

サステナビリティ推進

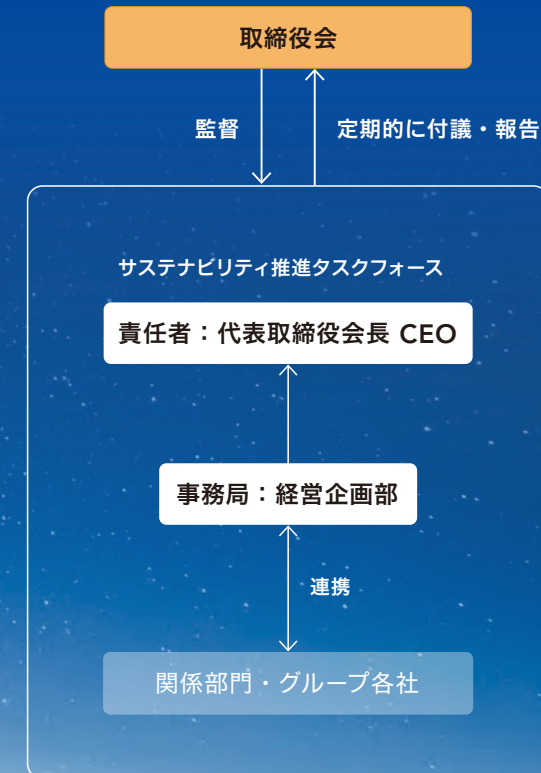
サステナビリティ基本方針

亀田製菓グループは、“Better For You（美味しく からだに良いものを選び、食べ、楽しむ、健やかなライフスタイルへの貢献）の食品業”への進化を通じて、持続可能な社会の実現に資する企業グループとしての成長に向けて取り組んでいきます。

当グループは、中長期的な企業価値の向上の観点から、サステナビリティに対する取り組みを重要な経営課題と認識しています。

サステナビリティに対する取り組みは多岐にわたり、それらすべてを取締役会において直接議論および検討、監督を行うことは必ずしも効率的ではないことから、2021年に新たに策定したサステナビリティ基本方針のもと、サステナビリティ推進タスクフォースを発足し、サステナビリティに関する取り組みについてさらなる推進を図ることとしました。サステナビリティ推進タスクフォースは、代表取締役会長 CEOを責任者とし、サステナビリティに関する方針や各種課題の解決に向けた詳細な目標の設定、それらを実践するための体制および具体的な実行方法の立案、各種施策の運用状況のモニタリングなどを行っています。なお、サステナビリティ推進タスクフォースの活動内容については、定期的を取締役会に付議・報告するとともに、必要に応じてステークホルダーの視点も取り入れながら、より客観性および実効性の高い取り組みを進めていきます。

サステナビリティ推進体制図





環境方針・マネジメント

● 亀田製菓グループ環境方針

- ① お客様に「健康」「おいしさ」「感動」をお届けすることを使命とします。
- ② 企業市民として、エコ活動を通して地域社会への貢献と調和を図ります。

● 環境マネジメントシステム

亀田製菓グループでは、環境方針に則り、サステナビリティ推進タスクフォースおよびEMS事務局を中心として、環境マネジメントを運営しています。また、ISO14001（環境マネジメントシステム）については、亀田製菓株式会社本社およびR&Dセンター（生産本部、設備開発部）、亀田工場、元町工場、水原工場、白根工場で2002年12月に取得しています。認証取得拠点において、拠点ごとに環境委員会を月次で実施するとともに、EMS事務局主催のもと、各拠点の代表者が参加するEMS会議を毎月実施し、環境に関する目標の策定および進捗の管理を行っています。

気候変動対応

温室効果ガスの総排出量（2030年度目標）



亀田製菓は、2030年度の温室効果ガスの総排出量を40%削減（2017年度比）する目標を掲げています。製造工程における排出量を抑制する取り組みを進めるとともに、モーダルシフトの推進など輸送時の排出抑制にも積極的に取り組んでいます。また、サプライチェーン全体での排出量の算定および削減のための施策の立案を行っています。

● CO₂排出量・エネルギー使用量の削減

具体的には、新潟県内の4工場すべてにおいて、基幹設備のA重油・LPガスから都市ガスへのエネルギー転換を実施したことに加え、東北電力株式会社が提供する、水力発電所で100%発電されたCO₂フリーの再生可能エネルギー電気「よりそう、再エネ電気」を、2022年8月より亀田工場に導入しました。

また、熱効率の高い焼成設備への更新や排熱の再利用など、米菓製造工程におけるエネルギー使用量の削減に向けて取り組みを進めています。



● モーダルシフトの推進

当社は、トラック輸送からCO₂排出量の少ない鉄道貨物輸送への切り替えを推進し、「エコレールマーク」取り組み企業として認定されており、2021年度のモーダルシフト化率は29.8%となっています。また、新潟輸送株式会社も「エコレールマーク」取り組み企業として認定されています。

循環型社会構築への取り組み

当グループが持続的に事業活動を行っていくためには、限られた資源を有効活用し、地球への負荷を低減する循環型社会の実現が必要不可欠であると考えています。事業活動によって発生する廃棄物量を抑制するとともに、資源の効率的な使用に取り組むことで、循環型社会の実現に貢献していきます。

酒米の使用について

日本酒の原料となる酒米を精米する際に発生する米粉を、『亀田の柿の種』の原料として活用するなど、自然の恵みであるお米を無駄なく使用しています。

プラスチックの使用について

海洋プラスチックごみの増加や、プラスチック焼却時に発生する温室効果ガスの地球環境に与える影響など、ワンウェイプラスチックに対する課題意識は世界的に高まっています。

当グループにおいても、プラスチック使用量の削減は消費財を扱うメーカーとして、優先的に取り組むべき重要課題と認識しており、2030年度までに当社の全商品をECOパッケージ化すること、プラスチック使用量を30%削減（2017年度比）することを目標に掲げています。

今後も、こうした活動を通じ課題解決に取り組むとともに、リーディングカンパニーとして米菓業界を牽引していきます。

食品廃棄物・最終廃棄物について

当社では、製造工程で発生するフードロスを削減する取り組みを進めるとともに、発生した米菓くずを家畜や魚の飼料としてリサイクルするエコフィード活動やフードバンクへの商品の寄贈を行っています。また、LYLY KAMEDA CO., LTD.において、製造工程で発生するフードロスを株式会社エコロギーにコオロギの餌として提供するなど、国内外のグループ会社においてもフードロスの削減に積極的に取り組んでいます。

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）フレームワークにもとづく開示

● TCFD提言への賛同

亀田製菓グループでは、2018年度に開始した中期経営計画において、サステナビリティ対応の強化を掲げ、持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでいます。

農産物を主原料とする当社にとって、サプライチェーンに重大な影響を与える可能性のある気候変動への適切な対応は、優先度の高い重要課題であると考え、2021年11月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明するとともに、賛同企業や金融機関が議論する場である「TCFDコンソーシアム」に加入しています。



● ガバナンス

気候変動課題を含む、サステナビリティに対する取り組みについては、2021年度に策定したサステナビリティ基本方針のもと、代表取締役会長 CEOを責任者とするサステナビリティ推進タスクフォースにおいて、サステナビリティに関する方針や各種課題の解決に向けた詳細な目標の設定、それらを実践するための体制および具体的な実行方法の立案、各種施策の運用状況のモニタリングなどを行っています。

なお、サステナビリティ推進タスクフォースの活動内容については、定期的に取締役会に付議・報告することで、その重要課題への対応状況を取締役会が監督しています。

● 戦略（シナリオ分析）

当グループにおける製品およびサービスの調達・生産・供給までのバリューチェーン全体を対象として、4℃シナリオと2℃シナリオの2つの将来世界観を整理し、2030年時点における当グループへの気候変動による影響を考察するとともに、それぞれの世界観におけるリスクと機会を特定しています。

当グループが主原料とするお米については、外部機関が公表する将来予測パラメータでは、空気中の二酸化炭素（CO₂）濃度の上昇が生育に寄与するほか、気温上昇による生産地拡大などによる収量の増加および販売価格の低下が予測されており、各将来予測シナリオにおける価格の予想、平均収量の推移、消費と生産バランスなどの要素から試算した結果、仕入れコスト減少の可能性があることを確認しています。

また、当グループで展開するプラントベースドフード（植物性代替肉）やECOパッケージ化の推進は、気候変動が進む世界観においても、エシカル消費をはじめとするお客様のニーズに応える製品として、事業機会の可能性があることを確認しています。

米の世界平均収量の推移：2020年＝1

分類	2030年	2050年
RCP2.6	1.07	1.08
RCP8.5	1.17	1.21

農研機構「主要穀物の世界平均収量予測値の推移」より

● リスク管理

気候変動に関連するリスクの管理については、全社的なリスク管理体制に統合され、当社のリスク管理委員会が中心となって行っています。

同委員会は、原則として四半期に1回以上開催し、審議内容や検討状況を取締役会へ報告することで、リスク管理全般の統制管理を行っています。

各シナリオにおける当グループへの影響と主要インパクト

分類	リスク項目	事業への影響	影響度	
			4℃	2℃
移行 リスク	炭素価格の導入	炭素税や排出権取引の導入に伴い、操業コストや原材料コストが増加する。	小	大
	電力価格の上昇	再生エネルギー発電への移行に伴い、電力コストが上昇する。	小	中
	包材コストの上昇	石油由来のプラスチック製包材コストが、化石燃料価格の増加やプラスチック使用規制の施行により上昇する。	中	中
	お客様の嗜好変化	お客様のエシカル消費をはじめとして消費者意識が高まり、従来品の需要に影響を及ぼす。	中	大
物理 リスク	異常気象の激甚化	台風や豪雨による直接的な被害や物流網の寸断により、損失や対応コストが発生する。	大	大
	気温上昇／気象パターンの変化	米やピーナッツといった当グループの主要な原材料の品質低下などをはじめとして、仕入れ量や仕入れコストに影響が生じる。	大	中

● 指標と目標

当社は、気候変動課題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス（CO₂）総排出量を指標とし、当社における2030年度の温室効果ガスの総排出量を40%削減（2017年度比）する目標を設定しています。

また、当グループで進めるプラスチック使用量の削減はScope3における温室効果ガス排出量の削減のみならず、消費財を扱うメーカーとして優先的に取り組むべき重要課題として認識しており、製品のプラスチックトレイの廃止、およびパッケージをスリムにするECOパッケージ化を図ることでプラスチック使用量の削減を進めています。2030年度までには当社の全製品をECOパッケージ化するとともに、プラスチック使用量を30%削減（2017年度比）することを目標に掲げています。



TCFD提言への取り組み

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS01309/b528593e/cf78/4c9a/a891/8a7cfde32e7d/20220615172940462s.pdf>

社会

基本的な考え方

亀田製菓グループは、人事基本方針として「従業員全員の活躍実感、成長実感を高める」を掲げています。

仕事を通じて従業員一人ひとりが活躍し、日々成長を感じながら、会社とともに豊かな社会を創り出すことを期待しています。

人材力強化

● 人材力強化

亀田製菓グループは、国内米菓事業・海外事業・食品事業の三本柱の確立により、特長あるグローバル企業として企業価値の向上を目指しています。実現には、視座の高さ・実行力・人間力を持ち、新たなことへ果敢にチャレンジできる人材（従業員）が不可欠であると考えています。成長に合わせた階層別研修で人間力を高め、実践と研修を通し専門能力を磨き、選抜研修で視座を高めます。また、チャレンジする姿勢や自主的な学びを応援する制度を整え、従業員全員の成長を支援します。

視座の高さ

経営視点でものを捉える力を備えていること

- 中長期的な経営戦略を具体化し、大胆にチャレンジして企業目的に貢献できる
- 次世代の幹部候補育成に貢献できる
- 企業経営に関する基本的な知識（経営戦略・財務・会計・法務など）を有している

実行力

成果を生み出すリーダーシップを備えていること

- 組織のモチベーションを高めるリーダーシップを有し、責任をもって最後まで業務を遂行できる
- リスクに対して大胆にスピードをもってチャレンジできる
- 得意とする専門分野における豊富な能力・知識・経験・実績を有している

人間力

周囲への好影響を与え、尊敬・憧れられる存在であること

- 自分以外の誰かのために、汗を流すことができる
- 相手を思いやり、当たり前のことを当たり前にできる
- 自己内省し、常に成長しようと研鑽している
- 仕事に面白さを感じている

1. 階層別研修

入社前は社会人の基本を身につけるためeラーニングに取り組みます。入社後はビジネスマナー、会社の役割、仕事の進め方、生産現場研修など働く基本を学びます。配属後は先輩社員が「ブラザー・シスター制度」により指導を行い、入社2、3年目には、自身を振り返り今後必要となる能力の開発支援を行います。以降は階層に応じた研修を実施し、皆から信頼されるマネジメント力や人間力を育成しています。

2. 専門能力向上研修

業務を通したOJT、外部講師や外部研修を通した専門能力向上を行い、課題解決へ向けた実行力を高めます。また、ものづくりを牽引するリーダーの養成を目的として、技術学校を開校しました。米菓づくりや製造に関する幅広い理論や実践的なスキル習得に向け、座学や現場・実験室で学習を行っています。

3. 選抜研修

経営に必要な幅広い知識と、課題解決方法を学ぶ「KAMEDAチャレンジプログラム」を実施し、将来の経営幹部として求められる、視座の高さ、実行力、人間力を磨きます。また、より高度な知識・課題解決手法・チームビルディング力を高めるため社外研修を積極的に活用することで、社外交流や異業種交流によって刺激を受ける機会をつくり、成長を支援しています。

4. 学びの支援（自己啓発制度）

自らが学び成長したいと思う気持ちや機会を支援する「KAMEDAチャレンジプラン」を整え、資格取得支援、TOEIC・日経TEST受験奨励、通信教育補助、図書購入補助、語学講座支援など従業員の自己実現をバックアップしています。

5. キャリア形成

自らキャリアを考え、今後のビジョンを描くための研修、他部門を知り自身のキャリアにつなげる社内インターンシップを実施しています。社内公募制度、海外短期間派遣（海外トレーニー）制度も整え、研修にとどまらない実践的なキャリア形成を支援しています。

ダイバーシティ担当役員メッセージ

一人ひとりの多様性が 活かされる組織風土の醸成に 尽力していきます

常務取締役
古泉 直子



多様な個性・能力の発揮に向けた取り組み

亀田製菓は、多様な人材が持つあらゆる能力を発揮できる環境を整え、企業の発展や成長活力としていくべく、2019年に「ダイバーシティ元年」を宣言し、「さまざまな価値観や考え方、多様な個性や能力の発揮を促すことで、企業の持続的成長を目指し、従業員のより豊かで、より楽しい生活の向上に貢献する」ことをダイバーシティの基本姿勢としています。

当社は、取締役会において社外取締役が過半数を占めていることに加え、中途社員比率も高く、外部の考えを積極的に取り入れてきましたが、2019年当時は、ダイバーシティという言葉に馴染みのある従業員が少なく、ダイバーシティの推進には風土の醸成や従業員の意識改革が急務であると考えていました。

こうした背景から、研修や勉強会の実施、グループ各社との

連携、各部から有志を募るダイバーシティ推進事務局の立ち上げなどのさまざまな取り組みや、社内報を活用した取り組みの共有などを通じて、従業員への浸透を図ってきました。当社独自の取り組みとしては、他社の幹部や管理職を招いて講話いただくロールモデル交流会を全従業員や女性従業員、生産本部に所属する従業員向けなど、対象に合わせてテーマを変え実施しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンは当社のマテリアリティの一つとしても掲げていますが、当社を取り巻く環境が目まぐるしく変化する中、多様化するお客様のライフスタイルや嗜好に応え続けるためには、柔軟な発想や多様な価値観が不可欠です。

また、食品メーカーである当社にとって、商品開発はもちろん、「安全・安心」な食の提供という観点においても、ダイバーシティ

の推進はとても重要です。「これまでもこうだったから」「みんなこれが良いと言っているから」と無難なほうを選んでしまえば、革新的なアイデアや商品は生まれません。生産現場においても、「ほかの人は誰も言っていないから」「自分が気にしすぎなのかも」と声を出すことを遠慮してしまうと、労働災害や商品の品質問題など、思わぬ事故につながってしまう可能性があります。多様な視点・角度から物事を捉え、「おかしい」と感じたら声をあげられる環境づくりを行うことで、リスクマネジメントにも寄与すると考えています。

自分らしさを活かせる風土づくりを目指して

亀田製菓グループで働くすべての従業員が自分らしく働き、自分の考えを怖がらずに伝えられる組織風土をつくり上げることが、私のダイバーシティ推進の目標です。自分らしくなければ一人ひとりのポテンシャルが最大限に発揮されることはありませんし、時代の変化にも対応できなくなってしまう。自分らしくいることで、自分自身がマイノリティであるように思うことがあったとしても、会社や組織に自分を合わせるのではなく、時代の流れを感じ、時代が求める存在になってほしいと考えています。

事業基盤を支えるのは人材であり、一人ひとりの個性や志向を理解し、それぞれのキャリアプランを実現していくことで強靱かつ競争力のある組織となり、結果として当グループの持続的成長につながります。

ジェンダーなどの社会的属性だけではなく、価値観など、目に見えないけれども個を活かすには大切な信条など、あらゆる点において多様性が活かされる環境づくりに向けて、ダイバーシティ担当としてリーダーシップを発揮し、取り組みを加速させていきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

世界の人々の生活に喜びと潤いをお届けし、豊かな社会を実現するミッションを実現するため、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を進めています。

● 女性活躍推進の取り組み

事業領域を製菓業から食品業へ進化させるにあたり、女性の価値観や発想は重要であると考え、管理職および監督職における女性任用比率向上を目指しています。また、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優秀な企業として「えるぼし」認定（2段階目）を、子育てサポート企業として「くるみん」認定を受けています。



数値目標と具体的な取り組み

数値目標

女性管理職比率

30% (2030年度)

女性監督職比率

30% (2030年度)

具体的な取り組み

人材育成として、異業種女性交流研修、女性キャリアマインド研修、ロールモデル交流会などを実施するとともに、環境整備として、在宅勤務制度の検討、シフトを限定した働き方および男性の育休取得推進を実施し、キャリアの形成とライフイベントの両立を支援しています。

● 外国人従業員の活躍推進の取り組み

当グループは、「グローバル・フード・カンパニー」を目指し、海外事業を展開しています。当社では、事業展開のスピードを速める目的から、外国籍従業員数を2015年の6名から12名に増員しており、引き続き人材の確保を進めています。また、グローバル企業として、現地従業員とのコミュニケーションを積極的に実施しています。

具体的な取り組み

人材育成として、海外派遣研修（海外から日本へも含む）、社内英語研修などを実施しています。

また、各部よりメンバーを集めたグローバル一体化推進タスクフォースが、すべての海外グループ会社が参加するグローバルジョイントミーティングの開催や、海外グループ会社の営業・生産・技術それぞれの部門が情報交換や議論を行う各種プロジェクトを推進しています。

● 障がい者雇用、シニア雇用

障がいのある方や60歳以上のシニア人材の力を企業成長の活力にすべく、適した人材配置を行っています。

障がい者雇用率 (2021年度)

2.30%

シニア雇用率 (2021年度)

定年後、再就職率 **98.1%**

● 働き方改革／仕事と生活の両立支援

従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活が送れるよう、仕事と生活の双方の調和を実現できる環境づくりを目指し、取り組みを行っています。

具体的な取り組み

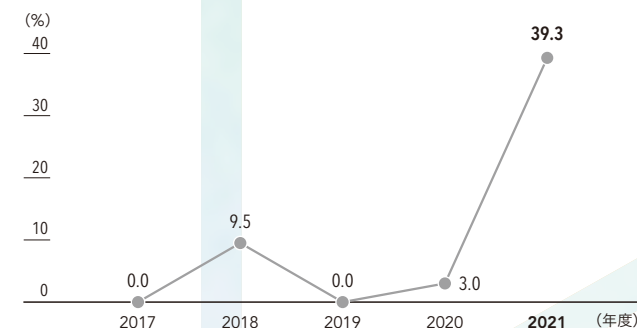
1. ハッピーリターン制度

結婚・妊娠・出産・育児・介護・看護・私傷病・配偶者の転勤などにより退職した従業員に対し、復職する機会を設けることにより、多様な働き方を支援する「ハッピーリターン制度」（退職者復職登録制度）を導入しています。

2. ハイハイン休暇制度

配偶者が出産した従業員に対し、年次有給休暇のほかに育児のための有給休暇を3日間付与する「ハイハイン休暇制度」を導入しています。子どもの世話や配偶者の退院、検診の付き添いなどに利用することができます。

男性育児休業取得率



人権尊重

当グループの事業活動に関わるすべての人の人権を尊重することは、企業として必ず果たすべき社会的責任であると考えており、行動規範において下記のとおり定めています。グローバル・フード・カンパニーを目指すにあたって「国際的に認められた人権」を基準とし、サプライチェーン全体での人権の配慮に取り組んでいます。

行動規範

4. 人権を尊重し、差別やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントは行いません。

行動規範細則

4-1 基本的な人権の尊重

基本的な人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、学歴、身体・知的機能のハンディキャップなどの理由によって人を差別しません。

● ハラスメント防止事業主指針

職場におけるハラスメントは、性別を問わず働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなり、絶対にあってはならないものです。また、会社にとっても職場秩序や業務への支障にもつながり、社会的悪影響を与える問題です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関する否定的な言動は妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメント、性別役割分担意識にもとづく言動はセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ます。相手の立場に立って普段の行動を振り返り、ハラスメントのない健全で快適な職場環境とするために取り組みます。

品質／製品安全

亀田製菓グループは、原材料の調達から消費に至るまでのすべての段階において安全性を担保し、お客様に安全・安心な商品をお届けすることが食品企業としての使命であると考え、品質方針および製品安全方針を制定しています。いつも変わらぬおいしさをお届けできるよう品質保証の仕組みづくりを行うとともに、さらなる品質・安全性の向上に取り組んでいます。

● 品質方針／製品安全方針

- ① 私たちはお客様の立場で、原材料の調達から消費に至るまでのフードチェーンを対象に、法令・規制要求事項を満たした商品を提供します。
- ② 私たちはお客様に安全で安心な商品をお届けするために、FSSC22000などの国際規格を運用することにより、品質保証の仕組みづくりを推進します。
- ③ 私たちはお客様に安全で安心していただける商品を提供できるように、グループ各社の品質保証部門と連携し、品質の向上に取り組めます。
- ④ 私たちはお客様に商品の安全性をお伝えすることと、お申し出情報をもとに改善を積み重ねることで、お客様満足の向上につなげます。

● 品質保証体制／トレーサビリティを確保するための取り組み

農産物であれば産地や農薬・抗生物質などの使用記録、加工品であれば原材料や添加物、製造工程での混入物などに関する情報が明示された「原材料規格保証書」を使用するすべての仕入商品・原材料に対して取得しています。これに加え、自社およ

び外部でも独自の検査・分析を実施しており、原材料のお米については、「米トレーサビリティ法」にもとづき、対象となる商品については商品裏面にお米の原産地を記載しています。

亀田製菓グループでは、「亀田製菓グループ品質保証管理規程」にもとづき、品質保証委員会を中心に品質保証体制の強化を推進しており、同委員会を原則として四半期に1回以上開催し、品質保証上の基本政策の審議や、品質安全確保のうえでの課題提起および改善対応の効果検証などを実施しています。グループ会社についても、品質保証体制の強化を目的にグループ品質保証担当者会議を開催し、各社の課題の把握とその対応策の検討を行っています。

また、食品安全管理体制構築のための取り組みとして、グループ内の各工場において「FSSC22000」（食品安全マネジメントシステムの国際規格）の取得を推進しています。

● 労働安全衛生への取り組み

従業員が安全・安心に働くことができる職場環境を確保することは、企業が必ず果たすべき責任であると認識しています。

各事業所ごとに安全衛生委員会を設置し、「安全」「衛生」「交通安全」の3つに重点を置くことにより、安全衛生管理計画の徹底を図っています。

強度率

年度	
2021	0.00
2020	0.04
2019	0.01
2018	0.07
2017	0.01

サプライチェーン・マネジメント

亀田製菓グループは、お客様に安全・安心な商品をお届けするため、調達方針および調達方針を実現するための行動規範を制定するとともに、調達方針の浸透によりお取引先様と協働することで、サプライチェーン全体での取り組みを進めています。

● 調達方針

提供価値“Better For You”「美味しく からだに良いものを選び、食べ、楽しむ、健やかなライフスタイルへの貢献」の実現に向けて、お取引先様と相互に信頼関係を構築し、安全・安心な商品をお届けするとともに、環境や社会に配慮した原材料・サービスなどの調達を行います。

● 調達方針を実現するための行動規範

- ① お客様に「健康」「おいしさ」「感動」をお届けするため、安全で安心な高品質の原材料を安定的かつ継続的に調達します。
- ② 地球環境の保護のために、環境に配慮した素材の利用や、省エネルギー、温室効果ガスの排出量削減に積極的に取り組みます。
- ③ 法令・規則・ルールなどを遵守し、社会良識に従った公正な調達活動を行います。
- ④ 人権や多様性を尊重し、労働環境や安全衛生の向上に配慮した調達活動を推進します。
- ⑤ お取引先様に公正・公平・透明な参入機会を提供するとともに、契約にもとづく誠実な取引を通じて、相互の繁栄・持続を図りながら長期的な信頼関係を構築します。
- ⑥ お取引先様とともに、地域社会との共生と調和を図り、持続可能な社会の実現に貢献します。

- ⑦ お取引先様へのCSR調査や監査の実施を通じて、持続可能性の確保に向けた取り組み状況を確認するとともに、持続可能な社会の実現に向けて、相互に社会的責任を果たすよう努力します。

● 持続可能な調達に向けた取り組み

RSPO認証パーム油の使用

亀田製菓グループは、2019年3月に「RSPO」（持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟しました。2020年度から亀田製菓株式会社、尾西食品株式会社、Mary's Gone Crackers, Inc.において認証パーム油を使用しており、2021年度の認証パーム油の使用比率は14.2%となっています。

FSC認証段ボールの使用

商品に使用する段ボールについて、亀田製菓の全商品でFSC認証を取得した段ボールに切り替えを実施しました。

グループ会社においても、順次切り替えを行っていきます。

ピーナッツの調達

ピーナッツの調達については、2019年に中国・威海に開発センターを設立し、出荷前検査を徹底することで、品質コントロール体制を確立しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大以前は2カ月ごとに児童労働や低賃金労働がないか直接生産者に確認を行い、問題がないことを確認しています。

地域社会との調和

● 社会との共生に向けた取り組み

事業を活かした活動や、地方自治体および地域団体との協働により地域を活性化することが経営環境の向上につながるの考えのもと、食育をはじめとした社会との共生に向けた取り組みを行っています。

● 食育の取り組み

亀田工場・水原工場・白根工場において、近隣の小学生を対象に工場見学を実施するとともに、小学校・中学校への出前授業を行っています。コロナ禍においても、WEB会議システムを使用したオンライン工場見学を実施しました。

また、幼稚園・保育園を訪問し、クイズなどを通じてお米や米菓の魅力を伝える活動を行っています。

● SDGs達成への取り組み

当社は、SDGsにもとづく企業活動や地域づくりを推進する、一般社団法人地域創生プラットフォームSDGsにいがたに参画しています。また、株式会社マイセンおよび株式会社マイセンファインフードにおいても、「マイセンのSDGs」を策定し、福井県の「ふくいSDGsパートナー」および鯖江市の「さばえSDGsグローバルクラブ」に登録されています。

