

サステナビリティに関する考え方および取組み



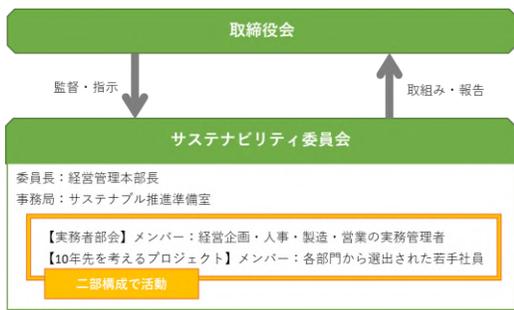
1. ガバナンス

当社においては、2022年3月にサステナビリティ基本方針を策定し、持続的成長と企業価値向上に向け、サステナビリティを巡る社会的課題に対し経営課題として取り組むこととしております。

このため、2022年度より経営管理本部長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置、サステナビリティを巡る取組みに関する個々の方針を策定し、啓蒙周知を含め実効的な活動に努めることとしております。

当委員会は、当社の現状を踏まえた施策の推進と関連情報の発信を行う「実務者部会」と若手社員を主体として将来に向けた取組みを議論する「10年先を考えるプロジェクト」との、二部構成として活動しております。2024年1月には、通年の活動の実効を上げるため「サステナブル推進準備室」を設置し、当委員会の事務局とするとともに、社員向け研修を外部委託するなど、サステナビリティを巡る社会的課題に対する取組みを強化しております。

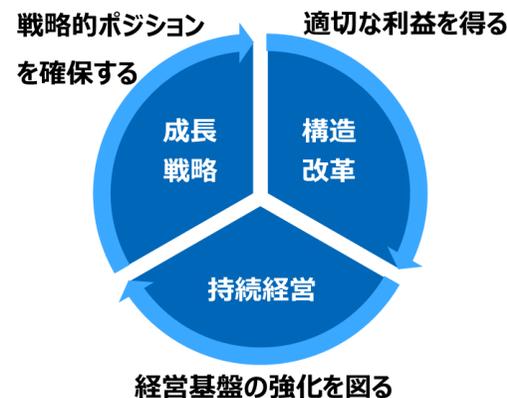
また、取締役会は、当委員会において協議した施策の内容や進捗状況について、定期的に報告を受け、確認し、監督することとしております。



◀ サステナビリティ推進・実行体制図

2. 戦略

当社においては、2022年4月から中期経営計画「新しい岩塚価値の創造」において、次の三つの柱に基づき、当社グループ固有の戦略的ポジションの確立に向け取り組むこととしております。



この中で、持続経営においては、さらに次の三つの項目を掲げ、サステナビリティを巡る取組みを主体として経営基盤の強化を図っていく方針であります。





3. リスク管理

当社においては、「全社リスクマネジメント規程」を制定のうえ、リスクの識別・評価・モニタリング・リスク対応等のリスクマネジメント体制を整備・確立することとしております。

担当部署において、リスクの識別、評価を行いリスクマップとして一覧化して網羅しており、モニタリングを含むリスク対応について優先順位付けを行い取締役会に報告するとともに、資源配分や業務の効率化等を促進することとしております。また、重要度の高いリスクについては有価証券報告書の事業等のリスクに記載しており、リスクが顕在化した場合等においてはコンプライアンス・リスク管理委員会で協議し対応する体制としております。

このように、リスクマネジメントは、リスク管理だけでなく戦略の実行や業務の効率化にもつながる重要な管理手法であり、サステナビリティを巡る取組みを進め、持続的に成長するために必要不可欠と判断され、その運用強化に努めております。

4. 指標と目標

当社においては、サステナビリティ基本方針のなかで、中期経営計画およびその実施状況等の情報開示に当たり、経営資源の配分、事業ポートフォリオの見直しや人材育成に係る実施状況等の具体的な内容について、丁寧な説明に努めるとしております。

このため、サステナビリティを巡る取組みについては、法令等に従い【環境】と【人的資本】に分け、それぞれの細目ごとに具体的な指標をもって目標設定のうえ進捗管理する方針であります。目標自体は、社会的な動向や当社の個別事情を考慮しながらも、極力中間目標を含む意欲的な目標を定めることとし、都度の変化や進捗状況を分かり易くお知らせしたいと考えております。

人的資本

基本方針

当社においては、2022年3月に次の内容で「人事基本方針」を策定し、人事基本理念の下で人事制度や人材育成に取り組む基本としております。

1. 人事基本理念

経営理念の実現と社是の実行を確かなものにしていくことを目的として「人事基本理念」を策定しており、当社における「人」や「組織」についての方針としています。

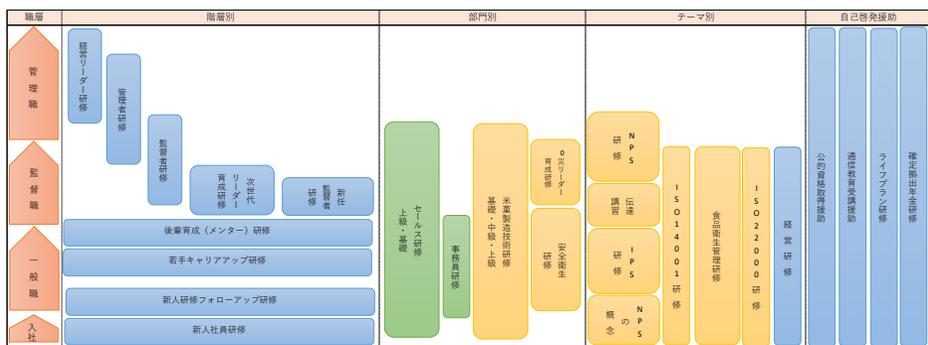
(人事基本理念)

- ・ 役割・業績に応じて公正に処遇し、働きがいの追求を行う
- ・ 目標にチャレンジする明るく活力あふれる職場作りを行う
- ・ 人財の育成を積極的に行い、企業体質の改革・強化を図る

(取り巻く環境整備)

- ・ 中期経営計画に基づく人財の確保
- ・ 適材適所の人財活用による職場の活性化
- ・ 人財育成のための教育訓練制度の見直しと展開
- ・ 役割・成果主義人事制度のレベルアップ
- ・ パートナースhipに基づく労使協力の実践

▶ 人材育成体系図



2. 人事制度

当社は、これまでの年功による要素があった人事制度を2021年度より大幅に見直し、社員一人ひとりに与えられた役割に応じて処遇を決定するという方向へと舵を切りました。ジェンダーや中途入社、年齢といったものに囚われず多様な人材がそれぞれの思いをもって挑戦しながら成長し、キャリア目標を実現していくことを支援するとともに、それを促す組織風土の醸成を図っていきます。会社として学びやキャリア選択の機会を拡充し、それらを活用する仕組みや仕掛けを整えてまいります。

3. 人材育成体系

各階層に対して必要となる知識については、階層別研修テーマに沿った設定を行い、研修を実施体系に従って実施します。また、役割等級に紐付けされた職能等級別に、その必要要件として資格の取得と通信教育の受講を推奨します。さらに職務別に職務能力基準を整備し開示することで、自身の目指す職種に応じた必要な知識を知ることができるようにしています。

▶ 人材開発投資費用

	2021年度	2022年度	2023年度
研修費用（総額）	31,490千円	24,579千円	25,709千円
平均研修費用	38千円	30千円	33千円

※正規雇用従業員1人あたり

対象：岩塚製菓単体



◀ 研修の様子

人的資本

人事における基本的な取組み

当社においては、人材は財産であるとして人財の字を充てており、中期経営計画にも人財育成を大きな柱として示し、重要な経営資源と位置づけております。

人的資源・資質が他社と比べて劣った場合、経営戦略の立案から戦術の実行まで劣後することとなりかねません。係る人員の確保とともに、経営幹部の選抜を含め、人材育成が実効的になされない場合には、経営成績や事業運営に影響を及ぼす可能性が否定できません。

また、働きがい等の従業員の満足度は、全社一体感やエンゲージメントを通じて、業績に影響するものであり、良好な職場環境の維持、公平公正な評価などESに努めることが大切であり、これらが疎かとなった場合には、従業員のモチベーションやエンゲージメントに繋がらず、組織力が低下する等、経営成績や事業運営に影響を及ぼす可能性が否定できません。

当社では、2017年3月から人事制度プロジェクトを通じて人事面の諸課題に対処していく体制をとっており、人事基本方針のもとで次のような取組みを行っております。

■ 働きがい向上に向けた取組み

当社においては、「日本の伝統ある食文化を世界に広め、人々に喜びと豊かさを提供します」とする使命を果たすためには、社員の働きがいを高め組織力を強化することが重要であるとの認識のもと、働きがい改革に取り組んでまいりました。

具体的には、2018年の従業員意識調査による組織活性化診断の結果、「制度・評価・処遇」に課題があることが明らかになったため、まず人事制度の改正に取り組むこととし、2022年度よりこれまでの職能型資格制度を役割・職能ハイブリッド型とする新人事制度に改めました。新人事制度においては、役割等級に専門職を設け、キャリアを総合職と併せ複線化するなど、社員の働きがいを高めるよう配慮しております。本格運用する中で生じた課題に対し検討を行い、より良い制度として定着するよう努めております。

また、従業員意識調査を発展させ、2023年度より定期的なエンゲージメント・サーベイとして制度化、結果を経営陣に報告・共有し、各部署の管理職が改善責任者として改善項目とアクションプランを設定のうえ進捗管理をすることとしており、エンゲージメント向上に向けた取組みに力を入れております。

■ 人材の育成に向けた取組み

当社においては、上記従業員意識調査において、特に「工場ラインにおける働きがい評価の低さ」が明らかになり、課題として認識のうえ対処することといたしました。

具体的には、仕事を通じたコミュニケーションの活性化を狙いとして、現場の作業員から監督者までの全員参加による現場改善のための「小集団活動」に取り組むこととしました。

2020年度の製造ライン係長職に対する事前勉強会、2021年度一般従業員に対する勉強会を経て、2022年度からは各工場において小集団活動が自主的に実施され、その成果の一部は、年2回行っている改善事例発表会にて共有、他工場に横展開されるなどの活性化が図られております。

人的資本

人事における基本的な取組み

■ 後継者準備のための取組み

当社においては、経営幹部の育成は会社の持続的成長のための重要な責務のひとつであると認識し、取締役や執行役員等に対し、業績目標だけでなくそれぞれの担当に応じた課題を課すとともに、社内外の重要な会議に出席させ、経営参画させることにより経験を積ませるなど、後継者育成に努めております。

また、中期的、長期的および緊急時それぞれにおける、社長をはじめとする経営層の選抜プロセス、候補者の育成方法、プロセスの透明性・公平性確保の手段等を定めておくことが重要であるとの認識のもと、2019年6月に後継者計画を定めております。

🚩 指標および目標

働きがいに関連して、次の指標および目標をもって、進捗管理してまいります。

① エンゲージメント・レーティング

2025年度目標

BBB評価

2023年度実績 C C 評価

※委託企業による評価、
BBBは全11段階の上位から4段階目、CC評価は同8段階目

② 平均勤続年数

目標

15～18年程度

2023年度実績17年

(当社として適正と考える範囲)

ダイバーシティ&インクルージョン

当社においては、これまでに女性を工場長や子会社社長にするなど公平公正な人事に努めてきているほか、障がい者や高齢者の雇用についても後れを取っていないものと自負しております。

ダイバーシティ&インクルージョンは、様々な人材を活用することで新たな価値を高める成長戦略について組織一体として受け入れ進めていくことであり、優秀な人材の確保、従業員満足度の向上、イノベーション等に繋がるものとされております。このため、多様性を活かすマネジメントがなされない等の場合には、これらのメリットを受けることなく

企業の活力や競争力が維持できず、経営成績や事業運営に影響を及ぼす可能性が否定できません。

当社では、会社の持続的な成長のため、経験、技能、属性等の多様な人材の採用・育成を行うものとし、従業員が性別、中途入社、年齢、国籍等を問わず高い意識で活躍できる環境づくりのため、次のような取り組みを行っております。

人的資本

ダイバーシティ & インクルージョン

女性活躍推進に向けた取組み

当社においては、人口ピラミッドの構成が、残念ながら職務経験を積んで管理職の対象となることが期待される年代において少なくなっており、特に大卒以上の女性において顕著に現れております。

このため、次のような施策を行い、出産・育児などのライフイベントを迎えた際の環境を整えることで、仕事と育児の両立を支援しております。

▶ 女性活躍推進に向けた主な施策

2020年度	リモートワーク勤務の導入
2021年度	時間外労働および深夜勤務の制限について子が小学校4年生の始期まで延長 残業や夜勤を免除する限定正社員制度の導入
2022年度	女性管理職1名の登用

※女性管理職については、2016年の工場長在籍以降空白であったもので、今後のさらなる登用に向け、管理職候補である係長から育成強化することとしております。

▶ 育児と両立するための主な就業制度

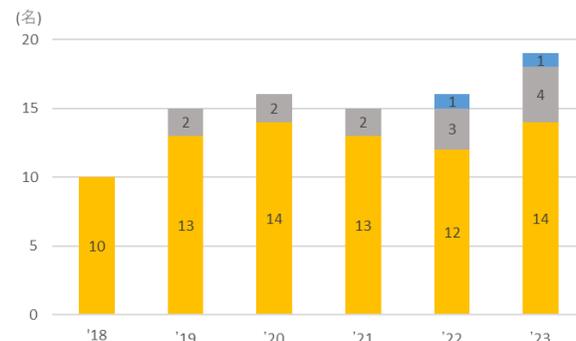
	妊娠	出産	育児 1歳 2歳 3歳 4歳	小学校 入学	小学校 3年生終了
休業		42日 産前産後休業 56日	産後パパ育休 出生後8週間以内に 最大4週間取得可能	育児休業 4歳到達後の 4月20日まで	
その他			育児時短勤務制度	4歳到達後の 4月20日まで	
			所定外労働時間の制限		
			時間外労働時間の制限		
			深夜勤務の制限		
			子の看護休暇 子一人につき5日/年（二人以上は10日/年）を上限に取得可能		
			積立休 勤続年数に応じて毎年の統一日に消滅する年次有給休暇を積立保存でき、子の看護や学校行事等に利用可能		

▶ 本人または配偶者の育児休業取得率

	2021年度	2022年度	2023年度
全体	29名 87.9%	37名 84.1%	17名 70.8%
男性	0名 0%	3名 30%	2名 22%
女性	29名 100%	34名 100%	15名 100%

対象：岩塚製菓単体

▶ 女性管理監督者数の推移（対象：岩塚製菓単体）



■ 女性監督職 (主任) ■ 女性監督職 (係長) ■ 女性管理職 (課長)

目標値：女性係長在籍6名（2024年度）

目標設定時
2名(2021年度)



6名(2024年度)



人的資本

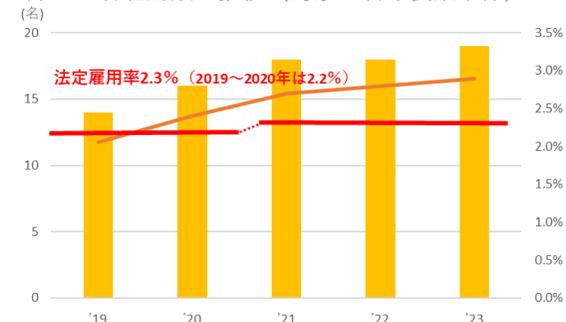
ダイバーシティ&インクルージョン

障がい者雇用の取組み

当社においては、創業の心でもある地域とともに生きることを実践として、障がいのある方も仕事を通じて活躍できるよう、適材適所の採用を行っております。

2023年度末の障がい者雇用率は2.86%であり、2020年度以降、法定雇用率を上回って推移しております。

▶障がい者雇用数の推移（対象：岩塚製菓単体）



高齢社員の活躍に向けた取組み

当社においては、従業員が豊富な経験やスキルを活かして長期的に活躍できるよう、定年を65歳としているほか、70歳までの再雇用制度を導入しております。2023年度末においては、9名が再雇用制度のもとで活躍しております。

なお、これまで60歳以上の従業員をエルダー等級に変更のうえ基本給を減額する等の制度としておりましたが、係る等級変更を廃止し同一労働同一賃金に適用よう、就業規則、賃金規程等を改正しております。

▶定年退職者再雇用者数の推移

	2021年度	2022年度	2023年度
定年退職者再雇用	6名 42.9%	1名 10%	0名 0%

対象：岩塚製菓単体

指標および目標

次の指標および目標をもって、進捗管理してまいります。

① ワーキングマザー比率

目標

30%以上を維持 2023年度実績**35.3%**
(当社として適正と考える比率)

② 育児休業等に関する制度の利用率

目標

60%以上を維持 2023年度実績**70.8%**
(当社として適正と考える比率)

③ 障がい者雇用率

2022年度目標

3%以上 2023年度実績**2.86%**

④ 再雇用制度適用者数

2022年度目標

100% 2023年度実績**0%**
(制度希望者に対する適用者の割合)

人的資本

労働安全衛生・健康経営

当社においては、健康や安全管理は雇用者責任として法により規制されていることを認識、作業上の怪我や交通事故等の労働災害対応のほか、病気やメンタルヘルス等の健康問題にも注力して取り組んでおります。

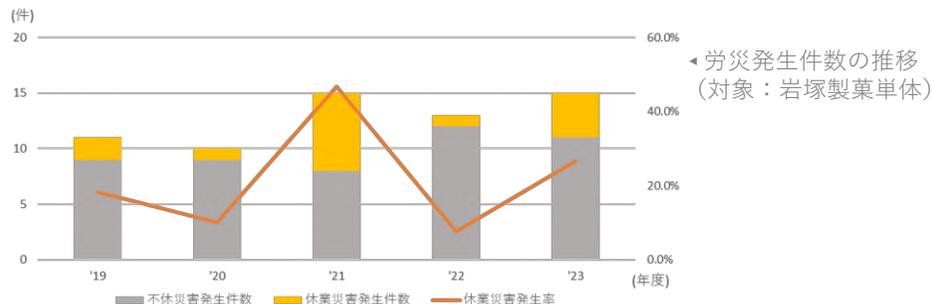
労災認定がなされるような事態に至った場合には、直接従業員を失う損失のほか、風評被害も想定され、経営成績や事業運営に影響を及ぼす可能性が否定できません。

当社では、従業員を大切に考える経営理念のもと、会社の持続的な成長のためにも従業員の健康を第一とする健康経営を重視、次のような取り組みを行っております。

労働安全衛生の取り組み

当社においては、労働災害リスク低減を目的とした労災撲滅のための自主研究会を月次で開催しております。自主研では、毎月の安全衛生計画の進捗報告、リスクアセスメント表のリスク低減活動の報告、労働安全コンサルタントの工場巡視などに取り組み、各工場の改善活動を促しております。

また、安全衛生委員会を月次で開催、各工場の危険個所の抽出・改善、ストレスチェックの集団分析結果を用いた研修、産業医による健康指導などを実施し、職場環境の向上に努めております。



労働安全衛生教育の取組み

当社においては、労働災害を未然に防ぐことが重要であるとの認識のもと、新入社員向けの労働安全コンサルタントによる安全教育、全従業員を対象とした従業員研修、班長以上を対象とした職長・安全衛生責任者教育などの啓蒙活動・研修を毎年実施しております。

また、火災や災害が発生した場合に全員が安全に避難できるよう、全従業員を対象とした定期的な避難訓練の実施や避難経路等のハード面の改善、AED講習の実施など、従業員の安全を第一に考えて取り組んでおります。



◀ 避難訓練の様子

◀ AED講習の様子

人的資本

労働安全衛生・健康経営

健康経営の取組み

当社においては、会社の持続的な成長のためには従業員の健康が第一であると考えており、健康診断の全員受診、ストレスチェック制度、GLTD（長期障害所得補償保険）制度の導入など、従業員が心身ともに健康に働けるための取組みを行っております。

また、従業員に対し、健康に関する情報を発信するなど、健康意識を高める取組みを進めております。

▶健康経営に対する取組み

健康診断	長期休業者以外は全社員が受診
有所見者への再受診勧奨	検診の結果、産業医から指摘の社員へ再受診勧奨、受診確認を実施
ストレスチェック制度	年1回、全社員（義務ではない）を対象に実施
各種補助	人間ドック、前立腺がん検査、子宮がん検診、インフルエンザ予防接種費用の補助等
GLTD （長期障害所得補償保険）制度	万が一、けがや病気により長期間仕事ができなくなった場合、収入を補償する制度

指標および目標

労働安全衛生・健康経営に関連して、次の指標および目標をもって、進捗管理してまいります。

① 労働災害強度率（※）

2027年度目標

0.00

2023年度実績0.04

※強度率は、延べ実労働時間1,000時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表したものの
強度率 = (延べ労働損失日数 / 延べ実労働時間数) × 1000

② ストレスチェック受検率

目標

95%以上を維持 2023年度実績100%

（当社として適正と考える比率）