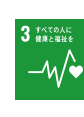
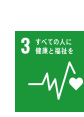


2025 年度 ESG マテリアリティおよび 2024 年度目標と実績一覧表

サステナビリティ課題領域	重点項目／管理役	インパクト	目指す姿・中長期目標／特に貢献を目指す SDGs	2024 年度目標	2024 年度実績
おいしくと健康	製品安全と品質管理の徹底 執行役員 安全品質生産技術本部長	低減するネガティブインパクト 健康被害の発生、食品関連法規違反	製造される全ての製品において、自社が原因となるクレームゼロ	 各グループ会社の品質担当者とコミュニケーション強化、食品安全文化・品質情報などの情報共有の促進	重大品質クレームゼロ グループ製造会社の商品回収訓練の手順や訓練記録、内部監査における指摘事項や好事例、食品安全ガイダンス等の共有
	油脂中のプロセスコンタミナントの低減 上席執行役員 油脂事業本部長	創出するポジティブインパクト ・多様な食の選択肢による豊かな食シーンの提供 ・持続的なタンパク源供給による食資源の偏在の解消と健康増進への寄与 ・植物性食品素材の消費拡大による環境負荷の低減（CO2排出量や水使用量の削減）	市場の期待値に対応したプロセスコンタミナント低減	 グループ7社において、プロセスコンタミナントの内 3-MCPDEs ^{※1} /GEs ^{※2} について、顧客要望に応じて上限数値を設定した製品の供給達成率 100% を目指す ※1 3-MCPDEs：3-MCPD 脂酸エステル類。高温条件下（＞160-200℃）にて主に中性脂肪と塩基が反応して生成される。 ※2 GEs：グリシドリン脂酸エステル類。高温条件下（＞200℃）にて主に中性脂肪より生成される。	100% 豆乳クリームバターや豆乳発酵素材等の豆乳素材が、健康感に加え、風味向上や食感改善機能の評価され、ベーカリー市場で定着・伸長 プロシア®（安定化 DHA）を用いたソフトカプセル摂取試験によって、風味・健康機能面での優位性のある機能が確認。一方で、得られた知見の活用についてはこれからであり、今後実施していく必要あり
	心身の健康課題の解消 執行役員 研究開発本部長		人々が心身ともに健康で生きがいを持って暮らせる社会の構築に貢献する製品の健康価値の明確化と、製品を通じた健康価値の提供拡大	 心身の健康増進に寄与する食品の市場拡大 安定化 DHA・EPA の健康機能面における差別化・優位性の確立	豆乳クリームバターや豆乳発酵素材等の豆乳素材が、健康感に加え、風味向上や食感改善機能の評価され、ベーカリー市場で定着・伸長 プロシア®（安定化 DHA）を用いたソフトカプセル摂取試験によって、風味・健康機能面での優位性のある機能が確認。一方で、得られた知見の活用についてはこれからであり、今後実施していく必要あり
	多様な植物性素材の創出 執行役員 研究開発本部長	創出するポジティブインパクト ・多様な食の選択肢による豊かな食シーンの提供 ・持続的なタンパク源供給による食資源の偏在の解消と健康増進への寄与 ・植物性食品素材の消費拡大による環境負荷の低減（CO2排出量や水使用量の削減）	植物性食品の広い普及と食の選択肢の拡大による食料課題解決への貢献および当社グループ挑戦領域の拡大	 仮縁紙の多様化に貢献する新しい植物性素材の創出 持続可能な植物性タンパク源の供給	植物性ホイップクリームや MIRACORE [®] の製品化が進む ※ MIRACORE [®] ：植物性で動物性食品のような「満足感」を表現する技術ブランド。 ブラッドソート [®] の品質は認められるも、ターゲット市場での採用に遅れ ※ プラムソート [®] ：肉のような組織感や噛み応えと「ロロどけ」の成立を実現した本格食品のいいい大豆ミート素材。
	フードロスの削減とアップサイクル 執行役員 研究開発本部長	低減するネガティブインパクト 非効率な資源の消費や廃棄物の排出	技術イノベーションならびに副産物の再利用を通じたバリューチェーン上のフードロスおよび廃棄物削減	 食品の日持ちや賞味期限を延長する手法や製品の開発 廃棄物の積極的有効利用による新しい機能や価値の追求	クリームの冷凍製法技術の進化や、独自発酵技術によるチーズの風味向上を達成した製品等、10 件上市 大豆食物繊維や大豆多糖類の用途開発が進行、採用開始
	循環型フードシステムの構築 執行役員 研究開発本部長	低減するネガティブインパクト サプライチェーン上の CO2排出量	気候変動の影響を受けにくく、環境負荷が低いサステナブルな循環型社会システムの構築に資する大豆活用技術の開発	 CO2施肥環境下で収量増が期待できる大豆の品種選定 中規模栽培施設での栽培環境条件の検証	収量性が高い大豆品種を選定し、より多くの CO2を固定（再資源化）できる可能性が示された 九州電力株式会社保有の植物工場施設で栽培試験を実施し、制御環境下での多段水耕栽培による栽培データを得た
	CO2の排出削減 執行役員 安全品質生産技術本部長		<環境ビジョン 2030/2050> 2050 年度目標：GHG 総量ネットゼロ 2030 年度目標：スコープ1+2：GHG 総排出量 42% 削減 スコープ3（カテゴリ 1）：GHG 総排出量 25% 削減 FLAG（森林・土地・農業）：GHG 総排出量 30.3% 削減（基準年：2020 年度）	 CO2排出削減率の新目標策定 スコープ1+2 排出量削減レベルの向上：省エネ活動や再生可能エネルギー導入の継続的推進 スコープ1+2 排出量削減レベルの向上：海外グループ会社へのインテナルカーボンプライシング制度導入促進 スコープ3 排出量削減レベルの向上：サプライヤーエンゲージメントの継続的実施	・新目標を策定。2025 年度からは新たな削減目標達成に向けた活動を推進。 2030 年度：スコープ1+2 GHG 総排出量 42% 削減 スコープ3（カテゴリ 1）GHG 総排出量 25% 削減 FLAG GHG 総排出量 30.3% 削減 2050 年度：スコープ1・2・3GHG 総排出量 ネットゼロ ※ 本サステナビリティレポートでの実績は、目標値にて報告
	水使用量の削減 執行役員 安全品質生産技術本部長	低減するネガティブインパクト ・水資源の枯渇 ・水資源の汚染	<環境ビジョン 2030 / 2050> 2030 年度目標：水使用量（原単位）20% 削減（基準年：2020 年度）	 新たな水削減目標の策定 継続的な水使用量削減活動の推進および従業員への意識啓発	・新目標を策定。2025 年度からは新たな削減目標達成に向けた活動を推進 2030 年度（基準年 2020 年度）：水使用量原単位の削減 20% 削減 ※ 本サステナビリティレポートでの実績は、目標値にて報告
	廃棄物の削減 執行役員 安全品質生産技術本部長	低減するネガティブインパクト 非効率な資源の消費や廃棄物の排出	<環境ビジョン 2030 / 2050> 2030 年度目標：廃棄物量（原単位）10% 削減（基準年：2016 年度） 2030 年度目標：再資源化率 99.8% 以上を維持（国内グループ会社）	 継続的な廃棄物削減活動の推進および従業員への意識啓発	・グループ会社 4 社へ環境監査を通じた社内啓発を実施 ・水使用量削減に関する改善事項を各グループ会社へ横展開
	生物多様性の保全と回復 執行役員 経営企画本部長	低減するネガティブインパクト 自然生態系の損失	ネイチャーポジティブなバリューチェーンの構築	 追加的な目標やモニタリング指標の検討	・「環境ビジョン2030/2050」策定 - GHG 排出量削減：2050 年度ネットゼロ目標、2030 年度 1.5℃目標、FLAG 目標の策定 - 水使用量削減：2030 年度目標を上方修正 ・バーム造サプライチェーンにおける「2025 年までの森林破壊ゼロ目標」策定
サステナブル調達	バーム油のサステナブル調達 上席執行役員 油脂事業本部長	低減するネガティブインパクト ・旧態依然の労働慣行による人権侵害 ・雇家の貧困 ・児童労働、強制労働 ・先住民、地域住民、労働者からの搾取 ・自然生態系の破壊や損失 ・土地の利用の転換 ・不適切な廃棄物による環境汚染	<中長期目標> 森林破壊ゼロ、近郊地開発ゼロ、搾取ゼロ <サステナブル調達コミットメント> ・2030 年までに農園までのトレーサビリティ（TTP）100% ・2030 年までに全ての直接サプライヤーに労働環境改善プログラム（LTP） [※] を適用 ※ Labor Transformation Program	 搾取工場までのトレーサビリティ（TTM）：100% 農園までのトレーサビリティ（TTP）：85% バーム油のサプライチェーンにおける森林破壊を特定、監視、検証、排除するための、衛星写真による常時モニタリングの継続 DCF（森林破壊と土地転換フリー）：NA パルマジュ エディブル オイル（マレーシア）のサプライヤーへのサプライチェーン変革プログラムの適用：80%	TTM：100% TTP：95% バーム油のサプライチェーンにおける森林破壊を監視するため、衛星監視会社とのパートナーシップを継続 93.65% 83%
	カカオのサステナブル調達 上席執行役員 COO兼チョコレート事業本部長		<中長期目標> 森林再生、児童労働撲滅 <サステナブル調達コミットメント> ・2030 年までに児童労働撲滅 ・2030 年までにカカオ栽培地域に対して 100 万本植樹	 植樹 100 万本の取り組み継続に向けた当社グループの直接調達サプライチェーン上での植樹 62,000 本の実施（コートジボワール） 直接調達とトレーサビリティシステムの改善に向け、農家の 90% の GPS マッピングの維持 当社グループの直接調達サプライチェーンにおける GAP トレーニングの継続 ※ GAP：Good Agricultural Practices（農業生産工程管理） Cocoa and Forests Initiative（CFI）でのコミットメントの一環として、プラマー社による農園やその周辺での多種多様な緑陰樹の苗木 165,000 本の配布（コートジボワール、ガーナ） Satelligence 社提供データの活用によるサプライチェーン関連の森林破壊の評価率ならびに 131,000ha 以上の土地の森林破壊リスク評価の実施 当社グループの直接調達サプライチェーン上の農家コミュニティで、児童労働監視・是正システム（CLMRS）の導入継続 当社グループの直接調達サプライチェーン上の 110 のコミュニティにおいて女性のエンパワーメント支援の実施（コートジボワール、ガーナ）	AGRO-MAP 社をパートナーとしてコートジボワールに 70,023 本植樹 直接調達の 90% のマッピングを完了 合計 24,281 人の農家を対象に、GAP に関する研修を実施 計 224,927 本の配布 うち 58,348 本が自社取り組みによる ・コートジボワール：46,952 本 ・ガーナ：11,396 本
	大豆のサステナブル調達 執行役員 大豆加工事業本部長		<中長期目標> 森林破壊ゼロ、搾取ゼロ <サステナブル調達コミットメント> ・2030 年までにコミュニティレベルまでのトレーサビリティ確保、または RTRS 認証品もしくは RTRS 認証に準じたその他の認証品での調達率：100% ※ Round Table on Responsible Soy Association（責任ある大豆に関する円卓会議）。	 植樹 6,000 本 / 年 Tebma-Kandu 協同組合からの調達を含め、地域レベルまでのトレーサビリティ 70% Tebma-Kandu プログラムからのシアカーネル調達比率 20% 西アフリカでのシアカーネル調達・分別比率 100% フジ オイル ガーナで使用する非化石エネルギー ^{※1} 比率（蒸気発生用）100%	7,018 本 91% 15% 100% 70%
	シアカーネルのサステナブル調達 上席執行役員 油脂事業本部長		<中長期目標> 森林保全、女性のエンパワーメント支援 <サステナブル調達コミットメント> ・森林破壊防止と緑地の保護：2030 年まで毎年 6,000 本植樹 ・地域レベルまでのトレーサビリティ：2030 年までに 75% ・Tebma-Kandu プログラムからのシアカーネル調達比率：2030 年までに 50% ・西アフリカでのシアカーネル調達・分別比率：2030 年までに 100% ・フジ オイル ガーナで使用する非化石エネルギー ^{※1} 比率（蒸気発生用）：100% ・Tebma-Kandu 協同組合 ^{※2} の代替収入のための、当社グループ寄贈倉庫活用比率：80% ^{※3} ※1 シナ（ター）を分別した際に得られる副産物であるシアオレインをバイオマス燃料として使用。 ※2 Tebma-Kandu プログラムの登録協同組合。 ※3 地域における循環調達に関する KPI「フジ オイル ガーナの正規雇用の社員数：50% 増加（2017 年比）」は 2022 年度時点で達成したため、それに代わる新たな KPI を 2024 年度から設定。フジ オイル ガーナが管理したシアカーネル倉庫使用率の向上、従業員へのトレーニングなどの取組を通じて、シア以外の収獲物の保管に活用して収入を生み出している倉庫数の比率。	 植樹 6,000 本 / 年 Tebma-Kandu 協同組合からの調達を含め、地域レベルまでのトレーサビリティ 70% Tebma-Kandu プログラムからのシアカーネル調達比率 20% 西アフリカでのシアカーネル調達・分別比率 100% フジ オイル ガーナで使用する非化石エネルギー比率（蒸気発生用）100%	7,018 本 91% 15% 100% 70%
情報セキュリティ	DE&D ^{※1} の推進 ^{※2} 上席執行役員 CFO 兼人事総務本部長 ※1 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン。 ※2 公正な機会提供の評価とインクルーシブなマネジメントによる多様な人材活用。	創出するポジティブインパクト ・公正な機会の提供と評価 ・ダイバーシティワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人権、障がいの有無などによる差別	・不利な状況にある人が感じるバリエアを取り除き、公正な機会の提供と評価（エクイティ） ・従業員委員の構築推進を高める企業文化の醸成（インクルージョン） ・多様性が生み出すビジネスモデルと価値の創出（ダイバーシティ）	 経営層における多様性の確保 トップマネジメントによる経営方針や従業員への期待に関するメッセージ発信	<グループ全体> ・経営会議メンバーの多様化（外国人、女性）比率 46%（2025 年 4 月 1 日時点） ・経営部長の 2022 年度：42%から中期経営計画期間中に 4%改善 ※理由は東南アジアエリアでの登用。一番の課題は日本社長の意思決定層における多様性向上 <グループ全体> ・経営陣と従業員との直接対話の機会の創出 ・業績や事業に関する説明会の開催 ・グループ内ウェブコミュニケーションツール「FUJI Connect」での情報発信、相互コミュニケーション <日本二製造（株）> ・2023 年からの社員のメッセージを伝えるだけでなく、従業員の質問に回答する双方向コミュニケーション動画番組を開始 社長が継続的な出演を行っている <プラマー チョコレート カンパニー（米国）> ・定期的なコミュニケーションによる仲間意識と信頼関係を構築。コラボレーション強化プログラムを作成 全社タウンホールミーティング・トップリーダーによるビデオ・メッセージ配信・情報共有サイトの開設 KPI: 定着率を 10% 向上 <中国エリア> ・高級管理職懇談会、総経理対話会の実施・表彰会実施（販売社員・技術社員） KPI: 高級管理職懇談会 1 回、経営者メッセージ（各社 1 回ずつ計 4 回） <不二製造> ・定着率向上に向けた施策継続（職場と業務内容の相談、フォロー面談など）。障がい者雇用に関して 2024 年問題の克服に、新規の雇用に 5 月より契約開始。 KPI: 生産数を除く新卒採用男女比を 1:1 ・障がい者雇用における法定雇用率（1.85%）は未達成 ・健康経営の推進：健康増進を目的とした禁煙施策、体力測定会による健康意識向上 KPI: ホイティ 500 を 8 年連続で取得するとともに 2023 年評価結果 62.2 を上回る 2025 年 4 月からの国内の事業所管理費削減及び就業期間内の全廃止とすると取り組みを進めたが、ホイティ 500 は取得できず <ハラルド（ブラジル）> ・すべての人にとって働きやすい職場を目指し、マイノリティグループの改善。女性、LGBTQIA+、障がい者について目標達成。 KPI: 女性割合を 5% 増、LGBTQIA+社員 20% 増、障がい者 5% 増 <フジ ベジタブルオイル（米国）> ・地元のカリブアカデミーの高校生採用。 KPI: 地元のカリブアカデミー高校生から 5 名採用
	人材の確保と育成 上席執行役員 CFO 兼人事総務本部長	創出するポジティブインパクト ・公正な機会の提供と評価 ・ダイバーシティワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人権、障がいの有無などによる差別	・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数に留まり、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職（役員・部長・課長）の後任候補が常にスタンバイできている状態	<人材の確保> 不二製造：新卒採用手法の見直し <人材の確保> 不二製造：新規正社員採用者の定着率向上 <人材の確保> グループ全体：海外駐在員ポストマネジメント <人材の育成> グループ全体：次世代経営人材プールの育成 <人材の育成> 不二製造：マネジメント人材の育成（ポストマネジメント、部長・課長） <人材の育成> グループ全体：グローバル人材の育成（海外駐在員候補者の育成と海外グループ会社幹部候補者の抜擢育成） <人材の育成> 海外：従業員の能力開発とキャリアアップへの投資	・コース別採用における新入社員確保 KPI：システムコース 2 名；（候補）2 名 営業コース 4 名；（候補）7 名 スタッフコース 5 名；（候補）4 名 ・直近 3 年間の新規正社員採用者（新卒、中途含む）定着率：91.5%以上保持（実績）94.9% ・経営統合による組織統合・体制変更のため、ポストマネジメントは一時的停止 ・海外駐在員状況の確認と海外駐在希望者のアンケートや個別面談による把握にとどまった ・次世代経営人材プールの人数目標については中計目標達成 ・経営統合による組織統合・体制変更のため、ポストマネジメントは一時的停止 ・海外派遣要員育成プログラム：第 2 期生を募集、プログラムを開始 ・海外トレーニング：新規派遣 ・海外グループ会社幹部候補生の抜擢育成 <プラマー チョコレート カンパニー（米国）> ・タイムリーで重要なスキルを習得できる新しい学習コンテンツを導入 ・効果的なパフォーマンス評価のためのマネージャー研修実施 KPI: キャリアアップの進捗状況 <東南アジアエリア> ・労働省が推奨する研修の実施 KPI: 研修プログラムへの参加率 <中国エリア> ・従業員の能力開発とキャリアアップへの投資 KPI: 管理職研修実施
	労働災害および物的事故の低減 執行役員 安全品質生産技術本部長	低減するネガティブインパクト ・重大災害や重大物的事故の発生 ・労働による傷害や疾病、体調不良の発生 ・職場での感染症集団感染の発生	人間尊重および安全第一を最優先とし、「安全で快適な職場」づくりによって全グループ会社で災害ゼロ	 重大災害ゼロ ※重大災害：死亡事故、四肢若くは後遺症の残る事故、長期入院（60 日以上）事故 重大物的事故ゼロ ※重大物的事故：公的機関から全工場停止の指示を受ける爆発・火災・物的事故	重大災害 0 件 重大物的事故 0 件
	企業行動	情報セキュリティ 上席執行役員 CFO 兼財務経理本部長	低減するネガティブインパクト ・社会および人権への損害の発生 ・自然生態系の破壊や損失 ・情報漏洩による外部被害および損失の発生 ・腐敗、贈収賄や反競争的行為、その他法令違反の発生	企業経営に重大な影響を及ぼす IT セキュリティリスクへの対応体制の構築・対策の推進および当社グループの持続的な発展	 セキュリティ 内部監査を含む CSIRT による対策状況評価活動の継続実施（2024 年度計画：IT 評価 12 社、OT 評価 6 社） 技術的な対策の導入（2024 年度計画：ごく小規模拠点や出資比率の低い拠点を除く全社が対象） グローバル e ラーニングによる従業員へのセキュリティ意識づけ教育を実施
信頼性ある内部通報制度の運用 公正な取引の推進 上席執行役員 CFO 兼法務部門担当役員		低減するネガティブインパクト ・公正な取引の推進	公正かつ透明性を持った事業活動を行い、全てのステークホルダーから信頼される誠実な企業	 重大法令違反ゼロ 重要法規違反リスク管理体制の構築 グループ全体を対象とするコンプライアンスプログラムの実施 従業員のコンプライアンス意識向上	不二製造グループの事業運営に関わる重大な法令違反は 0 件 内部統制法務部シートによるコンプライアンスリスクおよび活動状況の把握・確認を実施 グローバル e ラーニングおよび集合研修の実施 アンケート「ビジネスとコンプライアンスが対立した場合にコンプライアンスを優先する意志があるか」に対する肯定回答率は 90.3%（前年対比 1.0 ポイント減少）