

S 社会

ミツウロコグループは創業以来、人財こそ成長の源泉、かつ最大の資産であるという考えのもと、事業を運営してきました。安定したサービスを、安心してご利用いただくために、安全・安心社会の実現に向けて、地域と共生し、たとえ小さなことでも、私たちができること、するべきことに全力で取り組み、明るい未来と美しい地球、豊かな社会発展に貢献していきたいと考えています。

エネルギー・電力の安定供給 → [P55](#)

お客様の安全確保・品質管理 → [P57](#)

防災対策 → [P59](#)

新事業・新サービスの開発 → [P61](#)

人権の尊重 → [P63](#)

健康経営 → [P65](#)

産業保健・労働安全衛生 → [P67](#)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン → [P69](#)

人財育成 → [P72](#)

地域社会 → [P73](#)

目標とする主要な経営指標 (KPI)

| マテリアリティ | KPI | 定量目標 | 目標年度 |
|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|
| 地域社会への貢献 | 一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブルへの募金箱設置箇所の拡大 | 11ヵ所(2021年の設置数)から増加 | 各年度目標 |
| 地域社会への貢献 | 地域/社会貢献活動の実施(地域清掃など) | — (定性目標のため、“—”表示) | 各年度目標 |
| 安全および災害対策の強化 | 安否確認訓練回数 | 年2回(全社員対象) | 各年度目標 |
| 健康経営 | 定期健診受診率 | 100%の継続(全社員に対する比率) | 各年度目標 |
| 健康経営 | 精密検査受診率 | 100%(全社員に対する比率) | 2024年度目標 |
| 健康経営 | 適正体重維持者率 | 65%(全社員に対する比率) | 2024年度目標 |
| 健康経営 | ストレスチェック受検率 | 100%(全社員に対する比率) | 2024年度目標 |
| 健康経営 | 喫煙率 | 27%(全社員に対する比率) | 2024年度目標 |
| 健康経営 | 運動習慣者比率 | 30%(全社員に対する比率) | 2024年度目標 |
| ダイバーシティの推進 | 育児休業取得率 | 女性100%の継続、男性35% | 2025年度/各年度目標 |
| ダイバーシティの推進 | 女性就業比率 | 33% | 2027年度目標 |
| ダイバーシティの推進 | 女性管理職比率 | 11% | 2027年度目標 |
| ダイバーシティの推進 | ダイバーシティ研修回数 | 全社員向け 年1回 | 2024年度目標 |
| ダイバーシティの推進 | キャリアセミナー回数 | 若手女性(20代後半)向け 年1回 26歳男女向け 年1回 | 2024年度目標 |
| ダイバーシティの推進 | 産前産後休業・育児休業研修回数 | 管理職向け 年1回 | 2024年度目標 |

エネルギー・電力の安定供給

基本的な考え方

ミツウロコグループは、平時有事を問わず、あらゆる状況変化の中でも持続可能なエネルギーサプライチェーンの構築と地域に密着した安全・安心なサービスを提供していきます。

LPGおよび石油製品の安定的な仕入れ

LPGは、海外から輸入されており、当社グループでは、輸入元売会社との間で年間調達契約を締結し、日本工業規格を満たしたLPGを安定的に仕入れるとともに、地政学的リスクへの対応として、元売備蓄および国家備蓄で約90日分、軒先在庫で約60日分の備蓄も同時に行っています。

また、石油製品についても複数の元売会社と契約を締結し品質が保証された石油製品を確保するとともに、海外・国内検定協会の基準を満たした灯油の輸入を積極的に行い、燃料供給に支障が出ない体制を整えています。併せて、自社基地において備蓄を行っています。

LPGおよび石油製品の安定供給

LPGについては、元売会社の湾岸基地から運送会社との専属契約により当社充填所へ運送し、充填所から各顧客ヘトラック配送を行う物流インフラを整備しています。また、石油製品についても石油運送会社とチャーター契約を締結することにより、お客様への安定供給に努めています。



電力の安定供給

当社グループでは、電力・ガスシステム改革等エネルギー環境の大きな変化に伴い、これまで以上に電力を安全に安定的に供給することが重要と考えています。

そのためには、電源の安定的な確保が必須であり、自社電源や独立系発電所からの相対購入等を組み合わせた最適な電源ポートフォリオの構築を進めています。相対での長期電源契約と短期電源契約等を組み合わせて安定的に電気を提供し続けられる仕組みを構築しています。同時に、先渡取引、先物取引、BL市場等の各種制度も活用し電源確保の安定性を高めています。また、再生可能エネルギーのみならず、LNG電源、石炭電源、日本電力卸売市場での取引も選択肢として視野に入れて、エネルギーのベストミックスを目指しています。

関係事業者との連携

発電事業者・電力会社とは定期的な情報交換を実施し、関係強化に努めています。また、お客様が電気設備を変更するような場合にスムーズに工事が進むよう、工事会社の手続きを簡略化するシステムを導入しています。

バイオマス発電においては、燃料となる木材バイオマスの調達にあたり、自らも供給業者である有力林業事業者に管理してもらい、長期安定調達体制を確立しています。

同時に、電力販売と一緒に展開するパートナーとの関係強化を行っており、グリーンメニュー（カーボンフリーメニュー）を代表とした販売メニューの提案を行っています。

運輸安全マネジメント

当社グループでは、東北、関東、中部、関西の各地域に物流会社を設立しており、持株会社である株式会社ロジトライホールディングスがそれらをロジトライグループとして統括し、安全・安心・迅速な物流サービスを通じてエネルギーの安定供給を実現しています。

また、保安確保の徹底、認定保安機関としての確実な点検業務の実施、さらなる配送業務品質の高度化などを目的として配送技能コンテストを実施しています。当コンテストは、実際の配送に即した内容で構成されており、車両運転、接客、丁寧な棚卸し作業、迅速かつ慎重なポンベの運搬、設置の一連の流れが審査対象となります。一連の流れの中でも特に重要視されているのは確認作業で、車両周辺から始まり設置場所周辺の火元や障害物、荷台のリフトの昇降、運搬経路、ポンベ周辺の臭いや細かな部品に至るまですべての場面で指差し確認・再確認が行われています。

ロジトライグループでは「安全・安心最優先 すべての事故ゼロへの挑戦」をスローガンに掲げ、グループ全体で無事故・無違反に取り組み、日々安全運転・確実な配送業務に励んでいます。

運輸安全マネジメント安全基本方針

スローガン

安全・安心最優先
すべての事故ゼロへの挑戦

- 1 事故・災害ゼロへのチャレンジを通じて、社会に貢献する
- 2 安全はすべての業務に優先する
- 3 安全なくして信頼なし

安全対策

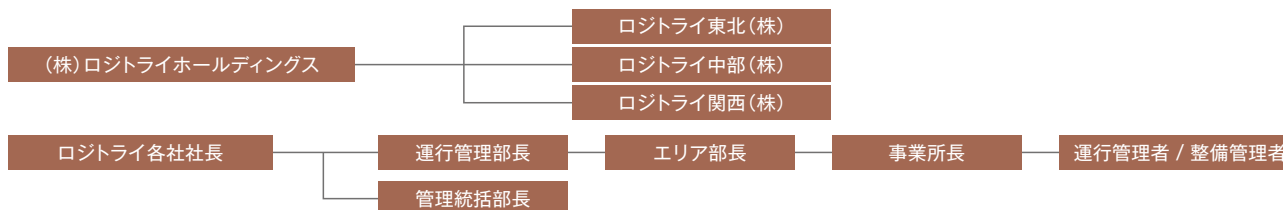
| 安全重点施策 | 実施事項の内容 |
|-----------------|--|
| 1 既存設備の安全の確保 | リスクアセスメントの実施 |
| 2 運輸安全マネジメントの徹底 | 1) 法に基づく有資格者の確保 (運行管理者、整備管理者、丙種化学責任者、安全衛生推進者、労働災害防止担当者) 2) 運輸安全マネジメントシステムの教育 3) 内部監査の実施 4) 安全大会の開催 |
| 3 職場自主活動の推進 | 1) 安全対策会議の実施(事故事例の研修) 2) ヒヤリ・ハット活動の実施(危険予知訓練として実施) 3) 5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)運動の実施 |
| 4 安全運行の確保 | 1) ドライブレコーダーの有効活用 2) 添乗指導の実施 3) 運転者教育 4) 全事業所参加による配送技能コンテストの実施 |
| 5 容器交換作業の平準化 | 1) 添乗指導の実施 2) 運転者教育 |
| 6 健康診断の実施 | 定期診断・フォロー診断の実施 |
| 7 適性診断の実施 | 一般・初任・適齢・特定診断の実施 全運転者(2年再実施) |
| 8 情報の公開と共有化 | 1) ホームページの更新 2) 社内掲示物の活用 |
| 9 緊急事態対応訓練の実施 | 1) マニュアルの策定 2) 訓練の実施 |
| 10 無事故無違反表彰 | 1) 運転記録証明書(3年間)の取得 2) 安全大会にて表彰 |
| 11 環境貢献事業への取り組み | 東京都トラック協会『グリーン・エコプロジェクト』活動に参加し、表彰制度を導入 |

目標・達成状況

| 今年度の目標 | 達成状況 |
|---|----------------------------------|
| 1 車両事故の減少 重大事故ゼロ その他車両事故 前年比50%以下 | ドライブレコーダー導入による安全運転の徹底 |
| 2 運輸安全マネジメントシステムの徹底 社員教育を実施し、全員に周知徹底 | 内部監査や研修を通じ、周知実施 |
| 3 Gマーク(安全性優良事業所)の取得・更新 | 運送事業認可 全38事業所取得済 東北10、中部5、関西2 |
| 4 交通安全対策会議の実施 1) 発生事故の研究と再発防止 2) 会議内容を本社報告 | 安全対策会議にて分析、本社報告の実施 |
| 5 ヒヤリ・ハット活動の実施 1) 運転者の報告 ドラレコ画像の活用 2) KY訓練に活用 | ヒヤリ・ハット活動の盛り上げ推進 |
| 6 情報の共有化 社内掲示物の作成 (組織図、年度目標、ポスター) | 年度目標等の掲示により、周知実施 |
| 7 リスクマネジメントの実施 1) 社内外の設備の改善(リスクアセスメント) 2) 危機への対処措置と予防措置の策定と周知 | 問題箇所の洗い出しと対策の実施 |
| 8 IT点呼システムの導入 | 一部事業所にて実施 |

運輸安全確保のための組織体制

株式会社ロジトライホールディングスは、運輸安全マネジメントを重要使命と捉えており、経営トップが直接関与すべき重要事項であると認識し、指揮命令を迅速・確実に行えるようマネジメント体制を整備しています。



お客様の安全確保・品質管理

基本的な考え方

エネルギー

ミツウロコグループでは、「保安なくして販売なし」を基本方針とし安全確保に取り組み、様々な変化の影響をお客様が求める理想に向けてバランス良く実現するために取り組みをしています。

2030年に向けて365日24時間保安品質の維持を実現することを目的に、ミツウロコヴェッセル保安高度化2030《Mitsuuroko Vessel Advanced Security 2030 : MVAS2030》を掲げています。

時代の流れに沿って法改正も進んでいるため、皆様に向けて常に最新の保安体制強化情報を発信・支援し、ともに防災意識を高め、自主保安の高度化を進めていきたいと考えています。

電力

発電所各地において、法令遵守・自主安全保安監査・5S活動・安全推進者による現場パトロール・危険予知行動・指差呼称の確実実施による全サイト無事故無災害を継続していきます。

安全確保・品質管理のための体制

エネルギー

当社グループは、保安確保をエネルギー事業者の最重要使命と位置づけ、経営トップが直接関与すべき重要事項であると認識し、マネジメント体制を整備しています。安全の確保に向けて保安・物流統括部署を株式会社ミツウロコヴェッセル社長直轄に置き、指揮命令を迅速・確実に行えるようにしています。

29ヵ所の充填所、77ヵ所の小売店舗を効率良く構え、顧客からの問い合わせ、連絡等には専属のコールセンターにて一元管理しています。SmartOWL[®]サービスによる指針値・保安情報など情報の収集・分析・LPガス業務の効率化を実現しています。

フーズ

ミツウロコグループでは、お客様へ、安全・安心でおいしい商品をお届けするために、お客様目線の商品設計を心掛け、商品と製造工程それぞれの安全性を十分に確認しています。

グループの各工場では、日常的な品質管理に加え、独自の食品安全監査基準に基づいた定期的な内部監査と、そこから抽出された課題の継続的な改善に取り組んでいます。

不動産

ミツウロコグループでは、住宅、オフィスビル、商業施設などの開発・賃貸を行うだけでなく、事業を通じて地域との調和を目指し、人々の暮らしの幅を広げる提案を行っています。

建物としての品質のみならず、お客様に提供するサービスとしての品質にも気を配り、お客様満足の向上に継続的に取り組んでいます。

電力

電力需給部においては、送配電会社との連携が可能な体制を構築しており、電力供給の安全性を高めています。発電事業においては、発電所に交替制で24時間従業員が常駐するとともに、本社からの遠隔監視も行うことで、常時発電所の状況確認が可能な体制を構築し、発電事業の安全確保に取り組んでいます。

フーズ

飲料水事業部門の各工場においてハザード制御(HACCP)チームを編成し、完成した製品はロットごとに抜き取り、微生物・官能自主検査を実施し、検査に合格した製品を出荷しています。さらに定期的

ウェルネス

Customer Delight(顧客感動)の追求を目指し、ウェルネス事業では、Safety、Smile、Special、Surpriseの4Sを重要指針として定めています。

- Safety: すべてにおいて安全が優先されます。
- Smile: お客様も、スタッフも自然と笑顔になれる施設。
- Special: 特別な貴方をおもてなしいたします。
- Surprise: 小さな喜びの積み重ねはお客様と従業員の心を揺り動かし、感動の共有を生み出します。

に外部公的機関による原水、製品多項目検査を実施するなど、品質の維持、管理に努めています。

検査の際には、化学分析、微生物分析、異物分析等それぞれに専門的な機器を用い、指導を受けた正しい知識と技術を身につけた検査員が検査を行っています。

同様に、フーズ事業として展開される、飲食店や施設内販売・カフェテリアの運営、デリカテリアおよびポランタリーチェーンストア、スクラッチペーカーリー・カフェの運営等において、「流通経路が明確な厳選した食材」の選定や「自社厨房での安全・安心管理」を実施しています。商品開発においても「安全性を追求する食品検査」を外部の「目」でも確認することを徹底し、このようなHACCP管理品質水準を目指して日々改善を繰り返しています。

お客様の安全確保・品質管理

不動産

事業の計画・運営において、お客様に「安全・安心」を届けるための体制を整備しています。

計画面では、法令点検の年度計画に始まり、毎年の修繕計画の作成、そして、計画が実行されているかを定期的にチェックする体制を構築しています。同時に運営面では、定期的な設備点検や是正工事、管理会社による巡回点検・報告、防犯カメラの設置、定期清掃の実施にとどまらず、必要に応じて、LED照明など専有部・共用部設備の導入・更新・廃止を行います。

地震や洪水などの災害発生時には、管理会社を通じ被害状況を確認する体制を敷いています。とりわけ洪水リスクの高い場所の物件では、水害対策としてウォーターゲートや止水板を準備し被害の防止に努めています。

ウェルネス

お客様の安全を確保するため、あらゆる事態に対応できる体制を構築しています。朝礼時には、従業員がAED操作とともに心肺蘇生法を実施して緊急の事態への備えも行っています。

さらにハマボールでは応急処置技能講習を年1回実施し、スポーツ施設として傷病者発生の際に応急手当を行える体制を構築しています。温泉設備の研修や、年2回従業員およびテナント店舗従業員が集まり、有事の際の避難経路確認を実施しています。

横浜天然温泉 SPA EASでは、毎日温泉換水を実施するとともに、レジオネラ症防止対策の水質検査を年4回(法定検査2回、自主検査2回)実施しさらに低刺激基材の採用などにより、お客様に安心して施設をご利用いただけるような施策を実施しています。

また、温泉施設にIoTシステムを導入し、館内の主要箇所(岩盤浴、休憩所、コワーキングスペースなど)に設置したステレオカメラを用いて、各場所の利用人数をリアルタイムでカウントしています。お客様が専用アプリを通じて施設の混雑状況をご確認いただくことで、混雑を避けた快適な施設利用を実現するとともに、現在も新型コロナウイルス感染防止対策として役立っています。

安全確保・品質管理のための取り組み

エネルギー

法令以上に厳しい社内基準(ミツウロコ統一基準)の策定

ミツウロコグループは、液石法に定める販売に係る保安規制・取引の適正化等、液石法に示す基準は最低限度の基準であるから、この基準を理由として安全を低下させないように社員は自主保安(ミツウロコ統一基準)を遵守しています。例えば、液石法に基づく法定点検調査の頻度(4年に1回以上)に基づき、2ヵ月先行管理を行っています。お客様のご都合に合わせて、万が一にも法定期限を超過することなく安全確保に努めています。また、LPガスの国家資格になる液化石油ガス設備士の有資格者のみが、法定点検を実施することができること、SmartOWL[®]サービスによる警報情報において24時間以内の駆け付け対応も特徴になります。

ミツウロコ保安調査員制度(MSI : Mitsuuoko Safety Investigator)

グループ社員の保安レベルの向上とミツウロコ統一基準の遵守を図るため、ミツウロコ保安調査員制度を設け、液化石油ガス設備士に合格した新入社員に対し座学・実技を実施し、社内資格を取得した者が保安業務に従事しています。

供給機器の期限管理徹底

ミツウロコグループでは法律で定められているガスメーターの期限管理以外に、調整器、高・低圧ホース、警報器等、すべての供給機器についてもメーカー保証期限管理を行っています。これにより経年劣化による機器不具合の撲滅を図っています。

CO中毒事故撲滅対策

安全装置(不完全燃焼防止装置)が付いていない経年劣化したガス機器を使用するとLPガスの不完全燃焼によりCO中毒が発生する恐れがあります。当社グループでは安全装置の付いていないガス機器を使用しているお客様に定期的に安全周知および対象機器の交換促進を行い、CO中毒事故の撲滅に努めています。

また、業務用厨房等に対しては業務用換気警報器の設置推進を行い、安全管理に努めています。

不動産

お客様満足への施策

多くのお客様に満足していただけるよう、付加価値のある物件を提供すべく様々な施策を実施しています。新規物件のみならず既存物件についても、Wi-Fi環境の整備をはじめ、敷地内へのマイクロモビリティポート導入や24時間受付対応可能な入居者向けコールセンターの設置、ハンズフリーシステムと連動した停止階制御機能付きエレベーターによる不審者の侵入防止対策、エネルギー支出を抑えられる空調設備等の省エネ対応製品の採用や節水型トイレの導入、スマートフォン連動のインターホンシステムの導入等を積極的に行っています。また、共用部を改装し、ライブラリーやコワーキングスペース、シアタールームを備えたラウンジを設け、入居者の皆様にご利用いただいている物件もございます。

商業施設においては、地元のイベントへの協賛・参画や地元誌への掲載を通じ、より地域と密着した施設を目指しています。施設内店舗の代表が集まる店長会月次ミーティングの開催など、テナントの皆様との情報共有・コミュニケーションの機会を積極的に設けることで、テナントの皆様やお客様のご意見を集約し、皆様にとってより利用しやすい施設とするべく取り組んでいます。

また、お客様の声を事業活動に反映する様々な仕組みを導入し、お客様視点での品質改善を進め、お客様の満足度向上に努めています。

フーズ

食品安全管理規格の取得

飲料水事業部門では、山中湖工場・鳴沢工場・岐阜養老工場においては食品安全管理規格であるJFS-B規格適合証明を取得しています。静岡ミツウロコフーズ株式会社 庵原工場・興津工場においては、FSSC(食品安全マネジメントシステムに関する国際規格)を取得しており、いずれの工場でもお客様に安全な製品をご提供することに重点を置いた製造・販売を行っています。

※ JFS規格は、農林水産省の主導で設立された一般財団法人 食品安全マネジメント協会(JFSM)により規定された、食品安全マネジメントシステム(FSM)、ハザード制御(HACCP)、適正製造規範(Good Manufacturing Practice)の3項目を軸に国際標準に整合した日本発の食品安全マネジメント規格です。

※ FSSC規格とは Food Safety System Certification の略であり、FSSC22000 財団(Foundation FSSC22000)によって開発された食品安全のためのシステム規格です。食品小売業界が中心の非営利団体、国際食品安全イニシアチブ(GFSI: Global Food Safety Initiative)により、食品安全の認証スキームの一つとして承認された規格になります。

取引先の選定と取り組み

取引先の選定に際しては、品質・コスト・納期に加え、原料等の調達においてもステークホルダーの期待に応え、社会貢献に寄与できるよう、食品安全に関わる「JFS-B規格」に基づき、適正かつ公正な手続きにより選定しています。

今後も取引先に理解と協力を得られるよう信頼関係を築いていきます。

ウェルネス

新型コロナウイルス感染対策

SPA EAS、ハマボールでは、2021年1月に、館内の除菌清掃、抗菌・抗ウイルスガラスコーティング剤の塗布を実施しました。同ガラスコーティング剤はSIAA(抗菌加工製品の安全性)基準をクリアしており、安全性も高いものです。

さらにSPA EASでは、各エリアの混雑状況を可視化することでお客様が過密を避けて安全にお過ごしいただけるよう、IoTを導入しています。

水質管理の取り組み

また、毎日の水質検査の際に上水と温泉での塩素管理方法を変え、水質に合った塩素濃度管理を実施しています。より適正な塩素濃度での管理が可能となり安全・安心な浴室を提供しています。

「温泉利用プログラム型健康増進施設」認定

SPA EASは、2023年11月29日、厚生労働省により「温泉利用プログラム型健康増進施設」に認定されました。医師監修のもと、温泉入浴と独自の運動プログラムによる健康増進をご提案します。当該認定は、横浜市内で初となります。

※温泉利用プログラム型健康増進施設とは

厚生労働省では、国民の健康づくりを推進する上で適切な内容の施設を認定し、その普及を図るため「健康増進施設認定規程」を策定し、大臣認定を行っています。

その中で、温泉利用を中心とした健康増進のための温泉利用プログラムを有し、安全かつ適切に行うことのできる施設を「温泉利用プログラム型健康増進施設」として認定しています。

防災対策

基本的な考え方

ミツウロコグループでは、ガス漏れ等万が一のトラブルに備え、24時間365日の緊急出動体制を構築し、お客様の安全を確保するため、あらゆる事態に備えて万全の保安体制を整備しています。また、昨今の自然災害の激甚化・被災範囲の広域化を踏まえた災害や電力需給逼迫への対応とレジリエンス強化に向けて、自衛能力も含めた供給インフラの強靱化や、早期復旧のための事業者との連携強化など、災害時のエネルギー安定供給を確保するため、さらなる体制構築と需給調整機能の強化を整えています。

災害に強いLPガス

LPガスは容器に充填して持ち運びが可能であり、特に災害時には個別に点検・修理を行うことができる「自立稼働が可能な分散型エネルギー」の代名詞として使用されています。

ミツウロコグループでは、自然災害対策を強化し、お客様の生活への影響を最小限にとどめるよう万全の体制を整えています。

風水害対策

風水害などによるLPガス容器の流出防止対策として、当社グループでは以下の対策を強化しています。

- 1 LPガス充填所においては、プラットフォームからの流出防止として防災ネットの設置、ラッシングベルトの確保を実施。
- 2 お客様宅設置のLPガス容器においては、ハザードマップにて浸水リスクの有無を確認しお客様情報として登録。容器流出防止として容器用チェーン2重掛け、張力式ガス放出防止型高圧ホースの取付推進を実施。

安否確認システム

(エマージェンシーコールシステム)の導入

ミツウロコグループでは、エネルギー事業・電力事業だけでなく、全事業会社にて、安否確認システム(エマージェンシーコールシステム)を導入しています。従業員の安否をPC、スマートフォン等にて確認し、本人・家族の安全の確認をスピーディーに行い、お客様対応・事業継続へと迅速に行動をとれる仕組みを構築しています。

地震対策

LPガスは地震に強いエネルギーとして知られていますが、当社グループでは、不測の事態に備え、マイコンメーターをはじめとする安全機器の設置・取付を推進しています。また、コールセンター機能により365日24時間緊急出動体制を整えています。

事業継続計画(BCP)の策定と対応

ミツウロコグループでは大規模災害や今般の新型コロナウイルス感染拡大に備え、BCPおよび災害対応マニュアルの策定をしています。定期的に連絡体制や重要施設の確認、事故対応訓練や出動訓練を行い、有事の際に円滑に対応できるように常日頃から意識しています。

- 安否の確認および被害状況の把握
- 災害時における緊急対策本部の設置
- 災害時対応マニュアル(行動フロー)
- 被災場所への応援体制と物資輸送
- ビジネスへの影響度に基づく、事業継続戦略の実施

防災訓練の実施

全グループ会社にて年1回以上防災訓練(集合訓練もしくは安否確認訓練)を実施しており、日頃から防災意識を高め、災害時においても問題なく連絡・行動がとれるようにしています。

防災対策

発電所における防災対策

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社では、風力発電・バイオマス発電・太陽光発電を保有することから、発電所などで天災地変、火災、爆発などが発生した場合において、対応組織を編成し、迅速かつ的確な対応を可能とすることを目的として緊急時対応基準を設定し、災害時対応マニュアルとしています。

基本方針として、災害発生時においては、人命確保を最優先に行動するとともに、地域社会への貢献、会社資産の保全確保、二次災害の防止、設備の早期復旧、再発防止に向け、全社従業員が一丸となって取り組むものとしています。

以下の場合、被害状況の有無にかかわらず、災害発生時、自動的に緊急時対応組織を設置するなど非常に厳格な体制をとるとともに、

最高責任者が必要と認めた場合にも緊急時対応組織を設置し、対応にあたります。

- 各発電所などの所在地において、震度6弱以上の地震が発生した場合
- 大規模地震対策特別措置法に基づく警戒宣言、および東海地震に関する注意情報が発令された場合

また、緊急時への備えとして、保安統括室は、緊急対策本部および現地対策本部を統括し、本社と該当発電所での重大災害事故が発生した場合に備えて定期的に防災訓練を実施しています。具体的には、「通報訓練」および「防災訓練」等を年1回以上実施し、従業員の防災意識を高め、教育啓蒙に努めています。

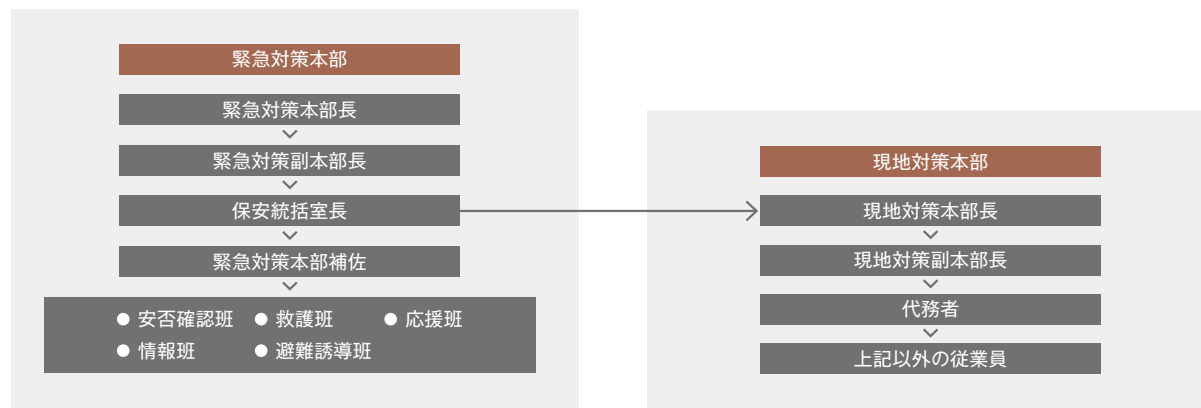
長野オフィス

BCP対策

株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズは、ミツウロコグループにおけるシェアードサービス部門として、埼玉県さいたま市の「ミツウロコ事務センター」に加え、2022年7月に長野県長野市にミツウロコ事務センターの「長野オフィス」を開設しました。当オフィス開設により、グループ各社に分散されていた業務の集約による業務の高度化・効率化を推進しつつ、一極集中による災害発生時等での業務停止リスクを未然に回避し、非常時においても業務が継続できるための体制を構築しました。埼玉県さいたま市での業務が不可能となった際はBCPプログラムを発動し、あらかじめ設定された非常時における業務へと移行できる体制を整備しています。



緊急時対応体制



新事業・新サービスの開発

基本的な考え方

ミツウロコグループでは「豊かなくらし」をお客様に提供し続けることで持続可能な企業として存在し続けることができます。豊かなくらしを提供し続け、お客様の満足度を向上させるために常に新しい事業／新しいサービスを開発しています。

コンテンツビジネス

株式会社ミツウロコは2020年より新規事業として映像作品等のコンテンツ開発事業を行っています。映像コンテンツ等の知的財産は、映像配信サービス等によって継続的な価値を生むことが期待できる資産であることに着目し、コンテンツビジネスが持続的な企業価値の向上に貢献するビジネスになると見込み、取り組んでいます。

コンテンツ事業で制作する映像の中で、当社グループの飲食店や、温浴施設、賃貸マンションを撮影対象として登場させるプレイメントや、グループのEC販売サイト「ミツウロコアベニュー」において番組DVD販売やオリジナルグッズを独占販売するなど、グループシナジーを生み出す取り組みも行っていきます。

また、若者に人気のキャストを起用することで、グループになじみの薄いターゲット層もコンテンツビジネスの顧客となっただけ、当社グループの知名度やプレゼンス向上にもつなげていきたいと考えています。

この動画は再生できません

「この動画は再生できません」はミツウロコ発の完全オリジナルコンテンツとして2022年から制作しているドラマシリーズです。

お笑い芸人の「かが屋」の二人が、ホラービデオの制作者を演じて、視聴者などから送られてくるホラー映像の裏に隠された謎を解くというホラー&ミステリードラマで、現在テレビドラマ2シーズンと映画1作が制作されており、2024年公開の映画版は公開館30館以下のミニシアターランキングで興行収入全国1位となるなどのヒットを記録しました。



©2024「この動画は再生できませんTHE MOVIE」製作委員会

発酵男子

「発酵男子」は、ミツウロコが中心となり、テレビ神奈川等と組んで2022年から制作しているバラエティ番組のシリーズで、現在シーズン3まで制作されています。若手俳優である立石俊樹と小西詠斗の二人が、日本各地の発酵食品の製造元を訪ねて、日本伝統の発酵の魅力に触れる、旅行ドキュメンタリーで、各シリーズの放送前に行っている番組の完成披露イベントでは、これまでに約4,000人を動員する人気となっています。



©2024「発酵男子3」製作委員会

人権の尊新事業・新サービスの開発重

ゆたかなくらし企画室 農業振興による地方活性化

2024年4月、群馬県藤岡市の行政・市民・地場事業者・国内外農園をつなぐことで、スマート農業ハウスによるコーヒー栽培事業を開始しました。気候変動によりコーヒーをはじめとした亜熱帯植物の栽培適地は減少、一方、世界経済の成長により長期的な需給逼迫が予測されます。コーヒー栽培事業は、農業振興・新たな特産品創出と同時に、輸入依存度の高い作物の国産化を目的としています。

コーヒー栽培事業を契機に、農業の機能・リソースを拡充、既存エネルギー事業とのシナジー発揮により、営農規模・栽培品目の拡大と並行し、営農型太陽光発電や農林畜産廃棄物の燃料利用等、次世代型のフード・エネルギーサプライチェーンへの発展を目指します。



人権の尊重

基本的な考え方

ミツウロコグループでは「ミツウロコグループ企業倫理憲章」に社員の人格・個性を尊重し、ゆとりのある豊かな職場環境を実現することを定め、人権を尊重し差別のない行動を実践してきました。近年、様々な活動を通して、「人間がその人間らしくあること」としての人権意識が浸透し、他者はその人権を可能な限り尊重するべきであるとの考えはますます高まっています。このような中、今後ミツウロコグループが、さらなる企業価値の向上を目指していくためには、自社の社員だけでなく、取引先、お客様などすべてのステークホルダーとの関係で人権問題が生じないよう、人権に係る国際規範等に則った事業活動が重要と考えています。

ミツウロコグループ人権方針

当社グループは、「豊かなくらしのにないてとして 常に正道に立ち お客さま起点で社業を運営します」との経営理念および企業倫理憲章のもと、社会と消費者のニーズに新たな価値を提供

することで、人と地球にやさしい暮らしの実現に取り組んでいます。私たちは、事業活動のすべてのプロセスで直接または間接的に関わるすべての人の人権を尊重するため、ここに「ミツウロコグ

ループ人権方針」を定め、様々なステークホルダーの人権尊重に継続的に取り組んでいきます。

ミツウロコグループ人権方針

① 基本原則

ミツウロコグループは、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取り組みを推進し、国際連合「国際人権章典」、OECD（経済協力開発機構）「多国籍企業行動指針」、ILO（国際労働機関）「多国籍企業宣言」をはじめとする国際的な人権規範を最大限に尊重する方法を追求します。また、事業活動を展開する国・地域の法令を遵守するとともに、国際的な人権規範と当該国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

② 適用範囲

本方針は、ミツウロコグループのすべての役員と従業員に適用します。また、ミツウロコグループは、ステークホルダーに対しても、他者の人権を尊重し、侵害しないように求めています。

③ 事業活動における人権の尊重

ミツウロコグループは、事業活動のすべてのプロセスにおいて、ミツウロコグループに関わるすべてのステークホルダーの人権に対する負の影響の回避と軽減に努め、本方針の定める人権尊重の責任を果たすことのできるバリューチェーンの構築を目指します。

④ 人権デュー・ディリジェンス

ミツウロコグループでは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築・運用を継続していくことで、ミツウロコグループの事業活動がステークホルダーの人権に対して与える影響を特定し、その未然防止と軽減に努めます。

⑤ 救済

ミツウロコグループの事業活動において、ステークホルダーの人権に対して負の影響を与え、あるいは与えるおそれのある事案が生じた場合に、その救済と是正に取り組めます。

⑥ 情報開示

ミツウロコグループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどを通して情報開示を行います。

⑦ 対話と協議

ミツウロコグループは、本方針を実行する過程において、独立した外部機関からの人権に関する専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

⑧ 教育・研修

ミツウロコグループは、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行い、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう努めます。

⑨ ミツウロコグループ 人権に関する重点テーマ

ミツウロコグループでは、以下の人権に関する重点テーマを設定し、人権を尊重した働きがいのある職場環境の実現を目指します。

① 差別・ハラスメントの禁止

ミツウロコグループは、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、障がいの有無、LGBT等を理由とするあらゆる差別・ハラスメント等を認めません。

② 児童労働、強制労働の禁止

ミツウロコグループは、児童労働、強制労働および人身売買その他不当な労働を禁止します。

③ 労働基本権の尊重

ミツウロコグループは、結社の自由、団結権および団体交渉権をはじめとする従業員の人権基本権を尊重します。

④ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ミツウロコグループは、従業員一人ひとりが個人として尊重され、多彩な人材が、その違いを活かしながら最大限能力を発揮できるよう、より一層活躍できる職場環境の整備に努めます。

⑤ 安全な職場環境の確保と健康経営への取り組み

ミツウロコグループは、安全かつ衛生的で快適な職場環境を確保し、従業員一人ひとりが心身ともに健康で明るい生活を送るため、元気ではつらつと働くことのできる職場の実現を目指します。

⑥ ワークライフバランス実現への支援

ミツウロコグループは、従業員一人ひとりのワークライフバランスの実現の支援に努めます。

人権デュー・デリジェンスへの取り組み

当社グループでは、人権方針に基づき、人権デュー・デリジェンス(以下、「人権DD」)に関しての制度を構築しています。

① 人権方針の制定

2021年、ミツウロコグループは9つの条項からなる「人権方針」を策定し、公表しています。また、6つの重点テーマを定めています。

② 人権DDに関する取り組みの方向性

ミツウロコグループでは、人権方針をもとに、現在人権DDの体制構築のための検討を進めています。具体的には以下の方法を検討しています。

① スコーピング(リスクの特定)

ミツウロコグループの事業活動においては、多くのステークホルダーがあることから事業活動に関わるまたは関わり得る人権リスクは多岐にわたります。そのため、企業内部・外部の専門知識を有する人材と協働しながら、様々な要素を考慮し、調査すべき人権 이슈の種類、国・地域、商品等の範囲を確定します。

② データの収集

ステークホルダーとの適切な方法によるエンゲージメント等を通じて、リスク分析のために必要な情報を定量的・定性的両方の観点から収集します。特にライツホルダーとの対話を通じ、情報収集に努めます。

③ リスク分析

前記②で収集したデータをもとに、ライツホルダーにどのように影響を与えているか、または与え得るかを分析します。その際には、私たちがどのように人権への負の影響に関わっているのかを特定する類型(実施、助長、関与)についても考慮し、影響に応じた対処方法を採り次項の④につなげます。

④ モニタリング(リスクの防止・軽減・是正)

人権への負の影響の強さと、私たちが関与している類型により是正策は複数の選択肢があります。私たちは、ライツホルダーにとっていかなる是正策が適切かを検討し、またその是正策が適切であるかを事後的に検証していきます。

⑤ コミュニケーション(報告)

人権DDの実施状況につき、取締役会へ定期的に報告するとともに、オフィシャルサイトやサステナビリティレポートにて開示していきます。

③ 2024年度の実施について

2024年度は、人権DDを実施した事案はありません。

現在、具体的な制度の構築までには至っていませんが、人権方針に基づき、グループ各社に人権研修やコンプライアンス活動といった人権についての理解を深める取り組みを通じ、事業活動において人権リスクを意識し、人権に負の影響を与える事象が生じていないかを確認しています。また、個別の事業についても、有識者への意見の聴取や内部監査を通じ、リスクの抽出を進めています。

今後は、抽出されたリスクをもとに具体的な人権DDの体制を構築し運用していきます。



健康経営

基本的な考え方

ミツウロコグループでは、人財こそ最大の資産であるという考えのもと、将来の成長力の源泉である従業員の健康管理を重要な健康課題として捉えています。従業員一人ひとりが年代や性別ごとに多様なライフステージに向き合って活躍していることを会社が尊重し、従業員自ら健康を自律的・積極的に管理する職場づくりを目指し、健康増進に関する様々な取り組みや情報発信を通じて従業員をサポートしています。今後も、生活習慣病などの重大な健康リスクを招く疾病の予防や、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応など「予防・早期対応」につながる施策を展開し、健康経営への取り組みを一層充実させていきます。

ミツウロコグループヘルスケア宣言

「わたしたちミツウロコグループは、心身ともに健康で明るい生活を送るため、従業員一人ひとりが健康づくりに取り組み、元気で仕事と働くことができる職場の実現をめざします。」

ミツウロコグループ健康づくり宣言

ミツウロコグループは、エネルギーを安定供給するとともに、飲食、不動産等のサービスを提供する「豊かな暮らしにないで (A Lifestyle Producer)」としてお客様の暮らしに役立てる存在であり続けたいと考えています。これらを実現するためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠です。ミツウロコグループは、これからも従業員一人ひとりが健康に働くことができる職場環境の構築、従業員の健康に資する取り組みを進めていきます。

| 指標 | 実績値 | | | 速報値 | 目標値 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
| 定期健診受診率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 精密検査受診率 | 74.4% | 88.7% | 100.0% | 100.0% | 90.0% |
| 適正体重維持者率 | 62.9% | 52.9% | 58.9% | 62.2% | 68.0% |
| ストレスチェック受検率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 喫煙率 | 32.8% | 31.5% | 32.0% | 30.6% | 24.0% |
| 運動習慣者比率 | 24.8% | 27.1% | 24.4% | 29.8% | 33.0% |

健康経営への取組み

健康診断受診率100%の実現と維持

当社グループでは、一般的健康診断100%受診と事後措置の徹底を健康経営の取組みの重要な基礎と位置付け、生活習慣病の重症化予防と健康増進をサポートしています。

受動喫煙防止対策の徹底

当社グループでは、すべての事業場において2020年4月1日より労働時間内全面禁煙を、2021年10月1日より敷地内全面禁煙とし、敷地内の喫煙スペースを全廃しました。

また、2021年10月より「毎月22日」を「(終日・完全)禁煙デー」と位置付け、出勤日・休日を問わずグループ社員全員が一切タバコを吸わない日と位置付け禁煙週間を啓発しています。

女性特有の健康に対する啓発

当社グループでは、毎年女性社員を対象にした「女性の健康・ライフイベント・キャリア」をテーマとしたセミナーを開催しています。今後も女性特有の健康管理に関する知識を女性社員だけでなく男性社員(特に男性管理職)に正しく理解を広めるなど、グループ全体で知識と理解が広まるよう取り組んでいきます。

メンタルヘルス不調の相談窓口

当社グループでは、メンタルヘルス不調を感じる従業員が社内の医療専門職(産業医・産業保健師)による面談を受けられる体制を整えるとともに、社内への相談に抵抗感を感じる社員への配慮から、2024年8月以降、外部委託の医療専門職によるメンタル不調・体の不調に答える相談窓口をリニューアルするなどして相談しやすい環境づくりに努めていきます。

メンタルヘルスの「セルフケア」「ラインケア」研修の実施

当社グループでは、毎年4月にグループ新入社員を対象としたメンタルヘルスのセルフケアをテーマにした研修を行うとともに、その年度に新たに管理職に昇格した社員に対する「部下のメンタルヘルス不調への組織対応」を学ぶラインケアをテーマにした研修を行っています。今後もメンタルヘルスに対する正しい知識・適切な対応を学ぶ研修を様々な職位の社員に対して実施していきます。

スマートフォンアプリを使った「オンラインウォークラリー」の開催

当社グループでは、毎年初夏の時期に専用スマートフォンアプリを経由して全国のグループ会社で働く従業員がアプリで計測した歩数を競争する「オンラインウォークラリー」を開催しており、2024年度は有志227名が参加しました。

これからも、ウォーキングイベントに限らず、さまざまな運動習慣イベントを開催し、職場で運動に親しむことのできる雰囲気をもっと広げることで、従業員一人ひとりが手軽な運動を通じて体調を積極的に管理する意識を高めていきます。

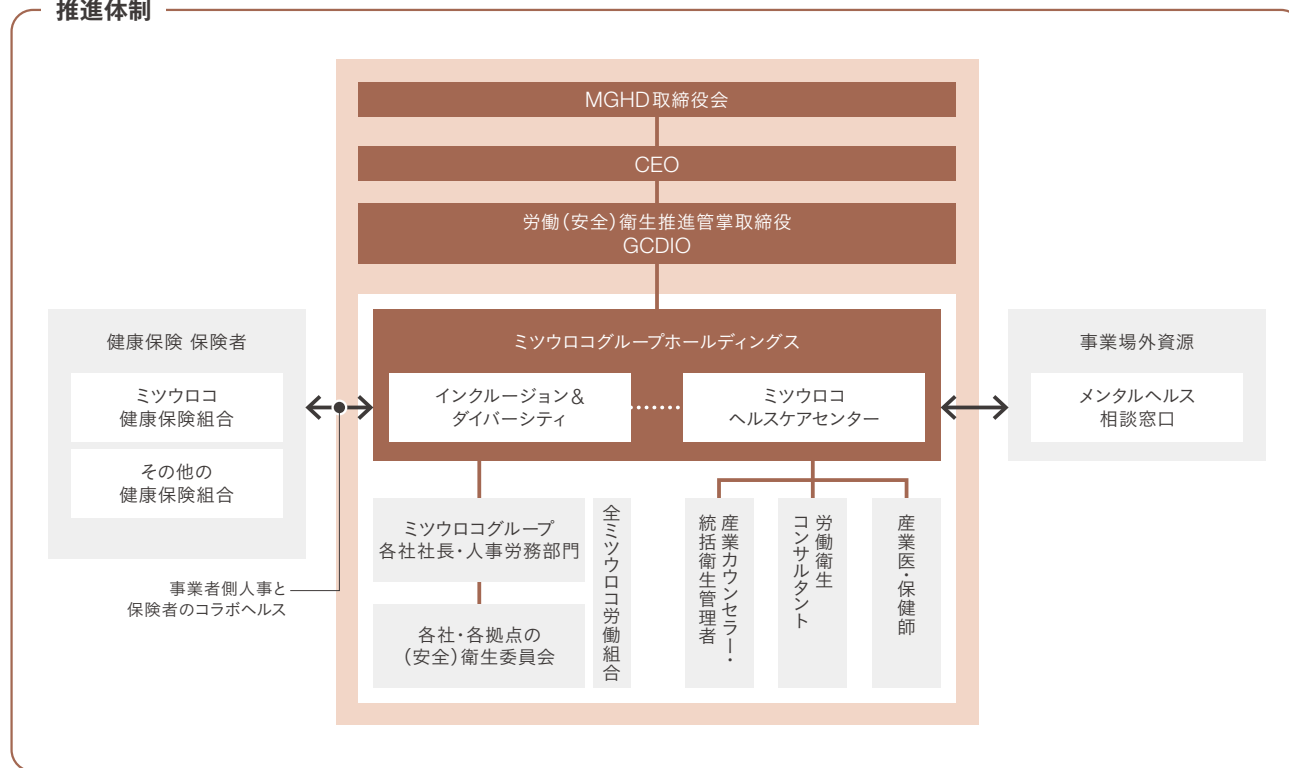


産業保健・労働安全衛生

ミツウロコヘルスケアセンター（MHC）の新たな専任業務

ミツウロコグループでは、労働安全衛生の原点に立ち返り、従業員の健康と安全を守るための取り組みを強化していくことを決定しました。具体的には「ミツウロコヘルスケアセンター（MHC：Mitsuuroko Healthcare Center）」の役割を一新し、MGHD産業医の助言のもと、専門スタッフが中心となって、当社グループの全ての職場で働く従業員が安全かつ健康に働けるよう、私たち従業員一人ひとりの健診結果などの継続的な分析、各社・各県の職場の就業環境のリスクアセスメント、そして必要に応じた職場環境の改善を図る役割に特化することとしました。

推進体制



健康経営の強化

これに伴い、これまで進めてきた「健康経営」は、今後ミツウロコグループホールディングスを含めたグループ各社の人事部門が連携して推進を担っていきます。既に一部子会社ではこの役割を担っているところもありますが、多くのグループ会社ではこれから新たに「健康経営」にチャレンジすることになることから、今後はミツウロコグループホールディングスの各部署がグループ各社の「健康経営」へのチャレンジに必要な知識・技能を教育するなどのサポートを行っていきます。

ミツウロコヘルスケアセンター（MHC）、各社人事部門、健康保険組合の役割

各役割について

| | ミツウロコグループホールディングス ミツウロコヘルスケアセンター（MHC） | ミツウロコグループホールディングス ならびにグループ各社<事業主> | ミツウロコ健康保険組合ほか <健康保険の保険者> |
|-----|--|---|---|
| 対象者 | 従業員（社員）、各グループ会社・各拠点 | 従業員（社員） | 健康保険の被保険者（健康保険に加入する従業員と扶養家族） |
| 役割 | ミツウロコヘルスケアセンター専任事項 <ul style="list-style-type: none"> ● グループ全体の産業保健活動体制の統括 ● グループ全体の産業保健体制の構築 ● 産業保健活動推進マネジメントシステム確立 ● グループ全体の健康管理目標の設定 | 人事部門が責任を担う事項 <ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生管理体制の確立 ● 従業員（社員）の健康管理、従業員（社員）の健康保持増進 ※定期健康診断実施ならびに事後措置、産業医による面接、就労措置 ● メンタルヘルス対策相談窓口設置 ● ストレスチェックの実施 ● 快適職場環境促進、受動喫煙防止対策 | 厚生労働省が定める保険者の義務 <ul style="list-style-type: none"> ● 被保険者の資格の適用、保険料の決定・徴収 ● 保険給付 ● 納付金・支援金の納付など ● 特定健康診査 ● 特定保健指導 |
| 根拠法 | <ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法 ● 労働契約法（安全配慮義務） | <ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法 ● 労働契約法（安全配慮義務） | <ul style="list-style-type: none"> ● 健康保険法 ● 高齢者の医療の確保に関する法律 |

コラボヘルスの枠組内での連携

MHCが推進する「労働安全衛生」とは

MHCが推進する「労働安全衛生」とは、単に職場での安全を確保することにとどまらず、従業員の健康状態を常に維持し、仕事を安全に遂行できる環境を提供することです。これには、健康診断の実施、職場環境の安全確保、そして健康上の問題が業務に影響を与える前に予防措置を講じることが含まれます。

MHCの「労働安全衛生チーム」の役割

当社グループにおいて「労働安全衛生」推進を担うのが「労働安全衛生チーム」です。

「労働安全衛生チーム」は、産業医、産業保健師、衛生管理者などの専門スタッフが中心となり、社外の労働衛生コンサルタントの支援も受けながら活動します。具体的には政府の規制や業界のベストプラクティスに基づいた適切なポリシーやガイドラインを策定し、各子会社がそれを遵守するように支援していきます。

MHC、事業者（人事部門）、健康保険組合それぞれの施策で相乗効果を創出

事業者（人事部門）が中心となって推進する『従業員の自主的な健康管理・健康増進』を促す「健康経営」、健康保険組合が担う『生活習慣病のリスクが高まってきた社員が重症化しないため

の行動変容を促す』『特定保健指導』は、それぞれの組織にしか推進できない事柄です。MHCの「労働安全衛生チーム」もまた、グループ全社の健康診断データの解析や、それを踏まえた産業医とともに進める事後措置面談、各事業場を巡回してのヒアリングと職場の労働安全環境改善に向けたサポートなど、MHCにしか担えない業務範囲に注力します。

MHC、事業者（事業者）、健康保険組合それぞれの取り組みが全国で働く従業員一人ひとりのより良い健康状態につながるよう、専門の知見を発揮して取り組んでいきます。

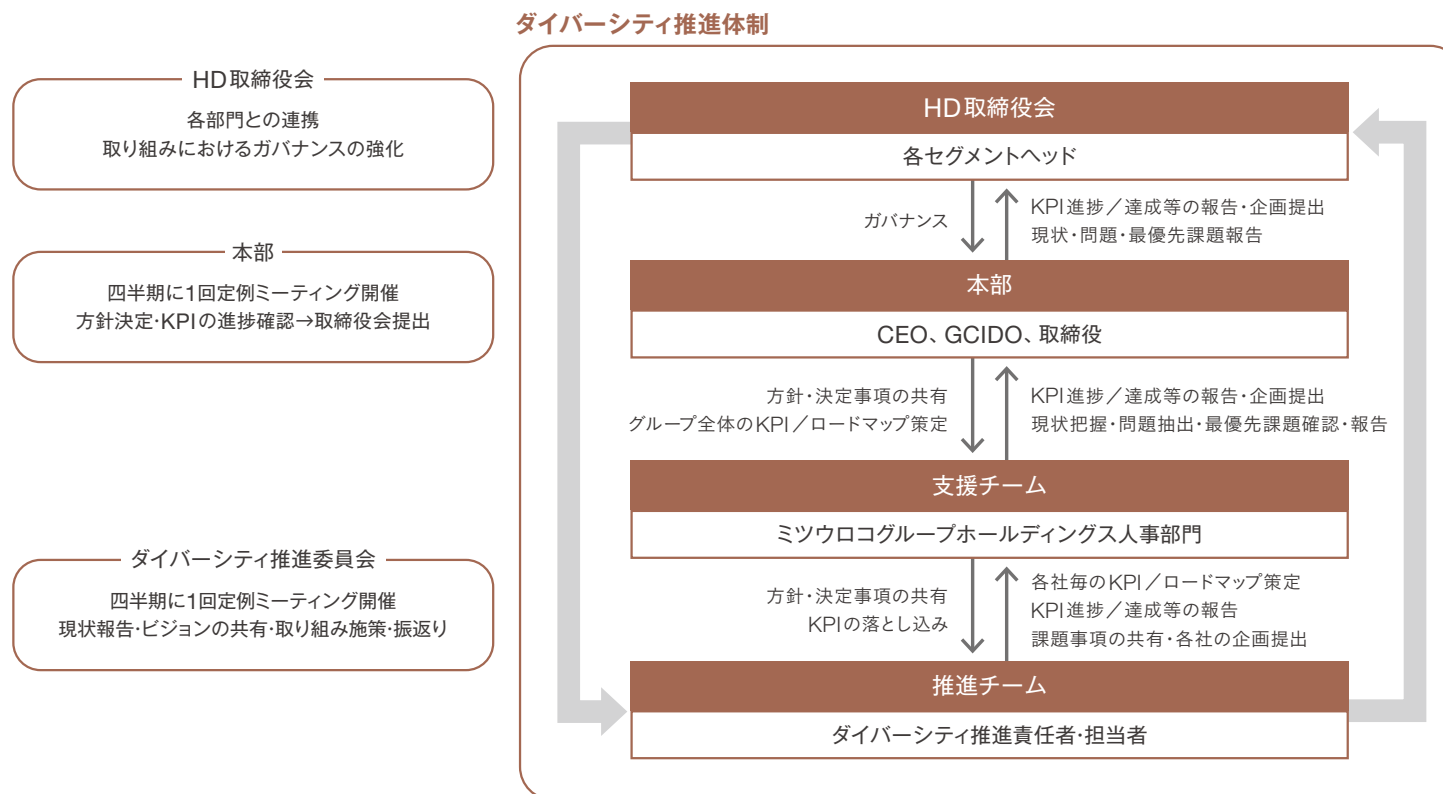
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

基本的な考え方

ミツウロコグループは、多様化する社会において、「豊かなくらしのいない」として、お客様により良いサービスを提供するためには、多様な社員がそれぞれ能力を十分に発揮し、生き生きと働ける会社であることが不可欠だと考え、ミツウロコグループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進していきます。

ダイバーシティ推進体制

新卒・中途採用、雇用形態、国籍、性別、年齢、宗教等に囚われない組織と、その多様性を受け入れ強みとして活かす企業文化を醸成するため、DE&I推進体制を整えました。グループ各社のダイバーシティ推進責任者・担当者が構成されるダイバーシティ推進委員会と取締役で構成されるダイバーシティ本部が連携し、女性活躍・男性育児休業取得・障害者雇用・外国人雇用・シニア層や若手層の活躍などを推進しています。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

1 女性活躍推進

目標値

当社グループは、2014年11月12日に公表した数値目標を目指して女性の活躍推進に取り組んできましたが、2021年9月17日に以下のとおり目標値を改めて定めました。

女性就業比率^{※1※2}

2027年3月時点目標値 **33%**

2024年9月時点の女性就業比率は29.7%となっています。2014年9月時点の女性就業比率は25%であり、この10年間で着実に女性就業比率の上昇を実現しました。今後は2027年3月までに33%まで引き上げます。

女性管理職比率^{※1※3}

2027年3月時点目標値 **11%**

2024年9月時点の女性管理職比率は10.9%となっています。2014年9月時点の女性管理職比率は4.2%であり、この10年間で着実に女性管理職比率の上昇を実現しました。今後は、2027年3月まで11%まで引き上げます。

※1 比率の算出に当たっては、いずれも嘱託社員、パート社員および役員を除いた数値をベースとする。

※2 LPG配送会社で重量物を扱う業務を有するため女性の就労制限がある、ロジトレ東北株式会社、ロジトレ中部株式会社、ロジトレ関西株式会社を除いたベース。2024年9月末時点での対象社員数1,620名

※3 (女性管理職数÷連結全社(ただし、ロジトレ東北株式会社、ロジトレ中部株式会社、ロジトレ関西株式会社を除く)における全管理職)×100として算出

推進するための取り組み

2024年度より、今後起こり得るライフイベント等を想定しつつ、女性のキャリアとプライベートとの関係、今後のキャリアプランについて考える「女性キャリア研修」を20代後半の女性を対象に実施しています。受講者からは、受講の感想として「仕事と私生活の両立を真剣に考えるきっかけとなった」「普段から自分のキャリアについて考え、充実した人生を送れるようにしたい」という声がありました。

また、育児・看護・介護に限らず、治療・通院(がん、指定難病、不妊治療等)、自己啓発、月経・更年期等の体調不良に利用できる特別有給休暇である「ライフサポート休暇」制度があります。取得の際は利用目的の申告は不要としています。この特別有給休暇は性別を問わず取得可能であり、女性はもちろんすべての従業員がより働きやすくなることを目指したものです。

2 男性育児休業取得推進

目標値

男性育児休業取得率

2023年度目標値 **20%**

2025年度目標値 **35%**

2027年度目標値 **50%**

2023年度実績値 **50%**

2023年2月に男性育児休業取得率の目標値を設定し、2023年度の目標値は20%でしたが、実際の取得率は50%に達しました。この結果は目標を大きく上回るものでした。今後も男性社員が「育児休業」をきっかけに、積極的に育児や家事に参加することで、男性だけでなく女性も仕事と育児を両立できる環境を整えて、誰もがいきいきと働ける会社を目指していきます。

※1 比率の算出に当たっては、正社員、嘱託社員、パート社員の数値をベースとする。

※2 育児休業には、育児を目的とした休暇を含む。

※3 (事業年度において育児休業を取得した男性社員数÷事業年度において配偶者が出産した男性社員数)×100として算出

※4 同一の子について育児休業を分割して取得した場合は1人として数える。事業年度をまたがって育児休業を取得した場合は育児休業開始日の事業年度に含め、複数の事業年度に分割した場合は最初の育児休業の取得のみを計算の対象とする。

推進するための取り組み

従業員に男性が育児休業を取得するイメージを持ってもらうため、実際に育児休業を取得した男性へのインタビューを行い、その内容を

社内報に掲載しました。また、人事担当者これから育児休業を取得する男性との対談も掲載し、会社としても男性育児休業取得を積極的に推進していることを周知しています。

また、性別を問わずに取得できる「育児目的の特別有給休暇」(10日間)制度があります。その他、男性、女性が育児休業、介護休業について知りたい時に知ることができるように「育児・介護両立支援ハンドブック」を社内ポータルサイトに掲載しています。

3 多様な働き方

当社グループは、各事業の業態に応じて従業員が柔軟な働き方ができる「多様な働き方」を実現することで、バックグラウンドが異なる従業員一人ひとりが個々の能力をより発揮できる環境を整えるとともに、従業員それぞれが自分らしい生き方・働き方を実現できるようになることを目指しています。

4 人財育成

当社グループ全体として、各階層別の研修を実施するとともに、各社において各事業に必要なスキルを身につける研修を実施しています。階層別研修は、階層によって求められる役割・スキルを明確にし、実施する階層をより詳細に分け、対象者を広げました。また、対面での研修を増やし、インタラクティブなディスカッションを行いながら、実践的な研修を実施できるように取り組んでいます。新入社員向けの新入社員研修から、50代半ばの従業員向けのライフプランニング研修まで幅広い年代が能力を発揮して働けるような会社を目指しています。

ワークライフインテグレーションの実現のための取り組み

ミツウロコグループでは、仕事と家庭生活の双方が相乗する存在となり、公私ともに高め合うことを目的として仕事と生活を統合させる考え方(ワークライフインテグレーション)が大切であると考えています。その実現に向けて、多様な働き方を選択できるように様々な制度を設けています。

ワークライフインテグレーションに関する主な諸制度・福利厚生・取り組み

| 制度名 | 制度の概要 |
|-----------------------------|---|
| 交替勤務・時差勤務労働時間制度 | 各事業所、各職場の業務の内容、状況等の必要に応じて交替勤務労働時間制または時差勤務労働時間制とする ●交替勤務労働時間制 → 二交替制または三交替制 ●時差勤務労働時間制 → 30分単位で調整可能 |
| 育児休業制度 | 子が1歳に達するまで利用可能(特別な事情により最長で子が2歳に達するまで2回を上限として分割取得可能) |
| 出生時育児休業(産後パパ育休)制度 | 育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能(2回を上限として分割取得可能) |
| 介護休業制度 | 介護を必要とする者1人につき、原則として通算93日間の範囲内で利用可能 |
| 子の看護休暇制度 | 子が小学校就学の始期に達するまで利用可能 |
| 家族の介護休暇制度 | 対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として利用可能 |
| 育児のための短時間勤務制度 | 子が小学校6年生修了時まで利用可能、1日最大1.5時間・30分単位で短縮可能 |
| 介護のための短時間勤務制度 | 利用開始から3年の範囲で利用可能、1日最大1.5時間・30分単位で短縮可能 |
| リフレッシュ休暇 | 連続1か月の休暇期間を付与、毎年4月1日を基準日とし、その年度で勤続年数が満20年に達した者が利用可能 |
| 失効年次有給休暇の積立保存制度 | 失効した有給休暇を、30日を上限に積み立てることが可能、社員の私傷病による休業、看護・介護による休業、ボランティア活動、定年退職の準備等の休業等の場合に利用可能 |
| 育児目的の特別有給休暇 | 子が2歳になる前日まで、一子につき10日以内特別有給休暇を付与(分割取得は不可) |
| ライフサポート休暇制度 | 年5日以内特別有給休暇を付与。育児・看護・介護に限らず、治療・通院(がん、指定難病、不妊治療等)、自己啓発、月経・更年期等の体調不良などに利用可能 |
| 配偶者およびパートナーの海外転勤等を理由とする休職制度 | 配偶者およびパートナーが海外転勤や海外留学など就業・学業のために海外に6か月以上滞在し、それに同行する場合、最大5年間休職が可能 |
| 配偶者およびパートナーの国内転勤を理由とする休職制度 | 配偶者およびパートナーの国内転勤に同行する場合、最大5年間休職が可能 |
| 時間単位有給制度 | 有給休暇を1時間単位で利用可能(年間行使日数5日分、最大40時間) |
| テレワーク制度 | 会社全体または職場ごとに決定。在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務等、会社以外の場所での勤務が可能 |
| 余暇支援制度(よか Cinema) | 年1回映画チケット代補助(家族・ペア含む) |

育児・介護両立支援ハンドブック

当社グループでは、少子高齢化や共働き家庭の増加に伴い、育児・介護と仕事を両立する社員を支援する取り組みの一環として「育児・介護両立支援ハンドブック」を作成しました。

このハンドブックは、育児・介護に取り組む社員が、各人の実態に応じて育児・介護と仕事の両立を図れるよう、育児・介護に関する社内外の制度や休職から復職までの流れを理解してもらうこと、日々の育児・介護と仕事を行う中で、会社の制度をどのように活用できるかをイメージしてもらうことを目的に展開しています。



グループ会社での子育てサポート企業としての「プラチナくるみん」認定

株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズは、男性労働者の育児休業取得・子を出産した女性労働者が1年以上継続して在職しているといった高い水準の認定基準を満たしたことで2024年7月に、厚生労働大臣より子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を受けました。今後も多様な働き方や、ワークライフバランスの実現、子育て支援ができる仕組みづくりと働きがいのある職場環境を整備していきます。



人財育成

基本的な考え方

ミツウロコグループは、「豊かなくらしのにないて」として、お客様により良いサービスを提供するために、社員一人ひとりの能力開発・育成を進めるとともに、その力を最大限に発揮するための環境を整備しています。

評価制度

当社グループでは、社員の能力開発の援助とその発揮の促進、職務の遂行度の正確な把握とOJT、公平かつ公正な評価、上位昇格へのチャレンジと公正化、能力全般を通して昇格・異動・配置・教育などの公正な処遇システムへの帰結を目的に、多角的な考課を行っています。

1 目標管理

当社グループでは、年2回、社員一人ひとりが自己の目標を設定し、その目標に対する達成状況・貢献度を評価し、適正に処遇するために「目標管理」制度を採用しています。組織目標の共有を狙いとした、業績数値目標や重点課題の遂行度、担当職務の遂行度等の業績項目の評価や、内部統制の適正化を狙いとした整備運用状況の評価、各部門業績に対する個人の貢献目標や業務改善目標の貢献度・達成度の評価等、多面的な評価を行っています。

2 コンピテンシー評価

社員の育成を狙いとして、年1回、業務遂行時における期待される行動を理解、実現し、その行動・能力発揮度を評価する「コンピテンシー評価」制度を採用しています。

研修制度

当社グループでは、社員のスキルとモチベーションの向上を目指し、社員力向上プログラムの整備に取り組んでいます。

| 内容 | 目的 | 実施頻度 |
|----------------------------|---|------|
| 新入社員研修 | ミツウロコグループの企業理念や事業内容、ビジネスマナー基礎等の習得を通して、働く上で必要な心構えや知識、スキルなどを指導・育成する研修 | 1回/年 |
| マーケティング研修 | 新入社員を対象に、マーケティングの基礎を学ぶ研修 | 1回/年 |
| ITリテラシー研修 | 新入社員を対象に、ITに関する知識を適切に理解して活用する能力(ITリテラシー)の向上のための研修 | 1回/年 |
| ITリテラシー研修II | 入社3年の社員を対象に、ITリテラシー研修の復習やAI活用方法について学ぶ研修 | 1回/年 |
| 健康経営セミナー (禁煙・メンタルヘルスケア) | 新入社員を対象に、健康経営における健康課題・生産性向上の理解、健康的な企業文化の醸成のためのセミナー | 1回/年 |
| 若手キャリア研修 | 若手社員における主体的・自律的なキャリアデザイン構築を目的とした研修 | 1回/年 |
| 中堅社員研修 | 27歳~32歳の中堅社員のうち、希望者のみを対象に、主体的にキャリアを築く意欲を向上し、リーダーシップ発揮に向けた行動指針を明確にする研修 | 1回/年 |
| 新任主任研修 | 1つ上の目線を持ち、全体最適を鑑みたチームビルディングの研修 | 1回/年 |
| 新任管理職研修 | リーダーシップ・チームマネジメント・コーチングスキルを磨くための研修 | 1回/年 |
| 労働安全衛生・健康経営研修 | 新任管理職を対象に、健康経営における管理職の役割について理解する研修 | 1回/年 |
| 課長研修 | 課長3年目までを対象に、論理的な思考・問題解決スキルを習得するための研修 | 1回/年 |
| 経営力強化研修 | グループ会社取締役・部長・副部長を対象に、経営幹部層の育成やビジネスを拡大させる構想力と実行力を強化するための研修 | 1回/年 |
| メンタルヘルスケア研修 | 管理職全員を対象に、メンタルヘルスケアの重要性を理解し、メンタルヘルス不調を予防するための研修 | 1回/年 |
| ライフプランニング研修 | 55歳を対象に、定年後のライフとキャリアの両方の側面について今後の人生を考えるきっかけづくりを目的とした研修 | 1回/年 |

| 内容 | 目的 | 実施頻度 |
|---------------|---|-------------|
| ハラスメント防止研修 | 全グループ役職員を対象に、ハラスメントに関する基礎知識、対応方法等を再認識し、ハラスメント防止を目的とした研修 | 1回/年 |
| ITコンプライアンス研修 | 当社グループ役職員一人ひとりのセキュリティ脅威に対する意識向上を図ることを目的とした、情報セキュリティ、個人情報保護に関する教育 | 1回/年 |
| 産前産後休業・育児休業研修 | 育児休業の正しい理解により、すべての従業員の育児休業取得を促進することを目的とした研修 | 1回/年 |
| 人権研修 | 人は組織人である前に一人であることを認識し人が人として有している権利(人権)があること、そして人権を尊重して事業活動を展開していく必要があることを認識することを目的とした研修 | 1回/年 |
| インキュベーションシステム | 自由に挑戦できる風土醸成および新規事業創出の機会拡大 | 随時 |
| MBA取得支援 | | |
| 法科大学院支援 | 専門的かつ高度な知識の習得および社員のスキルアップを目的とした支援制度 | 募集: 1回/年 |
| 通信大学支援 | | |
| エネルギー会社事務職研修 | 改善を進める上で必要ステップを習得し、周りを巻き込みながら業務効率化を図る | 1回/年 |
| エネルギー会社評価者研修 | 部下の適切な目標設定、公平で納得感のある評価を実施し、部下のモチベーション向上、成長支援につなげる | 1回/年 |
| エネルギー会社外部研修受講 | エネルギー領域に特化した専門的知識やスキルを習得し、個々の能力向上を図る | 1回/年 |
| 電力会社電力講座研修 | 電力事業の基礎的な知識習得を目的とした研修 | 1回/年 |
| 電力会社発電所研修 | 発電所の運転や保守に関わる基本的な技術知識の習得 | 1回/年 |
| 電力会社リーダーシップ研修 | 自社に求められるリーダーシップ像を明確にし、行動計画を策定することを目的とした研修 | 1回/年 |

地域社会

基本的な考え方

私たちミツウロコグループは、本業で社会に貢献していくことが私たちの果たすべき役割だと考えていますが、事業を営む上で地域・社会の皆様をはじめ、多くのステークホルダーに支えられてきました。地域社会における企業市民として、たとえ小さなことでも、私たちができること、すべきことに全力で取り組んでいきます。

一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル (クリステル財団)への募金活動

アニマルウェルフェアの向上と犬猫の殺処分ゼロ・生物多様性保全活動を展開している「クリステル財団」の活動に共感し、募金活動の支援をしています。株式会社ミツウロコプロビジョンズが運営する、カフェテリアやコンビニエンスストア等に募金箱を設置しています。一つでも多くの命を救うため、ミツウロコグループは引き続き、クリステル財団の活動を支援していきます。



採水地周辺の森林保護育成活動

ミツウロコグループでは、株式会社ミツウロコピバレッジ鳴沢工場の採水地である山梨県鳴沢村周辺の森林(「ミツウロコの森 なるさわ」)や株式会社ミツウロコピバレッジ岐阜養老工場の採水地である岐阜県海津市南濃町の遊歩道(「ミツウロコの小径(こみち)」)の環境美化および水源涵養活動の一環として、グループ社員とその家族、関係者による森林整備のボランティア活動を実施しています。



地域社会の活性化(全国ミツウロコ会)

私たちの製品の販売を担い、全国各地の約80万世帯のお客様との接点を持っているのが「全国ミツウロコ会」の会員店様です。「全国ミツウロコ会」は、お客様の多様なニーズに柔軟に対応し、感動と安心を与えられる組織として、地域のお客様と強固な結び付きを確立するとともに、会員店様が個々の強みを存分に発揮し、常に挑戦できるような経営基盤の構築に努めています。現在約1,800社で構成されており、私たちがサービスを提供していく上でなくてはならないパートナーです。

全国ミツウロコ会

～今つながる 未来へ繋げる～



全国ミツウロコ会



販売支援

当社取り扱い重点商品(でんき、ネット・コスモスシリーズ)の販売の支援をします。



ブロック会・勉強会

取り扱いメーカー担当者による新商品の勉強会、および全国のネットワークを活かした情報交換に参加でき、常に新鮮で有力な情報をもとに販売活動が可能です。



EMC

相次ぐ災害対策として、地震発生時の安否確認サービス「エマージェンシーコール」を提供。また、それに付随する防災バッグを斡旋。



斡旋物資

会員店様のお客様に対して配布できる、暮らしにまつわる情報誌の作成、および会員店オリジナルの粗品等を斡旋します。さらにチラシによる紙面展示会の参加も可能です。

2024年度活動計画

全国ミツウロコ会「みらいプロジェクト」始動

経営環境・時代の変化に対応するため、未来に向けたビジネスモデルを策定するプロジェクトを展開します。

- あらゆる事業環境の変化や既存ビジネスモデルに与える影響を想定し多面的にスタディし、未来に向けてどのように変革していかなくてはならないか検討
- 各種専門家による講演、最新技術の紹介、ケーススタディ、グループディスカッションなどを通じ、個別の行動計画を策定
- 将来に向けて有効な商材の検討

「くらしGX」への積極的な取り組みと「再生可能エネルギー」の販売支援

エネルギー事業者として積極的にGX実現に向けて取り組んでいきます。

- 需要家側の省エネ機器／設備の導入促進
高効率給湯器の導入、断熱窓への改修、GHP・LED照明など省エネ提案
- 太陽光発電設備および蓄電池の販売支援

LPガス商慣行の是正への対応と各種関係法令遵守の啓発

全国ミツウロコ会はLPガス商慣行是正に向けた液石法省令改正に伴う最新の情報を発信し、取引の適正化・料金の透明化を積極的に推進していきます。

- LPガス商慣行是正の取り組みに向けた的確な情報提供および取引の適正化の積極推進
- 料金透明化に向けた内容分析と対策の検討
- 各種関係法令におけるリスクアセスメントへの取り組み

スポーツを通じた社会貢献

2012年にミツウロコ女子バスケットボール部を発足し、2021年5月に水泳部を創部、2022年4月には競泳の松元克央選手と所属契約を締結しました。また、2023年9月にミツウロコグループのアスリート職社員第1号となる競泳選手を採用、現在は2名の競泳選手がアスリート職社員として活躍しています。今まで以上にスポーツを通じた地域コミュニティとの交流を深め、活性化に貢献することを理念に掲げ、躍進を続けています。各部門が社員として職場で勤務しながら競技に臨み、社会人としての責任・姿勢を養い、ともに高い意識で取り組んでいます。活躍する選手が身近にすることで一緒に働く社員は刺激を受け、選手にとっても身近に応援してくれる人が支えとなり、社員の一体感が醸成され、職場も活気に溢れています。また、プロゴルファーの川崎志穂選手、セキ・ユウティン選手、三浦桃香選手、エイミー・コガ選手、斉藤愛璃選手、2024年1月より笹原優美選手と所属契約を締結しており、夢に向かって邁進する選手たちを応援するとともに、スポーツ文化の発展に貢献します。今後もミツウロコグループ全体の企業価値を高めるため、スポーツを通じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいきます。



USLPGA、USGA 監修のガールズゴルフプログラム “USLPGA-USGA Girls Golf Japan”の活動支援

当社グループは、アメリカ女子プロゴルフ協会 (USLPGA) および全米ゴルフ協会 (USGA) の監修する Girls Golf アカデミーのキッズゴルファー育成、女子ゴルファー育成の主旨に賛同し、“USLPGA-USGA Girls Golf Japan”の活動を支援しています。

当プログラムは、ゴルファーとしてのスキルだけでなく、女性として、国際人としてのライフスキルを学ぶことのできるものです。

本協賛を通じ、参加する子どもたちがお互いの技能を高め合うと同時に、国際感覚を養い、将来的に様々な分野において世界での活躍を目指すきっかけとなることを願っています。



「集中力を向上させ、勉強やスポーツの能力を効率的に伸ばす」 ビジョントレーニング®のサービスを開始!

ミツウロコスポーツが自由が丘で運営するスポーツスタジオ『EIGHT ANGLE(エイトアングル)』にて2024年4月よりお子様向けにビジョントレーニング®のサービスを開始しました。

ビジョントレーニング®とは視覚の力を育むことで学習面の向上や運動面の向上、さらに心の安定にもつながる「見る力」のトレーニングです。欧米諸国では80年以上の歴史があり、日本においてもプロアスリートから発達支援の現場まで幅広く活用されており、学習面を下支える側面でも注目されているトレーニングとなります。



障害者スポーツ活動のサポート

第29回ハマピック(横浜市障害者スポーツ大会)開催

ハマボールでは、2024年4月に、横浜市、社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団が主催する「第29回ハマピック」において、昨年に引き続きボウリング競技会場として施設を提供し、運営協力を行いました。

本大会は「第23回全国障害者スポーツ大会(佐賀県)」の横浜市代表選手選考も兼ねており、大会より選抜された代表選手は、その後もハマボールにて実施された強化練習会を経て、全国大会へと進んでいます。



ハマボール

「ラミちゃんとレッスン&ボウリング大会」開催

ハマボールでは、2024年9月に横浜 DeNA ベイスターズ元監督のアレックス・ラミレス氏をゲストに迎えての、チャリティーボウリング大会を実施しました。

本大会はラミレス氏が代表理事を務める一般社団法人 VAMOS TOGETHER の皆様をご招待しており、「障がい者と健常者がともに楽しめるボウリング大会」を目指して実施しています。今回は60名以上の方々にご参加いただき、ラミレス氏とともに、笑顔の絶えないボウリング大会となりました。



ハマボール 第4回健康ボウリング教室開催

ハマボールでは、2024年10月より第4回目となる健康ボウリング教室を実施しました。

全5教室108名と昨年より少ない募集枠でしたが、申込者数185名と前年を超える多数のご応募をいただいております。教室終了時には40名を超える方々に継続希望をいただくなど、地域の健康活動を推進するとともに、ボウリング競技の活性化に努めています。



横浜市立岡野中学校 職業体験学習受け入れ

ハマボールでは、横浜市立岡野中学校よりご要望を受け、2024年12月にボウリング場での職業体験学習の受け入れを実施しました。

中学校側の学習方針に基づき、様々な仕事を体験いただくことで職業観を深め、社会人としての礼儀や挨拶の大切さ、そしてボウリングの楽しさをお伝えしました。



電子廃棄物リサイクルを推進(シンガポール)

ALBA E-WASTE SMART RECYCLING 社のリサイクルプログラムに参加しています。Chai CheeにあるGSC社施設「Lock+Store Chai Chee」に収集ボックスを設置し、カスタマーサービスの一環としてお客様の不要な電子機器を回収することで、適切な電子廃棄物の処理を促進しています。GSC社ではこのプログラム参加によって、よりクリーンで、より環境に優しく、より持続可能な未来の実現に貢献しています。



マラソン参加と寄付(マレーシア)

Standard Chartered Marathon Malaysiaにコーポレートチャレンジ部門にて参加をしました。この部門はマラソンパートナーの慈善団体のために資金を調達する取り組みで、今回GSC社はホームレスや貧困層に食事の支援をするKechara Soup Kitchen Societyに寄付しました。

eGiftを通じた社会貢献活動への寄付制度の導入

2023年度より、株主優待の一部内容について、株主様のご選択により優待品に代えてeGift相当金額が社会貢献活動に寄付を行える制度を設けました。

株主優待 eGift コース内容

『一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル』

犬猫のアニマルウェルフェア向上と殺処分問題の根本的な解決、生物多様性保全に向けた活動への寄付

『子どもの未来応援基金』

学習支援団体や子ども食堂、児童養護施設などの全国の支援団体への寄付



廃棄段ボールの削減(シンガポール)

紙、金属、衣類、電子廃棄物のリサイクルを専門とするVibrant Recycle社とパートナーシップを結び、引越しや整理整頓、ビジネスで多く発生する廃棄段ボールの削減に向けて積極的に取り組んでいます。Chai CheeにあるGSC社施設「Lock+Store Chai Chee」にて収集した廃棄段ボールはVibrant Recycle社によって適切に細断してリサイクルされ、環境への影響を小さく抑えることができます。



募金会開催とチャリティーグッズの販売(香港)

香港政府の農業・水産・自然保護局(AFCD)の動物管理センターから、保護が必要な犬を救うために設立されたHong Kong Dog Rescueをサポートするために、募金会を開催し、エコバッグになる犬型キーホルダーを限定販売しました。この収益はHong Kong Dog Rescueのミッションである「No Kill Organization」(殺処分しない組織)に基づいて、助けを必要とする犬の食料、シェルター、医療の支援に充てられます。



長崎県立西陵高等学校 訪問学習受入れ

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、特定非営利活動法人 学校サポートセンター(東京都武蔵村山市)と連携し、昨年度に引き続き、2024年12月2日に「企業訪問学習」の受入れを行いました。

企業訪問学習は、生徒が様々な企業を訪問し、事業の仕組みや内容、仕事の役割とやりがいなどを学ぶことを通じ、自分の将来のキャリアについて考えることを目的として実施されています。

今回は、長崎県立西陵高等学校2年生の生徒4名がミツウロコグリーンエネルギー本社に訪れました。

生徒の皆さんは「再生可能エネルギー」に興味を持っており、再生可能エネルギー電力について学習をし、事前に用意していた質問に対して和やかな雰囲気の中、回答させていただきました。再生可能エネルギーについて理解が進んだと感想をいただきました。

ミツウロコグループでは、今後も次世代を担う子どもたちに、再生可能エネルギーの可能性や、その魅力についてより興味を持ってもらえるよう、様々な取り組みを進めていきます。

