



TORIDOLL Holdings Corporation

Sustainability Report 2021

TORIDOLL→

株式会社トリドールホールディングス

トップメッセージ



外食はもっとも身近なレジャー。 与えられた社会的役割は 今だからこそ大きい。

新型コロナウイルス感染症の影響は、外食の存在意義・産業構造を変えてしまうほど大きなものでした。私自身も事業継続の難しさとその仕組みづくりの大切さを、リアリティを持って感じたところです。

一方で、今回のパンデミックは、国民一人ひとりが社会を守ろうという連帯意識を持つきっかけにもなったのではないのでしょうか。その意味で、2020年は社会にとっての一つのターニングポイントになるだろうと考えています。

このような社会の変化にあわせて、「食」の存在意義も根本から変わってきていると感じています。それは、ニューノーマル対応やデジタル化に伴うライフスタイルの変化により孤食が増え、「食」自体がともすると機能的なものになってきている、という変化です。

栄養やカロリーの摂取という食の機能面だけに注目しては、外食事業に未来はありません。外食の意義はもっと別なところにあると思います。

外食は「もっとも身近なレジャー」です。外食に行く時の楽しさ・ワクワク感は、今も昔も大きくは変わらないでしょう。食の楽しさ・豊かさを体感し、日常の中で小さな幸せを見つけていただく。外食産業にはこのような社会的役割が与えられており、その存在意義は今だからこそより大きい、と考えています。

世界中の皆様に「食の豊かさ」を提供するために

トリドールグループは、食の楽しさ・豊かさに触れていただく機会を世界中の皆様に提供したいと考え、グローバル事業

の拡大を進めています。グローバルな外食需要が喚起されるためには、世界中の人々が貧困や困難な状況から抜け出し、外食を楽しめる環境が必要です。

つまり私たちが持続的な成長を目指すなら、地球の持続可能性（サステナビリティ）にも目を向けなければならないのです。

日本では少子高齢化が進んでいますが、海外に目を向けると人口増加は続いています。当社グループはそこに新しいマーケットを見出して進出していますが、一方で食糧問題や格差拡大、人権問題そして気候変動等の厳しい社会課題が山積していることも理解しています。

まず、地球環境問題には強い危機感を覚えています。このままでは人類の未来に赤信号が灯りかねません。そのため、当社グループであれば、使うエネルギーそのものを減らすなど再生可能エネルギーの活用も視野に入れ、省エネの徹底を世界規模で進めていかなければなりません。

また、日本でも貧困問題が顕著になってきています。貧困解消は容易なテーマではありませんが、支援することは可能だと考え、子ども食堂への協力やキッチンカーによる食事の提供なども行っています。

もちろん当社グループが単独でできることは限られており、解決すべきテーマによっては、外食産業各社で手を取り合う場合もあるでしょう。方法はさまざまですが、取り組みを積極的に発信し、皆様に幅広く社会課題の存在を認知してもらうことも、大切なことだと認識しています。

社会的役割を果たし、共感者を増やすために

当社グループは今、「真のグローバルカンパニー」を目指しています。本当の意味でグローバルカンパニーとなるためには、事業の成長だけでなく、さまざまな社会的役割を果たし、世界から認めってもらうことが必要です。

世界共通の目標であるSDGs達成に向けた取り組みや、国連グローバル・コンパクト※の10原則に基づく貢献を通じて、世界からの信頼を得られるように一つずつ取り組みを進めていきます。

その上で、持続的に成長するためには、苦しい時にも当社グループを支えてくれる社内外の共感者・共鳴者をいかに世界中に増やしていけるかが重要です。好調な時だけではなく、何か課題に直面した際にこそ支えてくださる共感者・共鳴者を増やしていくためには、社会課題に対する取り組みと発信を行い、知っていただくことが大切だと考えます。

近年は、お客様の意識もサステナブルな方向に向いており、当社グループの活動はきっと支持していただけるはずです。ぜひ当社グループが未来を見て動いている会社であることを知っていただければと思います。

※2020年8月、当社グループは日本の外食企業として初めて「国連グローバル・コンパクト」に署名しました

業界の殻を破り、新しい価値を創造するために

ここまでにお話した取り組みの充実や構想を実現するためには、外食・飲食業における価値観の転換が必要です。旧態依然とした外食・飲食業の風土の殻を破り、新しい価値を創造し続ける会社になる必要があると考えます。

例えば、2019年に移転した本社新オフィスにおける「場づくり」は、この価値観の転換に向けた取り組みの一環です。

社員だけではなく社外人材も含めたさまざまなアイデアを持った人たちがインベーティブに交流できる場にするすることで、新しい価値の創造を促しています。

また、現場・店舗の働き方も見直し、女性や年配者の方も含めた就業機会の増加、短時間労働の整備、副業の活用検討な

どに取り組んでいます。

おかげさまで、サステナビリティに関する活動への社員の関心は高いようです。社会の課題に対して敏感で、その課題解決に向き合えるメンバーが一人でも増えることも、事業にとってもプラスになっていくと考えています。

繰り返しになりますが、当社グループ単独の取り組みで社会に与えられる影響は限られています。しかし、さまざまなステークホルダーの方々や共感者・共鳴者にご協力いただくことで、私たちの力は二乗、三乗になって発揮できると考えています。

当社グループのサステナビリティに関する活動は「自分たちの地球を耕す活動」であり「未来の利益を積む活動」です。

これからも引き続き多くの挑戦を続けてまいります。

皆様の変わらぬご理解とご支援をよろしくお願いいたします。

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を推進し、持続可能（サステナブル）な社会を実現するために、トリドールグループサステナビリティ基本方針を策定しました。当社グループでは、同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。

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、Mission「Finding New Value. Simply For Your Pleasure.」に基づき、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では代表取締役社長兼CEOの直下にサステナブル推進室を設置し、経営戦略としてサステナビリティ活動を推進しています。サステナブル推進室が中心となってリスクマネジメント委員会、働き方改革委員会等を運営しており、全社横断的にサステナビリティ活動をマネジメントしています。



SDGsへの貢献

SDGsは、全世界が達成すべき17の目標と169のターゲットを設定し、『誰一人取り残さない』世界の実現を目指す取り組みです。トリドールグループは、特に重点的に取り組むSDGsの目標として、「目標1:貧困をなくそう」「目標5:ジェンダー平等を実現しよう」「目標8:働きがいも経済成長も」「目標12:つくる責任 つかう責任」を定め、本業である「食」を通じて貢献できる活動を積極的に実施していきます。



日本の外食企業で初めて 「国連グローバル・コンパクト」へ参加

当社は、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。

トリドールグループは、「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、「Finding New Value. Simply For Your Pleasure.」という当社グループのミッションを果たすべく、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まいります。

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		

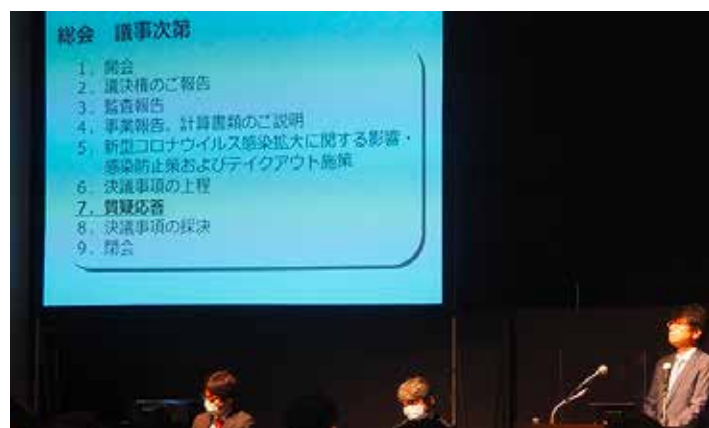
ステークホルダーとの コミュニケーション



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。

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

フードビジネスのリーダー育成

トリドールグループでは、カンボジアのプノンペン大学内のCJCCにて、2018年10月にフードビジネスにおける店舗のマネジメントを学ぶビジネス講座を開講しました。将来は自分の店を持ちたいという夢を持つ学生など世界のフードビジネスを担う人材の育成を今後も目指します。



駒澤大学との協働プロジェクト「中高生向け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、中高生向け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の栗田をはじめ、執行役員などが審査員となり、「企画力（独自性）」、「収益性（ブランディング）」、「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

新入社員への浸透活動

トリドールグループでは、全新入社員に対して、トリドール行動基準を収めた行動規範ブックを配布しています。ステークホルダーとの約束を柱としたトリドール行動基準を基に、当社で働く従業員として必要な行動指針を示しています。

環境



方針・マネジメント体制



エネルギー消費量の削減



CO₂排出量の削減



水使用量の削減



廃棄物の削減

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。

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。

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。

法令の遵守

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

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。

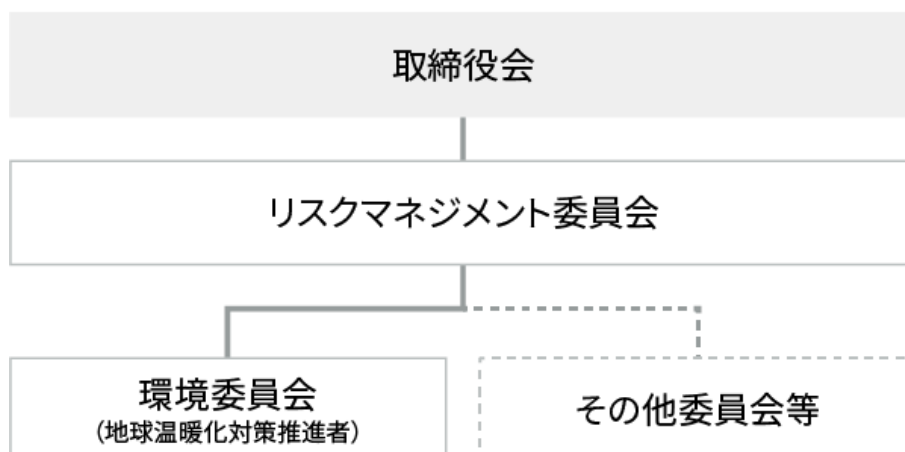
環境マネジメント

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

トリドールホールディングスでは、代表取締役社長兼CEOを委員長とするリスクマネジメント委員会内に環境委員会を設置しています。環境委員会は、毎月定期開催され、店舗における環境負荷低減の取り組みなどについて議論されます。同委員会で承認された施策は、リスクマネジメント委員会にも諮られ、各部門での実行に移されます。

サステナブル推進室長を委員長とする環境委員会の事務局は、サステナブル推進室の地球環境チームが担当し、全社横断的な環境マネジメントを推進しています。



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、2020年3月に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」の認証を本社および丸亀製麺の一部店舗で取得しました。今後、認証取得店舗を増やせるよう、取り組みを進めていきます。

認証取得と登録にあたっては、2025年度までの食品廃棄物・排出量の半減、食品リサイクル率の向上などの目標を定め、環境経営レポートで毎年の取り組み報告をしています。

また、具体的な店舗での取り組みとしては、店長の手引きに記載されている「フードマネジメント」「水光熱取組」の事項の徹底を図るべく、毎日のチェックや責任者教育・従業員教育を実施しています。

環境経営目標

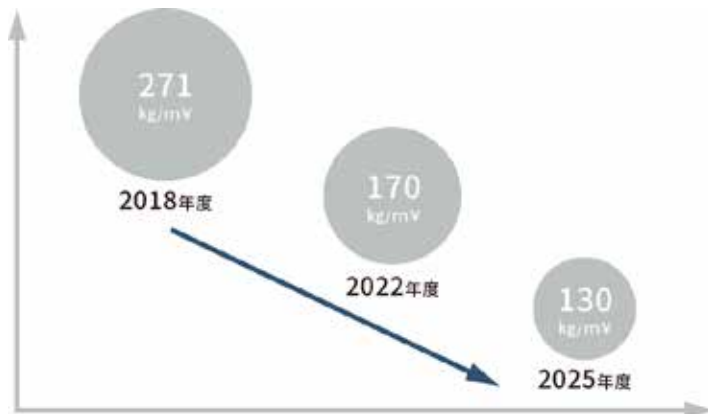
「食」にたずさわるトリドールグループでは、食品ロスの問題を重要課題として位置づけ、排出量削減と食品リサイクル率の向上に取り組んでいます。また、事業活動による環境負荷の低減を目指し、CO2排出量の削減と水資源の有効活用にも取り組んでいます。

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 (目標)	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	麺廃棄の取組 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	210	170	150	140	130
食品リサイクル率の向上	生ゴミ処理機の導入 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	25	30	40	50	55
CO2排出量削減	省エネ窓の導入 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	123	150	150	150	150	150
		排出量原単位 (t-CO2/百万円)	1.29	1.14	1.28	0.97	0.86	0.77	0.68	0.6
水資源の有効活用	水量調節パルプの導入 各種節水対策の取組	使用量原単位 (m3/百万円)	47.8	46.6	45.7	52	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40店舗	丸亀製麺200店舗	丸亀製麺400店舗	丸亀製麺全店舗	丸亀、TDJ、ヤマキ全店舗

※2021年度以降は目標

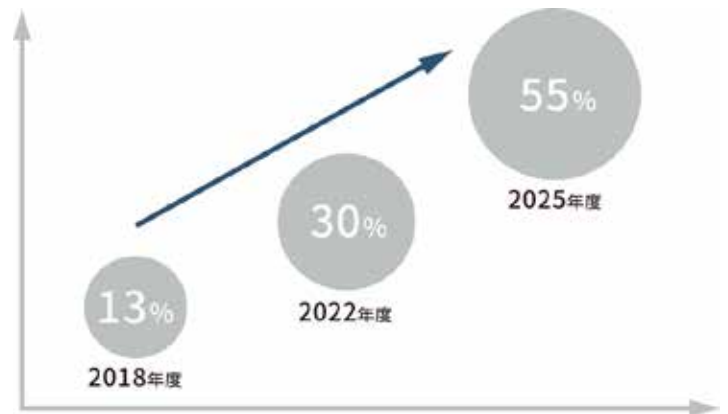
食品廃棄物排出量削減

2020年度目標：240kg/百万円



食品廃棄物排出量削減

2020年度目標：20%



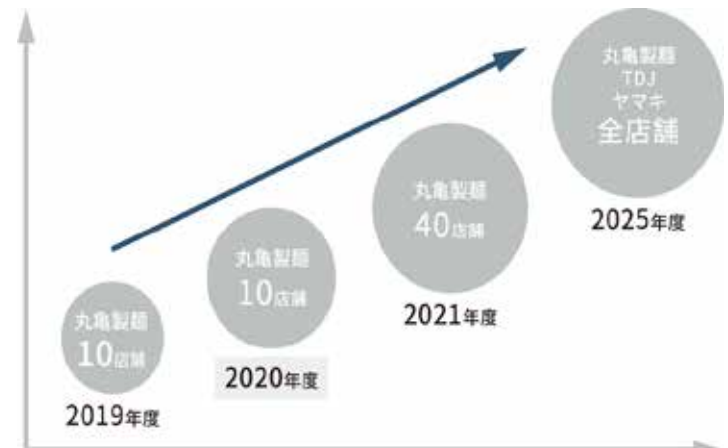
CO₂排出量削減

2020年度目標：1.11t-CO₂/百万円



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)



エネルギー消費量の削減



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。

エネルギー消費量の削減に関わる中期計画

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。

エネルギー消費量の削減

茹で釜の自動制御による省エネルギーの取り組み ～省エネ大賞 最高賞「経済産業大臣賞」受賞～

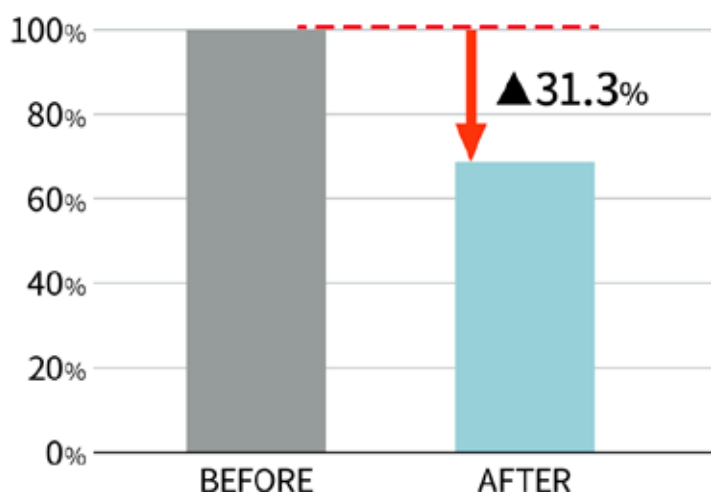
丸亀製麺は、うどんをゆでる際に使用する茹で釜のエネルギー消費量を削減するため、中部電力株式会社、ニチワ電機株式会社と3社共同で省エネルギータイプの茹で釜の開発を行いました。

この茹で釜は、調理工程における従業員の経験で培ってきた沸騰や塩分濃度の調整などをデータ化し、自動制御することで、うどんをおいしく茹でながら、ヒーターの出力と釜への湯の投入量（以下、「さし湯量」）を最適な状態に維持することができます。

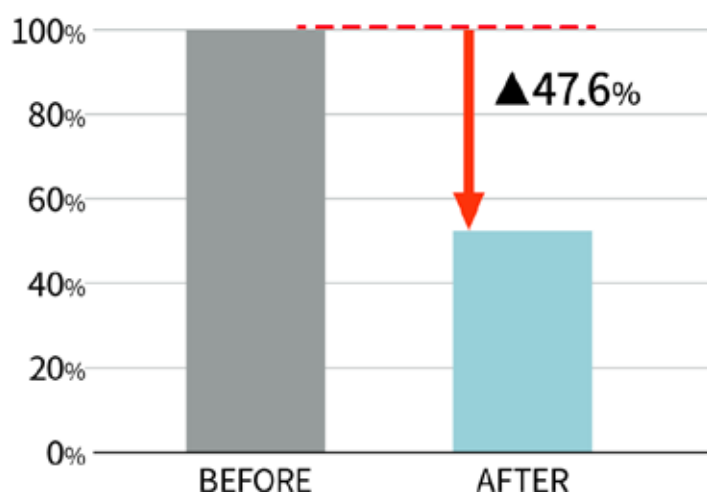
この茹で釜の導入により、釜による電力使用量が31.3%、水道使用量（さし湯量）が47.6%削減を実現いたしました。



電力使用量



さし湯量



この取り組みは、2019年12月に発表された令和元年度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」を受賞しました。外食産業による「経済産業大臣賞」の受賞は初めてとなります。

今後は、店舗への導入を進めるとともに、他の機器への応用や見直しなど、さらなる取り組みを推進していきます。



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、CO2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。

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)	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
売上（百万円）	71,513	101,409	104,815	113,251	96,055
エネルギー使用量（原油換算kl）	71,125	65,774	68,909	70,673	259
エネルギー使用量原単位（kl/百万円）	0.9276	0.6486	0.6574	0.6239	0.6956
電力（千kWh）	230,078	213,604	219,059	222,459	213,175
液化石油ガス（t）	4,630	3,322	4,630	4,653	3,999
都市ガス（千m3）	5,122	5,565	5,664	6,291	5,709

※（株）丸亀製麺、㈱肉のヤマキ商店、（株）トリドールジャパンの合計値

CO₂排出量の削減



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のリスクは、原材料の安定的な調達が阻害される、店舗施設の損壊などにより店舗の休業や営業時間の短縮を余儀なくされるなどの可能性があります、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、CO₂排出量の削減という環境効果だけでなく、事業コストの削減につながるなどの経営効果もあると考えています。このような認識のもと、CO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

CO₂排出量削減の目標と実績

トリドールグループでは、環境中期計画（2025年目標）としてCO₂排出量を毎年1%以上削減し、2025年には、排出量原単位を0.60まで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

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
売上（百万円）	89,315	93,881	101,409	104,815	113,251	96,055
排出総量（kt-CO ₂ ）	140.5	135.6	133.3	134.7	131.0	122.5
排出量原単位（t-CO ₂ /百万円）	1.57	1.44	1.31	1.29	1.14	1.28

※（株）丸亀製麺、(株)肉のヤマキ商店、（株）トリドールジャパンの運営店舗の合計値です

CO₂削減に関わる取り組み

国内産の食材を使用

丸亀製麺では、食の安全の側面はもとより、輸送にかかるCO₂排出量削減も考慮し、国内の全店舗で、うどんに使用する小麦をすべて北海道産に統一しています。例えば、うどん用輸入小麦の主要産地であるオーストラリアから輸入する場合に比べて、輸送時のCO₂排出量を削減できます。

北海道産の小麦を使ったうどんづくりが評価され、丸亀製麺は、国内農林水産物の消費拡大を目的とした農林水産省が主催する表彰制度「フード・アクション・ニッポン アワード2014」の商品部門で優秀賞を受賞しました。

今後も国内産の原材料を積極的に使用し、国内農林水産物の消費拡大に貢献するとともにCO₂排出量削減にも取り組んでいきます。

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「おうちめし（お持ち帰り用天ぷら）」の専用容器は、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(森林認証制度)：

適切な森林管理が行われていることを認証する「森林管理の認証（FM認証）」と森林管理の認証を受けた森林からの木材・木材製品であることを認証する「加工・流過程の管理の認証（CoC認証）」の2種類の認証制度。

NPOであるFSC（Forest Stewardship Council®：森林管理協議会）が運営する国際的な制度です。

再生可能エネルギーの導入

丸亀製麺の店舗には、ロードサイドに展開した大宮西店の屋上に太陽光発電装置を設置し、自家消費をするモデル店舗があります。現在は実験段階ですが、効果を実証できればこの取り組みをグループ全体にある条件の合う店舗に導入し、再生可能エネルギーの普及を推進していきたいと考えています。

水使用量の削減



トリドールグループでは、特に調理の過程で多くの水資源を利用しています。事業展開地域の水資源への影響を鑑み、調理設備の開発や従業員教育などを通じて、水の使用量削減および再利用を推進し、環境負荷低減を実現していきます。

店舗設備を通じた使用量の削減

●水冷式チラーの採用

丸亀製麺では、うどんを冷やすために大量の冷却水を使用します。その冷却水をつくり出す機器が「チラー」です。室外機を置くことができないショッピングセンター等では、冷媒に水を使用する水冷式チラーを採用しています。これまでただ排水していたその冷媒水を洗い場の予洗い工程で再利用し、水使用量を削減しています。

●節水器具の取り付け

「オートストップ水栓」「バブル90」「定流量弁」など、厨房内の各水栓に用途に合わせた節水器具を取り付けることで、設備改善、運用改善と合わせて水道使用量の削減を推進しています。その効果は、水道料金削減においては、2021年5月現在で2019年同期間に対し▲18.4%の実績をあげています。

従業員教育を通じた使用量の削減

トリドールグループでは、節水機能がある機器の開発・更新を進める一方で、それを扱う従業員向け教育が重要と考えています。

業務マニュアルや店舗での従業員研修や、やらなければならない基本的な項目をチェック表にすることにより、節水をはじめとする従業員への環境への意識付けを行うとともに、店舗ごとの使用量を確認するなどして、使用量の多い店舗への指導なども行っていきます。

廃棄物の削減



廃棄物や食品ロスを出すということは、資源やエネルギーの無駄使いにつながります。

トリドールグループでは、大切な食材への感謝を忘れず、もったいないという思いの共有と行動の教育に日々、力を注いでいきます。

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た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ない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。

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。



揚げカス搾り機の導入

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「揚げカス搾り機」を一部店舗で導入しています。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、揚げカスから1日平均3～5ℓあまりの油を搾ることができるとともに、揚げカス廃棄物の重量を四分の一にすることができました。



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

トリドールグループでは、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、「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かけ、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んでいます。

名刺の素材をライメックスに変更

トリドールグループでは、従業員の名刺の素材を紙からライメックス（LIMEX）に変更しました。ライメックスは、石灰石を原料とし、耐久性に優れ、リサイクルが可能で、紙やプラスチックの代替として注目されている素材です。

その製造過程では、製紙に比べて圧倒的に水使用量を削減できるなど環境への負荷が少ないことを特長としています。



従業員意識の向上

環境負荷を下げるためには、各店舗で日々働く従業員の意識変容が欠かせません。

従業員に対しては、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。

しかしながら、最前線の現場では『お客様をお待たせしてはならない』という思いから、うどんやその他食材の調理量や準備量が多くなり、食品ロスが増えてしまうことがあります。このようなケースでは、現場の責任者である店長やマネージャーのサポートにより一人ひとりの意識と行動の変容のための教育が不可欠であると考えています。

一方、各店舗で実施しているベストプラクティスに関しては、全社が協力して横展開するなど、現場の声が日々反映されるよう推進しています。

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

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
食品廃棄物 (t)	23,524	24,836	28,388	20,938	19,852
食品廃棄物原単位 (kg/百万円)	250.6	244.9	270.8	250.0	258.5

社会



商品・サービス



人材

- 方針
- 人事基本データ
- ダイバーシティの推進
- 感性を刺激する働き方
- 労働安全衛生への取り組み



サプライチェーンマネジメント



社会貢献活動

商品・サービス



トリドールグループでは、「Finding New Value. Simply For Your Pleasure.」をMissionに掲げ、商品・サービスを通じて「食の感動」を呼び起こす「新たな価値」を見つけ出し提供することで、お客様の喜びにつなげていきます。

丸亀製麺では、「食の感動」を呼び起こすため、全国で800以上ある店舗を運営しています。また、すべての店舗に製麺機を設置、店内にて粉からうどんを打ち、麺を作る過程の臨場感楽しんでいただくこと、打ち立て・茹でたての美味しさを味わっていただくことを実現しています。

一般的なセントラルキッチンを持つ外食産業と一線を画したビジネスモデルが丸亀製麺の強みであり、成長の源であると考えています。トリドールグループでは、丸亀製麺のこの事業モデルを参考にグローバルで展開していきます。

方針・マネジメント体制

トリドールグループでは、「食の感動」をひとりでも多くのお客様に提供したい。そのために、食の大前提である安全な商品・サービス提供の基盤となる「品質・食品安全基本方針（ポリシー）」を定めるとともに、食品安全に係るマネジメント体制を強化します。また、ISO10002を参考にした「お客様対応基本方針」を定め、お客様と従業員双方の継続的な満足度向上を目指しています。

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「Finding New Value. Simply For Your Pleasure」をMission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

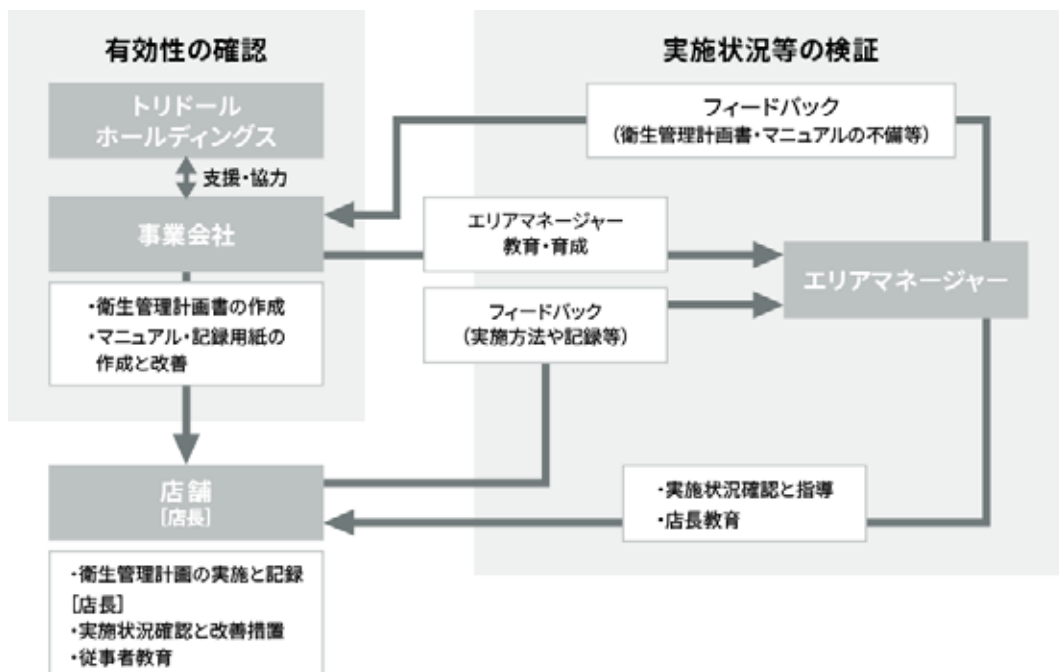
お客様対応基本方針

トリドールホールディングスはMission「Finding New Value. Simply For Your Pleasure」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）対応の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。

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では、お客様に安全な商品をご提供するための最も基本となる食品安全管理を強化しています。より安全な商品を提供するために、食品衛生法に基づき、国際的な衛生管理手法であるHACCPに対応した取り組みを行っています。

具体的には、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、2020年4月には衛生管理計画書を策定し全店で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。

今後は、記録のデジタル化を推進し、記録の公正性と透明性の確保と店舗での温度計測負荷の軽減をし、逸脱の早期発見・改善に注力します。

また、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。



品質維持のための取り組み

トリドールグループでは、すべての店で粉からうどんをつくる丸亀製麺に代表されるように、「おいしい」はもちろんのこと、店舗における臨場感や新鮮な商品をご提供しています。

また、こだわりの技術、安全な食材、管理方法、切磋琢磨しながらレベルアップを実現する従業員など、さまざまな側面から品質維持のための取り組みを行っています。

おいしさ品質の実現

各店舗において、粉からうどんをつくり提供している丸亀製麺では、その日の気温、湿度等様々な要因により商品の品質にばらつきが出ないよう様々な工夫をしています。いつでも、どの店舗においてもお客様にご満足いただけるおいしい商品のご提供を実現するために、味覚、香り、視覚を「見える化」することで品質維持を図る官能評価システムの導入を図るなど、商品の品質維持に取り組んでいます。

国内産小麦を積極的に使用

トリドールグループでは、その土地、地域の方との信頼関係を構築し、その各地域の社会課題に積極的に関わり、貢献・還元できるよう取り組んでいます。

丸亀製麺では、適切な品質チェックを通過した契約農家で栽培された北海道産の小麦を、また、徳島県の自社農場で栽培しているすだちを国内の全店舗で使用しています。

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。

衛生教育の実施

トリドールグループでは、食の提供を担う事業体として商品の品質向上と安全の徹底のために、キャリアを問わずe-ラーニングによる衛生教育を導入しています。衛生教育では、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。

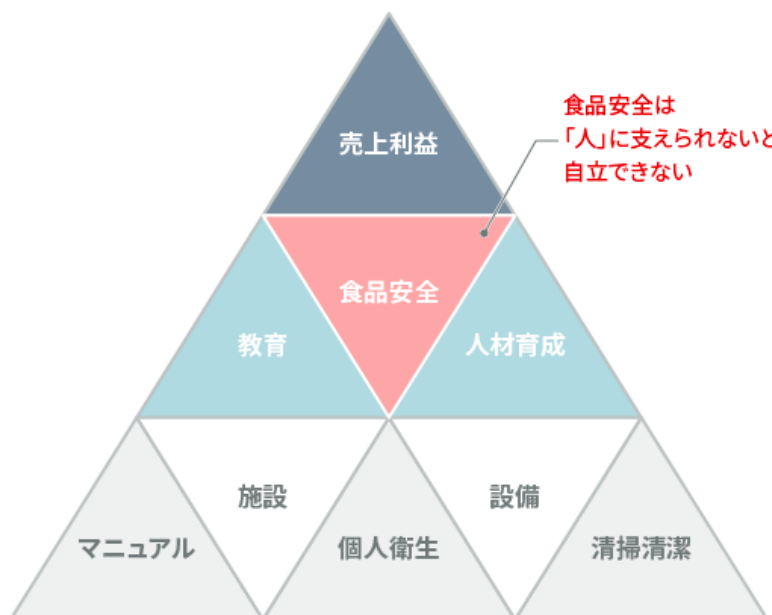
動画により衛生について学んだ後、それぞれ食品衛生の基礎知識や品質に関連するテストを受け、理解度を確認しています。

2019年度は、全国の608店舗の従業員が受講しました。2020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を実施しています。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。



フードセーフティカルチャー醸成のためのマインドマップ



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、毎日の衛生管理項目の確認と記録を行い、毎月1回店長による月次チェックを実施し衛生管理上の不適項目に対する改善計画を立て実行しています。また、3か月に1回は店長の上長により改善計画がプラン通りに進行しているか確認し、必要なサポートを行う仕組みになっています。同時に、本社の食品安全管理部や店舗管理部門による内部監査も行われており、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。さらに、年に2回（2021年はコロナ対応のため年1回の実施）、第三者衛生調査機関の調査員による外部衛生調査を全店舗で実施しています。目的は、店舗衛生管理の客観的評価と、店長が実施する月次チェックの評価基準の目合わせによる自己評価レベルの維持向上です。また、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、店長の調査の精度を高めています。

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。

お客様のよろこびのために

トリドールグループは、「食の感動」につながる「新しい価値」を商品・サービスを通じてお客様に提供します。個人のライフスタイル、ワークスタイル、食に対する価値観も多様化する中、お客様とコミュニケーションをとり、そのニーズを反映した商品・サービスを提供することは、トリドールグループの重要な責務と考えています。

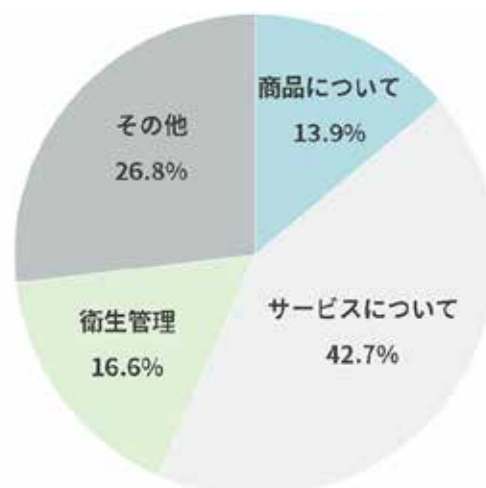
カスタマーサービスセンター

トリドールグループでは、お客様からいただくご意見・ご相談については、すべてをカスタマーサービスセンターにて一元的に管理しています。「カスタマーサービスセンター」にいただいたお客様の声は、データベースに蓄積した上で、問い合わせ内容を分析し、それぞれの関連部門にフィードバックしています。

いただいた声が現場のサービス改善や商品開発に活かされた例も数多くあります。例えば、アプリクーポンや店舗で配布している「うどん札」について、サービスの内容がわかりにくいというご意見や、使用ルールに関するお客様からの声を迅速に関連部署に伝え、お客様にとってわかりやすい表記に改善するなどの対応を行いました。

2020年度は約27,000件のお声をいただき、内訳は「商品について」13.9%、「サービスについて」42.7%、「衛生関連」16.6%、「その他」26.8%でした。

お客様の声



人材:方針



トリドールグループの成長の源泉は「人材」です。模倣されやすい飲食業のビジネスモデルの中でも、優れた人材だけは容易には模倣できません。そのため、素晴らしい人材の採用と育成、定着を最重要経営戦略として推進しています。

その中で、トリドールグループでは、グループのビジョンを凝縮させた5項目からなる人材像「Toridoll-er's Value」を2019年に策定し、採用から人事評価まで一貫して、このバリューに基づいた人事制度設計をしています。

Toridoll-er's Value（トリドールグループが求める人材）

Customer Oriented	お客様起点で考え行動し、すべてにおいて質にこだわる
Take Risk for Growth	常に成長を求め、リスクをとり挑戦し続ける
Take Ownership	自らが責任者のように行動し、結果に責任を持つ
Diversity and Respect	他者を尊重し、違いを受け入れる
Flexibility for Success	物事を柔軟にとらえ行動する

人材：人事基本データ



従業員数（連結）

従業員数（人）※

	2018年度	2019年度	2020年度
トリドールホールディングス	203	194	188
丸亀製麺	563	667	757
トリドールジャパン	208	215	207
肉のヤマキ商店	25	33	35
トリドールD&I	1	2	7
合計	1,000	1,111	1,194

※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（人）※

	2018年度	2019年度	2020年度
トリドールホールディングス	16	16	2
丸亀製麺	10,150	10,345	8,802
トリドールジャパン	1,499	1,863	1,530
肉のヤマキ商店	78	174	135
トリドールD&I	92	98	110
合計	11,835	12,496	10,579

※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
トリドールホールディングス	4	5	5
丸亀製麺	0	2	2
トリドールジャパン	0	0	0
肉のヤマキ商店	0	0	0
トリドールD&I	0	0	0
合計	4	7	7

外国人臨時従業員数（人）

	2018年度	2019年度	2020年度
トリドールホールディングス	0	1	0
丸亀製麺	816	783	500
トリドールジャパン	0	0	24
肉のヤマキ商店	0	0	2
トリドールD&I	0	0	0
合計	816	784	526

従業員の状況（連結）

	2018年度	2019年度	2020年度
女性の割合（％）	20.2	22.2	23.6
平均年齢（歳）	32.22	32.28	32.58
平均勤続年数（年）	4.43	4.41	4.56
離職率（％）	19.2	20.9	17.4
平均年間給与（千円）	4,705	4,890	4,922

新卒採用者数

	2018年度	2019年度	2020年度
男性（人）	72	107	86
女性（人）	115	110	90
合計（人）	187	217	176

人材：ダイバーシティの推進



トリドールグループでは、従業員それぞ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指します。具体的には、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、社内啓蒙や制度構築などに取り組んでいます。

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、Missionである「Finding New Value. Simply For Your Pleasure.」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。

外国人従業員へのサポート

トリドールグループには、さまざまな国籍をもつ外国人従業員が働いており、教育環境の整備は急務となっています。そのため、一例として丸亀製麺では、店舗で勤務する外国人従業員に対しタブレット端末で閲覧できる動画の基本的な業務マニュアルをご用意しています。英語、中国語、ネパール語、ベトナム語の4か国語による音声と、視覚的にもわかりやすいマニュアルで、スムーズな従業員教育を実現しています。

外国人従業員の割合は約5%（2021年3月末時点）であり、その内訳はアジア、中東、欧米など24か国（2021年3月末時点）と多岐に渡ります。

今後も、多様な従業員への教育環境の整備とともに、国籍等にとらわれず優秀な人材の積極的登用を目指します。

女性の活躍推進

トリドールグループにおける従業員（臨時従業員含む）の25%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。

具体的な取り組みとして、2019年度には、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。（2020年4月1日施行）。また、男性社員の育休取得者も増加しており、2021年度以降もさらなる拡充を図っていきます。

また、2021年3月現在、トリドールグループにおける女性管理職（課長以上）の人数は17名で、管理職全体のうち約10%となっています。2022年度中には、現在の倍となる女性管理職の登用を目指します。

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。

	2018年度末	2019年度末	2020年度末
女性管理職人数（名）※	5	9	17
割合（％）	5.0	6.9	9.8

※課長以上

性的少数者（LGBTs）への取り組み

トリドールグループでは、全社横断的なダイバーシティプロジェクトを発足し、LGBTsの取り組みを行っています。

また、2021年4月より、LGBT相談窓口を開設し、運用を行っています。

現在は理解促進のための社内研修の実施のほか、LGBTs当事者が安心して働ける職場にするための人事制度改訂、LGBTs関連イベントへの参加を進めています。

シニア雇用の推進

トリドールグループでは、65歳定年制度を採用しています。2021年3月末現在、60歳以上の従業員数は2,351名です。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（70歳未満）。

2021年度3月末時点で、476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ます。



トリドールD&Iの設立

トリドールD&I※は、障がい者雇用促進のため設立された特例子会社です。全ての人々が能力を発揮できるように「一人ひとりを受け入れる気持ち」「多くを知る努力」「できる方法を考えぬく」そして「必ず評価すること」を大切にしています。具体的な活動としてはトリドールグループ店舗の清掃活動、事務補助業務を中心に130名を超えるスタッフが活躍しています。

また、スタッフの就労定着を図るために独自の評価制度や管理トレーナーの昇給制度を運用しています。新たな事業としては丸亀製麺で使用しているうどん用木桶の修理メンテナンスやうどん教室用キットの管理を請負事業の内製化をはかり社内貢献への拡大も具現化しています。

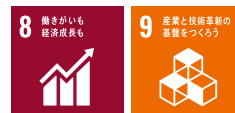
2021年度のトリドールグループの関係会社を含めた障害者雇用率は6月時点で2.3%を維持継続しており法定雇用率の順守においても役割を果たしています。

※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



人材：感性を刺激する働き方



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っ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

トリドールグループでは、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。

また、これを機に、新しい働き方推進の施策を強化し、従業員の感性を刺激し、コミュニケーションが活性化する環境整備を推進していきます。

働き方改革の主な施策

ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）を採用した新オフィス

ABWとは、ノートパソコンなどのモバイルツールを駆使しながら、働く人が今やるべき仕事に対して、いつ・どの場所でやるのが最も効率が良いかを自分で決めることができるワークスタイルです。

これまでの考え方にとらわれず、従業員にとって居心地がよく働きやすいオフィスを作り、モチベーション向上と成長をサポートしていきます。



社員の感性を日々刺激する社員食堂の 31cafe

渋谷ソラスタ20階に位置するトリドールホールディングス本社の社員食堂「31cafe」は、トリドールグループの企業哲学やグローバル外食企業の強みを最大限発揮し、トリドールグループらしいという視点から考えられた社員食堂です。2021年1月には、コンビニや周囲の飲食店に負けずに社員を呼び込める「完成度の高い・競争力ある商品」、外食に関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、コロナ禍の現在は、個包装での商品提供や黙食を徹底しながら運営を行っています。また、フレッシュでリーズナブルなジュースを提供する「SUPER CHARGE」、規格外のサツマイモを利用した焼きいも専門店「Yum!Yam!」など、“クラウドキッチン・ブランドシェアリング”をイメージしてランチタイム以外での商品提供もスタートし、従業員のリフレッシュタイムにも活用されています。



有給取得促進施策

店舗などの現場で働く従業員は日々業務に追われ、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いことが重要な課題の一つとなっています。

そこでトリドールグループでは、年次有給休暇を計画的に付与する制度を導入し、年に2回希望を確認することで休暇取得を推進しています。

また、店舗のシフト状況から休暇取得が困難な場合は、その従業員の代わりに務められる支援体制を整え、円滑な有給休暇取得を実現しています。

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きます。

産休・育休制度の利用状況[※]

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
産休取得者数（名）	8	17	9	12
育休取得者数（名）	-	21	7	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%
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
育児休業復職率（%）	87.5	-	100.0	100.0

※※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、肉のヤマキ商店）の正社員対象

主な福利厚生制度

福利厚生	概要
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

求める人材と人事評価制度

トリドールグループでは、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、さらなる働きがいにつなが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、2020年度は17名の従業員がこの制度を利用しました。

永年勤続表彰

トリドールグループでは、勤続年数が10年、15年、20年、25年および30年を超える従業員（正社員・パートナースタッフ）を対象に、永年勤続表彰を行っています。

会社からの感謝の気持ちを表すことを目的に、毎年式典も開催しています。2020年度の対象者は428名（社員65名、パートナースタッフ363名）でした。コロナ禍の影響により、2020年度は式典を開催することができませんでしたが、対象者へ勤続年数に応じた報奨金と感謝状や記念品の贈呈を行いました。



労働組合との対話

トリドールグループは、2004年5月に結成された労働組合があり、UAゼンセンに加盟しています。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ていて、代表取締役社長兼CEO、常務、取締役、人事役員との団体交渉の場を月1回の頻度で設けています。

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、株式会社肉のヤマキ商店、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。

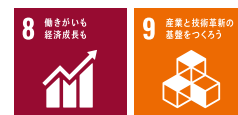
なお、労使関係については円滑な関係にあり、特記すべき事項はありません。

組合員比率

正社員 組合員比率 (%)	80.7
臨時従業員 組合員比率 (%)	96.4

2021年11月末日現在

人材：労働安全衛生への取り組み



トリドールグループでは、従業員が安心してモチベーションを高く持ち働くことが、ひいては会社の成長につながると考えています。そのため、従業員の安全と健康を守ることを、最も基本的で重要な取り組みの1つに位置付けています。取り組みの推進にあたっては、2017年3月に安全衛生の基本方針を定め、制服や靴、厨房設備の改善や店内危険箇所マップの表示、危険作業防止に関する店内教育などの労働災害防止活動を継続して行っています。

安全衛生方針

当社は、Mission「Finding New Value. Simply For Your Pleasure」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なかつ十分な教育・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、常務取締役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、制服素材の変更、油ろ過装置への工夫などにより、防げる事故を減らす取り組み、油ろ過装置や空調機器修繕などを実施し、事故予防に取り組んでいます。

これまでの取り組み

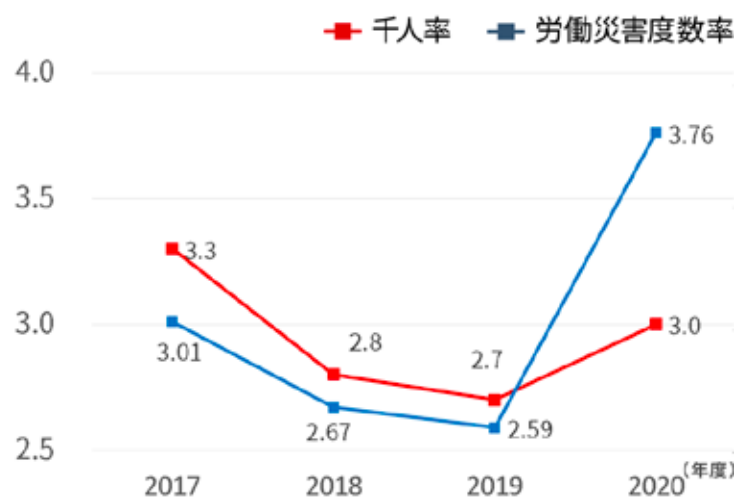
- 安全衛生方針の制定
 - 危険個所マップの作成
 - 危険什器取扱いマニュアルの改定
 - 危険作業防止ガイドの策定
 - 安全衛生教育の継続的实施
 - 熱中症防止計画の策定および実施（塩タブレット導入、空調機改善など）
 - 安全靴（足首を覆う靴）の導入
- など

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人当たりが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



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。

また、自律型社員を育成するため一部の地域で外部メンター制度を導入しています。

	2018年度	2019年度	2020年度
休職者数（名）	14	10	30

※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、私傷病欠勤務者除く）

労働環境と自然環境に配慮したユニフォームの開発

トリドールホールディングスは、クラボウ（倉敷紡績株式会社）と共同で労働環境と自然環境に配慮したユニフォームを開発し、2021年5月下旬より丸亀製麺や国内グループ業態の一部店舗に順次導入しています。

開発ユニフォームは、通常タイプ：防汚性に優れた素材「ソイルスウィープ」を採用した、厨房での汚れが付きにくく、落ちやすい清潔ユニフォームと、電動ファン付きタイプ：ソイルスウィープ素材に電動ファンを搭載し、夏場の熱中症対策に配慮した、快適性と安全性を実現、の2種類。

トリドールホールディングスとクラボウは、引き続きユニフォームの改善を通じて店舗従業員の働きがい向上を目指し、お客様の満足度向上にもつなげる取り組みを継続して行っています。



サプライチェーンマネジメント



トリドールグループは、お客様に安全・安心な商品を提供するだけでなく、幅広いサプライチェーンを有する「食」の企業として、地域経済と自然資源の持続可能性にも配慮し、食材の生産者をはじめとするお取引先様との共存共栄を図っています。

また、すべての従業員にとっての行動指針となる「トリドール行動基準」では、お取引先様に対して、公正で透明性のある取引をお約束しています。

調達方針

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、Missionである「Finding New Value. Simply For Your Pleasure.」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。

国内産の食材を積極的に使用

丸亀製麺では、国内のほとんどの店舗で北海道産の小麦を使用してうどんをつくっており、提供商品の安全はもちろんのこと、国内農業および北海道の地域経済に貢献しています。

北海道産の小麦を使ったうどんづくりが評価され、国内農林水産物の消費拡大を目的とした農林水産省が主催する表彰制度「フード・アクション・ニッポン アワード2014」の商品部門で優秀賞を受賞しました。

また、国内産の小麦粉を使用することで輸送にかかるCO2排出量の削減にも貢献しています。

小麦以外にも国内産の食材を積極的に使用することで、今後も国内農林水産物の消費拡大および地域経済の発展に貢献します。

包括連携協定の締結

トリドールグループは、2021年6月に北海道美瑛町、7月に徳島県と包括連携協定を締結しました。これまでも国内の食材を積極的に使用してきましたが、今後、より一層国内生産地との連携を強化すると共に、調達品のトレーサビリティの向上に努め、全国に展開していく予定です。

お取引先様とのエンゲージメント

トリドールグループでは、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。

課題別ミーティングの実施

トリドールグループでは、お取引先様との情報交換、勉強会として分科会形式のミーティングを実施しています。具体的には、月1回物流に関する幹事会社を対象としたミーティング、また野菜ベンダーのお取引先様を集めた情報共有会などを実施しています。これらの緊密な情報交換により、信頼関係を構築するとともに、商品供給のための連携強化を図っています。

社会貢献活動



トリドールグループはこれまで、新業態の開発、海外出店、M&Aを積極的に行い、事業を拡大してきました。事業の拡大は、同時に地域社会との接点や影響の広がりを意味しています。

これに伴い、さまざまなステークホルダーからの要請や期待も大きくなります。その期待に応えるべく、各地域の社会課題に積極的に関わり、コミュニティに貢献・還元しています。

活動実績（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

本業を通じた貢献

手作りうどん体験教室を通じた食育

「まるごとまるがめ体験教室」は、子どもたちの手づくりうどん体験を主とした活動です。料理の楽しさや食べることの喜びはもちろん、食の尊さや親への感謝の気持ちといった大切なことを伝える場にもなっています。この活動は国内にとどまらず、カンボジアや中国でも開催し多くの子どもたちが手作りうどん体験教室に参加しました。

2012年度から始めたこの体験教室は、2021年3月末時点でのべ40,508名にご参加いただいています。

現在は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、まるごとまるがめ体験教室の開催を自粛していますが、オンラインでのうどん教室開催など、新たな食育活動を提供できるよう、取り組みを継続してまいります。



子ども食堂への取り組み

トリドールグループでは、子ども食堂への支援を積極的に行っています。2019年8月まで東京本部があった品川区においては「しながわ子ども食堂ネットワーク」に参加し、2018年度から毎年実行委員として「しながわ子ども食堂ネットワークフォーラム」の運営にも携わっています。

コロナ禍で子ども食堂の運営が難しい状況となった2020年度は、キッチンカーでの支援やフードパントリーへの物資協力などを実施しました。



丸亀製麺 キッチンカー

丸亀製麺では、2019年よりキッチンカーの運用を開始しました。麺切機・ゆで釜を完備したキッチンカーは、まさに店舗そのもの。「手づくり・できたて」のコンセプトを堅持したまま、「生きたうどん」を全国どこへでも提供することができるようになりました。

2021年7月現在は、新型コロナウイルス禍において、医療従事者の方々や子ども食堂運営者様の支援をはじめとして、特別養護老人ホームや学校・自治体など、計53回・9,040食の提供を行っています。



釜揚げうどん建てて学校を建てる

国内の丸亀製麺で販売したうどんの利益の一部（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。校舎の建築過程では、当社従業員有志が現地へ赴き、その手伝いをするとともに、完成した小学校に就学予定の現地児童と交流を図りました。また、その後もお絵描き教室やスポーツと一緒に楽しむなど生徒と交流を続けています。



地域復興への取り組み

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。トリドールグループでは復興を支援するため、国内の丸亀製麺540店舗に募金箱を設置しての募金活動（2019年4月～2020年7月）や、うどん教室開催といったチャリティイベントを実施して集まった、総額2,233,801円を丸亀市へ届けることができました。



スポーツ支援

四国アイランドリーグplusを応援しています

トリドールグループは、四国のプロ野球独立リーグである四国アイランドリーグplus（以下「四国IL」）と2019年度よりパートナー連携を締結しています。四国ILは、これまで四国の地で「地域活性化」を推進してきました。その活動をさらに強化するべく、トリドールグループは四国ILをサポートしていきます。2020年度は高校生の夢を追いかける機会を提供したいという思いから、「トリドールホールディングス×四国アイランドリーグ 高校生トライアウト」を開催しました。トライアウトの合格者のうち7名を「トリドールスポンサー選手」として、報酬面の支援などを行っています。また、2021年度4月より、新入団選手を対象とした「TORIDOLL新人賞」を新設しました。2021年9月には、シーズン総合優勝を争う年間総合優勝決定戦「トリドール杯チャンピオンシップ」を開催予定です。

その他、球場でのキッチンカー支援なども行っており、四国ILと共に、「四国を夢と笑顔に溢れる島へ」を目指し、四国の地の地域貢献活動に積極的に取り組んでいきます。



ガバナンス



コーポレート・ガバナンス



コンプライアンス



リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス



トリドールグループでは、意思決定の迅速化により機動力を発揮し、経営拡大の迅速化と健全性および透明性を維持することを方針とし、経営組織体制や仕組みを整備しています。

また、経営の監査・監督機関として監査等委員会を設置し、各委員は取締役会への出席を行い、経営意思決定時には、経営の健全性確保の観点から、発言および必要なアドバイス、議決権行使をしています。同時に開催される監査等委員会では、委員の間で情報共有をするとともに、透明性の高い経営を目指し、迅速な情報開示に努めています。

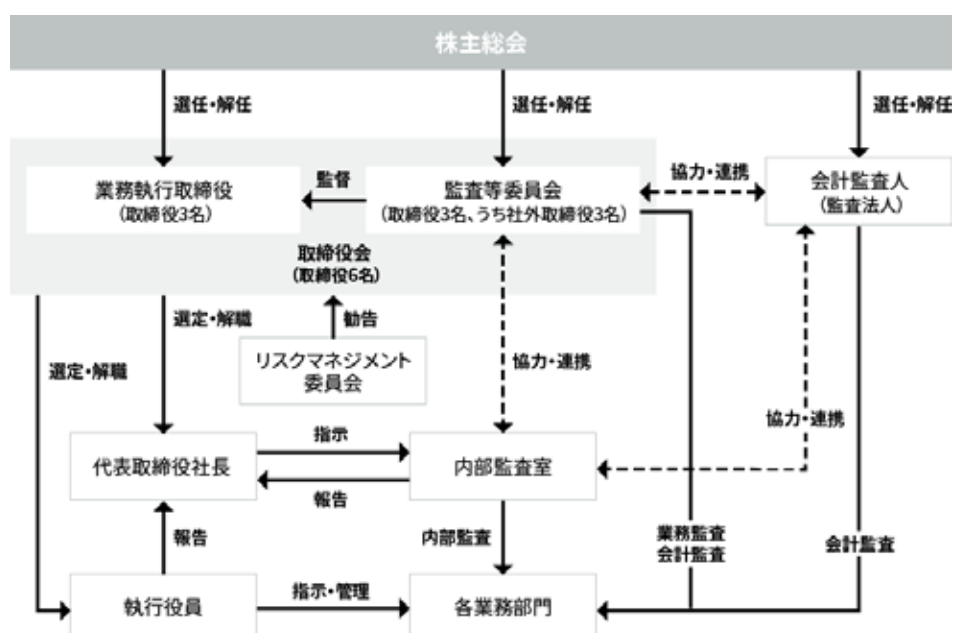
方針・マネジメント体制

コーポレート・ガバナンス体制

トリドールホールディングスは、中長期的な企業価値向上を図るため、ガバナンス体制を強化しています。

取締役会は、社内取締役3名、社外取締役3名の計6名（2021年3月末時点）と、少人数で機動的に意思決定できる体制を整えています。また、業務執行を適切に監督するため、公認会計士および弁護士の資格を有する独立社外取締役を3名（うち、女性1名）選任するとともに、その全員が監査等委員として選任され、監査体制の強化を図っています。

体制図



取締役会

トリドールホールディングスの取締役会では、中期経営計画を策定・承認し、同計画を踏まえて重要な業務執行の決定を行っています。

当社は、法令および定款によるもののほか、取締役会規程により、取締役会の決議を要する事項を具体的に定めています。

監査等委員会

トリドールホールディングスは、コーポレート・ガバナンス体制を強化するため、監査等委員会を設置しています。監査等委員会は、3名の独立した社外取締役で構成されています。

監査等委員は、取締役会等の重要な会議への出席、取締役からの事業報告の聴取および関係会社に対する会計監査、会計監査人の監査方法に対する監査、内部監査室との月1回の定例会議等の監査活動により、業務執行状況全般を監視しており、監査結果は取締役会に対して報告するとともに、必要に応じて助言または是正の勧告を行います。

取締役会・監査等委員会の出席状況（2020年度）

役職	氏名	取締役会		監査等委員会	
		出席回数（回）	出席率（%）	出席回数（回）	出席率（%）
代表取締役社長 兼 CEO	粟田 貴也	19	100	-	-
常務取締役 兼 COO	田中 公博	19	100	-	-
取締役 兼 CSCO	神原 政敏	19	100	-	-
取締役（監査等委員）	梅木 利泰	19	100	14	100
取締役（監査等委員）	梅田 浩章	18	95	13	93
取締役（監査等委員）	片岡 牧	19	100	14	100

取締役会の実効性評価

トリドールホールディングスでは、取締役会全体の実効性について分析と評価を行っています。

事前に行われた社外取締役（監査等委員）全員（3名）による議論を踏まえ、2019年度は以下の通り、社外取締役から提起された現状の当社取締役会の実効性に関する課題を検討しました。

【実効性評価で検討された課題】

- 会議体としての実効性
社外取締役を中心に取締役会で議論がなされているものの、業務執行取締役、社外取締役の双方においてそれぞれ事前になされた議論の結果を取締役会の場で議論し、個々の議案に対してより深い理解と活発な意見交換を行っていくべき。
- 個別具体的な課題
 - 事業の拡大に対応する、主にファイナンス面からの取締役会によるガバナンスについては、2016年に制定、施行された資金管理規程に加え、2019年に事業投資規程が制定、施行されたことで一定の体制が確立された。今後はこれらの規程類を的確に運用していくことが重要である。
 - 取締役のトレーニングについては、コンプライアンスに関連した他社の危機管理事例の共有や、近時の判例を踏まえたグループ企業管理、その他の取締役の責任に関する教育などを行っていくべき。

今後は、これらの検討課題を踏まえて施策を実行に移すとともに、定期的にその運用状況を確認していきます。

内部統制システム

トリドールホールディングスは、代表取締役社長兼CEOが順守すべき基本方針を明らかにするとともに、内部統制システムの体制整備に必要とされる各条項を定め、その担当者の下で、可及的速やかに実行すべきものとし、かつ、内部統制システムについて、常に見直しによってその改善を図り、効率的で適法な企業体制を作ることを目指しています。

内部監査体制

トリドールホールディングスは、「内部監査規程」を制定し、代表取締役社長兼CEO直属の組織として内部監査室を設置しています。内部監査室では、監査方針および年度計画を策定し、本社各部門およびグループ会社に対し所定のルールに基づく業務の遂行状況を監査するとともに、内部統制の整備状況や運用状況を評価し改善提案を行っています。監査結果は、代表取締役社長兼CEOおよび監査等委員（社外取締役）に報告される体制となっています。

会計監査

トリドールホールディングスは、有限責任あずさ監査法人と監査契約を結んでおり、独立して公正な立場から会計監査が実施される環境を整備しています。

また、トリドールホールディングスの監査等委員会および内部監査室は有限責任あずさ監査法人と年4回以上の報告会を通じて、連携・協力を図りながら監査を実施しています。

政策保有株式について

トリドールグループは、現在、いわゆる政策保有株式として上場株式を保有していません。また、今後も、株価変動リスクの回避および資産効率の向上のため、原則として政策保有株式を保有しない方針です。

グループマネジメントブックの作成

トリドールグループでは、著しい成長・拡大の中で、グローバルなグループガバナンス体制の強化が重要な経営テーマとなっています。

そこで、グループ会社の経営者・責任者がマネジメント業務を遂行する上で、どのような点に留意すべきか、どのように行動したら業務の有効性が高まり、ミスや不正を防げるのかなどをまとめた「グループマネジメントブック」を2020年に作成しました。

この「グループマネジメントブック」は、各グループ会社の規模や文化に合わせて取り組めるよう、支援ツール（ガイドブック）として運用しています。さらに、日本語版だけでなく英語版も作成し、グループ全体へ展開していきます。

取締役選任と役員報酬

取締役・監査等委員の選任

トリドールホールディングスは、独立社外取締役全員が委員かつその過半数を占める任意の指名委員会を設置しており、取締役（監査等委員である取締役を含む）候補の指名にあたり、指名委員会の答申を経ることを方針としております。指名委員会においては、各候補者が取締役会が制定した選任基準を満たしているかを審議した上で、取締役の役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう答申内容を決定しております。

独立社外取締役

トリドールホールディングスは、コーポレート・ガバナンス体制を強化するため監査等委員会設置会社に移行し、その期待される役割・責務に照らして資質を十分に備えた独立社外取締役を3名選任しています。

また、今後の事業拡大に向けた種々の投資等の決定にあたり、経営陣から独立した立場の意見も適切に反映させるため、取締役6名のうち3名を独立社外取締役として選任しています。

トリドールホールディングス 社外取締役の独立性に関する考え方

東京証券取引所及び会社法が定める独立性基準を踏まえ、当社における社外取締役の独立性判断基準を、以下に定める要件を満たした者と定義しております。

なお、当社は社外取締役梅木利泰、梅田浩章及び片岡牧を独立役員に指定しております。

(a) 業務執行者

当社又は当社の連結子会社（以下「当社グループ」という。）の業務執行取締役、執行役又は使用人（以下「業務執行者」という。）でなく、かつ、その就任前10年間においても業務執行者でなかったこと。その就任の前10年間において当社グループの取締役又は監査役であった者（業務執行者であったものを除く。）については、当該取締役又は監査役の就任前10年間において業務執行者でなかったこと。

(b) 大株主

当社の大株主（直接又は間接に10%以上の議決権を保有するものをいう。以下同じ。）若しくはその業務執行者又は当社の大株主の連結子会社の業務執行者でないこと。

当社が大株主である法人、組合等の団体の業務執行者でないこと。

(c) 借入先

当社の主要な借入先（当社の連結総資産の2%を超える金額の借入先をいう。）の業務執行者ではないこと。

(d) 取引先

当社の主要な取引先（年間取引額が当社の連結売上収益の2%を超えるものをいう。）又はその業務執行者でないこと。

当社を主要な取引先とするもの（年間取引額が当該取引先の連結売上収益の2%を超えるものをいう。）又はその業務執行者でないこと。

(e) 会計監査人

当社の会計監査人である監査法人に所属する公認会計士でないこと。

(f) 弁護士、コンサルタント等

当社から役員報酬以外に年間1,000万円を超える報酬を得ている弁護士、公認会計士、司法書士、弁理士その他の専門家又はコンサルタント等（法人、組合その他の団体である場合は、当該団体に所属する者）でないこと。

(g) 経歴

就任前3年間において、(b)から(f)までのいずれかに該当していないこと。

(h) 親族

(a)から(g)までのいずれかに掲げる者（役員、部長、パートナー、アソシエイト等の重要な者に限る。）の配偶者及び二親等以内の親族でないこと。

(i) 寄付

当社より年間1,000万円を超える寄付金を受領しているもの又はその業務執行者でないこと。

(j) 相互就任関係

当社との間で取締役、執行役又は監査役を相互に派遣している関係でないこと。

(k) 利益相反

(a)から(j)に定めるほか、当社グループと利益相反の生ずるおそれがないこと。

社外取締役一覧

氏名	選任の理由
梅木 利泰	公認会計士としての専門的知識に基づいた的確な意見を得られる事に加えて、以前、当社の顧問であったことから社内業務に精通している事で、適任と判断し、社外取締役に選任しています。同氏は、当社との利害関係はなく、独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しました。
梅田 浩章	公認会計士としての専門的知識に基づいた的確な意見を得られる事に加えて、以前、当社の顧問であったことから社内業務に精通している事で、適任と判断し、社外取締役に選任しています。同氏は、当社との利害関係はなく、独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しました。
片岡 牧	弁護士としての専門的知識に基づいた的確な意見を得られる事から、適任と判断し、社外取締役に選任しています。同氏は、当社との利害関係はなく、独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しました。

役員報酬決定の方針

トリドールホールディングスでは、監査等委員を除く取締役の報酬を、会社業績および企業価値向上に対する貢献度を総合的に判断して決定しています。2017年からは中長期的な業績と連動する報酬の割合や自社株報酬の割合を高めました。対象となる取締役に当社グループの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との価値共有を促進するため、以下からなる新報酬制度を導入しています。

基本報酬

短期インセンティブ報酬（業績連動賞与）

長期インセンティブ報酬（譲渡制限付株式およびストックオプション）

役員報酬は、株主総会において決議された取締役報酬限度額の範囲内において取締役会にて決定しています。報酬を決定するにあたり、外部専門機関により役員報酬調査データに基づく助言を得ることで、取締役の報酬水準の客観性を確保しています。

また、監査等委員会では、取締役の報酬等につき、その内容が業績や職務の遂行状況に照らして相当かどうかを審議しています。

取締役および監査等委員の報酬等の総額（2020年度）

	人数（名）	総額（百万円）
取締役（監査等委員を除く）	4	119
取締役（監査等委員）	3 （うち社外取締役 3）	13
合計	7 （うち社外取締役 3）	132

※上記非金銭報酬の総額には、2018年6月28日開催の株主総会決議および取締役会決議により、ストック・オプションとして付与した新株予約権に係る当事業年度中の費用計上額（取締役（監査等委員を除く）1百万円、取締役（監査等委員）0百万円）を含んでおります。また、2017年6月29日開催の株主総会決議および取締役会決議、2018年7月9日開催の取締役会決議、2019年7月9日開催の取締役会決議ならびに2020年7月14日開催の取締役会決議により、譲渡制限付株式として付与した株式に係る当事業年度中の費用計上額（取締役（監査等委員を除く）5百万円）を含んでおります。

※上記には、2020年6月26日開催の株主総会終結の時をもって退任した取締役（監査等委員を除く）1名を含んでおります。

※取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等については、監査等委員である社外取締役全員（3名）が代表取締役社長と意見交換を行った上で、監査等委員会において審議した結果、当該報酬等の算出の公正性、業績との連動性等を勘案し、妥当であるとの決議がなされています。

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。

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おります。

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おります。

コンプライアンスの周知徹底

トリドールグループは、業務遂行に必要な「企業倫理憲章」および「トリドール行動基準」を従業員が順守できるよう行動規範ブックを作成しました。

まずは、営業に従事する従業員へ行動規範ブックを配布し、周知徹底を図っていきます。

さらに、さまざまな国の従業員が働く当社グループでは、今後、日本語だけでなくさまざまな言語の行動規範ブックを作成し、グローバルでの周知徹底を図っていく予定です。

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のっとり、「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・調査して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て対応しています。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。このほか、組織開発部人事企画課による「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」といった相談や、人権に関する相談窓口も開設しています。



	2018年度	2019年度	2020年度
内部通報件数 (件)	56	33	31

政治関与に関する方針

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・贈収賄に関する方針

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。

2020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。

人権への対応

トリドールグループは、「トリドール行動基準」の従業員同士の約束として、“基本的人権の尊重について”を定めています。トリドールグループで働くすべての従業員がこの行動基準にのっとり行動することを周知・徹底しています。

また、人権の尊重に対する理解を深めるために、各階層向け研修等において、人権やハラスメントに関する教育を実施しています。

基本的人権の尊重について（「トリドール行動基準」一部抜粋）

私たちは、雇用や処遇に当たり基本的人権を尊重し、性別、年齢、国籍、社会的身分、障がいの有無または宗教、信条などを理由として、従業員に対していかなる差別的な扱いもしません。

セクシュアルハラスメントの禁止

私たちは、地位や立場を利用して性的関係を強要すること、不必要に相手の身体に触ること、相手が嫌悪感や不愉快を感じるような言動等は決して行いません。また、従業員が性による差別や不利益を受けることなく、職場の対等なパートナーとして、働きやすい環境が守られるよう、お互いに協力します。

パワーハラスメントの禁止

私たちは、職場において職務上の地位や影響力を利用して、業務上の適正な範囲を超えた相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行うこと、働く環境を悪化させ雇用不安を与える等は決して行いません。また、従業員それぞれの価値、立場、能力などといった違いを認め、互いに受け止め、尊重し合います。

マタニティーハラスメントの禁止

私たちは、上司、同僚が職場において、働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり妊娠・出産・育児などを理由とした雇止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な取り扱いを決して行いません。また、従業員が多様な働き方を理解し、働きやすい環境が守られるようお互いに協力します。

労務関連諸法令の順守について（「トリドール行動基準」一部抜粋）

セクシュアルハラスメントの禁止

私たちは、地位や立場を利用して性的関係を強要すること、不必要に相手の身体に触ること、相手が嫌悪感や不愉快を感じるような言動等は決して行いません。また、従業員が性による差別や不利益を受けることなく、職場の対等なパートナーとして、働きやすい環境が守られるよう、お互いに協力します。

パワーハラスメントの禁止

私たちは、職場において職務上の地位や影響力を利用して、業務上の適正な範囲を超えた相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行うこと、働く環境を悪化させ雇用不安を与える等は決して行いません。また、従業員それぞれの価値、立場、能力などといった違いを認め、互いに受け止め、尊重し合います。

マタニティーハラスメントの禁止

私たちは、上司、同僚が職場において、働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり妊娠・出産・育児などを理由とした雇止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な取り扱いを決して行いません。また、従業員が多様な働き方を理解し、働きやすい環境が守られるようお互いに協力します。

人権・ハラスメント研修（2020年度）

階層別研修	参加対象者	テーマ	人数（名）
新入社員研修	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
中途入社社員研修	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

リスクマネジメント



トリドールグループは、業務執行に係るリスクを総合的に認識、評価し、適切な対応を行うため、リスクマネジメント規程を定め、代表取締役社長兼CEOを委員長とするリスクマネジメント委員会を設置しています。

経営を取り巻く内外環境の変化や、法令定款違反その他の事由に基づく損失の危険が発見された場合、委員長が委員を招集して事実関係を把握し、対策を指示するとともに、発見された危険の内容およびそれがもたらす損失の程度等について直ちに担当部門から報告を受ける体制をとっています。

リスクマネジメント規程

リスクマネジメント規程（抜粋）

セクシュアルハラスメントの禁止

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。）、株式会社肉のヤマキ商店（以下「ヤマキ」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り、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を本部長とする危機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、再発防止に取り組む。また、全役職員は、危機があってはならないものと考えたのではなく、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。

BCM格付取得（DBJ）

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。

「DBJ BCM格付」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「BCM格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。

トリドールホールディングスは、自然災害など企業を取り巻く環境のリスクが多様化する中、損害を最小限にとどめ、従業員・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）の策定

トリドールグループでは、大規模地震や風水害が起こった際の対策として、外部専門家の支援を得ながら、事業継続計画（BCP）の策定をすすめ2020年8月に完成しました。非常時の指揮命令系統、事業継続のための分担などを定め、災害への影響を最小限に抑えるための体制を整備しています。

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では、新型コロナウイルス対策として、外部専門家の監修を受け、2021年4月に防疫計画書を策定いたしました。従業員からの感染リスク防止、店舗内での飛沫感染、接触感染リスク防止、体調不良者対応の流れ、お客様への感染防止策へのご協力をお願いなどの項目についてとりまとめ、今後は計画書に沿った運用を実施します。

新型コロナウイルスへの対策

トリドールグループでは、2020年に発生した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ています。

【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
- 通路・客席でのソーシャルディスタンス間隔を空けて並んでいただくためのテープを床に貼り付け
- 距離を保つため客席の使用制限
- 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
- ・ 店内設置の温風乾燥機（ハンドドライヤー）の停止

【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
- ・ 本部からマスクを支給し店舗従業員全員マスクの着用
- ・ 出勤前の検温等を追加した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トレーを複数使用

【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
- ・ 在宅勤務の推奨
- ・ 時間差通勤の推奨
- ・ 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）

【その他】

- ・ 店舗で勤務する全従業員のご家族に向け、代表取締役社長兼CEOから感謝のお手紙を郵送
- ・ 新型コロナウイルス対策本部の設置（情報収集と対応）
- ・ 政府や自治体の要請に合わせた営業自粛、営業時間短縮

※一部地域や業態では未実施の対策もあります。

2020年8月4日現在

医療従事者の皆さま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。

外部評価

トリドールグループにおけるサステナビリティへの取り組みについて、社外からの評価実績は以下の通りです。

第3回日本サービス大賞で優秀賞を受賞

丸亀製麺の手づくり、できたてによる食体験サービスが、公益財団法人日本生産性本部 サービス産業生産性協議会主催の「第3回日本サービス大賞」において、優秀賞を受賞しました。

サービス名：チェーンストアの常識を覆した「丸亀製麺」の手づくり・できたて食体験

<特に評価されたポイント>

- ① 大規模チェーン店として初めて、店内製麺でできたてのうどんを顧客に提供。セントラルキッチンを持たないことを強みに、海外においても200店以上の出店を実現している
- ② マニュアルに依存せず、どうしたら顧客が喜んでくれるかを従業員が考え、行動することを重視しており、結果として、JCSIの顧客満足度調査（飲食業種）において過去9年間にわたり高い評価を獲得
- ③ 出店する地域では、高年齢層の人員の採用を促進することで、雇用にも貢献している。60歳以上の従業員数は2,249名にのぼる。（2020年3月現在）



PRIDE指標2020 ブロンズ賞受賞

トリドールホールディングスは、任意団体work with Prideが策定する職場におけるLGBTQ※等の性的マイノリティへの取組評価指標「PRIDE指標2020」において、ブロンズ賞を受賞しました。

ダイバーシティ基本方針の策定及び社内外への発信、研修の実施、相談窓口の開設などが評価されての受賞となりました。

トリドールグループは、今後もダイバーシティ&インクルージョン推進に向け、互いを理解、尊重しながら個性を発揮できる職場環境の整備や社内外での啓発活動を継続し、さらなる企業価値の創造を目指します。

(注釈)

※レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)、クイア/クエスチョニング(Queer/Questioning) の頭文字をとった表現。

BCM格付取得 (DBJ)

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。

「DBJ BCM格付」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「BCM格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。



トリドールホールディングスは、自然災害など企業を取り巻く環境のリスクが多様化する中、損害を最小限にとどめ、従業員・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。

省エネ大賞受賞

2019年12月に発表された令和元年度省エネ大賞(主催：一般財団法人省エネルギーセンター)の省エネ事例部門において、「茹で釜の自動制御による省エネルギーの取り組み」が、最高賞にあたる「経済産業大臣賞」を受賞しました。

外食産業による「経済産業大臣賞」の受賞は初めてとなります。



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、2020年3月に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」の認証を丸亀製麺の一部店舗および本社で取得しました。

認証取得と登録にあたっては、2025年度までの食品廃棄物・排出量の半減、食品リサイクル率の向上などの目標を定め、環境経営レポートで毎年の取り組み報告をしています。

今後、認証取得店舗を増やせるよう、更なる取り組みを進めていきます。



食品リサイクル法に基づく「再生利用事業計画」の認定

トリドールホールディングスが他の外食事業者4社（（株）セブン&アイ・フードシステムズ、（株）松屋フーズ、リンガーハットジャパン（株）、ワタミ（株）※五十音順）と共同で推進している「食品リサイクルループ」が2020年7月に農林水産大臣、環境大臣ならびに厚生労働大臣による食品リサイクル法に基づく「再生利用事業計画」の認定を取得しました。外食事業者による取り組みとしては、初めての認定となります。

この取り組みで、外食事業者5社が愛知県名古屋市内で運営する計38店舗の調理残さ等の食品循環資源を、再生利用事業者（中部有機リサイクル（株））にて飼料化、その飼料を養鶏場（サンエッグファーム（株））で給餌し、生産された鶏卵を外食事業者が買い戻し、商品に加工してお客様に提供するという「食品リサイクルループ」を構築しました。

今後は、この食品リサイクルループへの参加店舗・参加事業者の拡大を図るとともに、新たな地域において同様の取り組みを展開することにより、食品資源の循環利用の推進を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



GRIスタンダード対照表

102：一般開示事項

組織のプロフィール


102-1	組織の名称 a. 組織の名称	> 編集方針
102-2	活動、ブランド、製品、サービス a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	> 会社情報>会社概要
102-3	本社の所在地 a. 組織の本社の所在地	> 編集方針
102-4	事業所の所在地 a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	> 丸亀製麺>海外店舗一覧
102-5	所有形態および法人格 a. 組織の所有形態や法人格の形態	> 会社情報>会社概要
102-6	参入市場 a. 参入市場	> ブランド紹介>店舗検索
		> 株主・投資家情報>経営情報 >定款
		> ブランド紹介
102-7	組織の規模 a. 組織の規模	> 編集方針
		> 人事基本データ
		> 株主・投資家情報>財務情報 >財務ハイライト
		> 会社情報>会社概要

102-8	<p>従業員およびその他の労働者に関する情報</p> <p>a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数</p> <p>b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数</p> <p>c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数</p> <p>d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述</p> <p>e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動）</p> <p>f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）</p>	> 人事基本データ
102-9	<p>サプライチェーン</p> <p>a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める</p>	-
102-10	<p>組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化</p> <p>a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化</p>	> 有価証券報告書
102-11	<p>予防原則または予防的アプローチ</p> <p>a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方</p>	-
102-12	<p>外部イニシアティブ</p> <p>a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト</p>	> トリドールのサステナビリティ
102-13	<p>団体の会員資格</p> <p>a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト</p>	-

戦略

102-14	<p>上級意思決定者の声明</p> <p>a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明</p>	<p>> トップメッセージ</p> <p>> 株主・投資家情報>経営情報</p> <p>> トップメッセージ</p>
102-15	<p>重要なインパクト、リスク、機会</p> <p>a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明</p>	> 有価証券報告書

倫理と誠実性

102-16	価値観、理念、行動基準・規範 a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	> トリドールのサステナビリティ
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度 a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明	> コンプライアンス
		> コーポレート・ガバナンス報告書  (104KB)

ガバナンス

102-18	ガバナンス構造 a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	> コーポレート・ガバナンス
		> コーポレート・ガバナンス報告書  (104KB)
102-19	権限移譲 a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	-
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	> コーポレート・ガバナンス
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	-
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	> コーポレート・ガバナンス
		> 有価証券報告書
		> コーポレート・ガバナンス報告書  (104KB)
102-23	最高ガバナンス機関の議長 a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	-
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出 a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準	> コーポレート・ガバナンス
		> 有価証券報告書

102-25	利益相反 a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか	> コーポレート・ガバナンス > 有価証券報告書
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	> コーポレート・ガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見 a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	-
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	-
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	-

ステークホルダー・エンゲージメント

102-40	ステークホルダー・グループのリスト a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	> ステークホルダーとのコミュニケーション
102-41	団体交渉協定 a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	> ステークホルダーとのコミュニケーション
102-42	ステークホルダーの特定および選定 a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	-

102-43	<p>ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法</p> <p>a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す</p>	> ステークホルダーとのコミュニケーション
102-44	<p>提起された重要な項目および懸念</p> <p>a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念</p>	-

報告実務

102-45	<p>連結財務諸表の対象になっている事業体</p> <p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か</p>	> 有価証券報告書
102-46	<p>報告書の内容および項目の該当範囲の確定</p> <p>a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明</p> <p>b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明</p>	> 編集方針
102-47	<p>マテリアルな項目のリスト</p> <p>a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト</p>	-
102-48	<p>情報の再記述</p> <p>a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由</p>	-
102-49	<p>報告における変更</p> <p>a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更</p>	> 編集方針
102-50	<p>報告期間</p> <p>a. 提供情報の報告期間</p>	> 編集方針
102-51	<p>前回発行した報告書の日付</p> <p>a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）</p>	> 編集方針
102-52	<p>報告サイクル</p> <p>a. 報告サイクル</p>	> 編集方針

102-53	報告書に関する質問の窓口 a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	> 編集方針
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張	-
102-55	内容索引 a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について） ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）	> GRIスタンダード対照表
102-56	外部保証 a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	-

103：マネジメント手法

103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明 a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。 c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	-
103-2	マネジメント手法とその要素 a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明	-

200：経済

経済パフォーマンス

201-1	<p>創出、分配した直接的経済価値</p> <p>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>a. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	-
201-2	<p>気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会</p> <p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</p> <p>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</p>	-
201-3	<p>確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制</p> <p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	-
201-4	<p>政府から受けた資金援助</p> <p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。</p> <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	<p>> 有価証券報告書</p> <p>> コンプライアンス</p>

地域経済での存在感

202-1	<p>地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）</p> <p>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する</p> <p>b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</p> <p>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	-
202-2	<p>地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	-

間接的な経済的インパクト

203-1	<p>インフラ投資および支援サービス</p> <p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</p> <p>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</p> <p>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</p>	> 社会貢献活動
203-2	<p>著しい間接的な経済的インパクト</p> <p>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</p> <p>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</p>	-

調達慣行

204-1	<p>地元サプライヤーへの支出の割合</p> <p>a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）</p> <p>b. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>c. 「重要事業拠点」の定義</p>	-
-------	--	---

腐敗防止

205-1	<p>腐敗に関するリスク評価を行っている事業所</p> <p>a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合</p> <p>b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク</p>	-
205-2	<p>腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修</p> <p>a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に）</p> <p>b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）</p> <p>c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する</p> <p>d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に）</p> <p>e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）</p>	<p>➤ コンプライアンス</p>
205-3	<p>確定した腐敗事例と実施した措置</p> <p>a. 確定した腐敗事例の総数と性質</p> <p>b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数</p> <p>c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数</p> <p>d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果</p>	<p>➤ コンプライアンス</p>

反競争的行為

206-1	<p>反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置</p> <p>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終了しているもの、していないもの）の件数</p> <p>b. 法的措置が終了したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点</p>	<p>＞コンプライアンス（該当せず）</p>
-------	--	------------------------

税の透明性

207-1	<p>税務へのアプローチ</p> <p>a. 税へのアプローチの説明</p>	-
207-2	<p>税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント</p> <p>a. 税のガバナンスと管理の枠組みの説明</p> <p>b. 非倫理的、または違法な行動に関する懸念と、税に関する組織の完全性を報告するためのメカニズム</p> <p>c. 税に関する開示の保証プロセスの説明、および該当する場合は、保証レポート、声明、または意見の開示</p>	-
207-3	<p>税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処</p> <p>a. ステークホルダーの関与と税に関連するステークホルダーの懸念のマネジメントへのアプローチの説明</p>	-
207-4	<p>国別の報告</p> <p>a. 組織の監査済み連結財務諸表または公記録に提出された財務情報に含まれる組織の事業所がある国や地域</p> <p>b. 207-4-aで報告された各税管轄について</p> <p>c. 207-4で報告された情報がカバーする期間</p>	-

300：環境

原材料

301-1	<p>使用原材料の重量または体積</p> <p>a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計</p>	-
-------	---	---

301-2	使用したリサイクル材料 a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	-
301-3	再生利用された製品と梱包材 a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	-

エネルギー

302-1	組織内のエネルギー消費量 a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	-
302-2	組織外のエネルギー消費量 a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	> エネルギー消費量の削減
302-3	エネルギー原単位 a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	> エネルギー消費量の削減

302-4	<p>エネルギー消費量の削減</p> <p>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>➤ エネルギー消費量の削減</p>
302-5	<p>製品およびサービスのエネルギー必要量の削減</p> <p>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>➤ エネルギー消費量の削減</p>

水

303-1	<p>共有資源としての水との相互作用</p> <p>a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト）</p> <p>b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述</p> <p>c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか</p> <p>d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明</p>	-
303-2	<p>排水に関連するインパクトのマネジメント</p> <p>a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述</p>	<p>➤ 水使用量の削減</p>

303-3	<p>取水</p> <p>a. すべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <p>c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	-
303-4	<p>排水</p> <p>a. すべての地域の総排水量（単位:千kL）、および該当する場合は排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <p>b. すべての地域への総排水量（単位:千kL）についてのカテゴリー別内訳</p> <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kL）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳</p> <p>d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	-
303-5	<p>水消費</p> <p>a. すべての地域での総水消費量（単位:千kL）</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kL）</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千kL）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む</p>	-

生物多様性

304-1	<p>保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト</p> <p>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する情報</p>	-
304-2	<p>活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト</p> <p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p>	-

304-3	<p>生息地の保護・復元</p> <p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	-
304-4	<p>事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種</p> <p>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数</p>	-

大気への排出

305-1	<p>直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）</p> <p>a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による）</p> <p>b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて）</p> <p>c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による）</p> <p>d. 計算の基準年</p> <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理）</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	> CO ₂ 排出量の削減
305-2	<p>間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）</p> <p>a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による）</p> <p>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による）</p> <p>c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて）</p> <p>d. 計算の基準年</p> <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理）</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	-

305-3	<p>その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）</p> <p>a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO2換算値（t-CO2）による）</p> <p>b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて）</p> <p>c. 生物由来のCO2排出量（CO2換算値（t-CO2）による）</p> <p>d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動</p> <p>e. 計算の基準年</p> <p>f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	-
305-4	<p>温室効果ガス（GHG）排出原単位</p> <p>a. 組織のGHG排出原単位</p> <p>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</p> <p>c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）</p> <p>d. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて）</p>	> CO2排出量の削減
305-5	<p>温室効果ガス（GHG）排出量の削減</p> <p>a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO2換算値（t-CO2）による）</p> <p>b. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて）</p> <p>c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠</p> <p>d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか</p> <p>e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	> CO2排出量の削減
305-6	<p>オゾン層破壊物質（ODS）の排出量</p> <p>a. ODSの生産量、輸入量、輸出货量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による）</p> <p>b. 計算に用いた物質</p> <p>c. 使用した排出係数の情報源</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	-
305-7	<p>窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物</p> <p>a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による）</p> <p>b. 使用した排出係数の情報源</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	-

排水および廃棄物

306-1	排水の水質および排出先 a. 想定内および想定外の排水量 b. 使用した基準、方法、前提条件	-
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物 a. 有害廃棄物の総重量 b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） c. 廃棄物処分方法の判定方法	> 廃棄物の削減
306-3	重大な漏出 a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出の追加情報 c. 重大な漏出のインパクト	-
306-4	有害廃棄物の輸送 a. 有害廃棄物の総重量 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	-
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域 a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地	-

環境コンプライアンス

307-1	環境法規制の違反 a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	-
-------	--	---

サプライヤーの環境面のアセスメント

308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	-
-------	---	---

308-2	<p>サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置</p> <p>a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）</p> <p>d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	-
-------	---	---

400：社会

雇用

401-1	<p>従業員の新規雇用と離職</p> <p>a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）</p> <p>b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）</p>	> 人事基本データ
401-2	<p>正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当</p> <p>a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）</p> <p>b. 「重要事業拠点」の定義</p>	-
401-3	<p>育児休暇</p> <p>a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別）</p> <p>b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別）</p> <p>c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別）</p> <p>d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別）</p> <p>e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）</p>	> 感性を刺激する働き方

労使関係

402-1	<p>事業上の変更に関する最低通知期間</p> <p>a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか</p> <p>b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か</p>	-
-------	--	---

労働安全衛生

403-1	<p>労働安全衛生マネジメントシステム</p> <p>a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの説明</p> <p>b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明</p>	<p>> 労働安全衛生の取り組み</p>
403-2	<p>危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査</p> <p>a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明</p> <p>b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</p> <p>c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</p> <p>d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む）</p>	<p>> 労働安全衛生の取り組み</p>
403-3	<p>労働衛生サービス</p> <p>報告組織は、従業員および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について、次の情報を報告しなければならない。</p> <p>a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明</p>	-

403-4	<p>労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション</p> <p>a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明</p> <p>b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由</p>	<p>➤ 労働安全衛生の取り組み</p>
403-5	<p>労働安全衛生に関する労働者研修</p> <p>a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる</p>	<p>➤ 労働安全衛生の取り組み</p>
403-6	<p>労働者の健康増進</p> <p>a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明</p> <p>b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明</p>	<p>-</p>
403-7	<p>ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和</p> <p>a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明</p>	<p>➤ 労働安全衛生の取り組み</p>
403-8	<p>労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者</p> <p>a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか</p> <p>b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明</p> <p>c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>➤ 労働安全衛生の取り組み</p>

403-9	<p>労働関連の傷害</p> <p>a. すべての従業員について</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)</p> <p>d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</p> <p>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>> 労働安全衛生の取り組み</p>
403-10	<p>労働関連の疾病・体調不良</p> <p>a. すべての従業員について</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)</p> <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>> 労働安全衛生の取り組み</p>

研修と教育

404-1	<p>従業員一人あたりの年間平均研修時間</p> <p>a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間</p>	<p>> 人事基本データ</p>
404-2	<p>従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム</p> <p>a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</p> <p>b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント</p>	<p>-</p>
404-3	<p>業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合</p> <p>a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）</p>	<p>> 感性を刺激する働き方</p>

ダイバーシティと機会均等

405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、ダイバーシティ区分に該当する者の割合 b. ダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合	-
405-2	基本給と報酬総額の男女比 a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	-

非差別

406-1	差別事例と実施した救済措置 a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置	> コンプライアンス
-------	---	------------

結社の自由と団体交渉

407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	-
-------	---	---

児童労働

408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー a. 著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー b. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	-
-------	--	---

強制労働

409-1	<p>強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー</p> <p>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー</p> <p>b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	-
-------	--	---

保安慣行

410-1	<p>人権方針や手順について研修を受けた保安要員</p> <p>a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合</p> <p>b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か</p>	-
-------	--	---

先住民族の権利

411-1	<p>先住民族の権利を侵害した事例</p> <p>a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数</p> <p>b. 事例の状況と実施した措置</p>	-
-------	---	---

人権アセスメント

412-1	<p>人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所</p> <p>a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）</p>	-
412-2	<p>人権方針や手順に関する従業員研修</p> <p>a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数</p> <p>b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合</p>	-

412-3	<p>人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約</p> <p>a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合</p> <p>b. 「重要な投資協定」の定義</p>	-
-------	--	---

地域コミュニティ

413-1	<p>地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所</p> <p>a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所の割合</p>	-
413-2	<p>地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所</p> <p>a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所</p>	-

サプライヤーの社会面のアセスメント

414-1	<p>社会的基準により選定した新規サプライヤー</p> <p>a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合</p>	-
414-2	<p>サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置</p> <p>a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）</p> <p>d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	-

公共政策

415-1	政治献金 a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	> コンプライアンス
-------	---	------------

顧客の安全衛生

416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	-
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> コンプライアンス

マーケティングとラベリング

417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か b. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	-
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	-
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当せず

顧客プライバシー

418-1	<p>顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立</p> <p>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数</p> <p>b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数</p> <p>c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	-
-------	--	---

社会経済面のコンプライアンス

419-1	<p>社会経済分野の法規制違反</p> <p>a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置</p> <p>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p> <p>c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯</p>	<p>> コンプライアンス（該当せず）</p>
-------	---	----------------------------

ESG調査用インデックス

トリドールグループのサステナビリティ情報をESG調査等の観点で整理し、該当掲載部分へのリンクをまとめました。

マネジメント全般

トップメッセージ	> トップメッセージ
経営理念	> Mission
サステナビリティマネジメント	> サステナビリティ基本方針
	> サステナビリティ活動マネジメント体制
	> ステークホルダーとのコミュニケーション
	> 報告対象範囲と参考ガイドライン
外部評価	> 外部評価

環境 (Environment)

方針	> 環境経営方針
体制	> 環境マネジメント体制
目標と実績	> 環境経営目標と実績
	> エネルギー消費量の削減に関わる中期計画
	> エネルギー使用量削減実績
	> 廃棄物量削減実績
	> CO2排出量削減の目標と実績

社会 (Social)

商品・サービス	方針	> 品質・食品安全基本方針（ポリシー）
		> お客様対応基本方針
	体制	> 食品安全マネジメント体制
		> 食品安全マネジメントシステム
	取り組みと実績	> 品質維持のための取り組み
		> お客様の声
人材	方針	> Toridoll-er's Value（トリドールグループが求める人材）
		> 安全衛生方針
	体制	> 人事評価制度
		> 労働安全衛生推進体制
		> 労働安全衛生マネジメントシステム
	取り組みと実績	> 人事基本データ
		> ダイバーシティの推進
		> ワーク・ライフ・バランス
	サプライチェーン マネジメント	方針
取り組み		> サプライチェーンマネジメント

ガバナンス (Governance)

コーポレート・ガバナンス	> コーポレート・ガバナンス体制
	> 取締役選任と役員報酬
コンプライアンス	> コンプライアンス体制
	> 内部通報制度
	> 政治関与に関する方針
	> 汚職・贈収賄に関する方針
	> 人権への対応

リスクマネジメント	> リスクマネジメント規程
	> リスクマネジメント委員会
	> 危機管理規程
	> 事業継続計画（BCP）の策定
	> 感染症の世界的大流行への対応

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サイトを開設しています。

報告対象範囲

本サイトは、原則的に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するものです。ただし、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、文中の「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、「トリドールグループ」は国内・海外の連結子会社及び一部持分法適用会社を含めています。

社名表記について

本文中、「トリドールグループ」と記載がある場合は、基本的にグループ全体での取り組み・方針を示しています。

また、図表に特段の注釈がない場合は、トリドールグループ全体の数値であることを示しています。

一方で、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)肉のヤマキ商店、(株)トリドールジャパンの3社合計を指します。

発行時期

2021年10月

参考ガイドライン

- ISO26000
- GRI Standards

お問い合わせ

03-4221-8900