



## 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** 経営視点でものごと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「ブライダル・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、課題解決へ向けて実行力を高めます。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て、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」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」「自分が気にしそぎなかも」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んし、時代の変化にも対応できなくなってしまいます。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靭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

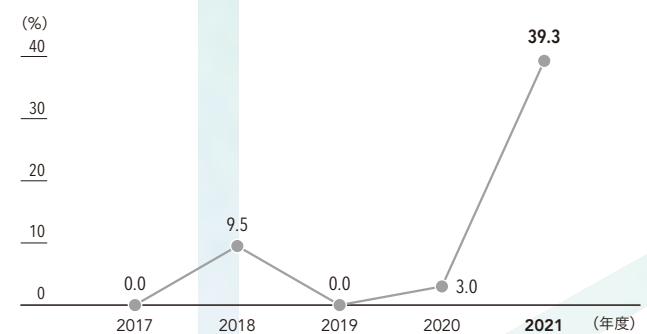
##### 1. ハッピーリターン制度

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ます。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みます。
- 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、「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ます。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”「美味しい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・存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。

### ピーナツの調達

ピーナ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との考え方のもと、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グローカルクラブ」に登録されています。

