

3 持続的成長を支える基盤

サステナビリティ

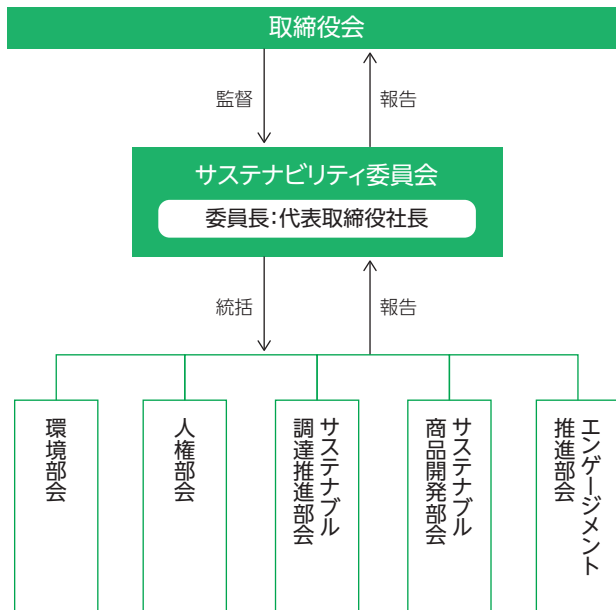
私たちは、「地の恵み」を事業の核とする企業として、社会や環境との調和を図り、理念と行動規範に基づく活動を通じて、すべてのステークホルダーの皆さまから信頼を得られるよう努めるとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

サステナビリティ関連方針
<https://www.sbfoods.co.jp/company/sustainability/policy.html>

サステナビリティ推進体制

エスビー食品グループのサステナビリティ推進体制は、エスビー食品の取締役会直轄組織であり、代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を中心に構築しています。同委員会の下には、複数の部署が連携して取り組む5つの部会（環境部会、人権部会、サステナブル調達推進部会、サステナブル商品開発部会、エンゲージメント推進部会）を設置し、サステナビリティに関する目標の設定や進捗状況の評価などを行っています。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティ委員会と各部会の活動

2025年度はサステナビリティ委員会を4回開催し、各部会の協議事項に基づいて、サステナビリティ課題に対するモニタリングや推進部会への指示・アドバイスをを行い、その活動を取締役会へ

報告しました。各部会の役割と2025年度の活動内容は以下のとおりです。

	役割	主な活動
環境部会	気候変動や生物多様性などの環境課題への対応推進（方針策定・目標設定・進捗管理）	●カーボンニュートラル対策ロードマップの策定および排出量削減施策の検討 ●気候変動、生物多様性、環境情報開示に関する継続的な対応検討
人権部会	人権デュー・ディリジェンス活動の体制構築と運用推進	●当社の事業活動における人権リスクへの対応、人権デュー・ディリジェンスロードマップの作成検討 ●グリーバンスメカニズム（苦情処理システム）として「S&Bビジネスパートナーホットライン」を開設
サステナブル調達推進部会	自社製品に関連する持続可能な原材料調達（コミットメント）の推進	●持続可能な調達に関するコミットメントの実現に向けた取組みの推進 ●持続可能な調達に関する中長期課題の把握および対応の検討
サステナブル商品開発部会	環境・社会課題に配慮した商品開発の推進	●商品開発に関する環境・社会課題および社会的要請の把握 ●開発方針に基づく取組みの推進および進捗管理
エンゲージメント推進部会	価値創造の源泉である従業員の意識改革と好循環の推進	●エンゲージメント向上に向けた各施策の立案および実行

E 気候変動への取組み

エスビー食品グループは気候変動に対し、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づき、情報開示を行っています。
また、今後はTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づく情報開示なども視野に入れ、生物多様性への取組みも推進していきます。

TCFD提言に基づく4項目についての情報開示

項目	内容
ガバナンス	● 災害リスクを含む気候変動に関するリスクや機会は、取締役会の直属組織であり主に取締役で構成されるリスクマネジメント委員会、ならびにサステナビリティ委員会、および傘下の各関連部会にて、評価、対応策の検討・策定、モニタリングを行っています。 ● 取締役会は、リスクマネジメント委員会より、気候変動や災害リスクに関する活動の進捗報告を受け、管理監督、経営判断を行うとともに、サステナビリティ委員会より報告される非財務目標や気候変動への対応策に関する審議・承認を行います。両委員会とも代表取締役社長が委員長を務めており、気候変動に関する課題について最終的な責任を負っています。
戦略	● エスビー食品は、気候変動のリスクと機会による事業インパクト、対応策の検討に向けて、2050年の世界観に基づいてシナリオ分析を実施しています。その結果、将来の炭素税導入によるコストの増加や、香辛料の調達コストの増大、および収量・品質への影響などについて、事業への影響が大きくなることがわかりました。これに対して、自社のCO₂排出量の削減に努めるとともに、香辛料産地の分散化や新規産地の開拓を進めていきます。なお、シナリオは国連気候変動に関する政府間パネル（IPCC）および国際エネルギー機関（IEA）の情報を参照し、2℃/1.5℃シナリオと4℃シナリオの2つのシナリオを選択いたしました。
リスク管理	● 代表取締役社長を委員長としたリスクマネジメント委員会を設置し、業績への影響が大きいリスクを重要度分析により「全社共通リスク」と「オペレーショナルリスク」に分けて管理し、「全社共通リスク」のなかには、気候変動による災害リスクが含まれています。また、四半期毎の委員長への活動報告および年2回の取締役会での状況報告により、リスクの管理・監督を行っています。 〈気候変動に関するリスク対応の例〉 地域や事業内容に応じたBCPを策定し、自然災害や感染症に対する初期対応・報告方法・各対策本部の設置と役割を明確にしています。
指標と目標	2030年度の目標は以下になります。 ■CO₂排出量50%の削減（2019年度比 スコープ1・2相当） ■サプライチェーンCO₂排出量30%の削減（2019年度比 スコープ3相当） ▶ 関連ページ P.47 事業を通じた環境への取組み

気候変動リスク・機会の影響評価

分類	項目	リスク 機会	事業への影響	時期*	影響度	主な対策	
						既存の取組み	今後の取組み
移行リスクと機会	炭素税	リスク	● 2℃上昇までにおさえる対策実施時 ・炭素税の導入 ・再エネ投資など、追加費用の発生	中期 長期	小 中～大	● 工場への太陽光発電導入 ● 社内炭素価格を活用した投資判断 ● 輸配送の効率化の取組み ● 社用車のEV・HVへのシフト ● 食品廃棄物の削減とリサイクルの促進 ● CO₂吸収量の測定研究などを含む持続可能な森林づくりに関するプロジェクトへの参画	● 生産工場への高効率設備導入によるGHG排出量削減 ● 食品残渣の資源循環技術の導入検討 ● 再生可能エネルギーの調達（太陽光／水力／風力） ● 非化石証書などの環境価値活用
			● 2℃上昇までにおさえる対策未対応時 ・2024年と同等のCO ₂ 排出活動量の炭素税				
	電力価格	リスク	● カーボンニュートラル時の電力コストの増加（政府 参考電源構成時）	長期	小		
	嗜好の変化	機会	● 加熱調理軽減のニーズの高まり	長期	—	● 家庭用レトルト製品のレンジ対応化（第3次中期経営計画非財務目標）	● 非加熱調理対応製品の拡充
物理リスクと機会	香辛料関連	リスク	● 香辛料の調達コストの増大および収量・品質への影響	中期 長期	大	● 2030年度を目標とした主要香辛料の安全・人権・環境・コンプライアンスに配慮した持続可能な調達 ● フェアトレード・有機認証香辛料の調達や契約栽培の拡大 ● 香辛料産地の分散化／契約栽培	● 香辛料産地の新規開拓 ● 香辛料栽培技術の研究推進
		機会	● 香辛料の新規産地拡大				
	外気温の上昇	リスク	● 高温条件下に対応した製品の品質管理	中期	小	● 夏場の保管条件の変更	● 気候変動に適合した製品設計の検討
	異常気象の激甚化	リスク	● 洪水による生産工場の操業停止	中期 長期	小	● 防災訓練やBCPの作成およびさらなるBCMの拡充 ● 水害リスクに対する事業所のハザードマップの確認と防災対策	

※ 中期：2030年頃、長期：2050年頃

E 環境への取り組み

CO₂排出量削減に向けた中長期目標の設定

当社グループでは、温室効果ガス(CO₂)の排出量削減に向け2021年度に中長期目標を定めています。

エスビー食品グループ全体のCO₂排出量削減目標

- ① 2050年度カーボンニュートラルを目指します。
- ② 2030年度までにCO₂排出量50%削減を目指します。
(2019年度比 スコープ1・2相当)
- ③ 2030年度までにサプライチェーンCO₂排出量30%削減を目指します。
(2019年度比 スコープ3相当)

事業活動におけるCO₂排出量

2025年度の当社グループのCO₂排出量は、事業活動に伴う直接排出(スコープ1)および間接排出(スコープ2)の合計で約2.5万t-CO₂でした。製品の使用・廃棄・輸送、社員の出張・通勤など、その他の間接排出(スコープ3)を含めたサプライチェーン全体のCO₂総排出量は約34.7万t-CO₂となり、前年から6,414t-CO₂(1.8%)下回る結果となりました。

スコープ1・2においては、生産量の増加などに伴いスコープ2排出量が増加した一方、グループ全体での省エネや排出削減の取り組みによりスコープ1排出量が減少したことから、合計では前年から269t-CO₂削減となりました。

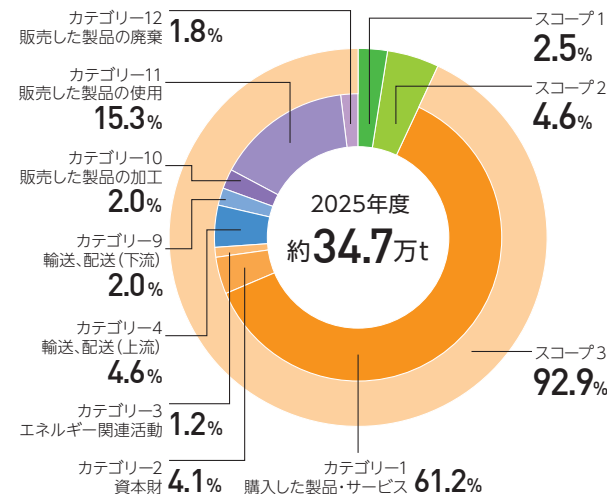
また、再生可能エネルギーの活用を進めており、2025年度は非化石証書およびJ-クレジットを取得・償却し、本社、八丁堀ハーブテラス、板橋スパイスセンターおよびエスビーハーブセンターつくばにおける2025年度排出への対応を行いました。非化石証書についてはスコープ2排出量(市場ベース)の低減に活用す

るとともに、J-クレジットについては温室効果ガス排出量のオフセットに活用しています。

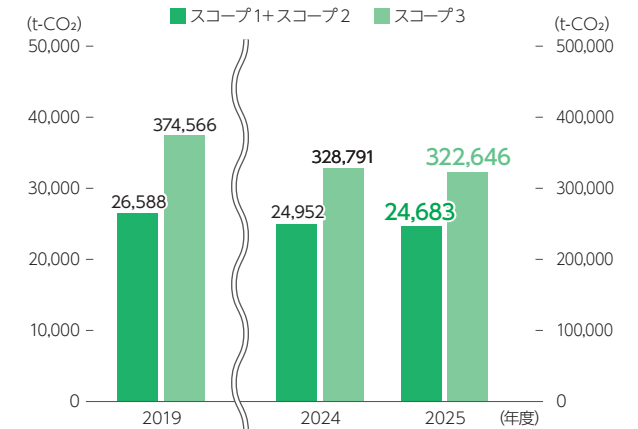
スコープ3では、カテゴリ1(購入した製品・サービス)において、調達量・在庫管理の適正化に加え、製品仕様や原材料構成の見直しを進めました。その結果、調味料関連原料や包装資材に係る排出量が減少し、前年から約6,145t-CO₂の削減につながりました。スコープ3の排出量の多くは購入原材料および製品使用時に由来するため、原材料サプライヤーとの連携を強化し、環境負荷低減に資する原材料の調達や電子レンジ対応資材の活用、製品を通じた時短調理提案などを継続して推進していきます。

また、引き続きバリューチェーン全体における実排出量の削減を優先しながら、再生可能エネルギーの活用や環境価値の適切な利用を通じた取組みも進めていきます。

2025年度のCO₂排出量割合



CO₂排出量の推移



* 一部算定範囲およびカテゴリ分類の変更を行っていることから、基準年の2019年より実績を修正しています



トピックス 地域と連携した J-クレジットの活用

当社が活用しているJ-クレジットの一部は、工場所在地の一つである宮城県登米市における水稻栽培の中干し期間延長による温室効果ガス削減プロジェクトに由来するものです。カレー製品など当社事業との関わりが深い米の生産における温室効果ガス削減の取組みであることに加え、クレジット創出を通じて生産者の新たな収益機会の創出につながる点にも着目して、本クレジットを活用しています。

E 環境への取り組み

CO₂削減に向けた取り組み

エスビー食品グループでは、省エネルギー化とCO₂排出量削減に向けた設備投資を推進しており、上田工場において2025年4月に、空調設備の更新に合わせて高効率な電気式空冷チラーを導入しました。空冷チラーは空気を利用して冷却を行う空調設備で、従来設備に比べて高いエネルギー効率を有し、空調用エネルギー使用量の削減に貢献しています。また、エスビーサンキョーフーズでは高性能スチームトラップを導入し、蒸気ロスの低減によるエネルギー効率向上を図っています。さらに、インターナルカーボンプライシングの活用により、設備投資時に炭素コストを考慮することで、脱炭素に資する投資判断を促進しています。

廃棄物総排出量

当社グループ全体の2025年度の食品廃棄物排出量^{※1}は1,217tとなり、2020年度比で31.0%削減、前年度比では約50t(3.9%)削減しました。食品廃棄物を含む2025年度の廃棄物等総排出量^{※2}は、前年度比で約13t(0.3%)減少し、前年度とほぼ同水準を維持しています。

当社グループでは、食品廃棄物を当社における重要課題と捉え、2035年度までの2020年度比50%排出量削減を目指しています。また、第4次中期経営計画では、そのマイルストーンとして2028年度同40%削減を目標として掲げています。

今後も目標の達成に向け、食品廃棄物の削減に継続的に取り組んでいきます。

※1 食品由来廃棄物の内、再資源化されず熱回収または焼却処理されたもの
 ※2 廃棄物等総排出量：事業所から排出・搬出された廃棄物等の総量（製品・サービスの提供に伴い出荷したものを除く）

第4次中期経営計画 非財務目標

廃棄物の削減

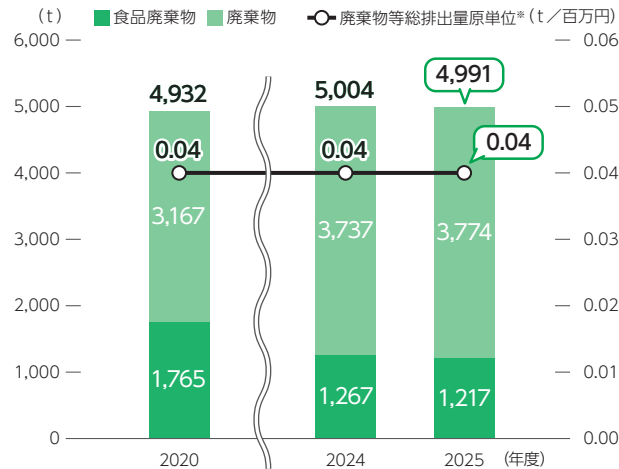
- ・容器包装の設計見直しや詰替用製品の開発
- ・製造工程での廃棄物発生抑制の取り組みの推進

食品廃棄物の削減

- ・食品廃棄物の廃棄量削減率：40%減（2020年度比）

廃棄物等総排出量

※ 連結売上高百万円あたり



*一部グループ企業の事業譲渡を行ったことから、2020年度の実績を修正しています

水使用量

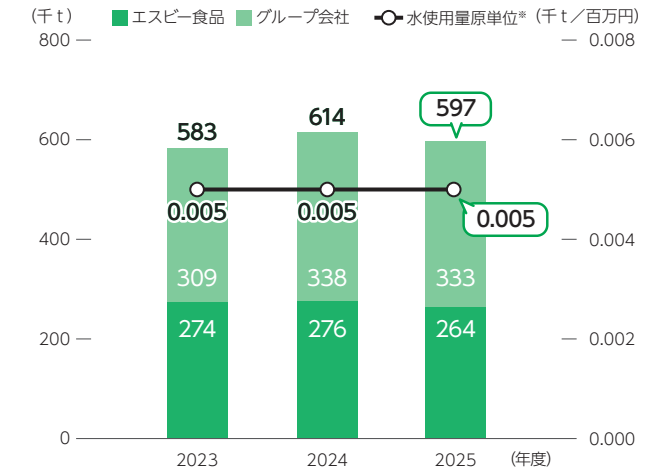
当社グループでは、水資源を製品の製造や原材料の栽培を支える重要な資源と捉え、「水資源の保全と有効活用」を事業活動を通じて取り組むべき重要課題（マテリアリティ）の一つとして特定しています。この考えのもと、水使用量の削減に向けて、生産品目群の整理や製造工程の見直し、工場の再編に加え、生産設備における水資源の有効活用や使用効率の向上に継続的に取り組んでいます。

これらの取り組みの結果、2025年度の水使用量は前年と比較して約2.6%削減となりました。

今後も引き続き、水資源の有効活用や使用効率の向上を図るとともに、生産活動における水使用量の削減と水資源の保全に努めていきます。

水使用量の推移

※ 連結売上高百万円あたり



*廃棄物排出量および水使用量のデータは、一部グループ企業の事業譲渡を行ったことから、過去の実績を修正しています

E 事業を通じた環境への取組み

地域との環境保全・生物多様性の取組み

エスビー食品グループは、工場周辺の環境や生物多様性の保全への取組みの一環として、2023年度から長野県上田地区の森林活用・保全に関する調査研究活動「にぎやかな森プロジェクト」に参画しています。調査研究への協力に加え、毎年実施される植樹活動にも取り組んでいます。

2026年には、上田市有林で開催された植樹活動に31人が参加し、地域の行政や企業、団体とともにカラマツの苗木を植樹しました。今後も地域社会との連携のもと、森林や生物多様性に関する活動を継続していきます。



レトルト製品のレンジ対応化の推進

当社グループでは、家庭用および業務用レトルト製品のレンジ対応化を進めています。2026年3月時点の家庭用レトルト製品のレンジ対応化率は90.1%でした。引き続き第4次中期経営計画で掲げる95.0%の目標達成に向けて取り組みます。あわせて容器包装の見直しを進め、製品の品質や安全性を維持しながら、お客さまの時短・簡便ニーズへの対応と環境に配慮した製品設計を進めていきます。



サステナビリティ目標の浸透に向けた取組み

サステナブル商品開発部会では、サステナビリティに関する目標を商品開発や事業活動に適切に反映するため、事業所での勉強会を実施しています。勉強会では、第4次中期経営計画における非財務目標やサステナブル商品開発に関する取組みを共有するとともに、サステナビリティ課題と事業活動との関わりや、各職場が果たす役割について理解を深めています。

2025年度はグループ会社であるエスブースパイス工業 埼玉工場で勉強会を開催し、社員がサステナビリティを身近なテーマとして捉え、自らの業務との関係を考える機会を設けました。また、部門を超えた対話を通じて理解の促進を図っています。

アップサイクル製品の価値が国内外で評価

当社アップサイクル製品「フレッシュハーブティー レモンガラス&ミント」が、「モンドセレクション2026」において最高位である

優秀品質最高金賞を受賞しました。本製品は、フレッシュハーブ事業で発生する未活用原料を活用して開発した製品であり、これまでに国内外の品評会などで4つの賞を獲得しています。味わいや品質、デザインなどが評価されたことは、未活用資源の有効活用と付加価値の高い製品づくりの両立につながる取組みの成果の一つと捉えています。今後も、お客さまに新たな価値を提供する製品開発を進めていきます。



これまでの受賞実績

- モンドセレクション2026:優秀品質最高金賞
- FOOD PROFESSIONAL AWARD®:3つ星
- ジャパン・フード・セレクション:金賞
- International Taste Institute:1つ星

「フレッシュハーブティー レモンガラス&ミント」に関する詳細はこちら
<https://www.sbotodoke.com/shop/pages/freshherbtea.aspx>

S 人権尊重の取組み

エスビー食品グループは、事業活動が直接または間接的に人権へ影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するため、「エスビー食品グループ人権方針」を策定し、人権尊重への取組みに努めています。

人権方針
<https://www.sbfoods.co.jp/company/policy/humanright/>

人権マネジメント体制と人権リスクへの対応

当社グループは「エスビー食品グループ人権方針」に基づき、企業活動における人権尊重に取り組んでいます。

人権部会を中心に、コンプライアンス部会やサステナブル調達推進部会、リスクマネジメント委員会と連携しながら、人権に関する啓発やリスクの把握・対応を推進しています。

社内においては、人権尊重の浸透と人権リスクの把握を目的に、各部署へのヒアリングや意見交換を継続的に実施するとともに、全社的なリスク管理体制のもとで人権を含むリスクアセス

メントを行っています。また、サプライチェーンにおいては、リスク評価・対応・モニタリングなどのプロセスを通じた人権デュー・ディリジェンスを推進し、人権リスクの低減と体制強化に努めています。

また、NPO法人を含むさまざまなステークホルダーとの対話を通じて、人権課題に関する多様な視点や知見を取り入れ、取組みの継続的な改善につなげています。

「S & Bホットライン」／グリーンバンスメカニズム

当社グループは、すべての役員・社員が安心して働ける環境づくりの一環として、法令遵守と企業倫理の徹底を図るとともに、人権方針および各種規程に基づき、さまざまな課題の早期発見・是正・再発防止に取り組んでいます。

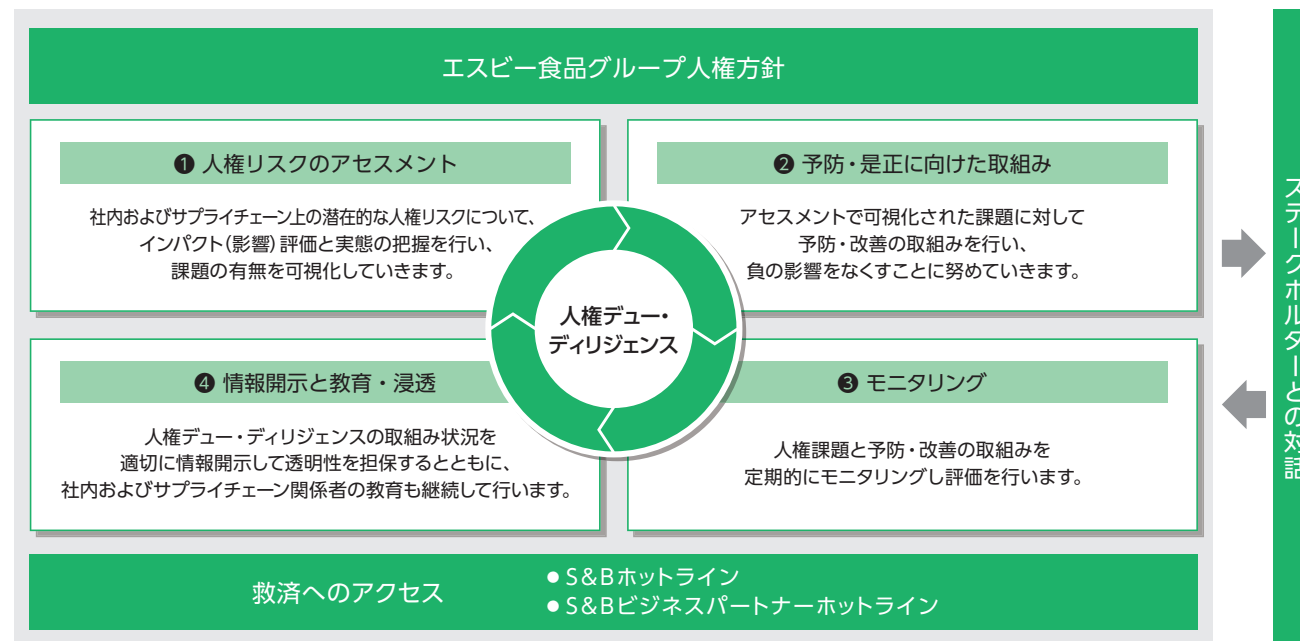
その取組みの一つとして、役員および社員などから匿名での相談・通報が可能な「S & Bホットライン」を設置し、迅速かつ適切な対応を図る体制を整えています。

また、救済へのアクセスを拡充するため、当社グループのサプライチェーンにおける人権に関する懸案の申し立てが可能になるよう、グリーンバンスメカニズム（苦情処理システム）の一環として、「S & Bビジネスパートナーホットライン」を設置し、運用を開始しました。

社内外問わず、相談・通報のアクセス手段を確保するとともに、適切な対応を通じて、人権尊重への取組みを推進していきます。

社員の意識醸成

当社グループは、人権尊重の考え方を企業文化として定着させるため、継続的な教育・啓発活動を実施しています。全社員向けeラーニングに人権に関する内容を盛り込み、一人ひとりの理解を深めるとともに、人権部会による啓発活動を通じて、人権課題に対する意識向上に努めています。



S 安全・安心の取組み

品質保証の基本方針

お客様の満足と安心の提供

私たちは社会にとって有用で、安全性に十分配慮して開発された価値ある製品を、お客さまに提供します。

お客様にとっての価値の追求

お客様の声に耳を傾け、お客様の満足と安心が得られるように、正確な製品情報をわかりやすく提供します。

提供する製品やサービスの品質向上

私たちは、国際基準であるISOの考え方にHACCPの理論を取り入れた、エスビー食品独自の品質保証システム(SQS)を構築し、製品やサービスの品質を高めています。

製品の安全・安心を支える品質保証基盤

エスビー食品グループでは、お客さまに安全・安心な製品をお届けするため、独自の品質保証システム「SQS (S&B total Quality assurance System)」を構築・運用しています。SQSは、HACCPの考え方を基盤に、ISO9001やISO22000などの国際的な品質・食品安全マネジメント手法を取り入れた仕組みです。

製品開発から原材料調達、生産、出荷に至るまで、各部門が連携して品質を管理し、一貫した品質保証を実現しています。また、自社および関連工場ではFSSC22000も運用し、品質・安全性向上に継続的に取り組んでいます。こうした活動を通じて、高品質で安全・安心な製品をお客さまへ安定的に提供しています。

「品質保証協議会」の継続実施

品質保証部門と各工場の品質管理担当者が定期的に一堂に会し、品質保証協議会を開催しています。お客さまからのご指摘内容や各工場における安全・安心に関する取組みなどの情報を共有し、さまざまな課題について意見交換を行っています。

2025年度は、各工場で実施している印字不良およびラベル不良製品の流出防止に向けた未然防止活動をテーマとして意見交換を実施しました。この協議会を通じて、安全・安心な製品づくりのさらなる向上に取り組んでいます。

お客さまの声を反映する取組み

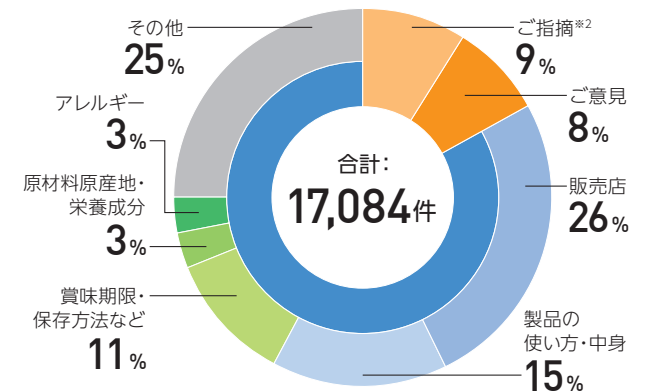
「お客様相談センター」では、お客さまとのダイレクトなコミュニケーション活動の充実を図っています。お客さまからいただいたご意見は、社内会議で報告されるほか、「Compass System (コンパスシステム)」※1を活用して関連部門にも共有され、製品改良や包装表示の改善、レシピ・コンテンツの充実などに活かされています。

2025年度は、約17,000件のお問い合わせをいただきました。また、ウェブサイトにもAI検索を導入し、お客さまが必要な情報へ、より迅速かつ容易にアクセスできる環境を整備しました。こうした自己解決の機会を提供することで、お客さまの利便性向上にも取り組んでいます。

さらに、お客さまから寄せられる感謝のお言葉やご要望は日常的に社員に共有されており、お客さま視点に立った業務改善や品質向上への意識醸成にもつながっています。今後もお客さまとの対話を大切にしながら、いただいた声を製品やサービスの改善に活かし、顧客満足の上と信頼される企業づくりに努めていきます。

※1 お客さまから寄せられたお問い合わせやご意見(VOC)を記録・共有し、製品・サービスの改善に活用する顧客情報管理システム

2025年度お問い合わせ件数



※2 不都合品に対するお申し出のこと

お客様の声を活かした事例
<https://www.sbfoods.co.jp/customer/opinion/>

S 健康課題への取組み

スパイス&ハーブに関する科学的価値の創出

■ スパイス&ハーブに関するエビデンスの確立 ■

エスビー食品の中央研究所では、大学や研究機関、企業との共同研究を通じて、スパイスやハーブの機能性や価値に関する科学的エビデンスの蓄積と発信を進めています。研究成果は学会発表や学術論文として公表するとともに、製品・サービス・情報を通じた新たな健康価値の創出に活用しています。こうした取組みを通じてスパイス&ハーブの新たな可能性を広げるとともに、今後も研究開発の強化によるエビデンスの蓄積を進め、健康領域における競争優位性の確立を目指します。

■ 機能性表示食品の開発・販売 ■

エスビー食品グループは、スパイスやハーブに関する研究活動を通じて蓄積した知見を活用し、健康課題の解決に貢献する機能性表示食品の開発・販売を進めています。研究成果や素材の特性を活かした製品を通じて、お客さまが日々の生活のなかで手軽に健康づくりに取り組める機会を提供しています。

2025年度には、「スパイスサプリ」シリーズに、ブラックジンジャー由来成分によるお腹の脂肪低減や食後血糖値の上昇抑制を訴求した「ブラックジンジャー お腹の脂肪・食後血糖値サポート」を追加発売しました。

また、生姜ポリフェノールの機能性に着目した「蒸し生姜パウダー」を展開し、多様な健康ニーズに応える製品ラインアップを拡充しています。



今後も、スパイスやハーブに関する科学的エビデンスの蓄積と、その成果を活用した製品開発の両輪で、健康で豊かな食生活の実現に貢献していきます。

アレルギー対応製品の開発・提供

■ ロングセラーブランド「カレーの王子さま」■

当社グループは、食物アレルギーをもつお子さまやそのご家族のニーズに応える製品開発に取り組んでいます。

「カレーの王子さま」は1983年の発売以来、お子さま向けカレーのロングセラーブランドとして多くのご家庭に親しまれてきました。1991年にはアレルギーに配慮した製品へとリニューアルし、その後も時代の変化やお客さまの声を反映しながら改良を重ねています。現在も、アレルギーに配慮した製品として展開し、子育て世帯の多様な食のニーズに応えています。

■ 給食業態へのアレルギー対応製品提案 ■

学校給食をはじめとする給食業態においては、食物アレルギーへの対応が重要な課題となっています。当社業務用製品では、特定原材料等28品目不使用の「アレルギーフリーカレーフレーク」シリーズを展開し、食物アレルギーをもつ方々も含めて誰もが同じメニューを楽しめる食卓づくりを支援しています。

保育園や学校給食への提案に加え、管理栄養士への情報提供やプロモーション活動を強化しています。また、献立作成や調理現場における負担軽減にも配慮しながら、給食事業者や教育現場へのレシピ提案活動を推進しています。



当社グループは、アレルギーに配慮した製品の開発・提案を通じて、おいしさや安全・安心の両立を追求し、多様な食のニーズに応えることで、健やかで豊かな食生活の実現に貢献していきます。

スパイス&ハーブを活用した適塩の提案

日本では食塩摂取量の適正化が健康課題の一つとなっています。当社グループでは、スパイスやハーブの香りや風味を活かすことで、塩分を控えながらもおいしく満足感のある食事を楽しめる「適塩」の考え方の普及に取り組んでいます。

スパイスやハーブは、素材のおいしさを引き立て、味に奥行きやアクセントを加えることで、塩分に頼りすぎない味づくりを可能にします。その特長を活かし、製品やレシピ、情報の提供を通じて適塩の実践を支援しています。

製品面では、「味付塩こしょう 減塩」「李錦記オイスターソース減塩（チューブ入り）」、EC限定で展開する「適塩カレー」などを提供し、おいしさと適塩の両立をサポートしています。

また、管理栄養士や給食関係者との連携を通じて、学校や職域などさまざまな場面における適塩メニューの提案にも取り組んでいます。おいしさを損なうことなく無理なく続けられる食習慣として、適塩の普及を図ることで人々の健康づくりに貢献しています。



当社グループは、スパイス&ハーブの知見を活かした製品や情報の提供を通じて、適塩の実践を支援し、健やかで豊かな食生活の実現に貢献していきます。

「スパイス&ハーブでおいしい適塩」サイト
<https://www.sbfoods.co.jp/brand/special/tekien/>

S 調達への取り組み

エスビー食品グループは、「サステナブル調達基本方針」に基づき、お取引先さまと協働して、安全・安心かつ環境や社会に配慮した原材料・資材・製品の調達を推進し、企業理念「食卓に、自然としあわせを。」の実践と持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

サステナブル調達基本方針
<https://www.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/procurement/policy.html>

持続可能な調達に関するコミットメント

当社グループでは、企業理念のもと、基幹原材料である「香辛料」、環境・生態系・人権などの国際的な課題を抱える「パーム油」「紙」を、持続可能な調達における重要原材料と捉え、活動しています。2019年5月から、ステークホルダーの皆さまへのコミットメントとして、中長期的な調達方針をウェブサイトに公開しています。コミットメントの実現を通じて、国際目標でもあるSDGs（持続可能な開発目標）の達成に積極的に取り組みます。

コミットメント 1 持続可能な香辛料調達

主要香辛料※1について、2030年度を目標として安全・人権・環境・コンプライアンスに配慮した持続可能な調達を目指します。また、フェアトレード・有機認証香辛料の調達や契約栽培の拡大も引き続き進めていきます。

※1 こしょう・唐辛子・マスタード・パセリ・ローレル・オレガノ・わさび・ターメリック・コリアンダー・クミン



コミットメント 2 持続可能なパーム油の調達

エスビー食品グループの全製品に使用しているパーム油を2023年度中に100%RSPO認証油に切り替え※2、今後もこの取組みを継続するとともに、2030年度を目標として産地、サプライヤーとの連携を通じて、持続可能な調達実現のためのエンゲージメントの構築※3を目指します。

※2 2023年度：100%RSPO認証に切り替え完了（マスバランスとブックアンドクレームの組み合わせにより）

※3 定期的な現地調査、サプライヤーを通じた農園や現地工場との連携、および小規模農家支援、苦情処理手順の構築



コミットメント 3 持続可能な紙の調達

エスビー食品グループのカレーなどのルウ製品、レトルトおよびチューブ入り香辛料のパッケージ※4に使用している紙について、2023年度中のFSC認証紙への切り替えを完了しました。以降、対象製品を瓶入り香辛料のラベルや紙を使用している製品の袋などにも拡大し、2030年度までにエスビー食品グループの製品パッケージに使用する紙を100%FSC認証紙に切り替えることを目指します。

※4 紙器（個装箱）



S サプライチェーン

サプライチェーンにおける対話と協働

調達活動における対話

エスビー食品グループは、「持続可能な調達に関するコミットメント」ならびに「サステナブル調達基本方針」に基づき、サプライチェーンにおける人権尊重の取組みを推進しています。主要香辛料を含む原資材サプライヤーに対して人権配慮や労働環境の遵守状況に関するアンケート調査を定期的に実施して、リスクの把握に努めています。特に、児童労働や強制労働のリスクが高いといわれている香辛料やパーム油について重点的な取組みを行っており、サプライヤーや生産者との直接対話や現地訪問を通じて実態の確認や意見交換を行っています。



フレッシュハーブ生産者との対話

エスビー食品は、全国の契約生産者との対話を重ねながら、フレッシュハーブの品質・供給の安定性向上に向けた取組みを進めています。気候変動など、生産環境を取り巻く変化に対応するため、生産者との情報共有や意見交換を行い、産地体制の見直しや栽培方法の改善に取り組んでいます。また、契約産地とのGAP*ミーティングや教育プログラムを通じて、安全・安心な生産体制の強化にも努めています。

今後も、生産者の皆さまとの対話を大切にしながら、持続可能な生産基盤の構築と、フレッシュハーブのおいしさと香りを全国のお客さまへ安定してお届けすることを目指していきます。

※ Good Agricultural Practice: 農業生産工程管理



物流事業者との協働

当社グループは、安定的で持続可能な物流体制の構築に向けて物流事業者との対話を継続し、物流現場の課題共有や改善に取り組んでいます。また、発注ロットや納品リードタイムの見直しに加え、海外事業の拡大に伴う輸送量増加への対応として、出荷拠点の作業能力向上や輸出ルートの特設化を進めています。

さらに、2026年9月には自動運転トラックと貨物鉄道を組み合わせた輸送実証に参画し、物流効率の向上やドライバー不足への対応に向けた次世代物流モデルの検証を進めています。こうした協働を通じて輸送能力の確保や物流品質の向上を図り、持続可能な物流体制の構築を推進しています。



S サプライチェーン

持続的な香辛料調達を目指して

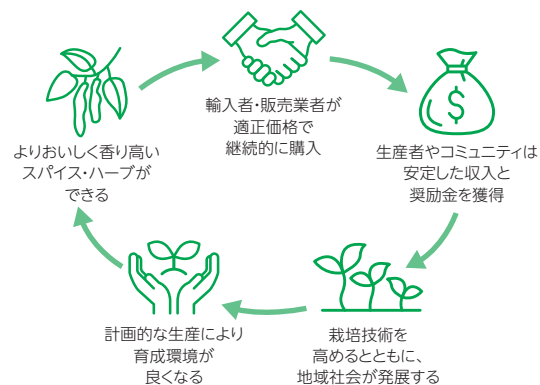
フェアトレードを通じた生産者支援

エスビー食品グループは、スパイスやハーブの生産者の持続可能な生活を支える取組みの一環として、国際フェアトレード認証の取得を進めています。国際フェアトレード基準では、生産者の生活を守る公正な取引価格の支払いに加え、地域社会の発展を支援するフェアトレード・プレミアム(奨励金)の支払いが義務付けられています。プレミアムは、農機具の購入や農業技術向上のための研修、地域インフラの整備などに活用され、生産者や地域社会の発展に役立てられています。

当社グループは2009年より「オーガニックスパイス」シリーズを通じて、フェアトレード認証を取得したスパイスやハーブをお客さまにお届けしてきました。現在は、シリーズ全66品目のうち29品目が認証製品です。

今後も、フェアトレード認証原料の活用を通じて、持続可能な調達の推進と、生産者や地域社会の発展への貢献に取り組むとともに、お客さまの豊かな食生活に貢献していきます。

フェアトレードの仕組み



「オーガニックスパイス」ブランドサイト
https://www.sbfoods.co.jp/organic_spice/

海外香辛料産地への支援

フェアトレード香辛料原料の主要調達国であるスリランカやインドでは、気候変動の影響や農業従事者の減少など、原料の安定調達に関わる課題が深刻化しています。当社グループは、持続可能な調達の実現に向けて、現地サプライヤーと連携し、生産者や社員の生活・営農環境の改善を支援しています。

2025年度は、スリランカにおける食糧支援や農業資材の寄付に加え、インドの香辛料生産農家に対して収穫・乾燥作業の効率化や品質向上につながる農業資材を提供しました。

これらの活動を通じて、生産者の負担軽減や安定生産を支援するとともに、産地訪問による対話を重ねることで信頼関係を深め、持続可能で安定的な原料調達につなげています。



国内山椒産地での収穫支援

日本の代表的なスパイスである山椒は、近年、気候変動による収穫量の減少や生産者の高齢化・担い手不足といった課題に直面しています。当社グループは、持続可能な国産山椒の生産基盤を支えるため、2023年より主要産地である和歌山県で収穫支援活動を継続しています。

2025年度は、山椒の実の収穫時期に合わせて和歌山県有田地域で収穫支援を実施しました。社員が実際に収穫作業に参加するとともに、生産者との対話を通じて産地が抱える課題や生産現場の実情への理解を深めています。

こうした活動は、生産者との信頼関係の構築や産地との連携強化につながるとともに、国産山椒の安定調達にも寄与しています。当社グループは今後も産地との対話を重ねながら、持続可能な原料調達体制の構築に取り組んでいきます。



S 人的資本経営

S & B 人事ポリシー

エスビー食品グループは、働く人財に対する普遍的な価値観（人事理念）を「S & B 人事ポリシー」として掲げ、多様な人財が個々の能力を最大限に発揮し、主体性をもって活躍できるよう、各種人事施策を実施しています。

- 一人ひとりの多様な強みを活かせる体制を追求します
- 挑戦する人が成長できる機会と仕組みを提供します
- 個々の「役割」や「成果」に対して、正しく報います
- 誰もが健やかに働き続けられる環境を整備します

人財育成方針

当社グループは、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/humancapital/hrd.html>

人財育成プログラム

次世代グローアッププログラム

企業の持続的な成長を支える人財育成のため、次世代に必要なポータブルスキルの習得を目的とした育成体系を整備しています。若年層から自律的かつ計画的な学習を促進するとともに、リーダーシップをテーマとした実践型研修や、多様な業種・職種の参加者と協働する越境学習などを通じて成長を支援しています。

- 次世代グローアッププログラム参加者…246人（2026年3月時点）



重点分野における専門的スキルの獲得

① デジタル人財育成

公募型の「デジタル人財育成研修」を実施し、デジタル技術を活用した新たな価値創造や業務改革を推進できる人財の育成を進めています。また、社員のデジタルリテラシー向上に向けてITパスポート取得を推進し、社内模擬試験などを通じて知識習得を支援しています。

- デジタル人財育成研修受講者…78人（2025年度）

② 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。

スパイス&ハーブに関する基本教育

エスビー食品は、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年より専門性の高い人財を育成するための社内資格「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…29人※
 - スパイス&ハーブ社内検定取得者（1～3級）…1,789人※
- ※ 2026年3月時点



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。

意欲と適性のある社員が、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、個々の成長や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。

⑤ ダイバーシティ&インクルージョンの実現

ダイバーシティの推進

エスビー食品グループは、社員を会社の重要な財産と捉え、多様な強みをもつ人財が主体性を発揮し、生き生きと働ける組織づくりを進めています。ダイバーシティ推進の「5つの柱」のもと、多様な人財が活躍できる環境整備と各種施策を推進しています。

ダイバーシティ推進「5つの柱」

① 組織の人財多様化推進

多様な人財の採用・育成・登用を通じて、多様な視点を活かしたイノベーション創出と誰もが活躍できる組織づくりを推進しています。

② マネジメント支援

多様な人財や働き方に対応できるよう、管理職に対する研修や情報提供を行い、組織運営力の向上を支援しています。

③ キャリアデザイン支援

社員一人ひとりが自律的にキャリアを描き成長できるよう、研修やメンター制度を通じて支援しています。

④ ワークスタイル変革推進

フレックスタイム制度や在宅勤務制度を活用し、時間や場所に捉われない柔軟な働き方を推進しています。

⑤ 仕事と生活の両立支援

育児や介護などを支援する制度の充実と環境整備を通じて、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティの推進
<https://www.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/humancapital/diversity/>

従業員エンゲージメント向上への取り組み

当社グループは、持続的な成長を支える基盤として、社員一人ひとりが成長を実感し、主体的に能力を発揮できる組織づくりを推進しています。

2017年より運用している「エンゲージメントサイクル・システム（EC-S）」では、社員意識調査を通じて組織の状態を可視化し、職場分科会や改善ミーティングを通じた対話と改善活動を継続しています。これらの取り組みにより、働きやすい環境づくりに加え、社員自らが組織づくりに参画する風土の醸成を進めています。

第4次中期経営計画では、企業価値向上を支える人的資本経営の重要テーマとして従業員エンゲージメントの向上を位置付けています。エンゲージメント向上に向けた重点項目指標として、「理念・ビジョンへの共感」「働きがいの実感」「個人の成長の

実感」「組織風土の向上」の4項目を設定し、2029年3月期に重点項目指標スコア70以上の達成を目標としています。

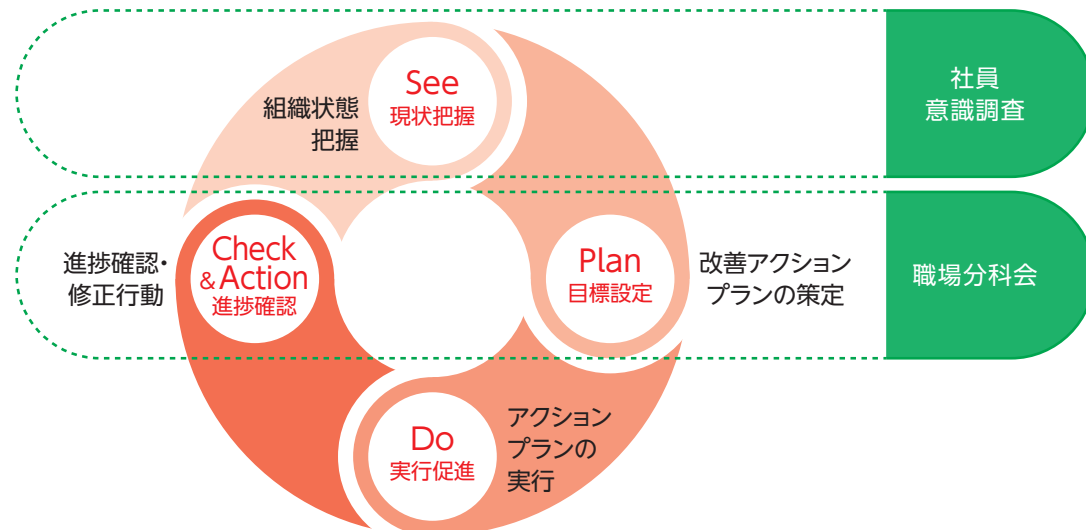
今後も、社員一人ひとりが成長と働きがいを実感できる組織づくりを進めることで、持続的な企業価値向上につなげていきます。

第4次中期経営計画 非財務目標

従業員エンゲージメントの向上 重点項目指標スコア70以上

理念・ビジョンへの共感 個人の成長の実感
 働きがいの実感 組織風土の向上

エンゲージメントサイクル・システム（EC-S）



S ステークホルダーエンゲージメント

エスビー食品グループの主要なステークホルダーは「お客さま」「生産者・取引先」「従業員」「株主・投資家」「地域社会・国際社会」「行政・NPO・協働団体」です。当社グループでは、持続的な成長と企業価値の向上を目指し、ステークホルダーの皆さまと積極的な対話を促進しています。建設的な対話を通じて、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を構築し、その期待や要請に応えるように取り組んでいきます。

ステークホルダー	対話の機会の例 (2025年度末実績)
お客さま	●お客様相談センター(年間お問い合わせ件数17,084件) ●オンラインショップ「お届けサイト」 ●コーポレートサイト内レシピ(掲載数約8,250件) ●国内外SNS ●コミュニティサイト「SPICE&HERB COMMUNITY」 ●スパイス&ハーブわくわくチャレンジ ●Waプロジェクト(コミュニケーション人数のべ約113万人)
生産者・取引先	●原材料生産先への訪問・現地調査 ●原材料調達先へのアンケート調査 ●生産農家との取組み ●有機・フェアトレード原料の展開 ●日々の営業活動 ●食品展示会
従業員	●従業員研修 ●社内報の発行 ●保健師・栄養士との面談 ●事業所内保育園「バジリック保育園」 ●S & B ホットライン ●労使間協議
株主・投資家	●株主総会 ●株主通信 ●投資家とのミーティング(年間96件) ●IR 情報開示 ●決算説明会 ●株主さま向けイベント
地域社会・国際社会	●事業所内保育園「バジリック保育園」 ●子ども食堂支援 ●フードバンク活動 ●ベルマーク教育助成 ●S & B 杯ちびっ子健康マラソン大会(累計完走者数のべ約160万人) ●地域イベント協賛
行政・NPO・協働団体	●NPO法人を通じた食育活動 ●「あふの環プロジェクト」 ●官民連携食育プラットフォーム ●健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ ●アトピッツ地球の子ネットワーク ●子ども食堂支援 ●フードバンク活動 ●「ツジツマシアワセ」プロジェクト

資本市場との対話を通じた企業価値向上

当社グループは、株主・投資家との建設的な対話を企業価値向上に向けた重要な機会と位置付け、IR・SR活動の強化に取り組んでいます。決算説明会や個別の1on1ミーティングの実施に加え、対話を通じて得られたご意見やご要望を経営や情報開示の充実に活用しています。近年はIR面談件数も着実に増加し、2026年3月期は96件となりました。また、株主総会のライブ配信や事前質問受付を継続するとともに、株主さま向けイベントを開催するなど、株主との接点拡大にも取り組んでいます。今後も対話を通じて資本市場からの期待や課題を把握し、中長期的な企業価値向上につなげていきます。



お客さまと育むスパイス&ハーブの価値

コミュニティサイト「SPICE&HERB COMMUNITY」を通じて、お客さまとエスビー食品、そしてお客さま同士がつながる場を提供しています。会員限定の新商品体験会やアンケート、交流企画などを通じて寄せられたご意見やアイデアを製品・サービスの改善や情報発信に活用しています。双方向の

コミュニケーションを通じて、スパイス&ハーブの新たな魅力や楽しみ方をお客さまとともに創出しています。



カレーを通じた子ども食堂支援

当社グループは、食を起点とした社会課題の解決と地域コミュニティとのつながりづくりを目的に、2023年度より、企業版ふるさと納税を活用した子ども食堂支援に取り組んでいます。2026年度からは新たな支援の枠組みを開始し、当社の事業所や工場とゆかりのある地域の子どもの食堂を中心に、当社製品とお米・野菜などを組み合わせたカレーセットを届けています。さらに、当社ならではの食育活動を通じて、食の楽しさや学びの機会の創出を目指しています。こうした取組みを通じて、子どもたちの健やかな成長と地域社会の活性化に貢献していきます。



G コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

エスビー食品は、いかなる経営環境にあっても企業理念の実現に向けて永続的に発展できる企業を目指し、そのため経営環境の変化に対応した、最も効率的な経営管理体制を常に模索しています。また、経営の効率化が図られ、かつ企業コンプライアンスに資するとともに当社事業活動に関わるすべてのステークホルダーから信頼が得られるようなコーポレート・ガバナンス体制の整備に努めています。

ガバナンスの概要

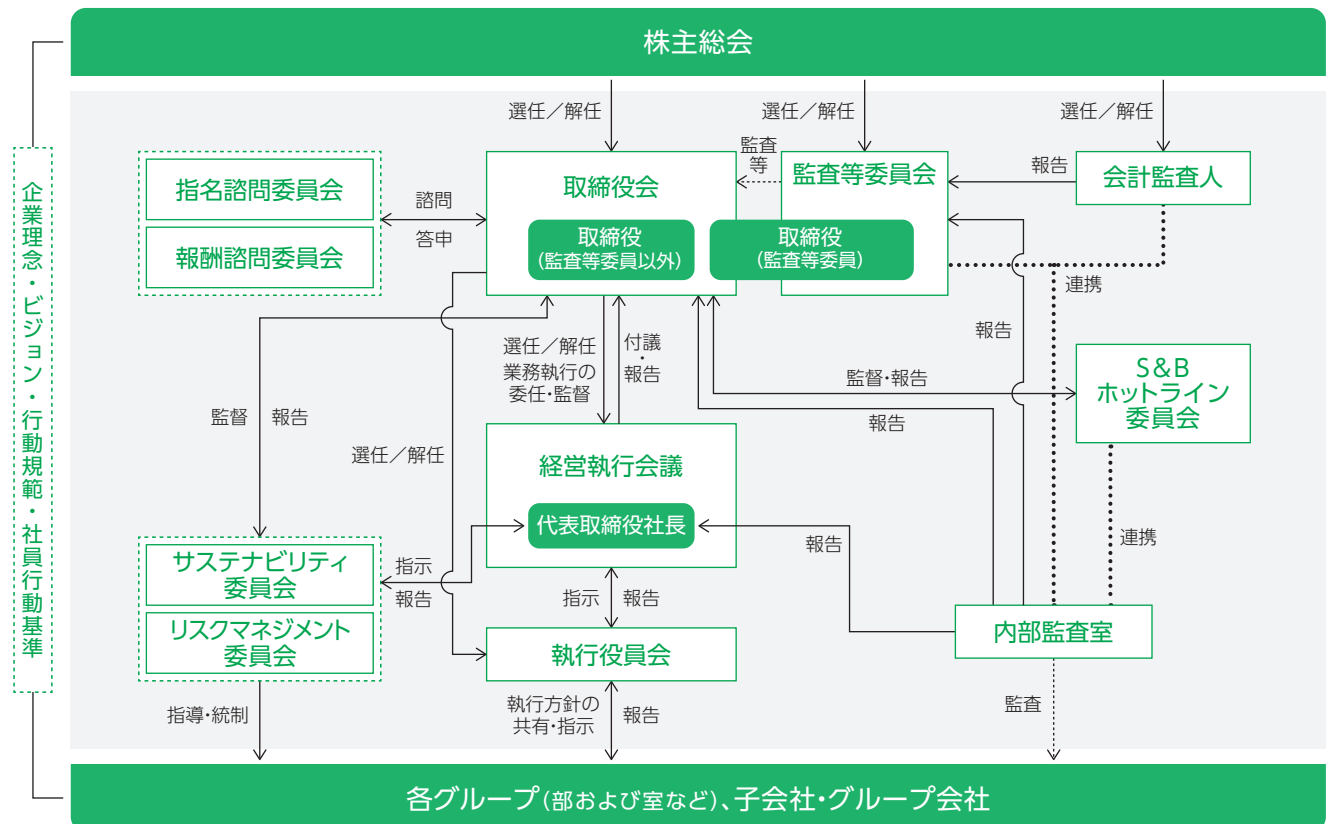
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役会議長	社長
取締役 [※] 人数 ／うち社外取締役の人数 ※監査等委員である取締役を除く。	8人／2人
監査等委員である 取締役人数 ／うち社外取締役の人数	4人／3人
取締役会	開催状況：12回 出席率：監査等委員を除く取締役100% 監査等委員である取締役100%
監査等委員会	開催状況：8回 出席率：監査等委員である取締役100%
指名諮問委員会	指名諮問委員会は、独立社外取締役を委員長として、取締役会の決議によって選任された5人の取締役で構成され、取締役、執行役員を選任に関する原案の作成、ならびに選任の基準およびプロセスについて審議し、取締役会に答申を行います。 開催状況：7回 出席率：100%
報酬諮問委員会	報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長として、取締役会の決議によって選任された5人の取締役で構成され、取締役、執行役員の個人別報酬の決定に関する方針および決定プロセス、ならびに個人別具体的報酬額等を審議し、取締役会に答申を行います。 開催状況：3回 出席率：100%

コーポレート・ガバナンス体制

当社は執行役員制度のもと、取締役と執行役員の役割を明確化し、取締役会は「経営の意思決定および監督機能」、執行役員は「業務執行機能」をそれぞれ担っています。また、監査等委員会設置会社への移行後、重要な業務執行の

決定権限を取締役会から取締役へ委任しています。なお、経営執行体制のさらなる強化を目的として、2026年6月よりCxO体制を導入しています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年6月23日時点）



G コーポレート・ガバナンス

取締役会の多様性に関する考え方

エスビー食品の取締役会は、社外取締役も含め、事業規模や事業領域を勘案して、特定の専門分野に偏ることなく、また、個々の経験や能力を踏まえてバランスを考慮した構成とし、そのなかで、国籍や性別は問わないこととしています。

取締役会のトレーニング方針

当社は、取締役の経営監督機能や監査等委員である取締役の経営監視機能が十分に発揮できるようなトレーニングの機会を提供するとともに、セミナー受講費用などを負担することで積極的な支援を行うこととしています。

取締役会の実効性評価

当社は、定例取締役会および必要に応じ随時の取締役会を開催し、重要な業務執行に対する迅速な意思決定および取締役の職務執行状況の監督を行っています。

また、各取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）は個々人の業績評価システムのなかで、自己評価および多面評価を行っています。

取締役会全体の実効性評価の実施方法および結果の概要は右記のとおりです。

1. 評価の実施方法

時期	2026年4月から5月（2026年6月開催の取締役会にて審議）
形式	アンケート形式
対象	全取締役
調査項目	①取締役会の構成（員数、構成、多様性など） ②取締役会の役割・責務および議題・議案設定（経営戦略・中長期経営課題に対する審議、業務執行に対する監督、付議事項の設定、サステナビリティの取組み、リスクマネジメントの取組み、議論・意見交換の質など） ③取締役会の運営および支援体制（開催頻度、環境整備、事前情報提供、議長のファシリテート、説明・審議時間、社外取締役へのサポート体制など） ④各諮問委員会の運営（指名諮問委員会、報酬諮問委員会） ⑤取締役会実効性評価について（運営、評価項目など） ⑥取締役自身の職務（理念・ビジョンの実現、中期経営計画の目標達成など） ⑦総括（取締役会の実効性、改善点など）

2. 結果の概要

当社取締役会は、上記を踏まえて議論した結果、取締役会の実効性は相応に確保されていると評価しました。引き続き、コーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、中長期視点での経営課題解決に向けて議論の活性化に取り組むことで、実効性の向上に努めていきます。

G コーポレート・ガバナンス

取締役の選任に関する方針・手続

エスビー食品は、執行役員制度のもと「経営の意思決定および監督」と「業務執行」の権限と責任を明確にし、これらの役割を遂行するための資質を備えていることを経営陣幹部選任や取締役候補指名の方針としています。取締役会は、それらの方針に基づき、取締役・執行役員の選解任について、客観性・透明性を確保するため、その諮問機関である指名諮問委員会において審議した結果の答申を受けて決定します。

監査等委員である取締役候補については、監査業務に必要な資質を備えていることを指名の方針とし、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会の承認をもって決定しています。

また、社外取締役については、当社の独立性基準を満たすことも条件としています。

社外役員の独立性判断基準

当社の社外取締役に関する独立性判断基準は、金融商品取引所が定める独立役員の要件を適用することで、実質面においても独立性を担保できると判断し、これを準用しています。

報酬の決定方針・算定方法

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬総額は株主総会で決議いただいた月額30百万円以内であり、取締役（社外取締役を除く）の個人別報酬等は、報酬総額の範囲内で、取締役会が定めた規程に基づき、個々の取締役の職務と責任および実績に業績要素を加味した固定報酬および業績連動報酬に加え、現行の報酬枠とは別枠で、職務と責任に応じた株式報酬により構成されています。

また、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別報酬等は、上記報酬の範囲内で、それぞれの役割を考慮して

固定報酬のみとし、その額は規程に定めています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別報酬等のうち、業績連動報酬にかかる指標は、売上高および営業利益等の中期経営計画と連動した財務諸表における定量指標に加えて、担当部門や各取締役の目標達成度を採用しています。業績連動報酬の額または算定方法の決定に関する方針は、個々の取締役（監査等委員である取締役を除く）の職務と責任および実績に業績要素を加味することとし、その決定権限は取締役会が有しています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別報酬等のうち、株式報酬については、取締役の職務執行の対価として、募集株式の引換えとして金銭等の給付を要せずは無償で当社の普通株式（譲渡制限付株式）の発行もしくは処分を受けるものとしています。また、譲渡制限期間は譲渡制限付株式の交付日から

当該取締役（監査等委員である取締役を除く）が当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を喪失する日までとしています。株式報酬の額または算定方法の決定に関する方針は、個々の取締役（監査等委員である取締役を除く）の職務と責任に応じることとし、その決定権限は取締役会が有しています。

なお、取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別報酬等の内容は、客観性・透明性を確保するため、取締役会の諮問機関である報酬諮問委員会にて、審議した結果の答申を受けて、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総額は株主総会で決議いただいた月額10百万円以内であり、監査等委員である取締役の協議により、具体的金額、支給の時期等の決定をしています。

株主総会・株式情報・配当情報
<https://www.sbfoods.co.jp/company/ir/info/stock.html>

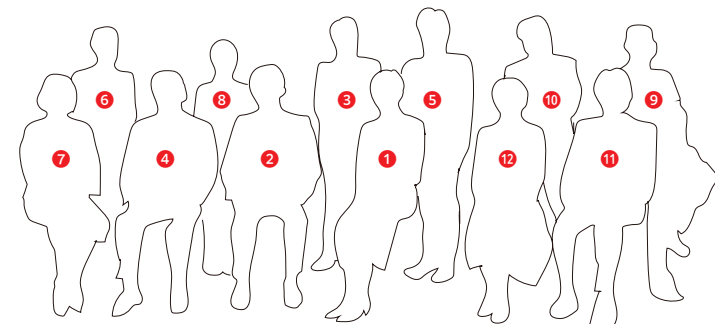
取締役の報酬等の額（2026年3月期）

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 （人）
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	211 (14)	142 (14)	49 (－)	19 (－)	8 (2)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	44 (24)	44 (24)	－ (－)	－ (－)	4 (3)
合計 （うち社外役員）	255 (39)	187 (39)	49 (－)	19 (－)	12 (5)

G 役員一覧



- | | | | |
|---------------|-------|---------------|-------|
| ① 代表取締役社長 CEO | 大久 陽子 | ⑦ 社外取締役 | 田中 里沙 |
| ② 代表取締役 CFO | 山崎 崇弘 | ⑧ 社外取締役 | 山名 群 |
| ③ 専務取締役 | 田口 裕司 | ⑨ 取締役 常勤監査等委員 | 西邨 正敏 |
| ④ 常務取締役 | 小島 和彦 | ⑩ 社外取締役 監査等委員 | 葛山 康典 |
| ⑤ 取締役 CHRO | 加治 正人 | ⑪ 社外取締役 監査等委員 | 松家 元 |
| ⑥ 取締役 | 横井 実 | ⑫ 社外取締役 監査等委員 | 太田 律子 |



G スキル・マトリックス

	当社が各取締役・取締役監査等委員に期待する分野								2025年度における出席状況	
	経営	財務・会計	法務・リスク管理	人事・人財開発	開発・生産	マーケティング・営業	グローバルビジネス	IT・DX	取締役会	監査等委員会
大久 陽子 代表取締役社長 Chief Executive Officer [CEO]	●			●	●	●			—※	
山崎 崇弘 代表取締役 Chief Financial Officer [CFO] 兼 海外事業管掌	●	●	●				●		100% (12回/12回)	
田口 裕司 専務取締役 営業グループ管掌 兼 ハーブ事業部担当 兼 マーケティング企画室担当	●					●			100% (12回/12回)	
小島 和彦 常務取締役 開発生産グループ担当 兼 品質保証室担当	●				●				100% (12回/12回)	
加治 正人 取締役 Chief Human Resources Officer [CHRO] 兼 管理サポートグループ担当	●		●	●					100% (12回/12回)	
横井 実 取締役 経営企画室担当 兼 業務改革推進室担当 兼 管理サポートグループ担当 兼 情報統括担当役員	●	●	●					●	100% (12回/12回)	
田中 里沙 社外取締役	●			●		●			—※	
山名 群 社外取締役	●	●	●				●		—※	
西邨 正敏 取締役常勤監査等委員	●	●	●	●					100% (12回/12回)	100% (8回/8回)
葛山 康典 社外取締役監査等委員	●	●			●			●	100% (12回/12回)	100% (8回/8回)
松家 元 社外取締役監査等委員	●		●						100% (12回/12回)	100% (8回/8回)
太田 律子 社外取締役監査等委員	●	●	●	●					—※	—※

※ 2026年6月23日役員就任

スキル・マトリックス各項目選定理由

経営	企業理念「食卓に、自然としあわせを。」の実現に向けた戦略策定においては、さまざまな事業環境の変化に対応しうる豊富なマネジメント経験や他分野も含めた俯瞰的な視点などのスキルが必要である。	開発・生産	企業理念「食卓に、自然としあわせを。」のもと、持続可能な社会の実現に貢献するためには、スパイスとハーブに関する研究開発や付加価値の高い製品開発に加え、安全・安心な製品を安定供給するための生産・品質管理体制の構築が必要不可欠であり、研究開発・生産供給・品質管理における知識・経験が必要である。
財務・会計	持続的な成長および企業価値向上を図るには、財務体質の強化や収益力を高めるための財務戦略策定が重要となり、その実行には財務・会計分野における知識・経験が必要である。	マーケティング・営業	持続的な成長および企業価値向上を図るには、企業理念「食卓に、自然としあわせを。」のもと、ブランド価値の向上を図ることが重要であり、事業環境の変化や、お客さまのニーズの変化を的確に捉えたマーケティング活動・営業戦略に関する知識・経験が必要である。
法務・リスク管理	事業環境の変化により生じるリスクを管理し、時代の変化に即したコーポレート・ガバナンス体制の強化を実行するには、法務・知財管理・コンプライアンス・リスク管理分野における知識・経験が必要である。	グローバルビジネス	持続的な成長および企業価値向上を図るため、中期経営計画の重点施策と位置付けている海外事業においては、その戦略策定が重要となることから、国際戦略分野における知識・経験が必要である。
人事・人財開発	持続的な成長および企業価値向上を図るには、多様な人財がそれぞれの強みを発揮し、主体的に働くことができる環境づくりやそのための成長支援などの人財開発が必要不可欠であり、ダイバーシティを含む人事・人財開発分野における知識・経験が必要である。	IT・DX	事業環境の変化に対応し、持続的な成長および企業価値向上を図るには、データやデジタル技術（AI、IoTなど）を活用した継続的な事業変革や働き方などの業務変革が重要となることから、IT・DX戦略分野における知識・経験が必要である。

G 新任社外取締役メッセージ



社会との共創が生み出す
新たな価値

社外取締役
田中 里沙

健康志向の高まりや価値観の多様化、サステナビリティへの関心の拡大を背景に、食を取り巻く環境は大きく変化しています。今、食品企業には、商品をお届けするだけでなく、日々の暮らしや社会をより豊かにする価値を共に創り出していく姿勢が求められています。

私はこれまで、マーケティングやブランド、人財育成に携わるとともに、教育・公的機関で社会課題の解決や地域活性化に取り組んできました。その経験から、企業の持続的な成長には、社会との対話を通じて「共感」を育み、それを次の価値創出へとつなげる好循環が不可欠だと考えています。

エスビー食品グループが長年培ってきたスパイス&ハーブの知見には、おいしさはもちろん、健やかな食生活の提案や食文化の継承など、これからの社会に貢献できる豊かな可能性が広がっています。この可能性を社会との対話を通じて丁寧に磨き、次世代へと続く事業の成長へと結実させることが重要です。私は社外取締役という独立した立場から、真摯な問いかけや提言を行い、社会からの信頼と中長期的な企業価値の向上に貢献してまいります。



「攻め」と「守り」の
両面による成長戦略の実現

社外取締役
山名 群

私は長年、グローバルな金融資本市場でのリスクマネジメントやガバナンス体制の構築・強化に携わり、その後は経営者として事業・組織の変革や企業価値向上に取り組んでまいりました。これらの経験から、持続的な成長には、環境変化を捉え自ら進化するアジリティという「攻め」と、変化やリスクに上手く適応するレジリエンスという「守り」の両立が重要だと考えています。

エスビー食品グループの経営戦略2033は、「スパイス&ハーブの価値で食の世界を変える」という方向性のもと、独自の強みを中長期的な企業価値向上に繋げる試みです。海外事業拡大や新領域の創出に挑戦すると同時に、成長投資の目的や期待収益、資本効率、リスクを見極め、経営資源を適切に配分することが欠かせません。

取締役会では、資本市場や株主・投資家の視点を踏まえ多面的に議論し、CxO体制のもと経営の意思決定を適切に後押しすると同時に、異なる視点から問いを投げかけ、率直に異論を述べることで議論の質と意思決定の実効性を高め、持続的な成長と企業価値向上に貢献してまいります。



経営の健全性と
透明性を確保

社外取締役 監査等委員
太田 律子

企業が持続的に成長するためには、新たな挑戦を促すと同時に、その土台となる健全で透明性の高い経営基盤を整える必要があります。私は長年にわたり税務行政に携わり、多様な企業のコンプライアンスの状況を見てまいりましたが、企業価値の向上には、事業戦略の推進のみならず、それを支える内部統制の実効性が不可欠だと考えています。

エスビー食品グループでは、海外事業の拡大や新領域への挑戦によって事業機会が広がる一方、対応すべきリスクも多様化しています。重要なリスクが適切に把握・報告され、内部統制が実効的に機能しているかを継続的に検証することが重要です。

監査等委員である社外取締役として、内部監査部門や会計監査人とも一層の連携を図りながら、内部統制やリスクマネジメントの実効性を独立した立場から確認し、経営の健全性と透明性の確保に努めてまいります。また、経営陣との対話を大切にしながら、より良いガバナンス体制を構築し、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業であり続けるよう取り組んでまいります。

G コンプライアンス／リスクマネジメント

コンプライアンスの徹底

エスビー食品は、社員が遵守すべき健全かつ倫理的な行動を「社員行動基準」において明確に定めています。これにより、社員一人ひとりにコンプライアンスの徹底を図り、組織の自浄能力を高めることで、社会から信頼される企業であり続けることを目指しています。

エスビー食品グループ全体としてコンプライアンス意識の向上を図るため、部門横断的な組織として設置されたコンプライアンス部会が主体になり、「社員行動基準」に定めている公正、透明かつ適切な取引の実施、人権と多様性の尊重など、さまざまなテーマについて啓発活動を実施しています。具体的には、入社時研修やポスターの掲示、社員向けのeラーニングなどを通じて継続的な周知・教育に取り組んでいます。また、社員からの通報・相談・質問を受け付ける仕組みとして「S&Bホットライン」を設置しています。万が一、不正行為などが生じた場合には、早期の把握と是正を図るとともに、通報者の保護に努めています。

リスクに対する取組み

当社では、社会的責任を果たすため、企業活動を取り巻くさまざまなリスクに備えた体制を整備しています。経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクの回避、または軽減を図るため、「リスクマネジメント基本規程」や各種マニュアルを制定・作成しています。また、諸種のリスク管理を所管するリスクマネジメント委員会を設置し、リスク管理体制の構築と運用にあたっています。

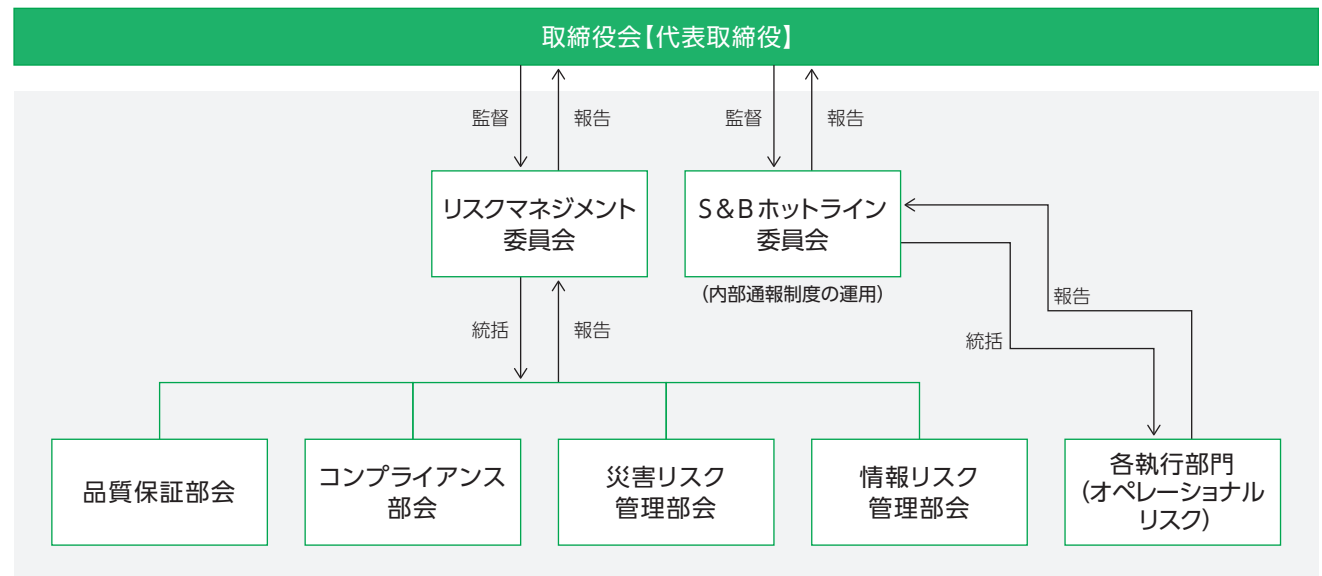
部門横断的な対応が求められるリスクに関しては、リスクの種類に応じて設置された専門部会が、それぞれ主体的にリスク対策を構築しています。専門部会は、リスクの発生を想定した訓練や社員向けのeラーニングを定期的実施するな

ど、不測の事態が発生した際に、迅速かつ適切に対応できるよう、平時からの備えを充実させています。

リスクマネジメント委員会は、部門横断的な対応が求められるリスクや、各執行部門で管轄するリスク、すなわちオペレーショナルリスクについて、リスクアセスメント（特定・分析・評価）の実施、対応策の策定、管理状況のモニタリングを行っています。

また、これらの活動に対して、コミュニケーションおよび協議を行い、適切なリスクマネジメント活動を推進しています。活動内容は定期的に取り締役会へ報告し、重大リスクへの対応について取締役会による監督を受けています。

リスクマネジメント体制図



G コンプライアンス／リスクマネジメント

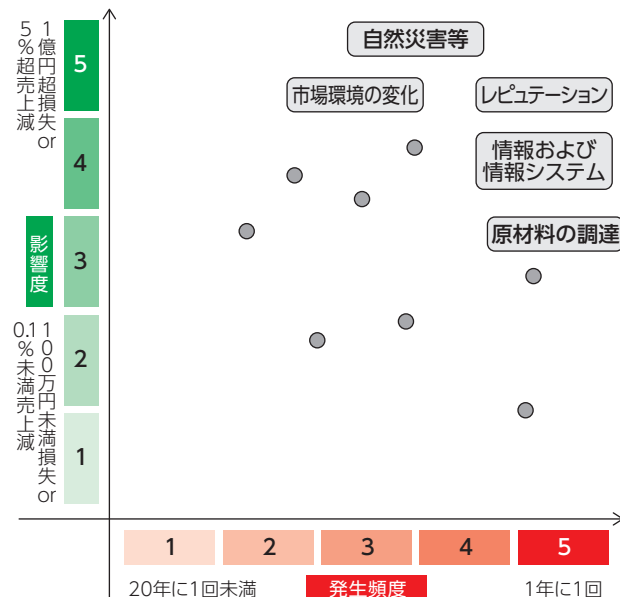
主要なリスク

エスビー食品は、リスクマネジメント委員会を中心にリスクの「影響度」×「発生頻度」による優先順位をもとに主要なリスクを特定しています。また、社会情勢の変化に応じて、リスクの特定内容を継続的に見直しています。現在特定しているリスクのうち、異常気象の激甚化などによる「自然災害等」や「原材料の調達」については重大リスクと捉え、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に沿った対応を進めています。

詳細は「2026年3月期 有価証券報告書」P.19-21をご参照ください。

有価証券報告書
https://www.sbfoods.co.jp/company/ir/library/security/k04qma0000009qfy-att/2026_02_yh.pdf

リスクマップ（重大リスクの一例）



リスクマネジメント委員会および各部署の活動

2025年度はリスクマネジメント委員会を2回開催し、各部署・執行部門の協議事項に基づいて、重大リスクに対するモニタリングや各部署・執行部門への指示・アドバイスをを行い、

活動内容を取締役会へ報告しました。各部署の役割と2025年度の活動内容は以下のとおりです。

	役割	主な活動
品質保証部会	製品の総合的な安全性確保を目的に、リスク対策の検討・立案を行い、執行部門への監視・指導を実施する。あわせて、安全・安心に関する情報提供を行う。	- 製品事故対応訓練の企画、実施・運営 - 製品事故対応マニュアルの改定 - 品質保証関連eラーニングの実施（年2回） - 品質保証システム（SQS）の運用
コンプライアンス部会	法令遵守と企業倫理の確保を目的に、社内規定の整備・運用、従業員への啓発・教育、違反防止のための監視・是正を推進する。	- コンプライアンス関連eラーニングの実施（年6回） - 新卒入社、中途入社社員に向けたコンプライアンス研修の実施 - カスタマーハラスメントポリシーの策定 - コンプライアンス意識調査の実施
災害リスク管理部会	自然災害や事故などに備えたリスクの把握と対策を講じ、事業継続のための体制整備、従業員の安全確保、緊急時対応の計画・訓練を推進する。	- 事業継続（BCP）訓練の実施 - 顕在化した災害リスクへの対応検討
情報リスク管理部会	全社情報および情報システムにおけるリスクの見える化を図り、平常時の管理体制の把握・運用を行うとともに、顕在化した課題の解決を推進する。	- 情報セキュリティ管理規定の改定 - 標的型攻撃メール訓練の実施 - 情報セキュリティ関連eラーニングの実施（年4回） - 顕在化した情報リスクへの対応検討