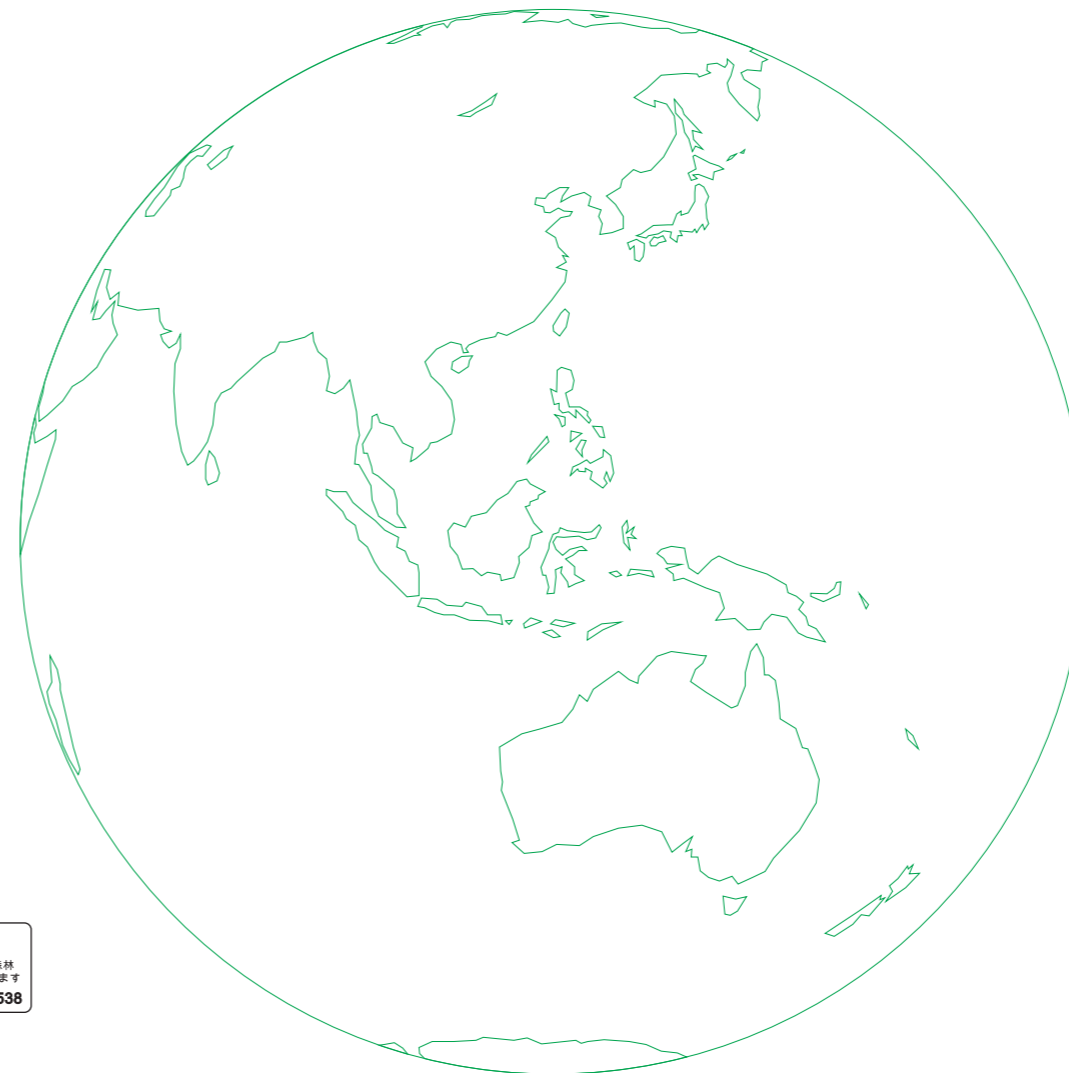


サステナビリティレポート 2023年



ヤマモリ株式会社 経営企画本部

〒511-8711 三重県桑名市陽だまりの丘6-103
TEL.0594-33-3860 FAX.0594-33-3861
URL : <https://www.yamamori.co.jp/>



発行日：2023年6月



SDGsへの取組みと企業経営



代表取締役 社長執行役員

三林 圭介

ヤマモリグループは、創業130余年、多様な商品やサービスを開発し、環境変化に適応するために変革への挑戦を続けてきました。「より多くの方々に喜んで頂くこと」と「より多くの社会の課題解決を図ること」、つまり「社会により多くのスマイルを創造し続けること」が私たちの存在意義であると考えています。そしてSDGsへの取組みは、まさに経営そのものであり、結果的に「社会により多くのスマイルを創造し続けること」に繋がると考えています。そしてそのためには、環境変化に適応する組織能力を高めることが重要と考えます。

2030年に向けて、さらに「食を通じて、地球にやさしく、健康で楽しいライフスタイルに貢献する」ことを目指します。すべての事業活動・企業活動を通じて、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様に対して果たすべき社会責任の明確化と活動基本方針の設定を行いました。

現代はVUCA (Volatility<変動性>、Uncertainty<不確実性>、Complexity<複雑性>、Ambiguity<曖昧性>)時代であり、未来を予測することが困難です。このような環境下では未来を予測することよりも、いかなる環境変化においても、俊敏に機転を利かせながら適応することが重要です。したがって、それらを実現するべく組織能力を構築し、持続的に存続できるよう、社会から求められ続ける企業経営に従事してまいります。

今後企業活動において、社会からSDGsへのさらなる積極的関与が要請されることは必至です。それゆえに、SDGsに対して経営陣だけでなく、従業員一人一人がSDGsマインドを醸成し、主体的に、そして着実に取り組んでいくことが重要です。

私たちは、「おいしさ」「健康・未病対策」「エンターテインメント」「簡便」「安全安心」といった戦略的変数を組み合わせながら商品企画・開発を行っていますが、その中心にもSDGsがあります。その一例として、当然ながら環境に配慮した商品開発にも力を入れております。具体的には1969年からのロングセラー商品である「釜めしの素」は昨年29年ぶりにリボーンしましたが、だしの小袋と具材の袋の一体化を実現しました。それにより箱の厚みを薄くでき、出荷用段ボール箱も小さくできた結果、紙49トン、プラスチック11トンもの包材の削減を実現できました。

私たちはこれからも恒久的に、より積極的にSDGsへ取り組むことで、「社会により多くのスマイルを創造し続けること」を実現してまいります。

ESG経営でSDGsを達成する



代表取締役 会長

三林 憲忠

ESGとは、**環境(E・Environment)**、**社会(S・Social)**、**統治(G・Governance)**の英語頭文字を合わせた言葉です。

企業が長期的に成長するためには、経営においてESGの3つの観点が必要だという考え方が世界中で広がっています。持続可能で豊かな社会の実現を目指す「ESG」への取組みは、今後も拡大していくと考えられています。

世界が持続的な発展を続けるためには環境課題の解決に向けた取組みを強化する必要があり、より豊かな社会を実現するために、社会課題の見直しが求められ、しっかりとした管理体制を守ることが、企業と社会の持続的な発展の大前提となります。SDGsとは、2015年9月の国連サミットにおいて採択され、2030年までによりよい世界を目指す「持続可能な開発目標」です。すなわち、企業がESGに配慮した経営をすることで、同時に「SDGs 達成」につながるのです。環境や社会に配慮したビジネスを実施し、ガバナンスにも優れた企業は、ESG課題の解決という社会の要請に応える技術やサービスを提供することができ、結果として「企業価値の向上」につながります。その為には従業員の皆さんやお取引先様をはじめとする全てのステークホルダーとの協力と連携が欠かせません。時代の求める「新しい価値の創造」こそが、持続可能な会社の条件となるのです。私達は持続可能な会社となることで、持続可能な社会に貢献します。

社会課題の解決と企業成長の同時達成を目指す



取締役 副社長執行役員

三林 憲司

我が社は持続可能な社会の実現に向けて、2030年の目指す姿を「食を通じて、地球にやさしく、健康で楽しいライフスタイルに貢献する」と定め、重要な取組み課題を特定し、具体的に設定した目標に対して全社を挙げて活動をスタートしました。世の中はダイナミックかつスピーディーに動いており、先進的な企業は「社会課題の解決を通じて持続的な成長に向けた稼ぐ力の向上とさらなる価値創出が不可欠だ」と認識し、「社会課題の解決と企業成長の同時達成」を目指しています。私たちが事業を運営していく中でもサプライチェーンを巻き込んだ取組みが加速しており、地域社会やステークホルダーの皆様との協働の取組みがますます重要視されるようになってきています。従って、私たちは社会課題の解決を「対応しなければならないもの」という考え方から「企業が成長していく手段である」という考え方へパラダイムシフトする必要があります。今後は部署単位での取組みに加えて、重要な経営戦略と位置付けてステップアップさせた活動も推進していく必要があると考えています。

SDGs推進体制



会社概要・企業理念

事業	しょうゆ、つゆ・たれ、レトルトパウチ食品、飲料等の製造販売
本社	三重県桑名市陽だまりの丘6-103
創業	1889年(明治22年)
売上	267億円(単体)(2023年3月期)
資本金	4億3,500万円
従業員	811名(男性467名、女性344名)
企業理念	“果てしなき夢をえがき 満足を追いつづける”

事業内容

家庭用事業

醤油・つゆ・レトルト・健康飲料・焼酎割サワー・飲用酢など、バラエティー豊かな一般家庭用商品を量販店、小売店、ドラッグストア、コンビニエンスストアなどで販売しています。

業務用事業

外食、中食、麺業、加工用など各種法人様向けにしょうゆ・レトルト・つゆ・たれを販売しています。

OEM事業

大手他社ブランドの商品(レトルト・栄養食・流動食・つゆ・たれ)を製造受託しています。

主要商品



醤油・つゆ



飲料(飲用酢・サワー)



レトルト食品(釜めしの素 他)



タイフード

ヤマモリグループ企業



目次 contents

トップメッセージ/SDGs推進体制	2-3
会社概要・企業理念/事業内容/主要商品/ヤマモリグループ企業	4-5
ヤマモリの歩み	6-7
2022年度のエポックメイキング	8-9
2030年ヤマモリの目指す姿/重要取組み課題(マテリアリティ)の特定	10-11
2030年に向けた目標設定(KPI)/2022年度の進捗と活動内容	12-13
2022年度を取組み	14-25
1)お客様への取組み	
2)地域・社会への取組み	
3)従業員への取組み	
4)環境への取組み	
5)伝統技術の継承・食文化の発信	
SDGs活動方針/調達基本方針	26-27

対象期間 本レポートは2022年4月1日から2023年3月31日を対象としています。

ヤマモリの歩み(1889~2022)

1889

三林専太郎、桑名に於いて味噌醤油醸造業を始める



1951

山森食品醸造株式会社に組織変更

1961

自動通風製麹装置を業界最初に開発、設置する

1889

1976

「ヤマモリ食品工業株式会社」へ社名変更

1977

松阪新工場完成



1982

4代目 三林憲忠社長就任

1985

松阪工場、桑名工場、つゆJAS認定工場に

1988

「ヤマモリ株式会社」へ社名変更
タイ日清製粉株式会社合併会社設立 海外進出へ



桑名工場液体小袋つゆ、スープ工場新設

1993

「伊勢醤油本舗株式会社」を設立 (県内醤油メーカー2社と合併)

1995

タイに「ヤマモリトレーディング株式会社」を設立

1998

醸造工場をタイに建設、日本醤油の生産供給を開始

2000

松阪工場ISO14001認証取得、HACCP認証取得

2001

桑名大山田事業所を新設
本社機能を移転



2003

本社、桑名工場、桑名大山田事業所 ISO14001認証取得

2004

タイに「サイアムヤマモリ株式会社」設立



本社、桑名工場、松阪工場、3支店 ISO9001認証取得

2005

名古屋納屋橋に「サイアムガーデン」開店



第1回「タイフェスティバルin名古屋」共同運営・開催

2007

セントラルバック連結子会社化

2011

伊勢おかげ横丁に「伊勢醤油本舗」開店



2013

大山田工場、桑名工場、松阪工場 FSSC22000認証取得

2015

タイに「ヤマモリ(タイランド)株式会社」を設立

2016

サイアムヤマモリ株式会社 タイ国ハラール認証取得



2017

ヤマモリ(タイランド)タイ国ハラール認証取得

ヤマモリ(タイランド) 海外しょうゆ工場初の JAS工場認定



2018

タイに「ヤマモリR&Dセンター」設立

2019

ヤマモリ創業130周年



「ワイズロジシステム株式会社」を設立

2021

渋沢栄一賞受賞 (三林憲忠)

VISIONに「伊勢醤油本舗」開店

2022

5代目 三林圭介社長就任



1965

完全調味料、味つゆ新発売



1967

日本初の袋詰液体スープを新発売



1969

レトルト殺菌装置を自社開発、レトルト食品初の釜めしの素を新発売



1971

ミートソースを新発売、生産高日本一を誇る



1973

缶つゆ発売



1983

セブンマウンテン サワー新発売



1984

そのままつゆ新発売



1990

そのままつゆ 御膳 新発売



1994

松阪牛丼の素を新発売、第15回レトルト食品品評会 優秀賞受賞
中華丼五目あんかけ、第15回レトルト食品品評会 優秀賞受賞



2000

タイカレー (グリーン、レッド、イエロー) 新発売



2006

ギャバ醤油、ギャバつゆ新発売

2011

無砂糖つゆ発売



2017

ギャバ醤油 醤油初の「機能性表示食品」届出受理



2019

釜めし 発売50周年

2022

2022

釜めしの素 29年ぶりReborn
GABAしょうゆ リニューアル



2022

タイカレー(グリーン) 14年連続
モンドセレクション 金賞受賞

伊勢醤油 13年連続
モンドセレクション 最高金賞受賞



2022年度 エポックメイキング

経営企画本部

40年ぶり経営トップの交代／社員決起大会

2022年6月24日に開催された株主総会にて、三林憲忠社長が新会長に就任し、三林圭介専務を新社長に任命しました。1982年に三林憲忠社長が就任してから、実に40年ぶりの社長交代です。そして7月2日(土)に全社員が参加し社長就任式と社員決起大会が執り行われました。

三林憲忠社長の40年間は、社長の強力なリーダーシップのもとヤマモリは大きく飛躍し、三重県を代表する総合食品メーカーに成長しました。

しかし、2020年から世界を襲ったコロナ禍が時代の変化を加速的に進めることとなり、まさに不確実で予測不可能なVUCAの時代へと変わっていったのです。その中でヤマモリが持続的に成長していくには、新たな経営体制へのバトンタッチが必要と三林憲忠社長は判断し、そして40年ぶりに三林圭介新社長にバトンが渡されたのです。

社長就任式で三林圭介新社長は、ヤマモリの持続的な成長のために新たな行動指針と普遍的な価値観を示しました。それが「Be a Venture」と「凡事徹底」です。また、従業員とのエンゲージメントの向上を図っていくことを「従業員の、従業員による、従業員のためのヤマモリグループ」という言葉で表し、社長自ら従業員一人一人と語り合いたいと話しました。

この激動の時代を乗り越え成長していくには、従業員全員の力を結集して組織能力を向上させていかなければならないからです。



従業員に想いを語る三林圭介新社長

社長交代は新たな時代に向けた経営陣の意思表示であると共に、経営陣の覚悟の象徴(エポックメイキング)なのです。

社員決起大会では三林圭介新社長がリーダーとしての覚悟を示し、従業員も新たなスタートの時であることを認識しました。新たなリーダーのもと、従業員一丸となって持続可能なヤマモリグループを創ってまいります。



2022年7月2日 社員決起大会

経営戦略としてのYTA活動

2020年4月、ヤマモリの経営戦略としてYTA(Yamamori Turn Around)がスタートしました。当初は一部の上位職による8つのWG(ワーキンググループ)でのスタートでした。その後、これを全社活動に発展させるため、全社への説明会を開催し、新たに22のWGに再編して2021年4月に正式発足しました。

YTAの趣旨は、ヤマモリグループが20年30年そして100年とサステナブル(持続的)に成長するために、その事業基盤を再構築(Turn Around)するものです。つまり、この激動の時代を生き残っていくために、今までとは違った事業基盤を構築することを目指しています。またYTAの精神は、今までの部門最適から脱却し、部門横断型でFor The Teamの組織を造ることです。そしてまず目指すべき目標は高収益体質の事業構造に進化することで、第7次中期3ヵ年計画として売上高と営業利益目標を掲げ活動をスタートしました。



毎月実施されるYTA報告会

'20年度、'21年度はコロナ禍の巣ごもり需要もあり、今までにない利益を計上し大きな成果を上げることができました。単に利益を上げるだけでなく、生産性の向上やブランド構築を目指した販売戦略の展開など、新たなヤマモリに向けた変化の兆しを感じる事ができた活動となりました。

そんな全従業員一丸となった活動を讃えるべく、7月2日の社員決起大会にて優秀WGを表彰しました。上位入賞3WGと特別賞3WGの合計6WGを表彰しましたが、従業員全員で大いに盛り上がりました。

YTA活動はこれからも続きます。次の表彰を目指し、そしてサステナブルなヤマモリグループを創るため、従業員全員の主体的な活動を期待しています。



常務執行役員
経営企画本部副部長
前田 博文



決意表明する22のWGリーダーたち



最優秀賞受賞の生産本部

2022年度の主な取組み

- 釜めしの素「だし炊きシリーズ」の「具材」と「だし」を1袋にして、使いやすさとおいしさの両立を追求しました。その結果プラスチック包材と紙包材を合わせて60トン削減することができました。
- 生販管理による不良在庫の圧縮により、製品廃棄量を122トン削減しました。
- 2022年の法改正にともない男性の育児休暇取得に向けてサポートを行い、今期4名が取得しました。
- レトルト食品工場における省エネルギーの取組みで、省エネ大賞を受賞しました。
- 積極的にタイからの技能実習生を受け入れ、指定期間を終了した実習生の一人がヤマモリのタイ工場での勤務をスタートしました。

2030年ヤマモリの目指す姿

「食」を通じて、 『地球にやさしく、健康で楽しいライフスタイル』に貢献する

ヤマモリは、130年以上に渡り「発酵・醸造」をルーツとするDNAを継承しつつ、時代の食卓を彩る「食スタイル提案企業」へと進化を遂げてきました。

持続可能な社会・環境の実現に向けて、私たちは限りある資源を決して無駄にせず、「食」を通じて『地球にやさしく、健康で楽しいライフスタイル』に貢献してまいります。

サステナビリティの考え方

ヤマモリでは2021年4月経営企画本部内にSDGs推進部を設置し、部門横断のワーキンググループとともに取り組みを始めました。「2030年ヤマモリの目指す姿」を議論し、ヤマモリにとっての持続可能とはどういうことか、考え方を整理しました。すべての事業活動・企業活動を通じて、お客様、地域・社会、環境、従業員に対して果たすべき社会的責任と活動基本方針を設定しました。

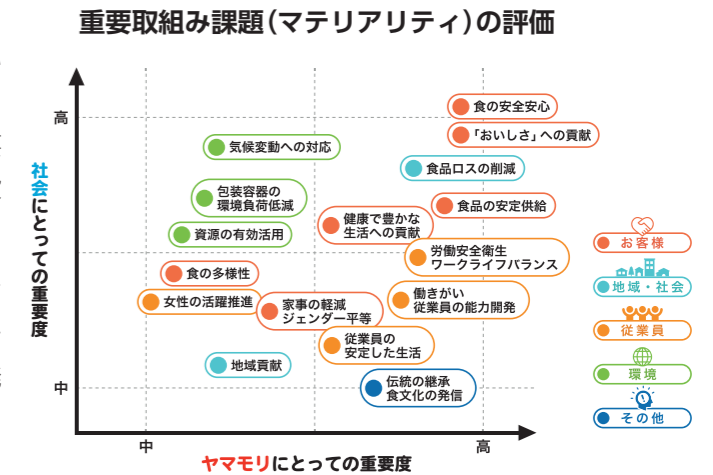


重要取り組み課題(マテリアリティ)の特定

ヤマモリでは、事業活動、企業活動が影響を及ぼす「社会課題」について特定し、ヤマモリのビジネスにとっての重要度と、社会にとっての重要度の両軸から評価を行いました。

それらをマッピングすることで、取り組むべき重要取り組み課題(マテリアリティ)を整理し、6項目を設定しました。

6つ目の「伝統技術の継承と食文化の発信」は、ヤマモリが醤油醸造を祖業として発展してきた歴史、そして現在はタイやアセアン諸国への日本食文化の発信や交流を企業として大切にしていることから独自の取り組み課題として設定したものです。



重要取り組み課題 (マテリアリティ)

1. 安全安心への取り組み
2. 健康で、おいしく、豊かな生活への貢献
3. サプライチェーン上のあらゆる段階で食品ロスを削減
4. 従業員の働きがい、安定した生活
5. 事業活動による環境負荷低減
 - 1) 包装容器の環境負荷低減
 - 2) 気候変動への対応
6. 伝統技術の継承と食文化の発信

【バリューチェーンマップ】ヤマモリの企業活動と重要取り組み課題との関係性

設定した重要取り組み項目は、様々な部門の活動が影響を与えており、ポジティブな影響は更に強化し、ネガティブな影響は少しでも最小化するような取り組みを進めています。



2030年に向けた目標設定(KPI)

2021年度は、「重要取組み課題」について、全社の長期的な達成目標(KPI)を設定しました。

SDGsへの重要取組み課題・目標(KPI)と活動進捗

分類	重要取組み課題	長期的な目標(KPI)	期日
お客様	1.安全安心への取組み 食の安全安心の継続的な確保	食品安全認証審査の継続維持(FSSC)	2030年
	お客様の声を、商品・サービスの改善に反映	お客様の声を、商品・サービスの改善につなげる仕組みを継続維持	2030年
	食の安定供給	災害時の食の安定供給に関する継続検討(BCP)	2030年
	2.健康で、おいしく、豊かな生活への貢献 健康的な食生活への貢献 食のバリエーションを意欲した商品・サービスの提供	自社ブランドの各カテゴリで、最低1アイテム以上、健康配慮/バリエーション商品の商品化し、食の選択肢を提供する	2025年
	お客様の「食」に関わる課題解決	お客様のSDGsに関わる課題解決を支援する(商品・サービス)	2030年
社会	3.サプライチェーン上のあらゆる段階で食品ロスを削減 環境・人権に配慮した調達活動	調達基本方針の策定(2022年)と遵守	2030年
	生産段階での廃棄物削減と再資源化(資源循環)	生産工程からの食品リサイクル率99%以上	2030年
	フードウェイストの削減	フードロス&ウェイストの発生量を50%削減(2007年度比)	2030年
従業員	4.従業員の働きがい、安定した生活 従業員の健康と人権に配慮	健康診断受診率 100% 2次検診受診率 100% 年間実総労働時間 2000時間以下(現状:組合員のみ2116時間) ハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ等)ゼロ	2030年 2030年 2025年
	ダイバーシティ、女性活躍推進	障害者雇用率 2.5%以上 男性の育児休暇取得率 100% 女性管理職 15%以上(現状:11%)	2025年 2025年 2030年
	生産性向上とワークライフバランスの実現	育児・介護を理由とした退職者ゼロ プライベートの充実とスキルアップ(→年間実総労働時間2000時間) 年次有給休暇:最低取得日数の底上げ 10日(現状5日)	2030年
	従業員の能力開発、人材育成	社員離職率 5%以内	2025年
環境	5.事業活動による環境負荷低減 1)包装容器の環境負荷低減 パッケージの環境配慮と省資源化(3Rの推進)	自社ブランド商品のFSC認証段ボール採用100% 環境配慮型包材の使用50% 森林資源・石油由来包材の使用量削減(軽量化、薄肉化、小型化、再生プラスチック・バイオマスPET等の使用) リサイクルの推進(再生素材・単一素材使用、分別の容易性)	2030年
	2)気候変動への対応(GX) 事業活動によるCO ₂ 削減と省エネルギー化	エネルギー起源のCO ₂ 排出量46%以上減(2013年度比)	2030年
	物流エネルギーの削減	物流効率10%アップ(2020年比) モーダルシフト活用・輸送の共同化、小口配送減	2030年
	河川や工場近隣の継続的な環境保全	適正な排水・排気処理(環境基準の遵守)の維持継続	毎年
	環境情報の開示	環境レポート/SDGsレポートをHPに掲載する(2022年度以降)	毎年
その他	6.伝統技術の継承と食文化の発信 醤油醸造技術の継承	醸造技術者の育成3名	2030年
	三重(伊勢)の食文化発信・食育	食文化発信事業への参画	2030年
	日本-タイの食文化交流(コミュニティ活性化)	日本におけるタイの食文化普及 タイ、アセアンにおける日本の食文化普及	継続
	技能実習生の受入れ/インターンシップの採用	技能実習生の継続受入れ	継続

2022年度の進捗と活動内容

2022年度は、全社目標達成に向け各部門毎に2025年までの目標と取組みを「私の部署のSDGs宣言」として設定し、社内ポータルサイトで共有、活動をスタートしました。期末に各部門の進捗を確認し取りまとめを行いました。

目標に対する2022年度の進捗	活動内容	関連する目標
ISO9001、FSSC22000の認証維持	・クレームトラブル会議での品質取組み強化と過去クレーム改善状況の確認 ・是正確認、水平展開活動の強化による再発クレーム・トラブル防止 ・FSSC22000の外部審査 3工場とも審査合格(7月)	3 環境責任 12 持続可能な消費
生産量増減に伴う生産体制の確立	・重要なお客様の声を毎週、VOC通信として、全社へ継続発信・掲示を実施 ・お客様相談室に寄せられた声をもとに、商品化(リニューアルも含む) ・月~土体制、4勤2休体制で生産対応実施 ・桑名市災害時物資調達協定に基づいて、訓練への参加	13 気候変動対策 16 持続可能な消費 17 環境責任
健康配慮/バリエーション商品: 46件 GABA100工業化	・休日日シリーズの商品を開発 ・GABAを添加した商品開発(血圧上昇抑制、睡眠の質改善)/砂糖不使用飲料の新製品開発	2 健康的な食生活 3 環境責任 5 社会的責任
一部の商品の賞味期限の延長を実施 電子レンジ対応パウチの導入	・お客様の「食」に関する課題を製品設計に反映/オペレーションや環境に配慮した商品設計 ・電子レンジパウチ対応の設備導入を実施	8 持続可能な消費 10 環境責任
調達基本方針の策定と方針に準じた調達活動	・SDGs冊子の配布、調達基本方針の策定と仕入先への発信 SDGsに関わる原材料情報の収集	1 環境責任 2 健康的な食生活 12 持続可能な消費
食品リサイクル率: 98.1%	・醤油粕・油を全量リサイクル実施 ・しょうゆ油の有効利用に関する研究実施(技術の特許出願・学会発表) ・埋立処理、焼却処理の廃棄量を削減	1 環境責任 2 健康的な食生活 12 持続可能な消費
食品ロス発生量: 1,552[t] 食品ロス削減率: 50[%]	・出荷許容期限切れの前に早期販売アラート発信し、滞在在庫の削減を推進 ・動植物性残渣の処理で、エコハウス設置の減容化生ごみ処理機を活用 ・端数品の有効利用(社販、フードバンク、子供食堂等) ・製造現場の歩留り改善、クレーム削減、トラブル削減につながる改善活動の継続	14 気候変動対策 15 環境責任 17 環境責任
健康診断: 100%、2次検診受診率: 54.5% 年間実総労働時間: 2,085時間	・ノー残業dayの計画に沿った実施 ・有休取得推進(有休取得推奨日設定)・ハラスメント研修実施 ・内部通報制度にて、声を上げやすい環境整備 ・製造工程のマルチスキル推進による残業時間の平準化を実施	3 環境責任 4 社会的責任 5 社会的責任
障害者雇用率: 2.3% 男性の育児休暇取得率: 67% 女性管理職: 12.3%	・男性の育児休暇について社内報、ポータルサイトでの周知啓蒙及び個別説明実施 ・一部業務の女性チーム形成とリーダーの育成指導 ・障がい者の就労可能な業務の検討、作業マニュアルや優先順位表などを作成	3 環境責任 4 社会的責任 5 社会的責任
育児・介護を理由とした退職者: 0件 年次有給休暇取得日数: 9.2日	・DXを活用した業務効率化による柔軟な業務推進を実施 ・シフト勤務 制度の整備/実施による確実な連休取得 ・製造工程において、休みやすい環境作りとして、マルチスキル化の推進 ・計画に基づいた残業削減、有給休暇・リフレッシュ休暇取得推進	8 持続可能な消費 10 環境責任
社員離職率: 4.3%	・部内のコミュニケーションの促進 ・各種研修実施(新入社員研修、プラザー制度、OJTリーダー研修実施) ・エンゲージメント向上に向けた研修実施 ・資格、講習会・通信教育による自己啓発の推進	3 環境責任 4 社会的責任 5 社会的責任
自社ブランド商品のFSC認証段ボール採用率: 31.5%	・釜めしの包材ダンボール、トムソンサイズの小型化実施 ・電子レンジ対応パウチ製造可能な設備の導入 ・釜めしの素の設計変更による包材削減(2材→1材)	12 持続可能な消費 13 環境責任
CO ₂ 排出量: 17,429[t-CO ₂] CO ₂ 排出量削減率: 26[%] (2013年度比)	・省エネ活動の積極的推進 ・蒸気配管の保温/チラー・冷凍機・空調を高効率機器に更新 ・省エネ大賞受賞(後援:経済産業省)「審査委員会特別賞」	6 持続可能な消費 7 環境責任 11 環境責任
排水処理量: 322,390[t/年] 排水、排気処理の確実な法令遵守を実施	・物流の積載効率を上げる設計変更実施 ・小口配送減を実施 ・原料処理方法の変更実施で、水の使用量を削減 ・管理基準内で廃水処理を実施	13 気候変動対策 17 環境責任
4月 SDGsスタートブック発行、HPに掲載	・SDGsスタートブックの作成 ・SDGsポータルサイト運営による、活動の啓蒙・情報開示	4 社会的責任 9 持続可能な消費 11 環境責任
醸造技術者育成人数: 3名	・醸造スキル多能工化推進/開発研究所教育資料提供 ・YTHの諸味管理や市販品評価、醸造研究を通じて技術者を育成	4 社会的責任 9 持続可能な消費 11 環境責任
出前授業 中高、専門学校へ「食品製造」や「醤油」の講演を行い、食文化への興味、知見広げる ・Vison内「学ビソン(食育)」イベントで、三重の食文化と醤油のセミナーを実施	・タイフェス・タイ料理のタペなどで食文化普及に貢献 ・サイアムガーデンがタイフェスに出店 ・サイアムガーデンの活用と共に、顧客への手土産等サンプリングを実施 ・日泰寺フェスティバル参加	12 持続可能な消費 17 環境責任
・技能実習生: 32名 ・特定技能: 24名 ・インターンシップは随時受入れ	・2023年度10名受入れ予定 ・技能実習生に対して、各試験への勉強会を実施 ・3期生20名及び特定技能6名入社、冬季初級試験全員合格	4 社会的責任 9 持続可能な消費 11 環境責任

2022年度、ヤマモリではロングセラー商品である「釜めしの素」の大刷新や、生活者のニーズに応えた「炭酸割り専用ビネガー」の発売、塩分や糖質の過剰摂取に配慮した商品ラインナップを増やす取組みを行ってまいりました。「食」を通じて、お客様、生活者の課題解決に取組み、健康で楽しいライフスタイルに貢献してまいります。

食の安全・安心

●食の安全規格 [FSSC22000]

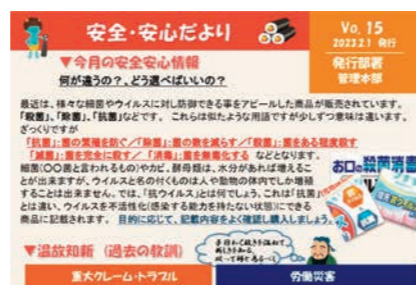
審査会社による外部審査が7月に実施され、食品会社としてのシステムは有効に機能しており認証継続の判断をいただきました。社内でも11月に内部監査を実施し、軽微なルール逸脱や記録不備への指摘、業務改善につながる意見・提案が出されました。これらの事例を社内でも共有化し、各部署の改善につなげる事で更に食の安全向上に務めていきます。

●フードチェーン

食品の安全は自社工場の管理だけではなく、原料購入先や生産を委託している会社の状況確認、意見交換も大切です。2022年度は12件の外部企業を訪問し、ヤマモリの安全安心に対する考え方を共有しました。

●社内教育

社内教育の1つとして、毎月「安全・安心だより」を発行しています。過去に起きたミス、トラブル、労働災害などを再発させないよう教訓として記事にまとめ社内でも共有しています。



釜めしの素リボン／ユーザビリティの向上

従来、釜めしの素「だし炊き」シリーズは、具と“だし”を別々の袋に分けることで、“だし”の効いた味をお届けしてきました。通常、殺菌工程において“だし”の風味は弱まる傾向にありますが、旨味を活かした“だし”を研究、釜めしの素専用の「旨みだし」を開発しました。5種類の素材から抽出した立体的な風味の“だし”を具材に浸透させることでその課題を解決、“具”と“だし”を1袋にし、これまで以上に“だし”の旨味を感じる商品として、29年ぶりに大きく生まれ変わりました。また、1袋になったことでご家庭での調理工程が簡素化され、だれでも失敗なく炊き上げることができるようになっています。本刷新の結果、プラスチック包材および紙包材あわせて年間約60tの削減につながり、人にも地球にも優しい商品となりました。



お客様の声から商品へ

1人の社員の生活行動をヒントに、それまでになかったコンパクトサイズの「強炭酸のまま飲める 炭酸割り専用ビネガー」を商品化。割り材は、加えることで炭酸強度が低下し、炭酸特有の爽快感や刺激を損なうことが課題です。12倍希釈の超高濃縮の本品は、炭酸に加える割り材の量を少なくすることができ、強炭酸の爽快感を味わいたいという消費者ニーズにお応えしました。さらには、展示会でのお客様の声を活かし、業務用として外食(カフェ・居酒屋業態等)向け商品に展開、利用シーンの幅が広がりました。



名古屋の“あの味”「名古屋丼」の発売



東海地区に本社を置くメーカーとして、“名古屋のあの味”を丼として手軽に食べることができる、をコンセプトに「名古屋丼」シリーズを発売。一般スーパーだけでなく、駅売店での取り扱いが広がったことで、帰省時のお土産としてもお使いいただけるようになりました。また、東海地区の有名人である三英傑(織田信長・豊臣秀吉・徳川家康)が夜のBarに揃うというユニークなCMでも話題となり、地域の活性化に一役買っています。



健康でおいしく(バリアフリー商品拡大)

①減塩・血圧ケアへの取組み

主力の釜めしの素では、地鶏・山菜五目の2品がJSH減塩推進10年アワードを受賞、長年「いつのまにか減塩」に貢献する一方、70%減塩タイプの鶏五目釜めしの発売により、減塩することを必須とされている方にもわかりやすく価値をお届けしています。

※JSH：特定非営利活動法人日本高血圧学会



JSH減塩推進10年アワード受賞

血圧を下げる効果があるとされる「GABA(ギャバ)」を使ったGABAしょうゆは、機能性表示食品でありながら、より身近な調味料として幅広い方にお使いいただけるように、日本の伝統的な柄をモチーフとしたパッケージに変更しました。

さらには、機能性素材としてのGABAを商品化し、お取引先様の課題解決へのサポートもスタートさせました。加えて、高血圧症の方もそうでない方も全員が食事の塩分に意識を向け、食生活を見直すきっかけを作り出す「休塩日(きゅうえんび)」の提案で、予防も含めた健康維持・増進を促しています。



②糖質オフの取組み

血圧ケアとともに日本人にとって対策が必要なのが、糖質の摂りすぎです。調味料や飲料などからも知らず知らずのうちに糖質を摂っていることに着目し、「無砂糖でおいしい調味料シリーズ」「砂糖無添加黒酢シリーズ」など、砂糖を使わないことをコンセプトにした商品を広く展開。EC販売だけでなく、SM・GMSへの売り場を拡大することで多くのお客様の糖質ケアに貢献しています。

食の安定供給の取組み／BCP対応

ヤマモリの主力生産拠点は、伊勢湾に接する三重県の沿岸エリアにあり、“30年以内に70～80%の確立で発生すると言われる南海地震”への備えが急がれます。事業活動を行う上で、多様なステークホルダーとの関わりを保ち続けるために、BCP(事業継続計画)は最も大切な取組みのひとつです。原料調達を含めて、生産活動全般を司る生産本部としては、経営活動はもとより、原材料調達・生産・物流・販売とサプライチェーンの確保が重要です。各生産拠点の設備更新に合わせて、BCPを考慮した「生産体制の再編成戦略」の策定を進めています。

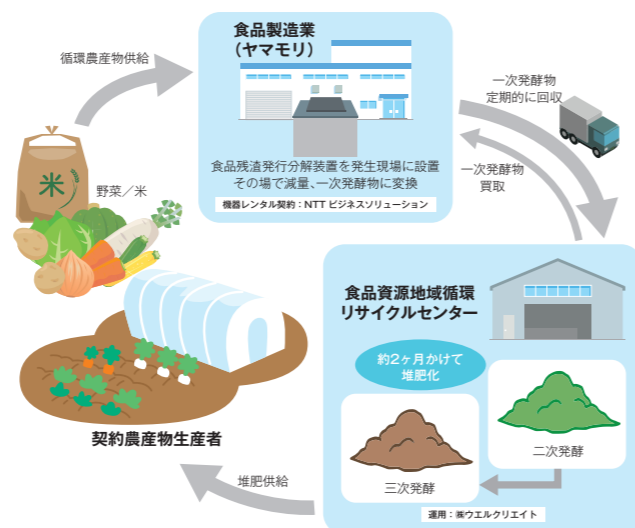
2022年度は、原材料・包材、製品廃棄削減に取り組み、特に製品としては廃棄量を昨年対比78%の削減をすることができました。また、「資源循環」に繋がる取組みや地域社会への貢献の取組みを行って参りました。今後も食品ロス削減の取組みを継続実施してまいります。

取引先への調達基本方針の周知

持続可能な原料調達に配慮することが求められており、サプライチェーン全体で取り組む必要があります。そこで、法令順守・公正取引、人権、品質・安全、環境、情報セキュリティ、社会への貢献の視点で、6項目からなる「持続可能な調達のためのサプライヤー取引に関する基本方針」を制定し、全仕入先様への共有を実施しました。引き続き商談の場面などで、基本方針に沿った対応をお願いすることにより、サステナブルな原材料の購入につながるような取組みをサプライチェーン全体で推進します。

資源の地域循環

多様化する社会において、食品ロスの問題が存在します。松阪工場では、日々食品残渣が排出されないように様々な取組みをしていますが、どうしても排出されてしまう食品残渣があります。その食品残渣を廃棄するのではなく、地域に活用していく取組みをスタートしました。まず、工場から排出される生ごみを「減容型生ごみ処置装置」で一次発酵し、その後専門業者により約2ヵ月かけて堆肥化されます。生成した堆肥は契約農家などに供給され、農作物の栽培に利用されます。つまり、工場から排出された食品残渣を地域の資源として活用していく取組みです。最終的には、食品残渣から生成された堆肥で育った野菜や米などを、ヤマモリで活用できればと考えています。

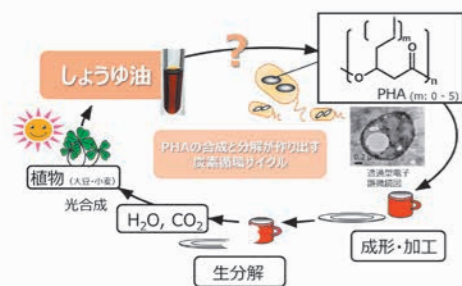


図：地域循環の仕組み ※ウエルクリエイト社HP参照

しょうゆ油の再利用研究

醤油の圧搾工程で副産物として発生する「しょうゆ油(あぶら)」は石鹼の原料などに再利用していますが、更に環境価値の高い素材へとアップサイクルすることを目指し研究開発を進めています。岩手大学、東京農業大学と共同で、しょうゆ油を原料とし海洋生分解性プラスチックの1つであるpoly(3-hydroxybutyrate)を合成出来ることを

発見しました。カーボンニュートラルな素材であり、特に海洋中で分解され易い性質をもつことから、海洋プラスチック問題を解決する上で注目されている成分です。更に従来の技術では食糧原料である油脂や糖類を原料として作られていますが、非食品である「しょうゆ油」を活用する点で、食糧不足問題解決の取組みの一つとして、引き続き実用化に向けて研究開発を進めていきたいと考えています。



生販管理による不良在庫(廃棄)削減

食品ロス削減のために、生産から販売までの管理基準の見直しや強化対策を講じました。

廃棄の主要因である滞留在庫の削減を目指して、右に記載の5項目の対策により製品廃棄量を122トン(昨対削減率78% 10トントラック12台分)を削減することができました。

〈廃棄削減対策〉

- 【製品】①問屋入荷許容基準より 賞味期限1/3アラート設定
- ②2ヵ月以内販売数量の製造
- ③夏季シーズン終了間近生産調整
- 【包材】④品質基準1年より 完成後10ヵ月アラート設定
- ⑤製品6ヵ月販売分迄上限の発注数制限

三重県でのタイ野菜栽培/地域農業の活性化

タイフードビジネスを牽引するヤマモリとして、本格タイ料理のさらなる普及のため「タイ野菜国内栽培の事業化」に挑戦しています。栽培に関しては地元三重の農業活性化を目指し、三重県・JAと協力して進め、2022年度は四日市・鈴鹿の4軒の若手生産者にご協力いただき、ホーリーバジル、タイナス、レモングラスの栽培を開始しました。地域農業の活性化につながる新たな取組みということで、多くのメディアに取り上げていただきました。今後、さらに多くの方に新鮮なタイ野菜をお届けできるよう活動していきます。



三重県産タイ野菜をPRする(左から)JAみえきた今村恭樹専務理事、一見勝之三重県知事、ヤマモリ三林憲忠会長、三林憲司副社長

出前授業・工場見学会の実施

三重県では「みえ食の“人財”育成プラットフォーム」と題して、食関連産業の新たな価値創出を担う人材の育成を目的とした取組みを実施しております。その活動の一環としてヤマモリでは、三重調理専門学校と三重県立四日市農芸高校へ出前授業を、鈴鹿大学短期大学部の方を招いて工場見学会を実施しました。

同様に三重県立明野高等学校に産業現場見学会、松本市立鎌田中学校「わくわくスクール」に参加し地域の産業に理解を深め、勤労観や職業観を養い、将来地域で活躍する人材の育成の一助を担っています。

このような展開は、日本国内に留まらず、ヤマモリの事業展開しているタイ国においても日本人学校で小学5年生を対象に「タイと日本の架け橋としての事業内容」の授業を行いました。説明後は子供たちから数多くの質問をいただき、活発な授業となりました。



働き方改革の推進と、従業員に対する学びの機会を提供することでプロフェッショナル人材の育成を行い、生産性の高い職場づくりに努めました。

ダイバーシティ (男性の育児休暇取得率向上に向け)

2022年の法改正により、男性社員に育児休暇取得の意思確認をすることが法制化されました。各部署のサポート体制により、今期4名が取得しました(うち1名は1年の長期休暇取得)。男性が育児休暇を取得しやすい環境ができています。

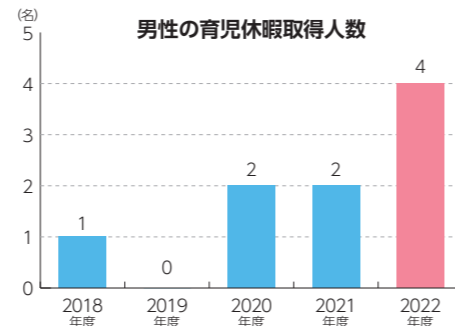


〈育児取得者の声〉

私がパパ育休の取得を考えた理由は、産後の妻のサポートをしたいと思ったからです。

1ヵ月間パパ育休を取得しましたが、退院後、車の運転ができなかった妻の病院へ送迎と家事などのサポートに重点を置いた期間になりました。

子どものおむつ交換やお風呂、ミルクなど慣れないことで大変でしたが、日々大きくなっていく姿を間近で実感できました。育休を取れて良かったです。



「GABA de 健活」プロジェクト始動

ヤマモリでは、自社の健康素材GABA(ギャバ)で従業員の健康に貢献できるよう「GABA de 健活」プロジェクト第一弾として、毎日食べる社員食堂のご飯を「GABA入りごはん」にして提供を始めました。

味はまったく変わらず、毎日食堂で昼食をとるだけで無理なくGABAを摂取することができます。もちろん食堂に置いてある醤油もGABA醤油です。

食堂での提供に合わせてGABAの健康機能や商品を紹介するブースや血圧計を設置して、従業員の皆さんにもっとGABAの良さを知ってもらい、食堂での食事を通じて従業員の健康に貢献したいと考えています。



食堂に血圧計を設置



展示ブース

健康診断

9月から12月に定期健康診断を実施しました。健康診断を受診することを目的とせず、

- 1) 健診結果をしっかりと確認すること
- 2) 結果に応じた2次検診の受診

を進めています。

従業員の健康管理を進めて健康寿命を延ばせるようにしていきます。



ハラスメント防止研修

4月に経営層向けにハラスメント研修を実施しました。

心理的安全性確保のためにも、引き続きハラスメントのない職場を目指していきます。

障がい者雇用

2月8日桑名市障害者優良勤労者表彰式で本社食堂の従業員が表彰を受けました。

入社以来、6年の間、毎日職場の皆さんと笑顔をお忘れずに仕事に取り組んでできました。

左から桑名ハローワーク 堀内所長、本人 伊藤徳宇桑名市長、母親 桑名商工会議所 森下専務理事



ワークライフバランスの取組み (有給休暇取得推進)

2019年の労働基準法改正により、全ての企業において年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年5日以上有給休暇取得が義務付けられました。ヤマモリの従業員は、有給休暇5日と合わせて、年5日の個人休暇(誕生日及びリフレッシュ休暇)を取得しています。これにより、心身ともに、十分なりフレッシュを図ることができ、業務に対する生産性向上につながっています。

併せて、有給休暇取得に対する同僚への気兼ねや休暇の請求に対するためらいという、心理的な負担を軽減するために「有給休暇取得推奨日」を設定しています。更に、有給休暇の取得が遅れ気味の方には、その上司を含めて人事総務部からアナウンスを行い、休暇取得を促しています。

以上の取組みにより、有給休暇取得日数の底上げに繋がっています。

OJTリーダー研修 (新入社員を職場ぐるみで育てる取組み)

ヤマモリでは新入社員が安心して着実に成長できるように、入社後1年間のOJT制度を採用しています。そして育成担当者(=OJTリーダー)自身が不安や責任を抱え込んでしまわないよう、OJTリーダーに対する研修も実施しています。研修は全3回、その中で育成担当としてのスタンス・新人に養わせるべき力などを学び、具体的な育成計画に落とし込んでOJTを実践しています。研修プログラムに上司ガイダンスや職場ミーティングなど周囲を巻き込むテーマ



が組み込まれていることで、これまで順調に職場ぐるみで新人を育成する風土が醸成されてきました。年度末には研修の締めくくりとしてヤマモリグループ全体で成果発表会も実施し、OJTリーダー・新人が自己の成長を再確認して自信をつけることができる研修になっています。

能動的教育支援 (通信教育、英語、論理的思考力講座)

●通信教育

ヤマモリでは通信教育を通して多くの社員が日々自己啓発に励んでいます。従業員の成長をサポートし、会社の成長へと繋げるべく通信教育制度のリニューアルを実施。会社が定めた「求める人物像」に近づくために必要となる知識をしっかりと学べるよう、講座の整理、ラインナップ変更を行いました。

●英語力向上研修

グローバルに事業を拡大する中で重要性が高まっている英語力の向上をバックアップすべく、希望者には4ヵ月間の対面研修を毎年実施しています。大手企業研修・国立高専特命教授を担当する講師を招き、上級～初級までレベルに合わせた授業を展開。歴代の受講者の中には、TOEICスコア950まで伸ばした従業員もいます。

●論理的思考力講座

仕事の効率化に必須となる論理的思考力、課題解決手法、コミュニケーション力を養えるよう、グロービスマネジメントスクールのクリティカルシンキング講座受講を支援しています。入社3年目の若手社員から管理職まで幅広く受講し、実業務でその力を発揮して「倍速」での仕事に活かしています。

地球環境の保全是生命の存続に係わる最重要課題であり、我々のビジネスも地球環境の恩恵を受けて成り立っています。持続可能な地球環境の実現のために、省エネ、CO₂排出量削減、廃棄物削減、容器包装改善など、様々な取組みから環境負荷の低減に努めてまいります。

CO₂排出量削減への取組み

●冷蔵庫冷凍機更新

松阪工場の冷蔵庫に使用している冷凍機(3台)を更新しました。最新の省エネ機器を導入することで温室効果ガスの削減を図ります。冷凍機を更新することで、年間約40tのCO₂削減、また年間34%の電力量削減を見込んでいます。



●蒸気ライン未保温箇所の保温

松阪工場の蒸気ラインについて、配管や大きな機器に関して放熱ロスを抑えるために保温をしていますがバルブ等の細かい機器に関しては未保温箇所が142箇所ありました。そのすべてに保温カバーを取付け、放熱ロスの削減を図ります。これにより、年間約89tのCO₂削減となります。

生ごみ処理装置の導入



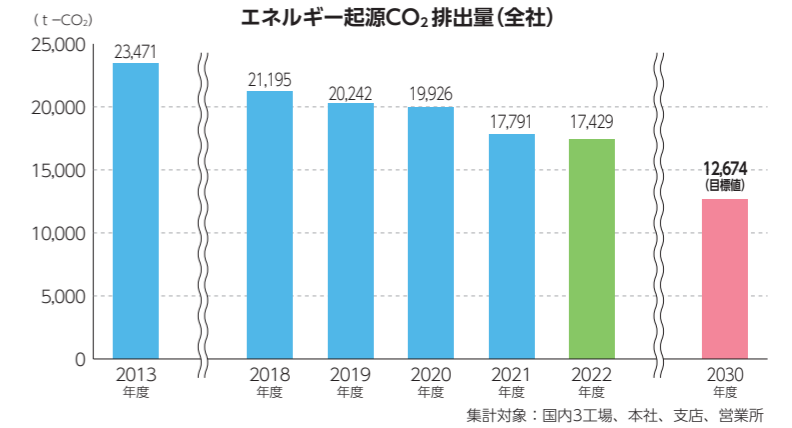
松阪工場では、製造の中で年間252tの動植物性残渣(生ごみ)が発生しています。そこで松阪工場では、「減容型生ごみ処理装置」を導入することで、工場から排出される生ごみの削減を図りました。微生物と菌床(粃殻)を利用して、動植物性残渣を約1/5に減らし「一次発酵物」を生成する仕組みの生ごみ処理装置となります。生成した発酵物を処理業者が引取り、2次発酵、3次発酵を経て最終的には契約農家などの堆肥として供給されます。この生ごみ処理装置の導入により、松阪工場から排出される動植物性残渣(生ごみ)の量は、約80%削減され、さらに以前の処理方法と比べて、処理費用も抑制されます。まさにSDGsの目標8「働きがいも経済成長も」と12「つくる責任つかう責任」に貢献する活動です。



CO₂排出量

目標：2030年度までにエネルギー起源CO₂排出量を46%以上削減(2013年度対比)

2022年度のエネルギー起源CO₂排出量は17,429[t-CO₂]でした。基準年度の2013年度から比較すると、約26%の削減となります。昨年度は蒸気配管の保温、冷凍機の更新などのCO₂排出量削減につながる投資の他、支店の再生エネルギー電力への切替等を実施したことで、継続的なCO₂排出量の削減が実現できています。今後も積極的に省エネ活動等を推進し、CO₂排出量削減に努めていきます。

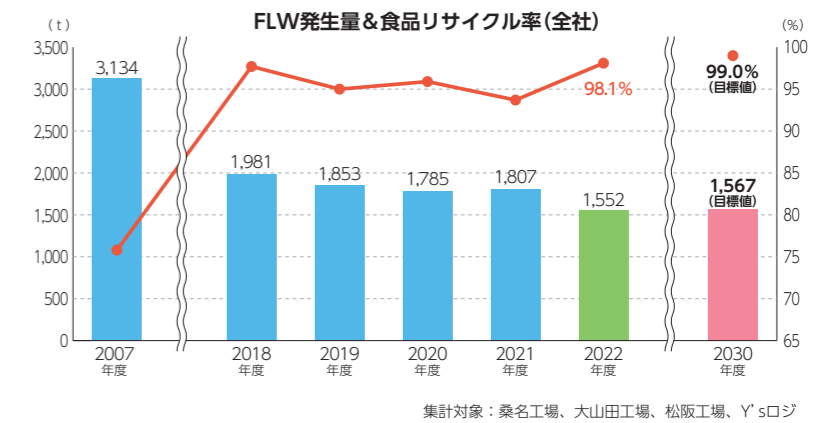


FLWと食品リサイクル

目標：2030年までに食品廃棄物(FLW)発生量を50%削減(2007年度対比)

目標：食品リサイクル率99%以上

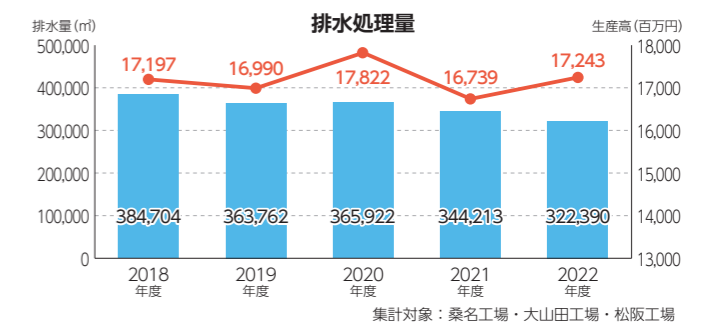
2022年度に国内の工場と物流部門から排出された食品廃棄物量は1,552tでした。会社全体で、食品廃棄物の削減に取り組んできた結果2007年度から比較すると約50%の削減となりました。また、マテリアルリサイクル(飼料・肥料としての活用)など、食品廃棄物の再生利用を促進することで、高い食品リサイクル率を維持しています。今後は目標の99%以上の達成のために積極的に取り組みます。



排水処理量

桑名工場、大山田工場、松阪工場の廃水処理施設は24時間365日稼働し、大量に発生する排水は、法定の水質基準を遵守して海や公共下水へ放流しています。工場の生産高が増加する中でも適切な運転管理を維持しています。

※桑名工場、大山田工場は公共下水への放流
※松阪工場は伊勢湾へ放流



事業活動による環境負荷低減の取組み

● 包材容器による環境負荷低減

2022年8月に、ヤマモリ主力製品の「釜めしの素」を29年ぶりに大刷新しました。これまでの「だし炊き」シリーズでは、具と“だし”を別々の袋に分けることで“だし”の効いた釜めしの素をお届けしてきましたが、釜めし専用の「旨みだし」の技術革新により、具と“だし”を1袋にまとめてもこれまで以上に“だし”の旨みを感じる商品ができました。この大刷新によって“だし”の小袋包材を削減することができ、さらに「ご当地シリーズ」を含めて箱のサイズを変更することにより、プラスチック包材と紙包材の削減につながりました。

- **プラスチック包材** 年間11トン削減
- **紙包材** 年間49トン削減

この取組みは、2030年に向けて当社が掲げる目標「健康で、おいしく、豊かな生活への貢献」と「包装容器の環境負荷低減」の達成に向けた取組みの一環です。



その他 環境負荷低減につながる活動

● 省エネ大賞「審査委員会特別賞」受賞

一般財団法人省エネルギーセンターが主催する2022年度省エネ大賞(後援：経済産業省)の省エネ事例部門において、「審査委員会特別賞」を受賞しました。今回の受賞は、ヤマモリ、ジャストエンジニアリング、三浦工業の3社で2014年より取組んできた複数の省エネ活動による受賞です。

テーマ レトルト食品工場における省エネルギーの取組み事例

1. 高効率蒸気ボイラーへの更新(2014年、2018年)
2. 蒸気加熱式温水製造における廃熱回収(2016年)
3. 蒸気ボイラー・アキュームレータの最適制御(2019年)
4. 熱回収式エアコンプレッサの導入(2021年)

省エネ効果

原油換算による削減量：**年間175KL**
CO₂削減量：**年間572t-CO₂**

省エネ大賞の受賞は名誉あることであり、大変光栄です。これからも積極的に省エネ活動に取り組んでいきます。



ヤマモリ マテリアルフロー

INPUT (原材料)

ユーティリティ

- 電 気 19,264 Mwh
- 都市ガス 3,409,651 m³
- L P G 11,900 kg
- 重 油 804 KL
- 上 水 82,156 m³
- 工 水 447,934 m³
- 井 水 226,902 m³

原 料

- 大 豆 1,755 t
- 小 麦 1,672 t
- 肉 類 1,237 t
- 野菜類 7,290 t

包装資材

- プラスチック 2,420 t
- 紙 6,100 t



生産量 **61,559 t**

OUTPUT (廃棄物)

食品廃棄物

1,552 t

(桑名・大山田/松阪/Y'sロジ)

脱水汚泥

758 t

(桑名/大山田/松阪)

CO₂排出量

17,429t-CO₂

(工場~支店~営業所等)

放流量

322,390 t

(桑名/大山田/松阪)

コロナ禍ではありましたが、万全な感染防止対策を行うことで、食文化を発信する様々な活動を実施しました。食文化交流を通じて食の人材育成にも貢献しています。

タイからの技能実習生

技能実習第1期生の1名が、松阪工場での3年間の実習を終了し、タイへ帰国後、サイアムヤマモリへ入社しました(2022年10月)。技能実習制度の本来的目的である「日本の技術・技能・知識を発展途上地域へ移転し、経済発展を担う『人づくり』に寄与する国際協力の推進」のヤマモリにおける第1号です。松阪工場で身に付けた技能をタイのサイアムヤマモリで発揮し、日本品質で生産に貢献しています。

松阪工場では32名の技能実習生と24名の特定技能者(いずれもタイ)が研鑽しています。



本人

タイからの留学生、日本で新卒採用、YTC(タイ)へ転籍し活躍



左手前 本人

2020年10月、香川大学大学院農学研究科を卒業し、ヤマモリが新卒採用したタイからの留学生は、2022年6月、タイのYTCへ転籍し、販売チャネルや商品カテゴリーを問わず商品開発から販促までを一貫して対応し、活躍しています。

日本とヤマモリの文化を知り、どんな業務でもタイ人目線の日本感覚をアウトプットに反映できる事が彼女独自の強みです。

「寿司酢の発売(コンセプトやデザインの全てを担当/添付写真で本人が持っている商品)」「総合カタログ2023の全面リニューアル」「ベトナム売上拡大に向けた新規開拓の業務(得意先へのプレゼン、商談、タイから得意先のフォロー)」と、商品開発からマーケティングまで幅広く対応しています。

日・タイ文化フェスティバル2022 in 覚王山日泰寺

ヤマモリは、2030年に向けた目標設定の重要取組み課題の一つとして、「伝統技術の継承と食文化の発信」(日本-タイ食文化交流(コミュニティ活性化))を掲げています。

その一環として10月1日(土)~2日(日)に覚王山日泰寺にて開催された「日・タイ文化フェスティバル2022」に参加いたしました。

ヤマモリのタイフード製品だけでなく、日本で栽培した“タイ野菜”も併せて販売し、食文化の発信に貢献することができました。



伊勢醤油奉納式

三重県産の大豆と小麦を使って仕込んだ伊勢醤油は発売して30年が経ち、12月28日には、伊勢神宮において第31回目の伊勢醤油奉納式が行われました。四斗樽を竹竿で担いで奉納するのがお決まりのスタイルで、竹竿は毎年奉納式の直前に桑名の青竹を切って使っています。また、四斗樽に紅白のロープを巻く作業は、桑名工場で勤務されていたOBの方が長年その役割を担ってきました。一昨年から現桑名工場の製造部長や係長にその技が伝承され、今後も脈々と継承されていくでしょう。当社の伊勢醤油の歴史は、伊勢神宮奉納式の歴史であるとも言えます。

奉納式の模様は毎年民放各局にニュースに取り上げていただき、まさに年末の風物詩として定着しています。特に今回は、全国放送の「ミヤネ屋」に紹介していただいたことで、全国にこの伊勢醤油の取組みを発信する事ができました。



醤油の出前授業

「地域・社会への取組み」で前述しました通り、当社では、「みえ食の“人財”育成プラットフォーム」の活動の一環として、三重調理専門学校にて、将来料理人を目指す方々に醤油の製法や種類・使い方を中心に講義しました。当日は醤油の味の違いをご体感いただくべく、みたらし団子(たれに醤油を使用)を3種類ご用意いたしました。

参加者の皆さまの年齢層が幅広く、目標に向かって学ぶことの大切さを改めて教えていただく機会となりました。



トピックス

● インターンシップ

大学生の職業選択支援を目的としてインターンシップを実施しています。感染症の拡大を機にオンライン開催となりましたが、企画・開発・営業・製造職の社員が直接指導を行って学びの深いプログラムを提供し続けています。今期は長期インターンも実施し、生産技術部にて三重大学工学部の学生に約3か月間の研修を行いました。



● アスリート人材雇用

地元で活躍するアスリート人材を雇用し活動を応援しています。現在は5名(ヴィアティン三重バスケットボール2名、レヴライズ2名、ルビナ四日市1名)が練習と仕事を両立しながら活躍中。試合も応援に行くなど、職場を挙げて多様な雇用を推進しています。

ヤマモリSDGs活動基本方針

お客様

1. お客様に信頼される安全安心な商品を提供するため、品質保証と適切な情報の開示に取り組みます。
2. 商品やサービスの提供を通じて、「食」に関わるあらゆる課題の解決に取り組み、お客様に新たな価値を提供します。
3. お客様の声に耳を傾け、環境やライフスタイルの変化に柔軟に対応していきます。

地域・社会

1. 多種多様な雇用、適正な納税、地域活動への支援を通じて地域社会の発展に貢献します。
2. 限りある資源を活用し、作る段階、使う段階の食品ロスの削減を行います。
3. 資源の利用に際しては、持続可能な循環型社会の形成を進めます。

環境

1. あらゆる企業活動で生じる環境負荷を低減し続けることを目指します。
2. 環境負荷の少ない、安全安心で持続的な供給が可能な原料調達を実現します。
3. 環境にやさしい商品設計、つくり方、運び方、売り方の実現を目指します。

従業員

1. 性別、年齢、国籍を問わず、誰もが活躍できる職場を実現します。
2. 生産性の高い働き方を推進し、従業員のワークライフバランスを実現します。
3. 従業員の労働安全、衛生環境を維持向上するとともに、いつまでも元気で働ける健康増進に努めます。
4. 従業員の学びの機会を提供・支援し、従業員の自己実現や、プロフェッショナルな人材育成を目指します。

企業活動を支える枠組み

1. 法令と社会規範を遵守した企業活動を通じて、社会的責任を果たします。
2. 技術革新への挑戦と適正な利益の確保に努め、企業としての健全な成長を目指します。
3. 社内外の関係者と協働し、健全な企業文化／風土の醸成とあらゆる人権の尊重に取り組みます。
4. 情報セキュリティを維持管理し、情報漏洩の防止に努めます。
5. 気候変動などの外部要因が経営に及ぼすリスクに対する対応策(BCP)を検討していきます。
6. DX推進により、仕事のやり方を改革します。



ヤマモリの持続可能な調達のための基本方針

サプライヤー取引に関する調達基本方針

1. 法令・社会規範の遵守と、公正かつ透明な取引

法令と社会規範を遵守した公正・公平な調達活動の推進
 (事業の誠実性／公正・公平な参入機会の提供／下請法の遵守／汚職・賄賂の禁止／不適切な贈答品・接待の禁止／適切な情報公開)

2. 人権の尊重、労働・安全衛生への配慮

サプライチェーンに関わるあらゆる人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達を推進
 (強制労働・児童労働の禁止／労働時間の適正管理／適切な賃金の支払いおよび福利厚生／差別の禁止／虐待・ハラスメントの禁止／団体交渉の自由の尊重／職場における健康・安全性の確保)

3. 製品・サービスの品質、安全性の確保

製品・サービスが法令で定める安全基準を満たし、品質、コスト、供給において高い品質と安全性の確保を目指した調達活動を推進
 (正確な情報の提供／商品の品質保証／商品の安全性確保と法令遵守／適正品の安定供給)

4. 地球環境への配慮

地球環境に配慮した調達活動の推進
 (環境マネジメントシステムの運用／廃棄物・排水の管理／資源・エネルギー・水の効率的な使用／原料調達に生物多様性への配慮)

5. 情報セキュリティの保持

調達取引に関わる機密情報および個人情報の厳格な管理
 (コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御／個人情報の適切な管理／機密情報の漏洩防止)

6. 社会への貢献と地域との共生

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動の推進
 (社会および地域コミュニティへの貢献(事業・技術・人財・金銭))

サステナビリティレポート編集後記

本報告書は、2021年度にSDGs推進部を発足させ、全社目標の設定と目標達成に向けた取り組みをスタートして最初のサステナビリティレポートになります。「食」にかかわる事業を通じて、お客様の課題を解決しながら地域社会や地球にやさしい商品・サービスを提供する取り組みや、食品廃棄の削減に向けた取り組みが少しずつ定着してきたことをご紹介いたしました。一方で、気候変動への対応やCO₂排出量の削減に向けた取り組みについては、お取引先様からの要請が加速する中、十分な活動に至っておりません。2023年度は、サプライチェーンを通じた温室効果ガスの排出量把握にも着手し、排出量削減に向けた取り組みをステークホルダーの皆さまとともに推進してまいります。
 (経営企画本部 SDGs推進部)