

Sustainability Report 2022



Contents

編集方針	03	環境	16
トップメッセージ	04	社会	50
ニッスイグループのサステナビリティ	05	ガバナンス	93
2030年の目指す姿	13	ライブラリー	106

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

編集方針

○ 編集方針

「サステナビリティレポート2022」は、ニッスイグループのサステナビリティに関する取り組みについて、ステークホルダーの皆様に向けてお伝えすることを目的として編集しています。

Ⅰ 報告対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日の活動を中心に掲載しています。

ただし、過去の経緯やデータ、最近の事例を示すことが適当である場合は、この期間以外のものを報告しています。

Ⅰ 報告対象組織

日本水産株式会社(ニッスイ個別)と国内・海外のグループ会社を対象としています。

環境データについては以下の通りとなります。

国内:ニッスイ個別およびすべての連結子会社と持ち分会社。

海外:すべての連結子会社。

日本31社、海外15社(孫会社含む)。

人事データは、ニッスイ個別および国内・海外の連結子会社66社の値となります。

以上、2022年3月現在。

Ⅰ 参考としたガイドライン

- ・ GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016」
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

Ⅰ 発行時期

2022年8月発行

Ⅰ 報告サイクル

年に一度の報告

Ⅰ 作成部署・連絡先

日本水産株式会社 サステナビリティ推進部サステナビリティ推進課

〒105-8676 東京都港区西新橋1-3-1 西新橋スクエア

FAX:03-6206-7080 E-mail:sustainability@nissui.co.jp

トップメッセージ

社会から信頼される

価値あるニッセイグループを目指して

事業を通じた課題解決に取り組む

サステナブルで豊かな社会の実現に貢献します

このたび、代表取締役社長に就任いたしました浜田晋吾です。就任にあたり、皆様に謹んで、ご挨拶申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的拡大により、様々な形で影響を受けられた方々に心よりお見舞い申し上げますとともに、感染拡大防止に尽力されている皆様に深く感謝申し上げます。

感染症のパンデミックに代表される社会環境に基大なインパクトを与える事象や昨今の地球規模での自然災害の発生は、人々の価値観や意識に大きな変化をもたらしました。「食」に対する健康意識の高まりや「食」の持つ様々な機能への期待のみならず、企業の環境負荷低減への積極的な取り組み、人権尊重やダイバーシティ推進への取り組みなどに対する期待や関心もますます高まっています。今まで以上にこれら取り巻く環境との共存やその改善を図るために、私たちには生活者の皆様のニーズや社会からの要請に真摯に向き合い、応えていくことが強く求められています。



水産資源の持続的な利用と地球環境の保全

私たちニッセイグループは「水産資源の持続的な利用と地球環境の保全に配慮し、水産物をはじめとした資源から多様な価値を創造し続け、世界の人々のいきいきとした生活と希望ある未来に貢献する」ことを経営方針として事業を展開しています。地球や海の恵みを受けて事業を営むニッセイグループにとって、気候変動や水産資源の状態は中長期的な事業のリスクやチャンスに関わる非常に重要なものであると考えています。CO₂排出量削減等の環境負荷低減活動に加え、調達する天然水産物についての資源状態調査の実施、海洋環境への負荷を低減し生態系への影響を抑える養殖技術の開発など、水産資源の持続的な利用のために独自の取り組みを進めるとともに、SeaBOS（持続的な水産ビジネスを目指すイニシアティブ）の一員として、関連するステークホルダーの皆様と協働し海洋と調和した水産ビジネスの実現を目指します。

「食」に対するニーズの変化に対応

先行きが不透明な環境の下では「変化」にシなやかに対応することもまた必要と考えています。コロナ禍における外出自粛や在宅勤務の増加などによる生活者のライフスタイルやニーズの変化に対応するため、簡便＆即食商品の開発、「速筋タンパク」など健康訴求商品群の強化を進め、一定のご支持をいただきました。これからも美味しく健康に寄与する商品をグローバルに拡大・強化してまいります。

会社は人財が全て

社会課題の解決には、取り組む従業員の力を高めることも大切な要素であり、私はあえて人材ではなく人財と表現しますが、人財育成は大きな課題と認識しています。そのためには、社会環境や個々人の特長に合わせた教育プランやキャリアパスを再構築し、従業員一人ひとりの能力の向上とその最大発揮につなげていくことが必須であり、あわせて30% Club Japanに参加して女性の経営参画を加速するとともに、海外展開拡大を実現するグローバル人財の育成も進め、多様な人財がその能力をいきいきと発揮できる企業風土を作りあげたいと思います。

人権の尊重への取り組み

企業活動における人権への配慮に社会からの関心がさらに高まった一年でした。2020年ニッセイグループでは人権課題についての取り組みを整理し、事業にかかわる全てのバリューチェーンにおける人権尊重への考え方をより明確にするため、「ニッセイグループ人権方針」を定めました。人権リスクアセスメントにより特定した重要項目について、現状把握やリスク低減に向けた具体的な取り組みを更に進めます。また、品質とコストに加え人権と環境に配慮したサステナブル調達をお取引先の皆様とともに推進していきます。

次の100年に向けて

ニッセイは2021年5月に創業110周年を迎えました。まだまだサステナビリティに関する課題が山積していますが、社会から必要とされる会社であり続けるために、これらの課題解決に向けて事業を通じて取り組みます。先輩方から引き継いだ困難に立ち向かうための強い遺伝子と起業家の志を持ち、社会から信頼される価値あるグループを目指して、ステークホルダーの皆様とともにニッセイグループ一丸となって持続可能で豊かな社会の実現に尽力してまいります。

2021年9月
日本水産株式会社
代表取締役社長執行役員
最高経営責任者（CEO）
浜田 晋吾

ニッセイグループの サステナビリティ

ニッセイグループのサステナビリティ	06
サステナビリティ推進体制	07
マテリアリティ(重要課題)	08
ステークホルダーコミュニケーション	11

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

ニッセイグループのサステナビリティ

ステークホルダーとともに社会課題の解決に取り組み、 社会から必要とされ続ける企業グループを目指します。

ニッセイグループは創業以来、様々な自然の恵みを活用して事業を行ってきました。サステナブルな事業活動は、私たちの重要な使命です。ステークホルダーの皆様との連携・協働のもと、事業を通じて重要課題（マテリアリティ）に取り組み、社会課題の解決を目指します。

ニッセイグループは2016年3月にサステナビリティ行動宣言を発表、同年11月にマテリアリティを決定し、様々な取り組みを進めてきました。前中期経営計画「MVIP+2020」において、持続的な成長と企業価値向上を実現するため、サステナビリティ経営をさらに進めてきました。2022年4月に発表した長期ビジョン「Good Foods 2030」では、ミッションをあらためて定義した上で、長期ビジョン「人にも地球にもやさしい食を世界にお届けするリーディングカンパニー」を掲げました。持続可能な社会に向けて価値を創造するサステナビリティ経営を推進し、事業の競争力強化につなげていきます。

ニッセイグループは創業以来受け継がれてきた5つの遺伝子のもと、ステークホルダーの皆様と、国連が採択した「持続可能な開発目標」（SDGs）の達成や、様々な社会課題の解決にも広く貢献していきます。



ニッセイの5つの遺伝子

「使命感」・「イノベーション」・「現場主義」・「グローバル」・「お客様を大切にする」

関連ページ

創業の理念 >

経営方針（ミッション、長期ビジョン） >

サステナビリティ行動宣言

私たちニッセイグループは、地球や海に感謝し、創業時より受け継ぐ5つの遺伝子（使命感、イノベーション、現場主義、グローバル、お客様を大切に）から多様な価値を創造し、事業を通じて社会の課題解決に取り組みます。

お客様

- ・私たちは、安全・安心で、お客様にとって価値ある品質の商品をお届けします。
- ・私たちは、海の恵みを活かし、イノベーションにより、食の美味しさや楽しさと健やかな生活をお届けします。

従業員

- ・私たちは、高い倫理観を持ち、社会規範に則って行動し、より信頼される企業を目指します。
- ・私たちは、多様な価値観や個性を尊重し、互いを磨き合う中でチームワークの発揮により成長し続けます。

ビジネスパートナー

- ・私たちは、ビジネスパートナーとの公正で公平な関係を維持します。
- ・私たちは、ビジネスパートナーと相互の信頼関係を築き、共に持続可能な社会を目指します。

環境

- ・私たちは、環境負荷の低減および自然環境と生物多様性の保全に努めます。
- ・私たちは、地球や海の恵みを受けて事業を営んでいることを心にとめ、資源の持続的な利用に努めます。

株主

- ・私たちは、株主への情報開示に努め、健全で透明な経営を行います。
- ・私たちは、安定的に成長し続けることで企業価値を高め、株主への適正な還元を行います。

社会

- ・私たちは、ニッセイグループの知見や技術を通じ、地域社会の発展と次の世代の育成に努めます。
- ・私たちは、世界各地の文化や習慣を尊重し、事業の発展とともに地域社会の活性化に貢献します。

サステナビリティ推進体制

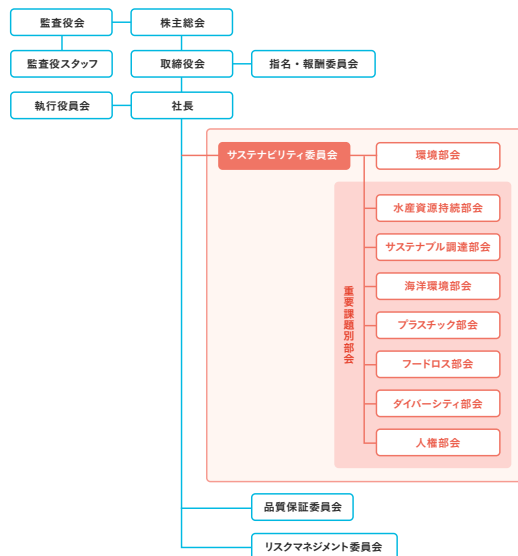
マテリアリティ（重要課題）

ステークホルダーコミュニケーション

サステナビリティ推進体制

○ 推進体制-サステナビリティ委員会

社長直轄のサステナビリティ委員会を設置し、グループ全体のサステナビリティ活動を推進しています。



機構図 >

○ サステナビリティ委員会と各部会

サステナビリティ委員会は社長を委員長とし、執行役員と社外取締役をメンバーとして年6回開催しています。

重要課題を推進する7部会(水産資源持続部会、サステナブル調達部会、海洋環境部会、プラスチック部会、フードロス部会、ダイバーシティ部会、人権部会)と環境部会で構成され、各部会は委員長が指名した執行役員を部会長とし、部会長によりメンバーが任命されています。

○ サステナビリティ活動の社内浸透

■ サステナビリティ通信の発行

活動の社内およびグループ内への浸透を目的に、月1〜2回従業員向け広報誌『サステナビリティ通信(旧CSR通信 聞こう!海の声)』を発行しています。

ニッスイグループのサステナビリティの考え方や、各部会の進捗状況、従業員参加型イベント等の情報を掲載して共有しています。

創刊は2016年4月。創刊号から54号までを1冊の冊子にまとめ、グループ会社に配布しました。その後、グループ会社にも同時配信とし、2022年3月までに119号を発行しました。

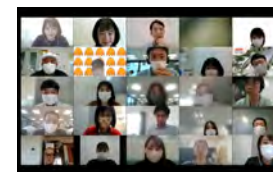


■ 従業員教育

社内へのサステナビリティ推進活動のよりスムーズな浸透、意識向上を目的とし、各部署に1名ずつ「サステナビリティ推進委員」を配置し、定期的に委員向け研修を行っています。研修に参加した委員には、後日部署内に研修内容を共有してもらい、社内浸透を図っています。

2021年度はオンライン研修を2回実施し、ニッスイ本社全部署・他全事業所から参加いただきました。

	実施日	所要時間	参加人数	内容
第1回	2021年11月8日	1時間	50名	サステナビリティの基礎知識に関する講義、役員メッセージなど
第2回	2022年2月21日		51名	環境問題とニッスイの取り組みに関する講義、ワークショップなど



オンライン研修会の様子

○ 事業所・グループ会社のサステナビリティ推進活動

■ 持続可能な市場のためのイニシアティブTERRA CARTAに署名(フラットフィッシュ社)

ニッスイの海外グループ会社であるフラットフィッシュ社(英国)は、2021年、持続可能な市場のためのイニシアティブTERRA CARTAに署名しました。TERRA CARTAは、自然、人類、地球をグローバルな価値創造の中心に据え、産業界のサステナブルな成長を加速させるため、英国のチャールズ皇太子によって提唱されているものです。世界中の企業や産業界のリーダーと連携し、持続可能な市場を実現するためのチャンスについて探求するとともに、持続可能な市場の形成を妨げる障壁がある場合には、どのようにしたらそれを乗り越えることができるかを探ります。

TERRA CARTA(英語) 

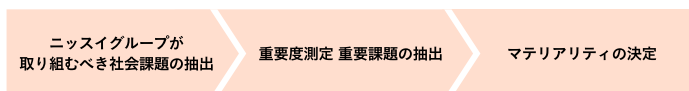
■ サステナビリティトピックの発行(日本海洋事業株式会社)

サステナビリティに関するトピックとして、「海洋プラスチック問題」「脱炭素社会・地球温暖化問題」「ワークライフバランス・休暇取得状況」のいずれかのテーマについて、原則毎月1回、社内(事務所・本船)へ一斉配信しています。

マテリアリティ (重要課題)

ニッセイグループの事業およびステークホルダーの双方の観点から様々な社会課題の重要度を調査・検討し、2016年に3つの重要課題(マテリアリティ)を特定しました。今後さらにステークホルダーとの対話を重ね、グループ全体での活動を推進し、サステナビリティ経営の深化を目指します。

○ マテリアリティの特定プロセス



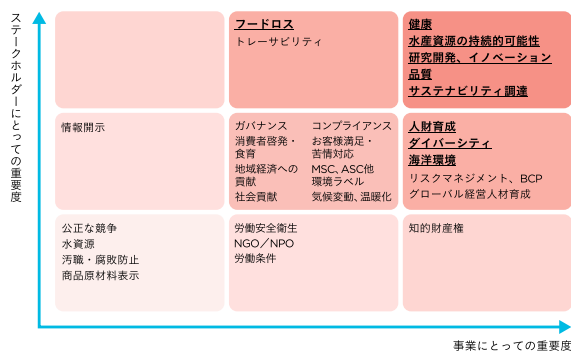
Ⅰ ニッセイグループが取り組むべき社会課題の抽出

多様な社会ニーズ・要請に対応するため、社会の期待、お客様の重要課題、競合の重要課題から社会課題を選択。ニッセイグループの事業領域やお客様層を考慮し、取り組むべき29項目の課題を抽出しました。

Ⅱ 重要度測定・重要課題の特定

抽出した29項目の課題について、ステークホルダー(お客様、従業員、NPO/NGO、株主の571名)にアンケートを実施し、課題の重要度を測定しました。

また、経営陣によるワークショップを実施し、事業視点からも重要度を測定。「ステークホルダー」と「事業」の2軸で取り組むべき重要課題を特定しました。



Ⅰ マテリアリティの決定

取り組むべき重要課題を基に3つの分野のマテリアリティとしてまとめ、これらについて有識者とのダイアログを実施し、グローバルな視点からご意見をいただきました。

その後、取締役会の審議を経て、ニッセイグループが取り組むマテリアリティを決定しました。

今後定期的に見直しをしていく予定です。

○ ニッセイグループが取り組むマテリアリティ

Ⅰ 豊かな海を守り、持続可能な水産資源の利用と調達を推進する

水産資源の利用と調達では、資源の維持と労働における人権課題の解決が求められています。ニッセイグループは海の恵みに感謝し、これからの漁業・養殖他において資源を持続的に利用する技術開発に取り組み、環境や資源を次の世代につなぎます。また、サプライヤーとの協働により人権を尊重した持続可能な調達を推進します。

対応するイシュー(社会課題):「森・川・海」の保全、海洋プラスチック、水産資源の持続可能性、サステナブル調達



具体的取り組み

- ・生物多様性の保全 >
- ・海洋プラスチック >
- ・水産資源の持続可能性 >
- ・サステナブル調達 >
- ・人権の尊重 >
- ・環境マネジメント >
- ・環境負荷低減 >

Ⅰ 安全・安心で健康的な生活に貢献する

グローバル社会には、紛争や貧困により飢餓に苦しむ人々がいる反面、先進国では高齢化や過剰栄養、フードロスが課題となっています。水産物は貴重な食料資源であるとともに、健康的な食として世界中に受け入れられ、魚に含まれる機能性成分にも注目が集まっています。ニッセイグループは100年以上に亘り、海の恵みを生かす技術とイノベーションを培ってきました。限りある資源を無駄なく有効活用するとともに、食のおいしさや楽しさと健やかな生活に貢献します。

対応するイシュー(社会課題):健康、R&D・イノベーション、品質、フードロス



具体的取り組み

- ・豊かな暮らしのための研究開発 >
- ・安全・安心の考え方と体制 >
- ・安全・安心を届けるための取り組み >
- ・フードロス削減 >

社会課題に取り組む多様な人財が活躍できる企業を目指す

ニッセイグループは働く人の多様性を積極的に取り入れることが組織の活性を促し、事業の発展にもつながると考えています。事業活動を通じて、グローバルやローカルでの社会課題に積極的に取り組む人財の育成を進めます。さらに、その取り組みを通して多様な人財が互いに磨き合い活躍できる企業を目指します。

対応するイシュー(社会課題):ダイバーシティ、人財育成



具体的取り組み

- 働き方改革 [>](#)
- ダイバーシティ [>](#)
- 人財育成 [>](#)
- 労働安全 [>](#)
- 人権の尊重 [>](#)
- 健康経営 [>](#)

ニッセイグループが取り組む重要課題(マテリアリティ)とSDGsの結びつき

2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」とニッセイグループが取り組む重要課題、重点取り組みテーマとの結びつきについて改めて整理するとともに、SDGsの達成を意識して重要課題に取り組みます。

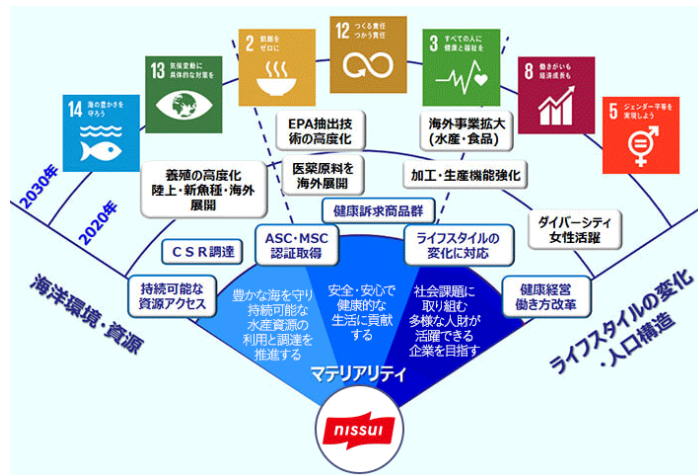
SDGs																						
豊かな海を守り、持続可能な水産資源の利用と調達を推進する 対応するイシュー（社会課題）：「森・川・海」の保全、海洋プラスチック、水産資源の持続可能性、サステナブル調達																						
重点 取 組 み テ ー マ	「森・川・海」の保全	14.1	13.1	6.6		15.1																17.17
	海洋プラスチック	14.1		6.3	11.6			12.5 12.8														17.17
	水産資源の持続可能性	14.2 14.4		6.3												8.9		17.16 17.17				
	生物多様性の保全	14.1	13.1			15.1 15.2																17.17
	サステナブル調達						12.2									8.7						
	環境マネジメント		13.2 13.3	6.3	11.6		12.5											17.17				
	環境負荷低減		13.2	6.3	11.6		12.5											17.17				

安全・安心で健康的な生活に貢献する 対応するイシュー(社会課題):健康、R&D・イノベーション、品質、フードロス												
重点 取 組 み テ ー マ	豊かな暮らしのための研究開発								3.d	2.2		
	安全・安心の考え方と体制											
	安全・安心を届けるための取り組み											
	フードロス								12.3 12.8			17.17
社会課題に取り組む多様な人財が活躍できる企業を目指す 対応するイシュー(社会課題):ダイバーシティ、人財育成												
重点 取 組 み テ ー マ	ダイバーシティ										5.1	8.2
	働き方改革										5.b	8.2
	女性活躍										5.1 5.5	8.2
	シニア・障がい者・外国籍者雇用											8.8
	人財育成											8.5
	労働安全											
	健康経営											
その他取り組み課題												
重点 取 組 み テ ー マ	ガバナンス										5.1	
	社会貢献活動	14.a						12.3		2.1		8.3 17.17

※表中の数字はSDGsのターゲット番号です

○ マテリアリティと事業の関連

SDGs 目標年2030年に向けて、3つのマテリアリティと事業活動の結びつきと広がりを以下の図で示しています。

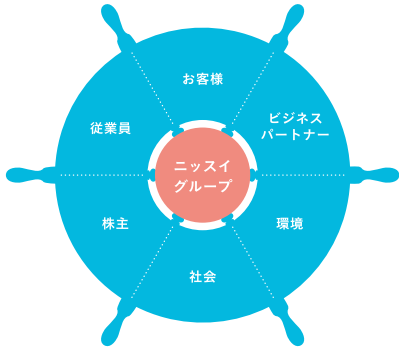


ステークホルダーコミュニケーション

○ ニッスイグループのステークホルダーコミュニケーション

企業が事業活動を進める上で、環境や人権等、様々な社会課題に直面しますが、それらを解決に導きつつ、持続的に発展していくことが重要だと考えています。

また、一つ一つの課題に真摯に向き合うとともに、ダイアログなどを通じ、ステークホルダーとのコミュニケーションを重ね、当社のひとりよがりな取り組みとならないよう留意し活動しています。



お客様		
ニッスイグループは、漁業・養殖による水産品、家庭用・業務用冷凍食品、缶詰・びん詰、フィッシュソーセージ・練り製品、医薬品原料、特定保健用食品・機能性表示食品など幅広い商品をグローバルに提供しています。また、海洋調査や物流事業も行っているため、ニッスイグループのお客様は、個人、企業、官公庁など多岐にわたります。ニッスイグループでは「品質保証憲章」において、お客様との対話を大切にし、顧客満足の向上にたゆみない努力をすることを定めています。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
- 商品の安全性、品質の確保 - 食の美味しさや楽しさと健やかな生活の提供 - 商品表示、商品・サービスの適切な情報提供 - お客様への対応・サポート	お客様サービスセンター(お問合せ窓口)	日常的
	ウェブサイト	随時
	ソーシャルメディア	随時

従業員		
ニッスイグループは66社、国内外で働く従業員は17,617名です。(2022年3月31日現在、臨時従業員含む) 変化する経営環境に対応していくため、多様な価値観や個性を尊重し、チームワークを発揮して成長し続けることが重要と考えています。そのため、従業員の声を吸い上げる仕組みを整え、労使間のコミュニケーションも大切にしています。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
- 労働安全衛生の確保 - 人材の育成と活用 - 多様性の尊重 - 人権の尊重	経営方針説明会	年1回
	ハラスメントデスク	随時
	社内の目安箱	随時
	労働組合と会社の定例会／安全衛生委員会	随時
	社内報、イントラネット	日常的

ビジネスパートナー		
ニッスイグループは原材料・製品の調達や製品の販売など、世界各国で取引をしています。ニッスイグループはビジネスパートナーと公正・公平、かつ相互の信頼関係を築き、ともに持続可能な社会を目指していきます。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
- 公正・公平な取引の徹底 - サステナブル調達 - 人権の尊重	サプライヤー向けの説明会	年1回
	購買取り組みセルフチェックシート	年1回
	新規サプライヤー向け購買取り組みチェックシート	随時
	訪問チェックシート	随時

環境		
ニッスイグループは自然の恵みを受けて事業を行っており、資源の持続可能性は大変重要な問題と認識しています。環境負荷のさらなる低減をはかり、海洋・自然環境、生物多様性の保全に努めます。また、食品メーカーとしてフードロスの問題にも取り組み、その削減に貢献していきます。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
- 水産資源の持続可能性 - 環境負荷低減 - フードロス - 生物多様性の保全	ステークホルダー・ダイアログ	随時
	NGO／NPOや研究機関等との対話	随時
	NGO／NPOと協働した環境教育活動	随時
	地域社会や自治体との対話	随時

株主		
ニッスイグループの株主数は93,503名。機関投資家及び海外からの投資比率が高いことが特徴です。持株比率は日本の金融機関が40.3%、外国法人が25.5%となっています。（2022年3月31日現在） 各種説明会や個別ミーティングといった対話で得られたフィードバックを経営に活かすとともに、株主や投資家の皆様から信頼され、企業価値を適正に判断していただけるよう、情報開示に努めてまいります。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
- 企業価値の維持、増大 - 適正な利益還元 - 随時、適切な情報の開示	株主総会／決算説明会／投資家向け説明会	年1回／年4回／随時
	個別ミーティング	随時
	IR情報のウェブサイト	日常的
	NISSUI REPORT(社外広報誌・事業報告書)	年2回
	経営企画IR部 IR課(お問合せ窓口)	日常的

社会		
社会課題の解決は、ニッスイグループが取り組むだけで達成できるものではなく、国内外の様々な企業、NGO／NPO、各国の政府機関などとの連携が重要であり、SeaBOSへの参画など、関連する様々な団体とコミュニケーションをしています。 ニッスイグループは、世界28カ国の国々に拠点を置き、それぞれの地域の文化、慣習を尊重して活動するとともに、将来世代への教育支援にも力を注いでいます。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
社会課題の解決に向けた対話 NPO／NGOとの協働 事業を通じた社会貢献活動	ステークホルダー・ダイアログ	随時
	SeaBOSへの参画	随時
	地域でのボランティア活動	随時
	地域社会や自治体との対話	随時
	工場見学	随時

2030年の目指す姿

2030年の目指す姿

14

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

2030年の目指す姿

○ ニッセイが掲げたマテリアリティ（重要課題）と2030年の目指す姿

重要課題を推進する部会ごとに、2030年に目指す姿を掲げ、取り組みを行っています。

2021年度、長期ビジョン（Good Foods 2030）および中期経営計画（Good Foods Recipe1）を策定しました。

長期ビジョン ▶ 中期経営計画 ▶

2022年度は、長期ビジョン、中期経営計画の初年度であり、新たな目標に関する実績は2023年度の開示となるため、現在はこれまで掲げていた目標における実績を掲載します。

マテリアリティ （重要課題）	2030年の目指す姿・KPI	2021年度活動内容	2020年度活動内容	担当部会
豊かな海を守り、持続可能な水産資源の利用と調達を推進する        	【水産資源】 ●2030年、ニッセイグループが調達する水産物について持続性が確認されている	●第2回ニッセイグループ取扱水産物資源調査(対象:2019年に調達した水産物)の結果を発表	●第2回ニッセイグループ取扱水産物資源調査(対象:2019年に調達した水産物)を実施	水産資源持続部会
	【サステナブル調達】【人権】 ●2030年、海外を含むグループ企業において、サステナブル調達基本方針に基づく調達が実施されている	●サプライヤーに向けたサステナブル調達の推進 ・国内外34社に「購買取り組みセルフチェックシート」を配布・実施。結果を分析し各社へフィードバック ・サプライヤーにおける人権尊重状況の確認 ●RSPOのサプライチェーン認証(認証モデル:MB)を国内2社で取得	●サプライヤーに向けたサステナブル調達の推進 ・国内外36社に「購買取り組みセルフチェックシート」を配布・実施。結果を分析し各社へフィードバック ・サプライヤーにおける人権尊重状況の確認 ●RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil:持続可能なパーム油のための円卓会議)に加盟	サステナブル調達部会、人権部会
	【海洋プラスチック】 ●海洋環境におけるプラスチックのゼロ・エミッション(プラスチックの流出ゼロ)が推進されている	●漁具の海洋流出防止の取り組み ・養殖フロートの切り替えを実施	●漁具の海洋流出防止の取り組み ・漁具の管理ルール再構築 ・海洋へのプラスチック流出リスクの低いフロートへの切替目標設定「2024年度末までに切替を完了させる」	海洋環境部会
	【容器包装プラスチック】 ●プラスチックの排出が抑制され、リサイクルされ、プラスチックが及ぼす海洋を始めとした地球環境に対する負荷が削減されている	●プラスチック製容器包装の削減実績 2021年度 33,814kg	●独自のエコマーク「<u>みらいの海へ</u>」 ●容器包装選定ガイドラインの策定 ●プラスチック製容器包装の削減実績 2020年度 33,465kg	プラスチック部会

マテリアリティ （重要課題）	2030年の目指す姿・KPI	2021年度活動内容	2020年度活動内容	担当部会
	【環境負荷低減】 ●環境負荷低減の中長期目標 ・CO₂の削減 2015年度比、2030年度15%削減(原単位) ・使用水の削減 2015年度比、2023年度10%削減(原単位) ・廃棄物の削減 2015年度比、2023年度5%削減(原単位) ・ゼロエミッションの推進 2030年度リサイクル率99%以上の事業所数100% ・フードロスの削減 2017年度比で2030年度10%削減(原単位) ・フロン漏洩量の削減 2023年度1,000t-CO₂/年未満	●環境負荷低減の中長期目標(2015年度比) ・CO₂ 2021年度実績 15.8%削減(原単位) ・使用水 2021年度実績 15.5%削減(原単位) ・廃棄物 2021年度実績 12.7%削減(原単位) ・ゼロエミッション率99%以上の事業所数79.4%、達成事業所数:直営工場8/8、グループ工場19/26 ・フードロス 2021年度実績 24.5%削減(原単位)※2017年度比 ・フロン漏洩量 2021年度実績 1,808t-CO₂	●環境負荷低減の中長期目標(2015年度比) ・CO₂ 2020年度実績 13.4%削減(原単位) ・使用水 2020年度実績 14.3%削減(原単位) ・廃棄物 2020年度実績 9.3%削減(原単位) ・ゼロエミッション率99%以上の事業所数76.5%、達成事業所数:直営工場8/8、グループ工場18/26 ・フードロス 2020年度実績 21.0%削減(原単位)※2017年度比 ・フロン漏洩量 2020年度実績 2,981t-CO₂	環境部会
安全・安心で健康的な生活に貢献する    	【フードロス】 ●2020年、サプライチェーン全体でのフードロス削減に向けた取り組みに着手している ●2030年、サプライチェーン全体を通じてフードロス削減に向け取り組んでいる ●フードロス削減の中長期目標 ・2017年度比、2023年度6%削減(原単位) ・2017年度比、2030年度10%削減(原単位)	●中長期目標(2017年度比) ・2021年度実績 24.5%削減(原単位) ●物流過程における製品破損を予防し、廃棄量を削減 ●食品容器の取り組み ●WRI「10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ」日本プロジェクトに対応した2030年目標を設定	●中長期目標(2017年度比) ・2020年度実績 21.0%削減(原単位) ●物流過程における製品破損を予防し、廃棄量を削減 ●食品容器の取り組み ●WRI「10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ」日本プロジェクトにて目標算定のための準備を実施	フードロス部会

マテリアリティ (重要課題)	2030年の目指す姿・KPI	2021年度活動内容	2020年度活動内容	担当部会
社会課題に取り組む多様な人財が活躍できる企業を目指す  	【健康経営】 ●2030年、健康経営宣言の実現、即ち「心身の健康とともに、従業員一人一人が能力を十分に発揮できていること」、更には「従業員と家族の生活の質（QOL）向上のための企業サポートができていく」状態を目指す ●2020年、項目別目標値の達成 - 喫煙率の低減:29.3% (2017年度)→24.0% (2020年度) - 肥満率(男性)の改善:33.6% (2017年度)→32.0% (2020年度) - 肥満率(女性)の改善:20.9% (2017年度)→20.0% (2020年度) - EPA/AA比の向上:0.35 (2017年度)→0.40 (2020年度) ●心身の健康診断結果をもとにした施策	●社外からの評価 「健康経営銘柄2022」に選定 ●2021年度項目別実績 ・喫煙率 22.7% ・肥満率(男性)34.2%、(女性)20.3% ・EPA/AA比 0.31 ●各種取り組み ・EPA/AA比の測定と健康番付 ・健康プラス(+)ストレージキャンペーンの実施 ・カラダ改善コンテストの実施 ・健康UPセミナーの実施 ・就業時間禁煙の取り組み(禁煙DAYS)	●社外からの評価 ・「健康経営銘柄2021」に選定 ●2020年度項目別実績 ・喫煙率 25.3% ・肥満率(男性)36.3%、(女性)22.7% ・EPA/AA比 0.33 ●各種取り組み ・EPA/AA比の測定と健康番付 ・健康プラス(+)ストレージキャンペーン (運動不足解消、食生活改善、日常習慣改善、快適生活向上) ・健康UPセミナーの実施 ・就業時間禁煙の取り組み(水曜日は禁煙デー) ・ヘルシー弁当の導入(本社)	サステナビリティ委員会
	【人権】 —	●従業員に対する人権研修・教育を実施	●人権部会の設立 ●人権方針の策定 ●人権リスクアセスメントを実施し、潜在的な人権リスクを特定	人権部会
	【ダイバーシティ】 ●2030年、多様な人財を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造に繋げている状態になる ●2020年、項目別目標値の達成 ・女性管理職比率 6.7% ・女性正社員の新卒採用比率(大卒・院卒) 30%以上	●「30% Club Japan」での活動 ●ワークショップ、研修による意識啓発 ・アンコンシャスバイアスの排除に向けたeラーニングおよびワークショップの実施 ・仕事と育児の両立のための情報交換会(オンライン) ●部門ごとの女性の育成・登用等の課題を抽出し、施策を議論 ●2021年度項目別実績 ・女性管理職比率 6.1% ・女性正社員の新卒採用比率(大卒・院卒) 33%	●「30% Club Japan」に参加 ●ワークショップ、研修による意識啓発 ・ダイバーシティマネジメント講演会の開催 ・ダイバーシティ研修の実施 ・女性生産部門担当者ワークショップの実施 ・仕事と育児の両立のための情報交換会(オンライン) ●意識調査 ・アンコンシャスバイアス診断およびeラーニングの実施 ●2020年度項目別実績 ・女性管理職比率 6.0% ・女性正社員の新卒採用比率(大卒・院卒) 38%	ダイバーシティ部会

環境

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

環境マネジメント	17
TCFD 提言への取り組み	19
水産資源の持続可能性	
方針と推進体制	22
SeaBOS への賛同	23
天然水産資源の持続的な利用	25
養殖の推進	28
水産エコラベル	31
環境負荷低減	33
フードロス	37
生物多様性の保全	39
プラスチック問題	
方針と推進体制	41
海洋プラスチック	43
容器包装と廃棄物	46
ひとりひとりの取り組み	49

環境マネジメント

サステナビリティ行動宣言の下に環境マネジメントシステムを構築し、持続可能な社会の実現に取り組めます。

ニッスイグループは、構築した環境マネジメントシステムを通じて、特定したマテリアリティのうち、特に海洋環境の持続性の実現に向け、社会課題の解決に取り組めます。

環境憲章

環境理念

自然の恵みを受けて仕事をする当社においては、資源を大切に、地球や海に感謝の心を持って接することを企業姿勢の基本としています。

私たちは、地球環境と調和・共生できるような、グローバルな事業活動を展開し、持続可能な社会の構築に、継続的に取組めます。

行動方針

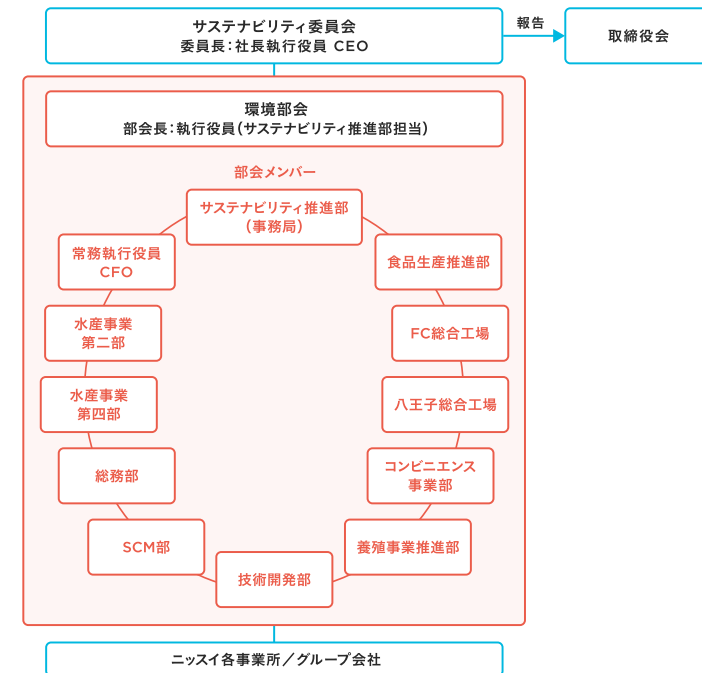
1. 自然環境及び生物多様性の保全と、資源の持続的利用に配慮した活動を推進します。
2. 省エネ、省資源、廃棄物の削減、容器包装の減量化、グリーン購入等による環境負荷低減活動を通じ、循環型社会形成に向け、継続的に努力します。
3. 環境マネジメントの仕組みを構築し、その効果的な運用を目指します。また、環境監査を実施し、環境関連の法規制等の遵守を徹底します。
4. 環境教育を通じて、社員一人一人の環境意識の向上を図ります。
5. 社会に対して、環境コミュニケーション活動を行うとともに、地域社会との環境に配慮した共生を重視して行きます。
6. この環境憲章は、グループ各社においても共有化するように努めます。

制定日 2003年6月1日

改定日 2014年2月20日

推進体制-環境部会

環境部会での討議内容はサステナビリティ委員会に報告されます。また、各事業分野の事業所およびグループ会社ごとに環境マネジメントシステムを構築し取り組んでいます。



環境部会

サステナビリティ委員会が指名する執行役員が部会長となり開催。下記事項を協議し、進捗をサステナビリティ委員会に報告しています。

- ・環境憲章を有効に機能させるための諸施策策定
- ・新たに生じた対処すべき環境問題への対応措置
- ・環境目標に対する各部署の進捗管理
- ・サステナビリティ委員会に諮る重要事項

サステナビリティ推進部

環境部会の事務局機能。また、定期的に環境担当者会議を主催しています。

環境教育

約80事業所の環境担当者を集め、年1回、環境担当者会議を開催しています。

- ・各事業分野の活動状況の進捗確認、情報交換
- ・好事例の横展開
- ・法律順守状況の確認
- ・世間の動向、トピックスの共有

環境監査

環境マネジメントシステムISO14001の認証取得

ニッスイグループは食品や水製品の生産工場をはじめ、ファインケミカル工場、物流関連センター、研究開発施設、造船会社など、多岐に渡る分野の事業所を抱えています。事業の形態はさまざまですが、CO₂の排出や水の使用、廃棄物といった環境負荷の低減や、事業所周辺の自然環境保全など、環境活動の重要性は同じです。それぞれの事業所においてISO14001の認証取得を進め、環境管理委員会を主体とした継続的なチェック体制の構築と、計画的な運用を行っています。

ISO14001認証取得状況

	取得事業所数
国内事業所	52/75事業所
海外事業所	2/15事業所

2022年3月現在
集計範囲：ニッスイ個別および国内海外グループ会社のすべての連結子会社。オフィス系事業所を除く

監査部監査

ニッスイ直営工場を対象とした監査部の業務監査に、環境に関するチェック項目を設けています。環境負荷低減の目標と進捗状況を確認しています。

国内事業所の環境マネジメント

八王子サイト 環境協議会

八王子総合工場では、同じ敷地内(八王子サイト)に位置するグループ会社((株)チルディー、(株)キャリーネット)および東京食品受注課の幹部職員と環境担当者を招集し、四半期ごとに環境協議会を開催しています。各自、実際に行った環境負荷低減の取り組みと、環境目標に対する進捗状況を報告し合い、有効事例については積極的に横展開を進めています。また、環境法令の改正や新規の施行があった場合にはこの場で周知し、サイト全体での環境管理を推進しています。

姫路総合工場 エコ推進委員会

姫路総合工場には、業務課、冷凍食品工場、加工食品工場、姫路食品受注課の代表から成るエコ推進委員会があります。毎月1回開催し、従業員の環境意識の強化を図るとともに、施設内での階段利用の促進やペットボトルキャップの回収など身近な環境活動を進めています。



姫路総合工場エコ推進委員

海外グループ会社の環境マネジメント(ゴートンズ社)

企業のエネルギー管理では、エネルギー使用の継続的な改善が求められます。

ニッスイの海外グループ会社であるゴートンズ社(米国)は、2019年、新しいCEI(継続的エネルギー改善)の取り組みを開始しました。これはエネルギー管理において、計画と運用、取り組みと報告のプロセスを繰り返すとともに、それらと「会社・従業員全体の貢献」を結びつけることで、もう一段階上の効果を生み出そうというものです。また、ゴートンズ社は、この継続的なエネルギー改善の取り組みのひとつとして、ナショナル・グリッド社(注1)によるCEI検討グループへも加入しました(米国北東部に拠点を置く他の7企業と合同)。これは企業のエネルギー管理改善を、さらなる省エネルギーやコスト削減など様々な側面からレベルアップさせることを目的とした3年間のプログラムとなります。2021年、ゴートンズ社はナショナル・グリッド社のCEIプログラムにおける2年目を完了させました。

2019年の実績

- ・社内にエネルギー管理チームを編成し、エネルギー管理方針を策定
- ・エネルギー使用削減のための26の機会を特定し、それらの優先順位付けを実施
- ・エネルギー管理ツールを使用し、生産工場におけるエネルギー使用と、その日の天候や工場の生産量などのデータを記録(これらはエネルギーの使用に関して問題が発生した場合の分析材料となる)
- ・新たなエネルギー管理ツール開発に向けた取り組み

2020年の実績

- ・ゴートンズ社グロスター事業所の稼働とリアルタイムのエネルギー追跡ソフトウェアとの統合
- ・電力で7.5%、天然ガスで13%の使用効率改善(基準年2018年)
- ・GHG削減プログラムが評価され、ウォルマート社のプロジェクト・ギガトン(注2)において、最高の達成レベルであるギガグルの社として承認

2021年の実績

- ・電力使用を見直し、約90t-CO₂を削減
- ・ウォルマート社のプロジェクト・ギガトンにおいて、最高の達成レベルであるギガグルの社として引き続き承認

(注1):ゴートンズ社のあるマサチューセッツ州に米国拠点を置く送電・ガス供給会社。

(注2):2030年までに世界のバリューチェーンの温室効果ガス排出量を10億メートルトン(ギガトン)削減するというウォルマート社の取り組み。

TCFD提言への取り組み

○ TCFD提言に基づく情報開示

自然の恵みを受し事業を営むニッスイグループでは、資源を大切にし、地球や海に感謝の心を持って接することを企業姿勢の基本としています。また、地球環境の保全は事業継続のためにも必要不可欠です。気候変動対応は重要な経営課題と認識し、2021年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同を表明し、TCFDコンソーシアムに参加しました。気候変動に係るリスク及び機会を特定し、シナリオ分析を通じて事業インパクトと財務影響を評価し、対応策を講じることで、事業の持続性向上を図ります。

また、TCFD提言で推奨される「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの開示項目に沿って情報を開示していきます。

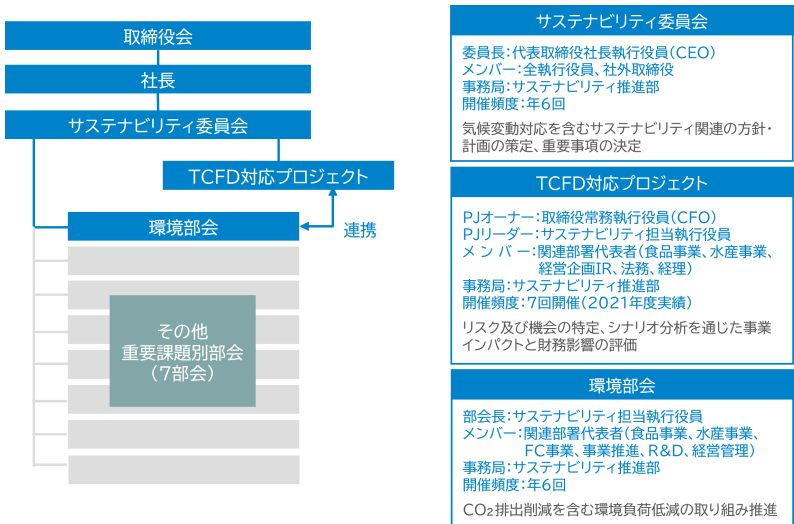
Ⅰ ガバナンス

ニッスイグループでは、持続的な成長と企業価値向上の実現に向けてサステナビリティ経営を進めており、その推進組織として、全執行役員と社外取締役で構成され、社長執行役員(CEO)を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティを巡る各課題については、サステナビリティ委員会傘下のテーマ別の8つの部会において、委員長が指名した部会長(執行役員)と、部会長により任命されたメンバーで部門横断的に対応を行っています。また、年6回開催されるサステナビリティ委員会では、各部会からの報告や提案を受けてサステナビリティを巡る課題に係る具体的な目標や方針、施策を検討しており、取締役会への定期的な報告を通じて、取締役会からの意見や助言をその取り組みに反映しています。

気候変動問題については、常務執行役員(CFO)がプロジェクトオーナーを務める部門横断型プロジェクト「TCFD対応プロジェクト」を2021年度に立ち上げ、リスク・機会の分析と対応策の検討を行っています。検討結果はサステナビリティ委員会での審議を経て取締役会に報告し、取締役会からの意見や助言を反映しています。TCFD対応プロジェクトは2021年度に7回開催しました。

また、CO₂排出量削減などの気候変動緩和策については、サステナビリティ委員会傘下の環境部会がグループ全体の取り組みを推進しています。



また2030年ビジョン、経営計画達成に向けて役員報酬体系を2022年度より改定し、業務執行取締役の変動報酬部分の評価指標に、水産物の持続可能性や自社グループ拠点のCO₂排出量削減等の非財務(サステナビリティ)目標の達成度を加えています。

Ⅱ 戦略

2021年度に水産事業と食品事業を対象として、TCFD提言に基づく気候変動のシナリオ分析を2つのシナリオで実施し、気候変動リスクと機会の特定、財務インパクトの評価を行い、その対応策を検討しました。明確化された重要なリスクと機会に対して、対応策を講じることで、リスクの低減と機会の確実な獲得につなげ、気候変動に対してレジリエントな状態を目指します。

戦略におけるシナリオ分析の概要 [➤](#)

Ⅲ リスク管理

事業活動の妨げとなるリスクを未然に防止し、損失発生を最小限に抑え、経営資源の保全と事業の継続に最善を尽くすため、リスクマネジメント規程を制定し、社長執行役員(CEO)が委員長を務めるリスクマネジメント委員会がリスクマネジメントシステムの構築と運用、定期的な取締役会への報告を行っています。気候変動(世界的な気温上昇)による影響を含む事業上の重要リスクは、取締役会で毎年審議し、更新しています。

リスクマネジメント [➤](#)

事業等のリスク [➤](#)

Ⅳ 指標と目標

ニッスイグループは長期ビジョン「Good Foods 2030」において、2018年度比で、2030年にCO₂排出量を総量で30%削減し、2050年までにカーボンニュートラルを実現することを掲げています。グループグローバルでの目標達成に向け、各事業所における省エネ施策の実施やエネルギー使用量の少ない高効率設備への更新、再生可能エネルギーの使用など、CO₂削減計画を策定し、積極的に取り組んでいきます。スコア3についてはGHGプロトコルに整合した環境省のガイドラインに従い、15の κατηγοリーに分け算定しました。今後はデータの精度向上を図り、排出量の多いカテゴリー1の削減方法の検討などを行い、ニッスイグループにおけるCO₂排出量の削減をさらに推進します。

また、調達する天然水産物、プラスチック、フードロス、水などについても、持続可能な利用を実現するための目標と施策をそれぞれ掲げ、取り組みを推進していきます。

CO₂排出量(Scope 1、2)削減目標 2018年度対比・総量

CO₂排出量を2024年までに10%、2030年までに30%削減し、2050年までにカーボンニュートラルを目指します。

持続可能な利用を実現するための目標と施策

長期ビジョン [➤](#)

2030年の目指す姿 [➤](#)

○ 戦略におけるシナリオ分析の概要

ニッスイグループではTCFDの提言に従い、2021年に気候変動シナリオ分析を実施しました。分析対象は売上の90％以上を占める水産事業と食品事業を中心に、バリューチェーン全体を幅広く分析しました。1.5℃／2℃および4℃の気温上昇時の世界を想定し、リスク・機会の抽出と2030年における財務インパクトの評価、および対応策を検討しました。

その結果、1.5℃／2℃シナリオでは炭素税の導入による操業コストが事業成長の阻害要因となり、積極的なGHG削減とともに生産活動の効率化に取り組み、新たな顧客需要を捉えることにより、事業成長につなげることが可能であることがわかりました。また、4℃シナリオでは自然災害の激甚化に伴う物理リスクが事業成長の阻害要因となり、養殖事業の高度化に取り組みこれらのリスクに対応することで収益への影響を最小化することが必要であることがわかりました。今後は対象事業を拡大し、分析を進める予定です。

Ⅰ シナリオの世界観の定義

シナリオ分析では国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)によるRCP2.6(2℃未満シナリオ)、RCP8.5(4℃シナリオ)、国際エネルギー機関(IEA)によるシナリオを参照し、2つのシナリオの世界観を定義しました。

シナリオ	世界観の描写
1.5℃／2℃シナリオ(RCP2.6)	- 社会からの脱炭素への要求により、コーポレートやバリューチェーン全体に対して、脱炭素に向けた規制や対応要請が強まる - 社会からの脱炭素への要求により、脱炭素な過程で生産された原材料の仕入れや持続可能な漁業・養殖が必要になる - 消費者や小売業者の志向変化により、低カーボンな製造・製品や持続性に配慮した調達品の取引や販売が求められる
4℃シナリオ(RCP8.5)	- 自然災害の激甚化に伴い、養殖・製造・物流等拠点の被災リスクが高まり、被災した場合、供給・運営停止などのリスクが高まる - 自然災害の激甚化や気温上昇により、植生や海洋環境が変化することで、作物の収量や水産資源の漁獲量・生産量の減少リスクが高まる - 自然災害が頻発することで災害食に対する需要の増加や、気温変化により健康状態が悪化することで健康ニーズを満たす製品要望が高まる

Ⅰ 1.5℃／2℃シナリオ

リスク／機会	分類	想定される主なリスクと機会	事業インパクト	影響時期	財務インパクト	主な対応策
移行リスク	規制	環境関連規制強化による影響	カーボンプライシングの導入による対応コストの増加 省エネ・GHG排出等の規制強化による対応コストの増加	中期	大	- 事業所毎の排出削減目標の設定 - 再エネ導入拡大、省エネ設備投資 - 容器包装プラスチック削減 - モーダルシフト、輸送効率化 - ICP(注1)導入の検討
	評判	気候変動対応が不十分な場合の投資家・金融機関からの評判低下	フロン規制強化による脱フロン要請の高まり	短期	中	自然冷媒への切替
機会	製品とサービス	消費者の購買行動の変化(環境意識の高まり、持続可能性への配慮)	持続可能性に配慮した製品に対する需要増加	短期	大	- 取り扱い水産物の資源状態調査の継続実施 - 環境配慮商品や認証品の取り扱い拡大
			低カーボン需要の高まりによる代替タンパクへの需要増加	中期	大	代替タンパク商品の開発、拡大
			低カーボンとしての水産物の需要増加	長期	中	LCA(注2)の実施と積極的な情報発信

影響時期は、短期(3年以内)、中期(3－10年以内)、長期(10－20年程度)とした。

(注1)ICP:インターナルカーボンプライシング

(注2)LCA:ライフサイクルアセスメント

14℃シナリオ

リスク／機会	分類	想定される主なリスクと機会	事業インパクト	影響時期	財務インパクト	主な対応策
物理リスク	急性	風水害の激甚化による事業停止リスク／管理コスト増加	製造／物流拠点被災による被害	短期	大	- 拠点の分散によるリスクヘッジ - 物理的被害に備える保険内容の見直し - BCP見直し、社内訓練の実施
			養殖施設の損壊による被害	短期	小	- 浮沈式生簀の導入、施設の補強 - 陸上養殖への対応強化
		異常気象による原材料の調達リスク	原材料調達コストの増加	短期	中	産地の分散化や調達先の多様化によるリスク低減
	慢性	海洋環境の変化による水産物の調達リスク	天然魚、養殖魚の漁獲量の減少	中期	中	- 調達ネットワークの構築 - 陸上養殖の対応強化 - 高温耐性品種の開発、養殖適地の探索
			養殖飼料向け原料魚の漁獲量減少・調達コスト増加	中期	中	代替飼料の開発（低魚粉配合飼料）
	機会	災害や気候変動に対応する製品・サービスを通じた需要増加	天然資源減少に伴う養殖需要の増加	短期	大	- 陸上養殖の対応強化 - 高温耐性品種の開発、養殖適地の探索
			スマート養殖対応によるコスト低減	短期	中	AI、IoTを活用した効率化、省人化
		気温上昇に伴う健康意識の高まり	健康需要を満たす製品の需要増加	短期	中	- 健康領域商品の販売拡大 - 水産物の機能性追求

影響時期は、短期（3年以内）、中期（3－10年以内）、長期（10－20年程度）とした。

1カーボンプライシングの影響

財務インパクトの中でも特に影響が大きかったカーボンプライシングについては、次の算出根拠に基づき試算を行いました。

将来CO₂排出量（Scope 1、2）を2030年売上予測に基づいて算出し、2℃シナリオ、4℃シナリオごとのIEAの予測による炭素価格を掛け合わせて運営コストの影響金額を算出しました。2030年目標であるCO₂排出量を総量で30％削減することにより、グループ全体で2℃シナリオでは38.2億円、4℃シナリオでは17.5億円の削減につながることがわかりました。

2℃シナリオ		4℃シナリオ	
対応策なし（注1）	対応策あり（注2）	対応策なし（注1）	対応策あり（注2）
▲72.6億円	▲34.4億円	▲33.3億円	▲15.8億円

炭素税：2℃シナリオ時 120ドル/t-CO₂、4℃シナリオ時 55ドル/t-CO₂と仮定、為替レートはいずれのシナリオも1ドル＝115円と仮定
（注1）対応策なし：Scope 1、2を対象とし、基準年度である2018年度と同様の原単位でCO₂が排出されると仮定
（注2）対応策あり：Scope 1、2を対象とし、2030年目標を達成することでCO₂排出量が2018年度から30％削減されると仮定

1戦略への反映

シナリオ分析の結果を受けて、2022年から始まる中期経営計画「Good Foods Recipe1」では、優先度の高い対応策から事業計画に反映し、戦略との整合を図っています。

基本戦略	項目	内容
サステナビリティ経営の進化	GHG排出削減	- 燃料転換、再生可能エネルギーの活用、省エネ推進、モーダルシフト推進 - 特定フロムから自然冷媒への移行 - 代替タンパク商品の販売拡大
	プラスチック削減	- 養殖フロートの全量切替 - 容器包装のプラスチック削減、バイオマス切替等 - 物流資材のプラ削減、リサイクル推進 - 事業活動に伴う廃プラスチックの排出抑制
	水産資源の持続的な利用	- 水産資源の持続可能性調査 - 各種水産エコラベル認証取得率向上と認証原料の取り扱い拡大
	健康訴求の強化	- 健康領域商品の拡大 - 素材の機能性追求
	グローバル展開加速	- 欧米を中心とした事業成長 - 資源アクセス力の強化
新規事業・事業境界領域の開拓	新規事業	- 健康領域商品の拡大 - 代替タンパク商品の拡大
	既存事業の強化	陸上養殖の事業化
生産性の革新	重点成長領域での差別化	- 養殖事業モデルの先鋭化 - スマートファクトリー化

中期経営計画「Good Foods Recipe1」 [▶](#)

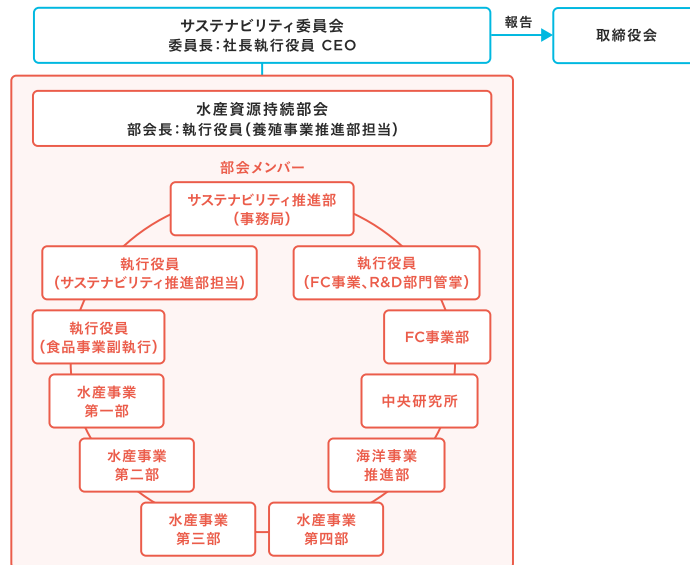
水産資源の持続可能性

方針と推進体制

世界の水産資源は枯渇化が懸念されており、海の恵みを受けて事業を営むニッセイグループにとって、水産資源の保全と持続的な利用は喫緊の課題です。資源状態を確認した水産物の取り扱いや、環境負荷の低い養殖技術の開発、水産エコラベル認証の取得を通じて、中長期的なサステナブルな事業構築を推進します。将来にわたってマーケットの需要に応えられるよう、持続可能な水産物の利用に努めます。

○ 推進体制-水産資源持続部会

水産資源持続部会は、ニッセイグループで取り扱う水産品の資源状態の把握と資源の持続的利用の推進を目的とし開催されています。SeaBOSをはじめNGO団体や大学等の研究機関など各種団体と連携しながら、水産資源の持続性向上の取り組みを行っています。



○ 目標と実績

2030年の目指す姿

2030年、ニッセイグループが調達する水産物について持続性が確認されている。

実績

2019年に調達した水産物を対象に、第2回ニッセイグループ取扱水産物資源調査を実施しました。詳細は下記リンク先をご覧ください。

第2回ニッセイグループ取扱水産物の資源状態調査(2019年)はこちら [>](#)

SeaBOSへの賛同

SeaBOS (Seafood Business for Ocean Stewardship、持続的な水産ビジネスを目指すイニシアティブ)は、2016年11月にストックホルム大学(スウェーデン)のストックホルム・レジリエンスセンターが主催した会議「キーストーン・ダイアログ」で提唱された海洋環境および海洋資源の保全と持続的な資源利用を進めるイニシアティブです。世界の主要水産関連企業10社(創設時は8社)が協働し、科学的側面からのサポートを受けて活動していることが特徴です。ニッスイは同年12月にSeaBOSに署名・参画し、2017年に開催された「東京サステナブル・シーフード・シンポジウム2017」において、SeaBOSの考え方に賛意を表明するとともに、サステナビリティ推進活動の一環として取り組みを進めていくことを宣言しました。

日本、ノルウェー、タイ、米国、韓国など世界各国の水産業界のリーダー企業や科学者とともに、持続的な水産事業のための課題解決に取り組んでいます。

第6回SeaBOS会議への参加

2021年10月、第6回SeaBOS会議がオンラインで開催されました。IUU(違法・無報告・無規制)漁業および強制労働・児童労働の撲滅、養殖における抗菌剤使用削減、海洋プラスチック問題、気候変動問題など、各タスクフォースの主要テーマについて議論を行い、それぞれにおける目標と計画について合意しました。

タスクフォース	タスクフォースにおける合意(2020年)	進捗や新たな合意(2021年)
IUU漁業、強制労働、児童労働の撲滅	- 自社オペレーションの漁業、養殖において、IUU漁業、強制労働、児童労働への関与がないことを確認する - 外部からの調達品についても、サプライチェーン上の問題への対応策を講じ、2022年と2025年に進捗報告する	自社オペレーションの漁業、養殖業において、IUU漁業、強制労働、児童労働への関与がないことを確認した
絶滅危惧種への対応	絶滅危惧種への影響を減らす方針への合意	漁業／養殖業において、まずサメ、エイ類、海鳥から、絶滅危惧種の混獲防止の取り組みを進めることを決定した。将来的に、対象を拡大する計画
海洋プラスチック問題	- GGGI(注)との連携を拡大し、漁具の紛失や遺棄の問題を解決する - 海岸や河川のクリーンアップ活動なども組み合わせ、海洋プラスチック問題の解決に取り組む	-
養殖における抗菌剤使用削減	抗菌剤の使用削減の方針への合意	- WHOで定められているCIA(Critically important antimicrobials)」の抗菌剤に関しては基本的に使用しない方向とする。日本のように、CIAの薬剤に関して法律的に使用が認められている場合であっても、当局や研究機関、製薬会社などとの協働を通してその薬剤を使用しない方策を検討する 2022年10月までに、抗菌剤使用管理のCoC(行動規範)を確立する 2023年10月までに、上記CIAの薬剤使用見直しのロードマップを策定する
気候変動問題	各企業におけるCO₂排出削減目標と報告手法を定める	2022年5月までに各社のCO₂排出削減目標を設定する
コミュニケーション戦略	-	SeaBOS内部のコミュニケーションを充実させると共にSeaBOSの取り組み・成果を積極的に外部に広く情報発信していく

(注)GGGI:Global Ghost Gear Initiative。ゴーストギア(紛失・遺棄等により海洋に残存する漁具)対策を目的とするイニシアティブ。廃業漁具のデータベース化や、ゴーストギア発生抑制のためのガイドライン作成を行っている。



2021年10月の会議の様子。左から、近田社長(ニッスイ)、ヘンリック・オスターブロム氏(ストックホルム・レジリエンスセンター)、井上社長(極洋)、池見社長(マルハニチロ)



また、2021年10月にオンラインで開催された「東京サステナブルシーフードサミット2021」では、SeaBOSに関するパネルディスカッション行われました。ニッスイは、ストックホルム・レジリエンスセンターのサイエンス・ディレクターであるヘンリック・オスターブロム氏、マルハニチロ株式会社、株式会社極洋とともに登壇しました。さらにはオンラインでSeaBOSの専務取締役マーティン・エクセル氏も加わり、日本のサステナブル調達や水産資源調査、海洋プラスチックごみ問題への取り組み等について議論しました。

○ SeaBOSの特徴

Ⅰ 科学とビジネスの融合

SeaBOSの最大の特徴は、科学者と水産業界の主要企業が協力し、科学的根拠に基づき持続可能性に取り組んでいることです。そのひとつの例としては、SeaBOSメンバーの企業が、生態系研究における古典的な概念「Keystone種」にヒントを得て選定されていることが挙げられます。「Keystone種」とは、生態系に大きな影響を与える、要となる種のことで（元々Keystoneとはアーチ型石橋の頂上部の要石（かぬめい）のこと）。SeaBOSは、この概念に基づき、世界の大手水産企業こそが海洋生態系に大きな影響を及ぼす「Keystone actors」の可能性があり、またそれらの企業がサステナビリティの取り組みでリーダーシップを発揮すれば水産業界全体に連鎖的な効果をもたらし、結果として水産資源や海洋生態系の管理の大きな向上につながるかと考えています。



Keystone種(SeaBOS資料より)

Ⅰ 取り組み分野

SeaBOSはIUU漁業撲滅や海洋プラスチック問題などに関する複数のタスクフォースを有し、水産資源の持続可能性のため様々な取り組みを行っています。



SeaBOSのタスクフォース(SeaBOS資料より)

天然水産資源の持続的な利用

世界の水産資源は枯渇化が進んでおり、2018年の国連食糧農業機関（FAO）の報告書によると、世界の海洋水産資源は資源安定状態が7%、満限利用の状態が60%、過剰漁獲状態が33%とされています。水産資源の状態は、海の恵みを受けて事業を営むニッセイグループにとって、中長期的な事業のリスクやチャンスに関わる非常に重要なものであると考えています。

そのため、調達品の資源状況の把握と、対応すべき課題の特定を目的に、ニッセイグループ全体で調達した水産資源状態について調査を行っているほか、グループ全体で持続的な水産資源の利用のための取り組みを推進しています。

○ 第2回ニッセイグループ取扱水産物の資源状態調査（2019年）

ニッセイおよびグループ会社（国内20社、海外20社）が2019年に取引した天然魚の実績をもとに、資源調査を行いました。水産物は原魚換算で約271万トンとなり、世界の天然水産物漁獲量の約2.7%に相当します。

2017年の前回調査から更に調査方法を深化させ、魚種、漁獲海域、原産国、重量（原魚換算）に加えて漁法や漁具も調査しました。また、第1回調査では対象としなかった魚油・配合飼料原料を今回の調査対象に加えました。調査データの分析はSFP（注）（Sustainable Fisheries Partnership）へ委託し、第三者性を確保しました。

（注）SFP:持続可能な漁業のためのパートナーシップ、サプライチェーンで漁業改善を推進する米国NGO。

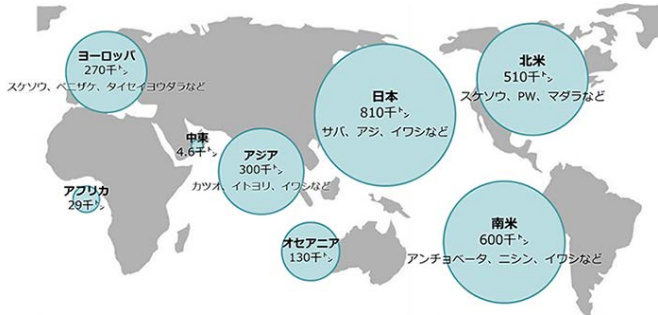
Ⅰ 資源調査の方法と結果

実施年	第1回（2017）	第2回（2020）
対象年	2016	2019
グループ（社数）	38社 （ニッセイ、国内21、海外16）	41社 （ニッセイ、国内20、海外20）
調査対象外	海藻 および 魚油、配合飼料（魚粉）	海藻
分析・評価	自社	第三者委託（SFP）
資源データ評価法	FAO（注1） Fisheries and Aquaculture Technical Paper No.569, Rome, FAO, 2011. SFP Fish Source（注2）（Score4）	SFP Fish Source（Score1-5）による 総合評価 ⊕ ODP（Ocean Disclosure Project）（注3）で採用の評価手法

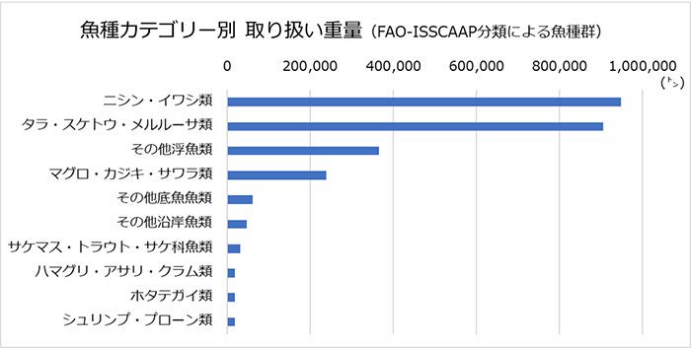
（注1）FAO:Food and Agriculture Organization of the United Nations（国連食糧農業機関）。

（注2）FishSource:SFPが2007年に開設した国際的な資源評価データベース。各国行政機関の水産資源情報等をもとに開発された。

（注3）ODP:SFPが2015年に設立したシーフードの調達を自主的に開示するためのオンライン報告プラットフォーム。



調査の結果、ニッセイグループの調達エリアと数量は上図の通り、日本が一番多く約81万トン、次いで南米、北米となることがわかりました。



取り扱い魚種は、魚粉や魚油の原料として使用されているニシン・イワシ類が最も多く、次いでタラ・メルルーサなどの白身魚類、サバ・アジ・ブリなどの浮魚類と続きます。上位2つのカテゴリーで全体の約68%を占めることがわかりました。

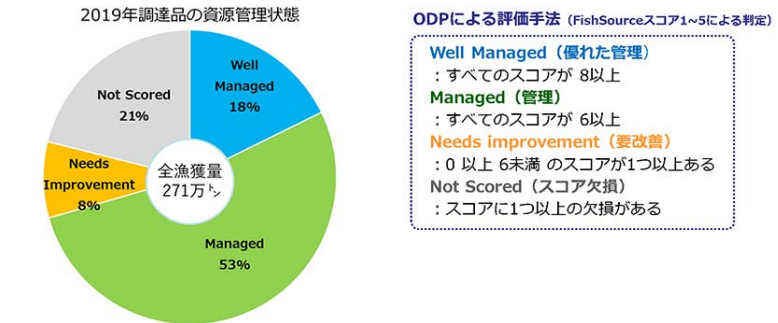
Ⅰ 資源管理状態の評価結果

今回の調査結果は第三者である外部機関（Sustainable Fisheries Partnership）に送り資源状態の評価を行いました。同機関が管理する国際的な資源評価データベース「FishSource」（注）では資源状態、漁業管理体制など下記5項目を各々10点満点でスコア化しており、この評点をもとにODP（Ocean Disclosure Project）が定める方法により4段階で資源管理状態を判定しました。

（注）FishSource:各国行政機関の水産資源情報等をもとに開発された国際的な資源評価データベース。

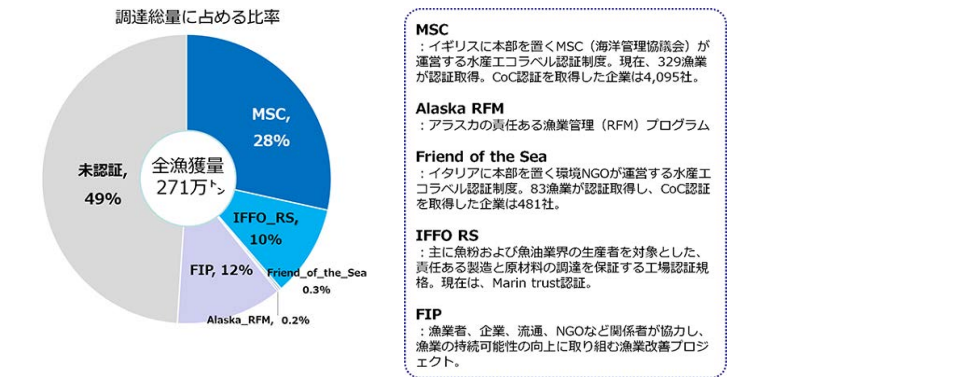
●FishSource 5つのスコア

スコア1:管理戦略の予防原則に対する準拠性
スコア2:管理者の科学的根拠に対する準拠性
スコア3:漁業者のコンプライアンス
スコア4:現在における資源の健全性
スコア5:将来における資源の健全性



SFPによる分析の結果、調達品の約71%が「優れた資源管理」もしくは「資源管理されている」状態であることがわかりました。一方で要改善状態の資源が8%、スコアが欠損しており判定できない資源が21%ありました。

持続可能な水産物利用を推進する第三者プログラム



また、エコラベル等の持続可能な水産物利用を推進する第三者プログラム由来の調達は、全漁獲量の約51%にのびりました。MSC認証品の約77万トンのうち、スケソウダラが約72万トンと9割以上を占めています。

課題魚種の設定について

ニッスイグループは、調達水産物のうち以下の2点を特に課題と考え、取扱重量の多い魚種から優先的に今後の取り組みについて議論を進めています。

①絶滅危惧種

調査の結果、取り扱う水産物の一部に、IUCN(国際自然保護連合)で定められた絶滅危惧種Ⅰ類(IUCNレッドリストにおけるCR, EN)に該当する魚種が含まれていることが判明しました。

分類	魚種（英）	学名	和名	重量（トン）
CR 0.8%	european eel	<i>Anguilla anguilla</i>	ヨーロッパウナギ	0.8
EN 316%	southern bluefin tuna	<i>Thunnus maccoyii</i>	ミナミマグロ	157
	winter skate	<i>Leucoraja ocellata</i>	ガンギエイ目	116
	sea cucumber	<i>Apostichopus japonicus</i>	ナマコ	22
	shortfin mako	<i>Isurus oxyrinchus</i>	アオザメ	8
	atlantic halibut	<i>Hippoglossus hippoglossus</i>	タイセイヨウオヒョウ	6
	japanese eel	<i>Anguilla japonica</i>	ニホンウナギ	6

今回は、絶滅危惧種Ⅱ類(VU)も併せて調査しており、上位にはイトヨリダイ、タイセイヨウダラ、コダラなどが含まれていることがわかりました。タイセイヨウダラ、コダラにはMSC認証品があり、現在これらの魚種の6割以上が認証品です。これらの魚種については、徐々に認証品へ切り替えるよう努め、切り替えの難しい魚種については、FIP(注)への関与も視野に入れ、持続性の確保につながる取り組みを進めていきます。

IUCNレッドリストに該当する魚種については、認証の有無に加えて、資源状態や漁獲規制などを注視しつつ個別に対応を検討してまいります。

(注) FIP: 漁業者、企業、流通、NGOなど関係者が協力し、漁業の持続可能性の向上に取り組む漁業改善プロジェクト。

②Not Scoredの魚種

配合飼料の原料となる魚種の多くがこのカテゴリーに含まれることが分かっています。サプライヤー・ラウンドテーブルへの参画など、社外とも協力してトレーサビリティを高めるように努めてまいります。その他の不明魚種についても資源状況や各漁業国のIUU(違法・無報告・無規制)漁業対策を注視し、各国に科学的な資源管理を行うようSeaBOSを通じた提言を行うなどの対応をしていきます。

継続した調査の実施

ニッスイグループは、管理されていないことが明らかな資源や不明な状態が継続する資源、さらにIUU(違法・無報告・無規制)漁業や強制労働が疑われる資源は取り扱いません。常に変化する水産物の資源状態について把握するため、定期的に水産資源調査を実施していきます。そして、将来にわたってマーケットの需要に応えられるよう、持続可能な水産物の利用に努めます。

第1回水産資源調査の結果はこちら 

WWFジャパン「太平洋クロマグロ保全の誓い」への参画

ニッスイグループは、WWFジャパンの提起による「太平洋クロマグロ保全の誓い」への参画により、これに賛同する複数の日本企業とともに、国際漁業資源である太平洋クロマグロの資源管理に関してさらなる国際合意を進めることを望む意思を表明します。

詳しくはこちら 

RFVS認証

RFVS認証の取得

ニッスイの海外グループ会社であるオーストラリアン・ロングライン社(オーストラリア)は、主に南氷洋でメロ漁業(MSC認証対象)を営んでいます。2021年1月、同社が所有するAntarctic Discovery号が、世界に先駆けて初めてRFVS(Responsible Fishing Vessel Standard)認証を取得しました。RFVS認証は漁船に関する認証で、非営利組織であるGSA(Global Seafood Alliance)によってグローバルの規模で運営されています。漁船の管理や漁獲のトレーサビリティに加えて、船上で働く従業員の安全やウェルビーイングといった人権の観点からも監査がなされます。本認証取得により、同社が船内の乗組員に対して高水準の注意と安全を順守しており、奴隷労働や劣悪な生活環境といった違法な慣行に関与していないことを世間に示すことができました。同社は2021年2月、新船Antarctic Aurora号においてもRFVSを取得しています。

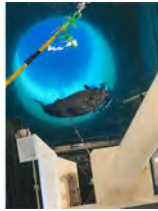
RFVS認証の推奨

同じくニッスイの海外グループ会社であるフラットフィッシュ社(英国)は、2019-2020年に認証の技術ワーキンググループの一員として、認証の査読などを通し、このRFVSに貢献しました。フラットフィッシュ社はこの認証スキームに対して、2006年の立ち上げ当初だけでなく、その後2016年に再開された際にも賛同し、実現に向けて継続的な支援を行いました。また、「船舶の管理と安全システム」「乗組員の権利、安全、福利厚生」といった二つの柱からなる、RFVSの漁船の乗組員の福祉に関する基準を非常に重要であると考え、自社のサプライチェーン全体で当認証を採用することを推奨しています。

○ 海鳥の偶発的捕獲防止のための取り組み

漁業において、本来目的とする魚ではない、海鳥の偶発的な捕獲が課題視されています。漁業を行うニッスイのグループ会社では、トリライン(注1)やムーンプール(注2)を導入し、海鳥の混獲防止に努めています。

(注1)トリライン:漁船の船尾に取り付けた長い棒の先から吹き流しやテープを付けたロープを曳航(えいこう)し、鳥が餌に近づけないようにする仕掛け。トリボールともいう(出典:WWFウェブサイト)。
(注2)ムーンプール:船底に開けられた円形の穴。延縄漁船において、そこからラインを巻き上げることで、甲板での作業の場合と比較し、野鳥を巻き込むリスクが低下する。また船員の安全確保にもつながる。



オーストラリアン・ロングライン社漁船の
ムーンプール

○ ニューイングランド水族館とのパートナーシップ

ニッスイの海外グループ会社であるゴートンズ社(米国)は、ニューイングランド水族館(米国マサチューセッツ州ボストン、以下NEAq)と海洋保護、持続可能な水産資源の確保ためパートナーシップを結んでいます。ゴートンズ社が2008年に自社のシーフード製品についての科学的な持続可能性評価をNEAqに依頼したことに始まり、このパートナーシップは2021年12月で13年を迎えました。



NEAqはモントレーベイ水族館とならび、世界的な水産資源研究の知見を有しており、漁業や養殖事業の動向、飼料、品種改良など、持続可能な漁業の取り組みを進めるうえで科学的で有意義なアドバイスやサポートを提供してくれています。また、ゴートンズ社ではSustainability Action Plan (持続可能性に向けた行動計画)を策定し、KPIを設定して進捗管理を行っており、NEAqとの意見交換を行いながら計画を進めています。

これまで築いてきたNEAqとの強い信頼をもとに、これからもゴートンズ社は資源の持続的な利用、海洋環境の保全に積極的に取り組みます。

○ 新たな漁法(PSH)の開発(シーロード社)

水産資源の持続可能性を高めるためには、漁業の方法(漁法)にも工夫が必要になってきます。海の環境を悪化させてしまうような漁法や、目的とする魚以外の生物を獲ってしまう混獲の問題が指摘されており、海の生態系を守り環境を悪化させないためにも、より生物や環境にダメージの少ない漁法を開発する必要があります。

ニッスイの海外グループ会社であるシーロード社(ニュージーランド)は、国内の大手水産会社であるAotearoa Fisheries社およびSanford社、そして農業及び水産業の持続可能性を研究するPlant & Food Research社とパートナーシップを組み、混獲を減らし、本来目的とする魚を生きたまま捕獲できる「PSH漁法システム」を開発することに成功しました。PSH漁法システムでは、柔軟なポリ塩化ビニール製で海水が流入すると筒状に広がる漁具を使用するため、魚が泳いでいる状態で生きたまま水揚げすることが可能です。小型魚種やサイズの小さい魚は、漁具の特定のサイズの穴を通過して逃げることでできます。



科学的試験では、PSH漁法で捕獲した鯛は水深20メートル以内での生存率が100%であるという結果が出ています。水深が深くなるにつれ生存率は下がる傾向にありますが、PSH漁法では一般的な漁法よりも高い生存率で魚を捕獲できることが明らかになりました。このことから、深海生物の研究や、水深の深い場所に生息する海洋生物の捕獲にもPSH漁法は有効と考えられています。

前述の4社は、2005年のプロジェクト立ち上げからおおよそ10年もの間、調査研究などの試行錯誤を繰り返し、2016年ついにPSH漁法の商業化(実用化)を実現させました。シーロード社は現在、PSH漁業を広め、持続可能な漁業の普及に寄与すべく取り組みを行っています。

獣医師との協働

ニッセイグループでは獣医師と契約し、検査員の健康診断結果を基に診療、水産用医薬品使用管理および防疫・健康管理指導を行っていただいています。

海洋環境への負荷低減

逃亡魚

【逃亡魚防止についての考え方】

養殖場からの逃亡魚が生態系に与える可能性のあるリスクを理解するとともに、逃亡魚の発生ゼロを目指します。そのための取り組みとして下記を実施します。

- 設備の点検
普段の業務において設備点検を実施する。台風の影響を受けやすい養殖場においては、台風発生前後の設備点検を実施する
- 逃亡魚の把握
逃亡魚が発生した際は、発生規模を問わず、全て把握、記帳、集計する
- 原因分析と再発防止
逃亡魚が発生した際は、その原因分析と再発防止策を検討し、発生都度、書面にてその内容を残す
- 従業員への教育
従業員に対し、逃亡魚の防止に向けた教育機会を設ける（1回/年以上）

逃亡魚の発生数

地域／国	魚種	2020年		2021年	
		発生件数	尾数	発生件数	尾数
日本	ブリ	0	0	1	198
	カンパチ	0	0	1	10
	クロマグロ	2	14,139	0	0
	ギンザケ	1	28,683	1	20,983
チリ	トラウト	0	0	0	0
合計		3	42,822	3	21,191

対象範囲：ニッセイグループの国内・海外のすべての連結子会社（養殖会社のみ）。

飼料・給餌における海洋環境への負荷低減

一般的な養殖の給餌方法では、食べ残された餌が養殖場やその周辺の水質を悪化させてしまうことがあります。そのため給餌の際に海中に散逸しにくく、消化性の優れた配合飼料「EP飼料」や、魚の食欲に応じて適量の餌を与える自動給餌制御システム「アクアリンガル®」など、海洋環境への負荷を低減し、生態系への影響を抑える養殖技術の開発を推進しています。



EP飼料



岩手県大槌町の「アクアリンガル®」給餌システム

魚のミンチや粉末飼料に比べてEP飼料のメリットは

- ・水を汚しにくい。
- ・栄養分がバランスよく摂取できる。
- ・消化しやすい。
- ・自動給餌に適している。

海洋環境への負荷を抑えた陸上養殖の試み

魚種	地域／国	内容
バナメイエビ	日本（鹿児島県）	「閉鎖式バイオフィロック法」による陸上養殖の研究（フィージビリティスタディ）を実施。飼育水の量を必要最低限に抑制し、飼育水槽内の微生物集合体（バイオフィロック）に水を処理させる。
マサバ	日本（鳥取県）	ニッセイグループと日立造船株式会社との共同で、マサバ循環式陸上養殖を技術開発。地下海水の利用と循環水処理システムにより、水温・水質を最適な環境にコントロール。外海の海水を使用せず、アニサキスなどの寄生虫のリスク低減。
アトランティック・サーモン	デンマーク	2020年4月、ニッセイヨーロッパ社は、丸紅株式会社とともに、デンマークでサケの閉鎖循環式養殖事業を営むダニッシュ・サーモン社（Danish Salmon A/S）へ資本参加。2022年には増設工事を完了し、現在の水揚げ量1,000tから2,700tの生産規模に引き上げる計画。

海洋プラスチック対策

海洋プラスチック >

○ 養殖魚の健康とウェルフェアの向上

Ⅰ 魚病の管理

【ハダムシ】

ブリ類などの海面養殖で問題となる疾病のひとつに魚の体表に寄生するハダムシが挙げられます。大分海洋研究センターではハダムシの駆虫方法として、養殖魚への安全性と環境に配慮した低濃度過酸化水素水薬浴法(常用濃度の1/3)を動物用医薬品会社と共同で開発し、実用化しました。

【Sea lice(カリグス)】

Sea liceの蔓延は、世界中のサーモン養殖産業の大多数にとって大きな課題です。ニッセイグループ会社のサルモネス・アンタルティカ社(以下S.A.社)が養殖事業を行うチリでは、養殖場を媒介としたSea lice(カリグス、海シラミ)の感染拡大を防止するため、国立水産養殖局により全国的な監視および管理プログラムが実施されています。

S.A.社では、国の管理プログラムに参加し、Sea lice対策を行っています。加えて、今後の更なるSea lice対策の改善に向けた戦略として、

- ・天然由来成分の薬効の評価
- ・チリの大学と共同での代替技術の研究開発

に取り組んでいます。

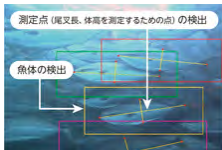
Ⅰ 養殖魚のウェルフェアとしての活け締めとスタンニング

ニッセイグループの養殖では、全魚種の総水揚量(t)の100%において、魚へのストレスが少ない短時間での活け締めを行っています。また、総水揚量(t)の96%において、事前のスタンニング(注)の実施ができているか、または作業手順の改善を検討しスタンニングの実施を推進しています。サーモン養殖においては、水揚量(t)の100%で活け締め前のスタンニングを実施しています。

(注)スタンニング:魚を縛める際、ストレスを与えないよう、事前に意識を失わせ、感覚を麻痺させること。

Ⅰ AI・IoT技術を活用したウェルフェア

ニッセイグループは、日本電気(株)と、同社が持つ先進のAI・IoT技術を活用して、養殖魚の体長などの測定を自動化するソリューションを共同開発しました。養殖では、魚の成長状態を常に管理することが求められ、一般的には、適切な給餌量や漁獲高を推定するために魚の体長・体重測定を直接網で掬い上げて測定したり、生簀内で撮影した画像をコマ送りして測定するなどの作業を行っています。しかし今回共同開発したソリューションは、生け簀内の養殖魚を水中で撮影した映像をアップロードするだけで、魚の大きさや体重を算出してレポートします。このソリューションを活用することで、人が魚に触れずに済むため、魚のストレスや病気のリスクを回避できます。また、これまで費やしていた手間や時間を軽減し、測定精度も向上するなど、生産性向上が実現します。ニッセイグループでは今後もAI・IoTの活用範囲を拡げていくことで、安全で安心、おいしい養殖魚の提供を実現してまいります。



AIによるブリの魚体検知画面

○ 薬剤の使用

Ⅰ 薬剤の使用についての考え方

抗菌剤を使用する際には、魚病の診断を経て、しかるべき薬剤をVET(獣医師)／専門家の監修のもと投与します。

Ⅰ SeaBOSを通した抗菌剤の使用見直しの取り組み

SeaBOS(Seafood Business for Ocean Stewardship、持続的な水産ビジネスを目指すイニシアティブ)のメンバーとして養殖における抗菌剤使用の削減に取り組んでいます。

SeaBOSへの賛同 [▶](#)

サーモン養殖における抗菌剤の使用量

魚種	地域／国	抗菌剤(g)/水揚量(t)	
		2020年	2021年
ギンザケ	日本	0	0
	チリ	53	8
合計		53	8
トラウト	チリ	565	306
合計		565	306
総計		439	229

対象範囲:ニッセイグループ国内・海外の連結子会社のうちのサーモン類養殖(養殖全体の水揚げ重量のうちの68%を占める(2021年))。

水産エコラベル

ニッスイグループでは豊かな海を守り、水産資源の持続可能性向上を図る主な施策の一つとして、ASC認証やMSC認証などの取得と、これらの水産エコラベルを表示した水産物の活用に取り組んでいます。

○ 日本企業として初のGSSIファンディングパートナーに

MSCをはじめとする水産物の認証プログラムでは、FAO(国際連合食糧農業機関)が発行した「責任ある漁業のための行動規範」「水産物エコラベルのガイドライン」に則り基準が策定されていますが、持続可能な水産物への理解が広がるとともに認証プログラムの数も増え、見極めが必要となってきました。そこで、認証プログラムがFAOのガイドラインを満たしていることを検証するために、第三者機関のGSSI(世界水産物持続可能性イニシアチブ、Global Sustainable Seafood Initiative)が設けられました。GSSIは、持続可能な水産物認証プログラムを検証する国際パートナーシップです。ニッスイはグローバルな資源持続性を推進する企業として、この活動を支援するファンディングパートナーに、2017年4月、日本企業で初めて参画しました。2022年3月現在、ニッスイグループ6社がファンディングパートナーとして加入しています。ニッスイおよびグループ会社は、水産事業に携わる企業として、水産資源の持続的利用という課題に取り組むとともに、責任のある漁業の実現に貢献してまいります。



ニッスイグループのGSSIファンディングパートナー

- 日本水産株式会社
- UniSea, Inc.
- Gorton's, Inc.
- King & Prince Seafood Corp.
- Nordic Seafood A/S
- Glacier Fish Company, LLC

○ ASC認証の取得推進

ASC認証は、水産養殖管理協議会(Aquaculture Stewardship Council)が運営している、養殖業が持続可能な方法で運営され、周辺の自然環境や地域社会への配慮が行われている「責任ある養殖水産物」であることを証明する認証制度です。この認証制度は自然資源の持続可能な利用を補いながら、養殖そのものが及ぼす環境への負荷を軽減し、これらに配慮した養殖業に携わる地域の人々の暮らしを支えるための社会的な仕組みの一つです。

■ 世界で初めてブリのASC認証を取得

ニッスイのグループ会社である黒潮水産株式会社は、2017年12月16日付で、世界で初めてブリのASC認証を取得し、2017年11月30日付で同社の加工工場についてCoC認証(注)も取得しました。黒潮水産は国内最大級のブリ養殖企業で、同社のブランド「黒潮ぶり」は、身が締まっているのが特徴です。ニッスイグループの養殖技術により年間を通じて脂ののった高品質なブリを安定供給しています。

■ トラウトのASC認証を取得

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社(チリ)は、2019年3月5日付で、トラウトのASC認証を取得し、2019年3月4日付で同社本社敷地内の加工工場についてCoC認証(注)も取得しました。なお対象の養殖場は、バイア・アカンティラーダ第1区域(Bahia Acontilada Sector 1、アイセン州)です。サルモネス・アンタルティカ社が手掛けるトラウト・銀ザケは、ニッスイグループの販売網により世界中のマーケットで流通しており、「FIVE STAR」ブランドとして親しまれています。

(注) CoC認証: MSCが管理運営する、加工流通過程の管理(Chain of Custody)に対する認証のことで、製品の製造・加工・流通の全ての過程において、認証水産物が適切に管理され、非認証原料の混入やラベルの偽装がないことを認証する。



ASC-C-01759

○ BAP認証の取得推進

非営利組織のGAA(Global Aquaculture Alliance)が2002年に運営を開始したもので、養殖における孵化場・飼料工場・養殖場・加工工場のサプライチェーンの各段階で、環境や社会的責任・アニマルウェルフェアが配慮され、食品安全性が確保されていることを認証する第三者認証プログラムです。特徴は、養殖のサプライチェーンのプロセスごとに認証する点にあり、孵化場・飼料工場・養殖場・加工工場の4プロセスを個々に認証し、その組み合わせに応じて「星」の数で示されます。

■ トラウトのBAP認証「四つ星」を獲得

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社(チリ)は、2018年8月に飼料工場(ビオビオ州ロス・アンヘレス)、2019年1月に加工工場(ロス・ラゴス州チロエ島)、2019年3月に海面養殖場(アイセン州バイア・アカンティラーダ第1区域)、2019年8月に淡水養殖場(ロス・リオス州ラ・ウニオン市、ロス・タンボーレス淡水養殖場)でBAP認証を取得。4つのプロセス(種苗生産・海面養殖場・飼料生産工場・加工工場)の認証が揃い、最高ランクの「四つ星」獲得となりました。

○ MSC認証の取得推進

MSC認証は、海洋管理協議会(Marine Stewardship Council)が運営している、海の自然や資源を守って獲られた持続可能な漁業に対する認証制度で、代表的な水産エコラベルの一つです。MSC認証を取得した漁業で獲られた水産物は国際的なトレーサビリティが可能であり、適切な水産資源管理に繋がります。MSC認証はその信頼性と厳格性が認められ、GSSIの承認を受けており、ニッセイグループはアラスカのスケソウダラの他、複数の漁場魚種でMSC認証を取得しています。なお、2020年に行った第2回ニッセイグループ取扱水産物の資源状態調査では、ニッセイグループが取り扱う天然魚の28%がMSC認証を取得した漁業で獲られたものであることがわかりました。



MSC-C-51733

■ MSC認証を取得したメルルーサ漁業

ニッセイの海外グループ会社であるエムデベス社(Empresa de Desarrollo Pesquero de Chile S.A., 略称EMDEPES、チリ)ほか3社が操業する、チリ第10州・第11州・第12州海域でのメルルーサ・オーストラリス(オーストラル・ヘイク)の底引きおよび中層トロール漁業・はえ縄漁業が、2019年9月24日付で、MSC認証(Fisheries Certification Requirement (FCR) Version 2.0)を取得しました。また、2020年6月、エムデベス社の所属船「UNIONSUR(ユニオンズール)」「UNZEN(ウンゼン)」の2隻および物流施設について、CoC認証を取得しました。エムデベス社は、メルルーサのドレスやフィレーなどを中心に生産しており、主にスペイン市場に販売していますが、このCoC認証の取得により、それらをMSC認証品として生産・販売することが可能になります。

○ MEL認証の取得推進

MELは、水産資源の持続的利用や生態系保全に資する活動を積極的に行っている生産者や、そのような生産者からの水産物を積極的に取扱う加工・流通業者の取り組みを促進させること、漁業や養殖、加工・流通段階での水産物の取り扱いについての透明性を担保し、関係事業者や消費者の選択や信頼に寄与することを目的とした認証スキームです。このスキームは、2016年12月に設立された一般社団法人 マリン・エコラベル・ジャパン協議会が運営しており、MEL認証には、1)漁業認証、2)養殖認証、3)流通加工段階(CoC)認証(CoC;Chain of Custody)の3つがあります。

2019年、MELは国際的に水産エコラベルの承認を行う「GSSI(グローバル・サステナブル・シーフード・イニシアチブ)」から承認を受けました。これはアジアのスキームとして初めてのことです。GSSIから承認された水産エコラベル(MSC、ASC等)は、事実上の国際規格として世界の大手小売り業者などの調達基準に採用されます。ニッセイグループでは、MEL認証の取得に関しても推進していきます。



**JFRCA
20C3600081**

○ 水産エコラベルの取得状況

ニッセイグループでは水産資源の持続可能性向上のため、水産エコラベル認証取得と普及に取り組んでいます。

水産エコラベルの取得状況

	2019年		2020年		2021年	
認証名称	商品数	販売重量合計(t/年)	商品数	販売重量合計(t/年)	商品数	販売重量合計(t/年)
MSC(注1)	25	2,352.2	20	1,662.1	29	5,417.6
ASC(注2)	4	32.2	2	33.3	2	30.6

(注1) 集計範囲: ニッセイ個別より申請した商品(各年5月現在)。

(注2) 集計範囲: ニッセイ個別および国内グループ会社より申請した商品(各年2月現在)。

環境負荷低減

ニッスイグループはCO₂、水、廃棄物を重要3指標とし、2018年度に中長期目標を策定、環境負荷低減に取り組んできましたが、2021年度、長期ビジョン (Good Foods 2030) および中期経営計画 (Good Foods Recipe1) を策定し、環境負荷低減に関しても、より意欲的な目標を設定しました。

長期ビジョン [>](#) 中期経営計画 [>](#)

2022年度は、長期ビジョン、中期経営計画の初年度であり、新たな目標に関する実績は2023年度の開示となるため、現在はこれまで掲げていた目標における実績を掲載します。

環境負荷低減目標(基準年度 2015年度)

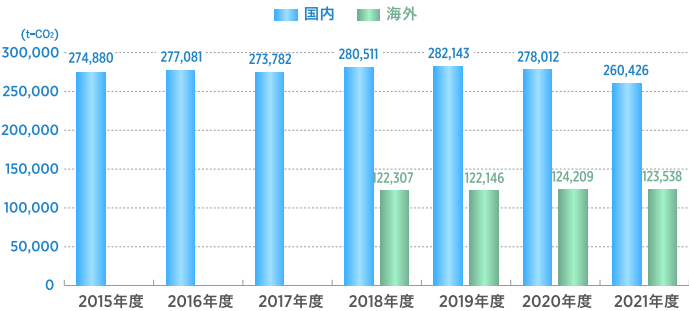
環境指標	対象範囲	中期目標(～2023年度)		長期目標(～2030年度)
			2021年度進捗結果	
CO ₂	ニッスイ個別および国内のすべての連結子会社と持ち分会社	10%削減(原単位)	15.8%削減(原単位)	15%削減(原単位)
水		10%削減(原単位)	15.5%削減(原単位)	-
廃棄物		1) 5%削減(原単位) 2) ゼロエミッション率99%以上の事業所の割合を75%とする	1) 12.7%削減(原単位) 2) ゼロエミッション率99%以上の事業所の割合79.4% 達成事業所数 ・ 直営工場 8/8 ・ グループ工場 19/26	ゼロエミッション率99%以上の事業所の割合を100%とする
フロン漏洩量	ニッスイ個別	1,000t-CO ₂ 未満	1,808t-CO ₂	-

フードロス削減の中長期目標はこちら [>](#)

環境データはこちら [>](#)

CO₂

CO₂の排出量



冷蔵倉庫におけるCO₂の排出量削減-自然冷媒への転換

ニッスイグループでは、生産工場や物流センターの冷蔵倉庫で使用する冷媒に関して、環境への負荷の少ない自然冷媒(CO₂、NH₃など)へと転換を進めています。政府補助金事業を利用した、自然冷媒への変更や、自然冷媒の新規導入の実績は下記の通りです。

	導入件数	導入事業所の例	補助金の名称の例	自然冷媒の種類の例	CO ₂ 排出削減量(t-CO ₂)
2020年度	6件	ニッスイ姫路総合工場ほか	令和2年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金 「脱フロン・低炭素社会の早期実現のための省エネ型自然冷媒機器導入加速化事業」	CO ₂ /NH ₃	1,401
2021年度	3件	日水物流ほか	令和3年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金 「脱フロン・低炭素社会の早期実現のための省エネ型自然冷媒機器導入加速化事業」	CO ₂ /NH ₃	1,910

輸送におけるCO₂の排出量削減

ニッスイの国内グループ会社であるキャリーネット株式会社は、日本全国に11営業所(本社オフィス除く)を抱える運送会社です。日々ニッスイ製品を取引先に届ける役割を担っています。冷凍を中心とし、冷蔵・常温といった全温度帯に合わせた輸送が可能であり、各営業所でのエリア配送から、自社車輛および協業会社とのパートナーシップ・ネットワークを活用した全国広域輸送までを行っています。

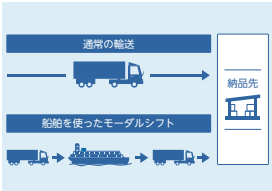
【モーダルシフト(フェリー等内航船の活用)】

キャリアネットでは、フェリーを活用した運送を行ない、CO₂削減に取り組んでいます。

2021年度、キャリアネットのモーダルシフト(運送の一部を、パートナーである商船三井フェリー株式会社の、主に貨物を輸送するRORO船を利用した海上輸送に転換)が、国土交通省より流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律「物流総合効率化法」に認定されました。川崎～福岡間の陸送区間距離が約1,100kmから約120kmに短縮されることにより、CO₂排出量を71%削減できます。また、ドライバーの運転時間については87.4%の短縮となります。

区間	年度	モーダルシフトの乗船便数	CO ₂ 排出削減量(t-CO ₂)
関西～福岡間 460km	2015年度	949	461.2
	2016年度	896	435.5
	2017年度	1,188	577.4
	2018年度	1,564	760.1
	2019年度	1,586	770.8
	2020年度	1,586	770.8
	2021年度	1,590	1,831.5(注)
川崎～福岡間 1,100km	2021年度	146	383.4 従来と比較し71%削減

(注)：2021年度より、運輸局の指導を受けて計算方法を変更しました。



商船三井フェリーのRORO船に乗り込む、キャリアネットの専用車両

【トレーラー輸送】

冷凍食品の工場デガ間においてトレーラー輸送(注1)を行い、大量輸送を実施しています。またスイッチ運行(注2)を行うことで、運転手の労働環境改善にも役立っています。

(注1)トレーラー輸送:大型車の約1.3倍積載することが可能。シートパレットは40枚の積載が可能。

(注2)スイッチ運行:ヘッドとトレーラーを切り替えて運行すること。

【二層式トラックの活用】

二層式トラックでは、仕切りにより前室が冷凍、後室は冷蔵や常温など多様な運送を実現、お客様のニーズに合わせて車両内部を最適化することが可能です。また、異なる温度帯を一度に輸送することにより、従来であれば温度帯別に複数台用意していた車両を削減することができます。

生産工場におけるCO₂の排出量削減

【グリーンエネルギーへの切り替え(フラットフィッシュ社)】

ニッスイの海外グループ会社であるフラットフィッシュ社(英国)は鮮魚・水産加工品の製造販売を行っています。2021年、フラットフィッシュ社では、事業所から排出されるCO₂を削減するため、自社の電力サプライヤーを変更しました。新しいサプライヤーから共有される電力は、すべて水力、太陽光、風力といった再生可能エネルギーによって発電されています。このサプライヤーの変更により、266t-CO₂/年の削減につながります。

エコカーによるCO₂の排出量削減

【営業車にエコカーを導入】

ニッスイでは営業車におけるハイブリッド車およびPHV車／EV車の導入を進め、CO₂削減に取り組んでいます。導入割合の目標および実績は下記の通りです。

	目標		進捗	
	中期目標 (～2024年)	長期目標 (～2030年度)	2020年度	2021年度
ハイブリッド車の導入	100%	100%	89.7%	89.7%
PHV車／EV車の導入(注)	-	10%	0%	0%

集計範囲:ニッスイ個別

(注)PHV車:Plug-in Hybrid Vehicleの略。外部電源で充電できるハイブリッド車で、バッテリー容量が大きい。電気による充電だけでも従来のハイブリッド車より長い距離を走ることができる。EV車:Electric Vehicleの略。電気自動車。

再生可能エネルギーの利用

太陽光発電

	会社名・事業所名	事業内容	2021年度	
			発電量 (MWh)	CO ₂ 削減量 (t-CO ₂)
国内	ニッスイ八王子総合工場	食品の製造	21	9.4
	ニッスイ姫路総合工場	食品の製造	55	20.6
	ニッスイ東京イノベーションセンター	研究開発	80	35.5
	株式会社ハチカン	食品の製造	195	92.7
	日本クッカーリー株式会社	食品の製造	94	41.8
	日水物流株式会社	物流事業	522	202.1
	ニッスイマリン工業株式会社	海洋エンジニアリング他	11	4.0
海外	タイデルマール社(タイ)	冷凍食品の製造	1,263	581.7

サプライチェーン全体のCO₂排出量を算出(Scope 3)

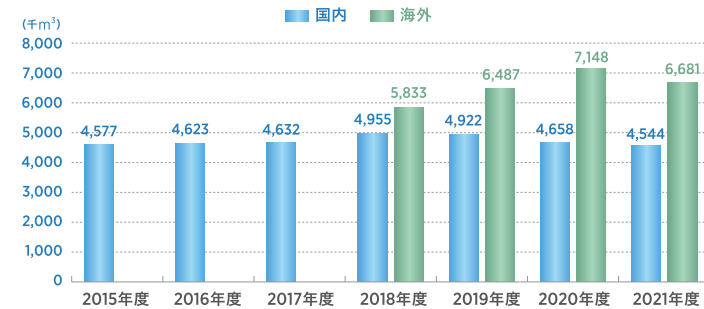
自社の事業だけでなく、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量を算出し、削減につなげることが重要になっています。そのため、生産における燃料の燃焼や電気の使用以外に当たる、Scope 3(注)と呼ばれるサプライチェーンの上流と下流におけるCO₂排出量の算出を行いました。

Scope 3の算出結果はこちら(環境データ) [▶](#)

(注) Scope 3: Scope 1、Scope 2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)。

水

水の使用量



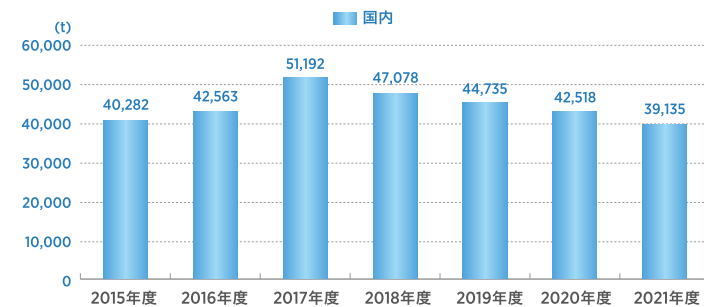
生産工場における水の使用量削減

【工場での使用水のリサイクル(タイデルマール社)】

ニッスイの海外グループ会社であるタイデルマール社は冷凍食品の製造を行っています。水は、食品の製造以外にも、工場建屋の壁の洗浄や、将来的な利用を見込み自社で保有し緑化している土地の維持など、多くの場面で必要になります。2021年、エンジニアチームは自社の使用水の再利用を検討しました。排水処理施設において一定の水質以上の放流水を継続的に製造・維持管理できることを検証し、その後、実際の放流のため、水の再利用ラインを配管しました。それらの水を、建屋の清掃および芝生への散水に利用することで、年間の上水道の使用量のうち6%を再利用することができました。

廃棄物

廃棄物の発生量



❶ 廃棄物の削減に関連する取り組み

フードロスの削減はこちら [➤](#)

漁具の海洋流出防止の取り組みはこちら [➤](#)

プラスチック製容器包装の削減はこちら [➤](#)

フードロス

フードロスとは、まだ食べられるはずの食品が捨てられてしまうことです。現在、世界のフードロス発生量は年間13億トンと言われています(注1)。日本では、食料自給率はカロリーベースで約37%(2018年度)と低く(注2)、多くを輸入に頼っていますが、その一方で2017年度には年間612万トンものフードロスが発生しています(注3)。また大量の食品が廃棄されている現状とは反対に、世界には依然として飢餓の問題が存在し、深刻な飢えや栄養不足に陥っている人々が約8億人いるとされます(注4)。ニッスイグループは食品を取り扱う企業の責任としてマテリアリティ(重要課題)のひとつにフードロス削減を掲げています。フードロス部会を中心に、国内事業所の生産・流通・消費段階におけるフードロス削減、従業員の意識向上、一般消費者を対象とした活動など、サプライチェーン全体を通じた取り組みを行っています。

(注1):FAO(国際連合食糧農業機関)「世界の食料ロスと食料廃棄」(2011年)

(注2):農林水産省「平成30年度食料需給表(確報)」(2020年)

(注3):農林水産省、環境省、2017年度推計

(注4):FAO(国際連合食糧農業機関)「世界の食料安全保障と栄養現状2019年報告」(2019年)

■ サプライチェーン全体を通じたフードロスの削減

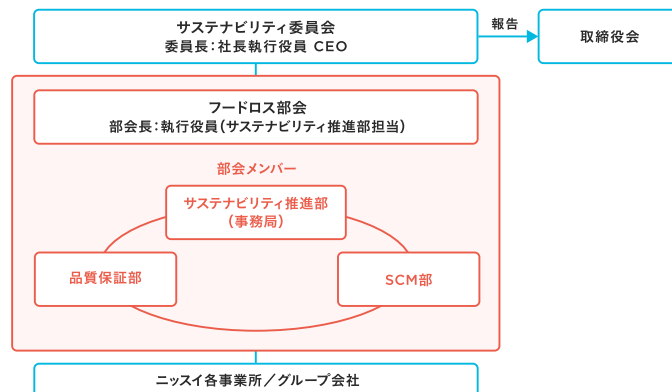


*フードバンク:品質に問題はないものの販売に適さない食品と、食べ物を十分に手に入れることのできない人々を結ぶ団体。

2019年5月、日本では食品ロス削減推進法が公布されました(2019年10月施行)。その中で言及されているSDGsのターゲット「2030年までに食料廃棄を半減させる」への貢献はもちろんのこと、法律で記された事業者の責務を真摯に受け止め、これまで以上に積極的にこの問題に取り組んでいきます。

○ 推進体制-フードロス部会

フードロス部会は執行役員(サステナビリティ推進部担当)を部会長として、国内グループ全体で事業におけるフードロス削減と従業員の意識向上のための取り組みを進めています。



○ 中長期目標

2030年の目指す姿を「サプライチェーン全体を通じてフードロス削減に取り組んでいる」とし、自助努力において削減可能な動植物性残渣(生産過程で発生する魚の非可食部や、野菜の芯や外葉などを除く)について目標を設定し、取り組みを行っています。

対象範囲	中期目標（～2023年度）		長期目標 （～2030年度）	
		2021年度進捗結果		
フードロス削減の取り組み （基準年度 2017年度）	日本水産（株）および国内グループ会社（持ち分会社5社含む）	6%削減 （原単位）	24.5%削減 （原単位）	10%削減 （原単位）

ESG環境データはこちら >

○ 賞味期限の延長と年月表示化への取り組み

フードロス削減のため賞味期限表示を見直す取り組みを進めています。2019年7月1日製造分より、プライベートブランド品を除くすべての缶詰製品において賞味期限の年月表示化を開始しました。その際には、品質が保たれているかどうかをチェックする保存試験を行い、賞味期限の延長が可能なことを確認しています。これらの効果として、サプライチェーン全体でのフードロス削減に加え、物流における効率化が期待されます。また、おさかなのソーセージや、ねり製品の香味焼シリーズについて、別表のとおり賞味期限を延長しました。家庭用・業務用の冷凍食品、瓶詰製品、レトルト品などにおいても賞味期限の大幅延長に取り組んでいます。



賞味期限を延長した商品

商品	生産切替日	賞味期限		延長日数
		延長前	延長後	
おさかなのソーセージ	2021年2月15日	120日	150日	30日
香味焼 焼がに風味、焼ホタテ風味	2022年2月7日	45日	60日	15日

○ 食品の寄贈

Ⅰ セカンドハーベスト・ジャパンへの寄贈

2008年度より、支援の必要な人々に食料を提供するNPO法人セカンドハーベスト・ジャパンへ冷凍食品を寄贈しています。セカンドハーベスト・ジャパンとは、品質に問題はないものの販売に適さなくなった食品と、食べ物を十分に手に入れることのできない人々を結ぶフードバンクです。児童養護施設や母子支援施設など福祉施設への支援とともに、本来なら食べられる食品の廃棄削減につながるこの活動を、今後も継続的に行っていきます。



	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
寄贈実績 (t)	12.6	9.4	7.9	9.0	7.7

Ⅱ その他の団体への寄贈

2021年度実施 ニッスイ国内事業所

事業所名	寄贈先	寄贈内容	実施日
ファインケミカル総合工場つくば工場	つくば市フードドライブキャンペーン	・従業員が持ち寄った食品(食堂にぎずなBOX設置) 上記合計3kg	2021年10月15日～10月27日



つくば工場 きずなBOX



つくば工場

2021年度実施 ニッスイグループ海外事業所

ニッスイの海外グループ会社であるF.W.プライス(米国)では、サーモン、タラなどを地元のフードパントリーに寄贈し、地域の人々に提供しました。2021年は3回実施しました。

○ イニシアティブへの参加

Ⅰ WRI「10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ」日本プロジェクトに参加

ニッスイは2019年12月にWRI(World Resources Institute、世界資源研究所)が呼び掛ける「10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ」へのイオン株式会社の参画に伴い、同社のサプライヤーであることから、同社主導の「日本プロジェクト」にパートナーの1社として参加しました。このプロジェクトではWRIが提唱する「目標設定・算定・行動」の取り組み手法を元に、先行して取り組む海外の事例などを参考に、自社の課題をふまえ、具体的な取り組み内容を決定していきます。2022年度より新たに、2030年までに製品廃棄を50%削減(2020年度比、ニッスイブランド商品対象)する目標を掲げました。この取り組みを通じて、サプライチェーン全体でのフードロス削減をさらに推進していきます。

Ⅱ WRAPへの参加(フラットフィッシュ社)

ニッスイの海外グループ会社であるフラットフィッシュ社(英国)は2021年にWRAP(the Waste and Resources Action Programme、廃棄物および資源行動プログラム)への支援を表明しました。WRAPは2000年に英国で設立されたイニシアティブで、取り組みの一つとしてフードロス削減のためのツールやガイダンスを提供しています。フラットフィッシュ社では、2021年よりフードロス量の測定を開始し、2030年までにフードロスを50%削減する目標を掲げ、取り組んでいます。

生物多様性の保全

ニッスイグループは生物多様性を守ることの重要性を考え、2014年に**環境憲章**を改訂し、行動方針に「生物多様性の保全」の推進を謳っています。

海のめぐみを受けて事業を行うニッスイグループにとってその保全は重要です。水産資源の持続可能な利用のためには、今ある資源を管理することももちろん、海そのものの力を維持・回復させる努力が必要となります。そのためにわたしたちが行っているのが「森・川・海」を一体と考えた活動です。

きっかけは、2011年2月にニッスイ本社で行った講演会「牡蠣が教えてくれたこと」です。宮城県気仙沼で牡蠣養殖を営む畠山重厚氏を講師にお招きし、「魚つき林」という昔ながらの漁村の人々の知恵とともに、豊かな森こそが豊かな海をはぐくむのだということを教えていただきました。

以降、わたしたちは「森・川・海」の連携保全をコンセプトにした活動を各地で行っています。



ニッスイ本社で、海を守るための植樹について話す畠山氏

○「とっとり共生の森」への参画

■おさかなをはぐくむ湧水と海を守る森

鳥取県では、ニッスイのグループ会社である弓ヶ浜水産(株)が養殖・加工事業を、共和水産(株)が漁業を営んでいます。弓ヶ浜水産の船上山採卵センターは、同県琴浦町内の大山隠岐国立公園内船上山のふもとに立地していますが、付近の広葉樹林は一部樹木の枯死もあり整備が必要な状態となっていました。

2018年10月30日、鳥取県、琴浦町およびニッスイの3者は森林保全・管理協定を締結し、付近の森林5.933ヘクタールを「おさかなをはぐくむ湧水と海を守る森」と名付けて保全していくこととしました。

また、2020年4月7日、ニッスイグループは、この森林保全活動に対して、国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)から連携事業者として認定を受けました。



■保全活動

森を守っていくためには継続的な保全作業が必要です。

ニッスイグループでは、2018年の協定以降、従業員参加型の保全活動を毎年実施しています。参加者にとって「森・川・海」のつながりを実感する貴重な原体験の場であり、鳥取県関係者との交流を通して地元の文化に親しみ、グループ会社同士での交流を深める機会ともなっています。

これまでの参加者数

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
参加人数	86名	104名	31名	27名 (みどりの少年団＋ 引率教員・県関係者ほか)

これまでの植樹本数(現地の樹種から選定)

	トチノキ	イタヤカエデ	ヤマザクラ
2018年度	110	105	110
2019年度	10	10	10

2021年度からは鳥取大学と協働し、より科学的な保全活動にすべく、森林調査を行いました。その結果、2018-2019年度活動にて植樹した苗木のうち約80%が2021年時点で活着しており、生育も良好であることがわかりました。また「おさかなをはぐくむ湧水と海を守る森」内外の植生を改めて調査し、2022年度以降の植樹活動ではさらに現地の植生を活かしながら森づくりを行う予定です。より自然に近い森を築き、また合理的な森林保全となるよう活動をブラッシュアップしてまいります。

2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、ニッスイ主催の保全イベントは中止となってしまいましたが、9月11日に鳥取県緑化推進委員会主催の「みどりの少年団交流集会」が開催され、webレクチャーの講師としてニッスイ・共和水産から代表者が参加しました。レクチャーでは、ニッスイグループの事業紹介に加え、「森・川・海」のつながりについて説明し、水産会社が森林保全に取り組む意義についてお伝えしました。交流集会には鳥取県内の小学5,6年生16名が参加し、木工クラフトなどの活動に親しんだのち、ニッスイの森にて約1時間の下草刈り体験を行い、汗を流しました。

(注)みどりの少年団:公益社団法人鳥取県緑化推進委員会が主催。次代を担う子供たちが、緑と親しみ、緑を愛し、緑を守り育てる活動を通じて、ふるさとを愛し、そして人を愛する心豊かな人間に育っていくことを目的とした団体。



○ 宇津貫緑地の保全活動

宇津貫緑地は、2011年に建設された[東京イノベーションセンター](#)に隣接する里山で、ホタルが生息するなど、自然の宝庫でもあります。

2013年からは毎年、「宇津貫みどりの会」の指導のもと、事業所周辺の自然環境保全および地域社会との共生を目的とした活動を行っています。当日は、まず敷地内にあるログハウスで「森・川・海」のつながりや里山に生息する植物や動物について座学をし、その後実際に里山で下草刈りをはじめとする作業を行います。

2020年11月14日、第8回の活動を実施しました。新型コロナウイルス感染症対策のため規模を抑え、ニッセイの従業員12名の参加となりました。当日は緑地内の階段修理と下草狩りを行いました。2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で実施することができませんでした。2022年度以降再開できるよう計画中です。



なお、ニッセイは2015年度より「宇津貫みどりの会」の賛助会員となっています。

プラスチック問題

方針と推進体制

プラスチックは軽くて丈夫な素材であり、わたしたちの生活を便利にしてくれますが、廃棄の問題や海洋プラスチックごみ問題、地球温暖化などの社会課題に関わっています。海のプラスチックごみや大きさが5mm以下のマイクロプラスチックは、海洋環境だけでなく、生態系に影響を及ぼす問題として大きな注目を集めており、国際社会および国内においてもその対策が急がれています。プラスチックは世界中のあらゆる海に存在し、現在でも年間800万トンが新たに海へ流出していると言われます。そして、それらの8割がペットボトルなど私たちの暮らしにかかわる陸由来のものであることが分かっています。

ニッセイグループはプラスチック問題への取り組みとして、漁業・養殖業で使用するプラスチック製漁具の管理徹底を進めます。生産工場で使用するプラスチック類や、製品のプラスチック製容器包装に関しては、3R+R(Reduceリデュース、Reuseリユース、Recycleリサイクル、+Renewableリニューアブル)推進と代替素材の検討を行っていきます。また、企業としてだけではなく、従業員のひとりひとりがこの問題に取り組むこととし、その活動のひとつである事業所周辺および海や川など公共エリアのクリーンアップについては、目的を、

- ・地域社会へ貢献すること
- ・プラスチックを含むポイ捨てごみや漂着ごみを拾い、それらが海域へ流出するのを防ぐこと

と位置づけ、意識を共有しながら進めていきます。

○ ニッセイグループ プラスチック問題に対する基本方針の策定

海洋プラスチック問題やプラスチックの使用に関する基本的な考え方を整理し、方針としてまとめました。

Ⅰ ニッセイグループ プラスチック問題に対する基本方針

私たちは、海洋プラスチックをはじめとする地球環境問題に取り組むステークホルダーの皆様と共に豊かな海を守ります

1) 海洋への流出

漁業・養殖業で使用するプラスチック製漁具については、材質の見直しや管理の徹底によりマイクロプラスチックやゴーストギア(注)とすることを防ぎます

2) 事業活動での排出

生産工場では、廃プラスチックの排出量の削減とリサイクルの拡大に取り組みます

3) 消費段階での排出

食品の容器包装では、品質保持機能などプラスチックの有用性を活かすとともに環境負荷の低減に取り組みます

- ・継続的な商品設計の見直しにより、プラスチック使用量を削減します
- ・植物由来(バイオマスプラ)、易リサイクル、再生素材などを使用(代替え)します

4) 社員ひとりひとりの取り組み

社員が参画する清掃活動を通じて、街・川・海でのプラスチックごみを低減し、海洋環境の保全に取り組みます

(注):ゴーストギア:紛失したり、遺棄されたりし、海洋中に存在する漁具

制定日 2020年2月21日

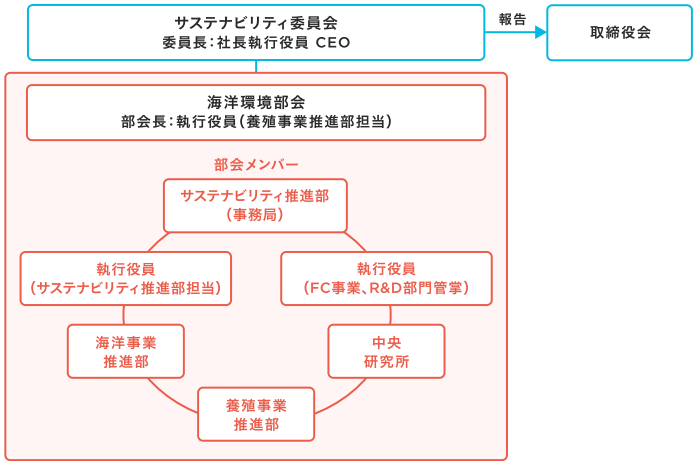
○ 推進体制-海洋環境部会／プラスチック部会

プラスチック等による地球規模での深刻な海洋汚染の進行、海洋生態系やヒトへの影響が懸念されます。廃プラスチックの有効利用率が低迷し、資源循環が機能しないなどの社会的な課題を背景として、事業として取り組むべきことを検討するため、2019年2月に推進部会を立ち上げました。部会長を執行役員とし、部会メンバーは関係各署の部長・課長で構成されています。

Ⅰ 海洋環境部会

海洋環境におけるプラスチックのゼロ・エミッションを推進しています。

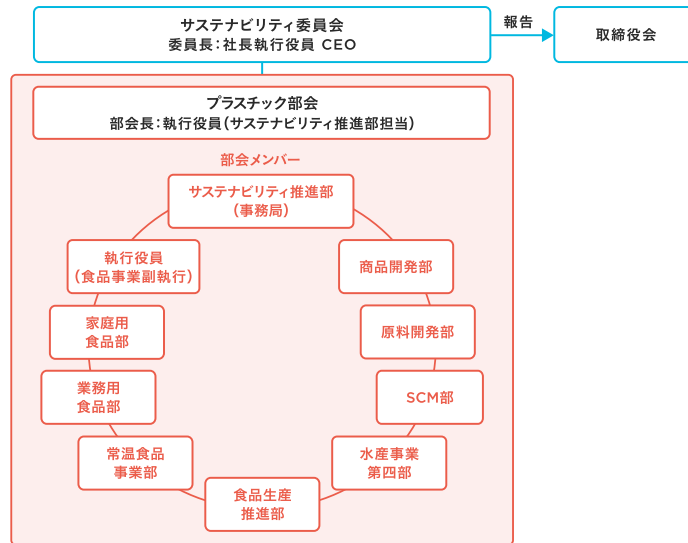
- ・漁業、養殖事業での使用プラスチックの管理実態把握と改善、コミットメント
- ・マイクロプラスチックの流出実態調査と抑制活動の推進
- ・陸域での清掃および海洋漂着物等の回収活動の推進
- ・養殖における抗菌剤の使用見直し(2021年度よりの新課題)



プラスチック部会

プラスチック資源の3R+R(リデュース・リユース・リサイクル+リニューアブル)を推進しています。

- 工場、家庭(使い捨て容器包装)、物流の各段階でのプラスチックの削減とリサイクル推進
- 外部団体(CLOMA )への参画、協働、情報収集



海洋プラスチック

○ 漁具の海洋流出防止の取り組み

現在、海洋プラスチックごみの一部は紛失・遺棄された漁具であることが明らかになっています。これらはゴーストギアやALDFG(注1)などと呼ばれます。ニッスイはSeaBOS(注2)を通してGGGI(注3)に加盟するとともに、国内グループ養殖・漁業会社で使用する漁具の海洋流出防止に取り組みます。さらには万が一漁具の紛失・遺棄が発生した場合にはその情報をグループで共有し再発防止に努めます。

(注1): Abandoned, Lost or otherwise Discarded Fishing Gear.
(注2): Seafood Business for Ocean Stewardship.
(注3): Global Ghost Gear Initiative、漁具の海洋流出防止に取り組む国際団体。

Ⅰ 漁具の管理ルールの強化

ニッスイグループでは、漁具の管理を徹底することにより、漁具の海洋流出を防止するだけでなく、漁具の破損事故(操業ロス、養殖魚の逃亡など生態系への影響)と労働災害の削減につなげていきます。

私たちは、国内グループ養殖・漁業会社の全社において漁具の管理ルールの強化を進めています。自社の既存の漁具の管理ルールを、GGGI「Best Practice Framework for the Management of Fishing Gear」(漁業関係者を対象とした漁具管理のガイドライン。Prevention(防止)、Mitigation(緩和)、Remediation(回復)から構成されている)を参考にし、漁具の海洋流出防止という観点で改めて見直しました。この漁具の管理ルールは、設備状態のチェック、従業員への教育、使用済み漁具の適切な廃棄、万が一漁具の紛失・遺棄があった際の報告フロー等を含みます。

Ⅰ これまでの取り組み

【取り組み - Prevention(防止)】

- 漁具の設備状態のチェック項目と交換基準の整理： 自社の各漁具を対象とし、点検のチェック項目と交換基準を再確認(i 目視点検、ii 耐用期間、iii 数値基準)
- メンテナンス記録を導入： 漁具のメンテナンス記録を漁具の管理に活用
- 使用済み漁具の適切な処分： 法律にのっとり、使用済み漁具を産業廃棄物として適切に処分をしていることを確認
- 台風通過前後のチェック： 台風の影響を受けやすい養殖場においては台風通過前後に漁具のチェックを実施
- 従業員への教育の実施： 海洋プラスチック問題について各社で従業員への教育を実施することをルール化(1回/年以上)。実績は下記の通り

従業員への教育	2021年度				
	実施社数	実施回数	対象者の例	内容の例	参加人数合計
国内グループ養殖会社全社	6/6社	13回	養殖部の全従業員	漁具の管理の必要性／海洋プラスチック問題	243人
国内グループ漁業会社	1/1社	2回	海外まき網事業部／海務部／船舶部他の従業員	船内発生廃棄物の適正な処理について	21人

【取り組み - Mitigation(緩和)】

万が一漁具の紛失・遺棄があった際の報告フローおよび報告内容の統一を行いました。グループ内においては、各養殖会社・漁業会社の現場から会社代表へ、その後ニッスイの執行役員までの報告を義務づけます。社外については、関係する団体などへ報告することとします。また、報告すべき内容についても全社共通とし、基本情報(いつ、どこで、何を、どのように、なぜ)の他、回収の可能性や今後の防止策を含みます。

【取り組み - Remediation(回復)】

台風など自然災害の後の海岸漂着物が大きな問題となっています。中にはフロートなど漁具を含むプラスチック類もあり、景観や海岸環境に影響を及ぼしていることはもちろん、その処理には多くのコストや人員が必要になります。ニッスイの国内グループ会社であるファームチョイスは夏の台風の通過後に、熊本県天草市の自社の海面養殖場周辺において、お取り引き先とともに、テトラポットに打ち上げられた発泡スチロール製フロートの回収を行いました。

	2021年度	
	地域／国	回収個数
海岸漂着物(発泡スチロール製フロート)の回収	日本	かけらも含め10～15個(注)

(注):自社の養殖場からの発泡スチロールフロートの流出は発生しておらず、これらは他事業者の所有フロートとなります。



テトラポットに打ち上げられたフロート



回収したフロートの運搬

海洋へのプラスチック流出リスクの低いフロートへの切り替え

ニッセイグループの目標

2024年度末までに養殖用のナイロンカバー発泡スチロール製フロートの使用を止め、より海洋へのプラスチック流出リスクの低いフロートへの切り替えを完了させます。

ニッセイグループは海外ではサケ・マス、国内ではブリ、カンパチ、マグロ、ギンザケ、サバなどの養殖事業を行っています。従来、国内の海面養殖ではナイロンカバーで包まれた発泡スチロール製フロートが多く使われてきましたが(注1)、私たちはこのナイロンカバーが他のフロート類と比べて強度の面で劣り、万が一カバーが破れてしまった場合、中の発泡スチロール(ポリスチレン)が砕け、海洋へ流出してしまうリスクがあることを問題視しました。そこで2019年度、グループ全体におけるナイロンカバー発泡スチロール製フロートの保有量・使用状況を調査しました。そしてニッセイグループとして、2024年度末までに、それらの使用をすべて止め、より海洋への流出リスクの低いフロート(注2)への切り替えを完了させることを決定しました。グループ全体でより海洋流出リスクの低い漁具使用の検討を進め、事業を通して海洋プラスチック問題の改善に取り組んでいきます。



海面養殖場のフロート



【切り替え前】ナイロンカバー発泡スチロール製フロート



【切り替え後の例】PEコーティングされた発泡スチロール製フロート



(注1): 海外グループ会社の海面養殖場においてはナイロンカバー発泡スチロール製フロートを使用していないことが確認できている。

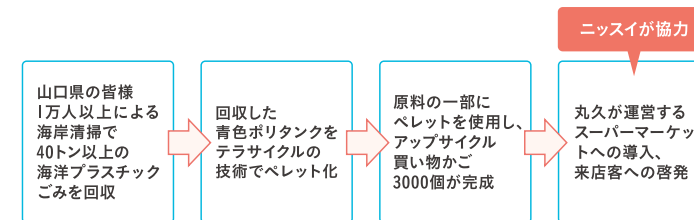
(注2): PEコーティング発泡スチロール製フロートや中空樹脂フロート。

海洋プラスチックごみのアップサイクル事業へ参加

アップサイクルとは、廃棄物や不用品など捨てられるはずだったものを活かし、別の製品に生まれ変わらせることです。2021年度、ニッセイは山口県と株式会社丸久およびテラサイクルジャパン合同会社とともに、海洋プラスチックごみを活用した官民連携のアップサイクル事業「ONE FOR OCEAN」に取り組みました。本事業は環境省「令和3年度ローカル・ブルー・オーシャン・ビジョン推進事業」のモデル事業に採択されています。

本件のニュースリリース >

「ONE FOR OCEAN」の流れ



披露イベントの様子
(左から) 小野雅充 日本水産 中四国支社長、村岡嗣 政 山口県知事、田中康男 丸久社長、エリック・カワ バタ テラサイクルジャパン代表



アップサイクル買い物かご



「ONE FOR OCEAN」ポスター

○ プラスチックの海洋流出問題に取り組むベンチャー企業(株式会社ピリカ)への協賛

プラスチックなど海洋ごみの発生源は都市を中心とした陸域とされていますが、それらの流出ルートは解明されていません。2018年度より、ニッセイはプラスチックの海洋流出問題の実態解明を目指す「アルバトロス」プロジェクトに取り組む、株式会社ピリカへの協賛を行い、自社の事業に直結する海の環境問題・プラスチック海洋流出問題への具体的なアプローチをスタートさせています。

プラスチックの海洋流出問題の実態解明を目指す「アルバトロス」プロジェクトの内容

●STEP1

調査手法の確立…海洋へのプラスチック流出について有効な調査手法を開発する

●STEP2

流出メカニズムの解明…海洋へのプラスチック流出メカニズム(流出経路と流出品目)を調査し、問題を絞り込む

●STEP3

対策の検討と実施…海洋へのプラスチック流出問題について優先順位の高い順から対策を検討し、実行する



株式会社ピリカ 

容器包装と廃棄物

○ ニッスイ独自のエコマーク「みらいの海へ」

2021年3月より、エコマーク「みらいの海へ」の商品パッケージへの表示を開始しました。環境配慮に対するニッスイの取り組みを広く理解いただくとともに、お客様が環境に配慮した商品を選択できるようパッケージ上でお伝えすることを目的としています。「みらいの海へ」は2021年3月1日発売の新商品・リニューアル品より表示を開始しています。

本件のニュースリリース [▶](#)

デザインに込めた思い



森・川・海の水の循環の意味を込めて、「∞」(infinity、無限)をモチーフとしました。マークの左側はエコへの取り組み、右側は豊かな海を示しています。環境への配慮が海の豊かさと結びつき、ひいては人々のいきいきした生活と希望ある未来につながっていくことを表現しています。

表示対象

ニッスイブランド全商品を対象とし、容器包装において環境配慮の取り組みを行った際に表示が可能となります。表示に関する環境配慮基準は、ニッスイの[「容器包装選定ガイドライン」](#)および本マークの表示基準で定めています。

表示基準および表示例(一例)

商品の個包装やラベルなどに、「トレーのプラスチック使用量を減らしました(従来比〇〇%削減)」などの具体的な環境配慮の内容をマークと併記します。

Reduce 減らす	プラスチック削減 (フィルム、トレー等)		
	トレーレス		
Replace 置き換え	植物由来素材使用		
	再生素材使用		
	プラスチックから紙への変更		
Recycle リサイクル	アルミ蒸着レス		
その他 環境配慮 (プラスチック以外)	植物由来インキ		

表示商品(一例)

大きな大きな焼きおにぎり



もち麦が入った!枝豆こんぶおにぎり



ニッスイ容器包装選定ガイドラインの策定

2020年度、海洋プラスチック問題や温暖化など、プラスチックが与える地球環境への影響を踏まえ、容器包装選定ガイドラインを策定しました。商品保護や品質保持といった役割・機能は生かしつつ、可能な限り容器包装のプラスチック使用量削減を図ることを目的のひとつとしています。また、対象はニッスイブランド全商品(調理冷凍食品、加工食品、常温食品、水産品、ファインケミカル品)となります。

容器包装選定ガイドライン

	取り組み内容	具体例
Reduce (減らす)	容器包装に使用するプラスチック量の抑制 (最小化)	・中身のサイズに合った包装サイズ ・厚みを抑えたフィルム、トレー ・パーツ数の抑制
Replace (置き換え)	植物由来、再生素材原料の採用、置き換え	・バイオマス配合素材 (バイオマス由来の生分解性プラを含む) ・再生素材(再生PETなど) ・紙素材
Recycle (リサイクル)	リサイクルしやすい素材の採用、変更	・アルミレス ・単一素材化(モノマテリアル) ・分別しやすいデザイン、設計
その他環境配慮 (プラスチック以外)	植物由来インキや森林認証紙の採用など、プラスチック以外の環境配慮も進める	・植物由来インキ ・森林認証紙

商品開発フローへの組み込み

当ガイドラインに沿って「容器包装選定チェックリスト」を作成、商品開発のフローに組み込み運用しています。容器包装の素材・サイズ・厚さなどに関し、適切な環境配慮が検討されているかどうかを確認できる仕組みです。

容器包装の使用

日本では、家庭から出る「容器」「包装」ごみに関して、それらを使用・製造・輸入した事業者者に再商品化(リサイクル)の義務が課せられています。ニッスイおよび国内グループの各社は、上記を定めた容器包装リサイクル法(注)のにより、容器包装リサイクル協会へ再商品化の委託料を支払っています。

	2018年度	2019年度	2020年度
プラスチック(t)	4,074	4,158	4,374
紙(t)	356	347	356
びん(t)	3,397	3,438	3,122

対象範囲:ニッスイ個別。容器包装リサイクル法で定められた素材の、同じく同法律で定められた「家庭から排出された」容器包装が対象。

(注):日本において一般の家庭でごみとなって排出される商品の容器や包装(びん、PETボトル、お菓子の紙箱やフィルム袋、レジ袋など)を再商品化(リサイクル)する目的で作られた法律です。

○ プラスチック製容器包装の削減

ニッスイは、プラスチック部会および容器包装エコプロジェクトを中心とし、自社のすべての製品を対象に、プラスチック使用の見直しを進めています。

Ⅰ ニッスイの取り組み(削減)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ニッスイが販売する製品のプラスチック製容器包装の削減重量(kg)	4,896	15,630	33,465	33,814

Ⅰ グループ会社の取り組み(削減)

【養殖会社の取り組み】

ニッスイ国内グループ会社(養殖会社)では、水産品の輸送用発泡スチロール箱(魚箱)の使用を見直し、代替素材の使用検討を進めています。気温の高い夏場以外の期間を中心とし、代替品として、撥水性のある段ボール箱の使用を推進しています。

代替素材の魚箱による出荷実績

会社名	代替素材	2020年度	2021年度
ニッスイ国内グループ会社 (養殖会社) 全社	紙素材(高遮水性段ボール)(単位ケース)	42	6,907
	紙素材+発泡スチロール(注)(単位ケース)	1,610	678

(注):段ボールと発泡スチロールを重ねた素材。通常の発泡スチロール箱と比較し、プラスチックの使用量を抑えることができる。

【食品会社の取り組み】

会社名	事業内容	取り組み実績
フラットフィッシュ社 (英国)	鮮魚・水産加工品の製造販売	自社製品に使用するプラスチック製容器包装の削減を行った。2021年の実績は下記の通り。 - 生鮮食品のトレーとフィルムに関して、従来と比べて25％削減(重量)し、全体で13tのプラスチック削減につながった。 - 加工食品(フィッシュパイ)のトレーに関して、従来と比べて20％削減(重量)し、全体で1.5tのプラスチック削減につながった。
タイデルマール社 (タイ)	冷凍食品の製造	自社の主要原料であるエビ原料について取り組みを行った。原料由来の段ボールとプラスチック製廃棄物の削減を目標に、タイ国内のサプライヤー8社とともにプロジェクトを開始。2021年の実績は下記の通り。 段ボール6.3t、プラスチック1.2tの削減につながった。

○ リサイクル可能なプラスチック製容器包装

食品のプラスチック製容器包装は、多くの場合、複数の素材を張り合わせて作られています。また、大きさや薄さ、使用後の汚れの程度も様々です。これらのことが食品容器包装のリサイクルを難しくしているという実状があります。そのため、設計段階からリサイクル可能なデザインとすること、また、リサイクル可能な場合にはそのことを消費者の皆様に分かりやすく伝え、使用後の回収・再資源化に結び付けることが重要です。

Ⅰ グループ会社の取り組み(リサイクル可能なデザイン)

会社名	取り組み目標・計画・実績
ゴートンズ社(米国)	2019年より自社の製品における二つの主要な容器包装形態(SURPs立型再密封可能パウチと直接充填型容器包装)に関して、サプライヤーと協働し、既存の素材の見直しとリサイクル可能な新しい素材のテストを開始。 2020年、市販品の容器包装に関して下記の通り目標を決定。 【目標】 2023年までに100%のHow2Recycleラベル(注)表示を行う。 2025年までに95%以上(重量ベース)をリサイクル可能とする。 2021年、市販品の容器包装に関する取り組み結果は下記の通り。 - How2Recycleラベルの表示割合27%。 - SURPsに関してリサイクル可能な新しい素材を特定。リサイクル可能な容器包装の割合32%(2023年には60%を見込む)。
フラットフィッシュ社(英国)	2020年、自社の大部分の製品において、消費者がリサイクルすることのできるプラスチック容器の導入を進めた。また、容器包装に関して下記の通り次年の計画を決定。 【計画】 2021年、リサイクルができない容器包装について、リサイクル可能な代替品への置き換えを進める。 2021年、容器包装のリサイクルを妨げる要因として、トレーに付属する吸水パッドを特定(トレーと異なるプラスチック素材のためリサイクルには不適)。吸水パッドを必要としない新しいトレーを開発し、リサイクル可能なデザインとするとともに、2.9tのプラスチック削減につなげた。



(注):その容器包装がリサイクル可能かどうかを示す米国・カナダのラベル。ゴートンズ社では、2020年12月現在、既にすべてのジッパー付きラミネート加工ビロー容器にこのラベルを表示している。

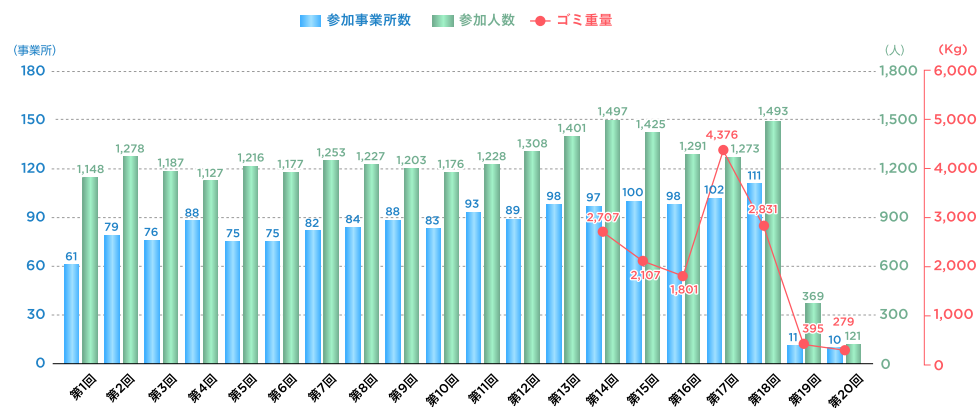
ひとりひとりの取り組み

○ ニッセイグループのクリーンアップ作戦

ニッセイグループでは2010年より2回/年、全国で事業所周辺の清掃活動「クリーンアップ作戦」を行っています。参加者に対しては、ポイ捨てごみが川に流れやがて海へ行きつく可能性があること、この活動が単なるごみ拾いではなく、ごみの海洋への流出防止を目的としていることなどを事前案内し、事業との関連を明確にしています。

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、グループ全体での実施は見送りましたが、10事業所から121名が参加し、合計で279kgのごみを拾いました。

■ ニッセイグループ 国内クリーンアップ活動 実績



■ 海外のクリーンアップ活動

海外のグループ会社においても事業所周辺の清掃活動を行っています。



ニッセイタイランド社(タイ)
海岸清掃



サルモネス・アンタルティカ社(チリ)
Rio Arena養殖場周辺の海岸清掃

○ 荒川環境学習

2017年より、NPO法人 荒川クリーンエイド・フォーラムの協力を得て、荒川の環境や生物多様性について学び、河川敷の漂着ごみを拾う清掃活動を行っています。2018年度からは、この活動を新入社員研修に組み入れています。座学では、参加者は海洋プラスチック問題という社会課題について最新のデータに基づいたレクチャーを受け、その後の河川敷でのフィールドワークでは、その実態に向き合います。課題解決のために一人ひとりが身近なところからできることは何かを考えるきっかけとしています。

参加人数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新入社員研修	-	48名	25名	33名	48名
その他従業員(家族等を含む)	21名	24名	51名	-	-



新入社員研修 座学の様子1



新入社員研修 座学の様子2



新入社員研修 清掃活動1



新入社員研修 清掃活動2



社会

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

人権の尊重	51
お客様とともに	
安全・安心の考え方と体制	53
安全・安心を届けるための取り組み	54
健康・栄養のための取り組み	58
豊かな暮らしのための研究開発	60
従業員とともに	
トップメッセージ	61
働き方改革	62
ダイバーシティ	64
人財育成	67
労働安全	68
健康経営	72
ビジネスパートナーとともに	
サステナブル調達	77
株主・投資家とともに	80
社会貢献活動	81

人権の尊重

ニッセイグループは、人権の尊重は企業活動の基盤であると考え、取り組みを推進することで、「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現に貢献していきます。

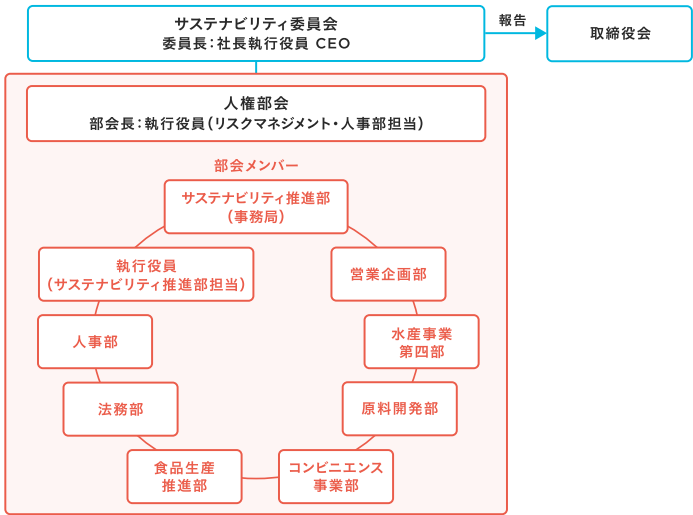
人権方針の策定

ニッセイグループは、事業にかかわる全てのバリューチェーンにおける人権尊重への考え方をより明確にするため、2020年9月に、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「ニッセイグループ人権方針」を策定しました。

ニッセイグループ人権方針

推進体制-人権部会

人権部会は執行役員（リスクマネジメント・人事部担当）を部会長とし、メンバーは執行役員（サステナビリティ推進部担当）、人事部、法務部、原料開発部、食品生産推進部、コンビニエンス事業部、水産事業第四部、営業企画部、サステナビリティ推進部（事務局）の部長、課長で構成しています。



人権デューデリジェンスの取り組み

人権リスクアセスメント

ニッセイグループのバリューチェーンにおける潜在的な人権リスクの把握のため、2020年12月に部門横断型のワークショップ形式で人権リスクアセスメントを実施しました。「一般的・業界横断的な人権リスク」と「水産業・ニッセイグループ特有の人権リスク」の2つの視点でバリューチェーンの各プロセスごとにリスクの洗い出しを行い(下図)、特に後者のリスク分析においては、国別リスクや魚種別リスクといった視点も取り入れながら分析を行いました。抽出されたリスクに対し、発生頻度・可能性と発生したときのマイナス影響の大きさを基準に考える「インパクトアセスメント」を実施し、リスクを絞り込みました。

	調達	R&D・生産	物流	販売・流通	お客様使用時	廃棄・リサイクル
ニッセイグループ従業員		・外国人技能実習生の労働環境（日本） ・労働災害や事故（漁業・養殖） ・AI活用による失業 ・労働争議時に受ける暴力	・労働災害や事故			
サプライヤー	・小規模／零細事業者に対する不公正な契約 ・農業や化学薬品による健康被害 ・強制労働 ・児童労働 ・労働災害や事故（漁業・養殖）					
お客様				・優良認証 ・不健康な食生活を助長するマーケティング	・品質事故 ・健康被害	
地域住民	・農園開発に伴う強制立ち退き ・農業による健康被害 ・先住民の生活破壊 ・環境汚染	・環境汚染				・海洋プラスチックにより生物多様性が毀損、漁業者の生活困窮 ・プラスチックゴミによる環境汚染
その他	・贈収賄への加担			・差別的表現となる広告		

特に優先して取り組む重要項目として以下の3つのリスクを特定し、現状・実態把握やリスクの低減に向け、2021年度より具体的な取り組みを開始しています。

【特定した潜在的な人権リスク】

- 1) 水産原料に関わる強制労働、児童労働（原材料調達～生産）
- 2) 日本における外国人技能実習生の労働環境（生産）
- 3) 労働安全衛生（漁業・養殖）

サプライヤーにおける人権尊重状況の確認

ニッセイグループ調達基本方針、サプライヤー行動指針のもと、ニッセイグループが関わるサプライヤーでの人権リスクを排除する為、サステナブル調達を推進しています。主な取組みとして、サプライヤー向けの説明会の実施と、セルフチェックシートへの回答をお願いしています。回答結果は集計しグラフ化するとともに、「人権配慮」への認識・取組みに焦点を当てたコメント付きのフィードバックシートを返却し、各社へ今後取組みを強化いただきたい点をお伝えしています。また、回答の意図と実態を確認するため、一部のサプライヤーを訪問し、ヒアリングも行っています。

現状は全てのサプライヤーの確認が取れていないため、今後はより多くのサプライヤーに回答いただける仕組みを検討しながら、サプライチェーン全体を視野に入れた体制構築を進めます。併せて人権リスクの特定結果も踏まえた2次、3次以降のサプライヤーの現地確認も行い、リスクの軽減に取り組みます。

サステナブル調達 [>](#)

ステークホルダーエンゲージメント

ニッセイグループは、ステークホルダーの皆様との外部コミュニケーションを重ね、取組みが独り善がりにならないよう留意し活動を進めています。2016年に第1回を開催して以降、水産業のサプライチェーンにおける人権をテーマに含めたステークホルダーダイアログを計5回実施しています。

ステークホルダーダイアログ [>](#)

救済制度(グリーバンス・メカニズム)

従業員向け窓口

ニッセイグループでは、社内及び社外の窓口で通報を受け付ける内部通報制度を設けています。人種、宗教、性別、年齢、国籍、社会的身分等による不合理な差別やハラスメントを含む倫理憲章違反行為や法令違反行為、社内規定違反行為に対する相談や意見、通報等を従業員から受け付けています。通報者の秘密は守られ、また通報者に対する不利益な取扱いが行われないよう、規程で定められています。

コンプライアンス課題を抽出する取り組み [>](#)

従業員に対する研修・教育

倫理憲章の浸透

ニッセイの倫理憲章が定める倫理行動指針では、「風通しの良い開闊な風土を尊重し、健全な内部牽制が働くように努める」ことを掲げており、個人の基本的人権を尊重し、あらゆる差別やハラスメントを禁止するよう定めています。この倫理憲章を社内ポータルサイトに掲載し従業員と共有することで、差別やハラスメント防止の意識浸透を図っています。

ハラスメントの防止

ハラスメントの発生を未然に防ぐため、ハラスメント勉強会(集合研修・eラーニング等)を行っています。また、相談先としてハラスメントデスクを設置しており、問題に対応できる体制を整えています。

2020年6月1日、パワハラ防止法(労働施策総合推進法)の改正施行にあたり、社長よりニッセイ国内グループの全従業員に向けたメッセージとして、職場でのハラスメント撲滅を改めて強く呼びかけました。2022年4月1日、パワハラ防止法が中小企業も対象となる機会に従来に増してより強いメッセージをグループ各社も含めて伝えるために新たに「ニッセイハラスメント撲滅宣言」を発信しました。併せて部署長、課長向けのハラスメント研修やハラスメント防止ハンドブックの社員への配布、各部署での読み合わせなどを実施しています。

2021年度の取り組み

従来の職場における差別やハラスメントの防止だけでなく、事業にかかわる全てのバリューチェーンにおける人権尊重とその責務の従業員浸透を目的に、マネジメント層を対象にビジネスと人権に関する社内教育を行いました。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンライン会議システムを使用して開催しました。



実施時期	内容	対象	参加者数(人)
2021月6月	「ビジネスと人権」講義	ニッセイ役員・部署長	67
2021年9月	「ビジネスと人権」研修(講義+グループ討議)	国内外ニッセイグループ会社経営管理部門長、ニッセイ役員・部署長	82
2021年9月	「外国人材を戦力化するためのコミュニケーションと指導法」セミナー	国内ニッセイグループ生産部門関係者	67
2021年10月	「人権尊重の取り組み(外国人実習生の労働環境)」パネルディスカッション	国内ニッセイグループ会社経営者、ニッセイ役員・部署長	80

外国人の受入れに関する基本指針の制定

ニッセイグループは、事業に関わる全てのバリューチェーンにおいて人権は最優先に尊重されるべきであるとの認識のもと、人権方針を定め、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」に記された人権を支持し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、実践に向けて取り組んでいます。

当社が加盟している国民生活産業・消費者団体連合会(生団連)が定めた「外国人の受入れに関する基本指針」に賛同し、「ニッセイグループ外国人の受入れに関する基本指針」を制定しました。

ニッセイグループ外国人の受入れに関する基本指針 [>](#)

生団連「外国人の受入れに関する基本指針」(PDF)342KB

お客様とともに

安全・安心の考え方と体制

ニッスイは創業以来、独自の技術を用いて、海の恵みを価値ある商品にしてお客様にお届けして参りました。その中でいつの時代も変わることなく大切にしている思いは「食の安全・安心」です。安全・安心な商品を継続して提供し続けることが、お客様からの信頼と共感につながると考えています。全ては、ニッスイ商品を手にして下さるお客様のために。

品質保証憲章

私たちニッスイが掲げている品質保証憲章では、全ての役職員が同じ方向を向いて行動するよう、品質保証の理念をもとに品質方針・行動指針を制定し、その下に品質保証に関する各基準を定めています。

品質保証憲章 

品質保証体制

お客様に満足いただける商品づくりのため、お客様サービスセンター、品質保証部、食品分析部をQA (Quality Assurance) 部門と位置付け、品質保証の体制を整えています。

品質保証体制 

食品安全管理システムの認証取得

GFSI承認規格の取得

ニッスイグループでは食品安全マネジメントシステム認証の取得を推進し、品質保証力の強化を図っています。GFSI承認規格(注)であるFSSC22000、BRC、IFSなどの取得事業所数は下記の通りです。

GFSI承認規格の取得状況

	工場分類	取得事業所数					対象事業所数	取得事業所の割合
		FSSC22000	BRC	IFS	BAP	合計		
2021年	食品	8	7	5	-	20	25	80%
	水産	4	2	-	1	7	17	41%
	ファインケミカル	2	-	-	-	2	3	67%
	合計	14	9	5	1	29	45	64%
2022年	食品	8	7	5	-	20	26	77%
	水産	4	3	-	1	8	18	44%
	ファインケミカル	2	-	-	-	2	4	50%
	合計	14	10	5	1	30	48	63%

集計範囲:ニッスイ個別および国内・海外のすべての連結子会社(生産・加工系事業所のみ)

(注)GFSI:Global Food Safety Initiativeの略。世界的に展開する食品企業が集まり、食品安全の向上と消費者の信頼強化のため、協働して食品安全管理規格の承認等を行う民間団体。

食品安全に関する団体への参加

日本水産株式会社は、一般財団法人 食品安全マネジメント協会の会員となっています。

一般財団法人 食品安全マネジメント協会 

安全・安心を届けるための取り組み

品質保証に関する理念や方針のもと、美味しく安全で、安心していただける商品をお届けするため、あらゆる面から取り組みを行っています。お客様に満足していただける「品質」のため、欠かすことの出来ない私達のこだわりです。

- ▼ ①基準やルールを守り正しい行動をとるための「従業員教育」
- ▼ ②生産現場の「品質管理」
- ▼ ③原材料及び製品の安全性を確認する「検査」
- ▼ ④正しい情報をお客様にお伝えする「コミュニケーション」

①従業員教育

全ての従業員が食品メーカーの一員として、自分の果たすべき品質への役割を認識し、より高いレベルの知識を身に着け行動できるよう、各種教育を行っています。

○ 品質保証部主催の従業員教育

品質保証部は商品に携わる従業員が必要な知識を正しく習得できるよう、定期的に研修を行っています。内容は毎年必要に応じて見直し、常に最新情報の共有に努めています。また、工場に勤務する従業員のみならず、営業担当者も品質研修を受講します。2020年度以降は動画配信型の講座や、オンライン上の研修を導入しています。動画配信型の講座では、受講生が各自で動画を視聴し課題(小テスト)へ取り組み理解度確認を行います。講座受講中には受講生の上長や先輩社員からフォローしていただき、理解度の更なる向上につなげています。

2019年度実績

研修名	対象者 <目安>	研修内容	研修期間	頻度	参加者数
品質管理基礎研修	工場の担当者 主に入社10年目以内の方	生産工場に勤務する従業員に必要な基礎知識全般 - 一般衛生管理 - 社内品質管理基準 - 表示の基準	1日	1回/年	30
HACCP研修	工場のHACCPシステムの業務に関わる方	HACCPシステム及びその土台となる一般衛生管理プログラムに関する知識の習得、グループ単位でのハザード分析演習を通じてHACCP手法の体験を中心とした研修	1.5日	2回/年	44
ニッスイ工場認定基準の研修	工場の品質管理担当者 現場管理者及び工務責任者	ニッスイ工場認定基準の目的・考え方、当該基準の具体的な内容についての理解と実践	1日	1回/年	20
営業担当者品質研修	全営業事業部署担当者	過去の不適切表示再発防止のための食品表示に対する啓蒙教育および食品行政と品質保証の最新動向、苦情対応の留意点	1.5時間	1回/年	450



研修の様子



2020年度、2021年度実績

研修名	対象者 <目安>	研修内容	配信手法	2020年度 参加者数	2021年度 参加者数
オンラインHACCP講座	現場管理者	HACCPに関する基礎知識の習得、及び生産現場におけるHACCPの活用 - HACCPシステムの構築 - 一般衛生管理 - ハザード分析のポイント	全15個の動画(動画1つにつき約10～20分)を5部構成で配信。 動画と課題を1部2～3週間で各自視聴・取り組んでもらい、計4か月間で完結。	21	72
生産工場の品質教育者講座	工場長、品質管理責任者、現場統括など工場の品質教育を推進する立場の方 (「オンラインHACCP講座」の受講生を教育する立場の方)	生産現場のリスク管理の考え方の習得、及び現場管理者への品質教育に関する講義動画の視聴、実践	全8個の動画(動画1つにつき約10分～25分)を2部構成で配信。 動画と課題を1部2週間程で各自視聴・取り組んでもらい、計2か月間で完結。	—	83
営業担当者品質研修	全営業事業部署担当者	- 食品事業者の衛生管理に関する注意事項 - 食品表示に関する啓蒙 - お客様苦情対応時の留意点 - 水産エコラベルの概要と運用上の留意点の周知	受講者に資料を配信し、webテスト(eラーニングシステム)で理解度確認。計4か月間4部構成で完結。	790	—

2022年度実施予定

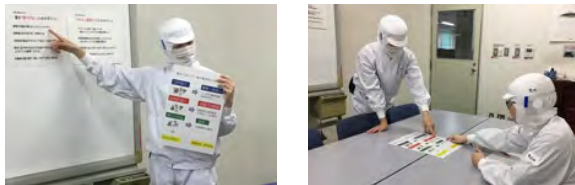
研修名	対象者 <目安>	研修内容	実施手法
オンラインHACCP講座	現場管理者	現場管理者HACCPに関する基礎知識の習得、及び生産現場におけるHACCPの活用 - HACCPシステムの構築 - 一般衛生管理 - ハザード分析のポイント	全15個の動画(動画1つにつき約10～20分)を5部構成で配信。 動画と課題を1部2～3週間で各自視聴・取り組んでもらい、計4か月間で完結。
原材料関連の基準研修	開発部署・原材料部署・生産推進部署、生産工場の開発・品管・購買の担当者など	原材料規格保証書及び関連する品質保証基準の内容理解	オンラインによる説明会を実施。説明会参加後、Webテスト(eラーニングシステム)で理解度確認。

① 工場における従業員教育

実際に製品に触れ、製造を担う工場の従業員には、より現場に即した教育を行っています。就業初日の新人であったとしても品質を守る担い手には違いありません。少しの妥協も許さない。そんな生産現場を従業員全員で作りに上げています。

新規入職者教育

従業員として工場に入る前には必ず受講する基本的な研修です。労働安全に関わることはもちろんのこと、服装、工場入場のルール、手洗い等、品質を守る従業員の一員として知っておかなければならない基本を学びます。



現場で行う品質の伝達事項

工場は毎日稼働し、沢山の商品を生産しています。現場の従業員は、出勤後必ず現場のリーダーから品質に関するトピックや注意事項の連絡を受けます。毎日動く生産現場の中で、全員に確実に伝わるようにしています



②品質管理

原材料を受け入れ、製品を製造する工場の現場。お客様にお届けする商品の品質は厳しく管理された生産現場から作り出されます。

従業員の服装

生産現場に入る従業員は全員、決められた作業服を着用します。その作業服にも品質を守るための役割があります。



工場入場時のルール

工場に入る時には、必ず守るべき段取りがあります。どんなに急いでいる時でも、これらのルールを守ります。

健康チェック表

毎日の健康状態をチェックします。熱はないか？下痢はしていないか？手に傷はないか？等、複数の確認項目にチェックをしてから入場します。誰か一人の体調不良により、製品が汚染されることがあってはいけません。毎日、自分の体調を整えておくことも工場働く人にとって重要な使命です。



毛髪ローラー

作業服に付着している毛髪を粘着性のあるローラーで取り除きます。

ローラーのかけ方にもルールがあります。日本語が読めない外国の方でも分かるようにイラストでわかりやすく表示されています。また、鏡を見ながら着衣の乱れ、毛髪が帽子からはみ出していないか等も確認します。



手洗い

食品を取り扱う人にとって、重要な手洗いにもルールがあります。指定時間をタイマーで計りながら手洗いをします。ここにもイラストや写真でわかり易く、そのルールが掲示されています。



持ち込み可能物

工場で働く人は何も持たずに工場内へ入るのが基本です。しかし、記録や写真をとる等、業務上必要な場合には持ち込み可能物に限り、工場への持ち込みが許されます。万が一、破損して製品の中に入ってしまうように、全て金属製のものが指定されています。

*製品は全て最終工程で金属探知の検査があるので、金属が混入していれば見つかります。

チェック体制

工場内では様々なチェックを行います。原材料の種類、計量、配合、順番、時間、加熱温度、冷却温度、包装印字、機械の調子等、1つの製品を製造する過程でも数十個の項目があります。それらのチェックは人と人。機械と人。など、全てダブルチェック体制で行っています。さらにその後、記録表を管理者が確認します。

一人の人だけがチェックをするのでは、ミスも起こり得ます。機械にのみ頼ってはいけません。故障している可能性もあります。万が一を疑いつつ、常にどんな場面でも複数の目で行う体制を整えています。

フードディフェンス

多くの従業員が広いスペースで働く工場なので“いつもと違うこと”にはいち早く気が付かなければいけません。その為に、工場内にカメラを設置し、従業員の正しい仕事を見守っています。

さらに、洗浄や検査で使用する洗剤や薬剤を保管する保管庫は必ず施錠管理を行い、限られた人のみが鍵の使用を許されます。この時にも開錠・施錠の記録を取ります。

また、誰がいつ、工場に入場したのかを把握できるよう、静脈認証や指紋認証で管理をする生産工場も複数あります。ニッスイグループの国内工場では、このシステムを導入していきます。



③検査

ニッスイは安全性が確認できた原材料だけを使用して、商品を製造しています。原材料から製品になるまで、段階ごとに基準を満たしていることを確認するための検査を行っています。その項目や検査方法は多種にわたり、専門的な知識と技術が必要になります。そこで検査員がいつも正しい検査が行えるよう、必要な知識と検査技術を身につけることのできるシステム「エクセレントラボ」活動を展開しています。

エクセレントラボ

全国各地のニッスイグループの生産工場には必ず検査室を設けています。その検査室の信頼性を向上させるために、食品分析部が中心となり、エクセレントラボ活動を展開しています。共通の検査マニュアル、設備基準の設定、検査員の技術認定、精度管理試験、レベル別講習会等を行い、エクセレントラボ全体のレベルアップを目指しています。エクセレントラボの活動は、日本国内だけでなく中国などの一部海外工場でも導入しています。

検査マニュアル

記載内容は定期的に見直され、常に最新の状態で各検査室に配布されています。全ての検査室で同じ精度の検査が行えるように、培養に用いる培地や試薬も指定されており、培地はエクセレントラボ専用培地を用いています。この培地は分包タイプで個包装されており計量せずに使用できるので、検査員のミスの防止や時間短縮にも役立っています。



検査員の技術認定

どの工場でも一定の知識と技術を身に着けた検査員が検査を行えるように、検査員を登録し、一人ひとりの技術を認定しています。初めて検査室に配属された新人は、検査室内のOJTプログラムにより指導を受けます。一通りの検査を一人で出来る検査員をA級検査員とし、経験を積んで習熟した検査員をM級検査員、さらにレベルの高い検査まで行える検査員をE級検査員と認定しています。それぞれの検査員に昇格する為には筆記と実技の試験を受験します。2021年度はリモートでM級認定講習会を開催して、検査員が講義や実習を通じてレベルアップできる機会を設けています。



各級の検査員人数

	A級検査員	M (Master) 級検査員	E (Excellent) 級検査員
定義	定められた検査が実施できる	A級を目指す検査員の指導ができる	難易度の高い検査を習得し必要とする全ての検査について習熟している
2019年度末 (人数)	36	53	25
2020年度末 (人数)	42	59	24
2021年度末 (人数)	36	59	22

検査員同士のコミュニケーション

エクセレントラボでは、検査員同士の交流や情報交換など、コミュニケーションを重視しています。日本各地の会場に検査員たちが集まり、定期的にエクセレントラボ推進会議が開催されています。2021年度はリモートでの開催となりましたが、検査員が参加しやすくなるよう前年よりも回数を増やして開催し(7回→14回、41名→78名)、継続して検査方法や判定基準の目線合わせや注意事項の確認など、意見交換を行うことで検査レベルの維持に努めております。



精度管理試験

検査室の検査精度を確認する為、年1回、精度管理試験を実施しています。食品分析部から配布された試料を各自が検査し、その検査結果を食品分析部に返送します。全国の検査員から集められた検査結果データは統計解析され、参加者へフィードバックされます。検査室の技量の継続性確認や、検査手順の改善に役立ててもらいます。

海外展開

日本に輸入される製品を生産している海外工場でも同様のシステムによる検査室のレベルアップが行われています。中国では青島日水食品研究開発有限公司、タイでは品質保証部タイ品質管理課を中心に現地工場への検査指導を実施しています。

④ コミュニケーション

お客様の声を直接聞きすることを大切にしています。また、お客様に正しい情報を伝えることも重要と考えています。より一層ご満足いただくため、お客様の声を活かしてより良い商品作りを目指します。

○ お客様の声をお聞きする仕組み

商品を手にして下さったお客様と直接お話をするのはお客様サービスセンターです。現在は電話とメールで対応しています。ご不満だけでなく、質問や確認、お褒めの言葉をいただくこともあります。どのような内容であっても、その一つ一つの声は私達にとって貴重な情報となります。

お客様サービスセンターの連絡先:0120-837-241

○ お客様の声を活かした商品作り

お客様からいただいた声を共有する「お客様満足推進部会」を6回/年開催しています。ここで話し合われた内容から、実際の商品の仕様が変更になったものも数多くあります。一般のお客様だからこそ気が付く視点を大切に、より良い商品作りに活かしています。

健康・栄養のための取り組み

日本も含めた先進国の多くが高齢社会へ突入しています。平均寿命は延び続けていますが、単にそれだけでなく、健康に生活できる期間「健康寿命」をいかに延ばすかに関心が集まっています。厚生労働省の「健康日本21(第二次)」の基本的方針でも、基本的方向の第一に掲げられている健康寿命の延伸ですが、それには病気を未然に防ぐ「一次予防」が極めて重要です。食品企業であるニッセイグループには、「食」を通じて、皆様に健康をお届けする責任があります。海の恵みを生かした健康素材の研究や商品開発に力を入れ、課題解決に寄与していきます。

厚生労働省「健康日本21(第二次)」[📄](#)

○ 基本的な考え方／目標と推進体制

■ 基本的な考え方

ニッセイグループは、サステナビリティ行動宣言において、「私たちは、海の恵みを活かし、イノベーションにより、食の美味しさや楽しさと健康やかな生活をお届けします。」としています。この考え方に基づき、独自の技術を活かし、持続可能な水産資源から世界の人々に健康をお届けしてまいります。

■ 目標と推進体制

ニッセイグループは健康課題の解決を2030年までの長期にわたる経営の重点テーマとしています。社内でプロジェクトを立ち上げ、自社の健康領域商品の拡大を目指します。

サステナビリティ行動宣言 [➤](#)
長期ビジョン [➤](#)

○ 健康・栄養課題解決のための取り組み

1.『健康日本21(第二次)』に掲げられる「目標項目」につながる取り組み

■ 目標項目: 栄養・食生活、循環器疾患、健康寿命の延伸

<EPA(エイコサペンタエン酸)>

EPAは魚介類の脂に多く含まれるn-3系高度不飽和脂肪酸の一種で、体内では作られにくい必須脂肪酸です。私たちは自社の食品加工技術を用いて、EPAなど魚由来の機能性成分を含むフィッシュソーセージや健康商品を開発し、お客様にお届けしています。また、ニッセイは千葉大学医学部との1980年代からの共同研究と持田製薬株式会社との共同開発を経て世界初のEPA医薬品(高脂血症治療薬、閉塞性動脈硬化症治療薬)開発に貢献しました。現在、ニッセイは高純度EPA製剤の原料供給を担っています。

<減塩>

食塩の過剰摂取は高血圧、脳卒中、胃がんなどの疾病リスクを高めます。水産加工品は高塩分のイメージが強いことから、私たちは香りや味覚に関する基礎研究をスタートさせました。塩味を強く感じさせる成分や減塩しても美味しさを損なわない製法の開発と実用化に取り組んでいます。

■ 目標項目: 次世代の健康、こころの健康

<DHA(ドコサヘキサエン酸)>

DHAはEPAと同様に、魚介類の脂に多く含まれるn-3系高度不飽和脂肪酸の一種で、体内では作られにくい必須脂肪酸です。ヒトの脳や神経に豊富に存在し、特に発育段階にある子どもには大切な栄養素と考えられています。ニッセイでは、DHAを活用し、乳幼児用粉ミルクの原料や、お子さまでも飲みやすいDHAドリンクを提供しています。

■ 目標項目: 高齢者の健康、健康寿命の延伸、栄養・食生活

<スケソウダラの速筋タンパク>

高齢化社会の健康課題のひとつに、加齢や疾患により筋肉量が減少するサルコペニアから身体機能が低下するフレイルに至る問題があります。スケソウダラの速筋タンパクの研究では「スケソウダラのタンパク質を食べることで筋肉量や筋力が増大する」という成果を得るとともに、スケソウダラを使った商品開発を行っています。

<DHA(ドコサヘキサエン酸)>

認知機能の低下も、高齢化が進む社会の課題です。DHAは認知機能維持に好影響を及ぼすと報告されており、ニッセイではその特徴を活かしたDHAドリンクを開発しました。これまで培ってきた魚油の臭いを抑える技術や、酸化の進行を抑える加工技術を活用することで、毎日の暮らしに取り入れやすい製品となっています。

2. その他の取り組み

■ 菜食を選択したいと考えるお客様に向けて

食に関する考え方の多様化や、健康への関心の高まりなどを受けて、畜肉を植物性素材に置き換えた加工食品に注目が集まっています。ニッセイでは、独自の大豆ミートを使用したシリーズ「VEGETABLEMEAT」を立ち上げ、菜食を選択したいと考えるお客様にも選択いただけるよう取り組んでいます。

○ 適切な表示・販促・マーケティング

■ 方針

ニッセイグループでは、「品質保証憲章」の第1条の7において、「使用原料の由来・履歴、アレルギーマテリアル、栄養成分、生産工程など商品に関する情報を正しく、わかり易くお客様に提供する」としています。

さらには、「品質保証基準」の「表示の基準」において「基本方針」を定めています。「表示の基準」では、その他にも商品名、商品説明、一括表示、栄養成分表示、アレルギーマテリアル表示をはじめとし、表示に関するさまざまな基準を設定しています。

また「倫理行動基準」においては、【景品表示法の遵守】にて、「顧客に対して、物品や金銭等の景品を提供する場合には法の制限を遵守しなければなりません。また、製品・サービスの広告宣伝や表示は、事実に基づき、顧客に誤解を与えないようにします。」としています。

品質保証憲章 [➤](#)

品質保証基準「表示の基準-基本方針」 [➤](#)

倫理行動基準 [➤](#)

ニッセイグループが遵守すべき表示に関する国内法一覧

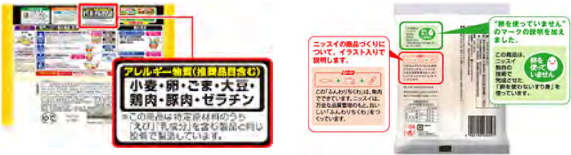
内容	法規名
商品強調表示	景品表示法、不正競争防止法、商標法、意匠法、著作権法、公正競争規約（一括表示以外）、健康増進法、地方自治体の条例
一括表示、アレルギー表示	食品表示法、計量法、公正競争規約（一括表示関連）
注意表示、警告表示	製造物責任法
容器包装の識別表示	容器包装リサイクル法、資源有効利用促進法
医薬品の表示	医薬品医療機器等法

一括表示／アレルギー表示

お客様には商品のパッケージを通じて商品の情報をお伝えしています。分かりやすく、見やすいパッケージを意識して商品情報をお伝えすることを社内の基準で定めています。

アレルギー物質に関しては、原材料の一括表示の枠外にも、推奨品目を含む28品目の使用物質は大きく、見やすい色で表示しています。

また、フィッシュソーセージや練り製品には、卵を使用していません。卵アレルギーの方でも安心してお召し上がりいただくため、パッケージには「卵を使っています」マークを入れてお伝えしています。



文字の大きさ

全商品の一括表示、栄養成分表示においては、食品表示法をもとに文字の大きさを原則8ポイント以上の活字で記載しています。ただし、容器包装の表示面積が150cm²以下の場合は、5.5ポイント以上の活字で記載することができるとしています。

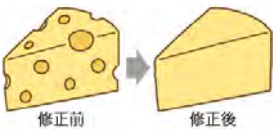
誤解を招かないイラスト表現

商品の素材等をイラストにする際、その素材を正しく描くように注意しています。安易に描き、違う品種・素材等にならないよう、イラストを使用する際は必ず現物確認を行っています。

【例】

修正前) チーズと分かりやすくするために、表面に穴をつけた。

修正後) 確認したところ、実際に使用しているのは表面に穴のないチーズだった。そのため穴のないチーズのイラストに修正した。



従業員教育

品質保証部が主催する従業員教育のひとつ「品質管理基礎研修」において、表示の基準に関してもトレーニングを行っています(1回/年)。

品質保証部が主催する従業員教育 [>](#)

監査

FSSC22000等の取得および更新を通して、表示に関しても社外からのチェックを受けています。

取得事業所状況は [こちら](#) [>](#)

内部通報制度

基準違反を抽出するため、内部通報制度を設けています。

コンプライアンス課題を抽出する取り組み「内部通報制度の概要」 [>](#)

豊かな暮らしのための研究開発

○ おいしく塩分をひかえる技術

高齢化が進む中、健康な状態で生活を送ることのできる期間「健康寿命」延長の重要性が高まっています。食塩(塩化ナトリウム)は、人間に不可欠な栄養成分であるだけでなく、食べ物や飲み物の「おいしさ」という面でも重要な役割を担っています。ただし、その摂り過ぎは高血圧をはじめとするさまざまな病気を引き起こすと言われています。

そこで生み出されたのがニッスイ独自の塩味増強技術です。これまでは食塩の使用量を低減すると、飲食品のおいしさが損なわれてしまうことがありました。しかし、この技術では塩味を底上げる素材を添加し、それによって食塩の使用量を低減しても塩味をしっかり感じることができます。塩分をひかえながら、塩味のおいしさを味わっていただける技術です。

味覚研究:おいしく健康的な食生活のために [▶](#)

○ 白身魚の機能性の研究

ニッスイは2009年から内閣府の戦略的イノベーション創造プログラムに協力企業として参画し、白身魚の機能性を研究してきました。スケソウダラのタンパク質は、この研究から様々な有用性が明らかになってきています。2018年3月にはスケソウダラタンパク質研究会を設立し、12の大学や研究機関と研究体制を整え、共同研究を行ってきました。2019年10月に開催された日本アミノ酸学会においては、本研究会で得られた研究成果5件を発表しました。

本件のニュースリリース [▶](#)

■ スケソウダラの筋肉増加効果

年平均で1.0〜2.0%の除脂肪量(筋肉量の指標で、臓器と筋肉を含んだ総量)が減少するといわれる65歳以上の女性を対象としたヒト臨床試験(単群比較試験)において、運動は行わず、通常の生活で3カ月間スケソウダラのタンパク質を週に4日摂取した結果、摂取後に除脂肪量の増加が確認され、筋肉の増加が示唆されました。

スケソウダラのタンパク質の筋肉増加効果について [▶](#)

○ EPAの運動への効果に関する研究

持久力向上など、EPA(エイコサペンタエン酸)の運動への効果に注目し、研究と普及・啓発を進めています。2017年8月の「全国栄養士大会」(日本栄養士会主催)では、EPAによって体への酸素供給効率が高まる仕組みを解説。また、2013年の日本マスターズ水泳協会への協賛をきっかけに、スポーツ選手をサポートする「SPORTS EPA」ブランドとして展開しています。

SPORTS EPAのWebサイト [📄](#)



従業員とともに

トップメッセージ



多様な価値観をイノベーションや価値創造に繋げていけるよう、ダイバーシティ & インクルージョンを推進します

日本水産株式会社
代表取締役社長執行役員
最高経営責任者（CEO）

新田 晋吾

ニッセイグループは、マテリアリティ（重要課題）の1つに「社会課題に取り組む多様な人財が活躍できる企業を目指す」を掲げ、2030年までに多様な人財を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造に繋げている状態になることを目指しています。ダイバーシティには様々な要素がありますが、ニッセイでは、まず、女性活躍を優先的に進めていきます。

企業にとって多様性は重要な経営課題であり、意思決定機関における性別の多様性を高めるため、2021年に30% Club Japan(サーティパーセントクラブ・ジャパン)の活動趣旨に賛同し、加入しました。課題の解決につながるアクションを参考にしながら、当社における女性の経営参画を推進していきます。時間はかかるかもしれませんが、女性社外取締役を増やすという形だけの目標達成ではなく、女性採用比率を上げ、さらに活躍できる仕組みを整えることで、管理職の女性比率を上げ、社内から役員を選出するのがベストウェイと考えています。

また、海外事業の拡大には、世界中のいかなる複雑で不確実なビジネス環境においても、多様な価値観をもつ人々と良好な関係を築き、成果を出せるグローバル人財の育成が不可欠です。事業毎に事業プランに基づいた候補者の採用や育成、入社時からのグローバル人財としてのキャリアパスや育成手段の準備、海外グループ会社も含めた交流などを通じて、従業員一人一人の能力アップとその最大発揮を目指します。

多様化するお客様のニーズや社会課題に対応していくため、様々な価値観を新たなビジネスを生み出すイノベーションや価値創造に繋げていけるよう、これからもダイバーシティ & インクルージョンを推進していきます。

働き方改革

○ テレワーク勤務制度等の推進

ITや通信技術を活用することで時間や場所に制限されないワークスタイルを実現するため、2019年度よりテレワーク勤務制度を導入し、2021年4月からは、終日のテレワーク勤務の利用上限日数を週3日へと引き上げました。

これに加え、2021年7月からは、フレックスタイム勤務制度におけるコアタイムの廃止や年次有給休暇の時間単位での取得を可能とし、テレワーク勤務と併用することで、より一層の業務効率化およびワークライフバランスの充実に推進しています。

また、2022年1月には、多様な人財が活躍できる就労環境の整備目指し、育児や介護等、仕事と家庭生活の両立に一定の事由を抱える方については、週3日の利用上限日数に関わらず、原則としてテレワーク勤務のみでの勤務を認める制度を導入しました。

これからも一人ひとりの生産性の向上や働きがいの実感が得られる様な新しい働き方へのシフトに向けて取り組みを継続します。



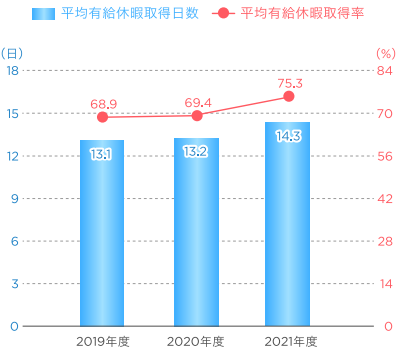
ニッセイ本社での一斉テレワークの様子

○ 有給休暇取得の推進

働きやすくやりがいのある職場づくりの一環として、計画的な休暇取得に取り組み、従業員の私生活との両立と健康増進を図っています。全社共通の目標取得率や取得推奨日を定め、個人で年間休暇取得計画を作成し部署内で休暇予定を共有化、業務の事前調整に役立てるとともに休暇取得進捗管理の一助としています。

更なる休暇取得率の向上を目指していく中で、「病気で急に休まなければならない時のために慰労休暇は残しておきたい」という従業員の要望を踏まえ、2019年度より慰労休暇とは別に有給でいざという時に使用できる「あんしん休暇(短期間私傷病休暇)」を新設しました。休暇制度を拡充することで、より活発な休暇取得を促しています。

有給休暇の取得日数



集計範囲：ニッセイ個別(各年度3月現在)

○ 育児と仕事の両立支援

「くるみん認定

ニッセイは、2005年より「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定し、2010年5月に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けました。

2021年度には、連続4回目となる「くるみん星4つ」の認定を受けました。現在、第5期行動計画の達成に向けて取り組みを行っています。これからも男女が共に子育てと仕事を両立する企業として、様々な施策に取り組んでいきます。



厚生労働省「仕事と家庭の両立の取り組みを支援する情報サイト 両立支援のひろば」行動計画 

(注)次世代認定マーク(愛称くるみん):企業・国・地方公共団体は、次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するための行動計画を策定することが義務づけられています。行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に与えられる認定マークです。

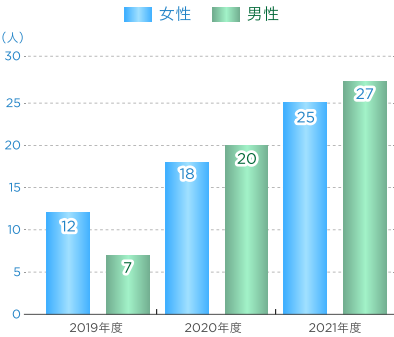
第5期行動計画(計画期間:2021年4月1日～2023年3月31日)

	内容	対策
目標1	「男性の育児休職取得率」について、取得期限内の育児休職取得率を100%とする。	① 計画期間中に子どもが生まれた男性職員に対し、休業取得の意向確認のため「育児休職取得計画書」を提出させ、予定を含めた育児休職取得率100%を促す(対象社員区分:職員、アソシエイト職員) ② 男性職員の育児休職手続きを作成し、育児関連制度の周知を促す ③ 管理職に対する意識啓発を促し、男性育児休職の取得推進の取り組みを実施する ④ 社員が男性職員の育児参画に対して意識を高められるよう、社内プロモーションを強化する
目標2	「年次有給休暇取得率」について、取得率を70%とする。	① 各人が当年度付与日数の70%の日数で計画を立て、社内イントラネット個人予定表に休暇の年間計画を入力し、更新する ② 社内共通の取得推奨日、夏季連続休暇取得推奨期間を掲げ、取得計画を立てやすい雰囲気醸成する ③ 計画の入力状況について人事で確認し、必要に応じて所属長に状況を確認する ④ 部署別取得率を毎月社内イントラネットに掲示する ⑤ 部署別取得状況の共有、および取得促進を実施する(年3～4回)
目標3	ライフイベントとキャリア形成の両立を支援するための研修や、社内環境整備を継続する。	① 育児休職からの復職前、あるいは復職後の女性を対象に、スムーズな復職を支援する研修を実施する ② 女性がライフイベント前から様々な経験や研修を通し、キャリアイメージを描けるようキャリアデザイン研修を実施する ③ 部長・課長クラスの管理職に対して、女性のキャリアに関する研修を行う

育児休職取得の推進

男女ともに働きやすい職場を目指すため、育児休職取得率を100％とすることを目標としています。子どもが生まれた男性職員に対しては、育児休職取得の推奨と意向の確認、部署長、課長に対しては育児休職取得の理解を促し、育児休職の取得を推進していきます。

育児休職取得者数



集計範囲：ニッセイ個別（各年度3月現在）

女性育児休職者の復職支援

「産休育休復職面談シート」を活用した、女性育児休職者とその上司とのキャリア面談を導入しています。産前時・復職時に加え、復職後半年～1年のキャリアスタートの継続的なサポートが好評を得ています。

シテ・マリン社の取り組み

ニッセイの海外グループ会社であるシテ・マリン社（フランス）では、子育てしながらでも働きやすい環境づくりのため、2020年10月に保育所を設置しました。従業員の子供たち20人が通っています。



介護と仕事の両立支援

被介護者1人につき年間10日、2人以上の場合20日間の介護休暇制度があります。また半年に1度、介護セミナーを開催しているほか、介護の専門機関と契約し、従業員が無料で電話・メール相談することができる専門の窓口を設けています。

多様な働き方を支援する各種制度

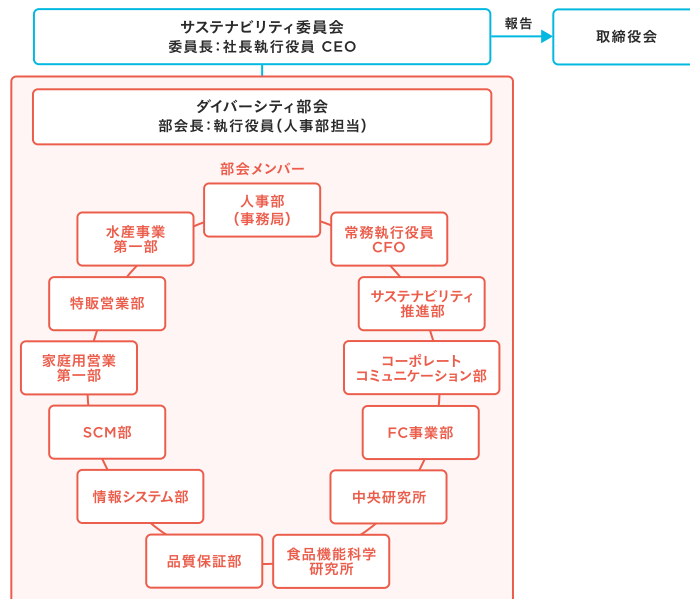
事由	制度	内容
育児	出産準備休暇	本人または配偶者の妊娠から出産までの間に15日分まで、1日もしくは半日単位で取得可能な休暇。つわり等の体調不良時や検診時等、付添も含めて男女を問わず取得可能。積立休暇を利用可能。
育児	育児休職	男性も利用でき、5日間までは有給扱い。
育児	配偶者の出産休暇	配偶者が出産した場合、2日間までの特別有給休暇を取得することができる。
育児	子の看護休暇	小学生までの子どもが、負傷または疾病にかかり世話をを行う場合や予防接種や健康診断を受診させる場合に、子ども1人の場合は5日分、2人以上の場合は10日分まで、1時間単位で取得可能。積立休暇を利用可能。
介護	介護休暇	要介護者1人の場合は10日分、2人以上の場合は20日分まで、1時間単位で取得可能。積立休暇を利用可能。
介護	介護休職	対象家族1人につき通算して1年6ヵ月まで、分割取得可能。
育児	短時間勤務制度	子どもが小学3年生を終了するまで、育児休職と合わせて通算7年を上限に利用可能。短時間フレックスタイム制度の利用も可能。
介護	短時間勤務制度	要介護者1人当たり3年を上限に利用可能。短時間フレックスタイム制度の利用も可能。
共通	フレックスタイム勤務制度	工場勤務者等一部を除く従業員に適用。
共通	テレワーク勤務制度	工場勤務者等一部を除く全従業員に適用。 業務効率化、健康福祉の増進、仕事と家庭の両立の事由で利用可能。 出社を伴わないテレワークは1週間に3回が上限。
共通	あんしん休暇（短期間私傷病休暇）	風邪など短期的な私傷病に罹患し、出勤が困難となった際に取得できる有給休暇を毎年度5日付与。
共通	リフレッシュ休暇	勤続10・20・30年に到達した際、5日間の連続休暇を取得可能。その他、助成金も支給する。
共通	コアタイム廃止	フレックスタイム勤務制度のコアタイムを廃止し、始業開始時刻も5時以降に拡大。
共通	時間単位での有給休暇取得	1日単位、半日単位に加え、全従業員を対象に、年5日分までは1時間単位で有給休暇取得可能。始業時、中抜け(1日1回)、終業時に利用可能。

ダイバーシティ

ニッスイグループはマテリアリティ（重要課題）の1つに「社会課題に取り組む多様な人財が活躍できる企業を目指す」を掲げ、2030年までに多様な人財を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造に繋げている状態になることを目指しています。多様性を積極的に取り入れることが組織の活性を促し、事業の発展にもつながると考え、事業活動を通じてグローバルやローカルでの社会課題に積極的に取り組む人財の育成を進めます。さらに、その取り組みを通して多様な人財が互いに磨き合い活躍できる企業を目指します。

推進体制-ダイバーシティ部会

ダイバーシティ部会を設置し、執行役員を部会長として、営業部門、事業部門、研究開発部門など幅広い部署の部長、課長で構成しています。



準なでしこ銘柄に初めて選定

2022年3月22日、ニッスイは、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施している、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に準じる「準なでしこ銘柄」に初めて選定されました。今後は、女性活躍推進に取り組みながら、性別のみならず、年齢・国籍・職歴などによらず多様な人財を受け入れ、これを活かす企業風土を醸成する「人財育成」と「働き方改革」を継続し、よりよい企業となるよう活動を推進していきます。

本件のニュースリリース [▶](#)



企業の意思決定機関における性別の多様性

2021年1月18日、ニッスイは30% Club Japan(サーティパーセントクラブ・ジャパン)の活動趣旨に賛同、参加しました。30% Club Japanは、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスは、企業のガバナンス強化はもちろん持続的成長の促進、国際的競争力の向上、ひいては持続可能な日本社会の構築に寄与するという考えに基づいて、TOPIX100の女性役員割合を2020年7月末時点で12.9%のところ2030年を目途に30%とすることを目標としています。

30% Club Japanのコミュニティ TOPIX社長会では女性の活躍を阻む本質的な課題について議論を開始、課題の解決につながるアクションを参考にし、ニッスイにおいても執行役員・部署長の女性登用に關して数値目標を定め、女性の経営参画に向け活動を推進しています。



女性活躍の行動計画

ニッスイは、女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、第3期行動計画(計画期間:2022年4月1日~2025年3月31日)を2022年4月に策定・公表しました。

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」のニッスイの行動計画 [PDF](#)

第3期行動計画の定量目標

- ・男女の区別なく優秀な人財を採用し「採用者に占める女性比率」を各年度安定的に50%とする
- ・管理職に占める女性の比率を10%以上とする
- ・執行役員及び部長に占める女性比率を10%以上とする

第2期行動計画の定量目標と結果(基準年度:2018年度)

- ・新卒採用者(大卒・院卒)に占める女性の割合を30%以上とする
結果:33%(2021年度)
- ・営業部門及び生産部門で働く女性の人数を20%以上アップする
結果:営業職種132%、生産職種107%(2021年度)
- ・女性の管理職および係長の人数を15%以上アップする
結果:管理職104%、係長62.5%(2021年度)

○ 2021年度の取り組み

2017年にニッスイ従業員全員(約1,200名)を対象に、ジェンダーダイバーシティ意識調査を実施しました。洗い出された3つの課題(組織風土改革、従業員の意識改革、キャリアと育児の両立)別に施策を立案し、具体的な活動につなげています。

■ アンコンシャス・バイアスの排除に向けた取り組み【組織風土改革／従業員の意識改革】

社長、役員、組織責任者(部署長・課長)、女性職員を対象に、アンコンシャス・バイアスの排除に向けたeラーニングおよびワークショップを実施しました。

■ 部門毎の課題抽出と環境整備【組織風土改革／キャリアと育児の両立】

ダイバーシティ部会のメンバーである各部門の組織責任者が部門毎の育成・登用等の課題の抽出と目標達成に向けた施策を議論し決定しました。

■ 仕事と育児の両立のための情報交換会【キャリアと育児の両立】

仕事と育児を両立している、またはそのような働き方を目指す職員を対象とした情報交換会をオンラインで実施しました。様々な部署から幅広い年齢層の職員が参加し、抱える悩みの共有、両立のコツ等をテーマに意見交換を行い、どのように仕事と生活をマネジメントするかを考え、従業員同士の新たな縦横ネットワークを構築する機会を提供しました。

■ これまでの取り組み

【組織風土改革(管理職の意識改革)】

- ・ トップメッセージの発信
- ・ ダイバーシティ意見交換会
(ファザーリング・ジャパン理事 川島高之氏と役員5名による意見交換会)
- ・ 課長職向け女性部下キャリア育成研修の実施
- ・ 女性育成ワーキンググループ(営業)部署長会の設置
- ・ 管理職の目標評価に非財務項目を追加
- ・ ダイバーシティマネジメント講習会
- ・ ダイバーシティ研修
- ・ アンコンシャスバイアス診断およびeラーニングの実施
- ・ 生産部門担当者ワークショップの開催

【従業員の意識改革】

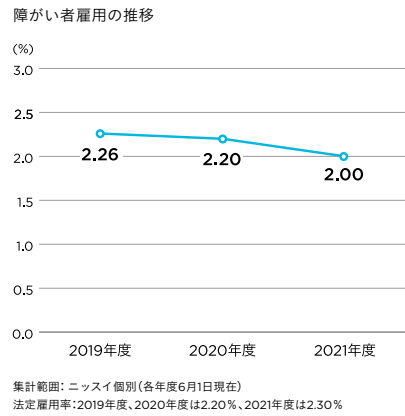
- ・ 同業他社生産部門女性社員とのキャリアワークショップの開催
- ・ 女性育成ワーキンググループ(営業)女性メンバー会の設置、ワークショップの開催
- ・ 女性従業員を対象としたキャリアデザイン研修の実施
- ・ 同業他社女性役員によるロールモデル講演会の開催
- ・ 女性職員の選抜育成研修への派遣
- ・ アンコンシャスバイアス診断およびeラーニングの実施
- ・ 生産部門担当者ワークショップの開催

【キャリアと育児の両立】

- ・ 復職前シート&育児状況シートの導入、対象雇用形態の拡大
- ・ ワーキングマザーネットワークづくり
- ・ 販売部門／生産部門における女性活躍の検討
(子育て世代の男性／女性営業担当へのヒアリング)

○ 障がい者雇用の取り組み

ノーマライゼーションの考えのもと、障がいの有無に関係なく、従業員が共に働き、持てる力を発揮できる職場環境の実現に取り組んでいます。現在は、「身体」「知的」「精神」と多様な障がいをお持ちの方々が各現場で活躍しています。人事部には、精神保健福祉士(PSW)の資格を持った従業員が所属しており、障がい者の方々に安心して働いていただける環境を整備しています。直営工場では、地域の特別支援学校から学生を受け入れ、職業体験を行っています。学生みなさんに働く楽しさや厳しさを実際に体感いただいた上で、その後の就労をイメージできるようなプログラムとなっています。ご参加いただいた学生さんの中には、当社に関心を持ってくださり、実際に入社へとつながった方もいらっしゃいます。また、従業員を対象に、定期的に障がいへの理解を深めることができる研修を行い、障がいの有無に関係のない「働きやすい職場」の実現を目指しています。



○ シニア職員制度

高齢者の安定した雇用確保が求められるなか、定年退職後ニッスイで働く意欲を有する方を再雇用しています。担当する業務については再雇用及び契約更新の都度、対象者の能力・適性・業務経験などを勘案した上で見直しを行い、処遇についてもそれに見合ったものとしています。ニッスイは、長年培われた経験や高いスキルを持ったシニア世代が、活躍できる環境を引き続き提供して参ります。

○ 外国籍者雇用への取り組み

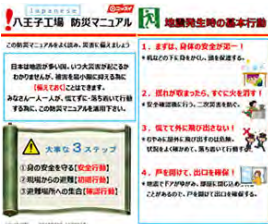
Ⅰ 掲示物の多言語対応

食品の製造を行う八王子総合工場には、スペイン語をはじめ様々な言語を母国語とする従業員が勤務しています。主に英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語を使用した多言語対応の掲示物を作成し、業務やその他の日常生活をスムーズに行うための環境を整えています。

Ⅰ 外国籍従業員を対象とした労働安全教育と防災マニュアル

八王子総合工場では2回/年、通訳を外部委託し、3か国語（英語、スペイン語、ポルトガル語）による、労働安全教育や防災教育などといった特別安全講習を実施しています。従業員の勤務時間に合わせ、1回3日間、1日4～5回の実施となります。そこでまかなうことのできない比較的小人数の言語については、オリジナルの資料を作成し対応しています。

また、防災マニュアルに関しては、翻訳会社に委託し、外国籍従業員向けに多言語で作成しています。地震発生時における基本行動などを記載し、今後想定されうる緊急時の備えとしています。



防災マニュアル（日本語）



防災マニュアル（ミャンマー語）

人財育成

○ 教育研修

人事制度の軸となる「自立・自律」の考え方にに基づき、1人1人がキャリアプランを描き、その実現を支援する人財育成施策を用意しています。

		階層別研修	キャリア研修	通信教育	ダイバーシティ研修	職種別研修
管理職以上 一般職員		管理職研修	入社から退職までの様々な節目毎に自らのキャリアプランを見直すことが出来るよう、様々な年代でのキャリアデザイン研修を実施	自己啓発支援として、自分に不足するもの、身に着けるべきものを考え選択できるような様々な講座を用意	多様性を互いに尊重し、活躍することができる職場環境・風土づくりを目的に様々な切り口でワークショップ・研修を実施	◆経営管理部門 ◆生産・品質部門 ◆研究・開発部門 ◆マーケティング企画・営業・物流部門
		等級別に求められる役割スキルを習得する研修を実施				
	入社3年目まで	入社3年目研修 入社2年目研修 新入社員研修				

○ グローバル人財登録制度

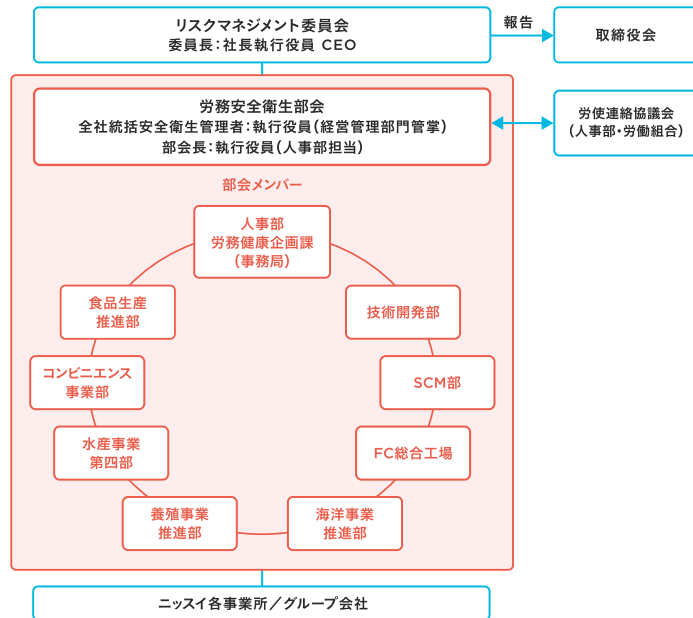
ニッセイではグローバル人財登録制度を2016年から展開しています。この制度は、ニッセイにおけるグローバル人財を「世界中のいかなる複雑・不確実なビジネス環境においても、多様な相手と良好な関係を築き、成果を出せる人財」と定義し、将来海外で活躍するグローバル人財候補を公募または推薦により、募集し育成するものです。

将来グローバル人財となるために最低限必要なスキルを①価値創出力、②異文化対応力、③語学力とし、短期海外赴任および短期海外業務研修等への派遣を通じスキルを習得し、海外赴任者の育成を図ることを狙いとしています。

労働安全

○ 推進体制-労務安全衛生部会

各事業所の安全衛生委員会を統括する部署を事業毎に定め、統括部署の部署長を部会員とする「労務安全衛生部会」を設置しています。四半期ごとに部会を開催し、グループ会社も含めて「労働安全」「労働時間」「ハラスメント」に関する諸課題について取り組んでいます。



○ 労務安全衛生部会の取り組み

全体方針

労務安全衛生部会では、人事部が事務局として、国内ニッセイグループ全体の労働災害の発生傾向を中心に取りまとめ、各部門へ共有、全社への注意喚起を通じて類似災害の防止を図っています。また、各部門においては、年度毎に重点課題と活動計画を策定、部会にて定期的な進捗報告を行い、取組内容を横展開することにより、安全体制の強化につなげています。

また、スローガンを「一人ひとりが健康的に能力を発揮し、それぞれの役割をはたしながら、いきいきと働き続けられる安全で快適な職場環境を目指す」としています。

実施年度	取り組み内容
2020年度	1. グループの経験値やノウハウを最大限活用(好事例共有、PDCA改善サイクル促進) 2. 安全活動の活性化(モチベーション向上や危機意識の醸成に繋がる活動強化) 3. 取り組みの選択と集中(ベンチマーク事業所の設定、転倒災害対策の強化と好事例の横展開)
2021年度	1. グループ連携の強化(グループの経験値やノウハウを最大限活用、安全衛生サイトのリニューアル) 2. 安全活動活性化(安全に対するモチベーションUPと危機意識の醸成、表彰制度の導入)
2022年度	1. ニッセイグループ安全方針の浸透(各事業所トップによる安全メッセージの発信、経営トップの現場巡回への参加強化) 2. 労働安全衛生マネジメントシステム体制の構築・強化(外部認証(ISO45001等)取得を視野に入れた労働安全マネジメントシステム手法の導入および定着化) 3. グループ連携強化(グループとしての経験値やノウハウの最大限活用) 4. 現場自主活動の活性化(安全へのモチベーションupと危機意識の醸成)

全体活動

2021年度より、グループ全体活動として、社長、役員、労務安全衛生部会員および、グループ各社における安全管理トップならびに安全担当者が参加する「ニッセイグループ安全大会」を開催しています。

大会では社長から、ニッセイ国内グループの全従業員に向けたメッセージとして「ニッセイグループ安全宣言」を発信し、安全管理者・現場従業員ともに如何なる場面においても、安全を最優先することを改めて伝え、「労災がなく誰もが安全・安心に働くことが出来る職場」の実現に向けて、安全の重要性に対する認識を揃えました。

これに加え、安全活動表彰として、グループ各社にて取組んでいる安全活動のうち、特に優れた活動を大会の場で表彰し、好事例を各社に横展開することでグループ全体での安全活動の活性化を図るとともに、外部講師による安全管理に関する講話の時間を設け、全社における安全管理水準の底上げを図っています。

2021年度部門別の取り組み

各部門での取り組みの具体例では、母国語が多岐にわたる外国籍労働者に対し、教育ツールの翻訳に加え、言語に頼らないピクトグラムを用いた安全教育の拡充、事業所における安全意識の向上を目指した従業員からの安全標語の募集やリモート手段を利用したテレビ会議の開催による進捗管理を行っています。

部門		取り組み内容
食品部門	食品加工	- 安全教室による基本ルールの教育・指導 - 日々の実務KYTによる作業開始前の安全教育 - 新作ピクトグラムの展開と外国人・新人への教育 - コロナ禍でもリモートカメラを活用した安全パトロール - eラーニングによる安全教育(四半期ごと)
	チルド	- 転倒災害、挟まれ巻き込まれ災害の再発防止 - 安全衛生委員会の活性化
水産部門	水産加工	- 工場自主点検表による工場点検 - 工場担当者による災害発生場所の確認を実施
	養殖	- 安全衛生活動の促進(安全衛生委員会への参加) - 新しい事業所の安全管理レベルの底上げ - 潜水訓練講習の促進
	海洋	- ルールの周知徹底、安全パトロールの確実な実施 - 安全衛生活動を通じ、社員、乗組員、工員の安全衛生意識の向上を図る(研修実施) - KYT、5Sなど教育活動を継続的に行う - 新型コロナウイルス、ノロウイルスの検査、対策を継続的に実施
ファインケミカル部門		- 熟練者による実技を交えた定期教育の実施(若手従業員へ技術伝承) - ヒヤリハット報告やリスクアセスメントでリスクを低減させる - つくば、鹿島、北海道ファインケミカル3事業所の情報共有
物流部門		- フォークリフト事故の撲滅(操作訓練、ドライブカメラによる分析と検証) - 安全への意識向上(発生事例の共有と対策のPDCAを徹底 他)
研究開発部門		- 安全衛生委員会からの啓蒙活動強化(毎月) - 安全パトロールおよび職場巡視による職場の整理整頓の徹底(毎月)

事業(新規・既存)におけるリスクアセスメントの実施

国内グループの生産工場では、化学物質の取り扱いや機械受け入れ時等、法律で実施が定められている場合はもとより、定期的に工具・機械設備・作業方法等に対するリスクアセスメントを実施しています。災害に至るプロセスを言語化することで、内在するリスクを明確にした上で、そのリスクレベルについて、ケガの重大性や緊急度等の観点から評価・検討し、災害防止に向けた適切な対策を講じています。これに加えて、各部門の統括部署が直営事業所および国内グループ各社の安全パトロールや安全衛生委員会に参加し、リスクアセスメント等の手法や考え方の教育を行う等、自主的な活動をサポートしています。

また、部門毎に関連するグループ会社が定期的に集まって情報交換を行うことや、四半期毎に全部門の統括部署が集まる定例会を通じて、グループの災害発生状況、活動計画の進捗、重大事故への対策状況等を共有し、方針決定やノウハウの蓄積を行いながらグループ全体の安全管理レベルの向上を図っています。

安全教育

国内グループの生産工場では、受け入れ時(入社、配属)はもとより、日々のKYT活動やOJT教育、掲示物による注意喚起(ピクトグラム等)、朝礼でのヒヤリハットや他社災害事例等の周知等の機会を通じて、従業員に安全教育を行っています。また、新入社員への労働安全衛生に関する研修や交通安全講習を実施する他、全国キャンペーン(全国安全週間・労働衛生週間・年末年始等)に合わせて、国内グループ会社での安全啓蒙活動を強化しています。

さらに、ニッスイの食品生産工場では、「安全教室」と銘打ち、コンベアの巻き込まれ体感機や、指差呼称体感機などを用いた安全教育を実施し、従業員の安全意識向上を図っています。

外国籍従業員の労働安全教育はこちら [>](#)



姫路総合工場_巻き込まれ体感



姫路総合工場 安全教室で指差し確認



ピクトグラムの例(挟まれ)

ファインケミカル総合工場つくば工場でISO45001取得

ファインケミカル総合工場つくば工場では安全衛生活動を強化するため労働安全衛生マネジメントシステムISO45001を導入することとし、2020年4月にキックオフしました。6月には労働安全衛生マニュアルを完成させ、マニュアルに基づき内部監査やマネジメントレビューを実施し、問題点の改善をおこないました。また、安全衛生の方針・目標については部署毎に目標を落とし込み、ヒヤリハット危険箇所の低減対策や緊急時(切創、骨折、熱中症等)に備えた緊急用品の強化、体感型安全教育受講など新たな活動を取り入れ、システムの定着と強化を図りました。2021年1月にニッスイとして初めてISO45001の認証を取得しました。今後はさらに従業員の安全意識の向上、安全な職場環境づくりを継続し、労災ゼロの工場を目指して取り組みを進めます。

労働災害の発生状況

労働災害の発生件数

労働災害ゼロを目指していますが、まずは国内ニッスイグループ全体で年間100件以内を当面の目標とし、部門別・型別等での災害件数(不休／休業・死亡)を主な指標としながら、度数率により業界平均との比較を行う体制を整備しています。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害件数	120	147	132	147	122	130
(うち休業災害)	53	71	72	74	65	64
(うち死亡災害)	0	0	0	0	0	0

集計範囲：持ち分会社を含めた国内ニッスイグループ(ニッスイ個別、ハチカン、モガミフーズ、北九州ニッスイ、日豊食品工業、十味惣、金子食品、クニヒロ、北海道日水、博多まるきた水産、山津水産、笹谷商店、椎内東部、弓ヶ浜水産、金子産業、黒潮水産、西南水産、ファームチョイス、水産流通、三共水産、広島水産、横浜通商、チルディー、日本クッカーリー、北陸フレッシュフーズ、西南水産、さつま水産、北海道ファインケミカル、キャリアネット、東京水産運輸、日水物流、ニッスイマリン工業、ライブフィッシュキャリア、共和水産、長崎造船、日本海洋事業、ニッスイエンジニアリング)

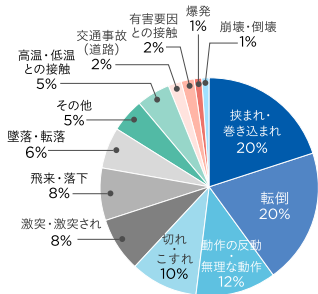
度数率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
度数率(注)	1.78	1.30	1.99	3.06	1.70	0.61
(参考)製造業(食料品、飲料、たばこ、飼料)	3.85	2.95	3.32	3.48	3.51	-

集計範囲：ニッスイ個別

(注)：労働災害の発生率を表す安全指標の一つで、次の式で算出されます。度数率＝休業災害被災者数÷延べ労働時間×100万時間

労働災害型別発生割合



集計範囲：持ち分会社を含めた国内ニッスイグループ(ニッスイ個別、ハチカン、モガミフーズ、北九州ニッスイ、日豊食品工業、十味惣、金子食品、クニヒロ、北海道日水、博多まるきた水産、山津水産、笹谷商店、椎内東部、弓ヶ浜水産、金子産業、黒潮水産、西南水産、ファームチョイス、水産流通、三共水産、広島水産、横浜通商、チルディー、日本クッカーリー、北陸フレッシュフーズ、西南水産、さつま水産、北海道ファインケミカル、キャリアネット、東京水産運輸、日水物流、ニッスイマリン工業、ライブフィッシュキャリア、共和水産、長崎造船、日本海洋事業、ニッスイエンジニアリング)

賃金と労働時間

賃金について

ニッスイでは最低賃金に関する労働法令を遵守し、従業員の生活の安定を育かすことがないよう地域相場も考慮して賃金を定めています。また、その支払いに関する法令を遵守しています。

労働時間について

ニッスイでは、法令よりも更に厳しく定めた労使協定時間等をふまえて、従業員が過重な勤務とならないように労働時間を管理しています。具体的には、勤怠管理システムにより職場で勤務時間の管理を行うとともに、人事部門でも月途中・月末に状況を確認し、必要に応じて警告を発することで管理を徹底しています。さらに、フレックスタイム制やテレワークなど柔軟な働き方も推進しながら、過重労働による健康障害の防止に努めています。勤務実績によっては産業医・保健師による面談を行い、必要に応じて就業制限措置等を実施しています。

ハラスメントの防止

倫理憲章の浸透

ニッスイの[倫理憲章](#)が定める倫理行動指針では、「風通しの良い開達な風土を尊重し、健全な内部牽制が働くように努める」ことを掲げており、個人の基本的人権を尊重し、あらゆる差別やハラスメントを禁止するよう定めています。この倫理憲章を社内ポータルサイトに掲載し従業員と共有することで、ハラスメント防止の意識浸透を図っています。

ハラスメント防止施策

ハラスメントの発生を未然に防ぐため、ハラスメント勉強会(集合研修・eラーニング等)を行っています。また、相談先としてハラスメントデスクを設置しており、問題に対応できる体制を整えています。

社長メッセージの発信

2020年6月1日、パワハラ防止法(労働施策総合推進法)の改正施行にあたり、社長よりニッスイ国内グループの全従業員に向けたメッセージとして、職場でのハラスメント撲滅を改めて強く呼びかけましたが、2022年4月1日、パワハラ防止法が中小企業も対象となる機会に従来に増してより強いメッセージをグループ各社も含めて伝えるために新たに「ニッスイハラスメント撲滅宣言」を発信しました。ニッスイグループではこれからもハラスメント防止に向けた様々な施策を行い、「一人ひとりが、能力を十分に発揮できる姿」の実現を目指してまいります。

○ 労使関係

Ⅰ 基本的な考え方

ニッセイグループでは、各国の法令に従った結社の自由、および団体交渉の権利を尊重しています。また法令等によって結社が認められていない国や地域においても、団体交渉の重要性を認識し、労使一体となった課題解決への取り組みを進めています。

ニッセイにおいては、労働組合（ニッセイアドベンチャークラブ）と労働協約を締結し、よりよい職場環境の実現に向けて従業員と経営とが誠実かつ積極的にコミュニケーションを図るとともに、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

Ⅰ 労使会議の実施

ニッセイにおいては、年度方針労使懇談会により社長以下全事業執行役員から、さらには事業別中央労使協議会において事業毎の担当役員から重要な経営上の方針や課題について説明し、また労働組合から現場の状況を踏まえた提言を受け、活発な議論を行っています。

さらに、労務安全衛生部会の議論を共有し意見交換に繋げる労使連絡協議会、事業所毎に会社と労働組合の代表による話し合いを行う安全衛生委員会、人事部門と様々な人事労務・労働安全課題について議論する労使検討委員会など定期的な会議の場を設け、加えて制度改定時や労務問題等必要が生じた際には都度、誠実な労使協議を重ねて、労使一体となった課題解決を目指しています。

健康経営

健康経営の取り組みとして、2017年2月23日、健康の維持・増進を経営上の課題として「健康経営宣言」を定めました。この宣言のもと、従業員とその家族がより健康でイキイキとした生活が送れるよう、様々な取り組みを行っています。

健康経営宣言

私たちニッセイグループは、従業員が最も重要な財産であると考え、「一人ひとりが、能力を十分に発揮できる姿」と「従業員とその家族のQOL(生活の質)の向上」を目指して、働く環境を整え、「こころと身体健康」を積極的にサポートします。

海の恵みを扱う企業として、健康的な食の提案とともに水産物由来の機能性成分を最大限に活用し、従業員と家族、さらに広くお客様にお届けすることで人々の健康に貢献します。

本宣言では、家族も含めて健康面や私生活における不安・負担を軽減し安心して働くことができるようにフォローするとともに、職場や制度面における環境を整え、性別・国籍・年齢等異なる多様な人財がそれぞれ気持ちよく働くことができるようにすることで、新たな価値を生むと同時に生産性向上につなげることを目指しています。それを実現することで会社が優秀な人財を確保すること等を可能とし、その優秀な人財が会社をさらに成長させるという好循環を生み出していきます。すなわち健康経営宣言の実践こそがニッセイの未来をつくるものであり、本宣言にともなう各施策には会社として重点を置いて投資していくこととしています。

その実践にあたり、個人および職場環境に対して以下の3つの観点からアプローチしています。

健康で能力を発揮できる環境を整備し、生産性向上につなげる3つのアプローチ

＜個人の健康促進＞

主な施策:生活習慣改善キャンペーン、EPA/AA比向上、禁煙・分煙推進、ココロの健康診断(ストレスチェック) など

＜私生活との両立支援＞

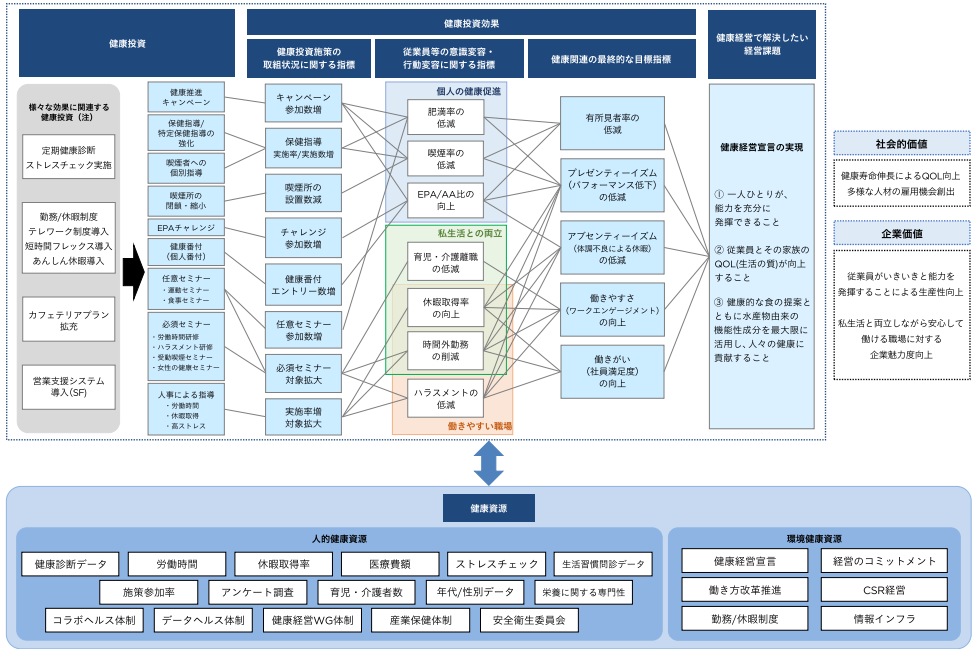
主な施策:子育て・介護サポート、福利厚生制度・カフェテリアプラン「Nカフェ」導入 など

＜働きやすくやりがいのある職場づくり＞

主な施策:長時間労働削減、休暇取得推進、テレワーク制度導入 など

健康経営戦略マップ

これらの施策について、健康経営で解決したい経営課題とのつながりを明確にした健康経営戦略マップを作成し、PDCAサイクルを回していくうえで役立てています。

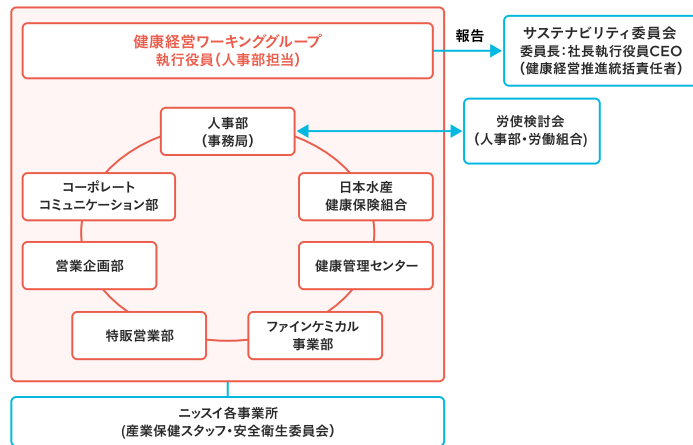


PDF (112KB)

(注):基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

○ 推進体制-健康経営ワーキンググループ

「人事部労務健康企画課(事務局)」「健康管理センター(産業医・保健師)」「日本水産健康保険組合」や各部署と毎月定例会を開催し、各事業所の産業保健スタッフとも連携しながら、従業員の健康や私生活との両立支援、働きやすくなりやすいのある職場風土を目指し、協働して取り組んでいます。



○ 社外からの評価

ニッセイは2022年、「健康経営銘柄2022」に選定されました。2019年に水産・農林業で初めて「健康経営銘柄2019」に選定されて以来、4年連続での選定です。健康経営銘柄とは、東京証券取引所の上場企業の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む企業を、原則として1業種から1社を選定するものです。

2021年度は、事業の柱である魚やEPA、「速筋タンパク」の啓発も含む新企画「カラダ改善コンテスト」を通じて従業員の健康づくりを推進したこと、禁煙対策の継続により喫煙率が低下したこと、時間単位休暇・コアレスフレックスなどの柔軟な働き方の制度を拡充したことが評価されました。

[本件のニュースリリース](#) >

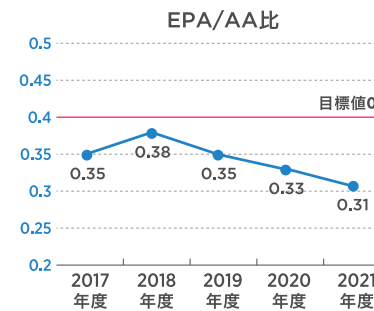
○ 健康数値に関するKPIの設定

個人の健康促進にあたりKPIとして、「喫煙率」「肥満率」「EPA/AA比」の3点を挙げています。定期健康診断等で把握する社員の健康数値は、いずれもその悪化により日々のパフォーマンスに影響を及ぼし、あるいは欠勤・休業、最悪は退職につながりうる重要な指標です。中でも、厚生労働省にて公表されている全国平均数値と比較しても良好とはいえなかった「喫煙率」「肥満率」は、特にニッスイがその改善に注力すべきものと位置付け、全国平均値を見据えた目標を設定し重点的に対策をとることとしています。

Ⅰ EPA/AA比の測定と健康番付

EPA/AA比は、ニッスイの主要事業であるファインケミカル事業の中核をなすエイコサペンタエン酸(EPA)の血中におけるアラキドン酸(AA)との比率のことであり、生活習慣病予防のための指標としてニッスイから強く発信する指標です。ニッスイの社員がまず模範となるべく、2016年度の定期健康診断より全社員の検査項目としてEPA/AA比を取り入れました。このEPA/AA比をKPIのひとつとして、循環器系疾患の発症との関連が示唆される指標である0.4を目標値とし、その達成に向けた施策を講じています。2021年度のEPA/AA比は、全社平均で0.31となりました。

2018年度より、社員ひとりひとりの自主的な食生活改善への取り組みを促進するため、EPA/AA比が1.0以上を達成した社員に健康奨励金の支給を行っています。測定結果は個人にフィードバックするほか、部署ごとに集計して番付表を発表しています。また、上位に番付された部署にはオリジナルの健康番付シールを授与し、全社で表彰しています。



集計範囲：ニッスイ個別



健康番付
※上記の画像をクリックすると拡大して表示されます



オリジナル健康番付シール



社員食堂でのEPA摂取推進

○ 禁煙啓発の取り組み

喫煙や受動喫煙による健康被害を防止するため、喫煙者の禁煙や事業所の分煙を推進する取り組みを行っています。

■ 喫煙者への禁煙啓発

健康診断会場で保健師による喫煙者への個別指導や、スモーカーライザーによる一酸化炭素濃度の測定、ニコチンガムのサンプル配布など、様々な禁煙啓発活動を行っているほか、禁煙外来で禁煙に成功した従業員には治療費の半額を補助し、禁煙をサポートしています。2019年1月には社長が禁煙宣言し、30名近い従業員がそれに続いて禁煙に挑戦しました。

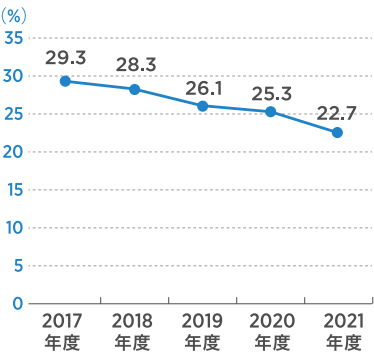
■ 分煙の推進

2018年には本社・支社喫煙所を閉鎖し、業務用自動車を全車禁煙としました。他の事業所も閉鎖・縮小を進めています。

■ 就業時間禁煙を目指して

2022年度までに「365日就業時間禁煙化」を目指し、禁煙施策を強化しています。2020年10月より、「水曜日は吸い(水)ません」をスローガンに、毎週水曜日を「禁煙デー」と定めることで、就業時間中の禁煙を促してきました。2021年度はこれを一歩進め、7月より毎月第2週の1週間を禁煙とする「禁煙ウィーク」を追加し、「ニッスイ禁煙DAYS」として推進しています。

喫煙率の推移



集計範囲:ニッスイ個別



○ 生活習慣改善施策の取り組み

■ 健康プラス(+)ストレージキャンペーン

2018年度より社員の生活習慣改善施策の取り組みとして、「健康プラス(+)ストレージキャンペーン」を実施しています。このキャンペーンでは、各自が日々の生活習慣を見直す新たなプラス行動に対し、一定基準の到達者に福利厚生制度で利用できる賞金ポイントを付与しています。2021年度は4月～9月の間で任意の60日間の挑戦とし、全365人(前年+31人)、のべ1,887人が応募し、達成者は281人でした。このキャンペーンを通じ、達成者の86%が「意識が変わった」と回答しており、運動習慣が無い人の割合に改善傾向が見られるなど、効果も出てきています。

■ ヘルシー弁当

2019年12月よりニッスイ本社にて「ヘルシー弁当」の導入を行いました。これはニッスイの健康課題のひとつである「全国平均より高い肥満率」への対策のため、食生活や塩分摂取量の改善を目的として実施しました。「ヘルシー弁当」とは、栄養バランス・量・塩分が考慮された食事として「スマートミール認証」を受けたお弁当のことで、特に食堂の無い本社においては、理想的な栄養バランスの健康的な食事の摂取に役立っています。

また、食生活改善による健康増進を特に促したい従業員を対象にランチセミナーを実施し、栄養バランスや食事方法について指導を行いました。実施後アンケートでも、「意識が高まった」「美味しいので続けられそう」といった声が寄せられました。



ヘルシー弁当



ランチセミナーの様子

○ ヘルスリテラシーの向上

従業員のヘルスリテラシー向上を目的として、健康UPセミナーの実施、健康意識調査およびeラーニングを毎年実施しています。

■ 健康UPセミナー

2021年度、健康UPセミナーを合計4回実施しました。これらはオンラインでLIVE配信し、どこからでも参加可能にしました。これらのセミナーは、終了後アーカイブ配信を行い、いつでも閲覧できるようにしています。また、参加者にはテーマに関連したニッスイの商品を配付しました。参加者からは、「関心のあるテーマで、興味をもって参加できた」「学んだことを友人や家族にも伝えたい」など、前向きな感想が多く寄せられました。

	実施日	タイトル	内容	参加人数
第1回	2021年6月15日	睡眠編	眠りの質で明日が変わる!睡眠セミナー	156名
第2回	2021年9月11日	運動編「RIZAP LIVE セミナー」(講師:RIZAPトレーナー)	肩こり・腰痛予防メソッド	52名
第3回	2021年11月18日	食事編(アルコールと食事の工夫)	お酒とからだの関係～今夜から上手に付き合っていく為に～	51名
第4回	2022年3月25日	健康編(産業医講話)	心身ともに健康な自分であるために～当社の健康課題から学ぶ疾病予防～	33名

対象:ニッスイ従業員(従業員の家族、派遣社員含む)

○ 日本水産健保組合とのコラボヘルス

ニッスイは日本水産健康保険組合と協働して、コラボヘルス(注)を進めています。

(注)コラボヘルス：健康保険組合等の保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者(従業員・家族)の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。

Ⅰ 健康診断と重症化予防に関する取り組み

ニッスイは、定期健康診断と生活習慣病予防健診を日本水産健保組合と協働して実施しており、毎年の受診率は100％となっています。有所見者へは「有所見受診結果報告書」の提出を義務付け、かかりつけ医等での再受診結果の報告をもらい、産業保健スタッフが内容を確認しています。この有所見受診結果報告書は、多言語(4か国語)で用意しており、日本語が母国語でない従業員も報告しやすいようにしています。2021年度の有所見受診結果報告率は80％でした。

また、重症化予防の取り組みとして、独自の保健指導ガイドラインを作成し、ハイリスクの健康課題を抱える従業員全員に対して産業医または産業保健スタッフによる専門的知見からの個別面談や保健指導を行っています。これらハイリスク者の治療継続率は、2021年度90.0％となっています。

Ⅰ 特定保健指導の取り組み

2020年度より、特定保健指導において従来の外部委託していた方法を内製化に切り替え、健康保険組合の看護師が指導を行うことを基本にしました。それによって対象者の意識も変わり、指導を受ける方が増えたことや、初回面談等のスケジューリングが柔軟にできるようになったこともあり、実施率は大幅にアップしました。また、会社の健康の取り組みに通じている看護師が指導を行うことで、対象者に合った取り組みを指導に取り入れるなど、より効果的な指導もできるようになりました。

特定保健指導実施率(日本水産健康保険組合：被保険者・被扶養者)

対象事業所	2019年度	2020年度
日本水産(株)	34.1%	58.6%
加入事業所全体(任意継続被保険者含む)(注)	32.4%	55.8%

(注)加入事業所：日本水産(株)、ニッスイマリン工業(株)等5事業所

○ 感染症対策

ニッスイグループは海外拠点を多く有するため、感染症などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識しています。海外拠点への赴任者に対しては、予防接種の推奨、医療、健康管理の赴任前教育を実施するほか、海外渡航専門医による診察、健診を赴任前および赴任中も毎年日本で受けられるようにし、その結果をもとに産業医との面談や保健指導も実施しています。

国内においても、日本水産健康保険組合と協働してインフルエンザ予防接種の集団接種や費用の全額補助を行っています。このほか、風しん抗体検査を定期健診に組み込み、受けやすくしています。風しん抗体が低いとされる推奨対象者には、啓蒙や教育を実施し、推奨される対象者の4割以上が定期健診時に抗体検査を受けました。新型コロナウイルス感染症においては、オフィスの感染症対策を徹底するとともに、事業所によりワクチンの職域接種も実施しています。

○ こころの健康サポート

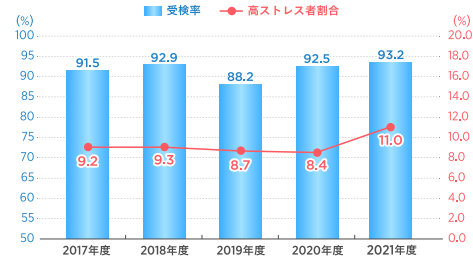
ニッスイではストレスチェックが法令義務化となる前の2011年から「ココロの健康診断(ストレスチェック)」を年1回実施し、従業員が心の面からも豊かに仕事ができるよう、メンタルヘルスの向上に積極的に取り組んでいます。その結果を受けて、個人には匿名かつ24時間365日相談が可能なサポート体制を整えるとともに、各部署には組織分析結果のフィードバックを行い、自部署の課題解決に向けた意見交換会の場を設けるなど、職場環境の改善に取り組んでいます。

また、ハラスメントに関しては、発生を未然に防ぐため、ハラスメント勉強会(集合研修・eラーニング等)を行っている他、相談先としてハラスメントデスクを設置し、問題に対応できる体制を整えています。



保健師との面談

「ココロの健康診断(ストレスチェック)」受検率と高ストレス者の割合



集計範囲：ニッスイ個別

○ 各施策の効果、検証

施策を行っていく中で、KPIとした3項目（喫煙率、肥満率、EPA/AA比）を中心とした健康課題の改善に努めています。経営から従業員へ直接健康に関する思いを伝える機会を設けたり、産業保健スタッフからも月1回以上の情報発信を行ったりするなど、働きかけを行っています。担当部署から様々な施策の発信を通じて、従業員ひとりひとりの健康に対する意識は着実に上がっています。従業員の間で健康が話題になることも増え、時に競い、楽しみながら健康改善に取り組む風土が生まれてきており、禁煙や運動など日々の行動変容を後押ししています。その結果として健康数値の改善につながり、「役員会においても報告事項として社内の喫煙率や肥満率の減少傾向を確認し、大変喜ばしいことと話題になっている」（担当役員談）の通り、経営としてもその手応えを感じています。

従業員ひとりひとりが健康になることによる実際のパフォーマンスの向上度合については、定期的な従業員へのアンケート等によりプレゼンティーイズム、アブセンティーイズム等を数値化し、その経過を確認しています。

	2019年度	2020年度	2021年度
アブセンティーイズム（注1）	－（注3）	1.9日/人（注4）	3.0日/人（注4）
プレゼンティーイズム（注2）	－（注3）	68.7点（注5）	66.5点（注5）
ワークエンゲージメント	－（注3）	66.8点（注6）	65.2点（注6）
傷病による休職人数	23人	20人	24人

集計範囲：ニッセイ個別

（注1）アブセンティーイズム：病欠、病氣休業（新型コロナウイルス感染症療養等による短期傷病休暇含む）。

（注2）プレゼンティーイズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。

（注3）：2019年度までは「コロナの健康診断（ストレスチェック）」の類似指標にて把握。

（注4）：傷病による欠勤日数および休職日数、傷病休暇制度利用日数の全従業員平均。

（注5）：中間の「どちらともいえない」を50とし、50を上回り数字が大きいほど「健康かつ元気である」状態。50を下回り数字が小さいほど「明らかに不調」として、全従業員にアンケートを実施し測定。

（注6）：中間の「どちらともいえない」を50とし、50を上回り数字が大きいほど「働きがいを感じている」状態。50を下回り数字が小さいほど「働きがいを感じてない」として、全従業員にアンケートを実施し測定。

○ 健康情報等の取り扱いについて

各種健康施策を推進するにあたり、個人の健康情報等については「健康情報等取扱規程」において目的、扱う者およびその権限並びに範囲を定め、管理職にも適正に扱うための教育を実施しています。

○ 福利厚生制度・カフェテリアプラン導入

2018年2月より、「健康経営」の一環として、新しい福利厚生制度・カフェテリアプラン「Nカフェ」を導入しています。従業員の心と体の健康を積極的にサポートし、健康増進および疾病予防の取り組みを強化するとともに、育児・介護の両立を支援します。従業員は、付与された一定のポイントを使い、一人ひとりそれぞれに合った福利厚生メニューを選択して利用できます。メニューは育児、介護、健康に重点を置き、自己啓発、財産形成、ライフサポートなど幅広く設定しています。



カフェテリアプラン利用・給付実績（2021年度）		
カテゴリー／メニュー	利用数（件）	給付金額合計（千円）
育児、介護、健康	5,331	54,575
ワークライフバランス、ライフサポート	1,923	24,561

集計範囲：ニッセイ個別

○ 2022年度の取り組み（新規・拡充）

2022年度は以下の項目について、新規や内容を拡充した取り組みを行っています。

- 禁煙デー、ウィークの実施拡大（毎週水曜日、毎月第2週目の就業時間中禁煙）
- EPA/AA比改善キャンペーンの実施（お魚食の推進やEPA商品の摂取）
- カラダ改善コンテストの開催（歩数、筋力UPのチーム対抗戦、速筋タンパクソーセージ摂取）
- 健康UPセミナーの開催（魚の栄養、セルフケア、免疫向上、運動習慣改善）
- 朝食摂取支援（自社魚肉ソーセージ商品等の配置）
- 新入社員の健康教育および産業保健スタッフによる全員個別面談
- カフェテリアプランに感染予防対策品購入、在宅勤務関連費用補助のメニューを追加

ビジネスパートナーとともに

サステナブル調達

ニッセイグループはサステナビリティのマテリアリティ（重要課題）の1つに「豊かな海を守り、持続可能な水産資源の利用と調達を推進する」を掲げ、2030年までにニッセイグループの調達品について持続可能性が確認されていることを目指しています。水産資源の利用と調達では、資源の持続と労働における人権課題の解決が求められています。私達は全てのサプライヤーとの協働により、人権を尊重した持続可能な調達を推進します。

○ ニッセイグループ調達基本方針の策定

原材料、または製品を調達する上で基本的な考え方を整理し、方針としてまとめました。

ニッセイグループ調達基本方針 →

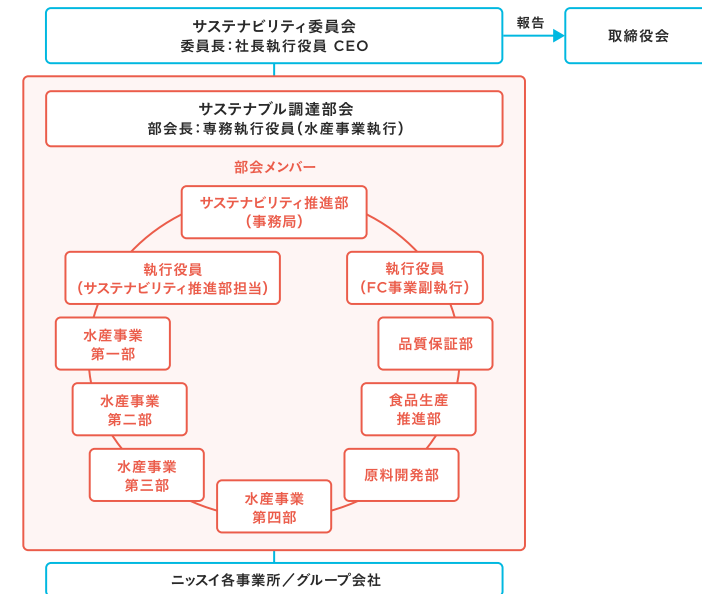
○ サプライヤーガイドライン

持続可能な調達を行う為、お取引先とより強く協働する必要性があり、2022年4月、サプライヤーガイドラインを改定しました。このサプライヤーガイドラインは、「法令順守」「人権の尊重」「安全と健康」「環境への配慮」の項目から成り立っており、特に従業員の人権に重点を置いた内容となっています。

- ・ サプライヤーガイドライン(日本語) (908KB) 
- ・ サプライヤーガイドライン(英語) (559KB) 
- ・ サプライヤーガイドライン(中国語) (562KB) 

○ 推進体制-サステナブル調達部会

サステナブル調達部会は、専務執行役員（水産事業執行）を部会長として、執行役員（サステナビリティ推進部担当）、執行役員（FC事業副執行）、原料開発部、水産事業部門、食品生産推進部、品質保証部の部長・課長、サステナビリティ推進部（事務局）で構成しています。



○ サステナブル調達における 具体的な取り組み

ニッセイグループ調達基本方針、サプライヤーガイドラインのもと、ニッセイグループのサプライチェーン上での人権・環境リスクを排除する為、3つのチェックシートを用いてサプライヤーの確認を進めています。

サプライヤーの現状を確認・把握し、リスクがあると判断されれば一緒にその現状を改善していきます。ニッセイはサプライチェーン全体で持続可能な調達を目指します。

Ⅰ 購買取り組みセルフチェックシート

お取引金額が多い、依存度が高い等、ニッセイグループにとって関係性の深いサプライヤー向けのセルフチェックシートです。「遵法・調達倫理」「環境配慮」「人権配慮」「品質・安全の確保」「情報セキュリティ」「社会貢献」の項目から成り、サプライヤーに自社の取り組み状況を答えていただきます。特に環境と人権に重きを置いた質問構成となっており、全132項目から成ります。このセルフチェックシートにお答えいただきたいサプライヤーに向けては、説明会を実施しています（サステナブル調達説明会）。

新規サプライヤー向け購買取り組みチェックシート

これからニッセイとお取引を行うサプライヤーに向けたチェックシートです。ヒアリング形式で行い、サステナビリティの基本的な内容で17項目の質問から成ります。ニッセイのサステナブル調達の考え方と目指すべき姿に同意をいただき、一緒に協働いただける意思確認が目的です。

訪問チェックシート

既にお取引がある、商社以外の全サプライヤーを対象としたチェックシートです。項目はサステナブル調達で特に重要視する「人権配慮」に絞り9項目ですが、ニッセイ従業員による現地・現物確認です。

サステナブル調達説明会

初めて「購買取り組みセルフチェックシート」に回答いただく国内サプライヤーに対して、事前説明会を実施しています。「ニッセイグループ調達基本方針」「サプライヤーガイドライン」を含むニッセイグループのサステナブル調達の取り組み、また「購買取り組みセルフチェックシート」の主旨をお伝えするほか、外部講師を招いて「水産・食品の調達で求められるサステナブル調達」の講演を実施し、基本的な考え方を共有します。

2020、2021年度はコロナ禍の影響を受け、説明会の代わりに説明動画を作成して、セルフチェックシートに回答いただく全てのサプライヤーに配信しました。

説明会(説明動画)でお伝えすること(抜粋)

- サプライチェーン全体を通したサステナブル調達の意義
- 環境活動の重要性(環境負荷低減・グリーン購入)
- 児童労働や強制労働など人権課題の共有

	2019年度	2020年度	2021年度
説明会参加サプライヤー数(うち海外サプライヤー数)	16社	36社(4社)	34社



ニッセイグループサステナブル調達説明会

その他の取り組み実績と目標

2021年度は国内外34社(新規:33社、再調査:1社)に「購買取り組みセルフチェックシート」に回答いただきました。回答結果は集計しグラフ化するだけでなく、「人権配慮」と「環境配慮」への認識・取り組みに焦点を当てたコメント付きのフィードバックシートを返却し、各社へ今後取り組みを強化いただきたい点をお伝えしました。さらに、回答の意図と実態を確認するため、訪問で3社、オンラインで1社に対しヒアリングを実施し、各サプライヤーの課題とそれに対する改善アドバイス、他サプライヤーの好事例共有を行いました。また、現在Webチェックの仕組みを構築中です。今後は、2024年までにニッセイの全一次サプライヤーの確認を終了させる計画です。

	2019年度	2020年度	2021年度
購買取り組みセルフチェックシート 実施社数 (うち再調査社数)	34 (14)	36 (13)	34 (1)
訪問チェックシート 実施社数	5	未実施	未実施
新規サプライヤー向け購買取り組みチェックシート 実施社数	未実施	未実施	未実施

持続可能なパーム油の調達

パーム油はインドネシアやマレーシアなどの熱帯地域で栽培されるアブラヤシの果実から得られる植物油です。パーム油の生産地では農園開発に伴う熱帯林の伐採や森林・泥炭火災、生物多様性の損失、また労働者の安全面や人権面の課題など様々な問題が指摘されています。ニッセイグループでは2017年8月に策定したニッセイグループ調達基本方針のもと、環境や人権に配慮した原材料調達に取り組んできましたが、パーム油固有の課題解決、また持続可能なパーム油の調達を推進するため、2021年1月にRSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil:持続可能なパーム油のための円卓会議)に加盟しました。RSPO認証パーム油の調達を推進する取り組みとして、2022年3月までに国内2工場でMB(マスマバランス)方式によるRSPOサプライチェーン認証を取得しました。



私たちの進捗状況をwww.rspo.orgでチェックしてください

ノルディック・シーフード社の取り組み

ニッセイの海外グループ会社であるノルディック・シーフード社(デンマーク)では、森林破壊やその他の持続不可能な土地利用を避けるため、原料や養殖用飼料に含まれるすべての大豆についてRTRS(注)クレジットによりサステナブルに転換しました。ノルディック・シーフード社のバリューチェーンにおける大豆の主な用途は養殖飼料で、これに次ぐのが枝豆です。これらに含まれる大豆の総量を算出し、全量をカバーするRTRSクレジットを購入しています。

(注) RTRS: Round Table on Responsible Soy、責任ある大豆に関する円卓会議

○ ゴートンズ社の持続可能な調達プログラム「Gorton's Trusted Catch」

ニッスイの海外グループ会社であるゴートンズ社(米国)は、自社プログラム「Gorton's Trusted Catch」にて、事業における様々な分野の調達段階(原材料、エネルギー、容器包装資材)で持続可能性を向上させることを約束しています。



■ 水産品の調達

水産品を使った冷凍食品の製造を行う会社として、サプライヤーと協力しながら持続可能な水産品の調達に取り組んでいます。

2021年の取り組み

- ・ 自社で調達した水産品に関して、持続可能な資源(MSC、BAP、ASC、FIP(注1))から調達した割合99%以上であることを維持
- ・ 自社で調達した養殖による水産品に関して、BAP2スター以上100%を維持
- ・ 新たに認証取得した西ベアリング海のスケソウダラを直接買い付けにより支援
- ・ THESIS(注2)インデックスのスコアが平均で10%程度向上
- ・ ロシア産サーモンの認証活動を促進するため、ロシアのサーモンFIP連合に積極的に関与し、支援

2022年の目標

- ・ WWFが後援するエクアドル天然エビに関するFIPの支援計画を策定し、漁業改善活動を実行
- ・ ロシアのサーモンFIP連合の目標を実行し、MSCおよびFIPのサーモンの割合増加
- ・ GGGI(注3)へ参画し、海洋プラスチック汚染の削減に貢献
- ・ THESISインデックスのスコアを平均で3%向上
- ・ サプライヤーおよびNGOパートナーであるニューイングランド水族館との混獲削減に関する円卓会議を開催し、2022年に協働の機会を確認し、2025年までに業界のイニシアチブ獲得を目指す
- ・ 自社が調達する養殖水産品に関して、BAP2スター以上100%を維持。また、4スターの割合に関しては2022年末までに全体の85%、2023年までに全体の95%を目指す

(注1)FIP:漁業改善プロジェクト。漁業に関わるステークホルダーが協力し、持続可能性の向上を図るもの。Conservation Alliance for Seafood Solutions「FIPガイドライン」に示された段階的取り組みが必要となる。

(注2)THESIS:The Sustainability Insight System。製品のライフサイクル全体にわたって情報が収集・分析されている。サプライヤーは、自社のスコアやランク付けを確認し、改善の機会につなげることが推奨される。

(注3)GGGI:Global Ghost Gear Initiative。漁具の海洋流出防止に取り組む国際団体。

○ キング・アンド・プリンス・シーフード社の取り組み

ニッスイの海外グループ会社であるキング・アンド・プリンス・シーフード社(米国、以下K&P社)は、米国で水産品を中心とした冷凍食品の製造・販売を行っています。同社は事業運営においてFairness(公正さ)を重要視しており、同社の水産物の製造に関わるサプライヤー対して、強制労働を含む不公正な労働が行われていないことを示す誓約書への署名を求めています。2019年12月末現在で58のサプライヤーが署名を行いました。また、労働環境に関する独自の監査を行っているほか、2020年にはSEDEX(注)に加盟し、K&P社のサステナブル調達に対する信頼性を高める取り組みを進めています。

(注)SEDEX:社会・環境面に配慮された事業慣行の推進を目指し活動している英国のNPO組織。世界最大級のサプライチェーン管理システムを運営しており、世界150カ国、50,000を超える企業や組織が会員となっている。

○ ニジコ社の取り組み

ニッスイの海外グループ会社であるニジコ社(ベトナム)では、SMETA監査(注)の受審に取り組んでいます。2020年2月に監査会社による事前調査を実施し、以下のような課題や問題点の洗い出しを行い、改善をスタート、2020年11月に監査適合(合格)の評価を受けました。①時間外労働、深夜作業の停止 ②定時作業時間を10時から8時間(週48時間)に変更 ③土曜日を定休日指定 ④女性(妊婦、幼児)に対するケア(休憩と補助金)を設定 ⑤給与計算システムの導入 ⑥年次有給休暇の制度導入 ⑦指紋認証システム導入(作業時間の把握) ⑧男女別の医務室設置 ⑨労務関連文書の更新 ⑩防災チームの再編 ⑪安全通路、非常口の明示 ⑫危険個所の注意掲示(電気、高温) ⑬消防設備の改善(警報システム)

2021年はその浸透を図る年と位置づけ、活動を継続しました。重大な労災は起きておらず、軽度な労災が21年1月に1件のみ(容器の落下による打撲)でした。

(注)SMETA 監査(Sedex Members Ethical Trade Audit)とは、世界の大手小売・食品企業が参画し、グローバルサプライチェーンにおける企業倫理の向上を目的として策定された監査システム。

○ フラットフィッシュ社の取り組み

ニッスイの海外グループ会社であるフラットフィッシュ社(英国)は、漁業の持続可能性への取り組みとして、以下のFIP(注1)について一部出資または参画をしています。

- ・ メギスおよびレモンソール(FAO27、ICES4、3a)、底引き網および地引網
- ・ ヨーロッパホタテガイ(FAO 27、ICES 7d-e)、浚渫船
- ・ ヨーロッパホタテガイ(FAO 27、ICES 4、6a、7a)、浚渫船
- ・ キアンコウ属(FAO 27、ICES 4、6a)、漁具未定

また、NAPA(注2)に参画し、40以上の小売業者、外食企業、サプライヤーとともに持続可能な水産物の調達に取り組んでいます。

(注1)FIP:漁業者、企業、流通、NGOなど関係者が協力し、漁業の持続可能性の向上に取り組む漁業改善プロジェクト。

(注2)NAPA:North Atlantic Pelagic Advocacy Group。持続可能な水産物の調達に取り組む小売業者とサプライチェーン企業の集合体。科学的助言に沿った総漁獲可能量(TAC)と、科学に基づく長期的な漁業管理戦略に関する合意を確保することで、漁業の持続可能性を推進することを目的としている。

株主・投資家とともに

「株主・投資家とともに」のページはこちらをご覧ください。 [>](#)

社会貢献活動

「海とさかな」自由研究・作品コンクール

本コンクールは、海とさかなの不思議や驚きを、子どもらしい発想で取り組む研究作品や、絵や作文などで表現する創作作品を募集するものです。日本国内の小学生だけでなく海外の日本人学校・補習授業校の小学生も対象にしています。ニッセイは1982年の第1回からこのコンクールに協賛を続けています。

「体験を通じて学びの場」を提供するという趣旨のもと、コンクール関連イベントとして出張授業や体験学習も行われています。学校の授業とは違う視点で、この場でしか聞けないことを子どもたちが学べる工夫が施されています。コンクール全体を通して子どもたちに「海」や「さかな」に興味を持ってほしいと願っています。

海とさかな自由研究・作品コンクール特設サイト [📄](#)

○ 出張授業

「公益社団法人日本水産学会」、「国立研究開発法人水産研究・教育機構」などの魚や水産業に関わる研究者や専門家の方々の協力を得て行われています。普段の学校の授業では得られないような専門的な知識を分かりやすく、子どもたちに説明します。2021年はコロナ禍のため、初めてオンラインで開催、3名の専門家の方が、「クラゲの生態や種類」「深海生物の姿の不思議」「寿司ネタの流通」についての授業を行い、合計502名の小学生が参加しました。



2021年度出張授業の様子

本件に関するニュース(2021年07月26日)
『第40回「海とさかな」自由研究・作品コンクール』関連イベント「出張授業」を初のオンラインで実施 [📄](#)

○ 体験学習

「アート」「サイエンス」「ネイチャー」の各分野の講師を招き、海岸や研究施設でイベントを実施しています。2020年以降はコロナ禍のため、自宅から気軽に参加できるオンライン開催に切り替えています。2021年はグラデーションを使った魚の描き方(アート)、海中や磯の映像から分かる海の不思議や変化(ネイチャー)、ものが浮いたり沈んだりする理由(サイエンス)について体験できるイベントが開催されました。



アートワークショップの様子

本件に関するニュース(2021年08月02日)
第40回「海とさかな」自由研究・作品コンクール関連イベント、オンライン体験学習『自宅で「海」を学ぶ3日間』実施、ダイジェスト版をYouTube配信 [📄](#)

○ オンラインツアー

コンクール第40回を記念し、福島県にある水族館「アクアマリンふくしま」オンラインツアーが開催されました。自然の光が降り注ぎ、さかなたちが息する環境を再現したアクアマリンふくしまの館内を探検しながらさかなたちの自然のままの姿を観察。水族館で人気の施設「黒潮水槽・福島海・親潮水槽、オホーツクの水槽」の様子をオンライン配信。子どもたちは飼育員の方とのやり取りを通して、現地で説明を受け学んでいるような体験ができました。



説明を行う飼育員の方

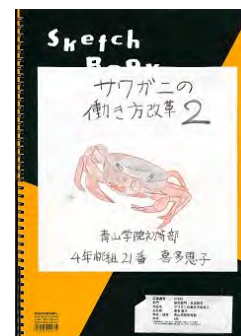
本件に関するニュース(2021年06月29日)
「海とさかな」自由研究・作品コンクール第40回記念「アクアマリンふくしま」オンラインツアー開催 [📄](#)

○ 日本水産株式会社賞の紹介

8つの賞があり、それぞれ「研究部門」、「創作部門」の2部門で最優秀賞16作品が選ばれます。日本水産株式会社賞を受賞した2作品をご紹介します。

Ⅰ 2021年 第40回

研究部門 自由研究
サワガニの働き方改革2
青山学院初等部4年
喜多 恵子さん



作品の全ページはこちら
(PDF)5.00MB [📄](#)

創作部門 絵本
ハッピーハッピーフィッシュデー
印西市立小倉台小学校4年
佐瀬 英麗奈さん



作品の全ページはこちら
(PDF)10.1MB [📄](#)

ニッスイパイオニア館

○ ニッスイパイオニア館とは

水産資源から多様な価値を創造してきた、ニッスイの過去・現在・未来がここにある。

1911年の創業以来、ニッスイは世界の人々と手を携え水産資源から多様な価値を創造することで、社会に貢献してきました。

創業100年を機に、こうした企業姿勢とその基盤となる創業の理念を未来に伝えていくために、ニッスイパイオニア館は誕生しました。当館では、水産資源から新しい価値を創造してきたニッスイの過去・現在・未来を展示しています。

■ 創業の地、北九州市戸畑の「ニッスイ戸畑ビル」に開設

ニッスイは、創業者・田村市郎が、トロール漁船を建造するため 国司浩助（くにしこうすけ）をイギリスへ派遣したところから始まります。1911（明治44）年、下関に田村汽船漁業部を設立。1929（昭和4）年には戸畑に移転し、水産物供給のための機能を結集しました。

ニッスイ戸畑ビルは1936年（昭和11年）に建造された建物です。2009年に「北九州市都市景観賞」を受賞いたしました。夜間は20時までライトアップしています。



■ ニッスイパイオニア館所在地



上記の地図をクリックすると拡大して表示されます

住所	〒804-0076 福岡県北九州市戸畑区銀座2-6-27 ニッスイ戸畑ビル1階
電話	093-884-2042
FAX	093-884-2124
開館時間	10時～17時（入館は16時30分まで）
休館日	日曜日・祝日・年末年始など
入館料	無料

○ 展示のご案内



水産・海洋事業への取り組み

○ 日本サバイバルトレーニングセンター

2011年4月、ニッスイマリン工業(株)は、日本初の民間の海洋サバイバル訓練施設「日本サバイバルトレーニングセンター(NSTC)」を開設しました。

NSTCは、世界の海で活動する人々が事故に直面した際に、冷静に判断して行動し、生命の安全を守る能力を身につけるための、海洋サバイバル訓練を世界基準で提供し、世界の海洋産業の継続的かつ健全な発展に貢献することを目的としています。

NSTCの訓練施設は、北九州市戸畑区に海洋サバイバル訓練施設として訓練棟(プール棟)と救命艇設備があり、同市若松区に消火訓練施設があります。

これらの施設・設備を利用して受講者は、ヘリコプター水中脱出訓練、洋上サバイバル訓練、初期消火訓練、避難要領訓練など、サバイバルスキルを身につけられる訓練を行います。さまざまな海洋産業に従事する大切な人財の損失防止と事故被害額の最小化等の観点でNSTCの必要性は非常に高く、社会的にも意義のある事業となっています。

また、訓練棟のプールや機材を民間のダイビング事業者提供し、ダイビング事業者の訓練に使用していただいています。これにより、ダイバーのスキル向上、ひいては海洋レクリエーションの安全性の向上にも貢献しています。

創業以来、海に関わる事業を展開してきたニッスイにとって、海洋産業従事者の安全を確保することは、海洋人財の育成とともに重要な関心事です。ニッスイはNSTCを通じて、これからも海洋産業の健全な発展に貢献していきます。



日本サバイバルトレーニングセンターのWebサイト:<http://n-s-t-c.com/> 

○ 日本海洋事業株式会社

ニッスイのグループ会社である日本海洋事業株式会社は、国立研究開発法人海洋研究開発機構(JAMSTEC)が所有する研究船等の運航・管理業務を受託しています。海底広域研究船「かいめい」等の運航や、有人潜水調査船「しんかい6500」及び無人探査機等の運用・メンテナンス、日本周辺を中心とする地震発生帯の海底地殻構造探査等、最先端の海洋観測ニーズに応えています。

最近では無人探査機による海底地形調査技術の革新を目的とする国際コンペティション"Shell Ocean Discovery XPRIZE"に、日本代表チームの"Team KUROSHIO"メンバーとして、参加しています。本コンペティションは、既存技術をはるかに超えた水準で深海の海底地形図の作成を競うもので、日本海洋事業は、AUV(Autonomous Underwater Vehicle、自律型無人探査機)の運用技術を提供するとともに、AUVで取得した海底地形データを処理する重要な役割を担っています。

日本海洋事業は、創業以来培ってきた海洋現場での知識と技術を活かし、最前線の研究活動を支える技術者集団として、海洋・地球・生命の統合的理解への挑戦に貢献しています。



海洋地球研究船「みらい」
画像提供: JAMSTEC



深海巡航探査機「うらしま」
画像提供: JAMSTEC



有人潜水船「しんかい6500」
画像提供: JAMSTEC

食育(魚食普及)への取り組み

○ 魚食普及への取り組み

■ おさかなマイスターの「イートフィッシュプロジェクト」

ニッスイグループの山津水産(株)では、2013年5月より魚食普及活動「イートフィッシュプロジェクト」を開催しています。その一環として、山津水産の「おさかなマイスター」が、地元新潟県の小学校を中心に訪問しています。

2021年度は2回実施し、小学生と教諭合わせて26名が参加しました。講義とふれあい体験を行い、鳥取県産真あじを食べました。講義では魚を取り巻く環境や魚の旬、魚の流通(生産→製造→販売→発展→地域活性化)について学び、ふれあい体験では真あじの皮引きを体験しました。参加した子どもたちは真剣な表情で講義を聞いていました。



焼き魚を使って、どこに骨があるのか? 学びながら食べる

■ 銀ざけ集会

ニッスイグループの弓ヶ浜水産(株)は鳥取県境港市と協力し、地元食材への関心を高める食育活動の一環として「銀ざけ集会」を2013年から毎年実施しています。これまでは保育園を訪問し境港サーモンの卵から食卓に届くまでの過程を紙芝居形式で読み聞かせを行っていましたが、2020-2021年度は各保育園の先生にお願いし実施しました。子どもたちは紙芝居や映像を通じてギンザケの養殖を楽しみながら学び、給食ではギンザケを味わい笑顔を浮かべました。



紙芝居を見る子供たち

■ 魚食普及のための出張授業、広報活動

ニッスイグループの広島水産(株)では、魚の美味しさや効能、調理の楽しさを伝えるため多くの活動を行っています。2021年度は学校や地方公共団体への出張授業を3回行い、魚のおろし方など調理方法をレクチャーするとともに、講義により魚の効能や市場の役割についても伝えました。その他にも、テレビやラジオといったメディアに年間18回出演し、旬の魚や魚の調理について伝え、魚食普及につなげています。



市場祭の様子

飢餓ゼロへの取り組み

○ Table For Twoとの取り組み

Ⅰ 八王子総合工場での取り組み

八王子総合工場では2018年3月から、社員食堂でTable For Two（TFT）の活動を実施しています。Table For Twoとは二人の食卓という意味で、対象となる定食や食品を購入すると、1食につき20円の寄付金がNPO法人を通じて途上国の子供の学校給食にあてられる仕組みです。八王子総合工場ではこのTFTメニューを週1回提供しており、健康によいEPA・DHAが豊富に摂れる魚料理をメニューに指定しています。

また、飲料の購入に伴って寄付を行うことができるTFTの自動販売機も導入しており、工場従業員が気軽に社会貢献できる場となっています。2021年度は、合計94,060円が寄付に充てられました。



Ⅰ おにぎりアクション2021への協賛

ニッセイは2021年度「おにぎりアクション2021」に賛同し、初協賛しました。おにぎりアクションとは、おにぎりにまつわる写真にハッシュタグ#OnigiriActionを付けてSNSや特設サイトに投稿すると、1枚の写真投稿につき給食5食分に相当する寄付を協賛企業が提供し、TFTを通じてアフリカ・アジアの子どもたちに給食が届けられるという取り組みです。国連が定めた10月16日の世界食料デー（世界中の人が食べ物や食料問題について考える日）を記念して2015年に始められたものです。2021年度は全体で273,876枚の写真が集まり、1,397,795食の給食がアフリカ・アジアの子どもたちに届けられました。ニッセイは、2021年10月5日から11月5日までの期間、大きな大きな焼きおにぎりのメインキャラクター「やき おにお」を活用し、「やき おにおと一緒におにぎりアクション プレゼントキャンペーン」を実施しました。特設WEBサイトを通じて「おにぎりアクション2021」について情報発信を行いました。合わせて、ニッセイグループの従業員が参加する企画を行い、その様子をニッセイ公式SNSで発信するなど、社内外を通じておにぎりアクションを盛り上げました。プレゼントキャンペーンおよびグループ内企画により、3,962枚の写真が集まりました。



グループ内企画で集まった写真で作成したフォトモザイクアート

○ 貧困問題への支援（ファインケミカル総合工場つくば工場）

ファインケミカル総合工場つくば工場では、災害時備蓄品のうち賞味期限が迫っている食品を、定期的につくば市内の支援団体へ寄贈しています。つくば市こども未来室への寄付品は、つくば市内の6つのみんなの食堂（つくば市版子ども食堂）で活用され、つくば市内の経済的に困難を抱える子どもたちの支援に役立てられます。また2021年度は、コロナ禍の影響を受け経済的な苦境に直面する学生への支援として筑波大学に、つくば市内のコロナへの支援としてつくば市感染症対策室に、それぞれ食品寄贈を行いました。

寄付日	寄付先	寄付品	数量
2020年1月29日	つくば市こども未来室	自社缶詰	216缶
2020年10月28日		自社缶詰	144缶
2021年1月19日	筑波大学（学生支援）	自社缶詰	288缶
2022年3月11日	つくば市感染症対策室	アルファーマ	150個

また、こどもの未来を支援するための新しい仕組みとして2019年につくば市で創設された、「つくばこどもの青い羽根基金」に賛同し、募金箱の設置も行いました。寄付実績は以下の通りです。

	寄付実績
2020年度募金分	33,029円
2021年度募金分	15,616円

今後もつくば市と連携しながら地域の子どもたちのサポートを行い、つくば市の貧困問題の解決を目指します。



工場見学・職場体験

○ 子供が楽しめる工場見学

子供の頃から食の生産現場にふれ、ものづくりへの興味を育んでほしい。食の大切さを知り、魚食に親しんでほしい。そんな思いから、八王子総合工場、姫路総合工場、安城工場、戸畑工場の4つの食品生産工場、地元の小学生の食育のため、工場見学を受け入れています。2019年度は4工場合わせて約2,200名が見学に訪れました。また、八王子総合工場では地元の親子を対象とした食品づくり体験も開催しています。



安城工場の見学

Ⅰ 小学校への出張授業（姫路総合工場）

2021年11月17日、姫路市八木小学校の3年生16名に向けて、姫路総合工場の従業員4名が出張授業を行いました。例年は工場見学を実施していましたが、感染症対策のため、学校に訪問して講義を行い、バーチャル工場見学や白衣着用体験などのプログラムを盛り込んだ開催となりました。子どもたちは、ちくわの生産工程のレクチャーを受けた後、原料であるすりみを触って体感、焼き立てのちくわを試食するなど、工場見学さながらの体験をすることができました。



姫路工場の出張授業

○ 魚を研究するおもしろさを体験

[大分海洋研究センター](#)のある大分県佐伯市は、江戸時代に「佐伯の殿様、浦でもつ」と言われたほど漁業がさかんな町です。そのような地域に養殖に特化した研究所があることを周辺の方々に知っていただこうと、地元の小学生を対象とした社会見学と中学生向けの職場体験を行っています。子供たちが水産や養殖に興味を持つきっかけとなり、またその中から未来の研究者が生まれてくれたらとプログラムを工夫しています。

Ⅰ 小学生向けの社会科見学

2019年11月28日、佐伯市立松浦小学校の3年生7名を迎え、魚の研究を知ってもらうプログラムを実施しました。当日は、センターの紹介や養殖研究の説明、飼育中の試験魚の見学、魚への餌やり体験や餌用プランクトンの顕微鏡観察を行いました。子どもたちからは魚の飼育や餌について沢山の質問があり、魚を研究することにとっても興味を持ってくれたようでした。後日、子どもたちからはたくさんの感想が届きました。



Ⅰ 中学生向けの職場体験

2019年8月1日、大分県中学校文化連盟主催の交流会としてセンターの体験会を行いました。別府市・大分市・佐伯市の約10校から生徒25名が参加し、センター内見学と顕微鏡観察に加えて、ブリ若魚の体測や解剖を行うサンプリング実習を行いました。生徒たちはセンターの研究員も驚くほど実習に熱心に取り組んでくれ、たくさんの質問があがるなどプログラムは大盛況となりました。



○ 高校生向けの職場見学(長崎造船株式会社)

地元高校生の校外学習の一環として、職場見学を受け入れています。2021年度は長崎市内2校から合計76名の高校生を迎え、船の種類や建造工程を説明したり、工場内の見学を行ったりしました。



高校生向けの職場見学

2021年度実績

実施日	高校・学科(コース)名	参加人数
2021年10月13日	長崎総合科学大学附属高等学校 エンジニアコース	36名
2021年11月15日	長崎工業高等学校 機械システム科	40名

○ 「シーフード・ユニバーシティ」プログラムの実施(キング・アンド・プリンス・シーフード社)

ニッスイの海外グループ会社であるキング・アンド・プリンス・シーフード社(米国、以下K&P社)は、「シーフード・ユニバーシティ」という2日間のプログラムを開催しています。同プログラムでは、工場見学やえび漁船に乗船してのレクチャーを通じて、K&P社の概要、取り扱う商品や販売手法、サステナビリティの取り組みを参加者に伝えます。

1976年に開始したこの活動には、同社の従業員だけでなくサプライヤーや一般消費者も参加し、これまでで4,400人以上がシーフード・ユニバーシティを「卒業」しました。ステークホルダーを巻き込んでK&P社の取り組みを伝える機会となっており、参加者からは「他と比較しても優れた研修である」と好評です。



スポーツ支援

○ ニュージーランドラグビーへの協賛

ニッスイは、ニュージーランドラグビー協会を通じて、同国ラグビー代表チーム「オールブラックス」のオフィシャルスポンサーを1988年より、また、ニュージーランド大学ラグビー協会への協賛を2003年より続けています。

ニッスイはニュージーランド沖でトロール漁業を行ったり、同国産マトンを原料に使用した缶詰を製造した歴史があるなど、古くから同国とのつながりがありました。また、現地の会社との提携事業を通じてニッスイが培ったトロール漁業の技術移転を行ったり、合併会社を設立するなどの関係もありました。これらを基盤にしたラグビーへの協賛は同国との友好・親善・協働関係をさらに深め、またラグビーというスポーツの振興に貢献し、今日まで継続してきたものです。ニッスイはこれからもオールブラックス、そしてラグビーへの協賛を続け、ラグビーが有する「フェアネス」、「One for All, All for One」の精神が社会に浸透していくことを応援します。



東京・国立競技場で開催されたニュージーランド代表とオーストラリア代表の伝統の一戦「ニッスイ東京2009 プレディスローカップ」

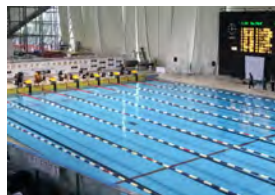
○ 日本マスターズ水泳への協賛

ニッスイはEPAをスポーツの分野で活用するSPORTS EPAブランドを展開し、日本マスターズ水泳への協賛を続けています。水泳では持久力が求められ、競技中に陥る酸欠状態の克服が大きな課題となりますが、EPAの摂取により運動効率の改善や、疲労度合いの軽減が期待されます。ニッスイは(社)日本マスターズ水泳協会が主催する大会に協賛しており、全ての選手が最後まで最高のパフォーマンスを発揮できるよう応援しています。

日本マスターズ水泳のWebサイト：<http://www.masters-swim.or.jp/> 



展示ブース



○ 長野県東御市と食とスポーツに関する連携協力を締結

2020年9月16日、ニッスイと長野県東御市は、食とスポーツに関する連携協力の包括協定を締結しました。東御市における食の発展とスポーツの振興を図り、豊かな地域社会の形成に寄与することが目的です。速筋タンパクやEPAなど、水産物由来の機能性素材をはじめとしたニッスイの食に関するノウハウを活用し、東御市と協働して情報発信と啓発活動を行うことで、多くの人々の健康へ貢献していきます。

本件のニュースリリース [▶](#)



■ ニッスイ湯の丸アスリート食堂でのメニュー提供

東御市の高地トレーニング施設「GMOアスリートパーク湯の丸」に「ニッスイ湯の丸アスリート食堂」を併設し、ネーミングライツパートナーとして、アスリート向けの食の支援を行っています。速筋タンパクやEPAを摂取できるニッスイ製品を活用し、地元の食材と組み合わせ、栄養バランスを考慮した美味しく体に良いメニューを提供しています。今後はアスリートへのサポートにとどまらず、一般利用者への開放も検討しています。



○ アビスパ福岡へのスポンサー活動(博多まるきた水産株式会社)

ニッスイのグループ会社である博多まるきた水産株式会社は福岡のサッカーチームであるアビスパ福岡へのスポンサー活動を2015年より行なっています。より地域に根ざした活動を行うためアビスパ福岡と協議し、アビスパ福岡が行なっているサッカー教室の支援を2019年から開始しました。2021年は福岡市西区の小学生50名を対象に子どもサッカー教室を、親子45名を対象に親子サッカー教室を開催しました。



地域貢献活動

○ 地域の災害への対策(八王子地域)

■ 北野町防災訓練への参加

2019年10月27日、八王子総合工場は、八王子市北野町が実施する防災訓練に参加し、地域の避難場所や洪水ハザードマップなどをまとめた資料の展示・配布を行いました。また、備蓄品としてのおさかなソーセージを紹介し、参加された方々へ配布しました。

2019年は大型台風の上陸で、北野町に流れる浅川が氾濫水域に達したこともあり、特に洪水ハザードマップは多くの方がご覧いただきました。また、おさかなソーセージが常温で約4カ月保管でき、災害時の良質なたんぱく源として利用できることを地域の方々に伝えることができました。



■ 災害時などの井戸水の提供

八王子総合工場およびグループ会社である(株)チルディー、キャリアネット(株)八王子事業所の位置する敷地には深井戸があります。その井戸の水は、日々の水質管理のもと、工場や事務所において使用されています。

八王子総合工場は、災害時など水道水の供給がストップした場合に備えて、八王子市と「災害対策関連協定」を締結し、この井戸の水を飲料水として提供するという取り決めを結んでいます。平時はもちろん、有事の際にこそ、同じ地域で暮らす方々のお役に立ちたいという思いからなる地域貢献活動です。

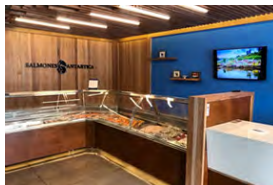


○ 安全・安心なサーモンを地域住民へ届けるアンテナショップの運営

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社(以下SA社)は、チリでサーモンの養殖・加工・販売事業を営んでいます。SA社の本社があるロス・ラゴス州チロエ島ではサーモン養殖が盛んに行われていますが、品質の良いサーモン製品のほとんどは国外へ輸出されており、チロエ島では格外品や由来に不安が残る製品しか入手できないのが一般的でした。

SA社は、ニッスイグループとなって25周年の記念の年である2013年、地元チロエ島の中心都市であるカストロに、安心・安全な自社サーモン製品を販売するアンテナショップをオープンしました。アンテナショップは大変好評で売上も順調に伸び、SA社の高品質な製品を地域住民に広く知ってもらったきっかけにもなりました。この評判を受けて2019年11月には、チリの首都であるサンティアゴに2号店をオープンすることとなりました。サンティアゴへの進出により、さらに多くの人々に自社サーモン製品をお届けできるようになりました。

チリのサーモン養殖業界のバイオニアであるSA社は世界各地の顧客にFIVE STARブランド製品を販売していますが、地域の人々からも愛される企業を目指しています。



○ 次世代育成に向けた活動

■ 大阪・関西万博が実施する教育プログラム事業「アイデアミーティング」への参加

2020年度に引き続き2021年度も、SDGsに取り組む企業として、大阪・関西万博が実施する教育プログラム事業(注)の一環である「アイデアミーティング」に参加しました。協力したのは、ニッスイを含め、合計9社です。このアイデアミーティングとは、学校とSDGsに取り組む企業が意見交流をする場のことで、2021年度は全てオンラインで行われ、企業からSDGs達成に向けての取り組みについて紹介した後、中学生から取り組みについて質問を受け意見交換を行いました。



2021年度は関西地区の小中学校合わせて50校がこのプログラムに参加し、ニッスイからは以下の7校とアイデアミーティングを行いました。このアイデアミーティングを経て、2022年2月のジュニアEXPO(授業を通して考えたすべてのいのち輝くためのアイデアを発信する場)にて、生徒たちは自らのアイデアについて発表を行います。

実施日	学校名	学年	参加人数
2021年10月15日	稲美町立稲美中学校	3年	32名
	大阪市立昭和中学校	2年	48名
	初芝立命館中学校	2年	62名
2021年11月19日	松原市立松原第五中学校	2年	72名
	神戸国際中学校	3年	27名
	堺市立大泉中学校	2年	7名
	東大阪市立柏田中学校	2年	52名

(注) 大阪・関西万博が実施する教育プログラム事業:

概要:公益社団法人2025年日本国際博覧会協会編集の教材を用いた授業を通じて、これからの未来を担う子どもたちが、開催前から大阪・関西万博に向けた取り組みに参加し、SDGsについて学び、地域や社会の課題について子どもたち自らが発見しながら、同万博のテーマ「いのち輝く未来社会のデザイン」のためのアイデアを考えてもらうとともに、2025年には実際に万博会場へ行きたくなるよう、興味・関心を高めてもらうことを目的に実施するものです。

事業主体:公益社団法人2025年日本国際博覧会協会

○ グローバル水産研修

2002年より、将来ニュージーランド水産業の発展に貢献する若手マオリを日本に迎えて研修を実施しています。

年に1〜2名を受け入れ、1年かけてニッスイグループの全国の事業所で漁業、養殖、加工・販売、流通まで、各分野の実習を行います。この研修では、水産業への知識を深めるだけでなく、日本語習得と、日本文化や消費者ニーズを学ぶことも目的としています。研修修了生は、学びを活かしてニュージーランドの水産業やその他関連事業で活躍しています。



地域の先住民族への支援(サルモネス・アンタルティカ社)

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社(以下SA社)の飼料工場は、チリのピオピオ州ロス・アンヘレスに所在しています。同州アンデス山脈近くのトラパトラパ地域には先住民族が多く暮らしており、その中のラルコ集落では、70を越す世帯が、冬場は雪に閉ざされて数ヶ月も孤立するような地域で生活をしています。SA社では、これらの移動が困難な地域に住む世帯に対して、日々の暮らしを支えるため、食料品を寄付しています。現地の先住民族コミュニティを支援し守るための活動です。



地域に根ざした活動

ニッスイグループは世界各国で地域に根差した社会貢献活動や環境保全活動を行っています。2021年度は全体で134件の活動を行いました。

新型コロナウイルス感染症拡大に対するニッスイの社会貢献はこちら [>](#)

2021年度実施 ニッスイ国内事業所

事業所名	活動内容	実施	社員参加	寄贈・寄付・協賛	その他
八王子総合工場	こども食堂オープンに伴う協賛(キャラクターソーセージ130人分)	2021年 5月14日	○	○	
つくば工場	家庭にある不用品の寄付により世界の子どもにワクチンを届ける(ポリオワクチン約135人分)	7月14日～ 8月25日	○	○	

2021年度実施 国内グループ会社

会社名	活動内容	実施	社員参加	寄贈・寄付・協賛	その他
日本海洋事業株式会社	地域のセミナー、講演会、広報誌への対応(計9回)	2021年度			○
クニヒロ株式会社	ペットボトルキャップの回収(23,387個、ワクチン約27名分)	2021年度 通年	○	○	
モガミフーズ株式会社	最上川清掃(社長以下16名参加、4.8kg回収)	2021年 11月6日	○		
株式会社十味惣	ペットボトルキャップの回収(キャップ12,685個、ワクチン約14人分)	2021年度 通年	○	○	

2021年度実施 海外グループ会社

国名	会社名	活動内容	実施	社員参加	寄贈・寄付・協賛	その他
米国	UniSea, Inc.	ウラナスカ市への義援金の寄付(5,500ドル)、ウナラスカ市学区高等学校卒業記念奨学金の寄付(10,000ドル)	2021年度		○	
英国	Flatfish Ltd.	地元の子供たちのためのチャリティーを支援(10,000ポンド)	2021年度		○	
タイ	Nissui (Thailand) Co., Ltd	仏教の四旬節に僧侶に供物を提供するというタイの伝統を継承するため、2つの寺院へ向けて従業員で寄付と募金を行った	2021年 7月23日	○	○	
タイ	THAI DELMAR CO., LTD	工場近隣の寺院や学校への寄付・寄贈、チャリティーイベントへの参加、協賛(従業員のべ113名参加、合計152,710パーツの寄付)	2021年度	○	○	

その他の活動

○ ベルマーク運動への協賛

ベルマーク運動は、戦後10年以上が経っても教育設備が整わない遠隔地学校の窮状を訴える現場の声に対応する形で1960年にスタートしました。PTAの皆さんが対象商品についているベルマークを集めてベルマーク教育助成財団に送ると、集めた点数に応じて援助資金が支払われ、自分の子どもたちが通う学校の設備を購入することができます。そればかりではなく、その援助資金の一部は遠隔地学校や特別支援学校、災害被災校、さらには開発途上国の子どもたちの援助のためにも使われます。

ニッセイはベルマーク運動が始まった1960年から活動に協賛しており、2010年にはベルマーク運動50周年記念事業の一環として、運動発足当初から50年間継続して運動に参加してきたことを評価され、同財団から感謝状と記念品をいただきました。

現在では、「活ちくわ」や「おさかなのソーセージ」をはじめとする加工食品と「大きな大きな焼きおにぎり」ほか主要な家庭用冷凍食品（ベルマーク番号04）にベルマークを付けています。

ベルマーク教育助成財団のWebサイト：
<http://www.bellmark.or.jp/>


○ ベルマーク対象商品一覧（ベルマーク番号04）

2018年度にベルマーク番号04と46は統合され04になりましたが、46のベルマークも引き続きご使用いただけます。

フィッシュソーセージ・ちくわ

	商品名／規格	点数
	活ちくわ 104g (26g×4本)	1
	おさかなのソーセージ 70g×4本 70g×5本	1

冷凍食品

	商品名／規格	点数
	ほしいぶんだけ ちくわの磯辺揚げ 8個 (120g)	3
	ほしいぶんだけ 口どけなめらか かにクリームコロッケ 8個 (184g)	3
	ほしいぶんだけ 口どけなめらか コーンクリームコロッケ 8個 (184g)	3
	ほしいぶんだけ もちっと かにシューマイ 12個 (168g)	3
	わが家の麺自慢 ちゃんぽん 1人前 (402g)	4
	大きな大きな焼きおにぎり 6個 (480g)	5

〇 ゆめいくワークサポート事業への支援

ニッスイは株式会社山陰合同銀行、島根県、社会福祉法人島根県社会福祉協議会の三者が取り組む知的障がい者の就労支援事業「ゆめいくワークサポート事業」を応援しています。ニッスイは「ゆめいくワークサポート事業」を通じて、障がい者が作成した絵画をノベルティのデザインとして採用し、障がい者の就労を支援しています。

ゆめいくワークサポート事業のWebサイト：<http://you-make.jp/> 



〇 乳がん啓発マラソンのスポンサーに(シテ・マリン社)

ニッスイの海外グループ会社であるシテ・マリン社(フランス)は、2019年に乳がんの啓発を目的とするマラソン大会であるLorientaiseのスポンサーになりました。ピンク色のTシャツ姿の女性たち1万1000人が参加しました。参加費およびスポンサーからの協賛金は乳がん撲滅のために地元の連盟に寄付されます。

LorientaiseのWebサイト：<https://lalorientaise.eopslorient.org/> 



〇 (財)漁船海難遺児育英会への寄付

ニッスイは、当社役員および従業員、並びに労働組合、親睦会の協力により、(財)漁船海難遺児育英会に対し、1970年の育英会開設以来、毎年寄付を行っています。

〇 FMラジオ J-WAVEでサステナビリティをテーマにしたコーナー提供「NISSUI PEACEFUL BLUE」

2020年10月よりニッスイは、首都圏を中心とした1都6県が放送対象エリアである、FMラジオ放送局 J-WAVEの番組内でコーナー提供を開始しました。2021年10月の番組改編に伴い、現在は「BLUE IN GREEN」内で「NISSUI PEACEFUL BLUE」のコーナー提供を行っています。このコーナーでは毎回、ゲストとしてSDGsの実現に取り組む企業・団体の方にご出演いただいています。海洋プラスチックごみ問題や水辺の生物多様性、水産資源の現状や未来など、海と水にまつわる話題を取り上げ、リスナーの皆さまに持続的な未来のために各自ができることを考えていただくきっかけを作ります。

またこのコーナー提供に伴い、企業ブランドのラジオCM「雨と海と陸の関係」篇(60秒)をオンエアしています。自然界の水の循環によって全ての生物が育まれていることを示して、海への感謝と、持続可能な未来に向けて取り組むニッスイの姿勢を伝えます。

ニッスイグループでは、サステナビリティ経営の推進において、そのマテリアリティ(重要課題)のひとつに「豊かな海を守り、持続可能な水産資源の利用と調達を推進する」を掲げています。海の豊かさがいつまでも続くよう、リスナーの皆さまとともに「今、できること」を考え、サステナブルな未来の実現に向けて取り組みます。

- ・放送局 J-WAVE 81.3FM
- ・番組名 BLUE IN GREEN(毎週土曜日 12:00-16:00)
- ・提供コーナータイトル NISSUI PEACEFUL BLUE(コーナー放送時間 12:15-12:25頃 10分間)



「BLUE IN GREEN」概要

良い音の波に揺られながら、良い音の風に吹かれながら、J-WAVE×GREENROOMがタグを組み、都市型生活者に提案するGOOD LIFE PROGRAM。ナビゲーターは甲斐まりかさん。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	94
リスクマネジメント	99
情報セキュリティ	100
コンプライアンス	101
災害BCP	104

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する報告書(2022年6月28日)148KB 

- ▼ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方
- ▼ コーポレート・ガバナンスの体制
- ▼ 社外役員(取締役)
- ▼ 社外役員(監査役)
- ▼ 内部統制システム
- ▼ 役員報酬

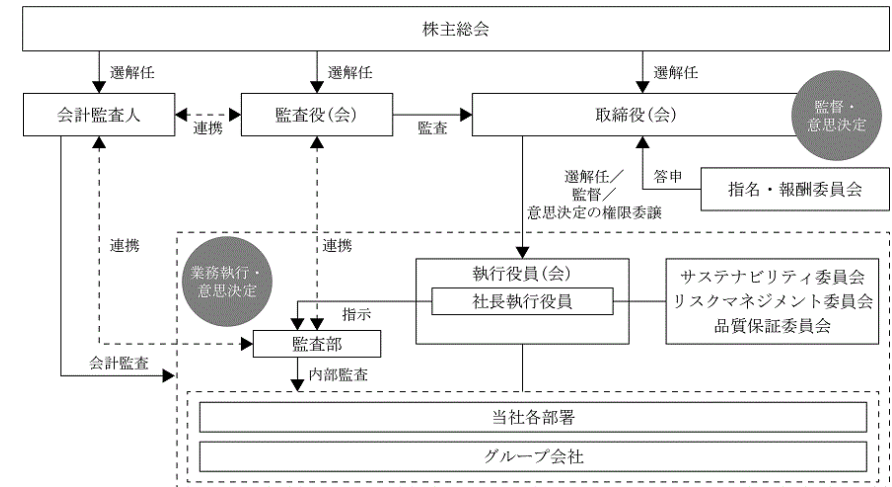
○ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、当社および当社グループの収益力・資本効率等の改善を図るとともに、社会的責任への取り組みを進め、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促していくため、取締役会においては、企業戦略等の大きな方向性を示し、重要な意思決定機能を残しつつも、監督機能をより重視してまいります。

意思決定機能については、社長執行役員を中心とする執行役員(会)へ権限委譲を進め、意思決定を迅速化し、監督と執行の分離をより進めてまいります。

また、上記取締役会による経営の監督に加え、経営陣より独立した立場の社外監査役を含む監査役4名による経営の監査体制が有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しております。

○ コーポレート・ガバナンスの体制



< 取締役会 >

取締役会は、原則として毎月1回以上開催し、重要事項の決定と経営の監督を行っています。取締役は、経営の透明性の向上・経営監督機能の強化を図るため任期を1年とし、経営陣から独立した立場の社外取締役を含めることとしています。現在取締役会は、社外取締役3名(うち女性1名)を含む9名で構成しております。

< 指名・報酬委員会 >

当社では、取締役会の諮問機関として、任意の「指名・報酬委員会」を設置しています(2018年6月27日付設置)。社外取締役3名および代表取締役2名で構成され、社外取締役が委員長を務めます。指名委員会では、社長執行役員を含む役員候補者の選解任やサクセッションプラン等について、報酬委員会では、報酬の決定方針、報酬制度の内容や報酬水準等について審議し、取締役会に答申します。取締役会では、これらの答申を踏まえ、役員の人事および報酬につき決議しています。

取締役・監査役の体制と期待する分野

氏名	地位および担当	企業 経営	財務・ 会計	マーケ ティン グ・セー ルス	生産・ 技術	研究・ 開発	国際性	コーポ レート・ ガバナ ンス	リスク マネジ メント	法務・ コンプ ライア ンス	サステ ナビリ ティ
浜田晋吾	代表取締役 社長執行役員 最高経営責任者（CEO） 指名・報酬委員会委員	○			○	○	○	○			
高橋誠治	代表取締役 専務執行役員 指名・報酬委員会委員	○		○			○	○	○	○	
山本晋也	取締役 常務執行役員 最高財務責任者（CFO）		○				○	○	○		○
梅田浩二	取締役 常務執行役員			○	○	○					
山下伸也	取締役 常務執行役員					○	○				
浅井正秀	取締役 執行役員	○		○			○				
永井幹人	社外取締役 指名・報酬委員会委員長	○		○				○	○	○	
安田結子	社外取締役 指名・報酬委員会委員						○	○	○	○	○
松尾時雄	社外取締役 指名・報酬委員会委員	○			○			○	○	○	○
濱野博之	常勤監査役		○				○	○	○	○	
広瀬史乃	社外監査役						○	○	○	○	○
山本昌弘	社外監査役		○					○	○	○	
神吉正 ※「吉」の正 確な表記は （「土」の下に 「口」）	社外監査役							○	○	○	

<監査役会>

監査役会については、財務・会計に関する知見等、監査に必要な専門性と幅広い分野についての豊富な知識を有する人材を監査役に選任し、経営陣より独立した立場の社外監査役3名（うち女性1名）を含む監査役4名で構成しております。各監査役は、法令、定款、および監査役会が監査の実効性を確保するために制定した実施要項に従って監査を行っております。また、会計監査人から監査計画、監査結果について定期的に報告を受けるとともに、会計監査人の監査の一部に立会い相互連携し、内部監査部門との間で必要に応じて情報交換や意見交換を行っております。さらに、代表取締役、取締役（社外取締役含む）との定期的な意見交換を行っており、取締役会に出席して取締役の職務執行を監査するとともに、必要に応じて執行役員会等重要会議に出席しております。

なお、当社は、取締役・執行役員から独立した立場で監査役業務を補助する「監査役スタッフ」を設置しております。

<執行役員会>

業務執行については、より機動的にかつ効率的な業務運営を行うため、執行役員制度を採用しております（2009年6月25日付導入）。取締役会で選任した執行役員で構成される執行役員会は、原則として毎月1回以上開催し、当社および当社グループの持続的成長と企業価値の向上を促進するため、主要な業務執行につき、多角的かつ十分な審議の上、迅速かつ適切に意思決定を行い、併せて情報共有を行っています。執行役員会は、取締役兼執行役員6名を含め、男性17名で構成しております。

<内部監査（監査部）>

社長直轄の内部監査部門が、年度計画に基づき当社グループの内部監査および財務報告の信頼性を確保するための内部統制に関する事項の評価を実施し、取締役、監査役および監査対象の組織責任者に結果を報告しております。

内部監査部門は、当社およびグループ各社の業務監査結果を監査役に報告するとともに、内部統制の側面において、年度の評価計画策定時に評価手順及び範囲・スケジュール等について外部会計監査人と協議を行い、評価方針を確定し、さらに、外部会計監査人との情報交換を密に行い統制上の不備・問題点が発見された場合は適宜是正を図る等、外部会計監査人・内部監査部門間の連携も確保しています。

<会計監査人>

会計監査については、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査として、EY新日本有限責任監査法人と契約を締結し、監査を受けております。

○ 社外役員（取締役）

当社の社外取締役は3名であり、社外取締役と当社に間人的関係、資本的関係、取引関係、その他の利害関係はありません。

社外取締役永井幹人については、金融機関での長年の経験に加え、事業会社において代表取締役として培った幅広い見識を有することから、経営全般の適切な監督と意思決定を期待し、社外取締役として選任しております。

社外取締役安田結子については、人事・経営コンサルタントとして、長年コンサルティング会社のマネージング・ディレクターを務めている経験に加え、他社における社外取締役として培った幅広い見識を有することから、経営全般の適切な監督と意思決定、ダイバーシティの推進を期待し、社外取締役として選任しております。

社外取締役松尾時雄については、ガラスメーカーでのCSRやコンプライアンスの経験に加え、東証一部上場企業の化学メーカーにおいて代表取締役として培った幅広い知見を有することから、社会課題解決への取組みや当社のサステナビリティ活動を深化させるための助言が有効と期待し、社外取締役として選任しております。

社外取締役3名ともに東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主との利益相反が生じる恐れはなく、独立性があると判断し東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出しています。

なお、社外取締役は内部監査部門からの報告内容に対し、必要に応じて情報交換や意見交換を行うこととしております。

○ 社外役員（監査役）

当社の社外監査役は3名であり、社外監査役と当社に間人的関係、資本的関係、取引関係、その他の利害関係はありません。

社外監査役広瀬史乃については、弁護士として企業法務に精通している上、他の上場会社の社外監査役も務めており、企業活動全般の適正性を判断する知見を有しています。2016年6月の当社監査役就任以来、独立した客観的な立場で忌憚のない意見を述べており、専門的知見を監査として発揮していること、女性活躍推進の取り組みへの助言等を期待できることから、社外監査役として選任しております。

社外監査役山本昌弘については、公認会計士として大手監査法人の代表社員を務め、現在は事業会社の取締役（監査等委員）を務めるなど会計のエキスパートとして豊富な経験を有しています。また、公益社団法人の監事を務めており、実業界についても幅広い人脈と見識を有しています。同氏の経験と見識による助言が有効と期待し、社外監査役として選任しております。

社外監査役神吉正については、東証一部上場企業の常勤監査役としての4年間の経験に加え、金融機関における営業、経営企画などの幅広い経験をもとした助言が有効と期待し、社外監査役として選任しております。

社外監査役3名ともに東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立性があると判断し東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出しています。

社外監査役は会計監査人から監査計画や監査結果について定期的に報告を受けるとともに、会計監査人の監査の一部に立会い、相互連携しています。また、内部監査部門との間で必要な情報交換や意見交換を行なっています。内部監査部門は、当社グループの業務監査結果を監査役に報告しております。

社外役員の独立性基準 (PDF 94KB) 

Ⅰ 社外役員の取締役会または監査役会への出席状況

区分	氏名	取締役会 出席回数	指名報酬 委員会 出席回数	監査役会 出席回数	主な活動内容
社外取締役	永井幹人	19回/20回	(指名) 5回/5回 (報酬) 8回/8回	－	金融機関での経験に加え、事業会社においては代表取締役を務めるなど経営者としての豊富な経験を活かし、全体を俯瞰したうえで経営者の目線で事業ポートフォリオの最適化や中長期的な視点で財務戦略などの提言や助言を行っています。取締役会において大局的な見地から経営判断を行うとともに適切な監督を行っています。また、指名委員会・報酬委員会の委員長として、役員の選任や報酬に関する事項等について公正で透明な委員会運営を主導しています。
	安田結子	19回/20回	(指名) 5回/5回 (報酬) 7回/8回	－	コーポレート・ガバナンスの分野における知見や上場会社における社外取締役の豊富な経験に基づき、取締役会において大局的な見地から経営判断を行うとともに適切な監督を行っています。また指名委員会・報酬委員会で役員の選任や報酬制度について専門的かつ具体的な発言を行っています。
	松尾時雄 (注1)	16回/16回	(指名) 4回/4回 (報酬) 4回/4回	－	事業会社においては代表取締役を務めるなど経営者としての豊富な経験を活かし、社会課題解決への取組みや当社サステナビリティ活動に関する助言や提言を行っています。取締役会では大局的な見地から経営判断を行うとともに適切な監督を行っています。また指名委員会・報酬委員会で役員の選任や報酬制度について経営経験に基づく助言を行っています。
社外監査役	広瀬史乃	20回/20回	－	16回/17回	弁護士として企業法務およびコンプライアンス問題に精通しており、法律問題に関する専門知識と経験に基づき、取締役会や監査役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するため、独立した客観的な立場で適宜発言を行っています。
	山本昌弘 (注2)	15回/16回	－	12回/12回	公認会計士として財務及び会計に関する専門的な知識を有しており、会計のエキスパートとしての豊富な経験や知見を活かし、独立した客観的な立場で適宜発言を行っています。
	神吉正 ※「吉」の正確な表記は「土」の下に「口」 (注2)	15回/16回	－	12回/12回	上場会社における常勤監査役としての経験に加え、金融機関における営業、経営企画などの幅広い知識や経験の観点から独立した客観的な立場で経営全般の実質的かつ適切な監督を促す発言を行っています。

(注1) 社外取締役松尾時雄及び(注2) 社外監査役山本昌弘、社外監査役神吉正の各氏は2021年6月25日より社外取締役・社外監査役にそれぞれ就任しております。

※2022年3月末日現在

内部統制システム

内部統制システム基本方針 [▶](#)

役員報酬

Ⅰ 役員の報酬等の額の決定に関する方針

当社の役員報酬制度は、コーポレート・ガバナンスコードの原則に沿って、基本方針を以下の通り定めております。

基本方針
1. ミッション・ビジョンの実現を後押する制度とする。 2. 短期的な志向への偏重を抑制した、中長期的な企業価値向上を動機づける設計とする。 3. 優秀な人材の維持・確保に有効なものとする。 4. 株主や従業員をはじめとする、ステークホルダーに対する説明責任の観点から、透明性・公平性と合理性を備えた設計とするとともに、適切な決定プロセスを確保する。 5. 役位ごとの役割や責任および成果に相応しい報酬体系とする。

<役員報酬の決定方針>

取締役の個人別の報酬等の決定方針は、独立社外取締役を委員長とし社外取締役3名および代表取締役2名で構成する任意の報酬委員会（委員長：永井幹人）で、会社のステージに見合った報酬とするべくベンチマーク集団との比較検証を踏まえ①報酬の基本方針②報酬制度③報酬水準④報酬項目の構成比率等を審議のうえ、取締役会で決定しています。取締役の各報酬の個人別支給額は、当該制度運用の客観性および透明性の観点から、取締役会からの委任を受けた報酬委員会が決定します。監査役の個人別の報酬等は、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、監査役の協議により基本報酬（固定報酬）を決定します。

<役員報酬と算定方法および決定プロセス>

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、「基本報酬」、「業績連動報酬」、「株式報酬」の3つの要素で構成しています。社外取締役及び監査役については、基本報酬のみとしています。取締役の基本報酬、業績連動報酬および株式報酬の割合は、業績目標を100％達成した場合に概ね65:30:5を目安とするよう設定しています。なお、報酬割合は、株式報酬を1年あたりの報酬に換算した場合です。取締役および監査役の退職慰労金制度は、2007年6月27日開催の第92期定時株主総会の日をもって廃止しています。

基本報酬

基本報酬は代表対価、監督対価、執行対価の3要素で構成し、執行対価は役位に応じ設定します。

業績連動報酬

業績連動報酬	=	配当総額の10％もしくは連結経常利益の1％のいずれか少ない金額	×	役位別配分率	×	個人別評価（80～120％） ≪評価項目≫ サステナビリティを含めた業績目標
--------	---	---------------------------------	---	--------	---	--

業績連動報酬は、単年度の事業から生み出した付加価値の配分ととらえ、執行役員に支給する報酬です。業績評価指標である「連結経常利益」と株主視点を意識した「配当総額」を指標に、「連結経常利益」の1％もしくは「配当総額」の10％いずれか少ない方を支給基礎額とし役位および個人別評価に応じ配分します。個人別評価は2021年度より各役員の成果による単年度業績に対する貢献の度合いを明確化するため導入し、個人別評価の項目にはサステナビリティを含めた業績目標を選定しており、80～120％の範囲でその達成度を評価します。なお、業績連動報酬の支給基礎額および役位別の配分、個人別評価については報酬委員会で審議のうえ取締役会で決定し、個人別支給額は取締役会より委任を受けた報酬委員会で決定します。

株式報酬

株式報酬	＝	中期経営計画期間の 役位別基礎ポイント	×	会社としての評価		×	個人別評価 (80～120%) ≪評価項目≫ 中期経営計画で 掲げたKPI、サ ステナビリティ の達成度ほか
				財務目標 (売上高・経常利益・ROIC)	70%		
				非財務目標 (水産物の持続可能性、自社グループ拠点のCO2 排出量削減ほか)	30%		

非金銭報酬である株式報酬は、役員報酬と業績・株式価値との連動性を明確化し、中長期的な業績の向上と企業価値向上への意識を高めるため、執行役員に対し2018年度に導入した制度で、株式給付信託の仕組みを採用しています。前中期経営計画MVIP+2020（対象期間：2018～2020年度）の業績の評価指標には「ROA」と「経常利益」を選定し、0％～150％の範囲で会社としての達成率を定めたくうえで、個人別評価を反映し給付株式数を算定しました。達成率及び個人別評価は報酬委員会で審議のうえ取締役会で決定し、2021年7月21日に支給しました。2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により事業環境が不透明であり、中期経営計画を策定できなかったことから株式報酬を見送っています。2022年4月よりスタートした新中期経営計画では、会社としての業績の評価指標を財務と非財務（サステナビリティ）それぞれで設定し、その割合を70:30としています。財務目標には売上高・経常利益・ROIC、非財務（サステナビリティ）目標には水産物の持続可能性や自社グループ拠点のCO2排出量削減などを選定しており、50％～150％の範囲で達成率を評価します。そのうえであらかじめ定めた役位別基礎ポイントに達成率を乗じ、さらに個人別評価を反映し給付株式数を算定します。個人別評価の項目には中期経営計画で掲げたKPI、サステナビリティなどを選定しており、80～120％の範囲で達成度を評価します。なお、会社としての達成率及び個人別評価は報酬委員会で審議のうえ取締役会で決定し、個人別支給額は取締役会より委任を受けた報酬委員会で決定します。

2021年度に係る役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針は、独立社外取締役を委員長とする報酬委員会が審議のうえ取締役会が決定しております。当該事業年度の個人別支給額は、取締役会の委任を受けた委員会が当該方針に基づき決定していることから、取締役会は、その内容が当該方針に沿ったものであり妥当であると判断しております。

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	322	196	126(注1)	9(注2)	7 (株式報酬:7)(注3,6)
監査役 (社外監査役を除く)	26	26	-	-	1
社外取締役	36	36	-	-	4(注4)
社外監査役	38	38	-	-	5(注5)

- ※1 取締役の業績連動報酬には、2022年6月支給見込額を含んでおります。
- ※2 取締役の株式報酬は、2021年7月支給の実額と2021年3月末見込計上額との差額です(2021年度の株式報酬制度は見送っております)。
- ※3 株式報酬の支給対象員数には、2019年6月26日付、2021年6月25日付で退任した取締役3名を含んでおります。
- ※4 社外取締役報酬には、2021年6月25日付で退任した取締役1名を含んでおります。
- ※5 社外監査役報酬には、2021年6月25日付で退任した監査役2名を含んでおります。
- ※6 当事業年度中に当社役員に対して職務執行の対価として交付された株式の状況
社外取締役を除く 取締役7名に対し、2021年7月21日に当社普通株式39,100株を給付しました。

2021年度の報酬委員会の活動状況

	開催日	審議の概要
第1回	2020年4月21日	株式報酬に関するKPIの判定ランクについて
第2回	2021年5月18日	2021年度役員報酬の水準について(業界比較等) 2020年度業績連動報酬支給基礎額、配分率について - 株式報酬の個人別評価について - 株式報酬に関するKPIの判定ランクについて(最終確認)
第3回	2021年5月20日	2021年度の取締役・執行役員の基本報酬の役位テーブルについて 2021年6月支給業績連動報酬の個人別支給額について - 株式報酬の個人別支給額について
第4回	2021年6月22日	相談役の勤務形態と処遇について
第5回	2021年6月25日	2021年12月支給業績連動報酬の個人別支給額について
第6回	2021年11月25日	次期中期経営計画における株式報酬の評価項目と算定方法について
第7回	2021年12月28日	次期中期経営計画における株式報酬の評価項目と算定方法について(前回からの継続)
第8回	2022年1月31日	次期中期経営計画における株式報酬の評価項目と算定方法について(前回からの継続)

リスクマネジメント

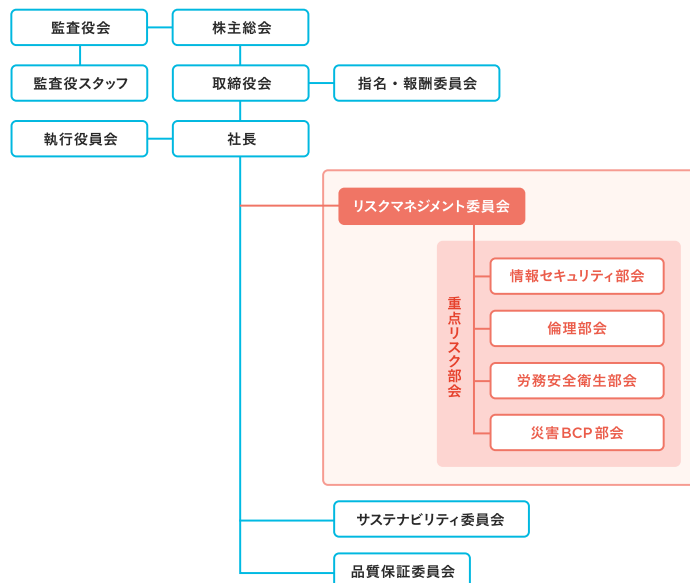
ニッセイグループは、水産物をはじめとする資源から様々な食品や医薬品原料などを製造し、世界の人々に対して供給することを使命とし、その責務を果たすべく、安定した生産・販売の継続に努めています。その事業活動をより確固たるものにするため、「リスクマネジメント方針」を制定し、方針の目指す姿の実現を目的としてリスクマネジメント委員会がリスクマネジメントシステムの構築と運用を行っています。また影響の大きいリスク群は、リスクマネジメント委員会において重要リスクとして特定し、専門部会を設置して対応しています。

○ リスクマネジメント方針

当社及び当社グループは、事業活動の妨げとなるリスクの未然防止に努め、緊急時には人命尊重を第一に損失の発生を最小限に抑え、被災者支援など社会への配慮を行うとともに経営資源の保全と事業の継続に最善を尽くすことで、企業価値を維持・向上していくことをリスクマネジメントの基本方針とする。

○ 推進体制-リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、委員長を社長とし、また全ての執行役員をメンバーとして年4回開催しています。リスクマネジメント規程に基づき当社グループのリスクマネジメントシステムの構築とその維持・向上に努め、執行役員（リスクマネジメント担当）は取締役会に定期的に活動報告をしています。



各重点リスク部会の取り組みは以下よりご覧ください。

倫理部会については「コンプライアンス」、労務安全衛生部会は「労働安全」をご覧ください。

情報セキュリティ

コンプライアンス

労働安全

災害BCP

○ 2030年の目指す姿

- 国内ニッセイグループのオペレーショナルリスク・ハザードリスクについて、ニッセイ主導による総合的なリスクマネジメントが効果的にPDCAサイクルに沿って取り組まれている。
- 海外グループ会社については、リスクマネジメントに関する統一されたポリシーが共有されPDCAサイクルに沿った取り組みが行われている。

○ 取り組み実績

■ 2021年度

- 重点リスクとして「情報セキュリティ」「コンプライアンス」「労務安全衛生」「災害BCP」を設定して活動を行った（品質保証リスクは品質保証委員会、環境リスクはサステナビリティ委員会にて取り組んだ）。
- 国内グループ会社は共通リスク項目を踏まえ取り組みを進め、上期・下期毎に進捗管理を実施した。
- ニッセイ個別の各部署共通のテーマとして、①労働時間管理（過重労働撲滅）、②部署のハラスメント防止、を設定し取り組んだ。
- ニッセイ個別のリスクマネジメント教育として、全社員対象のリスクマネジメントの基礎教育をeラーニングで実施した。

情報セキュリティ

ニッスイグループでは、通信販売事業などにおいてお客様の個人情報を保有しています。このような個人情報や経営、事業、研究などに関する重要な情報の漏洩・紛失を防止することは、企業としての責任であり、持続的な成長においても必要不可欠です。リスクマネジメント委員会の傘下に「情報セキュリティ部会」を設置し、「情報セキュリティ基本方針」などの規程やルールの整備、システムの管理体制の強化、定期的な従業員に対する教育や訓練を実施し、情報セキュリティ管理を徹底しています。

○ 情報セキュリティ基本方針

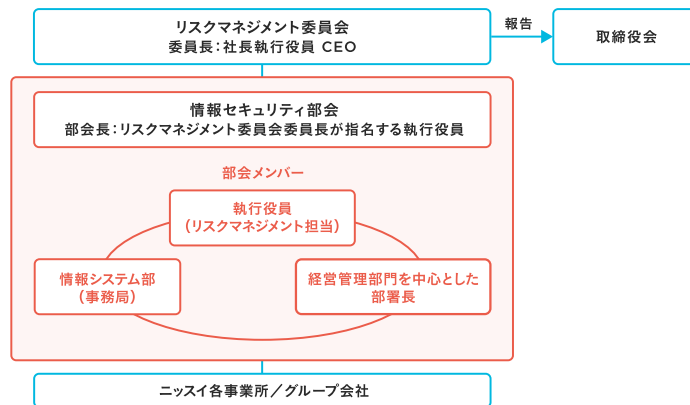
情報セキュリティ基本方針 [➤](#)

○ 個人情報保護方針

個人情報保護方針 [➤](#)

○ 推進体制-情報セキュリティ部会

情報セキュリティ部会は、ニッスイおよび国内グループ会社の情報セキュリティレベルの向上を目的とし、年に4回開催されています。社長執行役員が指名する執行役員が部会長を務め、メンバーは執行役員(リスクマネジメント担当)、経営管理部門を中心とした部署長で構成されています。主な活動として、情報セキュリティ基本方針を有効に機能させるための諸施策の策定および進捗管理、新たに生じた情報セキュリティリスクへの対応処置を実行しています。



○ 情報セキュリティ向上の取り組み

Ⅰ ニッスイ個別を対象とした取り組み

全従業員に対して、情報セキュリティルールを周知するとともに、情報セキュリティ教育ならびに訓練を年1回以上行っています。また、重要情報を保持している拠点のセキュリティ監査を年1回定期的に行っています。

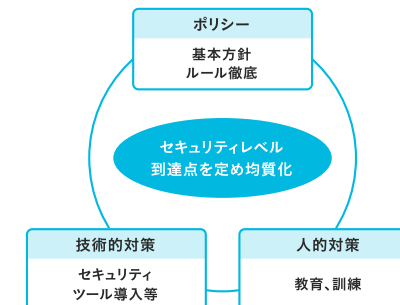
取り組みカテゴリ	取り組み内容	対象	頻度
教育	学習およびテストをeラーニング形式で実施	ニッスイ個別全従業員	1回/年以上
訓練	疑似攻撃メール訓練を実施	同上	1回/年以上
監査	重要情報を保持している拠点のセキュリティ監査を実施	顧客個人情報、研究情報などを保有する拠点	1回/年

Ⅱ 国内グループ会社を対象とした取り組み

国内グループのセキュリティレベルを均質化することを目的に、ポリシーの策定、技術的対策、人的対策の3つの領域において到達基準を定め、2022年3月末時点で国内グループ対象37社中30社が到達しました。国内グループ全社の到達を引き続き推進していくとともに、年々深刻さが増している世の中のセキュリティリスクに対処するため、PDCAの改善サイクルを回しながら、継続的にセキュリティレベルの向上に取り組んでまいります。

Ⅲ 国内グループIT部門会議

グループの中長期的な情報化推進の方向性を審議することを目的に、グループのIT部門担当者を対象とした会議を毎年開催しています。会議では、情報セキュリティ対策、最新テクノロジー利活用、システム導入検討などIT全般を対象として意見交換を行っています。情報セキュリティにおいては、脅威の最新動向およびグループ各社の情報セキュリティ対策状況を共有し、中長期的にグループで取り組むべき情報セキュリティの課題の抽出と対策の認識合わせを行っています。



コンプライアンス

ニッスイグループは、お客様、従業員、ビジネスパートナー、株主等、すべてのステークホルダーから寄せられる期待に応え、企業としての責任を果たすため、倫理憲章のもと、国内外の法令および社内諸規則の遵守といった、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。リスクマネジメント委員会の傘下に「倫理部会」を設置し、コンプライアンス課題の早期発見・是正・再発防止策の実施に努めるとともに、従業員に対しコンプライアンス意識の向上を図っています。ニッスイ個別に限らず、ニッスイグループ全体におけるコンプライアンス体制の整備・向上にも取り組んでいます。

○ 倫理憲章

倫理憲章 [➤](#)

○ 倫理行動基準

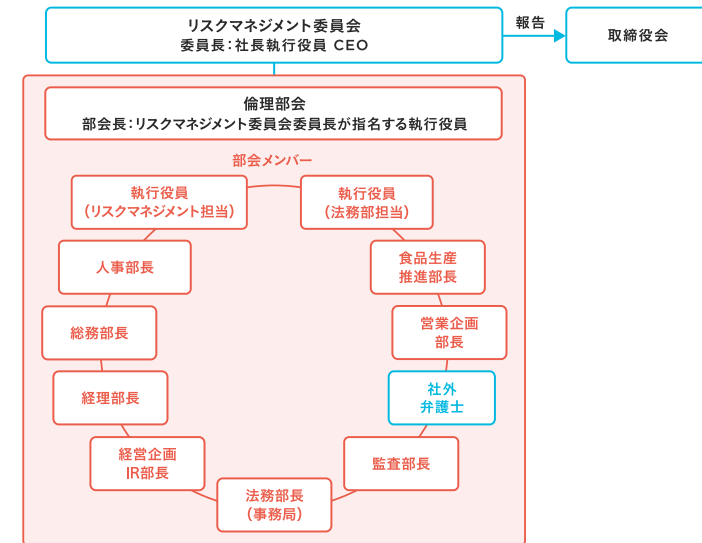
倫理行動基準 [➤](#)

○ 推進体制-倫理部会

倫理部会は、ニッスイおよび国内グループ会社のコンプライアンス向上を図ることを目的として、原則2カ月に1回(6回/年)、更に必要に応じて臨時に開催されています。

部会長は、社長執行役員が指名する執行役員が務め、メンバーは執行役員(リスクマネジメント担当)、執行役員(法務部担当)、人事部長、総務部長、法務部長、経理部長、経営企画IR部長、監査部長、営業企画部長、食品生産推進部長及び社外弁護士となっています。社外弁護士の参加により、第三者性を担保しています。

2021年度は、計10回開催され、内部通報の対応、コンプライアンス活動計画やコンプライアンスアンケート等について審議されました。



○ コンプライアンス課題を抽出する取り組み

内部通報制度の概要

コンプライアンス上疑義のある行為等について、ニッセイおよび国内グループ会社の従業員が倫理部に直接通報できる内部通報制度を設けています。内部通報窓口を社内(倫理部事務局＝法務部)と社外(外部専門業者)に設置し、監査役にも同時に連絡が行く仕組みにしています。直接、電話、WEB、メールなどで行われ、匿名でも受付けています。

内部通報があった場合は、通報者に不利益が生じないよう配慮の上、倫理部が調査責任者を選定のうえ調査を行い、その調査結果および改善策を同部会にて検証します。

調査にあたっては、「通報者探しをしない」旨を明確にし、通報者の秘匿と不利益取扱の禁止を徹底しております。なお、社外通報窓口への通報が顕名であっても、通報者の希望があればニッセイには名前を伏せて報告される体制としております。

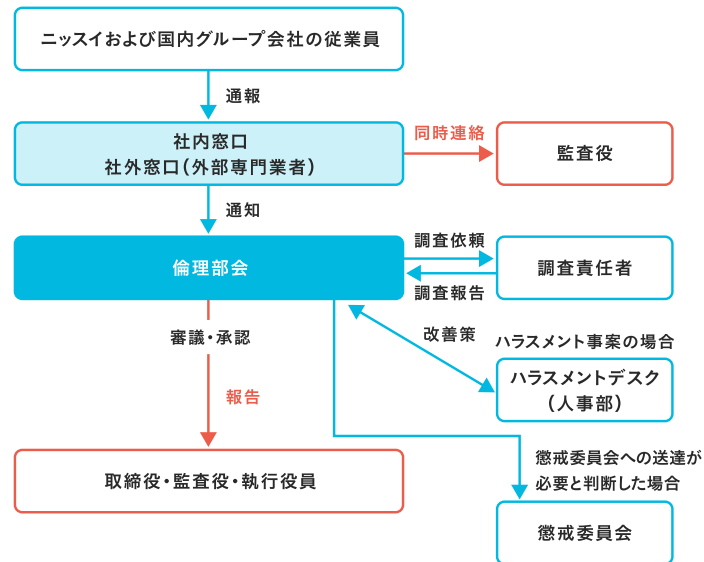
ハラスメント事案については複数の窓口を設置のうえ、ハラスメントデスク(人事部)が対応しており、内部通報窓口を通しての通報についても協働して調査を進めています。

通報内容・対応を含む倫理部の議事録については、取締役・監査役・執行役員へ報告し、閲覧できる体制を整えており、また、内部通報に関する重要事項については担当役員より取締役会に報告されています。

上記の内部通報制度の概要は、当社の内部通報規程に記載されております。なお、2021年度は、改正公益通報者保護法の施行の準備として、規程の見直しを行いました。

内部通報制度の運用については、ニッセイ社内ポータルサイトに掲載している他、国内グループ会社に配布している「ニッセイグループ倫理カード」にも掲載し、各従業員へ周知しています。

内部通報対応フロー



内部通報制度の利用状況

2021年度は、ニッセイに関する通報18件及びグループ会社に関する通報14件がありました。このうち、公表を必要とする重要問題の通報はありませんでした。

	2019年度	2020年度	2021年度
ニッセイ個別計	5	11	18
うちハラスメント・人間関係	1	11	16
うち労務問題	1	0	0
その他	3	0	2
グループ会社計	13	14	14
うちハラスメント・人間関係	9	12	9
うち労務問題	2	0	2
その他	2	2	3
総合計	18	25	32

1件の内容が、ハラスメントと労務問題等、複数のカテゴリーにまたがる場合には、問題としてより重く判断した事項でカウント。

Ⅰ 従業員コンプライアンスアンケート

コンプライアンスの全社的傾向を把握すること及び各組織におけるコンプライアンス上の問題の芽を把握し、職場環境の早期改善に役立てることを目的として、毎年1回、従業員向けにコンプライアンスアンケートを実施しています。

2021年10月に実施したアンケートは、ニッスイ個別従業員2,505名(臨時従業員(注)を含む)を対象とし、そのうち2,183名が回答、回答率は87%でした。また、外国人従業員向けには、英語・スペイン語・ポルトガル語・中国語・ベトナム語の5か国語に翻訳したうえで配布しており、外国人在籍者317名のうち273名が回答、回答率は86%でした。

アンケート結果は、役員、部署長及び工場長に送付し、各組織の職場環境を改善するヒントとして役立てています。また、倫理部会においてもアンケート結果を審議し、その審議内容をコンプライアンス活動に反映させるなど活用しています。

アンケート回答状況

	2020年度(10月)	2021年度(10月)
回答人数	2,073/2,438名	2,183/2,505名
回答率	85%	87%

集計範囲:ニッスイ個別(臨時従業員(注)を含む)
(注)臨時従業員:直接雇用の契約社員およびパート等の臨時従業員。

Ⅰ 取引先コンプライアンスアンケート

毎年1回、ニッスイがお取引先様に対して優越的な地位を利用して濫用行為・不正行為(独禁法・下請法違反等)を行っていないか把握することを目的として、ニッスイが特に優越的な立場になりうる取引を抽出し、そのお取引先様向けにコンプライアンスアンケートを実施しています。

2021年11月に実施したアンケートは、176社を対象とし、そのうち143社にご回答いただき、回答率は81%でした。

アンケート回答状況

	2020年度(11月)	2021年度(11月)
回答人数	145/179社	143/176名
回答率	81%	81%

○ コンプライアンス意識を向上させる取り組み

Ⅰ コンプライアンス研修

毎年、新入社員、経験者採用者に対しては、コンプライアンス研修を必修として実施しています。

全従業員に対しては、課題が生じる都度、不定期にテーマを絞ったコンプライアンス研修を実施しています。



Ⅰ 倫理憲章の共有

ニッスイの社内ポータルサイトに「倫理憲章」を掲載しています。従業員と倫理憲章を共有することでコンプライアンス意識の向上を図っています。

○ グループ全体におけるコンプライアンス体制を整備・向上させる取り組み

ニッスイグループ全体のコンプライアンスリスクを低減していくため、グループ各社におけるコンプライアンス体制の整備・向上を進めています。

リスクマネジメント委員会を通じてグループ各社のコンプライアンス活動の状況を定期的にレビューしているほか、2020年度からは、それぞれの会社の事業内容、経営規模等に即した一段上のコンプライアンス体制を構築するよう、グループ各社に働きかけていくために、1社ずつワークショップを開催しています。グループ各社の倫理委員会の委員長、倫理委員会事務局の責任者、担当者が参加し、通報対応における課題、対応フロー、今後の活動計画等について意見交換を行なっています。本ワークショップは、各年度5社程度実施し、2024年度までに、全対象グループ会社での実施を完了させる予定です。

また、2021年度は、改正公益通報者保護法に準拠した体制の整備をするよう、ワークショップを通じて法改正の概要を説明したり、規程のサンプルを配布するなど、グループ各社に対するサポートを行いました。

災害BCP

近年、首都直下型や南海トラフなどの大型地震に関して高い確率で発生が予測されています。また、地球温暖化による気候変動は、台風などの自然災害の頻度を増加させ、激甚化させる傾向にあります。ニッセイグループではリスクマネジメント委員会の傘下に「災害BCP(事業継続計画)部会」を設置し、増え続ける不確実性に対処するため、体制強化を図っています。

○ 災害BCP基本方針

私たちニッセイグループは、大規模災害に直面した場合でも人命を第一とした上で、従業員・お客様・ステークホルダーにとって必要な支援・サービス等を継続するため、以下の方針の下に事業継続計画を推進してまいります。

1. 基本原則

- ①ニッセイグループの従業員とその家族、及び関係者の人命の安全確保、二次災害防止に最大限努めます。
- ②ニッセイグループの社会的責任を果たすため、特にサプライチェーンの維持を重要業務と位置付け、あらかじめ定めた事業継続計画に基づき、早期復旧と業務の継続を図ります。
- ③被災地の自治体や住民への支援物資の提供等、地域と協調・連携して、地域社会の復興に努めます。

2. 災害発生時の対応

災害が予想または発生した場合には、災害発生拠点に現地災害対応室を設置すると共に、グループ中枢機能としてニッセイ本社(使用不能の場合にはバックアップ拠点)に災害対策本部を設置し、現地及びグループ各社と連携をとり情報収集・対応を迅速に行います。また、各ステークホルダーに対し、適切な情報発信を行います。

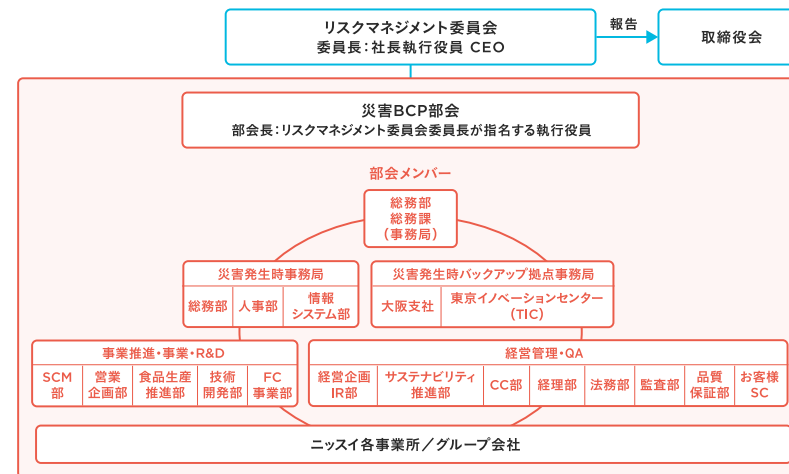
3. 教育・訓練の実施

災害発生時に組織として円滑に活動するために、定期的に教育・訓練を実施するとともに体制整備のための点検・改善を行い、事業継続能力を高めてまいります。

制定日 2020年4月

○ 推進体制-災害BCP部会

災害BCP部会は、ニッセイおよび国内グループ会社の災害BCP体制整備を目的とし、年に4回開催され、社長執行役員が指名する執行役員が部会長を務めています。また、地震や自然災害発生時の初期行動基準をまとめた「災害対策マニュアル」をニッセイおよび国内グループ会社に配布し、訓練等で定期的に確認し、災害に備えています。



○ 2025年のありたい姿

Ⅰ BCM(事業継続マネジメント)運用が徹底されている状態

①初動対応力のレベルアップ

災害発生時の初動対応について、具体的に各自役割行動ができ、事業継続能力がより高まっている状態(反復訓練・BCP見直しによるPDCAサイクル)。

- ・個人のレベルアップ:基本行動の徹底
- ・組織のレベルアップ:役割行動の徹底、対応スピードの強化等

②各拠点BCP「現地復旧戦略」のレベルアップ

整備した各拠点のBCPが、継続的な点検・見直しのうえ、改善・レベルアップができています。

③BCP「拠点代替戦略」の整備

主要事業において、災害リスクを考慮した体制が構築できている状態。

災害発生時を想定した教育・訓練

防災教育eラーニング

防災意識の向上と災害時の初動確認を目的とし、ニッセイ個別全従業員を対象に1回/年、実施しています。

2021年8月に実施したeラーニングでは、従業員の災害時の対応力・防災意識を高めるために、①防災や日頃の備え等についての一般知識の習得、②災害発生時の初期行動についての理解・確認(新しい働き方におけるテレワーク時等の対応も含む)、③「災害BCP基本方針」の周知徹底を意識した学習内容とし、実施率は97.4%でした。また、未実施者には、学習資料を送付しフォローを行いました。

安否確認システムの使用方法の確認と訓練

安否確認システムとは、主に最大震度5強以上の大地震発生を想定し、従業員およびその家族が無事かどうかを会社が迅速に把握する仕組みです。従業員は1回/年、システムに登録されている自身の連絡先などの情報が最新のものであることを確認するとともに、実際のフローに沿った報告訓練を行っています。導入後、実際に地震が発生した際には、このシステムが有効に働き、短時間での安否確認ができています。

災害対策本部訓練

主に大型地震が発生した際に備え、災害対策本部訓練を1回/年、実施しています。有事の際、すみやかに対策本部を立ち上げ機能させるため、事務所ビルや設備の被災状況の確認、復旧の準備、情報収集・伝達といったフローの更新、指揮命令系統の再確認などを行っています。

取り組み内容	対象	頻度
防災教育eラーニングの実施 (防災意識の向上と災害時の初動確認のための教育)	ニッセイ個別全従業員	1回/年
安否確認システムの使用方法の確認と訓練	同上	同上
災害対策本部訓練	災害対策本部メンバー他	1回/年



訓練風景 事務局による被災状況確認



訓練風景 災害対策本部全体会議における社長講評

ライブラリー

ESGデータ	107
ステークホルダーダイアログ	115
GRIスタンダード対照表	118
外部評価	122

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

ESGデータ

環境データ

環境データの範囲

- 対象組織…… 国内:ニッセイ個別およびすべての連結子会社と持分会社。
 海外:すべての連結子会社。
 2022年3月時点で日本31社、海外15社(孫会社含む)。
- 対象期間…… ニッセイ個別および国内グループ会社は各年4-3月、海外グループ会社は各年1-12月となります。
- 補足……
- 環境データは一部推計値を含む場合があります。また、データの集計方法などの見直しを行ったことにより、過去の開示データから一部変更されていることがあります。
 - 2018年より、海外グループ会社の電力使用におけるCO₂排出量に関しては、IEA(国際エネルギー機関)が発表している各国のCO₂排出係数平均を使用し算出しています。
 - 小数点以下の処理により、合計に差異が出ている場合があります。

CO₂の排出量(地域別)

		基準年度							
	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
合計	t-CO ₂	274,880	277,081	273,782	402,818	404,289	402,221	383,964	
日本	t-CO ₂	274,880	277,081	273,782	280,511	282,143	278,012	260,426	
	参考生産量	t	426,011	447,416	466,298	486,288	515,951	507,370	502,774
海外	t-CO ₂	-	-	-	122,307	122,146	124,209	123,538	
アジア	t-CO ₂	-	-	-	13,378	13,038	11,449	12,280	
欧州	t-CO ₂	-	-	-	13,479	10,682	16,648	15,874	
北米	t-CO ₂	-	-	-	53,420	52,723	55,925	54,020	
南米	t-CO ₂	-	-	-	42,030	45,703	40,187	41,364	
	参考生産量	t	-	-	-	402,773	422,045	438,092	429,152

CO₂の排出量(原単位別)

		基準年度							
		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
日本	原単位分母_生産量(kg-CO ₂ /t)	421.5	399.5	387.3	377.4	360.1	355.2	335.3	
	原単位分母_活動量(kg-CO ₂ /t)	9.2	8.5	7.8	7.5	6.5	6.4	6.4	
	原単位分母_投餌量(kg-CO ₂ /t)	77.3	75.3	71.1	63.9	60.7	72.0	77.9	
	原単位分母_航海日数(kg-CO ₂ /日)	24,045.7	22,895.6	20,372.4	23,530.7	21,717.2	23,500.0	24,284.4	
	原単位分母_工数(kg-CO ₂ /千人h)	4,139.5	3,185.1	2,959.5	2,614.8	1,985.0	2,222.9	2,306.7	
	原単位分母_延べ床面積(kg-CO ₂ /m ²)	5.9	6.1	5.9	6.0	5.8	5.5	5.3	
	原単位分母_走行距離(kg-CO ₂ /千km)	809.8	826.4	834.5	840.5	849.7	835.0	838.5	
	基準年度比(原単位)	%	-	95.0%	90.4%	90.8%	85.8%	86.6%	84.2%
	参考生産量	t	426,011	447,416	466,298	486,288	515,951	507,370	502,774

CO₂の排出量(エネルギー別)

			基準年度							
			単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計			t-CO2	274,880	277,081	273,782	402,818	404,289	402,221	383,964
日本			t-CO2	274,880	277,081	273,782	280,511	282,143	278,012	260,426
	購入電力	t-CO2	139,785	136,954	135,284	135,775	127,681	123,595	117,041	
	A重油	t-CO2	73,503	71,151	68,403	72,643	80,727	83,336	75,788	
	都市ガス	t-CO2	36,143	39,613	41,225	44,064	44,871	43,223	41,660	
	LPG	t-CO2	11,274	11,326	11,933	11,802	12,055	11,731	10,267	
	軽油	t-CO2	7,529	7,633	7,382	7,532	7,897	7,802	7,892	
	天然ガス	t-CO2	1,772	4,820	4,455	4,394	4,069	3,981	3,730	
	灯油	t-CO2	3,012	3,705	3,391	2,787	3,517	3,236	2,977	
	ガソリン	t-CO2	1,862	1,879	1,710	1,514	1,325	1,109	1,071	
海外		t-CO2	-	-	-	122,307	122,146	124,209	123,538	
	購入電気	t-CO2	-	-	-	35,583	36,463	34,293	35,554	
	購入蒸気	t-CO2	-	-	-	0	0	85	91	
	重油	t-CO2	-	-	-	4,145	5,009	3,593	3,266	
	都市ガス	t-CO2	-	-	-	10,819	8,639	12,721	12,329	
	LPG	t-CO2	-	-	-	889	1,410	1,231	1,197	
	軽油	t-CO2	-	-	-	60,835	61,032	62,704	61,069	
	天然ガス	t-CO2	-	-	-	9,896	9,452	9,444	9,784	
	灯油	t-CO2	-	-	-	0	0	0	0	
	ガソリン	t-CO2	-	-	-	140	141	138	248	

CO₂の排出量(事業部門別)

			基準年度						
		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計		t-CO2	274,880	277,081	273,782	402,818	404,289	402,221	383,964
日本		t-CO2	274,880	277,081	273,782	280,511	282,143	278,012	260,426
	水産(漁業)	t-CO2	47,522	48,760	43,970	46,659	48,612	51,314	46,715
	水産(加工／養殖)	t-CO2	52,208	50,788	50,904	50,115	54,608	56,087	54,613
	食品	t-CO2	120,606	122,254	121,358	123,480	120,782	116,861	110,808
	ファインケミカル	t-CO2	20,976	20,291	22,169	23,789	23,591	20,940	17,013
	物流	t-CO2	28,055	27,542	27,062	27,313	24,633	24,720	24,550
	その他	t-CO2	5,513	7,446	8,318	9,154	9,917	8,091	6,728
海外		t-CO2	-	-	-	122,307	122,146	124,209	123,538
	水産(漁業)	t-CO2	-	-	-	25,417	25,580	22,124	22,398
	水産(加工／養殖)	t-CO2	-	-	-	58,185	61,106	62,585	62,628
	食品	t-CO2	-	-	-	38,705	35,460	39,350	38,355
	ファインケミカル	t-CO2	-	-	-	0	0	150	157

CO₂の排出量 (Scope 1、Scope 2)

			基準年度						
		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計		t-CO ₂	274,880	277,081	273,782	402,818	404,289	402,221	383,964
Scope 1		t-CO ₂	135,095	140,127	138,498	231,459	240,144	244,333	231,370
	日本	t-CO ₂	135,095	140,127	138,498	144,735	154,461	154,417	143,386
	海外	t-CO ₂	-	-	-	86,724	85,683	89,916	87,984
Scope 2		t-CO ₂	139,785	136,954	135,284	171,358	164,144	157,888	152,595
	日本	t-CO ₂	139,785	136,954	135,284	135,775	127,681	123,595	117,041
	海外	t-CO ₂	-	-	-	35,583	36,463	34,293	35,554

CO₂の排出量 (Scope 3)

カテゴリー		2020年度	備考
1	購入した製品・サービス	2,056,442	
2	資本財	71,005	
3	Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	60,913	
4	輸送、配送(上流)	47,131	
5	事業から出る廃棄物	9,790	
6	出張	1,226	
7	雇用者の通勤	3,197	
8	リース資産(上流)	-	対象外
9	輸送、配送(下流)	-	除外
10	販売した製品の加工	-	除外
11	販売した製品の使用	-	除外
12	販売した製品の廃棄	6,562	
13	リース資産(下流)	-	対象外
14	フランチャイズ	-	対象外
15	投資	-	対象外
合計	t-CO ₂	2,256,267	

集計範囲:国内はニッスイとすべての連結会社。海外はすべての連結会社

エネルギー使用量(原油換算、エネルギーの種類別)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度
日本	原油換算	千KL	137	135	129
	購入電力	MWh	276,147	272,005	266,954
	A重油	kL	29,793	30,755	27,970
	都市ガス	千㎡	19,996	19,261	18,565
	LPG	t	4,020	3,912	3,424
	軽油	kL	3,055	3,018	3,053
	天然ガス	t	1,506	1,473	1,380
	灯油	kL	1,413	1,300	1,196
	ガソリン	kL	571	478	461
海外	原油換算	千KL	-	-	-
	購入電気	MWh	108,906	127,853	130,164
	購入蒸気	t	38	285	297
	重油	kL	1,849	1,326	1,205
	都市ガス	千㎡	3,874	5,705	5,530
	LPG	t	470	410	399
	軽油	kL	23,656	24,305	23,669
	天然ガス	千㎡	3,501	3,498	3,623
	灯油	kL	0	0	0
	ガソリン	kL	61	59	107

太陽光発電

		単位	2020年度	2021年度
発電量	国内	MWh	180	977
	海外	MWh	1,077	1,263
CO2削減量	国内	t-CO2	78	406
	海外	t-CO2	557	582

水の使用量(地域別)

			基準年度						
		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計		千㎡	4,577	4,623	4,632	10,788	11,409	11,806	11,225
日本	合計	千㎡	4,577	4,623	4,632	4,955	4,922	4,658	4,544
	原単位(注1)	原単位分母_生産量(㎡/t)	10.3	9.9	9.5	9.7	9.1	8.8	8.6
	基準年度比(原単位)(注2)	%	-	96.2%	92.6%	94.9%	89.2%	85.7%	84.5%
	参考 生産量	t	426,011	447,416	466,298	486,288	515,951	507,370	502,774
海外	合計	千㎡	-	-	-	5,833	6,487	7,148	6,681
	アジア	千㎡	-	-	-	633	668	455	469
	欧州	千㎡	-	-	-	253	553	854	780
	北米	千㎡	-	-	-	4,729	4,998	5,587	5,151
	南米	千㎡	-	-	-	217	269	252	281
	参考 生産量	t	-	-	-	402,773	422,045	438,092	429,152

(注1):2021年度水使用量の95.4%を占める生産工場(生産量)の原単位となっています。

(注2):原単位結果の算出には、生産量のほか、冷蔵庫における活動量などを使用しています。

水の使用量(水源別)

			基準年度						
	単位		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計	千㎡		4,577	4,623	4,632	10,788	11,409	11,806	11,225
日本	合計	千㎡	4,577	4,623	4,632	4,955	4,922	4,658	4,544
	市水	千㎡	1,436	1,472	1,521	1,571	1,460	1,346	1,286
	井戸水	千㎡	2,007	2,059	1,992	2,144	2,209	2,097	2,095
	工場用水	千㎡	1,135	1,092	1,119	1,239	1,253	1,215	1,164
海外	合計	千㎡	-	-	-	5,833	6,487	7,148	6,681
	市水	千㎡	-	-	-	528	824	1,048	978
	井戸水	千㎡	-	-	-	335	340	258	278
	工業用水	千㎡	-	-	-	1,542	1,534	1,428	1,674
	川水	千㎡	-	-	-	194	242	231	255
	その他	千㎡	-	-	-	17	22	18	21
	海水	千㎡	-	-	-	3,217	3,525	4,165	3,475
	雨水	千㎡	-	-	-	0	0	0	0

排水量

	排水先	単位	2019年度	2020年度	2021年度
日本	-	千㎡	226	257	264
海外	川／海／運河	千㎡	-	4,359	3,933
	下水道	千㎡	-	224	249

集計範囲:国内はニッセイ個別

集計内容:公共水域へ排出される生産工場の生産排水

水質

		単位	2019年度	2020年度	2021年度
日本	COD	t	1.5	1.6	1.9
	BOD	t	0.8	0.9	0.9
	T-N	t	0.6	0.4	0.6
	T-P	t	0.1	0.2	0.3

集計範囲:ニッセイ個別

集計内容:公共水域へ排出される生産工場の生産排水

廃棄物の発生量

				基準年度						
		単位		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	廃棄物発生量合計	t		40,282	42,563	51,192	47,078	44,735	42,518	39,135
	原単位(注1)	原単位分母_生産量(kg/t)		86.7	86.3	100.7	88.5	77.9	74.2	67.7
		リサイクル量(注2)	t	36,269	38,517	47,922	44,647	42,986	40,710	37,673
		リサイクル率(注2)	%	92.0%	92.4%	96.0%	97.1%	98.0%	98.0%	98.7%
		非リサイクル量(注2)	t	3,143	3,178	2,005	1,357	857	841	506
	基準年度比(原単位)(注3)	%		-	100.6%	116.1%	102.4%	92.3%	90.7%	87.3%
	参考生産量(注3)	t		426,011	447,416	466,298	486,288	515,951	507,370	502,774

(注1):2021年度廃棄物発生量の86.9%を占める生産工場(生産量)の原単位となっています。

(注2):リサイクル量、リサイクル率、非リサイクル量は一般廃棄物を除き算出しています。リサイクルにはサーマルリサイクルが含まれます。

(注3):原単位結果の算出には、生産量のほか、冷蔵庫における活動量などを使用しています。

フードロス（動植物性残さ）の発生量

			基準年度					
		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
日本	フードロス発生量合計	t	10,657	11,178	10,358	9,157	8,656	
	原単位 (注1)	原単位分母_生産量 (kg/t)	22.7	22.8	19.9	17.9	17.0	
	基準年度比(原単位) (注2)	%	-	100.6%	87.9%	79.0%	75.5%	
	参考 生産量 (注2)	t	466,298	486,288	515,951	507,370	502,774	

（注1）：2021年フードロス発生量の98.9％を占める生産工場（生産量）の原単位となっています。

（注2）：原単位結果の算出には、生産量のほか、冷蔵庫における活動量などを使用しています。

容器包装

			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	使用重量（注）	プラスチック	t	4,074	4,158	4,374	-
		紙	t	356	347	356	-
		ビン	t	3,397	3,438	3,122	-
	削減重量	プラスチック	kg	4,896	15,630	33,465	33,814

集計範囲：ニッセイ個別

（注）：容器包装リサイクル法（日本）において容器包装として指定されているもの（家庭から排出される容器や包装）。

大気

		単位	2019年度	2020年度	2021年度
日本	Nox	t	11.9	7.9	11.5
	Sox	t	0.0	0.0	0.0
	煤塵	t	0.1	0.1	0.0

集計範囲：ニッセイ個別

集計内容：大気汚染防止法のばい煙発生施設にあたる電熱面積10㎡以上、または、燃焼能力50リットル/時以上のボイラーから排出される排出量

オゾン層破壊物質

		単位	2019年度	2020年度	2021年度
日本	フロン漏洩量	t-CO ₂	2,671	2,981	1,808

集計範囲：ニッセイ個別

人事・労務データ

人事データの対象組織

人事データは、ニッセイ個別および、2022年3月31日現在における国内・海外の連結子会社(66社)の報告となります。

※用語定義

従業員・.....法人が直接雇用している幹部職、幹部職以外、嘱託従業員

臨時従業員...直接雇用の契約社員およびパート等の臨時従業員

役員・.....取締役、監査役、執行役員

管理職・.....部下を持つ職務の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者。役員は除く

幹部職・.....法人における課長、課長職相当の職位、もしくは課長よりも上位職の従業員。役員は除く

従業員数(人)

			2019年度			2020年度			2021年度		
			合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
ニッセイ国内グループ 総数			11,751	-	-	11,292	-	-	10,265	-	-
		従業員	4,869	-	-	4,884	-	-	4,770	-	-
		臨時従業員	6,882	-	-	6,408	-	-	5,495	-	-
	ニッセイ		2,385	-	-	2,484	-	-	2,549	-	-
		従業員	1,233	975	258	1,247	977	270	1,275	990	285
		臨時従業員	1,152	-	-	1,237	-	-	1,274	-	-
	連結子会社		9,366	-	-	8,808	-	-	7,716	-	-
		従業員	3,636	-	-	3,637	-	-	3,495	-	-
		臨時従業員	5,730	-	-	5,171	-	-	4,221	-	-
	ニッセイ海外グループ 総数		6,892	-	-	6,576	-	-	7,352	-	-
		従業員	4,378	-	-	4,547	-	-	4,891	-	-
		臨時従業員	2,514	-	-	2,029	-	-	2,461	-	-
	アジア		1,323	-	-	1,240	-	-	1,738	-	-
		従業員	441	-	-	489	-	-	513	-	-
		臨時従業員	882	-	-	751	-	-	1,225	-	-

			2019年度			2020年度			2021年度		
			合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
	欧州		1,992	-	-	1,986	-	-	2,307	-	-
		従業員	1,682	-	-	1,816	-	-	1,901	-	-
		臨時従業員	310	-	-	170	-	-	406	-	-
	北米		2,138	-	-	1,919	-	-	1,740	-	-
		従業員	1,196	-	-	1,188	-	-	1,227	-	-
		臨時従業員	942	-	-	731	-	-	513	-	-
	南米		1,439	-	-	1,431	-	-	1,567	-	-
		従業員	1,059	-	-	1,054	-	-	1,250	-	-
		臨時従業員	380	-	-	377	-	-	317	-	-

役員、管理職(人)

			2019年度			2020年度			2021年度		
			合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
ニッセイ	役員		24	23	1	30	28	2	30	28	2
	管理職		420	394	26	414	389	25	411	386	25
	組織責任者		174	163	11	174	163	11	184	171	13

採用者数(人)

		2019年度			2020年度			2021年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
採用者数	ニッセイ	49	34	15	47	33	14	61	44	17
	新卒	39	28	11	34	24	10	49	36	13
	キャリア	10	6	4	13	9	4	12	8	4
	国内グループ会社	-	-	-	-	-	-	-	-	-
参考・定着率(3年後)新卒	ニッセイ	88%	86%	91%	90%	90%	91%	96%	91%	95%

退職者数・離職率(人)

		2019年度			2020年度			2021年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
退職者数	ニッセイ	41	33	8	46	39	7	48	41	7
	自己都合	26	20	6	18	15	3	22	16	6
	会社都合(転籍)	3	3	0	3	3	0	3	3	0
	その他	3	3	0	2	2	0	4	4	0
	定年退職	9	7	2	23	19	4	19	18	1
国内グループ会社		-	-	-	-	-	-	-	-	-
離職率	ニッセイ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
再雇用	ニッセイ	-	-	-	-	-	-	-	-	-

障がい者雇用(ニッセイのみ)

	2019年6月1日時点			2020年6月1日時点			2021年6月1日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
雇用者数(人)	54.5	-	-	54.0	-	-	51.0	-	-
比率	2.26%	-	-	2.20%	-	-	2.00%	-	-

従業員の状況(ニッセイのみ)

	2019年度			2020年度			2021年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
平均年齢(歳)	42.6	42.9	41.5	42.7	43.0	41.5	42.7	42.9	41.8
平均勤続年数(年)	16.7	16.9	15.8	16.9	17.2	15.8	16.9	17.2	15.9
平均年間給与(千円)	7,994.57	-	-	8,005.06	-	-	8,018.12	-	-

労働時間、育児休職制度、その他制度の利用状況(ニッセイのみ)

		2019年度			2020年度			2021年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
労働時間(従業員一人当たり)	総労働時間(時間/年)	1,926.3	-	-	1,912.4	-	-	1,911.6	-	-
	平均残業時間(時間/月)	19.3	-	-	15.7	-	-	16.1	-	-
	平均有給休暇取得日数(日)	13.1	-	-	13.2	-	-	14.3	-	-
	有給休暇取得率	68.95%	-	-	69.43%	-	-	75.31%	-	-
育児休職制度	育児休職(人)	19	7	12	38	20	18	52	27	25
	育児休職取得率	-	-	100%	-	60.6%	100%	-	81.8%	100%
	復職率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
その他の制度	介護休職(人)	0	-	-	0	-	-	1	1	0

ステークホルダーダイアログ

ステークホルダーの皆様と一緒に課題解決に取り組む。
それがニッセイグループのサステナビリティ推進活動です。



ニッセイグループは、重要課題の解決を目指し、ステークホルダーの皆様との外部コミュニケーションを重ね、ひとりよがりな取り組みにならないよう留意し活動を進めています。

○ ステークホルダーダイアログ

第5回ステークホルダーダイアログ(2021年度)



【実施日】

2021年9月13日

【テーマ】

第2回水産資源調査結果と今後の取り組みについて

【ご意見を頂いた有識者】

石井 幸造 氏
(一社)MSCジャパン プログラム・ディレクター

松田 裕之 氏
横浜国立大学 環境情報研究院 教授

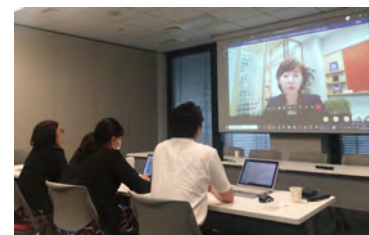
前川 聡 氏
(公財)世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン) 海洋水産グループ長

山内 愛子 氏
(株)シーフードレガシー 上席主任

【頂いたご意見】

- ・調査方法について、前回から改善が見られる。
- ・自社で調査・分析する企業が多い中、第三者性を担保できる方法を選択した点は良い、さらに情報開示等、透明性の確保が望まれる。
- ・絶滅危惧種の調達では、IUCNが提供する各系群の評価情報をもとに、個々の資源状態に応じた慎重な対応が求められる。
- ・認証品の拡大は必要だが、その調達がゴールではなく、持続可能性に関して、ニッセイが目指す姿を明確に定め、その実現を目指して欲しい。

オンライン対談(2020年度)



【実施日】

2020年6月30日

【テーマ】

経営戦略の要であるダイバーシティと健康経営

【対談者】



佐々木 かをり 氏
株式会社イー・ウーマン 代表取締役社長
株式会社ユニカルインターナショナル 代表取締役社長
国際女性ビジネス会議実行委員会 委員長

【頂いたご意見】

詳細はこちらをご覧ください。

サステナビリティレポート2020(26.OMB)

特別対談(2019年度)



【実施日】

2019年6月20日

【テーマ】

グローバルパートナーシップが実現すること

【対談者】



マーティン エクセル(Martin Exel) 氏
Seafood Business for Ocean
Stewardship(SeaBOS)
マネージングダイレクター

【頂いたご意見】

対談内容はこちらをご覧ください。

サステナビリティレポート2019 特別対談(954KB) 

第4回ステークホルダーダイアログ(2018年度)



【実施日】

2018年8月1日

【テーマ】

ニッセイグループ取扱水産資源調査結果と、CSR調達とIUU漁業への対応について

【ご意見を頂いた有識者】



山内 愛子 氏
(公財)世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)
自然保護室 海洋水産グループ長



大関 芳冲 氏
国立研究開発法人水産研究・教育機関 顧問

【頂いたご意見】

ニッセイグループ取扱水産資源調査結果について

- ・ 資源調査については、すごいデータを作られたと思う。これだけの調査は世界でもまれだろう。
- ・ 調達した水産物の約4割が水産エコラベル認証品という結果であり、これは事業者自らの活動評価として意味がある。

CSR調達とIUU漁業への対応について

- ・ サプライヤーを巻き込んだCSR調達の仕組みづくりは、IUU漁業対策としても有効。
- ・ サプライヤーとコミュニケーションをとりながら進めていくことが、企業リスクの回避につながる。

第3回ステークホルダーダイアログ(2017年度)



【実施日】

2017年9月5日

【テーマ】

水産資源の持続可能性とCSR調達

【ご意見を頂いた有識者】



山内 愛子 氏
(公財)世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)
自然保護室 海洋水産グループ長



牛島 慶一 氏
EY Japan
気象変動・サステナビリティサービス(CCaSS)
リーダー
プリンシパル

【頂いたご意見】

- ・ マテリアリティ決定過程において、将来の経営へのインパクトをどう判断し、従業員と共有して取り組みを進めていくか
- ・ 世界的な水産資源管理で、日本企業がどのようなリーダーシップを取れるかが問われている
- ・ 調達のサプライチェーン内で、知らないうちに強制労働や児童労働に関わってしまうケースがある。人権問題は将来の経営リスクだ。
- ・ サプライヤー企業の能力向上を支援する、キャパシティビルディングが持続的な連携を実現する。

第2回ステークホルダーダイアログ(2016年度)



【実施日】

2016年9月6日

【テーマ】

ニッセイグループのマテリアリティ

【ご意見を頂いた有識者】



赤羽 真紀子 氏
CSRアジア 東京事務所 日本代表
NPO法人国際協力NGOセンター(JANIC) アドバイザー



古谷 由紀子 氏
サステナビリティ消費者会議(CCFs) 代表
日本消費者アドバイザー・コンサルタント協会常任顧問



山内 愛子 氏
(公財)世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)
自然保護室 海洋水産グループ長

【頂いたご意見】

- ・ 国際的に水産企業は、①生態系保全 ②漁師や工場従業員の生活 ③人間らしい働き方(労働条件等)④ガバナンスの視点を必要とする
- ・ 食育やフードロスでは、消費行動の影響を踏まえた提案など、企業と消費者が共に解決に取り組む姿勢が必要
- ・ 飢餓や食糧の略奪には、安全保障の側面もあり、グローバル視点が必要
- ・ SDGsとの関わりを明示するなどの対応が必要

第1回ステークホルダーダイアログ(2015年度)



【実施日】

2016年2月12日

【テーマ】

「ニッセイグループの経営とCSR」

～ニッセイグループが強化していくべきCSRとは～

【ご意見を頂いた有識者】



足達 英一郎 氏

株式会社 日本総合研究所 理事



山内 愛子 氏

(公財)世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)

自然保護室 海洋水産グループ長



古谷 由紀子 氏

サステナビリティ 消費者会議(CCFS) 代表

日本消費者アドバイザー・コンサルタント協会常任顧問

【頂いたご意見】

- ・商品開発は、マーケティングに留まらず社会課題解決視点が必要
- ・世界の水産加工業の共通課題は「労働」と「環境」
- ・資源への取り組みは、今のニーズを満たしつつ、将来のニーズに備えること
- ・組織として進む方向の明示(取り組み姿勢が問われる)
- ・事業が与える負の影響を開示、解決策を検討
- ・進捗プロセスをステークホルダーと共に検証

GRIスタンダード対照表

読者の利便性の観点から、GRIスタンダードの項目に関連し、当社WEBサイト上にデータ・情報があるものを参考として記載しているものであり、GRIスタンダードへの準拠を示すものではありません。

開示項目		該当箇所
組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	会社概要 ▶
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	ニッセイグループの事業 ▶
102-3	本社の所在地	会社概要 ▶
102-4	事業所の所在地	グループ会社一覧 ▶
102-5	所有形態および法人格	会社概要 ▶
102-6	参入市場	ニッセイグループの事業 ▶
102-7	組織の規模	第107期 有価証券報告書 PDF
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	人事・労務データ ▶
102-9	サプライチェーン	ニッセイグループの事業>水産事業 ▶ ニッセイグループの事業>食品事業 ▶ ニッセイグループの事業>ファインケミカル事業 ▶ ニッセイグループの事業>物流事業 ▶ サステナブル調達 ▶ 安全・安心の考え方と体制 ▶ 安全・安心を届けるための取り組み ▶
102-11	予防原則または予防的アプローチ	品質保証体制 ▶ 環境マネジメント ▶ 環境負荷低減 ▶ 生物多様性の保全 ▶ リスクマネジメント ▶ ニッセイグループ取扱水産物の資源状態調査 ▶ サステナブル調達 ▶

開示項目		該当箇所
102-12	外部イニシアティブ	外部評価 ▶ TCFD提言への取り組み ▶ SeaBOSへの賛同 ▶ 水産エコラベル>日本企業として初のGSSIファンディングパートナーに ▶ フードロス>WRI「10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ」日本プロジェクトに参加 ▶ プラスチック問題>方針と推進体制(外部団体(CLOMA)への参画) ▶ 人権の尊重>ニッセイグループ人権方針 ▶ サステナブル調達>持続可能なパーム油の調達 ▶ ダイバーシティ>企業の意思決定機関における性別の多様性 ▶
102-13	団体の会員資格	SeaBOSへの賛同 ▶
戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	サステナビリティ>トップメッセージ ▶ 社長ご挨拶 ▶
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	第107期 有価証券報告書 PDF マテリアリティ(重要課題) ▶ 人権の尊重 ▶ 事業等のリスク ▶ リスクマネジメント ▶ TCFD提言への取り組み ▶
倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	創業の理念 ▶ サステナビリティ行動宣言 ▶
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	内部統制システム基本方針 ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コンプライアンス ▶
ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス ▶
102-19	権限移譲	コーポレート・ガバナンス ▶ サステナビリティ推進体制 ▶
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	サステナビリティ推進体制 ▶
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	安全・安心の考え方と体制 ▶ サステナビリティ推進体制 ▶

開示項目		該当箇所
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	第107期 有価証券報告書  会社概要・役員 > コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版)  定時株主総会招集ご通知  (定時株主総会決議ご通知) 
102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版)  定時株主総会招集ご通知  (定時株主総会決議ご通知) 
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版)  定時株主総会招集ご通知  (定時株主総会決議ご通知) 
102-25	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版)  第107期 有価証券報告書 
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版) 
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版) 
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	マテリアリティ(重要課題) > ステークホルダーダイアログ > リスクマネジメント >
102-33	重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメント > コンプライアンス課題を抽出する取り組み > コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版) 
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	コンプライアンス課題を抽出する取り組み >
102-35	報酬方針	第107期 有価証券報告書  コーポレート・ガバナンス >
102-36	報酬の決定プロセス	第107期 有価証券報告書  コーポレート・ガバナンス >
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	第107期 有価証券報告書 
ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	ニッセイグループのサステナビリティ > ステークホルダーコミュニケーション >
102-42	ステークホルダーの特定および選定	ステークホルダーコミュニケーション >

開示項目		該当箇所
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダーコミュニケーション > お客様とともに > 従業員とともに > ビジネスパートナーとともに > 社会貢献活動 >
報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	第107期 有価証券報告書 
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	マテリアリティ(重要課題) >
102-47	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ(重要課題) > 2030年の目指す姿 >
102-50	報告期間	編集方針 >
102-51	前回発行した報告書の日付	編集方針 >
102-52	報告サイクル	編集方針 >
102-53	報告書に関する質問の窓口	編集方針 >
102-55	内容索引	本表
マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	マテリアリティ(重要課題) >
103-2	マネジメント手法とその要素	マテリアリティ(重要課題) > ステークホルダーダイアログ >
経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	第107期 有価証券報告書 
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	TCFD提言への取り組み >
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	第107期 有価証券報告書 
間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	地域貢献活動 >
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	健康・栄養のための取り組み >

開示項目		該当箇所
腐敗防止		
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス > 倫理行動基準 >
反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	ニッセイ個別該当なし
エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ >
水と廃水		
303-1	水源別の取水量	環境データ >
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	環境データ >
303-3	取水	環境データ >
303-4	排水	環境データ >
303-5	水消費	環境データ >
生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	とっとり共生の森への参画 > 宇津貫緑地の保全活動 >
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	ニッセイグループ取扱水産物の資源状態調査 >
304-3	生息地の保護・復元	とっとり共生の森への参画 > 宇津貫緑地の保全活動 >
304-4	事業の影響を受ける地域に生ずるIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	生物多様性の保全 >
大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	環境データ >
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	環境データ >

開示項目		該当箇所
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	環境データ >
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	環境データ >
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	環境負荷低減 > 環境データ >
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	環境負荷低減 > 環境データ >
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境データ >
排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	環境データ >
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	環境データ >
雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	人事・労務データ >
401-3	育児休暇	人事・労務データ >
労働安全衛生		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全 >
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全 >
403-3	労働衛生サービス	労働安全 >
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全 >
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全 >
403-6	労働者の健康増進	健康経営 >
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全 >
403-9	労働関連の傷害	労働安全 >
403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全 >

開示項目		該当箇所
研修と教育		
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人財育成 >
ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレート・ガバナンス報告書(2022年6月28日版) PDF 第107期 有価証券報告書 PDF コーポレート・ガバナンス >
結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	労働安全 > サステナブル調達 >
児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 >
強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重 >
人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権の尊重 >
地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域貢献活動 >
サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サステナブル調達 >
マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	プラスチック問題>容器包装と廃棄物 > 健康・栄養のための取り組み>適切な表示・販促・マーケティングの取り組み > 食品に関する研究>味覚研究:おいしく健康的な食生活のために >

開示項目		該当箇所
顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	ニッセイ個別該当なし

外部評価

○ インデックス・外部評価

2021年度

■ インデックス

	名称	会社名	内容	
インデックス	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	日本水産株式会社	ロンドン証券取引所グループ企業のFTSEラッセル社 (FTSE Russell) が提供する ESG 投資のための指数です。GPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) が採用する、ESG 投資のための株式指数のひとつです。 FTSE BLOSSOM JAPAN INDEX SERIES 	
インデックス	S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数	日本水産株式会社	TOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用する、ESG投資のための株式指数のひとつです。	
インデックス	SNAM サステナビリティ・インデックス	日本水産株式会社	損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント(株)(SNAM:エスナム)によるインデックスです。SOMPO リスクマネジメント社(環境調査)と、インテグレックス社(社会・ガバナンス調査)の経験と知見を活かした独自の評価体系を採用しています。	

■ 取り組みに対する外部評価

	名称	会社名	内容	
サステナビリティ	SUSTAINA ESG AWARDS 2021	日本水産株式会社	2021年9月、サステナ株式会社による、ESG(環境・社会・ガバナンス)に積極的に取り組む企業を称える「SUSTAINA ESG AWARDS 2021」において、業種別部門(農林・水産業)「ゴールドクラス」を受賞しました。	
社会	健康経営銘柄2022	日本水産株式会社	「健康経営銘柄」は東京証券取引所の上場企業の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む企業を、原則として1業種から1社選定するものです。日本水産株式会社は農林・水産業において4年連続で選定されました。	
社会	くるみん	日本水産株式会社	次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するための行動計画を策定することが義務づけられています。「くるみん」は行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に、厚生労働大臣から与えられる認定です。日本水産株式会社は子育て支援に取り組んでいる企業として、2010年5月より4期連続で、厚生労働大臣から認定されています。	
社会	準なでしこ銘柄	日本水産株式会社	2022年3月、日本水産株式会社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施している、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に準じる「準なでしこ銘柄」に初めて選定されました。	



まだ見ぬ、食の力を。

日本水産株式会社

サステナビリティ推進部サステナビリティ推進課

〒105-8676

東京都港区西新橋1-3-1 西新橋スクエア

[ホームページ](http://www.nissui.co.jp/) <http://www.nissui.co.jp/>