

Sustainability Report 2023



まだ見ぬ、食の力を。



ニッスイグループ
サステナビリティレポート2023

Contents

編集方針	03	環境	15
トップメッセージ	04	社会	54
ニッスイグループのサステナビリティ	05	ガバナンス	102
目標と実績	13	ライブラリー	119

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。

**Sustainability
Report**
2023

編集方針

○ 編集方針

「サステナビリティレポート2023」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さまに向けてお伝えすることを目的として編集しています。

■ 報告対象期間

2022年4月1日～2023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。

■ 報告対象組織

株式会社ニッスイ（ニッスイ個別）と日本・海外のすべてのグループ会社（連結子会社）を対象としています。

ただし、環境データは以下の通りとなります。

日本：ニッスイ個別およびすべての連結子会社。

海外：すべての連結子会社。オフィス系事業所を除く。

日本27社、海外15社（孫会社含む）。

以上、2023年3月現在。

■ 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」
- ・ SASB (Sustainability Accounting Standards Board)
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

■ 発行時期

2023年8月発行

■ 報告サイクル

年に一度の報告

■ 作成部署・連絡先

株式会社ニッスイ 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



ニッセイは2022年4月、長期ビジョン「Good Foods 2030」を策定し2030年のありたい姿を明快にするとともに、その実現に向けた最初のレシピとなる3カ年中期経営計画「Good Foods Recipe」を発表し、新たな一歩を踏み出しました。同時に、ミッションを掲げ、ブランドシンボルとタグラインを新たに導入しました。

リブランディングと新社名への思い

私たちは水産を祖業とする企業グループですが、現在は水産事業のみならず食品事業、ファインケミカル事業も手掛けるなど、幅広い事業を展開しています。リブランディングと長期ビジョンの検討プロセスで、私たちはステークホルダーの皆さまや社会から何を期待され、何を提供していくべきなのか、という議論を何度も重ねました。その結果、水産物に拘らない「食の提供」が本質であり、その食によっておいしさや豊かさを提供する、健康になる、サステナブルな未来につながっていく、ということだろうとの結論に至りました。私たちの新たなミッションは、食の可能性を追求し続ける企業グループとして、110余年の歴史で積み上げてきたグローバル志向やイノベーションへの姿勢に加え、未来を見据えて進んでいく決意を示しています。

一方で、海への感謝とリスペクトを失うことはありません。水産資源へのアクセス、R&D、生産・品質管理、マーケティングに至るまで、現在のグローバルな事業基盤は、水産事業によって築かれてきたものです。この事業基盤を新しい「食」に活かし、ニッセイグループだからこそ実現できるシナジーや価値を生み出していきたい。この想いを、私たちの新たなミッションとして共有し、「心と体を豊かにする新しい食」「社会課題を解決する新しい食」をグローバルに展開していきたいと考えています。

では、私たちが提供していく新しい「食」とは何か。これは、私たちにとって「まだ見ぬ食」なのです。今まで見たことがない食べ物が出てくるイメージではなく、既存のものでも新たな切り口で価値を付加したり、新たな食文化につながる取り組みなど「食の新しい可能性を見出す」とことと私たちは捉えています。私は社長として、まずグループ企業に自ら語り掛け、こうした想いを従業員に伝えて理解・浸透を図り、新しい「食」を全員で作り上げるための土壌を整えていきます。そして、従業員全員で新しい「食」を考え、挑戦したいと思っています。

リスク・機会の両面で重要なサステナビリティ

環境価値に関わるテーマは、自然資本への依存度が高いニッセイグループにとってリスクと機会の両面において極めて重要な課題であり、危機感を持って取り組んでいく必要があります。気候変動対応については、2021年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、部門横断プロジェクトを組んで気候変動リスクや機会とその財務影響について検討を重ねてきました。2030年試算では、炭素税や設備投資など移行・物理リスクが一定の財務影響を及ぼすものの、リスク対策と機会の獲得により成長を保持できる見通しができ上がりつつあります。今後、対応策を着実に実行し、常にレジリエントな状態を目指しながら、バリューチェーン全体の脱炭素化を進めることが重要になるでしょう。長期ビジョンの2030年目標では、CO₂排出量(Scope 1, 2) 30%削減(2018年度比・総量)を掲げています。そして、大きな決断として2050年カーボンニュートラル実現(Scope 1, 2)を打ち出しました。現実問題として、水産業のカーボンニュートラルは非常にハードルが高く、例えば漁船は重油の代替となる燃料に変えていかねばなりません。目標達成には技術的なブレイクスルーが不可欠であり、官・民・学合わせたの取り組みが必要になり、常にアンテナを張っていききたいと思います。

環境価値のもう一つの大きなチャレンジが、水産資源の持続可能性を高める取り組みで、2030年目標として持続可能な調達比率100%を掲げました。私たちは2017年、世界の大手水産会社へ先駆け、国内外のグループ会社全体が調達した水産物の資源状態について調査を実施しました。2020年に実施した2回目の調査では、調達した天然水産物のうち71%において資源管理が行われていることを確認しています。今後は、この比率を2030年までに100%にすべく、調査すらなされていない魚種では調査を開始し、課題魚種については、可能なものは認証品など持続性が確認できるものへ切り替え、変更が困難なものについては資源状態の改善活動に関与していく計画です。水産資源の問題は、個々の会社が単独で取り組んでも完全に解決できません。ステークホルダーが協力し合い、調達の健全性を担保するプラットフォームを構築するといったことが必要になるでしょう。当社グループも、そうした仕組みづくりに積極的に貢献したいと考えています。当社グループの事業活動は自然資本に大きく依存しており、また大きな影響を与えています。今後はTNFD(自然関連財務情報タスクフォース)への対応を通してリスクと機会を特定し、経営に反映させることで事業のレジリエンスを高めていきたいと考えています。海洋プラスチック問題など海洋環境保全にも大きな影響を与えるプラスチックについては使用量を30%削減(2015年度比・原単位)する2030年目標を掲げ、取り組んでいきます。

社会価値の重点テーマの一つ目は、健康課題の解決です。2030年度に健康領域商品の売上高を3倍(2021年度比)に拡大する目標を掲げました。EPAをはじめとした健康に寄与する明確なエビデンスのある商品や原料、特保など保健機能食品として認可されたもの、健康に寄与する商品としてエビデンスを用いて販売する商品、例えば速筋タンパクなどを「健康領域商品」と定義し、マーケット拡大を図ります。さらに代替タンパクは、健康だけでなく環境負荷削減に貢献し、新たな食文化につながる可能性があり、これからの拡がりに期待しています。私たちも積極的に取り組んでいく考えです。

また、水産業特有の問題であるIUU漁業は、人権問題との関連も指摘されています。サプライチェーンの人権尊重は環境価値とともに社会価値の創出にもつながると考えていることから、もう一つの社会価値目標として、グループの主要な1次サプライヤーのアセスメント比率100%を掲げています。

持続的な企業価値向上を目指す

ニッセイグループは、2030年を通過点として次の100年に向けてスタートします。私たちには、海で培ったモノづくりの心、メーカーとしての矜持があります。これらを次の世代に受け継ぎながら、今までの枠組みを超えて世界中のより多くの人々に新しい「食」をお届けし、健康的で豊かな生活と、サステナブルな社会の実現に貢献します。そのために、経済・環境・社会・人財の4つの価値を高め、企業価値向上を目指します。ステークホルダーの皆さまには、ニッセイグループのさらなる飛躍にご期待いただき、一層のご指導・ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

2022年9月

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)	09
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。

ニッス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。

ニッスイグループは創業以来、さまざま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さまとの連携・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。

ニッスイグループは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、さまざま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。

ニッス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さまと、国連が採択した「持続可能な開発目標」(SDGs)の達成や、さまざまな社会課題の解決にも広く貢献していきます。



ニッスイの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

私たちニッスイグループは、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、お客様を大切にする)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、ニッス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

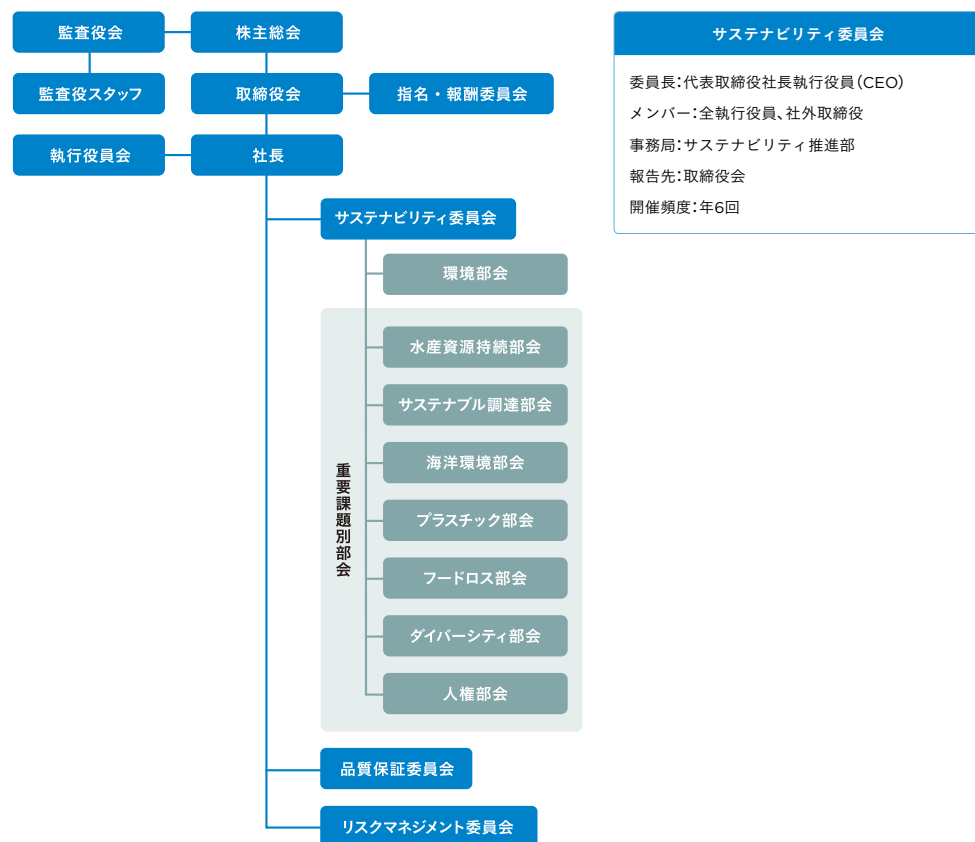
マテリアリティ(重要課題)

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、ニッセ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などの情報を掲載した従業員向け広報誌『サステナビリティ通信(旧CSR通信 聞こう!海の声)』を月1〜2回発行しています。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、これまでに121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、委員に向けて定期的に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。2022年度は全4回実施し、ニッセイ全部署から参加しました。

	実施日	所要時間	参加人数	内容
第1回	2022年6月2日	1時間	54名	サステナビリティの基礎とニッセイグループの取り組み
第2回	2022年9月14日	1時間	52名	サステナブル調達と人権
第3回	2022年11月17日	オンライン参加:1.5時間 現地参加:4時間	オンライン参加:36名 現地参加:11名 計47名	荒川環境学習 河川・海洋ごみの社会課題と荒川河川敷の現状
第4回	2023年2月16日	1時間	47名	環境に関する社会課題とニッセイグループの取り組み



荒川環境学習 会議室でのレクチャー

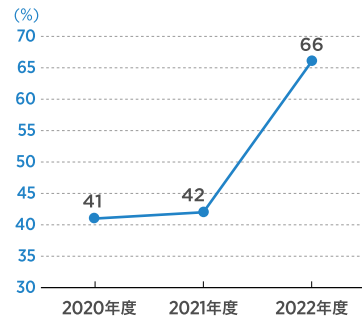


荒川河川敷の清掃活動

「eラーニングを活用した理解度・認識度調査」

サステナビリティに関する従業員への浸透度を把握するため、eラーニングを活用した「サステナビリティ理解度・認識度調査」を年1回実施しています。調査対象は派遣社員を含むニッセイ全役職員で、2022年度は1,782名から回答を得ました。「自分の業務がサステナビリティに関わっていると感じる」と回答した人の割合は年々上昇しており、今後も、サステナビリティ活動のさらなる浸透に向けて取り組んでいきます。

「自分の業務がサステナビリティに関わっていると感じる」と回答した人の割合

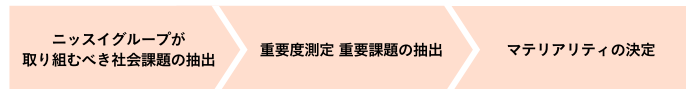


集計範囲：ニッセイ個別

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さまざま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



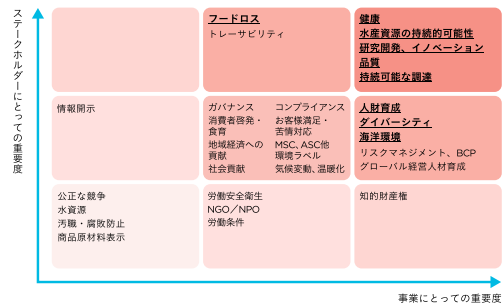
■ ニッセイグループが取り組むべき社会課題の抽出

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。

■ 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。



(注):太字/下線箇所はマテリアリティとして特定した項目

■ 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

■ 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、これからも漁業・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、持続可能な調達



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 >
- ・持続可能な調達 >
- ・人権の尊重 >
- ・環境マネジメント >
- ・環境負荷低減 >

■ 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年以上にわたり、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 >

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、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 & インクルージョン、人財育成



具体的取り組み

- 働き方改革 [>](#)
- ダイバーシティ & インクルージョン [>](#)
- 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めます。

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、持続可能な調達												
重点 取 り 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
	持続可能な調達						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 り 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 & インクルージョン、人財育成												
重点 取 り 組 み テ ー マ	ダイバーシティ & インクルージョン									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 り 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

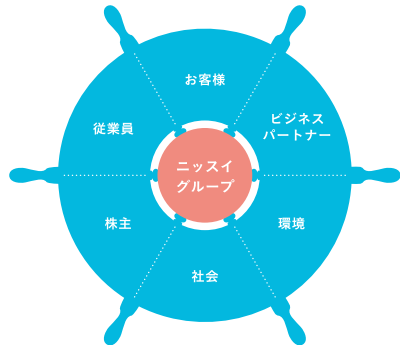
(注):表中の数字はSDGsのターゲット番号です

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、環境や人権など、さまざま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・瓶詰、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（お問い合わせ窓口）	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		
ニッスイグループでは、国内外で17,721名の従業員が働いています。（2023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 - 従業員エンゲージメント - 人財の育成と活用 - 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／社内の目安箱	随時
	従業員エンゲージメント調査	年1回
	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 - 持続可能な調達 - 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113,041名。機関投資家および海外からの投資比率が高いことが特徴です。持ち株比率は日本の金融機関が39.2%、外国法人が22.7%となっています。(2023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生かすとともに、株主や投資家の皆さまから信頼され、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)／統合報告書	年2回／年1回
	経営企画IR部 IR課(お問い合わせ窓口)	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、国内外のさまざまな企業、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、関連するさまざま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、世界各国に拠点を置き、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

○ マルチステークホルダー方針

従業員やビジネスパートナーなどのさまざまなステークホルダーとの価値協創のため、マルチステークホルダー方針を策定しています。

マルチステークホルダー方針 (PDF) 112KB 

目標と実績

目標と実績

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。

目標と実績

○ サステナビリティの目標（長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」）と実績

長期ビジョン > 中期経営計画 >

2021年度、ニッセイグループは長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」を策定しました。そのうち、サステナビリティの目標と実績は下記の通りです。これらの目標の達成を目指しながら、持続可能な社会への価値を創造する“サステナビリティ経営”を推進していきます。

価値／テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度	取り組みの 詳細
				KPIs	KPIs	実績	
社会 価値	健康課題 の解決	当社指定の「健康領 域商品」売上 (基準年度:2021年 度)	ニッセイ グループ	1.3倍の拡大	3倍の拡大	1.0倍	健康・栄養のため の取り組み >
	持続可能 な調達	1次サプライヤー ア セスメント比率	ニッセイ グループ	ニッセイ個別の 1次サプライヤー 100%	グループの主要な 1次サプライヤー 100%	ニッセイ個別の 1次サプライヤー 22%	持続可能な調達 >
人財 価値	従業員エン ゲージメン ト	従業員エンゲージメ ントスコア (基準年度:2021年 度)	ニッセイ 個別	10%のスコア向上	20%のスコア向上	1%のスコア向上	従業員エンゲー ジメント >
	女性活躍	女性幹部職比率	ニッセイ 個別	10%	20%	6.8%	ダイバーシティ & インクルー ジョン >
		執行役員および部長 の女性比率		10%	20%	3.1%	
	健康経営	EPA/AA比	ニッセイ 個別	0.6	-	0.31	健康経営 >
		喫煙率		15%	-	21.4%	
		肥満率		男性:30% 女性:17%	-	男性:34.1% 女性:20.4%	
環境 価値	水産資源 の持続可 能性	持続可能な調達比率	ニッセイ グループ	80%	100%	次回調査結果 2024年開示予定	水産資源の持続 可能性>方針と 推進体制 >

価値／テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度	取り組みの 詳細
				KPIs	KPIs	実績	
環境 価値	CO ₂ 排出 量削減	CO ₂ 排出量 (Scope 1, 2) (基準年度:2018年 度、単位:総量)	ニッセイ グループ	10%削減	30%削減	12.1%削減	環境マネジメン ト ▶ 環境データ ▶
		2050年カーボン ニュートラル		-	-	-	
		冷媒の特定フロン		-	使用ゼロ	国内:特定フロン 冷媒の保有 39.5% 海外:特定フロン 冷媒を保有する会 社 4/15社 (注)	
	水の使用 量削減	水の使用量 (基準年度:2015年 度、単位:原単位)	ニッセイ 国内グ ループ	10%削減	20%削減	5%削減	
	廃棄物削 減	ゼロエミッション率 99%以上の事業所 の割合	ニッセイ 国内グ ループ	85%	100%	79%	
	フードロ ス削減	動植物残渣の廃棄量 (基準年度:2017年 度、単位:原単位)	ニッセイ 国内グ ループ	20%削減	30%削減	21%削減	フードロス ▶
		製品廃棄量 (基準年度:2020年 度、単位:総量)	ニッセイ 個別	—	50%削減	18%増加	
	プラス チック削 減	容器包装におけるプ ラスチック使用量 (基準年度:2015年 度、単位:原単位)	ニッセイ 個別	10%削減	30%削減	算定中	プラスチック問 題>方針と推進 体制 ▶
		生産段階におけるプ ラスチック排出量 (基準年度:2017年 度、単位:原単位)	ニッセイ 国内 グループ	15%削減	30%削減	19%削減	
海洋へのプラスチッ ク流出リスクの低い 養殖用フロートへの 切り替え		ニッセイ グループ	100%	-	52%切り替え済み		

(注):特定フロンの保有に関しては、国内と海外で集計方法が異なります。

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	16
TCFD 提言への取り組み	18
水産資源の持続可能性	
方針と推進体制	23
SeaBOS への賛同	24
天然水産資源の持続的な利用	26
養殖の推進	31
水産エコラベル	34
環境負荷低減	36
フードロス	39
生物多様性の保全	42
プラスチック問題	
方針と推進体制	44
海洋プラスチック	46
容器包装と廃棄物	49
ひとりひとりの取り組み	53

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。

ニッセイグループは、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。

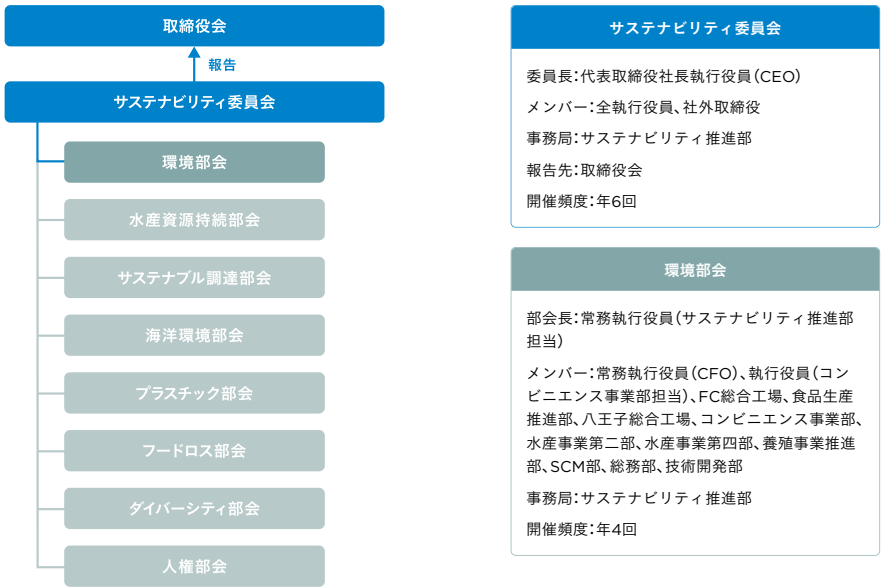
行動方針

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

○ 目標と実績

ニッスイグループはCO₂、水、廃棄物を重要3指標とし、環境負荷低減に取り組んでいます。2021年度、長期ビジョン「Good Foods 2030」および中期経営計画「Good Foods Recipe」を策定するとともに、環境負荷低減に関しても、従来と比べ意欲的な目標を設定しました。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe」 (2022-2024年度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度	取り組みの詳細
				KPI	KPI	実績	
環境価値	CO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量 (Scope 1, 2) (基準年度:2018年度、単位:総量)	ニッスイグループ	10%削減	30%削減	12.1%削減	環境負荷低減 ▶
		2050年カーボンニュートラル		-	-	-	
		冷媒の特定フロン		-	使用ゼロ	国内:特定フロン冷媒の保有 39.5% 海外:特定フロン冷媒を保有する会社 4/15社(注)	
	水の使用量削減	水の使用量 (基準年度:2015年度、単位:原単位)	ニッスイ国内グループ	10%削減	20%削減	5%削減	
	廃棄物削減	ゼロエミッション率99%以上の事業所の割合	ニッスイ国内グループ	85%	100%	79%	

(注):特定フロンの保有に関しては、国内と海外で集計方法が異なります。

環境データ [▶](#)

○ 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。それぞれの事業所で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	26/41事業所
海外事業所	2/16事業所

2023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。

○ 社内表彰「GOOD FOODS Award」-環境賞

2022年度、ニッスイグループの社内表彰制度「GOOD FOODS Award」に「環境賞」を新設しました。これは環境について、中期経営計画「Good Foods Recipe1」や長期ビジョン「Good Foods 2030」の目標達成に向け、模範的な取り組みを行ったグループ内の事業所・工場などを表彰するものです。グループの環境負荷低減の取り組みの促進や、従業員ひとりひとりのモチベーションの向上を目的としています。

2022年度

受賞者	ニッスイ 安城工場
	タイデルマール社
選考基準	1. CO ₂ 排出量の削減 2. 廃プラスチック排出量の削減 3. 上記1、2以外の環境についての定量的指標の改善

オンライン授賞式の様子



ニッスイ安城工場



タイデルマール社

TCFD提言への取り組み

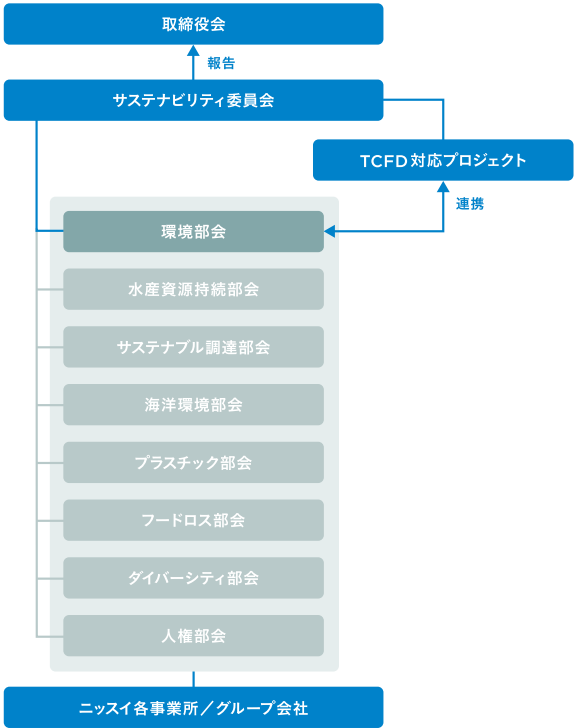
○ TCFD提言に基づく情報開示

自然の恵みを享受し事業を営むニッセイグループでは、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。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および機会を特定し、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。

外部イニシアティブへの参加 [▶](#)

Ⅰ ガバナンス

ニッセイグループでは、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2022年度に5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。



サステナビリティ委員会
委員長:代表取締役社長執行役員（CEO） メンバー:全執行役員、社外取締役 事務局:サステナビリティ推進部 報告先:取締役会 開催頻度:年6回
気候変動対応を含むサステナビリティ関連の方針・計画の策定、重要事項の決定

TCFD対応プロジェクト
PJオーナー:常務執行役員（CFO） PJリーダー: 常務執行役員（サステナビリティ推進部担当） メンバー:関連部署代表者（原料開発部、食品生産推進部、水産事業第三部、FC事業部、海外事業推進部、経営企画IR部、経理部、総務部） 事務局: サステナビリティ推進部 開催頻度:5回開催（2022年度実績）
リスクおよび機会の特定、シナリオ分析を通じた事業インパクトと財務影響の評価

環境部会
部会長:常務執行役員（サステナビリティ推進部担当） メンバー:常務執行役員（CFO）、執行役員（コンビニエンス事業部担当）、FC総合工場、食品生産推進部、八王子総合工場、コンビニエンス事業部、水産事業第二部、水産事業第四部、養殖事業推進部、SCM部、総務部、技術開発部 事務局:サステナビリティ推進部 開催頻度:年6回開催（2022年度実績）
CO ₂ 排出量削減を含む環境負荷低減の取り組み推進

戦略

2021年度は水産事業と食品事業を対象とし、2022年度はファインケミカル事業を対象に加え、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ました。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。

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 >

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ます。スコープ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のカテゴ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)

実績
目標と実績 >
環境負荷低減の取り組み >

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 >
目標と実績 >
環境負荷低減の取り組み >
ESGデータ (Scope 3) >

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、気候変動シナリオ分析を実施しました。分析対象は水産事業と食品事業に2022年度はFC事業を加え、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。

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

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	- 事業所毎の排出量削減目標の設定 - 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 - フードロス削減 - 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	中期	大	自然冷媒への切り替え
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
	資源の効率性	省エネ技術導入、再エネ・燃料転換による操業コスト低減	エネルギーの消費量削減、効率化に伴う操業コストの低減	中期	中	エネルギー高効率な省エネ設備対応

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。

4℃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	中期	中	- 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	- 浮沈式生け簀の導入、施設の補強 - 赤潮発生を予測し、被害を最小化 - 陸上養殖への対応強化
		異常気象による原材料(米・鶏肉)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
		異常気象による原材料(水産物)の調達リスク	漁獲量減少と調達コストの増加	長期	小	- EPA原料魚油(カタクチイワシ)の在庫確保 - 代替原料(ポストEPA)の開発
	急性・慢性	渇水による操業停止リスク	養殖拠点の渇水被害	短期	中	高リスク拠点の特定、移転、設備強化
			製造／物流拠点の渇水被害	短期	中	- 使用水の節約、井水の使用 - 拠点の分散によるリスクヘッジ
	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	小	- 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	大	代替飼料の開発(低魚粉配合飼料)
機会	製品とサービス	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。

カーボンライシングの影響

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年売り上げ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 (注1) 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44.1億円、4℃シナリオでは17.6億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2)	対応策あり (注3)	対応策なし (注2)	対応策あり (注3)
▲83.8億円	▲39.7億円	▲33.5億円	▲15.9億円

炭素税:2℃シナリオ時 135 ドル/t-CO₂、4℃シナリオ時 54 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=118円と仮定。

(注1) IEA World Energy Outlook 2022 参照。

(注2) 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3) 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。

天然水産資源(カタクチイワシ・スケソウダラ)の影響評価

2022年度は、調達量が多く重要な魚種であるカタクチイワシとスケソウダラについて、FAO (国連食糧農業機関) のモデルを使用して2種類のシナリオで2030年、2050年の漁獲可能量の変化を評価しました。その結果、1.5℃シナリオでは両魚種ともに微減が予想されました。4℃シナリオでは、カタクチイワシは2030年、2050年ともに減少となり、スケソウダラは2030年は微増、2050年は増加が予想されました。2030年時点での漁獲可能量の変化率は大きくないため、財務への影響は軽微であることが確認されました。しかし、2050年の漁獲可能量の変化率は比較的大きいため、特に減少が予想されるカタクチイワシについては、対応策を確実に進めていく必要があります。

漁獲可能量の変化率 (注)

魚種	漁獲エリア	1.5℃／2℃		4℃	
		2030年	2050年	2030年	2050年
カタクチイワシ	ペルー	↘	↘	↓	↓
スケソウダラ	アラスカ	↘	↘	↗	↑

5%未満減少↘、5～25%未満減少↓、25%超減少↓↓

5%未満増加↗、5～25%未満増加↑、25%超増加↑↑

(注) FAO「Impacts of climate change on fisheries and aquaculture (2018)」参照。

水リスクの評価

水リスク評価のグローバルスタンダードのうち、2021年度は世界自然保護基金(WWF)のWater Risk Filterを用いて国内の製造・物流拠点全体の評価を行いました。Water Risk Filterに比べ分析粒度が細かくより精緻なデータ収集が可能である点、水リスク評価の際に拠点別の影響額を試算するための浸水深のデータが必要であるため、2022年度は世界資源研究所(WRI)のAqueduct(アキダクト)を用いて、国内・海外の生産・物流拠点別に評価を行いました。水害による生産中断による機会損失については、各拠点の所在地に示されるAqueductの浸水深により拠点別に運転停止日数・在庫毀損率を特定し、財務影響金額を算定しました。その結果、財務へ影響は中程度であることを確認しました。また、水ストレス(渇水)については、最も高いリスクレベルに該当する拠点はありませんでした。日本、タイ、北米、南米の生産拠点の一部が、水ストレス下にある地域に所在していることがわかりました。今後は継続的に使用水の削減に取り組むとともに、水リスク評価方法の精緻化についても検討を進めていきます。

Aqueductによる洪水リスク評価結果(拠点数)

浸水幅	1.5／2℃		4℃	
	河川	沿岸	河川	沿岸
0m	51	50	51	50
0-0.5m	7	8	10	10
0.5-1m	9	7	6	5
1-2m	0	2	0	2
	67	67	67	67

Aqueductによる渇水リスク評価結果(拠点数)

渇水レベル	1.5℃／2℃	4℃
低 (Low)	25	26
低-中 (Low-medium)	19	18
中-高 (Medium-high)	17	16
高 (High)	6	7
極めて高い (Extremely high)	0	0
	67	67

I 戦略への反映

シナリオ分析の結果を受けて、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り替え - 容器包装のプラスチック削減、バイオマス切り替え等 - 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ス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、中長期の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。

○ ニッスイグループ絶滅危惧種(水産物)の調達方針

ニッスイグループは、生物多様性に関わる条約や法令の遵守とともに、自然との共生社会の実現に貢献します。特に絶滅の危険度の高い水産物に関しては、2030年までに資源回復への科学的かつ具体的な対策が取られない場合には、調達を停止します。

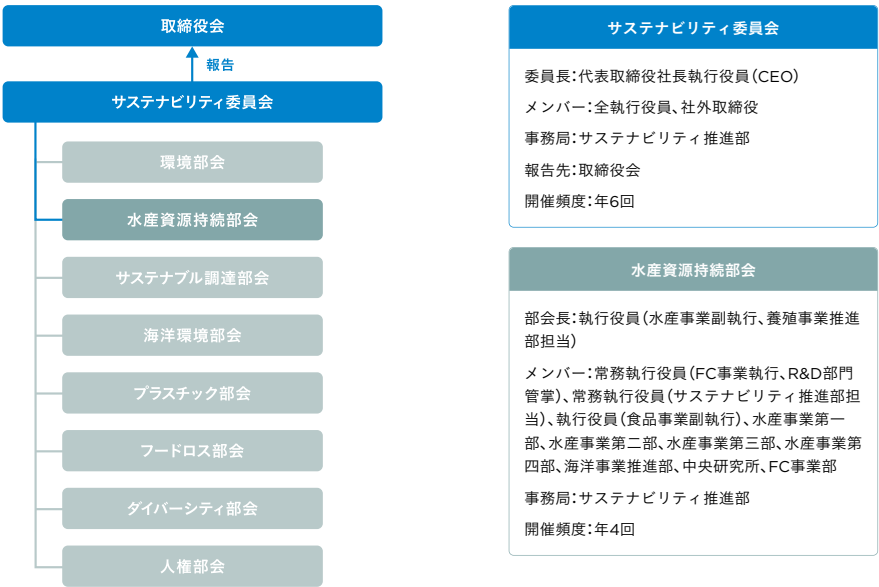
資源回復への科学的かつ具体的な対策

- 1. MSC等の認証漁業品 (GSSI認証相当) または、FIP(注1) 漁業品
- 2. RFMO等の国際的な資源管理団体による科学的な漁業管理
- 3. ODP(注2) が定める基準で「Managed」以上の評価
- 4. その他、上記1-3の実現に向けて、具体的な施策を実施している場合

(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) ODP: Ocean Disclosure Project。SFP (Sustainable Fisheries Partnership) 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。

○ 推進体制-水産資源持続部会

水産資源持続部会は、ニッス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

長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標と実績は下記の通りです。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度	取り組みの詳細
				KPI	KPI	実績	
環境価値	水産資源の持続可能性	持続可能な調達比率	ニッスイグループ	80%	100%	次回調査結果 2024年開示予定	天然水産資源の持続的な利用 ▶

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9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」で、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。

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。

外部イニシアティブへの参加 [▶](#)

第7回SeaBOS会議への参加

2022年10月、第7回SeaBOS会議が開催されました。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	合意事項や進捗		
	2020年	2021年	2022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、養殖で、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、養殖業で、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／養殖業で、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	サメ・エイ類、海鳥の絶滅危惧種の混獲防止の取り組みの進捗報告を2023年10月に実施する
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	-	- SeaBOSメンバー企業で海岸清掃活動を継続して推進する - 各社のプラスチックフットプリントと削減活動を報告する
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	2023年10月にCO₂排出削減の進捗報告する

(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。



第7回SeaBOS会議の様子1



第7回SeaBOS会議の様子2

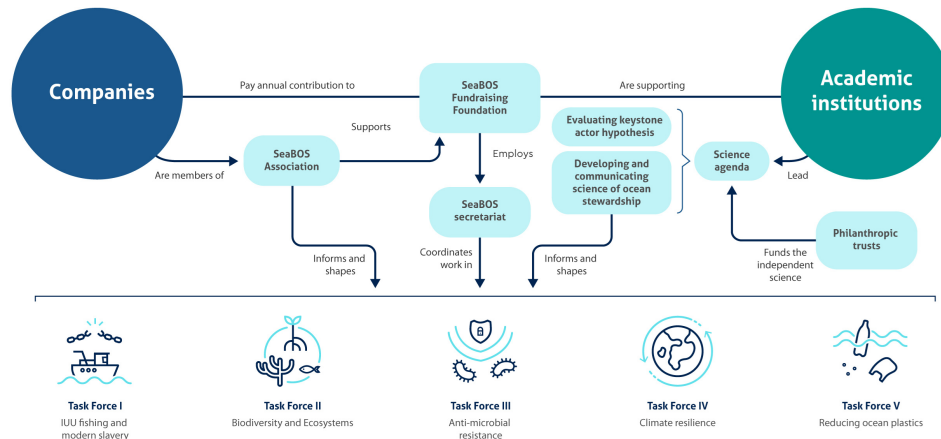
また、同じく2022年10月に開催された「東京サステナブルシーフード・サミット2022」では、SeaBOSに関するパネルディスカッション「SeaBOSが描くサステナブル・シーフードと健全な海への道」が行われました。SeaBOSの専務取締役マーティン・エクセル氏と東京大学石井菜穂子教授がファシリテーターを務める中、ニッセイは、SeaBOSのディレクターであるヴェンケ・グロンブリック氏、マルハニチロ株式会社、株式会社極洋、株式会社シーフードレガシーとともにスピーカーとして参加し、SeaBOSの取り組みとその中の優先課題、科学とビジネスの協働などについて議論しました。

SeaBOSの特徴

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す（元々Keystoneとはアーチ型石橋の頂上部の要石（かなめいし）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」の可能性があります。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と考えています。

Science-Industry collaboration for a global transformation towards sustainable seafood production and a healthy ocean



SeaBOS資料より

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さまざまな取り組みを行っています。

The Task Forces of SeaBOS



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、2022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57%、過剰漁獲状態が36%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ス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、ニッス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回ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査(2019年)

ニッス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年の前回調査からさら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。

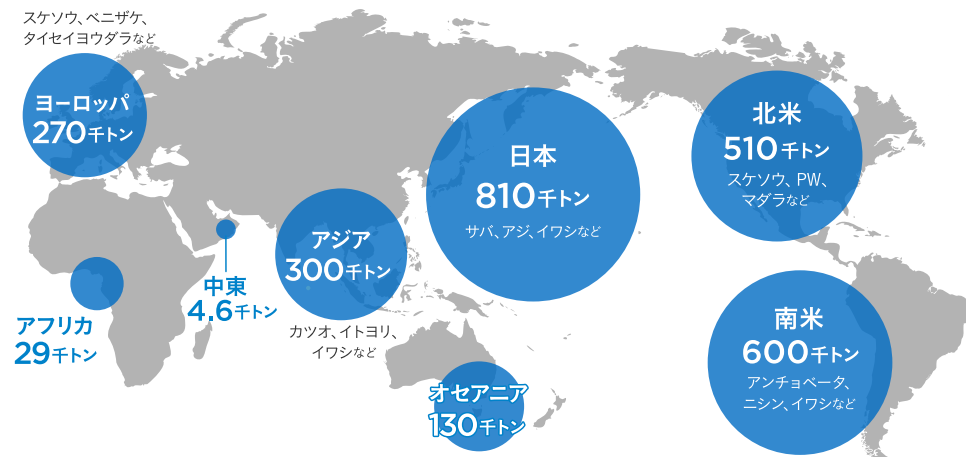
Ⅰ 資源調査の方法と結果

実施年	第1回(2017)	第2回(2020)
対象年	2016	2019
グループ (社数)	38社 (ニッスイ、国内21、海外16)	41社 (ニッスイ、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)。

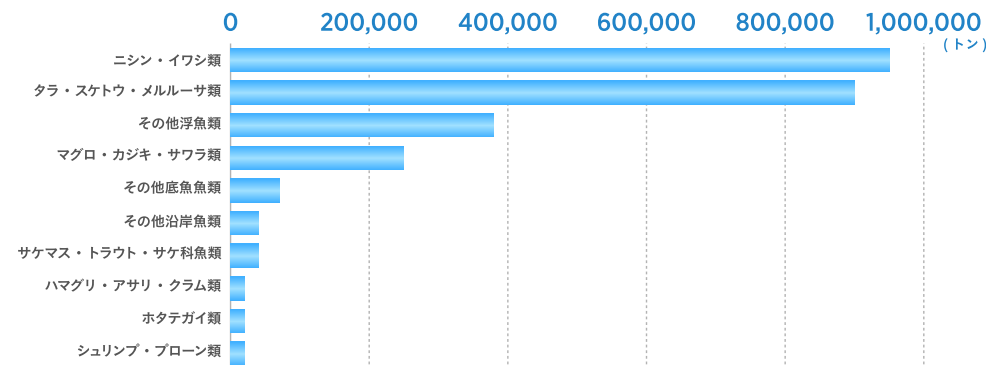
(注2)FishSource:SFPが2007年に開設した国際的な資源評価データベース。各国行政機関の水産資源情報等をもとに開発された。

(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、ニッス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。

魚種カテゴリー別 取扱重量 (FAO-ISSCAAP分類による魚種群)



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%を占めることが判明しました。

資源管理状態の評価結果

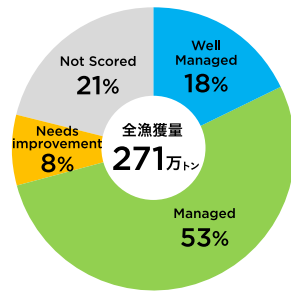
今回の調査結果は第三者である外部機関(Sustainable Fisheries Partnership)に送り資源状態の評価を行いました。同機関が管理する国際的な資源評価データベース「FishSource」(注)では資源状態、漁業管理体制など下記5項目をおのおの10点満点でスコア化しており、この評点をもとにODP(Ocean Disclosure Project)が定める方法により4段階で資源管理状態を判定しました。

(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

2019年調達品の資源管理状態



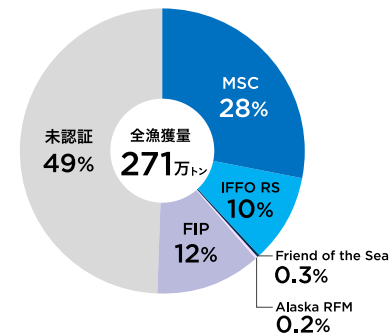
SFPによる分析の結果、調達品の約71%が「優れた資源管理」もしくは「資源管理されている」状態であることがわかりました。一方で要改善状態の資源が8%、スコアが欠損しており判定できない資源が21%ありました。

ODPによる評価手法 (FishSourceスコア1-5による判定)

- **Well Managed** (優れた管理):
すべてのスコアが8以上
- **Managed** (管理):
すべてのスコアが6以上
- **Needs improvement** (要改善):
0以上6未満のスコアが1つ以上ある
- **Not Scored** (スコア欠損):
スコアに1つ以上の欠損がある

持続可能な水産物利用を推進する第三者プログラム

調達総量に占める比率



- **MSC:**
イギリスに本部を置くMSC(海洋管理協議会)が運営する水産エコラベル認証制度。現在、329漁業が認証取得。CoC認証を取得した企業は4,095社。
- **Alaska RFM:**
アラスカの責任ある漁業管理(RFM)プログラム
- **Friend of the Sea:**
イタリアに本部を置く環境NGOが運営する水産エコラベル認証制度。83漁業が認証取得し、CoC認証を取得した企業は481社。
- **IFFO RS:**
主に魚粉および魚油業界の生産者を対象とした、責任ある製造と原材料の調達を保証する工場認証規格。現在は、Marin trust認証。
- **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。

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「①絶滅危惧種」「②Not Scoredの魚種」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。

絶滅危惧種への対応策

2022年、「[ニッスイグループ絶滅危惧種\(水産物\)の調達方針](#)」を策定するとともに、当方針に従い、特に絶滅危険度が高い魚種への対応策を決定しました。この対応策については、水産資源の保全に関わる第三者(NGO、大学などの研究機関)と意見交換を行い、妥当性の確認をしていただきました。

2021年9月調査結果公表時の分類に基づく絶滅危惧種

分類	魚種(英)	学名	和名	重量(トン)
CR 0.8トン	european eel	<i>Anguilla anguilla</i>	ヨーロッパウナギ	0.8
EN 316トン	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	116
	sea cucumber	<i>Apostichopus japonicus Isurus</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



2022年時点の分類に基づく絶滅危惧種と、ニッスイグループの対応策(IUCNの絶滅危惧種の分類は変化することがあります)

分類	魚種(英)	学名	和名	重量(トン)	ニッスイグループの現在の対応策
CR 51.8トン	spiny dogfish	<i>Squalus suckleyi</i>	アブラツノザメ	51	調達品に占めるMSC品比率は50%。今後、比率向上に努める。
	european eel	<i>Anguilla anguilla</i>	ヨーロッパウナギ	0.8	販売先の拡大を停止している。
EN 307トン	southern bluefin tuna	<i>Thunnus maccoyii</i>	ミナミマグロ	157	適切にRFMO(地域漁業管理機関)が管理しているため、今後も管理枠内での調達が可能と判断。
	winter skate	<i>Leucoraja ocellata</i>	ガンギエイ	116	販売先の拡大を停止している。
	sea cucumber	<i>Apostichopus japonicus Isurus</i>	ナマコ	22	新たに水産流通適正化法(日本)による管理が開始されているため、今後も管理枠内での調達が可能と判断。
	atlantic halibut	<i>Hippoglossus hippoglossus</i>	タイセイヨウオヒョウ	6	取り扱い実績のあるニッスイグループの3社のうち2社で取り扱いを停止した。残る1社も取扱量を減少させている。
	japanese eel	<i>Anguilla japonica</i>	ニホンウナギ	6	ニッスイグループ中1社のみ取り扱いがある。水産流通適正化法の対象魚種に今後、ウナギの稚魚(シラス)が加わる予定であり、その動向を踏まえて、対応策を検討する。

② Not 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。

I 継続した調査の実施

ニッスイでは、グループ全体による水産物調達に、環境に与える影響を把握するため水産物の資源状態調査を実施しています。これまでの結果から、現時点では、いくつか課題は有するものの、ニッスイグループの調達は海洋環境や水産資源に対して深刻な影響を与えていないと判断しています。

一方、水産物需要の高まり、気候変動に伴う海水温上昇など水産資源を取り巻く環境は常に変化しています。この先、将来にわたってマーケットの需要に応えるためには、定期的に調査を行い、常に適切な対応策を取ることが重要だと考えています。2023年には、2016年、2019年に続く3回目として、ニッスイグループが2022年の1年間に取引した水産物を対象に調査を開始しています。今後、この結果を分析し対応策を講じることで、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(1.04MB)

○ ラウンドテーブルへの参画

I Global Roundtable on Marine Ingredientsに参画

2022年より、持続可能な水産物の普及に向けて取り組むラウンドテーブルである「Global Roundtable on Marine Ingredients」に参画しています。これは、[第2回ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査\(2019年\)](#)の結果で、資源状態の把握が困難な「Not Scored」、あるいは資源状態の改善が必要な「Needs Improvement」と判定された魚種への対応のひとつとなります。今後、このラウンドテーブルの活動を通じて具体的な対策の検討を進めます。

外部イニシアティブへの参加 [▶](#)

○ 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／海獣類の混獲防止

漁業では、本来目的とする魚ではない、海鳥や海獣類の偶発的な捕獲が課題視されています。ニッスイグループでは、それぞれの漁法における混獲のリスクを理解するとともに、防止のための取り組みを進めます。また、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）でも当テーマを扱っており、他のメンバー企業とともに現状の把握と改善に努めます。

グループ会社の取り組み

ニッスイグループの漁業会社では、海鳥の混獲防止のために広く使用されているトリライン（注）を導入している他、漁法に合ったさまざまな工夫を行っています。また、国や漁業海域で混獲防止に関する制度がある場合は、それらに従い事業を行っています。

（注）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。トリポールともいう（出典：WWFウェブサイト）。

【エムデベス社の取り組み】

チリでトロール漁業を行うエムデベス社は、海鳥が、船尾から海中にのびるワイヤーに衝突することを防止する為、滑車付き錘（おもり）をつけるし、当該ワイヤーを船尾直近に水没させる工夫を行いました。これにより海鳥の空中でのワイヤー衝突に関しては、従来と比較して約80%削減することができています。この取り組みは、チリの漁業省へ報告を行い、良案との評価を得ました。また、エムデベス社の漁船は、海獣類（オットセイ、アザラシ等）の混獲防止装置も装着しており、この効果により海獣類の混獲はゼロとなっています。



漁具監視センサー用ワイヤーと錘

【シーロード社の取り組み】

ニュージーランド・オーストラリアでトロール漁業を行うシーロード社は、Southern Seabird Solutions Trust（注）の創設メンバーであり、海鳥の混獲防止に取り組んだ漁業者への表彰制度である「Seabird Smart Awards」を支援しています。シーロード社自身も2010年にFV. Thomas Harrison号にて、Seabird Safe Awards 2010を受賞しています。海鳥の偶発的な捕獲を防止するために以下のようなさまざまな対応策を実施しています。

- ・ バフラー（金属製のかかしのようなもの）とトリライン（ストリーマー）を使用して、海鳥を怖がらせてラインやトロール網から遠ざける。
- ・ 海鳥が少ない夜のトロール。
- ・ 海鳥を引き寄せる原因となる魚の内臓等の加工残渣を船上で管理する。
- ・ すべての船について混獲削減管理の計画を立てる。

（注）Southern Seabird Solutions Trust：WWF、漁業者、政府の革新的な同盟。南洋船団の漁業者が責任ある漁業慣行を採用することを支援および奨励し、漁業によるニュージーランドの海鳥への害を減らすために、南半球の漁業において、漁業が海鳥に及ぼす影響の軽減に貢献するプロジェクトを提供している。



海鳥



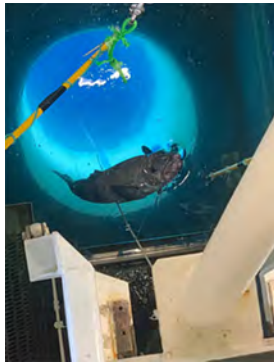
バフラー



トリライン

【オーストラリアン・ロングライン社の取り組み】

オーストラリアで底延縄漁業を行うオーストラリアン・ロングライン社では、船内にムーンプールという装置を導入しています。ムーンプールとは、船底に開けられた円形の穴のことです。延縄漁船で、ムーンプール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します。また船員の安全確保にもつながります。



ムーンプール

■ SeaBOSにおける取り組み

ニッスイも含め、SeaBOSのメンバー企業は、事業を行ううえで絶滅危惧種への影響を減らす方針に関して合意しています。絶滅危惧種への対応をテーマとするタスクフォースでは、漁業／養殖業で、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ています。

SeaBOSへの賛同 [▶](#)

○ 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2022年12月で14年を迎えました。



NEAqはモントレー水族館とならび、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との強い信頼のもとに、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、そして農業およ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して逃げるすることができます。



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。

養殖の推進

世界規模で水産物の消費量は拡大しており、今後も需要増加が見込まれます。ニッスイは、安全・安心でおいしい魚をお届けするため、国内外で養殖事業に力を注いでおり、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展開しています。食品メーカーとして「食べ物のおいしさ」にもこだわり、それを起点として、養殖魚を生み出す、種苗、飼料、養殖、加工、流通の全ての段階でさまざまな研究、技術開発を進めています。また、量販店や中食・外食など顧客別の担当が把握したお客さまニーズを関連部署にフィードバックすることで、ご要望にお応えした技術を開発しています。

また、中央研究所 大分海洋研究センターでは水産資源の持続可能性につながる養殖に特化した研究開発を進めています。

○ ニッスイグループ養殖関連事業所・養殖マップ



○ 養殖魚の健康に関する研究と管理の体制

■ 研究拠点 - 中央研究所 大分海洋研究センター

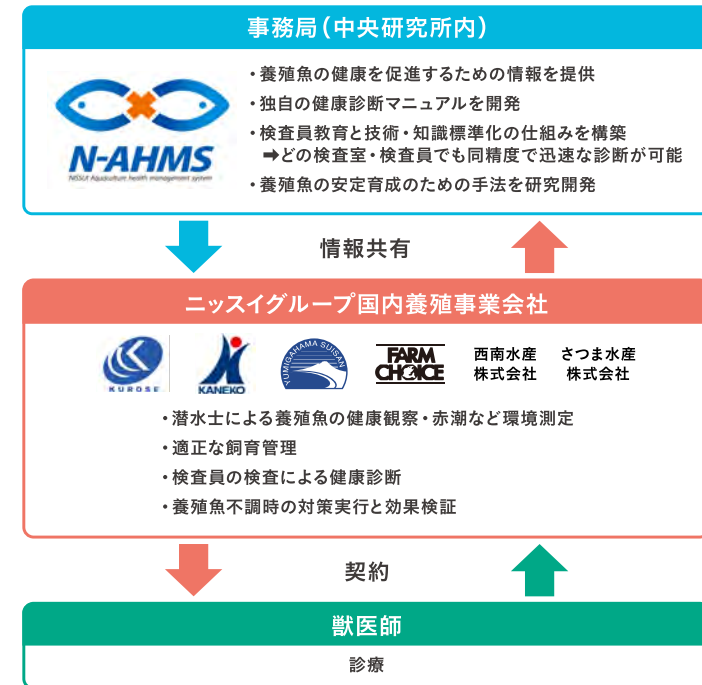
養殖魚の安定育成を脅かす問題を研究し、ニッスイグループの養殖事業に貢献しています。

【中央研究所 大分海洋研究センターの取り組みテーマの例】

- ・ 養殖魚の健康管理
- ・ 抗菌剤に頼らない養殖方法の研究開発

■ ニッスイグループ独自の養殖魚健康管理 - N-AHMS

ニッスイグループでは、日本国内の養殖魚の健康を管理する体制「N-AHMS (NISSUI Aquaculture health management system)」を構築しています。N-AHMSでは、養殖魚の健康診断の精度と信頼性向上のため、養殖魚の健康診断を担うA級検査員や指導者などの社内認定制度を設け、検査の質の標準化を進めています。



養殖魚の健康診断に関して社内認定を受けた人数

	2020年度	2021年度	2022年度
指導者(注1)	12	11	1
A級検査員(注2)	21	25	8
準A級検査員(注3)	-	-	3

各年度3月末時点
対象範囲:ニッスイグループの国内のすべての連結子会社(養殖会社のみ)。

(注1)指導者:見習い検査員をA級検査員に育成できる。
(注2)A級検査員:漁場で育成している養殖魚の健康診断を実施し、正しい結果を導ける。
(注3)準A級検査員:漁場で育成している養殖魚の健康診断(所見・顕微鏡観察に限定)を実施し、正しい結果を導ける。

I 獣医師との協働

ニッス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

I 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では、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		2022年	
		発生件数	尾数	発生件数	尾数	発生件数	尾数
日本	ブリ	0	0	1	198	2	39
	カンパチ	0	0	1	10	0	0
	クロマグロ	2	13,593	0	0	1	740
	ギンザケ	1	20,983	1	28,628	0	0
チリ	トラウト	0	0	0	0	0	0
合計		3	34,576	3	28,836	3	779

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

逃亡魚の発生防止に関する従業員への教育

地域／国	2022年	
	実施社数	内容の例
日本	7/7社	勉強会「養殖魚の逃亡防止の取り組みについて」
チリ	1/1社	

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

I 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「アクアリングル®」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「アクアリングル®」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)	ニッス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、ニッスイヨーロッパ社は、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。2023年に増設工事が完了、現行の水揚げ量1,000トンから2,700トンに引き上げ予定。

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

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のまん延は、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。ニッス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、今後のさらなる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。

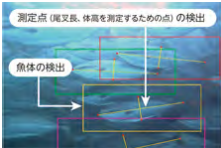
養殖魚のウェルフェアとしての締めと事前の気絶

ニッスイグループの養殖では、全魚種の総水揚げ量(t)の100%で、魚へのストレスが少ない短時間での締めを行っています。また、総水揚げ量(t)の98%で、事前の気絶(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気絶の実施を推進しています。サーモン養殖では、水揚げ量(t)の100%で締め前の気絶を実施しています。ニッスイグループで実施している気絶の手法は主に通電となります。

(注)事前の気絶:魚を締める際、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。

AI・IoT技術を活用したウェルフェア

ニッスイグループは、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、生け簀内で撮影した画像をコマ送りして測定したり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。ニッス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

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。

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)/水揚げ量(t)		
		2020年	2021年	2022年
ギンザケ	日本	0	0	0
	チリ	53	8	23
合計		53	8	23
トラウト	チリ	565	306	344
合計		565	306	344
総計		439	229	307

対象範囲:ニッスイグループ国内・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66%を占める（2022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。2023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。

外部イニシアティブへの参加 [▶](#)

ニッスイグループのGSSIファンディングパートナー

- ・株式会社ニッスイ
- ・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。



ASC-C-01759



■ 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瀬水産株式会社は、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。黒瀬水産は国内最大級のブリ養殖企業で、同社のブランド「黒瀬ぶり」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。

○ 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(ビオピオ州ロス・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、ニッスイグループはアラスカのスケナウダラその他、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回ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査では、ニッス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

ニッス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(ユニオンスール)」「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り扱う加工・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業者などの調達基準に採用されます。ニッスイグループでは、MEL認証の取得に関しても推進していきます。



水産エコラベルの取得状況

ニッス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

	2020年		2021年		2022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)	20	1,662.1	29	5,417.6	42	6,779.0
ASC(注2)	2	33.3	2	30.6	6	93.2
MEL(注2)	-	-	-	-	3	3,374.0

(注1)集計範囲:ニッスイ個別より申請した商品(各年5月現在)。

(注2)集計範囲:ニッスイ個別および国内グループ会社より申請した商品(各年12月末現在)。

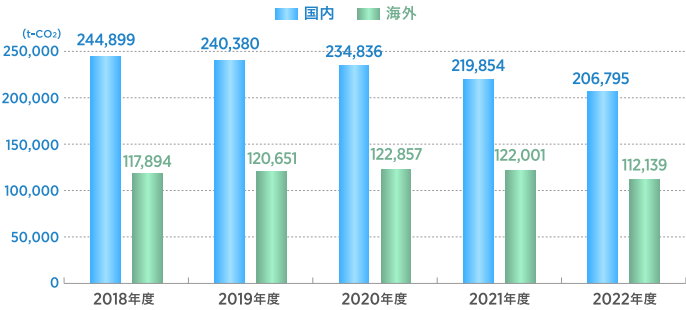
環境負荷低減

ニッスイグループはCO₂、水、廃棄物を環境に関する重要3指標としています。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、環境負荷低減に関しても、より意欲的な目標を設定し、取り組みを行っています。

サステナビリティの目標(長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」)
>
環境データ
>

CO₂

CO₂の排出量



冷蔵倉庫におけるCO₂の排出量削減-冷媒の脱フロン化

ニッスイグループ全体で、冷媒の使用の見直しを進めます。2030年度、特定フロンについては使用ゼロを目標とするとともに、代替フロンだけでなく、自然冷媒(CO₂、NH₃など)の比率を高めていきます。取り組みの一例となる、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	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
2022年度	3件	日水物流ほか	令和4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	344

輸送におけるCO₂の排出量削減

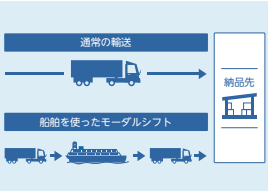
ニッスイの国内グループ会社であるキャリーネット株式会社は、日本全国に11営業所(本社オフィス除く)を抱える運送会社です。日々ニッスイ製品を取引先に届ける役割を担っています。冷凍を中心とし、冷蔵・常温といった全温度帯に合わせた輸送が可能であり、各営業所でのエリア配送から、自社車輛および協業会社とのパートナーシップ・ネットワークを活用した全国広域輸送までを行っています。

【モーダルシフト(フェリー等内航船の活用)】

キャリーネットでは、通常のトラックによる輸送から、フェリー等の内航船を活用し環境負荷を低減するモーダルシフトへの転換を進めています。2021年度、川崎～福岡間におけるモーダルシフトが、国土交通省より流通業務の総合化および効率化の促進に関する法律「物流総合効率化法」に基づき、総合効率化計画として認定されました。トラックによる運送の一部を、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(注1)を利用した海上輸送に転換することにより、陸送区間距離が約1,100kmから約120kmに短縮され、CO2排出量は71%削減となります。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 (注2)	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
	2022年度	1,573	1,731.7
川崎～福岡間 1,100km	2021年度	146	383.4
	2022年度	318	777.9

(注1)RORO船(Roll-on/roll-off ship):車両を収納する車両甲板を持ち、貨物を積んだトラックやトレーラーの車両をそのまま運搬できる貨物用船舶。
(注2):2021年度より、運輸局の指導を受けて計算方法を変更致しました。



商船三井フェリーのRORO船に乗り込む、キャリーネットの専用車両

【トレーラー輸送】

冷凍食品の工場デガ間で、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できます。

生産工場におけるCO₂の排出量削減

【オートメーション機器の更新によるエネルギー使用量の削減(ニッスイ姫路総合工場 加工食品工場)】

ニッスイ姫路総合工場 加工食品工場では、水産練り製品の製造を行っています。2022年度、姫路総合工場 加工食品工場では、設備投資を行い、ちくわ製造ラインのオートメーション機器を更新しました。この設備投資により、当ラインの都市ガス使用量を、前年度比で14％削減(総量)できました。



ちくわ製造ライン(焼き前)



ちくわ製造ライン(焼き後)

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(注)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。

(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。

エコカーの導入状況

指標	対象範囲	2023年度 目標	2030年度 目標	実績		
				2020年度	2021年度	2022年度
ハイブリッド車の導入	ニッスイ個別	100.0%	100.0%	89.7%	89.7%	93.0%
PHV車／EV車の導入		-	10.0%	-	-	-

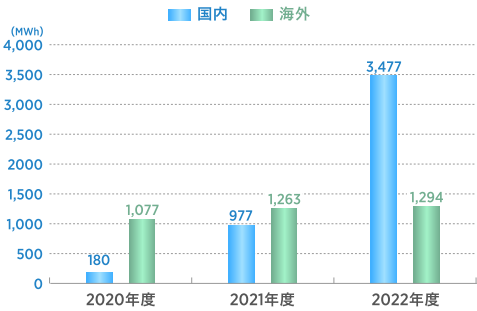
集計範囲:ニッスイ個別

再生可能エネルギーの利用

ニッスイグループ全体を対象とし、再生可能エネルギーの利用拡大を進めています。太陽光発電設備の設置を可能な限り検討し、PPA(注)の導入と合わせて取り組みます。

(注)PPA:Power Purchase Agreement。自社で自社で設備投資を行うのではなく、電力販売会社と再生可能エネルギーで発電された電力の購入契約を結ぶ。

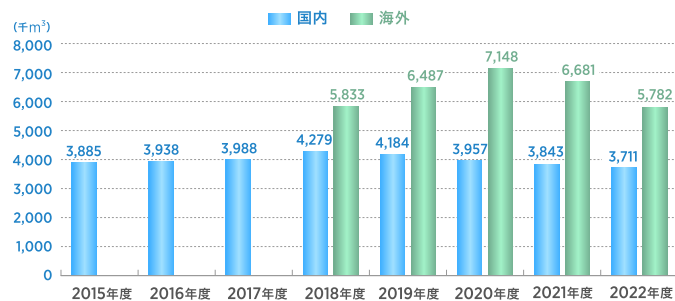
太陽光発電量



太陽光発電設備(タイデルマール社)

○ 水

■ 水の使用量



■ 生産工場における水の使用量削減

【チラー(冷却水循環装置)への切り替えなどによる水使用量の削減(モガミフーズ)】

ニッスイのグループ会社であるモガミフーズでは、冷凍調理製品の製造を行っています。2022年度、モガミフーズでは、具材ラインの真空冷却機を更新しました。その際、屋外機についてもクーリングタワー方式からチラー方式に切り替えし、不要となったクーリングタワー1台を撤去しました。それまでクーリングタワーでは蒸発による水の損失が発生していましたが、この切り替えによりその問題が解消され、水の使用量を削減できました。またその他、製造ラインで使われている部品変更なども行い、それらの取り組みも合わせると、合計約2,200m³/年の使用水削減につながりました。



チラー(冷却水循環装置)

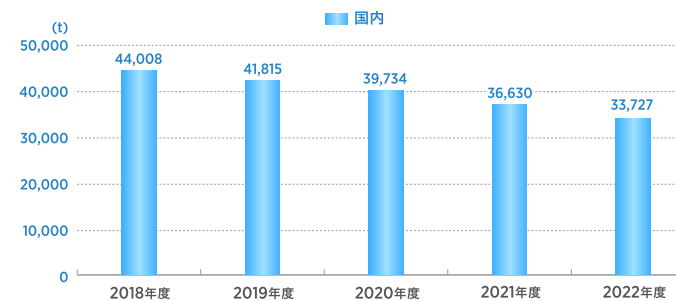
■ 水リスクの評価

TCFDのシナリオ分析において、水リスク評価のグローバルスタンダードのうち、世界資源研究所(WRI)のAqueduct(アキダクト)を用いて、国内・海外の生産・物流拠点別に洪水リスクと渇水リスクの評価を行いました。今後は継続的に使用水の削減に取り組むとともに、水リスク評価方法の精緻化についても検討を進めていきます。

TCFD提言への取り組み>戦略におけるシナリオ分析の概要>水リスクの評価 [>](#)

○ 廃棄物

■ 廃棄物の発生量



■ 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で13億トンとされています(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)。

ニッセ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

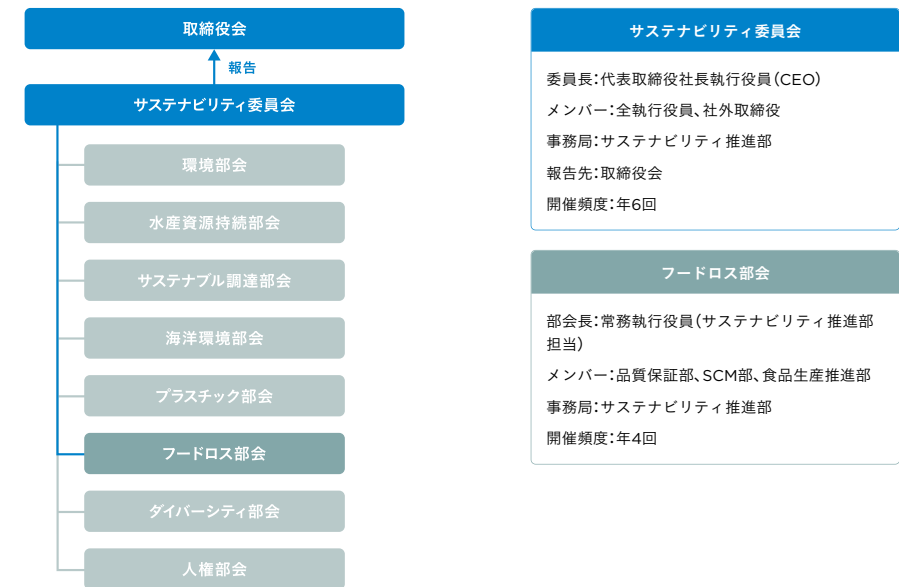


*フードバンク:品質に問題はないものの販売に適さない食品と、食べ物を十分に手に入れることのできない人々を結ぶ団体。

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

フードロス部会では、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。



サステナビリティ委員会

委員長:代表取締役社長執行役員(CEO)

メンバー:全執行役員、社外取締役

事務局:サステナビリティ推進部

報告先:取締役会

開催頻度:年6回

フードロス部会

部会長:常務執行役員(サステナビリティ推進部担当)

メンバー:品質保証部、SCM部、食品生産推進部

事務局:サステナビリティ推進部

開催頻度:年4回

○ 目標と実績

長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標は下記の通りです。自助努力で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)および製品廃棄量に関して目標を設定し、取り組みを行っています。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度
				KPI	KPI	実績
環境価値	フードロス削減	動植物性残渣 (基準年度:2017年度、 単位:原単位)	ニッスイ 国内グループ	20%削減	30%削減	21%削減
		製品廃棄量 (基準年度:2020年度、 単位:総量)	ニッスイ個別	－	50%削減	18%増加

環境データ >

○ 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で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、常温食品について、官能評価および科学的分析により品質への影響がないことが確認できた商品について、別表のとおり賞味期限を延長しました。家庭用・業務用の冷凍食品などで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	生産切り替え日	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
瓶詰商品(グループ会社生産品)	2022年2月	12カ月／18カ月	18カ月／24カ月	6カ月
レトルトパウチ商品(スープ類)	2022年4月	18カ月	24カ月	6カ月

○ 食品の寄贈

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。



	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
寄贈実績(t)	9.4	7.9	9.0	7.7	7.9

その他の団体への寄贈

2022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(食事にきずなBOX設置) - 上記合計10kg	2022年10月17日～31日



つくば工場 きずなBOX



つくば工場

イニシアティブへの参加

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。

外部イニシアティブへの参加 [>](#)

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。

商品開発を通じたフードロス削減の取り組み

2022年10月、グループ会社の黒瀬水産株式会社が生産する「黒瀬ぶり」の加工時に発生する尾肉を有効活用した缶詰を開発し、地域限定で販売をスタートしました。これまで、水揚げ後のブリが加工場でフィレーやロインに加工される際には、年間約30トンの尾肉が発生していました。従来、尾肉は飼料として活用されていましたが、この缶詰はそれらを原材料とすることで、フードロス削減に貢献しています。



缶詰「ぶり大根 黒瀬ぶり尾肉使用」

生物多様性の保全

ニッセ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セ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はもちろん、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月にニッセ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。



ニッセイ本社で、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、ニッセイのグループ会社である弓ヶ浜水産株式会社が養殖・加工事業を、共和水産株式会社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りました。

2018年10月30日、鳥取県、琴浦町およびニッセイの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、ニッセイグループは、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。

ニッセイグループでは、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	2022年度
参加人数	86名	104名	31名	27名 (みどりの少年団(注) + 引率教員・県関係者ほか)	37名

(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。次代を担う子どもたちが、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。

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度以降の植樹活動ではさらに現地の植生を生かしながら森づくりを行うこととしました。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いきます。

2022年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を考慮し、鳥取県の在勤者に限定して参加者を募集、10月15日に開催しました。弓ヶ浜水産8名、共和水産15名、鳥取県3名、中部森林組合5名、琴浦町2名、鳥取大学1名、事務局としてニッセイ3名、計37名で保全活動を行いました。当日は、鳥取大学農学部 日置教授より、森の樹種や山の変遷、山の保全活動を行う意義に関するレクチャーをいただき、参加者が集めた落ち葉や木の実に関する話をうかがいました。その後、全員で約40分間の下草刈りを行いました。今後は、鳥取大学の調査から得られた知見をもとに、より自然に近く合理的な森を目指して保全活動を行っていく予定です。



○ 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。活動内容はその年によって異なりますが、敷地内にあるログハウスで行う「森・川・海」のつながりや里山に生息する植物や動物に関する座学や、里山での下草刈りなどといった野外作業を実施しています。

2022年11月12日、第9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開催規模を抑え、ニッスイの従業員12名の参加となりました。当日は、3つのグループに分かれて里山の散策を行いました。宇津貫みどりの会の方から、森の木々や生息している野鳥の話聞き、約1時間歩いた後、緑地内の階段修理と下草刈りを行いました。



なお、ニッスイは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で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わたし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

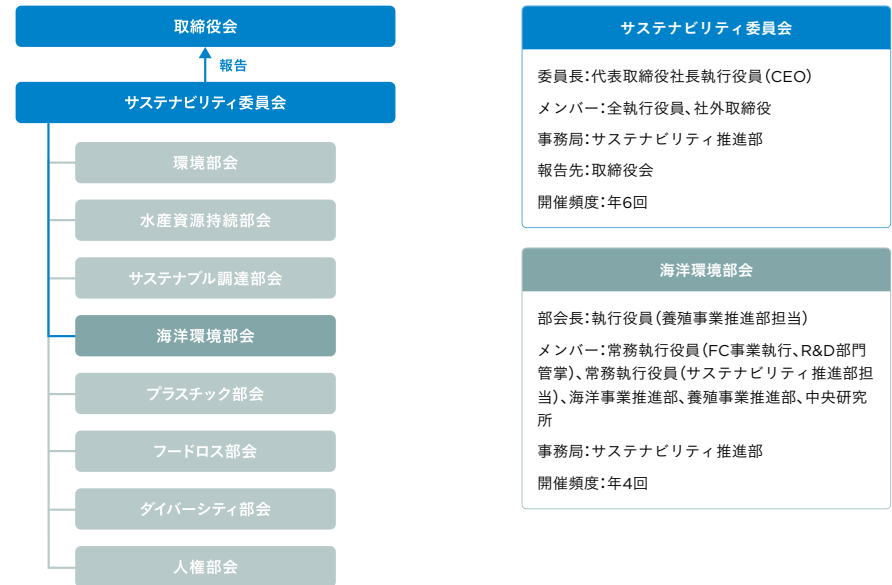
○ 推進体制-海洋環境部会／プラスチック部会

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。また、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もあります。ニッセイは事業を通して、プラスチック問題の改善に取り組んでいます。

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。

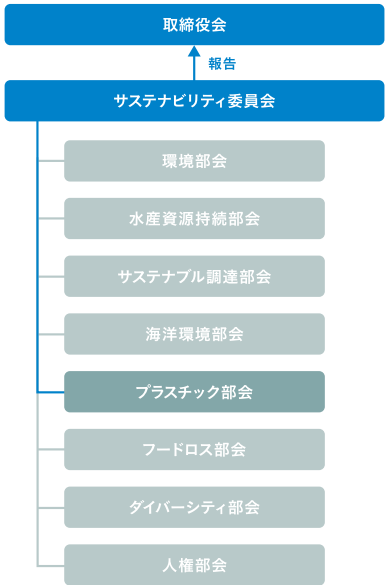
- ・漁業、養殖事業での使用プラスチックの管理実態把握と改善、コミットメント
- ・マイクロプラスチックの流出実態調査と抑制活動の推進
- ・陸域での清掃および海洋漂着物等の回収活動の推進
- ・養殖における抗菌剤の使用見直し



I 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
- クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)  への参画、協働、情報収集



サステナビリティ委員会
委員長:代表取締役社長執行役員 (CEO) メンバー:全執行役員、社外取締役 事務局:サステナビリティ推進部 報告先:取締役会 開催頻度:年6回
プラスチック部会
部会長:常務執行役員(サステナビリティ推進部担当) メンバー:執行役員(食品事業副執行)、家庭用食品部、業務用食品部、水産事業第四部、食品生産推進部、SCM部、商品開発部、原料開発部 事務局:サステナビリティ推進部 開催頻度:年4回

O 目標と実績

長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe」における目標と実績は下記の通りです。容器包装での使用量削減、生産段階の排出量削減、海洋汚染の防止の3つの観点で取り組みを進めていきます。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度	取り組みの 詳細
				KPI	KPI	実績	
環 境 価 値	プラスチック 削減	容器包装における プラスチック使用 量 (基準年度:2015年 度、単位:原単位)	ニッスイ個別	10%削減	30%削減	算定中	容器包装と 廃棄物 ▶
		生産段階における プラスチック排出 量 (基準年度:2017年 度、単位:原単位)	ニッスイ 国内グループ	15%削減	30%削減	19%削減	
		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	ニッスイ グループ	100%	-	52%切り替え 済み	海洋プラス チック ▶

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。ニッセイは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

ニッセイグループでは、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。
わたしたちは、国内グループ養殖・漁業会社の全社で、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では、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

従業員への教育の実施状況

	2021年度		2022年度	
	国内グループ 養殖会社	国内グループ 漁業会社	国内グループ 養殖会社	国内グループ 漁業会社
実施社数	6/6社	1/1社	6/6社	-
実施回数	13回	2回	12回	-
参加人数	243人	21人	342人	-

【取り組み - Mitigation(緩和)】

国内グループ養殖・漁業会社では漁具の紛失・遺棄があった際の報告フローおよび報告内容を統一を行っています。漁具の紛失・遺棄があった場合、各養殖会社・漁業会社の現場から会社代表へ、その後ニッセイの執行役員まで報告することを義務づけています。社外に対しては、関係する団体などへ報告することとしています。報告すべき内容についてもグループ共通とし、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。漁具の流出が発生した場合には、これらの報告の徹底と、再発防止に取り組みます。

漁具の流出報告

国	地域	場所	時期	漁具の種類	個数	原因	再発防止策
日本	宮城県	海面養殖場	2022年9月	サイコラック(小型フロート)	7個	大型台風の高波によるサイコラック支持ロープの破断	第三者による1回/年の点検を実施。2本あるサイコラック支持ロープのうち1本が切れた段階での交換を必須とする

【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。ニッセイグループでは、自社で漁具の流出が発生した場合、可能な限りその回収に努めます。

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)、わたし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では、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。

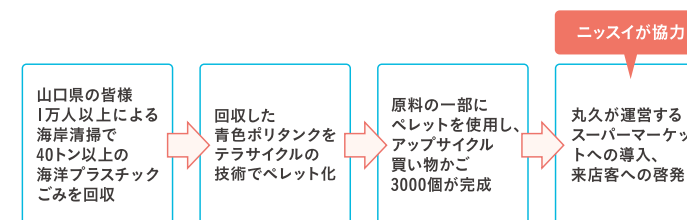
(注2): PEコーティング発泡スチロール製フロートや中空樹脂フロート。

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生かし、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」への取り組みをスタートしました(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)。2022年度、この事業への協賛企業は、ニッセイを含め8社に増えました。海岸清掃活動では県民、民間団体、企業などから14,402人が参加、65トンの清掃ごみと411個の海洋ごみを回収し、当事業に貢献しました。

本件のニュースリリース >

「ONE FOR OCEAN」の流れ(2021年度の例)



披露イベントの様子(2021年12月11日)
(左から) 小野雅充 ニッセイ 中西国支社長(当時)、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



日韓海峡海岸漂着ごみ一斉清掃(山口県長門市大浦海岸)
(2022年5月22日)

○ 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、お客さま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、容器包装につ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		

I 表示商品（一例）

大きな大きな焼きおにぎり



○ 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

I 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)ののっとり、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	2021年度
プラスチック(t)	4,074	4,158	4,374	4,456
紙(t)	356	347	356	416
びん(t)	3,397	3,438	3,122	3,476

対象範囲：ニッスイ個別

(注)：日本の一般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

【プラスチック製容器包装を削減した商品例】

容器包装選定ガイドラインに沿って、商品の品質は確保しながら、プラスチック製容器包装の減容化や薄肉化を行っています。薄肉化などといった既存の商品形態での削減だけでなく、トレーを使用しないことでプラスチックの使用量を削減するなど、さらなる取り組みを進めています。

・「おばんざいコロコロっと」シリーズ

和惣菜をコロっと小さなブロック状にして凍結することで、トレーレスでも小分けになっている商品です。好きな分だけ取り出して、小鉢やお弁当に使用できます。



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さまざまです。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さま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がった。



(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。

○ 生産段階におけるプラスチック排出量の削減

プラスチックごみは生産工場や物流の現場においても発生します。ニッスイグループでは、国内の生産や物流の段階におけるプラスチック排出量の削減に関し、環境指標として目標を定め、取り組みを進めています。部門ごとにプラスチック排出物の内容を分析し、原材料サプライヤーとの協働などにより排出物を削減します。

Ⅰ 生産工場における取り組み

国内の食品生産工場におけるプラスチック排出物を対象に、プラスチックごみの種類とそれぞれが占める重量の割合を洗い出しました。その結果、原材料に由来する包材が、プラスチック排出物の重量の大部分を占めていることを特定し、削減ターゲットのひとつとして設定しました。ニッスイグループでは、国内グループのすべての生産工場で、原材料の容器(袋)に関し、リユース可能な素材・形態への変更を検討します。また、通い箱への置き換えを行い、リユースの推進を図ります(例:原材料であるタマネギ・牛乳・米の容器)。



改善前:原材料のタマネギ(ビニール袋)



改善後:原材料のタマネギ(通いコンテナ)

Ⅰ 物流における取り組み

物流の現場においても、プラスチック排出物に関してターゲットの検討を行いました。水産品の流通では、生鮮マグロの輸送に使用する発泡スチロール梱包に関して、リユース可能な通い箱への転換を進めています。また、物流の多くの場面で荷崩れ防止などに使用されているストレッチフィルムに関しては、プラスチックリサイクル企業と協働し、国内グループ内でのクローズドループの仕組みの構築に取り組んでいます。今後、そのクローズドループ(注)の仕組みを活用し、国内グループ内で2025年までに再生ストレッチフィルムの使用100%を目指します。



鮮魚用の通い箱

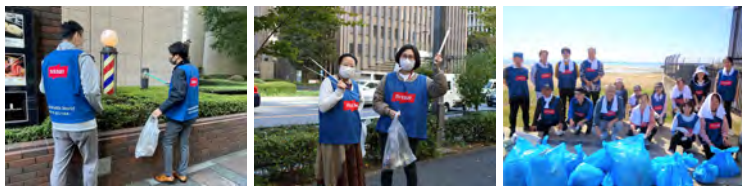
(注)クローズドループ:従来であればごみとして廃棄されていたものを再生し、新たに資源として利用すること。

ひとりひとりの取り組み

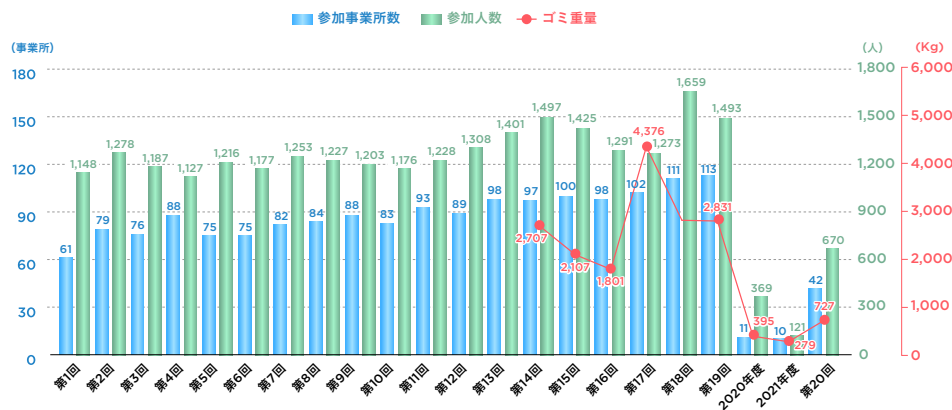
○ ニッセイグループのクリーンアップ作戦

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。また、ニッセイ個別では、従業員の参加を促進するため、就業時間内に当活動を実施することを会社として承認しています。

2022年度は、42事業所から670名が参加し、合計で727kg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しています。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。

2022年度は、新入社員研修に加え、各部署に1名任命しているサステナビリティ推進委員向けにも研修を行いました。オンラインでの講義のみの出席も可能として、計47名(うちオンライン参加者36名)が参加しました。

参加人数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新入社員研修	-	48名	25名	33名	48名	44名
その他従業員 (家族等を含む)	21名	24名	51名	-	-	47名 (うち、オンラインで 講義のみ参加36名)



座学の様子



清掃活動1



清掃活動2



集めたごみの様子1



集めたごみの様子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	55
お客様とともに	
安全・安心の考え方と体制	60
安全・安心を届けるための取り組み	61
健康・栄養のための取り組み	65
豊かな暮らしのための研究開発	68
従業員とともに	
トップメッセージ	69
従業員エンゲージメント	70
働き方改革	71
ダイバーシティ&インクルージョン	73
人財育成	76
労働安全	78
健康経営	82
ビジネスパートナーとともに	
持続可能な調達	87
株主・投資家とともに	89
社会貢献活動	90

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。

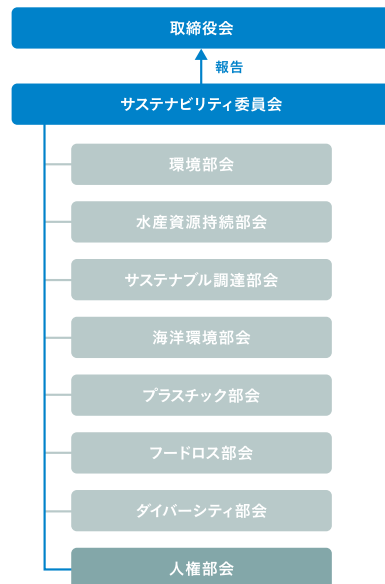
○ 人権方針の策定

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

人権部会では、全ての企業活動の基盤となる「ニッセイグループ人権方針」に基づき、サプライチェーン全体における人権尊重の考え方を共有するとともに、その徹底を図っています。



サステナビリティ委員会
委員長:代表取締役社長執行役員 (CEO)
メンバー:全執行役員、社外取締役
事務局:サステナビリティ推進部
報告先:取締役会
開催頻度:年6回

人権部会
部会長:執行役員(リスクマネジメント・人事部担当)
メンバー:常務執行役員(CFO)、常務執行役員(サステナビリティ推進部担当)、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
事務局:サステナビリティ推進部、人事部
開催頻度:年4回

○ 人権デューデリジェンスの取り組み

Ⅰ 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。



ワークショップの様子

	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			
		採用～評価・待遇・昇進～退職				
		・採用～育成～昇進などの機会不平等や差別 ・ハラスメント ・同一労働同一賃金（雇用形態・国籍・性別等による待遇格差） ・生産現場やテレワーク時の行動監視によるプライバシー侵害				
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				・優良誤認 ・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		

※上記の画像をクリックすると拡大して表示されます

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）

○ 特定した潜在的な人権リスクへの対応

Ⅰ サプライヤーにおける人権尊重状況の確認

ニッセイグループでは、「ニッセイグループ調達基本方針」に従い、お取引先に理解と協力を得ながら原材料や資材、製品などの調達を進めてきました。サプライチェーンの全ての段階における人権リスクの低減に向け、持続可能な調達を行うためには、お取引先とより強く協働する必要があります。2022年4月「サプライヤーガイドライン」を改定しました。改定版は「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、特に強制労働や児童労働の禁止、強制労働との関連性が指摘されているIUU漁業（違法・無報告・無規制漁業）により漁獲された水産物および原材料を取り扱わないことを強く求めています。

2022年度はニッセイ個別の一次サプライヤー508社に対し、サプライヤーガイドライン（説明動画を含む）の配布と説明、同意確認書の署名回収を進めました。2023年度は新しいガイドラインに沿ったSAQ（注）に回答いただく予定です。

今後はグループのサプライヤーへの展開や、人権リスクの特定結果を踏まえた2次、3次以降のサプライヤーの確認も行い、グローバルに広がるサプライチェーン上の人権リスクの低減に努めます。なお、本取り組みはサステナブル調達部会が中心となり、人権部会と連携しながら進めています。

（注）：Self-Assessment Questionnaire。自己評価調査票。

持続可能な調達 >

Ⅰ 外国人労働者の労働環境の確認

直営工場と国内グループ会社を対象に、毎年、外国人労働者の労働環境調査を実施しています。

2022年度 調査概要

実施時期	内容	対象	事業所数
2022年8月	「法令順守と人権尊重の仕組み作り」、「人権」、「安全と健康」、「仲介業者等の利用」、「その他」の項目で構成される全52問のセルフチェック（注1）の実施	「技能実習」、「特定技能」の在留資格を持つ外国人労働者を雇用している事業所（直営工場と国内グループ会社）	21
2022年10月	「法令順守」、「人権の尊重」、「安全と健康」、「環境への配慮」の領域に関する全65問のセルフチェック（注2）の実施	直営工場と国内グループ会社の全事業所	42

（注1）：ビジネスと人権ロイヤルズネットワーク、外国人労働者弁護団、外国人技能実習生問題弁護士連絡会による「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン」を参考に作成した質問票。

（注2）：ニッセイグループサプライヤーガイドラインに沿った質問票。

【調査結果と対応】

セルフチェックの回答分析と事業所へのヒアリングの結果、深刻な人権侵害リスクの兆候は認められませんでした。一部の事業所において外国人労働者に関する以下のような課題が確認されたため、グループ各社へ通達を行いました。2023年2月に各事業所の状況の再調査を行い、5月に人権部会より国内グループ各社に対して周知を図りました。グループ全体で統一した対応を進め、対応状況は人権部会で確認していきます。

2023年度も労働環境調査は継続して実施しますが、今後は実効性確保のため、事業所確認や監査等を組み合わせることを検討していきます。



人権部会の様子

一部の事業所で確認された課題

- ・ 仲介業者との契約書において、仲介業者による外国人労働者からの手数料の徴収を明確に禁止する内容が含まれていない。
- ・ 雇用契約書や給与明細を外国人労働者が理解できる言語で提供できていない。
- ・ 安全衛生基準や火災・緊急時の避難経路等について、外国人労働者が理解できる言語での研修が行われていない。

グループ各社への調達内容

- ・ 外国人技能実習生、特定技能外国人を雇用するにあたり、その仲介業者（技能実習制度における監理団体、特定技能制度における受け入れ機関・登録支援機関を含む）と締結する契約書に「外国人労働者から仲介手数料・保証金・違約金の徴収を禁止する」趣旨の一文を入れる。
- ・ 外国人労働者との間で締結する雇用契約書は、本人が理解できる言語で作成する。（注）
- ・ 外国人労働者の給与明細の記載項目は本人が理解できる方法で提供する。（注）
- ・ 全ての外国人労働者に対し、安全衛生基準、火災や緊急時の避難経路、業務に関連した要求事項について本人の理解できる言語で研修を行う。

（注）：英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語・ベトナム語のひな形を作成し共有。

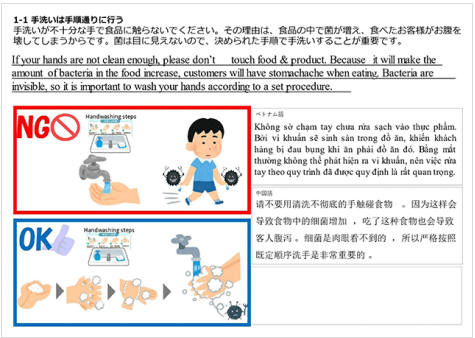
生産事業所における多言語対応

ニッセイグループの生産事業所ではさまざまな国籍の従業員が勤務しており、対応が必要となる言語の数も徐々に増えています。また、人権部会による調査の結果、外国人従業員に向けた多言語対応が当社グループの課題の一つとして認識されています。生産事業所では従来から掲示物の多言語対応を進めてきましたが、外国人従業員の労働安全確保や作業手順・ルールの理解促進のため、絵や写真を多く使い、わかりやすく説明された多言語ツールの導入を進めています。

工場で働く外国人従業員向けの教育ツール

外国人従業員にも理解しやすいように、テーマごとに伝えたいメッセージを1枚にまとめ、OK行為（やってほしいこと）とNG行為（やってはいけないこと）を視覚的に理解出来るよう、イラストで示しています。言語は英語、ベトナム語、中国語を併記していますが、それぞれの工場が必要に応じて言語を追加出来るように空欄を設けています。

2022年度は、工場の外国人従業員向けの品質教育を支援する目的で計35コンテンツを作成し、グループ内の生産工場ならびに主要な協力工場に向けて配信しました。



教育ツールの例

ビクトグラムの活用

労働災害発生のリスクがある危険箇所等を「見える化」し、言語に関わらず誰もが理解・認識出来るよう、2021年度よりビクトグラムの積極活用を進めています。日本語が十分に理解できず、また、作業現場のリスクに関する知識も豊富ではない外国籍従業員がリスクを認識し、安全な行動を取るように促すことで、労働安全の確保を図っています。



ビクトグラムの例(保護員の着用 薬品使用時)



ビクトグラムの例(転倒)



ビクトグラムの例(挟まれ)

労働安全 >

漁業・養殖現場における労働安全

養殖における労働安全の推進は、リスクマネジメント委員会の傘下に「労務安全衛生部会」を設置し、対応しています。2022年度は国内グループの養殖会社における労災の削減、特に潜水事故の発生防止に重点を置き、養殖会社のみを対象にした定例会議の開催やクロスバトリールの実施などを進めました。2023年度は潜水作業の安全管理向上に向けて潜水勉強会の開催などを計画しています。また、自動給餌システムやAI・IoT技術を活用した魚の体長測定などの「スマート養殖」を進めることで海上・海中での人による作業を減らし、労働災害リスクの軽減を図っています。

労働安全 >

漁業においては、グループ会社単位で安全な漁業労働環境の確保を進めています。漁船上の労働慣行は外部から見えづらい環境にあり、一般的に漁業は人権侵害リスクが高い業種と言われていますが、漁船上の乗組員の安全確保を最優先に労働環境整備に努めるとともに、第三者性を確保することにより、透明化を図っています。

オセアニア

ニュージーランドで漁業を行うシーロード社は漁船の労働環境の整備に加え、第一次産業省によるオブザーバー(監視員)の乗船・労働環境査察を応諾、第三者性を確保しています。また南氷洋でメロ漁業(MSC認証対象)を行っているオーストラリアン・ロングライン社の漁船は2021年1月に船員の人権保護に強く焦点を当てた基準であるRFVS認証(注)を世界で初めて取得し、現在では同社が所有する全ての漁船で同認証を取得しています。

(注) RFVS (Responsible Fishing Vessel Standard): グローバル・シーフード・アライアンス (GSA) が2021年に開始した第三者認証プログラム「ベスト・シーフード・プラクティス (BSP)」の一部であり、船員の人権保護に強く焦点を当てた認証。「船舶管理と安全システム」と「船員の権利・安全・健康」の2つの基本原則のもと運用されている。特に船員の人権保護に強く焦点を当てたこの基準は、漁業労働条約やその他の国際条約に基づいたものになっており、具体的には、船員が適切な訓練を受けて安全な環境で働き、給与や食事、休憩時間が保障されていることが求められている。

RFVS認証 >



Antarctic Aurora号
(オーストラリアン・ロングライン社)

北米

北米では、グレーシャーフィッシュカンパニー社が所属するAPA (At-sea Processors Association) (注1) が、2022年8月に漁船での労働慣行に関する独立した第三者認証プログラムであるFISH Standard for Crew (注2) の認証を世界で2番目に取得しました。この認証の監査プロセスには船舶検査が含まれ、乗組員へのインタビューや企業の採用慣行、給与記録、苦情記録のレビューなども行われます。

(注1) APA (At-sea Processors Association): ベーリング海/アリューシャン列島のアラスカスケソウダラ漁業で操業する14隻の米国船籍の捕獲加工船を所有する5つの会員企業を代表する業界団体。
(注2) FISH Standard for Crew: 世界中の漁業における船舶の労働慣行に対する、自主的かつ独立した第三者認証プログラムであり、特に漁船内での公正かつ倫理的な労働慣行に焦点を当てている。名称の「FISH」はFairness, Integrity, Safety, Healthの略。

FISH Standard for Crew認証証明書(PDF) 488KB

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さまとの外部コミュニケーションを重ね、取り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 >

外部イニシアティブへの参加

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)

外国人労働者の労働環境整備に向けた情報収集や救済に関する企業協働プログラムへの参画を目的として、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)」に2022年9月に入会しました。2023年度はJP-MIRAIが提供する『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2023』への参画を通じて、ニッセイと国内グループ会社の外国人労働者を対象にした苦情処理メカニズムの導入を進めています。



一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)

「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織である「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)」に2023年4月に正会員として入会しました。JaCERが提供する対話救済プラットフォームの利用のほか、会員企業向け研修への参加を通じて対話救済実務への理解を深めていきます。



○ 救済制度(グリーバンス・メカニズム)

Ⅰ 従業員向け窓口

ニッセイグループでは、社内およ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り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 [▶](#)

Ⅰ ステークホルダー向け窓口

ニッセイグループは2023年度から一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)(注)に参加し、ステークホルダーを対象としたビジネスと人権に関する苦情・通報窓口を設置しています。(対応言語:日本語・英語)

この窓口では、人権の観点から悪影響を受ける人、または悪影響を受ける可能性があるとする合理的な根拠を持つ人(ライツホルダー)、もしくはその代理となる人や組織からの苦情・通報を受け付けており、ビジネスと人権課題に関係し、国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約(社会権規約・自由権規約))をはじめとする国際行動規範、各国の国内規範への違反が疑われる案件に対応しています。また、匿名での通報も受け付けています。

(注)一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER):「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織

JaCER 苦情通報フォーム [📄](#)

外部イニシアティブへの参加 [▶](#)

○ 従業員に対する研修・教育

Ⅰ 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、差別やハラスメント防止の意識浸透を図っています。

Ⅰ 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ラーニングなど)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。あわせて部署長、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。

労働安全>ハラスメントの防止 [▶](#)

Ⅰ ビジネスと人権に関する社内啓発

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、事業に関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を従業員へ認知させることを目的に、役員・部課長や事業に携わる実務担当者を対象に、ビジネスと人権をテーマにした研修、講義や会議などを実施しています。

2021年度以降、経営層、部課長、実務担当者の順に社内浸透を図ってきており、2023年度は全従業員向けの研修を予定しています。

実施時期	内容	対象	参加者数(人)
2021年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・部課長	82
2021年9月	「外国人財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
2022年3-4月	「サプライチェーンにおける人権問題とサステナブル調達」の推進	ニッセイ従業員(事業に携わる実務担当者)	225
2022年8月	サステナブル調達の進め方(調達担当者向け説明会)	ニッセイ従業員(調達担当者)	28
2022年9月	サステナブル調達と人権	ニッセイ従業員(各部署のサステナビリティ推進委員)	45
2022年10月	「企業が尊重すべき人権の分野」「外国人技能実習生制度の問題点」など	国内ニッセイグループ会社経営者、ニッセイ役員・部署長	85
2022年11月	ニッセイグループの人権リスクとサプライヤーアセスメント	海外ニッセイグループ会社経営者、ニッセイ役員・部署長	86
2022年12月	外国人労働者の労働環境整備について	ニッセイ役員・部署長	65
2023年3月	「ビジネスと人権に関する世界の動き」、「サプライヤーアセスメントの推進」など	ニッセイ役員・部署長	65

○ 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

ニッスイが掲げている品質保証憲章では、全ての従業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 [➤](#)

食品安全マネジメント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	31	65%
	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	51	57%
2022年	食品	8	7	5	-	20	32	63%
	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	54	56%
2023年	食品	8	7	6	-	21	32	66%
	水産	4	3	-	1	8	17	47%
	ファインケミカル	2	-	-	-	2	4	50%
	合計	14	10	6	1	31	53	58%

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。

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、欠かすことのできないわたしたちのこだわりです。

- ▼ 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原材料およ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がフォローするなど、さらなる理解度の向上につなげています。

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	2022 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、およ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20個の動画(動画1つにつき約10～20分)を3部構成で配信。 各自、動画の視聴と課題に取り組んでもらい、計5カ月間で完結。	21	68	66
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人 (「オンラインHACCP講座」の受講生を教育する立場の人)	生産現場のリスク管理の考え方の習得、およ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。 各自、動画の視聴と課題に取り組んでもらい、計2カ月間で完結。	—	83	—
営業担当者 品質研修	全営業担当者	・ 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カ月間4部構成で完結。	790	—	—
原材料規格保証書に関する 研修	商品の開発部署など原材料規格保証書の入手部署の新規担当者	原材料規格保証書の構成、注意事項、問題事例の理解	対面＆オンラインによる説明会	—	54	161
原材料・表示 関連の基準研修	開発部署・原材料調達部署・生産推進部署、生産工場の開発・品管・購買の担当者など	原材料や表示に関連する品質保証基準の内容理解	Webテスト(eラーニングシステム)で内容説明と理解度確認	—	68	311
原材料・表示 トピックスに関する 研修	商品の開発、生産、販売、その他関連部署	・ 原材料・表示関連の、直近の法規改定の紹介 ・ ニッスイグループの原材料・表示の事故未遂事例と対策の紹介	Webテスト(eラーニングシステム)で内容説明と理解度確認	—	—	229

○ 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っています。

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、手洗いなど、品質を守る従業員の一人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、たくさんの商品を製造しています。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？など、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なども確認します。



Ⅰ 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。



Ⅰ 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、記録や写真をとるなど、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ったように、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、機械の調子など、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。機械にのみ頼っているのは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、限られた人だけ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、レベル別講習会などを行い、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。

Ⅰ 検査マニュアル

記載内容は定期的に見直され、常に最新版を各検査室で確認できるようになっています。全ての検査室で同じ精度の検査が行えるように、培地はエクセレント・ラボ専用培地を用いており、試薬も指定されています。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、検査員のミス防止や時間短縮に役立っています。

エクセレント・ラボ
検査マニュアル
第1部

Ⅰ 検査員の技術認定

どこの工場でも一定の知識と技術を身につ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。2022年度はM級認定講習会、E級認定講習会を開催し、多くの検査員が昇格しました。



各級の検査員人数

	A級検査員	M級検査員	E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
2020年度末 (人数)	42	59	24
2021年度末 (人数)	36	59	22
2022年度末 (人数)	34	60	25

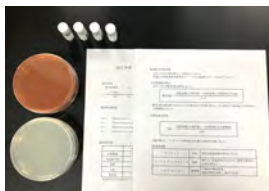
Ⅰ 検査員同士のコミュニケーション

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・ラボ推進会議を開催しています。2022年度はリモートでの開催となりましたが、15回の開催で82名の検査員が参加しました。検査方法や判定基準の目線合わせや新しい検査技術の情報共有などを実施し、検査員同士がコミュニケーションを取り合うことで、検査レベルの維持・向上に努めています。



Ⅰ 精度管理試験

検査室の検査精度を確認するため、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検査員が検査し、その検査結果を食品分析部が統計解析のうえ、各検査員にフィードバックします。結果は、検査室の技量の継続性確認や、検査手順の改善に役立てられます。



Ⅰ 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指導が行われています。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」を年6回開催しています。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、皆さま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／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やかな生活をお届けします。」としています。この考えに基づき、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。

■ 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」の拡大に向けて取り組んでいます。

サステナビリティ行動宣言 [➤](#)
 長期ビジョン [➤](#)

○ 目標と実績

長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標と実績は下記の通りです。創業以来培ってきた水産原料へのアクセスおよびR&Dといった強みを活かし、当社指定の「健康領域商品」の開発を進めます。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (~2030年度)	2022年度
				KPI	KPI	実績
社会価値	健康課題の解決	当社指定の「健康領域 商品」売上 (基準年度:2021年度)	ニッセイグルー プ	1.3倍の拡大	3倍の拡大	1.0倍

■ 「健康領域商品」(定義)

ニッセイグループの考える「広義の健康(注)」に該当するもので、国・学術・自社いずれかのエビデンスを持ち、新しい「食」を通じ、お客様の健やかな生活を応援する商品のこと(例:EPA／DHA、速筋タンパク、減塩)。

(注) 広義の健康:①厚生労働省「健康日本21」に掲げられる目標項目、または②国立高度専門医療研究センター「疾患横断のエビデンスに基づく健康寿命延伸のための提言」に沿った健康の考え方。



○ 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。わたし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、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。ニッスイでは、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、ニッス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。ニッスイでは、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

ニッスイグループでは、「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、アレルギー物質、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 ➤

ニッス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「卵を使っていません」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、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。

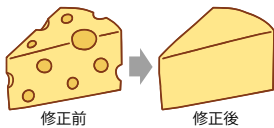
誤解を招かないイラスト表現

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する素材を添加し、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と感じるすることができます。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、この研究からさまざま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

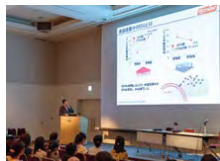
年平均で1.0〜2.0%の除脂肪量(筋肉量の指標で、臓器と筋肉を含んだ総量)が減少するといわれる65歳以上の女性を対象としたヒト臨床試験(単群比較試験)において、運動は行わず、通常の生活で3カ月間スケソウダラのタンパク質を週に4日摂取した結果、摂取後に除脂肪量の増加が確認され、筋肉の増加が示唆されました。

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

株式会社ニッセイ
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。

従業員エンゲージメント

企業価値向上に最も重要な要素の一つは「人財」であると考えています。ミッションに共感し、その実現にやりがいや働きがいを感じ主体的に業務に取り組むことで、従業員がその能力を十分に発揮することは、今後の持続的成長に不可欠です。従業員エンゲージメント調査の結果を用いて、組織や風土の改革を進め、個人と組織全体の成長につなげていきます。

○ 目標と実績

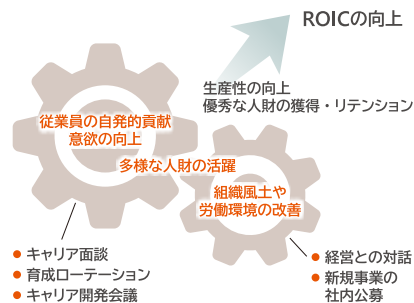
長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標は下記の通りです。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (-2030年度)	2022年度
				KPI	KPI	実績
人財価値	従業員エンゲージメント	従業員エンゲージメントスコア(注) (基準年度:2021年度)	ニッセイ 個別	10%のスコア向上	20%のスコア向上	1%のスコア向上

(注)従業員エンゲージメントスコア:会社の理念や仕事内容、組織風土などの項目を中心に調査し、従業員の思い入れや貢献意欲、愛着心を測定し、会社と従業員の「信頼と貢献」を数値化したもの。個人の成長と組織の成長を同時に成し遂げているか確認するもの。

○ 個人と組織の成長のためのエンゲージメント

従業員エンゲージメントは、2030年のありたい姿の一つである「多様な人財の活躍」の状態を測定するために2021年度初めて実施しました。調査結果を用いて、会社への自発的貢献意欲の向上と組織風土や職場状況を改善する施策を実施していきます。



Ⅰ 「多様な人財の活躍」(定義)

様々な価値観を持った人が、自らの意思で能動的に業務を遂行し、各々の得意とする分野で力を発揮している状態。

Keyword

- ・様々な価値観を持った人が集まる。
- ・バックカスティングを基本とした考え方を持つ。
- ・自ら「ありたい姿」を描き、自律して業務を遂行できるようになる。
- ・得意とする分野で力を発揮する。

Ⅰ 経営との対話

2022年度よりニッセイと国内グループ会社を対象に、社長と従業員が対話する「One Table ミーティング」を行っています。対話を通じて、リブランディングや変革への意志が明確に伝わるよう工夫しながら、ミッションや長期ビジョンの浸透に加え、中期経営計画に対する従業員の理解を深めています。



Ⅰ キャリア形成を支援

ニッセイは「一人ひとりが自ら考え、行動することが組織の成長の前提になる」と考え、「自立と自律」をポリシーに様々な人事施策に取り組んでいます。上司との面談を通じてキャリア志向を確認し、その実現のためにできること、今後行っていくことを話し合う「キャリア面談制度」などを通じて従業員のキャリア開発を進めています。また、2022年度より入社10年間で育成のための異動を積極的に行う「育成ローテーション」、各部署で実施する「キャリア開発会議」などを導入しました。

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を推進しています。

また、2022年1月には、多様な人材が活躍できる就労環境の整備を目指し、育児や介護など、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。



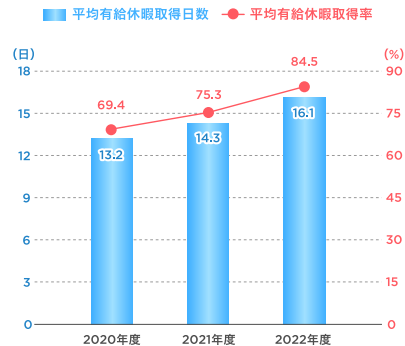
ニッセイ本社での一斉テレワークの様子

○ 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。

さら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6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、さまざまな施策に取り組んでいきます。



次世代認定マーク
(愛称:くるみん) (注)

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。

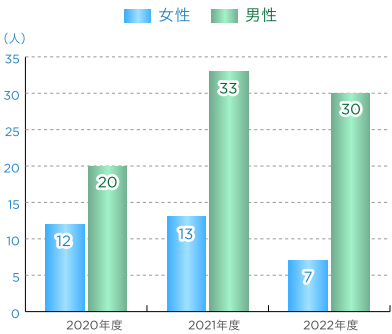
第6期行動計画(計画期間:2023年4月1日~2026年3月31日)

	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 育児を取得出来ない社員に対して実態調査を実施し、育児を取得できない要因の分析、課題にする施策の検討、および打ち手の実施を行う。 ② 対象者に育児休職の手引きを渡し、育児関連制度の周知をはかる。 ③ 男性職員の育児参画に対して意識が高まるような社内プロモーションを実施する。
目標2	「年次有給休暇取得率」について、取得率を80%とする。	① 各人が当年度付与日数の取得率目標80%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を作成する。 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 男女とも、育児復職後のスムーズな職場復職を支援する。 ② 育児期女性のロールモデル創出のため、外部研修へ派遣する。 ③ 育児期の部下を持つ上司に対する教育を継続し、組織風土を醸成する。

Ⅰ 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



集計範囲：ニッスイ個別（各年度3月現在）

Ⅰ 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。

Ⅰ シテ・マリン社の取り組み

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)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、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

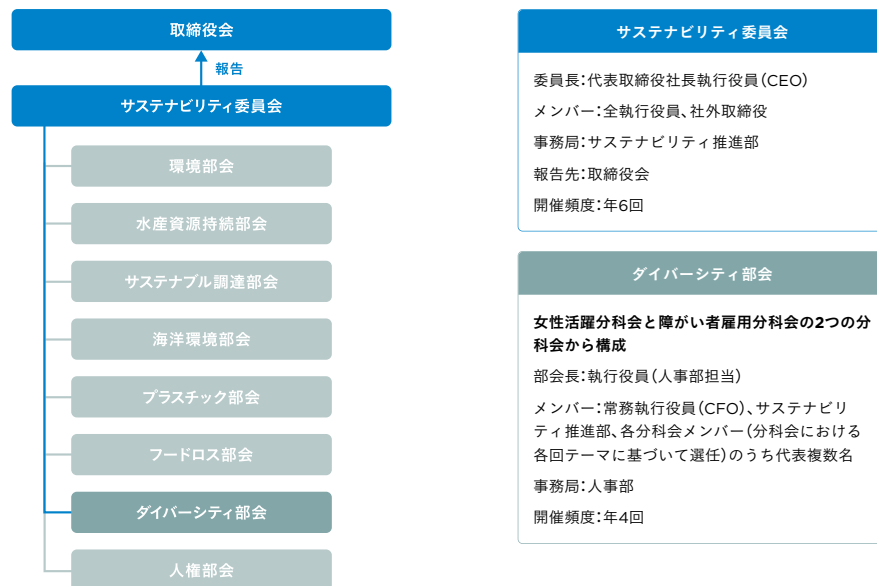
事由	制度	内容
育児	出産準備休暇	本人または配偶者の妊娠から出産後2週間までの間に15日分まで、1日もしくは半日単位で取得可能な休暇。つわりなどの体調不良時や検診時など、付き添いも含めて男女を問わず取得可能。積立休暇を利用可能。
育児	育児休職	男性も利用でき、5日間までは有給扱い。
育児	配偶者の出産休暇	配偶者が出産した場合、2日間までの特別有給休暇を取得することができる。
育児	子の看護休暇	小学生までの子どもが、負傷または疾病にかかり世話をを行う場合や予防接種や健康診断を受診させる場合に、子ども1人の場合は5日分、2人以上の場合は10日分まで、1時間単位で取得可能。積立休暇を利用可能。
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	工場勤務者など一部を除く従業員に適用。
共通	テレワーク勤務制度	工場勤務者など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 & インクルージョン

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。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は、傘下に「女性活躍分科会」と「障がい者雇用分科会」の2つの会議体を設けています。執行役員を部会長として、分科会の議論テーマに合わせてさまざまな部門からメンバーを集め、ダイバーシティに関する諸課題について取り組んでいます。



目標と実績

長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe」における目標と実績は下記の通りです。ダイバーシティ&インクルージョンを進めることで、多様な人財が道を切り拓く骨太な組織風土を醸成したいと考えています。

テーマ	指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (~2030年度)	2022年度
			KPI	KPI	実績
人財価値	女性活躍	女性幹部職比率	10%	20%	6.8%
		執行役員および部長の 女性比率	10%	20%	3.1%

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、ニッセイは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、ニッセイにおいても執行役員・部署長の女性登用に関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。

外部イニシアティブへの参加 [▶](#)



女性活躍の行動計画

ニッセイは、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」のニッセイの行動計画 [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
- 執行役員および部長に占める女性比率を10%以上とする

実績

管理項目		目標	2022年度
採用者に占める女性比率		50%	34%
	大卒以上	-	41%
管理職に占める女性の比率		10%以上	7%
執行役員および部長に占める女性の比率		10%以上	3%

主な取り組み

2017年にニッセイ従業員全員(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、キャリアとライフイベントの両立)別に施策を立案し、具体的な活動につなげています。

2022年度の取り組み

【組織風土改革(管理職の意識改革)】

- 女性部下配属先課長向けマネジメント研修

若手女性社員の配属先上司を対象として、若手女性社員を取り巻く環境を理解し、具体的な育成、関わり方のポイントを理解する研修を実施しました。

【組織風土改革／従業員の意識改革】

- メンタープログラムの導入

若手社員が職場で相談にくいキャリア、プライベートなどの悩みを気軽に相談できる体制を構築することを目的としてメンター制度を導入・運用を開始しました。

【キャリアとライフイベントの両立】

- キャリアとライフイベントの両立を考える研修
- 部下のキャリアとライフイベントを支援する課長向け研修

ライフイベント前後の男女社員を対象としてライフイベントをふまえた主体的なキャリア形成を考えるための研修を実施しました。また、全課長職を対象として、男性育児休職の取得推進をはじめ男女ともにキャリアとライフイベントの両立を支援するための研修を実施しました。

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、ワークショップの実施
- 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、ワークショップの実施
- 生産部門担当者ワークショップの開催

【キャリアとライフイベントの両立】

- 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)
- 仕事と育児の両立のための情報交換会

○ 障がい者雇用の取り組み

ニッスイでは、管理部門、工場、営業など約30の幅広い職場において障がいのある従業員が働いています。障がい種別はさまざまですが、一人ひとりの特性や強みを活かしていけるよう、各部門の担当者、産業保健スタッフが協働し多面的なサポートを行うことで、安心して働き活躍できる環境づくりに取り組んでいます。さらに、各地域の行政や支援機関との連携を強化することで、一人ひとりの体調・生活面までカバーできる体制を整え、障害者手帳取得に関する相談にも対応しています。

2015年より、障がい者雇用の推進と業務の効率化を目的に、障がいのある従業員で構成する「ビジネストラストチーム」を発足し、他部署から業務を請け負っています。障がいについての理解を深める研修の実施をはじめ、社内の雇用事例共有、担当者会議、合理的配慮セミナーを通じて、合理的配慮の適切な提供(注)により従業員同士の相互理解を深めており、今後も、教育研修のさらなる充実、将来を見据えたステップアップなどを行うことでニッスイらしい障がい者雇用をさらに促進していきます。

(注)合理的配慮の提供:障がいのある人(手帳保持者に限らない)から、「社会の中にあるバリア(障壁)を取り除くために何らかの対応を必要としている」との意思が伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応を行うこと。障がい者差別解消法で事業者の義務として定められている。



姫路総合工場でのハローワーク出前講座
「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」



東京労働局障害者就職面接会



社内事例共有、合理的配慮セミナー

○ 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および契約更新の都度、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

ニッスイグループの生産事業所ではさまざまな国籍の従業員が勤務しており、対応が必要となる言語の数も徐々に増えています。生産事業所では従来から掲示物の多言語対応を進めてきましたが、外国人従業員の労働安全確保や作業手順・ルールの理解促進のため、絵や写真を多く使い、わかりやすく説明された多言語ツールの導入を進めています。

人権の尊重 >

労働安全 >

人財育成

○ 人財育成方針および社内環境整備方針

ニッスイグループは、企業価値向上に最も重要な要素の一つは「人財」であると考えており、事業活動を通じて性別・国籍・年齢など異なる多様な人財の能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションや組織の活性化を生み出し、価値創造に繋がるとともに、互いに磨き合いながらグローバルやローカルの社会課題に積極的に取り組む人財の育成を目指しています。また、あわせてグループの従業員が安心して気持ちよく活躍できる職場や制度などの環境整備にも努めています。

○ 教育体系

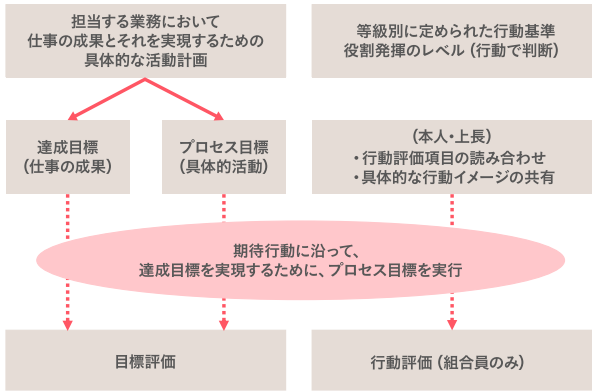
ニッスイでは、その役割や職掌・年齢などに応じ、入社から退職まで一貫した教育研修プログラムを整備しています。新入社員研修以降、複数回に渡るフォローアップ研修に加え、役割等級制度で定義する上位等級に必要な知識やスキルの取得を目指し、上長や教育担当者によるOJTや階層別研修・通信教育などを整備しています。サクセッションを踏まえた選抜型教育や年齢層に応じて設定するキャリア研修、専門性を高めるための職掌別研修なども実施しており、2023年度からはDX研修にも注力していきます。

	階層別研修	キャリア研修	通信教育	ダイバーシティ研修	グローバル人財登録制度	DX人財育成	職種別研修
管理職以上	管理職研修	入社から退職までのさまざまな節目ごとに自らのキャリアプランを見直すことが出来るよう、さまざま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さまざまな講座を用意	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さまざまな切り口でワークショップ・研修を実施	45歳以下の従業員を対象に、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	全社員を対象にアセスメントを実施。結果を踏まえ選抜されたDX人財候補者には、高度eラーニングを実施	◆経営管理部門 ◆生産・品質・技術部門 ◆マーケティング企画・営業・物流部門
一般社員	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年目研修						
	入社2年目研修						
	新入社員研修						

○ 人事評価制度

ニッスイでは、目標による管理(MBO)の制度(注)を導入しており、年2回、目標統合面談と業績評価面談を定期的に行っています。評価は公正な処遇と適切な配置(異動・昇進など)を行うための判断材料として活用するだけでなく、評価のプロセスを通じて人財育成につなげることが重要な目的の一つと考えています。組織目標と個人の目標を統合し、目標と自律によるマネジメントを通じて従業員ひとりひとりが意欲的に目標に取り組み達成することで、従業員の成長と組織のパフォーマンス向上を両立させることを目指しています。

(注)MBO:Management by objectives & self controlの略称。



○ 戦略的な人財確保・配置転換

ニッスイグループでは、各社内部での異動に加えグループ内への出向も人財育成の手段として活用しており、当社から海外を含むグループ会社へ積極的に派遣し、責任あるポジションを経験させることで、将来当社またはグループ会社におけるトップマネジメントを担う人財を早くから育成しています。また、グループ会社から当社に出向することでグループ会社の人財育成にもつなげています。事業ごとに次世代課長候補の要件・必要スキルを明確にし、その候補者が常にプールされている状態を目指し、役員と人事部で人財プールおよびその育成計画を審議するサクセッション会議を毎年実施しています。2023年度からは、執行役員や部長のサクセッションについても議論していきます。若手社員については、視座を高め、仕事の幅を広げ、変化対応力を高めることを狙いとして、複数の事業・職種を経験する「育成ローテーション」を行っています。具体的には、面談とキャリア開発会議を通じて、対象となる従業員一人一人のキャリア志向を把握するとともに、強み・成長課題・適性を判断しています。異動は、取締役以上で構成する「人財育成会議」において決定されます。

○ グローバル人材登録制度

ニッスイでは、グローバル人材登録制度を2016年から展開しています。この制度は、ニッスイにおけるグローバル人材を「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、成果を出せる人材」と定義し、将来海外で活躍するグローバル人材候補を公募または推薦により、募集し育成するものです。

将来グローバル人材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など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。2023年度は、海外グループ会社への複数名の短期派遣を予定しているほか、将来の海外赴任を視野に入れた全編英語によるマネジメント・異文化理解研修などを前年に引き続き実施し、着実な育成を進めています。

2022年度末時点で77名がこの制度に登録しており、2024年度には90名の登録者数を目標としています。

労働安全

○ 基本的な考え方

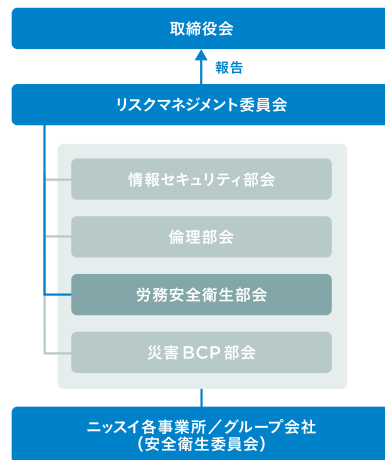
Ⅰ 社長メッセージの発信

2023年度の安全衛生の取り組みをスタートするに当たり、社長からグループ会社を含む全従業員に向けて「安全最優先である」旨のメッセージを発信しました。

「安全最優先」の理念の確立に向けて (PDF)191KB 

○ 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。また、安全衛生委員会の設置率に関しては、法令にのっとり、従業員数50人以上の国内の事業所において100%となっています。



リスクマネジメント委員会

委員長:代表取締役社長執行役員 (CEO)
メンバー:全執行役員
事務局:総務部
報告先:取締役会
開催頻度:年4回

労務安全衛生部会

部会長:執行役員 (人事部担当)
メンバー:食品生産推進部、コンビニエンス事業部、水産事業第四部、養殖事業推進部、海洋事業推進部、FC総合工場、SCM部、技術開発部
事務局:人事部
開催頻度:年4回

○ 労務安全衛生部会の取り組み

Ⅰ 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について、災害型別、重篤度、発生頻度などの観点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、取り組み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
2021年度	- 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) - 安全活動の活性化(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	- 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) - 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など) 取得を視野に入れた労働安全衛生マネジメントシステム手法の導入および定着化) - 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) - 現場主義活動の活性化(安全に対するモチベーションUPと危機意識の醸成)
2023年度	- 注力ポイントを定めた全体活動の推進と事務局機能の強化(過去の災害傾向を踏まえた注力ポイントの策定および予防管理の完遂、新人教育の平準化と強化、災害頻発事業所へのフォロー、事務局パトロールによる現場視察) - ニッセイグループ安全方針の浸透(各事業トップによる社内安全宣言、安全最優先の考え方の浸透、経営トップの現場巡回への参加強化) - 労働安全衛生マネジメントシステムに沿った安全活動の着実な実施(部門別PDCAサイクルの確実な運用、外部認証 (ISO5001) 取得に進む企業へのフォローと事例の横展開) - 現場自主活動の活性化とグループ連携強化(安全大会、活動表彰を通じた各社間の交流と安全担当者のモチベーション維持・向上、災害発生時の速やかな共有、対策の横展開による類似災害の防止)

Ⅰ 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。

また大会の場では、安全活動表彰として、グループ各社にて取り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。

2022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	- 安全教室所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 - パトロールによる現場確認と対策の横展開の実施
	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など、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などの観点から評価・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など、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などを共有し、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など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ほか、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、「安全教室所」と銘打ち、コンベヤー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。

外国人労働者の労働環境の確認 [▶](#)



巻き込まれ体感機



安全教室所での指差し確認



ピクトグラムの例（挟まれ）

労働安全衛生の監査

労働安全衛生マネジメントシステムISO45001認証の取得

ニッスイは国内の事業所においてISO45001認証の取得を進めています。当認証の取得を通し、従業員への安全で健康的な労働環境提供の提供に努めます。

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、問題点の改善を行いました。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。

2022年度の取り組み

2022年度は、ISO45001の取得に向けた前段階として、ニッセイグループ全社を対象に労働安全マネジメントシステム（OSHMS）に関する各種の研修を実施しました。これらの研修を通じて、PDCAサイクルを基本とした安全管理システムへの理解浸透を図るとともに、グループ全社における安全担当者のレベルの平準化に繋げました。

実施時期	研修内容	実施機関
2022年6月	- 労務安全マネジメントシステムに関する基礎的な研修 - 安全PDCAサイクルの基本やリスクアセスメントの手法も踏まえた内容であり、安全管理の底上げを図った。	中央労働災害防止協会
2022年7月	- ISO45001の制定背景、要求事項に関する研修 - 外部認証取得の意義や規格の理解浸透を図った。	日本海事検定
2022年9月	- ISO45001取得事業所による社内研修 - ISO45001の取得効果やスケジュール、また要求事項に対する実際の活動なども内容として、取得に向けて進む事業所への情報提供のほか、取り組みの横展開を図った。	つくば工場（ニッセイ）

安全な漁業労働環境の確保

漁業においては、グループ会社単位で安全な漁業労働環境の確保を進めています。漁船上の乗組員の安全確保を最優先に労働環境整備に努めるとともに、第三者性を確保することにより、透明化を図っています。

人権の尊重 [▶](#)

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、まずは国内ニッセ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・型別などでの災害件数（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。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害件数	132	147	123	133	121
（うち休業災害）	72	74	66	65	63
（うち死亡災害）	0	0	0	0	0

集計範囲：持ち分会社を含めた国内ニッセイグループ（ニッセイ個別、ハチカン、モガミフーズ、北九州ニッセイ、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、椎内東郎、弓ヶ浜水産、金子産業、黒瀬水産、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、ニッセイマリン工業、共和水産、長崎造船、日本海洋事業、ニッセイエンジニアリング）

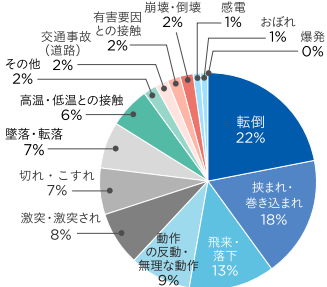
度数率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
度数率（注）	1.99	3.06	1.70	0.61	1.21
（参考）製造業（食料品、飲料、たばこ、飼料）	3.32	3.48	3.51	4.01	-

集計範囲：ニッセイ個別

（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セイグループ（ニッセイ個別、ハチカン、モガミフーズ、北九州ニッセイ、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、椎内東郎、弓ヶ浜水産、金子産業、黒瀬水産、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、ニッセイマリン工業、共和水産、長崎造船、日本海洋事業、ニッセイエンジニアリング）

賃金と労働時間

賃金について

ニッセ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。

長時間労働の防止について

ニッセイでは、法令よりもさらに厳しく定めた労使協定時間などをふまえ、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。また、36協定の締結内容や勤怠管理システムへの入力方法などを説明した動画を配信することで労働時間管理に対する従業員の理解促進を図っています。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などを実施しています。

○ 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。

倫理憲章 [➤](#)

┃ 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ラーニングなど)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さまざまな施策を行い、「一人ひとりが、能力を充分に発揮できる姿」の実現を目指してまいります。

○ 労使関係

┃ 基本的な考え方

ニッスイグループでは、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。ニッスイにおいては、労働組合(ニッス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。また、ユニオンショップ協定の締結により、ニッスイにおける一般正社員の労働組合への加入率は100%となっています。

┃ 労使会議の実施

ニッスイにおいては、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、人事部門とさまざまな人事労務・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など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、従業員とその家族により健康でイキイキとした生活が送れるよう、さまざまな取り組みを行っています。

○ 健康経営宣言

私たちニッスイグループは、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・年齢など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などを可能とし、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ス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。

Ⅰ 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>

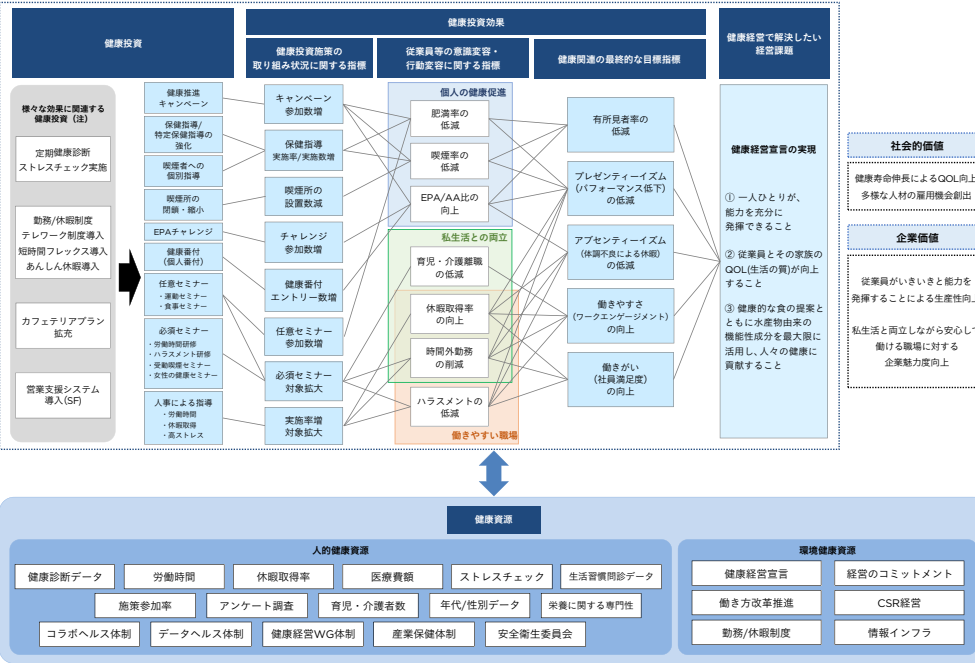
主な施策:子育て・介護サポート、福利厚生制度・カフェテリアプラン「Nカフェ」導入 など

<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

Ⅰ 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。

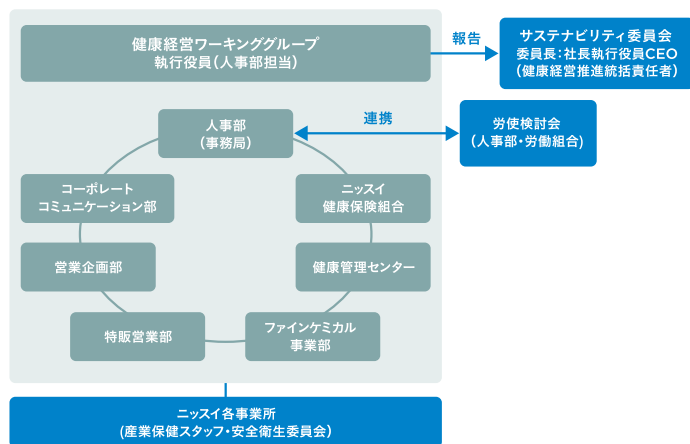


PDF (116KB)

(注):基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取り組み状況に関する指標」は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資施策の取り組み状況に関する指標」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「さまざま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)」「ニッスイ健康保険組合」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、働きやすくやりがいのある職場風土を目指し、協働して取り組んでいます。



○ 目標と実績

中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標と実績は下記の通りです。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年 度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (~2030年度)	2022年度
				KPI	KPI	実績
人財価値	健康経営	EPA/AA比	ニッスイ個別	0.6	-	0.31
		喫煙率		15%	-	21.4%
		肥満率(注)		男性:30% 女性:17%	-	男性:34.1% 女性:20.4%

(注):BMIが25以上の人の割合

○ 社外からの評価

ニッスイは2023年、「健康経営銘柄2023」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、5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選定するものです。EPAや速筋タンパクなどの水産物の機能に着目した健康づくりを推進していること、時間単位の有給休暇など柔軟な働き方制度の拡充、禁煙対策による着実な喫煙率の低減などが評価されています。



本件のニュースリリース >

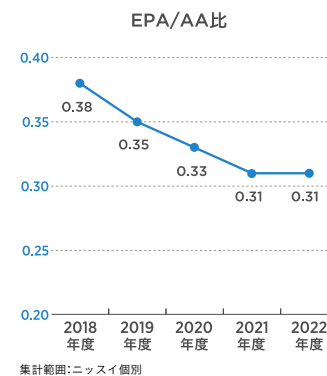
○ 健康数値に関するKPIの設定

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。定期健康診断など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。

■ 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検査項目としてEPA/AA比を取り入れました。これまで、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きました。また2022年度には、2024年度に向けた目標として、新たに全社平均のEPA/AA比0.6という値を設定しました。

2018年度より、従業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。その他、従業員の魚食を推進するため、対象期間中に摂食した魚メニューを撮影して投稿する「お魚食推進キャンペーン」を行い、魚による健康増進を積極的に行っています。



2022年度 EPA/AA比 健康番付	
西	東
大関 0.65 横網 0.62 大関 0.61 横網 0.60 大関 0.59 横網 0.58 大関 0.57 横網 0.56 大関 0.55 横網 0.54 大関 0.53 横網 0.52 大関 0.51 横網 0.50 大関 0.49 横網 0.48 大関 0.47 横網 0.46 大関 0.45 横網 0.44 大関 0.43 横網 0.42 大関 0.41 横網 0.40 大関 0.39 横網 0.38 大関 0.37 横網 0.36 大関 0.35 横網 0.34 大関 0.33 横網 0.32 大関 0.31 横網 0.30 大関 0.29 横網 0.28 大関 0.27 横網 0.26 大関 0.25 横網 0.24 大関 0.23 横網 0.22 大関 0.21 横網 0.20 大関 0.19 横網 0.18 大関 0.17 横網 0.16 大関 0.15 横網 0.14 大関 0.13 横網 0.12 大関 0.11 横網 0.10 大関 0.09 横網 0.08 大関 0.07 横網 0.06 大関 0.05 横網 0.04 大関 0.03 横網 0.02 大関 0.01 横網 0.00	大関 0.65 横網 0.62 大関 0.61 横網 0.60 大関 0.59 横網 0.58 大関 0.57 横網 0.56 大関 0.55 横網 0.54 大関 0.53 横網 0.52 大関 0.51 横網 0.50 大関 0.49 横網 0.48 大関 0.47 横網 0.46 大関 0.45 横網 0.44 大関 0.43 横網 0.42 大関 0.41 横網 0.40 大関 0.39 横網 0.38 大関 0.37 横網 0.36 大関 0.35 横網 0.34 大関 0.33 横網 0.32 大関 0.31 横網 0.30 大関 0.29 横網 0.28 大関 0.27 横網 0.26 大関 0.25 横網 0.24 大関 0.23 横網 0.22 大関 0.21 横網 0.20 大関 0.19 横網 0.18 大関 0.17 横網 0.16 大関 0.15 横網 0.14 大関 0.13 横網 0.12 大関 0.11 横網 0.10 大関 0.09 横網 0.08 大関 0.07 横網 0.06 大関 0.05 横網 0.04 大関 0.03 横網 0.02 大関 0.01 横網 0.00

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



「お魚食推進キャンペーン」での投稿写真

○ 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。

Ⅰ 喫煙者への禁煙啓発

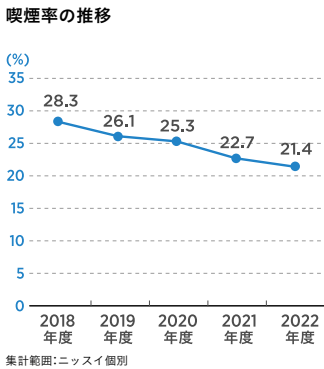
健康診断会場での保健師による喫煙者への個別指導や、スモーカーライザーによる一酸化炭素濃度の測定、ニコチンガムのサンプル配布など、さまざまな禁煙啓発活動を行っているほか、禁煙外来で禁煙に成功した従業員には治療費の半額を補助し、禁煙をサポートしています。2019年1月には社長が禁煙宣言し、30名近い従業員がそれに続いて禁煙に挑戦しました。

Ⅰ 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。

Ⅰ 就業時間禁煙化

これまで禁煙デーや禁煙ウィークによる禁煙施策の強化を行ってきましたが、2023年3月より「365日就業時間禁煙化」を開始しました。



「365日就業時間禁煙化」ポスター

○ 生活習慣改善施策の取り組み

Ⅰ 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。2022年度は4月～9月の間で任意の60日間の挑戦とし、全361人(前年-4人)、のべ1,583人が応募し、達成者は277人でした。このキャンペーンを通じ、達成者の83%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。

Ⅰ 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」「おい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。

Ⅰ 健康UPセミナー

2022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	2022年5月19日	お魚編	驚きのおさかなパワー!EPAと速筋タンパクってすごい!最新研究	74名
第2回	2022年5月20日	カラダ改善コンテストRIZAPセミナー	理想的なカラダを手に入れよう!RIZAP式筋力UPトレーニング	89名
第3回	2022年9月28日	セルフケア編	上手なストレスとの付き合い方と心の健康～円滑な人間関係を築くコミュニケーションとは～	96名
第4回	2023年1月26日	腸活編	腸を整えて健康になろう!～免疫力UPの秘訣をお教えます!!～	63名

対象：ニッスイ従業員(従業員の家族、派遣社員含む)

○ ニッセイ健康保険組合とのコラボヘルス

ニッセイはニッセイ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：健康保険組合など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

ニッセイは、定期健康診断と生活習慣病予防健診をニッセイ健康保険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。2022年度からは健康管理支援システム「WellBis(ウェルビス)」を導入し、健康診断結果をパソコンおよびスマートフォンから確認でき、健康管理サポートの機能を充実しました。有所見者へは「有所見受診結果報告書」の提出を義務付け、かかりつけ医など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。

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。

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、初回面談など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(ニッセイ健康保険組合：被保険者・被扶養者)

対象事業所	2019年度	2020年度	2021年度
(株)ニッセイ	34.1%	58.6%	58.0%
加入事業所全体(任意継続被保険者含む)(注)	32.4%	55.8%	55.5%

(注) 加入事業所：(株)ニッセイ、ニッセイマリン工業(株)等5事業所

○ 感染症対策

ニッセ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、ニッセイ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。

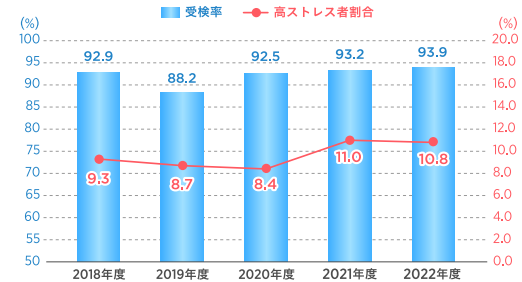
○ こころの健康サポート

ニッセ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ラーニングなど)を行っている他、相談先としてハラスメントデスク(社内)とハラスメント相談ダイヤル(外部窓口)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：ニッセイ個別

○ 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。担当部署からさまざま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。

従業員一人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いについては、定期的な従業員へのアンケートによりプレゼンティーズム、アブセンティーズムなどを数値化し、その経過を確認しています。

	2020年度	2021年度	2022年度
アブセンティーズム(注1)	1.9日/人(注3)	3.0日/人(注3)	2.5日/人(注3)
プレゼンティーズム(注2)	68.7点(注4)	66.5点(注4)	64.0点(注4)
ワークエンゲージメント	66.8点(注5)	65.2点(注5)	65.4点(注5)
傷病による休職人数	20人	24人	17人

集計範囲：ニッスイ個別

(注1)アブセンティーズム：病欠、病気休業(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)：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4)：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「健康かつ元氣である」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「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「働きがいを感じていない」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。



Nカフェキャラクター「Nanda」

カフェテリアプラン利用・給付実績(2022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	7,538	49,838
ワークライフバランス、ライフサポート	2,034	27,542

集計範囲：ニッスイ個別

○ 2023年度の取り組み(新規・拡充)

2023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。

- 365日就業時間禁煙(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)
- WFPウォーク・ザ・ワールドの実施
- 運動習慣支援アプリBeatfitの導入およびBeatfitを活用した運動イベントの実施
- 従業員向けカウンセリングサービスのサービス拡充(SNS相談、多言語対応など)
- 健康UPセミナーの開催(睡眠、目の健康、歯の健康、産業医講話)
- 新入社員の健康教育および産業保健スタッフによる個別面談

ビジネスパートナーとともに

持続可能な調達

ニッス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年までにニッス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。わたしたち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。

○ ニッス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。

ニッス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。サプライヤーに具体的な行動をとっていただくため、期待する内容を具体化し、人権に重きを置いた内容としています。

Ⅰ 従業員教育

2021年度、サプライヤーと接点を持つ従業員に対し、サプライヤーガイドラインに関する説明会を実施しました。人権に関する社会課題とステークホルダーからの要請、サプライヤーガイドラインの必要性や変更点を説明し、220人が受講しました。

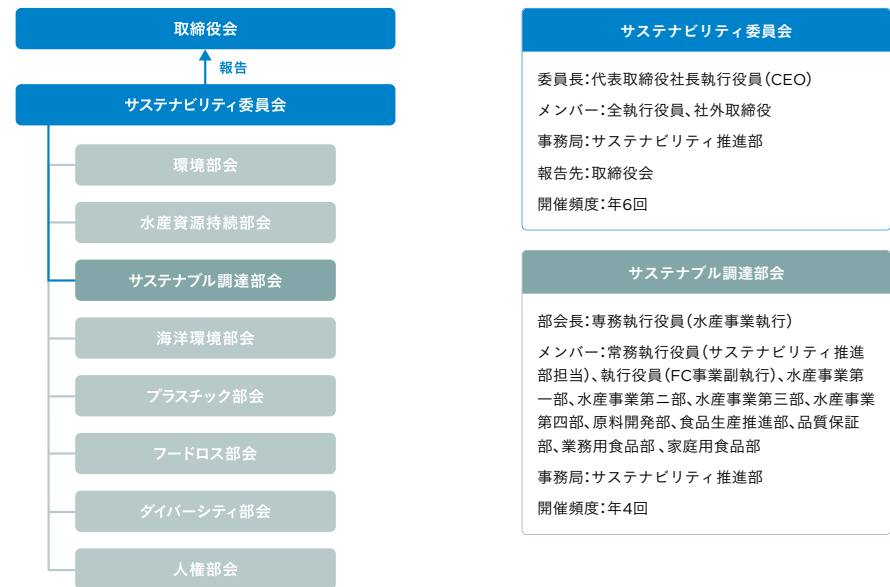
Ⅱ サプライヤーへの配布と説明

ニッスイ個別の一次サプライヤー508社に対し、教育を受けた購買担当者からサプライヤーガイドラインの配布と説明、同意確認書の署名回収を進め、セルフチェックを実施する予定です。グループのサプライヤーにも展開し、グローバルに広がるサプライチェーン上の人権リスクの低減に努めます。

- ・ サプライヤーガイドライン(日本語) (941KB) 
- ・ サプライヤーガイドライン(英語) (494KB) 
- ・ サプライヤーガイドライン(中国語) (668KB) 

○ 推進体制-サステナブル調達部会

サステナブル調達部会では、すべてのサプライヤーとの協働により、環境と人権に配慮した持続可能な調達を推進します。



○ 目標と実績

長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標は下記の通りです。

テーマ		指標	対象範囲	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」 (2022-2024年度)	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」 (~2030年度)	2022年度
				KPI	KPI	実績
社会価値	持続可能な調達	1次サプライヤー アセスメント比率	ニッスイグループ	ニッスイ個別の1次サプライヤー 100%	グループの主要な1次サプライヤー 100%	ニッスイ個別の1次サプライヤー 22%

○ サプライヤーに対する人権尊重・環境配慮の確認

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

調達品目、原産国、取引金額、取引量、依存度などを基準にして、優先的に確認すべき一次サプライヤーを選定し、2018年度から現在までに104社(のべ133社)のセルフチェックを実施しました。回答いただくサプライヤーには事前に説明会を開催し、サステナブル調達に理解いただいています。セルフチェックの回答は人権配慮と環境配慮に着目して評価、フィードバックを行っています。また、人権、環境の項目で基準に満たない場合には回答の意図確認や実態把握のため、訪問もしくはオンラインでヒアリングの機会を設け、アドバイスを行いました(2018年度以降17社、計22回)。



Ⅰ 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している「人権配慮」に絞った9項目です。ニッセイ従業員が現地での現物確認を行います。

Ⅰ 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ある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。

Ⅰ 各チェックシートの実施状況

	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)	33 (15)	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

○ 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。

Ⅰ 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

○ 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さまざま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。

外部イニシアティブへの参加 ➤



ニッセイグループサステナブル調達説明会



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

魚や水産業に関わる研究者や専門家の協力のもと、普段、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年以降はコロナ禍のためオンラインで開催、2022年はジャパンGEMSセンター特任研究員 五十嵐美樹さんによる「深海魚の光の秘密」、株式会社ニッセイ 中央研究所 大分海洋研究センター 平田 喜郎による「ブリ博士が語る養殖の秘密」について授業を行い、全国から合計26校、1,295名の小学生が参加しました。

オンライン出張授業に関するレポート

オンライン出張授業開催レポート①講師はサイエンスエンターテナーの五十嵐美樹さん! [📄](#)

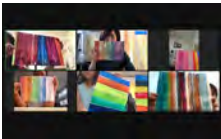
オンライン出張授業開催レポート②講師は「ブリ博士」の平田 喜郎さん! [📄](#)



オンライン出張授業を行う講師の平田

🕒 体験学習

「ネイチャー」「アート」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。
2022年は「自宅で海とさかなを学ぶ3日間」と題して、「川に棲む生き物から海的环境を考えよう(ネイチャー)」「海の中に降り注ぐ光の色彩を描こう(アート)」の2つの体験学習を計3日間延べ5回開催しました。



アートワークショップの様子

本件に関するニュース(2022年08月23日)

第41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」を実施 [➡](#)

🕒 株式会社ニッセイ賞の紹介

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。株式会社ニッセイ賞を受賞した2作品をご紹介します。

📅 2022年 第41回

研究部門 自由研究

海藻のなぜ大探索 続・海藻の森は空気清浄機

阿見町立本郷小学校4年

助川 稔さん

創作部門 工作

海と魚とぼくたちと すごくゲーム

長崎大学教育学部附属小学校6年

小林 拓真さん



作品の全ページはこちら

(PDF)2.32MB [📄](#)



作品の全ページはこちら

(PDF)507KB [📄](#)

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

※ニッスイパイオニア館は現在休館中です。

なお、同館が入居しておりますニッスイ戸畑ビルに変わりはありません。

お問い合わせ先

株式会社ニッスイ
コーポレートコミュニケーション部
メールアドレス: pr@nissui.co.jp

○ 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

■ 主な事業内容

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」などの運航や、有人潜水調査船「しんかい6500」および無人探査機などの運用・メンテナンス、日本周辺を中心とする地震発生帯の海底下地殻構造探査など、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

■ 洋上風力発電総合訓練センター設立に参画

日本海洋事業は、日本郵船株式会社とのコンソーシアムを通じて、秋田県に洋上風力発電の総合訓練センターを設立し、2024年度を目途に洋上風力発電に関する訓練と人材育成を開始します。将来的には年間1,000人程度の訓練修了生の輩出を目指しています。

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。



紙芝居を見る子どもたち

■ 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

○ WFPウォーク・ザ・ワールドに協賛・参加

ニッスイは、認定NPO法人である国連WFP協会が主催するチャリティーウォーク「WFPウォーク・ザ・ワールド」に2017年から協賛しています。チャリティーウォークの参加費の一部は、国連WFPの学校給食支援にあてられます。2023年度は横浜・大阪・名古屋の3会場で行われ、従業員の家族を含め合計149名が参加しました。

実施日	開催場所	参加人数
2023年5月14日	横浜	93名
2023年5月21日	名古屋	24名
2023年5月27日	大阪	32名



横浜



名古屋



大阪

○ 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ども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、健康により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。

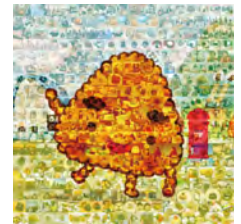
また、飲料の購入により寄付を行えるTFT対応の自動販売機も導入しており、工場従業員が気軽に社会貢献できる場となっています。2022年度は、合計93,320円が寄付に充てられました。



Ⅱ おにぎりアクション2022への協賛

ニッスイは、昨年度に引き続き「おにぎりアクション2022」に賛同、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。2022年度は全体で283,461枚の写真が集まり、1,560,260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。

ニッスイは、2022年10月6日から11月6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2022」について情報発信を行いました。合わせて、ニッスイグループの従業員が参加する企画を行い、その様子をニッスイ公式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、3,377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課への寄付品は、つくば市内のみんなの食堂（つくば市版子ども食堂）などで活用され、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。

寄付日	寄付先	寄付品	数量
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	アルファー米	150個
2023年3月30日	つくば市こども未来課	自社缶詰	192缶

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
2022年度募金分	20,036円

今後もつくば市と連携しながら地域の子どものサポートを行い、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

○ 子どもが楽しめる工場見学

子どもの頃から食の生産現場にふれ、ものづくりへの興味を育てほしい。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つの食品生産工場で、近隣の小学生の食育のため、工場見学を受け入れています。（一般のお客様の工場見学は実施しておりません。また、小学校の工場見学についても、現在受け入れを休止しています。）



安城工場の見学

Ⅰ 小学校への出張授業（姫路総合工場）

2022年11月17日、姫路市八木小学校の3年生18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。この3年間は、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での開催となりました。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、工場見学ながらの体験をすることができました。



○ 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く、地元の小中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。子ども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のたくさんの質問があり、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、今日まで続けてきたものです。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」

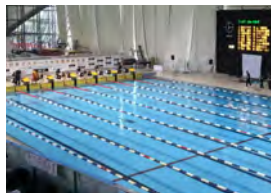
○ 日本マスターズ水泳への協賛

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アスリッツパーク湯の丸」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、アビスパ福岡が行っている、地域の子どもたちへのスポーツ支援を2019年から開始しました。2022年は、福岡市西区を中心とした小学3年生以下のサッカー大会「夢感カップ」を開催し、12チームが参加しました。また、上位3チームの子どもたちをベスト電器スタジアムに招待し表彰式を行いました。



地域貢献活動

○ 地域の災害への対策（八王子地域）

Ⅰ 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。

Ⅰ 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。



○ 次世代育成に向けた活動

Ⅰ 大阪・関西万博とSDGsについて理解を深める教育プログラム「リサーチミーティング」への参加

小中学校での授業を通じて大阪・関西万博とSDGsについて理解を深める教育プログラム(注)の一環である「リサーチミーティング」にSDGsに取り組む企業として3年連続参加しました。2022年度に参加した企業は、ニッセイを含め14社です。このリサーチミーティングは、中学生と企業が意見交流をする場で、今年度は全てオンラインで行われました。企業からSDGs達成に向けた取り組みについて紹介した後、生徒から質問を受け意見交換を行いました。

2022年度は全国から20校がこのプログラムに参加し、ニッセイは以下の6校と意見交換を行いました。この中にはリサーチミーティングを経て、2023年2月に第4回 関西SDGsユース・ミーティング2022(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)に自らのアイデアを応募する生徒もいました。



実施日	学校名	学年	参加人数
2022年10月5日	神戸国際中学校	3年	25名
	京都市立京都京北小中学校	1年	14名
	京都市立大宅中学校	3年	43名
2022年11月22日	横須賀市立追浜中学校	2年	53名
	河内長野市立長野中学校	1年	58名
	京都市立二条中学校	3年	27名

(注)大阪・関西万博とSDGsについて理解を深める教育プログラム：
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

ニッセイでは、2002年以降、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おり、2023年現在も1名の研修生を受け入れています。



Ⅰ 研修制度の発足の経緯と目的

発足の経緯

2001年ニッセイグループに、ニュージーランドに拠点を置くシーロード社が加わりました。その際、ニッセイは本研修をTOKM(Te Ohu Kaimoana: ワイトンギ条約(注1) 漁業委員会) (注2)と協働で開始することとしました。現在のカウンターパートはMoana New Zealandとなっています。

(注1)ワイトンギ条約:1840 年に先住民族マオリとイギリス王権との間で締結された停戦条約。この条約でマオリの漁業権が承認された。
(注2) TOKM: マオリの漁業枠を管理する機関。

目的

- マオリに対し、水産食品ビジネスに関する国際的な研修・訓練機会を提供し、専門知識・技術の習得を図る。
- ニッセイグループとMoana New Zealandが長期継続的、かつ良好な関係を構築していくとともに、マオリとニッセイグループとの間に、深く幅広い人間関係を構築する。

研修内容

研修生が関心を持つ領域をあらかじめ確認し、その希望も踏まえてニッスイ社内の関係部署およびグループ会社で、約半年間の講義および現場実習などのプログラムを実施しています。

研修スケジュール(2017年度の例)

2月	中旬:来日、下旬:日本語学校
3～4月	日本語学校(基礎力強化)
5月	養殖会社での研修、下旬:日本語学校
6月	本社部署での研修、中旬:日本語学校、能力試験N5受験
7月	ファインケミカル事業、食品事業部署研修、食品工場見学など、月末:中間発表
8月	夏休み(帰国)
9～10月	食品工場・研究所・養殖会社での研修
11月	発表準備および日本語学校(発表練習、N4受験)
12月	最終発表／修了式

実績と修了後の進路

2002-2017年までに14期22名の修了生を輩出しています。修了後、研修生の大半が水産政府機関、TOKM、Moana New Zealand、シーロード社などで活躍しています。

研修費用の支援

ニッスイ支援額:約350万円／1名

地域社会との共生(サルモネス・アンタルティカ社)

ニッスイの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・販売および飼料の加工事業を行っています。SA社では、サステナブルな養殖を推進しており、地域社会との共生についても、自社の事業において最も重要なもののひとつであると考えています。常に地域社会との連携を心がけ、その文化・慣習・権利に敬意を払うとともに、地域住民の皆さまの将来におよぶ生活の安定と向上に貢献していきます。

インフラ整備・社会福祉事業の支援

SA社では、地域住民の皆さまの生活の安定と向上に貢献するための財政支援を実施しています。2022年は、合計でおよそ92.1千ドルの支援を行いました。

2022年の支援状況

	支援対象		支援金額
	地域	内容	
1	Castro市	大規模火災による住宅再建	62千ドル
2	Caguache島	栈橋の設置	13千ドル
3	Queilen市	テントの更新	5.1千ドル
4	Curaco de Verez市	高齢化対策プロジェクト	12千ドル
	合計		92.1千ドル

Caguache島への栈橋の設置

Caguache島は、SA社が本社を構えるチロエ島からさらに船で約2時間の場所に位置します。この島の住民にとって、船は唯一の交通手段です。しかし、荒天時には既存の栈橋が使用できず島から出ることができませんでした。そこでSA社は荒天時にも使用できる新たな栈橋の設置を支援しました。SA社は地域住民と向き合い、そのニーズを聴取し、地域の発展と持続可能性を促進しています。



Curaco de Velez 市でのアクティブ・エイジングプロジェクト

SA社は、アクティブ・エイジングプロジェクトを通じて、年齢に関わらず全ての人が健康で幸福な老後を迎えるための取り組みを行っています。Curaco de Velez 市はチロエ島に近接するQinchao島に位置します。そこに所在する当社の淡水養殖場はチリで最も古くからある淡水養殖場の一つで、40年以上の歴史を持っています。同市の皆さまと協力し、チリ大学と連携しながら、高齢者を中心に当社のサーモンを活用した栄養調査や食育を実施しています。この取り組みによって、シーフードが人々の健康や栄養改善に寄与することを広く知っていただくことを目的としています。将来的にはこの取り組みを広げ、SA社の安全・安心でサステナブルなサーモンを通して、全ての方々の生活の質の向上と健康の増進に貢献することを目指します。



その他の活動

○ ベルマーク運動への協賛

ベルマーク運動とは、「すべての子どもに等しく、豊かな環境のなかで教育を受けさせたい」という願いをこめて始まった運動です。対象商品についているベルマークを集め、それで得たベルマーク預金でほしいものを購入すると、購入金額の10%がベルマーク教育助成財団に寄付され、国内外で援助を必要とする人々の支援活動に使われます。ニッスイは、ベルマーク運動が始まった1960年から活動に協賛しています。

ベルマーク教育助成財団 

○ ベルマーク対象商品一覧



活くわ



おさかなのソーセージ



わが家の種自慢
ちゃんぽん



大きな大きな焼きおにぎり



ほしいぶんだけ
ちくわの磯辺揚げ



ほしいぶんだけ
口どけなめらか
かにクリームコロッケ



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



ほしいぶんだけ
もちっと かにシューマイ

○ 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.oepslorent.org/> 



○ （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。

○ トルコ・シリア地震被災者への支援

ニッスイは、2023年2月6日に発生したトルコ・シリア地震で被災された方の支援に役立てていただくため、国際連合世界食糧計画WFP協会（国連WFP協会）に1,000万円を寄付しました。

○ 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(60秒)をオンエアしています。

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 12:00-15:00）
- 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がタッグを組み、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	103
リスクマネジメント	109
情報セキュリティ	111
コンプライアンス	113
災害BCP	117

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(2023年6月28日)145KB 

- ▼ 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
- ▼ 取締役会の実効性評価
- ▼ 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

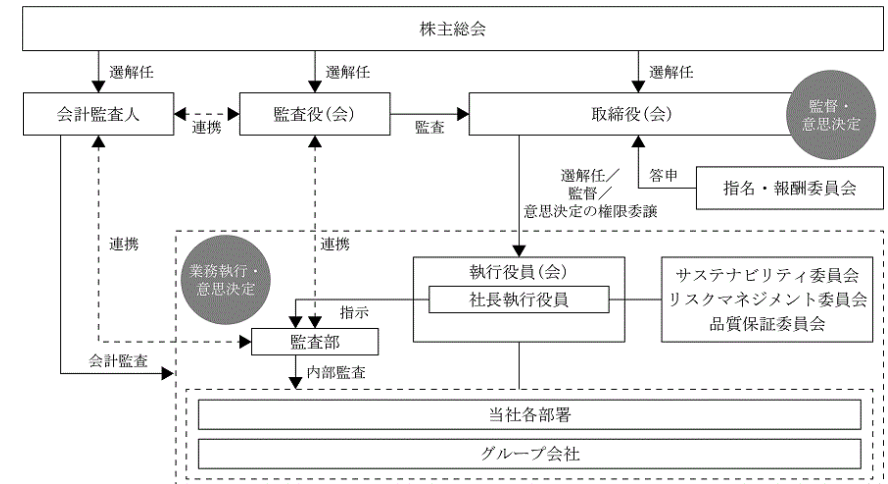
○ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

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	○		○				○	○	○	
松尾 時雄	社外取締役 指名・報酬委員会委員	○			○			○	○	○	○
江口 あつみ	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	社外監査役							○	○	○	

<監査役会>

監査体制については、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財を監査役に選任し、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、監査役会を構成しております。各監査役は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。

<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18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。

○ 取締役会の実効性評価

<スケジュール>

2022年度の取締役会実効性評価は、全役員（取締役9名、監査役4名）を対象とし、以下のスケジュールで実施しました。

2023年1月	点数式（4段階）アンケート実施
2023年2月～3月	アンケート結果の取りまとめ、課題抽出の上、事務局にて全役員に個別インタビュー実施
2023年5月	社外取締役をファシリテーターとして、全役員でディスカッション

<アンケートの内容及び結果概要>

(1) アンケート内容

取締役会の全体の状況を確認すべく、以下の項目を主たる内容としました。

- ① 取締役会の構成（規模、人数、多様性、社内外の比率等）
- ② 取締役会の運営、支援体制（年間スケジュール、資料の内容・分量、議長のリーダーシップ等）
- ③ 取締役会の議題（議案件数・議案内容、付議基準の妥当性等）
- ④ 対外的コミュニケーション（ステークホルダーに向けた情報開示の質・内容の適切性等）
- ⑤ 社内外の取締役へのトレーニング

(2) 結果概要

【総括】

評価大項目間の比較では、「① 取締役会の構成」が最も平均評価が高く、「③ 取締役会の議題」が最も平均評価が低い結果となりました。社外役員の方が社内役員よりも全般的に評価が高く、特に「⑤ トレーニング」では社内外役員で大きな差が出ましたが、社内役員は対社内役員向け・社外役員向けいずれもトレーニングの機会が不十分と捉えていることが明らかになりました。



【小括】

当社取締役会は、議長の適切なリーダーシップの下、社内外の役員による活発な意見交換がなされ、取締役会の現状に対する役員の評価は総じて高いものと判断されます。また、2016年度来実施している取締役会の実効性評価で指摘される課題につき、その克服に向けた改善策（取締役会で議論すべきテーマ設定、執行役員会資料・議論内容の共有、報告事項の充実・実質化等）を都度講じてきていることが評価されました。一方で、未だ改善が十分に図られていない事項（全社的視点での意思決定と監督機能、執行役員会への権限移譲、取締役会資料の分量・内容）があることに加え、今年度は新たに人財戦略・サクセッションが課題として指摘されました。

カテゴリー	評価項目	
1. 取締役会の構成	・取締役会の規模（1-1） ・取締役会の多様性（1-3）	・取締役の社内外比（1-2）
2. 取締役会の運営/支援	① 取締役会の運営 ・開催頻度・時間配分（2-1） ・業務報告のメリハリ（2-3） ・資料配布のタイミング（2-5）	・資料の質・量（2-2） ・説明・報告内容（2-4）
	② 意思決定のプロセス ・議長の采配・属性（2-6,2-8） ・審議時間の十分性（2-9）	・議論の活発さ（2-7） ・取締役の全社的視点（2-10）
	③ 取締役会への支援 ・情報提供の体制（2-11,2-12）	・取締役会外でのコミュニケーション機会（2-13,2-14）
3. 取締役会の議題	① 取締役会の議論の状況 ・議案数、執行への権限委譲（3-1,3-2） ・サステナビリティ（3-4） ・人財戦略・サクセッション（3-6）	・中長期視点での経営戦略（3-3） ・投資戦略（3-5） ・リスクマネジメント（3-7）
	② 役員の指名・報酬 ・指名・報酬決定プロセス（3-8）	
4. 対外的コミュニケーション	・情報開示の質・量（4-1）	・社内体制（4-2）
5. トレーニング	・社内役員へのトレーニング（5-1）	・社外役員へのトレーニング（5-2）

評価高 評点評価3.6以上（最高4、最低1）

評価低 評点評価3.0未満（最高4、最低1）

<インタビューの実施>

上記のアンケート結果を踏まえて、事務局にて以下の項目を課題と認識し、全役員に対して個別のインタビューを実施しました。インタビューにより、各役員がいかに取締役会の実効性を上げていくにつつき、強く意識して取締役会に臨んでいることが汲み取れました。

- ① 取締役会の機能を最大限に発揮するための方策、取締役会メンバー構成の見直し
- ② 人財戦略・サクセッションに向けた取り組み（人材育成方法を含む）
- ③ 長期ビジョン実現に向けた成長戦略のための議論テーマ
- ④ サステナビリティの取組みに係る具体的内容、IR戦略の見直し

<ディスカッションの概要と今後>

本年度は社外役員をファシリテーターとして、全役員で取締役会とは別枠でフリーディスカッションする形式とし、以下の項目につき、当該項目に係る問題意識や、解決に向けた議論の切り口などにつき議論しました。さらには、取締役会の実効性評価の議論を超えて、サクセッションやポートフォリオマネジメントなどの各経営テーマに関しても忌憚なき議論を交わし、現在の当社に不足している事項の改善に向けてどのような取り組みを行うことが良いのか、社外役員からは他社事例などの共有を受けながら、深い議論を行うことができました。

- ① 取締役会の構成(多様性他)
- ② 取締役会運営面の改善(説明資料他)
- ③ 人材戦略・サクセッションの議論の充実化
- ④ 成長戦略、事業ポートフォリオの議論の充実化
- ⑤ 対外的コミュニケーションの在り方

今後は、より一層取締役会の充実が図れるよう、養殖場・工場等の現場視察を含めた事業に係る基本情報の共有の他、取締役会での重要な審議事項等に係る事前説明、執行役員会での議論のポイントの共有など、議論の質を高める取り組みを実施して参ります。

○ 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に人的関係、資本的关系、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社長として培った幅広い見識を有し、過去の経験や事例を活かした問題点の指摘や中長期的な視点で忌憚のない意見を述べるなど適切に経営全般に対する監督を行うことに加え、指名委員会・報酬委員会の委員長としてリーダーシップを発揮して頂くことを期待し、引き続き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長年の経験に加え、化学メーカーにおいて代表取締役として培った幅広い見識を有し、サステナビリティの取組みや中長期的な視点で忌憚のない意見を述べるなど適切に経営全般に対する監督を行うことを期待し、社外取締役として選任しております。

社外取締役の江口あつみについては、飲料・食品メーカーにおいて研究開発部門や広報・コミュニケーション部門に携わり、幅広い知識と豊富な経験を有しています。当社取締役会などにおいてコーポレートコミュニケーションやダイバーシティの視点で適切に経営全般に対する監督を行うことを期待し、新たに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に人的関係、資本的关系、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に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) 

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	21回/22回	(指名) 5回/5回 (報酬) 6回/7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。取締役会においては取締役会の実効性など大局的な見地から経営判断を行うとともに適切な監督や発言を行っています。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	21回/22回	(指名) 5回/5回 (報酬) 7回/7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、コーポレートコミュニケーションやIRなどを意識した投資家目線で助言や提言を行っています。取締役会においては取締役会の実効性やダイバーシティなど多角的な視点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・報酬委員会では役員の選任、報酬制度の改定について近年の傾向や他社事例などを踏まえ、専門的かつ具体的な助言を行っています。
	松尾時雄	22回/22回	(指名) 5回/5回 (報酬) 7回/7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り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・報酬委員会では役員の選任や報酬制度について経営経験に基づき、改善に向けた助言を行っています。
社外監査役	広瀬史乃	22回/22回	－	14回/14回	弁護士として企業法務及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加え、ダイバーシティの観点からも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	22回/22回	－	14回/14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	22回/22回	－	14回/14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。

※2023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

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内容にかかる決定方針については、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)にて、会社のステージに見合った報酬としています。具体的には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ます。個人別支給額は、当該制度運用の客観性及び透明性の観点から、取締役会から委任を受けた報酬委員会で決定します。監査役の報酬等は、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(固定報酬)のみとしています。2022年度までは取締役の各報酬の支給割合を業績目標が100%達成した場合に概ね65:30:5となるよう設定していますが、2023年度より取締役の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ことを目的に変更します。中期経営計画のKPIである連結経常利益他の業績目標を100%達成した場合55:25:20となる設計とし、業績に連動する変動報酬(業績連動報酬及び株式報酬)の比率を全体の半分程度まで高めます。なお、取締役及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

=

連結経常利益もしくは
配当総額を原資に
一定割合を乗じた金額の
いずれか少ない額

×

役位別配分率

×

個人別評価
(80～120%)
≪評価項目≫
単年度におけるサステナビリティ
を含めた業績目標

業績連動報酬は、単年度に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」を原資に一定の割合を乗じ、いずれか少ない金額を支給基礎額とし役位及び個人別評価に応じ配分します。報酬構成比率は中期経営計画達成時を前提としていることから、連結経常利益や株主視点の配当総額が増減する場合、業績連動報酬の報酬全体に占める比率も増減する設計となっています。

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に導入、評価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及び役位別の配分、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

×

会社業績の評価	
財務目標	70%
非財務目標	30%

×

個人別評価
(80～120%)
≪評価項目≫
中期経営計画で掲げた
サステナビリティを含めた業績目標

株式報酬の評価指標及び評価ウェイト

2022年度からの新中期経営計画「Good Foods Recipe!」の開始と合わせ、株式報酬の評価指標を下記のとおりにしました。具体的には、事業ポートフォリオの最適化と資本効率の向上ならびに株主利益の向上を目的に、従来の連結経常利益等の達成度に加えてサステナビリティの評価項目を選定しました。

改定後(2022年度～)		
項目		選定理由
財務	売上高 連結経常利益 ROIC	成長性向上のため 収益性向上のため 資本効率性向上のため
サステナビリティ	水産物の持続可能性目標達成度 自社グループ拠点のCO2排出量削減 従業員エンゲージメントのスコア向上 健康領域商品売上	持続可能な調達を行うため 気候変動への対応と海洋環境の保全に貢献するため 多様な人財が活躍するため 健康課題を解決するため

上表のとおり、会社業績の評価指標には財務と非財務(サステナビリティ)を設定し、評価ウェイトを70:30としています。財務目標は実績に応じた達成率で評価、非財務(サステナビリティ)目標は50～150%の範囲で評価します。そのうえで、あらかじめ定めた役位別基礎ポイントに会社業績の達成率を乗じたものに個人別評価を反映し給付株式数を算定します。個人別評価は中期経営計画で掲げたKPI、サステナビリティなどを80～120%の範囲で評価します。会社業績の達成率およ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ます。

2022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)	338	211	110(注)	16	6 (株式報酬:6)
監査役 (社外監査役を除く)	26	26	-	-	1
社外取締役	36	36	-	-	3
社外監査役	38	38	-	-	3

(注) 取締役の業績連動報酬には、2023年6月支給見込額を含んでおります。

2022年度の報酬委員会の活動状況

審議の概要
・役員報酬制度の改定について
・2021年度業績連動報酬の個人別評価について
・2022年度取締役・執行役員の基本報酬の役位別テーブルの個人別支給額について
・2022年6月支給、2022年12月支給業績連動報酬の個人別支給額について

リスクマネジメント

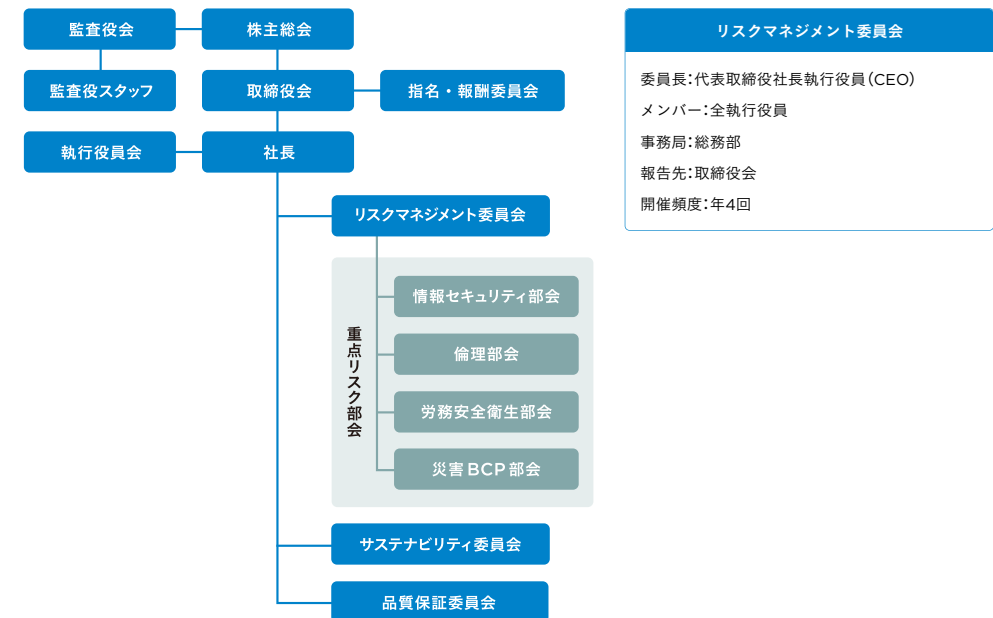
ニッスイグループは、水産物をはじめとする資源からさまざまな食品や医薬品原料などを製造し、世界の人々に対して供給することを使命とし、その責務を果たすべく、安定した生産・販売の継続に努めています。その事業活動をより確固たるものにするため、「リスクマネジメント方針」を制定し、方針の目指す姿の実現を目的としてリスクマネジメント委員会がリスクマネジメントシステムの構築と運用を行っています。また影響の大きいリスク群は、リスクマネジメント委員会において重要リスクとして特定し、専門部会を設置して対応しています。

○ 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

■ 2022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、「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

ニッセイグループでは、通信販売事業など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

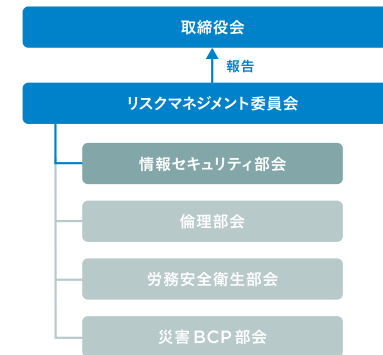
情報セキュリティ基本方針 [➤](#)

○ 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、ニッセ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。



リスクマネジメント委員会
委員長:代表取締役社長執行役員 (CEO)
メンバー:全執行役員
事務局:総務部
報告先:取締役会
開催頻度:年4回

情報セキュリティ部会
部会長:リスクマネジメント委員会委員長が指名する執行役員
メンバー: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
事務局:情報システム部
開催頻度:年4回

○ 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。

2022年度実績

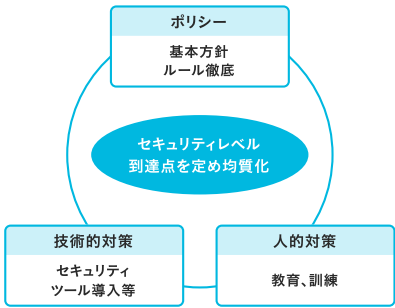
カテゴリ	取り組み内容	対象	実績
教育	新規配属者向けに、セキュリティの基本知識を身に付けることを目的とした教育	学卒・経験採用者	対面・オンライン教育:2回
	情報セキュリティの意識向上および社内ルールの浸透を目的とした教育	役員・従業員	eラーニング:1回(受講率:94.2%)
	顧客個人情報を取り扱う従業員のセキュリティ意識向上を目的とした教育	顧客個人情報取り扱い部署	eラーニング:1回(受講率:100%)
	社内ルールの理解度を図り、効率的な教育につなげることを目的としたテスト	役員・従業員	eラーニング:1回(受講率:97.5%)
訓練	標的型攻撃メールへの耐性を身に付けることを目的とした訓練	役員・従業員	2回
	情報セキュリティインシデント発生時の対応力を身に付けることを目的とした訓練	情報セキュリティ部会メンバーおよび関係者	1回
監査	重要情報を保持している拠点のセキュリティ状態を把握・改善を目的とした監査	海の元気倶楽部ECサイト	2022年度はECサイトリニューアルに伴うシステム監査を実施 1回(評価:不備なし)

Ⅰ 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つの領域で到達基準を定めています。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。

Ⅰ 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。情報セキュリティでは、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

Ⅰ 目的

私たちは、社会的公器としての企業の一員であることを自覚し、ニッスイの精神規範・行動規範としてこの倫理憲章を定める。

Ⅱ 基本とする心

私たちはお客様に支持され、社会から信頼されることによって事業を営みつづけることができる。

これを常に心にとどめ、創業の精神にある遵法・誠実を旨とすることを誇りとする。

Ⅲ 倫理行動指針

私たちは以下の通り、国内外の法令を遵守し、その精神を尊重することはもとより、社会に対して常に公正・誠実でありつづけるべく「企業としても個人としても折り目正しい行動」をする。

1. お客様・株主・取引先など全ての利害関係者と公正な関係を構築し、維持する。
2. 公共の秩序、安全に脅威を与える反社会的勢力との関係は一切排除する。
3. 会社情報を広く公正に開示するとともに、未公開情報の管理を厳格に行う。
4. 世の中の知的財産権を尊重し、これらの不正使用となる行為をしない。
5. 職務上の立場を個人的に利用することのないよう公私の区別をわきまえる。
6. 業務執行は、社会的責任を認識した上で、誠実に、高い倫理観を持って行う。
7. 風通しの良い風土を尊重し、健全な内部けん制が働くように努める。
8. 各国・地域の文化・習慣の違いに配慮するとともに、個人の人格・個性・その多様性を尊重し、相互理解に努力する。
9. 品質保証・環境各憲章をはじめとする社内諸規則を尊重・遵守する。
10. 倫理憲章に規定する事柄に忠実であることを社員評価の優先項目に置く。

経営に携わる者は本憲章を率先垂範・周知徹底するとともに、憲章に反する事態が発生した場合は、自らその原因究明・再発防止に努め、迅速的確な情報開示・説明責任を果たす。

制定 : 2003年4月1日
一部改定: 2008年4月18日
一部改定: 2021年3月1日

○ 倫理行動基準

「倫理憲章」の各項目を具体的に説明するために「倫理行動基準」を定めています。下記は、その概要です。

Ⅰ 1. 公正な取引関係

(1) 公正な競争の確保

① カルテル、談合行為の禁止

他の事業者と共同して、価格協定、顧客割当協定、販売地域分割協定など競争を制限する合意は行いません。

② 再販売価格維持の禁止

製品の卸売価格や小売価格を維持するために、同業者や流通業者に対して指示をしたり申し合わせたりする不正な取引は行いません。

③ 優越的地位の濫用の禁止

取引上の優位な立場を利用して、仕入先や業務委託先等との取引関係のなかで協賛金の負担要請、当社製品・サービスの購入要請、経営への干渉など行いません。

④ 景品表示法の遵守

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ます。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。

その他、公正かつ自由な競争を不当に制限する行為は行いません。

(2) 購買手続きの公正性

製品・サービス等の購買手続きは契約等を基本にして公正に行います。購買先の選定は、品質、価格、納期などの合理的な基準に従って決定します。

(3) 贈り物、接待への対応

① 贈り物、接待を行う場合

顧客・取引関係者などへ業務上の習慣的儀礼によって贈り物や接待を行うことがありますが、その場合、社会通念上妥当な範囲のもので相手方の内規に反しない場合に限ります。

② 贈り物、接待を受ける場合

取引先やその他の関係者から接待や贈り物を受けることができるのは、その費用が社会通念上妥当な範囲で事前に組織責任者の許可を得た場合に限ります。

(4) 官公庁職員への対応

① 贈賄の禁止

官公庁職員等に対する贈賄行為は、具体的な要請の有無を問わず、一切行いません。

② 過大な接待、贈り物等の禁止

職務に利害関係のない場合であっても、官公庁職員に対しては過大な接待や贈り物は行いません。

Ⅱ 2. 反社会的な個人・団体への利益供与等の禁止

雑誌の購買、寄付、会費、商取引などいかなる名目でも、暴力団や総会屋などの反社会的勢力に対して、何らかの経済的利益の提供は行いません。

3. 会社情報の開示と保護

(1) 社外への情報開示

- ① 企業活動の状況については、株主や証券市場だけではなく、幅広いステークホルダーの理解を得られるよう、積極的に開示します。
- ② 売上・仕入れの計上や棚卸資産・固定資産の評価などは、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準および慣行に従い、公正な財務報告を作成します。

(2) 個人情報の保護

個人についての情報は、社内外を問わず、個人情報保護方針に従い、個人情報保護に関する諸法令、社会規範を遵守のうえ、取り扱います。

(3) 顧客情報の保護

業務上入手した、他社の事業活動などに関する情報は、慎重に取り扱います。その使用は業務上適切な目的や方法に限定し、社外への漏えい禁止だけではなく、社内でも業務上知ることのある従業員以外には開示しません。

(4) 会社情報の保護

「営業秘密管理規程」および関連する諸規則に従い、会社情報の保護に努めます。

4. 会社資産の保護

(1) 有形資産・無形資産の保護

会社が所有する有形資産・無形資産は、紛失したり、盗難にあったり、不正の目的に使用されないよう保護します。

(2) 退職者の資産返却義務

定年その他の理由で会社を退職する場合、会社が所有する資産や会社情報に関する資料は全て返却します。

5. 知的財産の尊重

会社が所有する知的財産を業務以外の目的に利用しません。
また、業務を行う際には他社の知的財産権を侵害していないか十分注意します。

6. 公私の区別

(1) 利益相反の禁止

会社の承認を得ることなく競争関係にある企業に協力すること、また、取引先などに対して助言や尽力をした見返りとして金銭その他の利益を受けることはしません。

(2) 会社資産の私的使用の禁止

会社資産を個人的な目的(第三者の利益を図ることを含む)に使用しません。

(3) インサイダー情報

業務上知り得た会社情報や他企業に関する未公開の内部情報を、個人の利益を目的として株式取引などに利用しません。

7. 個人を大切にする、働きやすい職場環境づくりをする

(1) 安全衛生、労働基準の遵守

安全衛生や労働基準に関する法令・社内ルールを遵守し、効率的な労働時間管理に努め、心身の健康の維持向上に取り組みます。

(2) 個人の尊重と差別・ハラスメントの禁止

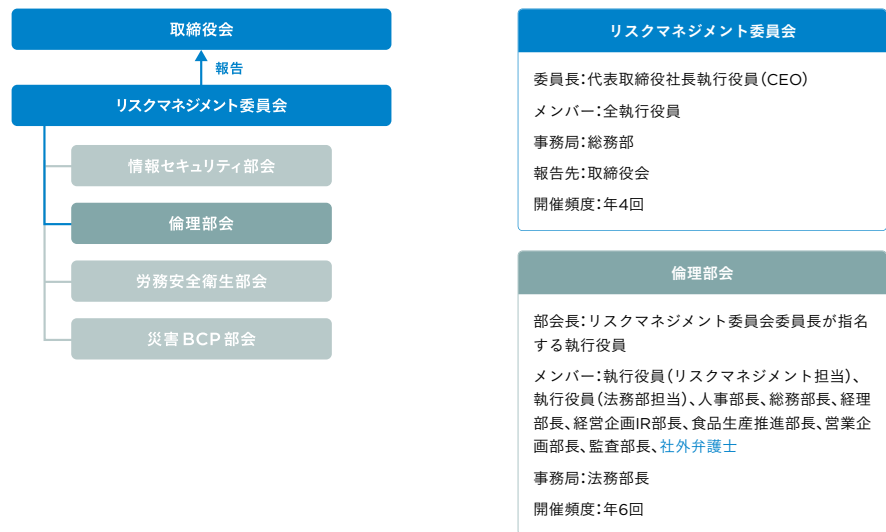
個人の基本的人権、多様な価値観、プライバシーを尊重し、職場の意識・風土の改革などを進めながら、多様な人材が十分に能力を発揮できる職場環境を整備します。人種、宗教、性別、年齢、国籍、社会的身分等による不合理な差別やハラスメント(職場内のいじめや嫌がらせ、相手が不快を感じる性的な言動など)を行いません。

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)、さら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、食品生産推進部長およ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。

2022年度は、計7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。



〇 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

職場でのハラスメントや労務問題、汚職・贈賄を含む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(倫理部会事務局＝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、匿名でも受け付けています。

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、倫理部会が調査責任者を選定する調査を行い、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り扱い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。

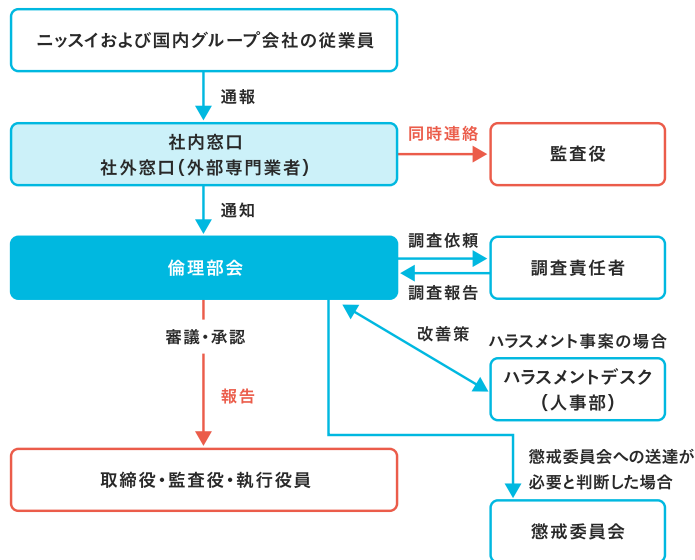
ハラスメント事案については複数の窓口を設置のうえ、ハラスメントデスク(人事部)が対応しており、内部通報窓口を通しての通報についても協働して調査を進めています。

通報内容・対応を含む倫理部会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います。

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

2022年度は、ニッセイに関する通報11件およびグループ会社に関する通報10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。

	2020年度	2021年度	2022年度
ニッセイ個別計	11	18	11
うちハラスメント・人間関係	11	16	7
うち労務問題	0	0	2
その他	0	2	2
グループ会社計	14	14	10
うちハラスメント・人間関係	12	9	5
うち労務問題	0	2	2
その他	2	3	3
総合計	25	32	21

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。

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およ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。

2022年に実施したアンケートは、ニッセイ個別従業員2,568名(臨時従業員(注)を含む)を対象とし、そのうち2,271名が回答、回答率は88%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377名のうち316名が回答、回答率は84%でした。

アンケート結果は、役員、部署長および工場長に送付し、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、倫理部会で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	2021年度	2022年度
回答人数	2,073/2,438名	2,183/2,505名	2,271/2,568名
回答率	85%	87%	88%

集計範囲:ニッセイ個別(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。

取引先コンプライアンスアンケート

毎年1回、ニッセ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、ニッセ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。

2022年に実施したアンケートは、176社を対象とし、そのうち139社にご回答いただき、回答率は79%でした。

アンケート回答状況

	2020年度	2021年度	2022年度
回答社数	145/179社	143/176社	139/176社
回答率	81%	81%	79%

コンプライアンス意識を向上させる取り組み

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、テーマを絞ったコンプライアンス研修を不定期に実施しています。



ガバナンスデータ>コンプライアンス研修の実施状況 [>](#)

倫理憲章の共有

ニッセ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

ニッセ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。

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。

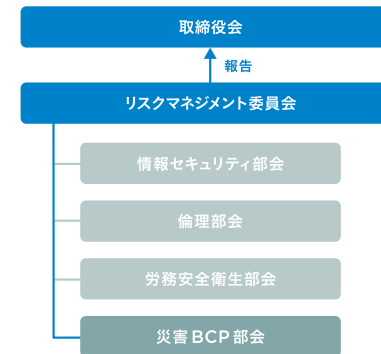
3. 教育・訓練の実施

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。



リスクマネジメント委員会
委員長:代表取締役社長執行役員 (CEO)
メンバー:全執行役員
事務局:総務部
報告先:取締役会
開催頻度:年4回

災害BCP部会
部会長:リスクマネジメント委員会委員長が指名する執行役員
メンバー:リスクマネジメント委員会副委員長、執行役員(リスクマネジメント担当)、総務部、人事部、情報システム部、関西支社、東京イノベーションセンター(TIC)、食品生産推進部、コンビニエンス事業部、水産事業第四部、養殖事業推進部、FC事業部、SCM部、技術開発部、営業企画部
事務局:総務部総務課
開催頻度:年4回

○ 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る状態。

③BCP「拠点代替戦略」の整備

主要事業で、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

Ⅰ 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、ニッスイ個別全従業員を対象に1回/年、実施しています。

2022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97.2%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。

Ⅰ 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。

Ⅰ 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)	ニッスイ個別全従業員	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

ライブラリー

ESG データ	120
ステークホルダーダイアログ	131
第三者保証	134
スタンダード対照表 (GRI 内容索引 / SASB)	135
外部イニシアティブへの参加	140
外部評価	142

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

▼ E:環境データ ▼ S:社会データ ▼ G:ガバナンスデータ

○ E:環境データ

環境データの範囲

対象組織…… 日本:ニッスイ個別およびすべての連結子会社。
海外:すべての連結子会社。オフィス系事業所を除く。
2023年3月時点で日本27社、海外15社(孫会社含む)。

対象期間…… ニッスイ個別および国内(日本)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の排出量およびエネルギー使用量に関し、2018-2020年度および2022年度の数値を修正しました(2023年9月)。

サステナビリティの目標(長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」) >

■ CO₂の排出量(地域別)

		基準年度					
		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計		t-CO ₂	362,793	361,031	357,693	341,855	318,934
基準年度比		%	-	100%	99%	94%	87.9%
日本		t-CO ₂	244,899	240,380	234,836	219,854	206,795
	参考生産量	t	396,739	391,573	374,702	365,324	357,092
海外		t-CO ₂	117,894	120,651	122,857	122,001	112,139
アジア		t-CO ₂	13,378	13,038	11,449	12,298	13,027
欧州		t-CO ₂	10,548	10,606	16,403	15,874	18,521
北米		t-CO ₂	51,938	51,304	54,818	52,465	47,859
南米		t-CO ₂	42,030	45,703	40,187	41,364	32,732
	参考生産量	t	402,773	422,045	438,092	429,406	407,938

■ CO₂の排出量(原単位別)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本		原単位分母 生産量(kg-CO ₂ /t)	373	368	366	350	341
		原単位分母 活動量(kg-CO ₂ /t)	8	6	6	6	6
		原単位分母 投餌量(kg-CO ₂ /t)	64	61	72	78	77
		原単位分母 航海日数(kg-CO ₂ /日)	23,531	21,717	23,500	24,284	23,944
		原単位分母 工数(kg-CO ₂ /千人h)	2,615	1,985	2,223	2,307	2,305
		原単位分母 延べ床面積(kg-CO ₂ /m ²)	6	6	5	5	5
		原単位分母 走行距離(kg-CO ₂ /千km)	846	855	840	839	881
	参考生産量	t	396,739	391,573	374,702	365,324	357,092

CO₂の排出量(エネルギー別)

		基準年度					
		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計		t-CO ₂	362,793	361,031	357,693	341,855	318,934
日本		t-CO ₂	244,899	240,380	234,836	219,854	206,795
	購入電力	t-CO ₂	117,505	108,889	104,794	98,940	92,209
	購入蒸気	t-CO ₂	0	0	0	0	0
	重油	t-CO ₂	59,564	62,027	63,269	57,470	54,019
	都市ガス	t-CO ₂	44,058	44,865	43,218	41,653	39,610
	LPG	t-CO ₂	8,731	8,912	8,491	7,163	7,099
	軽油	t-CO ₂	7,313	7,641	7,601	7,707	7,353
	天然ガス	t-CO ₂	4,394	4,069	3,981	3,730	3,546
	灯油	t-CO ₂	1,865	2,694	2,399	2,152	1,965
	ガソリン	t-CO ₂	1,470	1,283	1,083	1,038	995
海外		t-CO ₂	117,894	120,651	122,857	122,001	112,139
	購入電気	t-CO ₂	35,583	36,463	34,189	35,554	26,673
	購入蒸気	t-CO ₂	0	0	85	109	65
	重油	t-CO ₂	4,145	5,009	3,593	3,266	3,421
	都市ガス	t-CO ₂	7,848	8,407	12,280	12,329	12,363
	LPG	t-CO ₂	1,447	1,735	1,694	1,338	1,875
	軽油	t-CO ₂	62,386	62,450	64,207	62,437	58,811
	天然ガス	t-CO ₂	6,345	6,446	6,671	6,720	6,437
	灯油	t-CO ₂	0	0	0	0	0

			基準年度				
		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
	ガソリン	t-CO ₂	140	141	138	248	220
	液体窒素	t-CO ₂	0	0	0	0	2,274

CO₂の排出量(事業部門別)

		基準年度					
		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計		t-CO ₂	362,793	361,031	357,693	341,855	318,934
日本		t-CO ₂	244,899	240,380	234,836	219,854	206,795
	水産(漁業)	t-CO ₂	46,045	47,977	50,837	46,744	44,160
	水産(加工／養殖)	t-CO ₂	25,931	24,388	24,454	24,273	21,341
	食品	t-CO ₂	112,627	109,832	105,758	100,541	98,441
	ファインケミカル	t-CO ₂	23,789	23,591	20,940	17,018	14,018
	物流	t-CO ₂	27,353	24,674	24,757	24,550	22,636
	その他	t-CO ₂	9,154	9,917	8,091	6,728	6,199
海外		t-CO ₂	117,894	120,651	122,857	122,001	112,139
	水産(漁業)	t-CO ₂	25,417	25,580	22,124	22,398	21,521
	水産(加工／養殖)	t-CO ₂	59,899	62,691	64,145	64,137	52,598
	食品	t-CO ₂	32,578	32,380	36,438	35,291	37,921
	ファインケミカル	t-CO ₂	0	0	150	175	99

CO₂の排出量 (Scope 1, 2)

		基準年度					
		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計		t-CO ₂	362,793	361,031	357,693	341,855	318,934
Scope 1		t-CO ₂	209,705	215,678	218,625	207,252	197,713
	日本	t-CO ₂	127,394	131,490	130,042	120,914	114,586
	海外	t-CO ₂	82,311	84,188	88,583	86,338	83,127
Scope 2		t-CO ₂	153,088	145,352	139,068	134,603	121,221
	日本	t-CO ₂	117,505	108,889	104,794	98,940	92,209
	海外	t-CO ₂	35,583	36,463	34,274	35,663	29,012

CO₂の排出量 (Scope 3)

		単位	2020年度	2021年度	備考
合計		t-CO ₂	2,282,923	2,545,561	
カテゴリー1	購入した製品・サービス	t-CO ₂	2,056,442	2,316,906	
カテゴリー2	資本財	t-CO ₂	71,005	79,343	
カテゴリー3	Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	t-CO ₂	60,913	63,191	
カテゴリー4	輸送、配送(上流)	t-CO ₂	73,788	66,819	
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	t-CO ₂	9,790	8,110	
カテゴリー6	出張	t-CO ₂	1,226	1,256	
カテゴリー7	雇用者の通勤	t-CO ₂	3,197	3,277	
カテゴリー8	リース資産(上流)	t-CO ₂	-	-	対象外
カテゴリー9	輸送、配送(下流)	t-CO ₂	-	-	除外
カテゴリー10	販売した製品の加工	t-CO ₂	-	-	除外
カテゴリー11	販売した製品の使用	t-CO ₂	-	-	除外
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	t-CO ₂	6,562	6,659	
カテゴリー13	リース資産(下流)	t-CO ₂	-	-	対象外
カテゴリー14	フランチャイズ	t-CO ₂	-	-	対象外
カテゴリー15	投資	t-CO ₂	-	-	対象外

エネルギー使用量(エネルギーの種類別)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計		GJ	7,121,517	7,312,354	7,098,563	6,967,393
日本		GJ	4,628,591	4,544,812	4,346,604	4,157,864
	購入電力	GJ	2,434,413	2,382,404	2,329,431	2,244,669
	購入蒸気	GJ	0	0	0	0
	A重油	GJ	895,051	912,966	829,295	779,498
	都市ガス	GJ	895,689	862,821	831,582	790,792
	LPG	GJ	150,958	143,828	121,339	120,247
	軽油	GJ	111,442	110,862	112,405	107,242
	天然ガス	GJ	82,207	80,422	75,357	71,627
	灯油	GJ	39,713	35,364	31,732	28,968
	ガソリン	GJ	19,118	16,145	15,464	14,821
海外		GJ	2,492,926	2,767,542	2,751,959	2,809,529
	購入電力	GJ	1,177,447	1,363,746	1,400,845	1,442,779
	購入蒸気	GJ	0	1,417	1,817	1,083
	重油	GJ	72,296	51,847	47,116	49,344
	都市ガス	GJ	168,896	246,758	247,744	248,371
	LPG	GJ	29,413	28,702	22,657	31,750
	軽油	GJ	912,529	938,278	892,321	859,334
	天然ガス	GJ	130,234	134,753	135,757	130,032
	灯油	GJ	0	0	0	0
	ガソリン	GJ	2,111	2,041	3,702	3,287
	液体窒素	GJ	0	0	0	43,549

太陽光発電

		単位	2020年度	2021年度	2022年度
発電量	日本	MWh	180	977	3,490
	海外	MWh	1,077	1,263	1,294
CO2削減量	日本	t-CO2	78	406	1,566
	海外	t-CO2	557	582	611

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	2022年度
合計		千㎡	3,885	3,938	3,988	10,112	10,671	11,105	10,524	9,493
日本		千㎡	3,885	3,938	3,988	4,279	4,184	3,957	3,843	3,711
	原単位(注1)	原単位分母_生産量 (㎡/t)	10.3	10.6	10.4	10.2	10.2	10.0	9.9	9.9
	基準年度比(原単位)(注2)	%	-	103%	101%	99%	98%	97%	97%	95%
	参考 生産量	t	357,421	351,851	361,631	396,739	391,573	374,702	365,324	357,092
海外		千㎡	-	-	-	5,833	6,487	7,148	6,681	5,782
	アジア	千㎡	-	-	-	634	668	455	469	484
	欧州	千㎡	-	-	-	253	553	854	780	695
	北米	千㎡	-	-	-	4,729	4,997	5,587	5,151	4,332
	南米	千㎡	-	-	-	217	269	252	281	271
	参考 生産量	t	-	-	-	402,773	422,045	438,092	429,406	407,938

(注1):2022年度水使用量の95.0%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	2022年度
合計	千㎡	3,885	3,938	3,988	10,112	10,671	11,105	10,524	9,493
日本	千㎡	3,885	3,938	3,988	4,279	4,184	3,957	3,843	3,711
	市水	千㎡	1,092	1,120	1,189	1,232	1,112	1,056	901
	井戸水	千㎡	2,023	2,059	1,992	2,144	2,209	2,095	2,114
	工業用水	千㎡	770	759	807	902	864	805	696
海外	千㎡	-	-	-	5,833	6,487	7,148	6,681	5,782
	市水	千㎡	-	-	-	528	824	1,048	890
	井戸水	千㎡	-	-	-	335	340	258	255
	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	2022年度
日本	-	千㎡	226	257	264	275
海外	川／海／運河	千㎡	-	4,359	3,933	3,493
	下水道	千㎡	-	224	249	266

集計範囲:国内はニッセイ個別。海外はすべての連結会社
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	2022年度
日本	COD	t	1.5	1.6	1.9	2.3
	BOD	t	0.8	0.9	0.9	1.2
	T-N	t	0.6	0.4	0.6	0.5
	T-P	t	0.1	0.2	0.3	0.1

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

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本		t	44,008	41,815	39,734	36,630	33,727
	原単位 (注1)	原単位分母_生産量 (kg/t)	100.7	95.1	93.0	86.3	82.1
	リサイクル量 (注2)	t	42,644	40,619	38,421	35,586	32,823
	リサイクル率 (注2)	%	98%	99%	98%	99%	99%
	非リサイクル量 (注2)	t	731	606	629	376	365

集計範囲:ニッセイ国内グループ
(注1):2022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。

フードロスの発生量(動植物性残渣の廃棄量／製品廃棄量)

動植物性残渣の廃棄量

		基準年度					
	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本(注1)	t	9,566	9,984	9,116	7,904	7,658	7,438
	原単位(注2)	原単位分母_生産量(kg/t)	26.2	25.0	23.1	20.9	20.7
	基準年度比(原単位)(注3)	%	-	95%	88%	80%	79%
	参考 生産量	t	361,631	396,739	391,573	374,702	365,324

集計範囲:ニッスイ国内グループ

(注1):自動努力で削減できない動植物性残渣(原材料処理工程で必然的に発生する非可食部分、養殖魚における斃死魚)は除外しています。

(注2):2022年度フードロス発生量の98.8%を占める生産工場(生産量)の原単位となっています。

(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。

製品廃棄量

		基準年度			
	単位	2020年度	2021年度	2022年度	
日本	t	438	552	515	
	基準年度比	%	-	126%	118%

集計範囲:ニッスイ個別

容器包装の使用量

			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	プラスチック	t	3,675	3,852	3,980	4,074	4,158	4,374	4,456
	原単位(注)	原単位分母_販売重量(kg/t)	42.1	41.9	41.3	40.2	39.0	39.5	39.4
	基準年度比(原単位)	%	-	100%	98%	96%	93%	94%	94%
	紙	t	-	-	-	356	347	356	416
	ビン	t	-	-	-	3,397	3,438	3,122	3,476

集計範囲:ニッスイ個別

(注):容器包装リサイクル法(日本)で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)。

生産段階におけるプラスチック排出量

		基準年度					
	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	t	6,138	6,441	6,154	5,420	5,213	4,876
	原単位	原単位分母_生産量(kg/t)	17.0	16.2	15.7	14.5	14.3
	基準年度比(原単位)	%	-	96%	93%	85%	84%

集計範囲:ニッスイ国内グループ

大気

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	Nox	t	11.9	7.9	11.5	7.1
	Sox	t	0.0	0.0	0.0	0.0
	煤塵	t	0.1	0.1	0.0	0.0

集計範囲:ニッスイ個別

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10m²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	2022年度
日本	フロン漏洩量	t-CO ₂	2,671	2,981	1,808	1,322

集計範囲:ニッスイ個別

S:社会データ

＊用語定義

従業員・・・・直接雇用の社員、AS職員（部署単位で直接雇用している従業員）
 臨時従業員・・・直接雇用の契約社員、嘱託従業員およびパートなどの臨時従業員
 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

従業員数(人)

			2020年度			2021年度			2022年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計			-	-	17,868	-	-	17,617	-	-	17,721
ニッスイ国内グループ 総数			-	-	11,292	-	-	10,265	-	-	9,863
		従業員	-	-	4,884	-	-	4,770	-	-	4,651
		臨時従業員	-	-	6,408	-	-	5,495	-	-	5,202
	ニッスイ		-	-	2,484	-	-	2,549	-	-	2,607
		従業員	977	270	1,247	990	285	1,275	1,076 (注)	409 (注)	1,485 (注)
		臨時従業員	-	-	1,237	-	-	1,274	-	-	1,122 (注)
	連結子会社		-	-	8,808	-	-	7,716	-	-	7,246
		従業員	-	-	3,637	-	-	3,495	-	-	3,166
		臨時従業員	-	-	5,171	-	-	4,221	-	-	4,080

			2020年度			2021年度			2022年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ニッスイ海外グループ 総数			-	-	6,576	-	-	7,352	-	-	7,858
		従業員	-	-	4,547	-	-	4,891	-	-	4,797
		臨時従業員	-	-	2,029	-	-	2,461	-	-	3,061
	アジア		-	-	1,240	-	-	1,738	-	-	1,887
		従業員	-	-	489	-	-	513	-	-	597
		臨時従業員	-	-	751	-	-	1,225	-	-	1,290
	欧州		-	-	1,986	-	-	2,307	-	-	2,408
		従業員	-	-	1,816	-	-	1,901	-	-	1,957
		臨時従業員	-	-	170	-	-	406	-	-	451
	北米		-	-	1,919	-	-	1,740	-	-	1,929
		従業員	-	-	1,188	-	-	1,227	-	-	1,217
		臨時従業員	-	-	731	-	-	513	-	-	712
	南米		-	-	1,431	-	-	1,567	-	-	1,634
		従業員	-	-	1,054	-	-	1,250	-	-	1,026
		臨時従業員	-	-	377	-	-	317	-	-	608

(注)：2022年度より、AS職員を集計範囲に含めています。

役員、管理職(人)

		2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ニッスイ	役員	22	2	24	22	2	24	22	2	24
	管理職	332	25	357	330	26	356	327	24	351
	組織責任者	163	11	174	169	13	182	174	13	187

採用者数(人)

		2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
採用者数	ニッセイ	33	14	47	44	17	61	41	21	62
	新卒	24	10	34	36	13	49	29	15	44
	経験者	9	4	13	8	4	12	12	6	18
	国内グループ会社	-	-	-	-	-	-	-	-	-
参考・定着率(3年後)新卒		90%	91%	90%	91%	95%	96%	87%	90%	88%

退職者数(人)

		2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ニッセイ		39	7	46	41	7	48	61	8	69
	自己都合	15	3	18	16	6	22	30	3	33
	会社都合(転籍)	3	0	3	3	0	3	3	0	3
	その他	2	0	2	4	0	4	3	0	3
	定年退職	19	4	23	18	1	19	25	2	27
国内グループ会社		-	-	-	-	-	-	-	-	-

女性の割合(ニッセイのみ)

	2020年度	2021年度	2022年度
従業員に占める女性の割合	21.7%	22.4%	27.5%(注)
役員に占める女性の割合	8.3%	8.3%	8.3%
管理職に占める女性の割合	7.0%	7.3%	6.8%
組織責任者に占める女性の割合	6.3%	7.1%	7.0%
採用者に占める女性の割合	29.8%	27.9%	33.9%

(注):2022年度より、AS職員を集計範囲に含めています。

障がい者雇用(ニッセイのみ)

	2020年度			2021年度			2022年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
雇用者数(人)	-	-	51.0	-	-	51.0	-	-	63.0
比率	-	-	2.03%	-	-	1.98%	-	-	2.39%

従業員の状況(ニッセイのみ)

	2020年度			2021年度			2022年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
平均年齢(歳)	43.0	41.5	42.7	42.9	41.8	42.7	43.1	42.7	43.0
平均勤続年数(年)	17.2	15.8	16.9	17.2	15.9	16.9	17.0	14.5	16.3
平均年間給与(千円)	-	-	8,005.06	-	-	8,018.12	-	-	7,985.63

男女の賃金の差異(男性の賃金に対する女性の賃金割合)

		2022年度		
		全体	従業員	臨時従業員
ニッセイ		54.80%	70.70%	75.60%
	生産部門以外	61.60%	65.34%	77.92%
	生産部門	52.90%	73.08%	75.29%

(注):賃金は基本給および賞与、基準外賃金を含んでいます。同一労働の賃金に男女差はなく、等級別人数構成の差によるものです。

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)

		2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
労働時間(従業員一人当たり)	総労働時間(時間/年)	-	-	1,912.4	-	-	1,911.6	-	-	1,934.2
	平均残業時間(時間/月)	-	-	15.7	-	-	16.1	-	-	15.9
	平均有給休暇取得日数(日)	-	-	13.2	-	-	14.3	-	-	16.1
	有給休暇取得率	-	-	69.43%	-	-	75.31%	-	-	84.49%
育児休職制度	育児休職(人)	20	12	32	33	13	46	30	7	37
	育児休職取得率	60.6%	100%	-	117.9%	100%	-	78.9%	100%	-
	復職率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	定着率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
その他の制度	介護休職(人)	0	0	0	1	0	1	1	2	3

労働安全に関する指標

	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害件数	123	133	121
(うち休業災害)	66	65	63
(うち死亡災害)	0	0	0
度数率(注)	1.70	0.61	1.21

集計範囲：労働災害件数は持ち分会社を含めた国内ニッセイグループ。度数率はニッセイ個別。

(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

従業員の健康に関する指標(ニッセイのみ)

	単位	2020年度			2021年度			2022年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
EPA/AA比	-	0.35	0.29	0.33	0.33	0.28	0.31	0.32	0.30	0.31
喫煙率	%	34.0	11.1	25.3	31.4	9.5	22.7	30.0	8.6	21.4
肥満率(注1)	%	36.3	22.7	31.1	34.2	20.3	28.7	34.1	20.4	28.6
ストレスチェック受検率	%	-	-	92.5	-	-	93.2	-	-	93.9
高ストレス者割合	%	-	-	8.4	-	-	11.0	-	-	10.8
定期健康診断受診率	%	-	-	100	-	-	100	-	-	100
再検査(精密検査)受診率	%	-	-	80	-	-	80	-	-	85
血圧の有所見者率(注2)	%	-	-	30.5	-	-	25.9	-	-	30.7
脂質の有所見者率(注3)	%	-	-	14.1	-	-	12.4	-	-	12.7
血糖の有所見者率(注4)	%	-	-	7.1	-	-	7.0	-	-	7.1
運動習慣のない人の割合(注5)	%	-	-	72.8	-	-	70.3	-	-	71.8
朝食を食べない人の割合(注6)	%	-	-	29.6	-	-	28.3	-	-	28.5
十分な睡眠がとれていない人の割合(注7)	%	-	-	29.4	-	-	30.3	-	-	28.6

(注1)：BMIが25以上の人の割合

(注2)：収縮期130mmHg以上/拡張期85mmHg以上の人の割合

(注3)：中性脂肪150mg/dl以上の人の割合

(注4)：空腹時血糖110mg/dl以上の人の割合

(注5)：問診票において「1日30分以上週2回以上運動している」に「いいえ」と回答した人の割合

(注6)：問診票において「朝食を抜くことが週3回以上ある」に「はい」と回答した人の割合

(注7)：問診票において「睡眠が十分取れている」に「いいえ」と回答した人の割合

G:ガバナンスデータ

取締役・監査役の構成(2023年6月末時点)

		男性	女性	合計
取締役		8	1	9
	うち社内取締役	6	0	6
	うち社外取締役	2	1	3
監査役		3	1	4
	うち社内監査役	1	0	1
	うち社外監査役	2	1	3

集計範囲:ニッスイ個別

取締役会・各委員会出席状況(2022年度)

区分	氏名	取締役会	監査役会	指名・報酬委員会	
				指名委員会	報酬委員会
社内取締役	浜田晋吾	22/22回	-	5/5回	7/7回
	高橋誠治	22/22回	-	5/5回	7/7回
	山本晋也	21/22回	-	-	-
	梅田浩二	22/22回	-	-	-
	山下伸也	22/22回	-	-	-
	浅井正秀	15/16回	-	-	-
社外取締役	永井幹人	21/22回	-	5/5回	6/7回
	安田結子	21/22回	-	5/5回	7/7回
	松尾時雄	22/22回	-	5/5回	7/7回
常勤監査役	濱野博之	22/22回	14/14回	-	-
社外監査役	広瀬史乃	22/22回	14/14回	-	-
	山本昌弘	22/22回	14/14回	-	-
	神吉正	22/22回	14/14回	-	-

集計範囲:ニッスイ個別

コンプライアンス研修の実施状況-ハラスメント防止研修

	対象階層／部門	単位	2022年度
ハラスメント傾向チェック、および講義によるハラスメントの理解と防止	課長級職員	人	140

集計範囲:ニッスイ個別

コンプライアンス研修の実施状況-その他(eラーニング)

	対象階層／部門	単位	2022年度
情報セキュリティルール	新入社員	人	40
	全従業員	人	1,200
情報セキュリティ理解度調査	全従業員	人	1,200
通信販売における個人情報の取り扱い	関連部門	人	10
持続的発展のための知的財産権制度(全12回)	関連部門	人	186
原材料の品質・安全基準	関連部門	人	60
原材料・表示に関わる法規	関連部門	人	220

集計範囲:ニッセイ個別

人権研修の実施状況

主な内容	対象階層／部門	単位	2022年度
サプライチェーンにおける人権問題とサステナブル調達の推進	ニッセイ個別の関連部門 担当者	人	225
サステナブル調達の進め方	ニッセイ個別の関連部門 担当者	人	28
サステナブル調達と人権	ニッセイ個別の従業員	人	45
企業における尊重すべき人権の分野、外国人技能実習生制度の課題	国内グループ会社経営者、 ニッセイ役員・部署長	人	85
ニッセイグループの人権リスクとサプライヤーアセスメント	海外グループ会社経営者、 ニッセイ役員・部署長	人	86
外国人労働者の労働環境整備について	ニッセイ役員・部署長	人	65
ビジネスと人権に関する世界の動き、サプライヤーアセスメントの推進	ニッセイ役員・部署長	人	65

集計範囲:ニッセイ個別

寄付金

	単位	2021年度	2022年度
寄付金(注)	百万円	52	13

集計範囲:ニッセイ個別

(注):特定公益増進法人への寄付金となります。

ステークホルダーダイアログ

ステークホルダーの皆さま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さま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

【ご意見をいただいた有識者】

石井 幸造 氏
(一社)MSCジャパン プログラム・ディレクター

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

松田 裕之 氏
横浜国立大学 環境情報研究院 教授

山内 愛子 氏
(株)シーフードレガシー 上席主任

【いただいたご意見】

- 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、さらに情報開示など、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

【いただいたご意見】

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(26.0MB)

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

【いただいたご意見】

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り扱い水産資源調査結果と、CSR調達とIUU漁業への対応について

【ご意見をいただいた有識者】



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 芳沖 氏
国立研究開発法人水産研究・教育機関 顧問

【いただいたご意見】

ニッセイグループ取り扱い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

【ご意見をいただいた有識者】



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

【いただいたご意見】

- ・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っているケースがある。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

【ご意見をいただいた有識者】



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

【いただいたご意見】

- ・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(労働条件など)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～

【ご意見をいただいた有識者】



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

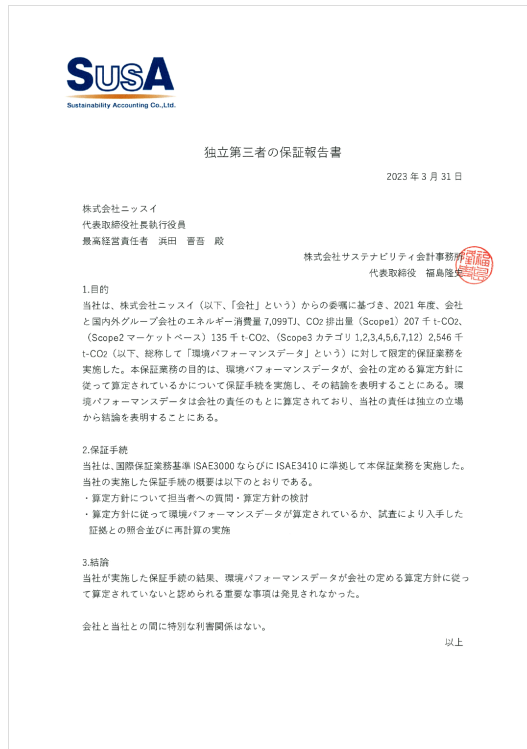
【いただいたご意見】

- 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(取り組む姿勢が問われる)
- 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

第三者保証

CO₂排出量（Scope 1, 2, 3）／エネルギー使用量

CO₂排出量（Scope 1, 2, 3）およびエネルギー使用量について、報告内容の信頼性を確保するために、株式会社サステナビリティ会計事務所に
よる第三者保証を受けました。



独立第三者の保証報告書(260KB) 

環境データ [>](#)

スタンダード対照表(GRI内容索引／SASB)

GRI内容索引

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108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	S:社会データ >
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 > 持続可能な調達 > 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り扱い水産物の資源状態調査 > 持続可能な調達 >
102-12	外部イニシアティブ	外部イニシアティブへの参加 >
102-13	団体の会員資格	外部イニシアティブへの参加 >

開示項目		該当箇所
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 > 企業情報>トップメッセージ >
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	第108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 >
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	第108期 有価証券報告書 PDF 会社概要・役員 > コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月28日版) PDF 定時株主総会招集ご通知 PDF (定時株主総会決議ご通知) PDF
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(2023年6月28日版) PDF 定時株主総会招集ご通知 PDF (定時株主総会決議ご通知) PDF
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(2023年6月28日版) PDF 定時株主総会招集ご通知 PDF (定時株主総会決議ご通知) PDF
102-25	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書(2023年6月28日版) PDF 第108期 有価証券報告書 PDF

開示項目		該当箇所
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(2023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(2023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(2023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108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108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108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 ➤
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108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) ➤ 目標と実績 ➤
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 ➤

開示項目		該当箇所
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
102-56	外部保証	第三者保証 ➤
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108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108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 ➤
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 ➤ G:ガバナンスデータ ➤ 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	E:環境データ ➤

開示項目		該当箇所
水と廃水		
303-1	水源別の取水量	E: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	E:環境データ ▶
303-3	取水	E:環境データ ▶
303-4	排水	E:環境データ ▶
303-5	水消費	E: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	生物多様性の保全 ▶ ニッセイグループ絶滅危惧種(水産物)の調達方針 ▶ 天然水産資源の持続的な利用 ▶ 海洋環境への負荷低減 ▶
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	ニッセイグループ絶滅危惧種(水産物)の調達方針 ▶ 天然水産資源の持続的な利用 ▶ 海洋環境への負荷低減 ▶
304-3	生息地の保護・復元	生物多様性の保全 ▶ ニッセイグループ絶滅危惧種(水産物)の調達方針 ▶ 天然水産資源の持続的な利用 ▶ 海洋環境への負荷低減 ▶
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する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	ニッセイグループ絶滅危惧種(水産物)の調達方針 ▶ 天然水産資源の持続的な利用 ▶
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)	E: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)	E:環境データ ▶
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)	E:環境データ ▶
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	E: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 ▶ E: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 ▶ E: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	E:環境データ ▶

開示項目		該当箇所
排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	E:環境データ ▶
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	E:環境データ ▶
環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	水:ニッセイ国内グループ該当なし
雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	S:社会データ ▶
401-3	育児休暇	S:社会データ ▶
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 ▶
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 ▶

開示項目		該当箇所
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(2023年6月28日版)  第108期 有価証券報告書  コーポレート・ガバナンス ➤ G:ガバナンスデータ ➤
405-2	基本給と報酬総額の男女比	S:社会データ ➤
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 ➤ 持続可能な調達 ➤
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	持続可能な調達 ➤
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 ➤
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

SASB

SASB(Sustainability Accounting Standards Board)におけるFood & Beverage セクターのMeat, Poultry & Dairy (FB-MP) および Processed Foods (FB-PF) スタンダードとの対照表です。

トピック	会計指標	コード	該当箇所
GHG排出	グローバルにおけるScope 1の総排出量	FB-MP-110a.1	E:環境データ >
	Scope 1の排出量を管理するための長期的・短期的な戦略または計画、排出量削減の定量的目標、およびそれらの目標に対するパフォーマンスの分析についての議論	FB-MP-110a.2	TCFD提言への取り組み > 目標と実績 > E:環境データ >
エネルギー管理	(1) エネルギー総使用量、(2) グリッド電力の割合、(3) 再生可能エネルギーの割合	FB-MP-130a.1 FB-PF-130a.1	(1) (2) E:環境データ > (3) 開示なし
水管理	(1) 総取水量、(2) 水の総消費量、ベースライン水ストレスが高い、または極めて高い地域のそれぞれの割合	FB-MP-140a.1 FB-PF-140a.1	E:環境データ >
	水管理リスクの説明とそれらのリスクを軽減する戦略と実践の議論	FB-MP-140a.2 FB-PF-140a.3	TCFD提言への取り組み>戦略におけるシナリオ分析の概要>水リスクの評価 >
	水質に関する許可、基準、規制に関連する違反件数	FB-MP-140a.3 FB-PF-140a.2	ニッスイ個別該当なし
食品安全	GFSI (Global Food Safety Initiative) における (1) 不適合率、(2) (a) メジャーおよび(b) マイナーな不適合に関連する是正措置の比率	FB-MP-250a.1 FB-PF-250a.1	(1) 安全・安心の考え方と体制>食品安全マネジメントシステムの認証取得 > (2) 開示なし
動物生産における抗生物質の使用	動物の種類別の、(1) 医学的に重要な抗生物質を受けた、(2) 医学的に重要な抗生物質を受けていない動物生産の割合	FB-MP-260a.1	(1) (2) 養殖の推進>薬剤の使用 >
健康と栄養	健康・栄養を促進するための表示が付けられた製品、および／またはそのために販売された製品からの収益	FB-PF-260a.1	開示なし
	消費者の栄養と健康に対する懸念に関連する製品と原材料を特定し管理するプロセスの議論	FB-PF-260a.2	長期ビジョン「Good Foods 2030」中期経営計画「Good Foods Recipe1」>サステナビリティ経営推進Ⅱ(社会・人財価値)  長期ビジョン「Good Foods 2030」中期経営計画「Good Foods Recipe1」>2030年 主要KPI  目標と実績 > 健康・栄養のための取り組み >

トピック	会計指標	コード	該当箇所
製品ラベリングとマーケティング	表示および／またはマーケティングに関連する業界規範または規制に対する違反件数	FB-PF-270a.3	ニッスイ個別該当なし
健康と労働安全	(1) すべての記録可能なインシデント率 (TRIR)、(2) 致死率	FB-MP-320a.1	(1) (2) 労働安全>労働災害の発生状況 >
パッケージング・ライフサイクル管理	(1) パッケージングの総重量、(2) リサイクルおよび／または再生可能な材料から作られた割合、(3) リサイクル可能、再利用可能、および／またはコンポスト可能な割合	FB-PF-410a.1	(1) 容器包装と廃棄物>容器包装の使用 > (2) (3) 開示なし
	ライフサイクルを通じてパッケージングの環境への負荷を減らす戦略の議論	FB-PF-410a.2	長期ビジョン「Good Foods 2030」中期経営計画「Good Foods Recipe1」>2030年 主要KPI  目標と実績 > 容器包装と廃棄物 >
原料サプライチェーンの環境および社会的負荷	第三者機関の環境および／または社会スタンダードの認証を受けた、調達食品原料の割合、およびスタンダード別の割合	FB-PF-430a.1	ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査 > 持続可能な調達 >
動物および飼料の調達	気候変動による飼料調達と家畜供給の機会とリスクを管理する戦略について説明する	FB-MP-440a.3	TCFD提言への取り組み >
原料調達	ベースライン水ストレスが高い、または極めて高い地域から調達した食品原料の割合	FB-PF-440a.1	開示なし
	優先的な食品原材料のリストと、環境および社会的考察による調達リスクの議論	FB-PF-440a.2	ニッスイグループ絶滅危惧種(水産物)の調達方針 > ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査 > 持続可能な調達 >
活動指標	加工・製造事業所の数	FB-MP-000.A	グループ会社一覧 >
	生産事業所の数	FB-PF-000.B	
	動物性タンパク質のカテゴリ別の生産、外部委託の割合	FB-MP-000.B	開示なし
	販売された製品の重量	FB-PF-000.A	開示なし

外部イニシアティブへの参加

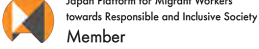
○ グローバル

名称	内容	
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)	2021年11月にTCFD提言への賛同を表明し、TCFD提言に基づく情報開示を行っています。 また、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断に繋げるための取り組みについて議論を行う目的で設立された「TCFDコンソーシアム」に参加しています。 TCFD(英語)  TCFDコンソーシアム 	
Seafood Business for Ocean Stewardship (SeaBOS)	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ある「Seafood Business for Ocean Stewardship(SeaBOS)」に2016年12月に署名・参画しました。また、SeaBOSを通して、漁具の海洋流出防止に取り組む国際団体である「グローバルゴーストギアイニシアチブ(GGGI)」に参加しています。 SeaBOS(英語)  GGGI(英語) 	
Global Roundtable on Marine Ingredients	持続可能な水産物の普及に向けて取り組むラウンドテーブルである「Global Roundtable on Marine Ingredients」に2022年7月に参画しました。 Global Roundtable on Marine Ingredients(英語) 	
世界水産物持続可能性イニシアチブ (GSSI)	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ある「世界水産物持続可能性イニシアチブ(GSSI)」に、ファンディングパートナーとして2017年4月に参画しました。 GSSI(英語) 	
持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO)	持続可能なパーム油の生産と利用を促進する非営利組織である「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」に2021年1月に加盟しました。 RSPO 	

名称	内容	
ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム (CGF)	食品・消費財大手や小売大手が加盟する国際的な業界団体である「ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム(CGF)」に2009年に加盟しました。 CGF 	

○ 日本

名称	内容	
30% Club Japan	企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーン「30% Club」の日本での展開を担う「30% Club Japan」に2021年1月に入会しました。 30% Club Japan 	
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)	海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、関係事業者の連携を強化するためのアライアンスである「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)」に2019年1月に参画しました。 CLOMA 	
プラスチック・サーキュラー・チャレンジ 2025	公益財団法人世界自然保護基金ジャパン (WWFジャパン) の呼びかけに応じ、2025年をマイルストーンとして、企業がプラスチックに関する諸問題の解決を目指す枠組みである「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」に2022年2月に参画しました。 プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025 	
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	一般社団法人日本経済団体連合会が制定した「経団連生物多様性宣言(改訂版)」を構成する7項目のうち、複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業・団体が参加する「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に2020年2月に賛同しました。 経団連生物多様性宣言イニシアチブ 	
あふの環2030プロジェクト	食品や農林水産物のサステナブルな生産と消費を推進することを目的として、農林水産省により立ち上げられたプロジェクトである「あふの環2030プロジェクト」に2020年7月に参加しました。 あふの環2030プロジェクト 	
企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)	生物多様性の保全を目指して積極的に行動する企業の集まりである「企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)」に2009年6月にネットワーク会員企業として参画しました。 JBIB 	
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」	世界資源研究所 (WRI) 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2019年12月に参加しました。	

名称	内容	
一般財団法人 食品安全マネジメント協会 (JFSM)	日本発の食品安全マネジメント規格・認証スキームを構築・運営する「一般財団法人 食品安全マネジメント協会 (JFSM)」に2016年に入会しました。 JFSM 	
一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)	「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織である「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)」に2023年4月に正会員として入会しました。 JaCER 	
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)	日本国内の外国人労働者にもつわる課題に真摯に取り組む、責任をもって外国人労働者を受入れ、「選ばれる日本」となることを目指すプラットフォームである「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)」に2022年9月に入会しました。 JP-MIRAI 	

外部評価

○ インデックスへの組み入れ状況

名称	内容	
FTSE Blossom Japan Index	ロンドン証券取引所グループ企業のFTSEラッセル (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 	 FTSE Blossom Japan Index
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	ロンドン証券取引所グループ企業のFTSEラッセル (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 	 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	MSCI Inc.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あり、職場の性別多様性を高いレベルで推進している企業で構成されます。	2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) THE INCLUSION OF Nissui Corporation, Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Nissui Corporation, Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.
Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)	Morningstarが提供する、Equileapのジェンダー・ダイバーシティに関する取り組み評価に基づいた指数です。2023年より、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となっています。ニッセイはGroup 2として評価されました。	-
Collier FAIRR Protein Producer Index for 2022	FAIRRが提供する、畜産企業や養殖企業を対象とした、ESG のリスクと機会の評価に基づく指数です。ニッセイはMedium Riskとして評価されました。	-
S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数	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、構成銘柄のウェ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。	

名称	内容	
SNAM サステナビリティ・インデックス	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) の経験と知見を生かした独自の評価体系を採用しています。	2022  Sompo Sustainability Index

○ サステナビリティに関する評価

名称	内容	
健康経営銘柄2023	「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選定するものです。株式会社ニッセイは農林・水産業において5年連続で選定されました。	
くるみん	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。株式会社ニッセイ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。	
サステナビリティサイト・アワード2023	サステナビリティ情報開示に関する調査および第三者評価を行う、一般社団法人サステナビリティコミュニケーション協会による、サステナビリティ関連ウェブコンテンツの情報充実度の格付けです。ニッセイはシルバー (優秀賞) を受賞しました。	-



まだ見ぬ、食の力を。

株式会社ニッスイ

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/>