

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

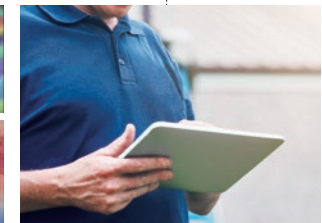
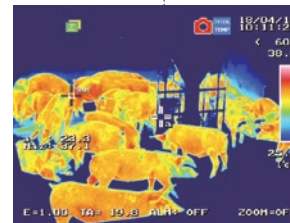
IoTによりデータを24時間収集

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



インターファーム(株)の豚舎



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。

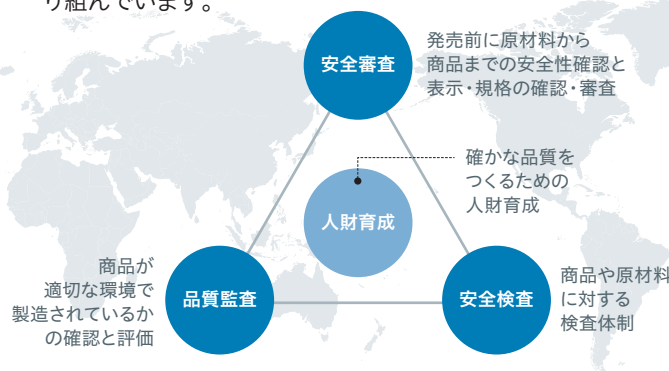
2. 品質保証ネットワーク

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。

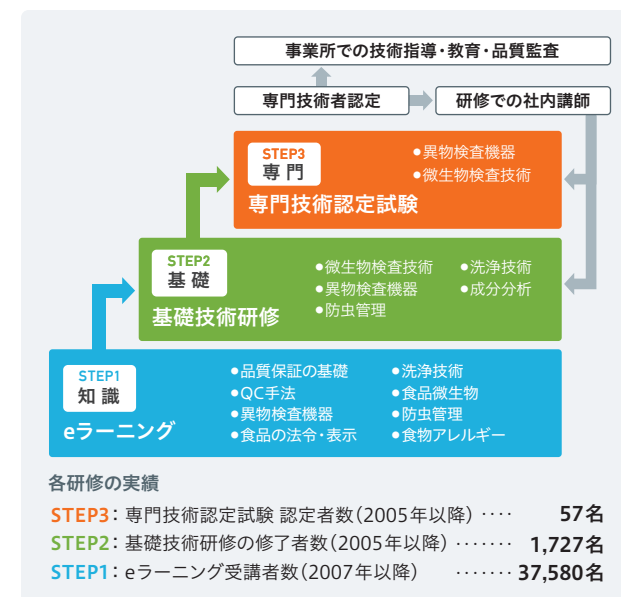
安全を確保するためのシステムとして、グループ全社で取り組んでいます。



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。

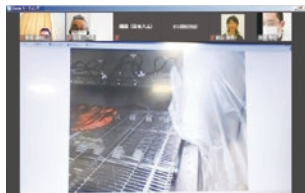
また、海外を含めた委託先に対してもニッポンハムグループの品質の考え方を理解していただき、改善の要請を行っています。

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)

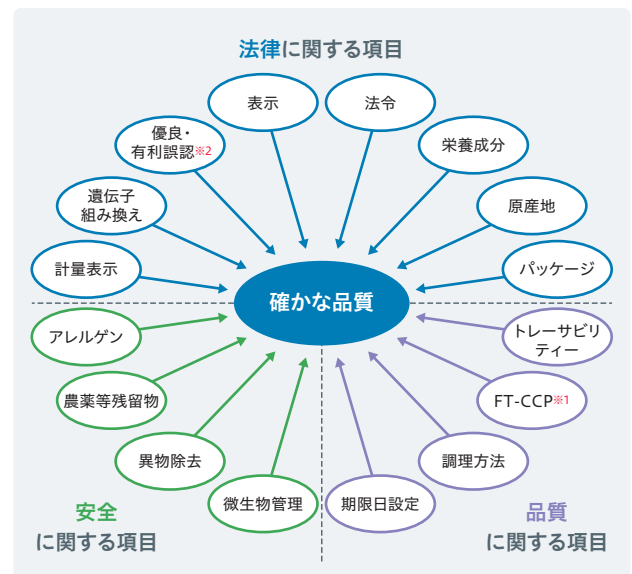
ニッポンハムグループ工場の品質監査実施回数

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よう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、表示に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

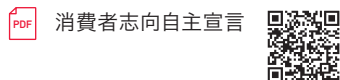
お客様とのコミュニケーションを満足度向上と商品・サービスの改善につなげています。

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。



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。

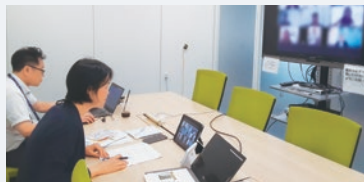
※ VOC(Voice Of Customer & Consumer)：お客様・消費者の声

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。



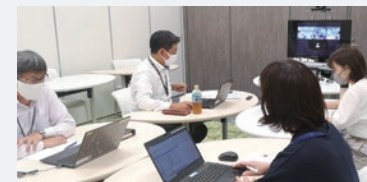
お客様の声を聴く活動(工場にて)



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



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」



研究を通した健康サポート

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。

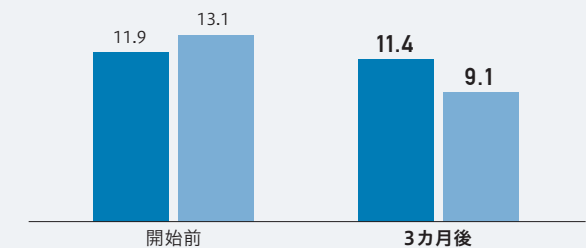
イミダゾールジペプチドとは？

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、バ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



■ イミダ摂取群 ■ プラセボ摂取群
(Hisatsune, T. et al., Journal of Alzheimer's Disease 50 (2016) 149-159 Table3, から作図)

課題
150単語の文章を一定時間に思い出させる。
結果
・プラセボ(偽薬)摂取群ではスコアが低下した。
・これに対してイミダ摂取群ではスコアの低下が抑えられた(認知機能が維持された)。

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に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

食いのち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「ウイン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「キッザニア東京・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材に、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ぬ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&エンターテインメント(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ン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き、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え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こと、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。

お互いの考え方や価値観を尊重しよう！

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。再発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いけません。

【用語解説】
LGBT：女性同性愛者(Lesbian：レズビアン)、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表現です。

ニッポンハムグループ行動基準(日本語版)

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 NGO 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。



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永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

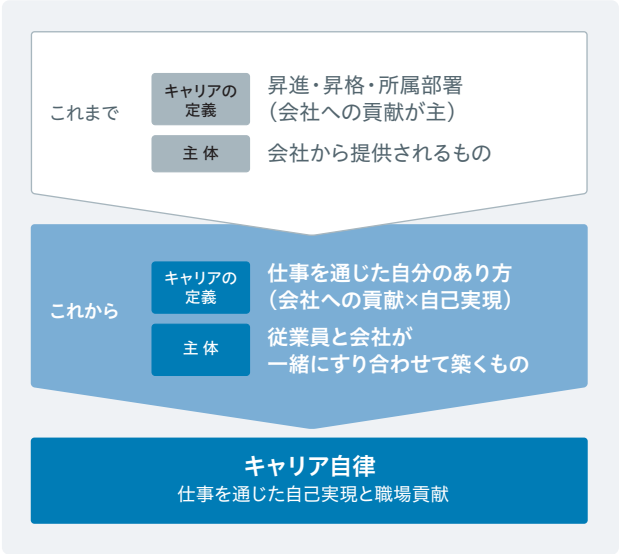
従業員の働き甲斐向上

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

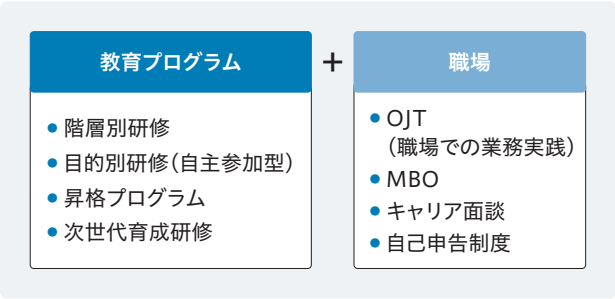
グループの企業理念に共感し、活躍できる多様性のある人財を確保するため、環境変化や相手側のニーズに寄り添った採用活動を行っています。また、高い専門性や幅広い経験のある人財の確保に向けて、通年でのキャリア採用にも取り組んでいます。



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	ライフキャリア マネー、健康・介護 ワークキャリア 仕事、人事制度 各階層に合わせた内容でそれぞれ実施
II	39歳	
III	49歳	
IV	55歳	

従業員の仕事のやりがい向上

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	- 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肢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。