

具体的行動計画にはステークホルダーとの連携や数値化、時間軸の設定が求められます。弊社としては数値化できるものは数値目標を持たせ、難しいものについては活動経過をHPやSNSなどを利用して外部発信を行い、自社とステークホルダーからの共感を得られるようにしていきたいと考えています。

地球環境に配慮した事業活動

弊社は環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム「エコアクション21」を認証取得しており、環境経営レポートのデータをもとに下記の数値目標を設定しています。

CO2排出量

目標

2030年

20%削減

2018年度比（食数換算）

水の使用量

目標

2030年

10%削減

2018年度比（食数換算）

食品廃棄物

目標

2030年

10%削減

2018年度比（食数換算）

多様性を尊重し誰もが活躍できる社会の実現

女性活躍推進法にもあるように企業の生産性をあげていく為には、女性が活躍の場を広げ、労働人口を増やすことが不可欠であり、女性管理職比率の引き上げを目指します。（一般事業主行動計画にも記載）

また「同じ会社で働く仲間として」障害の有無にとらわれず、公平な評価や給与を得ることを目標とし、障害者の法定雇用率の達成を目指します。

女性管理職比率

目標

2030年

20%達成

2018年度比

障害者雇用

目標

2030年

100%達成

法定雇用率

持続可能な雇用の創出

働き方に応じた労働条件の均衡待遇・均等待遇とあわせて、ワーク・ライフ・バランスがとれる企業であるという事が持続的な雇用の創出につながってくると考えています。少子高齢化による労働人口の減少は一人あたりにかかる労働負担が大きくなる傾向にあります。省人化への取り組みや業務効率を高め、長時間労働の削減に努めます。次世代育成支援対策法にもあるように有給取得率、育児休業取得率の向上を目指します。（一般事業主行動計画にも記載）

残業時間

目標

2030年

20 時間以内/月

有休取得率

目標

2030年

70 %達成

育児休業取得率

目標

2030年

50 %達成

(男性)

目標

2030年

80 %達成

(女性)