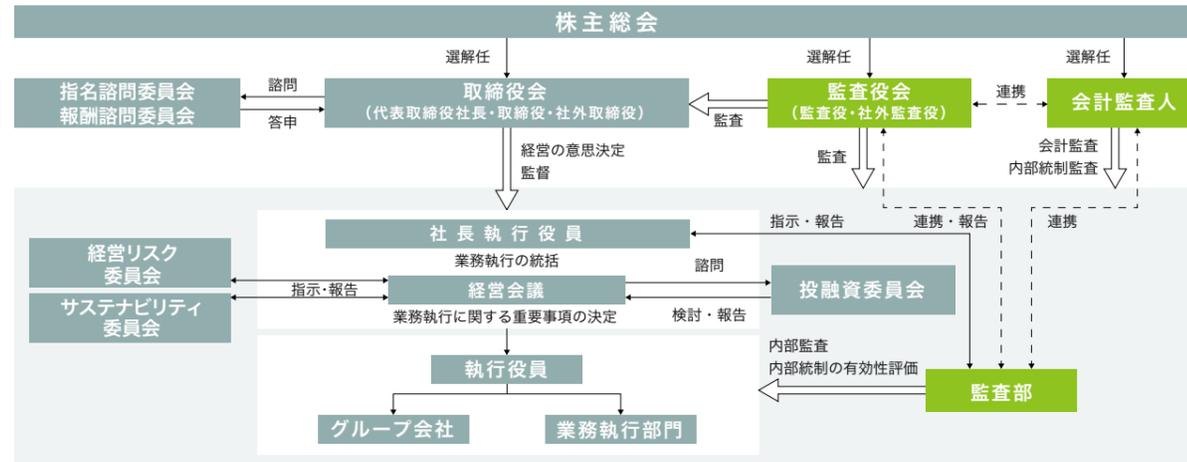


コーポレートガバナンスの強化

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、経済的価値、環境的価値を提供することで社会の期待に応え、社会に対する責任を果たすため、会社法に則り、業務執行体制および監視・監督体制を構築しています。ステークホルダーから信頼を得られる誠実で透明性の高い経営の実現のために、コーポレートガバナンスの強化を進め、その実行性の向上をめざして内部統制を充実させております。

コーポレートガバナンス体制図(2021年9月時点)



コーポレートガバナンスの概要

組織形態	監査役会設置会社
取締役会議長	八馬史尚(代表取締役社長執行役員)
取締役人数	9名(社外取締役5名、うち独立役員3名)
監査役人数	4名(社外監査役2名、うち独立役員2名)
取締役会開催状況(2020年度実績)	開催回数⇒17回※1 出席率⇒取締役99.5% 監査役100%
監査役会開催状況(2020年度実績)	開催回数⇒23回 出席率⇒100%
指名委員会・報酬委員会に相当する任意の委員会	<ul style="list-style-type: none"> 指名諮問委員会: 取締役会の諮問に応じて、取締役および執行役員の選解任案等を審議し、取締役会に答申。その構成は、社外取締役3名および社内取締役1名から成り、委員長は社外取締役 報酬諮問委員会: 取締役会の諮問に応じて、取締役および執行役員の報酬案を審議し、取締役会に答申。その構成は、社外取締役3名、社内取締役1名および監査役1名から成り、委員長は社外取締役
取締役の選任	指名諮問委員会、取締役会を経て候補者を決定、株主総会で選任
監査役を選任	監査役会、取締役会を経て候補者を決定、株主総会で選任
独立役員の数	社外取締役3名、社外監査役2名(※東京証券取引所の定めに基づく独立役員)
報酬等の決定	取締役会の諮問機関である報酬諮問委員会の諮問結果をふまえ、取締役会で決定

※1 取締役会の開催の他、会社法第370条および定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました。

取締役および監査役の特長と経験

委員長 委員

		独立	専門性と経験 ^{※2}					指名諮問委員会	報酬諮問委員会
			企業経営	財務会計・ファイナンス	セールス・マーケティング	研究開発・生産・環境	グローバル		
取締役									
八馬 史尚	代表取締役		●		●		●		●
服部 広	取締役専務				●	●			
佐藤 達也	取締役専務		●		●		●		
松本 英三	取締役常務					●	●		
倉島 薫	社外取締役		●		●		●		
遠藤 陽一郎	社外取締役		●				●		
新宅 祐太郎	社外取締役	●	●	●			●	●	
石田 友豪	社外取締役	●	●	●			●	●	
小出 寛子	社外取締役	●	●		●		●	●	
監査役									
小松 俊一	常勤監査役		●		●				●
野崎 晃	監査役							●	
武藤 章	社外監査役	●	●	●				●	
水谷 英滋	社外監査役	●		●				●	

※2 各氏の経験等を踏まえて、より専門性が発揮できる領域を記載しており、有するすべての知見を表すものではありません。

ガバナンス体制強化の変遷

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
I 取締役会・監査役会	取締役会の実効性に関する評価を開始						
	社外取締役(独立役員)の選任(社外取締役数3名)			女性を含む社外取締役の選任(社外取締役数5名)(独立社外取締役数全体の1/3)			
	取締役の人数	10名	10名	9名	9名	9名	9名
	社外取締役の人数	3名	3名	3名	4名	5名	5名
	独立役員の数	2名	2名	2名	2名	3名	3名
II 経営会議の諮問機関等	取締役会の諮問機関		報酬諮問委員会の設置				
			指名諮問委員会の設置				
			ブランド委員会、情報開示委員会の設置				
III その他の制度・取り組み等			投融資委員会の設置				
			サステナビリティ委員会、経営リスク委員会の設置				
			マーケティング委員会の設置				
			「退職慰労金制度」を廃止				
			取締役(社外取締役を除く)および執行役員を対象により業績連動比率を高めた新たな報酬制度を導入				
		役員報酬制度の改定					
		役員および経営幹部候補者を対象にした研修を開始					
		サクセッションプランの策定と実行					
		政策保有株式の縮減計画の策定と実行					
		買収防衛策の廃止					

コーポレートガバナンスの強化

2020年度 取締役会の主な活動

成長戦略	経営基盤強化
・新たな企業理念体系およびコミュニケーションブランドの制定	・資本政策の検討(株式分割、政策保有株式検証など)
・第五期中計レビューおよび第六期中計策定	・報酬諮問委員会および指名諮問委員会報告
	・委員会体制の見直しおよび報告 (経営リスク委員会、サステナビリティ委員会など)
	・各種監査報告
	・組織体制に関する検討
	・経営人財に関する検討
	・役員選解任、役員の担当業務変更
	・重要規程の改定

指名諮問委員会の審議内容(2020年8月～2021年3月)

第1回	2020年度活動計画
第2回	経営人財の後継者計画および次期中計に向けた組織体制
第3回	計画のプロセスとロードマップ
第4回	後継者計画に向けた候補者について
第5回	後継者候補の育成計画
第6回	人財要件とコンピテンシー、次期中計に向けた役員体制
第7回	2021年度に向けたスケジュール

報酬諮問委員会の審議内容(2020年8月～2021年6月)

第1回	2020年度活動計画
第2回	次期中期経営計画を見据えた役員報酬戦略
第3回	役員報酬の水準と構成
第4回	役員報酬の水準と構成および変動報酬の決定基準
第5回	役員報酬の改定案(委員会決議)
第6回	2020年度役員業績評価と次年度目標

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性をより一層高めることを目的に、取締役会の実効性に関する評価を実施しています。

2020年度については、前年度の評価により特定した課題を中心に取り組みを進めました。今後は、2021年度の課題として挙げられたポイント6点を中心にさらなる実効性向上に向けて取り組んでいきます。

2020年度の実効性評価の概要と結果

対象者	取締役、監査役全員
評価プロセス	記名式アンケートを実施。アンケートの結果をもとに取締役会にて実効性の分析・評価を行い、改善点について議論しました。
評価方法	定量評価:5段階評価 定性評価:実効性向上の取り組み
調査項目	以下に関する13項目(自己評価) 取締役会の役割・機能、取締役会の運営、取締役会の規模、構成、社外取締役との関係、全社最適、リスクマネジメント、株主・投資家との関係
評価結果	アンケートの結果によると、取締役会の実効性については概ね一定の水準でしたが、前年度の評価により特定した課題を中心に取り組みを進めた結果、(1)中長期経営計画についての取締役会の関与の在り方、(2)次世代リーダー育成、(3)社外取締役会の機能発揮、(4)株主、投資家との関係について改善が見られました。 主な議題と取り組み ●中長期経営計画策定への参画 中期経営計画の策定に関して十分に検討・議論し、新企業理念体系の再定義など、「企業価値の向上」および「持続的な成長に向けて」の取り組みを実施 ●経営人財育成 指名諮問委員会の活動を活性化し、次世代リーダー育成の議論を実施 ●内部統制の改善 新たに経営リスク委員会を設置し、その傘下にリスクマネジメント部会、コンプライアンス部会を置くなど、内部統制の改善推進の仕組みやフレームワークを構築 ●運営課題改善 資料回付時期の早期化や社外取締役向け事前説明機会の充実、会議運営の電子化など取締役会の運営に関する改善を実施

2021年度の実効性評価の改善のポイントと具体的な取り組み目標

改善のポイント	具体的な取り組み目標
中長期経営計画達成のための取り組み	第六期中計達成のための議論(事業ポートフォリオの検討等)の充実
諮問機関の取締役会への報告	指名諮問委員会と連動した経営人財育成(次期代表取締役社長執行役員含む)と取締役会での審議の充実
全社最適を意識した社内取締役の発言	社内取締役への全社最適の意識付けとトレーニング
取締役への研修等の設定	取締役への研修等の充実
取締役会の運営のさらなる向上	取締役会資料のコンテンツの向上
ガバナンスへの取り組み	グループガバナンスとリスク対応力の強化

役員報酬制度の基本方針および当社の取り組み

当社の役員報酬制度は、役員の業績・企業価値向上に対する責任を明確にし、意欲や士気向上を図ることを目的とし設計しており、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を明確にするため、報酬諮問委員会による審議を経て、取締役会にて報酬額を決定しています。

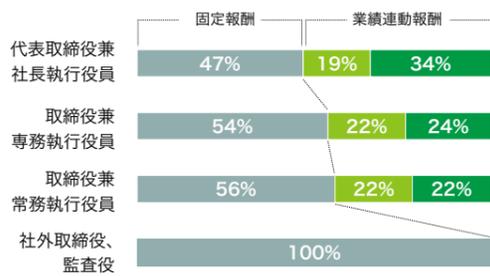
2021年度には、本制度の見直しを実施し、取締役等の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にすることで、取締役等が株価上昇によるメリットだけでなく、株価下落リスクも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めました。

新しい役員報酬制度の概要

	固定報酬	業績連動報酬	
		賞与 (短期インセンティブ)	株式報酬 (長期インセンティブ)
業績との連動性	固定	短期業績連動	中長期業績連動
業績評価期間	—	1年	4年
算定方法	役位毎に設定	役位別短期インセンティブ原資 ^{※1} ×個人目標達成率	役位別付与基準ポイント×各指標 ^{※2} 最終達成度増減比率
年度評価指標	—	●当年度業績目標達成率	●連結営業利益 ●高付加価値品売上高 ●ROE ●EPS
業績連動幅	—	0～200% ^{※3}	0～150% ^{※4}
支給時期	毎月	年1回	各役員の退任時
支給方法	現金	現金	株式70%、現金30% マルス・クローバック条項対象

※1 役位別基準支給額×年度評価指標 ※2 年度評価指標参照 ※3 年度業績目標を達成時、インセンティブとして10%付与
※4 各指標最終達成度の合算値が100%に満たない場合は10%減率

役員報酬構成比



2020年度 役員区分ごとの報酬等の総額、種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬 賞与 株式報酬	
取締役	222	121	63 37	5
監査役	30	30	— —	3
社外役員	56	56	— —	6

(注) 1 固定報酬、株式報酬および対象役員の員数には、2020年6月25日開催の第18回定時株主総会最終の時をもって退任した取締役1名および監査役2名(うち社外監査役1名)(監査役は固定報酬のみ)を含んでおります。
2 社外取締役3名(うち2020年6月25日開催の第18回定時株主総会最終の時をもって退任した社外取締役1名含む)は無報酬のため含まれておりません。

リスクマネジメント

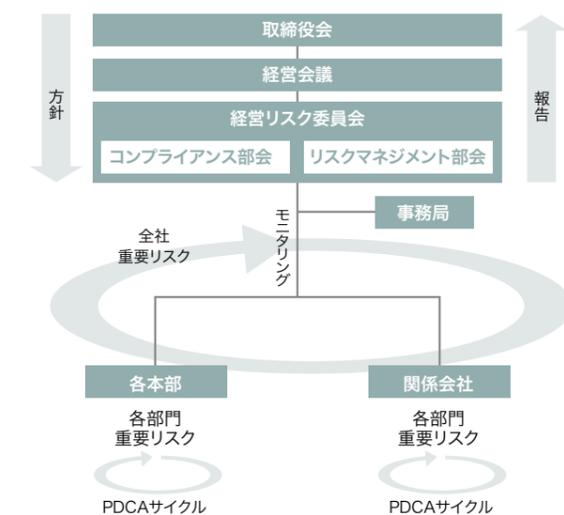
リスクマネジメント

当社では、リスクの的確な識別・評価・管理によるリスクマネジメントと、コンプライアンスの徹底を重視しています。

リスクマネジメントとコンプライアンスのさらなる徹底と推進を図るため、2020年7月に組織体制の再編を行い、従来からあった「企業行動委員会」と「リスクマネジメント委員会」の機能をより明確にし、経営会議への指示・報告機能を有する新たな組織として「経営リスク委員会」を設置してその機能と活動強化を図りました。

「経営リスク委員会」では、経営に影響を及ぼす可能性のある潜在的なリスク、コンプライアンス違反等の危機（顕在化したリスク）およびクライシス（重大な危機）に総合的かつ迅速に対応し、その予防と影響の低減を図ります。同委員会の傘下には、従業員意識の向上やコンプライアンス違反への対処等をミッションとする「コンプライアンス部会」と、リスクの想定と予防や危機への対応をミッションとする「リスクマネジメント部会」を設けています。

リスクマネジメント体制（2021年9月時点）



重要なリスクと対応

当社グループの戦略や事業等を行う上で重要な影響を与える可能性がある主要なリスクはP54のとおりです。

なお、将来に関する事項は、2021年3月末時点において入手可能な情報に基づき、当社グループが判断したものです。

コンプライアンスの推進

当社グループにとってコンプライアンスとは、法令順守だけでなく、社会の一員としての企業倫理や社会的規範の順守までを含んだ行動ととらえ、常に社会から信頼される企業であるために、すべての従業員に対してその徹底に努めています。

2020年に、社長が指名した取締役を委員長とする「企業行動委員会」を「経営リスク委員会」に改め、その傘下組織である「コンプライアンス部会」にて「J-オイルミルズ行動規範」「J-オイルミルズ行動指針」に沿った企業行動がなされているか確認を行っています。「コンプライアンス部会」には各部門の責任者と労働組合の代表者が参加しており、当社グループが抱える部門ごとの課題を共有し、改善とレビューを行うことで、コンプライアンスの強化を推し進めています。

内部通報制度（ヘルプライン）の拡充

社会規範や企業倫理に反した行為を未然に防止し、是正していくための内部通報窓口を社内外に設置しています。通報の際は匿名でも受付可能にし、通報者の保護を行っています。2020年度における社内外の窓口に対する通報件数は、ハラスメントに関する案件など3件でした。

内部通報・相談件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1	8	8	4	3

重要なリスクと対応

項目	リスク	リスク認識	リスクへの対応
戦略リスク	油脂・ミール製品の需要低下に対するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 関税引き下げによる海外からの安価な製品の流入 少子高齢化の継続による市場縮小にともなう製品需要の減少 消費者ニーズや製品需要の変化 	<ul style="list-style-type: none"> 中食やコンビニエンスストア向けの長持ち油や調味・調理機能油などの高付加価値品の開発 スターチ、マーガリン、粉末油脂等の組み合わせによる食感改良など、当社独自提案の加速 業務提携などを通じた国際競争力の確保
	海外進出に潜在するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出に潜在する、予期せぬ法律・規制・税制の改正 予期せぬ紛争・テロなどの政治的・社会的リスク 	<ul style="list-style-type: none"> 外部コンサルタントや外部情報、海外に進出しているグループ企業からの海外リスク情報入手による迅速な対応の実施
財務リスク	原材料調達・為替相場等に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 主要原料の品質変化、相場変動による調達コスト増加 為替・海上運賃などの相場変動による調達コスト増加 上記調達コスト増加を販売価格へ反映できないリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 原料購買規程、外国為替予約運用規程の範囲内で、競争優位と思われるポジションでの取引 先物相場のプライシングと為替予約等によるヘッジ取引 原料の産地の新規探索 営業活動による適切な価格交渉 サプライチェーン全体における持続可能な調達活動の推進
	のれんや固定資産の減損損失に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 買収・資本参加した子会社等事業計画未達 公正価値の下落 金利の急激な上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 投融資委員会および経営会議における買収価格の適切性に関する審議や買収後のシナジー実現に向けたフォローアップ マクロ経済環境の定期的なモニタリング 事業計画に基づく将来キャッシュ・フローの見積りを実施
ハザードリスク	感染症の蔓延リスク	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスをはじめとする感染症の蔓延による操業停止 サプライチェーンの停滞 外出自粛や飲食店の営業時間短縮要請等による需要の減退 	<ul style="list-style-type: none"> 感染症対策本部の安全に配慮した速やかな設置、衛生管理の徹底や時差出勤・在宅勤務等の効率的な事業運営の実施による社内の感染拡大防止 チーム制など従業員間の接触頻度極小化 安定供給のための、委託先や協力先の確保による生産体制の複数化
	自然災害に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 大規模な地震、台風、集中豪雨などによる操業停止 サプライチェーンの停滞 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な災害を想定した事業継続計画（BCP）の見直し 業務提携などによる安定供給の確保 原料調達先の複数化 生産拠点のバックアップ体制の構築
オペレーションリスク	環境に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 環境対策の対応不足による企業価値の低下 CO₂排出規制強化による生産コスト増加 	<ul style="list-style-type: none"> 事業と一体となったESG経営の推進 省資源・省エネルギー、CO₂排出量の低減、脱プラスチック、水資源の有効活用 バリューチェーンにおけるAI活用による、資源利用効率の最大化
	社会的課題に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮しない製品の排除 サステナビリティ重視の消費者ニーズ対応不足 人権・環境保全等、サステナブルな課題への対応不足による企業価値の低下 	<ul style="list-style-type: none"> フードロス、限りある資源の利用などの社会課題を解決するサステナブルな製品の開発 外部プログラムの有効活用によるサプライチェーンのサステナブルな課題の把握および改善の実施 原料調達におけるトレーサビリティ確保
	情報漏洩・サイバーセキュリティに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 不正アクセスやコンピュータウイルスの感染等による情報漏洩 インシデント発生時の対応不備 	<ul style="list-style-type: none"> 強固なセキュリティ対策の実施 社内の機密文書の管理状況に関する定期的なモニタリングの実施 e-ラーニングを通じた従業員向け情報管理教育の定期的な実施 外部からのサイバー攻撃に対するモニタリングの強化推進 インシデント発生時の対応手順準備と徹底
	食品安全に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> お客様への健康危害や表示等の法令違反による、流通回収やリコールの発生 食品偽装やデータ改ざんの発生 	<ul style="list-style-type: none"> ISO9001による品質マネジメントシステムの運用（製品開発段階での品質アセスメント実施と仕組み強化による品質リスクの低減） ISO22000認証取得および品質監査による適切な運営、確認 従業員教育の継続 お客様の声を反映した製品開発および研究開発
	人財の確保に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 各分野で必要とする高度な専門性を持つ人材の採用不足 次世代を担う人財の確保・育成・配置の計画的推進不足 	<ul style="list-style-type: none"> ESG経営およびSDGsの推進を通じた企業価値の向上 働きやすい職場環境の維持・改善、公正な人事・処遇制度の構築と適正な運用実施により、高度な専門性を持つ人材および次世代の経営を担う人材を育成 女性活躍および定年後雇用延長制度などによるダイバーシティの推進 働き方の見直しによるワークライフバランスのさらなる推進 AIを活用した効率化推進
	コンプライアンスに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 法規制や社会規範に反した行為や不正・ハラスメントなどの発生 予測し得ない法規制の変更や追加による事業上の制約 	<ul style="list-style-type: none"> 法規制および社会規範の順守を目的とした「J-オイルミルズ行動規範」の策定と、社内研修による周知徹底 社内外の内部通報窓口設置による不正やハラスメントなどの早期発見と是正 法規制の変化に対応するための法令改正情報注視

サプライチェーンマネジメント

マネジメントアプローチ



取締役専務執行役員 油脂事業本部長
服部 広

サプライチェーン上での環境や品質、人権等の問題が生じた場合、そのサプライチェーン全体での管理・責任が問われる時代となり、サプライチェーン全体を包括したサステナビリティに対する社会的な関心・ニーズが高まっています。2020年度、当社はサステナビリティを全社横断的に議論し、方向性を定め、ステークホルダーからの要請に応えるべく、サステナビリティ委員会とその配下にサステナブル調達部を設置しました。サステナブル調達部ではサプライチェーンのESGマネジメント体制構築、パーム油等の原料のトレーサビリティ向上、認証油供給体制強化に取り組んでいます。委員会と部会による活動のアウトプットを有機的に結び、対外的に発信することで企業価値向上に貢献します。

2020年度の目標に対する達成度と振り返り

	2020年度	達成度	振り返り
ゴールイメージ	●サステナブル調達のガバナンス強化	★★★★	●サステナブル方針を策定し、各方針の担保に向けたアクション開始
	●物流システムの効率化	★	●受注・物流業務のペーパーレス化、AI-OCR導入など物流のシステム化やDX化を推進
定量目標	●顧客の需要に応じた認証パームの供給促進	★★	●認証パーム油の供給割合は、前年度より+2%の3.9%へ増加

中長期的なゴールイメージと定量目標

	2024年度	2030年度
ゴールイメージ	<ul style="list-style-type: none"> ●ESGマネジメント体制構築 ●物流DX、物流標準化推進によるサプライチェーン最適化 	<ul style="list-style-type: none"> ●サステナブル調達の進化 ●物流システムの再構築(2025年度) *2025年度には内閣府「戦略的イノベーションプログラム(SIP)」で検討中の物流プラットフォームに接続
定量目標	●パーム油搾油工場、パーム油精製工場までのトレーサビリティ100%(2021年度)	●農園までのトレーサビリティ100%

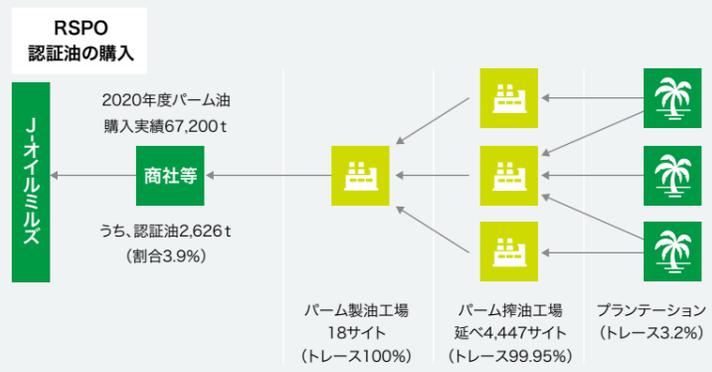
パーム油サプライヤートレーサビリティ調査

2018年度結果
トレーサビリティの構築
●パーム油搾油工場までのトレースは98.9%
●パーム油精製工場までのトレースは99.9%

2019年度結果
トレーサビリティ構築継続
パーム油搾油工場、パーム油精製工場のRSPO認証取得有無の確認

2020年度結果
●パーム油搾油工場までのトレースは99.7%
●パーム油精製工場までのトレースは100%

2021年度目標
パーム油搾油工場、パーム油精製工場までそれぞれのトレーサビリティ100%を目指す



持続可能な原料調達のためのトレーサビリティ向上への取り組み

自然の恵みから製品を生み出し、お客様に価値ある製品を提供している企業として、製品の原料となる穀物の持続可能な調達は、重要な課題です。

気候変動による穀物の収穫量減少や新型コロナウイルス感染症の世界的拡大による労働者不足などにより穀物・植物油需給がひっ迫し、その結果として価格変動リスクも高まっています。

また、原料調達においては、安全性や品質の確保、労働者の人権への配慮も重要です。

当社は、持続可能な原料調達のため、パーム油のトレーサビリティ向上に取り組むとともに、大豆調達についても情報収集を開始しました。

企業は新たな課題やニーズを敏感にとらえ、その責任を果たしつつ、新たな価値を提供することにより、環境や社会課題の解決に能動的に取り組まなければなりません。経済、環境、社会・労働環境、すべてにおいてサステナビリティを追求し、ESG経営を推進していきます。

2019年度 海外原産地の視察実績

年月	活動内容
2019年5月	●オーストラリア オリーブ農園訪問 ●マレーシア パーム油サプライヤー訪問
2019年6月	RTRS年次総会聴講
2019年7月	カナダ 菜種搾油工場訪問
2019年8月	●アメリカ スターチ用バラエティコーン農家訪問 ●インドネシア パーム油サプライヤー訪問
2019年11月	●スペイン、イタリア オリーブオイル農園訪問 ●RSPO年次総会参加
2020年2月	オーストラリア 菜種サプライヤー訪問

*2020年度はコロナ禍で海外視察無し

物流パートナーとの取り組み

物流業界は、人手不足やネット通販などのEC需要の高まりで多くの課題を抱えています。当社は、事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保に向けて、様々な施策を進めています。2020年度は、従業員向けの「物流ハンドブック」を作成し、従業員の物流危機への理解促進と発注、配送の社内ルールの周知徹底に取り組むと共に、需給管理の可視化、物流・営業部門の連携を強め、業務の整流化を進めています。また、環境、人権に配慮した物流を推進するため、「ホワイト物流」の推進運動に賛同、2021年6月に埼玉県加須市に在庫出荷拠点を開設し長距離・長時間運行を解消、納品リードタイムの延長による物流従事者の方々の業務安定化など取り組みを進めています。

TOPICS

グリーン物流パートナーシップ会議

商務・サービス審議官表彰を受賞

当社はライオン株式会社、モンデリーズ・ジャパン株式会社および鈴与株式会社とともに、CO₂排出量削減等の環境負荷低減とドライバーの労働環境改善を目的に、スワップボディ車両を利用した共同連携輸送を実施し、経済産業省「令和2年グリーン物流パートナーシップ会議」商務・サービス審議官表彰を受賞しました。



受賞式の様子

地域社会への貢献と協働／適時適切な情報開示

マネジメントアプローチ



執行役員 コーポレートコミュニケーション部長
岡村 美和

経営理念、経営計画、事業戦略、事業活動などの当社の情報を、従業員、地域社会、消費者、メディア、株主などステークホルダーの皆様へ適時適切に発信いたします。同時に、ステークホルダーの皆様からいただいた声を経営にフィードバックすることで、双方向コミュニケーションを実現し、信頼関係を構築したいと考えています。

当社は社会の公器として、多様な社会からのニーズを把握し、社会との窓口として様々な社会の要請を収集し、社内に発信して企業活動のサステナビリティに向けた企業価値向上の解決策を共に考えていきます。

ステークホルダーから選択される企業となることをめざし、企業価値の向上とコーポレートブランドを構築したいと考えています。

2020年度の目標に対する達成度と振り返り

	2020年度	達成度	振り返り
ゴールイメージ	<ul style="list-style-type: none"> 情報開示基盤の強化 ステークホルダー視点での情報開示 リスク対応力の強化 社内向け発信 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 情報開示規程の整備、インサイダー情報管理を含む社内啓発 第六期中計公表にあたり、市場との対話を通じたニーズ把握、社内フィードバック、公表 危機管理広報マニュアルの整備、社内啓発 コロナ禍、社内SNSでのエール企画実行、動画企画運用開始
定量目標	<ul style="list-style-type: none"> マルチステークホルダーとのコミュニケーション回数の増大 決算説明会の四半期ごとの実施 海外IR活動の実施(年1回) メディア露出回数の増加 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> NPOとの対話促進(オリーブプロジェクト、財団など)、サプライヤー・取引先との対話強化(SAQへの回答など) 決算説明会の四半期ごとの開催と動画配信 海外IRの実施(リモートベース、欧、米、アジア) テレビ、新聞、Webメディアでの登場機会の増大

中長期的なゴールイメージと定量目標

	2024年度	2030年度
ゴールイメージ	<ul style="list-style-type: none"> グローバル視点、ステークホルダーの特性に合わせた活動の実施 株主構成の最適化 アドボカシー活動の実施 NPO・NGOとの対話強化 価値創造型の情報発信 	<ul style="list-style-type: none"> 事業の拡大、会社の成長に合わせ、サステナビリティ、IR、広報の機能性を強化、組織の独立 活動のグローバル展開 コミュニケーションからアドボカシー活動へ拡充 海外拠点での情報発信、担当者の設置
定量目標	<ul style="list-style-type: none"> 個人株主、機関投資家比率の拡大(2020年度比8%増) メディア露出回数の増大(広告換算効果5億円) 社会貢献活動の強化、費用増大(経常利益の0.8%) 	<ul style="list-style-type: none"> 個人株主、機関投資家比率の拡大(2020年度比15%増) メディア露出回数の増大(広告換算効果15億円) 社会貢献活動の強化、費用増大(経常利益の1%)

伊豆・神戸でのオリーブ栽培支援活動

2019年に東急株式会社(以下東急)・伊豆急ホールディングス株式会社(以下伊豆急HD)と業務提携し、伊豆半島において東急・伊豆急HDによって行われてきた「伊豆オリーブみらいプロジェクト」に参画し、伊豆産オリーブのブランド化のさらなる推進と、地域の活性化をめざします。2020年度



植樹した20種のオリーブ(伊豆オリーブ園)

に植樹祭を開催しました。

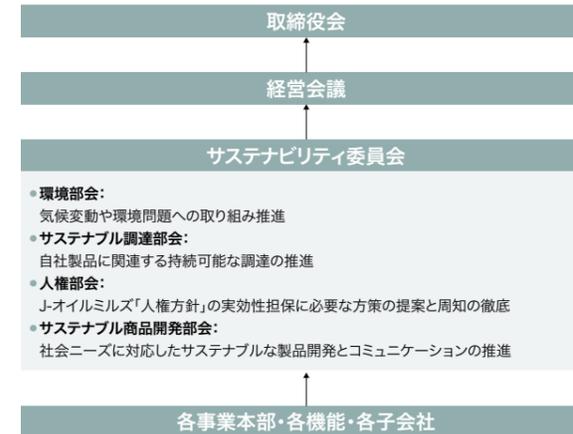
また神戸の湊川神社には日本最古のオリーブの木があり、このオリーブの木を縁に、NPO、農業コンサルタント、農家の皆様と協力してオリーブの栽培を試験的に進めています。

今後、搾油技術を磨き、国産オリーブオリーブの事業化、ミールの有効活用方法などを検討していきます。

サステナビリティ委員会によるESG活動の強化

2020年度に「サステナビリティ委員会」を設置しました。環境、サステナブル調達、人権、サステナブル製品開発の4つの部会を中心に、精力的に活動を進めています。

また、四半期に一度、経営会議、取締役会へ上記活動を報告するとともに、日常的に執行体、取締役会との対話を推進しています。



ステークホルダーとのコミュニケーション強化

当社は、適時適切な情報開示の方針のもと、ステークホルダーとの対話、双方向のコミュニケーションを図っています。

一般紙、生活誌、業界紙などのメディアに対してプレスリリースを発信し、会社のニュースをタイムリーにお届けしています。プレスリリースは経営、業績、新製品など多岐にわたる旬な話題を網羅しています。

株式市場とは、四半期毎の決算説明会、経営陣とのスモールミーティング、海外IR、個別の取材などを通じて、等身大の当社の姿をご理解いただいています。海外IRは通訳を介さず、経営陣が自身の言葉で経営戦略を伝えています。

また、SDGsなど社会課題の解決に向けた関心が高まる中、お客様、NPOや地域の皆様、企業等からのお問い合わせが増えてきました。できるだけ多くの皆様との対話を重視し、ご要望やご意見を拝聴するとともに、当社の事業や企業理念体系等をご理解いただくことがこれまで以上に重要であると考えています。2021年度はESG説明会を開催し、当社の取り組みを広く発信し、ステークホルダーの皆様からの理解を獲得したいと考えています。

主な情報開示の回数

	2018年度	2019年度	2020年度
スモールミーティング	1	1	3 ^{*1}
決算説明会・決算電話会議	2	2	4
海外IR	0	1	1
取引先とのESG関連コミュニケーション	— ^{*2}	— ^{*2}	15
リリース数	34	55	57

※1:WEB会議にて実施

※2: 2020年度に体制を構築し、コミュニケーション数のカウントを開始

TOPICS

FTSE Blossom Japan Indexに採用

ESG活動の成果として、2021年6月に、FTSE Blossom Japan Indexに採用されました。今後、ステークホルダーの皆様のご意見を経営に反映し、より一層ESG活動を強化する方針です。



企業ホームページ優秀サイトで銀賞を受賞

2020年12月に当社のIRサイトが日興IR主催の企業ホームページ優秀サイトで銀賞を受賞しました。今後、適時適切な情報開示への対応はもちろんのこと、より分かりやすい個人投資家向けの情報発信、ユーザビリティの向上、動画によるコンテンツの充実化を図ります。



人財

マネジメントアプローチ



常務執行役員
人事部、総務・ガバナンス推進部担当
大石 章夫

第六期中計においては、急激に変化する外部環境を適切に捉え次の時代を見据えた抜本的な変革を実現するために、「壁を越え、共に挑み、期待を超える」人財、組織、風土を構築していきます。そのために、新企業理念体系の浸透、戦略的人事の展開を図り、加えてダイバーシティ推進、人財育成強化、マネジメント意識改革という3つの観点からの取り組みを実施します。

2020年度の目標に対する達成度と振り返り

	2020年度	達成度	振り返り
ゴールイメージ	● 働き方の多様性に関する制度設計	★★	● 一部、新たな制度の設計を実施
	● 当社にないスキルセットを持つ人財の積極採用	★★★★	● 第六期中計の達成に向け、必要人財の採用を加速
	● 健康経営に関するアクション開始	★★	● 健康経営優良法人2021を取得。施策レベルではもう一段の加速が必要
	● リモートワークの環境整備	★★★★	● リモートワークのインフラ環境整備、研修・会議への積極導入 ● コミュニケーションの機会創出(1on1ミーティングのテスト導入)
定量目標	● 従業員意識調査の「当社で働く幸せ」スコア 改善	★★★★	● 2019年度から「当社で働く幸せスコア」は改善。今後も継続的な改善が課題
	● 本社ABW(アクティビティベースドワーキング)*環境整備、リモートワーク在宅率50%以上維持	★★★★	● ほぼ環境整備完了(一部は次年度に整備) ● 本社リモートワーク在宅率約40%
	● 女性管理職比率7%以上、障がい者雇用率2.3%以上	★★	● 女性管理職比率6%台、障がい者雇用率2.3%以上
	● CDP、育成計画のためのローテーション実現75%以上	★★	● コロナ禍の拠点間移動の制限等の影響で60%弱

※ ABW(アクティビティベースドワーキング): 「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方

中長期的なゴールイメージと定量目標

	2024年度	2030年度
ゴールイメージ	<ul style="list-style-type: none"> ● 働き方の多様性に関する制度設計・活用推進 ● 多様な人財(女性、再雇用人財など)の積極活用 ● 提案型、課題設定・解決型人財の育成 ● 健康経営推進に関する専門体制の整備・強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● ワークライフバランスのさらなる向上 ● 多様な人財、豊富な経験・知見・専門性を高めた人財の活躍 ● イノベーションを創造・展開する人財の育成・確保 ● 健康経営のさらなる推進
定量目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員意識調査の「当社で働く幸せスコア」及中間以上 ● ABW環境の拠点拡大、オフィスフロアの利用率効率化 ● 女性管理職比率12%以上、障がい者雇用率2.3%以上 ● 計画的な若手人財の育成・登用 ● 教育投資1.5倍(2019年度比) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員意識調査の「当社で働く幸せスコア」良好以上 ● リモートワークを中心とした拠点によらない働き方を実現 ● 女性管理職比率30%以上、障がい者雇用率4%以上、外国人の登用推進 ● 希望者への雇用延長選択率100%

人財マネジメント戦略

「壁を越え、共に挑み、期待を超える」 人財、組織、風土を構築



※ CDP(キャリア・デベロップメント・プログラム): 過去、現在を振り返り、未来のキャリアや「なりたい」姿、自身の価値観や志向を明確化し、具体的にキャリアデザインシートへ記入を行い、その後上長との面談を経て、「なりたい」自分の姿をより明確にすることで従業員一人ひとりが自律的なキャリアを形成していく制度。

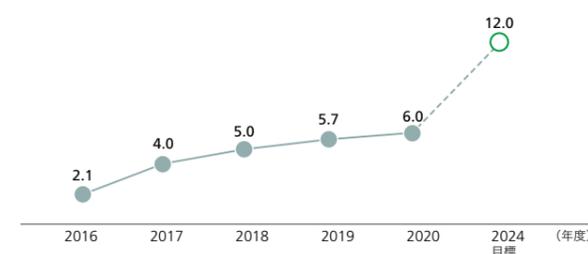
ダイバーシティ推進

成長戦略を牽引する強みや個性を持つ人財採用に加え、属性や価値観等によらず多様な人財が活躍できる環境を整備していきます。継続的な従業員意識調査等からのPDCAサイクルを回しながら、時間や場所の制約最小化に向けた在宅・リモート勤務やABW(アクティビティベースドワーキング)をコンセプトに取り入れたオフィス改革等を推進しています。また、女性活躍の取り組みはさらに進めつつ、障がい者やシニア人財活躍といったテーマにも取り組んでいます。

女性の管理職への登用は年々増加しています。中途採用者の採用も積極的に行っており、2020年度は約40名(内女性は1/3)を採用しました。専門スキルを持った管理職の採用はその内おおよそ3割を占めます。外国人採用において、2021年9月末時点で管理職への登用はありませんが、成長戦略の一つである海外事業拡大に合わせ、今後採用および管理職への登用を進めていきます。

当社グループでは男性の育児休業取得を推進しており、今後、一層の取得拡充を目指し、働きやすい環境を整えていく方針です。

女性管理職比率推移 (%)



「カシオペアWプロジェクト」による

全従業員ダイバーシティ研修の実施

女性活躍推進の一環として、社内の女性従業員から醸成される『カシオペアWプロジェクト』が2018年度に発足しました。1期生、2期生の活動により女性活躍推進の土台を整え、2020年度の3期生からは男性従業員もメンバーに加わり、ダイバーシティ推進へと活動の幅を広げ様々な施策を立案し実行しています。

Voice

プロジェクトを通しての実績や、課題、今後の取り組み

本プロジェクトは開発、生産、営業、コーポレート様々な職種から、女性はもちろん、男性育児経験者、障がいを抱える者、中途入社者など、多様なメンバーが主体的に参加しています。3期では『ダイバーシティってめんどろだけど、おもしろい!』をテーマに掲げました。多様性を認め合うことは、そんなに簡単なことではありません。しかし、議論を重ねていくうちに個性を尊重し合い、新たな発見ができたりと、自然とその言葉が生まれました。そして、役員からパート従業員まで総勢約1,200名に向けた初のダイバーシティ全従業員研修を開催することができ、ダイバーシティ推進のスタートを切れたと思っています。今後は、シニアやキャリアの多様なテーマを広げ、さらに多様な人財が活躍できる組織を目指していきたいと思っています。



人事部人事戦略グループ
後藤 亜弓

人財

健康経営の推進

健康は個人の生活基盤であるばかりではなく、会社にとっても財産であると考えています。当社では、従業員が心身ともに健康な状態で働き続けることを重要視し、「健康経営の推進」を掲げています。従業員の健康診断、ストレスチェックの実施と結果の継続的なモニタリング、健康保険組合と連携した健康キャンペーンなど様々な取り組みを進めています。

TOPICS

「健康経営優良法人2021」(大規模法人部門)の認定

2021年3月4日に経済産業省と日本健康会議[※]が共同で認定する「健康経営優良法人2021」(大規模法人部門)に認定されました。認定要件の中ではワークライフバランスの推進および過重労働対策に注力しています。今後も従業員の健康を推進することで従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化を図っていきます。

※ 日本健康会議: 少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体。経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としている。



人財育成強化

自律的キャリア開発を土台に一人ひとりのポテンシャルを最大化させる「多様なキャリア形成」の実現と次世代経営層、リーダーの早期育成を図っていきます。教育研修の充実やキャリア開発支援、CDP(キャリア開発プログラム)に紐付いたジョブローテーション、タレントマネジメント等を実施していきます。

2020年度の教育費については、コロナ禍からの集合型研修の見直しや参加のための移動制限などにより、全体的には低下しましたが、リモート環境の整備、積極活用により人事関連の教育費は前年度並みの実績を残しました。



マネジメント改革

「変革リーダー」となる管理職が多様な人財を活かし、会社の成長に挑戦する組織をつくり、牽引するためマネジメント力向上を図る取り組みです。管理職へのマネジメント教育の強化や情報の見える化を推進し、意識と知識・情報の両面からマネジメントスキルのさらなる向上と改革に取り組んでいます。また、アンコンシャスバイアス研修、部下との1on1ミーティング、360度評価などからの気づき、改善も行っています。

■ 1on1ミーティングの実施

コロナ禍において、当社ではリモート勤務を推奨しています。多様な働き方を実現できるという声とともに、従業員から上司・部下のコミュニケーションが不足しているとの意見が寄せられました。2021年7月より、直属の上司と部下間において週一度の1on1ミーティングを実施しています。定期的なコミュニケーションの場を設けることで悩みや不安を早期に解決できる体制を整えたり、被面談者自身が設定したテーマを中心に1対1で話し合い、経験学習を促進することで学びを深化させ、成長や働きがいを高めることを目的としています。

食を通じた健康への貢献

マネジメントアプローチ



執行役員 フードデザインセンター長
渡辺 健市

当社では、お客様が求めるおいしさを翻訳し、味・香り・食感といったおいしさ要素からのアプローチと様々な素材の組み合わせによる「おいしさデザイン[®]」を通じて様々な価値を提供してきました。今後は再定義した企業理念体系の下、あらためて「食べる」と「つくる」の課題に向き合っていきます。食べ物はなんといっても「おいしさ」が大事です。あぶらを原点とした「おいしさデザイン[®]」力を発揮して、「健康」「低負荷」といったより社会が求める価値にフォーカスし、「Joy for Life[®] 一食で未来によるこびを」というビジョンの実現を目指していきます。

2020年度の目標に対する達成度と振り返り

	2020年度	達成度	振り返り
ゴールイメージ	●健康観をアピールした油脂製品の方向性	★★★★	●製品化に向け事業との連携を強化 ●油脂を活用した減塩素材の製品化推進
定量目標	●オメガ3に関する機能・価値について産学共同研究を実施	★★	●事業性を勘案しながら、継続的に取り組みを推進

中長期的なゴールイメージと定量目標

	2024年度	2030年度
ゴールイメージ	●生活習慣病、フレイル(虚弱)など健康に関する課題解決のための機能性素材、食品の提供 ●植物性の持つ良さを活かし多様なライフスタイルに対応したおいしさにこだわった健康的な食品や素材の開発	●植物性の持つ良さを活かし多様なライフスタイルに対応した「おいしくて健康的な食品・素材」の提供 ●生活習慣病予防、高齢化社会対応、免疫力向上など社会課題の解決に貢献
定量目標	●様々なPBFやPBFに適した素材の提供 ●「おいしく減塩」を可能とする食品素材の開発 ●骨の健康維持に役立つ機能成分を世界へ発信	●心身共に健康な状態を維持するため、様々なエビデンスに基づいた製品を開発 ●様々なPBFやPBFに適した素材の世界に向けた発信

健康を意識した製品の開発・販売

当社では油本来の栄養価値を訴求するとともに、健康を意識した製品開発・販売を進めています。例えば、血中のLDLコレステロールを下げる特定保健用食品、JOYL「AJINOMOTO 健康サララ[®]」や、オメガ3(n-3系脂肪酸)を豊富に含む栄養機能食品JOYL「AJINOMOTO えごま油」、JOYL「AJINOMOTO アマニ油」などを販売しています。食用油は三大栄養素の一つとしてだけでなく、脂溶性の微量成分を含め様々な健康機能が期待されています。「あぶら」を原点に今後も人々の健康維持に貢献していきます。

素材や技術を通じた健康や栄養面で社会に貢献する研究開発

骨の健康維持に欠くことが出来ない重要な成分として、納豆菌から抽出したビタミンK2を含む油脂および粉末を製品化しています。日本においては健康志向や高齢化を背景としたアクティブシニア層向けを始め、幅広い年齢層に対するニーズが高まっています。近年、海外においても日本発の「納豆由来」ということでナチュラルな印象が受け入れられています。また、油脂を活用した減塩素材の開発を進めています。「油が調理を経て五味に影響する」という現象を応用した油脂製品を日本で始めて製品化しましたが、特においしさが損なわれがち「減塩」に対して、油のおいしさを活かした解決アプローチを提案しています。その他、腸内細菌を整えるレジスタントスターチ、オリーブオイルの風味成分であるポリフェノールなどの健康機能についても研究を進めています。

環境負荷の抑制

マネジメントアプローチ



取締役常務執行役員 生産・技術開発管掌
松本 英三

当社グループでは、ESGに対する取り組みを重要な経営課題として認識しています。またSDGs、パリ協定等において解決すべき多くの課題があげられているように、現在地球環境は深刻な危機に直面しており、気候変動への具体的な対策は当社グループにとって喫緊の課題です。

当社グループは、自然の恵みを活かした事業を営んでいることから、これまで温室効果ガス(GHG)の削減や廃棄物の削減・再資源化、プラスチックの削減など継続的に取り組みを進めてきました。今後も一層の取り組みを進め、バリューチェーン全体における地球環境への負荷を減らし、持続可能なビジネスモデルを追求します。サステナビリティ委員会下の環境部会にて全社で連携し、ステークホルダーとも協働して取り組むことで環境経営を推進していきます。

2020年度の目標に対する達成度と振り返り

	2020年度	達成度	振り返り
ゴールイメージ	<ul style="list-style-type: none"> TCFDへの賛同、気候変動のリスクと機会の抽出とリスク低減目標の設定 	★★★★	<ul style="list-style-type: none"> TCFDへの賛同と情報開示 社内横断的なプロジェクトチームを発足し、TCFD提言に沿った枠組みでリスクと機会を特定
定量目標	<ul style="list-style-type: none"> CO₂:45%削減(1990年度比) 新素材の容器開発 廃棄物ゼロエミッション 	★★★★	<ul style="list-style-type: none"> バイオマス由来の蒸気利用、高効率・省電力機器へ更新によりCO₂削減目標45%(1990年度比)達成 家庭用油脂製品2品に紙パックを採用 廃棄物の分別回収の徹底および再資源化、有価物化推進により、ゼロエミッション達成

中長期的なゴールイメージと定量目標

	2024年度	2030年度
ゴールイメージ	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素化社会への貢献、循環型社会への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に関する社会課題解決に貢献し、持続的な成長を実現
定量目標	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度に向けたCO₂削減推進 Scope3でのCO₂削減 SBT[®]認証を取得。創造エネルギー比率の拡大などより高い目標を設定 市水・工業用水:5%削減(2019年度比) 全事業部でバイオマス素材・環境対応素材の採用 廃棄物ゼロエミッション継続 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂:50%削減(2013年度比) 市水・工業用水:10%削減(2019年度比) 自社包材への循環採用開始 廃棄物ゼロエミッション継続

持続可能な資源利用

■ プラスチック問題への取り組み

当社は、主要包装・容器に使用するプラスチック等の削減や軽量化に積極的に取り組んでいます。家庭用油脂の主力製品であるポリボトルやペットボトルは、容器メーカーやプラスチックの素材メーカーとの協働で軽量化の取り組みを進めています。2019年度には保存性を高めた蒸着バリア技術を使ったパウチ容器の実現により、大幅にプラスチックの

使用量を削減したほか、サトウキビ由来の植物性プラスチック(バイオマス)を採用し、エコマークを取得しました。また2021年8月には、紙パック容器製品を発売しました。家庭用マーガリンでは、2021年度9月より「ラーマ[®] バター好きのためのマーガリン」と「ラーマ[®] お菓子作りのためのマーガリン」のプラスチック容器にバイオマスプラスチックを約10%

使用しています。

今後も継続的にプラスチック廃棄物やごみ容積の削減に取り組んでいきます。



■ 資源利用率の最大化(ゼロエミッション)

当社の生産拠点では、廃棄物の削減や再資源化を推進し、ゼロエミッションを毎年実現しています。2020年度も廃棄物の有価物化への取り組みを進め、生産部門での再資源化率は目標の99.99%を達成することができました。引き続きエネルギーや原料、水、資材などの投入量の削減に努め、排出される汚染物質や廃棄物を減らす取り組み、再資源化に努めていきます。また非生産部門においても取り組みを強化し、全社を挙げて環境負荷低減に努めます。

■ 水リスクの把握・取り組み

原料作物の栽培や、製造工程など、サプライチェーンにおけるあらゆる場面で使用される水は、当社の事業活動に欠かすことのできない大切な資源です。私たち当社グループは、水利用の効率性向上の追求はもちろんのこと、取水や排水においても環境負荷を低減した対応や管理に努めています。

当社の工場では蒸気や冷却用媒体として多くの工業用水を使用しています。2020年度の国内全工場の淡水使用量は472万トンでした。今後も効率的な水利用、再利用などを促進し、取水量削減に努めます。

また2021年度から、サステナビリティ委員会配下の環境部会にて水リスクに関する議論を開始しました。今後はまず国内拠点から水リスクの検討・分析を開始し、環境保全と事業継続のため水資源に対するさらなる取り組みを進めていきます。

TOPICS

■ 紙パック容器の採用

家庭用油脂新製品2品に紙パックを採用することで、従来の同容量帯容器と比較し約60%のプラスチック使用量削減を実現しました。CO₂に関しては、JOYL「AJINOMOTO 一番しぼりキャノーラ油」700g紙パックは約34%削減、JOYL「AJINOMOTO 純正ごま油」500g紙パックは約26%の削減を見込んでいます(当社計算)。また、酸素バリア性と遮光性に優れた容器素材を開発し、賞味期限を1年から2年への延長を実現しました。賞味期限延長は、食品ロスの削減につながります。廃棄時には容器を小さく折りたたむため、ごみ容積の削減にも貢献することができます。油がたれにくく、用途に応じて注ぐ量を変えられるダブル構造のキャップの採用や、容器の側面2ヶ所に「エンボス加工」と「持つ位置ガイド」を採用し容器を持ちやすくするなど使用性への配慮も行っています。



Voice

毎日繰り返しご使用頂くものですので、環境に配慮するだけでなく、使いやすさ・使用後の捨てやすさにもこだわり、約2年をかけて開発しました。容器は酸素バリア性と遮光性に優れているため油の風味とおいしさを保つことができます。注ぐ量を変えられるダブルキャップは特に苦労しましたが、使いやすいと評価をいただくことができました。一緒に開発に取り組んでいたサプライヤーの皆様にも多大な協力をいただき感謝しております。

生産戦略部
包装技術グループ
田村 正和

油脂事業部
家庭用部開発企画グループ
宮崎 朋江

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

当社は2020年11月にTCFDに賛同しました。社内に横断的なプロジェクトを発足させ、気候変動およびTCFDへの取り組みを推進しています。取締役会および経営会議、サステナビリティ委員会と密に連携を取りながら、リスクおよび機会の分析を行いました。今後、シナリオ分析、財務影響などのシミュレーションを通じて、対応策を講じていきます。

ガバナンス

当社では気候変動を重要課題として捉え、中長期的な時間軸のなかで事業に及ぼす影響について検討し、代表取締役社長執行役員が委員長を務めるサステナビリティ委員会において戦略を構築するとともに、経営会議および取締役会に報告を行っています。

プロジェクトチームによる検討

2020年11月のTCFDへの賛同後、社内に代表取締役社長執行役員をオーナーとする横断的なプロジェクトチームを発足しました。構成メンバーは、コーポレート機能、油脂事業本部、スペシャリティフード事業本部、生産機能、営業機能です。

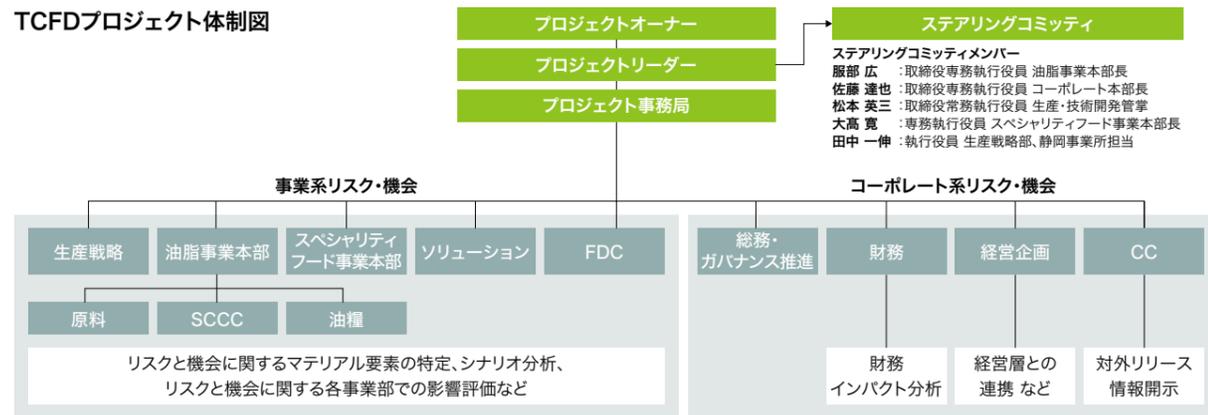
具体的な取り組み

各事業部、機能より担当者を選任し、各部門で想定される気候変動の「リスク」と「機会」の抽出とシナリオ分析、影響の評価を行いました。

今後について

2021年度中にシナリオの選択と分析、財務インパクトの試算を行い、取り組みについては半期毎にプロジェクトオーナーおよびステアリングコミティメンバーへの報告を行っています。

TCFDプロジェクト体制図



SCCC: サプライチェーンコントロールセンター FDC: フードデザインセンター CC: コーポレートコミュニケーション部

戦略

当社は原料である大豆や菜種などの自然資本を含む様々な資本を活用して、植物油を製造・販売しています。原料のほとんどは北米などの海外から輸入しており、当社の工場で搾油し、精製・充填工程を経て、お客様にお届けしています。また工場は港湾部に立地しています。このため、気候変動は事業の継続性を鑑みても、非常に重要な経営リスクとしてとらえており、2度および4度シナリオ[※]について、リスクと機会の分析を行いました。また、気候変動のみならず、温暖化が進むことによる台風被害の甚大化などもリスク要因としてとらえています。

[※] 2度および4度シナリオとは、地球温暖化の対応策に関する科学的な根拠を与え、国際交渉に影響力があるIPCC(気候変動に関する政府間パネル)の第5次評価報告書(2014年発表)で、これからの100年間で、どれくらい平均気温が上昇するかについて予測提示されているものです。最も気温上昇の低いシナリオ(RCP2.6シナリオ)で、おおよそ2℃前後の上昇、最も気温上昇が高くなるシナリオ(RCP8.5シナリオ)で4℃前後の上昇が予測されています。

リスク管理

当社グループでは、事業が気候変動によって受ける影響を把握・評価し、適切に管理するため、気候変動におけるリスクと機会を特定しました。特定したリスクと機会についてはサステナビリティ委員会、環境部会とTCFDに関する社内横断的なプロジェクトチームなどの体制の下管理しています。議論された内容はサステナビリティ委員会、環境部会で審議するとともに、経営会議および取締役会への報告を行っています。経営会議、取締役会で指摘あるいは助言のあった事項については、適宜フィードバックし、都度対応策を検討しています。

気候変動により想定される主なリスク・機会

項目	分類	主なリスク	既存の取り組み	今後の対応
移行リスク	政策	●CO ₂ 排出規制強化による生産コスト増加	●エネルギー使用量の削減(工程最適化、省エネ、高効率設備導入など) ●再生可能エネルギーの活用(バイオマス燃料の利用など)	●2050年カーボンニュートラル達成に向け、さらなる再生可能エネルギーの活用
	市場	●サステナビリティ重視に変化する消費者ニーズへの対応不足	●長持ち油等の低負荷製品の開発・販売 ●主要製品(ポリボトル・ペットボトル等)の包材軽量化 ●一部製品への植物性プラスチック(バイオマス)採用	●さらなる低負荷製品の実現
	評判	●環境対応不足による評判低下	●省資源・省エネルギー、CO ₂ 排出量の低減、脱プラスチック、水資源の有効活用、バリューチェーンでのAI活用などによる環境負荷の極小化	●各種取り組みのさらなる推進
物理リスク	急性	●自然災害増加による操業停止、物流網の寸断	●BCPの対応 ●生産拠点の台風・高潮対策の実施	●各種災害にも対応したBCPの見直し
	慢性	●収穫量減少や品質変化等による原料の安定確保困難 ●気温上昇による保存中の原料品質悪化、生産効率の低下	●主要原料原産地の継続的な視察 ●原料原産地の多様化や油種の多様化 ●製品規格最適化 ●在庫管理の適正化 ●ISO9001による品質マネジメントシステムの運用、開発段階での品質アセスメントの実施と仕組み強化による品質リスクの低減	●新規原産地の開拓、検討 ●新規品種の育成、新規サプライチェーンの検討 ●自社基準による環境アセスメントの実施 ●IoT、AIなどを活用した自動化により作業負担を軽減

分類	主な機会	既存の取り組み	今後の対応
資源効率	●生産・物流関連のコスト低減	●搾油機能の最適化に向けた検討開始 ●モーダルシフト等の推進(「エコシップマーク」認定取得)や長距離「スルー配送」見直し	●国内搾油機能の長期的な安定化に向けた拠点最適化 ●配送規格統一に向けた検討や最適航路によるCO ₂ 排出・コスト削減
エネルギー源	●再生可能エネルギーの普及によるCO ₂ 削減とコスト削減	●生産拠点でのオンサイト発電導入 ●生産拠点での省エネ設備導入	●再エネ設備の導入 ●バイオマス燃料への切り替え推進と燃料調達先の確保
製品・サービス	●長持ち食品・非常食等の需要増加	●経時劣化抑制の独自技術による製品開発(長持ち油や冷蔵種など)	●社会課題の解決につながる製品のさらなる拡大 ●廃棄ロス削減に貢献する製品比率向上
市場	●環境意識・エシカル消費の高まり(食料危機への対応)	●長持ち油の開発 ●プラントベースチーズ(植物性チーズ代替品)の販売	●プラントベースフード(植物性の素材から作られた食品)製品のさらなる拡大 ●低負荷な食資源となりうる新領域の探索
レジリエンス	●社会からのサステナビリティ要求を満たす最適な事業ポートフォリオを実現することで信頼獲得 ●気温上昇等による寒冷地への農地拡大などによる産地の多様化	●第六期中計にて事業ポートフォリオを変革し、環境負荷低減、社会課題解決型の製品・サービスを拡大 ●原料産地や油種の多様化の検討および適切な製品規格最適化の検討	●社会課題の解決につながる製品のさらなる拡大 ●品種改良や国内農地活用の可能性検討など新規サプライチェーン検討

指標と目標

当社は、2020年度までにCO₂排出量を1990年度比で45%削減という目標を掲げ、生産部門では、自社でのエネルギー創出設備の設置、他社からの効率的なエネルギー供給などの整備を進めることで、エネルギー利用効率化を推進し、2020年度に45%以上の削減を達成しました。新たな目標として、2030年度までに2013年度対比50%削減(Scope1,2)とし、同時に2050年度までに排出ゼロにする

カーボンニュートラルを掲げ、今後一層の取り組みを進めていきます。

また、オゾン層や地球温暖化への影響を認識し、国内工場および各事業所が保有する冷凍機、エアコンなどフロン機器の自主点検および定期点検を計画的に実施し、漏洩防止の管理を強化しています。また、特定フロン2020年全廃にともない、温暖化係数の低い設備(ノンフロン等)導入を計画的に推進しています。

食資源の維持

マネジメントアプローチ



取締役常務執行役員
松本 英三

当社グループでは長年にわたって安心・安全で高品質な製品を安定的に供給してきた実績から得られたお客様の信頼と、それを裏付ける技術力を大切にしています。安心・安全で高品質な製品・サービスをお客様へ安定的にお届けするため、従業員一人ひとりがお客様視点に立ち、お客様の満足を見据えた取り組みを実践することで品質保証体制を継続的に強化していきます。

また今後は植物を活用した新たな価値の提案で生産から消費まで省資源な仕組みを構築し、事業活動を通じて社会課題に貢献していくため、プラントベースフード(PBF)や原料全体の活用などを通じて事業活動全体で食資源の維持に貢献していきます。

2020年度の目標に対する達成度と振り返り

	2020年度	達成度	振り返り
ゴールイメージ	●事業部主体の品質保証体制の運用開始、独自基準策定とHP等での発信	★★★★	●主管事業部主体での品質保証体制の運用開始 ●製品開発段階での審査基準の改善・運用強化 ●お客様相談室ホームページをリニューアル
定量目標	●製品回収ゼロ、お客様の声活用6件以上/年	★★★★	●製品回収ゼロ達成 ●お客様の声に基づく製品改善6件実施

中長期的なゴールイメージと定量目標

	2024年度	2030年度
ゴールイメージ	●お客様の声を反映した製品・サステナブルな製品の開発・販売推進 ●「おいしさ長持ち」の観点から食品ロス削減や作業効率向上による低負荷の取り組み推進 ●動物性原料のおいしさと機能を植物性原料で実現する素材の提供 ●国産のオリーブ・オリーブオイル育成推進 ●パーム油以外の原料の安定供給、サステナブル調達に向けた情報収集および方針の策定	●お客様の声を反映した製品・サステナブルな製品の開発・販売拡大 ●「おいしさ長持ち」の観点から食品ロス削減や作業効率向上による低負荷の実現 ●植物性原料ならではのおいしさと機能を提供 ●国産含むオリーブ・オリーブオイルの帰化※ ●パーム油以外の原料のトレーサビリティ推進
定量目標	●製品回収ゼロ、重大品質ご提起ゼロの継続 ●サステナブル製品、お客様の声を反映した製品の開発比率30% ●PBF製品の市場開拓 ●風味維持、テクスチャー維持の機能を持つ製品の市場浸透 ●「SUSTEC®技術」を用いた長持ち油とAIを活用した業務支援ツールによるフライ油の効率的な使い方の提案 ●国産オリーブオイルの販売	●製品回収ゼロ、重大品質ご提起ゼロの継続 ●サステナブル製品、お客様の声を反映した製品の開発比率70% ●PBF製品の拡充 ●新しい機能性素材の開発・販売 ●SUSTEC®技術」を用いた長持ち油とAIを活用した業務支援ツールの販売促進 ●国産オリーブオイルの普及率向上

食の安心・安全

安心・安全で高品質な製品・サービスの安定供給は食品企業の使命です。当社では「品質方針」を定め、法令順守と食品の安全性確保を推進しています。全ての生産拠点で国際規格ISO22000・ISO9001認証を取得しています。事業・R&D・コーポレート部門ではISO9001認証を取得し、製品企画・設計から製造工程の管理および検査、輸配送管理に至

る業務の改善および向上に、全員参加で取り組んでいます。また食品表示法をはじめとする法令を順守した適切な表示を行うとともに、お客様の声を活用して表示のわかりやすさに努めています。WEBサイトでも家庭用製品について原料の原産地、製品のアレルギー物質、製造工場などの情報を開示しています。

トランス脂肪酸低減への取り組み

当社は、様々な油脂加工技術により最適な油脂を開発し、製品に応用しています。例えばマーガリン・スプレッドについては独自の油脂ブレンド技術と乳化技術を用いて、トランス脂肪酸の低減と、ぬりやすさ・おいしさの両立を実現しています。現在「ラーマ®」ブランドの家庭用マーガリン類はすべての製品において、トランス脂肪酸の主な原因となっている部分水素添加油脂を使用していません。

またマーガリン類のみならず、JOYL「AJINOMOTO」さらさら®キャノーラ油」といった家庭用食用油に含まれるトランス脂肪酸についても低減に向けた生産技術の開発を進めると同時に、お客様に向けた情報開示を進めています。

今後も、お客様に安心して当社製品を召し上がっていただくため、引き続きトランス脂肪酸の低減と情報開示に取り組んでいきます。

環境ガイドラインの策定

当社ではかねてより製品開発の過程で品質に関する審査基準を設け、安心・安全な製品をお客様に提供してきました。現在、社会や環境の負荷低減に貢献し、「低負荷」の価値を実現するため、「環境ガイドライン」の策定に取り組んでいます。「原料」「中身」「容器包装」などの循環型社会形成、サステナビリティならびに資源効率性に関する項目を組み込み、2022年度から本格的な運用を開始する予定です。

動物性資源の代替

当社ではかねてより、バターの風味のマーガリンやオイル、肉のおいしさを再現する調味油「JOYL PRO®」など動物性原料の代替品となる製品の提案を行ってきました。現在新たに取り組みを進めているプラントベースチーズ、プラントベースバターは植物由来の原料を使用したプラントベースフードで、今後は様々な動物性原料の代替品としての展開を目指し、食資源の維持にも貢献していきます。

関連ページ P40

TOPICS

「SDGsイノベーション研修」の実施と事業化

当社では2020年度に「SDGsイノベーション研修」を実施しました。研修では社内の様々な部署から参加者を募り、SDGsイノベーションによって変化する未来の外部環境を考察し、ビジネスモデルおよび戦略の検討へつなげました。中でも優秀な事例は事業化に向けて製品開発部会とも連動し、現在特許の出願を行っています。

オリーブオイルへのこだわり

当社は「日本人が好むオリーブオイル」の提供を目指して、独自基準のもと、「4つの約束」に取り組み、世界から「摘みたて」、「搾りたて」のおいしさを日本の消費者の皆様へ届けています。

<4つの約束>

1. 栽培・収穫・搾油を担うサプライヤーを厳選します
2. 鮮度の維持に努めています
3. 風味は、訓練を積んだ鑑定士集団が守っています
4. 日本で充填包装、最終チェックした確かな品質の製品をお届けします

Voice

「オリーブオイルを何気なく使っている人たちが、積極的に当社のオリーブオイルを選び、ファンになってほしい」という思いを込めて、2021年6月に生活者向けのオンラインオリーブオイル勉強会を実施しました。勉強会ではオリーブオイル講座や調理の様子などを生配信し、参加者の皆様には実際にオリーブオイルのテイastingも体験頂きました。実施後のアンケートでは参加者の99.4%にJOYL「AJINOMOTO」オリーブオイル」の印象が良くなったという評価を頂きました。何よりうれしかったのは、参加いただいた皆様から「今後ご自分の食卓で、オリーブオイルを使うことを楽しみにイメージしていること」をうかがえるコメントを多く頂けたことです。これからも様々な取り組みを通して、当社のオリーブオイルの魅力を多くのお客様にお伝えしたいと思います。

油脂事業部 家庭用部研究開発Kグループ
マネージャー/マスターオリーブオイルソムリエ
水野 勢技世