

リンガーハットグループ
コーポレートレポート



RINGER HUT GROUP
CORPORATE
REPORT
2024

私たちの目指す未来
永続する企業として、
従業員を筆頭とした
すべてのステークホルダーをしあわせにする

企業使命観(経営理念)

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

実践訓

- 一、私たちは健康的で高品質な商品を手頃な価格で提供します。
- 一、私たちは「お客さまの声」を心開いてお聞きし、改善に努めます。
- 一、私たちはよろこびのある職場をつくり、ゆとりと豊かさを追求します。
- 一、私たちは自然と環境を大切にして、地域の皆様に愛される店づくりをします。
- 一、私たちは世界、日本、郷土の「味の文化」を発掘し、発展させます。

リンガーハットフィロソフィー

すばらしい人生を送るために
「心を高める」「より良い仕事をする」「正しい判断をする」
「新しい事を成し遂げる」「人生を考える」

経営者意識を高める
「お客さま第一」「日々の仕事を進めるにあたって」

CONTENTS

03 トップメッセージ

リンガーハットグループの価値創造

- 05 私たちのあゆみ
- 07 私たちのこだわり
- 09 価値創造モデル
- 11 リンガーハットグループのバリューチェーン
- 13 ステークホルダーへの価値提供

リンガーハットグループのマテリアリティ

- 15 サステナビリティ経営
- 16 マテリアリティ
- 17 **マテリアリティ 1**
豊かな社会づくりへの貢献
- 21 **マテリアリティ 2**
地球環境への配慮・負荷の低減
- 25 **マテリアリティ 3**
誰もが自分らしく安心して働ける職場

リンガーハットグループを支える基盤

- 29 コーポレート・ガバナンス
- 30 社外取締役メッセージ
- 31 コンプライアンス
- 31 リスクマネジメント
- 32 役員一覧

データセクション

- 33 企業情報
- 34 データハイライト

■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(加盟店・直営店)
浜勝株式会社(加盟店・直営店)
リンガーハット開発株式会社
リンガーフーズ株式会社

■報告対象期間

2023年3月1日～2024年2月29日
※2024年3月1日以降の内容を一部含みます。

■発行

2024年5月22日

■お問合せ

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/>

編集方針

2023年度リンガーハットグループは、「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、安全・安心で健康的な食の提供はもとより、持続可能な社会への貢献ができるよう取り組んでまいりました。

本報告書では、リンガーハットグループの価値創造について紹介するとともに、リンガーハットグループがマテリアリティ(重要課題)として特定した「豊かな社会づくりへの貢献」「地球環境への配慮・負荷の低減」「誰もが自分らしく安心して働ける職場」について2023年度に実施した施策・取り組みを中心にご報告いたします。

今後も、リンガーハットグループは永続する企業を目指し、QSCの向上+社会貢献に取り組んでまいります。

成長を支える従業員という存在を大切に、 コロナ禍後の本格的な成長を目指します。

企業使命観を守りつつ、 変えるべきは積極的に変える

私たちが何よりも大事にしているのは「すべてのお客さまに楽しい食事のひとつを 心と技術でつくる」という企業使命観（経営理念）です。創業以来の精神のすべてが含まれたこの企業使命観については、すべての社員がフィロソフィーセミナーなどの機会を通じて学び、実践しています。

逆に、それ以外のことについては、時代に合わせて変えていかないと生き残れないとも思っています。現在、積極的に取り組んでいる DX も、変化に向けた取り組みの一つです。

下期の好調で業績アップした2023年度

2023年度は、7月に価格改定を行いました。戦略が分散してしまった反省から、下期は選択と集中を意識。10月からは戦略商品として「かきちゃんぽん」と「ぎょうざ祭り」に特化したことや、12月に発売した福袋が大好評を博したことなどが功を奏し、業績を伸ばすことができました。

コロナ禍からの回復については、ロードサイド店舗の売上はほぼコロナ前の水準となっていて、フードコートでも、週末の最も集客の多い時間帯を中心にお客さまが戻ってきているのを感じています。ビルイン店舗も、価格改定で新たに地域別料金を設定したことから23区内の客単価が上がり好調。海外店舗ではハワイの「六角浜かつ」がコロナ前比で30～40%増となるなど、こちらも流れとしては好調と捉えています。

また、忘れてはならないのが2024年の元日に発生した能登半島地震です。当社は42年前、創業の地である長崎での大水害を経験し、当時の社長（現名誉会長）がおにぎりの炊き出しを実施して以来、店舗のある被災

地での炊き出しを継続しています。今回も自治体の求めに応じ、2月4日から「リンガー号[※]」での炊き出しをスタート。私もすべての予定をキャンセルし、2月6日には現地入りしました。

※災害時の炊き出し支援を目的としたキッチンカー

現場の意見を集める月例会で 「全員参加」の経営へ

2024年度の全社スローガンは、「全員参加で、成長へのアクセルを踏み込もう」としました。「全員参加」は、2013年の「アメーバ経営」導入以来、毎年スローガンに掲げている言葉ですが、実現するために力を入れているのが現場の意見を集めるための「月例会」です。月例会は、各店舗や工場のラインごとに、月に1回、主に朝の1時間を使って実施。パート・アルバイトも含めた全員が参加し、グループディスカッションを通じて自分たちができることを考えて発表、さらにその後の1カ月で実際に取り組み、次の月例会で振り返る、というサイクルを繰り返しています。月例会に積極的な店舗や工場では、より多くの優れた提案が生まれ、その効果で業績が伸びています。さらに現場発の提案は横展開もしやすく、効果は全社に波及しています。まさに「全員参加」を支える取り組みであり、私自身も、各地の月例会にできる限り参加しています。

従業員の幸福を考え、 誰もが働きやすい環境づくりを

今期は新たに、「永続する企業として、従業員を筆頭としたすべてのステークホルダーをしあわせにする」というビジョンを掲げました。わざわざ「従業員を筆頭とした」としたのは、「最も大切なのは従業員である」ということを表現したかったからです。



従業員の一人ひとりが考え、実行していくことは、組織をより一層強くします。それができる人財を確保するため、重要なのは従業員の満足度を上げることだと考え、まずは業界ナンバーワンの給与水準を目指して努力を続けます。さらに、今までにも取り組んできたダイバーシティ推進から一歩進んで、より多様な従業員同士がお互いを受け入れ、仲間に変える「インクルージョン」の実現を目指します。多様性という観点では、外国人の採用にも積極的に取り組んでいて、昨年度はインドネシア人技能実習生を30名採用しましたが、今年度はさらに拡大していく予定です。

多様性への理解を深めるため、全国の社員が参加する「ダイバーシティ推進みらい座談会」も実施していますが、ここで出たアイデアについては可能な限り迅速に実現。例えば先日、「育児休暇はあるが孫について同様の休暇がない」という意見が出たときには、すぐに役員会議にかけ、就業規則を変更しました。こうした取り組みの結果、現在、従業員満足度は88%と高い

水準にありますが、これからは「従業員エンゲージメント」を高めることが重要とも聞き、引き続きより高い水準を目指していきたいと考えています。

成長に向けた投資のため 「アクセルを踏み込む」

今期のスローガンに「アクセルを踏み込もう」という言葉を使ったのは、「必ずコロナ前の成長路線に戻す」という強い決意からです。今後、スピード感を持って変化するためにはDX推進や採用強化が必要であり、またさらなる海外進出も進めたいと考えていますが、いずれも投資が必要な施策であり、その原資として今期の成長が欠かせません。前年度はコロナ禍からようやく「上向いた」と感じられました。今年度はより一層アクセルを踏み込み、現状に甘んじない体質に作り変えていく考えです。

私たちのあゆみ

昭和37年、長崎市鍛冶屋町に「とんかつ浜かつ」開店。
それがすべての始まりでした。

1962～

日本の外食産業に大きく貢献

長崎にて創業

1962年

長崎市鍛冶屋町に「とんかつ浜かつ」を創業



1968年

「郷土料理別館浜勝」(現：長崎卓袱料理専門店「卓袱浜勝」)を開店

ちゃんぽんでチェーン展開

1974年

現在の「リンガーハット」の原型となる「長崎ちゃんめん」を長崎市宿町に開店



1977年

佐賀県神埼郡東背振村に鳥栖工場を新設

「リンガーハット」に名前を改めた1号店を福岡県にオープン



健康な食の追求

野菜の国産化へ

2005年

リンガーハット500号店を開店

2006年

とんかつ浜勝100号店を開店

2008年

キャベツの契約栽培の取り組みについて、第一回国産野菜の生産・利用拡大優良事業者として農林水産大臣賞受賞



2009年

リンガーハット全店において、使用するすべての野菜の国産化を実施
『野菜たっぷりちゃんぽん』販売開始



海外へ進出

2010年

リンガーハットがタイ国に初進出、K-Village店をバンコクに開店



2011年

移動販売車「リンガー号」1号車が完成



1962～1978

1979～2004

2005～2014

2015～

需要拡大、全国へ店舗展開

生産能力を強化し、店舗数を増やす

1979年

関東地区第1号店(通算第37号店)を埼玉県与野市(現・さいたま市)に開店(大宮バイパス与野店)

1982年

株式会社浜勝を株式会社リンガーハットに商号変更



1983年

佐賀県神埼郡東背振村に佐賀工場を新設



1985年

リンガーハット・100号店(福岡大橋店)を福岡県福岡市に開店



1986年

当社グループにおける店舗建設・メンテナンスを行うため、リンガーハット開発株式会社(現・連結子会社)を設立

1988年

静岡県駿東郡小山町に富士小山工場を新設



1997年

リンガーハットグループの創業35周年を記念しハワイにて店長会議・経営方針発表会を開催

2000年

東証一部上場



さらなる価値を創造し、日本の食文化に貢献

2030年にありたい姿に向けて

2015年

リンガーハットブランドロゴをリニューアル
ハワイにて店長会議・経営方針発表会を開催



2016年

浜勝ブランドロゴをリニューアル



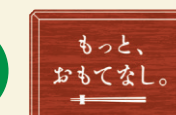
2019年

京都工場稼働開始



2021年

理想の食卓を目指すリンガーハットの新ビジョン
Ideal Dining宣言



創業60周年を越えて

2022年

プライム市場へ所属を移行

リンガーハットグループ創業60周年



リンガーハット冷凍食品自販機の設置を開始



私たちのこだわり

リンガーハットグループには、60年以上の歩みの中で育み、受け継いできた食を提供する企業としてのこだわりがあります。厳しい事業環境の中でも、このこだわりを守り続け、リンガーハットグループだからこそ提供できる「食」を追求してまいります。

国産野菜を使用したメニュー

野菜はすべて
100%国産

野菜の量
長崎ちゃんぽん **255g**／野菜たっぷりちゃんぽん **480g**



リンガーハットグループといえば「国産野菜」。長崎の食文化に基盤をおき、季節ごとの日本の野菜の魅力を引き出したさまざまなメニューを取り揃えています。

お客さまに100%国産野菜を使った商品を提供するために、日本全国の農家と契約栽培を行っています。野菜は自然の影響に左右されるため、契約農家の皆さまと日々の細かな調整が必要となります。例年はエリアごとに発生していたタバコガの幼虫が、2023年度、全国区的に異常発生したため仕入れ先や生産地などの細かな調整を行いました。また、当社グループの味の決め手として欠かせない北海道産の玉ねぎの生産量が温暖化と干ばつの影響で激減した際には他の野菜を増量するなど、使用量を調整して乗り切りました。

国産野菜にこだわるのは、「食」はおいしく健康的でさらに「安全・安心」でなければならないと考えているからです。また、国産野菜を使うことで、日本の農家を応援し、食糧自給率アップに貢献したいと考えています。

調理・加工の標準化

ちゃんぽん・皿うどんは

1人前ずつ作る



リンガーハットグループは、工場で食材を集中加工し各店舗へ供給する「セントラルキッチン方式」を採用しています。特にリンガーハット店舗では自動野菜炒め機、自動鍋送り機などの厨房機器を使い、全国どこでも同じように、品質の高い味を提供しています。さらに、IH調理器を使った「新調理システム（NOS）」の導入により、ピーク時間でも安定した料理提供ができるようになりました。こうした独自の調理技術で1人前ずつ調理することにより、食材が一番おいしい状態でお召し上がりいただけます。

徹底した食の安全・衛生管理体制

2023年度店舗衛生チェック

Sランク (90点以上) **214店** (33.8%)



リンガーハットグループでは、国内の3工場において、食品安全マネジメントシステム、国際規格ISO22000の認証を取得し、生産現場から配送に至るまで徹底した衛生管理・品質管理を行っています。店舗においては「店舗総合衛生チェック」を全店舗で毎年行い、お客さまに安心して食事を楽しんでいただける体制を整えています。▶P.18



鮮度にこだわった物流

全国**655**店舗へ
新鮮な野菜を**365**日配送



食材は自社工場
当日加工・出荷

積み込み方式を変更し、

輸送時間を**40分**短縮



※富士小山工場、2022年度比

野菜の風味や食感を可能な限り新しいままお客さまへ提供できるよう、自社工場に届いた野菜をその日のうちに加工し、店舗での調理が最小限で済む状態で各店舗に届けています。

食材の鮮度を適正に保つため、配送車両と工場では温度管理を徹底しています。店舗に食材を届ける際には、配送車両のドアの開閉時間を短縮し、最短搬出できるよう店舗別のスケジュールを組み立てています。また、青果品など冷気にさらされてはいけないうものについては、庫内の下側に設置するなど庫内の設置場所にも配慮しています。

近年は、入荷から納品まで、安全・安心な食材がお客さまへ見える形で管理できるように、トレーサビリティ管理システムを構築中です。▶P.19



おもてなし

お客さまから届いた「お褒め」の言葉

年間**108**件



サービスコンテスト風景



調理コンテスト表彰式

お客さまに最高の品質・接客・食事空間を提供するため、リンガーハットグループの全従業員が、Q（クオリティ）S（サービス）C（クリンリネス）の向上に努めています。

フードコート店ではご年配の方やお子さま連れの方への食事の提供を手伝う、ロードサイド店舗でお客さまがタブレット等の操作にお困りの際にはすぐにフォローをするなど、お客さま第一の対応を心がけています。リンガーハットでは「麺をやわらかめに」「スープを多めに」といった要望もできる限り受け入れ調理しています。明るく元気な店舗でお客さまをお迎えできるよう従業員教育に注力し、濱かつでは「上期サービスコンテスト」「下期調理コンテスト」を開催し、従業員のQS（クオリティ・サービス）レベルの確認と向上に取り組んでいます。

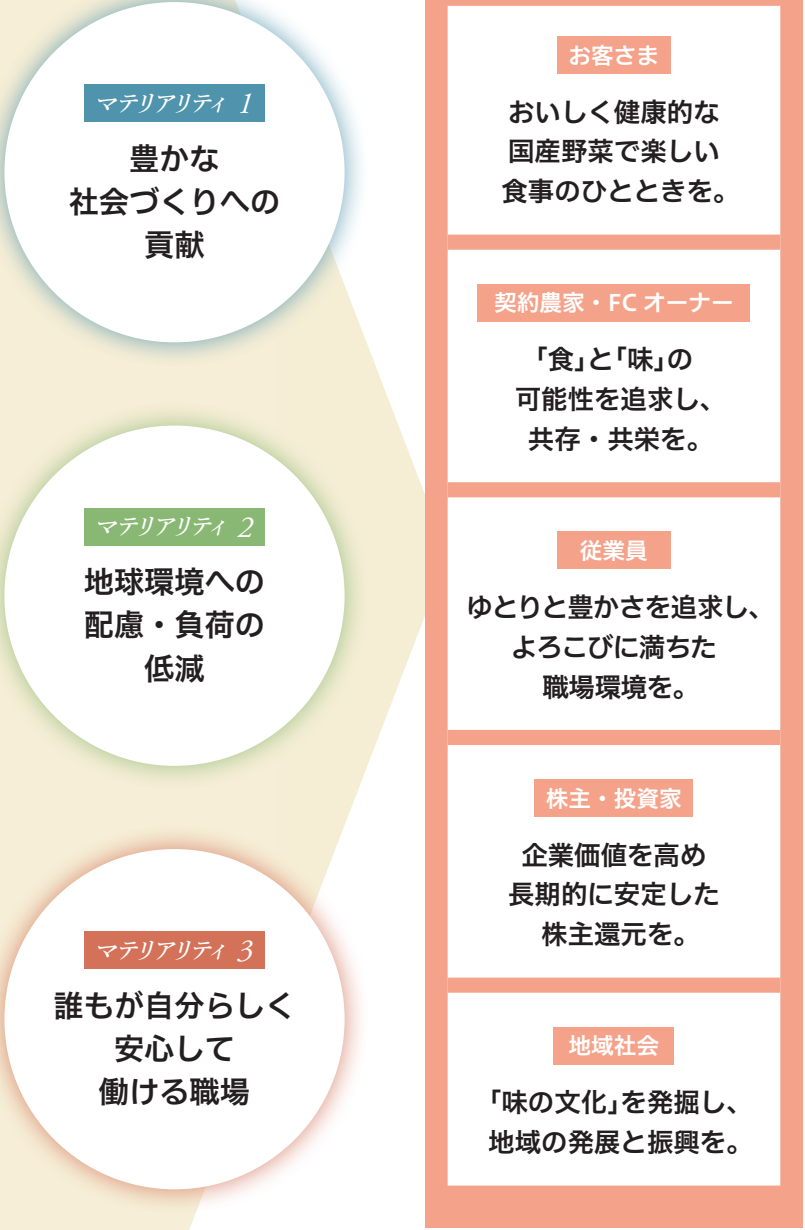
お客さま満足度向上のために欠かせないのが、当社グループの全店舗で行っている「月例会」です。店舗ごとの課題や問題意識を毎月確認・共有し、お客さまに繰り返しご来店いただくための施策を従業員全員で考え行動しています。

価値創造モデル

リンガーハットグループは、「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」という企業使命観のもとに、4つの事業に拠るビジネスモデルを展開し、さまざまな価値を創造しています。その結果、従業員を筆頭とするすべてのステークホルダーのしあわせと、社会への貢献を目指しています。



- 市場・経済
- 原材料・水道光熱費の高騰
 - 物流コストの増大
 - 人財獲得競争の激化
 - 地政学リスクの増大
- 社会構造
- 少子高齢化の進行
 - 健康寿命の伸長
 - 就労人口・若年層の減少
 - 食品ロス抑制への意識向上
 - SNS普及によるリスク増
- 消費者動向
- 食の安全に対する意識の高まり
 - 健康への関心の高まり
 - 高付加価値商品への嗜好拡大
 - 中食・宅配需要の定着
- 自然・地球環境
- 気候変動による農作物への影響
 - 循環型経済への移行



リンガーハットグループのバリューチェーン

契約栽培・調達 ▶ 1600種に及ぶ品目を管理し、安定調達できるチームワークと情報共有力

野菜の調達を行う購買チームの強みは、キャベツ農家との35年にわたるお付き合いなど、先人たちが結んでくれたご縁やノウハウ、人と地域との信頼関係です。商品に使用する野菜を安定供給するために、契約農家の皆さまと緊密な連携を図り、野菜の栽培計画を共有しています。さらに、国産野菜100%の次なるステップとして、近年は契約農家の皆さまへGAPの認証取得を推進しています。また、購買チームでは、環境保全のためにプラスチックを抑制したテイクアウト容器の開発を行っています。 ▶ P.14、24

貢献するSDGs ▶



製造・加工 ▶ 毎日入荷する新鮮な野菜を使用し、安全に製造・加工

野菜の鮮度を保ったままお客さまに提供するため、各店舗で使用する食材は原則、工場ですぐに加工して店舗へ届けています。

各工場では、品質保証チームにて徹底した品質管理を行っています。そして、リンガーハット店舗では工場加工された野菜をNOSシステムにより調理し、ムラのない商品を提供できるようにしています。 ▶ P.8、18

貢献するSDGs ▶



商品企画・開発 ▶ 「国産野菜」に特化した健康にやさしい商品づくり

ちゃんぽんの新商品を開発するうえでは野菜のうまみを最大限に引き出し、スープとの相性を考えています。お客さまの健康に気を遣い提供している低糖質麺は、通常の麺と同様に、麺の量を「少なめ」「1.5倍」「2倍」で展開。2023年夏に販売した「冷やしちゃんぽん麻婆茄子」では、国産小麦に栄養価の高い全粒粉をブレンドした自社工場の特製麺を使用しました。

栄養バランスを考えた健康的な食事をおいしく楽しんでいただける商品の企画・開発に日々取り組んでいます。 ▶ P.7



貢献するSDGs ▶



物流 ▶ 食材の「鮮度」にこだわり最短時間で配送

物流といえば、長時間労働、過重作業のイメージがあり、人員不足も顕著です。2024年問題（物流・運送業界のドライバー拘束時間短縮配送活動）への対応も差し迫っています。そのような状況のなか、大切な食材を新鮮な状態で素早く出荷～納品するため、積み下ろし時間の短縮や、当社グループ独自のチャーター便に加えて共同配送便の活用を進め、全体的な車両台数の低減も実現しました。

また、配送に使用している輸送容器の重量を、老若男女誰でも無理なく持てるよう、容器の小型化、1容器に入れる商材の制限など、新たな運用方法の検討も進めています。 ▶ P.7、28

貢献するSDGs ▶

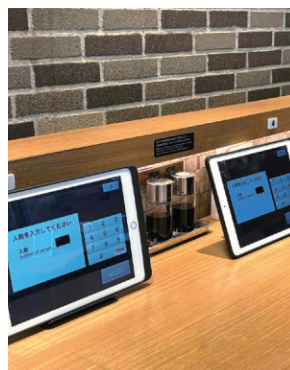


お客さまの声の反映 ▶ お客さまの声をとりまとめ商品・店づくりに反映

お客さまのご意見・ご指摘は「お客さま相談室」で取りまとめて共有し、早急に改善に努めています。

2023年度の主な改善点は、お客さまから寄せられた「皿うどんの麺を別皿にしてほしい」とのご意見を具現化したこと、お客さまの利便性向上のために改装をしたことです（カウンター席の充実、ゆとりのある席と席の間隔、テーブルトップオーダー（TTO）の導入、トイレ改装、車いす対応、おむつ替えシート設置など）。ホームページでは、お客さまの声を反映し、生産者情報、アレルギー情報や栄養成分をわかりやすく開示しています。 ▶ P.19

貢献するSDGs ▶



調理・販売 ▶ 厨房の衛生管理と食材の安全管理の徹底、快適に食事を楽しんでいただける店づくり

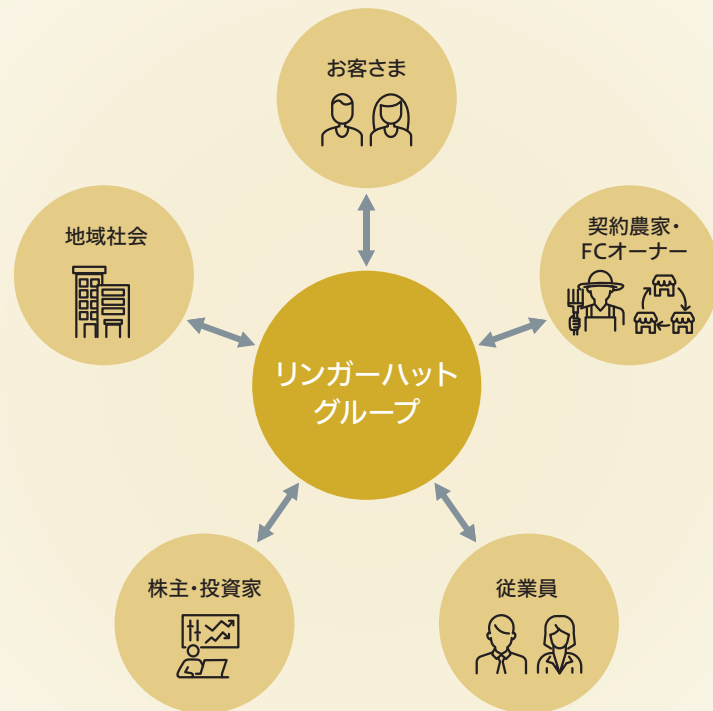
飲食の基本として、店舗では安全・安心な食材を使用し、衛生管理が行き届いていることをあらゆる角度から確認・管理できるようなシステムづくりをしてきました。エリアを統括する管理者は、店舗巡回時にオペレーションと商品の確認に努め、QSCの向上を図っています。

新規出店（駅ビル・ロードサイド・SCテナント）は企業成長のためにも必須と考え、出店時の店舗設備にはお客さまからの声を取り入れるようにしています。地域の皆様に愛される店づくりを第一に、食事を通じての「食育活動」にも尽力しています。 ▶ P.18、20、23

貢献するSDGs ▶



ステークホルダーへの価値提供



お客さま おいしく健康的な国産野菜で楽しい食事のひとつときを。

・お客さま相談室

店舗や営業部門、お客さま相談室が連携し、お客さまのご意見・ご指摘に対応。

・コーポレートレポート、ウェブサイトを通じた情報提供

企業情報、事業内容の発信。使用する食材の産地やアレルギー情報の開示。

契約農家・FCオーナー 「食」と「味」の可能性を追求し、共存・共栄を。

・野菜農家との契約栽培

野菜農家と契約栽培を行い、リンガーハットグループ全店舗で使用する野菜を安定調達。

・野菜農家へのGAPの認証取得推奨

JGAP*指導員の資格を持つ購買担当社員が契約農家の皆さまへGAPの認証取得を推進。

・フランチャイズ(FC)加盟店へのサポート・各種会議

スタッフの採用、オペレーション指導、店舗開発、営業マーケティングなどの運営支援。情報の共有とコミュニケーションの円滑化のため、合同店長会議、オーナー会、経営方針発表会、ビジネスレビューの実施。

*JGAP Japan Good Agricultural Practiceの頭文字。世界的なGAPの基準を元に、日本の生産・社会環境に合わせた、より実践的な農業生産工程管理への取り組み。

従業員 ゆとりと豊かさを追求し、よろこびに満ちた職場環境を。

・研修・支援制度

各種研修・支援制度を通じて、従業員一人ひとりに、個々の事情に応じた適切な教育・支援。

・内外通報制度／ヘルプライン

業務で生じた疑問や相談を受け付ける窓口（ヘルプライン）を設置し、寄せられた疑問や相談に対応。

株主・投資家 企業価値を高め長期的に安定した株主還元を。

・株主総会、決算説明会、コーポレートレポート、ウェブサイトを通じた情報提供

企業情報、事業内容の発信。

・株主さま限定食育教室の開催

株主さまとの対話の機会をつくるため。

・株主さま工場見学会（佐賀工場・富士小山工場）

株主さまとの対話、ご理解を深めるため。

地域社会 「味の文化」を発掘し、地域の発展と振興を。

・食育活動

各地域における食育教室の開催。

・次世代の育成支援

職場体験実習の受け入れ。米濱・リンガーハット財団を通じた給付型奨学金の支給。

・社会貢献活動やボランティア活動

災害時における政府・行政からの要請に応える取り組み。

リンガーハットグループは、多くのステークホルダーの皆さまとの協力関係を大切に連携（共創）して、社会と環境に対しより大きな価値を提供していくことを目指しています。これからも、ステークホルダーの皆さまとの対話を深め、持続的な成長と企業価値向上に向けて、事業を通じた社会課題の解決につながる取り組みを推進していきます。

▼ステークホルダーとの共創事例

契約農家

契約農家の皆さまと協力して「GAP認証」のキャベツの取り扱いを増やしました

リンガーハットグループは、より安全・安心な国産野菜の提供を目的に、GAP認証取得農産物の取り扱いを契約農家の方々へ推奨しています。

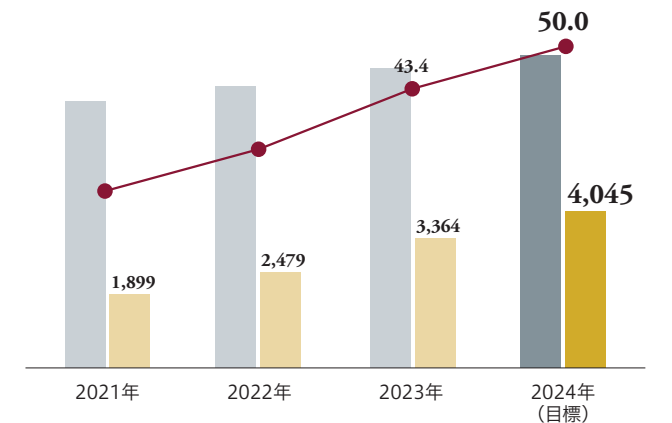
2023年度の目標は、GAP認証取得産地で収穫したキャベツの仕入れ率40%。購買担当社員が契約農家の皆さまへGAPの認証取得を推進し、仕入れ率43.4%を達成しました。2024年度は、「GAP認証」のキャベツの仕入れ率50%を目指すと同時に、人参、長ネギ、玉ネギ、ニラなどキャベツ以外の野菜の契約栽培産地についてもGAP認証取得に向けた取り組みを行います。

●GAP認証はなぜ良いのか

GAP(Good Agricultural Practices: 農業生産工程管理)とは、安全で、効率的かつ生産性が高く、環境にやさしい持続可能な農業を実施することです。GAP認証を取得した産地では、たとえば農薬の量など、環境に配慮しながら、生産者の労働環境を守り、消費者にとってより安全で高品質な農産物を作ることができます。

GAP認証取得産地からのキャベツの仕入れ比率

■キャベツ総仕入れ量(t) ■GAP認証取得産地からのキャベツ仕入れ量(t)
◆GAP認証取得産地からの仕入れ率(%)



契約農家の方と栽培計画や生育状況を確認

従業員

「ベストホスピタリティ賞」の授与

2024年3月の経営方針発表会において「ベストホスピタリティ賞」の表彰式を行いました。お客さまから特に褒めいただいた従業員9名を表彰し、メールやお手紙、お電話などで寄せられたお客さまの言葉を読み上げ、グループ全体で共有させていただきました。



東日本経営方針発表会での表彰

地域社会

奨学金の無償給付とジュニアサッカー大会の開催

米濱・リンガーハット財団では、学生の育英および文化・芸術・スポーツ等の発展・普及を支援しています。2023年8月時点で、長崎県と鳥取県出身の学生延べ119名に給付型の奨学金を支給しました。また、同財団が主宰するジュニアサッカー大会「米濱・リンガーハットカップ」は、長崎県で14年目、鳥取県では3年目を迎えました。

リンガーハットグループのマテリアリティ

リンガーハットグループは、事業活動を通じて社会・環境課題の解決に取り組み、すべてのステークホルダーがしあわせに思える持続可能な社会の実現に貢献します。

サステナビリティ経営

基本的な考え方

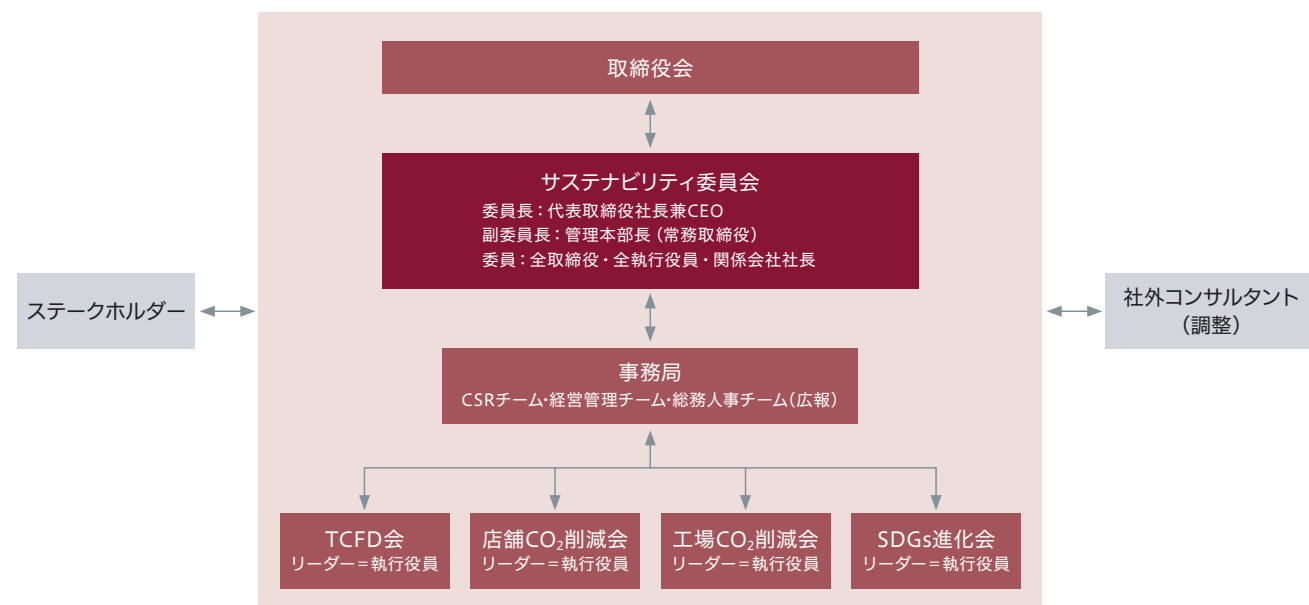
リンガーハットグループは「すべてのお客さまに楽しい食事のひとときを 心と技術でつくる」という企業使命観のもと事業活動に取り組んできました。今後、当社グループが持続的な発展を遂げるためには、当社を取り巻くステークホルダーとの良好かつ持続可能な関係を保つことが必要であると考え、「永続する企業として、従業員を筆頭としたすべてのステークホルダーをしあわせにする」という長期ビジョンを策定しました。長期ビジョンの実現に向け、当社グループを取り巻く社会環境の変化を念頭に、中長期的な視点で事業のリスク・機会を分析し、当社グループが優先的に取り組むべき3つの重要課題（マテリアリティ）を特定し、サステナビリティ活動の指針として示しています。

サステナビリティ推進体制

リンガーハットグループでは、代表取締役社長兼CEOを委員長とし、全取締役、全執行役員、関係会社社長を委員とする「RHGサステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会は、グループ全体で取り組むべきサステナビリティ上の課題を検討し、その対応に関する方針・計画について議論します。また各関係会社・各部門のサステナビリティ推進委員と連携を図り、全社のサステナビリティ活動についての進捗把握と評価を行っています。

2023年度は、4つの分科会（(1)TCFD会、(2)店舗CO₂削減会、(3)工場CO₂削減会、(4)SDGs進化会）に分かれ議論を深め、気候変動リスクへの対策、店舗・工場のCO₂削減、全社におけるSDGsへの取り組みを推進しました。

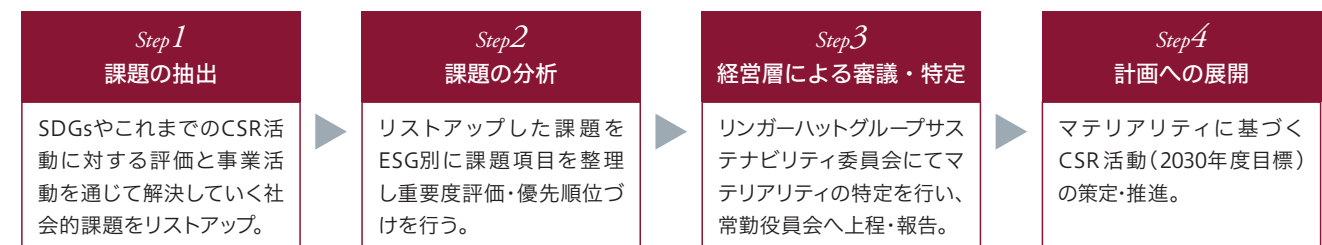
サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ

マテリアリティ特定のプロセス

企業の持続的な成長を図るためには、ESGの観点から当社グループの成長に影響の大きいリスクと機会を分析し、長期的な視点で経営課題に即した戦略を打ち出すことが求められます。リンガーハットグループでは、外部からの要請事項や事業活動における社会課題との関連性・重要度を整理し、ステークホルダーとの事業活動にとって重要度の高い3つのマテリアリティを特定しました。



3つのマテリアリティと主な取り組み

マテリアリティ	取り組む課題	2030年度目標	2023年度実績
豊かな社会づくりへの貢献	食品安全基準の正しい運用	店舗総合衛生チェックの不合格店を撲滅・Sランク獲得店率を50%以上に	33.8% （632店舗中214店舗がSランク獲得）
	食材・原材料情報の適切な表示と開示	お客さまのニーズや食品表示基準に応じた表示・開示の継続およびデジタル機器を利用した全店舗での適切な対応	—
	地域特産品や人々の健康に寄与する「食」の提供	Ringer Hut Vision2030リブランディング宣言の達成	—
	食育活動を通して食文化の継承を推進	食育教室の開催 オンライン：延べ280回、3,000名の参加 対面：延べ150回、1,200名の参加	オンライン 20回、159名 対面 17回、126名
地球環境への配慮・ 負荷の低減	CO ₂ はじめ温室効果ガスの排出削減	CO ₂ 排出量 2013年度比46%削減	38,691t （2013年度比26.4%減）
	環境負荷の少ない店舗づくり	—	—
	廃棄物の抑制・食品リサイクルの促進	使い捨てプラスチック量 2021年度比50%削減	使い捨てプラスチック量 2021年度比24.8%削減
誰もが自分らしく 安心して働ける職場	環境配慮型容器・包装などの開発と積極的利用	食品リサイクル実施率70%へ	65.4%
	多様性の確保と女性活躍の推進	管理職に占める女性割合を24%へ 女性店長を100名へ、 外国人店長を15名へ	管理職10% 女性店長74名 外国人店長3名
	多様な人材の活躍を支援する制度や研修の実施	—	—
	長時間労働の是正と、育児休暇の取得率アップ	男性社員育児休暇取得率を85%に	25%
	人材の獲得と働き方改革	入社3年以内の離職率を現状20%から10%以下に	9.4%

豊かな社会づくりへの貢献

安心して食事を楽しんでもいただける「豊かさ」を追求し 生産現場、配送過程でも投資と工夫を重ねています。

食品安全基準を正しく運用するべき場といえば生産現場と店舗です。現在は、店舗総合衛生チェックでのSランク店舗増を目標に、マニュアルの周知徹底だけでなく、店舗ごとの月例会の場で全員が意識合わせに努め、誰もが正しい基準を運用できるようにしています。

しかし、店舗で安全を実現するには、生産現場である工場や食材をお店に届ける配送過程での努力も欠かせません。工場では、品質保持に向けた温度管理システムなどの投資を実行しつつ、今期は、安全、衛生、品質について、それぞれ「あるべき姿」を細かく設定し、その実現をメインとして活動しています。ISO22000についても、2012年の取得以来学びを重ね、そのことが食品安全マネジメント分野の人財育成の起点となっています。配送については、2024年問題によるドライバー不足に向け、安全基準を守りつつ効率を上げる施策を既に進めています。一例として関東では、従来工場から店舗に直接配送していた食材のうち、一部をストックしておける中継地点を設置。出荷間違いをしないようにバーコードピッキングのシステムを導入するなど、DX面の投資も進めてきました。DXについては、3カ所ある工場でのトレーサビリティの確立も2024年度中には完了する予定です。

こうした活動の中でとくに意識しているのは、フィロソフィーにもある「損得より善悪」という言葉です。加えて個人的にも大好きな「常に明るく」の精神で、生産現場からも前向きに取り組んでいく所存です。

取締役 生産本部長
山岡 雄二



重要な社会課題

食の安全に対する意識や健康への関心の高まり

高付加価値商品への嗜好拡大

中食・宅配需要の定着

リンガーハットグループとしての取り組み

食品安全基準の正しい運用

食材・原材料情報の適切な表示と開示

地域特産品や人々の健康に寄与する「食」の提供

食育活動を通して食文化の継承を推進

食品安全基準の正しい運用

工場における食品衛生マネジメントの強化

リンガーハットグループでは、国内の3工場（佐賀・富士小山・京都）においてHACCPとISO22000を運用し、食の安全を守る取り組みを確実に実施しています。

ISO22000は認証の取得だけでなく、更新審査を3年ごとに受け、常に改善しています。これにより、加工現場から配送に至るまでの各部門間で、食品安全の情報に関する相互コミュニケーション、PDCAサイクルにもとづいた独自のシステムマネジメント、衛生環境・品質の維持が可能となっています。

また、緊急時の対応の手順が全社危機管理規定で定められており、毎年、同規定に基づいた訓練を実施しています。今後も安全・安心な食をお客さまに提供し続けるために、衛生管理の方法を常に改善・強化し、品質の維持・向上を図ります。

● HACCP

危害分析(HA)と重要管理点(CCP)を組み合わせた食品事故を未然に防ぐための衛生管理手法。食品衛生法により、原則としてすべての食品等事業者がHACCPに沿った衛生管理に取り組むことが制度化されています。

● ISO22000

国際標準化機構(ISO)が定めた国際的な標準規格で、ISO9001がもつ経営のしくみとHACCPによる食品安全確保のための技術的手法をとり入れた食品に特化したシステムです。

▶ 衛生管理の効率化

工場の製造条件等は従来の衛生管理帳票に加えて、危害要因(ハザード)分析を行って危害を管理する「HACCP新帳票」を作成し、安全な商品だけを出荷できる仕組みを運用しています。ハザード分析表やHACCPプラン等の自動出力・取込みができる「HACCPクリエイター」を導入し、帳票の作成のDX化を目指しています。

▶ OCR検査装置やAIカメラを用いた検品

検品は目視だけでなく、OCR検査装置(製品・商品の賞味期限の印字確認ができるカメラ)を用いて、印字のない製品や印字不良品の流出を防いでいます。

また、AIカメラで内容物の確認を行い、外販商品のスープ入れ忘れやぎょうざの具材の量が規定に満たないものを検出しています。



画像認識検査システム Deama
(リンガーハット開発株式会社)

店舗衛生管理の徹底

リンガーハットグループの店舗では、お客さまに安心して食事を召し上がっていただけるよう、商品検査・ふき取り検査・温度検査・食品衛生検査などの基本衛生管理を徹底しています。

食品衛生検査は、店長による自主点検、ブロック長による定期検査に加え、年1回の外部検査機関による店舗総合衛生チェックを実施しています。2023年度の検査では、消費期限管理の手作業が煩雑という従業員の声を受け、全店舗に食品表示対応のラベルプリンターを導入し、業務効率化に繋がりました。

店舗総合衛生チェックSランク獲得店率

実績(2023年度)	目標(2030年度)
33.8%	50%以上



検査の様子



導入したラベルプリンター

食材・原材料情報の適切な表示と開示

商品に含まれる特定原材料情報の表示

リンガーハットグループの提供する商品にはアレルギー物質を含む特定原材料が含まれています。特定原材料の情報は、店舗提供商品についてはホームページに、冷凍食品についてはパッケージに記載しています。お客さまの声を反映し、ホームページの記載は常に改善・更新しています。

 **アレルギー・原産地情報**
<https://www.ringerhut.co.jp/csr/safety/>

トレーサビリティ管理システムの導入

リンガーハットグループは、全国各地から届けられる食材の産地をお客さまに向けてホームページで公開しています。野菜の契約農家についても紹介し、顔の見える野菜を安心して召し上がっていただけるよう情報開示に取り組んでいます。

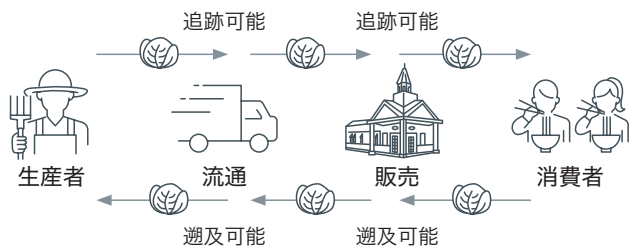
2022年より、商品の原産地情報が取得できるトレーサビリティ管理システムを佐賀工場から導入開始し、2023

年8月に3工場へのシステム導入を終えました。現在はより精度を高めるために必要なデータを収集しています。

このトレーサビリティ管理システムの導入により、野菜の生産段階から製造加工を経て、商品がお客さまに届くまでのプロセスを可視化することができるようになります。お客さまがスマートフォンなどでQRコードを読み込むと、食材の産地や収穫時期、加工された工場、そしていつお店に運ばれて調理されたかすぐにわかる、そんな仕組みを構築しようとしています。

また、製造現場においては食品ロスの削減、生産性と安全性への意識向上や問題発生時の対応スピードの向上に繋がります。

システム導入後のトレーサビリティ体制



地域特産品や人々の健康に寄与する「食」の提供

長崎産からすみを使ったメニュー

とんかつ濱かつアミュプラザ長崎店（2024年1月出店）と博多デイトス店で、長崎卓袱浜勝で仕込んだ生からすみを使った店舗限定メニュー「生からすみ重ねかつ」を提供しています。同メニューは、長崎卓袱浜勝で提供している「からすみ」として商品化されない部分を別の商品に活かさないかと考えたことがきっかけで生み出されたもので、とんかつ濱かつ商品開発チームによると「からすみは珍味と言われるだけあって独特の風味を持っているので、チーズ三種を合わせてにおいを中和する工夫などを施した」ということです。



生からすみ重ねかつとヒレ御膳

生からすみ重ねかつ盛り合わせ御膳

健康的な漬物食文化の提供

大村工場において、特産品である唐人菜・白菜・高菜・胡瓜・生姜など「長崎」にこだわった漬物製造を行っています。とんかつ濱かつの全店舗で提供している「長崎ぶらぶら漬」は、長崎の野菜「唐人菜」を使った発酵調味付けの健康的なお漬物です。唐人菜は「長崎白菜」とも呼ばれ、品種改良されていない原種です。この貴重な種を守るために契約農家の皆さまと協力し、伝統的な「ぶらぶら漬」を作り続けています。長崎の伝統野菜を今に伝えるだけでなく、健康に寄与する漬物商品の安定的な供給に努めます。



長崎名物の「ぶらぶら漬」など



唐人菜の畑（雲仙市小浜町）

食育活動を通して食文化の継承を推進

リンガーハットグループは、子どもたちに食の楽しさ、大切さを広く伝えていくために、店舗での食育教室のほか出張食育教育やオンラインなどさまざまな形で食育教室を行っています。

出張食育教室

2024年2月24日、福岡県直方市の幼稚園で「出張食育教室」を行いました。3歳～5歳の園児と卒園生の総勢20名で、クイズで楽しく食材について学んだり、「自分だけの皿うどん」を作ったりしました。

食材の勉強ではリンガーハットのちゃんぽんにかかせない国産きくらげを生産している鳥取県の日本きのこセンター様より菌床を提供いただきました。園児たちは菌床からきくらげのもぎ取り体験をし、直接触れてその柔らかさに驚き、工場より届いた揚げかまぼこをみてはその長さに更に驚いていました。

その後、皿うどんのフライ麺の上に餡をかけたり、可愛く型抜きをした地元野菜やハム・チーズで飾り付けをしました。

幼稚園児とは思えない集中力で作った世界で一つだけの皿うどんを家族で囲んで食べ、大変喜んでくださいました。今後も多くの店舗、地域で食育活動を盛り上げていきたいと思っています。



Voice

お子さまの声

- 自分でお手伝いしながらつくったのでいつもより美味しかったです。またおうちで作りたいです。
- クイズが難しかったけれど楽しかったです。

保護者さまの声

- 卒園前に楽しい思い出ができました。実際に触れて学ぶことができて今まで食べたことがなかったきくらげも美味しく食べることができ、食育の大切さを実感しました。
- 日頃からリンガーハットが大好きな子どもたちですが、このイベントでより好きになったと思います。
- 説明も分かりやすくして親子で楽しむことができました。

株主さま限定食育教室

株主さまとの直接の対話の機会を作ろうと、プレミアム株主倶楽部初の土日開催イベントとして「株主さま限定食育教室～ちゃんぽんをつくろう！」を開催しました。第1回を2024年3月23日、リンガーハット長崎大橋店にて開催し、多数の応募の中から抽選で選ばれた10名の株主さまのお子さまにご参加いただきました。

Topics

令和6年能登半島地震被災地での炊き出し支援活動

2024年2月5日～19日、能登半島地震で被災した石川県輪島市、能登町にて炊き出し支援を行いました。

移動販売車「リンガー号」で3班に分かれて炊き出しを行い、計3,548食を提供させていただきました。

被災された方々からは「寒い中、あたたかいちゃんぽんが食べられた」と喜びの声をたくさんいただくことができました。

これからもグループの伝統として、こうした支援活動を続けていきます。



地球環境への配慮・負荷の低減

飲食店で生まれる負荷を軽減するために 従業員、お客さままで巻き込む意識で臨みます。

店舗を運営するということは、そこにいる従業員、来店されるお客さま、材料を運ぶ車両などが、生活の一部として環境に負荷を与えるということです。ましてや、私たちが営んでいるのはチェーン店です。日本全国の約750店舗でこうした負荷が発生していると考え、その影響は非常に大きいと言えるでしょう。省エネとは、「コスト削減」のためではなく、店舗を運営することで生まれる「負荷の低減」のために取り組むべきことなのです。このように考えるようになったのは、私自身が長年担当してきた海外事業、とくに東南アジアで人々が資源を大切に扱う姿に触れた経験も影響しているかもしれません。

具体的な対策のための勉強や投資はすでに始めています。キャベツの芯を細かくしてぎょうざの具にする、ぎょうざの皮をかりんとうにするなどの工夫や、とんかつ瀕かつでの揚げ油減につながる「廃油ナイスくん」の導入、工場残渣の肥料化などはその一環です。

しかし本当に重要なのは一人ひとりが環境について意識することです。その実現のためには、幹部が現場と触れ合い、常に話題にし、それを継続していかなければなりません。話題にすることで、聞いた人がまた別の場所で話題にし、徐々に定着するからです。経営陣だけでなく、1万人の従業員、さらには1日12万人のお客さままで巻き込んで、「環境負荷の少ない飲食店のありかた」にご理解をいただけたとき、初めて企業として合格点をいただける、そう思って今後も努力を続けてまいります。



代表取締役専務
福原 扶美勇

重要な社会課題

原材料・水道光熱費の高騰

気候変動による農作物への影響

食品ロス抑制への意識向上

循環型経済への移行

リンガーハットグループとしての取り組み

CO₂はじめ温室効果ガスの排出削減

環境負荷の少ない店舗づくり

廃棄物の抑制・食品リサイクルの促進

環境配慮型容器・包装などの開発と積極的利用

CO₂はじめ温室効果ガスの排出削減

リンガーハットグループは、「2050年カーボンニュートラル」に向けて、グループ全体で温室効果ガスの排出の削減に取り組んでいます。

事業活動におけるCO₂排出量の削減

2022年4月に、国内の3工場において100%再生エネルギー化を達成し、年間で約9,000トンのCO₂排出量削減を実現しました。

店舗においては、LED化をはじめ、CO₂削減と省エネ・環境負荷低減につながるさまざまな仕組みを取り入れています。2023年度に出店したロードサイド店舗には、燃焼排熱やCO₂などの排ガスの発生が無いオール電化の厨房機器や、セルフレジ・タブレット注文を導入しました。▶P.23

サプライチェーンのCO₂排出量の削減

工場から店舗への配送によるCO₂排出量を大幅に削

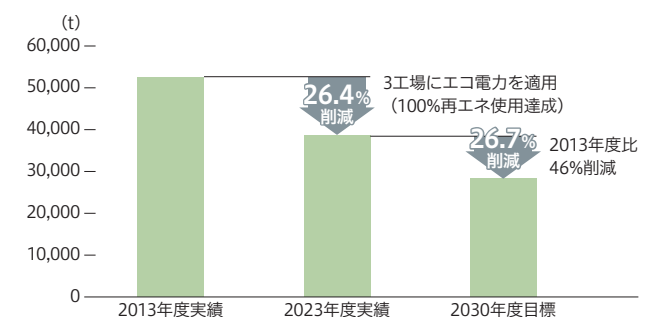
減するため、中継センターの活用、共同配送便（混載）利用の拡大、最適配送ルート of 再構築を実施し、トータル走行距離の短縮と燃料消費の低減を図っています。

また、設備メンテナンスを行うリンガーハット開発株式会社では、省エネに対応した製品の再選定を進めています。

CO₂排出量

実績(2023年度)	目標(2030年度)
38,691t(2013年度比26.4%減)	28,372t

リンガーハットグループのCO₂排出削減活動



TCFDに基づいた開示

気候変動がリンガーハットグループに与える影響がどのようなものか、気温上昇を4℃と2℃のシナリオ

に分けて分析し、TCFD提言に沿った形で情報開示を行いました。主な内容は以下の通りです。

ガバナンス	リンガーハットグループは、「リンガーハットグループサステナビリティ委員会」において、気候変動におけるシナリオ分析および各事業への影響のリスク・機会の特定と、対応策の評価・審議を行います。審議内容は取締役会に上程・報告され、当委員会が関係会社や各部門のサステナビリティ推進委員に伝達します。サステナビリティ推進委員はリーダーとして対応策を実行し報告する仕組みとなっています。
リスク管理	リンガーハットグループサステナビリティ委員会を中心に以下のプロセスを実行し、常勤役員会への報告や取締役会からの承認・助言を受け、全社を通じたリスクマネジメントを行っています。 ●短期・中期・長期の気候関連リスクおよび機会の特定と重要度評価 ●特定された重要な気候関連のリスクおよび機会に対する取り組み方針 ●気候関連のリスクおよび機会への具体的な対応策の検討・提案 ●リスクおよび機会に対し、実行対応策の進捗管理
戦略	気候変動の影響について、TCFDのフレームワークに則り、2℃未満に抑えることを目指す想定である「2℃シナリオ」と、現時点を超える政策的な緩和策を取らない想定である「4℃シナリオ」の2つの世界を想定し、分析を行いました。その結果、外食事業では5件、設備メンテナンス事業では2件のリスクと機会、および施策を策定しました。
指標と目標	リンガーハットグループでは、事業活動を通じて発生するCO ₂ 排出量 (Scope 1,2) とサプライチェーンのCO ₂ 排出量 (Scope 3) の開示を進めています。目標値は、2022年度のCO ₂ 排出量を基準値とし、2030年度の温室効果ガス排出量46%削減指標 (2013年度比) と連動した目標を設定します。また、2050年度には、Scope 1,2のCO ₂ 排出量実質ゼロ達成を目指します。

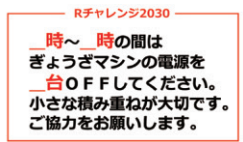
環境負荷の少ない店舗づくり

従業員への啓蒙活動

リンガーハットグループ全体で毎年、電力使用量の前年比3%削減を目指す「リンガーチャレンジ2030」を実施しています。店舗照明の点灯箇所を確認する仕組みづくりやポスターで従業員の意識を高めるなど、2030年の目標に向けて継続して削減に取り組めます。

▶ 店舗設備の節電推進

厨房機器のON/OFF時間や稼働台数に制限を設けたり、店舗の電力使用量を毎日計測し「目で見える管理グラフ」に記入・掲示するなどして、節電意識の向上を図っています。



厨房の各所にポスターを掲示

▶ ドットシステムによる節電

ON/OFF ボタンの色分けで、照明等を効率よく節電する「ドットシステム」を導入。新人や外国人スタッフにも分かりやすく、ミスの削減にも。



ドットシステム

▶ 省エネハンドブックの配布

全店舗に対し「省エネハンドブック」を配布し、省エネへの理解を深めています。2023年度は、従業員の意識改革を目的に、省エネの取り組みについて提案を募る社内キャンペーンを行い、計148件の提案があがりました。



省エネハンドブック

▶ 動画コンテンツの配信

2023年3月より、リンガーハットグループの実践訓に関連するSDGsの目標をクイズなどを交えて楽しく学べる全12回の動画を配信しました。野菜の妖精「べじたま様」や従業員自らが出演する動画により、従業員のSDGsに対する理解を深めました。



リンガーハットCSRチームが制作した動画

Voice

未来の子供たちのために、大志を持って

2023年度に新設したリンガーハットのロードサイド6店舗（小倉朝日ヶ丘店、大阪狭山店、神戸鈴蘭台店、伊丹瑞穂店、埼玉東松山店、埼玉新座店）では、環境に配慮してオール電化の厨房機器やセルフレジ・タブレット注文を導入しています。セルフレジやタブレットの導入は、先行して導入していた他店舗の協力で事前研修を開催し、基本的な操作教育はとてもスムーズでした。しかし、マニュアルにはない現場でのトラブルが発生することもあり、その都度本社DX推進チームと連携し対処しながら、今もまだ日々奮闘中です。

月例会では、経費チームが省エネを担当し、スタッフの意見集約と新たな提案を行っています。「地球上の限られた資源を大切に、将来の気候危機を防ぎ、安心して暮らせる世界をこれからの子供たちのために」という大きな志を持ち、日々の小さな活動から率先垂範することが大切だと感じます。そんな前向きで真剣な姿を店舗で見せることが、素敵なお店へ、会社へ、社会へとつながっていくと思っています。



セルフレジ

タブレット注文



リンガーハット
ブロック長 兼
埼玉新座店・大宮砂町店
店長
船木 俊伸

廃棄物の抑制・食品リサイクルの促進

油脂廃棄物の削減

とんかつ漬かつでは食用油精製機「廃油ナイスくん」を使用して廃油の量を減らしています。

終売商品等の食材の寄附

リンガーハットグループは、終売商品の食材を一般社団法人ひとり親家庭福祉会ながさきを通じてひとり親世帯へ寄附しています。2022年7月より計12回、ウインナーやパンケーキなど20品を寄附しました。

食品リサイクルループの取り組み

リンガーハットジャパン株式会社は外食事業者4社と協力して、店舗の食品残渣を鶏のエサに加工し、その鶏が生んだ卵を買い戻す「食品リサイクルループ」を構築しています。この取り組みにより、2023年度はリンガーハット名古屋5店舗、京都1店舗の9.4トンの食品残渣が再利用されました。

食品リサイクル率	
実績(2023年度)	目標(2030年度)
65.4%	70%

工場で余った食材を商品化

リンガーハットグループの工場では、キャベツの芯をぎょうざの具に利用したり、今までは捨てていた鶏皮を調理して直売所にて販売する等、製造工程で発生する食品廃棄物の活用に取り組んでいます。

京都工場で月間450kg（1日あたり15kg）廃棄していたぎょうざ皮の生地を活用して「かりんとう」にし、福袋に封入していたところ「店舗で購入したい」というお客さまの声が多く、2023年3月より店舗販売を開始しました。



京都工場名物かりんとう

Voice

廃棄食材から生まれた「かりんとう」

パティシエの経験を生かし、ぎょうざ皮で何か作れないかと試行錯誤して「かりんとう」を考案しました。素朴な味ですが、お客さまに長く愛される商品になってほしいです。今後は黒ゴマなど違う味の「かりんとう」にもチャレンジしていきます。



京都菓子製造ライン
上刺 貴教

環境配慮型容器・包装などの開発と積極的利用

リンガーハットグループは環境保護を目的に、プラスチック資材の削減に継続的に取り組んでいます。

2050年までに使い捨てプラスチック使用量の3割減（2021年度比）を目標に、グループ全体のプラスチック使用量の大部分を占めるテイクアウト容器をバイオマス素材配合のものに順次切り替えています。国内店舗では、2019年よりプラスチックストローの提供を廃止し紙ストローに切り替えました。

現在は、容器メーカーと協力して、環境に配慮した薄い素材の開発を進めています。今後もグループ全体でプラスチック使用量の抑制および削減を図ります。

使い捨てプラスチック使用量

実績(2023年度)	目標(2025年度)
258t	240t



バイオマス配合の弁当容器とスプーン、植物性プラスチックが25%使用された袋

誰もが自分らしく安心して働ける職場

誰もが働きやすい環境を整え、 活発な対話で多様性が当たり前 の文化を築きたい。

外食には、「食べて美味しい」以上の楽しみがあるべきだと思いますが、中でもお客さまが「また行きたい」と思っているだけになるのは、従業員のちょっとした心遣いではないでしょうか。そうした心遣いが生まれるためには、従業員が楽しく働けなければいけません。私が「まず働く人が大事」と考えるのはこのためです。

少子高齢化社会で働く人を確保するには、女性や高齢者、外国人など、さまざまな人に活躍していただく必要があります。全員にとって働きやすい環境が不可欠です。そのためには、年齢や体力の差、言葉の壁などで、「この仕事はこの人にはできない」という部分を極力なくしていく必要があります。現場作業を自動化できるところは、機械やシステムの力を借りるべきですし、DX推進を急がなければなりません。さらには、月例会などを通じて現場の声を拾い上げ、マニュアルについても柔軟に変えながら、多くの人が働きやすい環境づくりを進めていきます。一方で、働く人が多様化すれば、その受け入れに苦労する人も出てきます。そんなときに必要なのは「全員がそれぞれの思いを話せる場」です。「ダイバーシティ推進みらい座談会」のように、さまざまな立場の人の意見を聞くことができる機会を設け、また、そのような会を継続することで、多様性を認め合うことの大切さを皆が理解するという社風を築きたいと考えています。

個人的にも、日頃から「まずは何でも聞く」ことを意識しています。会話を通じて相手のことが分かってくると、自然と先入観や偏見がなくなっていくものです。そうやってお互いを認め合えるようになることで、働く環境もよりよいものになっていくと信じています。

常務取締役

小田 昌広

リンガーハットグループとしての取り組み

多様性の確保と女性活躍の推進

多様な人財の活躍を支援する制度や研修の実施

長時間労働の是正と、育児休暇の取得率アップ

人財の獲得と働き方改革

重要な社会課題

就労人口・若年層の減少（人財獲得競争の激化）

多様な価値観・働き方の台頭

モラルハザードへの対策（企業倫理の確立）

基本的な考え方

リンガーハットグループでは損得より善悪を考える「正しい商売」に徹することが大切であり、その原点は「人財」にあると考えています。グループの経営理念を明文化した「リンガーハットフィロソフィー」を制定し、朝礼、月例会、フィロソフィー研修などさまざまな場において、その在り方について議論を重ね、経営理念の浸透と「人財」の育成に取り組んでいます。

人材をあえて「人財」と称するのは「社員の成長なくして、会社の成長なし」と考えているためです。お互いの意見や価値観を尊重し、切磋琢磨しながら一人ひとりが目標に向けて成長しつづけられる環境、制度、文

化を創り上げていくことが、グループの持続的成長に繋がるものと考えています。



リンガーハット
フィロソフィー



店舗における月例会

多様性の確保と女性活躍の推進

リンガーハットグループでは、すべての従業員がもつ多様な価値観やさまざまな視点・発想を尊重し、多様な人財の能力を最大限に発揮させるダイバーシティ経営を推進しています。

2021年に総務人事グループにダイバーシティ推進担当を配置し、性別・国籍・年齢等を問わず、すべての人財がいきいき活躍できる制度や研修を整備しています。またグループの「ダイバーシティ推進目標」を掲げ、ダイバーシティ&インクルージョンを実現する風土・文化の醸成に取り組んでいます。

2023年度は、当社において指導的な役割を果たす女

性従業員の登用を促進し、部長職へ2名が昇進。また、女性店長（パート店長を含む）6名が誕生しました。

リンガーハットグループ ダイバーシティ推進目標

管理指標	2023年度進捗	2030年度目標
女性管理職比率	10%	24%
女性社員比率	18.9%	30%
女性店長数※	74名	100名
外国人店長数	3名	15名
男性社員育休取得率	25%	85%

※パート店長含む

Voice

与えていただいた役割に精一杯応えられるよう努力いたします

女性活躍やダイバーシティ推進の勉強会で他社様へ直接お伺いし、取り組みを教えていただきました。その事例を持ち帰り、役員の方々の前で発表させていただくなど、さまざまな学びの機会を経て現在に至ります。私自身、十数年前の出産を機に短時間勤務制度を利用し、子育てをしながら仕事に臨んできました。当時の上司、周りの方々にはたくさんフォローいただき、本当に感謝しています。現在はフレックスタイム制度を活用しながらフルタイムでグループ広報の業務に当たっています。この度、広報担当の部長職を拝命し大変、身の引き締まる思いですが、後輩の皆さんにとってのよいロールモデルとなれるよう、周りの方々に助けていただきながら今後も精一杯努力してまいります。



総務人事チーム
広報担当部長
三宅 久美子

多様な人財の活躍を支援する制度や研修の実施

ダイバーシティ推進みらい座談会

すべての人財が働きがいを持って活躍できる職場を実現するため、役職・年齢・国籍・性別を問わず、多様な価値観を持つ従業員がお互いの理解をはかり、全社員のつながりを強化していくことが重要です。

リンガーハットグループでは、2021年7月より代表取締役社長を中心に従業員同士の意見交換を行う機会として「ダイバーシティ推進みらい座談会」を継続して開催しています。2023年度は「仕事が楽しくなるために私が実践していること」をテーマに議論を重ね、合計33回の座談会を開催し、グループ従業員456名が参加をしました。2024年度に関しては、LGBTQに関するテーマにて開催を計画しています。



ダイバーシティ推進みらい座談会

エルダー研修

当社の成長を支えてきた社員たちが、これからもいきいきと働くことができることを目的に、50歳以上の社員を対象とした「エルダー研修」を実施しています。

2023年度は、資産形成・健康管理・貢献感・能力開発・人間関係のカテゴリーについて、自身のこれまでの仕事を振り返り、これからの人生について考えるテーマで実施し合計14名の社員が参加しました。



エルダー研修

特定技能1号資格者の採用と育成

深刻化する人手不足に対応するため、リンガーハットグループでは、外食業における特定技能1号の外国人の雇用と特定技能2号取得に向けた人財の育成を進めています。2023年度はグループ全体で23名の特定技能1号資格者の採用を行い、1名の外国人従業員が店長へと昇格しました。今後、2025年までに5名の外国人店長の育成を目標としています。

Voice

ずっと大切にしてきた「人」への優しさを継承したい

2021年よりダイバーシティ推進担当になりました。研修等ではできるだけ意見を言いやすい雰囲気を作り、さまざまな考え方を受け入れてくれる企業だと全従業員が安心できるよう心がけています。

みらい座談会は社員同士の良いコミュニケーションの場。「この時間は参加者全員が自由に発言できる」という主旨のもと、年齢・役職・社歴にとらわれない話し合いの機会になっています。

エルダー研修では、仕事に限らない人生の過去・現在・未来を考えるのですが、忙しい毎日でなかなか考えが及ばない領域ですから、とても大切な時間だと感じています。

世の中の変化とともに社員も多様化し、今後もそれは加速するでしょう。誰もが自分を大切にしてもらえていると感じることのできる企業であるために、規則の整備、制度の構築はもちろん、社員同士がお互いを大切にするという社風を醸成していきたいです。



株式会社リンガーハット
ダイバーシティ推進担当
課長
齊藤 裕紀子

長時間労働の是正と、育児休暇の取得率アップ

長時間労働の抑制に向けた取り組み

リンガーハットグループでは、労使による労働時間の確認や時間外勤務のワークフロー承認の導入など、従業員の長時間労働の抑制への取り組みを強化しています。

ワークライフバランスへの取り組み

リンガーハットグループでは、出産や育児、介護のしやすい制度を整え、研修などを通してその活用を促しています。



デジタル技術を活用した業務の改善

2021年より当社では専任のDX推進チームを立ち上げ、工場や店舗の業務のデジタル化（DX）に積極的に取り組んでいます。現在は、AIを用いた需要予測をもとに店舗や工場の発注業務を自動化する「自動発注システム」を開発中です。また、これまで店長の負荷となっていた店舗スタッフのシフト作成を支援する「ワークスケ

人財の獲得と働き方改革

リンガーハットグループでは、人財確保への取り組みを進めています。新入社員の定着率を上げるため、2023年度の新人研修はフィロソフィーを随所に絡めな

Voice

求職者に興味を持ってもらうために

国内の人財の獲得競争が激化する中、新たな人財の確保と定着は企業経営における重要な課題です。特に近年では早期採用が進んでおり、募集に使用する媒体やイベントなどいかに情報を取得するかにも注力しています。



株式会社リンガーハット
総務人事チーム 主任
黒須 裕太

ジュールアプリ」の運用を開始し、2023年2月にすべての直営店舗への導入が完了しました。

Voice

「アプリで仕事が楽に！」

まずはアプリの運用目的をしっかりと理解してもらうため、説明機会を作りました。導入の最大のメリットは、多くの時間を要していた希望シフトの取りまとめがアプリで自動に行えるようになったこと。自分も店長時代に苦労した経験があるので、同じ目線でアプリ作成に取り組めたことが良かったです。



株式会社リンガーハット
DX推進チーム 課長
児玉 竜司

ワークスケジュールアプリの主な機能

- ・AIが日別の売上を予測し、それをもとに店長自ら予定売上高を設定可能
- ・AIの傾向予測で時間帯別の売上に振り分け、時間帯ごとのモデル作業時間を算出
- ・従業員のシフト管理がWeb上で管理できるようになり、従業員全員に共有が可能

がら人間関係の構築や当社の考え方について同期全員で学ぶカリキュラムにしました。今回の研修のサーベイ分析結果をもとに、より良い研修を構築していきます。

Voice

関係の質を高めるために

過去5年間の早期退職者の増加をふまえ2022年よりヒューマンスキル、チームビルディングの要素を多く取り入れた入社研修へシフトしています。実践的なロールプレイ研修やディスカッション、ワークショップを通じて新入社員の不安解消や同期の信頼関係をより構築できる研修設計を今後も進めていきます。



株式会社リンガーハット
総務人事チーム 課長
坂口 正一

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・ガバナンスの目的を、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、株主をはじめとするステークホルダーに対して経営に関する情報開示と説明責任を果たし、透明性の高い公正で効率的なガバナンスを維持しています。

2001年より意思決定・監督と執行の分離による取締役会の活性化を目的に、執行役員制度を導入し、企業経営における意思決定と業務執行の監督を取締役会が担い、執行役員がそれぞれの執行業務の範囲における責任を担い、実務に専念をしています。加えて、コンプライアンス部門としてのCSRチームにセルフチェック機能をもたせ、内部統制の確保に努めています。

当社グループでは監査役会設置会社を採用し、取締役会による業務執行の監督に加え、監査役によるモニタリングを通じて、経営の客観性と透明性を確保しています。また監査役には、当社と利害関係を有しない独立した社外監査役を登用し、株主利益の観点に立った監査の実施を行っています。

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、経営会議を中心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、株主総会で選任した監査役らで構成される監査役会と、その監査役会より選任された会計監査人によって、管理統治されます。

- **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6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**
会社法等関連法令の規定に基づき、監査役および監査役によって構成される監査役会を設置しています。監査役会は、監査役3名(うち社外監査役2名)で構成され、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。当社の取締役、監査役および執行役員の選解任プロセスならびに役員報酬等の公正性、透明性および客観性を高めることを目的としています。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

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、各取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的な内容としては、基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の3本で構成します。なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

社外取締役メッセージ

リンガーハットの原点と人財の育成に着目し、
企業価値の向上に貢献いたします

我が国の少子高齢化の進行はスピードが緩まらず、人口減少とともに生産人口も減少しております。このような社会課題へどのように対応しているのか、企業の社会的責任がまさに問われるところです。取り組みには経営陣のコミットメントが鍵となると考えますが、リンガーハットグループでは、多様な人財が活躍し、自分らしく働ける環境づくりへの取り組み（ダイバーシティ＆インクルージョン）を、社長主導で推進しております。さまざまな価値観や声が意思決定に反映されているか、多様性を活かす組織の成果につなげる包容力と挑戦意欲のある風土を盤石なものとし続けることが肝要となります。

2024年は、能登半島地震という波乱の幕開けとなりました。リンガーハットグループでも地元と連携を取りながら災害支援を実施いたしました。災害支援の原点は、リンガーハットへと社名を変更した1982年の長崎大水害での炊き出しでした。当時からお客さま・関係者・地域の皆さまへの「感謝と恩返し」を決して忘れないというマインドが根付いており、今後も、この姿勢を堅持した上で利益を追求し、ステークホルダーから信頼と共感を得る企業として持続可能な発展を期待いたします。

価値創造の源泉である人財の育成と確保に引き続き着目し、社外取締役として企業価値の向上に貢献できるよう力を尽くしてまいります。



社外取締役
金子 美智子

コロナ禍を乗り越え成長するグループの価値向上に向けて
社外取締役としての責務を果たしてまいります

能登半島地震で被災された全ての皆さまに心よりお見舞いを申し上げます。当社では42年前の長崎大水害以来、大災害時には社会貢献活動の一つとして、炊き出しなどを全社挙げて実施してまいりましたが、今回も微力ながらお手伝いさせていただきました。被災地の日も早い復旧、復興を願っております。

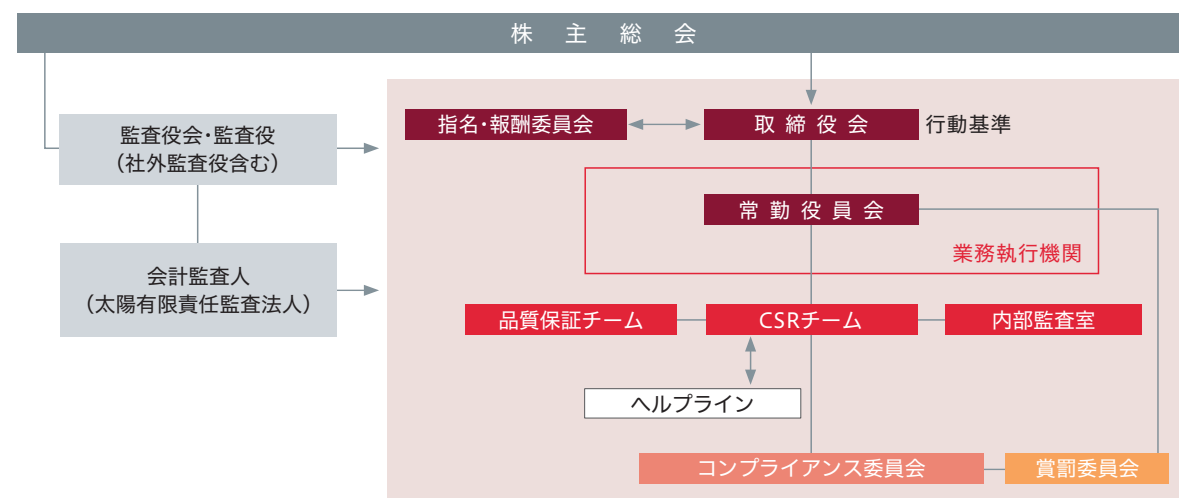
過去3年間はコロナ禍の影響で苦戦続きだったグループ業績も、ロードサイド店舗の回復やフードコートにおける若年層の増加等により上向き基調にあり、順調な海外展開とあわせて新年度以降は当期純利益の黒字転換はもとより、更なるV字回復が十分に期待できる状況です。何と言っても当社の強みは、国産野菜にこだわり、快適な店舗でのおもてなしを心がけるなど、独自の方法でお客さまに安全・安心な食を提供できる点にあります。

経営陣も「必ずコロナ前の成長路線に戻す」との決意で、フィロソフィー重視のさまざまな経営施策を打ち出し、それに注力しているところですが、例えば、より安全・安心な食提供のために3工場でトレーサビリティシステムを構築中で、2024年度中には完成予定だと聞いております。国産野菜100%のみならず、「GAP認証」の野菜の取り扱いを増やそうという姿勢も評価することができるものと考えます。

私も社外取締役は、当社における不正行為の防止と企業価値の持続的な向上に資するため、当社の経営全般に対し、今後とも外部目線で監視・監督の目を光らせ、引き続き客観的かつ中立的な立場での助言をしてまいります。



社外取締役
川崎 享

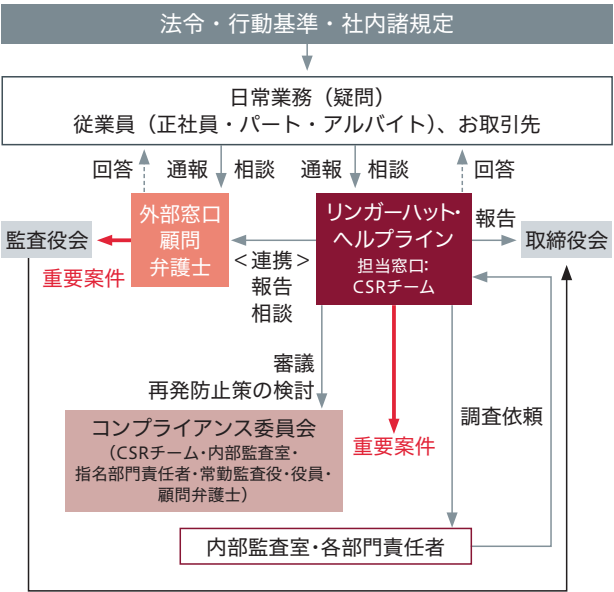


コンプライアンス

リンガーハットグループでは、「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」という企業使命観を基に、「人として」正しくあるべき姿や企業理念を明文化した「リンガーハットフィロソフィー」を毎朝、各部門で輪読し、共通の企業理念が実践される風土づくりに取り組んでいます。

また当社グループでは、担当役員とCSRチームを中心に管理部門のリーダーで組織される「コンプライアンス委員会」を設置しリンガーハット・ヘルプラインを運営しながら法令・定款違反を未然に防止する体制を推進しています。「コンプライアンス委員会」では、すべての役員・社員一人ひとりが、コンプライアンスの重要性を正しく理解し、良識ある行動と誠実かつ公正な業務遂行と企業倫理の定着を図ることを目的に、2010年に発足以降、これまで累計100回を超える委員会が実施されています。

ヘルプライン体制



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。

リンガーハットグループの主なリスクとその対応策

リスク項目	内容	対応策
食の安全リスク	野菜の残留農薬問題、BSE問題、異物混入問題、アレルギー物質の表示、輸入食材の安全性の問題、関連諸法規の強化による対応コスト増、店舗における食中毒の発生、食品表示法に関する誤表記など。	ISO22000に準拠した食品安全衛生マネジメントシステムを構築。食品衛生法・JAS法・景品表示法等を遵守。異物混入を抑制するため、食品製造工程で検査を徹底。品質保証部のマニュアルに基づいた年1回の衛生チェック（店舗・工場）を実施。
店舗運営リスク	労働基準法などの法令・条例違反、ハラスメント、就業規程・社内ルールからの逸脱、インターネット上における、不適切な書き込みや画像等の公開による風評被害など。	「リンガーハットフィロソフィー」を策定し、従業員・パート従業員への経営理念の浸透を実施。リンガーハット・ヘルプラインを設置して、コンプライアンス違反やハラスメントへの通報窓口を配備。
調達リスク	災害、天候不順、疫病の発生、世界情勢の変化による原材料の確保困難、仕入価格の高騰による製造原価への影響、仕入先における無認可添加物の使用による食品製造工程に対する不信など。	仕入価格及び仕入量の安定化を図るため、国内複数農家との長期契約を締結。調達チームによる継続的なコミュニケーションを通じて天候不順等リスクを緩和。食品衛生法・JAS法等関連法規の遵守を保証する書面を原材料メーカーから受領。
人財確保リスク	雇用情勢の逼迫、若年層の減少等により、人財の確保及び育成が計画通りに進捗しない、	労働環境・処遇の改善。みらい座談会・エルダー研修を通じて、年齢・役職関係なく、互いの意見や立場を尊重しあってダイバーシティ経営を推進。

役員一覧（2024年5月22日現在）

取締役



代表取締役社長兼CEO
佐々野 諸延



取締役
山岡 雄二

略歴
1983年2月 当社入社
2004年3月 当社執行役員
西日本営業
事業部長
2012年5月 当社取締役管理部
担当
2013年11月 当社取締役生産部
担当
2019年3月 当社代表取締役
社長
2020年3月 当社代表取締役
社長兼CEO（現任）



代表取締役専務
福原 扶美勇



社外取締役
川崎 享

略歴
1997年9月 当社入社
2004年3月 当社執行役員
東日本営業
事業部長
2014年5月 当社取締役海外
事業本部担当
2015年3月 当社取締役海外・
沖縄事業本部担当
2019年3月 当社専務取締役
当社代表取締役
専務（現任）



常務取締役
小田 昌広

略歴
1982年6月 株式会社浜勝
（現当社）入社
2013年3月 当社執行役員
経営管理グループ
担当
2014年5月 当社執行役員
管理部兼品質保証
チーム担当
2017年5月 当社取締役管理部
担当
2019年3月 当社常務取締役
（現任）

監査役



常勤監査役
植木 知彦

略歴
1986年9月 当社入社
2009年5月 リンガーハット
開発株式会社
監査役就任
2010年5月 浜勝株式会社
監査役就任
2016年3月 当社経理チーム
部長就任
2018年3月 当社経理チーム
参与就任
2019年3月 リンガーフーズ
株式会社監査役就任、
株式会社ミヤタ
監査役就任
2019年5月 当社常勤監査役
就任（現任）



監査役
山内 信俊

略歴
1972年4月 弁護士登録
1985年2月 尚和法律事務所
シニアパートナー
2002年1月 外国法共同事業
ジョーンズ・デイ
法律事務所東京
事務所パートナー
2015年1月 オブ・カウンセル
当社監査役就任
（現任）
2016年5月 山内信俊法律
事務所代表（現任）



監査役
佐藤 英之

略歴
1983年4月 株式会社三菱銀行
（現 株式会社三菱
UFJ銀行）入行
2007年4月 株式会社三菱東京
UFJ銀行
（現 株式会社三菱
UFJ銀行）築地支社長
2008年11月 同行新宿支社長
2011年6月 三菱総研DCS株式
会社常務執行役員
同社監査役
2016年12月 当社監査役就任
（現任）
2023年5月

スキルマトリックス

	代表取締役社長兼CEO 佐々野 諸延	代表取締役専務 福原 扶美勇	常務取締役 小田 昌広	取締役 山岡 雄二	社外取締役 川崎 享	社外取締役 金子 美智子	常勤監査役 植木 知彦	監査役 山内 信俊	監査役 佐藤 英之
企業経営	●	●		●	●		●		●
海外事業		●				●			
営業・マーケティング		●		●	●				●
生産・調達	●			●	●				
財務・会計		●	●				●		●
人事・ダイバーシティ	●		●			●			
法務・コンプライアンス			●			●	●	●	
IT・DX	●		●						

企業情報



当社グループは、当社と子会社など8社^{*1}で構成され、「長崎ちゃんぽん」の専門店「リンガーハット」、「とんかつ」の専門店「濱かつ」を主としたチェーン店及び長崎郷土料理「長崎卓袱浜勝」の経営、食品・食品原材料の製造・加工並びに外販事業及び設備メンテナンスを主な内容とする事業活動を行っております。

^{*1} （注）その他海外4社は以下の通りです。
Ringer Hut Hawaii Inc.
Ringer Hut (Thailand) Co., Ltd.
Champion Foods Co., Ltd.
Ringer Hut (Cambodia) Co., Ltd.

- 本店所在地 長崎県長崎市鍛冶屋町6-50
- 本社所在地 東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビル14階
- 名誉会長 米濱 和英
- 代表取締役社長兼CEO 佐々野 諸延
- 設立 昭和45年6月13日（実質上 昭和39年3月7日）
- 資本金 9,002,762,834円
- 従業員数(グループ全体) 正社員548名、パート・アルバイト3,666名^{*2}

^{*2} パート・アルバイト従業員数は正社員所定労働時間に換算した人数

主要な国内グループ会社



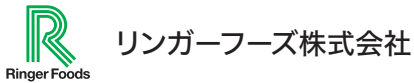
主な事業内容 長崎ちゃんぽん専門店「リンガーハット」のチェーン展開
所在地 東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビル14階
代表取締役社長 福原 扶美勇
資本金 1億円
店舗数 570店舗(FC、海外含む)



主な事業内容 グループ外食事業店舗の建設・改修・設備のメンテナンスおよび保険代理業
所在地 東京都府中市分梅町3-51-2 第一森田ビル
代表取締役社長 田中 晃造
資本金 1億円



主な事業内容 とんかつ専門店「濱かつ」「卓袱浜勝」のチェーン展開
所在地 東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビル14階
代表取締役社長 川内 辰雄
資本金 1億円
店舗数 85店舗(FC、海外含む)

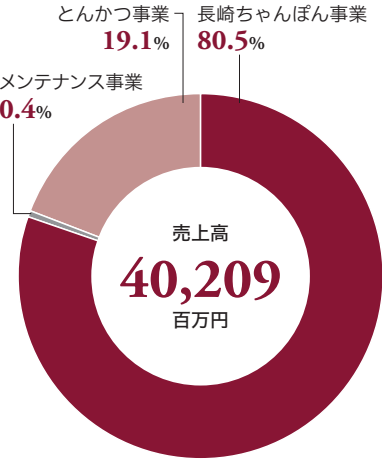


主な事業内容 グループ外販事業ブランドの展開
所在地 東京都品川区大崎1-6-1 TOC大崎ビル14階
代表取締役社長 浅尾 経一
資本金 3,000万円

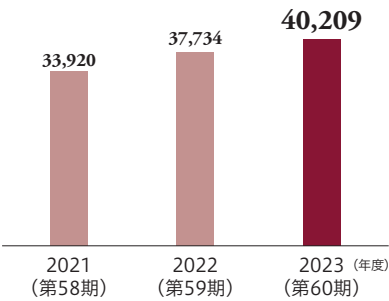
データハイライト

財務データ

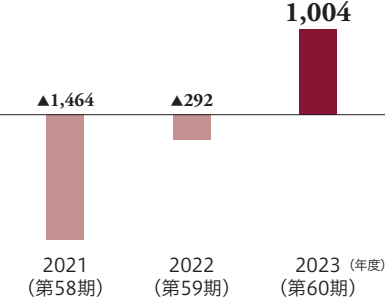
▶ 売上高構成比率



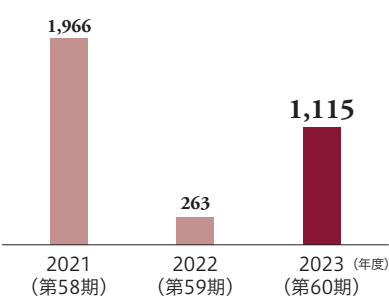
▶ 売上高(単位：百万円)



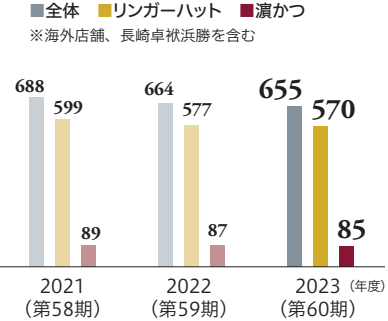
▶ 営業利益(単位：百万円)



▶ 経常利益(単位：百万円)



▶ 店舗数(単位：店)



非財務データ

▶ 国産野菜使用率



▶ 食育教室の開催回数



▶ 女性店長・外国人店長数



▶ 障がい者在籍人数



▶ 社員研修時間と参加人数



▶ 管理職に占める女性割合と人数



▶ 育児休暇取得者数



▶ 食品リサイクル率



▶ GAP認証取得産地からのキャベツの仕入れ比率

