

エスビー食品グループが社会に価値を提供する企業としてステークホルダーの皆さまから信頼され、社会から必要とされ続けるためには、「グローバル社会に適応した多様化の推進」や「社会・環境に配慮した製品の提供」への取組みは欠かせません。「高利益体質に向けた事業の再構築」と組織全体の生産性を向上させる「新技術の活用、人財の育成および再配置」を進め、持続可能な事業の実現を目指します。

重点施策① 高利益体質に向けた事業の再構築

企業の成長に重要な高利益体質への改善に向けて、長期目標である海外売上高比率を高めていくことが最重要と捉えています。また、原材料の見直しなどによる社会・環境への取組みを継続していきます。

① 関連部門：マーケティング、製品開発、生産、営業

輸出専用製品のラインアップ強化

海外売上高比率の向上を目指し、当社グループでは輸出専用製品の開発・販売を強化しています。これらの製品は、各国の法規制に準拠して開発されており、その数は100品目以上にのぼります。

地域特性に応じた製品・使用提案

当社グループでは、グローバル戦略の一環として、地域特性に応じた製品展開を推進しています。一例として、「ゴールデンカレー」は国内向け製品と同様に黄色をベースとしたパッケージを通常版として展開していますが、欧州向けには、EU域内で高級感のある色として認識されている黒を基調としたパッケージを採用しています。さらに、イギリス市場では「カレーといえばカツカレー」という認識が高いことに着目し、パッケージにはカツカレーの写真を掲載しています。

わさび製品においても、各地域に合わせた取組みを展開しています。ベトナムでは、現地レストランで魚介類にわさびとライムを組み合わせて使用する文化があり、「S & Bねりわさび」が大きなシェアを占めています。韓国では、ステーキなどの肉料理に合わせた「きざみわさび」を地域専用品として販売し、わさびと肉料理の相性の良さを訴求しています。さらに、北米、欧州、ASEAN地域では、現地のアジアンレストランの寿司メニューなどに使用される「業務用粉わさび」の拡売にも注力しています。

引き続き、各市場のニーズに応じた製品戦略を展開しています。



世界に広がる「うまみトッピング」

国内で販売している「おかずラー油」を輸出専用品として発売した「うまみトッピング」は、カレー・わさびに続く第3の柱として近年大きく売上を伸ばし、現在では国内の「おかずラー油」と同程度の売上規模に成長しました。

米国では、ザクザクとした食感とピリ辛のオイルが好評で、寿司ロールのトッピングとして広く使用されています。また、カルパッチョや刺身などの魚介類や、ラーメン、餃子などとも相性がよく、多様なメニューへ展開されています。

韓国においても、現地レストランでカレーうどんやおかゆなどのトッピング利用のほか、きゅうりのディップやサラダなど、野菜料理との組み合わせとしても支持を得ています。

こうした多様な使用提案により売上が伸長し、2025年にはより刺激的な辛さと旨みを両立した「うまみトッピング スパイシー」を発売しました。また、既存品の原料も見直し、食物アレルギーであるアーモンドを不使用とすることで、より多くのお客さまに安心して召し上がっていただける製品となりました。

今後はヨーロッパ市場への輸出拡大を進め、さらなる売上成長を目指します。



重点施策② 新技術の活用、人財の育成および再配置

持続可能な事業への課題として、組織全体のさらなる生産性向上が挙げられます。その課題に対して、AI・IoTを含む新技術の活用や、従業員一人ひとりの強みや主体性を尊重した人財の育成・再配置に取り組みます。

◎ 関連部門：人事、生産、物流

工場におけるIoTシステムの活用推進

エスビー食品グループの生産工場では、スマートファクトリー化に向けて、IoTシステムの導入を進めています。これまで人の経験や感覚に頼っていた工程を、センサーやデータ収集技術を活用して定量化し、リアルタイムで可視化することで、生産性の向上と業務の効率化を図っています。

その一環として導入された「ダッシュボード」では、各ラインの稼働状況や生産進捗、設備の停止回数などを一画面で把握でき、異常の早期発見や迅速な対応につなげています。現場の判断を支えるツールとして、データに基づいた改善活動を促進しています。

また、蓄積されたデータを分析する「BIツール」も活用しており、設備トラブルの予防保全や工程のボトルネックの特定を通じて、稼働率の向上と安定した生産体制の構築に貢献しています。

さらに近年では、AIカメラを活用した「スパイスの検

査」や「資材不良の検品工程の自動化」にも着手しています。AIによる画像認識技術を活用することで、これまで目視検査に依存していた工程の改善を図り、より安全で高品質な製品の提供を目指しています。

これらの取り組みは、生産効率の改善・向上に寄与するだけでなく、従業員の意識改革にもつながっており、スマートファクトリー化の実現に向けた重要なステップとなっています。



人財育成方針

当社グループでは、公正かつ透明な環境のなかで、社員一人ひとりの持ち味や主体性、自ら成長しようとする意欲を最大限に尊重し、成長をサポートする各種育成プログラムを整備しています。これらの取り組みにより、生産性向上と付加価値の最大化を実現することで、持続的な成長を目指しています。

また、社員の「自律的な成長意欲に対する支援」の考え方にに基づき、基本教育をはじめ、「階層別研修・

施策」「テーマ別研修」「自己啓発支援」など、目的に応じた人財育成体系を構築しています。さらに、通信教育やeラーニングを活用した「次世代グローアッププログラム」にも注力しており、社員一人ひとりの成長を多面的に支援する体制を整えています。

人財育成方針
<https://www.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/employee/training.html>

階層別研修・施策	テーマ別研修	自己啓発支援
<ul style="list-style-type: none"> ライフプランセミナー 新任マネージャー研修 キャリアデザイン研修 フォローアップ研修 メンター制度 エルダー制度 新入社員研修 内定者コミュニケーション 	<p>次世代グローアッププログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル人財育成 グローバル人財育成 仕事と生活の両立支援(育児・介護) サステナビリティ関連 各種部門内勉強会 <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> 通信教育 eラーニング 動画コンテンツ <p>など</p>
基本教育	<ul style="list-style-type: none"> スパイス&ハーブ社内検定 理念倫理教育 	

成長をサポートする育成プログラム

次世代グローアッププログラム

企業の持続的な成長に向けた社員力向上のため、次世代を担う人財に必要な要素であるポータブルスキル(部門や職種の垣根を越えて基盤となるスキル)の取得を狙いとした育成体制を整備し、若年層から自律的かつ計画的な学習による成長を支援しています。

リーダーシップを主なテーマとした実践形式の集合研修や、多様な業種・職種の方々と協力しながら課題解決に挑戦する越境学習など、さまざまなプログラムを実施しています。

● 次世代グローアッププログラム参加者…216名
 ※2025年3月時点



デジタル人財育成研修

業務変革およびデジタルシフトの推進を目的として、2022年より全社でデジタルリテラシー教育を強化しています。公募型の「デジタル人財育成研修」では、一定期間にわたる研修のなかで、デジタル技術による新たな価値創造や業務改革の企画実行スキルを、各階層や育成後の期待役割に応じて身に付けられるように支援しています。また、全社員の基礎的なデジタルリテラシーの向上を目指して、「ITパスポート」の資格取得を推進し、知識習得の支援として定期的な社内模擬試験も実施しています。

● デジタル人財育成研修受講者…170名
 ※2024年度

グローバル人財育成

重点分野である海外ビジネスにおいて、将来的なグローバルリーダーになりうる人財の戦略的な育成を図るために、グローバル人財育成プログラム(国内外研修)を行っています。育成プログラムを通じて、

グローバルフィールドにおける事業の流れを網羅的に把握し、多様な相手との異文化コミュニケーションやグローバルリーダーとしての素養、多文化適応能力、ビジネスを進めるスキルを獲得することを目的としています。また、全社員に向けて、グローバル情報を定期的に発信し、多様な価値観・考え方への理解を深める取組みも進めています。

スパイス&ハーブ資格制度

エスビー食品では、コアコンピタンスであるスパイスやハーブの知識をあらゆる業務の土台と考え、2003年より専門育成のための社内資格「スパイス&ハーブマスター」を制定し、2007年より全社員を対象とした社内検定制度を運用しています。

● スパイス&ハーブマスター資格保有者…保有者30名
 ● スパイス&ハーブ社内検定取得者(1~3級)…1,100名
 ※2025年3月時点

「スパイス&ハーブマスター」は、個々の経験やパーソナリティも活かしながら、常にお客さま視点に立ち、さまざまなステークホルダーに対してスパイスやハーブの魅力を伝える活動を通じて、ブランド価値の向上につなげています。



キャリアチャレンジ制度

一定の要件を満たした社員が、これまでの経験や貢献実績・持ち味・スキル・意欲などをアピールし、自身のキャリアにおいて経験したい職務への配置転換を会社に働きかけることができる制度を設けています。意欲と適正のある社員が、希望するキャリアをより能動的に意思表示することで、全社視点での適材適所配置を一層推進し、個々人の成長、キャリア自律の促進を図り、組織全体の活性化を図っています。