

サステナビリティ担当役員メッセージ

サステナビリティ経営を 本格化させ、 世界に健やかな食を届けます

常務取締役 古泉 直子



亀田製菓が今、 サステナビリティを本格化させる理由

このたび、サステナビリティ担当役員に就任いたしました。私はこれまでダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進を担ってきましたが、DE&Iはサステナビリティ経営の一要素であり、今後はより広い視点での取り組みが求められます。サステナビリティ経営とは、環境やガバナンスだけでなく、ステークホルダーとの健全で有益な関係を長期的に築いていくことが本質です。「会社にまつわるすべての者の要望に応える」「会社の永劫の存続をはかる」という創業時からの経営理念は、まさに持続可能性の根幹を成すものであり、これを基盤に全社的な取り組みをさらに強化していきます。特に主原料であるお米については、気候変動による不安定化や農業従事者の高齢化といった課題が顕在化

していることから、米づくりの上流から関与し、持続可能な生産の仕組みづくりをスタートしました。そのために、まずは社内で「サステナビリティは当社の経営理念そのものである」ことを共有し、マテリアリティのカテゴリーリーダーから現状の課題を聞き取り、今後のあるべき姿について議論を重ねています。

当社のグローバル展開が北米・アジアを中心に進展する中、社会的要請も大きく変化しています。人権、環境、食品安全といった課題は事業拡大とともにより向き合うべきテーマとなっており、TH FOODS, INC.の完全子会社化を契機に、グループ全体の人権方針を策定し、サプライチェーンにおける人権侵害リスクの把握・防止・軽減を図ります。また、マテリアリティにもとづき、環境課題に対しては、プラスチック使用量や温室効果ガス総排出量の削減を進めるとともに、社会課題に対しては、健康志向の商品を国内外で展開して

います。さらに、FSSCやSQFなど世界標準の食品安全規格の認証を取得することで、安全・安心な商品づくりと品質保証体制を一層強化していく考えです。

マテリアリティの推進を通じて 「お米の価値」を未来につなぐ

当グループのマテリアリティは、「環境」「社会」「ガバナンス」のESG3要素をバランスよく考慮しています。マテリアリティの推進を通じて、当グループの事業活動や業績にESGの視点を組み込み、経済価値と社会価値の両立が持続的成長の鍵であり、役職員に理解と浸透を図ることが重要であると考えています。カテゴリーリーダーへのヒアリングをもとに進捗を把握し、事業戦略会議やサステナビリティ推進タスクフォース報告会におけるCEOへの報告を経て、経営会議・取締役会で議論する体制を整えています。こうした仕組みを通じてマテリアリティの本質を共有し、全従業員が自分事として取り組む土壌を築いていきます。中でも「お米をベースとした食文化の発展」は当社の独自性を活かす重要な課題であり、ステークホルダーからの期待も高いテーマです。食品事業の海外売上高比率拡大はその第一歩にすぎず、今後さらに深化させることで、より健康な食品を世界に届けていきます。

私はサステナビリティ推進担当として、経営理念を実践すべく、ステークホルダーの皆様と丁寧に対話し、信頼関係の構築を重視しながら、長期的視点で最適解を探り続けます。経済価値と社会価値を両立させ、持続可能な社会の実現に向けて、皆様とともに歩みを進めてまいります。

マテリアリティ（重要課題）の取り組みと進捗

当グループが取り組むべき 重要な社会・環境課題	施策 (主担当)	実績と目標		
		2024年度実績	2026年度目標	2030年度目標
 Better For Youの食を通じた健やかなライフスタイルへの貢献		カテゴリーリーダー：食品事業本部長		
安全・安心な食の提供	第三者認証の取得推進・維持 (FSSC22000、JFS、AIBなど) ※亀田製菓グループ (品質保証部長)	亀田製菓グループ会社取得率		
		100%	100%維持	100%維持
「喜び・潤い」「健康」「おいしさ」 「感動」を与える食の提供	ミライベिका(新価値・新製法による イノベーション※1)の商品ラインアップ 拡充 ※亀田製菓単体 (マーケティング戦略部長)	単体米菓・スナックに対する構成比		
		2.2%	3.5%	5.0%
		ミライベिका上市商品数※1		
		2SKU	2SKU以上	2SKU以上
販売商品の塩分相当量の削減 ※亀田製菓単体 (米菓スナック開発部長)		2021年度比		
		5.6%削減	7%削減	15%削減
お米をベースとした食文化の 発展	食品事業の海外売上高比率の拡大 (食品事業本部長)	海外売上高比率		
		1.6%	3%※2	15%※2
食にまつわる 多様な価値観への対応	食品事業のハラル・コーシャ対応強化 (食品事業本部長)	● 食品事業商品(一部商品)のハラル認証取得		
		● 輸出用の植物性乳酸菌のハラル・コーシャ認証取得 ● プラントベースフードのハラル認証取得		
 環境に配慮したものづくり		カテゴリーリーダー：生産本部長		
事業活動による環境負荷低減	温室効果ガス総排出量(Scope1・2)の削減 ※亀田製菓・アジカル (生産本部長)	2017年度比		
		38.3%削減	20%削減	40%削減
環境資源の保全	水使用量の削減 ※亀田製菓・国内連結子会社 (生産本部長)	2017年度比		
		9.4%削減	6%削減	10%削減
フードロスの削減	賞味期限延長への取り組み ※亀田製菓 (米菓スナック開発部長)	重点ブランドの 4SKUの賞味期限延長	賞味期限延長商品拡大	
			賞味期限延長商品拡大	
脱プラスチック社会への適応	プラスチック使用量の削減 ECOパッケージ化推進など ※亀田製菓・国内連結子会社 (マーケティング戦略部長・ 米菓スナック開発部長)	2017年度比		
		13%削減	15%削減	30%削減
 持続可能な調達活動		カテゴリーリーダー：購買部長		
調達先の人権尊重	RSPO認証パーム油比率 ※亀田製菓※3 (購買部長)	13.4%	30%	100%
安定調達の強化・実現	主要原材料の分散調達シナリオの策定 ※亀田製菓 (購買部長)	調達先・代替品検証	調達先・代替品の 確定と生産検証	調達先・代替品の 確定・実行
将来的な食糧不足への対応	タンパク質クライシスへの対応、 プラントベースフードの拡大 (食品事業本部長)	プラントベースフード売上高		
		0.7億円	4億円※4	18億円

(注) 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、マテリアリティの目標については、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。 ※1 ミライベिकाの定義とKPI・目標を変更中長期成長戦略Updateに合わせ、ミライベिकाの定義を「新価値・新製法によるイノベーション」に変更し、KPIと目標値を売上比率から上市

マテリアリティの取り組みと進捗 フルバージョン
https://www.kamedaseika.co.jp/wp-content/uploads/2025/11/web_materiality_full_20251119_.pdf

マテリアリティカテゴリーリーダーからの
メッセージ

P.31

当グループが取り組むべき 重要な社会・環境課題		施策 (主担当)	実績と目標		
			2024年度実績	2026年度目標	2030年度目標
 人的資本経営 カテゴリーリーダー：人事総務本部長					
従業員の心と体の健康経営	セルフケア・ラインケアの充実 内部通報・相談窓口設置 安全で快適な職場 ※亀田製菓 (人事総務本部長)	- 定期健康診断 100%実施 - 内部通報・相談窓口の社内周知・浸透 - 労働安全衛生 ・安全衛生委員会による職場巡視活動 ・強度率 0.12	- 定期健康診断 100%実施 - 内部通報・相談窓口の社内周知・浸透 - 労働安全衛生 ・安全衛生委員会による職場巡視活動 ・強度率 0.05※5	- 定期健康診断 100%実施 - 内部通報・相談窓口の社内周知・浸透 - 労働安全衛生 ・安全衛生委員会による職場巡視活動 ・強度率 0.05※5	
		女性管理職比率			
ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョン	女性管理職・監督職比率 ※亀田製菓 (人事総務本部長)	13.6%	20%	30%	
		女性監督職比率			
事業基盤を支える人材の育成	人材育成投資の推進 ※亀田製菓 (人事総務本部長)	18.8%	20%	30%	
		2021年度比(1人当たりの年間平均教育投資額)			
		135.1%増加 (2.4倍)	2.4 倍以上※6 ▶ 詳細は P.35～36	2.4 倍以上※6 ▶ 詳細は P.35～36	
 亀田製菓らしいガバナンス カテゴリーリーダー：経営企画部長					
コーポレートガバナンスの 強化	取締役会の適正な運用を通じた 企業価値の向上 第三者機関による定期的な評価を 継続 ※亀田製菓 (経営企画部長)	- 第三者機関による評価実施と評価結果の課題対応 - 執行体制と役員報酬設計の見直し着手	第三者機関による評価と課題抽出、改善活動ローリング	第三者機関による評価と課題抽出、改善活動ローリング	
		リスクマップ更新 ※亀田製菓 ・リスク管理委員会 4回実施 ・危機管理セミナー 2回実施 ・危機管理対策本部の開催			
リスクマネジメントの徹底	リスクマップによる見える化と 対策の実施 ※亀田製菓・連結子会社 (経営企画部長)	業務に重大なインシデントの発生			
		0件	0件	0件	
 地域社会との調和 カテゴリーリーダー：経営企画部長					
地域雇用の拡大	海外拠点の人員拡大 ※海外連結子会社 (海外事業部長)	1,504名	2,000名	2,500名	
地域農業との連携	新潟県産米100%の米粉パン商品 販売拡充 (食品事業本部長)	新潟県産米使用量			
		286トン	450トン※7	950トン※7	
「楽しい」「おいしい」「健康」 食育の提案	食を通じたコミュニケーションの 推進 出前授業、地域の小学生の工場見学 ※亀田製菓・連結子会社 (経営企画部長)	- 食育(出前授業実施) - 社会科学習	食育の継続	食育の継続	

商品数に変更 ※2 目標変更 中長期成長戦略Updateに合わせ、目標値修正 ※3 対象範囲の変更 連結子会社の変動に伴い、亀田製菓単体に対象範囲変更 ※4 目標値の変更 2024年度実績等を踏まえ、2026年度目標値下方修正 ※5 目標追加 強度率の目標値を追加 ※6 目標値の変更 目標値を増加 ※7 目標変更 米粉パンの売上見直しと原材料事情による数量調整等

マテリアリティカテゴリーリーダーからのメッセージ



Better For Youの食を通じた
健やかなライフスタイルへの貢献

食品事業本部長

常務執行役員
食品事業本部長
兼 食品事業部長
古澤 紳一



環境に配慮したものづくり

生産本部長

執行役員
生産本部長
古泉 明男



持続可能な調達活動

購買部長

購買部長
五十嵐 晃



人的資本経営

人事総務本部長

常務執行役員
人事総務本部長 兼
人事部長
金子 浩之



亀田製菓
らしい
ガバナンス



地域社会
との調和

経営企画部長

常務執行役員
経営企画部長
鳥越 敬



食を取り巻く環境に劇的な変化が起きている今、お米をベースとしながら、災害・環境問題・アレルギー・食料不足などの社会的なニーズに対応した、美味しさ・健康・感動の食品事業を推進することで、亀田製菓グループの“Better For You”を目指しています。

例えば、社会のいかなる人も当社商品を享受できるように、アレルギーフリー・ハラル認証の災害食やお米パンなどの積極的な取り組み、将来のタンパク質クライシス対応へのプラントベースフード事業や、プラスチック使用量削減などにつながるECOパッケージなどの環境配慮商品も拡大しています。

さらに、長年研究してきた動物性ではない、お米から生まれた乳酸菌がやっと羽ばたき始めました。最終的には、海外の方々にも当社の食品事業の商品を通じて、この想いを届けてまいります。

当グループのValue、価値観・行動指針は「Kameda's Craftsmanship」。私たちは、「人と自然を愛する気持ち」をどう具現化するかを常に考え行動しています。

ISO14000取得以前より、省エネルギー活動は進化・深化させていますが、現在は、働きがいであるエンゲージメントを組み込んだ、新たな取り組みも実施しています。例えば、より安全に働くことができる環境の整備、技術継承や現場改善のための教育に時間を設けるなどの活動です。また、生産DXも推進しています。生産データを蓄積・解析し、可視化できれば、新しい視点で生産効率化と環境改善ができます。

亀田製菓グループとして、環境にどう向き合い、お客様のために私たちに何ができるかを問い続け、生産本部、グループ会社、委託先との連携をさらに強化し、この先もチャレンジしながら、より魅力的な商品をお客様に提供していきます。

“Better For You”のPurposeのもと、安全・安心で、「喜び・潤い」「健康」「おいしさ」「感動」を与える商品づくりを支えるため、原材料の品質・安全性、そして持続可能性を重視した調達活動に取り組んでいます。

例えば、当社ではすべての調達先に対してCSRアンケートを実施し、人権尊重の状況を確認。さらに、RSPO認証パーム油を使用することで、森林破壊や人権問題などの社会課題への対応にも取り組んでいます。気候変動や地政学リスクへの備えとしては、原材料の調達分散を推進。加えて、主原料であるお米の持続可能な調達と国内米農家の高齢化や離農に対応するため、農家と合同会社ナイスライスファームを設立し、アグリビジネスにも参入しました。

今後も、持続可能で安定した原材料調達を通じ、環境と社会に配慮した商品をお届けしてまいります。

「Rice Innovation Company」を実現するために、事業基盤を支える人材育成に取り組んでいます。特に、「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」の育成に注力しています。あわせて、人材育成を通じた多様性の強化、健康経営やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を通じて、全従業員が最大限にパフォーマンスを発揮できる環境整備に取り組んでいます。

人材育成の進捗は、個人の挑戦と成長を支える自己啓発費や人材育成への投資額を評価指標として管理し、環境づくりの施策としては、生き生きと働ける職場の整備や女性管理職比率の向上を評価指標としています。

さらに、人権に関しては、リスク評価と研修による啓発強化により、企業としての責任を果たしてまいります。

企業価値を高めるためには、透明性と迅速な意思決定・実行が不可欠であり、特に地政学的な不安定性やレピュテーションリスクへの対応など、ビジネスリスクも大きく変化しています。こうした中で、当社の経営理念や経営基本方針には、ステークホルダーの皆様への配慮や、計画経営を重視したサステナビリティの基盤となる考え方が示され、それが深く根づいています。積み重ねてきた事業の輪郭をあらためて見つめ直し、これからの時代に求められる企業統治の在り方を皆様とともに考えていきたいと思います。

また、私たちの米菓は、それぞれの地域に根づいた食文化とともに育まれてきた暮らしに寄り添う食品です。事業の舞台が世界へと広がる中でも、お客様との対話を大切にしながら、地域とともに、社会とともに、持続的な成長を目指してまいります。

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「おいしさ」「健康」「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

当グループでは、環境方針にもとづき、サステナビリティ推進タスクフォースとEMS事務局を中心に環境マネジメントを推進しています。亀田製菓本社およびGRIC※（設備開発部）、亀田工場、水原工場、白根工場では、2002年12月にISO14001（環境マネジメントシステム）を取得しています。認証取得拠点では、毎月開催する環境委員会を通じて各拠点の環境課題に取り組むとともに、EMS事務局主催による全拠点合同のEMS会議を毎月開催し、環境目標の策定と進捗管理を行っています。

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

気候変動対応

温室効果ガスの総排出量
(2030年度目標)



当社は、気候変動が事業活動に及ぼす影響を重要な経営課題と捉え、2030年度の温室効果ガスの総排出量を2017年度比で40%削減することを目標に掲げています。製造工程における排出量を抑制する取り組みに加え、モーダルシフトの推進など、

輸送時の排出削減にも積極的に取り組んでいます。これらの活動を含め、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立案に取り組んでいます。

TCFDフレームワークにもとづく開示

TCFD提言への賛同

当グループでは、2018年度に開始した中期経営計画から、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。



TCFD提言への取り組み

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS01309/b528593e/cf78/4c9a/a891/8a7cde32e7d/20220615172940462s.pdf>

ガバナンス

当社の気候変動を含むサステナビリティ課題への対応は、経営層が主導する体制のもとで推進しています。2025年6月には、ESG（環境・社会・ガバナンス）の視点を経営に本格的に取り入れるため、サステナビリティ推進タスクフォースの体制を再整備しました。代表取締役会長CEOがトップを務め、常務取締役サステナビリティ担当が責任者として指揮を執り、事務局にはサステナビリティ経営推進担当部長を配置しています。サステナビリティ推進タスクフォースの活動内容は、定期的に報告会および経営会議を経て取締役会に付議・報告し、取締役会がその対応状況を監督しています。

2024年度の主な審議・報告内容

2024年9月 サステナビリティ推進タスクフォース報告会

温室効果ガス総排出量やモーダルシフト化率の進捗など気候変動課題を含むマテリアリティの進捗状況について、各カテゴリーリーダー・主担当より代表取締役会長CEOへ報告を行い、意見交換を実施。

2024年10月 経営会議および取締役会

サステナビリティ推進タスクフォース報告会で報告されたマテリアリティの進捗状況および課題について報告・審議。

その他

経営会議では、気候変動に伴う原材料の調達・価格状況について随時報告し、議論を通じて調達リスクの低減に取り組んでいます。また、リスク管理委員会においても、原材料調達に関する気候変動関連リスクと対応策を共有し、継続的な対応を実施しています。

戦略（シナリオ分析）

当グループでは、商品・サービスの調達から生産・供給までのバリューチェーン全体を対象に、気候変動による影響を評価しています。将来の気温上昇を想定した「4℃シナリオ」と、温暖化抑制が進む「2℃シナリオ」の2つのシナリオをもとに世界観を整理し、2030年時点におけるリスクと機会を特定しました。

リスクとしては、異常気象による原材料の品質低下や価格高騰、物流コストの上昇などが挙げられます。

機会としては、主原料であるお米について、外部機関の将来予測によれば、空気中のCO₂濃度の上昇が光合成を促進し生育に寄与するほか、気温上昇により栽培可能地域が拡大することで、収穫量の増加や販売価格の安定化が期待されます。これにより、安定的な原材料供給の可能性が広がるとともに、コスト競争力の向上が期待されます。また、お客様の嗜好変化への対応として、健康志向や環境配慮への関心、防災意識の高まりに対応した商品開発の加速が見込まれます。

これらに対応するため、製造工程での省エネルギー化や設備改善、プラスチック使用量の削減などに加え、モーダルシフトの推進、ダブル連結トラックの活用、他社との共配など、輸送時の

温室効果ガス排出削減にも取り組み、環境負荷低減施策を推進しています。また、米菓の減塩への取り組みや、プラントベースフード、アレルギー特定原材料等28品目不使用の米粉パン、植物性乳酸菌など、社会課題の解決に寄与する商品に加え、災害時の備蓄や非常食としての役割を果たす長期保存食は、社会的安全保障および社会的レジリエンスの観点からも重要であり、当グループの事業機会として位置づけています。

○ リスク管理

気候変動に関連するリスクは、全社的なリスク管理体制に統合し、当社のリスク管理委員会が中心となって対応しています。同委員会は原則として四半期に1回以上開催し、審議内容は取締役会に報告します。

原材料調達リスクは「リスクマップ」において高リスクと位置づけており、調達先の分散、品種・産地が特定される原材料の複数年契約の活用などの対応策を講じています。サステナビリティ推進タスクフォースでも「持続可能な調達活動」をマテリアリティとして特定し、安定調達の強化に取り組んでいます。

2024年度は、2023年度産の高温障害による主食米の不作を契機に、2024年度産も主産地における異常気象の影響で国内在庫が大幅に減少。市場価格の高騰に伴い、調達リスクが顕在化しました。これらの状況は、経営会議やリスク管理委員会に随時報告・協議し、対応策を速やかに検討・実施しました。さらに、国産原料米の調達リスクに対応するためのアグリ事業への参入や、長粒米のほか代替原料の研究・開発も進めています。

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	再生可能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

分類	リスク項目	事業への影響	影響度 4℃ 2℃	
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	お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

具体的な取り組み

温室効果ガス総排出量・エネルギー使用量の削減

新潟県内の3工場すべてにおいて、基幹設備のLPガスから都市ガスへのエネルギー転換を実施しました。さらに、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月に亀田工場、2023年8月に水原工場、そして2025年4月に白根工場に順次導入し、3工場すべてで活用しています。

加えて、生産切り替えに伴うエネルギーロス削減、生産設備の省エネルギー部品への入れ替え、エネルギー使用量の可視化、省エネルギー活動の継続などを通じて、米菓製造工程におけるエネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

また、2025年1月にはGRIC※1の屋上に太陽光発電システムを導入し、再生可能エネルギーのさらなる活用を推進しています。



よりそう、再エネ電気契約証明書



GRIC※1に太陽光発電システムを設置



米菓製造装置における遮熱シート活用



エアリークカメラ導入による空気漏れの可視化

これらの取り組みの成果として、2024年度の当社およびアジカル株式会社（新潟県生産拠点）における温室効果ガス総排出量（Scope1・2）は、2017年度比で2030年度の40%削減目標に対し、38.3%の削減※2を達成しました。

なお、当社は経済産業省の「事業者クラス分け評価制度」（2024年度提出分）において、最高ランクの優良事業者（Sクラス）を取得しています。

※1 GRIC(Global Rice Innovation Center)：研究開発棟 ※2 白根工場の再生可能エネルギー電気導入は2025年4月のため、当該年度の実績には含まれていません。
〈参考〉経済産業省「事業者クラス分け評価制度」
https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/enterprise/overview/institution/

温室効果ガス総排出量

Scope1+2 温室効果ガス総排出量、削減率

亀田製菓・アジカル（新潟県生産拠点）					
	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
計	千t-CO ₂	72	70	52	46
Scope1	千t-CO ₂	46	46	37	35
Scope2	千t-CO ₂	26	24	15	10
Scope1+2総排出量の2017年度比	%	△3.6%	△5.8%	△30.3%	△38.3%

〈参考〉

亀田製菓・国内連結子会社					
	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
計	千t-CO ₂	94	95	74	66
Scope1	千t-CO ₂	65	68	55	52
Scope2	千t-CO ₂	29	27	18	14
Scope1+2総排出量の2021年度比	%	—	1.1%	△21.3%	△29.4%

物流における環境負荷低減の推進

当社は、環境負荷低減の取り組みの一環として、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ており、「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。2024年度は、鉄道貨物輸送を継続するとともに、九州および北海道方面へのフェリーによる船舶輸送を拡大した結果、モーダルシフト化率は2030年度目標である30%以上に対し、30.4%を達成しました。

その他の環境負荷低減策として、2024年10月には2拠点に分かれていた倉庫を1拠点に集約し、従来の3倍以上の広さを有する名古屋配送センターに移転したことで、配送効率の向上を実現しました。加えて、商品を工場から直接拠点へ出荷したり、お取引先様に直接納品することで中間輸送を省略し、トラック総使用台数の削減にも取り組んでいます。

さらに、従前より配送センター内で使用するすべてのフォークリフトを電気式に変更し、物流倉庫の照明を順次LEDに切り替えるなど、施設内での環境負荷低減にも継続的に取り組んでいます。2025年6月には、連結子会社である新潟輸送株式会社がダブル連結トラックを使用した定期運行を開始しました。これらにより、輸送効率の向上とともに、環境負荷低減に努めています。



ダブル連結トラック



船舶輸送



名古屋配送センター外観（赤枠部分が当センター）

循環型社会構築への取り組み

当グループでは、持続可能な事業活動の実現に向けて、限りある資源を有効に活用し、環境への負荷を低減する循環型社会の構築が不可欠であると考えています。食を扱う企業として、自然の恵みや生産者への感謝を忘れず、サプライチェーン全体における原材料および食品の廃棄抑制、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

日本酒の原料である酒米の精米時に発生する米粉を『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余すことなく使用しています。

○ プラスチック使用量の削減

海洋プラスチックごみの増加や焼却時の温室効果ガス排出など、ワンウェイプラスチックに対する課題意識が世界的に高まる中、当グループではプラスチック使用量の削減を重要課題と位置づけています。2030年度には、全商品のECOパッケージ化などを通じて、当社および国内連結子会社のプラスチック使用量を2017年度比で30%削減することを目標としています。2024年度は、価格改定による販売個数の減少に加え、プラスチックトレーの薄肉化やノントレー化、包装サイズの短縮、個包装に頼らない商品開発・拡売などの取り組みにより、2017年度比で13.0%削減しました。

引き続き、包材使用量の見直しや商品設計の工夫により、プラスチック使用量の削減に取り組めます。



トレーの薄肉化



ノントレー化

○ 賞味期限延長への取り組み

フードロス削減の一環として、米菓の賞味期限延長に取り組んでいます。2024年度は、2023年度の重点ブランド3SKUに続き、さらに4SKUの賞味期限を延長。一部商品では「年月日」表示から「年月」表示への変更も実施しました。

〈参考〉https://www.kamedaseika.co.jp/wp-content/uploads/2025/01/NR2501_
賞味期限表示の変更および賞味期間延長に関するお知らせ.pdf

○ 食品廃棄物・最終廃棄物の削減

当グループでは、製造工程で発生する食品廃棄物の削減に継続的に取り組んでいます。米菓製造時に生じる米菓くずは、家畜飼料としてリサイクル（エコフィード）するほか、フードバンクへの寄贈や直売店での廉価販売を通じて、フードロスの抑制を図っています。

さらに、製造過程で発生する副産物の再利用促進を目的として、2024年5月にアップサイクルプロジェクト「Re Kameda」を立ち上げ、新たな価値を持つ商品の開発を進めています。



亀田製菓 直売店(新潟県阿賀野市)



○ 水資源の効率的利用

水は、お米の生育や製造工程において不可欠な資源です。気候変動による水資源への影響を踏まえ、効率的な利用を重要課題と位置づけています。2030年度には、当社および国内連結子会社の水使用量を2017年度比で10%削減することを目標としています。2024年度の当社および国内連結子会社の水使用量については、清掃を伴う製造ラインの品種切替回数の削減や、清掃時の節水活動、生産現場における節水部品の入れ替え、配管の老朽化補修などの取り組みにより、2017年度比で9.4%削減しました。

また、製造工程で発生する排水については、関連法令にもとづき水環境への負荷低減と法令遵守の両立を図っています。

具体的な取り組み

アップサイクルの取り組み

2024年5月に立ち上げたアップサイクルプロジェクト「Re Kameda」では、食べられなくなったお米を原料とした紙を使用した「おこめ名刺」に続いて「おこめ紙袋」を制作しました。さらに、当社の代表商品『ハッピーターン』の製造過程で発生する規格外の生地を活用し、『ハッピーターン』から作った除菌ウェットティッシュを開発しました。製造工程で発生する『ハッピーターン』の規格外生地は、商品として使用できず、従来は飼料としてリサイクルしていましたが、本プロジェクトではアップサイクルによって、除菌ウェットティッシュとして新たな価値を持つ商品へと生まれ変わらせました。

〈参考〉亀田製菓のアップサイクルプロジェクト「Re Kameda」
<https://www.kamedaseika.co.jp/sustainability/re-kameda/>



アップサイクル製品マーク



おこめ名刺



おこめ紙袋



『ハッピーターン』から作った
除菌ウェットティッシュ

〈参考〉亀田製菓株式会社のアップサイクル『Re Kameda』始動
お米が名刺に生まれ変わります
https://www.kamedaseika.co.jp/news/20240522_21550/

規格外の『ハッピーターン』が「除菌ウェットティッシュ」に変わっターン！
亀田製菓のアップサイクル『Re Kameda』の取り組み
https://www.kamedaseika.co.jp/news/20241129_22688/

人的資本経営

人的資本経営の重要課題

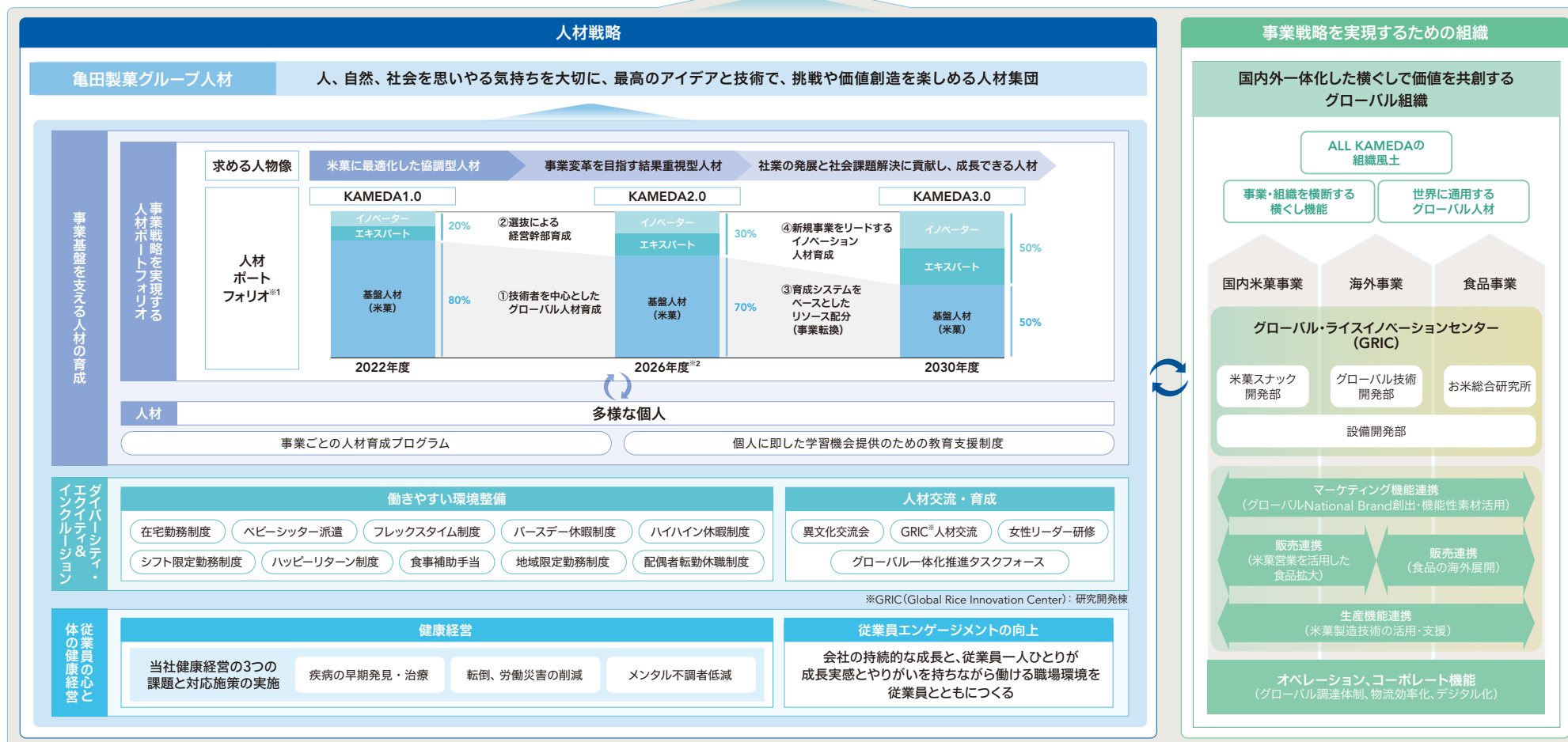
当グループは、「人、自然、社会を思いやる気持ちを大切に、最高のアイデアと技術で、挑戦や価値創造を楽しめる人材集団」の形成を目指し、人的資本を中長期的な企業価値向上の源泉と位置づけています。

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・スキルの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		● 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）	● 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）	● 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、経験やスキルの見える化。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
エキスパート	女性マネジメントリーダー	・異業種女性交流研修	32名	42名	50名	70名
		・食品メーカー女性交流研修	—	—	—	—
	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
計	海外事業技術者プール	・選抜語学教育	0名	23名	30名	60名
		・海外派遣研修	—	—	—	—
	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	148名	356名	450名	700名
		・人事制度・成果指標の見直し	—	(25.1%)	—	—

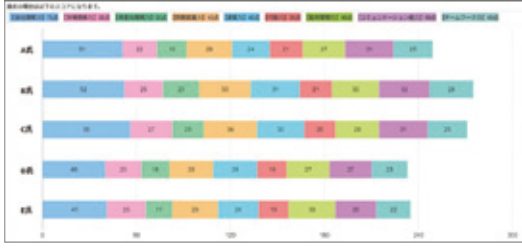
※2024年度時点、イノベーター向け研修受講者230名（亀田製菓従業員の16.2%）、エキスパート向け研修受講者126名（同8.9%）、イノベーターとエキスパート合計356名（同25.1%）
人材ポートフォリオのグラフで、2026年度のイノベーターとエキスパートの合計比率は30%目標としています。研修受講者の比率とはなりますが、2024年度時点で25.1%と目標達成できる水準にあります。

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、社員のスキルの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。

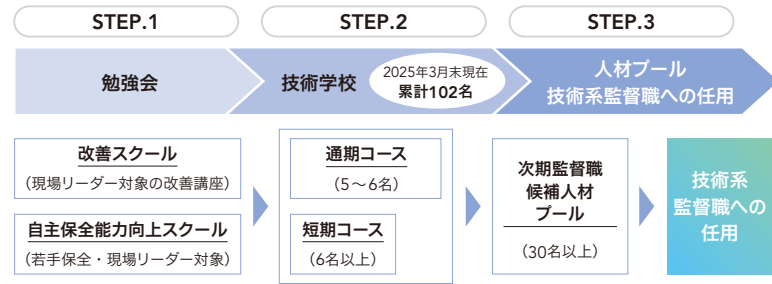


技術者の育成

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 ①	●イノベーションの日常化
DAY 6		実践的な課題解決・創造・協働を学ぶ
DAY 7	ビジネスイノベーション ②	●プロフェッショナルとしての基礎
DAY 8		財務戦略・DX・課題解決力を学ぶ
DAY 9	ハイパフォーマンスマネジメント	●プロとしての成果を出し続ける武器
DAY 10		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}	・育休対象者面談の実施 ・ベビ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 (各国食社会) ・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)

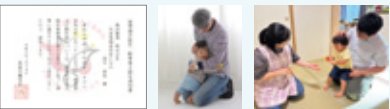
1. 多様な人材
課題：女性のキャリア構築 施策：メンター制度の対象拡大 (部長職・執行役員へのパイプづくり)
2. 多様な働き方
課題：育児と仕事の両立支援の拡充 施策：育児短時間勤務の延長検討 在宅勤務の取得日数拡大検討
3. 多様な文化
課題：従業員一人ひとりがDE&Iを自分事化、部署間の壁をなくす 施策：GRIC [※] 人材交流 (海外連結子会社から人材を受け入れ、派遣研修を実施) 外部講師によるDE&Iセミナーの実施

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

具体的な取り組み

ブラチナくるみん認定を取得

2024年3月、当社は「ブラチナくるみん」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

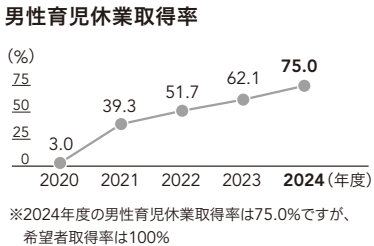
障がいのある方や60歳以上のシニア人材の力を企業成長の活力にすべく、適した人材配置を行っています。

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。



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。



野菜の摂取量測定



講演会の様子



スマートミールランチ

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



転倒予防セミナー



VRを活用した危機予知訓練



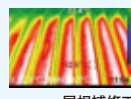
骨密度測定

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



屋根補修工事（一部）による工場内温度低減と職場環境改善



パレチゼーション

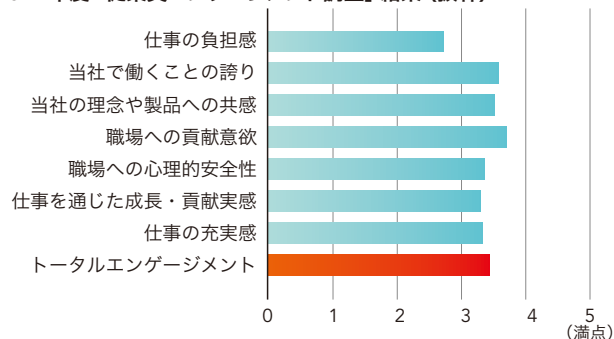
従業員エンゲージメントの向上

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）

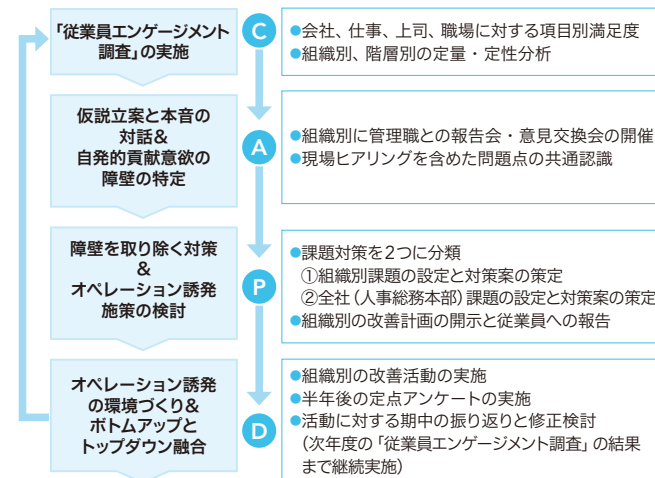


2024年度の「従業員エンゲージメント調査」の結果から、優先的に取り組むべき課題が明らかになりました。

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



持続可能な調達に向けた取り組み

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、契約の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

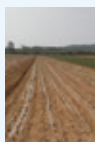
〈参考〉
みんなの願いを叶らせる。NICE! RICE! FARM
<https://www.kamedaseika.co.jp/sustainability/nice-rice-farm/>



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は推進しています。



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。



LYLY KAMEDA 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ローカルクラブ」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