

Sustainability Report

2024

ニッスイグループ
サステナビリティレポート2024



まだ見ぬ、食の力を。




Contents

編集方針	03	環境	14
トップメッセージ	04	社会	60
ニッセイグループのサステナビリティ	05	ガバナンス	109
目標と実績	11	ライブラリー	127

Sustainability
Report
2024

本報告書ではリンクボタンを設けています。

 該当する外部ウェブサイトへ移動します。

 該当するPDFのページに移動します。

編集方針

○ 編集方針

「サステナビリティレポート2024」は、ニッセ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

2023年4月1日～2024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

株式会社ニッセイ(ニッセイ個別)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:ニッセ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、2024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・レポートニング・スタンダード」
- ・ SASB(Sustainability Accounting Standards Board)
- ・ TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言
- ・ TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言

■ 発行時期

2024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

株式会社ニッセイ 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



ニッスイグループのミッション(存在意義)

私たちは2022年4月にミッションと長期ビジョン「Good Foods 2030」を発表し、同年12月には「日本水産株式会社」から「株式会社ニッスイ」へ商号(社名)を変更し、新たな成長に向けてスタートを切りました。新たに定めたミッションは、「食」を前面に出しています。「健やかな生活とサステナブルな未来を実現する新しい“食”(Innovative Food Solutions)を創造していく」、これを達成するための私たちの強みや競争優位は何だろうか考えると、以前は水産物だったのですが、現在はそれだけではありません。私たちにはもっと大きな可能性があり、水産を包含する上位概念に「食」があり、これを前面に出すことにしました。ただこれは全く新しい考え方というわけではなく、私たちの「創業の理念」の考え方を引き継いでいます。「創業の理念」には、当時タンパク質などの栄養が不足していた日本人に、手頃な価格で魚を供給することで栄養を摂っていただくだけでなく、その途中の無駄を排し、不当な利益を一切要求しないという、高邁な精神があります。時代や環境が変わっても、その時々々の社会課題を解決しながら食の新たな可能性を追求しつづけることが私たちの使命であり、存在意義であるという考え方です。

このミッションを浸透させるため、国内ニッスイグループ会社における経営陣と従業員との対話の場であるOne Table Meetingを新たに設け、率直に自分の考えを伝えようと6割ほどの現場を回り(他の役員の訪問を含めれば全職場)、従業員からさまざまな意見をもらいました。一方、海外グループ会社間の情報共有の場であるNGLC(Nissui Global Links Conference)を2022年11月の東京、そして2023年4月に世界的なショーケースが開かれたスペインのバルセロナで開催し、ミッションの説明を行いました。当社グループはこれまでもグループ各社がそれぞれの強みを活かしてシナジーを創出してきましたが、新しい“食”の創造というミッションへの共感を得ることでグループの求心力を高め、今まで以上のシナジーや付加価値を生み出していきたいと考えています。また、新たに制定した「ニッスイグローバルリンクス」のシンボルマークによって、ニッスイグループのグローバル展開を社内外に印象づけていきます。

サステナビリティは持続的成長の基盤

長期ビジョンの達成に向けたもう一つの柱である「サステナビリティ経営」では、社会・人財・環境価値を生み出して経済価値につなげることを目指し、全事業で取り組んでいます。私は新しい“食”の創造のために一番重要なのは人財だと考えており、長期ビジョンで掲げた4つの価値に人財価値を置いたこともそうした理由です。私自身は大学時代、海にロマンを感じ、仮説を立てて研究することが楽しく、研究職で入社したのですが、工場長の経験を経て、人財の重要性に気づきました。例えば、工場で製造する製品は誰がつくっても全く同じにはなりません。同じ生産ラインであっても操作する人が自分の目で見て、何か違うぞとか、ちょっとツヤが無いとか、機械の設定を微妙に調整することで結果として違うものが出来上がるのです。そう考えると、どんなに工場の自動化・機械化が進んだとしても、人財が一番大事だと思うようになったのです。このところ社会全体でAI活用やデジタル化が急激に進んでいますが、これもどう活用するかは人財にかかっています。

当社でもデジタルを活用できる人財の育成が急務と考えています。近年は人財の流動性が高まっており、当社グループが働く人にとって魅力的であるためには、エキサイティングな仕事を提供することが大事だと思います。そのために、経営が率先してそうした職場環境を整備しなければなりません。当社グループの成長には海外展開の拡大が重要ですが、それを担うグローバル人財の育成も行っていきます。また、将来の経営を担う人財の育成のため、幹部層にグループ会社の経営を経験させ、経営感覚を身に付ける取り組みも重要です。ダイバーシティ&インクルージョンも大きな課題です。優れたスキルを持ちポテンシャルの高い女性社員も数多く、じっくり対話をして、適切なポストで活躍してもらうことも重要なことだと考えています。私は今年の入社式で新入社員に向けて、「井の中の蛙」の話をしました。「新入社員の皆さんは、大海を知らないかもしれませんが、その代わりに皆さんは空の深さ・青さを知っている。そのことを私たちに教えてほしい」と。多様性から生まれる新しい発想や考え方を、当社グループの成長に活かさなくてはなりません。

当社グループの事業は自然資本への依存度が高く、リスク・チャンスの両面で非常に重要な課題です。ニッスイグループが取り扱う天然水産物の資源状態について、現在3回目の調査を行っており、2024年度に結果の開示を予定しています。課題魚種の資源状態を確認するだけにとどまらず、2024年の上期には具体的な調達の改善の戦略に落とし込んでいく必要性を感じています。また2023年度はTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の開示フレームワークに沿って生物多様性に関する当社グループの取り組みを整理しており、漁業・養殖が海洋環境にもたらす課題について対応を進めています。脱炭素・カーボンニュートラルについては、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、取り組みと開示の双方について充実を図っています。2050年カーボンニュートラルの実現(Scope 1,2)という高いハードルをクリアすべく、外部パートナーとの多様な連携を模索しています。長期ビジョンで設定した社会・人財・環境価値のKPIについては2016年に設定したマテリアリティを起点に設定されているのですが、大きな環境変化もあり、現在マテリアリティの見直しをしています。サステナビリティの取り組みは成果が出るまでに時間がかかり、ROICなどの数字に反映しにくいものですが、さまざまなリスクを低減することにつながりますので、着実に取り組むことで投資家の皆様の信頼を得ていきたいと考えています。私は理詰めでモノを考えるタイプですし、数字できちりマナジメントし着実に取り組みを進めます。一方でときどき、動物的な「勘」が働くこともあり、フォアキャストになり過ぎず、バランス良く判断する感覚を持っています。目先の取り組みにとらわれることなく、長期で見た大きな絵からバックキャストし、段階を踏んだマナジメントをしていきたいと考えています。

リスクマネジメントの強化で先んじた経営戦略を

現在、グループ全体のリスクマネジメントの体制も見直しています。これまでリスクマネジメント委員会では倫理・労働安全・災害BCP・情報セキュリティの各課題別部会を傘下に置いていました。さらにサステナビリティに関するリスクはサステナビリティ委員会が、品質に関するリスクは品質保証委員会を中心にマネジメントしており、国内中心でテーマも部会ごとに分断した体制となっていました。これをグループ全体の横串を刺しリスク全体を見て、優先順位をつけて検討していく体制に変えていきます。グループ全体のリスクを適宜、的確に捉え、先んじて経営戦略に落とし込んでいくことで、将来の成長の機会とリスクをマネジメントしていきたいと考えています。

ステークホルダーへのメッセージ


ニッスイグループは今、大きく生まれ変わろうとしています。今秋以降、次期中期経営計画の策定を開始しますが、2030年に向けて大きなジャンプが必要です。私たちの強みは、この統合報告書でもご説明しているバリューチェーンにあります。私はこのバリューチェーンをもっと強くできると考えています。バリューチェーンは1本の細い線ではなく、より太く強靱にしていくことで、横風にも強くなります。世界中のニッスイグループが、一丸となってミッションに基づき企業価値向上に取り組んでいきます。ぜひ、これからもニッスイグループにご期待ください。

2023年10月

ニッスイグループの サステナビリティ

ニッスイグループのサステナビリティ	06
サステナビリティ推進体制	07
マテリアリティ(重要課題)	08
ステークホルダーコミュニケーション	09

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し、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

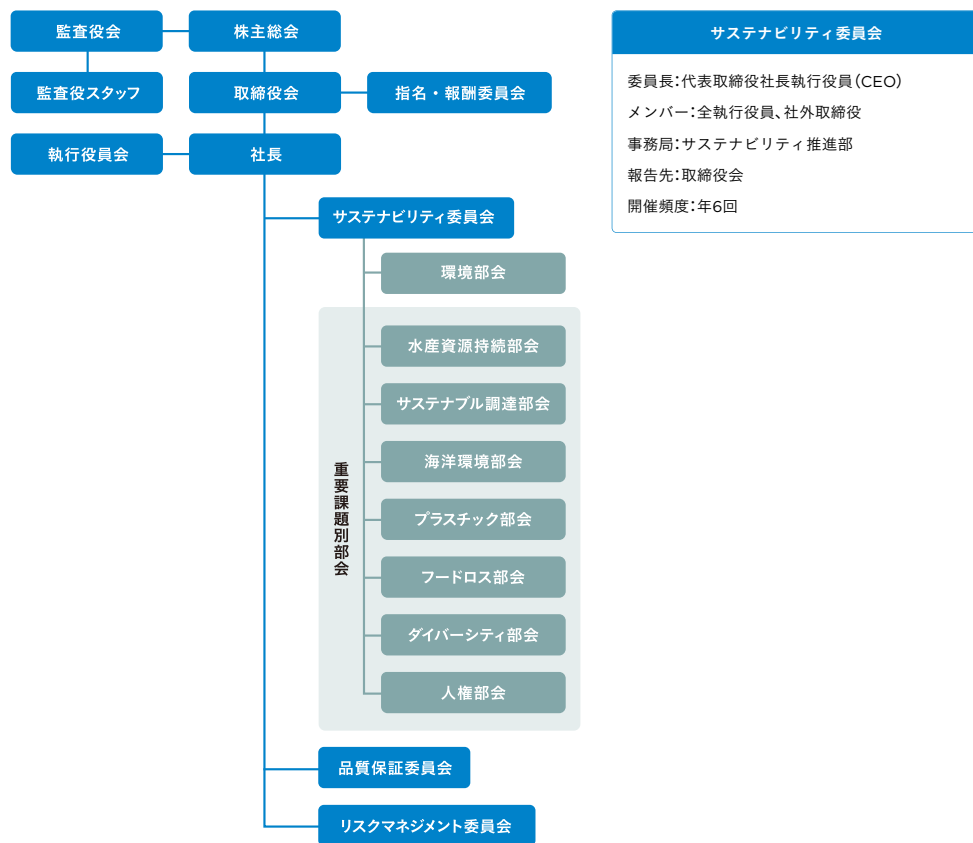
マテリアリティ(重要課題)

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。2023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	2023年6月15日	1.5時間	53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	2023年9月20日	1.5時間	53名	ニッセイのサステナビリティへの社外評価と求められていること
第3回	2023年12月14日	1.5時間	オンライン参加:29名 現地参加:18名 計47名	ニッセイのフードロス削減の取り組み 外部講師による講演「企業人としての食品ロスへの向き合い方」
第4回	2024年1月31日	1時間	51名	商品を通じてニッセイグループのサステナビリティを考える



外部講師による講演の様子

■ 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、2023年度は1,839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。

マテリアリティ(重要課題)

ニッセイグループでは、2016年度に特定したマテリアリティ(重要課題)に基づきサステナビリティ経営への進化に取り組んできましたが、外部環境の複雑化に対応すべく、2023年度にマテリアリティの見直しを行いました。見直しにあたっては、マテリアリティの位置づけを「ニッセイグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上(ミッション・ビジョンの実現)に向けて優先的に取り組むべき経営上の重要課題」としています。見直したマテリアリティについては、それぞれ対応する推進組織を設置し、執行役員以上が責任者を務め経営視点で取り組むことで、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ていきます。

○ ニッセイグループが取り組むマテリアリティ



○ マテリアリティの特定プロセス



STEP1.ニッセイグループが取り組むべき社会課題の抽出と整理

多様な社会ニーズ・要請に対応するため、SDGsやサステナビリティ情報開示ガイドライン、ESG評価項目、規制当局や行政からの要請事項、ステークホルダーエンゲージメントの内容などから社会課題を抽出。ニッセイグループの事業領域や各部門で行ったリスクと機会の分析や役員によるワークショップの結果をもとに、マテリアリティ候補をリストアップしました。

STEP2.サステナビリティ委員会におけるレビュー

サステナビリティ委員会において、ニッセイグループのビジネスモデルの持続性に関するディスカッションを実施。リストアップしたマテリアリティ候補について、不足している項目がないか、レビューを行いました。

STEP3.ステークホルダーによる重要度評価

サステナビリティ委員会でレビューしたマテリアリティ候補について、社内外のステークホルダー(従業員、労働組合、海外グループ会社、NPO/NGO、学識経験者、投資家(株主)、国際機関、行政、業界団体、取引先、将来世代)にアンケートを実施し、ステークホルダーにとっての重要度とニッセイグループにとっての重要度の二軸で課題の重要度を測定しました。

STEP4.役員ワークショップ、社外取締役によるレビュー

重要度評価の結果をもとに、役員によるワークショップを実施。マテリアリティマトリックスを最終化し、マテリアリティ候補を特定しました。また、社外取締役によるマトリックスおよびマテリアリティ候補のレビューも実施しました。



STEP5.外部有識者による妥当性評価

外部有識者4名(投資家、NGO、学識経験者)より、マテリアリティの特定プロセスおよび最終案について、妥当性の評価をいただきました。

STEP6.役員による再討議を経て取締役会にて決議

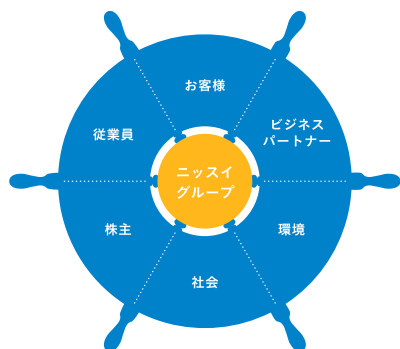
外部有識者からのご意見を踏まえ、サステナビリティ委員会と執行役員会で複数回の討議を重ね、サステナビリティ委員会にてマテリアリティ最終案を審議。その後、取締役会決議によりニッセイグループが取り組むマテリアリティを特定しました。

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、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
<ul style="list-style-type: none"> 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19,096名の従業員が働いています。（2024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、労務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
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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

ニッセイグループの株主数は105,838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40.8%、外国法人が24.2%となっています。(2024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
<ul style="list-style-type: none"> 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、ニッセ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。
ニッセイグループは、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
<ul style="list-style-type: none"> 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

12

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、ニッス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	実績		KPI		取り組みの詳細	
			2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」		
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)	ニッスイグループ	1.0倍	1.0倍	1.3倍の拡大	3倍の拡大	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	ニッスイグループ	ニッスイ個別の1次サプライヤー 22%	ニッスイ個別の1次サプライヤー 92%	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%	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)	ニッスイ個別	1%のスコア向上	11.6%のスコア向上	10%のスコア向上	20%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	ニッスイ個別	6.8%	6.6%	10%	20%	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン >
		執行役員および部長の女性比率		3.1%	3.0%	10%	-	
	健康経営	EPA/AA比	ニッスイ個別	0.31	0.35	0.6	-	健康経営 >
		喫煙率		21.4%	20.0%	15%	-	
肥満率		男性:34.1% 女性:20.4%		男性:34.4% 女性:18.9%	男性:30% 女性:17%	-		


価値／テーマ	指標	対象範囲	実績		KPI		取り組みの詳細	
			2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」		
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	2024年上期開示予定	2024年上期開示予定	80%	100%	水産資源の持続可能性>方針と推進体制 >
	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	12.1%削減	6.4%削減	10%削減	30%削減	CO ₂ 排出量の削減 > 環境負荷低減 > ESGデータ > E: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		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)	国内:特定フロン冷媒の保有 34.3% 海外:特定フロン冷媒を保有する会社 4/15社 (注)	-	使用ゼロ	
	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	4.0%削減	1.2%増加	10%削減	20%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	78.6%	78.6%	85%	100%		
フードロス削減	動物性残渣の廃棄量 (基準年度:2017年度、単位:原単位)	ニッスイ国内グループ	21.1%削減	21.1%削減	20%削減	30%削減	フードロス >	

価値/テーマ	指標	対象範囲	実績		KPI		取り組みの 詳細
			2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」	
環境 価値	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	11%削減	算定中	10%削減	30%削減	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	19.5%削減	16.6%削減	15%削減	30%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	52.4%切り替 え済み	71.8%切り替 え済み	100%	-	

(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	15
脱炭素社会	
TCFD 提言への取り組み	17
CO ₂ 排出量の削減	22
生物多様性	25
水産資源の持続可能性	
方針と推進体制	32
SeaBOS への賛同	33
天然水産資源の持続的な利用	35
養殖の推進	39
水産エコラベル	43
環境負荷低減	45
プラスチック問題	
方針と推進体制	46
海洋プラスチック	49
容器包装と廃棄物	52
ひとりひとりの取り組み	56
フードロス	57

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みます。

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みます。

○ 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、継続的に取組みます。

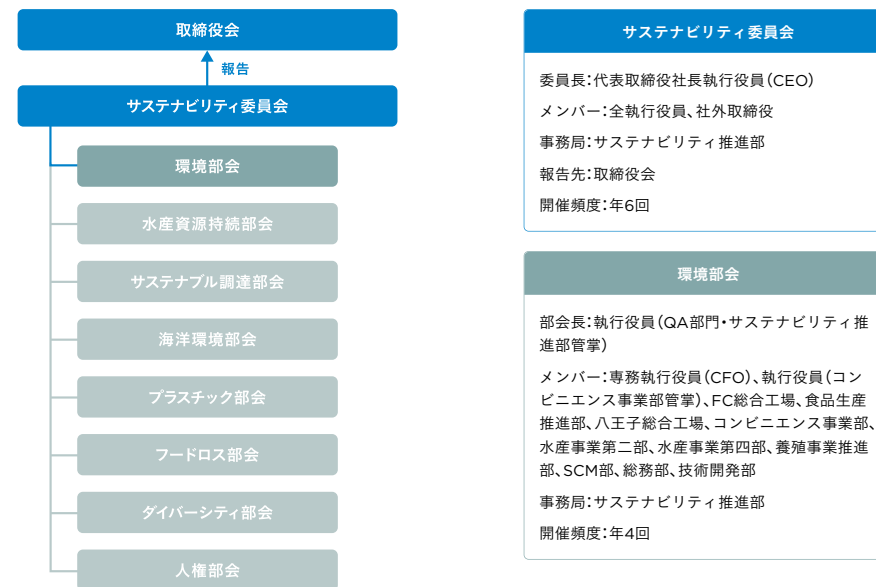
行動方針

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。

指標	対象範囲	実績		KPI		取り組みの詳細
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」	
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	12.1%削減	6.4%削減	10%削減	30%削減	CO ₂ 排出量の 削減 > 環境負荷低減 > ESGデータ> E: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		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)	国内:特定フロン冷 媒の保有 34.3% 海外:特定フロン冷 媒を保有する会社 4/15社(注)	-	使用ゼロ	
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	4.0%削減	1.2%増加	10%削減	20%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	78.6%	78.6%	85%	100%	

(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	28/42事業所
海外事業所	3/16事業所

2024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。

選考基準

1. CO₂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

これまでの受賞者

2022年度	2023年度
ニッスイ安城工場、タイデルマール社	該当なし

脱炭素社会

TCFD提言への取り組み

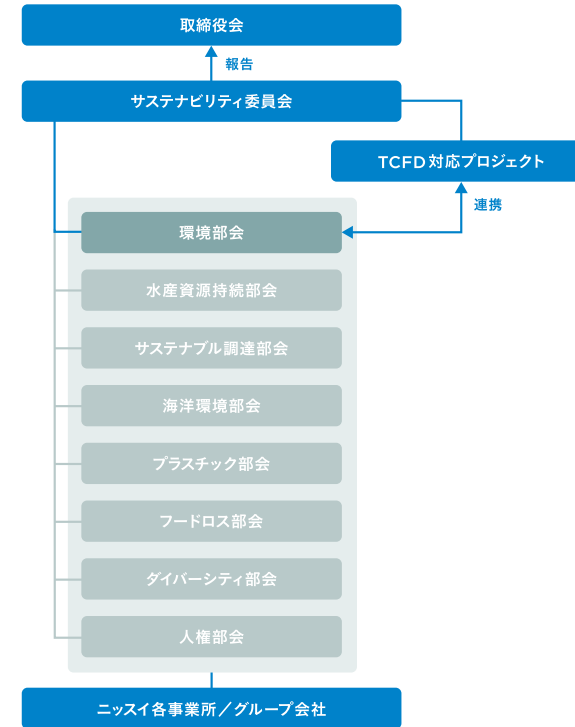
TCFD提言に基づく情報開示

自然の恵みを楽しむ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、地球環境の保全是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 [>](#)

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、専務執行役員(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:専務執行役員(CFO)
PJリーダー:執行役員(QA部門・サステナビリティ推進部管掌)
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:執行役員(QA部門・サステナビリティ推進部管掌)
メンバー:専務執行役員(CFO)、執行役員(コンビニエンス事業部管掌)、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4回開催
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きます。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 >
CO₂排出量の削減 >
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 >
CO₂排出量の削減 >
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、食品事業、FC事業とし、バリューチェーン全体を幅広く分析しました。1.5°C/2°Cおよび4°C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°C/2°C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°C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°C未満シナリオ)、RCP8.5(4°C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°C/ 2°C シナリオ (RCP2.6)	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの脱炭素への要求により、コーポレートやバリューチェーン全体に対して、脱炭素に向けた規制や対応要請が強まる 社会からの脱炭素への要求により、脱炭素な過程で生産された原材料の仕入れや持続可能な漁業・養殖が必要になる 消費者や小売業者の志向変化により、低カーボンな製造・製品や持続性に配慮した調達品の取引や販売が求められる
4°C シナリオ (RCP8.5)	<ul style="list-style-type: none"> 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°C/2°C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	中期	大	<ul style="list-style-type: none"> 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
			省エネ・GHG排出等の規制強化による対応コストの増加			
	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	—	中期	大	<ul style="list-style-type: none"> Scope 3まで含めたCO2削減目標の設定 気候変動対応情報の積極開示
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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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°C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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
	慢性	海洋環境の変化による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	<ul style="list-style-type: none"> 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
			養殖拠点の渇水被害	短期	中	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
機会	急性・慢性	渇水による操業停止リスク	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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

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。

カーボンプライシングの影響

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

将来CO₂排出量(Scope 1,2)を2030年売り上げ予測に基づいて算出し、2°Cシナリオ、4°C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°Cシナリオでは44.1億円、4°C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°Cシナリオ		4°C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°Cシナリオ時135ドル/t-CO₂、4°C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°Cシナリオでは両魚種ともに微減が予想されました。4°C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°C/2°C		4°C	
		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)」を参考に当社推計

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。水リスク評価の際には拠点別の影響額を試算するために浸水深のデータが必要であることから、2022年度以降は分析粒度が細かくより精緻なデータ収集が可能である世界資源研究所(WRI)のAquaduct(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伴う機会損失については、各拠点の所在地に示されるAquaduct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、財務影響額を算定しました。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。

Aquaductによる洪水リスク評価結果(拠点数)

浸水幅	1.5/2°C		4°C	
	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

Aquaductによる渇水リスク評価結果(拠点数/水使用量)

渇水レベル	1.5°C/2°C		4°C	
	拠点数	2023年度 水使用量(千㎡)	拠点数	2023年度 水使用量(千㎡)
低(Low)	25	1,143	26	1,190
低-中(Low-medium)	19	2,003	18	1,956
中-高(Medium-high)	17	6,667	16	6,469
高(High)	6	566	7	764
極めて高い(Extremely high)	0	0	0	0
	67	10,379	67	10,379

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。

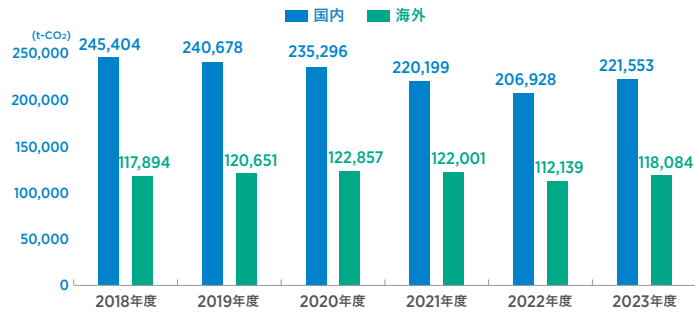
基本戦略	項目	内容
サステナビリティ経営の進化	GHG排出削減	<ul style="list-style-type: none"> 燃料転換、再生可能エネルギーの活用、省エネ推進、モーダルシフト推進 特定フロンから自然冷媒への移行 代替タンパク商品の販売拡大
	プラスチック削減	<ul style="list-style-type: none"> 養殖フロートの全量切り替え 容器包装のプラスチック削減、バイオマス切り替え等 物流資材のプラ削減、リサイクル推進 事業活動に伴う廃プラスチックの排出抑制
	水産資源の持続的な利用	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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」 >

CO₂排出量の削減

○ 実績

CO₂の排出量



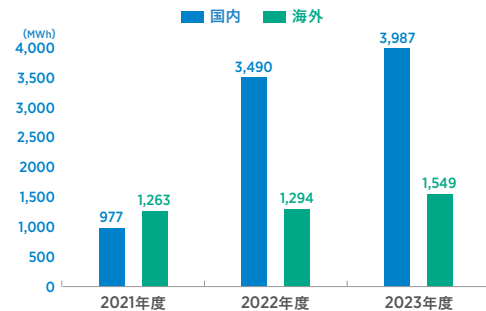
○ CO₂排出量削減の取り組み

再生可能エネルギーの利用

ニッセ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)



太陽光発電設備(日本クッカーイ勢崎工場)

生産工場におけるCO₂の排出量削減/抑制

【バイオマス発電でメタンガス排出を抑制(ニッセイ八王子総合工場)】

ニッセイ八王子総合工場では冷凍食品、水産練り製品および調味料品の製造を行っています。2018年度より、八王子総合工場では廃水処理に関して、既存の酵母処理施設の増強として嫌気性のオゾン処理施設を導入しています。ただし当施設における廃水処理過程では、CO₂よりはるかに大きな温室効果を持つメタンガスが発生してしまいます。そこで、処理過程で発生したメタンガスについては回収し、発電機で燃焼させるというバイオマス発電についても実施をしています。これにより廃水処理に付加価値を設けることができ、またメタンガスをそのまま大気へ放出してしまうことによる温暖化の促進を防止することができます。そのメタンガスの排出抑制量は2,380t-CO₂/年(見込み)となります。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
バイオマス発電量(kWh)	202,982	239,250	240,300	286,557	208,174



八王子総合工場 バイオマス発電施設

輸送におけるCO₂の排出量削減

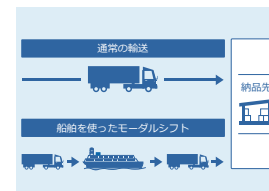
ニッスイの国内グループ会社であるキャリーネット株式会社は、日本全国に11営業所(本社オフィス除く)を抱える運送会社です。日々ニッスイ製品を取引先に届ける役割を担っています。冷凍を中心とし、冷蔵・常温といった全温度帯に合わせた輸送が可能であり、各営業所でのエリア配送から、自社車両および協業会社とのパートナーシップ・ネットワークを活用した全国広域輸送までを行っています。

【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
	2023年度	465	1,138.1
関東～関西間 510km	2023年度	519	467.1
その他航路	2023年度	6	5.4

(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】

冷凍食品の工場デポ間で、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。

【クールハイブリッドの導入】

2024年6月より、大型クールハイブリッドトラック(日野自動車製)を3台導入予定。電気エネルギーをバッテリーに蓄え、冷凍機及び走行用のエネルギーに変換することで大型車両のCO₂を削減しています。

エコカーによるCO₂の排出量削減-営業車にエコカーを導入

ニッスイでは営業車におけるハイブリッド車およびPHV車/EV車(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可能。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	実績			2024年度 目標	2030年度 目標
		2021年度	2022年度	2023年度		
ハイブリッド車の導入	ニッスイ個別	89.7%	93.0%	95.1%	100.0%	100.0%
PHV車/EV車の導入		-	-	1.0%	-	10.0%

集計範囲:ニッスイ個別

水素燃料電池を導入した養殖給餌漁船の開発と実証事業に参加

ニッセイグループの黒瀬水産(株)が参加する「魚類養殖における水素燃料電池を導入した養殖給餌漁船の開発と実証」が、水産庁の「養殖業シナジービジネス創出事業」に採択されました。この事業は一般社団法人海洋水産システム協会を代表機関とし、国立研究開発法人水産研究・教育機構水産技術研究所と黒瀬水産の3者でコンソーシアムを設立し、養殖業の成長産業化・脱炭素化に向けてカーボンニュートラルな養殖業への転換を推進するため、養殖作業に従事する漁船(養殖給餌漁船)の動力源を化石燃料から水素などの非化石燃料に転換することを目的に、水素燃料電池を搭載した養殖給餌船の技術開発、建造、現場での実証実験を行います。養殖業では、漁船からのGHG排出量の削減が持続的な水産業を構築するうえで重要な施策とされており、今後もこのような新しい技術開発に積極的に取り組んでいきます。



現在使用されている給餌船

【事業目的と内容】

- 水素燃料電池漁船のエネルギーシミュレーションにより、給餌などの養殖作業を確保する機器選定・配置した船型とし、「水素燃料電池船の安全ガイドライン」に基づく水素燃料電池を動力源とした養殖給餌船を開発する
- 実証船は16トン型、推進出力250キロワットの給餌養殖漁船を建造予定
- 約90日の実証実験を通じて問題なく運航や給餌作業が実施できるかの実用性の検討や、航続距離・船速・操業可能時間などのデータを収集、既存船との経済性の比較など、今後の水素燃料電池船導入に向けた課題の抽出と整理を行う

冷媒の脱フロン化

ニッセイグループ全体で、冷媒の使用の見直しを進めています。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、自社内の主要冷凍冷蔵機器のうち、新規導入する機器の100%を自然冷媒機器にしていきます。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 の例	CO ₂ 排出削減量 (t-CO ₂)
2020年度	6件	ニッセ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
2023年度	3件	日水物流ほか	令和5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	719.5

生物多様性

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

ニッスイグループの強みは、世界各地から水産物をはじめとした素材を調達できる資源アクセスであり、価値創造の源泉となっている一方で、事業活動を通じて自然資本に大きく依存し、また、影響を与えています。地球や海の恵みを受けて事業を営んでいることを常に心にとめ、バリューチェーンにおける生物多様性への依存と影響を把握し、その上で事業活動による負の影響の回避・低減に努めるとともに、復元・再生に取り組みます。

○ TNFDレポート



[TNFDレポート2023\(PDF\) \(3.61MB\)](#)

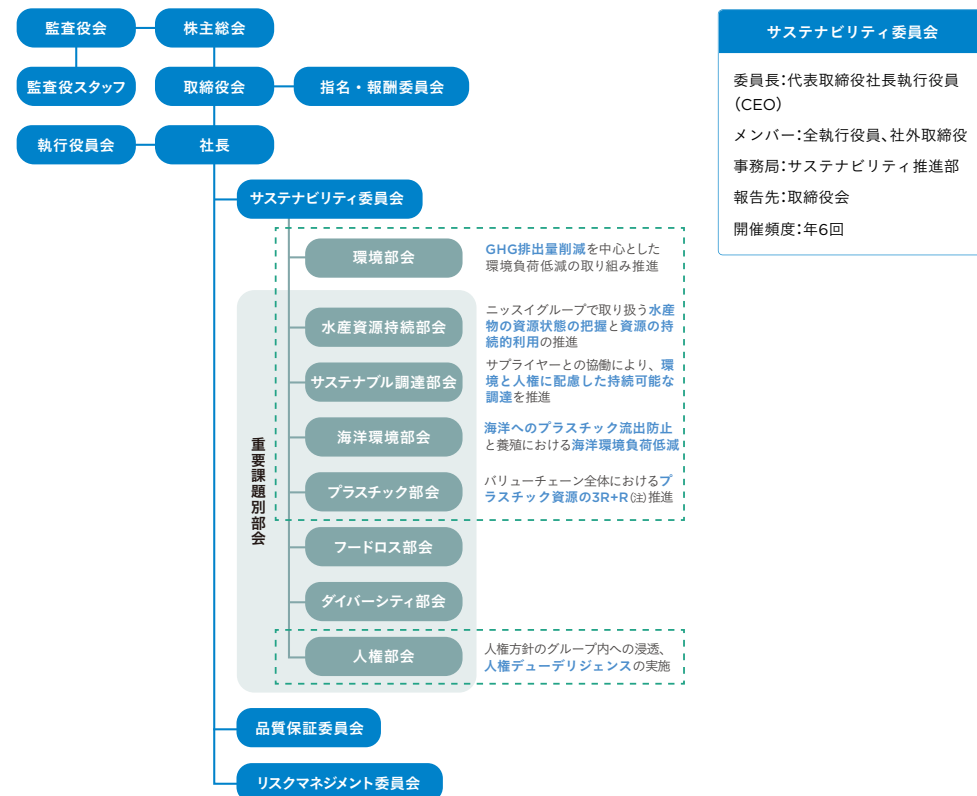
○ TNFD提言に基づく情報開示

生物多様性の保全は重要な経営課題であると認識し、2023年9月にTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フォーラムに加盟し、2023年12月にTNFD Adopterに登録しました。

[外部イニシアティブへの参加](#) >

ガバナンス

自然資本・生物多様性に関連する取り組みは、「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」、「環境部会」、「人権部会」の6部会を中心に対応しており、各部会では方針や戦略の立案・実行を行い、サステナビリティ委員会に報告しています。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、施策を検討しています。また、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。



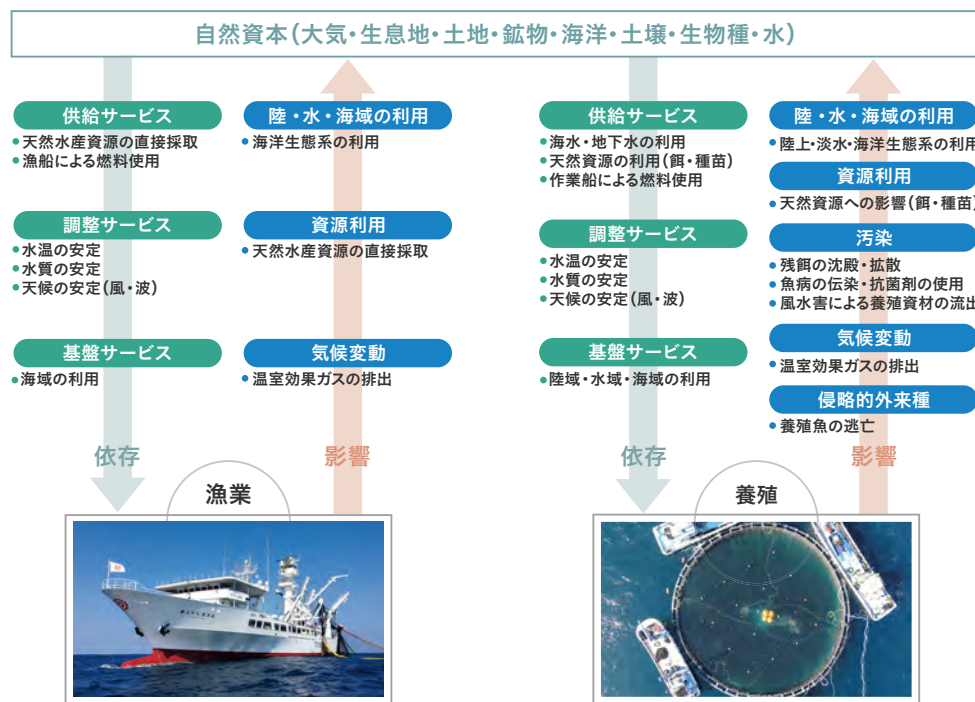
(注) リデュース・リユース・リサイクル+リニューアブル

戦略

漁業と養殖における自然への依存と影響の関係を整理するため、LEAPアプローチ(注1)に沿って「依存と影響」の診断と「リスクと機会」の評価を行い、以下のように整理しました。なお、今回の評価では、バリューチェーン最上流における自然との接点である「漁業」および「養殖」を対象とし、外部ツール「ENCORE(注2)」を使用した一次評価を行った上で、ニッセイグループの操業実態に合わせた二次評価(定性評価)を行いました。その結果、漁業では海域や水産資源などの海洋生態系サービスに大きく依存し、漁獲によって水産資源量や生物種に影響を与えていることが分かりました。養殖では、陸域・水域・海域の利用に加え、水温や水質などの生態系調整サービスに大きく依存している一方で、給餌による水質悪化など、養殖場水域の汚染により自然へ影響を与えていることが分かっています。

(注1)LEAPアプローチ:TNFDが開発した、自然関連のリスクと機会を評価するためのガイダンス。分析プロセスであるLocate, Evaluate, Assess, Prepareの頭文字をとったもの。
(注2)ENCORE:ビジネスセクターと生産プロセスごとの自然資本への依存と影響を評価するツール。

依存と影響の診断



リスクと機会の評価

【漁業】

自社にとってのリスクと機会

	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	主な対応策
漁業	物理リスク	慢性	水産資源の枯渇化	<ul style="list-style-type: none"> 調達量の減少(サプライチェーンの不安定化) 調達コストの上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 資源アクセスのさらなる強化 調達ネットワークの構築
		急性・慢性	海水温の変化に伴う資源状態・漁場・種の変化	<ul style="list-style-type: none"> 調達量の減少(サプライチェーンの不安定化) 調達コストの上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 養殖事業の強化 水産物代替原料の開発
	移行リスク	規制	漁業規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 調達量の減少(サプライチェーンの不安定化) 	<ul style="list-style-type: none"> 資源アクセスのさらなる強化 調達ネットワークの構築 養殖事業の強化 水産物代替原料の開発
		規制	温室効果ガス排出規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 対応コストの発生 	<ul style="list-style-type: none"> 漁場探索の効率化(ドローン活用等)
		市場	消費者の購買行動の変化	<ul style="list-style-type: none"> 対応遅れによる売上機会の損失 対応コストの発生(例:認証取得費用) 	<ul style="list-style-type: none"> MSC・MEL等の認証取得 資源状態調査の継続と情報発信
		市場	小売・外食業からの要請拡大(トレーサビリティ・認証など)	<ul style="list-style-type: none"> 対応遅れによる売上機会の損失 対応コストの発生(例:認証取得費用) 	<ul style="list-style-type: none"> MSC・MEL等の認証取得 資源状態調査の継続と情報発信
		評判	絶滅危惧種の調達による評判の低下	<ul style="list-style-type: none"> 売上の減少、ブランド価値の毀損 	<ul style="list-style-type: none"> 絶滅危惧種調達方針に基づいた調達 ステークホルダーとの対話
		評判	海鳥や哺乳類の偶発的捕獲による評判の低下	<ul style="list-style-type: none"> 売上の減少、ブランド価値の毀損 	<ul style="list-style-type: none"> 各漁業会社における混獲防止策の継続 ステークホルダーとの対話
		評判	海洋資源や環境への負の影響発生に伴う評判の低下	<ul style="list-style-type: none"> 売上の減少、ブランド価値の毀損 	<ul style="list-style-type: none"> 海洋環境への負荷低減とモニタリング 地域社会との共生
		評判	対応が不十分な場合の投資家・金融機関からの評判の低下	<ul style="list-style-type: none"> 投資金融資産の引き揚げ 	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な各種取り組みと積極的な情報発信、対話
	技術	漁船の温室効果ガス排出低減対応の遅れ	<ul style="list-style-type: none"> 事業競争力の低下 対応コストの発生 	<ul style="list-style-type: none"> 漁船の脱炭素化に向けた積極的な情報収集 	

	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	主な対応策
漁業	機会	製品・サービス/天然資源の持続可能な利用	水産物の持続的調達によるサプライチェーンの安定化	・収益の安定化、販路の拡大	・調達における資源状態の確認 ・漁業認証取得や認証品の取り扱い増
		評判/生態系の保全	海鳥や哺乳類の偶発的捕獲防止による悪評の防止、生態系の保全	・レピュテーションリスクの回避 ・漁場の生態系保全→漁業継続性の確保	・各漁業会社における偶発的捕獲防止策の継続
		資本の流れおよび資金	投資家・金融機関からの評判向上、資金調達の多様化	・資本コストの低減	・持続可能な水産資源の調達と情報発信
		評判資本	消費者の購買行動の変化(持続可能性に配慮した製品に対する需要の増加)	・売上の拡大	

【養殖】

自社にとってのリスクと機会

	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	主な対応策
養殖	物理リスク	急性	風水害の激甚化による事業停止・管理コスト増加	・養殖施設の損壊による被害	・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
		急性	魚病の蔓延	・魚の斃死による資産の喪失	・独自の養殖魚健康管理システム(N-AHMS)による予防管理
		急性・慢性	養殖場周辺の水質の悪化	・操業停止、魚病の発生、魚の斃死	・養殖漁場の環境モニタリング
		急性・慢性	濁水による操業停止	・養殖拠点の濁水被害	・高リスク拠点の特定、移転、設備強化、水源涵養
		慢性	海洋環境の変化による水産物の調達リスク	・養殖飼料向け原料魚の漁獲量減少による調達量への影響や調達コストの増加	・代替飼料の開発(低魚粉配合飼料)
		慢性	気候変動による海水温の上昇	・赤潮の発生 ・養殖適地の変化	・新規養殖エリアの開拓(高緯度地域へのシフト)

	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	主な対応策
養殖	移行リスク	規制	養殖における環境規制の強化	・事業規模縮小や養殖場の閉鎖 ・罰金や課税による財務影響	・養殖漁場の環境モニタリング ・飼料・給餌における海洋環境への負荷低減(EP飼料・自動給餌システム) ・沖合養殖への移行
		規制	温室効果ガス排出規制の強化	・対応コストの発生	・船による給餌から遠隔給餌システムへの転換 ・水素燃料電池給餌船の開発・実証事業への参画
		規制	天然水産資源管理の強化に伴う飼料への影響	・調達量の減少 ・飼料価格上昇による養殖コストの増加	・代替飼料の開発(低魚粉配合飼料)
		市場	消費者の購買行動の変化	・対応遅れによる売上機会の損失 ・対応コストの発生(例:認証取得費用)	・ASC・MEL等の認証取得
	市場	小売・外食業からの要請拡大(トレーサビリティ・認証など)	・対応遅れによる売上機会の損失 ・対応コストの発生	・飼料のトレーサビリティ確保 ・ASC・MEL等の認証取得	
	評判	環境への負の影響発生に伴うステークホルダーからの評判の低下	・ブランド価値の毀損、抗議行動、不買運動	・海洋環境への負荷低減とモニタリング ・地域社会との共生	
	評判	持続性対応が不十分な場合の投資家・金融機関からの評判の低下	・投資金融資産の引き揚げ	・持続可能な各種取り組みと積極的な情報発信、対話	
	技術	低環境負荷型養殖技術の開発の遅れ	・優位性喪失、事業競争力の低下	・経営資源の集中による対応強化	

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	主な対応策
養殖 機会	製品・サービス/生態系の保全	完全養殖技術の確立による天然資源への依存低減	• ビジネスのレジリエンス強化、競争優位性の確立	• プリ以外の魚種への展開(100%人工種苗化)
	製品・サービス/生態系の保全	健康管理による養殖魚の健康増進、周辺海域への魚病拡大防止	• 養殖成績の向上、収益の安定化 • 競争優位性の確立	• 独自の養殖魚健康管理システム(N-AHMS)による予防管理
	製品・サービス/生態系の保全	抗菌剤に頼らない養殖方法の研究開発による海洋環境負荷の低減	• 輸出機会の拡大 • 競争優位性の確立	• SeaBOSを通じたステークホルダーとの協働
	製品・サービス/生態系の保全	陸上養殖技術の開発による海洋環境への負荷の低減	• 競争優位性の確立、販路の拡大 • レピュテーションリスクの回避	• 現状の取り組みの深化(エビ、サーモン、マサバ)
	製品・サービス	陸上養殖技術開発による気候変動耐性の確保	• 物理リスク(風水害、海水温上昇等)回避によるビジネスのレジリエンスの強化	
	製品・サービス/生態系の保全	スマート養殖による環境負荷の低減、動物福祉向上	• 養殖コストの低減、養殖成績の向上 • 労働環境の改善	• AI・IoTを活用した生産管理 • 遠隔給餌システムの開発
	マーケット/生態系の保全	作業船の脱炭素化による環境負荷の低減	• 将来のカーボンプライシングによる影響の回避 • ステークホルダーからの評判の向上	• 水素燃料電池給餌船の開発・実証事業への参画
	資本の流れおよび資金	投資家・金融機関からの評判向上、資金調達の多様化	• 資本コストの低減	• 持続可能な養殖事業の構築と情報発信
評判資本	消費者の購買行動の変化(持続可能性に配慮した製品に対する需要増加)	• 売上の拡大		

リスクと影響の管理

ニッスイグループでは、中長期的な経営戦略を見据えた重要リスクを特定するため、マテリアリティをリスクマネジメントの起点としています。2023年度に実施したマテリアリティの見直しに伴い、重要リスクについても見直しを行いました。特定した自然資本・生物多様性に関する重要リスクは以下の通りです。なお、マテリアリティの見直しに際しては、TCFDやTNFDの取り組みにおける「気候関連・自然関連のリスクと機会」の検討結果を反映させています。

気候変動に関連するリスク・機会の分析と対応策については、常務執行役員(CFO)がオーナーを務める部門横断型の「TCFD対応プロジェクト」が環境部会と連動して検討しています。また、バリューチェーン上の自然資本関連のリスク・機会の分析と対応策については、水産資源持続部会、海洋環境部会、サステナブル調達部会、人権部会において検討し、サステナビリティ委員会での議論の後に取締役会に報告され、取締役会から受けた意見や助言を施策に反映しています。

重要リスク	重要リスク管理組織		
気候変動への対応に関するリスク	• 環境部会	→	サステナビリティ委員会
生物多様性への対応に関するリスク	• 水産資源持続部会 • 海洋環境部会		
サプライチェーンの環境・人権への対応に関するリスク	• サステナブル調達部会 • 人権部会		

指標と目標

ニッスイグループは、水産資源の持続性確保や海洋環境の保全を経営課題と位置付けて取り組んでおり、以下の指標と目標を用いて自然関連の依存・影響、リスク・機会を管理しています。

対象	指標	目標	測定・判定方法
漁業・養殖	持続可能な調達比率	水産物の持続可能な調達比率100%	ODP(注1)による評価手法(FishSourceスコア1-5による判定)で、「Well Managed(優れた管理)すべてのスコアが8以上」、「Managed(管理)同6以上」を持続可能と位置づけ
	絶滅危惧種(水産物)の調達	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	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(注2)認証相当)または、FIP漁業品 2. RFMO(注3)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1)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
	CO2排出量	30%削減	CO2排出実績(対象:Scope 1,2 基準年度:2018年度)
養殖	ナイロンカバー発泡スチロール製養殖フロートの切り替え実績	2024年度:100%切り替え完了	海洋へのプラスチック流出リスクの低いフロートへ100%切り替え
	養殖魚の逃亡	逃亡魚の発生ゼロ	逃亡実績(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)

(注1) 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。
 (注2) GSSI: Global Sustainable Seafood Initiative. 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。
 (注3) RFMO: Regional fisheries management organizations. 水産資源の保存及び持続可能な利用の実現を目指し、個別の条約に基づいて設置される国際機関。

○ 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F.V. Thomas Harrison号にて、Seabird Safe Awards 2010を受賞しています。海鳥の偶発的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、両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。



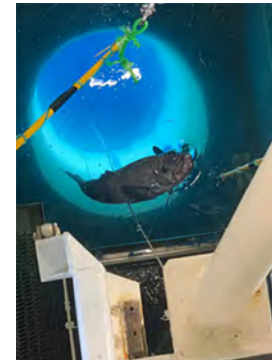
海鳥

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 [>](#)

○「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	2023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	73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て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
2019年度		10	10

2021年度からは鳥取大学と協働し、より科学的な保全活動にすべく、森林調査を行いました。その結果、2018-2019年度活動にて植樹した苗木のうち約80%が2021年時点で活着しており、生育も良好であることがわかりました。また「おさかなをはぐくむ湧水と海を守る森」内外の植生を改めて調査し、2022年度以降の植樹活動ではさらに現地の植生を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。

2023年9月24日、弓ヶ浜水産、共和水産など中四国地方にあるニッセイグループの事業所や鳥取県関係者から参加者を募り、通算第6回目となる保全活動を行いました。「みどりの少年団交流会」も同日に開催され、参加した小学生18名に対してニッセイグループの事業紹介や「森・川・海」に関するレクチャーを行いました。当日は、弓ヶ浜水産8名、共和水産21名、ニッセイ中四国支社3名、鳥取県4名、鳥取県中部森林組合7名、鳥取県中部総合事務所1名、琴浦町1名、公益社団法人緑化推進委員会3名、みどりの少年団関係者20名、事務局としてニッセイ5名の総勢73名の参加となり、約45分間下草刈りで汗を流しました。



○「こうでら健康の森」

■ニッセイの森

2023年10月2日、兵庫県、姫路市、公益社団法人兵庫県緑化推進協会とニッセイの4者で、「企業の森づくり活動への取り組みに関する協定」を締結しました。この協定に基づいて、活動主体となるニッセイの姫路総合工場が森林保全活動に参画し、水源の涵養や地球温暖化防止などの森林の公益的機能の増進を図る取り組みを行っています。

同工場は、工場使用水を取水している市川の流域にある「こうでら健康の森」を活動地域として「ニッセイの森」と命名しました。



■保全活動

水源涵養と地域社会との共生や従業員の環境意識向上を目的とする森林保全活動を2023年11月より開始しました。年2回程度、下草刈りや森林教育イベントを森林ボランティアにレクチャーを受けながら実施しています。

2023年11月25日、森林保全の意義や作業内容、安全上の注意点などに関する講義を受講したのち、森林保全活動を実施しました。ニッセイ従業員とその家族、兵庫県および同県姫路市関係者、ひょうご森の倶楽部関係者の総勢57名が参加し、ひょうご森の倶楽部の指導員の指導を受けながら、日光を遮る照葉樹や竹などの伐採を行いました。



○ 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。

2023年11月26日、10回目となる活動を実施し、東京イノベーションセンター勤務の従業員やその家族など総勢53名が参加しました。当日は、環境保全に関するレクチャーのほか、4つの班に分かれて宇津貫みどりの会のメンバーから植生などの解説を受けながら緑地の散策をしたのち、保全活動、緑地内の階段の修繕、散策路づくり、下草刈りなどを行いました。また、子ども向けプログラムとして木工クラフト制作も実施しました。

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



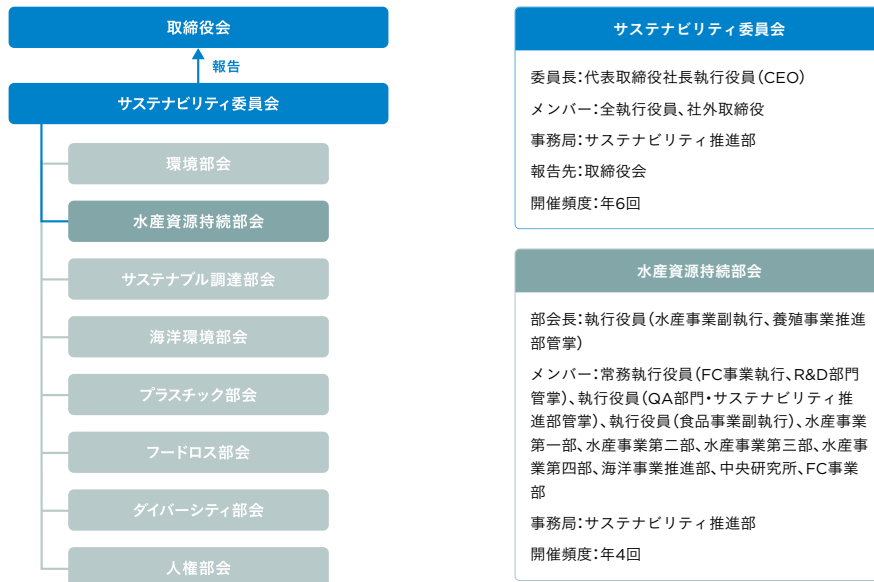
水産資源の持続可能性

方針と推進体制

世界の水産資源は枯渇化が懸念されており、海の恵みを受けて事業を営むニッセイグループにとって、水産資源の保全と持続的な利用は喫緊の課題です。資源状態を確認した水産物の取り扱いや、環境負荷の低い養殖技術の開発、水産エコラベル認証の取得を通じて、中長期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。

推進体制-水産資源持続部会

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



目標と実績

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。

指標	対象範囲	実績		KPI		取り組みの詳細
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」	
持続可能な調達比率	ニッセイグループ	次回調査結果	2024年開示予定	80%	100%	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。

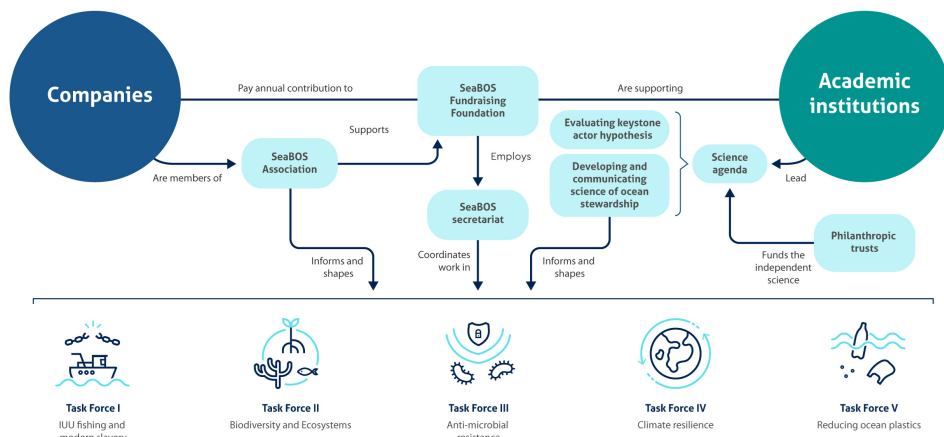
外部イニシアティブへの参加 [▶](#)

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(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

SeaBOS会議への参加

2023年10月、第8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。主な合意内容については下記をご覧ください。

SeaBOS KEYSTONE DIALOGUES

また、同じく2023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2023」では、SeaBOSに関するパネルセッション「SeaBOS インバクトレポート発表:科学と産業の連携による海洋スチュワードシップの推進」が行われました。SeaBOS、マルハニチロ株式会社、株式会社極洋、ストックホルム大学とともにスピーカーとして参加し、問題解決の基礎となる大手水産企業によるビジネスと科学の融合の意義と透明性の重要性について議論しました。



第8回SeaBOS 会議の様子1



第8回SeaBOS 会議の様子2

○ Impact Reportの発行

2023年10月に、SeaBOSで取り組んでいる各タスクフォースの進捗状況および2022～2023年の各企業の活動をまとめた「Impact Report」を初めて発行しました。

SeaBOS Impact Report 2023 



○ 日本における合同クリーンアップ活動

SeaBOSで取り組んでいるタスクフォースのうち、V. Reducing plastic pollution (海洋プラスチック汚染への対応)ではマルハニチロ株式会社、株式会社極洋およびニッセイが中心的な役割を担っており、途中で発生したごみは最終的に海洋に流出するという考え方に基づいてプラスチック問題に取り組んでいます。

SeaBOSのプラスチック問題への取り組みを加速・拡大・周知することを目的に、初の3社合同クリーンアップイベントとなる「SeaBOS日本3社合同海岸クリーンアップ2023」を2023年7月29日に千葉県の稲毛海浜公園「いなげの浜」にて実施しました。今後も、こうしたイベントでの協働を通じて取り組んでいきます。



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セイグループにとって、中長期的な事業のリスクやチャンスに関わる非常に重要なものであると考えています。

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

○ 第2回ニッセイグループ取り扱い水産物の資源状態調査(2019年)

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

2017年の前回調査から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しました。調査データの分析はSFP(注)(Sustainable Fisheries Partnership)へ委託し、第三者性を確保しました。

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

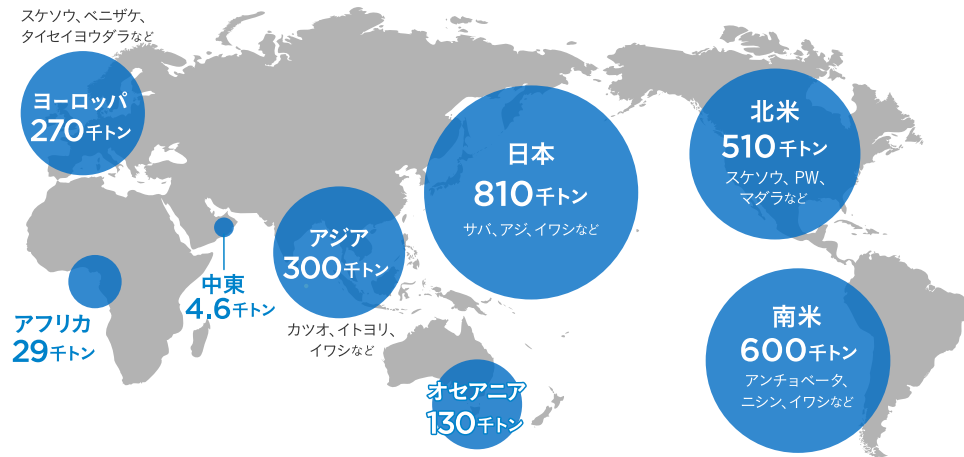
Ⅰ 資源調査の方法と結果

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

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

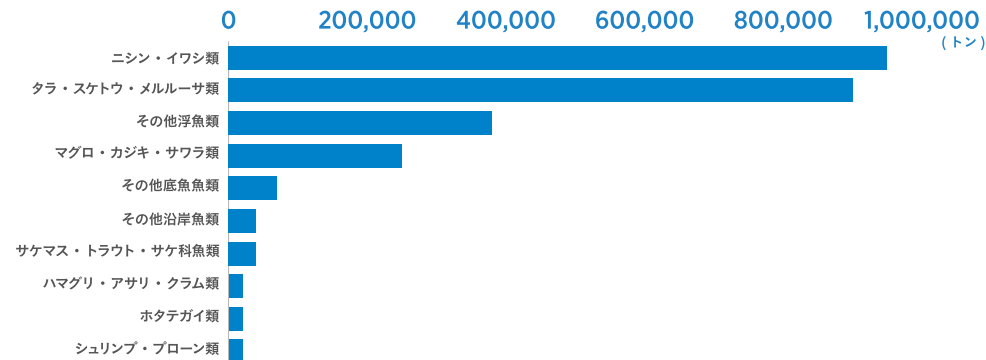
(注2)FishSource:SFPが2007年に開設した国際的な資源評価データベース。各国行政機関の水産資源情報をもとに開発された。

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



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

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

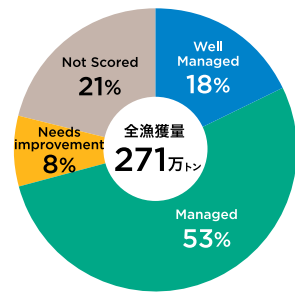
今回の調査結果は第三者である外部機関(Sustainable Fisheries Partnership)に送り資源状態の評価を行いました。同機関が管理する国際的な資源評価データベース「FishSource」(注)では資源状態、漁業管理体制など下記5項目を各10点満点でスコア化しており、この評点をもとにODP(Ocean Disclosure Project)が定める方法により4段階で資源管理状態を判定しました。

(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



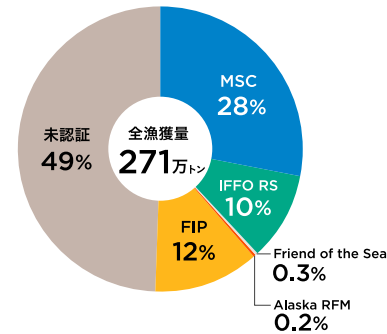
SFPによる分析の結果、調達品の約71%が「優れた資源管理」もしくは「資源管理されている」状態であることがわかりました。一方で要改善状態の資源が8%、スコアが欠損しており判定できない資源が21%ありました。

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、550漁業が認証取得。CoC認証を取得した企業は5,923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證する工場認証規格。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。


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。

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年間に取っ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) 

絶滅危惧種への対応

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。

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

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。

ラウンドテーブルへの参画


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。

○ 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2023年12月で15年を迎えました。



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

これまで築いてきたNEAqとの強い信頼のもとに、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

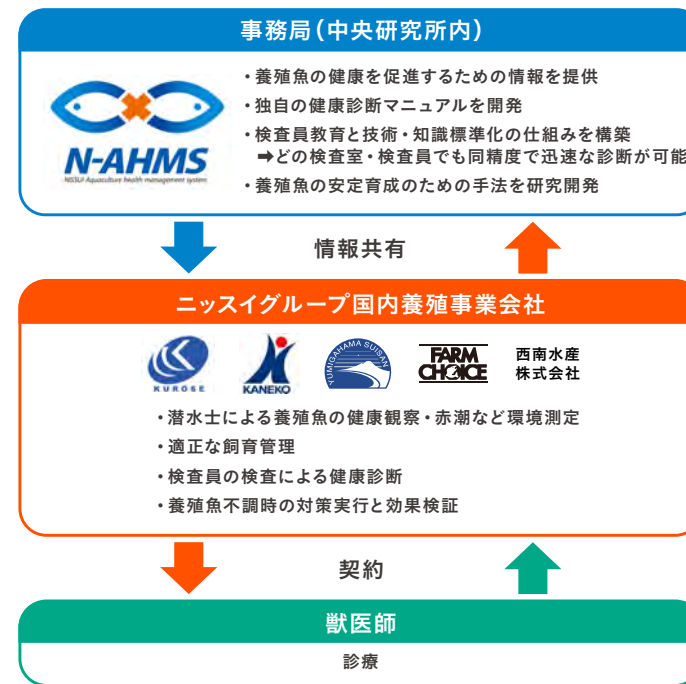
養殖魚の安定育成を脅かす問題を研究し、ニッスイグループの養殖事業に貢献しています。

【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

	2021年度	2022年度	2023年度
指導者(注1)	11	1	0
A級検査員(注2)	25	8	11
準A級検査員(注3)	-	3	0

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。

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。

養殖魚の健康とウェルフェアの向上

養殖におけるアニマルウェルフェア方針

海の恵みを受けて事業を行うニッスイグループは、養殖事業におけるアニマルウェルフェアの重要性を認識しています。国際獣疫事務局(WOAH)が提唱する、以下のアニマルウェルフェアのための「5つの自由(注)」を支持するとともに、養殖魚のウェルフェアの向上に継続的に取り組めます。

(注)5つの自由:飢え・栄養不良からの自由、恐怖と苦悩からの自由、熱・物理的な不快からの自由、苦痛・傷害・疾病からの自由、その魚種本来の行動パターンを取る自由

対象範囲

ニッスイグループの養殖事業

最適な養殖環境

漁場に関しては、それぞれの魚種にとって快適な水温、酸素濃度を維持できる場所を選定します。また、魚が健康的に成長し、なおかつその魚種本来の行動パターンを取ることができるよう、生け簀内の密度を管理します。養殖密度に関して国・当局の基準がある場合は、それに従いオペレーションを行います。

薬剤の使用

抗菌剤に関しては、魚病の予防を目的とした投与および魚の成長促進を目的とした投与は行いません。また、使用する抗菌剤の種類や時期などを含め、獣医師の判断・指導に従います。

養殖環境と健康状態のモニタリング

養殖環境および養殖魚の体の状態や病変の有無に関して、日々あるいは定期的なモニタリングを行います。モニタリングの結果、改善の必要があることが判明した場合は速やかに対応策を講じます。

ストレスの少ない締めと事前の気絶

締めに関しては、養殖魚にとってストレスが少ない方法を選択し、なおかつ短時間でを行います。また、すべての養殖魚に対し、締めを行う前に、ウェルフェア基準に沿っていると判断される方法での気絶を実施するように努めます。気絶に関しては、ウェルフェアの観点で、より良い手法や手順を検討し、オペレーションの改善に取り組めます。

制定日 2024年2月19日

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)の実施ができていないか、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。

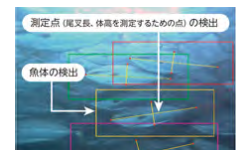
(注)事前の気絶:魚を締めるとき、ストレスを与えないよう、事前に意識を失わせ、感覚を麻痺させること。

AI・IoT技術を活用したウェルフェア

ニッスイグループは、電気機器メーカーと協力し、それらの企業が持つ先進の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するとともに、養殖現場で活用しています。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掲げ測定したり、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。しかし共同開発した、このソリューションは、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。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。

	導入社数
魚体測定システム	5/5社

2024年3月現在
対象範囲:ニッスイ国内グループのすべての連結子会社(養殖会社のみ)



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を通じ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	2023年
ギンザケ	日本	0	0	0	0
	チリ	53	8	23	20
合計		53	8	23	20
トラウト	チリ	565	306	336	369
合計		565	306	336	369
総計		439	229	277	308

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71%を占める(2023年))。

○ 海洋環境への負荷低減

■ 逃亡魚

【逃亡魚防止についての考え方】

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

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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	2021年		2022年				2023年			
		発生件数	尾数	発生件数	尾数	原因	再発防止策	発生件数	尾数	原因	再発防止策
日本	ブリ	1	198	4	39	作業ミス	・ 養殖魚の薬浴時の作業フロー改善	3	11,108	作業ミス 自然災害	・ 点検強化、巻き線ロープの色視認性向上 ・ 台風対策手順書読み合わせ、および更新 ・ 波浪負荷の少ない軽い亀甲網へ交換
	カンパチ	1	10	0	0	-	-	0	0	-	-
	クロマグロ	0	0	1	740	自然災害	・ 高形状保持機能/超高剛性生け簀網の導入	0	0	-	-
	ギンザケ	1	28,628	0	0	-	-	0	0	-	-
チリ	トラウト	0	0	0	0	-	-	0	0	-	-
合計		3	28,836	5	779	-	-	3	11,108	-	-

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)および国内養殖関連施設。

逃亡魚の発生防止に関する従業員への教育

地域/国	実施社数		内容の例
	2022年	2023年	
日本	6/6社	3/5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	1/1社	

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

飼料・給餌における海洋環境への負荷低減

一般的な養殖の給餌方法では、食べ残された餌が養殖場やその周辺の水質を悪化させてしまうことがあります。そのため給餌の際に海中に散逸しにくく、消化性の優れた配合飼料「EP飼料」や、魚の食欲に応じて適量の餌を与える自動給餌制御システム「アクアリングル®」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



岩手県大船町の「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)を経て、2023年4月より事業化。飼育水の量を必要最低限に抑制し、飼育水槽内の微生物集合体(バイオフィロック)に水を処理させる。
マサバ	日本(鳥取県)	ニッセイグループと日立造船株式会社との共同で、マサバ循環式陸上養殖を技術開発。地下海水の利用と循環水処理システムにより、水温・水質を最適な環境にコントロール。外海の海水を使用せず、アニサキスなどの寄生虫のリスク低減。
アトランティック・サーモン	デンマーク	2020年4月、ニッセイヨーロッパ社は、丸紅株式会社とともに、デンマークでサケの閉鎖循環式養殖事業を営むダニッシュ・サーモン社(Danish Salmon A/S)へ資本参加。2023年に増設工事が完了し、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 >

水産エコラベル

ニッセ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。

ニッセ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、ニッセイグループ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。ニッセ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 >

ニッセイグループのGSSIファンディングパートナー

- 株式会社ニッセイ
- UniSea, Inc.
- Gorton's, Inc.
- King & Prince Seafood Corp.
- Nordic Seafood A/S
- Glacier Fish Company, LLC



○ MSC認証の取得推進

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



MSC-C-51733

■ MSC認証を取得したメルルーサ漁業

ニッセイの海外グループ会社であるエムデペス社(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、エムデペス社の所属船「UNIONSUR(ユニオンズール)」「UNZEN(ウンゼン)」の2隻および物流施設について、CoC認証を取得しました。エムデペス社は、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。

■ MSC認証を取得したカツオ・キハダマグロまき網漁業

2024年2月15日付で、ニッセイのグループ会社である共和水産株式会社ほか1社が操業する中西部太平洋でのカツオおよびキハダマグロのまき網漁業が、日本船籍のまき網漁船として初めてMSC漁業認証を取得しました。

○ 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

ニッセ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。ニッセ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、以下SA社)は、2019年3月5日付で、トウトの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 Acantilada 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。

2023年現在、SA社では生産量の30%でASC認証を取得しています。また、2024年末までに生産量の100%でASC認証の取得を目指しています。

(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。

トウトのBAP認証「四つ星」を獲得

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社(チリ)は、2018年8月に飼料工場(ビオビオ州ロス・アンヘレス)、2019年1月に加工工場(ロス・ラゴス州チロエ島)、2019年3月に海面養殖場(アイセン州バイア・アカンティラダ第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。

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、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

認証名称	2021年		2022年		2023年	
	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)	29	5,417.6	42	6,779.0	44	6,439.6
ASC(注2)	2	30.6	6	93.2	5	54.6
MEL(注2)	-	-	3	3,374.0	4	5,858.2

(注1)集計範囲:ニッスイ個別より申請した商品(各年5月時点)。

(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月末時点)。

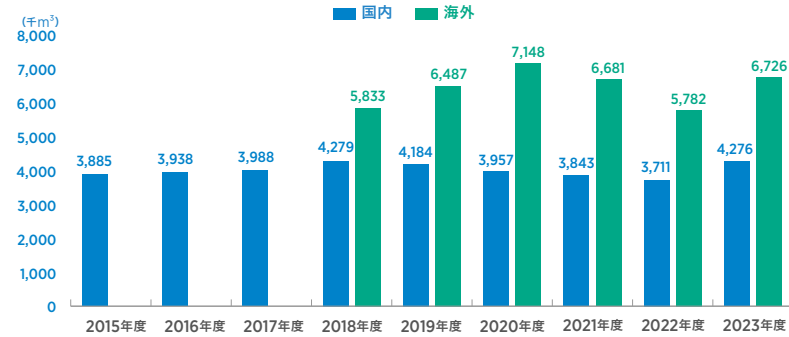
環境負荷低減

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 [>](#)

○ 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)

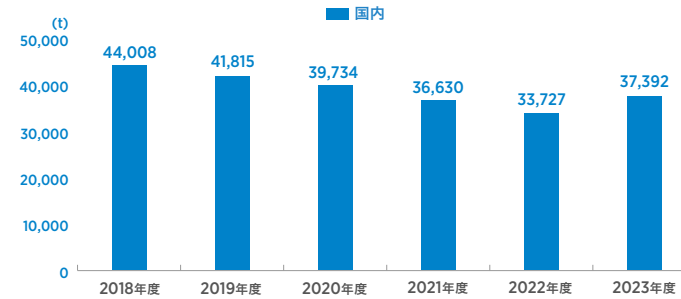
■ 水リスクの評価

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](#) [>](#)

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。

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

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

と位置づけ、意識を共有しながら進めていきます。

○ ニッスイグループ 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。

■ ニッスイグループ 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み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)となることを防ぎます

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

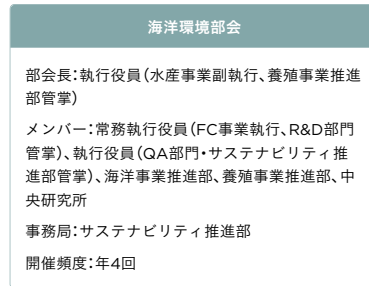
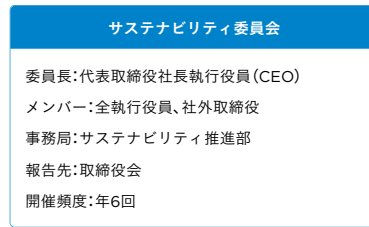
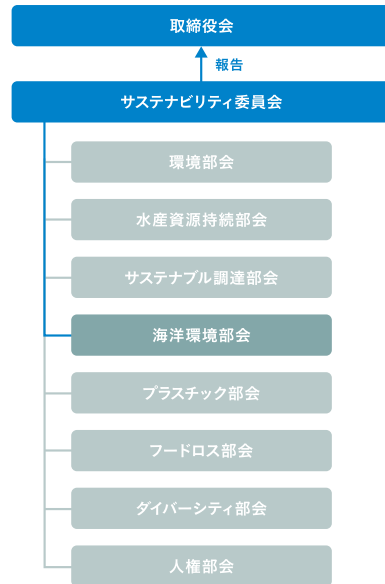
○ 推進体制-海洋環境部会／プラスチック部会

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。ニッスイは事業を通して、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。

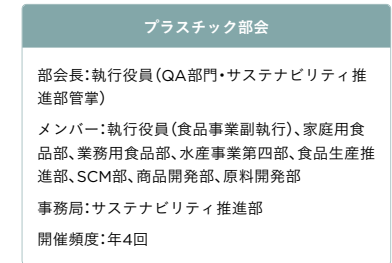
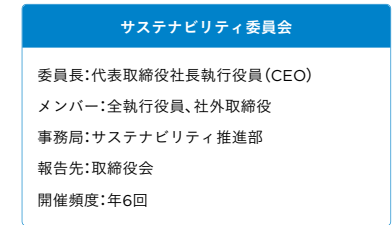
- ・ 漁業、養殖事業での使用プラスチックの管理実態把握と改善、コミットメント
- ・ マイクロプラスチックの流出実態調査と抑制活動の推進
- ・ 陸域での清掃および海洋漂着物等の回収活動の推進
- ・ 養殖における抗菌剤の使用見直し



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



○ 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。

指標	対象範囲	実績		KPI		取り組みの詳細
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」	
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	11%削減	算定中	10%削減	30%削減	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	19.5%削減	16.6%削減	15%削減	30%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	52.4%切り替え 済み	71.8%切り替え 済み	100%	-	海洋プラスチック ➤

【漁具の海洋への流出防止について】

プラスチック製漁具の海洋への流出が海洋環境および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、グループ養殖・漁業会社で使用する漁具の海洋流出に関して、発生ゼロを目指します。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	宮崎県	海面養殖場	2023 年8月	サイコラック (フロート)	9個	自然災害(台風による高波の影響)	第三者による台風シーズン前の点検の実施を継続する。併せて、時化予報時に事前点検と必要に応じた修復を実施する。結束ロープの素材や太さを再検討する

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・漁業会社のみ)。

漁具の海洋流出防止の取り組みはこちら ➤

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。

(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		2023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	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	1/1社	5/5社	1/1社
実施回数	13回	2回	12回	1回	20回	1回
参加人数	243人	21人	342人	18人	286人	52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 >

【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



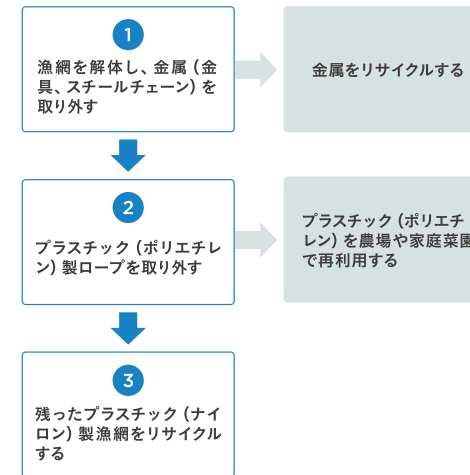
【切り替え後の例】PEコーティングされた発泡スチロール製フロート

(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。

漁具のリサイクル

ニッセ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)は漁業を行っています。シーロード社では、同じくニュージーランドのMotueka Nets社と協働し、自社で使用する漁網についてリサイクルを進めています。従来、シーロード社では使用済みの漁網を埋め立て処分していました。漁網は金属や複数の種類のプラスチックから構成されており、漁網を解体し素材ごとに分別しなければリサイクルができず、この解体には多大な労力が必要だったためです。シーロード社とMotueka Nets社は協力し、漁網の解体と分別、リサイクルを可能にしました。

漁網の解体とリサイクルの流れ



Sealord社の漁網1



Sealord社の漁網2

○ 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)。2023年5月21日に実施した海岸清掃活動では、県民、民間団体、企業などから約409人が参加、2.9トンの漂着ごみを回収し、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)



○ 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

○ 環境配慮を示す独自のマーク「みらいの海へ」

2021年3月より、環境に配慮したことを示すニッスイ独自のマーク「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。容器包装における環境配慮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。

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		

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)	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 植物由来インキ 森林認証紙

商品開発フローへの組み込み

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

容器包装の使用

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

	2020年度	2021年度	2022年度
プラスチック(t)	4,374	4,456	3,939
紙(t)	356	416	627
びん(t)	3,122	3,476	3,176

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。

ニッスイの取り組み(削減)

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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
食品部門(kg)	15,630	33,465	33,814	72,830	62,610
水産部門(kg)	-	-	-	23,835	45,532

【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。

- ・「オムライス」
商品に使用するプラスチックトレーを紙素材に変更しました。年間約9トンの削減見込み。



- ・わが家の麺自慢「長崎風血うどん」
商品包装に使用するプラスチックトレーを紙素材に変更しました。年間約40トンの削減見込み。



- ・生鮮まぐろ (GG品)
発泡スチロール納品を、季節によって3形態の使い分けを行い、2023年度約36トンの削減を実現しました。



発泡スチロール



ハイブリッドタイプ



段ボール

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
タイデルマール社 (タイ)	冷凍食品の製造	主力商品について顧客と協議し、2023年5月より荷姿を単箱に変更することで、PPバンド使用削減に貢献した。年間6,200kgの削減を見込む。また、サプライヤーと協力し、原材料1袋あたりの重量を20kgから25kgに変更することで、内袋のプラスチック使用量を削減。年間600kgの削減を見込む。

○ 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。

グループ会社の取り組み(リサイクル可能なデザイン)

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



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

○ 生産・物流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、天然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。2023年度は取り扱い本数の20%にあたる約600本を鮮魚用の通い箱で輸送しました。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(注)によるリサイクルの仕組み構築に取り組んでいます。今後、クローズドループの仕組みを活用し、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

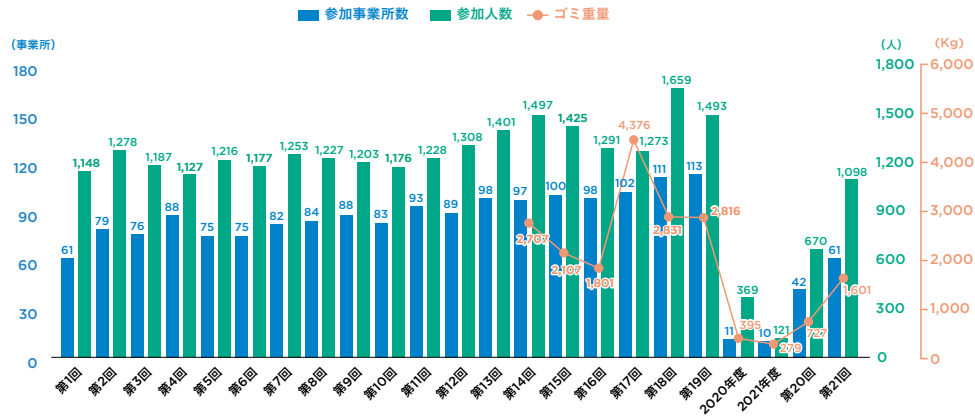
○ ニッセイグループのクリーンアップ作戦

ニッセイグループでは2010年より、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。

2023年度は、62事業所から1,150名が参加し、合計で1,619kg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。

参加人数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新入社員研修	25名	33名	48名	44名	39名
その他従業員 (家族等を含む)	51名	-	-	47名 (うち、オンラインで 講義のみ参加36名)	-



集めたごみの様子

座学の様子

清掃活動

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13億トンと言われてい
ます(注1)。日本では、食料自給率はカロリーベースで約37%(2018年度)と低く(注2)、多くを輸入に頼っていますが、その一方で2017年度には
年間612万トンものフードロスが発生しています(注3)。また大量の食品が廃棄されている現状とは反対に、世界には依然として飢餓の問題
が存在し、深刻な飢えや栄養不足に陥っている人々が約8億人いるとされます(注4)。

ニッスイグループは食品を取り扱う企業の責任としてフードロス削減を掲げ、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況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

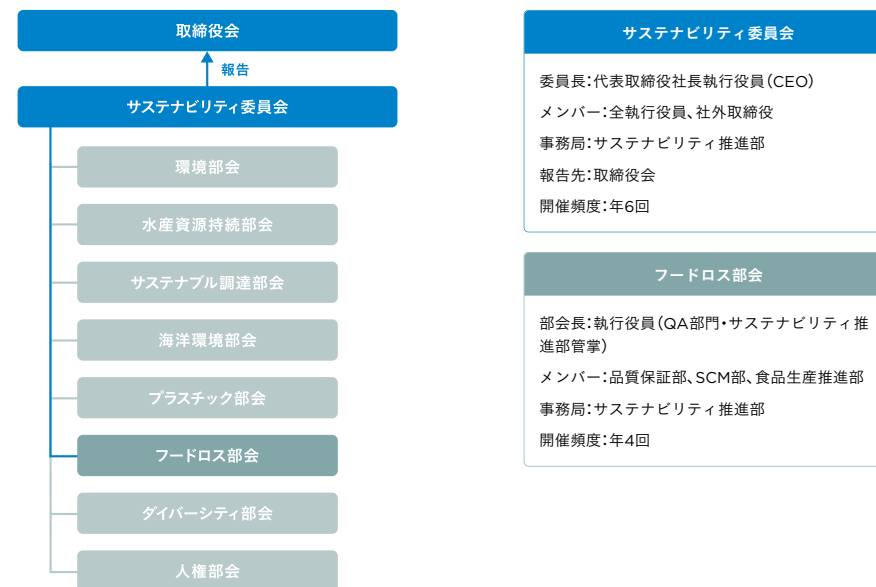


*フードバンク:品質に問題はないものの販売に適さない食品と、食べ物を十分に手に入れることのできない人々を結ぶ団体。

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

部長:執行役員(QA部門・サステナビリティ推進部管掌)

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。

指標	対象範囲	実績		KPI	
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」
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	21.1%削減	21.1%削減	20%削減	30%削減
製品廃棄量 (基準年度:2020年度、単位:総量)	ニッスイ個別	17.6%増加	9.3%削減	-	50%削減

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 焼前に風味、焼ホクテ風味	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まいります。



	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
寄贈実績(t)	7.9	9.0	7.7	7.9	6.0

┃ その他の団体への寄贈

2023年度実施 ニッスイおよび国内事業所

寄贈先	寄贈元	寄贈内容	寄贈実績(kg)
セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	家庭用食品部	子どもの食応援BOXへの常温食品の提供	846
全国食支援活動協力会(MOWLS)	事業開発部、法務部、安城工場	乳製品、魚肉ソーセージ、冷凍食品	3,400
やまがた福わたし	モガミフーズ	冷凍食品	160

○ 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、自社の課題をふまへ、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」

○ 従業員の意識啓発に向けた取り組み

フードロス削減に向けた従業員への意識啓発の取り組みとして、2023年度サステナビリティ推進委員向けの研修の一環として、以下の2つの取り組みを実施しました。

サステナビリティ活動の社内浸透 >

Ⅰ 廃棄米を使った紙ファイルの作成

「少しでも無駄になるお米を減らしたい。」そのような思いから、未熟米・虫食い米・食用に適さない古米・賞味期限切れの災害用備蓄米・工場の選別工程で排除された米などの廃棄される米をニッスイの各部署から集め、廃棄米を原料とした紙ファイルを作成しました。作成した紙ファイルはグループ会社を含めた従業員へ思いとともに配布しました。



作成したファイル

Ⅰ 外部講師による講演「企業人としての食品ロスへの向き合い方」

2023年12月、サステナビリティ推進委員の関心が高かった「フードロス」をテーマに、課題解決に取り組む有識者による講演を実施しました。講義を通じたフードロスの情報、新しい視点、知識のインプットに加え、グループディスカッションと講師からのフィードバックを通じて課題解決に向けて何ができるかを考えました。食品ロスを「良い廃棄」にするには?などの講師からの問いかけに多くの意見が寄せられていました。




外部講師による講演の様子

ディスカッションテーマ

- ・ 社内で生まれるフードロスで、新しい価値の生まれそうなものを考えてみる
- ・ ニッスイがフードロスを解決するとはどういうことか

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	61
お客様とともに	
安全・安心の考え方と体制	66
安全・安心を届けるための取り組み	68
健康・栄養のための取り組み	72
豊かな暮らしのための研究開発	75
従業員とともに	
トップメッセージ	76
従業員エンゲージメント	77
働き方改革	78
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	80
人財育成	83
労働安全衛生	85
健康経営	89
ビジネスパートナーとともに	
持続可能な調達	95
株主・投資家とともに	97
社会貢献活動	98

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

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」を実現するためには、バリューチェーン全体にわたる人権尊重が不可欠です。特に水産物のサプライチェーンは長く複雑であることから、人権侵害に関するリスクをはらんでおり、事業の継続性にも影響するものと認識しています。また、人権問題に対する関心は高まっており、バリューチェーン全体にわたって人権の尊重に取り組むことが、ビジネスチャンスの拡大や競争力の強化につながると考えています。

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

ニッセイグループは、水産資源の持続的利用と地球環境の保全に配慮し、自然の恵みから多様な価値を創造し、健康とおいしさを世界の人々にお届けしています。私たちの事業にかかわる全てのサプライチェーンにおいて、人権は最優先に尊重されるべきであることを認識し、この責任を果たすよう努めます。

人権の尊重

ニッセイグループは、「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(注)」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みます。また、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求します。

適用範囲

本方針は、株式会社ニッセイおよびそのグループ会社の全役員、従業員に適用します。また、ニッセイグループのサプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても本方針を支持し、人権尊重に努めていただくよう求めます。

人権デューデリジェンス

ニッセイグループは、事業活動における潜在的または実際の人権リスクを特定し、そのリスクの防止または軽減するための仕組みを構築し、継続的に実施します。

教育

ニッセイグループは、事業活動を通じて本方針が効果的に実行されるよう、役員・従業員に対し定期的に研修・教育を行います。

ステークホルダーとの対話

ニッセイグループは、人権に対する潜在のおよび実際の影響に対する措置について、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

救済

ニッセイグループが、人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その救済に取り組みます。

情報開示

株式会社ニッセイは、本方針に基づく人権尊重の取り組み状況について、当社のウェブサイト等で情報を公開します。

体制整備

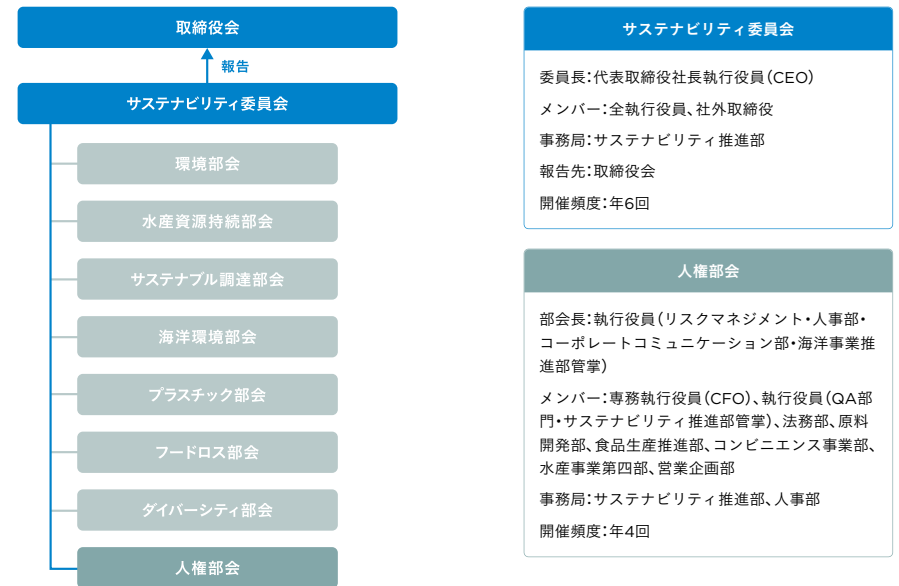
ニッセイグループは、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にし、人権を尊重した事業活動の推進体制を整備します。

制定日 2020年9月10日

(注):強制労働の禁止、児童労働の廃止の項目を含みます。

○ 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。



○ 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		<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害や事故 			
		採用～評価・待遇・昇進～退職				
		<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 小規模/零細事業者に対する不公正な契約 農薬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				<ul style="list-style-type: none"> 優良認証 不健康な食生活を助長するマーケティング 	<ul style="list-style-type: none"> 品質事故 健康被害 	
地域住民	<ul style="list-style-type: none"> 農園開発に伴う強制立ち退き 農薬による健康被害 先住民の生活破壊 環境汚染 	<ul style="list-style-type: none"> 環境汚染 				<ul style="list-style-type: none"> 海洋プラスチックにより生物多様性が毀損、漁業者の生活困難 プラスチックゴミによる環境汚染
その他	<ul style="list-style-type: none"> 贈収賄への加担 			<ul style="list-style-type: none"> 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6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年度にニッセイ個別の一次サプライヤー470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、2023年度は新しいガイドラインに沿ったSAQ(注)に回答をいただき、ガイドラインの順守状況の確認を行いました。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 >

Ⅱ 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。

2022-2023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
2023年5-6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53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)	18

(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】

2022年度実施した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が、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ます。



人権部会の様子

2024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。

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出来ていない。
- 安全衛生基準や火災・緊急時の避難経路などについて、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。

グループ各社への通達内容

- 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。

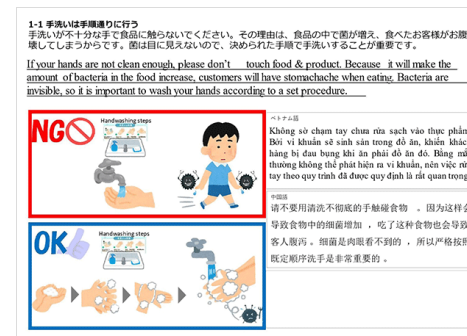
(注):英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語・ベトナム語のひな形を作成し共有。

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)を視覚的に理解できるように、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。工場の外国人従業員向けの品質教育を支援する目的で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ています。



教育ツールの例

ピクトグラムの活用

労働災害発生のリスクがある危険箇所などを「見える化」し、言語に関わらず誰もが理解・認識できるよう、2021年度よりピ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促すことで、労働安全の確保を図っています。



ピクトグラムの例(保護具の着用 薬品使用時)

ピクトグラムの例(転倒)

ピクトグラムの例(挟まれ)

労働安全衛生 >

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。2023年度は新しい事業所の安全管理レベルの底上げ、潜水作業の安全管理向上に向けた潜水講習などを実施しました。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。

労働安全衛生 >

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ペレーター（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。



Antarctic Aurora号
(オーストラリアン・ロングライン社)

（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 >

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

ニッスイグループは、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、取り組みがひとりよ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。また、2023年度からは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』へ参画し、ニッスイと国内グループ会社の外国人労働者を対象にした相談窓口及び救済メカニズムを導入しています。



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ます。



救済制度 (グリーンバンス・メカニズム)

従業員向け窓口

ニッスイグループでは、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 >

外国人労働者向け窓口

ニッスイグループは2023年度から責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (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』へ参画し、ニッスイと国内グループ会社の外国人労働者を対象にした相談窓口及び救済メカニズムを導入しています。

「国連 ビジネスと人権指導原則」に基づき、サプライチェーン内の外国人労働者の課題解決を支援する仕組みであり、労働問題から生活まわりの相談まで、外国人がワンストップで相談できるハードルの低い相談窓口となっています。


対応言語: やさしい日本語 + 21言語 (英語・中国語・韓国語・タイ語・ベトナム語・インドネシア語・マレー語・タガログ語・ネパール語・ミャンマー語・クメール語・モンゴル語・シンハラ語・ヒンディー語・ベンガル語・ポルトガル語・スペイン語・ドイツ語・フランス語・イタリア語・ロシア語)

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思われ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

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。

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。

労働安全衛生>ハラスメントの防止 [>](#)

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eラーニングによるニッセイ全従業員向けの研修、国内グループ会社に向けた研修を実施しました。


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
2023年6月	人権研修(eラーニング)	ニッセイ全従業員	1,663
2024年2-3月	人権研修(動画視聴)	国内グループ会社	1,653

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」に記載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、全ての役職員が同じ方向を向いて行動するよう、品質保証の理念をもとに品質方針・行動指針を制定し、その下に品質保証に関する各基準を定めています。

創業以来、変わることなく 大切にしている 「食の安全・安心」への思い

品質保証理念

私たちニッスイグループは、素材のおいしさ、新鮮さを大切にし、
お客様一人一人に安全・安心で、価値ある品質の商品をお届けし、
健やかな生活とサステナブルな未来を実現する
新しい“食”を創造するためにたゆみなき努力を続けます。

第1条 方針

- お客様に安全でより良い食をお届けするために、食品安全の文化を醸成する。
- 法令およびお客様の価値観に基づいて策定した自主基準を遵守した行動、商品づくりをする。
- 養殖場、農場、養鶏場などの生産過程の管理を行い、最終製品までの一貫した品質保証体制の確立をめざす。
- 使用する原料・包材は、安全性の確認を確実に行うと同時に、由来・履歴の確かなものを使用する。
- 食品安全マネジメントシステム・HACCP管理に対応できる「施設・設備」、「管理システム」、「教育・訓練された従業員」を配する工場商品を生産する。
- 品質を損なうことなく商品を食卓へお届けできるよう管理された物流システムを維持・確立する。
- お客様との対話を大切にし、お客様に満足いただける商品づくり、商品・サービスの改善を進める。
- 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。

第2条 行動指針

(1) 食品安全文化の醸成

食品安全文化の醸成とは、全ての役職員がお客様視点で食品安全・品質のリスクを考え、行動する風土をつくること。

- 役職員一人一人が食品安全・品質に関する自己の責任を自覚し、その役割を確実に果たす。
- より良い食をみんなで作るため、全ての組織が協力し、コミュニケーションを深める。
- 組織のリーダーは一貫した食品安全文化を醸成するため、リーダーシップを発揮し、メンバーへメッセージを伝え、食品安全・品質のリスクを考え行動するための教育を業務の中で繰り返し実施する。
- 教育した内容、決められたルール・手順が理解され、順守されていることをリーダーが自ら確認する仕組みを持ち、運用している。

(2) 基本行動

- お客様に安全で嘘のない、満足いただける商品をお届けするということを全ての行動の出発点とする。
- 関連法規を備え、自分の行動が法規に違反していないかを常に確認するとともに、社会通念上適切な行動がとれているか、お客様の理解を得られているかを確認する。
- 自分がお届けする商品の品質に常に関心を持ち、食品メーカーのプロフェッショナルとして、作り込む技の研鑽を重ねる。
- 一人一人が決められた手順について、その目的・意味を理解し、決められた手順を守って業務を遂行する。
- 開発から購買・生産・物流・販売の全ての過程で、常に技術の開発・向上に努め、独自の技術・ノウハウを活かして品質の向上をはかる。
- 使用する全ての原料・包材について規格保証書入手し、遵法性、安全性について確認する。
- 品質基準、製造基準、原材料配合表を遵守し、安定した品質の商品をお客様にお届けする。
- 商品に関する使用原料から製造、流通に至るまでの記録を整理保管し、必要に応じて何時でも使用できる体制とする。
- 各部署・事業所ごとに毎年、自部署の品質に関わる問題を整理し、改善の為の手順と目標を設定する。各部署では品質保証に関わる情報を共有化し、定期的に品質保証に必要な教育を実施する。

(3) 食品安全・品質の改善、逸脱への対応

- お客様からのご不満があった場合は、敏速な行動によって事象を確認し対処する。また、お客様の声を速やかに商品改善に反映するための活動を推進する。
- 食品事故が発生した場合は、お客様の立場にたつて対応し、ただちに健康危害の有無、事故拡大の可能性を調査し、必要に応じて定められた行政機関に報告すると共に、販売先との情報の共有、情報の公開、製品の回収などの措置を速やかに行う。
- 方針、行動指針に反する事態が生じた場合は、事実関係を整理し、責任を明確にして厳正な処置を行い、再発防止をはかる。

第3条 品質保証基準

各部署で行なわれる品質保証の取り組みは、別途定める品質保証基準に拠り遂行されなければならない。

1. 品質保証に関する各部署の役割
2. ニッスイ工場認定基準
3. 新商品導入時の基準
4. 表示の基準
5. 原材料の安全性確保の基準
6. 品質保証教育の基準
7. 流通時の品質保証の基準
8. フードディフェンスの基準
9. 海外生産商品の輸入時検査基準
10. 緊急対応・製品回収の基準

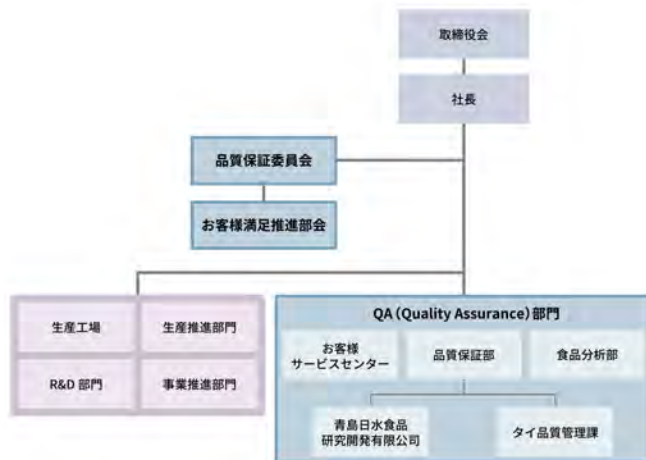
制定日：2002年10月1日

改訂日：2023年4月1日

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、生産工場や事業部と連携し、安全・安心な商品作りを行うための品質保証の体制を整えています。

QA (Quality Assurance) 部門を核とした お客様に満足いただける商品づくり



食品安全管理システムの認証取得

GFSI承認規格の取得

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

(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。

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		
食品	9	7	5	-	21	26	81%
水産	4	4	-	1	9	16	56%
ファインケミカル	2	-	-	-	2	4	50%
合計	15	11	5	1	32	46	70%

2024年3月現在

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)

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私達のこだわりです。

▼ ①基準やルールを守り正しい行動をとるための「従業員教育」 ▼ ②生産現場の「品質管理」

▼ ③原材料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	研修内容	研修手法、期間	参加者数(人)		
				2021年度	2022年度	2023年度
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。	68	66	92
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	—	71
品質管理基礎研修	工場担当者 (主に入社10年目以内の人)	・ 生産工場の生産活動に関わる管理者が果たす品質管理の責務 ・ 法律や微生物等の品質管理に必要な基礎知識、考え方	オンラインでの講義、確認テストの実施。1日で完結。	—	—	111
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。	—	—	69
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、問題事例の内容理解	対面 & オンラインでの説明会	54	161	89
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	329
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	458

○ 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員として知っておかなければならない基本を学びます。



現場で行う品質の伝達事項

工場は毎日稼働し、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着性のあるローラーで取り除きます。

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



1 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。



1 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ら、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。

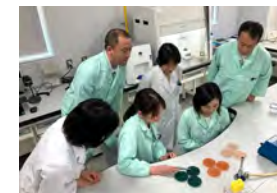
1 検査マニュアル

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。



1 検査員の技術認定

どの工場でも一定の知識と技術を身に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。2023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

	定義	2021年度	2022年度	2023年度
A級検査員	定められた検査が実施できる	36	34	45
M級検査員	A級を目指す検査員の指導ができる	59	60	53
E級検査員	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	22	25	30

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せん。日本各地の会場で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。2023年度は対面とオンライン合わせて12回開催し、97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。



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。



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おり、厚生労働省の「健康日本21(第三次)」の基本的方針でも、健康寿命の延伸は基本的方向の第一に掲げられています。

食品企業であるニッスイグループには、「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(第三次)」 

○ 基本的な考え方と推進体制

■ 基本的な考え方

ニッスイグループは、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。この考え方に基づき、独自の技術を活かし、持続可能な水産資源から世界の人々に健康をお届けしてまいります。

■ 推進体制

ニッス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。

指標	対象範囲	実績		KPI	
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」
当社指定の「健康領域商品」売上 (基準年度:2021年度)	ニッスイグループ	1.0倍	1.0倍	1.3倍の拡大	3倍の拡大

■ 「健康領域商品」(定義)

ニッス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「疾患横断的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

■ 『健康日本21(第三次)』に掲げられる「目標項目」につながる取り組み

<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、ニッス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、ニッスイは高純度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。

<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。

また、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ドリンクを開発しています。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。

<スケ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。スケウダラの速筋タンパクの研究では「スケ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、スケウダラを使った商品開発を行っています。

代替タンパク製品の開発

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)において、農産品を使用した植物性タンパク製品の生産・販売を行っています。



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。



健康・栄養の情報をお届けする取り組み

お客様が健康的な食品を選択できるよう、製品パッケージ上やウェブサイト上で栄養に関する情報をお届けしています。

ニッスイが製品パッケージ上で使用している健康・栄養に関するラベル

名称	ラベル	説明	商品の例
特定保健用食品(トクホ)		健康の維持増進に役立つことが科学的根拠に基づいて認められています。表示されている効果や安全性については日本政府が審査を行い、食品ごとに消費者庁長官が許可しています。	詳細はこちら ▶
機能性表示食品	パッケージ上に「機能性表示食品」と記載。	事業者の責任において、科学的根拠に基づいた機能性を表示した食品です。	詳細はこちら ▶
速筋タンパク		スケソウダラの速筋タンパクを使用した、フィッシュソーセージやちくわなどの一部の商品に使用されています。	詳細はこちら ▶
減塩		缶詰やフィッシュソーセージ、ちくわなど、幅広い商品カテゴリで、塩分をカットした商品に使用されています。	詳細はこちら ▶
トマトリコピン・くちなし(の植物系色素)で着色		フィッシュソーセージの一部の商品に使用されています。	詳細はこちら ▶

栄養プロファイリング

栄養プロファイリングとは、食品に含まれる栄養成分を評価し、食品を栄養の観点でスコア化する方法です。栄養面での価値を見える化することで、お客様にとって、どの食品が健康的なのかが一目で分かり、選択しやすくなるというメリットがあります。

ニッスイの海外グループ会社ではNutri-Scoreをはじめとした栄養スコアを導入しています。特に、食品の製造・販売を行うシテ・マリン社(フランス)では、自社のNB(ナショナルブランド)品の大部分に関して、製品パッケージ上での栄養スコア表示を完了させました。シテ・マリン社のすべてのNB品はAあるいはB評価となっています。その他のグループ会社においても、ウェブサイト上での情報提供を進めています。



Nutri-Scoreラベルがついたシテ・マリン社のパッケージ例

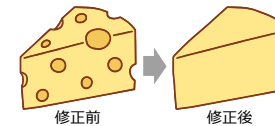
誤解を招かないイラスト表現

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ています。

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

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

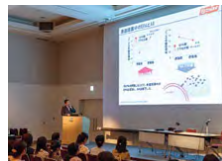
年平均で1.0~2.0%の除脂肪量(筋肉量の指標で、臓器と筋肉を含んだ総量)が減少するといわれる65歳以上の女性を対象としたヒト臨床試験(単群比較試験)において、運動は行わず、通常の生活で3カ月間スケソウダラのタンパク質を週に4日摂取した結果、摂取後に除脂肪量の増加が確認され、筋肉の増加が示唆されました。

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)

篠田晋吾

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

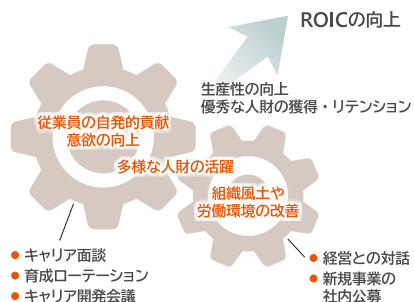
長期ビジョン「Good Foods 2030」／中期経営計画「Good Foods Recipe1」における目標は下記の通りです。

指標	対象範囲	実績		KPI	
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」
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	1%のスコア向上	11.6%のスコア向上	10%のスコア向上	20%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。



「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。
- バックキャストिंग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。

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。



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

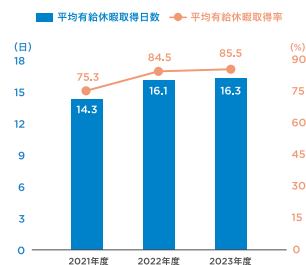
○ 有給休暇取得の推進

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。

さらに、「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。

また、2年で失効する年次有給休暇を80日間を限度に積み立て、介護・看護やリフレッシュなど用途を限定して利用できる「積立休暇」制度についても改定し、2023年度より、従来からの積立の仕組みに加え、全員に毎年2日を新規付与することとしました。このような休暇制度の拡充により、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月末時点)

○ 育児と仕事の両立支援


くくるみん認定

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)

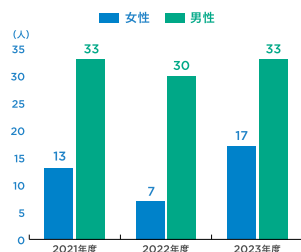
	内容	対策
目標1	「男性の育児休職取得率」について、取得期限内の育児休職取得率を100%とする。	<ul style="list-style-type: none"> ① 育児を取得出来ない社員に対して実態調査を実施し、育児を取得できない要因の分析、課題にする施策の検討、および打ち手の実施を行う。 ② 対象者に育児休職の手引きを渡し、育児関連制度の周知をはかる。 ③ 男性職員の育児参画に対して意識が高まるような社内プロモーションを実施する。
目標2	「年次有給休暇取得率」について、取得率を80%とする。	<ul style="list-style-type: none"> ① 各人が当年度付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。	<ul style="list-style-type: none"> 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。

育児休職取得の推進

男女ともに育児をしながら働き続け、キャリアアップを目指す環境づくりを目指しています。働きやすい職場づくりの一つとして、育児休職取得率を100%とすることを目標としており、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。

また、男性職員の育児休職取得の推進をきっかけに、育児休職だけでなく介護や病気等で休職者が出た時に、従業員が安心して休職できる職場づくりを考えることを目的として、各職場で対応策を話し合う場(職場ミーティング)を実施するなど、休職時の職場の体制づくりに加え、休職について一人ひとりが自分事として捉える風土醸成にも取り組んでいます。

育児休職取得者



集計範囲: ニッスイ個別(各年度3月現在)

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。また、育児期職員を持つ上司に対して、育児中のメンバーをマネジメントするにあたり必要な情報を提供することで、マネジメントによる復職支援を後押ししています。

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、専門講師を招い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の設置や、同じ悩みを持つ社員同士で介護サービスの使い方などを相談し合える場の設定も行っています。さらに、コアレスフレックス等の柔軟な勤務制度の活用推奨に加えて、完全在宅勤務の利用要件のひとつとすることや、カフェテリアプランのメニューにおける介護費用補助等を通して介護事由を抱える従業員をサポートします。これらの施策を通じて、個別性の高い介護問題について対象者本人だけでなく上司や職場の同僚一人ひとりが自分事として捉える風土の醸成を図っています。

多様な働き方を支援する各種制度

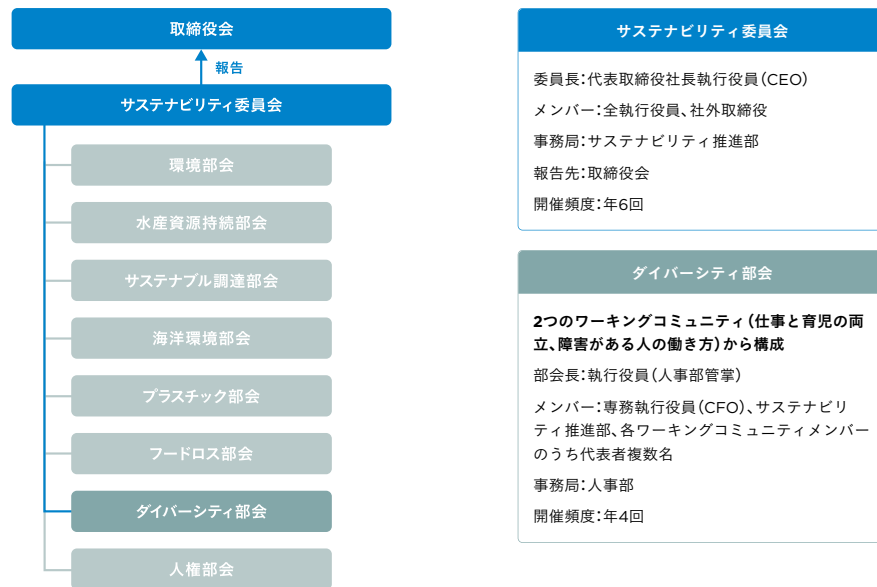
事由	制度	内容
育児	出産準備休暇	本人または配偶者の妊娠から出産後2週間までの間に15日分まで、1日もしくは半日単位で取得可能な休暇。つわりなどの体調不良時や検診時など、付き添いも含めて男女を問わず取得可能。積立休暇を利用可能。
育児	育児休職	男性も利用でき、5日間までは有給扱い。
育児	配偶者の出産休暇	配偶者が出産した場合、2日間までの特別有給休暇を取得することができる。
育児	子の看護休暇	小学生までの子どもが、負傷または疾病にかかり世話をを行う場合や予防接種や健康診断を受診させる場合に、子ども1人の場合は5日分、2人以上の場合は10日分まで、1時間単位で取得可能。積立休暇を利用可能。
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(短時間私傷病休暇)	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	コアレスフレックス	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、中抜き(1日1回)、終業時に利用可能。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン

ニッセイグループは、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の傘下に、従業員中心とした「仕事と育児の両立」と「障害がある人の働き方」の2つのワーキングコミュニティを立ち上げ、取り組みを開始しています。執行役員を部会長として、各ワーキングコミュニティのメンバーが参画することで、多様な人財の力を引き出す組織づくりを推進しています。



○ 目標と実績

長期ビジョン「Good Foods 2030」/中期経営計画「Good Foods 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。

指標	対象範囲	実績		KPI	
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」
女性幹部職比率	ニッセイ個別	6.8%	6.6%	10%	20%
執行役員および部長の女性比率		3.1%	3.1%	10%	-

○ 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年を目標に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 

Ⅰ 第3期行動計画の定量目標

- ・男女の区別なく優秀な人材を採用し「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

Ⅰ 実績

管理項目		目標	2022年度	2023年度
採用者に占める女性比率		50%	34%	36%
	大卒以上	-	41%	57%
管理職に占める女性の比率		10%以上	7%	7%
執行役員および部長に占める女性の比率		10%以上	3%	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。

Ⅰ 2023年度の取り組み

【組織風土改革／従業員の意識改革】

- ・職場ミーティングの実施
従業員が安心して休職できる職場づくりを考えることを目的に各職場の問題点や対応策を話し合う職場ミーティングを実施しました。

【キャリアとライフイベントの両立】

- ・女性社員と社外取締役の交流会の実施
女性社員に対して今後のキャリア形成へのヒントを提供することを目的として、女性社外取締役に登壇いただき交流会を実施しました。

Ⅰ 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
- ・メンタープログラムの導入

【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
- ・メンタープログラムの導入

【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
- ・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

○ 障害者雇用の取り組み

Ⅰ 障害者雇用のありたい姿

2023年度、障害のある従業員も議論に参画し、ダイバーシティ部会において「障害者雇用のありたい姿」および「ありたい姿に向けた指標」を策定し、ビジョンとして掲げました。

それぞれが能力を発揮しやすい環境を共に作り、その活躍に報いてさらなる成長を促すことで障害のある社員を含む会社全体の幸福に繋がっていること。

Ⅱ 具体的な取り組み

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害(注1)のある従業員が働いています。障害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、人事課スタッフが協働し、合理的配慮の提供(注2)をはじめとした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、社内の障害者雇用担当スタッフと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。講演会での登壇など地域からの要請にも応えながら、信頼関係を構築しています。

他部署での学び・気づきを自部署に活かす「他拠点研修」を実施するなど、障害のある従業員自身が成長し活躍するための施策や、社内の雇用事例共有、担当者会議による相互理解促進の機会提供など、ありたい姿にむけた具体的な取り組みを開始しています。

また、障害のある従業員で構成する「ビジネストラストチーム」では、各部署の価値創造につながる時間を生み出すことをチームのミッションとし、多様な業務提携を行っています。メンバーが部門に常駐し業務を行うステップアップの拡大、定着・育成支援の一つとしてオンボーディング研修を開始するなど、人材育成機能をさらに強化しています。今後も「障害者雇用のありたい姿」の実現に向けて、障害者雇用を推進していきます。

(注1)「しょうがい」の表記について:ダイバーシティ部会で障害のある従業員も議論に参画し、障害は人ではなく環境や社会の側にあるという社会モデルに基づき、「障害」表記で統一しています。
(注2)合理的配慮の提供:障害のある人(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。障害者差別解消法で事業者の義務として定められている。

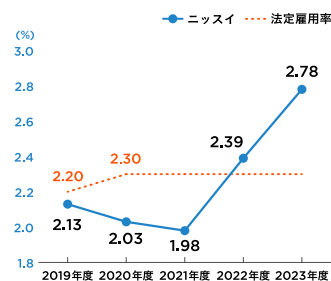


ワークチャレンジデイ



合同企業説明会の様子

障害者雇用率



集計範囲: ニッスイ個別

○ 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合わせ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まいります。

○ 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](#) >

[労働安全衛生](#) >

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「人材」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

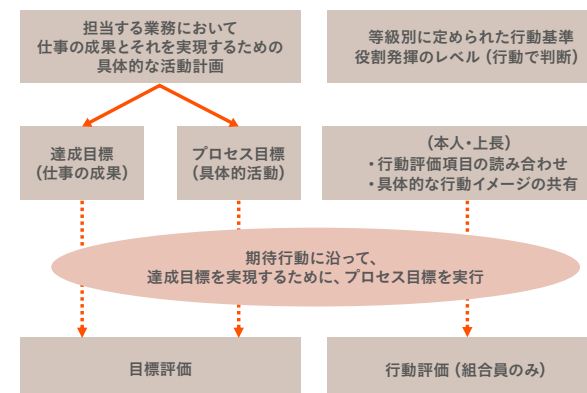
ニッスイでは、その役割や職掌・年齢などに応じ、入社から退職まで一貫した教育研修プログラムを整備しています。新入社員研修以降、複数回に渡るフォローアップ研修に加え、役割等級制度で定義する上位等級に必要な知識やスキルの取得を目指し、上長や教育担当者によるOJTや階層別研修・通信教育などを整備しています。サクセッションを踏まえた選抜型教育や年齢層に応じて設定するキャリア研修、専門性を高めるための職掌別研修なども実施しており、2023年度からはDX研修にも注力しています。

	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	経験者フォローアップ研修 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な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。評価は公正な処遇や適切な配置(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年度には、執行役員や部長のサクセッションについての議論に加え、経営者や経営幹部の計画的な後継者育成に向けた取り組みを開始しました。

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

ニッセイでは、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、ニッセ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年度より、海外グループ会社への複数名の短期派遣を開始しました。将来の海外赴任を視野に入れた語学スキルの向上に加え、異文化理解・異文化マネジメント研修などプログラムを拡大し、着実な育成を進めています。

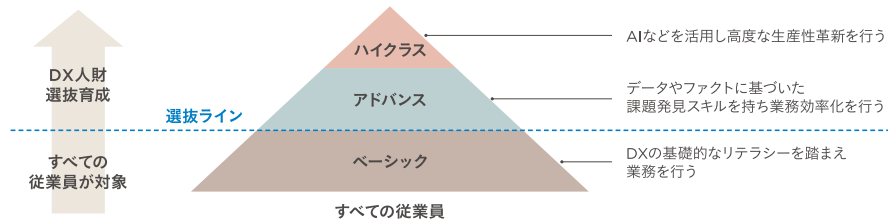
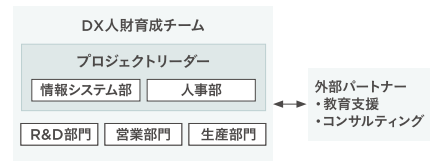
2023年度末時点で86名がこの制度に登録しており、2024年度には90名の登録者数を目標としています。

○ DX・デジタル人材育成

ニッセイでは、DX・デジタル人材育成により、社会とテクノロジーの変化に応じた企業改革を目指しています。

2023年度、全社員を対象にアセスメントを行い、インベティブスキル・デジタルスキルの現状把握を実施しました。また、eラーニングを活用し、2024年度までに全社員のレベルをベーシックまで引き上げる施策を実施中です。

今後、DX人材の役割・スキル定義、アセスメント上位者の選抜育成を進め、高度な生産性革新を可能にしていきます。




労働安全衛生

○ 基本的な考え方

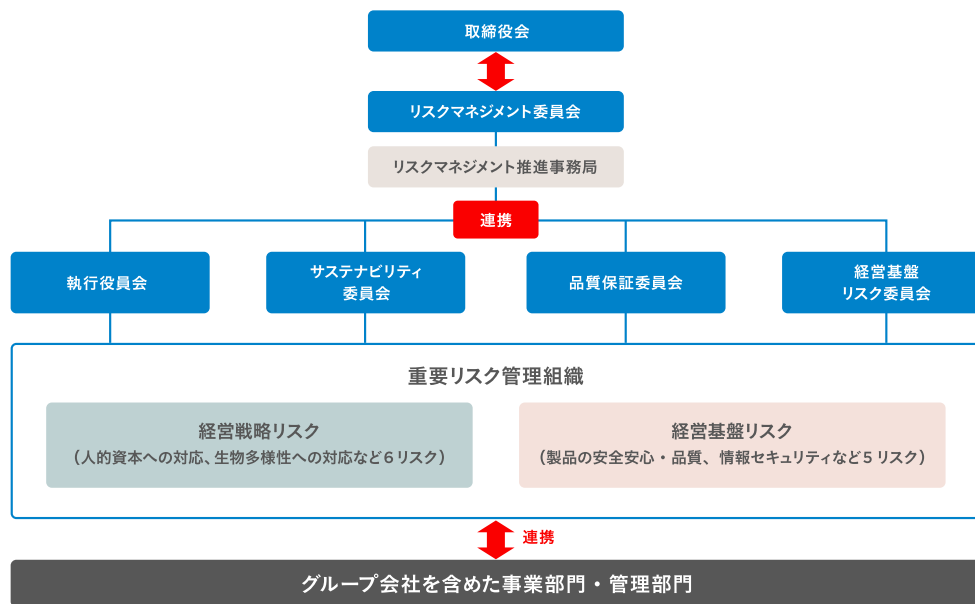
■ ニッセイグループ安全宣言

2023年度に、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」の理念の実現に向けたメッセージを発信しました。また、2024年2月29日に開催した国内グループ会社を対象とする安全大会の場において、改めてその考え方を「ニッセイグループ安全宣言」として表明しました。ニッセイグループはこれに基づき労働安全衛生活動を展開しています。

ニッセイグループ安全宣言(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」を経営基盤リスク委員会の傘下に設置しています。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。



○ 労務安全衛生部会の取り組み

■ 全体方針

労務安全衛生部会では、人事部が事務局として、国内ニッセイグループ全体の労働災害の発生傾向について、災害型別、重篤度、発生頻度などの観点を中心にまとめ、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。

実施年度	取り組み内容
2022年度	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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(ISO45001)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)
2024年度	<ol style="list-style-type: none"> 重篤災害対策への注力 新人/中堅教育・安全意識の再強化 養殖事業の安全レベル向上

■ 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、グループ各社における安全管理トップおよび安全担当者が参加する「ニッセイグループ安全大会」を毎年開催しています。

大会では社長から、ニッセイグループ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る機会としています。

また大会の場では、安全活動表彰として、多様な事業部門をもつニッセイグループ各社の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機会とするとともに、外部講師による労働安全衛生に関する講話の時間を設け、全社の安全管理水準の底上げを図っています。

2023年度部門別の取り組み

各部門における取り組みの具体例としては「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」「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」などを行っています。

部門	取り組み内容
食品部門	食品加工 <ul style="list-style-type: none"> 計画的な安全パトロール実施(重篤災害、指摘の多い工場から優先し巡視) eラーニングによる安全教育(四半期ごと) 工場自主点検による危険箇所、危険状態の改善、共通性の高い指摘事項を基にした作業行動チェックの実施 労働安全衛生法改正への順守状況の確認
	チルド <ul style="list-style-type: none"> 転倒災害、挟まれ巻き込まれ災害の再発防止(ビデオ上映、クロスパトロール等実施) 安全作業動作の定期チェック 安全衛生委員会の活性化(全員参加による安全活動展開)
水産部門	水産加工 <ul style="list-style-type: none"> 工場外の安全メンバーの定期訪問による5Sチェックと改善提案。工場担当者との目線合わせ。昨年度災害件数が多い工場の安全パトロールに参加 他社事例、新人教育資料の共有
	養殖 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 各社、各船毎の安全パトロールの確実な実施とアクションの実行 安全衛生活動や委員会を通じ、社員、乗組員、工員の安全衛生意識の継続的向上を図る(海洋部門安全定例会議の活用) KYT、5S、災害分析、リスクアセスメント、コンプライアンス、ハラスメント対策など予防対策を行う
ファインケミカル部門	<ul style="list-style-type: none"> 過去の労働災害や事故事例の見直し 教育訓練は座学のみならず、体感教育を実施する ヒヤリハット報告や安全パトロール指摘事項は早期に改善する 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	<ul style="list-style-type: none"> フォークリフト操作・知識向上(操作訓練、失敗事例共有) デジタルタコグラフを用いて運行データを収集分析し、走行速度・連続運転の監視 2024年度問題を見据えた運行(拘束時間)の適切化(モーダルシフトの拡大)
研究開発部門	<ul style="list-style-type: none"> 安全パトロールおよび職場巡視 ヒヤリハット強化の継続 他部署事例紹介や外部講師による安全教育等の実施

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、自主的なリスク低減活動の推進をサポートしています。

また、部門ごとに関連するグループ会社が定期的に集まって安全活動について報告・情報共有を行う定例会議や、全部門の統括部署担当者が集まる毎月の安全担当ミーティングを通じ、グループの災害発生状況、部会活動計画の進捗共有、水平展開すべき重大事故への対策共有や、横展開すべき好事例や失敗事例などの経験や知恵の蓄積を行うことでグループ全体の安全管理レベル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」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。

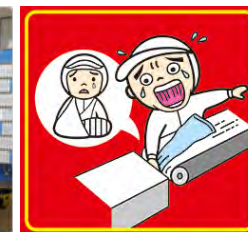
外国人労働者の労働環境の確認 >



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。当認証の取得を通じ、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。

2021年1月に、ファインケミカル総合工場つくば工場がニッスイとして初めてISO45001認証を取得し、2023年度に養殖部門グループ1社が認証を取得しました。引き続き、従業員とともに労災ゼロの工場を目指して労働安全衛生への取り組みを進めていきます。

○ 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、まずは国内ニッスイグループ全体で年間100件以内を当面の目標とし、部門別・型別などでの災害件数(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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害件数	147	123	133	121	128
(うち休業災害)	74	66	65	63	51
(うち死亡災害)	0	0	0	0	1

集計範囲: 持ち分会社を含めた国内ニッスイグループ(ニッスイ個別、ハチカン、モガミフーズ、北九州ニッスイ、日豊食品工業、十味惣、金子食品、クニヒロ、北海道ニッスイ、博多まるきた水産、山津水産、笹谷商店、椎内東部、弓ヶ浜水産、金子産業、黒瀬水産、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、グルメリカ、大陸フレッシュフーズ、西南水産、北海道ファインケミカル、キャリアネット、東京水産運輸、日水物流、ニッスイマリン工業、共和水産、長崎造船、日本海洋事業、ニッスイエンジニアリング)

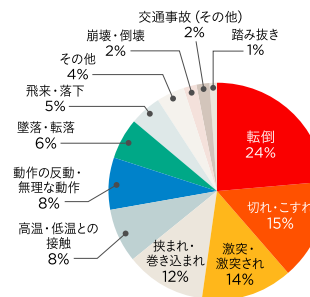
度数率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
度数率(注)	1.06	1.70	0.61	1.21	1.20
(参考)製造業(食料品、飲料、たばこ、飼料)	3.48	3.51	4.01	3.25	-

集計範囲: ニッスイ個別

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

労働災害型別発生割合(2023年度)



集計範囲: 持ち分会社を含めた国内ニッスイグループ(ニッスイ個別、ハチカン、モガミフーズ、北九州ニッスイ、日豊食品工業、十味惣、金子食品、クニヒロ、北海道ニッスイ、博多まるきた水産、山津水産、笹谷商店、椎内東部、弓ヶ浜水産、金子産業、黒瀬水産、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、グルメリカ、大陸フレッシュフーズ、北海道ファインケミカル、キャリアネット、東京水産運輸、日水物流、ニッスイマリン工業、共和水産、長崎造船、日本海洋事業、ニッスイエンジニアリング)

○ 賃金と労働時間

生活賃金の支援

ニッスイグループでは、各国の最低賃金に関する労働法令およびその支払いに関する法令を遵守することはもちろん、地域相場も考慮し、一定の生活水準を維持できる生活賃金を支払っています。ニッスイにおける2023年度の平均年間給与は766万円です。


長時間労働の防止について

ニッスイでは、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

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、「風通しの良い開々な風土を尊重し、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](#) 

Ⅰ 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。

Ⅰ ハラスメント撲滅宣言

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「ニッセイハラスメント撲滅宣言」を発信しました。ニッセ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、能力を十分に発揮できる姿」の実現を目指してまいります。

○ 労使関係

Ⅰ 基本的な考え方

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

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

Ⅰ 労使会議の実施

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

さらに、労務安全衛生部会の議論を共有し意見交換に繋げる労使連絡協議会、事業所毎に会社と労働組合の代表による話し合いを行う安全衛生委員会、人事部門と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、従業員とその家族が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

私たちニッセイグループは、従業員が最も重要な財産であると考え、「一人ひとりが、能力を十分に発揮できる姿」と「従業員とその家族のQOL(生活の質)の向上」を目指して、働く環境を整え、「こころと身体の健康」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セイの未来をつくるものであり、本宣言にともなう各施策には会社として重点を置いて投資していくこととしています。

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

健康で能力を発揮できる環境を整備し、生産性向上につなげる3つのアプローチ

<個人の健康促進>

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

<私生活との両立支援>

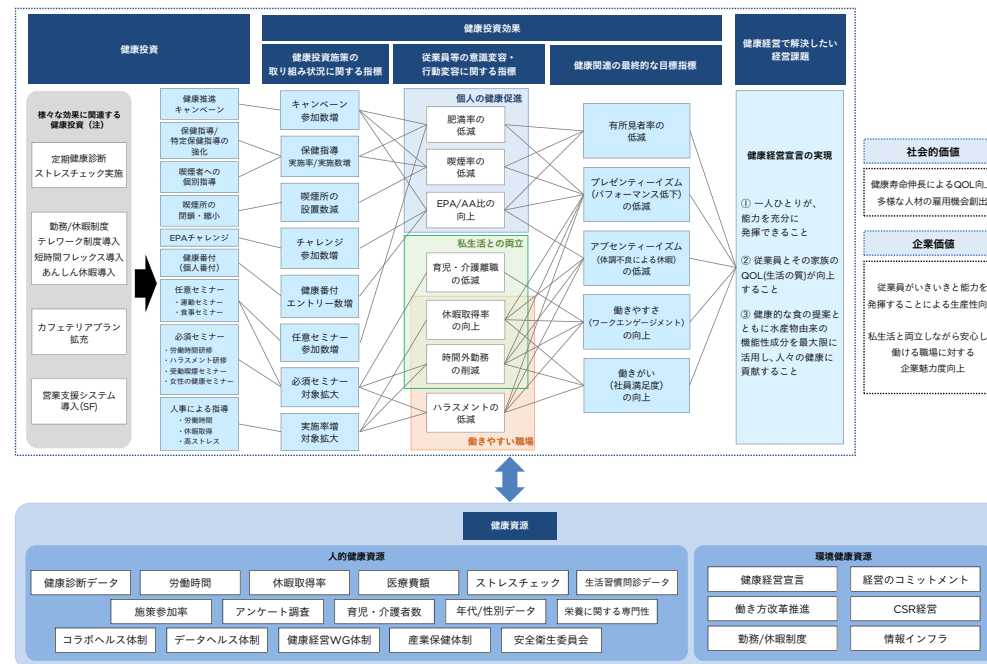
主な施策:子育て・介護サポート、福利厚生制度・カフェテリアプラン「Nカフェ」導入 など

<働きやすくやりがいのある職場づくり>

主な施策:長時間労働削減、休暇取得推進、テレワーク制度導入 など

健康経営戦略マップ

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



社会的価値
健康寿命伸長によるQOL向上
多様な人財の雇用機会創出

企業価値
従業員がいきいきと能力を
発揮することによる生産性向上

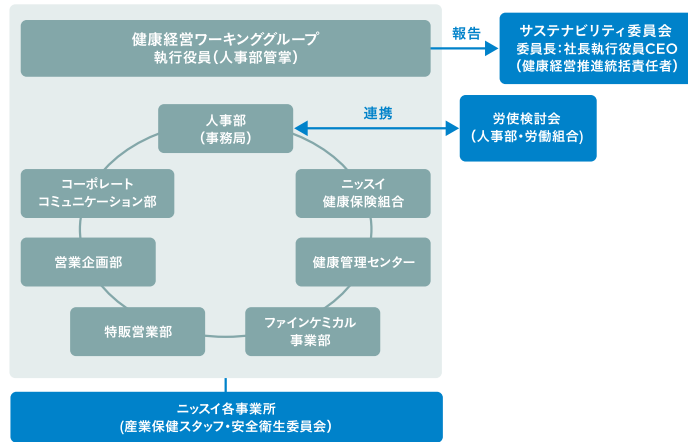
私生活と両立しながら安心して
働ける職場に対する
企業魅力度向上

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・産業看護職)」「ニッスイ健康保険組合」や各部署と毎月定例会を開催し、各事業所の産業看護職とも連携しながら、従業員の健康や私生活との両立支援、働きやすき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。

指標	対象範囲	実績		KPI	
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe1」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」
EPA/AA比	ニッスイ個別	0.31	0.35	0.6	-
喫煙率		21.4%	20.0%	15%	-
肥満率(注)		男性:34.1% 女性:20.4%	男性:34.4% 女性:18.9%	男性:30% 女性:17%	-

(注):BMIが25以上の人の割合

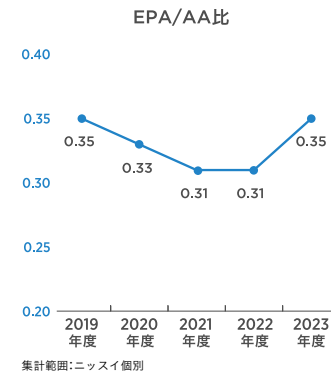
○ 健康数値に関するKPIの設定

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「喫煙率」と「肥満率」は、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、またニッスイ健康保険組合の医療費データ(2017年、被保険者1人あたりの医療費)によると生活習慣病に係る疾病では「高血圧症」が組合平均より高いこともあり、その改善に向けて、この2つのKPIを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、従業員一人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。



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

健康診断会場の産業看護職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。

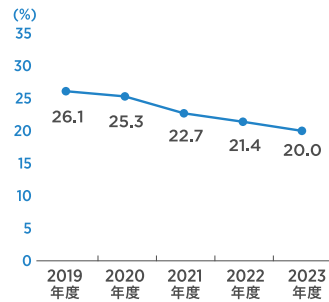
Ⅰ 分煙の推進

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。

喫煙率の推移



集計範囲:ニッスイ個別



「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 運動習慣の促進

2018年度から2022年度まで、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」を実施しました。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ました。2018年度から2022年度までで累計約1,500名が参加し、約1,000名が達成しています。また2022年度より、健康情報統合ツールを利用し「運動が苦手な人でも取り組みやすい歩数イベント」で自身の生活習慣を把握・意識し、健康運動習慣の定着を図る健康促進イベントを実施しています。

2023年度は、ウォーキングイベント「ウェルビスで歩こう」を開催し、323名(前年比+20%)が参加、平均歩数は7,948歩/日(前年比-6%)でした。実施後のアンケートでは、イベントに参加したことで「歩く意識が高まった」「ストレスが減った」などのポジティブな回答が多くありました。

Ⅰ サステナビリティ活動との連携

2023年度から、運動を習慣化させるためのアプリ「BeatFit」を導入し、食料支援を行うボランティア企画『ニッスイ食堂』～あなたの運動が食糧支援活動に!～を実施するなど、サステナビリティ活動と運動習慣を連携する取り組みを実施しています。

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一つである「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。



おかず 7~8品	食材数 17品目以上
調理時添加物 0%	スマートミール 認証弁当 600円

〇 ヘルスリテラシーの向上

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

健康UPセミナー

2023年度は健康UPセミナーを合計4回実施しました。どこからでも参加できるよう、うち3回はオンラインでライブ配信し、終了後にはアーカイブ配信も行っています。参加者からは、「勉強になった」「定期的な検診の必要性を感じた」「普段気になっていたことの対策がわかりとてもよかった」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	2023年5月16日	「いい睡眠の取り方」	Beatfitのコンテンツと合わせて質の高い睡眠を目指す	当日参加:56名 アーカイブ視聴:62名
第2回	2023年8月24日	目の健康セミナー「人生100年時代の目の健康の保ち方」	目の健康を維持する為のケア、生活習慣と、代表的な病気についての知識と理解を高める	当日参加:65名 アーカイブ視聴:18名
第3回	2023年11月21日	歯科口腔セミナー「お口の健康を維持しよう!～生涯おいしく食事をするために～」	歯の大切さ、歯を失う原因、歯を保存する方法を学び、健康な暮らしを維持する為に1本でも多く自分の歯を残すにはどうしたらいいかを理解する	当日参加:45名 アーカイブ視聴:101名
第4回	2024年3月15日	産業医講話～当社の健康課題から学ぶ～『がんと生活習慣』	健康課題となっている「がん」をテーマに日本のがんの現状・がんの予防、生活習慣との関係	当日参加:50名 アーカイブ視聴:57名

対象:ニッセイ従業員(従業員の家族、派遣社員含む)

〇 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。

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「再検査報告書」の提出を義務付け、かかりつけ医などを受診してもらい、産業看護職が再検査報告書の内容を確認しています。この再検査報告書は、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看護職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。

	2021年度	2022年度	2023年度
ハイリスク層の管理率	90.0%	90.8%	95.9%

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、健康保険組合の産業看護職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産業看護職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	2020年度	2021年度	2022年度
(株)ニッセイ	58.6%	58.0%	65.5%
加入事業所全体(任意継続被保険者含む)(注)	55.8%	55.5%	62.8%

(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

〇 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。

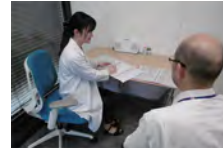
国内においても、ニッセイ健康保険組合と協働してインフルエンザ予防接種の集団接種や費用の全額補助を行っています。このほか、風しん抗体検査を定期健診に組み込み、受けやすくしています。風しん抗体が低いとされる推奨対象者には、啓蒙や教育を実施し、推奨される対象者の4割以上が定期健診時に抗体検査を受けました。

〇 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「こころの健康診断(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。

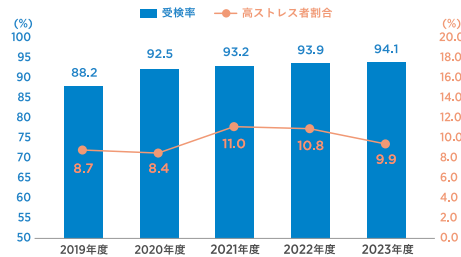
ストレスチェックの結果を受け、各部署に組織分析結果のフィードバックを行い、課題解決に向けた意見交換会の場を設けたうえで、社内相談窓口である産業看護職による高ストレス者への面談連絡や、匿名で24時間365日相談が可能な社外相談窓口などのサポート体制を整えることで職場環境の改善に取り組んでいます。

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)を行っているほか、相談先としてハラスメントデスク(社内窓口)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

「こころの健康診断(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

〇 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、産業看護職からも月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た結果として健康数値の改善につながっています。

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、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。

	測定方法	2021年度	2022年度	2023年度
アブセンティーズム(注1)	勤怠実績	1.7日/人(注3)	1.1日/人(注3)	1.8日/人(注3)
プレゼンティーズム(注2)	アンケート	66.5点(注4)	64.0点(注4)	78.9点(注4)
ワークエンゲージメント	アンケート	65.2点(注5)	65.4点(注5)	67.6点(注5)
傷病による休職人数	-	24人	17人	12人

集計範囲: ニッセイ個別

(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「健康かつ元気でいる」状態。50を下回り数字が小さいほど「明らかに不調」として、メールアドレスを保有する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、メールアドレスを保有する全従業員にアンケートを実施し測定。

プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントの測定人数、回答率

	2021年度	2022年度	2023年度
測定人数	1,765人	1,670人	987人
回答率	93.7%	94.4%	66.7%

〇 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(2023年度)

カテゴリー／メニュー	利用数(件)	給付金額合計(千円)
育児、介護、健康	5,265	51,135
ワークライフバランス、ライフサポート	2,016	29,724

集計範囲：ニッセイ個別

○ 2024年度の取り組み(新規・拡充)

2024年度は「がん」「メンタルヘルス」に対する施策の強化と、良好な生活習慣の定着を活動方針として、以下の取り組みを行っています。

- ・ 365日就業時間禁煙の徹底(就業時間中禁煙)
- ・ 線虫がん検査への補助
- ・ 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、メンタルタフネス向上研修の開催
- ・ 新入社員への産業医講話による健康教育、産業看護職による個別面談

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](#) ▶

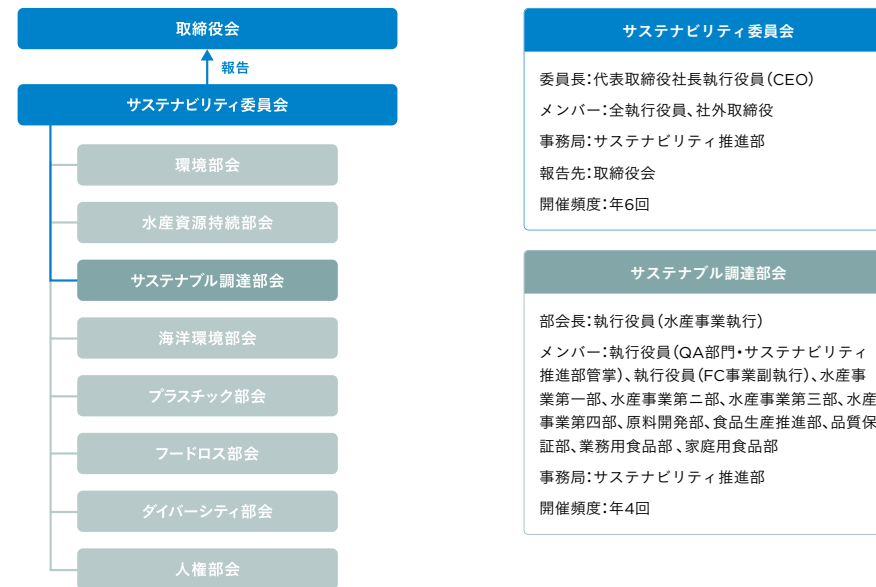
○ サプライヤーガイドライン

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6月、サプライヤーガイドラインを改定しました。このサプライヤーガイドラインは、「法令順守」「人権の尊重」「安全と健康」「環境への配慮」の項目から成り立っており、特に従業員の人権に重点を置いた内容となっています。

- ・ サプライヤーガイドライン(日本語) (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度を推進します。



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

サステナブル調達部会

部会長:執行役員(水産事業執行)
メンバー:執行役員(QA部門・サステナビリティ推進部管掌)、執行役員(FC事業副執行)、水産事業第一部、水産事業第二部、水産事業第三部、水産事業第四部、原料開発部、食品生産推進部、品質保証部、業務用食品部、家庭用食品部
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 Recipe」における目標は下記の通りです。

指標	対象範囲	実績		KPI	
		2022年度	2023年度	2024年度目標 中期経営計画 「Good Foods Recipe」	2030年度目標 長期ビジョン 「Good Foods 2030」
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22%	ニッスイ個別の 1次サプライヤー92%	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%

○ サプライヤーガイドラインの配布と同意確認書への署名

サプライヤーガイドラインをニッスイ個別のすべての一次サプライヤー(直接の取引関係がある国内・海外のサプライヤー)へ配布するとともに、同意確認書への署名を求めています。配布の際には説明動画を合わせて送付しています。同意確認書への署名を保留としたサプライヤーに対しては、必要に応じて対話を実施し、その理由をヒアリングするなどコミュニケーションを図っています。今後、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。



サプライヤーとの対話

	実績	
サプライヤーガイドラインの配布	470社	
サプライヤーによる同意確認書への署名	461社	
同意確認書への署名比率	98.0%	
同意確認書への署名を保留とした企業との対話実施	2023年度	4社

2023年度10月末時点
集計範囲:ニッスイ個別の一次サプライヤー

■ サプライヤーガイドライン配布時の説明動画

ニッスイが目指す持続可能な調達のためには、パートナーの皆さまの理解と協力が必要です。そのため、サプライヤーに対して、サプライヤーガイドラインを配布する際には、説明動画(日本語)を合わせて送り、持続可能な調達に関する理解向上を図っています。



説明動画の画面

動画でお伝えしていること(抜粋)

- ・ニッスイが実現したい持続可能な調達の姿
- ・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
- ・サプライヤーガイドラインの目的と内容

○ サプライヤーにおける人権・環境デュー・デリジェンス

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のもと、ニッスイグループのサプライチェーン上での人権・環境リスクを低減するため取り組みを行っています。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改善していきます。

■ サプライヤーによるセルフチェック

2023年度、サプライヤーエンゲージメントのプラットフォームを導入し、登録されたニッスイ個別のすべての一次サプライヤー(直接の取引関係がある国内・海外のサプライヤー)とのコミュニケーションを可能にする仕組みを構築しました。この仕組みを通して、サプライチェーン上での人権・環境リスクを低減することを目的とし、サプライヤーのセルフチェックを進めています。サプライヤーがWeb上ですべてのセルフチェック項目へ回答すると、即座にレーダーチャートでレポートが表示されます。このレポートでは、回答済みサプライヤー全社の平均値と自社の結果が同時に表示されるため、サプライヤー自身が、不足している取り組み項目を確認できます。もし人権・環境の項目で基準に満たない場合は、回答の意図確認や実態把握のため、サプライヤーに対して訪問/オンラインでヒアリングの機会を設けるとともに、改善に向けたアドバイスをを行います。



セルフチェック回答後のレポート画面

	実績
セルフチェックの依頼実施	454社
セルフチェックへの回答	418社
回答比率	92%

2023年度10月末時点
集計範囲:ニッスイ個別の一次サプライヤー

○ 購買担当者への従業員研修

サプライヤーにおける人権・環境デュー・デリジェンスの強化を目的とし、サプライヤーとの接点を持つニッスイ社内の購買担当者へも研修を実施しています。人権に関する社会課題とステークホルダーからの要請やサプライヤーガイドラインの必要性や変更点を説明し、持続可能な調達の推進のためサプライヤーとのコミュニケーションの充実を図っています。

○ 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。ニッスイグループでは2017年8月に策定したニッス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(マスバランス)方式によるRSPOサプライチェーン認証を取得しました。



4-1338-21-100-00
わたしたちの進捗状況をwww.rsपो.org
でチェックしてください

外部イニシアティブへの参加 >

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

魚に関わる研究者や専門家との協力のもと、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。スポンサー企業である当社も講師として参加しており、2023年は中央研究所 大分海洋研究センターでエビ養殖の研究に取り組む社員がエビの生態について解説する授業を行いました。その他にも、さかなの色のひみつや、深海生物を紹介する授業がオンラインで開催され、全国から合計35校(1479名)の小学生が参加しました。



株式会社ニッセイのオンライン出張授業の様子

2023年のオンライン出張授業

1. 株式会社ニッセイ 中央研究所 大分海洋研究センター 渡邊 正弥「エビ博士の『エビの変身ストーリー』」
2. ジャパンGEMSセンター 特任研究員 五十嵐 美樹さん「さかなの色のひみつ」
3. 東京大学 大気海洋研究所 助教 当コンクール審査委員長 猿渡 敏郎さん「深海2500mに住むソコボウズはどんな魚？世界で6個体！深海魚ヨコヅナイワシの大解剖」

オンライン出張授業に関するレポート

全国から合計35校(1479名)が参加！オンライン出張授業 開催レポート - 海とさかな 自由研究・作品コンクール (umitosakana.com) [📄](#)

○ 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。ニッセイ賞を受賞した2作品をご紹介します。

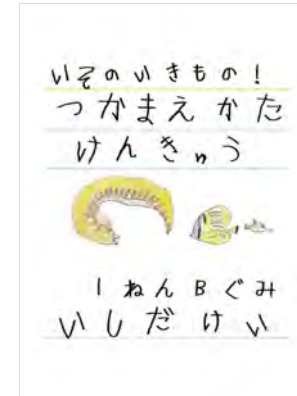
■ 2023年 第42回

研究部門 自由研究

いそのいきもの!つかまえかたけんぎゅう

新渡戸文化小学校 1年生

石田 啓さん



作品の全ページはこちら(PDF)7.73MB [📄](#)

創作部門 工作

未来のせかい

柏市立田中北小学校 2年生

福井 耀都さん



作品の全ページはこちら(PDF)616KB [📄](#)

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、ニッセイマリン工業(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に提供し、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セイにとって、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。ニッセイは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

ニッセ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」

ニッセ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

ニッセ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

ニッセ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	32名
2023年5月27日	大阪	24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。2023年度は、合計106,640円が寄付に充てられました。



Ⅱ おにぎりアクション2023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2023」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。2023年度は全体で322,300枚の写真が集まり、1,809,860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、2023年10月4日から11月17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2023」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、3,858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

○ 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。つくば市子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
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	つくば市子ども未来課	自社缶詰	192缶
2023年6月6日	つくば市子ども未来課	自社缶詰	288缶

また、子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、「つくば子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
2021年度募金分	15,616円
2022年度募金分	20,036円
2023年度募金分	11,025円

今後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、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。）



安城工場の見学

■ 小学生向けの工場見学(姫路総合工場)

2023年11月15日、姫路市八木小学校の3年生16名を姫路総合工場の工場見学に迎えました。2022年度までは感染症対策で学校へ訪問し講義を行っていたため、4年ぶりの工場見学となりました。生徒たちは白衣に着替え工場の中に入り、原料であるスケソウダラやすり身、練り肉を触って体感したり、ちくわの生産工程の見学、焼き立てのちくわの試食など、さまざまなプログラムを実施しました。



○ 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こうと、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。

■ 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。



■ 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。



○ 高校生向けの工場見学(長崎造船株式会社)

ニッセイグループの長崎造船株式会社では、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。2023年度は長崎市内の2校から合計37名の高校生を迎え、船の種類および建造工程の説明や、工場内の見学を行いました。



高校生向けの工場見学

2021～2023年度の実施状況

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
2022年12月2日	長崎工業高等学校 機械システム科	40名
2022年12月7、8日	長崎工業高等学校 機械システム科	2名
2023年11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	35名
2023年12月5、6日	長崎工業高等学校 機械システム科	2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、合弁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」

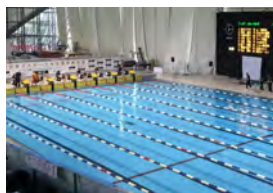
○ 日本マスターズ水泳への協賛

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



○ アビスパ福岡へのスポンサー活動(博多まるきた水産株式会社)

ニッスイのグループ会社である博多まるきた水産株式会社は福岡のサッカーチームであるアビスパ福岡へのスポンサー活動を2015年より行っています。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。2023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「U-10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

Ⅰ 八王子地域

北野町防災訓練への参加

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

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



災害時などの井戸水の提供

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

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



Ⅰ 姫路総合工場

姫路総合工場は、姫路市と「災害時における飲料水等の供給に関する協定」を2023年8月25日に締結しました。この協定により、地震・風水害・大火災等の大規模災害が発生した場合に、姫路市からの要請に応じて、姫路総合工場が貯水している水を飲料水等として近隣住民の方々に供給することが可能になります。



○ 次世代育成に向けた活動

Ⅰ ジュニアEXPO2025教育プログラム「リサーチミーティング」への参加

ジュニアEXPO2025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4年連続で参加しました。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。



実施日	学校名	学年	参加人数
2023年10月17日	大阪狭山市立第三中学校	2年	161名
	周南市立太華中学校	2年	134名
2023年11月21日	西宮市立浜脇中学校	1~3年	831名

(注)ジュニアEXPO2025教育プログラム:

概要: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。

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まりました。その際、ニッセイは本研修をTOKM(Te Ohu Kaimoana: ワイタングイ条約(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)ワイタングイ条約:1840年に先住民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:マオリの漁業権を管理する機関。

目的

1. 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。
2. 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。

Ⅰ 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セ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(日本語能力試験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、日本語学校(発表練習・日本語能力試験N4受験)
12月	最終発表、修了式

実績と修了後の進路

2002-2023年までに15期23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。2023年度は、合計でおよそ134.5千ドルの支援を行いました。

2023年度の支援状況

支援対象		支援金額
地域	内容	
Curaco de Velez市	アクティブ・エイジングプロジェクト	11千ドル
Caguache島	栈橋の設置	10千ドル
Queilen市	テントの更新	4.3千ドル
その他		109.2千ドル
合計		134.5千ドル

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。



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。



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



活あじわい



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



ほしいふんだけ
ちくわの磯辺揚げ



ほしいふんだけ
口どけなめらか
かにクリームコロッケ



ほしいふんだけ
口どけなめらか
コーンクリームコロッケ



ほしいふんだけ
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.oepslorient.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。

○ 令和6年能登半島地震被災者への支援

ニッスイは、2024年1月1日に発生した令和6年能登半島地震で被災された方の支援に役立てていただくため、日本赤十字社を通じて義援金として1,000万円を寄付しました。また救援物資として、フィッシュソーセージや缶詰など自社製品の提供を実施しました。

○ 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」

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「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。

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)



J-WAVE 81.3FM


「BLUE IN GREEN」概要

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

ガバナンス


コーポレート・ガバナンス	110
リスクマネジメント	116
情報セキュリティ	118
コンプライアンス	120
災害BCP	124
税の透明性	126

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(2024年6月26日)152KB 

- ▼ 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

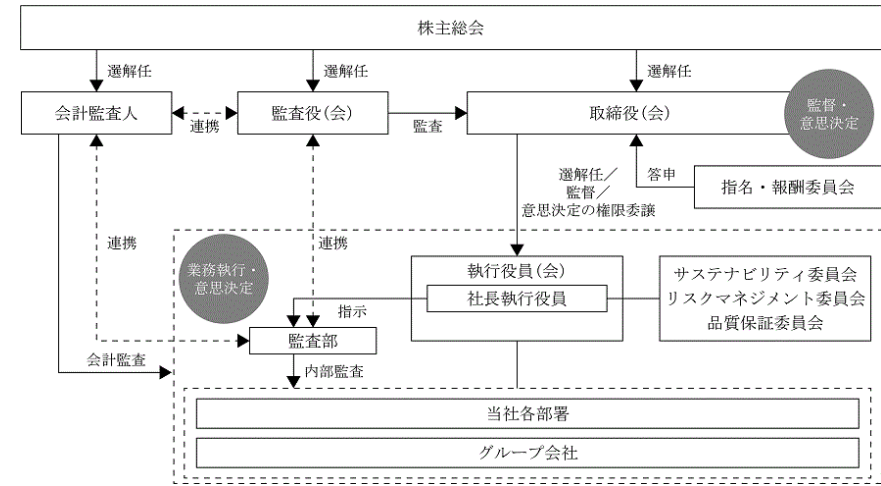
○ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

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4名(うち女性2名)を含む10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4名および代表取締役1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	○			○	○	○	○	○	○	○
山本晋也	取締役 専務執行役員 最高財務責任者(CFO)		○				○	○	○		○
梅田浩二	取締役 専務執行役員 最高執行責任者(COO)			○	○			○	○		○
山下伸也	取締役 常務執行役員					○	○				○
浅井正秀	取締役 執行役員	○		○			○	○	○		
田中輝	取締役 執行役員	○		○	○		○				
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					○			○	○	○
安部大作	社外取締役 指名・報酬委員会委員	○	○					○	○	○	○
田中径子	社外取締役 指名・報酬委員会委員						○	○	○	○	○
濱野博之	常勤監査役		○				○	○	○	○	
山本昌弘	社外監査役		○					○	○	○	
神吉正	社外監査役							○	○	○	
寺原真希子	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、監査に必要となる専門性と幅広い分野についての豊富な知識を有する人材を監査役に選任し、経営陣より独立した立場の社外監査役3名(うち女性1名)を含む監査役4名で、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16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>

2023年度の実効性評価(以下「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。

- 2024年1月 点数式(4段階)アンケート実施
- 2024年2月～3月 アンケート結果の取りまとめ、事務局にて新任取締役に個別インタビュー実施、課題抽出
- 2024年4月 社外取締役をファシリテーターとして、取締役会とは別枠にてディスカッション

<アンケートの内容および結果概要>

(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5項目を大項目とし、全29問からなる構成としました。また各大項目に自由記述欄を設け、気づきの点などを記載していただきました。

- 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】

大項目間の比較では、「⑤トレーニング」が最も平均評価が高く、昨年度同様「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。「⑤トレーニング」については、役員向け勉強会のほか、社外役員向けに実施している当社の工場や子会社の視察を通じて当社事業への理解を深めていただく機会を提供していることが好評価につながったものと思われます。一方で「③取締役会の議題」については、当社において実効性評価を実施した当初より課題となっており、毎年改善策を図っていることから一定の成果があることを認める声はあるものの、好評価にはつながっていない項目となっています。「①取締役会の構成」および「④対外的コミュニケーション」については昨年から大きな変化はありませんでしたが、「④対外的コミュニケーション」については、IR活動が形になってきたこともあり、評価が年々上昇しています。



【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、この傾向は実効性評価を開始した当初より変わりありません。また、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は評価されています。一方で、未だ改善が十分に図られていない事項(社内取締役による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)があり、特に、社内取締役の全社的視点および中長期視点での経営戦略については従来より課題とされてきましたが、社内取締役自身の自己評価が厳しくなってきたこともあり、評価が低下しています。また、今回、新たに資料配布のタイミングおよび投資案件の検証の不十分性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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ① 取締役会の運営 <ul style="list-style-type: none"> 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) ② 意思決定のプロセス <ul style="list-style-type: none"> 議長の采配・属性 (2-6, 2-8) 審議時間の十分性 (2-9) ③ 取締役会への支援 <ul style="list-style-type: none"> 情報提供の体制 (2-11, 2-12)
3. 取締役会の議題	<ul style="list-style-type: none"> ① 取締役会の議論の状況 <ul style="list-style-type: none"> 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) ② 役員指名・報酬 <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 情報開示の質・量 (4-1) 社内体制 (4-2)
5. トレーニング	<ul style="list-style-type: none"> 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
 評価低 評点評価3.0未満 (最高4,最低1)

昨年度評価から0.3ポイント以上低下した項目

<事務局にて抽出した課題>

アンケート結果を分析し、事務局にて下記事項を課題として抽出しました。

- ① 中長期経営テーマ*の検討が十分に深まっていない
 - * 成長戦略、事業ポートフォリオ
 - * 人財戦略、サクセッション他
- ② 取締役会資料の改善(内容・提供タイミング)
- ③ 上程議案の整理
- ④ 社内取締役の監督機能強化(サクセッション)
- ⑤ 取締役会の構成
- ⑥ 投資案件の事前検証の体制づくり

<ディスカッションの概要と今後>

本年度も社外役員をファシリテーターとして、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、<事務局にて抽出した課題>を大きく3つ(⑤、②・③・⑥、①・④)に分け、当該項目に係る問題意識や、解決に向けた切り口などにつき議論しました。

(1) ⑤取締役会の構成

本課題は、役員間の問題意識が共通しており、現在女性社外取締役がいるものの、今後は生え抜きの女性役員の早期登用に期待する意見が多く出ました。もっとも、当社の現状に鑑みると直ちに女性取締役を登用することは難しいことから、まずは近い将来に生え抜きの女性執行役員を誕生させるべく、教育なども含めて育成・準備を行っていくことを確認しました。一方で外国人取締役については賛否が分かれ、2030年には海外売上比率50%を目標としているものの、外国人登用の必要性をよく見極めたうえでの判断とすべきであり、登用するとしても執行役員からがよいとの意見が出ました。

(2) ②取締役会資料の改善、③上程議案の整理、⑥投資案件の事前検証の体制づくり

本課題は取締役会の運営にかかわるものであるところ、社外役員からは、取締役会資料を読んだだけではわかりにくく、ポイントを明確にした記載の要望や、議論を活発化できるよう取締役会前に事前説明があるとよいとの意見がありました。一方で、執行役員会での議論の要旨の添付やMAなど重要案件については理解が進むよう段階的な取締役会における議論に比べ、中長期計画との関連で案件を説明するよう工夫するなど、以前よりも理解しやすくなっているとして、取り組みを評価する意見もありました。

(3) ①中長期経営テーマの検討の深化、④社内取締役の監督機能強化

本課題はいずれも、特に重い課題となっているものであるところ、①については、以前と比して中長期経営テーマには時間が費やされるようにはなっているものの今一步議論が深まっていない、2030年の市場環境を考慮した事業ポートフォリオの配分検討とそれに向けた社内環境の整備が必要であるとの意見が出ました。これらについては合宿等インフォーマルなディスカッションの機会などを通じて、見直しのポイントや議論が不足しているところの見極めを行っていくことで改善できるのではないかと提案がありました。また、④については、社内取締役は、事業を代表していることから、意見等が担当事業の範疇に偏りがちで、取締役として全社的視点での監督機能が十分に発揮できていないとの指摘がありました。一方で、議論を深めるためには事業を管掌する取締役の存在は必要であり、事業出身者もCEOの候補者の一人となりうることから、事業のみならず監督機能を高めるために全社的視点や社外評価について関心が持てるよう、早い段階から経営管理部門を含めた複数部門を経験させる等の人材育成を通じたり、関連書籍・ハンドブックなどを利用することも改善の一案との意見が出ました。

アンケートの自由記述欄のほか、ディスカッションでも数多くの意見や要望が出たことで、各課題について深い議論を行うことができました。また社外役員から他社での取り組みなどについても共有されたことから、これらを踏まえた改善策を検討・実践し、より一層議論の質が高められるよう取り組んでいく所存です。

○ 社外役員(取締役)

当社の社外取締役は4名であり、社外取締役と当社に人的関係、資本的関係、取引関係、その他の利害関係はありません。

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、上場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ってまいりました。さらなる企業価値向上に向けたアドバイスに加え、新たに指名委員会・報酬委員会の委員長としてリーダーシップを発揮していただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しております。

江口あつみについては、大手飲料・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にとどまらず、幅広く経営全般に対する監督を行ってまいりました。一層の企業価値向上への貢献を期待し、引き続き社外取締役として選任しております。

安部大作については、金融機関において長年に渡りIT・システムや経営企画など幅広い業務に携わり、また、人権啓発推進委員長を務めるなどサステナビリティの見識も有しております。金融機関の経営者として企業経営全般を監督する経験を有していることに加え、上場会社における社外取締役も経験しております。当社取締役会において、様々な経験を活かし、中長期的・大局的な視点で経営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。

田中啓子については、自動車メーカーにおいて広報やマーケティング部門に携わり、幅広い見識を有していることに加え、駐ウルグアイ特命全権大使をされるなどグローバルに活躍されてきた経験を有しています。上場会社における社外取締役やサステナビリティ委員会の外部識者委員の経験も有していることから、当社の課題であるサステナビリティやダイバーシティに対するグローバルな視点でのアドバイスや様々な経験を基にした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4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人的関係、資本的関係、取引関係、その他の利害関係はありません。


社外監査役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。

寺原真希子については、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取締役も務めており、企業活動全般の適正性を判断する知見を有しています。また、百貨店業を営む上場会社の社外監査役を務めており、小売事業についての見識も有しています。今後当社がサステナビリティを推進し、またダイバーシティを実現させていく上で、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	19回/20回	(指名) 8回/8回 (報酬) 6回/7回	—	金融機関での経験に加え、事業会社において代表取締役を務めるなど経営者としての豊富な経験を有しています。取締役会などにおいて、経営視点で事業ポートフォリオの最適化や財務戦略への発言を行うとともに、取締役会の実効性について議論をリードするなど適切な経営判断・監督を行っています。また、指名・報酬委員会の委員長としてサクセッションプランや取締役会の構成を始め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。
	松尾時雄	20回/20回	(指名) 8回/8回 (報酬) 7回/7回	—	事業会社において代表取締役を務めるなど経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しています。取締役会などにおいて、中長期的な視点で当社サステナビリティ活動に関する発言を行っており、大局的な見地から適切な経営判断・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メーカーにおける経営経験に基づき、改善に向けた助言を行っています。
	江口あつみ	15回/15回	(指名) 6回/6回 (報酬) 3回/3回	—	事業会社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るなど幅広い知識と豊富な経験を有しています。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を始め多角的な視点から意見を述べるなど、適切な経営判断・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。
社外監査役	広瀬史乃	20回/20回	—	16回/16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	19回/20回	—	16回/16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	19回/20回	—	16回/16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。

※2024年3月末日現在

役員報酬

役員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しする制度とする。
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・公平性及び合理性を備えた設計とするともに、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が決定します。監査役報酬等は、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。

＜報酬体系と支給対象等＞

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したが、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ています。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ています。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。

内部統制システム

内部統制システム基本方針 >

業績連動報酬



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。

株式報酬の評価指標		
項目		選定理由
財務	売上高 連結経常利益 ROIC	成長性向上 収益性向上 資本効率性向上
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 気候変動への対応 海洋環境保全への貢献 多様な人材の活躍 健康課題の解決

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。

2023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)	359	216	83(注)	58	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	-	-	4
社外監査役	38	38	-	-	3

(注) 取締役の業績連動報酬には、2024年6月支給見込額を含んでおります。

2023年度の報酬委員会の構成及び審議の概要

地位及び担当(構成)	氏名	審議の概要(全7回開催)
独立社外取締役(委員長)	永井幹人	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬制度の改定 2022年度業績連動報酬・株式報酬の個人別評価 2023年6月支給、12月支給業績連動報酬の個人別支給額 信託報酬(BBT)の追加購入
独立社外取締役(委員)	松尾時雄	
独立社外取締役(委員)	江口あつみ	
代表取締役社長執行役員(委員)	浜田晋吾	
代表取締役専務執行役員(委員)	高橋誠治	

リスクマネジメント

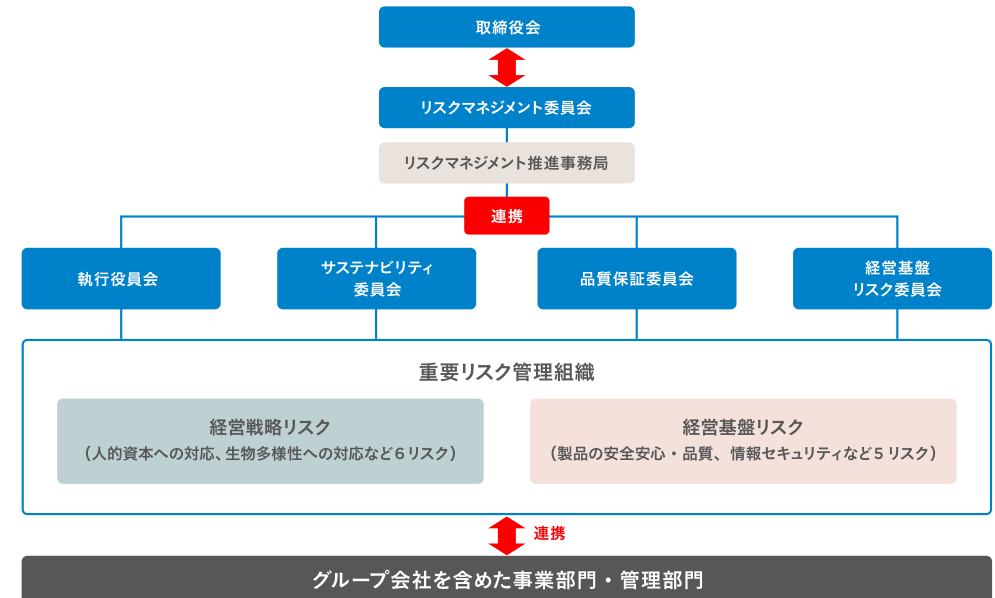
ニッセイグループは、水産物をはじめとする資源からさまざまな食品や医薬品原料などを製造し、世界の人々に対して供給することを使命とし、その責務を果たすべく、安定した生産・販売の継続に努めています。そのような観点から、「リスクマネジメント規程」において、企業の存続に影響を与えると考えられる事象発生の不確実性を「リスク」、企業が経営を行っていく上で事業に関連する内外のさまざまなリスクを適切に管理する活動を「リスクマネジメント」と定義した上で、リスクマネジメント方針を掲げています。

○ 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

代表取締役社長執行役員直轄の組織であるリスクマネジメント委員会は「リスクマネジメント規程」に基づき当社グループを含む全社的な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、リスクマネジメント担当役員は取締役会にリスクマネジメント委員会の活動を定期的に報告しています。リスクマネジメント委員会は全社重要リスクを一元的に把握・管理する統合リスク管理機能として、当社グループを取り巻くリスクを全社的な視点から統合的・包括的・戦略的に把握・評価・最適化し、リスクマネジメントを企業価値の最大化を図るものと位置付け、リスクから「守る」ための仕組みではなく、経営戦略を遂行し「攻める」ための手段として推進しています。また、当社グループにとって重要性の高いリスクは重要リスクとして特定し、関連する各事業部門の責任者を構成メンバーとするリスク管理組織を重要リスクごとに設置しており、リスクマネジメントの実効性を高めるための施策の立案、進捗管理を実施するとともに、各事業部門の責任者が担当業務に関する適切なリスクマネジメントを実行しています。



各経営基盤リスクの取り組みは以下よりご覧ください。

情報セキュリティ	コンプライアンス	労働安全衛生
災害BCP		

○ 取り組み実績

■ 2023年度

- ・各委員会ではテーマごとに対応していたリスク管理体制を見直し、各委員会の枠を超えグループ視点で重要リスクを特定し優先順位を付けてPDCAを回すため、リスクマネジメント委員会の機能を見直すと同時にリスク管理体制の再構築を行った。
- ・マテリアリティに関連する機会とリスクを抽出・分析し、中長期的な重要課題・事業戦略に重大な影響を及ぼすと認識するリスク項目を重要リスクとして特定した。

情報セキュリティ

ニッセイグループでは、通信販売事業などで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

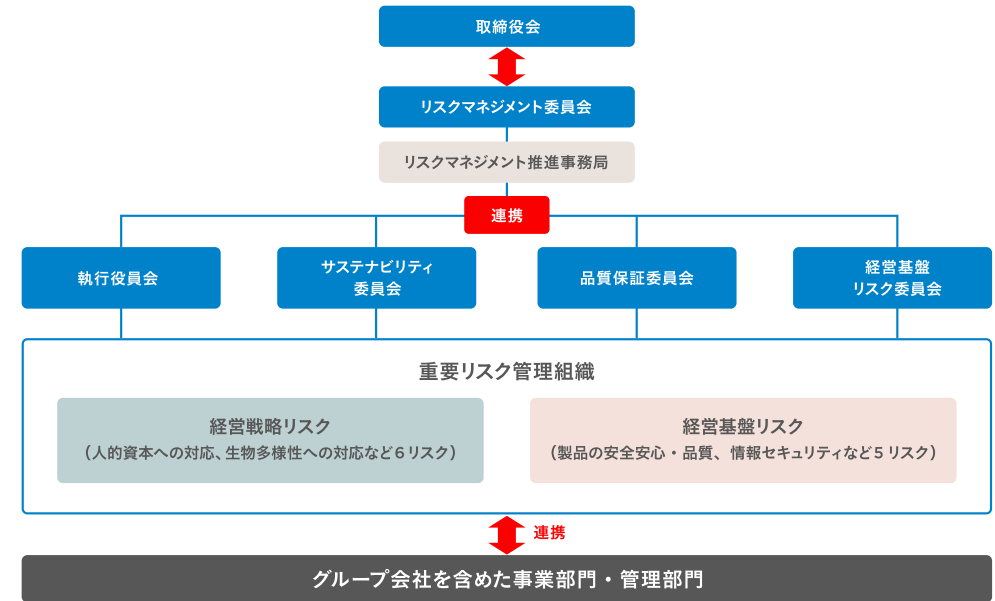
[情報セキュリティ基本方針](#) ➤

○ 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、経営基盤リスク委員会の傘下に設置されています。年に4回開催され、経営基盤リスク委員会が指名する執行役員が部会長を務めています。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施しています。



○ 情報セキュリティ向上の取り組み

Ⅰ ニッセ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。

2023年度実績

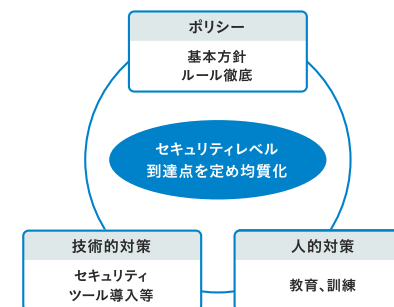
カテゴリ	取り組み内容	対象	実績
教育	新規配属者向けに、セキュリティの基本知識を身に付けることを目的とした教育	学卒・経験採用者	対面・オンライン教育:2回
	情報セキュリティの意識向上および社内ルールの浸透を目的とした教育	役員・従業員	eラーニング:1回(受講率:96.0%)
	顧客個人情報を取り扱う従業員のセキュリティ意識向上を目的とした教育	顧客個人情報取り扱い部署	eラーニング:1回(受講率:100%)
	社内ルールの理解度を図り、効率的な教育につなげることを目的としたテスト	役員・従業員	eラーニング:1回(受講率:91.7%)
訓練	標的型攻撃メールへの耐性を身に付けることを目的とした訓練	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

Ⅰ セキュリティ強化の取り組み

情報セキュリティ向上のため、第三者の不正利用を防止するため認証機能およびネットワークセキュリティの強化、インシデント発生時の体制強化、役員・従業員に対する教育・訓練など、各領域においてセキュリティ強化の取り組みを実施しています。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の改善サイクルにより、継続的にセキュリティレベルの向上に取り組んでいきます。

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。

制定日：2003年4月1日

改定日：2008年4月18日

改定日：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. 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、経営への干渉などは行いません。

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します。

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します。

(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. 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必要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

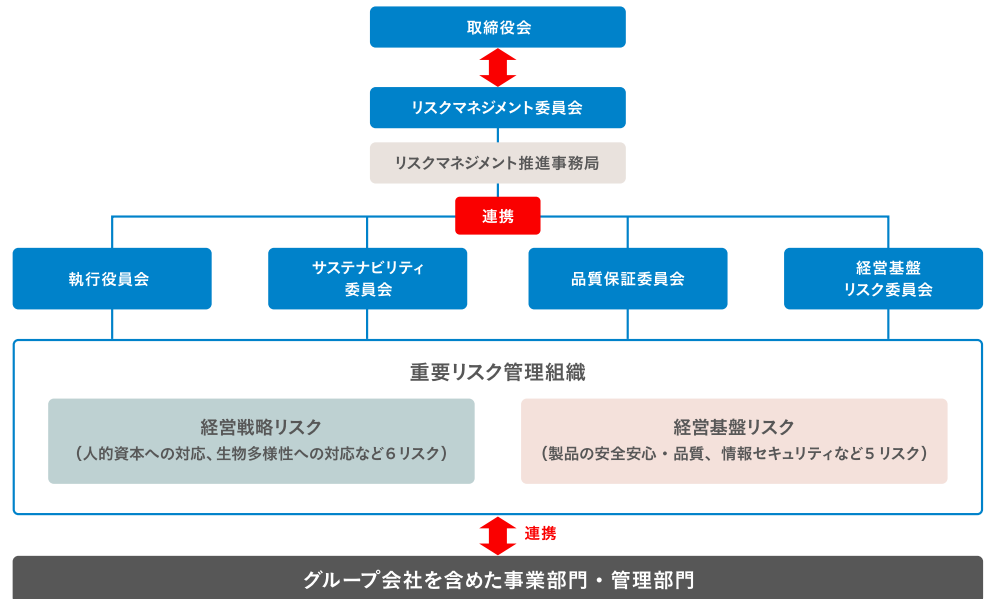
安全衛生や労働基準に関する法令・社内ルールを遵守し、効率的な労働時間管理に努め、心身の健康の維持向上に取り組みます。

(2) 個人の尊重と差別・ハラスメントの禁止

個人の基本的な人権、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、経営基盤リスク委員会の傘下に設置され、原則2カ月に1回(年6回)、さらに必要に応じて臨時に開催されています。また、社外弁護士が参加することにより第三者性を担保しています。
2023年度は、計8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。通報は、電話、WEB、メールなどの手段で行われ、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のうえ調査を行い、その調査結果および改善策を同部会にて検証します。

調査にあたっては、「通報者探しをしない」旨を明確にし、通報者の秘匿と不利益取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匿名で報告される体制としております。

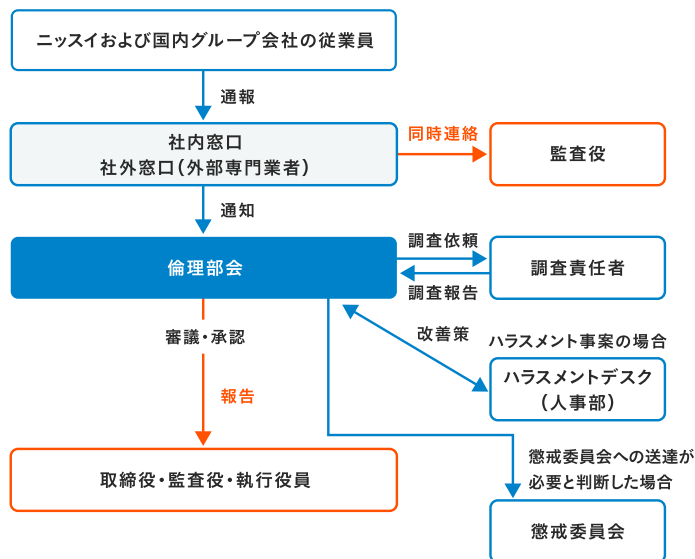
ハラスメント事案については複数の窓口を設置のうえ、ハラスメントデスク(人事部)が対応しており、内部通報窓口を通しての通報についても協働して調査を進めています。

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

2023年度は、ニッセイに関する通報9件およびグループ会社に関する通報16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。

	2021年度	2022年度	2023年度
ニッセイ個別計	18	11	9
うちハラスメント・人間関係	16	7	7
うち労務問題	0	2	0
その他	2	2	2
グループ会社計	14	10	16
うちハラスメント・人間関係	9	5	6
うち労務問題	2	2	2
その他	3	3	8
総合計	32	21	25

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。

直近で実施した2022年のアンケートは、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。

2023年に実施したアンケートは、201社を対象とし、そのうち155社にご回答いただき、回答率は77%でした。

アンケート回答状況

	2021年度	2022年度	2023年度
回答社数	143/176社	139/176社	155/201社
回答率	81%	79%	77%

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、グループ会社に対して個別にワークショップを開催しており、この中で各グループ会社におけるコンプライアンス遵守状況や課題について共有を受けながら、当社グループ全体での通報対応における適正手続きの向上等、一段上のコンプライアンス体制の構築に努めています。

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。

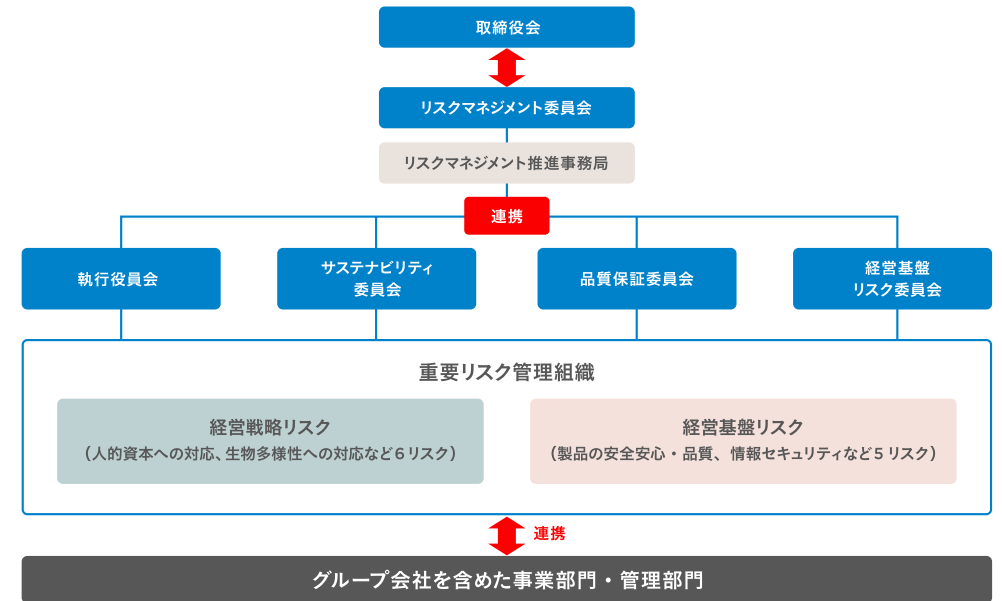
3. 教育・訓練の実施

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、経営基盤リスク委員会の傘下に設置されています。年に4回開催され、経営基盤リスク委員会が指名する執行役員が部会長を務めています。また、地震や自然災害発生時の初期行動基準をまとめた「災害対策マニュアル」をニッセイおよび国内グループ会社に配布し、訓練等で定期的に確認し、災害に備えています。



○ 2025年のありたい姿

■ BCM(事業継続マネジメント)運用が徹底されている状態

① 初動対応力のレベルアップ

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

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

② 各拠点BCP「現地復旧戦略」のレベルアップ

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

③ BCP「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

■ 防災教育eラーニング

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

2023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防災への備えや初期行動についての一般知識の習得、②災害発生時の通信手段についての理解・確認、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94.5%でした。また、未実施者には、学習資料を送付しフォローを行いました。

■ 安否確認システムの使用方法の確認と訓練

安否確認システムとは、主に最大震度5強以上の大地震発生を想定し、従業員およびその家族が無事かどうかを会社が迅速に把握する仕組みです。従業員は年1回、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、短時間で安否確認ができています。

■ 災害対策本部訓練

主に大型地震が発生した際に備え、災害対策本部訓練を年1回、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、夜間休日想定やリモート環境での対策本部立ち上げなど様々な場面を想定した訓練を通して、初動対応力強化に取り組んでいます。

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

税の透明性

○ ニッセイグループ税務方針

ニッセイグループは、税務に関して遵守すべき基本原則(税務方針)を以下の通り定めました。

[ニッセイグループ税務方針](#) >

■ 発生税額


ニッセイグループの法人税、住民税および事業税の発生税額については以下をご覧ください。

[ガバナンスデータ>発生税額\(地域別\)](#) >

ライブラリー

ESG データ	128
ステークホルダーダイアログ	139
第三者保証	142
スタンダード対照表 (GRI 内容索引 / SASB)	143
外部イニシアティブへの参加	148
外部評価	150

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:ニッセ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。
2024年3月時点で日本27社、海外15社(孫会社含む)。

対象期間…… ニッセイ個別および国内(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。

- 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	2023年度
合計		t-CO ₂	363,298	361,329	358,153	342,200	319,067	339,637
基準年度比		%	-	99.5%	98.6%	94.2%	87.8%	93.5%
日本		t-CO ₂	245,404	240,678	235,296	220,199	206,928	221,553
	参考生産量	t	400,511	394,520	378,066	367,305	357,829	393,926
海外		t-CO ₂	117,894	120,651	122,857	122,001	112,139	118,084
アジア		t-CO ₂	13,378	13,038	11,449	12,298	13,027	11,814
欧州		t-CO ₂	10,548	10,606	16,403	15,874	18,521	19,572
北米		t-CO ₂	51,938	51,304	54,818	52,465	47,859	53,204
南米		t-CO ₂	42,030	45,703	40,187	41,364	32,732	33,494
	参考生産量	t	402,773	422,045	438,092	429,406	407,938	484,943

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	2023年度
日本	原単位分母 生産量(kg-CO ₂ /t)		370	366	364	349	340	342
	原単位分母 活動量(kg-CO ₂ /t)		8	6	6	6	6	7
	原単位分母 投餌量(kg-CO ₂ /t)		64	61	72	78	77	85
	原単位分母 航海日数(kg-CO ₂ /日)		23,531	21,717	23,500	24,284	23,944	25,967
	原単位分母 工数(kg-CO ₂ /千人h)		2,615	1,985	2,223	2,307	2,305	3,023
	原単位分母 延べ床面積(kg-CO ₂ /m ²)		6	6	5	5	5	5
	原単位分母 走行距離(kg-CO ₂ /千km)		846	855	840	839	881	930
参考生産量	t	400,511	394,520	378,066	367,305	357,829	393,926	

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	2023年度
合計		t-CO ₂	363,298	361,329	358,153	342,200	319,067	339,637
日本		t-CO ₂	245,404	240,678	235,296	220,199	206,928	221,553
日本	購入電力	t-CO ₂	118,010	109,188	105,254	99,285	92,342	101,551
	購入蒸気	t-CO ₂	0	0	0	0	0	0
	重油	t-CO ₂	59,564	62,027	63,269	57,470	54,019	52,272
	都市ガス	t-CO ₂	44,058	44,865	43,218	41,653	39,610	41,220
	LPG	t-CO ₂	8,731	8,912	8,491	7,163	7,099	11,397
	軽油	t-CO ₂	7,313	7,641	7,601	7,707	7,353	7,930
	天然ガス	t-CO ₂	4,394	4,069	3,981	3,730	3,546	3,855
	灯油	t-CO ₂	1,865	2,694	2,399	2,152	1,965	2,414
	ガソリン	t-CO ₂	1,470	1,283	1,083	1,038	995	913
	海外	t-CO ₂	117,894	120,651	122,857	122,001	112,139	118,084
海外	購入電気	t-CO ₂	35,583	36,463	34,189	35,554	26,673	23,450
	購入蒸気	t-CO ₂	0	0	85	109	65	0
	重油	t-CO ₂	4,145	5,009	3,593	3,266	3,421	4,459
	都市ガス	t-CO ₂	7,848	8,407	12,280	12,329	12,363	13,767
	LPG	t-CO ₂	1,447	1,735	1,694	1,338	1,875	1,839
	軽油	t-CO ₂	62,386	62,450	64,207	62,437	58,811	66,179
	天然ガス	t-CO ₂	6,345	6,446	6,671	6,720	6,437	6,634
	灯油	t-CO ₂	0	0	0	0	0	0
	ガソリン	t-CO ₂	140	141	138	248	220	262
	液体窒素	t-CO ₂	0	0	0	0	2,274	1,494

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	2023年度
合計		t-CO ₂	363,298	361,329	358,153	342,200	319,067	339,637
日本		t-CO ₂	245,404	240,678	235,296	220,199	206,928	221,553
日本	水産(漁業)	t-CO ₂	46,696	48,612	51,353	46,744	44,160	44,392
	水産(加工/養殖)	t-CO ₂	25,280	23,754	23,938	24,273	21,341	23,672
	食品	t-CO ₂	113,132	110,130	106,218	100,889	98,618	109,202
	ファインケミカル	t-CO ₂	23,789	23,591	20,940	17,018	14,018	13,908
	物流	t-CO ₂	27,353	24,674	24,757	24,550	22,636	24,135
	その他	t-CO ₂	9,154	9,917	8,091	6,725	6,155	6,242
	海外	t-CO ₂	117,894	120,651	122,857	122,001	112,139	118,084
海外	水産(漁業)	t-CO ₂	25,417	25,580	22,124	22,398	21,521	23,555
	水産(加工/養殖)	t-CO ₂	59,899	62,691	64,145	64,137	52,598	55,413
	食品	t-CO ₂	32,578	32,380	36,438	35,291	37,921	39,116
	ファインケミカル	t-CO ₂	0	0	150	175	99	0

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	2023年度
合計	t-CO ₂	363,298	361,329	358,153	342,200	319,067	339,637	
Scope 1	t-CO ₂	209,705	215,678	218,625	207,252	197,713	213,142	
	日本	t-CO ₂	127,394	131,490	130,042	120,914	114,586	120,002
	海外	t-CO ₂	82,311	84,188	88,583	86,338	83,127	93,140
Scope 2	t-CO ₂	153,593	145,651	139,528	134,948	121,354	126,495	
	日本	t-CO ₂	118,010	109,188	105,254	99,285	92,342	101,551
	海外	t-CO ₂	35,583	36,463	34,274	35,663	29,012	24,944

CO₂の排出量 (Scope 3)

		単位	2020年度	2021年度	2022年度
合計		t-CO ₂	2,282,923	2,545,561	2,526,262
カテゴリ1	購入した製品・サービス	t-CO ₂	2,056,442	2,316,906	2,297,014
カテゴリ2	資本財	t-CO ₂	71,005	79,343	81,241
カテゴリ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	61,779
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	t-CO ₂	73,788	66,819	62,181
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	t-CO ₂	9,790	8,110	13,396(注)
カテゴリ6	出張	t-CO ₂	1,226	1,256	1,228
カテゴリ7	雇用者の通勤	t-CO ₂	3,197	3,277	3,206
カテゴリ8	リース資産(上流)	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	t-CO ₂	除外	除外	除外
カテゴリ10	販売した製品の加工	t-CO ₂	除外	除外	除外
カテゴリ11	販売した製品の使用	t-CO ₂	除外	除外	除外
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	t-CO ₂	6,562	6,659	6,217
カテゴリ13	リース資産(下流)	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外
カテゴリ14	フランチャイズ	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外
カテゴリ15	投資	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外

(注):2022年度より対象範囲を変更。

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	2023年度
合計	GJ	7,134,853	7,329,537	7,111,765	6,976,811	6,823,983
日本	GJ	4,641,927	4,561,995	4,359,806	4,167,282	4,045,235
購入電力	GJ	2,443,750	2,395,735	2,338,921	2,250,556	2,050,076
購入蒸気	GJ	0	0	0	0	0
A重油	GJ	895,051	912,966	829,295	779,498	738,650
都市ガス	GJ	899,687	866,673	835,295	794,322	826,610
LPG	GJ	150,958	143,828	121,339	120,247	190,696
軽油	GJ	111,442	110,862	112,405	107,242	115,034
天然ガス	GJ	82,207	80,422	75,357	71,627	75,645
灯油	GJ	39,713	35,364	31,732	28,968	35,211
ガソリン	GJ	19,118	16,145	15,464	14,821	13,313
海外	GJ	2,492,926	2,767,542	2,751,959	2,809,529	2,778,749
購入電力	GJ	1,177,447	1,363,746	1,400,845	1,442,779	1,209,183
購入蒸気	GJ	0	1,417	1,817	1,083	0
重油	GJ	72,296	51,847	47,116	49,344	63,073
都市ガス	GJ	168,896	246,758	247,744	248,371	276,074
LPG	GJ	29,413	28,702	22,657	31,750	30,833
軽油	GJ	912,529	938,278	892,321	859,334	959,870
天然ガス	GJ	130,234	134,753	135,757	130,032	130,107
灯油	GJ	0	0	0	0	0
ガソリン	GJ	2,111	2,041	3,702	3,287	3,825
液体窒素	GJ	0	0	0	43,549	24,784

再生可能エネルギー

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
再生可能エネルギー由来の購入電力	日本	MWh	0	0	5,699	7,437
	海外	MWh	0	10,821	31,622	37,709
太陽光発電	日本	MWh	78	977	3,490	3,987
	海外	MWh	557	1,263	1,294	1,549
再生可能エネルギー電力比率	日本	%	0.0%	0.5%	4.0%	4.7%
	海外	%	0.4%	8.5%	22.5%	26.0%

水の使用量(地域別)

	単位	基準年度									
		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
合計	千m ³	3,885	3,938	3,988	10,112	10,671	11,105	10,524	9,493	11,002	
日本	千m ³	3,885	3,938	3,988	4,279	4,184	3,957	3,843	3,711	4,276	
原単位(注1)	原単位分母_生産量(m ³ /t)	10.3	10.5	10.3	10.1	10.1	9.9	9.9	9.8	10.4	
基準年度比(原単位)(注2)	%	-	103%	101%	99%	98%	97%	97%	96%	101%	
参考生産量	t	360,190	355,098	365,024	400,511	394,520	378,066	367,305	357,829	393,926	
海外	千m ³	-	-	-	5,833	6,487	7,148	6,681	5,782	6,726	
アジア	千m ³	-	-	-	634	668	455	469	484	503	
欧州	千m ³	-	-	-	253	553	854	780	695	885	
北米	千m ³	-	-	-	4,729	4,997	5,587	5,151	4,332	4,988	
南米	千m ³	-	-	-	217	269	252	281	271	350	
参考生産量	t	-	-	-	402,773	422,045	438,092	429,406	407,938	484,943	

(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								
		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	単位									
合計	千m ³	3,885	3,938	3,988	10,112	10,671	11,105	10,524	9,493	11,002
日本	千m ³	3,885	3,938	3,988	4,279	4,184	3,957	3,843	3,711	4,276
市水	千m ³	1,092	1,120	1,189	1,232	1,112	1,056	997	901	1,155
井戸水	千m ³	2,023	2,059	1,992	2,144	2,209	2,097	2,095	2,114	2,407
工業用水	千m ³	770	759	807	902	864	805	752	696	714
海外	千m ³	-	-	-	5,833	6,487	7,148	6,681	5,782	6,726
市水	千m ³	-	-	-	528	824	1,048	978	890	1,096
井戸水	千m ³	-	-	-	335	340	258	278	318	296
工業用水	千m ³	-	-	-	1,542	1,534	1,428	1,674	1,306	1,418
川水	千m ³	-	-	-	194	242	231	255	249	340
その他	千m ³	-	-	-	17	22	18	21	17	0
海水	千m ³	-	-	-	3,217	3,525	4,165	3,475	3,002	3,576
雨水	千m ³	-	-	-	0	0	0	0	0	0

排水量

	排水先	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	-	千m ³	226	257	264	275	256
海外	川/海/運河	千m ³	-	4,359	3,933	3,493	3,812
	下水道	千m ³	-	224	249	266	419

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	2023年度
日本	COD	t	1.5	1.6	1.9	2.3	2.8
	BOD	t	0.8	0.9	0.9	1.2	2.1
	T-N	t	0.6	0.4	0.6	0.5	0.5
	T-P	t	0.1	0.2	0.3	0.1	0.2

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	2023年度
日本		t	44,008	41,815	39,734	36,630	33,727	37,393
原単位(注1)	原単位分母_生産量(kg/t)		99.8	94.4	92.2	85.8	81.9	83.6
リサイクル量(注2)	t		42,644	40,619	38,421	35,586	32,823	35,851
リサイクル率(注2)	%		98%	99%	98%	99%	99%	98%
非リサイクル量(注2)	t		731	606	629	376	365	893

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						
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	単位							
日本(注1)	t	9,566	9,984	9,116	7,904	7,658	7,438	8,183
原単位(注2)	原単位分母_生産量(kg/t)	26.0	24.7	22.9	20.7	20.6	20.5	20.6
基準年度比(原単位)(注3)	%	-	95%	88%	80%	80%	79%	80%
参考 生産量	t	365,024	400,511	394,520	378,066	367,305	357,829	393,926

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			
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	単位				
日本	t	438	552	515	397
基準年度比	%	-	126%	118%	91%

集計範囲:ニッスイ個別

容器包装の使用量

			基準年度							
			2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
		単位								
日本	プラスチック	t	3,675	3,852	3,980	4,074	4,158	4,374	4,456	3,939
	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	37.7
	基準年度比(原単位)	%	-	100%	98%	96%	93%	94%	94%	90%
	紙	t	-	-	-	356	347	356	416	627
	ビン	t	-	-	-	3,397	3,438	3,122	3,476	3,176

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						
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	単位							
日本	t	6,138	6,441	6,154	5,420	5,205	4,862	5,530
原単位	原単位分母_生産量(kg/t)	16.8	16.1	15.6	14.3	14.2	13.6	14.0
基準年度比(原単位)	%	-	96%	93%	85%	84%	81%	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	2023年度
日本	Nox	t	11.9	7.9	11.5	7.1	10.0
	Sox	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	煤塵	t	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1

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	2023年度
日本	フロン漏洩量	t-CO ₂	2,671	2,981	1,808	1,322	2,015

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)

		2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計		-	-	17,617	-	-	17,721	-	-	19,096
ニッスイ国内グループ 総数		-	-	10,266	-	-	9,853	-	-	11,209
	従業員	-	-	4,771	-	-	4,651	-	-	5,039
	臨時従業員	-	-	5,495	-	-	5,202	-	-	6,170
ニッスイ		-	-	2,549	-	-	2,607	-	-	2,599
	従業員	990	285	1,275	1,076 (注)	409 (注)	1,485 (注)	1,089	415	1,504
	臨時従業員	-	-	1,274	-	-	1,122 (注)	-	-	1,095
連結子会社		-	-	7,717	-	-	7,246	-	-	8,610
	従業員	-	-	3,496	-	-	3,166	-	-	3,535
	臨時従業員	-	-	4,221	-	-	4,080	-	-	5,075

		2021年度			2022年度			2023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		-	-	7,352	-	-	7,943	-	-	7,887
	従業員	-	-	4,891	-	-	4,864	-	-	5,065
	臨時従業員	-	-	2,461	-	-	3,079	-	-	2,822
アジア		-	-	1,738	-	-	1,887	-	-	1,862
	従業員	-	-	513	-	-	597	-	-	612
	臨時従業員	-	-	1,225	-	-	1,290	-	-	1,250
欧州		-	-	2,307	-	-	2,493	-	-	2,599
	従業員	-	-	1,901	-	-	2,024	-	-	2,107
	臨時従業員	-	-	406	-	-	469	-	-	492
北米		-	-	1,740	-	-	1,929	-	-	1,590
	従業員	-	-	1,227	-	-	1,217	-	-	1,205
	臨時従業員	-	-	513	-	-	712	-	-	385
南米		-	-	1,567	-	-	1,634	-	-	1,836
	従業員	-	-	1,250	-	-	1,026	-	-	1,141
	臨時従業員	-	-	317	-	-	608	-	-	695

(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)

		2021年度			2022年度			2023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	330	26	356	327	24	351	327	23	350
	組織責任者	169	13	182	174	13	187	172	13	185

採用者数(人)

		2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
採用者数	ニッスイ	44	17	61	41	21	62	46	18	64
	新卒	36	13	49	29	15	44	26	13	39
	経験者	8	4	12	12	6	18	20	5	25
参考・定着率(3年後)新卒		91%	95%	96%	87%	90%	88%	92%	92%	92%

退職者数(人)

		2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ニッスイ		41	7	48	61	8	69	48	15	63
自己都合	自己都合	16	6	22	30	3	33	24	9	33
	会社都合(転籍)	3	0	3	3	0	3	4	1	5
	その他	4	0	4	3	0	3	5	0	5
	定年退職	18	1	19	25	2	27	15	5	20

女性の割合(ニッスイのみ)

	2021年度	2022年度	2023年度
従業員に占める女性の割合	22.4%	27.5%(注)	27.6%
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	7.3%	6.8%	6.6%
組織責任者に占める女性の割合	71%	70%	70%
採用者に占める女性の割合	27.9%	33.9%	28.1%

(注):2022年度より、AS職員を集計範囲に含めています。

障害者雇用(ニッスイのみ)

	2021年度			2022年度			2023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	-	-	63.0	-	-	66.0
比率	-	-	1.98%	-	-	2.39%	-	-	2.78%

従業員の状況(ニッスイのみ)

	2021年度			2022年度			2023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)	42.9	41.8	42.7	43.1	42.7	43.0	43.1	42.1	42.8
平均勤続年数(年)	17.2	15.9	16.9	17.0	14.5	16.3	16.3	13.7	15.5
平均年間給与(千円)	-	-	8,018.12	-	-	7,985.63	-	-	7,660.10

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			2023年度		
	全体	従業員	臨時従業員	全体	従業員	臨時従業員
ニッスイ	54.80%	70.70%	75.60%	58.18%	73.90%	75.28%
生産部門以外	61.60%	65.34%	77.92%	64.44%	68.66%	70.43%
	52.90%	73.08%	75.29%	55.01%	76.75%	76.11%

(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)

		2021年度			2022年度			2023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)	-	-	1,911.6	-	-	1,934.2	-	-	1,923.3
	平均残業時間(時間/月)	-	-	16.1	-	-	15.9	-	-	15.1
	平均有給休暇取得日数(日)	-	-	14.3	-	-	16.1	-	-	16.3
	有給休暇取得率	-	-	75.31%	-	-	84.49%	-	-	85.50%
育児休職制度	育児休職(人)	33	13	46	30	7	37	33	17	50
	育児休職取得率	117.9%	100%	-	78.9%	100%	-	110.0%	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)	1	0	1	1	2	3	1	2	3

労働安全に関する指標

	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害件数	133	121	128
(うち休業災害)	65	63	51
(うち死亡災害)	0	0	1
度数率(注)	0.61	1.21	1.20

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	2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
EPA/AA比	-	0.33	0.28	0.31	0.32	0.30	0.31	0.35	0.36	0.35
喫煙率	%	31.4	9.5	22.7	30.0	8.6	21.4	28.2	8.4	20.0
肥満率(注1)	%	34.2	20.3	28.7	34.1	20.4	28.6	34.4	18.9	27.7
ストレスチェック受検率	%	-	-	93.2	-	-	93.9	-	-	94.1
高ストレス者割合	%	-	-	11.0	-	-	10.8	-	-	9.9
定期健康診断受診率	%	-	-	100	-	-	100	-	-	100
再検査(精密検査)受診率	%	-	-	80	-	-	85	-	-	95
血圧の有所見者率(注2)	%	-	-	25.9	-	-	30.7	-	-	12.9
脂質の有所見者率(注3)	%	-	-	12.4	-	-	12.7	-	-	13.3
血糖の有所見者率(注4)	%	-	-	7.0	-	-	7.1	-	-	4.7
運動習慣のない人の割合(注5)	%	-	-	70.3	-	-	71.8	-	-	72.6
朝食を食べない人の割合(注6)	%	-	-	28.3	-	-	28.5	-	-	29.1
十分な睡眠がとれていない人の割合(注7)	%	-	-	30.3	-	-	28.6	-	-	28.2

(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(2024年6月末時点)

		男性	女性	合計
取締役		8	2	10
	うち社内取締役	6	0	6
	うち社外取締役	2	2	4
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:ニッセイ個別

■ 取締役会・各委員会出席状況(2023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	20/20回	-	8/8回	7/7回
	高橋誠治	20/20回	-	8/8回	7/7回
	山本晋也	20/20回	-	-	-
	梅田浩二	20/20回	-	-	-
	山下伸也	20/20回	-	-	-
	浅井正秀	20/20回	-	-	-
社外取締役	永井幹人	19/20回	-	8/8回	6/7回
	松尾時雄	20/20回	-	8/8回	7/7回
	江口あつみ	15/15回	-	6/6回	3/3回
常勤監査役	濱野博之	20/20回	16/16回	-	-
社外監査役	広瀬史乃	20/20回	16/16回	-	-
	山本昌弘	19/20回	16/16回	-	-
	神吉正	19/20回	16/16回	-	-

集計範囲:ニッセイ個別

■ 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	2023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	リーダークラス	人	272
	役員・部署長	人	56

集計範囲:ニッセイ個別

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	2023年度
情報セキュリティルール	新入社員	人	44	39
	全従業員	人	1,868	1,920
情報セキュリティ理解度調査	全従業員	人	1,903	1,932
標的型メール訓練	全従業員	人	1,989	1,997
通信販売における個人情報の取り扱い	関連部門	人	10	23
原材料・表示関連の基準	関連部門	人	311	329
原材料・表示関連のトピックス(直近の法規改定、事故未遂事例と対策の紹介など)	関連部門	人	229	458

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	2023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	-
人権研修(eラーニング)	ニッセイ全従業員	人	-	1,663
人権研修(動画視聴)	国内グループ会社	人	-	1,653

内部監査の実施

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
日本	ニッセイ個別 部署	3	9	11
	グループ会社 社	8	9	10
海外	グループ会社 社	3	5	4

発生税額(地域別)

	単位	2022年度	2023年度
日本	百万円	5,092	7,432
欧州	百万円	831	1,761
北米	百万円	1,029	1,824
その他	百万円	935	313
合計	百万円	7,887	11,330

集計範囲:ニッセイ個別およびすべての連結子会社

寄付金

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
寄付金(注)	百万円	52	13	14

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

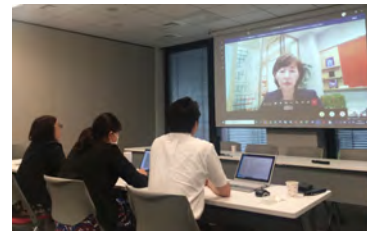
松田 裕之 氏
横浜国立大学 環境情報研究院 教授

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) [PDF](#)

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) [PDF](#)

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たケースがある。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

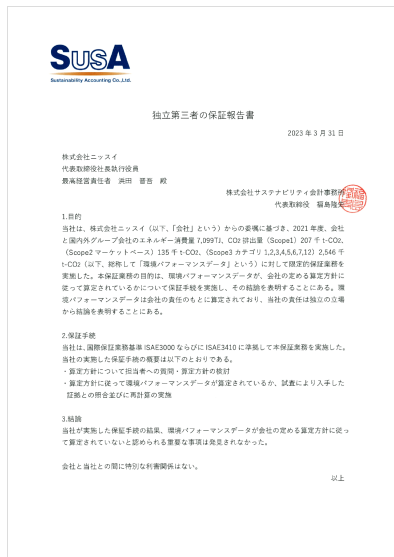
第三者保証

○ 環境データ

環境データについて、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。

2021年度

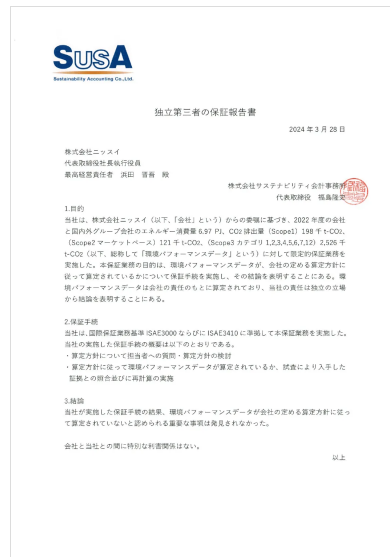
CO₂排出量 (Scope 1,2,3) とエネルギー使用量



独立第三者の保証報告書 2021年度 (260KB)

2022年度

CO₂排出量 (Scope 1,2,3) とエネルギー使用量



独立第三者の保証報告書 2022年度 (267KB)

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109期 有価証券報告書 
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 > CO ₂ 排出量の削減 > 環境負荷低減 > 生物多様性 > 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109期 有価証券報告書  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 > TNFD提言に基づく情報開示 >
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109期 有価証券報告書  会社概要・役員 > コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月26日版)  定時株主総会招集ご通知  (定時株主総会決議ご通知) 
102-23	最高ガバナンス機関の議長 コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月26日版)  定時株主総会招集ご通知  (定時株主総会決議ご通知) 
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出 コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月26日版)  定時株主総会招集ご通知  (定時株主総会決議ご通知) 
102-25	利益相反 コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月26日版)  第109期 有価証券報告書 

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(2024年6月26日版) PDF
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(2024年6月26日版) PDF
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(2024年6月26日版) PDF
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109期 有価証券報告書 PDF コーポレート・ガバナンス >
102-36	報酬の決定プロセス	第109期 有価証券報告書 PDF 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109期 有価証券報告書 PDF
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109期 有価証券報告書 PDF
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 >
102-52	報告サイクル	編集方針 >

開示項目		該当箇所
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109期 有価証券報告書 PDF
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109期 有価証券報告書 PDF
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
税金		
207-1	税務へのアプローチ	税の透明性 >
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	税の透明性 >
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	税の透明性 >
207-4	国別レポート	G:ガバナンスデータ >

開示項目		該当箇所
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 >
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 > 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	生物多様性 > 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 > 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	天然水産資源の持続的な利用 > 絶滅危惧種への対応 >
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	CO ₂ 排出量の削減 > E:環境データ >
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	CO ₂ 排出量の削減 > E:環境データ >

開示項目		該当箇所
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 >
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	労働安全衛生 >
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生 >
403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生 >
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	労働安全衛生 >
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生 >
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	労働安全衛生 >
403-9	労働関連の傷害	労働安全衛生 >
403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生 >
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(2024年6月26日版)  第109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	労働安全衛生 > 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Scope1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 > CO ₂ 排出量の削減 > 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) (3) E:環境データ >
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	(1) E:環境データ > (2) 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 Recipe」>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 Recipe」>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) 労働安全衛生>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 Recipe」>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	ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査 > 絶滅危惧種への対応 > 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 	
自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)	民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組み構築を目指す国際的な組織である自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラムに2023年9月に加盟しました。 TNFD(英語) 	
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	
生物多様性のための30by30アライアンス	2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる (ネイチャーポジティブ) というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標である30by30目標の達成に向け、今後日本として現状の保護地域 (陸域約20%、海域約13%) の拡充とともに、民間等によって保全されてきたエリアをOECMとして認定する取り組みを進めるために発足した「生物多様性のための30by30アライアンス」に2023年9月に参加しました。 30by30	
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	

名称	内容	
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。 10×20×30 (英語)	
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け入れ、「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 <small>FTSE Russell (FTSE International Limited & Frank Russell Company) の登録商標)はここに株式会社ニッセイが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Index はグローバルなインデックスプロバイダーである FTSE Russell が作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。</small>
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 <small>FTSE Russell (FTSE International Limited & Frank Russell Company) の登録商標)はここに株式会社ニッセイが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。</small>
MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数	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、MSCI 日本株 IMI 指数を親指数とし、ESG 評価に優れた企業で構成されます。	2024 CONSTITUENT MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数 <small>THE INCLUSION OF Nissui Corporation 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 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.</small>
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。	2024 CONSTITUENT MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

名称	内容	
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一つとなっています。ニッセイは Group 2 として評価されました。	-
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一つです。	
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。	

○ サステナビリティに関する評価

名称	内容	
CDP	CDP は英国を拠点とし、気候変動などの環境分野に取り組む国際 NGO で、世界の主要な企業・都市に対して、気候変動や水管理等のように取り組んでいるかについて情報開示を求め、調査・評価を行っています。ニッセイは 2023 年、気候変動において B 評価を獲得しました。	
MSCI ESG レーティング	MSCI ESG レーティングは、環境、社会、ガバナンスのリスクを適切に管理できているかを分析し、企業を「AAA から CCC」の 7 段階で格付けを行うものです。ニッセイは 2024 年 3 月に初めて「A」評価を獲得しました。	
Coller FAIRR Protein Producer Index for 2023	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。	-
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/>