

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取り組んでいます。



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

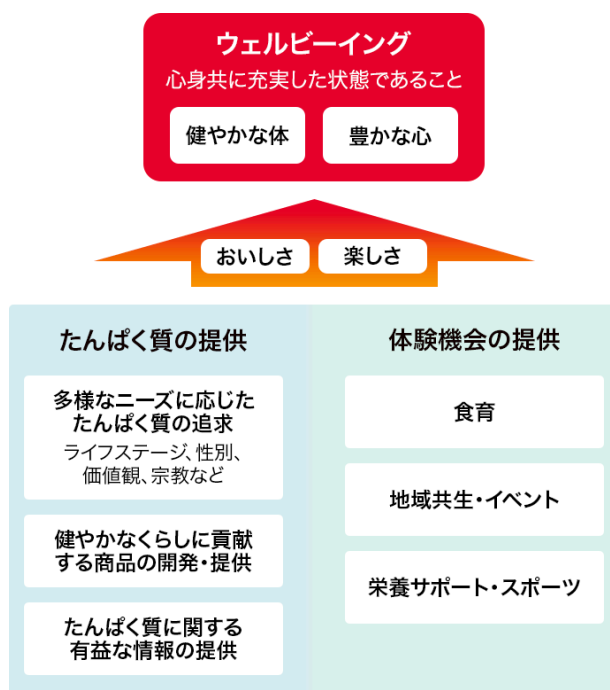
私たちは、“たんぱく質を、もっと自由に”のビジョンのもと、グループのリソースを最大限に活用し、たんぱく質のあらゆる可能性を探求します。

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

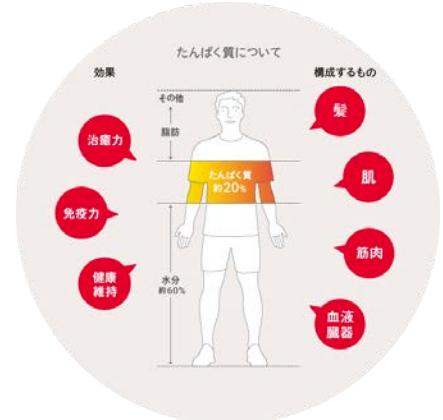
1位	たんぱく質	48.0%
2位	ビタミン類	46.5%
3位	アミノ酸	28.5%

※ 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

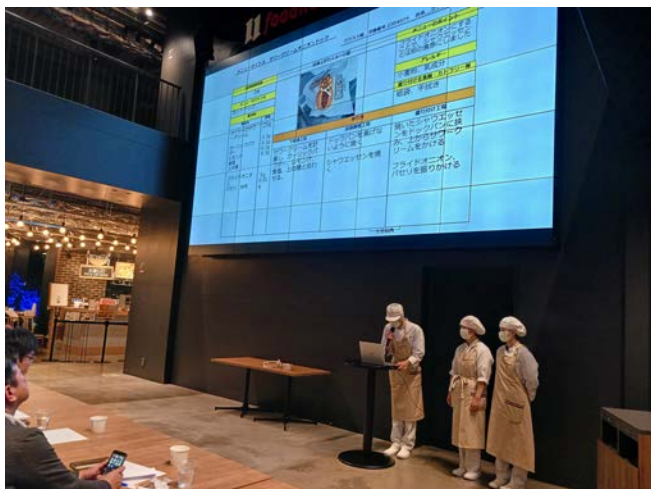
- 工場見学・ウインナー手作りを体験
- 飾り切り教室
- キッザニア

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

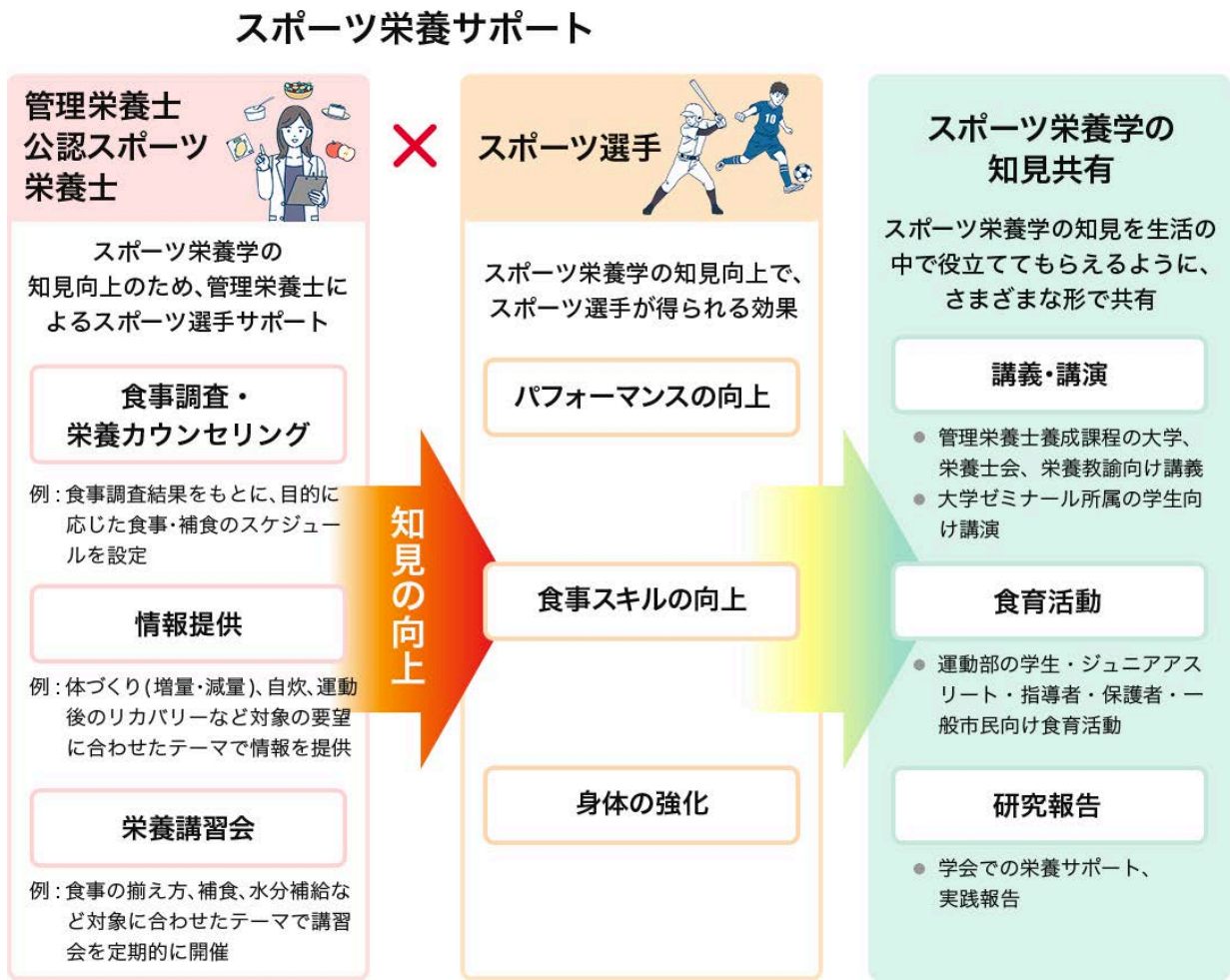
加齢に伴い心身の機能が低下し、要介護状態に陥る前段階をフレイルと呼びます。ニッポンハムグループは、学校法人関西医科大学、株式会社平和堂、コガソフトウェア株式会社と連携し、2023年から、高齢者のフレイル予防に向けたプログラム「マイナス5歳の健康づくり教室」を開催しています。このプログラムは、株式会社平和堂を利用している高齢者から参加者を募り、株式会社平和堂の地域コミュニティスペースで実施しています。たんぱく質を多く含む食事の指導と運動を組み合わせることにより、実践的な行動変容を促し、高齢者の健康維持と生活の質向上への貢献を目指しています。



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、培養液に必要なだった動物の血液成分（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、人権侵害に負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

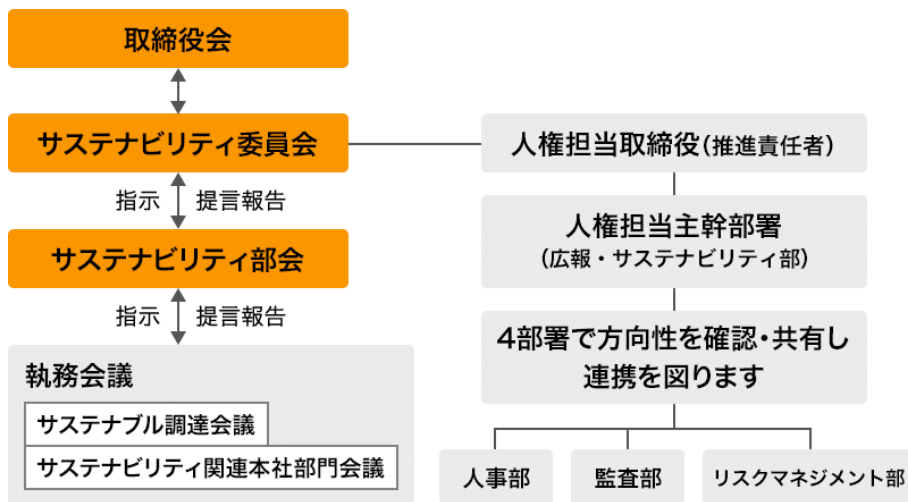
サプライチェーンにおける人権尊重

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

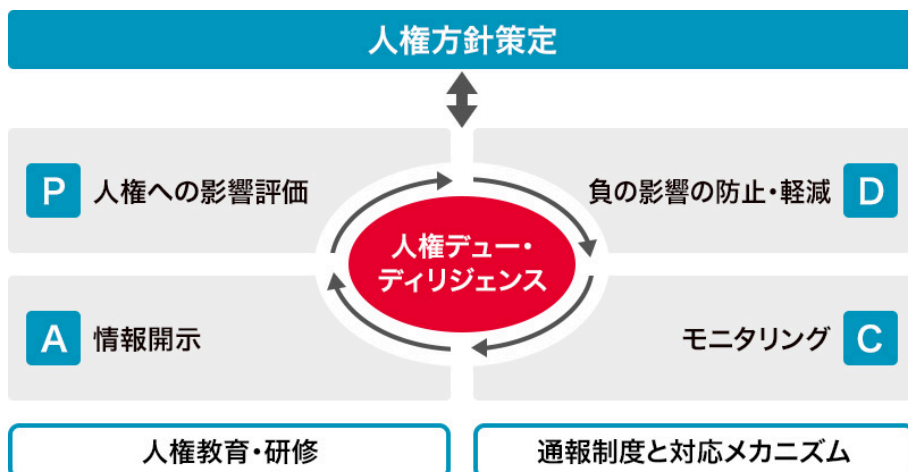
推進体制

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



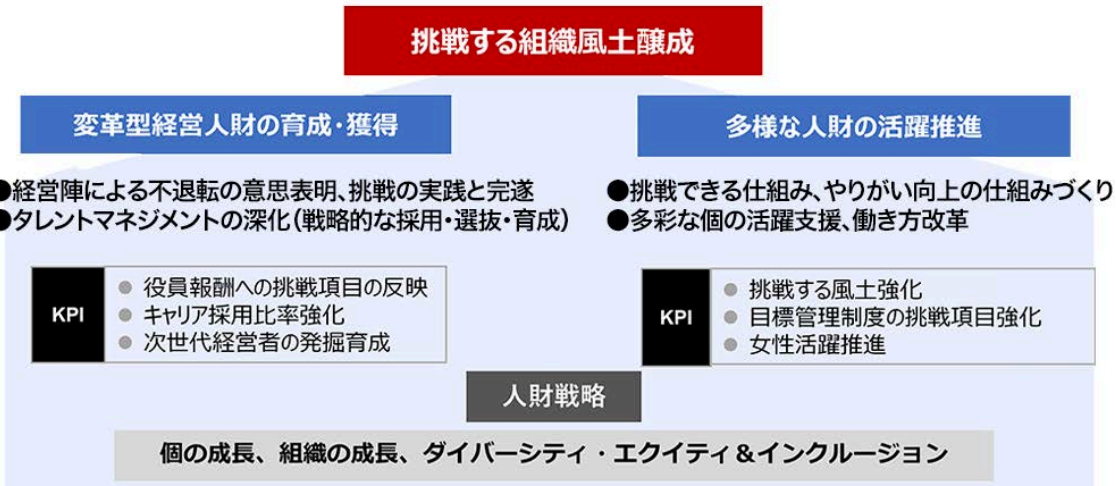
確かな信頼	社内外を問わず双方向コミュニケーションができる人財 「品質（商品・人）」「コンプライアンス」など社会的使命を認識しすべての「人」との信頼関係を構築できる
新たな創造	現状に満足せず商品やサービスなど新しい何かを生み出せる人財 新たな価値を創り出し、時代をリードすることによって「ブランド価値」を高める
あくなき挑戦	高い目標に挑戦し続けられる人財 ニッポンハムグループの永続的な発展の為に「積極果敢」に「高い目標を達成」する



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]

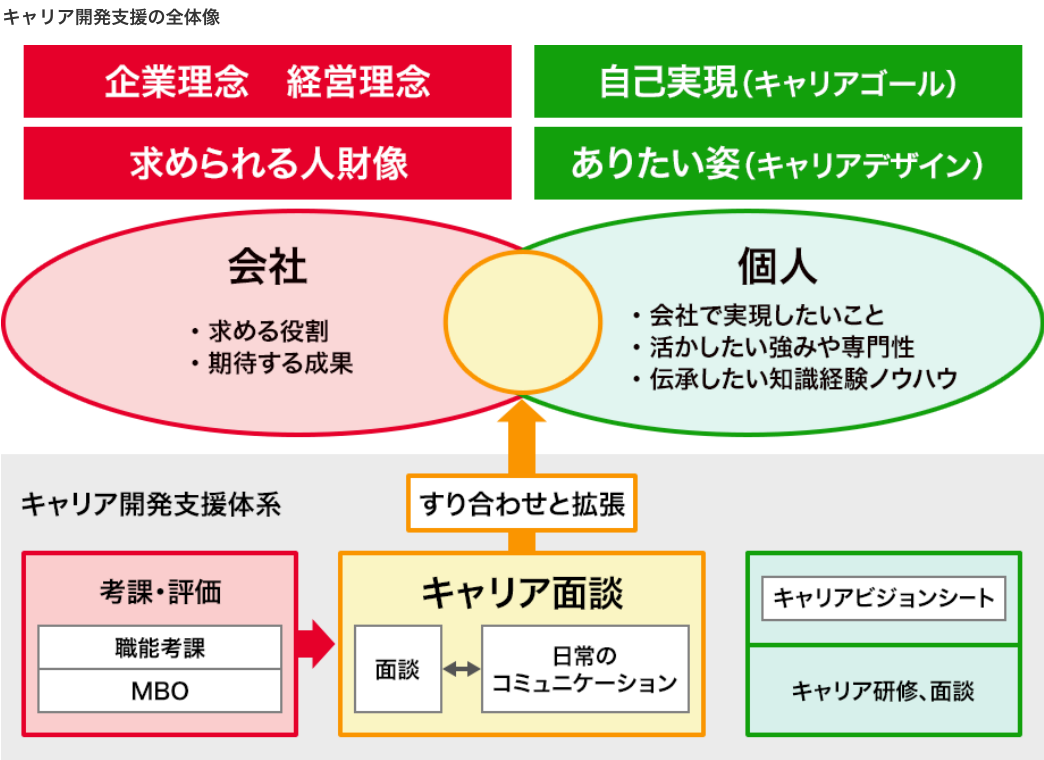
推進体制

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。



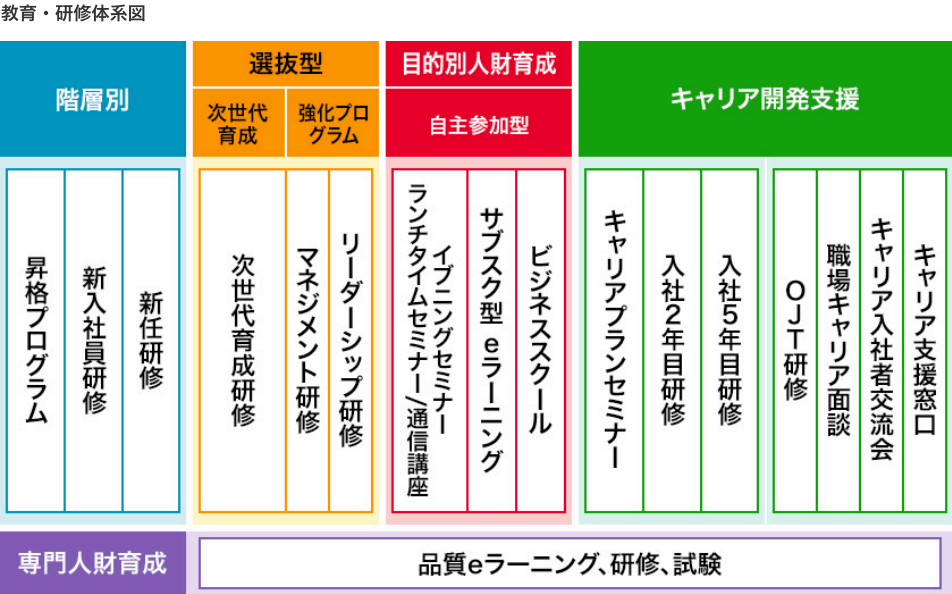
個人表彰2024受賞者と社長とのランチミーティングの様子

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



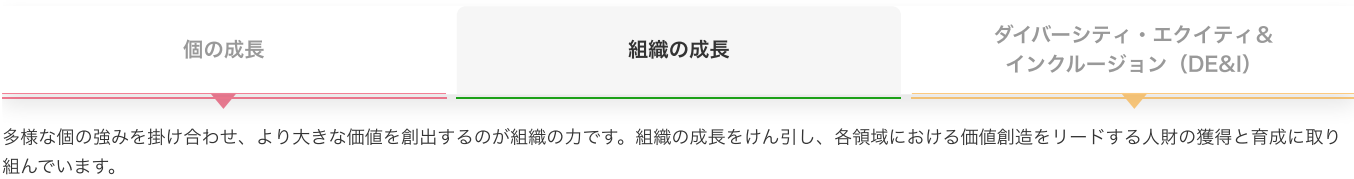
専門性の取得促進

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。

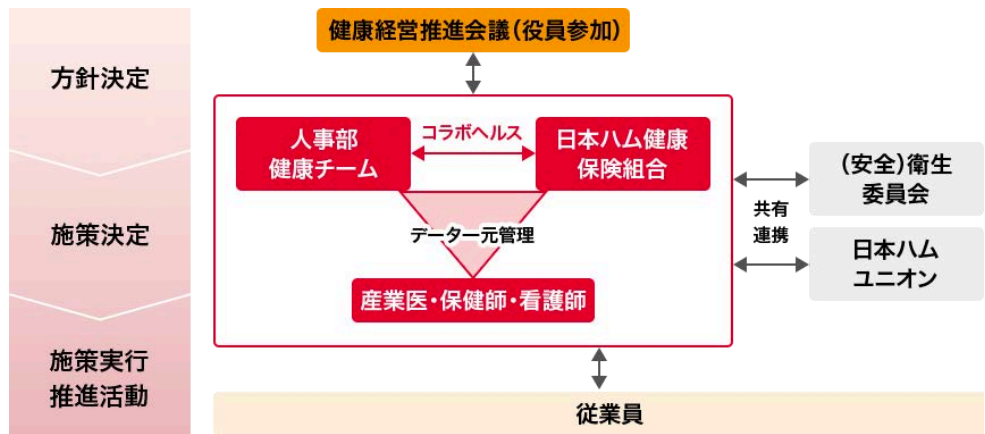
こころとからだの健康 目標および進捗 [PDF:673KB]

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

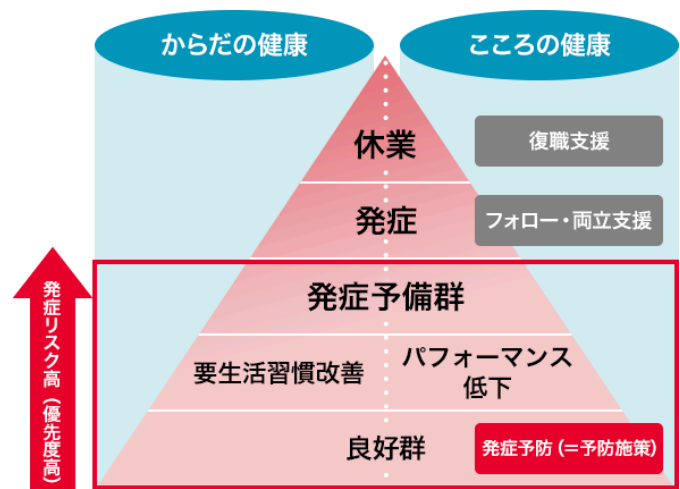
「健康・安全宣言」のもと、日本ハム（株）では人事部を主管に日本ハム健康保険組合と連携し健康支援策を進めています。そして、これらの取り組みは各会議体を通してグループ各社へも共有され、積極的な推進につなげています。

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



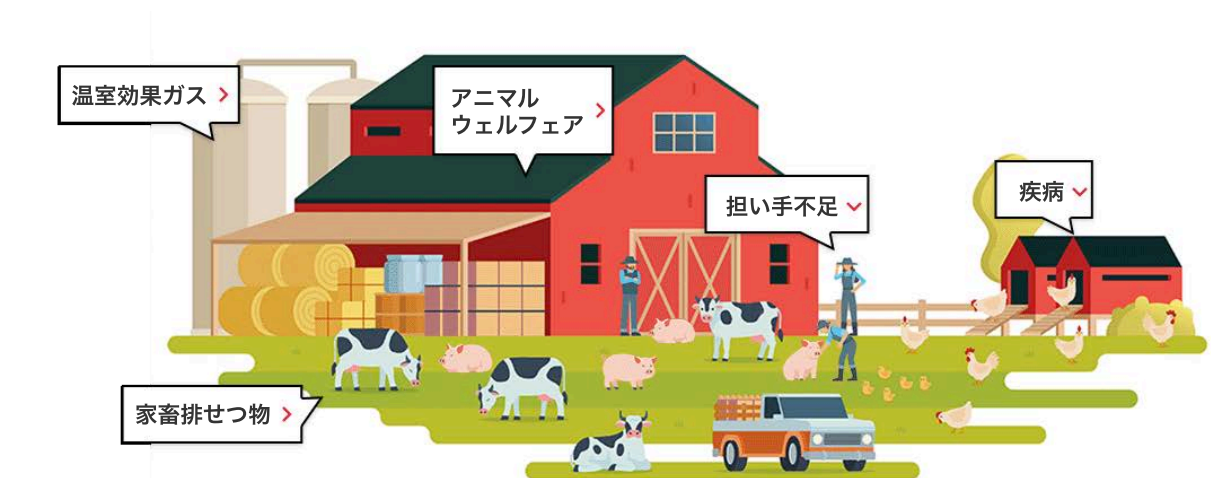
「美ノ国」ギフトの化粧箱に使用

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。



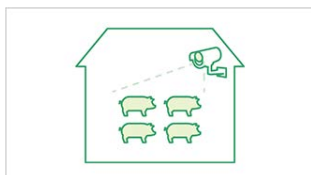
PIG LABO[®] Breeding Master

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。

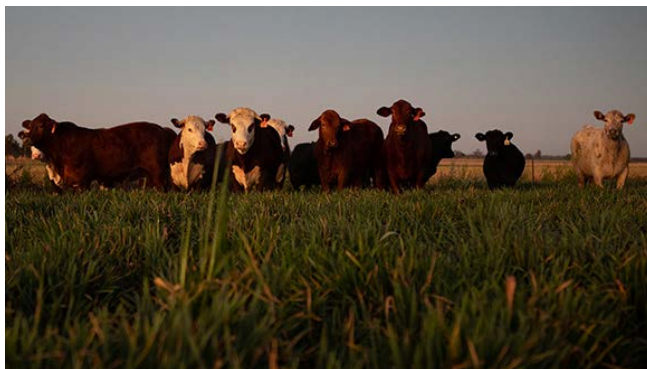


NHイムノディテクト® 口蹄疫

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。

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えばいいのかなど、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てています。

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。

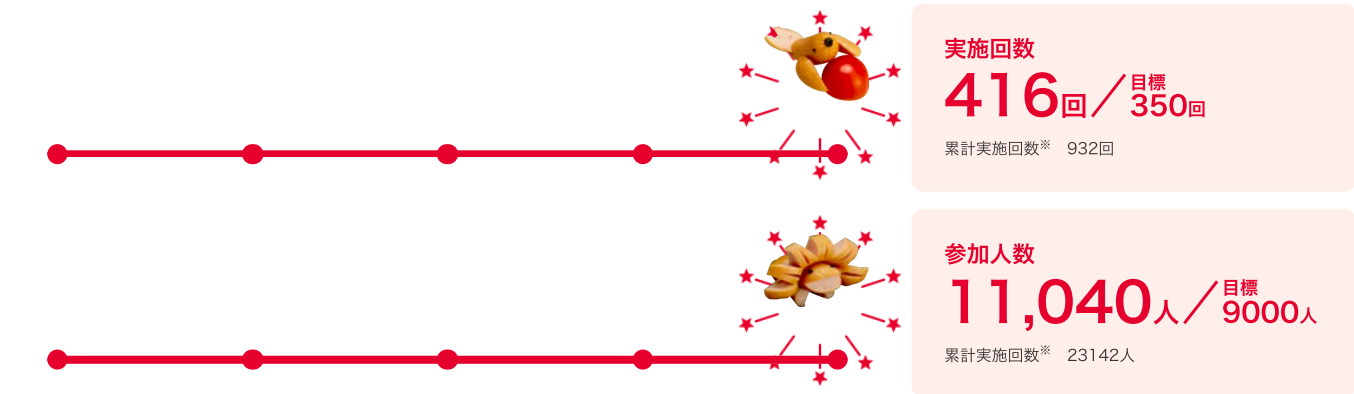
タイムスケジュール例

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。



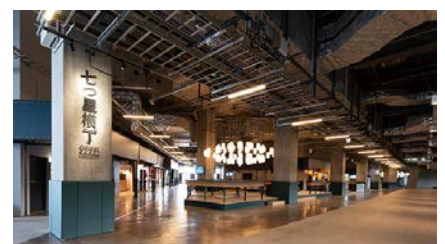
フードホールで提供するメニュー例



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