

マテリアリティ（重要課題）の取り組みと進捗

当グループでは、中長期的な企業価値の向上の観点から、サステナビリティに対する取り組みを重要な経営課題と認識し、2022年に経営全体のマテリアリティ（重要課題）として、6つのカテゴリー・19の具体的課題を取りまとめました。

2023年にはサステナビリティ推進タスクフォースのもと、各カテゴリーごとに目標およびKPIを設定しました。

今後も、中長期的な企業価値向上を目指して、各取り組みを推進していきます。

カテゴリー	カテゴリーリーダー	当グループが取り組むべき重要な社会・環境課題	課題選定理由	主担当	施策	実績			目標	
						(参考)2022年度実績	2023年度実績	2023年度取り組みの進捗状況	2026年度目標	2030年度目標
 <p>Better For Youの食を通じた健やかなライフスタイルへの貢献</p>	食品事業本部長	安全・安心な食の提供	安全・安心な食を提供することは、食品メーカーとして最も重要な責務の一つであると考えています。	品質保証部長	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	亀田製菓グループ会社取得率 100%	亀田製菓グループ会社取得率 100%	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社の第三者認証維持支援 FSSC22000 維持支援 JFS-B規格・ISO9001 維持支援 	亀田製菓グループ会社取得率 100%維持	亀田製菓グループ会社取得率 100%維持
		「喜び・潤い」「健康」「おいしさ」「感動」を与える食の提供	食を通じ生活に「喜び・潤い」を届けたいという想いは当グループの創業の心であり、「美味しさ」「健康」「感動」を与える食の提供は、当グループの存在意義“Better For You”につながると考えます。	マーケティング戦略部長	ミライベイカ(高付加価値・新価値・健康価値)の商品ラインアップ拡充 ※亀田製菓	米菓・スナックに対する構成比 1.4% ※「ミライベイカ」対象品の見直しにより、単体米菓・スナックに対する構成比を変更	米菓・スナックに対する構成比 2.3%	<ul style="list-style-type: none"> お米の独自性や米菓製法を活かした新価値商品を発売 既存品のコア価値を再定義したりリニューアルによる販売強化 	米菓・スナックに対する構成比 3.5%	米菓・スナックに対する構成比 5.0%
		お米をベースとした食文化の発展	お米を事業の起点とする当グループにとって、米菓に限らず、お米をベースとした食文化の発展に貢献することでプレゼンスの向上および企業価値の創出につながると考えています。	食品事業本部長	食品事業の海外比率拡大	2021年度対比 4.0%削減	2021年度対比 5.2%削減	<ul style="list-style-type: none"> 減塩商品の拡売 リニューアル商品の減塩化 厚生労働省「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」への取り組み 	2021年度対比 7%削減	2021年度対比 15%削減
		食にまつわる多様な価値観への対応	アレルギー・宗教・世界中の多様な食文化などへの対応により、当グループが目指す食のバリエーションを実現することができると考えています。	食品事業本部長	食品事業のハラール・コーシャ対応強化	海外比率 1.0%	海外比率 1.0%	<ul style="list-style-type: none"> Kerry社(本社:アイルランド)との植物性乳酸菌に関する取り組み 植物性乳酸菌のアジア拡売への取り組み プラントベースフードの海外輸出 長期保存食の海外拡売 	海外比率 8%	海外比率 30%
		事業活動による環境負荷低減	事業活動により発生する地球環境への負荷をできる限り抑制し、脱炭素・循環型社会の構築に貢献することは企業として優先的に取り組むべき重要課題と認識しています。	生産本部長 SCM部長	温室効果ガス総排出量 (Scope1・2)の削減 ※亀田製菓・アジカル	2017年度対比 5.8%削減	2017年度対比 30.3%削減	<ul style="list-style-type: none"> 水原工場クリーンエネルギーの導入 生産設備への省エネ部品入れ替え 各工場における省エネ活動の継続 エネルギーの可視化推進 	2017年度対比 20%削減	2017年度対比 40%削減
 <p>環境に配慮したものづくり</p>	生産本部長	環境資源の保全	持続的に事業活動を行っていくためには、水などの環境資源を効率的に利用し、大気汚染を防止するなどの保全活動が必要不可欠であると考えています。	生産本部長	水使用量の削減 ※亀田製菓・国内連結子会社	2017年度対比 1.7%増加	2017年度対比 7.7%削減	<ul style="list-style-type: none"> SKU削減により清掃を伴う生産切り替えの減少 生産設備への節水部品入れ替え 生産現場での節水活動 配管補修 	2017年度対比 6%削減	2017年度対比 10%削減

カテゴリー	カテゴリーリーダー	当グループが取り組むべき重要な社会・環境課題	課題選定理由	主担当	施策	実績			目標	
						(参考)2022年度 実績	2023年度 実績	2023年度 取り組みの進捗状況	2026年度 目標	2030年度 目標
環境に配慮した ものづくり	生産 本部長	フードロスの削減	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、サプライチェーン上における原材料および食品の廃棄を極力減らすことが事業・環境の両面から極めて重要であると認識しています。	生産本部長 米菓スナック 開発部長	賞味期限延長への取り組み ※亀田製菓	賞味期限延長への 取り組み開始	重点ブランドの 3SKUの賞味期限 延長	• 既存主力商品の賞味期限延長の再検証を実施 重点ブランドから順次延長開始	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	消費財を扱うメーカーとして、プラスチック使用量の削減は優先的に取り組むべき重要課題と認識しています。	マーケティング 戦略部長 米菓スナック 開発部長	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	2017年度比 3.9%増加	2017年度比 7.8%増加	• 生産量増加に伴う使用量の増加 • 重点ブランドの包材サイズ短縮 • 個包装に頼らない商品開発	2017年度比 15%削減	2017年度比 30%削減
持続可能な 調達活動	購買部長	調達先の 人権尊重	当グループの事業活動に関わるすべての人の人権を尊重することは、必ず果たすべき社会的責任であると考えています。	購買部長	RSPO認証パーム油比率 ※亀田製菓・連結子会社	13.5%	8.9%	• 非認証パーム油使用商品が増加し、認証パーム油使用比率が2022年度比4.6ポイント減少	30%	100%
		安定調達の 強化・実現	地政学リスクの顕在化や気候変動などにより調達リスクが高まる中、リスクを抑制しお客様に安全・安心な商品をお届けすることがメーカーとしての使命であると認識しています。	購買部長	主要原材料の 分散調達シナリオの策定 ※亀田製菓	調達先・代替品調査	調達先・代替品検証	• リスク管理委員会にて分散調達に関する進捗を共有・検討 代替品についても検証し、対応を検討	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	気候変動や人口動態の変化などによる農作物の収量の変化およびプロテインライシスへの対応は、持続的に事業活動を行ううえで必要不可欠であると考えています。	食品事業 本部長	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	プラントベースフード 売上高 0.5億円	プラントベースフード 売上高 0.8億円	• 植物性100%サラダチキン発売 • プラントベースフードのドライタイプ商品の拡販 • プラントベースフード新工場稼働	プラントベース フード売上高 15.6億円	プラントベース フード売上高 18億円
人的資本経営	総務部長	従業員の 心と体の 健康経営	従業員が心身ともに健康であることで、従業員一人ひとりのポテンシャルが最大限に引き出され、中長期的な当グループの企業価値向上につながると考えています。	総務部長	セルフケア・ラインケアの充実 内部通報・相談窓口設置 ※亀田製菓	• 定期健康診断 99.2% • 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 0.07	• 定期健康診断 100.0% • 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 0.15	• 定期健康診断予約一元管理システムの活用と再検査受診100%に向けた指導 • 内部通報・相談窓口設置の周知・浸透によるメンタルヘルスへの取り組み強化 • 従業員意識調査の実施と対応 • 安全衛生委員会による職場巡視活動と安全行動調査の実施 • 長時間勤務の是正活動	• 定期健康診断 100.0%実施 • 内部通報、相談窓口の社内周知・浸透 • 安全衛生委員会による職場巡視活動	• 定期健康診断 100.0%実施 • 内部通報、相談窓口の社内周知・浸透 • 安全衛生委員会による職場巡視活動
		ダイバーシティ・ エクイティ& インクルージョン	さまざまな価値観や考え方、多様な個性を認め合い、公正に評価することが従業員一人ひとりの能力発揮を実現し、強靱かつ競争力のある組織になると考えています。	総務部長	女性管理職・監督職比率 ※亀田製菓	女性管理職比率 15.6% 女性監督職比率 13.4%	女性管理職比率 13.8% 女性監督職比率 13.8%	• 異業種女性交流研修5名派遣 • ロールモデル交流会実施 • 新潟県企業異業種交流3名派遣	女性管理職比率 20% 女性監督職比率 20%	女性管理職比率 30% 女性監督職比率 30%

カテゴリー	カテゴリーリーダー	当グループが取り組むべき重要な社会・環境課題	課題選定理由	主担当	施策	実績			目標	
						(参考)2022年度 実績	2023年度 実績	2023年度 取り組みの進捗状況	2026年度 目標	2030年度 目標
 人的資本経営	総務部長	事業基盤を支える人材の育成	事業基盤を強固なものとするため、当グループとして求める人材を育成する仕組み・制度は必要不可欠であり、その整備は重要な経営課題であると認識しています。	総務部長	人材育成投資の推進 ※亀田製菓	2021年度比 27.8%増加	2021年度比 52.2%増加	<ul style="list-style-type: none"> eラーニングシステムの全社導入 技術学校の継続 技術学校短期(1,2週間)コース導入 改善スクール 保全スクール 技術者の英語教育 初級プログラム 中級プログラム 技能実習制度の継続 自己啓発・教育支援制度 	2021年度比 67.5%増加  詳細はP.35 1人当たりの年間教育投資	2021年度比 80.0%増加  詳細はP.35 1人当たりの年間教育投資
 亀田製菓らしいガバナンス	経営企画部長	コーポレートガバナンスの強化	企業経営のあるべき姿(事業の持続的発展と企業価値の向上を目指すこと)の実現のため、実効的なコーポレートガバナンス体制の構築・強化が必要不可欠であると考えています。	経営企画部長	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	2021年度に実施した第三者評価から課題抽出と方向づけを実施	第三者機関による評価実施と評価結果の課題対応	<ul style="list-style-type: none"> 第三者機関による実効性評価アンケートを2023年10月に実施 2023年12月開催の取締役会にて、実効性評価アンケート結果と第三者機関による分析をもとに審議し、当社取締役会の強みや課題・改善策について検討 	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
		リスクマネジメントの徹底	経営の安定化を図るため、経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを抽出し、優先度を決め対策を講じることが必要であると認識しています。	経営企画部長	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理委員会による当グループのリスクマップの見直し 原材料供給リスク対応プロジェクトの推進 自然災害に備えた従業員の安否確認システムの見える化 物流起因による商品供給リスク対応について共有・検討 地震や商品に関する危機対策本部設置 	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	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
		情報セキュリティの体制強化	業務に重大なインシデントの発生 0件	業務に重大なインシデントの発生 0件	<ul style="list-style-type: none"> セキュリティ関連規程改正 外部評価や従業員教育を含むセキュリティ対策強化 インフラ強化 	業務に重大なインシデントの発生 0件	業務に重大なインシデントの発生 0件			
 地域社会との調和	経営企画部長	地域雇用の拡大	新潟発の企業として、またグローバルに展開する企業として、地域とともに相互に発展することで信頼感が強まり、好循環が生まれると考えています。	海外事業部長	海外拠点の人員拡大 ※海外連結子会社	1,336名 米国：127名 アジア：1,209名	1,498名 米国：119名 アジア：1,379名	<ul style="list-style-type: none"> 東南アジア拠点の増産による増員 	2,000名	2,500名
		地域農業との連携	地域の農業関係者と緊密な連携を図ることで、同産業の発展に貢献するとともに、サプライチェーン・マネジメントや調達リスク低減につながると考えています。	食品事業本部長	新潟県産米100%の米粉パン商品販売拡充	新潟県産米使用量 210トン	新潟県産米使用量 223トン	<ul style="list-style-type: none"> 米粉100%のパンブランドの認知拡大による新潟県産米使用商品の拡販 	新潟県産米使用量 800トン	新潟県産米使用量 1,200トン
		「楽しい」「おいしい」「健康」食育の提案	食文化の形成や将来の購買層へのアプローチとともに、当グループへの理解が深まることで親近感が醸成されるなど、さまざまな面で当グループの企業価値向上に寄与するものと考えています。	経営企画部長	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	<ul style="list-style-type: none"> 食育(出前授業実施) 	<ul style="list-style-type: none"> 食育(出前授業や工場見学など実施) 保育園や小学校、学童クラブを対象にものづくり授業や食育の出前授業を実施 近隣小学校の校外学習や学生向けの工場見学 防災教室の開催 お取引先様との食育活動 	継続	継続	

環境

Environment

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、環境方針に則り、サステナビリティ推進タスクフォースおよびEMS事務局を中心として、環境マネジメントを運営しています。また、ISO14001（環境マネジメントシステム）については、亀田製菓株式会社本社およびグローバル・ライズイノベーションセンター（設備開発部）、亀田工場、水原工場、白根工場で2002年12月に取得しています。認証取得拠点において、拠点ごとに環境委員会を月次で実施するとともに、EMS事務局主催のもと、各拠点の代表者が参加するEMS会議を毎月実施し、環境に関する目標の策定および進捗の管理を行っています。

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、2030年度の温室効果ガスの総排出量を40%削減（2017年度比）する目標を掲げています。製造工程における排出量を抑制する取り組みを進めるとともに、モーダルシフトの推進など輸送時の排出抑制にも積極的に取り組んでいます。また、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の立案を行っています。

 詳細はP.28.58

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/a891/8a7cfde32e7d/20220615172940462s.pdf>

● ガバナンス

気候変動を含む、サステナビリティに対する取り組みについては、代表取締役会長CEOを責任者とするサステナビリティ推進タスクフォースにおいて、サステナビリティに関する方針や各種課題の解決に向けた詳細な目標の設定、それらを実践するための体制および具体的な実行方法の立案、各種施策の運用状況のモニタリングなどを行っています。

なお、サステナビリティ推進タスクフォースの活動内容については、定期的に取り締役に付議・報告することで、その重要課題への対応状況を取締役会が監督しています。

2023年度は、以下の内容を当社取締役会および経営会議に報告しています。

① 2023年11月 取締役会

気候変動課題を含むサステナビリティに対する取り組みについての決議・報告

- ・気候変動課題を含むマテリアリティへの2022年度の取り組みと各実績値を報告するとともに、2023年度の取り組みと目標値に対する進捗状況を報告

- ・2023年8月に公表した中長期成長戦略において、当グループの理念体系を再構築したことに伴う「サステナビリティ基本方針」の改定などを決議

② 2024年3月 経営会議

環境マネジメントシステムにおける環境目標と、別に設定していた「サステナビリティ基本方針」ならびに環境に係わるマテリアリティのKPIを統合し、「サステナビリティ基本方針」を上位概念とした環境目標に更新すること、現場に上位概念からわかりやすく浸透させるために周知していくことを報告

● 戦略（シナリオ分析）

当グループにおける商品およびサービスの調達・生産・供給までのバリューチェーン全体を対象として、4°Cシナリオと2°Cシナリオ

の2つの将来世界観を整理し、2030年時点における当グループへの気候変動による影響を考察するとともに、それぞれの世界観におけるリスクと機会を特定しています。

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は右表のとおりですが、その対応として、温室効果ガス排出量・エネルギー使用量の削減やECOパッケージ化などのプラスチック使用量の削減、当グループで展開する長期保存食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事業に取り組んでいます。さらに、当グループの主原料である米の収穫量と価格の分析では、外部機関が開示する将来予測パラメーターによると、空気中のCO₂濃度の上昇が米の生育に寄与するほか、気温上昇による生産地拡大など収穫量の増加・販売価格低下が予測されておりますが、水田の水温上昇などに伴う品質低下も見込まれることから、こうした米を原料にしながらいよいよ米菓を引き続きお客様にお届けできるよう研究開発を進めるとともに、以下、リスク管理に取り組んでいます。

具体的な取り組み

CO₂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A重油・LPガスから都市ガスへのエネルギー転換を実施したことに加え、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月より亀田工場に、2023年8月より水原工場に導入を開始しています。

さらに、生産切り替えに伴うエネルギーロス削減、生産設備の省エネ部品への入れ替



よりそう、再エネ電気 契約証明書

● リスク管理

気候変動に関連するリスクの管理については、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行っています。同委員会は、原則として四半期に1回以上開催し、審議内容や検討状況を取締役に報告することで、リスク管理全般の統制管理を行っています。

気候変動関連を含む原材料調達リスクについては、リスク管理委員会で作成している「リスクマップ」でも高リスクと位置づけ、調達先の集中回避や品種・産地が特定される原材料の複数年契約などの対応策をリスク管理委員会にて共有するとともに、サステナビリティ推進タスクフォースにおいても、「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。なお、2023年度は、緊急性の高いリスクとして、夏場の高温障害による主原料米の品質低下と不作による調達リスクを米菓事業会議および経営会議に報告し、その対応策を検討・合意して速やかに対応しています。加

えやエネルギー使用量の可視化、省エネ活動の継続など、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。

モーダルシフトの推進

当社は、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、「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。

2023年度は、鉄道貨物輸送の多い地域への出荷量が減少したものの、九州や北海道方面へのフェリーによる船舶輸送を開始したことで、モーダルシフト化率は29.6%となりました。また、連結子会社の新潟輸送株式会社も「エコレールマ



えて、原材料のグローバル調達に対応するための研究開発も進めています。 詳細はP.29.56

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°C	2°C
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

」協賛企業として認定されています。

かきたねキッチンでは、LIMEXでつくられた手提げ袋を使用

当社連結子会社のとよす株式会社の柿の種専門店「かきたねキッチン」では、石灰石を主原料とする新素材「LIMEX」でつくられた手提げ袋を使用しています。これにより、石油由来のプラスチック使用量を削減し、温室効果ガスの排出量の低減に取り組んでいます。



循環型社会構築への取り組み

当グループが持続的に事業活動を行っていくためには、限られた資源を有効活用し、環境への負荷を低減する循環型社会の実現が必要不可欠であると考えています。事業活動によって発生する廃棄物量を抑制するとともに、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

日本酒の原料となる酒米を精米する際に発生する米粉を『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無駄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、プラスチック焼却時に発生する温室効果ガスの環境に与える影響など、ワンウェイプラスチックに対する課題意識は世界的に高まっています。

当グループにおいても、プラスチック使用量の削減は消費財を扱うメーカーとして、優先的に取り組むべき重要課題と認識しており、2030年度までに全商品のECOパッケージ化などにより、当社および国内連結子会社のプラスチック使用量を30%削減（2017年度比）することを目標に掲げています。

2023年度は、ECOパッケージ化がおおむね進んだことにより、重点ブランドの包装サイズ短縮や、個包装に頼らない商品開発などに取り組んだものの、生産量増加に伴いプラスチック使用量は2017年度比7.8%の増加となりました。

引き続き、既存商品の包材使用量削減や個包装に頼らない商品開発を継続することなどにより、プラスチック使用量の削減に取り組みます。📄詳細はP.29.58

プラスチック使用量
(2030年度目標)



食品廃棄物・最終廃棄物について

当グループでは、製造工程で発生するフードロス削減の取り組みを進めるとともに、発生した米菓くずを家畜飼料としてリサイクルするエコフィード活用や、フードバンクへの商品の寄贈を行っています。さらに、割れや不揃い、賞味期限が近い米菓商品を、直売店にて格安販売することでフードロス抑制にも取り組んでいます。



亀田製菓 直売店 (新潟市江南区)

また、当社では米菓の製造過程で発生する副産物の再利用促進を目的に、アップサイクルプロジェクト「Re Kameda」を2024年5月に立ち上げました。「Re Kameda」の第1弾として、食べられなくなったお米を原料にした紙を使用した「おこめ名刺」をつくり、当社役員および従業員に配布しました。

具体的な取り組み

プラスチック使用量を削減するための取り組みの一つとして、包装技術を向上させることで、プラスチックトレーの廃止やパッケージのスリム化などECOパッケージ化を進めてきました。その結果、ECOパッケージ化はおおむね進んだものの、ノントレー化が難しい商品もあります。それら商品についても、トレーの肉薄化や設備投資によるノントレー化を図り、プラスチック使用量の削減に取り組んでいます。

取り組み事例

● トレーの肉薄化

『80g 亀田のうす焼サラダ』『70g 亀田のうす焼えび』は、トレーによる便利な食べきり3パックを特長とする商品であ

アップサイクルプロジェクト第1段「おこめ名刺」



水使用量について

水は、当グループの主要原材料である米の生育に必要な不可欠な資源であり、商品の製造においても非常に重要な役割を果たしています。事業活動を行っていくうえで、気候変動など水資源に与える影響を適切に把握し、効率的な利用を考慮すべき重要課題であると考えています。

2023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、SKU※削減により清掃を伴う生産切り替えの減少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や配管の老朽化補修などにより、2017年度比7.7%減少しました。📄詳細はP.28.58

※SKU (Stock Keeping Unit)：在庫管理を行う際の最小識別単位

るため、ノントレー化ではなく、トレーの厚みを10%削減して2024年5月より販売しています。これにより、年間約18トンのプラスチック使用量の削減につながる予定です。



● ノントレー化

『360g 亀田の柿の種12袋詰』は、安定包装のためにトレーを使用していましたが、ノントレー化のための設備投資を行い、2024年9月に、ノントレー化商品としてリニューアルしました。これにより、年間約22トンのプラスチック使用量の削減につながる予定です。





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」を目指します。

目指す集団形成に向けて「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つを重要課題（マテリアリティ）として特定し、各施策やKPIを設定してPDCAを回すとともに、中長期成長戦略と連動した人材戦略を実行しています。これらの取り組みにより、目指す人材集団を形成し、当グループの目指す姿「Rice Innovation Company」の実現につなげていきます。

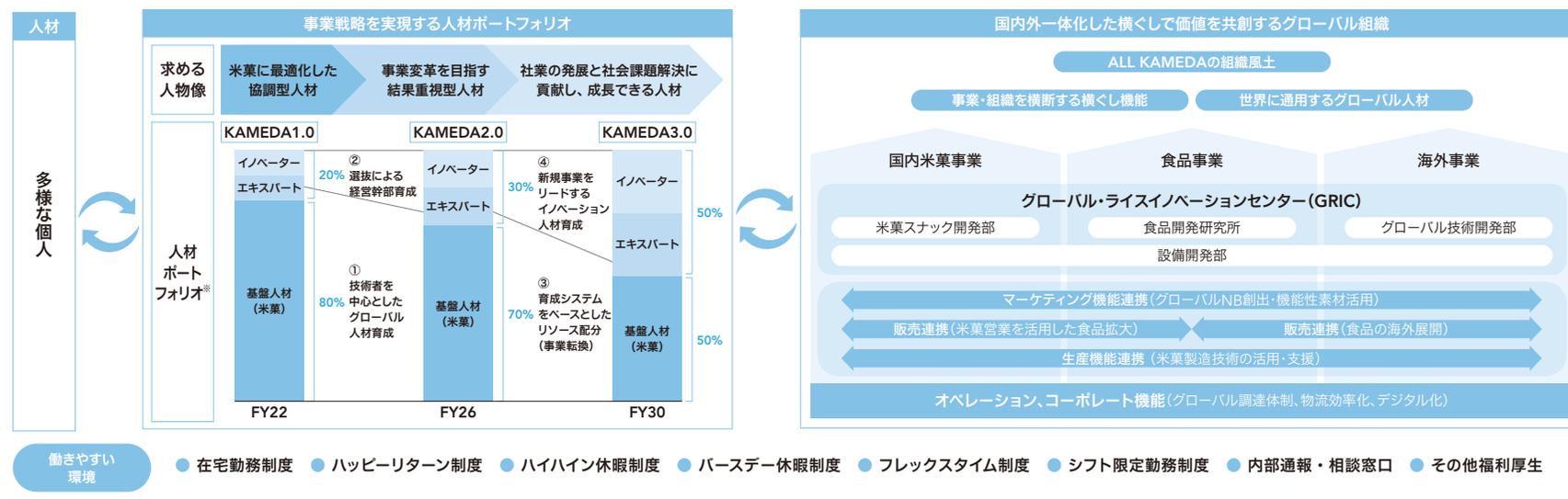
人的資本経営の重要課題

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

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

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：新規事業や事業改革をリードする人材 ・エキスパート：高度な技術・専門性を持った人材 ・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

事業基盤を支える人材の育成

人材育成投資

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、人事基本方針に従い、従業員の成長に合わせた「階層別研修」、ものづくりなど各部門における専門知識や経験の向上を目的とした「職能別研修」、将来の経営者育成を目的とした「選抜研修」、チャレンジする姿勢や自己啓発意識の醸成を支援する「自己啓発・教育支援制度」、自分のなりたい姿に向けた「キャリア形成支援制度」と大きく5つの教育体制を整備しています。

KAMEDA3.0に向け、成長戦略と連動した人材戦略を実行するためには、以下の人事施策を進める必要があります。当社の教育体制を活用し、効果的な人材育成に取り組んでいます。

人事施策

- ・ 技術者の英語教育と選抜トレーニング
- ・ GRICにおける海外現地人材受け入れと技術教育
- ・ 多国籍・多才人材の採用とスキル開発
- ・ エキスパート人材の育成・獲得・ジョブ型雇用拡大
- ・ イントレプレナー[※]シップ教育とオープンイノベーション

※社内起業家

数値実績

1人当たりの年間平均教育投資額 (2023年度)

52.2%増加

(2021年度比)

2023年度は右図の人材育成プログラムを開始したことにより、1人当たりの年間平均教育投資額が増加したため、2026年度目標を2021年度比19.6%増加から67.5%増加に、2030年度を同じく30%増加から80%増加に変更しました。

[詳細はP.30,58](#)

● 事業ごとの人材育成プログラム

KAMEDA3.0に向け、グローバルで戦うための人材育成に注力するため、各事業の人事課題を抽出し、解決するための人材育成プログラムを人事施策にもとづき作成、実施しています。さらに、人

事情報システムの活用により、経験・スキル見える化を進め、人材ポートフォリオの最適化に取り組んでいます。

	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	インベーター		
	トップセッション/次世代経営リーダープログラム/MBA・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 (拠点人材受入)	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
	海外トレーニー制度		
	キャリア研修		
KAMEDA ステップアッププラン (自己啓発・教育支援制度)			
e-Learning			
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)		

事業基盤を支える人材の育成

具体的な取り組み

技術者の育成

ものづくりを牽引するリーダーの養成や専門性の高いエキスパート人材を増やすことを目的に、技術学校を開校しています。米菓づくりや製造に関する幅広い理論や実践的なスキル習得に向け、計画的なフローに従い技術者の育成に取り組んでいます。

また、技術者を対象とした英会話研修や異文化プログラム、海外派遣研修など、グローバル技術者育成にも取り組んでいます。



技術学校入学式の様子

計画的な技術者育成のフロー



次世代経営幹部の育成

将来の経営幹部を育成することを目的に、視座の高さ、実行力を磨き、経営に必要な幅広い知識と課題解決方法を学ぶ「KAMEDA チャレンジプログラム」を実施しています。

自己認識、経営戦略思考、財務戦略、DXと企業変革等を、2022年10月から2023年7月の期間で学んだ20名の選抜メンバーが、2023年7月に「未来創造プロジェクト」として経営者へ成果発表を行いました。



発表の様子



審査の様子

人権尊重

事業活動に関わるすべての人の人権を尊重することは、企業として必ず果たすべき社会的責任であると考えています。

当グループでは、「亀田製菓グループ行動規範」を定め、その内規として、当社では「亀田製菓（株）行動規範・細則」を定めています。これらが示す人権に対する考え方について、人権教育を実施するなど、従業員への浸透を図っています。

なお、サプライチェーン・マネジメントにおいても、「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、人権に対する考え方の浸透に取り組んでいます。

[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。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン



常務取締役
グループ会社・
ダイバーシティ担当
古泉 直子

亀田らしいダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとは、正に当グループのPurpose・Vision・Valueに掲げるValue、人です。一人ひとりが自身の強みに焦点を絞り、ひたむきにその強みを磨く。当グループも「米」という強みに焦点を絞り、その強みを磨くことが、世界で唯一無二の存在になることにつながります。

Vision「Rice Innovation Company」の実現に向け、ダイバーシティの推進を通して会社の価値観を変え、従業員一人ひとりが強みを発揮し、自分らしく輝ける組織風土づくりを進めてまいります。

2023年度の各施策の状況（亀田製菓単体）

区分	目標(30年度)	進捗	実施内容	
人材	女性管理職 女性監督職	30%	管理職 13.8% 監督職 13.8%	・ロールモデル交流会 ・異業種女性交流研修
	外国籍 従業員	—	27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 (海外事業部)
	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* 100%	・スキルマップの作成
	障がい者 雇用	3.0%	2.6%	・支援学校の実習受け入れ開始
働き方	両立支援	80%	62.1% (男性育児休業取得率)	・育児休業取得促進セミナー (管理職対象) ・ハイハイフォーラム開催
	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 71.8% ・非正規雇用 53.9% ・全体 67.2%	・パートナー社員*から正社員への 登用 ・パートからパートナー社員への登用 ※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
	働き方改革	—	—	・各制度導入 詳細はP.38
文化	風土づくり	—	—	・異文化交流 (ハロウィン、クリスマスパーティー) ・英会話教室 (本社、東京オフィス) ・外国籍従業員ランチ会

※2023年度のシニア雇用率は95.7%ですが、希望者再雇用率は100%です。

2024年度の重点課題と施策（亀田製菓単体）

1. 多様な人材

課題 営業・生産における女性のキャリア構築
 施策 職種に特化したロールモデル交流会
 (営業：エリアリーダー～支店長、生産：班長～工場長)
 メンター制度の導入による課長職の育成(部長職・執行役員へのパイプ作り)

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ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下、DE&I）を自分事化、部署間の壁をなくす
 施策 部署ごとに実現したいDE&Iの目標設定と運用（各部署に適したDE&Iの実現）
 社内インターンによる部署間交流の活性化（お互いを知りキャリアへもつなげる）

具体的な取り組み

プラチナくるみ認定を取得

2024年3月、当社は「プラチナくるみ」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。

2023年度は、管理職を対象にした育児休業取得に関するセミナーの開催や、育児と仕事の両立に関する悩み事や困り事を気軽に相談できるハイハイフォーラムを開催しました。



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し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。2023年度は、食品製造企業2社とのロールモデル交流会を実施、外部の異業種交流研修へ5名派遣しました。

留学生インターンシップ

2023年8月、今後の採用やダイバーシティの推進に活かすことを目的に、留学生のインターンシップを初めて開催。当社の抱えるビジネス課題に対し、海外で生活する若者の観点から、ダイバーシティの活用方法や現地に合った新商品の提案をしていただきました。



グローバル化推進タスクフォース

当社では、グローバル化推進タスクフォースを2020年7月よりスタートしています。従業員一人ひとりのグローバル意識向上、コミュニケーション強化によるグループ間シナジーの創出、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進などに取り組んでいます。2023年度も、グローバル化推進タスクフォース主催でさまざまな異文化交流会を実施。さらに当社社内報への海外グループ会社情報の提供や、外国籍従業員の社内報への寄稿を増やす支援、社内報の海外関連記事の英語翻訳による海外グループ会社への発信も行っています。



ハロウィンパーティの様子

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

● 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かにすべく、適した人材配置を行っています。

数値実績

障がい者雇用率
(2023年度)

2.6%

シニア雇用率
(2023年度)

95.7%

定年後希望者
再雇用率
(2023年度)

100%

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。

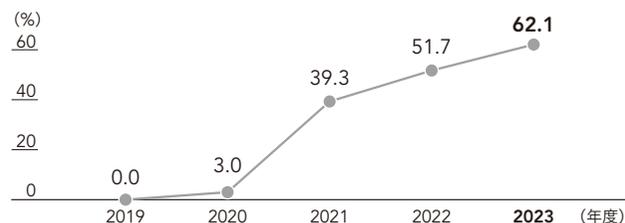
シフト限定勤務制度

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、小学校3年生終了時まで利用することができます。

● 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



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。誕生日に1日、特別休暇を取得できる制度です。

2023年度のバースデー休暇取得率は81.7%でした。

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。

従業員の心と体の健康経営

当グループで働くすべての従業員が自分らしく働き、自分の考えを遠慮せず伝えられる組織風土をつくり上げることが、亀田らしい人材戦略を推進するためには不可欠です。自分らしさを大切に、心身ともに健康であることで、従業員一人ひとりのポテンシャルが最大限に引き出されることが、結果として従業員のエンゲージメント向上、そして中長期的な当グループの企業価値向上につながると考えます。当グループでは、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、会社の健康経営に取り組んでいます。

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。

配偶者転勤退職制度

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、退職する機会を設ける制度を2024年4月より導入しました。退職期間は、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、その退職期間は5年間までとしています。

● 中長期成長戦略とPurpose・Vision・Valueの浸透

2023年8月の中長期成長戦略発表に伴い、再構築した理念体系と中長期成長戦略の浸透のために、まずはCEO、COOをはじめ社内取締役による全従業員に向けた説明会を行いました。さらに、「NICE! RICE! みんなの願いを叶らせる」というスローガンを策定し、「NICE! RICE!」運動を開始しました。執行役員が分担して、全従業員との直接対話を実施するとともに、コミュニケーションツールの活用や、再構築した理念体系に合わせた「報奨規程」の改正による「KAMEDA表彰フェスティバル」を通じた理念浸透に取り組みました。

具体的な取り組み

亀田製菓グループウェアにメッセージ動画

当社のグループウェアに、トップメッセージ動画を掲載しました。



亀田製菓グループステートメントムービー公開

当社HPにて「NICE! RICE!」ステートメントムービーを公開しました。



NICE! RICE! ポスターを展開

「Rice Innovation」を意識できる環境づくりのため、工場、社屋にポスターを掲示しました。



KAMEDA表彰フェスティバル2024

理念浸透のために「報奨規程」を改正し、2024年2月に開催した「KAMEDA表彰フェスティバル2024」では、新Vision・Valueに合わせた「Rice Innovation Award」や「Full of Humanity Award」「Be Professional Award」「Enjoy the Challenge Award」などの賞が加わりました。

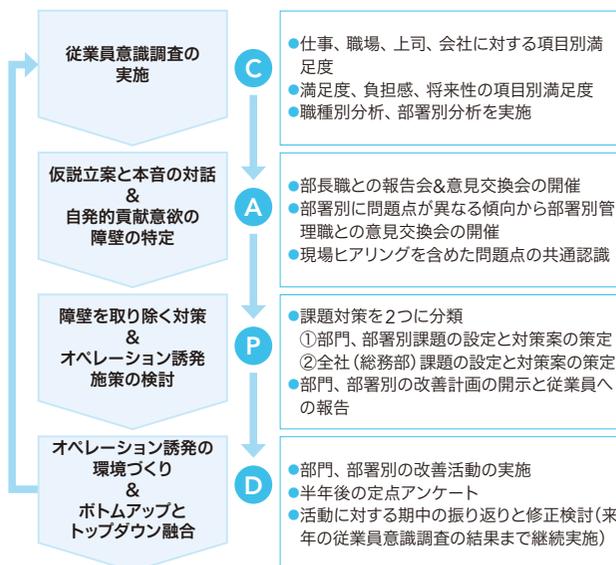


● 従業員意識調査

当社では、従業員一人ひとりが活躍実感と成長実感を持ちながら働けるように、従業員の会社への思い、働く意識、職場・職務についての調査を、2022年度に引き続き2023年度も実施しました。

2023年度 従業員意識調査結果 全体傾向

総合満足度	2022年度調査時とほぼ同じスコアで変化なし
良い変化	仕事の充実感・適応感、職場への満足感、特に結束力の信頼感が高まっている
課題	会社へのロイヤルティや市場での発展性についての評価はやや下がり、先行きを含めた不安が表れている
課題解決に向けた取り組み	当社では、2022年9月にエンゲージメントプロジェクトを立ち上げました。従業員が主役という基本方針のもと、現場の声を大切に、働きがいのある職場・組織風土づくりに取り組んでいます。2023年度の調査結果を受け、エンゲージメントプロジェクトでは、職種ごとに抱えている問題が異なると認識し、各部門と連携して職場改善に向けた取り組みを開始しました。PDCA サイクルによる改善活動を進めるとともに、随時、社内報に各部門の改善活動を紹介し、その進捗状況の見える化にも取り組んでいます。



● 健康経営

当社では、福利厚生として健康診断やインフルエンザ予防接種の費用補助、食事をきちんととっていただくための社員食堂の提供、または食事補助手当の支給などを実施しています。さらなる推進を図るため、2023年12月より健康経営プロジェクトを立ち上げ、2024年10月にはCOOによる「健康経営宣言」を当社全従業員に発信し、健康課題改善施策に取り組むことを共有しました。



「従業員が心身ともに健康で、一人ひとりのポテンシャルを最大限発揮できる企業」を目指し、以下3つの健康課題に取り組んでいきます。

- ① 疾病の早期発見・治療
- ② 労働災害削減(転倒)
- ③ メンタル不調者低減

●健康経営

<https://www.kamedaseika.co.jp/sustainability/health/>

なお、2023年度は、22年度に導入した定期健康診断予約一元管理システムの活用により、定期健康診断受診率100%を達成しました。引き続き、定期健康診断受診率100%の継続と再検査受診率100%に取り組むことで上記課題①の疾病の早期発見・治療を推進するとともに、上記の各課題に取り組んでいきます。

具体的な取り組み

社員食堂による「スマートミールランチ」の提供

当社の新潟本社社員食堂では、従業員の健康づくりの一環として、栄養バランスのとれた「スマートミールランチ」[※]の提供を毎日実施しています。

※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。



サプライチェーン・マネジメント

当グループは、お客様に安全・安心な商品をお届けするため、調達方針および調達方針を実現するための行動規範を制定するとともに、調達方針の浸透によりお取引先様と協働することで、サプライチェーン全体での取り組みを進めています。

📄 原材料を中心としたリスクマネジメントの詳細はP.29,32,56

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。

● 持続可能な調達に向けた取り組み

RSPO認証パーム油の使用

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。2020年度から当社、尾西食品株式会社、Mary's Gone Crackers社において認証パーム油を使用しており、2023年度の認証パーム油の使用比率は8.9%となっています。

FSC認証段ボールの使用

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

グループ会社においても、順次切り替えを行ってまいります。

ピーナッツの調達

ピーナッツの調達については、2019年に中国・威海に開発センターを設立し、出荷前検査を徹底することで、品質コントロール体制を確立しています。また、2カ月ごとに児童労働や低賃金労働がないか直接生産者に確認を行い、問題がないことを確認しています。

地域社会との調和

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

海外拠点の人員拡大に取り組んでいます。特に、東南アジア拠点は増産傾向により増員を進めています。

● 地域農業との連携

新潟県胎内市にある株式会社タイナイでは、新潟県産米100%使用の米粉パンの販売拡大に取り組んでいます。

また、福井県鯖江市にある株式会社マイセンでは、福井県産米を販売しています。

● 食育の取り組み

当グループでは、近隣の小学生を対象に工場見学を実施するとともに、保育園や学童クラブ、小中高の学校を訪問し、クイズなどを

通じてお米や米菓の魅力を、尾西食品では防災や備えの大切さについて伝える活動を行っています。

● SDGs達成への取り組み

当社は、SDGsにもとづく企業活動や地域づくりを推進する、「一般社団法人地域創生プラットフォームSDGsにいがた」に参画しています。また、株式会社マイセンおよび株式会社マイセンファインフードにおいても、「マイセンのSDGs」を策定し、福井県主催の「ふくいSDGsパートナー」および鯖江市主催の「さばえSDGsグローバルクラブ」に登録されています。



具体的な取り組み

尾西食品の防災教育

当社子会社の尾西食品では、「非常食」を通じて子どもたちに防災や備えの大切さを体験、知ってもらう活動を進めています。子どもたちの「生きる力」を育むため、災害についての「主体的」な学びや、地域防災への理解をサポートしています。



亀田製菓サンクスデー

2024年5月、新潟市のデンカビッグスワンスタジアムにて「亀田製菓サンクスデー」が開催され、当社新入社員が『ハッピーーターン』のサンプリングや試合会場でのあいさつ、試合終了後のスタジアム清掃などを行いました。



当社は、1996年よりユニフォームスポンサーとしてプロサッカークラブ「アルビレックス新潟」を応援しています。

