

# 社会



## 人財マネジメント

人財と組織のマネジメント ————— P095

## 労働安全衛生

労働安全衛生 ————— P105

## 人権

人権の尊重 ————— P108

## サプライチェーンマネジメント

責任あるサプライチェーンマネジメント ——— P117

## 地域コミュニティとの関係

地域の発展への貢献 ————— P120

## アクセシビリティ

製品の入手可能性・容易性の向上 ————— P121

適切なコミュニケーションと情報発信 ——— P122

## 製品安全

品質マネジメント ————— P123

# 人財と組織のマネジメント

## 考え方

味の素グループは志（パーパス）を実現するために、4つの無形資産（技術・人財・顧客・組織）をさらに蓄積し成長させることが重要だと考えています。特に、技術資産と顧客資産をマッチングさせイノベーションを生み出す人財資産が重要であるため、人財領域における取り組みを加速しています。

人財領域における主たる課題を解決するため、“つなげる”というコンセプトのもと、グローバルで“志”、“多様性”、“挑戦”の観点で施策を展開することでイノベーションの共創を図り、人財資産を強化します（人財投資額（X\*）：2023年度約100億円／2023-2030年累計1,000億円以上）。また、従業員の“Well-being”は人財資産の強化を支える基盤と考え、健康増進や資産形成等、広い観点で従業員のWell-being向上にも取り組みます。これらの取り組みの結果は人財資産の強化のみならず、組織資産としても蓄積され、技術資産および顧客資産を支える大きな土台となり、4つの無形資産全てのさらなる強化にもつながると考えています。

※ X 機会投資含む金額

## 人財領域における主たる課題・さらに強化すべき点

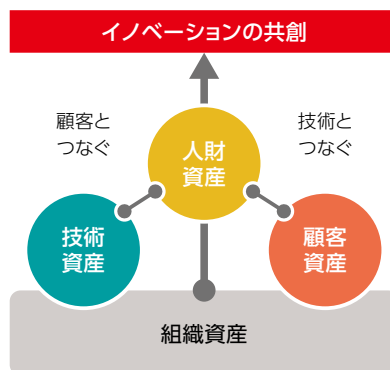
- 味の素グループ全体で共有する価値観や志のさらなる浸透
- 食品とバイオ&ファインケミカル、地域、ジェンダー、キャリア等を融合するダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方のもと、クロスセクショナルチームで取り組み、イノベーションを共創する力の強化
- 創業以来、大切にしている価値観の一つである開拓者精神（新しい事業、新市場の開拓に常に挑戦し続ける精神）の再活性化
- 全ての基盤としての従業員の健康的な身体と精神のさらなる促進

## 4つの“つなげる”戦略

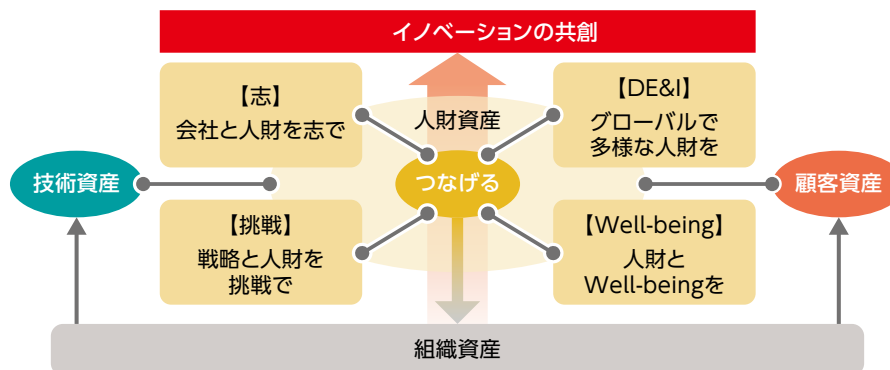
志	味の素グループは、会社の志に共感した社内外の仲間が集い、各人が知と経験を活かして挑戦に臨める環境があることがASV創出に必要と考えています。最重要基盤として、多様な人財が同じ方向を向けるよう、ASVマネジメントサイクルをさらに加速し、会社と人財を志で“つなげる”ことを目指します。
挑戦	味の素グループは、ASV実現には特定の従業員のみならず、従業員一人ひとりのちょっとした挑戦も積み上げることが重要と考えています。挑戦を支える各種制度構築と共に失敗から学ぶ文化の醸成を図り、事業戦略と従業員を挑戦で“つなげる”ことを目指します。
DE&I	味の素グループは、ASV実現に向けたイノベーションを共創するには積極的に多様な人財を社内外から求め、その多様性（属性・知・経験等）を公平に受け入れ、活用することが必要と考えています。グローバルで点在する多様な人財を戦略的に“つなげる”ことを目指します。
Well-being	味の素グループは、各個人や家族の健康・精神・財務面等での豊かさは全ての生活の基盤であり、ASV実現を支える上で必要不可欠と考えています。働き方、職場環境、健康経営、資産形成支援等のさらなる施策の拡充や改善を通じ、Well-beingと従業員を“つなげる”ことを目指します。

▶ ASVレポート2024（統合報告書）P70-77

## 4つの無形資産



## 人財戦略の基本コンセプト



## 人財マネジメント

## グローバル人財マネジメントシステム

## 体制

味の素グループは各国・地域の多様な人財を横断的に育成・登用し、人財の適所適財を実現するための基盤として、

グローバル人財マネジメントシステムを導入しています。本システムは基幹ポストと基幹人財を可視化する仕組み（ポジションマネジメント×タレントマネジメント）から構成されています。

## ポジションマネジメント（適所）

事業戦略の実現のために組織に必要な職務を明確化する。それぞれの職務の要件とその職務を担うために必要な人財の要件を決定する。

等級制度	職務グレードに基づく等級制度
評価制度	「味の素グループWay」等に基づく年度ごとの目標を年度初め、ならびに異動後に設定上位者との日々のコミュニケーションによる継続的なフィードバックを通じて、期末の業績結果や評価のみならず、プロセスを重視した目標や効果的なパフォーマンスへの障壁についても年間を通して相互に確認 組織長・管理職は360度フィードバックによるコンピテンシー課題の見える化を踏まえた目標設定、マネジメント職位はチームベースの業績評価を含む個人業績評価を年間通じて継続的に実施
報酬制度	グローバル報酬ポリシーを制定 報酬プログラムは各国・地域の法令を順守 職務・業績に対する報酬 各国・地域の報酬市場水準に基づき競争力のある水準

## タレントマネジメント（適財）

人財の発掘、育成を促進するために、上記職務・人財要件に照らし、適所に適財を任用、登用する。優秀人財の早期登用を実現する。

人財委員会	経営会議メンバーで構成 グローバルでの重要ポジションのサクセッションプラン作成、さらに先を見据えた次世代リーダー層の人財プール等を議論 3本部および4地域本部に人財会議を設置し本委員会と連動
サクセッションプラン	地域本部・各社・部門ごとのキーポジションについて策定
育成プラン	キータレントについてのプラン策定

## 人財キャリアマネジメント基盤

味の素グループでは、従業員と会社の共成長を促進するために、職場環境、人事制度、育成プログラム等を整備し、定期的な人事考査を行いながら、従業員の自律的な成長を支援しています。

味の素（株）では各従業員の志の実現や挑戦を支援すべく、1 on 1での対話を大切にしています。特に自身のキャリア実現に向けて、上司と毎年キャリア面談やフィードバック面談（各1時間程度）を1980年代から実施しており、1 on 1での対話は当社の人財育成の基盤となっています（対話の質の向上に向けて、味の素（株）では全管理職に対するコーチング研修を2023年度実施）。また、「人財キャリアマネジメント基盤」を構築し、その要となる統合人財システムを運用して、システム上で管理職向け360度フィードバックの実施や人財に関するデータや施策等を一つに統合しています。当該システムでは、職務・組織情報のほか、各従業員の有する専門性、社内外での経験等のプロフィールを全従業員に公開し、容易に検索できるようにしています。対話と総合人財システムの組み合わせを通じ、多様なスキルや経験を活かした最適な人財配置を効率的に行うと共に、従業員の自律的なキャリア形成とエンゲージメント向上を促しています。

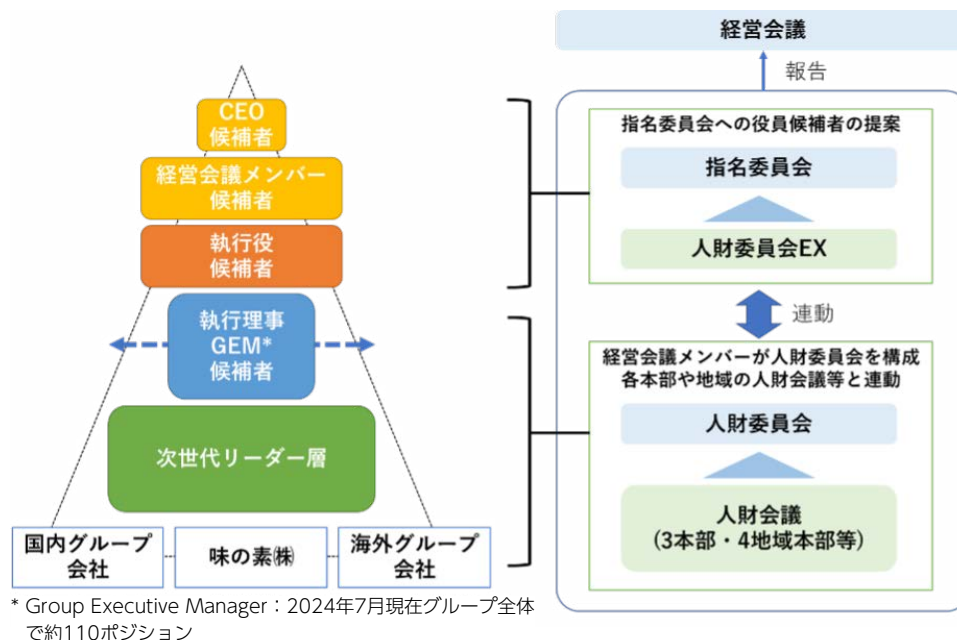
人財マネジメント

人財マネジメント体制

グローバル人財マネジメントシステムや人財資産の強化に関わる各種施策等の円滑な運営を目的に、経営会議の下部機構として人財委員会を設置しています。人財委員会は最高経営責任者を委員長とし、経営会議メンバーで構成されています。2023年度は分科会等も含めて、全12回の議論を行っています。人財パイプラインの構築という観点では、指名委員会との連動も踏まえたグローバルでの重要ポジションのサクセッションプラン作成<sup>\*</sup>、さらに先を見据えた次世代リーダー層の人財プールを形成、戦略的な育成や登用を強化しています。

将来にわたり当社グループの戦略をリードする経営人財を育成するために「Ajinomoto Group Academy」を実施しています。執行役候補者向けのエグゼクティブコーチング(EC)、執行理事・GEM候補者向けのGlobal Leaders Seminar (GLS)、次世代リーダー層向けのFuture Leaders Seminar (FLS)、さらに、地域本部ごとに次世代リーダー層を育てるRegional Leadership Seminarを実施しています。経営者として必要と考える味の素グループのロードマップやPhilosophyを深く理解し、将来にわたり当社グループの戦略をリードする経営人財の育成、将来のグループ経営層の後継者育成計画との連動性を高め、人財パイプラインの充実につなげること、グローバルな視点をもった多様な人財を安定的に育み、当社グループのリーダーとして必要なマインドセット・スキルの醸成を階層別に教育しています。2018年から2023年度の間EC、GLS、FLSの受講者は延べ245人(うち124人が外国籍)となり、2024年4月時点で受講者の中から13人(うち2人が外国籍)が役員に就任しています。

<sup>\*</sup> 2023年度実績：執行役含む約135のグローバルでの重要ポジションの内、約85%のポジションで後継者候補選出を実施。今後、数年間で対象ポジションのさらなる拡大、および主要国内外グループ関係会社ごとのサクセッションプラン作成等を通じ、グループ全体で多様な人財のパイプライン形成を加速していきます

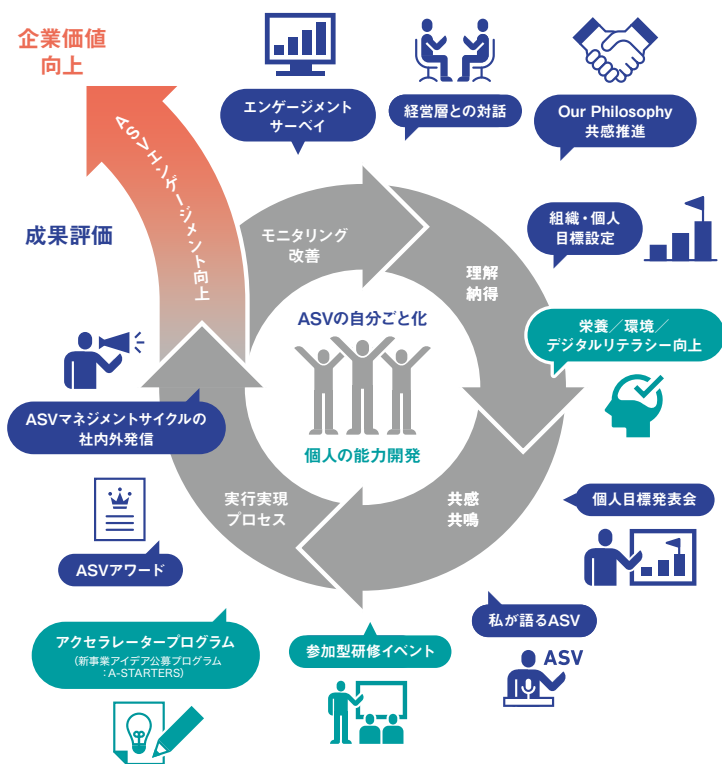


<sup>\*</sup> Group Executive Manager：2024年7月現在グループ全体で約110ポジション

志の醸成と共感への取り組み

味の素グループは志(パーパス)の実現に向けたマネジメントサイクルを構築しています。そして、各取り組みの結果として現れる従業員エンゲージメントを企業価値を高める重要な要素と位置付けて、従業員エンゲージメントスコア(ASV実現プロセスのスコア)をモニタリングしています(実績：2023年度76%、目標：2025年度80%/2030年度85%)。また、毎年「エンゲージメントサーベイ」の結果と業績との相関分析を実施しています。過去5回の結果より、「志への共感」「顧客志向」「生産性向上」「公正な評価」が一人当たりの売上高・事業利益に相関することを確認しています。志の醸成と共感の促進、各取り組みの結果として現れるエンゲージメント向上に向けた取り組みを組織的に推進しています。

人財マネジメント



味の素グループは従業員一人ひとりの課題解決力を高める能力開発、そして自身の志について共感を得る取り組み等も強化しています。中でも栄養、環境、デジタルに関するリテラシー向上を継続実施しています。実績は次表の通りです。

従業員一人当たり年間教育研修費用および平均研修時間（味の素（株））

	2021年度	2022年度	2023年度
教育研修関連費用 合計（千円）	249	236	236
人財システム・エンゲージメントサーベイ関連費用（千円）	105	58	49
DE&I関連費用（千円）	18	16	18
その他教育研修費用（千円）	126	162	169
平均研修時間*（時間）	40	76	66

\* 研修時間は研修に係る延べ時間/従業員で計算しています（2021年度から実施）。また、事業や業務に係る各組織主導で実施する研修やトレーニング等の中には集計していないものもあります

■ 栄養・環境・人権リテラシー研修

味の素グループは、2021年からサステナビリティに関するリテラシー向上に取り組んでおり、栄養教育と併せてグループ全従業員に向けたサステナビリティの観点での環境・人権に関する教育を推進しています。世界を取り巻くサステナビリティ課題と味の素グループの事業とのつながりや当社グループの取り組みについて各従業員の理解・納得、共感・共鳴を促進し、ASV自分ごと化と事業を通じた社会価値と経済価値の共創の実現につなげていきます。2023年度の実績は下表の通りです。

▶ P040-041

(人)

	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度（目標）
栄養リテラシー研修	累計 26,145	累計 56,316	累計 88,365	累計 10万
環境リテラシー研修	2,765	累計 8,850	累計 18,402	—
人権リテラシー研修	—	—	3月末より開始(日本)	—

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みと実績

取り組み	2023年度の実績
1. CEOとの対話	国内外グループ会社で計55回実施
2. 事業・コーポレート本部長との対話	国内外グループ会社で計82回実施
3. 組織目標・個人目標の設定	各組織で実施
4. 個人目標発表会	味の素（株）+国内外グループ会社31社（前年+1）で開催。工夫した事例をお互いに共有するなど、各組織が自走して改善
5. ベストプラクティス共有	従業員によるASV関連投稿 820件
6. ASVアワード	第8回アワードで9件表彰。従業員投票延べ 15,342票
7. エンゲージメントサーベイでモニタリング	従業員エンゲージメントスコア 76%（前年比+1ポイント） ※2023年度よりASV実現プロセスの 카테고리 平均値へ変更
8. 抽出した課題を次年度計画へ反映	各組織で実施

## 人財マネジメント

## ビジネスDX人財育成プログラムの各年度の認定者数および従業員比率（味の素（株））

味の素（株）はDXを実践するのは一人ひとりの従業員という考えから、2020年度にDX人財の育成を開始しました。特に「ビジネスDX人財」では、初級・中級・上級の教育プログラムを提供し、2020-2023年度の間に延べ2,745人が認定を取得しました。国内外のグループ会社においても順次、育成カリキュラムの導入準備・開設を進めています。

	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2020-2023年度 累計	
	認定者数	従業員比率	認定者数	従業員比率	認定者数	従業員比率	認定者数	従業員比率	認定者数	従業員比率
初級	743	23.3%	854	26.8%	430	13.5%	236	7.4%	2,263	71.1%
中級	51	1.6%	192	6.0%	115	3.6%	57	1.8%	415	13.0%
上級	9	0.3%	16	0.5%	26	0.8%	16	0.5%	67	2.1%
計(延べ*)	803	25.2%	1,062	33.3%	571	17.9%	309	9.7%	2,745	86.2%

\* 複数のコースを受講している従業員もいるため

## ASV実現プロセスの可視化による成果創出

味の素グループは、エンゲージメントサーベイを実施し、課題把握、改善に向けたアクションを行い、PDCAサイクルを回しています。ASV実現までのプロセス（個人と組織の両面から成果創出までのプロセス）を整理し、エンゲージメントサーベイの複数の設問から構成される「ASV実現プロセス」に関するインデックスをモニタリングしています。

### エンゲージメントサーベイスコア（「ASV実現プロセス」）

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2025年度目標	2030年度目標
(旧) ASV自分ごと化	61%	62%	-	-	-
(新) ASV実現プロセス*	-	75%	76%	80%	85%~

\*2022年度より設問ならびにインデックスの構成を見直し

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）への取り組み

味の素グループは、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）という考え方から、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下DE&I）へと進化させました。このメッセージは社長の藤江から社内広報で発信されました。味の素グループにおけるエクイティ、すなわち公平性とは個々のニーズや状況に適した環境を会社が提供し、従業員が等しく権利や機会を受けられるようにすることと定義しています。その結果、性別、年齢、国籍、障がいの有無、経験等によらず、従業員一人ひとりが互いに尊重し合い活躍する会社となり、社内外の多様な「個人」が集い、「組織」が多様な個の強みを活かして共成長し、未来に向けた継続的なイノベーションを創出し、2030ロードマップで掲げた志に向かって着実に歩みを進めることを目指しています。

ダイバーシティの状況について、リーダーシップ層<sup>\*1</sup>については2030年度までに多様性<sup>\*2</sup>を持った人財の構成比30%を目指します。ジェンダーダイバーシティという観点で日本は他地域に比べて相対的に女性管理職比率が低いことから、味の素（株）では、2030年度までに取締役とライン責任者（組織長、グループ長）の女性比率をそれぞれ30%に引き上げることを目標とし、女性人財のパイプライン強化策を推進するための施策として「AjiPanna Academy（アジパンナ・アカデミー）」を実施しています。また、高度な専門性や新規事業立ち上げの知見等を有するキャリア採用者の拡大を目指しています。さらに、2023年度にグループ内の国境を超えた異動を定めた国際間異動ガイドライン（International Assignment Guideline）を大刷新し、国境を越えたグループ内法人間での人財交流を促進しています。2023年3月時点での国際間異動者数は291人であり内22人が日本以外の国から他国への異動者です。2024年度以降、より一層国際間異動を強化していきます。

\*1 リーダーシップ層：執行役および事業部長や組織長、それに準ずる重要なポジション

\*2 多様性：ジェンダー・国籍・所属籍等

### リーダーシップ層の多様性比率

	2022年6月末	2023年6月末	2024年6月末	2025年度目標	2030年度目標
多様性比率 <sup>*3</sup>	16%	17%	21%	25%	30%

\*3 リーダーシップ層のうち、多様性の因子を一つ以上保有する人数の割合

## 人財マネジメント

## 年間採用者の内、キャリア採用の占める比率（味の素（株））

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年計画
キャリア採用者の構成比	35%	40%	47%	50%以上

## 女性取締役比率（味の素（株））

	2022年6月末	2023年6月末	2024年6月末	2030年度目標
女性取締役比率	36%	27%	36%	30%

## 女性ライン責任者比率（味の素（株））

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年度目標
女性ライン責任者比率	11%	11%	11%	30%

## 女性管理職比率

	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度目標
グループ総数	27%	27%	29%	40%
日本	11%	12%	13%	-
アジア	38%	38%	39%	-
EMEA	33%	36%	36%	-
米州	35%	35%	38%	-
<参考：味の素（株）> <sup>※1</sup>	12% (12%)	13% (15%)	14% (18%)	30%

※1（）内は女性初級管理職比率

## 経営役員の現地化比率（人）

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
海外グループ会社役員総数	193 <sup>※2</sup>	200 <sup>※2</sup>	192
現地役員数	112 <sup>※2</sup>	121 <sup>※2</sup>	123
現地化比率	58% <sup>※2</sup>	61% <sup>※2</sup>	64%

※2 集計見直しのため修正

## 人財マネジメント

## ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン (DE&amp;I) 推進体制

## 体制

味の素(株)は、多様な人財の登用を推進するため、最高経営責任者を委員長とする人財委員会、および各本部長や地域本部長を議長とする3本部・4地域本部の人財会議を設置しています。本委員会および会議にて、中長期視点での多様な人財の登用計画策定およびキャリア形成に向けた具体的な支援の検討と実行を行っています。女性のキャリア支援という点では、当社は30% Club<sup>※</sup> Japan にメンバーとして参画し、企業間での連携施策を実施しています。また、従業員一人ひとりが自分らしく能力を発揮できるよう、ダイバーシティ・人財担当役員とともに人事部門内に設置したDE&I推進チームが中心となり、主要な部門・グループ会社の担当窓口と共に、以下の取り組みの企画および運営を横断的に行っています。

※ 2010年に英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした企業トップ等による世界的キャンペーン

- 組織風土づくり：アンコンシャス・バイアス研修、DE&Iランチセミナーの企画開催、DE&Iに関するeラーニングの企画開催、社内外広報活動実施
- 人権の尊重：国内グループ会社を含むハラスメント対応担当者に対する研修企画と実施、ハラスメントに関する全従業員向け研修、ハラスメントの相談から再発防止策策定までのプロセスの確立（懲戒時は社内公表）
- 多様な人財の活躍：性的マイノリティ支援の制度・施策推進、国内グループ会社における専用相談窓口設置および担当者研修の実施・担当者間座談会開催、障が

い者の働きやすい環境づくり（年1度の当事者アンケート実施）、障がいのある社員と社長の対話、障害者職業生活相談員の対象事業所配置、障がい者本人と受け入れ部署向けのガイドブック作成、特例子会社味の素みらい(株)の働きがい向上のためのメンタープログラム実施等、障がい者新卒およびキャリア採用の促進

- キャリアをつなぐ環境の整備：「どこでもキャリア制度」、WLB休職（転勤帯同休職、不妊治療休職）、事業所内保育所および授乳室の設置

なお、国内グループ会社でも下記のような取り組みが2023年度から新たに進んでいます。

- 味の素ファインテクノ社：キャリアフェスティバルを開催し、その中で女性社員の座談会を開催
- 味の素デジタルビジネスパートナー社：障がい者雇用促進プロジェクト「MiRalプロジェクト」が社長直下に設置され、2023年4月より月2回～3回の定例会を開催し、手上げで集まったメンバーと特例子会社の味の素みらい社にて協働を検討中

## ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン (DE&amp;I) 推進実績

## 実績

味の素(株)は、女性人財への機会提供および従業員が自律的に強みを活かしたキャリアを考え、上位職への挑戦意欲を高めるための育成サポート施策「AjiPanna Academy (アジパナ・アカデミー)」を2020年度より実施しています。キャリアワークショップ、ビジネススキル研修、メンタープログラムを通じた多面的な成長支援は、

女性人財の成長マインド、女性人財を部下に持つ上司、組織長、役員の育成支援マインドの醸成に寄与しています。2023年度の主なDE&I推進実績は次の通りです。

- 一般職女性を対象とした上司同席のキャリアワークショップ：味の素(株)と一部の国内グループ会社の102人とその上司計76人が参加（女性従業員自身が良い変化を感じた89%、上司から見て部下の女性に良い変化があったと感じた86%）
- 一般職女性を対象とした半年間のビジネススキル研修：味の素(株)と一部の国内グループ会社計14名が参加（カリキュラム全体に対する満足度95%、受講による昇格へのチャレンジ意向86%）。味の素(株)の2020年度受講者のうち管理職登用率は55%であり、また2020年～2022年度の受講者のうち上位等級に昇格もしくはNP認定された人は年平均で42%
- 管理職女性を対象とした組織長や役員によるメンタープログラム：味の素(株)の25人が参加（満足度100%）
- 年代間のギャップ解消の取り組みとして、男性育休取得を男性役員が応援するメッセージの社内広報を実施。世代による子育てへの考え方を理解し、性別を問わず家事育児に関わることができる組織風土づくりをしています
- DE&Iランチセミナー（一部の国内グループ会社を含む）：2024年4月に障がい者への合理的配慮が義務化となることに伴い、障がいをテーマに障がいの基礎知識と特例子会社味の素みらい社の紹介の計2回実施、145人が参加
- 障がいのある従業員とその上司による3つの職場事例動画、また障がいのある当事者社員の体験や取材レポートを社内広報ツールで発信
- 障害者職業生活相談員研修：対象者4人全員が受講
- 女性活躍に優れた上場企業として令和5年度「なでしこ



## 人財マネジメント

銘柄」を受賞

- 職場における性的マイノリティへの取り組みが評価され、2023年度PRIDE指標でゴールドを受賞

## 挑戦を加速する取り組み

味の素グループは、多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮して志の実現に向けて自律的に挑戦することが組織と個人の共成長には不可欠であると考え、下記のような取り組みを推進しています。

- 手挙げによる異動：2022年度から味の素（株）では社内公募による異動を本格化。社内公募による異動は2022年度43人（異動比率6%）、2023年度48人（異動比率7%）
- 組織横断プロジェクトへの手挙げ参画施策（TRY&A-CROSS）導入：従業員の「My Purpose（志）」の実現に挑戦する機会を増やし、自発的な挑戦をより身近なものにすると共に、多様な専門性・経験をもつ人財がグループ会社を横断して集まり、ASV追求を目指す。2024年は8テーマ（うち2テーマがグループ会社横断テーマ）
- 自律的な成長の支援：協業先や外部研究機関、MBAや専門大学院への派遣等（例：一橋大学、国際大学、スタンフォード大学等）
- A-STARTERS（新規事業創出プロジェクト）：味の素（株）および主要な国内グループ会社の従業員を対象に、新規事業立ち上げを望む従業員を公募・選抜し、新規ビジネスプランの事業化を推進。2020年からスタートし、採択されたアイデアは事業化に向けた検討を推進（各年の応募総数は下記の通り）

## A-STARTERS 応募数

	2021年度	2022年度	2023年度
応募チーム数	47	51	29

- 一般職人事制度の改定：味の素（株）では、従業員一人ひとりの強みと専門性を伸ばす多様なキャリア形成と、成長を加速させる目標設定による挑戦の奨励を目的とし、2023年度に一般職人事制度を改定しました。本改定により、従来の職能資格制度による着実な成長の推進に加え、職務等級制度の考え方を一部導入（ハイブリッド制度）することで特定領域におけるエキスパートとしての実力発揮を評価できる人事制度とするとともに、目標難易度に応じた評価設定を導入し、専門性レベルに対して難度の高い目標に挑戦した人財を適切に評価できる人事制度を構築しています。また、管理職登用直前の母集団であるNext Manager's Pool（NP）認定試験に早期に挑戦する機会を提供し、有能な社員の早期管理職登用を実現します

## Well-beingに対する取り組み

### 考え方

味の素グループは従業員のWell-beingは人財資産の基盤と考えており、従業員の働きがいを高め、従業員と会社が共に成長するために従業員のこころとからだの健康増進を支援すると共に、資産形成、キャリア形成の視点からもWell-beingの醸成を促進しています。

### 健康経営

味の素グループは、取締役代表執行役社長を健康増進責

任者として、健康経営を推進しています。2018年には味の素グループ健康宣言を制定し、従業員の健康を維持・推進できる職場環境づくりを各国法人の事情に即して取り組んでいます。従業員とその家族の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、会社が従業員とその家族の健康増進を支援する一方で、従業員自身が健康に対する高い意識・知識を持ち、実践している（セルフ・ケア）、心身の健康が維持されている、いわゆる「Health Well-being」が醸成されている状態を目指しています。

味の素（株）では、健康は従業員自身が「バランスの良い食事」、「適度な運動」、「良質な睡眠」を意識し実践する「セルフ・ケア」の考え方を基本としており、産業医8名、保健スタッフ15名を擁する健康推進センター、人事・総務部門、健康保険組合が連携して「セルフ・ケア」を支援しています。

### ■ 産業医・保健スタッフによる「全員面談」

味の素（株）の健康経営では、全ての取り組みのベースとして「全員面談」を実施し、各従業員に必要な健康支援を行っています。最低でも年1回、健康推進センターの産業医・保健スタッフが日本で勤務する全ての従業員や海外勤務者と30分程度の面談を行っています。面談では、健康診断やストレスチェックの結果等を踏まえ、潜在的な心身の不調も見逃さないようしながら、一人ひとりの価値観や生活スタイルを尊重した保健個別指導を実施しています。長時間労働を行った従業員や海外勤務者に対して指導・アドバイスを行う体制も整えています。

### ■ 「セルフ・ケア」支援施策

味の素（株）は、定期健康診断検査数値の改善度合いを

## 人財マネジメント

ポイント化し、従業員を表彰するイベントを実施し、従業員の「セルフ・ケア」を支援しています。また、「職場の栄養改善」として、国内5カ所にある社員食堂では、「おいしく食べて健康プラス」というコンセプトに基づく減塩メニュー「My Healthランチ」を提供しています。さらに、パーソナルな健康管理WEBサイト「My Health」上で、従業員がいつでも健康診断結果、就労データ、生活習慣データを時系列で確認できるように整備しています。

## ■ メンタルヘルス回復プログラム

味の素（株）は、独自の「メンタルヘルス回復プログラム」を導入しています。休業中の従業員が自分の価値観や生きがいを認識し、ストレスとうまく付き合うことでいきいきと働ける状態を目指せるよう、休業開始から職場復帰後まで毎月1回、産業医・保健スタッフとの面談を通じて継続的にサポートし、また、症状の回復ステージに応じた目標設定を支援しています。

## ■ 「健康経営銘柄2024」6度目選定、「健康経営優良法人（大規模法人部門～ホワイト500～）」に8年連続認定

味の素（株）は、経済産業省と東京証券取引所より、「健康経営銘柄2024」に選定されました（6度目）。「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」のうち大規模法人上位500社を認定する「ホワイト500」に8年連続で認定されました。

## ■ 健康経営に対する味の素グループ従業員の意識

2023年度のエンゲージメントサーベイにおける、グループ従業員の「健康経営」に関する好意的スコア<sup>※1</sup>は83%でした。

※1 会社が従業員のこころとからだの健康について配慮し、健康維持・促進のための環境や施策を提供していると回答した従業員の割合

## 従業員「健康経営」に関する好意的スコア

2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
81%	83%	82%	83%

## ■ 働きがいにつながる、多様で柔軟な働き方を支える制度

- ・国内外でパートナーの転勤帯同や介護等を理由に出社ベース勤務が継続できない社員のキャリアをストップせずに、フルリモート勤務でキャリアをつなぐ「どこでもキャリア」制度導入（2022年）
- ・セキュリティが確保され、集中して勤務できる場所であれば、“いつでも、どこでも”テレワークできる「どこでもオフィス」制度導入（2017年）。コロナ禍の2020年度以降、ハイブリッドワークをさらに推奨し、テレワーク日数制限を撤廃
- ・コアタイムなしのフレックスタイム制度「スーパーフレックス」「時間単位有給休暇」「在宅勤務」制度導入（2014年）

## ■ 働きがいにつながる育児休業制度

味の素（株）では、2022年度の法改正を機に、これまでの男性育休制度から育児休業を柔軟に取得しやすいよう、有給による育児休業20日の付与や分割取得の承認、申請手続きの簡素化等、制度および運用を大幅に見直しました。その結果、2023年度の男性従業員育児休業取得率は90%、平均取得日数も15.9日、10日以上取得した従業員が6割以上となりました。今後も、大切な出産、育児だけでなく介護等ライフイベントでも「お互いさま・助け合う」風土醸成を目指しています。

▶ ASVレポート2024（統合報告書）P127

▶ 外部からの評価（令和5年度までご銘柄、PRIDE指標2023（ゴールド））

## ■ 報酬と資産形成

味の素グループでは、企業の業績に応じた適性な報酬制度に加え、資産形成に対する金融リテラシーを高めることで、「Financial Well-being」の向上に取り組んでいます。

## 区分別、男女別の年間給与

（味の素（株）2024年4月時点）<sup>※2</sup>

職階	女性の平均給与 (A)	男性の平均給与 (B)	A/B
執行役レベル（基本報酬のみ）	22,560,000円	22,560,000円	1
管理職レベル（基本報酬のみ）	7,513,174円	7,982,582円	0.941
管理職レベル（基本報酬+賞与その他の現金インセンティブ）	13,590,464円	14,474,236円	0.939
非管理職レベル	7,382,928円	8,613,200円	0.857

※2 人事制度は一本化されており、同等職務レベルであれば男女の賃金は同一となっています

## 人財マネジメント

味の素(株)では、従業員の財務面での豊かさを支援するために、2022年度より資産形成につながる金融リテラシー向上セミナーを(オンラインで)開催しています。従業員持株会(2024年6月時点で加入者数69%)、企業年金基金、DC制度、新NISA、遺産相続等、テーマごとに外部専門家と連携し、自社の制度や施策を踏まえたプログラムを年間通じて提供した結果、2023年度は延べ約1,600名が受講しました。セミナー受講後希望する従業員には無料でファイナンシャルプランナーとの個別相談を提供しています。2024年度からはセミナー受講対象者を国内グループ会社従業員にまで拡大し、グループ全体での金融リテラシー向上に取り組む予定です。

### ● 従業員に対する人権教育・啓発活動

味の素グループは、あらゆる差別やハラスメントを禁止した「味の素グループポリシー」(AGP)のグループ従業員への浸透活動を通じて人権問題への理解を促進すると共に、確かな人権感覚を身に付けた人財の育成を目的に、各社で人権啓発研修を行っています。2023年度はビジネスと人権に関するeラーニングを全従業員に実施しました。また同時にホットライン(ハラスメント相談窓口)の周知を行いました。

味の素グループでは、毎年従業員(パート従業員、派遣従業員を含む)を対象に「AGPを考える会」を実施し、職場における課題を取り上げ、解決を図っています。さらに、AGPに関するアンケートを実施し、ハラスメントの実態把握と防止に取り組んでいます。

なお、味の素グループは匿名制の「ホットライン」を設け、電話、Eメール、FAX、手紙等の手段で、役員・従業員(パート従業員、派遣従業員を含む)からの通報や相談を受け

付けています(電話は日本語と英語、WEBは22カ国言語対応)。

### 2023年度の主な教育、取り組み

- ・新入社員向け入社時ハラスメント研修：新入社員140人全員が受講
- ・公正採用人権啓発推進員研修2人参加
- ・ハラスメントおよび性的指向・性自認に関する相談窓口担当者研修：対象者27人全員が受講
- ・国内グループ会社に対し、人権標語を募集し、13社、1,752人より2,681作品の応募

## 労使関係

味の素(株)では、一般職(非管理職の正規従業員)の100%(全従業員の60%)が労働組合に加入しています。従業員に著しい影響を及ぼす可能性のある重大な変更を行う際には、従業員および従業員代表への通知を行うことを労働協約に定めています(最低通知期間については機密情報のため非開示)。

また、労働協約では安全衛生に関する諸規則を制定、教育訓練の実施や健康診断等について定めており、労使が協力して職場の安全衛生水準の向上と働きがいの向上に努めています。また、労災事故ゼロ化を目指して拠点ごとに労使ほぼ半数ずつで構成する安全衛生委員会を毎月1回開催し、安全衛生活動や就労状況の相互確認や法改正等の情報共有を行っています。

# 労働安全衛生

## 労働安全衛生に関する基本的な考え方

### 考え方

味の素グループは「労働安全衛生に関するグループポリシー」の中で、「人間性尊重を基本し、全員参加による労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤のひとつとします」と明文化すると共に、具体的な行動について規定しています。

▶ 労働安全衛生に関するグループポリシー

## 労働安全衛生マネジメント体制

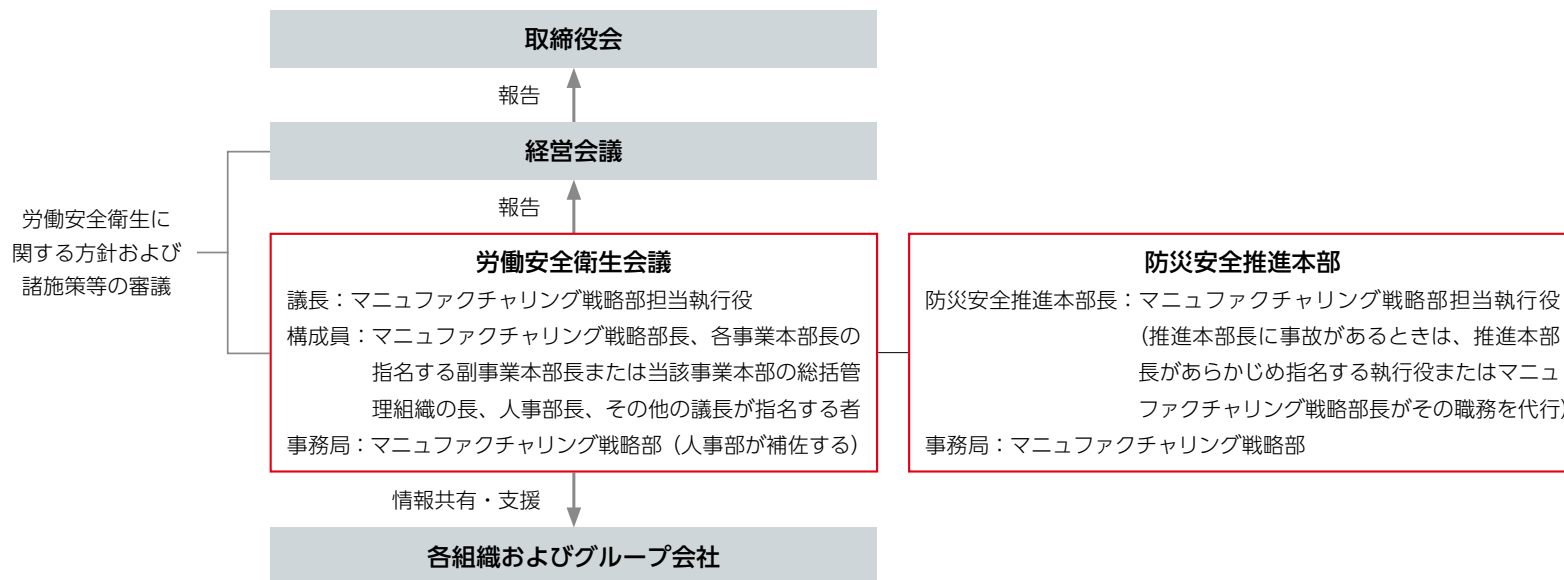
### 体制・実績

味の素グループでは、取締役会が経営会議からの報告を通じて労働安全衛生マネジメントの執行を監督しています。経営会議は、下部機構として労働安全衛生会議を設け、労働安全衛生に関する重要方針の決定、計画の策定、活動のレビューを行っており、同会議で立案・審議等された事項については、経営会議へ報告しています。「労働安全衛生に関するグループポリシー」の浸透を図るべく、

労働安全衛生マネジメントガイドおよび労働安全衛生管理標準を制定し、グループ各社での周知と活用を促しています。

また、味の素グループは、労働災害と防災に関する事項の円滑な実施を推進・支援するため、防災安全推進本部を設けています。労働安全衛生活動に重大な影響を与える事故・災害その他緊急事態が発生し、または発生するおそれがあると判断した場合、当該本部が状況把握や改善の提言・指導にあたり、役員および関係部門への報告を行っています。

### 体制図



## 労働安全衛生

## ISO 45001の認証取得状況

味の素グループは、全ての生産事業所でISO 45001の認証取得を目指すと共に、ISOに準じたマネジメントの仕組みの定着を推進しています。

2024年3月現在、味の素グループは対象99工場のうち、70工場でISO 45001の認証を取得、1工場で他の第三者認証を取得しており、未取得の対象工場においても、2025年度までの第三者認証取得に向けて取り組んでいます。

## 安全衛生に関するアセスメント・監査・点検等の実施

味の素グループは、労働災害を未然に防止する仕組みとして、新製品の生産開始等の段階で労働安全衛生アセスメントを実施しています。また、各社・事業所ごとに労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた内部監査を実施し、事故、災害、法令違反の未然防止に努めています。

項目	実施内容	2023年度実績
労働安全衛生アセスメント	主に新製品の生産開始、増産、製造工程の変更、新規の試作、建築物・構造物・設備の建設または撤去時の計画段階において実施。	69件実施
安全監査・点検	各社・事業所ごとに内部監査を実施。グループ内で重大事故・災害が発生した場合は、味の素（株）が緊急の安全監査を実施し、発生の原因や対策等を現地で確認し、同種の再発防止を図る。	安全監査2件を実施
安全・安定生産のための設備点検	工場において、定期的なメンテナンスや法定点検を実施。24時間操業の工場では、生産を全て停止し、従業員や専門家が集中して法定点検を行う場合もある。	各事業所で実施
指定事業所の労働災害抑制強化指導	防災安全推進本部長が安全衛生上の懸念（事故や災害が連続発生する、マネジメントが機能していない等）があると判断した事業所を特別安全管理指導事業所（以下、指定事業所）に指定し、安全強化の指導を実施。	指定事業所なし

## 労働安全衛生活動

## 実績

労働安全衛生活動において「重大災害ゼロ」を目標にしています。2023年度は、重大災害の発生件数は17件（前年度16件）となり、148拠点中132拠点で重大災害ゼロを達成しています。

稼働機械による重大災害は4件（前年度3件）と増加、転倒による重大災害は4件（前年度4件）と同数となりました。

2030年度「重大災害ゼロ」の実現を目指すに当たり、2024年度は転倒、稼働機械による災害等、災害の型に対する対策実施の取り組みに加え、健全な安全文化の醸成等、安全基盤のさらなる底上げにも力を入れていきます。

▶ 人事・労務データ 重大・休業災害度数率

## 業務上危険源の特定と施策

業務上危険源	リスクアセスメント	施策
稼働機械	巻き込まれ・挟まれ	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内で発生した重大災害事例の共有と類似災害防止の依頼事項発信</li> <li>グループ内安全対策の集約とその情報の共有（横展開）</li> <li>稼働機械に対する安全対策総点検の実施（カバー等の物理的対策の100%実施を目指す）</li> </ul>
路面・床面の凹凸	転倒	<ul style="list-style-type: none"> <li>足元の整理・整頓の徹底（通路の確保、通路や足元に物を置かない・放置しない、漏れ・こぼれを放置しない）</li> <li>足元の安全の確保（路面・床面の段差・凹凸等の整備、通路・作業スペースの確保）</li> <li>味の素グループ転倒予防体操の普及、作業前ストレッチ体操等の確実な実施</li> </ul>

## 安全衛生に関する法令および事故への対応

2023年度は労働安全衛生法で5件の是正勧告を受けました。当局に改善報告書を提出するとともに、再発防止に向け、必要な措置を実施しました。

味の素ヘルシーサプライ（株）高崎事業所 (労働安全衛生法違反)	心理的な負担の程度を把握するための検査の結果および有機溶剤業務に係る特殊診断結果を遅延なく提出していないこと。
味の素食品（株）川崎工場 (労働安全衛生法違反)	ベルトコンベヤの修理調整作業において、機械を停止して作業を行わせていなかったこと。
味の素食品北海道（株）十勝工場 (労働安全衛生法違反)	機械の掃除等の作業において、機械を停止して作業を行わせていなかったこと。
味の素ベーカリー（株）島田事業所 (労働安全衛生法違反)	機械の清掃、調整等の作業において、機械を停止して作業を行わせていなかったこと。
味の素エンジニアリング（株）九州事業所 (労働安全衛生法違反)	関係請負人が、労働安全衛生法に違反しないよう必要な指導を行っていないこと。

## 従業員への労働安全衛生教育

味の素グループでは、役職や担当業務に合わせた様々な労働安全衛生教育を実施しています。2023年度の主な教育は以下の通りです。

- 管理職のための安全衛生セミナー
- 転倒防止セミナー
- 機械への巻き込まれ災害防止セミナー

## 防災対策

### 実績

味の素グループは、自然災害の予測やその被害想定に関する情報を日常的に収集し、随時、建屋や生産設備等における安全の確認、対策の実施、訓練内容の見直し等を行っています。グループ各社・各事業所で独自に計画的な避難訓練や消火訓練等を実施すると共に、組織体制や連絡系統、マニュアルの見直し等の取り組みを着実に推進しています。

また、各拠点の立地する地域行政との連携を図り、被災時に地域住民の受け入れや食料提供を行えるよう、複数の事業所で行政との協定締結の実施もしくは検討を進めています。

# 人権の尊重

## 考え方・方針・体制

### 基本方針

#### 考え方

味の素グループは、ASV (Ajinomoto Group Creating Shared Value) を通じたサステナブルな成長を実現し、SDGs等の環境・社会・ガバナンスに関する国際的なコンセンサス達成のためにイニシアティブを発揮していくにあたって、全ての事業活動が人権尊重を前提に成り立っているものであることを認識しています。「世界人権宣言」「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」「国連グローバル・コンパクト」を含めた国際的な人権基準を支持するとともに、味の素グループポリシー (AGP) の一つとして「人権尊重に関するグループポリシー」を定めています。本ポリシーは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則 (以下、UNGPs)」に基づき、グローバルに事業を展開する企業グループとして、味の素グループ各社およびその役職員が国際的に認められた人権を尊重し、活動を行う国の国際的人権義務、ならびに関連する法令の順守を徹底すべく定めるものです。また、味の素グループのビジネスパートナーおよびその他の関係者 (上流サプライヤーを含む) に対し、本ポリシーを支持し、人権の尊重に努めていただくよう働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

味の素グループポリシーは、取締役会・経営会議における承認を経て、代表執行役社長により署名されています。

- ▶ 人権尊重に関するグループポリシー
- ▶ 味の素グループポリシー

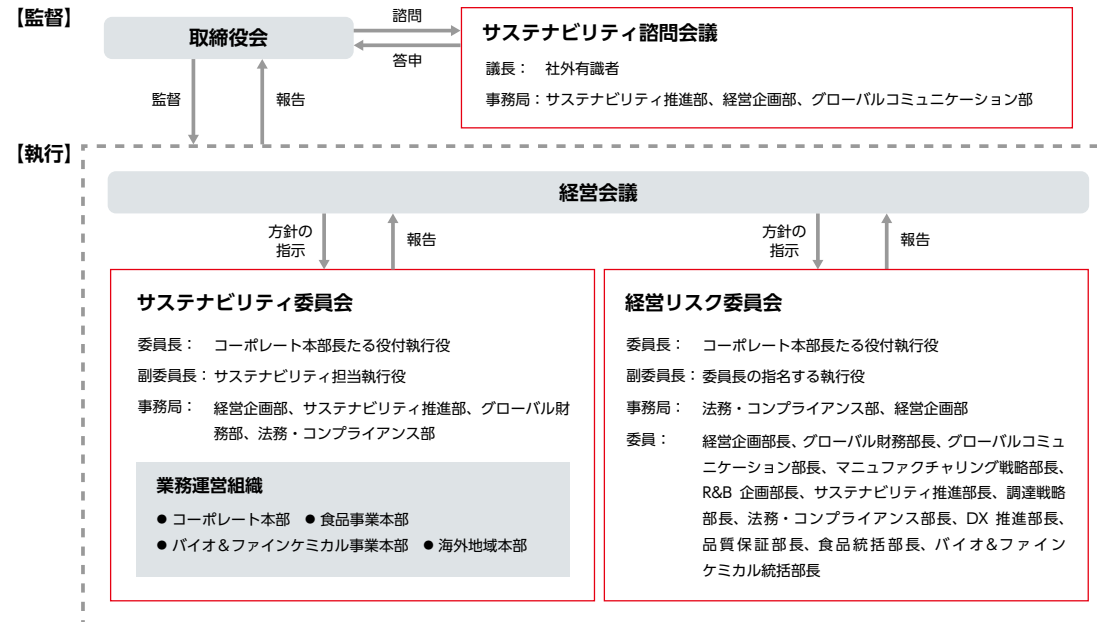
### 推進体制

#### 体制

味の素グループは、サプライチェーンにおける人権尊重を含めたESG・サステナビリティに関する取り組みを、取締役会の監督のもと、経営会議の下部機構であるサステナビリティ委員会と経営リスク委員会を中心に推進し

ています。サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みに関するロードマップ策定、事業計画へのサステナビリティ視点での提言と支援をサステナビリティ委員会およびサステナビリティ推進部で行い、経営会議および取締役会に報告します。また、取締役会・経営会議、サステナビリティ諮問会議・委員会では、人権テーマに関する議論を適宜行っています。

※ 味の素グループ内の人権課題については企業行動委員会およびその下部機関である人権専門委員会を中心に取り組みを推進しています



人権

## 味の素グループにおける人権デュー・ディリジェンス

### 基本的な考え方

考え方

味の素グループは、UNGPや人権尊重に関するグループポリシー等に基づき、人権に関する専門家である第三者機関\*をはじめとする各ステークホルダーと対話・協議を行いながら、味の素グループのビジネスに関わるバリューチェーン全体における全てのステークホルダー（全従業員、取引先、ビジネスパートナー、地域社会の人々、お客様等）の人権尊重の実践に取り組んでいます。食品事業の原材料調達、生産、販売に関する国別人権リスク評価を定期的（4年ごと：2014年、2018年、2022年）に実施し、これを起点に人権デュー・ディリジェンスプロセスを推進しています。具体的な取り組みを2030年に向けたロードマップとして示しています。

\* 経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）、一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）

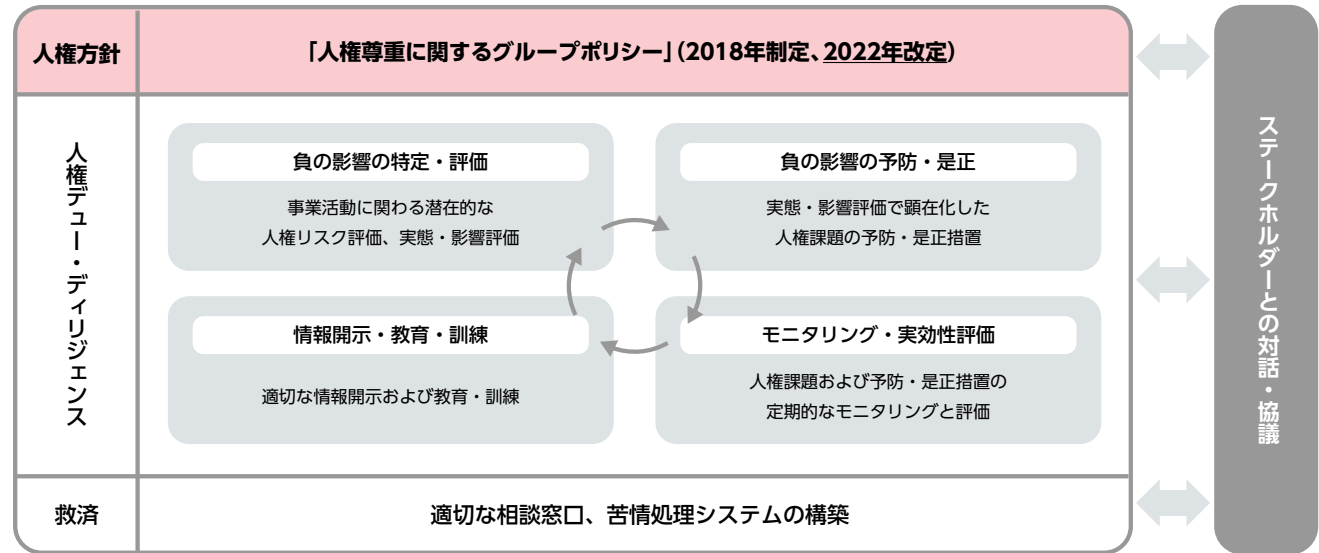
### 推進体制

体制

UNGPに基づくバリューチェーン全体にわたるマネジメント体制を構築するにあたり、ライツホルダーとの対話を最も大切にしながら、「深掘性」「網羅性」の二軸を中

心とした取り組みを進めています。主に「深掘性」におけるライツホルダーとの直接対話を中心に取り組み、「網羅性」は「深掘性」の取り組みを補完し、そこで拾いきれないリスクを網羅的に抽出・把握することを目的としています。これらの取り組みによりバリューチェーンにおける人権リスクを最小化していきます。

### 味の素グループの人権デュー・ディリジェンスプロセス





人権

■ 深掘性

ライツホルダーとの直接対話を通じて、人権課題の抽出および抽出した課題へ迅速に対処できるマネジメント体制を構築します。

■ 網羅性

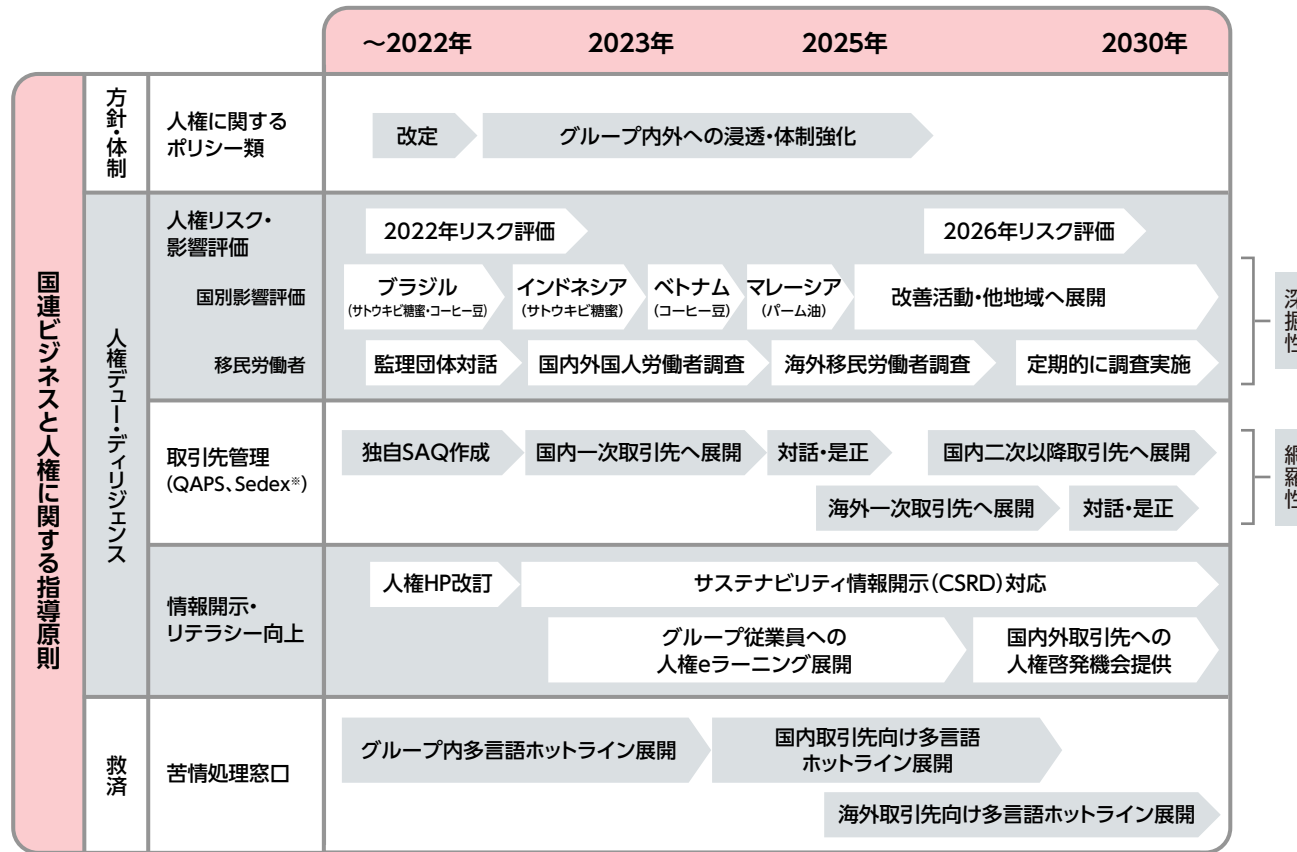
サプライヤーをはじめとする取引先各社との連携強化は不可欠であり、「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」に基づいた独自の質問票を活用し人権リスクの抽出を行い、対話を通して改善を支援します。

■ 負の影響の特定・評価

実績

「深掘性」の取り組みとして、味の素グループでは定期的に人権リスク評価およびこれに基づく人権影響評価を実施しています。この取り組みを通して把握した人権課題に対し、予防や改善に向けた検討を進めています。

2030年に向けたロードマップ



深掘性

網羅性

■ 人権リスク評価

味の素グループが展開する事業に基づき、原料調達・生産・販売に関わる国ごとの人権リスクを第三者の視点を取り入れながら調査、抽出（4年ごと）

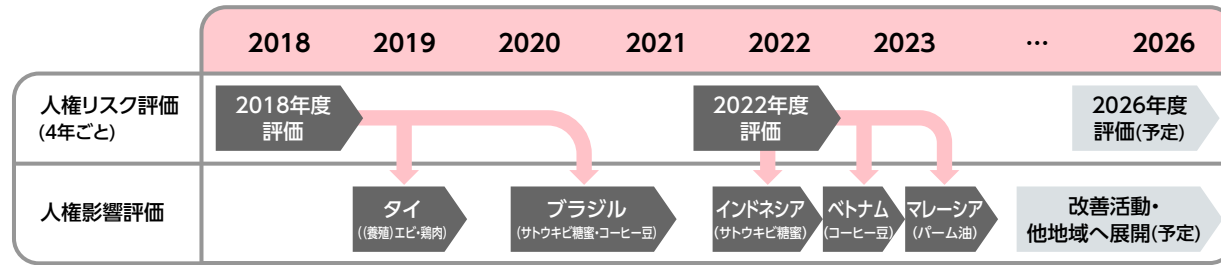
■ 人権影響評価

人権リスク評価にて抽出されたリスクに基づき、該当する国・地域への現場訪問を行い事業に関わるステークホルダー（取引先企業従業員・地域住民等のライツホルダー、NPO等）との直接対話を通して人権への影響・課題を把握

\* QAPS : Questionnaire for Ajinomoto Group Shared Policy for Suppliers  
Sedex : Supplier Ethical Data Exchange の略。グローバル・サプライチェーンにおける労働基準、ビジネス倫理等に関するデータを提供する法人

人権

人権リスク評価／人権影響評価 実施実績



(1) 2022年度人権リスク評価

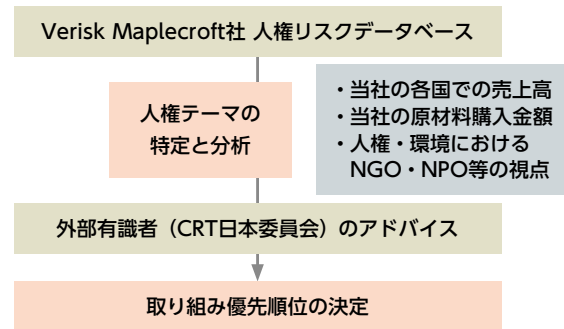
2022年の人権リスク評価では味の素グループの食品事業展開国における人権課題の分析と抽出を行いました。外部の人権専門家（CRT日本委員会）と協働し、Verisk Maplecroft社の人権リスクデータをベースに、原材料購入額および売上高に基づいた分析を行いました。さらに人権・環境におけるNGO・NPOの視点を踏まえ、自社のバリューチェーンに沿った形で、グローバルな人権の観点で高リスクな国・地域・産業の抽出を実施しました。その結果、高リスクな国・地域としては東南アジア・ブラジル、高リスク項目<sup>※1</sup>としては特に労働安全衛生・児童労働・現代奴隷（強制労働）・差別等が抽出されました。さらに、味の素グループにおける重点原材料<sup>※2</sup>別の評価

2022年人権リスク評価結果（重点原材料別に評価）

対象原料	コーヒー豆	サトウキビ糖蜜	大豆	(養殖) エビ	パーム油
優先課題	・児童労働 ・差別 ・適正賃金	・児童労働 ・労働安全衛生 ・現代奴隷	・差別 ・労働安全衛生 ・土地争奪	・現代奴隷 ・差別 ・適正賃金	・適正賃金 ・労働安全衛生 ・現代奴隷
対象国	・ブラジル ・ベトナム ・インドネシア	・ベトナム ・ブラジル ・インドネシア	・ブラジル ・中国 ・パラグアイ	・タイ ・エクアドル ・ベトナム	・マレーシア ・ペルー ・タイ

を実施し、下表に示すリスクが抽出されました。

2022年人権リスク評価の進め方



※1 評価対象としたリスク：児童労働、適正賃金、適正な労働時間、差別、結社の自由、現代奴隷、労働安全衛生、土地争奪  
 ※2 人権に関しては重点原材料のうち下記5原料を優先してリスク評価を実施した

▶ P086-089

(2) 人権影響評価（ライツホルダーとの直接対話）  
 人権リスク評価の結果をもとに該当する国・地域への現場訪問を行い、事業に関わるステークホルダー（取引先企業従業員・地域住民等のライツホルダー、NPO等）との直接対話を通して人権への影響・課題を把握する取り組みを進めています。2023年度はマレーシアのパーム油産業を対象に評価を実施しました。

■ マレーシア（パーム油）における人権影響評価（2024年1月）

現地でパーム油精製会社やパーム椰子農家、外国人労働者および認証機関等との対話、インタビュー調査を実施しました（直接的、間接的取引の有無に関わらず、マレーシアにおけるパーム油サプライチェーンを点検）。

〈結果概要〉

今回の調査範囲において強制労働や児童労働など深刻な人権侵害は見当たりませんでした。継続的な調査を行っていきます。  
 マレーシアには政府が義務化を推進する認証制度であるMalaysian Sustainable Palm Oil (MSPO) が存在しますが、農家や農家組合、認証制度を運営するマレーシアパームオイル認証評議会 (MPOCC) 等との対話を経て、この認証が小農家およびマレーシアのパーム油産業に関わるステークホルダーの対応力や現場の状態等の全体的な底上げを支え、継続的な改善につながっていることを理解しました。

## 人権



▶ 味の素株式会社 人権デュー・ディリジェンスにおける国別人権影響評価（マレーシア）報告書 2024

## 負の影響の予防・是正／ モニタリング・実効性評価

### 実績

#### ■ サプライヤー・取引先との取り組み

味の素グループでは、企業の社会的責任を果たし持続可能な社会への貢献を実現するために、必要な取引先への期待事項を7項目にまとめ、「サプライヤー取引に関するグループポリシー」として定めています。また、これに基づく「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」では、取引先に実践いただきたい具体的な

アクションをより具体的に明示しています。

これらを通じて、味の素グループと取引関係にある全ての企業・団体の活動を通じて、人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、万一そのような影響が生じた場合にはこれに対処します。また、たとえそのような影響を助長していない場合であっても、取引関係によって味の素グループの事業、製品、またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努めます。

- ▶ サプライヤー取引に関するグループポリシー
- ▶ サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン
- ▶ P086-090

## 「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」 順守状況調査

### 実績

「網羅性」の取り組みとして、味の素グループでは2030年に向けてバリューチェーンにおける全ての取引先を対象に人権への負の影響をモニタリングし、予防・是正につなげていくことを目指しています。この取り組みを通して「深掘性」の取り組みを補完し、そこで拾いきれないリスクを網羅的に抽出・把握することでバリューチェーンにおける人権リスクを最小化していきます。

取引先の全体像を把握するため、2018年よりSedex<sup>※1</sup>への加入／運用を開始、さらに2022年にUNGPsに基づいた取引先への取り組み強化策の一環として「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」に基づいた独自の質問票「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」順守状況質問票（QAPS<sup>※2</sup>）を作成、

取引先における順守状況調査を開始しました（国内約3,000サイト調査実施済：2024年7月時点）。この取り組みを通して、定期的に取り先におけるガバナンス・人権（強制労働、児童労働など）・労働安全衛生等のリスクの把握・抽出を目指します。高リスクが抽出された取引先へは、味の素グループから対話を通じて人権課題の予防および改善に向けた支援を行い、取引先に自社の人権リスクについて把握いただき、是正・改善に向けた検討を促します。これらのプロセスを通じて、サプライチェーンにおける人権課題の予防と是正のモニタリング・実効性評価を継続的に実施することを目指します。

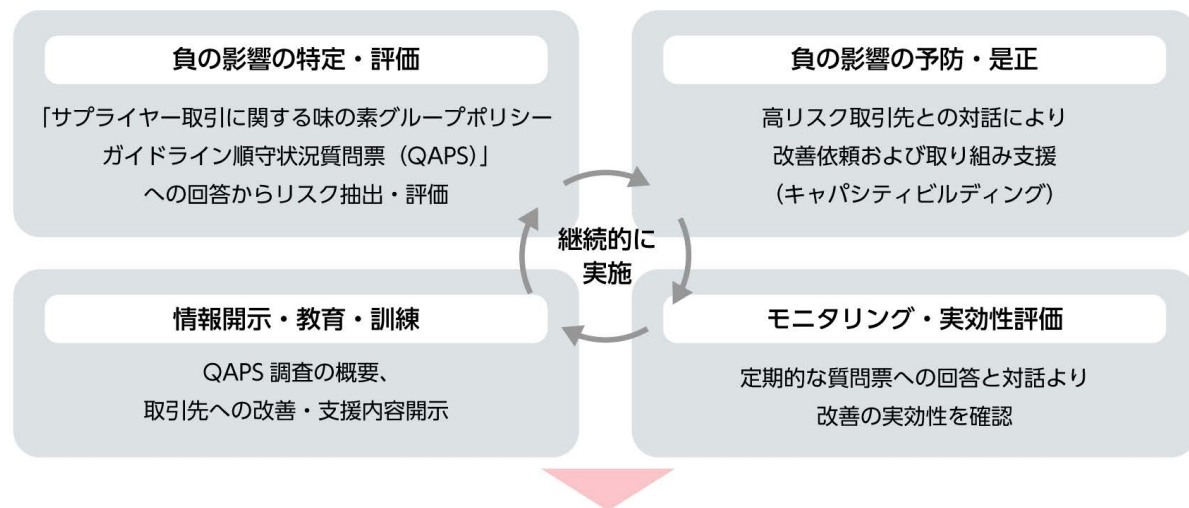
※1 Sedex：Supplier Ethical Data Exchange の略。グローバル・サプライチェーンにおける労働基準、ビジネス倫理等に関するデータを提供する法人

※2 QAPS：Questionnaire for Ajinomoto Group Shared Policy for Suppliers

### ▶ 人権

人権

サプライヤー・取引先との取り組み 概要



バリューチェーン全体での人権尊重の底上げ

外国人労働者の人権

日本国内で働く技能実習制度や特定技能の在留資格を持つ外国人労働者の受け入れに関し、味の素グループは一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン (ASSC) が策定した「外国人労働者の責任ある受け入れに関する東京宣言2020」への賛同を表明 (2020年)、さらに2021年度は、CGF 社会的サステナビリティ・ワーキング・グループメンバーの一員として「外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」の策定に参画しました。

これに基づき、国内グループ企業で雇用している技能実習生の監理団体および特定技能外国人の登録支援団体へ訪問し、対話を行い、賃金の支払いや就労・生活面でのサポートが適切になされていることを確認しています。また、国内グループ企業を中心に外国人労働者の雇用現場を定期的に訪問し、労働現場や住居環境の把握・確認、さらには外国人労働者自身や受け入れに携わる現場従業員との対話を定期的に行い、人権リスクの抽出、是正に努めています。

外国人労働者に関するステークホルダーとの対話

時期	対話先	対話内容
2022年	グループ内 (3社6工場) で受け入れている外国人技能実習生・特定技能外国人	就労・生活面の実態およびサポート体制等について意見交換 (就労現場や住居環境を確認)
	監理団体・登録支援団体 (計6社)	就労・生活面でのサポート体制について意見交換
2023年	技能実習生送り出し機関 (ベトナム・2社)	日本へ実習生を送り出すまでの教育・サポート体制、費用感等についてヒアリング、意見交換
	国際移住機関 (IOM)	ベトナムにおける法規制の現状や日本への移民の状況について意見交換
	グループ内 (3社6工場) で受け入れている外国人技能実習生・特定技能外国人	就労・生活面の実態およびサポート体制等について意見交換 (就労現場や住居環境を確認)

人権



外国人労働者との対話

情報開示、教育・訓練

実績

(1) グループ内での教育・研修

味の素グループでは役員や従業員、取引先の皆様を対象に、随時「ビジネスと人権」に関する研修や説明会を実施しています。

人権に関する教育・研修

年	対象	研修内容
2022年	国内グループ従業員	「味の素グループポリシー」浸透施策の一環として「人権尊重に関するグループポリシー」に関する教育動画をeラーニングにて展開
	国内の主要一次取引先(サプライヤー)	味の素グループ「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の説明、および順守状況調査対応のお願い
2023年	インドネシア現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換
	ベトナム現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換
	国内グループ調達担当者	「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の改定内容に関する説明、および取引先への順守状況調査依頼
	国内主要一次取引先(製造委託先等)	動画による「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の説明、および順守状況調査対応のお願い
2024年	国内の主要一次取引先(サプライヤー)	「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」順守状況調査結果の共有と対話のお願い
	国内グループ従業員	国内グループ社員(8,000人超)を対象としてバリューチェーン全体の人権課題に関する情報提供(動画を配信)を実施(下の画像参照)。動画は「人権に関するグループポリシー」を軸に構成され、各現場での実装および自分事化される事を旨とする(2024年後半からは海外展開予定)
	マレーシア現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換

▶ 味の素グループ 人権に関する教育・研修実施状況

2024年国内グループ従業員への配信動画(抜粋)

- ①差別の排除
- ②児童労働、強制労働の禁止
- ③労働基本権の尊重
- ④適切な賃金支払いおよび労働時間の管理
- ⑤安全な職場環境の確保と健康増進の支援
- ⑥ワークライフバランス実現の支援
- ⑦ダイバーシティの向上や包摂的な社会づくりへの貢献
- ⑧個人情報の適正な取扱い

課題に含まれるのです

世界に広がっています

## 人権

### (2) 各国の人権尊重に関する法規制への対応

味の素グループはグローバルに事業を展開していく上で、各国で定められている人権に関する法令を順守しています。

#### ■ カリフォルニア州サプライチェーン透明法への対応

味の素グループでは、米国カリフォルニア州で施行されたカリフォルニア州サプライチェーン透明法「California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (CTSCA)」について、関連する現地法人より下記の声明を開示しています。

▶ Ajinomoto Foods North America, Inc.  
CA TSCA Notice

## ステークホルダーとの対話

### 実績

味の素グループでは、人権尊重の取り組みを広げ、意見をいただくため、定期的に人権専門家やステークホルダーとの対話を実施しています。また、外部機関におけるセミナー・研修等で積極的に取り組み事例を紹介・発信し、ご意見をいただいています。

## 人権に関するステークホルダーとの対話

時期	対話先	対話内容
(1) 事業活動により影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの対話 ※上述の国別人権影響評価の対象先、取引先・サプライヤー、外国人労働者、および教育・研修に伴う対話は除く		
2023年	味の素グループ労働組合	組合員を対象としたアンケートや組合員同士の直接対話で得られた声、それに対する対応状況等について意見交換
(2) 人権有識者との対話		
毎月(定例)	CRT日本委員会	味の素グループにおける人権課題およびその対処の進め方について
2022年	海外人権専門家(CRT日本委員会主催)	味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて意見交換
	国連開発計画(UNDP)	「ビジネスと人権アカデミー」個別ガイダンスセッションにて、味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて意見交換
2023年	Know The Chain	KTC評価メソッドロジーおよび味の素グループの取り組みについて意見交換
	World Benchmarking Alliance(CRT日本委員会主催)	WBAと日本企業とのダイアログにおいて味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて紹介、意見交換実施
	国連人権理事会	日本企業における人権デュー・ディリジェンス推進状況について意見交換
	海外人権専門家(CRT日本委員会主催)	味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて意見交換
	World Benchmarking Alliance	企業に期待される「生活賃金」への取り組みについて意見交換

## セミナー・研修等での講演・登壇

時期	セミナー・研修	テーマ
2022年	令和4年度法務省委託企業向け人権研修動画	味の素グループの人権デュー・ディリジェンス取り組み事例を紹介
	令和4年度経済産業省中小企業委託事業 CSR(企業の社会的責任)と人権セミナー(大阪会場)	
2023年	経済産業省委託 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドラインセミナー(札幌・福岡会場)	
	(UNDP・外務省主催) 繋がりの中にある世界と人権デュー・ディリジェンス ～持続可能なビジネス慣行を形成するための日本の政策とアプローチ～	
	NIKKEI LIVE サプライチェーン「人権対応」の現実解	
	経済人コーポラシオン日本委員会主催 第12回2023年ビジネスと人権に関する国際会議 in 東京	
	【外務省主催 オンラインセミナー】人権デュー・ディリジェンス ～日本企業の先進例～(ベトナム)	
消費者志向NACS会議 私たちが知っておきたい商品・サービスと人権との関係 ～企業の「ビジネスと人権」における取組をご存じですか?～		
2024年	農林水産省主催 食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー(東京会場)	

## 救済

### 実績

#### ■ 苦情処理メカニズム

味の素グループでは、人権の負の影響から生じた被害に対し迅速かつ適切に対処するため、グループ内外に複数の相談・通報窓口を設置しています。各窓口において通報者のプライバシー・厳守・保護を徹底しながら、関係部門が連携し適切な対応・解決につなげています。

▶ 内部通報に関するグループポリシー

#### ■ 味の素グループホットライン

味の素グループの従業員等（正社員、パート社員、派遣社員等）および役員を対象とした内部通報の窓口を設置しています。グループ各社で働く多くの国籍の従業員がアクセスしやすいように、2023年には従来の国内窓口とグローバル窓口を一本化し22言語でのアクセスが可能となりました。通報者は実名／匿名を選択することができます。味の素（株）企業行動委員会の事務局が主管し、関連組織と連携して調査・対応を行います。

▶ P134

▶ 味の素グループ・ホットライン

#### ■ サプライヤーホットライン

味の素グループでは、2018年度から取引先からの通報窓口として「サプライヤーホットライン」を設置しています。味の素グループ役員・従業員の法令違反やAGP、「サプライヤー取引に関するグループポリシー」ならびに「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」逸脱の疑いのある行為の早期発見と是正を図っています。

▶ お問い合わせ：サプライヤーホットライン

#### ■ 外国人労働者向けホットライン

味の素グループでは、日本における技能実習や特定技能の在留資格を持つ外国人労働者の問題解決を図るため、独立行政法人国際協力機構（JICA）を中心に、企業、弁護士、NGO等の多様なステークホルダーで作る「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」（JP-MIRAI）に2020年の設立から関与し、アドバイザー企業として参画しています。2022年度は、JP-MIRAIが開始した「外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参画しました。将来的にはサプライチェーンに展開し、労働・人権問題等を早期に発見する手段の一つとして活用していく考えです。

▶ JP-MIRAIポータル

# 責任あるサプライチェーンマネジメント

## 責任あるサプライチェーンマネジメントに関する考え方

### 考え方

味の素グループのサプライチェーンマネジメントでは、味の素グループ全体を俯瞰したグループ・グローバルのリスクに強いサプライチェーンを磨き続けると共に、「栄養改善および健康維持・向上」「人権の尊重」「GHG排出削減」「プラスチック廃棄物削減」「フードロス削減」「サステナブル調達」等のサステナビリティの取り組みを強く推進していきます。そして、サプライチェーンに関わる人々との相互信頼、共感醸成、共成長の好循環を創造していきます。

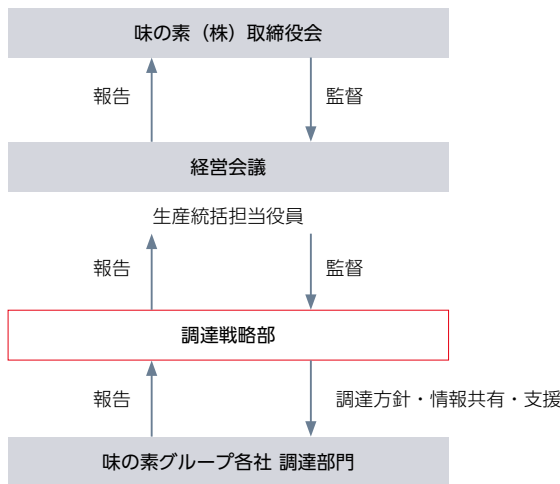
2006年	調達に関するグループポリシー制定
2018年	サプライヤー取引に関するグループポリシー制定 企業倫理データのプラットフォームである Sedex <sup>®</sup> に加入
2020年	ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン (ASSC) が策定した「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020」への賛同を表明
2021年	CGF 社会的サステナビリティ・ワーキング・グループメンバーの一員として「外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」の策定に参画
2022年	人権においてグローバルに求められる基準を反映させ「サプライヤー取引に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」を改定

※ グローバル・サプライチェーンにおける労働基準、ビジネス倫理等に関するデータを提供する非営利団体

▶ P109-115

## サプライチェーンマネジメントの推進体制

味の素グループでは、生産統括担当役員のもと、味の素(株) コーポレート本部の調達戦略部がグループ全体の調達方針を策定し、その方針に基づいて国内外のグループ会社が調達に関する計画を立て、実践する仕組みとなっています。グループ内で調達方針、ベストプラクティスの共有、グループ内の関係者が必要な情報にいつでもアクセスでき、トピックの適時発信が可能なツールを活用しています。また、グループ会社が調達戦略部へ調達情報の報告を行い、生産統括担当役員へ調達情報の報告が伝わる体制が構築されています。

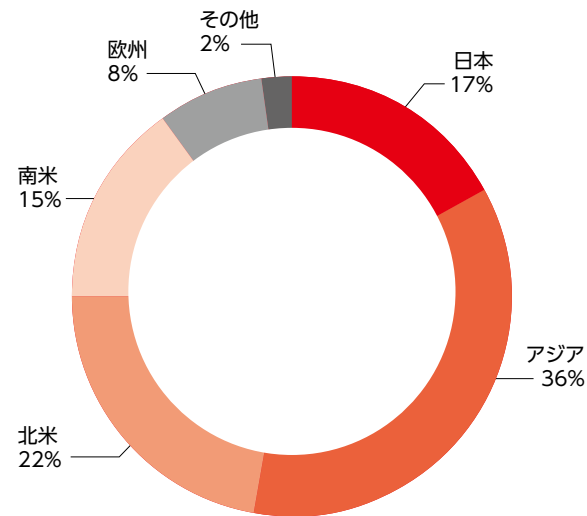


## グローバルサプライチェーンの現状

### 実績

味の素グループは、130を超える国・地域で製品を展開しており、世界24カ国・地域に116の工場を展開しています。そして、世界中のサプライヤーから原料を調達しており、サプライチェーンも全世界に広がっています。2022年度の原料の取引金額ベースの地域別構成比は、日本17%、アジア36%、北米22%、南米15%、欧州8%、その他地域2%でした。

原材料の取引金額ベースの地域別構成比 (2022年度)





## サプライチェーンマネジメント

## 調達に関するグループポリシー

## 考え方

味の素グループは、原材料や製品、サービス等を提供いただくサプライヤーを、持続可能な社会への貢献において必要不可欠なパートナーであると考えます。

私たちは、「調達に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー」およびこれらに関連するガイドラインを制定し、企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献するために必要なサプライヤーへの期待事項を明文化しています。また、これらの方針の順守状況を把握するために、サプライヤーにアンケートを送付し、サプライヤー側で改善すべき点が見つかった場合は、必要な対応を要請し、進んで支援していきます。この支援を受けたとしても、改善が見られない場合にはそのサプライヤーとの契約を見直すことがあります。

## ■ 調達に関するグループポリシー

味の素グループは、全ての購買取引において、公正・公平・透明・簡素を心掛け、お客様をはじめ、全てのステークホルダーの方々から信頼を得られるよう、取引先をビジネスパートナーとして、法令を順守し、契約を履行し、合理的に業務を遂行します。

## ■ サプライヤー取引に関するグループポリシー

味の素グループは、企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献するために必要なサプライヤーへの期待事項7項目を明文化しています。本ポリシーの適用範囲は、味の素グループ各社に加え、関連会社、製造委託先を含むサプライヤーおよびその役員・従業員（正社員、臨時社員、契約社員、契約代理店を含む）です。

サプライヤーにはポリシーの趣旨を理解いただき、順守に向けた積極的な取り組みをお願いすると共に、サプライヤーの取引先（上流のサプライヤー、代理店、その全従業員）に対しても、本ポリシーの趣旨をご理解いただき、順守に向けた積極的な取り組みを働きかけるよう要望しています。

## サプライヤーへの取り組み

## 実績

## ■ サプライヤーの選定

サプライヤーの選定においては、品質、コスト、安定調達およびサステナビリティ取り組みが進んでいるサプライヤーを考慮し、取引拡大や新規取引を検討します。

## ■ ポリシー、ガイドラインの理解醸成と働きかけ

サプライヤーには定期的（年2回）に取引先説明会を実施し、味の素グループの考え方や状況をお伝えし、意見交換を行っています。その中で「サプライヤー取引に関するグループポリシー」ならびに「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」の趣旨を理解し、順守に向けた積極的な取り組みをお願いすると共に、サプライチェーンを構成する皆様ご自身の取引先（上流のサプライヤー、代理店、その全従業員）への展開に対してもご理解いただき、順守に向けた積極的な取り組みを働きかけるよう要望しています。

## ■ グループポリシー、およびガイドラインの順守状況の評価と働きかけ

人権と社会規範においてグローバルに求められる基準を反映させた「サプライヤー取引に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」への順守状況を評価するため、サプライヤーに対し味の素独自のアンケート：QAPS\*（Questionnaire for Ajinomoto Group shared Policy for Suppliers）を実施しています。

この調査では主に取引先におけるガバナンス・人権（強制

## サプライチェーンマネジメント

労働、児童労働など・労働安全衛生等のリスクを把握・抽出し、改善の余地があるサプライヤー（構成比約20%）に対しては、購買部門とサステナビリティ推進部門の担当者が同行して直接対話を行い、実態把握と改善に向けた支援・働きかけを実施しています。これらにより、改善項目の実施度合いを定量化し、改善の確認を行いサプライヤーリスクの低減を図っています。

※「Ⅰ.法令社会規範の順守」「Ⅱ.人権の尊重」「Ⅲ.労働における安全衛生」の項目に関する質問票

▶ P109-115  
▶ 人権

### “重要原材料”サプライヤーの選定と監査の実施

当社主力製品の競争優位性に大きく影響する原材料を“重要原材料”と定め、サプライヤー選定を行っています。また、監査の実施においては供給リスクと品質リスクの両面から、現行サプライヤー以外からの調達の高難度合いや当該原料および同じ種類の原料が過去3年以内に品質上の問題や異物混入、残農薬混入等の問題を起こしていないか等の観点で評価を行い、“キーマテリアルサプライヤー”として選定しています。

### 2023年度の主なサプライヤー監査実績※

監査実施組織	監査品目	監査件数
味の素（株）	原料関係	156
	包装資材関係	32
味の素冷凍食品（株）	原料関係	119

※ 監査はキーマテリアルサプライヤーのみでなく、全サプライヤーに対し、定期的を実施しております

### ■ サプライヤーホットライン

味の素グループは、「サプライヤーホットライン」を設置して、味の素グループ役員・従業員の法令違反や「味の素グループポリシー」（AGP）、「サプライヤー取引に関するグループポリシー」ならびに「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」に対して逸脱の疑いのある行為の早期発見と是正を図っています。

▶ P116  
▶ P134

### ■ 調達担当者の能力開発

調達部門では、毎年コンプライアンス研修の受講や法務部門と協働で下請法勉強会を開催し、コンプライアンス順守の啓発を行っています。

2023年度実施研修

- コンプライアンス研修
- 下請法勉強会

## 地域コミュニティとの関係

## 地域の発展への貢献

## 地域の発展に向けて

## 考え方

味の素グループは、事業を通じて各地域の社会課題の解決に取り組んでいます。現地の文化や価値観を理解、尊重しながら、生産活動を通じて、地域社会にプラスの影響を生み出すことで関係を強化し、地域コミュニティのWell-beingと発展に貢献することを目指しています。また、社会との対話・連携や適正な寄付・賛助活動を行い、地域の発展に貢献することを、「地域活性化に関するグループポリシー」の中で明文化しています。

▶ 地域活性化に関するグループポリシー

## 地域の発展に向けた活動

## 実績

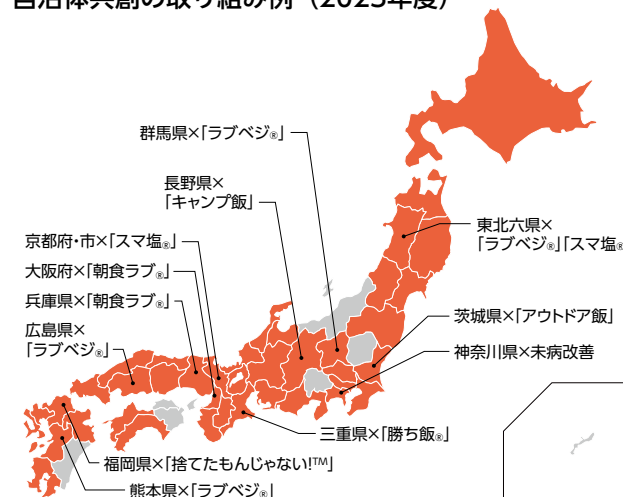
■ 農家の生産性向上と持続可能な農業への貢献（タイ）  
タイ味の素社は、「味の素®」の主原料としてキャッサバ、サトウキビを使用しています。さらに、副生物であるコプロ※を、味の素FDグリーン社を通じて農家に販売し、キャッサバ畑の栄養成分として利用していただくという持続可能な「バイオサイクル」の関係を築いています。タイでは、農家の高齢化・後継者不足といった課題に加えて、2018年から「キャッサバモザイク病」と呼ばれるウイルス病が蔓延し、収量の減少が続いています。そこで、

タイ味の素社では2020年6月より、味の素FDグリーン社と共に「Thai Farmer Better Life Partner」プロジェクトを開始し、キャッサバ農家が抱える課題を解決するだけでなく、経済価値を向上させ、循環のサイクルを描くことを目標に取り組んでいます。具体的には、タイ有数の農業県でありタイ味の素社の製造拠点および味の素FDグリーン社の拠点があるカンペンペット県を起点に、キャッサバ農家を対象とした栽培知識の基礎教育、無償の土壌診断、新しい肥料の開発等の支援を行っています。2023年度には、1,357の農家が本プロジェクトに参画し、キャッサバの得量が平均31%改善するという結果が得られました。今後も、キャッサバ農家の生産性向上や農家の自立化支援にとどまらず、バイオサイクルをより強固なものにし、タイでの持続可能な農業への貢献を目指していきます。

※ コプロ：アミノ酸製造の過程でできる栄養豊富な副生物で、肥料として活用できる

■ 自治体との共創による地域の栄養改善への貢献（日本）  
日本では、地域の食と健康の課題解決に事業を通じて取り組み、自治体その他の協業者とエリアの生活者のWell-beingに貢献しています。2023年度は38の自治体と協業して、各地域の減塩、減糖、野菜や果物の摂取、たんぱく質摂取等を推進しました。

## 自治体共創の取り組み例（2023年度）



## 財団による活動

## 実績

味の素グループは、3カ国に設立した財団を通じて、「食・栄養」の分野を中心に、各地のニーズに合った活動を支援しています。

国名	財団名	URL
日本	公益財団法人 味の素ファンデーション	<a href="https://www.theajinomotofoundation.org">https://www.theajinomotofoundation.org</a>
	公益財団法人 味の素食の文化センター	<a href="https://www.syokubunka.or.jp">https://www.syokubunka.or.jp</a>
	公益財団法人 味の素奨学会	<a href="https://ajischolarship.com">https://ajischolarship.com</a>
タイ	タイ味の素財団	<a href="https://ajinomotofoundation.or.th">https://ajinomotofoundation.or.th</a> (英語・タイ語のみ)
ブラジル	ブラジル味の素財団	<a href="https://www.ajinomoto.com.br/instituto-ajinomoto/">https://www.ajinomoto.com.br/instituto-ajinomoto/</a> (ポルトガル語のみ)

## 製品の入手可能性・容易性の向上

### 考え方

味の素グループは、生活者がいつでもどこでも製品を購入できるよう、自社通販や外部のECサイトを通じた事業を拡大しています。デジタルデータを活用して生活者の意識・行動を解析し、自国内、越境を含め各通販サイトの利用者の傾向に即した製品を提供する仕組みを構築しています。一方、開発途上国や新興国の農村部等の流通が発達していない地域も含め、独自の配送ネットワークを確立し、スーパーマーケットのみならず市場内の食料雑貨店一軒一軒にも製品を届けています。各国・地域の状況に応じて、現地スタッフが現金で現物（製品）を販売する現金直売モデルを採用しています。店主や生活者との直接コミュニケーションを通じた、豊富な情報の交換と生活者ニーズの深い理解をもとに、より地域に根ざした提案を行っています。

また、各国・地域の生活状況に合わせ、買いやすい価格、使いやすい形態の両面で工夫しています。例えば、うま味調味料「AJI-NO-MOTO®」の最小容量製品は、インドネシアでは500ルピア（約5円）、フィリピンでは4ペソ（約10円）という規格で販売しています\*。

味の素グループは、デジタルデータの活用と共に、直接コミュニケーションによる情報収集を行いながら、製品の入手可能性・容易性の向上に努めます。

\*各製品価格の日本円への換算には、2023年度 平均為替レートを使用



インドネシア味の素社



フィリピン味の素社

▶ 製品アクセシビリティに関するグループポリシー

# 適切なコミュニケーションと情報発信

## 適切なコミュニケーションと情報発信

### 考え方

味の素グループは現在、130超の国・地域で製品を展開していますが、各地にはそれぞれの「おいしさ」があり、調理方法や食習慣にも特徴があります。また、適切とされるコミュニケーションの内容や手法にも違いがあり、製品・サービスの持つ価値を伝えるには各地の文化に適合したコミュニケーションが必要です。

このことから、味の素グループは「マーケティングコミュニケーションに関するグループポリシー」において、責任あるマーケティングコミュニケーションの実践を定めています。特に、子どもに対するマーケティングコミュニケーションには、一層の配慮が必要です。子どもの経験不足や想像力を悪用しないこと、子どもが誤解を招く表現をしないこと等を明示し、責任ある活動を行うことを約束しています。

2020年4月には、このポリシーを改定し、マーケティングコミュニケーションの国際標準とされるInternational Chamber of Commerce (ICC) 制定の“ICC Framework for Responsible Food and Beverage Marketing Communications”を踏まえたポリシーであることを明示しました。

国内においては、グループ各社のWEBサイトで「ソーシャルメディアガイドライン」を掲載し、ソーシャルメディア利用における順守事項を公開しています。また、家庭用の食品のパッケージにおいて、法律で義務づけられた表

示に加え、「アレルギー物質の一覧」や「わかりにくい原材料」等、味の素グループ独自の表示をしています。

- ▶ マーケティングコミュニケーションに関するグループポリシー
- ▶ 製品表示に関するグループポリシー
- ▶ 製品パッケージの表示

## 違反事例

### 実績

2023年度を通じ、景品表示法違反として日本の消費者庁による一般公表を受けた事例はありませんでした。

# 品質マネジメント

## 品質保証の基本的な考え方

### 考え方

味の素グループは創業以来、常に「お客様第一」の姿勢で製品・サービスの安全・安心に対する努力を続けてきました。お客様が口にする食品を扱う企業だからこそ、品質保証や適切な情報開示は重要な課題です。加えて、お客様の要望に真摯に耳を傾け、お応えしていくことも大切にしており、この積み重ねにより、お客様に信頼と満足を感じていただける製品・サービスをお届けしていきます。経営のリーダーシップのもと、従業員一人ひとりが安全で高品質な製品・サービスの提供に最善を尽くし、世界中のお客様のより良い生活に貢献することを目指します。当社グループが目指す“高品質”とは、お客様にとって過剰な品質を目指すという意味ではなく、お客様が満足する水準を満たすと共に、お客様に対して安全を確保した商品・サービスを提供するものです。

「品質に関するグループポリシー」では、より具体的な取り組みとして、以下の5つを定めています。

1. お客様の要望に真摯に耳を傾ける
2. 適切な情報を積極的に提供する
3. 安全性を追求し、法規を順守する
4. ISOの考え方を基本にした独自の品質保証システムで品質を保証する
5. 社員一人ひとりが最善を尽くす

▶ 品質に関するグループポリシー

## 品質保証システム「ASQUA（アスカ）」

### 考え方

味の素グループは、独自の品質保証システム「ASQUA（アスカ：Ajinomoto System of Quality Assurance）」を運用しています。2023年3月現在、96社に対して「ASQUA（アスカ）」を適用しています。

「ASQUA（アスカ）」は、品質マネジメントシステムの国際規格ISO 9001を骨格に、HACCP<sup>\*1</sup>やGMP<sup>\*2</sup>等の製造の管理基準と味の素グループ独自の考え方や基準を取り入れて構成されています。また、「ASQUA（アスカ）」は、「グループポリシー<sup>\*3</sup>」「品質保証規程」「品質保証規則」「品質基準」およびそれぞれの組織で定めたルールに基づき運用されています。

開発・原材料調達から販売・お客様とのコミュニケーションに至るまでの「品質基準」は、社内外の動向に合わせて随時見直しています。2022年度は法規改正への対応および世界標準との運動性強化のため、「食品安全マネジメント基準」「食品GMP基準」「食品添加物GMP基準」等を改定しました。

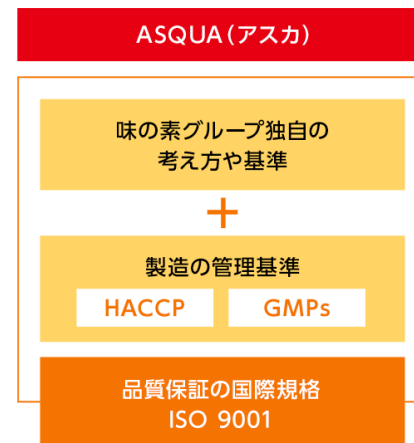
※1 Hazard Analysis and Critical Control Point の略。安全で衛生的な食品を製造するための管理基準

※2 Good Manufacturing Practice の略。製品の製造管理に関する基準を示すもの

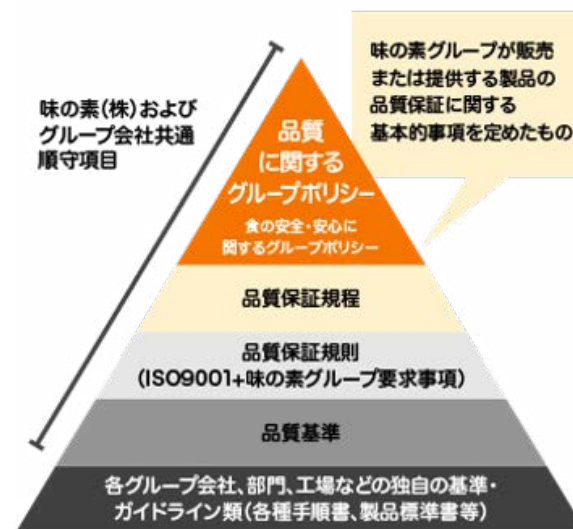
※3 「品質に関するグループポリシー」「食の安全・安心に関するグループポリシー」

- ▶ 品質に関するグループポリシー
- ▶ 食の安全・安心に関するグループポリシー
- ▶ 品質保証システム「ASQUA（アスカ）」

## 「ASQUA（アスカ）」の構成



## 「ASQUA（アスカ）」の文書体系



製品安全

品質保証の推進体制

体制

味の素グループは、取締役会の監督のもと、経営会議の下部機構として品質保証会議を設け、品質保証に関する方針および諸施策等を審議しています。また、グループ全体の品質保証に関する基本的な方針・計画を立案し、経営会議の承認のもと国内外グループ会社に展開しています。その遂行状況は半年ごとにレビューしています。品質保証会議での立案・審議事項は、経営会議および取締役会へ報告しています。

品質に関する事故等が発生した場合の対応

味の素グループでは、「品質保証規則」および「品質緊急対応判断基準」において、品質事故発生時の対応を規定しています。

品質事故発生時には、商品に責任を持つ部門（主に事業部門）が中心となり、関係者と共に品質事故の対応に当たります。品質事故が緊急性を要する重大な事故と判断された場合、まずはすぐに経営層へ報告されます。同時に、緊急対応チームを編成し、行政への報告、お客様への情報開示と共に、新聞広告やWEBサイトを通じて迅速な商品の回収に努めます。一連の情報は、途中経過を含め、タイムリーに経営層へ報告され、経営層からは適宜必要な指示がなされます。さらに、商品に責任を持つ部門は関係者と共に事故原因の特定、事故に至ったプロセス・組織・動機的原因について徹底的に議論し、今後の再発防止や品質保証強化への取り組みを行います。

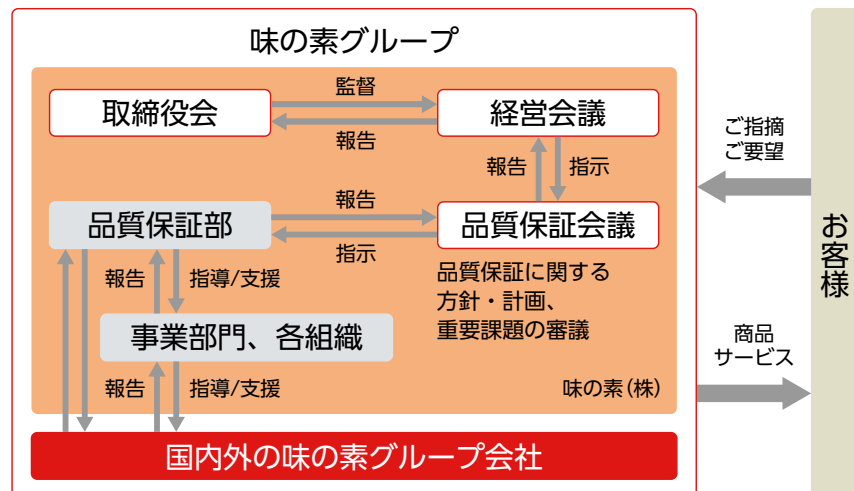
第三者認証取得・維持の推進

味の素グループでは、ISO 9001の第三者認証の取得・維持を推進しています。2023年3月現在、全対象会社74社に対し、62社でISO 9001を取得しています。未取得の対象会社（多くはM&Aで新たにグループに加わった会社および新規設立会社）についても、認証取得に向けて体制を整備しています。また、お客様からの要請を受けた場合等は、国際食品安全イニシアティブ（GFSI）承認のFSSC 22000等の認証取得も行っています。

食品安全マネジメントに関わる認証規格の取得状況

食品安全マネジメント に関わる認証規格	ISO 22000	GFSI承認認証規格			
		FSSC 22000	BRCGS	IFS	SQF
食品工場を有する 法人数の合計：51社	4	21	9	5	2

体制図



## 製品安全

## 品質保証レベル向上に向けた人財育成

## 実績

味の素グループは、品質保証レベルの向上を目指し、人財育成にも力を入れています。毎年、品質教育計画を見直し、各組織のニーズに合わせて計画的に実施しています。2023年度は、オンラインやeラーニング形式に加え、集合型研修も再開しました。

## 各エリアにおける品質教育

## ■ 日本

当社品質保証部が中心となり、2023年11月、44回目となる「品質のマネジメント・技術に関する検討会」を開催しました。コロナ禍以降4年ぶりの会場開催となり、味の素グループ各社から約320名の参加者が集まりました。この会は、当社グループ各社の品質保証に関わる人財が、“品質”に関わる取り組みを相互に紹介しあい、新たな人脈を形成するなど、普段の業務の枠を超えて“品質”について検討するものです。

## 2023年度に当社品質保証部が実施したその他の品質教育

教育内容	参加者
eラーニングを活用したグループ従業員向け品質教育（国内外）	延べ1,294人
医薬GMP教育	国内外：171人
食品表示基礎講座	国内：142人
新任単位組織長・国内法人長、新任品質保証責任者・管理者を対象とした「新任トップマネジメント層向け品質教育コース」	国内：40人
食品事業ISO 9001転入者研修、ISO 9001内部監査説明会	国内：延べ162人



## ■ アセアン

味の素アセアン地域統括社が中心となり、経験の浅い品質保証担当者を対象とした「ASEAN QA Seminar」（4法人から18人参加）、各グループ会社の品質保証部長を対象とした「QA Dept. Manager Meeting」（6法人から10人参加）、品質監査員育成を目的にした「Quality auditor training」（ベトナム15人、ミャンマー12人参加）等を開催しました。

## ■ 中国

味の素（中国）社が中心となり、各グループ会社の品質保証担当者を対象とした「中国品質学校」を開催しました（24人参加）。

## ■ 北米

味の素ヘルス&ニュートリションノースアメリカ社が中心となり、各グループ会社の品質保証担当者を対象とした「北米ASUQA（アスカ）スクール」を開催しました（オンラインを含め50人参加）。

## ■ グローバル

当社品質保証部が中心となり、当社グループの基幹素材の有用性、安全性に関わる最新情報の共有、論議を行うため、「グローバルレギュラトリー会議」を開催。ヨーロッパ、北米、南米、アセアン、アフリカ、韓国、台湾、タイ、日本から主要メンバー23人が日本に集まり、意見を交わしました。



製品安全

サプライチェーンでの品質保証

体制

味の素グループは、「品質に関するグループポリシー」「食の安全・安心に関するグループポリシー」に基づき、開発からお客様とのコミュニケーションに至るまでの全ての段階で「ASQUA（アスカ）」をグローバルに適用し、厳格な品質保証に取り組んでいます。

- ▶ 品質に関するグループポリシー
- ▶ 食の安全・安心に関するグループポリシー

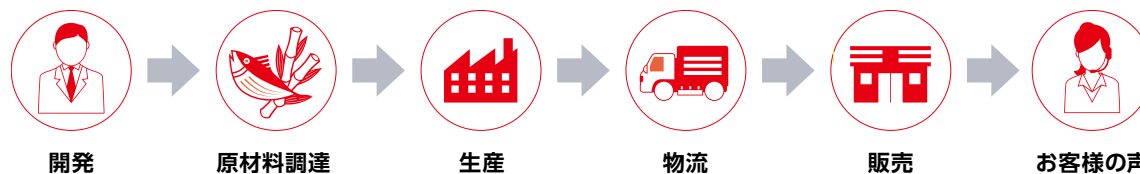
開発

お客様に安全で高品質な製品をお届けするために、「ASQUA（アスカ）」で定めた「品質アセスメント基準」に従い、製品開発の段階ごとに品質アセスメントを厳格に実施しています。この品質アセスメントを全てクリアした製品がお客様に届く仕組みになっています。

原材料調達

サプライヤーの選定は、「ASQUA（アスカ）」で定めた「原材料の品質管理基準」に従って行い、購入した原材料は、ロットごとに検査し、厳格に管理しています。品質リスクの低減や品質レベルの向上に向け、サプライヤーに対し定期的に評価や品質監査、説明会、アンケートを実施しています。サプライヤーとの連携を強化し、継続的な品質改善に努めています。

▶ P117-119



生産

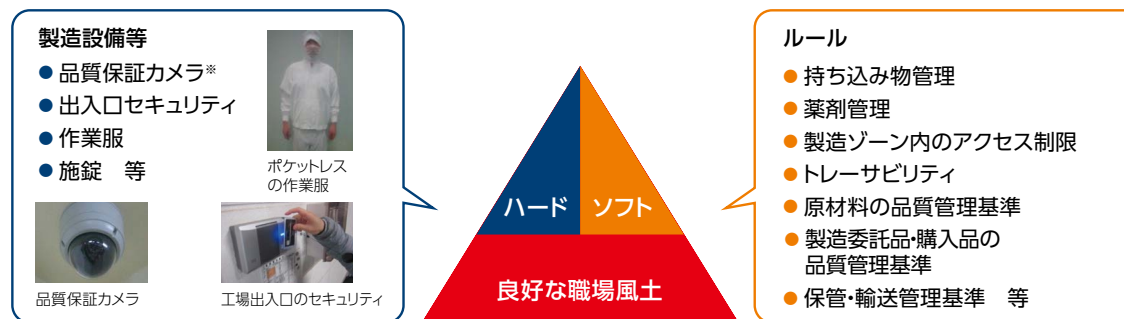
食の安全体制強化

従業員との信頼関係をベースとした風通しの良い職場風土の醸成が食の安全体制強化のための要と考えています。その上で、生産設備等のハード面と品質基準やガイドライン等のソフト面の見直しや強化により、サプライチェーン全体での意図的な異物混入リスクの極小化および徹底した品質保証に取り組んでいます。

品質に関するデータ不正対策

ベースとして、従業員のコンプライアンスおよびお客様起点の品質保証意識の醸成に取り組んでいます。その上で、開発・生産に関わるデータ、食品の機能性データ等は、品質アセスメント会議や社内の専門家が集まる委員会でその妥当性を客観的かつ公平に評価・判断しています。また、これらの仕組みの適切な運営について内部品質監査、外部認証審査を通じて常に確認しています。医薬・原薬関連においては、製品の分析データ等が不正操作されない状態で保管されるシステムが世界標準として求められており、これに従った管理を強化しています。

食の安全を保証するための概念図



※工場内でのトラブルや作業ミスがないことを確認する。品質保証カメラの設置により、お客様からの信頼を得る

## 製品安全

## ■ 品質クレーム・トラブル低減への取り組み

発生した品質クレーム、品質トラブル全てに対し、一つひとつ徹底的な原因究明を行い、再発防止に努めています。品質に関するトラブル等が発生した際は、その内容と再発防止策を国内外のグループ会社へタイムリーに発信したり、過去の主なトラブル情報をデータベース化してリスク評価に活用したりしています。

2023年度は、一部の商品に製造用水が混入したことにより「Cook Do<sup>®</sup> きょうの大皿<sup>®</sup>」＜肉みそキャベツ用＞3～4人前のリコール（対象：約250袋）が1件発生しました。

味の素グループにおけるリコール<sup>※1</sup>・流通回収<sup>※2</sup>の状況

年度	2019	2020	2021	2022	2023
件数	3	4	5	3	1

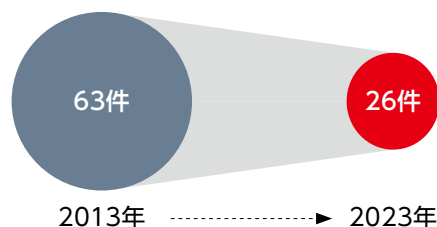
※1 プレスリリースを伴う市場からの商品回収

※2 商品が市場に出ていない段階での、社内基準に基づく流通業者からの商品回収

## ■ 重大なクレームのモニタリング

味の素グループでは、社内基準で定義したお客様からの重大なクレームの件数について、国内外の法人を含め、10年以上継続してモニタリングしています。中長期的にわたる品質クレーム・トラブル低減に取り組んだ結果、重大なクレームの件数は2013年から2023年の10年間で約40%まで減少しています。

## 重大なクレームの件数



## ■ 物流

「ASQUA (アスカ)」で定めた「保管・輸送管理基準」や「倉庫管理基準」（日本国内のみ）等に従い、製造工場から出荷後、お客様にお届けするまでの製品の保管および輸送において、鮮度や温度、湿度等の品質管理を徹底しています。

## ■ 販売

お客様が安心して製品を購入し、お使いいただけるよう、パッケージやWEBサイト上で情報を提供しています。

## ■ 製品パッケージ

主な国内グループ会社の家庭用製品のパッケージには、スペースの制約があるものや一部の例外を除き、法律で義務づけられた表示に加えて、以下の品質に関する情報を表示しています。

- 開封後の保存方法
- 使用上の注意
- お客様からの問い合わせが多く、わかりにくい原材料についての説明
- アレルギーマテリアル（義務表示および推奨表示）の一覧表等によるわかりやすい表示
- 包装資材の材質のわかりやすい表示
- お客様の問い合わせ窓口

▶ 製品パッケージの表示

## ■ WEBサイト

当社WEBサイトでは、グループ全体の品質保証活動を多言語で紹介しています。また、グループ各社のオウンドメディアでは、各国・地域のお客様に合わせた情報を提供しています。

▶ 品質保証-安全・安心への取り組み

製品安全

お客様の声

■ 「お客様の声」の反映

「ASQUA（アスカ）」で定めた基準に従い、お客様からお寄せいただく声を、魅力ある製品・サービスの開発・改善に反映しています。2024年3月時点で、累計13カ国で基準に従った運用をしています。

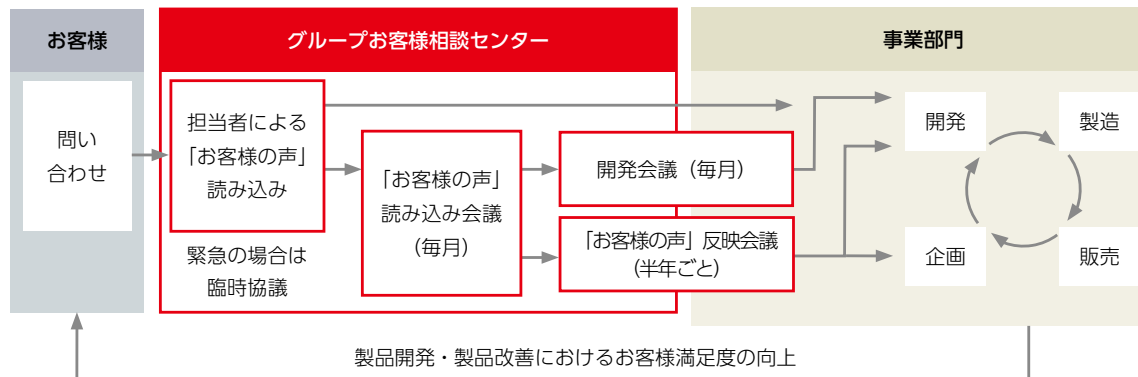
▶ 品質保証・安全・安心への取り組み

■ 健康危害や法令違反等の重大トラブルの恐れがある「お客様の声」のモニタリング

「お客様の声」は全て、グループ各社で解析を行っています。そのうち、健康危害や法令違反等の重大なトラブルにつながる恐れのあるものについては、各社お客様相談窓口で読み込み・解析を行うと共に、味の素（株）品質保証部でも読み込み・解析を行うことで、ダブルチェック機能を働かせています。このように味の素グループでは、重大なトラブルを見逃さず、対応の遅れも防止できるような体制を整えています。2024年3月時点で、16カ国においてこの運用を行っています。

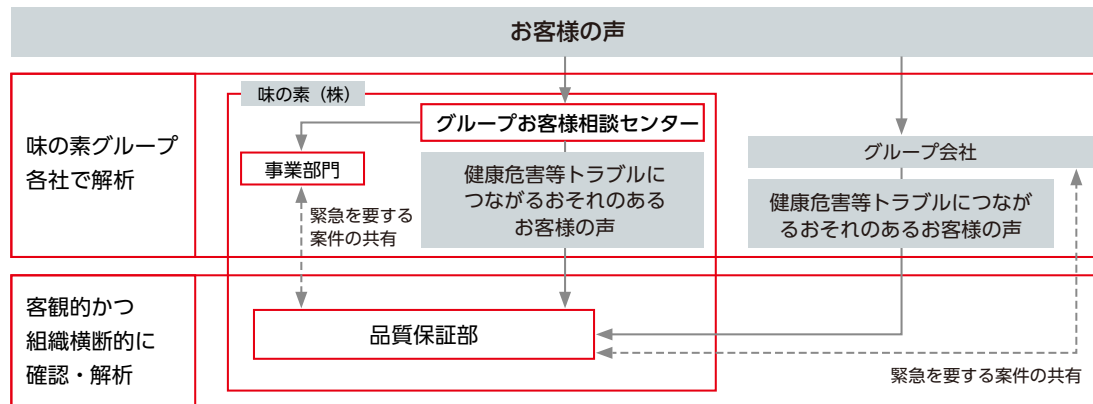
また、当社グループお客様相談センターでは、健康危害等お客様が緊急を要する際に休祝日含め365日アクセスできる緊急窓口を設けています。

「お客様の声」を製品づくりに反映する仕組み（グループお客様相談センター※の例）



※ 味の素（株）、味の素冷凍食品（株）、味の素AGF（株）の消費者相談窓口機能を担う

健康危害や法令違反等の重大トラブルの恐れのある「お客様の声」のモニタリング体制



製品安全

■「お客様の声」の内訳

2023年度

- 味の素（株）「お客様の声」件数：20,954件（2022年度比97.2%）
- 味の素グループ国内食品3社\*計の「お客様の声」件数：34,644件（2022年度比93.0%）

\*味の素（株）、味の素冷凍食品（株）、味の素AGF（株）

■お客様の満足度向上の取り組み

味の素グループ国内食品3社では、品質クレームの対応についてお客様の満足度を確認するアンケートを継続実施し、改善に努めています。具体的なお意見は、調査部門、事業部門、お客様相談部門で共有し、改善に取り組んでいます。味の素（株）では、2023年度の声として「ご提起時の対応に満足」96.4%「調査結果報告に満足」81.7%、「今後も製品を使用する」90.8%と、お客様から回答をいただきました。

味の素（株）「お客様の声」の内訳

