

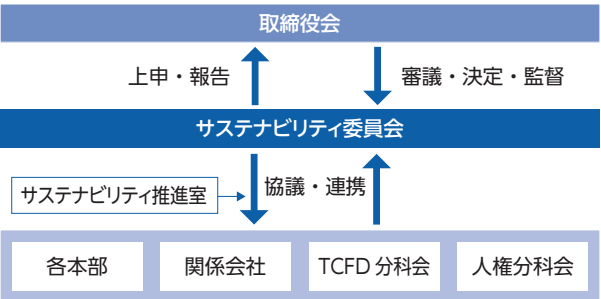
サステナビリティを推進するために

当社グループは、お客様、株主、従業員をはじめとするさまざまなステークホルダーの期待にお応えするため、役員や従業員がキーコーヒー行動規範やサステナビリティ関連方針を遵守し、企業価値を持続的に高めていきます。

サステナビリティに関する施策を推進するにあたっては、サステナビリティ推進室が事務局を担う「サステナビリティ委員会」を設け、傘下に「人権分科会」「TCFD分科会」といった分科会を設置しています。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ関連方針や重要項目の見直し、重要項目に対する課題(リスク・機会)の整理や戦略立案などはサステナビリティ委員会において協議された後、取締役会に上程され、取締役会で審議・決定。執行部門のサステナビリティに関する取り組み状況は、サステナビリティ委員会が進捗を管理し、年1回取締役会に報告され、取締役会が執行状況の監督を担当します。



(2025年3月末時点)

サステナビリティ基本方針	
環境	●環境方針 ― 環境に配慮した商品開発の考え方
社会	●品質・食品安全方針
	●人権方針
	●人的資本に対する考え方 ― 人財育成方針・社内環境整備方針
ガバナンス	●責任ある購買・調達方針 ― サプライヤーガイドライン
	●コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方 ― 内部統制システムに関する基本方針

※方針の内容は、環境変化や社会の要請等により適宜見直しを行います。

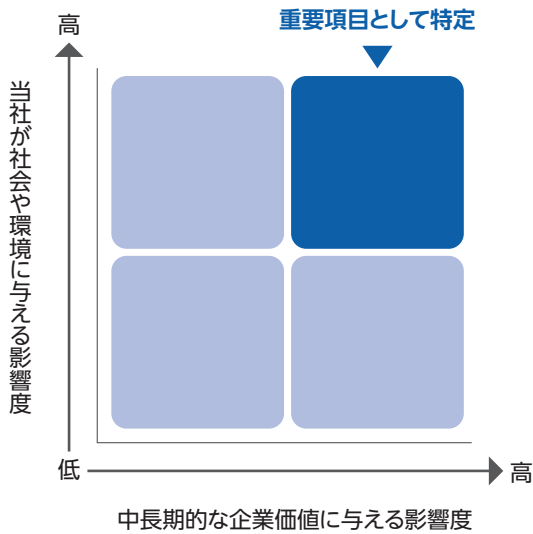
④ 重要項目(マテリアリティ)と特定プロセス

当社が特定する5つの重要項目

「地球温暖化への対応」「環境負荷の低減」「責任ある調達と商品の開発・提供」「従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進」「コーポレート・ガバナンスの強化」

重要項目の特定プロセス

- ① 当社のバリューチェーンを「商品企画」「コーヒー生産国」「原料調達」「生産管理」「販売物流」「コミュニケーション」と捉え、それぞれに対するリスクと機会を踏まえ、重要項目の候補を抽出
- ② ①の項目を「当社が社会や環境に与える影響度」と「中長期的な企業価値に与える影響度」の二軸で評価し、重要項目を特定



※重要項目は適宜見直しを実施し、サステナビリティ委員会での協議を踏まえ、取締役会にて決議を行います。

④ 重要項目に対する中期取り組みテーマ

5つの重要項目に対する、中期の取り組みテーマ・指標・目標・実績は以下のとおり(2025年3月末時点)。目標達成に向けて各取り組みを推進し、進捗管理を行います。

中期取り組みテーマ	指標	目標	2024年度実績
地球温暖化への対応			
1. 温暖化に適応した「コーヒー栽培の開発」	―	インドネシアの直営農園を中心に、コーヒーの栽培技術や次世代品種の研究について、WCR (World Coffee Research) やICCRI (Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute) と協業し対応策を検討、環境変化に強いコーヒー栽培の開発に取り組む。	●IMLVT (国際多地域実証試験) の継続実施。 ●新テーマへのシフト、新目標の策定。(注1)
2. コーヒー生産者の支援	―	協力関係のある生産者にコーヒー苗木の配布や農法を支援し、持続可能な収穫ができるよう支援活動。	●協力関係のある生産者にコーヒー苗木の配布、農法支援を継続。
3. 温室効果ガス排出量の削減	GHG 排出量 (連結ベース)	2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年までにScope1+2排出量を46%削減。(2013年度比)	●Scope 1 + 2 排出量32.6%削減。(2013年度比)
	再生可能エネルギー導入率 (連結ベース)	2050年までに50%導入。	●再生可能エネルギー導入率17.9%。
環境負荷の低減			
4. 包装容器の見直し	プラスチック使用量	バイオマスプラスチックへの置き換えを推進し、2030年度までに自社製造NB商品のプラスチック使用量を重量換算で20%削減。(2018年度比)	●自社製造NB商品のプラスチック使用量を重量換算13.0%削減。(2018年度比)
5. フードロス削減の推進	―	2030年度までに、商品の賞味期限表示については、年月表示を進める。(一部商品を除く) 2030年度までに、品質優位を前提とし、商品の賞味期間延長を進める。	●PB商品及び一部商品を除く、家庭用レギュラーコーヒー全製品の賞味期限の1ヵ月延長と年月表示を実施。
6. 製造過程で生じる廃棄物のリサイクルの推進	食品リサイクル率	製造過程で生じる廃棄物のリサイクル率は、99%以上を維持。	●食品リサイクル率99.4% ●新規リサイクル先の開拓を継続。
責任ある調達と商品の開発・提供			
7. 責任ある購買・調達の推進	―	信頼度No.1、最初に選ばれるコーヒー会社の実現に向け、2025年度中に一次サプライヤーへのサステナブル調達アンケート(SAQ)実施率100%を目指し、当社およびサプライチェーン全体で社会課題に対する改善活動を実施していく。	●前年度に続き、一次サプライヤー向け「責任ある購買・調達」の説明会を開催。 ●一次サプライヤーへのSAQを継続実施。 2024年度は150社以上から回答を得た。通算実施率は74.9%。 回答後は各社との個別討議や監査を通じた改善活動を実施。
従業員のエンゲージメント向上とダイバーシティの推進			
8. 人的資本経営の推進	エンゲージメントサーベイの実施とスコア向上推進	2023年度に初回実施および課題把握を行い、翌年度以降も継続的にサーベイを実施する。 2025年度までにウェルビーイングプロジェクトチームを中心に複数の改善策を実施し、スコアを向上させる。	●エンゲージメントサーベイを継続実施し、その結果を基に各組織で課題を把握し改善策を策定・推進。 ●ウェルビーイングプロジェクトチームでは、全社横断課題の把握と改善策の策定・推進。
9. 人財育成	女性管理職比率 社内資格「キーコーヒーコーヒースペシャリスト」取得率	2025年度までに6.0%まで向上させる。(2022年度:4.0%) 継続的な試験の実施と意欲醸成および育成によって、取得率を2022年度の15.7%から向上させ、コーヒーのプロ育成に力を入れていく。 ※対象者は正社員・嘱託社員(一般・定年再雇用)	●女性管理職比率5.8% ●キーコーヒーコーヒースペシャリスト取得率16.7% スペシャリスト試験合格者数4名
10. 社内環境整備の推進	年次有給休暇取得率	2025年度までに60%に向上させる。(2019年度(新型コロナウイルス拡大前の実績):47.1%) ※対象者は正社員・嘱託社員(一般・定年再雇用)	●年次有給休暇取得率57.9% 取得促進策として、管理効率化のための付与日統一や傷病休暇(注2)新設を実施
	男性の育児取得率	2025年度までに50%に向上させる。(2022年度:28.6%) ※対象者は正社員・嘱託社員・短期契約社員	●男性の育児取得率54.5% ●目標達成につき新目標を設定。(注3)
	男女の賃金の差異	正規労働者(正社員・嘱託社員)について2030年度までに80%に向上させる。(2022年度:72.0%)(注4)	●男女の賃金の差異73.0%(注5)
コーポレート・ガバナンスの強化			
11. サステナビリティ推進体制の拡充	―	サステナビリティに関する取り組みを推進するための、適切なガバナンス・リスク管理体制を構築する。	●年4回サステナビリティ委員会を開催し、中期取り組みテーマの進捗確認と来期計画の協議を実施。

- 注1 2024年度までの取り組み状況を鑑み、次年度より中期取り組みテーマと中期目標を以下の内容に変更。
・中期取り組みテーマ:温暖化に適応した「コーヒー品種の開発」
・中期目標:環境変化に強いコーヒーの次世代品種開発についてWCRと協業し、2030年までに商用レベルの栽培試験を実施する。この実現に向けWCRのボードメンバーとして活動拡大に貢献するとともに、次世代品種開発に能動的に関与する。
- 注2 傷病休暇は、年次有給休暇の残日数がない場合や初回付与される前において傷病を理由に最大3日間取得することができる有給の休暇。年次有給休暇の付与日数が少ない入社歴の浅い社員について、傷病による突発的な休暇に備えて年次有給休暇の取得を控える傾向があったため、年次有給休暇の取得促進を目的に新設。
- 注3 2024年度までの取り組み状況を鑑み、次年度より中期目標を以下の内容に変更。
・中期目標:2025年度~2027年度の3年間の平均を60%以上にする。
- 注4 出向者は出向元の従業員として集計。正規労働者は所定労働時間が一律であるため、比較的明解に要因分析ができ、改善策の検討、推進が可能であったことから、まずは正規労働者の差異改善に取り組むことを目標に設定。非正規労働者は、労働時間や就業形態が多様なため、より複雑な要因分析を行う必要があり、その方法については並行して検討中である。
- 注5 計算方法:「女性労働者の平均年間賃金÷男性労働者の平均年間賃金×100%」、平均年間賃金は「総賃金÷人員数」、賃金は、基本給、超過労働に対する報酬、役割ごとに支給される手当、住宅手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。