

ニチレイグループの ダイバーシティ・マネジメント ～「人財の多様性」を強みとする経営を目指して

ニチレイグループは、ミッション・ステイトメントの実現に向け、CSR活動の基本方針「6つの責任」(P5)のひとつとして「働きがいの向上」を推進しており、当社グループの考えるダイバーシティの活動は、こうした考え方を踏まえて推進しています。

方針 企業経営理念(ミッション・ステイトメント)：従業員に より

ニチレイグループは、従業員こそ企業発展の源であると考え、会社の仕事から従業員一人一人にとってやり甲斐のあるものであり、自己実現の場の一つとなることを願っています。同時に、従業員の個人の尊厳と個性の発揮並びに個人生活の充実を尊重します。

- ① 能力開発と能力発揮の機会の提供
- ② 能力と努力と成果に見合った処遇制の実施
- ③ 安全で風通し良く活性化された職場環境づくり
- ④ 性別・年齢・学歴・人種・宗教などに関する差別的な行為を防止し、待遇の機会均等を実現

働きがい向上基本方針

『社員重視の職場づくり』

「CS向上とES向上は車の両輪である」との基本理念に基づき、ニチレイグループで働くすべての従業員が自分の職場や仕事に誇りを持ち、上司との信頼関係の下、意欲を持って働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。

『ダイバーシティの推進』

ダイバーシティ（異なる属性(性別、年齢、国籍等)や異なる発想・価値を認め、従来と異なる新しい考え方や価値意識を受け入れるだけの許容力を、企業革新の一つの原動力に変えること)の推進を通じて、労働力(人財)の確保、従業員の働きがい・生きがいの向上、さらには新たな発想や価値の創造の実現を目指す。

位置づけ 「働きがいの向上」を推進する委員会として位置づけ、「社員重視の職場づくり」に向けたES調査を起点とするPDCA(ES調査実施→結果のフィードバック→課題の抽出→改善施策の策定・実施)サイクルのモニタリング会議体とする。

活動内容 各事業会社の社長が人事施策に関して協議しています。従業員満足度調査の結果に基づく「働きがいの向上」に資する改善施策(人事制度や教育訓練計画等)の立案・実施状況やそのときどきの人事施策のトピックス(人事諸制度等の制度改正や春季交渉等)に関して関係者が一堂に会し、情報共有や進捗確認、意見交換等を行っています。

〈推進体制〉

取締役会

グループ人財委員会

ダイバーシティ推進協議会

位置づけ グループ人財委員会の下部組織として位置づけ、各課題に対し労使で協議し、その協議内容をグループ人財委員会に報告する。

活動内容 女性の活躍支援など企業としての男女共同参画推進についての取り組み、外国人採用などグローバル戦略の取り組み、ライフステージや年齢に応じた多様な働き方に資する取り組み、障がい者雇用などハンディキャップのある方の雇用や協働についての取り組み、その他従業員一人ひとりの人権や働きがい・働き方に配慮した施策についての取り組みを中心に、各社施策検討とモニタリングを行います。各社施策の情報共有を進め、有用な施策の横展開等を通じて、グループ各社の「働きがいの向上」の推進、啓発を図っています。

ニチレイグループのダイバーシティ 取り組みの歴史

1985年～1999年まで

ダイバーシティにおける取り組みの初期段階

男女雇用機会均等法制定(1985年)により、女性の総合職を採用開始。原則転居を伴う異動がないエリア限定の総合職。

2000年～2004年

ニチレイ型成果主義人事制度(FFプログラム※1)導入期

年功序列の人事制度から、成果主義のおよび社員の自律を促す人事制度へ大きく舵を切る。

- ▶▶▶ ● キャリア自律を促す制度の導入：キャリア申告、人財公募制度、プロチャレンジ制度(役職登用制度)
- キャリア開発を基軸にした制度の導入：目標管理制度、コンピテンシー評価制度、人財育成プログラム

● ポジティブアクション※2の実施

2000年から3年間の時限措置として、女性の役職者比率1.2%から5%を目標とした戦略的な女性の登用を進める。その結果、女性の役職者比率は4.7%となり、ほぼ目標数値を達成。

● ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

- 法令以上の育児休業期間・短時間勤務対象者の拡大
- 女性社員退職者の組織化と再雇用
- 在宅勤務プロジェクトの発足とトライアルの実施
- 長時間労働の是正に向けた取り組みの開始

2004年以降

低温物流事業会社の分社化(2004年)および持ち株会社体制(2005年)後の施策

● 社員の価値観を尊重する制度の制定

- ロジグループ：地域限定で活躍を希望する社員とグローバルで活躍を希望する社員に対応した区分を制定。
- ニチレイフーズ：結婚・育児・傷病等の個人事由に応じて期間限定で勤務地を申請できる地域限定総合職制度を導入。

● マイノリティーに対する施策

- 女性社員の育成：ニチレイフーズでは社内の次世代育成プログラムに女性社員の参加を促進。子会社の社長に女性を起用するなど、女性活用を推進。
- 外国人の雇用：各事業会社は外国人新卒採用を積極的に実施し、近年、年間数名の定期採用を継続。
- 高齢者の活用：ロジグループ：定年後再雇用者の活用。
ニチレイフーズ：キャリアカウンセリングを実施し、65歳までのキャリア開発に注力。
- 障がい者雇用：知的障がい者の雇用機会の拡大および雇用率の達成を目的として特例子会社のニチレイアウラを設立。

取り組み課題

今後もさらに顧客の求める商品・サービスの多様化や、グローバル対応が必要となります。そのために、今まで以上に従業員一人ひとりの能力に着目し、適材適所の配置を推進、また従業員のキャリア自律を促す仕組みや教育を進めていきます。今後進めていく上での課題として、例えば、女性の単なる活用から成果に結びつく仕組みとして、優秀な女性の幹部層への登用・教育の機会提供・戦略的な人事ローテーション等、障がい者では特例子会社ニチレイアウラの活用を推進しながら、障がい者のポテンシャルを引き出すような配置・登用、外国人については、新卒採用の継続や、現地法人社員とのローテーション等人事制度の整備等と認識しています。

- ※1 **FFプログラム**：フレッシュ&フェアプログラム。「成果」「役割」「能力開発」を重視したニチレイ型成果主義のこと。社員のキャリア開発を通じ、業績の向上と職務満足度の向上を目指す。
- ※2 **ポジティブアクション**：固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み。

グローバル人財戦略

ニチレイフーズ

● グローバル展開を見据えた採用

ニチレイフーズは、中期経営計画(2013年度～2015年度)における海外事業戦略にもとづきグローバル人財の採用・育成を進めています。新卒採用に関しては2011年秋にタイ、2012年秋に中国およびインドネシアからの留学生を採用するとともに、留学経験がある人財や海外志向の高い人財の採用を強化しています。また既に海外で活躍した経験・能力を持ち合わせた人財のキャリア採用も進めています。多様な人財が『個』を活かしていくことで、新たなマーケティング視点でのスピーディーな価値の提供につながると考え取り組んでいます。

● グローバル人財の育成

国籍は多様化するものの、ニチレイフーズの求めるグローバル人財像は『国内外で活躍できる人』であり、決して海外だけの要員とは考えていません。この視点にもとづき、ニチレイフーズは、グローバル人財育成プログラムを実施しています。

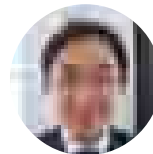
● グローバル人財育成カレッジ

各部門の若手・中堅社員20名を選出し、シンガポールでの研修を始め、7か月間におよぶ日本語・英語織り交ぜたプログラムを通して、ロジック、ネゴシエーション、およびコミュニケーション能力の向上を図っています。

● 経済産業省インターンシッププログラム※

営業・生産・開発部門より各1名を選出し、インドネシア・ベトナムの企業へ2～3か月間インターンとして派遣しました。マーケティングの重要性を教え合ったり、さまざまな文化・多様性の理解を深め合ったり、現地でできないプログラムを実践しました。

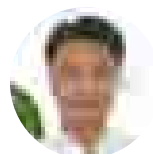
※経済産業省インターンシッププログラム：日本企業のアジア投資を推進させる目的で経済産業省が企画。



(株)ニチレイフーズ 国際事業部
国際事業開発部 マネジャー
仲埜 洋平

VOICE

経 済産業省インターンシッププログラムに参加し、2012年9月から2ヶ月間、インドネシアの外食企業に派遣されました。自分の目で市場を確認し、「誰に」「何を」「いくらで」「どのように」お届けするか、日本と前提条件が異なることを体感しました。また、その環境の中で適応していくことが海外マーケットの獲得につながると実感しました。派遣先において日本人は1人だったので、現地の人々とのコミュニケーションも学びました。現場で得た経験を活かしていきたいと考えています。



(株)ニチレイフーズ 国際事業部
国際事業開発部長
佐藤 健夫



(株)ニチレイフーズ 国際事業部
国際事業管理部長
横山 俊賢

VOICE

海 外市場において、商品設計から販売までの「域内完結型事業モデル」を推進するには、事業の「開拓者」と「育成者」の存在が不可欠です。新しい市場に飛び込んでいく「開拓者」の人財要件には、未知の市場・パートナーに接しても、積極的に自分自身を売り込めること、基本動作の重要性を理解しながらも、確たる根拠があれば、敢えてそのセオリーからはみ出す決断力を有することが挙げられます。どんな環境でも物怖じしない強さ、何ごとも聞かずにはいられない強烈な好奇心、生涯学習の精神などは「開拓者」に不可欠なドライバーです。ニチレイフーズは「開拓者」の採用・人財育成および配置に戦略的に取り組んでいます。

従業員に対する各種調査と施策

● グループ全体の考え方

ニチレイグループでは、「顧客満足度(CS)と従業員満足度(ES)は車の両輪である」との考えのもと、各事業会社で定期的にES調査を実施し、「働きがいの向上」を目指しています。

ニチレイフーズ

調査の目的は、社員のモチベーションおよび組織風土を定量的・定性的に把握し、課題を見える化し、解決していくことです。このことが継続的な価値創造につながり、ニチレイフーズのミッション・ビジョンの実現に資すると信じています。またマネジメントサイクルにおける重要なモニタリングツールの一つとしています。

2007年度より実施し、2012年度で6回目になりました(1408名回答、回答率83.5%)。

総合的な指標においては調査開始以来、上昇傾向にあり、マクロの視点で見ると従業員の満足度は高い状態にあると認識しています。ただしミクロの視点で個別の項目を見ていくと「連帯感」や「連携」といったキーワードの項目において、経年的に満足度が低い状態にあり、重要な経営課題と捉えています。2013年度、ニチレイフーズは機構改正を行い事業部制に移行しました。より一層の「連帯感」や「連携」が図れるよう取り組んでいきます。

ニチレイフレッシュ

2012年の8月から9月にかけて全国6ヶ所(14会場)において、マネジャーと営業職、一般社員を対象に、「社長と語ろう会」を開催しました。第一部は「こだわりについて」と題し、社長が事業への想いや目指す組織の姿について話し、第二部は社長と参加者一人ひとりが自由に話し合う場を設け、少人数による開催で、参加者全員とのコミュニケーションが図られました。

開催に先立ち、従業員意識調査を目的に「目標管理」「組織風土」「営業活動」の3つの視点から事前アンケート調査を実施し、その結果、改めて営業力強化を図ることが喫緊の課題であることがわかりました。その解決策を、「これまで以上にお客様のために使う時間を増やすこと」、「組織を顧客志向に転換させること」、「営業のモチベーション

を維持・向上させること」とし、これら3つの取り組みを強化しお客様との接点を深めることとしました。

「語ろう会」での気づきを社長が「語ろう会総括」としてまとめ、下期の「車座集会」でレビューしました。

ニチレイロジグループ

ニチレイロジグループでは、これまで「働きがいのある職場づくり」の取り組みとして、調査やインタビューの実施等、労働組合の協力も得てさまざまな活動を行ってきました。

「働きがいのある職場づくり」においては、日常のコミュニケーションだけでなく、実態や問題意識を共有し、意見交換する「会議の場」が十分に機能していることも重要です。そこで、2012年度は、全従業員を対象に「会議の場」の実態を把握することを目的とした調査を実施しました。また、調査と並行し良い事例を収集するため、良好な回答が多かった6事業所を対象にインタビューを行いました。

調査結果から、「会議」の場所、時間、人数やメンバーだけでなく、テーマや進行、自由に発言できる雰囲気づくりなど、様々な工夫が「働きがいのある職場づくり」につながっていることがわかりました。今回の調査で得られた良い事例とこれまでの活動をまとめ「職場のコミュニケーションガイドブック」を作成し、全従業員へ2013年度上期中に配布予定です。職場での日常のコミュニケーションのあり方、特に「職場懇談会」や「まるコミ」といった「会議の場」を効果的に運用し、また他事業所の良い事例を共有することで、「働きがいのある職場づくり」につなげていきます。

ニチレイバイオサイエンス

ニチレイバイオサイエンスでは、働きがいを向上させるためには会社と自分自身の意識と行動の改革が必要であるという考えのもと「従業員総合意識調査」を実施しました。調査の各指標は年ごとに上昇してきておりますが、より良い組織風土づくりを目指し、少人数の「車座ミーティング」、全従業員参加の「まるコミ」を通して理念とビジョンの共有を行いました。2013年度は、コミュニケーション力を養うための「人間力研修」を行うとともに「車座ミーティング」「まるコミ」も継続して、さらに自由闊達で活気溢れる職場づくりに取り組んでいきます。

全社運動と報奨制度

ニチレイフーズ

●『ハミダス活動』

●ハミダス活動を始めた背景

ニチレイフーズは、2011年9月に『ミッション・ビジョン、従業員のモットーおよび行動指針』を新たに制定しました。

時代の推移とともに企業も変化していきますが、大切に継承していくもの、変えてはいけぬもの、それがニチレイフーズのミッション・ビジョンです。また、従業員のモットーである“ハミダス(明るく、とらわれず)”には、①もっと、思いやりをもって、②もっと、チャレンジして、③もっと、楽しく仕事をしよう!という3つの想いが込められています。ミッション・ビジョンの実現に向け、個性や能力を存分に発揮できる、明るく元気で風通しの良い会社になるようミッション・ビジョンの啓発とともにトップメッセージを従業員に伝えています。



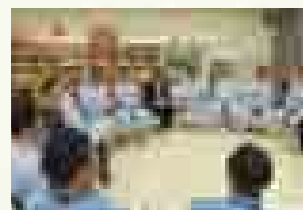
ハミダスWebサイト

●あぐら(経営層と従業員との『対話』)の実施

ニチレイフーズは経営層と従業員との『対話』を目的としたあぐらを、2011年度は55部署、参加者人数1087名、計77回実施しました。

2012年度は新たに海外の事業所(タイ)や階層別(新任役職者や新入社員)のあぐらも実施し、88部署、参加者人数1130名、計94回実施しました。

また、活発な意見交換ができるように、参加人数をより少人数にし、全国各地の工場や営業所を細かく回り、対話の機会を増やしています。



あぐら

●あぐらから浮かび上がった課題とハミダス活動の展開

あぐらでは、コミュニケーションや部門間の連携、商品開発、人財教育などに関する声が多く寄せられました。また対

話の中から浮かび上がった業務改革の課題の一つとして物流品質の向上があり、これに対しては“ハミダス物流改善プロジェクト”を発足し、改善活動へとつなげました。このプロジェクトでは、関連部署からメンバーを選出し、お客様視点でお互いの業務プロセスを見直し、最終的には経営層への改善提案を行いました。その結果、「物流サポートセンター」を新たに設立し、より良い物流品質を実現する仕組みを導入することになりました。

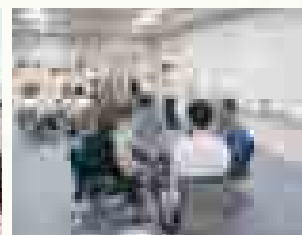
また従業員の意識改革の一環として働きがいにつながる活動も行っています。その一つが“ハミダスファン作り”です。従業員に、もっとニチレイフーズを知って、好きになってもらおうと、ニチレイフーズ商品の配布や「東京ディズニーリゾート®」のPRバス「ドリームフルーザー®」の撮影会などを行いました。従業員が「自然に笑顔になる企画」で好評を得ました。

また、ハミダス活動の輪を広げるために、“ハミダスフレンズ”も選出しました。2012年度のあぐらの企画・運営を事務局と協同で進めるとともに、各部署でハミダス活動の推進役を担っています。

これらのハミダス活動は、2012年度19回発信している社長の動画メッセージやハミダスWebサイトを通じて、全従業員へ配信しています。2013年度はハミダス推進グループを新設し、さらに強くハミダス活動を進めていきます。



ハミダス物流改善プロジェクト



ハミダスフレンズ

●人事施策との連動

ニチレイフーズは、ミッション・ビジョン実現に向け、多様化する生活者スタイルおよびグローバル化するマーケットに対応していくためには、多様な人財が得意技を発揮する集団へと進化していく必要があると考えています。ダイバーシティの推進をきっかけ、『個』を尊重し活かしたマネジメント、フェアな人事制度の整備等、人事施策と連動し取り組んでいきます。

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています

Web

▶2012年度の活動と今後の取り組み ▶経営層と従業員の対話：車座、YYミーティング ▶J-Winへの派遣(ダイバーシティ推進と女性社員の人財育成)
▶一般事業主行動計画 ▶育児・介護への支援 ▶労働組合「働きがい向上委員会」の活動 ▶安全で快適な職場づくり ▶公正な雇用機会の提供
▶地域限定総合職制度 ▶障がい者雇用 ▶人財育成 ▶人財データ集

ニチレイロジグループ

●選ばれつづける仕事賞

ニチレイロジグループでは、食品物流業界において、常にお客様から選ばれつづける事業者でありたいという思いから、『選ばれつづける仕事。』をブランドスローガンとして掲げています。

「選ばれつづける仕事賞」は第一線に立つ従業員の優れたお客様対応や日常業務に関して、同僚やお客様の推薦をもとに表彰するものとして2008年に創設しました。

2012年度は5月、第7回となる表彰式を開催し、海外事業会社を含め、過去最多の23のチーム、個人が受賞しました。

「自動倉庫・マテハン機器※の夜間運用管理を担当し、常に万全の対応で縁の下の力持ちとして365日24時間稼働のセンターを支えている人」、「物流品質の向上に努め、お客様のモデルセンターとして位置づけられるまでにしたチーム」などが表彰されました。この取り組みをニチレイロジグループの重要な経営方針である「働きがいのある職場づくり」「お客様満足度の向上」につなげていきます。

※マテハン機器：物流業務において運搬や荷役作業を助ける機器のこと。



国内受賞者

ニチレイフレッシュ

●A・S・A運動の実施

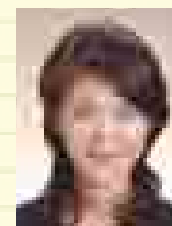
「A・S・A」とは...

A あいさつ
S さんづけ
A ありがとう

- ・挨拶すること、挨拶を返すこと。
- ・呼び捨てやニックネームや「～君」ではなく、「～さん」で呼ぶこと。
- ・周囲の働きに対して、称え、感謝すること。
- ・これを率先して、地道にやって行くこと。

「A・S・A」は、コミュニケーションの原点です。
一人ひとりが同じ気持ちをもって、
実践していきましょう。

有識者からのご意見



早稲田大学大学院
商学研究科教授
谷口真美

(株)ニチレイ 社外取締役

企業が多様化に取り組む契機には、次の2つがあります。1つは、法規制などの外的要請への受動的対処、もう1つは、市場開拓やイノベーションの創出などビジネス成果向上をねらう積極的対処です。とくに後者は、経営合理の観点にもとづく戦略的取り組みです。ニチレイグループの多様化の取り組みも、当初は前者を契機とし、現在は後者に移行しつつあるようです。

ニチレイグループは、これまでポジティブアクション、ワーク・ライフ・バランス施策、外国人の雇用等によって従業員の多様化を進めています。しかしながら、「人財の多様性」を強みとする経営一多様性からの新しい発想や価値の創造一は、単に従業員の多様化を進めるだけで自動的に実現されるものではありません。せっかくの資産である多様性を放置せず、大切に育み、多様性尊重から活用へ結実させなければなりません。

現在、ハミダス活動やA・S・A運動など、安心して自由に意見が言い合える風土(心理的安全の風土)づくりにより、多様性を尊重する段階にあります。ここからさらに発展して、「人財の多様性」を強みとする経営へと結実していくためには、制度整備を含む各種人事施策に加え、全社的な経営戦略との連動、管理職のマネジメントの実践が重要になってくるでしょう。

環境方針 生物多様性方針

ニチレイグループでは、グループ環境方針、グループ生物多様性方針を策定し、3つの重点課題に取り組んでいます。

[Web](#) 環境方針全文 生物多様性方針全文

中期目標と実績

* 中期目標(2010年度-2012年度)

地球温暖化防止および廃棄物削減についてはグループ全体の目標値を定め取り組んできました。

● 地球温暖化防止

グループ(国内)のエネルギー起源CO₂排出量
2012年度 2009年度実績比3%削減

- * 国内の事業所および所有車両で使用するエネルギー
- * 購入電力由来のCO₂算出係数は2009年度固定

● 持続可能な資源循環の推進

食品工場、物流センターから排出される
廃棄物リサイクル率99%の達成・維持

* 2012年度実績

重点課題1 地球温暖化防止

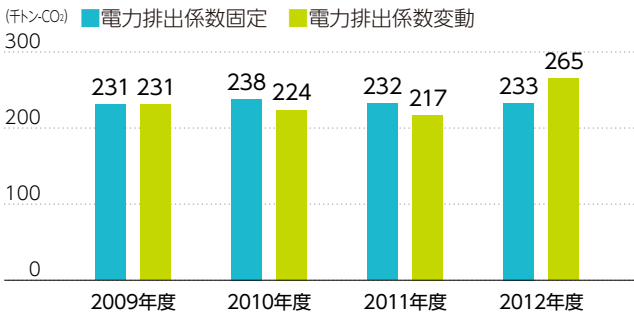
気候変動の影響を大きく受ける“食”に関わる企業グループとして工場や物流センターなどの事業所から直接排出されるCO₂の削減に取り組むとともに、事業内容とのかかわりを考えながら各事業会社が重点課題を設定し、サプライチェーン全体でのCO₂削減に取り組んでいます。

2012年度のグループCO₂排出量は、各事業所における省エネ、節電等の削減活動によるCO₂削減を、事業所の新設、生産量の増加などによるCO₂増加が上回ったことにより、2009年度比で0.6%の増加となり、目標である3%削減を達成することはできませんでした。しかしながら、2009年

度～2012年度まで継続稼働している事業所(既存事業所)では、3%以上の削減となっており、各事業所における削減活動は成果を上げています。一方、原子力発電所の停止により、電力使用1kWhあたりのCO₂排出量(電力排出係数)が増加したため、地球温暖化対策の推進に関する法律にもとづき算出したCO₂排出量は大幅に増加しました。

また、従業員の家庭における節電活動を促進するキャンペーンも2011年度に引き続き実施し、2年間合わせて約152kWhの電力削減を達成できました。

■ ニチレイグループCO₂排出量の推移



※1 電力排出係数固定：CO₂排出量算定のための算出係数を2009年度に固定した場合

※2 電力排出係数変動：上記を地球温暖化対策の推進に関する法律にもとづき変動させた場合

※一部事業会社間の重複計上データがあり、過去年度データの修正を行っている。

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています

Web

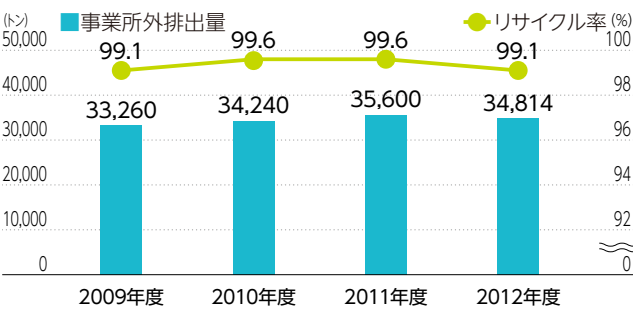
- ▶環境方針 ▶生物多様性方針 ▶2020年度に向けた目標と重点課題 ▶環境マネジメント体制 ▶ISO14001などの認証取得
- ▶環境監査 ▶環境会計 ▶環境社内教育：CSRレポート説明会、環境展示会、環境講演会、環境e-ラーニングの実施、他 ▶環境事故、法令違反の状況

重点課題2 持続可能な資源循環の推進

地球上の資源を継続的に利用していくために、サプライチェーン全体での廃棄物の発生抑制、再利用、再資源化に取り組んでいます。また、“食”とかかわる企業グループとして地球からの恵みである生物資源を効率的に無駄なく使うこと、使い切ることができなかったものも飼料や肥料などに再利用し循環させていくことにも注力しています。

各事業会社が、廃棄物の排出量削減およびリサイクル率の維持・向上を継続推進し、2012年度の事業所外排出量は34,814トンとなり、リサイクル率は99.1%となりました。現在、最終処分されている廃棄物には、紙くずなど地域によって事業系一般廃棄物の処理場が単純焼却している場合や、種類や量などによってリサイクル先が見つからない場合などありますが、発生の抑制も含めさらなる削減に取り組んでいきます。

■ ニチレイグループ事業所外排出量とリサイクル率



重点課題3 自然との共生

ニチレイグループの事業は、豊かな地球からの恵みによって成り立っており、これは自然界の多様な生態系や生物種などによって維持されています。あらためてその重要性を再認識し、さらに取り組みを強化していくため、2010年度にグループ生物多様性方針を策定しました。今後も、原材料調達における周辺環境や生態系への配慮、食材を余すことなく使い切る、所有地周辺を中心とする自然保護活動、自然の大切さを伝えることなどに取り組んでいきます。

* 今後の目標

東日本大震災後のエネルギー政策の見直しにより、原発の稼働が不透明になり、火力発電が増えたため電力使用量を削減してもCO₂排出量が減少するとは限らない状況となっています。これを踏まえ、温暖化防止に関する次期中期目標策定に当たり、見直しを実施しました。電力使用量とCO₂排

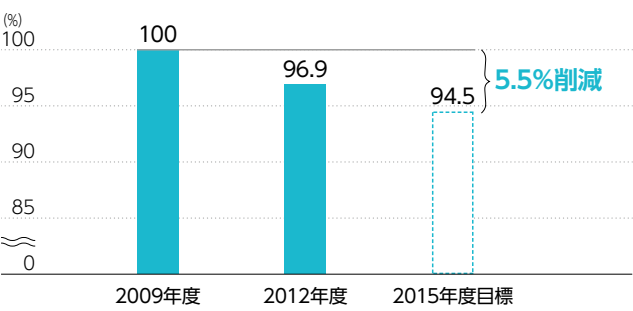
出量のトレンドが相反するため、電力排出係数を固定したCO₂排出量削減目標から電力使用量そのものの削減目標に変更しました。加えて、燃料由来のCO₂排出量とは、これまでの活動実績や使用状況が異なることから、それぞれに目標を設定しました。また、対象は比較可能な事業所ベースとし、新設事業所については、省エネ設備導入を推進するとともに、個別状況に合わせた目標を設定し効率化に取り組み、排出量の抑制を図ります。あわせて、サプライチェーン全体での排出削減に取り組み、社会全体での排出抑制に貢献していきます。食品工場、物流センターから排出される廃棄物リサイクル率については99%以上の維持に継続して取り組んでいきます。

● 地球温暖化防止の2015年度目標(2013年度-2015年度)

電力使用量 ：2009年度比 5.5%削減
燃料由来CO₂：2009年度比 7.5%削減

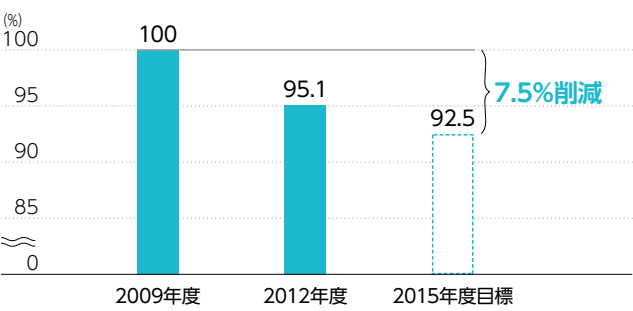
- * 国内の事業所および所有車両で使用するエネルギー
- * 比較可能な期間内継続稼働事業ベース(廃止・新設等による増減は含めない)

■ 既存事業所電力使用量



※2009年度を基準年(100%)としている。
※新設事業所を含む総電力使用量は、2009年度：445GWh、2012年度：449GWh

■ 既存事業所燃料由来CO₂排出量



※2009年度を基準年(100%)としている。
※新設事業所を含む総排出量は、2009年度：40,540トン、2012年度：40,510トン

食品工場におけるCO₂削減

ニチレイフーズの食品工場（関係会社含む）では、安全・安心な商品の生産を行うために、加熱や冷凍、保管の過程での徹底した温度管理や設備の充実を図るとともに、さまざまな環境課題にも取り組んできました。CO₂排出量の削減については、日々の省エネ活動や新しい技術、高効率な設備の導入など継続的に取り組んでいます。

＊ 液体燃料（重油・灯油）から都市ガスへの燃料転換

長崎工場と船橋工場では、ボイラー燃料として使用していた重油・灯油の燃料転換を、長崎工場は2012年8月、船橋工場は2013年1月に実施しました。この2工場の取り組みにより2100トンのCO₂を削減することができます。

● 長崎工場の燃料転換

長崎工場では、ボイラーで発生させた蒸気を各生産ラインへ供給し、ブイヨンの濃縮、春巻やかき揚げの揚げ油の加熱に利用しています。

2012年度はボイラー燃料を重油から都市ガスに転換するとともに、新たに導入した高効率ボイラー（運転台数および各ボイラーの燃焼を自動的に制御する）に切り替えたことにより工場の稼働に見合った無駄の少ない運転が可能になりました。この燃料転換と効率運転の取り組みによりCO₂排出量は年間833トン（長崎工場総排出量の13%）削減されます。また排ガス中のNOx※¹は4.2トン削減、SOx※²は36.4トン削減されます。

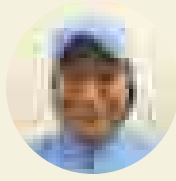
当初はタンクローリーによる都市ガス供給を想定し、必要な設備を工場敷地内へ設置するための条件をクリアすることが難しく、都市ガス化を断念していました。

しかしながら、ガス会社と何度も調整を重ね、遠方から敷地内へのガス配管供給が可能となり、やっと計画を実現することができました。

稼働後は、ボイラーの燃焼データ分析結果をもとに、より工場の稼働に適したボイラー運転パターンを設定し、さらに省エネ効果アップにつなげています。

※1 NOx：一酸化窒素（NO）・二酸化窒素（NO₂）など窒素酸化物の総称。自動車の排ガスや工場設備などから発生し、大気汚染の原因となる。

※2 SOx：一酸化硫黄（SO）・二酸化硫黄（SO₂）など硫黄酸化物の総称。大気汚染の原因となる。

**（株）ニチレイフーズ白石工場
技術グループリーダー
櫻井 哲也**
（2013年4月に長崎工場より転勤）

これまで、冷凍冷蔵電力削減や蒸気ドレン回収に着目し、省エネの効果刈り取りを進めてきました。今回、燃料の種類を変えるという新たな視点を持てたことで、敷地内へのLNG配管供給が可能になり、ボイラー設備で発生するCO₂を大幅に削減することができました。これからも引き続き、さらなるCO₂排出量・エネルギー使用量削減に挑戦していきたいと思います。

＊ 再利用する

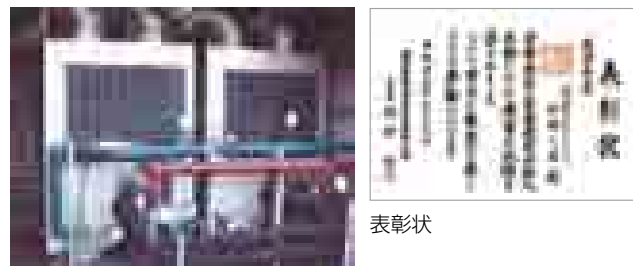
● 排熱の利用

生産ラインで使用される冷却水製造設備（チラーユニット）の運転時には大量の排熱が発生しますが、これまでは何も利用されずに大気に放出されていました。

船橋工場ではチラーユニット入替えにあたり、その排熱を有効利用するためにヒートポンプを導入しました。

ヒートポンプで取り出した排熱は、洗浄時に使用する温水の予熱に利用されるため、温水製造時に必要な燃料使用量が削減され、CO₂排出量を年間100トン減らすことができました。

この取り組みは、一般社団法人日本電気協会関東支部の主催する平成24年度関東地区電気使用合理化委員会委員長表彰のエネルギー管理優良事業者等最優秀賞を受賞しました。



船橋工場のヒートポンプ

表彰状

Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています

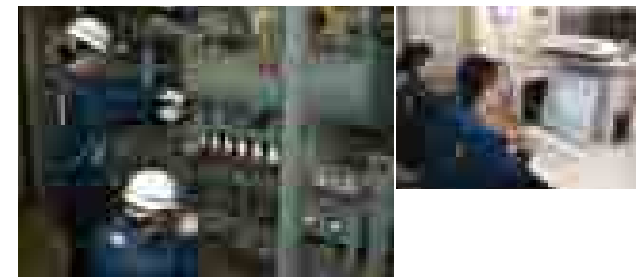
- ▶ 食品工場におけるCO₂削減：省エネ設備の導入、LED照明の導入、廃食用油の再利用、地中熱の利用、太陽光の利用、緑化の取り組み
- ▶ グリーン電力によるオフセット（NXフォーラム、こだわりセミナー） ▶ オフィスの取り組み ▶ 技術開発センターにおけるCO₂削減
- ▶ エコロジー委員会活動報告会の開催

物流センターにおけるCO₂削減

＊ 物流センターにおける省エネ対応

ニチレイロジグループでは、冷凍設備の省エネ運転や省エネ効果の高い設備への投資を進めています。

グループ独自の電力使用量削減目標を掲げ、冷凍設備をはじめとした設備の点検、運転制御見直しを行っています。また、省エネ効果のシミュレーションを行い効果的な投資を行うことで、運転時間や消費電力量を削減し、省エネを推進しています。



四国経済産業局より
平成24年度エネルギー管理功績者として
表彰されました。




**（株）ニチレイ・ロジスティクスエンジニアリング
関西エンジニアリング事業所 四国ブロック
塩田 耕二**

昭和51年に入社以来36年間、（株）ニチレイ・ロジスティクス四国の徳島地区各事業所において、冷凍設備の適切な予防保全を行い、安定的で効率的な運転をしてきました。今後も、冷凍設備の運用に関する技術指導・提言を行い、エネルギーの使用合理化の推進に貢献していきたいと思っています。

マテリアルバランス

INPUT

原材料 144千トン

原料	130 千トン
包装資材	13 千トン

エネルギー 5,041千GJ

購入電力	449,080 千kWh	LPG	3,012 千トン
重油	4,846 kℓ	ガソリン（社有車）	578 kℓ
灯油	1,443 kℓ	軽油（社有車）	936 kℓ
都市ガス	4,576 千m ³	太陽光発電	248 千kWh

水 4,114千m³

上水	1,374 千m ³
工業用水	633 千m ³
地下水（井水）	2,106 千m ³

OUTPUT

廃棄物

事業所外排出量	34.8 千トン
リサイクル量	34.5 千トン
最終処分廃棄物量※ ¹	0.3 千トン

※1 事業所外に排出される廃棄物のうち、直接処分場に埋立てられる廃棄物およびエネルギー利用などがなく単純焼却される廃棄物の量

大気系

CO ₂ ※ ²	264,609 千トン-CO ₂
SOx※ ³	15 千トン

※2 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき算出
※3 測定実施のばい煙発生施設。車両由来含まず

水系

排水	2,288 千m ³	排水負荷量	
下水道	1,450 千m ³	BOD※ ⁴	43 千トン
公共水域（河川等）	838 千m ³	COD※ ⁴	11 千トン

※4 排水濃度測定を実施している場合のみ排出量を算出

※ 対象事業所はWebに掲載しています。

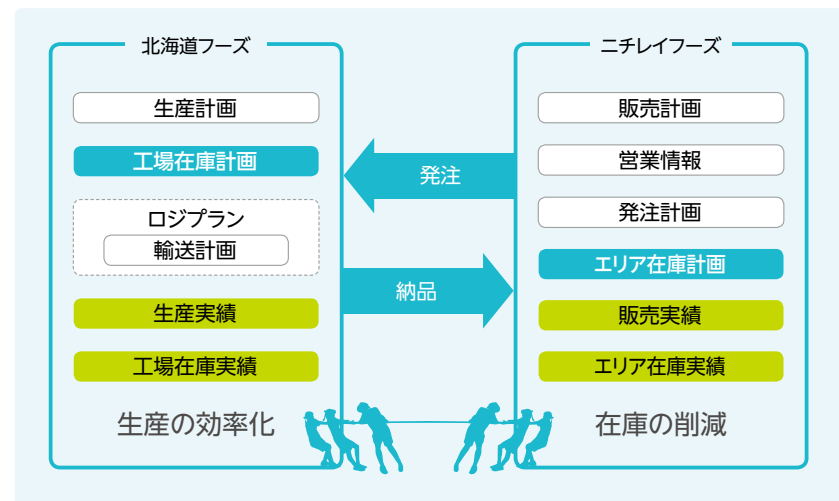
※ 四捨五入の影響により合計数字が異なる場合があります。

企業間連携によるエネルギー使用量効率化の取り組み

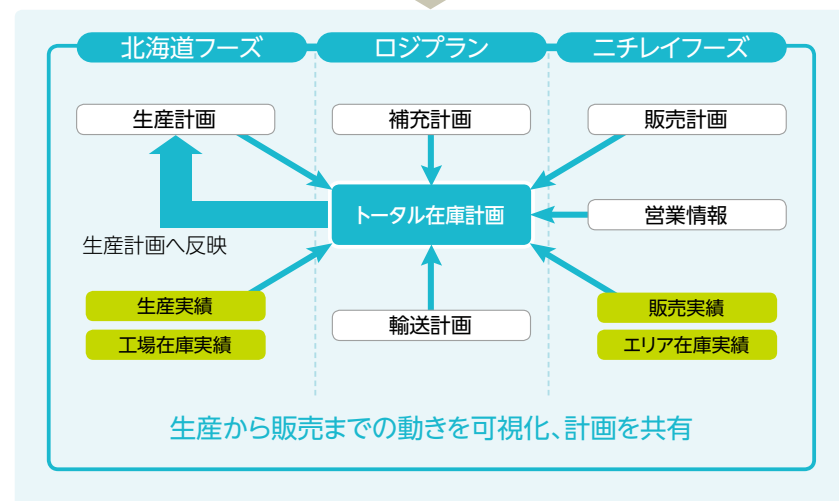
(株)ロジスティクス・プランナーは物流・生産・在庫に関わるサプライチェーンを、全体最適な視点で効率化することで、商品保管時の電力使用量の削減や、輸送、生産における燃料およびCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

ニチレイフーズと生産委託先の一つである(株)北海道フーズ様は、情報共有も部分的で、品切れを防ぐために互いが安全在庫を確保していました。また販売に連動した生産や輸送の繁閑の差は、両社のサプライチェーン全体に負荷を与えていました。

3社連携によるトータルコスト削減と物流品質向上の取り組み (取り組み前)



（取り組み後）



2009年よりロジスティクス・プランナーは北海道フーズ様の物流業務を包括受託してさまざまな改善を進めていましたが、物流の繁閑の差は、当初からの継続的な課題になっていました。検討の結果、物流の平準化を実現するためには、3社が協力して、営業情報、販売計画、補充・在庫計画、生産計画、輸送計画に至るまでを連動管理する必要があるという結論に至り、2011年からはニチレイフーズを加えた3社共同による改善プロジェクトがスタートし、2012年10月より本格運営に移行し、現在も改善活動が継続されています。

● 取り組み内容

- ① 3社に関連する必要情報をグループウェアを利用して「見える化」し、日々の情報共有を図ることで生産・販売・在庫・輸送計画を連動させて総合的に管理する体制に変更した。
- ② ニチレイフーズの物流センター在庫の削減を優先する補充計画から、一元管理のもと輸送・生産効率も考慮した補充計画に変更した。

● 成果

- ・ トータル在庫の削減 (▲11.7%)
- ・ 物流の平準化
- ・ 積載率の向上
- ・ 輸送(補充)の多頻度、小ロット化解消
- ・ 冷蔵倉庫、食品工場における電力使用量の削減
- ・ 生産効率の向上
- ・ 事務作業の軽減 等

Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています

- ▶ 物流におけるCO₂削減：物流におけるCO₂削減(商品輸送におけるCO₂排出量)、通過式燃料改質装置の装着によるコスト削減および環境への配慮、ロジネット協力会運送会社の取り組み、グリーン経営認証の取得
- ▶ ごみの削減・リサイクル：工程残さを利用して作る飼料、マイはしエコ運動、社会全体の廃棄物の削減
- ▶ 化学物質管理：PRTR対象物質の管理、PCBの管理、フロンの使用・管理、アスベストへの対応、土壌汚染への対応
- ▶ 水域への排出抑制
- ▶ 大気への排出抑制
- ▶ 自然との共生：自然や地域と共生した持続可能な調達、循環型農畜産業、裏磐梯の社有地における活動、米衣(米100%フライ用衣材の開発)

商品におけるCO₂削減

* 牛のメタンガス排出抑制

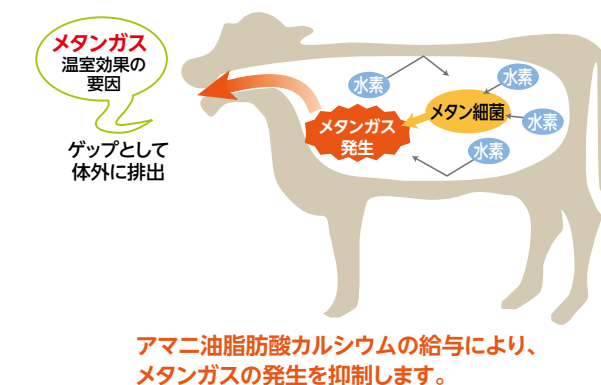
牛、羊などの反芻動物は、エサを分解・消化する際、胃の中でCO₂の21倍もの温室効果があるメタンガスを発生させ、体外に排出することが知られています。地球温暖化防止が世界的な課題となる中、ニチレイフレッシュは、牛が排出するメタンガスの抑制に取り組んでいます。

消化の過程でルーメン(1番目の胃)内の微生物の働きにより生成される水素は、メタン細菌によりメタンガスを生成しゲップとして体外に排出されます。牛にアマニ油脂肪酸カルシウム^{*1}を給与することで、ルーメン内の水素は、アマニ油脂肪酸カルシウム中の不飽和脂肪酸と結合して飽和脂肪酸となり、その結果メタンガスの発生が抑制される、という研究成果に着目し、国内の農場で動物試験を重ねてきました。

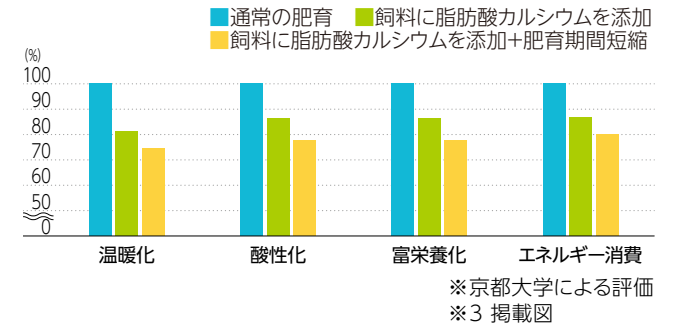
これにより、通常の肥育方法に比べて10%以上の環境負荷低減効果があること(京都大学によるライフサイクルアセスメント手法による)、穀物肥育牛では「オメガバランス」^{*2}が改善されること、増体効果で肥育期間が短くなり飼料コストが抑えられること等が確認され^{*3}、現在全国各地でアマニ油脂肪酸カルシウムを用いた飼育プログラムで生産した牛肉の販売を展開しています。

- ※1 アマニ油脂肪酸カルシウム：α-リノレン酸(オメガ3系脂肪酸)を豊富に含むアマニの種子から抽出した油とカルシウムを結合させたもの。
- ※2 オメガバランス：人の体に必要な必須脂肪酸のなかでも特に重要な「オメガ6系脂肪酸」と「オメガ3系脂肪酸」のバランスのこと。
- ※3 「環境負荷低減型でn6/n3比に優れた低コスト牛肉生産技術の開発」茨城県常陸大宮地域農業研究・普及協議会発行

■ 牛の体内でのメタンガス発生仕組み



■ 地球環境に与えるインパクト評価



* 容器包装の軽量化とサイズの見直し

ニチレイフーズでは、強度を確保しながら容器包装の軽量化やサイズの見直しを進めています。2013年春の新商品では「バーコンペッパーピラフ」、「カリカリ梅とじゃこのピラフ」について軽量化した段ボールを採用しました。「バーコンペッパーピラフ」ではフィルムの軽量化も図りました。



* ライフサイクル(LC)-CO₂の把握

LC-CO₂とは、人間の活動が地球温暖化にどれぐらい影響を与えるかを、各温室効果ガス排出量をCO₂排出量に換算して表した指標です。

食品の原材料調達から生産、流通、使用、廃棄に至るまでのエネルギー使用量などをCO₂量に換算し、商品のライフサイクルにおいて排出されるCO₂量を把握します。

企業活動における製品製造工程の環境負荷低減の改善指標として、あるいは原材料由来の環境負荷の数値化による製品設計改善指標として、LC-CO₂は活用されて来いています。環境経営指標としての企業活動に伴うCO₂排出量の可視化と情報の公開、いわゆるカーボンディスクロージャーは、企業の社会的責任として必須となりつつあり、この観点からもLC-CO₂の算出は重要性を増しています。

ニチレイグループでも、一部の主力製品において試行的にLC-CO₂の算出に取り組むとともに、簡易算出ツールの作成・改良、品目数の膨大さとサプライチェーンの複雑さから算出が困難となっている原材料調達段階の簡便化算出手法の検討などを行っています。

社会貢献基本方針

わたしたちニチレイグループは、企業市民として広く社会から信頼される企業でありたいと考えます。
わたしたちは、素材を見きわめ、おいしさと健康を創り出し、安全で効率的な物流を通じて社会に貢献します。さらに、事業活動以外の分野においても自らの誠意と共感と使命感に基づき、

社会貢献活動を行います。
わたしたちは、この考え方に基づき、食や物流に関する教育、地域貢献、環境保護、災害支援、スポーツ支援を中心に、積極的な社会貢献活動に取り組みます。

食育活動

＊ニチレイフーズ食育プロジェクト

ふっくらパラッと、なめらか、ジューシー・・・こんなことばをニチレイフーズの商品パッケージで見つけたことはありませんか。ニチレイフーズの食育プロジェクトではこれらの「食べものを表現するさまざまなことば」を「おいしさことば」と名づけました。おいしさで笑顔をつくりたい、という想いのもと、「おいしさことば」をきっかけにした豊かなコミュニケーションの醸成を目指しています。それが、食の品質を見極める力や食を選ぶ力につながると考えています。

オリジナルの「「おいしさことば」体験ブック」を使い、実際に食べものを見たり、匂いをかいだり、味わったりしながら、大人はもちろん、子どもたちも「おいしさことば」に触れ、体験しコミュニケーションを楽しむワークショップを各地で開催しています。その他、食育コミュニケーションキャラクター「ことはちゃん」を通じて、商品パッケージやニチレイフーズホームページで「おいしさことば」を発信しています。



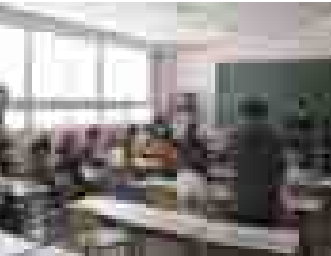
「「おいしさことば」体験ブック」

ことはちゃんの部屋Webサイト

＊ニチレイフーズ森工場の食育授業

森工場では、子供たちが工場見学に来訪した際に、「「おいしさことば」体験ブック」を使った食育活動を行っています。さらに、この経験を活かした食育出前授業を実施しました。

森町立鷺ノ木小学校に働きかけ、2月15日に従業員が小学校へ出向き、先生(4名)や父母の皆様(5名)のご協力のもと児童25名に授業を行いました。ニチレイの「コロッケ」と「焼おにぎり」を食べながら、「「おいしさことば」体験ブック」に沿って45分間のコミュニケーションを実施し、たくさんの子ど



授業の様子

もたちに「「おいしさことば」を勉強できて楽しかった!」と言っただけでした。引き続き小学校を中心とした授業を実施して行く予定です。



(株)ニチレイフーズ森工場 総務グループ
工場見学・CSR担当
山本 裕子

今回、初めての出前授業をしました。緊張して臨みましたが、子供達は質問に対して元気に挙手し、楽しい雰囲気で行うことができました。これからも、出前授業を通じて地域社会との共生に努めていきたいと思います。

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています

Web

- ▶2012年度の活動と今後の取り組み ▶超高齢社会に向けた食育の展開とさまざまな試み ▶アウトオブキッザニア冷凍食品工場体験inタイ
- ▶(株)フレッシュチキン軽米の食育授業 ▶大学への寄付講座 ▶京論壇への支援(東京大学と北京大学の国際討論) ▶インターンシップ 職場体験学習の受け入れ
- ▶石巻・北上中学校での料理講習会 ▶難病患者への支援 ▶ミャンマーの病院などへ検査薬の提供 ▶地域清掃や整備活動
- ▶東日本大震災 被災文化財などの救援活動 ▶フードバンクへの寄付 ▶TABLE FOR TWOへの参加 ▶エコキャップ運動
- ▶公益信託経団連自然保護基金への協力 ▶使用済み切手の収集 ▶リングプルやアルミ缶の収集による車椅子の寄付 ▶ニチレイふれあい基金

物流に関する教育

＊小中学生 社会科見学の受け入れ

ニチレイロジグループでは、周辺地域の小中学生を中心とした社会科見学を積極的に受け入れています。

(株)ニチレイ・ロジスティクス北海道小樽物流センターでは、地域貢献活動の一環として、地元中学校の社会科見学を継続的に受け入れています。2012年度は札幌市立稲穂中学校の39名と札幌市立厚別北中学校の26名が見学しました。冷蔵庫内では、常温時との違いを体感してもらうため、シャボン玉や濡れたタオルを使った実験をしました。

「ニチレイ」と言えば食品工場の印象が強い生徒が多いなか、「保管する・運ぶ」というニチレイロジグループの仕事や、低温物流の社会的役割を中心に説明し、理解を深めてもらいました。

(株)ロジスティクス・ネットワーク入間物流センターでは、2012年11月に入間市立狭山小学校3年生82名の生徒を受け入れました。

見学会では、入間物流センターの事業紹介を行い、冷蔵倉庫内では凍らせたバナナで釘を打ったり、-25℃で濡れたタオルを回すとどうなるかなどの体験学習を行いました。生徒たちは今まで経験したことのない寒さに驚きながらも喜んでいました。

また屋上見学では、自分たちの通う学校や家が見下ろせる冷蔵倉庫の大きさに驚いていました。見学を終えた生徒からはお礼の手紙をいただき「寒い中でのお仕事は大変ですが、頑張ってください。」とのエールをもらいました。



冷蔵倉庫内の体験学習の様子(入間物流センター)

環境保護活動

＊植林活動への取り組み

ニチレイグループでは、地域の植林活動によるCO₂削減や地域自然保護活動に取り組んでいます。従業員自らの実体験や、NPO法人などの外部機関とのコミュニケーションを通じて、気づきを得ることが重要と考えています。

■2012年度の主な活動

	場 所	主 催	内 容	
東京グリーンシップ・アクション	東京都	東京都	雑木林の下草刈り	ニチレイ
「うるおいの森」活動	東京都	NPO法人地域パートナーシップ支援センター	植林	ニチレイ
蔵王のブナと水を守る会 植林祭	宮城県	NPO法人蔵王のブナと水を守る会	植林	ニチレイフーズ白石工場
お魚殖やす植樹運動	北海道	北海道漁業協同組合連合会 雄武漁業協同組合	植林	ニチレイフレッシュ
みんなでつくろう!千年希望の丘!! ~岩沼市空港南公園植樹祭	宮城県	岩沼市	植林	ニチレイ・ロジスティクス東北 仙台南物流センター

コーポレートガバナンスの確立

* 業務執行・経営監視

監査役設置会社制度を採用するニチレイでは、経営の透明性向上と経営監督機能の強化を図るため、取締役の任期を1年とし、社外取締役を選任するとともに、毎月1回以上の取締役会を開催しています。

社外取締役は、経営陣からは独立した立場で、経営に関する各種案件を審議するとともに、グループ戦略や業務執行に関するモニタリングを行っています。

監査役は財務・会計に知見を有する人材を選任するとともに、経営陣から独立した立場にある社外監査役を置くほか、両代表取締役が、取締役会とは別に監査役会に対しても定期報告する機会を設けるなど、業務執行に対する監査役の監督機能を充分果たす仕組みを構築しています。

また、各事業会社に大幅な権限委譲を行う一方、事業のモニタリング機能を強化するため、持株会社であるニチレイの組織に事業経営支援部を設置し、各社の非常勤監査役を兼務するとともに、経営進捗状況等を毎月持株会社へ報告するほか、各社に対し経営のサポートも行っています。

さらにコーポレートガバナンスを有効に機能させるため、取締役会の諮問機関として7つの委員会を置くとともに、代表

取締役社長の業務執行に資することを目的として「経営会議」「審査委員会」「知的財産管理委員会」を設置しています。

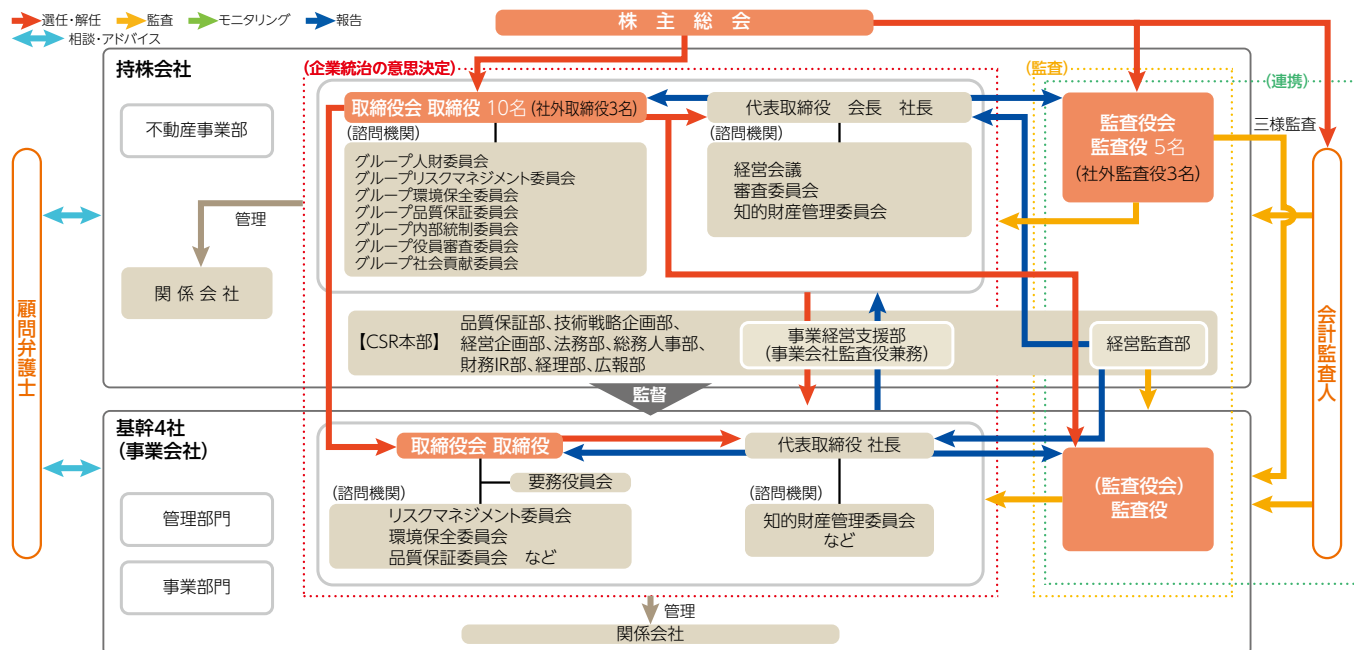
* 内部統制システム

ニチレイグループは、企業経営理念、ブランドステートメント、CSR基本方針の実現のため、会社法にもとづき、「内部統制システムの基本方針」を策定したうえで、「業務の有効性と効率性の向上」、「財務報告の信頼性の確保」、「事業活動に関わる法令等の遵守」、「資産の保全」の観点からシステムを整備・運用しています。特に財務報告の信頼性に関する内部統制システムについては、2008年度より金融商品取引法にもとづいて自己評価し、「内部統制報告書」として提出することが義務付けられています。

ニチレイグループでは、連結ベースで財務報告全体に重要な影響をおよぼす対象会社および業務プロセスを選定し、リスク低減化のための統制行為を行っています。

これらにもとづき、独立した部門が全社的な内部統制および業務プロセスに関わる内部統制に対する有効性評価を行い、財務報告の信頼性を確保しています。

■ コーポレートガバナンス体制図



コンプライアンスの徹底

* 行動規範

ニチレイグループでは、あらゆる企業行動の根幹として、1999年4月に行動規範を制定しました。変化する事業環境に即した行動基準とすべく、毎年内容を見直すとともに、グループ教育訓練規程にもとづき各社掲示板に「ケーススタディ」を掲示したり、e-ラーニングを実施するなどの教育・啓発を行い、コンプライアンス経営を徹底しています。2012年度は、全国15ヶ所に1,149名を集めて延べ42回の説明会を開催し、行動規範の基本の浸透を図りました。

ニチレイグループの行動規範目次(2012年4月改訂)

- 法令および社内規程・ルールの遵守
- 会社財産の有効活用と公私混同の禁止
- 社会貢献に関する活動
- 環境保全に関する活動
- 事業活動に関する基本的姿勢
- 個人の立場と従業員の立場の利害調整
- 社内における交際
- 情報セキュリティ
- 国家公務員など行政団体への対応について
- 内部通報・相談制度について

* グループ経営監査

グループ各社のリスクマネジメント体制の構築と、健全で持続的な成長の確保に資することを目的に、グループ内部監査規程に則した監査を実施しています。

2012年度は、コンプライアンスグループが171カ所、設備監査グループが112カ所の事業所を監査。グループ全体のコンプライアンス意識向上を目的に、具体的な項目を明記した「経営監査チェックシート」を各社・各事業所に配付し、自主チェックを行うとともに、内部統制システムの有効性を評価しました。

* 内部通報・相談制度

法令や社内規程に違反する行為、倫理上問題のある行為などに関する従業員からの通報・相談に応じるため、2003年10月から内部通報・相談制度（ニチレイホットライン）を導入しています。さらなる周知徹底のため、ポスターや解説シートをグループ内の全事業所に掲示するなど、従業員のコンプライアンス意識を高めることで、問題発生シグナルを見逃さず、リスクを抑止する仕組みを構築しています。

2012年度は、ニチレイグループ全体で3件の通報を受けま

した。ここ3か年の傾向としては、「コミュニケーション（職場環境）」「ハラスメント」に関する通報が大半を占めていますが、受け付けたすべての通報について、調査、事実確認の上、適宜対応しています。

■ 通報件数

2010年度	7件
2011年度	8件
2012年度	3件

■ 内容

コミュニケーション	7件
ハラスメント	7件
コンプライアンス	3件
人事、処遇	1件

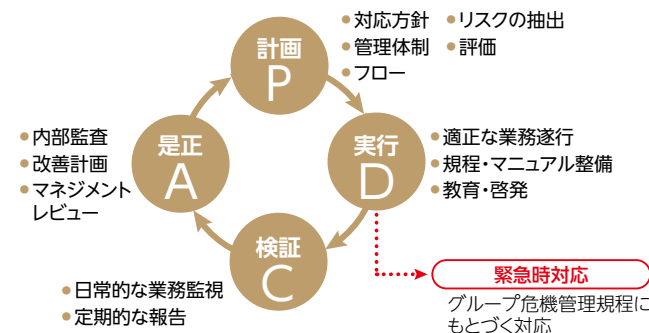
* 情報セキュリティ 個人情報保護

ニチレイグループではグループリスクマネジメント委員会のもと、グループ会社および従業員が遵守すべき情報セキュリティ対策に関する基本方針を定めています。社会の要請に応える情報管理を実現しながら、グループ各社における業務の有効性・効率性を両立する体制を確立しています。具体的には、(1)人的・組織的セキュリティ、(2)物理的セキュリティ、(3)技術的セキュリティの観点から、マネジメントサイクルとしてのPDCAを徹底しています。また、個人情報保護の責任体制を明確にするため、各事業会社でCPO（チーフプライバシーオフィサー）および個人情報取扱責任者を任命しています。

* リスクマネジメント

ニチレイグループの企業価値最大化を目的に、ニチレイマネジメントシステムの一環として、リスクマネジメント体制の整備に取り組んでいます。企業活動全般に関係するさまざまなリスクに対して、その影響の未然防止と最小化を図るため、リスク対応方針を策定し、リスクマネジメントサイクルの構築を進めるとともに、迅速な情報の共有や社員への教育を通じて、リスクマネジメント力の向上を目指しています。

■ ニチレイグループ・リスクマネジメントサイクル



Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています
▶医療従事者向けに情報サイトの提供 ▶投資家向けIR活動の充実 ▶「ニチレイフーズNXフォーラム」の開催 ▶「ニチレイフレッシュこだわりセミナー」の開催
▶ロジネット協力会全国会定時総会の開催

お客様相談センターの活動

* 品質向上へ向けての取り組み

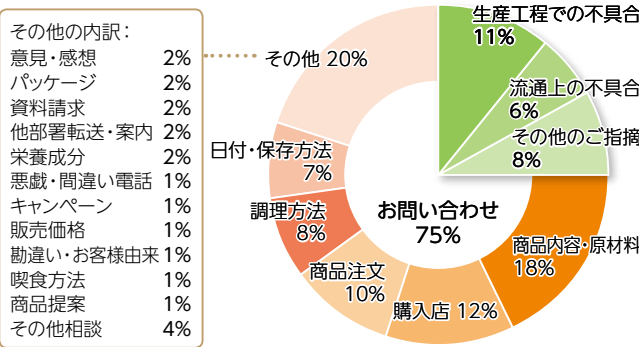
ニチレイフーズお客様相談センターでは、お客様からいただくご意見やご指摘に迅速・適切に対応することで、お客様満足と企業価値の向上を目指しています。2012年度は『品質の向上』を標語に掲げ、以下のような活動に取り組みました。

- お客様対応力の強化(対応品質の向上を目指す)
- ご指摘情報の社内共有化と提案活動(製品品質の向上を目指す)
- リスクマネジメントの実践(経営品質の向上を目指す)
- CSの実践と企業風土の醸成(企業品質の向上を目指す)

* CSアンケート調査

お客様相談センターでは、お客様対応の品質向上を目指し、お客様満足度(CS)アンケート調査を実施しています。アンケートは商品の不具合等のご指摘をいただいたお客様へ、調査結果の報告書とともにアンケート葉書を同封し、

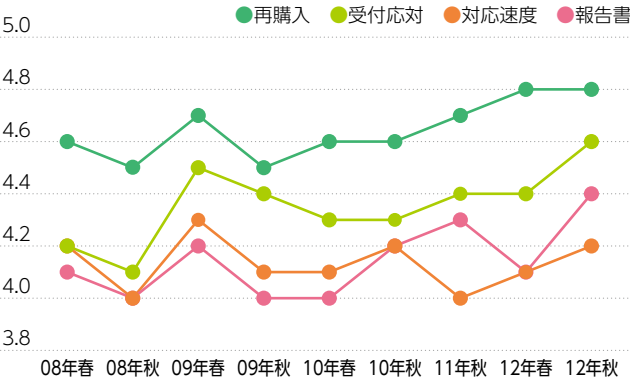
■ 2012年度お客様の声の内訳



返信していただく形をとっています。アンケート内容は「電話応対時の印象(受付対応)」「調査報告書の内容(報告書)」「受付から報告までのスピード(対応速度)」「今後のご購入意欲(再購入)」という4項目の5段階評価と、ご意見を自由に書き込めるフリーコメント欄を設けています。

集計結果はお客様相談センターでの対応品質の向上に活用しており、2012年度は特に「調査報告書の内容」と「受付から報告までのスピード」のレベルアップに取り組みました。「内容」については、専門用語を極力使用せず、お客様の年齢に応じて文字サイズを変えたり、ご指摘の背景にある思いを受け止めることを意識するなど、マニュアル的ではないお客様一人ひとりに向けた報告書の作成を心掛けました。また「スピード」については、調査報告書を急いで発行するというより『調査にかかる日数をあらかじめお客様にお伝えし共有させていただくこと』を試みたところ、一定の評価をいただくことができたようです。今後もCSアンケート調査を継続することでお客様相談センターの業務改善に取り組んでいきます。

■ お客様満足度の評価



第三者意見

ニチレイグループ「CSRレポート2013」を読んで

CSRへの企業姿勢を明確にした報告書

ニチレイグループのCSRレポートは企業としての姿勢が明確に打ち出されているところに大きな特徴があります。それは、トップメッセージを他社と比較しても、具体的かつ詳細に記載されているところに端的に現れています。特に、今期から新中期経営計画が始まりますので、期待が高まります。

グローバルサプライチェーンへの積極的な展開

今年度の報告書の大きな特徴は、グローバルサプライチェーンに関して、多くのページを割いて説明していることです。中国の食品の安全性については、日本人の多くが心配していることなので、このような詳細な説明は時宜を得た重要なものです。また、環境も社会責任もサプライチェーン単位で追求すべきという国際的な潮流にも合致しています。個別の取り組みの説明が中心ですが、そこにはグローバルサプライチェーンを展開する管理システムにまで踏み込んで説明しているので、安心感が高まると言えましょう。

今後の課題としては、「環境目標と実績」の重点課題の2として、「持続可能な資源循環の推進」をあげて、このなかでサプライチェーン全体での廃棄物の削減に取り組んでいると説明されていますので、中国でのグローバルサプライチェーンの活動なども、この環境目標と連携させて、全社的に体系的に進めていくことであろうと思います。この領域で、日本の先進モデルを構築していただきたいと強く期待しています。

ダイバーシティ・マネジメントの推進とCS・ESの向上

もう一つの特徴は、ダイバーシティ・マネジメントの推進です。これまでの活動を歴史的に振り返り、取り組み課題を明確にしていることは高く評価できます。また、CS(顧客満足度)やES(従業員満足度)についても、積極的に取り組んでおり、各グループ会社の活動についても詳細に開示されています。これらの活動は欧米でも主要なCSR活動と認められているので、今後はCSRのひとつの目標としてKPI(Key Performance Indicator)化されることも検討されてよいと考えます。さらにこの問題は、顧客や従業員の生の声が何より重要なので、是非ステークホルダーとのコミュニケーションを充実させてほしいと思います。外部有識者も交えてダイアログを開催するだけで、社会に対してオープンな会社というイメージを訴えることができますし、オープンな議論を通じて会社が学ぶべきことも多いので、いろいろな工夫をされることが大切と考えます。

ニチレイグループのCSR活動の今後一層の発展を心から期待しています。



神戸大学大学院
経営学研究科教授

國部 克彦



(株)ニチレイ
取締役執行役員
CSR本部副本部長

大内山 俊樹

第三者意見を受けて

國部様には2010年度のCSRレポートより率直なご意見をいただいております。まずは厚く御礼申し上げます。今年度の報告書のテーマの一つである、「急激なグローバル化が進む中で、安全な食品をお客様にお届けするために、当社グループがサプライチェーンの中で取り組んでいる活動を知っていただく」という点について、「安心感が高まる」という評価をいただき、心強く思います。ご指摘いただきました課題も踏まえサプライチェーン全体を通じてより高い価値を創造し、報告できるよう努力してまいります。

また、働きがいの向上に関わるパフォーマンスデータについて、開示項目を増やしWebサイトに掲載いたしました。これをきっかけに、KPI化も含め、さらなる改善を進めていきたいと考えています。今後も幅広いステークホルダーの皆さまとの対話を重ねながら、CSR活動の推進に取り組んでまいります。