

01

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。



経営基盤

高次の品質No.1経営・コーポレート・ガバナンス

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しての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) ● グループ会社役職員(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～

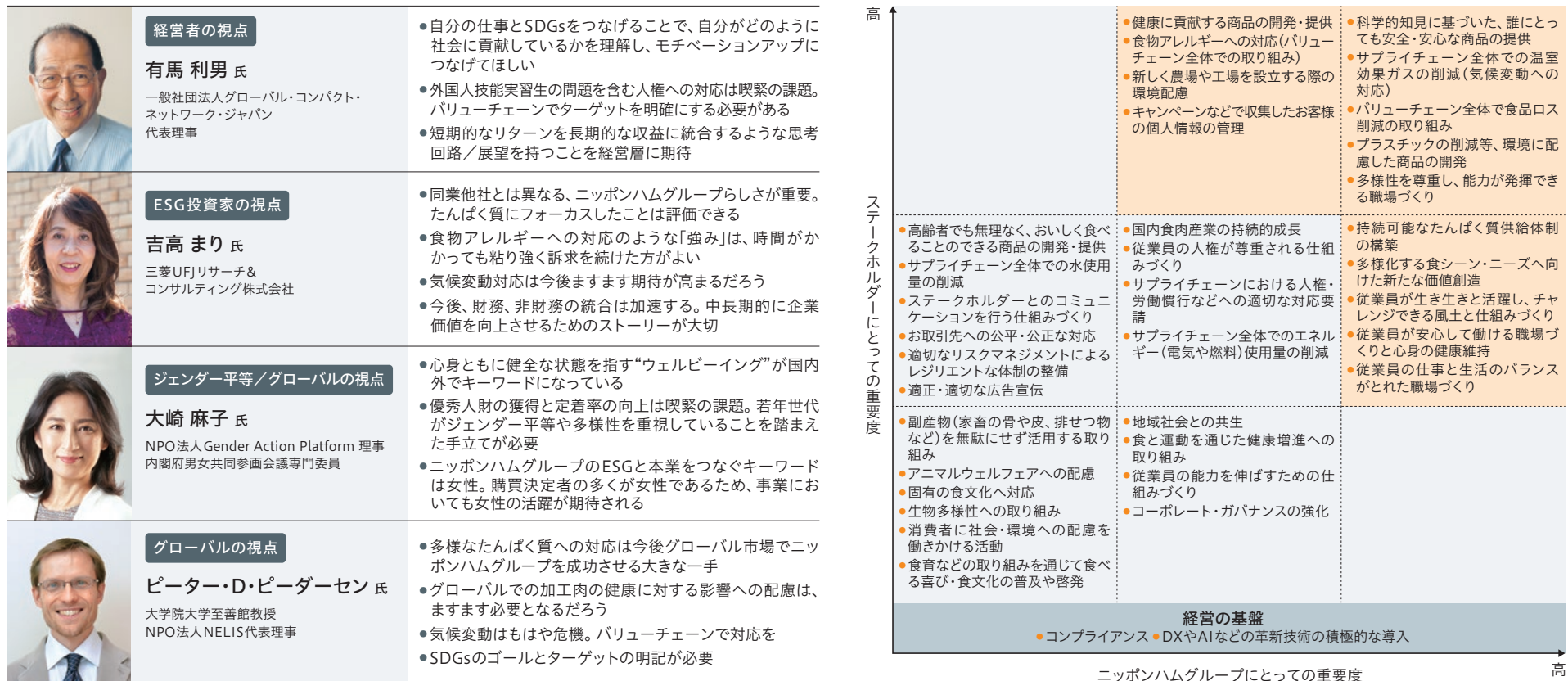
STEP 3

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	蘭田 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、マテリアリティー一つひと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。	● 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。	● 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。	● 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



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。	●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。	●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。	●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。	●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。	●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。	●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。	●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。	●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。	●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