

モスのステークホルダー

モスグループは、ステークホルダーの皆さまに支えられながら、ともに事業を展開しています。これからも、経営理念「人間貢献・社会貢献」を根底としながら企業価値を向上させるとともに、事業を通じた社会課題の解決を目指していきます。



サステナビリティの詳細は、WEBサイトをご覧ください。



ESGデータの詳細は、WEBサイトをご覧ください。



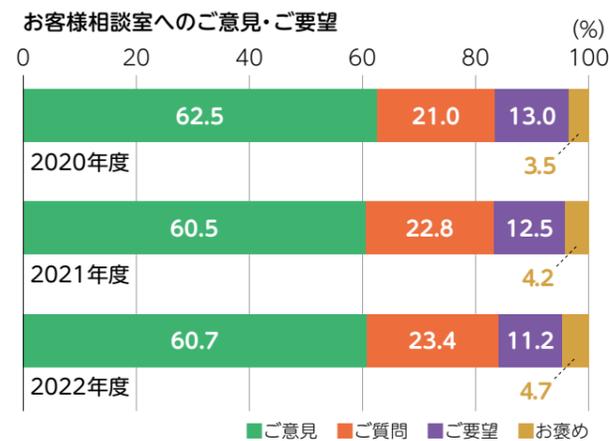
お客さまとともに

「HDCを通じてお客さまの喜びを生み出します」

PICK UP

「お客様相談室」に寄せられたお客さまの声をさらなるサービス向上に活かす

お客様相談室では、電話やメール、お手紙などを通じてお客さまからのご意見やご質問を承っており、速やかかつ確にお応えできるよう心がけています。また、お客さまの自己解決をサポートするため、公式サイト「よくある質問」ページも充実させています。いただいたお客さまの声・ご意見は各担当部署や店舗に伝えています。店舗メンバーに対しても、毎月発行の「お客様相談室だより」にご意見を掲載することで情報を共有し、グループ全体での改善やサービスの向上につなげています。2022年度は、お客さまの声を分析したVOC会議動画のグループメンバーへの共有や、電話オペレーターを対象にした研修の実施などにより、ご意見への対応強化に取り組みました。今後も、お客さまの声を大切に、新しい試みに取り組みながらさらなるサービス向上を目指していきます。



その他の取り組み

- ・モス食品安全基準
- ・店舗衛生監査
- ・栄養成分・アレルギー・主要原産地情報の提供
- ・モスのネット注文

メンバーとともに

「価値観を共有して共に成長します」

PICK UP

多様な人材の雇用施策「ベトナム カゾク」を推進

モスでは女性やシニア、外国人、障がい者など多様な人材の雇用を積極的に行っています。雇用施策の一環として、在留資格「特定技能」を活用し、専門の教育を経て日本へ入国するベトナム国籍社員を、当社や子会社で採用するプログラム「ベトナム カゾク (Viet Nam kazoku)」を推進しています。2022年には、特定技能1号在留資格取得者計23名が「ベトナム カゾク」社員として入社。モスバーガー店舗で必要となる業務習得ならびに日本語会話を向上させるための講座、MFC (モス フードビジネス カレッジ)の受講を終えて、国内店舗の運営に携わっています。今後、MFC修了認定を得た特定技能社員に対して家族のように寄り添い、外食業人材としての成長を支援します。こうしたアジア諸国との人材教育投資を通して、アジア全体のフードビジネス人材の育成へ貢献していくことを目的としています。



トレーニングに参加する「ベトナム カゾク」社員

その他の取り組み

- ・モスグループ人権方針
- ・健康経営の取り組み
- ・分身ロボット「OriHime (オリヒメ)」の活用

加盟店とともに

「物心両面での満足を
提供します」

その他の取り組み

- ・モスバーガー共栄会とHDC活動
- ・「愛のモスボックス」募金箱の設置

取り組みの詳細は

P47-50

「愛される店舗づくりと
質の高いサービスの
提供を目指して」



「愛のモスボックス」贈呈式の様子

地域社会・行政とともに

PICK UP

子どもたちの健全な心身、
豊かな人間性を育む
「モスの食育プログラム」

モスでは、子どもが食の楽しさと大切さをさまざまな観点から学び、考える「モスの食育プログラム」を2005年から多角的に展開しています。地域による小人数校の教育格差の解消を目的として行っている「オンラインによる遠隔授業^{*}」は、2022年度に11校(160名)で開催しました。ほかにも、小学校5・6年生の家庭科向け副教材の提供も行っています。また、福岡県大牟田市と食育推進で連携協定を締結し、遠隔授業と副教材の配布を行いました。子どもたちの健全な心と身体、そして豊かな人間性を育むお手伝いをする中で食の大切さを未来へ受け継いでもらいたいと考えています。

^{*}地方のキャリア教育格差縮小を目指す静岡大学教育学部発ベンチャー企業「一般社団法人プロフェッショナルをすべての学校に」と協同して開催しています。



福岡県大牟田市と食育推進で連携協定を締結

その他の取り組み

- ・モスバーガーこども110番の店
- ・子育て支援パスポート事業
- ・「子ども食堂」への支援

「地域になくはない存在になります」
「公正で透明な関係を築きます」

PICK UP

アートに触れる機会を創出する
「新潟MOSごと美術館 2022」

「MOSごと美術館」は、障がいのある方の作品をモスバーガーの店舗に展示し、気軽に親しんでいただける機会を創出する取り組みとして、2016年から新潟県の「まちごと美術館 cotocoto」事業に賛同してスタートしました。これまでに、店舗でのアート作品展示やオンラインでの作品公開、モスバーガー原宿表参道店[東京都]ではアート作品を内装に取り入れるなど、継続して取り組んできました。2022年度は、新潟県内のモスバーガー全店舗で「新潟MOSごと美術館 2022」を開催しました。多くの方々にアート作品に触れる機会を創出することで、障がいがある方と社会とのつながりを生み出す架け橋になることを目指します。



新潟MOSごと美術館 2022

取引先とともに

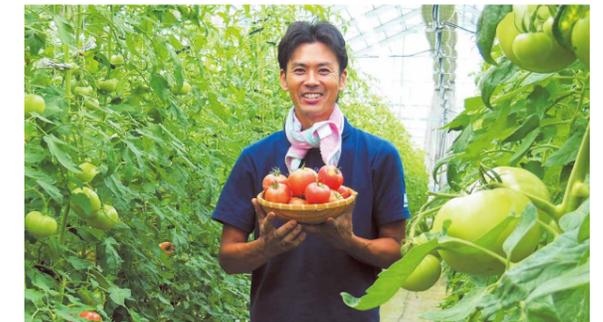
PICK UP

おいしくて安全な
「モスの生野菜」を生み出す
契約農家とモスファーム

店舗で使用される生野菜は、農業や化学肥料の使用に関して継続的に削減する姿勢を持つ生産者により、全国112産地で育てられています。GAP指導員資格を持つ本社メンバーによる農場の管理状況確認では、モスの理念を産地に伝えるために生産者との対話を大切にするなど、おいしくて安全な野菜づくりに向けて取り組んでいます。また、安定調達の強化を目指し、農地所有適格法人「モスファーム」を7社、地域の生産者と共同

その他の取り組み ・モスグループCSR調達方針 ・「モスライブラリー」プロジェクト

「公平・公正な取引で、
相互に発展します」



「モスファーム・サングレイス」の生産者

で運営をしています。周辺地域の協力産地とも連携し、生産技術を向上させるための勉強会の実施や耕作放棄地の有効利用、新規就農者支援など、日本の農業がかかえる課題にも取り組んでいます。

株主とともに

「中長期的な企業価値と
株主価値を向上させます」

PICK UP

直接対話「株主さま懇談会」

当社の役員及びメンバーが株主さまと直接対話する取り組みである「株主さま懇談会」を2009年度から実施しています。諸般の事情を鑑み前年度はオンラインのみでの開催でしたが、2022年度は対面とオンラインの両方の開催が実現しました。貴重なご意見は各施策の参考にさせていただきます。



オンラインで開催した「株主さま懇談会」

その他の取り組み ・株主優待制度 ・IR情報開示

環境とともに

「持続可能な社会作りに貢献します」

PICK UP

エコマーク「飲食店」の認定

国内モスバーガー全店は、公益財団法人日本環境協会エコマーク事務局が制定するエコマーク商品類型No.505「飲食店 Version1.2」において、エコマーク認定を受けています。省エネ・節水などの基本的な環境対策や環境に配慮した食材の仕入れなど、消費者の理解を深める取り組みを評価するもので、モスバーガーは6つの評価カテゴリーすべての認定を受けています。エコマークに認定された内容は、モスがこれまで培ってきた活動そのもの。今後も「ちぎゅうにやさしい」店舗運営をチェーン全体で推進していきます。



エコマーク認定店舗
国内モスバーガー全店

その他の取り組み ・グリーンカーテンの設置

人的資本の強化と価値創造

モスグループは「モスの心」を実践する多様な人材の価値を最大限に引き出し、中長期的な企業価値の向上へとつなげていきます。

経営サポート部長メッセージ

一人ひとりの活躍のために、さまざまな支援の基盤を整備していく



経営サポート部長
村山 淳

モスグループは「人材育成と支援」をマテリアリティに位置付け、人事分野では「人材育成」「ダイバーシティの推進」「健康経営」に取り組んでいます。

「人材育成」は一人ひとりの成長と活躍の場づくりを目指し、多様なキャリアパスの整備や新人事制度のブラッシュアップ、教育制度の充実を進めています。本部メンバーに対し、キャリアパスと求められる能力を提示したうえで、階層・職種別研修や自己啓発制度の整備・拡充を行い、キャリアイメージが具体化できる環境づくりに取り組んでいます。

「ダイバーシティの推進」では、仕事と育児や介護の両立を支援する制度の整備を進めています。新卒採用や経験者採用においては留学生や外国籍

人材の採用も増え、多様なバックグラウンドを持つメンバーが活躍しています。

「健康経営」も戦略的な施策の一つとして位置付けており、2022年度には「健康宣言」「戦略マップ」を策定・公表しました。ほかにもメンバー全員の健康を推進するために、モスレッショ体操の実施などさまざまな取り組みを行っています。

この3本の柱を軸としながらも、人事制度については、年1回本部メンバー向けのアンケートや目標設定研修・評価者研修で意見を募りながら、日々改善を続けています。モスグループの未来を担う人的資本を強化していくために、さまざまな支援の基盤を整備しながら、企業価値の向上を図っています。

人材の確保と育成基盤

モス本社では、新卒採用は毎年20人前後、中途採用については専門性の高さが必要となる部門のキャリア採用を積極的に行っています。

また、人材を育成するために個々の成長を促す学びの制度を用意しています。業務に関わる学びを応援する制度として『自己成長支援制度』を導入しており、希望者は学習のための支援として年間10万円の支援を受けることができます(2022年度は22名が申請)。また、2022年4月より当社におけるキャリアパスのイメージや「学び」や「学び直し」を応援するための仕組み、



キャリア形成のためのキャリアデザインガイドブックを発行。一人ひとりの成長と活躍を支援しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

モスでは、女性やシニア、外国人、障がい者など多様な人材の雇用を積極的に行っています。また、すべての人材の柔軟な働き方を可能とする労働環境を目指し、人事制度を設けています。

ダイバーシティの取り組みとしては、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定・公表しており、目標の達成に向けてまい進しています。そんな中、2023年3月2日付で、厚生労働大臣が定める「えるぼし認定」の3つ星(3段階目)を取得しました。

そのほかにも、育児・介護休業制度の充実や、定年再雇用の促進、特例子会社である株式会社モスシャインの活用、海外勤務インターンシップ制度の導入などに

より、個々の能力や事情に応じた活躍の場を提供することで誰もが働きがいのある職場づくりを推進しています。



健康経営の推進

モスでは、経営上の重要課題として健康経営の推進に取り組んでいくことを「モスフードサービス健康宣言」として定めています。その重点戦略事項として「からだの健康」「こころの健康」「ヘルスリテラシーの向上」の3つを置き、「モスの心」を実践する主体であるメンバーが、いきいきと働き続けられる環境を整えています。



2023
健康経営優良法人
Health and productivity

具体的には、健康診断の2次検査の受診促進活動や、保健師による

「健康相談室」の開設、禁煙外来治療の支援を行っています。さらに、外部委託によるメンタルケアの相談窓口の活用やストレスチェックの実施、オンラインによるメンタルヘルスセミナーも開始しました。こうしたさまざまな施策により、メンバーの心と身体の健康に対する意識も着実に向上しています。

こういった取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議により「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。2020年から4年連続の認定となります。これからも、メンバーの健康に対する意識向上を目指して、健康経営の推進に取り組んでいきます。

従業員エンゲージメントの向上施策

エンゲージメントとは“組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致している状態”のこと。社会的背景も踏まえ、モスも企業価値及び業績の向上に向けて、本部メンバーのエンゲージメントを保ち続ける仕組み・組織風土を整備しています。その取り組みの一つとして、2023年度にはエンゲージメント測定ツール「Wevox(ウィボックス)」を導入します。エンゲージメントが一定レベル以上に保たれた働きやすい・働きがいのある会社へと成長していきます。

加盟店オーナーの育成・研修

モスグループでは加盟店オーナーの事業承継をスムーズに行っていくための「次世代オーナー育成研修」を約20年前から導入、推進しています。2022年度は19名が受講し、累計で252名が修了しました。本部やグループ会社の社員に対する独立支援制度としても活用されています。また、オーナーや法人マネージャーなど対象者別の研修プログラムも行っています。未来を担うオーナーを育成するために、さまざまな制度により意識・知識・技術の向上を図っています。