



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。

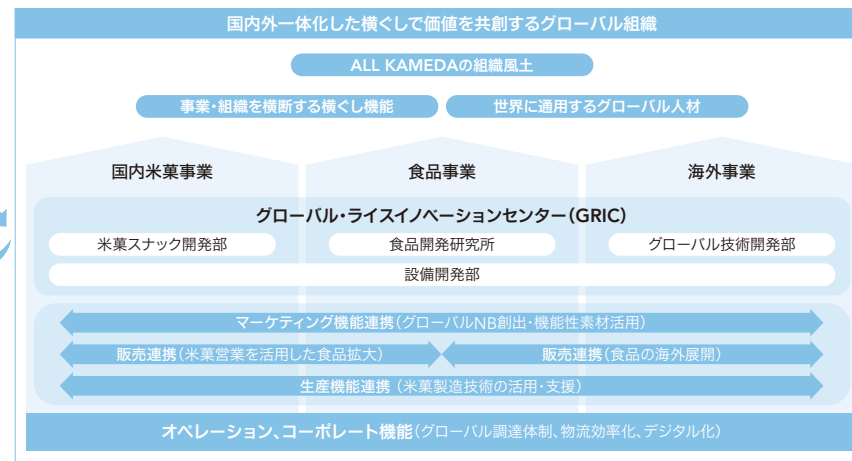
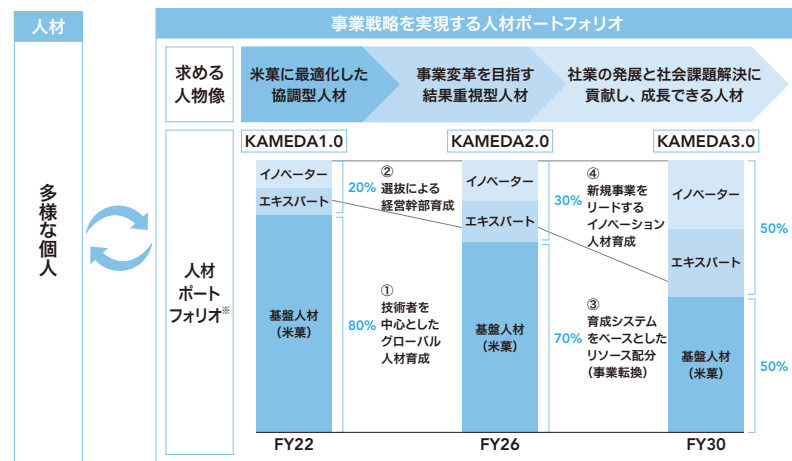
人的資本経営の重要課題

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

働きやすい環境

- 在宅勤務制度
- ハッピーリターン制度
- ハイハイイン休暇制度
- パースデー休暇制度
- フレックスタイム制度
- シフト限定勤務制度
- 内部通報・相談窓口
- その他福利厚生

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		
エキスパート	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

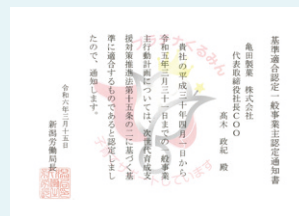
課題 従業員一人ひとりがダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)を自分事化、部署間の壁をなくす
 施策 部署ごとに実現したいDE&Iの目標設定と運用(各部署に適したDE&Iの実現)
 社内インターンによる部署間交流の活性化(お互いを知りキャリアへもつなげる)

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。

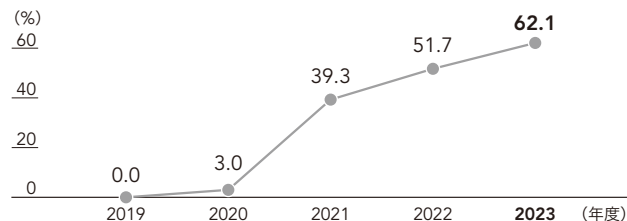
シフト限定勤務制度

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、健康で幸せ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。

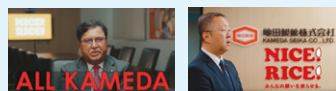
● 中長期成長戦略とPurpose・Vision・Valueの浸透

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。

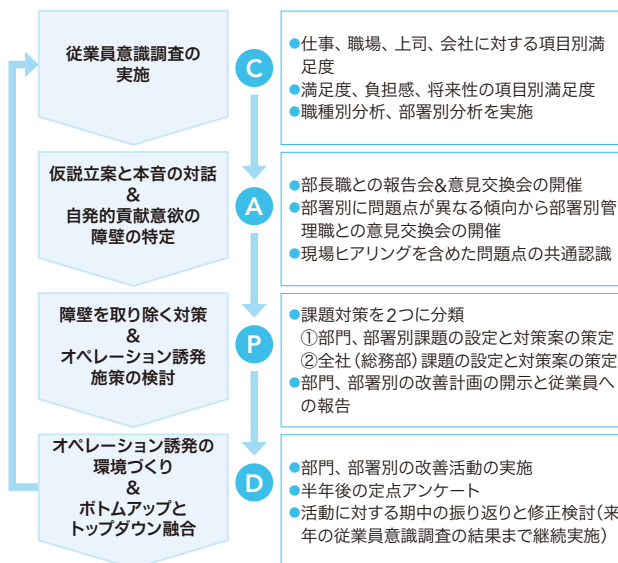


● 従業員意識調査

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や、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。

Better For Youの食を通じた健やかなライフスタイルへの貢献

安全・安心な食の提供

当グループは、原材料の調達から消費に至るまでのすべての段階において安全性を担保し、お客様に安全・安心な商品をお届けすることが食品企業としての使命であると考え、品質方針および製品安全方針を制定しています。いつも変わらぬおいしさをお届けできるよう品質保証の仕組みづくりを行うとともに、さらなる品質・安全性の向上に取り組んでいます。

●当社の品質への取り組み
<https://www.kamedaseika.co.jp/quality/>

品質方針／製品安全方針

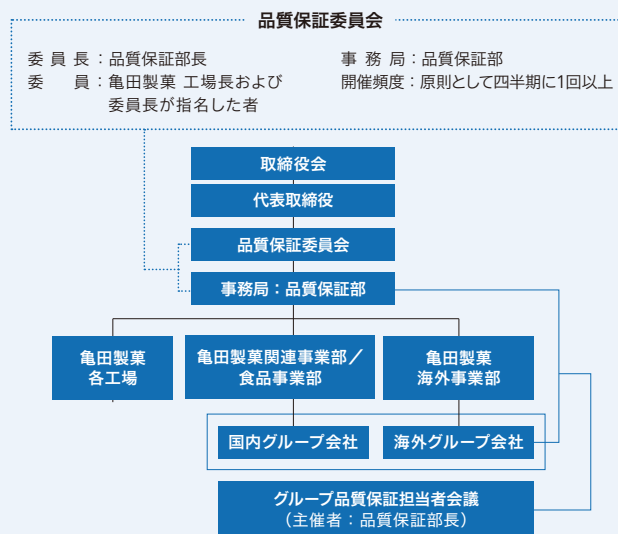
- ① 私たちはお客様の立場で、原材料の調達から消費に至るまでのフードチェーンを対象に、法令・規制要求事項を満たした商品を提供します。
- ② 私たちはお客様に安全・安心な商品をお届けするために、FSSC22000などの国際規格にもとづいた品質管理体制を運用することにより、品質保証の仕組みづくりを推進します。
- ③ 私たちはお客様に安全で安心していただける商品を提供できるように、グループ各社の品質保証部門と連携し、品質の向上に取り組めます。
- ④ 私たちはお客様に商品の安全性をお伝えすること、お申し出情報をもとに改善を積み重ねることで、お客様満足度の向上につなげます。

● 品質保証体制

当グループでは、「亀田製菓グループ品質保証管理規程」にもとづき、品質保証委員会を中心に品質保証体制の強化を推進しており、同委員会を原則として四半期に1回以上開催し、品質保証上の基本政策の審議や、品質安全確保のうえでの課題提起および改善対応の効果検証などを行っています。なお、2023年度は同委員会を4回開催しました。さらに、グループ会社においても、品質保証体制の強化を目的にグループ品質保証担当者会議を開催し、各社の課題の把握とその対応策の検討を行っています。

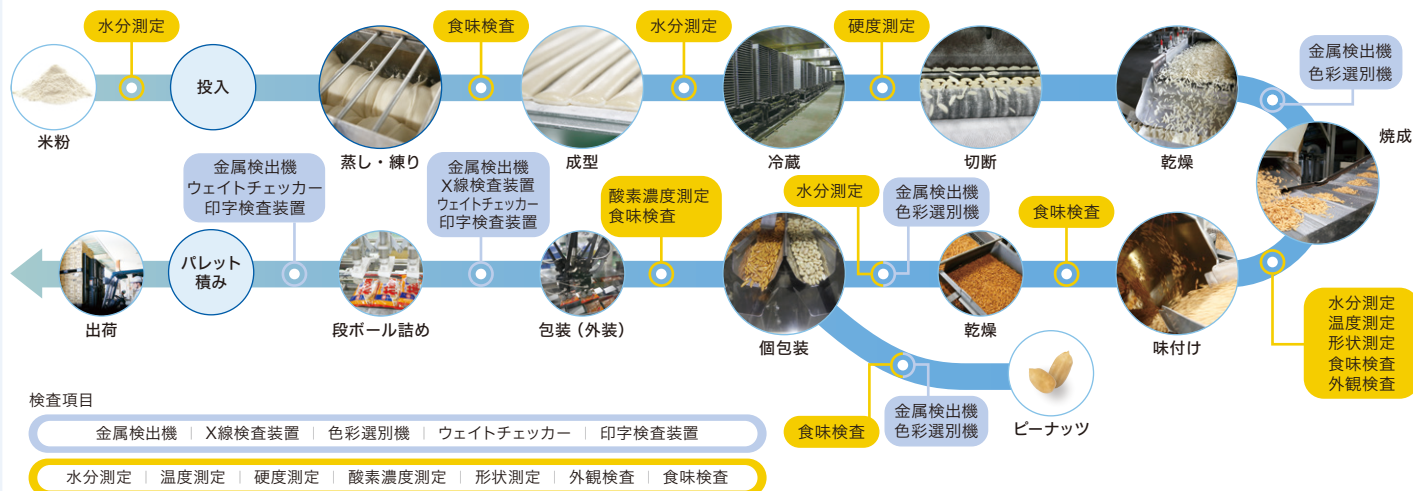
また、食品安全管理体制構築のための取り組みとして、グループ内の各工場において、FSSC22000などの国際規格の認証取得・維持を推進しています。

品質保証体制



品質／製品安全 事例

『亀田の柿の種』製造工程 製造の全工程において、商品の品質と安全性向上に取り組んでいます。



喜び、潤い、健康、おいしさ、感動を与える食の提供

当社は、マテリアリティ「Better For Youの食を通じた健やかなライフスタイルへの貢献」として、販売商品の塩分相当量の削減に取り組んでいます。

2023年度はリニューアル商品の減塩化などに取り組み、当社単体米菓・スナックにおいて、2021年度対比で5.2%の塩分相当量を削減しました。

なお、2021年度より、厚生労働省による「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」に参画し、それに連動した商品の塩分相当量の削減目標値を設定し、各施策に取り組んでいます。



164g 減塩亀田の柿の種6袋詰



83g 減塩ハッピーターン



日本航空機のラウンジでは、当社の減塩商品を提供



健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ「令和5年度全体会合」での亀田執行役員の講演の様子