



社会

人権	P102
サプライチェーンマネジメント	P113
人財戦略	P117
労働安全衛生	P125
品質マネジメント	P127
地域コミュニティとの関係	P135
マーケティングコミュニケーション	P137

人権

I. 考え方・方針・体制

1. 基本方針

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及び権利に関する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ほかの関係者（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。

「人権尊重に関するグループポリシー」を含む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。

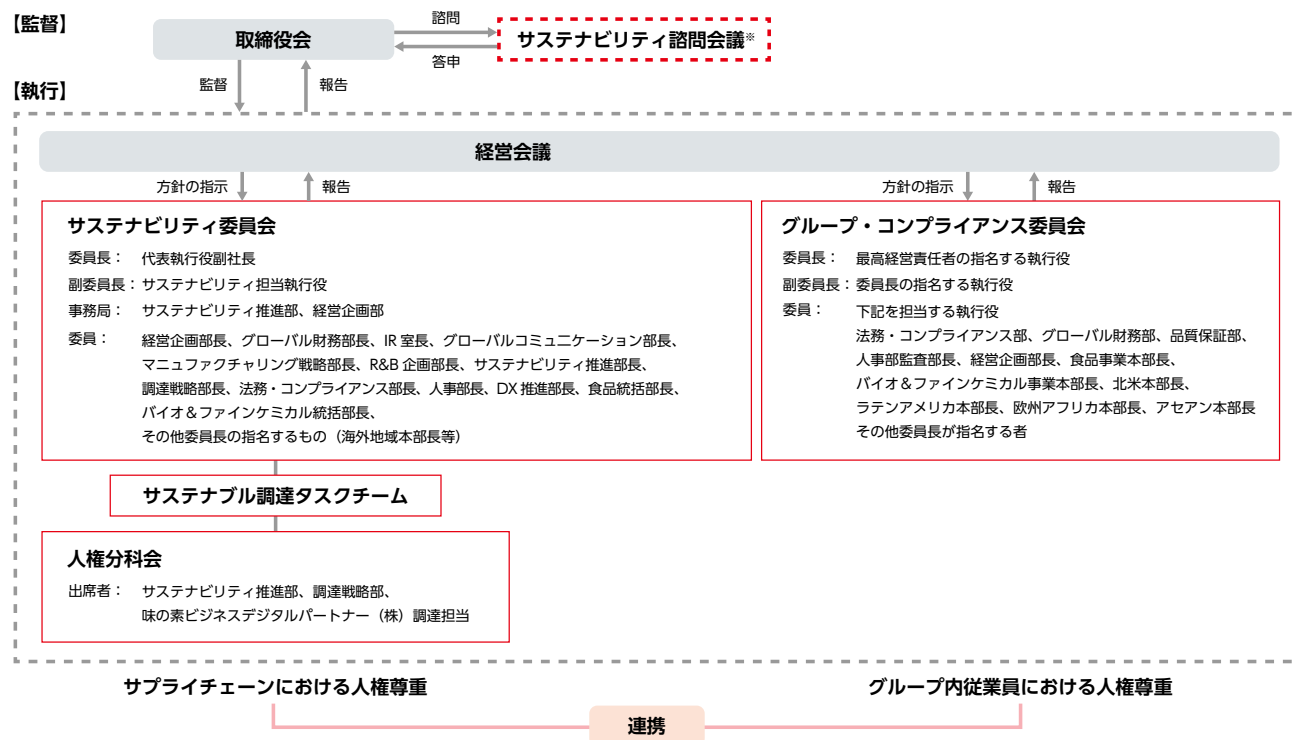
- ▶ 味の素グループポリシー
- ▶ 人権尊重に関するグループポリシー

2. 推進体制

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、味の素グループ内従業員の人権課題については2026年4月からグループ・コンプライアンス委員会を中心に取り組みを推進します。なお、地域事情を踏まえた課題は各地域のコンプライアンス委員会が取り組みます。取締役会・経営会議、サステナビリティ諮問会議では、人権テーマに関する議論を適宜行っています。

人権尊重に関する推進体制



※ 第二期サステナビリティ諮問会議の提言を受け、取締役会が社外有識者との対話を継続しながら、適切な時期に次期サステナビリティ諮問会議を開催予定です

Ⅱ．人権デュー・ディリジェンス

1. 基本的な考え方

味の素グループは、UNGPs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。

味の素グループではUNGPs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ています。グループ内のヒアリングに基づきバリューチェーン全体の人権に関する重点課題として右記の8項目を定めています。これに基づき、特に高い人権リスクが想定される「サプライチェーン上流」と企業経営の基盤である「グループ従業員」を対象に人権デュー・ディリジェンスを展開しています。「サプライチェーン上流」については味の素グループの事業ポートフォリオにおいて食品事業が売上高の約8割を占めていることから、製品原料への依存度および事業活動が与える影響の大きさを考慮し、食品事業を優先的な対象として取り組みを進めています。

※ NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）、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）

味の素グループ 人権に関する重点課題 ※「人権尊重に関するグループポリシー」より抜粋

1. 差別の排除

味の素グループは、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、障がいの有無、性的指向・性自認等の理由による差別を行わず、ハラスメント等個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

確保し、世界で働く一人ひとりの健康づくりの支援に努めます。

2. 児童労働、強制労働の禁止

味の素グループは、児童労働、強制労働、奴隷労働、および人身売買による労働を一切認めません。

6. ワークライフバランス実現の支援

味の素グループは、世界で働く一人ひとりのワークライフバランスの重要性を理解し、その実現の支援に努めます。

3. 労働基本権の尊重

味の素グループは、結社の自由、ならびに労働者の団結権および団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重します。

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

味の素グループは、世界で働く一人ひとりが、人種・国籍・性別などを問わず成長して活躍できるよう、人財の属性や価値観の多様性を尊重し、ダイバーシティの向上に努めます。また、障がい者、外国人労働者や先住民族等、社会からの疎外や人権侵害を受けやすい脆弱な人々の人権や性的指向・性自認を尊重し、それらの人々の自立支援や救済、協議等に取り組みます。

4. 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理

味の素グループは、賃金支払いや労働時間の管理を適切に行います。

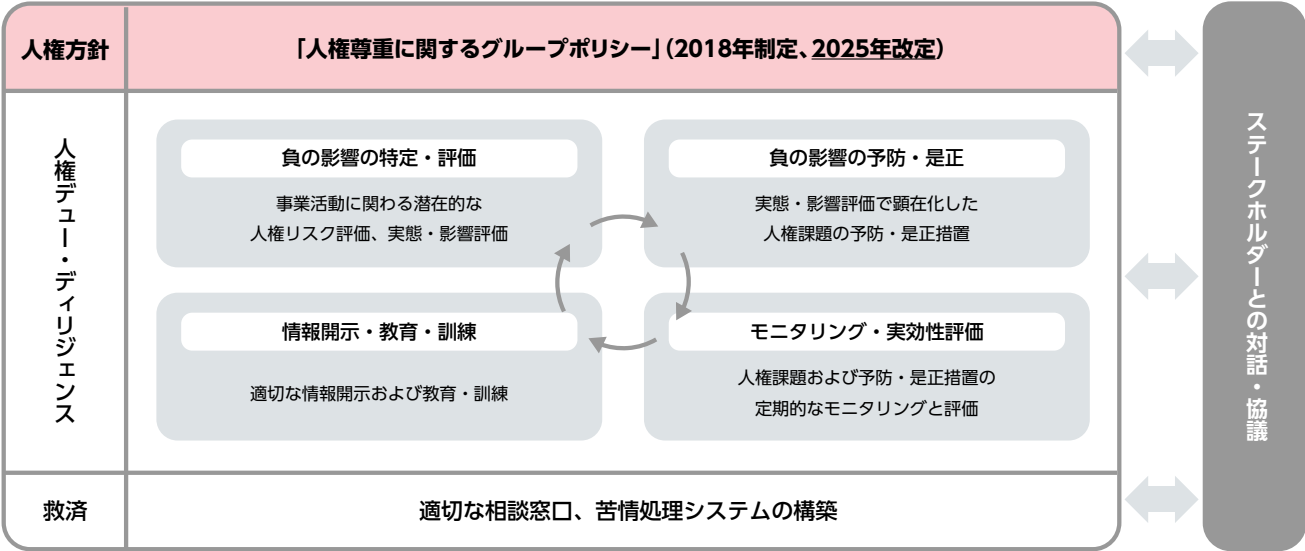
8. 個人情報の適正な取扱い

味の素グループは、個人情報の保護に関する法律および関係する法令を順守し、個人情報の適正な取り扱いに努めます。

5. 安全な職場環境の確保と健康増進の支援

味の素グループは、安全かつ衛生的で快適な職場環境を

味の素グループの人権デュー・ディリジェンスプロセス

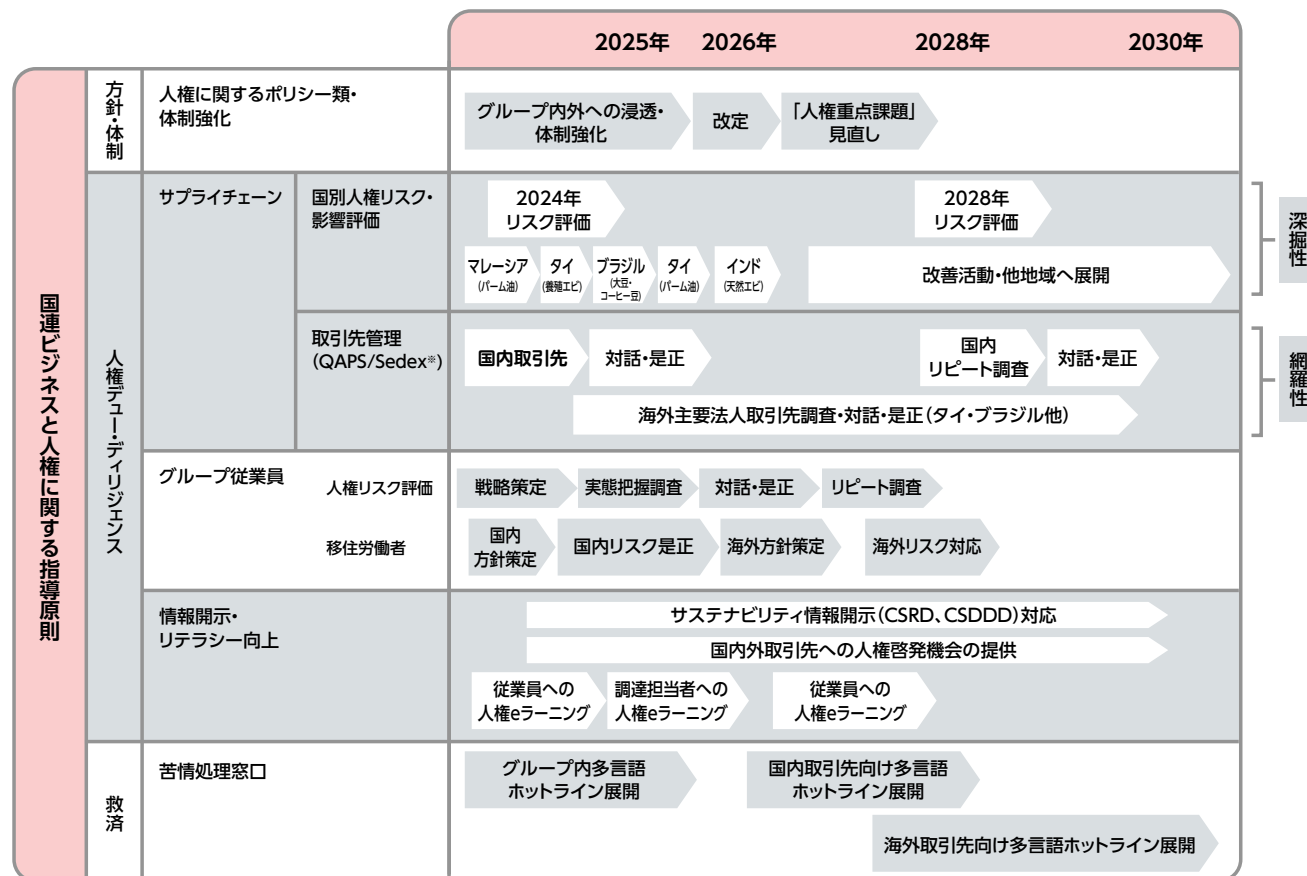


これまでの歩み

年	味の素グループの取り組み
2025	・[移住労働者の採用関連費用に関する考え方] 策定 ・グループ従業員における人権リスク評価実施 ・取引先における「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 海外主要調達国への展開開始 ・ブラジル(コーヒー豆・大豆)における人権影響評価実施 ・タイ(パーム油)における人権影響評価
2026	・インド(エビ)における人権影響評価実施

▶
これまでの歩み
(2023年以前)

2030年に向けたロードマップ【2025年改定】

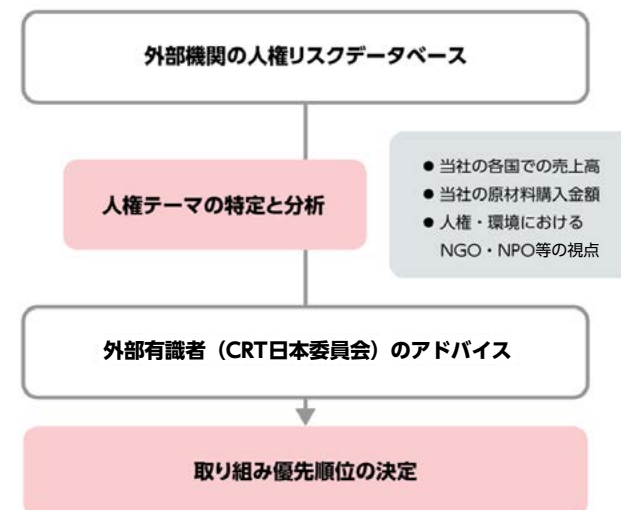


2. サプライチェーン上流における人権デュー・ディリジェンス

(1) 負の影響の特定・評価（国別人権リスク評価）

味の素グループでは主要原材料の調達国や当該産業における潜在的な人権リスクを定期的に調査・抽出しています（国別人権リスク評価）。この調査は基本的には4年ごと（2018年、2022年）に実施していますが、事業環境やグローバルな人権課題の移り変わりを考慮し、2024年に追加評価を実施しました。2024年の評価では外部の人権専門家（CRT日本委員会）と協働し、外部機関の人権リスクデータをベースに味の素グループ原材料購入額および売上高等を考慮し、味の素グループの食品事業展開国における顕著な人権課題を分析するとともに、重点地域として高リスク国を特定しました。

国別人権リスク評価の進め方



※ 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

その結果、重要な原料別に右表に示す顕著な人権課題が特定されました。この中でも、デスクトップ調査では遠隔地の実態把握には限界があることから、特にリスクの高い国・地域については現地を実際に訪問し関係者との直接対話から人権への負の影響を特定・評価すること（＝人権影響評価）が望ましいと味の素グループは考えます。そこで右表からさらに当該国の潜在的な人権リスクの高さ、サプライチェーンの広がり等を考慮し、優先度の高い対象国から取り組みを進めていきます。

▶ 過去の国別人権リスク評価／人権影響評価（2023年以前）

（2）負の影響の予防・是正／モニタリング・実効性評価

味の素グループでは国別人権リスク評価の結果を踏まえ、以下の「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、人権課題を特定した際には早期に是正処置を行い、モニタリング調査を行うといった人権デュー・ディリジェンスのマネジメント体制の構築を目指します。そして「網羅性」は、「深掘性」のマネジメント体制の構築で培ったノウハウをサプライヤーや取引先各社と共有して人権尊重の取り組みに関する知識の底上げを狙います。また、「深掘性」で拾いきれないリスクを網羅的に抽出・把握することも目的としています。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することを目指しています。

1) 【深掘】人権影響評価

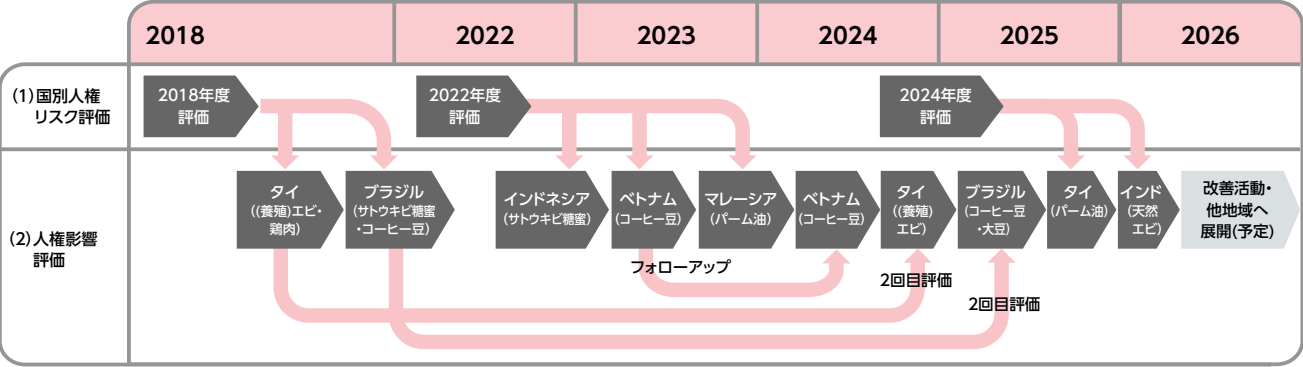
国別人権リスク評価の結果をもとに、高リスクが抽出された国・地域への現場訪問を行い、事業に関わるステークホルダー（取引先企業従業員・地域住民等のライツホルダー、NPO 等）との直接対話を通して人権への影響・課題を把握する取り組みを進めています。

2024年国別人権リスク評価結果（概要）

対象原料※1	①コーヒー	②大豆	③サトウキビ	④パーム油	⑤エビ	⑥キャッサバ	⑦ビート	⑧トウモロコシ
顕著な人権課題※2	児童労働、現代奴隷、土地の権利、労働安全衛生、適正賃金							
対象国	・エチオピア ・ホンジュラス ・グアテマラ	・ブラジル ・マレーシア ・アメリカ	・フィリピン ・タイ ・インドネシア	・インドネシア ・タイ ・ペルー	・インド ・タイ ・ベトナム	・タイ ・ベトナム	・エジプト ・アメリカ ・フランス	・ブラジル ・マレーシア ・アメリカ

※1 評価対象とした原料：前回（2022年度）評価にて対象とした5原料に加え、3原料（キャッサバ、ビート、トウモロコシ）を対象に設定した
※2 評価対象とした人権課題：味の素グループの事業内容およびサプライチェーンに鑑みて、外部ステークホルダーとの協議の上で下記10項目に対する負の影響が顕著である可能性が考えられたため、これらを対象に設定した：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、土地の権利、先住民族の権利、プライバシーの権利

2022～2025年人権影響評価 実施実績





■ タイ（パーム油）における人権影響評価（2025年9月）

外部の人権NGO^{※1}と共にパーム油の現地サプライチェーンをたどり、農家や運搬施設、輸出業者等ステークホルダーとの対話、インタビュー調査を実施しました。

※1 ASSC (The Global Alliance for Sustainable Supply Chain)



〈結果概要〉

今回の訪問先では国際基準に基づく人権尊重の制度整備や認証導入が進んでいることが確認されました。一方で、外国人労働者の雇用契約や居住環境、労働安全衛生には依然として注視が必要であり、今後もサプライチェーンへの関与を継続し、一層の改善と労働者が権利を行使しやすい環境づくりを支援してまいります。

▶ 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 タイ パーム油 報告書 2025

■ インド（天然エビ）における人権影響評価（2026年1月）

外部の人権NGO^{※2}と共に天然エビの現地サプライチェーンをたどり、漁師や漁港関係者、加工場、現地NGO等のステークホルダーとの対話、働く現場の訪問を実施しました。

※2 CRT日本委員会

〈結果概要〉

今回の調査範囲において、経営者や労働者、現地NGO等との対話を行った結果、現時点で深刻な人権への負の影響は確認できませんでした。一方で、雇用契約や苦情処理等のプロセスにおいて現地慣習と国際基準の差は存在しており、よりリスクが軽減されるために、日本サイドからの働きかけの重要性が確認されました。



2) 【網羅】 サプライヤー・取引先との取り組み (QAPS)

味の素グループでは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と考えています。そこで「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。

「サプライヤー取引に関するグループポリシー」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7項目を定めています。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、下記2種類の項目に分けて明示しています。

- 【必須】：必ず取り組んでいただきたい項目
- 【発展】：さらなる取り組みを推奨する項目

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・団体の活動が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。主要原材料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、適宜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。

- ▶ P082
- ▶ 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

「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

「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における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に2018年よりSedex^{※3}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^{※4})」を作成しました。これらを用いて、定期的に取引先におけるガバナンス・人権（強制労働、児童労働等）・労働安全衛生等のリスクを把握・抽出し、リスクの高い取引先とは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。

- ※3 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
- ※4 QAPS : Questionnaire for Ajinomoto Group Shared Policy for Suppliers

「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）について

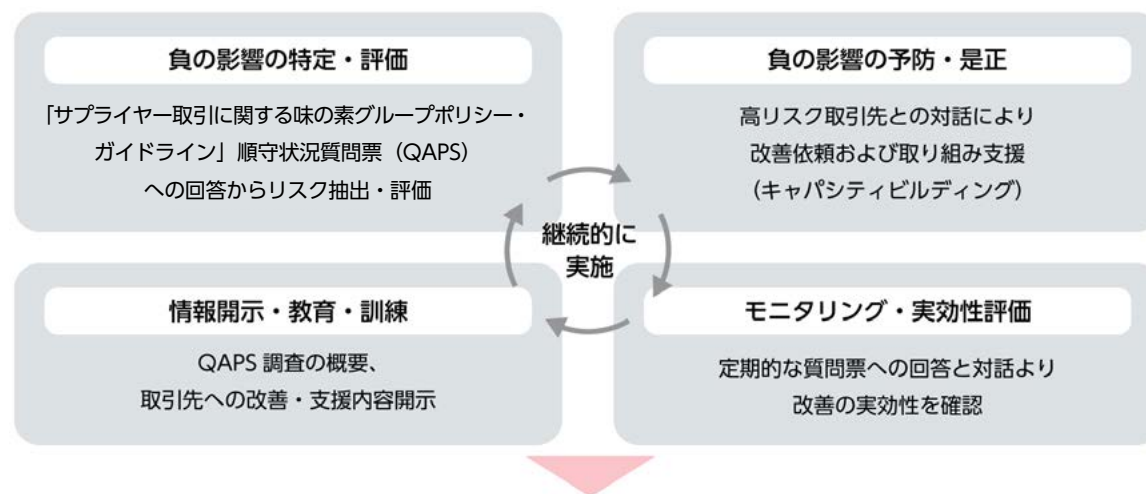
「サプライヤー取引に関するグループポリシー・ガイドライン」に基づく取引先への要求事項に関して、具体的な実践の有無をアンケート形式で調査する評価表です。ILO等のグローバル基準等で求められる人権デュー・ディリジェンスへの取り組みを網羅しています。回答内容に基づき、取引先への要求事項の実施状況を総合的に5段階で評価します。

取引先にはこの調査に回答することで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すことも目的としています。高リスクが抽出された取引先に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ます。

QAPS 調査項目

大項目	中項目
I. 法令社会規範の順守	汚職・賄賂等の禁止、優越的地位の濫用禁止、不適切な利益供与および受領の禁止、競争制限的行為の禁止、知的財産の尊重、情報公開、適切な輸出入管理、反社会的勢力との関係根絶、不正行為の防止と早期発見
II. 人権の尊重	人権の尊重、強制的な労働の禁止、児童労働の禁止、差別の禁止、非人道的扱い・ハラスメントの禁止、適切な賃金の支払い、労働時間の適正管理、従業員の団結権の尊重、救済へのアクセスの確保
III. 労働における安全衛生	職場の安全確保、施設・職場環境の管理、職場・施設の衛生

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

取引先における「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」の順守状況については、味の素グループの事業環境やサプライチェーンの特性を踏まえ、段階的に確認・調査を進めています。2025年度からは、海外事業の展開状況を踏まえ、現地法人と連携のもと、海外の取引先に対する調査も開始しました。対象国については、国別人権リスク評価に基づく潜在的な人権リスクの大きさおよび原材料の購買規模を考慮し、

タイおよびブラジルから着手しています。今後は、こうした取り組みを他の国・地域へも順次拡大していく予定です。また、2025年度の調査では、各国における事業および調達の実態を踏まえ、まずは一部の現地法人と連携し、その原材料サプライヤーを対象に実施しました。今後は、調査結果やリスク評価を踏まえながら、対象とする国・法人および取引先の範囲について、段階的に拡大していきます。

調査時期	調査対象	回答を得た取引先／ 対象取引先	回収率	総合評価分布※2				
				A	B	C	D	E
2022年	国内主要食品原料・包装資材サプライヤー	938社／998社	92%	53%	5%	20%	19%	3%
2023～ 24年	(2022年調査先を除く)国内原料・包装資材サプライヤー、製品 に関わる業務委託先※1	1,219社／1,695社	72%	49%	7%	20%	19%	3%
2025年	(2022～24年調査先を除く)国内原料・包装資材サプライヤー、 製品に関わる業務委託先※1、物流委託先	46社／58社	79%	48%	25%	9%	12%	6%
	タイ原料サプライヤー	166社／166社	100%	45%	24%	13%	11%	6%
	ブラジル原料サプライヤー	73社／104社	70%	57%	22%	15%	3%	3%

※1 製造委託、産業廃棄物委託、設備・建築委託等
※2 総合評価A～Eの判断基準は下記
A：味の素グループが「必須」と定める項目に対し全て十分に対応できている
B：味の素グループが「必須」と定める項目に対し、一定程度対応できている
C：味の素グループが「必須」と定める項目の一部に改善の余地がある
D：味の素グループが「必須」と定める多くの項目に改善の余地がある。もしくは「必須」と定める項目の内、特にリスクが高いと考える項目の一部に改善の余地がある
E：味の素グループが「必須」と定める項目の内、特にリスクが高いと考える項目の多くに改善の余地がある

2023～24年の調査では、約5割の取引先が必須要請項目に対して十分に対応できていることが確認できました。一方で23%の取引先がリスクが高い項目について対応に改善の余地があると考えられました。

対話・改善に向けた取り組み

ご回答いただいたサプライヤー全社に、フィードバックとして結果概要と個社のリスク状況を示した『「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 概要報告』を送付しました。

さらに、「改善の余地あり」が抽出された取引先（全28社）を対象に個社ごとの対話を実施し、取り組み実態の確認と改善に向けた意見交換・情報の提供等を実施しました。この取り組みは取引先の皆様に持続可能な事業活動に資する「人権尊重」の概念をお伝えすること、さらに自社の強みや弱みをご認識いただ

き弱みを改善いただくことでサプライチェーンに関与する全てのステークホルダーの人権尊重の推進に共に取り組んでいただくことを目的としています。

対話実施概要

実施時期	所在地	取引内容	対話先
2024年	日本	サプライヤー（原料・包装資材等）	11社
2025年	日本	サプライヤー（原料・包装資材等）	7社
		委託先（製造、工事、産廃）	10社
計			28社

▶「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」順守状況調査に基づく取引先との対話

今後に向けて

今後はこれまで対話した取引先の改善活動のフォローを継続するとともに、2025年調査にて回答いただいた取引先についてもリスク状況に応じた対話・改善支援の働きかけを展開すべく、海外法人とも連携し取り組みを推進してまいります。また2026年以降は当該調査の対象範囲を広げ海外21ヵ国への展開を予定しています。

3. グループ従業員における
人権デュー・ディリジェンス

味の素グループではこれまで人権リスクの高い領域として「サプライチェーン上流」を優先して人権デュー・ディリジェンスを開始しましたが、移住労働者の増加や物流「2024年問題」など従業員の人権リスクが高まりつつあることを受け、2025年から改めて味の素グループ従業員の人権デュー・ディリジェンスに着手しました。

(1) 負の影響の特定・評価

味の素グループ内における人権リスク抽出は下記の2段階で実施しました。

人権ワークショップ実施

味の素グループの「人権尊重に関するグループポリシー」およびその中で掲げる「人権に関する重点課題」に基づき、味の素グループ事業における潜在的な人権リスクについて議論・確認するワークショップを設けました（2025年3月）。第三者機関であるCRT日本委員会の立ち合いのもと、味の素グループ本社においてリスクマネジメントやサプライチェーンマネジメント、人権・人財戦略を担当する部門の担当者が参加しました。



関連部門へのヒアリング

ワークショップでの意見をもとに関連性が高いと想定された9部門(物流、営業、マーケティング、生産管理、DX、事業部門等)に対し人権リスクの認識や既存の取り組みについてヒアリングを実施しました。その結果を受けCRT日本委員会にて潜在的な人権リスクの評価を行い、グローバル動向や社会からの要請も考慮の上、特に優先的に取り組むべき課題を抽出しました。その結果、味の素グループ内における点検すべき人権リスクが存在する領域として下記が特定されました。これらの課題に対し取り組みを展開するとともに、さらに海外法人も含めた人権リスク特定・抽出に向けた調査を展開しています。

味の素グループ内において点検すべき人権リスク

対象領域	点検すべき主な人権リスク
物流	- 適正な労働管理と持続的な処遇：運行管理の高度化による就労把握と、安定的な賃金・待遇維持の両立 - 多様な人材が活躍できる環境整備：荷役・待機時間の削減に向けた外部連携と、労働環境におけるDE&Iの推進 - 実態把握と効果的な救済の仕組み：配送網における人権課題把握と、現場の声を反映する仕組み構築
生産・製造	- 移住労働者の増加：言語・コミュニケーションの課題、情報格差による不利益、待遇差別やハラスメントの発生 - 労働安全衛生・労働条件：長時間労働、不十分な賃金、安全教育・設備不足、変則シフトや夜勤による疲労の蓄積が、事故や健康被害につながるおそれ
海外（特に新興国）	- 重層のリスク：強制労働・児童労働、低賃金・長時間労働等が実際に発生している可能性 - 国・地域ごとのリスク：土地・先住民族の権利、水へのアクセス、結社の自由・団体交渉権等、地域社会や各国に根ざしたリスク

(2) 負の影響の予防・是正／モニタリング・実効性評価

1) 移住労働者の人権

味の素グループでは生産・製造現場で働く「移住労働者」を強制労働等に陥るリスクの高い、人権的に脆弱な立場と認識しています。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、ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム (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の訪問・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	技術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況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)
2024年	人権NPO、国際移住機関(IOM)等	外国人労働者の採用関連費用への対応について意見交換
2025年	人権NPO、国際移住機関(IOM)、監理団体、送り出し機関	外国人労働者の採用関連費用への対応とその実践について意見交換



外国人労働者との対話

2) 採用関連費用への対応

外国人労働者の雇用現場への訪問・対話から、外国人労働者が母国で採用関連費用を負担してきている実態が明らかになりました。これを受けて味の素グループでは国際的な人権規範であるIHRB「ダッカ原則」や、IOMやILOといった国際機関の規範に準拠し、募集・斡旋手数料を含む採用関連費用は労働者でなく雇用者が負担すべきであるという原則を明記した「味の素グループにおける移住労働者の採用関連費用の考え方」を策定しました（2025年3月）。

▶ 味の素グループにおける移住労働者の採用関連費用の考え方

これに基づき、外部の人権NPO*と連携し、まずは日本国内の味の素グループ法人が雇用する外国人労働者を対象に「責任ある採用」の取り組みを開始しました。具体的には①既雇用者への返金の実施、②新規採用技能実習生への倫理的採用（ゼロフィー）体制の構築を実施しました。これらの取り組みは製造現場の管理者およびそこで働く外国人労働者、関連する組織（監理団体および送り出し機関等）とのたび重なる対話と協力を経て実施しました。引き続きこれらの倫理的採用への取り組みを継続してまいります。また、外国人労働者の雇用に関連する全てのステークホルダー（人材斡旋業者、取引先を含む）に対しても同様の対応を働きかけてまいります。

※ ASSC（The Global Alliance for Sustainable Supply Chain）



既雇用者への返金に関する説明会

▶ 味の素株式会社 移住労働者の倫理的採用および採用関連費用への対応に関する取組報告書

3) 多様性（DE&I）

国内では、特に課題が大きい多様性（DE&I）について、女性、障がい者、性的指向・性自認、キャリア入社者等、属性におけるマイノリティの視点から多様な当事者支援の取り組みを展開しています。また、DE&Iが自分ごと化される組織文化醸成に取り組むことで、全ての従業員が互いの違いを受容し、多様な「知・経験×属性」を融合しチームとしての力を結集する組織開発に取り組んでいます。

▶ P121
▶ 多様性（DE&I）

4. 情報開示、教育・訓練

(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。

▶ 味の素グループ 人権に関する教育・研修実施状況

① ハラスメント対策

国内法人では各社にハラスメント相談窓口担当者と性的マイノリティ（LGBTQ+）相談窓口担当者を置き、相談しやすい環境を整えています。担当者には年に1回、外部講師による研修（座学＋ロールプレイング）を実施することで担当者の知識のアップデートを行っています。ロールプレイングでは各社で起こりそうな事例を取り上げ、その対応について学びます。

② 「ビジネスにおける人権」eラーニング動画の展開

国内および海外のグループ法人従業員を対象に、バリューチェーン全体の人権課題に関する情報提供に向けたeラーニング動画（日本語／英語）の配信を実施しています。これは味の素グループの「人権尊重に関するグループポリシー」を軸に構成され、味の素グループが重視する人権課題の周知と従業員一人ひとりにおける「自分ごと」化を目指しています。動画は多様なバックグラウンドのある視聴者に配慮して字幕やナレーションを付けており、一部の海外法人においては母国語での展開も実施しています。海外を含めた全てのグループ法人において約30,400人が視聴し人権への理解を深めました。

③ 調達部門へのeラーニング動画展開

サプライチェーン上流における人権リスクへの対応を実効性のあるものとするには、調達に携わる担当者一人ひとりの理解と意識の向上が不可欠です。このため、味の素グループでは、調達担当者を対象としたeラーニング動画の作成および配信を進めています。本動画では、味の素グループが目指す「持続可能な調達」の考え方を軸に、環境および社会への配慮の重要性を解説するとともに、サプライチェーンに関わる人々が人権侵害のない環境で働くことができるよう取り組むことが、企業としての責任であることを説明しています。

(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遵守しています。

カリフォルニア州サプライチェーン透明法への対応について

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 \(英語のみ\)](#)

5. ステークホルダーとの対話

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、外部に向けた取り組み事例の共有・紹介を実施しています。

▶ [味の素グループ ステークホルダーとの対話実施状況](#)

Ⅲ. 救済

1. 基本的な考え方

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。これらの相談・通報窓口は「内部通報に関するグループポリシー」に則って運用され、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処・解決を行っています。

▶ [P156](#)
▶ [内部通報に関するグループポリシー](#)

2. 内部通報窓口

海外も含めた味の素グループの全ての従業員（正社員、パート社員、派遣社員等）は「味の素グループホットライン」に相談・通報が可能です。この窓口はグローバルに対応しており、海外に拠点を置くグループ各社の従業員が母国語で相談できるように、英語・タイ語・ベトナム語など計22言語に対応しています。「味の素グループホットライン」以外にもグループ各社が運営する各社ホットラインや「ハラスメント、性的マイノリティ(LGBTQ+)、障がい者相談窓口」も設置しており、相談内容や状況に応じた通報先の選択が可能です。また、相談や通報は本人以外の同僚や家族の方からも可能であり、問題の芽が小さいうちに、早めの相談を推奨しています。通報者は実名／匿名を選択することができます。

▶ [P157](#)
▶ [ご相談・通報フォーム](#)

3. 取引先通報窓口

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、一次サプライヤーのみならずサプライチェーン上の全ての取引先からの通報・相談を受け付けています。また「お客様相談センター」ではお客様や地域住民等、バリューチェーン上の全ての関係者からの通報・相談を受け付けています。

▶ [サプライヤーホットライン ご相談・通報フォーム](#)
▶ [お問い合わせ 味の素株式会社](#)

4. 外国人労働者向け窓口

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、味の素グループの国内法人で雇用する外国人労働者に対し適切な情報と相談窓口を提供しています。また、外国人労働者を雇用するサプライヤー・取引先へも同サービスの導入を推奨し、サプライチェーンにおける労働・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。

「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」

（JP-MIRAI）とは

日本国内の外国人労働者の課題解決を目指し、外国人労働者の皆さんへ日本で暮らす上で役立つ正しい情報の提供と、母国語で相談できる相談救済窓口（JP-MIRAIアシスト）を展開します。

JP-MIRAIアシストとは

日本に住む外国人労働者のための相談窓口です。ご本人やその家族の就労・生活等全般の困りごとについて電話・チャット・メールにて相談ができます。2025年2月時点で22言語に対応しており、今後さらに対応言語を追加予定です。相談内容に応じて行政機関や専門家への相談伴走もっており、適切なサポートを提供します。

▶ [JP-MIRAIポータル](#)

サプライチェーンマネジメント

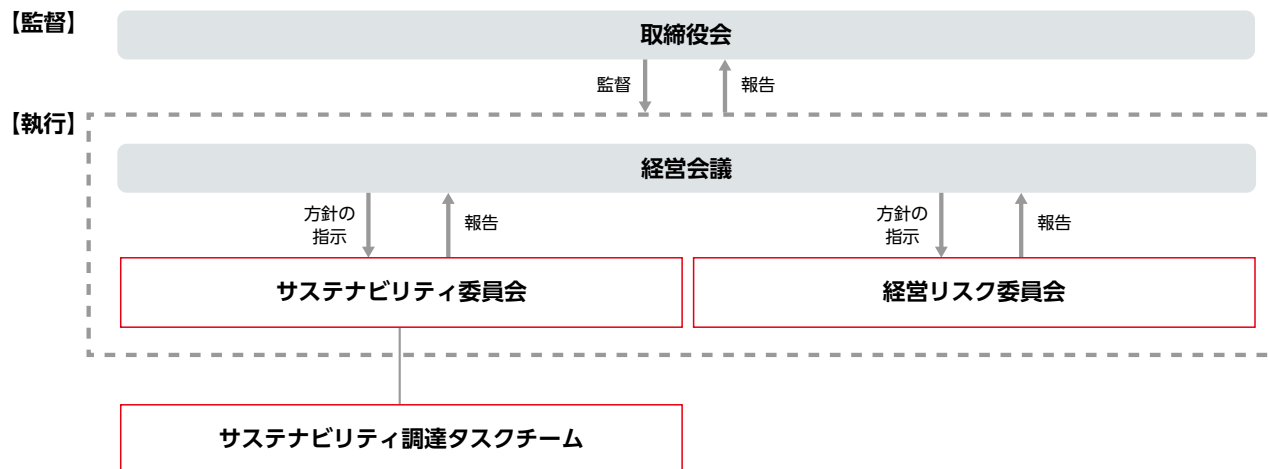
考え方

味の素グループの事業は、健全なアグリフードシステム、すなわち食資源を生み出し消費する社会システムと、それを支える豊かな地球環境の上に成り立っています。サプライチェーンマネジメントにおいては、地政学リスク等のリスクに強いサプライチェーンを磨き続けるとともに、「人権の尊重」や「GHG排出削減」「持続可能な調達」等の取り組みを強く推進していきます。そして、サプライヤーと共にサプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に取り組みます。

サプライチェーンマネジメント体制

ガバナンス

取締役会は、サステナビリティ諮問会議を設置する等、ESGに関する方針を踏まえた味の素グループにとっての重要事項（マテリアリティ）を決定し、取り組みの執行を監督しています。また、経営会議は、サステナビリティ委員会および経営リスク委員会を設置し、マテリアリティに基づくリスクと機会の特定・評価、対策の立案・進捗管理を行っています。こうした体制のもと、サプライチェーンマネジメントにおいては、サステナブル調達タスクチームで環境、人権等の取り組みを推進し、年2回サステナビリティ委員会に報告しています。リスクについては、経営リスク委員会が定めた経営リスクに基づき、取り組み状況を報告しています。



グループポリシー

ガバナンス

味の素グループポリシー（AGP）基本原則

私たちは、AGPの基本原則に則り、取引においては公正・透明を心掛け、取引先をビジネスパートナーとして認識し、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り組んでいます。また、味の素グループ各社およびその役員、従業員に適用される他、サプライヤーをはじめとしたバリューチェーン上の取引先にも、AGPの精神に基づく行動を呼びかけています。

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。具体的には、法令・社会規範の順守およびコンプライアンスの徹底、人権の尊重、労働における安全衛生の確保、地球環境への配慮、ならびに製品・サービスの品質および安全性の確保等について示しています。

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・従業員です。サプライヤーには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お願いするとともに、サプライヤーの取引先（上流のサプライヤー等）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。

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、支援も推進します。この支援を受けても改善が見られない場合には、当該サプライヤーとの契約を見直すことがあります。

- ▶ 味の素グループポリシー（AGP）基本原則
- ▶ 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
- ▶ 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

サプライヤーの選定

ガバナンス

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への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。

以下をサプライヤーへの期待事項として要請・明文化し、必須のものは総合的に判断しています。

- 法令・社会規範の順守と体制整備
 - ・汚職・賄賂等の禁止
 - ・不適切な利益供与および受領の禁止
 - ・競争制限的行為（カルテル・入札談合等）の禁止
 - ・不正行為の防止と早期発見
- 人権の尊重
 - ・強制的な労働、児童労働の禁止
 - ・差別、非人道的扱い・ハラスメントの禁止
 - ・労働条件（適切な賃金の支払い、労働時間の適正管理）
 - ・従業員の団結権（結社の自由・団体交渉権）の尊重
- 労働における安全衛生
- 製品・サービスの品質、安全性の確保
- 地球環境への配慮
 - ・気候変動（温室効果ガス排出量の削減等）
 - ・生物多様性の保全
 - ・プラスチック廃棄物の削減
 - ・フードロスの削減
 - ・水利用の効率化・改善
 - ・環境マネジメント
- 情報セキュリティ
- 社会への貢献と地域との共生

- ▶ 味の素グループポリシー（AGP）基本原則
- ▶ 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

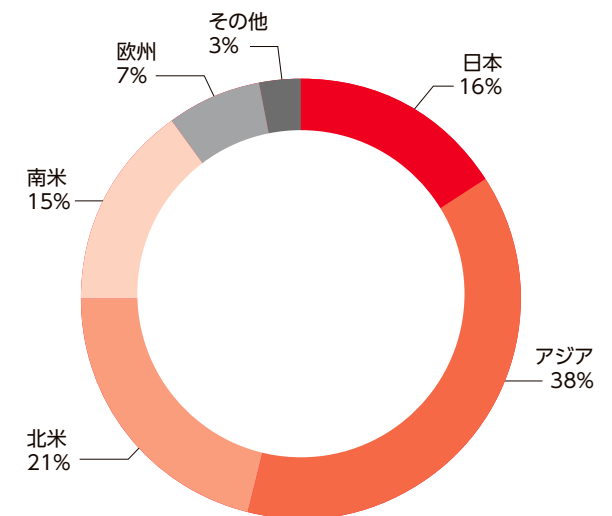
グローバルサプライチェーンの現状

実績

味の素グループは、40の国・地域で事業を展開しており、世界32ヵ国・地域に、126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。

原材料の取引金額ベースの地域別構成比（2023年度）

当社グループが調達している原料の取引金額ベースでのサプライヤーロケーションより算出



重点領域と重点原材料

戦略

味の素グループにとっての重要な事項（マテリアリティ）に関わるリスクと機会に沿って、重点領域と重点原材料を特定しています。そのプロセスにおいては、ESG要素（環境・社会・ガバナンス）や調達金額等のビジネスとの関連性といった側面に加え、国別リスク、セクター別リスク、品目別リスク、地政学リスク等様々なリスクを考慮しています。

持続可能なアグリフードシステムの構築のために、農林資源、水産資源の領域で特に優先して取り組むべき重点原材料を特定しています。重点原材料として、パーム油、紙、サトウキビ、コーヒー豆、牛肉、大豆を設定し、それぞれ調達ガイドラインを制定しました。

人権尊重の観点では、4年ごとに国別人権リスク評価を実施し、高リスク国を特定しています。当該国の潜在的な人権リスクの高さ、サプライチェーンの広がり等を考慮し、人権影響評価実施の優先国として、インド（エビ）、タイ（サトウキビ、パーム油、エビ、キャッサバ）を抽出しました。今後、これらの国を対象に優先的に取り組みを進めていきます。

- ▶ P014
- ▶ P015
- ▶ P082
- ▶ P102
- ▶ 味の素グループ パーム油の調達ガイドライン
- ▶ 味の素グループ 紙の調達ガイドライン
- ▶ 味の素グループ コーヒーの調達ガイドライン
- ▶ 味の素グループ 大豆の調達ガイドライン
- ▶ 味の素グループ サトウキビの調達ガイドライン
- ▶ 味の素グループ 牛肉の調達ガイドライン

サプライチェーンにおける取り組み

■ サプライヤーの取引開始手順

リスク管理

サプライヤーとの取引開始にあたり、信用調査機関のレポート等を活用し、財務健全性や信用状況をはじめ、重大な法令違反や不正行為、反社会的勢力との関係の有無等の確認を行います。また、取引開始前に原則として実地でのサプライヤー監査を実施します。加えて、サプライヤー取引に関するグループポリシーおよび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グループ独自のアンケート：QAPS^{※1}（Questionnaire for Ajinomoto Group Shared Policy for Suppliers）を実施しています。これらの評価・監査結果を踏まえ、取引開始の可否を判断するとともに、サプライヤーに対して方針理解と適切な対応を促しています。

※1「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

■ 重要サプライヤーの選定

リスク管理

当社は、事業上の重要性の観点も踏まえ、当社主力製品の競争優位性に大きな影響を与える重要原材料を起点に、取引量や代替可能性等を考慮し、重要サプライヤーを定義しています。毎年、適切に評価、見直しを行い、重点的かつきめ細やかにマネジメントしています。

重要サプライヤー数(2025年・味の素(株))

項目	実績
サプライヤー総数	394社
重要サプライヤー数	169社

■ サプライヤー監査の実施

実績

当社は、サプライヤーにおける品質管理体制の維持・向上を目的として、社内認定を受けた主任監査員による第三者監査や第三者機関による代行監査を実施しており、新規取引開始時に加え、導入後も定期的に実施しています。過去3年以内の品質クレーム発生状況や異物混入防止等、適正品質の製品を出荷するためのマネジメントシステムが機能しているかを総合的に評価しています。

品質要求事項に対して是正が必要と判断された場合、1カ月以内に改善計画の提出を求め、計画の妥当性を評価します。

2025年度の主なサプライヤー監査実績^{※2}

監査実施組織	監査品目	監査 事業所数 ()内は現地監査数
味の素(株)	原料関係	176 (75)
	包装資材関係	36 (19)
味の素冷凍食品	原料関係	130 (31)

※2 監査は重要サプライヤーを含む、全サプライヤーに対し定期的に実施し、2025年度の第三者監査は0件、2024年度は2件でした

グループポリシー、およびガイドラインの 順守状況の評価と対話

実績

サプライヤーに対するQAPSにおいては、主に取引先におけるガバナンス・人権（強制労働、児童労働等）・労働安全衛生等のリスクを把握・抽出し、A～Eの5段階で評価しています。評価の1年後に再評価を実施し、改善に向けた取り組みの実施状況を確認することにより、サプライヤーリスクの低減を図ります。海外法人でも活動を拡大しており、2025年度にはタイ、ブラジルで実施しました。将来的には主要海外法人の内、中～高リスク国の法人を中心にリスク把握と低減策の実行を目指します。

サプライヤーとの対話の実施

QAPSに回答いただいたサプライヤーの内、「改善の余地あり」が抽出された取引先（28社）を対象に対話しています。2025年度は17社と対話し、取り組み実態の確認と改善に向けた意見交換・情報の提供等を実施しました。

- ▶ P109
- ▶ 「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」順守状況調査に基づく取引先との対話

サプライヤーホットライン

取り組み

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。

- ▶ P112
- ▶ P156

サプライヤーとのエンゲージメント

取り組み

味の素グループでは、サプライヤーとの継続的な対話を通じて相互理解を深め、長期的なパートナーシップの構築を図っています。サプライヤーとの定期的な取引先説明会の実施により、味の素グループの考え方や状況をお伝えしているほか、エンゲージメントサーベイ等を通じて、サプライヤーとの相互信頼、共感醸成、共成長の好循環につなげる活動をしています。



2025年11月、日本で「調達レジリエンスを目指して」と題した講演を実施し、会場とオンライン合計で500名が参加しました

サプライチェーンマネジメントを支える人財育成

取り組み

サプライチェーンマネジメントを実効性のあるものとするため、調達担当者に対する教育・能力開発を行っています。監査や法令遵守に関する研修等を通じて、サプライチェーンの構造やリスクを理解し、サプライヤーと協働して価値創出につなげられる人財の育成を進めています。

2025年度実施研修

- 味の素グループ内研修
 - ・コンプライアンス研修「AGP e-learning 研修」
 - ・調達部門対象のビジネスと人権に関するeラーニング研修
- 調達部門内研修
 - ・役職別マネジメント研修、取適法勉強会
 - ・調達部門転入者研修
 - ・内部監査研修（監査要件として必要な対象者のみ）
 - ・社外認定団体による資格の取得（任意）
- 社内関係部門とのコミュニケーション
 - ・営業、製造部門等への調達勉強会

人財戦略

戦略

味の素グループが、志（パーパス）「アミノサイエンス[®]で、人・社会・地球のWell-beingに貢献する」を実現するためには、ASV（Ajinomoto Group Creating Shared Value）による社会価値と経済価値の共創を推進し、それを支える行動指針として体系化されたAGW（味の素グループWay）を実行していくことが重要です。当社グループの成長戦略は、食品事業を着実な成長の基盤としながら、バイオ＆ファインケミカル事業で飛躍的な成長を実現し、さらに両事業の融合領域で新たな価値を創出することです。その実現に向けて、アミノサイエンス[®]を競争優位の源泉として捉え、食の領域で培ってきた「おいしさ設計技術[®]」、健康・医療に向けた科学的知見、電子材料やバイオファーマセービスに代表される先端技術をつなぎ合わせ、成長の力として束ね

ていきます。

この成長戦略を確実に実行するためには、事業ポートフォリオの高度化とそれに合わせたグローバル人財ポートフォリオを再構築すること、そのグローバル人財ポートフォリオを、世界の各拠点・各事業による自律分散型と本社の中央集権型とのバランスをとって推進することが必要です。また、これらの成長の源泉である4つの無形資産（人財・技術・顧客・組織）を相互に連動させ、実行力としてスケールしていくことが重要であり、特に技術資産と顧客資産をつなぎイノベーションを生み出す起点となる人財資産への取り組み・投資を強化しています。

当社グループの「志」に共感して集まった多様な従業員一人ひとりが、コンフォートゾーン（自身にとって慣れた環境）を超えた「挑戦」を通じて、戦略を実行する個の力を磨きます。さらに、その力を活かし「知・経験×属性」の観点から「多様性（DE&I^{*}）」

を推進することで、チームとしてのイノベーション創出につなげていきます。これらを支える重要な基盤が従業員と家族の「Well-being」です。当社グループは「志」「挑戦」「多様性（DE&I）」「Well-being」の4つの“つなげる”というコンセプトのもと、人財資産への取り組みをグローバルに展開しています（人財投資額（機会投資を含む）：2025年度150億円、23-30年度累計1,000億円以上）。これらの取り組みは人財資産の強化にとどまらず、組織資産として蓄積され、無形資産全体の強化につながるものと考えています。

※ Diversity, Equity and Inclusion

- ▶ P020
- ▶ ASVレポート（統合報告書）2026 P050
- ▶ 人事・労務データ 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（国内外主要会社 計14社）

4つの“つなげる”戦略

志	会社と人財を「志」でつなげる 味の素グループは、多様な従業員が自身の志を言語化し、内発的に動機付けを高めることが「アミノサイエンス [®] で、人・社会・地球のWell-beingに貢献する」の原動力になると考えています。味の素グループ全体で共有する「Our Philosophy（志・ASV・AGW）」の浸透と体現を通じて、会社と人財を志で「つなげる」ことを目指します。
挑戦	戦略と人財を「挑戦」でつなげる 味の素グループは、2030ロードマップで掲げる挑戦的な高い目標を実現するためには、AGW（新しい価値の創造、開拓者精神、社会への貢献、人を大切にする）のより一層の活性化が重要と考えています。失敗をおそれずに当社グループらしい挑戦の機会とリーダーシップを提供し、従業員一人ひとりがコンフォートゾーンを超える文化を醸成し、戦略と人財を挑戦で「つなげる」ことを目指します。
多様性（DE&I）	グローバルで「多様」な人財をつなげる 味の素グループは、グローバルに食品とバイオ＆ファインケミカル、地域、ジェンダー、キャリア、障がい等の観点で多様な人財を社内外から求め、融合することがイノベーション創出に重要であると考えています。お互いを尊重する文化の醸成とマネジメントの高度化を通じて、グローバルで多様な人財を「つなげる」ことを目指します。
Well-being	「Well-being」と従業員をつなげる 味の素グループは従業員やその家族の生活基盤である身体的・精神的な健康、経済的な豊かさの向上が人財資産の基盤であると考えています。当社グループで働いていると自然と健康になる環境・マネジメントや資産形成支援を通じてWell-beingと従業員を「つなげる」ことを目指します。

4つの“つなげる”戦略の内、「志」「Well-being」に関する取り組みはグローバルで堅調に推移しています。一方で、「挑戦」「多様性（DE&I）」は課題が相対的に大きく、重点的な強化が必要と認識しています。

挑戦に関する課題：

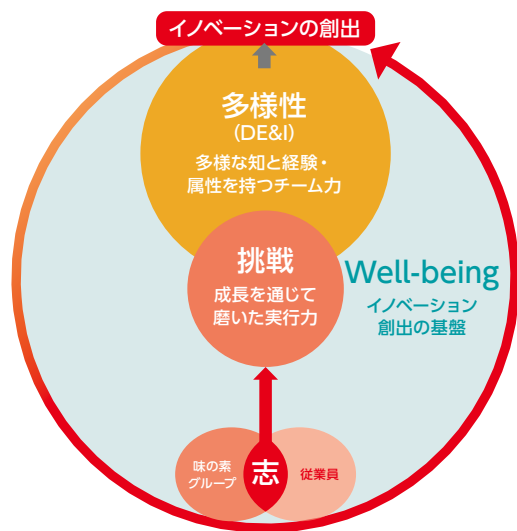
バイオ＆ファインケミカルの電子材料事業の高成長を支えるのは「高速開発システム」です。新規事業や新製品の原動力として、「高速開発システム」を他領域へ展開するにはその基盤となる挑戦文化の強化が不可欠です。挑戦文化の醸成が十分でない場合、成長領域への展開が遅れ、2030ロードマップで掲げる挑戦的なASV指標の達成に影響を及ぼす可能性があります。

多様性に関する課題：

食品事業の新地域・新商品展開や、バイオ＆ファインケミカル事業の飛躍的な成長を実現するには、「知・経験×属性」の観点で味の素グループの多様性を有機的に融合させることが不可欠です。多様性の融合が進まない場合、新たな知見・経験の獲得が遅れるリスクがあります。

▶ ASVレポート（統合報告書）2026 P060-067

人財戦略の概念図



グループ経営人財のパイプラインマネジメント

味の素グループの健全な成長を支えるための人財育成に関わる事項の推進を目的として、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、または最高経営責任者が指名した執行役が委員長を務め、最高経営責任者が

指名した執行役をもって構成されます。

同委員会では、執行役候補者の選定、経営人財および人財リーダーの育成、執行理事および Group Executive Manager (GEM) ポジション（2026年3月末時点で合計120ポジション）の認定・登用、多様な人財層の形成に関する事項を審議しています。2025年度は全7回の議論を実施しました。

味の素グループ 重要ポジションの 人財パイプライン形成	次世代リーダー層のパイプライン形成に向け、GEM以上のポジションにおいて、グループ共通のグレーディング制度で統一しています。また、食品事業本部、バイオ＆ファインケミカル事業本部、コーポレート機能、および4地域本部（アセアン、欧州アフリカ、北米、ラテンアメリカ）と連携してグループのキーポジションマップを作成、人財の見える化をしています。人財委員会では、グループを牽引する重要なポジション（当社グループ執行理事・GEM）を対象に、Ready（1～3年）、Next（5年以内）、Future（8年以内）の期間でサクセッションプランを作成しています。性別・国籍・所属籍等の観点から後継者候補の多様性の向上も踏まえた議論を実施しており、2025年度は110のポジションを対象に100%の後継者候補を選出しました。
Ajinomoto Group Academy (グループ経営人財・ リーダー育成)	味の素グループでは、将来の戦略を担う経営人財の育成に向け、ロードマップやPhilosophyへの深い理解を基盤としたアカデミーを展開しています。これにより、サクセッションプランと連動した人財パイプラインの強化を図るとともに、グローバルで多様な人財がリーダーに必要なマインドセットとスキルを身に付けられるよう体系的に育成しています（下図を参照）。 従来、執行理事・GEM候補者向けに実施していた集合型研修（GLS）を見直し、アセスメントに基づく個別能力開発や執行役によるメンタリング、経営人財に求められるスキル強化を組み合わせた個別育成プログラムに転換しています。これにより、個々の特性や状況に応じたより確度の高い次世代リーダーの育成につなげることを目指しています。 2018年度から2025年度の間、アカデミーの受講者は延べ303人（うち135人が外国籍）となり、2026年4月時点で受講者の中から14人（うち3人が外国籍）が役員に就任しています。



味の素（株）の人財キャリアマネジメント基盤

味の素（株）は、従業員の志の実現や挑戦を後押しするため、1on1の対話を重視しています。1980年代から続く上司とのキャリア開発面談や目標設定面談、評価フィードバック面談（年1回以上・各1時間程度）は、人財育成の基盤となっています。また、目標管理や評価においても、年度始めの目標設定や期末評価時だけではなく、年間を通じたプロセスを重視して評価しています。異動前後や中間レビュー等、必要に応じて通年で適時見直しを行い、効果的なパフォーマンス発揮に向けた、継続的な相互確認、フィードバックを実施しています。

味の素（株）管理職の人事制度

理念	味の素(株)は管理職を味の素グループの基幹人財であるとして「基幹職」と称し、「継続した自律的成長」を基幹職人事制度の理念としています。
等級制度	職務等級制度を導入し、「マネジメント職務」と「エキスパート職務」の複線型の職務グレードを設けています。基幹職が担う、全てのポジションの職務要件と人財要件を職務記述書に明記し、基幹職の自律的キャリア開発を促進しています。
評価制度	職務記述書の職務要件、組織目標、360度フィードバックで見える化したコンピテンシー課題に基づき目標を設定します。「マネジメント職務」は味の素グループWayの体現度(AGW行動評価)とチームベースの創出成果を含む個人業績評価で総合評価を実施し、「エキスパート職務」はAGW行動評価、個人業績評価に加えて専門性評価(専門性の発揮度合いを評価)で総合評価を実施します。
報酬制度	職務グレードごとに月次給与の上限下限を設け、総合評価の結果を基に、月次給与の昇降給ならびに賞与算出に反映します。

味の素（株）一般職の人事制度

理念	「イノベーションにつながる『挑戦と多様性の尊重』」を一般職人事制度の理念としています。
等級制度	着実に実力を蓄え自律的な成長を推進する、また事業・機能をまたぐキャリア形成を後押しする目的で、職能資格等級を導入しています。
評価制度	中長期的な視野を持った、自身のキャリア開発目標、ASV目標、組織目標を踏まえ、個人目標を設定します。ASVに連動した成果評価、AGWに連動した行動評価で評価を実施します。
報酬制度	職能資格等級ごとに月次給与の上限下限を設け、行動評価の結果は月次給与に、成果評価の結果は賞与の算出に反映されます。

会社と人財を「志」でつなげる

多様な事業をグローバルに展開する味の素グループでは、事業や地域の拡大に伴い、グループの力を集結する求心力をいかに高めるかが重要なテーマとなっています。その求心力の源泉として、「Our Philosophy」への共感を高め、ASVの自分ごと化を進めています。この取り組みの一貫として、「理解／納得」「共感／共鳴」「実行／実現」「モニタリング／改善」のステップからなるASV マネジメントサイクルを導入しています。2025年度は、当社グループの「志」と従業員一人ひとりの「志」の重なりを言語化する「My Purpose ワークショップ」を継続的に実施するとともに、従業員が自身の志を起点に、アミノサイエンス®を通じた事業創造と社会課題解決を体感的に学ぶシミュレーション型のワークショップ「Our Philosophy チャレンジ」を展開しました。部門横断の共創や挑戦を通じて、Our Philosophyの実行力を高め、志を具体的な行動につなげる人財の育成を図っています。これらの取り組みの結果、エンゲージメントサーベイ（以下、ES）における「志への共感」（「会社の指針となる価値観を支持している」等の7設問で構成）のスコアは89（前年差+1ポイント）でした。

ASV マネジメントサイクル



従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みと実績

プロセス	取り組み	2025年度の実績
理解・納得	1.CEOとの対話	国内外グループ会社で計56回実施
	2.事業・コーポレート部門責任者との対話	国内外グループ会社で計29回実施
	3.組織目標・個人目標の設定	各組織で実施
共感・共鳴	4.個人目標発表会	味の素(株)+国内外グループ会社39社で開催。工夫した事例をお互いに共有する等、各組織が自走して改善
実行・実現	5.ベストプラクティス共有	従業員によるASV関連投稿773件
	6.ASVアワード	11件表彰。従業員投票延べ13,536票。10周年を記念して「学び合い、讃え合う。」を新たにコンセプトとし、入賞外の多様な地域とテーマによるポスターセッションを同時開催。
モニタリング・改善	7.エンゲージメントサーベイ	従業員エンゲージメントスコア(ASV実現プロセス)78(前年比+2ポイント)
	8.抽出した課題を年度計画へ反映	各組織で実施

ASV実現プロセスの可視化による成果創出

4つの“つなげる”戦略に基づく人的資本投資の成果を測る主要KPIとして、味の素グループではESにおけるASV実現プロセスをグローバルでモニタリングしています。2025年度の結果は78（前年差+2ポイント）であり、2025年度目標の80に対して未達となりました。未達の主因は、全社課題として掲げていた生産性向上（承認プロセス）に関連する設問「私は、この会社では日常業務で物事を決定するまでにかかなり多くの承認を得なければならないと思う」が、前年差+9ポイントと大幅に改善したものの、依然として低位であったことです。2025年度は真因把握を目的として新たに

「私は日々の業務において、意思決定を得る上で、不必要な承認は最小限に抑えられていると思う」を導入し、スコアは78となりました。この結果から、承認は多いが、ガバナンスや業務・製品品質の観点から不必要な承認だとは捉えていない回答者が多数存在することが、確認されました。

これを踏まえ、2026年度からはASV実現プロセスにおける生産性向上（承認プロセス）の設問へと置き換えます。一方で、自由記述では事前説明の多さや承認基準の曖昧さに関する課題が提起されていることから、引き続き改善に取り組んでいきます。なお、本設問の変更に伴い、2030年度のASV実現プロセスの目標値を85から88に引き上げます。

ASV実現プロセス
(味の素グループエンゲージメントスコア)

	25年度 (旧設問)	前年差	25年度 (新設問)
ASV実現プロセス	78	+2	84
志への共感	94	+1	94
顧客志向	91	+1	91
ASV自分ごと化	77	+1	77
チャレンジの奨励	85	+1	85
インクルージョンによる共創	80	+1	80
生産性向上 旧設問 (承認プロセスの課題)	28	+9	
生産性向上 新設問 (承認プロセスの課題)			78
イノベーション創出	87	0	87
社会・経済価値の創出	80	+1	80

▶ 人事・労務データ エンゲージメントサーベイスコア（「ASV実現プロセス」）

戦略と人財を「挑戦」でつなげる

売上高・事業利益成長を大きく牽引しているバイオ&ファインケミカルの電子材料事業の好調を支えているのは、「高速開発システム」です。高速開発システムは、①「顧客ニーズを先読みする」、②「複数のソリューションを並行して迅速に開発する」、③「フィードバックに基づき継続的にソリューションを改善する」の3つのKey Success Factorにより、市場・顧客環境の急速な変化に対応する手法です。この考え方は電子材料事業にとどまらず、他の事業・機能にも応用可能であり、2030年度の挑戦的なASV指標の実現、さらにはその先の新事業・新製品創出の原動力になると考えています。その実現を支えるのが、味の素グループの「志」と従業員一人ひとりの「志」の重なりを言語化することにより高まる「挑戦」への意欲です。味の素（株）では「挑戦」の機会提供として、「手挙げでの異動」および「TRY&A-CROSS（社内副業制度）」を拡大しています。これらは海外を含むグループ会社でも展開が進んでおり、ESにおける「挑戦」（「上司は失敗から学ぶことを奨励してくれる」等の6設問で構成）のスコアは87（前年差+1ポイント）でした。挑戦文化をより一層強化するにあたり、今日できることを明日に先送りせず、継続的成長を目指し、昨日よりも少しでも良い方向へ向かおうとする日々の活動を全て「挑戦」と考え、AGWに則った多様な「挑戦」を後押しするために、挑戦と成果が適切に結びつく制度運用を進めていきます。

手挙げでの異動	味の素（株）では、手挙げによる異動を「従業員が自身でえがいたキャリアプラン通りの異動」および、「公募による異動」と定義し、モニタリングしています。手挙げによる異動の実績は2024年度45%に対して2025年度は51%と増加しました。特に公募による異動件数は、2023年度43件、2024年度48件に対し、2025年度は68件と着実に件数を伸ばしています。
TRY&A-CROSS (手挙げでの社内副業制度)	2025年度は、「本社移転プロジェクト」や「INNOSEED（旧A-STARTERS）採択テーマ」等、計19テーマを実施し、71名が参加しました。制度導入2年目にあたり、挑戦機会の拡大を目的としてテーマ募集を年2回に拡大した結果、累計参加者数は139名となりました。参加者アンケートでは、「新たなスキル・知識の習得」や「キャリアの幅の拡大」につながったとの回答が約9割を占めており、挑戦機会の提供を通じた人財成長への効果が確認されています。
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（例：一橋大学、国際大学等）、研究派遣（マサチューセッツ工科大学、カリフォルニア大学等）等
INNOSEED (旧A-STARTERS)	味の素（株）および主要な国内グループ会社を対象に、2020年度より手挙げによる新規事業提案制度「A-STARTERS」を導入しています（各年の累計応募数は下記の通り）。2026年度から、「INNOSEED by AJINOMOTO GROUP」として進化し、A-STARTERSの挑戦マインドを引き継ぎつつ、アイデア創出から事業化検証までを一貫して仕組み化しています。具体的には、社外パートナーとの連携強化、TRY & A-CROSS等を活用した越境・共創、提案内容や検証状況に応じて「出向起業」も選択可能とする出口戦略の拡充を進めています。

INNOSEED（旧A-STARTERS）累計応募数

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
応募チーム数	231	260	273	285

グローバルで「多様」な人財をつなげる (DE&I)

味の素グループは、食品事業を中心に各地域の文化・嗜好性に対応することで、高いローカル市場対応力を発揮し、グループ個社が自律自走で事業を拡大してきました。このローカル市場対応力は、今日の食品事業の成長を牽引する強みです。一方、長期的な事業拡大に向けては、食品事業における新たな地域・国での事業拡大や新商品の導入、バイオ&ファインケミカル事業における新領域創出が不可欠であり、そのためには「知・経験×属性」の観点でDE&Iを推進し、チームの実行力を高め、イノベーション創出につなげることが重要であると考えています。グループのリーダーシップ層（執行役・執行理事・Group

Executive Manager 137ポジション）の多様性については、性別、国籍、所属籍等の観点での多様性が2025年度は27%となっており、順調に推移しています。

リーダーシップ層の多様性比率

	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標
多様性比率*	22%	25%	27%	30%

※ リーダーシップ層の内、多様性の因子（ジェンダー、国籍、所属籍）を一つ以上保有する人数の割合

また、DE&I推進の一環として、ダイバーシティを担当する役員と共に新た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取り組みを推進しています。DE&Iを組織文化として根づかせるため、「なぜ推進するのか」という共通理解の浸透に取り組んでいます。2025年度は従業員ヒアリングにより、自分ごと化の難しさが課題として明らかとなり、行動のよりどころとしてDE&Iステートメントを策定するとともに、その内容を動画として可視化しました。本動画は、DE&Iを「知・経験×属性」と捉え、多様な個の共創がイノベーションの源泉であることを伝えるものであり、社内対話の起点として活用を進めています。また、多言語版を制作し海外展開を進めることで、国や組織を越えた対話を促し、グローバルでインクルーシブな組織文化の醸成を目指しています。2025年度の味の素グループの女性管理職比率は28%、味の素（株）の女性管理職比率は、16%と対前年+2%増加しましたが、女性従業員比率33%と比較して依然として低い水準であり、引き続き女性管理職のパイプライン形成が課題と捉えています。これに対して、「AjiPanna Academy（アジパンナ・アカデミー）」等の女性育成支援を推進しており、2025年度の一般職向け研修参加者43名の内97%が管理職への挑戦意向を示しています。また、ESの結果、半数を超える女性従業員が上位の職位への意欲を示しており、20代～30代の女性従業員では70%（前年+4%）となっています。また、30代の女性の従業員比率は36%、20代の女性従業員比率は40%と増加傾向にあり、今後、段階的に女性管理職比率は向上するものと考えています。

▶ 味の素グループの「DE&I」～Grow Together 多様な「個」が創り出す、多様なイノベーション～

女性管理職比率

	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標
味の素グループ	27%	27%	28%	40%
日本	13%	14%	15%	-
味の素(株)	14%	14%	16%	30%

▶ 人事・労務データ 女性管理職比率

「知・経験×属性」の観点でのDE&Iの取り組み

国際間異動	味の素グループでは日本から他国への異動に加え、日本以外の国から他国への異動も強化しています。特にASEAN地域においては、マーケティング・Sales、R&D・生産、コーポレートの機能軸で国をまたいだ人財配置を進めることで、「知・経験」の融合を促進するとともに、異動者本人の成長（ミーニングフルアサインメント）を実現しています。2026年3月時点の国際間異動者数は348人であり、その内37人が日本以外の国から他国への異動者です。今後はさらに「知・経験」の融合を促進するため、グローバルでの人財の見える化および共通の人事ポリシー・ガイドラインの整備を進めていきます。
キャリア採用	味の素（株）では新領域・成長領域における専門性の獲得を目的としてキャリア採用を推進しています。2025年度における「年間の新規入社者に占めるキャリア採用比率」は40%、「全従業員に占めるキャリア採用入社者の構成比」は20%となりました。当社は、「キャリア採用社員がその持ち味を発揮し、組織の活性化やイノベーションの創出に貢献する」姿を目指しており、職場の上司および本人を対象としたガイドブックの整備や役員との対話等、オンボーディング施策の強化を進めています。
女性活躍	味の素グループでは、女性人財への機会提供とパイプライン形成を目指し、入社から役員手前までのキャリア形成・成長を一貫して支援する「AjiPanna Academy」を2020年度より継続しています。「キャリアワークショップ」は、アセスメントで把握した強みを活かしたキャリア形成を支援するプログラムであり、「カレッジ」は経営層・修生生の参画によるMBA研修およびキャリア支援研修で構成される実践的な能力開発プログラムです。いずれの研修も、将来に向けたネットワーク構築を視野に入れて運営しています。2025年度終了時の管理職への挑戦意向の合算は97%、カレッジ第1期生の80%が管理職へ昇格しています。また、ライン責任者候補のパイプライン形成においては、管理職向けに単位組織長による「メンタープログラム」を導入し、マネジメントにおける視座向上と縦のネットワーク形成を促進しています。これにより、昇格や部門を越えた異動、味の素グループにおける経営人財の輩出へとつなげています。 さらに、社会全体での女性活躍推進にも積極的に関与しており、2019年度よりトップ自らが30% Club Japanに参画し、企業トップならびに役員間の対話を通じて、社会変革の推進にも取り組んでいます。
障がい者の活躍	味の素グループは、障がいの有無にかかわらず、全ての従業員が互いを尊重し、理解し合う職場づくりを進めています。特に、障がいのある従業員が、必要な合理的配慮を得られ安心して働くことができるとともに、それぞれの特性や知識・経験を活かして自分らしく活躍できる環境の実現を目指しています。味の素（株）では、2025年度は、単位組織長向け説明会や各種会議体での議論、職場との対話、当事者向けアンケート等を通じて各職場の状況を把握するとともに、特例子会社である味の素みらい（株）を中核とした役割分担の整理を進め、経営のイニシアティブのもと、全社での理解促進と持続的な推進基盤の強化を図りました。また、障害者職業生活相談員による個別相談や味の素みらい（株）での体験会（20名参加）、ユニバーサルマナー検定（86名参加）、当事者向け・職場向けガイドブックのリニューアル等を通じて、従業員一人ひとりの理解促進と行動変容を後押ししています。
LGBTQ+	味の素グループでは、性的マイノリティに関する相談体制の充実を図る取り組みを進めています。社外相談窓口のほか、グループ会社の人事総務部門を含む複数部署にLGBTQ+相談窓口を設置し、窓口担当者向けの研修の実施や、定期的なメールマガジン発信等により意識啓発を行い、当事者が声を上げやすい環境を整備しています。また、各職場にてレインボーフラッグを掲出することで、当事者を支援する意思を表現しています。 味の素（株）では2025年度にパートナーシップに関する規程を新設し、家族のあり方の多様性を尊重することで安心して働ける環境づくりを加速させています。また、6月のプライド月間にデジタルサイネージを活用した情報発信を行いながら、本社で6色のレインボー [※] フッキーを販売する等、関心喚起を図っています。これらの一連の継続的な取り組みが評価され、PRIDE指標で6年連続GOLD認定を獲得しています。

※ 6色のレインボー：「性のあり方は一つではなく多様である」という考え方を表すシンボル

「Well-being」と従業員をつなげる

身体的・精神的な健康（Health Well-being）の観点では、「味の素グループで働いていると自然に健康になる」を目指す姿として、グローバルで健康経営を推進しています。経済的な豊かさ（Financial Well-being）の観点では、グループ会社が地域・事業の外部報酬市場と比較して競争力のある報酬体系を目指しています。これらの取り組みの結果、ESにおける「Well-being」（「職場の栄養改善に取り組んでいる」や「適正報酬を受け取っている」等の7設問で構成）のスコアは85（前年差+1ポイント）でした。

従業員の「Well-being」に関するエンゲージメントスコア

	2023年度	2024年度	2025年度
多様性比率	83	84	85

Health Well-beingに関する取り組み

味の素グループは、取締役代表執行役社長を健康増進最高責任者として健康経営を推進しています。「バランスの良い食事」「適度な運動」「良質の睡眠」を基本とするセルフ・ケアを軸に、従業員の主体的な健康増進を支援します。健康でいるための考え方や約束は「健康白書」として整理し、各国・各法人の事情に即した施策としてグローバルに展開しています。こうした取り組みにより、味の素（株）は「健康経営優良法人（大規模法人部門～ホワイト500～）」に10年連続で認定されました。

産業医・保健スタッフによる「全員面談」	味の素（株）は、「セルフ・ケア」向上の基盤として「全員面談」を実施しています。健康推進センターの産業医（7名）・保健スタッフ（14名）が国内、海外勤務者と約30分の面談を年1回以上実施しています。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、一人ひとりの価値観や生活スタイルに沿った保健指導を実施しています。また、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）では、定期健康診断、全員面談を起点に健康課題を把握し、必要に応じて「健康ハイルスクの従業員」「健康維持・増進したい従業員」それぞれに適したプログラムへつなげています。前者は、重症化予防、特定保健指導、後者は、おいしく食べて健康プラスというコンセプトに基づくMy Healthランチ、栄養リテラシー教育、がん検診等を提供しています。
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、復職後、いきいきと働ける状態を目指すよう、休業開始から職場復帰後まで産業医・保健スタッフとの定期的な面談を通じて継続的にサポートし、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。
多様な働き方を支援する制度	多様な人材の活躍基盤として、育児・介護・パートナーの転勤帯同等のライフイベントとキャリアの両立を支えるため、多様な働き方を支援する各種制度を導入しています。併せて、「お互いさま・助け合う」風土の醸成により制度の活用を促進し、共働世帯への支援強化を進めています。
労働時間モニタリング	味の素（株）は、従業員の健康・安全の確保と、時間当たりの労働生産性への意識向上を目的に、就業時間管理規程を定めています。端末起動時間と連動した勤務入力システムで就業時間を記録し、上司が日々確認・承認します。 一般職は、月の残業時間が40時間（一部職場は35時間）を超える場合には、事前に労働組合の承認が必要となります。一般職・管理職共に、月当たりの残業が60時間を超えると健康アンケート、100時間を超えた場合には産業医面談を実施します。
時間外勤務手当	味の素（株）は時間外勤務手当について給与規定に定めており、休日以外の日は1日当たりの所定の就業時間を超えて勤務を行った者に対し、その勤務時間に応じて時間外勤務手当を支給しています。また、休日においてはその勤務時間に応じて代休の付与と休日出勤手当の支給、あるいは休日出勤手当の支給のみを対応しています。
年次有給休暇	味の素（株）は、年次有給休暇について就業規則に定めており、従業員は前年の出勤率、勤続年数に応じた年次有給休暇を請求可能です。

▶ 人事・労務データ ワークライフバランス（WLB）関連制度【味の素（株）のみ】

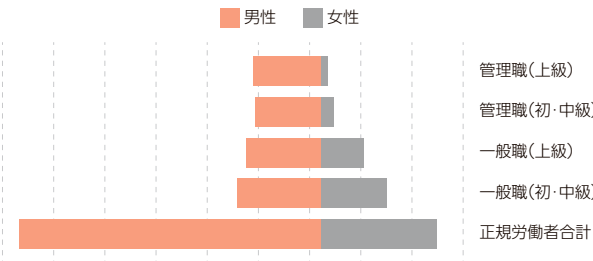
Financial Well-beingに関する取り組み

味の素グループでは、各国法人の業績、事業、労働市場に応じた適正な報酬制度による経済的・社会的条件を考慮した適切な賃金の支払いに加え、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おり、2025年度のエンゲージメントサーベイにおいて、自身の業務に対する報酬の満足度の好意的スコアは80でした。

▶ 人事・労務データ 区分別、味の素（株）の2025年度男女別の年間給与

味の素（株）の報酬制度は等級やグレードに応じた賃金の幅を、性別で分けず一本化していますが、男女の賃金の額の差異については毎年モニタリング、要因分析を実施しています。2025年度の賃金額の差異の下記要因は、下図の通りです。

正規労働者の各層における男女人数構成



正規労働者は、一般職において発生する階層別の賃金の額の差異は、出産・育児等のライフイベントによる休職が大きく影響しています。一般職（上級）で89.3%、一般職（初・中級）で91.1%となりました。管理職においては、階層別の賃金の差異は管理職（上級）で97.0%、管理職（初・中級）で96.5%と上位職になるにつれて縮小する傾向にあります。しかしながら、給与水準が高い管理職における女性従業員の比率が低いため、正規労働者での男女の賃金の額の差異は75.0%となります。2025年度の味の素（株）における女性管理職比率は16%と前年に対して+2%改善したことから、正規雇用労働者の男女の賃金の額の差異は前年+2.5%と改善しました。引き続き、女性管理職のパイプライン形成に取り組むことで、今後も賃金の額の差異は段階的に縮小していくものと予測しています。

正規労働者の各層における賃金の額の差異



労使関係

味の素（株）では、労働協約の対象となる一般職（非管理職の正規従業員）の100%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。なお、管理職の労働条件変更は経営会議、経営陣の労働条件変更は報酬委員会、指名委員会にて決定しています（報酬委員会規程、指名委員会の規程変更は取締役会付議）。

金融リテラシー向上	味の素（株）では、従業員の財務面での豊かさの向上を目的に、2022年度より資産形成につながる金融リテラシー向上のためのWEBセミナーを実施しています。企業年金基金、DC制度、新NISA、遺産相続等に加え、自社制度も織り交ぜた当社オリジナルのプログラムを外部専門家と企画し、同一テーマを繰り返し受講できる形で提供しています。毎年延べ1,600名以上が受講し、2025年度はグループ会社を含め延べ1,645名が参加する等、従業員一人ひとりが資産形成を考える機会の拡充につながっています。
持株会	従業員の資産形成支援の一環として従業員持株会を運営しており、2026年6月時点の単体加入者率は71.3%、国内グループ会社全体では65.8%となっています。決算状況を踏まえた経営判断に基づき奨励金（一時金）の支給額を決定することで、制度の活用を促進するとともに、従業員一人ひとりの経営への参画意識の向上につなげています。

労働安全衛生

労働安全衛生に関する基本的な考え方

戦略

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、「いのちを守る安全はすべてに優先する」という考え方にに基づき行動し、働くすべての人の安全を守るため、全員参加で安全衛生の向上に取り組みます」と明文化するとともに、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

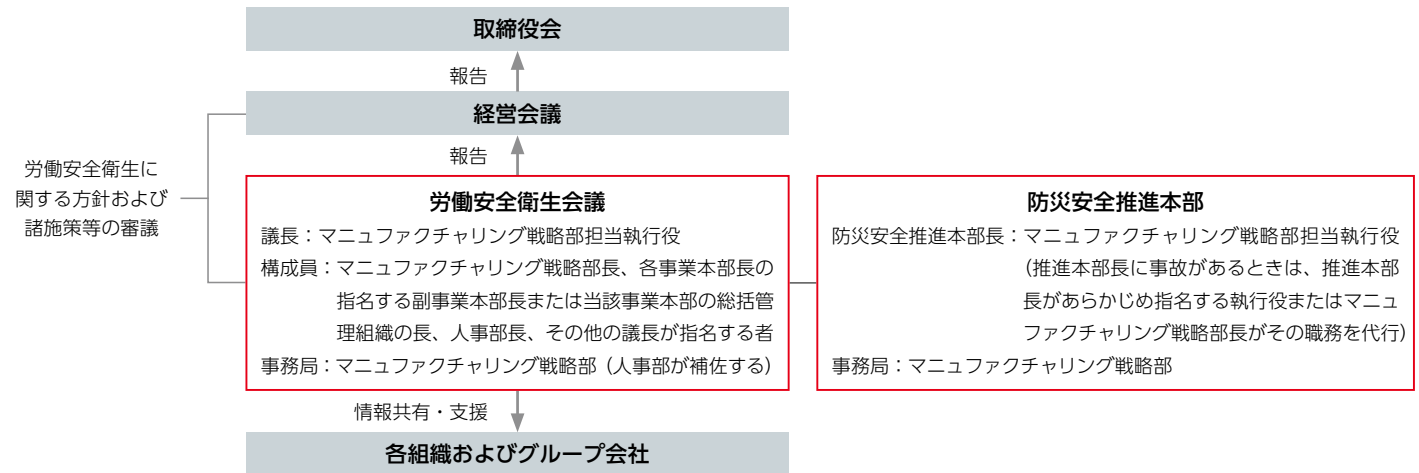
ガバナンス・実績

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、当社グループは、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



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ともに、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。

2026年3月現在、味の素グループは対象94工場の内、76工場
でISO 45001の認証を取得、2工場で他の第三者認証を取得し
ており、全ての対象工場における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	2025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。	48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。	国内において安全監査1件、安全点検1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。2025年度は、重大災害の発生件数は8件（前年度8件）となり、149拠点中141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2件（前年度2件）で同数、転倒による重大災害は3件（前年度1件）と増加となりました。

2030年度の「重大災害ゼロ」実現に向け、2026年度も稼働機械による巻き込まれ・挟まれ、転倒といった災害の型に対する対策を実施します。加えて、設備の立ち上げ・切り替え等の非定常作業における災害の未然防止を一層強化していきます。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継続して取り組みます。

▶ 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	・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 ・グループ内安全対策の集約とその情報の共有(横展開) ・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%実施を継続する)
路面・床面の凹凸	転倒	・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) ・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) ・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

安全衛生に関する法令および事故への対応

2025年度は労働安全衛生法で2件の是正勧告、消防法で1件の法令違反が発生しました。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。

味の素食品(株)三重工場 (労働安全衛生法違反)	スレート、木毛等の材料でふかれた屋根上作業において、踏み抜き防止のために必要な幅30cm以上の歩み板の設置および防網の設置等の措置を講じなかったこと。
味の素エンジニアリング(株)川崎事業所 (労働安全衛生法違反)	元方事業者として、関係請負人およびその労働者が労働安全衛生法・労働安全衛生規則等に違反しないよう必要な指導を行っていなかったこと(その他の指摘を含む)。
味の素(株)九州事業所 (消防法違反)	事業所内の一部倉庫で、有効開口部面積が基準(床面積×1/30以上)を満たしていなかったため、「無窓階」扱いとして消防法上の指摘を受けたこと。

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。2025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ともに、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。

品質マネジメント

品質に対する基本姿勢

戦略

味の素グループではお客様の安全を最優先とし、グループ全体の全ての事業および地域を対象に、製品開発から販売に至るまで、製品のライフサイクル全体にわたって一貫した品質保証を実施しています。

品質保証のポリシー

戦略

味の素グループは、お客様への責任として、常に“お客様第一”を心掛け、優れた技術と豊かな創造性をもって、安全で高品質な商品サービスを開発・提供することをグループポリシーに定めています。このグループポリシーのもと、具体的な行動指針として、5つの項目からなる「品質に関するグループポリシー」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. 安全性の追求と法規の順守
4. ISOの考え方を基本にした独自の品質保証システム
5. 社員ひとり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・食品安全に関する社会への影響を踏まえた対応

戦略

品質および食品安全に関する社会への影響については、事業活動の持続的な成長および社会的責任の観点から重要な課題と認識しています。製品開発から販売に至る製品のライフサイクル全体を対象に、製品安全、原材料、サプライチェーン、関連法規に関わる影響を把握しています。これらの影響を踏まえ、グループ共通の品質保証システム「ASQUA（アスカ：Ajinomoto System of Quality Assurance）」に基づき、品質・食品安全を適切に管理するとともに、継続的な改善を通じて、お客様および社会への影響の最小化と未然防止の徹底を図っています。

品質・食品安全に関する予防的リスクマネジメント

戦略

品質および食品安全に関するリスクを予防するため、リスクベースアプローチに基づいた予防的なリスクマネジメントを実施しています。味の素グループでは、製品安全、原材料、サプライチェーン、関連法規の動向に関する情報をモニタリングし、品質および食品安全に関する潜在的リスクを早期に把握しています。把握した内容を踏まえ、必要な対応を迅速かつ適切に実行することで、リスクの顕在化を抑制するとともに、お客様および社会へ与える影響の低減を図り、品質および食品安全の確保につなげています。例えば、HACCP^{*1}による衛生管理に関しては、日本では法的に制度化される以前から実施し、海外においても法的義務の有無にかかわらず「ASQUA（アスカ）」で定めた基

準に従って、グループ各社で実施してきました。これにより、食品安全に関わるリスクの発生防止および影響の最小化を図り、グループ全体の品質保証体制の強化につなげています。

品質保証システム「ASQUA（アスカ）」

戦略

「ASQUA（アスカ）」は、お客様に満足いただける安全で高品質な製品およびサービスを提供するための、味の素グループ共通の品質保証システムです。2026年3月時点では、91社に「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を骨格とし、HACCP^{*1}やGMP^{*2}等の製造管理基準に加え、当社グループの考え方や基準を組み合わせることで構築されています。

「ASQUA（アスカ）」の構成



また、「ASQUA（アスカ）」はグループ共通の順守項目である「グループポリシー」※3「品質保証規程」「品質保証規則」「品質基準」によって体系的に構成されています。当社グループ各社は、これらの共通順守項目に従い、自社の事業内容や実態に応じた運用ルールを定め、品質保証活動を実施しています。さらに、各プロセスの品質保証事項を定めた「品質基準」については、社内外の環境変化や社会的要請を踏まえ、適宜見直しを行い、継続的な改善を図っています。2025年度は、3種類の基準類を改定しました。

※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）」の文書体系



品質に関する事故等が発生した場合の対応

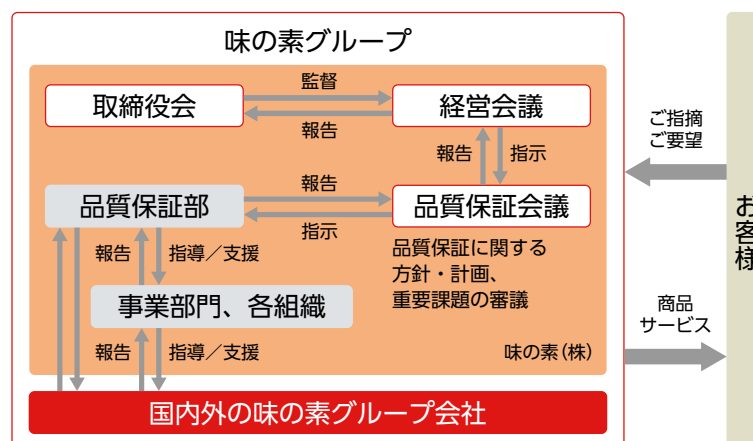
味の素グループでは、「品質保証規則」および「品質緊急対応判断基準」に従い、品質事故発生時の対応を定めています。品質事故が発生した場合には、商品に責任を持つ部門（主に事業部門）が主体となり、関係部門と連携して対応を行います。品質事故が緊急性を要する重大なものと判断された場合には、速やかに経営層へ報告するとともに、緊急対応チームを編成します。併せて行政機関への報告を行い、新聞広告やWEBサイト等を活用したお客様への情報開示とともに、迅速な商品の回収に取り組みます。これら一連の対応状況および途中経過については、タイムリーに経営層へ報告され、経営層は必要に応じた指示を行います。さらに、商品に責任を持つ部門は関係者とともに、事故原因や事故に至ったプロセス、組織的要因および動機的原因について徹底的に検証を行い、再発防止策の立案・実行や品質保証体制の強化に取り組みます。

品質保証の推進体制

ガバナンス

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置し、品質保証に関する基本方針および各種施策等について審議しています。グループ全体の品質保証に関する基本的な方針および計画は品質保証会議で立案し、経営会議の承認を経て、国内外グループ各社に展開しています。また、品質保証活動の状況については、経営会議および取締役会に報告され、適切なガバナンスを確保しています。

体制図



品質保証の推進

戦略

グループ各社との品質保証活動の方向性を統一し、連動した活動とするため、毎年、グループ共通の品質保証計画および定量的な品質目標を設定しています。グループ各社は、これらをもとに自社の計画および定量的な品質目標を策定し、品質保証活動を推進しています。

また、品質保証を推進するためには、品質文化の醸成が不可欠であると考えています。品質文化は、日常業務において品質に関するグループポリシーを常に体現する重要な枠組みです。この考えのもと、2025年度より品質文化の醸成をグループ共通の重要な品質目標として掲げ、従業員の品質に対する意識の深化と主体的な行動の促進を図る取り組みを推進しています。これらの取り組みは、Codex 食品衛生の一般原則^{*}における食品安全文化およびFDAの医薬分野における品質文化の考え方を踏まえて設計されています。

さらに、M&A等により新たにグループに加わった食品事業会社に対しては、「ASQUA（アスカ）適合に向けた運用ガイドライン」を運用しています。本ガイドラインにより、「ASQUA（アスカ）」が求める品質保証レベルに到達するために必要な活動の優先順位や道筋を明確化し、適合に向けた取り組みを推進しています。

^{*} Codex 食品衛生の一般原則とは、FAO（国連食糧農業機関）／WHO（世界保健機関）が設置した合同食品規格委員会が定めた規範をさす

第三者認証取得・維持の推進

味の素グループでは、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO 9001の認証取得および維持を推進しています。2026年3月時点で、事業特性等を踏まえた認証取得の対象となる全72社の内、64社がISO 9001を取得しています。未取得の対象会社の多くは、M&Aにより新たにグループに加わった会社や新

規設立会社であり、これらの会社についても認証取得に向けた体制の整備を進めています。今後、数年以内に、グループ全体の認証取得率を90%以上とすることを目指し、品質マネジメントのさらなる強化に取り組んでいます。

品質マネジメントシステムに関わる認証規格

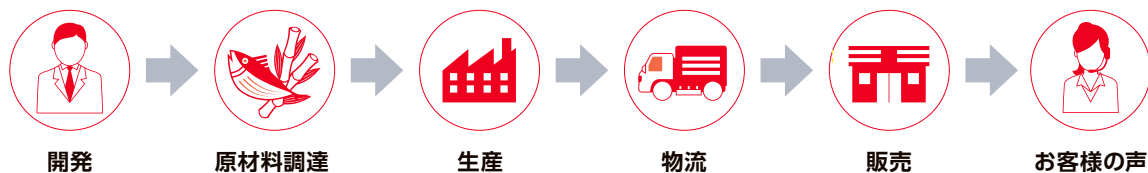
ISO 9001	
対象法人数	認証取得法人数
72	64

また、お客様からの要請等に応じて、国際食品安全イニシアチブ（GFSI）承認の認証スキームであるFSSC 22000等の食品安全マネジメントシステム規格の認証取得にも取り組んでいます。直近のGFSI承認認証スキームの審査の結果は、メジャーな不適合率は0.02、マイナーな不適合率は4.9であり、不適合に対する是正処置の実施率は100%としています（2026年6月時点）。

食品安全マネジメントシステムに関わる認証規格

食品工場を有する法人数	ISO 22000 認証取得法人数	GFSI 認証規格			
		FSSC 22000 認証取得法人数	BRCGS 認証取得法人数	IFS 認証取得法人数	SQF 認証取得法人数
43	7	20	8	5	2

サプライチェーンの流れ



サプライチェーンでの品質保証の取り組み

ガバナンス

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、「ASQUA（アスカ）」で定めた「品質アセスメント基準」に従い、製品開発の各段階において、リスク要因の検討を含む品質アセスメントを厳格に実施しています。これらのアセスメントを全て満たした製品のみを市場に提供しています。また、環境保全や労働安全衛生等、環境面および社会面に関するアセスメントも実施しており、事業活動に伴う各種リスクの低減に努めています。

■ 原材料調達

味の素グループでは、原材料の調達にあたって「ASQUA（アスカ）」で定めた「原材料の品質管理基準」に従い、サプライヤーに品質要求事項を提示し、その順守に合意したサプライヤーから原材料を調達しています。併せて、品質リスクの低減および品質レベルの向上に向け、サプライヤーに対する定期的な評価や品質監査を実施するとともに、日本など一部の国・地域では説明会を開催し、品質に関する情報共有や相互理解の促進を図っています。これにより、サプライヤーとの連携を強化し、原材料の段階から品質確保および継続的な改善を推進しています。さらに、サプライチェーン全体における品質確保およびリスク管理の強化に向け、原材料の受け入れから製造、包装、物流に至る各工程においてトレーサビリティに関するルールを定め、最終製品までの追跡を可能としています。加えて、残留農薬については、原材料ならびに最終製品の製造国および販売国における法令への適合性を確認し、安全性の確保を図っています。また、サプライチェーンにおける食品安全の高度化に向け、当社グループはGFSIの日本ローカルステアリングコミッティに参画しています。本コミッティの参画を通じて得られた知見を品質保証活動に活用することで、サプライチェーン全体でのリスク低減と食品安全の向上を図っています。

▶ P113-116

■ 生産

■ HACCP（ハサップ）による衛生管理

「ASQUA（アスカ）」で定めた「食品安全マネジメントシステム基準」で要求しているHACCP管理基準に従い、製造工程においてHACCPによる衛生管理を実施しています。HACCPシステムにより、危害要因の特定および重要管理点の設定・管理を行い、製品の安定的な製造と食品安全の確保を図っています。また、工程検査および製品に関わる試験検査を確実に実施し、その結果を記録・評価することで、管理手段の有効性を検証するとともに、HACCPシステムの適切な運用を確認しています。これらの記録は、工程管理および品質保証に関する説明責任を果たす基盤として活用されています。

■ 食の安全体制強化

従業員との信頼関係を基盤とした風通しの良い職場風土の醸成が、食の安全体制を強化するにあたり重要だと考えています。その上で、製造設備等のハード面に加え、品質基準やガイドライン、運用ルールといったソフト面についても、継続的な見直しや強化に取り組んでいます。これらの取り組みにより、製造工程における意図的な異物混入等のリスク極小化を図るとともに、品質基準の順守と運用の実効性向上を通じて、徹底した品質保証を推進しています。

■ 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）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の各段階において、製品の特性に合わせ、鮮度、温度、湿度等の品質管理を徹底しています。

食の安全を保証するための概念図



※ 品質保証カメラは、工場内の作業のありのままの姿を映像として記録します。映像は、任意の時間において工場内でトラブル、作業ミスがなかったことの証明にも利用できます

■ 健康危害や法令違反等の重大トラブルのおそれがある

「お客様の声」のモニタリング

健康危害や法令違反等の重大なトラブルにつながるおそれのある「お客様の声」については、お客様相談窓口において分析を行い、その後、味の素（株）品質保証部においても分析を行う二重のチェック体制を構築しています。これにより、重大なトラブルの見逃しおよび対応遅延の防止を図り、早期の状況把握と適切な対応につなげています。2026年3月時点では、本運用を18カ国で展開しています。

■ お客様の声（日本）

■ 日本での「お客様の声」への取り組み

味の素グループ国内食品3社では、お客様が各社への問い合わせをしやすいよう、お客様相談窓口のフリーダイヤルやお問い合わせフォーム等をわかりやすく表記しています。これらの問い合わせ先へ寄せられた内容を、「お客様の声」として、製品づくりにも活かしています。

■ 「お客様の声」の内訳 2025年度

- ・味の素（株）「お客様の声」件数：
18,968件（2024年度比95.2%）
- ・味の素グループ国内食品3社計の「お客様の声」件数：
31,464件（2024年度比94.5%）

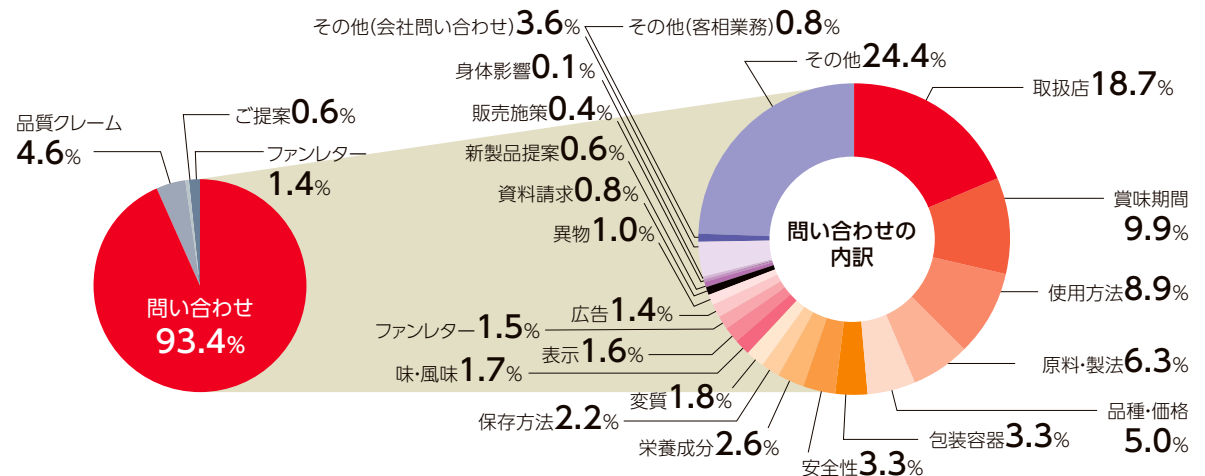
※ 味の素（株）、味の素冷凍食品（株）、味の素 AGF（株）

■ 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、品質クレームへの対応に関するお客様満足度を把握するため、アンケート調査を継続的に実施し、対応の改善に努めています。アンケートで寄せられた具体的なご意見は、調査部門、事業部門、およびお客様相談部門で共有し、改善活動に反映しています。

味の素（株）では、2025年度に実施したアンケートにおいて、「ご提起時の対応に満足」と回答した割合が94.2%、「調査結果の報告に満足」が88.0%、「今後も製品を使用する」が88.5%となりました。

味の素（株）「お客様の声」の内訳



■ お客様相談窓口受信件数減少への対応

近年、疑問や不明点についてインターネット等で情報を検索し、自己解決を図るお客様が増加していること等を背景に、お客様相談窓口への直接的なお問い合わせ件数は減少傾向にあります。こうした状況を踏まえ、お客様相談窓口では、お客様が必要な情報に適切にアクセスできる環境の整備を進めています。具体的には、AIを活用し、24時間365日お客様のご質問に対応するチャットボット機能の拡充を図るとともに、回答の正確性の向上に取り組みました。併せて、味の素（株）WEBサイトに掲載するFAQ情報の内容を拡充し、検索時に必要な情報へ容易にアクセスできる仕組みを整備することで、FAQページの利便性向上を図っています。また、FAQ情報については、視覚に障害や困難を伴う方も利用できるよう、音声読み上げソフトへの対応を行う等、アクセシビリティの向上にも取り組みました。

■ カスタマーハラスメントへの対策

2025年4月、東京都においてカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されました。これを受け、味の素（株）ではカスタマーハラスメントへの対応に関する基本方針を定め、カスタマーハラスメントと判断される行為が発生した場合の対応方針を明確化しています。また、お客様相談窓口における応対者向けトレーニングに、カスタマーハラスメント対応に関する教育を追加し、適切な対応力の向上を図っています。併せて、グループ従業員が取引先等に対してハラスメント的な言動を行うことのないよう、全従業員を対象とした社内教育を実施し、ハラスメント防止の徹底に取り組んでいます。

▶ カスタマーハラスメントに関する基本方針

品質マネジメントのモニタリング

ガバナンス

品質マネジメントの実効性を確保するため、「品質保証規程」および「品質保証規則」に従い、各組織およびグループ各社に対して、定期的な内部監査の実施を求めています。これらの実施状況については、味の素（株）品質保証部がグループ全体をモニタリングしており、ISO 9001や食品安全マネジメントシステム等の認証審査を通じて、第三者機関による確認も行われています。

品質事故への対応と継続的な改善の取り組み

実績

2025年度においては、リコールが1件（うち食品安全に関するリコール1件）発生しました。また規制当局からの食品表示に関する警告が1件発生しました。味の素グループでは、発生した全ての品質事故について、その都度、徹底的な原因の究明を行い、再発防止策を講じることで、品質事故の低減に取り組んでいます。また、重大な品質事故が発生した場合には、その内容、原因、是正処置および再発防止策を国内外のグループ各社へ適時共有し、類似事案の再発防止および未然防止の横展開を図るとともに、グループ全体における品質マネジメントの向上につなげています。さらに、過去の主な品質事故の情報をデータベース化し、関係者に常時閲覧可能な状態にしています。各組織はリスク評価および未然防止の活動に活用することで、問題の特定からは正、再発防止に至る一連のPDCAサイクルを継続的に実行しています。これらの取り組みの有効性は、半年に一度開催される品質保証会議において定期的に評価されています。

■ リコール

米国 冷凍食品「Chicken and Pork Fried Rice, Ramen, and Shu Mai Products」：

ガラス片が製品に混入したことにより、リコールを実施しました（対象：約24,200トン）。原因は原材料に起因する異物混入です。これを受け、原料および製品における異物検出能力の強化およびサプライヤー管理の強化に向けた是正処置を実施しました。また、味の素グループ全体で同様事象の再発防止に向けた管理の強化に取り組んでいます。

味の素グループにおけるリコール件数

年度	2022	2023	2024	2025
リコール件数	1	1	3	1

■ 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を、国内外のグループ会社を対象に、10年以上継続してモニタリングしています。中長期的な品質改善の取り組みにより、重大なクレームの件数は2013年度から2025年度までの12年間で約50%まで減少しました。今後、事業展開の拡大を目指す中でも、品質マネジメントのさらなる強化を通じて、2030年度までに重大なクレーム件数をさらに約30%削減することを目標としています。

品質に関するデータ不正対策

味の素グループは、品質データの信頼性を重要な品質リスクの一つと認識し、従業員のコンプライアンス意識およびお客様起点の品質保証意識の醸成に継続的に取り組んでいます。その上で、内部監査や外部審査を通じて品質データ管理の適切性を確認するとともに、さらに社内の専門家による評価を実施することで、品質データの妥当性を確認しています。

加えて、医薬・原薬分野においては、各国GMPおよび関連規制要件に対応した分析データ等の管理体制の強化を進め、品質リスクの予防および低減を図っています。

品質保証レベル向上に向けた人財育成

実績

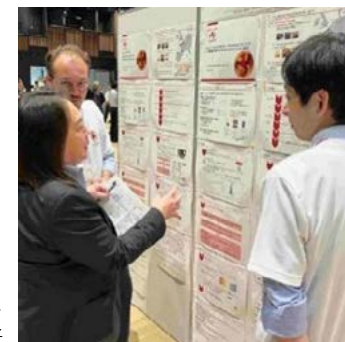
味の素（株）品質保証部および地域本部を中心とした品質教育

味の素グループは、製品の品質・安全性を支えるマネジメント基盤の強化を目的に、人財育成を中核とした品質教育を継続的に推進しています。2025年度はeラーニング、オンライン型、集合型研修を通じて、品質保証に関する知識と実務能力の向上を図りました。

■ 日本

2025年10月に、第46回「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。本検討会は味の素（株）品質保証部が企画したもので、国内グループ各社を中心に、経営層から研究開発、製造、品質保証、お客様対応、販売に至るまで幅広い職種、階層から約350名が参加しました。また、国内外グループ各社からのポスター発表を通して、品質向上に向けた取り組みや研究成果を共有することで、組織横断でのナレッジ蓄積と品質意識の向上、ならびにグループ内連携の強化につなげています。経営層との交流機会を設けるとともに、ポスター賞の表彰イベントも行われました。

「品質のマネジメント・技術に関する検討会」の様子



「品質のマネジメント・技術に関する検討会」の取り組みをはじめとする各種機会を通じて、2025年度の品質教育への参加者数は延べ約2,150名となりました。

2025年度味の素（株）品質保証部が提供した他の主な品質教育

教育内容	参加者
宗教対応教育	国内：約585名
食品表示基礎講座	国内：約340名
品質アセスメント勉強会	国内：約180名
ISO 9001転入者教育	国内：約110名
医薬 GMP 教育	国内：約110名

■ アセアン

味の素アセアン地域統括社の企画・支援により、アセアン地域の品質保証担当者を対象とする複数の研修会を開催しました。具体的には、「アセアン地域品質保証セミナー（10法人から約30名参加）」「サプライヤーマネジメントに関する研修（フィリピン味の素社から約70名参加）」、冷凍食品に関する品質保証の基礎知識および製造工程における品質管理の理解促進を目的とした「冷凍食品品質保証会議（5法人から8名参加）」を実施しました。



アセアン地域品質保証セミナーの様子

■ 中国

味の素中国社の企画により、品質保証人財の育成を目的とした品質に関する集合研修を開催しています。2025年度に開催した集合研修では6法人から約20名が参加しました。

■ 南米

ラテンアメリカ本部の企画により、品質監査員の育成を目的とした「品質監査研修」（3法人約30名参加）を開催しました。

■ グローバル

味の素（株）品質保証部の企画により、基幹素材の有用性および安全性に関する最新情報の共有と議論を通じて、専門知識の強化を図ることを目的とした「グローバルレギュラトリー会議」を計3回開催しました。本会議は、2025年5月にオンサイト形式で欧州、北米、南米、アセアン、韓国、台湾、日本から約40名が参加しました。2026年1月および3月にはオンライン形式で、各回約80名が参加し、活発な意見交換が行われました。



グローバルレギュラトリー会議の集合写真

■ 味の素グループ全体

味の素グループ全体における品質文化醸成の取り組みは、2025年度よりグループ共通の重要な品質目標として位置付けられています。本取り組みの開始にあたり、味の素（株）品質保証部が中心となり、グループ会社に対して取り組みの趣旨を説明する動画、資料および参考事例を作成し、配信しました。加えて、欧州ASQUA（アスカ）スクール（2025年2月開催）、アセアン地域品質保証セミナー、中国での品質学校等を通じて海外法人に直接説明を実施するとともに、活動の理解と浸透を図りました。

■ グループ各社による品質教育

グループ各社においても、事業特性やリスクに応じた品質教育計画を策定、実施しており、製造、品質、研究開発、営業等の各業務領域において、管理職から一般従業員に至るまで、幅広い従業員を対象に品質保証に関する教育を実施しています。これらの取り組みにより、グループ全体で品質に関する知識および意識の向上を図るとともに、実効性のある品質保証体制の強化につなげています。

地域コミュニティとの関係

地域の発展に向けて

戦略

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

■ キャッサバ農家の生産性向上（タイ）

タイ味の素社は、味の素FDグリーン（タイランド）社と共同で、うま味調味料「味の素®」の主原料の一つであるキャッサバのサプライチェーンに着目し、農業生産性の向上や農家の自立化支援を目指す「Thai Farmer Better Life Partner」プロジェクトを展開しています。

都市化が進むタイでは、農家の高齢化・後継者不足が深刻な課題になっています。加えて、「キャッサバモザイク病」と呼ばれるウイルス病によるキャッサバの収穫量減少の継続とともに、栽培に関する知識不足が、生産性や収入の低下につながっています。

「Thai Farmer Better Life Partner」プロジェクトは、農家が抱えるこれらの課題に解決策を提示し、経済価値を向上させ、循環のサイクルを描くことを目標として掲げています。具体的な施策としては、プロジェクトに参画していただける「トライアル農家」とともに、キャッサバモザイク病の科学分析や対処方法の周知、栽培知識の基礎教育、無償の土壌診断、新しい肥料の開発、健全な種茎の提供等を展開しています。2020年のプロジェクト開始から2025年3月までに、トライアル農家は約4,000農家にまで増加。キャッサバの収量は平均で30%以上、収益は1ha当たり12,500バーツ以上改善しました。

さらに、トライアル農家で生産されたキャッサバを味の素FDグリーン社が直接購入し、タピオカスターチサプライヤーに販売する取り組みも開始しています。

味の素FDグリーン社は、タイ味の素社およびカンペンペット工

場向けキャッサバについて、原料から澱粉までのトレーサビリティを確保したサプライチェーン事業を確立しました。2025年度より、従来の買い取りモデルから、農家・チップヤード・澱粉工場とのパートナーモデルへ移行し、サプライチェーンの強化とデータ収集を行っています。

今後はさらにトライアル農家数を増やし、収穫量の向上とともに持続可能な農業の発展に貢献します。



トライアル圃場と一般的な圃場とのキャッサバ生育約3カ月の比較

■ 湿地再生の取り組み（北米）

味の素ヘルス・アンド・ニュートリション・ノースアメリカ社（AHN社）は、米国のアイオワ州エディビル生産施設とデモイン川に隣接する130エーカー超の農地で、本来の湿地生態系へと復元させる地域最大級の湿地再生のプロジェクトを進めています。湿地は野生生物の生息地を作り、流域を支え、水質を改善し、地下水を涵養し、気候変動を緩和する等、地域社会において重要な役割を果たすものです。このプロジェクトは絶滅の危機に

瀕しているインディアナコウモリ、オジロジカ、様々な花粉媒介者等の野生生物に生息地を提供するほか、窒素や侵食された表土のデモイン川への流入防止、酸素を放出する植物の繁殖促進、土壌中の炭素の吸収と貯蔵等にも効果があると見込まれています。この湿地再生プロジェクトは、ミティゲーションバンクとしての役割を果たしており、生態系の質と量を開発前の状態よりも向上させることで、人間の活動によって引き起こされる環境への悪影響を相殺することを目指しています。

ミティゲーションとは、人間の活動により発生する環境への影響を緩和・補償する行為を指します。

「湿地帯ミティゲーション・バンキング・プロジェクト (Ajinomoto County Line Wetland Mitigation Bank)」では、ミティゲーション活動の一環として、クレジットの販売を行っています。企業は、クレジットを購入することで、湿地の再生や美化に向けた資金的支援を行うとともに、自社プロジェクトによる近隣の同様の生態系への悪影響を相殺するとみなすことができます。こうしたクレジットの購入は、湿地再生プロジェクトのさらなる拡大と発展を可能にし、アイオワ州中央部・南東部の経済やインフラ整備にも寄与することになります。

湿地帯ミティゲーション・バンキング・プロジェクトでは、在来種の生物にとってより良い環境を整えるため、AHN社からのボランティアが在来樹木や低木、花、草を植栽するとともに、巣箱の製作・設置を行いました。

また、エディビル全域での植樹活動や、地元の記念碑周辺の清掃活動への参加等、湿地以外の環境美化にも貢献しました。これらの活動は、地域の自然保全や経済成長支援のみならず、事業そのものの持続可能性に寄与します。

味の素グループは、持続可能な活動を通じて、環境の保全に努めるとともに、地域社会への貢献に取り組んでいます。

財団による活動

実績

味の素グループは、3ヵ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	https://www.theajinomotofoundation.org/
	公益財団法人 味の素食の文化センター	https://www.syokubunka.or.jp
	公益財団法人 味の素奨学会	https://ajischolarship.com
タイ	タイ味の素財団	https://ajinomotofoundation.or.th (英語・タイ語のみ)
ブラジル	ブラジル味の素財団	https://www.institutoajinomoto.com.br/ (ポルトガル語のみ)

ロビー活動に関する方針と管理体制

実績

2025年度はロビー活動に関するグループポリシーを策定するとともに、法令遵守、透明性の確保およびグループポリシーとの整合性を確認するためのモニタリング体制の整備に着手しました。

マーケティングコミュニケーション

マーケティングコミュニケーションの 考え方

戦略

味の素グループは現在、40の国・地域で事業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

違反被疑事例

実績

2024年度に景品表示法違反の疑いがあるとして日本の消費者庁による指摘を受け、2025年度に確約計画の認定を申請し、認定された事例が1件ありました。