

役員体制 (2025年6月25日時点)



I

K

G

C

E

A

取締役

Ⓐ 取締役会長

佐藤 達也

Ⓑ 代表取締役社長執行役員
CEO

春山 裕一郎

Ⓒ 取締役副社長執行役員
CTO 兼 研究開発統括部長

近藤 一也

Ⓓ 社外取締役
佐々木 達哉

重要な兼職の状況
味の素株式会社
取締役執行役専務 コーポレート本部長

Ⓔ 社外取締役
吉里 格

重要な兼職の状況
三井物産株式会社 理事 食料本部長補佐
スターゼン株式会社 社外取締役
フィード・ワン株式会社 社外取締役

Ⓕ 社外取締役(独立役員)
石田 友豪

重要な兼職の状況
ラザード・ジャパン・アセット・
マネジメント株式会社 シニアアドバイザー

Ⓖ 社外取締役(独立役員)
池田 安希子

重要な兼職の状況
株式会社日本触媒 社外取締役

Ⓖ 社外取締役(独立役員)
模 美冬



B

D

F

J

H

L

監査役

① 常勤監査役
柏倉 正巳

② 社外監査役(独立役員)
上野 正樹

③ 社外監査役(独立役員)
菅原 万里子
重要な兼職の状況
大原法律事務所(弁護士)
一般社団法人租税訴訟学会 理事
サンケン電気株式会社 社外取締役

④ 社外監査役(独立役員)
田名部 雅文
重要な兼職の状況
田名部公認会計士事務所 所長(公認会計士)

執行役員

松本 征之
常務執行役員 CCO

田中 一伸
執行役員
Premium Fats Sdn Bhd
COO

山口 好司
執行役員 CHRO
人事・法務統括部長

畑谷 一美
執行役員 SCM統括部長

水本 充希
執行役員 製油統括部長

高橋 一司
執行役員 営業統括部長
兼 東京支社長

内田 敬之
執行役員 CFO 財務統括部長
兼 財務部長

上原 誠
執行役員 生産統括部長
兼 生産戦略部長

中林 明彦
執行役員 CSO 経営戦略統括部長

柏原 章人
執行役員 事業戦略統括部長

佐藤 亮
執行役員 マーケティング統括部長

コーポレートガバナンスの強化

取締役会長メッセージ



取締役会長
一般社団法人
日本植物油協会会長
佐藤 達也

Profile
1983年4月 味の素株式会社入社
2016年7月 味の素ノースアメリカ社社長
2017年6月 味の素株式会社理事
2018年7月 同社北米本部長
2018年7月 味の素ヘルス・アンド・ニュートリション・ノースアメリカ社社長
2019年6月 味の素株式会社常務執行役員
2021年4月 当社 専務執行役員コーポレート管掌
2021年6月 当社 取締役
2021年7月 当社 コーポレート本部長
2022年4月 当社 代表取締役社長執行役員
2023年7月 当社 CEO
2024年5月 一般社団法人日本植物油協会会長(現任)
2025年4月 当社 代表取締役会長
2025年6月 当社 取締役会長(現任)

厳しい事業環境の中、「復活と成長」を果たすため、新たな価値の提供や構造改革に全社一丸となって取り組みました。その結果、2024年度は過去最高益を達成しました。当社の次のステージは「成長」です。若い世代の新しい発想によるリーダーシップが必要と考え、指名諮問委員会で議論を重ねました。春山社長は、経営企画や財務、海外での経験も豊富です。

「成長」に向けて経営チームを牽引してくれると確信しています。

私は取締役会長として任に当たり、一般社団法人日本植物油協会会長をはじめとする外部団体での対外活動に引き続き従事します。また取締役会議長として取締役会での活発な議論を促し、当社の企業価値向上を推進してまいります。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経済、環境、社会などの幅広い分野においてその責任を果たし、そのことにより当社自身の持続的な発展を実現していくことを、業務運営の基本としております。この方針の下、当社は、株主をはじめとするステークホルダーの負託に応えるため、経営の監視・監督体制お

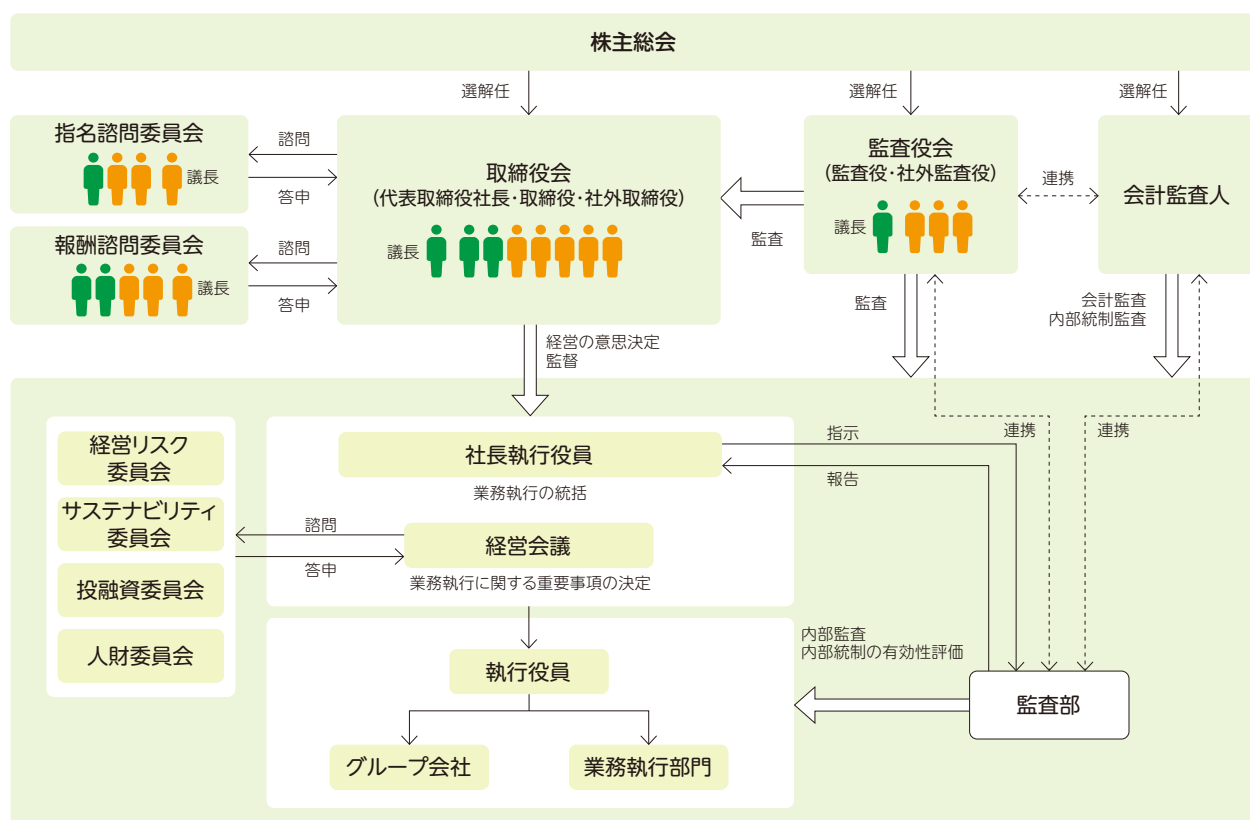
よび内部統制システムの整備により、経営の適法性・効率性の強化を図ることを重要な課題と捉えております。さらに、社会からの信頼をより高めるべくESG経営の推進に努め、コンプライアンス体制の整備、リスク管理体制の強化などを図ってまいります。

コーポレートガバナンスの概要

機関設計	監査役会設置会社
取締役会議長	佐藤 達也(取締役会長)
取締役の任期	1年
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">指名諮問委員会は、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などを審議し、取締役会に答申します。その構成は、独立社外取締役3名および社内取締役1名から成ります。報酬諮問委員会は、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、取締役会に答申します。その構成は、独立社外取締役3名、社内取締役1名および社内監査役1名から成ります。

コーポレートガバナンス体制図 (2025年7月1日時点)

社内 社外



ガバナンス体制強化の変遷

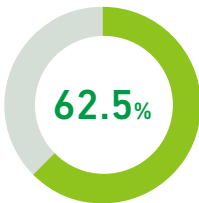
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
I	取締役会・監査役会	取締役会の実効性に関する評価を開始						
		女性を含む社外取締役の選任 (社外取締役数5名) (独立社外取締役数全体の1/3以上)					社外取締役数 6名	社外取締役数 5名
	取締役の人数	9名	9名	9名	8名	8名	9名	8名
	社外取締役の人数	5名	5名	5名	5名	5名	6名	5名
	独立役員の人数	3名	3名	3名	3名	3名	4名	3名
	女性取締役の人数	1名	1名	1名	1名	1名	2名	2名
II	取締役会の 諮問機関	報酬諮問委員会の設置						
		指名諮問委員会の設置						
	経営会議の 諮問機関など	ブランド委員会、情報開示委員会の設置						
		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						
							人財委員会 の設置	
III	その他の制度・ 取り組みなど	「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	役員報酬制 度の改定	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						

取締役会

取締役会は経営の最高意思決定機関として、法令、定款および取締役会規則により定められた事項につき決定するとともに、取締役および執行役員の執行を監督します。取締役会は取締役会決議事項、報告事項に関する規定に従い、経営の基本方針に関する事項、法令および定款に定められた事項、重要な業務執行に関する事項を決議および審議し、また、法令および定款に定められた事項および重要な業務執行に関する事項につき報告を受けます。取締役会は原則として月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。当期は合計16回開催しました。

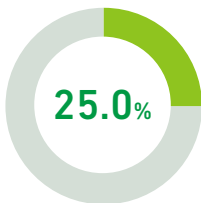
社外取締役比率

8名のうち5名が
社外取締役
(うち3名が独立役員)



女性取締役比率

8名のうち2名が
女性取締役



社外取締役・社外監査役の独立性基準については、コーポレートガバナンス報告書をご確認ください。
<https://www.j-oil.com/ir/materials/CG2025.pdf>

2024年度の実行計画で議論された主な審議テーマ

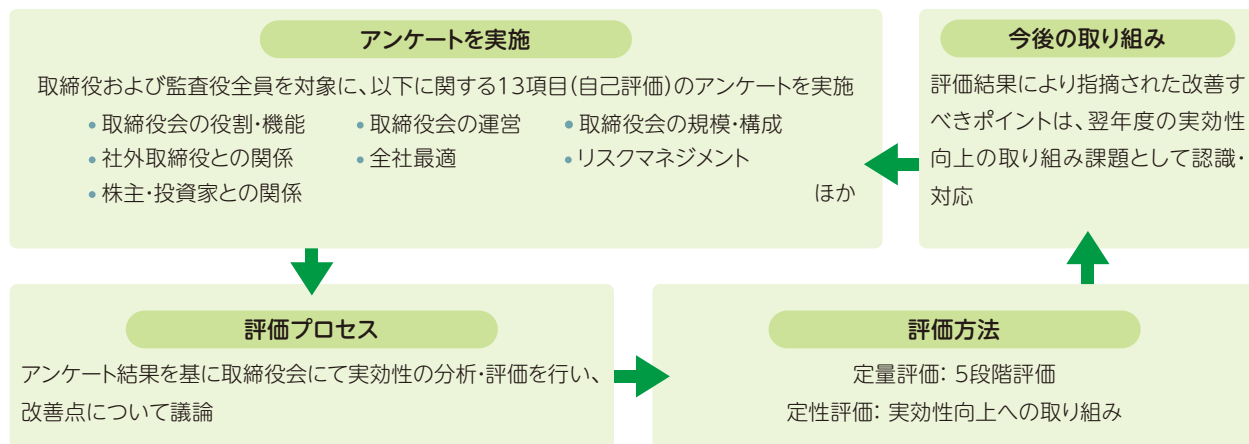
カテゴリー	議題・テーマ	概要
成長戦略	油脂事業戦略	・ 食品素材事業との連携などによる高付加価値品の拡販強化およびポートフォリオの再構築
	海外事業	・ ASEAN、北米を中心に油脂やスターチを基軸とした事業基盤構築
	研究開発戦略	・ 研究開発拠点の統合によるイノベーション創出へのシナジーおよび開発効率の向上
	新規事業	・ 国産SAF (持続可能な航空燃料) など次世代技術を活用したエネルギー安全保障への貢献および脱炭素などの循環型社会の実現に向けた取り組み
構造改革	事業ポートフォリオ再編	・ ウェットミリング製品のビジネスモデル再構築 ・ 家庭用マーガリンおよび乳系PBF事業精査による資源再配分と成長領域への集中
	dX*改革	・ dXを通じた業務改革による収益性向上および経営の効率化
経営基盤強化	第六期中期経営計画	・ 第六期中期経営計画の進捗評価および中長期的な価値創出への実効性検証 ・ 企業価値創造の視点から捉えたPBR改善に向けた取り組み方針 ・ 経営執行力と機動性を高める組織再構築による事業基盤の強化
	サステナビリティ	・ サステナビリティ委員会を軸としたESG経営への施策方針
	リスクマネジメント	・ 経営リスク委員会による全社リスク管理体制の強化および対応計画 ・ 情報セキュリティリスクへの対応強化および危機管理体制の再構築 ・ 内部統制システムの基本方針に沿った運用の現状および強化の方向性
	内部監査	・ 内部監査の実行状況および経営リスク対応力向上に向けた見直し
	ガバナンス	・ 資本効率向上を見据えた政策保有株式の保有方針 ・ 全社的な経営統制力強化に向けたグループガバナンスの見直し
	人的資本経営	・ 人財委員会の設置を通じた人的資本経営の強化および戦略的人材の開発 ・ 女性人財の育成と登用を通じたダイバーシティの向上

※当社は単なる手段としてのデジタル化ではなく、本来の目的である「業務におけるトランスフォーメーション」を実現することを重視するため「X」に重きを置き「dX」と表記しています。

取締役会の実効性評価

当社は、コーポレートガバナンスを有効に機能させるために、取締役会がどのように貢献しているかを検証し、課

題を抽出し、改善を図る目的で、毎年度、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。



2024年度の取り組み

2023年度の実効性評価において指摘された課題を踏まえ、2024年度は以下のとおり、取り組みを進めました。

1

持続的成長の実現に向け経営諸課題の議論に関するアジェンダセッティングのさらなる強化



当社の持続的成長に資する成長戦略、構造改革および経営基盤強化に沿った年間アジェンダを策定するとともに、中長期ビジョンおよび中期経営計画アップデートなどの議論を実施しました。

2

取締役会の役割および機能強化



社外役員の当事業に関わる理解の向上を目的として、当社製品および技術の勉強会や生産現場視察を実施しました。また、社内取締役と社外取締役の「情報の非対称性」の改善を図るため、取締役会事前説明の充実化を図るとともに、執行役員オフサイトミーティングをはじめとする執行側のイベントへの参加などにより情報共有の機会の確保に努めました。

2024年度の実効性評価に関する評価結果

2024年度の実効性評価結果は、取締役会の実効性についてはおおむね一定の水準ではありましたが、取締役会の実効性向上の取り組みを進めてきた結果として改善が進んでいる項目がある一方で、今後さらなる改善に取り組む

べき項目も認識されました。

2025年度においては、2024年度の取り組みを継続して推進するとともに、取締役会での議論を踏まえ、以下の取り組みを一層推進していくことにいたしました。

2025年度の取り組み課題: 今後の実効性評価の改善のポイント

1

取締役会の役割および機能の明確化



当社の持続的成長に資することを目的として、取締役会の目指す方向性(機関設計や取締役構成)の議論を推進します。

2

執行側の議論の充実と取締役会アジェンダの適正化



事業ポートフォリオや経営資源配分などに関する執行側での議論を充実させ、取締役会のアジェンダ設定の適正化を図ります。

監査役会

監査役会は、常勤の監査役1名および非常勤の社外監査役3名の計4名で構成され、最低1名は財務および会計に対し相当程度の知見を有する者を含めることとしています。なお、監査役会の活動を補助する者として監査役

室を設けています。監査役室スタッフの評価は常勤監査役が行い、人事異動および賞罰については、監査役会の同意を得るものとする事で取締役からの独立性を維持しています。

監査役会の活動状況

監査役会では、監査方針・監査計画・職務分担、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬への同意などの決議を行ったほか、四半期および年度決算について、財務部から概要の説明を、会計監査人から監査経過、期中レビューおよび監査報告の説明を受け、また、取締役会の

議案の事前検討、経営リスク委員会で取り上げられた事案の検討などの協議を行っています。内部統制システムの整備および運用状況の有効性については、社会環境の変化、法制度改正への対応の観点から監査し、監査役監査活動報告として年1回取締役会に報告しております。

重点監査項目	活動内容
取締役会の責務および 取締役会の実効性の検証	<ul style="list-style-type: none">代表取締役社長執行役員および取締役執行役員との意見交換中期経営計画の取り組みと進捗状況確認
内部統制システムの検証	<ul style="list-style-type: none">経営リスク委員会、サステナビリティ委員会機能の検証監査部と連携し、監査状況を確認関係会社監査強化
社内風土改革の取り組みの検証	<ul style="list-style-type: none">企業理念体系の浸透具合、経営者と従業員とのコミュニケーション状況、総実労働時間、エンゲージメントサーベイの結果およびその対応状況の確認
グループ会社に対する ガバナンス状況の検証	<ul style="list-style-type: none">現場視察を強化した往査(海外を含む)を実施

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

従来、取締役および執行役員を対象とし、経営戦略、リスク・ガバナンスなどに関する研修会を実施しています。2024年度は社外取締役と執行役員で幅広い経営課題について集中したディスカッションを実施しました。役員目標は、担当領域のミッション・役割を踏まえ、単年の業績目標だけではなく、中期経営計画に基づいた重点取り組みも設定しております。また、サクセッションプランを作成し具体的な行動につなげ、役員および経営候補人材を対象とした研修を実施し、さらなる充実を図っています。

社外取締役および社外監査役には、当社グループについての理解を深めていただくため、就任時および必要に応じて、各部門から事業・業務内容などを説明するとともに、主要事業所を視察する機会を設けておりますが、情報提供のさらなる充実を検討します。なお、監査役は、その責務を果たすため、必要となる法令・ガバナンス・経営環境などに関する外部専門家による研修・セミナーを自主的に受講しています。当社は、それに対して必要かつ適切なサポートを行っています。

指名諮問委員会

指名諮問委員会は、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などを審議し、取締役会に答申を行います。社外取締役3名および社内取締役1名によって構成され、委員長は取締役会議長がこれを指名し、取締役会の決議により決定します。2024年度は6回

開催されました。委員長および委員の過半数を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を担保し、一方で委員会での議論の質を高めるために社内取締役が入った構成となっております。

2024年度の指名諮問委員会で議論された主な審議テーマ

- ・ 取締役および執行役員の選解任案
- ・ 2024年度委員会活動計画
- ・ CEOサクセッションプラン
- ・ 経営人財サクセッション
- ・ 取締役などのスキルマトリックス



CEOの選任、解任、サクセッションプラン(後継者計画)については、コーポレートガバナンス報告書をご確認ください。
<https://www.j-oil.com/ir/materials/CG2025.pdf?1>

報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、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などを審議し、取締役会に答申を行います。社外取締役3名、社内取締役1名および常勤監査役1名によって構成され、委員長は取締役会議長が

これを指名し、取締役会の決議により決定します。2024年度は6回開催されました。委員長および委員の過半数を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を担保しています。

2024年度の報酬諮問委員会で議論された主な審議テーマ

- ・ 役員報酬制度など
- ・ 2024年度委員会活動計画

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

取締役会は業務執行の監督と重要な意思決定をするために多様な知識、多様な経験、多様かつ高度な能力を持ったメンバーで構成されることが必要であると考えており、知識・経験・能力のバランス、多様性、適正人数を議論した上で取締役を選任しております。取締役は、専門性を有する社外取締役5名(うち3名は独立社外取締役)を含め、8名で構成されています。2024年の定時株主総会では女性の独立社外取締役2名を選任するなど多様性

の確保に努めております。また、監査役4名は常勤監査役1名と、会計に関する高い専門性を有する社外監査役1名、法律に関する高い専門性を有する社外監査役2名で構成されています。これらのメンバーがそれぞれの知識・経験・能力を活かして、多面的な意思決定と業務執行の監督を行っています。取締役および監査役の専門性と経験(スキルマトリックス)はP66-67に掲載しています。

取締役および監査役の専門性と経験(スキルマトリックス)





		氏名	役職	在任期間 (年)	所有株式数 (うち株式報酬制度 に基づく交付予定 株式の数)	各委員会構成		
						指名諮問 委員会	報酬諮問 委員会	
取締役		佐藤 達也	取締役会長	4	55,300 (40,900)			
		春山 裕一郎	代表取締役 社長執行役員 CEO	—	9,682 (8,400)	○	○	
		近藤 一也	取締役副社長 執行役員 CTO 兼 研究開発統括部長	—	2,800 (2,800)			
		佐々木 達哉	社外取締役	3	—			
		吉里 格	社外取締役	1	—			
		石田 友豪	社外取締役(独立役員)	6	1,400	○	○ 委員長	
		池田 安希子	社外取締役(独立役員)	1	100	○ 委員長	○	
		槇 美冬	社外取締役(独立役員)	1	100	○	○	

※1 吉里格、池田安希子および槇美冬の3氏は、2024年6月24日開催の第22回定時株主総会をもって就任したため、就任後の出席状況を記載しております。

※2 柏倉正巳および上野正樹の両氏は、2024年6月24日開催の第22回定時株主総会をもって就任したため、就任後の出席状況を記載しております。

※3 池田安希子および槇美冬の両氏は、2024年6月24日開催の第22回定時株主総会をもって就任したため、就任後の出席状況を記載しております。

※4 池田安希子、槇美冬および柏倉正巳の3氏は、2024年6月24日開催の第22回定時株主総会をもって就任したため、就任後の出席状況を記載しております。

監査役		柏倉 正巳	常勤監査役	1	—		○	
		上野 正樹	社外監査役(独立役員)	1	100			
		菅原 万里子	社外監査役(独立役員)	—	—			
		田名部 雅文	社外監査役(独立役員)	—	—			

(2024年度末時点)

2024年度出席状況(出席回数／開催回数)				専門性と経験						
取締役会※1	監査役会※2	指名諮問委員会※3	報酬諮問委員会※4	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	グローバル	法務・コンプライアンス/サステナビリティ	人的資本・組織開発
16/16		6/6	6/6	■		■		■		
				■	■			■		
				■			■		■	
16/16				■				■	■	
12/12				■	■			■		
16/16		6/6	6/6	■	■			■		
10/12		4/4	5/5	■		■				■
12/12		4/4	5/5	■		■			■	

(注)各取締役が保有するスキルを最大3つまで記載しており、保有する全てのスキルを表すものではありません。

				財務・会計	法務・コンプライアンス	企業経営 (海外を含む)	リスクマネジメント・ 内部統制
12/12	16/16		5/5			■	■
12/12	16/16				■		■
					■		■
				■			■

(注)各監査役が保有するスキルを最大2つまで記載しており、保有する全てのスキルを表すものではありません。

役員報酬

当社の役員報酬制度は、取締役の業績・企業価値向上に対する責任を明確にし、業績・企業価値の向上に対する意欲や士気向上を図ることを目的とし設計しています。

取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬により構成されています。業績連動報酬は、賞与と株式報酬で構成されており、業績・企業価値向上への短期および長期の両面でのインセンティブになります。業績連動報酬の算定は、全社業績評価および個人業績評価で構成され、役位や役割に応じた業績評価構成比率をもって支給額算定を行っています。役位が高くなるほど業績連動報酬の配分を大きく設定し、高い役位に対してより高い成果・業績責任を求めるものとしています。取締役（非業務執行取締役および社外取締役を除く）の業績連動報酬の構成比は0～73%の変動幅となっており、社外取締役は固定報酬のみの支給です。

監査役の報酬は、固定報酬のみで構成されています。

取締役の固定報酬は、業務執行に関する職務に対して役位に応じて定める執行分と、取締役としての基本的な責務に対して定める取締役分と、代表権についての責務に対して定める代表権分とにつき、役位に応じた業績評価構成比率をもって支給額算定を行い、2025年1月29日の取締役会において取締役会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の各議長の責務に応じて新設した議長分を合わせ構成しております。

監査役の固定報酬は、監査役の協議により決定しております。

取締役の報酬水準については、客観的指標として外部の調査会社データに基づき、売上高および営業利益における同規模企業群をターゲットに、下限25パーセンタイルを担保した上で、中期経営計画目標値達成時に総額報酬が50～75パーセンタイル相当となることをベンチマークとしております。

監査役の報酬については、株主総会決議による上限額の範囲内において、監査役の協議により決定しております。

社長交代に伴い、2025年1月29日の取締役会にて、非常設の役位として非業務執行取締役を加え、2025年4月以降の取締役の役員報酬制度について、以下のとおり改定しております。

2022年度に、非財務情報を通じた企業価値向上の推進のため、役員の個人別目標にESG指標を組み入れました。ESG指標はエンゲージメントサーベイスコアと人財育成を必須とし、10～20%に設定しています。各部門の特性を踏まえ、気候変動、サステナブル調達、サステナブル商品開発、働きがい、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）などの課題を設定しています。

役員報酬制度の概要

	固定報酬(月例報酬)	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	6年
算定方法	執行分は役位ごとに設定 取締役分は取締役の責務に対して設定 代表権分は代表権についての責務に対して設定	年初連結営業利益予算額ごとの役位別基準額×(年初営業利益予算額に対する全社業績目標達成率×役位ごと配分*1+コミットメント目標達成率*2×役位ごと配分*1)	役位別付与基準ポイント×各指標*3の各年度目標達成率
業績連動幅	—	0～200%	0～200%
支給時期	毎月	年1回	各役員の退任時
支給方法	現金	現金 (不祥事など発生時減額条項あり)	株式70%、現金30% (マルス・クローバック条項対象)

※1 役位ごと配分: 役位により決定 ※2 会社として重視する取り組みのうち、特に役員本人がコミットする取り組みの実施状況 ※3 指標: 連結営業利益、ROIC、ROE、EPS

2024年度 役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(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 (金銭報酬)	株式報酬 (非金銭報酬など)	
取締役(社外取締役を除く)	238	104	41	92	3
監査役(社外監査役を除く)	35	35	—	—	3
社外役員	67	67	—	—	8

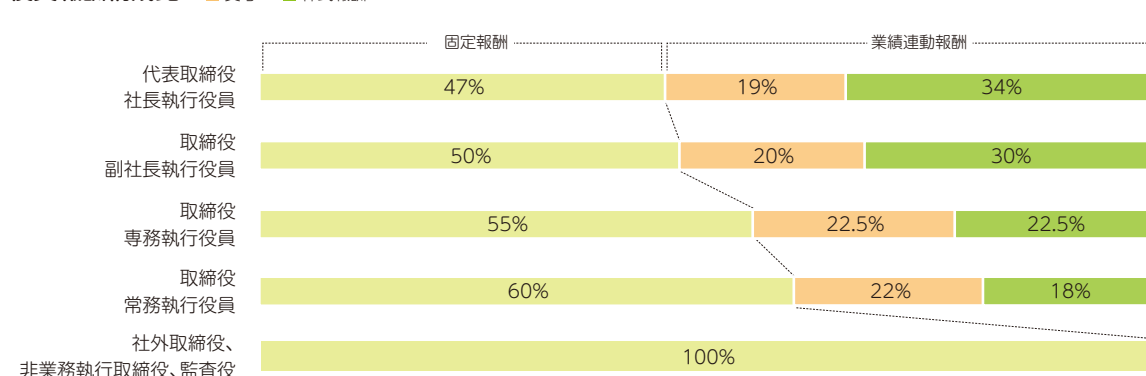
注1 株式報酬の金額は、株式給付信託(BBT)に関して、当事業年度中に費用計上した金額であります。 注2 賞与の金額は、支給予定の金額です。
注3 社外取締役3名(2024年6月24日開催の第22回定時株主総会終結時をもって退任した社外取締役1名を含む)は無報酬のため含まれておりません。

役員ごとの連結報酬などの総額など

氏名	連結報酬 などの総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬などの種類別の総額(百万円)		
				固定報酬	業績連動報酬	
					賞与 (金銭報酬)	株式報酬 (非金銭報酬など)
佐藤 達也	122	取締役	提出会社	46	19	57

注1 株式報酬の金額は、株式給付信託(BBT)に関して、当事業年度中に費用計上した金額です。
注2 賞与の金額は、支給予定の金額です。

役員報酬構成比

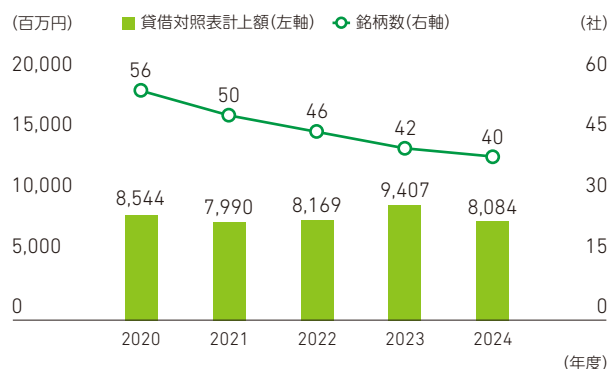


政策保有株式

政策保有株式については、資産効率向上の観点から縮減を進め、成長に向けた投資などに振り向ける方針としています。保有する株式については、当社および保有先企業の持続的成長や企業価値向上に資すると認められるものに限定して必要最小限の範囲といたします。保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを定量評価した結果をもって、取締役会にて年に1回検証し、保有可否を総合的に判断しています。検証の結果、保有の妥当性が認められないと考えられる株式は売却を進めています。また、保有意義が認められる株式についても、市場環境や経営・財務戦略などを総合的に考慮し、売却することがあります。

なお、2024年度では、投資有価証券3銘柄を売却し、このうち1銘柄は全数売却を実施いたしました。

政策保有株式の推移*



※当社が保有する政策保有株式を記載

リスクマネジメントプロセス

当社は、中期経営計画や行動規範を踏まえ、またESGに関するリスクにも着目し、毎年度、経営リスクの見直しを行っています。

2024年度においては、経営上のリスク認識を把握するべく、執行役員アンケートおよび社内取締役インタビューを実施した上で、当社グループを取り巻く経営環境の変化や社会情勢などを踏まえ、また中長期的な視点での潜在リスクや経営課題なども鑑み、経営リスク委員会で審議し、2025年度の経営リスクを特定しました。また、リスク管理責任者として、CxOを含む執行役員を指名しました。

特定した経営リスクについては、リスクを低減・防止する

取り組み施策が有効に機能しているかを半期に1回、経営リスク委員会がモニタリングしています。

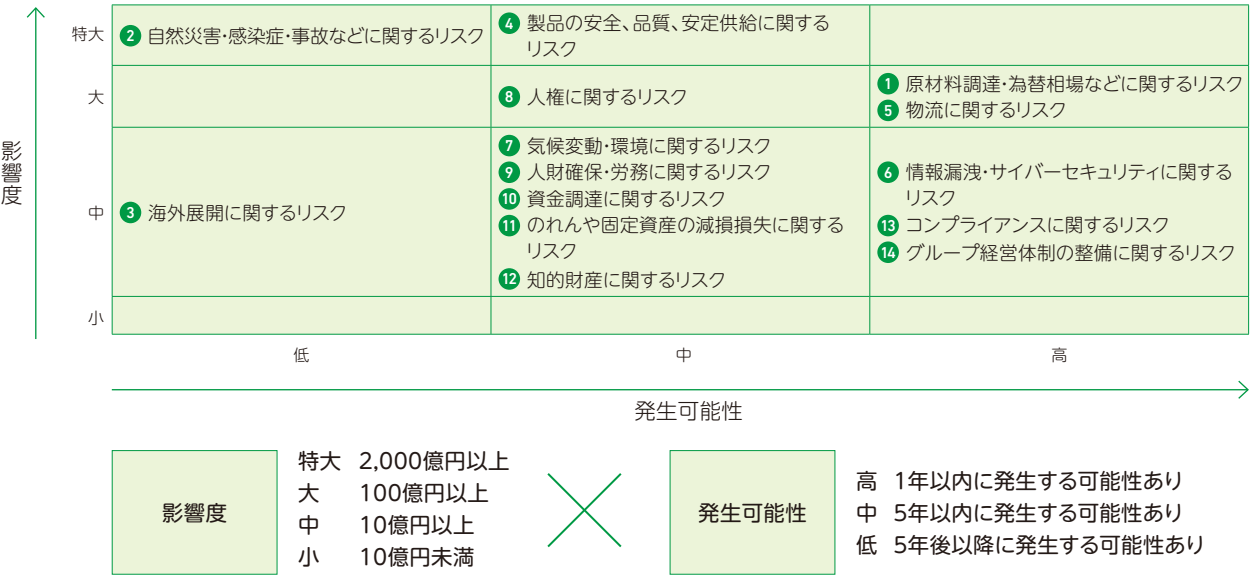
さらに、期中に発生したクライシス(リスクが顕在化し企業価値に重大な影響を及ぼすもの)については、当社社長執行役員CEOを最高責任者とし、リスクマネジメント部会長が陣頭指揮を執る危機管理体制を整備し、迅速・適切な対応を図っています。クライシス鎮静後は、経営リスク委員会の主導の下、発生したクライシスの真因分析を行った上で、是正措置を展開し全社的な再発防止に努めています。

(2025年4月1日時点)

経営リスク	リスク管理責任者	前期比較	
① 原材料調達・為替相場などに関するリスク	執行役員 製油統括部長	継続	—
② 自然災害・感染症・事故などに関するリスク	副社長執行役員 CTO*	継続	—
③ 海外展開に関するリスク	執行役員 事業戦略統括部長	継続	—
④ 製品の安全、品質、安定供給に関するリスク	副社長執行役員 CTO*	継続	—
⑤ 物流に関するリスク	執行役員 SCM統括部長	継続	—
⑥ 情報漏洩・サイバーセキュリティに関するリスク	副社長執行役員 CTO*	継続	—
⑦ 気候変動・環境に関するリスク	副社長執行役員 CTO*	継続	—
⑧ 人権に関するリスク	執行役員 人事・法務統括部長 CHRO	継続	—
⑨ 人財確保・労務に関するリスク	執行役員 人事・法務統括部長 CHRO	変更	タイトルを「人財・労務に関するリスク」から「人財確保・労務に関するリスク」に変更
⑩ 資金調達に関するリスク	執行役員 財務統括部長 CFO	継続	—
⑪ のれんや固定資産の減損損失に関するリスク	執行役員 財務統括部長 CFO	継続	—
⑫ 知的財産に関するリスク	副社長執行役員 研究開発統括部長 CTO*	継続	—
⑬ コンプライアンスに関するリスク	執行役員 人事・法務統括部長 CHRO	継続	—
⑭ グループ経営体制の整備に関するリスク	執行役員 経営戦略統括部長 CSO	継続	—

※副社長執行役員 CTOは2025年6月25日の株主総会后、取締役就任

リスクマップ



コンプライアンスの徹底

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

当社では、「経営リスク委員会」傘下の「コンプライアンス部会」にて「J-オイルミルズ行動規範」の有効性の見直しを定期的に行い、行動規範に沿った行動がなされているか確認するとともに行動や意識の啓発、改善を行っています。

「コンプライアンス部会」には、各コーポレート部門の責任者などと労働組合の代表者が参加し、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進しています。

コンプライアンス違反が認められた場合においては、違反の発生状況を把握し、発生職場に対し原因の究明と再発防止策の報告を求めるとともに、報告内容について評価を行い、有効性を確認の上、類似職場を含めた対策を行っています。

また、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制度（ヘルプライン相談窓口）を設置しています。窓口は社内外に設け、通報の際は匿名でも受け付け可能にし、通報者の保護も行っています。社内研修や社内啓発などで、内部通報制度の周知と利用促進を図り、従業員が安心して利用できる環境を整備していきます。

2024年度の主な取り組み

- 内部通報制度（ヘルプライン相談窓口）の体制強化と周知促進
- コンプライアンス研修の実施
- コンプライアンスに関するeラーニングの実施（回答者1,252人）
- コンプライアンス強化月間の実施（トップメッセージの発信）
- コンプライアンス部会の運営・課題共有と改善策の検討など

内部通報・相談件数

(件)

2022年度	2023年度	2024年度
15	13	9

ステークホルダーとの対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、ステークホルダーの皆さまの声を経営に適切に反映することは重要な経営課題の一つであると認識しています。

生活者・顧客、従業員、取引先、株主・投資家、地域社会、NPO・NGO、アカデミアなど、多様な皆さまとの情

報共有を通じて、相互理解の深化と信頼関係の構築に努めています。特に、ESG視点を踏まえた戦略の策定や、グローバルな社会課題への対応においては、皆さまとの協働が不可欠です。今後も対話を通じて社会からの期待や要請に応え、より発展的な取り組みを推進することで、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。



経営メンバーと従業員との対話会の様子



2025年3月期 通期決算説明会の様子



親子料理イベントの様子

ステークホルダー	主な期待・要請	対話方法の一例
生活者・顧客	食の安全安心 コンプライアンス(法令遵守) 信頼関係の構築 顧客満足の追求	<ul style="list-style-type: none"> ・お客さま相談室でのご意見やお問い合わせの受け付け ・公式SNSを通じた情報発信と交流 ・日々の営業活動・お取引 ・ソリューション提案 ・企業調査アンケートへの対応
従業員	働きやすい職場環境の確保 挑戦・成長機会の提供 DE&Iの促進 健康経営の推進 労働安全衛生 コンプライアンス(法令遵守)	<ul style="list-style-type: none"> ・各種制度の充実 ・各種従業員研修の実施 ・キャリア・デベロップメント・プログラムの実施 ・経営メンバーとの直接対話(「Joy for Life® ダイニング」など) ・内部通報制度(ヘルプライン相談窓口)の設置 ・産業医や外部カウンセラーとの面談・相談体制の構築 ・社内ポータルでの情報発信と交流 ・エンゲージメントサーベイの実施 ・労働組合との意見交換や対話会の実施
取引先	食の安全安心 持続可能なサプライチェーンの構築 公平・公正な取引	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナブル調達方針・調達基準に関する説明や意見交換 ・原料原産地における生産者との意見交換 ・ESG関連コミュニケーション: 2024年度42件 ・SAQ*とヒアリングの実施
株主・投資家	適時適切な情報開示 対話 企業価値の向上 適切な利益還元	<ul style="list-style-type: none"> ・定時株主総会の実施 ・決算説明会の実施: 2024年度4回 ・機関投資家、アナリストとの個別ミーティングの実施: 2024年度22回
地域社会	地域社会への貢献と協働 食育活動 環境課題解決への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・工場が隣接する地域のボランティア(清掃活動など) ・地域イベントへの協賛 ・地域活動の支援、社会貢献活動 ・子どもたちへの食育体験イベントの開催 ・環境保全活動への寄付
NPO・NGOなど	グローバルな情報収集 知見の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・社外有識者、NGO・NPO、業界団体との交流
アカデミア	技術・知見・人財の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・共同研究 ・寄付講座など

* グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)により作成された各業界共通の「CSR調達 セルフ・アセスメント・質問票」。国際的規範に基づき、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止の4分野に関わる10原則を反映した設問で構成されている。