



おいしく たのしく すこやかに



森永製菓株式会社

NEWS RELEASE

2026年3月5日

## 森永製菓 D&I、ジェンダー平等の理解促進と行動のきっかけづくりを推進 国際女性デーに合わせ「Morinaga Gempower Week 2026」を開催

森永製菓株式会社（東京都港区芝浦、代表取締役社長 COO・森 信也）は、2026年1月より開始した、ジェンダー平等の実現を目指す「Gempower※ PROGRAM」の一環として、年間通して最もジェンダー平等へ意識を向けるきっかけとなる3月8日の国際女性デーを中心とした2週間を「Morinaga Gempower Week」と位置付け、社内外に向けた発信と従業員参加型のイベントを実施いたします。

※Gempower：全てのジェンダー（Gender）、世代（Generation）を力づける（empower）の頭文字を合わせた造語

当社は、ダイバーシティ&インクルージョン（以下 D&I）の実践を経営戦略の中心に位置づけ、「一人ひとりの個を活かす」という D&I ポリシーのもと、組織全体で実践を推進しています。「Morinaga Gempower Week」では、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント推進のため、トップメッセージの発信や生産部門の女性従業員によるインタビューなど、多様な取り組みを実施します。社長が D&I の取り組み・目指す姿を語るトップメッセージや、生産現場で挑戦を続ける女性のキャリアストーリーを共有することで、多様性の理解浸透と勇気を持って挑戦する意識の醸成を目指しています。さらに、多様性やウェルビーイング、ジェンダー平等をテーマにしたトークイベントや、社内コラム配信なども実施し、D&I 推進に積極的に取り組んでまいります。

当社は本取り組みを通じ、誰もが自分らしく目標を描き挑戦し続けられる組織風土の醸成を図るとともに、ジェンダー平等の実践を社会へと広げていきます。

森永製菓株式会社 国際女性デー特設サイト

<https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/people/international-womens-day>

### ■取り組み概要

#### ① トップメッセージの発信 HAPPY WOMAN@×森永製菓株式会社

当社は、女性のエンパワーメントとジェンダー平等の社会実現をめざす HAPPY WOMAN@の活動に賛同し本年より共に取り組んでいます。HAPPY WOMAN@代表の小川孔一氏をインタビューに迎え、当社社長が森永製菓グループのジェンダー平等や D&I の取り組み、目指す姿、お客様や社会に届けたい想いを語りました。

インタビュー掲載：「HAPPY WOMAN ONLINE」

<https://happywoman.online/partner/morinaga/>



#### ② トークイベントの実施 国分グループ本社株式会社×早稲田大学ビジネススクール×森永製菓株式会社

「挑戦が当たり前になる組織ハーフウェルビーイングと多様性から考える」と題したトークセッション型イベントを3月3日(火)に開催いたしました。本イベントは、当社グループ全従業員を対象に、挑戦を支えるウェルビーイングや多様性、ジェンダー平等、そして組織・個人に必要なマインドや行動変容について考えることを目的としています。



登壇者として、国分グループ本社株式会社の執行役員である野間幹子氏、早稲田大学ビジネススクール教授の杉浦正和氏、そして当社社外取締役の山岸裕美を迎え、それぞれの経験を踏まえて、挑戦を続けるために組織と個人が持つべきマインドや行動変容について、意見を交わしました。国分グループ本社株式会社からも参加者を募り、当社グループと合わせて約 200 名の従業員が参加し、テーマへの理解を深めました。

### ③ 生産部門の女性へ向けたメッセージの発信 森永製菓株式会社×味の素株式会社

当社の生産部門に所属する女性従業員より、味の素株式会社川崎工場の工場長 澄川 亜希子氏へインタビューを行いました。

インタビューでは、生産部門の魅力をはじめ、新しい挑戦を続ける想いやご自身のキャリアストーリー、大切にしているマネジメント観についてお伺いし、女性従業員だけではなく、挑戦を悩んでいる方や背中を押してほしい方にも勇気が届く貴重なお話を伺うことができました。当社は個々の挑戦や変化への柔軟さが組織の強さにつながると考えており、本インタビューで得られた示唆を組織運営に活かしていきます。また、多様なロールモデルの可視化を目的に当インタビュー記事の社外公開を行い、当社のみならず製造業界の生産部門における女性の活躍をさらに後押ししたいと考えています。

インタビュー掲載： 森永製菓株式会社国際女性デー特設サイト※3月10日(火)公開予定

<https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/people/international-womens-day/interview>



### ④ その他の取り組み

- ・社内にてジェンダー平等をテーマにした特別コラムを配信
- ・本社オフィスにて国際女性デーをテーマとした飾り付けを実施



## ■ご参考

### 2030 ビジョン実現に向けた経営方針としての D&I 推進、更なるジェンダー平等推進に向けた「Gempower PROGRAM」の立ち上げについて

#### ■「Gempower PROGRAM」について

本プログラムは、社内アンケートで明らかになったキャリア意識や対話機会におけるジェンダーギャップを背景に企画したものです。ジェンダーに由来して顕在化した意識や機会の差を少しずつ埋め、誰もが自分らしくキャリアを描き、安心して挑戦し続けられる環境を整えること、そして社会全体をより良い方向へ変えていくことを目的としています。特定の層のみに焦点を当てるのではなく、一人ひとりが改めて自身の「個」や未来を見つめ、互いの違いを理解することで、組織全体の意識や行動の変化を促し、より多くの従業員が力を発揮できる企業文化の醸成を目指します。

#### ・創設にあたっての背景/想い（担当者コメント）

社内アンケートの結果、キャリアへの意識や将来の展望、昇格意欲に男女間で有意な差が見られました。特に、管理職就任前には、女性は男性よりも管理職になるハードルが高いと認識する傾向が確認されました。一方で、就任後は、管理職を続ける意欲に男女差は見られず、管理職としての職務にやりがいを感じ、前向きにとらえていることがうかがえました。加えて、30～40代において、上司とのキャリアに関する対話の充実度や「将来について十分に向き合ってもらえている」という実感に男女間で一定の差も見られました。これらの背景には、生活環境やライフステージの違いに加え、無意識のバイアスやこれまでの前提や経験に基づく物事の捉え方の違いなど複数の要因が複合的に影響していると考えています。

私たちはこうした要因を可能な限り軽減し、誰もが自分らしく目標を描き、挑戦できる組織の実現を目指して本プログラムを創設しました。個々が自己理解を深める機会を提供するとともに、対話の質と機会を高め、一人ひとりの可能性が最大限に発揮される職場づくりを推進してまいります。さらに、企業として率先して声をあげることで、社会全体の変化にも貢献していきたいと考えています。

## ・取り組み内容

本リリースでご紹介した「Morinaga Gempower Week」をはじめ、様々な取り組みを進めています。

### 1. 当事者への支援強化

管理職というキャリアをより具体的に、前向きに描けるよう、女性管理職によるリレーインタビュー記事を配信します。リアルな経験ややりがい共有することで、管理職に対する過度なハードル意識を和らげ、挑戦への一歩を後押しします。また、社内外のメンタリング制度のテスト導入を行い、効果を検証した上で翌年度以降の本格導入を検討します。多様なロールモデルや視点との接点を増やし、キャリア形成を支援していきます。

### 2. マネジメントの対話力向上

30代-40代女性を部下に持つ管理職全体へ向け、ジェンダー由来のアンコンシャスバイアスへの気づきの機会提供やスポンサーシップ強化に向けた研修を実施します。また30代-40代女性当事者へ向けたワークショップを行うことで、キャリアに関する課題や背景の相互理解へつなげる機会を設けます。現場の声を踏まえながら、より実効性のある施策へとつなげていきます。

### 3. 風土醸成と社会への発信

国際女性デーを契機とした全社啓発を継続し、ジェンダー平等への理解促進と当事者意識の醸成を図ります。あわせて男性育児休業の取得推進に取り組み、社内啓発に加え、他社の取り組みにも参画することで、企業としての責任を果たすとともに、社会全体の変化にも貢献していきます。

## ■多様な人材の活躍に向けたこれまでの制度・風土醸成の取り組み

森永製菓では、年齢や性別を問わず、さまざまなライフステージで成長意欲を持ちながら能力を発揮し、活躍できるよう、制度と組織風土醸成の両面から環境整備に取り組んでいます。2007年から国の「子育てサポート企業」に認定され、2017年以降は「プラチナくるみん」の認定基準を継続して達成しています。

### ・制度（一部抜粋）：

場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を選べるよう、転勤なし区分の選択制、コアタイムなしのフレックスタイム制度、テレワーク制度（終日テレワークは月8回まで）、個人別休日制度などを導入しています。男女を問わず利用できる育児休業制度に加え、子どもが乳幼児期にある場合や親の介護が必要な時期には、業務負荷を軽減できる制度も設けています。

### ・組織風土醸成（一部抜粋）：

2016年から、食品メーカー6社による合同D&I推進企画「Co-ALIVE（コアライブ）」に参画し、イベントの共同開催や企業間の意見交換を通じて、D&Iに関する知見を継続的に共有・更新しています。また、2021年よりマネジメント層を対象としたD&Iポリシー浸透研修を継続的に実施し、組織全体でD&Iを推進する基盤づくりを進めています。さらに、2022年からはアンコンシャスバイアス研修を通じて、無意識の思い込みへの気づき、対話や意思決定の質を高める取り組みを進めています。

そのほか、エンゼルファミリーデーの開催や、階層別研修でのD&Iインプット、マイノリティ理解促進の機会づくりなど、多様な働き方や価値観への理解を深める取り組みも継続的に実施しています。

参考) 森永製菓株式会社 多様性と活力ある組織づくり について

<https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/people/diversity.html>

## ■2030ビジョン実現に向けた経営方針としてのD&I推進

当グループは、2030ビジョン「森永製菓グループは2030年にウェルネスカンパニーへ生まれ変わります。」の実現に向け、D&Iを重要な基本方針の一つとして位置づけています。

「ウェルネス」を、「いきいきとした心・体・環境を基盤にして、豊かで輝く人生を追求・実現している状態」と定義し、顧客・従業員・社会に、心の健康、体の健康、環境の健康の3つの価値を提供し続ける企業になることを目指しています。D&Iの推進は、多様な視点を掛け合わせ、新たな価値創出を加速させる経営戦略の基盤であると考えています。

## ■「一人ひとりの個を活かす」組織・職場づくりの推進

当グループでは、D&Iポリシーと、それを実践するための5つの指針を策定し、周知しています。

すべての従業員が互いに信頼関係を築き、個々の持てる力を最大限に発揮できる組織・職場づくりを推進しています。

### <D&Iポリシー>

#### 一人ひとりの個を活かす

森永製菓グループは、より多くの人に  
幸せを届けるために、  
成長し続ける永続企業となることを目指します。

これを実現する原動力は「人」、  
そしてその力を最大化するのは  
ダイバーシティ&インクルージョンの実践と捉え、  
経営戦略の中心に位置づけます。

「一人ひとりの個を活かす」という考えのもと、  
互いに信頼関係を育みつつ誰もが持てる力を発揮し、  
いきいきと活躍できる状態を作ります。

多様な「個」から知の多様性を  
生み出しかけ合わせることにより、  
変化への対応力=レジリエンスを高め、  
新たな価値=イノベーションを創出することで、  
お客様と社会の課題を解決し続けます。

### <5つの指針>

#### 個の理解と尊重

森永製菓グループは、一人ひとりの違いを知り、認め、相互に尊重します。  
アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）を正しく理解しコミュニケーションの  
質と量を高めることで、互いの考え方や価値観、背景を理解しあい、  
その違いを活かして相乗効果を発揮します。

#### 全員の活躍を推進

森永製菓グループが目指すのは、全員活躍です。  
年齢・性別・人種・国籍・地域・学歴・信条・宗教・障がいの有無・性的指向・  
性自認・性表現・健康状態などの属性に関係なく、一人ひとりの可能性を拡げ、  
能力を発揮できる状態を目指します。  
そのために、経験や能力に応じた適材適所の実現に努めます。

#### 公平なサポートの実践

森永製菓グループは、一人ひとりを尊重し、多様な生き方を理解した上で  
公平なサポートを行います。  
様々な事情や制約が生じたときにも活躍し続けるために、働きやすい環境を整え、  
成果や貢献に応じた公平な評価に努めます。

#### 信頼関係の構築

森永製菓グループは、互いに信頼し合うことを大切にしています。  
利他の精神を持ち、人の繋がりを大切にすることを通じて一人ひとりと互いに  
信頼関係を築きます。

#### 主体性と挑戦の重視

森永製菓グループは、従業員と組織が一緒に成長することを目指します。  
一人ひとりが自分の生き方と働き方を考え、自律的に行動するプロフェッショナル  
として成長できるよう様々な機会を提供します。そして、主体性や挑戦する姿勢を、  
成長に不可欠なマインドとして大切にします。