

マテリアリティ

社会、地球環境などのサステナビリティ課題への関心がますます高まり、事業を取り巻く外部環境も日々変化するなか、気候変動や人権など社会環境課題に対応したサステナビリティ戦略(マテリアリティ特定)の重要性が高まっています。

当社は、2022年に第六期中期経営計画(以下 第六期中計)の見直しを行い、2021年～2024年の4か年の計画を2年延長し、6か年の計画へと延長しました。これにより、当社のマテリアリティに紐づく目標の達成年と第六期中計の最終年度に齟齬が生じたこと、また、マテリアリティ特定プロセスが不明瞭であるとの各ステークホルダーからのご指摘を受けたことを受け、マテリアリティの見直しを行っています。

マテリアリティに関するこれまでの活動

2018 社内の各部門が1年かけて議論を重ね、課題の分析には外部の機関にも協力をいただき、当社が特に優先して取り組むべき課題案を絞り込んでいきました。

マテリアリティの詳細な特定プロセスについてはWEBサイトをご覧ください。
マテリアリティに関するこれまでの活動
<https://www.j-oil.com/sustainability/materiality/process.html>

2019 2019年5月の取締役会でマテリアリティを決定し、2020年2月の執行役員が参加する事業計画検討会にて事業計画との統合を開始しました。

2020 事業計画と各部門の活動にマテリアリティを統合し、各課題について責任者を決定しました。また各マテリアリティに紐づく活動内容について目標を定め、目標に対する取り組み、活動状況や各課題を議論しました。

マテリアリティに紐づく活動を目標化



2021 新たな企業理念体系の制定にともない、企業理念体系と、目指すべき未来を示した「Joy for Life® Map」に照らし合わせ、マテリアリティの見直しを実施しました。関連部門と議論を行い、当社が大切にしたい想いや社会課題の解決に対する各部門の活動などを新たに融合させ、経営会議での承認を経て、新たなマテリアリティを特定しました。

- 2019年度に特定したマテリアリティ: 社会と地球への貢献(食の安心・安全など)
- 2021年度の見直し後のマテリアリティ: 環境負荷の抑制(資源・耕作地の持続可能性担保など)

2022 第六期中計の見直しを受け、再度マテリアリティの見直しを開始しました。

2023年のマテリアリティ見直しに向けた取り組み

課題

- 気候変動や人権など社会環境課題に対応したサステナビリティ戦略(マテリアリティ特定)の重要性の高まり
- 第六期中計の見直し(目標年2年延長)により、現マテリアリティ目標年(2024年)との齟齬が発生

STEP 1 社会課題の把握・整理

- グローバルな社会課題、各ESG評価機関の要請・ガイドライン、ベンチマーク企業のマテリアリティ、当社の企業理念体系・過去マテリアリティなどから社会課題を抽出
- マテリアリティ項目候補としてリスト化(ロングリスト100項目)

STEP 2 社会課題の集約・マテリアリティ候補の影響度評価

- 企業理念体系・中期経営計画・事業との関連や財務および非財務などの当社への影響度を特定するため、社内外のステークホルダーへのアンケートと、当社経営陣にインタビュー
- アンケート・インタビューの結果をマテリアリティ項目候補リストにスコアリングし反映
- 重要視すべき評価指標やステークホルダー種別毎のアンケート回答数などを勘案し、各種ガイドラインやステークホルダーからの意見をもとにウェイトを調整し、ステークホルダーへの影響と当社への影響を分析し、マテリアリティマップを作成

STEP 3 マテリアリティの再定義とマテリアリティ候補の整理

- 38項目まで絞りこまれたマテリアリティを「ステークホルダーが考える重要な取り組み」と「当社が考える重要な取り組み」の2軸でマテリアリティ分析(重要度評価)を行い、マテリアリティマップを作成

当社にとってのマテリアリティとは(再定義)

社会課題(ESG課題)の解決に向けて、当社が持続的な成長のなかで利益を追求し、企業価値を向上するため優先的な対応を必要とする課題

重要度評価のイメージ

STEP 4 経営陣による妥当性の検証とマテリアリティの特定

- マテリアリティ候補15項目の妥当性を取締役が討議し、経営会議での審議を重ね最終的に4つのマテリアリティを特定
- 経営会議で決議後、取締役会への報告・承認

事業戦略に関わるマテリアリティ	<ul style="list-style-type: none"> • 食の安定供給による持続可能な社会の実現 • 食の安全安心を通じ全ての人のウェルビーイングへ貢献
事業基盤に関わるマテリアリティ	<ul style="list-style-type: none"> • 多様性の尊重と従業員の働きがい向上 • コーポレートガバナンスの強化

今後

サブマテリアリティの整理とゴールイメージ、KPIの設定

- マテリアリティの各領域に紐づくサブマテリアリティの整理
- 見直し後のマテリアリティに基づくゴールイメージとKPI設定
- 新KPI進捗管理～PDCAサイクル開始

サステナビリティ推進

食を取り巻く環境は、気候変動、資源の枯渇、フードロス、健康課題、サプライチェーンでの人権課題など、非常に広範で多岐にわたる課題を抱えています。当社グループは「Joy for Life® -食で未来によるこびを-」を目指すべき未来として掲げ、「おいしさ×環境×低負荷」で人々と社会と環境へのよろこびを創出します。植物の恵みを活用した新たな価値の提供により、社会課題の解決を目指し、サステナブルな社会の実現に貢献します。

サステナビリティ推進体制の強化

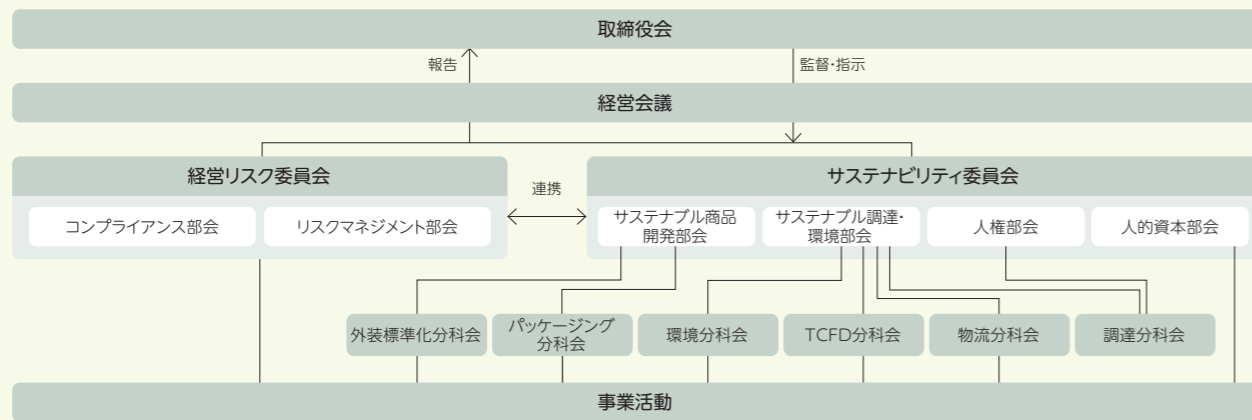
当社は、ESG(環境、社会、ガバナンス)を企業価値の評価指標と捉え、企業の長期戦略、成長投資と連動したESG経営とサステナビリティに関する取り組みを積極的に推進しています。

2020年度から取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、全社横断的にサステナビリティの推進に取り組んでいます。2023年4月からは「サステナブル調達・環境部会」の傘下に「物流分科会」を新設し、「2024年問題」を物流部門だけでなく全社課題として捉え、持続可能な物流の実

現に向けて、納品リードタイムの延長に向けた準備やドライバーへの付帯作業および長時間待機の実態把握と改善活動に着手しました。

また、持続的な企業価値向上には、企業活動の基盤となる「人的資本」への取り組みが重要であると考え、2023年7月からサステナビリティ委員会に「人的資本部会」を新設しました。今後も本委員会の取り組みを社内外に発信するとともにステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、社会課題の解決による企業価値の向上を目指します。

サステナビリティ推進体制図 (2023年7月時点)



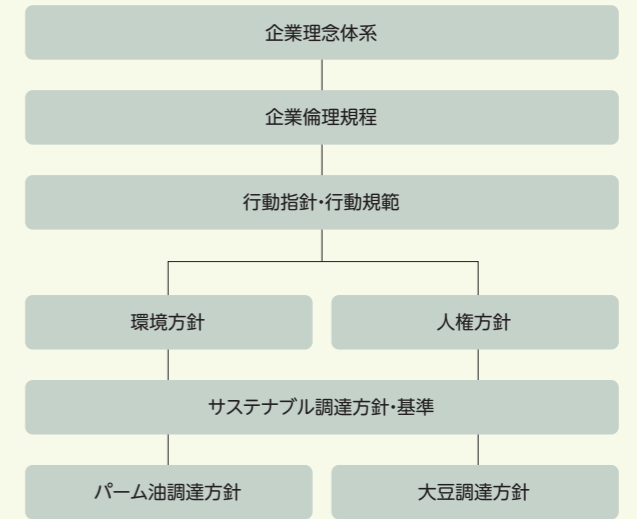
サステナビリティに関わる体制と役割

体制	役割	メンバー
取締役会	サステナビリティの課題に対してサステナビリティ委員会から年4回報告を受け、取り組みへの指示、監督を行う	取締役
経営会議	サステナビリティの課題に対してサステナビリティ委員会から年4回報告を受け、取り組みへの指示、監督を行う	取締役執行役員、経営会議主務者、取締役社長の指名する業務執行責任者
サステナビリティ委員会	サステナビリティの課題への対応を行い、年4回、経営会議、取締役会に報告	委員長: 取締役常務執行役員CTO 副委員長: 取締役専務執行役員COO メンバー: 各部会・分科会の担当役員、会長、副会長、オブザーバー、事務局ほか

サステナビリティ関連方針の策定

当社は、サステナビリティを推進するための指針として、関連する法令や国際規範などにに基づきサステナビリティに関連する各種方針を制定しています。方針の内容は、社会の状況などにより適宜見直しを行っています。

- 環境方針 http://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_environment_3.pdf
- 人権方針 http://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_human_rights.pdf
- サステナブル調達方針・調達基準 http://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_csr_procurement_rev.pdf
- パーム油調達方針 http://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_palm_oil_rev.pdf
- 大豆調達方針 http://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_soy_rev.pdf



サステナビリティ委員会の取り組み

	2022年度の主な活動成果	2023年度の主な活動目標
環境	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減 Scope1,2排出量2%削減(対前年度比) Scope3排出量削減目標設定の検討 インテナルカーボンプライシング(以下 ICP)制度を導入 水使用量削減 市水・工業用水使用量10%削減(2019年度比)し、2030年度目標を達成 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減 Scope1,2排出量 原単位1%削減(対前年度比) Scope3排出量削減目標の設定(継続) ICP制度の浸透および環境投資促進 水使用量削減 市水・工業用水使用量30%削減(2019年度比)の新たな目標を設定
TCFD	<ul style="list-style-type: none"> 特定したリスクの深掘りおよび定量化 財務影響評価の開示拡充 (TCFDガイダンス3.0事例集への掲載) 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までの開示ストーリー、ロードマップの検討 投資家との対話:TCFDコンソーシアムラウンドテーブル出席
調達	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ条項を含む契約締結の推進 サプライヤーへのSAQ依頼 「大豆調達方針」の策定、責任ある大豆に関する円卓会議(RTRS)加入 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ条項を含む契約締結の推進(継続) サステナビリティ関連方針・同意書の英文化と海外サプライヤーとの上記契約締結の推進 パーム農園までのトレース率の向上
商品開発	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル商品開発テーマの進捗管理体制構築 コーポレートサイトを活用した情報発信 「スマートグリーンパック®」[Violife(ビオライフ)] 「低負荷」価値実現のための環境基準の社内浸透とチェック運用実施確認、対象範囲の拡充 外装表示ガイドラインの制定と運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル商品開発テーマの進捗管理 サステナブル商品開発テーマの対外発信 「低負荷」価値実現のための環境基準の社内浸透と運用対象の拡大
人権	<ul style="list-style-type: none"> 人権研修、コンプライアンス啓発、サーベイ実施 外国人技能実習生に関する請負先ヒアリング DE&I:女性経営塾開催、LGBTQ基礎知識の社内向け情報発信 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの実施 ガイドラインに基づくギャップ分析 課題・不足事項の整理と優先順位付け 社外向け苦情処理メカニズムの検討など

人権の尊重

推進体制

当社は、「サステナビリティ委員会」傘下に設置する「人権部会」および「経営リスク委員会」傘下に設置する「コンプライアンス部会」において、人権尊重の取り組みを推進しています。「サステナビリティ委員会」および「経営リスク委員会」はその活動内容を定期的に経営会議、取締役会へ報告し、経営会議、取締役会はその活動の監督、指示機能を有しています。当社は2020年に「J-オイルミルズグループ人権方針」を定め、これまでも人権尊重への取り組みを行ってまいりましたが、企

業による人権対応に対する社会的な要請の高まりや、当社グループにとっての人権に関するリスクの重要性、顕在化した際の影響などを考慮し、2022年度より「人権に関するリスク」を経営リスクとして明確化し、経営リスク委員会において重点的に管理しています。

当社のサステナビリティ推進体制図についてはP38をご参照ください。

参照 サステナビリティ推進体制の強化 P38

人権方針

人権尊重は全ての事業活動の前提です。当社は企業理念体系を具現化するための行動のよりどころとなる「J-オイルミルズ行動指針・行動規範」において人権尊重を定めています。さらに、国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「人権方針」を策定しています。本方針の適用範囲は、当社グループの全役員、従業員ならびにサプライヤーの皆さまを含むビジネスパートナーです。また、サプライチャー

ンにおける人権については、「サステナブル調達方針・基準」を策定し、当社グループとともにサプライヤーの皆さまに順守いただきたい指針として周知しています。

当社のサステナビリティ関連方針についてはP39をご参照ください。

参照 サステナビリティ関連方針の策定 P39

人権教育

当社は「J-オイルミルズグループ人権方針」に則り、人権尊重への理解浸透を目的に社内研修を実施しています。2022年度は、国内外の当社グループ全従業員を対象に人権e-ラーニングを実施しました。また、SDGs e-ラーニングも実施

し、人権をはじめとする社会課題の解決に向けて、当社事業活動への落とし込みや従業員が自分ごと化できるよう当事者意識の醸成に努めています。

SDGs e-ラーニング

9割以上がSDGsが重要であり取り組んだ方がいいと回答

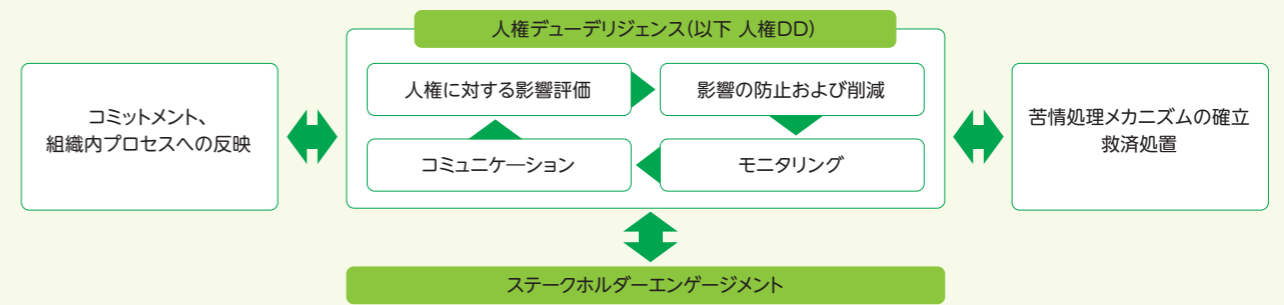
受講期間	2023年1月～2月
対象者	J-オイルミルズグループ全従業員(海外含む)
手法とテーマ	動画視聴 テーマ「SDGsに関する社会の潮流」「ESGの基礎知識」「企業に求められる役割」 理解度テスト全8問
受講率	91%
感想	<ul style="list-style-type: none"> SDGsについて触れる機会が増えているため、知識を高める良い機会になった 今後も定期的にサステナビリティに関する研修を開催してほしい 研修を通じて、当社でもよりSDGsに基づいた取り組みをしていけたらいいと思った 身近な例や他社事例をもっと知りたい 現在の当社の取り組み状況と今後の具体的な施策をしっかりと理解したいと思った

人権 e-ラーニング

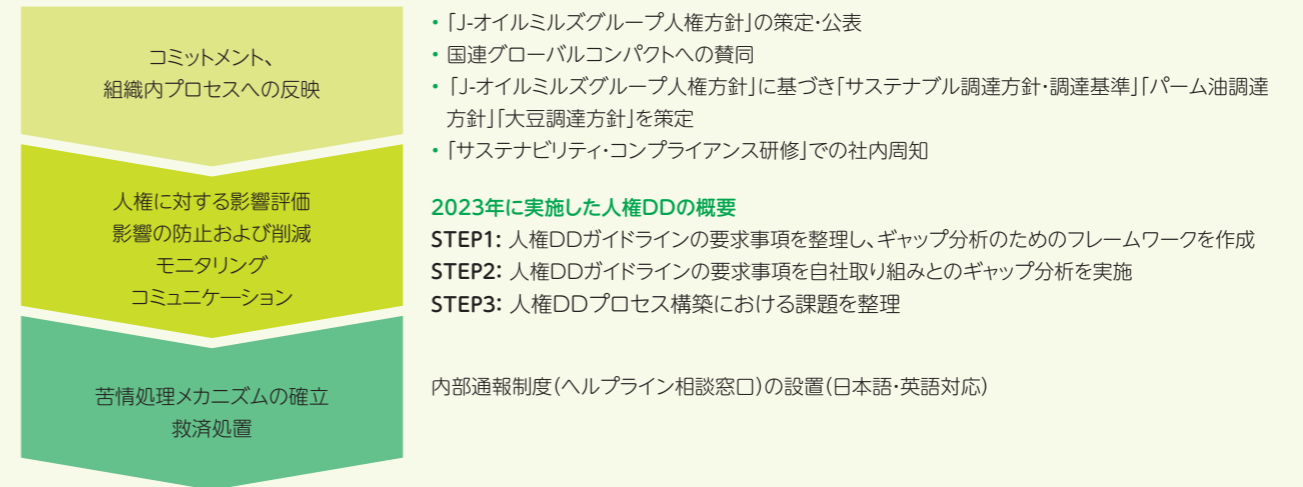
9割以上が理解でき、役に立ったと回答

受講期間	2023年3月～5月
対象者	J-オイルミルズグループ全従業員(海外含む)
手法とテーマ	動画視聴 テーマ「J-オイルミルズグループの人権の取り組み」「ビジネスと人権」 理解度テスト全8問
受講率	97%
感想	<ul style="list-style-type: none"> 人権についての知識を高められて有意義。従業員の働きやすさにも直結する内容だと思うので、企業として人権尊重をさらに強化していただきたい 「空気」的な人権であれば企業・従業員の活動でも、ときどき意識する仕掛けが必要ではと思った 大きな一歩を感じる。こういったところから日本のシステムで働く各外国人/宗教の息苦しさなどにも改善が行き届けばいいと思った

人権尊重の取り組み全体像



当社の取り組み



人権DDプロセス構築における主な課題と今後の対応

「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」に基づき人権DDプロセス構築における課題、ステークホルダーを特定し、当社の現状と検討事項を整理しました。今後、課題の緊急度と重要度による優先順位付けを行い、対応策を決定し取り組みを進めていきます。

	取り組み事項	ステークホルダー	主な課題認識	対応策
人権DD	影響評価におけるステークホルダーとの対話	従業員	従業員への直接的なアプローチによる影響評価ができていない	従業員に対する人権影響評価の実施
		海外グループ会社	海外法人においては、在マレーシア法人は調査未実施。すでに調査済みの在タイ法人と同様に、状況の把握が必要	在マレーシア法人の実態把握に向けた調査を開始する
	継続的な影響評価のための仕組みづくり	サプライヤー	2022年度に取引先に対して実施したSAQの分析結果に基づくサプライヤーへの対応(改善要請、モニタリングなど)	サプライヤーへのフィードバックとエンゲージメント(サプライヤーとの対話の実施)
	脆弱な立場にあるステークホルダーへの対応	外国人技能実習生	請負会社へのヒアリングは実施しているが、実際に影響を受ける外国人技能実習生と直接対話することが望ましい	外国人技能実習生との直接対話
	新たな事業活動を行おうとしたりまたは新たな取引関係に入ろうとする場合の影響評価	サプライヤー	新規取引の判断軸にESGの観点が含まれていない	新規の取引先評価に人権を含めたESGの観点を追加
救済処置	人権DDの実効性評価	全てのステークホルダー	課題が改善しているかをチェックするモニタリング機能の構築	あるべき姿を定め、定性・定量的指標を設け、実効性評価の仕組みづくり
			継続的な情報開示の拡充	人権に係る開示の充実を図ることが望ましい
	苦情処理メカニズムの確立	海外グループ会社	海外グループ会社の相談窓口の周知が十分であるか実態の確認	海外グループ会社に対して、相談窓口(社内および社外)の利用に関する啓発活動を強化する
外部ステークホルダー		外部ステークホルダーがアクセスできる相談窓口の設置と体制整備	相談窓口の外部機関候補の選定および救済に向けた意思決定プロセス、責任者を明確にするなど救済措置の体制整備	

サプライチェーンマネジメント

当社グループは、国内にとどまらず、国外に広がるサプライチェーンの各過程において、多くのステークホルダーの皆さまと関わりを持ちながら、「おいしさ×環境×低負荷」で人々と、社会、環境へのよこびを創出することで持続可能なよりよい社会を目指しています。サプライチェーン全体における環境や人権への配慮、品質と安全性の確保は企業としての当然の責務となりつつあり、トレーサビリティの向上も重要となっています。当社は社会・環境課題に向き合い、取り組みの指標としての各種方針の整備や、サプライチェーンの適切なマネジメントのための体制整備に取り組んでいます。

持続可能な原料調達

自然の恵みから製品を生み出し、お客さま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、重要な課題の一つです。気候変動、生物多様性、水資源、人権や労働安全衛生、地政学リスクなど、原料調達を取り巻く社会的課題は多岐にわたります。こうした世界情勢は、原料価格にも大きな影響を与えており、当社は供給に加え価格面でも難しいかじ取りを迫られています。私たちの生活に欠かせない「あぶら」の安定供給は当社の責務です。製品の安全性や品質の確保に加えて、サプライチェーン全体で、関係者とともに着実な取り組みを積み重ね、環境や人権に配慮した調達を行うことが重要です。自然の恵みから可能性を引き出し、人に真摯に寄り添い貢献するために食を支え続けます。

持続可能なパーム油の調達を目指して

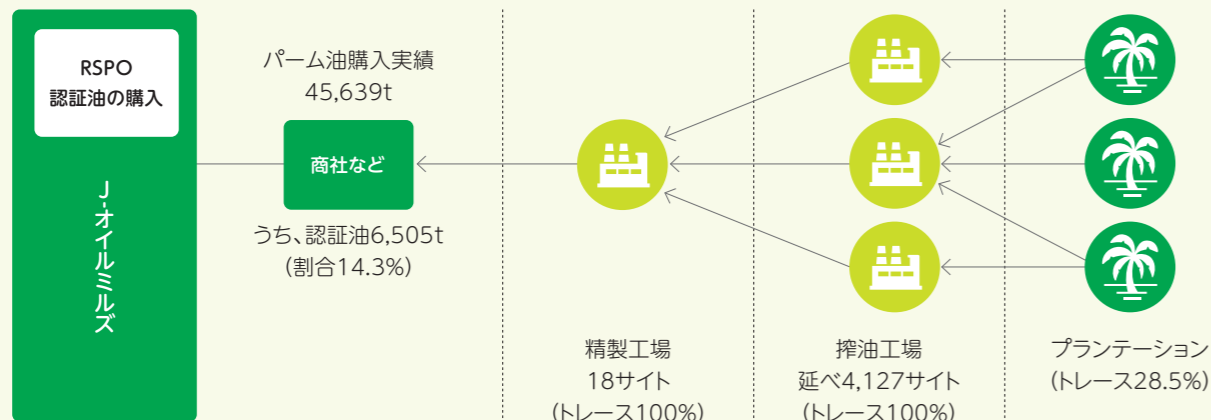
アブラヤシから搾油されるパーム油は、私たちの生活において幅広く利用されています。近年、その生産過程において、森林破壊、それにともなう生物多様性の消失、労働者の人権問題など、多面的な課題の存在が指摘されています。これらの社会課題と大きく関わるパーム油について、当社は責任ある調達を実行するため、2011年に持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)に加盟し、増え続けるお客さまからのRSPO認証パーム油のニーズに応えるため、サプライチェーン個々の認証を随時追加取得し、拡大しています。また2020年には、「パーム油調達方針」を定め、持続可能なパーム油調達に取り組み社会・環境課題の解決を目指しています。



パーム油調達方針
https://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_palm_oil_rev.pdf



パーム油サプライヤートレーサビリティ調査 2022年実績



※集計期間:1月~12月(当社購入実績)

持続可能な大豆の調達を目指して

大豆は当社の事業活動を支える重要な原料の一つです。食用用途に加え、バイオディーゼル燃料、家畜の飼料など食用以外の用途でも広く利用されており、国際的な大豆への需要は増加の一途をたどっています。その一方で、大豆の生産活動によって引き起こされる可能性がある森林破壊などの環境問題、先住民、労働者の人権侵害などといった社会問題の存在が指摘されています。当社はそうした社会・環境課題を認識し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めるなかで、環境や人権に配慮した大豆の調達を行うため、2022年8月に「大豆調達方針」を定め、責任ある大豆に関する円卓会議(RTRS*)に加盟し、同年10月には、RTRSの年次総会に参加したほか、欧州におけるサステナビリティ原料輸入の立法化に向けた動向などを確認しました。

*RTRS: Round Table on Responsible Soy Association (責任ある大豆に関する円卓会議)2006年にスイスのチューリッヒで設立された責任ある大豆の生産、取引、利用の拡大を促進する非営利団体です。

サプライヤーの皆さまとの協働

持続可能な調達の実効性を高めるためにはサプライヤーの皆さまとの協働が重要です。当社は「サステナブル調達方針・基準」を定め、自社だけでなくサプライヤーの皆さまに順守をお願いするとともに、2022年度より国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが作成した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(GCNJ共通SAQ)を用いて、原料・資材のサプライヤーへ調査を実施し、サステナビリティへの取り組み状況を確認しています。この質問表は、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ます。

- ・調査対象: 原料・資材調達先
- ・調査対象企業カバー率: 原料・資材調達金額の約80%

SAQ得点率・評価	サプライヤー	フィードバック・改善アクション
A評価 得点率70%以上	80.4%	<ul style="list-style-type: none"> ・分析結果に基づきサプライヤーと対話を実施 ・必要に応じてヒアリング、面談実施
B評価 回答率40-70%未満	17.4%	
C評価 得点率40%未満	2.2%	
回答計	100%	

サプライチェーンマネジメント改革

サプライチェーンマネジメント改革については、構造改革の取り組みP26-27をご参照ください。サプライチェーンマネジメントに関して、大きく2つの課題解決に取り組んでいます。一つは、棚卸資産の圧縮、もう一つは、物流に関する課題です。



大豆油調達方針
https://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_soy_rev.pdf



参照

構造改革の取り組み P26-27

環境負荷の抑制

当社グループは、自然の恵みを活かした事業を営み、「おいしさ×健康×低負荷」で人々と社会と環境へのよろこびを創出することをビジョンとして掲げ、喫緊の課題である気候変動への具体的な対策として環境負荷の抑制を重要な経営課題として認識しています。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に継続的に取り組み、バリューチェーン全体での地球環境負荷を減らし、循環型社会の実現へ貢献していきます。

温室効果ガス(GHG)削減の取り組み

当社は、2030年度までにCO₂排出量を2013年度対比で50%削減(Scope 1, 2)、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ています。また、購入する原材料や商品の製造に関するCO₂排出量など、サプライヤーと連携し、サプライチェーン全体(Scope 3)での削減も目指します。Scope 3については、調達、物流、製造などの関連各部署と連携したプロジェクトチームを編成し、排出量の多いカテゴリ1やカテゴリ4について算定精度の向上を図り、削減方法を検討しています。

当社は2022年度より、役員の個人別業績目標へESG指標を組み入れました。組み入れるESG指標の一つにCO₂排出量削減などの気候変動対応を設定しています。役員報酬とESG指標を連動させたインセンティブの導入により、役員の気候変動対策への取り組み意識を強め、ESG経営を推進いたします。

2023年4月より、インターナルカーボンプライシング(以下 ICP)制度を導入しました。今後もカーボンニュートラルにつながる動きを加速するとともに、地球温暖化や気候変動、原料の生産量や作柄へ影響する重要な課題として温室効果ガスの排出量削減に積極的に取り組んでいきます。

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、容器包装に関する指針のもと、かねてより主要包装・容器に使用するプラスチックなどの削減や軽量化に積極的に取り組んでいます。容器・素材メーカーとの協働で軽量化の取り組みを進め、家庭用油脂の主力商品の容器として使われているエコボトル(ポリボトル)は、2002年以前と比較して26.2%減量化しています。また同

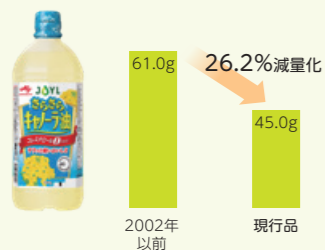
ICP制度概要

対象:
CO₂削減効果を図る投資

適用範囲、方法:
対象となる投資計画によるCO₂削減量に対し、社内炭素価格を適用し、投資判断の参考とする。

社内炭素価格:
4,000円/t-CO₂(導入時)

プラスチック軽量化の取り組み
1,000g エコボトル ボトル重量推移



じく主力商品の容器であるUDエコペット(ペットボトル)は、2007年以前と比較して20.0%減量化しています。

2021年8月には紙パックを採用した環境配慮型商品「スマートグリーンパック®」をキャノーラ油とごま油で発売しました。「スマートグリーンパック®」は、同容量帯容器と比較し、約60%のプラスチック使用量を削減し、CO₂排出量についても約26%の削減を見込んでいます(当社計算)。また、使用した後は小さく折りたたんで捨てられるため、ごみ容積の削減にも貢献します。現在ラインナップは7品目9品種まで拡大しています。

また当社は2022年5月に2030年度「プラスチック廃棄ゼロ」目標を策定しました。2021年、当社はプラスチックの廃棄量を2030年までに2000年度比で25%削減する目標を定め、達成に向けさまざまな取り組みを実施してきましたが、プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律の施行にともない、海的环境汚染や気候変動の原因となるプラスチックごみの削減に向けて、これまで以上に取り組みを進める必要があると考え、目標を上方修正しました。目標達成に向けて、サステナビリティ委員会配下の「パッケージング分科会」が中心となり、紙パックを採用した環境配慮型商品「スマートグリーンパック®」シリーズの拡充やバイオマス樹脂の採用、廃プラスチックの再利用や再生樹脂の活用をはじめ、企業間連携による再生技術開発の推進などを通じて、環境に配慮した開発・販売などへの取り組みを進めていきます。

今後もプラスチックの使用・廃棄量を段階的に削減し、環境負荷の低減に取り組んでいきます。



2030年度「プラスチック廃棄ゼロ」目標に向けたロードマップ

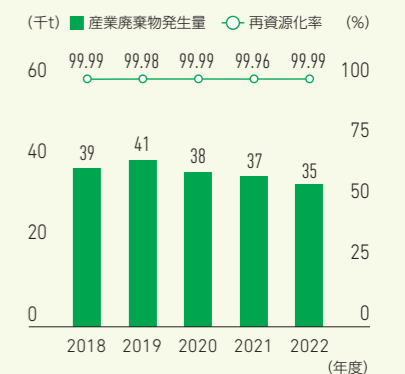
年度	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
リデュース	紙化の推進									
	軽量化、薄肉化									
	非石化材の採用(バイオ材・再生材)									
リサイクル				非石化材の採用(バイオ材・再生材)						
	社外連携/再生技術の採用:検討			採用						

資源利用効率の最大化(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、毎年ゼロエミッション*を実践しています。2022年度も廃棄物の有価物化を推進し、生産部門での再資源化率は目標の99.9%以上を維持・継続しています。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。さらに化石燃料由来のプラスチックの削減に努めるほか、非生産部門においても廃棄物に関するe-ラーニングや環境セミナーなどを実施し、全社を挙げて資源利用効率の最大化に取り組んでいきます。

*当社では、ゼロエミッションを工場・事業所から発生する産業廃棄物について、単純焼却・埋立処分を行わないこと(再資源化率99.9%以上)と定義しています

生産部門での再資源化率



TOPICS

当社工場に太陽光パネルを導入

当社の倉敷工場(現製油/パートナーズジャパン株式会社倉敷工場)では、2023年4月より、建屋の屋上部分の一部に太陽光パネル約700枚を設置しました。これにより、年間約30万kwhをCO₂フリー電力に転換し、年間約160トンのCO₂排出量低減を見込んでいます。

本件は環境省の「ストレージパリティの達成に向けた太陽光発電設備などの価格低減促進事業*」として採択されました。



*二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金(ストレージパリティの達成に向けた太陽光発電設備等の価格低減促進事業) 環境省ウェブサイト「報道発表資料」 <https://www.env.go.jp/press/110821.html>

TOPICS

「スマートグリーンパック®」第47回木下賞 改善合理化部門を受賞

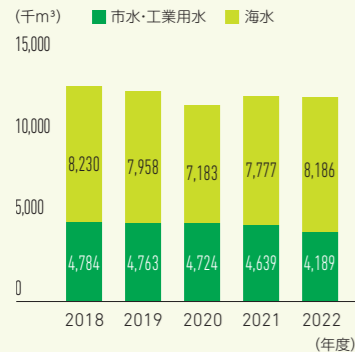
「スマートグリーンパック®」シリーズのためにTOPPAN株式会社と共同開発した「液だれ防止機能キャップ」が評価され、第47回木下賞 改善合理化部門を受賞しました。

今回受賞した「スマートグリーンパック®」シリーズ独自の「液だれ防止機能キャップ」は、食用油向けの紙容器において課題であった口栓からの油だれに対し、口栓の注出部を液だれに有効なカール形状にすることで、内容物の「液だれ防止」を実現。

また、用途に応じて注ぐ量を変えることができる可変性と、ヒンジ構造による利便性を付与したことで、さらなるユーザビリティの向上を実現しました。



総取水量の推移



水リスクの把握・取り組み

水は、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、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。当社の工場は蒸気や冷却用媒体として多くの水を使用しています。当社では、市水・工業用水(淡水)使用量を2030年度には10%削減する目標を掲げ、効率的な水利用、再利用を促進し、取水量削減に努めました。その結果、2022年度の国内全工場の市水・工業用水(淡水)使用量は、419万トンと、2019年比14%削減を達成いたしました。現在、新たに2030年度までに2019年度比で市水・工業用水(淡水)使用量を30%削減するという目標を設定しています。

また、2021年度より、サステナビリティ委員会傘下の「サステナブル調達・環境部会」とその配下の「環境分科会」において、国内拠点の水リスクの分析を行い、段階的に対策を進めております。今後は、食品企業にとって重要な水リスクを把握し、リスクの排除に努めるとともに、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。

「低負荷」価値の実現に向けた商品設計

当社では、社会や環境の負荷低減に貢献することを目的に、「『低負荷』価値実現のための環境ガイドライン」を策定しています。また、本ガイドラインに基づき、商品の設計・開発段階から当社の企業理念である環境負荷抑制を積極的に取り入れるため、チェックシートを運用しています。

2022年度はチェックシートの運用対象範囲を油脂製品から油脂製品以外へ順次拡大しています。

今後も原料から製造、輸送、消費、廃棄まで一貫して環境の負荷低減を確認することで、持続可能な社会づくりに取り組んでいきます。

食用油メーカーが“食べられない油”に挑む
植物油搾油・酸化制御技術を活かし、持続可能な航空燃料(SAF)に挑戦

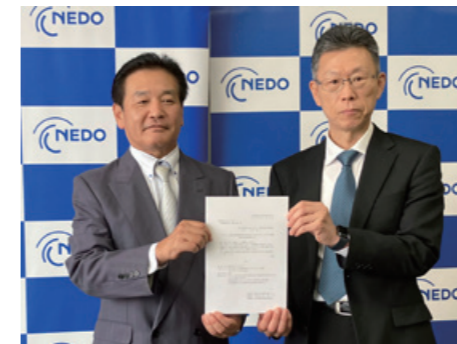
世界的な課題である“持続可能な社会”の実現。航空業界でもCO₂削減に向けて、持続可能な航空燃料(SAF)の安定供給が求められています。

当社では、食用油の製造で培ってきた国内トップ規模の植物油搾油・酸化制御技術を活かし、“食べられない油”の活用にも取り組んでいます。航空燃料(SAF)は非化石由来の原料から製造されますが、その技術プロセス・原料は複数あり、食用作物と競合の少ない原料の確保が課題の一つとなっています。このようななか、油収量効率の高い非可食植物をSAF原料として活用することが期待されています。

出光興産株式会社と当社は、サーキュラーエコノミーの実現に向け、バイオ原料確保によるSAF製造・プラスチックリサイクル・バイオ化学品活用などのバイオマス事業の構築に関する検討に共同で取り組むことを公表しています。

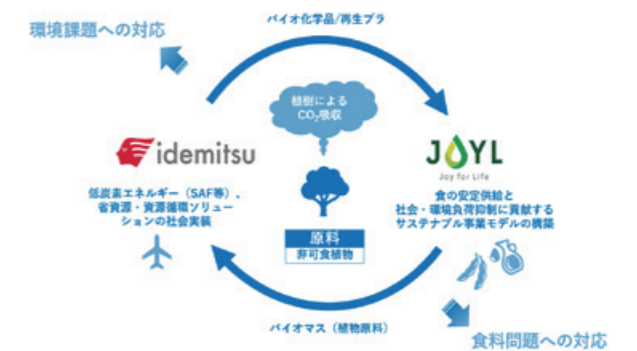
また、当社のSAFの実証研究は国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)公募事業の助成先として採択いただき、国立大学法人琉球大学、特定非営利活動法人亜熱帯バイオマス利用研究センター、沖縄県緑化種苗協同組合と連携して、非可食植物の活用を検討しています。

SAFの原料として「食料と競合しない植物」を活用することは、食料問題の解決への貢献が期待できるため、当社の企業理念体系にもつながります。



NEDO 弓取修二理事(右)と採択通知書を受領した当社取締役常務執行役員CTO 松本英三(左)

出光興産と当社とのサーキュラーエコノミー実現に向けた
バイオマス事業のイメージ



西日本エリアで搾油合併会社「製油パートナーズジャパン」を設立

日清オイリオグループ株式会社(以下「日清オイリオグループ」)と当社は、2023年10月2日に、「製油パートナーズジャパン株式会社」を設立しました。同社は、国内搾油業の国際競争力強化と安定供給を長期にわたって確保する共同運営体制の構築を目指すとともに、AIやIoTの活用によるスマートファクトリー化、脱炭素社会への取り組みなど、環境・社会課題への解決にもつながる「次世代型搾油工場」の構築に向けた取り組みを推進していきます。



製油パートナーズジャパン株式会社の概要

商号	製油パートナーズジャパン株式会社
本店所在地	岡山県倉敷市水島海岸通三丁目2番地
代表者の役職・氏名	代表取締役 川邊 修(日清オイリオグループ) 代表取締役 田中 一伸(J-オイルミルズ)
事業内容	日清オイリオグループおよび当社からの搾油受託事業(原油と油粕の製造)
資本金	100百万円
決算期	3月31日

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への対応

当社は、2020年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース(以下 TCFD)による提言に賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムに参画しています。TCFD提言が推奨する開示項目に沿った情報開示を進めています。

ガバナンス

取締役を委員長とするサステナビリティ委員会の傘下に、CFOを部長とするTCFD分科会を設置し、気候変動によるリスク・機会の分析、対応策の検討を行っております。検討結果は、経営会議、取締役会に報告し、取締役からの意見や助言を反映しています。当社のサステナビリティ推進体制図についてはP38をご参照ください。 [参照](#) サステナビリティ推進体制の強化 P38

戦略

特定した気候変動によるリスクと機会

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捉えており、2℃未満および4℃シナリオについてリスクと機会の分析を行いました。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捉えています。

前提条件

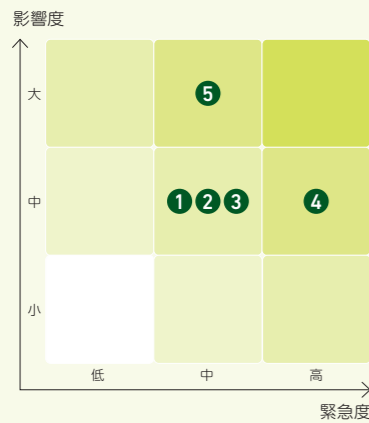
シナリオ	国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)によるRCP8.5(4℃シナリオ)、国際エネルギー機関(IEA)によるNZEシナリオを参照、温暖化が進行した世界、脱炭素の世界を定義しました。
対象期間	現在~2050年
対象範囲	J-オイルミルズグループの全事業

シナリオ分析結果

気候変動の主なリスクと機会について、業績への影響度と緊急度の2軸で評価を実施しました。今後、優先度の高い項目から財務影響評価の拡充と深化を図るとともに、引き続き対応策の検討を行います。

シナリオ分析結果と対応策はWEBサイトをご覧ください。
https://www.j-oil.com/sustainability/environment/climate_change/tcfd.html

リスクマップ



リスク分析

2℃/1.5℃	① CO ₂ 排出規制強化にともなう業績の悪化 ② サステナビリティ重視に変化する生活者ニーズへの対応不足
4℃	③ 環境対応不足による評判低下 ④ 自然災害増加による操業停止、物流網の寸断 ⑤ 気温上昇や異常気象による収穫量減少や品質変化などによる原料の安定確保困難

影響度と緊急度の定義

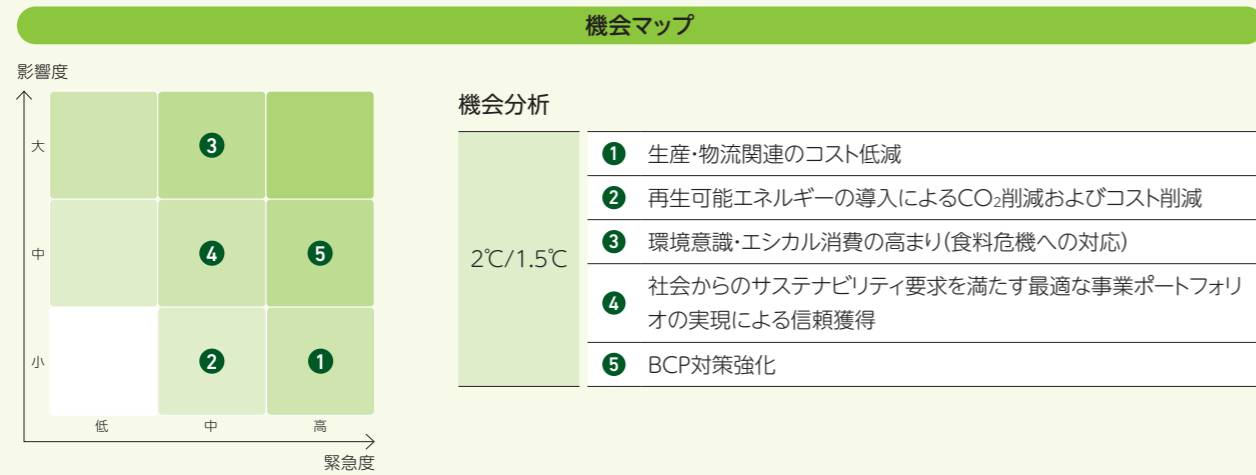
影響度: 大: 業績への影響が大きくなりうるもの(100億円以上)
 中: 業績への影響が大きくなりうるもの(10億円以上100億円未満)
 小: 業績への影響が小さいもの(10億円未満)

緊急度: 高: 1年以内
 中: 5年以内
 低: 5年超

気候変動によるリスク

シナリオ	項目	分類	主なリスク	リスクの説明	影響度	緊急度	既存の取り組み	対応の方向性(目標)
2℃/1.5℃	移行リスク	政策	① CO ₂ 排出規制強化にともなう業績の悪化	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出規制の強化により、排出権取引費用および炭素税負担が増加するリスク(CO₂削減を達成できなかった場合) 気候変動対策の進展・エネルギーミックスの変化にともなう電気代、燃料価格の上昇による支出の増加 再生可能エネルギーに対応する設備投資などの生産関連コストおよび物流関連コストが増加するリスク 	26億円/年 ^{*1}	中	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減目標:2030年度50%削減(2013年度対比)、2050年カーボンニュートラル達成(Scope 1,2) 上記目標の達成に向け、1. CO₂削減のための設備投資を中期的に拡大、対応費用:累計43億円(~2030年、平均5億円/年) 2. インターナルカーボンプライシング(以下 ICP)を2023年4月より導入し、CO₂削減投資の意思決定に活用 3. さらなる省エネと省エネ設備への切り替え、再生可能エネルギーの積極的な利用
		市場	② サステナビリティ重視に変化する生活者ニーズへの対応不足	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ重視の生活者ニーズ(フードロス削減、プラスチック使用量の削減、資源循環など)への対応や製品需要対応の遅れによる売上減少 	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 長持ち油、PBF^{*2}などの低負荷製品の開発・販売 「容器包装に関する指針」に基づき、紙/プラスチックの採用などによるプラスチック削減、植物性プラスチック採用など/バイオマス材利用の取り組み強化 環境に配慮した原料調達、原料のトレーサビリティ向上 	<ul style="list-style-type: none"> Scope3での削減は、排出量が多いカテゴリ1および4について削減方法の検討開始、削減に向けた以下の取り組みを実施 さらなる長持ち油など環境負荷を低減する製品、サービスの開発継続 プラスチック廃棄削減目標:2030年度までにプラスチック廃棄ゼロ化 再生可能資源である紙やバイオマス材などの利用促進 対応費用:7億円/年(バイオマス材など切替費用) 大豆やパーム油の認証制度の活用と自社ルートでのサステナブル調達の推進
		評判	③ 環境対応不足による評判低下	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策の情報開示が不十分なことによる、企業価値や株価の低下、融資停滞、資金調達困難となるリスク 	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 省資源・省エネルギー、CO₂排出量の低減、脱プラスチック、水資源の有効活用などの目標設定および適切な進捗管理と開示 持続可能な原料調達、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 	<ul style="list-style-type: none"> 各種取り組みのさらなる推進と情報開示
4℃	物理リスク	急性	④ 自然災害増加による操業停止、物流網の寸断	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害(海面上昇にともなう高潮、台風、洪水被害など)増加により自社工場が操業停止になることによる損害 自然災害(海面上昇にともなう高潮、台風、洪水被害など)増加によりサプライヤーが操業停止になることによる売上減少 物流網の寸断により自社工場が操業停止になることによる売上減少 倉庫が被災し、欠品が発生することによる売上減少 自然災害による工場資産の破損、流出による復旧コスト増加 	4億円/年 ^{*3}	高	<ul style="list-style-type: none"> 生産拠点の台風・高潮対策の実施 水害リスクを国交省のハザードマップ、およびWRIのAquaduct^{*3}を使用し国内工場の再評価を実施 リスクが高い拠点は各所建屋に防潮板を設置、高潮で想定される水位を算出し高潮対策用の設備更新などの対策を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 主要生産拠点の水害リスク評価を定期的に実施 その他、レジリエンス強化に向けたBCP対策
		慢性	⑤ 気温上昇や異常気象による収穫量減少や品質変化などによる原料の安定確保困難	<ul style="list-style-type: none"> 主要原料^{*4}の耕地面積の減少による調達コスト増加 主要原料の収穫量減少や原料品質の低下への対応コスト増加 穀物相場上昇などによる調達コスト増加 	大	中	<ul style="list-style-type: none"> BCPの対応 当社グループでのリスクマネジメントプロセスのなかで、サプライチェーン全体のBCPを策定 原材料供給の遅延や停止などに備えた適正在庫の確保と管理、重要原材料の複数購買などの施策を推進 物流網停止時は物流会社/物流部門/営業部門で連携し対応方針を決定 	<ul style="list-style-type: none"> 新規品種、新規サプライヤーおよびサプライチェーンの検討 原産地の多角化、高温耐性などの気候変動に対応した種苗の導入 気象変動が原料品質に与える影響調査などを実施 想定される原料品質を考慮した搾油技術の開発

*1 IEA:International Energy Agency (国際エネルギー機関)のNZEシナリオ(Net Zero Emission by 2050 scenario)における先進国の排出権取引価格の予測(2030年):130US\$/t
 *2 PBF:プラントベースフード
 *3 WRI: World Resources Institute (世界資源研究所)が公開している世界の水リスク評価ツールであるAquaductによるリスク評価に基づき損害金額を算出し、年間あたりの損害金額に置換
 *4 主要原料:大豆、菜種



影響度と緊急度の定義

影響度: 大: 業績への影響が大きくなりうるもの(100億円以上)
 中: 業績への影響が大きくなりうるもの(10億円以上100億円未満)
 小: 業績への影響が小さいもの(10億円未満)

緊急度: 高: 1年以内
 中: 5年以内
 低: 5年超

主な気候変動による機会

シナリオ	分類	主な機会	機会の説明	影響度	緊急度	既存の取り組み	対応の方向性(目標)
2°C/ 1.5°C	資源効率	① 生産・物流関連のコスト低減	・省エネ設備への更新や生産工程・拠点最適化による設備稼働コストの低減 ・モーダルシフトや新技術など効率配送による物流費の削減	小	高	・搾油機能の最適化に向けた検討開始 ・モーダルシフトなどの推進(「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 ・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
	エネルギー源	② 再生可能エネルギーの導入によるCO ₂ 削減およびコスト削減	・再生可能エネルギー(太陽光パネル、バイオマスボイラー)の導入推進による排出権取引費用および炭素税負担の削減	小	中	・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	
	市場	③ 環境意識・エシカル消費の高まり(食料危機への対応)	・低炭素商品・サービス・ソリューションの売上拡大 ・環境意識の高まり、エシカル消費の増加、たんばく質危機などによるPBF製品の需要増加による売上拡大	大	中	・長持ち油の開発 ・PBF製品の販売	・さらなる長持ち油や紙パック容器製品など環境負荷を低減する製品、サービスの開発継続 ・PBF製品によりたんばく質危機や食の安定供給に貢献 ・テクスチャー素材による、経時劣化の抑制、食感維持によるフードロス削減
	レジリエンス	④ 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の実現による信頼獲得	・省エネ、再生可能エネルギー活用推進によりサステナビリティに適合する最適な事業ポートフォリオの構築実現にともない、社会からの信頼獲得による売上拡大・株価値向上	中	中	・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	・社会課題の解決につながる製品のさらなる拡大 ・バイオ原料確保によるSAF [®] 製造などのバイオマス事業構築に関する検討 ・非可食油原料樹の植林によるCO ₂ の固定化、植林を起点としたSAFサプライチェーン構築などの検討 ・サステナビリティ情報の開示拡充
		⑤ BCP対策強化	・気候変動による自然災害の激甚化などに備えた安定供給体制の確保による、食品の安定供給を通じた社会貢献、企業価値の向上	中	高	・BCPの対応 ・当社グループでのリスクマネジメントプロセスのなかで、サプライチェーン全体のBCPを策定 ・原材料供給の遅延や停止などに備えた適正在庫の確保と管理、重要原材料の複数購買などの施策を推進	・主要生産拠点の水害リスク評価を定期的実施 ・その他、レジリエンス強化に向けたBCP対策

※SAF: Sustainable Aviation Fuel (持続可能な航空燃料)

リスク管理

当社グループでは、代表取締役社長を委員長とする経営リスク委員会を設置し、年2回、取締役会、経営会議への報告を行っています。経営リスク委員会では、気候変動を含む全社の重要リスクについて短・中期視点で管理し、防止と回避に努めています。

当社事業が気候変動によって受けるリスクと機会については、サステナビリティ推進体制のもと、サステナビリティ委員会とTCFD分科会で、中・長期の視点で管理しています。2022年度は、前年度のシナリオ分析結果を受けて特定され

たリスクと機会の財務影響を定量的に評価、対応策を検討しました。議論された内容は四半期に1回、TCFD分科会が取締役会、経営会議へ報告を行っています。取締役会は、適宜必要な指示あるいは助言を行い、モニタリングを実施しています。

今後も継続的に分析範囲の拡大と深掘りを行い、リスクの最小化と機会の最大化を図り、レジリエンスの強化に取り組めます。

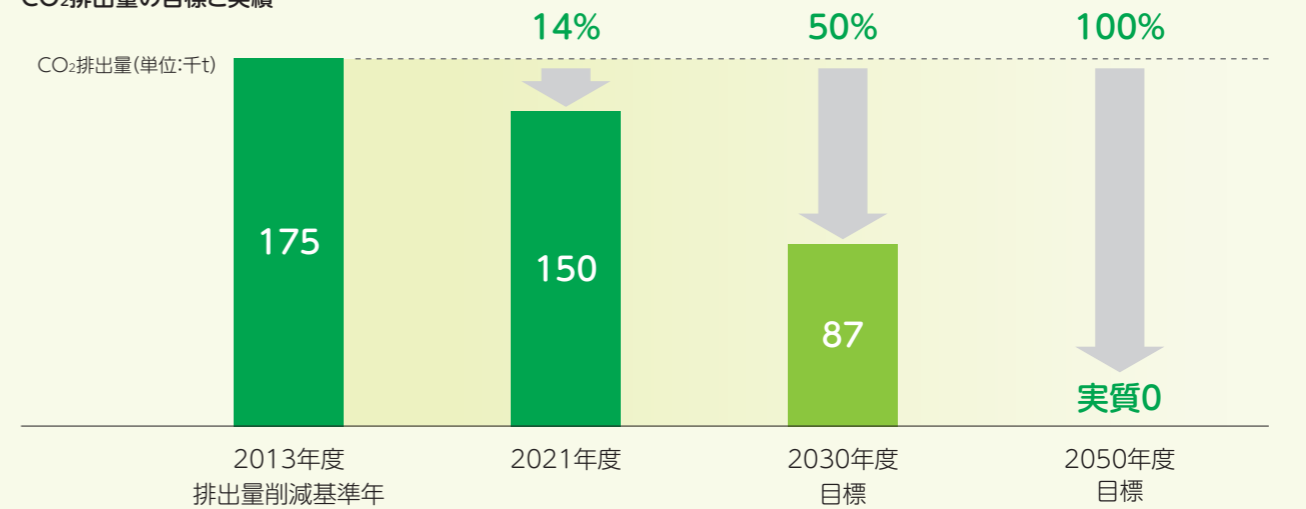
指標と目標

2030年度までにCO₂排出量を2013年度対比で50%削減(Scope1, 2)、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ています。また、購入する原材料や商品の製造に関するCO₂排出量など、サプライヤーと連携し、サプライチェーン全体(Scope3)での削減も目指します。Scope3に

ついては、排出量の多いカテゴリ1やカテゴリ4について算定精度の向上を図り、削減方法を検討してまいります。

2023年4月よりインターナルカーボンプライシング(ICP)を導入し、CO₂削減投資および投資意思決定の促進を図っています。

CO₂排出量の目標と実績



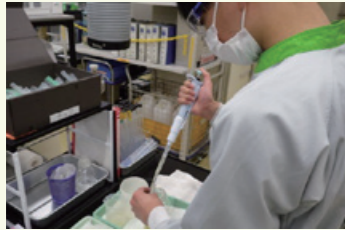
安全と安心の追求と食を通じた健康への貢献

当社グループは、安全安心で高品質な商品・サービスをお客さまへ安定的にお届けするため、従業員一人ひとりがお客さま視点で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ます。お客さまの声を品質や安全性の向上はもちろん、高付加価値な新商品の開発にも活かすことで、さらなるお客さまからの信頼獲得、ブランド力の向上にもつなげていきます。



品質方針

https://www.j-oil.com/sustainability/materials/policy_quality_management_2.pdf



機器による検査



品質管理の様子

食の安全安心

安全安心で高品質な商品・サービスを安定的に供給することは食品企業の使命です。当社では法令を順守するとともに食品の安全性確保を推進するために「品質方針」を定め、全ての生産部門において国際規格ISO9001・ISO22000認証を取得しています。また、ISO9001の認証範囲を、生産部門だけでなく、事業(マーケティングなど)、R&D、コーポレート部門に拡大し、商品の企画・設計から製造工程、品質検査、在庫管理、輸配送や、これらを支える管理部門に至るまで、業務品質の向上に従業員一丸となり取り組んでいます。また、パートナー企業(委託先企業)とともに、品質リスクの低減に継続的に取り組んでいます。

品質管理体制

商品の品質に関する情報はお客さまが商品を選択する際の重要な判断材料です。情報を正しく伝えるために、当社では食品表示法をはじめとする法令を順守し、適切な表示をするとともに、お客さまの声を大切に、商品に反映することで、分かりやすい表示になるよう努めています。

なお、家庭用商品については、原料の生産地や商品のアレルギー物質、製造工場などの情報を当社WEBサイトに開示しています。

トランス脂肪酸低減への取り組み

当社は、さまざまな油脂加工技術により最適な油脂を開発し、商品に応用しています。マーガリン・スプレッドの分野で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、現在「ラーマ®」ブランドの家庭用マーガリン類の全ての商品において、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。

JOYL AJINOMOTO さらさら®キャノーラ油)などに含まれるトランス脂肪酸についても、現在、測定データのサンプルを集め、継続的に分析を行っています。

お客さまに安心して当社商品を召し上がっていただくため、今後もトランス脂肪酸の低減と情報開示に努め、品質の向上と安全安心なモノづくりに取り組んでいきます。



トランス脂肪酸への対応

https://www.j-oil.com/deliciousness_and_health/trans_fat/

当社では、「Joy for Life® -食で未来によるこびを-」を実現するために、「食べる」と「つくる」の課題に向き合い、「あぶら」を原点とした「おいしさデザイン®」力を発揮して、「おいしさ」だけではなく「健康」「低負荷」といったより社会が求める価値に注力していきます。

食を通じた健康への貢献

健康を意識した商品の開発・販売

脂質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、さまざまな健康機能が期待されています。当社グループは「あぶら」を原点に油本来の栄養価値を訴求するとともに、オリーブオイルのポリフェノールの研究など常に健康価値の提供に取り組んでいます。また血中のLDLコレステロールを下げる特定保健用食品や、オメガ3(オメガ3不飽和脂肪酸)を豊富に含む栄養機能食品などの販売をしています。

新商品情報

当社は、2023年8月より、α-リノレン酸による肌に関する機能が届出されている機能性表示食品として日本で初めての機能性表示食品、JOYL AJINOMOTO 毎日アマニ油)を全国で発売しました。

「アマニ油」にはα-リノレン酸がたっぷり含まれています。クセがないので、いつもの料理やジュースなどの飲み物にかけて、手軽に摂取することができます。

「食べるサス活」プロジェクト

当社は、アップフィールド社(オランダ)とともに展開するプラントベースフード(以下PBF)の世界的ブランド植物生まれのチーズ*1「Violife(ビオライフ)」シリーズにおいて、「定期的に動物性の食生活を植物性に切り替えて、カラダにも環境にもサステナブルな食生活」を目指した「食べるサス活」プロジェクトを立ち上げました。

「Violife」シリーズはおいしさと健康を両立するだけでなく、昨年4月にスイスの環境コンサルティング会社Quantis社が実施したLCA*2の評価にて、当社が日本国内で販売していたViolife植物性チーズ4製品のCO₂排出量が日本国内で販売されている乳製品のチーズ*3の30%以下に、土地占有面積も25%以下に抑えられていることが分かりました。*4食生活の多様化や高齢者の健康にも配慮し、同時に環境負荷の低減にも貢献します。

今後、「食べるサス活」プロジェクトでは、本プロジェクトに賛同いただいた各分野のプロフェッショナルの皆さまとともに、それぞれの視点から植物性の食生活に切り替えることの意義、メリットを発信していきます。

*1 乳製品のチーズではありません。

*2 LCA(Life Cycle Assessment):生産から廃棄までの製品ライフサイクルにおける環境負荷を定量的に評価する方法

*3 日本国内で販売される乳製品チーズ:輸入品(86%)は欧米、オーストラリア、ニュージーランド産のデータを、国産品(14%)は代替としてニュージーランド産のデータを使用しています。

*4 2022年4月時点の調査結果です。現在の製品ラインナップとは異なります。



JOYL AJINOMOTO 健康サララ®)



JOYL AJINOMOTO 毎日アマニ油)

食べる
サス活



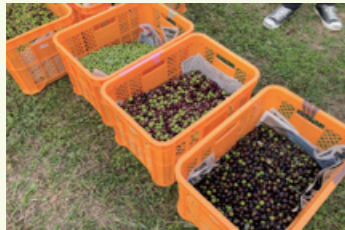
イシハラクリニック副院長 石原新菜先生による講演

地域社会への貢献と協働

当社グループは、社会の公器として多様な要請を意識し、地域社会との関わりを大切にしています。社内外に向けて当社グループの企業理念体系、事業戦略、事業活動などの適時適切な情報開示に取り組むとともに、社会に貢献できるよう地域の皆さまと協働して、地域の持続的発展を目指しています。



実験圃場での収穫の様子



収穫後のオリーブの果実

伊豆・神戸でのオリーブ栽培支援活動

当社グループは家庭用オリーブオイル市場を牽引する企業として、地域の食と農に貢献する支援活動を行っています。2019年から東急株式会社、伊豆急ホールディングス株式会社との業務提携により、伊豆半島における「伊豆オリーブみらいプロジェクト」に参画しています。オリーブオイルの評価、保管・充填の技術や製造過程で発生する油糧(ミール)の有効活用、幅広い販売網など当社の強みを活かし、地域の皆さまと協働して、伊豆産オリーブのブランド化を目指しています。

また、神戸市においては、神戸オリーブ園の復活プロジェクトや、湊川神社の日本最古と言われるオリーブの木の保存活動を支援しています。このオリーブの木を縁に、NPOや生産農家、農業コンサルタントの皆さまと協力して試験的にオリーブの栽培を行っています。2022年10月、当社の実験圃場でオリーブの収穫を行いました。コロネイキ種やレッチーノ種など5品種約200kgを収穫し、収穫したオリーブの実は当社の神戸工場にて、搾油も行いました。

今後も国内オリーブ栽培の発展を通じて、地域の抱える社会課題の解決に寄与していきます。

TOPICS

「神戸オリーブまつり」に協賛

2022年3月に「神戸北野工房のまち」にて神戸とオリーブのつながりを地域の皆さまに知って、楽しんでいただくイベント「神戸オリーブまつり」が行われました。当日はオリーブにまつわるさまざまなイベントが開催されたほか、当社の従業員によるオリーブオイルのテイスティング講座も行われました。



地域社会との関わり

岡山市「子どもの居場所づくり」事業への貢献

当社グループは、2020年8月、株式会社アイスラインと共同で同社向け業務用油脂のプライベートブランド(PB)商品「晴れの国大豆白絞油」の販売を開始しました。本製品を1缶販売するごとに株式会社アイスライン、当社、そして購入した飲食店が同額ずつを寄付する仕組みを構築し、岡山市の貧困や虐待、孤立、引きこもりなど困難を抱える子どものための「子どもの居場所づくり」事業に寄付を行っています。

2022年7月まで約2年間の活動の結果、協力飲食店は約200店舗になるなど着実に賛同の輪を広げ、寄付金が「子どもの居場所」を運営する団体に配布され、活用さ



れています。なお寄付金の贈呈は2021年度に次いで2回目で、総額は100万円になりました。2023年度も取り組みを継続しています。今後も継続的な支援活動を実施していきます。

生産拠点での取り組み

当社グループは、全国各地に生産拠点をもち、各地域の皆さまとの関わりを大切にしています。静岡事業所、横浜工場、神戸工場などの各生産拠点では、「地域社会・環境への貢献」「周辺地域の美化」「従業員の環境意識向上」「労使連携の強化」などを目的とし、かねてより清掃活動に取り組んでいます。今後も地域の皆さまとの対話を重ねながら、各地域の課題解決に取り組むとともに、地域の環境美化・環境の保全に貢献し、地域に愛される工場運営を行っていきます。

2022年10月、台風15号の影響により当社の静岡事業所が立地している清水区において大規模な断水が発生しました。静岡事業所では断水に対応するため、地域住民の方々や施設に飲料水や生活用水の配布を実施しました。今後も日頃の地域社会との関わりに加え、災害時においても地域社会に貢献することで、地域社会とのさらなる共生を目指します。



静岡事業所 給水の様子

TOPICS

静岡事業所での親子工場見学「ぼくらはさんぱい探偵団」

2023年8月、公益社団法人静岡県産業廃棄物協会からの要請を受け、産業廃棄物の排出工場や産業廃棄物処理施設の見学を通して日々の生活に大きく関わる産業廃棄物について親子で考える工場見学会「ぼくらはさんぱい探偵団」を静岡事業所にて実施しました。

見学では当社の産業廃棄物を減らす取り組みや各種環境配慮型商品についても説明を行いました。



TOPICS

小学生向け出前授業「学びのフェス2023夏」への出展

2023年8月、株式会社毎日新聞社と毎日小学生新聞主催の小学生向け出前授業「学びのフェス2023夏」に出展しました。

当社は「オリーブ博士になろう」というテーマで、「あぶら」に関する授業とオリーブオイルのテイスティングを実施しました。当日はイベント全体で約2,000名の小学生と保護者の皆さまが来場され、当社のブースも大いに盛り上がりました。食に携わる企業として、今後も継続して食育活動などさまざまな取り組みを実施していきます。



人財戦略

当社グループは、人的資本の強化と多様性の実現を、企業価値向上に資する、企業の長期戦略、成長投資と連動したESG経営とサステナビリティに関する取り組みと考へ、推進しています。コーポレートビジョンである「Joy for Life®」の実現を目指し、「壁を越え、共に挑み、期待を超える」人財、組織、風土の醸成に向けた取り組みを強化しています。「多様性に富んだ働きやすい環境」を土台とし、従業員一人ひとりの「成長」と「挑戦」の相互循環が「Joy for Life®」の実現のためのドライバーになると捉え、さまざまな人事改革・施策を展開しています。当社グループでは2023年度に人的資本に関する方針類の見直しを行い、その方針に則り、指標と目標を設定いたします。



CDP面談の様子

キャリア開発

当社は従業員一人ひとりの自立的成長を支援するため、キャリア開発について考える場や強みを磨く機会を提供しています。これを自立的キャリア開発支援制度とし、オープンでチャレンジングな選択ができる仕組みの運用により、一人ひとりの成長と挑戦を促しています。特に、従業員が自立的にキャリアプランを描き、実現に向け会社が支援する仕組みであるキャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)はその中核を担っています。キャリアアップ研修や上長との1on1ミーティングを活用しつつ、自分の強み・弱みや専門性、志向、価値観などを棚卸ししたうえで、自身の「なりたい姿」を描き、中長期的なキャリアプランを明確化します。なりたい姿の実現を支援することを通じてエンゲージメント向上にもつなげていきます。それらの結果として実力をつけた人財をタイムリーに管理職とする制度の導入や、サクセッションプランによって経営層の後継者候補として育成することなどにも取り組みながら、人的資本の最大化を図り事業成長を実現します。



「カシオペア経営塾」プレゼンの様子

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

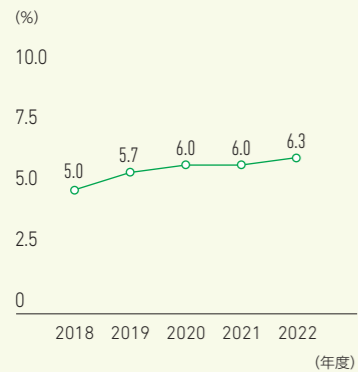
多様な人財が共創できる組織風土の実現

グローバル化の進展や多様な価値の尊重が求められる時代にあつて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)への考え方と取り組みは、より重要度が高い経営テーマとなっています。2022年4月に専任組織としてDE&I推進室を設置し、女性管理職候補の育成を目的としたカシオペア経営塾を開催するなど、自立的成長に向けた取り組みを推進しています。障がい者活躍・シニア活躍・個人内多様性、LGBTQに取り組みの幅を徐々に広げていくことで、DE&I推進を強化していきます。

多様な働き方の実現

当社では「十人十色のキャリア形成」という理念のもと、一人ひとりを尊重し、自らのキャリアを描き実現することを目指して、さまざまな取り組みを進めています。キャリア形成において、個人のキャリアやライフスタイルなどの多様化を踏まえ、従業員それぞれが自分の価値観にあわせて勤務エリアを選択できる制度を2022年4月より導入しました。今後も個々人がイキイキと働き、個人と会社が共に成長するための環境整備を進め、仕事と生活の充実を通じて、従業員のモチベーション向上、労働生産性の改善に努めていきます。

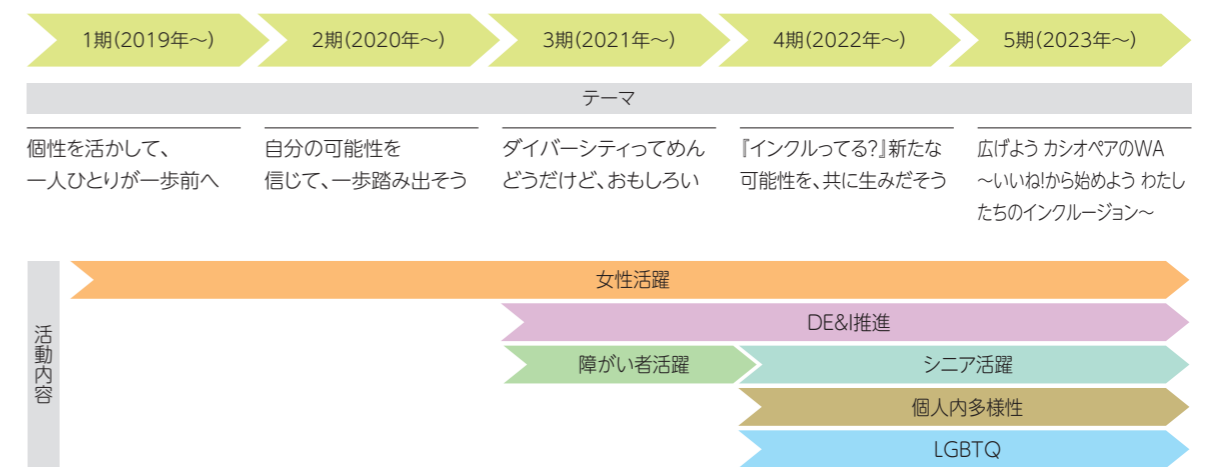
女性管理職比率



多様な人財が活躍する組織風土の醸成を目指す「カシオペアWプロジェクト」の推進

女性活躍推進プロジェクトチーム「カシオペアW」は 2019年に発足し、女性活躍推進の意識改革と行動改革を進めてきました。1期生、2期生の活動により女性活躍推進の土台を整えながら、3期では障がい者活躍の取り組みなどダイバーシティ推進へと活動の幅を広げました。4期ではシニア活躍や個人内多様性、LGBTQなど、エクイティ(公正性)という新たな考え方とインクルージョンを目指し活動いたしました。

現在は5期目を迎え、さまざまな職種、年齢、役職のメンバーが参加し、多様な人財が活躍する組織風土のさらなる醸成を目指し活動を推進しています。管理職向けアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)研修や女性管理職を対象とした座談会、男性の育児参加支援活動などを進めています。



働き方改革&エンゲージメント

働きがい・やりがい向上

当社は、働きがい・やりがい向上に向けて、社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)を活用し、組織風土改革を行っています。エンゲージメントにおいて当社が目指すのは、「会社・組織の方針や戦略に共感し、誇りを持って自発的に仕事に取り組んでいる状態」です。持続的成長に向け、組織の活性化や生産性の向上を実現するためにエンゲージメントの向上は必要不可欠です。これまで実施してきた社員意識調査を、2022年度より社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)に変更しています。エンゲージメントサーベイを実施することで、満足度だけでなく組織の現状がより可視化され、エンゲージメントを効果的・効率的に向上させることが可能となります。また、2022年度に、従業員のエンゲージメント向上など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。なお、ESG指標は、社員意識調査(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、評価ウエイトをほかの項目より高く10～20%に設定しています。





健康経営の推進

当社グループは、成長するための原動力は従業員であると捉え、従業員が心身ともに健康な状態で働き続けるために代表取締役社長執行役員を最高責任者として「健康経営の推進」を掲げています。ワークライフバランスの推進および過重労働を含めた健康管理対策に注力するとともに、自由な働き方を可能にした「どこでもオフィス」(在宅勤務など)やフルフレックス制度の導入、健康支援としてスポーツ施設の利用補助、全従業員に向けた健康管理アプリ「カロママプラス」の導入など、従業員が健康に働ける環境づくりに取り組んでいます。2022年からは、このアプリを用いてウォーキングイベントを開催しています。さらに産業医活動の充実にも努め、メンタル・フィジカルの両輪でサポートできるように活動しています。2023年3月、3年連続で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2023(大規模法人部門)」に認定されました。

企業風土・意識改革

経営陣と従業員の対話強化

当社グループは経営層と現場とのつながりを大切に考えています。相互にコミュニケーションを行い、現在の課題を共有することで、経営戦略実現のための組織一体化に役立てています。

主な対話の実施状況

	タウンホールミーティング (Joy for Life® ダイニング)	社長と従業員の直接対話 (キャラバン)	部門長と従業員の直接対話 (JOYL Talks)	組織改正にともなう対話会
取り組み内容	当社の現況や今後の方針をテーマに、経営メンバーから全従業員に説明する機会を設けています。2022年度は決算概況の説明を中心にコミュニケーションを図りました。	毎年その年に合ったテーマに合わせて、社長と従業員の直接対話を実施しています。現場人数を絞り、より対話に重きを置いた施策です。2022年度は「第六期中期経営計画(見直し)」をテーマに理解促進を図りました。	各部署の部長を講演者として、自組織のミッションや役割、これまでのキャリアなどを共有し、質疑応答に答える場を設けました。“人”や“他職場業務”を知ること、自身のキャリアに活かすことを目的としています。	2023年7月の機構改正にともない、経営メンバーが各拠点を訪れ、直接全従業員に対して新体制に関する説明を行いました。また、従業員からの意見・質問・要望に対して対話を深めました。
実施回数	3回 (2022年度)	35回 (2022年度)	14回 (2022、2023年度合計)	16回 (2023年度)
参加メンバー	経営メンバー×全従業員	経営トップ×全従業員	各部門長×全従業員 ※任意参加	経営メンバー×全従業員



JOYL Talks



組織改正にともなう対話会



組織改正にともなう対話会

Management Dialogue

全ての従業員にチャレンジの機会をできるだけ多く提供していきます。

それが業績の向上につながり、企業価値も上がれば、より一段とアクティブな会社になっていくと思います。

そういう好循環を生み出すことで、長期的な企業価値の向上を図っていきます。



佐藤 達也

代表取締役社長執行役員 CEO

江淵 泰久

執行役員 CHRO 人事・総務担当

ダイアログ内容

[人財への考え方、人財育成]

[ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン]

[最後に]

人財への考え方、人財育成

Q. 人財の考え方について教えてください。

佐藤 私は、人財は会社そのものだと思っています。会社には色々な財産があり、例えば設備や商品、また、ブランドも一つの財産です。当社で人財と表現する時に「財」とするのは、人財はそれらの財産を凌駕するくらい大切に、競争力の源泉だと捉えているからです。油脂は、原料相場や為替相場の影響を構造的に大きく受けるため、外部環境の動向に意識が集中してしまう面があります。そのため、過去を振り返りますと、どこにどれくらいの人財を配置すればいいのかという議論が社内で十分でなかったことは否めません。一方で、私たちはこの2年間、かつてない市場環境の変化を経験したことから、さまざまなことを学びました。人財についての考え方もその一つです。これまでのように相場が良くなったら利益が出て、悪くなったら利益が出なくなるような、相場に振り回さ

れる他力本願の会社であってはならないと考えています。そのためには、やはり優秀で活躍でき、会社に貢献する人財が必要ですし、その人財を活かすために、戦略的な配置をする必要性をこれまで以上に強く感じています。

江淵 人財は、会社のなかで最も重要な位置付けにあります。この会社に共感し成果を出していくという従業員の思いと、そういう思いを持った人たちと一緒に価値を創出していくという会社の思いが一致することが大切です。当社は企業理念体系に「Joy for Life[®] 一食で未来によるこびを」掲げ、「おいしさ×健康×低負荷」で人々と社会と環境へのよろこびを創出することを目指していますが、意思をもってそれを実現させるのが人財です。

Q. 人財の育成に向けた取り組みや社内環境の整備について教えてください。

江淵 教育・評価・キャリア実現・昇格など、人財育成に必要な人事施策は揃っていましたが、各施策が単発的に行われており連動していませんでした。会社が十分な挑戦機会を提供

し、その機会を活かし、結果を出した従業員が登用され、新しい役割においてまた新しい挑戦に取り組む。それらの挑戦を目標管理制度やCDP(キャリア・デベロップメント・プログラ

従業員全員が活躍できるように、
チャレンジの場や機会をたくさん
用意していきます。

佐藤 達也

代表取締役社長執行役員 CEO

ム)を通じて会社が支援する。シンプルだが各施策の有機的な連動が重要で、少しずつ実践レベルが上がってきていると感じています。例えば、2023年度の管理職昇格者の平均年齢は、制度改定や現場のマネジメントの意識改革、若手の積極的なチャレンジにより大幅に低下しました。

佐藤 私が考える人財育成に向けたなよりの社内環境の整備は、機会をつくることです。先ほども申し上げましたが、人財は本当に大切だと思っています。だからこそ、従業員全員が活躍できるように、チャレンジの場や機会をたくさん用意していきます。もちろんそれにチャレンジするかしないかは、その人の考え方や状況によります。ただ、全員がチャンスをつかみ成長できるくらいたくさん場を用意する、それが私の仕事であり、役割です。今年の入社式の日に入社社員に対して、私は、「たくさんの会社があるなかで当社を選んでくれて本当にありがとうございます。私たちが大事に考えていることは、あなたたちが活躍できる場をつくることです。皆さんが頑張って活躍し、成果を出して貢献してくれる、そういう場をみなさんに提供します。」と伝えました。このように私の想いや考えを伝えていくことで、人が活躍する会社になってほしいと心から思っています。

江淵 人事部には一人ひとりの成長と挑戦を支援する役割と、成長した人財が活躍できる環境を整えるという役割があります。

成長と挑戦の支援では、スキルアップ・能力開発にとどまらず、この会社で何を成し遂げたいかなど、自分自身の志や使命感に向き合っていきます。

従業員一人ひとり、それぞれ自分が何をやると熱くなれるか、何に動きがいを感じるかを考えるうえでポイントが3つあると思います。一つ目は会社や組織への共感です。企業理念や会社の向かう方向と自分の想いが重なり、その実現に関わりたいという会社への共感。二つ目は業務を通じた成長実感です。チャレンジをしたら認められ、確かな手応えを感じることで、それによって本人も成長し、新しい仕事を与えられるという循環をつくるのが大事だと考えます。三つ目は、チームや組織に対する貢献実感です。一人ひとりがそれぞれの部署でどのような貢献があったかを広く共有し、称賛しあうような組織でありたいと思っています。

「活躍できる場」については、できるだけ「やってはいけない」というギブスを外すことを意識します。一般的に組織は大

きくなるにつれて徐々にルールや規則が増え、「～するべからず」の制約が増えがちです。私自身は、画一的なルールや規則をできるだけなくし、現場の判断に任せる方が良いと考えています。例えば、在宅勤務は週に何回までなどの全社一律のルールを設定するのではなく、現場で最適な勤務形態を考えてもらい、それぞれでアウトプットが高まる、あるいは価値の創出ができるベストな方法で運営していただきたいという考え方です。統一基準ではなく個々に判断を任されることの方がはるかに深く考える必要がありますし、管理職の力量も問われます。規則が全て不要というわけではなく、その最適なバランスを皆で考えていきたいと思っています。

佐藤 人財が活躍するには、オープンなコミュニケーションができる会社であることも重要です。当社には、まだまだ遠慮の文化があります。これは変えていくつもりですが、じゃあ変えましようと言っても、きっと変わらないと思います。色々なかたちで従業員の背中を押しながら、従業員からの問題提起や提案によって不利益を被らないことはもちろんのこと、やって良かったと思ってもらえるようになって初めて新しいカルチャーが根付いていくと思います。そして、繰り返しになりますがチャレンジができる機会を増やすことが重要です。そのためには、江淵さんをはじめ人事部の皆さんが取り組んでくれています。ジョブローテーションをもっと活発にして、適材適所が実現するような会社になることが求められていると思います。

江淵 チャレンジができる環境整備の一つとして、2023年7月に機構改正を実施しました。今回の機構改正の目的の一つに、組織の数や階層が多いことによる弊害を取り除くことがあります。従来の組織体制では、意思決定の遅さ、部門間での連携の悪さ、社内横断的な意思決定ができないというようなマイナス面が残念ながら目につきました。また、セクション内のことしか判断できない組織構造であるため、組織全体に意識が向かず、結果的に視野の広い人財が育たないという弊害も感じられました。そのため、組織の数と階層を減らし、役員のポジション数も25から15にしました。組織効率の改善や意思決定のスピード、人財育成の促進を図ります。今回の機構改正を契機に、色々なことにチャレンジする人が増えることを期待しています。

佐藤 現在の業務でのチャレンジという点では、営業や研究開発の部門ではイメージがしやすいと思います。それ以外の

部門においても、例えば、生産部門では少しでも効率性を高めるために自分たちに何ができるのか、物流部門では生産の見込みを精緻化することによって不要な物流コストをいかに削減できるかなど、たくさんのチャレンジ要素があると思いますし、実際をお願いしています。その際には、チャレンジの成果を予算の枠外でも良いので、可能な限り数字で可視化したいと社内で常に話しています。一方、チャレンジの成果を定量化し難いコーポレート部門、例えば法務の業務では、単に契約に関するリスクを提示するのではなく、さまざまなリスクを考慮したうえで、最終的にどうすべきか提言するようにお願いしています。そうすると、本当に考え抜いたものが出てきます。最終的な判断の責任は経営者ですが、そこまで踏み込んだ提案を私はチャレンジだと考えています。

従業員のマインドを変えていくことは、終わりのない取り組みだと思います。大事なことは、前進することです。チャレ

ンジに失敗したときに罰せられるようなことがあれば、怖くて誰もやらなくなります。そうした不安を取り除くことが大切だと思います。一方、失敗ばかりしても良いということではありません。コミットメントをする部分、例えば自分で立案した計画をやり抜くことは大事な約束ごととして遂行していただきたいと思っています。チャレンジし、仮にそれが上手くいかなかったとしても、チャレンジ自体に意味があり、そこから何か学べるのであれば、それはそれで認める。そういうことを常に言い続けていくことが大切だと考えています。

チャレンジしたことの成果が出て、自分が昇進する、あるいは組織やチームの評価が高まる、会社の業績が上がって給与が増える、そういうことが実例として出てくると、人の心に火が灯ります。そういう仕組みをつくっていくことが経営者の仕事だと思います。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

Q. 多様性についてお聞きします。多様性についての定義や現状認識、目指す姿について、どのようにお考えでしょうか？

佐藤 当社にはすでに多様性があると思います。統合会社としてホーネンコーポレーション、味の素製油、吉原製油、それぞれの社風や文化、経験を持つ人、それに加えてキャリア採用で入社した人、新卒で入社した人と、違う文化を持った人がすでに活躍しています。

多様性はあっても、その多様性を強みにすることがまだできていません。経営者として、この多様性を活かした強みをもっと引き出していかねばいけません。従業員の皆さんがもっと自分の意見を言いながら、建設的な議論をすることで、会社を良くしていく余地は十分にあると思います。

江淵 当社の上級管理職の約3割は、さまざまなバックボーンを持つ外部からの人財です。その観点から言うと、非常に多様性に富んでいると思います。たしかにまとまりにくい面もありますが、それは多様性があるからだと認識しています。ポラティリティが高い環境のなかで企業価値を高めていくには、単一ではない、この多様性のある状態がプラスに作用すると考えています。

佐藤 たしかに多様性の観点で、当社としてうまくいっていることもあります。一方、もう一步踏み込んで、女性がさらに活躍できるようになるためにはどうすれば良いのか、また、その先には外国籍の人の活躍という点ではまだまだ十分ではありません。

江淵 当社は女性活躍推進法に基づく行動計画を制定しており、2027年3月末までに採用する正社員の女性割合を40%以上にすること、管理職に占める女性の割合を10%以上にすること、女性を含めた多様性を広げ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進を加速させるという目標を掲げています。この計画に沿った取り組みを進めていくことで、正社員の女性比率は上昇していくと想定しています。しかし、女性比率が上昇するだけでは女性管理職は増えません。管理職として活躍するためのステップや育成が必要です。まだ社内に残る性差による過剰な配慮や、マイノリティとしてのハンデ払拭などへの対応から、2022年度より女性従業員を対象に「カシオペア経営塾」というプログラムをスタートし

人事部には一人ひとりの成長と挑戦を支援する役割と、成長した人財が活躍できる環境を整えるという役割があります。

江淵 泰久

執行役員 CHRO 人事・総務担当



ました。この取り組みは、当社の将来を担う人財の育成を目的とした研修で、単にスキルを伝授するというのではなく、当社が抱える事業課題に対する解決策の提案や、プロジェクトをまとめ、実行していくことを通じて、リーダーシップの考え方や経営者視点での意思決定などを経験できるようになっています。

佐藤 当社は食品を扱っている会社です。現状では当社の家庭用商品は女性が購入する機会が比較的多いと思っており、そのため女性従業員の意見や嗜好などがとても重要にな

ります。そういう意味から、当社だからこそ女性が活躍できる機会も、もっと多くあるはずですが、しかし、今の当社ではそのような機会の提供がまだまだ足りていないため、このギャップを一生懸命埋めようとしています。本当の意味でのダイバーシティは、意識して取り組むのではなく、適材適所で必要な人財を登用した結果、多様性に富んだ組織になるということだと思います。誰もが活躍できる場が存在して、性差関係なく、そこにフィットする人財が、その役割を担うことが自然です。少しずつでも前進していければと考えています。

最後に

佐藤 私は業務における悪いニュースは絶対に報告してほしいと誰にでも言っています。それが一番重要なことです。報告が上がってこない組織というのは、どこかに問題があります。あつてはならないと思います。だからこそ、厳しいことでも私に言ってくださいと。それをもって否定するとか、駄目だということはしません。直接私に言うことで、私自身も学びたいと思っています。私もチャレンジするし、従業員の

皆さんにもチャレンジしてほしいと考えています。そのためには、全ての従業員にチャレンジの機会をできるだけ多く提供していきます。それが業績の向上につながり、企業価値も上がれば、より一段とアクティブな会社になっていくと思います。そういう好循環を生み出すことで、長期的な企業価値の向上を図っていきます。

役員体制

役員体制 (2023年10月1日現在)

取締役



代表取締役社長執行役員
CEO
佐藤 達也



取締役専務執行役員
COO
上垣内 猛



取締役常務執行役員
CTO
松本 英三



役員の経歴、選任理由については
WEBサイトをご覧ください
<https://www.j-oil.com/corporate/officer.html>



社外取締役
佐々木 達哉
重要な兼務の状況
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
渡部 修
重要な兼務の状況
三井物産株式会社食料本部
油脂・加工素材ソリューション
事業部長



社外取締役(独立役員)
石田 友豪
重要な兼務の状況
ラザード・ジャパン・アセット・
マネージメント株式会社
代表取締役社長



社外取締役(独立役員)
小出 寛子
重要な兼務の状況
三菱電機株式会社 社外取締役
J. フロント リテイリング株式会社
社外取締役
株式会社ニューポート
社外取締役



社外取締役(独立役員)
亀岡 剛
重要な兼務の状況
双日株式会社 社外取締役

監査役



常勤監査役
小松 俊一



監査役
野崎 晃
重要な兼務の状況
野崎法律事務所代表



社外監査役(独立役員)
武藤 章
重要な兼務の状況
ギリア株式会社 社外監査役



社外監査役(独立役員)
水谷 英滋
重要な兼務の状況
公認会計士水谷英滋事務所所長
株式会社大林組 社外監査役

執行役員

富澤 亮
常務執行役員 営業統括

田中 一伸
執行役員 製油パートナーズジャパン
株式会社 代表取締役

水本 充希
執行役員 製油担当

春山 裕一郎
執行役員 CFO
財務・経営企画担当 兼 経営企画部長

小野 繁
執行役員 営業推進担当

山口 好司
執行役員 生産担当

櫻井 容子
執行役員 油脂加工品事業担当

近藤 一也
執行役員 研究開発担当 兼 研究開
発センター長

古川 光有
執行役員 営業戦略担当 兼
マーケティング担当

畑谷 一美
執行役員 SCM担当

江淵 泰久
執行役員 CHRO
人事・総務担当

取締役会の構成

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うえで取締役を選任しております。

具体的には、中期経営計画を実現するために必要なスキルや専門性の組み合わせとして、「企業経営」「財務会計／ファイナンス(M&A)」「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」の7項目を重視しています。

取締役および監査役の専門性と経験

	独立	専門性と経験							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 (M&A)	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		
取締役										
佐藤 達也	代表取締役	◎		◎		◎		○	■	■
上垣内 猛	取締役専務	◎	◎	○	○	◎	○			
松本 英三	取締役常務	◎			◎	◎	◎			
佐々木 達哉	社外取締役	◎		○		◎	◎			
渡部 修	社外取締役	○	○	◎		◎				
石田 友豪	社外取締役	●	◎	○	◎	◎			■	★
小出 寛子	社外取締役	●	◎		◎	◎		○	■	■
亀岡 剛	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	●		◎		○				

注1 ○は各項目に該当する見識を保有する領域を、◎は見識に加えて経験を保有する領域を示しております。
注2 なお、◎・○は、当社における優先度が高いもの合計6つを上限として付しており、有する全ての知見を表すものではありません。

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体制

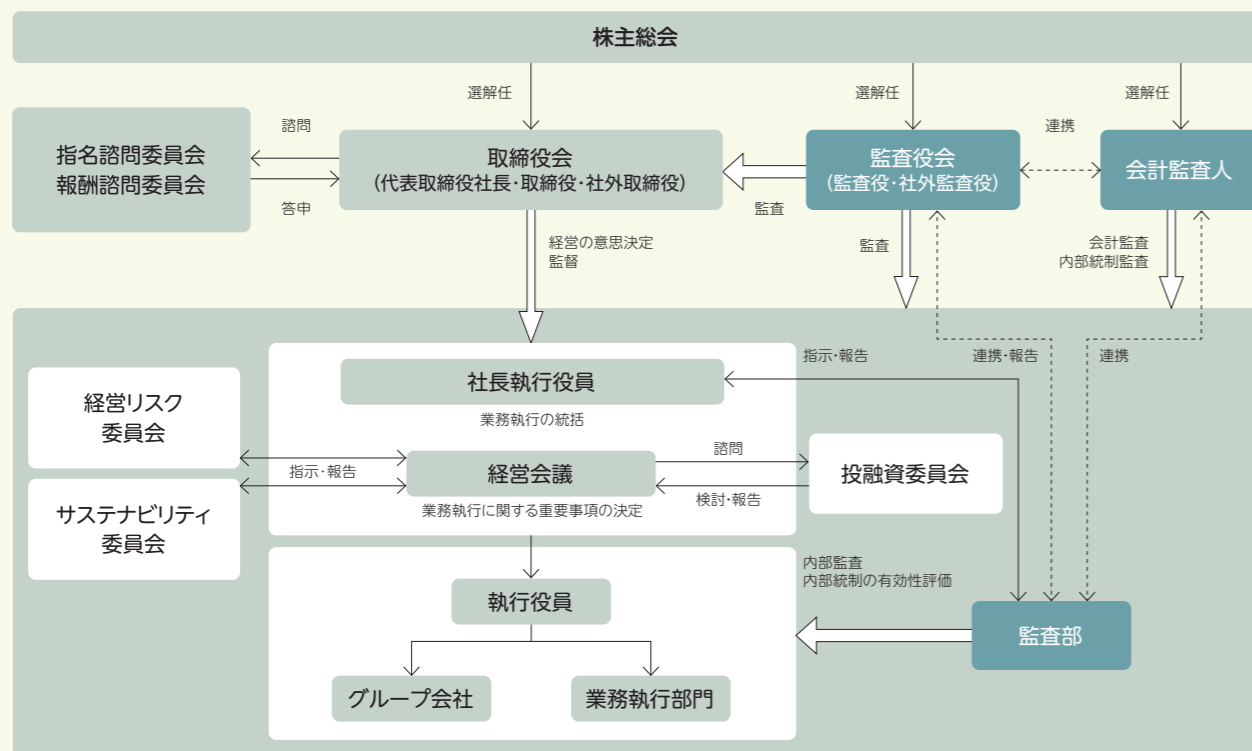
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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目指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の概要

機関設計	監査役設置会社
取締役会議長	佐藤 達也(代表取締役社長執行役員)
取締役人数	8名(社外取締役5名、うち独立役員3名)
取締役の任期	1年
監査役人数	4名(社外監査役2名、うち独立役員2名)
執行役員制度	有
取締役会開催状況(2022年度実績)	開催回数⇒18回 出席率⇒取締役96.6% 監査役100%
監査役会開催状況(2022年度実績)	開催回数⇒21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。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。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 (2023年7月1日現在)



ガバナンス体制強化の変遷

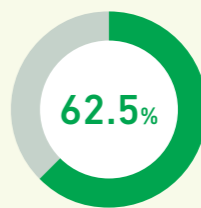
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
I 取締役会・監査役会	取締役会の実効性に関する評価を開始						
	社外取締役(独立役員)の選任(社外取締役数3名)		女性を含む社外取締役の選任(社外取締役数5名)(独立社外取締役数全体の1/3以上)				
	取締役の人数	9名	9名	9名	9名	9名	8名
社外取締役の人数	3名	4名	5名	5名	5名	5名	5名
独立役員の人数	2名	2名	3名	3名	3名	3名	3名
II 取締役会の諮問機関	報酬諮問委員会の設置						
	指名諮問委員会の設置						
	経営会議の諮問機関など	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		
「退職慰労金制度」を廃止							
III その他の制度・取り組みなど	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名で構成されており、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18回開催しました。

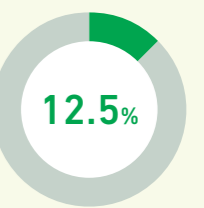
社外取締役比率

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1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/20230701_CG.pdf

2022年度取締役会で議論された主な審議テーマ

カテゴリ	議題・テーマ	概要
成長戦略	家庭用・業務用油脂事業戦略	・オリーブオイルの販売戦略 ・低負荷を強みとした商品の育成/ 拡販のための戦略
	スペシャリティフード事業戦略	・プラントベースフード(以下 PBF)事業戦略
	研究開発戦略	・第六期中期経営計画(以下 第六期中計)および中長期にかかる研究開発方針
	新規事業	・バイオジェット燃料の事業化に向けた取り組み
構造改革	油脂事業構造改革	・油脂事業に関わる製品ポートフォリオの再構築 ・バリューチェーン構造改革
	乳系PBF事業構造改革	・バリューチェーン構造改革
	他社とのアライアンス	・日清オイリオグループ株式会社との搾油合弁会社設立
経営基盤強化	第六期中計	・第六期中計初年度評価および計画の見直し
	サステナビリティ	・サステナビリティ委員会活動 ・カーボンニュートラルに向けた取り組み ・原料調達方針の策定

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、取締役会に答申します。指名諮問委員会の委員は、取締役会の決議により選任され、独立社外取締役3名(委員長:亀岡剛、委員:石田友豪、小出寛子)、社内取締役1名(委員:佐藤達也)の4名で構成されています。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実質化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。2022年度は7回開催されました。

当期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
- ・2022年度委員会活動計画
- ・社長サクセッションプラン
- ・社長適任性評価
- ・経営人財育成
- ・取締役などのスキルマトリクス

取締役候補の指名、監査役候補の指名、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/20230701_CG.pdf

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などを審議し、取締役会に答申します。報酬諮問委員会の委員は、取締役会の決議により選任され、独立社外取締役3名(委員長:石田友豪、委員:小出寛子、亀岡剛)、社内取締役1名(委員:佐藤達也)および社内監査役1名(委員:小松俊一)の5名で構成されています。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。2022年度は7回開催されました。

当期の報酬諮問委員会で議論された主な審議テーマ

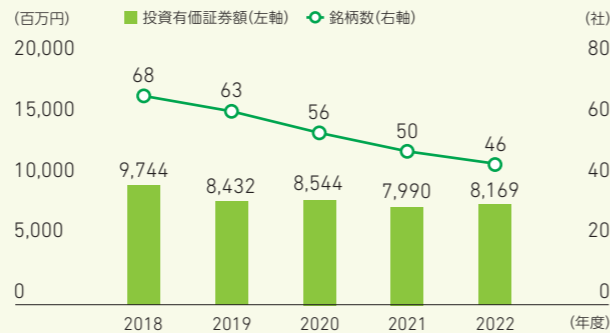
- ・報酬制度(短期インセンティブならびに長期インセンティブ)
- ・2022年度委員会活動計画

政策保有株式

当社グループは、第六期中期経営計画において「資産効率の改善」を重要課題として位置付け、2021年度から2024年度までに政策保有株式を半減させ、成長に向けた投資などに振り向ける方針としています。当社の企業価値の向上に資すると認められる株式は必要最小限の保有とします。その保有の可否判断において、保有の経済合理性(保有にともなう便益やリスクが保有コストに見合っているか)、採算性向上の蓋然性(保有継続の場合のメリット、今後の取引見通し)などの多面的な観点から個別に保有意義を確認し、保有意義があると認められる株式については、定期的に取締役会で検証し、保有の妥当性が確認できない株式は、取引先企業の十分な理解を得たうえで売却を進めます。また、保有意義が認められる株式であっても、政策保有株式縮減の基本方針に則り、市場環境や経営・財務戦略などを考慮し、売却することがあります。2022年度は、当社保有の政策保有株式のうち6銘柄(売却金額474百万円)の売却を実施し、このうち4銘柄の全数売却を実施しました。政策保有株式の議決権行使については、当社の企業価値の向上に資することを前提に、投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値に資するものであるかを総合的に判断し、議決権を行使します。具体的には次の基準を設け、個別に賛否を判断します。

- ・定量評価:安全性、収益性、業績、配当性向、株価下落による減損リスクなど
- ・定性評価:重要な後発事象、継続企業の前提に関する注記、会計監査人の異例意見、重大な違法行為または反社会的行為など

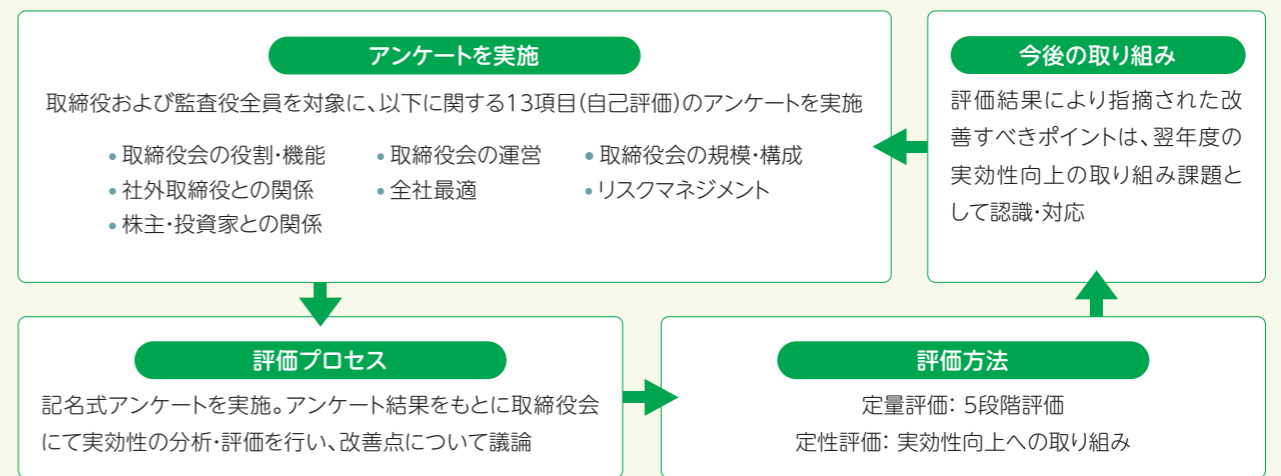
投資有価証券(個別会社)



取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価に関する実施概要

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。2022年度は、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、2023年度の課題として挙げられたポイントを中心にさらなる実効性の向上に取り組んでいきます。



2022年度の取り組み

2021年度の実効性評価において指摘された課題を踏まえ、2022年度は以下のとおり、取り組みを進めました。

- 1 **アジェンダセッティング: 報告事項や決議事項の見直しや議案の絞り込み**
 - 期首での年間アジェンダ案の提示、取締役会規則の改定による付議議案の絞り込みなどにより、重要案件の審議機会の拡充を図りました。
- 2 **議論の充実のための工夫: 多様な視点と事実に基づく合理的、論理的な論議につなげる**
 - 社外取締役に対する事前説明方法の見直しや説明資料改善による論点の明確化により、取締役会の議論の充実を図りました。
- 3 **取締役会の構成: 独立社外取締役の比率の検討、ダイバーシティの推進、DXなどの知見を持つ取締役の必要性、経営人財の育成**
 - 取締役会の機能発揮と多様性の確保を目的として、役員任期制度の検討や当社に適したスキルマトリクスの見直し、経営人財サクセッションプランの策定などを図りました。

2022年度の実効性評価に関する評価結果

2022年度の実効性評価の結果は、取締役会の実効性については概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。

2023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 **モニタリング運営を基軸としたアジェンダセッティングの強化**
 - 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テーマ設定、主要KPIのモニタリング強化
- 2 **有意な議論機会の確保**
 - 執行による議論深耕、社外取締役との議論機会の充実
- 3 **取締役会の役割および機能強化**
 - 各取締役の役割や経験に応じたインプット機会の体制および環境構築

注 2023年7月3日 コーポレートガバナンス報告書より抜粋しています。

役員報酬

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います。

役員報酬は、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、会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・業績責任を求めものとしています。取締役の業績連動報酬の構成比は0～65%の変動幅となっております。

り、社外取締役および監査役は固定報酬のみの支給です。なお、2023年5月18日取締役会において株式報酬の目標達成率の変動幅を0～150%から0～200%に改定したことにもない、2023年度より取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬の構成比は0～73%の変動幅に変更しています。

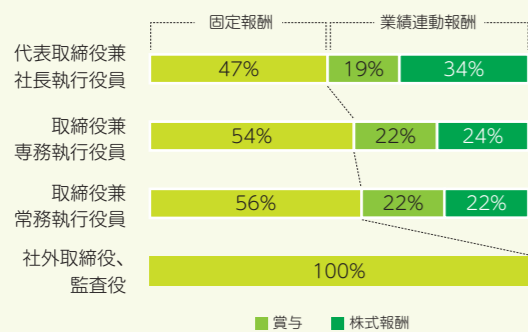
2022年度に、非財務情報を通じた企業価値向上の推進のため、役員の個人別目標にESG指標を組み入れました。なお、ESG指標は、社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)スコアと人財育成を必須とし、評価ウエイトをほかの項目より高く10～20%に設定しています。各部門の特性を踏まえて、気候変動、サステナブル調達、サステナブル商品開発、働きがい、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下DE&I)などの課題を設定しています。

役員報酬制度の概要

	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 6年
算定方法	役位毎に設定	年初連結営業利益予想額毎の役位別基準額×(年初営業利益予想額に対する全社業績目標達成率×役位毎配分 ^{*1} +コミットメント目標達成率 ^{*2} ×役位毎配分 ^{*3}) 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70%、現金30% (不祥事など発生時減額条項有) 株式70%、現金30% (マルス・フローバック条項対象)

※1 役位毎配分は役位により決定します。
 ※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(社員意識調査、人財育成、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)
 ※3 指標:連結営業利益、ROIC、ROE、EPS

役員報酬構成比



注 取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬の構成比は0～73%の変動幅となります。

2022年度 役員区分ごとの報酬などの総額、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	
取締役(社外取締役を除く)	162	106	52	5
監査役(社外監査役を除く)	32	32	—	2
社外役員	56	56	—	6

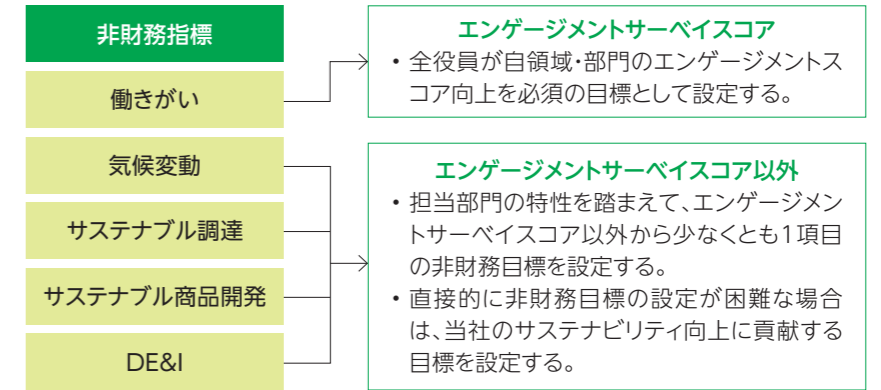
注1 固定報酬および対象役員の員数には、2022年6月27日開催の第20回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および社外監査役1名を含んでおります。
 注2 株式報酬の金額は、当事業年度に付与した株式ポイント(1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されます。)を取得価格(平均値)で換算したものであります。
 注3 社外取締役3名(2022年6月27日開催の第20回定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名を含む)は無報酬のため含まれておりません。

報酬諮問委員会委員長メッセージ



社外取締役(独立役員)
石田 友豪

非財務目標の役員目標への組み入れ(2022年度)



当社は、株主の皆さまとの価値共有という考え方をもとに役員報酬制度を設計しております。報酬の固定部分と変動部分の割合については、役職が上がるにつれて固定報酬の割合が低くなり、業績連動の長期インセンティブである株式報酬の割合を高くしています。経営トップである代表取締役社長執行役員においては株式報酬のウエイトが34%を占めます。私は、一般的に日本の上場企業の役員報酬に関して、株式報酬の割合が低いと思っています。株主には短期的な業績動向だけでなく、中長期の成長戦略やそれを実行する各種の施策に対する期待値が反映されるため、役員が自社の株式を多く持つことで株主と利益を共有する土台に立ち、企業価値向上に対する責任感をより一層醸成できると考えています。

当社の社外取締役の報酬は、客観的かつ独立的な立場から執行を監督することを目的に固定報酬のみとしています。現在、株式報酬の制度は組み込まれていません。株主の皆さまとの価値共有という観点では、今後の課題と認識しています。その課題への対応策として、まず、社外取締役が役員持株会に加入できるように制度の整備を進めました。役員持株会を通じて株式を保有するかどうかは個人の判断になりますが、株主との価値共有に向けた第1段階の仕組みは整えたと考えています。

2030年度に向けての非財務目標に基づき、各役員の単年度の評価にESG指標の目標が2022年度から設定されました。これは各役員がESGに対する意識をさらに高め各自の目標の達成を促し、当社の中長期的な企業価値の向上につなげることで株価に好影響を与えていると考えているからです。2022年度のESG指標の目標設定において、社員意識調査

(エンゲージメントサーベイ)スコアの改善を必須とし、それに加えて非財務指標のなかから少なくとも1項目を担当部門の特性を踏まえて組み込むかたちになっています。短期インセンティブで設定するESG目標は、最終的には社長が確認しており、役員の全員がESG指標の達成を意識するかたちになっています。その結果、各役員のESG指標に対する意識はより高まっています。最近の例では、女性管理職の育成や台風・大雨に備えた工場の危機管理対応のスピードが上がっているとみています。

また、2023年度には業績連動報酬の一部を変更しました。具体的には、これまで短期インセンティブは連結営業利益の達成率を中心に算出していましたが、非財務目標に関する成果も役員報酬にきちんと反映するべきと考えたため、連結営業利益の達成度と非財務目標を含む個人目標の達成度を合計するモデルにしました。長期インセンティブについても、事業年度単位で株式報酬による給付予定株式数を確定するかたちに変更しました。毎年、各役員への給付予定株式数を開示することによって、投資家は見込みも含めて各役員の株式保有状況を把握できるように変更しました。

私は日系と外資系の両方の企業での勤務経験がありますが、両者には役員報酬に関する考え方に違いがあると思います。報酬諮問委員会委員長として、それぞれの良いところを当社の報酬体系のなかに組み込み、役員がより多くの株式を保有することで、当社の企業価値向上を促し、株主やステークホルダーの皆さまに報いることができると考えており、そのために報酬制度のさらなる改善に取り組んでいく所存です。

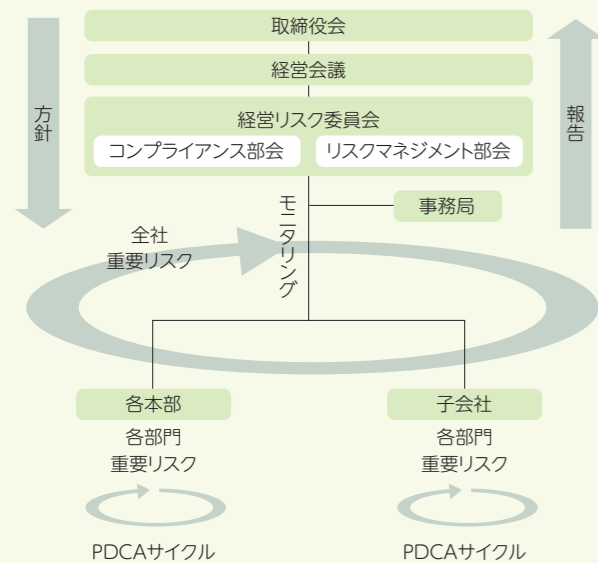
リスクマネジメントの強化／コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

リスクマネジメントにおいては、代表取締役社長執行役員を委員長とし、取締役、執行役員などをメンバーとする「経営リスク委員会」を設置し、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスク(経営リスク)の特定やリスクの低減活動、顕在化したリスクに対する対応策などを審議しています。審議内容については、半年に一回、経営会議および取締役会へ報告し、取締役会はリスクマネジメントの有効性を監督しています。経営リスク委員会は、その傘下にリスクの想定と予防、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」と、従業員意識の向上やコンプライアンス違反への対処などをミッションとする「コンプライアンス部」を置き、両部会を統括管理することで内部統制システムの運用と維持管理の機能も果たしています。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、危機管理規程に基づき、必要に応じてクライシス対策本部を設置し、円滑かつ迅速に対応し、適切な解決を図っています。また、経営リスク委員会の主導のもと、発生したクライシスの真因分析を行ったうえで、是正措置を展開し全社的な再発防止に努めています。

リスクマネジメント体制

(2023年6月26日現在)



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捉え、常に社会から信頼される企業である

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。

「経営リスク委員会」の傘下に設置する「コンプライアンス部会」では、各部門の責任者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浸透を図っています。2022年度はコンプライアンスシステムの周知徹底と相談者保護の徹底を重点ポイントとし、役員を含む全従業員のコンプライアンス意識の向上と、従業員が相談しやすい企業風土の醸成を目指して内部通報制度(ヘルプライン相談窓口)の再整備を図りました。その結果、2022年度の通報・相談件数は15件となり2021年度の2件から大幅に増加し、内部通報制度の実効性が向上しました。

今後も従業員のコンプライアンス意識向上のため、社内へ周知、啓発を行うとともに、従業員が安心して利用できる環境を整備していきます。

2022年度の主な取り組み

- ・社内ポータルサイトなどを活用した内部通報制度(ヘルプライン相談窓口)の見える化(コンプライアンス対応フレームワークの社内周知、年間相談状況の報告など)
- ・コンプライアンス強化月間の設定とトップメッセージの発信
- ・全従業員向けe-ラーニング、意識調査の実施
- ・内部通報制度(ヘルプライン相談窓口)利用に関する相談者保護徹底の説明強化
- ・社外有識者による講演会の実施
- ・ヘルプライン相談窓口受付担当者定例会と外部弁護士との研修の実施 など

内部通報・相談件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
(件)	8	4	3	2	15

経営リスクと対応

当社では、中期経営計画や行動規範を踏まえ、またESG(環境・社会・ガバナンス)に関するリスクにも着目し、毎年度、経営リスクを見直しています。2023年度は、「資金調達に関するリスク」、「物流に関するリスク」、「知的財産に関するリスク」を新設しました。また、気候変動を重要な経営リスクと捉え、従来の「環境に関するリスク」を「気候変動・環境に関するリスク」に改め、気候変動リスクを明確に示しました。その他、当社グループを取り巻く経営環境や社会情勢なども鑑み、経営リスクを更新しています。詳細はP73のとおりです。

経営リスクと対応

項目	リスク	リスク認識	リスクへの対応
戦略リスク	当社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 ● 油脂やミール製品の価格上昇にともなう需要の減少 ● 製品の特徴や価値が顧客に適切に伝わらないことによる需要の低迷 ● 顧客の嗜好や社会情勢などの変化に適合した製品開発や技術開発の遅れによる競争力の低下 ● 需給管理不足による不良在庫の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活者の価値観の変化などに対応した製品の機能・健康などの付加価値化および提案強化 ● スターチ、マーガリン、プラントベースフード(以下 PBF)の組み合わせ提案による動物性たんぱく・脂の代替需要拡大への対応力強化 ● お客様のセグメントに応じた最適なコミュニケーションの実施、並びにプラント・製品のコミュニケーションのDX化 ● 全社システム対応強化とトータルSCM(サプライチェーンマネジメント)管理の最適化フロー確立
	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 ● 海外子会社におけるガバナンス不全による不正会計や不法行為の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部コンサルタントや海外に進出しているグループ企業などからの各国の法規や海外リスク情報入手、迅速な対応の実施 ● 内部統制の拡充と定期的な監査の実施
財務リスク	原材料調達・為替相場などに関するリスク	<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 ● 国際情勢の変化(ウクライナ情勢、インドネシアによるパーム油輸出禁止など)による調達不能および調達コスト増加 ● パイオ燃料需要増加による調達コストの増加 	<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などによるヘッジ取引 ● 新規の原料産地およびサプライヤーの調査・採用 ● 原材料調達コストなどに応じた適切な価格改定の実施 ● 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
	資金調達に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 市中金利の上昇による金利負担の増加 ● 金融市場の混乱による資金調達難 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資金需要の性質、金融市場環境、長短バランス、資金調達コスト、調達先の分散などからの総合的な資金調達手法の選択 ● 社債や長期借入による固定金利での資金調達の併用による金利変動リスク低減 ● 減損懸念資産や繰延税金資産の継続的なモニタリングを通じた自己資本毀損リスク規模の把握 ● 運転資本管理、政策保有株式縮減など資産圧縮の徹底による資本効率の改善 ● 投資委員会および経営会議における買取価格の適切性に関する審議や買取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
	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などの業績不振、事業計画の大幅未達 ● 有形固定資産・無形固定資産の公正価値の下落 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な危機管理体制および事業継続計画(BCP)の見直しによる対応力強化 ● リモートワークなどの効率的な事業運営 ● 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や適正在庫の確保と顧客への連絡・情報共有のスピード化
ハザードリスク	自然災害・感染症の蔓延リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 大規模な地震、台風、集中豪雨などによる従業員などの人的被害、施設・設備などの損壊 ● 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、製品供給の停滞 ● サプライチェーンの分断や社会インフラの機能停止による事業活動の継続困難 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な危機管理体制および事業継続計画(BCP)の見直しによる対応力強化 ● リモートワークなどの効率的な事業運営 ● 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や適正在庫の確保と顧客への連絡・情報共有のスピード化
	気候変動・環境に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 気温上昇や異常気象による収穫量減少や品質変化などによる原料の安定確保困難 ● CO₂排出規制強化による生産コスト増加 ● 環境対策の対応不足や環境関連法令違反による企業価値の低下 	<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 ● パルチェーンにおけるAI活用による、資源利用効率の最大化
	人権に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーンにおける人権対応不備による企業価値の低下 ● ハラスメントなどの人権侵害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	物流に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● ドライバーや荷役作業員の不足や配送車両を確保できないことによる製品供給の停滞や大幅な配送遅延など、適切な物流コスト管理の未実施による物流破綻 	<ul style="list-style-type: none"> ● 配送業務外の付帯作業の改善や長時間待機削減、リードタイムの延長による計画的な車両確保、適切な料金設定などによる物流環境や労働環境の改善 ● 法規制変更などへの適切な対応
	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ィルスの感染などによる情報の漏洩・改ざん・消失、ICTインフラ・生産ラインなどの停止 ● 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
オペレーショナルリスク	食品安全に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様への健康被害や表示などの法令違反による、自主回収やリコールの発生 ● 意図的な異物混入および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 ● 継続的な従業員教育の実施 ● お客様の声を反映した製品開発および研究開発
	人財・労務に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 高度な専門性を持つ人材や次世代を担う人材の不足 ● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下 DE&I)の進展不足による企業競争力の低下 ● 労働災害、業務中の事故、労働関連法令や労務トラブルなどによる企業価値の失墜、損害賠償請求など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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の育成 ● 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 ● 安全衛生教育の実施や安全衛生管理体制の整備、労働環境の改善、事故発生時の迅速な対応
	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 ● 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
	知的財産に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 競合他社による同様の技術開発に対し、当社の知的財産の権利化が不十分なことによる競争優位性の喪失 ● 第三者の知的財産権の侵害による販売の差し止めや損害賠償請求など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 関係部署との相互連携強化による発明などの早期発掘および迅速かつ適切な知的財産権の取得 ● 第三者の知的財産権の侵害を未然に防ぐ仕組みの構築 ● 知的財産権に関する従業員向け研修の継続的な実施

(注) 将来に関する事項は、2023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。

DXへの取り組み

DXの推進方針

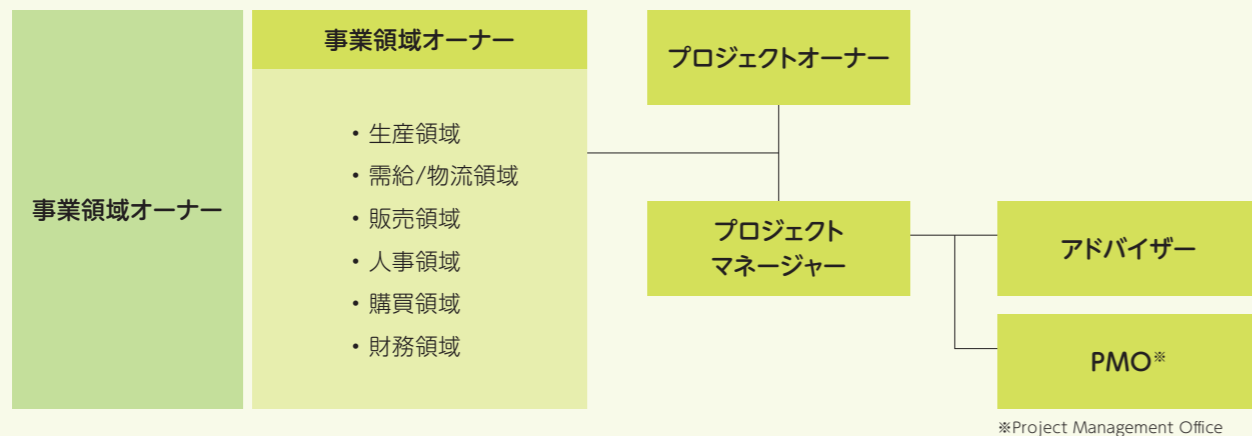
当社グループは、当社のミッション「おいしさデザイン®で『食べる』と『つくる』の課題と向き合い、より良い社会に貢献する」を実現するため、事業、ヒト、インフラの3つの視点から企業価値向上に向けた変革に取り組んでいます。そのなかで、デジタルトランスフォーメーション(以下 DX)を、「デジタル技術を活用し、業務プロセス・製品/サービス・ビジネスモデルにおける競争上の優位性を確立すること」と定義し、当社の変革を推進する手段の一つとして、階層ごとにやるべきことや課題を抽出し、人財の確保・育成も含め検討や取り組みを進めています。

経営環境の変化に迅速に対応するため、2022年度は決算の早期化と社内のデータウェアハウスの構築などにより

全社の見込管理の合理化を実現し財務状況を分析して適時的確な判断を行う仕組みを構築しました。

現在は、第六期中期経営計画の見直しを踏まえ、将来への成長基盤強化に向けた事業基盤の強化や収益回復を達成するため、「棚卸資産の圧縮」や「収益性の向上」を重点目標とし、基幹システムの刷新を通じたバリューチェーン改革の取り組みを推進しています。さらに、事業戦略・営業戦略を実現するための差別化戦略について、デジタル技術を活用し実践するという観点から経営陣が参画するステアリングコミティにて重点テーマを絞りこんでいます。絞り込んだテーマにおいてDXを推進することで、具体的な成果を創出する取り組みをリードしていきます。

DX推進体制図



J-オイルミルズグループのDX戦略イメージ



マテリアリティへの主な取り組み(～2022年度)

テーマ	マテリアリティ	主な2030年度ゴールイメージ・定量目標	2022年度実績
環境負荷の抑制	<ul style="list-style-type: none"> 資源・耕作地の持続可能性担保 顧客の作業・業務負荷の低減に貢献 気候変動の緩和と適応 	<ul style="list-style-type: none"> 農園までのトレーサビリティ100%(パーム) CO₂排出量50%削減(SCOPE1.2、2013年度比) 	<ul style="list-style-type: none"> パーム油ミルまでのトレース率100%達成 パーム油農園までのトレース率3% RSPO認証油の購入比率17% SCOPE1,2総量で約2%削減(2021年度)
食資源の維持	<ul style="list-style-type: none"> たんぱく質危機対応 フードロス削減と安定供給 畜肉・水産資源の保持 食の安心・安全 	<ul style="list-style-type: none"> 動物性食品のおいしさ、満足感、機能、健康価値、栄養価を植物由来の素材だけで再現可能にすることにより植物性食品ならではの新しい価値創造を行い社会課題に貢献 植物生まれの原料ならではのおいしさ、満足感、機能、健康価値を提供 「おいしさ長持ち」の観点からフードロス削減や作業効率向上による低負荷の実現 サステナブル商品またはお客さまの声活用製品の開発比率70% 	<ul style="list-style-type: none"> たんぱく食品のバラエティー化 「Violife」拡充(家庭用 業務用)販売継続 肉系PBFの製品上市とアプリケーション拡張(継続) 水練り原料別のスターチの使用条件、アプリケーションを拡張(継続) 長持ち機能を有する「SUSTEC®」(サステック)技術を活用した製品の市場拡大を推進 「SUSTEC®」製品の業務用油脂製品中の構成比向上 「低負荷」価値実現のための環境基準の社内浸透 上記環境基準のチェック運用実施確認、対象範囲を拡充
食を通じた健康への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 健康維持への貢献 高齢化社会対応 栄養摂取・管理への貢献 ライフスタイルの多様化対応 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎体力の維持・向上を通じた免疫力向上、健康不全の未然防止などへの寄与につながる、油脂や油脂に含まれる成分をアピールできる技術の確立 フレイルなど高齢者の健康課題に対する、栄養機能成分による改善機能提供(対象者のステータスに応じた最善策の提供による) 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。その評価・開発へのフィードバックによる、顧客ベネフィットの継続的向上 	<ul style="list-style-type: none"> 左記2030年のゴールイメージ達成のため、免疫力向上、健康不全の未然防止、フレイルなどの高齢者の健康課題、生活習慣病などに関連する研究開発に注力 2022年度の段階では研究開発途上 たんぱく食品のバラエティー化 「Violife」拡充(家庭用 業務用)販売継続 肉系PBFの製品上市(「プランテクト」)とアプリケーション拡張(継続) 水練り原料別のスターチの使用条件、アプリケーションを拡張(継続)
事業継続基盤	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスの強化 リスクマネジメントの強化 コンプライアンスの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値向上に資するコーポレートガバナンスの実現 取締役会の多様性確保 ステークホルダーエンゲージメントの向上 経営基盤強化と組織風土改革による企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会に占める社外取締役比率の向上(55.6%→62.5%) 「取締役会規則」の改定 「関係会社運営規程」の改定 「危機管理規程」の制定 「企業倫理規程」の改定および「内部通報規程」の制定 期首に設定した13の経営リスクについて、各施策の実施状況をモニタリング
	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 30%以上 障がい者雇用率 4.0%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 6.3% 障がい者雇用率 2.2%
	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革&エンゲージメント 	<ul style="list-style-type: none"> 2019年度比 教育投資1.5倍*1 	<ul style="list-style-type: none"> 2019年度比 1.0倍*2
	<ul style="list-style-type: none"> 企業風土・意識改革 	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップと従業員の対話強化 	<ul style="list-style-type: none"> 経営メンバーと従業員の対話(キャラバン)35回、タウンホールミーティング3回
	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会への貢献と協働 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の強化、費用増大(経常利益の1%) 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の強化、2022年度経常利益の1%以上) 出額15百万円(2022年度経常利益の1%以上)
	<ul style="list-style-type: none"> 適時適切な情報開示 	<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) メディア露出回数が増大(広告換算効果15億円) 	<ul style="list-style-type: none"> 個人株主、機関投資家比率43%増(2020年度比) メディア露出回数が増大、広告換算効果の2030年度目標達成

*1 目標年度2024年度

*2 2023年度に教育効果を最大化するための教育体系再構築に着手予定