

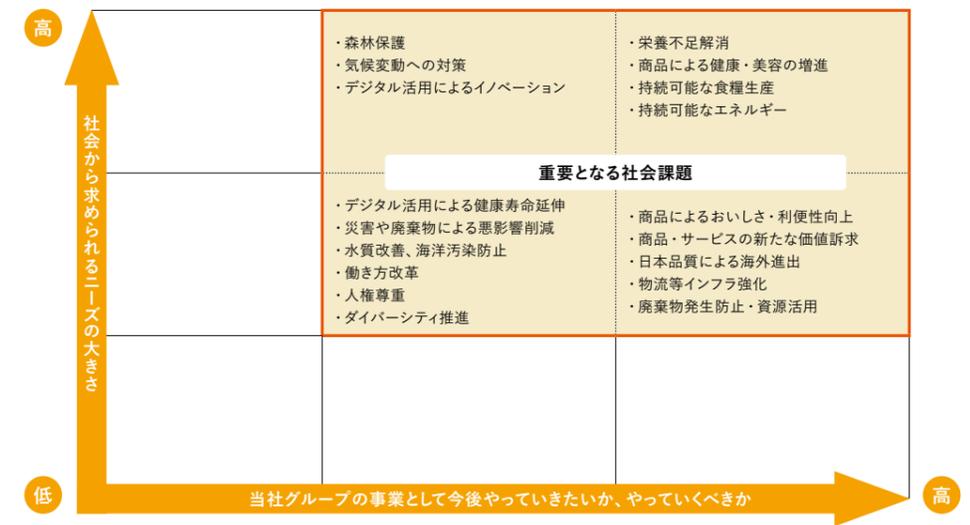
「重点領域」の特定プロセス

「ビジョン2030」で目指す姿の実現に向け、当社グループが注力すべき6つの重点領域を定めました。

重点領域における課題解決を通じた社会との共有価値の創造(CSV)を成長ドライバーとしていきます。



- ①執行役員を中心としたプロジェクトメンバーにより、2030年に予想される社会動向から、当社グループにおける機会とリスクを分析しました。一方、SDGsなどを参照し、数ある社会課題の中から、当社グループの価値創造に影響を及ぼしそうな約40項目について、「社会から求められるニーズの大きさ」「当社グループの事業としてやっていきたいか」の二軸で評価し、18項目の「重要となる社会課題」を抽出しました。
- ②そのうえで「重要となる社会課題」について、リスクと機会や、当社グループの強みなどを総合的に判断し、項目を集約して6つの重点領域とCSV目標の案を設定しました。
- ③社外の専門家からのアドバイス、社外取締役とのディスカッション、サステナビリティ委員会や経営会議での複数回の審議を経て、取締役会にて決議しました。



社会課題：SDGs（国連）、食品産業戦略（農林水産省）、未来投資戦略（内閣府）、企業行動憲章（経団連）より抽出

重点領域	パーパス	共有価値	CSV目標	2024年度目標値	2030年度目標値
すべての人の健康	人生100年時代を支える心身の健康に貢献します	・脂質栄養の知見を軸とした商品・サービスの提供により、健康寿命の延伸に貢献します	・多様なライフステージにおいて健康とエネルギーを生むヘルスサイエンス商品の伸長率(2019年度比) ・脂質栄養の知見を活かした健康課題の改善につながる商品を開発します ・脂質の健康情報についての提供人数(2021年度からの累計)	130%	200%
おいしさ、美のある豊かな生活	「おいしさ」と「美」の追求を通じて、より豊かな生活の実現に貢献します	・「おいしさ」と「美」をもたらし油脂を商品・サービスとして提供し、人々の「生活の質」(QOL)の向上に貢献します	・食卓に「おいしさ」を提供し、豊かな生活に貢献するブランドを磨き上げます ・食での「おいしさ」や「美」を追求する商品を創出します ・美を実現する商品の伸長率(2019年度比)	120%	200%
地球環境	地球環境を次世代に引き継ぐために未来を見据えて挑戦します	・温室効果ガスの排出を削減するとともに、気候変動が当社グループに与える影響を低減します ・資源は有限であるとの認識のもと、循環型社会を実現します ・環境負荷の少ない容器・包装を開発し続けます ・環境課題解決型ビジネスにより、商品・サービスを通じて社会に貢献します	・Scope1、2におけるCO ₂ 排出量削減(2016年度比) ・Scope3におけるCO ₂ 排出量削減 ・プラスチック容器・包装の削減および資源循環を推進します ・植物資源を活用した、環境にポジティブインパクトを与える商品・サービスを開発します	8%	31%
食のバリューチェーンへの貢献	お客さまと共に技術・商品・サービスを磨き、お客さまが創造する価値を高めます	・油脂とミールを安定的に供給し、国内食品産業および畜産業の発展に貢献します ・油脂を中心に植物資源の新たな機能や用途をお客さまと作り上げ、ソリューションを広げていきます ・油脂の機能を最大限に活用し、食べられる食品が捨てられることを防ぎます ・植物資源を新しい消費志向や食糧の安定供給を満たすために活用します	・国内における食エネルギーの安定供給(国内の総エネルギーに占める割合) ・グループのユーザーサポート件数増加率(2019年度比)	6%以上	6%以上
信頼でつながるサプライチェーン	誠実さを大切に、強く、しなやかなサプライチェーンを構築します	・環境と人権に配慮した調達を実施します ・世界的に油脂需要が拡大する中で、ネットワークを活用した安定的な調達を継続します ・社会全体のインフラである物流の持続可能性の取り組みを続けます ・油脂メーカーの責任として、安全で安心な製品をお届けします	・パーム油認証油の割合 ・RSPOのSG認証油の割合 ・農園までのトレーサビリティ把握 ・大豆の持続可能性を高める取り組みを推進します ・持続可能なカカオを調達します ・共同輸配送のカバー率(面積比率)	100%	100%
人材マネジメント	多様な人材の働きがいを高め、組織能力を向上し、イノベーションを起こします	・多様な人材がその能力を十分に発揮できる職場環境、制度を提供し、社員の働きがいを向上させます ・すべての従業員の権利が尊重され、グループの一員として活躍できる企業文化を作ります ・すべてのステークホルダーから信頼される企業グループであり続けるため、実効性のあるグループ経営体制を整備します	・従業員の「働きがい」を感じる人の割合 ・女性管理職比率	50%	50%