

2024

FUJICCO REPORT

統合報告書 [2024年3月期]



おいしさ、けんこう、
つぎつぎ、わくわく。))





おいしさ、けんこう、
つぎつぎ、わくわく。))



「おいしさ、けんこう」という、
変わることのないフジッコのものづくり。
そのひとつひとつを
将来にわたって支え続けるための基礎が、
「つぎつぎ、わくわく」というチャレンジ精神です。
赤いラインは、常に新しいアイデアを「発信」し続ける
フジッコの創造力を象徴しています。

企業理念

フジッコの心

社 是

創造 - 路

Always Be Creative

～仕事を創造し 商品を創造し 人生を創造する～

私たちの目指す姿

自然の恵みに感謝し
美味しさを革新しつづけ
全ての人々を元気で幸せにする
健康創造企業を目指します

5つの行動指針

会社の持続的な発展と
すこやかな社会の実現のために
私たちは変わります！

- | | |
|----|--------------------------------------|
| 情熱 | 熱くなれ！
情熱は周囲を巻き込み
意識と行動を引き出す |
| 変革 | 変化を歓迎せよ！
知識と感性を磨き
時代の一步先を行け |
| 挑戦 | 失敗を恐れず挑戦せよ！
挑戦は新たな価値を
創造する |
| 結束 | 志を一つにせよ！
決まったことは
実行あるのみ |
| 尊重 | 謙虚に耳を傾けよ！
互いを尊重する姿勢は
新しい気づきを生む |

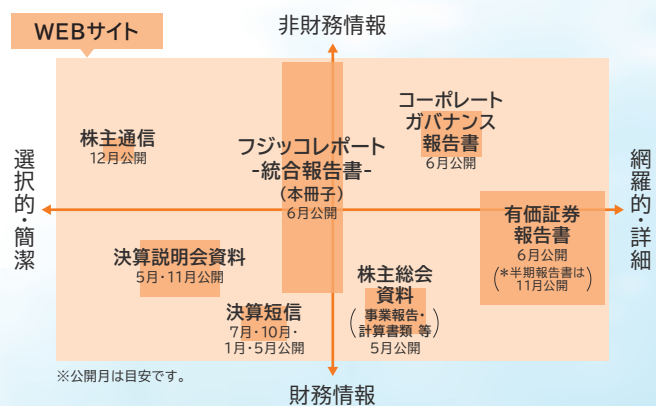
フジッコグループの従業員は
この行動指針に基づき
誠実かつ真摯な姿勢で業務に取り組みます

発行にあたって

2003年から、当グループでは「環境報告書」の発行を開始し、2007年には社会貢献を加えた「社会・環境報告書」の発行を始めました。そして2016年より、当グループの長期的な価値創造をご理解いただきたいという想いで、財務・非財務情報をまとめた「フジッコレポート」の発行を開始しました。ぜひ最後までご覧いただき、当グループの活動について理解を深めていただければ幸いです。

フジッコの公開情報

当グループでは以下の媒体を公開しております。それぞれ、質（財務／非財務情報）と量（選択的・簡潔／網羅的・詳細）の特性に応じて棲み分けておりますので、併せてご覧いただくことをお奨めしております。



将来見通しに関する事項

この資料には、当グループの現在の計画や業績見通しなどが含まれております。

それら将来の計画や予想数値などは、現在入手可能な情報をもとに、当グループが計画・予測したものです。

実際の業績などは、今後の様々な条件・要素によりこの計画などとは異なる場合があります、この資料はその実現を確約したり、保証するものではありません。

フジッコレポート2024 Contents

- 1 | 企業理念
- 3 | フジッコのパーパスとビジョン
- 5 | 創業からのあゆみ
- 7 | トップメッセージ
- 8 | パーパス策定から1年を振り返って
- 9 | フジッコグループの経営戦略
- 11 | 2025年3月期経営方針
- 13 | 価値創造プロセス
- 15 | 事業の概況
- 16 | コア事業本部が取り組む実行戦略
- 21 | フジッコ流・サステナブル経営
～サステナビリティの取り組み～
- 21 | サステナビリティ基本方針とマテリアリティ
- 22 | 地球環境保護 (Environment)
- 25 | 人的資本の考え方 (Society)
- 29 | お客様志向の取り組み (Society)
- 31 | サプライチェーンマネジメント (Society)
- 32 | フジッコグループの人権尊重の取り組み
- 33 | コーポレート・ガバナンス (Governance)
- 37 | 社外取締役メッセージ
- 39 | 株主・投資家とともに
- 41 | 取締役・執行役員
- 43 | 財務・非財務ハイライト
- 46 | 会社概要・株式情報



フジッコのパーパス

5つの健康 Health & Wellness

健全
経営

健康
経営

健康
提供

健康
社会

地球
健康

フジッコグループは「健康創造企業」として、
フジッコ独自の商品とサービスの提供を通じて
切実な社会的課題を解決し、お客様からの信頼を築き上げ、
その結果として、不確実な時代に生き残るための
強靱な事業ポートフォリオを形成してまいります。

『フジッコ2030』ビジョン

お客様の『価値ある時間』に貢献

～ 私たちの事業は、地球環境保護にも貢献できる事業です ～

事業ビジョン

1. 食材・製法の安全の徹底
2. 食による心身の健康追求
3. 人にシェアしたくなるおいしさ
4. 手軽かつリーズナブルに提供

環境保護ビジョン

1. 使用する食材を枯渇させない責任
2. 環境に良い製法・製品を追求する責任
3. 事業により傷つけた環境を修復する責任



創業からのあゆみ

1960年、「株式会社富士昆布」として創業以来、
一貫して「健康」と「美味しさ」そして「安心・安全」にこだわった製品をお届けしてきました。
昆布や豆などの日本の伝統食を社会的背景や変化するニーズを捉えてアレンジするとともに、
「健康」を軸に世界の食文化を取り入れながら、自由な発想で新たな価値を生み出してきました。

製品の歴史

1960

とろろ昆布が店頭での量り売りが一般的だった中、
全国規模での個包装による販売を開始



とろろ昆布切削機(1960年頃)

1966

「ふじっ子」発売



1970

脱サッカリンの
「純とろ」発売



1971

佃煮の革命児
「ふじっ子煮」開発成功



1976

合成保存料、合成着色料、漂白剤不使用の
「おまめさん」発売



おまめさん
TVC(1978年末頃)



1987

「つけもの百選」発売



「しば漬食べたい」で大ブーム

1989

日配惣菜の
本格生産開始

1960

1965

1970

1975

1980

1985

1990

創業期

成長期



1997
買い置きできる
野菜中心の
健康おかずとして
包装惣菜
「おかず畑」を
シリーズ化

1996
通信販売
事業開始

1993
ナタデココの
自社生産を開始



日本経済新聞(1993年7月28日)



2002
「カスピ海ヨーグルト」
種菌生産開始



ジョージアでの研究



2008
味や見た目は
常食そのままの
介護食
「ソフトデリ」発売

2006
食べきりタイプの
煮豆「やわふく」
(現・「豆小鉢」)
発売

2005
「カスピ海ヨーグルト
プレーン400g」
発売



2003
ナタデココ入りの
チルドゼリー
「フルーツセラピー」発売



2016
「おばんざい小鉢(2P)」
発売

2011
「朝のたべるスープ」
発売



2020
「大豆で作ったヨーグルト」
(現・「まるごとSOYカスピ海
ヨーグルト」)発売



2021
「ダイズライス」発売



1995

2000

2005

2010

2015

2020

2023

成熟期

再成長期





パーパス・ビジョンが浸透し、
持続的に成長できる
強靱なフジッコへ

フジッコ株式会社
代表取締役社長執行役員

福井 正一

パーパス策定から1年を振り返って

当グループは、サステナビリティ基本方針でトップコミットメントを表明しております。その中で、サステナブル経営の実現のためには企業理念のもと、「社会のサステナビリティ」としてESGを自律的に推進し社会価値を創出すること、「企業のサステナビリティ」として資本コストを意識した持続的な稼ぐ力の発揮で経済価値を創出することの両方を同時実現させることを目指している旨を明記しており、この取り組みを推進するため、当グループでは2022年に理念実践経営の体系を整備しました。

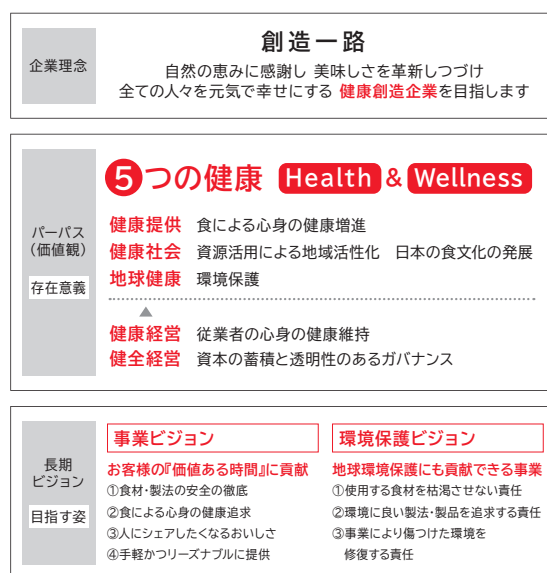
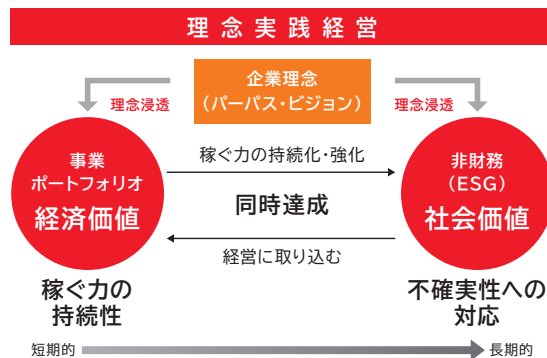
自社の価値観として、フジッコのパーパス「5つの健康」を置き、すべてのステークホルダーにとっての「健康創造企業」となることを目指しております。また、社会への長期的な価値提供に向けた重要課題は、フジッコ・マテリアリティとして以下の8つを特定しております。

- ① 食の安心・安全の確保 ② 商品・サービスの品質向上 ③ 健やかな食生活の推進と食文化の継承
- ④ 地球環境への配慮 ⑤ 持続可能な資源の開発と生物多様性の保全 ⑥ 従業員の働きがい向上と健康管理
- ⑦ 多様な人材の活躍・育成 ⑧ ステークホルダーエンゲージメント（業績向上）

これらは、2019年4月に特定したマテリアリティを見直し、その判断軸に「ステークホルダーへの影響度」と「フジッコ事業への影響度」を置きながら取締役会での議論を重ねて2022年9月に決定したものです。

サステナビリティ推進体系を整理する中で定めた当グループの目指す姿は、バックキャスト（マテリアリティ）及びフォアキャスト（自社の強み）の両方の視点から、『フジッコ2030』ビジョンとして、“お客様の『価値ある時間』に貢献～私たちの事業は、地球環境保護にも貢献できる事業です～”としております。ここで言う「お客様」とはすべてのステークホルダーを指し、これは前述の8つのマテリアリティを起点に検討を進めたものです。この長期ビジョンを実現するために、透明性の高いガバナンス基盤の下、人財戦略、デジタル戦略等の機能戦略を固め、自然の恵みを生かした事業を営むフジッコ独自の商品とサービスの提供を通じて切実な社会的課題を解決し、お客様からの信頼を築き上げ、その結果として、不確実な時代に生き残るための強靱な事業ポートフォリオの形成に取り組んでおります。

なお、従業員に向けては、このパーパス・ビジョンを理解し、共感してもらえるよう、以下の説明書でその必要性を明文化し、丁寧な説明を繰り返し行っております。



パーパスが必要な理由

1. 50年、100年、200年と続くサステナブルな会社であるために
2. フジッコで働く理由となる
3. 企業のブランド力が強化される
4. 事業の在り方が変わり、商品開発、上市判断の方向性がはっきりする

『価値ある時間』が指すもの

生活者に向けて

1. 「おいしい」という満足感の提供
2. 手間がかかる料理を手間をかけずに手軽に食べることができる価値
3. 食シーンを彩る人との憩いの時間・空間価値（日本の食文化）への寄与
4. いつまでも元気に過ごせる時間への寄与

従業員に向けて

1. 従業員が会社の示す理念や価値観に共感して同じ方向を向けること
2. 従業員が自分の力を発揮することを最大限に引き出せる会社であること
3. 個の力を最大化するために組織が存在し、会社との良好な関係を築けること
4. 従業員が自分たちの仕事で社会の役に立っている、貢献している実感を得ること

フジッコグループの経営戦略

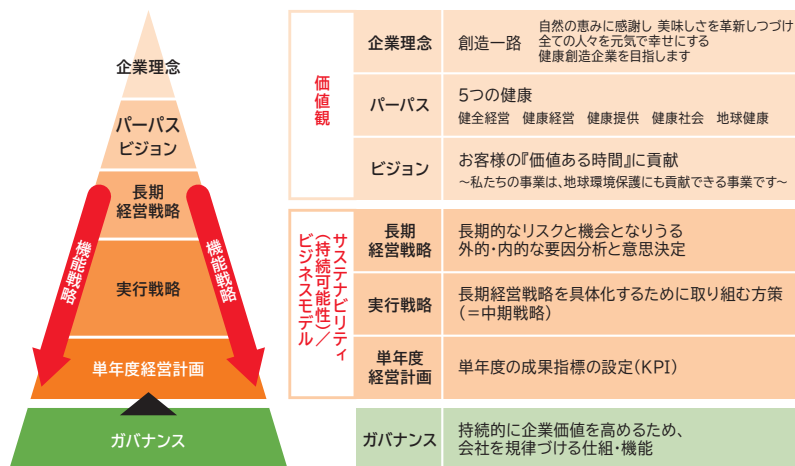
フジッコの経営戦略は、経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」に基づき、企業理念やパーパス・ビジョンといった「価値観」の下、サステナビリティ（持続可能性）とビジネスモデルにかかる多様な戦略を体系化しております。

価値観

価値観は、社会の課題解決に対して企業及び従業員一人ひとりが取るべき行動の判断軸、または判断の拠りどころとなるものでありますが、当グループの企業理念「フジッコの心」は、『社是 創造一路』『私たちの目指す姿』『5つの行動指針』の3つで構成し、それを受けたパーパスは「健康創造企業」を具体化した内容になっており、当グループではこれを「5つの健康」（健全経営、健康経営、健康提供、健康社会、地球健康）で表現しております。

そして、どのように社会に価値を提供し、長期的・持続的に企業価値を向上していくのかを、当グループでは『フジッコ2030』ビジョンとして、事業ビジョン「お客様の『価値ある時間』に貢献」と、環境保護ビジョン「地球環境保護にも貢献できる事業」の両側面掲げております。

コーポレート戦略図



サステナビリティ（持続可能性）とビジネスモデル

長期経営戦略はビジョンに基づき長期的かつ持続的な価値創造の基盤となる設計図（ビジネスモデル）に当たりますが、経営に影響を与えるリスク要因や事業機会となりうる外的・内的な要因を把握・分析のうえ、意思決定を行いながら組み立て、必要に応じて既存のビジネスモデルの強化・変革に取り組めます。そのための実行戦略は中期的期間で捉え、足下の財政状態・経営成績の分析・評価や、長期的なリスクと機会の分析を踏まえつつ、長期経営戦略の具体化に向けて実行計画へ落とし込みます。

そして単年度経営計画では、単年度の重要な成果指標（KPI）を設定し、長期・中期・単年度の結びつきを把握のうえで業績目標を着実に達成し続けることが求められ、その指標には資本コストを意識したKPIや、経営戦略と人財戦略を連動させたKPIなど、フジッコ独自のシナジー的なKPIの組み込みにより切実な社会的課題をフジッコらしく解決していくことになります。

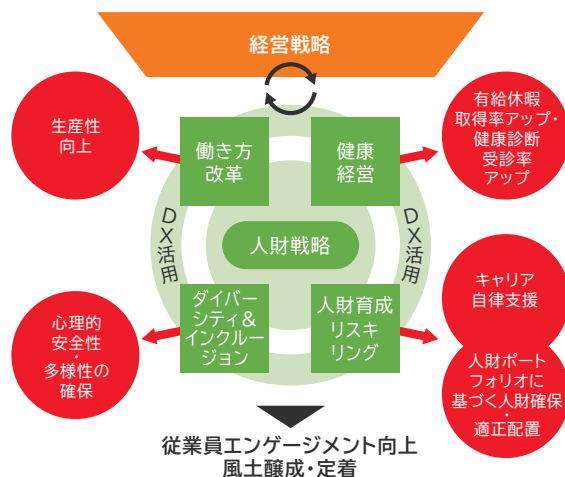
これら戦略が実効的に推進されるために、戦略の策定・推進・検証を着実にを行い、長期的かつ持続的に企業価値を高める方向に会社を規律付ける仕組・機能としてガバナンスを基盤に置いております。戦略の検討段階において役割と責任を明確化し、その実行段階においてはPDCAのマネジメントサイクルを通じて、取締役会は業務執行を担う経営陣、経営陣は権限委譲された各本部・事業部のモニタリングがそれぞれ重要になると考えております。

経営戦略を横断的に構成する機能戦略

人財戦略

～すべての従業員がその能力を最大限発揮しながら活躍するために～

人財戦略として、働き方改革、健康経営（健康増進・リテラシー向上）、経営理念に合う専門性を備えた人財の育成と強化、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進を経営戦略と連動して掲げ、DX活用による労働生産性の向上、有給休暇取得率や健康診断受診率の向上、自主的なキャリア形成支援、人財ポートフォリオに基づいたクリエイティブ人財やエキスパート人財の確保、経営理念の浸透と適材適所の人員配置、心理的安全性の担保、女性活躍推進の整備及び全員参加型経営の取り組みを進めております。



工場戦略 ～企業理念を具現化した高い安全性、生産性と技術を有した生産体制を構築するために～

安心・安全で健康的かつ美味しさ・クオリティの高い商品をローコストでリーズナブルな価格をもってタイムリーに提供できる工場を実現するため、革新技術開発、安全衛生管理、人財育成等を通じて、手作業（疲労）から解放された現場デザインを創り上げ、安全衛生レベルが高く従業員のエンゲージメントスコアの高い状態を維持することに注力いたします。また、食品廃棄量やCO₂排出量等にも着目し、環境負荷低減にも積極的に取り組み、従業員が誇れる製品づくりを通して、地域や家族、知人から称賛される工場づくりを目指します。



デジタル戦略 ～データ連携からの規律とバリューアップを実現するために～

DXの目的は、フジッコの生き残りをかけたサステナブル経営の実現です。2022年に私（社長執行役員）を委員長とするDX推進委員会を発足し、2024年でDXの推進も3年目となります。

1年目はDX戦略策定、デジタル推進部門の立ち上げ、「紙とハンコをなくす」、リモートワーク環境整備による働き方改革の推進、2年目は8つのDX投資の実装が完了し、従業員のIT／DXリテラシーの向上にも取り組みました。また、「DX診断」の実施を通じて社内DX人材の発掘に努めました。

DXの推進は、基礎固め期から研鑽期に変わろうとしており、本社主導から本部の主体的な取り組みに推進体制が移行されます。これまで、「より迅速に」「よりスマートに」をテーマとして取り組みを進め、これからはデータ連携を通じて「十分な情報に基づいた」迅速な意思決定が可能となります。デジタルはブレない共通の『ものさし』であらゆる活動に規律を与え、権限委譲もより一段進めるものと考えます。

ただ、権限委譲という会社の遠心力を働かせスピードを求めるだけではなく、求心力も必要となります。そのため求心力の中心に「パーパス・ビジョン」を据え、今後はより一段と「個」が尊重されつつ、全てのフジッコ従業員が「パーパス・ビジョン」の共通の価値観でつながっている状態を維持することに注力いたします。

また、データ連携は、手入力中心の作業を止めることで創り出された余力をもって、より付加価値の高い業務を担うことが可能となります。単なるコストダウン効果だけでなく、①商品とサービスの魅力を高める、②稼ぐチカラを高める、③従業員エンゲージメントを高める、これら3つのバリューアップを導くことになります。

以上の取り組みにより、フジッコ従業員は疲労から解放され、各々のパフォーマンスが向上し、フジッコの一員として働くことを誇りに思い、高いエンゲージメントと高い収益性の同時実現を追求してまいります。

資本コストや株価を意識した経営の実現 ～経営改善の取り組み～

当社では資本コストを4.6%と認識しており、各事業部門収支は市場からの期待値である資本コスト以上を意識しなければなりません。プロフィットセンターの役割を担う事業部長が主体となり、新商品開発や商品力強化のための味・品質の改善、市場で打ち勝つためのトータルのコスト競争力の強化に取り組みます。また、事業収支改善活動を強化すべく、経営企画本部内に企画・販売・生産三位一体のクロスファンクショナルチームを設置し、プロフィットセンター機能である事業部長及び各本部と連携し、事業全体最適の視点から事業収支改善策を一気通貫で検討いたします。その活動支援として、予算策定支援システムの実装と運用を併せて進めてまいります。





2025年3月期経営方針

前年度の振り返り

2024年3月期は、原材料価格の上昇やエネルギー費用の高騰を受け、値上げの成功が業績回復上の課題でした。営業利益の期初予想として13億円を目指し、値上げ実施後の販売数量を高め、限界利益を高めることに取り組みました。

上期は値上げ後の販売数量の回復が心配されましたが、売上高は昆布製品ははじめ期初予想を上回ったこと、エネルギー費用の上昇幅が想定より下回ったこと等を受け、第1四半期が終了した時点で通期業績予想の上方修正を行い、連結営業利益18億円を目指すことといたしました。

結果、2024年3月期の連結業績は売上高557億円となり、前期（539億円）より17億円の増収（前期比3.3%増）となりました。カップ佃煮「ふじっ子煮」等の昆布製品が大きく伸長し売上全体をけん引しました。営業利益は15.3億円と上方修正予想18億円には届きませんでしたが、前期（12.4億円）より2.8億円の増益（前期比22.4%増）となりました。下期には、消費者の節約志向や高い生活防衛意識を強く受け、販売競争が激化し売上高が想定を下回ったため営業利益を十分確保することができませんでした。しかしながら業績回復に伴い、“ニュー・フジッコ”の経営改革スタート時に社員と約束していた従業員インセンティブ（総額2.2億円）を支給することが実現しております。経常利益は18.8億円となり、営業利益同様の増益を確保することができましたが、当期純利益については11.1億円となりました。これは減損損失等による特別損失3.9億円を計上したことによるものであります。

2025年3月期は、中期3か年計画の最終年度にあたりますが、その業績目標は売上高585億円、営業利益20億円、当期純利益15.5億円、ROE2.3%に修正することとしております。

2024年3月期実績

売上高	557億15百万円 (前期比 3.3%増)
営業利益	15億30百万円 (前期比 22.4%増)
経常利益	18億81百万円 (前期比 20.7%増)
親会社株主に 帰属する 当期純利益	11億10百万円 (前期比 21.1%増)

2025年3月期計画

売上高	585億円 (前期比 5.0%増)
営業利益	20億円 (前期比 30.7%増)
経常利益	22億50百万円 (前期比 19.6%増)
親会社株主に 帰属する 当期純利益	15億50百万円 (前期比 39.6%増)

6つの経営方針

商品力強化を主眼に置いた事業展開図を策定！

～ 守り(基盤固め)から攻め(飛躍)へ～

2024年3月期は、次なる成長を目指し「開発力」と「営業力」の強化を第一に掲げて取り組みを進めてまいりました。開発力の強化については、当社独自の基準である「新商品貢献度」を2.9%まで高め、目標の2.0%をクリアし、また前年からは2.2ポイントの増加となりました。また営業力の強化においても、“営業DX”を強く推し進め、新たな営業スタイルとしてデータ連携を通じたノウハウの共有化（オープンシェア）に取り組みしました。その意味で、飛躍への基盤固めは一定の成果を残したものと考えております。よって、2025年3月期はこの基盤を活かして事業活動を更に加速してまいります。

1 豆事業全体の浮上

豆は、「おめさん」ブランドのリブランディングを進めます。これは、単なるリニューアルではなく、品質、おいしさ、技術、パッケージデザイン、容器、広告手法、適正な価格設定、そしてカテゴリーマネジメントを通じた売場確保に至るまで全体的なあらゆる施策をひとつひとつ着実に講じてまいります。煮豆市場の縮小は、リーダー企業である当社からの新しい価値提供や販売努力が足りなかった自責と認め、煮豆事業を維持強化するための活動の優先順を高めます。そのため、煮豆については技術革新によりお客様の期待を超える卓越した品質の提供を実現する「煮豆価値向上プロジェクト」と、煮豆カテゴリ全体でトップラインを伸ばす「煮豆販売強化プロジェクト」を立ち上げます。一方では、既存の煮豆のみならず、次の時代、次の世代に向けた成長の種づくりとして、新しい「マメ」カテゴリの開発にも取り組みます。

2 昆布事業のさらなる強化

主力ブランド「ふじっ子煮」は、2024年3月期において値上げ後の販売数量の減少が懸念されましたが、ブランド価値を訴求するTVCMを放映したことや、クックパッド[®]と共同開発したレシピをパッケージで訴求するなど、店頭とも連動しながら需要創造に取り組んだ結果、当ブランドに対するお客様からの圧倒的な支持は維持され、心配された販売数量は前年を上回って推移しました。これは全社利益にも大きなインパクトを与えてくれるものでした。このことから当社にとって「ふじっ子煮」は基幹ブランドであることを改めて再認識し、引き続きシェアを高める活動を進め、ブランドという知的財産の承継に取り組めます。

しかしながらその好調さとは裏腹に、昆布事業は原藻の枯渇問題を抱えております。温暖化による海水温の上昇がその原因のひとつとされており、まだ手探りの段階ではあるものの、養殖技術の進歩や高水温でも育つ昆布の研究など、リーダーメーカーの使命として対応が必要と考えます。他社においては、環境保護の観点から海藻の可能性研究を進めていることを確認しております。当グループは『フジッコ2030』ビジョンにおいて環境保護ビジョンも掲げており、昆布をはじめとする海藻の研究にも使命感を持って取り組み、新たな事業開発の可能性を探りたいと考えております。

3 「成長の芽」の事業推進

当グループにとって「成長の芽」と位置付けているのは、素材事業、通信販売事業、海外事業の3つであります。それぞれ現状の事業規模に大小はあるものの、この芽をいかに早く成長させるかが課題であります。事業成長のスピードアップのために、まずは具体的な実行計画として事業推進図を描きます。その計画に基づき経営層による高度な意思決定のもと、適切なリソース配分を促し、PDCAのマネジメントサイクルを回してまいります。

4 DXの推進（3年目）

DXの取り組みは3年目となります。これまでの2年間で全社にまたがる非効率な事務手続きをすべて洗い出し、データを連携することで目指すべきビジョンを明確にしていまいりました。ビジネス変革をもたらす当社ならではの最適なデジタルのあり方について、経営企画部内に設置したDX推進グループが中心となって導き出し、現在までにそれら仕組みの実装が完了しております。2025年3月期は、実装した仕組みの運用が始まります。運用開始にあたっては各本部が主体となるべきと考えており、各本部内に専門部隊を設置し、DX推進グループが支援する形で全社への展開を進めてまいります。

5 稼ぐチカラの復元

営業利益は最高益を打ち出した2018年3月期をピークに、稼ぐチカラは残念ながら右肩下がりとなっております。この背景に経営環境の変化が要因としてあるものの全体的な収益性の落ち込みに対しては、各事業ごとの収益力改善が必要と考えます。事業部長には、プロフィットセンターの責任者としての自覚を持ち、市場で打ち勝つためにトータルのコスト競争力を高め、上場企業としての責務である資本コストや株価を意識した経営の実現に主体となって取り組むことを期待しております。

6 働きがい改革

働きがいとは、「働きやすさ」と「やりがい」の掛け算を指しますが、「働きやすさ」として、まず働きやすい就労環境を適時適切に整備してまいります。報酬面においても頑張った人が頑張った分だけ報いられる制度設計を、取り巻く環境に応じて柔軟に進めます。

次に「やりがい」ですが、一人ひとりが能力を発揮してモチベーション高く成果を生み出すには、ミドルマネジメント層がそのカギを握ると考え、マネジメントのあり方を「管理」から「支援」に変えていきます。マネジメントの変革を皆が意識するため、ミドルマネジメント層の教育に注力します。特に、上司と部下のコミュニケーション量を増やすことが大切であると感じており、1on1^{*}ミーティングの機会を設定するなど、個人のキャリア自律を促せるよう会社としてしっかりサポートしてまいります。

※ 1on1…上司（マネジャー）と部下が1対1で行う定期的な面談のことで、対話を繰り返すことで互いを理解し、部下の成長をサポートする。



代表取締役社長執行役員 福井 正一





INPUT

価値の源 ※1

財務資本・製造資本

価値創造を導く
豊富なキャッシュ

- 現金及び現金同等物 **113**億円
- 国内**9**つの製造拠点

知的資本

イノベーション創出力

- 研究開発費 **9.8**億円
- 開発に携わる人財 **80**人
- 開発にかかるDX投資 **0.2**億円
- ロングセラー **8**ブランド

※ロングセラーは15年以上継続して発売しているブランドを指しております。

人的資本

多様な人財と
多様な働き方

- ダイバーシティ&インクルージョン推進
- 女性管理職比率 **8.8**%
- 1人あたり年間総労働時間 **2,018**時間

社会・関係資本

社会を形成する力

- 主要製品シェア
昆布 **57.5**% 豆 **49.4**%

※1 2024年3月期または期末時点の実績です。

フジッコのパーパス

健全
経営

健康
経営

健
提

フジッ サステナ

マテリアリティ(重要課題)

- 1 食の安心・安全の確保
- 2 商品・サービスの品質向上
- 3 健やかな食生活の推進と食文化の継承
- 4 地球環境への配慮
- 5 持続可能な資源の開発と生物多様性の保全
- 6 従業員の働きがい向上と健康管理
- 7 多様な人財の活躍・育成
- 8 ステークホルダーエンゲージメント(業績向上)

事業ポート

人事戦略

デジタル戦略

コーポレート・ガバナンス (透明性の

『5つの健康』

康
供

健 康
社 会

地 球
健 康

コ流・ ブル経営

取り組み課題

- ブランド価値の向上
- 食育活動の推進
- 無駄のない原料活用
- 使用エネルギーのクリーン化と資源保護
- 産地との協働
- ワークライフバランスの改善
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 資本コストを上回る価値創造

フォリオ管理

技術・知財戦略

ESG戦略

高いガバナンス・コンプライアンス遵守)

OUTPUT

創出価値

財務資本

次なる成長への
源泉となる
安定収益性の維持

自然資本

環境保護にも貢献

- CO₂排出量 **30%削減**
- 水の使用量 **7%削減**
- 食品廃棄量 **20%削減**
- プラスチック使用量 **25%削減**

※基準年から2030年度時点の削減目標

OUTCOME 長期ビジョン

『フジッコ2030』ビジョン

お客様の
『価値ある時間』に貢献

私たちの事業は、
地球環境保護にも貢献できる事業です

フジッコは商品とサービスを通じて、
お客様の大切な時間を生み出します。



2024年3月期の営業成績

当連結会計年度におけるわが国経済は、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い経済活動の正常化が進んだものの、中東地域を巡る地政学的リスクや金融資本市場の変動リスク等の不安定な国際情勢により、先行き不透明な状況で推移しました。

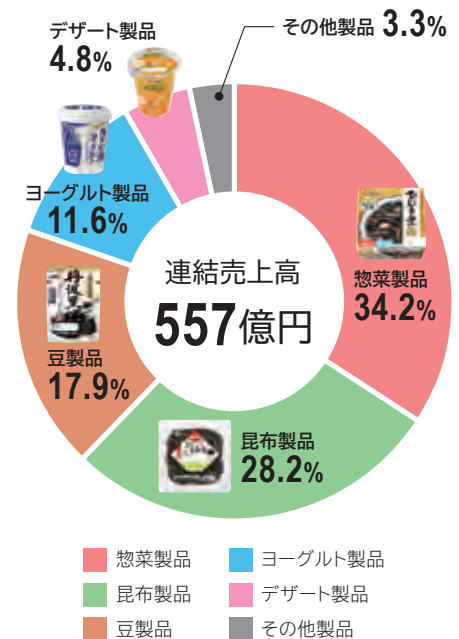
食品業界では、値上げが実施される一方、実質賃金の改善が遅れる不安感から消費者の節約志向が高まり、厳しい事業環境が続きました。

このような環境の中、当グループにおきましては、経営計画に基づき、これまでの成長の原点である昆布製品のさらなる強化と豆製品の浮上に取り組みました。

販売面では、昆布製品が全体を牽引する中、惣菜製品、ヨーグルト製品、デザート製品も前年実績を上回り、売上高は557億15百万円（前期比3.3%増）となりました。

利益面では、原材料費の高騰や人件費の増加が利益を圧迫しましたが、売上高を高めることで営業利益の増益が見込める状態になりました。最終、当連結会計年度の取り組みに対する従業員インセンティブを費用計上し、営業利益は15億30百万円（前期比22.4%増）、経常利益は18億81百万円（前期比20.7%増）となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、減損損失3億30百万円の計上等により、11億10百万円（前期比21.1%減）となりました。

製品分類別売上構成比



国内シェアの状況



※データソース：株式会社インテージ SRI+



発売から15年以上のロングセラーブランド



コア事業本部が取り組む実行戦略

コア事業本部では「世界の食卓のミールバランスソリューション（MBS）実現」をビジョンに掲げて、「新日本型MBS」と「未来型MBS」の2つの戦略領域での技術研究及び商品開発を行いながら、国内だけでなく海外にも向けた事業展開に取り組んでおります。

フジッコのミールバランスソリューション

新日本型MBS

豆・昆布・根菜等の多様な自然素材を使った副菜類を一菜プラスすることで腸内環境と栄養バランスを整えるソリューション



未来型MBS

フードテックを用いてカスピ海乳酸菌や大豆の新しい可能性を追求することで腸内環境と栄養バランスを整えるソリューション



上席執行役員
コア事業本部長

小段 健男

健康長寿な社会の実現

『新日本型ミールバランスソリューション』

豆・昆布・根菜等の多様な自然素材を組み合わせた日持ちのする副菜類を、いつもの食卓に手軽に一菜プラスしていただくことで食事の栄養バランスを整えていただくソリューションで、まさに当社の創業精神から進化した事業領域となります。

その中でも50周年が近づく煮豆製品については2024年を「第二の煮豆創業期」と位置付け、商品価値向上とお客様へのサービス向上を目的とした全社横断の煮豆復興プロジェクトを今春に立ち上げました。このプロジェクトでは単に競合品と比較した相対価値の向上に取り組むだけでなく、独自の技術革新によって当社にしか生み出すことができない煮豆の絶対的な美味しさや、新しい存在意義の開発を中心に進めてまいります。また、昆布製品につきましては、生昆布を活用した事業をより加速してまいります。好評をいただいております生昆布を使った「ふじっ子煮MIRAI」シリーズも今春から新商品を加えてラインナップを3品体制に強化しており、さらに今秋には、新たな技術を用いて開発した新シリーズの発売も予定しておりますので、どうぞご期待下さい。

生昆布を使用した
「ふじっ子煮MIRAI」
シリーズ



『未来型ミールバランスソリューション』

迫りくる超高齢化社会に向けたフレイル予防及び、働き盛りの方々の生活習慣病予防を目的として、カスピ海乳酸菌や先端フードテックを用いて開発した新しい大豆プラントベースフードの提供を中心としたソリューションです。

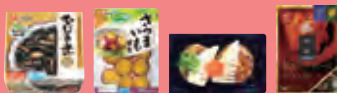
昨春にカスピ海乳酸菌を使用して全面リニューアルした「まるごとSOYカスピ海ヨーグルト」はとろりクリーミーな食感と大豆の青臭みの無い風味をご好評いただき2024年3月期は2.5倍の大幅伸長となりました。本年もさらに美味しさと健康価値の向上を図りながら、生活習慣病が急速に進行しているアジア諸国への展開も力強く進めてまいります。またダイズライスにつきましては従来の筋肉増強を求められるお客様だけでなく、糖質制限からお米が食べられなくて辛い思いをされておられる方々からのお問合せが増えており、糖尿病学会での商品紹介や調剤薬局ルートでの販路開拓等を行いながら事業拡大を進めてまいります。



惣菜製品



買い置きできて手軽に使える包装惣菜や、出来立てのフレッシュな日配惣菜、(株)フーズパレットの中華惣菜から構成されています。



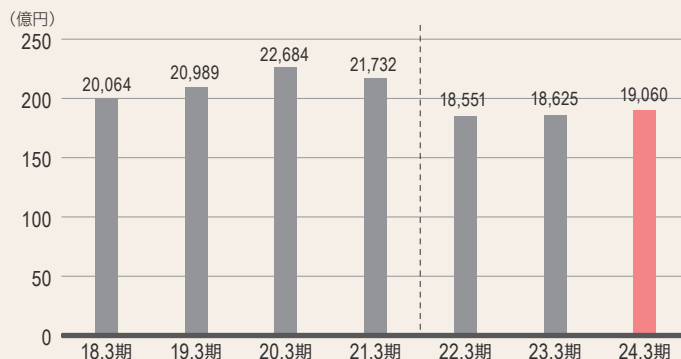
2024年3月期 売上高

190億60百万円 ↑

(前期比 2.3%増)

【売上高の推移】

単位：百万円



【製品の状況】

惣菜製品は、前年実績を上回りました。包装惣菜は、「おばんざい小鉢」の販売を強化し、上期に準備の手軽さと製品価値を訴求するTVCMを実施し、下期に「南瓜そぼろあん」を新発売しました。日配惣菜は、フジッコNEWデリカ株式会社が、ナムルや豆腐ハンバーグ等の重点アイテムをしっかりと販売することで前年実績を上回りました。子会社の株式会社フーズパレットは、消費者の節約志向の厳しい環境下、主力製品の認知アップや製品の無添加リニューアルを進め前年並みの着地となりました。

【次期の見通し】

2025年3月期は、包装惣菜は、厚生労働省が推進する国民健康づくり運動「健康日本21」に沿った食卓提案や手作りの美味しさを追求した製品開発を進めてまいります。日配惣菜は、フジッコNEWデリカ株式会社が製品の見直しを進めて取引先への提案を強化し、株式会社フーズパレットが冷凍中華惣菜の販路拡大に取り組みます。

昆布製品



ご飯の友の昆布佃煮や塩こんぶ、創業からのとろろ昆布など、フジッコのルーツである製品です。



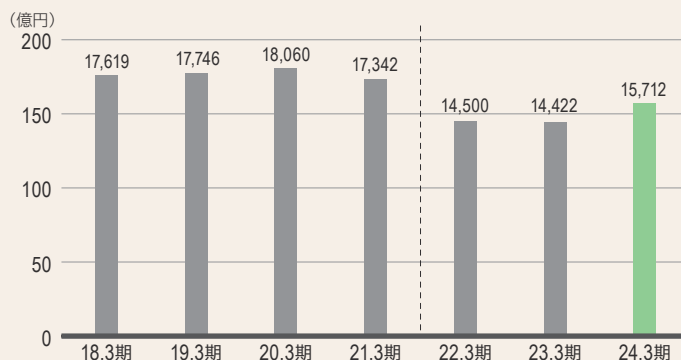
2024年3月期 売上高

157億12百万円 ↑

(前期比 8.9%増)

【売上高の推移】

単位：百万円



【製品の状況】

昆布製品は、主力のカップ佃煮「ふじっ子煮」が大きく伸長しました。ご飯との相性の良さを訴求するTVCMを全国の主要都市で放映し、30～40代の需要開拓に取り組みました。塩こんぶは、大容量タイプが伸長しました。また、昨秋よりふりかけとして使いやすい「きざみ塩こんぶ」を発売し、ご飯まわりのニーズ対応を強化しております。

【次期の見通し】

2025年3月期は、主力のカップ佃煮や塩こんぶについて、驚きと感動を与えられるメニューの情報発信を強化し、新しい需要創造に取り組みます。

※「収益認識に関する会計基準」(企業会計第29号 2020年3月31日)等を2022年3月期より適用しております。

豆製品



おなじみの「おまめさん」シリーズをはじめ、様々な料理にアレンジしていただける水煮や蒸し豆などますます拡がりをみせる製品です。



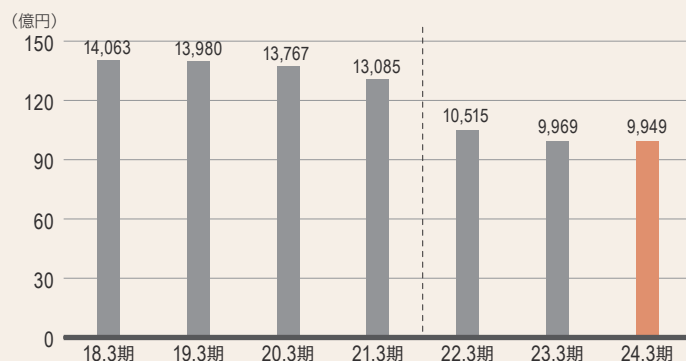
2024年3月期 売上高

99億49百万円 ↓

(前期比 0.2%減)

【売上高の推移】

単位：百万円



【製品の状況】

豆製品は、前年実績を下回りました。煮豆は市場のダウントレンドにより厳しい状況が続いておりますが、豆をより身近に感じてもらう「体がよるこぶ Everyday Beans!」活動の一環として実施した2月のTVCM放映以降、持ち直しの兆しが見えつつあります。水煮・蒸し豆は、「毎日豆活」キャンペーンと店頭での露出拡大に取り組み、販売を伸ばしました。

【次期の見通し】

2025年3月期は、消費者の価値視点で製品の在り方を再定義し、煮豆の底上げ、素材豆のシェアアップ、新しい豆カテゴリーの開発を進めてまいります。

ヨーグルト製品



「カスピ海ヨーグルト」を中心とする製品です。他にも、リニューアルした「まるごとSOYカスピ海ヨーグルト」や通信販売のサプリメント「善玉菌のチカラ」などで構成されています。



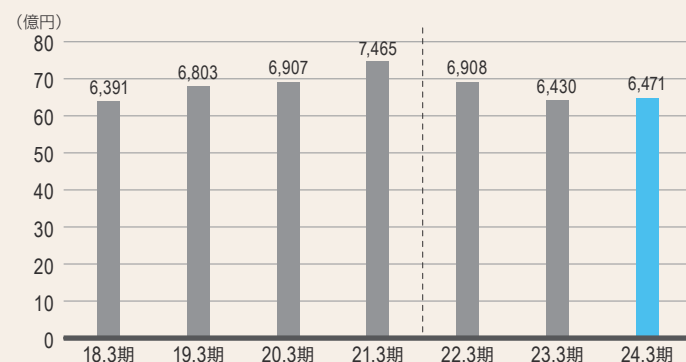
2024年3月期 売上高

64億71百万円 ↑

(前期比 0.6%増)

【売上高の推移】

単位：百万円



【製品の状況】

ヨーグルト製品は、前年実績を上回りました。主力のカスピ海ヨーグルトは前年の値上げ以降苦戦していましたが、継続的な消費者キャンペーンにより回復基調にあります。「まるごとSOYカスピ海ヨーグルト」は、2023年春のリニューアル以降、まるやかでクリーミーな品質が支持され、年間を通じて好調が続きました。

【次期の見通し】

2025年3月期は、好調な「まるごとSOYカスピ海ヨーグルト」のさらなる販売拡大や新たな商品開発に取り組みます。

※「収益認識に関する会計基準」（企業会計第29号 2020年3月31日）等を2022年3月期より適用しております。



デザート製品



ナタデココやフレッシュなフルーツを使用したゼリー「フルーツセラピー」を中心とする製品です。



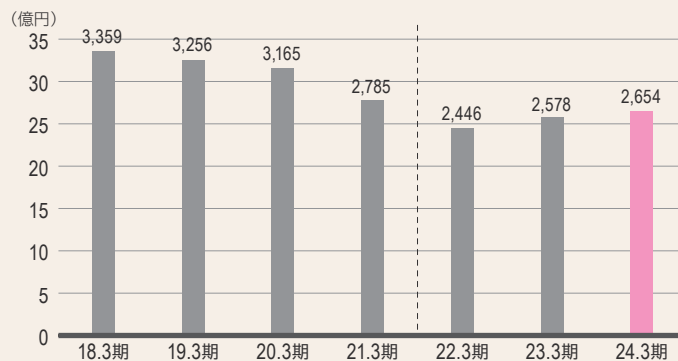
2024年3月期 売上高

26億54百万円 ↑

(前期比 3.0%増)

【売上高の推移】

単位：百万円



【製品の状況】

デザート製品は、前年実績を上回りました。フルーツセラピーは、横ばいの状況が続いておりましたが、SNSキャンペーンと「キャンベルグレープ」の復活により、第4四半期で販売を伸ばしました。

【次期の見通し】

2025年3月期は、期間限定品の投入や新商品開発を通じて、フルーツセラピーへの需要を刺激してまいります。

※「収益認識に関する会計基準」(企業会計第29号 2020年3月31日)等を2022年3月期より適用しております。

「成長の種」づくり

新事業開発部の使命

昨今、日本人口が減少し既存マーケットが縮小していく中、商品ライフサイクルの短命化にも拍車がかかり、従来の延長線上のやり方では成功が描きにくくなっていると考えられます。そのような環境下において新規事業による成長は多くの日本企業にとっての最重要テーマとなっており、当社にとってもその重要性は言うまでもありません。中長期的な取り組みとして、これまで当社が得意としてきた新商品開発の枠組みを超える新規ビジネスモデルの創出が非常に重要であり、次世代に向けた新たな事業の創出に取り組む所存です。

現在は、世界中のありとあらゆる食品が家庭の食卓に並ぶ時代です。単に美味しいものを作れば売れる時代は過ぎ去り、もっと生活者の課題に寄り添った事業活動が重要であります。健康寿命の増加、共働きでの子育て、理想的な自己実現など現代人が抱える課題に対して、当社の持つ「健康的価値」が貢献できることが多数あると信じております。将来の社会に向けて貢献できるような事業に積極的にチャレンジしていきたいと考えます。



新事業開発部長

芳賀 崇浩

「成長の芽」3大事業

素材事業

素材事業部の新設から1年が経過しました。研究・開発・販売、そして生産が一体化した事業運営により、小規模ながらも事業成長を達成しました。特にその中でも、現在と未来を見据えた研究開発を加速してまいりました。

具体的には、当社の大豆イソフラボン『フジフラボン』では、ダイセル社との共同研究により、肌の「弾力」・「水分量」・「うるおいを保つ力」、それぞれの維持に関する3つの機能性表示が受理され、より幅広い女性の肌の悩みに貢献できるようになりました。また黒豆ポリフェノール『クロノケア』では、「睡眠の質」に関するヒト試験を完了し、既に取得済みの「一過性の疲労感」や「日中の一時的な眠気の軽減」に続く機能性表示の取得に向け、今後取り組んでまいります。これら2つの機能性素材を中心に、フェムケア・睡眠へ新しい提案を続け、お客様のQOL※向上に貢献していきたいと考えております。

※ QOL…Quality of life=生活の質



素材事業部長 岸本 晃典

通信販売事業

お客様に直接「健康のチカラ」をお届けしたい



通信販売事業部長

平岡 健治



通信販売事業部では1998年以来食品会社の通販部門として、健康食品を中心にお客様に直接販売、お届けをしております。特に、「善玉菌のチカラ」シリーズはカスピ海ヨーグルト由来の乳酸菌のチカラをカプセルに配合したお通じを改善するサプリメントです。2007年の発売以来シリーズ累計1,000万袋以上を販売しているフジッコサプリメントでのナンバーワン商品となります。

今回、お客様からいただいた声からより飲みやすく、より多くの方にご愛用いただくために3年近い開発期間を経て、2024年3月13日に大幅なりニューアルをいたしました。

善玉菌のチカラシリーズは1日1粒目安で効果を得られる手軽さが好評でしたので、さらに飲みやすくするために研究を重ね、その効果はそのままにカプセルを約2.2mm小さくすることに成功しました。さらに、どなたでも安心してお飲みいただけるようにアレルゲンフリー（アレルギーマテリアル28品目不使用）も実現いたしました。

食品会社として、食事を生涯美味しく楽しんでいただくためには、食べ物を受けとめる身体の健康維持も大切だと考えます。フジッコ ウェルネス倶楽部では、これからも安心・安全に健康維持のチカラを、より多くの方にお役に立てるよう研究、改善に努めてまいります。

海外事業

“豆と昆布で世界の人々を健康にする”という、創業からの理念を具現化したいと願っております。昆布製品は、日本からの製品輸出により、おにぎり具芯や調味料として、世界ではベジタリアンメニュー素材として訴求します。豆製品は宗教やポリシーを問わない素材で、当社は煮豆、蒸し豆といった副菜、大豆ライスといった主食、更には大豆ヨーグルトを提供することができます。現地の人々に、フジッコの豆製品を食べていただき、世界で大きな問題となっている飢餓と肥満の両面から貢献します。大豆ヨーグルトに関しては、国内製品も昨年からカスピ海ヨーグルトブランドに統一され、東南アジアで植物性ヨーグルトNo.1ブランドを目指します。

フジッコフーズインドネシア社は2021年に稼働を始めましたが、世界人口4位のハラール圏最大の成長市場へ豆加工品や惣菜類の和食食材とヨーグルト製品で挑戦しております。また、台湾でもテスト販売を開始するプランを進めております。更に日本の中間原料供給基地及び国内では難しい手作業が多い惣菜類の生産も考え、ベトナムやタイ等東南アジア圏内に生産拠点を設け、これら施策により早期に海外事業がフジッコの成長に寄与するよう努力してまいります。



執行役員 海外事業推進部長

福澄 正規

サステナビリティ基本方針（トップコミットメント）

フジッコグループは、企業を取り巻く社会環境の変化や社会的課題を中長期的な視点で捉え、フジッコ独自のサステナブル経営として“5つの健康”を打ち出しております。

サステナブル経営の実現のためには、従業員自らが変化し変革を受け入れる姿勢と、共通の価値観である組織風土の変革が必要不可欠と考えております。

企業理念のもと、「社会のサステナビリティ」としてESGを自律的に推進し社会価値を創出することと、「企業のサステナビリティ」として資本コストを意識した持続的な稼ぐ力の発揮で経済価値を創出することの両方を同時実現させることを目指してまいります。

「健康創造企業」として、フジッコ独自の商品とサービスの提供を通じて切実な社会的課題を解決し、お客様からの信頼を築き上げ、その結果として、不確実な時代に生き残るための強靱な事業ポートフォリオを形成してまいります。

2022年9月制定

フジッコ・マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ特定プロセス

当グループは2019年4月に初めてマテリアリティを特定し、経営計画への反映を行いました。しかしながら経営環境は日々変化しており、適宜見直しが必要と考えております。2025年3月期を最終年度とする中期3か年計画では、気候変動への対応、人権尊重の責任、従業員エンゲージメントの向上など当社を取り巻く環境の変化を忠実に捉え、マテリアリティの見直しを行いました。

見直しにあたっては、社内取締役による協議と取締役会での議論を重ね、8項目を特定することに至っております。ステークホルダーの皆様にも当社の活動をご理解いただくためにシンプルで分かりやすい表現に努め、また経営上の重点課題との結び付きを明確にすることで、より深い理解浸透を図ってまいります。

2019年4月	中期3か年計画策定にともない、マテリアリティを6項目特定
2022年4月	現・中期3か年計画を策定
2022年9月	経営環境の変化を捉え、社内取締役による協議と取締役会での議論を重ねてマテリアリティを8項目に見直し
2022年11月	機関投資家向け中間決算説明会で当社のサステナビリティ体系を公表

8つのマテリアリティと主な取り組み課題

	マテリアリティ(重要課題)	取り組み課題	2030年度KGI	社会価値	経済価値	SDGs対応
健康 提供 健康 社会	① 食の安心・安全の確保	● ブランド価値の向上	◎お客様お申し出件数 … 生産量の1ppm以内	食への不安低減	お客様満足度向上	1 平和と正義 2 健全な食生活
	② 商品・サービスの品質向上		◎売上高 … +100億円 (2023年度比) ◎営業利益率 … 7.5%	値ごろ感あるおいしさの提供	売上・利益の増加	3 健全な食生活 4 質の高い教育
	③ 健やかな食生活の推進と食文化の継承	● 食育活動の推進	◎出前授業受講者(対象:小学生) … 5万人/年間	日本の食文化継承支援	豆・昆布喫食率向上	12 持続可能な消費
地球 健康 健康 社会	④ 地球環境への配慮	● 無駄のない原料活用	◎食品廃棄量 … 20%削減 (2021年度比)	原料生産者支援	原料の安定確保・歩留まり改善	7 持続可能なエネルギー 12 持続可能な消費
		● 使用エネルギーのクリーン化と資源保護	◎CO ₂ 排出量 … 30%削減 (2020年度比)	温暖化抑制への貢献	原料枯渇への対応	13 気候変動に具体的な対策を 14 持続可能な水
			◎水使用量 … 7%削減 (2021年度比)	地域の環境保護	製造原価改善	15 陸の豊かさを守ろう
			◎ワンウェイプラスチック使用量 … 25%削減 (2019年度比)	自然環境保護 資源保護	資材の安定確保	16 公正で包摂的な社会
	⑤ 持続可能な資源の開発と生物多様性の保全	● 産地との協働	◎昆布養殖技術の実用化	産地・担い手の維持	原料の安定確保	15 陸の豊かさを守ろう
健康 経営	⑥ 従業員の働きがい向上と健康管理	● ワークライフバランスの改善	◎1人あたり総労働時間 … 1,940時間/年間 ◎有給休暇取得率 … 100% ◎男性育休取得率(休暇含む) … 100%	健康で豊かな生活への貢献	従業員のパフォーマンス向上	3 健全な食生活 8 豊か
	⑦ 多様な人財の活躍・育成	● ダイバーシティ&インクルージョンの推進	◎女性管理職比率 … 16% ◎中途採用比率 … 25%	雇用促進	革新性と競争力向上	5 ジェンダー平等
健全 経営	⑧ ステークホルダーエンゲージメント(業績向上)	● 資本コストを上回る価値創造	◎ROE … 5.0% ◎PBR … 1.0倍	社会的責任を果たすこと(透明性)	企業価値向上	8 豊か 12 持続可能な消費

地球環境保護 (Environment)

SDGs推進委員会委員長より

2022年から「5つの健康」をパーパスとして社会価値と経済価値の創出に向けた取り組みを進めております。その中で8つの重要課題（マテリアリティ）を設定し、特に社会価値側面からの課題解決に向けてSDGs推進委員会を設置し、部門横断活動で具体的アクションプラン策定と関係部署への落とし込みや、実践度合の確認、改善策検討を実施しております。

SDGs推進委員会では、重要課題への取り組みとして、

①出前授業を中心とした食育活動、②工場で発生する食品廃棄物の削減、③生産活動に関わるエネルギー量の削減活動、④製品に使用するプラスチック量の削減活動、⑤産地との協働による昆布養殖・昆布育種の研究、⑥従業員エンゲージメントの向上、⑦プレゼンティーズム*の解消に向けた活動、⑧ダイバーシティ&インクルージョン推進、⑨ステークホルダーエンゲージメント向上、のテーマ活動を進めてまいりました。取り組みテーマによって進捗は異なりますが、前進しながら改善の兆しや新たな課題が見えてきております。

このような非財務の取り組みについてはESGの観点からも重要度が増してきており、この度改めて『フジッコ2030』ビジョンに合わせた形で2030年のKGIに再設定し、ゴールに向かうロードマップの具体化、見える化と各活動の推進を進めてまいります。その他、原料生産地で発生している産地の課題解決への取り組みや、水素など新しいエネルギー資源の活用方法研究についても目的を共有できる協力先と一緒に進めてまいります。また、一連の取り組みの価値算定についての学習にも着手し、企業価値向上につながる委員会活動へと進化させていきたいと考えております。

※ プレゼンティーズム...出勤しているものの、心身の健康上の問題により十分な仕事ができない状態。

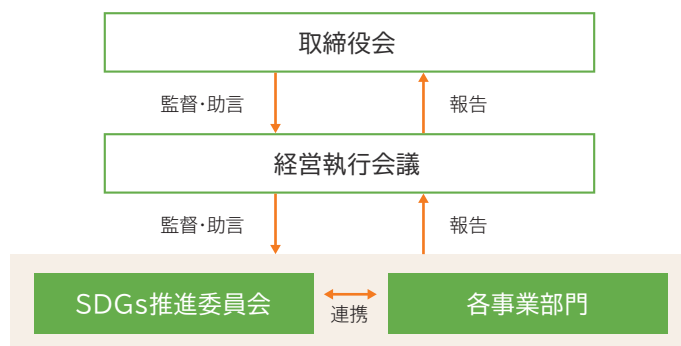


取締役上席執行役員
生産本部長
(SDGs推進委員会委員長)

荒田 和幸

SDGs活動の推進体制

フジッコはSDGsへの取り組みを経営課題のひとつとして、2020年より、取締役を委員長とするSDGs推進委員会を発足しました。取り組み課題については推進責任者（執行役員または部門長クラス）を中心に、課題ごとに設定したKPIの達成を目指して活動しております。委員会で審議された内容は、経営執行会議へ報告・審議され、取締役会にも報告することを基本としております。



2023年度の活動

SDGs推進委員会を10回開催しました。当委員会では、経営に及ぼすリスクを正しく把握し、そのリスクを事業機会に変換していく取り組みを進め、当グループ唯一の事業機会を検討する組織体として規律ある活動を行いました。

【主な活動内容】

取り組み活動の明確化

『フジッコ2030』ビジョンに沿ったKGIの再設定

取締役会・経営執行会議への報告

- 社会価値と経済価値の同時実現に向けた協力要請
- 非財務情報の財務的影響のスコアリング開始の意思表示
- 事業機会となり得る戦略的投資の積極支援
- 各取り組み課題の進捗共有

地球環境保護 (Environment)

環境基本方針

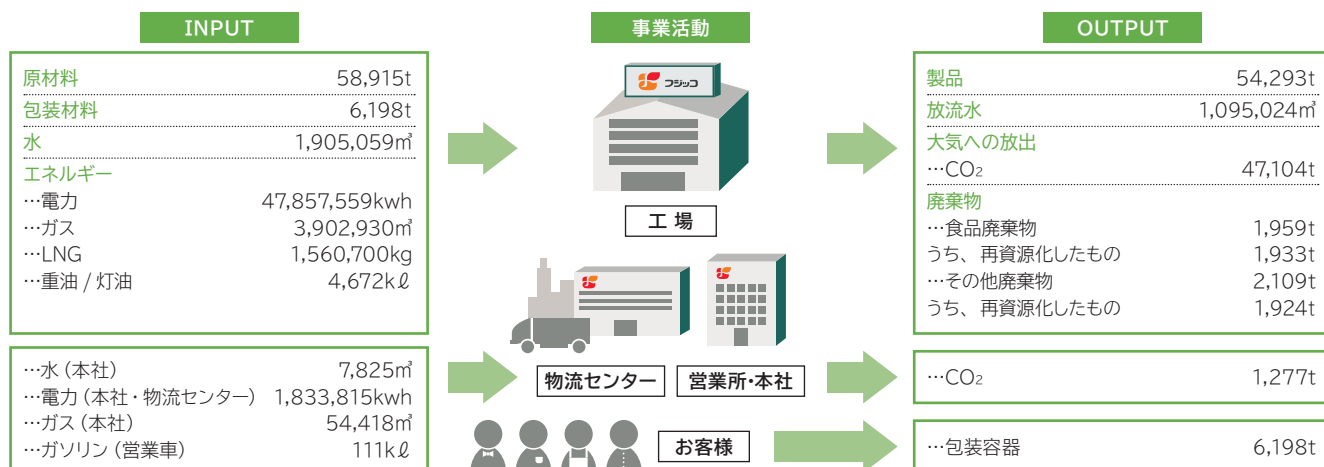
私たち、フジッコグループは、「サステナビリティ基本方針」に基づき、地球環境への配慮、持続可能な資源の開発と生物多様性の保全を経営上の重要課題として認識し、環境保護ビジョン「①使用する食材を枯渇させない責任、②環境に良い製法・製品を追求する責任、③事業により傷つけた環境を修復する責任」を掲げ、企業活動全体において地球環境の保全並びに地球環境への負荷軽減に資するよう、絶えず努力します。

2023年11月改定

フジッコグループ環境行動指針

- ① 事業活動に関わる環境側面を常に配慮し、環境マネジメントシステムを構築することにより、環境保全活動の継続的な向上を図ります。
- ② 地球温暖化防止のために、企業活動全体を通じたCO₂排出量の削減に取り組み、脱炭素社会を目指します。
- ③ 水質汚濁防止のため、工場排水を重点的に管理し、地域社会との共生を図ります。
- ④ 電力や重油の節減に取り組むとともに、廃棄物の低減化、リサイクル、リユースに努めます。
- ⑤ 環境基本法を中心とした環境関連の法律・規制・協定を遵守するとともに、国際環境規格と同等の基準を守ります。
- ⑥ 気候変動への適応に向け、革新技術の開発や実用化に取り組みます。
- ⑦ 統合報告書「フジッコレポート」の発行などを通じて、環境問題への取り組みや企業活動と気候変動との関係に係る情報について、ステークホルダーとのコミュニケーションを図ります。

環境負荷の全体像 (2024年3月期)



※上図には連結子会社㈱フーズパレットの活動量を含んでおりません。

環境負荷低減の取り組み ～各工場における取り組み (抜粋)～

東京工場 地域との良好な関係を築くため、船橋市の清掃イベント「船橋をきれいにする日」に参加し、5S (整理、整頓、清掃、清潔、しつけ) の気持ちよさや大切さを学べる教育の機会となりました。清掃活動を通して船橋市そして地域住民との交流を深め、これまで以上に地域に対する愛着が芽生えました。



和田山工場 空調機の省エネ対策として室外機吸気口に間接散水冷却方式のユニットを設置しました。水の蒸発潜熱 (液体から気体に相転移する時に発生する熱) を利用し空気の熱を奪うことで空調機負荷を低減させることができるもので、CO₂排出量を4.8t削減することができました。

浜坂工場 工場従業員の電力省エネへの意識を高めるべく、その啓蒙活動として、電力使用量を常時モニタリングができるよう工場内通路に掲示する取り組みを開始いたしました。

境港工場 工場内のドレントラップ (蒸気中の水分が凝縮して発生する「ドレン水 (結露した水滴)」を排出する機器) の総点検を実施し、蒸気漏洩が確認された箇所の交換を行いました。これにより、CO₂排出量は8.7t削減することができました。

フジッコオリジナル エコマーク表示



▲マークの一例



当社はこれまで、製品で使用する容器において、品質の安全性を確保しながらも環境に配慮したパッケージに改善する取り組みを進めてまいりましたが、この度、これらの活動をステークホルダーの皆様にご理解いただけるよう、製品パッケージにおいてオリジナルエコマークでの表示を開始いたしました。

*「カスピ海ヨーグルト」シリーズの一部で
2024年1月～先行して表示を開始

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に基づく情報開示

ガバナンス

フジッコグループは事業等のリスクの内、気候変動に関する課題は企業の持続的成長を求める当グループにとって重要な経営課題と認識しており、2022年4月よりリスクマネジメント委員会の専門チームとして「TCFD検討チーム」を設置し、気候変動シナリオを検討し、そのシナリオに基づいたリスクの特定と対応方針を策定してまいりました。現在はその活動をリスクマネジメント委員会に委ね、引き続きリスクマネジメント委員会から経営執行会議へ報告・審議され、毎年2回取締役会に報告することを基本としております。

以上より、取締役会が監督する体制が構築されており、情報開示にあたっては取締役会決議としております。

戦略

当グループでは気候変動に関する物理的リスク・移行リスクと機会を整理し、2℃シナリオを想定する移行リスクでは炭素価格の高騰が事業への大きなインパクトに、4℃シナリオを想定する物理的リスクでは異常気象の激甚化による原材料の安定確保が事業へ大きなインパクトを与えることが判明しました。これに対して、原料の産地分散や気候変動に耐えうる品種改良の取り組み、環境に配慮した容器開発を進めることが機会の創出につながると考えております。今後も、継続的にリスク・機会の見直しや対応策の具体化を進め、経営戦略に反映してまいります。なお、特定したリスクと機会に対する取り組みについては優先順位を付けておらず、リスクマネジメント委員会において各々の取り組みについての進捗管理を行っております。

気候変動に関するリスクと機会

分類	リスク項目	事業への影響	影響度	時期	リスク対応策	機会
移行リスク	炭素価格の上昇	原料、包材コストの上昇	中	中期	工場省エネ施策、再エネ利用推進	エシカル消費対応商品の開発（環境配慮容器） CO ₂ を吸収する原料の積極活用
	消費者意識変化	環境配慮商品への消費拡大	中	中期	環境配慮商品の開発	
	石油由来プラスチック使用規制	石油依存からの脱却 バイオマス素材の採用拡大	大	中期	バイオマスプラスチック採用、リサイクル推進	
物理的リスク	気温上昇・海水温上昇	豆の生育不良、昆布の枯渇、生乳生産量の減少、野菜類の生育不良	大	中期	豆、野菜原料の産地分散、海外産昆布の調達 大豆の品種改良	気候変動に耐えうる品種改良、栽培技術の確立 長期保存の製法技術開発
	降水・気候パターンの変化	原料価格の高騰			プラントベース原料の採用	
	異常気象	調達・生産・供給あらゆるサプライチェーンへの影響	中	短期	BCP対策の高度化	

※時期…短期:2025年、中期:2030年頃

リスク管理

当グループでは、リスクマネジメント委員会が気候変動に関する全社的なリスクの洗い出しを行い、リスクが事業へ及ぼす影響度や発生頻度からリスクレベルを総合的に評価し、リスク対応課題やリスク対応方針について検討しております。ここで特定された重要リスクへの対応方針は、リスクを所管する関連部門と協議のうえ、毎年見直しを実施しております。なお、当グループにおける機会の識別・評価・管理は、SDGs推進委員会が主体となって包括的に検討しております。

当グループでは、気候変動リスクを重要な事業等のリスクと認識し、リスクマネジメント委員会及びSDGs推進委員会それぞれから、対応方針に基づく取り組み状況が共有される体制を整備しております。

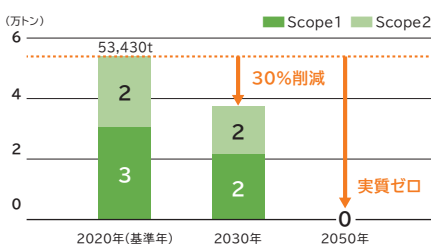
指標と目標

当グループは、気候変動に関連する指標をCO₂排出量として、Scope 1、2についての実績を開示しております。CO₂排出抑制に向けて、2030年までに30%削減、2050年にはScope 1、2でのCO₂排出実質ゼロを目標としております。太陽光発電の設置やCO₂フリー電力の購入、ブルーカーボンと呼ばれる昆布の養殖に積極的に取り組むなど、地球環境に配慮した政策を段階的に進めてまいります。

気候関連指標

気候関連指標	目標
CO ₂ 排出量 (Scope 1+2)	2030年度までに30%削減 (基準年:2020年度)
ワンウェイプラスチック使用量	2030年度までに25%削減 (基準年:2019年度)
昆布養殖技術の実用化	2030年度までに達成

CO₂削減目標 (Scope 1+2の合計排出量)



環境関連指標の推移

	21.3期	22.3期	23.3期	24.3期
CO ₂ 排出量 (t) Scope 1+2	53,430	51,339	50,186	49,573
電力消費量 (千kwh)	50,488	48,089	46,263	47,858
水の使用量 (千㎡)	2,143	1,906	1,899	1,905
食品廃棄量 (t)	2,432	2,206	2,210	1,959
プラスチック使用量 (t)	4,386	4,319	4,053	4,034

※上表の内、「CO₂排出量」以外の活動量には、連結子会社㈱フーズパレットの活動量を含んでおりません。

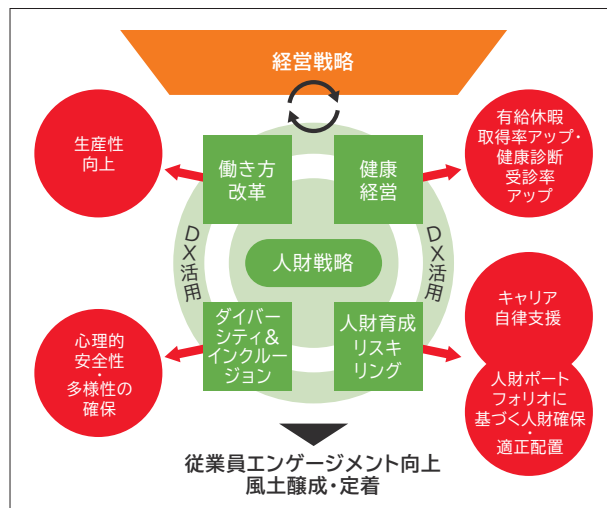
人的資本の考え方 (Society)

フジッコグループにおける人的資本経営の考え方

人財戦略として、働き方改革、健康経営（健康増進・リテラシー向上）、経営理念に合う専門性を備えた人財の育成と強化、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を経営戦略と連動して掲げ、DX活用による労働生産性の向上、有給休暇取得率や健康診断受診率の向上、自主的なキャリア形成支援、人財ポートフォリオに基づいたクリエイティブ人財やエキスパート人財の確保、経営理念の浸透と適材適所の人員配置、心理的安全性の担保、女性活躍推進の整備及び全員参加型経営の取り組みを進めております。

また、人財投資についても積極的に行い、従業員エンゲージメントを高め、従業員全員の多様な能力から生まれる活力を結集することが必要不可欠であると考えております。そのため当社では、人財育成のため入社以降定期的に研修を実施し、従業員のスキルアップ・キャリア構築に取り組んでおります。教育研修の体系は、「全従業員共通」、「役割・階層別」、「課題別」に分けて階級（ステージ）や入社年数によって整理し、従業員ごとにさまざまな研修プログラムを用意しております。

賃金の引上げについても、世間動向を見据えて給与賞与のベースアップを継続して行い、待遇における不公平感、不満を可能な限り取り除き、成果を上げた人にはしっかりと報えるようなメリハリある報酬体系を構築し、従業員の満足度向上に取り組んでおります。



人財育成方針

フジッコは、**個人の強みとチームの多様性**を最大限に活かすことで、イノベーションを生み出し、**食を通じて社会課題の解決に取り組む『健康創造企業』**を目指しています。

そのために、一人ひとりの従業員が**キャリア自律によって自己成長**を実感しながら、基本となる『豆』や『昆布』の知識を深め、『論理的思考力』『未来構想力』『デジタルリテラシー』などのスキルが身につけられる環境を提供します。

そして、**新しい価値を創造する想いと力を発揮できるような人財育成**を行います。

2024年3月制定

方針策定の背景

企業理念のひとつ「私たちの目指す姿」に掲げる『自然の恵みに感謝し 美味しさを革新しつづけ 全ての人々を元気に幸せにする』を、まずは従業員が実現することが「5つの健康」の具現化と考え、この度人財育成方針を策定いたしました。本方針の策定に際しては、「一人ひとりの個性と能力を尊重することがイノベーションの促進、生産性の向上、新たな価値創造につながる」として2023年に制定したダイバーシティ宣言を基盤としました。

なお、人財育成方針は以下の考えに基づいております。

- ① 年代別キャリア開発研修を継続し、一人ひとりのキャリア自律を支援いたします。
- ② 『自然の恵みに感謝する心』を大事にし、従業員が豆や昆布に対する関心を深めることで、生産者や産地、ひいては地球環境に想いを馳せ、パーパスの地球健康に貢献する活動を意識するように促します。それに関わる当社独自の検定（まめこん検定）の実施も積極的に推進してまいります。
- ③ 論理的思考力やデジタルリテラシーの向上を促進するための研修を実施し、生産性の向上や多様性を含むコミュニケーションの促進を図ってまいります。

これら全ての根幹として2024年より「パーパス・ビジョン実現プロジェクト」を推進し、多様でありながらも共有する想いが持てるよう取り組みを進めてまいります。

社内環境整備

2024年は以下の教育研修を実施します。

- ① 部長・課長の『パーパス・ビジョン実現プロジェクト』実施
- ② 年代別キャリア開発研修、キャリアコンサルティング週間の設定
- ③ まめこん検定、小学生向け出前授業への社員講師の派遣
- ④ デジタルリテラシー向上のための各種資格取得支援制度

フジッコで働く人について

当グループでは、フジッコで働くすべての人を「従業員」と表現しております。本冊子の一部で「従業員」との表記がありますが、これには派遣社員の方々や業務委託で働いていただいている方々を含めないものとして、適宜使い分けて表記しております。

人財コーポレート本部長より

2024年3月には、さまざまな議論を経てフジッコグループの「ダイバーシティ宣言」をもとに「人財育成方針」を打ち立てました。これらの方針は「健康経営宣言」とともに、当社の人財戦略の基盤となっております。2024年はこれら3つの人財戦略の基盤をもとに、以下の4つの課題に取り組むことで個人とチームの実効力をさらに高めていく計画です。

さらに、従業員一人ひとりが持つ個性と才能を最大限に発揮できる環境づくりを行うこと、また心理的安全な風土のもとで率直かつ真摯な対話を行い、食を通じて社会課題の解決に努めること、これらによって持続的に企業価値を向上させることに注力してまいります。

- 働きがい改革**
働きやすい環境を整備し、個々人のやりがいを向上させるとともに、公平な評価制度の確立と持続的な報酬の向上を図ります。
- 従業員エンゲージメントの向上**
パーパス・ビジョンを自らの使命とするプロジェクトを展開し、達成目標の高度化とスピードアップを図ります。また、定期的な個別面談を通じてコミュニケーションを強化します。
- 人的資本のデータドリブン**
様々な人財データの収集と分析を通じて、より効果的な人財戦略の展開を目指します。
- 人財ポートフォリオの変革**
定型業務の削減とリスキングを通じて、付加価値の高い業務への転換を図ります。

働きがい改革の設計図
働きがい = **働きやすさ** × **やりがい**
・就労環境・人事制度・報酬設計 等
・内発的動機・最適配置・能力発揮 等
働きがいの実現のために、**Change Management!**
～管理から支援へ、キャリア自律と主体性発揮をサポートする～

【マネジメント層の役割】

- パーパス・ビジョン経営の
実行推進役として
- 一人ひとりのエンゲージ
メント向上の設計者として
- 公平で納得感のある
評価者として



取締役上席執行役員
人財コーポレート本部長
(人権マネジメント推進委員会委員長)
寺嶋 浩美

人的資本の指標と目標 ※1

		現状 (2024年3月末時点)	目標 (2030年度)
ダイバーシティ指標	女性管理職比率	8.8%	16%
	中途採用比率 (内、管理職比率※2)	73.5% (19.0%)	25% (25%)
	男性育児休業取得率 (休暇含む)	100%	100%
	障がい者雇用率	2.45%	3.00%
健康経営指標	1人あたり年間総労働時間	2,018時間	1,940時間
	月間平均残業時間	12.79時間	5時間
	有給休暇取得率 (付与日数対比)	66.7%	100%
	健康診断受診率	100%	100%
	健康診断有所見者率	75.5%	55.5%
	適正体重者率 (BMI18.5以上25未満)	61.8%	75.0%
	喫煙率	18.3%	9.0%
	ストレスチェック受検率	100%	100%
	総合健康リスク※3	97	90
	高ストレス者率	17.3%	10.0%
	健康経営優良法人 (大規模法人部門) 認定	認定済	継続認定

※1 フジッコ(株)単体の指標 (正社員のみ) ※2 管理職登用者数に占める中途採用者の割合 ※3 総合健康リスクとは、職場におけるストレス要因が従業員の健康に与える影響の大きさを示す指標のことで、ストレスチェックの結果を基に算出されます。基準値を100として、数値が低いほどリスクが低いことを示します。

第1回“フジッコウェルネスアワード”を開催



当社が掲げるパーパス・ビジョンの実現に向けて、第1回“フジッコウェルネスアワード”を2024年3月12日(火)に開催し、記念すべき第1回の最優秀賞には「『まるごとSOYカスビ海ヨーグルト』の革新的品質改善」テーマが選ばれました。

当表彰制度では、成果だけでなく成果までの過程の中でフジッコのパーパス「5つの健康」や「フジッコ2030」ビジョンに基づいた判断をしたかどうかを考慮して審査を行っております。これにより、従業員一人ひとりが当事者意識を持ってもらうきっかけを創出し、また、受賞者の事例を通じて受賞者以外の従業員に対しても「一体どのような行動がパーパス・ビジョンの実現につながるのか」という気づきを与え、会社全体の意識改革、行動変容を促しております。



人的資本の考え方 (Society)

多様性確保の取り組み

当グループは全ての事業活動において、従業員の多様な視点が尊重されるように努め、お客様並びに関係者の皆様へ新たな価値を提供することを目的に、2023年2月に『ダイバーシティ宣言』を制定しております。これは心理的安全性の高い職場づくりの促進は勿論、従業員全員がいきいきと働きがいを感じながら、自由な発想で意見を出し合い、実行していくことに寄与するものとなっております。また、これらを推進する具体的施策の一つとして、「1on1※1」を全社的取り組みとしておりますが、上司と従業員の関係構築だけでなく、個人の能力発揮やキャリアを支援することで、仕事に対するモチベーション向上やキャリア自律につながっていると確信しております。更にそのキャリア形成をより近い立場で支援する実行部隊として、各本部にそれぞれ「HRBP※2」を設置し、人材や組織の課題に対して人事の視点から問題解決を図るだけでなく、独自の教育プログラムの立案や人事ローテーションにも助言できる権限を持たせております。これらの多様性を確保する策を推進することにより、従業員エンゲージメントや生産性が高まり、持続可能な成長や社会的貢献に役立つものと考えております。

※1 1on1…上司（マネジャー）と部下が1対1で行う定期的な面談のことで、対話を繰り返すことで互いを理解し、部下の成長をサポートします。

※2 HRBP…Human Resource Business Partner の略で、人事観点とビジネス観点の両面で事業成長をサポートする役割を担う。

2023年度に実施した事項

- HRBP機能の設置
- 1on1推進プロジェクトの立ち上げ（全社的取り組み）
- 未来ビジネス開発研修の実施（サクセッションプラン）
- 『パーパス・ビジョン実現プロジェクト』の設計
- 『同性パートナーシップ・ファミリーシップ規程』の新設
- 両立支援（ババ料理教室実施）
- 年代別キャリア開発研修
- 管理職向け「イクボスハンドブック」の改訂
- 管理職&若手女性リーダーキャリアフォーラム（ダイバーシティ西日本）参加
- 社内インターンシップの積極的活用の働きかけ
- 令和5年度「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」受賞

教育研修体系

ステージ	全社員共通			役割・階層別		課題別		部門別	自己啓発		
						スキル強化	キャリア開発				
執行役員	まめこん検定 （商品の原料・産地加工・機能性に関する社内検定）	コンプライアンス／情報セキュリティ	心理的安全性（イクボス・LGBTQ理解）				※年代別研修 ■50代 ■40代 ■30代 ■入社3～4年目 ◆女性リーダー研修 ◆若手～中堅女性異業種交流会	職場取り組み	eラーニング（DX教育など） 通信教育 資格検定取得支援制度		
8					評価者研修	アセスメント研修					
7				新任幹部職研修							
6				S6昇格者ガイダンス	エルダー・メンター	DX教育				クリティカルシンキング	1on1実施
5				S5昇格者ガイダンス							
4				S4昇格者ガイダンス							
3											
2				●入社2年目研修 ●新入社員研修							

キャリア支援

<自己啓発支援制度>

資格検定取得支援制度	会社指定の資格を取得した際に、祝い金を支給する制度
通信教育	会社指定の通信教育講座を修了した際に、半額を会社負担する制度
e-ラーニング	半額会社負担にて、年間を通じてさまざまなe-ラーニング講座を視聴・学習できる制度

<キャリア支援制度>

複線型人事制度	管理職とエキスパート職の選択型のコース設計
マイプログラム制度	年に1回、異動やキャリアに関する希望申告
社内公募制度	社内部署からの募集に対し、社員自らの意思で応募して選考が行われる人事異動
社内インターンシップ制度	若手・中堅社員の能力開発およびキャリア開発とイノベーションの創出を目的に期間を定めて職場を体験する仕組み
社内複業制度	普段の業務に加えて他部門の業務にも従事することが可能な仕組み
正社員登用制度	パートナーを正社員へ登用できる仕組み
再雇用制度	会社が定める申請を行った場合、一定期間内かつ面談のうえ復帰が認められる状態であれば、再雇用することが可能

評価制度

フジッコは2020年に、年功序列・トップダウンの偏重を見直し、自発的な能力発揮を重視した評価制度に改めました。社員の意識・行動・能力を高めることを目指し、公平・公正な評価を行うべく、年に二回、評価を実施しております。評価結果に関しては上司からフィードバックを実施しております。

健康経営の取り組み

「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」認定



従業員が心身ともに健康で生きがいや幸福を実感できること(Well-being)が、組織の生産性を向上させ、ひいては健康創造企業の実現に向けて重要であると考え、フジッコは積極的に従業員の健康管理に取り組んでおります。創業60周年の2020年を“健康経営元年”として、従業員の健康づくりを経営課題のひとつとして取り組みをスタートし、健康経営優良法人には2022年から3年連続で認定されております。

健康経営宣言

Health&Wellness

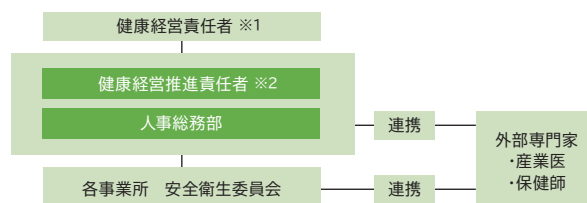
フジッコグループは「健康創造企業」として

その担い手である従業員全員が満足して健康にいきいきと働き続けられる会社を目指します。

フジッコグループのパーパス5つの健康のうち「健康経営」は、「健全経営」と並んで「健康提供」「健康社会」「地球健康」の基盤となり、また原動力となります。フジッコグループはこのパーパスの下、“お客様の価値ある時間に貢献”してまいります。

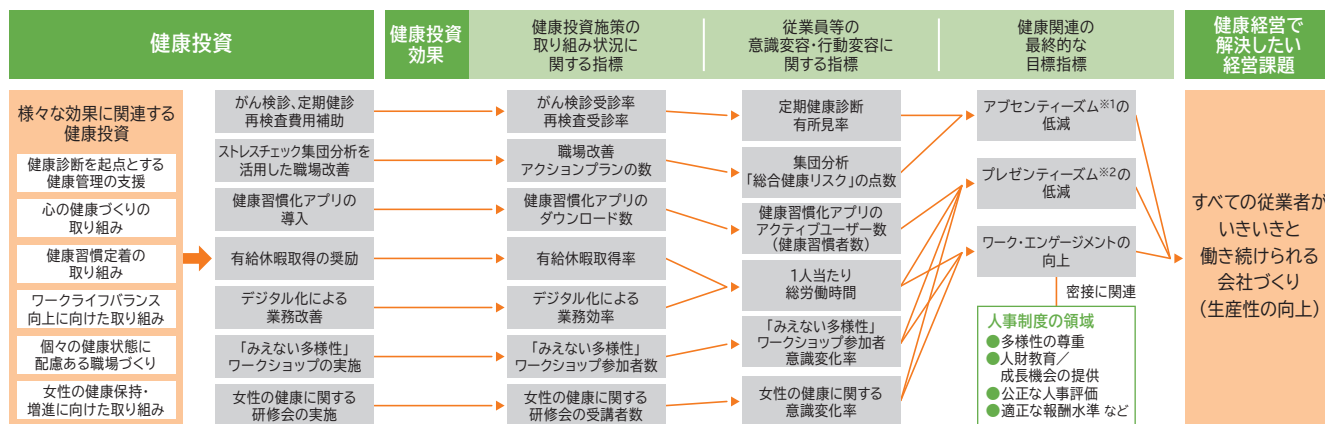
推進体制

社長執行役員を健康経営責任者とし、重要な経営課題の一つとして、取り組み方針等については取締役会及び経営執行会議での協議を経て決定しております。健康経営推進責任者である人事総務部長のもと、人事総務部が事務局を担当し、外部専門家(産業医・保健師)及び各事業所の安全衛生委員会と連携しながら実効性のある施策を展開しております。



※1 健康経営責任者は社長執行役員です。 ※2 健康経営推進責任者は人事総務部長です。

健康経営戦略マップ

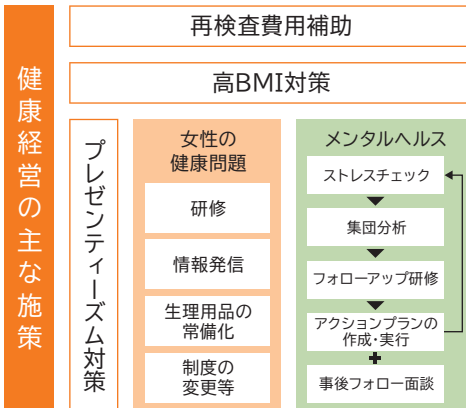


※1 アブゼンティズム...欠勤や休職、遅刻早退などにより職場で業務を行うことができない状態。 ※2 プレゼンティズム...出勤しているものの、心身の健康上の問題により十分な仕事ができない状態。

取り組み計画

2023年は「インフルエンザ予防接種費用の全額補助」や「本社食堂のメニュー改善」等、制度面から福利厚生までさまざまな取り組みを実施してまいりました。

2024年は、より従業員の健康に踏み込んだ施策を実施してまいります。具体的には、健康診断で再検査対象となった従業員に対し「再検査費用補助」を開始いたします。これにより、再検査受診率を向上させ、病気の早期発見や早期治療、健康の維持・増進につなげてまいります。また、昨今プレゼンティズムによる生産性の低下が指摘されていることから、メンタルヘルスと女性特有の健康問題をテーマにした取り組みも進めてまいります。メンタルヘルス対策としては、ストレスチェックの集団分析結果をもとに全管理職が参加するフォローアップ研修を行い、職場環境改善のPDCAサイクルを継続してまいります。女性の健康問題については、生理用品を常備品としてトイレに設置する、任意参加型の女性の健康問題についての研修やヘルスリテラシー向上を目的とした健康情報の発信を行い、従業員がより健康で働きやすい環境づくりを行ってまいります。



お客様志向の取り組み (Society)

フジッコグループ品質方針

私たちは、よりおいしく、より安全な商品を提供することで、全ての人々を元気で幸せにすることをお約束します。

！安全な商品を提供します。

私たちは、食品の安全性を最優先事項とし、食品安全マネジメントシステムに基づき、原材料の選定から製造、流通にいたるまで品質の管理を徹底することにより、安全な商品を提供します。

！お客様に愛されるおいしい商品づくりに努めます。

私たちは、おいしさと品質を常に革新しつづけ、最高の商品をお届けするために努力し、お客様に満足いただける愛される商品を提供します。

！法令・規則を遵守します。

私たちは、関連する法令、規則を遵守し、お客様に信頼していただける商品を提供します。

！お客様に正しい情報を提供します。

私たちは、お客様に安心していただけるよう、正しい情報をタイムリーにわかりやすく発信します。

2023年11月改定

安全な商品を安心してお召し上がりいただくために

品質保証部は原材料表示・商品仕様書の作成、原料・商品の安全性検査、品質監査等を行う品質保証課とお客様のお声を関係部署と共有し改善につなげるお客様相談室からなる社長直轄の部署です。

2023年の主な品質保証活動としては、全工場で認証取得済の食品安全マネジメントシステムに関する国際規格であるFSSC22000とフジッコ独自の品質マネジメントシステムの推進活動（フジッコFSQMS）の一環として、全工場の内部監査を品質保証部にて実施するとともに、定期的に経営層及び生産本部が工場視察を行うことで食の安全を高める活動に取り組みました。また、生産活動における事故防止運動を統括する最高意思決定機関である「事故防止委員会」を5回開催し、変化点管理やTPM活動の推進による未然防止、作業ミス事例の水平展開による現場改善を行いました。更に、お客様の声を経営層と共有し改善につなげる会議体である「お客様情報会議」を12回開催し、「お客様の生の声」を反映した開発・改善に関し、重要度の高い50件の課題を取り上げ、完結したものを含め47件について対応方針を明確にいたしました。

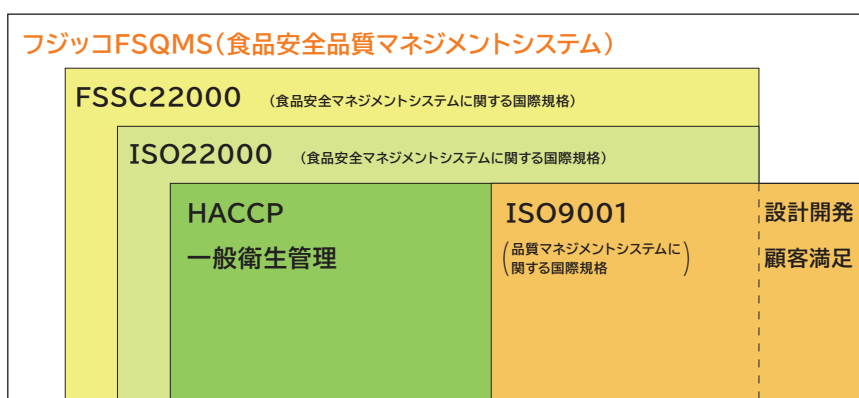
2024年においても、「フジッコの品質の要」として、お客様に高品質で安全な商品を提供できる生産現場を実現し、不安全な商品が販売されないように各部署と連携し取り組んでまいります。また、日本全国に安心感を醸成する情報を提供し、お客様の要望を商品に素早く反映できる体制を構築することで「全ての人々を元気で幸せにする」ことが出来るよう努めてまいります。



品質保証部長
近藤 亘

独自の食品安全マネジメントシステムを構築

当社は、FSSC22000（外部認証）とISO9001（品質マネジメントシステム）の仕組みを併用したフジッコ独自の品質保証体制である「フジッコFSQMS（食品安全品質マネジメントシステム）」で管理しております。当社はISO9001認証を自主返上しましたが、FSSC22000にはISO9001で求められる内容をおおよそ含んでおり、FSSC22000に含まれない内容はフジッコFSQMSに含めて運用しております。



フジッコの食育活動

フジッコ・マテリアリティのひとつ「健やかな食生活の推進と食文化の継承」に基づき、当グループでは次世代の健康を育む「食育」を通じて、お客様とのコミュニケーションを図っております。

食育の取り組みについて

当社製品の主原料である「豆」や「昆布」は日本の食文化を代表する食材です。昨年“和食”は世界遺産登録10周年を迎えましたが、これは絶滅の危機があるために登録されているものであり、文化の保護継承は継続的な課題となっております。フジッコグループの食育活動は日本の食文化の保護継承課題を踏まえ、現代人の摂取量が減少・不足している「たんぱく質」「食物繊維」「カルシウム」「ミネラル」等を手軽に補い、栄養バランスを改善する健康食材の「豆」や「昆布」について楽しく学んでいただくプログラムを提供し、健康支援を行いたいと考えております。

特に「豆」については、ある小学校の給食残食に「豆料理」が上位にランキングされている事実や、子供たちの中には「はじめて豆の原穀を見た」という意見が多いことから、豆加工のトップメーカーとして、豆と触れあう機会の提供に注力しており、和食作法を学ぶ「豆つかみゲーム“まめっ子くん”」というツールを独自に開発し、全国各地の食育イベントで活用いただいております。

また、丹波黒黒豆の農業体験では収穫だけでなく、^{はしゅう}播種・土寄せも体験し、生産者の苦労や豆の生育過程を半年間かけて学ぶ実体験プログラムを実施しております。

その他、小学生向けには、「豆」「昆布」「和食」をテーマにした出前授業の実施、産官学と連携した親子料理教室等も開催しており、今後もさらにフジッコならではの食育活動に積極的に取り組んでまいります。



広報室長

新村 剛

2023年に実施した主な活動

4月	食べとう？KOBÉ（神戸市・市内企業連携プロジェクト）「KOBÉパンフェス」開催
8月	食べとう？KOBÉ（神戸市・市内企業連携プロジェクト）「バランスよく食べとう？夏休み親子クッキング」開催
6月～12月	親子15組30名ご招待「丹波黒育成体験プログラム」開催
10月～2月	小学生向け食育授業「出前授業」開催（合計5回）
11月	和食会議主催「“和食”世界遺産登録10周年記念」イベント参画 キッコーマン様協働企画「大豆探検隊 -大豆のパワーとしょうゆの秘密-」開催

丹波黒育成体験プログラム

お取引先の小田垣商店様、神戸ポートピアホテル様のご協力のもと、親子等17組を招待し、丹波黒の苗植え・土寄せ・収穫までの農業体験と、穫れたての新豆を味わう会をセットにした全4回の「丹波黒育成体験プログラム」を実施しました。



『食べとう？KOBÉ』参画

当社は、神戸市内の食品関連企業等9社で結成する神戸市民の食課題解決のためのプロジェクトチーム「食べとう？KOBÉ」に2021年より参画しております。

2023年は企業協働で「KOBÉパンフェス」や「バランスよく食べとう？夏休み親子クッキング」を開催しました。親子クッキングでは各企業の自社商品を用いてアレンジレシピを考案し、参加親子に作っていただきました。

作るだけでなく、夏休みに学びを深めて欲しいという想いから栄養について学べるお話や企業毎の特色を活かしたブースを設置し、当社ブースでは「豆つかみゲーム」を用いて和食作法を身に付けていただきました。



サプライチェーンマネジメント (Society)

サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

当グループはサプライチェーン全体における食品メーカーとしての責任を果たすため、サステナビリティ基本方針に基づき、人権、環境、法令・社会規範の遵守等の社会的責任に配慮しながら事業活動に取り組んでおります。また、お客様に安心・安全な商品・サービスを継続して提供すべく、「フジッコグループ調達方針」を制定し、ビジネスパートナーであるお取引先と公正・公平な取引を実践し、持続可能な調達の実現を目指しております。なお、環境や人権等に関する当グループの考えは「フジッコグループサプライヤーガイドライン」にてまとめて公表し、お取引先にも当グループ同様のお取り組みをお願いしております。

フジッコグループ調達方針

私たち、フジッコグループは、「サステナビリティ基本方針」の下、人権、環境、法令・社会規範の遵守等の社会的責任に配慮しながら事業活動に取り組んでおります。お客様に安心・安全な商品・サービスを継続して提供すべく、「フジッコグループ調達方針」に基づき、ビジネスパートナーであるお取引先と公正・公平な取引を実践し、持続可能な調達の実現を目指してまいります。

1. 品質・安全性の確保

お客様にとって価値のある、安全で、安心してご利用いただける商品・サービスを提供するために、高い品質と安全性の確保を最優先にした調達活動を行い、持続的な品質向上に取り組めます。

2. 公正・公平な取引

すべてのお取引先に対し、良識と誠実さをもって公正・公平な取引を行います。お取引先の選定においては、品質・コスト・供給力の他、技術力・提案力・CSRへの取り組み等を総合的に評価して決定します。

3. 人権への配慮

「フジッコグループ人権方針」に則り、基本的人権を尊重し労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を行います。

4. 環境への配慮

「フジッコグループ環境基本方針」に則り、地球環境の保全ならびに地球環境への負荷軽減に資する調達活動を行います。

5. 法令・社会規範の遵守

「フジッコグループコンプライアンス・ガイドライン」に基づき、事業活動を行う全ての国・地域において、自らの業務に関連する法令、慣習を遵守し、社会規範に即した行動をとります。

6. 情報セキュリティの保持

お取引先から提供された、調達取引に関わる機密情報及び個人情報に適切に管理します。

7. 社会・地域との共生

地域社会と共生し、お取引先とともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

2023年11月制定

フジッコグループサプライヤーガイドライン

	項目	内容	具体的な行動
1-1	安心・安全の確保	品質マネジメントシステムの運用	品質マネジメントシステムを構築し、運用する。
1-2		製品・サービスの安全性の確保	各国の法令や基準を満たす製品・サービスを生産・提供し、自社及び取引先の要求水準をクリアする。
1-3		製品・サービスに関する正確な情報提供	消費者や顧客に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供する。
1-4		製品・サービスの安定供給	不測の事態が発生した際にも、製品・サービスの供給を継続あるいは速やかに再開するために、事業継続計画 (BCP) を整備する。
2-1	人権・労働・安全衛生	強制労働・児童労働の禁止	本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働等の強制労働 (人身取引を含む) を行わない。また、各国の法定就労年齢未満の児童を雇用しない。
2-2		差別・虐待・ハラスメントの禁止	雇用におけるあらゆる差別、また虐待やハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを行わない。
2-3		適正な労働時間と賃金支払い	各国の法令に従い、従業員の労働時間を適切に管理するとともに、適正な賃金を支払う。
2-4		従業員の団結権	労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する。
2-5		職場における健康・安全・衛生の確保	従業員が安全かつ快適に働くことができるよう、職場環境を整え、衛生的な環境を維持する。また全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う。
3-1	地球環境への配慮	環境マネジメントシステムの運用	環境マネジメントシステムを構築・運用し、事業活動による環境へのマイナス影響を最小化するよう努める。
3-2		資源・エネルギー・水の効率的な利用、廃棄物の削減	限りある資源を有効活用するため、省資源・省エネルギー・水使用量の削減・温室効果ガスの排出量削減・廃棄物の削減等の自主目標を設定し、継続的改善に取り組む。
3-3		環境汚染の防止	大気・水・土壌の汚染防止等、環境に関する法令を遵守し、適切に対処する。
3-4	法令・社会規範の遵守	生物多様性の尊重	事業の運営に関して生物多様性に影響を与える可能性がある場合、その影響の範囲を把握し、影響を最小限に抑えるよう改善に努める。
4-1		法令遵守	企業活動を行う国・地域のすべての法令を遵守する。
4-2		贈賄等の腐敗行為の禁止	政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行わない。
4-3		優越的地位の濫用禁止	優越的地位を濫用することにより、取引先に不利益を与える行為を行わない。
4-4		不適切な利益供与および受領の禁止	ステークホルダーとの関係において、不適切な利益の供与や受領を行わない。
4-5		公正な競争	公正・自由な競争を阻害する行為を行わない。
4-6		知的財産の尊重	第三者の知的財産権を侵害しない。
4-7		情報公開	法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う。
4-8		反社会的勢力の排除	取引関係を含め、反社会的勢力とは一切の関わりを持たない。
4-9		内部通報制度の構築	社内で起きた不正や問題を早期発見、早期是正する仕組みを構築する。
5-1	情報セキュリティ	コンピュータ・ネットワークの脅威に対する防御	コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社及び第三者に被害を与えないように管理する。
5-2		秘密保持・個人情報保護	顧客・第三者・従業員の個人情報や機密情報を適切に管理・保護する。
6-1	社会貢献	社会・地域との共生	国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う。

関連する下記の各種方針は、弊社ホームページよりご確認ください。

マルチステークホルダー方針▶ <https://www.fujicco.co.jp/corp/sustainability/upload/MultiStakeholder.pdf>

パートナーシップ構築宣言▶ <https://www.fujicco.co.jp/corp/sustainability/upload/PartnershipBuildingDeclaration.pdf>

フジッコグループ調達方針▶ <https://www.fujicco.co.jp/corp/sustainability/policy/procurement.html>

フジッコグループサプライヤーガイドライン▶ <https://www.fujicco.co.jp/corp/sustainability/upload/supplierguideline.pdf>

フジッコグループコンプライアンスガイドライン▶ <https://www.fujicco.co.jp/corp/sustainability/upload/ComplianceGuidelines.pdf>

フジッコグループ
方針一覧はこちら



フジッコグループの人権尊重の取り組み

昨今、世界的に企業の人権尊重への期待と責任が大きくなっており、日本政府からも2022年9月に「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」が公表されました。こうした中、当グループにおきましては社会的要請に応えるため、まずは「フジッコグループ人権方針」を策定し公表しております。この方針に基づき、当グループの企業活動に関わるすべてのステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすための取り組みを推進しております。

フジッコグループ人権方針

私たち、フジッコグループは、「サステナビリティ基本方針」に基づき、全てのステークホルダーの基本的人権が尊重される企業風土の醸成に取り組み、企業活動の全ての過程において「フジッコグループコンプライアンス・ガイドライン」をもって行動し、フジッコグループが社会の一員として信頼され続け、持続的に成長することを目指してまいります。

1. 国際規範の尊重

私たちは、国際的に認められた人権とは、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、「世界人権宣言」を含む国際人権章典(国連)や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に定められている基本的権利に関する原則など、人権に関する国際規範を尊重します。

2. 適用範囲

本方針は、フジッコグループの全従業員に適用します。また、フジッコグループの商品・サービスに係るサプライヤーなどビジネスパートナーに対しても本方針をご理解いただくよう働きかけます。

3. ガバナンス体制

私たちは、人権尊重の取り組みがその責任を果たすという点だけではなく、その結果として、経営リスクの抑制や企業価値の向上という観点でも大きな意義を持つと認識しています。それゆえ、本方針の策定は取締役会で決議され、その運用は取締役会が監督する責任を担います。

4. 人権デュー・デリジェンス

私たちは、国際連合人権理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・デリジェンスのしくみを構築します。そして、人権への負の影響を特定し、適切な措置を通じてその防止・軽減に取り組みます。

5. 救済と是正

私たちは、人権への負の影響を及ぼした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な救済措置を講じ、是正に努めます。

6. ステークホルダーとの対話や協議

私たちは、本方針を実行する過程において、ステークホルダーや外部有識者との対話と協議を行います。

7. 情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みの進捗状況及びその結果をフジッコグループのウェブサイトや発行物などで開示します。

8. 人権方針の周知浸透・教育

私たちは、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行います。

9. 人権に関する重点課題

私たちは、人権に関する重点課題を【別表】のとおり設定し、本方針に基づき取り組みます。なお、当該重点課題については、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを行います。

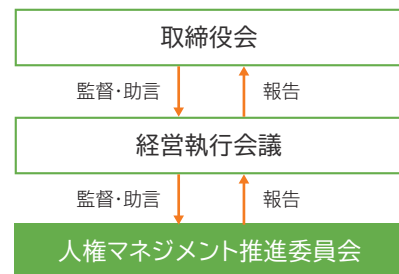
2023年11月制定

< 別表 >

1. 人権尊重、差別禁止	従業員一人ひとりの人格、個性、プライバシーを尊重し、差別につながる行為や個人の尊厳を損なう行為は一切行いません。
2. 児童労働、強制労働の禁止	児童労働や強制労働は絶対に行いません。
3. 労働基本権の尊重	だれでも団体を結成できるとする結社の自由、並びに労働者の団結権及び団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重します。
4. 労働時間の管理	適正な労働時間管理を徹底します。
5. ハラスメントの禁止	あらゆるハラスメントを許さないという姿勢で従業員が安心・安全に働ける職場環境を整えます。
6. 安全な職場環境の確保	従業員の人命を尊重し、安全で健康的な職場環境を確保します。

人権マネジメント推進体制

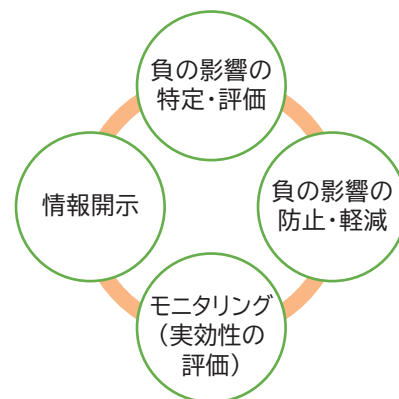
当グループは、従業員の人権課題への理解を高めるとともに、当事者意識をもった継続的な取り組みが必要であると認識しております。そのため、2023年11月に取締役を委員長とする「人権マネジメント推進委員会」を発足し、委員会で検討された認識課題は取締役会に報告される体制を築いております。



人権デュー・デリジェンスの実施

人権マネジメント推進委員会では、2023年度のうちに、当グループにとって人権侵害となり得る事象の有無について洗い出しを行い、直ちに人権侵害問題となる事態は認められませんでした。当グループにおける負の影響を特定いたしました。

今後は特定した負の影響に対して是正アクションプランを講じていくこととしており、毎年このPDCAサイクルを運用してまいります。また、従業員の人権課題への理解を深めるため、人権マネジメント推進委員会を中心に、人権問題に関する各種研修や、啓発活動に取り組んでおります。

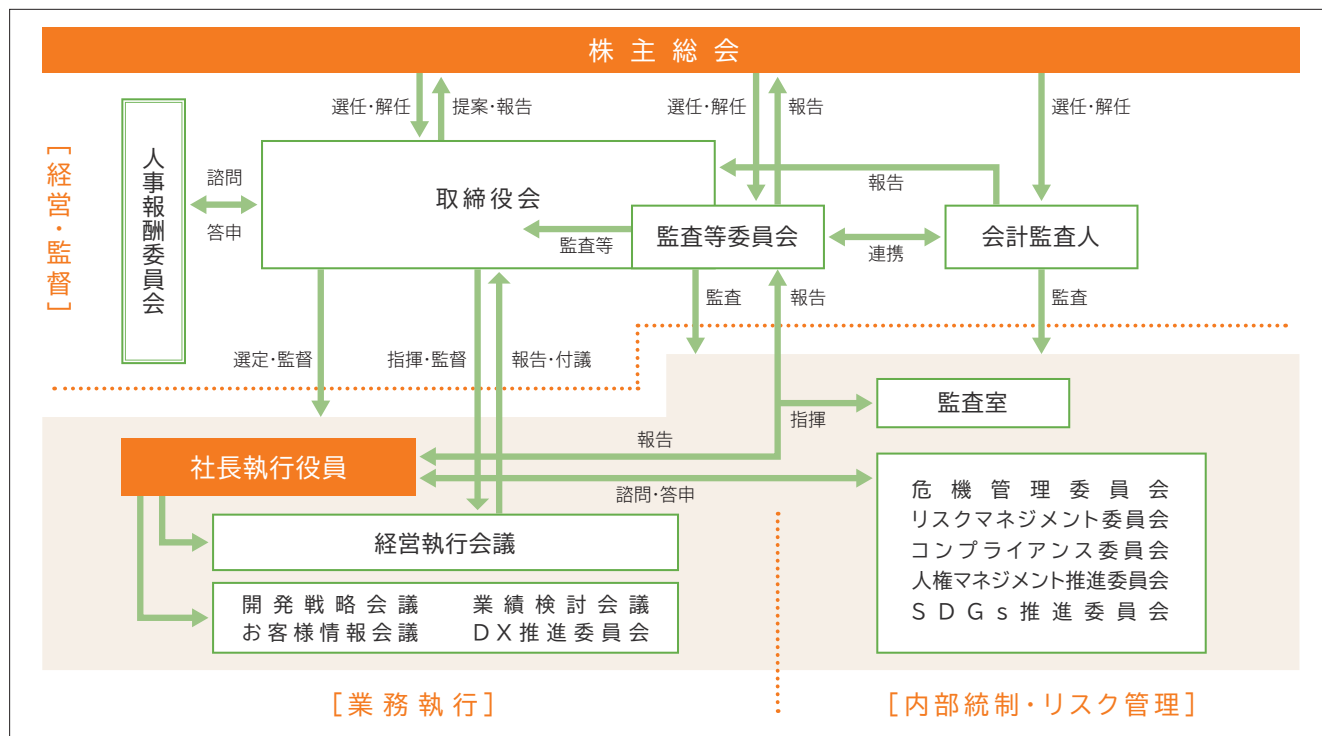


コーポレート・ガバナンス (Governance)

基本となる考え方

当グループでは、株主をはじめ、お客様、従業員、地域社会等のステークホルダー（利害関係者）の皆様からの期待と信頼に応えるため、法令を遵守し、倫理観を持って企業の社会的責任を果たすこと、また、迅速で正確な情報把握と意思決定及び適時な情報開示を行い、事業活動を通して適切な利益を確保し、フジッコブランドの強化、資産の有効活用を通して、企業価値を高めていくことを基本方針としております。

コーポレート・ガバナンス体制図

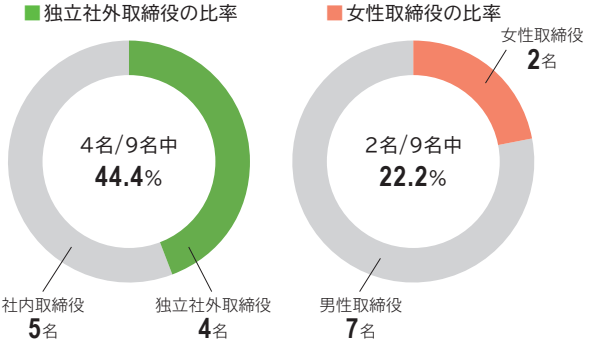


各組織体の役割

	開催頻度 (2023年度実績)	役割	責任者
取締役会	13回	毎月1回の定期開催を基本とし、必要に応じて臨時に開催しております。法定決議事項のみならず、企業価値向上に資する会社の重要な意思決定や業務執行のモニタリング等を行っております。	代表取締役（議長）
人事報酬委員会	7回	取締役の指名及び報酬の決定プロセスに関して透明性と客観性を確保することを目的とした取締役会の諮問機関であります。	代表取締役（議長）
監査等委員会	14回	監査等委員会設置会社制を採用し、必要に応じて取締役会に対するけん制機能を有しております。	常勤監査等委員（議長）
経営執行会議	35回	隔週の開催を基本とし、当社の経営、業務執行、組織、人事等、会社に関する重要な事項について、迅速に意思決定を行っております。	代表取締役社長執行役員
危機管理委員会	0回	クライシス局面の際、迅速かつ適切な事後対応を講じ、発生後の損害を最小限に留める役割を担っております。	代表取締役社長執行役員
リスクマネジメント委員会	2回	当グループが抱えるリスクを評価、予防し、制御する役割を果たしております。	代表取締役社長執行役員
コンプライアンス委員会	2回	当グループにおける横断的なコンプライアンスリスクの把握、分析を目的とし、倫理基準並びにコンプライアンス・ガイドラインを通じて、法令遵守、企業倫理の維持の重要性を従業員に周知しております。	代表取締役社長執行役員
人権マネジメント推進委員会	3回 (2023年11月発足)	当グループにおける人権尊重の取り組みを統括する組織体として設置しております。	取締役上席執行役員 (人財コーポレート本部長)
SDGs推進委員会	10回	当グループにおける事業機会を評価・特定の上、持続可能な企業経営につながる取り組みを執行部へ落とし込み、活動を推進しております。	取締役上席執行役員 (生産本部長)

取締役会の構成（2024年6月26日現在）

取締役（女性） 取締役（男性） 監査等委員である取締役（男性）



取締役のスキル・マトリックス

◎：深い経験のあるスキル ○：経験のあるスキル

	企業経営 経営全般	業界の知見	リスク マネジメント 法務	財務 会計 税務	販売 マーケティング	生産 調達 品質保証	研究 開発 イノベーション	IT デジタル
代表取締役社長執行役員 福井 正一	◎	◎	○	○	◎		○	○
取締役専務執行役員 石田 吉隆	◎	◎	○	○	◎	○	○	
取締役上席執行役員 荒田 和幸		◎			◎	○		
取締役上席執行役員 寺嶋 浩美		◎	○		◎		○	○
独立社外 社外取締役 小瀬 昉	◎	◎			◎		◎	
独立社外 社外取締役 池田 純子	◎				◎			
取締役（常勤監査等委員） 倉谷 光彦				◎				○
独立社外 社外取締役（監査等委員） 上谷 佳宏			◎					
独立社外 社外取締役（監査等委員） 中山 聡			○	◎			○	

取締役候補者の指名

当グループは、これまで取締役が担う経営と執行の実態を踏まえ、取締役が経営に従事し、執行部分を執行役員に委譲するうえで取締役の減員を段階的に進め、取締役会において取締役候補者の指名並びに取締役の報酬等について少数で透明・公正かつ十分な議論・意見交換ができる環境整備に取り組んでまいりました。さらに、取締役の指名と報酬の透明性及び公平性を高めるため、人事報酬委員会を設置しております。

（取締役候補者の指名の方針）

以下の「フジッコ流サクセッションプラン」4つの考え方に基づき、取締役会全体のバランスを配慮しつつ、専門知識、経験等が異なる多様な取締役候補者を指名する。取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の員数は、定款で定める9名以内の適切な人数とする。

4つの考え方

- (1) トップの意思決定、指示の集中力を高める（方針の一本化）
- (2) 経営陣を多様な価値観を持つ層で形成する（ダイバーシティの進化）
- (3) 小さくとも、質の高いガバナンス体制をつくる（ガバナンスも生産性を重視）
- (4) 取締役及び執行役員の就任期間で「停滞感」を生まないような人事を行う

（取締役候補者の指名の手続）

独立社外取締役、監査等委員である独立社外取締役、代表取締役で構成する人事報酬委員会において指名の方針に基づいて選定された取締役候補者案を取締役会において承認し、取締役候補者については株主総会に議案として上程され、採決を受けるものとする。

また、会社法第344条の2第1項に基づき、監査等委員である取締役の選任議案を株主総会に提出する場合には、監査等委員会の同意を得なければならない。



コーポレート・ガバナンス (Governance)

取締役の報酬

当社は、取締役会において取締役の個人別の報酬の内容の決定に関する方針（以下「報酬決定方針」といいます。）を決議しております。

①基本方針

当社では、取締役の指名と報酬の透明性及び公平性を高めるため、人事報酬委員会を設置しております。取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針は以下のとおりであります。

（報酬の方針）

取締役の報酬決定方針は、業務執行、非業務執行及び社内、社外を問わず、全て「基本給」をベースとして金銭にて支払うこととする。今後の業績連動報酬の導入等の改定を含む取締役の報酬の制度設計は、人事報酬委員会で検討のうえ、株主総会で決議された総額の範囲で、取締役会の決議により決定するものとする。

②個人別の基本報酬（金銭報酬）の額の決定に関する方針（基本報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針とその決定方法を含む。）

取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての手続は以下のとおりであります。

（報酬決定の手続）

個々の取締役の月例の報酬に関しては、前段で記した報酬決定方針に基づき、人事報酬委員会において職位等を鑑みながら検討のうえ、株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役会の決議により決定するものとする。

取締役のトレーニング

取締役を対象としたトレーニング等は、各々の取締役が役割・責務を果たすために必要と考える知識の習得、確認、更新等を目的とし、自ら研鑽するのを補完することを原則として認識しております。

当社は、取締役並びに執行役員には、社外のセミナーの出席や外部講師を招いての勉強会の実施等を通して必要な知識取得とスキルアップをサポートする方針です。

これまで、取締役並びに執行役員のトレーニングとして、外部講師を招いて「取締役の義務と責任」「企業価値向上」「SDGsとESG投資」「インサイダー取引」「取締役会等の責務」の勉強会の開催、業務執行取締役等を対象としたMBA外部集合研修を実施いたしました。

また、2024年3月期は取締役全員でリスク管理のあり方として、「海外拠点における不祥事と危機対応」を題材に知識を深めました。

政策保有株式の保有方針

当社は、取引関係がなく安定株主の形成等を目的とした、いわゆる「持ち合い株式」を保有しておらず、また、今後も保有いたしません。それゆえ、政策保有株式について、取引の関係維持・強化など保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針としております。

政策保有株式の保有継続の可否については、当社の安定的な企業価値向上に資するか否かの定性的な観点のほか、評価差益や配当収益等の定量的な観点も踏まえ、毎年取締役会で決議しております。

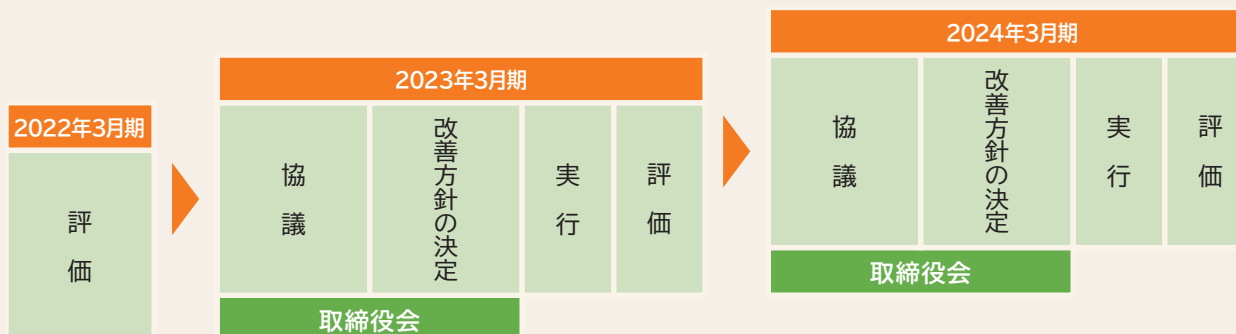
また、政策保有株式の議決権行使は、その議案が発行会社の持続的成長に資するかどうか、株主利益を尊重した適切なコーポレートガバナンス体制の構築が進んでいるかどうか、また株主利益を軽視する事態が発生した場合はコーポレートガバナンスの改善に資する内容であるかどうかなどを総合的に勘案して行ってまいります。

	投資有価証券 貸借対照表計上額 (百万円)	保有目的が純投資 目的以外の投資株式 (銘柄数)
2015/3 期末	6,683	59
2016/3 期末	6,726	56
2017/3 期末	6,365	50
2018/3 期末	7,650	49
2019/3 期末	5,007	47
2020/3 期末	3,941	46
2021/3 期末	4,411	41
2022/3 期末	3,611	39
2023/3 期末	3,432	38
2024/3 期末	4,411	38

取締役会の実効性向上の取り組み

取締役会の実効性向上のマネジメントサイクル

当社は、持続的成長と企業価値向上を実現するため、取締役会の実効性向上の取り組みを通じて、取締役会の監督機能を強化しております。この取り組みは、「取締役会の実効性評価⇒改善方針の協議・決定⇒計画の策定・実行」のサイクルで行っております。



2024年3月期実効性評価

各取締役は自己の判断において業務執行確認書を記載し、監査等委員会に提示しております。取締役会の取締役による自己評価を実施し、その結果を集計して社外取締役と協議を行い、取締役会の運営を改善する体制を取っております。当社は、2024年1月に取締役を対象に取締役会の実効性に関する評価を実施し、2024年2月～3月に取締役会で実効性の向上に向けた次年度の改善方針について協議のうえ、決定しております。その結果の概要は以下のとおりであります。

(評価の実施方法)

取締役全員に対するアンケート（全6区分・選択式及び記述式）の実施（2024年1月）

全取締役による自己評価結果の共有と課題の抽出（2024年2月）

今後の改善方針の決定（2024年3月）

(評価結果の概要)

当社取締役会としては、上記を踏まえて議論した結果、全ての区分において、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会は有効であったと評価いたしました。

(1) 取締役会の構成

【前期からの課題の取り組み】独立社外取締役の在任期間を定め、2023年9月制定の「役員規程」で明確に規定いたしました。

【今後の改善方針】ジェンダーや職歴、年齢、在任期間の面を含む多様性と適正規模は継続して確保いたします。取締役会は、取締役のスキル・マトリックスの不足項目を執行役員の陪席で補強するとともに、それらを取締役として選任することについては継続して検討することといたしました。

(2) 取締役会の運営

【前期からの課題の取り組み】重要な事項は、経営執行会議等の他の社内会議で事前協議を設定し、その議論の概要（論点）が整理された内容で取締役会に提示される運用を開始いたしました。また、取締役会資料の配付後に事前に提示された社外取締役からの意見や質問に対しては、取締役会当日に回答できる運営も始めております。

【今後の改善方針】決議事項によっては、決議した際に想定されるリスクを事前に示せるようなサマリーフォームへの見直しを図ります。また、取締役会の資料構成の更なる改善に向けて、一貫性かつ論理性のある内容にまとめてまいります。

(3) 取締役会の議題

【前期からの課題の取り組み】経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」に沿ったサステナビリティ関連議題を年間付議事項としてスケジューリングし、協議を重ねてまいりました。

【今後の改善方針】取締役会に付議される報告事項の絞り込み並びに詳細報告の省略を行い、より重要な企業価値向上にかかる戦略議題（成長戦略、資本コストと事業ポートフォリオ、中長期戦略、価値協創等）を分厚く付議してまいります。

(4) 取締役会を支える体制について

【前期からの課題の取り組み】内部監査部門と取締役会との連携を確保すべく、取締役会において内部監査部門のあり方について協議いたしました。

【今後の改善方針】企業価値向上を見据えたIR活動を前提として、今後はトップのみならず社内取締役による投資家との対話機会の充実を図ってまいります。

当社取締役会は、今回の実効性評価に基づく課題に対し、取締役会の更なる実効性向上に取り組んでまいります。

社外取締役メッセージ

～企業価値向上へ向けて果たしたい役割とフジッコへの期待～



社外取締役

小瀬 昉

私のフジッコでの役割は、ステークホルダーから共感支持される企業づくりへの助言と監督です。

お客様・投資家からの「信頼」を得るために重要なのは、ステークホルダーとの温度差をなくすことです。

フジッコにとって最も重要な企業価値向上テーマは、フジッコ製品へのお客様満足度（価値）を向上させることです。

同じ食品メーカーでの30年マーケティング実務経験者として共に考えていければと思っています。

提供する製品は違っていても企業の役割は同じです。「よりおいしく より簡便に より健康に」のフジッコ製品での「よりの追求」です。

お客様が望んでおられる製品をお客様に代わってお届けするのが我々の役割です。

経営とはお客様を正しく知る企業間競争です。正しく知ることは難しいことですが、他社よりも多くのことをお客様から教えていただくことです。その為には「フジッコの中心にお客様を置き」、お客様起点の企業活動をスピード上げて総力で進めてもらいたいと思っています。

「体にいい食材をおいしく簡便なフジッコ製品」を、より幅広いお客様に！



社外取締役

池田 純子

サステナブル経営における企業価値は、財務的健全性、市場での競争力に加え、環境や社会に配慮した取り組み等、多岐にわたる要素によって形成される時代です。

私の専門であるPR（パブリックリレーションズ）の根本は、この企業価値向上の考え方をクライアントである企業と共に考え、実践する分野です。多様なステークホルダーに向けて、事業を通じての課題解決や新たな価値の提案をすることであり、適切なコミュニケーション活動を駆使し、企業とステークホルダーの良好な関係を築いていくことを目指すものです。

この専門性を活かし、フジッコの企業価値向上へ向けて、「課題解決」「新たな価値の創造」「共感・共創の実現」等を支援したいと考えています。

また、企業価値向上は、経営陣や管理職はもちろん、一般社員においても企業価値をどう捉えてどう高めていくかの意識の共有なくしては実現できません。

フジッコに期待することは、経営層のみならず、全ての従業員が、目指す企業価値を共有し、それぞれの役割に基づき、自ら現在、将来を洞察し、知恵を絞り、一層のスピード感をもって、新たなことに果敢に挑戦して行くことです。

～新任監査等委員からのメッセージ～



社外取締役監査等委員

上谷 佳宏

フジッコは、この1年、会社の理念・パーパス・ビジョンを基盤とする、コーポレート戦略の構築を行ってきました。これからは、これを基礎にして、スピード感を持って、資産を有効活用し、将来に亘って価値協創をしていくための具体的成長戦略の策定と実行を進めていかなくてはなりません。

その過程における私の役割は、リスクマネジメントと法務の専門性を活かして、取締役会の意思決定が上記の基礎に沿った企業価値の向上に資するものとなっているかの監督と助言をすることにあると考えています。

フジッコは、これまでに消費者の皆様からいただいた食の安心・安全という信頼を維持するだけでなく、これからは、より積極的に、お客様の『価値ある時間』に貢献できる新しい価値を創造し、これを具現化する商品を消費者の皆様提供していくことが求められていると考えます。そして、これを実現するためには、環境保護に配慮した持続的な原材料の供給体制の構築、研究開発体制の充実、そして、働きやすく将来の希望が持てる職場環境の整備が不可欠であると思います。

原材料コストの高騰等の難問が横たわっていますが、全社一丸となって、『自然の恵みに感謝し、美味しさを革新しつづけ、全ての人々を元気で幸せにする健康創造企業』であり続けることを期待します。



社外取締役監査等委員

中山 聡

上場会社に求められる要素として、営業成績を裏付けとする財務数値面のみならず、対外的には環境面を中心とする社会的インパクト、対内的には女性活躍を中心とする人的資本への投資に、より評価ウェイトが置かれる状況となっています。

フジッコはそのパーパスにおいて「健康」をキーワードにそれら多方面の価値向上を目指しています。

社外取締役監査等委員として、上記のテーマに関して社会に向けて発信しているメッセージとフジッコの実際の活動のベクトルが合っているかのモニタリングを果たすのみならず、これまで会計監査の立場で30年以上企業の財務会計に関与してきた知見・経験を活かして適切な助言を実施していきたいと考えています。

また、過去の経験のみならず、兼職する自身の業務領域ではスタートアップやベンチャー企業との接点を多く有するので、新しい技術やビジネスモデルがフジッコの事業活動における創造と新展開に結びつく可能性を探索出来ればと考えています。



株主・投資家とともに

当グループは、フェア・ディスクロージャー・ルールに則り、適時・適切で平等な情報開示を行うとともに、経営方針や戦略について、株主を含めたステークホルダーの皆様理解を得るために、社長執行役員及びIR担当執行役員を中心とした会社説明会の開催や投資家との対話の場を設けております。

また、機関投資家だけでなく、個人投資家向けの会社説明会等も積極的に開催しております。説明会や対話を通じていただいた意見については、取締役及び執行役員に速やかに共有し、企業価値の向上に活かしております。

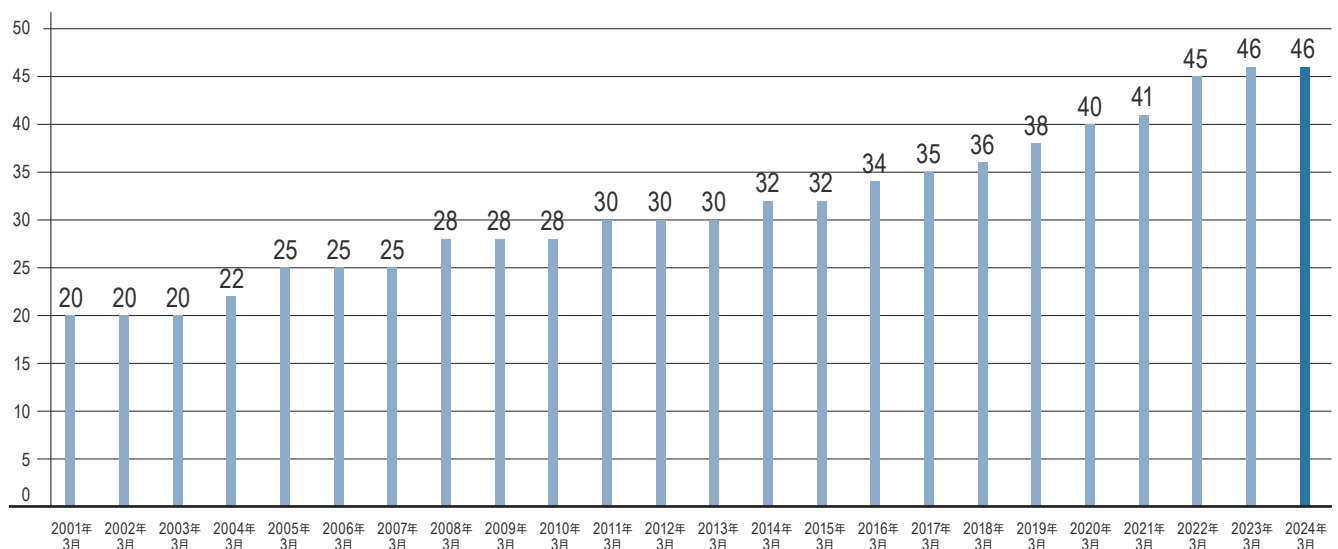
配当方針

剰余金の配当は、中間配当及び期末配当の年2回を基本方針としております。収益性の向上と財務体質の強化に努め、着実に業績を向上させ、株主の皆様への利益還元を充実させていくことを最重要課題のひとつとしております。

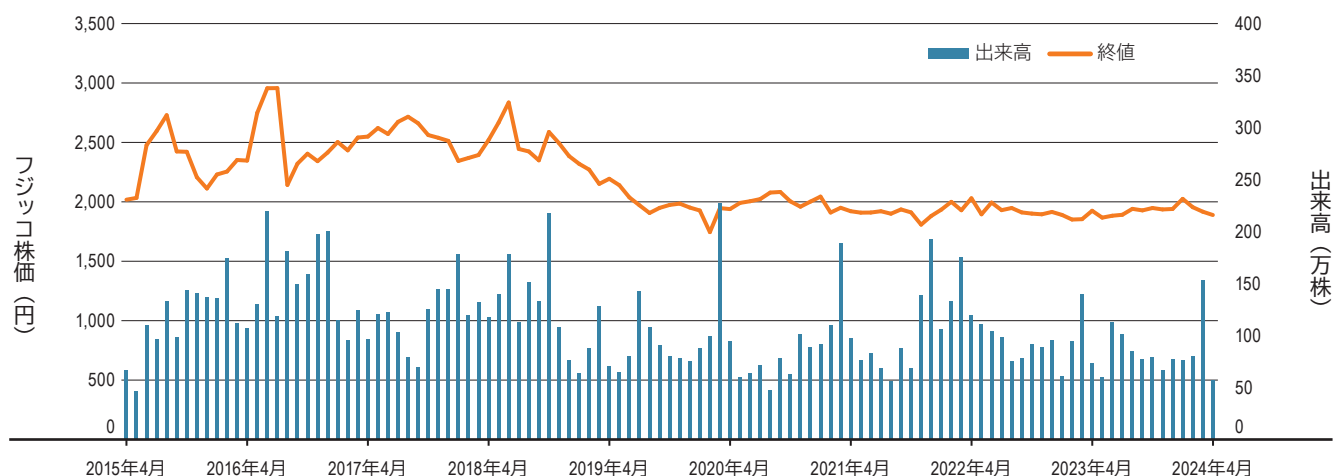
当面の配当方針につきましては、安定配当として年間配当金46円以上の継続的な配当を目標とし、株主の皆様のご期待に報いるよう努力してまいります。

当期の期末配当金につきましては、2024年5月13日開催の取締役会決議により1株につき23円とすることといたしました。すでに、2023年12月8日に実施済みの中間配当1株当たり23円と合わせまして、年間配当金は46円、連結での配当性向は118.0%となります。次期の年間配当金につきましては、当面の配当方針に基づき、当期と同額の1株当たり46円（中間23円、期末23年）とさせていただきます。

1株当たり年間配当金の推移（単位：円）



株価の推移



株主数の推移（単位：名）



2024年3月期に実施したこと

<決算説明会>2回

<個別ミーティング>15回

投資家の皆様とのミーティングでいただいた貴重なご意見は、随時、経営執行会議や取締役会をはじめとした重要会議体で取締役フィードバックの機会を設けております。



“ファン株主づくり”の取り組み ～対話・エンゲージメントとフェア・ディスクロージャーの充実～

- 2016年 ● 株主総会の内容充実 ● 個人投資家向けIRフォーラムの開催
 - ファン株主サイトの開設
 - 統合報告書「フジッコレポート」の発行
 - フジッコの生活情報誌「Beans Life」へIRページの掲載
- 2017年 ● 英文決算短信のホームページ開示
- 2018年 ● フェア・ディスクロージャー対応
 - ホームページ開示
 - 株主総会 決議通知、議決権行使結果、質疑応答内容
 - 機関投資家向け決算説明会 決算説明会資料、質疑応答内容
 - 英文アニュアルレポートの発行
- 2019年 ● 英語版ホームページの全面リニューアル
- 2020年 ● 英語版招集通知のホームページ開示 ● オンライン決算説明会開催
- 2021年 ● 株主総会オンデマンド配信
 - 個人投資家向けオンライン会社説明会開催
- 2022年 ● 株主総会招集通知と報告書の一体化 ● 株主通信の発行
- 2023年 ● 非財務情報にかかる開示の拡充



▲ 株主総会



▲ 株主通信

株主優待制度

年一回、株主優待制度として、当社商品を株主様へお届けしております。

1,000株以上保有の株主様に3,000円相当、100株以上1,000株未満保有の株主様に1,000円相当のフジッコ商品をお届けいたします。

※掲載情報は2024年度贈呈の株主優待品です。

※優待品の内容は毎年変更しますので、ご了承の程お願いいたします。



1,000株以上保有の株主さま
3,000円相当の当社製品詰め合わせ



100株以上1,000株未満保有の株主さま
1,000円相当の当社製品詰め合わせ



取締役



代表取締役社長執行役員

ふくい まさかず
福井 正一

1995年 当社入社
1996年 取締役就任
2000年 常務取締役就任
2002年 専務取締役就任
2004年 代表取締役社長就任
2021年 代表取締役社長
執行役員就任(現任)

【選任理由】

2004年6月に当社代表取締役社長に就任以来、企業価値向上を目指して強いリーダーシップを発揮し、当グループがグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値を高めるために適切な人材であると判断したため。



取締役専務執行役員

いしだ よしたか
石田 吉隆

1983年 当社入社
2007年 取締役就任
2017年 常務取締役就任
2021年 取締役専務執行役員
就任(現任)

【選任理由】

入社以来、営業部門をはじめ開発部門や経営企画部門の要職を歴任し、豊富な会社経営の経験と能力を当グループの経営に十分に発揮できると判断したため。



取締役上席執行役員

あらた かずゆき
荒田 和幸

1986年 当社入社
2015年 執行役員就任
2017年 上席執行役員就任
2018年 取締役就任
2021年 取締役上席執行役員就任(現任)
2022年 生産本部長(現任)

【選任理由】

入社以来、営業部門やマーケティング部門、生産部門の要職を歴任し、食品業界における豊富な経験と高い見識を当グループの経営に発揮できると判断したため。



取締役上席執行役員

てらじま ひろみ
寺嶋 浩美

1987年 当社入社
2016年 執行役員就任
2021年 上席執行役員就任
2021年 取締役上席執行役員就任(現任)
2023年 人財コーポレート本部長
兼イノベーション担当(現任)

【選任理由】

入社以来、通信販売事業部門やマーケティング部門、人事総務部門の要職を歴任し、豊富な実務経験と卓越したリーダーシップを当グループの経営に発揮できると判断したため。

独立社外取締役



社外取締役(独立役員)

おげ あさら
小瀬 昉

2002年 ハウス食品株式会社
(現ハウス食品グループ本社
株式会社)代表取締役社長
2009年 同社 代表取締役会長
2014年 同社 取締役相談役
2015年 同社 会長
2016年 一般社団法人
食品産業センター会長
2020年 当社社外取締役就任(現任)
2023年 ハウス食品グループ本社株
会社相談役(現任)

【選任理由】

経営者として、また食品業界での豊富な経験と高い見識を有し、事業部の運営等について大所高所からの助言をいただき、引き続き当グループの企業価値向上に繋がる有意義な助言をいただくことを期待したため。



社外取締役(独立役員)

いけだ じゅんこ
池田 純子

2002年 株式会社ブラップジャパン
常務取締役
2008年 株式会社ブレインズ・カンパニー
代表取締役社長
2015年 株式会社ブラップジャパン顧問
2021年 当社社外取締役就任(現任)

【選任理由】

経営者として、またPR(パブリックリレーションズ)・広報業界での豊富な経験と幅広い見識を有し、当グループの広報戦略やマーケティング戦略等について専門性と生活者視点を兼ね備えた客観的な助言をいただくことを期待したため。

取締役 常勤監査等委員



取締役常勤監査等委員

くらたに みつひこ
倉谷 光彦

1985年 当社入社
2016年 当社経理部長
2024年 取締役監査等委員就任(現任)

【選任理由】

入社以来、経理部門での豊富な経験を有し、当グループの経営に対する適切な監督を行うことができると判断したため。

独立社外取締役 監査等委員



社外取締役監査等委員（独立役員）

うえたに よしひろ
上谷 佳宏

1983年 弁護士登録、大白法律事務所
(現弁護士法人東町法律事務所)入所
2000年 兵庫県弁護士会副会長
2010年 弁護士法人東町法律事務所
代表社員弁護士(現任)
2019年 医療法人関越中央病院理事(現任)
2022年 当社仮取締役(監査等委員)
社会医療法人社団愛心館理事(現任)
当社社外取締役監査等委員就任(現任)
2023年 医療法人社団心優会理事(現任)

【選任理由】

弁護士としての豊富な専門知識や経験を有し、当グループの監査体制強化を図ることができる判断したため。



社外取締役監査等委員（独立役員）

なかやま さとし
中山 聡

2007年 有限責任監査法人トーマツ パートナー
2020年 中山聡公認会計士事務所所長(現任)
監査法人京立志代表社員(現任)
2023年 ダイロン株式会社社外監査役(現任)
2024年 当社社外取締役監査等委員就任(現任)

【選任理由】

公認会計士としての豊富な専門知識や経験を有し、当グループの監査体制強化を図ることができる判断したため。

執行役員

社長執行役員

ふくい まさかず
福井 正一

専務執行役員

いしだ よしたか
石田 吉隆

上席執行役員 生産本部長

あらた かずゆき
荒田 和幸

上席執行役員

人財コーポレート本部長兼イノベーション担当
てらじま ひろみ
寺嶋 浩美

上席執行役員 コア事業本部長

こたん たけお
小段 健男

上席執行役員 営業本部長

みやもと こうすけ
宮本 公資

上席執行役員 イノベーションセンター長

まるやま けんたろう
丸山 健太郎

上席執行役員

経営企画本部長兼経営企画部長
おにし てるあき
尾西 輝昭

執行役員

営業本部東日本統括部長
兼次世代ビジネス営業部長
しが しげひさ
志賀 重久

執行役員 コア事業本部昆布事業部長

きい たかゆき
紀井 孝之

執行役員 営業本部西日本統括部長

うた けいいちろう
打它 桂一郎

執行役員 鳴尾工場長

かどわき たけし
門脇 健

執行役員 海外事業推進部長

ふくずみ まさき
福澄 正規

連結子会社

フジッコNEWデリカ株式会社

代表取締役社長
かごたに かずのり
籠谷 一徳

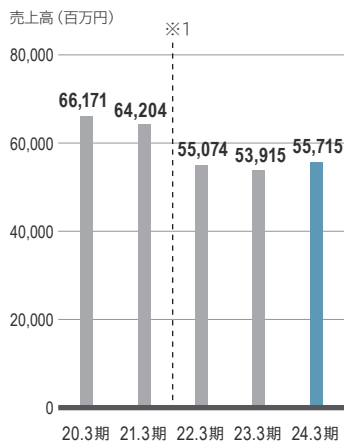
株式会社フーズパレット

代表取締役社長
わたなべ せいや
渡邊 靖也

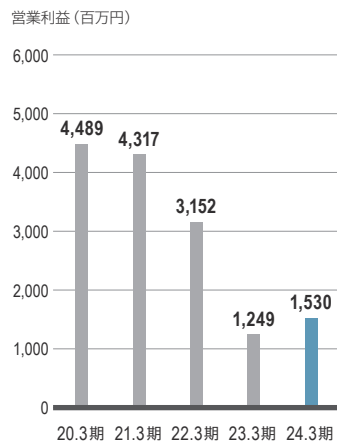


財務指標

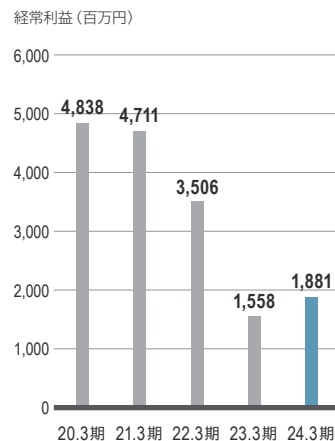
売上高



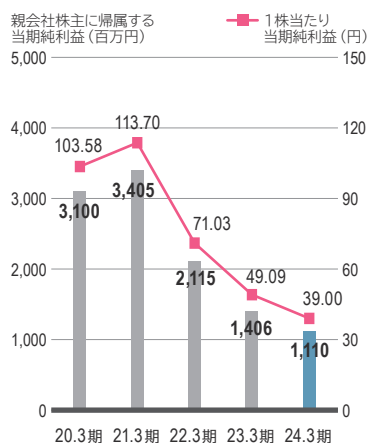
営業利益



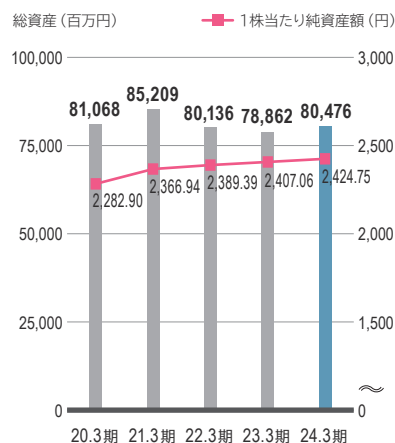
経常利益



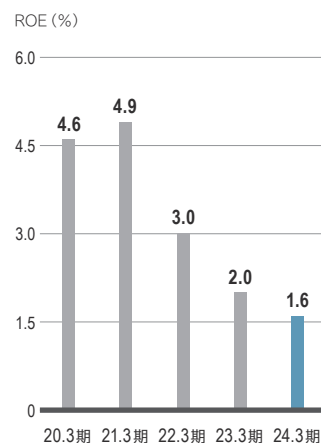
親会社株主に帰属する 当期純利益・1株当たり当期純利益



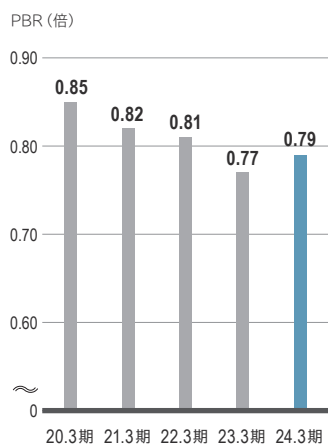
総資産・1株当たり純資産額



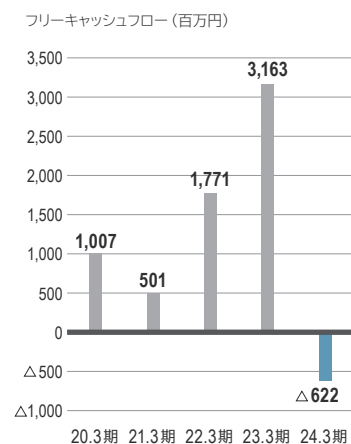
ROE



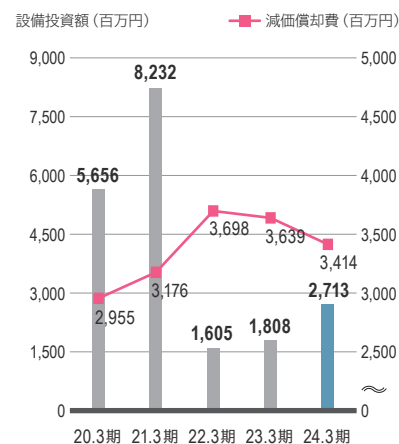
PBR



フリーキャッシュフロー



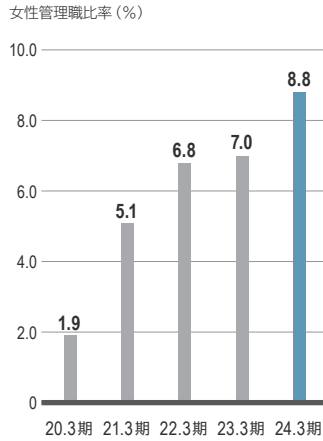
設備投資額／減価償却費



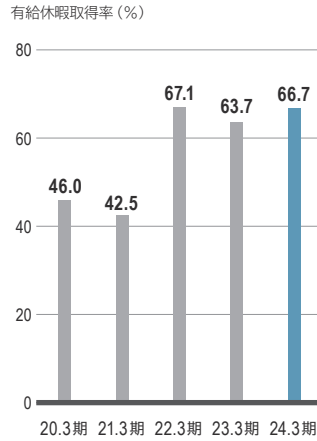
※1「収益認識に関する会計基準」(企業会計第29号 2020年3月31日)等を2022年3月期より適用しております。

非財務指標

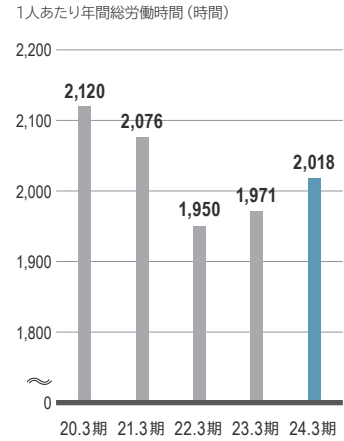
女性管理職比率



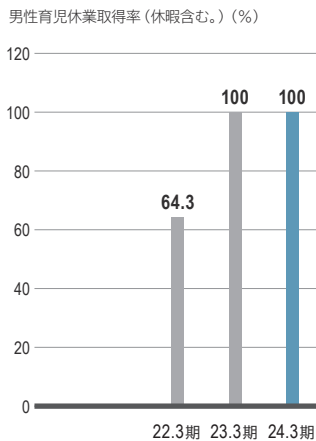
有給休暇取得率



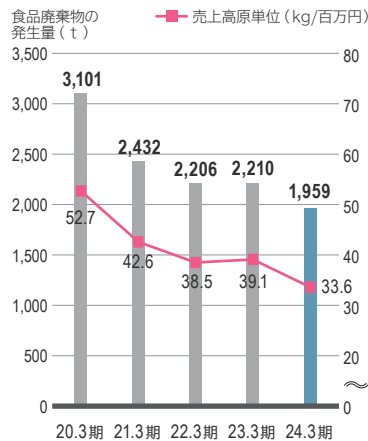
1人あたり年間総労働時間



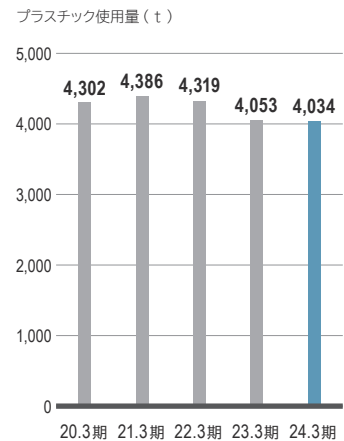
男性育児休業取得率 (休暇含む)



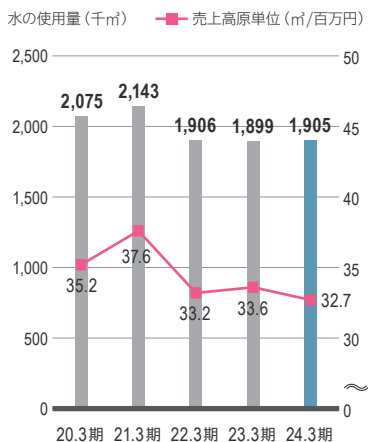
食品廃棄物量・原単位



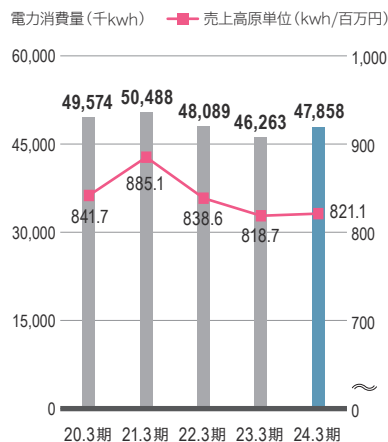
プラスチック使用量



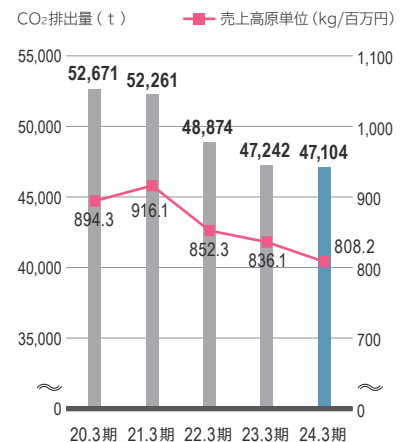
水の使用量・原単位



電力消費量・原単位



CO₂排出量・原単位 (工場における Scope1+2)



※ 人財に関するデータは、フジッコ(株)単体(正社員のみ)の情報を示しております。
 ※ 環境に関するデータは、連結子会社(株)フーズパレットの活動量を含んでおりません。



「フジッコレポート2024」を発行して

フジッコグループは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを一層強化すべく、この度の「フジッコレポート2024」を発行いたしました。

本レポートでは、フジッコ流・サステナブル経営をコーポレート戦略図や価値創造プロセスなどビジュアルで分かりやすくご説明し、当グループにおける事業概況が皆様にご理解いただけるようできるだけ平易な表現での編集に努めました。

当社の取り組みをお伝えすることで、ステークホルダーの皆様との新たな対話の機会を創出することができれば幸いです。

編集にあたり、国際統合報告評議会（IIRC）の「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省による「価値協創ガイダンス2.0」を参照しております。

本冊子に掲載していない財務情報、非財務情報、製品情報などについては、当社WEBサイトも併せてご覧ください。

当社WEBサイト

<https://www.fujicco.co.jp/corp/>



会社概要・株式情報（2024年3月31日現在）

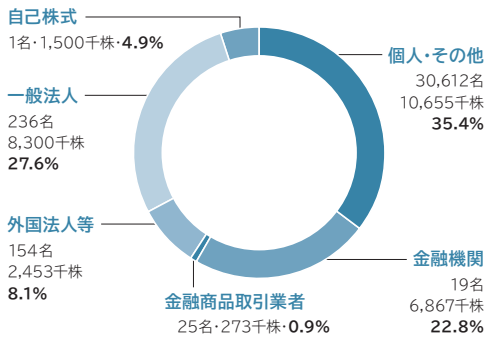
会社概要

会社名	フジッコ株式会社	工場	兵庫3、埼玉1、千葉1、神奈川1、北海道1、鳥取1
本社所在地	〒650-8558 神戸市中央区港島中町6丁目13番地4	物流センター	兵庫1、埼玉1
創業	1960年11月7日	営業所	全国13拠点
資本金	65億66百万円	グループ会社	フジッコNEWデリカ株式会社 株式会社フーズパレット 香港富吉高貿易有限公司 PT. FUJICCO FOODS INDONESIA (フジッコフーズインドネシア)
代表者	代表取締役社長執行役員 福井 正一		
従業員数（連結）	2,364名		

株式の状況

発行可能株式総数：108,000,000株
発行済の株式総数： 30,050,759株
(自己株式1,500,174株を含む。)
株主数：31,047名

所有者別株式分布状況



(注) 記載数字は、表示単位未満の端数を切り捨てております。

大株主（上位10名）

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
有限会社ミニマル興産	6,194	21.69
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,905	10.17
株式会社三菱UFJ銀行	895	3.13
福井正一	871	3.05
住友生命保険相互会社	854	2.99
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	574	2.01
日本生命保険相互会社	550	1.92
株式会社三井住友銀行	494	1.73
フジッコ従業員持株会	366	1.28
加藤産業株式会社	322	1.12

(注) 1. 当社は、自己株式1,500,174株を保有しておりますが、上記には含めておりません。
2. 持株比率は、自己株式1,500,174株を控除して計算しております。
なお、当該自己株式数には、「株式給付信託(J-ESOP)導入において設定した株式会社日本カストディ銀行(信託口)」が保有する当社株式84,100株は含まれておりません。

最後までご覧いただき、ありがとうございました。



〈 この冊子に関するお問い合わせ 〉

フジッコ株式会社 経営企画部

〒650-8558 神戸市中央区港島中町6丁目13番地4

Tel.078-303-5921

URL : <https://www.fujicco.co.jp>



この報告書は、環境に配慮した用紙・インキを使用しています。