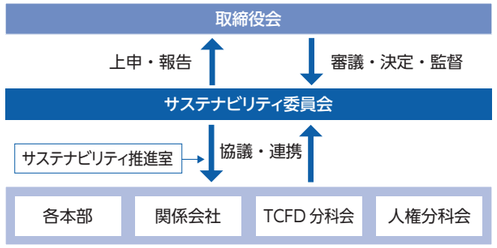
サステナビリティを推進するために

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。



(2026年3月末時点)

重要項目(マテリアリティ)と特定プロセス

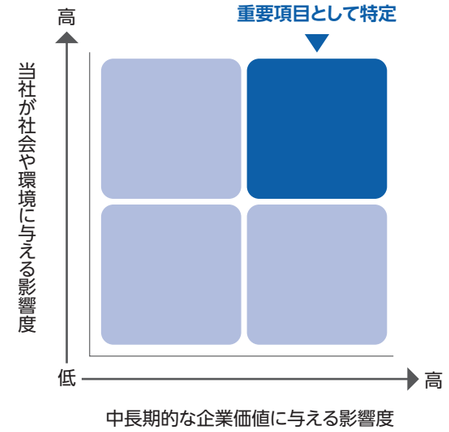
当社が特定する5つの重要項目

「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。

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、中期取り組みテーマ・指標・目標・実績は以下のとおり(2026年3月末時点)。**2025年度までの取り組み状況を鑑み、2026年度以降の中期取り組みテーマ・指標・目標を見直しました。**

2025年度まで

中期取り組みテーマ	指標	目標	2025年度実績
地球温暖化への対応			
温暖化に適応した「コーヒー品種の開発」	—	環境変化に強いコーヒーの次世代品種開発についてWCR(World Coffee Research)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。	●IMLVT(国際多地域実証試験)の継続実施。 ●WCRの活動拡大支援実施。
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。
GHG(温室効果ガス)排出量の削減	GHG排出量の削減率(連結ベース)	2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度までにScope1+2排出量を46%削減。(2013年度比)	●2025年度の温室効果ガスは、Scope1+2排出量37.7%削減。(2013年度比)
	再生可能エネルギー電気の導入率(連結ベース)	2030年度までに50%導入。	●2025年度の再生可能エネルギー電気の導入率は、15.6%。
環境負荷の低減			
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99.2%。 サーマルリサイクル(熱回収)の比率が増えたことにより、前期比△0.2%となった。 ●新規リサイクル方法・リサイクル先の開拓を継続。
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)
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)	●一部製品を除き年月表示化は完了。
		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。	
責任ある調達と商品の開発・提供			
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。	●3カ年計画に基づき、一次サプライヤーへのSAQを継続し、実施率100%を達成。 各社とのフィードバックと追加確認を通じサプライチェーン全体で改善活動を実施。
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			
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。	●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。
		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。	
人財育成の強化	女性管理職比率	2025年度までに6.0%まで向上させる。(2022年度:4.0%)	●女性管理職比率6.5%
	社内資格『キーコーヒー コーヒースペシャリスト』取得率	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)	●『キーコーヒー コーヒースペシャリスト』取得率17.0% ●2025年度スペシャリスト試験合格者数9名
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(新型コロナ感染症拡大前の実績):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57.3%
	男性の育休取得率	2025年度～2027年度の3年間の平均を50%以上にする。 (2022年度:28.6%) ※対象者は、正社員・嘱託社員・短期契約社員(雇用1年以上の見込みを含む)	●男性の育休取得率 2023年度～2025年度の3年間平均57.8%
	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1)	●男女の賃金の差異70.5%(注2)
コーポレート・ガバナンスの強化			
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。中期取り組みテーマごとの進捗確認と来期計画の協議を実施するとともに、中期取り組みテーマ・指標・目標の見直しおよび再設定を行った。

2026年度

中期取り組みテーマ	指標	目標
地球温暖化への対応		
温暖化に適応した「コーヒー品種の開発」	—	2030年度までに、WCRが新品種候補の実証栽培試験を実施するために、当社はWCRのボードメンバーとして能動的に関与する。
—	—	※「コーヒー生産者の支援」に関する取り組みは、子会社であるインドネシアの現地法人「PT. TOARCO JAYA」の事業として継続する。
GHG(温室効果ガス)排出量の削減	GHG排出量の削減率(連結ベース)	2027年度までに40%削減、2030年度までに46%削減する。 (いずれも2013年度比)
	再生可能エネルギー電気の導入率(連結ベース)	2027年度までに25%導入、2030年度までに50%導入する。
環境負荷の低減		
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	99%以上を維持する。
容器包装における環境配慮素材の使用推進	包材の環境配慮素材の使用率	環境配慮素材の積極的活用を基本方針とし、事業特性や技術動向を踏まえつつ、実効性のある取り組みを推進することで毎年度、前年度を上回る水準で環境配慮素材使用率を向上させる。
フードロス削減	—	キーコーヒーブランド製品すべてのアイテムを対象に、賞味期間延長や保存性を考慮した原材料・商品設計を推進する。
責任ある調達と商品の開発・提供		
責任ある購買・調達の推進	取引継続性・業務影響度・取引額に基づき選定した、重点サプライヤーへのサステナブル調達アンケート(SAQ)の回答企業向けフィードバック実施率	2027年度末時点で、対象となる回答企業向けフィードバックを100%実施する。
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		
人的資本経営の推進	エンゲージメント関連指標	2027年度は2025年度から向上、2030年度は2027年度から向上を目指す。
人財育成の強化	女性管理職比率	2027年度末時点は8.0%、2030年度末時点は10.0%を目指す。
	社内資格『キーコーヒー　コーヒースペシャリスト』取得率	2027年度は2025年度から向上、2030年度は2027年度から向上を目指す。
社内環境整備の推進	年次有給休暇取得率	2027年度末時点は65%、2030年度末時点は70%を目指す。
	男性の育休取得率	2027年度末時点は50.0%、2030年度末時点は85.0%を目指す。(いずれも3年間平均)
	男女の賃金の差異	2027年度末時点は75.0%、2030年度末時点は80%を目指す。
	所定外労働時間	前年を下回ることを目指す。
健康経営の推進	健康経営優良法人の認定	2027年度までに認定取得、2030年度まで総合評価向上を目指す。
コーポレート・ガバナンスの強化		
サステナビリティ体制の強化	「サステナビリティ体制の実効性評価」実施と改善策の実行	毎年度1回評価を行い、改善策を実行する。

注1 正規労働者は所定労働時間が統一であるため、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2 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。