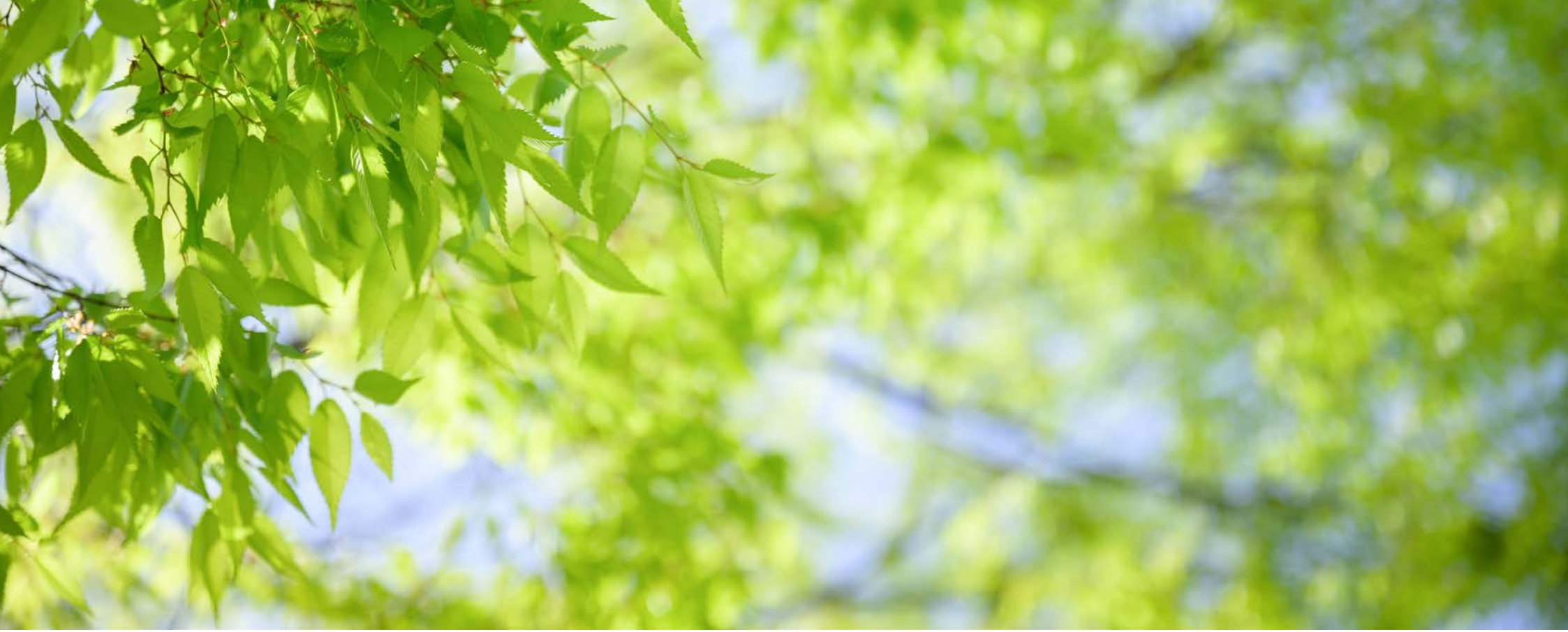


SDGsへの取り組み

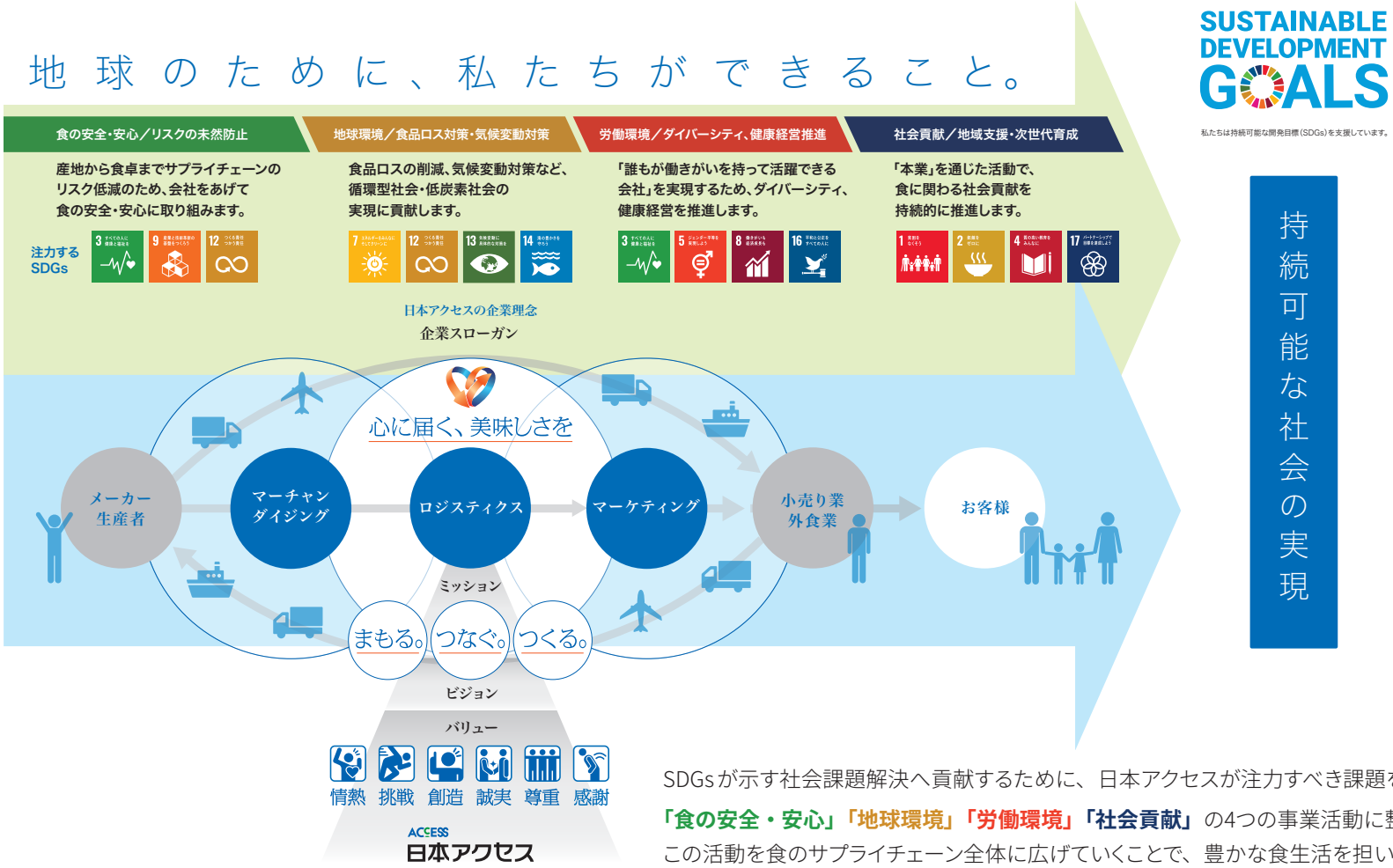
当社は2020年4月に「日本アクセスSDGs宣言」を行い、
「食の安全・安心」「地球環境」「労働環境」「社会貢献」の
4つの切り口から、持続可能な社会作りにつながる
さまざまな活動を展開してきました。
本章では、それらの多様な活動内容と、
数値や受賞などの形となって着実に実を結びつつある
活動の成果をご紹介していきます。

日本アクセス SDGs宣言

Nippon Access Sustainability Policy

日本アクセスは、「心に届く、美味しさを“まもる・つなぐ・つくる”ことを通じて、
働きがいを高め、個々の力を結集することで、人と食の未来への架け橋となる」ことを企業理念とし、事業を展開しています。

私たちは、この企業理念のもと、2015年に国連において採択された
SDGs（Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標）を重要な目標と捉え、
2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すため、本業を通じた社会的課題の解決と新しい価値創造を両立することにより、
持続可能な社会の実現に貢献します。



SDGsが示す社会課題解決へ貢献するために、日本アクセスが注力すべき課題を
「食の安全・安心」「地球環境」「労働環境」「社会貢献」の4つの事業活動に整理し、
この活動を食のサプライチェーン全体に広げていくことで、豊かな食生活を担います。

日本アクセスグループ環境方針

基本理念

私たち日本アクセスグループは、食品を取り扱う企業として人と自然の恵みを大きく享受し事業活動を行っています。私たちは生命を育む源である地球環境を、より健全な状態で次世代に引き継ぐことを社会的な責務と考え、顧客・社会・社員・株主などステークホルダーとのコミュニケーションを通じて持続可能な社会を築くことに貢献していきます。

行動指針

1. 省エネ・省資源・廃棄物の削減・リサイクル・排ガス低減など、環境負荷の極小化に取り組みます。
2. 環境保全に資する商品・サービスの開発を推進します。
3. 廃棄物の適正処理を通じて環境汚染の未然防止に努めます。
4. 卸企業のさまざまな活動を通じて「食品ロス」の削減に努めます。
5. 食の安全・安心の確保に努めます。
6. 環境法規制など順守のための管理基準を構築し、環境リスク未然防止に取り組みます。
7. 環境マネジメントシステムの取り組みを通じて環境パフォーマンスの継続的改善を図ります。
8. 環境保全に貢献できる人材の育成、労働環境の整備に努めます。
9. 社会貢献活動を積極的に推進することで社会との共生を図ります。
10. この環境方針は組織内で周知するとともに社外にも公開します。

ISO14001の認証

当社は1999年に合併会社の一社である西野商事がISO14001認証を取得しており、2007年同社との合併後も認証を継続更新しています。2017年には2015年版14001新規格への移行を果たしました。対象を本社組織とし、マネジメントに関わる諸活動※について目標を設定し、サステナビリティ活動の継続的改善に努めています。

※本社における食品卸売業における商品仕入れ、販売、保管、流通加工、配送、商品開発、事務所業務など


審査登録証

株式会社日本アクセス
本社

COPY


審査登録証付属書

COPY

日本アクセスの重要課題／2030年に目指す姿とは

重要課題 SDGs17の目標／169のターゲットから、日本アクセスが考えるゴールを選定

日本アクセスの重要課題の中で、何がSDGsの目標・ターゲットに該当するのかを抽出し対応表として整理しました。

日本アクセスが取り組むべき重要課題を優先順位付けしました。

優先順位Aの課題

1. 食品ロス削減
2. 安全・安心な食品の提供
3. ダイバーシティ
4. 健康経営の推進



■ 優先順位 A　■ 優先順位 B　■ 優先順位 C
○：食の安全・安心　△：地球環境　□：労働環境　☆：社会貢献　▽：その他のリスク

課題／SDGs 目標		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
地球環境	食品ロス削減	1.2	2.1										12.3					17.17
	廃棄物の適正処理																	
	エネルギー使用量削減							7.3						13.1				
	再生可能エネルギー活用							7.2										
	環境技術の導入									9.4								17.17
	廃棄物の削減											11.6	12.5					
	リサイクル推進												12.5					17.17
	海洋プラスチック対策														14.1			
	生物資源枯渇への配慮												12.2		14.1	15.a		
	グリーン購入促進												12.7					
	サプライチェーン上の環境汚染防止															15.2		
食の安全・安心（コンプラ）	安全・安心な食品の提供			3.9			6.a			9.b			12.4					17.17
	コンプライアンス徹底																16.5	
	適切な食品表示			3.9														
	ハラスメント防止			3.b														
労働環境	ダイバーシティ					5.1 5.4 5.5 5.b			8.5		10.2 10.3							
	健康経営の推進			3.a 3.9 3.d														
	働き方改革								8.8									
	交通事故予防			3.6														
	社員教育の推進												12.8	13.3				
	労働安全衛生								8.8									
	適切な人事制度										10.4						16.b	
	災害対策プロセス整備											11.b						
社会貢献	寄付活動	1.2	2.1															
	次世代育成、食育活動		2.2		4.7				8.6									
	被災地支援											11.b						
	地域経済の振興支援																	

日本アクセスの重要課題／2030年に目指す姿とは

地球環境 ／食品ロス削減
目標：食品廃棄物排出量 2016年度比60%削減

2016年 **753t**

↓

2030年 **301t**

■SDGsターゲット12.3：2030年までに一人当たりの食品廃棄物を半減

食の安全・安心／リスクの未然防止
目標：フードチェーン全体の食品重大事故を撲滅

国際標準の規格に適合した『JFS-B』による工場監査の実施

↓

2030年　精度の高い工場監査により、食品事故発生リスクを低減

■SDGsターゲット12.4：2020年までに、合意された国際的枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じた管理を達成しヒトの健康・環境への影響を最小限に留める。

■SDGsターゲット17.7：さまざまな経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民などのパートナーシップを推進する。

地球環境／気候変動対策
目標：エネルギー消費原単位 2013年度比46%削減

2013年 **20.28**

↓

2030年 **10.95**

※ エネルギー消費原単位とは、一定の活動量あたりのエネルギー使用量を示す指標で、当社は1年間のエネルギー使用量をエネルギー使用量に関係する数値（売上×その年の平均気温）で割って算出しています。

労働環境／ダイバーシティ推進
目標：誰もが能力を発揮し、活躍できる働きがいのある会社を実現する

合併・統合の繰り返しにより、多様な文化を醸成

↓

「心に届く、ダイバーシティ宣言」（2019年4月）

↓

2030年　働きがいをもてる会社へ

■SDGsターゲット8.5：2030年までに、すべての人の完全かつ生産的な雇用およびディーセントワーク（人間らしい働き方）、同一労働同一賃金を達成する

食品卸のネットワークを活用したサステナビリティ活動を推進



福岡 良博
日本アクセス
取締役 執行役員
総合企画管掌

サステナビリティ活動の情勢と、私たちが目指すべき姿

近年、SDGsの達成とその先にある持続可能な社会の構築に向けて、企業が人権・働きがい・ジェンダー平等の推進・気候変動対策などに取り組む重要性が高まってきています。そして、企業は財務状況の公表だけではなく、課題や成果進捗、第三者機関による評価の公表なども定着しつつあります。一方で、このような世界の潮流に対し利潤の追求を優先した相反する動きも見られるなど、サステナビリティを取り巻く世界情勢は一様ではなくなってきています。

このような中、不透明な部分も多くあるものの、日本国内に目を向けると、行政や企業活動におけるサステナビリティ活動は益々推進され、今や持続可能な社会の実現に向けたSDGsへの取り組みは、企業経営における重要なテーマとして定着しています。当社においても、サステナビリティや働きがいを経営の中核に据え、「サステナビリティ経営」・「健康経営」の取り組みを着実に進めています。

私たち日本アクセスは、全国約500カ所に物流拠点を持ち、約1万社の仕入先と約2,000社の得意先を繋ぐ食品総合卸として、サプライチェーンの川中に位置しています。1日約6,500台もの車両が365日商品を確実にお届けするために全国を巡回しております。このスケールとネットワークを活かして、サプライチェーン全体のサステナビリティ課題の解決に貢献することが私たちの使命であり、目指すべき姿だと考えています。

サプライチェーンの連携による目標達成に向けた手応え

現在、当社が進めているサステナビリティ活動は、他社や団体との連携によって広がりを見せています。たとえば、認定NPO 法人や取引先の食品メーカー様と連携した「こどもフードアライアンス事業」では、生活に困窮する約7万世帯以上の子育て家庭に約100万点の食品等をお届けしています。また、乾物・乾麺のメーカー様と連携した小学生向けの食育授業では、これまで2,700名以上の子どもたちに日本の伝統食である乾物・乾麺の美味しさ、素晴らしさを伝える活動を実施しています。この他、農林水産省主催の「官民連携食育プラットフォーム」や品川区主催のエシカル消費イベントへの参画を通じて食育活動を推進しています。食品ロス削減については、「ロスを出さない、売り切る、配る、リサイクルする」の4つのフェーズを全社で取り組むとともに、フードバンクなどへの寄贈も進め、2025年度には、2030年度の削減目標を前倒しで達成することができました。

また、CO_2排出量の削減については、太陽光発電システムの導入や物流センターで使用するストレッチフィルムの循環型リサイクルシステムを構築することで着実に削減を進めています。

さらなる課題解決に向けて

当社は、2025年度より連結経営の一環として、グループ企業全体の目標・進捗管理を行っております。各グループ会社は当社と規模や業態が異なります。今後はグループ会社と一体となり各社の課題解決に取り組み、グループ全体におけるサステナビリティ活動を推進していきます。

SDGsの目標年である2030年まで残り4年。現状維持では2050年のカーボンニュートラル実現は難しいものと思われます。これまでの「当たり前」を疑い、もう一歩進めた挑戦をしていかなくてはなりません。業界のリーディングカンパニーとしての責任を深く認識し、持続可能な社会の実現に向けて、より効果的に取り組んでいきたいと考えています。

最後に、企業単体での目標達成は困難でも、サプライチェーンに係わる皆様が、協力、連携することで目標は必ずや達成できると考えています。今後も、当社のネットワークやノウハウを活用し、ともに社会課題の解決に取り組んでいける新たな連携の機会を、ぜひ一緒に創っていければと願っています。

全社を挙げた食品ロス削減①

「ロスを出さず、売り切る」ための取り組み。

食品ロスを抑制する4つのフェーズ

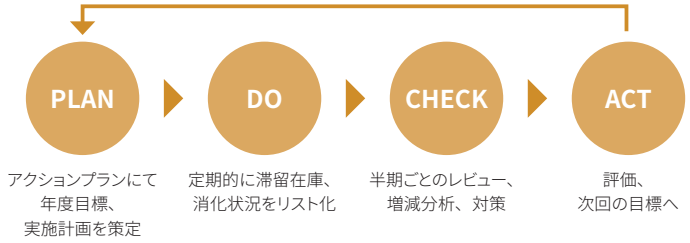
当社では、食品ロス削減策を以下の4つのフェーズに分け、「自社で減らす」観点、川上の食品メーカーや川下の小売業者、消費者などに削減してもらう「サプライチェーンに広げる観点」で課題を整理し、対策を行っています。

1 ロスを出さない

まずは、「ロスを出さない」ことが最も大事です。需要予測精度向上、的確な発注・管理や、期限の長い商品・長期保存可能な包材採用など、商品開発を通じた対策があります。

的確な発注管理

ISO14001を活用した継続的改善（営業部門 物流統括部署の事例）



食品ロス削減につながる日本の伝統食材「乾物」の普及活動

乾物は、素材の味が凝縮され栄養価が高いだけでなく、常温で長期保存可能なことから食品ロス削減に貢献できる優れた食材です。その普及に向けて、2019年より「日本伝統の美味しさを、まもる、つなぐ、つくる」アクセス乾物乾麺市場開発研究会（AK研）を発足。現在は乾物乾麺メーカー 160社（2026年8月時点）が加盟し、売り場提案・販促企画の立案、食育・啓蒙、輸出促進、デリカメニュー開発、新たな技術開発などに取り組んでいます。



「にっぽんのおいしさをここから」をコンセプトにした乾物や乾麺中心のプライベートブランド

2 売り切る

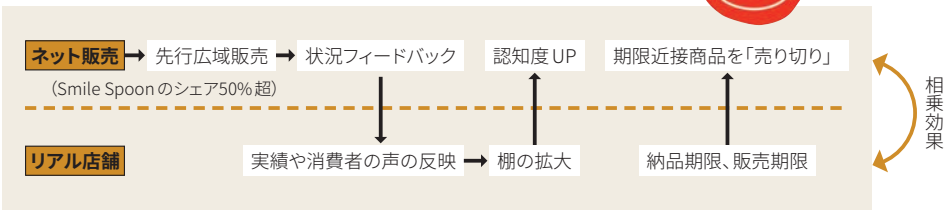
商品滞留化、納品期限オーバーとなってしまった場合、多様なチャネルとの連携を活かし、いかに「売り切る」か、を考えます。

当社のEC店舗「Smile Spoon」の活用 ―Amazon、楽天、Yahoo!ショッピングなどを通じ消費者に直接販売―

PB商品の「ネット」と「リアル」包括的な取り組み ⇒ 商品の良さを説明し作り手の思いを届けることでブランド力・付加価値UP⇒「食品ロス削減」を実現

Smile Spoon
「あんしん」が届く、「おいしい」が続く

当社の健康志向商品PB「からだスマイルプロジェクト」の事例



ブランド力・付加価値UPにより「限りなく廃棄0」を実現!

全社を挙げた食品ロス削減②

社内外に「配る」ことで廃棄抑制を図り、リサイクルによってロスのない未来実現へ。

3 配る

商品を売り切る見込みがなくなったら、フードバンクなどへの寄附や社内配布などによりできるだけ廃棄を抑制します。

フードバンクへの寄附拡大

全国でフードバンクの活用を拡げ、食品廃棄物の削減に努めています。

2024年度 約21tを寄附→2025年度 約42tを寄附





フードドライブの実施

「消費者」としての食品ロス削減、意識付けの一環として行っています。労働組合と会社の共同実施など年々規模を拡大し、年2回ペースで実施しています。





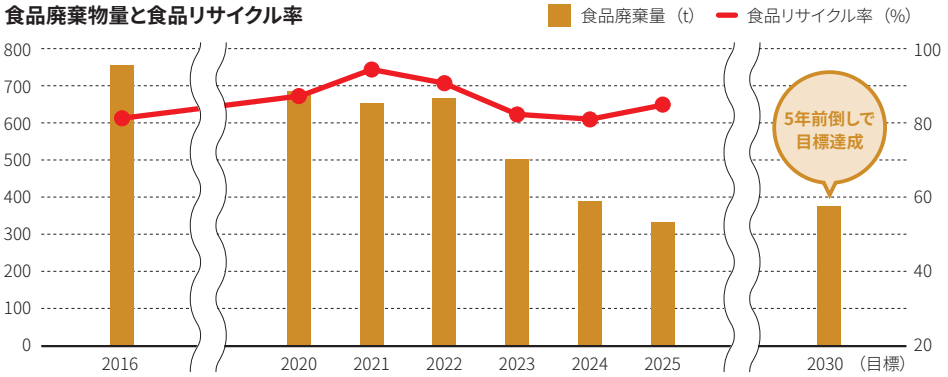
4 リサイクルする

廃棄となった場合には、できる限りリサイクルをします。近隣にリサイクル業者があるか探索し、必ず訪問し信頼できる業者であることを確認した上で委託します。

食品リサイクルの推進

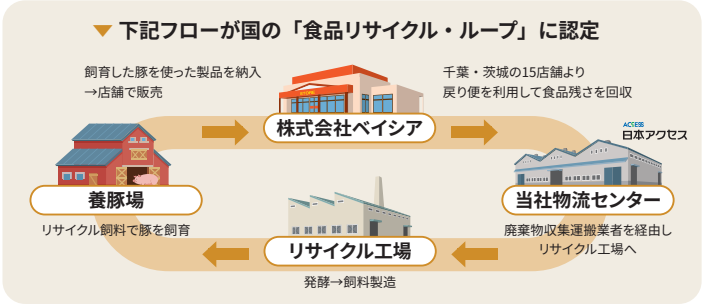
食品廃棄物は、飼料・肥料化などのリサイクル処理業者に優先委託し、2013年度以降毎年75%以上のリサイクル率を達成。（2018年の災害要因除く）

食品廃棄物量と食品リサイクル率



食品リサイクル・ループの取り組み

株式会社ベイシアの一部店舗と連携し配送の戻り便を活用して「食品残さ」を回収、家畜の飼料工程へ回し、その畜肉製品を店舗で販売しています。

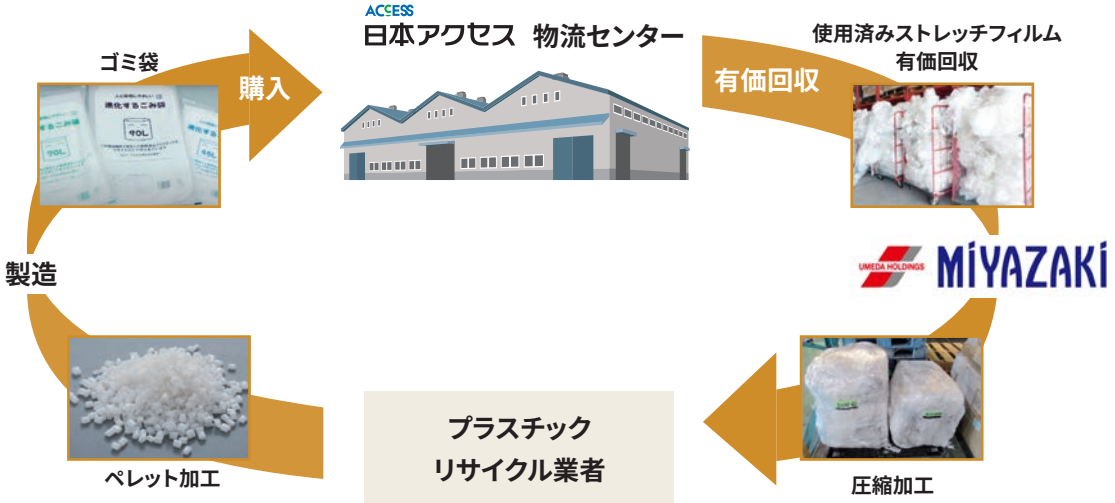


循環型リサイクルシステム

協業することで資源を有効活用し 環境負荷低減を目指します。

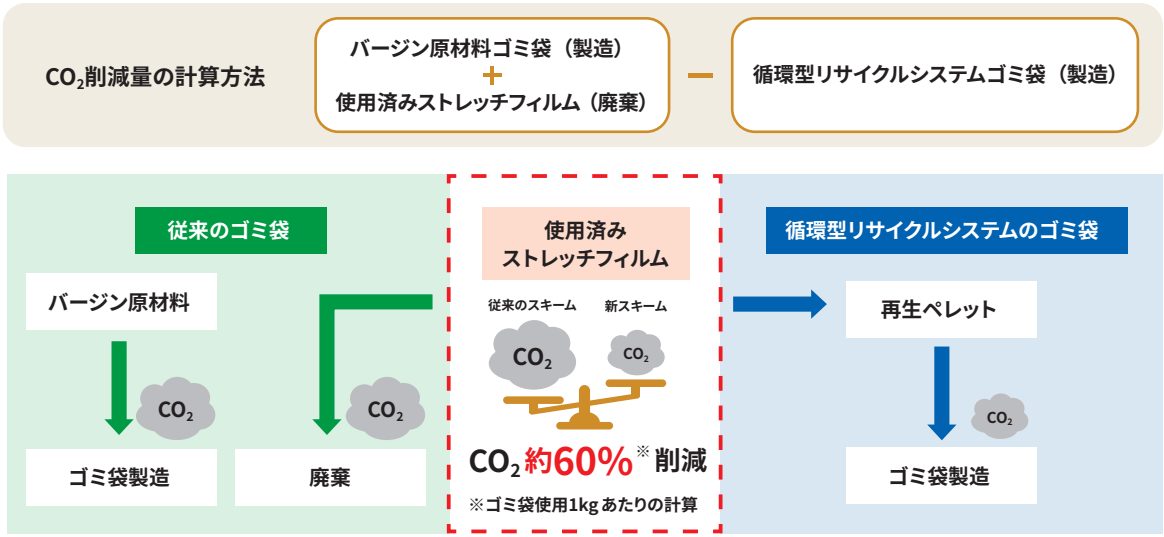
「使用済みストレッチフィルム」を ゴミ袋にアップサイクル

日本アクセスの物流センターで排出される「使用済みストレッチフィルム」を株式会社宮崎が回収し、提携するリサイクル業者にてリサイクル材料へとペレット加工。製造された「ゴミ袋」を物流センターが購入して再利用する循環型リサイクルシステムです。これにより、石油由来のプラスチック原料の使用量削減や、「使用済みストレッチフィルム」の焼却処分に伴うCO_2排出量の削減が可能となり、環境負荷低減に貢献することができます。



本リサイクルシステムによって 期待できる効果

従来のバージン原材料を使用したゴミ袋から、循環型リサイクルシステムのゴミ袋を使用に切り替えることで削減できるCO_2排出量は、ゴミ袋1kgあたり約60%。年間で約103t-CO_2の削減を期待できます。



地球環境

低炭素社会の実現を

持続可能な環境を未来に残すための、エネルギー使用量削減に向けたチャレンジ。

気候変動対策、電気使用量の実績

照明機器のLED化と太陽光発電システムの導入

物流センターにおける照明機器のLED化をほぼ完了し、現在は次世代LEDへの更新を行っています。

また、2026年8月現在、26の拠点において太陽光発電システムを導入、3,000トン以上のCO_2を削減しています。



社有車のハイブリッド化とテレマティクスシステム導入

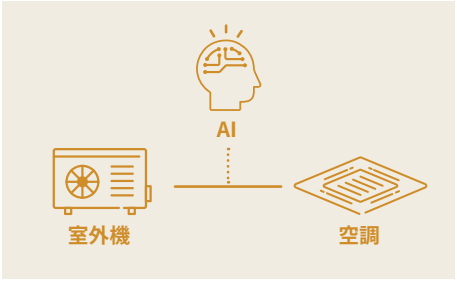
全国の拠点で使用する社有車の一部にハイブリッドカーを導入しています。また、テレマティクスシステム導入を順次拡大し、アイドリング、急発進などの抑制をはかり、事故の防止だけでなくCO_2も削減しています。ハイブリッドカーの導入では年間約58トン（推定値）CO_2削減となっています。



事業用空調機器設備向けの節電制御装置の導入

空調機に取り付けるだけでAIが空調の運転を最適化し、省エネを実現。

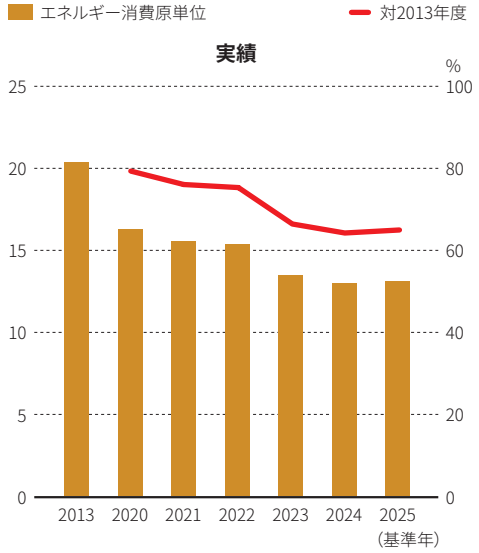
2025年度までに、14センターにて導入し、約404t-CO_2の削減に貢献しています。今後も順次導入推進していきます。



全拠点のエネルギー推移

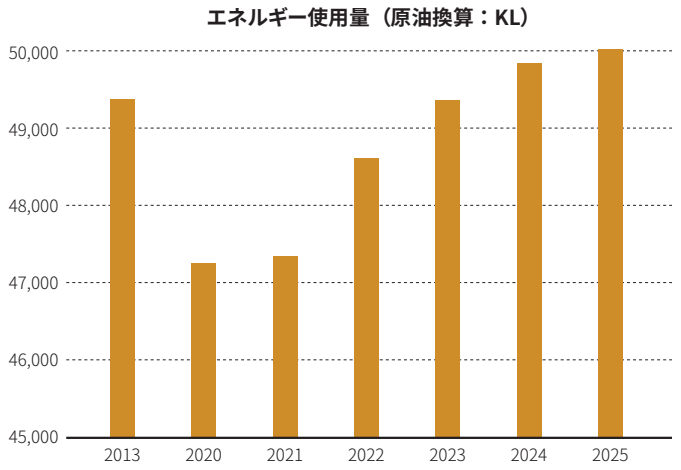
当社の使用エネルギーは主に電気ですが、使用量・原単位ともに順調に減少傾向を続けています。2021年度以降は業容拡大により使用量が増加していますが、エネルギー消費原単位は削減できています。

$$\text{エネルギー消費原単位} = \frac{\text{エネルギー使用量の原油換算（KL）}}{\text{売り上げ（百億円）} \times \text{その年の平均気温（℃）}}$$



省エネ評価11年連続「S評価」を獲得

省エネルギー法定期報告に基づいて行われる事業者別クラス分け評価制度において、当社はS・A・B・C評価で2015年度から2025年度提出分まで11年連続Sランクを獲得しました。



地球環境

効率化がもたらす環境負荷軽減

作業内容の精査を通じ、よりサステナブルな業務フローを実現しています。

輸送時における作業軽減、CO_2排出削減

物流合理化・効率化の推進（統一クレート導入）

作業時間の分析を行ったところ、クレート整理作業や売り場への搬送作業により納品に時間がかかっていました。統一クレートを導入することでドライバーの店舗およびセンター内での整理作業負担を軽減しました。

※ 経済産業省「サプライチェーンイノベーション大賞2022」において、当社が株式会社東急ストアと協力して上記の取り組みをしたことが評価され、『優秀賞』を受賞しました。

取り組み前

クレート：約120種類



取り組み後

クレート：約60種類

※約60種類を統一クレートに切り替え



配送業務の見える化と効率化

配送業務の「見える化」のため、動態管理サービス「MOVO Fleet」を導入しています。GPSによる自動記録データを活用し、配送効率化の取り組みを行うことにより、CO_2排出量削減にもつながっています。



改善例



全社のMOVO Fleet導入効果

2025年度
2.1億円の導入効果
4tトラック**228台**分相当の改善
⇒ **約770t-CO_2/年**
⇒ 他の方法も含め、荷主物流の省エネ（現在約18万t-CO_2）への貢献追求

食の安全・安心

食の安全確保のためのリスク未然防止

産地から食卓まで、サプライチェーンのリスク低減に取り組みます。

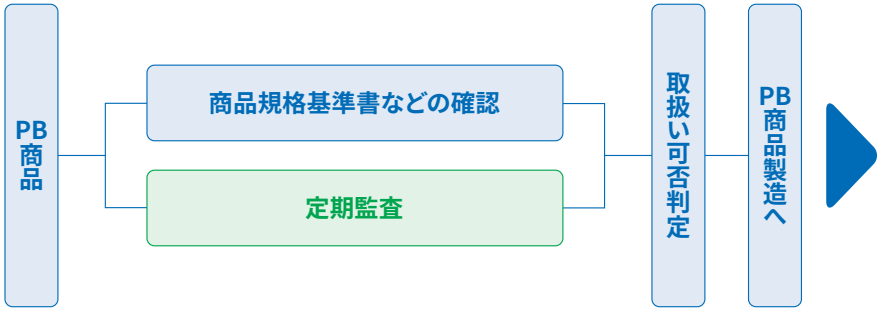
商品規格書整備、商品確認

当社PB商品の商品規格書確認や表示を含むパッケージ・文言を社内専任部署で確認し、法律違反や表示ミスの防止に努めています。

主な確認項目

名称　原材料名　添加物　アレルゲン　原料原産地
栄養成分　強調表示　効能効果表示　各自治体条例
期限根拠確認　微生物規格　理化学規格
容器包装　製造工程　トレーサビリティ

開発から製造に至る流れ



工場監査の実施

当社PB商品の製造委託工場に対し、一般社団法人食品マネジメント協会発行JFS-B規格要求事項に基づき工場監査を定期的に実施しています。食品安全管理体制の整備と運用状況を確認し、課題があれば改善を行い、食品安全水準の維持・向上に取り組んでいます。



食品安全関連法令や社内ルールを記載したハンドブックを全従業員へ配布

安全な商品を取り扱うため、全社員が自律的に判断し食品事故を予防できる“食品安全文化”の醸成に向け、必要な情報・知識の周知と浸透を継続して進めています。



お取引先様、グループ会社、社内向けオンライン勉強会の開催



全国の取引先様向けに専門の講師を招き勉強会を開催しています。食品表示基準改正、健康訴求商品等の販促表現、食品製造工場のアレルゲン管理、食品自主回収の課題など時事に沿ったテーマを選定し、食品安全の知識を深めていただいています。社内およびグループ会社向けにも、食品安全勉強会や動画配信による学習を定期的に実施することで安全な食品を扱うために必要な知識と意識のレベルアップを図っています。

社会貢献

食を通じた社会貢献・次世代育成

次世代を担う子どもや若者、そして地域に向けて、私たちができること。

食育活動

地域貢献や次世代育成、食文化の継承を目的として、小学校での食育活動を推進しています。

伝統食材である「乾物・乾麺」をテーマにメーカー様と連携しながら、食の大切さや楽しさを幅広く伝える取り組みを展開。子どもたちが食材の魅力にふれながら、心と体の健やかな成長を育むことを目指しています。

2025年度末までに、累計で2,700名を超える子どもたちが参加しました。



食育授業の風景

離島振興・地方創生の取り組み

一般社団法人 離島振興地方創生協会の「“離島振興”と“地方創生”をめざし、日本を豊かな“食列島”にする」という活動に賛同し、「離島や地方における生産者の育成と商品開発援助」ならびに「都市量販店への卸機能」を担う取り組みを行っています。

2025年より離島に加え地方創生へも範囲を広げ、地域特性やその特産品を活かした当社PB品の開発や、EC向けの生鮮産直商品の取り組みなどを実施しています。

「ご当地!絶品うまいもん甲子園」への支援

高校生の夢を応援する食企画「ご当地!絶品うまいもん甲子園」をパートナー企業として支援しています。

この大会では「夢の舞台を創造」「人材育成」「地域活性化」をコンセプトとして掲げ、食を通じて農林漁業の大切さを伝え、夢を応援し、地域を盛り上げ日本を元気にすることを目的として、2012年より開催されています。大会をさらに盛り上げるべく、高校生に向けた食の勉強会の実施や、高校生発案の新商品開発にも一緒に取り組んでいます。



社会貢献

食を通じた社会貢献・次世代育成

必要とされるところに支援の手を伸ばし、より良い社会と未来への貢献を図っています。

「こどもフードアライアンス」の取り組みを継続

認定NPO 法人フローレンスと連携し、全国のこども宅食実施団体や困難を抱える子育て家庭への食支援「こどもフードアライアンス」を実施しています。

2025年度末までに、メーカー様36社にご協力いただき、延べ691の福祉団体を通じて約17.6万世帯の子育て家庭に、約94.3万点の物品をお届けしました。



国連WFPへの支援

社員募金の実施や、ウォーク・ザ・ワールド（横浜・名古屋・大阪）のイベント参加を通じ、飢餓のない世界の実現を目標に活動する世界最大の人道支援機関、国連WFPの「学校給食支援」を応援しています。



©WFP/Par Tim



子ども食堂・フードバンクへの食品寄附

全国のフードバンク団体や地域の子ども食堂ネットワークを通じて食の支援を継続的に行っています。賞味期限のまだ残っている食品などを提供することで、社会貢献だけでなく食品ロス削減にもつながっています。



ベルマーク・使用済み切手の寄附

収集活動で集まったベルマークを近隣の小学校や特別支援学校へ、使用済み切手を「飢餓のない世界」を目指して活動する認定NPO法人に寄附しています。



労働環境

心とからだを健やかに

財産である社員一人ひとりが「働く喜び」を実感できる企業であるために。

健康経営の推進

「健康宣言」　社員一人ひとりがいきいきと働く喜びを感じることができる会社にするため、2021年3月1日「健康宣言」を行い、社員へのさらなる支援、働く環境づくりや健康増進に取り組んでいます。

健康宣言

一人ひとりがいきいきと働く喜びを感じられる会社に

日本アクセスの財産は、社員一人ひとりです。
その社員がやりがいをもって「働く喜び」を実感できる企業であるために、働きやすい職場環境づくりと社員一人ひとりが健康保持・増進を最重要であると捉えられるように、積極的に支援してまいります。

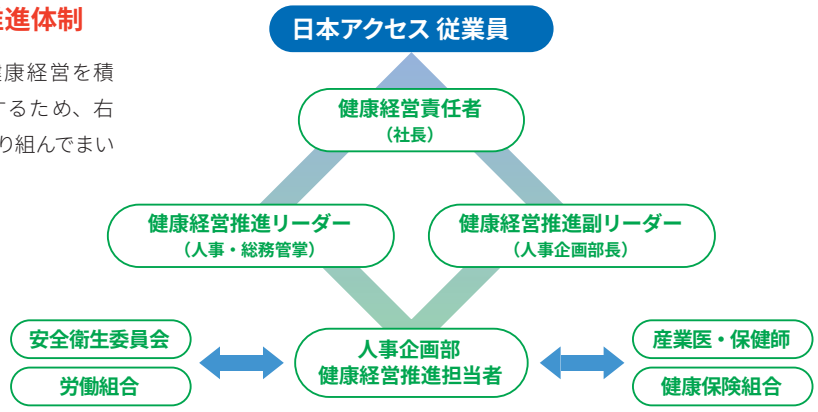
制定日：2021年3月1日
代表取締役社長 社長執行役員 CEO
服部 真也

行動指針

1. 会社は社員の心とからだの健康保持・増進を積極的に支援します。
2. 社員は自らの心とからだの健康に興味をもち、維持・増進に向けた行動変容につなげます。
3. 「健やかな食生活を支える」「豊かな食生活を担う」使命を果たし、食を通じて永続的に広く社会に貢献していきます。

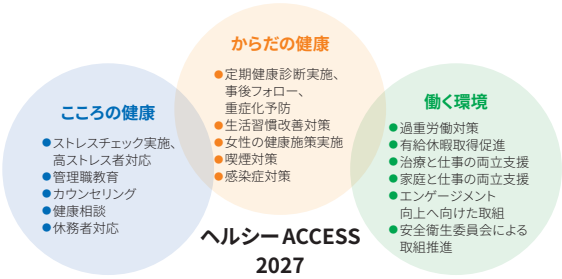
健康経営推進体制

当社は、健康経営を積極的に推進するため、右記の体制で取り組んでまいります。



健康経営施策の推進（ヘルシーACCESS 2027の推進）

経年データより課題を抽出し、「からだの健康」「こころの健康」「働く環境」ごとに目標値を定め、健康経営推進施策である「ヘルシーACCESS 2027」を積極的に推進します。



項　目		2025年度実績	2027年度目標値
生活習慣病予防・重症化予防対策・喫煙対策			
定期健康診断受診率		100.0%	100%
健康診断事後フォロー	前年度ハイリスクで当該年度は非ハイリスクの割合（糖代謝のみ）	72.2%	100%
	保健指導実施（特定保健指導含む）	93.4%	94.7%
メタボリックシンドローム	非該当者率（全年齢対象）	83.3%	84.2%
肥満	適正体重者率（BMI 25未満）	67.0%	70.1%
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	69.5%	69.6%
運動	1回30分以上の軽く汗をかく運動を2回以上/週、1年以上実施	24.4%	26.8%
	日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施	42.8%	44.8%
食事	朝食を抜くことが3回未満／週	67.5%	70.0%
行動変容	運動や食生活等の生活習慣を改善に取り組んでいる	23.9%	26.1%
喫煙	非喫煙率	74.2%	76.6%
メンタルヘルス対策			
ストレスチェック受検率		97.4%	—
高ストレス者率		9.5%	—
労働時間の適正化　ワークライフバランスの取組推進			
平均有給休暇取得率（年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100）		79.8%	80.0%
残業時間（1人あたり平均時間外労働/月）		20.60h	19.0h
離職の状況（離職率）		2.50%	2.00%
平均勤続年数		15.1年	—
アブセンティーイズム：傷病による休職の状況（1週間以上休業した人数）		116名	90名
労働災害（4日以上休業が発生したもの）		3件	0件
労働生産性に関する指標			
エンゲージメントスコア		55.4（BBB）	58.0（A）
プレゼンティーイズム：受検者の平均点（QQmethod使用）　パフォーマンス低下度（0:通常→1:低い）		0.3	—

※目標設定は、伊藤忠連合健康保険組合、厚生労働省 国民健康・栄養調査を参考に決定
エンゲージメントスコアの回答率は99.8%（回答4080人）

「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定

当社は経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定されました。2022年より5年連続の認定取得です。

今後も、社員一人ひとりがいきいきと働く喜びを感じることができる会社にするため、社員へのさらなる支援、働く環境づくりや健康増進に取り組み、豊かなワーク＆ライフの実現を目指してまいります。

労働環境

豊かなWork&Lifeの実現を

目指すのは、誰もが能力を発揮し、活躍できる働きがいのある会社。

DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）の推進

「心に届く、ダイバーシティ宣言」

当社は、2019年4月に「心に届く、ダイバーシティ宣言」を発表し、“誰もが能力を発揮し、活躍できる働きがいのある会社”を実現するための活動を推進しています。

働きがいを高めるために

社員自ら働き方改革を推進することで
生産性を高め、ワーク・ライフ・バランスを実現し、
長く活躍できる働きやすい環境を整えます。

個々の力を結集するために

多様性を認め合い、
「お互い様」の気持ちでつながりを大切にし、
一人ひとりの強みを存分に発揮できる職場をつくります。



各種人事制度の整備・拡充

- キャリアの選択肢を広げるコース制の導入
- 時間単位有給休暇導入
- メリハリ勤務制度（フレックスタイム制）導入
- ライフ事由に応じて選択可能な転勤区分の新設
- 全社員を対象としたテレワーク導入
- ジョブ・リターン制度導入
- 障がいのある方向けの社員登用制度の導入
- 育児短時間勤務、子の看護等休暇を小学校6年生まで拡充
- 不妊治療休暇導入

DE&I 浸透施策の展開

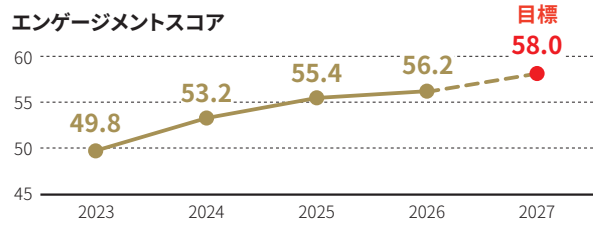
- 「イクボス企業同盟」加入
- 全社エンゲージメント調査の導入
- 経営層と社員の意見交換会開催
- 体験型ワークショップ開催
- ダイバーシティに関する講演会の定期開催
- 介護に関するセミナー、常設相談窓口設置
- 育休取得者を対象としたワークショップ開催
- さまざまなテーマによるロールモデル紹介

社員一人ひとりがDE&Iの推進者に

エンゲージメント向上への取り組み

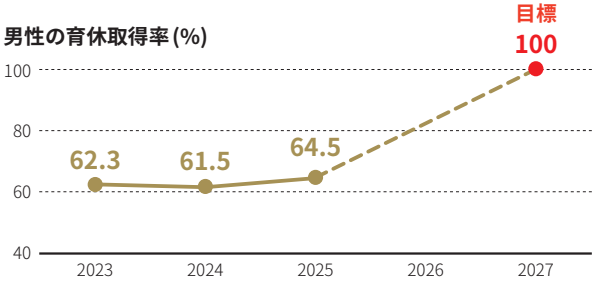
2023年度より、全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施しています。

会社・仕事・上司・職場に関する設問をもとに、社員の会社に対する共感度合い（＝エンゲージメント）を数値化することで、立場や価値観によるギャップを洗い出し、会社全体および職場単位での改善活動に取り組んでいます。当社で働く社員が、その立場や価値観に関わらず仕事へのやりがいを感じられ、自分の意志を尊重し、熱意をもって仕事に取り組むことができるような風土醸成につなげていきます。



男性育休があたりまえの職場へ

多様な働き方を支える取り組みの一環として、男性社員の育児休職取得を推進しています。取得者をロールモデルとして紹介するほか、経営トップからもメッセージを発信することで、育児休職を取得しやすい環境づくりを進めています。取得率は向上しており、長期取得者も増加しています。今後も、部署や職種を問わず、誰もが仕事と育児を両立できる職場風土の定着を目指します。





※2023年度および2024年度の数値について、集計方法の確認により再計算を実施し、過年度数値を修正しています。

労働環境

成長を支える人財育成

会社を支える最大の基盤である「人」を支え、育てる仕組みを整えています。

自律的な成長を支える「研修体系」の構築

アクセスアカデミー

新たな研修体系では、キャリアは会社が一方的に定めるものではなく、社員一人ひとりが主体的に描き、切り拓いていくものと位置付けています。その実現に向けて学びのプラットフォーム（AAP）を導入し、各階層に定義されたスキルの習得状況の把握や、会社指定研修の受講・管理をはじめ、各種研修情報を一元的に確認・管理できる環境を提供し、自律的な学びと成長を支援しています。

学ぶ形式	学ぶ対象は パート・契約社員～新卒～中堅～部長・支店長～役員まで誰でも！
対面・オンラインなどの研修、講座、ワークショップ	**会社指定研修** 新入社員研修、2年目社員研修、新任組織長研修など
	階層別スキル研修 PDCA、PCスキル、ロジカルシンキング、プレゼンテーション、マネジメント基礎、コーチング、リスクマネジメントなど
	キャリア開発／自己啓発 年代別キャリア研修、eラーニング受け放題サービスなど
課題提出型通信教育	約100コースの中から講座を選択



業務に活きる資格取得を支援

人材の競争力向上を図るために、全社員を対象として資格取得支援を行っております。

特に、2021年度から惣菜管理士資格取得に対する補助を全額会社負担とし、さらに強化を図っています。

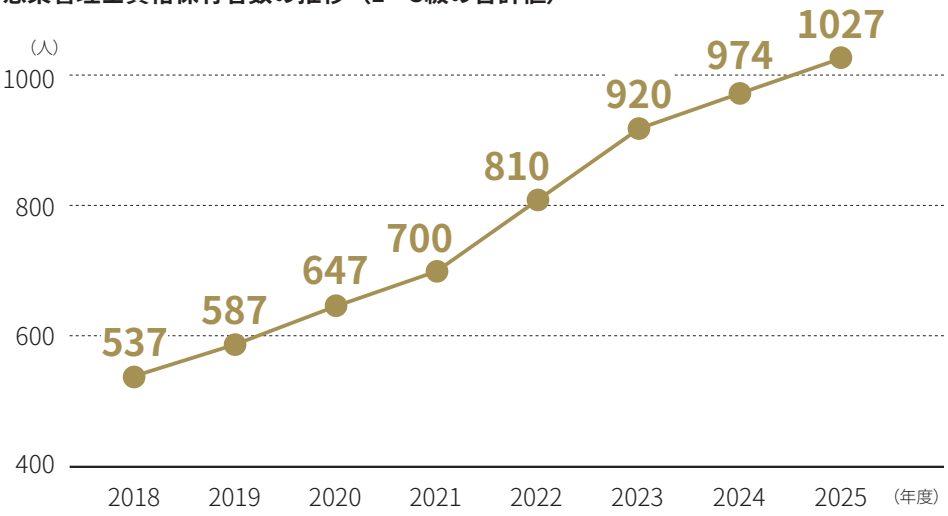
資格者DATA
社内の資格保有者数

惣菜管理士数
（1級～3級累計）
1027名

管理栄養士
（2026年4月時点）
48名

食品卸業界 No.1!

惣菜管理士資格保有者数の推移（1～3級の合計値）



現場と一緒に会社をよくする



岩田 憲司
取締役 執行役員
人事・総務管掌

新人事制度の導入

社員一人ひとりが自ら考え、行動し、失敗を恐れず挑戦し続けていく「ソリューションプロバイダー」への進化を会社として本気で後押しするため、当社の社員の「働きがい」向上を経営の中核として位置づけています。2026年4月、第9次中期経営計画で掲げる「成長を支える人財づくり」を目指す取り組みとして、10年ぶりに新人事制度を導入いたしました。成果には公正でメリハリある評価で応え、昇格や報酬を通じて挑戦が報われる「やりがい」のある環境を整えたほか、新たに設けたコースごとの役割に応じ、能力の発揮を最大限支援するための育成体系も刷新しました。学びの場「ACCESS ACADEMY PORTAL」を導入し、キャリアの自律を支援していきます。また、転勤時のサポート強化や働き方を選択できる仕組みにより、ライフステージが変化しても「働きやすい」環境を実現しました。

制度は導入して終わりではなく、「浸透・定着」が大きな課題です。メリハリある評価やキャリア自律支援、働き方を選択できる仕組みは、社員の「働きがい」を高め、「稼ぐ」ことに集中し、安心して「挑戦」できる環境をつくる重要な経営戦略です。運用後に生じた課題を分析し、改善を図っていきます。

また、中長期的な人員構成の見直しも大きな課題です。女性管理職の育成、シニア人財の活躍支援、戦略領域への人員配置、障がい者雇用の拡大にも取り組んでいきます。一方、ムダを「削る」、気配り・目配り・心配りで「防ぐ」ことも重要です。全社目線での効率化・生産性向上のみならず、過重労働による健康障害の防止、多様な人材が働きやすい職場環境づくりを健康経営の観点から企画・推進していきます。

働きがいの継続的改善

社員が安心して思い切り挑戦できる「働きがい」のある環境づくりは経営の重要な責任です。今後も社員一人ひとりの人生と向き合い、共に成長し続ける会社でありたいと考えています。

当社では、社員の企業に対する共感度合いを示す「エンゲージメント」を2023年より毎年定期的に調査し、課題の特定・改善に取り組んでいます。組織ごとに調査結果のフィードバックを行い、担当役員と組織改善に向けた討議を行う仕組みを構築しています。

これまで3年間にわたり、会社や管理職による問題改善に取り組んだ結果、「全社一体感・階層間の意思疎通」「現場組織長の意識」は改善してきています。一方、「課長層と代行層の意識差」「女性・シニア・キャリア採用者の意識」については、コミュニケーション・役割共有に課題が残っており、上司からの方針・目標・役割期待の伝達改善が必要です。今後は、各組織が主体となって改善を行う「ポジティブアプローチ」を取り入れ、社員の自発的な貢献意欲を高めエンゲージメント向上につなげていきます。

急速に変化する環境の中、同じことをしていては変化への対応が遅れます。小さな「気づき」を大切にし、「現場と一緒に会社をよくする」、「ソリューションプロバイダー」への進化に向け、互いに「尊重」しあい、粘り強く「挑戦」し、一緒に「創造」する価値観を大切にしていきます。