

日本酒類販売株式会社 サステナビリティレポート 2025年度

「豊かで安全な食生活を通じた幸福実現」を基本とし、ESG課題解決と持続可能な社会の実現により、企業価値の持続的な向上を目指します。

基本方針

パーパス:「豊かで安全な食生活を通じて人々の幸福実現に貢献する」

酒類を中心とした卸売事業及び関連事業を通じて、環境・社会・ガバナンス(ESG)に関連する課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

1

従業員、取引先、消費者、地域社会をはじめとするステークホルダーとの信頼の確立

2

持続可能な
サプライチェーンの構築

3

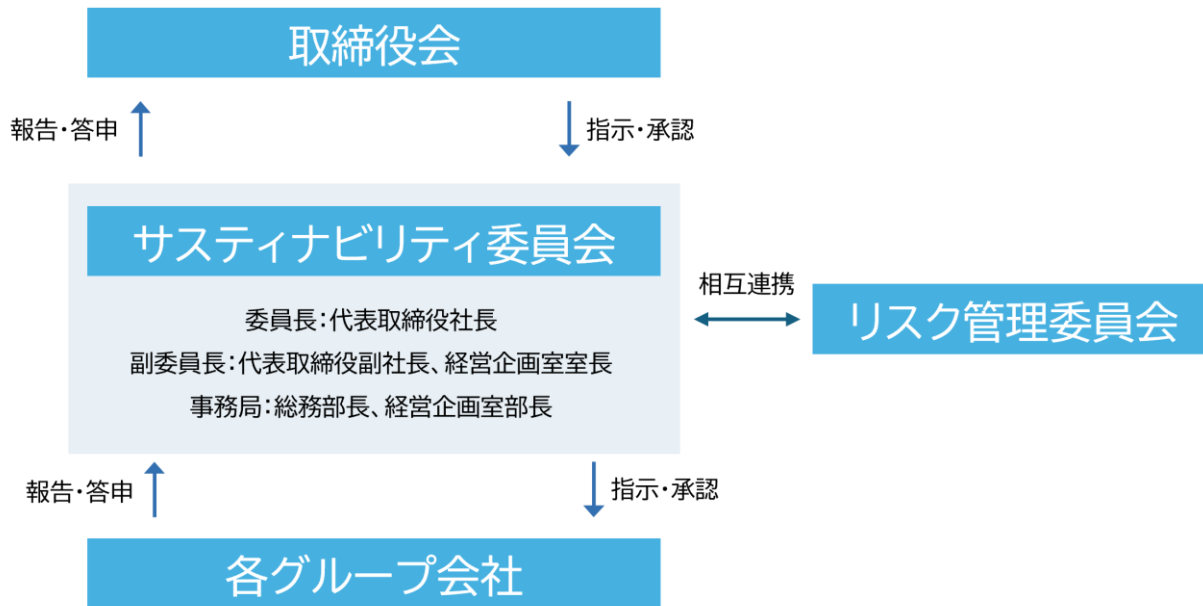
人的資本の強化と
成長基盤の充実

これらを踏まえ、**重要課題(マテリアリティ)**を掲げ、取り組みを進めてまいります。

当社グループはこうした活動を通じて、社会的責任を果たし、企業価値の持続的な向上を目指します

取締役会の下にサステナビリティ委員会を設置し、代表取締役社長を委員長として、サステナビリティに関する重要課題の審議・推進を行っています。

リスク管理委員会と相互連携するとともに、各グループ会社への指示・管理を通じて、グループ全体でサステナビリティ課題に取り組む体制を整備しています。



1. 環境への配慮

太陽光発電や再生機器導入による脱炭素化と、
物流効率化やリサイクル推進による資源活用を
両輪で推進しています



再生機 製品ライフサイクルにおけるCO₂排出量

新造機



再生機



温室効果ガスの排出削減(脱炭素)

■ 太陽光発電システムの運用

物流センター(厚木、近畿南部、近畿北部、越谷)に太陽光発電パネルを設置しています。2025年4月～2026年1月の発電量は1,017,996kWhに達し、**CO₂削減効果は約393トン**となりました。

これは東京ドーム約88個分の森林面積に相当する削減効果です。

■ 環境負荷の低いオフィス機器の導入

2026年度より、全社の複合機を環境負荷の低い再生機へ順次入れ替えます。これにより、新造機と比較してライフサイクル全体での**CO₂排出量を削減し、最大約26トンの削減を見込んでいます。**

資源の有効活用と 環境負荷低減



効率的な配送で、CO₂排出量を削減



必要な商品を、必要な分だけ



資源を循環させ、環境負荷を低減



■ 配送効率の向上

入荷検品レスセンターの拡大(全国40拠点)や帰り便の有効活用を進め、一日当たりの車両台数の抑制と輸送効率の向上を図っています。

■ フードロスの削減

発注精度の向上、自動発注化の推進、在庫の適正管理(鮮度切れ・不動在庫の削減)を徹底し、商品廃棄の最小化に努めています。

■ 循環型資源の活用

物流倉庫で使用するストレッチフィルムやPPバンドなどの資材について、再資源化が可能な業者による引き取りを実施し、廃棄物の削減とリサイクルを推進しています。

2. 地域・消費者への社会的責任

お酒文化の継承・発信と物流品質の向上を通じ、
地域社会への貢献を推進しています。



サプライチェーンの品質向上

■ 物流拠点の最適化

物流再編による拠点配置の見直しを行い、出荷機能の強化と効率化を図ることで、サプライチェーンの安定供給と品質向上を実現しています。

■ 共同配送の推進

同業他社である卸売企業との共同配送エリアの拡大や、メーカーとのトラックの相互利用を推進し、環境負荷の低減と効率的な物流体制を構築しています。



お酒文化の国内外発信

■「サケハイ」の啓蒙活動

日本酒の需要活性化を目指す「日本酒需要創造会議」に参画し、日本酒の新しい楽しみ方である「サケハイ(日本酒のソーダ割)」を提案しています。展示会やイベント、飲食店への導入を通じて、幅広い世代への認知向上に努めています。

■酒蔵とのパートナーシップ強化

「倶楽部蔵」を通じた地酒の魅力発信や、社員による蔵元研修(醸造・収穫体験)を実施。作り手の想いを深く理解し、その価値を消費者に伝える活動を続けています。

■情報発信拠点「TASU+ (タスプラス)」

東京ミッドタウン八重洲にて、日本酒の「おいしい」に出会えるカフェ&バーを運営。蔵元を招いたワークショップやイベントを開催し、消費者との直接的な接点を創出しています。

3. 人的資本・成長基盤の創造

多様な個性の活躍を促す環境整備とデジタルスキル等の人材投資により、持続的な成長基盤を構築しています

女性管理職比率

7.01%



2028年までに10%以上目標

男性育休取得率

54.5%



2028年までに50%以上目標：達成

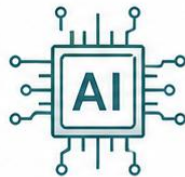
仕事と育児の両立支援(女性活躍／男性育休)

■ 女性活躍の推進

女性管理職比率を2028年3月末までに10%以上とすることを目標に掲げ、登用を積極的に進めています。(2026年3月時点7.01%)

■ 男性の育児休業取得促進

仕事とプライベートの両立を支援するため、男性社員の育児休業取得を推奨しています。2025年度の取得率は54.5%(前年度36.8%)と大幅に向上しました。今後もこの水準を確実に継続させるとともに、さらなる取得率向上を目指し、組織風土の定着を推進します。



人材育成と職場環境

■スキルの向上とリスキリング

階層別研修に加え、部署別の生成AI活用レクチャーやデジタルスキル向上研修を実施しています。さらに、清酒・焼酎・ワインの醸造研修、清酒の酒米研修、ワインのブドウ収穫体験など、酒類に強みを持つ卸ならではの実践的な学びの機会を通じて、変化するビジネス環境に対応できる人材を育成しています。

■健康経営の推進

社員の健康を財産と考え、人間ドックの費用補助やを実施するなど、心身ともに健やかに働ける職場環境の整備に取り組んでいます。あわせて、外部医療機関での健康診断や婦人科検診、人間ドックについて、就業時間内での受診を制度化し、計画的な受診と早期発見・予防につなげています。



日本酒・焼酎の醸造研修



ワイン用ぶどう収穫体験



酒米研修

