

Nipponham Group Sustainability Report 2021

ニッポンハムグループ
サステナビリティレポート 2021



目次

02 編集方針

03 ニッポンハムグループについて

09 トップメッセージ



11 **FOCUS** 特集
ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ（重要課題）」

17 **FOCUS** 特集
中長期環境目標の策定

19 サステナビリティの考え方

19 基本的な考え方

20 サステナビリティ推進体制

21 価値創造プロセス

22 ステークホルダー・エンゲージメント

23 国際会議に関連したコミットメントの表明



24 Environmental 環境

25 マネジメントアプローチ

26 気候変動への対応

31 資源の有効活用

33 プラスチック削減

34 食品ロス削減

35 水資源の有効活用

36 生物多様性保全



37 Social 社会

38 たんぱく質の安定調達・供給

40 食の安全・安心

43 健康と栄養

45 地域・社会貢献活動

48 人権の尊重

50 サプライチェーンマネジメント

52 人財マネジメント戦略

54 従業員の働き甲斐向上

57 多様性の尊重



60 Governance ガバナンス

61 マネジメントアプローチ

62 コーポレート・ガバナンス

66 コンプライアンス

67 リスクマネジメント

68 情報セキュリティ

69 ガイドライン対照表

74 第三者検証

PDFの使い方

ページ間を移動しやすいよう、各ページの上部にカテゴリータブとナビゲーションボタンを設けています。本文中に設けているリンクボタンをクリックすると、関連するPDFページに移動したり、Webサイトやファイルが開きます。

リンクボタン

- 関連するページへ移動します
- 関連するWebサイトへ移動します
- 関連するファイルが開きます

ナビゲーションボタン

- 前のページに移動します
- 次のページに移動します
- | 目次 | 目次ページに移動します

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サステナビリティに関する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。

対象範囲

日本ハム(株)および国内外の連結子会社80社
(2021年3月31日現在)

対象期間

2020年4月1日～2021年3月31日
掲載内容は、一部報告対象期間以前・以後の情報を含みます。

参考にしたガイドライン

- GRIスタンダード
- SASBスタンダード

発行

2021年9月

お問い合わせ先

日本ハム株式会社
サステナビリティ部

将来情報に関する留意事項

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

財務情報

非財務情報



統合報告書



Fact Book



サステナビリティレポート



有価証券報告書



ESG Data Book



決算短信



コーポレートガバナンス報告書



中期経営計画2023説明会資料



IR情報



サステナビリティ



理念

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. こうまい高邁な理想をかけた、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。

Vision2030



たんぱく質を、もっと自由に。 Nipponham Group Vision 2030

ニッポンハムグループは、もっと自由な発想で、
生きる力となるたんぱく質の可能性を広げていきます。
環境・社会に配慮した安定供給を行い、
人々が食をもっと自由楽しめる多様な食生活を創出していきます。

ビジョンに込めた想い

企業理念の実現を追求するうえでのマイルストーンとして、「Vision2030」を策定しました。「Vision2030」には、これまでの提供価値である「安全・安心」「おいしさ」に加え、二つの想いを込めています。

- これまで担ってきた「たんぱく質を安定的に供給すること」と、これから先、「環境・社会に配慮して供給し続ける」こと。
- 常識にとらわれない「自由」な発想で「たんぱく質」の可能性を広げること、社会環境や人々のライフスタイルの変化に対応する多様な食シーンを創出し、毎日の幸せな食生活を支え続けたい。

たんぱく質供給企業として

体の1/5を構成する、人が生きるうえで欠かせない栄養素である「たんぱく質」。ニッポンハムグループは、肉・魚・乳製品などを通して、日本人のたんぱく質総摂取量の約6%※を供給しています。「日本最大級のたんぱく質供給グループ」として、今後もその使命を果たしていきます。

※当社取り扱い重量データおよび外部データをもとに当社にて推計

もっと「自由に」の意味するところ

ライフスタイルの多様化に伴って食へのニーズも多様化しています。毎日の幸せな食生活を支えるため、常識にとらわれない「自由」な発想で「たんぱく質」の可能性を広げ、一人ひとりが食を自由に選び、楽しめるような多様な選択肢を創造し、提供していきます。



会社概要

グループ会社・事業拠点

欧州・中東地区
英国、トルコ、ロシア

世界 **19** の国・地域に **569** 拠点を展開※2

※1 持分法適用会社含む
(2021年4月現在)
※2 国名は駐在事務所含む

米州地域

米国、チリ、ブラジル、
メキシコ、ウルグアイ、カナダ



グループ会社数 **90** 社※1

(国内58社／海外32社)

アジア地域

日本、中国、台湾、タイ、
ベトナム、シンガポール、
マレーシア、インドネシア、韓国



従業員数 **29,390** 名

(国内22,615名／海外6,775名)

単体：2,252名

グループ合計：29,390名(2021年3月／平均臨時雇用者数含む)

豪州地域

オーストラリア

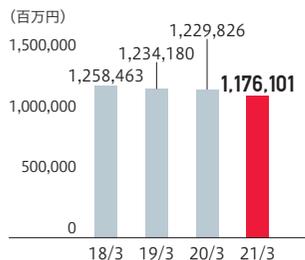
| | |
|---------|-----------------------------------------|
| 商号 | 日本ハム株式会社／NH Foods Ltd. |
| 本社所在地 | 大阪市北区梅田二丁目4番9号 ブリーゼタワー |
| 代表取締役社長 | 畑 佳秀 |
| 設立年月日 | 1949年5月30日 |
| 資本金 | 36,294百万円(2021年3月31日現在) |
| 決算期 | 3月末日(年1回) |
| 売上高 | 単体：772,313百万円／連結：1,176,101百万円(2021年3月期) |
| 株主総数 | 26,202名(2021年3月31日現在) |

事業拠点数(2021年4月連結)

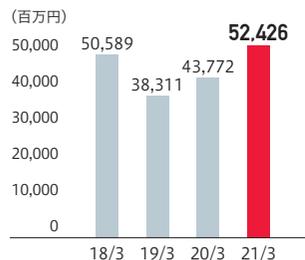
(拠点)

| | 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 | 126 | 2 | 72 | 31 | 248 | 3 | 482 |
| 海外 | 31 | | 22 | 3 | 31 | | 87 |
| 小計 | 157 | 2 | 94 | 34 | 279 | 3 | 569 |

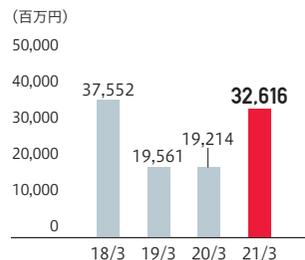
売上高(連結)



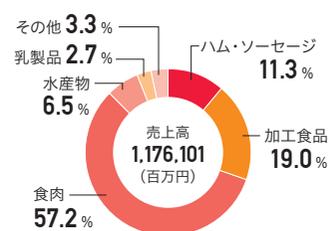
事業利益(連結)



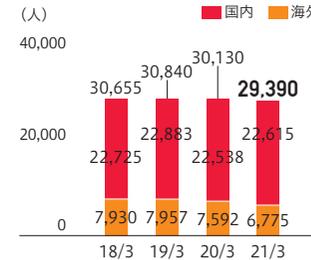
親会社の所有者に帰属する当期利益(連結)



品種別構成比(連結)(2021年3月期)

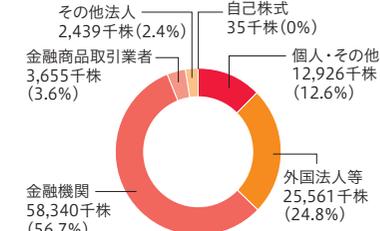


従業員数(連結)



(注) 平均臨時雇用者数含む

株主構成(2021年3月31日現在)



製品

広がる食の領域



食肉



ハム・ソーセージ



加工食品



食物アレルギー対応食品



水産品



はっ酵乳・乳酸菌飲料



チーズ



フリーズドライ



冷凍食品



エキス調味料



健康食品



コンビニエンスストア向け食品



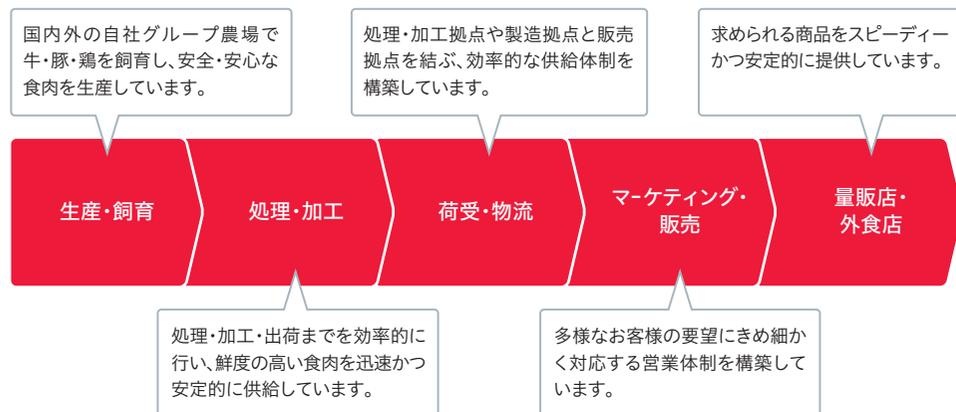
食品検査



事業と強み

価値創造を支える 独自のサプライチェーンを構築

バーティカル・インテグレーションシステム



いのち
生命の恵みを大切にし、お客様の声に耳を傾け、高品質で付加価値の高い商品をお届けすることは、ニッポンハムグループの使命です。私たちは、国内外の農場や工場生産・飼育・処理・加工を行い、荷受・物流、販売までを自社グループで一貫して行う「バーティカル・インテグレーションシステム」を構築しています。

このグループ最大の強みを活かし、「大麦牛」「麦小町®」「桜姫®」などの自社ブランド食肉はもちろん、国内自社農場産豚肉を使用した高付加価値のハム・ソーセージを提供するほか、畜産副資源から抽出したエキス調味料、コラーゲンなどの機能性素材の製造・販売なども行っています。

国内自社農場産豚肉を使用した
ギフト商品「美ノ国」



食肉事業

国内食肉販売量シェアNo.1
安全で品質の高い食肉を
スピーディーかつ安定的にお届けしています。

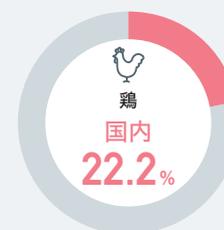
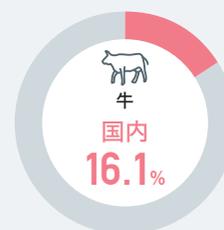


ニッポンハムグループの売上高の50%以上を占める食肉事業。「バーティカル・インテグレーションシステム」を構築することにより市場ニーズに合った付加価値の高い食肉を、自社グループの農場で生産できるだけでなく、疾病などのリスクを回避しながら安定供給が可能になるなど、多くの価値創出につながっています。

また自社生産品のみならず、社外調達品でも現在はオリジナルブランド食肉を多数開発・販売し、日本国内の食肉販売量のシェア約20%を占めています。高い販売力が原料サプライヤーとの関係を強化し、市場競争力の高さに結び付いています。

食肉市場でのシェア

日本国内の食肉販売シェアNo.1



2021年3月現在 当社調べ

オリジナルブランド食肉のロゴ



事業と強み

加工事業

お客様のニーズにお応えする
新しい価値提案により、
多数のヒット商品を生み出しています。



ニッポンハムグループの創業事業である加工事業。お客様視点を活かした確かな開発力で、食卓にまだないおいしさや、ライフスタイルの変化による食ニーズの多様化に対応したさまざまな価値を提供し、多くのヒット商品を生み出してきました。多数のカテゴリーNo.1ブランドや長くお客様に指名買いされる商品群が加工事業の強みです。

現在、加工事業はハム・ソーセージ、加工食品、水産品、乳製品、エキス調味料など、たんぱく質を中心とした多くの領域に広がっています。この幅広い事業領域を活かし、新たな「食べる喜び」を創造していきます。

おもな商品

ウィンナーカテゴリー
No.1 (29年連続)※



「シャウエッセン®」

チルドピザカテゴリー
No.1 (19年連続)※



「石窯工房®」

チルドワンクックカテゴリー
No.1 (11年連続)※



「中華名菜®」



「スタミナ苑®」



「パニヨーグルト」



「ロルフスモークチーズ」



「ごろっとサーモン丼」

※ 出典：インテージ(株)SCIデータ

海外事業

「食べる喜び」を世界の皆様に。
日本で培った知見・技術を活かし、
人々の健康的な食生活に貢献します。



1977年に米国で開始した海外事業。今では18の国・地域の87拠点で展開しています。世界の多様なニーズにお応えするために、牛や鶏の生産・飼育・処理・加工・販売、ハム・ソーセージや加工食品の製造・販売のほか、水産品やエキス調味料、野菜など幅広い商品を取り扱っています。

世界で一番の「食べる喜び」をお届けする会社を目指す私たちは、世界各地の食の伝統や価値観、食のダイバーシティに対応した商品を通して、人々の楽しく健やかなくらしに貢献していきます。

おもな事業内容



【豪州】ワイアラビーフ

豪州最大の牧場で牛の生産・肥育事業を展開



【トルコ】エゲタブ

鶏の生産・飼育・処理・加工・販売まで一貫して展開



【ウルグアイ】BPU※

豊かな自然環境の中、最新鋭の設備で牛の処理・加工・販売を展開



【チリ】NHフーズ・チリ

ウニをはじめ水産品の生産・処理・加工のほか豚肉の調達・販売を展開



【米国】デリーフーズ

おもに「Crazy Cuisine」ブランドの加工食品の製造・販売、食肉などの輸出入を展開



【タイ】タイ日本フーズ

おもに鶏肉を原料とする加工食品を製造し、日本への輸出・販売やタイ国内で販売

※ Breeders & Packers Uruguay

たんぱく質を、もっと自由に。

**事業戦略とサステナビリティ戦略を融合し、
企業価値の最大化に向けて始動しました。**

人口変動やライフスタイルの多様化、環境問題の深刻化など、世界は大きな変革期を迎えています。たとえば、世界の人口は2030年には85億人に達すると予測されており、食糧危機が懸念されています。一方で、日本国内の人口は減少期を迎えており、少子高齢化やライフスタイルの多様化による食需要の変化や食ニーズの多様化が見取れます。

こうした変化の中でも、ニッポンハムグループが企業理念のテーマとして掲げている「食べる喜び」を届ける責任と使命は変わりません。この企業理念の実現を追求するうえでのマイルストーンとして、2021年3月に2030年のありたい姿を示したビジョン「Vision2030」“たんぱく質を、もっと自由に。”を発表しました。あわせて、ビジョン実現に向けて優先的に取り組むべき社会課題「5つのマテリアリティ（重要課題）」も特定し直しました。2021年は社会と当社グループの持続的な発展に向けて新たなスタートを切った年といえます。

「Vision2030」に込めた想い

「たんぱく質を、もっと自由に。」という言葉は、「日本最大級のたんぱく質供給グループ」としての意志表明です。当社グループが肉・魚・乳製品などを通して提供してきたたんぱく質を、これからは環境や社会に配慮しながら安定供給するとともに、多様な食の選択肢を提供していくという想いを込めました。

たんぱく質は生きるために欠かせない栄養素ですが、これから先、世界的な人口増加による需要増加に対して供給が追いつかなくなるといわれています。また、動物性たんぱく質の最大の供給源である畜産には大量の穀物が必要であることや、世界の温室効果ガス排出量の約14.5%は畜産由来といわれるなど、畜産業が環境負荷の面でも乗り越えなければならない課題があることも認識

代表取締役社長
畑 佳秀

しています。こうした背景もあり、常識にとらわれない自由な発想で、生きる力となるたんぱく質の可能性を広げ、多様なたんぱく質摂取の選択肢を創造・提供していきたいと考えています。現在進めている「植物由来のたんぱく質商品の拡充」「新たな代替たんぱく質の探求」はその一環です。

また、ライフスタイルに応じて一人ひとりが自由に食を楽しめるよう、多様な食シーンの創出にも自由な発想で挑戦していきます。たとえば、食物アレルギーをお持ちの方が安心して食べたいものを食べ、栄養改善や食への満足にも貢献できるように選択肢を増やしていくこともそうですし、認知機能低下の改善について特許を取得した成分「イミダゾールジペプチド」を活用した商品開発を進めることもまた、私たちの挑戦の一つです。

事業戦略と一体化した新たなマテリアリティ

新しく特定したマテリアリティは5つあり、「中期経営計画2023・2026」において事業戦略と結び付け、その一つひとつについて施策と指標を設定しています。それに基づいて、各組織がこの4月から施策を推進しています。

「持続可能な地球環境への貢献」では、2030年をゴールとする「中長期環境目標」も新たに策定しました。気候変動への対応、食品ロスや廃プラスチック類も含めた廃棄物の抑制、水資源への対応を重点課題とし、定量目標を定めて達成を目指します。特に温室効果ガス削減については、日本政府が掲げる削減目標を踏まえて「2030年度までに国内グループ拠点における化石燃料由来CO₂排出量を2013年度比46%以上削減」することとしました。意欲的な目標ではありますが、省エネ設備や技術の導入など積極的な環境投資を実行していきます。また、当社グループは2020年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同するとともに、「TCFDコンソーシアム」へ加入しており、シナリオ分析を2021年度中には終えて、その分析に基づいた施策を事業計画に織り込んでいきたいと考えています。

「食やスポーツを通じた地域・社会との共創共栄」では、スポーツを通じた地域社会との共創、地域の文化的活動への参画、食育をはじめとする次世代の育成支援などを進めるとともに、地域社会と対話し課題解決に努めていきます。

「従業員の成長と多様性の尊重」は、中期経営計画の達成やビジョンの実現を目指すうえでの

原動力となります。人事制度改革、ワークスタイル改革、オフィス改革を進め、従業員一人ひとりが持てる力を発揮し、挑戦し、より働き甲斐を感じられるよう取り組んでいきます。

また、こうしたマテリアリティの実践を通してSDGs(持続可能な開発目標)の達成にも貢献していきます。



ステークホルダーの皆様へ

当社グループは、食品企業として安全・安心な商品やサービスを安定的に供給するという社会的使命を担っています。新型コロナウイルス感染症の収束が見えない中で、今後もグループ従業員の安全確保と健康維持を第一にしながら、供給責任を果たしていきます。

また食の分野では、外食や中食、調理食品や加工食品の利用、テイクアウトや新しいデリバリーサービス、eコマースの活用といった消費者の購入のあり方も多様化していれば、健康志向、簡便性、長期保存、家庭でつくる楽しみを満たす商品など、食品への期待も多様化しています。「たんぱく質を、もっと自由に。」を実現するために、食品にITを活用する「フードテック」にも対応しながら、新たな食の潮流に挑戦していきます。

私は、経営理念の一つである「高度に機能的な有機体をめざす」ことを最も大切にしています。これは、多様性に富む人財がそれぞれ最大限に能力を発揮し、機能的に結び付いた組織の状態を表しています。「Vision2030」のもと、こうした組織のあり方を追求することで、さまざまな社会・環境課題を解決でき、グループの成長・発展につながっていくと確信しています。ステークホルダーの皆様から愛され、尊敬され、選ばれる企業グループとなれるよう、一丸となって経営にあたる所存です。ぜひ、2030年に向かって成長発展するニッポンハムグループにご期待ください。

代表取締役社長

畑 佳秀

FOCUS
特集

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ(重要課題)」

ニッポンハムグループは、企業理念の実現を追求するうえでのマイルストーンとして、2021年3月に「Vision2030」を策定しました。

これは、2030年における「ありたい姿」を描いたもので、これまでの提供価値である「安全・安心」「おいしさ」に加え、常識にとらわれない自由な発想でたんぱく質の可能性を広げ、社会環境や人々のライフスタイルの変化に対応する多様な食シーンを創出し、毎日の幸せな食生活を支え続けたいという想いを込めています。

このビジョンの策定を機に、従来の「5つの重要課題」を見直し、「Vision2030」の実現に向けて優先的に解決すべき社会課題を「5つのマテリアリティ(重要課題)」として再特定しました。

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ」

Nipponham Group Vision 2030

たんぱく質を、もっと自由に。



5つのマテリアリティ

たんぱく質の
安定調達・供給

世界的な人口増や気候変動などに伴い、たんぱく質の供給難が予測されています。ニッポンハムグループはたんぱく質の安定調達と供給を目指します。これまでの品質に対する安全・安心への取り組みに加え、サプライチェーンにおける環境や人権・動物福祉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ます。

食の多様化と
健康への対応

ライフスタイルなどの変化に伴い、食においても多様な対応が求められています。さまざまなニーズに合わせた商品の開発とサービスの提供により、楽しく健やかなくらしに貢献します。

持続可能な
地球環境への貢献

気候変動や食品ロス、海洋プラスチックなど地球環境を取り巻くさまざまな課題があります。ニッポンハムグループの事業は自然からの恵みをいただくことで成り立っており、バリューチェーンを通じて温室効果ガスや食品ロス、プラスチックなどの課題解決に向けての取り組みを推進します。

食やスポーツを通じた
地域・社会との共創共栄

ニッポンハムグループは「良き企業市民」として食やスポーツなどを通じたつながりを深め、ともに歩み・発展することで愛され信頼される企業を目指します。

従業員の成長と
多様性の尊重

ニッポンハムグループでは「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。一人ひとりを尊重し、それぞれが持てる力を発揮・活躍できる環境づくりを推進します。

FOCUS
特集

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ(重要課題)」

検討体制

全事業本部とコーポレート部門の13部署の代表者からなるES(環境・社会)部会を2020年に発足させ、同年5月から、マテリアリティ特定に対する検討を開始しました。ES部会で検討した結果はサステナビリティ委員会で報告され、全取締役の間で検討を繰り返し、2021年2月、中期経営計画2023と連動させて特定しました。あわせて施策と指標についても検討しました。

⇒ ES部会、サステナビリティ委員会についてはP.20をご覧ください。

マテリアリティの検討プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、国際的な動向やイニシアティブなどの社会からの要請、ニッポンハムグループを取り巻く事業環境を踏まえつつ、ステークホルダーの視点と自社視点の両面から評価・検討を行いました。



STEP 1：社会課題の把握・整理・抽出

STEP 2

STEP 3

STEP 4

GRI、ISO26000、SASB、SDGsなどを参考にしながら、評価対象となる社会課題を233項目抽出。そこから2回のスクリーニングを実施し、36項目まで絞り込みました。

STEP 1

STEP 2：重要性の評価

～アンケート、ヒアリングによる
ステークホルダーの意見集約～

STEP 3

STEP 4

STEP1で抽出した36項目について、お客様、お取引先、株主・投資家、従業員へのアンケートと、社外有識者・当社役員へのヒアリングを実施しました。

アンケート対象者

| | |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|
| お客様 | ● 奥様重役会※会員(20名) ● 一般消費者(300名) |
| お取引先 | ● お取引先(7社7名) |
| 株主・投資家 | ● 株主・アナリスト(6社6名) |
| 有識者 | ● 有識者(11名) |
| NGO | ● NGO(1団体2名) |
| グループ内 | ● 取締役(8名) ● 監査役(5名) ● 執行役員(2名) ● グループ会社役員(22名) ● グループ従業員(49名) |

ヒアリング対象者

| | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 社外 | ● 有識者(8名) ● NGO(1団体2名) |
| グループ内 | ● 取締役(8名) ● 監査役(5名) ● 執行役員(2名) ● 労働組合役員代表(1名) ● 北海道日本ハムファイターズ(1名) |

(注) 1. ヒアリング当時の役職を記載しています。
2. 取締役と監査役には社外取締役・社外監査役を含みます。

※ 当社独自のモニター制度

FOCUS
特集

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ(重要課題)」

STEP 1

STEP 2 : 重要性の評価 ~アンケート、ヒアリングによるステークホルダーの意見集約~

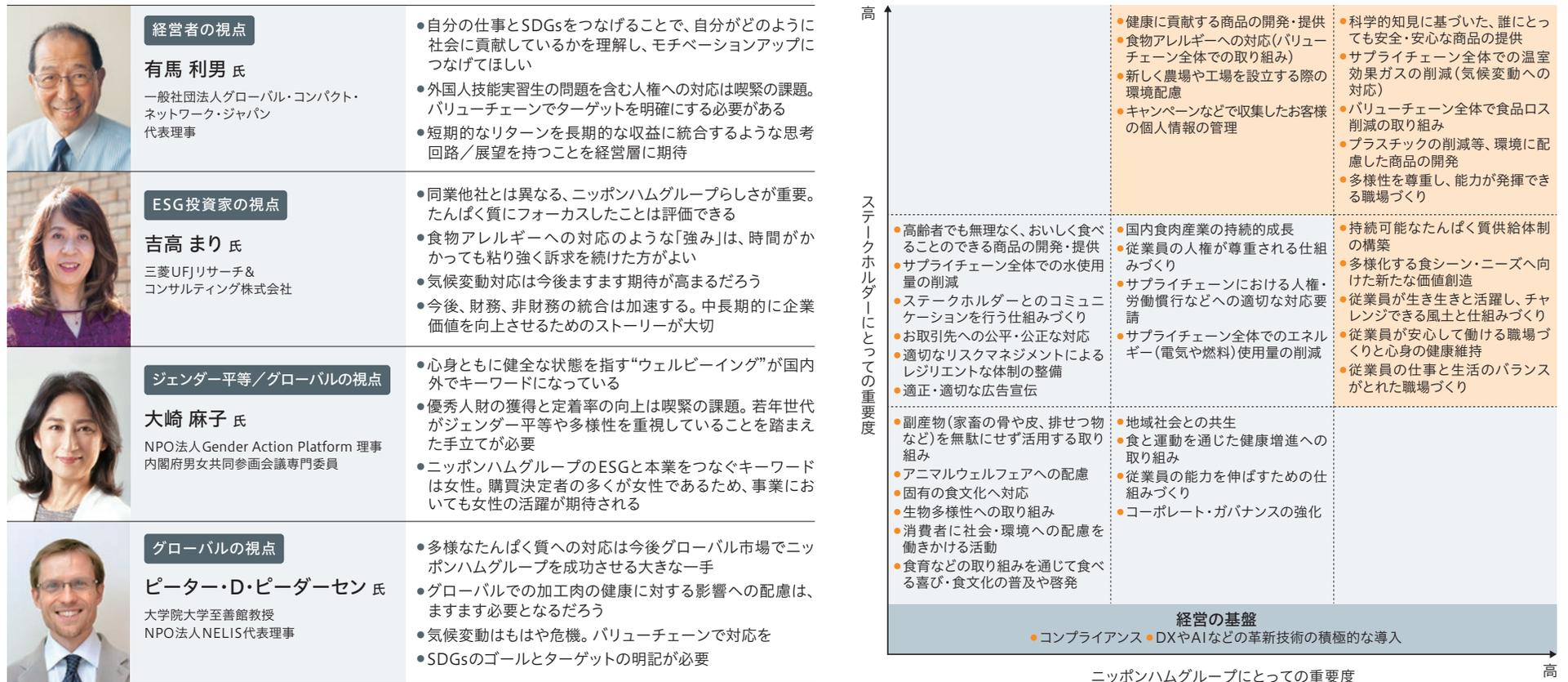
STEP 3

STEP 4

アンケートおよびヒアリングでの意見を踏まえ、36項目を「ステークホルダーにとっての重要度」と「ニッポンハムグループにとっての重要度」を軸にマッピングし、マテリアリティ案を設定しました。

社外有識者ヒアリングでの意見

36項目のマッピング



FOCUS
特集

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ(重要課題)」

STEP 1

STEP 2

STEP 3 : 妥当性評価 ~ステークホルダー・ダイアログの実施~

STEP 4 : マテリアリティの特定と施策・指標の設定

STEP2で作成したマテリアリティ案について、2020年11月に社外有識者と当社役員によるステークホルダー・ダイアログを実施。ダイアログでの妥当性評価と意見交換を踏まえ「5つのマテリアリティ」案を特定しました。

ステークホルダー・ダイアログの概要とおもな意見

参加者

| | | | |
|-----------------------------------|---------|------------------|-------|
| 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン代表理事 | 有馬 利男 氏 | 日本ハム株式会社 代表取締役社長 | 畑 佳秀 |
| 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 | 吉高 まり 氏 | 日本ハム株式会社 取締役 | 宮階 定憲 |
| 株式会社クレアン 代表取締役 ・ファシリテーター | 藪田 綾子 氏 | 日本ハム株式会社 社外取締役 | 河野 康子 |

おもな意見

「たんばく質の安定調達・供給」について

- 生物多様性の視点から見ると、①餌になる穀物の環境負荷、②アニマルウェルフェア(動物福祉)、③代替肉、が世界的な課題であり、マテリアリティの中に組み込めるとよい

「食の多様化と健康への対応」について

- 「食物アレルギー対応」などニッポンハムグループの特色が出ている取り組みを行うことはよい

「持続可能な地球環境への貢献」について

- バリューチェーン全体を考慮してリスクと機会をセットで開示すべき。
- CO₂、水、サプライチェーン(どこから買ってきているのかというトレース)は特に重要視されているリスクである

「食やスポーツを通じた地域・社会との共創共栄」について

- 野球の人気は根強く、プロ野球球団を持っていることをしっかりと事業に活かしてほしい

「従業員の成長と多様性の尊重」について

- 事業本部横断のコミュニケーションや、仕事とSDGsをしっかりと結び付けてほしい

(注) 所属および役職などは、開催日のものです。

2020年11月のサステナビリティ委員会、2021年2月のガバナンス会議事前審議を経て、2021年2月の取締役会にて、「5つのマテリアリティ」を最終確定しました。その後、マテリアリティを達成するための施策・指標を検討し、決定しました。

TOPICS ビジョン・マテリアリティ浸透活動

「Vision2030」の達成に向けて、「5つのマテリアリティ」の各施策を実行していくのは従業員一人ひとりであるとの考えから、従業員への浸透活動を推進しています。

ビジョンとマテリアリティを「自分ごと」として考える手引きとなるビジョンブックを作成し、国内会社の全従業員に配布しています。またこのビジョンブックを用いて、各事業所の従業員に対してビジョン、マテリアリティを浸透させるキャラバンを開催。経営企画部、サステナビリティ部が主体となり、対面とリモートを合わせて107回※実施しました。

さらに、社長の畑が各事業所を訪れ、ビジョンやマテリアリティに対する想い、考えについて従業員と直接意見交換するタウンミーティングを17回※開催しました。

※ 2021年9月現在



リモートでキャラバンを開催



日本ハム食品(株)関東プラントでのタウンミーティング



ビジョンブック

FOCUS
特集

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ(重要課題)」

経営企画本部長メッセージ

経営戦略と社会課題解決を結び付け、従業員一人ひとりの社会への価値提供を推進します。

昨今、事業活動を通じた環境・社会課題への貢献は、企業の持続的経営に必須の要件となっています。今回のマテリアリティ特定では、当社グループの強みを活かして優先的に取り組むべき課題を定め、進むべき方向性を明確にしました。

そして新たなマテリアリティが従来のものと異なるのは、経営戦略との結び付きが強まり、マテリアリティ一つ一つについて施策と指標を設定した点です。具体的な行動の結果を、目に見える形にしていきたいと考えています。また、これらの施策を実行していくのは、それぞれの拠点であり、従業員一人ひとりです。従業員が主体的に取り組むには、マテリアリティの重要性や、私たちが提供する価値についてしっかりと理解し、納得することが不可欠だと感じています。グループ全体へのマテリアリティ浸透に向けて啓発していくことが私の役目でもあります。

サステナブルな経営の視点を持ちながら事業の拡大を追求する——これを本当に当たり前のこととして進めていく企業になると確信しています。

取締役 常務執行役員 経営企画本部長(サステナビリティ担当) 前田 文男



施策・指標の設定

各マテリアリティについて、それぞれ取り組みの方針と施策・指標を策定しました。これらの取り組みをステークホルダーの皆様と対話を重ねながら推進していきます。



| マテリアリティ | SDGs | 社会課題 | 方針 | 施策・指標 |
|-------------------|----------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| たんぱく質の 安定調達・供給 | | たんぱく質の 安定調達・供給 | 生きる力となるたんぱく質を安定的にお届けし、人々の健康と身体づくりに貢献します。調達については持続可能なサプライチェーンの維持安定に向けて関係するステークホルダーと協働するとともに、畜産事業の課題解決に貢献するように努めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 生きる力となるたんぱく質の摂取量向上(国内) ● 家畜の疾病対策 ● CSR調達の推進(2030年度までに重要な一次サプライヤーへの方針周知とSAQ※実施率100%、重要な二次サプライヤーへの方針周知とSAQ実施) ● サプライヤーへの人権デュー・デリジェンスの実施 ● アニマルウェルフェアに配慮した取り組みの推進 ● スマート畜産などの新たな技術の開発と活用 |
| | | たんぱく質の 選択肢の拡大 | ライフスタイルの変化などに対応し、植物由来のたんぱく質商品の拡充拡販および新たな代替たんぱく質の探求を推進します。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 植物由来のたんぱく質商品の拡充拡販(2030年度 出荷金額100億円) ● 代替肉の技術開発の取り組み |
| | | 食の安全・安心 | 食品安全に関する第三者認証の取得推進および、従業員に対する食品安全に関する研修などを実施し、安全で安心な商品をお届けするための取り組みを推進します。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 第三者認証の取得推進(FSSC22000、SQF、BRC、JFSなど) ● 専門技術認定をはじめ研修を通じた人財育成 |

※ SAQ(Self-Assessment Questionnaire):自己評価シート

FOCUS
特集

ニッポンハムグループ「5つのマテリアリティ(重要課題)」

| マテリアリティ | SDGs | 社会課題 | 方針 | 施策・指標 |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 食の多様化と健康への対応 |   | 食物アレルギー対応 | 食物アレルギーの有症者やそのご家族に寄り添い、食事を中心とした商品・サービスの拡充によるQOL向上に取り組んでいきます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●食物アレルギー関連商品の拡充および啓発(2030年度 出荷金額40億円) ●食物アレルギーに関する研究や情報発信 |
| | | 健康増進 | おいしさを兼ね備えた、健康に寄与する商品の開発を進め、「食べる喜び」と健やかなくらしに貢献します。また、産官学連携で健康寿命の延伸について研究を推進し、情報を発信していきます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●認知機能を改善する新たな素材の研究と商品化(2026年度までに年間300万食相当を供給) ●健康に寄与する商品の開発 ●健康寿命の延伸についての情報発信 |
| | | 食の多様化 | 様々な文化や価値観に対応した商品をお届けし、多様な食生活に貢献します。 | <ul style="list-style-type: none"> ●多様な文化・宗教などに対応した商品の開発、販売の実施 |
| 持続可能な地球環境への貢献 |      | 気候変動への対応 | 気候変動への対応策を検討し、温室効果ガス排出の抑制・削減に取り組み、環境負荷の低減に貢献します。また、社内外の連携を図り、研究・技術開発を推進します。 | <ul style="list-style-type: none"> ●2030年度までに化石燃料由来のCO₂排出量46%以上削減(2013年度比)[※] ●家畜由来の温室効果ガスを抑制、削減をするための研究、技術開発の推進 |
| | | 省資源・資源循環 | 大切な資源である水の使用量削減と、事業拠点における廃棄物排出量の削減に取り組むとともに、資源循環への取り組みを推進し、環境負荷の低減に貢献します。また、水リスクへの対応や食品ロスの削減に努めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●2030年度までに水使用量5%削減(2019年度比：製造数量当たりの原単位)[※] ●2030年度までに廃棄物排出量5%削減(2019年度比：製造数量当たりの原単位)[※] ●2030年度までに廃棄物排出量リサイクル率92%以上[※] ●環境配慮型資材(再生素材やバイオマス素材など)の使用や包装資材などの使用量削減 ●水リスクの高い地域の特定、地域の実態の調査と課題への対応 ●製造から販売、物流で発生する食品ロス削減の推進 |
| | | 生物多様性の対応 | 持続可能な資源の調達を推進し、生物多様性の保全に貢献します。パーム油は認証品へ切り替え、水産資源は認証品の取り扱い品目の拡大に努めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●2030年度までにRSPO認証パーム油使用率100%(ブックアンドクレーム含む) ●持続可能な水産資源の認証品の取り扱い品目増(MSC/ASC) ●森林保全活動の推進 |
| 食やスポーツを通じた地域・社会との共創共栄 |    | 地域社会の発展 | スポーツを通じた地域社会との共創や、地域の文化的活動、食を通じた社会福祉の活動、食育をはじめとする次世代の育成支援を通じ、地域社会の発展に貢献します。また、事業を展開する地域での地域社会との対話を大切に、課題解決に努めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●スポーツを通じた地域共創の活動の推進(北海道新球場、スポーツ・食育教室など) ●文化的活動を含めた地域貢献活動の推進(地域イベントへの協力や清掃活動など) ●食を通じた社会福祉活動の推進(フードバンクや子ども食堂への食材の提供など) ●食育などを通じた次世代育成の支援(出前授業、キャリア教育支援など) |
| 従業員の成長と多様性の尊重 |   | 従業員の働き甲斐向上 | 人財マネジメント戦略を推進し、従業員の働き甲斐向上に取り組めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●仕事に対するやり甲斐の支援 ●挑戦できる組織風土の醸成 ●教育研修による専門性やマネジメント力の向上 ●公正な評価と処遇への取り組み ●異動と配置による適所適材の推進 ●キャリア自律の支援 |
| | | 多様性の尊重 | 多様な人財の活躍推進による価値創造性とワークスタイル改革による労働生産性の向上、健康・安全経営の推進と労働関連法などの遵守に取り組めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍の推進 ●育児・介護・障がい者など、支援の取り組み推進 ●総労働時間の削減 ●多様な働き方の推進 ●健康管理体制の更なる強化 ●労働災害撲滅に向けての更なる推進 ●人権方針の教育・人権デュー・デリジェンス体制の構築 |

※ 中長期環境目標については国内における目標

02
FOCUS
特集

中長期環境目標の策定

昨今、気候変動が起因と想定される自然災害が多発し、このまま推移すると社会やニッポンハムグループの事業においてもさらなる影響が予測されます。当社グループは、自然からの恵みを頂き、生命の恵みを育み「食べる喜び」をお届けしている企業の社会的責任として、中長期的な目標を設定し、達成に向け取り組むことで、地球環境の保全に貢献していきます。

2030年をゴールとする中長期環境目標

当社グループはこれまで、3カ年ごとの中期経営計画において活動の環境負荷低減を目指した環境目標を策定してきました。今回、「Vision2030」と「5つのマテリアリティ(重要課題)」の策定にあわせて、中長期的な視点で、2030年をゴールとする新たな環境目標を策定しました。「5つのマテリアリティ」の一つである「持続可能な地球環境への貢献」に基づき、気候変動への対応、省資源・資源循環、生物多様性の対応を重点項目とし、それぞれに目標を設定しています。

⇒ 中期経営計画2020における環境目標の活動結果は、P.25に掲載しています。

気候変動への
対応省資源・
資源循環生物多様性の
対応

経営企画本部長メッセージ

各事業・拠点での削減努力と新技術の研究開発を伴う対策で、環境への責任を果たしていきます。

3つの重点項目の中でも「気候変動への対応」は最重要課題であると認識しています。2020年から、世界の平均気温を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をするという「パリ協定」の本格的な運用が始まり、この目標の実現に向けて、日本政府も2050年までに温室効果ガス排出量の実質ゼロを掲げました。将来的な炭素税導入などの可能性も考えると、当社グループの財務、経営にも影響する課題として、各事業本部・拠点が排出量、削減量を意識し積極的に取り組むよう、全社で啓発活動を進めていきます。

一方で、廃棄物や水資源への対応も含め、2030年の目標達成、そしてその先も見据えると、今後は従来型の削減活動だけではなく、根本的な解決のための新しい技術の開発が不可欠だと考えています。そのため、施設・設備の設計・施工管理を担うエンジニアリング部がこれまで以上に環境負荷低減対策に携わる体制を整えました。また、畜産由来の温室効果ガス排出抑制についても、当社グループは責任を持って取り組まねばならないと考えており、国内において、豚における腸内細菌叢と温室効果ガス排出に関する共同研究を大学と行っています。各事業・拠点での削減努力と新技術の研究開発を両輪で進め、環境を良くすることが経済を発展させ、経済の活性化が環境を改善するという「環境と経済の好循環」の実現を目指していきます。

取締役 常務執行役員 経営企画本部長(サステナビリティ担当) 前田 文男



FOCUS
特集

中長期環境目標の策定

中長期環境目標(～2030年度)

| 重点項目 | 目標 | 対象 | |
|--------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 気候変動への 対応 | CO ₂ 排出量の 削減 | 化石燃料由来CO ₂ 排出量を2013年度を基準に 46%以上削減 する (2013年度 550,518t-CO ₂ → 2030年度 297,279t-CO₂) | 国内全拠点 |
| | | 家畜由来の温室効果ガスの削減に向けて研究開発を推進・支援し、 革新的な技術をつくり出すことに努める | |
| 省資源・資源循環 | 廃棄物排出量の 削減 | 廃棄物排出量原単位を2019年度を基準に 5%削減 する (2019年度 134.6kg/t → 2030年度 127.9kg/t) | 国内処理・ 製造拠点 (55拠点) |
| | 廃棄物排出量に 対するリサイクル 率の向上 | 廃棄物排出量に対するリサイクル率を 92%以上 にする (2019年度 84.1%) | 国内全拠点 |
| | 用水使用量削減 | 用水使用量原単位を2019年度比 5%削減 する (2019年度 15.2m ³ /t → 2030年度 14.4m³/t) | 国内処理・ 製造拠点 (55拠点) |
| | 水リスクへの 対応 | 国内外の拠点において水リスクの高い地域を特定し、それぞれの 地域の事情に応じたリスク低減策を講じ、持続的な水資源の利用を 行う | 国内外の生産・ 処理・製造拠点 |
| 生物多様性の 対応 | 認証品取り扱い の拡大 | 持続可能な資源の調達を進め、認証品の取り扱いを推進する ●RSPO認証パーム油使用率 100% (ブックアンドクリームを含む) ●水産資源についても認証品(MSC/ASC)の取り扱い品目を増やす | 認証パーム油： 国内外の拠点 |

目標達成に向けた取り組み

CO₂排出量の削減に向けては、まず工場で使用するエネルギーについて、天然ガスなどのよりCO₂排出が少ない燃料への転換や再生可能エネルギー(太陽光発電、動植物性の廃油を燃料としたボイラーの活用など)の使用を進めています。

廃棄物排出量の削減に向けては、生産・製造から物流・販売までの廃棄物の発生源に合わせた取り組みを推進するとともに、リサイクルについては廃プラスチック類のリサイクル率の向上に取り組めます。

用水使用量削減に向けては、洗浄方法の見直しなどによる製造工程の用水の削減に取り組むとともに用水の再利用などの対策を検討しています。

そして生物多様性の対応に向けては、持続可能な資源の調達を推進し、生物多様性の保全に貢献します。パーム油はRSPO認証品へ切り替え、水産資源は認証品の取り扱い品目の拡大に努めます。

また現状、CO₂排出量の削減、廃棄物排出量の削減、廃棄物排出量に対するリサイクル率の向上、用水使用量削減については、国内のみの目標設定となっています。海外拠点については、当該事業所においてさらなるデータ収集を進め、対応を検討していきます。

⇒ 各取り組みの詳細については、P.24-36にて紹介しています。

基本的な考え方

持続可能性(サステナビリティ)をテーマに E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)を展開

企業に対して事業活動を通じた社会課題の解決を求める声が高まっている中、ニッポンハムグループは、「持続可能性(サステナビリティ)」を追求し、E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)において、さまざまな施策に取り組んでいます。また、SDGsの達成のために期待されている役割を認識し、それぞれ

の課題の解決に向けた活動を展開しています。

2021年4月には、2030年における「ありたい姿」を描いた「Vision2030」(→P.4)を策定するとともに、このビジョンの実現に向けて優先的に取り組むべき「5つのマテリアリティ(重要課題)」(→P.11)を特定しました。事業戦略とマテリアリティの実践を通じたサステナビリティ戦略を両輪で進めることで、事業を通じた社会課題の解決に努めていきます。

当社グループは、これまでも「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、社会に貢献することを企業理念として掲げてきました。これからも多様な食シーンを創出し続け、持続可能な社会の形成に寄与していきます。

ニッポンハムグループの持続可能性(サステナビリティ)



サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会で 方針、重要課題について議論

ニッポンハムグループは、日本ハム(株)の社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」(2020年4月に「CSR推進委員会」から改称)を設置しています。同委員会は原則として四半期に1回開催しており、ESGに関する知見をお持ちの社外有識者や社外取締役からの意見を伺いながら、サステナビリティに関する方針、戦略の策定、グループ各社の取り組み状況の確認などを行います。その内容をまとめ、決定機関である取締役会に諮っています。2020年度は、「中長期環境

目標」「マテリアリティ」「人権方針」「TCFD」などについて議論しました。

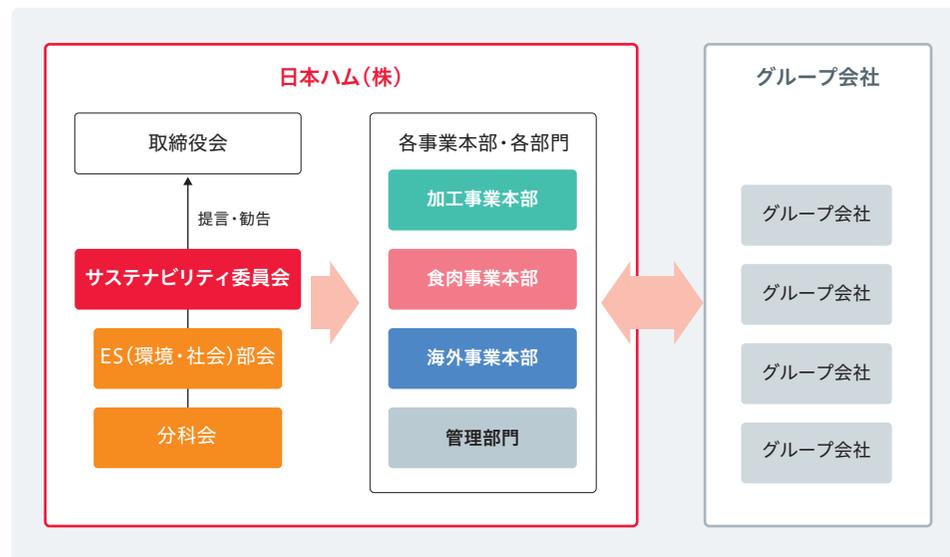
下部組織である「ES(環境・社会)部会」は、サステナビリティ担当取締役と関係部署の部長で構成されており、委員会で話し合われた戦略を具体化し、事業本部の施策に展開しています。2020年度は、マテリアリティ特定の社会課題のスクリーニングや施策・指標の検討などを行いました。

「分科会」では、CSR調達に関する重要テーマの具体的な検討と推進活動に取り組んでいます。

推進体制

| 組織体 | 役割 | 構成 | 開催頻度 |
|--------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| サステナビリティ委員会 | グループのサステナビリティに関する方針、戦略の策定 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役 社外取締役 事業本部長 監査役・社外有識者 | 年4回 |
| ES(環境・社会)部会 | サステナビリティ委員会で議論された戦略の具体化と事業本部の施策への展開 | <ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ担当取締役 関係部署部長 | 年4回 |
| 分科会・CSR調達タスク | CSR調達に関する重要テーマの具体的な検討および推進 | <ul style="list-style-type: none"> CSR調達担当者 | 年4回 |

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ委員会メンバー(2021年6月時点)

| 役割 / 所属・役割 | 氏名 | 担当職 |
|----------------------------|--------|--------|
| 代表取締役社長 | 畑 佳秀 | 委員長・議長 |
| 代表取締役 副社長執行役員 | 木藤 哲大 | 委員 |
| 代表取締役 副社長執行役員 | 井川 伸久 | 委員 |
| 取締役 常務執行役員 | 前田 文男 | 委員 |
| 取締役 執行役員 | 片岡 雅史 | 委員 |
| 取締役(社外) | 河野 康子* | 委員 |
| 取締役(社外) | 岩崎 淳* | 委員 |
| 取締役(社外) | 荒瀬 秀夫* | 委員 |
| 常務執行役員 | 小田 信夫 | 委員 |
| 執行役員 | 秋山 光平 | 委員 |
| 監査役(社外) | 山崎 徳司 | オブザーバー |
| 早稲田大学大学院 教授 | 西山 茂氏 | 委員 |
| ダイキン工業株式会社 CSR・地球環境センター 室長 | 藤本 悟氏 | 委員 |
| 株式会社日産フィナンシャルサービス 執行役員 | 田中 径子氏 | 委員 |
| 株式会社クレーン 代表取締役 | 藺田 綾子氏 | オブザーバー |

* 独立役員

価値創造プロセス



ステークホルダー・エンゲージメント

ニッポンハムグループは、お客様や地域の方々、お取引先、株主・投資家の皆様をはじめ、従業員を含めたさまざまなステークホルダーに支えられ、事業活動を営んでいます。そのステークホルダーの皆様からの期待、信頼に応えるべく、自覚と誇りを持って社会に対する責任と役割を果たしていきます。

おもなステークホルダーとのコミュニケーション

| ステークホルダー | 目的 | 機会・手段 |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 消費者 | 安全・安心、そして満足・感動の品質をお客様にお届けすることが私たちの責任と考えています。また、お客様の声をもとに、「聴く」「知る」「活かす」のコミュニケーションサイクルを回し、お客様満足を追求します。 | お客様相談窓口／奥様重役会／お客様へのアンケート(定量・定性)／SNS／工場見学／各種イベント・セミナー |
| お取引先 | 調達活動において、CSR調達方針をもとに、お取引先と信頼関係を構築し、共存・共栄を基本に、連携していきます。 | 日々の事業活動／SAQ(自己評価シート) |
| 行政 | 国や地域の法令を遵守するとともに、行政と積極的に情報交換し、事業を展開していきます。事故やその恐れがある事実を把握した場合は、関係官庁などへ報告し、調査や原因究明に努めます。 | 行政・業界団体が主催する各種委員会への参加／法令・規制への対応／行政関係者との対話 |
| 株主・投資家 | 株主・投資家の皆様との信頼関係の構築のため、コミュニケーションを大切にし、頂いたご意見やご要望を企業活動に反映させていきます。 | 株主総会／決算説明会／機関投資家との対話／個人投資家との対話／IR情報／各種レポートの発行 |
| 地球環境 | いのち生命を育む自然を守り、生命の恵みを余すことなく大切に活かすため、「ニッポンハムグループ環境方針」を基本に、環境と調和のとれた企業活動を推進します。 | 環境マネジメントの推進／自然環境保全活動／環境負荷低減活動／環境負荷の見える化 |
| 従業員 | 「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ます。また、従業員の意識・能力開発、ワークライフバランス、ダイバーシティ、心と体の健康維持などに取り組みます。 | 人財育成／社内報・イントラネット／ニッポンハムグループ相談窓口／従業員エンゲージメント調査／労使間の対話 |
| 地域社会 | ニッポンハムグループが地域社会の一員として、そして良き企業市民として、地域の持続的な発展に貢献できるように積極的なコミュニケーションを図り、ニッポンハムグループができること、求められていることを考え、ともに歩んでいきます。 | 地域行事への参加・寄付／地域でのボランティア活動／工場見学／自然環境保全活動／食育活動／スポーツ教室 |
| 国際社会 | 国際ルールおよび、さまざまな国と地域の法令・歴史・文化・慣習などを正しく理解し、その遵守と尊重に努めます。 | 国際団体・業界団体への参加 |



TOPICS

2020年度の取り組み事例

アニマルウェルフェアに関する 社外有識者との意見交換を実施

近年、家畜の飼養において動物福祉への関心が高まっていることを受け、当社グループではアニマルウェルフェアに関する社外有識者との意見交換を実施しています。

2020年2月14日と2021年1月15日には、認定NPO法人アニマルライツセンター代表理事 岡田千尋氏にアニマルウェルフェアの考え方や活動内容などを伺うとともに、当社グループにおける取り組みを説明し、家畜の飼養・処理方法などについて話し合いました。

参画しているおもなイニシアティブ・団体

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
金融安定理事会(FSB)が設置した気候変動関連財務情報の開示を企業に促すことを目的としたタスクフォース

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

ASSC (The Global Alliance for Sustainable Supply Chain)
国際的な連携のもと、日本での持続可能なサプライチェーンの推進に取り組むNGO

CGF (The Consumer Goods Forum)
食品・消費財大手や小売り大手が加盟する国際的な業界団体。現在100カ国以上から約400社が加盟(2021年7月現在)

国際会議に関連したコミットメントの表明

「東京栄養サミット2021」におけるコミットメント

2021年12月、日本政府が主催し各国首脳級が参加する国際会議「東京栄養サミット2021」が開催される予定です。

「すべての人々が安全で栄養価の高い食物を手頃な価格で入手できる世界を実現する」という同サミットの趣旨は、「たんぱく質の安定調達・供給」や「食の多様化と健康への対応」などのニッポンハムグループが掲げる5つのマテリアリティ(重要課題)と密接につながるものであることから、同サミットに対するコミットメントを表明することとしました。



当社コミットメントの概要

| 目標・行動計画 | 主要指標 | |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 食物アレルギー関連 | <ul style="list-style-type: none"> ● 関連商品の出荷金額拡大 ● 新たに表示が義務化される項目の検査キット発売 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度までに出荷金額40億円 ● 新項目の検査キット発売 |
| たんぱく質摂取における選択肢の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> ● 植物由来のたんぱく質商品の拡充拡販 ● 新たな代替たんぱく質の研究 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度までに出荷金額100億円 ● 新たなたんぱく質の研究を商品化 |
| 超高齢社会における健康寿命延伸商品の開発と普及 | <ul style="list-style-type: none"> ● 認知機能を改善する素材(特許取得済)の商品化 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2026年度までに年間300万食供給 |

「国連食料システムサミット2021」におけるコミットメント

当社グループはSDGsの達成に向け、持続可能な「食料システム(食料の生産、加工、流通、消費などに関わる一連の活動)」への変革を進めるとともに、その具体的な行動を推進するために開催される「国連食料システムサミット」への支持を表明しています。あわせて、同サミットに対するコミットメントを表明しました。同サミットは2021年9月にニューヨークで各国首脳級を集めて開催される予定です(2021年8月時点)。



当社コミットメントの概要※

目標・行動計画

| | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「自然に対してポジティブな生産を十分な規模で促進」の実現に向けて | <ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動への対応が不可欠であることからCO₂排出量の削減に取り組みます。 ● 持続可能な農業を推進するためにRSPO認証パーム油の取り扱いを推進していきます。 |
| 「すべての人に安全で栄養価の高い食料へのアクセスを確保」の実現に向けて | <ul style="list-style-type: none"> ● これまで弊社が取り組んできた食物アレルギー知見をもとにあらゆる人への健康的な栄養供給を進めてまいります。 |
| 「公平な生計と価値の分配の促進」の実現に向けて | <ul style="list-style-type: none"> ● CSR調達の取り組みを推進し、重要な一次サプライヤーへの方針周知とSAQ(自己評価シート)実施を行います。 |

※ 詳細は下記を参照ください(農林水産省「国連食料システムサミット」サイト)
https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/FAO/attach/pdf/commitment-29.pdf

環境 Environmental

- 25 マネジメントアプローチ
- 26 気候変動への対応
- 31 資源の有効活用
- 33 プラスチック削減
- 34 食品ロス削減
- 35 水資源の有効活用
- 36 生物多様性保全

マネジメントアプローチ

環境方針に従って、環境目標を定めて取り組んでいます。

Management Approach

マネジメントアプローチ

自然の恵みに感謝する——。これは、ニッポンハムグループの環境活動の基本となる考え方です。私たちは、地球という環境がつくり出した自然の中で、牛や豚、鶏などの^{いのち}生命を育み、その生命の恵みを頂いています。生命を育む自然を守り、生命の恵みを余すことなく大切に活かすことが私たちの責任と考えています。

ニッポンハムグループ環境方針

ニッポンハムグループは、自然の恵みに感謝し、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。

環境目標と結果

ニッポンハムグループはこれまで、3か年の中期経営計画ごとに環境目標も策定し、その達成を目指してきました。2020年度で終了した「中期経営計画2020」の目標と結果は下記の通りでした。

⇒ 2021年度からスタートした中長期環境目標（～2030年度）については、P.17-18をご覧ください。

「中期経営計画2020」における環境目標と結果

| 取り組み項目 | 基準値 (2012-2016年度平均値) | 中計2020目標値 (2018-2020年度 ^{※1} 平均値) | 中計2020結果 (2018-2020年度平均値(基準値より)) | |
|----------|-------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
| 地球温暖化の防止 | CO ₂ 排出量原単位 | 701.1kg-CO ₂ /t | 8.0%削減(基準値より) 645.1kg/t | 10.0%削減 631.0kg-CO ₂ /t |
| | | 省資源の取り組み | 熱量原単位 | 12.0GJ/t |
| 省資源の取り組み | 用水使用量原単位 ^{※1} | | 17.7m ³ /t | 3.0%削減(基準値より) 17.2m ³ /t |
| | | 廃棄物排出量原単位 ^{※2} | 207.5kg/t | 6.0%削減(基準値より) 195.1kg/t |
| 再資源化の推進 | 廃棄物リサイクル率 | 90.8% | 94.0%以上 | 88.9% |

(注) ●CO₂排出量および熱量は、毎年の温対法に定める各種係数を使用して算定 ●目標の対象範囲:当社グループの国内拠点
●各原単位のベースは、製品の製造数量
※1 用水使用量および排水量には、生産部門において一部推計値を含む ※2 ファーム由来の糞尿を除く ※3 2018年に発生した台風21号および北海道胆振東部地震に伴う廃棄物は除く

環境マネジメントシステム

当社グループは環境方針に従って、環境負荷低減と法令遵守に取り組んでいます。また目標に対する進捗管理はサステナビリティ委員会にて行い、必要に応じて課題や施策について議論し、対応などを指示します。それを受け、事務局であるサステナビリティ部と各事業本部とが連携して実施する体制を構築しています。

2020年度は、環境に重大な影響を与える事故、法令違反はありませんでした。

ISO14001認証取得

当社グループでは、環境保全活動の基盤づくりとして、環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001」の認証取得を進めています(2021年3月現在)。

2020年度
認証事業所27
拠点

認証事業所比率

4.7%

気候変動への対応

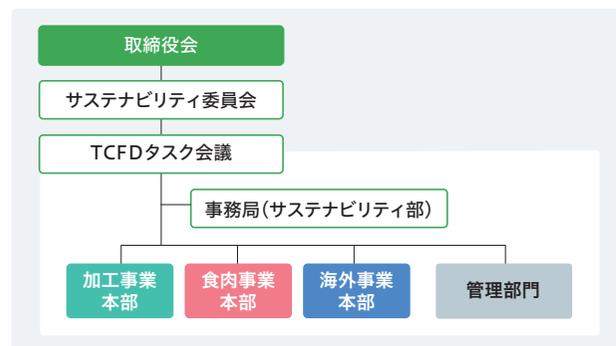
サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量削減に努めています。

基本的な考え方

2015年、第21回国連気候変動枠組条約締約国会議（COP21）において「パリ協定」が採択され、世界的な平均気温の上昇を産業革命前と比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をすることが目標として設定されました。ニッポンハムグループは、気候変動が喫緊の課題となっていることを認識し、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

2018年には「気候変動イニシアティブ（JCI）」※1に加盟し、2020年6月には「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」※2の提言に賛同するとともに、「TCFDコンソーシアム」※3へ加入しました。2021年度、TCFDタスク会議を立ち上げ、自社の気候関連リスク・機会を評価し、その後のシナリオ分析に向けてシナリオ策定を進めています。今後は分析に基づいて、再生可能エネルギーの利用を含め、化石燃料由来のCO2排出量削減の施策を事業計画に組み込むとともに、情報開示の充実に取り組んでいきます。

体制



ニッポンハムグループ全体(国内)のCO2排出量の推移と割合

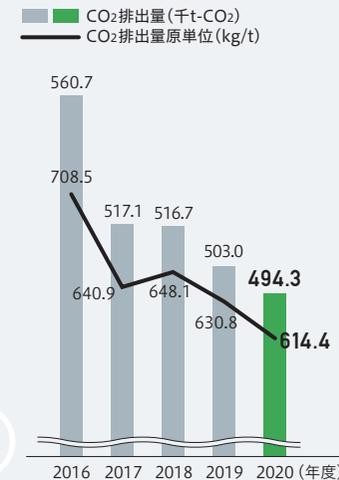
2020年度結果 (2019年度比)

CO2排出量原単位

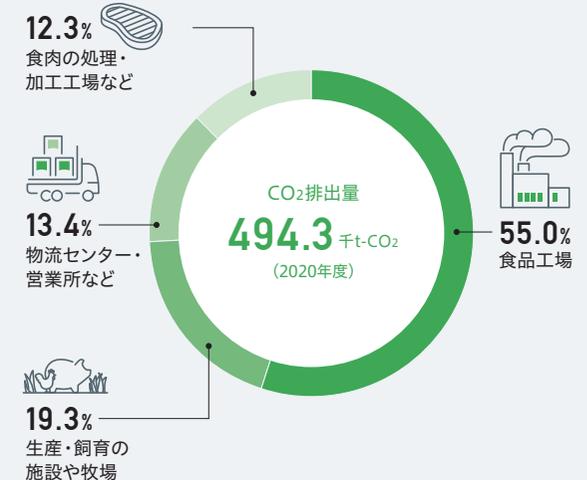
2.6%減少

CO2排出量
1.7%減少

CO2排出量・原単位の推移



CO2排出量の割合



対象：ニッポンハムグループ全体(国内)



※1 気候変動イニシアティブ（JCI）：日本において企業や自治体、NGOなどの情報発信、情報交換を強化し、脱炭素社会の実現を目指すネットワーク。Japan Climate Initiative、(一社)CDP Worldwide-Japan、(公財)世界自然保護基金(WWFジャパン)、(公財)自然エネルギー財団が事務局を担当。

※2 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）：Task Force on Climate-related Financial Disclosures。2015年に主要国の中央銀行や金融規制当局などが参加する国際機関である金融安定理事会（FSB）によって設置されたタスクフォース。企業などが、気候変動がもたらすリスクおよび機会の財務的影響を把握し開示することを目的として、2017年6月に最終報告書として自主的な情報開示のあり方に関する提言を公表している。

※3 TCFDコンソーシアム：TCFDに賛同する企業や金融機関などが、効果的な情報開示や開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論を行う目的で設立された。

家畜由来の温室効果ガス削減

国内において、大学と、豚における腸内細菌叢と温室効果ガス排出に関する共同研究を行っています。

気候変動への対応

温室効果ガス削減の取り組み事例を紹介します。

LED照明への切り替え

ニッポンハムグループでは、グループの国内事業所の自社物件を対象に、照明を原則としてLEDへ順次切り替えることを目標にしてきました。

一つの目途としていた2021年3月末現在、対象本数約70,000本の内、約75%の切り替えが完了しました。

ハイブリッド車への切り替え

当社グループでは、国内で使用する営業用途のガソリン車(トラック、軽自動車などを除く)※を原則、ハイブリッド車へ順次切り替えることを目標にしてきました。

一つの目途としていた2021年3月末現在、対象台数約800台の内、約60%の切り替えが完了しました。

残り約40%については当初計画通り、遅くとも2022年3月末までに完了するよう取り組みを進めています。

※ エコカーについては、リース更新時にハイブリッド車への切り替えを進めています。



ハイブリッド車切り替え(日本ハムマーケティング(株)広島営業所)

太陽光発電設備の導入

当社グループでは、工場や物流センターなどに太陽光発電設備を導入しています。

日本物流センター(株)の事例

食肉などの保管、出荷を担う日本物流センター(株)では、東京事業所と関西事業所の倉庫棟屋上に合計約6,200枚の太陽光パネルを設置しています。2事業所合計の年間推定発電量は1,440,000kWh、一般家庭約400世帯分の年間電力使用量に相当します。これによるCO₂削減効果※は年間約600トンとなっています。

日本ピュアフード(株)西宮プラント、伊勢崎プラントの事例

食肉加工品・エキス調味料の製造・販売を担う日本ピュアフード(株)西宮プラントは2020年8月に太陽光発電設備を導入しました。同工場には冷却設備が多く、特に夏季の電力

使用量が多くなることから、その削減が課題となっていました。導入1カ月目の発電量は約45,000kWh、CO₂削減効果は約20トンという成果を上げました。年間のCO₂削減効果※は140トンを想定しています。

また、2021年4月には伊勢崎プラントにも太陽光発電設備を導入しました。パネルの設置面積は西宮プラントの2倍ですが、伊勢崎プラントの方が日照時間が長く、パネルの設置方角も太陽光を吸収しやすくなっていることから、発電量は2.5倍になっています。年間のCO₂削減効果※は300トンを想定しています。

また、伊勢崎プラントでは太陽光発電設備以外にも、環境負荷低減に役立つ設備やシステムを導入しています。各種中央監視システムもその一つで、電力量・ガス・給水・温水・蒸気の使用状況をモニタリングし、省エネルギーに役立てています。

※ CO₂削減効果は、各拠点の電力供給会社の排出係数に基づいて算出しています。



日本物流センター(株)東京事業所



日本ピュアフード(株)西宮プラント



日本ピュアフード(株)伊勢崎プラント

気候変動への対応

温室効果ガス削減の取り組み事例を紹介します。

工場から出る廃油の活用

ニッポンハムグループでは、食品を製造する際に排出される動植物性の油脂を燃料として活用する廃油ボイラーの導入を進めています。通常のボイラーに使用している重油や都市ガスの使用量を削減することができるため、CO₂排出量削減につながっています。

2020年度は、加工食品(デリ商品)の製造を行う日本ハム食品(株)の関東プラントに廃油ボイラーを導入しました。また、2021年度には、フライ油を使用するタイプの廃油ボイラーを、同じく加工食品(デリ商品)の製造を行う日本ハム惣菜(株)の

油脂再生利用化システム(廃油ボイラー)



新潟工場と北海道工場に導入する予定です。

■ 日本ハム食品(株)関東プラントの事例

2020年度に導入した日本ハム食品(株)の関東プラントでは、原水槽において工場排水から分離・除去した動植物性の油脂を加温タンクに回収し精製した後、廃油ボイラー用燃料として使用しています。都市ガスに代わる燃料として年間約400kl使用し、年間1,000トンのCO₂排出量削減を見込んでいます。

自然冷媒機器の採用

■ 日本デリーネット(株)の事例

ハム・ソーセージ、加工食品(デリ商品)の物流を担う日本デリーネット(株)では、2020年5月に竣工した名古屋第二センターに自然冷媒であるアンモニアを用いたノンフロン冷蔵冷凍装置を設置しました。



日本デリーネット(株)
名古屋第二センター
ノンフロン冷蔵冷凍装置

❓ 自然冷媒とは?

冷蔵・冷凍庫の冷媒として、かつては特定フロンが多く利用されていました。フロンは人体への毒性が小さく、科学的に極めて安定しているため、冷媒として扱いやすいことなどが理由です。しかしながら、オゾン層の破壊といった地球環境への影響が明らかになったため、より影響の少ない代替フロンへの転換が進められました。一方で、代替フロンは、オゾン層破壊効果はないものの、高い温室効果を有するため、地球温暖化に影響を与えるという問題が指摘されており、温室効果が極めて小さい自然冷媒(アンモニア、CO₂など)を使用した機器が目立っています。

気候変動への対応

物流における温室効果ガス削減の取り組み事例を紹介します。

トラック配送の削減

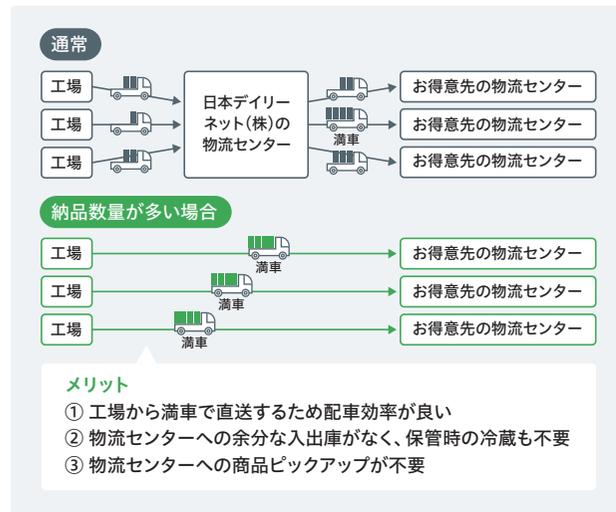
工場からお得意先への直送を拡大

ハム・ソーセージ、加工食品（デリ商品）の物流において、工場からお得意先の物流センターへの直送を拡大しています。

通常は、各工場から日本デリーネット（株）の物流センターに一旦運んだのち、そこから複数の商品を混載して各お得意先の物流センターへ配送・納品しますが、特定商品で納品数量が多い場合には、トラックを満車（荷物が満杯の状態）にして工場からお得意先センターに直送します。

この取り組みは2018年から開始しており、2021年4月現在、全国で80の直送ルートを構築。月間50～60台のトラック便数削減効果となっています。

トラック便削減に向けた配送の工夫



グループ内物流の統合、他社との共同配送

加工事業では、これまででもハム・ソーセージ、加工食品（デリ商品）の物流において、トラックの積載率向上およびトータル台数の削減のため、工場間の物流統合やお得意先の物流センター、店舗への配送における効率化に取り組んできました。

2020年度は、水産品を扱うマリンフーズ（株）、乳製品を扱う日本ルナ（株）、（株）宝幸、食肉加工品やエキス調味料を扱う日本ピュアフード（株）が加工事業に統合されたことから物流融合プロジェクトを開始し、さらなる物流統合に取り組んでいます。たとえば、日本各地に工場、物流・営業拠点があることから、エリア間の配送を担う幹線において、近隣工場の合同配送を実施しています。またグループ内だけでなく、同業種、異業種を含めて多数の企業との共同配送も行っています。

こうした取り組みはスタートしたばかりですが、積載効率の向上と便の集約によって、一定の効果を上げることができています。今後も物流の効率化の取り組みを強化・発展させることで、環境負荷低減に貢献していきます。

デジタルタコメーターの導入

食肉の販売を担うニッポンフードグループ4社は、2018年度より保有する車両にデジタル式運行記録計（デジタルタコメーター）を搭載しています。これにより運転中の運行データをリアルタイムで記録し、急発進・急ブレーキ・アイドリングの無駄・危険運転などを「見える化」することができるようになりました。今後は、ドライバーの安全運転意識の向上とともに、

日本全国でエリアごとに物流統合を実施



燃費改善によるCO₂排出量の削減が期待できます。関東日本フード（株）においては、搭載した2018年度に燃費の向上が見られました。



気候変動への対応

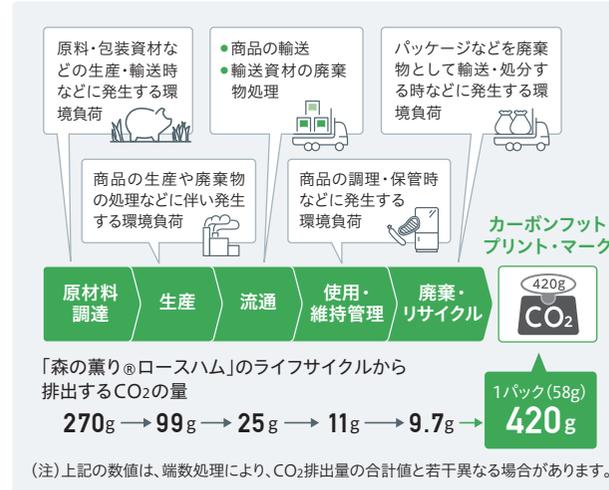
ライフサイクルアセスメントの取り組みを紹介します。

カーボンフットプリントの取り組み

商品がお客様の手にわたり、消費されるまでには、原材料（肉、小麦など）の調達・生産・加工に始まり、商品パッケージの廃棄・リサイクルまでに大きく分けて5つの段階があります（右図参照）。これらの5段階でどれだけの環境負荷が発生しているのかを計算し、評価する「ライフサイクルアセスメント※」の手法を利用した「カーボンフットプリント（炭素の足跡）」に取り組んでいます。

※ライフサイクルアセスメント：製品やサービスに対する、環境影響評価の手法。「環境アセスメント」では、おもに大規模開発などによる環境への影響を予め評価することを目的としているが、「ライフサイクルアセスメント」では、おもに個別の商品の製造、輸送、販売、使用、廃棄、再利用までの各段階における環境負荷を明らかにする。

カーボンフットプリントの流れ



カーボンフットプリント・マークを表示した商品

森の薫り®ロースハム (58g) CO₂排出量 **420g**

森の薫り® ハーフベーコン (48g) CO₂排出量 **380g**

上記の商品は、ハム・ソーセージ類のPCR(Product Category Rule)に基づき算定を実施し、CFP(カーボンフットプリント)検証機関での検証後、カーボンフットプリント・マークの使用許諾を得たものです。

サプライチェーンにおけるCO₂排出量の削減

ニッポンハムグループでは、お客様にご提供する商品の容器包装などについて、一部の材質をバイオマス由来のものへの切り替えを進めています。これにより、従来材質に使われていた化石資源を減らすことができ、例えば廃棄時の処理などにおけるCO₂排出量の削減が見込まれます。

当社グループは、自らが排出するCO₂の削減だけでなく、サプライチェーン全体でCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

➡ そのほか、容器包装などへの取り組みについてはP.33を参照ください。

バイオマス包材を使った商品

「ヘルシーキッチン グリーンラベル 減塩ロースハム」

2015年2月からバイオマス包材を使用

包材におけるバイオマスPETの使用率 **約11%**

「ヘルシーキッチン ZERO ロースハム」

2017年2月からバイオマス包材を使用

包材におけるバイオマスPETの使用率 **約12%**

※ ラベル・ステッカーを除く

TOPICS カーボンニュートラル※に向けた取り組み

2021年6月、ウルグアイで牛の処理・加工・販売を行うBPUは、同国最大手の林業会社モンテデスプラタと協働してカーボンニュートラルに取り組む契約に合意しました。これはBPUの取引先農家が農場に植林することで、大気中のCO₂を吸収・固定し、牛の生産・飼育段階で発生する温室効果ガスの排出量を相殺する取り組みです。

BPUは、業界に先駆けた温室効果ガス削減活動を推進するとともに、カーボンフットプリント、カーボンニュートラルのコンセプトを同社商品に採用し、商品を通じたエシカル消費の普及に努めていきます。

※ CO₂などの温室効果ガスの排出と吸収が同量になること

資源の有効活用

いのち
生命の恵みを大切に、資源の有効活用に取り組んでいます。

基本的な考え方

ニッポンハムグループの事業の源泉は、地球という大きな自然の恵みと、さまざまな生命の恵みです。だからこそ、これらの恵みを余すことなく使い切ることが大切だと考えています。それでも、事業活動や商品づくりの過程では、さまざまな不要物が生まれてしまいます。

当社グループではこれらの不要物についてもできる限り発生を減らし、有効利用するための新しい技術の導入を進めています。これらにより、限りある資源の有効活用に取り組んでいます。

生産における生命の恵みの有効活用

当社グループは、国内で豚・鶏、海外で牛の生産飼育から販売までを一貫して行う「バーティカル・インテグレーションシステム」を構築しています。このシステムによって、お客様へ安全・安心な商品をお届けし、また、肉へと加工する段階で発生するさまざまな副産物（骨、皮など）も余すことなく資源として活用することができます。

骨は煮込んでスープの原料や調味料とし、皮はバッグなどの素材として利用されるほか、コラーゲンを抽出し健康食品の原料として活用しています。



ニッポンハムグループ全体(国内)の廃棄物発生量・原単位の推移

2020年度結果

廃棄物発生量

403千トン

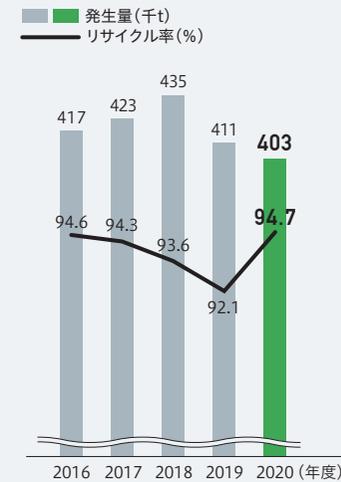
リサイクル率*

94.7%

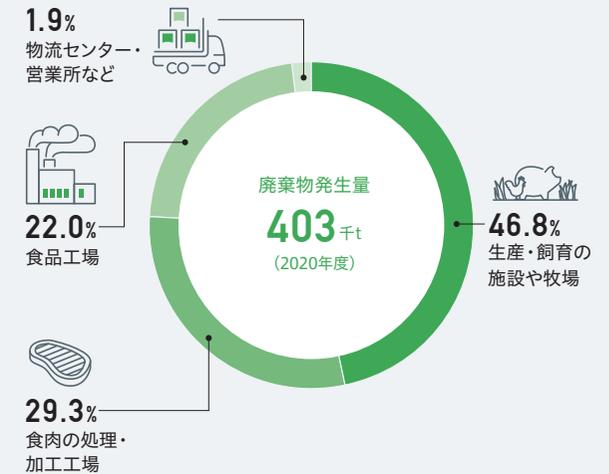
※ 発生量ベース



廃棄物発生量とリサイクル率の推移



廃棄物発生量の割合



対象：ニッポンハムグループ全体(国内)

生物資源を健康に役立てる研究開発

日本ハム(株)中央研究所では、当社グループが保有する豊かな生物資源を活用し、健康なくらしに役立てる研究開発を行っています。

これまで十分に活用されていなかった豚・鶏の軟骨や豚の胎盤などから、コラーゲンやプラセンタエキス、コンドロイチンなどの機能性素材を抽出し、安全性・有効性などを科学的に評価し、商品化しています。



資源の有効活用

家畜の排せつ物を有効利用しています。

グループ内での資源循環

■ 肥料や燃料として有効活用

ニッポンハムグループでは、牛や豚、鶏などの飼育において発生する「排せつ物」も国内外で肥料や燃料などに加工し、有効に活用しています。

鶏ふんの一部は、ボイラーで燃やし、鶏舎の暖房や清掃時に使用する温水の熱源として活用しています。また、豚の排せつ物や鶏ふんの一部は、バクテリアを使って有機分解し、有機肥料としています。この肥料は、野菜・花などの栽培に効果を発揮し、質の高い肥料として評価を受けています。この肥料を使用した飼料作物の栽培も行っています。



インターファーム(株)肥料工場



豚ふん肥料「つぶ丸」「ぶん太丸」

外部との協働による資源循環

■ 日本初の鶏ふん発電事業を推進

当社グループは宮崎県において、生産から処理・加工、製造、販売に至る工程で事業活動を進めています。

そのなかでも鶏の生産・処理・加工を担う日本ホワイトファーム(株)では、契約する生産農場で飼育した鶏を、宮崎食品工場で1日あたり約83,000羽処理・加工しています。その飼育段階で発生する排せつ物を適切に処理するため、同社は宮崎県内の養鶏農家の方々、農事組合法人や企業※など

発電の仕組み

循環型エコシステム(バイオマス発電)



鶏ふんから発電への流れ

日本ホワイトファーム(株)宮崎生産部が契約する生産農場から発生する鶏ふんは、年間約4万3,000トンになります。その鶏ふんの約90%は、みやざきバイオマスリサイクル(株)に搬入し、焼却によって発生したエネルギーで発電を行っています。

みやざきバイオマスリサイクル(株)の焼却能力

鶏ふん焼却量

🐔 13万2,000トン/年

発電電力量

💡 7万6,662 MWh/年※

※ 石炭火力発電と比較した場合のCO₂削減効果は6万6,000トン、一般家庭の年間電力消費量約2万軒に相当。



焼却灰から肥料への流れ

鶏ふんを焼却した後の灰は、宮崎環境保全農業協同組合が買取り、日本ハム(株)や肥料メーカーなどに販売し市場に流通しています。焼却灰は、リンやカリウムを含む有機物由来の肥料原料として販売されており、土壌改良などに貢献しています。鶏の排せつ物は、継続的に資源として有効活用し、他企業様と環境負荷の低減と循環利用につなげています。

焼却灰の発生量(年間)

🌿 約1万2,000トン



と共同出資し、2003年5月に日本初の鶏ふんバイオマス発電事業者となる、みやざきバイオマスリサイクル(株)を設立しました。同社の発電能力は7万6,662MWh/年であり、これは一般家庭約2万軒分の電力消費量に相当します。周辺環境に配慮した密閉型の臭気対策の設備も備えています。

※ 農事組合法人 児湯食鳥宮崎生産者組合、宮崎環境保全農業協同組合、農事組合法人 みやざきバイオマス利用組合、(株)児湯食鳥、日本ホワイトファーム(株)、(株)ウェルファムフーズ、(有)山下商事、九電みらいエナジー(株)

プラスチック削減 プラスチック使用量の削減に取り組んでいます。

容器包装でのプラスチック使用量の削減

私たちが皆様へご提供する商品の「容器包装」では、ごみの最終処分場問題、資源の枯渇といった環境の視点と品質保持をどのように両立させるかという問題に取り組んでいます。

商品の安全や鮮度を保つためには適切なパッケージが必要不可欠ですが、お召し上がりいただいた後はごみになってしまいます。また近年、海洋プラスチック問題が深刻化しており、プラスチック使用量の削減が社会課題となっています。

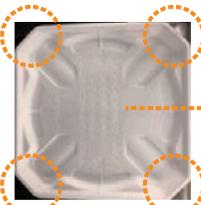
ニッポンハムグループは、このような現状を見据えて、容器包装はどうあるべきかを考え、取り組みを進めています。

CASE STUDY / 事例

プラスチック使用量の削減

「石窯工房®」シリーズ 丸ピザ

製品をのせているトレイの形状を変更し、トレイ四隅のプラスチックを削減



改良前



改良後

プラスチック
使用量
47%削減※1

「石窯工房®」シリーズ 厚切りピッツアブレッド

「石窯工房®」シリーズ ミニピッツァ 3枚入り

製品をのせていたトレイを廃止し、外装サイズを小さくすることで、製品全体のプラスチック重量を削減



プラスチック
使用量
45%削減※2

トレイがなくなりました！
製品全体のプラスチック重量が
45%減りました。(2019年後半製品に比較)



環境に配慮し、
プラスチックトレイを
使用していません。

プラスチック
使用量
51%削減※2

リサイクル原料の活用

「彩りキッチン®」シリーズ

包材にリサイクル原料を使用、フィルム自体も薄肉化、またバイオマスインキも使用



リサイクル
原料
約11%使用※3

「アンティエ®」シリーズ

包材にリサイクル原料を使用



リサイクル
原料
約5%使用※4



リサイクル
原料
約8%使用※3

「中華名菜®」シリーズ

製品をのせているトレイの原料の一部にリサイクル原料を使用、また外袋のインキの一部にバイオマスインキも使用



●本品には下記のような包材を使用しています。



裏面表記

※1 2012年トレイとの比較 ※2 2019年従来品との比較 ※3 ラベル・ステッカーを除く ※4 ステッカーを除く

食品ロス削減

食品ロス問題の解決に取り組んでいます。

食品ロスの削減

ニッポンハムグループでは食品ロスの考え方の統一化を図り、発生量などの実績把握に努め、食品ロス削減に取り組んでいます。

■ 日本ハムファクトリー(株)の事例

ハム・ソーセージの製造を行う日本ハムファクトリー(株)では、全工場において食品ロス削減の観点から、製造過程でやむなく排出される原料肉や加工肉などの廃棄物削減に継続的に取り組んでいます。主力工場である茨城工場では、2020年度は「ハムスライス原木(スライスする前の塊のハム)改良による廃棄量の削減」「生産管理システムの更新」「検品の精度向上」という3つに取り組みました。また、従業員に対して取り組みの目的や意義の浸透を図り、工場全体で、^{いのち}生命の恵みである製品を大切に^{いのち}する精神を醸成しています。こうした活動を通して2020年度の廃棄重量を前年度比約30%削減しました。

1. ハムスライス原木改良による廃棄量の削減

スライスハムの原木の形状を変更し、原木不良を削減。スライスできない端の部分を別規格として商品化することで廃棄を回避

2. 生産管理システムの更新

生産管理システムを更新し、製造計画の精度を向上させたことで、廃棄が大幅に減少

3. 検品の精度向上

X線や金属探知機などの検査機器の新技术の活用による正確な不良品検出により精度が向上し、廃棄を削減

家庭での食品ロスの削減

農林水産省によれば2018年度に発生した600万トンの食品ロス量のうち、約46%は家庭から出たものとされています。こうした状況を踏まえ、当社グループでは、家庭での食品ロスを減らす商品づくりを進めています。

■ 常温で保存可能な商品の開発

長期間常温保存できる商品の充実に取り組んでいます。2021年3月には、賞味期限90日、電子レンジで温めるだけで食べられる惣菜「あじわいレンジ」と、「ストックポーク」シリーズに365日保存可能なハム・ソーセージ3品を、2021年5月には、独自の高温・高圧調理によって常温保存で賞味期限180日を可能にした「ストックミート」も発売しました。

こうした商品は、食品ロスの解決だけでなく、災害時の非常食としても役立ちます。現在、経済産業省が推奨している普段使いしながら緊急時に備え、買い足して蓄えておく「ながら備蓄」にも適した商品です。当社グループでは、今後も研究を重ねて賞味期限を延ばしていきたいと考えています。



「あじわいレンジ」シリーズ
肉じゃが、ビーフシチュー、ハンバーグステーキ、筑前煮、スープカレーをラインナップ



「ストックポーク」シリーズ

2019年発売の「ランチョンミート」に加え、「ウインナー」「ブロックベーコン」「ソーセージステーキ」を発売

「ストックミート」シリーズ

「ブルドポーク」「ブルドビーフ」の2種をラインナップ。塊肉を高温・高圧で調理し、フォークで簡単にほぐせる柔らかさも特長



■ 製品のロングライフ化

豪州で牛の処理・加工を行うオーキービーフエクスポートは、徹底した衛生管理・品質管理のもと、牛肉製品のロングライフ化を進め、冷蔵保存の状態で賞味期限を従来の77日から100日まで延長を可能にしました。

またウルグアイで牛の処理・加工を行うBPUでは、加工後に真空パックするコンシューマ商品に製品の日持ちを長くする容器包装を採用することで、量販店やご家庭など社会全体の食品ロス削減に向けて取り組んでいます。

また、日本ハム(株)中央研究所では、生肉の消費期限を延長させる研究を進めています。

水資源の有効活用

水リスクへの対応、水資源の有効活用を進めています。

基本的な考え方

私たちの事業活動において「水」は欠かせない重要な資源です。また世界的には、気候変動や経済活動による水へのアクセスが悪くなる（水リスク）地域が増加することが懸念されています。このような認識のもと、ニッポンハムグループでは事業活動において、限りある水資源を有効に活用するとともに、適切な処理をしたうえで排水するなど、環境負荷の低減に努めています。

水リスク分析

当社グループは、国内外の生産・製造地域における水リスク評価および対応を進めていくため、2019年度にWRI Aqueduct※を使用して工場立地地域の一次スクリーニングを実施しました。2021年度はその結果を踏まえ、TCFDの枠組みの中で検討を進めていきます。

※ 世界資源研究所 (WRI) が開発した水リスクを評価するツール

排水の再利用

インターファーム(株)は、当社グループの養豚食肉生産事業会社で、肉豚出荷頭数は日本一の規模です。その道南事業所では、2021年11月にRO膜(逆浸透膜)を利用して排水中の不純物をろ過する「RO膜高度処理施設」を稼働させます。処理する水の80%以上を再利用できるため、大幅な取水量削減が期待できます。再生水は清掃などに利用する予定です。

ニッポンハムグループ全体(国内)の水資源使用量

2020年度結果 (2019年度比)

用水使用量

14,820 千m³

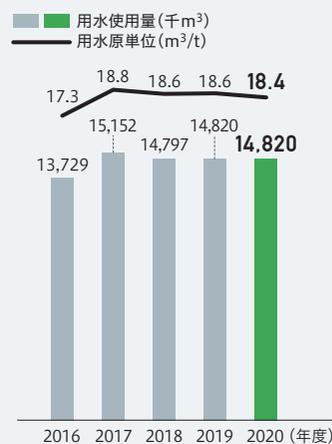
用水使用量原単位

1.1 %減少

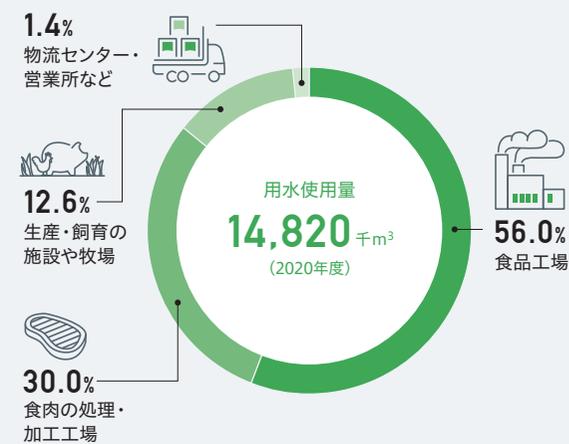


(注)1. 四捨五入表記のため、表記の数値が一致しない場合があります。
2. 用水使用量および排水量には、生産部門において一部推計値を含みます。

用水使用量・原単位の推移



用水使用量の割合



対象：ニッポンハムグループ全体(国内)

水資源に配慮したRO膜処理



冷却水の再利用

日本ホワイトファームグループの食品工場では、使用水の約10%を再利用しています。

再利用が最も多いのは処理後のと体の冷却に使用する2～5℃の冷水です。と体の冷却には予冷と本冷の2段階があり、本冷時に使用した冷水の一部はおもに予冷に、予冷時に使用した冷水の一部はおもに前工程である洗浄のシャワー水として再利用しています。

生物多様性保全

豊かな自然を次世代に引き継ぐための取り組みを紹介します。

基本的な考え方

ニッポンハムグループは持続可能な社会の実現に向けて、環境と調和の取れた事業活動を推進しています。

「生命の恵み」を営むことから始まる当社グループの事業活動には生命の恵みを育む豊かな土壌、海が不可欠です。

その豊かな土壌、海を次世代に引き継ぐために、環境マネジメントシステムを適切に運用し継続して改善に取り組むことで、各事業地における自然の営みを尊重し、環境汚染の防止や環境負荷の低減などに取り組んでいきます。

自然環境保全活動

国や県が進める森林保全を目的とした制度を活用し、お客様や従業員およびその家族とともに森林づくりを行うほか、自然環境の保全活動を推進する各団体を支援しています。

■ 森林保全活動

当社グループは、2002年より林野庁の「法人の森林」制度を利用し、森林整備をする「みんなの森林」活動を行って

ます。瀬戸定光寺(愛知県)と筑波山(茨城県)の2カ所の森林で枝打ちや下草刈りなどの活動を行っています。この活動による水源涵養への貢献は、年間5,398m³(2リットルペットボトル約270万本分)となります。

また、はっ酵乳・乳酸菌飲料の製造・販売を行う日本ルナ(株)では、和歌山県紀の川市の「日本ルナの森」において2018年度より森林保全活動を行っています。和歌山県が進める「企業の森」事業を活用し、那賀広域森林組合(現 和海紀森林組合)と森林保全委託契約を結び、従業員やその家族、関連事業者の方々と間伐体験などを行っています。

なお、これらの森林保全活動は2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から活動を休止しています。

■ 「アファンの森」再生活動への参画

一般財団法人「C.W.ニコル・アファンの森財団」では、森の声に耳を傾けながら、荒廃した森を買い取り、生物多様性を目指した森の再生を行っています。また豊かな森で子どもた

ちの笑顔を取り戻す心の再生など、「日本中に多様性豊かな森が広がり、健康で平和で、心豊かな社会」というビジョンのもと活動を行っています。

当社グループではこの想いに賛同し、2005年からオフィシャルスポンサーとして「アファンの森」(長野県信濃町)の活動を支え、生きものの豊かな森づくりに参画しています。

■ サンゴ礁保全活動

サンゴ礁は海の面積全体の約0.2%ほどですが、海に生息する生きものの約4分の1がサンゴ礁に関わって生きているといわれています。

沖縄県にある(有)海の種では、未来にわたって沖縄県の海にサンゴ礁を広げることを目的に、サンゴの養殖・移植活動を行っています。

当社グループは沖縄県において食肉・加工・水産物の事業活動を行っていることから、この想いに賛同し、2014年から同社を支援しています。



「みんなの森林」瀬戸定光寺での森林保全活動



「日本ルナの森」での森林保全活動



「アファンの森」で巣立ったフクロウ



海中でサンゴの植え付け

社会 Social

- 38 たんぱく質の安定調達・供給
- 40 食の安全・安心
- 43 健康と栄養
- 45 地域・社会貢献活動
- 48 人権の尊重
- 50 サプライチェーンマネジメント
- 52 人財マネジメント戦略
- 54 従業員の働き甲斐向上
- 57 多様性の尊重



たんぱく質の安定調達・供給

持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

基本的な考え方

世界的な人口増や気候変動などに伴い、たんぱく質の供給難が予測されています。ニッポンハムグループは、生きる力となるたんぱく質を安定的にお届けし、人々の健康と身体づくりに貢献するために、持続可能なサプライチェーンの維持安定に向けて関係するステークホルダーと協働するとともに、畜産事業の課題解決に貢献するように努めます。

また、ライフスタイルの変化などに対応し、植物由来のたんぱく質商品の拡充および新たな代替たんぱく質の探求を推進します。

AI・IoTを活用した養豚場の働き方改善
「スマート養豚プロジェクト」

第一次産業では労働生産性の改善が課題となっており、畜産業においても特に昨今の人材不足や飼育員の経験に頼った飼育技術の継承困難が、生産体制を維持・拡大するうえで大きな問題となっています。

日本ハム(株)と当社グループの養豚事業会社であるインターファーム(株)は、家畜にとって快適な飼育環境の実現をより一層推進するとともに、労働負担を軽減し効率的に飼育できる環境を実現するため、2018年度からAI・IoTを活用した「スマート養豚プロジェクト」にNTTデータグループと共同で取り組んでいます。

本プロジェクトでは、豚舎へカメラや温湿度などの環境センサーを設置し、豚の飼育状況をリアルタイムで把握します。さらに収集したデータをもとに、仔豚の健康や母豚の交配

可否などをAIで判別する技術の開発を進めています。

ベテラン飼育員の経験に頼る作業が非常に多い養豚業務において、AIによる画像判定を行うことで、労務の軽減とともにノウハウの継承や生産性・品質の向上、安定化を図ることができます。

すでに、北海道の知床の農場と道南地域にある農場の2カ所で導入されており、約2年間の継続研究によって、交配タイミングの見極めなどの精度が向上しており、今後もAIでの判定項目を増やしていく予定です。2021年3月にはこの成果を、国内の畜産関連研究の主要学会である日本畜産学会で発表しました。

また、2021年度中の実用化を目指すとともに、将来的にはスマート養豚のノウハウをパッケージ化することで、社外販売も視野に入れています。

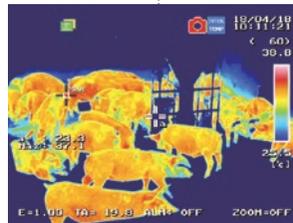
スマート養豚の仕組み

豚舎にカメラやマイク、環境センサーを設置し、豚の飼育状況をリアルタイムで把握



インターファーム(株)の豚舎

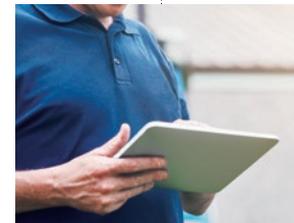
IoTによりデータを24時間収集



AIにより仔豚の健康や母豚の交配可否などを逐次分析



効率的・効果的な飼育が可能



Message

未来の畜産につながる
飼育支援システムの
実現に向けて

株式会社NTTデータ
製造ITイノベーション事業本部
第四製造事業部 課長代理
本橋 寛樹 様



(左から)黒崎様、本橋様、柏田様

母豚交配から仔豚飼育まで、養豚管理に期待される技術開発を進めており、一部の農場にて検証用のシステムを試験的に導入いただいています。本格的に業務活用いただくまでには幾つか課題がありますが、未来の畜産につながる飼育支援システムの実現に向けて、メンバー一同、熱意を持って課題解決に取り組んでいます。将来的には貴グループの農場に広く展開し、養豚場、ひいては畜産現場全体における労働環境の改善や生産性の向上に貢献したいと考えています。

たんぱく質の安定調達・供給

新たなたんぱく質の選択肢拡大やアニマルウェルフェアに取り組んでいます。

植物由来のたんぱく質商品の拡充

食生活の多様化が進む中で、たんぱく質摂取における選択肢拡大のニーズが高まっています。日本ハム(株)では2020年3月より、肉の代わりに大豆などの植物由来の原料を使用した「NatuMeat(ナチュミート)」シリーズを発売しています。「NatuMeat」は大豆特有のにおいを低減し、本物の肉の食感・風味が出せるように工夫してつくられた商品です。大豆ミートシリーズの「ハムタイプ」「ソーセージタイプ」「ハンバーグ」などに加えて、2021年3月には「ナゲット」や「ハム風カツ」なども発売し、8商品にラインナップを拡充しています(2021年4月現在)。

今後も、食肉加工で培ってきたノウハウを活かし、プラントベースミートのおいしさを追求していきます。



「NatuMeat(ナチュミート)」シリーズ

培養肉の研究開発

ニッポンハムグループは、食肉の消費が世界的に拡大する中、将来にわたって動物性たんぱく質の供給責任を果たしていくため、培養した動物細胞を食品製造に活用する技術を開発しています。その一環として、2019年より細胞培養のベンチャー企業であるインテグリカルチャー(株)と培養肉に関する共同研究を続けています。また、日本ハム(株)中央

研究所では、培養方法や細胞の品質など、効率よく増やすための技術課題に取り組んでいます。



アニマルウェルフェアへの取り組み

持続可能なサプライチェーンの維持安定の一環として、アニマルウェルフェアへの取り組みを進めています。

国内の飼養・処理工程における取り組み

インターファーム(株)が運営する長万部ちらい農場、長万部あやめ農場(ともに北海道)では、豚のストレス軽減の取り組みとして妊娠時のフリーストール化を実施しています。母豚のストレス軽減により、疾病率が下がることで生産性も向上しており、今後設立する新規農場については、フリーストール形式を採用する計画です。

豚や牛の処理・加工を担う日本フードパッカーグループでは農場から運ばれてきた豚を休ませる係留所への飲水設備設置を進めています。2023年度までの3カ年で、全係留所に設置する予定です。

また、鶏の生産・処理・加工を担う日本ホワイトファーム

グループでは、鶏の処理の際に、事前に電気スタナーでショック状態にし、鶏への負担を軽減する措置をとっています。



長万部ちらい農場

長万部あやめ農場

海外の事業所における取り組み

海外の生産・飼育、処理・加工などの事業を行う各社はアニマルウェルフェアポリシーに基づき、サプライヤーと協働で人権・環境、アニマルウェルフェアに配慮して事業を進めています。たとえば、豪州の牛肉事業を担うワイアラビーフの肥育牧場では、牛が直射日光を避ける日よけの設置や安全面・衛生面に配慮した水や飼料の給与など、ストレスの少ない飼養管理に努めています。

動物実験について

当社グループは、法的な義務や安全性を社会的に説明する責任がある場合を除き、人への安全性が確認されている食品の健康機能性検証を目的とした動物実験は行いません(共同研究、産官学連携プロジェクトなどへの参画および外部研究機関への寄付行為も含む)。

食の安全・安心

お客様に安全な商品をお届けするため、品質保証体制を構築しています。

ニッポンハムグループ品質方針

ニッポンハムグループでは「安全で高品質な商品をお届けし、お客様が必要とする情報を適切にお知らせする、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」※体制を整えています。

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、当社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。

※「OPEN品質」：
OPEN=お客様の立場から知りたい情報を適切に開示する。
品質=お客様が要望する安全、安心、おいしさなどの価値



ニッポンハムグループ品質方針

ニッポンハムグループは、すべての事業活動において「OPEN品質」～開かれた食品づくり～を推進し、お客様の期待と信頼に応えます。

1. 法令の遵守

関連する法令はもとより、「日本ハムグループ品質保証規程」を遵守します。

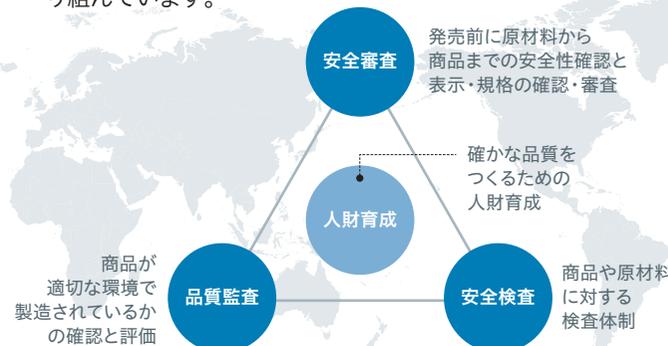
2. 品質保証ネットワーク

すべての事業で情報を共有し、連携して品質保証体制を確立します。

品質保証体制

安全な商品をお届けすることは、当社グループの社会的責任です。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、それに関わる人財を育成しています。

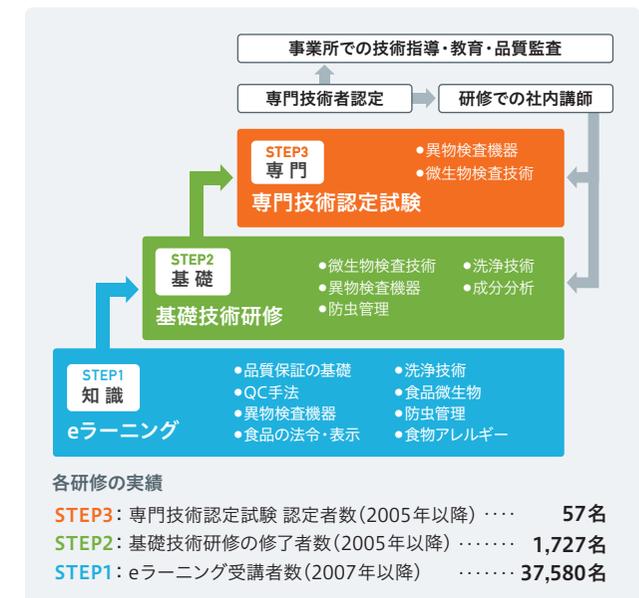
安全を確保するためのシステムとして、グループ全社で取り組んでいます。



品質保証技術向上のための人財育成

確かな品質を支えるのは人であるという考えのもと、品質に関する「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ています。

STEP1では、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。STEP2では、基礎技術研修によって各現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。さらにSTEP3では、専門技術認定試験を行い、高い知識・技能を持った技術者を専門家として社内認定します。専門技術認定を受けた人財は、技術的指導をはじめとする、後進の育成などでも活躍しています。



食の安全・安心

品質監査・安全審査・安全検査の3つの機能を連携し、安全を確保しています。

品質監査

品質監査を通して、お客様へ安全で確かな品質の商品をお届けするため、国内外の生産地、製造工場、営業拠点で品質に関わる項目を確認しています。

また、海外を含めた委託先に対してもニッポンハムグループの品質の考え方を理解していただき、改善の要請を行っています。

リモート監査の実施

コロナ禍におけるリモートでの品質監査では、管理ルールの設定状況と妥当性、製造現場での運用の確認を行っています。書類確認においてはカメラやTV会議システムなどを組み合わせて、また、製造現場の確認においては、ハンディカメラや労働安全対策面からも両手がフリーになるスマートグラスなどの撮影機材と、TV会議システムを組み合わせて実施しています。



スマートグラスを使用した確認場面



TV会議システムを通じた確認

監査実施件数(2020年度)

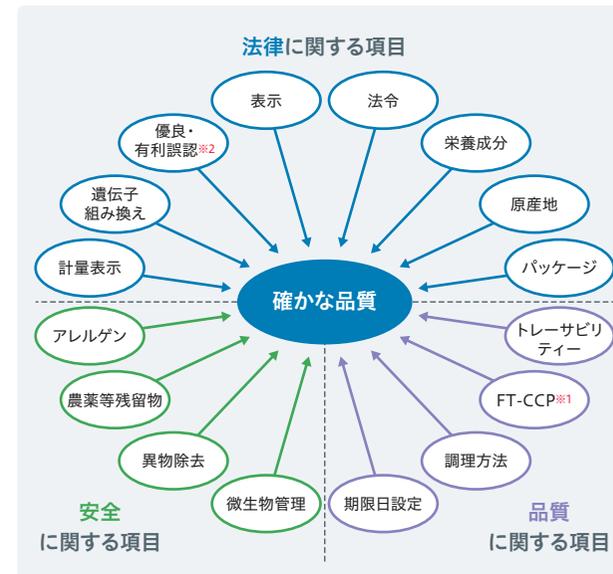
ニッポンハムグループ工場の品質監査実施回数

115回

安全審査

当社グループ独自の「誠実くん®システム」(商品情報管理システム)を通して、商品の原材料品質規格保証書、規格内容、製造方法、アレルギー、賞味期限などを確認しています。

また、開発部門・生産部門・品質保証部門がお客様視点に基づき、商品説明や調理方法などのチェックを実施しています。



※1 FT-CCP: Fresh & Tasty Critical Control Point<鮮度と美味しさ>の重点管理項目という意味のニッポンハムグループ独自の取り組み

※2 優良・有利誤認

優良誤認: 商品・サービスの品質を、実際よりも優れていると偽って宣伝したり、競争業者が販売する商品・サービスよりも特に優れているわけではないのに、あたかも優れているかのように偽って宣伝する行為

有利誤認: 商品・サービスの取引条件について、実際よりも有利であると偽って宣伝したり、競争業者が販売する商品・サービスよりも特に安いわけではないのに、あたかも著しく安いかに偽って宣伝する行為

安全検査

お客様に安全な商品をお届けするために、国内・海外を含め、検査・研究部門が連携し、検査体制の充実を図っています。

安全検査とは、人体に影響を及ぼす有害微生物、表示のない食物アレルギー、農薬や動物用医薬品などが商品に入っていないかを検査で確認することです。定期的に商品の検査をすることで、商品の安全性を確認しています。

安全・安心のための国際認証の取得

品質保証体制の評価を自らの視点だけでなく、外部の視点で客観的に評価し、さらにその水準を高めていきます。

当社グループではHACCP、ISO9001、ISO22000、SQFなどの品質保証に関する外部認証を取得し、品質保証水準を継続的に向上させています。

第三者認証取得事業所数(2020年度末時点)

第三者認証取得
総事業所数

155件

2020年度
新規認証取得数

11件

食の安全・安心

お客様とのコミュニケーションを満足度向上と商品・サービスの改善につなげています。

お客様とのコミュニケーション

ニッポンハムグループは、消費者志向経営を推進するため、消費者の声を「聴く」「知る」「活かす」のコミュニケーションサイクルを循環させ、消費者の満足度向上と商品・サービスの改善につなげています。

消費者志向自主宣言

日本ハム(株)では、2017年に「消費者志向自主宣言」を発表し、消費者視点での取り組みを推進してきました。社会環境が急激に変化する中、お客様を重視する、お客様視点こそが仕事の出発点である、お客様との双方向コミュニケーションをさらに進めていくことを明確に表現するため、2020年8月にこの「消費者志向自主宣言」を改定しました。

PDF 消費者志向自主宣言



お客様の声を事業に反映する体制

お客様相談窓口を電話・メール・手紙などの受付方法で開設し、お客様の声を事業に反映する体制を構築しています。頂いたご指摘やお問い合わせは、日本ハム(株)お客様志向推進部や当社グループ各社のお客様相談窓口が中心に対応し、お客様の声を活かすVOC※活動を従業員および経営層に展開しています。

※ VOC (Voice Of Customer & Consumer) : お客様・消費者の声

お客様の声を「聴く」

お客様相談窓口寄せられたご意見だけでなく日本ハム(株)独自の社外モニター組織である「奥様重役会」や「日本ハムファミリー会」の活用など、常にお客様の声に耳を傾け、双方向のコミュニケーションを大切に活動を進めています。



奥様重役商品検討会



会員向けインタビューの様子

お客様の声を「知る」

職場の朝礼などで、ニッポンハムグループ従業員が、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。また、日本ハム(株)お客様志向推進部に専用のモニタールームを設置し、社長はじめ取締役、経営幹部などが、直接お客様の声を聴く活動を行っています。



お客様の声を聴く活動(工場にて)



モニタリングの様子(烟社長)

お客様の声を「活かす」

お客様の声を商品・サービスの開発や改善に活かすために、社内関連部門と定期的に検討する場を設けています。お客様や社会とのつながりを大切に「経営」「商品」「人財」の品質の向上に努めています。



改善開発会議



お客様志向勉強会



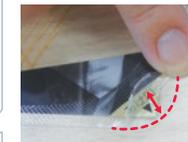
TOPICS

お客様の声を活かした改善事例：
「美食の定番® 切り落としホワイトももハム」

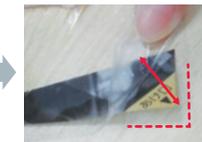
「いつも開けるのに苦労しています。高齢者だし、力が足りずいつもうまく開けられないです。」というお客様のご意見をもとに、開け口のスペースを広げると同時に開けやすい形に変更しました。



改善前



改善後



健康と栄養

健康を維持・促進させる研究や情報発信を強化していきます。

基本的な考え方

ニッポンハムグループでは、近年高まり続ける健康志向という消費者ニーズに応えることは、食品メーカーとしての重要な使命の一つと考えています。

「5つのマテリアリティ(重要課題)」の一つとして「食の多様化と健康への対応」を掲げており、これからも健康志向に対応したアイテムの開発や健康寿命延伸についての情報発信などに注力していきます。

健康志向に対応したアイテム (2021年9月現在)

糖質ゼロ・減塩 19 品目

「ローストサラダチキン プレーン」
「ヘルシーキッチン ZERO ロースハム」
「ヘルシーキッチン グリーンラベル減塩ロースハム」 ほか



乳酸菌・食物繊維 13 品目

「ピフィズ菌 のむヨーグルト」
「シールド乳酸菌®配合 山芋入り鶏だんご」
「もずくとがごめ昆布のスープ」 ほか



カルシウム 8 品目

「皮なし ウイニー®」「ロルフ ベビーチーズ
(カルシウム+鉄入り)」 ほか



高たんぱく・脂肪ゼロ 4 品目

「Isey SKYR」



研究を通じた健康サポート

持久力向上や認知機能予防が期待できる
イミダゾールジペプチドの研究を促進

当社グループでは、食肉成分の研究を通して、元気な身体づくりを応援しています。

なかでも、鳥が休まず飛び続けられることをヒントに、鶏肉に多く含まれる有用成分イミダゾールジペプチド(以下、イミダ)に注目しました。日本ハム(株)中央研究所では国立スポーツ科学センターや筑波大学などと産学連携で、イミダと運動パフォーマンスの関係を長年研究してきました。

たとえば、ランナーにイミダを摂取させると持久力が向上することを確認しており、イミダがマラソンやジョギングにも有益な成分であることが示されています。こうした疲労軽減効果のあるイミダを原料とした「イミダの力®」も開発し、多くのアスリートに活用されています。

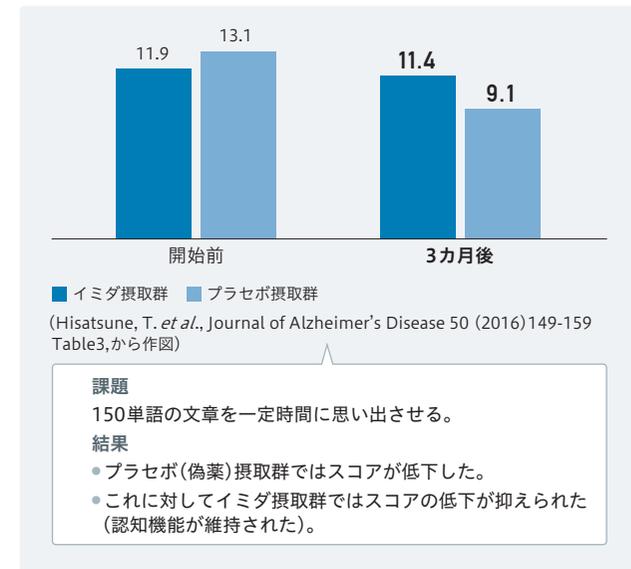
? イミダゾールジペプチドとは?

動物の筋肉に多く存在する成分で、カルノシン、アンセリン、パレニンなどのイミダゾール基を持つジペプチドの総称です。食材としては、特に鶏ムネ肉に多く含まれています。ヒトの筋肉にも含まれており、イミダゾールジペプチドが多いヒトは運動パフォーマンスが高いことが確認されています。

また近年の研究では、記憶の低下が気になる高齢者に対して、イミダを摂取させた時に、認知機能(特に記憶力)の低下が抑制されたという実験結果がでています。

イミダによる認知機能の低下の改善、アルツハイマーを除く認知症の予防に関して、共同研究先の東京大学、九州大学、国立精神・神経医療研究センターとともに、共同で特許を取得。独占実施権を当社が有しており、今後、素材としての販売と、認知機能の改善を訴求した機能性表示食品の発売を予定しています。

遅延記憶力テスト(WMS-LM2)スコア



健康と栄養

すべての方が安心して食事を楽しめる社会を目指し、食物アレルギーに取り組んでいます。

食物アレルギーへの取り組み

ニッポンハムグループは、食物アレルギーをお持ちの方も、そうでない方も、安心して美味しい食事を楽しんでいただきたいという想いから、20年以上、食物アレルギーに取り組んでいます。

食物アレルギー対応商品の開発にとどまらず、食物アレルギー検査キットの開発や、レシピの提供、セミナーを通じた情報提供などにも取り組みを広げています。

食物アレルギー対応商品の開発・製造・販売

1996年から食物アレルギー対応食品の研究・開発に取り組み、2007年には特定原材料7品目を使用しない専用工場を山形県酒田市に設立しました。工場では扱う原材料や商品は、検査キットを使い食物アレルギーが含まれていないかを厳しくチェックし、製造しています。商品はお客様のニーズにお応えして、ハム・ソーセージからハンバーグや米粉パンなど幅広いラインナップをそろえています。また、災害時や旅行時などに需要のある常温品の商品も販売しています。

食物アレルギー対応商品 29アイテム(2021年4月現在)



食物アレルギー対応商品「みんなの食卓®」シリーズ

食物アレルギー協同取り組み「プロジェクトA」での活動

日本ハム(株)は、2018年9月より食物アレルギー配慮商品を提供しているオタフクソース(株)、ケンミン食品(株)、(株)永谷園、ハウス食品(株)とともに、食品メーカーによる食物アレルギー協同の取り組み「プロジェクトA」として、食物アレルギーに関する情報発信や啓発活動、商品の普及活動などに取り組んでいます。これまで、メディアや管理栄養士・栄養士の方に向けた「食物アレルギー講演会・試食会」の開催、定期的な食物アレルギー配慮レシピの発表などを実施してきました。

2021年5月には、食物アレルギーへの理解・関心を深めるため、小学校向けの副読本「知ろう!学ぼう!食物アレルギー～みんなでいっしょに楽しく食べよう～」を製作し、希望する小学校への無料配布を開始しました。

児童期に学校給食などで食物アレルギーに接する場面があるものの、食物アレルギーについて学ぶ機会は多くないことから、教育現場での情報発信により、児童に食物アレルギーへの関心を持ってもらうことを目的としています。



食物アレルギー対応レシピのフルーツサンド



小学校向け副読本

財団を通じた社会への働きかけ

当社グループは、長年培った経験や経営資源を、社会が抱える課題解決や環境の改善につなげるために、食物アレルギーに特化した財団として2015年1月に一般財団法人「ニッポンハム食の未来財団」を設立しました。(2017年4月に公益財団法人認定)

食物アレルギーは根本的な原因が十分に解明されておらず、予防法、治療法も確立されていません。疾病の性質上、生活の質に多大な影響を与えることから、問題解決を担う研究の進展が強く望まれています。同財団では、食物アレルギーに関連する研究者および研究グループに対して研究助成を行い、これまでの助成先から「小麦アレルギーの主要なアレルゲンを欠損した食用小麦の開発」など、社会実装も視野に入れた成果も出ています。また、おもに管理栄養士・栄養士を対象としたセミナーや食物アレルギー対応食 料理コンテストの開催、レシピを掲載した小冊子の発行など、社会の理解向上につながる取り組みを行っています。



研究助成実績

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------|---------|---------|---------|
| 助成金総額 | 6,299万円 | 6,139万円 | 6,140万円 |
| 採択件数 | 22件 | 23件 | 21件 |

(注) 共同研究助成、個人研究助成の総計

地域・社会貢献活動

世界各地で、地域の皆様と積極的なコミュニケーションを展開しています。

基本的な考え方

ニッポンハムグループは、日本をはじめ世界各国に約600の拠点を展開しています。それぞれの国や地域には、長い歴史の中で育まれた文化、慣習などがあります。当社グループは、これらを正しく理解し、その遵守と尊重に努めるとともに、地域社会との対話の重要性を認識し、グループ各社の各拠点において、地域の方々との積極的なコミュニケーションを図り、地域社会の持続的発展に努めています。

食育活動を通じた啓発の推進

食育活動とは、^{いのち}食を食べるということは、生命を頂くということ。だからこそ、自然の中で育まれる生命の恵みに感謝することが大切だと考えています。そしてその大切さをきちんと伝えていくことは、私たち「食」に携わる企業の使命でもあると考えています。

当社グループは、2008年に食育活動方針、食育スローガン「食べること、楽しもう！」を定め、工場見学をはじめさまざまな食育活動を行っています。

■「出前授業」による食育活動

2006年からNPO法人「企業教育研究会」と協働・連携し、全国の小学生を対象に座学と体験を組み合わせた出前授業「ウイナーの手作り体験教室」を提供しています。座学では「バランスの良い食事について」と「筋肉に必要なたんぱく質について」の二つのプログラムを用意。また、体験では五感を

通して「食べることの楽しさ」や「食べものを大切にする気持ち」を伝えています。

(注) 2020年、2021年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から中止しています



出前授業の様子(2019年1月実施)

■ 職業・社会体験型施設で学びを提供

当社グループは、子どもたちが本物そっくりの仕事を体験できる職業・社会体験型施設「キッズニア東京・甲子園」にて「ソーセージ工房」のパビリオンを出展しています。本格的なソーセージづくりを通して、おいしいソーセージをつくるためのこだわりや、衛生管理の大切さを体験できます。さらに生命の恵みを頂くことへの感謝の気持ち、食べものを大切にする気持ちなどを子どもたちに伝えています。



■ 小学校における食育活動(タイ)

タイでもおもに日本向けの加工食品を製造するタイ日本フーズは、製造工程で発生する食品残さを自社でたい肥化し廃棄物の削減に努めています。そのたい肥は同社のあるアユタヤ市周辺の小学校に提供し、校内の菜園で野菜づくりをする食育活動に使用されています。そこで育てられた野菜は、給食の献立に採用され、児童たちは「育てる楽しみ」や「食べる楽しみ」を体験する機会となっています。2020年度は、32校の小学校に9,150kgのたい肥を提供しました。



学校の菜園に食品残さをリサイクルした「たい肥」をまく児童たち



また、同社は、アユタヤ市周辺の学校給食向けに自社で製造する「鶏のからあげ」など約1,500食分を協賛しました。次世代を担う児童たちの健やかな成長を支援しています。



地域・社会貢献活動

次世代育成や食を通じた地域支援を実施しています。

次世代の人財育成

■ 帯広畜産大学との連携による次世代人財育成支援

ニッポンハムグループは、次世代の人財育成や畜産業の振興に向けて、帯広畜産大学と2017年12月に包括連携協定を締結し、2018年より同大学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。

動物の健康管理や防疫、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財に、大学の講義では得られない学びの場を提供しています。そして、国際的に活躍できる畜産技術者の養成、学生に向けたより実践的な教育プログラムの提供、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、次世代の人財育成・畜産業の振興に貢献しています。

例年は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行っていますが、2020年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、リモートでの特別講義を実施しました。

■ 子どもたちへのキャリア教育支援

次世代を担う小学生・中学生・高校生に対して、仕事のやり甲斐や食に関する知識などを伝えています。

地方山間部や離島などの小学校では、交通アクセスの問題などで都心に比べて多様な職業を知る機会が少ないことから、遠隔授業のニーズは高まっており、日本ハム(株)では、2019年より、一般社団法人「プロフェッショナルをすべての学校に」と連携し、小学生を対象に食品ロス削減につながる

アイデアを考える遠隔授業を実施しています。

また、これまで実施していた中学生などの職場訪問の活動は、2020年からは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、リモートによる授業に変更して行いました。



地方や離島に住む子どもたちを対象にした遠隔授業

食を通じた地域支援

■ 子ども食堂への寄付

「子ども食堂」は、さまざまな事情から家庭で十分な食事を取ることができなかつたり、一人で食事をしなければならない子どもたちに対して、地域住民や自治体が主体となり、無料または低価格で食事を提供する場です。当社グループは、地域の子供食堂に対し、料理の食材として当社製品を提供しています。



■ 「リヴァプールFC」との協働でフードバンク活動を推進(英国)

日本ハム(株)は、英国プレミアリーグ「リヴァプールFC」と2019年4月にオフィシャルパートナーシップを締結し、同クラブのフードバンク活動の支援など、食の面でのサポートを行っています。

「食」と「スポーツ」に携わる企業としてクラブが支援する地域社会支援活動への協力を通して、マテリアリティの「食やスポーツを通じた地域・社会との共創共栄」の実現に向けて取り組んでいます。



災害支援

当社グループは、地震や大雨など大規模な自然災害などが発生した際に、必要に応じて義援金や当社製品(食料品)を寄付するなど、被災地への支援を行っています。2020年度は、「令和2年7月豪雨」の被災地に対し、日本赤十字社を通して義援金1,000万円を寄付しました。

PICK UP

新球場やスポーツを通じた地域貢献、街づくり

ニッポンハムグループは、グループの拠点が多数立地する北海道において、北海道日本ハムファイターズのブランドを基点とした地域共生活動を推進する「北海道プロジェクト」を2021年4月からスタートしました。

SDGsに貢献する街づくりを目指す

(株)ファイターズ スポーツ&エンターテイメント(以下、FSE)は、2023年3月より北海道日本ハムファイターズの本拠地となる新球場「ES CON FIELD HOKKAIDO(エスコンフィールドHOKKAIDO)」を核に、周辺エリアを含めた「HOKKAIDO BALLPARK F VILLAGE(北海道ボールパークFビレッジ)」(以下、Fビレッジ)全体で、SDGsに貢献する街づくりを目指し、子ども、地域、パートナー連携を重視した3つの方向性で取り組みを行います。

FSEは北海道に根差した企業として、スポーツエンターテイメントを通じた地域社会との共生や地域発展への貢献を目指しています。今後は、Fビレッジを拠点に活動領域を拡張、進化させ、プロジェクトに賛同いただける産官学さまざまなパートナーシップや近隣地域の方々とともに、未来へつながる街づくりの実現と、地域経済の活性化を推進していきます。特に、Fビレッジでは、地域社会の将来を担う「子ども」を



2023年3月開業予定の北海道ボールパークFビレッジ

最重要課題として位置付け、子どもの学びや遊び、成長に寄与する活動に注力していきます。

さらに災害時には、ボールパークを避難スペースとして地域の人々に開放することを想定し、飲料水、食料、毛布などの防災備蓄や、35,000人が3日間使用可能な浄水・排水槽設備を備えています。また、新球場そのものが省エネ・省資源の環境負荷低減型となっていることも大きな特長の一つです。

これらの取り組みが評価され、日本政策投資銀行が環境・社会への配慮が優れた不動産を認証する「DBJ Green Building 認証」において、国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされた建物として5つ星を取得しました。

なお、このような評価を受け、日本ハム(株)は資金使途を環境・社会の持続可能性に貢献する事業に限定したサステナビリティボンドを発行し、新球場の建設に関する支出またはリファイナンスの資金に充当します。



DBJ Green Building 認証

女子プロゴルフトーナメントを通じた地域貢献・次世代育成

毎年7月に開催している女子プロゴルフトーナメント「ニッポンハムレディスクラシック」は2021年に第5回大会を開催し、入場料収入およびグッズの売上金の一部を、開催地でトーナメント開催に協力いただいている北海道、および地元自治体(苫小牧市、千歳市、北広島市)に寄付しました。

また、プロテストを合格したツアールーキープロや地元出身のアマチュア選手に主催者推薦で出場していただく、地元出身選手や若手選手のトーナメントへの出場機会を創出するなど、次世代を担うゴルファーの育成にも注力しています。



トーナメント表彰式で寄付金を贈呈



プロテスト合格直後に出場したツアールーキーを表彰

人権の尊重

人権尊重の考え方や活動指針をまとめた「人権方針」を策定しました。

基本的な考え方

ニッポンハムグループでは、人は「宝」「財産」であるという想いから「人財」とし、基本的な権利である人権の尊重を重要な社会的責任であると認識しています。

当社グループの人権尊重の考え方と責任を改めて社会に表明し、社会からの期待に応じて実践していくため、国連人権理事会が決議した『『ビジネスと人権』に関する指導原則』を基本とした「ニッポンハムグループ人権方針」を2020年12月に策定しました。

この人権方針に沿った形で人権尊重の取り組みをグループ全体で実践し、広く社会から信頼される企業を目指していきます。

推進体制

これまで、日本ハム(株)人事部を主管に、コンプライアンス部やサステナビリティ部と連携して人権に関する社内啓発を行うとともに、監査部やコンプライアンス部による事業所訪問時に、人権課題に関するヒアリングを実施してきました。

さらに2021年度には人権担当役員を設置し、人権デュー・デリジェンスの実施に向け、関係部署が協働していく体制を構築しました。事業部門の部長や人事部、サステナビリティ部で構成される「ES(環境・社会)部会」にて、リスクの把握や対策の検討などに取り組んでいきます。

ニッポンハムグループ人権方針

1. 基本的な考え方

ニッポンハムグループは、国際連合『『ビジネスと人権』に関する指導原則』を基本として、「国際人権章典」、国際労働機関「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

2. 適用範囲

本方針は、ニッポンハムグループのすべての役員と従業員に適用します。また、ニッポンハムグループの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ていきます。

3. 人権デュー・デリジェンス

ニッポンハムグループは、人権への負の影響を特定するため、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築及び実施するように努めます。ニッポンハムグループの活動が人権への負の影響を引き起こしたと、または、助長したことが明らかになった場合には、そのような影響を防止し、または軽減するように努めます。

4. 対話・協議

ニッポンハムグループは、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っていきます。

5. 役職員に対する教育

ニッポンハムグループは、その役員・従業員に対し、適切な教育を行います。

6. 情報の開示

ニッポンハムグループは、人権尊重の取組みについて、適切な情報開示を行います。

7. 責任者

ニッポンハムグループは、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。

8. 本方針の位置づけ

本方針は、人権尊重の取組みを推進し、ニッポンハムグループグローバル行動基準を補完するものであります。

9. 適用法令の遵守等

ニッポンハムグループは、その事業活動に適用される国・地域の法令を順守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求します。

人権の尊重

社内の理解醸成と外部との連携を進めています。

行動基準、CSR調達方針

役職員の具体的な行動のあり方を示す「ニッポンハムグループ行動基準(日本語版)」において、基本的人権の尊重、性別、年齢、国籍、宗教、信条または社会的身分、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。また、お取引先やサプライチェーン上で発生しうる人権に関するリスクを防止するため、「ニッポンハムグループCSR調達方針」および「ニッポンハムグループCSR調達ガイドライン」を定めています。

7 より良い企業風土をつくるための行動基準

お互いの人権と人格を尊重し、常に思いやりの心をもって接します。コミュニケーションを活発に行い、職場内の情報共有を図り、働きやすい、働き甲斐のある職場をつくりましょう。

1.基本的人権の尊重

私たちは、雇用や処遇にあたっては、基本的人権を尊重します。性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、信条または社会的身分、LGBTなどの性的指向や性自認、障がいの有無などを理由に差別的な扱いや嫌がらせは行いません。

- 相手を不快にさせるような言動はしません。
- 一緒に働く仲間とコミュニケーションを図り、お互いの考え方や価値観を尊重します。
- 相手の人格や尊厳を傷つける言葉(「バカ」「役立たず」等)や態度などによる精神的な嫌がらせ、迷惑行為はしません。



ポイント 人権はすべての人に与えられた基本的権利です。人権を守るためには、企業活動に関係する社内外の人々の価値観を尊重し、直接的・間接的に人権を侵害することがないよう、配慮していくことが重要です。職場においても、個人の身体的特徴や癖などを材料にした冗談も慎まなければなりません。肖像権やプライバシーを侵害するような文書の作成もしてはけません。

【用語解説】
LGBT：女性同性愛者(Lesbian：レスビアン)、男性同性愛者(Gay：ゲイ)、両性愛者(Bisexual：バイセクシュアル)、心と体の性が一致しない人(Transgender：トランスジェンダー)の各単語の頭文字を組み合わせた略称です。

外部団体への参加

ステークホルダー(NGO)と積極的に意見交換を行う目的で、2020年9月に「The Global Alliance for Sustainable Supply Chain(ASSC※)」へ加入し、人権に関連する社会課題の解決に向けた意見交換を行っています。

また、食品・消費財大手や小売り大手が加盟する国際的な業界団体である「The Consumer Goods Forum(CGF)」による「社会的サステナビリティ・ワーキング・グループ」に参画しています。ここでは、人権デュー・デリジェンスに関する最新情報や参加企業の取り組み事例の共有、また、強制労働排除に向けた協働取り組みの議論などを行っています。

※ 国際的な連携のもと、日本での持続可能なサプライチェーンの推進に取り組むNGO



ASSCとの意見交換の様子

社外取締役メッセージ



「ニッポンハムグループ人権方針」のもと、意識変革と行動変容をつくり出すことが重要です。

社外取締役
河野 康子

時代は大きく動いています。「人権問題」は、今や企業が率先して向き合うべき課題になりました。日本でも「ビジネスと人権」に関する行動計画策定に続いて、改定コーポレートガバナンス・コードに、人権の尊重への積極的・能動的な関与が明示され、欧州では、人権リスクを未然に防ぐ「人権デュー・デリジェンス」を企業に義務付けた法律の制定が進んでいます。

原料や材料を調達するサプライチェーンや、商品やサービスの提供に関わるお取引先も含め、企業活動のあらゆる場面で、人権侵害を防ぐ措置を講じ、発生をチェックし、速やかな対応を行い、その発信・開示が求められています。

日本ハム(株)も2020年末に「ニッポンハムグループ人権方針」を策定・公表しました。まずは理解の醸成から丁寧に始めて、意識変革と行動変容をつくり出すことです。関連する報道も増え、社会全体、一般消費者の関心も高まっています。他者を思いやるという当たり前のことに意識を高め、社会の要請に正面から応える企業としての矜持を示す時です。

サプライチェーンマネジメント

サプライヤーと協同で責任ある調達を推進しています。

基本的な考え方

企業理念の実現、また「5つのマテリアリティ(重要課題)」の解決にあたっては、ニッポンハムグループのみならず、サプライチェーンの皆様とともに取り組むことが、持続可能な社会の実現に向けて、より効果的であると考えています。商品・サービスの安全や、社会問題、環境問題に配慮した責任ある調達の推進に向けて、サプライヤーとの連携を強化して取り組んでいます。

CSR調達方針・CSR調達ガイドライン

当社グループのサプライチェーンにおけるCSRの考え方をより具体的に示すため、2017年4月に、「ニッポンハムグループCSR調達方針」と具体的な指針を示した「ニッポンハムグループCSR調達ガイドライン」を制定しました。2021年には、サプライヤーとの連携をより一層強化するため、サプライヤー向け行動規範の作成を進めています。



CSR調達推進体制

日本ハム(株)サステナビリティ部と各事業本部から選出した担当者による「CSR調達タスク」を立ち上げ、方針や今後の対応について検討を行い、その内容をES(環境・社会)部会、サステナビリティ委員会に報告しています。また、主幹であるサステナビリティ部と各事業本部の担当者がサプライヤーを直接訪問し、方針やガイドラインの説明を行いました。

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。

サプライヤーとの取り組み状況

当社グループのCSR調達の取り組みは、2018年度より開始しました。第一段階では、国内の主要サプライヤーに直接訪問し、当社グループのCSR調達方針およびガイドラインを説明し、ご理解・ご協力いただくとともに、今後の計画・方向性について共有しました。

また、アンケートにて人権・労働・環境・腐敗防止に関する自己評価を実施していただき、その結果を当社に共有いただきました。その中で取り組みが不十分な項目が発見された場合は、サプライヤーへの状況確認や改善に向けた取り組みの要請を実施しています。

これまでに対応が完了しているサプライヤー

2019年度末時点

- 国内の仕入金額上位80%に相当する主原料のサプライヤー

2020年度末時点

- 国内の仕入金額の上位60%に相当する包材・副資材のサプライヤー
- 海外の仕入金額の上位60%に相当する主原料・包材・副資材のサプライヤー

今後のおもな取り組み

- サプライヤー向け行動規範の作成
- 国内・海外ともにサプライヤーの調査範囲の拡大
- サプライヤーとの定期的なコミュニケーション(対話など)
- サプライヤーへの改善支援・協力をを行う社内体制の構築

上記を中心に取り組むことにより、調達リスクの低減や持続可能な調達の実現に努めます。

(注) 豪州エリア各社は今後実施予定

サプライチェーンマネジメント

責任ある調達の推進に向けて、取り組みを強化しています。

重要なサプライヤーの状況(国内)

取引金額が大きいサプライヤー、また代替不可能な原材料を供給するサプライヤーを「重要なサプライヤー」として位置付けています。

| | |
|----------------------------|-------|
| 重要なサプライヤー数 | 162社 |
| 全一次サプライヤーに占める重要なサプライヤーの割合 | 15.4% |
| 全調達金額に占める重要なサプライヤーの調達金額の割合 | 82.2% |

(注) 対象範囲：日本ハム(株)、日本ルナ(株)、(株)宝幸、マリンフーズ(株)

国内の取り組み状況(実績と目標)

| | 対象 | 方針周知 企業数 | 仕入金額 構成比 |
|----------|---------------------|-------------|-------------|
| 2018年度実績 | 主原料の 一次サプライヤー | 36社 | 59.2% |
| 2019年度実績 | 主原料の 一次サプライヤー | 71社 | 81.5% |
| 2020年度実績 | 包材・副資材の 一次サプライヤー | 22社 | 60.2% |
| 2021年度目標 | 包材・副資材の 一次サプライヤー | 33社 | 80.5% |

持続可能な資源調達への取り組み

■ 持続可能なパーム油の調達

ニッポンハムグループでは、環境や社会にも配慮した持続可能な原材料の調達が重要だと考えており、事業で使用するパーム油については、持続可能なパーム油の調達比率を2030年度に100%にすることを目指しています。

その達成に向け、当社グループは2020年8月、RSPO※に加盟し、2020年度はRSPO認証のパーム油をブックアンドクレームで6トン分購入しました。

※ 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

■ 持続可能な水産資源の調達

MSC(Marine Stewardship Council: 海洋管理協議会)認証は天然の水産物、ASC(Aquaculture Stewardship Council: 水産養殖管理協議会)認証は養殖の水産物に与えられた認証であり、ともに環境や生態系、地域社会に配慮した持続可能な漁業で獲られた証です。

水産加工事業においては、MSC/ASC認証品を流通・加工するためのCoC(Chain of Custody: 加工・流通過程の管理)認証を取得しており、今後も、認証商材の取り扱いを拡大していきます。

容器・包装材料での取り組み

■ FSC認証紙の使用

「彩りキッチン®」シリーズや(株)宝幸の「ロルフ おとなのベビーチーズ明太子味」、日本ルナ(株)の「ラッシー」シリーズなどの包装資材の一部にはFSC(Forest Stewardship Council®)認証紙※を使用しています。今後はギフト商品のパッケージなどにも使用を拡大していく計画です。

※ 持続可能な管理(過伐採されていない、従業員が違法労働されていないかなど)をされた木材から作られた資源であると、FSCが認定した紙。

ラベル・
ステッカーに
使用



彩りキッチン® ロースハム

中の台紙に使用



ロルフ
おとなのベビーチーズ
(明太子味)

カップに使用



ラッシーシリーズ

人財マネジメント戦略

「従業員の成長と多様性の尊重」の実現に向けた人財マネジメントを進めています。

ニッポンハムグループでは、「5つのマテリアリティ(重要課題)」の一つとして「従業員の成長と多様性の尊重」を掲げています。

一人ひとりが尊重され、持てる力を発揮しながら成長していける、「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ています。

マテリアリティに基づいた
人財マネジメントへ

当社グループは、「5つのマテリアリティ」の一つとして「従業員の成長と多様性の尊重」を特定しました。その実践にあたっては、2つの社会課題に対して、それらを解決するための6つのキーワードを設定しました。

⇒ P.53を参照ください。

これらの取り組みの推進にあたっては、PDCAサイクルを回すための定期的・定量的な状況把握、つまりKPIマネジメントの仕組みを構築します。2021年度に、国内グループ各社においてそれぞれの人事課題を洗い出したうえで、人事施策・KPIを検討するとともに、定量データを把握・管理するための仕組みづくりを進めます。さらに、2022年度から、国内グループ全体で統一的なKPIマネジメントを実施していく予定です。



人財マネジメント戦略

6つのキーワードに沿って取り組みを推進しています。

■ 2つの社会課題と6つのキーワードに沿って取り組みを推進

ニッポンハムグループを取り巻く事業環境・社会環境が日々変化する中、これからも持続的に成長・発展していくためには従業員の働き甲斐を高めていくことが必要です。また、当社グループが社内外から選ばれる企業群となるためには、さまざまな制約を抱える人を含めたすべての従業員が活躍できる多様性の尊重が不可欠です。

2つの社会課題と6つのキーワード

| 社会課題 | キーワード |
|------------|--------------------------------|
| 従業員の働き甲斐向上 | 従業員が生き生きと活躍し、チャレンジできる風土と仕組みづくり |
| | 従業員の能力を伸ばすための仕組みづくり |
| 多様性の尊重 | 多様性を尊重し、能力が発揮できる仕組みづくり |
| | 従業員の仕事と生活のバランスが取れた職場づくり |
| | 従業員が安心して働ける職場づくりと心身の健康への取り組み |
| | 従業員の人権が尊重される仕組みづくり |

■ 「求められる人財像」に基づいた人財育成

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年度に「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」と位置付けることで、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、当社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ために「積極果敢」に「高い目標を達成」する |

人事担当役員メッセージ



グループ一体となって「従業員の成長と多様性の尊重」に取り組みます。

執行役員 人事部、法務部、総務部、
広報IR部、秘書室担当、
コーポレートコミュニケーション推進担当

秋山 光平

ニッポンハムグループは、従業員についてのマテリアリティとして「従業員の成長と多様性の尊重」を定め、グループ一体となって取り組みを進めていきます。取り組み項目は大きく分けて、「マテリアリティの共有とKPIマネジメントの推進」「人事制度改革」「ワークスタイル改革・オフィス改革」です。

まず「マテリアリティの共有とKPIマネジメントの推進」については、グループ各社が「従業員の成長」「多様性の尊重」それぞれについて、自社の課題・対策の検討を進めており、今後、定期的・定量的なデータ収集と進捗管理を進めていきます。次に人事制度改革では、3つのキーワード、「挑戦と成長の実感」「能力と役割に見合った処遇」「キャリア自律」を掲げ人事制度の改定を行いました。これを受けて、グループ各社も同様の取り組みを進めています。

また、ワークスタイル改革・オフィス改革にも取り組んでいます。当社グループが社内外から選ばれる企業群となるためには、さまざまな制約を抱える人を含めたすべての従業員が活躍できる環境構築が不可欠です。昨年より全社で進めているスマートIT基盤を積極的に活用しながら、取り組みを進めていきます。

従業員の仕事甲斐向上

従業員が生き生きと活躍し、チャレンジできる風土と仕組みづくりを進めています。

基本的な考え方

ニッポンハムグループは企業理念に、「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。」と掲げています。従業員一人ひとりが、日々の業務にやり甲斐と誇りを持ち、挑戦し続けられる組織風土と仕組みづくりに取り組んでいます。

仕事に対するやり甲斐の向上に向けて

■ やり甲斐とは

当社グループでは、一人ひとりが能力を発揮し、グループを成長発展させるとともに社会への貢献につなげ、そこに価値を見出すことが生き甲斐であり仕事へのやり甲斐であると考えています。

自身の仕事に誇りを持ち「やり甲斐」を感じることで、従業員はモチベーション高く日々の業務に取り組むことができるようになります。

従業員にとって当社グループが仕事を行う場というだけでなく、「自己実現」や「社会への貢献」を実感できる場としてあり続けたいと考えています。

■ やり甲斐を測る仕組みづくり

当社グループでは、「従業員が自身の仕事にやり甲斐を感じているか」のヒアリングを含めた自己申告制度などを導入し、やり甲斐を測る仕組みづくりに取り組んでいます。

この自己申告制度にて行われる上司と部下との話し合い

の中でモチベーションを喚起するとともに、計測された指標を分析し諸制度に反映することで、すべての従業員がやり甲斐を感じる企業グループを目指します。

企業理念への貢献と挑戦できる組織風土

■ 企業理念への貢献

当社グループの掲げる企業理念や、経営戦略である「Vision2030」「たんぱく質を、もっと自由に。」は、すべての従業員が「知る」ものです。

この実現には、すべての従業員の貢献が不可欠であり、そのためには知るだけではなく「腹落ち」し、「日々の行動で実践」する必要があります。

■ 挑戦できる組織風土

当社グループ「求められる人財像」の一つに「あくなき挑戦」を掲げています。

失敗を恐れず挑戦していくことは、当社グループの発展には不可欠ですが、組織風土に根付くためには、制度化し継続して行うための仕組みづくりが必要です。

■ 目標管理制度による実践

日本ハム(株)では、業務の進捗管理・成果の把握・人財育成および上司と部下のコミュニケーション目的として目標管理制度(MBO)を導入し、人財活用や処遇の反映に活用しています。

この目標管理制度に「Vision2030」を日々の行動で実践することや継続的に挑戦を行うための仕組みを導入しました。

「たんぱく質を、もっと自由に。」を理解・納得し、自身の業務に置き換え、日々実践すること(業務)を目標管理の必須項目とします。これは継続的に挑戦を求めることであり、従業員一人ひとりが目標を達成することで「Vision2030」が実現できると考えています。

また今後、従業員と会社のコミュニケーションツールの一つである自己申告制度により、企業理念への貢献と挑戦の実感を測る仕組みを構築していきます。

目標管理制度(MBO※)について

目的：貢献意欲を高め、仕事を深く理解し、納得しながら仕事を進めることによって、仕事に必要な能力を自然に身につける(自己学習)。
目標：下表の項目で目標を設定し、上司と面談のうえ、決定する。

| 区分 | 目標項目 | 設定数 |
|-----|---------------|-------|
| 管理職 | 業務目標 | 1-2項目 |
| | 人財育成 | 1項目 |
| | 挑戦または組織改革 | 1項目 |
| 一般職 | 業務目標 | 1-2項目 |
| | 人財育成またはチームワーク | 1項目 |
| | 業務改善または自己変革 | 1項目 |

※ MBO (Management by Objectives) : 目標管理制度

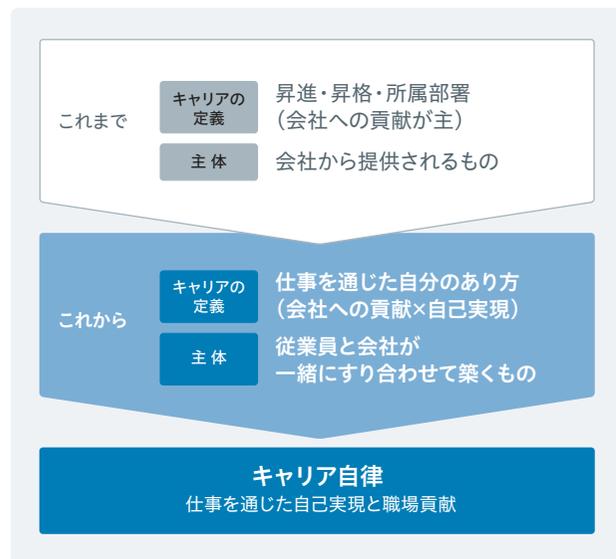
従業員の働き甲斐向上

従業員の能力を伸ばすための仕組みづくりに取り組んでいます。

従業員の働き甲斐は社会への貢献などのほかに、自らの「挑戦と成長の実感」によっても得られると考えています。ニッポンハムグループでは、人財マネジメントサイクルを効果的に運用するとともに、個人のキャリア自律を促進することで、従業員の自発的な成長の支援に取り組んでいます。

■ キャリア自律

当社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、キャリア自律を目指して従業員自らがキャリアを描き、成長していくことを支援します。



人財の採用

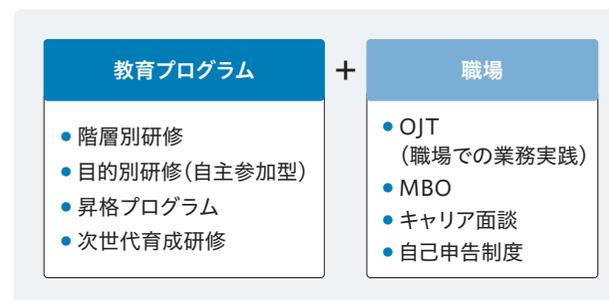
グループの企業理念に共感し、活躍できる多様性のある人財を確保するため、環境変化や相手側のニーズに寄り添った採用活動を行っています。また、高い専門性や幅広い経験のある人財の確保に向けて、通年でのキャリア採用にも取り組んでいます。



Webでの会社説明会や、オンライン面接などを拡充

教育研修

従業員の教育では、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「目的別研修(自主参加型)」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、各階層ごとに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(「求められる人材像」から導き出された複数の能力要件を数値化したもの)」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

■ キャリア開発支援

従業員が自ら積極的にキャリア設計できるよう、新入社員向けの「キャリア面談」や全従業員を対象にした「社内公募制度」「自己申告制度」など、さまざまなキャリア開発支援制度を導入し、継続的に実施しています。

また、「ライフキャリア」と「ワークキャリア」を組み合わせた「キャリアプランセミナー」を年齢別に実施。キャリア自律を促進することで、従業員の自己実現と生産性向上による会社への貢献を図っています。

キャリアプランセミナー

| 対象年齢 | 内容 |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|
| I 29歳 | <ul style="list-style-type: none"> ライフキャリア マネー、健康・介護 |
| II 39歳 | <ul style="list-style-type: none"> ワークキャリア 仕事、人事制度 |
| III 49歳 | 各階層に合わせた内容でそれぞれ実施 |
| IV 55歳 | |

従業員の働き甲斐向上

従業員の能力を伸ばすための仕組みづくりに取り組んでいます。

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。

公的な資格の取得支援や維持だけでなく、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促進や適切な処遇に取り組んでいます。

| | |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 表彰制度 | 事業本部を対象に、高い成果を発揮した人を表彰しモチベーションを向上する制度の導入 |
| 処遇・支援制度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 |

適正な評価処遇とフィードバック

当社グループでは、評価の目的は「人財育成」であると考えています。能力評価である職能考課や、業務成果を評価する実績考課などを通して従業員の能力を開発していくことと、業務上の正しい行動を指導していくことが考課のおもな機能です。そのため、一方的に評価の結果だけを伝えるだけでは被考課者は納得しにくく、育成の目的も果たすことができません。

当社グループでは、適正な評価を行うとともに、タイムリーに被考課者へフィードバックすることで、人財育成をより推進しています。

客観的な昇格・登用プロセス

当社グループでは、人事制度上の昇格や登用の基準やプロセスについて明確化を進めています。

昇格や登用といった経営・組織運営に直接関わる重要な人事施策については、透明性が求められています。また、キャリアの重要な選択枝の一つである昇格について、その条件を明確に指し示すことで従業員のキャリア形成意識を醸成していきます。

タレントマネジメント

各階層別研修を経て、プール人財として選抜型研修を実施します。

そこで知識の習得を図り、人脈を広げることで、視野の広さ、視座の高さを獲得していきます。平行して、意図的な異動・配置により、今までと違う職種・業態にアサインし、経験を積み重ねていきます。

| | |
|----|----------------------------------|
| 選抜 | プール人財として選抜 (各階層アセスメント、職能考課など) |
| 教育 | 選抜型研修に参加させ、広い視野、高い視座の獲得につなげる |
| 異動 | 経験を積むため、今までと違う職種・業態にアサインする |

社外取締役メッセージ



「従業員の成長と多様性の尊重」は当社の生産性向上・イノベーションに寄与する課題です。

社外取締役

荒瀬 秀夫

持続可能な企業を実現していくために、「5つのマテリアリティ」を特定し、「Vision2030」を策定しました。具体的な取り組みと目標を中期経営計画2023・2026に組み込み、事業を通じて、実行していくことが重要だと考えています。

「Vision2030」「たんぱく質を、もっと自由に。」は、当社グループの一人ひとりが創造的・独創的な考えを持ち、従来の常識を破る革新性を求め、行動することをメッセージとしています。それは各自の成長なくして実現には至らないでしょう。みんなが成長する環境をつくり、機会を提示していくのが経営の責務と思います。

当社グループ全体の人財育成の現状・進め方は、濃淡があります。経営課題の一つとして、取締役会や役員指名検討委員会などで、方向性・進捗の議論を行っています。「従業員の成長と多様性の尊重」はマテリアリティの中で注目が高く、生産性向上・イノベーションに寄与する課題です。特に、女性の活躍推進は、業界のリーダーとして見ると周回遅れの感は否めず、改善の余地が多いです。今までのやり方・考え方でできあがった仕組みを変えるリーダーシップと、みんなの積極的な理解とやる気、そして継続が必須となります。

多様性の尊重

多様性を尊重し、能力が発揮できる仕組みづくりに取り組んでいます。

基本的な考え方

多様な人財の活躍が今後の企業の成長ドライバーとなります。誰もが働きやすく、より多様な人財が活躍できる職場環境づくりに向けて、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。

具体的には下記の取り組みなどを進めます。

- 女性活躍推進
- 障がい者雇用促進
- 再雇用制度(高年齢者、キャリア・リターン)

女性活躍推進

女性が活躍しやすい環境をつくるために、育児・介護と仕事の両立を支援する制度、仕組みの整備の向上に取り組んできました。女性従業員の管理職比率、監督職比率も上がってきています。

引き続き、現状確認による課題抽出、解決策の策定、実行を継続し、女性従業員の活躍を推進していきます。

女性管理職比率(%) (日本ハム(株))

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 3.4 | 3.3 | 3.8 | 4.6 | 6.5 |

障がい者雇用促進

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。2020年度末の日本ハム(株)における障がい者雇用率は、法定を上回る2.5%となっています。

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、名刺など印刷物の作成・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きます。



障がい者雇用状況(%) (日本ハム(株))

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1.9 | 1.8 | 2.1 | 2.4 | 2.5 |

再雇用制度(高年齢者、キャリア・リターン)

■高年齢者再雇用

人生100年時代に高年齢者の再雇用、就業環境の整備が企業の社会的責任であると考えます。退職後、高度な専門性、経験を高めた社員が再雇用を希望する場合は、改めて活躍の場を提供し、当社の人財層を厚くするべく、取り組んでいます。

再雇用率(%) (日本ハム(株))

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 68.8 | 65.5 | 93.8 | 72.7 | 100.0 |

■キャリア・リターン制度

配偶者の転勤、出産や介護などの事由で退職した方を対象に一定の条件が整った場合に、再度、当社で活躍する制度として、運用しています。

アンコンシャスバイアスの解消

ニッポンハムグループでは、多様な人財が存分に能力を発揮できる職場をつくるための一環として、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)のない職場づくりに関するセミナーを開催し、管理者が中心となり、すべての従業員が活躍できる職場づくりを推進しています。



アンコンシャスバイアスセミナー

多様性の尊重

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。

将来的な労働人口の減少が見込まれる環境で、優秀な人材確保、定着を進める必要があります。

ニッポンハムグループでは、人材の確保、定着を進めるにあたり、総労働時間の削減、育児や介護、通院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。

労働時間の取り組み

総労働時間の削減には、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きます。

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。

労働時間と年次有給休暇取得状況(日本ハム(株))

| | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 年間総実労働時間 | 2,161 | 2,116 | 2,087 | 2,052 | 2,040 |
| 所定労働時間 | 1,912 | 1,891 | 1,880 | 1,870 | 1,850 |
| 時間外労働時間 (平均) | 347.5 | 325.4 | 290.2 | 278.2 | 286.7 |
| 年次有給休暇取得 日数(平均) | 11 | 13 | 13 | 15 | 13 |

両立支援の取り組み

当社グループでは、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。

育児への取り組み

育児ガイドブックは、育児と仕事を両立する従業員向けだけでなく、上司向けのものも用意しています。2021年度は看護・介護休業について法定以上の日数が取得できるように改定しました。

また、2020年度末時点で、日本ハム(株)およびグループ会社の計10社が「くるみん認定」を取得しています。

育児・看護関連制度の利用状況(日本ハム(株))

| | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 産前産後休暇 取得者数(人) | 26 | 40 | 30 | 42 | 57 |
| 配偶者出産休暇 取得者数(人) | 28 | 52 | 27 | 30 | 29 |
| 育児休業取得者数(人) | 63 | 76 | 70 | 73 | 96 |
| 男性(人) | 5 | 8 | 4 | 5 | 12 |
| 女性(人) | 58 | 68 | 66 | 68 | 84 |
| 復職率(%) | 91.3 | 97.0 | 97.1 | 97.0 | 98.8 |
| 育児時短勤務 取得者数(人) | 59 | 64 | 91 | 98 | 81 |
| 看護休暇取得者数(人) | 58 | 59 | 118 | 145 | 139 |

介護への取り組み

介護に関する基礎知識や社内制度を周知するため、グループ従業員を対象とした「介護セミナー」を開催しています。2020年度は、グループ会社の人事労務責任者76名を対象に、今後介護と仕事の両立が必要な従業員が増えることを想定したセミナーを実施しました。いざ、という時のために介護知識習得ができるWeb動画セミナーの提供も行っています。

また、日本ハム(株)では、2021年4月より従業員が介護に関する悩みを相談できる社外窓口を設置し、トライアル運用を実施しています。今後、使用実態からニーズを把握したうえで、グループ各社への拡大も検討していきます。



介護セミナーの様子(2020年に実施)



介護相談の社外窓口ポスター

フレキシブルな働き方への取り組み

日本ハム(株)では、これまで育児や介護と仕事の両立を支援し、フレキシブルな働き方推進の一環として、希望する社員を対象に在宅勤務や育児・介護フレックスのトライアル導入を進めてきました。また、2020年度は、新型コロナウイルスの感染が国内でも拡大したことから、すべての正規従業員およびパートナー社員を対象として在宅勤務のトライアル運用を加速させました。

多様性の尊重

従業員が安心して働け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。

健康増進への取り組み

健康・安全宣言

ニッポンハムグループでは、2016年に「健康・安全宣言」を発表し、従業員の健康を重要な経営基盤と位置付け「健康経営」の取り組みを本格的に開始しました。

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きます。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。

健康管理体制の構築

2019年より、本社・東京支社所在の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、グループ従業員が気軽に相談できる体制を構築しています。

からだの健康づくり

からだの健康では、「措置（健康診断事後措置）」と「予防（食事・運動・禁煙）」の二つの側面から取り組みを推進しています。特に予防においては、所定労働時間内禁煙の実施や運動習慣・食習慣の見直しを啓発するセミナーの開催など、従業員の健康の維持・増進活動を支援しています。



セミナーの様子(2019年に実施)

こころの健康づくり

こころの健康づくりの一環として原則全グループ従業員を対象にストレスチェックを毎年実施しています。

ストレスチェックの結果は個人へフィードバックされ、ストレスへの気付きと対処を促しています。集団分析結果については所属部署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、活用の効果を高めるため、分析結果の見方や活用の解説動画を配信するサポートも実施しています。

安全な職場環境の構築

日々の安全活動

当社グループでは、労働災害の発生状況と対策を適時共有できるデータベースを構築し、類似災害の防止や対策の水平展開による未然防止に取り組んでいます。また安全担当者を中心とした講義や勉強会を定期的に開催し、担当者の連携強化と知識向上に取り組んでいます。

製造工場における安全活動

当社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、主体的にPDCAサイクルを回しています。点検の状況、対策の進捗、従業員の声などは、定期的に開催する「安全衛生委員会」で共有され、各職場での未然防止活動に展開しています。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、徹底した従業員教育に注力し、働く人に優しい職場環境の整備を推進しています。

ガバナンス Governance

- 61 マネジメントアプローチ
- 62 コーポレート・ガバナンス
- 66 コンプライアンス
- 67 リスクマネジメント
- 68 情報セキュリティ



マネジメントアプローチ

基本方針をもとにした最適なガバナンス体制を構築しています。

Management Approach

| マネジメントアプローチ |

ニッポンハムグループは、企業としての社会的責任を果たすとともに、当社グループの企業理念を実現するために、「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」をもとにした最適なガバナンス体制を構築しています。運営にあたっては、グループ全体の経営の透明性と効率性を高め、迅速かつ適正な意思決定と業務執行の適正性を確保し、積極果敢な経営判断を可能にするとともに、その責任を明確にすることを基本としています。

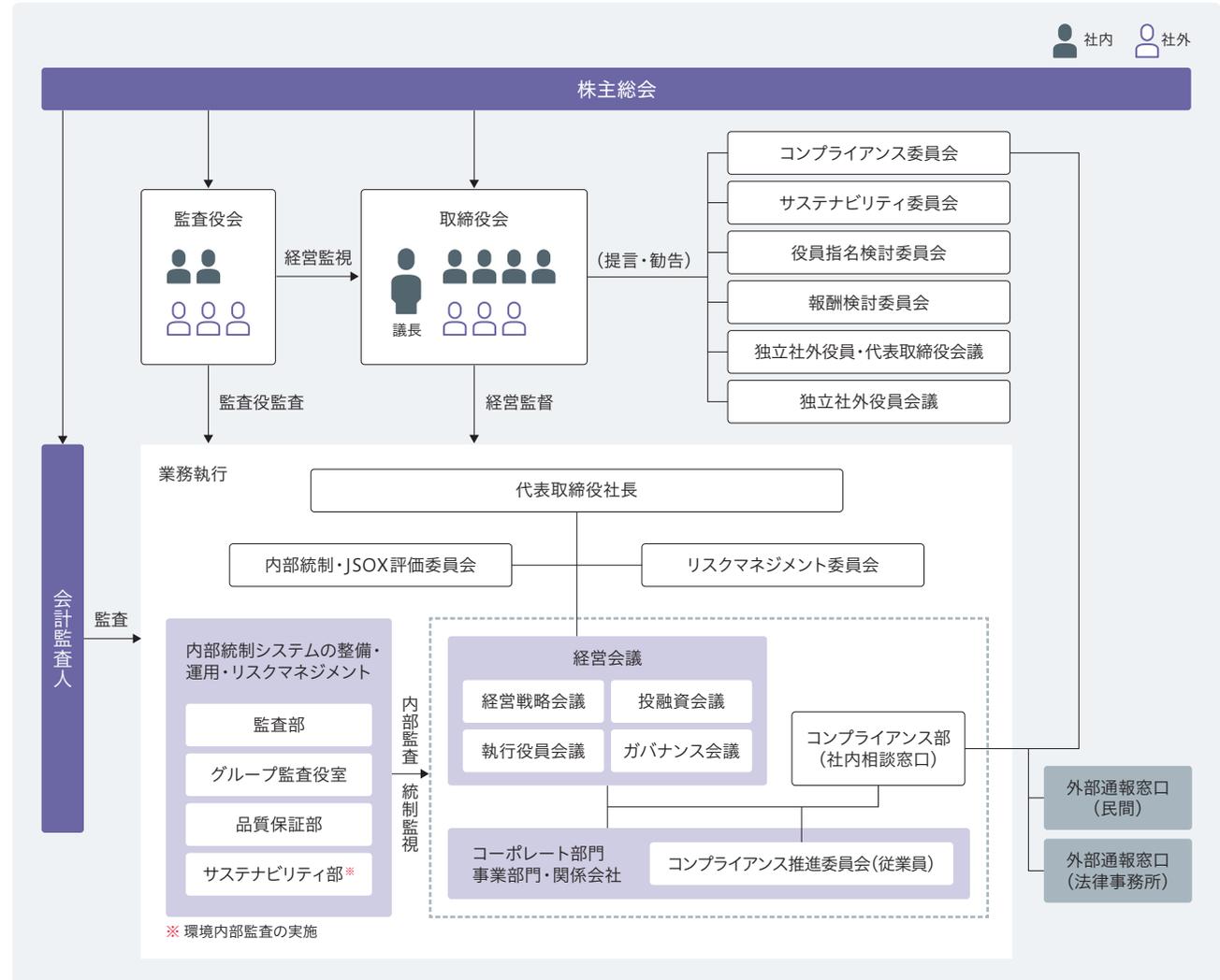
ニッポンハムグループ・
コーポレートガバナンス基本方針

当社は、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と枠組みをまとめた「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」を制定しています。

 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



コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス

「経営監視機能」と「業務執行機能」の責任と権限を明確化しています。

取締役・取締役会

当社は、取締役の「経営監視機能」と執行役員の「業務執行機能」において責任と権限を明確化しています。

取締役の員数は、迅速かつ適切な意思決定および取締役会が負う責務の範囲を考慮して3名以上12名以内とし、取締役会の透明性を担保するために、複数名の社外取締役を選任することを基本としています。現在は、取締役8名(男性7名・女性1名)のうち3名を社外取締役としています。また、取締役の任期は、毎年度の経営責任を明確にするために1年としています。取締役会は月1回開催しており、代表取締役社長が議長を務め、法令、定款に定める事項およびそのほかの重要事項を決定しています。2020年度は、新たな中期経営計画とマテリアリティ(重要課題)などについて議論しました。

監査役・監査役会

監査役は、取締役会と協働して会社の監視機能の一翼を担い、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査しています。監査役の員数は、取締役会に対する監視機能を十分に果たすために3名以上5名以内とし、過半数以上の社外監査役を選任することを基本としています。現在は、監査役5名(全員男性)のうち3名を社外監査役としています。当社監査役会の構成メンバーには、財務・会計・法務に関する知識を有する者を含めるものとし、特に、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任するものとしています。監査役会は、月1回の開催を例とし、監査に関する重要な事項について議論しています。

任意委員会

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

| 目的・内容 | 2020年度開催実績 | |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| コンプライアンス委員会 | コンプライアンスの徹底と社会的信用の向上を図るために、ニッポンハムグループ全体のコンプライアンスについて総合的に確認・検討し、取締役会および経営会議に対して提言 | 4回(出席率100%) |
| サステナビリティ委員会 | 当社グループにおけるサステナビリティの取り組みについて総合的に検討し、取締役会に対して報告または提言 | 3回(出席率100%) |
| 役員指名検討委員会 | 代表取締役候補者・取締役候補者・監査役候補者の決定、代表取締役社長以下経営陣(業務執行取締役および執行役員)の解職・解任審議への透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能を強化 | 5回(出席率100%) |
| 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を強化 | 3回(出席率92.3%) |
| 独立社外役員・代表取締役会議 | 当社グループの企業価値向上および風土改革の提言の場として、独立社外役員と代表取締役が意見交換 | 2回(出席率100%) |
| 独立社外役員会議 | 客観的な立場に基づく情報交換と認識の共有を図る場として、社外取締役と社外監査役のみで議論 | 2回(出席率100%) |

任意委員会の構成(2021年4月1日現在)

| 地位 | 氏名 | コンプライアンス 委員会 | サステナビリティ 委員会 | 役員指名検討 委員会 | 報酬検討 委員会 | 独立社外役員・ 代表取締役会議 | 独立社外 役員会議 |
|---------|--------|-----------------|-----------------|---------------|-------------|--------------------|--------------|
| 代表取締役社長 | 畑 佳秀 | ◎ | ◎ | | ○ | ○ | |
| 代表取締役 | 木藤 哲大 | ○ | ○ | | | ○ | |
| 代表取締役 | 井川 伸久 | ○ | ○ | | | ○ | |
| 取締役 | 前田 文男 | ○ | ○ | | | | |
| 取締役(社外) | 河野 康子* | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | ◎ |
| 取締役(社外) | 岩崎 淳* | | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ |
| 取締役(社外) | 荒瀬 秀夫* | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 監査役(社外) | 芝 昭彦* | | | ○ | | ○ | ○ |
| 監査役(社外) | 北口 正幸* | オブザーバー | | | | ○ | ○ |
| 監査役(社外) | 山崎 徳司* | | オブザーバー | | | ○ | ○ |

◎ 委員長・議長 ○ 委員 * 独立役員

(注)1.コンプライアンス委員会は上記のほかに、コンプライアンス部・監査部担当執行役員、人事部・総務部担当執行役員、コンプライアンス部長、労働組合役員代表、社外有識者で構成しています。

2.サステナビリティ委員会は上記のほかに、海外事業本部長、人事部・総務部担当執行役員、社外有識者で構成しています。

コーポレート・ガバナンス

グループ全体の「監査機能」と「内部統制機能」を強化しています。

監査体制

■ 内部監査および監査役監査

内部監査(監査部に19名配置)については、監査役および会計監査人と連携し、工場・営業所や国内外の子会社往査などの会計監査・業務監査を実施し、内部監査の結果を取締役会に報告しています。また、会計監査人が内部統制の有効性を評価するにあたっては、監査部と会計監査人が内部監査の実施状況を理解するために協議するとともに、監査の結果についても相互に報告しています。

監査役監査については、監査役が取締役会・経営戦略会議・各種役員会・委員会などに出席し、取締役の職務執行を確認しているほか、四半期ごとに代表取締役社長との意見交換と提言、社外取締役との意見交換をしています。また、業務執行状況の聴取は常勤監査役と社外監査役それぞれ1名以上が参加し、取締役は年2回、執行役員および主要な部室長は年1回のヒアリングを実施。業務執行状況、ガバナンス・コンプライアンスの取り組み状況、働き方改革の状況、人財育成などを確認しています。

国内、海外のグループ会社監査については、基本的に期初に策定する監査計画に基づいて選出した重要拠点は毎年、それ以外の拠点は隔年で往査。事業執行の進捗状況、重点リスクへの対応、コンプライアンスへの取り組み、働き方改革の状況、要望事項などを聞き取りしています。

そのほかにも月1回情報交換をしているほか、内部監査部門の監査への立会いや会計監査人の監査への立会い(期末棚卸監査含む)を実施しています。

■ 「グループ監査役室」を新設

ニッポンハムグループの監査機能および内部統制機能を強化し、関係会社の監査役体制を統括することを目的に、2021年4月に「グループ監査役室」を新設しました。今後、同室は監査部・監査役と連携しながら、グループ会社の新任監査役の赴任前研修や新規監査ツールの開発援助を実施するほか、監査品質、監査効率の向上のための情報連携などに取り組んでいくことを計画しています。

会計監査

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

| 業務を執行した公認会計士の氏名 | 所属する監査法人名 |
|-----------------|--------------|
| 新免 和久 | 有限責任監査法人トーマツ |
| 関口 浩一 | 有限責任監査法人トーマツ |
| 松本 俊輔 | 有限責任監査法人トーマツ |

(注) 会計監査業務に係る補助者は、公認会計士17名、公認会計士試験合格者11名、その他33名です。

政策保有株式

当社は、政策保有株式を保有しないことを原則としますが、取引の安定や事業拡大のための連携強化、資金調達の円滑化など、当社グループの持続的成長や企業価値向上に政策保有株式が欠かせないと認められる場合には、保有することがあります。

当社は、年1回全投資銘柄につきレビューを行い、株式保有に伴う便益、株式の価格変動リスクおよび発行体企業の信用リスクなどが資本コストに見合っているかを精査し、保有の適否を総合的に判断しています。

保有の必要性が薄れてきた銘柄については、株価や市場動向などを踏まえ、適宜売却を実施していきませんが、保有の意義が認められる場合であっても、発行体との合意のうえで売却を行うことがあります。

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、個々の議案を精査したうえで、株主利益を軽視していない限り当該取引先の会社提案を尊重します。ただし、当該取引先に不祥事(経営者に関するものを含みます)、または反社会的行為が発生した場合には、コーポレート・ガバナンスの改善に資するよう議決権を行使します。

コーポレート・ガバナンス

透明性担保のために複数名の社外取締役・社外監査役を選任しています。

社外取締役・社外監査役の選任理由と活動状況

| 氏名 | 選任理由 | 活動状況 |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 河野 康子 社外取締役 | 消費者問題に関する豊富な経験および知見などを有していることから、経営全般はもとより、「Vision2030」の実現に向けて取り組むべき社会課題である「5つのマテリアリティ」の推進・実行に関して有益な提言をいただくことを期待しています。すでに、「中期経営計画2020」の経営方針「消費者との対話を通じた価値の創造」「持続可能性(サステナビリティ)の追求」に関しては、有益な発言を適宜いただいています。 | 取締役会100% (18回/18回) |
| 岩崎 淳 社外取締役 | 公認会計士としての専門的知見と豊富な経験を有していることから、経営全般はもとより、「Vision2030」の実現に向けてバックキャスト視点で策定した「中期経営計画2023」の経営方針である「収益性を伴ったサステナブルな事業モデルへのシフト」に関して有益な提言をいただくことを期待しています。すでに「中期経営計画2020」の経営方針「既存事業の効率化による収益力の強化」に関しては、有益な発言を適宜いただいています。 | 取締役会100% (18回/18回) |
| 荒瀬 秀夫 社外取締役 | 大手医療機器メーカーにおいて海外事業担当の取締役を務め、変化に対応するグローバルな企業経営における豊富な経験および高い見識を有していることから、経営全般はもとより、「Vision2030」の実現に向けてバックキャスト視点で策定した「中期経営計画2023」の経営方針である「海外事業における成長モデルの構築」に関して有益な提言をいただくことを期待しています。すでに「中期経営計画2020」の経営方針「海外市場展開のギア・チェンジ」に関して、有益な発言を適宜いただいています。 | 取締役会100% (18回/18回) |
| 芝 昭彦 社外監査役 | 弁護士としての専門的見地と豊富な経験に基づき、公正で客観的な立場から、グループ経営の適法性および妥当性を確保するための発言を適宜いただいています。また、役員指名検討委員会の委員を務めました。 | 取締役会100% (18回/18回) 監査役会100% (18回/18回) |
| 北口 正幸 社外監査役 | 弁護士および公認会計士としての専門的見地と豊富な経験に基づき、公正で客観的な立場から、グループ経営の適法性および妥当性を確保するための発言を適宜いただいています。また、コンプライアンス委員会のオブザーバーを務めました。 | 取締役会100% (18回/18回) 監査役会100% (18回/18回) |
| 山崎 徳司 社外監査役 | 食品セクターの証券アナリスト経験者としての専門的見地と豊富な経験に基づき、グループ経営の適法性および妥当性を確保するための発言を適宜いただいています。また、サステナビリティ委員会のオブザーバーを務めました。 | 取締役会100% (18回/18回) 監査役会100% (18回/18回) |

社外取締役メッセージ



全従業員がビジョンを
意識し、自らの業務に
落とし込めるような
社内改革が求められます。

社外取締役
岩崎 淳

ニッポンハムグループは2021年4月からの新たな中期経営計画のスタートにあたり、企業理念を追求するうえでのマイルストーンとして、「Vision2030」“たんぱく質を、もっと自由に。”を策定しました。策定に際しては、当社らしさを意識した議論が展開され、新聞広告など浸透に向けて動き出したと感じています。ただ、現状では不十分で、全従業員が「Vision2030」を意識し、自らの業務にまで落とし込めるような社内改革が、今後求められます。

また同時に、「Vision2030」との整合性を保ちながら、「5つのマテリアリティ(重要課題)」の見直しが行われました。マテリアリティの概要は本誌に記載のとおりですが、いずれも当社にとってはもとより、ステークホルダーにとっての重要度を意識した内容となっています。社外取締役としては、施策・指標の進捗状況報告などを通して、実現に向けたモニタリングに努めます。

当社に求められるのは、社会と企業の持続可能性は決してトレードオフの関係ではなく、「同時に実現させる」という発想の転換です。サステナビリティ委員会などにおいて具体的な施策についての議論が進むことを期待しています。

コーポレート・ガバナンス

持続的な企業価値向上のために次世代経営者育成に取り組んでいます。

次世代経営者育成計画(選抜・教育・異動)

■ 経営者に求められる人財像

ニッポンハムグループは、持続的な企業価値の向上のために、次世代経営者育成計画を策定するとともに、「経営者に求められる人財像」の5要件(誠実・献身・熟慮・挑戦・共感)を定義しています。役員評価については、執行役員が5要件を指標に盛り込んだコミットメントシートを作成し、対象者の目標設定・結果は社長面談で確認しています。さらに、日本ハム(株)では、この5要件を備えた次世代人財を育成するため、全社横断的な「選抜・教育・異動プログラム」や「経営者行動特性分析プログラム」などを導入しています。

経営者の選抜などにおいては人事制度の改定で母集団の拡充を図り、次世代の経営リーダー候補の門戸を広げました。そのうえで各階層での研修などを進めています。

■ 次世代経営者の育成

当社グループでは、経済産業省が公表した「企業価値向上に向けた経営リーダー人財の戦略的育成についてのガイドライン」のプロセスに沿って次世代経営者計画の取り組みを進めています。2018年度から始まった計画は、2021年5月現在、フェーズ4「育成結果の評価と関連施策の再評価・見直し」まで進んでいます。2021年度は、新任執行役員を対象に、次世代経営者育成・社外の有益な人脈づくりなどの観点から、若手経営者向けフォーラムへの参加を実施しました。

新たに設けた階層別研修では、取締役会ではコーポレート・ガバナンスに関する最新トレンドの講話や、執行役員会議で

は経営者による講話などを予定しています。また、役員就任後も常に能力の向上を図り、経営者に求められる5要件の維持・研鑽を図り、外部教育機関による経営者向けプログラム(選択型)を導入しています。

また、部長クラス以上に対しては、上司・同僚・部下などが評価する「360度評価」を実施し、自己啓発に役立てています。

なお、CEO・経営陣の後継者計画は、求められる人財像の提示や各種外部評価システムの活用、教育研修の実施などを含め、毎年改善を図っており、その改善内容は役員指名検討委員会で検討し、取締役会で確認しています。

企業価値向上に向けた経営リーダー人財の戦略的育成についてのガイドライン

| 項目 | |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| フェーズ1 経営リーダー人財像定義、 経営リーダー人財戦略の 策定 | <ul style="list-style-type: none"> 「経営者に求められる人財像」の5要件を策定 コーポレート・ガバナンス基本方針に次世代経営者育成計画を明文化 役員コミットメントシートに5要件を追加 |
| フェーズ2 人財の把握・評価と 候補者の選抜・確保 | <ul style="list-style-type: none"> 役員候補者選解任スキームの策定 社外役員の登用 |
| フェーズ3 人財育成計画の策定・実施 と育成環境の整備・支援 | <ul style="list-style-type: none"> 新任執行役員対象の経営者行動特性分析を実施 360度評価の対象を追加(2021年8月) 社外役員による役員面談の実施 |
| フェーズ4 育成結果の評価と 関連施策の再評価・見直し | <ul style="list-style-type: none"> 役員対象の教育・研修プログラムを体系化(2021年4月～) |

次世代経営者育成プログラムの概念図



コンプライアンス

公正かつ誠実に、社会に対する責任を積極的に果たしていきます。

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスに関わる重要な情報などはコンプライアンス部で一元管理し、取締役、監査役、執行役員、間接部門部長に即時報告されるとともに、取締役会やコンプライアンス委員会にも報告されています。

また、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方針を検討する「コンプライアンス委員会」、各社・各部門で取り組みを進める「コンプライアンス推進委員会」、各社コンプライアンス推進委員会の代表が具体策を検討する「コンプライアンス・リーダー会議」が相互に連携し、より良いコンプライアンス経営の徹底に取り組んでいます。

2020年度はコンプライアンス委員会を4回開催し、コンプライアンス・リーダー会議については3回開催しました。

グローバルな行動基準を制定

世界共通の「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を制定し、これに基づき、国内では「ニッポンハムグループ行動基準(日本版)」を制定しています。

腐敗防止を徹底

特に贈賄防止については、国内グループ各社は「ニッポンハムグループ行動基準(日本版)」、海外グループ各社は「ニッポンハムグループ海外ガバナンスポリシー」を制定。不正に利益を得ることを目的に、直接またはエージェントなどを通じた公務員への接待や贈答を禁止しています。

定期巡回によって潜在リスクを抽出

コンプライアンス部は、定期的に事業所を巡回し、従業員ヒアリングを実施することで「潜在的リスク」を抽出し、リスク回避、予防、早期発見、解決につなげています。

従業員への周知活動を展開

当社グループは、全従業員へのコンプライアンス浸透を図るため、さまざまな機会を通して周知活動を展開しています。

階層別に開催される「コンプライアンス研修」では、ハラスメント問題やコンプライアンス違反についての知識習得と事例をもとにしたグループ討議などを実施しています。

また、各拠点や各グループ会社で実施している「コンプライアンス大会」では、全従業員が参加して、コンプライアンス勉強会などを実施しています。

そのほか、事業所ごとにDVD教材やケーススタディを用いてハラスメント防止や職場コミュニケーションの活性化について学ぶ「事業所勉強会」も実施しています。

「相談窓口」の設置

当社グループは、全グループ従業員が組織に制約されずに自由に意見や職場実態を通報・相談できる窓口を、社内に

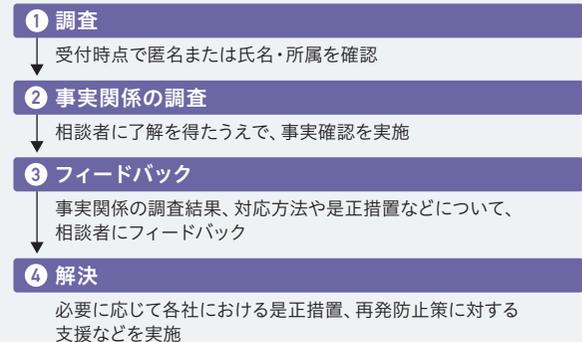
| | |
|---------------------------------|----------------------|
| 2020年度 コンプライアンス研修(国内のグループ会社) | 2020年度 コンプライアンス大会 |
| 出席者 内、管理職以上 | 出席者 |
| 1,370 名 | 20,545 名 |
| 1,102 名 | |

(注) 新入社員研修、管理職研修、グループ社長研修などの階層別研修での延べ出席者数。
管理職研修の対象は部長

1カ所、社外2カ所設置しています。また、2018年より当社グループの役員による法令違反や不正行為などを通報対象とする監査役相談窓口を設置しています。

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

対応の流れ



相談受付件数(内部通報含む)(件)



リスクマネジメント

さまざまなリスクを想定し、継続的な予防対策を進めていきます。

リスクマネジメント体制

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

代表取締役社長により設置される「リスクマネジメント委員会」では、各種リスクの識別、評価、重点リスクの特定および対応方針の検討などに努めています。

同委員会の方針を踏まえ、各事業部門および各部署は自らの事業領域や職掌に関するリスクの統制活動を実施して

おり、これらの結果は同委員会を通して取締役会に報告されています。また、当社グループの経営活動に重大な影響を及ぼす可能性のある事象が発生した際には、想定される影響度に応じた対策機関を定めており、迅速かつ適切な対応に努めています。

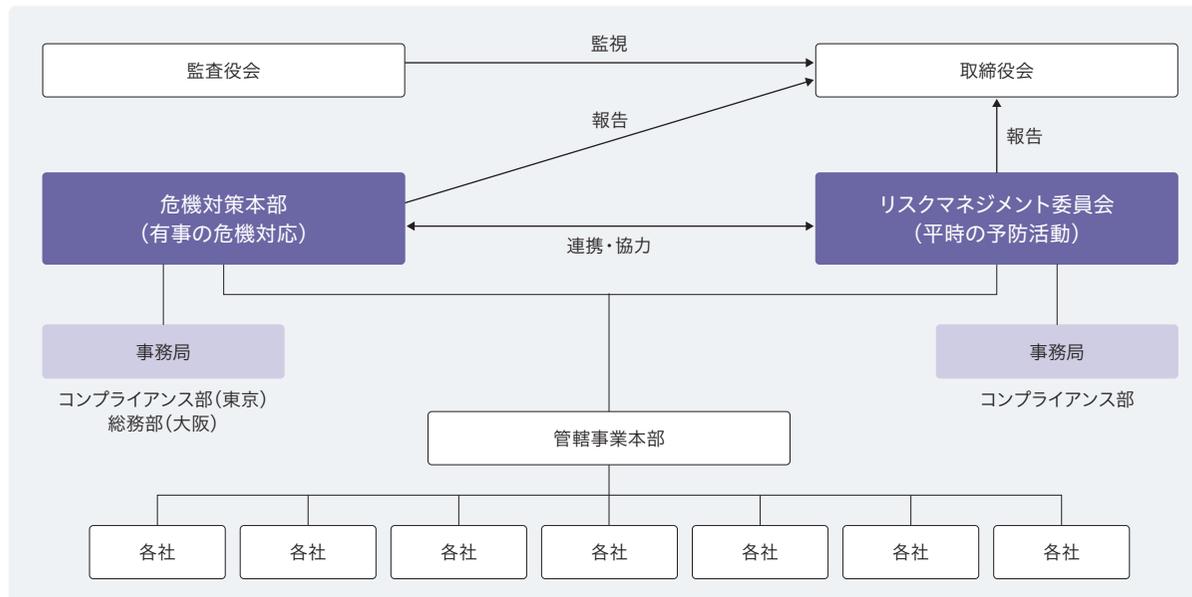
なお、リスクのすべてを上記の枠組みで管理しているわけではなく、日常的な事業活動から生じる商品市況リスクへの対応は各事業部門、財務リスクへの対応は経理財務部および関係する各事業部門が実施しています。

事業継続計画(BCP)

当社グループは、定期的に防災マニュアルとBCPマニュアルを整備・改編し、危機的な状況下に置かれた場合にも、重要な業務が継続できるよう対策を講じています。

ただし、現行のBCPでは、防災マニュアルの中でおもに大規模自然災害の発生などを想定しているため、2020年に入り大規模に拡大した新型コロナウイルス感染症のようなパンデミックからの観点はありませんでした。今後は、パンデミックの観点を加え、危機発生時でも食のサプライチェーンを継続できるような体制を構築していきます。

リスクマネジメント体制図



情報セキュリティ

適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施しています。

情報セキュリティに関する方針・考え方

ニッポンハムグループは、情報セキュリティは経営に関わる重大な課題と認識しており、グループ全体を対象にリスクを評価し、適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施しています。情報セキュリティに関するグループ共通の規程として、「日本ハムグループITセキュリティ管理規程」のほか、規定に基づく詳細なルールを定めた「日本ハムグループITセキュリティ管理細則」、具体的な運用方法などを示す「ITセキュリティマニュアル」を作成し、グループ全従業員に公開しています。

ITセキュリティ対策を推進

当社グループのITセキュリティ対策は、日本ハム(株)IT戦略部および日本ハムシステムソリューションズ(株)が中心となって、ネットワークやパソコンなどのデバイスに関するセキュリティ対策に加え、グループ社員に対する情報セキュリティ教育を定期的に行っています。また、当社グループの情報セキュリティに関するリスクをセキュリティ専門会社にアセスメントしてもらい、その結果を受けて毎年セキュリティ強化策を立案し、実施しています。

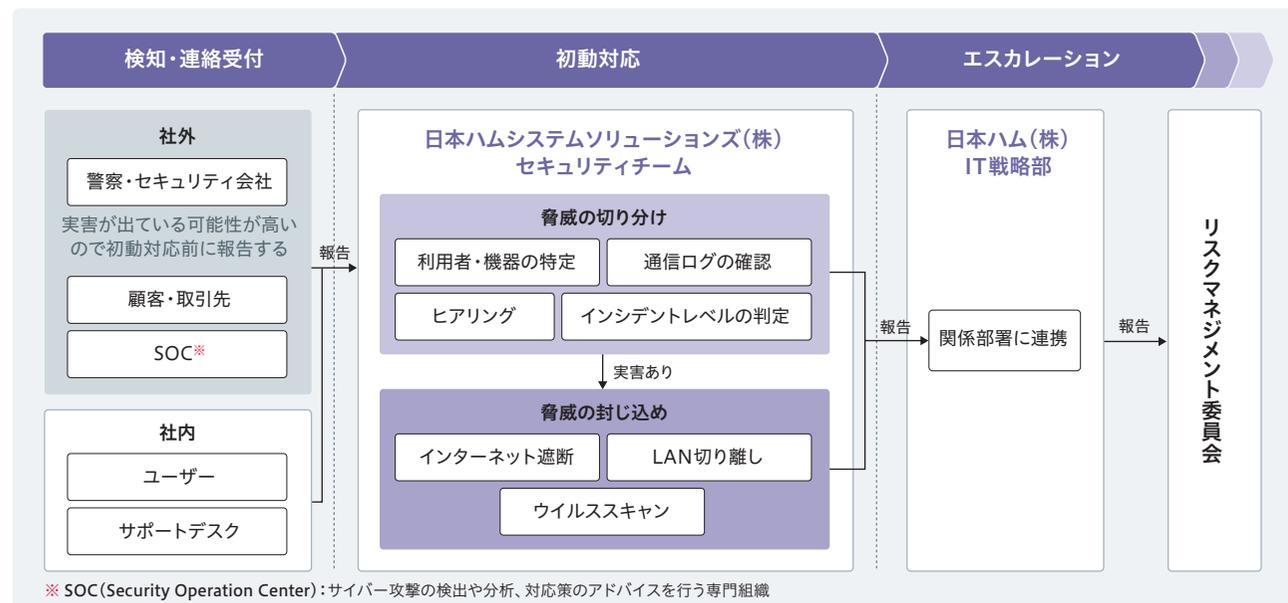
なお、これらの情報はリスクマネジメント委員会、経営幹部

に報告し、承認を受けています。

おもなITセキュリティ対策(計画含む)

| | |
|--------|-----------------------------|
| 2018年度 | 外部記憶媒体制御 |
| 2019年度 | 暗号化付きUSBメモリ入れ替え |
| 2020年度 | 仮想パッチ機能実装 |
| 2021年度 | Windowsパソコンのログインパスワード強化(予定) |
| 2022年度 | 未知のウイルス検知・ウイルス拡散防止(予定) |
| 2023年度 | 特権ID管理ソリューションの導入(予定) |

情報セキュリティに関するインシデント対応の基本フロー



情報セキュリティ教育を実施

当社グループは、情報セキュリティに関する方針の徹底と意識向上を目的に、グループ社員に対する情報セキュリティ教育を定期的に行っています。

eラーニングによる「情報セキュリティ教育」については、3年周期で実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で延期となりましたが、2021年度は国内グループ従業員約1万人を対象に実施する予定です。

また、セキュリティ訓練も毎年実施しており、2020年度はグループ内のメールアドレス保有者全員に疑似的に「標的型メール攻撃」を送付。実際のメール攻撃を受けた際にも適切な対応が取れるようにしました。

さらに、2020年度は海外グループ会社において現地とテレビ会議システムをつないで情報セキュリティ勉強会を開催。計25社が参加しました。

ガイドライン対照表

SR … サステナビリティレポート DB … ESG Data Book IR … 統合報告書

ニッポンハムグループではサステナビリティの取り組みについて、GRIスタンダードやSASBスタンダードを参考にして報告しています。

GRIスタンダード対照表

102:一般開示事項(2016)

| 開示事項 | 掲載箇所 |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. 組織のプロフィール | |
| 102-1 組織の名称 | SR P.5 |
| 102-2 活動、ブランド、製品、サービス | SR P.6 ブランドサイト一覧 |
| 102-3 本社の所在地 | SR P.5 |
| 102-4 事業所の所在地 | グループ事業 |
| 102-5 所有形態および法人格 | SR P.5 |
| 102-6 参入市場 | SR P.5 |
| 102-7 組織の規模 | SR P.5 |
| 102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報 | DB P.25 |
| 102-9 サプライチェーン | グループ事業 IR P.19-20 |
| 102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | IR情報 > ファイリング情報 第76期有価証券報告書P.90 |
| 102-11 予防原則または予防的アプローチ | - |
| 102-12 外部イニシアティブ | SR P.22 |
| 102-13 団体の会員資格 | - |
| 2. 戦略 | |
| 102-14 上級意思決定者の声明 | SR P.9-10 |
| 102-15 重要なインパクト、リスク、機会 | SR P.9-18 IR P.11-16,22-32 |
| 3. 倫理と誠実性 | |
| 102-16 価値観、理念、行動基準・規範 | SR P.3-4 ニッポンハムグループ行動基準 |
| 102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度 | SR P.66 |
| 4. ガバナンス | |
| 102-18 ガバナンス構造 | SR P.20,61-65 |
| 102-19 権限移譲 | - |

| | | |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | SR P.15,20 |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | SR P.22 ステークホルダーダイアログ |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | コーポレートガバナンス報告書P.5-10 第76期有価証券報告書P.45-49 |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | コーポレートガバナンス基本方針P.2-4 コーポレートガバナンス報告書P.5,11-12 第76期有価証券報告書P.45-49 |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | コーポレートガバナンス基本方針P.2-4 コーポレートガバナンス報告書P.2-3 |
| 102-25 | 利益相反 | コーポレートガバナンス報告書P.1,5-9 第76期有価証券報告書P.45-55,64 |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | SR P.20 コーポレートガバナンス基本方針P.3 |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | - |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | コーポレートガバナンス基本方針P.4-5 |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | SR P.11-16,19-22 |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | SR P.67-68 |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | SR P.19-22 |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | SR P.19-22 |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | SR P.66-68 |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | - |
| 102-35 | 報酬方針 | コーポレートガバナンス基本方針P.10 |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | IR P.68 コーポレートガバナンス基本方針P.10 |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | - |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | - |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | - |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | SR P.22 |

SR・・・サステナビリティレポート DB・・・ESG Data Book IR・・・統合報告書

| | | |
|--------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 102-41 | 団体交渉協定 | - |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | SR P.22 |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | SR P.22 |
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | ステークホルダーダイアログ  |

6. 報告義務

| | | |
|--------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 | 第76期有価証券報告書P.8-11  |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | - |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | SR P.11-16 |
| 102-48 | 情報の再記述 | - |
| 102-49 | 報告における変更 | - |
| 102-50 | 報告期間 | SR P.2 |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | - |
| 102-52 | 報告サイクル | - |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | SR P.2 |
| 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | - |
| 102-55 | 内容索引 | SR P.69-72 |
| 102-56 | 外部保証 | SR P.74 |

103: マネジメント手法(2016)

| 開示事項 | 掲載箇所 | |
|-------|--------------------|------------|
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | SR P.11-18 |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | SR P.11-18 |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | SR P.25 |

200: 経済

| 開示事項 | 掲載箇所 | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 201: 経済パフォーマンス(2016) | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | 連結財務諸表  第76期有価証券報告書P.2  |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | SR P.17-18 第76期有価証券報告書P.18  |

| | | |
|-------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 第76期有価証券報告書P.107-110  |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | - |

202: 地域経済での存在感(2016)

| | | |
|-------|--------------------------|---|
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別) | - |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | - |

203: 間接的な経済的インパクト(2016)

| | | |
|-------|-----------------|---|
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | - |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | - |

204: 調達慣行(2016)

| | | |
|-------|-----------------|---|
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | - |
|-------|-----------------|---|

205: 腐敗防止(2016)

| | | |
|-------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | SR P.66 DB P.37  |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | SR P.66 DB P.36-37  |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | - |

206: 反競争的行為(2016)

| | | |
|-------|------------------------------|---|
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | - |
|-------|------------------------------|---|

207: 税金(2019)

| | | |
|-------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 207-1 | 税務へのアプローチ | コーポレート・ガバナンス  |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | - |
| 207-3 | 税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | - |
| 207-4 | 国別の報告 | - |

300: 環境

| 開示事項 | 掲載箇所 | |
|-----------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 301: 原材料(2016) | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | マテリアルフロー  |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | - |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | - |

SR・・・サステナビリティレポート DB・・・ESG Data Book IR・・・統合報告書

| 302:エネルギー(2016) | | |
|------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | SR P.25 マテリアルフロー  DB P.5  |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | - |
| 302-3 | エネルギー原単位 | DB P.5-6  |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | SR P.25,27 DB P.1,5  |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | - |
| 303:水と廃水(2018) | | |
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | - |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | - |
| 303-3 | 取水 | SR P.35 DB P.7  |
| 303-4 | 排水 | DB P.7  |
| 303-5 | 水消費 | DB P.7  |
| 304:生物多様性(2016) | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | - |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | - |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | SR P.36 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | - |
| 305:大気への排出(2016) | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) | DB P.2-4  |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2) | DB P.2-4  |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3) | DB P.2-4  |
| 305-4 | 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | DB P.3  |
| 305-5 | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減 | SR P.25-30 DB P.2-4  |
| 305-6 | オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 | - |

| 305-7 | 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | マテリアルフロー  DB P.12-22  |
|-----------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 306:廃棄物(2020) | | |
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | - |
| 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | SR P.31-34 |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | SR P.31 DB P.13  |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | マテリアルフロー  DB P.13  |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | マテリアルフロー  DB P.13  |
| 307:環境コンプライアンス(2016) | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | DB P.10  |
| 308:サプライヤーの環境面のアセスメント(2016) | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | - |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | - |

400:社会

| 開示事項 | 掲載箇所 | |
|------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 401:雇用(2016) | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | DB P.25  |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | - |
| 401-3 | 育児休暇 | SR P.58 DB P.27  |
| 402:労使関係(2016) | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | - |
| 403:労働安全衛生(2018) | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | SR P.59 |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | - |
| 403-3 | 労働衛生サービス | - |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | - |

SR・・・サステナビリティレポート DB・・・ESG Data Book IR・・・統合報告書

| | | |
|--------------------------------|-------------------------------------------|------------|
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | SR P.59 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | SR P.59 |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | SR P.59 |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | DB P.30 |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | DB P.29 |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | DB P.29 |
| 404: 研修と教育(2016) | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | - |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | SR P.52-59 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | DB P.28 |
| 405: ダイバーシティと機会均等(2016) | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | DB P.25 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | - |
| 406: 非差別(2016) | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | - |
| 407: 結社の自由と団体交渉(2016) | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | - |
| 408: 児童労働(2016) | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | - |
| 409: 強制労働(2016) | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | - |
| 410: 保安慣行(2016) | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | - |
| 411: 先住民族の権利(2016) | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | - |

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|
| 412: 人権アセスメント(2016) | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | - |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | - |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | - |
| 413: 地域コミュニティ(2016) | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | SR P.45-47 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所 | - |
| 414: サプライヤーの社会面のアセスメント(2016) | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | - |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | SR P.50-51 |
| 415: 公共政策(2016) | | |
| 415-1 | 政治献金 | DB P.31 |
| 416: 顧客の安全衛生(2016) | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | SR P.40-41 品質への取り組み |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | - |
| 417: マーケティングとラベリング(2016) | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | 品質への取り組み 商品情報 |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | - |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | - |
| 418: 顧客プライバシー(2016) | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | - |
| 419: 社会経済面のコンプライアンス(2016) | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | - |

SR・・・サステナビリティレポート DB・・・ESG Data Book

SASB対照表

■ FB-MP 肉、家禽、乳製品 (注)弊社仮訳

| トピック | SASBコード | 掲載箇所 |
|----------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 温室効果ガス排出量 | FB-MP-110a.1 | DB P.2-4   |
| | FB-MP-110a.2 | SR P.17-18 |
| エネルギー管理 | FB-MP-130a.1 | DB P.5   |
| 水管理 | FB-MP-140a.1 | DB P.7   |
| | FB-MP-140a.2 | DB P.10   |
| | FB-MP-140a.3 | - |
| 土地利用と生態学的影響 | FB-MP-160a.1 | - |
| | FB-MP-160a.2 | - |
| | FB-MP-160a.3 | - |
| 食品安全 | FB-MP-250a.1 | - |
| | FB-MP-250a.2 | - |
| | FB-MP-250a.3 | - |
| | FB-MP-250a.4 | - |
| 動物生産における抗生物質の使用 | FB-MP-260a.1 | - |
| 労働安全衛生 | FB-MP-320a.1 | DB P.29   |
| | FB-MP-320a.2 | - |
| 動物のケアと福祉 | FB-MP-410a.1 | - |
| | FB-MP-410a.2 | - |
| | FB-MP-410a.3 | - |
| 動物サプライチェーンの環境的・社会的影響 | FB-MP-430a.1 | - |
| | FB-MP-430a.2 | - |
| 動物と飼料の調達 | FB-MP-440a.1 | - |
| | FB-MP-440a.2 | - |
| | FB-MP-440a.3 | - |

■ 活動指標

| | | |
|------------------------|-------------|--------|
| 加工および製造施設の数 | FB-MP-000.A | SR P.5 |
| カテゴリー別の動物性タンパク質の生産、外注率 | FB-MP-000.B | SR P.5 |

■ FB-PF 加工食品 (注)弊社仮訳

| トピック | SASBコード | 掲載箇所 |
|-----------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| エネルギー管理 | FB-PF-130a.1 | DB P.5   |
| 水管理 | FB-PF-140a.1 | DB P.7   |
| | FB-PF-140a.2 | DB P.10   |
| | FB-PF-140a.3 | - |
| 食品安全 | FB-PF-250a.1 | - |
| | FB-PF-250a.2 | - |
| | FB-PF-250a.3 | - |
| | FB-PF-250a.4 | - |
| 健康と栄養 | FB-PF-260a.1 | - |
| | FB-PF-260a.2 | SR P.44 |
| 製品ラベリングとマーケティング | FB-PF-270a.1 | - |
| | FB-PF-270a.2 | - |
| | FB-PF-270a.3 | - |
| | FB-PF-270a.4 | - |
| パッケージングライフサイクル管理 | FB-PF-410a.1 | - |
| | FB-PF-410a.2 | SR P.30,33 |
| 原料サプライチェーンの環境および社会的影響 | FB-PF-430a.1 | SR P.51 |
| | FB-PF-430a.2 | - |
| 原料調達 | FB-PF-440a.1 | - |
| | FB-PF-440a.2 | - |

■ 活動指標

| | | |
|------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 販売された製品の重量 | FB-PF-000.A | マテリアルフロー  |
| 生産施設の数 | FB-PF-000.B | SR P.5 |

第三者検証

ニッポンハムグループは、開示データの適切性について、
第三者検証を受審しています。

対象項目

- ・ステークホルダーマネジメントプロセス
- ・温室効果ガス：Scope1 および2※、3)
- ・エネルギー消費量
- ・水資源：取水量
- ・報告プロセスをサポートするマネジメントシステム

※ 対象ガス：二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素

対象期間

2020年4月1日～2021年3月31日

なお、項目は当社グループの国内の生産・製造事業所および
営業拠点、物流拠点、本社・支社、研究所の事業活動を範囲
としています。

(注) 当該情報は、ニッポンハムグループのWEBサイトにも開示しています



本書は、ニッポンハムグループWebサイトに示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社による第三者保証報告書である。

保証の特長及び範囲
SGSジャパン株式会社は、ニッポンハムグループ（以下、組織）からの依頼に基づき、ニッポンハムグループWebサイトに示されるサステナビリティ活動（以下、報告書）の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、温室効果ガス排出量（SCOPE1、2、3）、エネルギー消費量、取水量及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。各保証対象にかかるとは、国内グループの生産・製造事業所及び営業拠点、物流拠点、本社・支社、研究所である。

当報告書に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文書、データ、グラフ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証期間のためのガイドライン及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の保証レベルによって、以下の業務を行った：

- ・ 内容の正確性についての評価；
- ・ AA1000パフォーマンス（2018）原則（2018）に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アンフェアリスネススタンダード（V3）タイプAの評価；
- ・ ISO14064-3(2006)に基づく評価；

保証業務は、事前調査、関連従業員及びマネジメント層へのインタビュー、現地訪問（日本ハム株式会社東京支社、日本ハムフクトリー株式会社茨城工場、株式会社北幸ろフ大和プラント）、証憑書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビュー、分析の手段などの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明
SGSグループは、検査、試験、検査業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを提供し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の衝突がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該業界分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、温室効果ガス排出量の審査員を含んでいる。

保証意見
前述の要項に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2020年4月1日から2021年3月31日における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと思われる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設けていると判断する。

AA1000パフォーマンス原則（2018）結論、発見事項及び推奨事項
包摂性
消費者、お取引先、株主・投資家、従業員、行政、国際社会、地域社会、地域環境をステークホルダーと特定し、それぞれに対しコミュニケーション機会を設定している。ステークホルダーからのニーズ及び期待はこの活動を通じて組織にインプットされており、対応が検討されている。この参加のプロセスは、事業に組み込まれているため、継続的かつ効果的なものである。以上により、包摂性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

重要性
ISO26000、GRI、同業他社の取り組み等を参考にし、社会課題から初期評価項目を抽出している。さらに特定されたステークホルダーの意見を集約し、課題が抽出される仕組みになっている。抽出された課題は、外部有識者及び経営層によって評価され、5つの重要な課題へと最終決定している。この5つの重要な課題は、中期経営計画に反映されており、事業活動として取り組まれることを確実に行っている。これら一連のプロセスは、当報告書にて公表されている。以上により、重要な課題が特定されていることを本検証にて確認した。

対応性
特定された5つの重要な課題に対して、資源の配分を考慮し、各種の活動が行われている。その活動は、本報告書にて開示することで、ステークホルダーに報告されている。組織の従業員に対しては、意識啓発に向けた取り組みが実施され、外部ステークホルダーに対しては、対話を含む様々な手段によりコミュニケーションがとられている。以上により、課題に対応していることを本検証にて確認した。

影響
重要課題に関連するパフォーマンス結果は当報告書にて、詳細事例を含め報告されている。これらのパフォーマンスデータは、全てではないが影響評価を実施している。一方で、開示に至っていないため、今後の開示について改善する余地がある。以上により、影響の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

SGSジャパン株式会社
取締役・ビジネスソリューションサービス
事業部長 竹内 裕二
上級経営管理者

2021年6月23日




別紙

対象範囲の詳細

| 保証対象 | 算定対象範囲 | 検証数値 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Scope 1, 2 (エネルギー起源CO ₂ 排出量及びエネルギー消費量、廃棄物の焼却による非エネルギー起源CO ₂ 排出量、省電の消化管処理及び排せつ物処理によるメタン排出量及び一酸化二窒素排出量) | 国内グループの生産・製造事業所 及び営業拠点、物流拠点、本社・支社、研究所 (545サイト) 2020年4月1日～2021年3月31日 | Scope1 : 348,838 t-CO ₂ Scope2 (ローションベース) : 275,897 t-CO ₂ Scope2 (マーケットベース) : 257,102 t-CO ₂ |
| 2 Scope3 (カテゴリー1-12) ※カテゴリー13、14、15は該当しない | 国内グループの活動 2020年4月1日～2021年3月31日 | カテゴリー1 : 8,894,219 t-CO ₂ カテゴリー2 : 131,814 t-CO ₂ カテゴリー3 : 82,033 t-CO ₂ カテゴリー4 : 756,667 t-CO ₂ カテゴリー5 : 33,522 t-CO ₂ カテゴリー6 : 2,789 t-CO ₂ カテゴリー7 : 59,207 t-CO ₂ カテゴリー8 : 4,014 t-CO ₂ カテゴリー9 : 110,661 t-CO ₂ カテゴリー10 : 234,383 t-CO ₂ カテゴリー11 : 146,412 t-CO ₂ カテゴリー12 : 119,928 t-CO ₂ |
| 3 取水量 | 国内グループの生産・製造事業所 及び営業拠点、物流拠点、本社・支社、研究所 (545サイト) 2020年4月1日～2021年3月31日 | 14,819,683m ³ |



たんぱく質を、もっと自由に。
Nipponham Group Vision 2030

 Nipponham Group

<https://www.nipponham.co.jp>