

【人的資本や知的財産への投資等の方針】

〈人的資本への投資等〉

当社グループでは、人的資本経営について、従業員一人ひとりが経営理念や事業戦略について理解を深め共感したうえで、自律的に考えて行動できることが、新たな価値創出に繋がるとの考えから、経営戦略と人材戦略の連動によって、従業員が発揮する力を最大化させ、組織力を向上させることに主眼を置いています。その中でも、人材の「多様性の確保」と「エンゲージメントの向上」については、主要テーマとして優先的に取り組んでいます。

当社グループの持続的な成長のためには、Sugar セグメントにおける生産性向上がもたらす安定した事業基盤、ならびにFood&Wellness セグメントにおける新素材の開発および新規事業の創出が必要であり、変化のスピードが増し多様化する社会ニーズへ柔軟な対応が求められます。そのため、従来の知見に囚われない多様な価値観や考えを持つ人材が、オープンな職場環境下で、年齢・性別等を問わず自由闊達に様々なアイディア、意見を交わし、すべての従業員が持てる力を余すことなく発揮できることが重要となります。すなわち、組織を構成する人材の「多様性の確保」と風通しの良い組織風土の醸成が、組織力や競争力の強化の源泉であり、多様な人材に「選ばれる企業」であり続けることが、当社グループの持続的成長にとって極めて重要と認識しています。

また、当社グループでは、役員・従業員が一丸となって事業を推進するうえで不可欠な全社共有の目標を掲げ、そこに至るための判断基準・行動基準をより明確にする目的で、パーパスを起点に当社の目指す姿をビジョンとして策定するとともに、既存のバリューについては、求められる行動をわかりやすく補足する形で更新しました。そして、パーパス・ビジョン・バリューを新理念体系として再構成し、これらの浸透と日々の業務との結びつきを深める取組みを行っています。とくに、バリューの一つである「挑戦」については、これを積極的に評価し、変化や変革への取組みを促します。各職場においては、バリューに紐付く行動プランを立て、個々がバリューを意識しながら日々の業務に向き合い、メンバーによるバリュー体現に対しては、周囲が“いいね”と称賛する文化を育んでいきます。

そして、当社では、多様性や組織風土を評価する指標として、管理職に占める女性労働者の比率、男性の育児休業取得率、男女間の賃金差異に加えて、新規学卒採用者やキャリア採用者の定着率（離職率）およびエンゲージメントスコアをモニタリングしながら、人事制度の改革や運用見直しに努めていきます。

〈知的財産への投資等〉

Food&Wellness セグメントでは、サイクロデキストランやケストース、カップオリゴなど当社機能性素材を中心に、研究成果を速やかに権利化し、国内外の特許・商標ポートフォリオを計画的に拡充しています。社内外の専門知見を取り入れた出願戦略と権利管理を通じ、中期経営計画の重点戦略の1つである

「Food&Wellness の事業拡大」を知財面から支えてまいります。