

サステナビリティマネジメント

当社グループは、創業以来、「レンタル」を中心とする事業活動を通じて、「医療」「介護」「環境」分野における社会課題の解決、持続的な社会の実現に貢献していくことを目指して事業に取り組んでいます。

こうした経営の根幹の考え方をグループ全従業員で共有するため、2020年に以下の「3つの宣言」を掲げ、2022年5月に「サステナビリティ基本方針」として改めて制定いたしました。なお、これらの内容については、当社グループの経営理念体系におけるミッションとしても位置付けています。

当サステナビリティ基本方針に基づき、持続可能な社会の実現に貢献する企業グループとして、その社会的な責任を果たすとともに、さらなる企業価値向上を目指していきます。

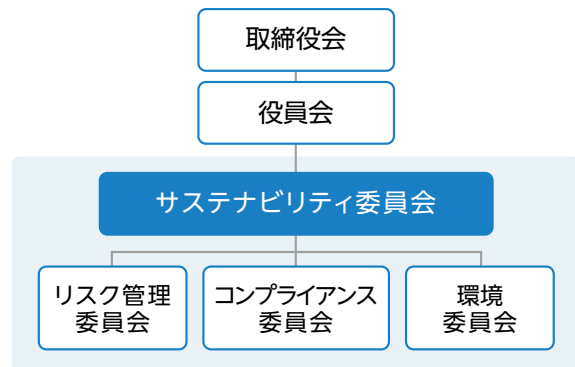
サステナビリティ基本方針

トーカイグループ 3つの宣言

- 創業以来の基幹事業であるレンタルビジネスを通じて、廃棄物の削減、循環型社会の実現に貢献します
- 超高齢社会における医療介護の健全な発展に貢献します
- グループ全従業員が笑顔で、たくさんのありがとうに囲まれた会社を目指します

推進体制

サステナビリティ基本方針に則った企業活動を推進するため、代表取締役社長を委員長とし、業務執行取締役および執行役員を中心に構成する、「サステナビリティ委員会」を設置しています。本委員会での議論を通じて、サステナビリティ経営を体系的かつグループ横断的に実践していきます。



マテリアリティ	主な取り組み	関連するSDGs
環境	サーキュラー・エコノミーの推進 <ul style="list-style-type: none"> ● レンタル商品の拡販を通じて、ディスプレイにより発生する廃棄物の削減につなげる ● レンタル資材のリユースやリデュースにより、廃棄物を削減する 	
	脱炭素社会の実現 <ul style="list-style-type: none"> ● 洗濯工場の燃料原単位改善によりCO₂排出量を削減する ● 太陽光発電によりクリーンエネルギーを創出する 	
	水資源の有効活用 <ul style="list-style-type: none"> ● 洗濯工場において、洗濯排水のリサイクルを通じて水資源の消費量を削減する 	
	廃棄物の削減 <ul style="list-style-type: none"> ● 給食事業におけるフードロスの削減を通じて、食料資源の消費を抑えるとともに、廃棄物を削減する ● ペーパーレス化により一般廃棄物を削減する 	
健康	高齢者の自立支援 <ul style="list-style-type: none"> ● 介護用品のレンタルを通じて高齢者の自立を支援し、健康寿命の延伸につなげる 	
	医療アクセス機会の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ● 在宅患者や施設入居者に対する薬の提供や服薬指導、オンライン服薬指導などにより、さまざまな状況に応じた医療の提供に努める 	
社会	ダイバーシティ経営の推進 <ul style="list-style-type: none"> ● 子育て支援を中心に多様な働き方への対応を進めることで、誰もが輝ける職場づくりに努める ● 管理職に占める女性の割合を高めていくことで、多様性を生かした組織づくりにつなげる ● 障がい者が働きやすい職場づくりと就業機会の確保 	

地球環境への取り組み

当社グループは、環境への取り組みを経営の重要課題の一つと位置付けています。「人と地球の清潔と健康」を経営理念に掲げる企業グループとして、これからも資源の有効活用と環境保全に積極的に取り組み、脱炭素社会と循環型社会の実現に貢献していきます。

サーキュラー・エコノミーの推進

循環型社会に貢献するレンタルシステム

限られた資源を有効に活用する「レンタル」のビジネスモデル。当社グループはさまざまな商品・アイテムを、地球環境にやさしい「レンタル」で提供することで、循環型社会の実現に貢献しています。

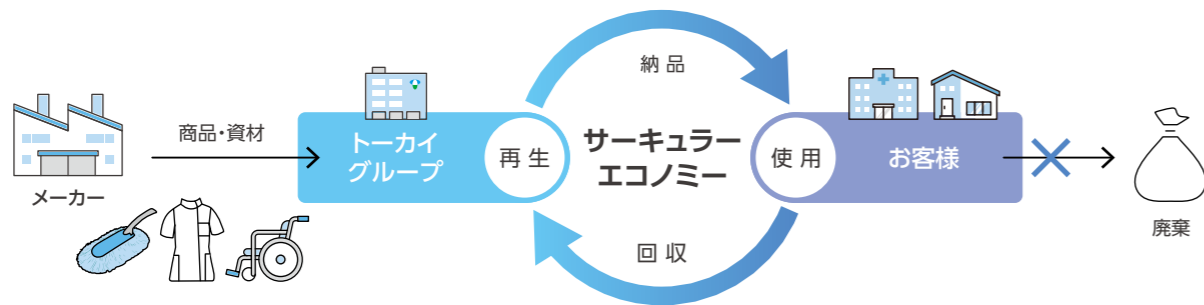
当社グループがレンタルで提供する商品が使い捨ての商品で賄われていたと仮定した場合、レンタルによる廃棄物削減効果は年間で推計約8,000トン*。レンタル商品を使っただけで、年間で掃除用モップ約6,900万枚、医療用ガウン約100万枚、介護用電動ベッド約4万台の廃棄削減に貢献できたことになります。

今後もレンタル商品の拡販を通じて、使い捨てにより発生する廃棄物の削減につなげていきます。

*2024年度の売上実績より各アイテム別に条件設定のもと自社で推計したものであり、実際に削減した廃棄物の量とは異なります。

レンタルの仕組み

商品を使い捨てではなく、繰り返し再生して使用することで、廃棄物削減に貢献します。



使い捨て商品が使われた場合と比較すると、年間これだけの廃棄物削減に貢献しています。
(売上実績に基づく自社推計)

リースキン	ネクサージ	介護用品レンタル
モップ	ガウン	電動ベッド
約69,000,000枚 ※リースキンチェーン全体	約1,000,000枚	約40,000台

廃棄物削減効果



中古資材の活用

古くなった布団は仕立て直しを行い、新品同様に再生して繰り返しレンタルしています。また、車いすなどの介護用品は分解して再組立てを行い、パーツ単位で使用できなくなるまで活用することで、無駄な廃棄を徹底的に減らしています。



商品を再生する工程における環境負荷低減の取り組み



回収したレンタル商品は、自社の洗濯工場やメンテナンスセンターで安心して使用いただける「清潔な」状態にして再生し、安心して使用いただける状態にして、次のお客様のもとにお届けしています。レンタルビジネスに不可欠な「商品を再生する工程」においても、当社グループはさまざまな環境負荷低減に取り組んでいます。また、トカイ 羽島本部では、環境マネジメントシステム「ISO14001」の認証を取得し、環境負荷低減に努めています。

燃料原単位の改善

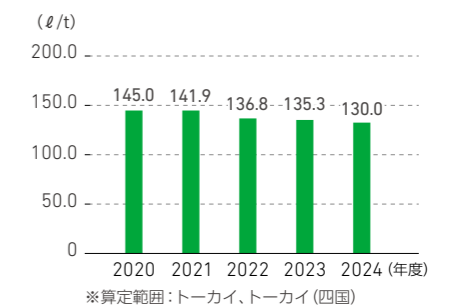
洗濯工場では、省エネ設備の導入や工程改善によりエネルギー使用量の削減を図るなどして温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

一例として、洗濯排水熱交換器を導入し、使用済み洗濯水の排熱を回収して新たに投入する洗濯水の加熱に再利用することで、エネルギー使用量の削減につなげています。



洗濯排水熱交換器

燃料原単位



水資源の保全・有効活用

洗濯工場では、レンタルビジネスに不可欠な商品を再生する工程において多くの水を使用します。限りある資源を守るため、水資源の有効活用や水質の保全活動に取り組んでいます。

排水リサイクル

洗濯排水は、浄化処理後に洗濯水として再利用しています。排水リサイクルにより工場内の水を有効活用することで、水資源の消費量削減につなげています。

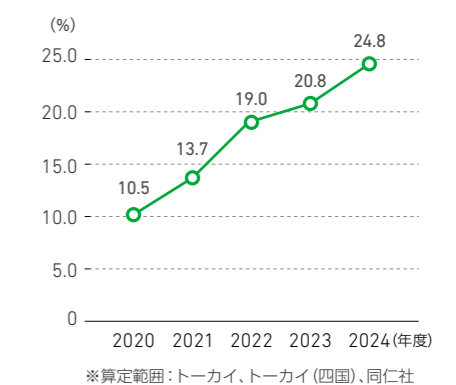


排水リサイクル設備

排水管理

工場から排出される洗濯排水は、工場内で成分や特性に応じて凝集処理と活性汚泥処理の2つの方法で浄化処理を行っています。法規制よりも厳しい自主規制値に適合させて河川へ放流することで、水質保全に努めています。

排水リサイクル率



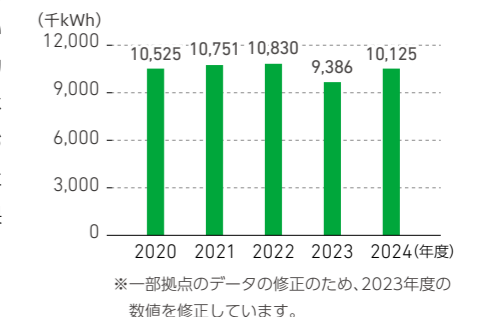
太陽光発電・再エネの利活用

脱炭素社会の実現に貢献するため、グループ会社のメガソーラー発電所および自社工場などの屋根上発電設備によって、太陽光発電によるクリーンエネルギーの創出を行っています。当社グループにおける2024年度の太陽光発電量は10,125千kWhに及び、トカイ単体の使用電力約1年分に相当します。なお、2023年10月より稼働した埼玉工場においては、屋根上の太陽光パネルで発電した電力を工場で直接利用し、自社の温室効果ガス排出量削減に貢献しています。



埼玉工場空中写真

太陽光発電量



気候変動への対応 (TCFDに基づく開示)

ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、P.44「推進体制」に記載のとおりです。サステナビリティ委員会は気候変動への対応の検討結果を、年に1回以上取締役会に報告し、取締役会は、気候変動に関するリスク・機会をはじめとしたサステナビリティに関する目標設定の監督やその進捗状況のモニタリングを行います。

リスク管理

リスク管理に関わる課題・対応策を協議する組織として、代表取締役社長を委員長とし、取締役(社外取締役を除く)、執行役員および主要な子会社の役員で構成されるリスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会では、毎期、経営を取り巻く各種リスクの中から、特に重要性が高いリスクについて、リスクの特定・評価・抑制の観点から審議を行い、優先的に取り組むべきリスクを重点管理項目としています。これらリスク管理委員会で審議した重点管理項目は、取締役会において承認が行われ、各事業では、重点管理項目に基づき、リスクの抑制に取り組んでいます。特に気候変動および人的資本への対応などのサステナビリティ課題に起因する中長期的なリスクについては、各事業において設定した重点管理項目を改めて取りまとめたうえで、「サステナビリティ委員会」にて全社的な観点から評価を行っています。

戦略

当社は、気候変動が事業にもたらす影響を重要な経営課題と捉え、1.5℃および4℃の外部シナリオ分析を用いて、リスクと機会の特定・評価を実施しました。その中で、2030年までの発生可能性が比較的高いリスク・機会については、事業への影響度を定量的に分析しています。事業への影響度が特に大きい、浸水等によるリスクについては、工場設備の浸水対策を進めており、その他のリスクについても対応策を今後検討・実施していきます。

気候変動リスクの定性評価

分類	ドライバー	トーカーグループのリスク	発生時期	可能性	影響度	
物理 リスク	急性	強い降水現象・洪水	浸水等による工場・事業所・店舗の被害増加	短～中	大	
		車両の浸水等による自社配送機能停止	短～中	中	小	
		当社グループが保有する太陽光発電所の被災による売電収入の減少および再エネ自家活用機会の喪失	短～長	大	中	
	慢性	水ストレス	水不足、水質悪化による洗濯工場での水道代の高騰、対応のための追加コスト増加	中	中	大
		水不足による綿などの収穫量減少や価格高騰によるリネン類・モップの調達コスト増加	長	中	中	
移行 リスク	技術	電化および水素	環境対応コスト増加に伴うリネンサプライ事業者の経営環境悪化による当社サービスの停滞	中	大	中
			脱炭素に対応した工場設備導入のためのコスト増加	長	大	大
	政策 法規制	炭素税、排出権取引	プラスチック規制による調達コスト増加	長	中	中
			炭素税および排出権取引によるコスト増加	中	大	大
評判	投資家、顧客、従業員、コミュニティなど	環境コミットメントの未達成による企業価値喪失	長	中	大	

気候変動機会の定性評価

分類	ドライバー	トーカーグループの機会	発生時期	可能性	影響度
資源の効率性	循環利用・代替利用	レンタル資材の長寿命化や再利用化による調達・廃棄コスト減少	中	中	中
	極端な気温の上昇	外気温上昇による洗濯工場の乾燥設備の熱効率向上に伴うエネルギー使用量・コスト減少	短	大	小
製品・サービス	新たなニーズへの対応	熱中症など、高齢者の体調の異変を知らせる見守りサービスの需要増加	短～中	中	中
市場	投資家、顧客、従業員、コミュニティなど	レンタルへの市場シフトによる需要増加	中	中	大
		環境対応推進による顧客獲得、ブランド価値創出	長	中	大

※本評価の対象会社：トーカー、トーカー(四国)、同仁社、たんぼぼ薬局の4社における全事業
 ※使用シナリオ
 [4℃シナリオ]IEA:Stated Policies Scenario(World Energy Outlook2022)、IPCC:RCP8.5、RCP2.6、SSP5-8.5(第6次評価報告書)、環境省:気候変動影響評価報告書
 [1.5℃シナリオ]IEA:Net Zero Emissions by 2050 Scenario(World Energy Outlook2022)、IPCC:SSP1-1.9(第6次評価報告書)
 ※発生時期:2024年を起算点として、今後5年を「短期」、10年を「中期」、30年を「長期」としました。
 ※影響度:グループ全体に影響する、あるいは事業停止につながる恐れがあるものは「大」、グループの事業の一部に影響があるものは「中」、影響が僅少なものを「小」としました。

気候変動リスク・機会の定量評価

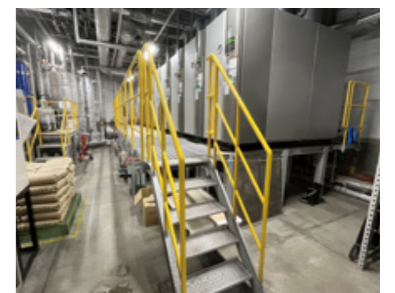
分類	トーカーグループのリスクまたは機会	概算影響額(億円)	
リスク	急性	浸水等による工場・事業所・店舗の被害増加*1	0.9～30
		当社グループが保有する太陽光発電所の被災による設備被害*2	2
		当社グループが保有する太陽光発電所の被災による売電収入の減少*2	△0.7(年間)
	慢性	水不足、水質悪化による洗濯工場での水道代の高騰*3	0.6～(年間)
機会	資源の効率性	外気温上昇による洗濯工場の乾燥設備の熱効率向上に伴うエネルギー使用量・コスト減少*4	△0.04～(年間)

※1 洪水浸水想定区域の情報を基に、拠点の固定資産簿価に国土交通省の「TCFD提言における物理リスク評価の手引き」記載の浸水深別被害率を乗じて算定しています。
 ※2 過去の災害時の復旧費用の実績を参考に算定しています。
 ※3 WRIのAqueductの分析結果に基づき、当社として水ストレスが高いと認識している地域の洗濯工場における、井水から上水への転換に伴う費用として算定しています。
 ※4 外気温と設備の熱効率に関する当社分析データを基に、熱効率向上に伴うエネルギー使用量削減効果を算定しています。

TOPICS 気候変動リスクへの対応

当社は気候変動に伴うリスクの中でも、「浸水等による工場・事業所・店舗の被害」を事業への影響が重大なリスクと認識しています。特に当社グループの生産拠点である洗濯工場においては、設備が損壊するだけでなく、生産活動の停止によりサービス提供の継続が困難になるため、優先的に対応すべき課題と考えています。

このリスクに対し、当社の羽島工場においては、近隣河川の越流を想定したボイラーや排水処理設備のかさ上げ工事を実施し、水害対策を強化しています。また、水害等の災害発生時でもサービス提供が滞らないよう、当社グループが全国に保有する複数の工場や、洗濯業務を委託する外部の協力企業との連携体制を構築しています。



かさ上げされた羽島工場の設備

気候変動への対応に関する取り組みの詳細は、当社コーポレートサイトの以下のページをご覧ください。

<https://www.tokai-corp.com/sustainability/environment/climate.html>

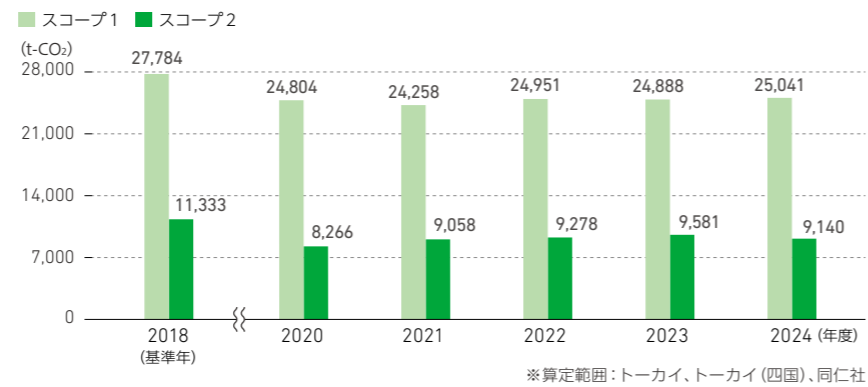


地域社会とともに

指標と目標

自社の燃料使用による温室効果ガス排出量（スコープ1）および他社から供給された電気・熱・蒸気の使用による温室効果ガス排出量（スコープ2）の合計を、2030年までに2018年度比で50.4%削減し、2050年にはカーボンニュートラルを実現する目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを開始しています。サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量（スコープ3）については、サプライヤーの皆さまと連携しながら、削減に向けた取り組みを行ってまいります。

温室効果ガス排出量（スコープ1, 2）



スコープ1+2削減目標

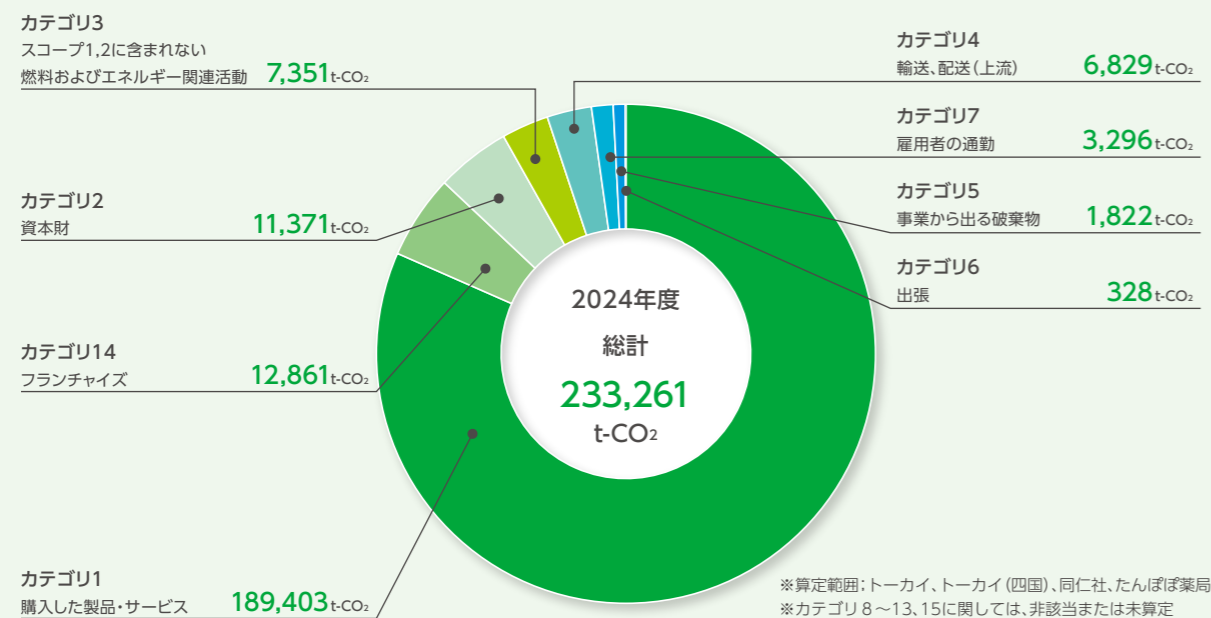
2030年度 **50.4%削減**
(2018年度比)

2050年度 **実質ゼロ**

排出量削減策

- 工場燃料原単位の改善
 - 省エネ生産設備の導入
 - 工程改善による生産性向上
- LED照明、高効率空調機など省エネ設備の積極導入
- 社用車EV化・ハイブリッド化の推進
- 配送ルートの最適化やレンタル効率改善等の諸施策実施
- 太陽光発電・再生エネの利活用
- クレジット等の活用

温室効果ガス排出量（スコープ3）



医療介護の健全な発展への貢献

当社グループは、ヘルスケア分野で幅広い事業を展開する企業として、これまで医療と介護の社会インフラを支えるサービスを提供してきました。今後も事業環境の変化に適応し、お客様やご利用者などをはじめとするすべての人々に安全・安心なサービスを提供し続けることで社会的な責任を果たしていきます。

シルバー事業においては、介護用品のレンタルやリハビリデイサービスを通じて、高齢者が自分らしい生活を送るための自立支援を行っており、要介護度の進行抑制や健康寿命の延伸を図るとともに、介護をする方、される方双方の負担軽減をサポートしています。調剤薬局事業では、たんぼぼ薬局が「オンライン服薬指導」や「在宅調剤」の取り組みを推進し、患者さま一人ひとりの症状や生活環境に応じた医療の提供に努めることで、地域の「かかりつけ薬局」として医療を支えています。

また、当社は、株式会社リバネスと株式会社大垣共立銀行が運営する、ベンチャー発掘・育成の取り組み「岐阜テックプランター」に参画しています。岐阜テックプランターは、産官学金の多様なパートナーとの連携により、岐阜県を中心とした研究機関やベンチャー企業を発掘・育成することで、持続的に産業が創出される仕組みの構築を目指しています。当社は、この取り組みの一環として開催される「岐阜テックプランングランプリ」のファイナリストの中から、特に医療・介護分野の持続的な発展に資する技術やアイデアを「トーカイ賞」として表彰し、事業連携を図ることで、地域産業の育成および医療・介護の発展を支援しています。



第4回 岐阜テックプランングランプリ

人権尊重に関する取り組み

当社グループは、経営理念であるトーカイ憲章において掲げる「縁ある全ての人の幸せを実現する」ことを企業活動の根幹として位置付け、社内啓発活動や社内規程の整備などを通じて、差別やハラスメントのない職場づくりに努めています。

2023年3月には、当社グループにおける人権の尊重に対する考え方や企業姿勢を明確に示すため、改めて「トーカイグループ人権方針」を制定いたしました。

引き続き、この人権方針に基づき、人権尊重の取り組みを一層推進することで、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、さらなる企業価値向上を目指します。

「トーカイグループ人権方針」の内容の詳細は、当社コーポレートサイトの以下のページをご覧ください。

<https://www.tokai-corp.com/sustainability/social/humanrights.html>

調達に関する取り組み

当社は、サプライヤーの皆さまと信頼関係を築き共存共栄を図るという考えのもと、調達に関する基本方針を定め、調達活動に取り組んでいます。

本方針の内容の詳細は、当社コーポレートサイトの以下のページをご覧ください。

<https://www.tokai-corp.com/sustainability/social/procurement.html>

従業員とともに

医療や介護の現場をはじめ、さまざまな場所でお客様と直接接するサービスを提供している当社グループにとって、従業員一人ひとりの働きそのものが他社との差別化につながる重要な要素だと考えています。成長の基盤となる人的資本への積極的な投資を継続するとともに、関連する人事施策を推進することで、従業員がいきいきと働き続けられる職場環境と社内風土の醸成に努め、持続的な成長を実現させていきます。

次世代リーダー人材の育成

将来の企業成長をけん引するリーダー人材の育成に向けて、戦略的に選ばれた人材に対して成長機会を提供する施策を実施しています。将来の幹部候補を対象とした経営者としての視点を養う「ビジネスリーダー育成塾」や、将来の管理職候補に対して後輩育成やチームマネジメントに必要なスキルや意識の向上を目的とした「コーチング・コミュニケーション研修」を実施。また、複数の事業を経験する「戦略的人事異動」によって、事業横断的な視野と多様な知識を備えた人材の育成を図っています。



コーチング・コミュニケーション研修の様子

自己啓発の推進

従業員の主体的な学びと能力開発を支援するため、「通信教育」(555コース)や外部講習を受講できる「自主選択型研修」を整備し、これらの受講費用を会社が負担しています。さらに、2024年10月から「資格取得祝金制度」を導入し、業務上必要または有益となる資格を取得した従業員に対して祝い金を支給しています。こうした制度を通じて、従業員が自身のスキルアップに意欲的に取り組める環境を整え、自己成長を促進しています。

管理職登用制度

若手従業員の成長と組織の活性化を目的として、「管理職登用制度」を導入しています。キャリアアップを志す意欲ある若手人材に対し、自らの意思で管理職へのチャレンジができる機会を提供するもので、受験者は管理職として実現したいビジョンを明確にしたうえで、役員による審査を経て登用の可否が決定されます。本制度は2014年に開始されて以来、14名が管理職として登用されており、各部門でリーダーシップを発揮しながら組織の成長をけん引しています。

トーカーグループ表彰



2025年トーカーグループ表彰受賞者(一部)

トーカーグループの全従業員を対象に、会社の価値向上に寄与した従業員・チームを表彰する「トーカーグループ表彰」を毎年実施しています。当社が方針として掲げる人材育成や新しいことにチャレンジする姿勢など、他の従業員の模範となる取り組みや会社に対する貢献度を評価し、その内容をグループ全体で共有することで、仕事へのモチベーションを高めるとともに、エンゲージメント向上につなげています。

なお、惜しくも表彰の対象とならなかった場合も、グループ各社、事業本部単位で独自に表彰することにより、制度への関心と参加意識を高めています。

働き方改革

従業員のワークライフバランスの実現を目的に、グループ全社を挙げて働き方改革を推進しています。職場単位で219チームがそれぞれの「ありたい姿」について議論し、日常的な業務課題の解決や改善活動に取り組むことで、生産性と従業員の心理的安全性を向上させるとともに自律型の組織への変革を目指しています。年間を通して優れた取り組みや成果を出したチームを表彰し、その成功事例を横展開することで、各取り組みの成果をグループ内で最大化させています。

中核人材の多様性の確保

当社グループの持続的な成長を実現するためには、多様な視点や価値観を経営に反映していくことが重要と認識しており、女性や中途採用者等の活躍推進をはじめとする多様性の確保に努めています。

女性活躍推進

当社は、次世代育成対策推進法に基づく基準適合事業主(子育てサポート企業)の認定を取得するなど、女性が働きやすく、活躍できる職場づくりに取り組んでいます。延長保育や病児保育の保育料補助、育児休業から早期復帰した従業員への保育手当の増額、育児時短勤務を中学校1年生の始期に達するまで可能とするなど、子育てとキャリアの両立を支援する制度を整備しています。さらに、育児に関わる従業員の働きやすさを一層高めるため、2025年10月からは、有給かつ時間単位で取得可能な「育児目的休暇*」を導入しました。また、2025年度から「女性活躍推進研修」を開催。女性が自分らしく輝ける職場の実現に向けて、取り組みを強化していきます。

*小学校就学前の子どもをもつ従業員が、子の行事参加に伴う休暇など育児に関する目的のために利用できる休暇制度



男性の育児休業取得を促進

育児休業の意義や制度の案内をイントラネット上に掲載しているほか、所属長向け勉強会において育児休業取得に関する啓蒙を行うなど、男性も育児休業を取得しやすい職場風土の醸成に努めています。2024年度の男性の育児休業取得率は50%を超え、1ヵ月以上の取得者も増加しています。



* 2025年4月1日時点

中途採用者の活躍推進

当社グループは、中途採用者を企業価値向上に欠かせない重要な戦力と位置付けており、中途採用者の管理職比率は約半数を占めています。2024年10月からは、中途採用者向けに「キャリア採用者研修講義動画」を作成。役員による講話をはじめ、会社理解、就業規則、情報セキュリティ、社内システムの使用方法など、業務に必要な知識を網羅した多様なコンテンツを提供しています。中途採用者が企業文化や組織にスムーズに馴染み、安心して業務に取り組めるよう支援することで、定着率の向上と活躍の場の拡大を図っています。