

サステナビリティ担当役員メッセージ

「米菓製造を科学する力」で挑む
Rice Innovation
サステナビリティと事業成長を推進し、
持続的な企業価値向上へ



常務取締役 古泉 直子



創業時の理念「すべての者の要望に応える」を 原点とするサステナビリティ経営

亀田製菓グループにとって、サステナビリティ経営は社会貢献活動ではなく、持続的な成長を実現するための経営そのものです。私は、創業以来の理念である「会社まつわるすべての者の要望に応える」という考え方こそ、当社のサステナビリティ経営の原点であると考えています。お客様、生産者、お取引先様、地域社会、従業員、株主など、あらゆるステークホルダーとの信頼関係を長期的に築くことが、事業のレジリエンス向上につながるという認識は、年々その重要性を増しています。

当社は「米」を主原料とする企業として、気候変動による農業への影響や原材料の安定調達、食品安全、人権といった課題を常に経営課題として捉えています。国内外から原料米を安定的に調達し、それぞれの特性を見極めて商品価値へとつなげる技術力は当社の競争力の源泉です。

2025年度は、マテリアリティ推進の仕組みがより実効性を

高めた1年であったと評価しています。サステナビリティタスクフォースのもと、カテゴリーリーダーとの議論を経営会議で深め、取締役会でモニタリングする体制が定着しました。各リーダーが自発的に目標の追加や見直しを行うなど、自走化が着実に進展しています。また、TH FOODS, INC.の完全子会社化に伴い、当グループの事業ポートフォリオは大きく変化しました。これを受けてマテリアリティの見直しを行い、「Better For Youの食を通じた健やかなライフスタイルへの貢献」カテゴリーに海外売上高比率を新たな指標として追加しました。サステナビリティにもとづく事業成長が企業価値向上につながることを、より明確に示せる内容になったと考えています。

個別テーマでは、工場における温室効果ガス総排出量削減への取り組みが着実に進展し、エネルギー利用効率向上に向けた具体的な工夫が現場で実践されています。

一方で、人的資本については、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスに関する理解促進を進めたものの、実践の深化は今後の重要課題です。そこで当社では、人的資本を全カテゴリーの中での最優先テーマと位置づけ、エンゲージメン

トやDE&Iに関する指標を役員共通目標に組み込みました。あわせて、グローバル展開の加速を見据え、人権方針のグループ展開と人権デュー・ディリジェンスを強力に推進し、責任あるサプライチェーンの構築を図ってまいります。

「米菓製造を科学する力」で創り出す、 社会価値と経済価値の両立

0

亀田製菓グループらしいサステナビリティとは、当社のコアコンピタンスである「米菓製造を科学する力」を活かし、お米を起点とした新たな価値を創出し続けることだと考えています。経営陣で議論を重ね、その中核となる強みが「米菓製造を科学する力」であることを改めて共有しました。この議論を通じて、研究開発力、米の加工・生産技術力、調達・販売ネットワークという当社の強みへの理解が深まり、将来の事業ポートフォリオや投資判断についても共通認識を持つことができました。今後は、この強みをさらに発展させ、上流の米づくりにおける新たな挑戦や、お米の栄養価値・機能性に関する研究開発を強化していきます。特に、米粉を100%活用したグルテンフリー商品や米粉パンの技術開発は、当社の競争優位性を高めるだけでなく、アレルギーをお持ちの方や健康志向のお客様に新たな価値を提供するものです。こうした取り組みこそが、当社が掲げる「Rice Innovation」の実践であり、将来の成長を支える基盤となります。

グローバル展開が進む中、食品安全においてはルール整備にとどまらず「品質・安全を最優先する企業文化」の醸成とその可視化を進め、環境面では脱プラスチックと温室効果ガス削減を重点的に推進してまいります。私たちは、サステナビリティ活動と事業活動を両輪として一体的に推進し、2030年に向けては、すべてのステークホルダーの期待に応えながら、「Rice Innovation」を通じて社会価値と経済価値の両立を実現し、持続的な成長を遂げる企業グループを目指してまいります。

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		
		2025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／海外事業本部長		P.15～21、 P.23～26
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	米菓を世界へお米を未来へ グローバル事業拡大による価値創造※1 TH FOODS, INC.の完全子会社化を通じ、 北米事業拡大 ※亀田製菓・海外連結子会社 (海外事業本部長) ミライベイカ(新ブランド+お米ならではの独自価値+新オケーション)の商品 ラインアップの拡充※2※亀田製菓単体 (マーケティング戦略部長)	海外事業売上高比率 ※連結売上高比率		
		35.8%	35.7%	43%
		ミライベイカ上市商品数		
		9SKU (参考)売上高3.3億円	7SKU以上	4SKU以上 (KGI)売上高20億円達成
		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)		
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		
		3.1%	3%	15%
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		
		● 米粉パンのハラル認証取得		
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		P.34～36、P.60
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		
		49.3%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		
		15.9%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)	重点ブランドの賞味期限延長		
		6SKU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		
		15.3%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		P.42～43
調達先の人権尊重	RSPO認証パーム油比率 ※亀田製菓 (購買部長)	11.6%	18%※3	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		
		0.8億円	4億円	18億円

(注)「中長期成長戦略2030 Update」では財務目標を2027年度・2030年度に見直していますが、マテリアリティ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年度の目標区分を継続しています。

※1 TH FOODS, INC.の完全子会社化に伴い、海外事業売上高比率を新規指標として追加。「中長期成長戦略2030 Update」-米菓を世界へ、お米を未来へ-のもと、国内外の米菓事業の成長を一体的に管理。

※2 ミライベイカの定義を見直し、2026年8月の事業戦略会議にて、「新ブランド」「お米ならではの独自価値」「新オケーション」を備え、市場を創造する商品群へ変更。

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/2026/10/materiality_JP_2026.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.33		
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		
		2025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		P.37～42、P.56、P.60～61		
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 ・ 外部窓口「もしもしほっと」相談件数2件 ● 労働安全衛生 ・ 安全衛生委員会による職場巡視活動 ・ 労働災害強度率 0.00	● 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 ・ 労働災害強度率 0.05未満※4	● 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 ・ 労働災害強度率 0.05未満※4
		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)	14.3%	18.5%※5	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)	21.2%	24.5%※5	30%
		2021年度比(1人当たりの年間平均教育投資額)		
		2.2 倍	2.4 倍以上	2.4 倍以上
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		P.44～58		
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	● 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 ● 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)	● リスクマップによる見える化と、社内規程・マニュアルにもとづいた対応および見直しの継続	● リスクマップによる見える化と、社内規程・マニュアルにもとづいた対応および見直しの継続	● リスクマップによる見える化と、社内規程・マニュアルにもとづいた対応および見直しの継続
		情報セキュリティの体制強化 ※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		P.43		
地域雇用の拡大	海外拠点の人員拡大 ※海外連結子会社 (海外事業本部長)	2,023名 米国：633名 アジア：1,390名	2,000名	2,500名
		新潟県産米使用量		
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)	347トン	450トン	950トン
		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)		
「楽しい」「おいしい」「健康」 食育の提案		● 食育活動 ・ 出前授業 ・ ものづくりイベント ・ 出展 ・ 社会科見学 ・ 校外学習	食育の継続	食育の継続

※3 RSPO認証パーム油比率の2026年度目標値を下方修正。

※4 2025年度の労働災害強度率が0.00となったことから、2026年度および2030年度の目標値に「未満」を追加し修正。

※5 女性管理職・監督職比率の状況を鑑み2026年度の目標値を下方修正。

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



当社の食品事業は、お米をベースとしながら、災害・環境問題・アレルギー・食糧不足などの社会的ニーズに対応した商品を提供することで、亀田製菓グループの「Better For You」を目指しています。

昨年度は長期保存食を展開する尾西食品が第2工場を完成させ、今後の大きな需要増に応えられる供給体制を実現しました。その前に供給体制を整えたマイセン・タイナイ社を含め、当グループで新しい商品の発売や社会的ニーズに対応した商品の充実も図ることで、さらなる成長を目指していきます。また、「ミライベイカ」による国内での新規需要創出に加え、TH FOODS, INC.を中心とした北米グルテンフリー事業の成長を重要な価値創出機会と位置づけ、海外売上高比率をマテリアリティ指標に追加しました。

さらに、当社のお米から生まれた乳酸菌は、機能性素材事業として海外を含め大きく成長しています。当社の乳酸菌は、植物性で生菌ではない不活化菌体（ポストバイオティック）でありながら高い効果を有し、国内外のさまざまな商品への採用が広がる注目の素材となっています。



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



亀田製菓グループの生産メンバーは、Value（行動指針）である「Kameda's Craftsmanship」のもと、「人と自然を愛する気持ち」をどのように具現化するかを常に考え、生産活動に取り組んでいます。

環境に配慮したものづくりは、当グループの持続的成長を支える重要な経営基盤です。その土台の上に生産能力向上と新価値創造を両立させることが生産活動に不可欠です。

生産現場では、省エネルギー活動や品質向上に対して、生産DXによる設備データ活用を進め、生産性向上と安定供給体制の強化を図っています。品質面では、お客様からのご指摘も減少傾向にあり、取り組みの成果が着実に表れています。

温室効果ガス排出量や水使用量削減は計画を上回る水準で進展し、再生可能エネルギー活用も拡大しています。

今後は、プラスチック使用量削減や生産技術の高度化を推進するとともに、国内外のグループ会社との連携を強化し、環境価値と経済価値を両立する持続可能な生産体制の構築を通じて、企業価値向上に貢献してまいります。



持続可能な調達活動

購買部長

購買部長
五十嵐 晃



当グループは、お取引先様との協働を通じて持続可能な調達を推進し、お客様に安全・安心な商品をお届けするとともに、企業価値の向上に取り組んでいます。

近年は気候変動や地政学リスクの高まりにより、原材料調達を取り巻く環境が大きく変化しています。当グループでは、主要原材料のリスク把握を進めるとともに、海外を含む調達先の分散や複数購買の推進により、安定調達体制の強化に取り組んでいます。

また、人権を尊重した調達活動の実現に向け、サプライチェーン全体での対話や確認活動を継続しています。主原料であるお米については、合同会社ナイスライスファームを通じて農地集積や規模拡大を進めるとともに、スマート農業の導入による作業効率化や、新たな品種・栽培方法への挑戦を進めています。将来的な食糧不足や農業従事者の高齢化といった課題への対応にも取り組んでいます。

今後もお取引先様と協働し、持続可能な調達基盤の構築を進めていきます。



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
金子 浩之



「Rice Innovation Company」の実現に向け、人的資本は当グループの持続的成長を支える重要な経営基盤です。

私たちは、「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」を目指し、「従業員の心と体の健康経営」「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）」「事業基盤を支える人材育成」を重点課題として推進しています。2025年度は各施策の実行を通じて組織力の向上を実感するとともに、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めてきました。健康経営ではメンタル不調者の低減や労働災害の削減に取り組み、DE&Iでは心理的安全性の向上やキャリアと期待役割の明確化を通じて働きがいを高めています。また、人材育成ではサクセッションを軸に、変革を推進する経営人材、技術革新を支える専門人材、グローバル人材の育成を進めています。

今後も従業員一人ひとりの成長と活躍を支え、持続的な企業価値向上につなげてまいります。



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



私が担当するマテリアリティは、当社の中長期的な企業価値向上を支える重要な基盤です。

2025年度は、チーフオフィサー制度の廃止や役員任期の1年化などガバナンス改革が進展し、会長が取締役会議長として実効性向上を主導することで、機動的かつ実効性の高い経営体制の構築が図られています。

TH FOODS, INC.の統合に向け、規程や報告ルール等の整備を進め、グループ経営基盤強化、リスクマネジメントと北米事業とのシナジー創出に取り組んでいます。

地域社会との調和では、農業への理解と関与を一層深めるべく農業連携を推進するとともに、新潟を中心とした雇用創出や生産拡大にも努めています。

このようにマテリアリティと経営は一体で推進されており、今後はグローバルで理念と価値観の共有を進めながら、各地域との共生の取り組みを可視化し、サステナビリティ経営と事業成長の両立を実現していきます。

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およびEMS（環境マネジメントシステム）事務局を中心とした環境マネジメントを推進しています。環境課題への対応については、マテリアリティとして特定した「環境に配慮したもののづくり」に関する目標を設定し、進捗状況のモニタリングと継続的な改善に取り組んでいます。

亀田製菓本社およびGRIC[※]（生産技術部）、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）の認証を取得しています。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会議を開催し、環境目標の設定・進捗管理および改善活動の共有を行っています。

※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総排出量（Scope1・2）を2017年度比40%削減することを目標に掲げています。再生可能エネルギー電気の導入拡大や省エネルギー活動の推進に加え、モーダルシフトの推進など輸送時の排出削減にも取り組み、サブ

ライチェーン全体での環境負荷低減を進めています。また、温室効果ガス排出量の算定を通じて気候変動リスクや機会を把握し、排出量削減に向けた施策の立案・推進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）の視点を経営に一層取り入れるため、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。代表取締役会長がトップを務め、常務取締役が責任者として活動を統括し、事務局にはサステナビリティ推進室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では、気候変動を含むサステナビリティ課題に関する方針や目標、施策の検討・推進を行っています。また、その活動内容は定期的に報告会および経営会議で審議され、取締役会へ付議・報告されることで、取締役会が対応状況の監督を行っています。

2025年度の主な審議・報告内容

2025年6月 事業戦略会議

サステナビリティ経営のこれまでの取り組みを振り返るとともに、企業価値向上の観点からマテリアリティや中長期戦略の在り方について当社経営者で議論しました。あわせて、事業成長とサステナビリティの運動に向け、人材、ガバナンス、リスク管理などの重要課題を共有し、今後の方向性を確認しました。

2025年9月 サステナビリティ推進タスクフォース報告会

マテリアリティにもとづく施策・目標の進捗を確認し、各カテゴリーにおける重点課題について2024年度実績および2025年度の取り組み状況を報告しました。あわせて、中長期目標やKPIの見直し、人権方針の策定、生物多様性への対応など今後の課題について議論し、グループ全体でサステナビリティ推進を強化していく方針を確認しました。

2025年10月 経営会議／2025年12月 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や施策・目標の変更内容について報告・審議。あわせて、人材育成、持続可能な調達、気候変動対応などの重要課題について共有しました。

その他

経営会議では、気候変動や市場環境の変化に伴う主原料米や副原料の調達・価格動向について継続的に報告・議論し、調達リスクの低減に取り組んでいます。また、リスク管理委員会では、気候変動等による原材料の安定調達リスクと対応策を共有するとともに、主原料米やピーナッツをはじめとする主要原材料の調達体制強化に向けた取り組みを継続的に実施しています。

○ 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29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、調達先の分散や安定調達に向けた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。

2025年度は、気候変動や市場環境の変化に伴う原材料の調達・価格動向について経営会議で継続的に報告・議論し、主原料米やピーナッツをはじめとする主要原材料の安定調達に向けた対応を推進しました。また、気候変動による将来的な原料調達環境の変化に対応するため、アグリ事業への参入を進めるとともに、世界的に生産量の多い長粒米を主原料とした米菓製法の特許を取得するなど、多様な原料の活用に向けた研究開発を推進しています。

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
物理 リスク	異常気象の激化	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

環境に配慮した生産活動の推進

新潟県内の3工場では、基幹設備のLPガスから都市ガスへのエネルギー転換を完了しており、東北電力株式会社が提供する、水力発電由来のCO₂フリー電力「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、2025年4月に白根工場へ順次導入し、すべての生産拠点で再生可能エネルギー電気を活用しています。さらに、2025年1月にはGRIC※の屋上に太陽光発電システムを導入し、2025年度は95.8t-CO₂eの温室効果ガス削減効果を創出し、電力調達コストの抑制にも寄与しています。こうした取り組みに加え、生産切替時のエネルギーロス削減や各工場におけるEMS活動を推進するとともに、生産設備において省エネルギー部品への更新を進めています。また、製造設備への遮熱シート設置などの省エネルギー施策を実施し、継続的なエネルギー使用量の削減に取り組んでいます。加えて、監督職・担当者を対象とした省エネルギー教育を実施するとともに、半期ごとの生産本部方針説明会を通じて、環境と品質を両立する考え方の浸透を図っています。

これらの活動の成果として、2025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49.3%削減となり、2030年度目標である40%削減を前倒しで達成しました。また、生産重量当たりのエネルギー原単位は前年比1.76%削減、作業生産高当たりでは6.24%削減となるなど、着実な改善を実現しています。こうした継続的な取り組みが評価され、経済産業省資源エネルギー庁の「事業者クラス分け評価制度」（2025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2期連続で取得しました。今後は、さらなる都市ガス使用量の削減に向けた技術検証を進めるとともに、省エネルギー活動の継続やエネルギー使用量の見える化推進、人材育成や意識啓発の強化などを通じて、生産性向上と環境負荷低減の両立を目指していきます。

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



よりそう、再エネ電気契約証明書 エアリーカメラによる圧縮空気漏れの可視化 省エネルギー教育の実施

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	2025年度
計	千t-CO ₂ e	72	70	52	46	37
Scope1	千t-CO ₂ e	46	46	37	35	35
Scope2	千t-CO ₂ e	26	24	15	10	2
Scope1・2総排出量の2017年度比	%	△3.6	△5.8	△30.3	△38.3	△49.3

〈参考〉Scope1・2 温室効果ガス総排出量、削減率

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	2025年度
計	千t-CO ₂ e	94	95	74	66	62
Scope1	千t-CO ₂ e	65	68	55	52	56
Scope2	千t-CO ₂ e	29	27	18	14	6
Scope1・2総排出量の2021年度対比	%	—	+1.1	△21.3	△29.4	△34.0

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として、トラック輸送から鉄道や船舶など環境負荷の少ない輸送手段への転換を推進しており、「エコレールマーク」取組企業として認定されています。2025年度は、鉄道コンテナ輸送や船舶輸送の活用拡大に加え、輸送効率向上に取り組んだ結果、モーダルシフト化率は32.7%となり、2030年度目標(30%以上)を達成するとともに、前年度実績の30.4%から2.3ポイント向上しました。具体的には、鉄道コンテナ輸送および船舶輸送の利用拡大を進めるとともに、従来の12フィートコンテナと比較して約2倍以上の積載が可能となる31フィートコンテナの活用を検討し、輸送効率の向上とCO₂排出量削減に取り組ましました。また、2025年6月からは連結子会社である新潟輸送株式会社においてダブル連結トラックによる高効率輸送を開始しました。加えて、関連部署と連携し、商品外装やダンボール仕様の見直しなどを通じて積載効率の向上を図り、輸送に伴う環境負荷低減を推進しています。今後も、31フィートコンテナの本格導入や利用ルートの拡大、船舶輸送のさらなる活用、積載効率向上施策の推進に加え、主力商品へのエコレールマーク展開も検討し、サプライチェーン全体での環境負荷低減に取り組んでいきます。



ダブル連結トラックによる高効率輸送 鉄道輸送用コンテナ輸送

船舶輸送 標準化パレットによる積載効率向上

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に加え、水や包装資材などの資源の効率的な利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。

2025年度は、生産量の変動に加え、包装サイズの短縮や商品規格変更に伴う包材使用量の削減、包装ロス削減活動などを推進しました。また、『白い風船』のトレイ削減や包装形態変更のテスト販売、株式会社タイナイにおける食パン包装用緩衝材の削減などに取り組んだ結果、当社および国内連結子会社のプラスチック使用量は2017年度比15.3%削減となりました。

今後も、個包装に依存しない商品の開発・拡販やECOパッケージ商品の拡大、包材の薄肉化、包装仕様の見直しなどを推進し、プラスチック使用量のさらなる削減に取り組めます。また、環境負荷低減に向け、再生原料由来の包材活用についても検討を進めていきます。



ECOパッケージ化でプラスチック使用量約43%削減

○ 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。2025年度は、『亀田の柿の種』ブランドにおいて、賞味期限表示を「年月日」から「年月」表示へ変更するとともに、賞味期限を6カ月（180日）から7カ月（210日）に延長しました。賞味期限の延長は、流通・販売段階における廃棄ロスの削減や商品供給の効率化につながる取り組みであり、食品ロス削減への貢献が期待されます。

今後は、主力ブランドを中心に賞味期限延長の検証を進めるとともに、さらなる賞味期限延長に向けた品質評価や保存試験を実施し、フードロス削減の取り組みを推進していきます。

○ 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。

また、製造工程における品種切替時の製品ロス削減や計画保全、保全教育の実施に加え、監督職・担当者を対象とした社内研修を通じて、廃棄物排出量削減に向けた改善活動を推進しています。さらに、製品ロス削減に向けて、規格外品の有効活用やアップサイクルの検討を進めるなど、資源の有効利用にも取り組んでいます。

2025年度は、一部製造設備におけるトラブルの影響により食品廃棄物が増加したものの、ISO14001にもとづく廃棄物削減活動や製品ロス低減に向けた改善活動を継続した結果、当社および国内連結子会社における廃棄物排出量は2017年度比11.4%削減となりました。また、グループ会社を含めたリサイクル推進活動や有価物化の取り組みなどにより、リサイクル率は96.4%となりました。

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月に立ち上げたアップサイクルプロジェクト「Re Kameda」を推進しています。

今後も、製品ロス削減活動や設備改善、アップサイクルの活用に加え、廃プラスチックの有価物化や再資源化の検討を進め、廃棄物排出量の削減と資源の有効活用に取り組んでいきます。



亀田製菓 米菓直売店 アジカル 米菓直売店 日新製菓 米菓直売店 リサイクルへの取り組み

具体的な取り組み

アップサイクル

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活用した「おこめ名刺」や「おこめ紙袋」の制作に加え、『ハッピーターン』の製造過程で発生する規格外生地を活用した除菌ウェットティッシュ『ハッピーターンから作った除菌ウェットティッシュ』を制作しました。本製品には、規格外生地から製造したエタノールを使用しています。これにより、従来は飼料としてリサイクルしていた規格外生地を新たな価値を持つ製品へとアップサイクルしました。

当グループは、アップサイクルプロジェクト「Re Kameda」を通じてアップサイクルの輪を広げ、お米の恵みを新たな価値へとつなげることで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



アップサイクル製品マーク



おこめ名刺



「ハッピーターンから作った除菌ウェットティッシュ」



おこめ紙袋

〈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/>

○ 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。お米を原料とする当グループにとって、安定的な水資源の確保は事業継続の基盤であり、気候変動による渇水や水資源への影響も踏まえ、水資源の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。

2025年度は、清掃を伴う製造ラインの品種切替回数削減の継続に加え、生産体制の見直しや製造拠点間での生産最適化、節水部品への更新、漏水防止に向けた配管補修などに取り組ましました。また、製造現場における省エネルギー・省資源活動の継続や、グループ会社における効率生産の推進などにより、水使用量の削減を進めました。その結果、当社および国内連結子会社の水使用量は2017年度比15.9%削減となり、2030年度目標を上回る水準で推移しています。

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。

人的資本経営

人的資本経営の重要課題

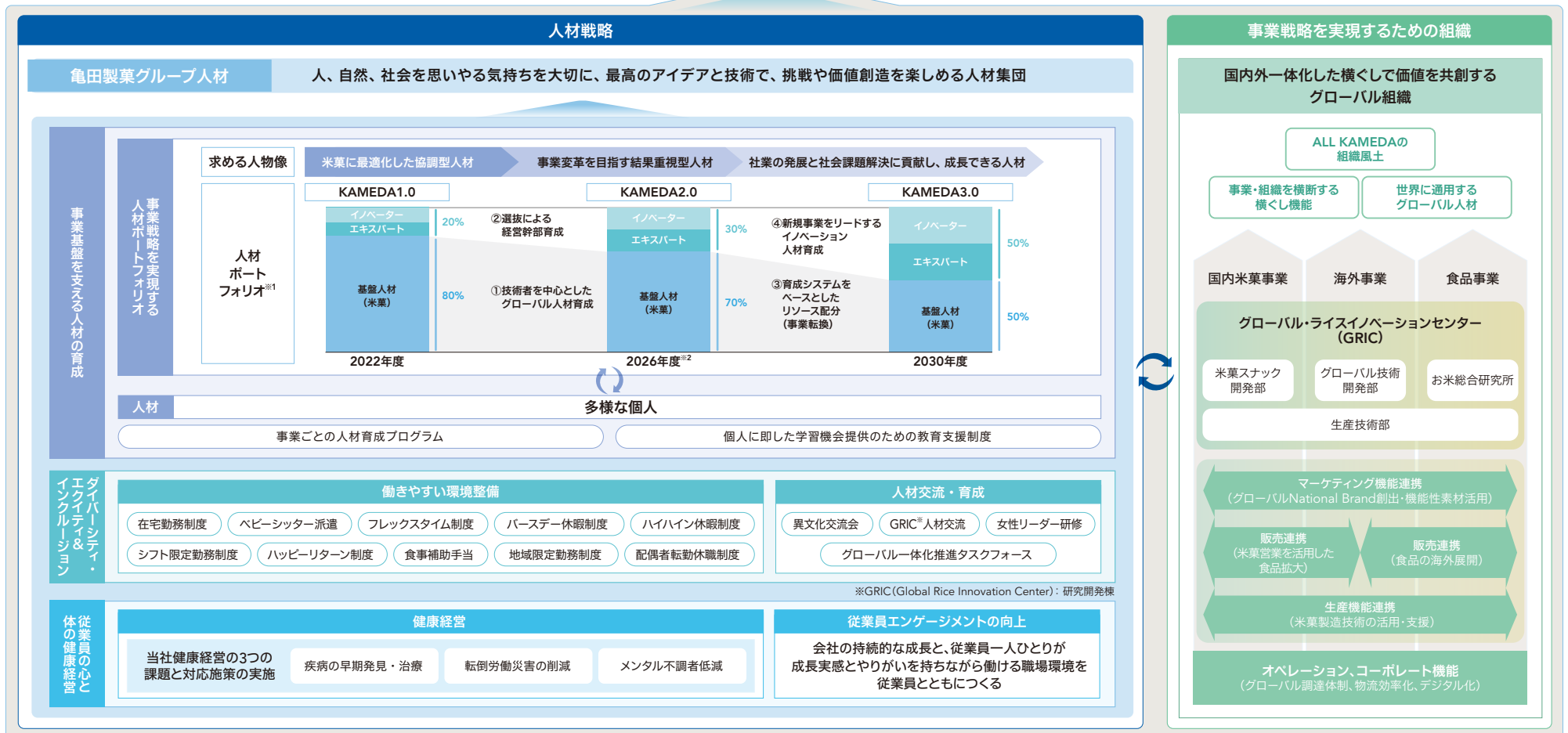
当グループは、Valueである「Kameda's Craftsmanship」にもとづき、「人、自然、社会を思いやる気持ちを大切に、最高のアイデアと技術で、挑戦や価値創造を楽しめる人材集団」の形成を目指し、人的資本を中長期的な企業価値向上の源泉と位置づけています。

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 ●基礎人材(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2030 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。

2025年度実績

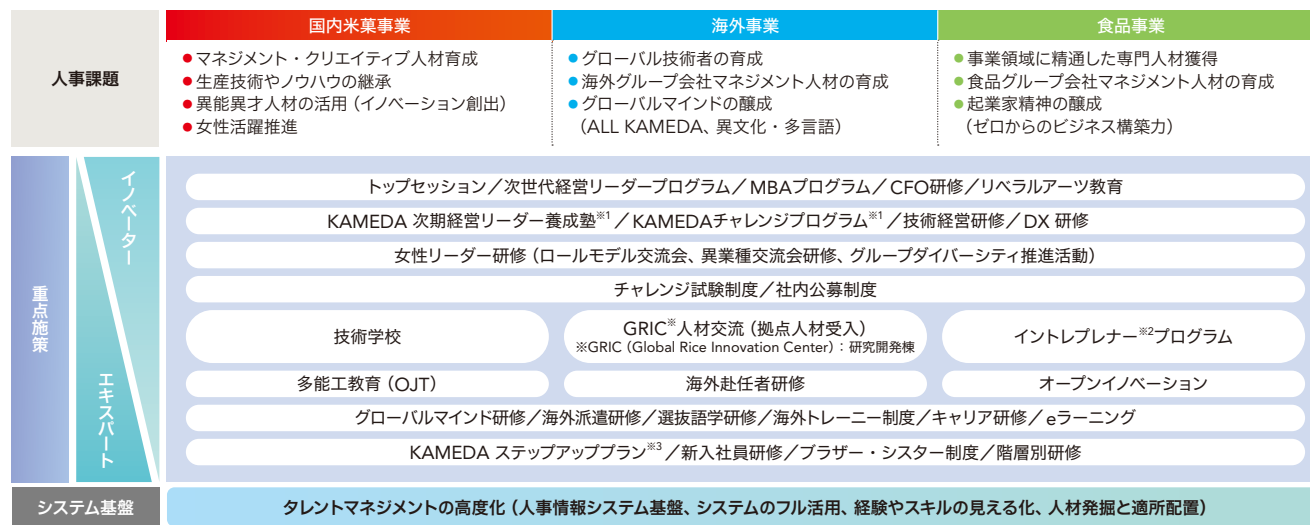
1人当たりの年間平均教育投資額

2025年度（実績）	2030年度（目標）
2021年度比 2.2倍	2021年度比 2.4倍以上

eラーニングによる階層別基礎教育の継続実施に加え、技術
者、グローバル人材、次世代経営幹部、DX人材の育成に注力し、
人材への投資を強化しました。人材育成投資の拡大を通じて、
海外事業を担うグローバル人材やイノベーション人材の育成を
加速するとともに、多様な人材の活躍による新たな価値創造や
意思決定の質向上につなげています。

2030年度には2021年度比2.4倍以上を目標としています。

事業ごとの人材育成プログラム



※1 次世代経営幹部教育、※2 社内起業家、※3 自己啓発・教育支援制度

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	2025年度	2026年度（予定）	2030年度（予定）	
イノベーター	・経営者育成研修への派遣	16名	33名	40名	68名	
	・KAMEDA次期経営リーダー養成塾	72名	172名	172名	200名	
	・KAMEDAチャレンジプログラム	—	17名	24名	66名	
	・技術経営研修	—	17名	24名	66名	
イノベーター	新規事業イントレプレナー	0名	2名	2名	4名	
	女性マネジメントリーダー	32名	57名	71名	111名	
	・異業種女性交流研修 ・食品メーカー ・女性交流研修	32名	57名	71名	111名	
エキスパート	米菓製造工程エキスパート	28名	58名	68名	108名	
	・短期コースの新設と拡充	—	56名	66名	106名	
	海外事業人材プール	0名	31名	37名	61名	
エキスパート	海外事業現地技術者の育成	0名	6名	6名	6名	
	・GRICへの人材受け入れ・教育	0名	6名	6名	6名	
計	イノベーター エキスパート	148名	432名 (30.8%)	486名	730名	

※2025年度、2026年度および2030年度の各人数は、2022年度以降の累計受講者数です。2025年度時点で、イノベーター向け研修受講者281名（亀田製菓従業員の20.0%）、エキスパート向け研修受講者151名（同10.8%）、イノベーターとエキスパート合計432名（同30.8%）。人材ポートフォリオでは、イノベーターとエキスパートの合計比率について、2026年度30%、2030年度50%を目標としています。2025年度時点の研修受講者比率は30.8%となり、2026年度目標水準を上回っています。

人事情報システムによる見える化事例

【スキルマップ】
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。



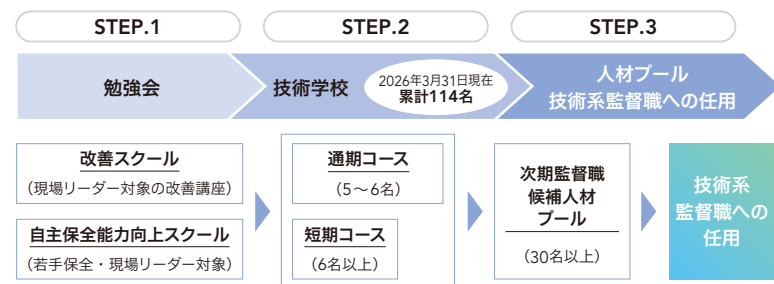
【適性検査】
適性検査を活用し、社員一人ひとりの能力特性や強みの見える化に取り組む、人材配置や人材育成に活用しています。



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、米菓製造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。2025年度は第6期生9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。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りました。

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。2025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



人権尊重

当グループは、経営理念を礎とし、「亀田製菓グループ行動規範」において人権の尊重を重要な行動原則の一つとして定めています。TH FOODS, INC.の完全子会社化も契機とし、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重し、その責任を果たしていくため、2026年8月に「亀田製菓グループ人権方針」を制定しました。本方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、国際的人権原則を支持・尊重するとともに、人権デュー・デシリジェンスを通じた人権リスクの特定・評価、予防・軽減、効果検証および情報開示を継続的に実施することを定めています。今後は、当社および連結子会社への浸透を図りながら、人権尊重の取り組みを推進していきます。なお、本方針の策定にあたっては、株式会社日本総合研究所からレビューおよび助言を受けています。

人権尊重の取り組みの関連内容

- 「亀田製菓グループ行動規範」
4. 人権を尊重し、差別やあらゆるハラスメントは行いません。

亀田製菓グループ行動規範
<https://www.kamedaseika.co.jp/company/compliance/>

- 「亀田製菓グループ人権方針」（要旨）
・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、国際的人権原則を支持・尊重
・差別・ハラスメント、強制労働・児童労働を禁止
・安全で衛生的な職場環境と適正な労働条件の確保
・サプライチェーンを含む事業活動全体で人権課題への対応を推進
・人権デュー・デシリジェンスを継続的に実施
・人権侵害に関する相談・通報窓口を整備し、適切な救済と再発防止に取り組む

亀田製菓グループ人権方針
<https://www.kamedaseika.co.jp/company/policy/human-rights/>

- 亀田製菓（株）行動規範・細則（要旨）
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
4-2. ハラスメントの禁止
4-3. プライバシーの保護
4-4. 健全な労使関係
4-5. 職場風紀の確保

- 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、2026年10月施行の法改正を踏まえて方針を改定するとともに、社内対応体制を明文化しました。お客様の声を真摯に受け止めながら、カスタマーハラスメントには毅然と対応し、従業員が安心して働ける職場環境の整備に取り組んでいます。

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

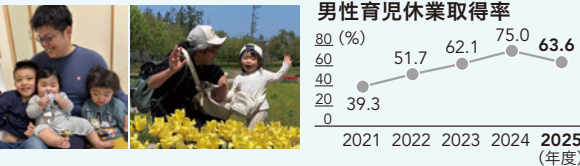
亀田製菓らしいダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) とは、当グループのPurpose・Vision・Valueに掲げる「人」を中心とした価値観に根差しています。一人ひとりが自らの強みを磨き、その力を最大限に発揮することが、新たな価値を創造する原動力になると考えています。

Vision である「Rice Innovation Company」の実現に向け、従業員一人ひとりが自分らしく輝き、活躍できる組織風土の醸成を推進しています。働きやすい職場環境の整備や人材交流・育成に加え、障がいのある方やシニア人材の活躍推進、仕事と生活の両立支援に取り組み、多様な人材が互いの違いを尊重しながら成長できる環境づくりを通じて、人的資本価値の向上を目指しています。

具体的な取り組み

プラチナくるみん認定を取得

当社は、2024年3月に子育て支援に関する優れた取り組みが評価され、「プラチナくるみん」認定を取得しました。男性従業員の育児休業取得促進やベビーシッター利用支援制度、在宅勤務制度など、仕事と育児の両立を支援する環境整備に取り組んでいます。また、お子様が生まれた従業員へ当社商品『ハイハイン』『野菜ハイハイン』を贈呈しています。さらに、結婚や出産などのライフイベントを迎えた従業員を対象に、オリジナル『ハッピーターン』を無料で作成できるサービスを提供しています。その結果、2025年度の育児休業取得率は女性100%、男性は63.6%、男性の希望者取得率は100%でした。さらに、2025年度には育児・介護との両立支援として在宅勤務制度を拡充するなど、働きやすい環境づくりを推進しています。



2025年度の各施策の状況（亀田製菓単体）

区分		目標 (2030年度)	進捗 (2025年度実績)		2025年度の取り組み	2026年度の取り組み計画
人材	女性管理職 女性監督職	30%	管理職 監督職	14.3% 21.2%	・異業種女性交流研修 ・食品メーカー女性合同研修 ・ロールモデル交流会 ・ナナメンター制度の対象拡大	・異業種女性交流研修 ・食品メーカー女性合同研修 ・キャリアの種を見つける交流会 ・ナナメンター制度の対象拡大 ・外部メンター制度 ・経営者と女性管理職との対話会
	外国籍従業員	—		21名	・新卒、中途社員の採用強化 ・留学生、インターンシップ受入れ	・新卒・中途採用強化 ・留学生・インターンシップ受入れ
	中途採用	—		24名	・各部門強化のため中途採用実施	・各部門強化のための中途採用
	シニア雇用率	希望者雇用率 100%	定年後再雇用率 希望者再雇用率	95.3% 100%	・スキルマップの導入 ・再雇用者の処遇改善（報酬の見直し等） ・定年退職者説明会	・スキルマップの運用 ・再雇用制度の見直し ・シニア社員制度策定、説明会開催 ・定年退職者説明会
	障がい者雇用	3.0%		2.6%	・採用合同説明会への参加 ・受入れ職種拡大の検討	・見学会やトライアル雇用の実施 ・受入れ職種拡大
働き方	男性育児休業取得率	希望者取得率 100%	取得率 希望者取得率	63.6% 100%	・育児対象者面談の実施 ・育児介護在宅勤務制度の導入	・育児対象者面談の実施 ・育児介護在宅勤務制度
	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 非正規雇用 全体	76.5% 53.7% 69.8%	・登用の拡大 ・パートからパートナー社員への登用 ・パートナー社員から正社員への登用 ・女性管理・監督職者の登用	・登用の拡大 ・パートからパートナー社員への登用 ・パートナー社員から正社員への登用 ・女性管理・監督職者の登用
	働き方改革	—		—	・各種制度導入 ・エンゲージメントの向上施策 ・健康経営施策の推進	・各種制度導入 ・エンゲージメントの向上施策 ・健康経営施策の推進
文化	風土づくり	—		—	・グローバル一体化推進タスクフォース主催のランチ交流会 ・社内報の活用 ・亀田製菓グループのファンをつくる会 ・全従業員向けと管理職向け介護セミナー実施 ・管理職向けDE&I推進セミナー実施	・グローバル一体化推進タスクフォース主催のランチ交流会 ・社内報の活用 ・亀田製菓グループのファンをつくる会 ・監督職向け DE&I 推進セミナーを実施

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、ロールモデル交流会、直接上司ではない部長職と女性管理職とのナナメンター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。



異業種交流会の様子

キャリアの種を見つける交流会

当社は、DE&I推進活動の一環として「ロールモデル交流会」を「キャリアの種を見つける交流会」としてリニューアルし、2026年7月に第1回を開催しました。第1回は当社初の海外赴任者が登壇し、参加者が多様な経験や価値観に触れ、自身のキャリア形成について考える機会を提供しました。



キャリアの種を見つける交流会

亀田製菓グループのファンをつくる会

当グループでは、2024年より「亀田製菓グループのファンをつくる会」が活動しています。従業員が自ら参加し、Z世代や外国人、子どもたちなどを対象としたファンづくりを通じて、組織カルチャーの变革や課題解決に取り組んでいます。



「令和7年度新潟市二十歳のつどい」の協賛企業として参加



「ミライシゴトランド EXPO in Niigata2026」に参加

グローバル一体化推進タスクフォース

当社では、2020年より「グローバル一体化推進タスクフォース」を設置し、グローバルマインドの醸成とDE&Iの推進に取り組んでいます。異文化交流会の開催や、社内報による海外グループ会社情報の発信を通じて、相互理解の促進とグループ一体感の醸成を図っています。



Xmas ランチ会の様子



フィリピンランチ会

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づくりが重要課題と捉えています。

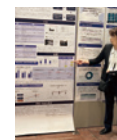
健康でハッピーな従業員が生み出すお米の価値を世界中にお届けできるよう、経営と従業員が一体となって、会社の健康経営を推進してまいります。



当社では、従業員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指し、2023年12月に「健康経営プロジェクト」を立ち上げました。

「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、健康経営を推進しています。また、プロジェクトメンバーによる定期的な会議を通じて、健康経営に関する施策の検討や進捗確認を行うとともに、精密検査受診率の向上や管理職向けラインケア研修の実施などを通じて、従業員の健康保持・増進に取り組んでいます。

2026年5月には、日本産業衛生学会において、当社の産業保健師と看護師が「転倒労災への取り組み」と「健康診断事後措置に関する考察」をテーマに発表を行い、健康経営に関する取り組み成果を社外へ発信しました。



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。

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。

住宅取得支援制度

従業員の生活基盤の安定を支援するため、住宅ローンの利子補填や転勤者持ち家支援制度を設けています。

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。

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。

在宅勤務制度

生産性向上と柔軟な働き方の実現を目的に在宅勤務制度を導入しています。さらに、育児・介護との両立支援として在宅勤務制度を拡充し、多様な働き方を支援しています。

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。

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。

バースデー休暇制度

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、「バースデー休暇」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。

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。

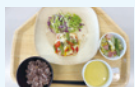
失効年次有給休暇の積立用途拡大

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。

健康経営の具体的な取り組み

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る受診率100%継続
- 精密検査受診向上に向けた「受診催促書兼結果報告書」の導入
- 健康行動習慣アプリの利用 ● 野菜の摂取量測定の実施
- 社員食堂によるスマートミールランチの提供
- 減塩活動の推進



スマートミールランチ



本社食堂前にて減塩活動



野菜の摂取量測定

転倒労働災害の削減

- 安全衛生委員会による職場巡視 ● 安全表彰の実施
- 長時間労働是正に向けた警告アラートおよび就労管理システムの活用
- VRを活用した危険予知訓練 ● 骨密度測定の実施
- 取引先工事関係者を対象とした安全勉強会の実施
- ホワイト物流推進運動への賛同



お取引先様への安全勉強会の様子



骨密度測定の様子



VRを活用した危険予知訓練



巻き込まれ災害防止訓練

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の利用促進
- 管理職向けメンタルケア研修（ラインケア）の実施



社内報に毎号掲載している内部通報・相談窓口情報



産業医による新任管理者向けラインケア研修

従業員エンゲージメントの向上

当グループVision「Rice Innovation Company」を実現するためには、社員一人ひとりの主体的な挑戦と成長が不可欠です。私たちは、人を大切にする価値観のもと、多様な声を活かした対話と協働を促進し、挑戦を楽しむ企業文化の醸成に取り組んでいます。従業員エンゲージメントの向上を通じて組織力を高め、持続的な成長と新たな価値創造の実現を目指しています。その一環として「従業員エンゲージメント調査」を実施し、従業員の会社に対する期待度や満足度を把握するとともに、組織ごとの優先課題を特定し、継続的な改善活動につなげています。

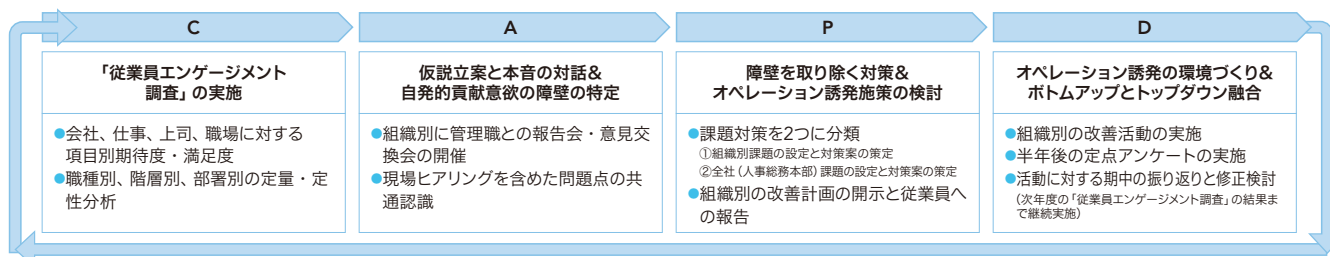
従業員エンゲージメントプロジェクトによる職場改善活動

2025年度の結果を踏まえ、人事総務本部と各部門メンバーで構成する従業員エンゲージメントプロジェクトにおいて、各部

エンゲージメントスコアの実績値・目標値

2025年度実績 **47.7**

2030年度目標 **55.0**



門長と連携しながら、PDCAサイクル（計画・実行・評価・改善）にもとづく職場改善活動を推進しています。全社共通の課題と各職場固有の課題を整理し、それぞれの課題に応じた改善施策を実行しています。これらの取り組みの結果、エンゲージメントスコアは2025年度の47.7から、2026年度速報値では48.3へ向上しました。

2025年度「従業員エンゲージメント調査」結果（抜粋）

強み

- 米菓市場における業界内での影響力
- 従業員の自主性を尊重しボトムアップ型のマネジメントを実行する、上司の判断・支援行動、職場内の連携

弱み

- 施設環境面への投資と、業務負荷のばらつき
- 現場と経営との意思疎通

持続可能な調達に向けた取り組み

当グループは、米やピーナッツなどの農作物を主要原料としており、事業活動は自然資本に大きく依存しています。気候変動や生物多様性の損失などによる原材料の収量・品質への影響や調達コストの上昇など、調達リスクの高まりを踏まえ、お客様に

安全・安心な商品を安定的にお届けするため、調達方針および行動規範を制定しています。また、お取引先様と協働しながら原材料の安定調達と品質確保を図るとともに、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

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RSPO認証パーム油を使用しており、2025年度の認証パーム油使用比率は11.6%となりました。2025年度は、パーム油価格の高止まりによるコスト増加などの課題もあり、前年を下回る結果となりました。今後も持続可能な調達と事業運営の両立を図りながら、認証パーム油の利用拡大に向けた検討を継続していきます。

アグリ事業への参入

当社は、稲作農家の高齢化や離農の増加に伴う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。離農者の受け皿として農地の集積化・大区画化を進めるとともに、2026年度には約50ha規模への拡大を目指し、生産基盤の強化に取り組んでいます。また、ドローンを活用した効率的な営農を推進するとともに、2025年度には多収穫品種の栽培・収穫および米菓適性の検証を実施しました。さらに、2026年度は気候変動への対応を見据え、高温耐性や早期収穫性に優れた新品種の実証栽培を進めるなど、安定生産と原料品質の向上に向けた研究・開発にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、地域農業の持続的な発展に貢献するとともに、米菓に適した原料米の安定確保と新たな価値創出を目指し、持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。



ドローンの活用



V溝乾田直播による省力化 新入社員による田植えの様子
※乾いた田んぼに種子と肥料を直接まく、省力化に資する栽培方法



〈参考〉NICE! RICE! FARM
<https://www.kamedaseika.co.jp/sustainability/nice-rice-farm/>

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。購買部による契約圃場の定期視察や経営会議への報告を通じて、調達プロセスの透明性向上に努めています。また、中国・威海の開発センターにおいて出荷前の品質検査を実施し、安全性と品質を確保しています。さらに、現地生産者に対する定期的な確認を通じて、人権侵害の防止に取り組んでいます。加えて、将来の供給リスクに備え、調達先の多様化や代替原料の活用可能性について継続的な評価・検証を行い、サプライチェーンのレジリエンス向上に取り組んでいます。これらの取り組みにより、品質・人権・安定供給の観点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 収穫前 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。

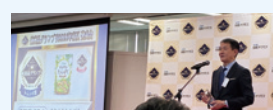
将来的な食糧不足への対応

当社は、気候変動や人口動態の変化に伴う将来的な食糧・タンパク質供給の課題に対応するため、プラントベースフードの開発・拡大に取り組んでいます。非動物性タンパク質分野は日本政府も成長戦略17分野の一つに掲げており、将来的な成長が期待されています。2025年度は『サクサクたんぱく』および『ごはんでたんぱく』を発売し、プラントベースフード売上高は0.8億円となりました。また、『サクサクたんぱく』は2026年3月の「新商品グランプリ2026春夏」※において、トレンド賞および加工食品部門第6位を受賞しました。今後も、おいしさと栄養価を両立した商品開発を通じて、持続可能なタンパク質資源の活用と新たな市場の創出に取り組んでいます。

※株式会社日本アクセス主催



『サクサクたんぱく』 『ごはんでたんぱく』



株式会社マイセンファインフード
代表取締役社長 村井 龍昭
受賞の様子

地域社会との調和

食育の取り組み

当グループは、食文化の形成や将来の購買層との接点創出を通じた企業価値向上を目指し、食育活動に取り組んでいます。近隣の小学生を対象とした工場見学や、保育園・学童クラブ・小学校への出前授業を通じて、お米や米菓の魅力を伝えています。また、連結子会社の尾西食品株式会社では防災意識の向上に向けた啓発活動を実施しているほか、アジカル株式会社の「HAPPY SHOP」では地域の中学生の校外学習を受け入れるなど、食や防災に関する学びの機会の提供に取り組んでいます。

地域に根差した活動

当社は、プロサッカー клуб「アルビレックス新潟」の支援や地域交流イベントなどを通じて、地域社会とのつながりを深めています。連結子会社においても、国内外で地域のお客様への感謝を込めた自社商品の販売イベントの開催や商品の寄贈などを実施しています。尾西食品株式会社では、宮城第2工場に物流支援や救命救急に活用可能なヘリポートを設置し、防災訓練にも協力するなど、地域の防災・減災機能の強化に寄与できるよう取り組んでいます。こうした取り組みを通じて、地域との信頼関係を深めるとともに、事業継続力の向上と企業価値の創出につなげています。

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と、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。



食育授業



工場見学前の説明



「HAPPY SHOP」での校外活動



亀田製菓サンクスデー



尾西食品宮城工場での防災訓練



尾西食品宮城工場での防災訓練