社会 Social



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。

人材戦略

亀田製菓グループ人材　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

事業基盤を支える人材の育成

事業戦略を実現する人材ポートフォリオ

求める人物像：米菓に最適化した協調型人材 → 事業変革を目指す結果重視型人材 → 社業の発展と社会課題解決に貢献し、成長できる人材

人材ポートフォリオ※1

	KAMEDA1.0	KAMEDA2.0	KAMEDA3.0
	イノベーター エキスパート 基盤人材（米菓）	イノベーター エキスパート 基盤人材（米菓）	イノベーター エキスパート 基盤人材（米菓）
	20%：②選抜による経営幹部育成 80%：①技術者を中心としたグローバル人材育成	30%：④新規事業をリードするイノベーション人材育成 70%：③育成システムをベースとしたリソース配分（事業転換）	50% 50%
	2022年度	2026年度※2	2030年度

人材：多様な個人

- 事業ごとの人材育成プログラム
- 個人に即した学習機会提供のための教育支援制度

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

働きやすい環境整備
- 在宅勤務制度
- ベビーシッター派遣
- フレックスタイム制度
- バースデー休暇制度
- ハイハイン休暇制度
- シフト限定勤務制度
- ハッピーリターン制度
- 食事補助手当
- 地域限定勤務制度
- 配偶者転勤休職制度

人材交流・育成
- 異文化交流会
- GRIC※人材交流
- 女性リーダー研修
- グローバル一体化推進タスクフォース

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

従業員の心と体の健康経営

健康経営
- 当社健康経営の3つの課題と対応施策の実施
  - 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

従業員エンゲージメントの向上
- 会社の持続的な成長と、従業員一人ひとりが成長実感とやりがいを持ちながら働ける職場環境を従業員とともにつくる

事業戦略を実現するための組織

国内外一体化した横ぐしで価値を共創するグローバル組織

- ALL KAMEDAの組織風土
- 事業・組織を横断する横ぐし機能
- 世界に通用するグローバル人材

国内米菓事業　海外事業　食品事業

グローバル・ライスイノベーションセンター（GRIC）
- 米菓スナック開発部
- グローバル技術開発部
- お米総合研究所
- 生産技術部

- マーケティング機能連携（グローバルNational Brand創出・機能性素材活用）
- 販売連携（米菓営業を活用した食品拡大）
- 販売連携（食品の海外展開）
- 生産機能連携（米菓製造技術の活用・支援）

オペレーション、コーポレート機能（グローバル調達体制、物流効率化、デジタル化）

※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（米菓）：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

	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	●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	トップセッション／次世代経営リーダープログラム／MBAプログラム／CFO研修／リベラルアーツ教育		
	KAMEDA 次期経営リーダー養成塾※1／KAMEDAチャレンジプログラム※1／技術経営研修／DX 研修		
	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		
エキスパート	技術学校	GRIC※人材交流（拠点人材受入） ※GRIC（Global Rice Innovation Center）：研究開発棟	イントレプレナー※2プログラム
	多能工教育（OJT）	海外赴任者研修	オープンイノベーション
	グローバルマインド研修／海外派遣研修／選抜語学研修／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※3／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（人事情報システム基盤、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）		

※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	次世代マネジメントリーダー	・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 ・KAMEDAチャレンジプログラム	72名	172名	172名	200名
		・技術経営研修	—	17名	24名	66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	2名	2名	4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	57名	71名	111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	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	・選抜語学教育 ・海外派遣研修	0名	31名	37名	61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	6名	6名	6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 （亀田製菓単体従業員数に対する比率）	148名	432名（30.8%）	486名	730名

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み、人材配置や人材育成に活用しています。



※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。

具体的な取り組み

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。

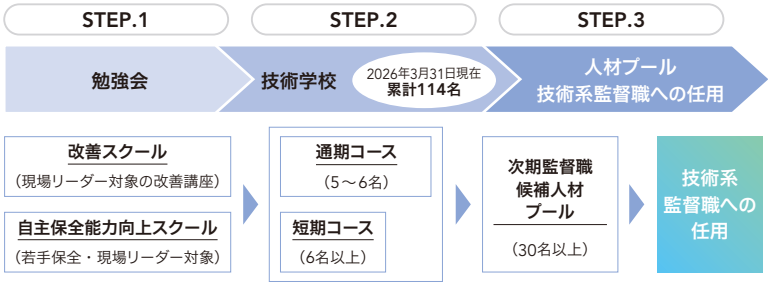


技術学校卒業式の様子



技術学校の実習風景

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 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





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・ディ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・ディ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。

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 14.3％ 監督職 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
人材	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
人材	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
人材	シニア雇用率	希望者再雇用率 100％	定年後再雇用率 95.3％ 希望者再雇用率 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
人材	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 63.6％ 希望者取得率 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
働き方	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 76.5％ 非正規雇用 53.7％ 全体 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	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

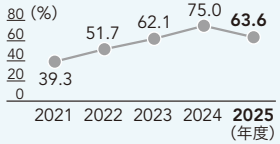
具体的な取り組み

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。



男性育児休業取得率



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、組織カルチャーの変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。

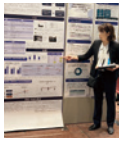


当社では、従業員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指し、2023年12月に「健康経営プロジェクト」を立ち上げました。

「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。

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



日本産業衛生学会での発表の様子

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。

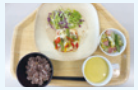
失効年次有給休暇の積立用途拡大
2025年4月より失効した年次有給休暇を積み立てる特別休暇の使用目的を私傷病限定から育児（看護含）・介護・不妊治療にも拡大しました。

※亀田製菓単体

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

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

C	A	P	D
「従業員エンゲージメント調査」の実施	仮説立案と本音の対話&自発的貢献意欲の障壁の特定	障壁を取り除く対策&オペレーション誘発施策の検討	オペレーション誘発の環境づくり&ボトムアップとトップダウン融合
●会社、仕事、上司、職場に対する項目別期待度・満足度 ●職種別、階層別、部署別の定量・定性分析	●組織別に管理職との報告会・意見交換会の開催 ●現場ヒアリングを含めた問題点の共通認識	●課題対策を2つに分類 ①組織別課題の設定と対策案の策定 ②全社（人事総務本部）課題の設定と対策案の策定 ●組織別の改善計画の開示と従業員への報告	●組織別の改善活動の実施 ●半年後の定点アンケートの実施 ●活動に対する期中の振り返りと修正検討 （次年度の「従業員エンゲージメント調査」の結果まで継続実施）

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

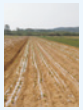

V溝乾田直播※による省力化
※乾いた田んぼに種子と肥料を直接まく、省力化に資する栽培方法


新入社員による田植えの様子

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

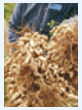
ピーナッツの調達

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年春夏」※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きます。
※株式会社日本アクセス様主催


『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
受賞式の様子

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との考えのもと、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

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。


食育授業


工場見学前の説明


「HAPPY SHOP」での校外活動

地域に根差した活動

当社は、プロサッカークラブ「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。


亀田製菓サンクスデー




尾西食品宮城工場での防災訓練