

人権

■ 人権への取組

人権方針

当社グループは、事業活動のすべての過程で、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ています。事業活動に関わるすべての人の人権を尊重するために「ハウス食品グループ人権方針」を2013年に定め、本方針に則り、人権尊重の取組をグループ全体で推進しています。

▶ ハウス食品グループ人権方針はこちら <https://housefoods-group.com/sustainability/policy/human.html>

人権推進体制

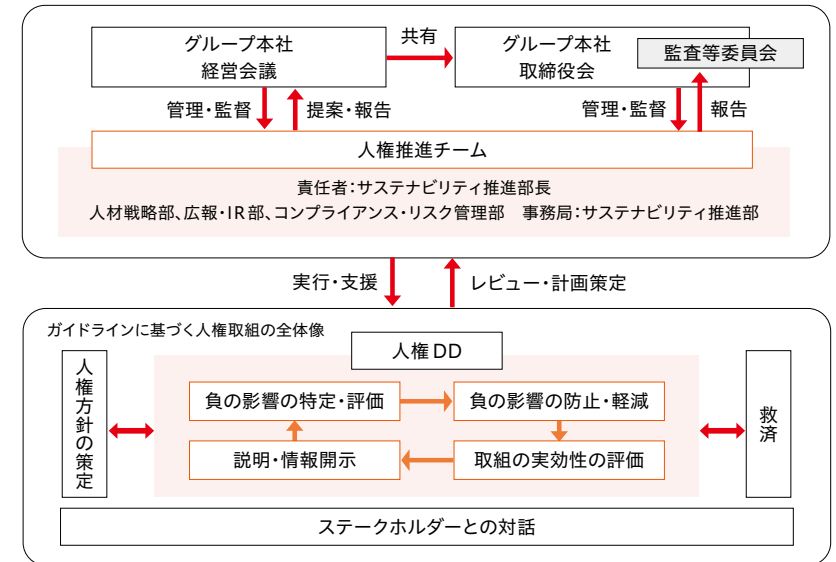
人権課題推進に向けた仕組みや体制の検討、継続的な情報収集機能を「人権推進チーム」が担い、定期的にグループ本社経営会議へ提案・報告を行っており、経営会議で報告された資料や議事録は、社外取締役を含め、全取締役へ共有されています。

また、監査等委員会では定期的にヘルプラインの状況報告や、必要に応じて経営会議で報告された人権に関する議題の詳細説明が行われており、監査等委員会での意見は取締役会で報告されるとともに、関連部門へフィードバックされています。

人権デュー・ディリジェンス(DD)

人権への潜在的な負の影響は常に存在するため、人権DDのサイクル(負の影響の特定・評価、防止・軽減、取組の実効性の評価、説明・情報開示)を循環し続けることが重要と認識しています。当社グループは「ハウス食品グループ人権方針」に則り、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けて取り組んでいます。

人権取組の全体像とマネジメント体制



■ 人権取組のあゆみ

2023年度	- ハウス食品グループ人権方針改訂(「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」の反映) 「人権推進チーム」を発足し、人権デュー・ディリジェンスに着手(2023年度以降、継続実施) - 優先して取り組む重要な人権リスク領域として「1.日本における技能実習制度・特定技能制度利用外国人」「2.原材料サプライヤー」を特定 - 日本における技能実習制度・特定技能制度利用外国人に対して第三者機関による人権リスク評価を実施(2023年度～2024年度) - 取締役、全社員向けLGBTQ学習会(セクシャルマイノリティ当事者対談)を実施
2024年度	- サプライヤーヘルプライン開設 - 取締役、部署長向け「ビジネスと人権」学習会実施
2025年度	- ハウス食品グループ重要人権リスクを見直し、対応を開始 - 国連グローバル・コンパクトに署名
2026年度	ハウス食品グループ人権方針改訂(LGBTQに関する表現の強化)

Focus

サプライヤーへの人権取組

当社グループの重要な人権リスク領域の一つである「サプライヤー」への取組として、2021年12月にSedex[※] AB会員(バイヤー・サプライヤー会員)として加入し、「責任ある調達」と「倫理的で持続可能なサプライチェーンの構築」に取り組んでいます。Sedexのツールやサービスの利用を通じて継続的なSAQの更新依頼とともに、2025年に「ハウス食品グループ 調達お取引先 CSRガイドライン」を改訂し、直接お取引先への配布とアンケートを行い、回答率は約85%(購入金額ベース)となっています。また、スパイスをはじめとする原料生産地における踏査の際に、サプライヤー企業に対して直接ヒアリングや実態確認を行い、適切な対応がされていることを確認しています。今後もお取引先とともに、サプライチェーン上で働く人々の労働環境を守り、人権リスクの低減に努めていきます。

※ Sedex (本部: イギリス) は、エシカル取引サービスを提供している世界有数の会員制組織であり、グローバルサプライチェーンにおける労働条件の改善に取り組んでいます。Sedexは、企業が責任ある、持続可能な事業活動を改善し、「責任ある調達」を行うために必要な実践的なツールやサービス、コミュニティネットワークを提供しています。



ターメリック生産者とのエンゲージメント

品質保証

■ ハウス食品グループ品質方針

品質理念

私たちは、「お客様」の生活に役立ち「お客様」に認めていただける価値ある商品・サービスを提供することで、「お客様」の食生活と健康に貢献していきます。

行動指針

ハウス食品グループの一人ひとりが、以下の行動指針に則って行動していきます。

お客様の立場に立って、誠実に行動します。

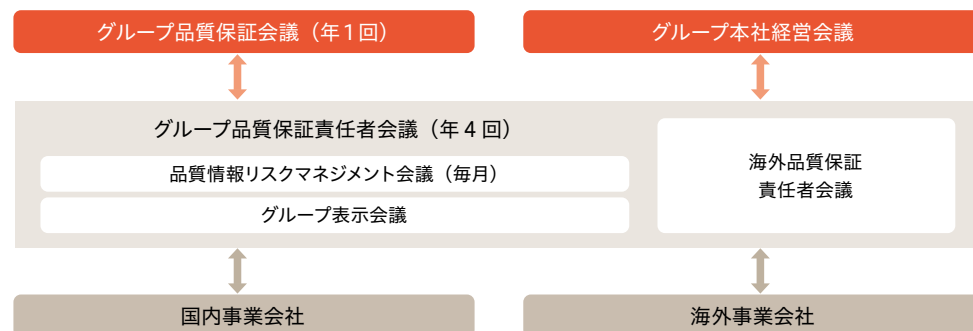
お客様の安全を何よりも優先して徹底します。

お客様の声に耳を傾け、お客様起点で商品・サービスの開発と改善を継続します。

お客様の信頼に応えるため、正確で分かりやすい情報を提供していきます。

■ 品質保証体制

グループ本社取締役や事業会社社長、社外有識者などで構成する「グループ品質保証会議」において、品質保証に関する重要課題について討議を行い、継続的な品質保証活動を進めています。グループ本社の品質保証統括部と事業会社の品質保証部門長による「グループ品質保証責任者会議」では事業会社と連携し、グループ共通の課題や事業会社の課題について、俯瞰的な視点と各社の「現場の実情」の両面から討議しています。また、「品質情報リスクマネジメント会議」や「グループ表示会議」「海外品質保証責任者会議」などの専門会議を通じて、法改正情報の収集とともに対応を進め、グループ全体の品質保証力の向上に取り組んでいます。



■ 品質を重視する組織風土の醸成(プロフェッショナル表彰制度)

当社グループでは、食品の安全性と高い品質を維持するためには、現場での地道な活動を継続することが大切であるとの考えのもと、2018年に「プロフェッショナル表彰制度」を開始しました。

本制度では、事業所ごとに他薦により受賞者を選出しており、表彰式では、役員が各事業所を訪問し、感謝の言葉を受賞者に直接伝えています。

また、受賞者の想い・こだわりに加え、同僚や上司から見た受賞者の姿をグループ内で共有することで、品質を重視する風土の醸成に取り組んでいます。



受賞者と役員のコミュニケーション

■ 品質リテラシーの向上

グループ各社の品質保証部門や生産部門、グループ本社の品質保証統括部が連携し、品質保証力向上を目的に様々な取組を実施しています。「現場の相互確認」は、過去に工場で発生したトラブルなどをテーマとして、現場を確認しながら発生原因や対策について、各社での取組事例の紹介を交えながら新たな気づきを得て、現場の改善に役立てることを目的にした学習の場です。また、HACCPなどの品質管理手法、各国法規制への対応など様々な角度から学習機会を設け、グループ各事業会社・部門横断型で品質リテラシー向上に努めています。



HACCPに関する学習会

VOICE

グループ全体での品質保証力向上に向けて

品質保証は、一つの部署で実現できるものではなく、研究開発から販売に至るまで、バリューチェーン全体で取り組むべき重要な経営課題です。私たちは、安全・安心な製品をお客様にお届けすることを社会的責任と捉え、一人ひとりが品質の担い手として行動できるよう、食品安全文化の醸成を推進しています。

国内外のグループ工場では、FSSC22000、SQF、BRCなどの国際的な食品安全マネジメントシステム認証を取得し、グローバルで一貫した品質水準の維持・向上と継続的な改善に取り組んでいます。また、事業のグローバル化が進むなか、グループ全体の品質ガバナンス強化と緊急時対応力の向上を目的として、各社の品質保証責任者とのドットライン※を構築し、迅速かつ透明性の高い情報共有体制を整えています。

今後も、お客様からの信頼を基盤に、持続的な企業価値の向上に取り組んでいきます。

※ドットライン：正規のレポートラインとは別に設ける、品質保証部門間の機能的・専門的なレポートライン



ハウス食品グループ本社
品質保証統括部
山本 竜太



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの強化の変遷

	2004年	2008年	2013年	2016年	2017年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
制度・方針	●執行役員制の導入 (2013年廃止)		●持株会社体制へ移行			●コンプライアンス・リスク管理部の設置	●監査等委員会設置会社へ移行		●取締役会実効性評価を導入	●第八次中期計画にてROICを経営指標に導入	
取締役 (社外取締役)		●独立社外取締役の選任 (1名/9名)		●独立社外取締役の増員 (2名/10名)			●女性取締役1名選任	●独立社外取締役 (4名/12名)			●女性取締役を新たに1名選任 (合計2名)
任意の 諮問委員会					●報酬等諮問委員会の設置 (現 報酬諮問委員会)		●指名諮問委員会の設置	●投資委員会の設置 (経営会議の諮問機関)			
報酬制度					●役員持株会を通じた株式報酬制度の導入 (2021年廃止)		●事前交付型譲渡制限付株式報酬制度の導入			●業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入	

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、企業理念・経営目標の実現・達成を目的としたコーポレート・ガバナンス体制を構築しており、この体制を的確で効果的に運用する仕組みを内部統制システムと捉え、企業価値の向上と持続的な発展につなげるべく取組を進めています。

なお当社は、2015年12月より(株)壱番屋をグループ化しています。同社は上場会社であり、当社は同社の内部統制システムを尊重した運用を行っています。

親子上場への考え方

壱番屋には、当社取締役を同社非常勤取締役として派遣すること、当社取締役会での同社業績報告を定例化すること、同社株主総会付議議案の賛否を当社経営会議決議事項とすることなど、親会社として一定の監督機能を働かせる一方で、日々の業務執行は外食事業の推進力に長けた同社経営陣による意

思決定を尊重しています。また、壱番屋の取締役会における独立性を担保するために、2024年5月以降、同社取締役8名のうち半数の4名を監査等委員である社外取締役が務める取締役会構成としているほか、当社グループとの重要性の高い取引は、経営企画担当役員と独立社外取締役4名で構成された特別委員会で審議・検討し監査等委員会の意見を经たうえて意思決定しており、当社以外の株主様の利益が不当に損なわれない仕組みを整えています。

ビジネスモデルが異なる両社が、互いの独自性を尊重しながら連携を強化し協働テーマを推進することで、店舗経営に従事するフランチャイズオーナー様を含めた三者がともにメリットを享受することとなり、そのことは、当社以外の同社株主様の利益にもつながるものと考えており、同社のガバナンス体制の実効性確保を図りつつ、上場を維持する方針としています。

企業統治の体制の概要

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有することにより、監督・監査機能を強化し、コーポレート・ガバナンス体制を一層充実させることを目的としています。当社は監査等委員会設置会社として、監査等委員会と監査等委員である取締役5名(うち、社外取締役4名)により、取締役の職務の執行および取締役会の決議の適法性、妥当性の監視・監督および監査を行います。

コーポレート・ガバナンス体制図および各機関の説明については、P.55に示すとおりです。

なお、会計監査につきましては、有限責任監査法人トーマツと会社法監査および金融商品取引法監査について監査契約を締結しています。

役員一覧 (2026年6月24日現在)

取締役



浦上 博史

代表取締役社長
経営戦略部担当



大澤 善行

代表取締役専務
管理本部長 兼 秘書部担当



川崎 浩太郎

専務取締役
ハウス食品 代表取締役社長



宮奥 美行

取締役
大豆系バリューチェーン担当 兼
国際事業本部担当



山口 竜巳

取締役
研究開発本部長 兼
品質保証統括部・新規事業開発部・アグリビジネス推進部担当



佐久間 淳

取締役
機能性素材系バリューチェーン担当 兼
コーポレートコミュニケーション本部長 兼 デジタル戦略本部担当



岡本 雄一

取締役
スパイスバリューチェーン調達・生産戦略本部長 兼
国内関係会社事業推進部担当



久保田 恒夫

取締役
監査等委員(常勤)



岡島 敦子

取締役
監査等委員(社外)
在任年数：5年

社外 独立



関根 福一

取締役
監査等委員(社外)
在任年数：3年

社外 独立



川寄 靖之

取締役
監査等委員(社外)
在任年数：2年

社外 独立



山田 美和

取締役
監査等委員(社外)
在任年数：1年

社外 独立

(注) 各役員の略歴や選任理由の詳細については当社ホームページをご確認ください。 <https://housefoods-group.com/company/information02.html>
重要な兼職の状況については株主総会招集通知に記載しています。 https://housefoods-group.com/ir/stock/pdf/80_soukai_shoushuutuuti_fullver.pdf

役員一覧（2026年6月24日現在）

■ スキル・マトリックス／取締役会・各委員会の出席状況

●：議長・委員長

氏名	地位	取締役に求められる監督と執行における専門性と経験													取締役会・各委員会の出席状況（2026年3月期）			
		企業経営	人事・ダイバーシティ	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスク	広報IR	サステナビリティ	R&D・知的財産	グローバル	IT・DX	品質保証	生産・調達	営業・マーケティング・広告	他社経営経験	取締役会 取締役12名 (うち、社外取締役4名)	監査等委員会 取締役5名 (うち、社外取締役4名)	指名諮問委員会 取締役6名(うち、社外取締役4名)	報酬諮問委員会 取締役6名(うち、社外取締役4名)
浦上 博史	代表取締役社長	●			●								●	●	●100% (14回／14回)		100% (2回／2回)	100% (3回／3回)
大澤 善行	代表取締役専務	●	●	●	●	●							●		100% (14回／14回)		100% (2回／2回)	100% (3回／3回)
川崎 浩太郎	専務取締役	●				●	●						●	●	100% (14回／14回)			
宮奥 美行	取締役	●						●	●	●	●	●	●	●	100% (14回／14回)			
山口 竜巳	取締役	●						●	●		●		●	●	100% (14回／14回)			
佐久間 淳	取締役	●				●	●	●		●	●		●		100% (14回／14回)			
岡本 雄一	取締役	●										●	●		100% (14回／14回)			
久保田 恒夫	取締役 (監査等委員・常勤)				●			●							100% (14回／14回)	●100% (12回／12回)		
岡島 敦子	取締役 (監査等委員・社外)		●		●										100% (14回／14回)	100% (12回／12回)	●100% (2回／2回)	100% (3回／3回)
関根 福一	取締役 (監査等委員・社外)	●	●		●							●		●	100% (14回／14回)	100% (12回／12回)	100% (2回／2回)	●100% (3回／3回)
川寄 靖之	取締役 (監査等委員・社外)	●	●	●	●				●					●	100% (14回／14回)	100% (12回／12回)	100% (2回／2回)	100% (3回／3回)
山田 美和	取締役 (監査等委員・社外)		●		●		●		●						100% (10回／10回)	100% (9回／9回)	100% (2回／2回)	100% (2回／2回)

社外取締役対談

議論や対話を通じて
ガバナンスの実効性をさらに高め、
グループの変革に向け
ともに歩んでまいります

取締役
監査等委員(社外)
関根 福一

取締役
監査等委員(社外)
山田 美和

社外取締役としての役割について

関根 私は、2023年に社外取締役（監査等委員）に就任しました。これまで、製造業に携わる企業のトップとして経営の舵取りを担ってきた経験を生かし、企業価値の向上に向けて、企業経営全般やリスクマネジメントを中心に独立した立場から監督することが私の役割であると認識しています。

山田 2025年6月に社外取締役（監査等委員）に就任し、1年が経過しました。常々、私は社外取締役とは「企業と社会の間の窓」と考えています。資本市場、株主、消費者、市民社会など、外部から当社がどのように見られているかを常に意識して経営陣に伝えるとともに、社会に向けて、社内の取組や強みなど財務情報に表れない当社の価値を発信することが役割であると認識しています。私自身、当社に大いに期待すると同時に、確固たる判断軸を持って社外取締役としての役割を果たすことによって、ステークホルダーの皆様からの期待に応えていきたいと考えています。

取締役会の実効性について

関根 取締役会では、私が当社の社外取締役に就任した当時に比べ、社内と社外の取締役の垣根を越え、ともに考え、悩み、行動するという一体感がさらに高まっています。たとえば、重要な投資案件や大型プロジェクトに関する議題においては、疑問や課題が解消されない時にはその場で決議せず、再審議とすることもあります。また、当社の社員は真面目かつ誠実であり、会社にとって何が最善かを常に考え、丁寧に仕事に取り組んでおり、私を含む社外取締役からの質問や指摘についてもその場限りせず、調査、回答、改善に至るまで確実にフォローされており、その点を高く評価しています。

山田 取締役会をはじめ監査等委員会や管理本部長・経営戦略部長・総務部長との定期ミーティングなど様々な機会において、かなり細かい質問や改善提案をさせていただいていますが、その都度丁寧な回答がなされ、後日に具体的な対応策が共有されており、大変心強く思ってい

社外取締役対談

ます。また、資本市場からの要請が変化するなか、コーポレート部門が情報感度を高く持ち、開示対応を丁寧に行っている点を見ると、現場レベルでも高度なコーポレート・ガバナンスを実践できていると考えています。

関根 近年、上場企業で不祥事や不正会計といった問題が多く発生していますが、どの企業でも不正は起こりうるという前提に立ち、社外取締役として継続的に監督していかなければなりません。監査等委員会でも繰り返し議論してきましたが、“バッド・ニュース・ファスト”で、経済的損失だけでなくレピュテーションリスクの観点も含め、株主あるいは第三者の目線での考え方と仕組みが当社では確立されています。

山田 取締役会実効性評価については、当社は調査を外部に任せず、自社の実態に合わせて事務局が設計し、運営していることを高く評価しています。実効性評価においては、各決議事項における議論の時間や、リスク・機会を踏まえて審議ができたかといった設問に回答することにより、取締役各自が1年間の決議や議論を振り返って考える時間となっています。自分が実効性のある働きをすることができたかを考え、次のアクションにつなげていけるように、取締役自身はもとより取締役会としてこの評価を活用していくことが重要です。自社の実態を把握したうえでの評価となっていることにより、評価後の課題解決に向けた取組も的確なものとなっています。

関根 実効性評価の質問内容はよく練られたものとなっています。実施後は、評価結果を踏まえて事務局から改善の方向性が示され、次のアクションについて取締役会で議論し、改善策が実行されており、スピード感を持ってPDCAが回されています。一例ですが、各担当取締役により異なっていた事業報告の形式が統一されたことで、私たち社外取締役の理解促進にもつながり、よりスピーディーに判断できるようになり、具体的な改善へとつながっています。

山田 取締役会の前に重要議題の事前説明を行っていただいています。執行側による経営会議における結論だけでなく、そこに至るまでの議論の争点や検討した選択肢もより詳しく共有されると、取締役会での議論を一層深めることができると思います。

関根 経営会議での執行側の迷いや熱意まで感じられるようになるとな望ましいです。取締



役会事務局により現場や執行側との様々な対話機会を提供いただくことで、私たちが議論の場にスムーズに参加することができていますが、社内取締役がわかっている言葉の意味や経緯も、会議のなかでより詳細に説明してもらえると、さらにスピード感を持った判断ができます。

第八次中期計画の進捗を踏まえた「構造改革」の実行に向けて

関根 当社グループには、強いブランド力、お客様とのつながりの強さ、研究開発力、提案型の営業力など、様々な強みがあります。加えて、事業所視察の機会を通して仕事に対する誇りと高い意欲、商品への愛情を持って誠実に取り組んでいる社員が数多くいることを肌で感じます。私は会社の歴史と文化に裏打ちされた商品への愛情が食品企業の優劣を決めると考えていますが、これらの強みを成長性や収益性、資本効率、市場からの評価にまだ十分に結びつけられていない現状があり、この「当社が持っている力」と「表れている成果」の間にある差をなくすことが最大の課題です。

また、第八次中期計画については当初計画と実績に乖離が見え始めており、大きく変化している事業環境を踏まえ、計画を柔軟に見直すことが必要となりました。新たに構造改革を打ち出し

社外取締役対談

ましたが、この状況を会社の危機として捉え、企業として生き残れるか否かという強い覚悟を持って取り組まなければなりません。構造改革の施策の策定にあたっては、執行側の案に対し、「それで十分なのか」と繰り返し問いかけ、議論を重ねました。この構造改革は過去の取組や現場の努力を否定するものではなく、これまで築いてきたお客様との信頼関係、社員の誇り、商品への愛情を土台として、成長を実現していくための新たな挑戦です。

山田 「成長領域への集中」「組織改革の実行」「財務戦略の強化」の事業・組織・財務における“3つの柱”による構造改革が本格化しており、今、まさに当社が変わる瞬間に立ち会っています。そして、取締役会での浦上社長の言葉からも、グローバルな成長加速と資本効率の向上を実現させていくという強い決意を感じます。構造改革では、成長の核となる領域を明確にして戦略を推進し、変えるべきところをドラスティックに変える必要があります。何を、いつまでに変えるのか時間軸をより明確にし、目に見える成果として示していくことが重要です。



関根 事業や投資案件を評価する際に、事業部門ごとにROICを指標としていますが、ROICの改善のみが目的となり、必要な成長投資を先送りすることになってしまうと、将来への成長機会を逃すことになります。資本効率を厳しくモニタリングしながら、将来の成長に向けた投資を必要なタイミングで実行するという経営判断が求められますので、この点は今後もしっかりと監督し、適切なリスクテイクを後押ししていきます。

山田 ROICは重要な指標ですが、事業や投資案件を評価する際の基軸の一つとして見るのが大切です。構造改革を進めるうえで私が特に重要であると思うのは、サステナビリティを「事業の背骨」として持ち続けることです。社会や環境が持続可能でなければ、企業自体も持続できません。グローバル社会のなかで、私たちのビジネスが成長していくための土台を整えることが重要であり、サステナビリティ推進部のリーダーシップのもと、全社を挙げて目標値の達成に向け、環境対応や資源循環、生物多様性、そして人権尊重への取組を行っています。当社が長年にわたり取り組んでいる食育活動はまさにサステナビリティ課題への取組であり、当社のDNAとなっています。次世代につなげる持続的な社会に貢献し、社会からの期待に応え、当社の存在価値を高めること、そして、ハウス食品グループがあることによって周りが豊かになれるということが非常に大事だと思います。

関根 持続的な成長を実現していくためには、当社の事業活動の根幹にある考え方である「3つの責任」を果たすべく、地道に取り組んでいかなければなりません。当社はお客様との距離がとても近いことを、社外取締役に就任し経営に参画するなかで強く感じます。お客様から良いことも悪いことも率直に言っていただけることは、企業が発展していくためにとても大切なことです。私たちは常にお客様をはじめとするステークホルダーの目線で物事を捉え、考え、取り組んでいかなければなりません。構造改革にはそうした目線を常に持ち、全社員が心をつなげて臨んでいくことが必要です。社外取締役として、構造改革の実行スピード、資本効率の改善、成長投資の成果、組織への浸透状況、社員の行動変化までを継続して確認していきたいと考えます。

社外取締役対談



ミドルマネジメント、次世代の経営を担う人材への期待

関根 当然のことながら、構造改革は社長一人では成し遂げられません。担当取締役、グループ会社社長、各部門のトップなどのミドルマネジメントが、社長の言葉を社員にそのまま伝えるのではなく、経営者の考えを自らに腹落ちさせ、自分の言葉でわかりやすく、熱意を持って繰り返し社員に語るという姿勢が重要です。自身の経験や判断に置き換えて伝えることで改革は現場に浸透し、社員一人ひとりの行動変容につながります。

山田 社外取締役は、次期取締役候補者との経営ディスカッションを行っています。将来の経営を担う人材の考えを直接知る非常に有意義な時間となっています。候補者は、自分が担当している事業だけでなく、グループ全体を中長期的な広い視野で捉えており、ディスカッションに参加するたびに議論のレベルの高さを実感しています。今後、どのような経営者が登場するのか楽しみです。

関根 私も、次世代を担う人材とのコミュニケーションを通して、他社にはない人材のレベルの高さを感じています。俯瞰して多角的に経営を考えられる候補者が毎年複数出てきており、将来を大いに期待しています。また、事業所視察を通して感じるのは現場の力です。取締役会

の資料だけではわからない社員の仕事への誇り、商品への愛情、お客様のご要望を先取りする取組は、ハウス食品グループの大きな強みであり、これからも大切にしていきたいです。

ステークホルダーの皆様へのメッセージ

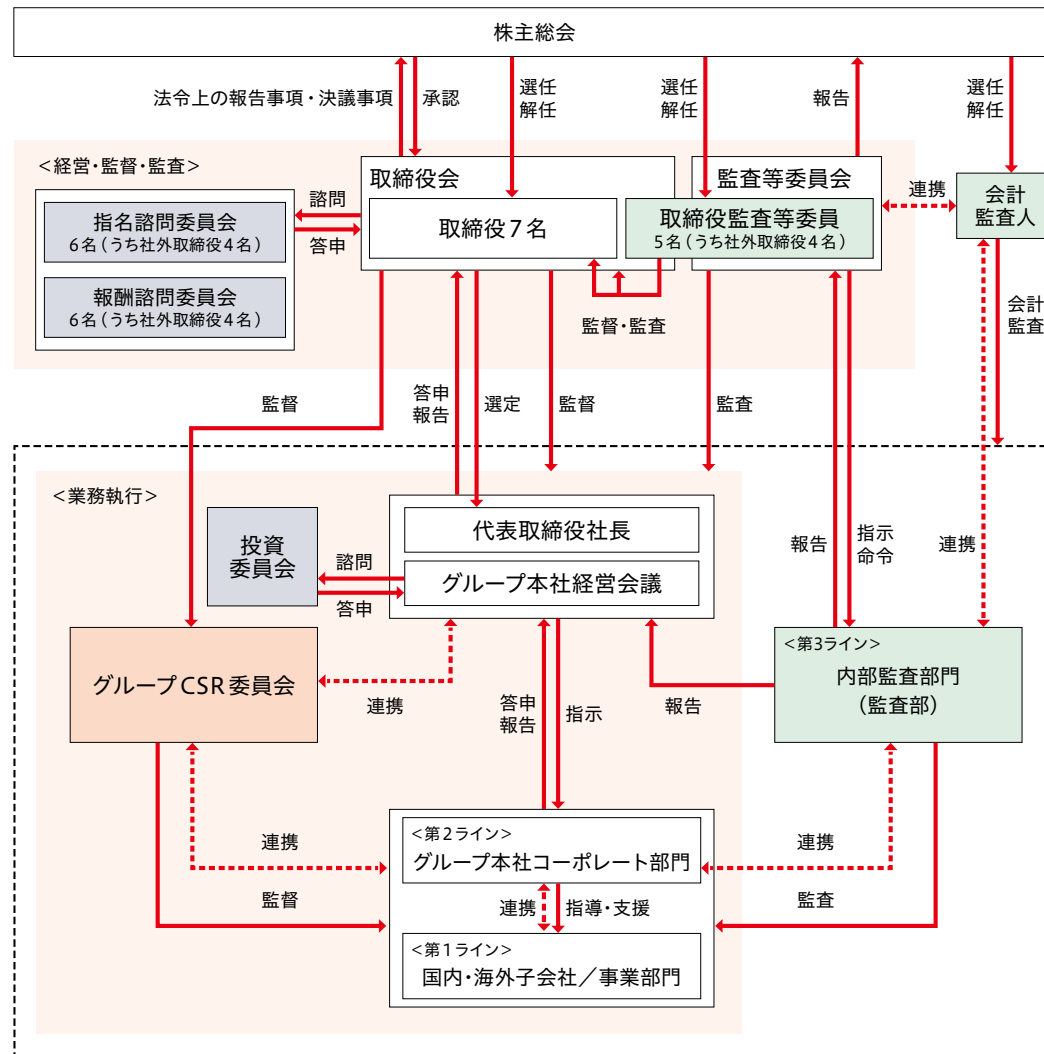
山田 当社には、社会や市場にまだ十分に伝わっていない強みがあります。私は社外取締役として、その価値を社外に発信するとともに、外部の視点から、当社に不足しているものを経営陣に率直に伝えていきます。構造改革は、経営陣の覚悟、熱意が感じられる力強いプランとなっています。ステークホルダーの皆様の理解を得るためにも、成長の加速に向けてグループ一丸となり、改革を進めていけるよう貢献していきます。

関根 当社は今、企業として生き残り、再び成長できるかを問われる重要な局面にあります。これまでの努力や社員の誇りを否定するのではなく、それを未来の成長へとつなげるべく、覚悟を持って構造改革を進めてほしいと思います。ハウス食品グループには、ブランド、お客様との信頼関係、現場力、誠実な社員、優秀な次世代経営人材という大きなポテンシャルがあります。今後問われるのは、それらをどれだけ早く、具体的な成果と企業価値に昇華させられるかということです。社外取締役として、独立した視点で進捗を厳しく問いながら、経営陣と現場の挑戦を後押ししていきます。



コーポレート・ガバナンス

■コーポレート・ガバナンス体制図（2026年7月現在）



	機関の説明	26.3期に議論された主な内容
取締役会	当社グループの重要な業務執行を決定するとともに、他の取締役およびグループの業務執行を監視・監督します。	・第八次中期計画、各事業の進捗 ・経営・事業戦略上の重要事項、業績影響度の高い投資案件の審議 ・財務資本政策 ・環境・人材に関するグループ各社の取組 ・取締役会の実効性評価
監査等委員会	業務監査および財務報告に係る統制の担当部門である監査部に指示命令権を持ち、緊密に連携し、監査状況・内部統制システム評価状況の確認および定期的な意見交換、調査や具体的な指示を出すほか、会計監査人や必要に応じて弁護士とも連携を図り、取締役の職務執行の監査を組織的に行います。	・監査等委員、グループ会社の常勤監査役、監査部による業務監査結果 ・監査等委員会の決議事項 ・経営会議で議論された経営上の重要事項についての監視・監督
指名諮問委員会	取締役会の任意の諮問機関として、取締役の選任・解任や、代表取締役および役付取締役の選任・解任の手続きにおいて、客観性と透明性を確保しています。	・取締役候補者の選任 ・代表取締役および役付取締役の選任 ・業務執行取締役の業務分担の決定
報酬諮問委員会	取締役会の任意の諮問機関として、取締役の報酬制度や報酬内容の決定手続きにおいて、客観性と透明性を確保しています。	・報酬水準の妥当性検証 ・取締役報酬の構成 ・役位ごとの報酬水準 ・適用される業績連動指標
投資委員会	経営会議の諮問機関として、グローバルなバリューチェーンの構築に欠かせない資本提携を目的とした合併や買収などにおいて、成長投資資源をより有効に活用するために、案件起案時の審議フェーズと、投資実行後のモニタリングフェーズの両面でチェック機能の役割を果たし、企業価値向上につなげています。	・事業投資に関する検討 ・事業投資実行後のモニタリング ※26.3期より設備投資案件の事前審査・評価も実施

コーポレート・ガバナンス

■取締役会の実効性評価

2023年3月期から取締役会実効性評価を実施し、結果を踏まえた課題の改善や強みの強化に努めています。

取締役全12名を対象に取締役会の1年の活動を振り返り、取締役自身で改善点を抽出すべく、設問を独自に作成したアンケート方式での評価を行っています。結果を事務局である総務部が取りまとめ、各役員からの定量評価・自由記述意見を確認しながら今後の改善テーマを導き出し、取締役会で議論したうえで、翌年度からの具体的な取組を実行していくというサイクルを回しています。また、取締役会だけでなく、監査等委員会や指名諮問委員会、報酬諮問委員会についても得られた結果に対して関係部署・関係者とは対応策を協議しながら改善に取り組んでいます。なお、取り組んだ改善施策に対する評価も適宜確認することで、改善取組の実効性を継続的に高め、実効性評価自体の実効性を向上させていくことにも努めています。

Action 行動

取り組むべき課題の抽出と対応策を立案し、対応方針を取締役会で確認

Check 評価

改善取組の評価や経年変化など、当年度の取締役会の実効性を分析

Plan 計画

課題への対応方針を踏まえ、取締役会の議題の精査や運営改善計画を策定

Do 実行

計画に基づき、取締役会の実効性向上に向けた取組を実行

取締役会実効性
向上のPDCA

■課題への対応状況

23.3期 24.3期 25.3期 26.3期

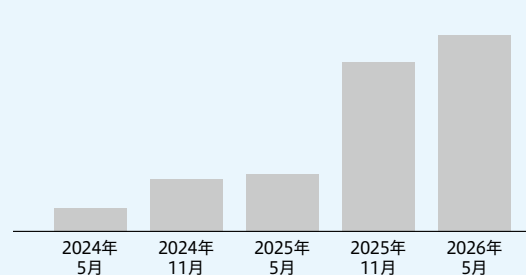
決議事項	実効性評価の開始	答申概要と経営会議内の社内取締役意見を1枚にまとめた「取締役会答申書」の運用開始	付議基準の見直しにより一部決裁権限を経営会議へ委譲	答申時の資料において、決議内容と範囲をより明確に記載するとともに、意思決定の質の向上につなげるための判断材料の提供を強化
報告事項			・社会に対する責任、社員とその家族に対する責任に関する報告を強化 ・業務執行取締役による「役員総括」を開始	業務執行報告内容の充実および議論の質の向上を図るため、「結果の報告」にとどまらず、「今後の課題対応や活動」の内容を強化
機能・運営		社外取締役による事業所視察や現場と直接対話できる機会のさらなる充実	役員向け学習会の充実	・役員の能力向上に向けた外部研修プログラムを選定し、業務執行取締役として必要な知識習得機会につなげる取組の実施 ・取締役会決議後の執行状況を監視・監督し、ガバナンスをより効かせるためのモニタリングの方法の検討

定例報告議題の頻度・タイミングの調整、報告資料の改善取組などによる議論の充実化

■業務執行取締役による「役員総括」の仕組み

グループ全体の大局的・中長期的な課題などについて、社内取締役および社外取締役で双方向の意見交換を行うため、2025年3月期より、業務執行取締役による「役員総括」を年に2回行う運用をスタートしました。役員総括における討議時間は回を経るごとに充実しており、各業務執行取締役の役員としての取組や考えに対して活発な意見交換が行われ、グループ全体の事業活動の在り方や成長戦略を議論する機会として重要な役割を果たしています。

役員総括における討議時間推移



社外取締役 A

成長戦略の策定とそのための事業ポートフォリオの再評価のためには、業務執行取締役の総括報告は有用と考える。

事業単位の報告に加えて、執行取締役としての総括は、グループ全体の運営、事業活動の在り方を議論するために大変重要である。



社外取締役 B



コーポレート・ガバナンス

■2026年3月期に実施した取締役会実効性評価について

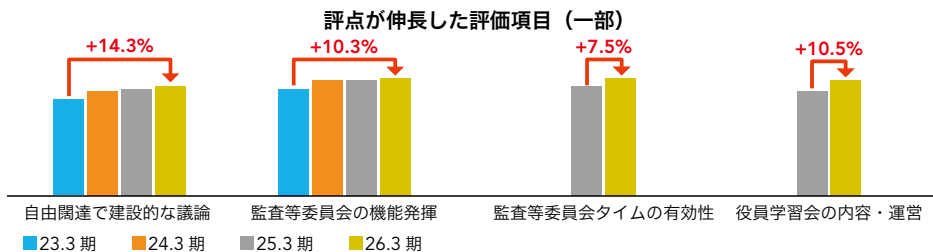
1. 評価方法

- 1) 回答対象：取締役 全12名(うち社外取締役4名)
- 2) 回答期間：2025年12月～2026年1月
- 3) 実施方法：アンケート方式(4段階評価+前期との比較評価+自由記述評価)
- 4) 主な評価項目：
 - ①取締役会“決議事項”の審議状況
 - ②取締役会“報告事項”の運用状況
 - ③取締役会の機能・運営の状況
 - ④監査等委員会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の状況

2. 2026年3月期に実施した取締役会実効性評価の結果概要

取締役会の機能や運営は引き続き適切であり、監査等委員会および指名諮問委員会・報酬諮問委員会との連携を含め、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。また、前期と共通の設問のうち7項目については、前期の4段階評価から改善が見られました。なお、新たに導入した前期との比較評価においても、取締役会の実効性向上を確認することができました。

一方で、取締役会の決議事項の答申内容や定例報告議題の報告内容・方法において引き続き改善検討の余地があることを把握したため、継続して改善取組の検討を行っています。



評価結果に基づいた対応状況

定例報告議題の報告方法の見直し、さらなる改善・強化を図るべく、各事業報告のフォーマットの一部共通化を行いました。

また、2025年3月期より開始した、業務執行を担当する取締役による半期に一度の「役員総括」の取組を発展させ、総括内容をもとに社内取締役と社外取締役の双方向での意見交換の時間を設け、自由関連で建設的な議論につなげています。

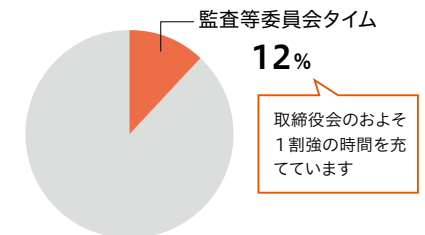
■取締役会の議論の状況

法令、定款ならびに当社取締役会規則に基づき、重要な業務執行事項を審議・検討しています。また、業務執行取締役から業務執行状況の報告および第八次中期計画の進捗の報告ならびにお客様相談部に寄せられたお客様の声などを報告しています。

また、2025年3月期に付議基準を見直し、経営会議に一部権限を委譲することで、監督機能を強化し、議論時間の拡充に取り組んでいます。さらに、ハウス食品グループの3つの責任でもある「社会に対する責任」「社員とその家族に対する責任」に関する業務執行状況について、取締役会での議論機会を拡充させ、取締役会の監督を強化しています。加えて、経営会議で議論がなされ、社外取締役にも事前説明を行った投資案件を中心とした議題については、答申概要と経営会議内の社内取締役意見を1枚にまとめた「取締役会答申書」を活用した運用を行うことで、取締役会での説明時間を短縮し、討議時間を充実させています。

なお、取締役会の議題として「監査等委員会タイム」を必ず設定しており、監査等委員会での議論の状況を取締役会で報告することで、業務執行取締役と取締役監査等委員による議論を推進し、取締役会の監督機能が一層強化されていると考えています。

取締役会における監査等委員会タイムの構成比(2026年3月期平均)



■取締役会の主な議題の状況

お客様情報	お客様相談部に寄せられたお問い合わせやご指摘内容に関する対応状況
中期計画に基づく投資などの答申	中期計画に基づく投資などの重要事項に関する議論
事業進捗状況	事業ごとに、事業概況やKPIの進捗状況、事業を取り巻く課題やその対応方針
その他業務執行状況	社会に対する責任、社員とその家族に対する責任に関する第八次中期計画の取組進捗 広告、研究、調達、市場調査といった業務執行に関する活動状況および投下費用の状況
株式や財務資本政策	株式・株主の状況や資本コストと株価を踏まえた財務資本政策の議論
株主・投資家との対話状況	株主・投資家との対話内容の報告および対話を踏まえた今後の取組検討
監査等委員会タイム	監査等委員会での議論状況についての報告および報告内容を踏まえた社内取締役と社外取締役の意見交換

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

■報酬等の決定方法

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等に係る制度および取締役の報酬等の額については、過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会での審議を踏まえて、取締役会で決定しています。監査等委員である取締役の報酬等に係る制度および報酬等の額については、監査等委員会からの諮問に基づき報酬諮問委員会で審議し、監査等委員会へ答申した後、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

▶ 当社報酬諮問委員会および取締役の報酬等に関する詳細は有価証券報告書をご参照ください。 https://housefoods-group.com/ir/ir_library/report/

■報酬等に関する取組

当社は、短期および中長期の目標達成に向けた動機づけを強化し、中期計画達成の意欲を喚起するとともに、株主の皆様をはじめとしたステークホルダーの皆様との一層の価値共有を図るため、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等に係る制度および取締役の報酬等の見直しに取り組んでいます。

22.3期 取締役(監査等委員である取締役を除く)に対する新たな報酬制度として譲渡制限付株式報酬制度を導入

25.3期 1.業務執行取締役の報酬構成比率(報酬総額に占める各報酬水準の割合)の見直し
2.短期インセンティブ(賞与)において、従来のEBITDAに加えて新たにROICを評価指標に採用
3.中長期インセンティブ(株式報酬)において、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を新設
なお、業績連動型譲渡制限付株式報酬の評価指標として、中期計画で定める非財務指標を採用しています。これにより、当社がグループ理念実現に向けて掲げる「社会に対する責任」「社員とその家族に対する責任」についても報酬制度に反映させ、これらの達成を促します。

【参考:第八次中期計画目標(非財務指標)】

項目	指標分類	評価指標
「社会に対する責任」関連指標	気候変動	CO ₂ 削減量(Scope 1、2、Scope 3)
	資源循環	廃棄物量削減、副産物の再資源化率、プラスチック使用量
「社員とその家族に対する責任」関連指標	エンゲージメント	主体的なチャレンジ行動、組織風土診断結果
	ダイバーシティ	女性活躍推進

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の構成

報酬の種類		評価指標・支給方法等	報酬に占める割合	業績連動
固定報酬		役位別に定めた水準に役割に応じて報酬を加算し、月例報酬として支給	60%	—
短期インセンティブ	単年度業績連動報酬	会社業績評価 取締役会にて決定した指標を基準とし、単期単位の当社グループまたは担当事業会社の当該指標の達成度を評価し賞与として支給	25%	対象
	個人業績評価	取締役ごとに設定した目標達成度を評価指標とし、賞与として支給		
中長期インセンティブ	事前交付型譲渡制限付株式報酬	企業価値の持続的向上を動機づけるとともに、株主の一層の価値共有を進めることを目的に支給	10%	—
	業績連動型譲渡制限付株式報酬	上記に加え、中期計画達成に向けた意欲を喚起することを目的に支給(中期計画の非財務指標を評価指標とする)	5%	対象

※監査等委員である取締役の報酬は固定報酬のみとしています。

27.3期 経営における2027年3月期の最重要事項として掲げている「グローバルな成長の加速と資本効率の向上を実現するための構造改革」の着実な遂行を促し、業務執行取締役のコミットメントをより明確にすることを目的として、2027年3月期の役員報酬における短期インセンティブ(賞与)の業績連動指標を改定しました。
※各指標のウェイト(評価比率)および具体的な目標値などにつきましては、報酬諮問委員会で審議のうえ、取締役会において決定しています。



■取締役(監査等委員である取締役を除く)の業績連動の概要

●単年度業績連動報酬(短期インセンティブ)

会社業績評価指標および個人業績評価指標に基づき、賞与を70%～130%の範囲で変動させる仕組みとしており、さらに、業績に著しい変動が生じた場合は、その内容を報酬諮問委員会で審議し、賞与を0%～150%の範囲で変動させる仕組みとしています。

計算式：役位別基準額×(1+会社業績評価係数^{※1}+個人業績評価係数^{※1})

※1 業績に応じて△15%～+15%で変動

●業績連動型譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ)

中期計画最終事業年度終了後に、その事業年度にかかる本株式報酬に、中期計画で掲げる目標の達成状況を反映させます。具体的には、役位・役割に応じて定められた基準額に10～190%を乗じた額に相当する本株式報酬を付与します。それ以外の事業年度にかかる本株式報酬については、各年度の進捗を報酬諮問委員会で確認し、支給率は原則として基準額の100%とします。

計算式：役位別基準額×(1+「社会」係数^{※2}+「社員とその家族」係数^{※2})

※2 業績に応じて△45%～+45%で変動

■役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額

(2026年3月期の状況)

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					対象となる役員の員数(名)
		月例報酬(固定報酬)	単年度業績連動報酬	事前交付型譲渡制限付株式報酬	業績連動型譲渡制限付株式報酬		
取締役(監査等委員および社外取締役を除く)	281	166	67	31	16		7
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	24	24	—	—	—		1
社外役員	73	73	—	—	—		5

※取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれません。

コーポレート・ガバナンス

■ 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名方針・手続き

経営陣幹部の選任と取締役の指名を行うにあたっては、選任基準を定め開示しています。委員の過半数を独立した社外取締役で構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会による審議を経たうえで、選任基準に相応しい人材を取締役会で候補者として決議し、株主総会に付議しています。

また、解任については、指名諮問委員会による審議を経たうえで、選任基準に相応しくないと取締役会が判断した場合、取締役会で決議し、株主総会に付議します。

〈選任基準〉

取締役 (監査等委員である 取締役を除く)	・ グループ理念・社は社訓に照らし、軸をぶらさない胆力を持っている ・ 経営を司ることができる知識・経験・能力を持っている ・ 企業価値の向上を図り、業績目標を達成する推進力を持っている ・ 当社の取締役として相応しい優れた人間性を持っている
監査等委員である取締役	・ 幅広い経験や見識に基づき、監査を遂行できる能力を持っている ・ 当社の監査等委員として相応しい優れた人間性を持っている

■ 指名諮問委員会の実効性向上に向けた施策

当社では、「社外取締役との経営ディスカッション」という形式で、社外取締役が後継となりうる人材の見極めをしています。この施策は、参加者として経営者に求められる視座について気づきを得ると同時に、覚悟の醸成という意味でも有用な機会と考えていますが、社外取締役としても、候補者の人物・能力などを知るための「接点づくり」となり、指名諮問委員会で取締役候補者を選任する際に、より実効性のある審議につながるものと考えています。

■ 次世代経営リーダーの育成

当社グループでは、役員がオーナーシップを担う「人材開発会議」を年2回開催し、将来の経営を担う次世代経営リーダーの計画的育成を実施しています。幅広い年代の経営リーダー候補者を3つの区分で可視化し、成長機会を積極的に提供・育成することを基本としており、将来取締役を担う人材には、事業会社取締役を経験するなどの実践的なOJTに加え、幹部育成プログラムや社内研修などのOFF-JTとの両面で、後継者育成に取り組んでいます。

人材開発会議では、それらの人材の育成状況の確認や、経営リーダーに向けての中長期的な配置・育成方針を検討し、さらなる成長につながる次の配置・役割の方針決定を行っています。これらの取組により、長期視点で会社の「ありたい姿」からのバックキャストで、将来の経営を担う人材を育成し、役員となりうる人材のパイプライン形成を行っています。

■ 監査等委員会および内部監査の状況

■ 監査等委員会の運営

当社は監査等委員会設置会社として、監査等委員会と監査等委員である取締役5名(うち、社外取締役4名)により、取締役の職務の執行および取締役会の決議の適法性、妥当性の監視・監督および監査を行います。

監査等委員会は、業務監査および財務報告に係る統制の担当部門である監査部に指示命令権を持ち、緊密に連携し、監査状況・内部統制システム評価状況の確認および定期的な意見交換、調査や具体的な指示を出すほか、会計監査人や必要に応じて弁護士とも連携を図り、取締役の職務執行の監査を組織的に行います。

監査等委員会および常勤の監査等委員である取締役の職務を補助するスタッフとして、監査部に専任スタッフを置いています。当該スタッフが所属する監査部を監査等委員会直下の組織体制とし、監査等委員会に指示命令権を持たせることで、監査等委員会および常勤の監査等委員である取締役の指示の実効性を確保しています。なお、監査等委員会の運営事務局を総務部が担当し、監査等委員会および常勤の監査等委員である取締役の職務を補助しています。

監査等委員会においては、監査部からの内部監査結果報告などの報告、コンプライアンス・リスク管理部からの内部通報やアンケート結果などの報告、子会社の常勤監査役との定期的な情報交換と意見交換を行っています。あわせて、常勤の監査等委員である取締役は、当社および子会社の事業所の監査を行うほか、当社経営会議などの重要な会議への出席や重要な決裁書類をすべて閲覧・確認し、また、主要な子会社の非常勤監査役を兼務し、当該子会社の取締役会その他の会議に出席しています。なお、子会社の常勤監査役は定期的に当社監査等委員会に出席し、子会社の事業所の監査結果を報告する運用としています。

〈直近の監査等委員による子会社の事業所視察〉

24.3期	ハウスギャパン、デリカシェフ(26.3期に事業譲渡)
25.3期	ハウス食品福岡工場、ヴォークス・トレーディング
26.3期	ハウス食品首都圏支社、ハウスあいファクトリー



監査等委員によるグループ会社事業所視察の様子



コーポレート・ガバナンス

■内部監査体制

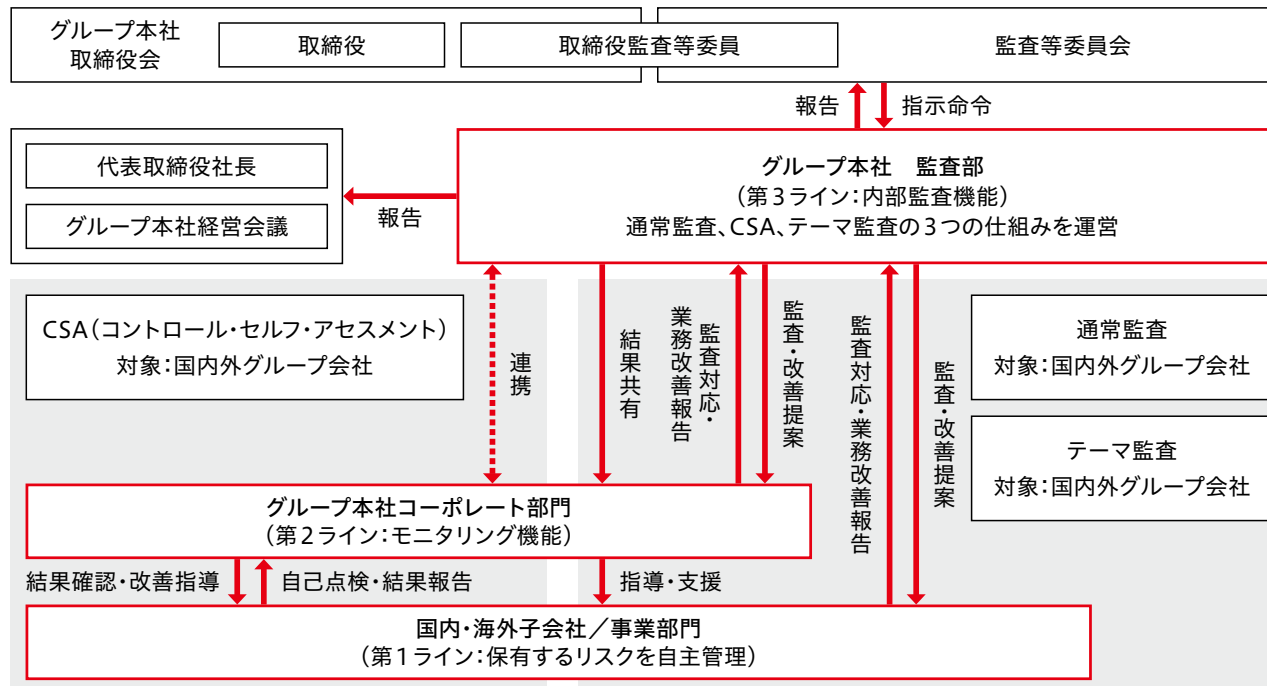
内部監査につきましては、監査等委員会直轄の監査部が国内・海外子会社を含め、リスクベースにより策定した年間計画に基づき、海外拠点を中心にリスクベース監査の手法を取り入れた業務監査を行っています。また、グループにおける重大リスクとこれまでの監査結果をもとに特定のテーマを選定し組織横断的に点検・提言するテーマ監査、新規導入した情報システムの企画から運用までの合目的性や導入プロセスの適切性などを確認するシステム監査、組織における統制の有効性を業務責任者(部署長)が自ら評価・改善を行うことを目的としたアンケート形式によるCSA(コントロール・セルフ・アセスメント)を導入しています。

監査結果は監査等委員会ならびに代表取締役社長、関係取締役役に報告し、改善すべき点があれば被監査部署へ改善計画を求め、期限を定めて改善状況の確認を行うなど、内部統制システムの向上に取り組んでいます。なお、監査等委員会への報告状況は次項のとおりです。

〈直近3年間のテーマ監査の内容〉

25.3期	経理業務に関する内部統制整備・運用の確認
26.3期	特権アカウント管理体制構築
27.3期(計画)	製造拠点における安全マニュアル、教育体系の整備・運用状況の確認

■ハウス食品グループ 内部監査体制図



■監査等委員会と内部監査部門・子会社監査役との連携

当社では、監査等委員による業務監査結果について監査等委員会で議論を行うだけでなく、内部監査部門である監査部および子会社監査役との連携を推進することで、監査体制の強化に取り組んでいます。

監査部は内部監査結果の報告を行うことに加え、テーマ監査・CSA監査結果の報告を行い、監査等委員会で意見交換を行っています。また、常勤監査役を設置している子会社は、年に一度以上監査等委員会に監査状況の報告を行う運用としています。また、常勤の監査等委員が子会社の常勤監査役・非常勤監査役から監査状況を確認する場を設け、グループ全体での監査体制を強化しています。

このように、複数の立場からの監査結果についてそれぞれ監査等委員会で確認し、議論することで、グループ全体の状況を監査等委員会で効果的に把握することにつながっています。

〈2026年3月期に監査等委員会で報告された監査結果〉

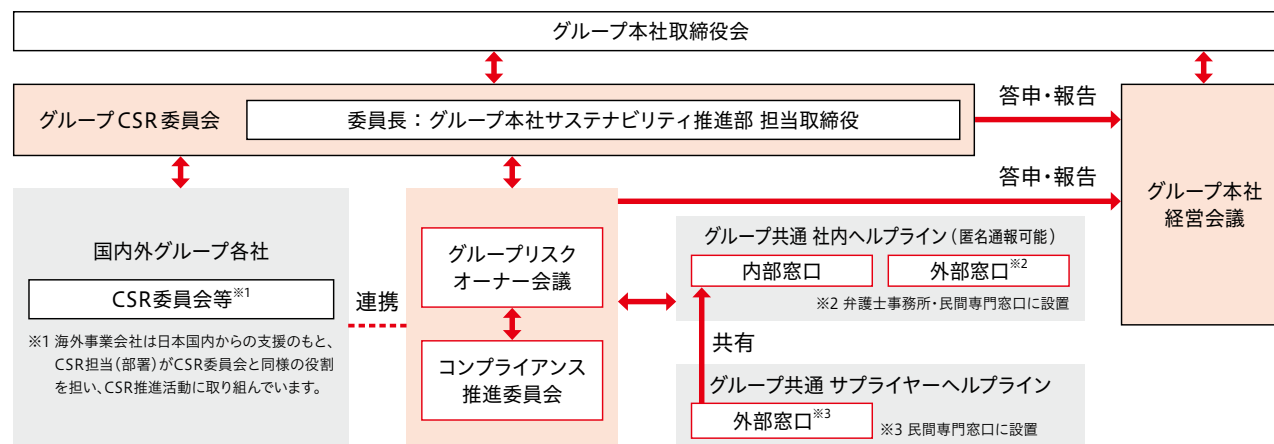
月	監査等委員による 業務監査結果報告	子会社常勤監査役による 業務監査結果報告	監査部による 監査結果報告
4月	●		
5月	●		●(内部監査)
6月			
7月			
8月			
9月		●	
10月	●		●(内部監査)
11月		●	
12月		●	
1月		●	
2月	●	●	●(内部監査)
3月			●(テーマ監査・CSA)

リスクマネジメント・コンプライアンス

■ リスクマネジメント・コンプライアンス推進体制

当社グループでは、グループ共通の方針・枠組みのもと、グループ各社・各部署が事業活動に伴うリスクやコンプライアンス上の課題を主体的に把握し、必要な対応や改善を進めています。グループ本社は、情報共有や共通施策の展開、取組状況の確認・支援を通じて、リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの浸透・定着を図っています。

各社のCSR委員会などが自社のリスクマネジメントおよびコンプライアンス活動を推進し、グループ本社の全取締役が参画するグループCSR委員会がそれを監督・指導しています。また、その監督のもと、グループ本社のリスクマネジメント、コンプライアンス担当取締役を責任者とするグループリスクオーナー会議とコンプライアンス推進委員会を運営しています。前者では重大なリスクやグループ横断的なリスクへの対応を推進し、後者では共通施策の展開や各社間の情報共有を通じて、グループ全体のコンプライアンス推進を担っています。なお、経営上の重要事項については、グループCSR委員会に報告するとともに、グループ本社経営会議に答申・報告しています。



■内部監査・監査等委員会との連携

当社グループは、リスクマネジメントやコンプライアンス活動と、内部監査・監査等委員会との連携を推進しています。

グループリスクオーナー会議では、監査部からCSAの結果などを通じて把握した現場の課題が共有され、リスクオーナーによる課題解消に向けた取組について議論することで、課題の本質的な解決と第2ライン・第3ラインの連携強化につなげています。また、監査等委員会に対しては、ヘルプライン通報の対応状況などを定期的に報告するとともに、重要事案については適時共有し、監督機能の実効性向上に努めています。

■ リスクマネジメント

■グループのリスクマネジメントへの考え方

当社グループは、事業活動を取り巻く様々なリスクを適切に把握・管理するとともに、万が一リスクが顕在化した場合には、人的・経済的・社会的損害の最小化と早期復旧および再発防止に努めることで、社会的責任を果たしていきます。

▶ グループリスクマネジメント方針はこちら
<https://housefoods-group.com/company/policy/riskmanagement.html>

■リスクマネジメント活動

グループ全体の経営に重大な影響を与えるリスクを「コーポレートリスク」と位置づけ、グループリスクオーナー会議において、リスクの特定・分析・評価を行うとともに、外部専門機関からの助言なども踏まえて候補を選定し、グループ本社経営会議に答申しています。選定されたコーポレートリスクについては、各リスクオーナーが対応計画を策定・実行し、グループリスクオーナー会議において対応状況を継続的に確認・評価しています。

コーポレートリスクの例

- 自然災害 ● 感染症パンデミック ● 製品・サービスの品質
● 情報セキュリティ ● レピュテーション など

一方、各社においては、定期的なリスク調査を通じてリスクの洗い出し・評価を行うとともに、対応状況を確認し、必要に応じて取組を見直しています。また、自社の経営に重大な影響を及ぼすリスクを「各社重大リスク」として特定し、重点的に対応しています。こうした取組を通じて、グループ全体および各社におけるリスクマネジメントの実効性向上を図っています。

リスクマネジメント・コンプライアンス

■事業継続計画(BCP)・事業継続マネジメント(BCM)

当社グループでは、自然災害など何らかの原因で各社の中核事業が中断される危機に瀕した際に、社会的な責任を果たし、信頼を維持するために事業継続計画(BCP)を策定・運用しています。BCPの策定にあたっては個別の災害ごとに対処を検討するアプローチではなく、中核となる事業を遂行するうえで必要となる経営資源(リソース)が不足・使用できなくなった場合に、どう対処するかという観点でアプローチすることで、想定外の事象や複合災害にも対処しうるBCPとすることを志向しています。

また、BCPを有効に機能させ、実効性を高めるためには平時の取組である事業継続マネジメント(BCM)が重要との考えから、事前対策の検討、定期的な訓練の実施や各種マニュアル類の見直しなどを行っています。



BCP訓練の様子

■コンプライアンス

■ハウス食品グループのコンプライアンスへの考え方

当社グループは、コンプライアンスを法令遵守という狭義ではなく、社内ルール、社会倫理・道徳などを含めて、背景にある社会的要請に応えるという広義で捉え、社会から信頼され末永く発展していくために、業務の適正を確保するコンプライアンス体制をグループ各社に整備して、具体的な取組を実施しています。

コンプライアンスの実践がCSR経営実現のための最重要課題の一つと認識し、事業活動のあらゆる場面でコンプライアンスに則って行動することで、社会の期待と要請に応えていきます。

▶ グループコンプライアンス方針はこちら <https://housefoods-group.com/company/policy/compliance.html>

■コンプライアンスに対する具体的な取組

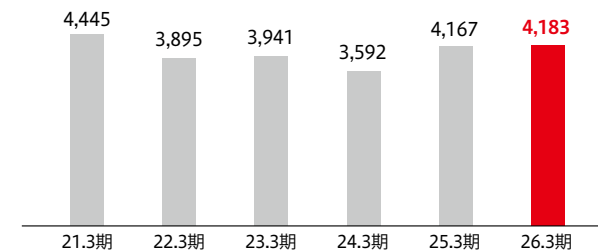
毎年グループ全社員を対象にコンプライアンス調査を実施し、コンプライアンスに対する意識や浸透状況、ハラスメントや職場環境などコンプライアンス上の課題の把握に努めています。調査結果はグループ各社社長、CSR活動担当役員および部署長へフィードバックし、結果をもとにグループ各社で計画を立てそれぞれ必要な対策を講じています。

あわせて、グループ各社では新入社員から経営層までを対象に啓発活動を行うとともに、事業所単位での集合学習会や研修会、学習資料を活用した個人学習を実施しています。またグループ

全体では、3カ年の活動テーマを掲げ、e-ラーニングや学習資料を活用した個人学習を実施し、コンプライアンスを重視する職場風土の醸成に取り組んでいます。

コンプライアンス研修実績 ※国内グループ会社

単位：名



※21.3期は集合学習を中止し、個人学習としたため対象人数にて記載しています。



コンプライアンス学習会

■相談・通報制度(ヘルプライン制度)

コンプライアンス上の問題を早期に発見し解決するため、社員などが利用できるグループ共通窓口として「社内ヘルプライン」(グループ共通窓口)を設置し、内部窓口のほか外部窓口として弁護士事務所や民間専門窓口を利用できます。民間専門窓口のなかにはハラスメント専用窓口など多様な窓口を設置し、匿名での受付も可能にしています。制度に対する安心感、信頼感を高めるために、相談者・通報者が明らかにならないよう細心の注意を払い、相談・通報内容の概略と対応結果を社内ポータルサイトに掲載しています。

また、社会的責任を果たすための取組を重視し、グループ各社のすべてのお取引先との取引の透明性の確保と信頼関係を構築することおよびコンプライアンスの問題や懸念を早期に発見し、適切に改善につなげることを目的に、グループ共通窓口受付件数(当社および国内グループ会社のみ)「サプライヤーヘルプライン」を設置しています。

グループ共通窓口受付件数(当社および国内グループ会社のみ)

単位：件

