

食の安全・信頼

<http://nichirei.co.jp/report/2014/safety/001.html> ホーム > CSRレポート2014 > 食の安全・信頼



品質保証に関する基本方針

1. 食品衛生法、農林物資の規格化及び品質表示の適正化に関する法律等の食品関連法令、その他事業関連法令により要求される事項を遵守すること。
2. グループ品質管理規程で定める品質保証に関する要求事項を、グループ全体で遵守
3. 食品の安全・安心に対する生活者・取引先の要求事項を確実に把握し、グループ全体の品質保証力を継続的に高めること。

するとともに、製造委託先に対しても遵守させること。

グループの品質保証

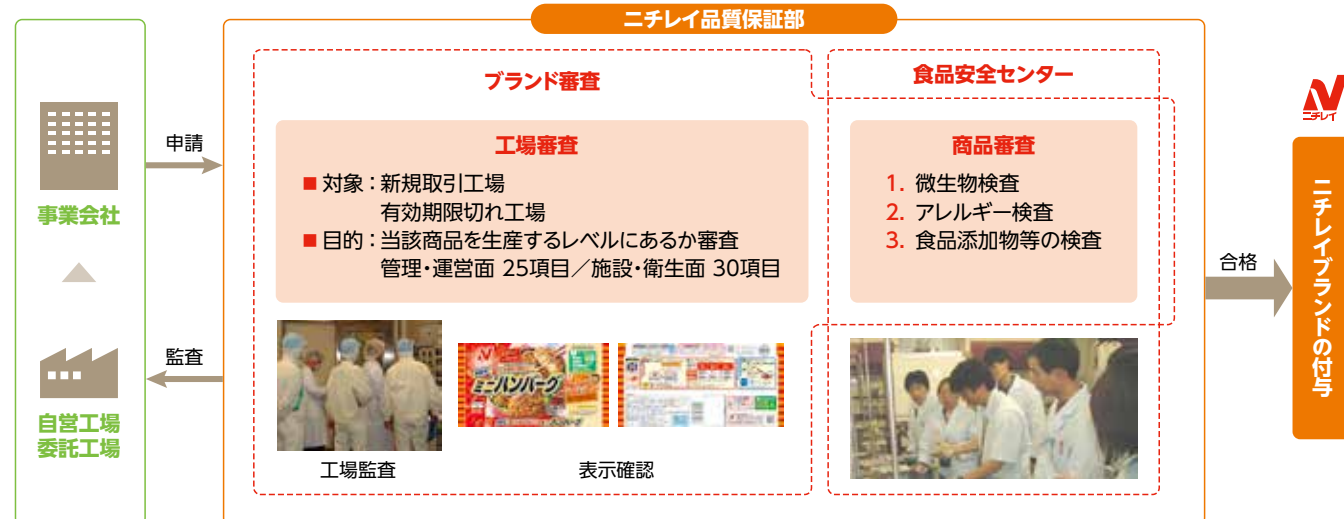
ブランド審査制度

ニチレイグループでは、グループ品質基本方針および品質管理規程に沿って、各事業会社の事業内容に応じた品質保証活動を行っています。

ニチレイ品質保証部は、お客様からの品質に対する信頼にお応えするために「ブランド審査制度」を設けています。この

ブランド審査は、工場審査と商品審査からなり、各事業会社が新たにニチレイブランドを付けた商品の生産を開始する前に、その生産工場およびその生産ラインに対して実施するものです。この審査に合格した商品だけが、ニチレイブランドを付けて販売ができます。

ニチレイブランドが付与されるまで



工場審査の内容

- 事業会社の事前審査ののち、専門教育を受けた工場審査担当者が必ず工場におもむいて審査を実施。
- 管理・運営面25項目、施設・衛生面30項目からなり、細分化すると約150ポイントをチェック。
- 事前審査と同じ項目であっても重要なものは、必ず工場審査担当者が審査を行い可否を判定。

工場審査の一例(以下のポイントを調査)

項目	ポイント	評価
アレルゲン管理が適正に行われる仕組みがあるか	① 当該工場の生産品に含まれているアレルゲン情報を原材料規格書や商品仕様書などで検証し、それらを適正に管理する仕組みを構築しているか	5段階
	② 人のアレルギー反応やアレルゲン管理の必要性について従業員教育が行われているか	

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。

- ▶ 2013年度の活動と今後の取り組み
- ▶ グループの品質保証: 安全性確保のための検査体制、従業員を対象とした品質衛生管理向上のための教育、外部機関を活用した技能試験、商品事故等緊急時の対策・回収方針
- ▶ ニチレイフーズの品質保証: 品質保証組織体制の強化、商品情報データベース
- ▶ ニチレイフレッシュの品質保証: こだわり素材の品質管理、輸入品の検査体制、生産工場の品質マネジメントシステム
- ▶ お客様とのコミュニケーション: お客様相談センターの活動、ホームページによる情報発信、医療従事者向けに情報サイトの提供
- ▶ サプライチェーンとの協働: ニチレイフーズのCSR調達方針、中国における取り組み(錦築(煙台)食品研究開発有限公司の検査体制、冷凍野菜における取り組み、うなぎ蒲焼サプライヤー遼宏集団との取り組み、上海市や華東地区における低温物流事業の拡大)
- ▶ お取引先様とのコミュニケーション: 「ニチレイフレッシュこだわりセミナー」の開催、ロジネット協会全国会定時総会の開催、ニチレイロジグループのお取引先様に対する顧客満足度調査

ニチレイフーズの品質保証

調達段階での原材料管理(サプライチェーンマネジメント)

ニチレイフーズ素材調達部原料グループの統括のもと、製品の生産工場が「原料メーカー工場診断シート」に沿って原材料供給業者の工場を診断し、この診断に合格した原材料供給業者とのみ取引引きを行っています。

取引引き開始後も工場診断評価点に応じた指導を行い、改善を継続的に進めています。また、素材調達部と生産工場の品質保証部門が共同で重点業者を選定し、工場診断を実施することで、より高い精度で原材料管理を行います。

原材料は3次原材料まで遡って調査し、配合割合、衛生規格・製造工程などを管理します。原材料供給業者はそれらの内容を記載したニチレイフーズ指定の「原料品質規格書」を発行します。その後、データベースに保存され、表示の作成やお問い合わせ対応などに活用されます。新規原材料の購入に当たっては、工場診断とこの規格書を確認し、サンプルをチェックしたうえで選定しています。

生産段階での品質管理の徹底

食品衛生・安全の各種関係法令およびニチレイフーズの専門ノウハウを反映した品質管理規程にもとづき、生産時の品質を管理しています。さらにISO9001とHACCPをベースにした管理手法を取り入れ、生産品目ごとに工程管理基準書を中心とした製品仕様書を作成しています。製造工程における具体的な管理項目・条件を定め、それにもとづき生産を行っています。また、国内直営工場を中心に展開してきた、主にトレーサビリティ用に自社開発したPAS(Production Assistance System)を一部の海外投資工場にも展開しました。トレースの仕組みが電子化され検索のスピードアップが図れるとともに、製造現場での配合ミスなども防げるようになり、作業管理の精度が向上しました。

これらの仕組みは、毎月生産工場で行われる品質保証委員会でレビューされます。さらに品質監査グループによる生産工場定期監査、およびISO認証機関の監査を受けています。

ニチレイフレッシュの品質保証

品質保証体制

ニチレイフレッシュでは、工場管理と商品管理を柱に、品質保証体制を構築しています。そのベースとなるのが、リスクマネジメントの視点から商品リスク、ビジネスリスクの大小を合理的・客観的に評価する「リスク評価」です。

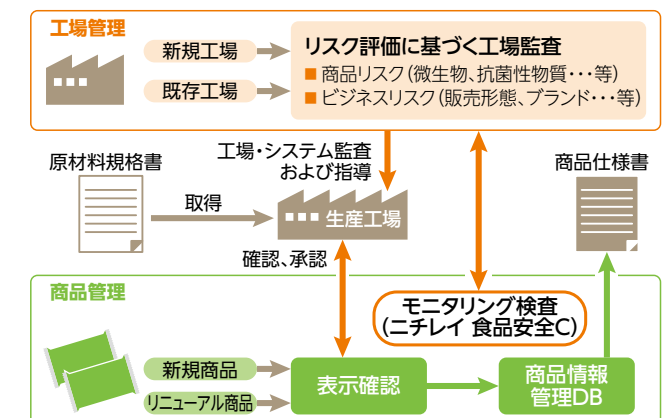
新規工場と取引引きを開始する場合は、リスク評価結果にもとづき、事前監査を実施。既存の工場には年度ごとのリスク評価結果にもとづいて定期監査を実施し、必要に応じて指導も行います。さらに、FA*シリーズなどのこだわり素材を取り扱う工場については、生産工程全般にわたるシステム監査を実施しています。

また、お客様への正確な情報提供のため、新規商品、リニューアル商品は品質保証部による表示確認の後、商品情報とともにデータベースにて管理を行い、各種商品仕様書の作成に活

用しています。さらにリスク評価結果にもとづき、定期的に微生物・抗生物質などのモニタリング検査を実施しています。

※ FA(Free from Antibiotics): 抗生物質や合成抗菌剤を投与していない

ニチレイフレッシュの品質保証体制



ニチレイロジグループの コールドチェーンが支える お取引先様へのお役立ちと

国内最大の食品物流ネットワークで、日本の「食」を支えつづけています。

食品冷凍技術により提供される価値は、「凍結されていれば微生物は休眠状態となり腐敗・変質等がほぼ完全に抑制されること」、「急速凍結により細胞が破壊されることが少なく凍結前の品質を高度に再現できること」、「-18℃以下で保管すれば凍結前の食品の品質を安定的に長期間保持できること」などであり、これが、食品のロス削減、価格安定化、安定的な食糧供給などへの貢献に繋がります。

ニチレイロジグループは、高度経済成長期の食の需要増を支えた製氷事業や冷蔵・冷凍事業、昭和40年代の健康水

準の向上に貢献したコールドチェーンの整備(肉や魚、卵、野菜など常温では傷みやすい食品を日本各地へ低温でお届けする)などに関わってきました。食品物流はグローバル化や社会の変化にあわせてますます複雑化、高度化しています。また、エネルギーや食糧資源の効率的利用に対する要求も高まっており、これらの時代にあわせて変化する社会の要求に応えていくため、私たちも柔軟に変化し、『選ばれつづける仕事。』を提供し続けています。



ニチレイロジグループの お役立ち

お取引先様へ のお役立ち

- 安全・安心、
物流品質の向上
- コスト削減
- 負担・手間の軽減

環境への配慮

- CO₂削減
- 排ガス削減
- 交通渋滞削減

ニチレイロジグループ 『選ばれつづける仕事。』

- 共同配送
- 3PLの構築
- お客様の認知

環境への配慮



輸配送事業では

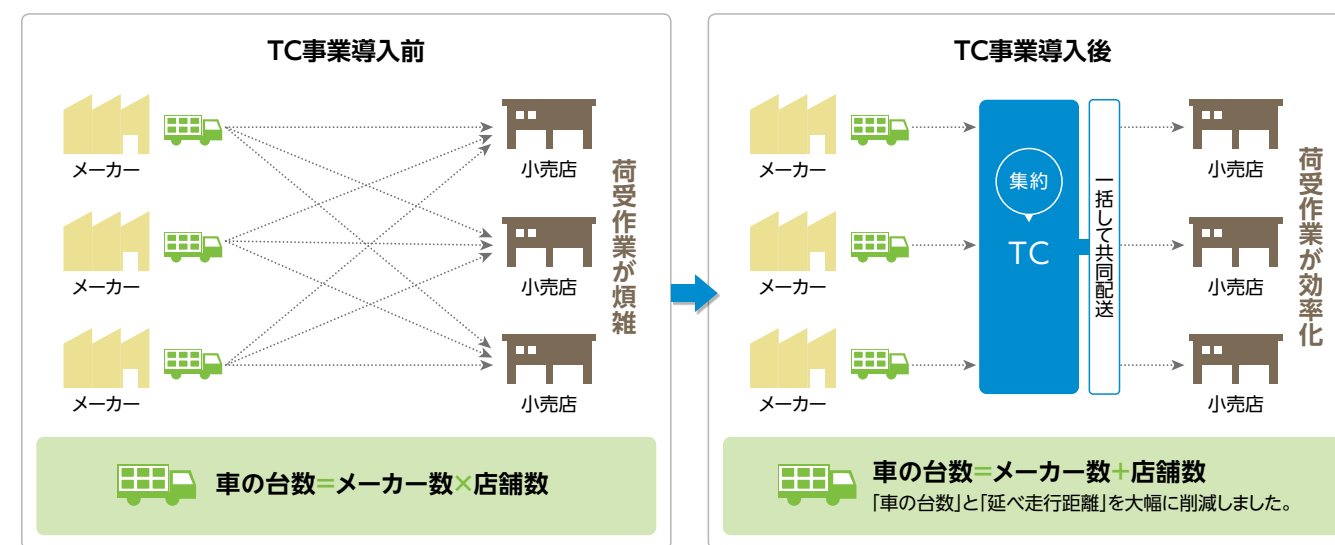
ニチレイロジグループでは共同配送によるお取引先様へのお役立ちの実現に注力しています。

共同配送とは個別の配送を行ってきた複数の企業が共同化することにより、荷物を積みあわせて配送の効率化を図る

方法です。

例えば、複数のメーカーが在庫を一つの冷蔵倉庫に集約して、お届け先に一括配送することで、環境負荷の削減とお取引先様の手間の軽減が実現できます。

共同配送の一形態「TC(トランスファー・センター)事業」



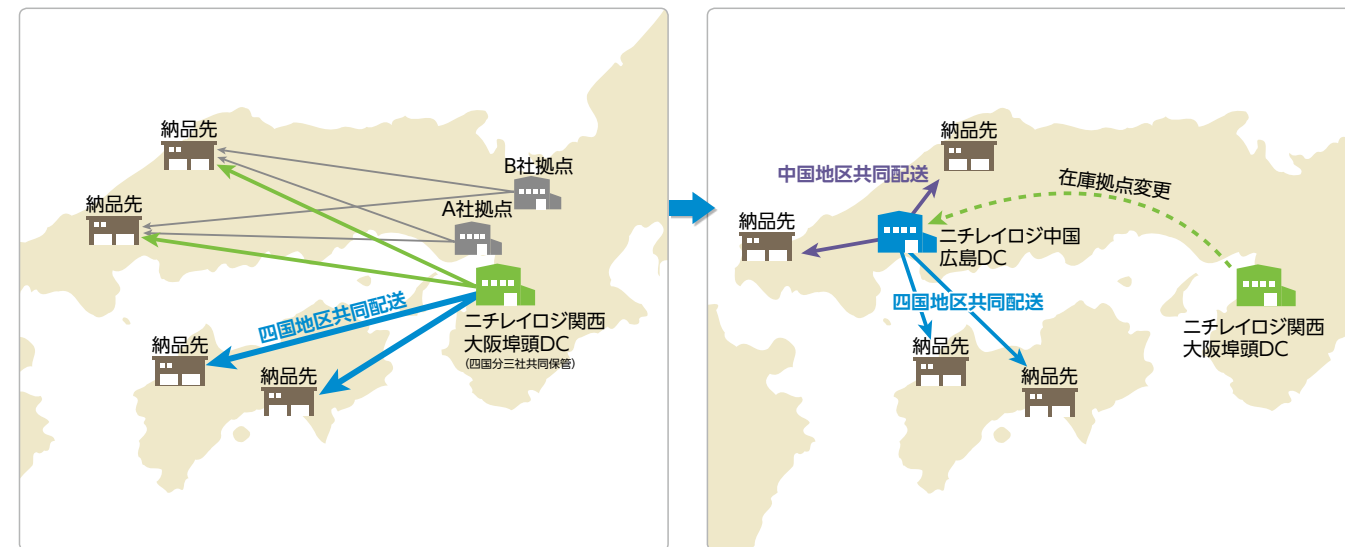
冷凍食品メーカー3社共同配送

これまでニチレイロジグループは、アイスクリームメーカー様の共配事業やTC事業における大手スーパー様への店舗納品、百貨店様の地下食品売り場への共配など、さまざまな物流共同化に取り組んできました。近年、さらに力を入れているのが加工食品メーカー様の物流共同化です。従来行われてきた配送面の共同化に加え、在庫拠点も共同化することで、各倉庫からの集配業務を省き、より効率的な物流を実現しています。お届け先のお客様にとっても一括納品による荷受作業の効率化や、車両・待機時間の削減により騒音・排気ガス

などの影響を少なくすることができ、排出するCO₂は従来に比べて10~20%程度削減できます。冷凍食品メーカー3社(日本水産(株)、味の素冷凍食品(株)、(株)ニチレイフーズ)の物流共同化は2013年度時点で北海道・中部・中四国・九州地区で行われています。中四国地区では2009年度にそれまで大阪にあった共同保管拠点を広島に移し、共同配送の範囲を四国から中四国全体に拡大しました。

これによる中国地区における配送車両のCO₂削減効果は、約28%と見込まれます。

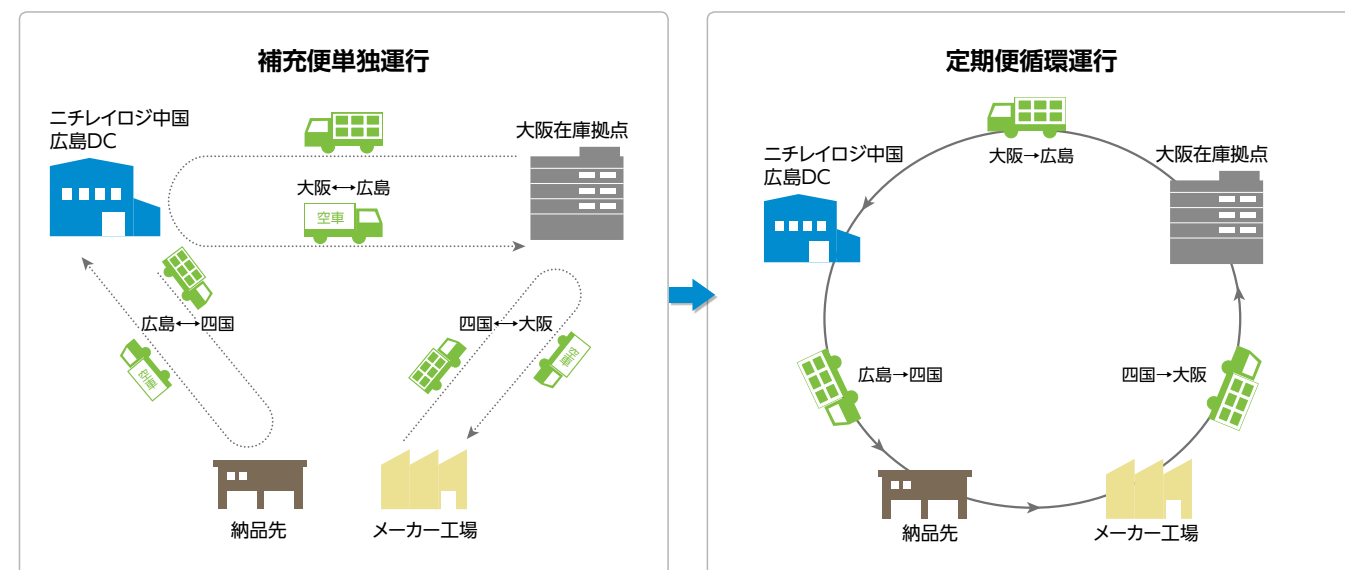
● 中国地区への共同物流拡大



● 定期便循環運行

メーカーごとに行っていた中四国地区向け商品補充(大阪→広島)、四国納品先向け共同配送(広島→四国)、四国地区生産工場からの商品補充(四国→大阪)を、定期循環運行化

しています。拠点での積込・荷卸時間などの調整を行うことでトラックの空車走行を減らし、さらなるCO₂排出量の削減を実現しています。

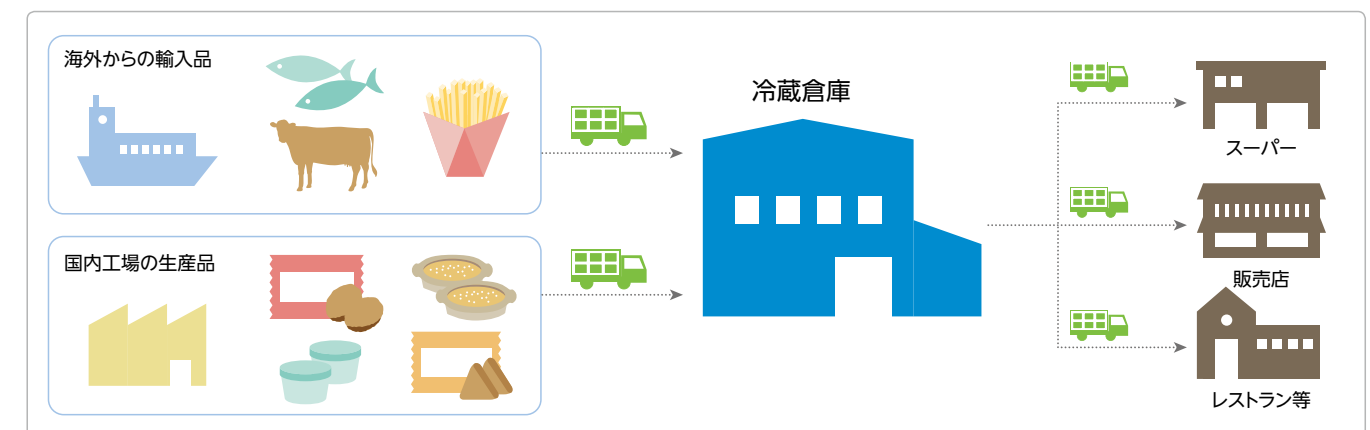


保管事業では

ニチレイロジグループでは現在、国内では約80ヶ所に、冷蔵倉庫を持った物流拠点である物流センター（ディストリビューションセンター）を展開。冷蔵倉庫の総保管能力は約140万トンで、これは日本全体の冷蔵倉庫の約1割に当たります。お客様からお預かりした商品を最適な状態で保管する

ため、冷蔵倉庫内の温度はすべて自動で管理しています。お客様の必要な時に必要なところへ、安全・安心な食品をお届けするとともに、冷蔵倉庫では環境に配慮した取り組みを推進しています。

● 冷凍状態で長期間品質を損なわずに保管し需要と供給を調整



● 冷蔵倉庫におけるCO₂排出削減の取り組み

東扇島物流センターの活動

● 高効率冷凍システム

冷却器の能力を最大限に発揮する高効率冷却器および凝縮圧力を極限まで下げるコントローラーにより、およそ20%の省エネルギー効果を生み出す高効率冷凍システムを採用しました。これにより年間約1,500トンのCO₂削減効果が期待できます。

● LED照明の設置と運用の工夫

全冷蔵室内および1階荷さばき室にLED照明を導入しました。低温下においても即時点灯が可能という冷蔵室内LED照明の特性を活かし、フォークリフトにリモコン点灯スイッチを設置することで、オペレーターの作業時以外はこまめに消灯することが可能となり、消費電力の大幅削減が見込めます(実点灯時間を12時間から2.4時間に短縮)。さらに冷蔵室内の照度を少し落としフォークリフトのヘッドライトに大容量LEDライトを取り付けることで、作業に必要な明るさを保ちながら、照明設置台数を3割削減することができました。これらの取り組みにより年間約70トンのCO₂削減が期待できます。

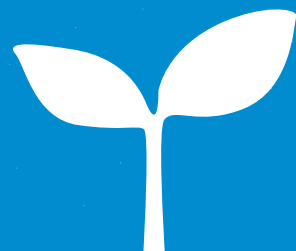
● 自然冷媒冷凍装置の採用

オゾン層破壊係数および地球温暖化係数がゼロである自然冷媒のアンモニアを使用した省エネ型自然冷媒冷凍装置を採用しています。



環境への配慮

<http://nichirei.co.jp/report/2014/environment/001.html> ホーム > CSRレポート2014 > 環境への配慮



グループ目標

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。

● 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)

● 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

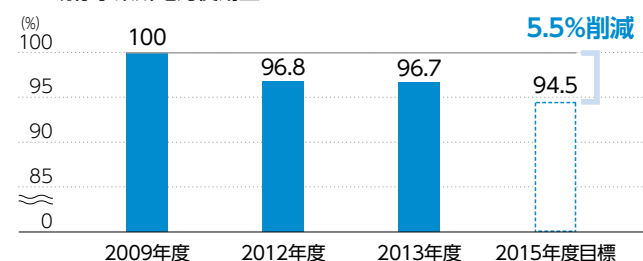
中期目標と実績

重点課題1：地球温暖化防止

2013年度～2015年度中期目標は電力使用量と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を定めています。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ています。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掲げています。

2013年度の既存事業所電力使用量は、各事業所で設備更新や運用見直しなどに取り組みましたが生産量の増加などにより、2012年度比でほぼ横ばいとなっており、2009年度比で3.3%削減しました。また、2013年度の既存事業所燃料由来CO₂排出量は、食品工場のボイラー燃料転換などが成果を上げ、2012年度比で1.4%、2009年度比で5.7%削減しました。

■ 既存事業所電力使用量

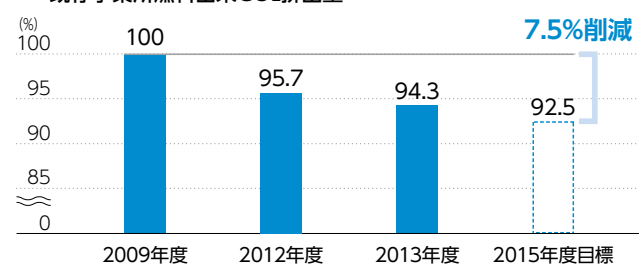


※ 2009年度を基準年(100%)としている。
※ 新設事業所を含む総電力使用量は、2009年度:445GWh、2012年度:449GWh、2013年度:455GWh

2013年度のグループCO₂排出量は、電力排出係数の上昇、事業所の新設などにより2009年度比で29%増加しました。しかしながら、係数を固定して比較した場合は、2%の増加にとどまっており、ほぼ横ばいとなっています。

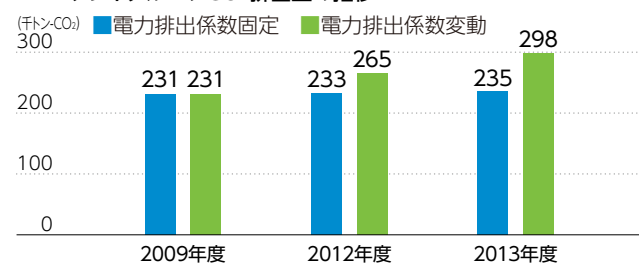
今後も、事業所におけるCO₂排出削減とあわせて、サプライチェーン全体での排出削減に取り組み、社会全体での排出抑制に貢献していきます。

■ 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、2013年度:40,370トン

■ 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

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。

▶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 ▶環境事故、法令違反の状況 ▶環境社内教育:環境展示会、環境e-ラーニングの実施、裏磐梯の社有地における体験型研修 他
【地球温暖化防止】▶食品工場におけるCO₂削減 ▶物流センターにおけるCO₂削減 ▶オフィスにおけるCO₂削減 ▶物流におけるCO₂削減
▶商品におけるCO₂削減 ▶再生可能エネルギーの活用
【持続可能な資源循環の推進】▶ごみの削減・リサイクル ▶化学物質管理 ▶水域・大気への排出抑制
【自然との共生】▶生物多様性

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、2013年度の事業所外排出量は36,990トンとなり、リサイクル率は99.5%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。

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。

マテリアルバランス

INPUT

原材料 166千トン

原料 *1 150 千トン
包装資材 16 千トン
※1 2013年度から(株)フレッシュキーン軽米の原料12千トンを含む

エネルギー 5,125千GJ

購入電力	455,072 千kWh	LPG	3,739トン
重油	3,803 kL	ガソリン(社有車)	633 kL
灯油	198 kL	軽油(社有車)	957 kL
都市ガス	6,135 千m ³	太陽光発電	223 千kWh

水 3,939千m³

上水	1,309千m ³
工業用水	655千m ³
地下水(井水)	1,975千m ³

OUTPUT

廃棄物

事業所外排出量	37.0 千トン
リサイクル量	36.8 千トン
最終処分廃棄物量 *2	0.2 千トン

※2 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 *3	298,094トン・CO ₂
SOx *4	8トン

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

水系

排水	2,290千m ³	排水負荷量	
下水道	1,439千m ³	BOD *5	50トン
公共水域(河川等)	851千m ³	COD *5	13トン

※5 排水濃度測定を実施している場合のみ排出量を算出

※ 2013年度実績集計対象事業所は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。

働きがいの向上

<http://nichirei.co.jp/report/2014/work/001.html> ホーム > CSRレポート2014 > 働きがいの向上



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。
▶ニチレイグループのダイバーシティ 取り組みの歴史
▶2013年度の活動と今後の取り組み

従業員に対する各種調査と施策

① グループ全体の考え方

ニチレイグループでは「企業の成長は従業員一人ひとりの成長の総和」であるとの考えのもと、第一線の現場で働く従業員のモチベーションの向上と活力ある組織の実現を目指し、『調査の実施→調査結果の分析・フィードバック→課題抽出→打ち手の策定・実行→調査実施(打ち手の検証)』というPDCAサイクルをまわしています。

② ニチレイフーズ モチベーション調査

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考えています。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、2013年度で7回目になりました(1,486名回答、回答率86.5%)。総合的に見ると、従業員の満足度は高い状態にあると認識しています。2013年度においては、調査開始以来、経年的に満足度が低い状態にあった「連帯感」や「連携」といったキーワードの項目について、今回改善が見られました。また、「理念への共感」「理念の浸透度」といった項目については満足度が高い結果となり、ブランド推進部を中心とした「あぐら」や「ハミダス通信」など、社員とのコミュニケーション活性化のための継続的な取り組みによる効果であると考えます。今後も引き続き、働きがいのある、明るく風通しの良い職場づくりに取り組んでいきます。

③ ニチレイフレッシュ 「社長と語ろう会」

2013年の「社長と語ろう会」は8月から9月にかけて全国6ヶ所(27会場)において、全社員を対象に階層別に開催しました。

第一部は、中期経営計画RISING2015の初年度にあたり、『需給構造の大幅な変化とニチレイフレッシュの実状と今後の展開』と題し、「現状認識と課題把握」「顧客の動向」「ニチレイフレッシュの状況」の3つの視点から外部・内部環境を説明し、中期経営計画(2013年度～2015年度)で実現すべき姿

を社長から伝えました。

第二部は、少人数による開催で、事前に実施したアンケート調査も参考に、現状の課題や各人の日頃の意見を中心に、社長と参加者一人ひとりが自由に話し合う場を設け、参加者全員とのコミュニケーションを図りました。

「語ろう会」の総括は社長がレビューし、その結果のひとつとして新たに経営企画部を設けるなど、課題の改善や改革に向けて迅速に取り組んでいます。

④ ニチレイロジグループ 従業員満足度(ES)調査

ニチレイロジグループでは、従業員満足度(ES)向上、「働きがいのある職場づくり」の取り組みとして、2005年度より調査やインタビューを継続実施し、調査結果を検証・分析する事でニチレイロジグループ各社・各事業所における施策立案および実践を進めてきました。

2013年度は、従来のES調査、働きがい実態調査に加え、従業員に配布したコミュニケーションガイドブック(『STEP!』)に関する項目を加え、内容に関する意見や、職場での活用方法などについて調査を行いました。2014年1月に調査を終え、結果について2月に従業員に対しフィードバックを実施しました。2014年度は調査結果から得られた「うまくいっている事例」「良い事例」などを定期的に発信・共有し、他の事業所へ展開していくことで「働きがいのある職場づくり」を推進していきます。

⑤ ニチレイバイオサイエンス 従業員総合意識調査

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、会社と従業員双方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」を隔年で実施しています。この調査結果をもとにして、経営層と従業員双方向の意見交換を促進する機会を増やしたり、従業員同士のコミュニケーションを向上させるための施策や研修を計画・実施することで、働きがいの状況を示す各指標は毎回上昇しています。今後も「従業員総合意識調査」を活用することで、理念・ビジョン・行動指針などの共有とあわせ、「湧き立つような」職場づくりに取り組んでいきます。

方針
企業経営理念
(ミッション・ステートメント)
: 従業員により

働きがい向上
基本方針

ニチレイグループは、ミッション・ステートメントの実現に向け、CSR活動の基本方針「6つの責任」(P6)のひとつとして「働きがいの向上」を推進しています。

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、会社の仕事が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

●『社員重視の職場づくり』

「顧客満足度(CS)向上と従業員満足度(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(人材)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

グループ人財委員会を「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もとづく「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など)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、意見交換などを行っています。

〈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

ダイバーシティ推進協議会を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。

働きがいの向上

<http://nichirei.co.jp/report/2014/work/001.html> ホーム > CSRレポート2014 > 働きがいの向上

従業員とのコミュニケーション

○ ニチレイフーズ 『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年度から開始し、2013年度末までに延べ人数3100名、累計250回実施しました。

2013年度は新たに海外の事業所(ブラジル)や階層別(本社部長、支社長、工場長)の『あぐら』も開催しました。

あぐらも3巡目に入り、回を重ねるごとに話しやすく、議論しやすい雰囲気になっています。従業員が普段思っていることや考えていることが話題にのぼり、より活発な意見交換ができる対話の機会になっています。



あぐらの様子

○ ニチレイフレッシュ 車座

ニチレイフレッシュでは、「車座」と呼ばれる集会を毎年開催しています。

社長をはじめとする経営層が、全国各地の事業所や関係会社におもむいて、当社の現状や今後の戦略について説明し、従業員と進むべき方向を共有しています。2013年度は、全国12ヶ所(30会場)で開催し新中期経営計画で目指す姿を中心に話を進めました。

○ ニチレイロジグループ 職場コミュニケーションガイドブック発行

ニチレイロジグループでは、これまでES(従業員満足度)とCS(お客様満足度)を経営の両輪と考え、ES向上、「働きがいのある職場づくり」の取り組みを進めてきました。「働きがいのある職場づくり」においては日常の良好なコミュニケーションが欠かせませんが、仕事上の課題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、労働組合と協同で過去から継続実施してきたES調査結果や事業所インタビューから得られた従業員からの生の声を反映させたコミュニケーションガイドブック(『STEP!』)を作成し、全従業員へ配布しました。『STEP!』には、職場での会議やミーティングを行うための心得を中心に、「まるごとコミュニケーション」や「面談」の進め方などについても掲載しましたが、会議に限定することなく、日常のコミュニケーションにも参考になる内容としました。今後、『STEP!』が「働きがいのある職場づくり」に活かされるよう適宜フォローを繰り返していきます。



職場コミュニケーションガイドブック『STEP!』

○ ニチレイバイオサイエンス 車座ミーティング

ニチレイバイオサイエンスでは、社長や経営層を囲んで「車座ミーティング」を開催し、会社の想いや進むべき方向などをパート社員を含めた全従業員と共有、議論しています。

2013年度の「車座ミーティング」は、社長と全従業員との間で個人面談形式で行い、主に、新しい理念と行動指針として策定した「私たちの背骨 ー意義と責任ー」についての共有と、それに対する自由闊達な意見交換を行いました。

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。

【従業員とのコミュニケーション】▶ニチレイフーズの取り組み:「ハミダス」活動、社長動画メッセージ、『あぐら』からの従業員の声とハミダス活動への展開 ▶ニチレイフレッシュの取り組み:A・S・A運動の実施 ▶ニチレイロジグループの取り組み:選ばれつづける仕事賞 ▶ニチレイホールディングの取り組み:座談会の実施 ▶労働組合の活動と労使連携 ▶労働組合「働きがい向上委員会」の活動
【人財の雇用・登用と職場環境】▶ダイバーシティ・マネジメント:公正な雇用機会の提供、女性従業員の活躍支援 J-WINとJAFE(日本女性エグゼクティブ協会)への派遣、一般事業主行動計画、育児・介護への支援
▶人財育成 ▶安全で快適な職場づくり ▶人財データ集

ダイバーシティの取り組み

○ グローバル人財戦略

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。

グローバル人財の採用

ニチレイフーズの新卒採用に関しては、中国・タイ・インドネシア・ベトナムやブラジル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強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・能力を持つ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。

○ 地域限定総合職制度

ニチレイフーズは2009年度から、地域限定総合職制度を導入しました。これは、総合職社員が結婚、育児、介護、傷病などの個人事由により、やむを得ず転居を伴う異動ができない場合に、期間の上限を設け勤務地域を限定できる制度です。個人事由が解消した場合は全国勤務型の総合職に復帰するため、一時的な事情に直面しても、総合職としてのキャリアを中断することなく、職務を遂行できます。制度導入時は多くの利用者が結婚や育児事由でしたが、近年では介護事由の利用者が増え、社員の多様な働き方を支援する制度として定着しつつあります。2014年4月現在で34名がこの制度を活用しています。

また、本制度を参考にして、ニチレイバイオサイエンスでも2009年度より地域限定総合職制度を導入しています。

○ 障がい者雇用

ニチレイグループは、ノーマライゼーションの大きな流れの中で、多様な人財活用の一環として、積極的に障がい者雇用を進めています。

ニチレイ本社、特例子会社*の(株)ニチレイアウラ並びにグループ主要8社を加えた10社合計での2013年度 障がい者雇用率は2.17%(法定雇用率2.00%)となっています。ニチレイアウラにおいては、24名の障がい者(知的障がい者23名、精神障がい者1名)を雇用し、グループ各社・各事業所の清掃、緑地管理、機密書類裁断、郵便物仕分け、発送などの業務を行っています。

(株)NKトランスでは、13名(新座物流センター8名、沼津物流センター5名)の知的障がい者を雇用しています。物流センター構内で商品仕分けや商品積載済み台車の集積、使用済み食品バットの洗浄業務などを行っています。さらに、沼津物流センターでは、自立支援の一環として、地域の障がい者施設で手作りした焼きたてパンを毎月3回食堂にて販売しています。

※**特例子会社**：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を一定要件のもと設立し、厚生労働省の認可を受けた会社。

○ 企業アクセシビリティ・コンソーシアムへの参加

ニチレイフーズは、一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE: Accessibility Consortium of Enterprises)に入会しています。ACEは障がいというダイバーシティを活かした新たな価値創造と企業風土変革、そして「インクルーシブな社会」*の実現を目指し、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立と企業の求める人財の社会に対する発信を目的として活動しています。

参画している企業などの情報共有により、人財戦略として掲げているダイバシティ戦略を推進していきます。

※**インクルーシブな社会**：障がいの有無に関係なく、必要な配慮の下に均等に機会が得られ、等しく活躍することのできる社会(ACE事務局)

ニチレイフーズの技術の粋を集めた 船橋第二工場が誕生しました。



2014年3月、千葉県船橋市に、ニチレイフーズ船橋第二工場が誕生しました。

当工場は、家庭用冷凍食品の生産体制の強化を担う工場として、新技術を導入することによる商品力の強化を進めていくと共に、ラインの機械化・省人化による生産性の向上を目指しています。また、持続可能な事業展開を目指し、環境に配慮した省資源対応を推進するとともに、品質管理体制も強化しています。

新技術導入による商品力の強化

●「ミニハンバーグ」に新製法を採用

ニチレイフーズの「ミニハンバーグ」は、発売以来、44年間にわたりご愛顧いただいているロングセラー商品です。船橋第二工場の「ミニハンバーグ」は、『外はこんがり・中はふっくらジューシー』にでき上がる、ご家庭でハンバーグを焼く方法を再現した新製



新導入設備：上／ダブルベルトグリル焼成、下／マルチスチーマー

法を採用しています。温度のコントロールを細かく調整し「こんがりとした焼き目」を実現しました。また表面をしっかり焼いた後は、フライパンに蓋をする焼き方を再現し「ふっくらとしたジューシーさ」を実現しました。

品質管理体制の強化

●フードセーフティ(食品安全)の取り組み

衛生区(未加熱・加熱)の完全分割

船橋第二工場では、衛生区(未加熱と加熱)ごとの完全分割を実施しました。各区の作業エリアは更衣室から工場ライン入場までの作業エリアをすべて別々にし、交差が起きない設計にしました。またICタグにより通過認証がされ、決められた作業区しか入室できません。

PAS(Production Assistance System)による品質情報の電子化

ニチレイフーズが独自に開発したシステムPASは、原料から製品までの情報管理ならびにトレーサビリティを目的としてスタートしましたが、船橋第二工場ではさらに、工場内の各機械の設定情報や温度履歴などもトレース情報として結びつけられ、正しい状態で生産されているかをリアルタイムで管理しています。またそれらの管理状況を帳票として自動記録する機能を持っています。

●フードディフェンス(食品防衛)の取り組み

ニチレイフーズでは、フードディフェンスに関して4つの原則を設けています。このたび新設した船橋第二工場はそのモデルケースとなっています。



左／「いいこと」改善活動」全国大会の様子
右／あぐら(経営層と従業員との「対話」)

第一原則では、当社が最も大事であると考えている「従業員との“信頼関係”をつくる」取り組みをしています。

2008年より工場ですべて働く方を“新人さん”と呼んで、いち早く職場環境に慣れるように従業員全員で「目配り」「気配り」「心配り」を行い、“新人さんを守ろう”の取り組みを全工場ですべてスタートしました。2009年からは、従来から取り組んでいた改善活動の名称を「“いいこと”改善活動」と改め、従業員からの提案や改善活動を奨励し、表彰する活動を始めました。

また、経営層と現場第一線の従業員との対話集会「あぐら」を2011年より始めました。

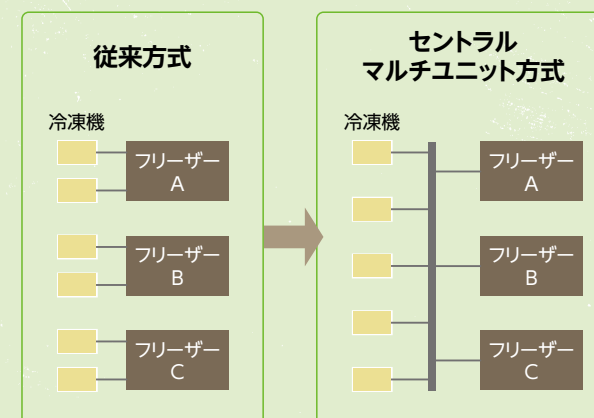
「あぐら」とは従業員の階層に関係なく経営層と対話をし、現場の生の意見を吸い上げたり、経営層の考えや意思を伝える活動です。

第二～第四原則では「“不審者”をいれない」「“攻撃”させない」「“証明”できる」を掲げ、主に検証カメラやICタグなどの機器類の設置と運用によって管理しています。

環境への配慮

●自然冷媒冷凍設備の性能向上と運転制御システムの導入

ニチレイフーズは、自然冷媒のアンモニアや二酸化炭素を使用した冷凍機への転換を進めています。船橋第二工場ではさらに、セントラルマルチユニット方式を採用しました。従来はフリーザーと冷凍機が1対1で構成されていたの



に対し、複数のフリーザーと複数の冷凍機を組み合わせ、それぞれの負荷変動に柔軟に対応した運転制御が可能になる方式です。消費電力は従来方式にくらべ15%削減できる見込みです。

●LED照明の採用

ニチレイフーズでは、LED照明の導入を各工場を進めてきました。

船橋第二工場では、生産工程での耐久性など慎重に確認してきた結果、破損や劣化の懸念も払しょくされたことから、全館LED照明を採用しました。LED照明は、効率の高いインバータ式蛍光灯と比較しても22%の削減効果があり、一般的な蛍光灯と比較すると40%の消費電力削減が得られます。



LED照明

●容器包装の削減

製品のフィルム包装のシールには従来ヒーターを使ったヒートシール方式が使われています。今回、船橋第二工場ですべて採用した包装機には「超音波シール方式」を使用し、シール面の幅を小さくしました。これにより、包装フィルム材の使用量は4%削減でき、年間では2.3トンのフィルム材を削減することができます。



フィルム包装に超音波シール方式を採用

- ▶ 社外取締役のご意見
- ▶ コーポレートガバナンスの確立：各種委員会、内部統制システム、内部統制基本方針、リスクマネジメント体制、投資家向けIR活動の充実
- ▶ コンプライアンスの徹底：方針・考え方、コンプライアンス研修（行動規範の周知・教育活動）、内部通報・相談制度、グループ経営監査、知的財産権への取り組み、情報セキュリティ個人情報保護、業界団体などへの参画、サプライチェーンにおける人権の尊重、従業員の人権の尊重【ニチレイらしい社会貢献の推進】▶ 方針と取り組み ▶ 次世代育成支援 ▶ 地域貢献活動およびスポーツ支援 ▶ 環境保護活動 ▶ 寄付活動

コンプライアンスの徹底 コーポレートガバナンスの確立

○ 行動規範

1999年4月に制定した行動規範は、日本国内に視点を置いた内容であり、グローバル経営を展開する上で、内容そのものがそぐわなくなっていることから、2014年4月にニチレイグループ全体のコーポレートガバナンスの強化および法令遵守と倫理的な事業活動のさらなる徹底を図ることを目的として「国内外統一版の行動規範」を制定しました。主な改訂については、国連グローバル・コンパクトの4分野10原則なども参考にして「人権の尊重」を新たに項目立てして第一優先に位置づけています。また、グローバルコンプライアンスの視点で重要と判断される「インサイダー取引の禁止」「反社会的勢力との関与、取引の禁止」なども盛り込みました。

ニチレイグループの行動規範目次（2014年4月改訂）

1. 人権の尊重・労働に関する法令の遵守
2. 環境保全への取り組み
3. 法令および社内規程の遵守
4. 会社財産の管理と保全
5. 会社財産の私物化の禁止
6. インサイダー取引の禁止
7. 財務情報の信頼性の確保
8. 情報の管理と利用
9. 会社の利益と相反する個人の行為の禁止
10. 公務員、取引先などとの不当な利益の授受の禁止
11. 反社会的勢力との関与、取引の禁止
12. 行動規範の遵守と報告・相談について

<http://nichirei.co.jp/report/2014/compliance/001.html>
ホーム > CSRレポート2014 > コンプライアンスの徹底

<http://nichirei.co.jp/report/2014/governance/001.html>
ホーム > CSRレポート2014 > コーポレートガバナンスの確立

○ 業務執行・経営監視

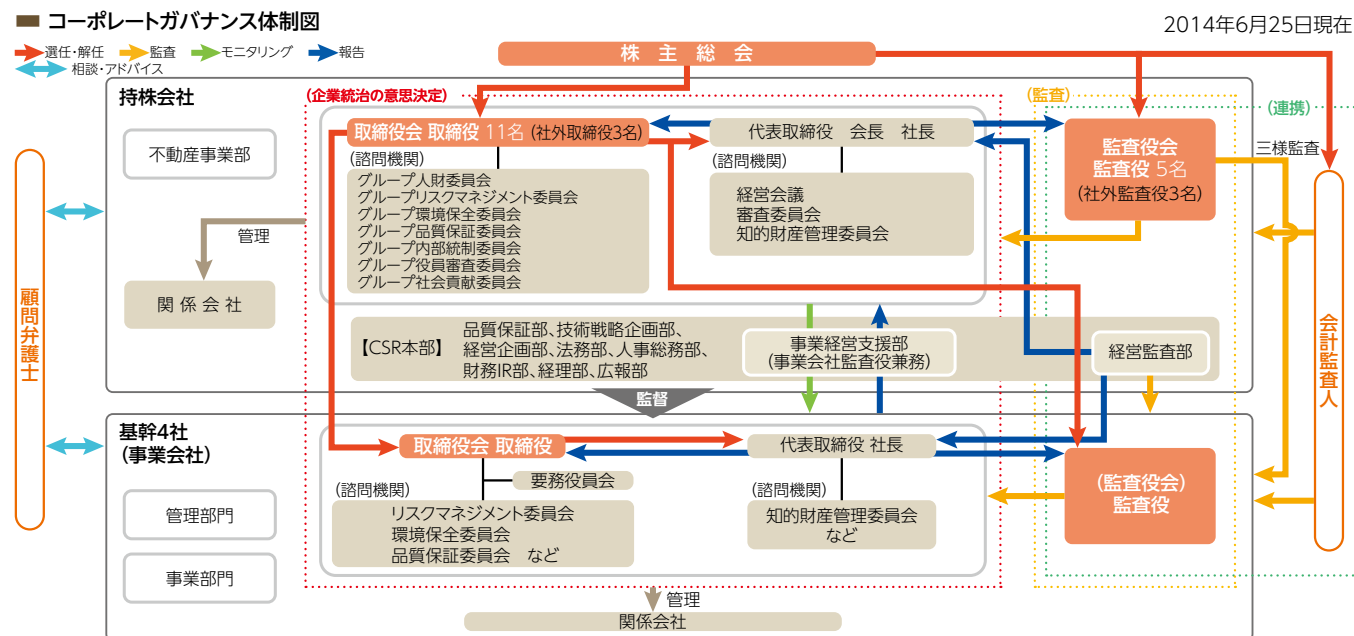
監査役設置会社制度を採用するニチレイでは、経営の透明性向上と経営監督機能の強化を図るため、取締役の任期を1年とし、社外取締役を選任するとともに、毎月1回以上の取締役会を開催しています。

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、経営進捗状況など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。



第三者意見

ニチレイグループ「CSRレポート2014」を読んで

「6つの責任」を軸にしたCSR活動

ニチレイグループは、「6つの責任」を軸に、誠実かつ熱心にCSR活動を展開されていると判断します。特に、食品産業として、食の安全性に対する活動に力を入れて取り組んでいることが、報告書全体から伝わってきます。中でも、サプライチェーン全体での品質や安全性の追求は大変重要で、この点について詳しく報告書で開示されていることは高く評価できると思います。特に、原料品質規格書の精査フローやニチレイブランドの付与の方法などを説明されている点は、企業内部のマネジメント体制の説明として、充実しています。今後はこのようなシステムを運営する上での課題と改善などにも踏み込んで情報開示されれば、より一層説得力が増すでしょう。



神戸大学大学院
経営学研究科教授

國部 克彦

環境保全への戦略的な取り組み

ニチレイグループは環境保全にも積極的に取り組んでいます。特に、コールドチェーンに関しては、共同配送を戦略的に進めており、今後の発展と成果が期待できます。地球温暖化防止の2015年度目標に向けた活動では、こちらも戦略的に高い目標を掲げられて活動されており、高く評価することができます。ただし、グループCO₂総排出量についてはほぼ横ばいの状況なので、今後はこのあたりの改善が必要になってくると思います。

CSRパフォーマンスの指標化へ向けて

ニチレイグループのCSR活動は上記に述べましたように、積極的に展開されていますので、今後は個別の活動に関する目標の設定や指標化を進められると、より一層高い評価が得られると思います。たとえば、従業員満足度に関する各種の活動をされていることが報告されていますが、定性的な説明だけでなく、数値情報の開示があれば、実態をもっとはつきり理解することができますし、目標を設定されれば、活動のモチベーションも高まると思います。

双方向のコミュニケーションを

今後の展開の一つの可能性として、さまざまなステークホルダーとの双方向のコミュニケーションをもっと取り入れられてはどうか。外部のステークホルダーがニチレイグループに何を期待しているのかを議論する場を設けることは、CSR活動の促進と評価に重要な効果をもたらすと考えます。今後のさらなる発展を期待しています。

第三者意見を受けて

國部様、率直なご意見をありがとうございました。

ご指摘いただいたCSR活動の数値化と目標設定並びにステークホルダーとの双方向のコミュニケーションに関しては、継続して取り組んでいる課題です。今後とも誠実に改善活動を進め、積極的に情報開示してまいります。特にステークホルダーとのコミュニケーションは誰に何を伝えて、どのような効果や評価を得たいのか、明確にしながら開示情報の質を高めてまいります。

「お客様にご満足いただける優れた品質と価値ある商品・サービスを創造・提供し、広く好感と信頼を寄せられる企業として、社会とともに成長します。」というニチレイのビジョンの実現のために、CSR活動を通じて、リスクマネジメントと価値創造の両立を目指してまいります。今後ともご指導賜りますよう、お願い申し上げます。



(株)ニチレイ
取締役執行役員

大内山 俊樹