

Q1

女性の社員や役員の比率を増やして、10 年後、20 年後に管理職の半分を女性にするという目標はとても喜ばしいことです。

A1（議長、寺田代表取締役社長）

「女性比率 50%」という目標達成には 20 年から 25 年くらいかかります。当社はこの面で遅れていたという危機感の裏返しであり、長期目標を立てて動かないと実現できないと考えました。すぐにはできることは採用の段階で女性の枠を増やすことで、今年の新入社員の女性比率は 56%としました。また、毎年女性比率は採用の段階から上げていきます。女性の役員も一人誕生していますが、管理職や将来の役員の育成に向けて、当社の役員がアドバイザーという形でマンツーマン指導するなどの対応を今年から始めています。

Q2

中日新聞にカゴメのレシピが紹介されていましたが、このような簡単な方法をスーパーなどで宣伝していただくとありがたいです。

A2（議長、寺田代表取締役社長）

紹介されたレシピ（トマト・パツア）は非常に簡単にできるもので、魚介と野菜を 10 分から 15 分蒸し煮するだけで魚と野菜を同時に摂れる料理です。ご紹介がありましたので、他の株主様にもぜひ作っていただければと思います。

各支店にはフードプランナーという女性の管理栄養士がいて、彼女たちがスーパーの店頭等でメニューの啓蒙活動をしています。

Q3

社外取締役を紹介する映像がありましたが、今後は映像と同時に壇上におられる社外取締役をひとりずつ紹介してはいかがでしょうか。社外取締役の生の声を直接聞きたいです。

A3（議長、寺田代表取締役社長）

先ほどの社外取締役の略歴や仕事内容を紹介した映像は、今回初めて作成しました。これからもこういった取り組みを進めていきたいと思っています。

いただいたご意見につきましては、検討させていただきます。

Q4

現在の配当を年 2 回に分けて、中間配当の実施を検討していただけないでしょうか。

A4（議長、寺田代表取締役社長）

現在当社は、19 万人を超える個人株主様に支えていただいておりますが、個人株主様から一番要望が多いのは年 2 回の優待品です。普段買えないものや、株主ならではの特典を希望されるご意見を非常に多くいただいております。

配当金を増やしてほしいというご意見もありますが、現時点では年2回の株主優待制度を充実させてゆきます。配当金については、業績を上げていく中で年2回ということも検討してまいりたいと考えております。

Q5

新聞記事に、アサヒグループホールディングス社との株式の持ち合いを解消したとあったように思いますが、どうなのでしょう。

A5（議長、寺田代表取締役社長）

お互いに持っている株式を解消するというのではなく、今回、私どもの10%の株式を保有する筆頭株主であったアサヒグループホールディングス社から、保有する当社の株式を売却したいとの申し出がありました。

私どももアサヒグループホールディングス社の株式を保有しておりますが、今後の成長戦略に生かしていくために今年度中に売却する予定です。今年度の純利益の予想額が増加しているのは、この売却が一つの要因となっています。

Q6

（アサヒビールと共同開発した）レッドアイという商品があったと思うが、継続するのでしょうか。

A6（議長、寺田代表取締役社長）

資本提携は解消しましたが、業務提携は今後とも継続していきますので、共同開発商品なども続けていく予定です。

Q7

報告の中で、商品の安全性について一つも触れていませんでした。アフリカの工場や農場、アメリカでの事業展開など海外展開を行う中で、どのように食品の安全性を担保しているのか説明していただきたい。

A7（議長、寺田代表取締役社長）

まず、先ほどの説明の中で、私どもの商品の安全性について一つも触れていないことに大変申し訳ないと思っています。食品メーカーとしては、この安心、安全ということが最も基本であります。国内の工場はもちろん、海外についても安心、安全を担保するために、どのような取り組みをしているのか、具体的に、国際事業本部長住友からご回答をさせていただきます。

A7（住友取締役常務執行役員）

アフリカにおける工場の設立、農場の事業開発、あるいはアメリカにおける北米の事業の展開については、議長からもありましたように、カゴメの安心と安全を保証していくという最も大事な品質第一を海外でも当然のように進めています。海外の事業会社においては、当然ながらその現地における食品衛生法、現地で必要な規則、あるいはルールに完全に適合していくということと併せて、カゴメグループとして海外の企業でも、カゴメの品質作り、もの作りに対して統一的に厳格なルー

ルを定めて、それぞれの工場で生産プロセスの中できちんと守っていくということで、カゴメの品質を世界に対して発信していく取り組みを毎日続けています。

Q8

日清食品ホールディングス社の当社株式の保有について、どのように考えているのか教えてください。

A8 (議長、寺田代表取締役社長)

私たちは、企業の株式を投資目的で保有していることはほとんどなく、政策的な部分での投資先があります。同社は、原料の販売先であり、その関係で株式をお互い持ち合いましたが、昨今のコーポレートガバナンス・コード等で、株式の持ち合いについては、再検討するようというご時世です。現時点では、この日清食品ホールディングス社の株式を持ち続ける理由というのがあまりないと考えています。従って、この株式は、ある段階で売却をする方向で検討をしています。

Q9

管理栄養士による食のセミナーはどこで開催しているのでしょうか。

A9 (小林常務執行役員、マーケティング本部長)

フードプランナー29名が、現在本社、9支社・支店、2営業所の全国で活動しています。プランナーの多くは管理栄養士の資格を保持し、お客さまへのメニューの提案、それからお料理教室などでカゴメの製品を使った料理の提案をしています。提案の場所は、販売していただいている小売店さまと一緒に企画や、取り組んでいる企業さまの総務部門の要請により健康イベントの中で開催するなど、ご提案の中で進めているということが多いかと思えます。自治体様や食生活改善委員様とセミナーとして料理教室を開催していくエリアもありますので、今後も食生活改善委員様との交流も行っていきたいと思えます。今後も健康的なメニューを提案していきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

Q10

トマトジュース、野菜ジュースについて機能性表示はしているけれど、トクホの取得はしないのでしょうか。

A10 (議長、寺田代表取締役社長)

従来のトクホ(特定保健用食品)というのは、国が許可した領域というのが非常に限られていて、野菜飲料においては、難消化性デキストリンという物質を使ったトクホの商品が多いという状況です。

私どもは限られたことだけではなくて、トマトジュースは血中コレステロールとか、それから主に野菜ジュースは血圧とか、ここは国の規制のハードルが非常に緩和されたといいますか、ある化学的根拠に基づいて論文を提出、またはヒト試験の結果で(機能性表示を申請し)、消費者庁がこれについては受理するかどうかというようなこととなります。カゴメがやったから他社が取れるかという、他社も申請をしないとできないということです。当社は、機能性表示に切り替えて、カゴメの研究成果として、ヒットにつなげることができたということです。

Q11

社外取締役のご自身の声を聞ける場を設けた方が良いのではないかと。主婦感覚のある女性の方をもっと起用されてはいかがでしょう。

A11 (議長、寺田代表取締役社長)

招集通知にも社外取締役一人ひとりの取締役会の出席回数、過去の略歴を記載し、本日はインタビューを通じて、どんな専門分野でカゴメに何を期待しているのかを、ご自身の言葉で株主の方に対して語りかけていただきました。この場で語っていただくのがいいのかもしれませんが、時間の関係でビデオという形でご紹介をさせていただきました。

明関さんは、新しい会社を今立ち上げられて非常にお忙しいため、カゴメの社外取締役を実は退任したいという強いお申し出がご自身からありました。以前からお申し出はあったのですが、3月までは続けていただき、新たに女性の社外取締役候補者の佐藤さんを選任しました。

佐藤さんは、現在の社外取締役、監査等委員の方々とは専門分野ではない、大学の食物学博士と同時に栄養士資格を持っていらっしゃる方です。カゴメに対しての商品開発を含めて、あるいは事業活動に対して、それぞれの専門の領域とはまた違うご意見を頂けるということを期待して、今回社外取締役の候補者として選任させていただきました。

佐藤さん自身も、もともとは企業に就職をされて、子育てをされて、それから一旦会社を辞めて大学に行かれて勉強し直して今日があるということで、もとは一主婦であり、一お母さんであったという方です。私は適任ではないかというふうに、あえて申し上げたいと思います。

Q12

御社には相談役や顧問はおられるのでしょうか。

A12 (議長、寺田代表取締役社長)

当社の場合、代表取締役経験者は3年間相談役という肩書になり、それ以外の役員は顧問になります。6代目の社長がサラリーマン社長になった時に、資本と経営の分離というのが非常にはっきりとした会社になりました。取締役を退任した後は部屋もなければ、会社に来ることもありません。また、一部の取締役退任者は過去のキャリアを活かして業界団体の理事などとして活躍されていますが、当社の経営に口をはさむことはありませんし、車や秘書をつけたりすることも以前から一切ありません。これら退任者の税負担の軽減も考慮して、相談役、顧問に常識の範囲で手当を支給しています。支給されるのがその3年間ということです。

Q13

私はニンニクが苦手なので、株主優待の商品はニンニクが入っていないものにしていただけませんか。もしくは、そのような商品を開発していただけませんか。また、レンジで簡単に調理できるカゴメデリアは便利でしたので、同じようなものを開発していただけませんか。

A13 (議長、寺田代表取締役社長)

私どもの主力商品の野菜生活シリーズにはニンニクが入っておりませんので安心してお飲みいただきたいと思います。食品、調味料関係の商品は、ニンニクがおいしさを出すポイントになるものです。

押し麦ごはんシリーズという商品は今もスーパーの店頭で販売していますので、お買い求めいただければと思います。色々な好みの方がいらっしゃいますので、ニンニクに関するご意見は貴重なご意見として承りたいと思います。

Q14

壇上の役員一人ひとりの名前の表示があればありがたいと思います。

A14 (議長、寺田代表取締役社長)

全員が発言をする機会がなかなかないものですから、次回から名札を用意するなり検討をさせていただきますと思います。

Q15

御社の商品にハラル認証を受けているものはあるのでしょうか。また、訪日外国人向けにレシピの説明など、どのようにされているのでしょうか。

A15 (議長、寺田代表取締役社長)

マレーシアにハラル認証工場がありますので、現在、認証に向けて申請準備を進めています。日本にインバウンド向けのハラル認証商品というのは現時点ではありません。

オリンピックに向けて訪日外国人がどんどん増えていますので、外国人に向けては、ホテルの朝食バイキング用にトマトのメニューを提案するというのと、濃縮タイプ等の野菜飲料を提供してホテルの朝食バイキングでカゴメ野菜ジュースを飲んでいただくという活動を行っております。

表示等の問題についても、昨年もご指摘をいただいたと思います。スペース的な問題があつてすぐにはできませんが、外国人が多いお店等では、POP も掲げるというような活動も一部では行っています。これからインバウンドのお客さんがどんどん増えてきますので、取り込みを図っていきたいと思います。

Q16

女性の比率を 50%以上にするという目標ですが、どのようなメリットがあつてその目標を立てられたのでしょうか。具体的なメリットについて教えてください。

A16 (議長、寺田代表取締役社長)

女性比率を上げるということは私が強く推進している大きなテーマです。世の中の男女の構成比は半々ですが、カゴメの商品を買っていただくお客さまの約 7 割が女性です。当社の個人株主の比率も女性が 54%と男性より高い状況です。また当社は、大学を卒業してカゴメに入社したいと希望される方の中でも女性からの人気が高くて高い会社です。当社は女性から多くの支持をいただい

る会社であるにもかかわらず、女性の登用の面で遅れていることに危機感を感じていました。このような背景で、女性の比率を世の中の構成比と同じ半分にしていくことにしました。

食品会社としてはこのことによって商品開発や営業も含めて、お客さまに対してより大きな価値を提供できるのではないかと考えています。

また、男性を蔑視しているということではなく、遅れている女性の活用ということをきっかけとして、いろいろな方たちの働く環境を整えています。女性が働きやすい会社にするために残業を削減することから始めていますが、これが男性や外国人、高齢者にとっても働きやすい会社につながると考えています。今から動かないとそういう会社が変わっていきません。多様な意見を事業活動に反映をしていくということです。

Q17

相談役や顧問の制度は税金対策だと説明されましたが、特に仕事をしていない方に報酬を払うというのは変ではありませんか。

A17（議長、寺田代表取締役社長）

相談役や顧問は肩書だけで何もしていないということではなく、役員として培われた知見を生かして業界団体の理事等を務められるなどして、当社に貢献していただいています。

以上