

事例

01

アニマルウェルフェアに
配慮した取り組みを推進

アニマルウェルフェアとは、家畜が生まれてから処理されるまでの間、ストレスや苦痛を減らし、快適性に配慮しよう、という考え方です。

私たちは日々、大切な生命の恵みをいただいていることから、^{いのち}アニマルウェルフェアに配慮した事業を行うことが重要であると考えています。また、家畜を快適な環境下で飼養し、ストレスや疾病を減らすことは、結果として安全な畜産物の生産にもつながります。

ポリシー、ガイドライン、取り組み目標を制定

アニマルウェルフェアに配慮した事業の推進のため、グループ共通の「ニッポンハムグループアニマルウェルフェアポリシー」と、ポリシーの内容をより具体化した「ニッポンハムグループアニマルウェルフェアガイドライン」を制定しています。また、2030年度までの取り組み目標を定めています。

これらをもとにグループ各社では、自社の事業を踏まえたより具体的な管理要領や作業手順書を整備しています。さらに、当社グループの養豚事業を担う日本クリーンファーム(株)では、社内講習会やアニマルウェルフェアに関する相談窓口を設けることで、従業員の理解浸透を進め、取り組みの実効性を高めています。



妊娠豚舎のフリーストール化(日本クリーンファーム(株))



牛を直射日光から避けるために日除けを設置
(豪州・ワイアラ牧場)

おもな取り組み

日本クリーンファーム(株)では、北海道の2農場において豚のストレス軽減の取り組みとして、妊娠時に母豚を入れるストールを廃止しています。母豚のストレスが軽減されることにより、生産性の向上にもつながっています。また、家畜を飼育するうえでの環境・品質の向上を目的に、農場・処理場にカメラを設置しています。

一方、豪州において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ための日除けの設置や、水・飼料の給与方法の改善など、安全・衛生を最優先にしながら、牛のストレスを軽減する飼育環境を整備しています。

アニマルウェルフェアの取り組み目標

施策	指標	進捗(2023年6月時点)
妊娠ストールの廃止(豚)	2030年度までに国内全農場※で完了	9.5%
処理場内の係留所への 飲水設備の設置(牛・豚)	2023年度までに国内全処理場内※に 設置完了	[牛] 100.0% [豚] 88.8%
農場・処理場への 環境品質カメラの設置	2024年度までに国内全農場・処理場※に 設置完了	[牛処理場] 100.0% [豚処理場・農場] 100.0% [鶏] 20.0%

※当社グループが資本を過半数保有する企業が対象

国内シンポジウムへの参加

2023年2月に開催された「日経アニマルウェルフェア・シンポジウム2023」((株)日本経済新聞社主催)のクロージングセッションに、グループ会社である日本クリーンファーム(株)代表取締役社長が登壇しました。当社グループのアニマルウェルフェアへの取り組みを紹介するとともに、生産者の立場で現場の実態や、今後日本でアニマルウェルフェアを推進していくにあたっての課題について他の登壇者と意見を交わしました。



有識者コメント

アニマルウェルフェアへの取り組みに向けて

日本でも畜産物を取り扱う食品企業において、アニマルウェルフェア(以下、AW)への取り組みが始まっています。AWの方針策定に終始している企業がある一方、家畜の飼育方法の変更や、それに伴って多額の設備投資を実行するなど、世界の流れを取り入れ始めている企業があります。とりわけ、ニッポンハムグループが、方針を策定するのみならず、具体的な施策や目標年を掲げて取り組みを進めていることは、日本国内においては先進的といえます。

このような取り組みは、AWへの取り組みを投資家に伝えるBBFAW[※]による評価が上がることから、企業価値の向上にもつながっています。

しかし、フードサプライチェーンの取り組みとしては、どうでしょうか？最終的に商品を口にされる消費者の皆さんの理解が何よりも必要です。家畜の飼育方法に共感し、AWへの取り組みを理解していただいてこそ、商品本来の価値を認めていただけるのではないのでしょうか？AWの実践には手間とコストが必ずかかります。消費者の皆さんからの理解なしでは、企業の持ち出しばかりで、経営システムとして成り立ちません。

AWに対する見方をグループ内で斉一化することも大事ですが、AWを消費者の皆さんへの定期的な食育活動のテーマにすることも、AW推進の大きな一歩につながると思います。

※Business Benchmark on Farm Animal Welfare: 2012年に英国のNPOが立ち上げた畜産動物福祉に関する企業のベンチマーク

国立大学法人信州大学
学術研究院(農学系)
准教授

竹田 謙一 氏



事例

02 サプライヤーとともに サステナブル調達を推進

サプライチェーン全体で生じる社会課題(強制労働、児童労働、環境破壊など)の解決に向け、当社グループはサプライヤーと協働しています。その一環として、「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」を策定。これらを指針として自主的に取り組むとともに、サプライヤーへも方針・ガイドラインを説明し、ご理解とご協力を要請しています。

さらにサプライヤーの調達状況をモニタリングするため、SAQ^{※1}(自己評価シート)を用いて調査しています。サプライヤーに活動を自己評価いただき、結果を共有。改善すべき点が見つかった場合には、サプライヤーとともに改善に取り組んでいます。なお、2022年度は国内外のグループ各社が、重要なサプライヤー^{※2}に対して調査を要請し、すべてのサプライヤーから回答をいただきました。

今後も持続可能な調達に向けて、新規サプライヤー、一次・二次サプライヤーへのモニタリングや、必要に応じた監査を検討していきます。

※1 Self-Assessment Questionnaire

※2 重要なサプライヤー: 取引金額量が大さいサプライヤー、かつ代替不可能な原材料、包装・資材、家畜、飼料などを納入いただくサプライヤーを「重要なサプライヤー」として位置付けています。

サステナブル調達取り組みフロー

STEP1 サプライヤーへ方針・ガイドライン周知、SAQ(自己評価シート)依頼

STEP2 サプライヤーからSAQ(自己評価シート)回答を回収

STEP3 評価結果を共有

改善すべき点が見つかった場合のみ

STEP4 電話などでのヒアリング

事例

01

食物アレルギー対応に向けて
新たにくるみの検査キットを開発

当社グループは、食物アレルギーをお持ちの方も、そうでない方も、安心しておいしい食事を楽しんでいただきたいという思いから、20年以上にわたって食物アレルギー対応に取り組んでいます。

食物アレルギー対応商品の開発や情報発信にとどまらず、食品にアレルゲンが含まれていないかどうかを確認する食物アレルゲン検査キットを開発し、多くの食品メーカーや公的な検査機関で使用いただき、食の安全を見守るツールとなっています。

近年、くるみを原因とするアレルギー症例が増えていることから、2023年3月に、アレルギー表示が義務付けられる品目(特定原材料)にくるみが追加されました。これらを受けて日本ハム(株)はくるみたんぱく質を迅速に高感度で検出できる検査キット2種を開発し、同年3月下旬から販売を開始しました。

事例

02

多様な「食」のニーズに
対応した商品を開発

高齢者のフレイルを予防

加齢に伴い心身の機能が低下し、要介護状態に陥る前段階をフレイルと呼びます。当社グループは、大学や独立行政法人、企業と共同で、フレイルの予防に関する研究を実施しています。また、フレイル対策にはたんぱく質の摂取が重要な一方、噛む力の衰えなどにより年齢が上がるとともに肉類の摂取量が減少しやすいことから、高齢者にも食べやすい、やわらかいお肉商品を新たに開発しました。



「やわらかサーロインステーキ」

宗教食への対応

宗教によっては、戒律で口にしていよい食品が決められています。イスラム教のHalal(ハラール)や、ユダヤ教のKosher(コーシャ)などがその例です。中でもイスラム教徒は世界で人口が増え続けており、2010年時点で16億人、2030年には22億人、つまり世界の約4人に1人がイスラム教徒になると言われています。これにより、イスラムのハラール食品の需要市場規模も今後さらに拡大していくマーケットとして注目されています。

海外グループ各社では、ハラールやコーシャの認証を取得した商品を製造し、宗教上の食に対する尊重と理解に努め、宗教に対応した食の提供を進めています。



NHフーズ・
インドネシア製造・販売
ハラール認証商品
「riverlandビーフプラットブルスト」
「riverlandビーフナゲット」

事例

01

家畜由来の温室効果ガス削減に向けて
大学と共同研究を推進

家畜のげっぷや排せつ物には、メタンなどの温室効果ガスが含まれています。メタンは温室効果がCO₂の25倍にもなることから、世界的に対策が求められるようになり、当社グループも畜産由来の温室効果ガス排出削減は大きな課題と認識しています。日本国内においては、メタンの発生抑制と排出されたメタンの回収・利用の2つの方向で、北海道大学・大阪大学・徳島大学と共同しそれぞれ産学連携研究を行っています。今後も技術開発を進め、社会実装することで、地球温暖化の抑制への貢献を目指しています。

水の高度処理施設を導入し、
排水の80%以上を再利用

日本クリーンファーム(株)は、2022年1月から道南事業所で、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」を稼働しました。ろ過した再生水は清掃などに利用しています。処理する水の80%以上を再利用できるため、取水量の削減につながっています。

事例

02



利用可能な水に

事例

03

荒廃した森を再生し
次世代につなぐ「アフンの森」に参画

一般財団法人C.W.ニコル・アフンの森財団は、「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、荒廃した森を買い取り、多様な生きものが棲む豊かな森づくりや、子どもたちに向けた教育活動などに取り組む団体です。当社グループは同活動に賛同し、2005年からオフィシャルスポンサーとして活動を支え、長野県信濃町にある「アフンの森」の森づくりに参画しています。

食やスポーツを通じた
地域・社会との共創共栄

事例

01



©H.N.F.

当社の発信基地として、
球場1階のフードホール内に
飲食施設を3店舗展開



行楽地化と街化を掛け合わせた 新たな街づくりに挑戦

「北海道ボールパークFビレッジ」は、産官学のさまざまなパートナーシップで誕生した共同創造空間です。野球場を核とした施設から、“野球もある施設へ”をコンセプトに、パートナーとともに野球と他の事業・マーケットを掛け合わせて、新たなコミュニティの創出を目指します。ニッポンハムグループは、食やスポーツを通じて地域社会とのつながりを深め、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ています。

大学との産学連携プロジェクトで たんぱく質惣菜を開発・販売

中日本フード(株)は大阪成蹊大学と連携し、同大の4年生とともに、大豆ミートの普及をテーマとした、たんぱく質惣菜の開発・販売プロジェクトを実施しました。同社の大豆ミートを使ったメニュー開発や、マーケティング、販売促進策、店頭販売協力企業とのコミュニケーションなどについて学生にアドバイスし、実際にスーパーマーケット4店舗で2週間、開発した商品を販売。購入した方から約300部のアンケートを回収し、生活者意識を分析しました。これらの取り組みをまとめた論文は、大学生が日本の農業や食などに関する研究を発表する「第6回アグリカルチャーコンペティション」で50チームの中から優秀賞に選ばれました。現在は、研究テーマを引き継いだ次学年の学生とともに、第2回の販売に向けて企画内容をブラッシュアップしています。

事例

02



事例

03



キッズニア福岡での様子

ソーセージの製造体験を通じて 食事の大切さを学んでもらいたい

日本ハム(株)は、子どもたちへ食べものをつくることへの関心と、食べものをおいしくいただく気持ちを育む学びの機会の提供を目的に、子ども向け職業・社会体験施設キッズニアにオフィシャルスポンサーとしてパビリオンを出展しています。「キッズニア東京」「キッズニア甲子園」での出展に続き、2022年7月開業の「キッズニア福岡」では新たに「ソーセージ工場」のパビリオンを出展※。ソーセージの製造工程の体験などを通して、おいしいソーセージをつくるこだわりや、食べものを扱う際の衛生管理の大切さを体験することができます。これからも、子どもたちの楽しく健やかな成長に貢献できるように取り組んでいきます。

※キッズニア東京・甲子園では手作りソーセージ体験ができる「ソーセージ工房」を出展中

事例

01



2022年度の個人表彰制度優秀賞受賞者と社長の座談会の様子

挑戦する風土を醸成する 個人表彰制度

日本ハム(株)では、「挑戦と成長を実感できる風土の醸成」に向けて、業務を通じたさまざまな挑戦の機会や、必要とされる知識・スキルを自ら選び、学べる多様な施策を提供しています。

2021年からは「Vision2030」の実現に貢献した従業員を表彰する個人表彰制度を設けています。この制度によって本人のモチベーション向上につなげるほか、事例を全社に共有することで、職場全体で挑戦の意欲を高めることに取り組んでいます。

また、全社的な表彰制度だけでなく、各事業本部単位でも表彰制度などを拡充しており、従業員が主体的に挑戦し、それを適正に評価する仕組み・風土づくりを進めています。

事例

02

育児・介護と仕事の両立を 支援する制度を拡充

誰もが働きやすく、より多様な人財が活躍できるよう、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の制度を拡充しています。日本ハム(株)では、2022年度から産後パパ育休や育児休業取得時に利用できる特別休暇(20日間)を新設しました。育児休業については、男性従業員の育児休業取得率100%を目指し、連続5日間の取得を義務化しました。さらに、妊娠・育児・介護に携わる従業員を対象に、短時間勤務に加えてフレックスタイム制度も導入し、ライフスタイルに合わせた働き方ができるよう支援していきます。

従業員インタビュー

同じ部署に育休経験者がいるなど、取得しやすい職場風土があったため、自然と取得を考えました。1か月間の育休で、育児の大変さを身をもって経験し、妻や妻のご両親と過ごす時間をつくることができ、取得して良かったと感じました。職場のメンバーが協力してくれたおかげで、育休に入る際も仕事復帰の際も、大きな混乱なくスムーズにできました。

日本ハム(株)
品質保証部
山縣 俊介

上司インタビュー

当部では常にバディ(二人一組)体制を組むことで、休みの者がいても滞りなく業務が進むようにしています。加えて今回は育休中の業務負担をチーム全体で調整しました。復帰後、家庭での時間を大切にするため、山縣さんが仕事を効率化し生産性を上げようと工夫する姿を見て、周囲も刺激を受けています。今まで以上にワークライフバランスを考える良いきっかけになりました。

日本ハム(株)
品質保証部
梶山 俊之

事例

03

主体的な学びを進めるサブスクリプション型のeラーニングを導入

日本ハム(株)では、従業員のリスキリングを支援するため、2023年度から自ら選び、学べるコンテンツとして、サブスクリプション型のeラーニングサービスを導入しました。これまでの自己啓発講座と異なり、幅広いコンテンツがそろい、スマホやタブレットからも受講可能なため、誰でもどこでも学習することができます。従業員一人ひとりが自らのキャリアを主体的にとらえ、組織に影響力を発揮するスキルを得ることで、個の成長のみならず、組織全体の成長につなげていきます。