

ニッポンハムグループ CSRレポート

Nipponham Group Corporate Social Responsibility Report 2017

2017



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。

経営理念

1. 高邁^{こうまい}な理想をかかげ、その実現への不退転の意志をもって行動する。
2. 人に学び、人を育て、人によって育てられる。
3. 時代の要請に応じて時代をつくる。
4. 品質・サービスを通して、縁を拡げ、縁あるすべての人々に対する責任を果たす。
5. 高度に機能的な有機体をめざす。



Nipponham Group

人輝く、食の未来

グループブランドの約束

おいしさの感動と健康の喜びを
世界の人々と分かち合いたい

私たちは
いのち
生命の恵みを大切にして、
品質に妥協することなく
「食べる喜び」を心を込めて提供する

そして、時代に先駆け
食の新たな可能性を切り拓き
楽しく健やかなくらしに貢献する

会社概要

商号……………日本ハム株式会社／NH Foods Ltd.
本社所在地……………大阪市北区梅田二丁目4番9号
……………ブリーゼタワー
代表取締役社長……………末澤 寿一
設立年月日……………1949年5月30日
資本金……………31,806百万円(2017年3月31日現在)

決算期……………3月31日
売上高……………単体:783,145百万円
……………連結:1,202,293百万円(2017年3月期)
従業員数※……………単体:2,372名
……………グループ合計:29,679名

報告媒体

CSRレポート(本冊子)

ニッポンハムグループの「CSRの5つの重要課題」における取り組みを中心にCSR活動を網羅的にご紹介しています。



補足資料集

日本ハム(株)のウェブサイト、本冊子の補足情報として環境、人財をはじめとする各種データなどを掲載しています。本冊子と併せてご参照ください。

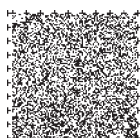


ウェブサイト

日本ハム(株)のウェブサイト「社会・環境活動」のページでは、本冊子(PDF版)および補足資料集(PDF版)を掲載しています。また、環境、食育、スポーツ、社会活動などのさまざまな関連情報をご紹介します。

<http://www.nipponham.co.jp/csr/> 詳しくはWEBで検索!

日本ハム CSR



編集方針

本レポートは、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CSR（社会的責任）の取り組みを報告しています。そして、より多くのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図ることを目的に発行しています。

対象組織

日本ハム（株）を含む国内グループ会社
※一部、海外グループ会社の情報も記載しています。

対象期間

2016年4月1日～2017年3月31日
※活動については、直近の内容も掲載しています。

参考にしたガイドライン

- ・GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン（第4版）」
- ・環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」
- ※本レポートにはGRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン（第4版）」による標準開示項目の情報を記載しています。
- ※GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン（第4版）」の対照表は、日本ハム（株）のウェブサイトに掲載しています。

発行

2017年6月（次回は2018年6月発行予定）

※本レポートの記載事項（数量、金額など）は、概数によるものがあり、今後変更される場合があります。



表紙のイラストについて

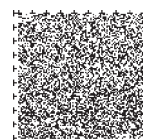
表紙のイラストは、くぼ・りえさんの作品です。「CSRの5つの重要課題」に対してニッポンハムグループ従業員一人ひとりが取り組む姿をイメージしています。

CSRレポートに関するお問い合わせ先

日本ハム株式会社 コーポレート本部
CSR 推進部
TEL:03-4555-8084
FAX:03-4555-8179

目次

ニッポンハムグループ事業紹介	P.3
トップメッセージ	P.5
CSRの推進に向けて	P.7
CSRの5つの重要課題	
安全・安心な食品づくり 品質保証の取り組み／CSR調達の取り組み／ お客様とともに／食物アレルギーの取り組み	P.9
食とスポーツで心と体の元気を応援 食育の取り組み／スポーツの機会づくり／ スポーツ選手への栄養サポート／ 研究・開発を通じた健康サポート	P.19
従業員が生き生きと活躍できる職場 基本となる人財の考え方／教育体制／ グローバル人材育成／働きやすい職場環境づくり／ 健康、労働安全衛生の取り組み	P.25
将来世代の食の確保 食肉の安定調達に向けて／ 「将来世代の食の確保」に向けて意見交換会を開催	P.31
地球環境の保全 環境と調和した企業活動の推進／ 環境負荷低減の取り組み／ 自然環境保全の取り組み／環境負荷の見える化	P.35
経営の基盤 コーポレート・ガバナンス	P.41
経営の基盤 コンプライアンスの推進	P.43
社会との取り組み 地域・社会の皆様とともに	P.45
社会との取り組み 株主・投資家の皆様とのつながり	P.47
第三者意見	P.48



ニッポンハムグループ事業紹介

ニッポンハムグループの事業は、ハム・ソーセージの製造から始まりました。現在では、国内における食肉、加工食品、水産物、乳製品、健康食品などの事業に加え、海外事業へと領域が広がっています。これからもニッポンハムグループ92社※1、29,679名※2の総合力を結集して、より多くの皆様に「食べる喜び」をお届けしていきます。

事業領域



ハム・ソーセージ



加工食品



食物アレルギー対応食品



水産物



ヨーグルト・乳酸菌飲料



食肉



チーズ



フリーズドライ



冷凍食品



天然系調味料



健康食品



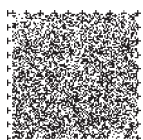
食品検査



コンビニエンスストア向け商品

※1 2017年4月1日現在（日本ハム（株）を含む）。

※2 2017年3月31日現在（平均臨時雇用者数を含む）。



グループ会社・事業拠点

世界 **19** の国・地域に **590** 拠点を展開※¹

※持分法適用会社含む ※国名は駐在事務所含む

欧州・中東地域

英国、ドイツ、トルコ

アジア地域

日本、中国、台湾、香港、
シンガポール、タイ、ベトナム、
フィリピン、韓国、マレーシア

米州地域

カナダ、アメリカ、メキシコ、
チリ、ブラジル

豪州地域

オーストラリア

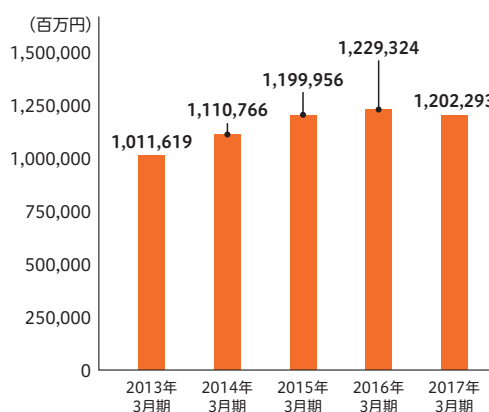
グループ会社数 **92** 社※¹
(国内60社 海外32社)

従業員数 **29,679** 名※²
(国内22,863名 海外6,816名)

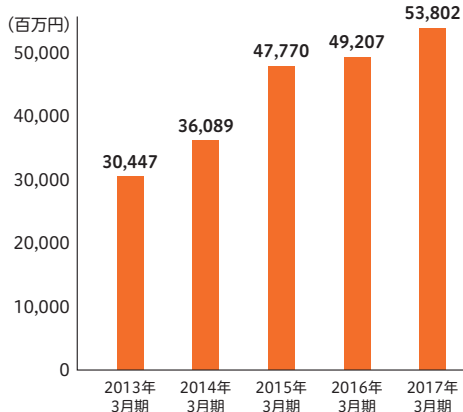
事業拠点数	自社農場	養殖場	製造拠点	物流拠点	営業拠点	研究・検査拠点	合計
国内	122	2	72	25	279	3	503
海外	26		23	1	37		87
小計	148	2	95	26	316	3	590

業績

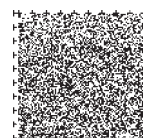
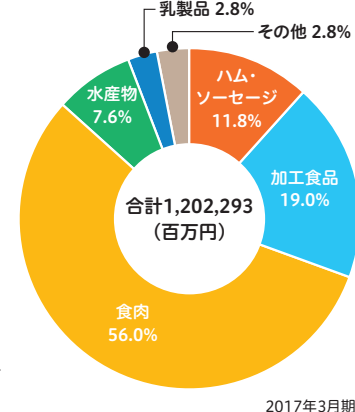
売上高(連結)



営業利益(連結)



売上高構成比



時代に合わせ、世界で一番の「食べる喜び」をお届けする会社を目指します



日本ハム株式会社
代表取締役社長

末澤 寿一

マーケットインの発想で 時代を創る食を提供する

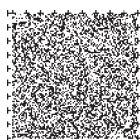
日本ハム（株）の創業者が1963年に書き下ろした「われわれの信条」には、「社業が国民の食生活の向上とともに発展するという自覚をもってしごとをする」と記されています。その精神は、企業理念に受け継がれ、私たちニッポンハムグループの基盤となっています。

その企業理念の一つ目である「食べる喜び」を提供し続けるためには時代の変化を的確にとらえなければなりません。世界の人口増加や食資源の枯渇、気候変動などさまざまな社会課題が顕在化しています。「持続可能な開発目標（SDGs※1）」や「パリ協定※2」など国際的な枠組みを踏まえた事業展開が必要です。

また、時代の変化により、食に対するニーズが多様化しています。それは日本に限ったことではありません。事業展開する各国の文化や嗜好などを踏まえて食を探求し、マーケットインの発想から商品を開発することで時代を創る食を提供していきます。

特定した「CSRの5つの重要課題」の 解決に向け、取り組みを具現化させる

新中期経営計画パート5では、「変革による骨太なビジネスモデルの構築」を掲げています。その中で、優先的に取り組むべき課題として「CSRの5つの重要課題」（以下、「重要課題」）を特定しました。外部環境は今までの概念では考えられないほど大きく変化しています。「SDGs」などの世界的な動きを鑑みながら、持続的・安定的に「食べる喜



※1 SDGs:2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に盛り込まれた17の目標「Sustainable Development Goals」の略称。

※2 パリ協定：フランス・パリにおいて開催された国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）にて採択された温室効果ガス排出削減等のための国際的な枠組み。

び」をお届けするため、国内外の事業で築いたネットワークをもとにニッポンハムグループの総合力を結集し、「重要課題」の取り組みを具体的に進めています。

「現場」起点で、真の幸せと 生き甲斐を実現する

企業理念の二つ目に「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」を掲げています。「重要課題」におきましても「従業員が生き生きと活躍できる職場」をその一つとして取り上げています。

また、2016年に「健康・安全宣言」を発表し、能力開発やワークライフバランス、ダイバーシティなど多くのテーマについて、現場での意識改革も含めた新たな仕組みづくりを進めています。従業員一人ひとりが能力を発揮できる環境をつくり、その成果をしっかりと評価していきたいと思えます。

従業員の「真の幸せと生き甲斐」を考える時、私は「現場」が重要なポイントになると考えています。技術の継承だけでなく現場の活力やものづくりに対する想い、その苦労や喜びなどを共有し信頼関係を構築することで、幅広い視点が得られ、夢をも育てられるのです。

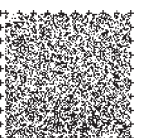
飼育から販売まで一貫した体制の強みを、 社会課題解決につなげる

「将来世代の食の確保」や「地球環境の保全」の実現には、ニッポンハムグループの強みの一つである「バーティカル・インテグレーション・システム」が有効に機能すると考えています。生産・飼育から処理・加工、物流、販売までをニッポンハムグループにおいて一貫して手掛けることで社会課題の解決に貢献するとともに、ビジネスとしての新たな価値を創造できると考えています。

例えば、環境負荷が少なく栄養価の高い飼料の開発は環境面だけでなくコスト面でも有効です。また、動物の排せつ物のリサイクルや動物由来の天然系調味料の開発は、新たな価値を生み出しています。

さらに、このシステムはグローバル展開するうえでも有効です。各地域の皆様との連携を深め、地域に根ざした事業を進めることで、地域が抱える課題や環境問題にも貢献できると考えています。

こうした取り組みを進め、世界の皆様と「おいしさの感動」と「健康の喜び」を分かち合い、時代に合わせた「食べる喜び」をお届けしたいと考えています。



「CSRの5つの重要課題」を戦略的に推進し、企業価値を高めます



日本ハム株式会社
代表取締役副社長

畑 佳秀

2017年4月には、「ニッポンハムグループCSR調達方針」を制定しました。当社グループのみならず、お取引先を含めたサプライチェーン※2全体でCSRに取り組むことで、質の高い経営につなげていきたいと思っています。今後、お取引先との対話を重ね、ご理解、ご賛同を頂きながら内容を深めていきます。

事業活動と関連付け、戦略的にCSRを推進

「重要課題」を特定したことにより、これまでの個別の取り組みが体系化でき、同時に企業理念を経営の根幹とした私たちの事業活動そのものが、持続的な社会の実現に貢献できることを再認識しました。

戦略的にCSRを推進するため、「重要課題」が日常業務とどのように結びついているのか、さらに整理・体系化していきます。CSRを日常化し現場の活動に落とし込むことが重要と認識しています。また、各課題について具体的な目標を設定したうえでさまざまな施策を推進し、その結果を検証するなど、CSRのマネジメントサイクルを回すことで深化させます。さらには、アンテナを高くすることで、社会における顕在化した課題だけでなく、潜在的なニーズや課題にも積極的に取り組み、新たな価値を提供していきたいと思っています。

「重要課題」を中心にCSRを戦略的に推進することは、当社グループの経済性(財務的価値)および社会性(非財務的価値)を高め、私たちにとって働く意欲の源泉となり、誇りの持てる会社になると確信しています。私たちの事業活動が持続可能な社会の実現に貢献できる、強くて良い会社でありたいと願っています。

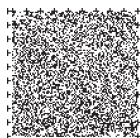
ステークホルダーとの対話を大切に

「新中期経営計画パート5」の経営方針を支える屋台骨として、成長戦略を推進する高次元の「品質No.1経営」を掲げています。商品の品質はもとより、経営や人財※1においても高次元の品質を実現するものです。この方針の原動力となるのがガバナンスでありCSRです。CSRをより戦略的に推進するため、2016年1月に「CSRの5つの重要課題」(以下、「重要課題」)を特定しました。

この1年は、社内外の皆様との対話を積極的に行ってきました。特に「重要課題」の社内浸透については旗振り役として、さまざまな場面で従業員と対話しその想いを伝えてきました。さらには、お取引先との意見交換や協議、取締役会をはじめとする経営会議での議論、機関投資家および株主の皆様との意見交換など、一つひとつの対話が「重要課題」の深掘りの場となり、改めて「対話」の重要性を認識しています。

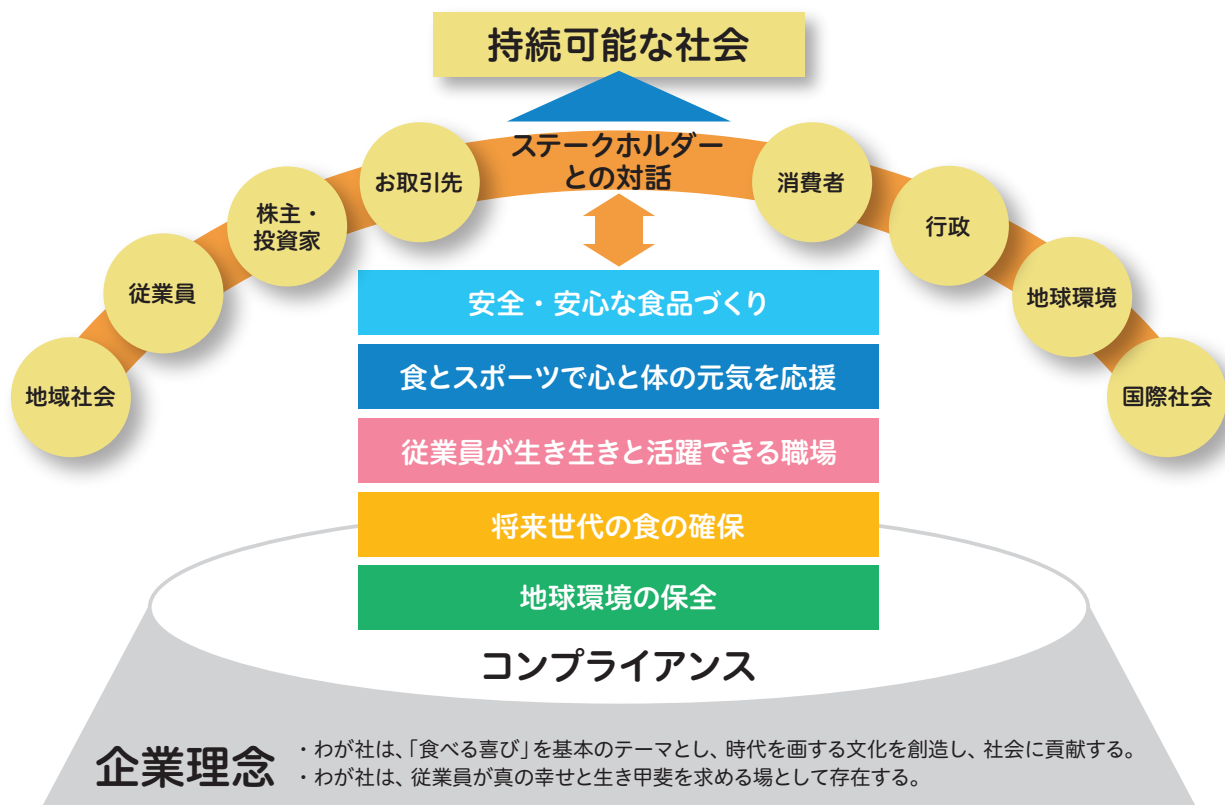
※1 人財：人財の「財」は、人は会社の「宝」「財産」であるという想いから、「人財」としています。

※2 サプライチェーン：原材料の調達から、生産、物流、販売まで消費者に届くまでの一連の流れのこと。



CSRの5つの重要課題

ニッポンハムグループは、企業理念を経営の根幹とし、ステークホルダーとの対話を大切にしながら、コンプライアンスを基盤に5つの重要課題を中心としてCSRを進めてまいります。そして、社会とニッポンハムグループがともにこれらの課題に取り組むことが、持続可能な社会の構築につながると考えています。



安全・安心な食品づくり

「食べる喜び」をお届けする企業として、安全・安心のために品質を徹底的に追求することは基本です。また、より多くの皆様に安全・安心をお届けするため、食物アレルギーの取り組み、サプライチェーンの安全性などを追求していきます。

食とスポーツで心と体の元気を応援

食とスポーツを手掛ける企業として、心と体の健康づくりに貢献していきます。そのために、食育活動、食文化の普及、スポーツの振興などを推進していきます。

従業員が生き生きと活躍できる職場

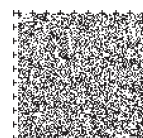
ニッポンハムグループは、「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場」となることを目指しています。そのために、従業員の意識・能力開発、ワークライフバランス、ダイバーシティ、心と体の健康維持、人権への対応などに必要な施策を推進していきます。

将来世代の食の確保

世界的な人口増加や経済成長に伴い、食資源への需要は増加する一方、供給にはさまざまな制約があります。また、国内では、畜産業の衰退が懸念されています。将来世代の食を確保するため、食品原材料の持続可能性への対応、国内畜産業の振興などを推進していきます。

地球環境の保全

気候変動などの地球環境問題には、すべての企業が責任を持って取り組む必要があります。サプライチェーンにおける温室効果ガスの排出量削減、エネルギー利用の効率化を進めると同時に廃棄物の発生抑制と食品廃棄物の削減を進めていきます。



安全・安心な食品づくり

社会的課題

安全・安心のために品質を追求することは、食品企業の使命です。また、食の安全が脅かされる事案の発生などにより、お客様の食への関心が年々高まっています。さらに、食物アレルギーの有症率※1は、乳児で約10%、3歳児で約5%と推定され、この対応は社会的にも大きな課題となっています。

食の安全は食品企業の使命

食の安全意識の高まり

食物アレルギー有症率増加

ニッポンハムグループの取り組み

すべてのお客様に安心してお召し上がりいただける商品づくりを目指し、取り組みを推進していきます。

品質保証体制の
国際基準への対応

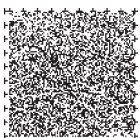
食物アレルギーの
取り組み

お客様との
コミュニケーションの強化

サプライチェーン全体の
安全性確認



※1「厚生労働科学研究班による食物アレルギー診療の手引き2014」より引用。



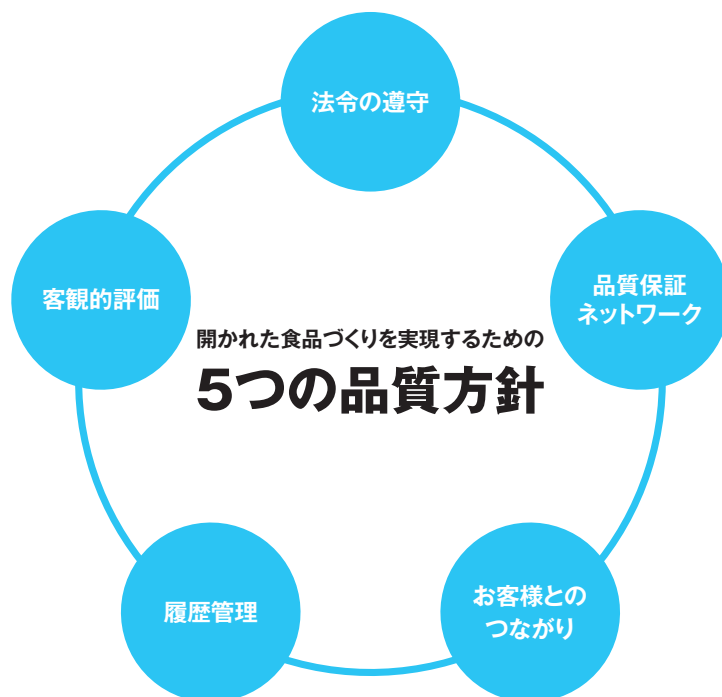
品質保証の取り組み

ニッポンハムグループは、安全・安心、さらに満足・感動の品質をお届けするために、独自の品質保証体制を構築し、企画・開発から製造・販売に至るまでニッポンハムグループすべてのプロセスにおいて品質への取り組みを推進しています。

5つの品質方針

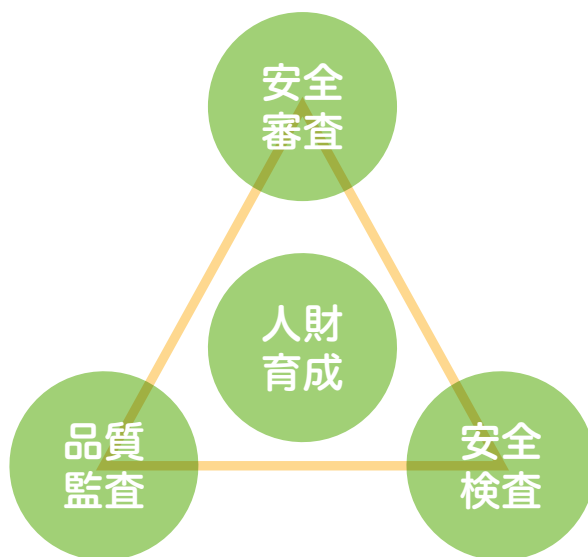
ニッポンハムグループは、「お客様視点で商品の安全と高い品質をお届けし、お客様が必要とする情報をできる限りお知らせする、開かれた食品づくりを実現する」という信念のもと、「OPEN 品質※2」体制を構築しています。

そして、「満足・感動の品質」を目指して5つの品質方針を掲げ、ニッポンハムグループすべての事業を有機的に連携させることで、農場から食卓までお客様視点に基づいた品質保証ネットワークを構築しています。

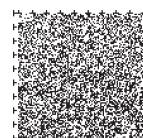


品質保証体制

お客様に安心してお召し上がりいただける商品づくりのために、安全で安心な商品をお届けすることが私たちの責任と考えています。そのために、安全審査・品質監査・安全検査の3つの機能を有機的に連携させ、さらにこれらを支える人財育成を進め、ニッポンハムグループ全体で安全確保に取り組んでいます。



※2 OPEN品質: OPEN = お客様の立場から知りたい情報をできるだけ開示する。品質 = お客様が要望する安全、安心、おいしさなどの価値。



安全審査

ニッポンハムグループの商品やその原材料については、発売前に安全審査を実施しています。対象となる項目は、法令や安全性だけでなく、商品説明、調理方法など、さまざまです。

また、品質保証部門のほか、開発・生産部門や管理部門など、異なる視点で確認すること、および必要に応じて関係省庁や外部の情報を収集・確認す

ることにより、表示ミスを防止しています。

商品やその原材料情報は、「誠実くん®」と呼ばれるニッポンハムグループ独自の商品情報総合管理システムに登録され、最新情報の管理を行っています。こうした取り組みを通して、お客様へ安全・安心な商品をお届けしています。

安全審査で確認する項目



- ① 商品パッケージ
- ② 商品名
- ③ 賞味期限

●お肉本来のおいしさが生きるあらびきソーセージです。
●天然腸を使用しているので、パリッ!!とした歯ごたえが楽しめます。

9 シャウエッセンの美味しい召し上がり方
シャウエッセンを「パリッ!!」とおいしく食べるには、ボイルがオススメ!

ボイルの場合
お湯が沸騰したら弱火にし、シャウエッセンを入れて3分間ゆでてください。これを「黄金の3分間ボイル」といいます。

焼く場合
フライパンなどで油をひかずに中火でじっくりと焼いてください。
※加熱済みです。そのままでも召し上がれます。
※調理時と召し上がりの際は、やけどにご注意ください。

⑩ 袋のまま電子レンジで加熱しないでください。

「パリッ!!としたおいしさ」の情報はこちら!
●パソコンの場合
<http://www.nipponham.co.jp/seq/>
●スマートフォンの場合
<http://www.nipponham.co.jp/seq/>

11 JAS 印刷工場 第110号

12 栄養成分表示(100g当たり)
エネルギー 311kcal
たんぱく質 12.1g
脂質 27.8g
炭水化物 3.0g
ナトリウム 840mg
食塩相当量 2.1g
(サンプル品分析による推定値)

加熱食肉製品(加熱後包装)

1 名称 | ボークソーセージ(ウインナー)

2 原材料名 | 豚肉、豚脂肪、糖類(水あめ、ぶどう糖、砂糖)、食塩、香辛料、リン酸塩(Na)、調味料(アミノ酸)、酸化防止剤(ビタミンC)、発色剤(亜硝酸Na)

3 賞味期限 | 賞味期限は表面右下に記載

4 内容量 | 127g

5 保存方法 | 10℃以下で保存してください。

6 販売者 | 日本ハム株式会社
大阪市北区梅田2-4-9
製造所固有記号は表面の賞味期限の後に記載

7 製造者 | 日本ハム株式会社
大阪市北区梅田2-4-9
製造所固有記号は表面の賞味期限の後に記載

8 賞味期限は、記載の保存方法にて未開封で保存した場合の期限です。保存料は使用しておりませんので、開封後はお早めに召し上がってください。

9 開封方法 | マジックカット部分をつまんで、左右に裂いて開封します。

10 本品の原材料中に使用されているアレルギー物質(特定原材料7品目)をCで表示しております。

11 乳・卵・小麦をばいばいびかに使用していません。

お問い合わせ先: 日本ハムお客様サービス室
0120-175955
〒530-0001 大阪市北区梅田2-4-9
ホームページ: <http://www.nipponham.co.jp>

- ① 名称
- ② 原材料名
- ③ 食品添加物の表示
- ④ 内容量
- ⑤ 賞味期限、消費期限
- ⑥ 保存方法
- ⑦ 製造者等
- ⑧ アレルゲン表示
- ⑨ 調理方法
- ⑩ 識別マーク
- ⑪ JASマーク
- ⑫ 栄養成分表示

Topics

商品情報総合管理システム「誠実くん®」

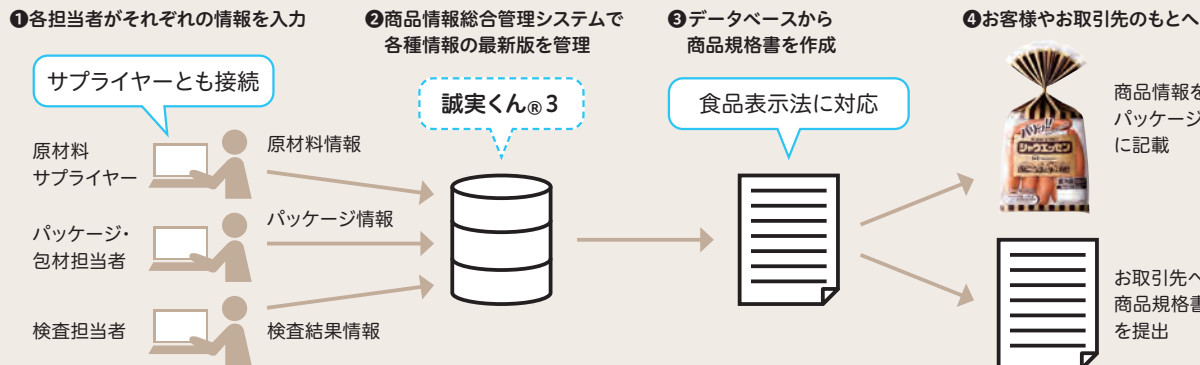
ニッポンハムグループは、商品の原材料情報の取得から商品規格書の作成に至るまで、必要なデータを「誠実くん®」と呼ばれる商品情報総合管理システムで一元管理しています。

近年、商品の詳細な規格情報について、お客様や得意先から正確で速やかな開示が求められています。2016年より新しい機能を追加した「誠実くん®3」を導入

しました。「誠実くん®3」は、2015年に施行された食品表示法※1にも対応しています。

商品規格情報を管理するために必要な膨大なデータを「誠実くん®3」で一元管理し、原料や商品の規格変更時には、資材部門、開発部門、検査部門、品質保証部門、商品部門の担当者がメンテナンスを確実に行うことで最新の情報管理を実現しています。

商品情報の精度とスピードを向上させた「誠実くん®3」



※1 食品表示法: 食品衛生法、JAS法および健康増進法の3法の食品の表示に係る規定を一元化した法律。事業者にも消費者にも分かりやすい表示を目指した具体的な表示ルールである「食品表示基準」が策定され、2015年4月1日に施行されました。

品質監査

確かな品質の商品をお客様にお届けするために、品質に関わる国際基準である「GFSI※2」およびニッポンハムグループ独自の品質保証規程を基

本とし、原材料・製品の製造環境や品質保証システムなどが適正であるかを国内、海外で確認しています。



●生産工場での品質監査体制

国内の生産工場に対する品質監査は年2回、海外の生産工場に対しては、年1回以上を基本として実施しています。品質監査では、品質保証担当者が製造担当者と連携して各生産工場における品

質に関わる項目を確認しています。

さらに、外部認証※3の取得も積極的に行っています。

品質監査での確認項目例



原材料の規格やブランド



規格どおりに製造されているか



洗浄作業が正しく行われているか



薬品の施錠管理状況と受け払い管理

●フードディフェンスの取り組み

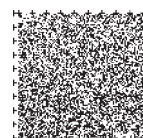
食の安全・安心をお届けするには、施設・設備や生産機械の衛生管理だけでなく、食品への意図的な異物の混入などを防止しなければなりません。そのため、「フードディフェンス（食品防御）」対策に取り組んでいます。具体的には、現場の入退場

管理、薬品管理、従業員への教育、働きやすい職場づくりなどが挙げられます。

フードディフェンスの取り組みを推進することで、食の安全・安心だけでなく、品質の向上にもつなげています。

※2 GFSI:世界の大手メーカー、流通、小売りの企業で構成された団体で、グローバルサプライチェーンにおける食品の安全性向上、食品安全マネジメントの継続的改善の推進を目的として活動しており、独自に策定したガイダンス文書をもとに、世界の食品安全規格を承認しています。

※3 外部認証: FSSC22000、SQF、HACCP、ISO9001など。



安全検査

使用する原材料や製造する製品すべてに対して、各国の法律や「日本ハムグループ品質保証規程」に則した安全検査を実施することで、お客様に安心していただける商品をお届けしています。



原材料の安全検査
・残留物質検査※1・微生物検査
・放射性物質検査
・ヒスタミン検査など



製品の安全検査
・微生物検査・食物アレルギー検査
・食品添加物検査・異物検査
・栄養成分分析・機能検査など

Topics

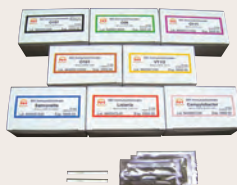
食品検査技術の開発

お客様の食の安全に対する関心・要望は年々高まっています。日本ハム(株)中央研究所は食品メーカーならではの視点を活かし、「食物アレルギー」「食中毒菌」「カビ毒」を対象とした検査キットを開発・販売しています。

国内省庁の通知(ガイドライン・基準)に準拠した製品、国際認証を取得した製品もあり、食の安全・安心を守るため、食品や流通、外食業界の各社から行政機関まで幅広く利用いただいています。



食物アレルギー検査キット
FASTKIT エライザVer.IIIシリーズ



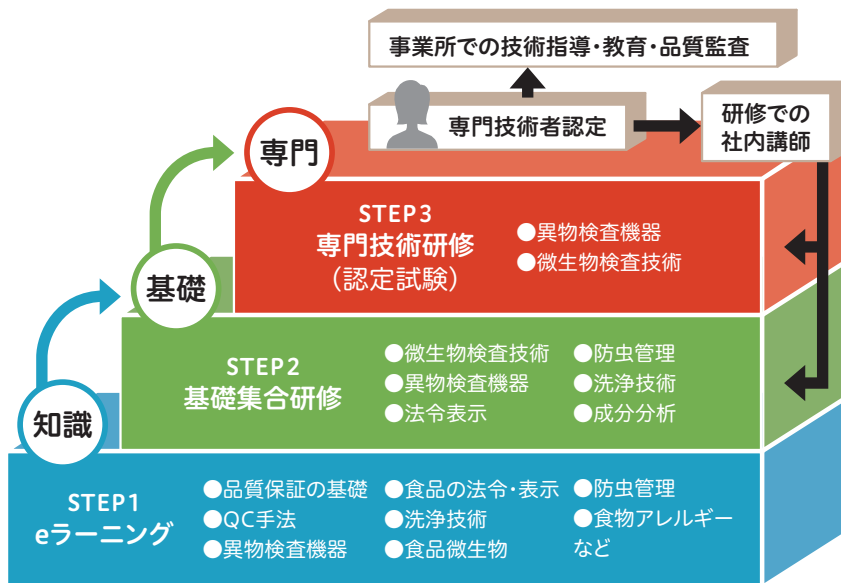
食中毒菌検査キット
NHIMノクロマトシリーズ



カビ毒検査キット
MycoJudgeトータルアフラトキシン

人財育成

確かな品質づくりを支えるために、知識、基礎技術、専門技術を段階的に習得するための独自の人財育成体系を構築し、品質保証技術の向上に努めています。なお、専門技術の認定を受けた人財は、技術的指導など、後進の育成という形で活躍しています。



Voice

専門技術者として「安全・安心な食品づくり」に貢献したい

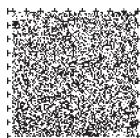
異物検査機器専門技術者は検査機器を活用したご指摘削減の活動を担っており、その先輩の姿を見て私も認定試験へ挑戦しました。専門技術者として、自身のレベルアップはもちろん、検査機器取扱者のレベル向上や

次世代の専門技術者の育成を行っています。また、「安全・安心な食品づくり」のために、検査機器の感度を高めるだけでなく、さまざまな製品特性や条件を考慮して最適な検査環境を探索しています。



日本ハム惣菜(株) 宮崎工場
品質保証課
的場 絵里香

※1 野菜や食肉に農薬などの残留がないかを検査します。





STEP1

eラーニング修了者数
22,109名※2

eラーニングによって、品質に関わる基礎知識の習得を図ります。各コンテンツには、それぞれニッポンハムグループ独自の内容が盛り込まれており、海外事業所を含むニッポンハムグループ全社が対象になっています。



基礎から学ぶ品質保証



STEP2

基礎集合研修修了者数
1,396名※2

基礎集合研修によって、職場で活用するための技術の習得や知識・技能の向上を図ります。各研修は、それぞれ独自のカリキュラム（座学・実習など）で行われます。そして、事後課題で一定の成果を確認できた者のみが修了認定されます。



洗浄技術基礎研修



STEP3

専門技術研修修了者数
41名※3

専門技術研修によって、より高い技能を修得し最先端をいく技術者を養成します。筆記、実技、能力評価の試験を通過した者が、「専門技術者」に認定されます。事業所の技術指導・教育のほか、各研修の社内講師として後進育成も行っています。



異物検査機器専門研修

CSR調達取り組み

ニッポンハムグループは、2017年4月1日に「ニッポンハムグループCSR調達方針」を制定しました。

サプライチェーン全体のCSR調達の取り組み

「安全・安心な食品づくり」は、自社だけでなく、サプライチェーン全体を通して取り組むことが必要です。

「ニッポンハムグループCSR調達方針」は、調達におけるニッポンハムグループの基本的な考え方を定めたものです。CSR調達方針を実践するにあたり、具体的な取り組み項目を定めたガイドラインも制定し、今後、お取引先とともに取り組みを進めていきます。

ニッポンハムグループCSR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CSR（企業の社会的責任）への取り組みを進めていきます。

1.法令・社会規範の遵守と態勢の構築

私たちは、法令・社会規範を遵守します。加えて、遵守のための態勢を構築します。

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、国際的な人権に関する基準や考え方を重視し、尊重します。

5.労働における安全衛生

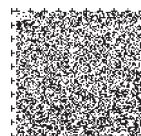
私たちは、従業員が安心して働くことのできる安全な環境を整備します。

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。

※2 修了者数は2005年度から2016年度の延べ人数。

※3 延べ人数（対象：2017年5月31日現在の在職者）。



お客様とともに

「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、お客様の満足度向上と商品・サービスの改善につなげます。また、日本ハム(株)は、2017年1月に「消費者志向自主宣言」を発表し、お客様視点での取り組みを推進します。



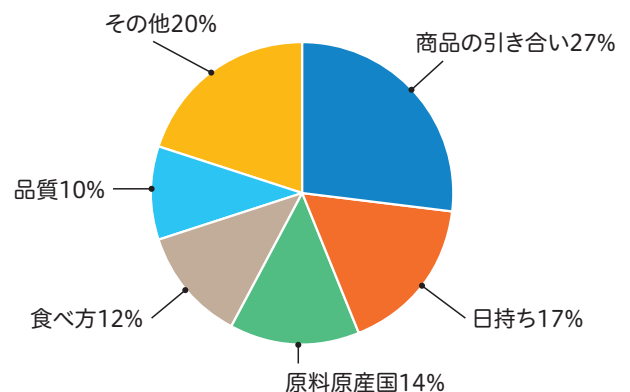
聴く 「聴く」の取り組み

●お客様相談窓口の対応

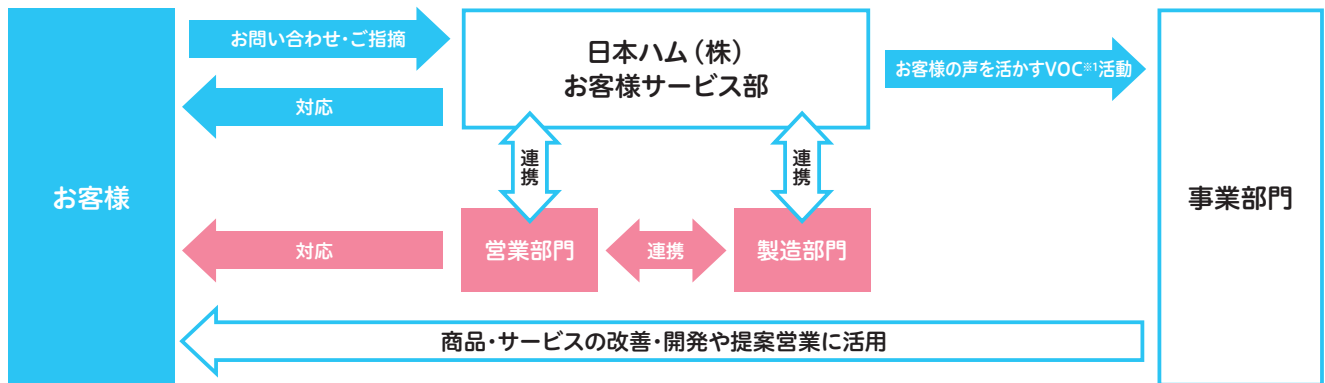
お客様の不安や不満を、安心と満足に変えることができるよう、迅速かつ誠実なお客様対応を心掛けています。お客様の声をしっかり聴き、背景にある真意、お客様の期待と満足を感じ取り、その内容をデータベース化し分析しています。

そしてお客様の声は、ニッポンハムグループ内で共有し商品・サービスの改善・開発や提案営業に活用しています。

ニッポンハムグループへのお問い合わせ内容(2016年度)



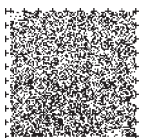
窓口対応フロー図



●48年の歴史を重ねる「奥様重役会」

ニッポンハムグループが1969年より実施している消費者モニター制度「奥様重役会」。一般公募により選ばれた関東・関西圏にお住まいの主婦の皆様で構成され、当社役員・従業員との意見交換や、商品の改善・開発に向けた「商品検討会」を定期的の実施しています。

また、「奥様重役会」の卒業生で構成される組織「日本ハムファミリー会」には、現在約850名の会員が在籍しています。食に関する勉強会の実施やニッポンハムグループに対する提言など精力的な活動を行っています。



「知る」の取り組み

●お客様の声を聴く

工場などでお客様から寄せられた声（録音）を聴く活動を行っています。お叱りやご不満には気持ちを引き締め、お褒めの言葉は大きな励みとなります。年間約10,000名のニッポンハムグループ従業員が参加しています。



(株) 函館カール・レイモン

「活かす」の取り組み

●従業員のスキルアップ研修

お客様とのコミュニケーション力を高めるため、電話対応研修・訪問対応研修を年間約50回実施しています。初期対応の大切さ、お客様との信頼関係を深めるにはどうしたらよいかを学びます。



電話対応研修・訪問対応研修

●モニタールームでお客様の声を直接聴く

2015年より、日本ハム（株）お客様サービス部にて直接お客様の声を聴く活動を行っています。2016年には、専用のモニタールームを設置し、社長をはじめニッポンハムグループ従業員約100名が活動に参加しています。



直接お客様の声を聴く従業員

●お客様の声を活かした商品の改善

お客様の声をもとにした商品改善に取り組んでいます。

「簡単オープン」と書いてあるけどどうやって開けるの？ 開けられないわ。右下に簡単オープンと書いてあるからそこから開けるもんだと思ってたわ。
(大阪府、女性、70代以上)



お客様の声

改善前



改善後



あけ口と「簡単オープン」表示を同じ位置に変更して改善しました

Topics

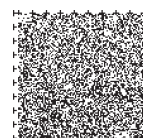
日本電信電話ユーザ協会より感謝状拝受

日本ハム（株）は、お客様とのコミュニケーション品質の向上、従業員のモチベーションアップを目的として、2014年12月より「もしもし検定※2」を実施しています。年間約200名のニッポンハムグループの従業員が受検し、合格率は86%となっています。試験の実施機関として合格率が全国1位、受検者数が全国2位となったことが評価され、公益財団法人 日本電信電話ユーザ協会より感謝状を頂きました。

日本電信電話ユーザ協会専務理事より贈呈



※2 もしもし検定：公益財団法人 日本電信電話ユーザ協会が認定している電話対応の技能検定。



食物アレルギーの取り組み

日本ハム（株）は1996年より食物アレルギーの研究をはじめ、1997年には食物アレルギーの原因となる特定原材料を使わないソーセージを開発しました。現在は、食物アレルギー対応商品の開発をはじめ、食物アレルギーの検査技術などの研究開発や食物アレルギーに関わる情報発信に取り組んでいます。

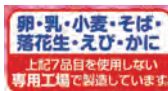
詳しくはWEBで検索！ 食物アレルギーねっと



食物アレルギー対応商品の開発

●「みんなの食卓®」の製造・販売

“食物アレルギーの方もそのご家族もみんなで同じメニューを楽しんでいただきたい”という想いのもと、特定原材料7品目※1を使わない「みんなの食卓®」シリーズを製造・販売しています。2004年にハムやソーセージの販売を開始し、現在は夕食のおかずになる「ごちそうハンバーグ」や主食となる「米粉パン」など、ラインナップを拡充しています。山形県酒田市産の米粉を100%使用した「米粉パン」は酒田市内の全小中学校の学校給食に採用されており、「小麦」の食物アレルギーを持つ方もそうでない方も一緒にお楽しみいただくとともに、地産地消の取り組みにつなげています。



「みんなの食卓®」シリーズは全13アイテムで展開



●食物アレルギー対応の専用工場での取り組み

「みんなの食卓®」シリーズを製造している東北日本ハム（株）の食物アレルギー専用工場では、特定原材料7品目を持ち込まないよう細心の注意を払っています。原材料や商品は専用の検査キットを使って厳しくチェックし、従業員が工場に入る際のエアシャワーはもちろんのこと、従業員がお弁当として持ち込む食材にも気を配っています。



Voice

みんなにおいしい食卓をお届けしたい

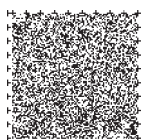
食物アレルギーで悩むすべての方においしく、楽しく、安心できる食卓をお届けしたい。そんな想いをこめて、私たちは食物アレルギー対応商品の開発に取り組んでいます。「みんなと同じものが食べられた!」といった

お客様の声はとても励みになります。食物アレルギー対応商品をもっと便利に、もっと身近に感じていただけるような商品づくりをしていきたいです。



東北日本ハム（株）
商品開発販促課
後藤 緑

※1 特定原材料7品目：乳・卵・小麦・そば・落花生・えび・かに



公益財団法人 ニッポンハム食の未来財団の取り組み

食物アレルギーと向き合う皆様へ「食べる喜び」をお届けするため、2015年に「ニッポンハム食の未来財団」を設立し、食物アレルギーの研究助成や普及啓発活動を行っています。この度、内閣総理大臣より「公益財団法人」としての認定を受け、2017年4月より新たなスタートを切っています。



ニッポンハム
食の未来財団

食物アレルギー研究への助成

食物アレルギー研究のさらなる発展とアレルギー問題の解決を目指して、全国の研究グループや研究者に対して公募型の研究助成（共同研究、個人研究）を行っています。共同研究は“医学と食品科学”などの異分野が融合した研究の発展を、個人研究は食物アレルギーの研究に取り組む

若手研究者の支援・育成を目指しています。

公募型の助成は2016年度より始まり、25件に対し総額6,323万円の助成を実施しました。また、2017年度の研究助成へは65件の応募があり、19件の助成を決定しています。

研究助成概要

公募制により審査、採択し助成。有識者からなる研究助成審査委員会において、研究テーマなどを審査基準に基づき公正に審査し、財団の理事会で最終決定しています。

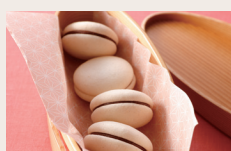
助成金額・採択数

	助成金総額	採択数	採択時期
2016年度（実績）	6,323万円	25件	2016年3月
2017年度（予定）	5,687万円	19件	2017年3月

食物アレルギーの普及啓発

●「食物アレルギー対応食料理コンテスト」の実施

食物アレルギーの子どものために誕生した「食物アレルギー対応食」の技術の伝承と発展を目的としています。2016年度に実施した第2回のコンテストでは631件のご応募の中から入賞作品20件を選出し、2017年3月に表彰式を行いました。レシピはウェブサイトなどを通して一般の方々にも広く公開しています。



〔学生の部〕最優秀賞
「ヴィーガン マカロン」



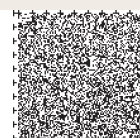
〔一般の部〕最優秀賞「小麦を使わないつるんうどん」

●「食物アレルギーセミナー」の開催

保育園や学校、病院の管理栄養士などを対象に「食物アレルギーセミナー」を全国5会場※2で実施しています。食物アレルギー領域の第一線で活躍する医師や管理栄養士に登壇いただき、基礎知識や現場で役立つ実践的なお話をいただいています。2016年度も全会場で多くの応募があり、合計813名にご参加いただきました。



※2 2016年度は、札幌、東京、金沢、広島、大分で実施しました。



食とスポーツで 心と体の元気を応援

社会的課題

日本の平均寿命と健康寿命※はともに延びているものの、その差は10年前後あります。また、生活習慣の乱れや心と体の健康についても問題視されています。このような中、栄養バランスが良く規則正しい食生活や、適度な運動への取り組みが重要となります。

平均寿命と健康寿命の差

生活習慣の乱れ

食事と運動の取り組み

ニッポンハムグループの取り組み

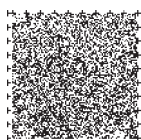
食とスポーツを手掛ける企業として、心と体の健康づくりへの貢献を目指し、取り組みを推進していきます。

食育の推進と
食文化の普及

スポーツ機会の創出と
スポーツを通じた健康増進

スポーツ選手の栄養サポート
から得た知見の活用

食の技術などを活かした
新商品の研究・開発



食育の取り組み

ニッポンハムグループは、2008年に食育スローガン、食育活動方針を定めました。出前授業や料理教室など年間500件以上の活動を通して、「正しく食べること」「食べることを楽しむこと」「食べものを大切にすること」をお伝えしています。

食育スローガン



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
- 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
- 3 「生命の恵み」に感謝し、食べものを大切に^{いのち}する姿勢を育みます

●出前授業の実施

「食」の大切さ・楽しさを伝え、食べものを大切に^{いのち}する姿勢を育むことを目的に、食と健康をテーマにした授業を実施しています。2006年より始まった「ウインナー手作り体験教室」には、これまで小中高の学校を中心に延べ23,448名が参加しました。

また、新たに日本ルナ(株)による「ヨーグルトと健康」をテーマにした授業がスタートしました。



近隣小学校における出前授業
(日本ルナ(株))

●料理教室の実施

ハム・ウインナーの飾り切り教室やお肉の料理教室などを通して、新しい調理方法や食の楽しさをお伝えしています。



お肉の料理教室
(関東日本フード(株))

●OPENファクトリー(工場見学)の実施

定期的の実施しているハム・ソーセージ製造工場の見学では、品質保証体制やものづくりのこだわりをお伝えし、「食」への関心を深めていただけるよう努めています。また、加工食品や乳製品などの工場では近隣の小学校の社会科見学の受け入れを行っています。



通路から製造現場を見学(日本ハムファクトリー(株) 茨城工場)

●食育担当者会議の開催

ニッポンハムグループ各社のメンバーが集まり、各部門のノウハウを共有することで、活動の強化を図っています。



Voice

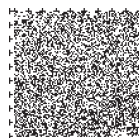
食の大切さや楽しさを伝えたい

食の大切さや楽しさを伝えたい。さらに、日本ルナ(株)を身近に感じて、ファンになっていただきたいという想いで、2016年度、「出前授業」を実施しました。ふりがな付きの資料やグッズを用いたり、理解度テストの代わりにク

イズを出題するなど、子どもたちに楽しく分かりやすく伝えるように工夫しました。子どもたちの「面白かった」「また来てほしい」という声にメンバーのモチベーションも上がりました。今後も地域の方々と連携した活動を進めます。



日本ルナ(株)
マーケティング部
松坂 夏子



スポーツの機会づくり

ニッポンハムグループは、さまざまなスポーツイベントを開催・支援することで、スポーツを楽しむ機会をつくり、心と体の元気を応援しています。

スポーツ大会への協賛

野球やサッカー、マラソンなどのスポーツ大会に協賛しています。兵庫県の3市(西宮、神戸、芦屋)で行われるユニセフカップマラソンには、1999年より特別協賛企業として参加しています。2016年度は3大会合計で約23,000名にご参加いただきました。

なお、この3大会のマラソンでは、日本ハム(株)中央研究所が開発した「イミダの力®※1」を給水ポイントで提供し、ランナーをサポートしました。また、会場ではフードショップを運営し、大会を盛り上げました。ショップ売上の一部は公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付し、社会に役立てていただいています。



ユニセフカップマラソン



給水ポイントで「イミダの力®」をランナーに配付



1999年より開始した「日本ハム旗 関東学童軟式野球秋季大会」



東海地区と関西地区の少年サッカー大会に協賛

スポーツ教室の開催

子どもたちの健康づくりとスポーツ振興を目的に、元プロ野球選手や元Jリーガーなどをコーチにむかえ、野球やサッカーのスポーツ教室を全国各地で開催しています。

2016年度に行われた野球教室では、全国で小学生約3,100名が参加。北海道日本ハムファイターズ・ベースボールアカデミーのコーチなどがキャッチボールやバッテリーについての指導を行いました。また、スポーツ選手への栄養サポートを担当する日本ハム(株)中央研究所の管理栄養士が、選手の保護者を対象に、成長期の食事や試合の前後の食事についても説明し、体づくりや体調管理などにお役立ていただいています。

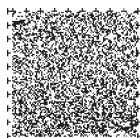


ベースボールアカデミーのコーチによる指導



中央研究所の管理栄養士による食育セミナー

※1 イミダの力®:スポーツ界注目の成分「イミダゾールジペプチド」を配合した機能性ドリンク。P.24で詳細をご紹介します。



スポーツ選手への栄養サポート

ニッポンハムグループは、プロ野球チーム「北海道日本ハムファイターズ」の運営、パートナーカンパニーとしてJリーグ「セレッソ大阪」の運営に参画しています。

日本ハム(株)中央研究所は、2名の公認スポーツ栄養士^{※2}を含む3名の管理栄養士による北海道日本ハムファイターズとセレッソ大阪アカデミー^{※3}の選手への栄養サポートを行っています。

ファイターズ選手への栄養サポート

北海道日本ハムファイターズへの栄養サポートは2005年よりスタートしました。球団をあげて取り組んでいる若手育成の一環として、高卒入団4年目、大卒・社会人入団2年目までの若手選手を対象に実施しています。サポートは、新入団後の合同自主トレ期間に開催する新人栄養講習会から始まります。さらに、身体測定、食習慣調査、ペーパーテストなどを行い、トレーナーとともに個人の課題や目標に対応した中長期の栄養指導を行っています。



ファイターズにおける新人栄養講習会

栄養サポート内容(2016年度) 対象者: 22名 実施内容: 栄養講習会(3回)、栄養カウンセリング、セルフモニタリングシートを活用した面談、身体組成計測、食事調査等アセスメント

セレッソ大阪アカデミー選手への栄養サポート

セレッソ大阪アカデミーへの栄養サポートは、2012年よりスタートし、管理栄養士1名が常駐し取り組みを広げています。現在は、セレッソ大阪アカデミーに所属する小学生から18歳までの選手と、U-23に所属する選手を対象に、年代に合わせた栄養指導を行っています。また、選手に向けた講習会や指導だけでなく、その保護者や指導者への情報提供も行っています。スポーツをするうえで大切な正しい食の知識を身に付け、丈夫な体をつくることで、サッカーをさらに楽しんでいただけるよう取り組みを進めていきます。



セレッソ大阪アカデミーにおける栄養講習会

栄養サポート内容(2016年度) 対象者: 273名(チームが選抜した個人指導対象者11名を含む)
実施内容: 栄養講習会(13回)

Voice

選手やスタッフとの対話を大切にしています

2008年より北海道日本ハムファイターズへの栄養サポートを担当しています。

選手によって体格、食への興味関心の度合いはさまざまです。多様な個人に合わせた指導のため、選手のセルフモニタリングシート

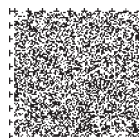
(体重、脈拍、体調、トレーニング記録など)の分析に併せ、選手との対話、一緒にサポートを行うトレーナーやチーム、食堂スタッフとの対話を大切にしています。



日本ハム(株)中央研究所
八巻 法子

※2 公認スポーツ栄養士: 日本栄養士会と日本体育協会の共同認定資格。競技者、監督、トレーナー、医・科学の各現場スタッフから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として、全国で212名が認定されています(2016年10月1日現在)。

※3 セレッソ大阪アカデミー: セレッソ大阪の育成組織。18歳以下の男子選手とレディース計270名を超える選手が登録されています。



研究・開発を通じた健康サポート

企業理念に掲げる「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。ニッポンハムグループは機能性素材や健康志向商品などの研究・開発を通して、元気な体づくりを応援しています。

機能性表示食品の開発

ニッポンハムグループはお客様の健康ニーズにお応えする健康志向商品の開発を行っています。

自社商品「彩りキッチン® ロースハム」「彩りキッチン® ハーフベーコン」に比べ塩分を30%カットし、

血圧抑制作用のあるγ-アミノ酪酸 (GABA※¹) を配合した、「機能性表示食品」の「ヘルシーキッチン グリーンラベル」を発売。しっかりとした味わいで毎日の食事にお使いいただけます。



機能性表示食品「ヘルシーキッチン グリーンラベル」

血圧が気になる方に
塩分30% カット + GABA(ギャバ) 12.3mg配合
1パック(31g)あたり

栄養機能食品の製造・販売

1966年に発売したロングセラーブランド「ウイニー®」は、焼いてもそのままでもおいしい、皮なしタイプのウィンナーです。1966年の発売以来、小さなお子様でも食べやすいウィンナーとしてお母さんの気持ちで改良を重ねてきました。現在は、特定原材料7品目を使わずに製造するとともに、カルシウム入り栄養機能食品※²として、お子様の健やかな成長を応援しています。



皮なし ウイニー®
カルシウムの1日あたりの栄養素等表示基準値(700mg)の40%が摂取できます(10本あたり)。



ウイニー坊や
いつも元気で好奇心たっぷり! ときどきいたずらもするおちゃめな3歳。

機能性成分の研究・開発

日本ハム(株)中央研究所は、鶏の軟骨に含まれる「II型コラーゲン」や豚の胎盤「プラセンタ」などに着目して、畜産資源が持つ機能性成分の研究・開発を進めています。これら成分は、サプリメントとして商品化され、多くの皆様にお使いいただいています。今後も機能性成分の研究・開発を通して健康な暮らしをサポートします。



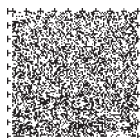
エネアクティブII型コラーゲン配合
グルコサミン・コンドロイチンEX



セレブの時間 プラセンタタブレット

※1 GABA: アミノ酸の一種で、摂取により血圧が高めの方に適した機能が報告されています。

※2 栄養機能食品: 栄養成分(ビタミン、ミネラル)の補給のために利用される食品で栄養成分の機能を表示するもの。



イミダゾールジペプチドで健康な体づくりを!

●イミダゾールジペプチドの研究

「イミダゾールジペプチド (以下、イミダ)」は、食肉、特に鶏肉に多く含まれる成分です。鳥が休まず飛び続けることにヒントを得て、日本ハム(株) 中央研究所では、15年前よりイミダの研究開発に取り組み、鶏肉からイミダを高濃度に抽出することに成功しました。なお、イミダは私たち人間も持っている成分です。



ニッポンハムグループにてイミダを製造



抽出されたイミダ

●アスリートを支えるサプリメントの開発

イミダを愛用するプロスポーツ選手も増えており、その効果に注目が集まっています。

2016年11月にリニューアルしたドリンク「イミダの力®」に続き、2017年2月には水なしで摂取可能な「イミダの力®パウダー」を発売しました。どちらも手軽にイミダを摂取できるため、日々の体調管理や大切な試合の前に活用されています。



「イミダの力®」
(1本に500mgのイミダを配合)
・マラソンレースや大事な試合直前に
・ここぞのがんばり時に



「イミダの力®パウダー」
(1本に250mgのイミダを配合)
・日々の体調管理に
・レース本番に携帯して

●イミダの情報サイトを開設

2016年11月にイミダに関する総合情報サイト「イミダLabo (ラボ)」を開設。健康的な生活にイミダをお役立ていただくために、これまでに蓄積した研究データを分かりやすくお伝えしています。また、イミダを活用するアスリートの声や、イミダを摂取できるレシピを紹介しています。

詳しくはWEBで検索! イミダラボ



Voice

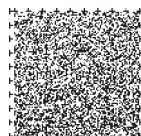
15年のイミダ研究の成果をお客様にお届けしたい

イミダは食肉に多く含まれる成分のため、ニッポンハムグループの強みを活かした研究・開発が可能です。日本ハム(株) 中央研究所では、約15年前より、数々の研究者たちによりイミダ研究のタスクをつないできました。さま

ざまな実験により立証されたイミダの効果を、より多くのお客様にお届けするために、これからも研究、商品開発、そしてPR活動を積極的に推進していきます。



日本ハム(株) 中央研究所
河口 友美



従業員が生き生きと活躍できる職場

社会的課題

企業のグローバル化が進む中、性別や国籍などをこえて多様な人財の活用が必要となります。また、個々の価値観が多様化し、さまざまな働き方が選択できる職場環境が求められています。従業員が能力を発揮し、生き生きと働く職場づくりは大きな課題となっています。

労働人口の減少

多様な人財の活用

労働者の価値観の多様化

ニッポンハムグループの取り組み

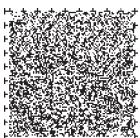
企業理念にある「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場」となることを目指し、取り組みを推進していきます。

人財マネジメントシステムの構築

働きやすい職場環境づくり

ダイバーシティ・マネジメント

従業員の心と体の健康維持



基本となる人財の考え方

ニッポンハムグループは、「求められる人財像」を人財マネジメントシステムの根幹に置き、「採用」「教育・育成」「評価・処遇」「異動・配置」のPDCAサイクルを効果的に運用し、戦略的な人財育成・人財活用を行っています。

求められる人財像

企業理念の実現に向けた指針と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」を策定しました。

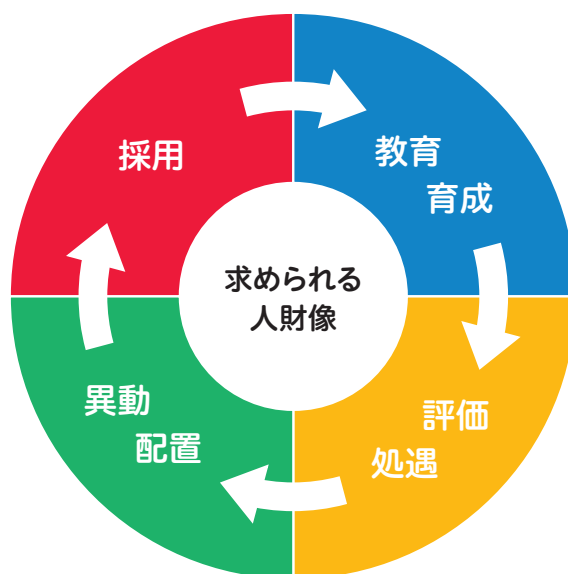
従業員にとって目標となる「あるべき姿」を示し、これを明確な「成長目標」と位置づけることで、誰もが成長を実感しながら業務に取り組むことができると考えています。

また、この「求められる人財像」を人財マネジメントシステムの根幹に置き、ニッポンハムグループ全従業員の人財育成に取り組んでいます。

ニッポンハムグループ 求められる人財像

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持続的な発展の為に「積極果敢」に「高い目標を達成」する

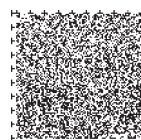
人財マネジメントシステム



マネジメント能力とリーダーシップ

企業の持続的な成長のためには、経営者のリーダーシップと管理者のマネジメントが重要です。そこで若年層からすべての階層においてマネジメント能力の開発を進めています。

さらに、事業の成長を舵取りする人財の発掘・育成を最大の課題ととらえ、選抜・教育・異動を通して経営戦略を構築・実現できる次世代経営者を育成していきます。



教育体制

「ニッポンハムグループ 求められる人財像」を基本の考え方とし、ニッポンハムグループ全体で人財マネジメントを効果的に進めています。

教育・育成に対する取り組みの強化

2016年度は、目標管理制度において職場内教育（OJT）を通して人財育成を推進する仕組みを導入しました。管理職は人財育成または組織改善・改革を行う取り組み項目を、一般職は自身の能力を伸ばすための取り組み項目を取り入れています。また、次世代経営者育成のため係長クラスに選抜型の「若手リーダー育成研修」を導入しました。

2017年度は、管理職全員を対象として、部下育成の意識醸成とそのスキル向上を図る研修を実施します。さらに、次世代育成研修の内容を刷新し、より視座が高く、視野が広い人財の育成を推進します。



2017年度 日本ハム（株）研修体系

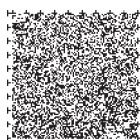
資格区分	階層別研修	昇格プログラム	次世代育成研修	グローバル研修	年代	キャリア開発支援
管理職	管理職研修 新任部長研修 新任課長研修	部長昇格試験	経営幹部育成研修		50代	50歳キャリア研修
			ビジネスリーダー研修		40代	40歳キャリア研修
一般職	新任係長研修 新任主任研修 新入社員教育	管理職昇格試験	若手リーダー育成研修	海外従業員向け研修	30代	30歳キャリア研修
		係長昇格試験		国内従業員向け研修	20代	入社3年目面談 入社2年目面談 入社1年目面談
		主任昇格試験				

● キャリア開発支援

日本ハム（株）は、従業員が積極的に自身のキャリアを設計できるよう、各種のキャリア開発支援制度を導入しています。公募により、社内異動を行う「社内公募制度」、自身の能力・キャリア設計を棚卸しする「自己申告制度」、人生の節目となる30・40・50歳到達時に、今後の人生設計に気付きを与える「キャリアライフプランセミナー」、新入社員のキャリア形成をサポートする「面談制度」などの各種制度を継続的に実施しています。

● ニッポンハムグループ合同研修

従業員の自己成長とマネジメント能力強化のため、ニッポンハムグループ合同研修を管理職・係長・主任昇格時に実施しています。ニッポンハムグループのビジョンや「求められる人財像」などの共有を図り、各役職としてのマネジメントに必要な知識を学ぶとともに、ニッポンハムグループ内の異業種（生産・製造・物流・販売・研究・管理）交流により、視野の拡大・創造性の向上につなげることを目的としています。



グローバル人財育成

従業員一人ひとりの多様性を尊重しながら、グローバル経営推進のための強い組織と人財づくりを推進しています。

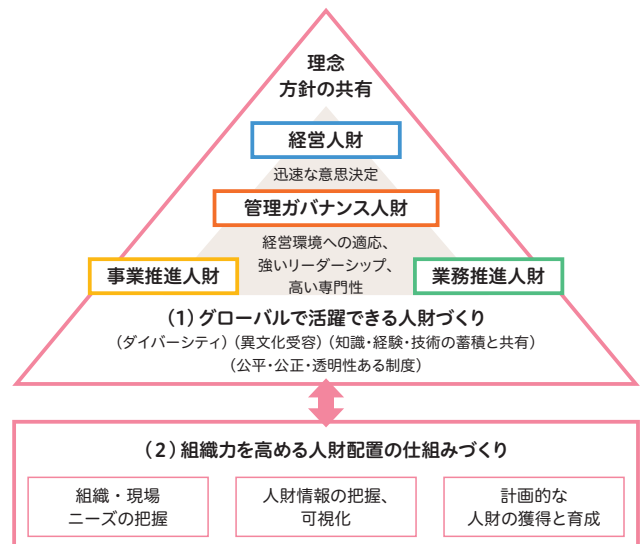
グローバル人財育成システム

グローバル企業への加速を目指し、世界に挑む強い組織と人財づくりを推進しています。人財区分を設定し、業務特性に合わせて必要な能力の育成を図っています。また、能力に合った適正な職場に配置することで、より強い組織となるよう取り組みを進めています。

グローバル企業への加速

世界に挑む強い組織と人財づくり

①グローバル経営推進のための人財マネジメント ②戦略的人財マネジメント



海外事業所実地研修

ニッポンハムグループを横断した全社的な視点から各国のビジネスを体系的に学び、実務経験を通して海外で活躍できる人財を育成することを目指しています。2016年度は、日本ハム(株)の従業員がシンガポール日本ハムで行われた研修に参加しました。

①国内基礎プログラム

・語学研修・主拠点実務研修・研修発表、提言

②海外実践プログラム

・異文化研修・他拠点実務研修・研修の振り返り など

③帰国後プログラム

・目標設定・個別テーマ研修・今後の目標設定 など

Voice

海外事業所実地研修(シンガポール日本ハム)

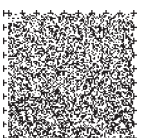
コーポレート部門と海外のニッポンハムグループ各社とのつながり、各部署の役割や業務内容を把握することを目的とし、経理財務部、法務部、海外ではシンガポールを主拠点にベトナム、フィリピンなどでも幅広く勉強させてもらいました。部門や国をこえて業務の

つながりを学ぶ中で、多様性を尊重しマネジメントすることの難しさ、自分の役割に誠実に向き合うことの重要性を感じるとともに、ニッポンハムグループは多くの人に支えられている企業であるということを再確認できました。



日本ハム(株)
監査部

澤田 菜緒子(写真右)



働きやすい職場環境づくり

社会に選ばれる会社を目指し、創造性を高めるためのワークライフバランス、多様性を広げるためのダイバーシティ、それぞれにつながる働き方改革に取り組んでいます。

ワークライフバランスの推進

●育児休業者職場復帰セミナー

仕事と育児の両立をスムーズにスタートさせるため、育児休業復帰者と上司を対象に「育児休業者職場復帰セミナー」を行っています。上司はマネジメントのコツを学び、ケーススタディにより相談対応力を身に付けます。復帰者はタイムマネジメントを学び、キャリアを再設定します。さらに、両方で仕事についての考え方を話し合うなど、コミュニケーションを大切に仕事と育児の両立をサポートしています。

●総実労働時間の削減

働き方改革を推進するためには、総実労働時間の削減が必要です。

ニッポンハムグループは、時間外労働の削減に向けて、各部署の責任者・人事担当者・労働組合が参加する「時間管理会議」を毎月開催し労使で取り組みを行っています。

また、日本ハム（株）は、計画有給休暇・連続休暇の取得推奨や「ノー残業DAY」を設定するなど、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを行っています。

ダイバーシティ・マネジメントの推進

●女性管理職による検討会議

2020年までに指導的立場の女性社員を12%にするという目標に向けて、日本ハム（株）は、若手社員の定着率向上と女性社員の活躍推進に取り組んでいます。その一環として、女性管理職による検討会議を開催し、今後のあるべき姿について議論しました。効率的な仕事、コミュニケーションやジョブローテーションの活性化など、話し合われた意見をもとに施策を推進していきます。



Voice

男性の育児休業取得を推進

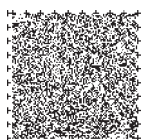
育児休業予定日の直前まで悩みましたが、上司や同僚の支援があり、育児休業を20日間取得しました。朝から晩まで子どもと一緒に過ごし、育児を行うことで家族の絆を深めるとともに、育児に関する社会課題への感度も高まり、現在の仕事にも活かしています。男性が育児休業を取得することは、会社員としても、夫

や父親としても、とても貴重な経験だと感じました。

多忙な時期にもかかわらず、快く送り出してくれた職場の皆さんへ感謝し、復帰後もさらに積極的に業務へ取り組むことで会社へ貢献していきたいと思っています。



日本ハム（株）
コーポレート本部 人事部
中瀬 俊



健康、労働安全衛生への取り組み

ニッポンハムグループは、グループブランドの約束として「おいしさの感動と健康の喜びを世界の人々と分かち合いたい」と掲げています。この実現のためには、全従業員が心も体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。

安心して働くことができる職場環境づくり

●健康・安全宣言

2016年10月、ニッポンハムグループ従業員一人ひとりの健康を経営基盤の一つとしてとらえ、その基本方針となるニッポンハムグループ「健康・安全宣言」を発表し、従業員の健康に対する取り組みを推進しています。

健康・安全宣言

ニッポンハムグループは、企業理念に「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」を掲げています。

また、グループブランドの約束に、「おいしさの感動と健康の喜びを世界の人々と分かち合いたい」と謳い、更にはCSR推進における5つの重要課題の一つとして「食とスポーツで心と体の元気を応援」にも取り組んでいます。

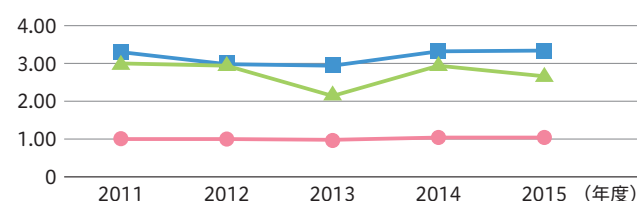
これらを実現するためには、まず私たち自身が心身ともに健康でなければなりません。

そのため、会社として、従業員の健康を重要な経営基盤と位置づけ、健康管理体制と健全な職場環境の構築に取り組んでいます。また、ご家族を含めた従業員自身の自発的な健康の維持・増進活動を支援します。

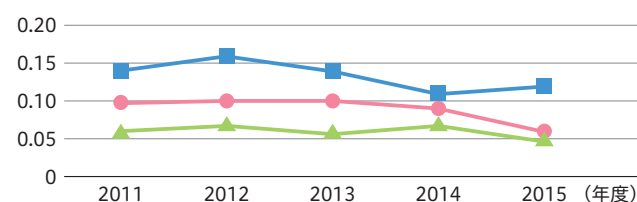
●安全な作業環境の整備

ニッポンハムグループの製造工場では、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、安全な作業環境整備の維持・構築に努めています。特に、重篤な災害が発生する可能性が高い製造機械の安全対策に注力し、リスクアセスメントを活用した対策を講じています。また、従業員の高齢化に伴う「転倒災害」への取り組みを進め、働く人に優しい職場環境の整備を推進しています。

労働災害度数率※1



労働災害強度率※2



●全国製造業平均
●全国食品製造業平均
●ニッポンハムグループ平均

●心の健康づくり

生き生きとした職場の実現に向けて、心の健康づくりにも取り組んでいます。

ストレスチェック※3を組織ごとに分析し、働きやすい職場環境づくりに活かしています。

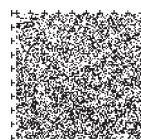
ストレスチェック受検率(ニッポンハムグループ)

年度	2014	2015	2016
受検率(%)	94.8	96.1	93.9

※1 労働災害度数率:100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。

※2 労働災害強度率:従業員全員の労働延べ時間に対する、災害に起因する延べ休業日数の実績。

※3 ストレスチェック:事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査。



将来世代の食の確保

社会的課題

経済成長に伴い、世界の食肉消費量は増加傾向にあります。また、世界の人口増加などからも食資源の需要は増大する一方、供給にはさまざまな制約があります。さらに国内では畜産農家の戸数が減少しており、畜産業の衰退が懸念されるとともに、食料自給率の低下についても課題となっています。

世界の人口増加

世界の食肉消費量増加

国内の畜産農家戸数減少

ニッポンハムグループの取り組み

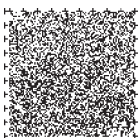
将来世代の食を確保するため、食品原材料の持続可能性への対応や国内畜産業の振興などを目指し、取り組みを推進していきます。

食肉部門でのインテグレーション・システムの強化

国内外における生産基盤の充実

生産者との協働

新しい生産技術の研究・開発



食肉の安定調達に向けて

安全で高品質な食肉を安定的にお届けするために、生産・飼育から、処理・加工、物流、販売までをニッポンハムグループ内で運営管理する一貫体制を構築しています。

バーティカル・インテグレーション・システム

国内

バーティカル・インテグレーションの川上部門となる生産・飼育部門は、「生命の恵みを大切に」をモットーに自社農場と契約農場で「牛」「豚」「鶏」を生産しています。



日本ホワイトファーム(株)



インターファーム(株)

生産・飼育



日本フードパッカー(株)

生産・飼育部門から出荷された「牛」「豚」「鶏」を食肉にするのが、処理・加工工場です。出荷された「牛」「豚」「鶏」を余すことなく、すべてを製品化するように取り組んでいます。

処理・加工



日本物流グループ

食肉の鮮度・品質をしっかりと保ち、ジャスト・イン・タイムでお客様にお届けします。そのために全国をネットワーク化した独自の物流体制を確立しています。

物流



日本フードグループ
NHジャパンフード(株)

全国116カ所に営業拠点を配置し、お客様とのコミュニケーターとしてそれぞれの地域に密着した独自のダイレクトルートセールシステムで、量販店や外食店、小売店などさまざまな販売チャネルに対応した営業を展開しています。

販売

海外

海外においては、オーストラリアで「牛」、トルコで「鶏」の生産を行っています。海外の生産基盤をさらに拡大させ、安定供給への取り組みを進めています。



ワイアラビーフ ワイアラ牧場(オーストラリア)



生産・飼育



オーキービーフエクスポート
(オーストラリア)

「牛」や「鶏」は現地にあるニッポンハムグループの処理工場で新鮮さを保ったままスピーディーに食肉に加工されます。オーストラリアにあるオーキービーフエクスポートでは、トレーサビリティに対応した最新のラインで処理されます。

処理・加工

Topics

ハラル認証を取得

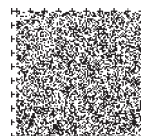
オーストラリアで「牛」の処理工場を運営する3社※で「ハラル認証」を取得しました。これはイスラムの教えに従っているものであることを証明するものです。イスラム教徒であるムスリムは世界人口のおよそ4分の1にあたるといわれ、増加傾向にあります。今後多くの方に安心してお召し上がりいただける牛肉をお届けしていきます。



オーストラリアやトルコなどで製造した食肉を、ニッポンハムグループのグローバルネットワークを活かし、アジアをはじめとする世界の国々にお届けしています。

輸出・販売

※オーキービーフエクスポート、T.B.S、ウィンガムビーフエクスポートの3社。



「将来世代の食の確保」に向けて 意見交換会を開催

ニッポンハムグループは、「CSRの5つの重要課題」の一つに「将来世代の食の確保」を掲げています。この課題解決に向けてニッポンハムグループが取り組むべきことは何か、その糸口を探るため、宮崎大学農学部教授の川島氏とともに、ニッポンハムグループの国内食肉生産の担当役員が意見交換を行いました。



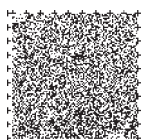
●はじめに

川島：授業の中で学生に「天候不順などにより野菜の価格は変動するのに肉の値段はなぜ変わらないのか」と質問することがあります。学生に考えてもらうことで、飼料の海外依存度の高さなど食肉生産の裏側を理解してもらいたいです。日本の飼料の輸入先がここ数年で変わり、エコフィード（食品残さ飼料）や飼料米など、さまざまな視点から飼料の調達を考える必要があります。



永井：飼料は海外依存度が高いため価格変動のリスクが大きく、事業のリスクにつながります。人口が少ない地方では食品残さが集まりにくいという問題がありますが、環境にも配慮すると安定的なエコフィードの利用は大きな課題であると考えています。

白根：飼料の国内自給率向上のためにも飼料米を積極的に活用していきたいと考えています。しかし、農作物の季節性を考慮した備蓄体制など業界全体における対応の検討が必要です。



●人財育成について

吉原：生産・飼育施設では、従事者の不足や今後の畜産業を担う人財育成が課題となっており、生産の効率化や技術の向上が必要となっています。鶏の生産や処理を行う当社では個人農家の鶏舎の清掃作業を行うことで、労働負担の軽減に努めています。これにより清掃期間が短縮され、鶏の生産効率が向上します。個人農家と当社が協働することで、安定調達を目指しています。



廣瀬：牛や豚の処理を行う当社では、マイスターと呼ばれる熟練のスタッフが、地域の農業高校に出張して、豚肉の部位別のさばき方などの技術を指導しています。日常生活でトレイパックに入った状態でお肉を見ている生徒は、高い関心を示します。今後も高校や大学と連携して将来の畜産を支える人財を育成したいと考えています。



川島：畜産を専攻する学生には、学んだことを十分に発揮し、畜産業を担ってほしいと期待しています。そのために大学と企業が協働し、人財育成を強化していきたいと思います。

●地域の理解や連携について

白根：豚の生産を行う当社では、豚の排せつ物と地域の農家から提供いただいた麦わらを合わせて堆肥や肥料を作り、それを地域の農家に還元しています。廃棄物のリサイクル利用をはじめ、地域の皆様と連携することによって畜産業の持続的な発展に貢献していきたいと思います。

吉原：疾病対策については地域で連携し、情報共有による初期対応が鍵となります。今後も行政や地域の皆様との連携によりタイムリーに対応していきます。



●今後に向けて

川島：畜産と環境の関係を考えることも重要な視点です。国連食糧農業機関（FAO）より世界の温室効果ガスのうち畜産由来が約14.5%と発表され、この温室効果ガス削減に向けた検討が行われています。ニッポンハムグループでも温室効果ガス削減は積極的に取り組んでほしいテーマです。

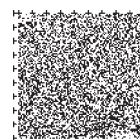
また、「JGAP※」の認証取得の検討などニッポンハムグループだからこそできる「将来世代の食の確保」に向けた取り組みを期待しています。

永井：畜産物の生産性を高めることも温室効果ガス排出削減につながるのではないのでしょうか。畜産業と環境との関係という視点を社内で共有し、取り組みを進めていきたいと思います。



本日の議論をきっかけに、ニッポンハムグループの強みを活かし、グローバルな視点で「将来世代の食の確保」という課題に取り組んでいきます。

※JGAP:Japan Good Agricultural Practice (日本の良い農業のやり方)の略。食の安全や環境保全に取り組む農場に対して第三者機関の審査により認証が与えられる制度。



地球環境の保全

社会的課題

COP21※1で日本は「2030年までに温室効果ガスの排出量を2013年比26%削減する」と公約しました。気候変動や森林の減少、生物多様性の喪失などの環境問題にはすべての企業が取り組む必要があります。また、資源の大量消費など経済活動における環境負荷も大きな課題となっています。

気候変動への適応

温室効果ガス排出量の削減

資源の有効利用

ニッポンハムグループの取り組み

ニッポンハムグループだけでなく、サプライチェーン全体の環境負荷低減を目指し、取り組みを推進していきます。

温室効果ガス排出量の
削減

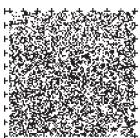
水・エネルギー利用の
効率化

廃棄物発生量の削減と
再資源化の推進

サプライチェーン全体の
環境負荷量の把握と低減



※1 COP21:国連気候変動枠組条約第21回締約国会議。
●詳細な環境関連データについては、補足資料集(PDF版)に掲載しています。



環境と調和した企業活動の推進

ニッポンハムグループは、1998年に環境問題への取り組みを経営課題の一つに掲げることを宣言し、以来約20年にわたって取り組みを進めてきました。また、2011年に環境方針を定め、事業活動のさまざまな場面で環境保全活動に取り組んでいます。

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、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。

①商品・サービスへの環境配慮

環境に配慮した商品の開発とサービスの提供に努めます。

②環境パフォーマンスの向上

省エネ・省資源・環境負荷低減に努めます。

③継続的改善

環境マネジメントシステムを適切に運用し、継続的改善に取り組みます。

④法令の遵守

関連する法令を遵守するとともに、必要に応じて自主基準を定め、環境保全水準の向上に努めます。

⑤社会との連携

地域社会とのコミュニケーションを図り、連携して環境活動を実施します。

環境目標と進捗状況

ニッポンハムグループは、3カ年ごとの新中期経営計画において環境目標を設定し、環境負荷低減に取り組んでいます。新中期経営計画パート5（2015年度～2017年度の3年間）の2年目となる2016年度の結果は右記の通りです。

取り組み項目	目標値 (2015～2017年度 平均値)	基準値 (2005～2010年度 平均値)	2016年度進捗
CO ₂ 排出量 原単位	18.5%削減 (665.2kg-CO ₂ /t)	816.2kg-CO ₂ /t	13.3%削減 (707.9kg-CO ₂ /t)
熱量原単位	16.0%削減 (11.4GJ/t)	13.6GJ/t	13.2%削減 (11.8GJ/t)
用水使用量 原単位	4.0%削減 (17.2m ³ /t)	17.9m ³ /t	3.4%削減 (17.3m ³ /t)
廃棄物発生量 原単位	6.0%削減 (231.1kg/t) *	245.8kg/t	0.8%増加 (247.7kg/t) *
廃棄物 リサイクル率	98.0%以上	95.8%	94.6%

*ファームを除く

環境マネジメントの推進

ニッポンハムグループは環境方針に基づき、環境マネジメントシステムを構築・運用することで、環境負荷低減と法令遵守に取り組んでいます。

●環境監査

2016年度は、ISO14001※2の認証取得事業所をはじめ、生産・飼育施設や製造工場を中心に国内158拠点で環境監査を実施しました。チェックリストにそって環境法令の遵守状況を確認し、環境リスクについての意見交換を行っています。

今後も環境法令の遵守や環境事故発生防止の仕組みづくりの支援などを積極的に進めます。

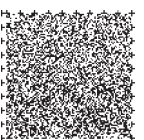


●環境法令の遵守状況

2016年度、環境へ重大な影響を与える事故は発生しませんでした。しかしながら、一部の事業所において、対応が必要な事象※3が発生しました。いずれの事象とも、発生直後の対応とともに、継続的な対策を取ることで、以後、同様の事象は発生していません。

※2 ISO14001:国際標準化機構 (ISO) が1996年に制定した「環境」に関する国際規格。企業の組織活動が環境に及ぼす影響を最小限に抑えることを目的としています。

※3 具体的な事象は補足資料集 (PDF版) に掲載しています。



環境負荷低減の取り組み

ニッポンハムグループは、「^{いのち}生命の恵み」を頂いて事業活動を行っています。エネルギー利用の効率化や廃棄物の適正管理など限りある資源の有効活用に努めています。



農場の取り組み

生産・飼育部門では、豚や鶏の飼育時に発生する排せつ物など、廃棄物のリサイクルを積極的に進めています。

●有機肥料へのリサイクル

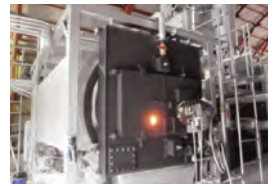
インターファーム（株）は、飼育施設から発生する豚の排せつ物を発酵分解させ、堆肥や肥料にリサイクルしています。地域の農家の皆様にご提供し、野菜の栽培などに活用いただいています。



かぼちゃの生産（北海道）

●ボイラー燃料への活用

日本ホワイトファーム（株）は、鶏の排せつ物を堆肥や肥料にリサイクルするほか、燃料として活用しています。鶏の排せつ物は、ボイラーの燃料として焼却され、その熱を鶏舎内の暖房などに利用しています。



鶏糞ボイラー



工場の取り組み

加工品の製造工場では、電気や燃料などのエネルギーの削減や用水の削減に取り組んでいます。

●燃料使用量の削減

（株）宝幸ロルフ西宮プラントは、高効率ボイラーへの入れ替えを行いました。また、タンク配管の改造などにより、ボイラーの給水温度を上げ、燃料使用量を削減しています（工場全体で年間12%（前年比）の燃料削減）。



ボイラー



タンク

●電気使用量の削減

日本ハム食品（株）関東プラントは、場内の温度調整に利用する冷凍機を入れ替えることで、年間26万kWh（前年比）の電気使用量の削減を進めています。

そのほか、製造工場では省エネ機械の導入や稼働時間の見直しなどによる電気使用の効率化を図っています。



冷凍機



物流の取り組み

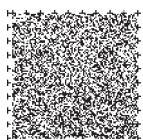
物流部門では、配送の効率化やエコドライブを推進し、ガソリンなどのエネルギー削減に努めています。

●物流の効率化による車両台数の削減

日本デイリーネット（株）は、ニッポンハムグループ内の製造工場と各センターの輸送効率の向上に取り組んでいます。2016年※1は輸送量や輸送ルートの見直しを行い、積載効率を約2%（2015年比）向上させ、10tトラック換算で年間1,623台（2015年比）の削減となりました。



※1 2016年1月～12月の実績。



自然環境保全の取り組み

ニッポンハムグループは、美しい地球を次世代につないでいくことが私たちの責務と考えています。地域社会の皆様とニッポンハムグループの想いを一つに、森林や海の自然環境の保全と再生に取り組んでいます。

森林保全の取り組み

ニッポンハムグループは、ハムやソーセージ、ベーコン、チーズなどを作る際に「スモーク（くん煙）」という工程で森林資源を使用しています。ニッポンハムグループでは2002年より、「森林を守ろう！」をスローガンに全国3カ所の森林で分収育林契約※2を結び、「みんなの森林」と名付けて活動しています。その契約地の環境貢献度評価の一つとなる水源かん養への貢献は2リットルペットボトル

換算で約5,200万本※3になります。今後も地域の専門家やNPO法人の皆様のご指導を受けながら森林資源の保全に取り組んでいきます。



「こどもエコクラブ」の皆様やニッポンハムグループ従業員と家族が参加



契約地の遊歩道を整備することで植生を保全

サンゴ礁再生の取り組み

沖縄県は、ニッポンハムグループの3社の事業所があるほか、北海道日本ハムファイターズの春季キャンプ地でもあります。その沖縄県の美しい自然を守り、未来へつないでいきたいという思いから、ニッポンハムグループは2012年より「サンゴ礁の再生プログラム」に取り組んでいます。この活動では、サンゴ苗の植え付けや、海とサンゴの役割とその大切さを再認識するための学習会を実施してい

ます。今後も海洋資源の持続可能な利用に必要なサンゴ礁の保全・再生に取り組んでいきます。



「こどもエコクラブ」の皆様やニッポンハムグループ従業員と家族が参加



さんご畑におけるサンゴの苗の植え付け

Voice

ファイターズのように強いサンゴを育てたい

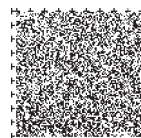
近年、気候変動などの影響を受けてサンゴの減少が問題になっています。サンゴがいなくなると、海の生きものの4分の1の種類が生きられないとされています。私は、サンゴ礁を次の世代に残したいとの思いから、サンゴの植え付け方など試行錯誤を重ねながら2007年に陸上で人工養殖し、移植放流したサンゴの産卵に世界で初めて成功しました。当初は、専門家や研究者の方より「サンゴの養殖

は不可能だ」と言われていましたが、多くの支援を受けて、今では養殖サンゴが産卵するまでになり、2016年には、高い海水温にも強く白化しないサンゴを育てることに成功しました。これからも研究や育成を進めながら、ファイターズのように強いサンゴを増やし沖縄のサンゴ礁を再生させていきたい。そして、一人でも多くの方にサンゴへの関心を持っていただきたいと願っています。



有限会社海の種
代表取締役
金城 浩二 氏

※2 分収育林契約：伐採しないことを前提とする国有林の保全活動契約。
※3 兵庫県、茨城県、愛知県の契約地合計（林野庁調べ）。



環境負荷の見える化

ニッポンハムグループは、事業活動や商品のライフサイクルにおいて、地球環境に及ぼす影響を把握し、その削減に向けて取り組んでいます。

環境データの集約

ニッポンハムグループの国内事業所における環境データを集約するシステム「ECOハート®※1」を2005年度より導入し、各事業所で使用する電気や

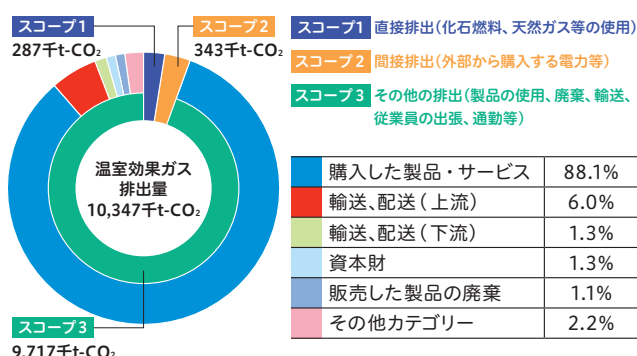
水をはじめ、ニッポンハムグループ国内の全車両約4,000台の走行距離や燃料の使用量について毎月集約し、環境負荷量の見える化に取り組んでいます。

サプライチェーン全体における環境負荷

自社の事業活動における環境負荷だけでなく、サプライチェーン全体での環境負荷を把握することが求められています。

ニッポンハムグループは、サプライチェーンを含めた全体で排出した温室効果ガス（スコープ1、2、3）を算定し、その適切性を確認するため、SGSジャパン（株）による第三者検証※2を受けました。算定結果は、ニッポンハムグループがサプライチェーン全体に対して取り組むべき施策の検討に活かしています。

ニッポンハムグループのサプライチェーン全体における温室効果ガス排出量（2016年度）



商品のライフサイクルにおける環境負荷

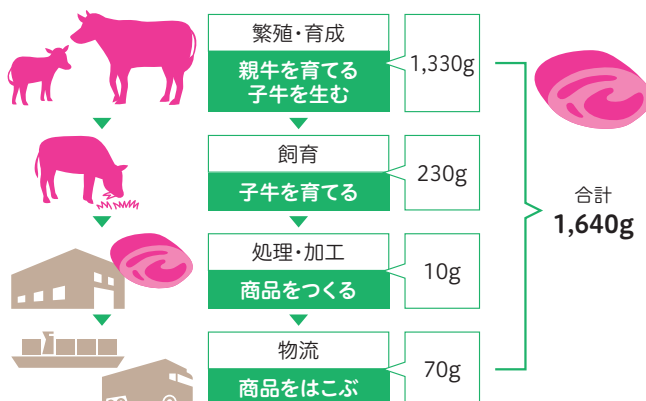
商品の製造、輸送、販売、使用、廃棄、再利用までのライフサイクル全体の環境負荷を明らかにし、その改善策の検討を行っています。

「森の薫り® あらびきウインナー(85g)」のCO₂排出量



「森の薫り®」シリーズでは、ライフサイクルの各段階で排出される温室効果ガスをCO₂排出量として算定し、商品パッケージに表示しています。

オーストラリア産牛肉(100gあたり)のCO₂排出量



※1 ECOハート®:エネルギー使用量や廃棄物排出量などの環境情報を集約し共有するニッポンハムグループ独自のシステム。

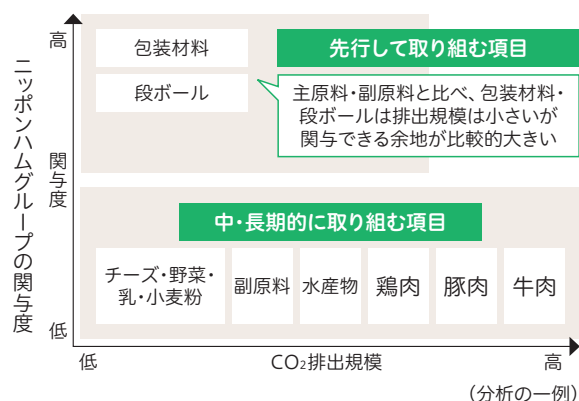
※2 第三者検証:環境省・経済産業省が定める「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル Ver4.2」に準拠して、算定し、SGSジャパン(株)による第三者検証を受けました。

環境負荷の分析結果を踏まえた取り組み

カーボンフットプリント※3 (CFP) やスコープ3の算定の結果、ニッポンハムグループの操業範囲でのCO₂排出量が比較的小さく、原材料調達の側面での排出規模が大きいことが分かりました。

そこで、削減に取り組むべき対象は何か、CO₂排出規模とニッポンハムグループの管理のしやすさ(関与度)の観点から分析。排出規模は小さいが、関与できる余地が大きい包装材料・段ボールを先行項目として取り組みを進めています。

「購入した製品・サービス」のCO₂排出規模と関与度



包装資材における環境負荷低減の取り組み

ニッポンハムグループは、ラベルシールの削減や包装フィルムの薄肉化などにより、容器包装の削減に取り組んでいます。

●トレイの軽量化

「中華名菜®」シリーズにおいて、トレイの薄肉化を継続して進め、軽量化を実施しています。



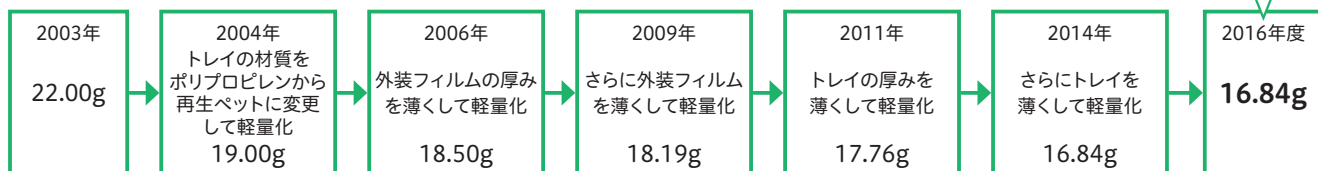
●包装フィルムの薄肉化

「もう切ってますよ!焼豚」において、包材メーカーとの協働によりフィルムの薄肉化に取り組んでいます。



「中華名菜® 酢豚」の包材(トレイ、外装フィルム)の軽量化

2003年比 包材重量23.5%削減・CO₂排出量36.8%削減※4



(1パックあたりの包材重量)

Topics

「第13回LCA日本フォーラム表彰」で奨励賞を受賞

LCA日本フォーラム※1が行う「第13回LCA日本フォーラム表彰※2」(後援:経済産業省/日刊工業新聞社)にて奨励賞を受賞しました。

ニッポンハムグループは、「森の薫り®」シリーズにおいて2010年よりCFPの算定、表示を行っています。また、2013年度よりスコープ3の算定に取り組んでいます。食品というお客様に近い分野でいち早くCFPマークを表示し啓発活動を進め、さらに、CFPやスコープ3の算定結果をもとに削減策を立案し、環境と経営の両立への取り組みを推進したことをご評価いただきました。

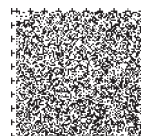


※1 LCA日本フォーラム:我が国におけるライフサイクルアセスメント(LCA)に関わる産業界、学界、国公立研究機関の関係者が集うプラットフォーム

※2 LCA日本フォーラム表彰:「製品のライフサイクルから環境負荷削減に取り組む企業、組織、研究者を応援する」ことを目的とした表彰制度

※3 カーボンフットプリント:ライフサイクルの各段階で排出される温室効果ガスをCO₂排出量として換算したもの。

※4 スコープ3該当4項目(購入した製品・サービス、輸送・配送(上流)、輸送・配送(下流)、販売した製品の廃棄)の合算により算出しています。



コーポレート・ガバナンス

ニッポンハムグループが担う社会的責任を果たし、「世界で一番の食べる喜びをお届けする会社」の実現に向け、コンプライアンス経営の徹底とコーポレート・ガバナンスの充実に継続して取り組み、ニッポンハムグループ全体の経営の透明性と効率性を高め、企業価値向上を目指します。

コーポレート・ガバナンス体制の強化

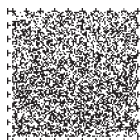
ニッポンハムグループは、2003年より経営体制を刷新し、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図っています。現在のコーポレート・ガバナンス体制は株主総会を頂点とし、取締役会、監査役会、経営会議、会計監査人による監督・監査機能で構成されています。取締役会の員数は、迅速かつ適切な意思決定および取締役会が負う責任の範囲を考慮し12名以下としています。また、より透明性の高い経営を目指し、取締役会から独立した監査役、監査役会により取締役会の意思決定や取締役の職務執行状況などを監査しています。

コーポレート・ガバナンス体制強化の変遷

(年)	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
新中期経営計画	パート1 企業風土の刷新と 経営改革の推進			パート2 弛まぬ変革・挑戦による 企業価値向上			パート3 国内事業の更なる強化と グローバル企業への挑戦			パート4 国内事業の収益拡大と 海外事業の基盤強化			パート5 変革による骨太な ビジネスモデルの構築	
取締役員数*	11	10	11	10	10	12	10	12	12	10	10	10	10	10
うち、社外取締役	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
監査役員数*	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
うち、社外監査役	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
委員会	2002年 企業倫理委員会を設置（～2004年）													
	2006年 企業価値評価委員会を設置													
	2015年 企業価値向上委員会に改称													
	2003年 コンプライアンス委員会を設置													
	2003年 危機管理委員会を設置													
	2007年 リスクマネジメント委員会に改称													
	2003年 報酬制度検討委員会を設置													
	2011年 報酬検討委員会に改称													
経営会議	2003年 経営戦略会議、投融资会議、執行役員会議を設置													
	2004年 ガバナンス会議を設置													
NI (Nipponham Group Identity)	2002年 ニッポンハムグループ行動規範改訂													
	2010年 ニッポンハムグループ行動指針改訂													
	2005年 グループブランド制定													
	2014年 グループブランド、コーポレートブランド変更													

（1986年日本ハム（株）企業理念・経営理念・行動指針制定）

*2003年は年末時点、2004年以降は株主総会後の員数。



取締役会の諮問委員会

経営の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問委員会として、下記の委員会を設置しています。

委員会名	目的	構成	2016年度実施状況
役員指名 検討委員会	取締役候補者・監査役候補者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の強化を図る。	過半数を独立社外役員で構成／年2回以上開催／委員長は社外取締役	3回
報酬検討委員会	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の強化を図る。	過半数を独立社外役員で構成／年2回以上開催／委員長は社外取締役	3回
独立社外役員・ 代表取締役会議	独立社外役員と代表取締役の忌憚のない意見交換を通して、企業価値向上および風土改革提言の場とする。	独立社外役員全員と代表取締役で構成／年1回以上開催	2回
独立社外役員会議	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。	独立社外役員全員で構成／年1回以上開催	2回

取締役会の実効性評価

取締役の意思決定の実効性評価を担保するため、年度終了時に、経営課題の進捗状況、取締役会の構成や運営方法、審議状況などについて自己評価を行い実効性向上に努めています。

● 実効性評価の方法とプロセス

2016年度より独立社外役員会議において検討した「取締役会の実効性に関する質問票」（アンケート）を全取締役・監査役に配布し、集約結果をもとに取締役会において、実効性の分析、評価を行っています。

分析、評価の結果を踏まえて課題を設定し、企業価値向上やニッポンハムグループのあるべき姿への到達に向けて取締役会の実効性を高めていきます。

調査概要

回答方法 点数評価、自由回答
回答方式 無記名方式
対象者 全取締役・監査役15名

※評価結果は、日本ハム（株）のウェブサイトに掲載している「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」にて公開しています。

詳しくはWEBで検索！

日本ハム コーポレート・ガバナンス



Voice

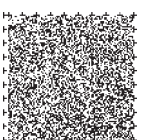
社会的責任を常に意識したコーポレート・ガバナンスの強化に努めます

ニッポンハムグループでは、この1年、「CSRの5つの重要課題」をグループ全員の共通目標とし、かつ日々の事業活動の中において具体的にに取り組んでいくために、それぞれの職場での対話と実践を進めてまいりました。この5つの重要課題を常に意識し、その実現を、事業活動を通して目指し続けることこそが、ニッポンハムグループの経営の質を高め、長期的な成長を可能にする唯一の道だ

と考えます。そのためには、「社会的責任を果たすこと」を常に意識したコーポレート・ガバナンスが、グループの隅々まで確実に機能していることが重要です。社外取締役として、引き続き最適なガバナンス体制の構築に努めるとともに、あらゆる局面において企業の社会的責任を意識した議論と判断がなされるよう、グループ従業員と一緒にしっかりと取り組んでいきたいと思っています。



日本ハム（株）
社外取締役
片山 登志子



コンプライアンスの推進

ニッポンハムグループは、すべてのステークホルダー（消費者、お取引先、株主・投資家、行政、環境、社会、従業員など）に対する責任を果たすため、コンプライアンス推進の専門部門を設置し皆様のご期待にお応えできるよう努めてきました。これからも、日本で一番誠実な会社を目指し、取り組みを進めます。

コンプライアンス推進態勢

●コンプライアンス委員会

日本ハム（株）社長を委員長として、ニッポンハムグループ全体のコンプライアンス状況の確認と推進態勢の整備、方針の策定などについて総合的に検討する委員会です。コンプライアンス浸透に関する施策を立案し取締役会など経営会議に諮っています。



2017年度コンプライアンス・リーダー会議 議長・副議長

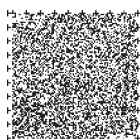
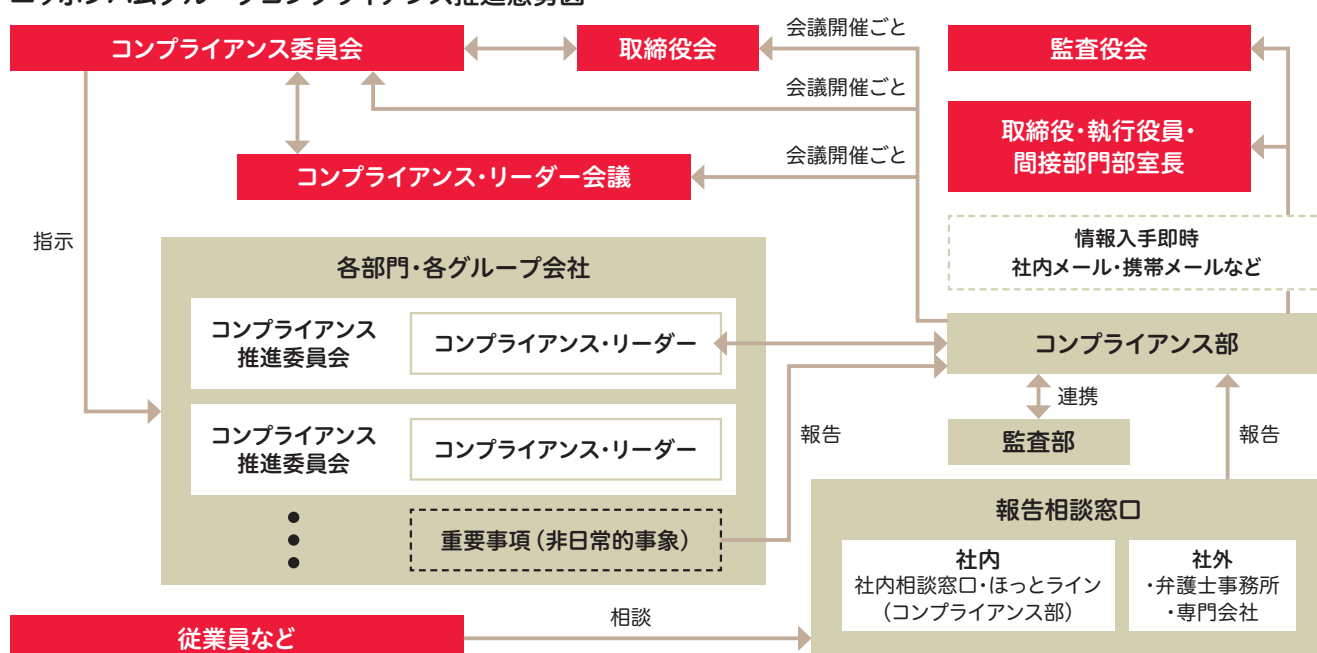
●コンプライアンス推進委員会

ニッポンハムグループ各社および事業部門に設置。コンプライアンスについて討議し、コンプライアンスの浸透活動を積極的に展開します。

●コンプライアンス・リーダー会議

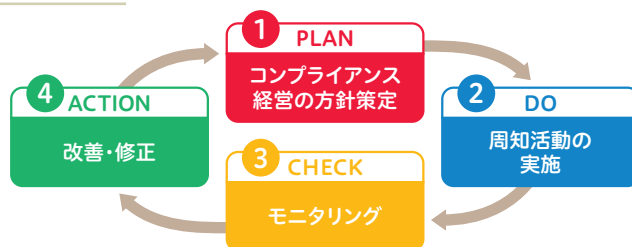
コンプライアンス推進委員会の代表メンバーで運営しています。ニッポンハムグループ全体のコンプライアンス浸透に関する具体的な企画・立案を行います。2016年にはニッポンハムグループのコンプライアンス活動の発端となった2002年の不祥事の内容をまとめたDVDを制作し、全従業員対象の勉強会を実施しました。2017年度は「みんなが互いのパートナー つくろう、つなごう、誇れる職場」をテーマにコンプライアンス活動を推進します。

ニッポンハムグループコンプライアンス推進態勢図



コンプライアンス浸透のための活動

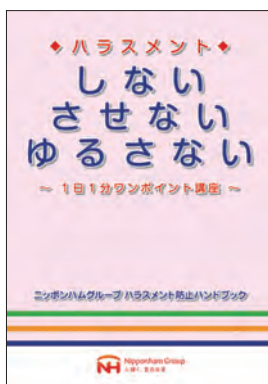
ニッポンハムグループは、コンプライアンスの浸透を図るために、PDCAのサイクルを繰り返し、さらなるコンプライアンス経営の徹底に取り組んでいます。



風通しの良い職場づくり

●ハラスメント防止ハンドブック改訂

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産などに関するハラスメント防止措置義務が新設されました。2017年1月1日の施行に合わせて、ニッポンハムグループ従業員の意識をより一層高めるため、ハンドブックの改訂を行い、全従業員に配布して各事業所で読み合わせなどを実施しています。

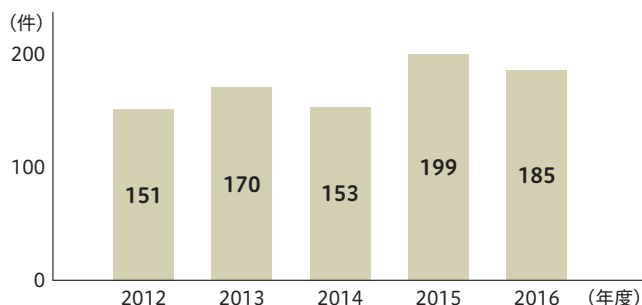


ハラスメント防止ハンドブック
(2016年10月改訂)

●ニッポンハムグループ相談窓口

ニッポンハムグループ全従業員が組織に制約されずに自由に職場実態について、通報・相談できる窓口です。社内相談窓口のほかに独立した社外相談窓口も設けています。

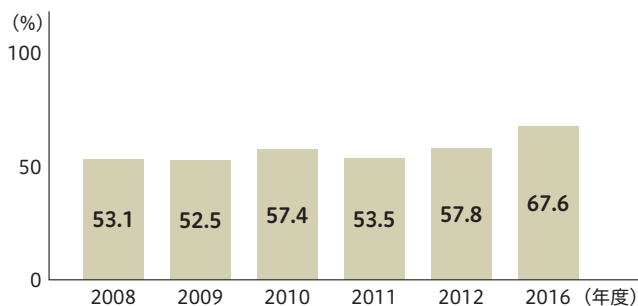
相談受付年度別件数



●従業員アンケート実施

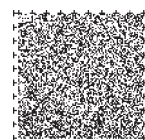
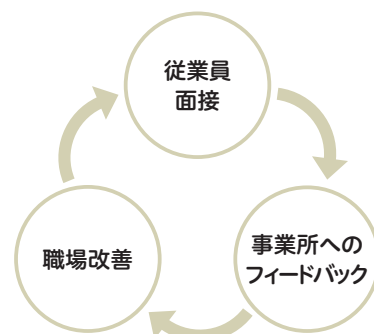
ニッポンハムグループにおけるコンプライアンス状況の変化や課題、従業員の意識などを把握するため、2016年度は4年ぶりに全役員・従業員を対象としたアンケートを実施し、組織風土改革に活用しています。

コンプライアンスアンケート年度別回収率



●コンプライアンス事業所訪問

組織、事業所の潜在的なリスクを抽出し、リスクの回避・低減・予防を図ることを目的にコンプライアンス部が事業所を訪問し、事業所内の雰囲気や業務遂行上の課題、人間関係などに関して従業員の素直な気持ちをヒアリングしています。その結果は、従業員全員の意見としてまとめ、経営層や管轄する事業部・事業所にフィードバックし、職場改善に向けて具体策を検討しています。2016年度は物流部門(配送・保管)の事業所を中心に、12社、48事業所を訪問し、約1,800名の従業員にヒアリングを実施しました。



地域・社会の皆様とともに

ニッポンハムグループは、各拠点で実施するさまざまな活動を通して地域・社会の皆様と連携し、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

地域社会と連携して地域活性化へ

九州

● 地域と連携した活動を推進

南日本ハム（株）は、食を取り巻く社会課題解決への貢献を目指し、子どもから大人まで全世代を対象にした食育活動に取り組んでいます。2012年より宮崎県日向市教育委員会の「企業等による出前授業」の事業に参画し、2013年より宮崎県教育委員会の「アシスト企業」に登録するなど地域と連携して活動を行っています。



親子対象の食育セミナー（主催者：九州農政局）

中部

● 子ども食堂との連携

中日本フード（株）は、地域の子ども食堂※1の取り組みに賛同し、豚肉や鶏肉などの協賛を行っています。2016年度は6営業部より325kgのお肉をお届けし、冷しゃぶや唐揚げなどのさまざまなメニューに調理され、お楽しみいただいています。食事の場が地域交流の活性化につながることを願っています。



お届けしたお肉の一例（国産鶏肉「桜姫®」）

Voice

地域と共創する「食育」で地域活性につなげたい

食は人の未来を創ります。とてもシンプルです。地域の持つ社会課題は複雑ですが、「いのちの恵み」を大切にするニッポンハムグループだからこそ食育が地域の課題解決に貢献できる可能性があります。食育の現場はステークホルダーの皆様との貴重な接点です。地域社会と共創して食育を推進することで地域の活性化につなげていきます。



南日本ハム（株）
管理本部総務人事部長付
難波 裕扶子

海外

● 地域施設の整備

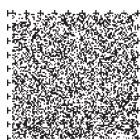
タイ日本フーズは、地域社会との連携を目指し、工場設備課の従業員を中心に約130名が参加し、アユタヤ県内の学校の清掃や地域の公会堂のスピーカー補修、競技場のコンクリート舗装などを行いました。継続した活動が評価され、2015年、2016年と連続してCSR-DIW※2賞を受賞しました。



参加した従業員

※1 子ども食堂：地域の大人や子どもに無料や安価で食事を提供し、子どもが放課後に過ごす場や地域交流の場。

※2 CSR-DIW：タイ工業省が、国際競争力を上げることを目的に企業のCSRの取り組みを推進するプロジェクト。



さまざまな活動を通して次世代を応援

東北

●高校生への専門技術指導

日本フードパッカー(株)青森工場は、青森県内の農業高校にて行われた青森県畜産後継者育成研修会において、高校生を対象に、養豚の仕事についての講義や豚枝肉のカット実演などを行いました。畜産業や食肉業界の仕事や魅力をお伝えし、将来の畜産を担う人財の育成につなげます。



従業員による豚枝肉カットの実演

関東

●食の未来を考えるワークショップ

日本ハム(株)は、こども国連環境会議推進協会と連携し、「食の未来を考えよう」をテーマにワークショップを開催しました。中高生31名が参加し、将来世代にわたって持続的に食べものを提供するために、畜産業や食への関心を高めるさまざまなアイデアを議論しました。最後に、各グループが発表し、意見交換を行いました。



参加した中高生とサポーターの大学生

関東・近畿

●「キッザニア」でソーセージづくり

ニッポンハムグループは、2013年より「キッザニア甲子園」に、2016年より「キッザニア東京」に「ソーセージ工房」パビリオンを出展しています。また毎年夏にはキッザニアの街を飛び出し、ニッポンハムグループの事業所がある北海道で「Out Of KidZania」を開催しています。

仕事体験を通して、食に対する興味を高め、食べものを大切にする気持ちを育てていただけるよう努めています。



全国

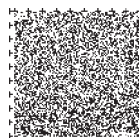
●アジアの子どもたちの元気を応援

日本ハム(株)は、「ウイニー®」発売50周年の感謝を込めて、国連WFPの「学校給食プログラム※3」の一環である「レッドカップキャンペーン」に参加しています。「ウイニー®」の売上の一部を寄付※4し、飢餓に苦しむアジアの子どもたちの健全な成長と就学率向上にお役立ていただきます。



※3 学校給食プログラム：飢餓と貧困をなくすことを使命とする国連唯一の食糧支援機関である国連WFPが行うもので、学校給食を届けることを目的としたもの。

※4 1パックにつき1円を寄付し、50万人分(約30円/1日換算)の支援を目指します。



株主・投資家の皆様とのつながり

日本ハム（株）は、株主・投資家の皆様との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ています。

株主の皆様との対話

日本ハム（株）は、株主総会をはじめ株主フォーラムや展示会など、株主の皆様との対話を深める場を設けています。

ニッポンハムグループの取り組みをご紹介しますとともに、アンケートや意見交換などを通して、株主の皆様より貴重なご意見を頂いています。

投資家の皆様との対話

ニッポンハムグループの経営方針や事業内容をより深くご理解いただくため、個人投資家の皆様を対象にした会社説明会を開催しています。また、機関投資家の皆様を対象に、四半期ごとの決算説明会をはじめ施設見学会や事業説明会、個別ミーティングなどを実施し、コミュニケーションと情報開示に努めています。

2016年度活動実績

項目	回数
機関投資家個別ミーティング	180
海外IR	3*
機関投資家向け施設見学会	4
機関投資家向け事業説明会	4
個人投資家向け会社説明会	5

*欧州地域、アメリカ、アジア地域の3ツアーを実施。

IR情報の公開

日本ハム（株）のウェブサイト「IR情報」のページでは、株主・投資家の皆様に向けたさまざまな情報を公開しています。新中期経営計画の概要や財務・業績に関する情報だけでなく、相場や需給量などをまとめた市場動向資料集、配当方針、株主優待などの情報もご紹介しています。

また、事業や財務情報を分かりやすくまとめたニッポンハムグループ報告書「View」も掲載しています。



株主フォーラム



展示会



機関投資家向け施設見学会

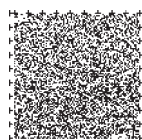


個人投資家向け会社説明会



ニッポンハムグループ報告書「View」

詳しくはWEBで検索！ ニッポンハムグループ報告書



「ニッポンハムグループCSRレポート2017」 を読んで

CSRアジア
日本代表

赤羽 真紀子 氏



昨年に引き続き第三者意見を述べさせていただきます。

ニッポンハムグループは、時代や世界の要請を受け入れながら、「食べる喜び」を提供することで社会の発展に貢献していく、という意味のある企業です。そして企業活動で重視しておられるのが、ステークホルダーとの対話です。その表れとして、2017年4月には「ニッポンハムグループCSR調達方針」を制定されました。これは、ニッポンハムグループ内に止まらず、取引先まで含めたサプライチェーン全体を通してCSRに取り組むことで、経営品質を高めていこうという意思を形にしたものです。制定されたばかりのこのCSR調達方針がチャネルとなり、サプライチェーン全体を通したステークホルダーとの対話が、より一層促進されることを期待いたします。

昨年度に特定された「CSRの5つの重要課題」（以下、「重要課題」）が、トップの強いコミットメントのもとで着実に社内に浸透しつつあることが、トップメッセージから伝わってきます。今年は、その「重要課題」の中の「将来世代の食の確保」について、ステークホルダーとの意見交換会を開催されました。このトピックは、日本ではまだ現実味が無いのか関心が薄いところもありますが、世界のサステナビリティ舞台では大きなテーマです。これを「重要課題」に取り上げている先進性も素晴らしいと思いますが、このテーマで意見交換会を開催されたことにも、ニッポンハムグループの革新性がよく示されています。今後はここから一歩進んで、将来的な家畜飼料の確保や、家畜への抗生物質使用のスタンスなど、世界で注目されているテーマについて、検討段階でもいいので、企業としての姿勢を開示されることを推奨いたします。世界が注目する重要なテーマについては、たとえ

その時点で完璧にできていなくても、企業としての考え方が明確になっていけば、それを報告していくというのが世界潮流だからです。

また、この「重要課題」について、今後は目標値などを設定されることを期待いたします。会社として具体的に目指す地点と、それに対する現在の位置を把握できるようになり、さらなる社内浸透につながるからです。また、その際、「持続可能な国連開発目標（SDGs）」とも可能な範囲で関連付けられ、グローバルな課題と事業との関わりを洗い出されてはいかがでしょうか。

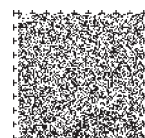
最後に、東京オリンピック・パラリンピックやラグビーワールドカップなどの世界的なメガ・スポーツイベントが今後数年間に次々と日本で開催されることを鑑みると、これまでとは全く異なる価値観から会社の評価がされる機会に直面する可能性があります。例えば、「食品がどのように作られたか」についての情報開示要求です。実務では難しい点もあるかもしれませんが、企業理念や「グループブランドの約束」を拠り所に情報開示していくことをぜひご検討ください。

第三者意見を受けて

2016年度は、ニッポンハムグループ内外のステークホルダーと対話を行うとともに、「CSRの5つの重要課題」の社内浸透に努めてまいりました。赤羽氏よりご提言いただきました通り、世界潮流を鑑みながら会社として具体的に目指す地点などの検討を進め、「CSRの5つの重要課題」への取り組みを着実に進めることで、社会への責任を果たしていきます。



日本ハム（株）
コーポレート本部
CSR推進部 部長
田中 恵津子



表紙イラスト作者 くぼ・りえさんプロフィール

- ・1974年生まれ。
- ・大阪府枚方市在住の絵本作家です。生後6カ月にウェルドニッヒ・ホフマン病(全身の筋力が低下する病気)と分かり、現在は、車椅子を利用して生活されています。
- ・社会福祉法人プロップ・ステーションのバーチャル工房リーダーとして、絵本・絵画・イラストなどの制作で活躍されています。



「ニッポンハムグループCSRレポート2017」は、環境やユニバーサルデザインに配慮した印刷物として以下のマークが付与されています。

1. カーボンフットプリントの取り組み



CO₂の「見える化」
カーボンフットプリント
1冊あたり
<https://www.cfp-japan.jp>
CR-BS05-17012

「ニッポンハムグループCSRレポート2017」は、カーボンフットプリントを算定しています。左記マークの上部に記載された490gは、レポートの原材料調達からリサイクルされるまでのライフサイクル全体で発生する温室効果ガスをCO₂の量に換算した数値です。

2. 印刷における環境配慮



印刷工程で有機物質を含んだ廃液が少ない、「水なし印刷方式」を採用しています。

揮発性有機化合物(Volatile Organic Compounds)を含まない植物油100%のインクを使用しています。

3. 用紙における配慮



この印刷物は適切に管理された森林からの原料を含むForest Stewardship Council®(森林管理協会)が認証する用紙を使用しています。

4. ユニバーサルデザインによる配慮

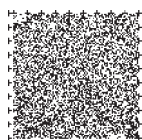


「ニッポンハムグループCSRレポート2017」は色覚の個人差を問わず、より多くの方に見やすいよう、カラーユニバーサルデザインに配慮して製作しています。



読みやすさに配慮された「ユニバーサルデザインフォント」を採用しています。

▼SPコード



本レポートには、目の不自由な方にもご理解いただけるよう、誌面内容を音声で読み上げる「SP(音声)コード」を採用しています。SPコードの「読み上げ装置」は、日常生活用具給付対象商品です。給付の手続きについては、各自治体へお問い合わせください。



読み上げ装置