

ニッポンハムグループ

サステナビリティサイト 2026

PDF版



Nipponham Group

Contents

目次

編集方針

持続可能な社会の実現に向けたニッポンハムグループのサステナビリティの取り組みを網羅的にわかりやすく紹介するウェブサイトを目指し、情報を開示しています。

対象範囲

日本ハム(株)および国内外の連結子会社
72社(2026年3月31日現在)

対象期間

2025年4月1日～2026年3月31日
掲載内容は、一部報告対象期間以前・以後の情報を含みます。

発行

2026年9月

お問い合わせ先

日本ハム株式会社 サステナビリティ部

将来情報に関する留意事項

本レポートに記載されている将来に関する記述は、現時点で入手可能な情報および当社が合理的であると判断する一定の前提に基づいたものであり、実際の結果は今後さまざまな要因によって大きく異なる可能性があります。

目次・編集方針	01
---------	----

創業者の想いとサステナビリティ	02
-----------------	----

サステナビリティトップメッセージ	04
------------------	----

サステナビリティ担当役員メッセージ	05
-------------------	----

1 サステナビリティマネジメント	06
-------------------------	----

サステナビリティストーリー
サステナビリティ推進体制
ステークホルダーエンゲージメント
マテリアリティ
全社目標および進捗一覧

2 環境	22
-------------	----

環境マネジメント
ありたい姿と環境目標
温室効果ガス
プラスチック
水
食品ロス
廃棄物
生物多様性

3 社会	50
-------------	----

健やかな心と体
サステナブルな商品の提供
新たな価値の創出
人権の尊重
多様な人財の活躍に向けて
健康経営の推進
サプライチェーンマネジメント
国内畜産業の課題解決
アニマルウェルフェア
食育活動
スポーツ振興
地域コミュニティ支援
北海道ボールパークFビレッジ

4 ガバナンス	95
----------------	----

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンスへの取り組み

5 その他	109
--------------	-----

共創の取り組み
イニシアチブ・外部団体への参画
方針一覧
第三者からの評価
GRIスタンダード対照表

創業者の想いとサステナビリティ

日本ハム株式会社の誕生

1942年、創業者の大社義規が徳島市に徳島食肉加工場を設立しました。その後、戦災による困難を乗り越え、1951年には資本金150万円で徳島ハム株式会社に組織変更しました。さらに、1963年8月1日、徳島ハム株式会社と鳥清ハム株式会社は合併し、日本ハム株式会社が誕生しました。この合併式典の席上で、最高経営者自らが作成した「われわれの信条」が発表されました。この信条は、従業員だけでなく、社長を含む役員全員が日常業務の根本精神として守るべきものであると規定されています。この信条の中では、社業が国民の食生活の改善向上に欠かせない役割を果たすという企業の社会的責任と、社会の向上進歩に寄与することが社業の繁栄をもたらすことが示されています。



1955年頃の徳島ハム本社工場

われわれの信条

1. われわれは、社業が国民の食生活の向上とともに発展するという自覚をもってしことをする。
2. われわれは、常に前向きの姿勢でしごとととりくみ、細心にしかも大胆にことにあたる。
3. われわれは、積極的に意見をのべるとともに相手の意見をよくきき、とりきめたことは、力をあわせてやりとげる。
4. われわれは、ひとりひとりがセールスマンである。常に洗練された態度で人に接する。

昭和38年8月1日



合併調印式

沿革

創業時から受け継がれる理念の根幹

1963年に作成された「われわれの信条」に基づいて事業を進めてきましたが、その時代から会社の規模、社会環境、経済情勢、消費者の生活態度は大きく変化してきました。また日本ハム発足20周年には「大河への挑戦」というスローガンを掲げ、以降ニッポンハムグループは総合食品企業として大きな集団へと成長しました。そのため、新しい時代に対応し、これから迎える21世紀を担う世代の心の拠りどころとなるアイデンティティの見直しが必要になってきました。

約一年の期間をかけて、消費者調査や従業員インタビューを行いながら、役員をはじめとする理念検討委員会で作業を進めた結果、1986年4月1日にニッポンハムグループの新しいCI（Corporate Identity）が導入されました。



総合食品企業を目指して

ニッポンハムグループ企業理念

1. わが社は「食べる喜び」を基本のテーマとし、時代を画する文化を創造し、社会に貢献する。
2. わが社は、従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する。

「食べるということは、生まれた赤ちゃんがすぐにお乳を欲しがるように、人間本来の要求です。食糧を生産し、食品を加工する事業は、人びとの生命を預かる重要な産業であり、食を通して人びとに健康や明るい幸せな生活をもたらす企業活動は、非常に有意義で価値ある仕事だと思っています。」

「常に時代をよく読み、時代をリードするような商品の開発や情報の提供、また事業展開を積極的に行っていくかなければなりません。時代を画する文化を創造するというのは、そうした姿勢で企業経営を行うことです。「食べる喜び」を基本テーマにして、一生懸命働くことが、われわれの仕事であり、社会に貢献することになるということを明確に認識しておく必要があります。」

と、当時の社長である大社義規は述べていました。

このように、食を通して人びとや社会の幸せに貢献するという想いは、当社のサステナビリティに対する考え方の根底として、今も受け継がれています。



1985年「シャウエッセン」発売当時のCM

企業理念

サステナビリティストーリー

サステナビリティトップメッセージ



「食べる喜び」とともに歩む持続可能な未来へ

私たちニッポンハムグループは、創業以来大切にしてきた「食べる喜び」を原点に、社会とともに歩み続けてきました。いま世界では、気候変動や資源制約、人口動態の変化など、かつてない規模の変革が進んでいます。こうした社会課題は、事業継続における“リスク”であると同時に、私たちが新たな価値を生み出す“機会”でもあります。

こうした環境変化を踏まえ、私たちはVision2030に掲げる「たんばく質を、もっと自由に。」の実現に向け、テクノロジーとイノベーションを活用し、たんばく質の可能性を最大限に引き出す挑戦を続けています。同時に、バリューチェーン全体の価値最大化を通じて、社会価値の創出と収益力の持続的向上を両立させることを目指しています。

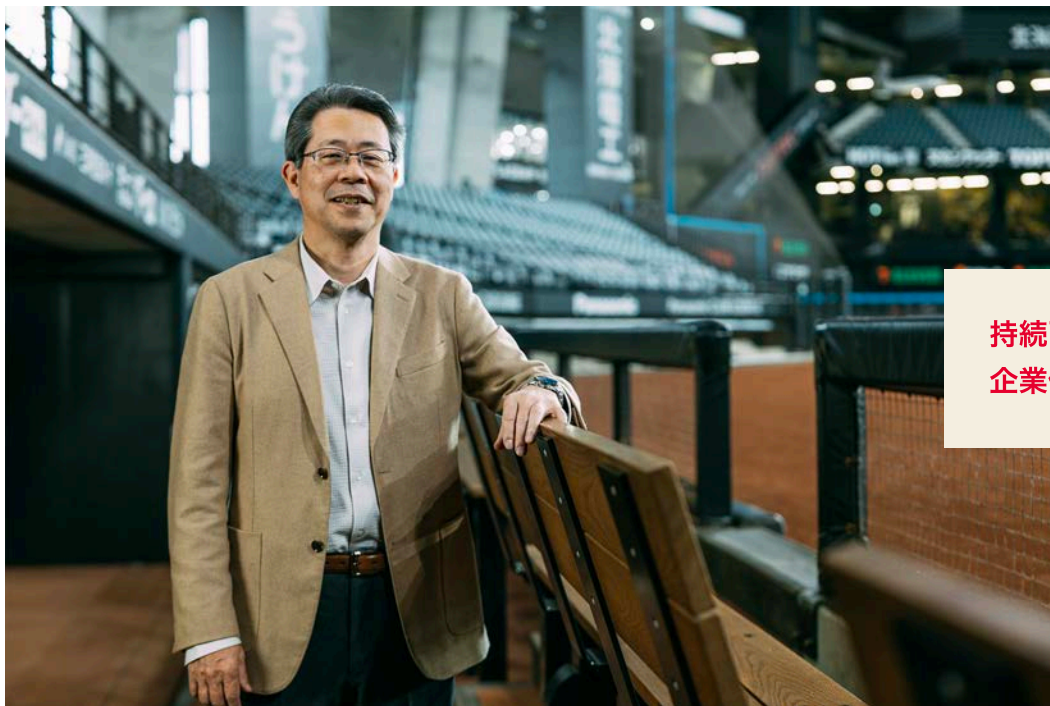
その挑戦を支える基盤となるのが、人権尊重や環境配慮、持続可能な畜産、情報セキュリティなど、事業の持続可能性を支える取り組みです。これら一つひとつの実践が、「食のインフラ」を担う企業としての責任を果たすことにつながります。

さらに、社員一人ひとりが夢をもち、挑戦し、成長の喜びを感じられる環境づくりや、多様な人財が活躍できる職場づくりも、私たちのサステナビリティを支える重要な土台です。多様な人財が互いの経験や強みを活かし合い、社内外の共創が自然と生まれる風土を育てることで、「誰にも真似できないニッポンハムグループ」の実現を目指します。

そして、これらの取り組みを社会の皆さまと誠実に共有し、透明性の高いコミュニケーションを重ねていくことも欠かせません。これからもステークホルダーの皆さまと真摯に向き合い、より良い未来をともに創り上げてまいります。

代表取締役社長
前田 文男

サステナビリティ担当役員メッセージ



持続可能な未来へ向けた
企業価値の創造

私たちを取り巻く環境は、気候変動リスクの顕在化、人口構造の変化、食の安全保障など、これまで以上に複雑さを増しています。これらの社会課題は、事業継続における“リスク”であると同時に、未来へ向けた“新たな価値創造の機会”でもあります。

長期的な視点に立ち、非財務の価値も含めた「総合的な企業価値」を確かなものにしていくことが、当社の持続的な成長につながります。

当社グループは食のパリューチェーンを広く担う企業として、温室効果ガス削減、資源循環、アニマルウェルフェアなど、社会課題の解決に取り組む責任を負っています。一つひとつの取り組みを着実に積み重ね、社会価値の創出と収益力の向上を両立させる“持続可能な未来”を形づくっていきたいと考えています。

また、社会全体の課題に向き合うと同時に、私たち自身の職場環境をより良くすることも企業の重要な責務です。多様な価値観をもつ人財が互いを尊重し安心して能力を発揮できる環境、労働安全衛生の徹底、働きやすい職場づくり、そして一人ひとりの心身の健康を支える健康経営の推進を通じて、誰もがいきいきと働ける職場を実現していきます。

さらに、こうした取り組みを社会と共有し、誠実に対話を重ねていくことも欠かせません。社会や市場からの期待が高まるなか、企業としての歩みを透明性高く、わかりやすく発信していく重要性は増えています。広報とサステナビリティ双方の視点を統合し、戦略的かつ一体的な情報発信を推進することで、当社グループの取り組みを確かな信頼につなげていきます。

これからもステークホルダーの皆さまからの信頼に真摯に向き合い、未来に誇れる企業価値の創出に全力で取り組んでまいります。

取締役 専務執行役員（広報・サステナビリティ部担当）
秋山 光平

1

サステナビリティ マネジメント

- 07 サステナビリティストーリー
- 08 サステナビリティ推進体制
- 09 ステークホルダーエンゲージメント
- 12 マテリアリティ
- 17 全社目標および進捗一覧

サステナビリティストーリー

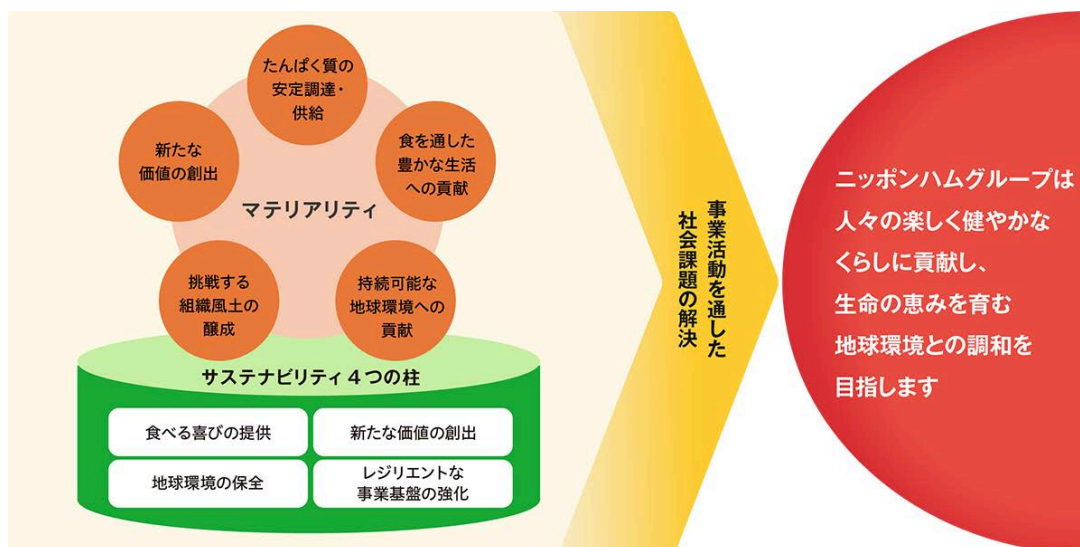
ニッポンハムグループは、「食べる喜び」を企業理念の一つとして掲げています。この理念は、食を通してもたらされる「おいしさの感動」と「健康の喜び」を表し、私たちはこれらの人々の幸せな生活の基盤と考えています。

創業以来、私たちは体の約1/5を構成する重要な栄養素であるたんぱく質を、肉・魚・乳製品などを通して供給してきました。しかし、世界的な人口増加や気候変動の影響により、将来的には食料需要が供給を上回る可能性が指摘されています。特に、体にとって不可欠なたんぱく質の不足が懸念される中、安定供給には多くの課題が存在します。これらの課題に真摯に向き合い、持続可能なたんぱく質の供給を実現するために、4つの柱を基にしたサステナビリティ戦略を定めました。

私たちは事業活動を通して社会課題を解決し、人々の健やかな暮らしへの貢献と、^{いのち}生命の恵みを育む地球環境との調和を目指して挑戦し続けます。



ニッポンハムグループのサステナビリティ戦略



目指す姿

人々の楽しく健やかな暮らしに貢献

^{いのち}生命の恵みを育む地球環境との調和

4つの柱



食べる喜びの提供

体づくりに欠かせないたんぱく質を提供し続けるとともに、多様化するライフスタイルや価値観に応じて、おいしさの感動と健康の喜びをお届けします。



地球環境の保全

たんぱく質の源である^{いのち}生命の恵みを育む地球環境を保全するため、サプライチェーンにおける環境負荷を低減します。



新たな価値の創出

ニッポンハムグループの強みであるたんぱく質を柱に、自由な発想でさまざまなパートナーと共創し、新たな事業の創出に挑戦します。



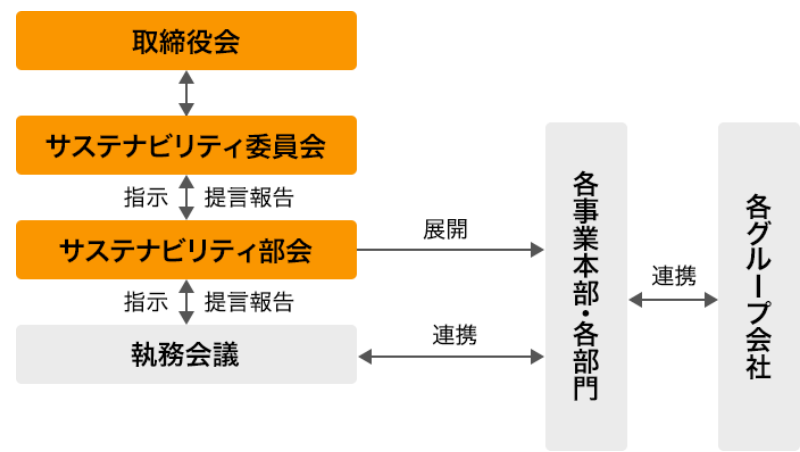
レジリエントな事業基盤の強化

社会の変化に迅速かつ柔軟に対応し、たんぱく質の提供に加えて畜産業特有の課題に取り組み、事業の持続的成長と社会的責任の実現を目指します。

サステナビリティ推進体制

ニッポンハムグループでは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを強力に推進するため、取締役会直下に「サステナビリティ委員会」を設置しています。

推進体制



サステナビリティ委員会

当委員会は取締役会長を委員長とし、社内取締役に加え、社外取締役やESGに関する豊富な知見を有する社外有識者によって構成されています。原則として四半期に1回開催し、下部組織であるサステナビリティ部会からの提言を踏まえながら、グループ全体のサステナビリティに関する方針・戦略の策定や取り組みの監督を行い、その内容を取締役に付議・報告しています。

取り組み内容：マテリアリティ施策および進捗、環境マネジメント（環境方針に基づく重点テーマの気候変動対応、プラスチック使用量削減、水リスク対応、水使用量削減、食品ロス削減、廃棄物削減、生物多様性保全）、人権マネジメント、人財戦略、サステナブル調達、アニマルウェルフェア、その他サステナビリティ関連の重要案件

2025年度サステナビリティ委員会の議論内容

テーマ	内容
マテリアリティKPIの進捗評価と事業運動	中期経営計画の進捗と合わせ、マテリアリティに紐づく全社KPIの達成度をモニタリング。特に環境負荷低減や人的資本に関する指標について、財務実績との連動性や施策の実効性を検証し、未達項目に対する対策や資源配分の最適化について議論。
サステナビリティ情報開示（SSBJ）対応準備	SSBJ（サステナビリティ基準委員会）の開示基準適用を見据え、環境データのデジタル集計基盤（見える化）の構築と、全社リスク管理との整合性について議論。また、非財務データと財務指標の連動性を高めるためのロードマップを検討。
TNFDIに基づく自然資本開示の深化	2024年度の初回の評価・分析を基礎に、優先地域（北海道・オーストラリア）における事業と自然の関わりをより詳細に特定・分析し、TNFDレポートを更新。財務影響の可視化について議論を行うとともに、当社グループらしい独自の開示のあり方を検討。
レジリエントな事業基盤とサプライチェーン	家畜疾病対策や安定調達、グローバルでの人権デュー・ディリジェンス（相談窓口の前倒し設置等）など、事業存続に関わるリスク対応力を協議。期末には組織改編（広報・サステナビリティ機能の統合）によるコミュニケーション戦略の刷新についても議論。

サステナビリティ部会

サステナビリティ部会は、サステナビリティ委員会の下部組織として、事業上の重要性や社会からの要請を総合的に考慮し、取り組むべき課題の特定や解決の方向性を議論しています。
また、グループ全体として目指す「あるべき姿」や具体的な施策・ロードマップを策定し、その内容をサステナビリティ委員会へ具申しています。

執務会議

環境対策、サステナブル調達など、サステナビリティ関連情報を共有し、具体的施策の落とし込みや各事業本部との連携、進捗管理を行い推進しています。

ステークホルダーエンゲージメント

ニッポンハムグループは、お客様、地域の方々、お取引先、株主・投資家の皆様をはじめ、従業員を含むさまざまなステークホルダーに支えられ、事業活動を営んでいます。

そのステークホルダーの皆様からの期待や信頼に応えるべく、自覚と誇りをもって社会に対する責任と役割を果たしていきます。



主なステークホルダー

消費者

安全・安心、そして満足・感動の品質をお客様にお届けすることが私たちの責任と考えています。また、お客様の声をもとに「聴く」「知る」「活かす」のコミュニケーションサイクルを回し、お客様満足を目指します。

提供価値

- 「食べる喜び」の提供
- たんぱく質の安定調達・供給
- 安全で高品質な商品とサービスの提供
- 適切な情報の提供
- 健康に寄与する商品の提供



お取引先

調達活動において、「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」をもとに、お取引先と信頼関係を構築し、共存・共栄を基本に、連携していきます。

提供価値

- お互いの持続可能な発展に向けたパートナーシップの強化
- 公正・透明で誠実な取引
- 製品の品質維持、安定供給
- 新たな付加価値の共創



行政

国や地域の法令を遵守するとともに、行政と積極的に情報交換し、事業を展開していきます。事故やその恐れがある事実を把握した場合は、関係官庁などへ報告し、調査や原因究明に努めます。

提供価値

- 法令、規制の遵守
- 適切な納税
- 各機関との連携による業界の活性化



株主・投資家

株主・投資家の皆様との信頼関係の構築のため、コミュニケーションを大切にし、頂いたご意見やご要望を企業活動に反映させます。

提供価値

- 企業価値向上
- 適正な利益還元
- 適時、適切な情報開示
- 株主、投資家との建設的な対話の推進



地球環境

いのち生命を育む自然を守り、いのちいのちの恵みを余すことなく大切に活かすため、「ニッポンハムグループ環境方針」を基本に、環境と調和の取れた企業活動を推進します。

提供価値

- 自然資本の有効活用
- 環境負荷低減
- 環境課題解決



従業員

「従業員が真の幸せと働きがいを求める場」となることを目指します。また、従業員の意識・能力開発、ワークライフバランス、ダイバーシティ、こころとからだの健康維持などに取り組みます。

提供価値

- 挑戦の機会、働きがい追及の場の提供
- 成長の機会の提供
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進



地域社会

ニッポンハムグループが地域社会の一員として、そして良き企業市民として、地域の持続的な発展に貢献できるように積極的なコミュニケーションを図り、ニッポンハムグループができること、求められていることを考え、ともに歩んでいきます。

提供価値

- 地域活性化に向けた共創
- 地域社会との共生
- 地域環境の保全
- 地域の経済発展



国際社会

国際ルールおよび、さまざまな国と地域の法令・歴史・文化・慣習などを正しく理解し、その遵守と尊重に努めます。

提供価値

- 協働による業界の課題解決
- 人権や環境に配慮した事業活動に向けた建設的な対話や協力



ステークホルダーコミュニケーション

ニッポンハムグループは、ステークホルダーとのコミュニケーションを大切にしながら、サステナビリティ活動を推進しています。

講演

● APEC「アジア太平洋経済協力会議」2025 ワークショップへ登壇

2025年8月に、韓国が議長国を務めるAPEC「アジア太平洋経済協力会議」2025のワークショップにおいて、農林水産省からの依頼でプレゼンテーションとパネルディスカッションを実施しました。
総合食品会社としてのニッポンハムグループの会社概要を説明するとともに、生産・飼育から消費者への配送までバリューチェーン全体を所有している稀有な企業として、農場での取り組み事例や課題、新規事業や研究開発などを紹介しました。
今後もこのような機会を通じてさまざまなステークホルダーに対して、ニッポンハムグループの非財務活動を積極的に発信していきます。



APEC「アジア太平洋経済協力会議」2025での発表風景

● プラスチック問題に関する講演の実施

ニッポンハムグループは、食育活動の一環として、消費者を中心にステークホルダーに対してプラスチック問題や食品ロス削減に関する講演を行っています。
これらの活動を通じて、食の根源にある「生命の恵み」と、地球の「限りある資源」を大切に^{いのち}する心を育んでいます。



プラスチック問題について説明する講演の様子

ダイアログ

● アニマルウェルフェア

畜産事業におけるアニマルウェルフェアへの配慮と諸課題の解決に向けて、社外有識者との意見交換を定期的 to実施しています。いただいた貴重なご意見を、さらなる活動の推進につなげていきたいと考えています。

実施日	2025年11月7日（金）
場所	日本ハム（株）東京支社
社外有識者	認定NPO法人 アニマルライツセンター ・代表理事 岡田 千尋 氏 ・シニアコンサルタント/企業エンゲージメント 北穂 さゆり 氏 日本女子大学 名誉教授 細川 幸一 氏
当社出席者	・グループ会社社長・取締役他（豚・鶏担当）6名 ・食肉事業本部 部長他 4名 他事務局 4名
主な対話内容	国内外のアニマルウェルフェアに関する動向についてお話しいただき、当社の取り組み状況や現場の課題について意見交換を行いました。

バックナンバー [PDF:138KB]

● お客様とのコミュニケーション



コミュニケーションサイクル

消費者志向経営を推進するため、消費者の声を「聴く」「知る」「活かす」のコミュニケーションサイクルを循環させ、消費者の満足度向上と商品サービスの改善につなげます。

聴く知る活かす

マテリアリティ

ニッポンハムグループは、2030年のありたい姿Vision2030「たんぱく質を、もっと自由に。」の実現に向けて「中期経営計画2026」を策定しました。本計画の策定にあたり、中長期的なマクロ環境の変化を踏まえ、新たにサステナビリティ戦略を策定しました。

サステナビリティ戦略は4つの柱を基盤としており、ニッポンハムグループが優先的に取り組むべき重要な課題をマテリアリティとして設定し、目標設定および施策推進の軸としています。

ニッポンハムグループは、持続可能な社会の実現に向けて、マテリアリティに基づく取り組みを継続的に推進し、社会的価値の創出を目指してまいります。



マテリアリティ項目

持続的な価値創出のためのマテリアリティ

マテリアリティ	目指すところ
たんぱく質の安定調達・供給	畜産業が抱える課題に真摯に向きあい、人が生きる上で欠かせないたんぱく質を将来にわたり安定的に提供し続けます。
食を通した豊かな生活への貢献	世の中の変化を的確に捉えて、お客様の期待を超える商品やサービスを提供します。潜在的なニーズを掘り起こし、常識にとらわれない自由な発想で、新たな「食べる喜び」を創出します。
持続可能な地球環境への貢献	自然の恵みや生命の恵みに感謝するとともに、将来世代に豊かな地球環境をつないでいくために、サプライチェーンを通して環境課題の解決に向けて積極的に取り組みます。
新たな価値の創出	前例にとらわれず、さまざまなパートナーとともに、今までにない商品やサービス、体験など新たな価値を創出します。
挑戦する組織風土の醸成	多様な従業員一人ひとりが主体性を持ち、変革に向かって挑戦し続けることのできる組織風土を醸成します。

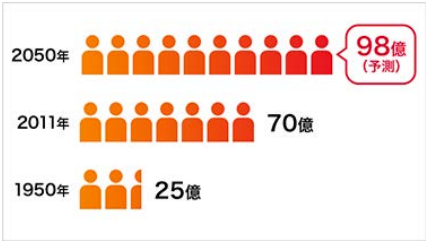
事業継続のための基盤

● コーポレート・ガバナンス ● 品質保証 ● 地域との共創共栄

施策と目指す姿

たんぱく質の安定調達・供給

世界的な人口増加による食料需要の増加に伴いたんぱく質不足が懸念される中、日本の畜産業界には人財確保や飼育員の後継者育成、労働環境の改善、家畜疾病などのさまざまな課題があります。このような不安定な環境の中でも、安定的にたんぱく質をお届けするために、ニッポンハムグループは「持続可能な日本の畜産業」と「豊かな食生活を支える」ビジネスモデルに挑戦します。



課題	施策	目指す姿	達成年度
畜肉の安定調達・供給	● 畜肉の安定した供給量の拡大 ● 疾病発生の未然防止への継続的取り組み	国内産畜肉の販売数量伸長率 2023年度比104%	2026年度
持続可能な畜産の実現	● 農家への支援・共創 － PIG LABO®、鶏生産事業における技術指導 － スマート畜産などの新たな技術の開発と活用		

食を通した豊かな生活への貢献

ライフスタイルや価値観の多様化により、「孤食」や「個食」など食事のスタイルも変化しています。また、「美味しいものを食べたい」「安全で健康によいものを食べたい」「手軽に食べたい」など食に求めることも人によって異なります。

多くの人に「食べる喜び」を感じていただけるように、食の課題を解決するとともに、多様な価値観に対応する製品の開発と提供を行っていきます。



課題	施策	目指す姿	達成年度
多様化するライフスタイルや価値観への対応	- 多様なニーズに合わせた商品の開発、提供 - 笑顔あふれる食体験の提供 - 日本で培った知見を各国・地域に浸透	ハムソーセージ、加工食品の主要コンシューマー商品のうち、Mealin'Good対象製品を50%	2026年度
食課題解決への貢献	健やかなからだづくりに貢献する商品の開発、提供	海外加工品事業売上伸長率2023年度比 200%	2026年度

※ 「Mealin'Good」はフィーリンググッドにミールを掛け合わせ「人も地球も心地よく、より良い毎日へ。」という想いを込めた当社のブランドです。さまざまな倫理観や価値観に対し選択肢を増やしていくこと、今までの取り組みを大切にしながら、もっと人と地球によいものを提供することを目指しています。

Mealin'Good（ミーリンググッド）

持続可能な地球環境への貢献

地球温暖化による異常気象の多発、干ばつの拡大、マイクロプラスチックによる海洋汚染など、環境問題は年々深刻さを増しています。ニッポンハムグループの事業の源泉は、地球という大きな自然の恵みと、さまざまな生命の恵みです。世界的な環境課題とされる「気候変動」と「プラスチック問題」の課題解決に貢献することを目指し、取り組みを進めています。



課題	施策	目指す姿	達成年度
気候変動への対応	● 化石燃料由来CO ₂ 削減(Scope1, Scope2)	国内 2013年度比 29%削減	2026年度
		国内 2013年度比 46%削減	2030年度
		海外 2021年度比 17%削減	2026年度
		海外 2021年度比 24%削減	2030年度
	● 家畜由来温室効果ガス削減 ● 自社農場での施策展開	-	-
省資源の推進	● プラスチック使用量削減 ※ 対象範囲：容器包装リサイクル法対象商品のうち、化石燃料由来の包装資材	国内 2013年度比 17%削減	2026年度
		国内 2013年度比 20%削減	2030年度

新たな価値の創出

1942年の創業から今日まで、食に対するさまざまなニーズや課題に応じて、たんぱく質を豊富に含む多様な商品を提供してきました。将来の事業成長のためには、食の領域での当社の強みを生かしつつ、新たな事業領域への挑戦が必要です。さまざまなパートナーと協働し、新たな価値の創出を目指していきます。



課題	施策	目指す姿	達成年度
食とスポーツによる新たな価値の提供	● 北海道ボールパークFビレッジにおける、食品事業とスポーツ事業を核とした街づくりへの取り組み	Fビレッジ内の施設・サービスの充実による来場者数及び定住人口の増加 ※ 来場者数：1月～12月で計算 ※ 定住人口：2030年度北広島市（2023年10月比）	2030年度
たんぱく質の可能性を広げる事業の創造	● R&D強化による価値創造 ● さまざまなたんぱく質の可能性の探索	事業立ち上げと収益化	2030年度
		商品化に向けての技術確立	2030年度

挑戦する組織風土の醸成

企業理念である「わが社は、従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する。」の実現に向けて、人的資本経営の施策と個々の成長を支援する施策を推進します。また、多様性を尊重した働きやすい環境の構築に取り組んでいきます。
「挑戦」と「変革」を重要なテーマに掲げ、市場環境や世間の変化をしっかりと捉え、これまでの「あたりまえ」に挑み、新たな価値を生み出す挑戦に取り組み、組織全体の活気と成長を促進していきます。



課題	施策	目指す姿	達成年度
変革型経営人財の育成、獲得	● 役員評価項目を見直し、経営者サクセッションプランの強化	変革、挑戦、従業員エンゲージメントの取り組み進捗	2030年度
多様な人財の活躍推進	● 一人ひとりの挑戦を促し認める仕組みの強化、浸透 ● 多様な個が尊重され、生き生きと活躍できる環境づくり	重点管理項目の進捗	2030年度

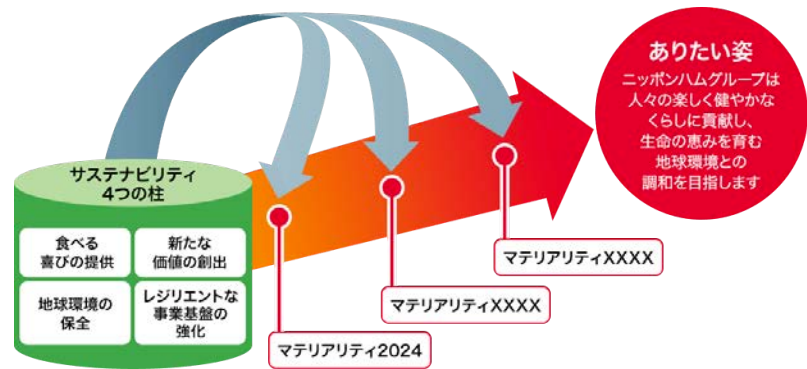
目標および進捗

マテリアリティに関する目標および進捗は、以下をご覧ください。

マテリアリティ 目標および進捗 [PDF:435KB]

サステナビリティ戦略とマテリアリティ

サステナビリティ4つの柱を基盤に、事業環境や社会環境の変化を考慮しマテリアリティを見直ししながら、目標達成を繰り返すことで、ありたい姿を目指していきます。



マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの見直しおよび再特定にあたっては、国際的な動向やイニシアチブなどの社会からの要請、ニッポンハムグループを取り巻く事業環境や社会情勢を考慮するとともに、中期経営計画2026の課題を踏まえ、ステークホルダーの視点と当社の視点の両面から評価・検討を行いました。

STEP1 ESG課題の網羅的な把握

GRI、ISO26000、SDGs、業種固有課題（SASB、SBT FLAG）、国内外の社会課題、畜産業特有の課題、当社課題などからESG課題を網羅的に把握。

STEP2 課題をテーマ別に分類

STEP1で把握した課題をテーマ別に分類し整理。

STEP3 重要性評価の実施

STEP2で分類・整理したESG課題に関し、サステナビリティ委員会の委員にヒアリングを実施。また、サステナビリティ委員会の下部機関であるES部会※にて重要性評価を実施。また、2021年に特定したマテリアリティに関する運用課題なども抽出し、重要性評価の結果と併せて見直しが必要な点を検討。

重要性評価に際しては、以下視点を考慮

当社

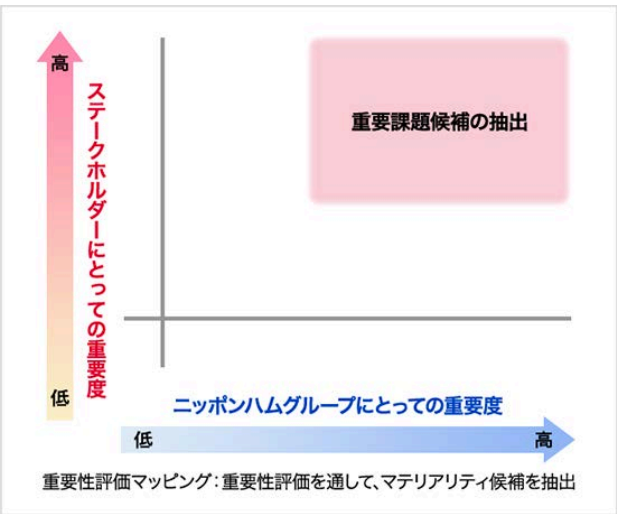
利益、コスト、評判、コンプライアンス、事業戦略との整合性

ステークホルダー

消費者、お得意先、お取引先、行政、株主・投資家、地球環境、従業員、地域社会、国際社会

※ 2024年4月にサステナビリティ部会に改編

マテリアリティ・マトリックス



STEP4 妥当性の確認

重要性評価をもとに特定したマテリアリティについて、サステナビリティ委員会や執行役員で構成される会議体などで妥当性を確認し、最終的に取締役会にて承認を取得。

外部有識者とのダイアログ

さまざまな立場の有識者の方に、ニッポンハムグループの「マテリアリティ」についてご意見を伺いました。マテリアリティの設定に留まらず、今後への期待など幅広い見地からご意見をいただきました。



青山社中株式会社
筆頭代表CEO
朝比奈一郎氏

全体

事業との整合性を意識したバランスの良いマテリアリティになっている。たんぱく質素材の開発を通じてサステナブル社会実現を目指す企業が増える中、植物由来たんぱく質商品の提供や新たなたんぱく質の研究・開発がさらに進むことを期待する。

新たな価値の創出

すでにFビレッジの街づくりなど、食のエンタメ性の追求や、新たな食文化の創造など食品メーカーの強みを活かした展開をしていて素晴らしい。さらに日本各地で地域と連携し、上流・中流からさらに下流も意識した「食の出口戦略（食のエンタメパークなど）」考えることもできるのではないかな。

挑戦する組織風土の醸成

リーダーシップを指導力ととらえる人が多いが（他人をリード）、本当の訳は「始動力」であるべき（自分をリード）。一人ひとりがこの意識で行動すれば、挑戦する組織風土の醸成や多様な人材活躍につながる。また、ベンチャー企業との共創・連携なども、挑戦する組織風土の醸成の促進につながると思う。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
フェロー（サステナビリティ）
吉高まり氏

全体

リスクと機会をとらえ、日本ハムの強みを活かしたストーリーを打ち出していいただきたい。

たんぱく質の安定調達・供給

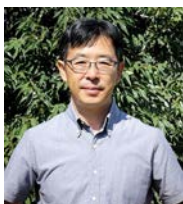
就労者の高齢化や減少など畜産業のさまざまな課題がある中、農家への支援・競争を課題に設定したことは非常に良いことである。海外・国内調達の具体的課題への取り組みについても、重点施策や各種レポートなどで開示できるとさらに良くなるのではないかな。

新たな価値の創出

Fビレッジの街づくりも、エンターテインメントの提供に加えて、日本ハムの強みである「食の力」も活かした街づくりへの貢献などがあると、重要課題としての説得力があがると感じる。

挑戦する組織風土の醸成

一人ひとりの挑戦や多様性を尊重した結果として、目指したい姿や達成したいことを意識しながら取り組みを進めていただきたい。



国立大学法人信州大学 学術研究院（農学系）
教授
竹田謙一氏

たんぱく質の安定調達・供給

畜肉のたんぱく質供給の価値を見直すことで、畜肉だからこそ提供できる良質な栄養素など、今以上に提供価値を高めることはできるのではないかな。また今後も食品メーカーとして食育を行っていくこともお願いしたい。

持続可能な地球環境への貢献

家畜由来GHGの削減研究はしっかり進められている。畜産から排出される糞尿のさらなる活用など、循環型畜産という視点で取り組み推進も期待する。

新たな価値の創出

新たな価値の目指す方向性をもう少し具体的に示せると、ステークホルダーの理解も深まるのではないかな。またFビレッジの街づくりだけでなく、さまざまな地域拠点において競争の輪を広げていくことを期待する。

全社目標および進捗

ニッポンハムグループでは、事業における重要な課題をマテリアリティとして特定し、それに基づいて目標を設定し、積極的に取り組みを進めています。各事業部門における主要課題についても、全社的な目標を設定し、これらを一元的に管理しています。目標に対する施策の進捗状況や達成度については、定期的にサステナビリティ委員会で確認し、その結果を取締役会に報告することで、実効性のある管理体制を確立しています。

このプロセスにより、ニッポンハムグループは持続可能な成長を目指し、社会的責任を果たすために効果的に施策を推進していきます。



全社目標および進捗一覧

以下の項目について、目標および進捗をまとめており、詳細は以下をご覧ください。

一括ダウンロード

全社目標および進捗 [PDF:679KB]

分割ダウンロード

マテリアリティ [PDF:432KB]

中長期環境目標 [PDF:463KB]

人財・アニマルウェルフェア・
サプライチェーンマネジメント・東京栄養サミット2021
[PDF:472KB]

対象範囲はニッポンハムグループ全体。一部異なる箇所については、その都度、対象範囲を明記しています。

➤マテリアリティに関する目標と進捗

マテリアリティ	課題	施策	目指す姿	達成年度	進捗		
					2023 年度結果	2024 年度結果	2025 年度結果
たんばく質の 安定調達・供給	畜肉の安定調達・供給	・畜肉の安定した供給量の拡大 ・疾病発生 の未然防止への継続的取り組み	国内産畜肉の販売数量伸長率 2023年度比 104%	2026年度	2024年度新設	103.0%	103.1%
	持続可能な畜産の実現	農家への支援・共創 -PIG LABO®、鶏生産事業における技術指導 -スマート畜産などの新たな技術の開発と活用					
食を通じた豊かな生活への貢 献	多様化するライフスタイルや 価値観への対応	・多様なニーズに合わせた商品の開発、提供 ・笑顔あふれる食体験の提供 ・日本で培った知見を各国・地域に浸透	ハムソーセージ、加工食品の 主要コンシューマ-商品のうち、 Mealín' Good対象製品を50%	2026年度	2024年度新設	19.5%	19.4%
	食課題解決への貢献	健やかなからだづくりに貢献する商品の開発、提 供	海外加工品事業売上伸長率 2023年度比 200%	2026年度	2024年度新設	112.8%	133.8%
持続可能な 地球環境への貢献	気候変動への対応	化石燃料由来CO ₂ 排出量削減 (Scope1、Scope2)	国内 2013年度比 29%削減	2026年度	21.3%減	24.1%減	32.4%減
			国内 2013年度比 46%削減	2030年度			
			海外 2021年度比 17%削減	2026年度	8.4%減	5.7%減	5.9%減
			海外 2021年度比 24%削減	2030年度			
		家畜由来温室効果ガス削減 自社農場での施策展開	定性情報	-	大学との共同で研究実施	共同研究推進	共同研究推進中
	省資源の推進	プラスチック使用量削減 ※対象範囲:容器包装リサイクル法対象商品のう ち、化石燃料由来の包装資材	国内 2013年度比 17%削減	2026年度	2024年度新設	34.2%減	38.1%減
			国内 2013年度比 20%削減	2030年度			
新たな価値の創出	食とスポーツによる新たな価 値の提供	北海道ポルパークFビレッジにおける、食品事業 とスポーツ事業を核とした街づくりへの取り組み	Fビレッジ内の施設・サービスの充 実による来場者数及び定住人口の 増加	2030年度	2024年度新設	来場者数 約419万人	来場者数 約459万人
			※来場者数:1月～12月で計算 ※定住人口:2030年度北広島市 (2023年10月比)		2024年度新設	定住人口 -	定住人口 -
	たんばく質の可能性を広げる 事業の創造	R&D強化による価値創造 さまざまなたんばく質の可能性の探索	事業立ち上げと収益化	2030年度	2024年度新設	事業戦略と紐づいた全 社R&D戦略を策定	R&D戦略に基づき、全 社注力テーマを選定、事 業化促進支援を実行
			商品化に向けての技術確立	2030年度	2024年度新設	鶏たんばく質や細胞性食 品の研究を進める	鶏たんばく質や細胞性食 品の研究を進める／ 畜産由来素材を原料に 医療機器を開発するス タートアップ1件に出資
挑戦する 組織風土の醸成	変革型経営人財の育成、獲得	役員評価項目を見直し、経営者サクセッションプ ランの強化	変革、挑戦、従業員エンゲージメント の取り組み進捗	2030年度	2024年度新設	1. 戦略的な採用・選抜・ 育成 ・母集団形成 ・選抜・育成の仕組み強 化	1. 戦略的な人財獲得・育 成 ・母集団形成 ・海外拠点研修実施
	多様な人財の活躍推進	一人ひとりの挑戦を促し認める仕組みの強化、浸 透 多様な個が尊重され、生き生きと活躍できる環境 づくり	重点管理項目の進捗	2030年度		2. 個の成長促進 ・成果に応じた適正評 価・処遇 ・キャリア自律・キャリア 充実 ・海外人事制度の一部改 定	2. 挑戦する組織風土醸 成への取り組み深化 ・成果に応じた適正評 価・処遇 ・新表彰制度「チャレンジ 賞」の実施

▶中長期環境目標と進捗

重点項目	施策	目指す姿(目標)		達成年度	進捗		
					2023 年度結果	2024 年度結果	2025 年度結果
温室効果ガス	エネルギーの脱炭素化推進 家畜由来温室効果ガスの削減 共創による脱炭素削減策の創出	化石燃料由来CO ₂ 排出量削減 (Scope1、Scope2)	国内 2013年度比 29%削減	2026年度	21.3%減	24.1%減	32.4%減
			国内 2013年度比 46%削減	2030年度			
			海外 2021年度比 17%削減	2026年度	8.4%減	5.7%減	5.9%減
			海外 2021年度比 24%削減	2030年度			
		家畜由来温室効果ガス削減 自社農場での施策展開		2030年度	大学との共同で研究実施	共同研究推進	共同研究推進中
		サプライチェーン排出量(Scope3)削減 国内目標設定		2026年度	2025年度新設	2025年度新設	目標設定検討中
		カーボンニュートラルを目指す		2050年度	2025年度新設	2025年度新設	施策推進中
プラスチック	3R(リデュース、リユース、リサイクル)+Renewable(持続可能資源の利用)の取り組み推進 共創による廃棄プラスチック削減	石油由来の容器包装プラスチック使用量の削減 (容器包装リサイクル法対象商品)	国内 2013年度比 17%削減	2026年度	2024年度新設	34.2%減	38.1%減
			国内 2013年度比 20%削減	2030年度			
		サプライチェーンを通じた石油由来プラスチック最小化		2050年度	2025年度新設	2025年度新設	産官学連携検討中
水	水使用量の最小化 水ストレス地域でのリスク低減	用水使用量原単位削減	国内 2019年度比 5%削減	2026年度	0.7%減	0.7%減	0.3%増
			海外 2021年度比 5%削減	2030年度	2.4%減	15.6%減	24.7%減
		水ストレス地域での水リスク低減策実施		2030年度	2025年度新設	2025年度新設	モニタリングの継続
		水使用量の最小化及び水ストレス地域でのリスク低減		2050年度	2025年度新設	2025年度新設	検討に着手
		主要なサプライチェーンでの水リスクへの対応		2050年度	2025年度新設	2025年度新設	検討に着手
食品ロス	培った食品ロスを発生させない技術のさらなる向上 共創による食品ロス削減策の創出	食品ロス削減	国内 2020年度比 20%削減	2030年度	2025年度新設	2025年度新設	18.3%減
		サプライチェーンを通じた食品ロス最小化		2050年度	2025年度新設	2025年度新設	戦略検討中
廃棄物	資源投入と最終処分抑制 地域での循環モデルの創出	資源リサイクル率向上	国内 98%以上	2030年度	2025年度新設	2025年度新設	98.5%
		地域での連携による循環利用の持続可能な発展		2050年度	2025年度新設	2025年度新設	戦略検討中

➤人財に関する目標と進捗 ※1

—	—	施策	測定指標	達成年度	進捗		
					2023 年度結果	2024 年度結果	2025 年度結果
個の成長		挑戦する組織風土醸成※2	従業員サーベイ好意的回答率 80%以上	2030年度	66.5%	68.8%	58.0%
		働きがい向上※3	従業員サーベイ好意的回答率 80%以上	2030年度	66.7%	66.9%	59.0%
組織の成長		戦略的な採用	キャリア採用比率 25%以上※4	2030年度	8.9%	26.5%	20.3%
DE&I		女性活躍の推進	女性管理職比率 20%以上	2030年度	10.7%	12.0%	12.7%
			女性監督職以上比率 35%以上	2030年度	24.1%	25.2%	26.5%
		障がい者雇用の推進	障がい者雇用率 2.7%以上	2030年度	2.6%	2.6%	2.9%
		総労働時間の削減	総労働時間 1,870時間以内	2030年度	1,968時間	1,948時間	1,944時間
			時間外労働時間 200時間以内	2030年度	225時間	204時間	200時間
		こころとからだの健康	健康診断再検査実施率 100%	2030年度	83.5%	80.1%	80.1%
			喫煙率 12%以下	2030年度	25.6%	22.6%	23.4%

※1 日本ハム㈱が対象

※2 2025年度より名称を変更(挑戦できる仕組みづくり→挑戦する組織風土醸成)。また対象を正規従業員から全従業員に拡大。

※3 2025年度より名称を変更(やりがい向上の仕組みづくり→働きがい向上)。また対象を正規従業員から全従業員に拡大。

※4 2024年度に達成基準を上回ったため、2025年度4月から変更(15%以上→25%以上)

➤アニマルウェルフェアに関する目標と進捗

—	—	—	施策・目標	達成年度	進捗		
					2023 年度結果	2024 年度結果	2025 年度結果
			国内全農場※の妊娠ストールの廃止(豚) 100%	2030年度	9.5%	23.7%	25.7%
			国内全農場・処理場※への環境品質カメラの設置	2024年度	牛・豚100% 鶏94%	100% (達成)	100% (達成)
			国内全処理場内の係留所※への飲水設備の設置(牛・豚)	2023年度	牛100% 豚100%	100% (達成)	100% (達成)

※ニッポンハムグループが資本を過半数保有する企業が対象

➤サプライチェーンマネジメントに関する目標と進捗

—	—	—	施策・目標	達成年度	進捗		
					2023 年度結果	2024 年度結果	2025 年度結果
			重要な一次サプライヤー※1への方針周知とSAQ実施率100%	2030年度	対象51社 実施率100% ※1	対象463社 実施率100% ※2	-
			追加調査実施企業数※3	-	0社	0社	0社
			重要な二次サプライヤーへの方針周知とSAQ実施	2030年度	2026年以降に実施	2026年以降に実施	実施検討中
			調理等に使用するパーム油を持続可能なパーム油へ100%切り替え※4	2030年度	戦略策定	26.4%※5	26.1%※5

※1 重要なサプライヤー:取引金額が大きく、代替不能原材料、包装資材、家畜、飼料などを納入していただくサプライヤーと定義。2022年度および2023年度に分けて、対象サプライヤーへ調査を実施。

※2 重要なサプライヤー:取引金額が大きいサプライヤーと定義し、2024年度に対象サプライヤーへ調査を実施。

※3 SAQにて追加実施が必要と判断された場合の件数

※4 「100%切り替え」には、RSPOの認証モデルであるブックアンドクレーム方式によるクレジット購入を含む

※5 ブックアンドクレームにて購入

▶東京栄養サミット2021に関する目標と進捗

項目	－	施策	目指す姿(目標)	達成年度	進捗		
					2023 年度結果	2024 年度結果	2025 年度結果
食物アレルギー関連		関連商品の出荷金額拡大	出荷金額40億円	2030年度	14.0億円	27.3億円	28.5億円
		新たに表示が義務化される項目の検査キット発売	新項目の検査キット発売	2030年度	開発中	開発中	開発完了
たんぱく質摂取における選択肢の拡大		植物由来のたんぱく質商品の拡充拡販	出荷金額100億円	2030年度	20.4億円	20.2億円	2.8億円
		新たな代替たんぱく質の研究	新たなたんぱく質の研究を商品化(アイテム数)	2030年度	106億円 97アイテム	18アイテム	21アイテム
超高齢社会における健康寿命延伸商品の開発と普及		認知機能を改善する素材(特許取得済)の商品化	年間300万食相当の供給	2026年度	194万食相当	247万食相当	83万食相当

2

環境

- 23 環境マネジメント
- 27 ありたい姿と環境目標
- 31 温室効果ガス
- 35 プラスチック
- 39 水
- 42 食品ロス
- 44 廃棄物
- 47 生物多様性

環境マネジメント

ニッポンハムグループは、^{いのち}生命を育み、その恵みを大切にしながら企業活動を行っています。私たちは、すべての^{いのち}生命を育む自然環境を保全し、資源を有効活用し、環境負荷を減らす取り組みが重要だと考えています。環境と調和した持続可能な社会の実現を目指し、グループ全体でこの取り組みを推進していきます。



環境方針

ニッポンハムグループは、「ニッポンハムグループ環境方針」を制定して、従業員一人ひとりがこの方針に基づき、さまざまな環境活動に取り組んでいます。なお、本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

ニッポンハムグループ環境方針

ニッポンハムグループは、自然の恵みに感謝し、サプライチェーンを通して持続可能な環境と事業発展の調和を目指します。また、環境法令を遵守するとともに、自然保全の重要性を認識し、環境活動を推進します。

1. 気候変動への対応
事業活動で発生する化石燃料由来及び家畜由来などの温室効果ガス削減に取り組みます。
2. 持続可能な資源の利用
事業活動で必要な原材料や水などを大切に使用するとともに、廃棄物の削減や資源循環に取り組みます。
3. 生物多様性の保全
事業活動に伴う自然資本への依存と影響を考慮し、生物多様性の保全を推進します。
4. ステークホルダーとの共創
自社の取り組みにとどまらず、産官学や地域社会と協働し環境課題の解決に取り組みます。
5. 適切な情報開示
透明性と信頼性の高い環境情報の開示に取り組みます。

2011年4月制定
2024年9月13日改定

環境宣言

経営トップがグループ従業員に対して、環境問題への取り組みを経営課題に掲げることを宣言しました。この際に示された「環境問題に取り組むことは、企業としての責任であり使命である」という考えは現在まで受け継がれ、ニッポンハムグループの環境活動の基盤となっています。

[環境宣言 \[PDF:185KB\]](#)

推進体制

環境に関わる方針や政策の策定、取り組みについては、サステナビリティ委員会で討議し、経営会議で審議の上、決定機関である取締役会に諮っています。また、日本ハム（株）広報・サステナビリティ部が事務局となり、事業本部の担当者と定期的に情報交換を行い、グループ全体として環境活動を推進しています。

[サステナビリティ推進体制](#)

ありたい姿と環境目標

ニッポンハムグループでは、「環境保全のありたい姿」の実現に向けて、目標およびロードマップを定め、取り組みを進めています。

ありたい姿と環境目標

社内システム

法令遵守および汚染防止

ニッポンハムグループでは、各事業所で法令遵守のための取り組みを実施しています。各事業所は所在する国や地域の法令を把握し、遵守する体制を構築しています。内部監査などで発見された事項については、再発防止策を含め対策を実施します。

また、法令およびニッポンハムグループ社内規定に基づき、汚染防止の取り組みを行っています。

水質汚染防止

ニッポンハムグループは事業所ごとに、適切な処理方法を組み合わせて排水の浄化を行っています。法令に定められた排水基準に加え、自社基準を設け、高いレベルで管理しています。

大気汚染防止

ニッポンハムグループはボイラーや焼却炉などの適正な運転を行うとともに、定期的な点検・整備を実施し、排出ガスの大気汚染物質を法規制以下の濃度で管理しています。

廃棄物管理

ニッポンハムグループは事業で発生する廃棄物を廃棄物処理法に基づき、土壌汚染などにも配慮しながら適切に管理しています。

化学物質管理

ニッポンハムグループは事業の中で取り扱っている化学物質を、関係法令を遵守しながら適切に管理しています。

万が一、環境に関する法令違反や事故等が発生した場合は、各事業所で定める手順に従い修正緩和措置を講じるとともに、関係機関へ報告並びにニッポンハムグループ内へ報告・共有され、適切な対応が実施される体制を構築しています。

内部監査

ニッポンハムグループでは、国内の農場、工場、物流拠点における法令の遵守及び環境マネジメントシステムの適切な運用を確認するため、国内のすべての対象事業所を3年間で一巡するように日本ハム(株)の監査部が内部監査を実施しています。さらにISO14001を取得している拠点ではISO規格に沿った内部監査を行っています。これらの内部監査により、グループにおける環境パフォーマンスの継続的改善を実現しています。

環境内部監査実施拠点数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
実施拠点数	40	32	122	34	107

ISO14001 認証取得

ニッポンハムグループはハム・ソーセージや調理加工品などの加工食品の製造工場を中心に環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を取得しています。認証を受けた事業所では、従業員に対して環境方針の周知を行い、必要な教育を提供しています。また、PDCAサイクルを継続的に回すことで、エネルギー効率の向上や廃棄物削減など、持続可能な運営を推進しています。

製造拠点における
2025年度認証事業所 22拠点
事業所比率 27.2%

※ 事業所数は、2026年4月現在

会社名	事業所名
日本ハム株式会社	諫早プラント
協同食品株式会社	工場
日本ハム北海道ファクトリー株式会社	旭川工場
	青森生ハム工場
日本ルナ株式会社	京都工場
	高崎工場
日本ハム食品株式会社	関東プラント
	関西プラント
	桑名プラント
日本ハム惣菜株式会社	北海道工場
	新潟工場
	宮崎工場
南日本ハム株式会社	工場
日向農産加工株式会社	工場
東北日本ハム株式会社	山形工場
日本ハムファクトリー株式会社	茨城工場
	静岡工場
	徳島工場
	兵庫工場
タイ日本フーズ	アユタヤ工場
	ピッサヌローク支店
エゲ・タブ	食品工場

環境配慮設計

ニッポンハムグループでは、環境に配慮した商品設計・開発を推進しています。環境は全社的なサステナビリティブランド「Mealin'Good」のアクションの一つです。そのため、環境価値の高い商品には「Mealin'Good」マークを付けて展開しています。

Mealin'good



環境教育

ニッポンハムグループでは、すべての役職員が行動のベースとするニッポンハムグループ行動基準において、環境保全活動に関する教育を継続的に行っています。この行動基準の理解を促進するためにわかりやすく表現した行動基準ハンドブックを作成しており、従業員はそのハンドブックを定期的に読み合わせることで環境知識の教育を継続的に行っています。また、社内WEB掲示板や社内報での情報発信や各種研修などを通じた社員教育を継続的に行っています。

行動基準



業界団体・行政との連携

ニッポンハムグループでは、業界団体や行政との連携を通じて、環境課題の解決を推進しています。

イニシアチブ・外部団体への参画



ありたい姿と環境目標

ニッポンハムグループは、2025年4月に「環境保全のありたい姿」を表明し、当社グループが直面する環境課題に向き合い、より長期的な視点で環境保全の取り組みを進めていきます。



環境保全のありたい姿

ニッポンハムグループの事業は、^{いのち}生命の恵みを育む地球環境を基盤としています。自然と調和した資源利用を進め、将来にわたり「食べる喜び」を提供していきます。



人と地球の調和した姿「エコサイクル」

人と家畜をはじめ、地球上のあらゆる生命を形づくる^{いのち}炭素・水・窒素などの物質は、自然の営みによって再生され循環しています。しかし、人口増加や企業活動により、化石燃料や資源の使い過ぎが進み、地球の物質循環の限界を超えて、気候変動や大気、水の汚染などの環境課題を引き起こしています。

ニッポンハムグループは、事業活動における資源の使用と排出が、地域や取引先との共生（エコシステム）によって自然と調和した物質循環（サイクル）となるよう、ありたい姿を「エコサイクル」と呼び、取り組みを進めていきます。



水

水は、大気中の水分が雨となって地上に注ぎ、様々な生物を育みながら地球を巡ります。しかし、人口増加や都市化、そして気候変動により、水不足や水の汚染が生じています。

ニッポンハムグループでは、水資源を効率的に使用し、無駄なく商品を生産する工夫を重ねています。また、使用した水をきれいにして自然に戻すことで、環境負荷低減に努めています。

窒素

窒素はたんぱく質の元であり、大気から土壌を通じて植物に取り込まれ、様々な生物に利用されながら地球を巡ります。しかし、産業革命以降、大量の廃棄物や化学肥料の使い過ぎなどにより、窒素の自然な循環が乱れ、環境汚染が生じています。

ニッポンハムグループでは、事業を通じて食品ロスを減らしたり、家畜のふん尿を堆肥として活用したりすることで、環境への負荷を低減する取り組みを行っています。

炭素

炭素は、大気中の CO_2 が植物に取り込まれ、様々な生物に利用されながら地球を巡ります。しかし、近年の経済発展と共に CO_2 が増加、その結果温暖化が加速し、洪水や干ばつ、熱波といった気候変動が生じています。

ニッポンハムグループでは、省エネルギーや太陽光発電の利用を推進することで、 CO_2 排出の削減に努め、気候変動の緩和を目指しています。太陽光発電の利用を推進することで、 CO_2 排出の削減に努め、気候変動の緩和を目指しています。

重点項目

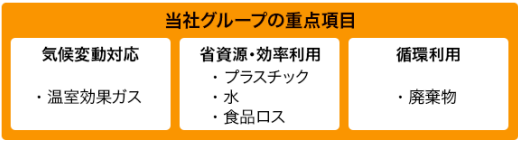
環境への影響が大きいと考えられるサプライチェーン上の物質を、重点項目として特定しました。

■ 当社プロセス ■ サプライチェーンの上流、下流

太字: 排出が特に多い項目

活動軸	重点項目	産地・取引先	農場	処理工場	製造工場	物流・販売	得意先・消費者
気候変動	温室効果ガス	家畜由来 化石由来	家畜由来 化石由来	化石由来	化石由来	化石由来	化石由来
化学物質	プラスチック	使用・排出	使用・排出	使用・排出	使用・排出	使用・排出	排出
淡水利用の変化	水	使用・排水	使用・排水	使用・排水	使用・排水	使用・排水	使用・排水
有機物の循環 (炭素・窒素)	食品ロス	食品残さ (可食部)	食品残さ (可食部)	食品残さ (可食部)	食品残さ (可食部)	商品廃棄	商品廃棄
有機物の循環 (窒素・リン)	廃棄物	家畜ふん尿 排水汚泥	家畜ふん尿 排水汚泥	排水汚泥 非可食部	排水汚泥 非可食部		

3つの活動軸・5つの重点項目を設定し、サプライチェーン全体で取り組んでいく



中長期環境目標および進捗

ニッポンハムグループは、環境のありたい姿「エコサイクル」の実現に向けて、2030年に向けた環境目標に加え、2050年に向けた長期的なロードマップを定め、取り組みを進めています。

目標・進捗については、以下をご覧ください。

中長期環境目標および進捗 [PDF:673KB]

ロードマップ

活動軸	重点項目	2025	2026	...	2029	2030	...	2040	...	2050
気候変動対応	温室効果ガス	自社施設でのエネルギーの脱炭素化推進 (省エネ設備の導入、生産工程と製造方法の合理化、燃料の電化推進と再エネ転換) 家畜由来温室効果ガスの削減推進 (飼養管理技術の研究と実践、行政や大学等の研究機関および事業者との連携) 生産プロセスで発生する未利用資源(ふん尿他)からのエネルギー地産地消 Scope 1・2 Scope 3 サプライヤーコミュニケーションによるScope3削減 (サプライヤーの脱炭素目標調査、一次データの活用)								カーボンニュートラルを目指す
効率利用・省資源	プラスチック	石油由来プラスチック包材削減(包材薄肉化、ノントレイ、形態変更) 製品使用 環境配慮包材使用の拡大 (バイオマスプラスチック、リサイクルプラスチックの使用) 廃棄 石油由来プラスチック廃棄削減 (サプライヤーコミュニケーション)								サプライチェーンを通じた石油由来プラスチック最小化
省資源・効率利用	水	水使用量の最小化(合理化、利用量見える化、節水活動の拡大、再利用水活用) 水ストレス地域でのリスク低減(水脈の診断、再利用水の拡大、保全・涵養)								水使用量の最適化及びストレス地域でのリスク低減 主要なサプライチェーンでの水リスクへの対応
	食品ロス	培った食品ロスを発生させない技術のさらなる向上 (製品歩留まり向上、賞味期限延長、規格外品などの商品化) サプライチェーンにおける課題を明らかにし ステークホルダーとの削減策の模索								サプライチェーンを通じた食品ロスの最小化
循環利用	廃棄物	資源投入と最終処分抑制(最終処分から再生利用へのシフト) 地域での循環型モデルの創出(循環型農業や地産地消ビジネスの構築)								地域での連携による循環利用の持続可能な発展

記載内容は時勢や技術進歩によって適宜見直しする。

重点項目ごとの生産プロセスにおける取り組み



TCFD／TNFDへの対応

事業活動が与える環境影響を評価して、継続的に改善していきます。



温室効果ガス

第21回国連気候変動枠組条約締約国会議（COP21）において「パリ協定」が採択され、世界的な平均気温の上昇を産業革命前と比べて2℃より十分に低く保つこと、さらには1.5℃に抑える努力をすることが目標として設定されました。ニッポンハムグループは、気候変動が人々の生活や私たちの事業活動において喫緊の課題であることを認識し、2050年カーボンニュートラルの実現を目指した取り組みを推進しています。



目標および進捗

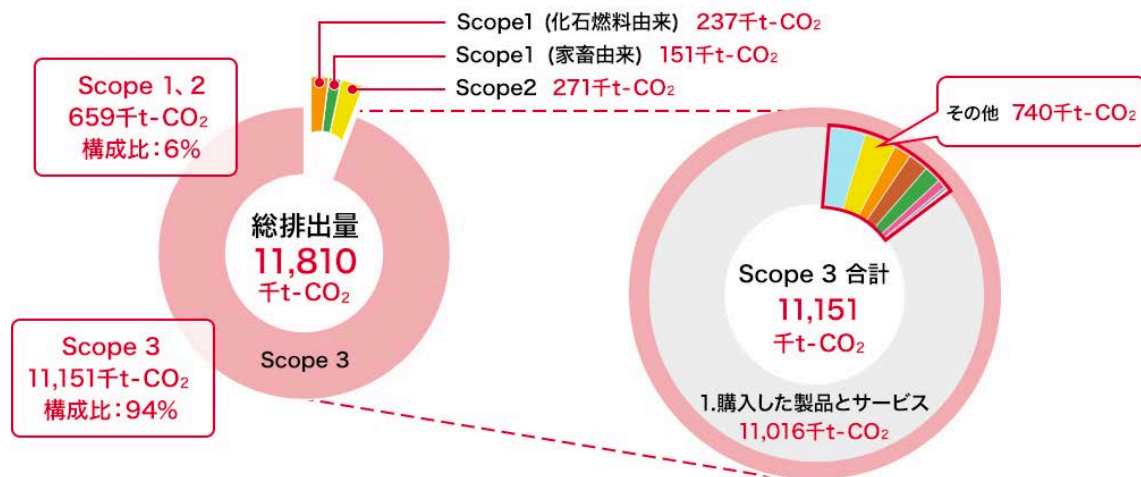
中長期環境目標に関する「温室効果ガス」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

[温室効果ガス 目標および進捗 \[PDF:673KB\]](#)

サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出状況と取り組み

ニッポンハムグループのサプライチェーン排出量の多くは、調達品に関連する排出（カテゴリー1）となっています。サプライヤーとのコミュニケーションを通して上流の排出状況を把握し、課題をサプライヤーと共有の上、協力しながらともに排出削減を進めていけるよう取り組んでいます。

当社グループの排出内訳(Scope1、2、3)



当社グループの温室効果ガス排出状況（2024年度）

TCFDへの対応

ニッポンハムグループは、2020年に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、2022年5月以降、シナリオ分析と特定したリスクにおける財務インパクトの算定や対応についての評価結果を開示しています。2025年6月からは、TCFDフレームワークに基づく情報開示を有価証券報告書で行っています。

[有価証券報告書（TCFDに基づく開示内容） \[PDF:4.6MB\]](#)

インターナルカーボンプライシング

ニッポンハムグループは、CO₂排出量削減施策の一つとして、インターナルカーボンプライシング（ICP）を投資判断に活用しています。

- ― 社内炭素価格：5,500円/t-CO₂
- ― 導入対象：CO₂の排出を伴う設備投資※1
- ― 活用方法：投資基準の引き下げ

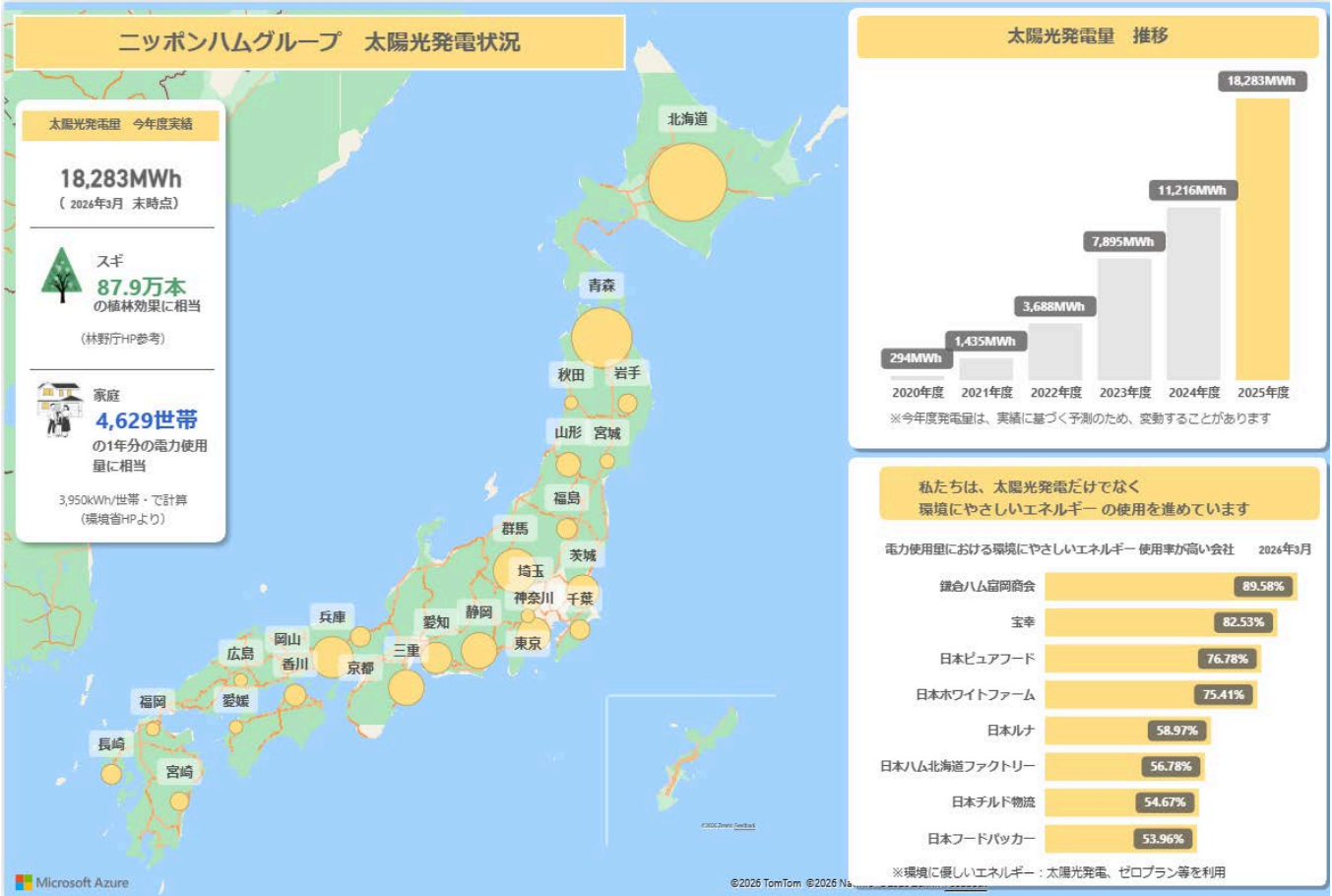
※1 内規に定める一定条件のもの

生産プロセスにおける取り組み



太陽光発電

事業所の屋根などを活用し、太陽光発電設備の設置を進めています。2026年3月末現在、全国45カ所で太陽光発電設備が稼働しています。





日本クリーンファーム（株）



日本ビュアフード（株）（伊勢崎プラント）



日本デイリーネット（株）（名古屋第二センター）

バイオマス燃料の使用

ニッポンハムグループは、工場での調理に使用された廃食油や排水処理の浮上油脂などを再び工場の燃料として利用しています。さらに、地域の事業者と連携し、ニッポンハムグループを含む事業者から排出される廃食油を回収・処理し再利用する資源循環にも取り組んでいます。



工場排水を利用したバイオガスプラント
（オーキービーエクスポート（豪州））



廃食油ボイラ

地域の事業者との連携による廃食油の活用

電化推進

工場の低中温域の熱需要に対しては、従来の化石燃料を使用する熱源機器を電気を使用するヒートポンプに代替する取り組みを進めています。また、ガソリン車やディーゼル車からハイブリッド車や電気自動車への切り替えも進めています。



鶏舎暖房用ヒートポンプ（日本ホワイトファーム（株））



ハイブリッドトラック（関東日本フード（株））



電気自動車（日本ハムマーケティング（株））

その他エネルギー使用の合理化

燃料転換や廃熱回収、高効率機器への更新、および機器の運転管理の見直しなどの取り組みを行っています。日本デイリーネット（株）では、積載効率や輸送ルートの見直しを行い、ニッポンハムグループ内の製造工場と各物流センターの輸送効率の向上に取り組んでいます。



廃熱回収コンプレッサー



高効率ボイラ



日本デイリーネット（株）

メタン削減に向けた研究

ニッポンハムグループでは、世界的に注目が高まっているメタンについて、北海道大学、徳島大学とそれぞれテーマを掲げて研究を進めています。

北海道大学とは、牛ルーメンにおけるメタン発生抑制法について研究を行っています。

徳島大学とは、試験管での検証や実際の豚への給餌を通じて、豚生体由来のメタン削減効果について研究を行いました。徳島大学との研究は2024年度で一定の成果が出たため、一旦完了とし、今後はスケールアップを図り、さらなる研究を進めていきます。



豚における腸内細菌叢と温室効果ガス排出に関する研究

豚のふん便を培養し、試験管での網羅的解析と
豚での給餌実験を行い、消化管由来の温室効果ガス削減効果を研究

試験管試験



ふん便培養におけるメタン産生菌の変化調査



給餌試験



豚への試験物質給餌におけるメタン排出量調査

プラスチック

プラスチックは軽量で耐久性があり、さまざまな製品に利用される一方で、気候変動、資源の枯渇、海洋汚染などの環境課題の原因にもなっています。ニッポンハムグループでは、原料の仕入れから製造、そしてお客様のもとへ届くまでのさまざまな場面でプラスチックを使用していることから、環境に関する重要課題と位置づけ、商品の安全を第一に考え、プラスチックの削減やリサイクル、環境配慮包材の活用を推進しています。



目標および進捗

ニッポンハムグループは、サプライチェーン全体で石油由来プラスチックの最小化と資源循環の最大化を目指し、その対象範囲として以下を定めています。

1. 商品包装・物流梱包など「使用するプラスチック」

基本方針	食品の安全性と品質確保を最優先としながら、3R（リデュース・リユース・リサイクル）に加え、再生可能資源の活用を軸に環境負荷の継続的な低減を進めています
設計段階での配慮	包装の軽量化・簡素化・単一素材化（モノマテリアル化）によるリサイクル性向上、収集・運搬の効率化など、設計段階から環境配慮を取り入れています
素材選定	用途に応じて、プラスチック以外の素材や再生プラスチック・バイオマスプラスチックなどの環境配慮型素材の採用を積極に拡大しています

2. 原材料袋など「排出するプラスチック」

社内運用	社内分別を高度化し、できる限り排出量を削減するとともに、原則リサイクルを徹底しています
------	---

中長期環境目標に関する「プラスチック」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

プラスチック 目標および進捗 [PDF:673KB]

生産プロセスにおける取り組み



原材料包装

ハム・ソーセージの製造を行う日本ハムファクトリー(株)兵庫工場では、原料肉が包装されていたフィルムのリサイクルに取り組んでいます。原料肉が付着して汚れたフィルムはリサイクルが難しいため、自社で粉碎・洗浄を行い、リサイクル業者や製造業者と連携して商品輸送に用いるパレットの材料の一部として使用できる検証が完了しました。更にはごみ袋の材料の一部としての使用検証も進めています。



商品包装

食品を安全にお客様にお届けするためには、プラスチックなどの包装は欠かせません。一方で、消費後はごみになるため、ニッポンハムグループでは商品の品質を確保しながら商品包装を見直しています。

●プラスチック使用量削減

ソーセージ群



約**28%**削減

中華名菜*



約**30%**削減

日本ルナ 高たんぱくヨーグルト「スキル」シリーズ



約**94%**削減



その他商品の包材見直しによる商品例

●環境配慮包材（再生素材やバイオマス素材など）の使用

アンティエ® レモン&パセリ

包材の一部にリサイクルPETフィルムを使用しています。



約12%使用

トップ材※にて

彩りキッチン® ロースハム

包材の一部にリサイクルPETフィルムを使用しています。



約10%使用

トップ材※にて

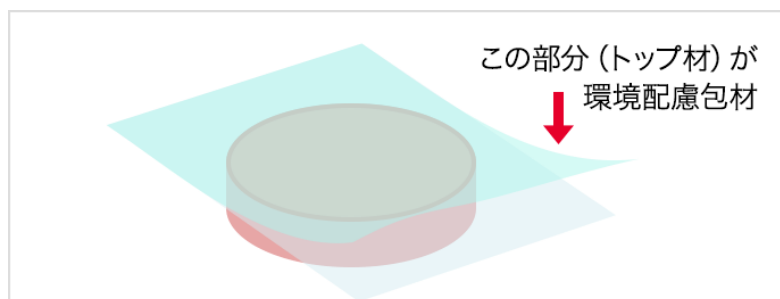
桜姫®

包材の一部に植物由来のバイオマスフィルムを使用しています。



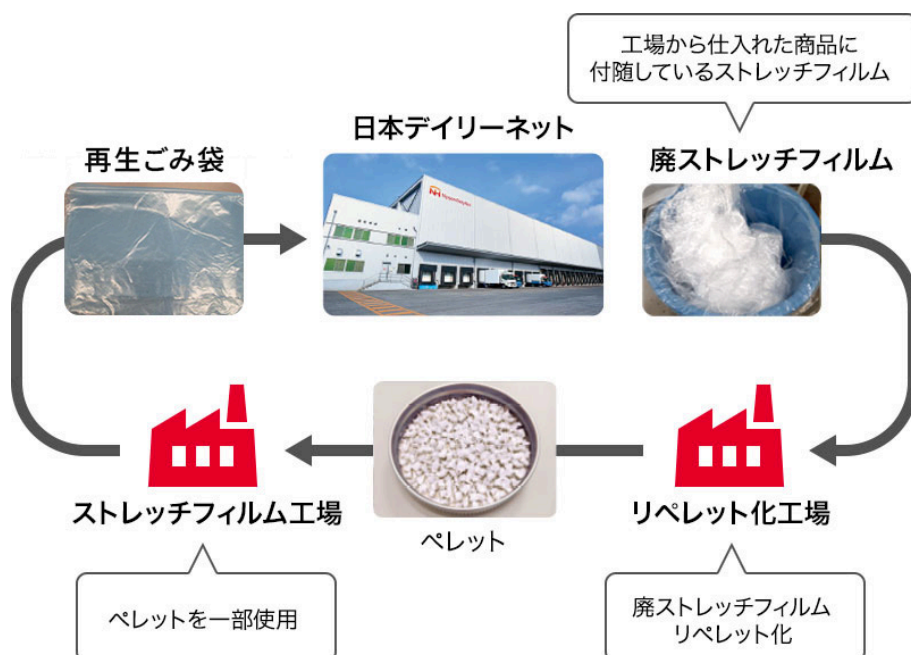
約20%使用

トップ材※にて



物流用梱包

日本デリーネット（株）では、荷受け時に発生する荷崩れ防止用のストレッチフィルムをリサイクルし、再生ごみ袋として有効活用することで、ニッポンハムグループ内の循環を実現しています。



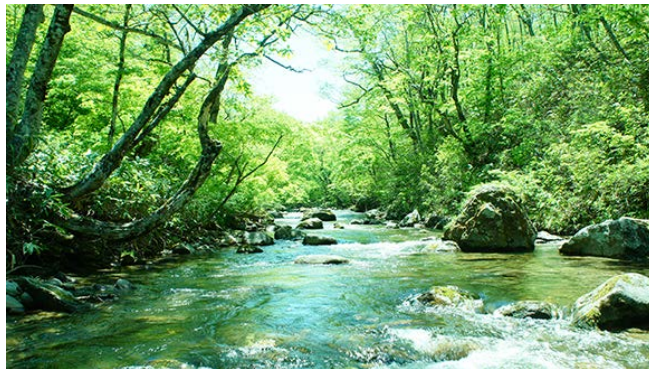
講演会の実施

ニッポンハムグループは、食育活動の一環として、消費者を中心にステークホルダーに対してプラスチック問題や食品ロス削減に関する講演を行っています。

講演

水

世界的には、人口増加や経済成長、気候変動などにより水不足が深刻化しており、今後、水ストレス地域が増加することが懸念されています。自然資本の一つである水資源の枯渇は事業活動に使用する水だけでなく、原材料の調達にも影響を及ぼし、事業活動にリスクをもたらす可能性があります。また、事業活動からの排水は環境にも影響を与えています。ニッポンハムグループは、国内外全拠点において地域や拠点の状況に応じた節水活動、節水に配慮した設備の導入、再利用水の活用、雨水の活用に取り組み、目標達成に向けて事業を継続しています。特に国内外の水リスクが高い地域においては、地域行政や関係機関と連携するなど、リスクの低減に努めています。



目標および進捗

中長期環境目標に関する「水」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

水 目標および進捗 [PDF:673KB]

水リスクへの対応

水はニッポンハムグループが生産・製造を行う上でなくてはならない資源であり、取水・排水における環境負荷低減に取り組んでいます。水ストレス（渇水等）に対しては、生産・製造活動が低下するリスクを認識し、高ストレス地域での影響を把握しつつ、持続可能な水利用の推進に取り組んでいます。また、水災害（洪水・高潮等）に対しては、気候変動による物理的リスクを認識し、設備強化やBCP（事業継続計画）の見直しを通じて、レジリエンス強化を図っています。

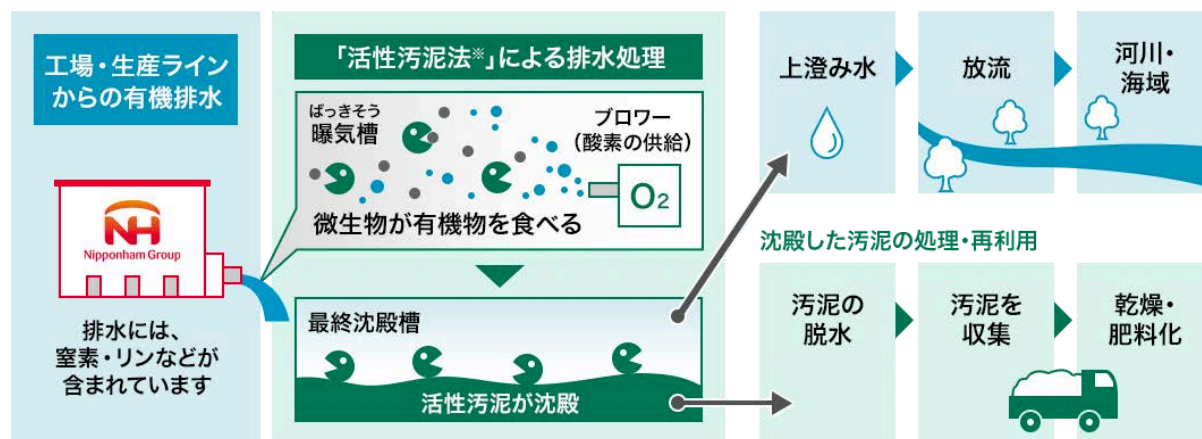
有価証券報告書（TCFDに基づく開示内容） [PDF:4.61MB]

排水処理

ニッポンハムグループでは、法令で定められた排水基準に加え、自社での基準を設け、高いレベルでの浄化処理を行い、環境への負荷を低減することを目指しています。そのため、活性汚泥法※を中心に他の処理方法を組み合わせ、事業所ごとに最適な方法で排水の浄化を行っています。

※ 活性汚泥法：有機物を分解し増殖を続ける微生物の集まりである「活性汚泥」を利用して、排水の汚れ成分である有機物を好気的環境下で微生物によって分解することで、排水を浄化する方法

活性汚泥法による排水処理



生産プロセスにおける取り組み



節水活動

日本フードパッカー（株）は、水使用量の多い箇所の特定や冷蔵庫の霜取り装置の改善、洗浄ノズルの改良、さらに従業員の意識改革を通して水使用量を大幅に削減しました。



日本フードパッカーでの節水活動

灌漑用水

牛の処理・加工を行うオーキービーエクスポートでは場内排水を、バイオマス技術（嫌気性・好気性処理）を活用し処理施設で浄化しています。この浄化された水は、飼料用穀物の灌漑用水として農地に還元されています。



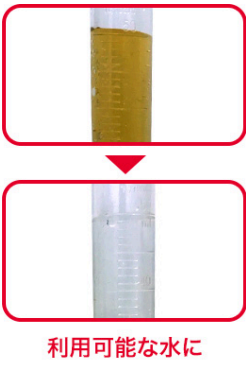
灌漑用水スプリンクラー（オーキービーエクスポート社）

排水の再生利用

日本クリーンファーム（株）道南事業所では、RO膜（逆浸透膜）を利用して排水中の不純物をろ過する設備を稼働しています。この設備により、処理する水の80%以上を再利用できるため、取水量の削減につながっています。再生水は清掃などに使用しています。
タイ日本フーズのアユタヤ工場では、以前より水の再生利用に取り組んでいます。2024年11月には、再生能力を強化するため、水再生利用設備を導入しました。これにより、使用水量の約30%の排水を再利用することが可能となりました。再生水は、冷却システムの冷却水や社内トイレの洗浄水として活用しています。



RO膜ろ過設備



アユタヤ工場再生利用設備

冷却水の再利用

日本ホワイトファーム（株）の食品工場では、使用水の約10%を再利用しています。再利用が最も多いのは、鶏の処理に使用する冷水です。冷却プロセスは「予冷」と「本冷」の2段階に分かれており、これらのプロセスでは冷水を効率的に再利用しています。具体的には、本冷で使った冷水の一部が主に予冷に再利用され、予冷の際に使用した冷水の一部は洗浄時のシャワー水として再利用しています。

雨水の有効活用

南日本ハム（株）では、雨水ろ過装置を導入し、雨水を回収し再利用しています。

この水は主に排水処理設備の汚泥脱水機の自動洗浄や薬品溶解に使用されており、水資源の有効利用に寄与しています。しかし晴天時には装置が停止するため、稼働率向上のために冷却水の回収も計画し、再利用水の増加を目指しています。



雨水活用装置（南日本ハム（株））

食品の寄付

日本ピュアフード（株）

地域の子ども食堂や社会福祉団体などに積極的に食材提供を行っています。
伊勢崎プラントでは2024年12月から、伊勢崎市社会福祉協議会の「いせさきフードネットワーク事業」を通じて子ども食堂に食材提供を開始しました。また、2024年度から西宮プラントでも同様の取り組みを進めています。これらの取り組みはいずれも、提供先から非常に好評を得ています。



主催者の方々と記念写真



主催者の方々と記念写真



提供した商品を使用したクリスマスメニュー

ジャパンフード（株）

2022年度からフードバンク等への食品寄贈しています。
当社では、輸入通関時の検査で内容量が変わる商品等が発生します。これらは安全に食べられる食品にもかかわらず、廃棄処理されてきました。このような商品をフードバンク様に寄贈することで、少しでもフードロスの削減ができればと考えております。
寄贈先から感謝の声もいただいています。

賞味期限の延長

ニッポンハムグループは、原料の配合方法などの改良や工程の簡略化によるダメージ低減などにより、賞味期限の延長に取り組んでいます。



賞味期限の延長を実現した商品の例

副産物の資源活用

ニッポンハムグループは、肉を処理・加工する段階で発生するさまざまな副産物（骨、皮など）も余すことなく資源として活用しています。
骨は煮込んでスープの原料や調味料として利用され、皮はバッグの素材に使用されるほか、コラーゲンを抽出して健康食品の原料として活用しています。



加工端材のアップサイクル

鎌倉ハム富岡商会は、原料端材を有効利用した取り組みである「アップサイクル」に着目し、製造過程で発生するハムやソーセージの端材をスライスし、乾燥させ再加工し、新感覚の零食として商品化しました。



「HAMSOSBE（ハムソベ）」

廃棄物

ニッポンハムグループの事業の源泉は地球という大きな自然の恵みと、さまざまな生命の恵みです。だからこそニッポンハムグループは生命の恵みを余すことなく活用し、限りある資源を大切に活かすことにより、循環型社会の構築に貢献し、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

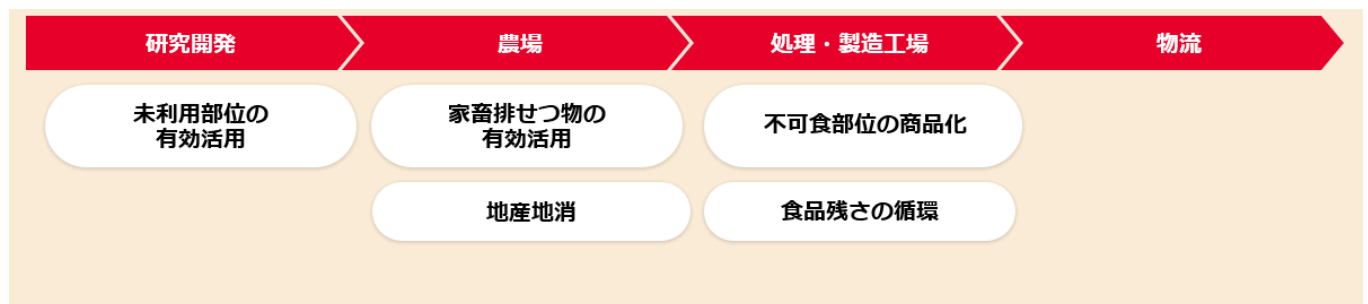


目標および進捗

中長期環境目標に関する「廃棄物」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

廃棄物 目標および進捗 [PDF:673KB]

生産プロセスにおける取り組み



家畜排せつ物の有効活用

ニッポンハムグループは、日本で豚・鶏、豪州で牛の飼育から販売までを一貫して行っています。飼育中に発生する家畜排せつ物は、ニッポンハムグループ内の廃棄物の中で最も発生量が多く、環境負荷も高いですが、資源として有効活用が可能です。ふんについては用途に合わせて堆肥化やバイオ燃料化を行うことで全量を有効活用し、尿については排水法令基準以下まで浄化し、河川や海へ放流しています。ニッポンハムグループでは、これらの取り組みにより、家畜排せつ物を有効活用しています。

堆肥化

自社

畑への堆肥散布



（有）純粋黒豚種豚農場では野菜の栽培を行っているほか、豪州では一部循環型農業も行っています。

近隣農家

畑への堆肥散布



発生した排せつ物は、発酵処理を進め堆肥化し使用用途に応じて近隣農家の畑へ散布し活用いただいています。

一般消費者

袋詰め堆肥



発生した排せつ物は、発酵処理を進め堆肥化し使用用途に応じて商品として販売しています。

バイオ燃料化

自社

バイオマスボイラー



鶏ふんを燃焼し、暖房や清掃で使用する温水の加温に利用しています。

自社

メタン発酵



排水処理から発生するメタンを回収・燃焼することで、処理水槽の加温に利用しています。

社外共創

鶏ふんバイオマス発電



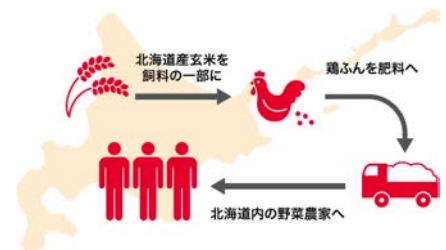
宮崎県では地域のステーキホルダーと共同出資してバイオマス発電施設を設立し、鶏ふんの燃料化に取り組んでいます。

地産地消

地域の飼料生産農家や野菜農家と協力し、国内産飼料の使用量を増やすとともに、畜産業の環境への負担を減らす取り組みを行っています。

飼料の一部には北海道産の玄米を使用しており、その玄米を食べた鶏から出る鶏ふんは道内の農場に提供され、野菜作りに活用されています。

地産地消を促進することで、運搬にかかる環境負荷の低減や地域貢献につながっています。



未利用部位の有効活用

製造において生じる副産物について、価値を付加して販売する取り組みを行っています。

付加価値商品の開発

需要閑散期に活用しきれない鶏レバーに着目し、近年入手困難になりつつあるフォアグラの濃厚な旨みとなめらかな口どけを独自の製法で再現し、グラフォア®として商品化しました。

グラフォア®
Gras Foie



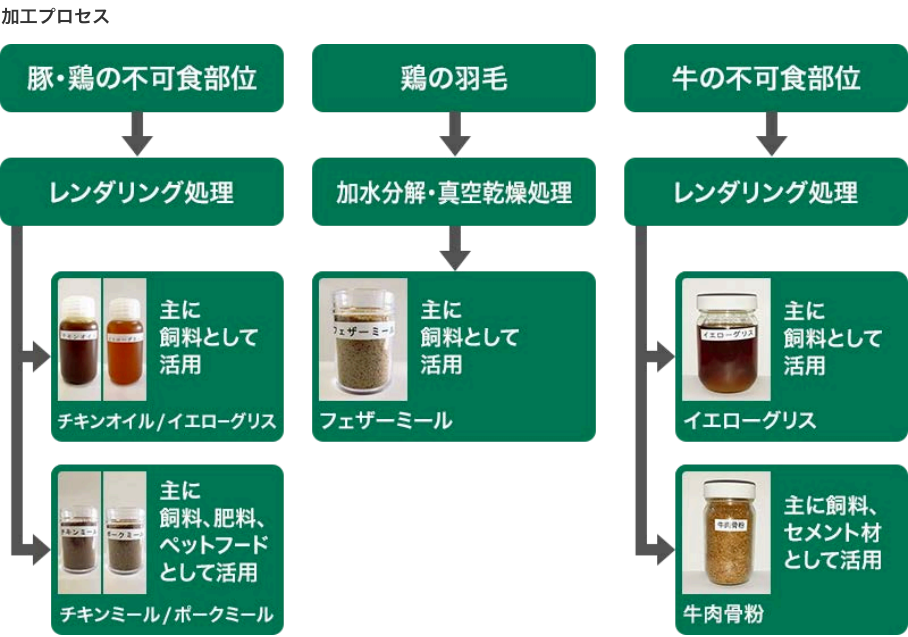
健康に役立つ研究開発

日本ハム（株）中央研究所では、十分に活用しきれない豚や鶏の軟骨、豚の胎盤などから、コラーゲンやプラセンタエキス、コンドロイチンなどの機能性素材を抽出し、安全性や有効性を科学的に評価して商品化しています。



不可食部位の商品化

ニッポンハムグループは、豚、鶏、牛の処理工場で発生する食用とらない副産物（不可食部位）は、飼料、肥料、工業原料に加工し、有効活用しています。



※ 家畜の処理工場で発生する食用とらない副産物で、直接食用にできない脂肪を、精製して油脂にする工程。

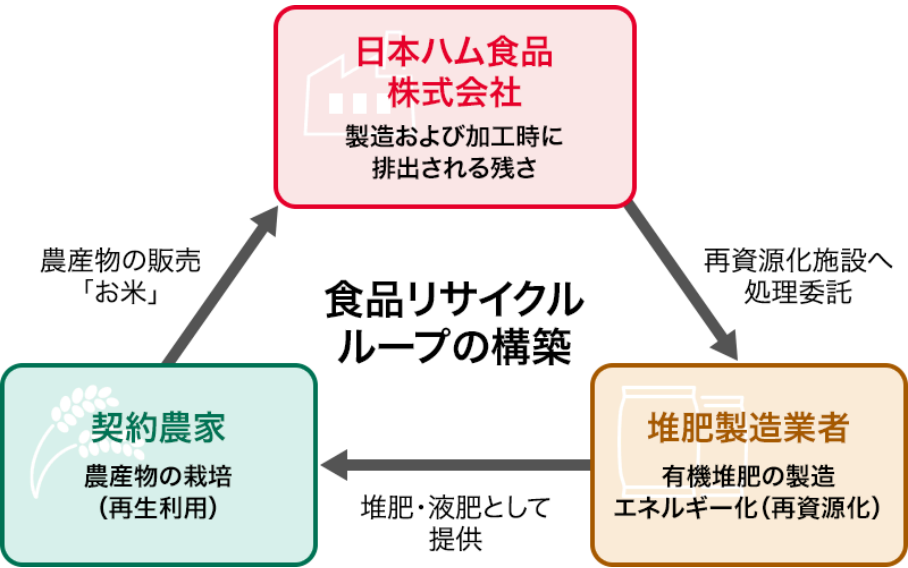
食品残さの循環

日本ハム食品（株）桑名プラントでは、製造工程で発生した食品残さを株式会社大栄工業にて堆肥化しています。その堆肥を活用して栽培されたお米を、当該プラントの社員食堂で提供する取り組みを行っています。

この取り組みにより、農林水産大臣、環境大臣による「再生利用事業計画（食品リサイクル・ループ）」の認定を取得しています。

担当者インタビュー

堆肥製造業者との強い信頼関係によりスキームを構築することができました。環境負荷低減はもちろん、契約農家からも非常に喜んでいただけている取り組みです。



生物多様性

国連生物多様性条約の第15回締約国会議（COP15）において、「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択されました。この枠組みでは「自然と共生する社会」を掲げ、2030年までに生物多様性の損失を止め、反転させるための緊急の行動を取ることが求められています。ニッポンハムグループは、自然資本と深く関わる事業を展開しており、環境保全と資源の持続可能な利用を推進することで、自然との調和を目指しています。



TNFDへの対応

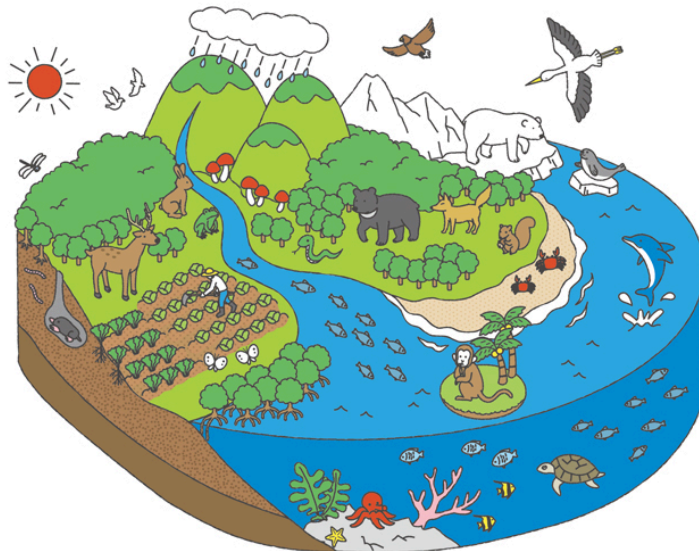
日本ハム(株)は、2024年9月に自然関連財務情報開示タスクフォース（以下、TNFD）の理念に賛同し、TNFDフレームワークに基づきLEAPアプローチ※を活用して、ニッポンハムグループの事業における自然への依存、影響、リスク、機会の評価を実施しました。

※ TNFDにより開発された、Locate（発見する）、Evaluate（診断する）、Assess（評価する）、Prepare（準備する）という4つのステップで構成された対象事業の自然関連課題を明確にする手法

TNFDレポート [PDF:2.8MB]

自然環境保全活動

森や川、海は1つの生態系で結ばれ、深くかかわり合って豊かな自然環境を育んでいます。ニッポンハムグループは、自然循環を維持することに配慮し、環境の考え方の「エコサイクル」に基づいてさまざまな環境活動に取り組んでいます。森や海を守ることは、豊かな自然と生物多様性の保全につながります。そのため、森と海の保全活動を推進しています。



森の保全

「アフアの森」再生活動への参画

日本ハム（株）では一般財団法人C.W.ニコル・アフアの森財団に賛同し、2005年からオフィシャルスポンサーとして継続的な支援を行い、「アフアの森（長野県信濃町）」における森の再生活動に参画しています。



アフアの森の様子



アフアの森で巣立ったフクロウ

日本ルナの森活動

日本ルナ（株）は、和歌山県が進める「企業の森」事業を活用し、2018年から那賀広域森林組合と森林保全委託契約を結んで、間伐体験などの活動を行っています。



日本ルナの森



活動の様子

海外における植樹活動

タイ日本フーズでは、同国の緑化推進を目的とした植樹活動に2016年より参画し、従業員がボランティアで自社の契約地に植樹しています。これまでに植樹した累計は3,900本になります。

また、苗木を植える土壌には、自社の製造工程で生じる食品残さを堆肥化して使用し、資源の有効活用にもつなげています。



タイでの植林活動①



タイでの植林活動②

サンゴの苗づくり活動への参画

西日本フード（株）では2023年より有限会社 海の種が行うサンゴの保全活動に賛同し従業員が沖縄県読谷村でのビーチクリーン活動やサンゴの苗づくり活動に参画しています。



ビーチクリーン活動の様子



サンゴの苗

3

社会

- 51 健やかな心と体
- 56 サステナブルな商品の提供
- 57 新たな価値の創出
- 58 人権の尊重
- 62 多様な人財の活躍に向けて
- 69 健康経営の推進
- 75 サプライチェーンマネジメント
- 78 国内畜産業の課題解決
- 81 アニマルウェルフェア
- 84 食育活動
- 88 スポーツ振興
- 90 地域コミュニティ支援
- 92 北海道ボールパークFビレッジ

健やかな心と体

ニッポンハムグループは、創業以来、健康な体づくりに貢献することを使命とし、たんぱく質を提供することで栄養豊かでおいしい食事を支え、人々に明るい生活をもたらすことを目指してきました。近年、体の健康だけでなく、心の健やかさも重要であるとされ、Well-being（ウェルビーイング）が提唱されています。ニッポンハムグループは、たんぱく質の提供に加え、ワクワクする体験を通して、人々の豊かな心と健やかな体に関献していきます。



ニッポンハムグループの考える健康とは

ウェルビーイング

人（心・体）と社会の課題を解決することでより良い未来を築く

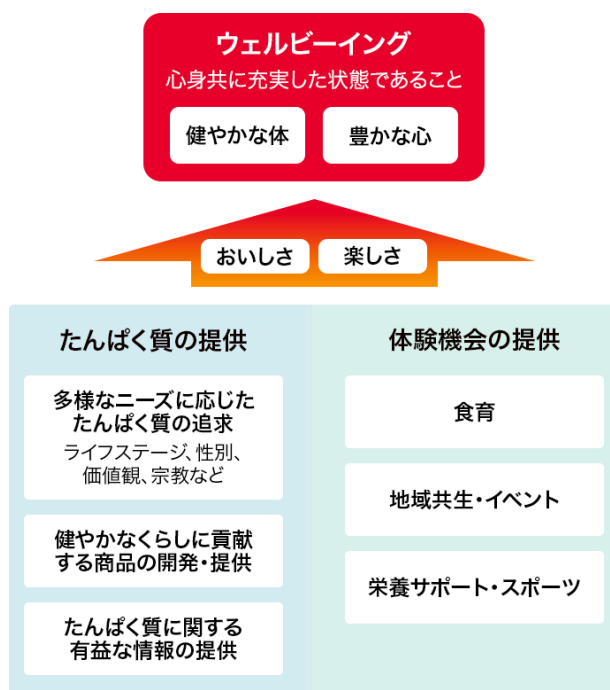
私たちは、“たんぱく質を、もっと自由に”のビジョンのもと、グループのリソースを最大限に活用し、たんぱく質のあらゆる可能性を探求します。

たんぱく質を中心に、人々の身体機能を向上させるだけでなく、心の充実を促すさまざまな体験の機会を提供するとともに、社会全体にも目を向け、多くの人々がより良い生活を送るための環境を築きます。それが、ニッポンハムグループが目指す健康の姿です。



ウェルビーイングへの貢献

人々の心身ともに充実した健やかな暮らしを実現するために、体づくりに欠かせないたんぱく質を提供し、さらにスポーツイベントや食体験に関連するさまざまな機会を提供しています。



心と体とたんぱく質

心とたんぱく質

～やる気や元気もたんぱく質がつくってくれる～

心の状態には神経伝達物質が深く関わっているといわれています。神経伝達物質の合成には20種類あるアミノ酸すべてが必要であるため、食事でたんぱく質を十分に摂り、併せて運動も行うことが良いとされています。日本ハム（株）は心とたんぱく質に関する認識・意識を明らかにするため、「たんぱく質摂取に関する調査」を行いました。その結果、元になりたい時に食べたいと思う食品・食材の1位は「肉」、元になりたい時に摂りたい栄養素は「たんぱく質」であることが分かりました。生活者にとって、肉やたんぱく質は元気の源であるという意識が伺えました。

疲れた身体や気持ちを元気にしたい時に 「食べたいと思う食品・食材」ベスト3

1位	肉	61.1%
2位	スイーツ・アイス	48.3%
3位	果物	36.8%

疲れた身体や気持ちを元気にしたい時に 「摂りたい栄養素」ベスト3

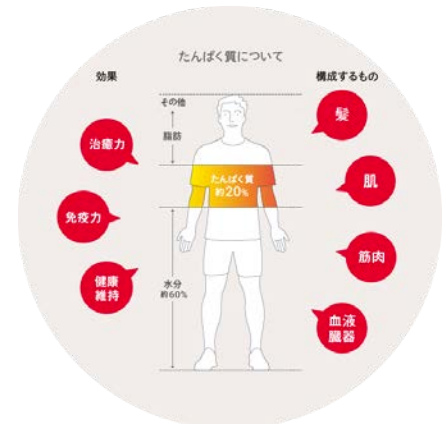
1位	たんぱく質	48.0%
2位	ビタミン類	46.5%
3位	アミノ酸	28.5%

※ たんぱく質摂取に関する調査結果より抜粋
調査期間：2023/5/31～2023/6/7
調査対象：一般モニタ（n=683）

体とたんぱく質

～たんぱく質は体の約1/5を占める不可欠な栄養素～

たんぱく質は20種類のアミノ酸が結びついてできあがった物質で、体の約1/5を占める重要な構成要素です。細胞成分やコラーゲンなどの形で、筋肉、臓器、皮膚、骨、髪の毛などを構成します。また、体内で消化酵素や免疫物質、ホルモン、体の成長に必要な物質となります。20種類のうち9種は体内で作ることができないため、人が生きるためには食事での補給が欠かせません。たんぱく質には、治癒力・免疫力を高める、脳や内臓を動かす、体のバランスを保つ、気持ちを整えるなどの機能があります。特に、食肉や乳などの動物性たんぱく質は、アミノ酸がバランス良く含まれているため、とても良質なたんぱく質です。



たんぱく質の提供

多様なニーズに応じたたんぱく質の提供

食物アレルギー対応商品の提供

食物アレルギーのあるお客様にも安心して召し上がっていただける食物アレルギー対応商品を提供しています。

食物アレルギー対応商品

老化制御に関するメカニズムの解明

高齢者の健康長寿の実現に貢献するために、ニッポンハムグループでは、老化制御に関するメカニズムの解明などの研究を行っています。

老化のメカニズム解明 [PDF:463KB]

健やかなくらしに貢献する商品の開発・提供

社会課題にも対応した商品開発の軸となる「品質方針」と「品質保証規程」

ニッポンハムグループの考える「品質」には、食品として欠かせない安全性（安全品質）やおいしさ（魅力品質）に加えて、社会課題の解決に貢献する視点（社会品質）も含まれます。これらを「品質方針」として明文化し、商品開発の基本としています。この方針に基づき、具体的な視点や判断基準を「品質保証規程」に定め、「健康」「環境」「ユーザビリティ」の3つの観点から、社会品質を商品開発に取り入れています。

「健康」の面では、たんぱく質などの望ましい栄養素の摂取を増やすだけでなく、食べることをためらう理由への配慮や、よりよい食事バランスを実現するための開発設計や情報提供に取り組んでいます。

健康に配慮した開発設計・情報提供の一例

- たんぱく質を豊富に含む商品の提供
- 不足しがちな栄養素を補う商品の提供
- 食物アレルギーや多様な価値観に配慮した商品の拡充
- 塩分や脂質などを抑えた商品の提供

健康志向のアイテム拡充

健康志向に対応した商品を提供しています。

糖質ゼロ・高たんぱく



「ヘルシーキッチン ZERO ロースハム」

カルシウム入り



「皮なし ウイニー」

糖質ゼロ



「ローストサラダチキン プレーン」

ビフィズス菌HN019 使用・カルシウム・鉄入り



「ビフィズス菌 のむヨーグルト」

高たんぱく・脂肪0



「高たんぱくヨーグルト スキル プレーン
砂糖不使用」

たんぱく質に関する有益な情報の提供

おいしく楽しくお肉を食べよう

お肉の動物性たんぱく質には、必須アミノ酸が多く含まれています。お肉に関するさまざまな情報を提供しています。

おいしく楽しくお肉を食べよう

レシピの提供

たんぱく質を中心に、ニッポンハムの商品をおいしく召し上がっていただくためのレシピをご紹介します。

レシピ

たんぱく質量チェック

1日に必要なたんぱく質量をチェックできます。

たんぱく質量チェック

体験機会の提供

食育活動

「食べることを楽しもう」というスローガンのもと、正しく食べること、食べることを楽しむこと、食べ物を大切にすることを体験いただける機会を提供しています。

さまざまな体験の機会

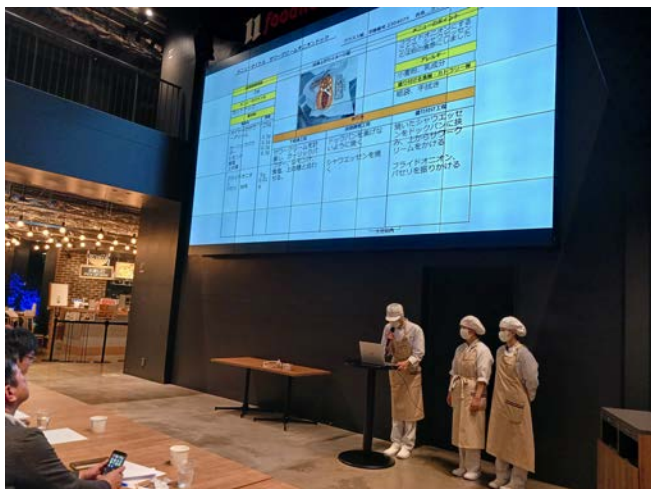
- 工場見学・ウインナー手作りを体験
- 飾り切り教室
- キッザニア

食育活動

地域共生・イベント

学生がメニューを考案しFビレッジで販売

北海道文教大学健康栄養学科と日本ハム（株）は連携し、北海道ボールパークFビレッジにあるニッポンハムグループ直営のフードホール「tower eleven foodhall by Nipponham」にて販売するメニューの開発を授業の一環として行いました。実際に学生の皆さんが考案したメニューの中からグランプリを決定する最終審査が行われ、フードホールでの調理およびプレゼンテーションが実施されました。グランプリを受賞した「サワークリームオニオンドッグ」は、フードホール内『HOTDOG FUN』にて販売され多くの方にご好評いただきました。



優勝チームのプレゼンの様子



「サワークリームオニオンドッグ」

フレイル予防の取り組み

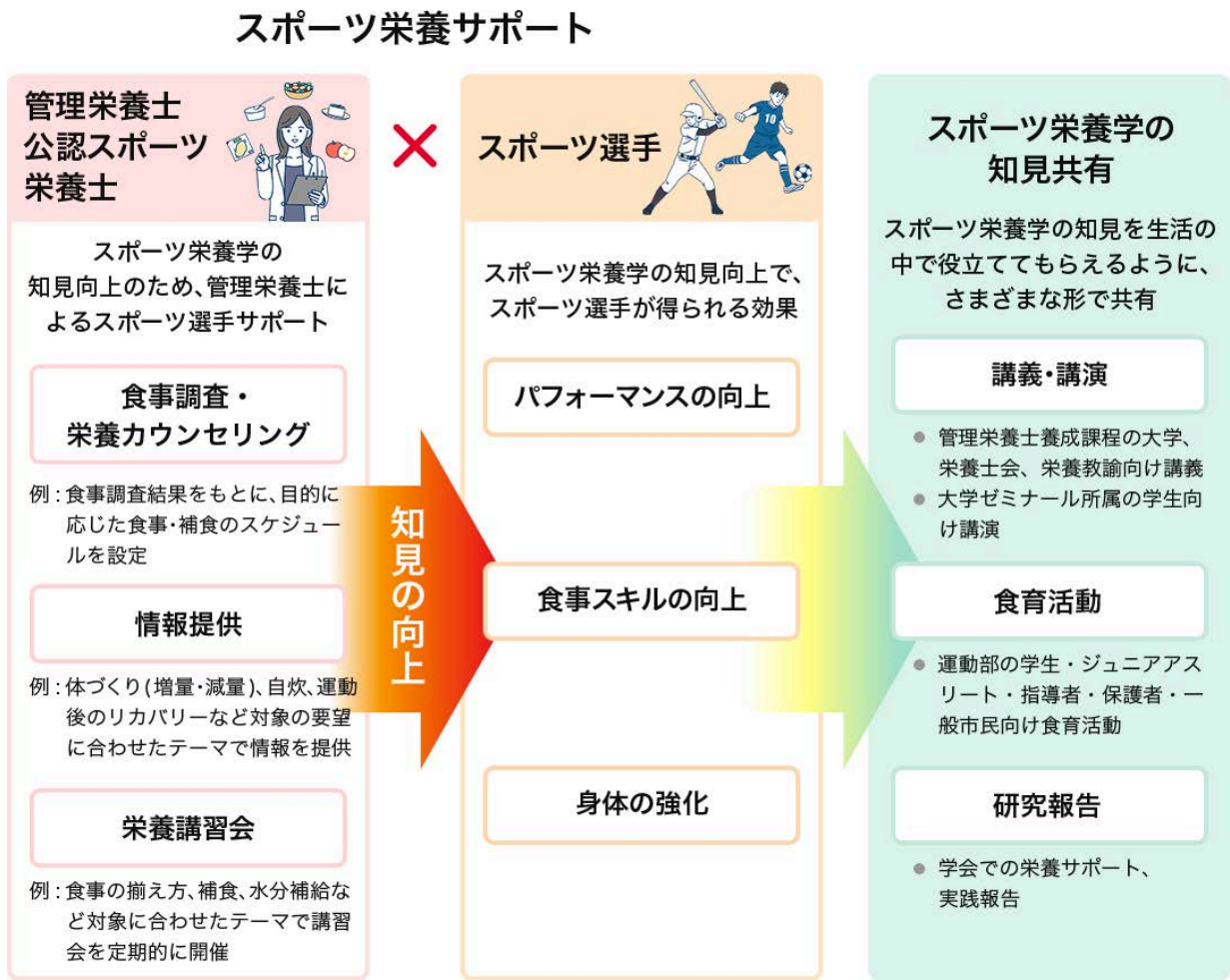
加齢に伴い心身の機能が低下し、要介護状態に陥る前段階をフレイルと呼びます。ニッポンハムグループは、学校法人関西医科大学、株式会社平和堂、コガソフトウェア株式会社と連携し、2023年から、高齢者のフレイル予防に向けたプログラム「マイナス5歳の健康づくり教室」を開催しています。このプログラムは、株式会社平和堂を利用している高齢者から参加者を募り、株式会社平和堂の地域コミュニティスペースで実施しています。たんぱく質を多く含む食事の指導と運動を組み合わせることにより、実践的な行動変容を促し、高齢者の健康維持と生活の質向上への貢献を目指しています。



フレイル予防に向けたプログラム「マイナス5歳の健康づくり教室」

栄養サポート

ニッポンハムグループは食とさまざまなスポーツ活動の支援を通して、人々の心と体の元気を応援し続けることで、「おいしさの感動と健康の喜び」を分かち合いたいと考えています。プロスポーツ選手のサポート・育成を目的に日本ハム(株)所属の管理栄養士・公認スポーツ栄養士が「スポーツ栄養サポート」に積極的に取り組み、得られた知見は、講義・講演や研究報告、食育活動などを通して広く共有しています。



スポーツに関連するさまざまな機会の提供

ニッポンハムグループは、さまざまな立場でスポーツに関わることで、食とスポーツを通したさまざまな体験の機会を提供しています。

スポーツ振興

サステナブルな商品の提供

ニッポンハムグループは、持続可能な社会の実現に貢献するために、サステナビリティの取り組みを行っています。気候変動や生物多様性への対応などの環境施策の推進、サプライチェーンマネジメントなど、その取り組みは多岐にわたりますが、環境や社会に配慮した商品の開発は企業としての責任であり、持続可能な未来を築くための重要なステップのひとつです。ニッポンハムグループは、消費者の皆様とともに、サステナブルな未来に向けて取り組みを推進していきます。

Mealin'Good（ミーリングッド）とは

「Mealin'Good」はフィーリングッドにミールを掛け合わせ「人も地球も心地よく、より良い毎日へ。」という想いを込めたブランドで、ニッポンハムグループのサステナビリティの取り組みを商品に表現したものです。



Mealin'Good 3つのアクション

Mealin'Goodでは、「環境・資源を大切にする」、「健やかな身体づくりに貢献する」、「新たな価値の選択肢提供」という3つのアクションを掲げて商品を開発・提供しています。

Action1

環境・資源を大切にする

私たちは、生命の恵みを余すことなく活かし、自然の豊かさや良好な環境を守ります。限りある資源を大切にしながら商品開発を進め、持続可能な社会の実現に貢献します。

Action2

健やかなからだづくりに貢献する

私たちは、健康に関する課題を解決する商品の開発に取り組んでいます。バランスの取れた栄養摂取やからだづくりを支える商品を提供し、食を通して豊かな生活に貢献していきます。

Action3

新たな価値観への選択肢提供

私たちは、食の嗜好が多様化する中で、新たなニーズに応える選択肢を提供しています。特に、人口増加による食肉供給不足の懸念に対し、たんぱく質摂取の選択肢を広げ、持続可能な未来を支えます。

Mealin'Good（ミーリングッド）

新たな価値の創出

ニッポンハムグループは、Vision2030「たんぱく質を、もっと自由に。」のもと、たんぱく質の可能性を広げる挑戦を続けています。私たちは、将来的に懸念されるたんぱく質不足に対応するため、新たなたんぱく質の研究開発を進めるとともに、未利用部位や副産物といった資源のアップサイクルにも取り組んでいます。また、「たんぱく質の価値を共に創る企業へ」のテーマのもと、学術機関と連携して、さまざまな視点でたんぱく質の利用の可能性を追求しています。ニッポンハムグループは、社会の変化や生活者の未来を見つめ、お客様、社会、世界に向けて新たな価値を創出していきます。



たんぱく質の研究開発

細胞性食品

動物の細胞を培養して作る「細胞性食品」は、畜産と比べて環境への負荷を抑えながら動物性たんぱく質を供給できる手段として期待されています。日本ハム（株）中央研究所では、2019年からこの分野の研究開発を進めてきました。2022年には、培養液に必要な動物の血液成分（血清）を一般の食品成分に置き換えることに成功しました。これにより、細胞性食品の生産に必要な材料を安価かつ安定的に調達する方法を見出し、実現に向けて一歩前進しました。



細胞性食品の試作品

麴

ニッポンハムグループは「麴」を原料とした新たな食品の研究開発を進めています。麴は、味噌や醤油、酒など、和食をはじめとする伝統的な発酵食品に活用されてきました。“畑のお肉”とも称される大豆に匹敵するほど、たんぱく質や食物繊維を豊富に含んだ栄養価の高い食材であり、将来懸念されるたんぱく質不足の一助になり得ると考えています。



麴

アップサイクル

いのち
生命の恵みを余すところなく活用することで、サステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいます。その一環として、ニッポンハムグループ内で生まれる未利用原料を活用し、食品分野だけでなく新たな分野での事業化にも挑戦しています。

鶏羽を活用し、生分解性フィルムに

未利用の鶏羽を使った生分解性プラスチックを農業用マルチフィルムに加工。原料の一部を鶏の羽に置き換えて、可能な限り石油由来のプラスチックを減少させていく取り組みです。事業化に向けて株式会社ハーンズ、株式会社ヤマガタグラビヤと提携しています。

豚の歯を活用し、再生医療用素材へ

北海道大学との共同で、豚の歯を再生医療用素材として活用するための研究を進めています。トレースが確実な素材として食肉の生産から生じる豚の歯を活用する試みです。

人権の尊重

人権は、すべての人が生まれながらにして持つ、人が人らしく生きるための基本的な権利です。人権の尊重はニッポンハムグループのすべての事業活動の基盤であり、重要な社会的責任であると認識しています。ニッポンハムグループは、ビジネスに関わるすべての人々の人権を尊重し、ビジネスパートナーにも人権の尊重に努めていただくよう働きかけることで、社会から広く信頼される企業を目指しています。



人権方針

ニッポンハムグループは人権方針を定め、人権尊重の責任を果たすための取り組みを推進しています。なお、本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

ニッポンハムグループ人権方針

ニッポンハムグループは事業を行う過程で、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、国際連合の「国際人権章典（「世界人権宣言」、
「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」および「市民的所有政治的権利に関する国際規約」）」、「ビジネスと人権に関する指導原則」
や、国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持し、ビジネスに関わる全ての人々の人権を尊重します。また、人権侵害に
加担することがないように、ビジネスパートナーに対しても、本方針を支持し人権の尊重に努めていただくよう働きかけます。

1. 適用範囲

本方針は、すべての役員と従業員に適用します。

2. 適用法令の遵守等

当社グループは、その事業活動に適用される国・地域の法令を遵守します。各国・地域の法令等によって国際的な人権が適切に保護されていない場合には、国際的な人権の規範を尊重する方法を追求します。

3. 顕著な人権課題

当社グループは、自社グループの事業活動に関連する顕著な人権課題は以下であると認識しています。

● 差別の禁止

性別、年齢、国籍、人種、民族、社会的身分、出身、思想、信条、宗教、身体的特徴、性的指向、性自認、疾病および障がいの有無などによる差別を行いません。

● ハラスメントの禁止

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、精神的、肉体的であるかを問わず、他人に対して差別的な言動、脅威や不快感を与える言動を行いません。

● 労働者の安全と健康の確保

安全かつ衛生的な労働環境を確保し、従業員の健康づくりを支援します。

● 労働基本権・適切な労働条件の尊重

- ・労働組合を結成、あるいは労働組合に参加する権利、および団体交渉の実施や平和的な集会に参加する権利を尊重します。
- ・雇用・労働の健全性を確保し、適切な賃金の支払いと労働時間の管理を行います。

● 児童労働・強制労働の禁止

児童労働、強制労働は許容しません。

● 個人情報およびプライバシーの保護

個人情報を適切に扱い、法令で認められる場合または本人の事前承諾を得た場合を除き、第三者への開示および目的外の使用を行いません。

4. 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築に努め、自らの事業活動により引き起こされる若しくは助長される、又は自らの事業・製品・サービス等と直接関連する人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。

5. 是正と救済

当社グループの事業活動が人権に対する負の影響を引き起こしたことが若しくは助長していることが明らかとなった場合には、国際基準に基づいた対話と適切な手続きを通して、是正と救済に取り組みます。また、人権に対する負の影響が当社グループの事業・製品・サービス等と直接関連していることが明らかとなった場合には、関係者等への働きかけを通じて、その是正と救済に向けた適切な対応に努めます。

6. 情報の開示

人権尊重の取り組みについて、定期的に適切な情報開示を行います。

7. 役職員に対する教育

当社グループは、その役員と従業員に対し、適切な教育を行います。

8. 対話・協議

関連するステークホルダーとの対話と協議を通じて、人権尊重の取り組みの向上を図ります。

9. 責任者

本方針の実行に責任を持つ担当役員を定め、実施を監督します。

2020年12月23日制定

2024年9月13日改定

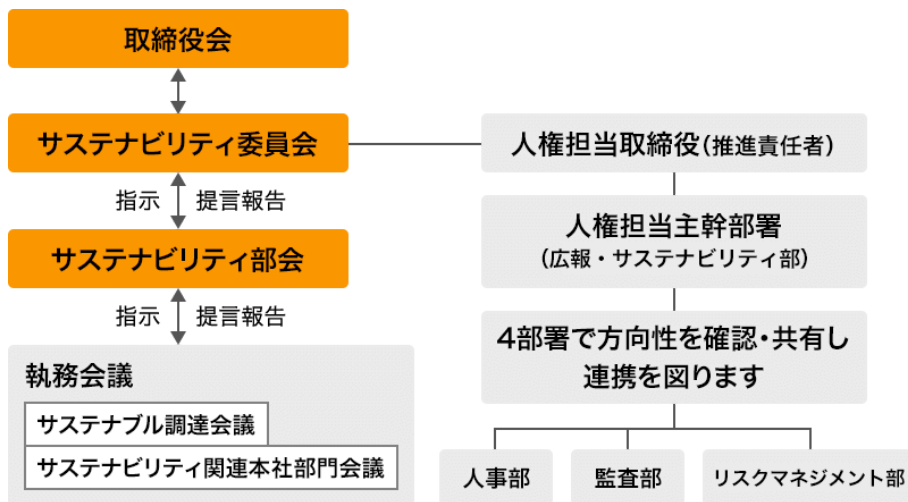
サプライチェーンにおける人権尊重

持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」に基づき、サプライチェーンにおける人権尊重に努めています。

サステナブル調達方針

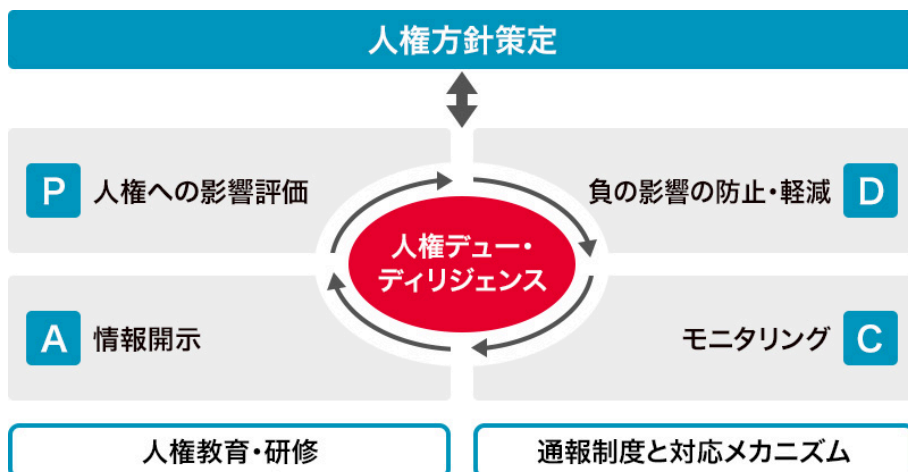
推進体制

ニッポンハムグループは、人権担当取締役を設定し、広報・サステナビリティ部、人事部、リスクマネジメント部、監査部と連携して人権尊重に関する取り組みを推進しています。人権に関わる方針や政策の策定、取り組みについては、サステナビリティ委員会で討議され、経営会議で審議の上、決定機関である取締役会に諮っています。



人権デュー・ディリジェンス

人権方針を実現し、事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重するため、ニッポンハムグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。自らの事業活動が人権に負の影響を与える可能性を認識し、負の影響の特定と評価を継続的に行い、その防止と軽減に努めています。



P. 人権への影響評価

日本ハム（株）は、全事業の人権リスクを把握するため、3年ごとに人権影響評価を実施しています。2025年度のグループ各社への人権影響評価のアンケート結果では、「ハラスメント」「労働安全衛生」「労働時間」が高リスクと特定されました。これらのリスクに対して対策を講じて、取り組みを進めています。

D. 負の影響防止・軽減

ハラスメントに対する取り組み

ハラスメント撲滅に向けては、従業員一人ひとりの正しい理解が重要です。国内事業所では「ニッポンハムグループ ハラスメント防止ハンドブック」を共有し、7か国語に翻訳して外国人従業員にも配布しています。ハラスメントが発生した場合、リスクマネジメント部が事実確認を行い、人事部が「日本ハムグループ ハラスメント防止規程」に抵触しているか確認します。抵触があれば懲戒処分案を経営会議で決議し、事象や再発防止策は人事部がグループ内で共有し、各社で対策を講じます。



ニッポンハムグループハラスメント防止ハンドブック（日本語版）
[PDF:1.35MB]

労働安全衛生に対する取り組み

ニッポンハムグループの労働安全衛生に関する考え方は「日本ハムグループ 労働安全衛生基本方針」に示されています。労働災害の発生状況と対策を共有するデータベースを構築し、類似災害の防止を図っています。また、「安全衛生委員会」を定期開催して点検状況や従業員の声を共有しています。製造工場では、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、さらに、新入社員向けの研修や安全担当者向けの勉強会を実施し、労働災害防止に努めています。

労働安全衛生基本方針 [>](#)



本社での安全衛生委員会

労働時間に対する取り組み

ニッポンハムグループは長時間労働を重要な課題と認識しており、現地法令の遵守を徹底しています。労働時間の削減と年次有給休暇の取得率向上のために数値目標を設定し、進捗を確認しています。長時間労働防止のため、時間外労働をモニタリングし、注意喚起を行っています。また、フレックスタイム制度や在宅勤務制度を導入し、業務フローの見直しや研修も行っています。日本ハム（株）では、勤怠システムで全従業員の労働時間を管理し、労使一体で取り組んでいます。

C. モニタリング

ニッポンハムグループは、関係する委員会や担当部署で連携し、人権リスクのモニタリングを行っています。

- **リスクマネジメント委員会**
特定した全社人権リスクについて、その発生状況をモニタリング
- **リスクマネジメント部**
必要に応じて課題やリスクの高い事業所を優先的に訪問し、人権課題のヒアリングを実施
- **監査部**
リスクマネジメント委員会の評価を考慮し、全社および全事業所を対象にリスクの程度に応じて監査を実施

A. 情報開示

「ニッポンハムグループ人権方針」に則り、人権への負の影響に対処するための取り組みの進捗状況を、自社ウェブサイトや統合報告書などを通して開示しています。

人権教育・研修

ニッポンハムグループは、「ニッポンハムグループ行動基準（日本版）」において、基本的人権の尊重、性別、年齢、国籍、宗教、信条、社会的身分、障がいの有無などを理由に差別的な扱いや嫌がらせを行わないことを定めています。定期的に各事業所での読み合わせを実施し、全従業員に対して人権の尊重の浸透に取り組んでいます。

また、新入社員研修や管理職研修などの各階層別研修において、「ビジネスと人権」のテーマで人権尊重の必要性やハラスメントや差別といった人権問題について学ぶプログラムを取り入れています。

ニッポンハムグループ行動基準（日本版） [PDF:377KB]

救済メカニズム

ニッポンハムグループでは、人権課題に関し迅速かつ適切に対処するため、社内外に複数の相談窓口を設置しています。また、日本国内の外国人労働者向けに多言語利用可能な相談窓口を設置しました。通報者のプライバシーを遵守・保護するため、匿名での相談も受け付けています。

コンプライアンスの相談窓口

多様な人財の活躍に向けて

ニッポンハムグループは、企業理念に「わが社は、『食べる喜び』を基本のテーマとし、時代を画する文化を創造し、社会に貢献する」、「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する」と掲げています。

自らの能力を最大限に発揮し、自分を高める喜び（成長）と、独創的な価値を創出・提供し、社会の役に立つという喜び（貢献）を実感することのできる場の実現を目指しています。



ニッポンハムグループの人財戦略

ニッポンハムグループは、「社会価値の向上（非財務価値）」と「事業価値の向上（財務価値）」を追求することで「企業価値の最大化」を図り、企業理念の実現を目指しています。人財戦略では、その成長エンジンとなる「人財」の力を「企業価値」に結び付けていく道筋を明らかにし、そのための人事施策として、「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」を3本柱に据えています。まずはベースメントとして多様な個が生き生きと活躍できる場が整っていること（DE&I）、その上で個と組織が共に成長し続けることのできる関係性を構築していきます。

なお、一人ひとりの成長の道しるべとして、2013年に「ニッポンハムグループ 求められる人財像」を策定しています。人事制度と連動した「人財マネジメントサイクル」の実践を通じ、組織の成長ともベクトルを合わせながら一人ひとりの成長を後押ししています。

人財戦略の全体像



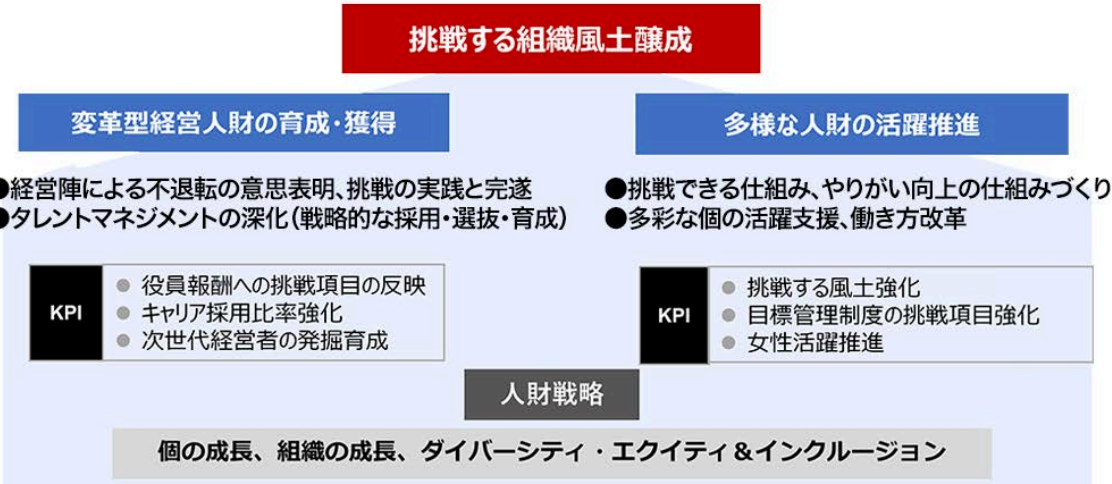
確かな信頼	社内外を問わず双方向コミュニケーションができる人財 「品質（商品・人）」「コンプライアンス」など社会的使命を認識しすべての「人」との信頼関係を構築できる
新たな創造	現状に満足せず商品やサービスなど新しい何かを生み出せる人財 新たな価値を創り出し、時代をリードすることによって「ブランド価値」を高める
あくなき挑戦	高い目標に挑戦し続けられる人財 ニッポンハムグループの永続的な発展の為に「積極果敢」に「高い目標を達成」する



中期経営計画2026との連動

「中期経営計画2026」では、「挑戦する組織風土の醸成」を重要テーマの一つとしています。全従業員がこれまでの「あたりまえ」に挑み、組織・会社として新たな価値を創出・提供することのできる風土を醸成していきます。

人財戦略の実行においても、「挑戦する組織風土の醸成」を重点課題とし、各取り組みの実践を通じ、個・組織の挑戦を支援しています。



目標および進捗

人財に関する目標および進捗は、以下をご覧ください。

人財 目標および進捗 [PDF:673KB]

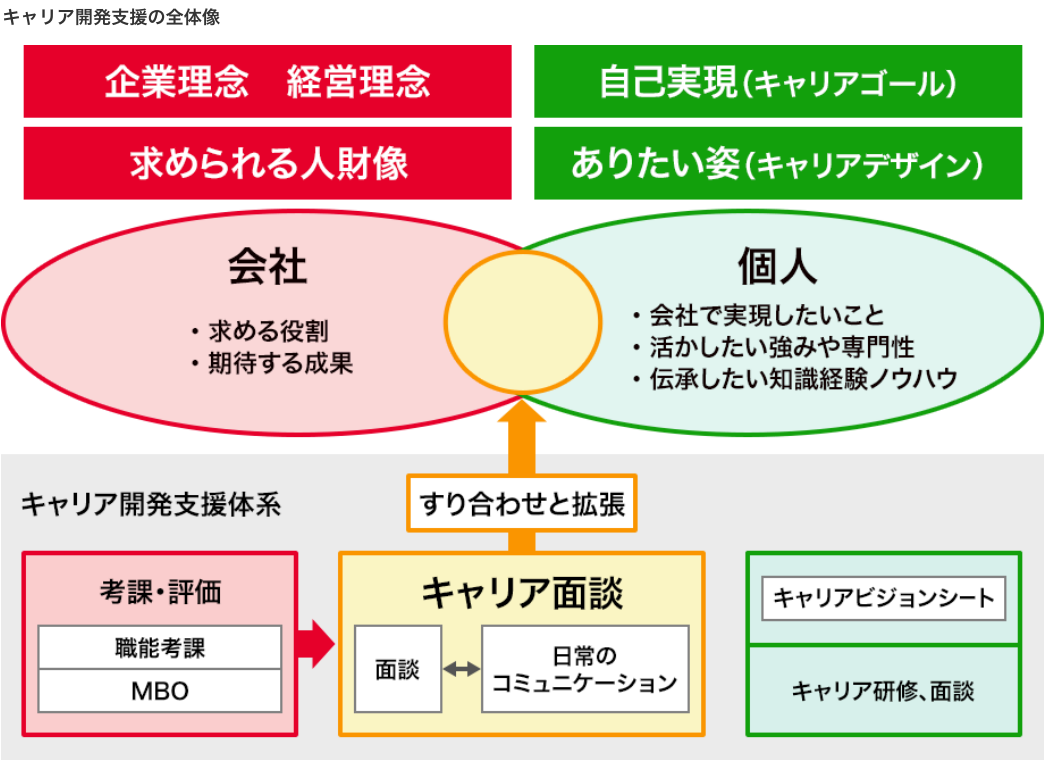
推進体制

日本ハム（株）人事部を主管とし、各社と連携して推進しています。
推進にあたっては、定期的・定量的な状況把握を行い、役員の評価とも連動したKPIマネジメントを実施しながら、PDCAサイクルを回しています。国内グループ会社全体で共通KPIを設定しているほか、各社の人事課題に応じた人事施策・KPIの設定も併せて行い、取り組みを進めています。また海外グループ会社では各国事情が異なることから、重点課題を設定して取り組んでいます。

個の成長	組織の成長	ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
ニッポンハムグループでは、キャリアの考え方を「会社から提供されるもの」から「個人と会社と一緒にすり合わせて築くもの」へシフトし、一人ひとりの「キャリア自律」を大切にしています。 従業員一人ひとりが自らの成長ストーリーを描き、日々の挑戦を通じた成長や貢献を実感し、仕事を通じた幸せや生き甲斐を見出すことのできる環境を目指しています。		

キャリア自律に向けた支援

日本ハム（株）では、従業員一人ひとりが「ありたい自分」に向かって自らオーナーシップを持ち積極的にキャリアを設計することができるよう、様々な取り組みを通じてキャリア自律を支援しています。
会社への貢献と自己実現のベクトルをすり合わせながら自身のキャリアについて考える機会として、「自己申告制度」や「キャリア面談」を実施しています。
各年代の節目には「キャリアプランセミナー」を通じ、自身のキャリアの棚卸しや今後のキャリアプラン・ライフプランの検討・見直しの機会を提供しています。必要に応じ「キャリア支援窓口」を通じて社内外のキャリアコンサルタントに相談することも可能としています。
また、自己実現に向けては、業務経験や各種研修機会の他、自らの意志・選択として「社内公募制度」やリスティング支援としての自主選択型コンテンツ「サブスクエラーニング」の機会なども利用することが可能です。



挑戦する組織風土の醸成に向けた個の支援

日本ハム（株）では、目標管理制度における挑戦項目の強化として、2024年度からは「成果」のみならず「挑戦のプロセス」そのものを評価することのできる仕組みへと改定しています。各々の挑戦を後押しし、その実践を通じた個の成長を実感することのできる運用を目指しています。
また、Vision2030の実現に向けた顕著な貢献を認知・周知する仕組みとして「個人表彰制度」を設けています。多様な挑戦の形を社内でも共有し、一人ひとりが次なる挑戦を考えるきっかけづくりともしています。



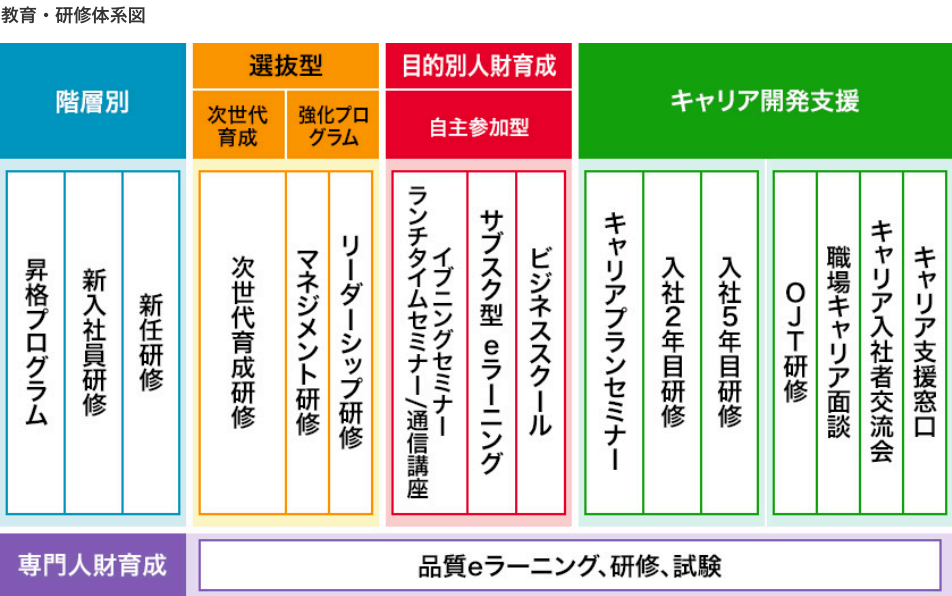
個人表彰2024受賞者と社長とのランチミーティングの様子

個の成長を支える育成の仕組み

日本ハム（株）では、従業員の教育について各階層ごとに行われる各種研修プログラムに加えて、各自のキャリア自律を促進するための目的別人財育成研修を拡充しています。階層別の研修ではマネジメント力の向上に取り組むことで、日々の業務の中でのOJT※の強化も図っています。その他、階層別の選抜型の研修を実施することで次世代経営層の育成に取り組んでいます。

また、従業員の成長を適正に評価する尺度としてディメンション（「ニッポンハムグループ 求められる人財像」から導き出された複数の能力要件）を導入しており、従業員の成長に活かすとともに研修などの効果測定におけるPDCAにも役立てています。

※ OJT（On the Job Training）：業務を通しての職場教育



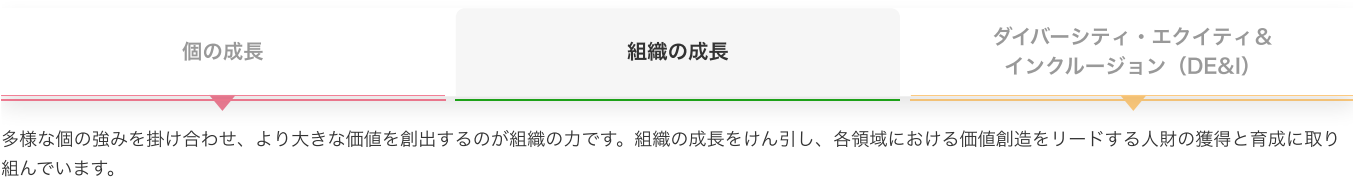
専門性の取得促進

ニッポンハムグループの事業は、食肉や加工食品から健康食品まで食のあらゆる分野に広がっています。従業員はそれぞれの事業や担当業務に応じた専門的知識と経験を活かし、職場に貢献をしていく必要があります。

公的な資格の取得や維持だけでなく、知識の更新や事業活動により獲得される専門性についても取得の促進や支援を行っています。

処遇・支援制度

- 行政登録資格手当
- 専門職資格手当
- 事業部門資格取得支援制度
- 資格取得推奨金制度



リーダシップ開発

各領域における価値創造をリードする人財を下記と定義し、次世代経営者育成の取り組みを進めています。

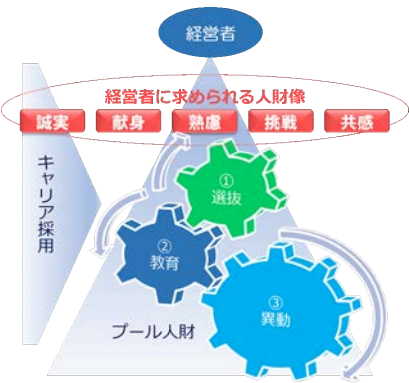
各人財の定義

経営人財	グループの価値向上に向け、グループ全体の生産性向上、組織力強化、価値創出をリードする人財
マネジメント人財	組織・機能の生産性向上、組織力強化、価値創出・提供をリードする人財
専門人財	専門性発揮による付加価値創出・変革推進をリードする人財

次世代経営者育成の仕組み

「経営者に求められる人財像」の5要件（誠実、献身、熟慮、挑戦、共感）を定義し、その評価・育成指標を明確化しています。この5要件を備えた次世代人財を計画的に育成すべく、全社横断的な「選抜・教育・異動プログラム」や「経営者行動特性分析プログラム」などを導入しています。

なお、「選抜・教育・異動プログラム」においては、各階層での選抜機会を設けており、多様な人財が早期から次世代経営リーダー候補となるべく門戸を広げています。



日本ハム（株）の次世代経営者育成の仕組み

次世代経営者育成計画（選抜・教育・異動）

個の成長

組織の成長

ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン（DE&I）

多様な人財の活躍が当社グループの更なる価値創出に向けた原動力になります。誰もが働きやすく、より多様な人財が活躍できるよう、多様性を広げるためのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、創造性を高めるためのワークライフバランス、それぞれにつながる働き方改革に取り組んでいます。

多様な人財の採用

ニッポンハムグループの企業理念に共感し活躍できる多様な人財を迎え入れるため、環境変化や相手側の価値観に寄り添った採用活動を大切にしています。

新卒採用を始めとし、高い専門性や幅広い経験のある人財の確保に向けてはキャリア採用も強化しています。

「知・経験の多様性」を高めることは組織に新たな発想や気づきを与え、より大きな価値を創出する力となっています。

入社後の早期活躍支援やネットワーキング機会の創出に向け、オンボーディング等の取り組みも強化しています。



エスコンフィールドでの採用イベントの様子

女性活躍推進

日本ハム（株）では、「2030年度までに女性管理職比率20%以上」という目標の達成に向けて、管理職・監督職の候補となる母集団の形成に努めています。その一環として、新卒採用においては女性従業員の採用比率を40%以上とすることを一つの目標としています。

また、育児休業取得によるキャリア分断への不安の声に応え、育児休業取得前後の面談を強化したり、育児休業中でも研修や昇格試験への参加を可能としています。育児休業からの復帰予定者を対象とした「育休復帰セミナー」も行っています。



育休復帰セミナーの様子

目標および進捗

人財目標における「女性活躍推進」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

[女性活躍推進 目標および進捗 \[PDF:673KB\]](#)

[第4次女性活躍推進 行動計画 \[PDF:255KB\]](#)

障がい者雇用推進

キャリア開発支援などを行う日本ハムキャリアコンサルティング（株）は、2019年4月、障がい者の活躍支援を目的に大阪事業所を設立し、同年11月に日本ハム（株）の特例子会社として認定を受けました。大阪事業所では、メールセンターでの仕分け・配達・集荷のほか、POPなど印刷物の作成・PDF化、自社内販売品の補充などの業務を行っています。今後も障がい特性に応じて業務範囲を拡大するなど、多様な人財が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。



メールセンターでの仕分けの様子

目標および進捗

人財目標における「障がい者雇用の推進」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

障がい者雇用の推進 目標および進捗 [PDF:673KB]

外国人労働者の受け入れ体制整備

ニッポンハムグループでは、外国人の雇用管理の徹底と適正な受け入れの確認を目的とし、グループ内での外国人採用に際して、日本ハム（株）人事部および管轄事業部が労働条件や在留カードなどの審査を行っています。

ニッポンハムグループ会社の取り組み例としては、労務管理の面では、母国語での業務支援をはじめ、定期的な安全衛生研修の開催や技術・知識のスキルアップ研修を実施しています。また、生活支援の面では、24時間対応の相談窓口の設置、個別面談の実施のほか、買い物や病院の付き添いも行っています。今後も外国人労働者が安心して働くことのできる環境整備に取り組んでいます。

また「国民生活産業・消費者団体連合会」※が定める「外国人の受け入れに関する基本指針」に2023年から賛同しています。

※ 「国民生活産業・消費者団体連合会（生団連）」は、企業や業界団体、消費者団体、NPO法人などで構成され、国民の生活と生命を守るために、政府や行政への提言、国民への情報発信活動を行う団体

外国人受け入れに関する基本指針 [PDF:342KB]

LGBTQ+への取り組み

日本ハム（株）では、従業員向けにランチタイムセミナーの開催や、社内イントラ内にLGBTQ+の特設ページを開設するなど、あらゆる個性を認め合い尊重する職場を目指すための取り組みを実施しました。2025年度において、初めて外部指標である「プライド指標 ブロンズ認定」を取得いたしました。



仕事と生活のバランスが取れた職場づくり

ニッポンハムグループでは、一人ひとりが生き生きと働くことができるよう、総労働時間の削減、育児や介護、治療との両立支援や柔軟な働き方の実現に取り組み、従業員の仕事と生活のバランスが取れた職場づくりを進めています。

総労働時間の削減では、所定労働時間、時間外労働の削減と年次有給休暇の取得増が必要不可欠であり、今後さらに取り組んでいます。具体的には全社での労働時間委員会、部門別での時間管理会議を開催し、労働時間の削減に取り組んでいます。また、労働時間削減に効果的な生産性向上の要素を取り入れるための研修を開催しています。年次有給休暇については、一部をメモリアル休暇とし、従業員のイベントや記念日の休暇取得を推奨しています。

また、育児や介護と仕事を両立できる職場環境を整備するため、育児・介護休業や特別休暇、短時間勤務などの両立支援制度を拡充するとともに、これらの制度を利用しやすい風土を醸成するための情報発信や啓発活動を行っています。

第8次 次世代育成支援行動計画 [PDF:225KB]

目標および進捗

人財目標における「総労働時間の削減」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

総労働時間の削減 目標および進捗 [PDF:673KB]

各種制度の利用状況

育児・看護関連制度の利用状況や総労働時間の推移などの各種データは、以下をご覧ください。

両立支援制度や総労働時間などに関する各種データ [PDF:1.73MB]

フレキシブルな働き方への取り組み

日本ハム（株）では、フレキシブルな働き方推進の一環として、在宅勤務やコアタイムなしのフレックスを導入しています（一部未導入）。また、育児や介護などの事由で短時間勤務希望者に対し、ショートタイムフレックスの利用を可能としています。これらは、生産性を高める観点で運用を行っており、業務特性や各従業員に合わせた多様な働き方を推進しています。

安心して働ける職場づくりと心身の健康を目指して

ニッポンハムグループの企業理念を実現するためには、すべての従業員がこころもからだも健康で安全に働くことが大前提です。従業員が笑顔で安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。

健康経営の推進

健康経営の推進

ニッポンハムグループの企業理念を実現するためには、すべての従業員がこころもからだも健康で安全に働くことが大前提です。従業員が笑顔で安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。



健康・安全宣言

～「Vision2030」の実現のために～

ニッポンハムグループは、「食べる喜び」の実現を通し社会に貢献すること、会社が「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める」に足りる存在であることを企業理念に掲げています。

また、2030年のありたい姿を示した「Vision2030」では「5つのマテリアリティ（重要課題）」を特定し、その一つに「従業員の成長と多様性の尊重※」を掲げています。

これらを実現するには、すべての従業員がこころもからだも健康で、持てる力を発揮しながら成長できる職場でなければなりません。ニッポンハムグループでは、ご家族を含めた従業員の自発的な健康の維持・増進活動を支援するとともに、活力ある職場環境づくりを積極的に推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

※ 本宣言は、2022年7月11日に当時の代表取締役社長により社内外に発信されました。人事課題に関するマテリアリティは2024年に「挑戦する組織風土の醸成」に変更しています。

トップメッセージ

ニッポンハムグループでは、人的資本の最大化を目指し、「挑戦する組織風土の醸成」を重要なテーマに掲げています。

従業員一人ひとりが健康でいきいきと能力を最大限に発揮し、活躍できる機会を広げることが経営基盤を強固なものとし、持続的成長の源泉となります。

健康経営を推進するため、ニッポンハムグループでは「健康・安全宣言」のもと「健康基本方針」「労働安全衛生基本方針」を策定し、従業員一人ひとりの積極的な健康増進の取り組みを支援するとともに、笑顔で安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。

今後も、事業や活動を通して人々の「心と体の健康」を応援する企業として、取り組みをより一層推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

代表取締役社長
前田 文男

健康基本方針

ニッポンハムグループは、「ニッポンハムグループ健康基本方針」を制定しています。本方針でいう「働く人」とは、従業員および会社の監督下にある協力会社や個人を指します。

なお、本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

ニッポンハムグループ健康基本方針

ニッポンハムグループは、働く人の健康を重要な経営基盤とする認識のもと、「健康・安全宣言」が目指す健全な職場環境の構築に向けて、従業員のこころとからだの健康維持・増進に取り組みます。

- 1. **健康管理と事後措置対応**
従業員の健康を管理し、安全配慮義務に基づく適切な事後措置と情報管理を行います。
- 2. **疾病予防と早期発見**
従業員の疾病予防と健康増進を推進するとともに、疾病の早期発見に努めます。
- 3. **健康意識の醸成**
従業員が自身の健康を管理・保持できるよう、ヘルスリテラシー（健康意識・知識）の醸成に努めます。
- 4. **課題の把握と対策**
各種取り組みを通して課題を抽出し、対策に努めます。

2024年9月13日制定

労働安全衛生基本方針

ニッポンハムグループは、「ニッポンハムグループ労働安全衛生基本方針」を制定しています。本方針でいう「働く人」とは、従業員および会社の監督下にある協力会社や個人を指します。

なお、本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

ニッポンハムグループ労働安全衛生基本方針

ニッポンハムグループは、働く人の健康を重要な経営基盤とする認識のもと、「健康・安全宣言」が目指す健全な職場環境の構築に向けて、職場で働く人の安全衛生と健康を守る事業運営に取り組みます。

- 1. **法令・社内規程の遵守**
職場における労働安全衛生関係法令および社内規程を遵守し、労働安全衛生管理に努めます。
- 2. **職場環境づくり**
働く人の安全衛生と健康を確保するとともに、活力ある職場環境づくりを推進します。
- 3. **労災の未然防止**
労働災害発生リスクの除去および低減を推進し、労働災害の未然防止に努めます。
- 4. **労災の再発防止**
発生した労働災害に対して発生原因を調査し、労働災害の再発防止に取り組みます。
- 5. **教育の推進**
働く人の労働安全衛生に関する意識と知識の向上に努め、働く人の主体的な取り組みを啓発・支援します。

2024年9月13日制定

健康経営戦略

日本ハム（株）では健康経営の取り組みについて、効果的にPDCAを回すために戦略マップを作成しています。

健康経営戦略マップ



目標および進捗

人財に関する「こころとからだの健康」の目標および進捗は、以下をご覧ください。

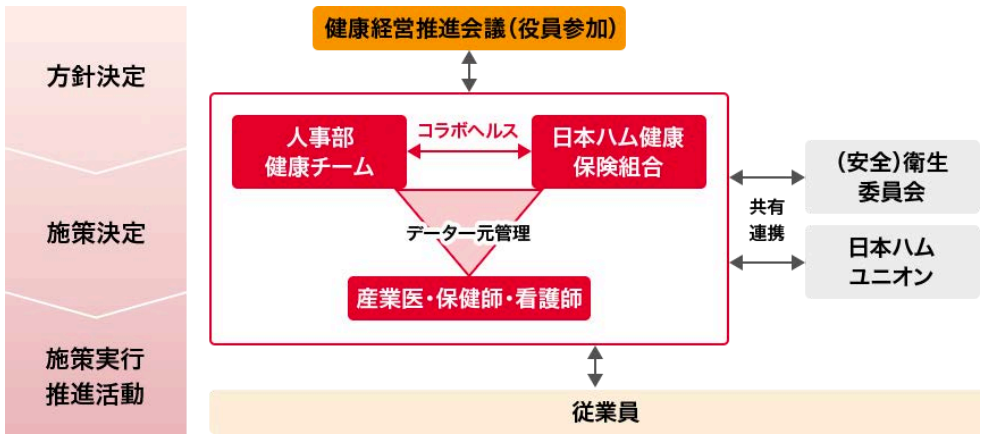
こころとからだの健康 目標および進捗 [PDF:673KB]

健康管理と健康支援の体制

産業保健スタッフ、人事部門、健康保険組合が連携し、労働安全衛生法に準じた適切な健康管理とさまざまな健康維持・増進支援策を通して、健康経営を推進しています。

健康管理体制

国内グループ会社との間で産業保健基本契約を締結し、職場復帰支援プログラム、健康診断の事後措置フォロー、産業医による医師面談指導および職場巡視などを実施しています。また、メンタルヘルスケアに関する「社外相談窓口」を設置し、従業員が気軽に相談できる体制を構築しています。



健康支援体制

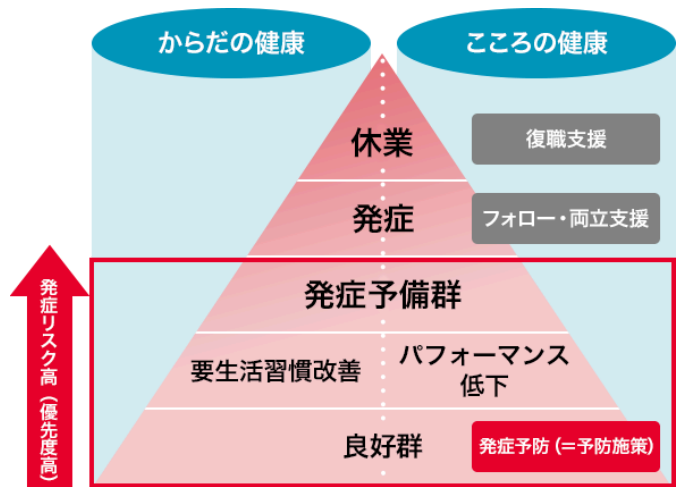
「健康・安全宣言」のもと、日本ハム（株）では人事部を主管に日本ハム健康保険組合と連携し健康支援策を進めています。そして、これらの取り組みは各会議体を通してグループ各社へも共有され、積極的な推進につなげています。

心身の健康と労働安全衛生

従業員の安全や健康を守る取り組みを通じて、安心して働くことができる職場づくりと心身の健康への取り組みを進めています。

健康ピラミッド

「こころの健康」・「からだの健康」をそれぞれリスク別に階層化し、対象層にあった施策を展開していきます。



こころの健康

ストレスチェック制度については、50人未満の事業場を含む全従業員を対象に実施し、従業員自身のストレスへの気付きと対処を促しています。集団分析結果は各職場にフィードバックされ、働きやすい職場環境づくりに活かされています。

また、集団分析結果の活用効果を高めるため、ストレスチェックの集団分析結果を活用した勉強会を実施しています。

(参考) ストレスチェックに関する実績値

	2022年	2023年	2024年	2025年
受検率	97.9%	97.8%	96.7%	94.6%
高ストレス者率	12.7%	12.3%	11.8%	10.8%

からだの健康

健康診断結果に基づく医療機関への再受診勧奨の徹底や、産業保健スタッフによる保健指導を実施し重症化予防を図っています。

また、ウォーキングイベントを開催し、従業員の生活習慣病予防やヘルスリテラシー向上を図っています。

(参考) ハイリスク者※に対する施策の実績値

	2024年	2025年
受療率	100.0%	100.0%
保健指導実施率	95.2%	100.0%

※ ハイリスク者の定義
血圧が①収縮期血圧180mmHg以上または②拡張期血圧100mmHg以上の者。
血糖が①HbA1c8.0%以上または②空腹時血糖200mg/dl以上または③随時血糖300mg/dl以上の者。

ウォーキングイベント

2023年11月から年2回（毎年5月・11月）、グループ各社合同のウォーキングイベントを開催しています。

日常的な運動習慣の定着と職場内コミュニケーション活性化を目的として、チャットなども活用して参加者間で励まし合い、ウォーキング中の写真を投稿するなど、参加者が楽しく歩数を伸ばすイベントです。また、有志が集まって事業所周辺等を歩くイベントも開催しています。

参加人数	満足度	投資金額
511人	4.13	¥50,000

※ データ：2025年11月ウォーキングイベント

※ 参加人数：ニッポンハムグループ全体

※ 満足度：5段階評価（5が満足度が高い）



目黒川ウォーキングイベントの様子



チャットの投稿画面

労働安全衛生

労働災害ゼロに向けて、ニッポンハムグループでは製造工場を中心に、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、安全衛生水準の維持・向上に努めています。定期的に開催する「安全衛生委員会」では、自主点検の状況、計画の進捗、働く人の声などをもとに意見交換され、各職場での労働災害未然防止に活かされています。特に機械の安全対策については、工学的対策を講じるほか、従業員教育にも注力し、働く人にやさしい職場環境の構築に努めています。一方、労働災害が発生した場合はその状況と対策を適時共有できる仕組みも構築しています。安全担当者がシステムに発生状況と対策を登録することで、他の事業場に水平展開できるこのシステムは、類似災害の未然防止に活かされています。また、安全担当者を中心とした勉強会の開催や各事業場間での相互巡視など、担当者の連携強化や知識向上も図っています。さらに、2024年より労働災害の発生や防止活動、関係法令への対応状況などが確認できるツール（労働安全衛生掲示板）を構築し、安全担当者のみならず、すべての従業員が閲覧できる環境を整えることで、労働安全におけるガバナンス強化にも取り組んでいます。

労働災害に関するデータ [PDF:1.73MB]

社外からの評価

日本ハム（株）は、2026年3月9日、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」において、健康経営に取り組む優良な法人として「健康経営優良法人2026」（大規模法人部門）に認定されました。当社の認定は昨年に引き続き5年連続となります。



健康経営トップインタビュー | 健康経営アライアンス

日本ハム（株）の健康経営に関する取り組みについて、健康経営アライアンスのWEBサイトでも紹介しています。

サプライチェーンマネジメント

ニッポンハムグループは、原材料、包装資材、梱包資材、家畜、飼料などを調達する際に、品質、性能、価格、納入条件に加え、サプライチェーンにおける人権、労働、環境、腐敗防止といった要素を重視した調達活動を推進しています。「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」、「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」、および「SAQ (Self-Assessment Questionnaire)」を共有し、サステナブル調達に関するニッポンハムグループの取り組みについてご理解とご協力を要請しています。



サステナブル調達方針およびガイドライン

サステナブル調達方針

環境リスクや人権リスクを低減し、持続可能なサプライチェーンを実現・維持するために、「環境や社会に配慮した責任ある調達の取り組みの推進」を掲げ、サステナブル調達方針を制定しています。

方針は、「世界人権宣言」、「国際人権規約」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「腐敗の防止に関する国連条約」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ISO14001」、および「ISO20400」などを参考にしています。

なお、本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

ニッポンハムグループサステナブル調達方針

ニッポンハムグループは、調達活動において、お取引先と信頼関係を構築し、共存・共栄を基本に、連携して持続可能な取り組みを進めていきます。

- 1. 法令・社会規範の遵守と体制の構築**
私たちは、法令・社会規範を遵守し、その体制を構築します。
- 2. 商品・サービスの品質・安全性の確保**
私たちは、「ニッポンハムグループ品質方針」に則り、商品の安全性と品質の向上に努めます。
- 3. 公正・公平な取引**
私たちは、品質・サービス・実績・価格・信頼性などを総合的に判断します。また、公正かつ公平な参入機会を設けます。
- 4. 人権の尊重**
私たちは、「ニッポンハムグループ人権方針」に則り、人権に関する国際規範を重視し、尊重します。
- 5. 健康経営の推進と労働における安全衛生**
私たちは、従業員の健康維持・増進活動を支援するとともに、活力ある職場環境づくりを推進します。
- 6. 地球環境への配慮**
私たちは、「ニッポンハムグループ環境方針」に則り、持続可能な社会の実現に向けて、サプライチェーンにおける環境負荷低減に努めます。

2017年4月1日 制定
2022年10月1日 改定
2024年9月13日 改定

サステナブル調達ガイドライン

ニッポンハムグループサステナブル調達方針に基づき、サプライヤーの皆様にも取り組みを求める具体的事項を定めた「サステナブル調達ガイドライン」を制定しています。

ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン [PDF:932KB]

推進体制

サステナブル調達に関わる方針や政策の策定、取り組みについては、サステナビリティ委員会で討議され、経営会議で審議の上、決定機関である取締役会に諮ります。

また、日本ハム（株）広報・サステナビリティ部が事務局となり、事業本部の担当者と定期的に情報交換を行い、グループ全体として環境や社会に配慮した責任ある調達の取り組みを推進しています。

サステナビリティ推進体制

目標および進捗

サプライチェーンマネジメントに関する目標および進捗は、以下をご覧ください。

サプライチェーンマネジメント 目標および進捗 [PDF:673KB]

サプライヤーへの要請

新規サプライヤーに対する取り組み

新規で取引を開始する際には、「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」、「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」、「SAQ（Self-Assessment Questionnaire）」を共有し、サステナブル調達に関する当社の取り組みについてご理解とご協力を要請しています。SAQでは、「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」で規定している法令・社会規範の遵守と体制の構築、商品・サービスの品質・安全性の確保、公正・公平な取引、人権の尊重、健康経営の推進と労働における安全衛生、地球環境への配慮（気候変動、水、廃棄物、生物多様性など）の6項目について取り組み状況を確認しています。

既存サプライヤーに対する取り組み

SAQによる調査

既存取引先に対しては、2年に一度SAQを用いて「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」の遵守状況を確認しています。サプライヤーからのSAQ回答において、未回答項目や不明瞭な項目がある場合は、確認を実施し、その内容のリスクを分析します。その結果に重大なリスクが発見された場合には、改善の要請や対話を通じたエンゲージメントを行います。

2024年度のSAQ実施結果

2024年度に実施したSAQの回答では、ヒアリング対象になる重大なリスクは確認されていません。しかし、法令・社会規範の遵守と体制の構築、商品・サービスの品質・安全性の確保、人権の尊重に関する取り組みは共通して進んでいるものの、地球環境への配慮に関しては軽微の課題があることが確認されています。

そのため、軽微な課題を抱えるサプライヤーには、適宜改善に向けたフィードバックを行っています。

また、回答全体の平均値および平均値を下回る項目について改善へのアドバイスをまとめたフィードバックレポートを作成し、SAQの回答をいただいたサプライヤーに送付しています。

サプライヤー様向けお問い合わせ

サプライヤー様からのお問い合わせはこちらで受け付けています。

サプライヤー様からのお問い合わせの場合は、お問い合わせフォームの「サプライヤー様」にチェックを入れてください。

その他のお問い合わせ

持続可能な原材料調達

森林や自然生態系への影響、人権、アニマルウェルフェアなどに配慮した原材料を調達することで、持続可能な原材料調達を推進しています。

パーム油の調達

パーム油はアブラヤシの果実から搾油された植物油で、私たちの身の回りの食材や日用品など、さまざまな製品に使用されています。その汎用性の高さから多くの需要と生産が見込まれる一方で、農園開発に伴う熱帯雨林での環境破壊や、児童労働、強制労働といった人権問題が発生しています。日本ハム（株）は、2020年8月、RSPO※¹に加盟し、2030年までにグループ内で商品の調理等に使用するパーム油を持続可能なパーム油へ100%切り替える※²ことを目標に掲げました。2025年度にはブックアンドクレームにて700tを購入しました。（2025年度のパーム油使用量のうち、28.7%）引き続き、グループ各社の仕入れ部門で連携しながら、パーム油を取り巻く環境問題や人権問題の解決に貢献していきます。

※1 RSPO（Roundtable on Sustainable Palm Oil：持続可能なパーム油が標準となるよう、その生産、流通などの促進や認証スキームの構築・運用を行う国際的非営利組織

※2 「100%切り替え」には、RSPOの認証モデルであるブックアンドクレーム方式によるクレジット購入を含む

畜肉の調達

ニッポンハムグループは、^{いのち}生命の恵みをいただき、おいしさの感動と健康の喜びを世界の人々と分かち合うために、事業活動を行っています。大切な家畜の健康や地球環境に及ぼす影響に配慮することについて、取引先にもご理解とご協力を求めながら調達を行っています。

アニマルウェルフェア

家畜由来温室効果ガス削減

紙の調達

国際連合食糧農業機関（FAO）の「世界森林資源評価2020」によると、世界の森林面積は2010年から2020年の間に年平均470万haが減少しており、気候変動、大気汚染、生態系の破壊といった問題が発生しています。ニッポンハムグループでは、これらの問題の解決のため、一部の商品で使用する包装資材および梱包資材にFSC※認証紙を使用しています。

※ FSC（Forest Stewardship Council®：森林管理協議会）は責任ある森林管理（過伐採されていない、従業員が違法労働を強いられないなど）を世界に普及させることを目的に設立された国際的な非営利団体

「彩りキッチン®」シリーズ



ラベル・ステッカーに使用

高たんぱくヨーグルト
「スキル」シリーズ



容器に使用

ロール「チーズドルチェ」シリーズ



中の台紙に使用

「美ノ国」シリーズ



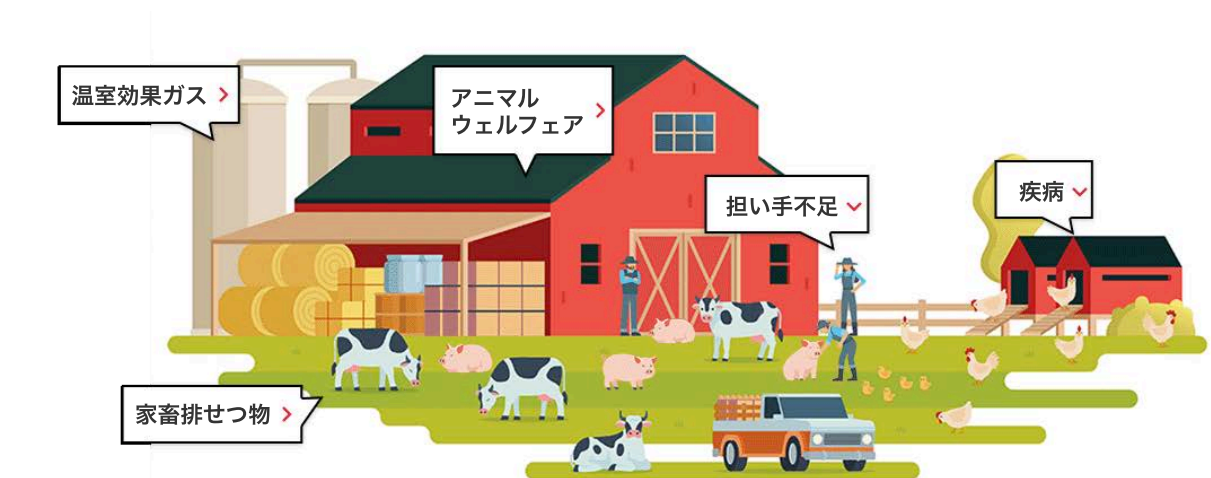
「美ノ国」ギフトの化粧箱に使用

国内畜産業の課題解決

たんぱく質の安定生産の重要性が増す中で、日本の畜産業界は気候変動、生産人口の減少、後継者不足、家畜疫病などの課題が複雑化・多様化しています。日本の畜産業界を持続可能にすることは、食肉事業を中心とするニッポンハムグループの社会的責任であると考え、新たな技術開発、リスク対応および人材育成などを進めています。



畜産業界の抱える課題



サステナビリティ動画

ニッポンハムグループは、企業全体のサステナビリティ戦略の中で、畜産業を重要な基盤事業として位置づけています。本動画では、サステナブルな畜産のあり方を追求すべく、畜産業界が抱える課題に対してニッポンハムグループがどのような取り組みを行っているかを分かりやすく紹介しています。



担い手不足への取り組み

スマート養豚システム「PIG LABO[®]」

養豚はベテラン飼育員の技術と経験に頼る作業が多く、日本の人口減少とともに畜産業の人手不足が深刻化する中で、いかに技術を継承していくかが課題となっています。

ニッポンハムグループが2029年までの実現を目指す「PIG LABO[®]」システムは、母豚の繁殖から仔豚の育成、出荷までの全ステージにおいて、豚の飼育作業をトータルでサポートするものです。デジタル技術を活用して現代の養豚を取り巻く課題を解決するとともに、新しい養豚のカタチの実現を目指しています。



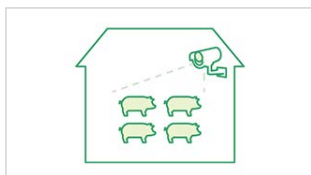
PIG LABO[®] Breeding Master

第一弾の取り組みとして、NTTデータグループと「PIG LABO[®] Breeding Master」を共同開発しました。熟練の技術と経験を持った飼育員の発情判断ノウハウを基にAIを開発しており、豚舎に設置した専用カメラの画像からAIが自動で豚の行動を分析し、発情しているかどうか（種付け適期）を判断します。このため、人による豚の発情確認作業を約8割削減できるようになったほか、作業者の熟練度に関わらず、発情判断の技術レベルを安定的に高く維持することが可能となります。

日本クリーンファーム（株）来満農場に、ニッポンハムグループとして初めて正式導入しており、グループ外への展開も検討しています。



日本クリーンファーム（株）来満農場



豚舎のカメラが母豚の行動を記録



映像から発情特有の行動パターンをAIが解析し、母豚の発情を判定



判定結果をPC・タブレット上に表示



結果をもとに種付け作業を実施

PIG LABO[®] Growth Master

第二弾として、国立大学法人宮崎大学工学部の研究グループと共同開発した「PIG LABO[®] Growth Master」を2024年10月よりテスト販売を開始しました。

これは、豚舎内に自由に設定できるケーブル上を3Dカメラが巡回して豚を撮影し、画像から個別の豚の体重をAIが推計し、群れの体重分布（ばらつき）と平均体重を算出する仕組みです。豚を移動させる必要がないため、体重測定作業の合理化につながるだけでなく、動物福祉の観点からも豚にストレスを与えることなく成育状況を把握することが可能です。



PIG LABO[®] Growth Masterの製品イメージ

次世代人材に向けた講義

ニッポンハムグループは、次世代人材の育成や畜産業の振興に向けて、国立大学法人帯広畜産大学と2017年12月に包括連携協定を締結し、2018年から同大学の獣医学専攻の学生や教員向けの実地研修と大学での講義を行っています。

動物の健康管理、防疫、食品衛生の現場を体験する研修を行うことで、畜産業の将来を担う人材に対し、講義だけでは得られない学びの場を提供しています。

学生に向けたより実践的な教育プログラムの提供や、研究成果を社会で活用するための情報共有などを行うことによって、次世代の人材育成、畜産業の振興、国際的に活躍できる畜産技術者の養成に貢献しています。

2018年および2019年はニッポンハムグループ各社の農場、処理ラインなどを回り、一連の仕事の流れを見学する実習プログラムを実施していましたが、2020年以降は鶏インフルエンザや豚熱蔓延に伴う防疫対策および新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、リモートでの講義を行っています。



委託農家に向けた技術サポート

日本の畜産業の技術向上や生産人口減少に対応するには、地域の小規模農家の持続可能性を追求することが不可欠と考え、日本ホワイトファーム（株）宮崎事業所では、委託農家に向けて、衛生・飼料プログラムなどの飼育から温度管理などの幅広い管理指導を行っています。

また、鶏舎の清掃業務や鶏舎修繕、雛受け入れ準備といった実業務の支援（サポート業務）も行っています。

これにより、「息子が養鶏を継いでくれる」「鶏舎の清掃・水洗・消毒作業（有料）を頼めるので、肥育作業に集中出来る」「年齢を重ねても体への負担が少なく養鶏を続けられる」などの喜びの声をいただいています。



農場の鶏舎内



鶏舎洗浄の様子



委託農家との打ち合わせ

疾病への取り組み

口蹄疫抗原検出キットの開発・販売

食肉の安定供給を脅かす要因のひとつに、家畜疾病の発生とまん延があり、被害を最小限に食い止めるためには、有事の際に早期の防疫体制を確立することが重要です。

日本ハム（株）中央研究所は、牛の生産現場で簡便かつ迅速に検査可能な口蹄疫抗原検出キットの開発を目的に、国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構 動物衛生研究部門 と共同で研究を行い、2019年に国内初の口蹄疫抗原検出キット「NHイムノスティック® 口蹄疫」を発売しました。

2020年度には「民間部門農林水産研究開発功績者表彰」において口蹄疫の初動防疫への貢献を評価され、「農林水産大臣賞」を受賞しました。

2023年からは、さらに改良された「NHイムノディテクト® 口蹄疫」を全国で供給しています。

なお、当キットは農林水産省が実施する「戦略的監視・診断体制整備推進委託事業」により開発されました。

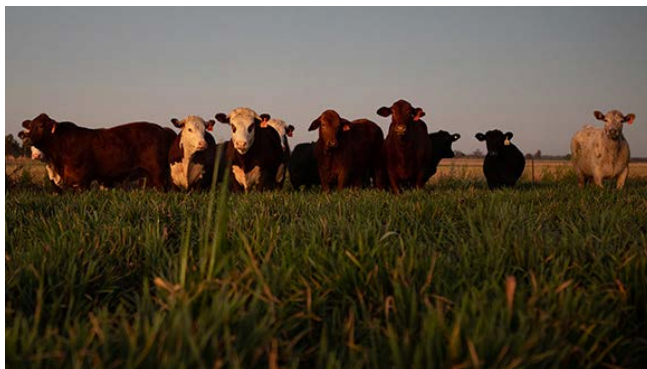


NHイムノディテクト® 口蹄疫

アニマルウェルフェア

ニッポンハムグループは、日々、大切な生命^{いのち}の恵みをいただいていることから、生命への感謝と畏れを忘れず、家畜におけるアニマルウェルフェアに配慮した事業を行うことが重要な課題であると認識しています。

従業員教育を通して社内に浸透を図るとともに、お取引先様にも当社グループの考え方と取り組みをご理解いただけるよう努めています。



アニマルウェルフェアポリシーおよびガイドライン

アニマルウェルフェアポリシー

ニッポンハムグループでは、「アニマルウェルフェアに配慮した取り組みの推進」を掲げ、「ニッポンハムグループアニマルウェルフェアポリシー」を制定しています。なお、本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

ニッポンハムグループ アニマルウェルフェアポリシー

ニッポンハムグループは生命^{いのち}の恵みを大切に考え、家畜におけるアニマルウェルフェアに配慮した事業を行うことが重要な課題であると認識しています。

アニマルウェルフェアとは、「動物の生活とその死に関わる環境と関連する動物の身体的・心的状態」と、世界の動物衛生の向上を目的とする国際獣疫事務局（OIE）※において定義されています。

当社グループはその考え方に賛同し、基本原則の「5つの自由」を推進します。

5つの自由

- 飢え、渇き及び栄養不良からの自由
- 恐怖及び苦悩からの自由
- 物理的、熱の不快感からの自由
- 苦痛、傷害及び疾病からの自由
- 正常な行動様式を発現する自由

あわせて、家畜を快適な環境下で飼養し、ストレスや疾病を減らすことは、結果として安全な畜産物の生産にもつながることから、私たちはビジネスパートナーと協働し、この考え方を踏まえた家畜の飼養管理、生産体制の改善や継続した技術革新などを進めていきます。

また、情報開示、ステークホルダーとの対話を通してアニマルウェルフェアの向上に努めます。ニッポンハムグループは、サプライチェーンにおける環境や人権、アニマルウェルフェアなどの社会側面を配慮しつつ、多様なたんぱく質への取り組みを推進し持続可能な社会に貢献していきます。

2021年11月10日制定

※ 国際獣疫事務局の法定名称はフランス語の「Office International des Epizooties」です。以前は略称として「OIE」が用いられていましたが、2022年に通称である「The World Organisation for Animal Health」の略称「WOAH」へ変更されました。

アニマルウェルフェアガイドライン

ニッポンハムグループアニマルウェルフェアポリシーに基づき、グループ企業の生産、輸送、処理の各工程においてとるべき具体的な行動を定めた「アニマルウェルフェアガイドライン」を制定しました。

ニッポンハムグループ アニマルウェルフェアガイドライン [PDF:448KB]

推進体制

アニマルウェルフェアに関する方針や政策の策定、取り組みについては、サステナビリティ委員会で討議され、経営会議で審議の上、決定機関である取締役会に諮っています。また、日本ハム（株）広報・サステナビリティ部が事務局となり、事業本部の担当者と定期的に情報交換を行い、グループ全体としてアニマルウェルフェアを推進しています。

サステナビリティ推進体制

目標および進捗

アニマルウェルフェアに関する目標および進捗は、以下をご覧ください。

アニマルウェルフェア 目標および進捗 [PDF:673KB]

主な取り組み

豚における取り組み

ニッポンハムグループの食肉生産事業で養豚を担う日本クリーンファーム（株）が運営する長万部ちらい農場・長万部あやめ農場（いずれも北海道）および来満農場（青森県）では、母豚の本来の行動に即した飼養環境の実現を目指し、妊娠期の母豚を収容するストールを廃止しています。痛みを伴う作業を極力なくするため、全農場で歯切りは原則として禁止しています。ストレスのかかる長時間（8時間以上）の生体輸送も原則として禁止し、やむを得ない場合には水分補給を行っています。日本フードパッカー（株）では、全係留所に飲水器を設置し、いつでも水分補給が行える環境を整えています。と畜前にはスタンピングを実施し、十分に意識を喪失していることを確認しています。農場および食肉加工場は連携・協力し、飼育環境や品質の向上を目指し、全農場および全食肉加工場にカメラを設置しています。さらに、豚本来の習性に適した飼養環境を実現するエンリッチメントについても、その手法や効果・影響を研究しながら、取り組みを進めています。アニマルウェルフェアの推進に向け、全従業員を対象とした教育を実施するとともに、不明点やルール逸脱が生じた場合の相談窓口を周知するため、案内ポスターを掲示するなどの取り組みを行っています。



来満農場（青森県）



妊娠豚舎のフリーストール化

鶏における取り組み

ニッポンハムグループの食肉生産事業で養鶏を担う日本ホワイトファーム（株）では、近年の夏場の酷暑でも鶏舎の環境をできる限り快適に保てるよう、細霧装置を設置して暑熱ストレスの軽減に努めるとともに、セミウインドウ鶏舎では自然光を取り入れています。日々の鶏の状態確認には、直接の巡回観察に加えて農場・鶏舎に設置したカメラも併用しています。と畜前にはスタンピングを行っています。アニマルウェルフェア推進のため、全従業員に対する教育を実施するとともに、虐待発生時の報告を徹底するなど、周知・意識向上に努めています。トルコでは、養鶏事業を担うエゲタブ社の育成農場において、飼養スペースや室温、換気などに配慮しています。



農場の風景（日本ホワイトファーム（株））



鶏舎の様子

牛における取り組み

豪州で牛肉事業を担うワイアラビー社の肥育場では、牛が快適かつ健全に過ごせる環境づくりに取り組んでいます。厳しい直射日光から牛を守るための日よけ設備の設置や安全性と衛生面に配慮した飲み水と飼料を常に提供しています。また、獣医師により衛生および健康状態の確認を行い、牛の健康管理と適切な飼育を徹底しています。食肉処理の工程においては、動物福祉に配慮し人道的な方法で処理を行っています。これらの取り組みを通して、安全で信頼いただける牛肉の提供を実現しています。



牛が直射日光を避けられるように、牧場には多くの日よけを設置



水や飼料を支障なく摂取できる環境

ステークホルダー・ダイアログ

畜産事業におけるアニマルウェルフェアへの配慮と諸課題の解決に向けて、社外有識者との意見交換を定期的に行っています。いただいた貴重なご意見を、さらなる活動の推進につなげていきたいと考えています。

2025年度には、NPO法人アニマルライツセンター様と当社事業管理部門および各社責任者による意見交換会を開催しました。国内外のアニマルウェルフェアに関する動向についてお話しいただき、日本ハム（株）の取り組み状況や現場の課題について意見交換を行いました。

ダイアログ

食育活動

ニッポンハムグループは、たんぱく質を通して食べる喜びを提供し、人々の心と体の健やかさに貢献していきます。そのために、私たちはたんぱく質のもととなる生命の恵みに感謝し、「正しく食べること」「食べることを楽しむこと」「食べ物を大切にすること」をお伝えしています。



食育スローガンおよび食育活動方針



1. 正しく食べることを通して、心と体の元気を応援します

食育活動の第一歩は、まず、食べることに関心を持ってもらうことです。自分が食べているものが何からできているか、体づくりにどのように役立っているのか、健康のためには何を食べればいいのかなど、ニッポンハムグループは正しく食べることを通して、心と体の元気を応援しています。

2. 食べることを楽しみ、食べることを好きになる機会を提供します

ニッポンハムグループでは、工場見学、ウインナー手作り体験、料理教室など、五感で体験することで、食べることを楽しみ、食べることを好きになる機会をご提供しています。

3. 「生命の恵み」に感謝し、食べものを大切にする姿勢を育みます

動植物の「生命」をいただくことによって私たちの食生活が成り立っています。「生命を育む」ことを事業としている私たちニッポンハムグループは、「生命の恵み」に感謝する気持ちと食べものを大切にする姿勢を育んでいます。

食育動画

一本のソーセージができるまでには、多くの生命の恵みと、おいしさを追求する人々の熱い想いがあります。この動画では、知っているようで知らない製造工程の裏側や、どのように皆さまの食卓へ届くのかを、国産原料にこだわったソーセージを例に紹介しています。

映像で食の背景を知ったあとは、ぜひ工場見学や手作り教室で「五感で楽しむ食育」を体験してみませんか。



工場見学・ウィンナー手作りを体験してみよう！

ニッポンハムグループでは、各工場で製造工場の見学やウィンナーの手作り体験を受け付けています。お客様は、工場内で「安全・安心」に配慮して製品が作られる過程を、見学コースに沿ってご覧いただけます。

また、「ウィンナー」の手作り体験では、豚肉や羊の腸、スパイスなどを使用して一から手作りすることで、作る楽しみや食べる楽しみを体感いただく機会を提供しています。

工場見学やウィンナーの手作り体験に関するお問い合わせは、各工場で行っています。

※ 体験には事前の申し込みが必要です。(有料)



飾り切り教室

ニッポンハムグループでは、ハムやウィンナーを使った飾り切り教室を開催しています。この活動は五感で体験することで、食べることを楽しみ、食べることを好きになる機会を提供し、毎日の食卓やお弁当を華やかにするお手伝いをしています。

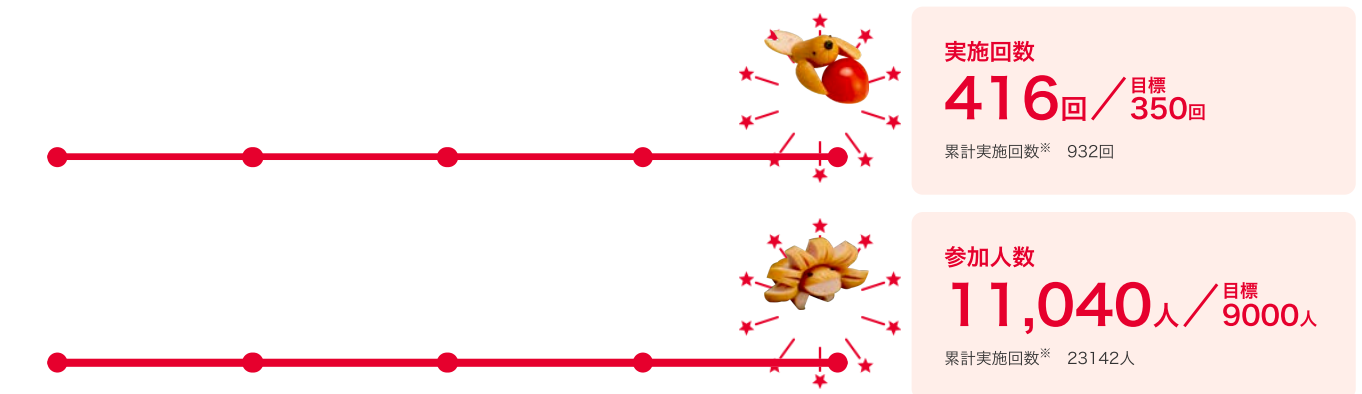
タイムスケジュール例

食と健康についての講義の後に、お弁当やパーティを彩るかわいいウィンナーの飾り切りを実習します。以下の流れで進行します。

1. 主催者挨拶、当社担当者挨拶
2. 食育の講義
3. 飾り切り実演・記念写真
4. 参加者飾り切り実習・試食
5. 認定賞授与式・閉会の挨拶



2025年度の目標および結果



※ 累計期間：2021年～2025年3月まで

キッズニアを通じた職業体験機会の提供

ニッポンハムグループでは、こども向け職業・社会体験施設「キッズニア東京・甲子園・福岡」のオフィシャルスポンサーとして、東京と甲子園ではソーセージ職人の体験ができる「ソーセージ工房」、福岡では「ソーセージ工場」のパビリオンを出版しています。

本格的なソーセージ作りを通して、おいしいソーセージを作るためのこだわりや、食べ物を扱う際の衛生管理の大切さを体験できます。

食べ物を作る楽しさだけでなく、^{いのち}生命の恵みをいただくことへの感謝の気持ちや食べ物を大切に^{いのち}する気持ちを育てて欲しいという願いを込めて、子どもたちの楽しく健やかな成長に貢献できるよう、取り組んでいます。

KidZania
Japan



ソーセージ工房（手作りソーセージ体験）【東京・甲子園】



ソーセージ工場（ソーセージ製造工程体験）【福岡】



実売店で味わえるシャウエッセンメニュー他

ソーセージ作りを通して、食べ物の大切さを学ぼう



子どもたちの声



3歳/女子

もっとハンドルをぐるぐる回したかった。



5歳/男子

美味しいソーセージが食べたいから頑張ってこねるよ。今日は上手にお仕事できたから美味しいソーセージができた。



7歳/女子

初めてソーセージ作りしたけど、とっても楽しかった。1番楽しかったから今度キッザニア来る時に絶対また来るね。



9歳/男子

ソーセージの皮って羊の腸だったんだ！初めて知った。機械についてた時はあんなに柔らかかったのが、燻製にして茹でたらこんなパリパリになるの？ソーセージ作りって不思議なことがいっぱいだね。



14歳/女子

ソーセージには豚と羊の命をいただいていると知れたので、これからはその動物に感謝して食べようと思ったし、その他の食べ物にもいろんな動物の命をいただいているので、ソーセージ以外の食べ物の時も感謝を忘れずに食べようと思いました。

親子への手作りホットドッグ教室と食育ツアー 北海道ボールパークFビレッジ

北海道ボールパークFビレッジ内の農業学習施設「KUBOTA AGRI FRONT（クボタアグリフロント）」にて、本格的なウインナーを作り、クボタアグリフロントで栽培した野菜を挟んで味わえる「手作りホットドッグ教室」を開催しました。子どもから大人まで、あらゆる人が、“食”に向き合い、未来のために出来ることをともに学び、考える機会を提供することを目的として、本イベントを開催しました。

ウインナーは、豚肉や羊の腸、スパイスなどを使用して、一から手作りました。野菜は最先端のアグリテックで育てたもので、手作りしたソーセージを使ってホットドッグを作り、食べる楽しさを体感していただきました。



食育活動表彰

日本ハム（株）は、第9回食育活動表彰 教育関係者・事業者部門【企業の部】において、最高位である「農林水産大臣賞」を受賞しました※1。

※1 第9回食育活動表彰(農林水産省ホームページ)

<https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/hyousyo/9th/result.html>

この取り組みのニュースリリース

スポーツ振興

ニッポンハムグループは、企業理念の一つである「食べる喜び」をテーマに、食を通して社会に貢献することを掲げています。

「食べる喜び」とは、「おいしさの感動」と「健康の喜び」を表しています。私たちは、食とさまざまなスポーツ活動の支援を通して、皆様の心と体の元気を応援し続けることで、「おいしさの感動と健康の喜び」を皆様とともに分かち合いたいと思っています。

ニッポンハムグループは、さまざまな立場でスポーツに関わることで、食とスポーツを通じた新たな価値を創出し、地域・社会の発展やスポーツの振興に貢献していきます。



スポーツを「ささえる」

公認スポーツ栄養士によるプロスポーツ選手の育成を「食」の面からサポート

北海道日本ハムファイターズ、セレッソ大阪アカデミーでは、日本ハム（株）所属の管理栄養士・公認スポーツ栄養士※による栄養サポートがチーム・クラブの選手育成の一環として取り入れられており、選手個人やチームの状況に合わせたサポートを行っています。栄養サポートでは、体組成データ、食事状況、栄養学の知識、日々のコンディションチェックなどのアセスメント結果にもとづいて講習会、個人カウンセリングなどによる栄養教育を行います。さらに、栄養教育の効果を高めるために、指導者や保護者、調理担当者へのサポートを通して、食の環境を整えています。

※ 公認スポーツ栄養士：スポーツ現場のニーズに的確に応えることができるスポーツ栄養の専門家



ファイターズでの栄養講習会



セレッソ大阪での栄養講習会



公認スポーツ栄養士による管理

プロスポーツ選手への栄養サポートを活かし、地域・社会に向けた栄養管理情報を発信

日本ハム（株）所属の管理栄養士・公認スポーツ栄養士が講師として自治体、学校などの講演やセミナーに登壇し、栄養サポートのエピソードを交えながら、スポーツに取り組む子どもたちと、指導者や保護者といった支える人へ「食べることの楽しさや大切さ」を伝えています。また、栄養士養成課程の学生やスポーツトレーナーを目指す学生に向けて、スポーツ栄養指導の実際を伝える講義を通して、次の世代の育成を支援しています。



社外講演活動

Food Sports

スポーツの主催や協賛を通じてスポーツ振興と地域・社会の課題解決に貢献

市民スポーツやアマチュアスポーツなどの大会を主催または協賛することで、スポーツの機会を提供し、地域・社会の発展とスポーツ振興に貢献するよう努めています。

ゴルフ

ニッポンハムチャリティカップ主催



マラソン

大会の協賛



北海道日本ハムファイターズ



スポーツと生活が近くにある、心と身体の健康をはぐくむコミュニティを実現するために、地域社会の一員として地域社会との共生をはかる

北海道日本ハムファイターズは、企業理念に掲げる「Sports Community」を実現するため、スポーツを取り巻く環境を整え、地域社会の未来を創造していくことを目的として、従来行っていたCSR活動（企業市民活動）を「SC活動」と改称しました。これにより、野球をはじめとするスポーツ振興や社会課題の解決を図り、ファイターズが存在する意味をいま一度見つめ直して、人と人の心がつながるコミュニティを創造していきます。



フードカウンター（観客動員型社会貢献）

日本ハム（株）とファイターズが共同で取り組む【FOOD COUNTER（フード・カウンター）】は、スタジアムでの試合観戦が自動的に寄付につながる観客動員数連動型社会貢献です。2016年から、主催試合の観客動員数×1円分の日本ハム製品を、道内の自立援助ホームやこども食堂北海道ネットワーク（2020-21）に寄贈しています。



これまでの支援額

合計	16,408,278円
----	-------------

過去の支援額

2016年	2,078,981円
2017年	2,086,410円
2018年	1,968,916円
2019年	1,970,516円
2020年	276,471円
2021年	544,818円
2022年	1,291,495円
2023年	1,882,573円
2024年	2,075,734円
2025年	2,232,364円

※ 2026年5月現在

地域コミュニティ支援

ニッポンハムグループは、日本をはじめ世界各国で事業を展開しています。それぞれの国や地域には文化や慣習があり、これらを正しく理解し、コミュニケーションの機会を創出することが重要だと考えています。地域社会や環境が抱える課題の解決と持続的な発展に貢献するため、各拠点でさまざまな活動に取り組んでいます。



No.008 地域との共生

地域子ども園・子ども食堂への食育支援



No.007 地域との共生 環境保全

「未来に緑を」植樹プロジェクト



No.006 スポーツ振興 地域との共生

お得意先様と野球教室を共同開催



No.005 地域との共生

地域の小学校でフリーズドライ技術を紹介する食育授業を実施



No.004 地域との共生

「食」でつなぐ、フェアトレードの輪



No.003 地域との共生 環境保全

海外における植樹活動



No.002 地域との共生

大学生に向けたたんぱく質に関する講義と共同メニュー開発



No.001 スポーツ振興

フードカウンター（観客動員型社会貢献）

北海道ボールパークFビレッジ

2023年3月、北海道日本ハムファイターズの新球場を含むエリア、北海道ボールパークFビレッジが誕生しました。“Sports Community”を球団の理念とする私たちがつくりたいのは、野球の試合を観戦するための施設ではなく、ファンやパートナー、地域の皆様と共に、地域社会の活性化や社会への貢献につながる“共同創造空間”を目指します。

Fビレッジは、約32ヘクタールの広大な敷地内で、自然と共存する次世代ライブエンターテインメントや心身を育むウェルネスソリューション、文化交流が活発な街づくりを目指す、全く新しいクリエイティブなコミュニティスペースです。国籍、年齢、性別を問わず、より多くの人々がこの場所に集まり、ともに夢や理想を実現していく。北海道のシンボルとなり、世界がまだ見ぬボールパークを体感してください。



食とスポーツで社会に貢献する

私たちの創業者は、北海道日本ハムファイターズの前身である日本ハム球団を設立した際、「食とスポーツで社会に貢献する」と宣言しました。2003年に本拠地を北海道に移し、2023年に北広島市に「エスコンフィールドHOKKAIDO」を開業しました。私たちは創業者の精神を受け継ぎ、さまざまな活動を通じて皆様の心と体の健康づくりに貢献していきます。

～創業者 大社義規の想い～

「これからの国をささえる若者たちが健やかに育ってもらうためには大いにスポーツをやってもらわねばなりません。動物性蛋白を供給するのが、健康、体位向上への社会貢献なら、健全なプロ野球の発展に尽くすのも社会への貢献だと私は思います。

今後は、この両事業を通じて、国民の健康と体位向上に、及ばずながら全力投球したいと願う次第であります。」

（昭和48年11月19日発行の社内報より抜粋）



少年ファイターズの子どもたちと野球観戦する創業者

さまざまな人々が集い、新たな価値の体験を提供

Fビレッジは、2023年3月に開業して以来、ファンやパートナー、地域の皆様と一緒に、地域社会の活性化や社会への貢献につながる“共同創造空間”を目指しています。開業初年度から食とスポーツを核にさまざまな活動に取り組んでおり、今後もパートナーとの共創を深めながら、新たな価値の体験を提供しています。

Fビレッジ施設マップ

食の発信基地としての活動

Fビレッジは、野球観戦に留まらず、“自由な楽しみ方”ができ、誰もが訪れたいくなるワクワクと感動を与え続けられる食の発信基地も兼ね備えています。
常設の飲食店はもちろんのこと、北海道にとどまらず全国のグルメをFビレッジで楽しんでもいただく企画を催しています。



各種イベントの様子



飲んで 食べて 語らえる、これまでになかった空間

エスコンフィールドの象徴的ランドマーク「TOWER 11」に展開するフードホールや、日本全国から選りすぐった名店10店舗が集まった“七つ星横丁”を展開しています。これまではなかった、食べて飲んで語らえる空間で、絶品グルメを提供しています。

Tower eleven foodhall by Nipponham

エスコンフィールドの象徴的ランドマーク「TOWER 11」の1Fにおいて、フードホールを展開し、食とエンターテインメントの領域で、球場に訪れる方々に新たな観戦体験と各種情報の発信を行っています。いずれも北海道の食材を中心に、良質で安全な食材をニッポンハムのグループ力で調達し、最良の調理を施し、提供しています。



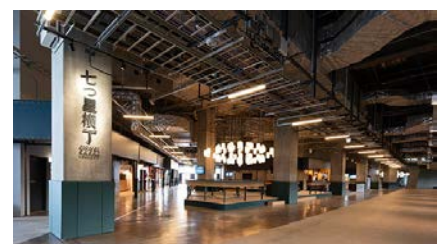
フードホールで提供するメニュー例



tower eleven foodhall by Nipponham

七つ星横丁

多様な観戦環境を創るエスコンフィールドにおいて、これまでの球場・スタジアムにはなかった試合終了後も飲んで食べて語らえる横丁エリアを展開しています。
入り口には数多くの提灯が並び、中を歩けばお店の軒が張り出し、美味しい匂いが軒下の席へと誘う世界観です。また、「七つ星横丁ラーメンテラス」エリアが誕生し、北海道初出展の名店をはじめ、全国から厳選したお店が集結し、プロ野球場では初となる常設ラーメンエリアです。
昭和のレトロな雰囲気と現代デザインがマッチした空間をお楽しみいただけます。



七つ星横丁

Fビレッジで楽しめるグルメ一覧

Fビレッジが目指す街づくり

北海道ボールパークFビレッジは、プロジェクトに賛同する産官学のさまざまなパートナーシップによる持続可能な街づくりを目指します。特に、地域社会の将来を担う子どもたちの多様な選択肢と成長に寄与する活動に取り組んでいます。



- 小学生以下のエスコンフィールド入場無料化
- 様々な年齢の子供が安全に遊べるエリアを球場内外に設置、育成プログラムも整備
- 地域社会課題を学ぶ場や職業体験の場（球団事業、試合運営の模擬体験など）の提供
- 様々な食育活動 など



- 行政機関・圏域自治体・企業・学識経験者が一体となった「オール北海道ボールパーク連携協議会」のテーマ別分科会による課題解決推進
- 産官学隔たりなく、連携・協業し、汎用型価値創造を目指した事業の推進



- 子供から大人まで、あらゆる世代の人々が集い交流する空間、コミュニティ育成の場の整備
- 全ての人々が安全で容易に利用できる持続可能な輸送システムの提供：EVバスを活用した拠点間輸送の整備
- 有事の際の防災拠点、地域の広域避難場所としての機能保有



- 多様性を尊重した雇用の創出
- 柔軟な働き方の実践
- 効率的なエネルギーの活用
- Fビレッジ内全エリアでの分煙 ほか 様々な取り組みを模索

4

ガバナンス

96 コーポレート・ガバナンス

102 リスクマネジメント

104 コンプライアンスへの取り組み

各種委員会

経営の客観性と透明性を高めるため、取締役会の任意委員会などとして下記の委員会を設置しています。

会議体	構成人数 (男性/女性)	議長・委員長	目的・内容
リスクマネジメント委員会	15名 ● 社内9名 (8/1) ● 社外6名 (2/4)	代表取締役社長が任命する役員	当社グループにおける、全社的なリスク等（リスクマネジメント、コンプライアンス）を一元管理し、取締役会または経営会議に対し報告または提言
サステナビリティ委員会	14名 ● 社内8名 (8/0) ● 社外6名 (4/2)	取締役会長	当社グループにおけるサステナビリティの取り組みについて総合的に検討し、取締役会に対し報告または提言
役員指名検討委員会	● 社内1名 (1/0) ● 社外5名 (3/2)	社外取締役	代表取締役候補者・取締役候補者・監査役候補者の決定、代表取締役社長以下経営陣（業務執行取締役および執行役員）の解職・解任審議への透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能を強化
報酬検討委員会	6名 ● 社内2名 (2/0) ● 社外4名 (2/2)	社外取締役	役員（執行役員を含む）の報酬の決定に対する透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能を強化
独立社外役員・会長・社長会議	9名 ● 社内2名 (2/0) ● 社外7名 (5/2)	—	当社グループの企業価値向上および風土改革提言の場となることを目的として、独立社外役員と会長・社長が意見交換
独立社外役員会議	社外7名 (5/2)	社外取締役	独立した客観的な立場に基づく情報交換と認識の共有を図る場として、社外取締役と社外監査役のみで議論
内部統制・JSOX評価委員会	18名 ● 社内18名 (17/1)	代表取締役社長が任命する役員	当社グループの全社的な内部統制の有効性の評価および業務プロセスに係る内部統制の有効性の評価を実施し、その結果を経営者評価の基礎資料として取締役会および経営陣に報告

社外役員選任理由

社外取締役

山崎 徳司	証券アナリスト経験者としての専門的見地と豊富な経験等を有していることから、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成に関して有益な提言をいただくことを期待しております。これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人財と判断し、同氏を引き続き社外取締役といたしました。
宮崎 裕子	弁護士としての豊富な実務経験、グローバル企業において法務担当役員および代表取締役社長を務めるなど豊富な企業経営経験を有していることから、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成に関して有益な提言をいただくことを期待しております。これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人財と判断し、同氏を引き続き社外取締役といたしました。
小山 正彦	ホテル・レジャー業界において代表取締役社長を務めるなど豊富な企業経営経験を有していることから、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成に関して有益な提言をいただくことを期待しております。これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人財と判断し、同氏を社外取締役といたしました。
大谷 弘子 (戸籍上の氏名：前田弘子)	食品企業や大手コンビニエンスストアチェーンにおけるマーケティング領域での執行役員や、米国大手食品会社と日本企業の合併会社の取締役副社長を務めるなど、豊富な企業経営経験を有しております。これらの豊富な経験と高い見識を活かして、『中期経営計画2026』のテーマとして掲げた「たんばく質の価値を共に創る企業へ」と変革するための構造改革と成長戦略の推進・実行、挑戦する組織風土の醸成に関して有益な提言をいただくことを期待しております。これらのことから、業務執行を監督する独立社外取締役として適切な人財と判断し、同氏を社外取締役といたしました。

取締役会の構成、必要スキルの考え方 [>](#)

社外監査役

北口 正幸	公認会計士および弁護士としての専門的見地と豊富な経験等を有しております。 また、役員指名検討委員会の委員を務めました。
西山 茂	公認会計士および大学院教授としての専門的見地と豊富な経験を有しております。 また、サステナビリティ委員会のオブザーバーを務めました。
中村 克己	弁護士としての専門的見地と豊富な経験を有しております。また、コンプライアンス委員会のオブザーバーを務めました。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の体制や運営についての課題を発見し、取締役会の実効性を高めるために、「[ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針 Ⅳ](#)」に基づいた取締役会の実効性分析・評価を、2015年度から実施しています。

評価プロセス

2025年度の評価は、すべての取締役・監査役に対するアンケートの方法で実施いたしました。なお、役員の忌憚のない意見を引き出すこと、客観的な分析を担保することを目的に、アンケートの回答は社内事務局を経由せず、第三者の評価機関に直接返送する方式にしています。
2026年5月1日開催の取締役会において、第三者の評価機関の客観的な分析・評価レポートの報告を受けました。この報告をもとに取締役会の実効性や今後の取組むべき課題について確認いたしました。

評価項目

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 経営陣の評価と報酬
5. 株主との対話

2025年度の取締役会実効性評価の詳細はこちら[PDF:671KB]

役員報酬

基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、経営者として優秀な人材を選抜・育成・登用し、その業務執行取締役および執行役員一人ひとりに対し、役員報酬と当社業績および株主価値との連動性をより明確にし、当社の企業理念実現に向けて、中長期的な企業価値向上を促すインセンティブを付与することを目的としています。制度構築・報酬水準・制度運用などについては、独立社外取締役を委員長とする報酬検討委員会の検討・協議を経て、取締役会において決定することとしております。役位別の報酬水準は、第三者機関の調査結果などを参考に、毎年妥当性を検証しています。

報酬の概要

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、金銭報酬（基本報酬および評価報酬）ならびに業績連動型株式報酬で構成されています。基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位に応じて決定しています。評価報酬は、変動報酬（一定額を毎月支給）とし、年度業績（連結売上高、連結事業利益、ROE、ROIC）および個別に設定する経営課題の達成度合いに応じて変動します。また、中長期的な企業価値向上を促すインセンティブ付与を意図した業績連動型株式報酬は、取締役（社外取締役を除く）および執行役員に対し、当社の中期経営計画に掲げる業績指標の目標値（連結売上高、連結事業利益、ROE）に対する達成度、当社のTSRに係る評価（対TOPIX）および役位等に応じたポイントを付与し、在任中および退任時に、付与されたポイント数に相当する数の当社株式を交付するという制度です。なお、業績連動型株式報酬においては、マルス（権利付与後権利確定前の減額）およびクローバック（権利確定後の返還）条項が含まれています。発動要件の一つが発生した場合にこれらの条項を行使することができ、要件には職務の重大な違反、社内規程の重大な違反など一定の非違行為を含みます。返還対象となる株式報酬は、非違行為が発生した事業年度における報酬の全部または一部です。

次世代経営者育成計画（選抜・教育・異動）

経営者に求められる人材像

当社グループは、持続的な企業価値の向上のために、次世代経営者育成計画を策定するとともに、「経営者に求められる人材像」の5要件（誠実・献身・熟慮・挑戦・共感）を定義しています。日本ハム（株）では、この5要件を備えた次世代人材を育成するため、全社横断的な「選抜・教育・異動プログラム」や「経営者行動特性分析プログラム」などを導入しています。なお、「選抜・教育・異動プログラム」においては、各階層での選抜機会を設けており、多様な人材が早期から次世代経営リーダー候補となるべく門戸を広げています。

次世代経営者の育成

当社グループでは、経済産業省が公表した「企業価値向上に向けた経営リーダー人材の戦略的育成についてのガイドライン」のプロセスに沿って次世代経営者計画の取り組みを進めています。2018年度から始まった計画は、最終のフェーズ4「育成結果の評価と関連施策の再評価・見直し」まで進んでいます。若手執行役員を対象に、次世代経営者育成・社外の有益な人脈づくりなどの観点から、若手経営者向けフォーラムへの参加を実施しています。役員就任後の啓発機会としては、取締役会や執行役員会議での学びの機会（コーポレート・ガバナンスに関する最新トレンドや経営経験者による講話など）を提供しています。また、役員就任後も常に能力の向上を図り、経営者に求められる5要件の維持・研鑽を図り、外部教育機関による経営者向けプログラム（選択型）を導入しています。また、当社グループとして経営層（日本ハム（株）では部長クラスも含む）に対し、上司・同僚・部下などが評価する「360度評価」を実施し、自己啓発に役立てています。なお、CEO・経営陣の後継者計画は、求められる人材像の提示や各種外部評価システムの活用、教育研修の実施などを含め、毎年改善を図っており、その改善内容は役員指名検討委員会で検討し、取締役会で確認しています。

内部監査およびグループガバナンス

内部監査および監査役監査

内部監査

監査部（20名配置）は、国内業務監査、海外業務監査およびJ-SOX評価を主な業務としています。監査計画に基づき、本社各部門およびグループ各社に対して業務プロセス、リスク管理、コンプライアンス、情報セキュリティなどをリスクベースで監査し、改善に向けた助言、提言を行っています。代表取締役社長直轄の組織として独立性を確保し、客観的な視点で監査を行い、監査結果は監査報告書にまとめて代表取締役社長および取締役会へ直接報告しています。緊急性や重要性の高い事項は必要に応じて口頭で対応しております。監査役およびグループ監査役室（グループ会社を担当）とは適宜情報共有を行い、会議体への相互参加や監査への同行等を通じて連携を図っております。監査の実効性向上に向けて部内に監査品質管理担当を配置し、監査業務の指導やAIを含むテクノロジーの積極的な活用を推進しております。

監査役監査

監査役は、取締役会および重要な会議・委員会に出席し、取締役の職務執行状況を継続的に確認しています。加えて、四半期ごとに代表取締役社長および社外取締役と意見交換を行い、経営上の課題や改善提案について活発に議論しています。

業務執行状況の聴取は、常勤監査役に加え、社外監査役が原則として1名以上出席し、取締役に対しては年2回、執行役員および主要な部署長に対しては年1回、1～1.5時間のヒアリングを行っています。国内外のグループ会社に対する監査は、会社規模や事業課題を踏まえて毎年度策定する監査計画に基づき現地監査を実施しています。

これにより、事業執行の進捗状況、内部統制に関する状況、重点リスクへの対応、職場環境改善の取組み、人材育成の取組状況などを確認しています。

また監査役は、会計監査人および内部監査部門から毎月報告を受けており、内部監査や会計監査人の監査への立会い（期末棚卸監査含む）を実施しています。さらに、「グループ監査役室」とは定期的に情報交換を行い、加えて常勤監査役と会計監査人および内部監査部門で実施する三様監査協議会を開催し、監査の実効性向上に努めています。

「グループ監査役室」は、グループ会社取締役から独立したグループ会社監査役による監査を通して、グループ各社のガバナンスと内部統制の強化を図っています。さらにはグループ監査役間の連携と、監査役・監査部ならびにリスクマネジメント部との情報連携を進め、グループ監査体制を支える人材の育成と監査の実効性の向上に取り組んでいます。

監査役および監査役会の主要な業務と役割分担

項目・対象	概要	常勤	社外
取締役会の監視・監査	取締役会への出席（19回）	○	○
取締役会以外の重要会議	常勤監査役が出席	○	—
各種委員会	担当監査役ごとに会議および委員会に出席	○	○
取締役等の職務執行監査	代表取締役社長との面談（4回、1回1.5時間程度）	○	○
	社外取締役との意見交換（4回、1回1.5時間程度）	○	○
	取締役会長との意見交換（2回、1回1時間程度）	○	○
	上記を除く業務執行取締役、執行役員、主要部門長の面談（34回）	○	○
内部監査部門	監査結果報告の受領（12回）	○	○
経理財務部門	四半期決算報告、会計監査人活動状況報告等（9回）	○	○
コンプライアンス部門	相談案件、重要事項の発生状況等の報告（4回）	○	○
会計監査人	会計監査計画、会計監査報告の受領、四半期決算に関するレビュー報告の受領、常勤監査役との情報交換等（21回）	○	○
グループ会社	企業集団の監査として監査計画に基づきグループ会社の代表者等のヒアリングおよび書類調査を実施（32事業所）	○	○
	グループ監査役連携会議に出席（12回）	○	△※

※社外監査役のグループ監査役連携会議出席については、不定期となります。

会計監査

会計監査については、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を受けています。また、経理担当部署は、必要に応じて会計監査人と協議し、会計処理の透明性と正確性の向上に努めています。

業務を執行した公認会計士の指名	● 池田 賢重
	● 川合 直樹
	● 美濃部 雄也

所属する監査法人名	有限責任監査法人トーマツ
-----------	--------------

※会計監査業務に係る補助者は、公認会計士 23名、公認会計士試験合格者 17名、その他35名です。

政策保有株式

当社は政策保有株式を保有しないことを原則としますが、取引の安定や事業拡大のための連携強化、資金調達の円滑化など、当社グループの持続的成長や企業価値向上に政策保有株式が欠かせないと認められる場合には、保有することがあります。当社は、毎年1回全投資銘柄につきレビューを行い、株式保有に伴う便益、株式の価格変動リスクおよび発行体企業の信用リスク等が資本コストに見合っているかを精査し、保有の適否を総合的に判断しています。

保有の必要性が薄れてきた銘柄については、株価や市場動向等を踏まえ、適宜売却を実施していきますが、保有の意義が認められる場合であっても、発行体との合意のうえで売却を行うことがあります。当社の政策保有株式については、2026年3月期末において時価総額約269億円であり、当社連結総資産の2.7％程度であることから大きな比率ではないと認識していますが、引き続き全投資銘柄につき定期的に見直し、縮減を進めていきます。

コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス報告書 [>](#)

コーポレートガバナンス・コード 実施状況表

「コーポレートガバナンス・コード」当社実施状況表 [>](#)

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

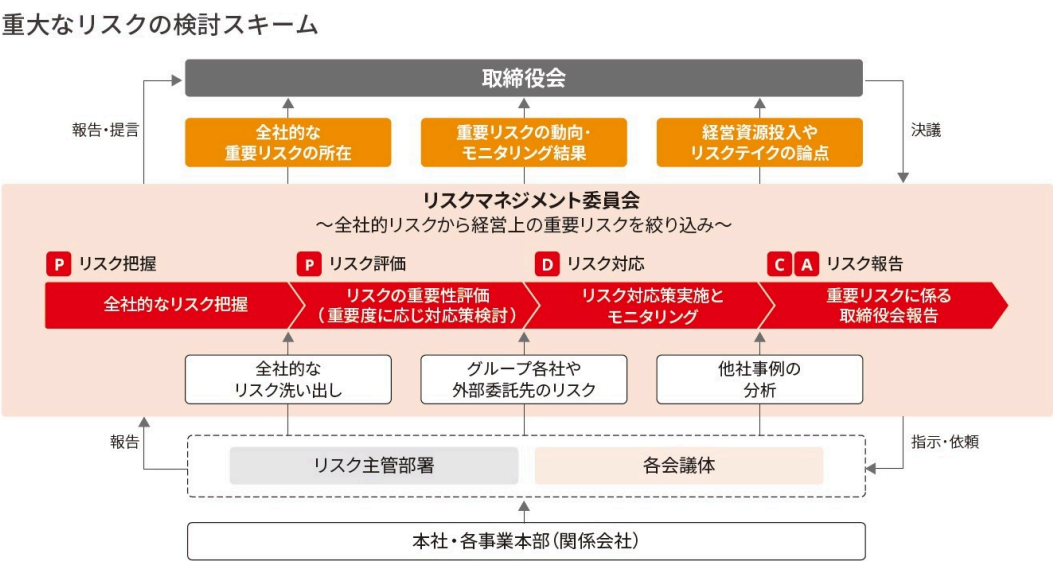
ニッポンハムグループは、リスクマネジメントに関する基本方針や管理体制の概要を定める「リスクマネジメント規程」に基づき、代表取締役社長を最高責任者とするリスクマネジメント体制を採用しています。

代表取締役社長により設置される「リスクマネジメント委員会」では全社的なリスクを一元的にカバーしており、各種リスクの識別、評価、重点リスクの特定および対応方針の検討などに努めています。同委員会の方針を踏まえ、各事業部門および各部署は自らの事業領域や職掌に関するリスクの統制活動を実施しており、これらの結果は同委員会を通して取締役会に報告されています。

取締役会では、同委員会が検討した当社グループの経営活動に大きな影響を及ぼす可能性のある重要なリスクについて対応方法の検討を行っています。また、重大なリスクの顕在化を認識した際には、想定される影響度に応じた対策機関を定めており、迅速かつ適切な対応に努めています。

また、日常的な事業活動から生じる商品市況リスクへの対処は各事業部門、財務リスクへの対処は経理財務部および関係する各事業部門が実施しています。

リスクマネジメント委員会の機能・位置づけ



事業継続計画（BCP）

当社グループでは、大規模自然災害やパンデミック、海外進出国における有事の際の対応など、事業に大きな影響を及ぼすシナリオを策定し、従業員の安全を最優先とした上で、優先業務選定による対応を整備しています。また定期的に防災マニュアルとBCPマニュアルを整備・改編し、確実な事業復旧施策につなげる体制を構築しています。

情報セキュリティ対策

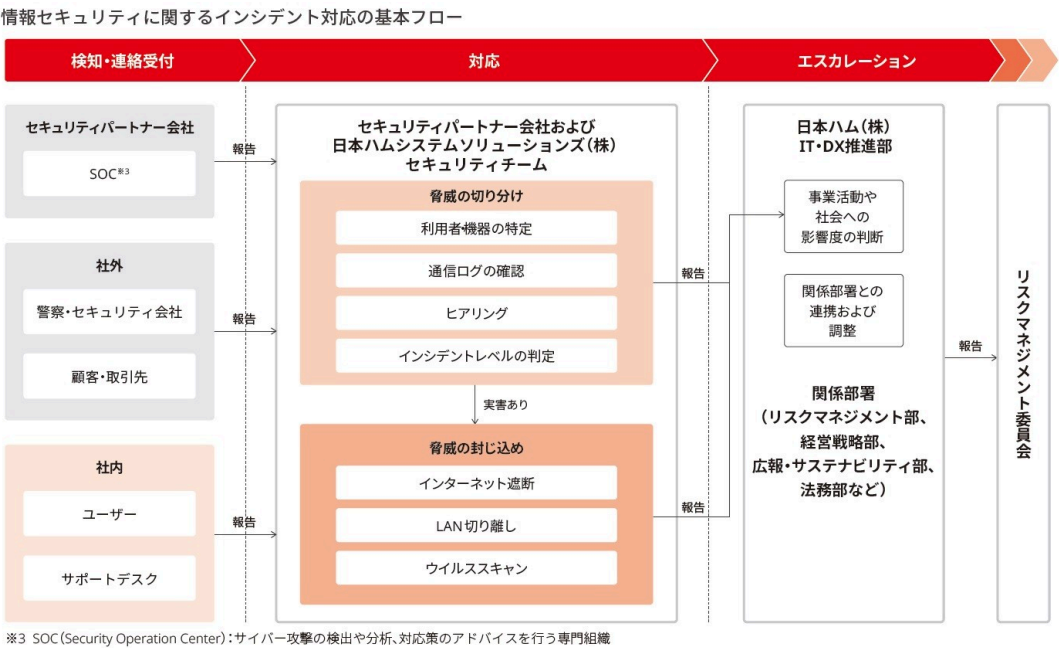
当社グループでは、情報セキュリティは経営に関する重大な課題と認識しており、グループ全体を対象にリスクを評価し、適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施しています。

情報セキュリティに関するグループ共通の規程として、「日本ハムグループITセキュリティ管理規程」のほか、規定に基づく詳細なルールを定めた「日本ハムグループITセキュリティ管理細則」、具体的な運用方法などを示す「ITセキュリティマニュアル」を作成し、グループ全従業員に公開しています。

ITセキュリティ対策は、日本ハム（株）IT・DX推進部および日本ハムシステムソリューションズ（株）が中心となって、ネットワークやパソコンなどのデバイスに関するセキュリティ対策に加え、社外の専門会社によるリスク分析や、グループ全社員に対する教育として、情報セキュリティeラーニングと標的型攻撃メール訓練を定期的に実施しています。

昨今、企業や組織に対するサイバー攻撃が多様化・巧妙化し、情報セキュリティの脅威は増えています。また、スマートデバイス、クラウドサービスなどの活用が増え、情報セキュリティを考慮しなければならない領域も増えてきました。部分的な個別最適でのセキュリティ対策ではなく、全体を俯瞰したトータルの情報セキュリティ対策を講じる必要性が出てきたことから、2022年度より、ITセキュリティ全般を包括的に支援できるセキュリティパートナー会社と共同体制を構築し、情報セキュリティ強化を進めています。

また、世界中で特にランサムウェアによるサイバー攻撃が猛威をふるっており、事業停止にまで追い込まれる被害が多発しています。サイバー攻撃による不正アクセスを受けたとしても早期に発見し、早期に対応できる仕組みの強化に取り組んでいます。



※3 SOC (Security Operation Center)：サイバー攻撃の検出や分析、対応策のアドバイスを行う専門組織

※ SOC (Security Operation Center)：サイバー攻撃の検出や分析、対応策のアドバイスを行う専門組織

ニッポンハムグループ情報セキュリティ方針

ニッポンハムグループは、情報セキュリティは経営に関する重大な課題であると認識し、以下の方針とこれに紐づく各種規程、ガイドラインを策定し、適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施することで情報資産の機密性、完全性、可用性の確保に努めます。

1. 情報セキュリティ管理体制

サイバーセキュリティ責任者を中心に継続的なセキュリティ対策を実施し、情報資産の重要性和リスクに応じて適切かつ安全に管理する体制を構築します。

2. 教育・訓練の実施

全役職員に対して情報セキュリティに関する教育と訓練を定期的の実施し、セキュリティ意識の向上を図ります。

3. 情報セキュリティ事件・事故の防止

情報セキュリティ事件・事故に繋がる不正なアクセスや情報の紛失等を未然に防止するため、技術的および物理的対策を講じます。

4. 情報セキュリティ事件・事故への対応

万が一情報セキュリティ事件・事故が発生した場合、迅速に対応・復旧し、影響の極小化を図るとともに、原因を究明し再発防止に努めます。

5. 法令および規程等の遵守

情報セキュリティに関する諸法令や社会的規範の遵守に加え、当グループが定めた各種規程やガイドラインの遵守も徹底します。

6. 継続的な確認・改善

以上の取組みの有効性を定期的に評価し、継続的に改善します。

2025年2月13日制定

※ 本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

コンプライアンスへの取り組み

基本的な考え方

ニッポンハムグループでは、コンプライアンスを経営の基盤に据え、グループ全体でコンプライアンスの取り組みを行っています。
「ニッポンハムグループグローバル行動基準」で経営の方針を明確にし、各種周知活動を展開、適切に運用されているかのモニタリングを実施し、必要に応じ改善・修正を行うPDCAサイクルを繰り返し、浸透を図っています。

今後のコンプライアンスに向けた取り組み

ニッポンハムグループは20年以上コンプライアンスの活動に取り組み、「働きやすい職場づくり」は、一定程度、浸透したと考えています。ただし、社会の求めるコンプライアンスは広範囲にわたっており、今までの活動だけでは、社会からの信頼を得ることはできません。そこで、2025年度より自立したコンプライアンスをベースに、「働きがいのある職場づくり」に活動を進化させました。
昨今のコンプライアンスは、法律・規則を守るだけでなく、社会規範に照らした対応が求められており、従業員一人ひとりが「働きがい」や「誇り・プライド」を持つことが、様々なコンプライアンスリスクを抑制することに繋がると考えています。
これからのコンプライアンスは「間違えないこと」ではなく「間違いを訂正できること」になります。そのために、報告などがしやすい、健全で前向きな職場環境の維持が大切です。
ニッポンハムグループは、「事業の成長とコンプライアンスの取り組みは一体」と考え、「挑戦する企業風土」を実現するために、働きがい活動を推進します。

コンプライアンス・働きがい推進体制

コンプライアンスに関わる重要な情報などリスクマネジメント部で一元管理し、取締役、監査役、執行役員、間接部門部長に即時報告されるとともに、取締役会やリスクマネジメント委員会にも報告されています。
「リスクマネジメント委員会」と各部門・各グループ会社で設置している「働きがい推進委員会」、その代表者が参加する「働きがいリーダー会議」が相互に連携し、働きやすい職場づくり、および働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

働きがい・コンプライアンス推進体制図

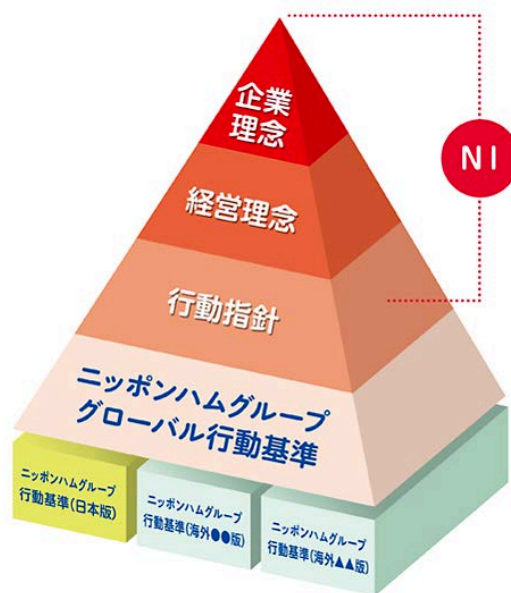


ニッポンハムグループグローバル行動基準

「ニッポンハムグループグローバル行動基準」は企業理念を実現するために、役職員の日々の行動のあり方の基本となるものです。
グループの役職員が、世界中で事業を展開する企業の一員としてこれに則して行動することにより、あらゆるステークホルダーに対する責任を果たすとともに、自ら誇りを持って働くための考え方を示したものです。

グローバル行動基準の位置づけ

グループ各社は、各国や地域の法令や社会的習慣、事業形態に応じて「ニッポンハムグループグローバル行動基準」をもとに自社の行動基準の作成に取り組んでいます。



ニッポンハムグループ グローバル行動基準

- **お客様に対する姿勢**
私たちは、お客様の期待に応え、お客様に満足していただけるよう安全・安心で質の高い商品・サービスと適切な情報を提供します。又、関係する法令、ルールをよく理解して遵守します。
- **お取引先に対する姿勢**
私たちは、仕入原材料、資材、商品の安全性の確保に努め、仕入先の品質管理や法令遵守状況などについての確認を積極的に行っていきます。又、公正・透明な取引を行い、お取引先と相互信頼関係を構築します。
- **株主・投資家に対する責任**
私たちは、企業情報を適時、適切に開示して経営の透明性を高めるとともに株主・投資家の期待に応えるために、企業価値の向上に努めます。
- **社会に対する責任**
私たちは、関係する法令を遵守し、事業を通して社会課題の解決に貢献するとともに、持続可能な社会の実現に向けて、環境と調和のとれた企業活動を推進します。
- **働きやすい職場**
私たちは、グループで働くすべての役職員がお互いを尊重し、それぞれが能力を最大限発揮することができる働きがいのある職場づくりを目指します。

ニッポンハムグループ行動基準（日本版）



「ニッポンハムグループグローバル行動基準」に基づき、日本における具体的な行動のあり方を示したものです。すべての役職員がこの行動基準に従って行動し、企業の社会的責任や社会からの要請に応え、ステークホルダーに対する責任を果たしていきます。

この行動基準の内容を基に、ハンドブックなどの浸透ツールの作成や外国籍従業員向けのコンテンツなどを作成し、考え方の周知、浸透を図っています。

また、定期的に内容を見直し、改定を行っています。
(2025年度改訂版)

ニッポンハムグループ行動基準（日本版） [PDF:595KB]

ニッポンハムグループ行動基準（日本版）英訳 [PDF:428KB]

働きがいのある職場づくり

当社グループは、「働きがいのある職場づくり」に向けて「会社ビジョンの浸透」「チームワーク」「承認・達成感」の3つの活動を展開しています。各社の目指す姿や目標を繰り返し発信し、一人ひとりが自らの業務とのつながりを実感できるよう努めています。また、多様性の尊重や協力・助け合いを促進し、コミュニケーションの活性化を図っています。さらに、努力や成果を認め合い、小さな成功を可視化することで、挑戦と成長、達成感を得られる組織づくりを進めています。

働きがい推進大会

各拠点で、テーマに応じたディスカッションや動画視聴などによる勉強会、コミュニケーション推進活動などを通じ、全従業員が働きがいのある職場について考える時間を設けています。



働きがいリーダー会議

各推進委員長より任命されたリーダーによって構成されています。働きがいリーダー会議は四半期毎（4回／年）に開催され、各社で働きがいのある職場を実現するため、ニッポンハムグループ共通の取り組みや自組織の課題に沿った活動の検討などを行っています。



各種研修・勉強会

コンプライアンスに関する知識習得並びに取り組み推進のため、各階層に応じた研修や勉強会を実施しています。日本ハム役員、グループ各社社長を対象とした集合研修の他、国内のニッポンハムグループ管理職以上を対象に、階層毎のEラーニングなどを実施しています。また、グループ各社における管理監督職を対象にした勉強会の実施など、職責に応じた浸透活動を行っています。

牛肉偽装事件の教訓を未来にいかす活動

2002年8月6日、牛肉偽装事件が発覚し、ニッポンハムグループは社会からの信頼を一瞬にして失いました。毎年8月6日を軸に事件をまとめたコンプライアンス動画の視聴や事件を経験した社員が当時の状況を語るなど、当時を振り返り、そこから未来に向けてどのような職場づくりを行っていくかを職場ごとに話し合う活動を行っています。

事業所面談（モニタリング）

周知活動の成果・課題を確認するとともに、現場で具体的な意見・要望を聞き取ることを目的にモニタリングし、情報として活用しています。

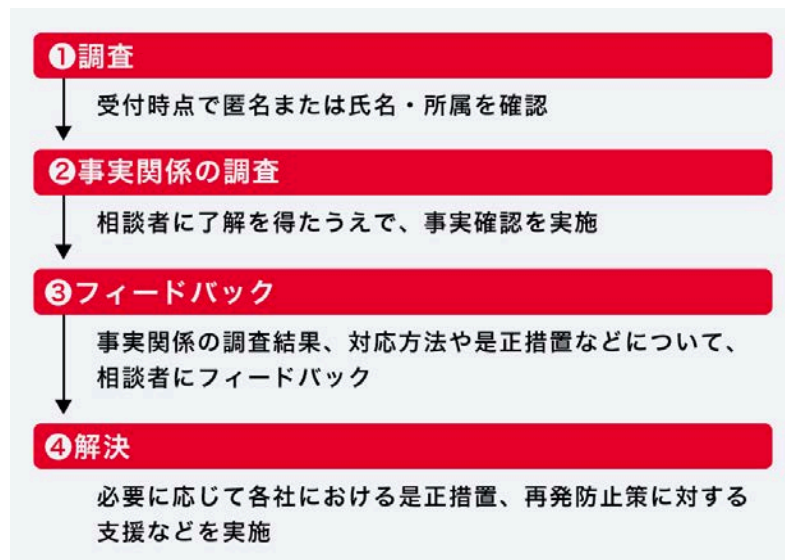
相談窓口の設置

当社グループは、全グループ従業員が組織に制約されずに自由に意見や職場実態を通報・相談できる窓口を社内に1カ所、社外に2カ所設置しています。また、2018年より当社グループの役員による法令違反や不正行為などを通報対象にする監査役相談窓口を設置しています。

2021年には、相談窓口体制を再編し、「コンプライアンス・ヘルプライン（法令遵守、安全、品質等に関する相談窓口）」を社内外に、「職場のほっとテレホン（職場の悩み全般を受ける総合相談窓口）」を社外に設けました。そして各職場に相談窓口ポスターを掲示するとともに、すべての従業員（非正規社員含む）に、相談窓口について記載した携帯できるコンプライアンスカードを配布し、周知しています。

なお、「日本ハムグループ内部通報規程」には、当社グループにおける内部通報による情報提供者の保護と不利益な取り扱いの禁止を明確に定めており、当社グループのすべての従業員に周知徹底しています。また、この相談窓口に寄せられる相談や通報は匿名でも可能としており、通報者の保護を図っています。

相談対応の基本の流れ



コンプライアンスアンケート

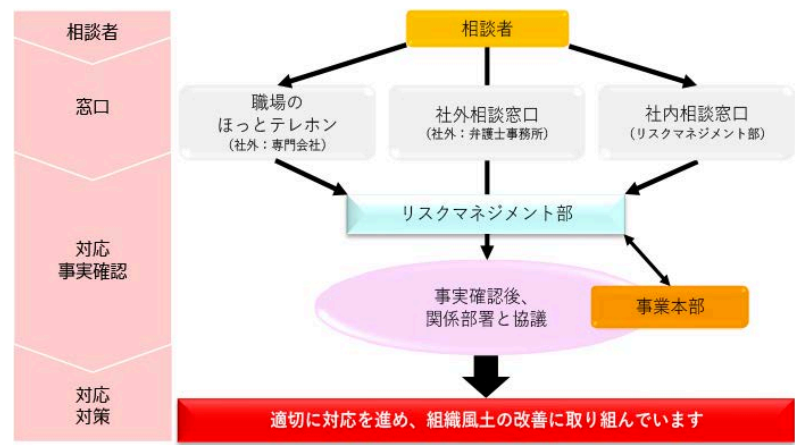
コンプライアンスの状況や従業員の意識の変化を把握することを目的とし、2年毎にニッポンハムグループ全従業員を対象としたコンプライアンスアンケートを実施しています。

アンケート結果は各グループ会社社長へフィードバックを行い、各社にて人と組織に関する課題を抽出し、リスクマネジメントの一環として課題解決の取り組みを行っています。また、各推進委員会においても、アンケート結果を基に推進活動の検討を実施しています。

コンプライアンス違反時の対応

業務上不正・ハラスメント等コンプライアンス問題に関する報告・通報があった場合、内容に応じて調査します。コンプライアンス違反案件を特定し、懲戒処分相当であることが判明した場合は、社内規程等に沿って、適切に対応します。

また、調査により個人への教育や職場風土改善の必要性が認められた場合は、再発しないよう対策を実施します。



贈収賄防止

贈収賄防止に対する世界的な意識の高まりを受け、ニッポンハムグループでは、グローバルに事業を展開する企業として「ニッポンハムグループ贈収賄防止方針」を制定しました。

当社グループは、すべての役職員に対して贈収賄防止法令の遵守を求めることにより、社会から求められる法的及び倫理的責任を果たすとともに、当社グループの信頼の維持・向上につとめてまいります。

ニッポンハムグループ贈収賄防止方針

- 1. 目的**
本方針は、ニッポンハムグループによる贈収賄を防止し、以て各国の贈収賄防止法令の遵守及び公正且つ倫理的な事業行動に資することを目的とします。
- 2. 適用範囲**
本方針は、ニッポンハムグループのすべての役員及び従業員に適用します。
- 3. 法令の遵守**
ニッポンハムグループは、本方針及び関係する国又は地域（以下併せて「国等」といいます。）の贈収賄防止法令を遵守します。
- 4. 贈収賄の禁止**
 - ニッポンハムグループは、不正な利益を得ることを目的として、直接又はエージェント等を通じて間接に、公務員等（政府又は自治体の公務に従事する者をいい、公的な企業の事務に従事する者、公的機関の公務に従事する者及び政府から権限の委譲を受けている者などの公務員に準ずる者を含みます。）に金銭その他の利益を提供する行為、又は提供の申出・約束をする行為をしません。
 - ニッポンハムグループは、不正な利益を得ることを目的としない場合であっても、公務員等への金銭等の利益を提供する行為、又は提供の申出・約束をする行為をしません。ただし、国等の法令や社会通念上許容される場合は、この限りではありません。
 - ニッポンハムグループは、公務員等以外の私人との間の金銭等の利益の提供もしくは受領、又はそれらの申出・約束をする行為についても、国等の法令により贈収賄とみなされる場合は、これを禁止します。
- 5. 会計記録**
ニッポンハムグループは、贈収賄防止法令と本方針の遵守に関する説明責任を果たすため、自社の全ての取引について会計帳簿に正確に記録・保管します。
- 6. 遵法体制**
ニッポンハムグループは、役員及び従業員への教育・研修を通して本方針の周知を図り、贈収賄防止法令を遵守する体制の構築を推進します。

2024年9月13日制定

※ 本方針は、日本ハム（株）取締役会の承認のもと制定しています。

5

その他

- 110 共創の取り組み
- 112 イニシアチブ・外部団体への参画
- 115 方針一覧
- 116 第三者からの評価
- 119 GRIスタンダード対照表

共創の取り組み

昨今の社会課題を解決するためには、自社だけの取り組みでは限界があり、さまざまな知見を持った異業種・異分野の企業、行政、大学、研究機関と協働し、新たな価値を生み出すことが必要と考えています。

ニッポンハムグループでは、核である「畜産」と「食品」にまつわる領域を中心に、さまざまなパートナーとの共創をこれからも進めていきます。

大学との共同研究

徳島大学

家畜由来温室効果ガス削減に向けた研究



豚におけるメタン排出抑制の方法について研究を行っています。

温室効果ガス

北海道大学

家畜由来温室効果ガス削減に向けた研究



牛ルーメンにおけるメタン発生抑制法について研究を行っています。

宮崎大学

スマート養豚「PIG LABO®」



技術継承などの課題解決に向けてデジタル技術の活用方法を研究しています。

国内畜産業の課題解決

東京大学

老化制御のメカニズム解明



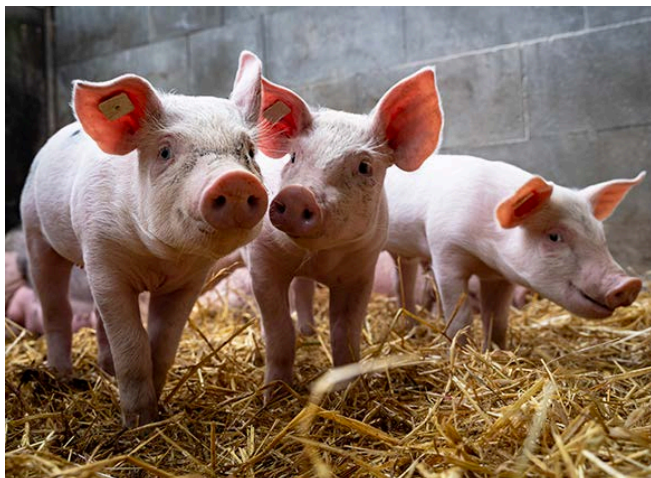
老化制御に関するメカニズム解明に向けて食事介入試験などを行っています。

老化のメカニズム解明 [PDF:463KB]

取引先との取り組み

JA全農

JA全農×日本ハム共創プロジェクト



畜産の持続的発展および新価値創造に向けて取り組みを開始しました。

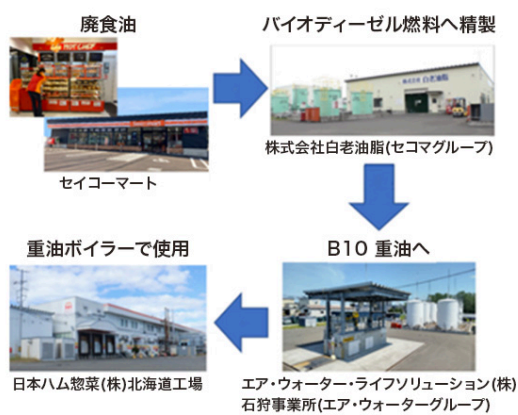
[統合報告書2025 \[PDF:2.34MB\]](#)

[この取り組みのニュースリリース](#)

(株) セコマ/エア・ウォーター (株)

廃食油の活用

【取り組みイメージ】



コンビニエンスストア店内調理で発生した廃食油の有効活用に向けて取り組みを開始しました。

[この取り組みのニュースリリース](#)

関西医科大学/ (株) 平和堂/コガソフトウェア (株)

高齢者のフレイル予防



食と運動の好循環による健康社会モデルの構築に向けて取り組みを開始しました。

健やかな心と体

イニシアチブ・外部団体への参画

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクト（UNGC：United Nations Global Compact）は、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブです。各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組みです。

日本ハム（株）は、国連グローバル・コンパクトに2023年5月に加盟しました。



国連グローバル・コンパクトの4分野10原則

人権	原則1：人権擁護の支持と尊重
	原則2：人権侵害への非加担
労働	原則3：結社の自由と団体交渉権の承認
	原則4：強制労働の排除
	原則5：児童労働の実効的な廃止
	原則6：雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7：環境問題の予防的アプローチ
	原則8：環境に対する責任のイニシアチブ
	原則9：環境に優しい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止する取り組み

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）は2015年に主要国の中央銀行や金融規制当局などが参加する国際機関である金融安定理事会（FSB）によって設置されたタスクフォースです。



有価証券報告書（TCFDに基づく開示内容） [PDF:5.82MB]

気候変動イニシアティブ（JCI）

気候変動イニシアティブ（JCI：Japan Climate Initiative）は日本において企業や自治体、NGOなどの情報発信、情報交換を強化し、脱炭素社会の実現を目指すネットワークです。

日本ハム（株）は、2018年に加盟し、気候変動対応の取り組みを進めています。

温室効果ガス



持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）

持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）は、環境への影響に配慮した持続可能なパーム油を求める世界的な声の高まりに応え、WWFを含む7つの関係団体が中心となり2004年に設立されました。

日本ハム（株）は、2020年8月に加盟しました。

パーム油の調達取り組み



生物多様性のための30by30アライアンス

「生物多様性のための30by30アライアンス」は、2030年までに自国の陸域・海域の少なくとも30%を保全・保護するという「30by30」の目標を掲げ、行政、企業、NPOなどの有志連合として設置されました。国立公園などの保護地域の拡張と管理の質の向上や、企業林や里地里山などをOECD※として国際データベースに登録し、その保全を促進することを目的としています。

※ Other Effective area-based Conservation Measuresの略。民間等の取り組みにより保全が図られている地域や、保全を目的としない管理が結果として自然環境を守ることに貢献している地域。



自然関連財務情報開示（TNFD）フォーラム

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）は民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスク管理と開示枠組みを構築するために設立された国際的組織として、2021年6月に発足しました。

日本ハム（株）は2024年9月にTNFDの理念に賛同し、その活動を支援するTNFDフォーラムへ加盟しました。

生物多様性の取り組み



ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム（CGF）

ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム（CGF：The Consumer Goods Forum）は、グローバルな消費財流通業界のネットワークで、8つの行動連合を編成し、非競争分野における戦略的課題に取り組んでいます。

日本ハム（株）は2010年に加盟し、国内やグローバルの活動情報の収集を行っています。



「食の環」プロジェクト

食品ロス削減、食品寄附促進、食品アクセス確保の三つの施策を包括する概念を「食の環（わ）」と称し、消費者庁及び関係府省庁でとりまとめ発信を行っています。日本ハム（株）は2025年に賛同し、子ども食堂への寄付をはじめ、さまざまな取り組みを推進しています。

食品ロス



東京栄養サミット2021

栄養サミットは、オリンピックを利用し、栄養改善に向けた国際的気運を高めることを目的に開催されるサミットです。

日本ハム（株）は、持続可能な社会の実現に向け、日本政府が主催する国際会議「東京栄養サミット2021」にて、コミットメントを表明しました。

東京栄養サミット2021に関する目標および進捗は、以下をご覧ください。

東京栄養サミット2021 目標および進捗
[PDF:673KB]



方針一覧

ニッポンハムグループの方針類をまとめています。方針の内容およびそれに基づく取り組みについては、各ページをご覧ください。

環境

環境方針

社会

人権方針

健康基本方針

労働安全衛生基本方針

サステナブル調達方針

アニマルウェルフェアポリシー

消費者志向自主宣言

食育スローガン・食育活動方針

カスタマーハラスメントに対する基本方針

ガバナンス

コーポレートガバナンス基本方針

贈収賄防止方針

税務方針

品質方針

情報セキュリティ方針

第三者からの評価

ESGインデックスへの組み入れ

FTSE4Good Index Series

日本ハム（株）は、「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄として、2011年より連続して選定されています。

本インデックスは、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築された世界の代表的なESG（環境・社会・ガバナンス）投資指数で、ESGについて優れた対応を行っていると評価された企業が選定されています。

FTSE4Good Index



FTSE4Good

FTSE JPX Blossom Japan Index

日本ハム（株）は、「FTSE JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄として、2017年より連続して選定されています。

本インデックスは、FTSE Russell社と日本取引所グループ（JPX）が連携して提供するもので、環境・社会・ガバナンス（ESG）への対応が優れた日本企業が選定されています。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の投資尺度として採用されているほか、世界の持続可能な投資を目的としたファンドや金融商品の作成・評価に広く利用されています。

FTSE Blossom Index Series



FTSE JPX Blossom
Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに日本ハム（株）が第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

日本ハム（株）は、2022年から連続で選定されています。

FTSE Blossom Index Series



FTSE JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index

MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ 指数*

日本ハム（株）は、米国のモルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル（MSCI）の構成銘柄として「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」に選定されています。

この指数はMSCIによって作成され、「MSCI日本株IMI指数」の構成銘柄の中から各業種においてESG（環境・社会・ガバナンス）格付けが相対的に高い企業を選定します。

また世界最大の投資家とされる年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、ESGに関する投資を行う際に活用する指数のひとつです。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

免責事項

* THE INCLUSION OF NH Foods Group IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NH Foods Group BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

日本ハム(株)は、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄として2018年の取得以来、連続して選定されています。

この指数は、日本取引所グループ、東京証券取引所、およびS&P ダウ・ジョーンズインデックスが共同開発した、東証株価指数（TOPIX）をユニバースとし、環境情報の開示状況および炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して構成銘柄のウエイトを決定する株価指数です。

また世界最大の投資家とされる年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、ESGに関する投資を行う際に活用する指数のひとつです。



Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）

日本ハム（株）は、「Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」の構成銘柄に選定されています。この指数は、オランダEquileap社が提供するデータと評価手法を活用し、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業などを高く評価するものです。当社は、最高評価の「グループ1」に選定されました。



免責事項

* Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, "Morningstar") has authorized NH Foods Group to use of the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Logo ("Logo") to reflect the fact that, for the designated ranking year, NH Foods Group ranks within the top group of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index™ ("Index") on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by NH Foods Group solely for informational purposes. NH Foods Group's use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of NH Foods Group or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with NH Foods Group. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaims all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third-party content providers have any liability for any damages (whether direct or indirect), arising from any party's use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

SOMPOサステナビリティ・インデックス

日本ハム（株）は、SOMPOアセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。

本インデックスの構成銘柄はESG（環境、社会、ガバナンス）に優れた約300銘柄が毎年選定され、同社の「サステナブル運用」に活用されます。

2012年8月より運用を開始した「サステナブル運用」は、ESGの評価の高い企業に幅広く投資する年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトです。調査会社によるESG評価を重視して選定した投資銘柄によって構成される「SNAMサステナビリティ・インデックス」に基づき、長期投資を志向する運用を行っています。



ESG関連の受賞・評価

健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

取得状況

大規模法人部門	日本ハム（株） 日本ハムシステムソリューションズ（株） 日本ハム食品（株） 日本ハム惣菜（株） 東日本フード（株）
中小規模法人部門「ブライト500」 ※中小規模法人の上位500社に認定	協同食品（株）
中小規模法人部門「ネクストブライト1000」 ※中小規模法人の上位501社から1,500社に認定	ジャパンフード（株）
中小規模法人部門	東北日本ハム（株） 日本ハムカスタマー・コミュニケーション（株）



PRIDE指標

PRIDE指標とは、2016年に策定された、日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。

①Policy（行動宣言）、②Representation（当事者コミュニティ）、③Inspiration（啓発活動）、④Development（人事制度・プログラム）、⑤Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの指標があり、各指標の指定の要件を満たすことで1点が付与され、5点満点が「ゴールド」、4点が「シルバー」、3点が「ブロンズ」に認定されます。

日本ハム（株）は2025年度に「ブロンズ」認定を取得しました。



HDI格付けベンチマーク「問合せ窓口（電話）」三つ星

「HDI格付けベンチマーク」とは、サポートサービスにおける世界最大のメンバーシップ団体である HDI[®]の日本における組織（HDI-Japan）が主催するベンチマークです。HDI 格付けベンチマークは、調査対象企業を星なしから三つ星までの4段階で格付けします。この格付けは、HDI の国際標準に基づいて設定された評価基準に沿って、審査員が顧客の視点で評価するものです。

お客様に質の高いサービスを提供するため、日々応対スキルを磨いています。毎年、評価項目の得点において3.5以上を目指し、三つ星評価の獲得を目標としています。

日本ハム(株)は、HDI格付けベンチマークの「問合せ窓口（電話）部門」において、2017年の獲得以来連続で最高評価の『三つ星』を獲得しています。

※ HDI（米国コロラド州）は、「卓越したカスタマエクスペリエンス（CX）でビジネスを成功させる」ことをビジョンに掲げている、世界最大のサポートサービス業界団体です。世界で50,000を超えるメンバーを有し、世界中に100の支部/地区会を有しています。米経済誌フォーチュン・世界企業上位の多数が加盟しています。



問合せ窓口電話結果（評価項目平均 4点満点）

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
クオリティ結果	3.63	3.67	3.93	3.87	3.93
パフォーマンス結果	3.83	3.83	3.97	3.90	3.97

GRIスタンダード対照表

GRI 1：基礎 2021

利用に関する声明	ニッポンハムグループはGRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI	GRI1：基礎2021

GRI 2：一般開示事項 2021

1.組織と報告実務

開示事項		掲載場所
2-1	組織の詳細	会社概要 > 統合報告書2025 P90 [PDF:15.0MB]
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	統合報告書2025 P5 [PDF:15.0MB]
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	統合報告書2025 P5 [PDF:15.0MB]
2-4	情報の修正・訂正記述	当該期間において修正なし
2-5	外部保証	データブック2025 P24 [PDF:1.73MB]

2.活動と労働者

開示事項		掲載場所
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	グループ事業 >
2-7	従業員	会社概要 > データブック2025 P25 [PDF:1.73MB]
2-8	従業員以外の労働者	開示無し

3.ガバナンス

開示事項		掲載場所
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス体制 > コーポレート・ガバナンス報告書2025 P5 [PDF:142KB] コーポレート・ガバナンス基本方針 第2章 [PDF:724KB] サステナビリティ推進体制 >
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス報告書2025 P2 [PDF:142KB] コーポレート・ガバナンス基本方針 第2章 [PDF:724KB]
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書2025 P5 [PDF:142KB] コーポレート・ガバナンス基本方針 第2章 [PDF:724KB]
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進体制 > 統合報告書2025 P56 [PDF:15.0MB]

開示事項		掲載場所
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ推進体制 > 統合報告書2025 P56 [PDF:15.0MB]
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進体制 > 統合報告書2025 P56 [PDF:15.0MB]
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス基本方針 P14、16 [PDF:724KB] コーポレート・ガバナンス報告書2025 P1 [PDF:142KB]
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス報告書2025 P4 [PDF:142KB]
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス報告書2025 P11 [PDF:142KB]
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス基本方針 参考資料3 [PDF:724KB] 統合報告書2025 P79 [PDF:15.0MB]
2-19	報酬方針	統合報告書2025 P80～81 [PDF:12.1MB] 役員報酬 >
2-20	報酬の決定プロセス	役員報酬 >
2-21	年間報酬総額の比率	開示無し

4.戦略、方針、実務慣行

開示事項		掲載場所
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	サステナビリティマネジメント > 統合報告書2025 P61 [PDF:15.0MB]
2-23	方針声明	人権の尊重 > 環境マネジメント > サプライチェーンマネジメント > アニマルウェルフェア >
2-24	方針声明の実践	人権の尊重 > 環境マネジメント > サプライチェーンマネジメント > アニマルウェルフェア >
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	人権の尊重 > コンプライアンスへの取り組み >
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	人権の尊重 > 相談窓口の設置 >
2-27	法規制遵守	データブック2025 P22 [PDF:1.73MB] 行動基準 P12～16 [PDF:595KB]
2-28	会員資格を持つ団体	イニシアチブ・外部団体への参画 >

5.ステークホルダーエンゲージメント

開示事項		掲載場所
2-29	ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント > ステークホルダー・ダイアログ >
2-30	労働協約	開示無し

GRI 3：マテリアルな項目 2021

開示事項		掲載場所
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティの特定プロセス >
3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ >
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	マテリアリティ >

GRI 13：農業・養殖業・漁業 2022

想定されるマテリアルな項目

開示事項		掲載場所
13.1	大気への排出	データブック2025 P18 [PDF:1.73MB] データブック2025 P24 [PDF:1.73MB]
13.2	気候への適応とレジリエンス	第80期有価証券報告書 P16～29 [PDF:4.6MB] 温室効果ガス >
13.3	生物多様性	生物多様性 > 自然環境保全活動 > 排水処理 >
13.4	自然生態系の転換	生物多様性 >
13.5	土壌の健康	開示なし
13.6	農薬の使用	開示なし
13.7	水と廃水	社内システム > 水 > データブック2025 P21 [PDF:1.73MB] データブック2025 P24 [PDF:1.73MB]
13.8	廃棄物	データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]
13.9	食料の安定確保	マテリアリティ > 食品ロス > 廃棄物 >
13.10	食の安全	品質への取り組み >
13.11	動物の健康と福祉	アニマルウェルフェア >
13.12	地域コミュニティ	地域コミュニティ支援 >

開示事項		掲載場所
13.13	土地と資源に関する権利	開示なし
13.14	先住民族の権利	開示なし
13.15	非差別と機会均等	行動基準 P18・P20 [PDF:595KB]
13.16	強制労働	行動基準 P12 [PDF:595KB]
13.17	児童労働	行動基準 P12 [PDF:595KB]
13.18	結社の自由と団体交渉	人権の尊重 > サプライチェーンマネジメント >
13.19	労働安全衛生	行動基準 P20 [PDF:595KB]
13.20	雇用慣行	開示なし
13.21	生活収入と生活賃金	開示なし
13.22	経済的包摂	開示なし
13.23	サプライチェーンのトレーサビリティ	食肉のトレーサビリティへの取り組み >
13.24	公共政策	開示なし
13.25	反競争的行為	行動基準 P8～10 [PDF:595KB]
13.26	腐敗防止	行動基準 P13 [PDF:595KB] 統合報告書2025 P84 [PDF:15.0MB] コンプライアンスへの取り組み >

GRI 101 : 生物多様性 2024

開示事項		掲載場所
101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	開示なし
101-2	生物多様性へのインパクトの管理	TNFDレポート [PDF:2.8MB]
101-3	アクセスと利益配分	開示なし
101-4	生物多様性へのインパクトの特定	TNFDレポート [PDF:2.8MB]
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	TNFDレポート [PDF:2.8MB]
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	TNFDレポート [PDF:2.8MB]
101-7	生物多様性の状態の変化	開示なし
101-8	生態系サービス	TNFDレポート [PDF:2.8MB]

GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016

開示事項		掲載場所
201-1	創出、分配した直接的経済価値	開示なし
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	有価証券報告書（TCFDに基づく開示内容） [PDF:4.6MB]
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	開示なし
201-4	政府から受けた資金援助	開示なし

GRI 202 : 地域経済でのプレゼンス 2016

開示事項		掲載場所
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	開示なし
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	開示なし

GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016

開示事項		掲載場所
203-1	インフラ投資および支援サービス	開示なし
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	開示なし

GRI 204 : 調達慣行 2016

開示事項		掲載場所
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	開示なし

GRI 205 : 腐敗防止 2016

開示事項		掲載場所
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	開示なし
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンスへの取り組み > 行動基準 P13 [PDF:595KB] データブック2025 P32 [PDF:1.73MB]
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	開示なし

GRI 206 : 反競争的行為 2016

開示事項		掲載場所
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	開示なし

GRI 207 : 税金 2019

開示事項		掲載場所
207-1	税務へのアプローチ	税務方針 >
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	開示なし
207-3	税務に関連するステークホルダーエンゲージメントおよび懸念への対処	開示なし
207-4	国別の報告	開示なし

GRI 301 : 原材料 2016

開示事項		掲載場所
301-1	使用原材料の重量または体積	データブック2025 P23 [PDF:1.73MB]
301-2	使用したリサイクル材料	開示なし
301-3	再生利用された製品と梱包材	開示なし

GRI 302 : エネルギー 2016

開示事項		掲載場所
302-1	組織内のエネルギー消費量	データブック2025 P18～20 [PDF:1.73MB]
302-2	組織外のエネルギー消費量	データブック2025 P18 [PDF:1.73MB]
302-3	エネルギー原単位	開示なし
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	開示なし

GRI 303 : 水と廃水 2018

開示事項		掲載場所
303-1	共有資源としての水との相互作用	有価証券報告書（TCFDに基づく開示内容） [PDF:4.6MB] 水 >
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	水 >
303-3	取水	データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]
303-4	排水	データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]
303-5	水消費	有価証券報告書（TCFDに基づく開示内容） [PDF:4.6MB] データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]

GRI 305 : 大気への排出 2016

開示事項		掲載場所
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	データブック2025 P16、18、19、24 [PDF:1.73MB]
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	データブック2025 P16、18、19、24 [PDF:1.73MB]
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	データブック2025 P16、18、24 [PDF:1.73MB]
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	開示なし
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	データブック2025 P18 [PDF:1.73MB] 温室効果ガス >
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	開示なし
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	データブック2025 P23 [PDF:1.73MB] 環境マネジメント >

GRI 306 : 廃棄物 2020

開示事項		掲載場所
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	データブック2025 P17、21 [PDF:1.73MB] 廃棄物 >
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	データブック2025 P17、21 [PDF:1.73MB] 廃棄物 >
306-3	発生した廃棄物	データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]
306-4	処分されなかった廃棄物	データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]
306-5	処分された廃棄物	データブック2025 P21 [PDF:1.73MB]

GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

開示事項		掲載場所
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	開示なし
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	開示なし

GRI 401：雇用 2016

開示事項		掲載場所
401-1	従業員の新規雇用と離職	データブック2025 P25 [PDF:1.73MB]
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員に支給されない手当	開示なし
401-3	育児休暇	データブック2025 P26 [PDF:1.73MB]

GRI 402：労使関係 2016

開示事項		掲載場所
402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	開示なし

GRI 403：労働安全衛生 2018

開示事項		掲載場所
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	データブック2025 P28 [PDF:1.73MB]
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	開示なし
403-3	労働衛生サービス	開示なし
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	開示なし
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	開示なし
403-6	労働者の健康増進	健康経営の推進 ▶
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響防止と軽減	開示なし
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	開示なし
403-9	労働関連の傷害	データブック2025 P28 [PDF:1.73MB]
403-10	労働関連の疾病・体調不良	開示なし

GRI 404 : 研修と教育 2016

開示事項		掲載場所
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	開示なし
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	開示なし
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	開示なし

GRI 405 : ダイバーシティと機会均等2016

開示事項		掲載場所
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	データブック2025 P25 [PDF:1.73MB] 取締役会の構成、必要スキルの考え方 >
405-2	基本給と報酬の男女比	開示なし

GRI 406 : 非差別 2016

開示事項		掲載場所
406-1	差別事例と実施した是正措置	開示なし

GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016

開示事項		掲載場所
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 > サプライチェーンマネジメント >

GRI 408 : 児童労働 2016

開示事項		掲載場所
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 > サプライチェーンマネジメント >

GRI 409 : 強制労働 2016

開示事項		掲載場所
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 > サプライチェーンマネジメント >

GRI 410：保安慣行 2016

開示事項		掲載場所
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	開示なし

GRI 411：先住民族の権利 2016

開示事項		掲載場所
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	開示なし

GRI 413：地域コミュニティ 2016

開示事項		掲載場所
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域コミュニティ支援 ▶
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	開示なし

GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

開示事項		掲載場所
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	開示なし
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーンマネジメント ▶

GRI 415：公共政策 2016

開示事項		掲載場所
415-1	政治献金	データブック2025 P28 [PDF:1.73MB]

GRI 416：顧客の安全衛生 2016

開示事項		掲載場所
416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	品質への取り組み ▶
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	開示なし

GRI 417：マーケティングとラベリング2016

開示事項		掲載場所
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	品質への取り組み >
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	開示なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	開示なし

GRI 418：顧客プライバシー 2016

開示事項		掲載場所
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	開示なし

以上