないかと考え、2015年ごろからM&Aを開始しました。

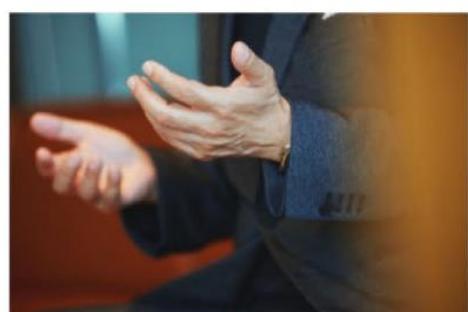
M&Aについては、私たちが共感できるものを持っている業態、考え方共感できる企業に仲間になっていただくことが前提です。最初のM&Aは、バルセロナで見た大行列店でした。お客様の目の前で大きな中華鍋で火をおこしながら料理する店舗で、欧州人がタイの屋台にインスピライアされて展開していた「WOK TO WALK」です。現在は、欧州を中心とした20カ国で104店舗(2022年6月現在)を展開しています。これをきっかけに日本から人や資金を送り海外展開を進めるこれまでのスタイルをやめて、現地企業とローカルパーティを組んで任せるスタイルに転換しました。

また直近で買収したのがTam Jai International Co. Limitedです。世界中にチャイナマーケットは存在し、中華の業態を持てば大きなスケールを獲得できるのではないかと思い、ゲートウェイである香港で人気の雲南ヌードルチェーン「譚仔雲南米線」と「譚仔三哥米線」を運営する同社を買収し、グループ会社化しました。2022年には日本国内にも初出店を果たしています。

## コロナ禍でも見出した「感動体験」

2021年3月期以降、新型コロナウイルス感染症の影響で、世界各地でロックダウンなどが行われるなか、私たちは打つ手がない、時が経つのを待つしかない状況でした。しかし、このままではいけないということで、テイクアウトを開始しました。それまでテイクアウトに対しては消極的でしたが、考え方を改めて、「できたて」という信念は守ろうということで進めました。しかしながらうまくいきませんでした。そこで開発したのが「丸亀うどん弁当」です。弁当という言葉は温かい印象を与えます。これでテイクアウト需要に火が付きました。これを通じて、新型コロナウイルスと共に存していくすべてを得し、一回り自分たちが成長できたのではないかと思っています。

テイクアウトは、高齢者や小さいお子様のいらっしゃる方など、お店に行きにくいお客様に、390円という値段で手づくり・できたてのものを提供するもので、これも新たな感動体験となりました。オーダーされてから目の前で仕上げる、これが非合理ながら感動となるのです。普通の経営者ならば、お弁当を先に作って置いておく。そうすれば人件費もかかりません。しかしそこには「感動」がありません。成功体験を持った社員、パートナーだからこそ、理解して実施できるのです。結果、「丸亀うどん弁当」はこれまでに約2,200万食を提供することができました(2022年6月時点)。



## 私たちの志を言語化した新たな理念体系

2022年5月にミッション、ビジョンの見直しを行いました。「食の感動で、この星を満たせ。」これは私たちのスローガンです。私たちの志を社内だけでなく、社会に向けて発信したもので、「世界」ではなく「この星」です。国境など意識しない視点で、過去の常識や価値観にとらわれることなく、ひとつしかないこの星を幸福で満たし、頂点に立ちたいという想いが込められています。

私たちが追い求める「食の感動体験」とは、五感を刺激するだけでなく、人間の本能が歓ぶほどのものです。それを日々磨き続け、時代とともに進化し続け、世界中をワクワクさせ続けることが私たちの新たなミッションになります。

また、過去にもさまざまな矛盾を乗り越えて、誰にも予測できない成長を遂げてきましたが、予測不能な進化とはつまり私たちの生きざまそのものなのです。その進化をどこまでも続けることで、まだ見ぬ未来が切り拓けると思っています。その道の先でしかたどり着けないオンラインのグローバルフードカンパニーという私たちの目指す究極の姿を言語化したものがビジョンです。

外食の常識で見れば、私たちは異端児です。やはり一般的には生産性や仕組みが重要視されますし、多くの外食企業が今進められているのは、卓上にタッチパネルを置いたり、ロボットが配膳したりする省人化です。彼らから見れば、私たちが進めていることはあまり理解されないでしょう。しかし私たちは、「感動」が成長の源泉であることを疑っていません。不易流行、変えてはならないものなのです。変えて良いのは、需要予測などお客様から見えない部分のDX化などです。お客様と向き合う時間を作るために、投資していく必要があります。

トリドールから「感動」を外したら、単なる外食企業になってしまいます。単なる外食企業が世界の頂点に立つことはできません。私たちは異端児ですが、海外には考え方を共有する多くの仲間がいます。海外の経営者が同じ視点で経営をしています。成長のエンジン、源泉である「感動」を構え、世界中の仲間たちと、同時多発的な展開、網目状の成長をしていく、これが想像を絶する成長につながるのです。

## トリドールグループならではのサステナビリティへの貢献

一方で、気候変動をはじめとする社会課題が山積している昨今、これらの解決に貢献できない企業には、お客様はついてきてくれません。企業のエゴだけで成長するのには限界があり、そのような時代は終わりました。私はトリドールグループを次世代の未来を壊すような会社にはしたくありません。このような考え方の下、持続可能な社会の実現に貢献する企業として、取り組みを強化していくために、今回、8つのテーマを4つのカテゴリーに整理したESGマテリアリティの特定を行いました。

特定した8つのテーマそれぞれは、当社グループの持続的成長とともに社会の持続性にとっても非常に重要なものです。また、社会課題がグローバル化する中においては、1社単独で社会課題を解決することはできません。バリューチェーン全体や業界全体として取り組むことが必要だと思っています。今後も同業他社やステークホルダーの皆様のご理解・ご協力を得られるよう対話をを行い、連携を深め、トリドールならではの貢献をしていきたいと考えています。

ESGに取り組んでいるのも、今の自分たちを維持していくためではなく、未来を創っていくためです。当社グループは、常に外食業界の先頭を走る存在になっていきたいと思っています。「食の感動で、この星を満たせ。」この新たなスローガンの下、過去の常識や価値観にとらわれることなく、ひとつしかないこの星を幸福で満たすオンライングローバルフードカンパニーの実現に向け、邁進していきたいと思います。



株式会社トリドールホールディングス  
代表取締役社長 兼 CEO

栗田貴也

## トリドールのサステナビリティ

トリドールグループは、事業を通じた社会課題解決に貢献し、持続可能（サステナブル）な社会の実現を目指し、サステナビリティ基本方針およびトリドール行動基準に基づき、取り組みを進めています。

- 1. サステナビリティ方針 ▾ 2. サステナビリティ活動マネジメント体制 ▾ 3. ESGマテリアリティ(重要課題) ▾
  
  - 4. ESGマテリアリティ特定プロセス ▾ 5. SDGsへの貢献 ▾ 6. 外部イニシアチブへの参画 ▾

## サステナビリティ方針

## トリドールグループサステナビリティ基本方針

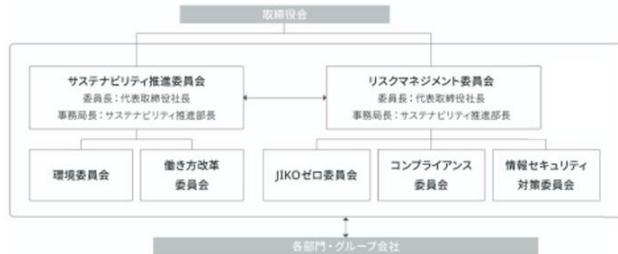
私たちトリドールグループは、「食の感動で、この星を満たせ。」をスローガンに掲げ、お客様・従業員そしてすべてのステークホルダーに寄り添い、コミュニケーションと協働を図ることでこれからも新しい価値と感動を創造し続け、持続可能な社会を実現することを目指しています。

取り組みにあたっては、高い倫理観と誠実な事業活動を前提に、グローバルな視点で考え、地域に根差した実践的な活動を推進します。

## サステナビリティ活動マネジメント体制

トリドールグループは代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、ホールディングスの部門長、国内子会社社長、海外子会社主幹部門長を委員とする、「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。同委員会は、環境・社会問題など多岐にわたる経営課題に対して企業として対応していくための全社横断組織として機能し、課題への対応について方針・計画を検討し、各組織と連携し、進捗状況の把握・評価を行っています。

また、代表取締役社長の直下にサステナビリティ推進部を設置し、リスクマネジメント委員会、働き方改革委員会、環境委員会等の運営と、全社横断的なサステナビリティ活動の推進を行っています。



## ESGマテリアリティ(重要課題)

トリドールグループはグローバルに事業展開しており、多岐にわたる社会課題が関わりますが、それら多くの課題の中で優先順位をつけ、選択と集中により活動を効果的に行う必要があります。そこで、社会からの関心度の高く、自社にとって影響度の高い課題を、ESGマテリアリティ（重要課題）として2022年3月に特定しました。また、従業員一人一人が具体的にESGマテリアリティに取り組めるよう、KPIを設定し活動の進捗を測っていきます。

さらに、社会環境の変化を踏まえ、ESGマテリアリティは定期的な見直しを行っていきます。

## 食の楽しさ・豊かさの提供

- 出店数1,864店

## 食品安全

- 外部衛生検査機関による年2回の衛生監査の実施
- 食品衛生法上の行政処分が0件（重大な食品安全事故0件）
- 2022年度内にデジタルフードセーフティの丸亀製麺全店導入



## 人材育成

- 麺職人資格合格者数（約1,180名）
- 研修体系の見直し



## 雇用維持・創出

- 離職者数に占める早期離職者率  
社員：70%以下、パートナースタッフ：50%以下
- ※社員：3年未満離職者数/離職者数、パートナースタッフ：6か月未満離職者数/離職者数



## 多様性の尊重と働き甲斐のある環境づくり

- 女性の管理職比率12%
- 労働災害度数率：2.0未満・千人率：2.0未満



多様性の尊重と働き甲斐のある環境づくり  
閣連情報：女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（119KB）

## 地球とともに

## 責任ある経営基盤の構築

## 資源循環の推進

- 食品廃棄 排出量（原単位）：170（kg/百万円）
- 食品再生利用等実施率：30 %
- 水使用量（原単位）：51.4（m3/百万円）
- 環境マネジメントシステム認証：丸亀製麺全店



## サプライチェーン・マネジメント

- CSR調達における自社基準の見直し



## リスクマネジメントシステム構築

- ISO22301認証の取得
- リスク評価基準の見直し



## ESGマテリアリティ特定プロセス

## STEP 1

## 課題のリストアップ

GRIスタンダードやSDGs、ISO26000、グローバル・コンパクトなどの国際的なガイドラインやフレームワークを参考に、社会課題を網羅的に抽出。さらに、グループ役員・部門長など計18名に対する社内ヒアリングを実施し、セクターもしくは自社特有の課題を洗い出し、マテリアリティイシュー候補を選定。

## STEP 2

### ステークホルダーエンゲージメントによる重要度の評価と検討

マテリアリティイシューの候補に関して、外部有識者、将来世代/お客様、従業員との対話を実施し、イシューに対する妥当性や懸念点などを検証。

- ・一橋大学 商学部教授 加賀谷 哲之氏
- ・三井住友銀行 ホールセール統括部 サステナブルビジネス推進室 部長(当時)末廣孝信氏
- ・駒澤大学学生(将来世代/お客様代表)
- ・従業員(店舗・本社スタッフ)



#### ご意見一部

一橋大学 商学部教授  
加賀谷 哲之氏

- ・店舗のあるコミュニティでどのように評価されるかが結果的に固定客や企業の信頼にもつながる。店舗のある地域での活動については、そういった効果を測ることも重要だと考える。
- ・環境に関する取り組みは、長い時間軸で考えることが必要。30年先、50年先の姿からバックキャスティングし、どうありたいかを検討してほしい。
- ・人材に関する取り組みにおいて、他社との差別化はどこかを考え、その強みをどのように磨くかなどを踏まえたKPIを設定することで納得感を持つことができる。

三井住友銀行 ホールセール統括部 サステナブルビジネス推進室 部長(当時)末廣孝信氏

トリドールグループは日本の食育や食事を世界に届けられる会社であると思う。美味しさはもちろん、飢餓や食品ロスの削減における旗手になるのではないか。

従業員の先に直接お客様がいるサービス業では、特に人材教育が非常に重要なと考える。働きたいと思われる会社になることで、自然と人材が集まる流れを構築して欲しい。



日本企業は海外の文化・生活風土の違いを受け入れることが苦手と言われる中で、トリドールグループは外国籍の方も沢山雇用されており、この部分は強みになると感じる。

サプライチェーンマネジメントにおける食材確保などの観点から、気候変動への対応は重要。気候変動は水やエネルギーなど、そのほかのさまざまな環境問題テーマにも結びついているため、どのように対策をするかを是非検討し、開示して欲しい。

## 将来世代/お客様代表としてのご意見一部



駒澤大学 学部生数名



・LGBTsへの認知が広がっており、LGBTs関連の市場も合わせて広がりを見せているため、店舗で働くパートナースタッフまでLGBTsに関する教育を行うと同時に、企業として洗いの意思表示を積極的に行い、商品などにもそういう側面を打ち出すなども面白いと思う。



・今後も海外展開を進めていく上で、サプライチェーンマネジメントは重要と考える。サプライチェーンに関わる課題を解決することで、SDGsの17目標のうちの多くの目標に貢献することになる。例えば、フェアトレードの発想を積極的に導入し、生産者の生活基盤整備につなげはどうか。



・日本の食品廃棄量は他国と比較しても多く、今後もしばらくは継続して人口が増加する中で、食品廃棄は大きな問題になっていくと思う。トリドールグループにとって、食品ロスはマテリアリティ(重要課題)になりうる我认为る。

### 従業員座談会



トリドールグループで働く店舗スタッフ、本社スタッフによる座談会を2回実施。トリドールグループが取り組むべきESG課題や中長期的な改善・活動強化のアイデア等について議論しました。

・お客様が安心できる環境を前提としながらも、お客様にワクワクする空間を創り出していくために、店舗ごとにチャレンジできる環境や制度を一層充実してほしい。

・店舗の中、店舗と本社など、それぞれの場面で情報共有や情報利活用に改善の余地があり、そのための計画や施策、体制の構築、DXなどさまざまな方法で解決を図っていく必要がある。例えば、多くの外国籍従業員が働いており、幅広い言語での業務マニュアルが用意されているが、短期で対応しなければならないような新メニュー・新フェアなどの新しい業務通知においての対応は十分ではない。

## STEP 3

### 仮説の再検討

前ステップの検証結果をサステナビリティ推進委員会事務局にてマテリアリティに反映し、再度グループ役員・部門長などから意見を収集。社内外のステークホルダーからの意見を総合判断し、最終的な優先順位付けを実施。

## STEP 4

### 経営層による決定

社会からの要請と自社における影響度の2軸で整理し重要度が高いと判断されたイシューをグルーピングし、取締役会にて承認。

## SDGsへの貢献

SDGs(持続可能な開発目標)は、「誰一人取り残さない」世界の実現を目指し、2015年に国連により採択された、世界共通で達成すべき「17の目標と169のターゲット」です。

トリドールグループは「食の感動で、この星を満たせ。」をスローガンとしており、世界中に食の感動体験を提供するためには、事業を通じて社会課題解決に寄与することが重要だと考えています。そのため、トリドールグループのESGマテリアリティ(重要課題)とSDGsとの関係性をSDGコンパスや「Linking the SDGs and the GRI Standards」等から整理し、マテリアリティ活動と統合して取り組みを推進しています。



## 外部イニシアティブへの参画

### 「国連グローバル・コンパクト」へ参加

トリドールグループは、2020年8月に、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(以下、UNGC)」に署名し、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入いたしました。なお、UNGCに日本の外食企業から参加するのは当社グループが初となります。

UNGCは、各企業や団体が、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

当社グループは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、「食の感動で、この星を満たせ」という当社グループのスローガンに則り、今まで以上にグローバルな視点で、地域に根ざしたサステナブル活動を実践していきます。

### 国連グローバル・コンパクト10原則

WE SUPPORT



人権	労働	環境	腐敗防止
原則 1 人権擁護の支持と尊重	原則 3 結社の自由と団体交渉権の承認	原則 7 環境問題の予防的アプローチ	原則 10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み
原則 2 人権侵害への非加担	原則 4 強制労働の排除	原則 8 環境に対する責任のイニシアティブ	
	原則 5 児童労働の実効的な廃止	原則 9 環境にやさしい技術の開発と普及	
	原則 6 雇用と職業の差別撤廃		

## 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

トリドールグループは自然資源を事業の根幹とし、世界の人々に食を提供する企業であり、気候変動への取り組みは経営において重要なインパクトを持つものと認識しています。そのため、当社グループでは、2017年にG20金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」より最終報告された「気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言」を重要なものであると位置づけ、提言に従った情報開示を進めています。また、2022年10月にはTCFD賛同を表明し、TCFDコンソーシアムにも参加しています。



その具体的な内容として、2022年度においては、気候変動シナリオの詳細な分析を行っていきます。その後、順次事業におけるリスク・機会の明確化と、対策の検討、指標と目標の見直しを行っていきます。

## 食やサービス等に関する外部団体への参画

トリドールグループは、食を提供する企業として、食やサービスといったテーマを主に、さまざまな外部団体へ参画をしています。

- ・公益社団法人 消費者関連専門家会議 (ACAP)
- ・一般社団法人 日本フードサービス協会 (JF)
- ・外食相談研究会
- ・一般財団法人アジアフードビジネス協会
- ・特定非営利活動法人日本食レストラン海外普及推進機構
- ・公益社団法人 日本監査役協会
- ・経営法友会

# ステークホルダーとのコミュニケーション

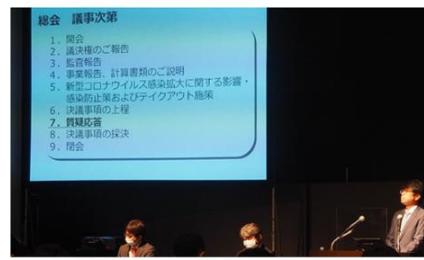
トリドールグループでは、「トリドール行動基準」の中で、「関係者との約束」を定めています。トリドールグループが持続的な成長を実現するためには、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションにより、ステークホルダーからの期待を把握し、的確に事業活動に反映していくことが不可欠であると考えています。

- 1. 株主との対話
- 2. お取引先様とのエンゲージメント
- 3. 従業員との対話
- 4. 産学連携の取り組み
- 5. 社内浸透のための取り組み

## 株主との対話

トリドールグループは、株主様や投資家の皆様に当社グループの事業活動等につきご理解をいただくために、株主総会をはじめ、決算説明会、IRミーティングの実施や株主通信などの報告書を発行し、適切な情報開示を行うとともに日頃よりコミュニケーションを推進しています。ステークホルダーの皆様からご支援いただき、企業価値を向上させていけるよう、株主様や投資家の皆様からのご意見や対話の結果は経営に反映して参ります。

なお、2020年度は、年1度の株主総会および年2回機関投資家向けの決算説明会を実施しました。



2020年度株主総会

## お取引先様とのエンゲージメント

トリドールグループの事業は、原材料の生産者や流通業者をはじめとして、多くのお取引先様に支えられています。そのため、お取引先様とのコミュニケーションを特に大切にしています。

その考え方のもと、毎年、年1回トリドールグループの主要なお取引先様と代表取締役社長兼CEOをはじめとする経営幹部とのエンゲージメントを実施しています。

## 従業員との対話

トリドールホールディングスでは、従業員の代表である労働組合との労使協議会を毎月行っています。また、労働組合がまとめた従業員の声を経営幹部に報告し、労働組合からの提言を受ける機会を年に1回設けています。

2020年度は従業員から提言された意見を基に、勤続年数に応じた特別休暇制度の導入や新型コロナウイルス感染拡大防止対策の検討・実施に向けた議論を経営幹部と行いました。

## | 産学連携の取り組み

### 駒澤大学との協働プロジェクト「社会価値提供プログラムの開発(2020年度)」

トリドールホールディングスは、2020年2月、駒澤大学の中村ゼミの生徒とともに、社会価値提供プログラムの開発をテーマとしたコンテストを開催しました。16名の学生が4グループに分かれ、トリドールグループの事業内容をベースに「トリドールグループならではのCSV活動」の観点から、昆虫食、障がい者支援、食品ロス、食育をテーマとした各々の事業を提案しました。

代表取締役社長兼CEOの糸田をはじめ、執行役員などが審査員となり、「企画力(独自性)」、「収益性(プランディング)」、「実現可能性」、「プレゼンテーション能力」の4つの観点からの評価を基に、総合的に判断し優勝グループを決定しました。

優勝グループのプロジェクトは、予算および日程をもとに実現可能性を検証し、可能と判断した場合は、実行する予定です。



## | 社内浸透のための取り組み

### 公式LINEでサステナビリティ社内浸透

トリドールグループは、サステナビリティの社内浸透において、継続し日々情報に触れ続けることで、共感を高めていく必要があると考えています。

そこで、働くすべての従業員を対象に、店舗での商品・サービスのグッドプラクティスの紹介に加え、DE&Iや環境、社会貢献など、さまざまなテーマに関する情報を発信する公式LINE「TORIDOLL FRIENDS」を運営しています。

このLINE「トリフレ!」には約3,000名(2022年8月時点)が登録しており、週に約5日で配信される情報を確認できる環境となっています。



環境、社会貢献などに関する情報を発信する公式LINE「TORIDOLL FRIENDS」

# 方針・マネジメント体制

トリドールグループでは、環境経営方針を策定し、事業活動の中で、地球環境課題にも積極的に取り組み、推進する体制を整備しています。また、「トリドール行動基準」では、お客様に満足と感動を創造すると同時に、人、社会、環境に対する責務を果たすことを明示しています。

- 1. 環境経営方針 ▾
- 2. 環境マネジメント体制 ▾
- 3. 2050年度カーボンニュートラルに向けて ▾
- 4. 環境経営目標 ▾
- 5. エコアクション21認証の取得 ▾

## 環境経営方針

私たち、トリドールグループは、自然の恵みである「食」を扱う企業の責任として、下記の4つの行動基準のもと環境問題に積極的に取り組み、社会の持続的発展に貢献します。

### 1.持続可能な社会へ

私たちは、事業活動が環境に与える影響を正しく理解し、社会の持続的発展に向けて、温室効果ガスの排出抑制と、資源の有効活用に取り組みます。

### 2.法令の遵守

私たちは、環境に関する法規制を遵守し、社会的要件についても自主的に目標を定めて推進します。

### 3.環境に配慮した開発と人づくり

私たちは、環境に配慮した店舗、商品、サービスの開発と、環境意識の高い人材の育成を推進します。

### 4.環境マネジメント

私たちは、環境目標を設定し、目標達成のための行動計画を定め、継続的な環境負荷の低減を目指します。

## 環境マネジメント体制

トリドールグループでは、サステナビリティ推進部部長を委員長とし、部門長等を委員とする環境委員会を設置しています。

環境委員会は、サステナビリティ推進委員会の下位組織に位置し、気候変動への対応としてCO2排出抑制や省エネルギー活動、その他廃棄物の削減やリサイクル推進等の環境負荷低減に向けて取り組んでいます。

また同委員会は、事業年度毎に環境目標と環境行動計画を定め、毎月の委員会にて進捗状況の把握・評価を行うこととしています。

活動実務についてはテーマごとにプロジェクト化し、各組織体が実働していますが、その事務取りまとめは環境委員会事務局が行っています。



## 2050年度カーボンニュートラルに向けて

トリドールグループは、カーボンニュートラル社会の実現に向け、2050年までに自社の温室効果ガス排出量のネットゼロを宣言します。そのために省エネルギー施策や再生エネルギーの導入などを随時進めていくとともに、カーボンオフセットの施策についても検討していきます。

## 環境経営目標

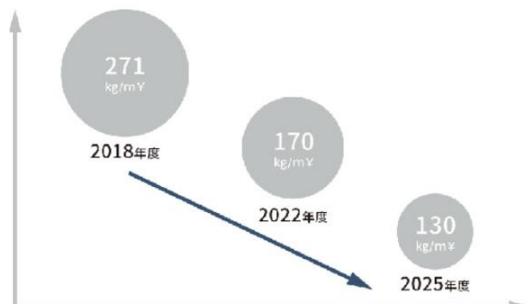
トリドールグループでは、「食品廃棄物排出量」「食品リサイクル率」「CO2排出量」「水使用量」「環境マネジメントシステム」を環境経営目標として設定しています。  
さまざまな環境課題の中でも、「食」にたずさわる企業グループとして、食品廃棄物の問題や水資源の有効活用、環境マネジメントの構築をESGマテリアリティ（重要課題）と位置づけ、積極的に取り組んでいます。  
また、気候変動はすべての国・組織が取り組むべき課題として、長期目標を設定し取り組みを進めています。

### 環境経営目標と実績

項目	主な取り組み、検討課題	目標数値項目	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2022年度 (目標)	2023年度 (目標)	2024年度 (目標)	2025年度 (目標)
食品廃棄物排出量削減	-廃棄物の取組 -油カス搾り機の導入 -丸亀製麺以外の取組	排出量原単位 (kg/百万円)	271	250	258.5	231.8	170	150	140	130
食品リサイクル率の向上	-生ごみ処理機の導入 -リサイクルループの構築 -飼料化、肥料化、燃料化の推進	再生利用等実施率(%)	13	14	15	14.9	30	40	50	55
CO2排出量削減	-省エネ釜の導入 -店舗照明のLED化 -再生可能エネルギーの導入	総排出量(kt-CO2)	135	131	122.5	123.3	150	150	150	150
水資源の有効活用	-水量調節バルブの導入 -各種節水対策の取組	使用量原単位 (m <sup>3</sup> /百万円)	47.8	46.6	45.7	35.0	51.4	50.9	50.4	49.9
環境マネジメントシステムの導入	-エコアクション21の導入	導入店舗数	-	丸亀製麺 10店舗	丸亀製麺 10店舗	丸亀製麺 10店舗	丸亀製麺 全店	丸亀、TDJ、ヤマキ全店舗		

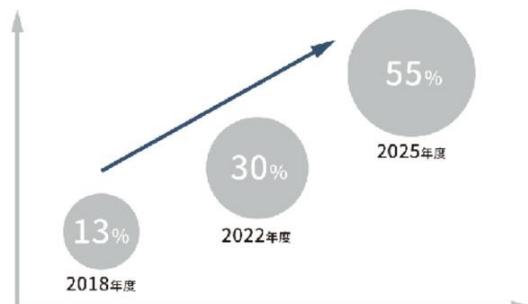
#### 【環境経営目標1】食品廃棄物排出量削減

2025年度目標:130(kg/百万円)



#### 【環境経営目標2】食品リサイクル率の向上

2025年度目標:55%



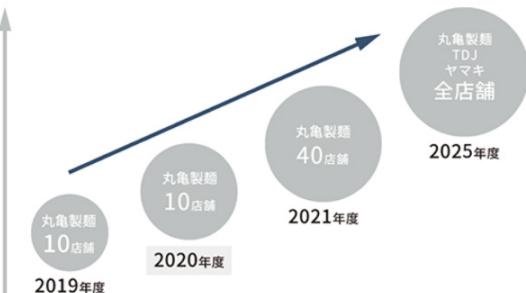
### 【環境経営目標3】CO2排出量の削減

- ・2025年度目標: 総排出量150 (kt-CO<sub>2</sub>)
- ・2025年度目標: 排出量原単位0.60 (t-CO<sub>2</sub>/百万円)



### 【環境経営目標4】環境マネジメントシステムの導入 (エコアクション21)

- 2025年度目標: 全店舗導入(丸亀製麺、TDJ、ヤマキ)



### 【環境経営目標5】水資源の有効活用

- 2025年度目標: 使用量原単位49.9 (m<sup>3</sup>/百万円)

## エコアクション21認証の取得

トリドールホールディングスは、環境省が策定したガイドラインに基づき、エコアクション21の認証の取得しています。また2022年度末までに、丸亀製麺全店でエコアクション21の導入を目指しています。

同認証の取得に際しては、水光熱の使用量を削減するためのマニュアルや記録を活用しており、また食品ロスの削減のために各種管理表を運用しています。環境法令違反などが無いかのチェックも隨時行っています。

お客様に出来立ての商品を提供するためには、従業員ひとりひとりが環境意識をもって業務に従事することが大切だと考えており、今後とも環境マネジメントシステムの浸透・拡大を推進していきます。

[本ページ更新日:2023/01/12] 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。

# 気候変動への対応

気候変動などにより、世界における異常気象の発生頻度は高まりを続けるとともに、さまざまな生態系システムへ影響が出てきています。トリドールグループでは、自然災害の増加をはじめとする気候変動の影響は、事業にとって大きなリスクの一つであると認識しています。大規模な洪水、台風等の自然災害や、環境規制の強化などにより、原材料の安定的な調達の阻害や、店舗施設の損壊などによる店舗休業や営業時間の短縮などの可能性があり、事業の継続を困難にします。一方で、店舗の環境に配慮した設備導入や商品・サービスの提供は、事業コストの削減といった機会にもつながるものと考えています。トリドールグループは気候変動によって生じるリスクに向き合うとともに、気温上昇を1.5°C未満に抑えるためにCO2排出量削減に継続的に取り組んでいきます。

[1. CO2排出量削減の目標と実績](#) [2. TCFD提言への取り組み](#) [3. CO2削減に関わる取り組み](#)

## CO2排出量削減の目標と実績

トリドールグループは、2025年におけるCO2排出量原単位が0.6t-CO2/百万円を環境経営目標の1つとし、環境中期計画としてCO2排出量を毎年1%以上削減することを目標としています。

### トリドールグループ主要業態のCO2データ

	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
売上(百万円)	71,513	78,734	89,315	93,881	101,409	104,815	113,251	96,055	119,664
排出総量(kt-CO2)	143.6	145.4	141.1	136.3	134.4	134.9	133.0	122.5	123.3
排出量原単位(t-CO2/百万円)	2.01	1.85	1.58	1.45	1.33	1.29	1.17	1.28	0.96

※(株)丸亀製麺、(株)トリドールジャパンの運営店舗の合計値です

## TCFD提言への取り組み

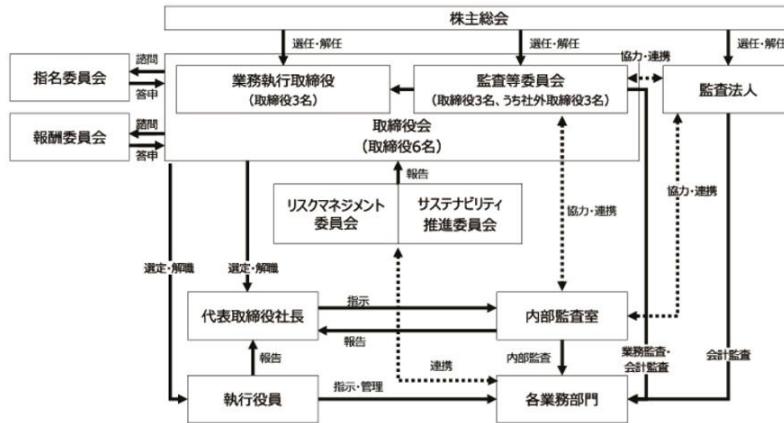
トリドールグループは自然資源を事業の根幹とし、世界の人々に食を提供している企業であり、気候変動への取り組みは経営において重要なインパクトを持つものと認識しています。そのため、当社グループでは、2017年にG20金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」より最終報告された「気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言」を重要なものであると位置づけ、提言に従った情報開示を進めています。その具体的な内容として、2022年度においては、気候変動シナリオの詳細な分析を行っていきます。その後、順次事業におけるリスク・機会の明確化と、対策の検討、指標と目標の見直しを行っていきます。

## ガバナンス

### サステナビリティ推進委員会

トリドールグループでは、代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、ホールディングスの部門長、国内子会社社長、海外子会社主管部門長を委員とする、サステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会は、気候変動を含む環境問題や、その他の社会問題など多岐にわたる経営課題に対し、企業として対応していくための全社横断組織として機能しています。

また同委員会は、課題への対応について、方針・計画を検討し、各組織と連携することで、進捗状況の把握・評価を行うこととしています。



### 環境委員会

トリドールグループでは、サステナビリティ推進部部長を委員長とし、部門長等を委員とする環境委員会を設置しています。

環境委員会は、サステナビリティ推進委員会の下位組織に位置し、気候変動への対応としてCO2排出抑制や省エネルギー活動、その他廃棄物の削減やリサイクル推進等の環境負荷低減に向けて取り組んでいます。

また同委員会は、事業年度毎に環境目標と環境行動計画を定め、毎月の委員会にて進捗状況の把握・評価を行うこととしています。活動実務についてはテーマごとにプロジェクト化し、各組織体が実働していますが、その事務取りまとめは環境委員会事務局が行っています。

代表取締役社長は、上記の委員会組織を通じ、気候変動対応を含む環境活動を統括しています。具体的には、代表取締役社長は上位組織であるサステナビリティ推進委員会を通じ、環境委員会主導で行う環境マネジメントの有効性を評価し、その改善を指示する責任を有し、権限を実行しています。

### サステナビリティ推進部 環境マネジメント課

トリドールグループでは、気候変動を含めた環境テーマに対する専任組織として、サステナビリティ推進部環境マネジメント課を設置しています。同課は事業部と連携し、活動の推進、店舗での監査、外部パートナーとの活動調整など、環境経営目標達成に向けた取り組みを進めています。

## 戦略

トリドールグループの事業は自然資源に依存しており、気候変動の顕在化は大きなリスクですが、一方で、店舗を媒体として多くの社会関係資本を持つ当社グループにとっては、新たな価値創造の機会にもなります。

気候変動によるリスクとしては、暴風雨などによる店舗への物的損失・営業停止や、炭素税によるコストの上昇、消費者の嗜好性の変化、原材料の品質低下や価格の変動、供給の不安定化などが想定されます。認識された各リスクについては、上記委員会で情報共有し、対応のための全体計画の策定および施策の実行をします。

一方、事業機会としては、資源効率性向上や、サステナビリティを意識した新たな商品展開や店舗運営などのイノベーションやそれに伴うブランドイメージの向上などが想定されます。このような事業継続性の向上や競合等との差別化、競争優位性の確立を構築するべく、2022年度においてはシナリオ分析を実施し、より詳細な分析を行っていく予定です。

## リスク管理

トリドールグループでは、代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、ホールディングスの部門長、国内子会社社長、海外子会社主管部門長を委員とする、リスクマネジメント委員会を設置しています。リスクマネジメント委員会は、リスク管理の統括機関として、リスクについて対応の優先度を決定し、迅速に意思決定と指示を行っています。

なお、リスクマネジメント委員会の事務局はサステナビリティ推進部の配下組織であるリスクマネジメント課が担っています。同課はお客様や従業員等の相談窓口や事故受付を行っており、事業におけるリスクや機会について、ステークホルダーからの要求を直接収集しております。そのため、リスクマネジメント委員会に遅滞なく課題提起を行うことが可能です。

## 指標と目標

トリドールグループは気候変動への緩和として、環境経営目標を設定し、取り組みを進めています。

### 環境経営目標（スコープ1・2）

- ・CO2総排出量：2025年150kt - CO2
- ・CO2排出量原単位：2025年0.60t - CO2/百万円
- （株）丸亀製麺、（株）肉のヤマ牛、（株）トリドールジャパンの3社合計

・スコープ3については、今後実態調査を進めるとともに、ステークホルダーと協働しCO2排出量削減の取り組みを行ってまいります。

また、トリドールグループでは環境経営目標の達成に向け、国内店舗にて細部にわたる省エネルギー施策を継続・拡大するとともに、新たな取り組みも進めています。例えば、外食業界では導入が困難とされるZEB店舗※への実験導入がその1つです。  
※ZEB：ネット・ゼロ・エネルギー・ビルの略称で、太陽光発電などの自然エネルギーを利用し、建物で消費するエネルギーの収支をゼロにする建物のこと。

分類	大分類	小分類	リスク	機会
移行リスク	政策・法規制/技術	炭素税の導入	炭素税の導入により、バリューチェーン上の各過程において課税され、コストが増加。	炭素税を考慮した環境配慮型のビジネスプロセスや原材料等の調達により、資源効率性が向上。
		環境法規制への対応	環境法規制への対応によるコストの増加。	予め環境配慮型資材の利用を進めることによる法令対応コストの発生抑制や政策インセンティブの獲得。
	市場/評判	消費者行動の変化	消費者行動の変化に伴う、売り上げの低下。 商品やサービスに関する環境配慮情報の提供不足によるブランドイメージの低下。	消費者の気候変動に対する関心に応える、新たな商品やサービスの開発による市場機会の獲得。環境配慮に関する情報発信によるブランドイメージの向上。
物理リスク	急性	異常気象の激甚化	異常気象の頻発により、店舗や物流網の被災や営業の停止。	BCMS(事業継続マネジメントシステム)による、異常気象発生時における被害の最小化や、早期回復による売上損失回避、地域住民への雇用機会提供や被災地域経済への貢献。
	慢性	平均気温の上昇	原材料の生産性低下による、供給量不足や価格の高騰、品質の低下。熱中症や感染症予防へのコストの上昇や、従業員の健康影響による生産性の低下。	調達先の多様化による安定調達や、代替原材料による新たな商品やサービスの開発による市場機会の獲得。健康経営の促進による従業員の生産性向上。

## CO2削減に関わる取り組み

### 各国地域食材の積極的使用

トリドールグループは、各地域の生産者や農業協同組合等との信頼関係の構築や、地域への還元が重要であると考えており、品質や供給の安定性、コスト等の条件が見合う場合、積極的に地域食材の調達を進めています。

例えば日本国内の丸亀製麺では、北海道産の小麦や昆布、徳島県産のすだち、国産のお米や大根を使用。一方で、北米の丸亀製麺一部店舗では、北米で生産された小麦を使用するなど、各国地域の食材の使用を進めています。また、このような産地使用の取り組みにより、原材料の運搬に伴い発生するCO2排出量の削減にもつなげています。



## お持ち帰り用天ぷらの専用容器をFSC®認証紙に

丸亀製麺のテイクアウト用の専用紙容器は、森林認証を受けた環境にやさしい紙(FSC®認証)を使用しています。また、印刷用のインクには、植物由来成分を含むボタニカルインキを使用し、CO2の削減に貢献しています。



### \*FSC認証制度：

環境、社会、経済の面で、きちんと管理された森林から生産された木材を製品化する認証制度。森林管理協議会といった独立した第三者認証機関による審査の後、規格を満たしたと判断された場合に発行されます。

[本ページ更新日:2023/01/123 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。]

# エネルギー使用量の削減

トリドールグループでは、お店に関わるすべてのヒトの思いと技術が環境負荷の低減においても大きな推進力になると考えています。また、省エネ設備やICTの導入による環境負荷低減への取り組みについても積極的にチャレンジし続けており、高い目標の達成に向けて邁進しています。

1. エネルギー消費量の削減に関する中期計画 ▾ 2. エネルギー使用量削減実績 ▾

## エネルギー消費量の削減に関する中期計画

トリドールグループは、経済産業省が実施している省エネの事業者クラス分け評価制度において、2017・2018・2019年度はS評価、2020年度はA評価を獲得しています。

また、直近10年間のピークである2013年度と比較し、2020年度は約31.3%削減しています。今後も引き続き、目標達成に向けて確実に歩み続けます。

## エネルギー使用量削減実績

トリドールグループでは、2013年度から、エネルギー使用量の削減取り組みの高い成果が表れ始めました。

2020年度は2013年度に比べ、エネルギー使用に係る原単位を25%削減しています。

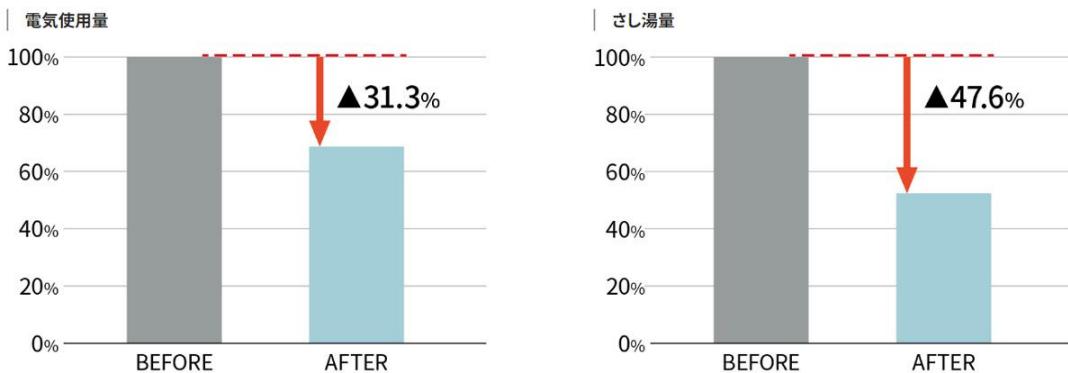
## トリドールグループ主要業態のエネルギー使用量推移

	2013年度 (基準年)	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
売上(百万円)	71,513	89,315	93,881	101,409	104,815	113,251	96,055	119,664
エネルギー使用量(原油換算kL)	71,125	65,759	65,049	65,774	68,909	70,673	66,816	64,509
エネルギー使用量原単位 (kL/百万円)	0.9276	0.7363	0.6929	0.6486	0.6574	0.6239	0.6952	0.6972
電力(千kWh)	230,078	214,056	210,257	213,604	219,059	222,459	213,175	208,600
液化石油ガス(t)	4,630	3,489	3,402	3,322	4,630	4,653	3,999	3,560
都市ガス(千m <sup>3</sup> )	5,122	5,270	5,591	5,565	5,664	6,291	5,709	5,281

※(株)丸亀製麺、焼肉のヤマ牛、(株)トリドールジャパンの合計

## 省エネ釜を丸亀製麺約250店舗に導入

丸亀製麺は2019年に開発した省エネルギー・タイプの茹で釜を、現在までに約250店舗に導入しました（2022年12月時点）。この省エネルギー・タイプの茹で釜は、店舗オペレーションでの計測で電気使用量を20%程度削減を実現するとともに、水道使用量（さし湯量）もおよそ30%削減することができます。また、従来従業員の経験に頼ってきた沸騰や塩分濃度の調整などをデータ化、自動制御することで、出力と差し湯量を最適化することが可能となっており、省エネ大賞の省エネ事例部門において、最高賞にあたる「経済産業大臣賞」を受賞しています。



## ZEB認証店舗

トリドールグループは、太陽光発電などの自然エネルギーを利用し、建物で消費するエネルギーの収支をゼロにするZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の店舗開発に取り組んでいます。外食業界においてZEB店舗に取り組む事例は非常に少ない中、実現に向け、さまざまな課題に対してお取引先様と協働し、一つひとつ解決策を模索しています。



## 再生可能エネルギーの導入

トリドールグループは再生可能エネルギーの導入のモデル店舗として、丸亀製麺大宮西店の屋上に約13キロワット分の太陽光発電パネルを設置し、店舗で消費する電力を貯っています。

また、本社オフィスである渋谷ソラスタにおいても、東急不動産により再生可能エネルギーが導入されています。



大宮西店の太陽光発電装置

## 丸亀製麺店舗の照明をLEDへ

トリドールグループは丸亀製麺の店舗において、長寿命で、水銀を含まず、CO<sub>2</sub>排出量を削減できるLED照明への切り替えを順次進めています。これにより、お客様により快適にお過ごしいただけるよう、店内の照度を上げるなど、環境負荷低減、お客様の快適性につなげています。

[本ページ更新日:2023/01/123 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。]

# 資源循環に向けて

トリドールグループは、限りある資源を枯渇させない循環型社会の実現を目指すとともに、再生可能資源の積極的な使用にも取り組んでいます。そのため環境経営目標として、食品廃棄物排出量や食品リサイクル率、水使用量の削減の目標数値を設定し、重点的に活動を進めています。

この他、脱プラスチックの取り組みとして、ティクアウトや宅配用のスプーン・フォーク・ナイフといったカトラリー類をバイオプラスチックを含むものに切り替え、また種類を絞るなど無駄を省くことで、年間約3.2トンのプラスチック使用量の削減を目指しています。

1. 廃棄物の削減 ▾ 2. 廃棄物量削減実績 ▾ 3. 水使用量の削減 ▾

## 廃棄物の削減

### 食品ロス削減のための取り組み

トリドールグループでは、廃棄物・食品ロスを削減するために、日常業務の中で工夫や試行を行っています。その一環として、丸亀製麺では手づくり出来たての提供というブランドコンセプトのもと食品ロスの削減も実現できるよう、お客様の来店に合わせて調理する仕組みや食品ロス量の見える化の取り組みに反映しています。

また、特別な食材や旬の食材を使用しているフェアメニューなどでは、食材の調達量や状況に合わせて販売期間を設定するなど、その食材を使いきれるように工夫することや日々の使用量が少ない食材はロットあたりの内容量を減らすことで、使用期限までに使い切れるようにするなど取り組んでいます。

### 来店予測に基づいたデジタル管理による、廃棄茹で麺廃棄の削減の取り組み

トリドールグループは、廃棄物や食品ロスの削減のため、日々業務の中で工夫を行っています。

例えば、丸亀製麺では、手づくり・できたての商品を提供するため、お客様の来店状況に応じた調理や仕込みを各店舗で行い、合わせて食品ロスの削減もつなげています。さらに本活動を進め、各店舗のお客様来店状況をデジタルデータとして蓄積・分析。うどんの茹でるタイミングをデジタル予測によってより正確に行うことで、麺の過剰準備の回避に取り組んでいます。

茹で麺ロス削減の取り組みは、2022年4月時点で丸亀製麺約860店舗に導入してます。



### 他社と協働した食品ロスのリサイクル

トリドールグループは、これまで食品リサイクルループ構築のため、愛知県を中心に外食事業者5社共同での食品ロスの回収・飼料化と、そのエコフィードによって育った鶏の卵の一部買い戻しといった活動に継続的に取り組んできました。

さらに、2022年2月から、株式会社松屋フーズホールディングスと協働し、試験的に埼玉県内の12店舗で、廃棄麺を回収し、豚の飼料化にする取り組みを開始。

今後も対象店舗数を増やし、廃棄されてしまう食品の有効活用に努めていきます。



## 生ごみ処理機の導入

トリドールグループは、丸亀製麺の店舗において、生ごみ処理機の導入を進めています。

導入した店舗では、1店舗当たり年間24トンあまりの生ごみの処理量が見込める結果を得られており、今後も生ごみの減容手段の一つとして導入の拡大を検討しています。



## 廃棄重量を2分の1にする、天カス絞り機を導入

トリドールグループは、天ぷらの揚げカスに含まれる油を搾る揚げカスの脱油機の導入を進めています。揚げカスを廃棄する前にこの機械にかけることで、油の再利用と廃棄量削減につなげています。

この取り組みでは、揚げカス重量のおよそ45%の油を回収でき、資源の有効利用とともに、高い経済性が期待できます。



## 油ろ過機の設置

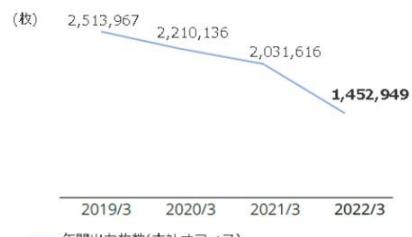
丸亀製麺では、フライヤー専用の油ろ過機を開発し、全店舗に導入しています。この油ろ過機の導入によって油の交換周期が延びたため、廃食用油の発生量が抑制されました。

## オフィスのペーパーレス化

トリドールホールディングスでは、①環境への配慮、②業務の効率化、③情報漏えいリスクの軽減を目的としたペーパーレス化を推進すべく、2018年に「ペーパーレスプロジェクト」を開始しました。

ペーパーレスプロジェクトでは、IT技術を駆使し、資料等を紙に出力しなくても仕事ができる環境を整備するとともに、本当に紙を使わなければならないのかを従業員に問い合わせ、マインドチェンジを促すことにより、紙の使用量削減に取り組みました。

毎年オフィスでの紙出力量を削減しており、2018年度を基準年とすると、2022年度は年間の出力枚数が半分以下となりました。



## 廃棄物量削減実績

トリドールグループでは、廃棄物量の削減に取り組んでいます。

### トリドールグループ主要業態の食品廃棄物に関するデータ

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019年度	2020年度	2021 年度
食品廃棄物(t)	22,028	23,524	24,836	28,388	20,938	19,852	19,026
食品廃棄物原単位(kg/百万円)	246.6	250.6	244.9	270.8	250.0	258.5	231.8
再生利用等実施率(%)	23.4	20.5	17.5	13.3	14.2	14.7	14.9

※2019年度から施設店舗を対象店舗から除外しています

※(株)丸亀製麺、(株)肉のヤマ牛、(株)トリドールジャパンの合計数値です

### 従業員の環境意識向上

トリドールグループでは、各店舗で調理を行い、出来立てをお客様に提供するということを大切にしているため、環境負荷を低減するためには、店舗ではたらく従業員の協力も欠かせません。

従業員は、エコアクション21をはじめ、業務マニュアルや店長の手引き等を整備し、環境負荷低減の観点を含めたチェック表にやるべきことを集約することで、PDCAを回しています。

またアースアワーへの参加など、お客様をはじめ内外のステークホルダーと連携して環境負荷低減の活動を続けていきます。



### 外食業界連携でのEARTH HOURに、グローバルで参加

環境NGOであるWWFは、世界中で同日・同時刻に消灯を行うことで、環境保全の意識啓発するプロジェクト「EARTH HOUR」を行っています。トリドールグループは、このプロジェクトに賛同し、2022年3月、国内外の複数ブランドにて合計100 店舗以上が活動に参加。店内にポスターを掲示するなどで、従業員だけでなくお客様へも理解を促しました。さらに、外食業界で連携し、業界全体で8社15ブランド合計600店舗以上が本活動に参加しました。

## 水使用量の削減

### 店舗設備を通じた使用量の削減

トリドールグループは、調理の過程などで多くの水資源を利用しておらず、調理設備の開発や従業員への教育などによって、持続可能な水資源の利用に取り組んでいます。

例えば、厨房内の各水栓の用途に合わせて様々な節水器具を取り付けることで、設備としての機能向上とともに水使用量削減にもつなげています。また、ショッピングセンターに入っている一部店舗では、うどんを冷やす冷却水をつくるチラー（冷却水循環装置）からの排水を、洗い場の予洗い工程に再利用しています。

細かな取り組みの積み重ねにより、水使用量に関し環境経営目標を達成しており、今後も活動を継続していきます。

各種節水器具取り付けにより(2021年度)

年間約**2億4800**万円の節水効果

水使用量としては、年間約**50**万m<sup>3</sup>の節水

## 汚染の防止

国内トリドールグループにおいては「下水道法」や「水質汚濁防止法」や地域の条例を遵守し、店舗の状況に応じて水分と油分を分離するグリストラップを導入し、下水に油分等が流出しないように適宜対処を行っています。  
2021年度には重大な環境汚染事例はありませんでしたが、今後とも法令を遵守し、地域社会と連携しながら環境の保護を推進して参ります。

## 水使用量削減を目指した従業員啓発

トリドールグループでは、節水機能がある機器の開発や付け替えを進める一方で、そういった機器を扱う従業員に対する教育が重要と考えています。  
丸亀製麺では、環境マネジメントシステムのエコアクション21を通し、従業員は毎日5回水道メーターを確認・記録。店舗での水の使用量を従業員自身が把握し、節水意識につなげています。

[本ページ更新日:2023/01/13] 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。

# 自然との共生

トリドールグループは自然資源を事業の根幹とし、世界の人々に食を提供している企業であり、環境や豊かな自然を守っていくことが大切だと認識しています。

そのため当グループは、生物多様性に配慮した調達や動物福祉に関する取り組みを行っています。私たちは自然の生態系の一員として、事業を通じた環境負荷の低減と、自然との共生に向けて取り組みを進めています。

1. 生物多様性に関する基本的な考え方 ▾ 2. アニマルウェルフェア方針 ▾

## 生物多様性に関する基本的な考え方

トリドールグループは、自然環境から多くの恩恵を受け、また事業を通じ環境影響を与えていたことを認識しています。そのため当社グループでは、以下のような点に配慮し生物多様性の維持・保全に努めています。

- ・事業を通じた生物多様性への影響を配慮する
- ・生物多様性に関してグローバルな視点で捉える
- ・環境に配慮した商品・サービスの開発に努める
- ・サプライチェーンにおける生物多様性への影響を配慮する
- ・生物多様性に関する社内外教育と、ステークホルダーとのコミュニケーションを行う

※本考えは、環境省「生物多様性民間参画ガイドライン」を参考としています。

## FSC認証紙の使用

当グループは、保護価値の高い森林 (HCVF) という概念に共感し、現在の生態系を維持しながら持続可能な木材生産に貢献すべく、FSC認証の資材を調達しています。例えば、丸亀製麺のテイクアウト用の専用紙容器は、森林認証を受けた環境にやさしい紙 (FSC®認証) を使用しています。

## アメリカでの海洋野生生物保護団体との連携

アメリカの丸亀製麺では、海洋野生生物と生息地を保護することを目的とした非営利団体であるOceanic Societyと連携し、2021年4月14日のアースデーでの売上の20%を海洋協会と海洋の健康をサポートするその Blue Habits プログラムに寄付を行いました。

## アニマルウェルフェア方針

私たち、トリドールグループは、「食」を扱う企業として、生命の恵みへの深い感謝とその責任を認識しており、サプライチェーン全体で家畜におけるアニマルウェルフェアに配慮することが重要と考えています。

トリドールグループは、国際獣疫事務局 (OIE) が示した基本原則「5つの自由」に賛同し、その原則に沿った家畜の飼育による調達を推進していきます。

### 5つの自由

1. 飲食、渴き及び栄養不良からの自由
2. 恐怖及び苦悩からの自由
3. 物理的、熱の不快さからの自由
4. 苦痛、傷害及び疾病からの自由
5. 正常な行動様式を発現する自由

トリドールグループは、下記の3つの行動基準のもとアニマルウェルフェアに取り組み、命の尊厳について適切な配慮を行っていきます。

1. 私たちは、アニマルウェルフェアに適用される各国・地域の法令や規制を遵守します。また、アニマルウェルフェアに関する国際的な枠組みに関しても配慮した調達活動を行います。
2. 私たちはこの考え方を踏まえた家畜の飼養管理、生産体制の改善や技術革新などの推進を支持していきます。
3. 私たちは、トレーサビリティの推進や情報開示、ステークホルダーとの対話を通じ、アニマルウェルフェアの向上に努めます。

## 採卵鶏に関する取り組み

トリドールグループは、アニマルウェルフェア方針に則り、持続可能な鶏卵の調達に努めています。

既に、イギリス（丸亀製麺、SHORYU）、アメリカ（丸亀製麺）では、ケージフリー飼養の卵を100%使用しています。また、北米を中心に展開するPokeworksにおいても2023年度ケージフリー卵への切り替えを完了しました。その他の国や地域（日本を除く）で当社の全ブランド<sup>\*1</sup>も、2030年度末までに使用するすべての卵（殻付き卵、加工卵）<sup>\*2</sup>をケージフリー卵に切り替えることを目指します。

日本においては、農林水産省の「採卵鶏の飼養管理に関する技術的な指針」に則り飼養された鶏卵の調達に努めています。2022年度にまずは丸亀製麺10店舗で、続いて2023年度は全店舗の3%において、使われるすべての生卵を100%ケージフリーにしました。2024年度末には、ケージフリー卵を使う店舗数を全店舗の4%まで増やし、その後も順次拡大することを目指します。

私たちは、それぞれの国や地域の基準や社会環境に応じ、行政、動物福祉団体等と連携しながらケージフリーなどアニマルウェルフェアを適宜進めてまいります。（2022年9月掲載）

<sup>\*1</sup>今後新たに加わるブランドについては、状況などを考慮したうえで別途ケージフリー卵への移行目標を検討します。なお、当社の株式保有率が50%に満たないブランドは対象外とします。

<sup>\*2</sup>ただし、販売する他社商品や添加物における卵成分はこの範囲に含みません。

## 養鶏所の視察と畜産農家との対話

トリドールホールディングスは、平飼い卵の養鶏の実態を把握するために、2022年度に引き続き、2024年6月には当社が調達を行っている平飼い卵の養鶏場の視察と畜産農家へのヒアリングを行いました。

「採卵鶏の飼養管理に関する技術的な指針」を考慮しながら鶏舎を視察し、水や餌は自由に十分食べることが出来、鶏舎は開放的で風通しも良く明るく、砂浴びのできる地面があり、健康的に鶏たちが動きまわっている様子が見られました。

その一方で、平飼い飼育を行うことでの鶏の個体管理の難しさや、畜産農家の方にとての労働工数の増加といったお話を伺いました。

今後も畜産農家との対話を重ねながら協業に努めています。



## 豚のアニマルウェルフェア向上に向けた取り組み

トリドールグループは、雌豚の妊娠ストール（小型の密閉型囲い）を使用しない、アニマルウェルフェアの向上を目指した豚肉の調達の重要性を認識しています。

そのため、一部地域では、段階的に雌豚の妊娠ストールの廃止を進めているサプライヤーから、部分的に調達を行っています。

# 商品・サービス

トリドールグループでは、「食の感動で、この星を満たせ。」をスローガンに掲げ、商品・サービスを通じて世界中の皆様へ、食の感動体験を提供したいと考えています。外食は「もっとも身近なレジャー」であり、当社グループが提供する、食を通じた感動を体験いただくことで、心と体が満たされ、日々の活力につながると信じています。

トリドールグループは、世界中で食に関するさまざまなブランドを展開していますが、どのブランドも常にこの食の感動体験をお客様へ提供することを目指しています。例えば、各店舗にて粉からうどんを打つ製麺や、オープンキッチンから見える大釜からの湯気、珈琲豆の焙煎の香り、目の前で揚げる天ぷらの音など、手づくり・できたての美味しさの提供や、温もりを意識した接客など、味覚だけではなく、お客様の五感すべてに訴えることで、感動体験が実現するものと考えています。

- 1. 方針・マネジメント体制
- 2. 品質・食品安全基本方針(ポリシー)
- 3. お客様対応基本方針
- 4. 消費者志向自主宣言
- 5. 品質維持・向上のための取り組み
- 6. お客様のよろこびのために
- 7. 商品やサービスに関する適切な情報開示

## 方針・マネジメント体制

食の感動体験をひとりでも多くのお客様へ提供したいと考えるトリドールグループにとって、商品・サービスの安全で高品質な提供は最も重要な基本となる取り組みです。

品質・食品安全基本方針を基に、食品安全マネジメントシステムによる徹底管理を強化するとともに、ISO10002を参考にした「お客様対応基本方針」を定め、お客様とのエンゲージメントや適切な情報提供を行っています。

また食品安全に関する研修を通じ、従業員一人ひとりが安全で高品質な商品・サービスの提供に最善を尽くしています。

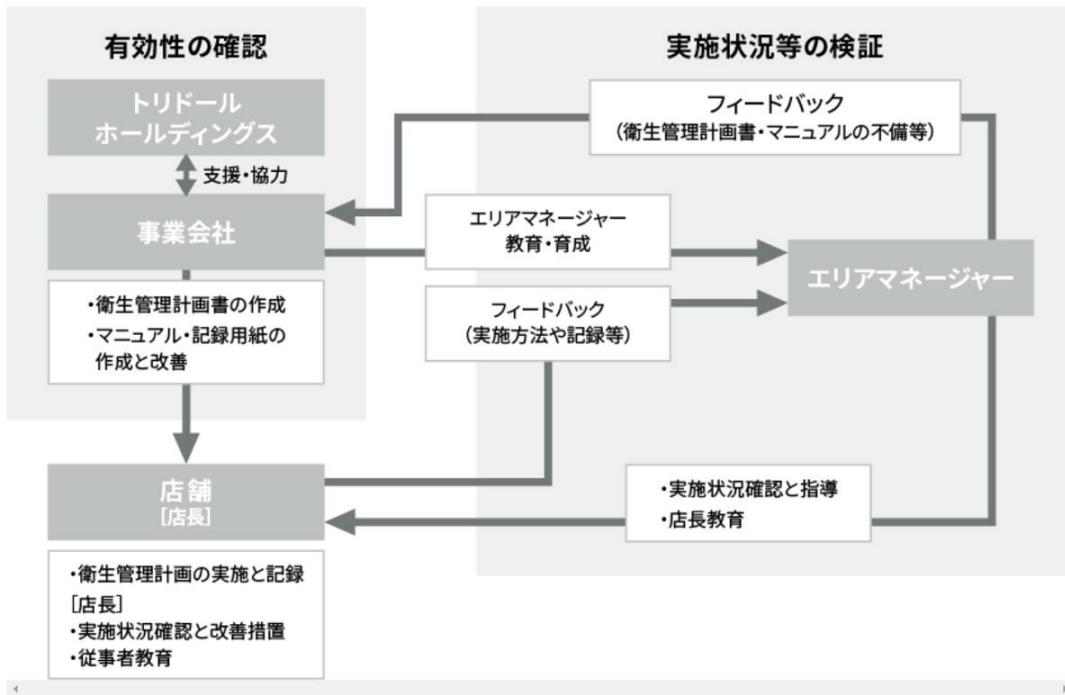
## 品質・食品安全基本方針(ポリシー)

トリドールホールディングスは「食の感動で、この星を満たせ。」をスローガンに掲げ、様々な事業やサービスに取り組んでいます。

グループの全事業者は、「品質と食品安全の確保」を経営の必須事項と考え、以下のとおり品質・食品安全基本方針を策定し、経営陣及び全従業員一同、本方針の遵守をここに宣言します。

1. 私たちは、常に安全で高品質な商品をお客様にお届けするために、お客様のご意見に真摯に耳を傾け、ご満足のいただける品質の商品をお届けします
2. 私たちは、統一した品質ポリシーを共有するとともに、各国の品質と食品安全に係る法規制を遵守し、グローバルな基準と要件を満たす品質管理体制を維持します
3. 私たちは、国内外の関連子会社および取引先の品質管理システムを監視し改善を推進するとともに、必要な品質と食品安全に係る教育を継続的に実施します
4. 私たちは、品質と食品安全上の問題が発生した場合は迅速かつ適切な対応を行い、お客様や行政機関をはじめ社会に対して誠実に説明責任を果たします
5. 経営陣は、定期的に品質管理体制を評価し、経営資源を適正に配分することによりトリドールグループの業務・商品そしてサービスの質および食品安全について継続的に改善し、商品品質向上および顧客満足向上のために最善の意思決定をします

## 食品安全に係るマネジメント体制



## 食品安全マネジメントシステムの構築

トリドールグループは、国際的な衛生管理手法であるHACCPの考え方に基づく管理を行い、衛生管理を確認・記録するための食品安全管理帳を2019年に導入しています。2020年4月には衛生管理計画書を策定し、全店での運用を開始しました。食品安全管理帳と衛生計画書の実施と記録を通じて、日々の衛生確保はもちろんのこと、店舗や組織として改善改善の「見える化」ができる仕組みとしています。

衛生管理に関しては、食品安全部による巡回指導に加え、当社グループとは独立した外部衛生検査機関による年2回の全店舗衛生監査を行うなど、衛生管理の徹底と維持向上に努めています。

今後も、従業員の衛生管理に対する意識のさらなる向上に努めるとともに、不測の事態が発生した場合の危害の最小化と、迅速な原因追及と改善対応を強化していきます。



### 社内外衛生調査による衛生管理チェック

トリドールグループでは、食品安全管理帳を用い、毎日衛生管理項目を確認・記録とともに、月1回の店長による月次チェックを行い、衛生管理上の不適項目に対する改善計画を立てています。また3か月に1度、エリアマネージャーにより改善計画の進捗状況の確認が行われ、必要なサポートが行われる仕組みになっています。

同時に、店舗側での確認だけでなく、本社の食品安本部や店舗管理部門による内部監査もを行い、適切に衛生管理の仕組みが運用されているか確認しています。

この他、年に2回当社グループとは独立した外部衛生調査機関による衛生調査を全店舗で実施しています。外部衛生調査の項目は食品安全管理帳の月次チェックと同じ項目になっており、店長による調査の精度の基準合わせにもつながります。

海外店舗においては、品質の維持向上と食品安全を徹底するために専門スタッフの育成を通じ、店舗数拡大に伴う食品安全リスク低減や品質の維持向上を図っています。



※1 積計範囲:2018年3月期~2021年3月期は(株)丸亀製麺、(株)肉のヤマ牛、(株)トリドールジャパンの3社合計。2022年3月期より(株)ZUND、(株)アクティブソースも追加

※2 2022年3月期は(株)アクティブソースにおいて保健所から指導を受け、当日間の営業停止。

## 衛生教育の実施

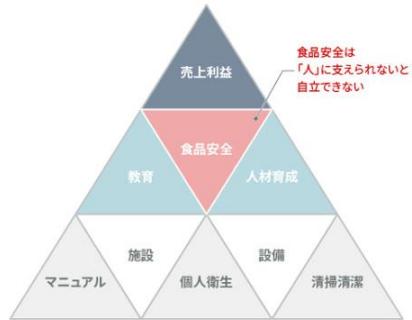
トリドールグループは、キャリアを問わずすべての従業員が衛生教育を受ける環境を整えるため、e-ラーニングによる衛生教育を導入しています。ここでは、食品安全が企業の売上や利益を支える土台であること、そして、それらはパートナースタッフまで含めて従業員全員の教育や育成によって成り立っていることを伝えています。

動画により衛生について学んだ後、それぞれ食品安全の基礎知識や品質に関連するテストにより、受講者の理解度を確認しています。

昨年度に引き続き、2021年度は全店舗での受講を進めてきました。

また、役職や職位に応じて、追加で求められる衛生知識や、店舗における管理・改善の手法に関する研修も実施しています。

経営トップが先頭に立ち、社内にフードセーフティカルチャーを根付かせ、企業風土として定着させていきます。



## デジタルフードセーフティの導入

トリドールグループは、食品安全の取り組みを一層強化するため、これまで食品安全記録帳を用い、目視確認や手書きで残していたフードセーフティに関するチェックや記録のデジタル化を進めています。デジタル化によって、冷凍冷蔵庫温度の自動記録や食材内部温度計測データの直接転送、揚げ油の劣化の数値化、多岐にわたる目視チェックポイントのカメラの併用などによって、現場の負担を減らします。また、実施状況を遠隔地でもリアルタイムで把握することができ、情報を蓄積していくことで効果的かつ効率的に食品安全を確保します。

2022年度内には、丸亀製麺で導入し、その後、他の事業会社や海外事業への展開を検討します。



食材温度計測記録がアプリへ転送

アプリ上で結果が表示

## お客様対応基本方針

トリドールホールディングスはスローガン「食の感動で、この星を満たせ。」に基づいて、お客様からの問い合わせ（ご意見、ご要望、ご質問等）に対応する基本方針を以下の通り定めています。

1. 会社は、VOC※に真摯かつ迅速に対応する。
2. 会社は、VOC情報の共有化を図り、組織を挙げてより良い商品、サービスまたはお客様対応プロセスの提供に努める。
3. 会社は、お客様から預かった個人情報は適切に管理する。
4. 会社は、VOCの対応状況に応じて適切な説明を行うことを含め、可能な限りお客様の理解と納得を得て解決することを目指す。
5. 会社は、反社会的勢力等によるVOCを装った不当な介入に対しては、毅然とした対応をとるものとし、必要に応じて警察等関係機関との連携を適切に行う。

※VOC:お客様の声 (Voice of Customer) の略。

## 消費者志向自主宣言

### I. 理念

私たちは、「食の感動でこの星を満たせ。」をスローガンに掲げ、お客様と共に創・協働して新たな価値を生み出すことで持続可能な社会に貢献します。

### II. 取組方針

#### 1. お客様の声を聴き、活かします

私たちは、お客様対応基本方針および品質・食品安全基本方針に基づき、お客様の声に真摯に耳を傾け、より良い商品・サービスの提供に繋げるとともに、感動体験を生み出すお客様対応を常に探求します。

#### 2. 未来・次世代のために取り組みます

私たちは、サステナビリティ基本方針に基づき、地球や社会に寄り添い、未来・次世代のためにチャレンジしつづけます。

#### 3. 皆さまに愛され、信頼され続けるために取り組みます

私たちは、コンプライアンスの遵守、迅速で健全な経営判断および透明性のある情報開示によって、お客様をはじめとしたステークホルダーの皆さまに信用、信頼されるガバナンス体制を構築します。

#### 4. 従業員の幸せを実現します

私たちは、すべての従業員が自らの仕事に意義を見出し、仲間と感動を分かち合い、誇りをもって安心して働ける職場を提供します。

制定:2024年1月

## 品質維持・向上のための取り組み

トリドールグループでは、すべての店舗で粉からうどんをつくる丸亀製麺に代表されるように、美味しさの追求はもちろんのこと、店舗での手づくり・できたてによる臨場感をご提供しています。

また、こだわりの製法や技術、美味しく安全な食材、品質を守る管理方法、切磋琢磨しながらレベルアップを図りお客様に快適な環境とサービスを提供する従業員など、さまざまな側面から商品・サービスの品質維持・向上のための取り組みを行っています。

## 手仕事により、高いお客様満足の実現

トリドールグループの持つ多くのブランドは、外食企業の中では珍しく、大量食材調理を行う大規模施設（セントラルキッチン）を極力使用せず、手づくり・できだてにこだわった、店舗での調理を行っています。

例えば丸亀製麺では、製麺も含め多くの調理を店舗で行っています。その結果、店舗でのオペレーションは複雑になり、またその日の気温、湿度等の様々な要因により商品の品質にはらつきがでてしまう可能性があります。しかし、はらつきを予防する様々な工夫や、味覚・香り・視覚といった各品質を可視化する官能評価システムを導入し、商品の品質維持に取り組んでいます。

また、うどん職人の養成や分かりやすい調理マニュアル動画の整備などにより、スタッフ全員が食に関するプロ意識と方法を身に着け、お客様へ手づくりの美味しさを提供しています。



### 顧客体験価値ランキング

(CX:Customer Experience) **1位** (2022年6月)

※C Space Tokyoによるインターネットリサーチ調査。n=10,327

## 各国地域食材の積極的使用

トリドールグループは、各地域の生産者や農業協同組合などとの信頼関係の構築と地域への還元が重要であると考えており、品質や供給の安定性、コストなどの条件が見合う場合、積極的に地域食材の調達を進めています。

例えば、日本国内の丸亀製麺では、北海道産の小麦や昆布、徳島県産のすだち、国産のお米や一部の野菜を使用し、一方で、北米の丸亀製麺の一部店舗では、北米で生産された小麦を使用するなど、各国・地域の食材の使用を積極的に進めています。

また、このような地産地消の取り組みにより、原材料の運搬に伴い発生するCO2排出量の削減にもつなげています。

## 社内資格制度(丸亀製麺)

丸亀製麺では、商品の品質維持のための取り組みとして、2016年12月から麺職人制度(社内資格制度)、2019年から天ぷら職人制度を運用しています。

麺職人制度、天ぷら職人制度は、それぞれ書面による事前テストの他、様々な条件に合格したのち、さらに、実技・書面試験に合格した従業員に与えられる社内資格制度です。また、複数のキャリアを応援するという方針から、「麺職人の等級制度」を新たに創設しました。上記の資格試験に合格し、等級が上がれば、うどんの配合や茹で時間について職人がマニュアル外の裁量を持つことも可能です。合格率は三割程度と両制度ともに狭き門となっており、これらの制度の合格者は「麺職人」、「天ぷら職人」として認定され、活躍しています。

これらの麺職人制度では、四つ星の麺職人のさらに上位における丸亀製麺の麺の匠である「麺匠 藤本」が全国の店舗を巡回して、品質チェック及び指導をしており、商品の品質を維持するために確かな技術を持った麺職人、天ぷら職人を認定することで、品質の維持向上に努めています。

2021年8月末現在、麺職人は504名(正社員247名、パートナー257名)、天ぷら職人は88名(正社員49名、パートナー39名)在籍しています。



## お客様のよろこびのために

トリドールグループは、食を通じた感動体験を提供するためには、お客様とのコミュニケーションおよび安全な環境での食事が重要であると考えています。

お客様対応基本方針に基づき、お客様の声に対し真摯に耳を傾け迅速に対応するとともに、コールセンターに届いた情報をデータベース化し、商品およびサービスの改善ならびに事故防止につなげています。

また、お客様との積極的なエンゲージメント向上施策として、丸亀製麺では「うどん学級」を2021年7月に設立し、商品やサービスなどのさまざまな企画を、お客様と一緒に立案する活動を進めています。

## キャッシュレス決済によるお客様の利便性向上

2018年に経済産業省が「キャッシュレス・ビジョン」を策定し、キャッシュレス決済を進めることが求められています。トリドールグループは、お客様にとってより効率的に、衛生的にお支払いいただけるキャッシュレス決済への対応を進めています。お客様のご要望に沿って、交通系電子マネーや流通系電子マネー、クレジットカード、QR決済など多岐にわたるお支払い方法の実装と導入の検討を隨時行っています。



## カスタマーサービスセンターとの事業部連携

国内トリドールグループでは、お客様からいただいたご意見・ご要望を、カスタマーサービスセンターにて一元管理しています。2021年度は、約22,700件のお声をいただき、その内で529件のお褒めのご意見をいただきました。その他、ご要望として「商品について」3,440件、「サービスについて」10,161件、「衛生関連」2,638件のご意見が寄せられました。

寄せられたお客様の声は、関連部門へ迅速に連携し情報を提供するとともに対応の状況を可視化し、管理しています。また、情報はデータベースへ蓄積した上で、内容を分析し、組織全体への改善へつなげています。

## 各国の期待に応えるメニューの展開

丸亀製麺は海外に事業を展開していますが、各国・エリアによって食の文化やお客様の暮らし方、そしてニーズは全く異なります。そのため、お客様のご希望に沿ったさまざまな商品開発を行っています。

また、日本国内においても、地域の特産品を使用した、各地方で親しまれている料理をアレンジした、地域限定メニューを提供しています。(一部メニューは期間限定での販売となります)



### まだ日本語に訳せないウマさ。 譚仔三哥(タムジャイサムゴー)日本上陸

2022年、香港で人気を誇る米線(ミーシエン)スープヌードルレストランであるTam Jaiを、東京都の新宿、恵比寿、吉祥寺に出店しました。全く新しい香り・旨味・そして辛味を備え、ミシュランビブグルマンを3年連続で獲得している香港の味を、日本でも味わえるようになりました。



## 商品やサービスに関する適切な情報開示

トリドールホールディングスでは、お客様の安全・安心を最優先に考え、商品・サービスの品質に関する法令・ルールを遵守し、商品・サービスを通して、お客様に感動を提供しています。また、プレスリリースをはじめ、TVCMやSNS、アプリなどの各チャネルにおいて、お客様にとって有益な商品・サービス情報の提供に努めています。

### 食物アレルギーへの対応

お客様に安心してお食事いただけるように、丸亀製麺は食物アレルギーに関する情報について、ウェブサイト上で開示しています(2022年3月時点)。

また主要原料に関しても産地情報を開示しています。

### ユニバーサルデザイン

トリドールホールディングスは、年齢や障がいの有無、体格、性別、国籍などに問わらず、多くの人にとってわかりやすく、利用可能とする「ユニバーサルデザイン」の考え方を支持しています。例えば、一部の店舗では、点字ブロックの設置、障がい者トイレの設置、通路幅の確保、店内の段差解消、またロードサイド店では障がいの方を優先する駐車スペースなどを導入しています。

トリドールグループは、以下のユニバーサルデザインの7つの原則を意識して取り組んでいます。

#### ユニバーサルデザインの7つの原則

1. 誰でも公平に利用出来る(公平性)
2. 柔軟に使用できる(自由度)
3. 使い方が簡単にわかる(単純性)
4. 必要な情報が簡単に伝わる(わかりやすさ)
5. 間違えても重大な結果にならない(安全性)
6. 少ない力で効率的に、楽に使える(省体力)
7. 使うときに適当な広さがある(スペースの確保)

#### 広告・宣伝に関する管理

トリドールホールディングスは、新聞・雑誌広告やテレビCM、ウェブサイト広告などの各種広告媒体において、記載する商品情報が正確であり、お客様に誤認を与えないかを事前に確認する体制を整えています。誇大表現、差別的表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー等の留意事項に対し十分に配慮すべく、広告・宣伝における管理を行っています。

なお、2022年度において商品およびサービスの情報とラベリングに関する法令違反事例はありませんでした。

[本ページ更新日:2023/01/27] 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。

# 人材の育成

トリドールグループの成長の源泉は「人材」であり、働くすべてのスタッフがオーナーシップを持ち、成長の喜びと自己実現を果たして欲しいと考えています。そこで、トリドールグループでは、店舗で活用できるWEBでのマニュアルや動画教育ツール、教育・研修制度を整備・充実させています。

また、学習意欲を高めるための定期的な上長との1on1ミーティングや、自らのキャリアを選択する社内公募制度といったさまざまな仕組みを設けています。今後は社会環境の変化に合わせ、体系的な教育計画の見直しも進めていく予定です。

## トリドールグループの成長哲学

トリドールグループは、全従業員が持ち続ける普遍的な行動や考え方として、成長哲学「トリドール3頂」を定め、人事評価や採用時の基準としています。「トリドール3頂」には、以下の3つの行動が示されています。

この哲学に基づき、職種や等級ごとの詳細な役割を規定し、社員一人ひとりに合わせたキャリアシートを作成することで、短期的な成果だけでなく、長期的な成長への進歩をマネジメントしています。

1「KANDO」の頂へ	すべての始まりはモノではなく、本能が震える感動体験を創ること。お客様は集めるものではない。創るのだ。他にない感動体験こそがお客様を創造し、何度も来てくださるファンを創造するのだ。理論と感性をぶつけあい、つい衝動入店するほどの感動を創り出そう。
2「二律両立」の頂へ	トレードオフを疑え。常識を超えたトレードオンこそ価値になる。安易な正解に逃げず、非合理的の強さを信じ抜き二律両立に辿りつけ。誰も行かない道は、誰もが行きたい繁盛店への最短距離の近道だ。困難さは参入障壁となり、独自の市場と圧倒的な優位性をもたらす。
3「称賛共助」の頂へ	お客様と同様に、ともに働く仲間たちにも素敵な感動体験を届けて欲しい。心に壁をつくることなく、互いの良さを高めあい、常に目と心を配り、いい仕事は称えあって、苦しい時は助けあおう。人間の持つ力こそがトリドールを強くし続ける成長戦略なのだから。



## 「地域1番店準備室」の新設

トリドールグループは、食の感動体験を提供する企業として、地域の中で一番愛されるお店でありたいと考えています。そこで、2022年4月より、すべての店舗スタッフが商品とサービスに一層の磨きをかけることを目指した「地域1番店準備室」を新設し、まずは丸亀製麺を対象に活動を開始しました。

例えば、「地域1番店準備室」が主体となり、より店長が学習時間を確保しやすい1店舗1店長制へのシフトなど、組織的な取り組みも進めています。

また、2023年3月期は店舗スタッフの役割の再定義を進めており、今後育成体系やキャリアパスの再構築を行っていきます。こういった労働環境の改善や自己実現しやすい環境整備により、働く意欲の維持・向上につなげていきます。



## 採用センターによる効率的な人材確保

国内トリドールグループでは、店舗で働くスタッフの採用に加え、本社の採用センターで求人募集から応募受付まで一元管理することで、より良い人材を効率的に確保し、最適な配置で雇用することにつなげています。

また、採用センターによるシステムを使用したワンストップ採用によって、場所や時間にとらわれない応募者受付体制の構築や、店舗運営における現場負担の大幅な削減、情報漏洩などのリスクの回避、採用におけるPDCAの高速化が可能となっています。



# ダイバーシティの推進

トリドールグループでは、従業員それそれが多様性を受け入れ、互いを理解・尊重しながらその人らしい個性を発揮することで、新たな価値を生み出しつづけ、会社の持続的成長へ繋げていくことを目ざします。

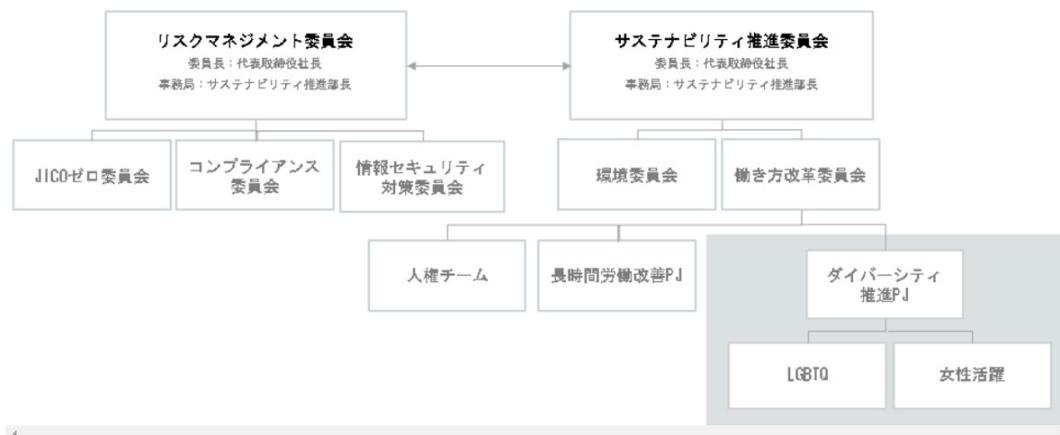
## ダイバーシティ推進基本方針

トリドールグループは、従業員一人ひとりが主体となって働けるように、以下3つの方針に基づいてダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組み、さらなる企業価値を創造するとともに、スローガンである「食の感動で、この星を満たせ。」を実現します。

1. 従業員における年齢、性別、人種、国籍、障がいの有無、民族、宗教、社会的地位、性的指向・性自認、価値観、文化、ライフスタイル等の多様性を互いに尊重し、相互理解を通じて共に成長・活躍することができる職場環境づくりに努めます。
2. 従業員それぞれが自身の能力、知識、経験などを活かして一層業務に励むことができる制度・取り組みを設け、個々の性質・働き方を最大限に発揮するための社内サポートに努めます。
3. 創業時から常に「お客様へ感動を届ける」ことを貫き続けてきた当社だからこそ、どんな時も目の前の人を思いやることを当たり前と考え、「一人の人間と向き合う気持ち」を大切に行動します。

## ダイバーシティ推進体制

2019年度に働き方改革委員会のタスクチームとしてダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、2020年度から本格的に活動をスタートしました。本プロジェクトでは、社内啓蒙や制度構築などに取り組んでいます。



## 女性の活躍推進

トリドールグループにおける従業員のうち23%（臨時従業員を含めると約60%）は女性が占めており、多くの女性が活躍しています。また、パートナースタッフでありながら店長を務めるケースも多く、子育てと両立させながら働くことのできる仕組みの整備を進めています。それぞれの働き方に合わせ、自身の目指すキャリアを固め、そのために何をしたらよいかを考え実行する従業員の支援ができるよう積極的な施策を図っていきます。

また、厚生労働大臣より女性活躍推進に関する取り組みが特に優良な企業として、「えるばし」認定を取得しました。

トリドールHDは2段階目、丸亀製麺は1段階目の認定を受けました。

各種取り組みにより、トリドールグループの管理職（課長以上）に占める女性の割合が、2025年度までに20%となる登用を目指します。

## ■主な取り組み

ダイバーシティ推進プロジェクト内に女性活躍推進チームを設け、各種取り組みを推進しています。

### ・女性管理職の育成

女性の管理職候補者へ勉強会を実施するなどし、女性管理職割合が上昇しています。(2022年度末12.6%、5年前から7.6%上昇)。

### ・女性管理職候補者座談会の実施

全国の女性管理職候補者が一堂に会し、トップメッセージの聴講や女性の働きやすさについてのディスカッションを通じ、管理職への意欲向上に繋げています。

### ・短時間勤務制度改定

仕事と育児の両立支援のため短時間勤務制度の期限を、法律で定められた子が「3歳未満まで」から「10歳まで」の期限に延長しました。



多様性の尊重と働き甲斐のある環境づくり関連情報:女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画  
(119KB)



	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
女性管理職人数(名)※	5	9	17	25	26
割合(%)	5	6.9	9.8	13.1	12.6

※課長以上

※トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、KONA'S、肉のヤマ牛、トリドールD&I

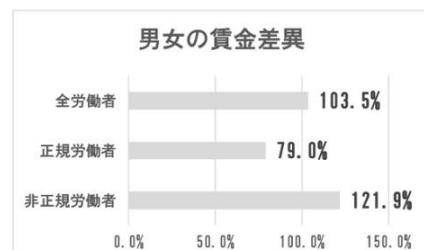
## 男女の賃金差異

トリドールグループの非正規労働者(パート・有期労働者)においては、男性より女性の平均賃金が高くなっています。

店舗では、非正規労働者でありながら店長を務めるケースが多く、その割合は女性が9割となっています。また、女性の方が平均勤続年数の高い傾向にあることも要因の一つです。

一方、正規労働者(正社員)については、男性と比べて女性の平均勤続年数が短く(女性3年、男性5.6年)、賃金の差異へ影響が大きくなっています。

女性が長く働き続けるための環境づくりなど、各種取り組みを推進することにより賃金差異の縮小を目指します。



※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、KONA'S、肉のヤマ牛、トリドールD&I

※女性活躍推進法における算出方法を使用。対象者は全労働者(産休・育休を反映。当社から他社への出向者および派遣社員は除く)

## 性的少数者(LGBTQ+)への取り組み

トリドールグループでは、女性活躍推進と同様、ダイバーシティ推進プロジェクト内にLGBTQ+チームを設け、各種取り組みを推進しています。任意団体「work with Pride」が定めた日本の職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において、2021年、2022年と連続で最高ランクのゴールドを受賞しました。

また、東京レインボープライド2023に丸亀製麺のキッチンカーで初出店し、TRP限定うどんを販売した他、多くの来場者にトリドールグループのダイバーシティの取り組みについてPRしました。

#### ■主な取り組み

- ・人事／福利厚生制度（慶弔金・休暇等）を配偶者と同様の関係にある同性パートナーへも適用
- ・LGBTQ+相談窓口の設置
- ・定期的な社内研修の実施
- ・アライコミュニティの発足と各種活動（勉強会の実施や啓蒙活動など）
- ・希望者に配布するアライステッカーを制作



※アライ：英語のAlly（同盟、支援）が語源で、LGBTQ+を理解し、自分でできることは何かを考えて行動する理解者・支援者を指します。

#### 「東京レインボープライド2023」に丸亀製麺キッチンカーを出展

トリドールホールディングスは、2023年4月に開催されたアジア最大級のLGBTQ+関連イベント「東京レインボープライド2023」に参加し、讃岐うどん専門店「丸亀製麺」キッチンカーを出展しました。限定うどんを販売した他、丸亀製麺ロゴをレインボーカラーにアレンジした「丸亀製麺レインボーロゴマーク」も制作いたしました。出展を通して、多くの方がダイバーシティ&インクルージョンについて関心を持ち、インクルーシブな社会の実現の一助となればと考えております。

トリドール HD、アジア最大級の LGBTQ 関連イベント「東京レインボープライド 2023」に丸亀製麺キッチンカーを出展



#### シニア雇用の推進

トリドールグループでは、2022年度に、これまで65歳だった定年制度を70歳まで引き上げました。

また、定年退職後も本人の希望があれば、健康状態や能力を考慮した上で、契約社員、嘱託社員もしくはパートナースタッフとしての再雇用も行っていますが、再雇用後の年齢上限を撤廃しました。

「健康面に不安はないが、定年により働き続けることが出来ない」という状況を無くし、仕事に意欲を持って第一線で長く働き続けていただくことが目的です。

2023年3月末現在、60歳以上の従業員数は2,305名（全従業員の約8%）です。また、628名のシニアスタッフを再雇用し、店舗等でご活躍いただいているます。



## トリドールD&Iの障がい者雇用促進

トリドールグループでは、障がい者雇用促進のための特例子会社として株式会社トリドールD&Iを設立しており、160名以上のスタッフが店舗の清掃活動や事務補助業務を中心に活躍しています。

トリドールD&Iでは独自の評価制度や管理トレーナーの昇級制度を運用し、働く意欲を全員が感じられる職場環境の整備を進めています。

また、新たな価値創出として、丸亀製麺で使用するうどん用桶の修理やうどん教室用キットの管理も行っています。なお、2022年3月期のトリドールグループの障がい者雇用率は2.3%以上を維持しています。



※D&Iは、Diversity&Inclusionの頭文字です

※スタッフは障がい者手帳を取得しているパートナースタッフを示します

[本ページ更新日:2023/12/4] 数値は2022年度のものですが、取り組みの一部は2023年度の情報が含まれています。

# 働きがいのある職場環境

トリドールグループでは、従業員が成長と自己実現を実感できる環境を整備し、モチベーションを高く持つて働いてもらうことが、会社の成長を支えるもっとも重要な施策だと考えています。

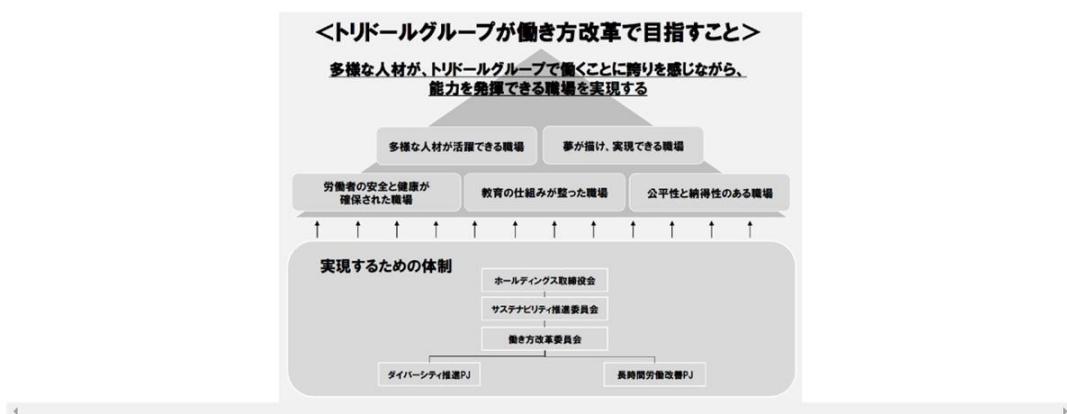
このため、公正で一貫した評価と報酬を実現するとともに、幅広い福利厚生の提供を行い、従業員が安心して生き生きと働くことができる職場づくりを推進していきます。

## 働き方改革

2019年度に働き方改革委員会を発足し、長時間労働は正に向けた働き方の見直しや多様な人材が働きやすい職場づくりの実現に向けて活動を推進しています。具体的には、経営層からのメッセージ配信、時間意識の醸成、業務効率化の推進などが図れるよう、各種施策に取り組んでいます。

例えば、働き方改革の一環として、2019年9月、東京都渋谷区にあるオフィスビル「SHIBUYA SOLASTA」に本社機能を集約しました。これにより、本社の役割であるグループ店舗のサポートを従来以上に強化しました。

従業員にとって働きやすさや働きがいが向上し、個々の能力が発揮できる職場を実現することにより、持続的に成長していく会社の実現を図っています。



## 社員の感性を日々刺激する社員食堂の31cafe

トリドールグループでは、働き方改革の一環として、社員食堂「31cafe」にて、当社グループの企業哲学やグローバル外食企業の強みを生かしたメニューを提供し、日々社員の感性を刺激しています。

2021年1月には、周囲の飲食店に負けずに社員を楽しませる「完成度の高い・競争力ある商品」、外食に慣わる人としてのスキルを育む「商品を通じた新しい知見・業態改善のヒントの提供」をコンセプトにリニューアルを行いました。コロナ禍の現在は個包装での商品提供や熟食を徹底しながら運営を行っています。また、ランチ以外の時間にも「SUPER CHARGE」として、フレッシュでリーズナブルなジュースを提供し、社員のリフレッシュタイムに活用されています。

この他、SDGsへの取り組みとして、需要と供給のバランスで本来廃棄をしていたリーフ(野菜)の活用や、バイオマス素材を使用しているカトラリーやレインフォレスト認証の珈琲豆の使用など、幅広い取り組みを行っています。



肉の代わりとして豆ミートを使用し、全て植物由来の食材とした「サラダチキンボウル」など、健康的なベジタブル食も完備。

## 有給取得促進施策

一部の店舗では日々の業務に追われ、従業員のシフトの状況などにより、店長が有給休暇を取得しづらくなっていることが重要な課題の一つとなっています。

そこでトリドールホールディングスでは、年次有給休暇を計画的に付与する制度を活用し、年2回希望を事前に確認することで休暇取得を推進しています。

## 有給休暇消化率

	2019年度	2020年度	2021年度
消化率	51.55%	58.93%	60.14%

## ワーク・ライフ・バランス

トリドールグループでは従業員が安心して働くことができるよう、ライフステージに応じた介護や育児などの両立支援制度をはじめ、さまざまな福利厚生を充実させ、働きやすい環境の整備をしています。

トリドールグループの育児休業制度は、子どもが満2歳に達するまでとなっており、短時間勤務や所定外労働をさせない制度は、10歳までの子を持つ社員が利用可能です。一部グループ会社においてはフレックス制度も導入しており、柔軟な働き方を推奨しています。

また、半日単位で取得可能な「子どもの看護休暇」、介護が必要な家族を持つ社員が利用できる「介護休暇」を整備しています。

今後もワーク・ライフ・バランスの観点から、さらに制度を拡充し従業員が安心して生き生きと自己実現ができる職場環境の整備を進めています。

## 産休・育休制度の利用状況※

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
産休取得者数(名)	8	17	9	12	8
育休取得者数(名)	-	21	7	16	16
うち女性の取得者数／対象者に占める割合	8名／100%	17名／100%	6名／100%	12名／100%	8名／100%
うち男性の取得者数／対象者に占める割合	-	4名／11.1%	1名／2%	4名／不明	8名／22.2%
育児休業復職率(%)	87.5	-	100	100	68

※トリドールグループ主要4社(トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、肉のヤマ牛)の正社員対象

## 主な福利厚生制度

産前・産後休暇	産前6週(多胎14週)産後8週
育児休業	子が満1歳に達するまで取得可能(最長2歳まで延長可)
育児のための勤務時間短縮	子が満10歳に達するまで時短勤務を可能とする
育児のための残業制限	本人から申し出があった場合、子が10歳に達するまで残業させない
介護休暇	介護が必要な対象家族:1名5日/年、2名以上10日/年
メンタルヘルス支援	EAP外部相談窓口(こころとからだのほっとライン)、心療内科の産業医の設置
リフレッシュ休暇	半年ごとに1日、心身のリフレッシュを目的とした特別休暇を付与
ボランティア休暇	奉仕活動を通じて社会に貢献することを支援するために与えられる特別休暇
年次有給休暇の計画的付与制度	年次有給休暇を計画的に付与する制度で7連休(内有給4日間)を年に2回(4月～9月、10月～3月)付与

その他、コロナ禍においては、コロナを含む感染症法に定める一類～三類感染症に該当する疫病に罹患したものに対して、勤続年数に応じて特別休暇を付与するなど、従業員により沿った福利厚生制度を導入しています。

## 従業員の健康

働く従業員の心身が健康であることは、事業活動を行う上での基盤であり、個人が本来持つ能力を発揮することで企業価値を向上することにつながります。

トリドールホールディングスでは、年1回の定期健康診断を初め、2015年12月に施行された労働安全衛生法のストレスチェック制度への対応を、毎年継続して実施しています。

その他、本社の執務スペース内に立ちながら仕事の出来るスペースを設け、社員が利用するCaféでは低糖質のお弁当の販売や、恒例行事として丸亀市のマラソン大会に定期的に有志で参加するなど、社員の健康づくり促進に努めています。

## メンタルヘルスケア

生産性の向上と付加価値創造を両立させるためには、従業員がいきいきと働ける労働環境と心身の健康であることが不可欠です。そのためには、労働環境改善とメンタル不調者の早期発見・予防に努めることが重要です。

トリドールホールディングスでは、働き方改革委員会の中に「長時間労働改善プロジェクト」を設置。労働時間の適正化に向けた取り組みや、ウォッチング、EAP(Employee Assistance Program:従業員支援プログラム)導入、産業医との連携深化など、メンタル不調を予防する取り組みを重点的に行ってています。

これらの取り組みを通じて、慢性的に長時間労働に陥っていた従業員の労働環境が改善され、また早期にカウンセリングを受けることにより、精神疾患などの発症を防ぐことができた事例が増加しています。

## 求める人材と人事評価制度

トリドールホールディングスでは、従業員が自己実現を果たすための指標として、2019年に「Toridoll-er's Value」を策定し、順次人事評価および採用の基準にしていきます。

具体的には、Toridoll-er's Valueに基づき、職種や等級ごとに詳細な「求める役割」を規定した上で、社員一人ひとりに詳細なキャリアシートを作り込んでもらいます。こうすることで、「会社の成長ビジョン」と「自分のキャリアビジョン」の整合性をとっています。

キャリアシートは、従業員と上司による2週間に1度の1対1のミーティングにて進捗を確認します。上司は、従業員が実現したいことを把握した上で、現状とのギャップなどをフィードバックします。このコミュニケーションとフィードバックを適切に行うため、管理職へは評価者トレーニング等を実施しています。

個々の従業員が持つ「こうありたい」というキャリアビジョンと、トリドールグループが求める役割・バリューとが同時に実現される企業になることで、さらなる働きがいを感じられる職場を目指しています。

## 社内公募制度

トリドールホールディングスでは、チャレンジする風土の醸成や従業員のモチベーション向上を目的として、従業員の希望による異動の機会を提供する社内公募制度を実施しています。従業員の適性を把握し、その人の希望にあったキャリアを提供することで、従業員の自己実現を支援する制度です。

グループ会社および本社各部門が人事部門を通じ、社内公募する制度であり、2021年度は19名の従業員がこの制度を利用し、希望の部署に異動しました。

## 永年勤続表彰

トリドールグループは、働くすべてのスタッフを対象に、感謝の気持ちを伝えることを目的とした永年勤続表彰を行っています。

勤続年数が10年、15年、20年、25年、30年を超える従業員・パートナースタッフを表彰し、2022年3月期は527名に報奨金や感謝状、記念品の贈呈と式典を行いました。

新型コロナウイルス感染症の影響により、2022年3月期はオンラインでの式典となりましたが、長く働く従業員同士の交流の場となっています。



## 労働組合との対話と良好な関係づくり

トリドールグループは、結社の自由や団体交渉の権利行使を支持しています。

正社員はもとより、パートナースタッフもほぼ全員が労働組合に加入し、代表取締役社長兼CEO、常務、取締役、人事役員と月約1回の頻度で、労働条件等に話し協議を行っています。このような定期的な団体交渉の場により、健全な労使関係を築いています。

トリドールグループにおいては、一部子会社を除き、株式会社トリドールホールディングス、株式会社丸亀製麺、株式会社トリドールジャパン、株式会社肉のヤマ牛、株式会社トリドールD&Iおよび株式会社ZUNDに労働組合があります。

## 組合員比率

	2021年11月末	2022年3月末
正社員 組合員比率(%)	80.7	84
臨時従業員 組合員比率(%)	96.4	100

※トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、肉のヤマ牛、D&Iの5社の労働組合員比率

[本ページ更新日:2023/01/26] 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。

# 人材基本データ

## 従業員数(連結)

### 従業員数

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
トリドールホールディングス	男性(人)	149	135	142	175
	女性(人)	45	53	77	81
丸亀製麺	男性(人)	497	584	611	687
	女性(人)	132	173	202	192
トリドールジャパン	男性(人)	187	168	137	117
	女性(人)	46	40	29	30
肉のヤマ牛	男性(人)	36	28	23	32
	女性(人)	12	7	6	5
トリドールD&I	男性(人)	1	1	6	6
	女性(人)	1	1	1	2
合計	男性(人)	870	916	919	1017
	女性(人)	236	274	315	310
総合計		1,106	1,190	1,234	1,327

※従業員数は、当社グループから当社グループ外への出向者を除き、当社グループ外から当社グループへの出向者を含む就業人員数

## 臨時従業員数

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
トリドールホールディングス	男性(人)	4	2	2	6
	女性(人)	15	10	14	22
丸亀製麺	男性(人)	3,509	3,120	3,363	8,885
	女性(人)	6,764	6,188	6,450	13,354
トリドールジャパン	男性(人)	579	454	412	1,080
	女性(人)	1,344	1,209	1,080	2,353
肉のヤマ牛	男性(人)	65	54	64	184
	女性(人)	119	90	83	218
トリドールD&I	男性(人)	73	74	81	125
	女性(人)	22	21	20	35
合計	男性(人)	4,230	3,704	3,922	10,280
	女性(人)	8,264	7,518	7,647	15,982
総合計		12,494	11,222	11,569	26,262

※臨時従業員数は、年間平均雇用人員(1日8時間勤務換算による月平均人数)  
※臨時従業員には、パートタイマーを含み、派遣社員を除く

## 外国人従業員数(人)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
トリドールホールディングス	4	5	5	4	3
丸亀製麺	0	2	2	2	3
トリドールジャパン	0	0	0	0	0
肉のヤマ牛	0	0	0	0	0
トリドールD&I	0	0	0	0	0
合計	4	7	7	6	6

## 外国人臨時従業員数

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
トリドールホールディングス	男性(人)	1	0	0	0
	女性(人)	1	1	0	0
丸亀製麺	男性(人)	367	250	200	313
	女性(人)	405	325	322	510
トリドールジャパン	男性(人)	25	14	15	26
	女性(人)	30	17	13	25
肉のヤマ牛	男性(人)	1	1	1	2
	女性(人)	2	2	3	3
トリドールD&I	男性(人)	0	0	0	0
	女性(人)	0	0	0	0
合計	男性(人)	394	265	216	341
	女性(人)	438	345	338	538
総合計		832	610	554	879

## 従業員の状況(連結)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性の割合(%)	20.2	22.2	23.6	25.5	23.4
平均年齢(歳)	32.22	32.28	32.58	34.52	35.34
平均勤続年数(年)	4.43	4.41	4.56	4.77	4.88
離職率(%)	19.2	20.0	15.3	18.6	15.04
平均年間給与(千円)	4,705	4,956	4,812	5,123	5,349
平均年間給与男女比(男性:女性)	—	1:0.65	1:0.7	1:0.77	1:0.79

※トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、KONA'S、肉のヤマ牛、トリドールD&I

※離職率:年度初めに在籍している社員の年度内離職率

※平均年間給与:年度初めより1年間を在籍した社員の平均総支給額

※平均年間給与男女比:年度初めより1年間を在籍した社員の平均総支給額の男女比

## 新卒採用者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性(人)	72	107	86	30	8
女性(人)	115	110	90	23	3
合計(人)	187	217	176	53	11

※トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、KONA'S、肉のヤマ牛、トリドールD&I

## 年齢別社員構成

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
10代(%)	4.1	4.6	1.0	0.4
20代(%)	41.8	41.2	35.7	30.7
30代(%)	30.2	28.0	30.1	31.0
40代(%)	20.6	22.6	27.7	31.0
50代(%)	3.2	3.1	4.6	6.2
60代(%)	0.2	0.5	1.0	0.8

※2022年度末に在籍している社員の年齢構成比率(トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、KONA'S、肉のヤマ牛、トリドールD&I)

# 労働安全衛生への取り組み

働くスタッフの安全と健康を守ることは、トリドールグループにとって最も重要かつ基本となる取り組みです。安全衛生方針を基に、安全衛生委員会が主体となり、労働安全衛生マネジメントシステムの徹底と管理の強化を行っています。

作業方法、制服や靴の形と素材、厨房設備の変更や店舗危険マップの表示、労働時間の短縮に向けた取り組みなど多岐にわたる改善を進めています。また、「危険作業防止ガイド」や「危険什器マニュアル」などを整備し、年2回全従業員を対象に、安全性を確保した業務手順の教育を行っています。

- 1. 安全衛生方針 ▾
- 2. 推進体制 ▾
- 3. 労働安全衛生マネジメントシステム ▾
- 4. 労働安全衛生教育の徹底 ▾
- 5. メンタルヘルスケアの推進 ▾
- 6. 労働慣行 ▾

## 安全衛生方針

当社は、スローガン「食の感動で、この星を満たせ。」の実現には「従業員の安全」が必要不可欠と考え、安全衛生の基本方針を以下の通り定め、経営者、従業員一丸となって労働災害防止活動の推進に努めます。

### 安全衛生基本方針

- ・安全衛生委員会が主体となり、グループ各社の安全衛生活動を推進します
- ・労使のコミュニケーションにより、職場の実情に応じた合理的な対策を講じます
- ・すべての従業員に安全衛生確保に必要かつ十分な教育・訓練を実施します
- ・上記の実行に当たっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施します

## 推進体制

トリドールグループでは、株式会社丸亀製麺の代表取締役社長を責任者とした安全衛生委員会を設置し、リスクアセスメントの実施、課題と施策の検討、目標の設定、活動実績のモニタリングを行い、取締役会に報告しています。

さらに、トリドール行動基準では、「安全衛生委員会」を通じて従業員の健康障害を防止するために労働時間管理に関する諸問題の改善に努めること、設備、作業方法の改善に取り組むこと等を定めています。委員会を通じ、入社時および半期ごとの安全衛生教育の実施や、事故予防に対する取り組み、長時間労働の抑制に向けた取り組みを実施しています。

### これまでの取り組み

- ・安全衛生方針の制定
- ・危険個所マップの作成
- ・危険什器取扱いマニュアルの改定
- ・危険作業防止ガイドの策定
- ・安全衛生教育の継続的実施
- ・熱中症防止計画の策定および実施(塩タブレット導入、空調機改善など)
- ・安全靴(足首を覆う靴)の導入
- など

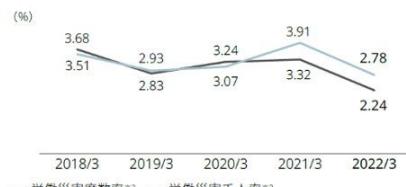
## 労働安全衛生マネジメントシステム

トリドールグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムを導入、運用しています。安全衛生委員会を通じた取り組みとともに、着実なPDCAを回すことにより、改善に努めています。

※1 千人率：1年間の労働者1,000人当たりに発生した死傷者数の割合を示すもの  
※2 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの

※3 上記（※1および※2）の根拠となる各月の値は、該当月を含む直近12カ月の平均値を「年千人率」「年度度数率」として算出したもの

※4 集計の対象は、株式会社丸亀製麺、株式会社TDJ、株式会社肉のヤマ牛の従業員を合計したもの



## 労働安全衛生教育の徹底

トリドールグループでは、労働安全衛生、および安全配慮に関するマニュアルを作成し、全従業員に対して周知しています。

具体的には、従業員の作業中の事故を未然に防ぐための「危険作業防止ガイド」、そして危険什器での重大な労働災害の発生を撲滅するための「危険什器マニュアル」をそれぞれ作成しています。

その上で、年2回、「危険作業防止ガイド」と「危険什器マニュアル」を基に、店長が全従業員に対して、正しい業務手順を教育しています。また、全従業員への教育がなされたかを確認するため、教育を受けた従業員のサインをもって、本社に報告するなどして周知に努めています。

## メンタルヘルスケアの推進

トリドール行動基準では、労働関連諸法令の順守はもとより、従業員の心身の健康を維持向上するための取り組みについても定めています。メンタルヘルスケアの推進策として、心療内科の産業医と協力して社内相談室の運営、労務管理、ハラスメント予防、主治医や家族との連携を行う体制を整備しています。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
休職者数(名)	16	14	10	30	35

※ 私傷病(精神疾患)治療のための休職制度利用者数(有給休暇、私傷病欠勤者除く)

### 労働環境に配慮したユニフォームの使用

トリドールホールディングスは、倉敷紡績株式会社と共同で、労働環境に配慮したユニフォームを開発し、丸亀製麺や国内グループ業態の一部店舗に導入しています。

厨房での汚れが付きにくく、かつ落ちやすい素材を使用しつつ、夏場の熱中症対策に配慮し電動ファンを搭載した、快適性と安全性を追求したユニフォームになっています。



## 労働慣行

トリドールグループは事業を行う上で人権への配慮は不可欠であると考え、国連グローバル・コンパクトへ加盟するとともに、国際的な人権規範に則った取り組みを進めています。

労働慣行に関しても、事業活動を行う各国・地域の法令に従い、法定最低賃金の遵守や、労働時間・休日・休暇といった労働条件、同一職務におけるジェンダー格差のない報酬体系の適用など、ILO国際労働基準や国際規範に則り事業活動を行っています。

なお、当社グループは2021年度、労働法の違反ならびに雇用差別に関する訴訟等はありませんでした。



## 生活賃金

トリドールグループは社員に対して、賃金が社員およびその家族が人間らしく生活するために必要な額となるよう考慮しています。さらに、グループ企業の一部では、子どもを扶養する社員に対しベース給与の追加や、子どもの育児や教育を賄うための手当を毎月支給、転居を伴う転勤が発生した際には社宅の提供を実施しています。

## トリドールグループ パートナースタッフにおける時給

日本における平均時給	1,029円
最低賃金との比較	110% (全国加重平均最低賃金比)
最低賃金以上の時給となっているパートナースタッフ	100%

## 労働時間の適正管理

トリドールグループでは働き方改革委員会を設置し、労働時間管理についての啓蒙を実施しております。

また、主力業態の丸亀製麺では、過剰な労働時間となる懸念のある店舗の営業時間を調整するなどし、適正な労働時間となるように取り組んでいます。

## 児童労働、若年労働、強制労働の禁止

トリドールグループは、従業員の雇用にあたり、各国・地域の法令等を遵守し、最低就労年齢を満たない者の雇用はいかなる場合にも認めず、児童労働を禁止しています。

また、18歳未満の若年労働者に対し、夜勤といった危険や安全性が損なわれる可能性のある業務に従事させません。同様に、脅迫や抑留等といった強制労働を禁止しています。

# サプライチェーンマネジメント

トリドールグループは、世界のさまざまな国・地域で事業を展開しており、食材や資材の調達に関し約130社（日本国内）の幅広いサプライチェーンを有しています。そのため、調達基本方針を基に、品質や安定供給はもとより、自然資源の持続可能性や人権を含む社会課題にも配慮した調達に努めています。

また、食材の生産者をはじめとするお取引先様との積極的なコミュニケーションと協働により、共存共栄を図っています。

トリドール行動基準



- 1. トリドールグループ調達基本方針
- 2. 信頼関係に基づいた食材調達
- 3. 各国地域食材の積極的使用
- 4. お取引先様とのエンゲージメント
- 5. 紛争鉱物への対応

## トリドールグループ調達基本方針

トリドールグループは、自然の恵みをいただく「食」の事業を通じて、「食の感動で、この星を満たせ。」を実現するために、以下の方針に基づき経済・社会・環境に配慮した調達活動を行います。

- 1. お客様目線の安全性の確保と、一層の安心につながる品質保証を最優先とします。
- 2. 各国の法令や社会規範を遵守し、違法な取引や人権の侵害、不当な労働への加担をすべて排除します。
- 3. 資源の持続可能な利用に努めるとともに、気候変動の緩和や循環型社会の構築にも取り組みます。
- 4. 食材に関するトレーサビリティの向上や情報発信に努めます。
- 5. 調達活動が環境・地域に与える影響を自覚し、生産者様やお取引先様と共に共存共栄できるように、常に現場とのコミュニケーションを大切にします。

## 信頼関係に基づいた食材調達

トリドールグループでは、食材の調達にあたって、各地域の生産者や農協、流通業者とのコミュニケーションを大切にし、お互いの信頼関係を構築した上で取引を行うことを基本方針としています。

例えば、契約に縛られた固定仕入れではなく、時期によって採れる食材に限って仕入れることで、生産者負担の軽減を行っています。一方で、短期で価格が変動しやすい食材などは、一定の固定価格での購入をお約束することで安定供給に努めています。

これらの工夫を行うことで、当社にとっては「旬」な食材を確保できるメリットがあるとともに、生産者やお取引先様には安心して当社に食材をご提供いただける関係性を築いています。

## お取引先様との共同開発

トリドールグループは、社会変化に伴うさまざまな課題に対し、お取引先様とともに解決を目指した商品の開発に取り組んでいます。例えば、お客様の健康と美味しさの両立を目指し、メーカーと協働した原材料や商品の開発や、情勢により調達難易度の高まる原材料に対し別種食材をフレンドすることによる安定供給リスクの軽減など、多岐に渡る活動を積極的に行ってています。2022年度は、SDGsを起点に、指定化学物質を含まない染料の使用や、廃棄物のセメント原料への再資源化など、複数の課題を解決した丸亀製麺の新制服の開発なども予定しています。

## トリドールグループのユニフォームについて

トリドールグループ様とクラボウは「自然環境に配慮し、従業員が安心・安全そして快適に働けてこそお客様への新しいサービスが生まれる」の考え方のもと、2021年に両社共同で労働安全衛生工場と環境負荷低減を目指したユニフォームを開発しました。なお、ユニフォームを製作しているクラボウの徳島工場は、CO<sub>2</sub>排出量の削減や排水量の削減など、地球環境保全に向けた取り組みを積極的に行う「SUSTAINABLE FACTORY」として、地球環境に配慮したものづくりを行っています。これからも「人」「社会」「地球」にとってやさしいユニフォーム製品を製作していくことで、トリドールグループ様の企業活動をサポートしていきたいと考えています。

倉敷紡績株式会社 繊維事業部 ユニフォーム部 部長 絹本 良和

## 各国地域食材の積極的使用

トリドールグループは、各地域の生産者や農業協同組合などとの信頼関係の構築と地域への還元が重要であると考えており、品質や供給の安定性、コストなどの条件が見合う場合、積極的に地域食材の調達を進めています。例えば、日本国内の丸亀製麺では、北海道産の小麦や昆布、徳島県産のすだち、国産のお米や大根を使用し、一方で、北米の丸亀製麺の一部店舗では、北米で生産された小麦を使用するなど、各國・地域の食材の使用を積極的に進めています。また、このような地産地消の取り組みにより、原材料の運搬に伴い発生するCO<sub>2</sub>排出量の削減にもつなげています。

### 黄みがかった麺は、100%国産小麦を使っている証

うどんの原料は、小麦・塩・水の3つというシンプルな材料です。そのため、素材の味が商品の味として分かりやすく伝わるため、妥協は出来ません。丸亀製麺のうどんは真っ白ではなく淡く黄みがかっていますが、これは100%国産の小麦を使用するこだわりの証です。また、こだわりは原材料だけではありません。例えば、北海道を中心に国内で栽培された製麺用小麦ですが、天候などにより毎年のように生育状況が変わるために、小麦粉の状態や使用する季節などにも合わせ、粉の削り方、挽き方も調整しています。このような細やかな調整も、小麦粉の生産工程がすべて国内で完結しているために出来ます。

この他、製麺に使用する塩も、国内製造された海水塩を使用しています。にがり(ミネラル)を含むため、麺の透明感やもちもち感を増すことができます。



## 包括連携協定の締結

トリドールグループは、お取引先様との定期的な情報交換や勉強会などを通し、信頼関係の構築を図っています。例えば、食材の使用をきっかけに交流を深め、2021年6月に良質な小麦を生産する北海道美瑛町・美瑛町農業協同組合と、同年7月には、すだちを特産品とする徳島県・JA全農とくしま・とくしまブランド推進機構と包括連携協定を締結しました。生産者の皆様とともにさまざまな課題に向き合う中、多様な分野における連携・協力を強化することが持続可能な地域社会の実現につながるものと考えています。

### 北海道美瑛町との包括連携協定内容

- (1)地域産品の販路拡大・促進
- (2)地産地消・食育の推進
- (3)地域に密着した情報発信
- (4)福祉の充実・健康促進
- (5)子供・青少年の健全育成
- (6)その他、地域活性化



## お取引先様とのエンゲージメント

トリドールホールディングスでは、不定期ではありますが数年に一度、全国のお取引先様と代表取締役社長兼CEOをはじめとする経営層とのエンゲージメントを実施しています。

代表取締役社長兼CEOからお取引様への今後の方針や戦略をご説明し、今後のトリドールグループの事業展開の方向性についてのご理解とご支援をいただくための情報交換の場としています。

直近では、2023年3月に実施を予定しています。

## 各ブランドでの備品類の統一による無駄の低減

トリドールには様々なブランドがありますが、各ブランドで備品や消耗品を個別最適で調達してしまうと、管理も煩雑となり、数量の過剰や余りなどの問題が出来てしまいます。

そこで、各業態、各店舗で似た資材を別々に購入しアイテム数が増えないように、品目数を絞る取り組みを行っています。

例えば、脱プラスチックの取り組みとして環境に配慮したバイオプラスチックを含有したカトラリーへ移行していますが、合わせてアイテム数を絞ることで無駄を省きプラスチック使用量を抑えています。

## 物流拠点の見直しによる物流効率化の向上

トリドールグループは積極的に店舗出店を図っていますが、事業拡大に伴い柔軟に物流拠点の見直しを行っています。

例えば出店数の多い関東圏では、新たに物流拠点を設立し、より効率的に各店舗へ材料を運ぶことで物流の無駄を省き、CO2排出量削減につなげます。

## 紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国または隣接国のような紛争地域、また同様の高いリスクを持つ地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルトといった天然資源は人権を侵害し、環境を破壊し、武装集団の資金源になるなどの国際的な問題となっています。トリドールグループでは、上記の鉱物調達は行わないことを基本の方針とします。

[本ページ更新日:2023/02/10] 数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。

# 人権の尊重

トリドールグループは、人権の尊重はすべての事業活動において基盤となるものであると考え、ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、「トリドール行動基準」において人権の尊重を定め、周知・徹底を行っています。また、全スタッフが無料で心身の健康を外部専門家に相談できる窓口の設置と周知、全従業員を対象としたセルフケアセミナーなどを行っています。

## トリドールグループ人権方針

トリドールグループの事業は、創業の頃から変わらず、「人」が中心です。お客様、従業員、お取引先様など地域の皆様が集まりそこに根付くことで当社は成長してきました。賑やかな中でも、私たちはお互いを尊敬しあい、大切にする風土がありました。仕組みも十分に整っていない創業時は、人と人とのつながりを大事にすることで事業を始めたようなものでした。私たち自身も地域社会の一市民として、ともに歩んで参りました。

私たちはそういう地域の中で責任を果たし、家族や友人に「トリドールグループで働いている」と胸をはれる自慢のお店、会社でありたいと考えてきました。そのためには働く私たち一人一人が、それぞれに得意分野があることを理解し、お互いの力を認め尊敬しあうこと、そして全員が本来持つ力を発揮することが大事です。私たちの事業は、一から十まですべて、「人」がなくては成り立ちません。

トリドールグループは人権を尊重し、責任を果たすことで、360°すべての方向から安心して参画いただける会社となり、スローガンである「食の感動で、この星を満たせ。」の実現にもつながっていくものと考えています。私たちは人権の取り組みを進めるとともに、本方針をすべての皆さんにご理解いただけるよう努めてまいります。

株式会社トリドールホールディングス  
代表取締役社長 兼 CEO

栗田 貴也

## 1. 基本的な考え方と適用範囲

トリドールグループは、商品開発、調達から、商品・サービスの提供に至るすべての事業活動において、直接的もしくは潜在的に人権への影響を及ぼす可能性があることを認識しており、人権に関し各国・地域における法および規制を遵守します。また、本方針は以下の国際的に宣言される基本的人権の規範を支持し、尊重します。

- ・国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・国際連合「国際人権章典」
- ・国際労働機関「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」
- ・OECD 多国籍企業行動指針
- ・国連グローバル・コンパクトが掲げる人権に関する原則を含む10原則

本方針の適用範囲は、トリドールグループの全従業員とします。また、トリドールグループが提供する商品・サービスに関わるお客様、お取引先様、地域コミュニティ、社会等は、当社グループからの適用対象であるとともに、彼らにおいても本方針の遵守を求めます。

## 2. 事業活動における人権尊重

トリドールグループは、事業活動を行う上で以下の八つの人権課題が重要な項目と認識しています。

- ・多様性を互いに尊重し、相互理解を通じて共に成長・活躍することができる職場環境づくりに努めます。年齢、性別、人種、国籍、障がいの有無、民族、出身地、宗教、社会的地位、性的指向・性自認、価値観、文化、ライフスタイル等による差別は行いません。
- ・あらゆるハラスメント、いじめ、不公平な扱いを行いません。
- ・職場での安全と衛生に関する法令等に則り、心身ともに安全で健康的な職場環境づくりに努めます。
- ・事業活動を行う国・地域の法令等に則った最低賃金の確保と適正な労働時間の管理を行います。
- ・一切の強制労働、児童労働を禁止し、人身取引を含むいかなる形態の現代奴隸も許容しません。
- ・労働者の結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。
- ・お客様に対する安全・安心な商品やサービスの提供、およびそれらに関する重要な情報を開示します。
- ・個人情報を適正に管理し、プライバシー保護に努めます。

## 3. 人権尊重に向けた取り組み

トリドールグループは、社会に与えうる人権への負の影響を予防的に把握し、回避、緩和するために継続的に取り組みます。本方針の実行責任者は株式会社トリドールホールディングス代表取締役であり、その命を受けて同社のサステナビリティ推進部が実行します。

## 4. 教育・啓発

トリドールグループは、本方針ならびに人権に関する正しい理解が浸透し定着するよう、全従業員に適切な方法での教育・啓発に努めています。

## 5. 救済

トリドールグループは、各国・地域において本方針に違反し、人権に関する負の影響を引き起こした、または関与の可能性が明らかになつた場合、適切な手段と対話を通じてその是正に取り組みます。

## 6. 対話と協議

トリドールグループは、潜在的な人権への負の影響を把握し対応するために、従業員、お客様、お取引先様など当社グループと関わる人々と対話の機会を設け、協議を重ねています。

## 7. 情報開示

トリドールグループは、本方針に則り人権の取り組みを行い、その進捗や結果について定期的に情報を開示します。

制定日:2023年1月24日

トリドールグループは、人権の尊重はすべての事業活動において基盤となるものであると考え、ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、「トリドール行動基準」において人権の尊重を定め、周知・徹底を行っています。

また、全スタッフが無料で心身の健康を外部専門家に相談できる窓口の設置と周知、全従業員を対象としたセルフケアセミナーなどを行っています。



各種相談窓口を周知するシール配布

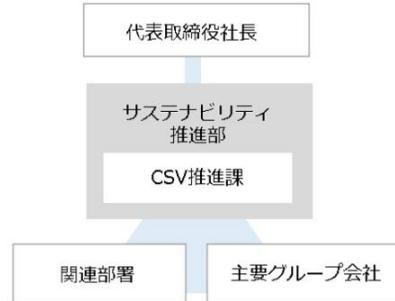
# 社会貢献活動

トリドールグループは、新業態の開発や店舗出店、海外展開などの事業拡大に伴い、地域社会との接点や影響も広がりを続けています。地域や社会の皆様から信頼され、良き企業市民としての責任を果たすため、社会課題に向き合い、さまざまな取り組みを行っています。活動のテーマとしては主に、地域、次世代、社会福祉、文化・スポーツ、震災支援を設定。CSV(Creating Shared Value)課が活動を管理・推進しながら、本社や店舗勤務の従業員もボランティア休暇を取得し活動に参加できる環境を整えています。

- 1. 社会貢献マネジメント体制
- 2. 活動実績
- 3. 地域との共生
- 4. 次世代に向けて
- 5. 社会福祉
- 6. 文化・スポーツ支援
- 7. 震災支援

## 社会貢献マネジメント体制

トリドールホールディングスは、代表取締役社長の直下にサステナビリティ推進部を設置し、トリドールグループの社会貢献活動の推進をCSV(Creating Shared Value=共通価値の創造)課が担当し、全社横断的なサステナビリティ活動を行っています。



## ボランティア活動の推進

国内トリドールグループでは、社員・パートナースタッフの誰もが様々なボランティア活動に参加できる環境づくりを支援しています。社員、パートナースタッフ問わらず、国内トリドールグループの勤続1年以上の全従業員を対象に、ボランティア休暇制度を設けています。

対象となるボランティア活動には以下のようなものがあります。

- ・社会福祉施設における慰問や介護などの活動
- ・心身障害者の技能修得訓練を支援するための活動
- ・心身障害児の学習活動を支援するための活動
- ・朗読、点訳、手話通訳等の活動
- ・災害復興支援のための活動
- ・自然・環境保護のための活動
- ・パンデミックからの復興支援のための活動



ボランティア休暇取得人数(人)	35
-----------------	----

## 活動実績

2021年度	
活動支出額(円)	57,234,718
一 地域、社会福祉(円)	37,139,708
一次世代(円)	433,480
一 文化・スポーツ(円)	19,417,722
一 震災支援(円)	243,808

※トリドールホールディングス、丸亀製麺、トリドールジャパン、肉のヤマ牛、トリドールD&I

※2021年度より集計区分の変更をしています。

※2021年度の活動支出額の算出より、ボランティア休暇制度を使用した従業員の費用も計上しています。

※ボランティア休暇ではCSV課以外の社員が、主にキッチンカーにて6時間程度の支援活動を行いました。

※次世代支援に関しては、新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、2021年度はリモートでの出前授業だったため費用が少額となりました。

2020年度	
活動支出額(円)	25,595,875
実施件数(回)	53
医療従事者支援(回)	34
子ども食堂支援(回)	7
四国アイランドリーグ支援(回)	5
その他の支援(回)	7

※トリドールホールディングス

## 地域との共生

### 丸亀市との地域活性化包括連携協定

讃岐うどんの手づくり・できたての感動を広めたいという想いから丸亀製麺を創業したトリドールグループにとって、香川県丸亀市は特別な場所です。そのため、これまでにも丸亀城の石垣復興支援や、丸亀製麺の路面店に丸亀市の観光ポスターの掲示などの支援を重ねており、2011年からは、代表取締役社長の粟田貴也が丸亀市の文化観光大使を務めています。

この関係性をさらに強化し、2022年4月には「共創型地方創生」というテーマで、丸亀市と地域活性化包括連携協定を締結し、地域の皆様の気持ちに寄り添いながら、産業、観光、芸術文化、子育て支援、離島の振興といった9つのテーマで、丸亀市の地域活性化を進めています。



トリドールホールディングス・丸亀市 地域活性化包括連携協定  
～ポストコロナにおける、自治体と企業の“共創型”地方創生～

- 1:産業、観光、芸術文化およびスポーツ振興に関すること
- 2:食育および健康づくりの推進に関すること
- 3:地域や暮らしの安全および安心に関すること
- 4:災害対策に関すること
- 5:離島復興および移住に関すること
- 6:子育て支援に関すること
- 7:高齢者支援に関すること
- 8:環境対策に関すること
- 9:その他地域の活性化および市民サービスの向上に関すること

### 離島振興の一環として「讃岐広島」での取り組みを開始

トリドールホールディングスは2021年、丸亀市讃岐広島にて「手づくりがあふれる島へ…讃岐広島。」というコンセプトを掲げ、日本遺産に認定されている「尾上郡」のリノベーションなどの着工などを行いました。

2022年2月には島民の方々の「活気のあった讃岐広島の原風景に近づけたい」という想いを実現するために、トリドールホールディングスの社員が島へ移住し、より島民の皆様に寄り添った活動を開始しています。



ハイライト：香川県丸亀市の離島「讃岐広島」の活気を取り戻したい →

### 企業版ふるさと納税の活用と、「3つの島の未来航路共創プロジェクト」結団

トリドールホールディングスは、讃岐広島の「離島活性化支援プロジェクト」につなげていただくため、2022年企業版ふるさと納税を行いました。納税贈呈式では、島民の皆様やプロジェクトの皆様へ、讃岐広島で採れた色とりどりの野菜を天ぷらにした、できたてのうどんを提供しました。

今後、トリドールホールディングスはこのプロジェクト自体に参画し、2022年から2024年までの3年間を集中再生期間と位置づけ、離島への来訪者や移住者を増やすためも取り組みを進めています。



### 北海道美瑛町・美瑛町農業協同組合との包括連携協定を締結

丸亀製麺では美瑛町産の食材を使用したことをきっかけに、美瑛町およびJA美瑛の多様な分野における資源やノウハウの連携・協力を強化することが持続可能な地域社会の実現につながると考え、2021年6月に包括連携協定を締結しました。

2022年5月には美瑛町の町立小中学校7校で、丸亀製麺とのコラボレーション給食を提供しました。美瑛産の小麦を使った麺、丸亀製麺のきつねあげや出汁、昆布、そしてJA美瑛のたまねぎを使用したきつねうどん等を提供し、子どもたちに楽しんでいただきました。また、2022年6月には美瑛高校の生徒の皆さんや、JAの皆さんにうどん教室の開催や、美瑛町の景観ボランティアの方々へキッチンカーでうどんの無償提供などを行いました。



美瑛北海道美瑛町での活動を実施!! (2022年度情報) [↓](#)

### 徳島県、JA全農とくしま、とくしまブランド推進機構との包括連携協定を締結

農畜水産物を中心とした地域資源の振興、および「とくしまブランド」の付加価値化の推進による持続可能な地域社会をつくることを目的に、包括連携協定を締結しました。

徳島県を代表する特産品「すだち」を使用したメニュー開発・展開の強化をはじめ、子ども向けうどん教室を通じた食育活動、災害時における支援物資等の供給など、様々な取り組みを検討しています。

農畜水産物を中心とした地域資源の振興、および「とくしまブランド」の付加価値化の推進による持続可能な地域社会をつくることを目的に、包括連携協定を締結しました。徳島県を代表する特産品「すだち」を使用したメニュー開発・展開の強化をはじめ、子ども向けうどん教室を通じた食育活動、災害時における支援物資等の供給など、様々な取り組みを検討しています。



## 次世代に向けて

### うどんづくり体験教室を通じた食育活動

トリドールグループでは、子どもたちに食の楽しさや大切さ、尊さを伝える食育活動に積極的に取り組んでいます。

実際にうどんを手づくりしてみる「まるごとまるがめ体験教室」や出前授業を、日本だけでなくカンボジアでも開催しており、多くの子どもたちやそのご家族が参加しています。新型コロナウイルス感染症への対応として活動をオンライン化するなどの工夫を重ね、2022年3月期は46組のご家族の参加がありました。トリドールグループは今後も、子どもたちの健やかな成長を応援する食育活動を続けていきます。



## 釜揚げうどんの売上の一部を寄付し、校舎を寄贈

丸亀製麺は2015～2016年に、国内で販売した釜揚げうどん1食あたり1円を寄付する「ミャンマースクールプロジェクト」を実施し、約1,300万円をミャンマーの小学校建設費用として寄付しました。

校舎の建設過程では、トリドールホールディングスの社員などの有志が現地へ行き、その過程を手伝うとともに、該当小学校に就学予定の現地の子どもたちと交流を図りました。

また、完成後もお絵描き教室やスポーツと一緒に取り組むなど、現地の子どもたちとの交流も継続しました。

※現在、新型コロナ感染症により交流は控えています。



## 社会福祉

### キッチンカーによるさまざまな社会福祉支援

店舗がない地域やお客様の来店が難しい状況であっても丸亀製麺の手づくり・できたてをお届けするために、キッチンカーは1年を通じて日本全国を巡っています。

例えば鹿児島市への旅行で初めて丸亀製麺のうどんを食べた小学生のお子様から気持のこもった感想の作文をいただきました。その想いにお応えしたいと考え、2022年3月、丸亀製麺の店舗のない奄美大島に初めてキッチンカーが上陸しました。

2021年度は、子ども食堂や、新型コロナウイルス感染症において最前線で活躍する医療従事者の皆様、特別養護老人ホームや学校・自治体などに計28回、4,630食のうどんを提供しました。



～丸亀製麺のキッチンカーで特別養護老人ホームに支援

### 子ども食堂への取り組み

トリドールホールディングスは、子どもたちに食べる楽しさや豊かな食事を提供することを子ども食堂を支援しています。しかし、2021年度は新型コロナウイルス感染症の拡大により、子ども食堂の開催自体が困難な状態が発生していました。

そこで、社会福祉協議会の方々と相談し、フードパンツリーとして食品の無償提供を2020年9月より開始しました。2021年度は、丸亀市社会福祉協議会、品川区社会福祉協議会、埼玉県子ども食堂ネットワークの皆様へ、3440点（合計金額1,769,683円）の食品を無償提供しました。



## 食を通じた3年以上の支援で品川区社会福祉協議会から地域福祉功労者表彰

トリドールホールディングスは2021年11月品川区社会福祉協議会より、地域福祉功労者表彰にて感謝状を頂きました。

トリドールホールディングスは以前品川区大崎に本社を置いていたこともあり、渋谷区へ移転した現在も、品川区での食を通じたさまざまな活動をしています。

例えば、品川区の子ども食堂と連携し、フードバンチャーといった食品の寄付や、キッチンカーでのうどんの提供、食育活動などを行っています。

### トリドールホールディングスが感謝状を授与



## 文化・スポーツ支援

### 四国におけるプロ野球独立リーグの支援

トリドールグループは、プロ野球独立リーグである四国アイランドリーグplusと2020年3月期よりパートナー連携を締結し、「四国を夢と笑顔に溢れる島へ」をテーマに、野球を通じて四国の地域活性化へつなげられるよう支援を続けています。

選手にとって刺激や楽しさとなるような「トリドール杯チャンピオンシップ」や「TORIDOLL新人賞」、球場へキッチンカーで向かい、できたてうどんを提供するなど、「文化・スポーツ」の支援を積極的に行ってています。



## 伝統工芸である丸亀うちわのPR支援

香川県丸亀市には、国の伝統工芸品である「丸亀うちわ」という地場産品があります。この職人の手仕事である丸亀うちわの魅力をPRするために、香川県うちわ協同組合連合会や香川県立丸亀高等学校、行政が連携しており、トリドールホールディングスも賛同する形で、広報支援を行いました。

具体的には学生の皆さんと一緒に、魅力を伝えるポスターを作成。丸亀製麺路面店649店舗に、2021年7~9月にかけてポスターを展示するとともに、実際のうちわを記るイベント等を実施しました。



## 震災支援

### 渋谷区との災害時における緊急支援

トリドールホールディングスは2021年12月に渋谷区と「災害時における食の緊急支援に関する協定」を締結しました。

この協定では、渋谷区において災害が発生した際に、区の要請に基づき、丸亀製麺区内店舗とキッチンカー内で調整したうどん等を避難所へ提供することを想定しています。

避難している方々や災害対応に関わる方々に、温かいうどんを召し上がっていただき、少しでも活力につながればと考えています。



### 丸亀城の石垣復興支援

2011年から代表取締役社長兼CEOである粟田貴也が丸亀市の文化観光大使を務めています。

2018年の西日本豪雨によって、丸亀市のシンボルである丸亀城の石垣は甚大な被害を受けました。そこで、トリドールグループでは2020年度には、復興支援のために総額2,233,801円を丸亀市へ寄付しました。

また、2021年度はトリドールホールディングスの社員に向けて募金活動を行い、243,808円の寄付を行いました。



# コンプライアンス

トリドールグループでは「企業倫理憲章」および「トリドール行動基準」をコンプライアンスの基本方針としています。事業活動の大前提となるコンプライアンスについて、役職員に対する継続的な教育と啓発を推進し、法令順守のみならずより高い倫理観をもって徹底できるよう体制を整えています。

企業倫理憲章



トリドール行動基準

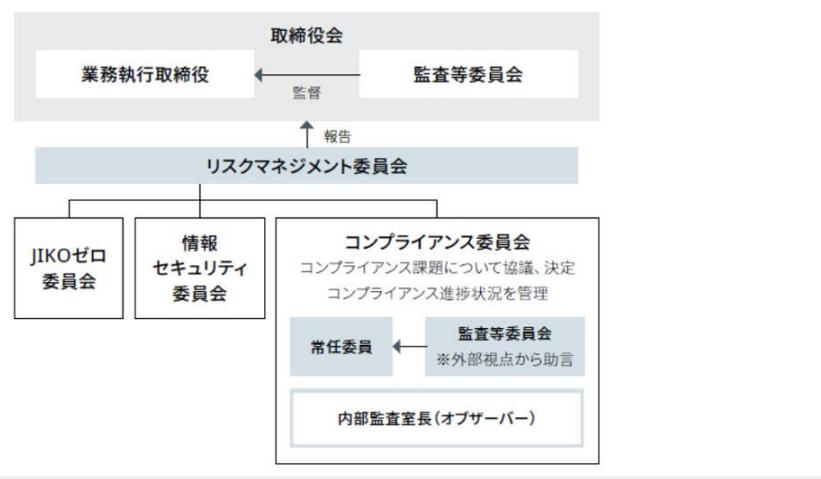


- 1. コンプライアンスを徹底する体制
- 2. 内部通報制度
- 3. 政治関与に関する基本的な考え方
- 4. 汚職・贈収賄に関する基本的な考え方
- 5. 税務に関する基本的な考え方

## コンプライアンスを徹底する体制

トリドールホールディングスは、コンプライアンス委員会を設置し、グループにおけるコンプライアンス上の課題を協議するとともに、コンプライアンス・プログラムを策定しています。

コンプライアンス委員会には監査等委員である独立社外取締役3名が委員として参加しており、専門的な知見に基づいた助言を得ながら、コンプライアンスの徹底を進めています。



## コンプライアンスの周知徹底

トリドールグループは、コンプライアンスリスクの高い事項を中心に従業員に周知徹底するためのガイドブックを作成し、それに基づいた研修・教育を実施しています。

当社グループでは、さまざまな国の従業員が働いているため、今後は日本語だけでなく各国言語のガイドブックを作成し、グローバルでの周知徹底を図っていく予定です。



## 人権・ハラスメント研修

階層別研修	参加対象者	テーマ	2020年度	2021年度
新入社員研修 人数(人)	新入社員	-ハラスメント防止 -人権の尊重 -コンプライアンスの重要性	176	53
中途入社社員研修 人数(人)	中途入社社員	-ハラスメント防止 -人権の尊重 -コンプライアンスの重要性	139	205

その他、建設本部の社員を対象に4回のハラスメント講習を実施し、合計20名が受講しました。

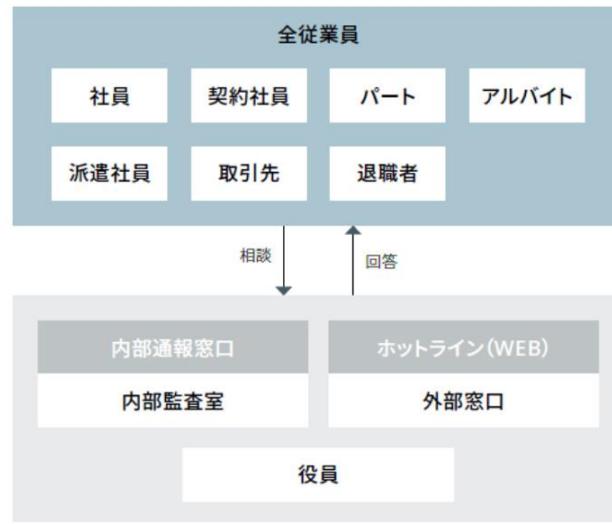
## 内部通報制度

トリドールグループは、公益通報者保護法に則り、「内部通報規程」を制定しています。内部監査室に内部通報窓口を設置し、不正行為を早期に発見・調査し是正する体制を整えています。また、「内部通報規程」には、通報内容についての機密の保証、当該通報者に対する不利益な扱いの排除、個人を特定する項目の守秘なども定めています。

内部通報は電話、電子メール、書面、面会、WEBフォーム（外部窓口）により受け付け、事案に応じて調査チームを編成し対応しています。当社グループの社員のみならず、お取引先からの通報も受け付けています。

外部窓口からは、案件により当社監査等委員会に直接通報することも可能です。また、人事部による「こころとからだの相談窓口」や労働組合による「労働問題の相談窓口」、人権に関する相談窓口も開設しています。

なお、2021年における内部通報は47件、外部窓口への直接通報は14件で、通報内容の事実確認を行い、必要な場合には通報内容に即した改善活動を行いました。



	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
内部通報件数(件)	46	56	33	31	47

## 政治関与に関する基本的な考え方

トリドールグループでは、政治団体の活動に関わる支援や政治献金を行う場合は、各国の法令を順守するとともに、トリドール行動基準に照らし、社会的立場を考慮して行うこととしています。また、ロビー活動等の実績はありません。

## 汚職・贈収賄に関する基本的な考え方

トリドールグループは、「公務員贈賄防止規程」を策定し、役員、従業員による贈賄行為や汚職を明確に禁止しています。また、事業規模の大きい香港では、現地の子会社にて法律に関する業務について専門に対応する人員を配置し、公正な取引を順守・促進しています。海外赴任者に対しては赴任前研修の中でも贈収賄防止に関する教育を実施し、改めて周知、徹底しています。2021年度は贈収賄、独占禁止法、反競争的行為等、法的措置を受けるに該当する事案はありませんでした。

## 税務に関する基本的な考え方

トリドールグループでは、「企業倫理憲章」を定め、法令順守(コンプライアンス)と企業の社会的責任(CSR)を自覚し、高い社会的良識を持ち、行動しています。税務コンプライアンス分野においても、各国の租税に関する法令等を遵守することを最優先とし、適正な納税を通じて企業の社会的責任を果たすために、トリドールグループ各社とその従業員へ意識の浸透を図り、適切な税務コンプライアンス体制の整備・運用に常に努めています。

各国税制に則った適切かつ透明性の高い税務運営及び適正な納税は、各国の経済及び社会発展に貢献できるものであり、様々なステークホルダーの利益につながると認識しています。

### 税務のガバナンス

トリドールグループは、税務ガバナンスが適切に機能するためには、トップマネジメントの積極的な関与・指導のもと、すべての従業員の税務コンプライアンスにかかる意識の浸透を図るとともに、透明性の高い税務運営を行うことが重要だと認識しています。

このため、トリドールグループでは、税務に関する基本的な考え方から従い、適正な財務報告を実現させるため「財務報告に係る内部統制の基本的な方針書」を策定し、運用を行っています。当該方針においては、以下の通り財務報告に関する役割と責任を規定しています。

#### 代表取締役社長および最高財務責任者

財務報告に係る内部統制の整備・運用および評価に関する責任者として、内部統制の整備・運用状況について取締役会および監査等委員会ならびに監査法人へ適時に報告する。

#### 取締役および監査等委員会

財務報告に係る内部統制の整備・運用の監督、監視、検証を行う。

#### 内部監査室

財務報告に係る内部統制の整備・運用状況を評価し、必要に応じてその改善を促す。

### 税務当局との関係

各国・各地域の税務に関する解釈が不明確な取り引きについては、顧問税理士等を交えた十分な検討を行うことで取り扱いの明確化に努めています。

さらに税務当局に対し、税務情報などを適時適切に提出し、必要に応じて事前照会を行うことで、当社の税務処理に関する透明性を高め、税務当局との誠実で良好な信頼関係を築き、税務リスクの低減に努めています。

また、税務当局と見解の相違が生じた場合には、積極的に対話し、真摯な対応でその解消に努めます。

[本ページ更新日:2023/01/18]数値は2021年度のものですが、取り組みの一部は2022年度の情報が含まれています。

# リスクマネジメント

企業を取り巻く事業環境の不確実性や複雑性が増す中、トリドールグループは、それぞれの組織の事業目的に関わるさまざまなリスクを事前に洗い出し、改善や対策を図ることで、有事における人的・社会的および経済的損失を最小化ができるものと考えています。トリドールグループは、リスクマネジメント規程のもと、リスクマネジメント委員会が主体となり、リスクを一元管理するマネジメント体制を構築しています。

- 1. リスクマネジメント規程(抜粋) ▾
- 2. リスクマネジメント委員会 ▾
- 3. リスクの把握と対応 ▾
- 4. 事業継続計画(BCP)の推進 ▾
- 5. 感染症の世界的大流行(パンデミック)への対応 ▾
- 6. 情報セキュリティリスクへの対策 ▾

## リスクマネジメント規程(抜粋)

### 基本方針

株式会社トリドールホールディングス(以下「HD」という。)、株式会社丸亀製麺(以下「丸亀」という。)、株式会社肉のヤマ牛(以下「ヤマ牛」という。)、株式会社トリドールジャパン(以下「TDJ」という。)、株式会社トリドールビジネスソリューションズ(以下「TBS」という。)および株式会社トリドールD&I(以下「D&I」という)は、リスクマネジメントの実践を通じ、事業の継続と安定的発展を確保していく。

商品およびサービスの品質ならびに安全性の確保を最優先に、お客様、取引先、株主、投資家、地域社会、地球環境等の各ステークホルダー(利害関係者)および役職員の利益阻害要因の除去、軽減に誠実に努める。

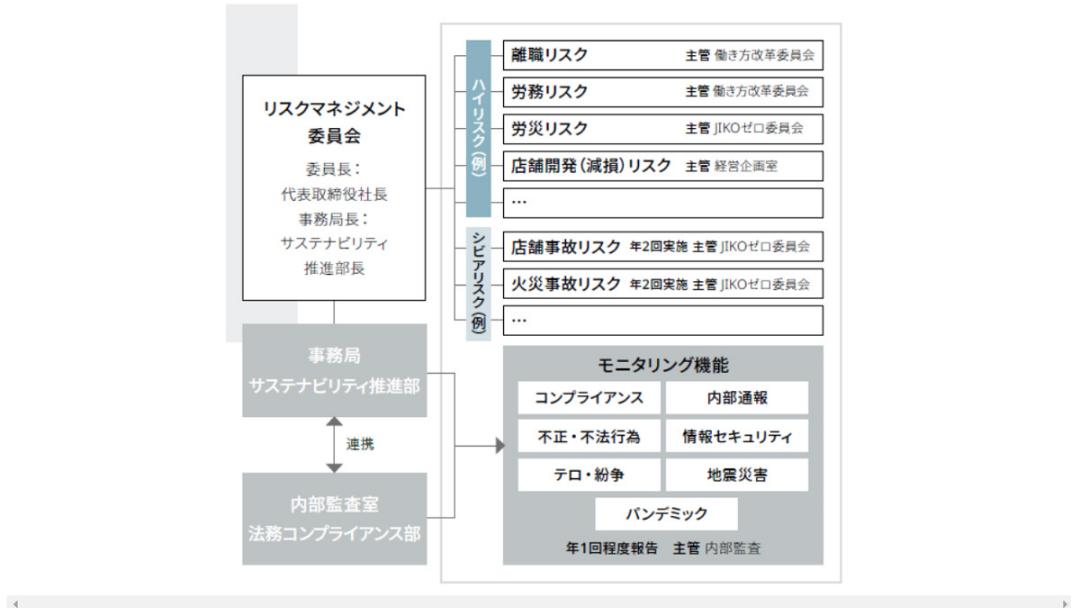
全役職員は、コンプライアンスの精神に則り、各種法令、規則等を順守し、それぞれが自律的に、何が倫理的に正しい行為かを考え、その価値判断に基づき行動する。

## リスクマネジメント委員会

トリドールグループでは、代表取締役社長兼CEOを委員長とし、社外取締役を含む取締役や各部門長をメンバーとするリスクマネジメント委員会を設け、定期で年に4回開催し、活動の進捗確認を行っています。

同委員会で食の安全衛生を含めた多面的なリスク評価の分析を実施し、ハイリスクに指定された事項については、タスクチームを設けて詳細に検討しています。各タスクチームで立案されたリスク回避策や緩和策は、リスクマネジメント委員会で議論しています。同委員会で承認された対応策は、各部門で実行に移された後に同委員会で報告・評価し、PDCAサイクルを回しています。

また、内部監査室は、本社各部門および店舗を定期的に監査することで、リスクを早期発見し、代表取締役社長兼CEOをはじめとする経営層に報告できる体制を整えています。



## リスクの把握と対応

トリドールグループでは、会社の経営に重大な影響を及ぼす恐れのある緊急事態が発生した場合、危機管理規程や店舗危機管理マニュアルにのっとって、損失の最小化、損害の復旧および再発防止のため、代表取締役社長兼CEOを本部長とする対策本部を設置するとともに、外部専門家も参画し有事に対応する、グループ全体の危機管理体制を整備しています。

### 危機管理規程(抜粋)

#### 基本方針

トリドールホールディングスおよびトリドールジャパン(以下合わせて「会社」という)は、自社の社会的な存在意義に鑑み、人の身体生命の安全確保を最優先と位置づけて、危機に対処し、危機の収束に向けて、全役職員が一丸となって、損失の最小化、損害の復旧、再発防止に取組む。また、全役職員は、危機をあってはならないものと考えるのではなく、起こるかもしれないものと考え、危機に対して常に身構えている姿勢を保つことを意識する。

## 事業継続方針(BCMS)

株式会社トリドールホールディングス(以下、「当社」といいます。)は、当社のスローガンである「食の感動で、この星を満たせ。」を継続して達成することを事業継続目的とします。また、事業が中断した場合には、当社の商品およびサービスを利用されているお取引先様やお客様に多大な影響を与え、広く信頼を失うことが予想されることから、当社の事業を中断させうる様々な脅威に対しての事業継続計画を策定し、また本方針に基づいた行動により、社内外をとりまく環境変化に応じながら継続的な改善を行っていきます。

### 事業継続の対象事業の決定

当社は、事業へ影響を及ぼす要因やその度合いを定期的に分析し、事業の中断によって生じるリスクを十分に認識し、優先して継続・復旧すべき事業対象を決定します。また新たな脅威に備えるべく定期的な分析を実施します。

### 事業継続のための行動計画の用意

当社は、決定した事業継続の対象事業に対する行動計画(以下、事業継続計画といいます。)を用意します。事業継続計画は、リスクに応じて定めた目標時間内に事業の復旧が出来るように手順を文書化して、迅速かつ正確な行動に努めます。

### 事業継続計画のための体制整備

当社は、事業継続計画の遂行を確実にするため、リスクマネジメント委員会を社内に設置し、事業継続に関わる活動を統括する管理者を任命し、また事業継続計画に関わる者への教育および訓練を定期に実施する実務者や、活動が有効であることを客観的に評価するための監査体制を組織します。

### 法令、契約等の遵守

当社は、事業継続活動を通じて、関連する法令や各種ガイドライン、その他の規範、利害関係者からの機密保持等をはじめとする要求等を特定し、遵守します。

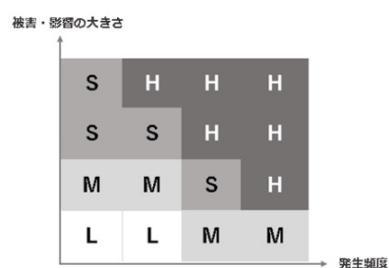
### 事業継続マネジメントシステムの継続的改善

当社は、社会情勢の変化や情報技術の進歩等に対応し、新たな脅威からサービスを守り、持続するべく、PDCAサイクルに基づく「事業継続マネジメントシステム」を構築し、事業継続活動の継続的な改善に努めます。

株式会社トリドールホールディングス  
リスクマネジメント委員長 粟田貴也  
制定日 2022年7月1日

## リスクマネジメントのプロセス

国内トリドールグループはリスクマネジメントを行うにあたり、リスクに対する優先順位付けを行い、取り組みを進めています。優先順位特定までのプロセスとしては、まず取締役や関連部署から情報を収集し、リスクを洗い出し全体を把握。その後、リスクの発生頻度や影響度の大きさを該当部署ならびに別部署が評価し、それらを集計しリスクマップを作成した後、総合的に判断しリスクの優先順位づけを行っています。このように特定されたハイリスク・シビアリスクに対しは、上述のマネジメントの体制の中で、積極的に対策を検討・実施しています。



<b>H</b>	ハイリスク(最高)	経営者は詳細な調査を行い管理計画を作成する必要がある。
<b>S</b>	シビアリスク(高)	経営者は管理責任者を任命し、常にリスクの動向に注意を払う必要がある。
<b>M</b>	ミドルリスク(中)	経営者は管理責任者を任命する必要がある。
<b>L</b>	ロウリスク(低)	担当者が決まった手順で管理する。

## リスクの頻度

高	中	低
既に発生している。または発生することが確実である。	発生する可能性がある。(頭在化した懸念材料がある)	発生する可能性がある。(頭在化した懸念材料はない)
1年に複数回発生する。	1年に0~1回発生する	数年に1回未満で発生する可能性がある

### 当社BCMが、日本制作投資銀行から優良評価

トリドールホールディングスは、2021年5月31日付で、株式会社日本政策投資銀行(略称: DBJ)による「DBJ BCM格付」融資において、「防災及び事業継続への取り組みが優れている」という格付を取得しました。

本融資は、DBJが開発した独自の評価システムにより、防災及び事業継続への取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという融資メニューです。

トリドールホールディングスは、気候変動に伴う自然災害などのリスクが高頻度化する中、損害を最小限にとどめ、従業員やお客様の安全を確保し、事業の継続性を高め、持続可能な社会の形成に資するべく、防災・事業継続への取り組みを進めています。

## 事業継続計画(BCP)の推進

トリドールグループは、大規模地震や風水害といった自然災害、感染症によるパンデミックといった有事においても、事業や店舗単位における事業継続能力を強化・向上させるため、外部専門家の意見を反映し、事業継続計画(BCP)を策定し、体制整備と強化を図っています。また、策定したBCPの運用を想定した訓練を定期的に実施し、有効性を確認するとともに、継続的な改善につなげています。2022年10月には事業継続マネジメントシステム(BCMS)のISO22301(JQA-BC0049)の認証も取得しました。

### 安否確認システムの運用

#### (安否確認システムとは)

安否確認システムは、企業の危機管理の一環として大規模災害発生時における従業員の安否状況の確認をサポートするものです。

#### (ポリシー)

災害発生時、従業員や従業員の家族の安否確認を最優先するとともに各地の被災状況を把握し、すみやかに情報を収集することで必要な支援を行い、事業の早期復旧を目指します。

## 感染症の世界的大流行(パンデミック)への対応

### 新型コロナウイルス感染症防疫計画書の策定

トリドールグループは、新型コロナウイルス感染症の拡大下において、お客様や地域住民、お取引先様、従業員、店舗スタッフ、そしてその家族など、あらゆる関係者の安全と健康を確保し、事業活動を継続するための対策を徹底しています。

また、今回のパンデミックによって大きく変化した安全管理やお客様のニーズ、社会の構造を外食業界として改めて捉え直し、食のインフラとしての責任を果たすべく、事業運営における柔軟な対応を進めています。

## 感染症マニュアルの策定

トリドールグループは、新型コロナウイルス感染症への対策として外部専門家の監修を受け、2021年4月に防疫計画書を策定しました。この防疫計画書に従い、店舗内での飛沫感染や接触感染の予防、従業員や店舗スタッフの感染リスクの防止、体調不良者対応のフローなど、さまざまな項目についてとりまとめ、活動の徹底を行っています。

また、各政府・自治体によって異なる営業時短要請への速やかな対応、お客様に安心してご利用いただくための店舗での飲食店感染防止対策認定証の取得、また2022年度は店舗やホームページにてお客様への感染防止策のお願いやご購入時の接触軽減方法などを紹介しました。



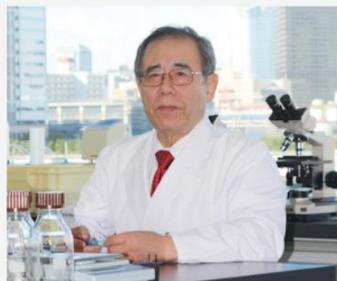
### 外部からのご意見

#### トリドールグループの感染症対策について

新型コロナウイルス感染症対策ガイドラインはこれまで政府や一般社団法人日本フードサービス協会などが報告していました。しかし、パンデミックの収束傾向が見られないことから、トリドールグループは企業責任として2021年にこれまでのガイドラインを見直し、新型コロナウイルス感染症防疫計画書を作成しました。

本ガイドラインの特徴は、従業員やお客様への感染防止や店舗の衛生など事業継続のためのチェックシートが詳細に記載されている点です。地域の行政機関とも連携し、新たに展開してきた新型コロナウイルス感染症対策の行動計画書として活用が期待できます。

一般財団法人東京顕微鏡院 学術顧問 伊藤武氏



## 2022年度 新型コロナウイルスへの対策

トリドールグループでは、新型コロナウイルスによるパンデミックについて、下記の対策を実施しました。(2022年3月現)

#### 【店内での感染拡大を防ぐための取り組み】

- お客様用の手指消毒液を設置
- お客様が利用するトング類の定期的な交換
- 陳列商品の取り分け用お箸の設置
- お客様が頻繁に触れる場所の定期的な消毒
- アクリル板等の有効活用

#### 【店舗従業員への取り組み】

- 最低1時間に1回の手洗いの実施
- 店舗従業員全員マスクの着用
- 新型コロナウイルス専用の健康チェックシートの運用
- コンタクトポイント（冷蔵庫取っ手など）の定期消毒
- 新型コロナウイルス専用の従業員用インフォメーションセンターを本部に設置
- 飛沫防止のためレジ等へのビニールシートの設置
- お客様との接触を防ぐためレジでコインレーを複数使用

#### 【本部従業員への取り組み】

- 新型コロナウイルス対応相談窓口の設置
- 検温等健康管理の徹底
- 消毒液の設置
- 職場の消毒の実施
- 社食の提供継続（社外に出ることによる感染リスクを減らす）

## 医療従事者の皆さんにうどんと天ぷらを提供

医療従事者の方々への支援を目的として、キッチンカーで病院を訪れ、うどんと天ぷらを提供する活動を行っています。医療従事者の方々の「食」を支えることで、医療現場が少しでも明るくなるように、私たちにできることを続けていきます。

## テイクアウトの強化でより安全にご購入

トリドールグループでは、新型コロナウイルス感染症対策の一環および新たなお客様ニーズへの対応のために、テイクアウトの強化を進めています。

例えば、スマートフォンで事前に注文することで並ばずに商品を購入できるモバイルオーダーのサービスや、お弁当を頼みやすい店舗づくり、季節に応じたお弁当メニューの拡充など、お客様がテイクアウトしやすい環境づくりを進めています。



「丸亀うどん弁当」販売数2,200万食  
(2022年6月時点)



コナズ珈琲では  
紙のテイクアウトBOXを使用



テイクアウト専門窓口

## 情報セキュリティリスクへの対策

### 情報セキュリティの強化

トリドールグループは、お客様・従業員・お取引先様の個人情報や事業上の機密情報を保有し、店舗運営や原材料の調達にはクラウド上で動作する情報システムを活用しています。そのため端末機器の故障やソフトウェアの不具合、サイバー攻撃などによる、これら情報の漏洩・改竄・毀損や、情報システムの停止等を未然に予防する必要があります。

トリドールグループは、これらのリスク低減に向け、情報セキュリティ管理システム (ISMS) やプライバシー情報マネジメントシステム (PIMS) を構築し、情報セキュリティに関する規程の整備や管理体制の構築、セキュリティの監視、従業員教育を徹底しています。

また、これらの取り組みを強化するため、2022年10月には情報セキュリティの ISO/IEC27001 (JQA-IM1937)、プライバシー情報の ISO/IEC27701 (JQA-PI0005) の認証を取得しました。



JQA-IM1937



JQA-PI0005

### 情報セキュリティ方針

トリドールグループでは、すべての利害関係者に信頼と安心を提供するため、情報セキュリティ上の脅威から情報資産を保護することを経営方針の一つとしています。

本方針に基づいて、情報セキュリティのためのルール及び管理体制を「情報セキュリティマネジメントシステム」として社内に定め、活動の実行、継続を通じて社会的責務を果たしていきます。

本方針は情報セキュリティに関わる基本として位置づけ、当サイト上で誰もがいつでも参照できるようにしております。

## 個人情報保護に関する方針

トリドールグループでは、個人情報保護の重要性を深く認識し、個人情報保護に関する法令を遵守します。

当社は、お客様のプライバシーを尊重し、お預かりする個人情報を保護するため、細心の注意を払い方針を定めており、当社の全役員および全社員が一体となって取り組み、継続的な改善に努めてまいります。

## ISMS-PIMS体制

トリドールグループでは、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) およびプライバシー情報マネジメントシステム (PIMS) を運営するにあたり、情報セキュリティ委員会を設置しております。

情報セキュリティ委員会は、最高情報責任者 (CIO) を委員長とし、ファイナンス部門・法務コンプライアンス部門・総務部門・人事部門・情報管理部門および内部監査室の責任者やISMS-PIMS事務局により構成され、トリドールグループ全体の情報セキュリティ強化およびプライバシー情報保護に関する取り組みを推進しています。



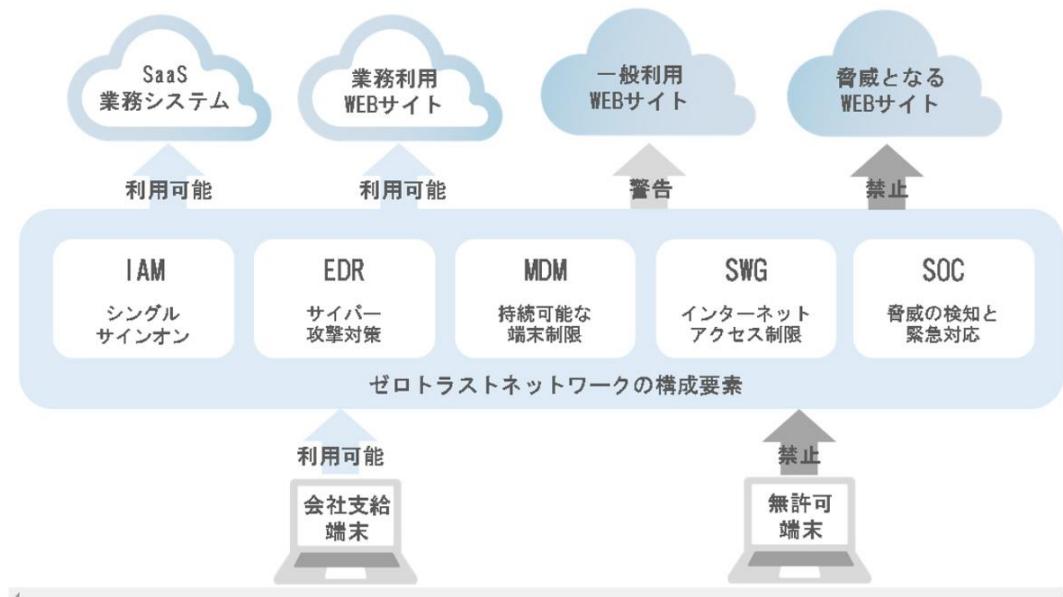
## サイバーセキュリティ

トリドールグループでは、インターネットに接続されたクラウドサービス上で動作する業務システムを利用しているため、新しいセキュリティモデルであるゼロトラストセキュリティを導入しています。

「ゼロトラスト」では、すべての通信を信頼せず情報の安全性の検証を行い、セキュリティ対策を講じていくため、大前提として全ての通信経路を暗号化します。

更に、以下に示す5つの要素によりゼロトラストを実現しています。

- ① IAM (Identity and Access Management) によるユーザー認証の強化、
- ② EDR (Endpoint Detection and Response) によるサイバー攻撃のいち早い検知と対処
- ③ MDM (Mobile Device Management) による接続可能な端末を識別する端末認証
- ④ SWG (Secured Web Gateway) によるアクセス可能なWebサイトを制限するアクセス制御
- SOC (Security Operation Center) によるセキュリティログ監視による脅威検知と迅速な対処



## 情報セキュリティに関する社内教育

トリドールグループでは、ISMS-PIMSによる年間計画に基づき、情報セキュリティ教育を実施しています。

また、教育マネジメントシステムLMS365を活用し、テキストによる学習に加え、習熟度を確認する試験を実施し、対象者が全員合格するまでフォローアップを行います。2022年度はトリドールホールディングスのISMS-PIMS認証取得部門を対象とし、管理監督者と一般社員で学習内容を分けて実施しました。

今後はトリドールホールディングスの全部門、国内外の事業会社へ展開し、トリドールグループ全体で情報セキュリティに対する意識を高めていきます。