

人的資本経営

人的資本経営の重要課題

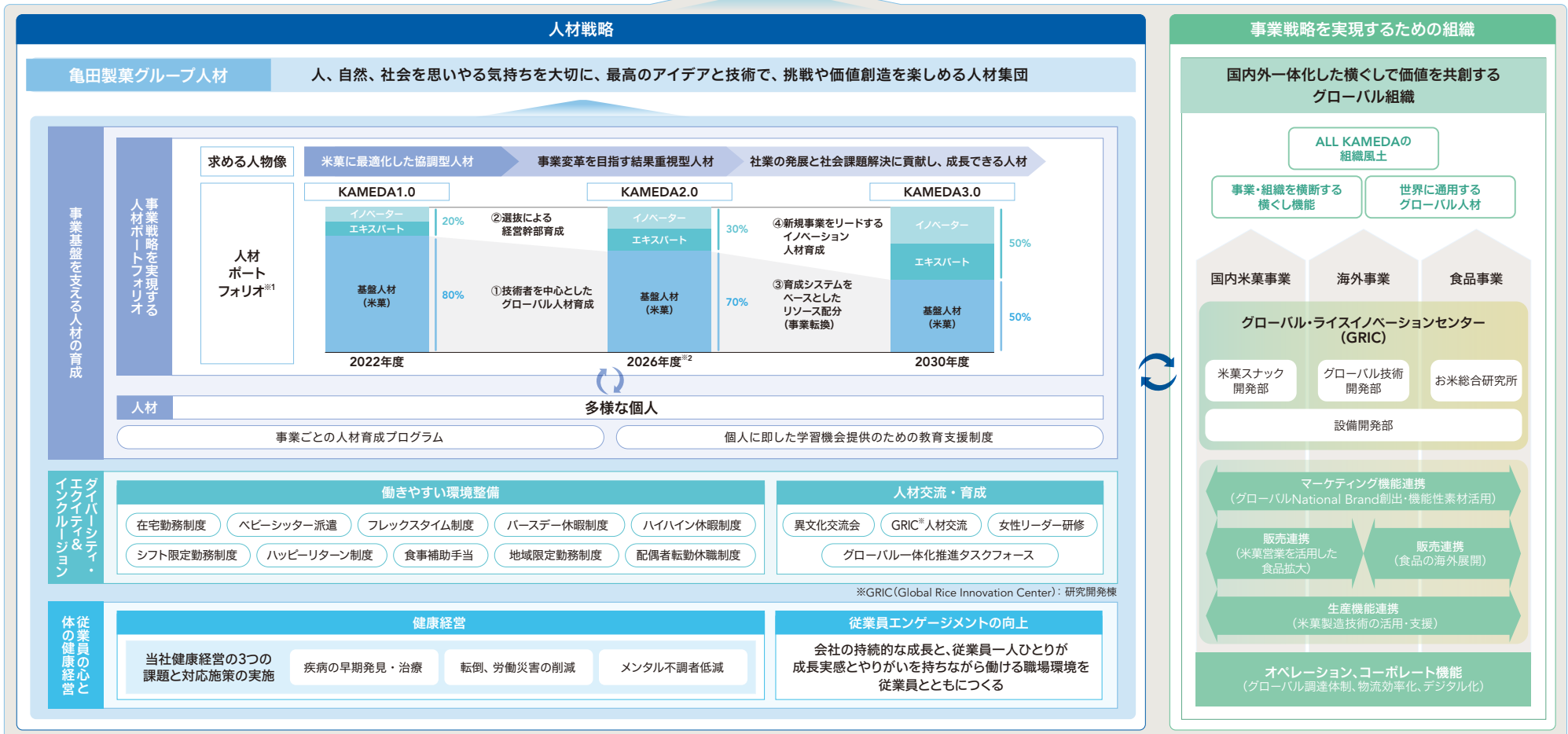
当グループは、「人、自然、社会を思いやる気持ちを大切に、最高のアイデアと技術で、挑戦や価値創造を楽しめる人材集団」の形成を目指し、人的資本を中長期的な企業価値向上の源泉と位置づけています。

この目指す姿の実現に向けて、当グループでは「事業基盤を支える人材の育成」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」「従業員の心と体の健康経営」の3項目をマテリアリティ（重要課題）として特定。各施策にKPIを設定し、PDCAサイクルを通じて継続的な改善を図るとともに、中長期成長戦略と連動した人材戦略を推進しています。

これらの取り組みを通じて、持続可能な人材価値の創出を図り、当グループが掲げる「Rice Innovation Company」の実現へとつなげていきます。

Rice Innovation Companyの実現

製菓業から米業へ。お米の可能性を最大限引き出し、世界で新価値・新市場を創造する。



※1 「人材ポートフォリオ」における当グループが考える人材について

●インノベーター：変革を推進する経営人材 ●エキスパート：技術革新を支える専門人材 ●基盤人材(米業)：これまで培ってきた知識・技術を活かして成果に結びつけられる人材
なお、全従業員を対象に、異文化理解力の向上を図る育成施策によるグローバル人材の基盤強化に取り組んでいます。

※2 今回の中長期成長戦略Updateで、財務計画は、2027年度、2030年度の区切りでの公表となっていますが、人材戦略については、基本シナリオに変更がないことから、2026年度、2030年度の区切りを継続しています。

事業基盤を支える人材の育成

人事基本方針

従業員全員の活躍実感、成長実感を高める

当社では、人事方針にもとづき、従業員一人ひとりの成長に応じた教育体制を整備するとともに、中長期成長戦略に掲げる「KAMEDA3.0」の実現に向け、各事業の人材課題に対応した育成プログラムを策定・実施しています。さらに、個々のキャリア志向やスキル習得ニーズに即した学習機会の提供を通じて、自律的な成長を支援しています。

事業ごとの人材育成プログラムでは、「変革を推進する経営人材」「技術革新を支える専門人材」「異文化に対応できるグローバル人材」の3領域を重要育成分野として位置づけ、これらを社内で「イノベーター」および「エキスパート」と定義。人事情報システムを活用し、経験・スキル見える化を進めることで、人材ポートフォリオの最適化と戦略的人材配置を推進しています。

2024年度実績

1人当たりの年間平均教育投資額

2.4倍 (2021年度比)

2024年度は、人材ポートフォリオに合わせた育成計画を推進した結果、1人当たりの年間平均教育投資額が増加しました。今後も増加する見込みであることから、再度、2026年度および2030年度の目標値を2021年度比2.4倍以上に変更しました。

事業ごとの人材育成プログラム

	国内米菓事業	海外事業	食品事業
人事課題	<ul style="list-style-type: none"> ● マネジメント・クリエイティブ人材育成 ● 生産技術やノウハウの継承 ● 異能異才人材の活用（イノベーション創出） ● 女性活躍推進（生活者視点の理解） 	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル技術者の育成 ● 海外グループ会社マネジメント人材の育成 ● グローバルマインドの醸成（ALL KAMEDA、異文化・多言語） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業領域に精通した専門人材獲得 ● 食品グループ会社マネジメント人材の育成 ● 起業家精神の醸成（ゼロからのビジネス構築力）
重点施策 イノベーター エキスパート	トップセッション/次世代経営リーダープログラム/MBA・MOTプログラム/CFO研修/リベラルアーツ教育		
	360度評価制度/マネジメント研修/KAMEDAチャレンジプログラム（次世代経営幹部教育）		
	女性リーダー研修（ロールモデル交流会、異業種交流会研修、グループダイバーシティ推進活動）		
	チャレンジ試験制度/社内公募制度		
	技術学校	GRIC人材交流（拠点人材受け入れ）	イントレプレナー*プログラム
多能工教育（OJT）	語学力/選抜グローバル教育	オープンイノベーション	
	グローバルマインド研修/海外トレーニー制度/キャリア研修/eラーニング		
	KAMEDA ステップアッププラン（自己啓発・教育支援制度）/新入社員研修/ブラザー・シスター制度/階層別研修		
システム基盤	タレントマネジメントの高度化（人事情報システムのフル活用、経験やスキル見える化。人材発掘と適所配置）		

※社内起業家

人材育成プログラムによるイノベーター、エキスパートの育成状況

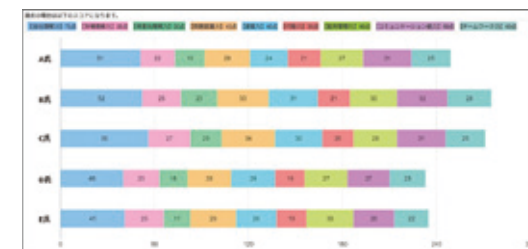
	人材育成テーマ	実行施策	KAMEDA 1.0		KAMEDA 2.0	KAMEDA 3.0
			2022年度	2024年度	2026年度	2030年度
イノベーター	次世代マネジメントリーダー	・経営者育成研修へ派遣	16名	26名	40名	70名
		・KAMEDAチャレンジプログラム	72名	153名	170名	200名
		・技術経営研修	—	8名	30名	70名
	新規事業イントレプレナー	・イントレプレナープログラム	0名	1名	3名	10名
女性マネジメントリーダー	・異業種女性交流研修 ・食品メーカー女性交流研修	32名	42名	50名	70名	
エキスパート	米菓製造工程エキスパート	・技術学校（年間）	28名	49名	60名	100名
		・短期コースの新設と拡充	—	53名	60名	100名
	海外事業技術者プール	・選抜語学教育 ・海外派遣研修	0名	23名	30名	60名
	海外事業現地技術者の育成	・GRICへの人材受け入れ・教育	0名	1名	7名	20名
計	イノベーターエキスパート	・採用人材要件の変更見直し ・人事制度・成果指標の見直し	148名	356名 (25.1%)	450名	700名

人事情報システムによる見える化事例

タレントマネジメントシステムを活用し、社員のスキル見える化に取り組んでいます。



各人のスキルを比較することで人材育成に活用しています。



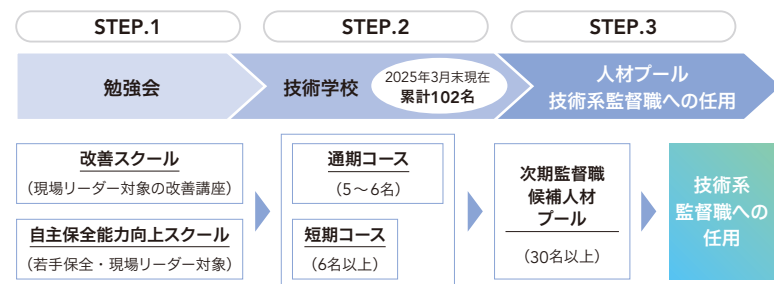
※2024年度時点で、イノベーター向け研修受講者230名（亀田製菓従業員の16.2%）、エキスパート向け研修受講者126名（同8.9%）、イノベーターとエキスパート合計356名（同25.1%）
人材ポートフォリオのグラフで、2026年度のイノベーターとエキスパートの合計比率は30%目標としています。研修受講者の比率とはなりますが、2024年度時点で25.1%と目標達成できる水準にあります。

技術者の育成

当社は、ものづくりを牽引するリーダーや専門性の高いエキスパート人材の育成を目的に、技術学校を開校し、米菓づくりに関する理論と実践的スキルの習得に向けた体系的な教育を実施しています。2024年度は第5期生11名が約1年間のカリキュラムを修了し、次期監督職候補として各部署に配置されました。

加えて、英会話研修や異文化理解プログラム、海外派遣研修などを通じて、グローバルに対応できる技術者の育成にも注力しています。2024年度はベトナムの連結子会社THIEN HA KAMEDA, JSC.より技術開発者1名が、2025年度は中国の連結子会社青島亀田食品有限公司より5名が当社各部署で研修を行い、人材交流と技術力の向上を図っています。

計画的な技術者育成のフロー



次世代経営幹部の育成

当社では、将来の経営幹部の育成を目的に、「KAMEDAチャレンジプログラム」を実施しています。2024年度は、自己認識、経営戦略、財務戦略、DX、企業変革などを学んだ20名が当社の経営課題とその解決策について経営者に発表を行いました。

KAMEDAチャレンジプログラム スケジュール (概要)

DAY 1	セルフアウェアネス	●自己認識・私とは何者か
DAY 2		自己理解と自己表現を軸に、経営リーダーとしての個人目標設定など
DAY 3	すごい会議	●経営インパクトを出す技術
DAY 4		付加価値創出と経営戦略思考を学ぶ
DAY 5	ビジネス	●イノベーションの日常化
DAY 6	イノベーション ①	実践的な課題解決・創造・協働を学ぶ
DAY 7	ビジネス	●プロフェッショナルとしての基礎
DAY 8	イノベーション ②	財務戦略・DX・課題解決力を学ぶ
DAY 9	ハイパフォーマンス	●プロとしての成果を出し続ける武器
DAY 10	マネジメント	成果創出力と創造・発信力を学ぶ
DAY 11	プレゼンテーション	●世界をエンロールするリーダーへ
DAY 12		創造力・発信力・レジリエンスを磨くための中間報告会



技術学校卒業式の様子



技術学校の実習風景



改善スクールの様子



○ 人権尊重

当グループは、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重することを企業として果たすべき重要な社会的責任と認識しています。この考えにもとづき、「亀田製菓グループ行動規範」および当社内規である「亀田製菓(株)行動規範・細則」を定め、従業員への人権意識の浸透を目的とした人権教育を継続的に実施しています。また、リスク管理委員会の主導のもと、各部門において人権に関するリスクの洗い出しや対応策の検討を行っています。

さらに、当社では、「調達方針」および「調達方針を実現するための行動規範」を定め、お取引先様との関係においても人権尊重の考え方の浸透に努めています。

▶ 詳細は **P.40**

亀田製菓グループ行動規範

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。

亀田製菓(株)行動規範・細則

4. 人権の尊重、差別と嫌がらせの禁止について

4-1 基本的人権の尊重

基本的人権を尊重し、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。

4-2 ハラスメントの禁止

相手の人格を尊重し、相手に対する言葉や態度が不快感や恐怖感などを与えないように注意をはらい、セクハラ行為、パワハラ行為を行いません。

4-3 プライバシーの保護

職場や業務を通して知り得た、他の社員の個人的情報を本人の同意無しに社内外に開示しません。

4-4 健全な労使関係

労働者の権利を尊重し、健全な労働関係の維持に努めます。

4-5 職場風紀の確保

職場の健全な風紀、環境、秩序を乱すような公序良俗に反する行為を行いません。

カスタマーハラスメントへの対応

当社では、従業員の就業環境を守るため、2025年3月に「カスタマーハラスメント対応方針」を制定しました。お客様の声を真摯に受け止め、商品・サービスの改善・開発に反映させる取り組みを推進し、お客様の満足と信頼を得られるようにこれからも努めていく一方で、ハラスメント行為には毅然と対応する姿勢を社内外に示しています。

カスタマーハラスメント対応方針

<https://www.kamedaseika.co.jp/customer/harassment/>

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

亀田製菓らしいダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) とは、当グループのPurpose・Vision・Valueに掲げるValue、「人」を中心とした価値観に根差しています。一人ひとりが自らの強みに焦点を絞り、それをひたむきに磨く。当グループも「お米」という強みに焦点を絞り、その強みを磨くことが唯一無二の存在として世界に価値を届けることにつながります。

Vision (ビジョン) である「Rice Innovation Company」の実現に向けて、従業員一人ひとりが自分らしく輝き、強みを発揮できる組織風土の醸成を目指し、働きやすい職場環境の整備と人材交流・育成を軸としたDE&I施策を推進しています。多様な人材が互いの違いを尊重し合いながら活躍できる環境づくりを通じて、企業としての価値観の進化と人的資本の最大化を図っていきます。

2024年度の各施策の状況 (亀田製菓単体)

区分	目標 (2030年度)	進捗	実施内容	
人材	女性管理職 女性監督職	30%	管理職 13.6% 監督職 18.8%	・ロールモデル交流会 ・異業種女性交流研修 ・ナナメンター制度導入 ^{※1}
	外国籍 従業員	—	25名	・新卒、中途社員の採用強化 ・留学生インターンシップ受け入れ
	シニア 雇用率	定年後 希望者再雇用 100%	定年後 希望者再雇用 ^{※2} 100%	・再雇用者の処遇改善 ・定年退職者説明会の前倒しと 内容の充実 ・スキルマップの作成と運用
	障がい者 雇用	3.0%	2.6%	・採用合同説明会への参加 ・支援学校実習生の受け入れ
働き方	男性育児 休業取得率	80%	75.0% ^{※3}	・育児対象者面談の実施 ・ベビーシッター派遣制度の導入
	男女間 賃金格差	・正規雇用 85% ・非正規雇用 75% ・全体 80%	・正規雇用 71.2% ・非正規雇用 54.6% ・全体 66.3%	・女性管理職登用のための研修実施 ・登用の拡大 パートからパートナー社員 ^{※4} へ パートナー社員 ^{※4} から正社員へ
	働き方改革	—	—	・各種制度導入 ▶ 詳細は P.39
	文化	風土づくり	—	・異文化交流 (各国食事会) ・英会話教室

※1 キャリア形成上の課題解決や悩み事解消の支援を行うために実施した執行役員と選抜女性管理職とのメンター制度

※2 シニア雇用率は95.2%ですが、希望者再雇用率は100%

※3 男性育児休業取得率は75.0%ですが、希望者取得率は100%

※4 パートナー社員制度は、製造職においてパートから転換できる制度

2025年度の重点課題と施策 (亀田製菓単体)

1. 多様な人材

課題：女性のキャリア構築
施策：メンター制度の対象拡大 (部長職・執行役員へのパイプづくり)

2. 多様な働き方

課題：育児と仕事の両立支援の拡充
施策：育児短時間勤務の延長検討 在宅勤務の取得日数拡大検討

3. 多様な文化

課題：従業員一人ひとりがDE&Iを自分事化、部署間の壁をなくす
施策：GRIC[※]人材交流 (海外連結子会社から人材を受け入れ、派遣研修を実施)
外部講師によるDE&Iセミナーの実施

※GRIC (Global Rice Innovation Center)：研究開発棟

具体的な取り組み

プラチナくるみん認定を取得

2024年3月、当社は「プラチナくるみん」認定を取得しました。2018年に子育てサポート企業として「くるみん」認定を取得以後、さらに、男性従業員の育児休業取得促進や、在宅勤務制度など働きやすい環境整備に取り組んできました。2024年度は、男性が育児休業を取りやすくなるための面談や、ベビーシッター派遣制度を導入しました。



えるぼし認定3つ星を取得

当社は、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、2023年3月に「えるぼし認定」の3つ星 (3段階目) を取得しました。女性限定の異業種交流研修や、他社の管理職など社外で活躍する女性にお話いただくロールモデル交流会などの取り組みを続けることで、女性従業員の意識改革を進めています。2024年度は、女性営業職に特化したロールモデル交流会を実施し、さらに新潟県内企業異業種交流研修へは当社子会社も含め10名を派遣しました。



新潟県内企業異業種交流研修

留学生インターンシップ

当社は、採用活動およびダイバーシティ推進の一環として、昨年に続き、2025年5月に留学生インターンシップを実施しました。参加者は米菓スナック開発部、お米総合研究所、品質保証部にて1カ月間の実習を通じて、業務内容や当社の職場環境への理解を深めました。



インターンシップ最終日のプレゼンテーションの様子

グローバル化推進タスクフォース

当社では、2020年7月より「グローバル化推進タスクフォース」を立ち上げ、従業員のグローバル意識の向上、グループ間のシナジー創出、DE&Iの推進に取り組んでいます。2024年度は、同タスクフォース主催による異文化交流会の実施に加え、社内報を通じた海外グループ会社情報の発信や、外国籍従業員の寄稿支援、海外関連情報の英語翻訳による情報共有を推進し、グローバルな一体感の醸成を図っています。



中国・ベトナムの旧正月ランチ会

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。

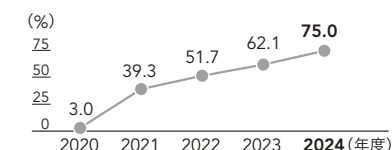
2024年度実績



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。

男性育児休業取得率



※2024年度の男性育児休業取得率は75.0%ですが、希望者取得率は100%

従業員の心と体の健康経営

当グループでは、すべての従業員が自分らしく働き、自らの考えを安心して発信できる組織風土の醸成が亀田らしい人材戦略を推進するうえで不可欠であると考えています。心身ともに健康であることが従業員エンゲージメントの向上につながり、ひいては中長期的な企業価値の向上に寄与すると捉え、経営陣と従業員が一体となって健康経営に取り組んでいます。

心と体の両面からの健康維持とエンゲージメントの向上を重点課題とし、従業員一人ひとりが安心して力を発揮できる職場環境の整備を進めることで、持続可能な人材基盤の構築と、当グループの価値創造につなげていきます。

健康経営

亀田製菓 健康経営宣言

亀田製菓はお米の恵みを「美味しさ・健康・感動」という価値に磨き上げ、健やかなライフスタイルに貢献する“Better For You”をPurpose（存在意義）としています。

また、お米の可能性を最大限引き出し、世界で新価値・新市場を創造する「Rice Innovation Company」を目指しています。

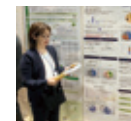
これを実現するためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、最大限のポテンシャルを発揮できる環境作りが重要課題と捉えています。

健康でハッピーな従業員が生み出すお米の価値を世界中にお届けできるよう、経営と従業員が一体となって、会社の健康経営を推進してまいります。



当社では、従業員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を目的に、2023年12月より「健康経営プロジェクト」を立ち上げ、「疾病の早期発見・治療」「転倒、労働災害の削減」「メンタル不調者低減」の3つを重点課題とした健康経営戦略マップを策定しました。従業員一人ひとりが心身の健康状態を自ら認識し、健康への意識と行動の変化を促すことを目的に、全社的な健康施策の方針を策定し、各施策に取り組んでいます。

2025年3月、当社は経済産業省および日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に認定されました。さらに同年5月には、当社産業看護師が日本産業衛生学会において、当社の健康経営に関する取り組みを発表しました。



日本産業衛生学会での発表の様子

健康経営（戦略マップ・推進体制）
<https://www.kamedaseika.co.jp/sustainability/health/>



働きやすい環境整備の具体的な取り組み*

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、再採用する機会を優先的に設けることにより、多様な働き方を支援する制度です。

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特別休暇を3日間付与する制度です。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。

シフト限定勤務制度

育児・介護・私傷病などにより、三交替勤務ができない従業員に対し、勤務シフトを固定した働き方を選択できる制度です。育児の場合は、小学3年生修了時まで利用することができます。

パースデー休暇制度

ワークライフバランスのとれた働きやすい職場環境の整備を目的に、「パースデー休暇」制度を導入しています。誕生月に1日、特別休暇を取得できる制度です。

フレックスタイム制度

従業員の柔軟な働き方を支援する目的で、一部の従業員を除いてフレックスタイム制度を導入しています。始業・終業時刻は労使協定に定める時間帯の中で、各従業員が自主的に決定することができます。

在宅勤務制度

従業員一人ひとりが柔軟に働き、生産性を高めることを目的に、2023年4月より一部の従業員を除いて在宅勤務制度を導入しました。

地域限定勤務制度

結婚・育児・介護などによる理由で勤務する「地域」の限定を希望する従業員（管理職などを除く正社員）に対し、転居を伴う配置転換を免除する制度を2024年4月より導入しました。地域を限定して勤務できる期間は1回の申請で2年間とし、申請回数は3回までとしています。

配偶者転勤休職制度

従業員の仕事と家庭の両立を支援することを目的として、当社勤務の配偶者が海外赴任になった場合、同行する当社従業員に対し、休職する機会を設ける制度を2024年4月より導入しました。休職期間は、原則として配偶者の赴任日から帰国日の翌日から2週間後までとして、その休職期間は5年間までとしています。

ベビーシッター派遣制度

仕事と育児の両立支援の一環として、2025年1月よりベビーシッター派遣制度を導入しました。乳幼児または小学3年生までの児童、もしくは、身体障がい者手帳または療育手帳の交付を受けている小学6年生までの児童を持つ当社従業員を対象に、利用料金の一部を補助します。

食事補助手当

会社の社員食堂を利用できない事業所に勤務する者に対して手当を支給しています。本社（新潟県新潟市）では、社員食堂を提供しています。

失効年次有給休暇の積立用途拡大

2025年4月より失効した年次有給休暇を積み立てる特別休暇の使用目的を私傷病限定から育児（看護含）・介護・不妊治療にも拡大しました。

通勤時間60分以内の推奨

2024年4月より、公共交通機関通勤の場合は、通勤時間が60分を超える場合、借上社宅の転居や単身赴任を認めています。

健康経営 具体的な取り組み

疾病の早期発見・治療

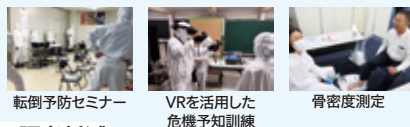
- 定期健康診断予約一元管理システムの活用により、受診率100%継続
- 健康行動習慣アプリの利用
- 「健康経営」について学び、実践につなげる勉強会の実施（講演会）
- 野菜の摂取量測定
- 社員食堂によるスマートミールランチ*の提供

*スマートミールランチは、厚生労働省の「生活習慣病予防とその他の健康増進を目的として提供する食事の目安」を基本とした基準に適合しているメニューです。



転倒、労働災害の削減

- 安全衛生委員会による職場巡視活動
- 転倒予防セミナーの開催
- VRを活用した危機予知訓練
- 骨密度測定



メンタル不調者低減

- ストレスチェックの活用
- 内部通報・相談窓口の周知
- ウェルビーイング支援サービス導入

その他

- 職場環境の改善
- ホワイト物流推進運動への賛同



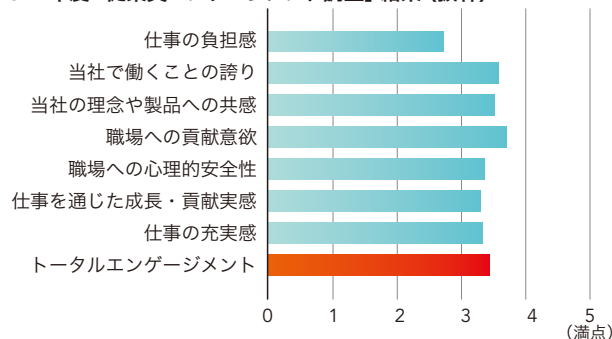
○ 従業員エンゲージメントの向上

当社ではこれまで、「従業員意識調査」を通じて、職場環境や制度に対する従業員の満足度を把握し、PDCAサイクル（計画・実行・評価・改善）にもとづく職場改善に取り組んできました。また、その進捗状況を社内でも共有し、見える化にも努めてきました。しかし近年、少子高齢化の加速による労働人口の減少、働き方や価値観の多様化、自律的なキャリア形成への関心の高まりなど、社会環境は大きく変化しています。さらに、当グループのValue「Kameda's Craftsmanship」は、人的資本の活用の重要性を掲げています。

こうした背景を踏まえ、会社が従業員の声に一方的に応えるだけでなく、従業員と会社が互に関わり合い、ともに成長していく関係性が求められると考えました。そのため、従来の「従業員意識調査」から、従業員と会社のつながりの強さや、仕事への熱意・貢献意欲を測る「従業員エンゲージメント調査」へと2024年度から切り替えました。

今後も、「従業員エンゲージメント調査」の結果をもとに、従業員エンゲージメントプロジェクトを通じてPDCAサイクルによる改善活動を継続し、より働きがいのある職場づくりを進めていきます。

2024年度「従業員エンゲージメント調査」結果（抜粋）

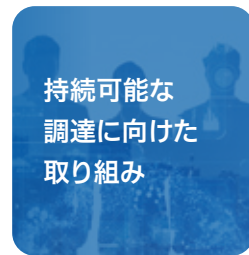
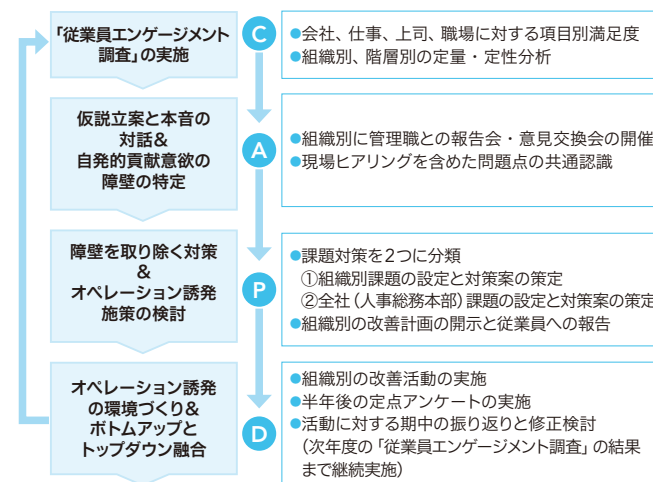


2024年度の「従業員エンゲージメント調査」の結果から、優先的に取り組むべき課題が明らかになりました。

重点ターゲット層	「製造技能職全体」と「再雇用者を含むシニア層」
全社的な課題	「評価制度の運用」と「マネジメント層の課題解決力」

これらの結果を受けて、人事総務本部と各部門メンバーで構成される従業員エンゲージメントプロジェクトでは、各部門長と連携しながら、PDCAサイクル（計画・実行・評価・改善）にもとづいた職場改善活動を進めています。

従業員エンゲージメントプロジェクトによる職場改善活動



当グループは、お客様に安全・安心な商品をお届けするべく、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

“Better For You”「お米の恵みを美味しさ・健康・感動という価値に磨き上げ健やかなライフスタイルに貢献する」企業として、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「美味しさ」「健康」「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。

具体的な取り組み

RSPO認証パーム油の使用

当社および連結子会社は、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。

当社では、2020年度から認証パーム油を使用しており、2024年度の認証パーム油使用比率は13.4%でした。

※2025年5月のMary's Gone Crackers, Inc.売却に伴い、RSPO認証パーム油比率の対象範囲を当社および連結子会社から、亀田製菓単体での使用量に変更しています。

アグリ事業への参入

当社は、稲作農家の高齢化や離職者の増加による国産原料米の調達リスクに対応するため、2025年2月に地域農家と共同で合同会社ナイスライスファームを設立しました。これにより、地域農業の活性化と耕作放棄地の抑制、離職者支援を通じて、持続可能な調達の構築に取り組んでいます。

また、同社と共同で、農業の省力化・環境負荷低減などを目指す取り組みや、気候変動に強く米菓適性の高い品種の研究にも取り組む予定です。2025年度は、収量性に優れた品種「あきあかね※」を作付けし、収穫しました。今後、収穫米を活用した新たな価値を持つ商品の研究開発を進める予定です。

※コシヒカリより2週間以上収穫期が遅い、晩生の極良食味品種

〈参考〉
みんなの願いを叶らせる。NICE! RICE! FARM
<https://www.kamedaseika.co.jp/sustainability/nice-rice-farm/>



新入社員による
稲刈りの様子

ピーナッツの調達

当社では、ピーナッツの安定調達と品質確保に向けた体制を強化しています。購買部が契約圃場における生育状況を定期的に視察し、その内容を経営会議に報告することで、調達プロセスの透明性と信頼性を確保しています。さらに、品質管理については、2019年に中国・威海に設立した開発センターにて、出荷前の品質検査を徹底することで、安全性と品質の担保を図っています。さらに、児童労働や低賃金労働などの人権侵害がないか、2カ月ごとに現地生産者に確認を行い、問題がないことを継続的に確認しています。これらの取り組みにより、品質と人権の両面から責任ある原材料調達を推進しています。



種まき後



生育状況



収穫



開発センター(中国・威海)

FSC認証ダンボールの使用

当社は、商品の梱包に使用するダンボールについて、当社の全商品でFSC認証を取得したダンボールを使用しています。

地域社会との調和

当グループは、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。

◎ 地域雇用の拡大

当社は、地域との共生を重視したグローバル展開の一環として、海外拠点の人員拡大を進めています。特に東南アジアでは、増産体制に対応するため増員を強化しています。



LYLKAMEDA CO., LTD.
従業員誕生日会

◎ 地域農業との連携

当社は、本社所在地である新潟県において、地域農家と共同で合同会社ナイスライスファームを設立し、稲作の振興や国産米の消費拡大、持続可能な原材料米の調達体制の構築に取り組んでいます。さらに、連結子会社である株式会社タイナイ（新潟県胎内市）では、新潟県産米100%使用の米粉パンの販売拡大を推進し、株式会社マイセン（福井県鯖江市）では、福井県産米の販売を通じて地域農業の活性化に取り組んでいます。

◎ 食育の取り組み

当グループでは、地域とのつながりを深める取り組みとして、近隣の小学生などを対象とした工場見学を実施するとともに、保育園・学童クラブ・小学校への訪問を通じて、クイズなどを交えながらお米や米菓の魅力を伝える食育活動を行っています。また、連結子会社の尾西食品株式会社では、防災や備えの大切さを伝える啓発活動にも取り組んでいます。



食育授業の様子

◎ 地域に根差した活動

当社は、1996年よりプロサッカークラブ「アルビレックス新潟」のユニフォームスポンサーとして地域スポーツを応援するとともに、子どもたちをホームゲームに招待する地域貢献活動を継続しています。連結子会社においても、地元のお客様への感謝を込めた自社商品の販売イベントを定期的実施しています。さらに、ベトナムのTHIEN HA KAMEDA, JSC.では、自社商品の贈呈を通じて病院の子どもたちに笑顔を届ける活動を行うなど、国内外で地域とのつながりを大切にしたい取り組みを推進しています。



亀田製菓サンクスデー



THIEN HA KAMEDA, JSC.による病院訪問



日新製菓による地域イベント

◎ SDGs達成への取り組み

当社はSDGsにもとづく企業活動と地域づくりの推進を目的に、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。連結子会社の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独自の「マイセンのSDGs」を策定し、「ふくいSDGsパートナー」および「さばえSDGsグローバルクラブ」に登録されています。



めがねのまちさばえ
SDGsフェスの様子