サステナビリティ・ESG

サステナビリティ

サステナビリティ基本方針

紀文グループは、サステナビリティ課題への取組みを進めることは重要な経営課題であると認識しています。

現在の中計2026においても「サステナビリティ経営の強化」を掲げ、紀文グループが社会に提供する価値である、「世の中を“すこやかなおいしさ”で満たしつづける。」ための取組みを進めています。また、その活動を主管する「サステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）」において、経営理念・社是・行動規範等の理念に則り、経営方針や経営戦略に対するサステナビリティ課題について横断的に議論・検討しています。温室効果ガス排出量の削減や持続可能な調達等、紀文グループが取り組むべき「2030年までの目標」の設定、及び進捗状況の確認と課題の抽出をしており、その内容は取締役会に報告しています。

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティ候補の洗い出し

一般的な社会課題を整理し、競合他社のサステナビリティ課題の調査、外部格付機関の情報の精査を行いました。これらを通じて食品業界におけるサステナビリティ課題の傾向と、紀文グループとの関連性を整理し、マテリアリティ候補を洗い出しました。

マテリアリティ候補の優先順位付け

マテリアリティ候補について、紀文グループとしての企業価値向上の観点を踏まえながら、①ステークホルダーにとっての重要度、②自社の事業にとっての重要度、この2つの軸でマテリアリティ分析を実施しました。

マテリアリティの特定

マテリアリティ分析の結果、特に優先度の高い項目を特定し、サステナビリティ委員会での審議を経て、マテリアリティとして再構成しました。

再構成した項目は「地球環境の保全」「持続可能な資源調達」「多様な人財の活躍」として区分し、それぞれ「2030年までの目標」を設定しました。

そして、サステナビリティ委員会の下部機構として、「環境保全チーム」・「持続可能な資源調達チーム」・「人財育成チーム」という3つの検討チームを設け、目標の具現化に向けた取組みを進めています。

<重要取組課題>

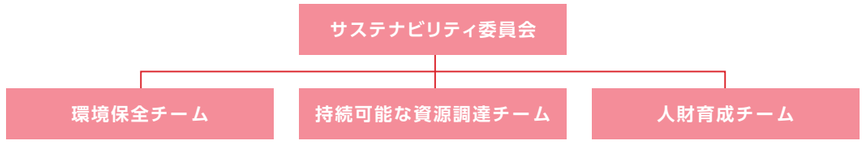
構成要素	主な重要取組課題	SDGsとの関連性
食による、すこやかな体と心 <お客様のために>	食の安全・安心 タンパク質加工技術の深化 和食・日本食文化の継承 食育、食の啓発 健康価値の探求　など	
協創／共創パートナーの尊重 <社員や取引先のために>	安全・安心な職場環境 ダイバーシティの推進 サプライチェーン上の人権尊重 地域社会との連携 公正な取引、汚職防止　など	
地球環境との調和 <自然と環境のために>	気候変動への適応と抑制 生物多様性の保全 持続可能な資源利用 プラスチック使用量の削減 食品ロスの削減　など	
誠実な事業運営 <私たち自身のために>	各地の法令、規則、価値観の遵守 コーポレート・ガバナンスの向上 適切な情報開示 資本効率を意識した経営　など	―

2030年までの目標

地球環境の保全	気候変動への適応と抑制	事業活動におけるCO_2総排出量を30%削減（2013年度比）
	食品ロスの削減	食品廃棄物量を20%削減（2013年度比）
		食品廃棄物の再生利用率99%以上
持続可能な資源調達	持続可能な資源利用 生物多様性の保全	MSC※1漁業認証などの認証を受けた、資源管理が証明されたすり身の使用率75%以上
	サプライチェーンの人権尊重	IUU漁業※2や児童労働、強制労働が疑われる原材料の調達ゼロ
	プラスチック使用量の削減	石油原料由来プラスチックの新規使用量を30%削減（2018年度比）
多様な人財の活躍	安全・安心な職場環境	職場における安全衛生の推進 （労災発生ゼロ、健診受診率100%の維持）
	ダイバーシティの推進	男女別の育児休業取得率100%の達成
	多様な活躍機会の提供	女性管理職比率15%の達成

※1　MSC漁業認証：Marine Stewardship Council（海洋管理協議会）による、持続可能で適切に管理されている漁業であることを認証する制度
※2　IUU漁業：Illegal, Unreported and Unregulated漁業（違法・無報告・無規制に行われている漁業）

サステナビリティ目標の進捗状況



環境保全チーム

温室効果ガスの排出量の削減では、2024年度のCO_2総排出量は26,342t-CO_2となり、基準年度である2013年度比26.0%削減を達成しました。引き続き生産設備更新や省エネ推進により、さらなる削減に取組みます。

食品ロスの削減では、製造拠点での食品廃棄物総量を2,251.9tまで削減し、基準年度比で約42%の削減を実現し、かつ再生利用率は99.6%に達しました。

なお、2025年4月の国内グループ会社の再編に伴い、CO_2総排出量の削減目標を見直し、新たに「2015年度比で30%の削減」といたしました。

人財育成チーム

2024年度末の紀文食品の女性管理職比率は5.0%です。「2030年までの目標」の15%を達成するため、採用・教育・職場環境整備の各施策に取り組んでいます。

持続可能な資源調達チーム

持続可能な資源利用として、主原料である魚の「すり身」の持続可能性を追求しています。2024年度に紀文食品が使用した「すり身」の約9割は、MSC漁業認証の取得をはじめとする適切な資源管理がなされたものと判断しています。

一方で、プラスチック使用量については、商品のロングライフ化（賞味期限の延長）や、小容量商品の増加により、出荷1パックあたりの包材使用量が対前年比で1.8%増加しています。今後は包材使用量の削減や代替プラスチック等への置換を推進します。

サステナビリティ・ESG

気候変動への対応

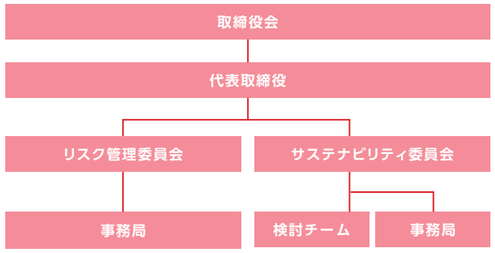
TCFD提言に基づく情報開示

紀文はこれまでも事業活動を通して環境負荷の低減に努め、企業市民としての務めを果たしてきましたが、気候変動への取組みをさらに強化するため「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同を表明し、TCFD提言に基づく情報開示にも取り組んでいます。

ガバナンス

紀文グループのサステナビリティに関する基本方針や重要事項等を検討・議論する場として「サステナビリティ委員会」(委員長:代表取締役社長)を設置しています。議論するテーマに応じて事業部門の責任者を招集して「検討チーム」を設け、紀文グループのサステナビリティ課題について横断的に議論し、その内容は取締役会に報告しています。

このうち、気候変動に関するサステナビリティ課題については、「サステナビリティ委員会 事務局」が中心となり構成する「気候変動ワーキンググループ」にて検討し、その内容は「サステナビリティ委員会」に報告し、審議のうえ決定しています。



同委員会で決定した事項は取締役会に上程し、審議・決議された後に関連する各部門/各社に展開し、それぞれの経営計画・事業運営に反映しています。

戦略

紀文グループの中長期的なリスクの一つとして「気候変動」を捉え、関連するリスク及び機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンスについて、検討しています。IEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)による気候変動シナリオ(2℃未満シナリオ及び4℃シナリオ)を参照したシナリオ分析を実施し、「国内食品事業」を中心に考察した、2030年・2050年時点で想定される事業への影響は右記のとおりです。

特定したリスク・機会は、紀文グループの戦略に反映し、対応を進めています。

リスク管理

「気候変動ワーキンググループ」にて実施したシナリオ分析により、想定される気候関連リスク・機会を、発生可能性と影響度に基づく優先順位付けを実施しています。その結果、右記の影響度の大きな事項に注力して取組み、そのリスクに関する分析、対策の立案と推進、進捗状況等は「サステナビリティ委員会」を通じて管理しています。

なお、「サステナビリティ委員会」で分析・検討した内容は取締役会に報告し、「リスク管理委員会」が主管する全社的リスク管理と統合しています。

指標と目標

温室効果ガスの総排出量の削減を目標とし、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理しています。

2030年までの温室効果ガス削減目標として、CO_2総排出量の30%削減(2013年度比)を掲げています。

CO_2 直接排出量	Scope1 排出量	18,874.8t-CO_2	算定対象:紀文食品・紀文フレッシュシステム・Kibun (Thailand) Co.,Ltd.
	Scope2 排出量*	38,115.6t-CO_2	算定対象:紀文食品・紀文フレッシュシステム・Kibun (Thailand) Co.,Ltd.
CO_2 間接排出量	Scope3 排出量	244,948.3t-CO_2	算定対象:紀文食品

*Scope2 排出量のうち、日本国内はマーケット基準、日本国外はロケーション基準で算定。

<2℃未満シナリオ>

気温上昇を最低限に抑えるための規制の強化や市場の変化など、積極的な対策が取られるシナリオ。

要因	分類	内容	影響度	リスク/機会への対応のための主な取組み
炭素税の導入	リスク	すり身価格や包装資材の価格に炭素税が賦課され、調達コストが増加する。	大	・環境負荷の少ない包材資材の導入 ・新規原材料、代替すり身の導入に向けた研究開発の推進
	リスク	操業時のCO_2排出量に炭素税が賦課され、操業コストが増加する。	大	・再生可能エネルギーやグリーン電力、バイオマス燃料等の導入
	機会	省エネ設備への投資を積極的に進め、消費エネルギー量を減少させることで炭素税の影響を軽減し、かつ生産効率が向上する。	中	・環境政策や新技術の開発に合わせた投資計画の適宜見直し
再生可能エネルギーの導入	リスク	温室効果ガス排出削減の観点から再生可能エネルギー使用比率を高めることにより、エネルギー調達コストが増加する。	小	・生産効率の改善による消費エネルギー量の削減
環境配慮意識の向上	機会	脱炭素への取組みを推進することで、取引先との連携が強まる、また他業種との業容拡大につながる。	中	・気候変動対応の推進と積極的な情報開示
	機会	温室効果ガス排出量の大きい畜産肉から水産資源へと消費者の嗜好が変化し、水産加工品の需要が高まる。	中	・効果的なプロモーションの実施

<4℃シナリオ>

気温上昇の結果、異常気象などの物理的影響が生じるシナリオ。

要因	分類	内容	影響度	リスク/機会への対応のための主な取組み
気象災害の激甚化	リスク	調達先、取引先、納品先等の被災による操業停止や店舗営業の混乱等が発生し、サプライチェーンが寸断される。	大	・原材料産地の多様化と、調達ルート/輸送ルートの複線化 ・適正な在庫量の検討
	リスク	工場/本社が大雨や洪水等の自然災害を受け、操業停止となる。	大	・工場の水害対策の強化(浸水防止策や浸水被害軽減策の実施等)
	リスク	真夏日の劇的な増加による、品質衛生リスクが上昇する。	大	・衛生認証の取得による品質管理水準の向上 ・紀文グループ及び仕入先/協力企業の衛生管理、社員の健康管理を強化
秋冬期の気温上昇	リスク	秋冬期の平均気温が上昇することで、主力のおでん・鍋物関連商材の売上が減少し、収益に影響を及ぼす。	大	・秋冬期におけるスリミ製品の、おでん/鍋物以外の利用シー ンの外部訴求 ・新たな商品カテゴリーの開発を推進
				・通年需要が見込まれる商品の開発を強化 ・季節変動が少ない事業分野(海外食品事業など)を伸長
夏季日数の増加	機会	真夏日などは家庭で火を使用した調理が好まれなくなることから、調理が手軽な商品の需要が高まる。	中	・調理の手間が少ない商品の開発を推進、外部訴求を強化

サステナビリティ・ESG

カーボンニュートラルの実現に向けた取組み

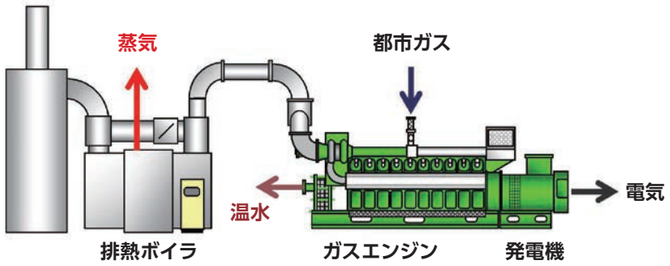
紀文グループは、気候変動が社会・経済に与える影響の抑制を重要な経営課題と捉え、カーボンニュートラルの実現に向けた取組みを進めています。事業活動における温室効果ガス(GHG)の排出量を正確に把握し、その削減のための対策を講ずることで、持続可能な事業活動と地球環境保全の両立を目指します。

GHG削減活動

ガスコージェネレーションシステム

紀文グループの主力工場である東京工場では、中長期の省エネ及び電力ピーク削減のため、発電燃料に天然ガスを使って電気と熱の2つのエネルギーを同時に生産し、供給する仕組みであるガスコージェネレーションシステムを2018年度より導入。工場内の消費電力の一部を賄うとともに、発電によって発生した熱はスリミ製品の加熱工程で使用する蒸気や温水の熱源として活用。発生するエネルギーを効率的に利用し、工場全体でエネルギー原単位を削減しています。

<ガスコージェネレーションの仕組み>



東京工場のガスコージェネレーションシステム

「燃料である都市ガスから電気と熱(蒸気と温水)をつくる」のがガスコージェネレーションシステムです。
(Co-Generation:1つのものから複数のものを発生させる)

燃料転換と自然冷媒の導入

静岡工場や岡山総社工場では、燃焼時にCO_2の発生量が少ない天然ガスをボイラーや焙焼設備の熱源として活用しています。

また、一部の工場では、フロンに代わる自然冷媒を採用した冷凍機を導入しており、温室効果ガスの排出量の削減に寄与しています。

岡山総社工場のLNG用タンク

自然冷媒としてアンモニアを使用した冷凍機

静岡工場のLNG用タンク

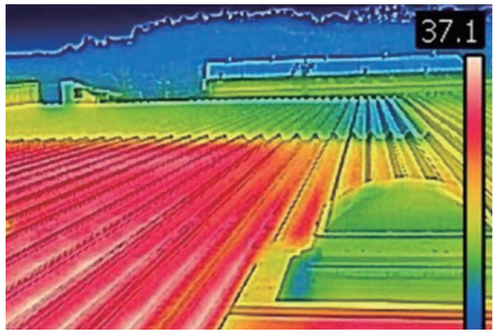
主力工場の脱炭素化

東京工場では、「脱炭素ロードマップ」を作成し、工場の脱炭素化を進めています。このロードマップに則り、左記のガスコージェネレーションシステムの活用(稼働時間の延長と、それに伴う重油発電機の撤去を含む)を進めているほか、省エネルギー施策の導入や製造設備・付帯設備更新を進めています。その一環として、同工場で使用している電力を、再生可能エネルギー由来のものに切替え、大幅なCO_2排出量の削減に寄与しました。

また、現在は同工場の屋上に太陽光パネルを設置する工事も進めています。2025年秋の稼働を予定しており、さらなる脱炭素化の進展が期待されます。

工場屋根の遮熱対策

東京工場の屋根に遮熱塗装を施し、屋根の耐久性を向上させるとともに、夏場の高気温下での日光による屋根表面温度の上昇を抑制しました。未施工の箇所では50℃を超える箇所も見られましたが、施工済み箇所については～35℃程度に抑えられたことで、工場内の空調(冷房)として消費される電力の削減に寄与しています。



工場屋根の遮熱塗装(施行中)。
青色～緑色部分が施工済み箇所。

サーモグラフィーカメラで撮影した、東京工場の屋根の遮熱塗装効果

東京工場に設置工事中の太陽光パネル

CDP質問書への回答

国際的な非営利団体である、CDP が実施する気候変動質問書に回答しています。CDP は、企業や自治体に対し、気候変動に関連した多岐にわたる情報を開示するよう求め、その透明性と行動を評価する世界的なプラットフォームです。この質問書への回答は、気候変動に対する企業の意識と行動を測る国際的なベンチマークとして広く認識されています。

2024 年の調査において、紀文食品は CDP からマネジメントレベル「B-」評価であると認定されました。この評価は、現時点において「自社の環境リスクやその影響を認識し、それらに対して具体的な行動を取っている」ことを示すものです。

今後も、脱炭素に代表される環境負荷を低減させる取組みを推進していくとともに、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

CDP Discloser 2024

サステナビリティ・ESG

環境負荷低減への取組み

紀文グループは、持続可能な社会の実現に貢献するため、事業活動のあらゆる場面で環境への配慮を重視しています。製造工程での省エネ対策やGHG排出量の削減、物流効率の改善、環境にやさしい商品設計などを通じて、環境負荷の低減と企業成長の両立を目指しています。

環境を守ることは食を守ること

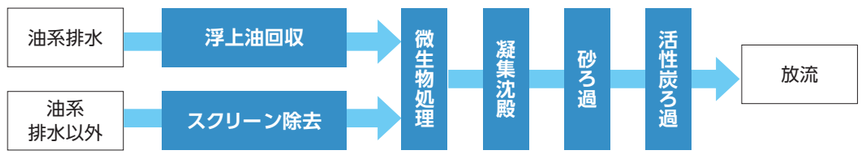
紀文グループは、自然から素材をいただき“豊かな食”へと創造させる企業集団として、自然の恵み、海の恵みに感謝し、環境との調和を図ることは重要な責務であると認識しています。PI五憲章にも謳われているように、紀文グループの商品が、そして紀文グループの事業活動が「自然との調和や秩序」を乱すことの無いよう、「環境基本方針」・「持続可能な調達方針」を定めています。今後は、取引先企業の皆様との連携のもと、社会全体の持続可能性を高める取組みを推進してまいります。

高度排水処理

紀文グループにとっても、「水」は重要な資源の一つであり、日々の生産活動においても重要な役割を担っています。

岡山総社工場では、商品の製造に花見山を源流とした高梁川の伏流水を使用しています。工場で使用した後の排水は、敷地内に設けた高度排水処理施設による複数段階の水処理を経て、きれいな状態にしてから放流しています。

<岡山総社工場　排水処理フロー図>



岡山総社工場の高度排水処理施設

残渣処理機の導入

食品廃棄物の削減・再生利用を推進しており、2024年度の食品再生利用率は99.6%を達成しています。

例えば静岡工場では、食品廃棄物を処理するための残渣処理機を導入しています。工場より排出される食品廃棄物(動植物性残渣)を、微生物の働きによって約24時間で分解して堆肥化し、再生利用可能な状態にするもので、資源循環の一部を担っています。

静岡工場の残渣処理機

プラスチック使用量の削減

石油原料由来の包装資材の使用量削減に向けた取組みを進めており、商品パッケージの工夫によるプラスチック使用量の削減があります。

その一例として、正月に欠かせない商品である伊達巻の“すだれ”の素材を、ポリプロピレンから紙素材へと変更しました。初年度となる2010年は1品からスタートし、翌2011年には主力商品「鯛入り伊達巻 福禄すだれ巻」をはじめ複数の商品へ使用を拡大、今日では、使用する伊達巻の“すだれ”はすべて紙素材へ変更。環境への配慮と和食の伝統文化の保護・継承の両立を図っています。

左:甘鯛入り伊達巻
中:鯛入り伊達巻 福禄すだれ巻
右:伊達巻 甘さひかえめ

賞味期限の延長

食品を扱う企業の責務として、フードロス削減にも積極的に取り組んでいます。その一つが、製造工程の見直しや不活性ガスを封入した包装による賞味期限の延長です。

2020年～	さつま揚類の主力商品である「野菜てんぷら」、「シャキッと玉ねぎ天」
2021年～	「さつま揚 極上」
2022年～	竹輪の主力商品「竹笛®」、当社オリジナル商品の「したらば®」

MAP包装(ガス置換包装)

パッケージ内の空気を不活性ガスに置換することで、酸素濃度を低下させ、食品の酸化や微生物の繁殖を抑制する技術。さつま揚類では、従来の商品トレー全体をラップで包む方法に比べて、ラップ使用量を1/3にまで削減できた商品もあります。

使用例:シャキッと玉ねぎ天、さつま揚 極上、マリーン®など

ガスフラッシュ包装

包装機中で不活性ガスを直接包装内に吹き入れ、中の空気を追い出して不活性ガスを封入する技術。既存の包装機に追加することで導入が可能です。

使用例:さつま揚5枚、魚河岸あげ®、肉餃子など

バイオマスインキの使用

主力商品の包装資材(フィルム)の印刷の一部に、バイオマスインキを使用しています。バイオマスインキとは、生物由来の資源(バイオマス)を活用して製造したインキであり、石油原料由来のインキに比べ、環境に配慮した特長を持っています。

2022年に発売した商品の包装資材から始め、徐々に対象商品数を拡大しています。

ecoマーク商品の展開

従来品に比べて賞味期限を延長した商品、包装資材を削減した商品、一部にバイオマスインキを使用したパッケージを採用した商品など、環境配慮に対応した商品のパッケージに紀文オリジナル『ecoマーク』を記載することで、商品を手に取っていただくお客様に紀文の取組みをお伝えしています。

環境に配慮した商品につけているecoマーク

※2024年秋冬期・2025年正月・2025年春夏期に発売した商品の画像を使用しています。

サステナビリティ・ESG

人的資本

人的資本に関する考え方

紀文グループにとって、人こそが経営資源のすべてであり、人以外の経営資源もまたすべて人が中心となって生み出すことから「企業は、“人”だけ」という理念を掲げており、「人材」を「人財」と呼称しています。私たちのバリューもまた、すべて人に由来するものです。

一人として同じ人がいないこの「人財」を、一人ひとりが最大のパフォーマンスを発揮できるよう、画一的ではなく、柔軟で多様な人的資本の価値を高める体制づくりに取り組んでいます。

<紀文グループのバリュー>

ひらめき	常識の枠にとらわれずに新しいことに挑戦すること
わざあり	タンパク質の加工などの独自技術で価値を生むこと
つながり	グループ全体の連携により大きな価値を生み出すこと
まっすぐ	感謝の気持ちや公正さを大切にして誠実に動くこと

<基本方針>

企業を持続的に発展させるために、社員の力を引き出す人的資本経営体制の構築

社員が安心して働ける環境を作る → 社員が持つ能力を最大限発揮できるようにする → 社員が活躍し、会社が成長し続ける仕組みづくりを行う

人はコストではなく、成長可能な経営資源であるということを再認識する

<ありたい人財像>

・変化を先取りし、常に新しいこと／困難なことに能動的に挑戦する人財
・自律的なキャリア育成を通じて、自身と組織の可能性を広げられる人財
・柔軟な発想でお客様に満足と安心を提供し続けられる人財

<ありたい組織像>

・多様な「個」を活かし、多彩な能力が発揮できる組織
・あらゆる挑戦を奨励し、認め合い、称え合う組織
・社員と家族を大切にし、安心して、健康的に、誇りをもって働くことができる組織

<ありたい人財像>の実現に向けて

社員一人ひとりの能力開発と成長の促進

・成長機会の提供
→個々の目標の明確化、チャレンジ奨励面談
→教育研修体系の充実
→部門間（会社間）異動の活性化
→社内公募制度の活性化

・人財採用の積極化
→社員登用制度の拡充
→採用ルートの多様化、キャリア採用比率の向上

<ありたい組織像>の実現に向けて

働きやすさと、働きがいの向上

・ダイバーシティの推進と職場環境の整備
→多様な人財に活躍の場を提供
→勤務環境・体制の整備
→デジタル技術の導入による業務効率化の推進

・職場を通じた健康の促進
→「健康」イメージの体現に向けた体制の整備

・労働条件の改善
→継続した労働時間の削減
→会社業績に連動した処遇（給与・賞与）の改善

人事制度

紀文グループの国内各社では、それぞれの事業特性に応じた人事制度を採用しています。

グループの中核企業である紀文食品では「役割等級制度」を導入しており、成熟した練り製品業界において、さらなる事業規模拡大と成長ステージへの移行を目指すべく導入したものです。一方、当社子会社である紀文産業や紀文フレッシュシステム等では「職能資格制度」を採用しています。機能に特化した各事業会社において、中長期的な時間軸での人財育成と、組織の安定成長に重点を置いています。

このうち、紀文食品の役割等級制度は、①会社が期待する「役割」に基づく評価と処遇、②適所適材に基づく人員配置、③社員の自らの意思でキャリアプランを選択可能とする複線型人事制度を特長としており、社員一人ひとりの貢献度を最大化しつつ、変化する事業環境に適応できる組織能力を強化しています。加えて、マネジメント志向・スペシャリスト志向の二軸でキャリアパスを設けることで、社員の多様な価値観へ対応しつつ、組織全体の持続的な発展を支えています。

また、それを補完するものとして、会社が期待する職務に対し、社員自らが手を挙げることでその職務の達成と社員の成長を後押しする「社内公募制度」や、国家・公的資格の取得に係る費用の一部をサポートする「資格取得補助制度」等を設けているほか、社員一人ひとりの能力開発と成長を促進するため、教育・研修体系を下記のように構築しています。

<教育・研修プログラム>

入社まで
- 入社前研修

1年次〜2年次
- 新入社員研修
- フォローアップ研修
- ロジカルシンキング
- チームビルディング
- 紀文ビジネススクール（通信教育）
- 資格取得補助・自己啓発支援

3年次以降

職種別研修
- 商品勉強会
- 技術学校
- マーケティング研修

階層別研修
- 管理職候補者研修
- 初任管理職研修
- 管理職マネジメント能力強化研修

新入社員研修（おせち盛り付け）

管理職マネジメント能力強化研修

サステナビリティ・ESG

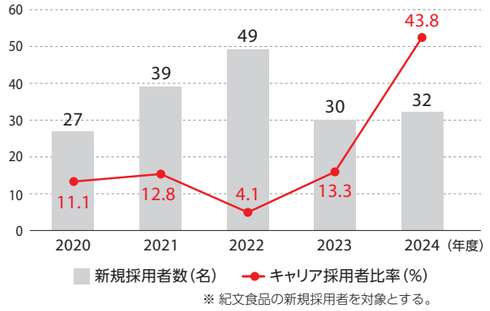
人的資本

採用ルートの多様化

紀文グループでは、<ありたい人財像>の実現のため、「採用ルートの多様化」を推進しています。中でもキャリア採用（中途採用）比率の向上を重要なアプローチの一つとしています。

新規学卒者は、企業文化への親和性と柔軟な学習姿勢を活かし、中長期的な視点での人財育成により組織の基盤を支えています。一方で、キャリア採用者は前職で蓄積した豊富な経験や専門スキル、ノウハウを紀文グループ内に持ち込むことで、組織に新たな知見や創造力をもたらしています。また、キャリア採用者の中には契約社員からの登用も含み、優秀な人財の定着を図りつつ、キャリア形成機会を提供しています。さまざまなバックグラウンドを持つ人財が協働することで、イノベーションの創出と持続的な成長を期待しています。

<新規採用者数とキャリア採用者比率の推移>



※ 紀文食品の新規採用者を対象とする。

社内環境の整備に向けた取組み

個人が持つ能力を最大限発揮できるよう、職場環境整備の一環として総労働時間数の削減や有給休暇取得の促進等の労働条件の改善に取り組んでいます。特に総労働時間数については継続した削減を進めており、2023年度には所定休日数を6日増加（計121日/年）し、所定労働時間数は1,952時間/年となりました。

その他にも、育児支援策の拡充、コンプライアンス研修の実施なども並行して取り組んでいます。

また、主に工場での安全意識向上を目的としたヒヤリハット事例の共有や、安全衛生に関する意見交換の場などを通じ、風通しの良い職場環境づくりを進めています。定期的に開催する「中央労働安全衛生委員会」では、職場内の危険箇所の巡視により安全・衛生を向上させることに加え、社員の健康づくりに関する情報の共有も行っています。

社員のWell-being実現に向けた取組み

紀文グループ　ライフプランアカデミー

「社員のWell-being」の実現のため、社員の処遇改善と並行するように、社員の資産形成に役立つ紀文グループの福利厚生制度の概要や、NISA・iDeCoについて、外部講師を招聘して解説いただくセミナーを「紀文グループ　ライフプランアカデミー」と称して、24年9月と25年2月に開催し、多くの社員が受講しました。

社員の健康増進のための取組み

紀文健康保険組合との連携により、毎年10～11月に全社員参加型のウォーキングイベントを開催しています。ウォーキングは誰でも手軽に楽しめ、日々の生活習慣に組み込むことができる有酸素運動です。個人だけでなくチームとしての参加も可能なため、社員の健康づくりとともに職場内でのコミュニケーションの活性化も目的としています。

人権方針の制定

紀文グループは、自らの事業活動において、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重する責任を果たすため、「紀文グループ　人権方針」を定めました。

この方針は、私たちが掲げるビジョン・ミッション・バリューの実現に寄与するとともに、「紀文ものづくり理念」を人権に係る側面からも追求することで、私たちが提供する商品やサービスの安全・安心をより高次なものとすることを目指しています。

人的資本に関する施策の取組状況

紀文グループが掲げる<人>を基盤とした経営を推進するため、「人材育成方針」・「職場環境整備方針」に基づく人的資本に関する施策の取組みの進捗状況を測定する指標として、「新規入社した社員に占める女性の割合」・「育児休業取得率」等を設定しています。それら指標の、2024年度の状況は下記のとおりです。

<紀文食品における2024年度の指標・実施状況>

項目		数値・その他	補足説明
新規入社した社員に占める女性の割合		55.5%	2024年4月に入社した新規学卒者
育児休業取得率	男性	57.1%	（参考：2023年度　25.0%）
	女性	100.0%	（参考：2023年度　100.0%）
健康診断受診率		99.4%	目標：100.0%（社員及び契約社員）
一人当たり平均時間外労働時間		21.2時間/月	目標：2023年度比　10%の削減 （参考：2023年度　19.7時間/月）
平均有給休暇取得日数		12.1日	目標：新規付与日数の70% （参考：2023年度　14.1日）
コンプライアンスに関する施策の実施		14回	全社員を対象としたコンプライアンスに係る研修·啓発及びメールマガジンの配信
入社3年以内離職率（直近3期間）		4.7%	22年度～24年度に入社した新規学卒者のうち離職した人数 （参考：2023年度 6.3%）

担当役員のメッセージ

（株）紀文食品　取締役兼常務執行役員　人的資本推進室長
飯嶋　雄次

人的資本経営の推進

紀文グループの「人財」を成長可能な資本として捉え、短・中期的な経営戦略と長期的な経営戦略の双方を実現するために、社員が持つ知識、経験、意欲などを基礎として、経営戦略に合わせた適切な人財配置や採用、教育を行う等、人的資本価値を高め事業・経営に寄与する仕組みづくりを進めています。

社員一人ひとり、それぞれの豊かな個性や自主性を尊重し、モチベーションアップや成長実感を得られるよう、社員が考える『働きがい』を可視化して各々がその力を最大限発揮できる、画一的ではなく柔軟で多様な人的資本の活用・教育体制の構築を進めています。

また、健康経営への取組みとして、紀文グループの社員が、心身ともに健康で安心して働き続けることができるように、人的資本推進室と紀文健康保険組合が連携し、社員の健康増進に取り組んでいます。

サステナビリティ・ESG

社会貢献活動

「感謝 即 実行」を社是に掲げている紀文では、社会に対する「感謝」の気持ちを下記の活動を通じて示しています。

国連 WFPの「レッドカップキャンペーン」に参加

紀文は、「家族の幸せを願う」という正月行事の意義と大切さを伝えるため、2023年に「家族でつくろう!お正月プロジェクト」を立ち上げました。

その一環として、国連 WFPが行う「レッドカップキャンペーン」へ参加し、「お正月の幸せの輪をつなぐ1円募金」を実施しています。対象となる商品の出荷数量1パックにつき1円を、国連 WFPが途上国で実施している子どもたちへの「学校給食支援」として寄付するものです。

2024年度は、「鯛入り御蒲鉾 祝月 紅／白」・「鯛入り伊達巻 福禄すだれ巻」・「年神様おもてなしセット元旦」・「お正月セット彩姫」を対象商品とし、前年対比106.5%の寄付を実現することができました。

飢餓から救う。未来を救う。
WFP
国連世界食糧計画

鯛入り伊達巻
福禄すだれ巻

左:鯛入り御蒲鉾 祝月（白）
右:鯛入り御蒲鉾 祝月（紅）

和食文化の次世代への継承

魚食の国“日本”の誇るべき伝統食品であるスリミ製品が、次世代へと継承されていくことを、私たち紀文は強く願っています。その想いから、東京都が主催する「こどもいちば教室」に参加しています。このイベントは、夏休み期間中に都内在住の小学5〜6年生とその保護者を対象とし、豊洲市場で開催されています。

2024年度は、蒲鉾の手付け体験をする授業を担当しました。先生役である紀文の社員が蒲鉾成型の熟練の技を披露した後、参加者である生徒たち自身が蒲鉾の手付けに挑戦しました。魚の「すり身」を見るのも初めてという方が多く、使い慣れない手付け包丁を手に、苦戦しながらも完成した蒲鉾を見つめるその顔は、満足そうな笑顔でいっぱいでした。

このような体験を通じ、スリミ製品が次の世代へ継承されていく未来をつくってまいります。

公益財団法人 紀文・保芦記念財団

紀文グループでは、「紀文奨学財団」（2024年2月に公益財団法人化）を設立し、地球環境及び食料資源に精通した優秀な人材の育成のため、奨学金を支給しています。創業家より株式の寄付を受けたことを契機に、食を通じて社会へ貢献する後進の育成を図るという意思を継ぐべく、2024年8月に「紀文・保芦記念財団」と改称しました。練り製品をはじめとする、さまざまな食品の国内ならびに海外への展開、これを支える商品開発と技術革新に力を注いだ創業家の功績を記念する同財団の事業を通じ、これからも食品及び農畜水産業の将来を担う人材の育成を図るとともに、日本食文化の発展と継承、さらに地域社会の振興に貢献してまいります。

2024年 度 は27大 学66名を採用し、当財団奨学生は27大学83名となりました。

落合代表理事

国技・大相撲への貢献

日本の国技である大相撲への貢献は、土俵の掃き清めなど縁の下の力持ちである「呼出し」の労をねぎらう創業者の気持ちの表れがきっかけでした。

戦後間もない、世の中に物資が不足していた時代に、大相撲の「呼出し」の実情を聞いた創業者が、それまで自前が当たり前だった着物を贈ることにしました。その厚意に対し、大相撲側は感謝の意を込めて、着物の背中に「紀文」の二文字を染め抜いてくれました。それが図らずも広告となり、後に各企業がこれに続いたほどです。

フードロス削減への取組み

綿密な製造計画の立案による過剰生産の抑制、製造工程の見直しやパッケージの改良による賞味期限の延長等により、フードロス削減に取り組んでいます。しかし、それでも出荷できずに廃棄となってしまう商品があることも事実です。

この現状を改善するため、社外団体と連携することにより品質に問題の無い商品を、必要とされる方々へお届けできるようにしました。

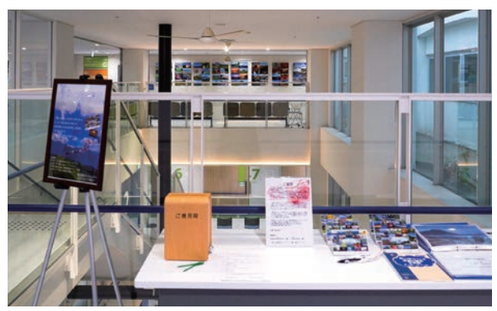
その一つが、一般社団法人との提携によるフードバンクを経由した商品の提供です。ある取引先企業が、2015年より継続している活動がさらに広がることを期待し、紀文にお声がけいただいたことがきっかけです。

また、おせち料理（お重詰め用食材）の余剰在庫も、複数のNPO法人や社会活動団体と連携して食材として提供することで、さまざまな場所の食卓で新たな役目を得ることができました。

紀文グループは、これからも食品を取り扱う企業としての責任を深く認識し、フードロス削減に取り組んでまいります。

写真展

日本全国各地に事業所を有する紀文フレッシュシステムでは、同社の社員が撮影した全国各地、四季折々の写真をもとにカレンダーを毎年作成し、取引先企業の皆様にお配りしています。応募された写真の一部は、事業所近隣の医療施設等の一角をお借りし、写真展として展示。入院や来院される皆様の心を和ませています。



サステナビリティ・ESG

役員紹介

1 取締役会長
取締役会議長
落合　正行

2 代表取締役社長
堤　裕

3 取締役副社長
兼副社長執行役員
国際事業室長
弓削　渉

4 取締役
兼常務執行役員
セールス・カテゴリー推進室長
國松　浩

5 取締役
兼常務執行役員
グループ統括室長
上野　勝

6 取締役
兼常務執行役員
人的資本推進室長
飯嶋　雄次

7 社外取締役
稲川　文雄

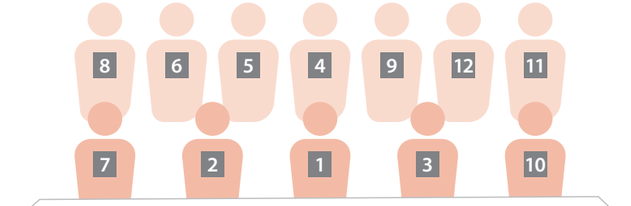
8 社外取締役
河田　格

9 取締役
(監査等委員)
岩佐　義龍

10 社外取締役
(監査等委員)
松本　榮一

11 社外取締役
(監査等委員)
飯野　浩一

12 社外取締役
(監査等委員)
金子　浩子



◎取締役会の構成及びスキルマトリックス

氏名	役職等	属性	企業経営	リスク管理	業界の知見	国際性	財務会計	法務コンプライアンス	サステナビリティ	役員選任理由	2024年度における取締役会出席回数	兼職の状況
落合　正行	取締役会長 取締役会議長	社内	●	●	●	●			●	グループの成長の基礎となるガバナンスの強化に取り組んでおり、豊富な業務経験と、グローバルな知見に基づいた、経営全般に関する高い見識を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	
堤　裕	代表取締役社長	社内	●	●	●			●	●	グループの持続的な成長に向けた経営を力強く推進しており、取締役就任以降の実績と、経営全般に関する高い見識を有しているため。	14回／15回 (93.3%)	
弓削　渉	取締役副社長兼副社長執行役員	社内	●	●	●	●			●	海外市場における販売拡大と供給能力の増強に向けた取組みを推進する等、取締役就任以降の実績と、供給部門や商品開発・研究部門における豊富な経験を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	
國松　浩	取締役兼常務執行役員	社内	●	●	●				●	営業部門での長年の経験に裏打ちされたブランド政策、商品戦略を推進する等の取締役就任以降の実績と、食品業界における高い見識を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	
上野　勝	取締役兼常務執行役員	社内	●	●	●		●	●	●	グループの経営管理及び経営戦略を推進する等の取締役就任以降の実績と、グループ会社における豊富な経験を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	
飯嶋　雄次	取締役兼常務執行役員	社内	●	●	●				●	当社子会社での経営者としての豊富な経験と実績が示す優れた経営手腕と、食品業界における高い見識を有しているため。	11回／11回 (100.0%)	
稲川　文雄	取締役	独立 社外	●			●	●			主に金融業界における国内及び海外での豊富な経験、企業経営における豊富な経験と幅広い知識を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	黒田精工(株)　社外取締役
河田　格	取締役	社外	●		●	●				水産事業、食品生産や海外現地法人において豊富な経験と実績を有しており、優れた経営手腕に加えて、原材料、生産、海外市場の各分野における高い見識を有しているため。	11回／11回 (100.0%)	マルハニチロ(株)　常務執行役員 水産資源セグメント長、北米ユニット長
岩佐　義龍	取締役(監査等委員)	社内			●	●		●		グループの内部統制の強化に優れた手腕を発揮しており、国際部門及び財務部門並びに内部統制部門での豊富な経験と高い見識を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	
松本　榮一	取締役(監査等委員)	独立 社外		●			●	●		公認会計士及び税理士として、企業会計及び税務等に関する豊富な経験と幅広い見識を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	松本会計事務所　代表
飯野　浩一	取締役(監査等委員)	独立 社外		●			●	●		公認会計士及び税理士として、企業会計及び税務等に関する豊富な経験と幅広い見識を有しているため。	14回／15回 (93.3%)	税理士法人優和　代表社員
金子　浩子	取締役(監査等委員)	独立 社外		●		●		●		弁護士として企業法務や訴訟、労働法等の法律に関する豊富な知識と経験を有しているため。	15回／15回 (100.0%)	弁護士法人 松尾綜合法律事務所 パートナー 神鋼商事(株)　社外取締役監査等委員

※上記の一覧表は、各氏の経験等を踏まえて、より専門性が発揮できる領域を記載しており、有するすべての知見を表すものではありません。

※飯嶋 雄次氏、河田 格氏は2024年6月開催の定時株主総会により、新たに選任された取締役です。

サステナビリティ・ESG

独立社外取締役の対談

紀文の強みを最大限に活かし
創業100周年に向かって成長戦略を描く

社外取締役から見た紀文の強み ／ ブランド、商品力、真面目な社風、そして人財

松本　紀文グループは、「強み=バリュー」を、「ひらめき」・「わざあり」・「つながり」・「まっすぐ」と定義しています。それぞれを紐解くと、新しいことに挑戦すること、独自技術で価値を生むこと、グループ全体の連携、誠実に働くこと、になるのですが、私はその前提として、紀文の強みは、魚のすり身をベースにしたスリミ製品で日本の食卓を豊かにしてきた歴史と、圧倒的な知名度だと思っています。最近では、海外でも日本食ブームの中で、日本の練り製品が「Surimi」として知られるようになっていることも追い風になっていると感じています。

飯野　日本の練り製品には歴史と伝統があり、紀文はそれを牽引する企業です。非常に真面目で誠実な企業風土があります。それが根底にあり、「紀文」がブランドとして認知されていることは強調しておきたいですね。私のような昭和生まれの人間にとって、TVCMや百貨店の食品売場で目にした紀文店舗の影響から、紀文=ブランドとして印象が残っています。

金子　私が社外取締役に就任して最初に思ったことは、食品を製造する会社としての真面目さや誠実さ、そして責任感でした。飯野さんがおっしゃるように、それが信頼とブランドに繋がっていると思います。新入社員の方もそこを感じるのか、新卒3年以内の離職率が直近の3期間で4.7%と低いのも特徴だと思います。

稲川　私も同感なのですが、それらに加えて、社員の皆さんが製品や会社の歴史に対して誇りを持っていることです。紀文が練り製品業界を引っ張っている、という自負を持っていることも感じます。

松本　国内の小売市場を見ても、需要が高価格帯と低価格帯に二極化されるようになっています。健康志向や高品質なものを追求する需要に対し、紀文は付加価値の高い製品を提供しています。

稲川　価格設定においては紀文の製品は高価格帯に分類されますが、自信を持って市場に提案をしています。社員の皆さんが製品や会社に誇りを持ち、業界ナンバー1という意識で働いているためなのでしょう。それを考えると、やはり紀文の強みは、社員にあると言って良いのかもしれません。

紀文のガバナンスについて ／ パブリック・カンパニーとして日々進化

松本　私は2010年に監査役に就任し、2021年の上場を前にした2019年に社外取締役となりました。上場したことで、紀文はパブリック・カンパニーとして歩みはじめました。

　紀文グループをこの15年間見てきた者として申し上げると、取締役会や経営のガバナンスは一歩ずつ着実に強化されてきたと思います。

稲川　2015年に東証がコーポレート・ガバナンスコードを策定し、上場会社には高いガバナンスが求められています。私が着任した3年前は、取締役会の議案に報告事項が多いと感じましたが、徐々に、皆で議論をする運営になりました。

飯野　取締役会の運営について、私も同じように感じています。1年ごとに、投資家から期待される、より透明性があり、より厳しくチェック機能が働く方向に変わってきていると思います。東証プライム上場企業として、一定水準以上のガバナンスの意識を持って運営しています。

金子　私が就任した2年前と比べても、取締役会で皆がより積極的に議論するようになってきたという感じがします。

稲川　例えばリスク管理に関しても、代表取締役社長が委員長であるリスク管理委員会を経て把握されたリスクについて取締役会に報告がなされ、そこで議論を深めています。また、環境課題についても、当社としてどう対応するのか、それに対しての取組みを議論し、具体的な施策にまで踏み込んでいます。そういう意味では、取締役会の実効性は保たれていると思います。

金子　取締役会の運営についても、こちらから事務局に提言すると、それを受け止めて改善が図られています。例えば、議事録の作成方法や、取締役への委任事項の明確化といったことはすぐに対応がなされました。

稲川　取締役会の資料も、現在では必要に応じドラフト段階でも早いタイミングでイントラネット上にアップされ、皆でアクセスできます。都合の良い時に資料を見られ、たいへん良い仕組みだと思っています。

飯野　常にアップデートしていく姿勢は、私としても感じています。

　現在、紀文グループでは月次決算の短期化を進めている最中です。私自身が会計士なので、関連する業務を考えると1日縮めるだけでも大変なことだと思いますが、常に努力しているという印象です。

松本　上場を機に、取締役会に緊張感が生まれ、議論も非常に活発になりました。上場したことは、紀文にとって本当に良い機会になったと思っています。

中期経営計画策定のプロセス ／ 中堅社員と議論することで理解を深める

金子　昨年、紀文グループのありたい姿=ビジョンとして「日本の食の力でWell-beingな世界に貢献する食の総合グループ。」と、私たちの使命=ミッションとして「世の中を“すこやかなおいしさ”で満たしつづける。」を策定しました。ビジョンは、もともと紀文が持っていた価値観を言語化したものですが、今後の紀文の進む流れを作るためには、たいへん大きなことだったと思います。

稲川　創業100周年の2038年に向けた長期経営戦略があり、その中で2024年度をスタートとする5次にわたる中期計画が立てられました。2022年度から2023年度にかけて行ったビジョン策定に際し、中堅社員10人ほどからなるプロジェクトを設け、そこでたたき台を作り、それを受けて取締役会でフリーディスカッションという形で改めて議論を深めてきました。

　今までの紀文を見つめ直し、15年後（長期経営戦略の策定時点）の2038年にはどういう姿になっているのか、現在地と将来のあるべき姿をつくり、皆で議論するというプロセスを評価しています。

サステナビリティ・ESG

独立社外取締役の対談

稲川　取締役会では、例えば、営業利益率を今後どのようにして7%にするのか、日本国内の人口が減少する中で、現在の売上高の2倍以上となる目標は達成可能なのか、新規商品や新カテゴリーの計画は何か、といったことを活発に議論しました。将来会社を背負っていく人たちが考える「紀文」について、理解を深めることができたとも思っています。

松本　紀文のバリューの一つ「わざあり」=タンパク質の加工などの独自技術で価値を生むことも、この議論の中で出たタンパク質の話から整理したものです。健康志向が高まる中、「スリミ製品」で培った魚肉タンパクの加工技術を再認識しようということになりましたね。

飯野　2023年の取締役会での議論からすでに2年が経ち、今年、第1次中計の2年目に入りました。2038年に向けて、日々過ぎていくわけですが、数字としての成果はすぐには見えなくても、今は種まきの時期として重要な時期です。今後は、その芽吹きに期待したいと思います。

金子　私は2023年6月に就任しましたので、初めからビジョン策定の議論に加わっていたわけではありません。企業理念、ビジョン・ミッション・バリューが取締役会の議題として上がったとき、やや唐突感がありましたが、今のお話を伺い、そこに至るプロセスがあったことを知ると、言葉の重みや言葉に込められた想いが、よく分かります。

人的資本経営について

今年「人的資本推進室」がスタート

松本　若手社員の登用をもっと進めて良いのではないかと思います。サクセッションプランと関連することなので、一概には言えませんが、若い役員を積極的に育てていく必要も感じます。

　食品業界は日進月歩です。若手社員の意見を入れて会社を運営することは大事なことだと思います。私たち社外取締役も、工場などの現場で働く社員や若手社員との接点をもっと深めていきたいと思っています。

飯野　現場の方と触れ合うことで、さらに会社を理解することができると思っています。情報が来るのを待つだけでは分からないことがあるので、積極的に現場との接点を持つようにしたいと思います。

松本　先日、東京工場に行ったときに、商品や資材、原材料などを見る機会がありました。そういう現物を見るだけでも、私たち社外取締役にとって、会社の理解が深まります。

金子　毎シーズン開催される商談会に伺うこともあります。営業部門の管理職の方からとても分かりやすく説明していただくのですが、私たちが若手社員の練習台になり、たどたどしくても説明を受けることも良いかもしれません。

稲川　紀文の最大の資源は人財です。サステナビリティ委員会の検討チームとして「人財育成チーム」を設置しており、人財の多様性確保に関する方針や取組み、職場環境の整備などについて検討が進んでいます。

　また、2025年4月に、社員の力を最大限に引き出す人的資本経営体制を構築するために、人財の採用・配置・教育及び労務管理などを行う部門を「人的資本推進室」として再編し、機能強化がみられます。

金子　人的資本推進室はスタートしたところです。これからどういう成果があるのか、大変期待しています。

成長のための課題

真面目さにプラスする突き抜けた人財の輩出

松本　紀文にとって、今後は、女性が活躍する場をいかに広げられるのかが課題です。新卒採用では女性比率は50%を超えますが、女性管理職は5.0%に留まっています。

稲川　先ほど述べたビジョン策定の際のプロジェクトメンバーは、全員男性でした。食品メーカーですから、女性の視点も組み込まなければいけない、会社の将来像を男性だけで話しても偏ってしまうでしょう。

飯野　2038年に向けて成長するため、現状をブレイクスルーするような挑戦をするためにも、誠実性や生真面目さを突き破るような人財が出てくることも期待しています。アニマルスピリッツ、フロンティアスピリッツと言うのでしょうか、そういう面が芽吹いてくるといいのではと思います。私たち監査等委員をハラハラさせるようなアクションが、若手社員から生まれると良いと思っています。

稲川　紀文の経営理念は、「革新と挑戦と夢」です。飯野さんがおっしゃった、誠実さや真面目さに加えた、何か突き抜けるような人財も組織には必要です。今以上に、新しいことに挑戦する雰囲気が必要なのではないでしょうか。

金子　挑戦を後押しすることも、社外取締役の役割として大事だと考えています。検討した上で、取れるリスクだと取締役会で判断するのであれば、挑戦を後押しすべきです。リスクがないビジネスはありません。もちろん、ビジネスを判断するには善管注意義務をきちんと遂行することも必要です。その上で業務執行を担う取締役の方が、自信を持って判断していただきたいと思っています。

ステークホルダーの皆様へ

描いた成長戦略のため、その歩みをサポート

松本　株主の皆様との接点もより深めていきたいですね。もっと多くの株主様に成長する紀文に興味を持っていただき、ファンになってもらいたいのです。そのためには紀文も、もっと情報を発信していかなければならないでしょう。上場して4年目ですから、これからいろいろ施策を打っていければ良いと思います。

飯野　紀文はこれからも成長しますし、お客様に品質の高い商品を提供し続ける会社です。より多くの方に、末永く紀文のファンになっていただければと思います。私は財務面の専門家として、社内の財務担当と営業など他部門とのつなぎ役として貢献していきたいと思っております。

金子　紀文は商品、人財、企業文化など、世界に誇れる良いものをたくさん持っている会社ですが、本当の意味でのパブリック・カンパニーになろうとしている途上です。コーポレート・ガバナンスの向上に関する取組みをはじめ、会社が「目指す姿」の実現に向けた歩みを着実に進め、パブリック・カンパニーとして認められるよう、社外取締役として貢献したいと思っています。

稲川　紀文が描く成長戦略は、株主様の当社に対する期待の表れでもあるので、それに応えるためにどう実効性を保つのかが大切です。社員が挑戦できる環境と職場づくりを、社外取締役として支援をしていきたいと思います。

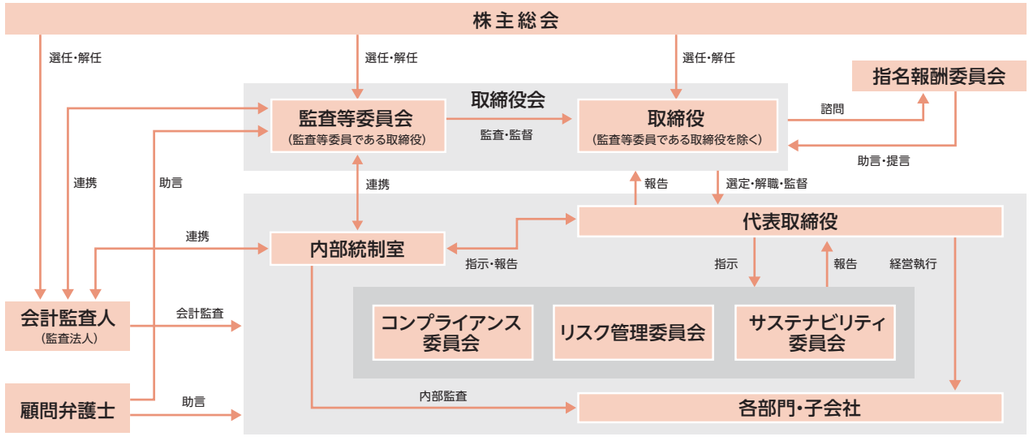
サステナビリティ・ESG
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの考え方

紀文では、株主の皆様をはじめ、顧客・社員など私たちを取り巻くステークホルダー及び社会との信頼関係を構築し、企業価値の最大化を図るためには、コーポレート・ガバナンスの強化が必要であり、経営上の重要課題であると認識しています。そのため、意思決定の迅速化、業務執行に対する監督機能の強化、取締役に対する経営監視機能の強化等を継続して改善しています。

これら課題への対応の一環として、紀文食品は2019年6月27日開催の定時株主総会決議により、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより、社外取締役を含む監査等委員が取締役会の議決権を保有することとなり、取締役会の監督機能が強化され、経営の健全性、透明性の向上を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制（模式図）



取締役会

取締役会は、監査等委員を除いた取締役8名と監査等委員である取締役4名の合計12名（うち社外取締役5名）で構成しています。紀文グループ及び紀文食品単体の取締役の業務執行を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する権限を有しています。

監査等委員会

監査等委員である取締役4名で構成しています。ガバナンスの在り方とその運営状況を監視し、取締役の職務の執行を含む日常の活動の監査を行っています。

監査等委員4名のうち3名は法曹界と会計士業界から招聘した社外取締役であり、それぞれ弁護士としての企業法務に関する豊富な経験と見識、財務報告に関する専門家としての幅広い知識と見識から、会社全般の監視を行うことで経営のチェック機能の充実を図っています。

指名報酬委員会

取締役、執行役員、シニアアドバイザー・アドバイザー（以下、取締役等）の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しています。取締役会の諮問に応じ、取締役等の候補者の選任及び報酬の決定等について審議し、取締役会はその答申を最大限尊重します。

同委員会は社外取締役が過半数（6名のうち4名）で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

取締役会の実効性評価

紀文グループの持続的な成長及び長期的な企業価値向上を図るため、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行っています。

分析・評価にあたっては、紀文食品の取締役（監査等委員である取締役を含む）に対し、アンケート（5段階評価・自由記載）を無記名方式で実施。アンケート結果の匿名性、評価・分析の客観性を担保するため、集計・分析は第三者機関に委託しています。

アンケートの構成は右記のとおりです。

1.	取締役会の役割・機能
2.	取締役会の構成・規模
3.	取締役会の運営
4.	内部統制の整備
5.	社外取締役との関係
6.	株主・投資家との関係

評価結果の概要と実効性向上に向けた取組み

2024年度を対象とした評価の結果、前年度の評価結果との比較において、評価が高くなった設問の割合が半数を超えているなど、前年度までの取組みによる取締役会の実効性向上の効果が見られました。また、取締役会の社内外比率や知識・経験・スキルのバランスは適切に確保され、オープンで活発な議論が行われていると評価されていることから、取締役会の実効性は総じて確保されているものと判断しました。

一方で、取締役会の役割に関しては、中長期的な経営戦略や後継者計画等の議論をさらに充実していく必要があること、かつそのためには取締役会資料提供のさらなる早期化、社外取締役に対する会社理解のための機会の充実といった、取締役会の運営方法についてもさらに改善を行う必要があるとの課題が認識されました。

取締役会としましては、実効性評価を通して認識される課題について、改善のためのアクションプランを定め、これを着実に実施していくことで、実効性の向上に引き続き取り組んでまいります。

役員報酬

紀文食品の役員報酬は固定報酬（金銭報酬）のみで構成していますが、企業価値向上を図るインセンティブとして機能するよう、その一部を業績連動部分としています。

業績連動部分は、各役員の役位・職責に応じた業績連動基礎額（最大で固定報酬（金銭報酬）の30%相当額）に、前年度の連結及び紀文食品単体の業績指標による評価係数を乗じることで算出しています。業績指標の内容と配分比率は下記のとおりです。

固定報酬（金銭報酬）の額に占める純粋な業績連動部分の割合は、最小時には0%・最大時で概ね20%となります。

役員の個人別報酬の額は、取締役会の委任を受けて指名報酬委員会が決定しています。

なお、社外取締役及び監査等委員である取締役は、独立した立場での経営への監査・監督機能を重視することから、業績連動報酬は適用していません。

<業績指標配分比率>

	業績指標1　計画達成率	業績指標2　計画達成率
紀文食品単体の利益部門または単体主体の管理部門を管掌	50%	50%
上記以外	80%	20%

業績指標1：親会社株主に帰属する当期純利益（連結）　　業績指標2：営業利益（紀文食品単体）

サステナビリティ・ESG

リスク管理／コンプライアンス

リスク管理の基本方針

紀文グループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況に重要な影響を及ぼす可能性があると認識している主要なリスク、必ずしもそのようなリスクに該当しない場合であっても、紀文グループの事業理解を深める上で有効であると考えるリスクは下記のとおりです。

これらのリスクが顕在化する可能性を認識した上で、当該リスクの回避及び顕在化した場合の対応に努めています。

なお、将来に関する事項は、本報告書発行日現在において紀文グループが判断したものであり、不確実性を内包しているため、実際の結果とは異なる可能性があります。

リスクマップ

影響の大きさ	発生の可能性：低	発生の可能性：中	発生の可能性：大
大	・食品の安全性に関するリスク	・業績の季節変動リスク ・為替レートの変動リスク ・自然災害に関するリスク	・原材料の調達に関するリスク ・人財に関するリスク ・気候変動に関するリスク ・情報セキュリティに関するリスク
中	・訴訟によるリスク	・海外事業に関するリスク ・法的規制リスク ・新型コロナウイルス等の感染症発生リスク ・固定資産の減損に係るリスク	・秋冬期の気温と売上の関係によるリスク ・価格競争に関するリスク ・借入依存度に係るリスク ・退職給付会計に係る変動リスク
小			

コンプライアンスの基本方針

紀文グループは、社是として「感謝 即 実行」を掲げています。その紀文グループの事業活動は、あらゆるステークホルダーの皆様に対して「感謝の念」を抱き、それを行動でお返しすることこそ、社員が共有すべき価値観であると考えます。紀文グループで働く社員自らが、事業活動の一端を担っていること、事業活動そのものが社会からの信用と信頼の上に成り立っていること。これらを強く自覚し、法令や社内規程、企業倫理を遵守することを第一に、誠実に職務を遂行します。

行動規範・行動指針の制定

紀文グループは、「革新と挑戦と夢」という経営理念のもと、「日本の食の力でWell-beingな世界に貢献する食の総合グループ。」を目指し、事業活動を行っています。

「行動規範」は、私たちが事業活動を行う上で遵守すべき基本的な事柄を定めたものです。そして、この行動規範に基づき、紀文グループの社員が具体的に求められる行動を「行動指針」として定めています。

IR活動

IR活動の基本方針

紀文は、株主・投資家の皆様との相互理解を深め、信頼関係を構築するためには、適時、適切かつ積極的な情報開示と、双方向のコミュニケーション活動が重要であると考えています。紀文グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主・投資家の皆様との建設的な対話に取り組んでおります。

- 株主・投資家の皆様への情報提供は、下記「活動実績」に記載した内容を基本としております。
- 株主・投資家の皆様との対話は、IR担当役員を責任者とし、それを補助する体制として経営統括部門、人事総務部門及びその他関係部門と連携しております。
- 株主・投資家の皆様からの個別対話の申込みに対しては、IR担当役員を責任者として合理的範囲で前向きに対応いたします。また、対話の際の主な関心事項によっては、可能な範囲で代表取締役、社外取締役を含む取締役が対応いたします。
- 対話において把握された有用な意見・要望は、適宜取締役会等にフィードバックを行っております。
- 株主構造を定期的に調査し、その結果を踏まえた適切な方法により、コミュニケーションの充実を図っております。
- 株主・投資家の皆様との対話にあたっては、法令及び関連諸規則を遵守し、インサイダー情報は適切に管理しております。

<2024年度　活動実績>

機関投資家・アナリスト※	・決算説明会の開催（半期ごと） ・個別IR面談	5月、11月 適宜
個人投資家	・IRフェアへの出展（オンライン） ・個人投資家向け説明会	1月 3月
WEBサイトへのIR情報の掲載	・決算説明資料の掲載 ・決算短信（サマリー）英訳情報の掲載 ・サステナビリティ情報の掲載	5月、8月、11月、2月 5月、8月、11月、2月 適宜
その他	・決算説明会書き起こし記事の配信 ・メディアへの出演	5月、11月 適宜

※機関投資家・アナリストとのコミュニケーションとして、個別IR面談を実施しています。

株主優待制度

9月30日現在の株主名簿に記載または記録された、当社株式を300株（3単元）以上1,000株（10単元）未満、または1,000株（10単元）以上保有されている株主様を対象とし、下記のものを贈呈いたします。

贈呈対象となる当社株式の保有数	株主優待の内容（2024年度）	贈呈時期（予定）
300株（3単元）以上1,000株（10単元）未満を保有	当社商品詰合せ（約3,300円相当）	11月中旬～下旬
1,000株（10単元）以上を保有 ※いずれか1品をご選択	当社商品詰合せ（約5,500円相当）	12月中旬
	当社おせち商品詰合せ（約5,500円相当）	12月下旬

<ご参考>

当社商品詰合せ（約5,500円相当）
※2024年度に贈呈したご優待品

当社おせち商品詰合せ（約5,500円相当）
※2024年度に贈呈したご優待品

※詰合せの内容は変更になる場合がございます。