

Eat Well, Live Well.



IR Day 2022

オープニングリマークス

～ASV経営の進化 サステナビリティと人財資産～

取締役 代表執行役社長 最高経営責任者

藤江 太郎

2022年9月14日

本日お伝えしたいこと

新体制におけるASV*経営の進化に向け、経営を着実にスピードアップし、
全社一丸となり邁進している。

ASV経営のベースに**サステナビリティを組み込む**こと、全ての源泉である
無形資産、中でも全ての無形資産の原動力である**人財資産を一層強化**することで、
ASV価値創造プロセスをより強固なものとし、進化を加速させていく。

その中で中期指標経営「2030ロードマップ」につなげ、**持続的・飛躍的に
企業価値向上を実現**する。

* ASV (Ajinomoto Group Shared Value) 創業以来一貫した、事業を通じて社会価値と経済価値を共創する取り組み

本日の内容

I. ASV経営進化による価値創造プロセス

II. サステナビリティと経営戦略

III. 人財資産の強化

I. ASV経営進化による価値創造プロセス

II. サステナビリティ 諮問会議の設置目的・役割

III. 人財資産の強化

I-1. 味の素グループビジョン

志への共感を広げ、アミノ酸のはたらきでパートナーと価値を共創し、
ビジョン実現に向けて、「志×熱×磨」&「スピードアップ×スケールアップ」で
継続的に飛躍的に企業価値を向上させる。

味の素グループビジョン

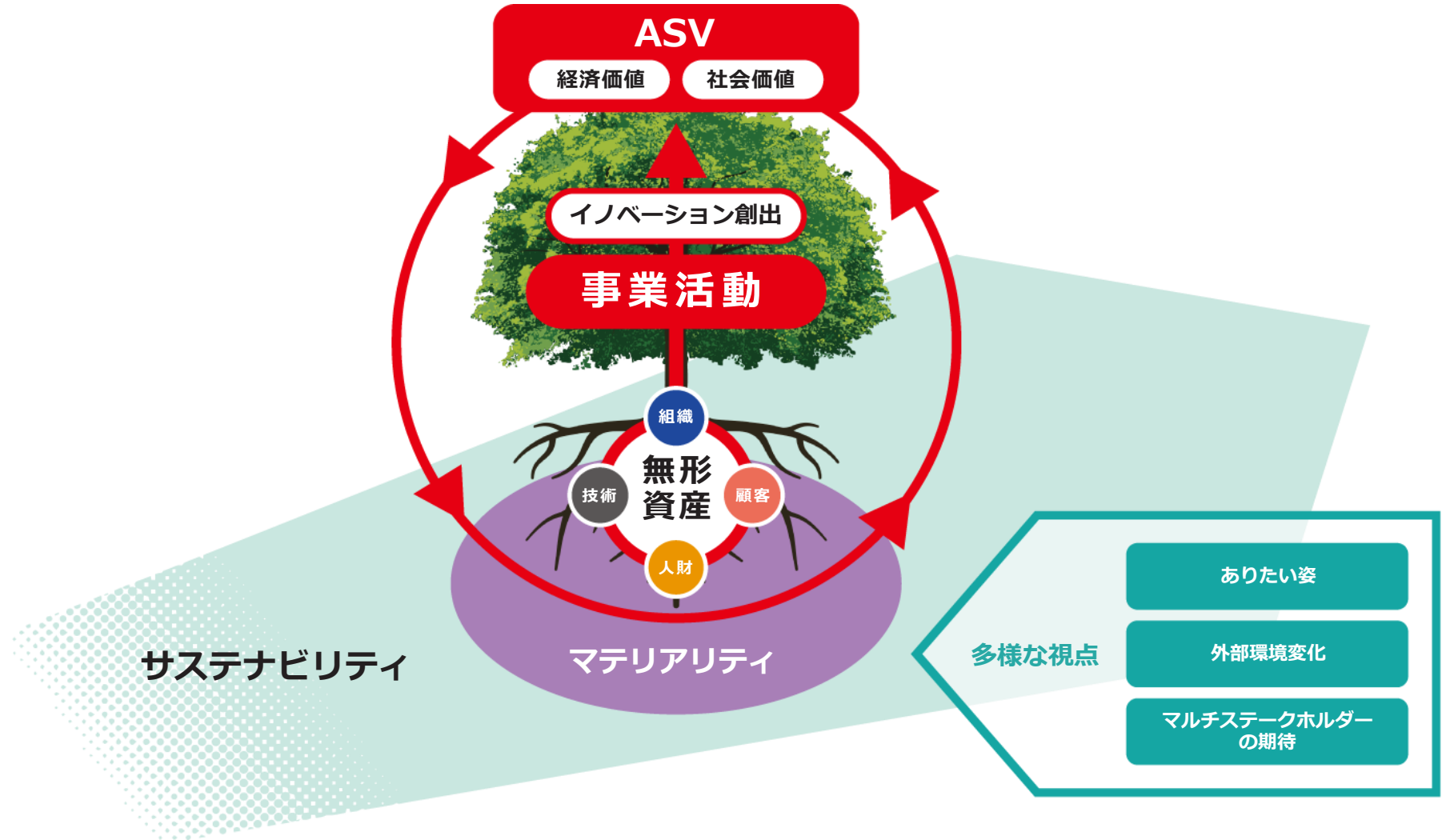
アミノ酸のはたらきで食習慣や高齢化に伴う食と健康の課題を解決し、
人びとのウェルネスを共創します



経済価値の向上
お客様価値（社会価値）の向上



I-2. ASV価値創造プロセス



I-3. 企業価値算定式



I. ASV経営進化による価値創造プロセス

II. サステナビリティと経営戦略

III. 人財資産の強化

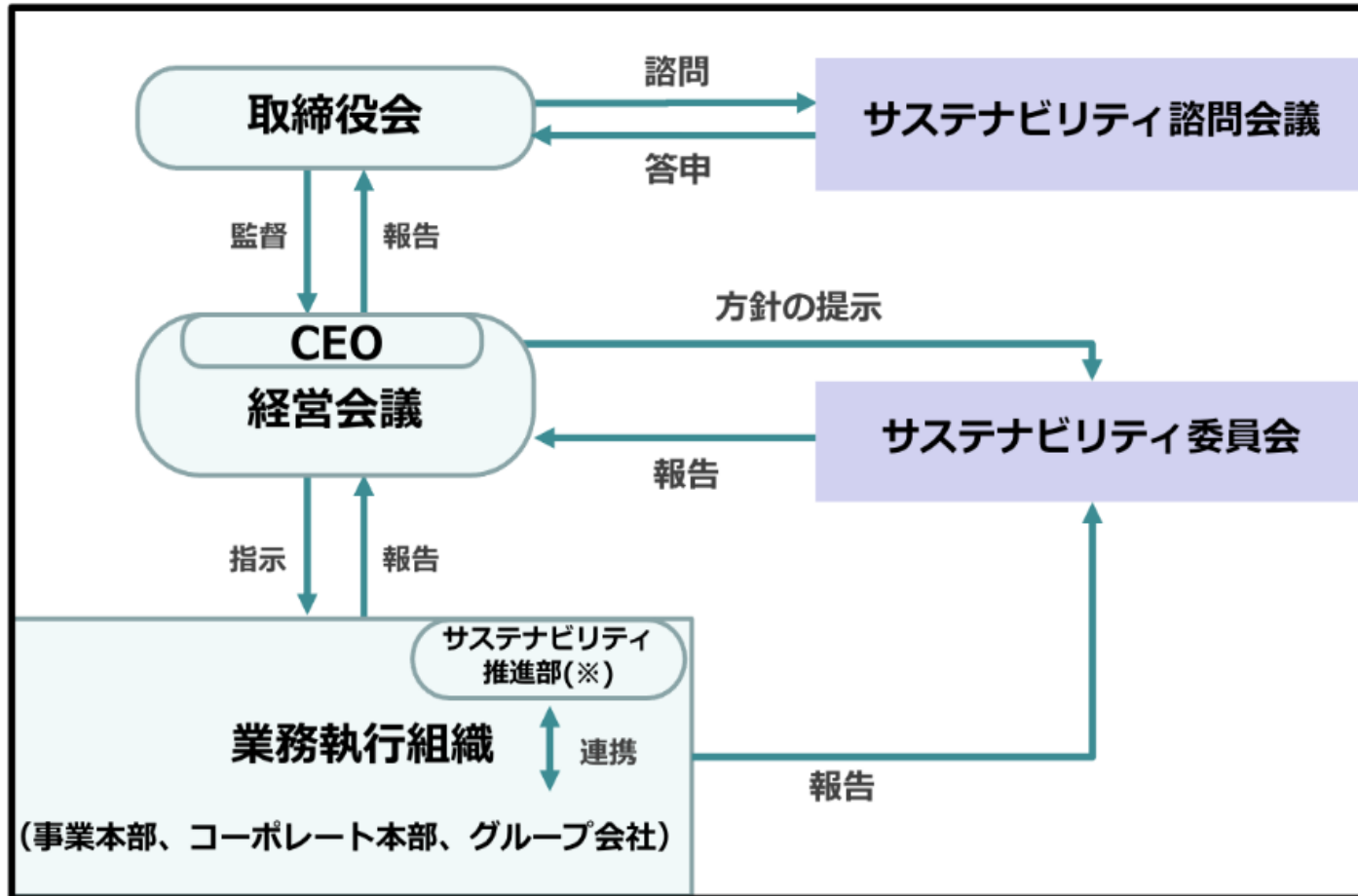
II-1. サステナビリティと経営戦略

持続的に企業価値を向上し続けるために、2050年を見据えたサステナビリティを考え、多様なステークホルダーの視点を取り入れながら解決すべき社会課題を特定、ASV経営戦略に反映していく



II-2. サステナビリティ 諮問会議の設置

取締役会の下部機構としてサステナビリティ 諮問会議を設置



※方針・戦略の策定、事業計画へのサステナビリティ視点の提言、施策のフォロー

II-2. サステナビリティ 諮問会議の設置

マルチステークホルダーの視点を可能とするメンバー構成を実現

議長



Scott Davis
立教大学教授

栄養・健康



Kraisid Tontisirin
タイ国マヒドン大学教授

ウェルビーイング



石川善樹
公益財団法人Well-being for Planet Earth代表理事

新興国



戸田隆夫
元JICA上級審議役

次世代



青木優
株式会社MATCHA代表取締役社長

ESG投資家
(ストラテジスト)



中空麻奈
BNPパリバ証券(株) グローバルマーケット統括本部 副会長

ESG投資家
(評価)



季村奈緒子
GIIN
メンバーシップ・ダイレクター

社外取締役



岩田喜美枝

社内取締役



中山譲治



藤江太郎



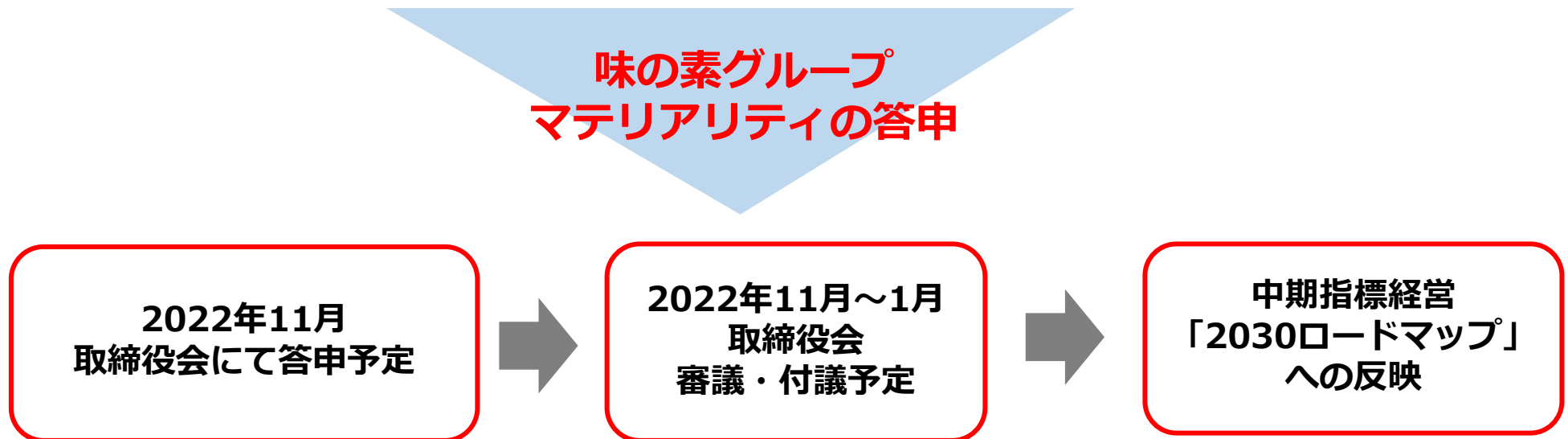
白神浩



佐々木達哉

II-3. サステナビリティ 諮問会議の役割

- ①取締役会に対し、マルチステークホルダーの観点から、中長期的な時間軸でサステナビリティとESGに係る味の素グループの在り方を答申・提言すること。
- ②客観的視点を担保しつつも、能動的に味の素グループのサステナビリティに対する取組み・プロセスについて助言すること。



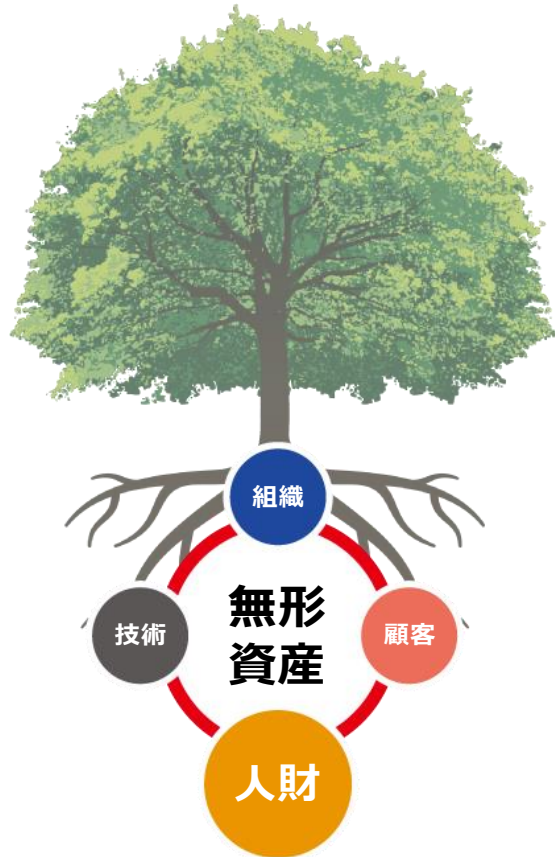
I. ASV経営進化による価値創造プロセス

II. サステナビリティと経営戦略

III. 人財資産の強化

Ⅲ-1. 味の素グループ 4つの無形資産

無形資産を源泉とし、サステナビリティをベースとしたASV経営戦略を推し進めていく。
全ての無形資産の価値を高める人財資産については、志を共有していただける多様な皆様からの共感をさらに結集し、人財資産の総和を高めていく。



無形資産

人財

すべての無形資産の価値を高める原動力

技術

「アミノ酸のはたらき」の探求を
ベースとした技術資産を高度化、融合

顧客

将来財務価値へつなぐ資産、
現在と潜在的な顧客の双方

組織

志とそれへの熱意、実現させる仕組み・文化

Ⅲ-2. 人財資産の強化

人財資産は、個人と組織の両面から強化を図る。
 ありたい姿からバックキャストした人財戦略を策定し、ASV実現に向けたプロセスを
 可視化しながら取組みを進めている。



Ⅲ-3. 働きがいの向上

近年、社員の士気や長期の人財育成視点においては着実なスコア上昇がみられる
20代の育成など課題をさらに改善し、個人にとって魅力ある企業であるよう前進していく

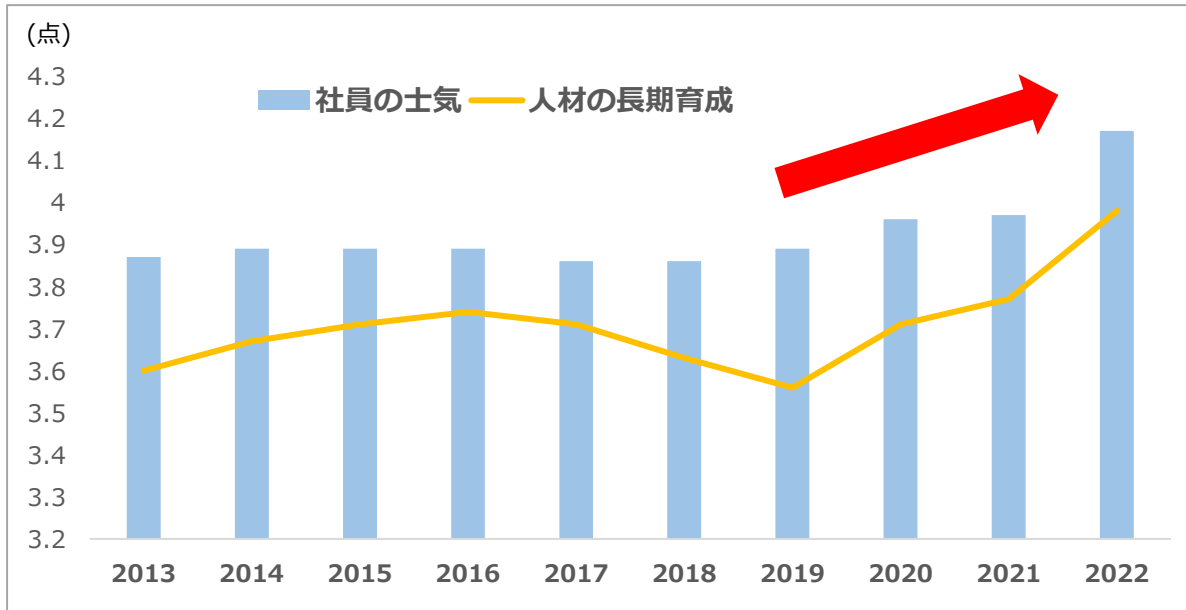
働きがいのある企業ランキング 味の素(株) 47位 (上位1%)

OpenWork Awards 2022より

8つの評価項目*:待遇面の満足度、社員の士気、風通しの良さ、社員の相互尊重、20代成長環境、人材の長期育成、法令順守意識、人事評価の適正感

*8つの評価項目を基に、OpenWorkが独自のアルゴリズムで算出

社員の士気、人材の長期育成 評価推移



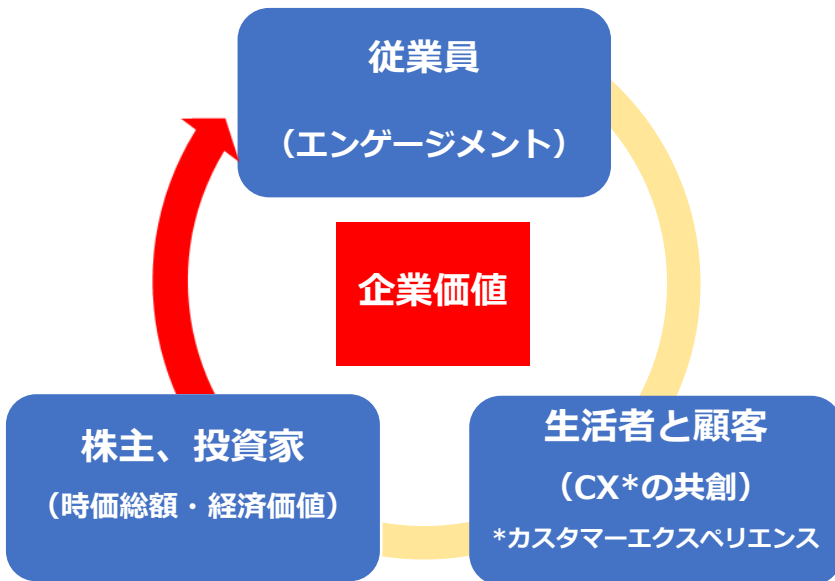
20代成長環境 評価

上位50社平均 **4.1点** > 味の素 **3.0点**

データ出典：OpenWork (2022.9.2時点)

Ⅲ-4. 従業員持株会施策を通じた企業価値向上の取組み

従業員持株会制度に中期インセンティブの導入を行うことで、中長期視点に立った経営戦略への参画意識の促進やエンゲージメント向上につなげ、企業価値向上サイクルを強固なものとしていく
従業員の中長期的かつ自律的な財産形成にも寄与する



味の素(株)での実施に加え、
今後は持株会加入国内グループ会社でも
導入を検討

特別奨励金

2022年度決算で2020-25中期経営計画フェーズ1における目標値**を達成した場合、2023年6月1日時点従業員持株会加入者に対し、**単元株式相当額を特別奨励金として支給**

奨励金率の上乗せ

前年度業績に応じて、奨励金率を毎年変更

※制度導入に際し、2022年11月1日時点で持株会に加入している従業員について、2022年11月～2023年5月の間、持株会奨励金率を引き上げ

**2022年度財務指標（予想）

効率性指標：ROIC8%、成長性指標：オーガニック成長率11%

まとめ

**たしかなASV価値創造プロセスのもと、
持続的・飛躍的な企業価値向上を実現するための
中期指標経営「2030ロードマップ」策定へと繋げていく。**

Eat Well, Live Well.



- 本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記載は、本資料の発表日現在における将来の見通し、計画のもととなる前提、予測を含んで記載しており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績は、今後様々な要因によって、大きく異なる結果となる可能性があります。
- 本資料には監査を受けていない概算値を含むため、数値が変更になる可能性があります。
- 本資料の金額は、切り捨てで表示しております。

ASVレポート（統合報告書）2022 リンク先

ASVレポート（統合報告書）2022（8月31日発行）

<https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/ir/library/annual.html>

