

60th
RingerHut History
since 1962

リンガーハットグループ
企業情報はこちら



60th
RingerHut History
since 1962

リンガーハットグループ コーポレートブック 2022



この印刷物は、FSC® 認証紙、VOC 削減効果の高い「水なし印刷」[NON VOC インキ] を使ってつくりました。また、CTP (Computer To Plate) 方式を採用し、製版工程における中間材料を全廃しています。

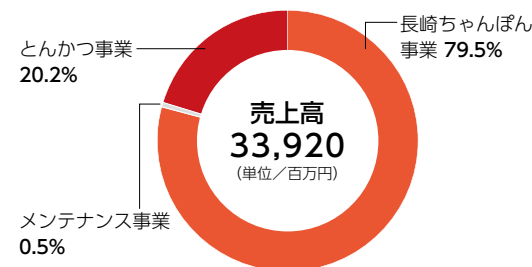
経営理念（企業使命観）

すべてのお客さまに 楽しい食事のひとときを 心と技術でつくる リンガーハットグループ

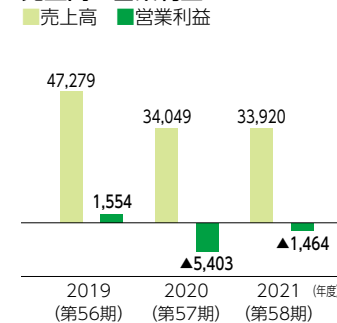
リンガーハットグループでは、お客さまが「食」される商品を提供しています。
「食」はおいしく健康的でさらに「安全」「安心」でなければなりません。
変わりゆく時代の中でお客さまに求められる存在であるために、
私たちは、常に成長し、変わり続けることが大切だと考えます。

財務データ

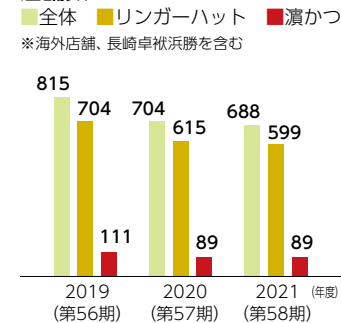
売上高構成比率



売上高・営業利益 (単位：百万円)



店舗数 (単位：店)



報告対象組織

株式会社リンガーハット
リンガーハットジャパン株式会社(直営店・加盟店)
浜勝株式会社(直営店・加盟店)
リンガーハット開発株式会社
リンガーフーズ株式会社
株式会社ミヤタ

報告対象期間

2021年3月1日～ 2022年2月28日*

発行

2022年5月25日

お問い合わせ

株式会社リンガーハット CSRチーム
TEL.03-5745-8611 FAX.03-5745-8622
<https://www.ringerhut.co.jp/>
※2022年3月1日以降の内容を一部含みます。

CONTENTS

経営理念／財務データ	1
目次・編集方針	2
トップメッセージ	3
特集／ 新たな取り組み、リンガーハット流“DX”とは	5
リンガーハットグループ・リブランディング宣言	7
リンガーハットグループの価値共創モデル／ 非財務データ	8
食の安全・安心への取り組み／ TOPICS ウィズ・アフターコロナ対応型の新店舗	9
環境保全の取り組み	10
ステークホルダーとともに	11
TOPICS オンライン食育教室	12
ガバナンスへの取り組み	13
社外取締役からのメッセージ	14

編集方針

2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動や社会貢献活動にさまざまな影響を受けました。その中でリンガーハットグループは、人と社会に貢献する企業であり続けることをめざし活動してきました。本報告書では、アフターコロナにおける新たな成長戦略であるリンガーハットのDX戦略をはじめ、社会と環境の持続的な発展に向けた取り組みを中心に紹介します。また、ガバナンス情報についても拡充を図りました。

創業60周年節目の年。環境変化への対応力を高め、自ら考え、行動し経営効率化の実現に努めます

2021年度の業績について振り返りをお願いします。

デリバリー・テイクアウトの売上の伸びが顕著に。業務効率を進化させ筋肉質な企業体質を目指します。

2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大の中、黒字化達成に向けて経営効率の改善に全力で取り組んできました。残念ながら、消費行動の変化で夜の時間帯を中心に客数低下は続いており、業績の回復は鈍化しています。しかしながら、テイクアウト・デリバリーにおいては明るい兆しも見え、前期に引き続き微増傾向にあります。店内改装によるテイクアウト専用窓口、24時間いつでも商品が購入できる冷凍自動販売機はいずれも好評を得ており、現在、設置店舗の拡大を進めています。さらに、テイクアウト専用ちゃんぽん麺や保温性の高い容器の開発も功を奏し、テイクアウトの売上比率はグループ全体で平均 25%まで見込めるようになりました。

今期は「全員参加で、永続する企業体質をつくろう」をスローガンに掲げ、2022年度黒字化達成に注力していきます。具体的には、店舗と工場および間接部門のDX推進を順次行っていく計画です。特に工場の自動化は固定費削減につながるため、業績回復させる上で大きな課題と捉えています。また、当社はこれまで消費者に向けた販売に注力してきましたが、リンガーハットの国産野菜を外部の小規模チェーン店へも販売を展開し、企業間（BtoB）取引へと拡大を図ること、工場の稼働率を向上させる取り組みも開始しました。

引き続き厳しい外部環境が見込まれますが、グループ一丸となって経営効率化の実現に全力で取り組んでいきます。

創業60周年を迎え、具体的な取り組みをお聞かせください。

新ブランド立ち上げに伴う高品質・高価格帯商品の展開、DX推進と「月例会」の充実でグループの強みをさらに強化します。

長引くコロナ禍において、感染リスクを抱えるお客さまが外食店を選択する基準は以前に増して厳しくなったと実感しています。確実に客数増加を図るためには満足度の高い商品とサービスの提供よりほかありません。その施策のひとつとして、創業60周年の節目に、リンガーハットのアピールポイントである国産野菜をもっと多くのお客さまに提供するため

『モグベジ食堂』というブランドメッセージを立ち上げました。その想いを具現化した「モグベジ商品」をはじめ、季節商品や高付加価値な商品を積極的に展開していきます。また、店舗従業員主体で行っている「月例会」を充実させ、QSC（Quality+ Service+ Cleanliness 品質・サービス・清潔）教育と実践を徹底し、お客さま満足度の向上に努めてまいります。

新しい時代に対応した企業価値向上の取り組みについては、グループの結束を強化する「ダイバーシティ推進全社みらい座談会」を実施しています。これまでの女性活躍推進から枠を広げ、全社員の意見を自由に交換できる場をつくりました。社内のさまざまな意見を取り入れながら、働きやすい環境づくりを目指しています。

生産性向上においては、AIを活用して正確な売上予測を行うWeb発注システムの運用がリンガーハット全店で始まっています。今期は、パート・アルバイトの勤務スケジュールを自動で作成するシステムの導入を計画しています。

SDGsをはじめ、社会的責任を果たすための取り組みについてお聞かせください。

再生可能エネルギーでの工場操業、次世代に向けた食の大切さの啓蒙など、時代の変化に対応した社会貢献を果たしてまいります。

地球規模での気候変動リスクが高まるなか、温室効果ガスの排出抑制は当社においても重要な課題と認識しています。当社では2050年のカーボンニュートラルの実現を目指し、リンガーハット京都工場では2022年4月より再生可能エネルギー由来の工コ電力での操業を開始しました。また、富士小山工場、佐賀工場も再生可能エネルギーに切り替えています。さらにリンガーハット・濱かつ全店では、プラスチック製容器包装類の地球環境への影響を考慮し、テイクアウト商品で提供する袋やスプーンをバイオマス素材配合に変更しています。

また、次世代を担う子どもたちの豊かな心と健やかな身体づくりを目的とした食育活動では、オンラインによる新たなプログラムで継続しています。

リンガーハットグループは、こうした社会的責任を果たし、新たなチャンスに向けて行動する企業を目指しています。この挑戦を見守りいただき、今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



株式会社リンガーハット
名誉会長

米濱 和英

株式会社リンガーハット
代表取締役社長兼 CEO

佐々野 謙延

新たな取り組み、リンガーハット流“DX”とは

従業員の働き方改革を目標に掲げ、持続的な事業発展の実現に向けてDX推進に取り組んでいます。



DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進で、店舗の発注や事務にかかっていた人的労力をAI技術で代替し、さらなる経営効率の向上を目指しています。

従業員における、「調理と接客」時間の確保が第一の課題

2020年9月からDX推進チームが正式に立ち上がりました。当初より、全国展開する企業として、スキルに関係なく誰でも売上や利益の予測を行える仕組みの創出が急務でした。並行して、組織の課題を抽出すべく社内アンケートも実施。店舗の従業員がより調理と接客に専念できることを第一の課題におき、働き方改革を見据え店舗と工場および間接部門のDXに取り組んでいます。

2021年からリンガーハット全店で運用が始まっているWeb発注システムは、食材の必要数と推定在庫から店舗ごとや日ごとの発注数を、AIで算出した売上をもとに自動で割り出すシステムです。これまでは、各店舗の店長

が経験値から日別の売上目標を設定していたものを、前月の売上や食材使用量等の数字をチェックして発注ボタンを押すだけで予測可能になりました。

また、現在はアルバイトのシフト管理のシステム化も進めています。これまで希望シフトを個別に聞きながら対応していたものを一元管理化。アルバイト側からも手軽に提出できるなど、双方向視点での使いやすさを図ります。

DX 推進の拡大と、効果的な人材育成の取り組み

システム環境の整備や実装に伴い、従業員の理解力向上を図るためにマニュアル作成・共有システム「Teachme Biz」を導入しました。リンガーハットをはじめ、各業態

需要予測システム

AIを使った需要予測システムを、パロアルトインサイト（本社：シリコンバレー）と共同開発中。



教育・トレーニング

教育・育成システム「Teachme Biz」（ティーチミー・ビズ）を導入。導入店舗にはタブレットを配置。



Web 発注システム

店舗での食材発注業務を統一、簡便化するシステムの運用を開始。社員間の連携もスムーズになりました。



人事・労務システム

管理者も、従業員もオンラインで操作・入力可能なシステムで業務時短を大幅に実現。



リンガーハットグループのDX戦略

経理システム

明細書などの「ペーパーレス」を目標に、システムを導入。紙資料のコスト削減も実現。



のフランチャイズ店舗を含む約700店舗に導入されている人材育成システムです。接客のほか、包丁の使い方や盛り付けといった動きの伴うものは誰もが理解しやすい動画を作成しました。トレーニング開発チームと共働することで従業員の理解を促進し、システム導入の十分な効果を得るために標準化を目指します。

このほか、年末調整や給与明細等、煩雑な労務手続きを自動化できる人事・管理システムの運用を全社で開始。紙文化の人事労務をクラウドで効率化し、ペーパーレスの実現にも取り組んでいます。

今後は生産管理やトレーサビリティの強化、あらゆる事態に対応する需要予測システムを導入し、食品ロスの解決等にも注力していく予定です。こうしたDX推進で、発注業務や人員管理に追われていた従業員の調理と接客

の時間確保を迅速に進め、顧客満足度の向上につなげていきます。

DX推進チーム

DX推進チームリーダー
是末 英一（上左）

児玉 竜司（上右）

森崎 真寿美（下左）

村越 大夢（下右）



リンガーハットグループ リブランディング宣言

もっと多くのお客さまに楽しい食事のひとときを。
リンガーハット・濱かつは新たなブランド戦略を立ち上げ、お客さまに愛されるお店へと進化します。

リンガーハット 新ブランドメッセージ

「モグベジ食堂」

モグベジ

野菜をもっとおいしく身近に、みんながモグモグ楽しめる「Ideal Dining」へ。栄養価の高い季節の国産野菜を五感で楽しめるメニューを取り揃え、皆さまをお待ちしています。



彩り野菜のちゃんぽん

濱かつ リブランディングテーマ



「濱かつらしいおもてなし」で、いつもおいしく、ちょっと贅沢な時間をお届けしたい。もっと、おもてなしを極め、もっと、お客さまに愛されるとんかつ専門店を目指します。



担当者の声



株式会社リンガーハット
営業戦略部
RH営業企画チーム
下澤 圭介

リンガーハット・濱かつの強みを活かしたブランド戦略で、お客さまにもっと喜んでいただけるお店を目指します。

安全・安心な国産野菜に強みを持つリンガーハット。おもてなしの精神を高める濱かつ。新たなブランドコンセプトを検討するために、調査、検討を進める中で、このことを再認識することができました。それぞれの強みを強化することにより、さらに多くのお客さまのご期待にお応えできると考えています。季節の国産野菜をもっとおいしく楽しんでいただく「モグベジ食堂」。お客さまに「QSC + ホスピタリティ（おもてなし）」を実感していただく「もっと、おもてなし」。リンガーハット・濱かつのそれぞれの良さに磨きをかけ、もっと皆さまに愛されるお店づくりを目指します。

リンガーハットグループの価値共創モデル

リンガーハットグループは、ステークホルダーの皆さまと連携・共創を図り、おいしく、健康的で、安全・安心な「食」をお客さまにお届けします。これらを通じて、日本の食文化の発展・継承に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。



■ 非財務データ



100%
国産野菜使用率



25店
2021年 改装店舗数



64.5%
食品リサイクル率



51名
女性店長数



40回
食育教室の実施数

食の安全・安心への取り組み



お客さまに安心してお食事を楽しんでいただくため、店舗・工場における品質・衛生管理を徹底しています。

工場における取り組み

リンガーハットグループでは国内すべての工場（佐賀・富士小山・京都）において、国際規格ISO22000：2018認証を取得し、食材の加工時における異物混入や微生物汚染などリスクに対する衛生管理・品質管理を徹底しています。

グループ各工場では、金属探知機やX線検査装置を用いた異物混入防止措置や、品質管理チームによる細菌検査や理化学検査を取り入れ、お客さまに安心して召し上がっていただける食材の製造を行っています。



製造ラインの金属探知機による検査



品質検査室による検査

きれいで快適な店舗づくり

いつでも来店いただいても、きれいで快適な店舗でお客さまをお迎えできるよう、コロナ禍においても定期的な店舗改装を継続して行い、2021年度はグループ全体で25店舗の改装を完了しました。また、新型コロナウイルス感染症の長期化を踏まえた対策として、グループ各店舗において、入店時の検温、アルコール消毒、座席間のパーティション設置、店内換気を徹底し、お客さまに安心してお食事いただくための安全衛生措置を実施しています。



コロナ対策で改装された店舗



飛沫感染予防パーティション

環境保全の取り組み



自然と環境を大切にして、持続可能な地球環境の保全に取り組んでいます。

工場における再生可能エネルギーの導入を促進

リンガーハットグループでは、2050年までにグループ内のカーボンニュートラルの実現に向け、工場・店舗における省エネ化・脱炭素化の取り組みを進めています。

リンガーハット京都工場では2022年4月より使用するすべての電力を再生可能エネルギー由来のエコ電力に切り替えました。また、再生可能エネルギーの導入は、富士小山工場・佐賀工場でも展開しています。これにより年間で1万トンのCO₂排出削減を見込んでいます。



京都工場の太陽光発電



廃棄物の抑制・プラスチック製素材の削減

リンガーハットグループでは、店舗における生ごみ処理や工場において発生した野菜くずのリサイクルにより、グループより排出される廃棄物の抑制に取り組んでいます。また、プラスチック製容器・包装類の地球環境への影響を配慮し、国内の店舗におけるプラスチック製ストローの提供を廃止。テイクアウト・お土産用の袋やスプーンについても、バイオマス（動植物に由来する有機物である資源）素材配合のものに順次、切り替えを行っています。

プラスチック使用量
約1.3万トン／年
削減（見込み）



バイオマス配合のスプーン

リンガーハットグループマテリアルフロー

	INPUT	OUTPUT
店舗	エネルギー ・電気 45,678千kw/h ・プロパンガス 2,054t 水 ・都市ガス 1,742t 904千㎡	廃棄物 ・可燃物 2,042t ・不燃物 409t ・ダンボール 75t CO₂ 32,337t
工場	エネルギー ・電気 18,348千kw/h ・プロパンガス 870t ・都市ガス 998t 水 ・重油 16kl 469千㎡	廃棄物 ・可燃物 695t ・不燃物 74t ・ダンボール 398t CO₂ 10,731t 野菜くず 2,868t 野菜くず 2,749t リサイクル
配送	エネルギー ・軽油 1,663t	CO₂ 4,299t

CO₂排出量の推移 2019年/1,158(54,325)、2020年/1,472(49,819)、2021年/1,389(47,367)

※表記の見方：年度／原単位当たり[kg/百万円]（総排出量[t]）

TOPICS

コロナ禍における「食」ニーズの変化に対応した 新型コンセプト店舗、新サービスが続々登場。

2021年11月に新規オープンした「リンガーハット 天神今泉店」は、ウィズ・アフターコロナに対応した新型店舗です。店舗内での接触機会を軽減するため、座席でのモバイルオーダーやセミセルフレジなどの新システムを導入。ご自宅で料理を楽しみたいお客さまにも安心してご購入いただけるようテイクアウト専用窓口も設置しました。また、2021年10月より設置を始めた冷凍自動販売機では、ちゃんぽん・皿うどん・ぎょうざ・チャーハンなどリンガーハットの主力商品を販売。24時間、いつでも気軽にリンガーハット商品が楽しめるとお客さまよりご好評いただいています。



新型店舗天神今泉店



24時間いつでも商品が購入できる冷凍自動販売機

ステークホルダーとともに



ステークホルダーの皆さまとの対話を深め、「食」を担う企業としての社会的責任を果たしていきます。

従業員とともに

▶ ダイバーシティ経営を強化

リンガーハットグループでは、多様な視点や価値観を尊重し、さまざまな知見やバックグラウンドをもった人財が活躍できる職場環境を整備することが重要と考えています。2021年度はこれまでの女性活躍推進活動をダイバーシティ推進活動へステップアップさせ、人事チーム内にダイバーシティ推進担当を配置。2021年12月より毎週開催をしている「ダイバーシティ推進全社みらい座談会」では、代表取締役社長が推進役となり、年齢・性別・国籍を問わず参加する社員たちと積極的な意見交換を行っています。



ダイバーシティ推進会議

▶ ハラスメント・違反行為のない職場づくり

リンガーハットグループでは、お互いの人格や価値観を尊重し合い、社員が安心して働ける職場づくりを推進しています。『リンガーハットグループ 行動基準』を全社員に周知しハラスメントを未然に防ぐための啓発活動を行っています。

また、違反行為があった際に、従業員が安心して相談できるよう「リンガーハット・ヘルプライン」を設置しているほか、社外にも第三者機関による相談窓口を設けています。



FCオーナー・契約農家とともに

▶ 契約農家との緊密な連携を継続しています

コロナ禍の影響で不安定な経済環境が続くなか、契約農家の皆さまとは緊密な連携を図り、野菜の栽培計画を共有してきました。緊急事態宣言等の影響で調達量の調整を依頼することもありましたが、年間を通じた計画から大きく逸脱することはありませんでした。



ホームページでは月1回、契約農家さまをご紹介

▶ FCオーナーさまが直面する経営課題の解決を支援

個別相談会やフォローアップミーティングなど対話をする機会を設け、FCオーナーの皆さまとの連携強化を図っています。2021年度は、スタッフの採用活動やビルオーナーとの家賃交渉など、FCオーナーさまが直面する経営課題の解決にも積極的に支援を行いました。

株主・投資家とともに

▶ 株主総会を初のライブ配信で開催

2021年5月に開催された株主総会では、会場への参加人数を抑制し、代わりにオンライン配信によるライブ中継を取り入れました。ライブ中継には最大で198名の株主さまにご視聴いただき、質疑応答ではご参加いただいた方からさまざまなご意見が寄せられました。



地域・社会とともに

リンガーハットグループは、「食」を担う事業者として社会的責任を果たすため、地域・社会との連携を図り、日本の食文化の継承・発展に寄与する活動に取り組んでいます。

▶ 立命館大学の「移動販売」についての研究活動を支援
一般社団法人日本フードサービス協会が主催する「外食と食分野で活躍できる人材育成」を目的とした大学の「食」に関する研究支援プログラムに協力をしています。2021

年度は「『移動する』食の未来－過去の知見を活かした時代に寄り添う移動販売の提案」というテーマについて立命館大学食マネジメント学部・研究科のゼミ研究を支援しました。2022年1月に開催された成果報告会では、今後の移動販売のあり方として「過疎化、高齢化、コロナ禍という社会課題に適応する新たな形態の形成につながる」との意見が上がり、学生たちの学びにつながりました。



長崎県諫早市のJリーグ試合会場での実地見学の様子

TOPICS

コロナ禍においても日本の食文化を後世に！ おうちでも楽しめるオンライン食育教室を開催

楽しく調理をしたり、学んでいただくことで、日本の野菜や食文化をより好きになっていただくことを目的として始まった「リンガーハットこども食育教室」。

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、店舗における食育教室を一時休止してきましたが、2021年2月よりオンライン会議ツールを活用したオンライン食育教室として活動を再開しました。事前にご自宅に送付した冷凍ちゃんぽんなどの入った食育キットを使って楽しくちゃんぽんを作ったりクイズをしたりするプログラムです。これまで40回のオンライン食育教室が開催され、25都道府県から300人以上のお子さまにご参加いただきました。

2022年3月には店舗における食育教室も再開することができました。今後は、店舗・オンライン両方での活動を目指して、より多くのお子さまにご参加いただき、日本の食文化を広く伝える活動として展開をしてまいります。

参加された方の声

- ・時節柄、子供にとって貴重な体験になりました。
- ・普段あまり野菜を食べない子供たちも、美味しいとよく食べました。
- ・全国の子達ともふれあえて、ちゃんぽんを作って食べたり楽しかったー！



ガバナンスへの取り組み



株主利益の立場から、長期的な企業価値の創出に向けて、ガバナンス体制の維持・改善に努めています。

コーポレートガバナンス

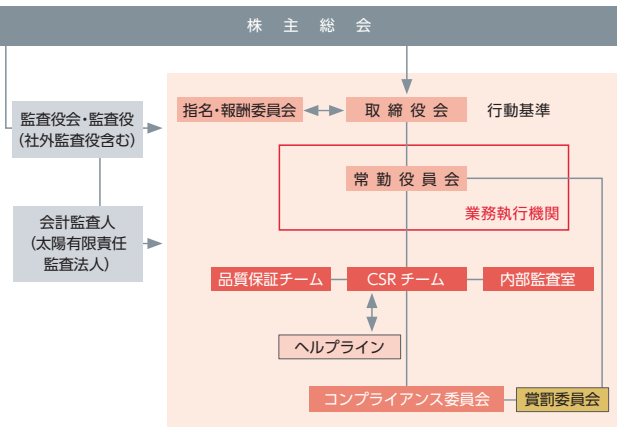
基本的な考え方

リンガーハットグループでは、コーポレートガバナンスの目的は、株主利益の立場から企業内部に企業経営をチェックする仕組みを構築することと位置づけています。グループの持続的な成長を目指し、経営環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制の構築と株主利益の視点によるチェック機能の拡充を図っています。

コーポレートガバナンス体制

企業経営における執行と監督の機能分離、株主などへの十分な質と量の情報開示および説明責任を果たすため、経営会議を軸としたガバナンス体制を構築しています。このガバナンス体制は、株主総会が選任した監査役会および監査役会により選任された会計監査人によって、管理統治されます。

コーポレートガバナンス体制図



● 取締役会

経営の最高意思決定機関である取締役会は、社外取締役2名を含む取締役5名で構成されています。当社の業務執行を決定し、取締役および執行役員の職務執行を監督する権限を有しています。

● 監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む監査役3名で構成されています。コーポレートガバナンスのあり方とその運営状況を監視し、取締役の職務の執行を含む経営の日常的活動の監査を行っています。

● 指名報酬委員会

取締役、監査役、執行役員の指名・報酬などに関する公正かつ透明性の高い手続きを行うため、2021年4月に指名報酬委員会を諮問機関として設置しました。同委員会は代表取締役2名と社外取締役2名の計4名で構成されています。

役員報酬に対する考え方

役員報酬は指名・報酬委員会における審議・答申を踏まえ、取締役会にて決定され、取締役の能力や職責貢献に基づく固定報酬部分、利益率基準に基づく業績連動報酬部分、株主目線での企業価値向上を促すインセンティブ・プランとしての譲渡制限付株式報酬で構成されています。

社外取締役については固定報酬のみで、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬は適用していません。

リスクマネジメント

リンガーハットグループでは、グループ全体のリスク管理を「危機管理マニュアル」を用いて行っています。想定されるリスクを(1)自然災害、(2)事故、(3)社会・経済、(4)経営に分類し、CSRチームが中心となって評価ならびにリスク管理を行っています。

また、不測事態の発生を想定したマニュアルや内部通報システムの整備を図ることで、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理しています。

コンプライアンス

グループ行動基準に掲げる「5つの実践訓」と「リンガーハットフィロソフィー」を指針に、法令と定款を遵守する指導を実施しています。

違反行為の通報窓口として社内外にヘルプラインを設置し、法令・定款違反を未然に防止する仕組みを取り入れています。これらヘルプラインに寄せられた事案については、毎月1回、社長により招集されるコンプライアンス委員会で、その対応や解決策について審議が図られています。

社外取締役からのメッセージ

2年に及びコロナ禍での自粛生活で、人々の行動・心理・消費に対するマインドは変わり、様々な変革の必要に迫られました。困難に立ち向かうことへ私達を突き動かしたのは「企業使命観への強い思い」でした。当社では「感謝と挑戦」「損得より善悪」といった思想が創業から60年、脈々と継承されてきました。あたたかい血の通った企業体質がリンガーハットグループの魅力であると、社外取締役就任以来実感しております。

「食」を通じて社会貢献していくために、未来志向の意識を向上させるべく各場でコミュニケーションに工夫を重ねています。集合教育等はオンライン形式になりましたが、代替手段という発想ではなく、教育・ミーティング・コミュニケーションをいかに戦略的に再構築し、新たな時代に即した組織のつながりを強固にしていく必要があると考えます。

新型コロナウイルス感染症や気候変動に加え、ウクライナ情勢など世界的に異常な事態が多発し、これらに適応する重要性が高まっています。世界の情勢は原材料の調達等に直結し、国産野菜への取り組みも国際マーケットの影響が大です。経営環境の不透明感の中で経営資源をどこに集中しリスク回避をしていくのか、また、成長戦略のために安定した人材確保も求められます。SDGsなどの社会要請に応えながら企業価値を継続的に向上させ、多様性・主体性・独創性を尊び、一人ひとりがいきいきと働ける活力企業であり続けることを期待しています。



金子 美智子 氏

プロフィール
厳しい安全性が求められる航空業界で、安全への意識づくりや客室乗務員の育成・指導の最前線で長く活躍。2015年9月に当社顧問に就任後、2016年5月より社外取締役に就任。現在は、「食の安全・安心・健康」の推進ならびに多様性を尊重するダイバーシティとマネジメント環境の整備等を担当。