Sustainability Report 2026

ニッスイグループ
サステナビリティレポート2026



nissui
まだ見ぬ、食の力を。



Contents

編集方針	03	環境	16
トップメッセージ	04	社会	65
ニッスイグループのサステナビリティ	05	ガバナンス	116
目標と実績	13	ライブラリー	134

本報告書ではリンクボタンを設けています。

該当する外部ウェブサイトへ移動します。

該当するPDFのページに移動します。

Sustainability Report 2026

編集方針

「サステナビリティレポート2026」は、ニッスイグループのサステナビリティに関する取り組みについて、ステークホルダーの皆さまに向けてお伝えすることを目的として編集しています。

報告対象期間

2025年4月1日～2026年3月31日の活動を中心に掲載しています。
ただし、過去の経緯やデータ、最近の事例を示すことが適当である場合は、この期間以外のものを報告しています。

報告対象組織

株式会社ニッスイ（ニッスイ個別）と日本・海外のすべてのグループ会社（連結子会社）を対象としています。
ただし、環境データは以下の通りとなります。
日本：ニッスイ個別およびすべての連結子会社。
海外：すべての連結子会社。オフィス系事業所を除く。
日本27社、海外15社（孫会社含む）。
以上、2026年3月現在。

参考としたガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- SASB（Sustainability Accounting Standards Board）
- 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

2026年8月発行

報告サイクル

年に一度の報告

作成部署・連絡先

株式会社ニッスイ　サステナビリティ推進部サステナビリティ推進課
〒105-8676　東京都港区西新橋1-3-1　西新橋スクエア
E-mail：sustainability@nissui.co.jp

トップメッセージ



2025年5月、株式会社ニッスイの代表取締役社長に就任いたしました田中 輝です。私はこれまで、水産事業の執行責任に加え、海外グループ会社の経営など、国内外の現場に根差した事業運営に携わってきました。これらの経験を礎に、今後は「食」の未来を切り拓き、持続可能な社会の実現に貢献するという強い志を胸に、ニッスイグループの持続的な成長と新たな価値創造を力強く推進していきます。

2025年度からは、長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」の実現に向けた新たなステージとして、中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」を始動いたしました。本計画では「バリューチェーン強靭化」をテーマに、事業ポートフォリオマネジメントとサステナビリティ経営の深化、ガバナンス強化の3軸から、不確実な環境変化に柔軟かつ迅速に対応できる経営基盤を築き、未来に向けた価値創造を加速していきます。当社が考える「バリューチェーン強靭化」とは、価値創造力、持続可能性、リスク対応力、人財力の4つの力を高めることに他なりません。この実現に向け、私たちは「3つの基本戦略」を掲げ、着実に取り組みを進めていきます。

特に、3つの基本戦略の一つである、「サステナビリティ経営の深化」においては、サステナビリティと事業戦略の一層の融合を図り、持続可能性を起点としたビジネスモデルの構築によって、確かな競争優位の確立を目指します。マテリアリティに掲げた重点課題に対しては、社内外のステークホルダーの皆さまとの共創を大切にしながら、社会的価値と経済的価値の両立を追求していきます。さらに、当社の競争力の源泉である「人財」の育成と組織づくりにも力を注ぎ、ブランディング活動を通じてグループ全体としてのプレゼンス向上にも取り組みます。

サステナビリティは、ニッスイグループにとって将来の成長基盤であり、経営の中核をなす重要な挑戦です。マテリアリティに基づく課題解決に真摯に取り組み、新たな価値を創出し続けることで、企業価値のさらなる向上を目指していきます。これからも、皆様とともにより良い未来を創り上げていけることを心より願い、引き続き温かいご支援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

2025年5月

Sustainability
Report
2026

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 6

サステナビリティ推進体制 7

マテリアリティ(重要課題) 9

ステークホルダーコミュニケーション 11

本報告書ではリンクボタンを設けています。

該当する外部ウェブサイトへ移動します。

該当するPDFのページに移動します。

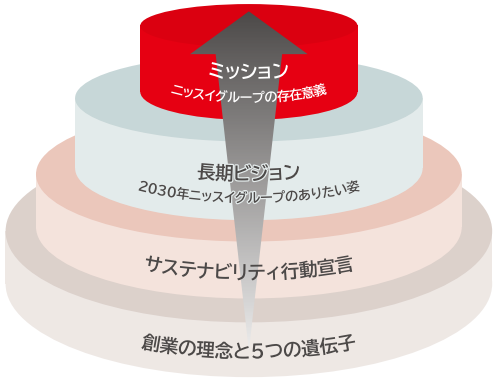
ニッスイグループのサステナビリティ

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

ニッスイグループは創業以来、さまざまな自然の恵みを活用して事業を行ってきました。サステナブルな事業活動は、私たちの重要な使命です。ステークホルダーの皆さまとの連携・協働のもと、事業を通じてマテリアリティ（重要課題）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、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うえで、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。



関連ページ

創業の理念 >
経営理念体系 >
長期ビジョン・中期経営計画 >

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

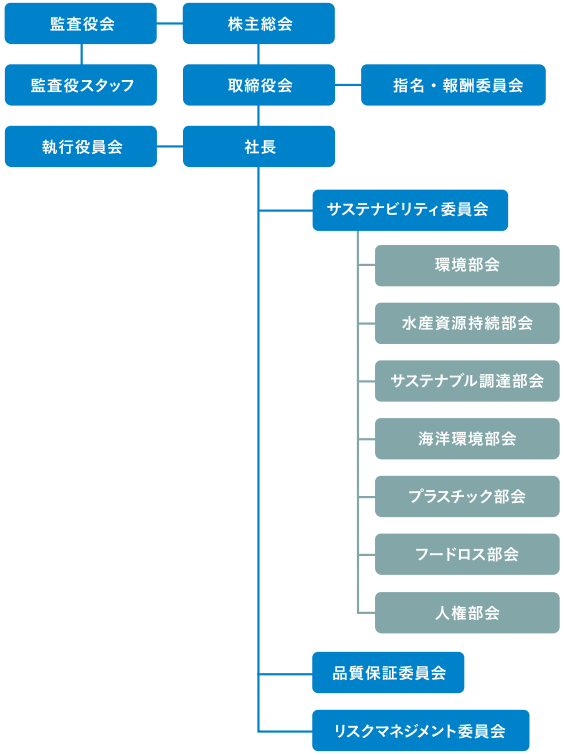
- 私たちは、ニッスイグループの知見や技術を通じ、地域社会の発展と次の世代の育成に努めます。
- 私たちは、世界各地の文化や習慣を尊重し、事業の発展とともに地域社会の活性化に貢献します。

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

社長を委員長とする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。



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

サステナビリティ委員会と各部会

ニッスイグループでは、持続的な成長と企業価値向上の実現に向けてサステナビリティ経営を進めており、その推進組織として、全執行役員と社外取締役で構成し、社長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。
年6回開催す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。
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7つの部会および執行役員会・品質保証委員会・経営基盤リスク委員会傘下の部会において、委員長が指名した部会長（執行役員以上）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。

マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティ推進体制 ›

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

サステナビリティ意識の浸透を目的に、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）』を年2～3回発行しています。サステナビリティ通信では、世の中のサステナビリティ情報のほか、ニッスイグループで取り組む活動や活躍する人財を中心に掲載しています。創刊は2016年4月、2024年度からは海外のグループ会社にも同時配信とし、これまでに126号を発行しました。





従業員教育

サステナビリティ活動の社内への円滑な浸透と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、社内全体への浸透を図っています。
2025年度は全4回実施し、ニッスイ全部署から参加がありました。

	実施日	所要時間	参加人数	内容
第1回	2025年4月14日	1.5時間	52名	ニッスイグループのマテリアリティと事業とのつながり
第2回	2025年7月15日	1.5時間	49名	脱炭素・循環型社会への貢献について①（プラスチック）
第3回	2025年11月5日	1.5時間	47名	脱炭素・循環型社会への貢献について②（フードロス）
第4回	2026年1月26日	1.5時間	48名	持続可能なサプライチェーンの構築について

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スイ全役職員で、2025年度は1,794名から回答を得ました。企業がサステナビリティに取り組む理由として、「世の中の要望」や「地球環境を守る」といった意識から、「リスクに備える」や「世の中から信頼される企業になる」といった意識へと変化が見られました。今後も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）

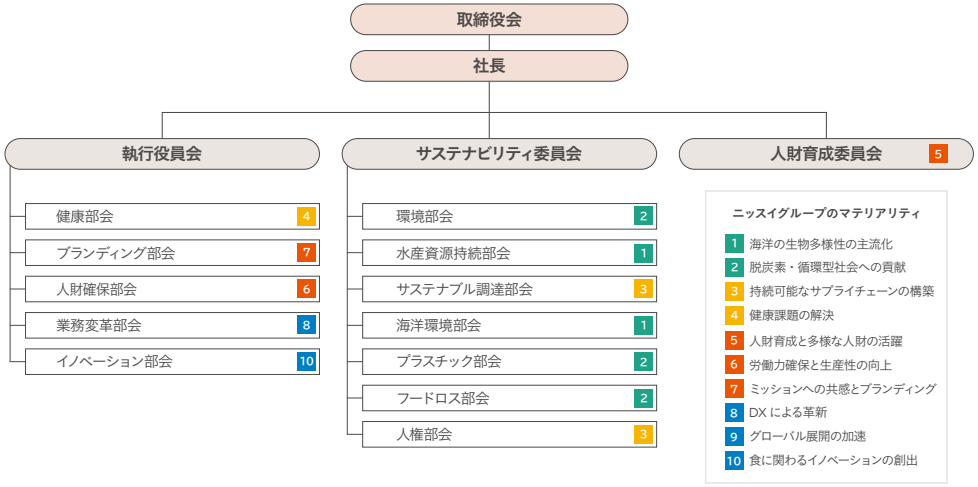
ニッスイグループでは、2016年度に特定したマテリアリティ（重要課題）に基づきサステナビリティ経営への進化に取り組んできましたが、外部環境の複雑化に対応すべく、2023年度にマテリアリティの見直しを行いました。見直しにあたっては、マテリアリティの位置づけを「ニッスイグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上（ミッションの体現・ビジョンの実現）に向けて優先的に取り組むべき経営上の重要課題」としています。

ニッスイグループが取り組むマテリアリティ

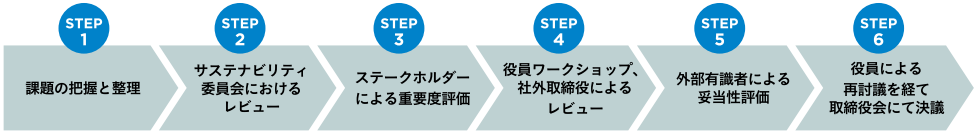


マテリアリティ推進体制

マテリアリティごとに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み部門横断的に対応を行うことで、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ます。



マテリアリティの特定プロセス



STEP1.ニッスイグループが取り組むべき社会課題の抽出と整理

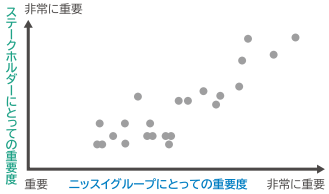
多様な社会ニーズ・要請に対応するため、SDGsやサステナビリティ情報開示ガイドライン、ESG評価項目、規制当局や行政からの要請事項、ステークホルダーエンゲージメントの内容などから社会課題を抽出。ニッスイグループの事業領域や各部門で行ったリスクと機会の分析や役員によるワークショップの結果をもとに、マテリアリティ候補をリストアップしました。

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、ニッス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。

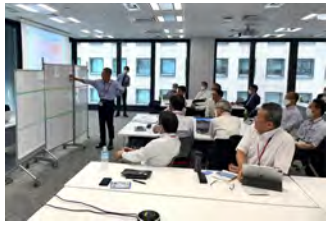
STEP3.ステークホルダーによる重要度評価

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、NGO／NPO、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スイグループにとっての重要度の2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。

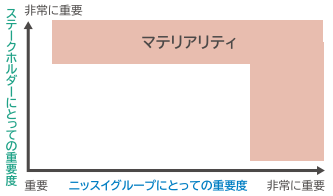


STEP5.外部有識者による妥当性評価

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

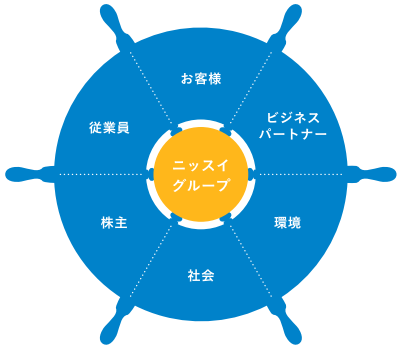
外部有識者からのご意見を踏まえ、サステナビリティ委員会と執行役員会で複数回の討議を重ね、サステナビリティ委員会にてマテリアリティ最終案を審議。その後、取締役会決議によりニッスイグループが取り組むマテリアリティを特定しました。



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うえで、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、一つひと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。



お客さま

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さまは、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、お客さまとの対話を大切にし、顧客満足の向上にたゆみない努力をすることを定めています。

主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
• 商品の安全性、品質の確保 • 食の美味しさや楽しさと健やかな生活の提供 • 商品表示、商品・サービスの適切な情報提供 • お客さまへの対応・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20,810名の従業員が働いています。（2026年3月31日現在、臨時従業員含む）変化する経営環境に対応していくため、多様な価値観や個性を尊重し、チームワークを発揮して成長し続けることが重要と考えています。そのため、従業員の声を吸い上げる仕組みを整え、労使間のコミュニケーションも大切にしています。

主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
• 労働安全衛生の確保 • 従業員エンゲージメント • 人財の育成と活用 • 多様性の尊重 • 人権の尊重	経営方針説明会	年1回
	ハラスメントデスク／社内の目安箱	随時
	従業員エンゲージメント調査	年1回
	労働組合と会社の定例会／安全衛生委員会	随時
	社内報、イントラネット	日常的

ビジネスパートナー

ニッスイグループは原材料・製品の調達や製品の販売など、世界各国で取引をしています。ニッスイグループはビジネスパートナーと公正・公平、かつ相互の信頼関係を築き、ともに持続可能な社会を目指していきます。

主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
• 公正・公平な取引の徹底 • 持続可能な調達 • 人権の尊重	サプライヤー向けの説明会・説明動画	随時
	サプライヤーガイドラインの配布と同意確認書の回収	随時
	サプライヤーセルフチェックの実施	年1回
	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、水産資源の持続可能性は大変重要な問題と認識しています。環境負荷のさらなる低減をはかり、海洋・自然環境、生物多様性の保全に努めます。また、食品メーカーとしてフードロスの問題にも取り組み、その削減に貢献していきます。

主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
• 水産資源の持続可能性 • 環境負荷低減 • フードロス • 生物多様性	ステークホルダーダイアログ	随時
	NGO／NPOや研究機関等との対話	随時
	NGO／NPOと協働した環境教育活動	随時
	地域社会や自治体との対話	随時

株主

ニッスイグループの株主数は114,595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。持株比率は日本の金融機関が38.9%、外国法人が26.8%となっています。（2026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、情報開示に努めます。

主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
• 企業価値の維持、増大 • 適正な利益還元 • 随時、適切な情報の開示	株主総会／決算説明会／投資家向け説明会	年1回／年4回／随時
	個別ミーティング	随時
	IR情報のウェブサイト	日常的
	NISSUI REPORT（社外広報誌・事業報告書）／統合報告書	年2回／年1回
	経営企画IR部 IR課（お問い合わせ窓口）	日常的

社会		
社会課題の解決は、ニッスイグループが取り組むだけで達成できるものではなく、国内外のさまざまな企業、NGO／NPO、各国の政府機関などとの連携が重要であり、SeaBOSへの参画など、関連するさまざまな団体とコミュニケーションをしています。 ニッスイグループは、世界各国に拠点を置き、それぞれの地域の文化、慣習を尊重して活動するとともに、将来世代への教育支援にも力を注いでいます。		
主な責任と課題	コミュニケーション手段	頻度
• 社会課題の解決に向けた対話 • NGO／NPOとの協働 • 事業を通した社会貢献活動	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）133KB

Sustainability
Report
2026

目標と実績

目標と実績 14

本報告書ではリンクボタンを設けています。

該当する外部ウェブサイトへ移動します。

該当するPDFのページに移動します。

目標と実績

サステナビリティの目標（長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」／中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」）と実績

長期ビジョン・中期経営計画 ›

ニッスイグループは、2022年に公表した長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」に基づき、2025年4月に中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」 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。

マテリアリティ	KPI	対象範囲	実績	目標		取り組みの詳細
			2025年度	2027年度目標 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」	2030年度目標 長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」	
海洋の生物多様性の主流化	水産資源の持続可能な調達比率	ニッスイグループ	-	85%	100%	天然水産資源の持続的な利用 ›
脱炭素・循環型社会への貢献	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	13.9%削減	15%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	14.2%削減	25%削減	30%削減	
	CO_2排出量（Scope 1、2）（基準年度：2018年度、単位：総量）（注1）	ニッスイグループ	7.7%削減	20%削減	30%削減	CO_2排出量の削減 ›
	2050年カーボンニュートラル	ニッスイグループ	-	-	-	
	冷媒の特定フロン（注2）	ニッスイグループ	国内：特定フロンの保有27.0% 海外：特定フロン冷媒を保有する会社3/15社	-	使用ゼロ	
	再生可能エネルギー比率（電気使用量に占める割合）	ニッスイ国内グループ	16.1%	-	40%	
	動植物性残渣の廃棄量（基準年度：2017年度、単位：原単位）	ニッスイ国内グループ	15.3%削減	25%削減	30%削減	フードロス ›
持続可能なサプライチェーンの構築	1次サプライヤーアセスメント比率（注3）	ニッスイグループ	ニッスイ個別の1次サプライヤー98.4%	国内グループの主要な1次サプライヤー100%	ニッスイグループの主要な1次サプライヤー100%	持続可能な調達 ›
	食品安全の第三者認証・適合証明取得率	ニッスイグループ	集計中	国内グループ100%	ニッスイグループ100%	安全・安心の考え方と体制 ›
	商品回収等の重大品質事故	ニッスイグループ	1件	発生ゼロ	発生ゼロ	安全・安心を届けるための取り組み ›
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	1.1倍	2倍の拡大	3倍の拡大	健康・栄養のための取り組み › 豊かな暮らしのための研究開発 ›
	健康・栄養・ファインケミカルに貢献する研究開発の情報発信	ニッスイ個別	-	-	-	
	健康価値に寄与する食育・啓蒙活動	ニッスイ個別	-	-	-	
人財育成と多様な人財の活躍	女性幹部職比率	ニッスイ個別	9.1%	15%	20%	ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン ›
	経験者採用比率	ニッスイ個別	41.4%	45%	50%	
労働力確保と生産性の向上	社内管理KPIのみ	-	-	-	-	-
ミッションへの共感とブランディング	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	19.6%のスコア向上	18%のスコア向上	20%のスコア向上	従業員エンゲージメント ›

(注1) ：グループ会社の経営統合等によって生じた構造的変化を反映し、目標の基準年度である2018年度の数値を再計算しました。
(注2) ：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。
(注3) ：2023年度以降の累計

これまでの目標と実績

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

中期経営計画「GOOD FOODS Recipe1」 ›

価値／テーマ		指標	対象範囲	実績			KPI	
				2022年度	2023年度	2024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	1.1倍	1.3倍の拡大	3倍の拡大
	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 97%	ニッスイ個別の1次サプライヤー 100%	ニッスイグループの主要な1次サプライヤー 100%
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	16.8%のスコア向上	10%のスコア向上	20%のスコア向上
	女性活躍	女性幹部職比率	ニッスイ個別	6.8%	6.6%	7.9%	10%	20%
		執行役員および部長の女性比率		3.1%	3.0%	4.7%	10%	-
	健康経営	EPA/AA比	ニッスイ個別	0.31	0.35	0.34	0.6	-
		喫煙率		21.4%	20.0%	20.5%	15%	-
		肥満率		男性：34.1% 女性：20.4%	男性：34.4% 女性：18.9%	男性：35.5% 女性：21.5%	男性：30% 女性：17%	-
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	-	-	75%	80%	100%
	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	6.2%削減	6.4%削減	10%削減	30%削減
		2050年カーボンニュートラル		-	-	-	-	-
		冷媒の特定フロン（注）		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	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	国内：特定フロン冷媒の保有 28.3% 海外：特定フロン冷媒を保有する会社 4/15社	-	使用ゼロ

価値／テーマ		指標	対象範囲	実績			KPI	
				2022年度	2023年度	2024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	2.3%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%	70.4%	85%	100%
	フードロス削減	動植物性残渣の廃棄量（基準年度：2017年度、単位：原単位）	ニッスイ国内グループ	20.6%削減	20.5%削減	12.8%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	20.5%削減	-	50%削減
	プラスチック削減	容器包装におけるプラスチック使用量（基準年度：2015年度、単位：原単位）	ニッスイ個別	10.5%削減	8.6%削減	8.1%削減	10%削減	30%削減
		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	14.3%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	ニッスイグループ	52.4%切り替え済み	71.8%切り替え済み	100%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。

Sustainability
Report
2026

環境

本報告書ではリンクボタンを設けています。

該当する外部ウェブサイトへ移動します。

該当するPDFのページに移動します。

環境マネジメント 17

脱炭素社会

- TCFD提言への取り組み 19
- CO_2排出量の削減 24

生物多様性

- TNFD提言への取り組み 27
- 自然環境の保全 33

水産資源の持続可能性

- 方針と推進体制 37
- SeaBOSへの賛同 39
- 天然水産資源の持続的な利用 41
- 持続可能な養殖 45
- 水産エコラベル 49

環境負荷低減 51

プラスチック問題

- 方針と推進体制 53
- 海洋プラスチック 55
- 容器包装と廃棄物 58
- ひとりひとりの取り組み 61

フードロス 62

環境マネジメント

ニッスイグループは、サステナビリティ行動宣言に基づき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中でも「海洋の生物多様性の主流化」や「脱炭素・循環型社会への貢献」に重点的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

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、資源を大切にし、地球や海に感謝の心を持って接することを企業姿勢の基本としています。

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

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産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、多岐にわた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、CO_2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

監査部の業務監査では、環境に関するチェック項目を設けており、環境負荷低減の目標と進捗状況に加え、 CO_2をはじめとする環境データの正確性やデータ入力プロセスなどの確認にも取り組んでいます。

環境教育

ニッスイグループでは、環境目標の達成および従業員の環境意識向上を目的として、対象ごとに異なる環境教育を実施しています。中でも環境担当者会議は、グループ各部署の環境担当者を対象に、グループ全体での環境負荷低減に向けた情報共有と連携強化の場として位置付けられており、取り組みのさらなる深化を図るため、2026年度以降は年2回の開催を予定しています。

名称	対象者	内容	2025年度参加人数
環境担当者会議	各事業所・部署の環境担当者	• 次期中期経営計画における目標と見通し • 各事業所の課題の明確化と先行事例の共有	61名
テクニカルアカデミー	生産事業所の現場担当者	環境保全に関する基礎知識とニッスイグループの取り組み	12名
廃棄物管理研修	廃棄物を排出する各事業所・部署の担当者	廃棄物の適正管理、委託先管理、法令遵守に関する基礎知識	83名

環境コミュニケーション

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○%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）	みらいの海へ プラ削減 トレーのプラスチック使用量を減らしました。［従来比○○%削減］	みらいの海へ プラ削減（トレー）［従来比○○%削減］
	トレーレス	みらいの海へ トレーレス 環境に配慮してプラスチックトレーを使用していません。	みらいの海へ トレーレス
Replace 置き換え	植物由来素材使用	みらいの海へ 植物由来素材 フィルムの○○%に植物由来素材を使用しています。	みらいの海へ 植物由来素材（フィルムの○%）
	再生素材使用	みらいの海へ 再生プラ トレーの○○%にPET再生素材を使用しています。	みらいの海へ 再生プラ（トレーの○%）
	プラスチックから紙への変更	みらいの海へ 紙素材 環境に配慮して紙素材のトレーを使用しています。	みらいの海へ 紙素材（トレー）
Recycle リサイクル	アルミ蒸着レス	みらいの海へ アルミ不使用 環境に配慮してフィルムにアルミを使用していません。	みらいの海へ アルミ不使用（フィルム）
その他環境配慮（プラスチック以外）	植物由来インキ	みらいの海へ 植物由来インキ 外袋のインキの一部に植物由来原料を使用しています。	みらいの海へ 植物由来インキ（インキの一部）

表示商品（一例）

大きな大きな焼きおにぎり





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。この賞は、グループが掲げる中長期目標「GOOD FOODS Recipe1」および「GOOD FOODS 2030」の達成に向け、環境分野において特に模範的な取り組みを行った事業所・工場などを表彰するものです。環境賞の創設により、グループ全体における環境負荷低減活動の推進を図るとともに、従業員一人ひとりのモチベーションの向上を目的としています。

2022年度	2023年度	2024年度
ニッスイ安城工場 タイデルマール社	該当なし	日水物流株式会社 タイデルマール社

選考基準

1. CO_2排出量の削減
2. 廃プラスチック排出量の削減
3. 上記1、2以外の環境についての定量的指標の改善

脱炭素社会

TCFD提言への取り組み

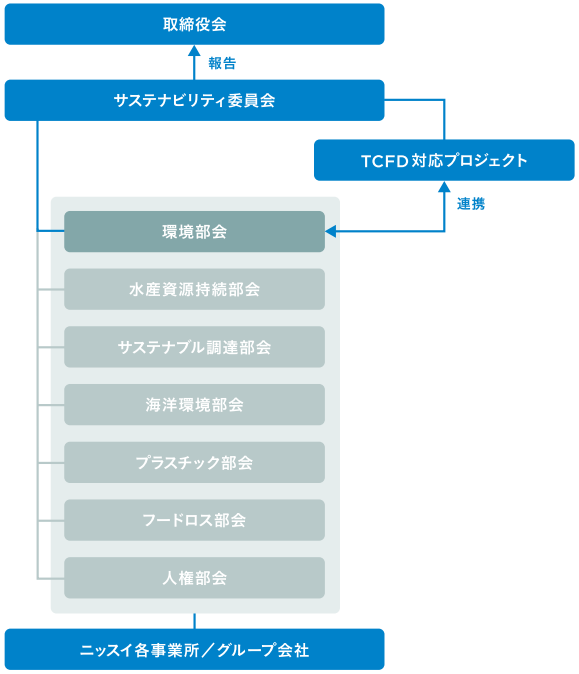
TCFD提言に基づく情報開示

自然の恵みを享受し事業を営むニッスイグループでは、資源を大切にし、地球や海に感謝の心を持って接することを企業姿勢の基本としています。また、地球環境の保全は事業継続のためにも必要不可欠です。気候変動対応は重要な経営課題と認識し、2021年11月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同を表明し、TCFDコンソーシアム（現在はGX フューチャー・コンソーシアムに改組）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

ニッスイグループでは、持続的な成長と企業価値向上の実現に向けてサステナビリティ経営を進めており、その推進組織として、全執行役員と社外取締役で構成され、社長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7つの部会において、委員長が指名した部会長（執行役員以上）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、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、CO_2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CO_2排出量削減などの非財務（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、経営管理部門管掌）（注）
PJリーダー：常務執行役員（品質保証部・お客様サービスセンター・サステナビリティ推進部管掌）（注）
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）（注）
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

（注）：2022年時点

環境部会

部会長：執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）
メンバー：執行役員（最高財務責任者(CFO)、経営管理部門管掌）、執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、FC総合工場、八王子総合工場、姫路総合工場、コンビニエンス事業部、水産事業第一部、水産事業第二部、水産事業第四部、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年度以降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。

戦略におけるシナリオ分析の概要 ›

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。気候変動への対応に関するリスク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年までにCO_2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ルギー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、CO_2排出量削減計画を策定し、積極的に取り組んでいきます。Scope 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CO_2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。

CO_2排出量（Scope 1、2）

実績
目標と実績 ›
CO_2排出量の削減 ›
環境負荷低減 ›

削減目標（2018年度対比・総量）
CO_2排出量を2027年までに20%、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・中期経営計画 ›
目標と実績 ›
CO_2排出量の削減 ›
環境負荷低減 ›
ESGデータ>E：環境データ ›

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、ファインケミカル事業とし、バリューチェーン全体を幅広く分析しました。産業革命前と比べて気温が1.5℃／2℃および4℃上昇した世界を想定し、リスク・機会の抽出と2030年における財務インパクトの評価、および対応策を検討しました。

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

シナリオの世界観の定義

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

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

1.5℃／2℃シナリオ

リスク／機会	分類	想定される主なリスクと機会	事業インパクト	影響時期	財務インパクト	主な対応策
移行リスク	規制	環境関連規制強化による影響	カーボンプライシングの導入による対応コストの増加 省エネ・GHG排出等の規制強化による対応コストの増加	中期	大	• 事業所ごと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
			フロン規制強化による脱フロン要請の高まり	中期	大	• 自然冷媒への切り替え
	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	• Scope 3まで含めたCO_2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	• 取り扱い水産物の資源状態調査の継続実施 • 環境配慮商品や認証品の取り扱い拡大
			低カーボン需要の高まりによる代替タンパクへの需要増加	中期	大	• 代替タンパク商品の開発、拡大
			低カーボンとしての水産物の需要増加	長期	中	• LCA（注2）の実施と積極的な情報発信
	資源の効率性	省エネ技術導入、再エネ・燃料転換による操業コスト低減	エネルギーの消費量削減、効率化に伴う操業コストの低減	中期	中	• エネルギー高効率な省エネ設備対応

影響時期は、短期（3年以内）、中期（3〜10年以内）、長期（10〜20年程度）とした。
（注1）ICP：インターナルカーボンプライシング。
（注2）LCA：ライフサイクルアセスメント。

4℃シナリオ

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

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

カーボン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CO_2排出量（Scope 1、2）を2030年売上予測に基づいて算出し、2℃シナリオ、4℃シナリオごとのIEAの予測による炭素価格（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CO_2排出量を総量で30%削減することにより、グループ全体で2℃シナリオでは56.0億円、4℃シナリオでは17.4億円の削減につながることがわかりました。

2℃シナリオ		4℃シナリオ	
対応策なし（注2）	対応策あり（注3）	対応策なし（注2）	対応策あり（注3）
▲106.5億円	▲50.5億円	▲33.1億円	▲15.7億円

炭素税：2℃シナリオ時 135ドル/t-CO_2、4℃シナリオ時 42ドル/t-CO_2と仮定、為替レートはいずれのシナリオも1ドル=150円と仮定

（注1）：IEA World Energy Outlook 2023 参照。
（注2）：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CO_2が排出されると仮定。
（注3）：Scope 1、2を対象とし、2030年目標を達成することでCO_2排出量が2018年度から30%削減されると仮定。

天然水産資源（カタクチイワシ・スケソウダラ）の影響評価

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

漁獲可能量の変化率（注）

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

5%未満減少↘、5～25%未満減少↓、25%超減少↓↓
5%未満増加↗、5～25%未満増加↑、25%超増加↑↑

（注）：FAO「Impacts of climate change on fisheries and aquaculture（2018）」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が、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Aqueduct（アキダクト）を用いて、国内・海外の生産・物流拠点別に評価を行いました。水害による生産中断に伴う機会損失については、各拠点の所在地に示されるAqueductの浸水深により拠点別に運転停止日数・在庫毀損率を特定し、財務影響金額を算定しました。財務への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、タイの生産拠点の1つが最も高いリスクレベルに該当することを確認しました。加えて、南米の生産拠点の1つが水ストレスの高い地域に所在していることがわかりました。極めて高いリスクレベルに該当する拠点においては、使用水の削減や水使用効率の向上に向けた設備改善に加え、使用水の循環利用などの取り組みを進めています。今後は継続的に使用水の削減に取り組むとともに、水リスク評価方法の精緻化についても検討を進めていきます。

Aqueductによる洪水リスク評価結果（拠点数）

浸水深	1.5℃／2℃		4℃	
	河川	沿岸	河川	沿岸
0m	64	67	64	67
0-0.5m	12	8	13	9
0.5-1m	8	7	7	6
1-2m	0	2	0	2
	84	84	84	84

Aqueduct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℃／2℃、4℃	
	拠点数	2025年度水使用量（千㎥）
低	34	768
低-中	25	2,506
中-高	23	8,661
高	1	21
極めて高い	1	170
	84	12,126

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 Recipe2」でも引き続き、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
事業ポートフォリオ強化	グローバル展開の加速	北米・欧州を中心とした事業成長	• 資源アクセス力の強化 • サステナビリティ情報開示の強化 • 代替タンパク商品の拡大
	新規事業・事業境界領域の開拓	社会課題を解決するイノベーティブな食を通じた成長	• 新規事業開発（藻類関連・廃棄物のアップサイクル等） • 素材の機能性強化 • 養殖技術の深化
	生産性の革新	業務効率化の定着	• 養殖の高度化（AI・IoT活用） • スマートファクトリー化
サステナビリティ経営の深化	サステナビリティと事業戦略の連動強化	温室効果ガス排出削減	• 省エネルギー推進・燃料転換・再生可能エネルギーの利活用・モーダルシフト推進 • 養殖事業モデルの先鋭化 • 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	• 容器包装のプラスチック削減、石油由来バージンプラスチックの低減 • 事業活動に伴う廃プラスチック排出抑制 • 物流資材のプラスチック削減、リサイクル推進
		水産資源の持続的な利用	• 取り扱い水産物の資源状態調査の継続実施 • 各種水産エコラベル認証取得率向上と認証原料の取り扱い拡大
		健康訴求の強化	• 健康領域商品の拡大 • 素材の機能性強化

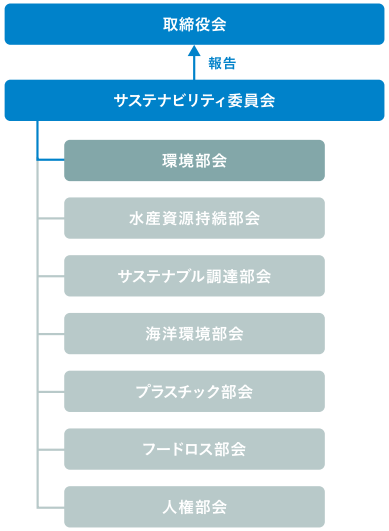
中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」 >

CO_2排出量の削減

地球温暖化による原材料供給の不安定化や異常気象による生産・物流への影響など、気候変動はさまざまな事業活動を妨げるリスクであり、特に温室効果ガスの大部分を占めるCO_2の排出量削減は、気候変動の緩和に向けた重要な課題です。
ニッスイグループは、CO_2排出量の削減を中長期的な課題と捉え、2050年のカーボンニュートラルの実現に向け、事業の継続性と社会的責任の両面から取り組みを進めています。

推進体制 - 環境部会

環境部会は、ニッスイグループにおける環境負荷の低減と気候変動への対応を目的とし開催されています。議論された内容および各環境目標に対する各部署の進捗についてはサステナビリティ委員会に報告しています。



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

環境部会

部会長：執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）
メンバー：執行役員（最高財務責任者(CFO)、経営管理部門管掌）、執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、FC総合工場、八王子総合工場、姫路総合工場、コンビニエンス事業部、水産事業第一部、水産事業第二部、水産事業第四部、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

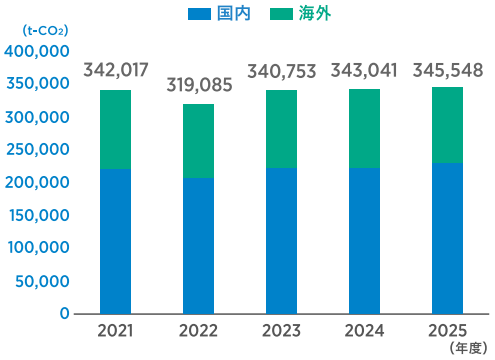
目標と実績

長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」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	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」	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）（注1）	ニッスイグループ	7.7%削減	20%削減	30%削減
2050年カーボンニュートラル		-	-	-
冷媒の特定フロン（注2）		• 国内：特定フロン冷媒の保有 27.0% • 海外：特定フロン冷媒を保有する会社 3/15社	-	使用ゼロ
再生可能エネルギー比率（電気使用量に占める割合）		16.1%	-	40%

（注1）：グループ会社の経営統合等によって生じた構造的変化を反映し、目標の基準年度である2018年度の数値を再計算しました。
（注2）：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。

CO_2の排出量



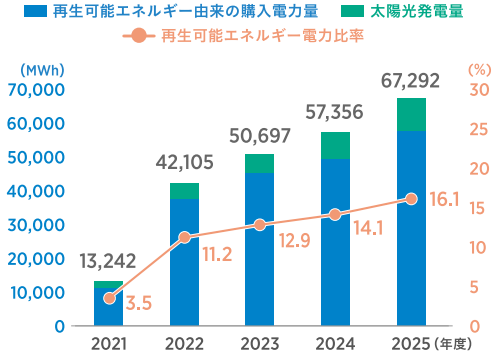
CO_2排出量削減の取り組み

再生可能エネルギーの利用

ニッスイグループは、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、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）などによる再生可能エネルギー由来電力の使用を推進しています。また、魚油由来のバイオマス燃料の活用などにも取り組んでいます。

（注）PPA：Power Purchase Agreement。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。

再生可能エネルギー使用量




太陽光発電設備（タイデルマール社）


太陽光発電設備（日本デリカサービス伊勢崎工場）


派生油活用ボイラー（ファインケミカル総合工場鹿島油脂工場）

ESGデータ>E：環境データ ›

生産工場におけるCO_2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】

ニッス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、CO_2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を回収し、発電機で燃焼させるバイオマス発電を実施しています。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に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-CO_2/年（見込み）となります。


八王子総合工場 バイオマス発電施設

【熱エネルギーの有効活用】

ニッスイグループでは、生産工程で発生する熱エネルギーの有効活用を推進しています。生産設備から発生する廃熱を回収し、給水温度の加熱などの用途に活用することで、エネルギー使用量の抑制を図っています。また、設備や配管からの放熱を抑制するため、断熱ジャケットの設置による断熱性の向上などにも取り組んでいます。


断熱ジャケットによる断熱性向上

輸送におけるCO_2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12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。

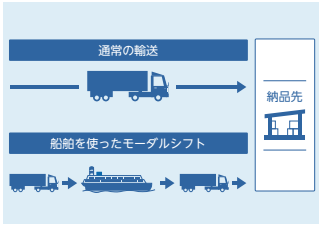
【 モーダルシフト（フェリー等の内航船の活用）】

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、関東～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）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、CO_2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。

2025年度　実施航路

区間	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	1,865	1,856
関東～福岡間 1,100km	448	1,006
関東～関西間 510km	967	910
その他航路	75	53

（注）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。




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、お客さま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10台導入しました。電気エネルギーをバッテリーに蓄え、冷凍機および走行用のエネルギーに変換することで大型車両のCO_2排出量を削減しています。

【EVトラックの導入】

2026年1月に、八王子総合工場構内車にEVトラックを1台導入しました。電気エネルギーで走行できる環境に配慮した車両でCO_2排出量の削減と騒音の低減に寄与していきます。

エコカーによるCO_2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、CO_2削減に取り組んでいます。導入割合の目標および実績は下記の通りです。

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

エコカーの導入状況

指標	対象範囲	実績			2030年度目標
		2023年度	2024年度	2025年度	
ハイブリッド車の導入	ニッスイ個別	95.1%	95.5%	96.6%	100.0%
PHV車／EV車の導入		1.0%	0.5%	0.6%	10.0%

集計範囲：ニッスイ個別

水素燃料電池を搭載した養殖給餌漁船の実証実験を開始

ニッスイグループの黒瀬水産（株）が参画する「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」において、水素燃料電池を搭載した養殖給餌漁船「ZERO-E（ぜろいー）黒瀬」が竣工し、2025年10月16日より実証実験を開始しました。本取り組みは2023年に水産庁の「養殖業シナジービジネス創出事業」に採択され、海洋水産システム協会、国立研究開発法人水産研究・教育機構、黒瀬水産の3者で推進しています。この取り組みの目的は、養殖業の成長産業化と脱炭素化に向け、養殖業に従事する漁船の動力源を化石燃料から水素などの非化石燃料へ転換することにあり、水素燃料電池を導入した養殖給餌漁船の技術開発と現場での実証試験を通じて、カーボンニュートラルな養殖業への移行を推進し、普及に向けた課題整理を進めていきます。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。


養殖給餌漁船「ZERO-E 黒瀬」

冷媒の脱フロン化

ニッスイでは、冷媒の使用を段階的に見直しています。2030年度までに特定フロンの使用ゼロ、2040年度までに代替フロンの使用ゼロを目指します。これに伴い、新たに導入する主要な冷凍冷蔵機器は、すべて自然冷媒機器とし、自然冷媒機器の台数比率は2030年度に76％、2040年度には100％を目標とします。
ニッスイグループで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）
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
2024年度	2件	日水物流ほか	令和6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	428
2025年度	2件	日水物流ほか	令和7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	598

生物多様性

TNFD提言への取り組み

TNFDレポート

TNFDレポート2025



TNFDレポート2025（PDF）（23.2MB）

過去のレポート



TNFDレポート2023（PDF）（3.61MB）

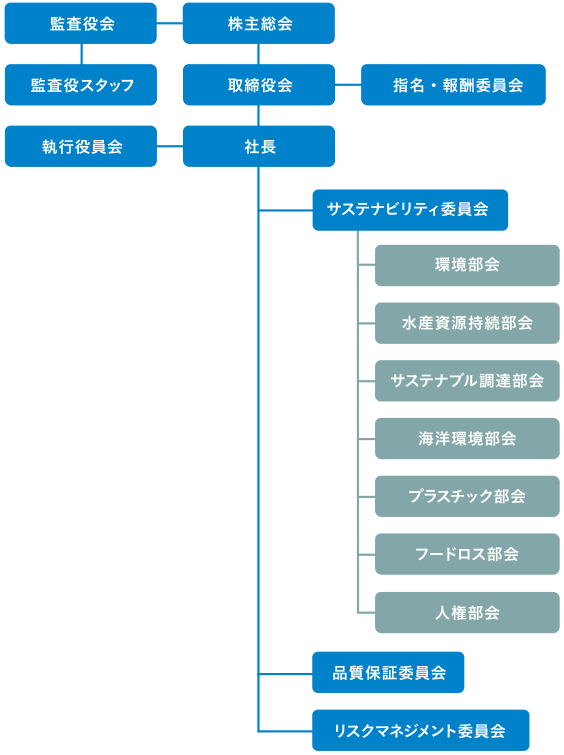
TNFD提言に基づく情報開示（TNFDレポートより抜粋）

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。
ニッスイグループでは、事業活動における自然への依存と影響、リスクと機会、それらへの対応策をTNFDの枠組みに沿って整理した「ニッスイグループTNFDレポート」を発行しています。以下はレポートからの抜粋のため、詳細については「ニッスイグループTNFDレポート」をご参照ください。

外部イニシアティブへの参加 >

ガバナンス

気候変動や生物多様性を中心としたサステナビリティ課題への対応や目標進捗については、サステナビリティ委員会における検討内容の定期的な報告を受け、取締役会が監督しています。投資案件については、気候変動・生物多様性のリスク（対応策も含む）と機会の分析を必須としており、財務と非財務の両方の視点で審議しています。
また、持続的な成長と企業価値向上の実現に向けたサステナビリティ経営の推進組織として、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7つの部会において、委員長が指名した部会長（執行役員以上）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。生物多様性に関連する取り組みは、各部会において方針や戦略の立案・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。



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

戦略

評価のスコーピング

対象カテゴリーと範囲の選定にあたり、SBTN（Science Based Targets Network）のHigh Impact Commodity List v1.1を参照しました。ニッスイグループのバリューチェーンの根幹をなす「天然水産物」と「養殖水産物」がHigh Impact Commodityに該当しており、SBTNによる文献レビューによると、自然への影響要因として、天然水産物は「海洋生態系の利用」「海洋生態系の変化」「その他の資源利用」「気候変動」「海洋汚染」が、養殖水産物は「海洋生態系の転換」「海洋汚染」「気候変動」が挙げられています。
また、TNFDが推奨するオンラインツールである「ENCORE（注）」の2024年更新版を使用し、バリューチェーンにおける評価対象活動の絞り込みを行いました。その結果、ニッスイグループのバリューチェーンにおいては、漁業と養殖の事業活動が自然へ大きく依存し、また影響を与える可能性があることを確認しました。よって、自然との直接的な接点が大きい上流工程である「漁業」および「養殖」を今回の評価対象としました。

（注）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

ニッスイグループの操業やバリューチェーンの実態に即し、代表的な依存と影響の経路を想定したうえで自社による評価を行い、自然への依存と影響の関係を以下の通り整理しました。依存と影響の把握には、「ENCORE」に代表されるオンラインツールが広く用いられますが、オンラインツールによる評価は業界共通の一般的な内容にとどまりやすく、自社事業の特徴を十分に反映した分析が難しいため、自社による評価を重視しています。

自然への依存と影響

【漁業】

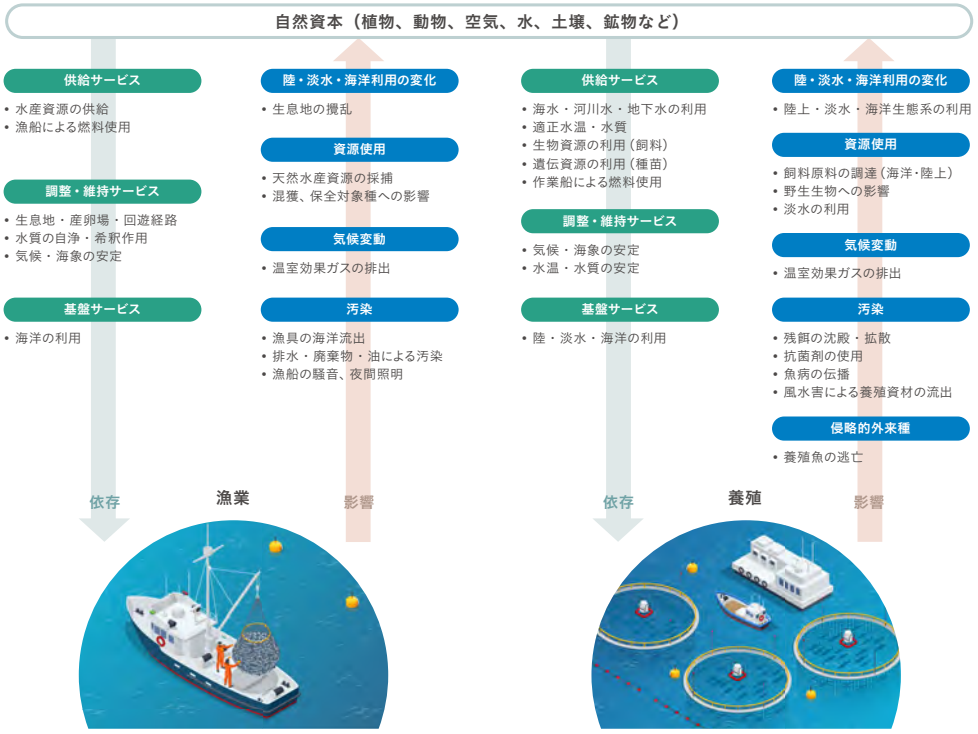
自社にとって特に重要と考える項目（自然に対する潜在的に中程度および高い依存と影響を伴う活動）

依存／影響	分類	項目（生態系サービス／インパクトドライバー）	説明	代表的な経路・例
依存	生態系サービス（基盤）	海洋の利用	漁場の環境条件および水産資源の再生産力に依存	海洋生態系の健全性、海況・産卵場・餌場の維持
	生態系サービス（供給）	生物資源の供給・遺伝資源	対象資源の再生産力・遺伝的多様性に依存	資源量・年齢構成の健全性、遺伝資源の維持
	生態系サービス（供給）	燃料の利用	漁船の燃料として化石燃料に依存	重油の使用
	生態系サービス（調整・維持）	生息地、産卵場、回遊経路	重要生息地の健全性に依存	沿岸藻場・干潟・サンゴ礁、回遊経路の連結性
	生態系サービス（調整・維持）	水質の自浄・希釈	透明度・溶存酸素など水質の安定に依存	富栄養化・汚濁の少ない海域での操業
	生態系サービス（調整・維持）	気候・海象の安定	海況の安定性に依存	気候変動に伴う資源移動・悪天候増加の影響
影響	気候変動	温室効果ガス排出（燃料消費）	地球温暖化への影響	漁船の燃料燃焼に伴うCO_2排出
	陸、淡水、海洋利用の変化	生息地の攪乱	底生ハビタットの物理的な攪乱	底引き網漁業による海底接触
	資源使用、資源補充	生物資源の採捕（過剰採捕を含む）	資源量や年齢構成を損なう可能性	過剰漁獲
	資源使用、資源補充	混獲、保全対象種（ETP種）への影響	目的外生物の捕獲・偶発的致死	海鳥・海獣類などの混獲
	汚染、汚染除去	漁具の海洋流出	海洋生物の被害、生息地損傷、プラスチック汚染	ネット・ロープの喪失・漂流
	汚染、汚染除去	汚染（排水・廃棄物・油など）	海水・底質の汚染	有機物・固形廃棄物の流出、燃料油の漏出
	汚染、汚染除去	騒音・光などの攪乱	感受性の高い生物への行動影響	船舶の水中放射騒音、夜間照明

【養殖】

自社にとって特に重要と考える項目（自然に対する潜在的に中程度および高い依存と影響を伴う活動）

依存／影響	分類	項目（生態系サービス／インパクトドライバー）	説明	代表的な経路・例
依存	生態系サービス（基盤）	陸・淡水・海洋の利用	生産空間としての水域環境の健全性に依存	沿岸・海域・内水面の環境容量
	生態系サービス（供給、調整・維持）	水供給・水質（温度・塩分・溶存酸素量・透明度）	健全な水環境に強く依存	取水の量・質、流況、希釈能力
	生態系サービス（供給）	生物資源の供給・遺伝資源（種苗・飼料）	種苗・飼料原料の安定供給に依存	魚粉・魚油、植物性原料、種苗
	生態系サービス（供給）	燃料の利用	給餌作業や飼料製造で化石燃料に依存	重油・軽油の使用
	生態系サービス（調整・維持）	気候・海象の安定	極端気象・海況変動の影響を受けやすい	高水温、赤潮、台風、洪水
影響	気候変動	温室効果ガス排出（燃料・電力・原料サプライチェーン）	地球温暖化への影響	作業船、エアレーション、輸送
	陸、淡水、海洋利用の変化	陸上・淡水・海洋生態系の利用	生態系への影響	施設設置に伴う生息地転換
	資源使用、資源補充 陸・淡水・海洋利用の変化	飼料原料の調達影響（陸・海洋）	原料由来の資源・土地への圧力	小型魚資源、大豆生産地の森林など
	資源使用、資源補充	保全対象種を含む野生生物への影響	野生生物との接触・偶発的致死	養殖場周辺の野生動物（海獣類・鳥類）との接触
	資源使用、資源補充	淡水の利用	地域全体の水資源への負荷	河川水・地下水の取水
	汚染、汚染除去	栄養塩・有機物の排出	富栄養化や底質悪化	残餌・排泄物などの堆積
	汚染、汚染除去	医薬品・化学物質の使用	水質汚染・耐性化リスク	水産用医薬品や生け簀網の防汚剤
	汚染、汚染除去	疾病・寄生虫の伝播	周辺海域への影響、収量損失	周辺養殖場への魚病の伝播
	汚染、汚染除去	漁具の海洋流出	海洋環境への影響、プラスチック汚染	養殖用フロートの流出
	汚染、汚染除去	固形廃棄物（資材・残餌・斃死魚・加工残渣など）	生態系・景観・衛生への影響	使用済み資材の流出・不適切処理
	侵略的外来種の導入・除去	養殖魚の逃亡	在来種・遺伝的多様性への影響	設備破損や気象災害時の逃亡



リスクと機会の評価

漁業および養殖が海洋・河川・沿岸生態系のサービスに強く依存し、同時に影響も及ぼしうるという事業特性に着目し、セクター全体の視点から自然関連のリスクと機会を整理しました。本評価はTNFDのシナリオ分析ガイダンスに基づき、物理的リスク（生態系サービスの変化）と移行リスク（政策・規制・市場の変化）という不確実性を考慮しています。ニッスイでは、自然関連の定量シナリオが十分に整備されていない現状を踏まえ、TNFDが例示する探索的シナリオを参照しつつ、TCFD対応で用いている気候シナリオ（1.5℃／2℃、4℃）の前提を組み合わせ、ニッスイグループの実情に即した2つの検討シナリオを設計しました。本分析は簡易的であり、シナリオ分析としては発展途上にありますが、既存の枠組みも活用しながら自社の状況に合わせて工夫するという考え方に沿って、気候変動と自然関連のリスクと機会を一体として検討するものです。
シナリオ1は、政策・規制の強化や投資家・消費者の関心の高まりにより、自然の回復に向けた取り組みが広がる世界観です。シナリオ2は、移行が十分に進まず、地域ごとに対応が分かれ、自然の劣化が進行する世界観です。2つのシナリオを用いることで、将来像に関する前提に幅を持たせ、リスクと機会の検討に偏りが生じにくいよう整理しています。

シナリオの概要

シナリオ（注）	世界観	リスクと機会の要点
シナリオ1 TCFD：1.5℃／2℃（RCP2.6） × TNFD #1 Ahead of the game	**脱炭素が進展し、自然を守る取り組みも広がる。環境の悪化は局所的に生じるが、適切な管理・対策により影響を抑制できる** 環境の変化 • 制度と市場がかみ合い、自然配慮の投資・製品・調達が広がる • 局所的な悪化は生じるが、計画的対策で大きな後戻りは避けられる • トレーサビリティや認証の普及が進む 事業への影響（漁業・養殖） • 養殖は、水量・水質の管理や設備更新の追加コストは増えるが、段階的・計画的に対応可能 • 認証水産物の普及やサプライチェーンの可視化が進み、高付加価値市場の機会が広がる	自然関連の開示、トレーサビリティ、認証などの要件強化に伴う対応コストの増加が想定される一方、これらへの適切な対応や持続可能な操業の実施は、市場アクセスや評価の向上といった機会につながる
シナリオ2 TCFD：4℃（RCP8.5） × TNFD #3 Sand in the gears	**自然環境の悪化が速く、大きい。そのうえ、国や業界のルールが国ごとにバラバラで対策が進みにくい** 環境の変化 • 沿岸の保護機能が弱まり、洪水・高潮の被害が増えやすい。川や海の水質悪化・高水温も発生しやすい • ルールや支援策が地域ごとに異なり、企業は長期投資より目先の対応に追われがちとなる • 急な悪化が生じやすく、対応が後手に回ると費用負担が膨らむ 事業への影響（漁業・養殖） • 漁業は、資源量や来遊時期の振れ幅が拡大 • 養殖は、水温の上昇や赤潮の増加などにより、摂餌効率の悪化や魚病の増加、斃死率の増加につながる • 保険の引受制限や保険料の上振れ、拠点の防護強化・移転や分散、循環水利用などの投資負担が大きくなりやすい	漁業では水産資源の減少に伴う調達量の減少とコスト上昇が大きなリスクとなる。養殖では高水温・水質悪化・赤潮や魚病の増加、高潮・洪水の激化などにより、生産性低下・操業停止・保険・防災投資の増加が見込まれる。一方で、養殖魚の健康管理や淡水の循環利用といったレジリエンス向上策は、影響の緩和とコスト耐性の強化に資する機会となる

（注）：本シナリオは、気候変動に関する温度経路の想定と、TNFDが示す自然関連シナリオの文脈（社会・政策など）を、それぞれ独立に参照して当社で設定した検討用シナリオです。両者を掛け合わせた「公式シナリオ」が存在することを示すものではありません。

自社にとって特に重要なリスクと機会

【漁業】

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
					シナリオ1	シナリオ2	
物理的リスク	慢性	水産資源の減少	• 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	中期～長期	小～中	中～大	• 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
	急性・慢性	海水温の変化に伴う資源状態・漁場・種の変化	• 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	短期～長期	小～中	中～大	
移行リスク	政策	漁業規制の強化	• 調達量の減少（サプライチェーンの不安定化）	短期～中期	中～大	-	• 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 • 代替原料の開発
	市場	消費者の購買行動変化や小売業からの要請拡大（トレーサビリティ・認証など）	• 対応後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）	中期～長期	中～大	-	• MSC認証などの取得・維持 • 資源状態調査の継続と情報発信
	評判	（環境への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	短期～中期	中～大	-	• 責任ある取り組みと積極的な情報発信、対話
	技術／市場	天然漁獲物から代替タンパク（植物由来・培養魚肉など）への需要シフト	• 売上の減少	長期	小～大	-	• 漁業における環境負荷の低減 • LCA評価と消費者への情報発信 • 代替タンパクの研究開発
	賠償責任	法律や規制への違反	• 売上・利益の減少、ブランド価値毀損 • 罰金や操業制限	短期～長期	中～大	-	• 地域ルールも含めた法規制遵守の徹底
機会	資源効率／自然資源の持続可能な利用	調達水産物の持続可能性確保	• サプライチェーンの安定化、販路拡大	中期～長期	中～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
	市場／評判資本	持続可能性に配慮した水産物に対する需要の高まり（消費者、小売業）	• 売上の拡大	中期～長期	中～大	-	• MSC認証などの取得・維持 • 持続可能な水産資源調達と情報発信

【養殖】

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
					シナリオ1	シナリオ2	
物理的リスク	急性	魚病の蔓延	• 魚の斃死による資産の喪失、養殖成績の低下 • 評判低下、周辺漁業者との関係悪化	短期～中期	小	中～大	• 独自の養殖魚健康管理システムによる予防管理、魚のストレス軽減 • 高リスク拠点の特定、養殖場移転
	急性・慢性	渇水による淡水養殖場の操業停止	• 取水制限による操業への影響 • 魚病の蔓延による種苗品質の低下 • 養殖コストの増加	短期～中期	小	中～大	• 水リスクの低い拠点の選定、高リスク拠点の特定・移転、設備強化 • 閉鎖循環方式への移行 • 水源の森林保全活動（水源涵養）
	急性・慢性	海洋環境の変化による飼料向け水産物の供給減	• 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増加	短期～中期	小～中	中～大	• 代替飼料の開発・活用（低魚粉飼料、藻類油など） • 副産物の有効活用
	急性・慢性	気候変動や海流変化による海水温の上昇	• 養殖成績の低下（生育不良、病気の発生） • 赤潮の発生 • 養殖適地の変化 • 海水温上昇への適応策に伴うコストの増加	短期～中期	小	中～大	• 浮沈式生け簀の導入 • 海中給餌技術の確立 • 新規養殖エリアの開拓（高緯度地域へのシフト） • 選抜育種による高温耐性系統の作出
移行リスク	政策	養殖における環境規制の強化	• 事業拡大への制約 • 事業規模縮小や養殖場の閉鎖 • 罰金や課税、ライセンス料による財務影響	中期～長期	中～大	-	• 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 • 淡水養殖場における閉鎖循環方式への移行 • 養殖魚の逃亡発生防止 • 地域社会との共生
	市場	消費者の購買行動変化や小売業からの要請拡大（トレーサビリティ、認証など）	• 対応後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）	中期～長期	中～大	-	• ASC・BAP・MELなどの認証取得 • 飼料のトレーサビリティ確保
	評判	（環境への対応が不十分な場合の）投資家・金融機関からの評判低下	• 投資金融資産の引き揚げ	短期～中期	中～大	-	• 海洋環境への負荷低減と積極的な情報発信・対話
	技術	環境負荷が少ない技術への移行の後れ	• 技術や設備の導入に伴う費用の増加 • 対応に後れた場合の事業競争力や優位性の低下	中期～長期	中～大	-	• 経営資源の集中による対応強化 • サステナブルファイナンスによる資金調達

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
					シナリオ1	シナリオ2	
機会	資源効率／製品とサービス／自然資源の持続可能な利用	天然水産資源に依存しない養殖技術の開発、完全養殖による自然資源への負荷軽減	• 競争優位性の確立 • 品質向上と安定供給の実現、養殖コストの低減	短期～長期	大	-	• 養殖技術開発への経営資源集中 • ブリ養殖における人工種苗100%の継続
	資源効率／自然資源の持続可能な利用	飼料効率の向上による自然資源への依存度低減	• 養殖コストの低減 • 競争優位性の確立	中期～長期	中～大	-	• 選抜育種による優良系統の作出 • 養殖飼料における魚粉・魚油使用の削減 • 種苗品質や飼料品質の向上
	製品とサービス／自然資源の持続可能な利用／生態系の保護、復元、再生	第三者認証の取得	• ビジネス機会の拡大 • 海外マーケットの開拓 • サプライチェーンの安定化	短期～中期	中～大	-	• ASC・BAP・MELなどの認証取得・維持
	製品とサービス	海水温上昇に対応する養殖技術の開発・導入	• 養殖成績の向上 • 競争優位性の確立	短期～中期	小	中～大	• 浮沈式生け簀の導入 • 海中給餌技術の確立 • 選抜育種による高温耐性系統の作出
	製品とサービス	陸上養殖技術の開発	• 気候関連リスク（海水温上昇、風水害）の低減 • 競争優位性の確立、販路拡大、新規ビジネス創出	中期～長期	中～大	-	• 現状の取り組みの深化（エビ、サーモン、マサバ） • 海藻養殖の研究
	製品とサービス	スマート養殖への移行	• 養殖コストの低減 • 労働環境の改善、人財獲得	中期～長期	中～大	-	• ICTやAIを活用した生産管理（遠隔給餌、魚体測定、健康管理など）
	市場／評判資本	持続可能性に配慮した水産物に対する需要の高まり（消費者・小売業）	• 売上の拡大 • 海外マーケットの開拓	中期～長期	中～大	-	• ASC・BAP・MELなどの認証取得・維持 • 生産トレーサビリティの確保 • 責任ある養殖事業の構築と情報発信

影響時期：短期（1～3年）、中期（4～10年）、長期（11～20年程度）
財務インパクト：小（事業に与えるインパクトは限定的）、中（事業に与えるインパクトがあり対応必須）、大（事業に大きなインパクトがあり重点的な対応が必要）

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・生物多様性に関わ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と機会の分析と対応策については、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と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	報告先			
気候変動への対応に関するリスク	• 環境部会 • TCFD対応プロジェクト	→	サステナビリティ委員会	→	リスクマネジメント委員会
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				

リスクマネジメント >

指標と目標

ニッスイグループは、水産資源の持続可能性確保や海洋環境の保全を経営課題と位置づ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と影響、リスクと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
	サプライヤーアセスメント比率	2030年度：ニッスイグループの主要な1次サプライヤーアセスメント比率100%	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たサプライヤーのセルフチェック回答比率
	CO_2排出量	30%削減	CO_2排出実績 （対象：Scope 1、2　基準年度：2018年度）
	従業員教育実施率（漁具の海洋流出防止）	漁具の海洋流出防止に関する従業員教育（年1回）の実施率100%	対象事業会社における実施社数の割合
養殖	従業員教育実施率（養殖魚の逃亡防止）	養殖魚の逃亡防止に関する従業員教育（年1回）の実施率100%	対象事業会社における実施社数の割合
	養殖魚の逃亡発生件数	養殖魚の逃亡発生ゼロ	逃亡実績（逃亡魚が発生した際は、発生規模を問わず、すべて把握、記帳、集計）
	抗菌剤の使用量	事業会社・魚種ごとに抗菌剤の使用量削減目標（社内管理目標）を設定	水揚げ量当たりの抗菌剤使用量（基準年度対比）
	ASC認証比率	チリのサーモン養殖におけるASC認証比率100%	サルモネス・アンタルティカ社の養殖生産高におけるASC認証比率（対象魚種：トラウト、ギンザケ）

（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。

TNFD漁業セクター・ユースケースへの参加

ニッスイおよびグループ会社のシーロード社は、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の漁業セクター・ユースケースに参加し、TNFDセクターガイダンスを活用して関連データを収集・評価するとともに、自然関連課題が投資家の期待にどのような影響を与えているか、またTNFDの指標が企業の意思決定、リスク管理、情報開示実務にどのように適用可能かを検討しました。

Applying TNFD nature-related metrics in the fishing sector

自然環境の保全

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

漁業における海鳥・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。

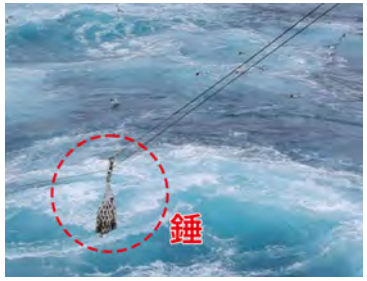
グループ会社の取り組み

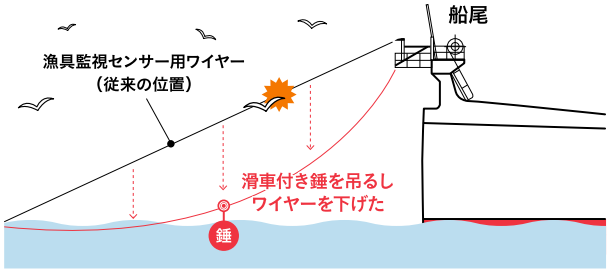
ニッスイグループの漁業会社では、海鳥の混獲防止のために広く使用されているトリライン（注）を導入している他、漁法に合ったさまざまな工夫を行っています。また、国や漁業海域で混獲防止に関する制度がある場合は、それらに従い事業を行っています。

（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）。

【エムデペス社の取り組み】

チリでトロール漁業を行うエムデペス社は、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、エムデペス社の漁船は、海獣類（オットセイ、アザラシなど）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、南半球の漁業において、漁業が海鳥に及ぼす影響の軽減に貢献するプロジェクトを提供している。



海鳥



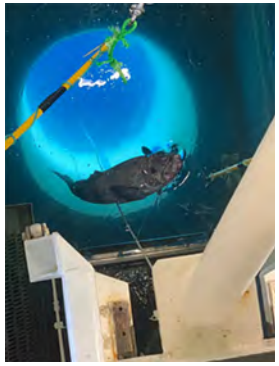
バフラー



トリライン

【オーストラリアン・ロングライン社の取り組み】

オーストラリアで底延縄漁業を行うオーストラリアン・ロングライン社では、船内にムーンプール（船底に開けられた円形の穴）を導入しています。延縄漁船で、ムーンプールからラインを巻き上げることにより、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、ニッスイのグループ会社である株式会社ニッスイサーモンが養殖・加工事業を、共和水産株式会社が漁業を営んでいます。ニッスイサーモンの船上山採卵センターは、同県琴浦町内の大山隠岐国立公園内船上山のふもとに立地していますが、付近の広葉樹林は一部樹木の枯死もあり整備が必要な状態となっていました。
2018年10月30日、鳥取県、琴浦町およびニッスイの3者は森林保全・管理協定を締結し、付近の森林5.933ヘクタールを「おさかなをはぐくむ湧水と海を守る森」と名付けて保全していくこととしました。
また、2020年4月7日、ニッスイグループは、この森林保全活動に対して、国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）から連携事業者として認定を受けました。

自然共生サイトへの認定

「おさかなをはぐくむ湧水と海を守る森」は、2025年9月にニッスイグループとして初めて環境省の「自然共生サイト」に認定されました。
「自然共生サイト」とは、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することを目指す30by30（注）の達成に向けた環境省の施策の一つで、民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を認定する仕組みです。2023年度に開始し、2025年4月制定の地域生物多様性増進法によって法制化されています。
この森を対象に2024年に行った生物多様性調査では、『環境省レッドリスト2020』や『レッドデータブックとっとり第3版（2022年改訂）』に掲載された種を含めた植物272種・哺乳類12種・鳥類33種・爬虫類5種・両生類3種・昆虫類451種が生息・生育していることが確認されました。



自然共生サイト認定ロゴ

（注）30by30：2022年12月に生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）で採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」の2030年グローバルターゲットの一つ。

項目	主な確認種
哺乳類	ノウサギ、ニホンリス、アカネズミ、タヌキ、キツネ、イノシシなど
鳥類	ヤマドリ、コゲラ、カケス、シジュウカラ、エナガ、キビタキ、ホオジロなど
爬虫類	ニホンヤモリ、ニホンカナヘビ、シマヘビ、シロマダラ、ヤマカガシ
両生類	ヒダサンショウウオ、タゴガエル、モリアオガエル
昆虫類	エダナナフシ、キスジホソマダラ、ホソバセセリ、ゴイシシジミ、サトキマダラヒカゲ、モンキアゲハ、ヒョウモンエダシャク、ダイセンオサムシ、トゲアリ、オオスズメバチなど
植物相	ヒメワラビ、アカマツ、クロモジ、キンラン、クサイチゴ、コナラ、オニグルミ、イヌシデ、ヒサカキ、キツネノマゴ、オトコエシなど

保全活動

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

これまでの植樹本数（現地の樹種から選定）

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

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

2025年10月25日、ニッスイサーモン、共和水産など中四国地方にあるニッス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8回目となる保全活動を行いました。「みどりの少年団（注）交流集会」も同日に開催され、参加した小学生6名に対してニッス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。 当日は総勢70名の参加となり、約45分間下草刈りで汗を流しました。

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





兵庫県における「企業の森づくり活動」への参画

ニッスイの森

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スイの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ス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「ニッスイの森」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。
2025年11月15日、5回目となる森林保全活動を実施しました。ニッス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47名が参加し、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、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。





「陸前高田市企業等による森づくり制度」への参画

みらいの海をつくる森



2025年2月4日、岩手県陸前高田市および森林再生事業に取り組む公益財団法人Save Earth Foundationとの3者間で、「陸前高田市企業等による森づくり制度」における活動に関する協定を締結し、同市の森林1区画を「みらいの海をつくる森」と命名しました。
ニッスイは、2023年11月より同市の広田湾でサーモンの試験養殖を開始し、2024年4月には株式会社武蔵野フーズをグループ化して生食用水産加工品の生産を行っています。2025年11月には種苗生産施設が竣工し、グループ会社の株式会社ニッスイサーモンが、サーモン養殖事業を開始しました。事業と深いかかわりを持つ同市において、今後はニッスイグループの従業員が下草刈りや除間伐などの森林保全活動を定期的に行っていきます。

保全活動

2025年11月2日、森林保全活動開始にあたり森開き式を実施しました。武蔵野フーズ、ニッスイサーモン、ニッスイの従業員に加え、陸前高田市関係者、陸前高田市森林組合、公益財団法人 Save Earth Foundation、ワタミエナジー株式会社から総勢34名が参加し、森林保全の意義や「みらいの海をつくる森」の現況について講義を受けたのち、陸前高田市森林組合の指導のもと、丸太切り体験などを行いました。







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。
2025年11月16日、12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16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、3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や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や丸太切り体験も実施しました。
なお、ニッスイは2015年度より「宇津貫みどりの会」の賛助会員となっています。



集合写真


保全活動の様子

水産資源の持続可能性

方針と推進体制

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

ニッスイグループ持続可能な水産物調達方針

地球や海が育む豊かな資源とともに事業を営む私たちには、その恵みを将来の世代に引き継ぐ責任があります。
中でも、当社グループのビジネスが大きく依存している水産資源は、近年、気候変動、乱獲や混獲、生息域の環境悪化に直面しており、さらにサプライチェーンにおいては人権課題も指摘されています。これらの課題の解決には、関わるすべてのステークホルダーによる具体的な取り組みが求められています。
私たちは、長年培ってきた知見と技術、そして世界に広がるネットワークを活かし、ニッスイグループ調達基本方針のもと、水産物調達方針を定めて、サプライチェーンに関わる関係者と協力し、持続可能な水産物の調達を進めます。そして、これらの内容について、環境や社会課題の変化を踏まえて定期的に見直しを行うとともに活動の進捗を公開することで、海洋や生態系の健全性を守り、海の恵みを未来へつなげていきます。

対象

天然・養殖水産物　（自社グループ操業・養殖分を含む）

1. 資源の持続性確保

科学的な調査や資源評価に基づき、資源量や漁獲量が適切に管理されている漁業から調達します。

2. トレーサビリティと透明性

サプライチェーン上で、漁獲場所や漁船情報を含む関連情報を追跡できる仕組みが備わる水産物を調達します。

3. 環境保全への配慮

漁業においては、海洋環境および生物多様性への負荷を抑制する漁法で獲られた水産物を調達します。
養殖においては、周辺環境および生物多様性への負荷を軽減する方法で養殖された水産物を調達します。

4. 社会的責任の尊重

労働環境や人権リスクなどを国際基準に基づき評価し、是正対応を取るサプライヤーから調達します。
取引先や地域社会と継続的に協議・協働して、課題解決に取り組みます。

5. 違法・不正行為の排除と法令遵守

漁業・養殖に関連する法令・規制を遵守しているサプライヤーから調達します。
IUU漁業（注1）、CITES（注2）違反、重大な人権侵害（強制労働・児童労働等）などの違法行為に合理的な懸念があるサプライヤーからの調達を禁止します。

6. 持続可能な認証制度の活用

GSSI（注3）が認定する第三者認証を取得した水産物、またはFIP（注4）・AIP（注5）による改善が進む水産物を優先的に調達します。

（注1）IUU漁業：Illegal（違法）、Unreported（無報告）、Unregulated（無規制）に行われている漁業のこと。
（注2）CITES：Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora（絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約）。通称「ワシントン条約」。
（注3）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4）FIP：Fishery Improvement Project（漁業改善プロジェクト）。
（注5）AIP：Aquaculture Improvement Project（養殖改善プロジェクト）。

制定日 2025年12月11日

ニッスイグループ絶滅危惧種（水産物）の調達ガイドライン

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

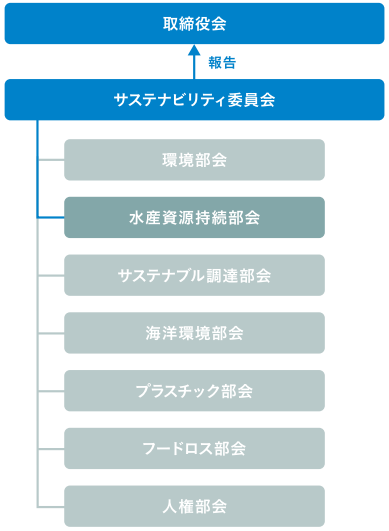
（注1）FIP：Fishery Improvement Project（漁業改善プロジェクト）。
（注2）ODP：Ocean Disclosure Project。SFP（Sustainable Fisheries Partnership）が2015年に設立したシーフードの調達を自主的に開示するためのオンライン報告プラットフォーム。

制定日 2024年2月20日
改定日 2025年12月11日

推進体制-水産資源持続部会／海洋環境部会

水産資源持続部会

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



サステナビリティ委員会

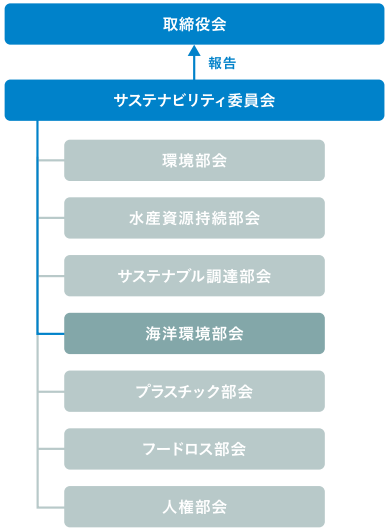
委員長：代表取締役 社長執行役員（CEO）
メンバー：全執行役員、社外取締役
事務局：サステナビリティ推進部
報告先：取締役会
開催頻度：年6回

水産資源持続部会

部会長：執行役員（水産事業第一部・水産事業第二部管掌）
メンバー：執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、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、FC事業部、原料開発部、情報システム部
事務局：サステナビリティ推進部
開催頻度：年4回

海洋環境部会

海洋環境部会では、ニッスイグループの漁業・養殖事業における漁具の海洋流出防止と海洋環境負荷の低減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

海洋環境部会

部会長：執行役員（水産事業第一部・水産事業第二部管掌）
メンバー：執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、執行役員（R&D部門・事業開発部管掌）、水産事業第一部、中央研究所
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」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」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	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	2030年度目標 長期ビジョン 「GOOD FOODS 2030」
持続可能な調達比率	ニッスイグループ	-	85%	100%

SeaBOSへの賛同

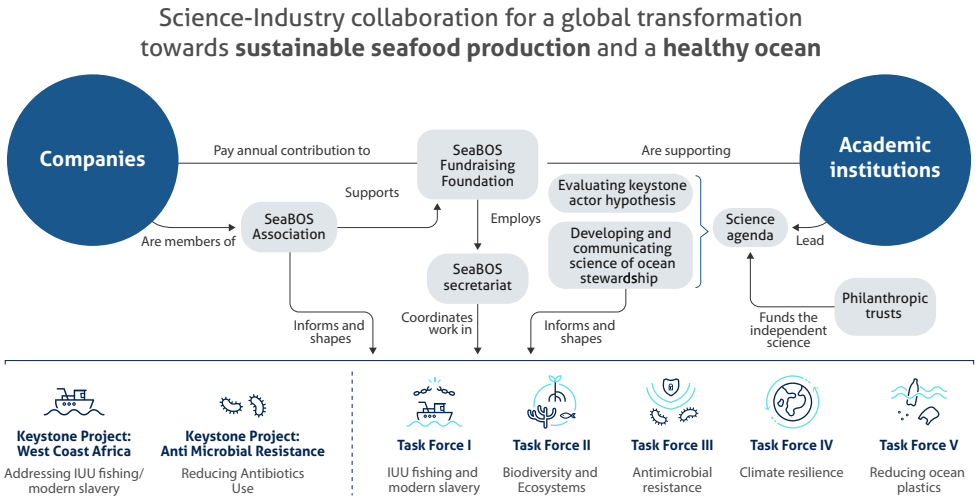
SeaBOS（Seafood Business for Ocean Stewardship、持続的な水産ビジネスを目指すイニシアティブ）は、2016年11月にストックホルム大学（スウェーデン）のストックホルム・レジリエンスセンターが主催した会議「キーストーン・ダイアログ」で提唱された海洋環境および海洋資源の保全と持続的な資源利用を進めるイニシアティブです。世界の主要水産関連企業8社が協働し、科学的側面からのサポートを受けて活動していることが特徴です。ニッスイは同年12月にSeaBOSに署名・参画し、2017年に開催された「東京サステナブル・シーフード・シンポジウム2017」で、SeaBOSの考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す（元々Keystoneとはアーチ型石橋の頂上部の要石(かなめいし)のこと）。SeaBOSは、この概念に基づき、世界の大手水産企業こそが海洋生態系に大きな影響を及ぼす「Keystone actors」の可能性があり、ま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。



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。



SeaBOS資料より

SeaBOS会議への参加

2024年10月、第9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以下をご覧ください。

SeaBOS KEYSTONE DIALOGUES



第9回SeaBOS 会議の様子1



第9回SeaBOS 会議の様子2

Impact Reportの発行

SeaBOSでは、各タスクフォースおよびキーストーン・プロジェクトの進捗状況、各企業の活動をまとめた「Impact Report」を2年に1度発行しています。

SeaBOS Impact Report 2023
SeaBOS Impact Report 2025



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、2024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11.8%、満限利用の状態が50.5%、過剰漁獲状態が37.7%とされています。水産資源の状態は、海の恵みを受けて事業を営むニッスイグループにとって、中長期的な事業のリスクやチャンスに関わる非常に重要なものであると考えています。
そのため、調達品の資源状況の把握と、対応すべき課題の特定を目的に、ニッスイグループ全体で調達した水産物の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3回ニッスイグループ取り扱い水産物の資源状態調査

ニッスイおよびグループ会社（国内16社、海外20社）において、2022年に自社グループ漁業および外部から調達した天然水産物・水産物加工品の実績をもとに、資源状態調査を行いました。調達総量は原魚換算重量で約276万トンでした。
2019年の前回調査と同様に、魚種・漁獲海域・原産国・重量（原魚換算）・漁法・漁具を調査しました。また、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。

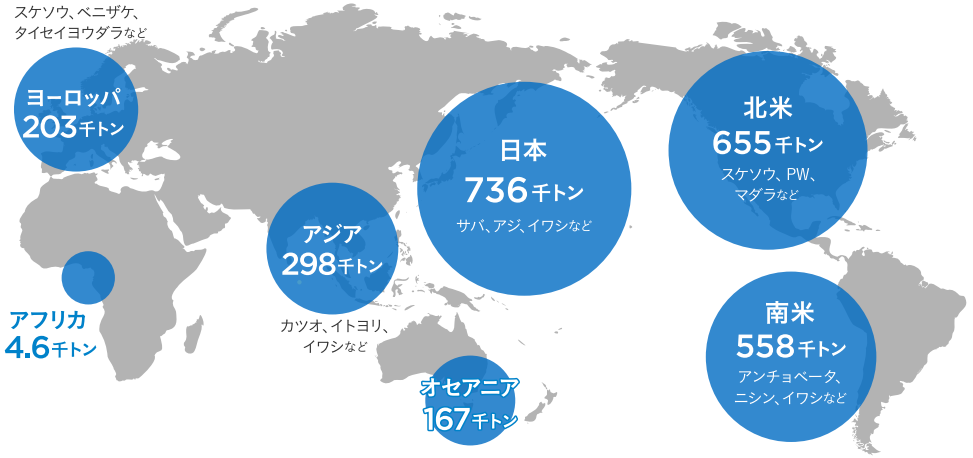
第3回資源状態調査結果の詳細（861KB）

資源状態調査の方法と結果

実施年	第1回（2017）	第2回（2020）	第3回（2023）
対象年	2016	2019	2022
対象社数	38社 （ニッスイ、国内21、海外16）	41社 （ニッスイ、 国内20、海外20）	37社 （ニッスイ、 国内16、海外20）
調査対象外	海藻および魚油、配合飼料［魚粉］	海藻	海藻
分析・評価	自社	第三者委託（SFP）	第三者委託（SFP）
資源データ評価方法	FAO （注1） Fisheries and Aquaculture Technical Paper No.569. Rome, FAO. 2011. SFP FishSource（注2） （Score4）	SFP FishSource （Score1-5）による総合評価 ⇒ ODP（Ocean Disclosure Project）（注3）で採用の評価手法	SFP FishSource （Score1-5）による総合評価 ⇒ ODP（Ocean Disclosure Project）（注3）で採用の評価手法

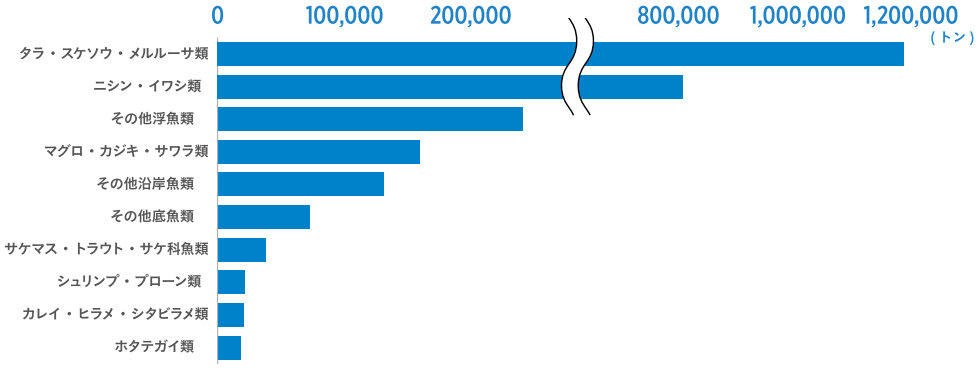
（注1）FAO：Food and Agriculture Organization of the United Nations（国連食糧農業機関）。
（注2）FishSource：SFPが2007年に開設した国際的な資源評価データベース。各国行政機関の水産資源情報等をもとに開発された。
（注3）ODP：SFPが2015年に設立したシーフードの調達を自主的に開示するためのオンライン報告プラットフォーム。

調達した天然水産物および水産物加工品の原産地（2022年）



調査の結果、2022年に調達した天然水産物と水産物加工品の原産地ごとの重量は上図の通り、日本が最も多く、次いで北米、南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、タラ・スケソウ・メルルーサなどの白身魚類が最も多く、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、サバ・アジ・ブリなどの浮魚類が続きます。

資源管理状態の評価結果

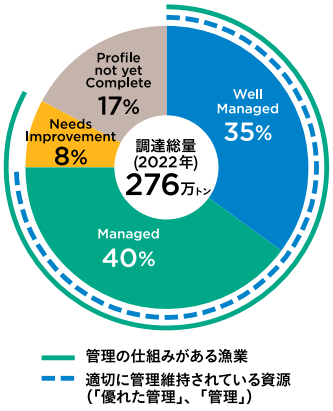
第三者である外部機関 Sustainable Fisheries Partnership）に送り資源状態の評価を行いました。
同機関が管理する国際的な資源評価データベース「FishSource」（注）では資源状態、漁業管理体制など下記5項目を各10点満点でスコア化しており、この評点をもとにODP（Ocean Disclosure Project）が定める方法により4段階で資源管理状態を判定しました。

（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

2022年調達品の資源管理状態



ODPによる評価手法 (FishSourceスコア1-5による判定)

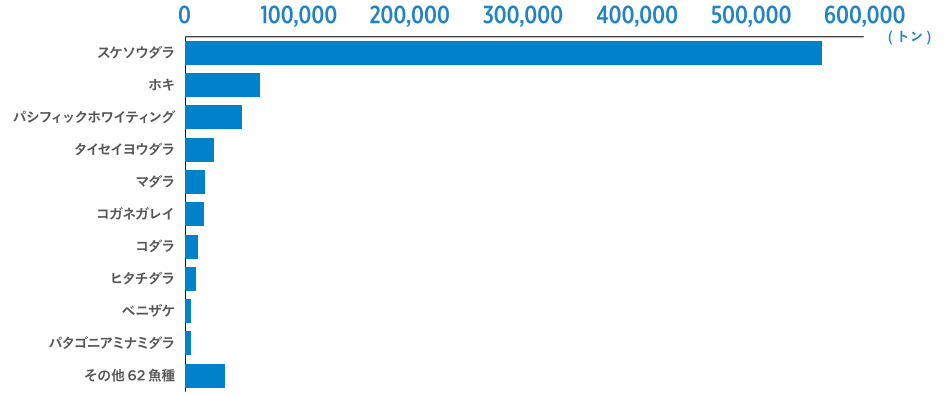
- **Well Managed**（優れた管理）：
  すべてのスコアが8以上
- **Managed**（管理）：
  すべてのスコアが6以上
- **Needs Improvement**（要改善）：
  0以上6未満のスコアが1つ以上ある
- **Profile not yet Complete**（プロフィール未登録）：
  1つ以上、点数がついていない項目がある

SFPによる分析の結果、調達品の約75%が「優れた管理」もしくは「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%、「プロフィール未登録（スコアが欠損しており判定できない資源）」が約17%ありました。

持続可能な水産物利用を推進する第三者プログラム

第2回（2019年）の資源状態調査で、調達した水産物に絶滅危惧種に該当する魚種が含まれることが判明したため、「ニッスイグループ絶滅危惧種（水産物）の調達方針」に基づき、MSCをはじめとした認証漁業品の調達を推進しました。その結果、2022年に取り扱ったMSC認証魚種数は2019年と比較して17魚種増加し、調達重量も約4%増加しました。

MSC認証魚種の取り扱い実績（2022年）



課題と今後の対応策

今回の調査結果から、取り扱い水産物のうち以下の4点を特に優先的に対応すべき課題であると認識し、その対応策について議論を進めていきます。

課題

- 外部調達かつ調達量の多い魚種
  自社グループ漁業は持続性が確保できている一方で、外部調達には対応が必要な魚種が多い
- 資源状態の把握が困難な魚種
  「要改善」、「プロフィール未登録」の魚種
- 加工された状態で調達する魚種
  上記のうち、特に魚油・魚粉、すり身などの加工に使用される魚種
- 人権リスクへの対応
  資源状態の把握は進んでいるものの、人権リスクへの対応が必要

今後の対応策

- 資源状態の把握が困難な魚種（特に魚粉・魚油・すり身の加工原料となる魚種）に対し、ラウンドテーブルへの参加やFIPの支援など、優先して対応する。
- 漁獲情報の収集が困難な品目の資源特定に取り組み、サプライヤーとの協働によりトレーサビリティの確保に取り組む。
- 調達資源について、人権侵害リスクを把握するための評価方法を検討する。

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が、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。

第1回取り扱い水産物の資源状態調査の結果（1.04MB）

第2回取り扱い水産物の資源状態調査の結果 >

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）の調達ガイドラインの策定

ニッスイグループは、2024年2月に「ニッスイグループ絶滅危惧種（水産物）の調達ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインに基づいて魚種ごとに対応策を決定することで、持続性を確保しています。

ニッスイグループ絶滅危惧種（水産物）の調達ガイドライン

2022年時点の分類に基づく絶滅危惧I類と、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 0.9トン	European eel	*Anguilla anguilla*	ヨーロッパウナギ	0.9	販売先の拡大を停止している。
EN 166トン	Winter skate	*Leucoraja ocellata*	ガンギエイ	103	MSC認証品の調達を推進している。また、販売先の拡大を停止している。
	Sea cucumber	*Apostichopus japonicus Isurus*	ナマコ	38	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。
	Southern bluefin tuna	*Thunnus maccoyii*	ミナミマグロ	20	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。
	Japanese eel	*Anguilla japonica*	ニホンウナギ	5	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。
	New Zealand longfin eel	*Anguilla dieffenbachii*	ニュージーランドオオウナギ	0.3	販売先の拡大を停止している。

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一つです。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。

WWFジャパン「太平洋クロマグロ保全の誓い」

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2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

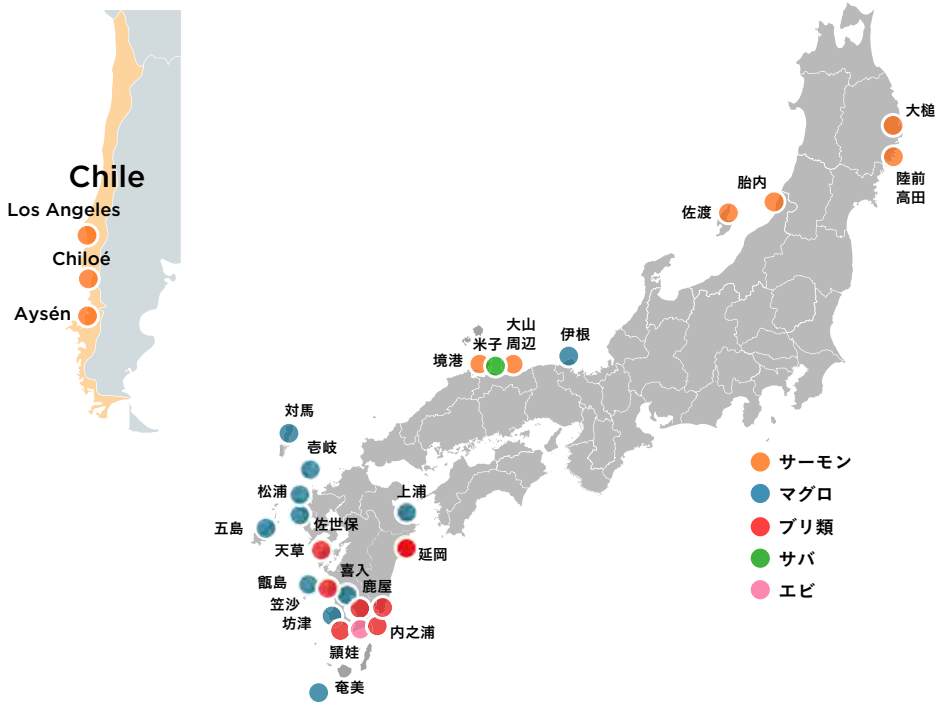
ニッスイの海外グループ会社であるゴートンズ社（米国）は、ニューイングランド水族館（米国マサチューセッツ州ボストン、以下NEAq）と海洋保護、持続可能な水産資源の確保ためパートナーシップを結んでいます。ゴートンズ社が2008年に自社のシーフード製品についての科学的な持続可能性評価をNEAqに依頼したことに始まり、このパートナーシップは2023年12月で15年を迎えました。
NEAqはモントレーベイ水族館とならび、世界的な水産資源研究の知見を有しており、 漁業や養殖事業の動向、飼料、品種改良など、持続可能な漁業の取り組みを進めるうえで科学的で有意義なアドバイスやサポートを提供してくれています。
また、ゴートンズ社ではSustainability Action Plan （持続可能性に向けた行動計画）を策定し、KPIを設定して進捗管理を行っており、NEAqとの意見交換を行いながら計画を進めています。
これまで築いてきたNEAqとの強い信頼をもとに、これからもゴートンズ社は資源の持続的な利用、海洋環境の保全に積極的に取り組みます。



持続可能な養殖

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、海外ではサーモン、国内では、ブリ、カンパチ、マグロ、サーモン、バナメイエビ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、流通のすべ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。さらに、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

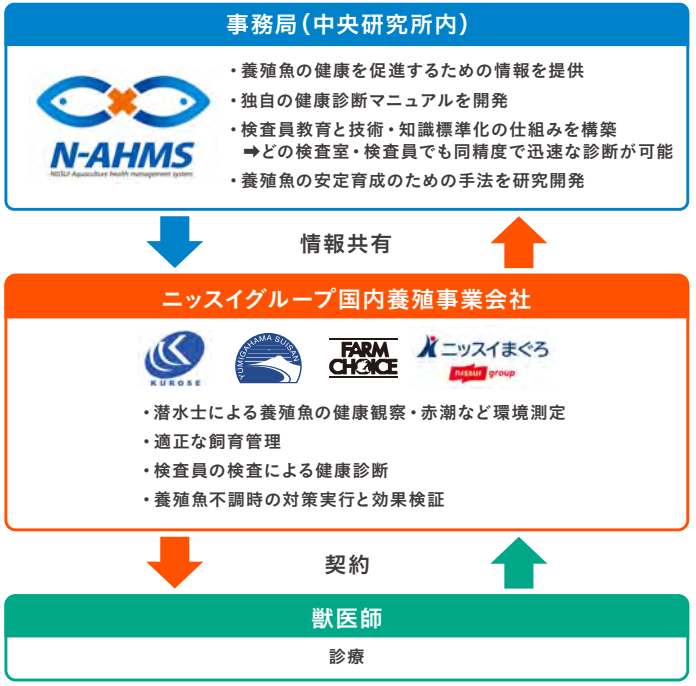
養殖魚の安定育成を脅かす問題を研究し、ニッスイグループの養殖事業に貢献しています。

【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

	定義	2025年	2026年
指導者	見習い検査員をA級検査員に育成できる。	17	18
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。	42	46
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。	3	1
PCR検査員	PCR法を用いて、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。	2	4

各年5月末時点
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）。

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みます。

（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みます。

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。

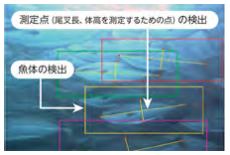
養殖魚のウェルフェアとしての締めと事前の気絶

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、事前の気絶（注）の実施を推進しています。

（注）事前の気絶：魚を締める際ストレスを与えないよう、通電などにより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掬い上げて測定したり、生け簀内で撮影した画像をコマ送りして測定したりするなどの作業を行っています。しかし共同開発した、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いきます。



AIによるブリの魚体検知画面

	導入社数
魚体測定システム	4/4社

2026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）

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。

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）		
		2023年	2024年	2025年
ギンザケ	日本	0	1	2
	チリ	20	7	0
合計		20	5	1
トラウト	チリ	369	405	424
合計		369	405	424
総計		308	324	321

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（2025年における養殖全体の水揚げ重量のうちの76%を占める）。

WHO（世界保健機関）の医療上重要な抗菌剤リストでCIA（Critically Important Antimicrobials）に分類される抗菌剤は使用しておりません。

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、すべて把握、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（年1回以上）

逃亡魚の発生数

国	魚種	2023年		2024年		2025年	
		発生件数	尾数	発生件数	尾数	発生件数	尾数
日本	ブリ	5	15,042	2	14,674	2	24,071
	カンパチ	0	0	0	0	0	0
	クロマグロ	0	0	1	59	0	0
	ギンザケ	0	0	1	4,000	1	2,000
チリ	トラウト	0	0	0	0	0	0
合計		5	15,042	4	18,733	3	26,071

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。

原因と再発防止策（**2025**年）

魚種	地域	尾数	原因・再発防止策
ブリ	鹿児島県	5,219	【作業ミス】作業終了時の確認・点検強化
ブリ	宮崎県	18,852	【設備破損】生け簀ファスナー部に開口防止ロープを設置
ギンザケ	鳥取県	2,000	【作業ミス】作業内容および手順書の確認徹底
合計	-	26,071	-

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
	2023年	2024年	2025年	
日本	100%	60%	100%	勉強会「養殖魚の逃亡防止の取り組みについて」
チリ	100%	100%	100%	

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）。

養殖場の環境モニタリング

2025年4月より、すべての国内養殖グループ会社においてニッスイ養殖環境モニタリングによる漁場環境測定を開始し、分析項目・採集ポイントの内容を統一することにより各漁場の環境状況を同一基準で把握することが可能になりました。今後、経年データを活用することで、海洋環境変化を把握するとともに、事業活動が海洋環境にもたらす負荷低減に取り組んでいきます。





飼料・給餌における海洋環境への負荷低減

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


EP飼料


岩手県大槌町の「アクアリンガル®」給餌システム

魚のミンチや粉末飼料に比べたEP飼料のメリット

- 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	国／地域	内容
バナメイエビ	日本（鹿児島県）	「閉鎖式バイオフロック法」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（バイオフロック）に水を処理させる。
マサバ	日本（鳥取県）	ニッスイグループとカナデピア株式会社（旧社名 日立造船株式会社）との共同で、マサバの閉鎖循環式陸上養殖を技術開発。地下海水の利用と循環水処理システムにより、水温・水質を最適な環境にコントロール。外海の海水を使用せず、アニサキスなどの寄生虫のリスク低減。
アトランティック・サーモン	デンマーク	2020年4月、ニッスイヨーロッパ社は、丸紅株式会社とともに、デンマークでサケの閉鎖循環式養殖事業を営むダニッシュ・サーモン社（Danish Salmon A/S）へ資本参加。

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

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

日本企業として初のGSSIファンディングパートナーに

MSCをはじめとする水産物の認証プログラムでは、FAO（国際連合食糧農業機関）が定める「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」に基づき運用されています。しかし、持続可能な水産物への関心の高まりとともに認証数も増加し、その信頼性を見極める仕組みが求められてきました。こうした背景から、認証プログラムがFAOのガイドラインを満たしているかを検証する国際的枠組みとして、 GSSI（世界水産物持続可能性イニシアチブ、Global Sustainable Seafood Initiative）が設立されました。
ニッスイは、グローバルな水産資源の持続可能性向上に取り組む企業として、このGSSIの活動に賛同し、2017年4月に日本企業として初めてファンディングパートナーに参画しました。現在、ニッスイグループ6社がパートナーとして参画し、国際的な持続可能性基準の普及を支援しています。

外部イニシアティブへの参加 >

ニッスイグループの**GSSI**ファンディングパートナー

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

MSC認証の取得推進

MSC認証は、海洋管理協議会（Marine Stewardship Council）が運営する、天然水産物の持続可能な漁業を対象とした国際的な認証制度です。漁業そのものを対象とする「MSC漁業認証」と、流通・加工の各段階で認証製品を分別・管理する「MSC CoC （Chain of Custody） 認証」により、資源の持続可能性、生態系への影響、漁業管理の仕組みという3つの観点から第三者機関が審査を行い、漁獲から製品までのトレーサビリティを確保します。ニッスイグループでは、アラスカ産スケソウダラをはじめ複数の漁場・魚種でMSC認証を取得し、持続可能な水産資源利用と責任ある調達を推進しています。

MSC-C-51733

MSC認証を取得したメルルーサ漁業

ニッスイの海外グループ会社であるエムデペス社（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（ユニオンスール）」および物流施設について、CoC認証（注）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。

（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・流通のすべての過程において、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。

中西部太平洋カツオ・キハダマグロまき網漁業におけるMSC漁業認証の取得

2024年2月15日付で、ニッス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。同社では資源管理に基づいた持続可能で環境に配慮した漁業の推進が使命と考え、本認証の取得に挑戦、2020年の準備開始より約3年をかけて取得に至りました。なお、予備審査の際は公益財団法人世界自然保護基金ジャパンおよび株式会社シーフードレガシーの支援を受けました。



「MSCジャパン・アワード」を受賞

「MSCジャパン・アワード」は、日本においてMSCラベル付き水産物の普及に貢献した事業者を表彰するものとして、2024年に新設されました。消費者向けMSCラベル付き製品の販売重量の前年度実績に基づいて受賞事業者が決定され、ニッスイはメーカー部門で2024年、2025年の2年連続で受賞しました。

ASC認証の取得推進

ASC認証は、水産養殖管理協議会（Aquaculture Stewardship Council）が運営する、養殖水産物の責任ある生産を対象とした国際的な認証制度です。飼料工場を対象とする「ASC飼料認証」、養殖場そのものを対象とする「ASC養殖場認証」、流通・加工の各段階で認証製品を分別・管理する「ASC CoC（Chain of Custody）認証」により、環境保全や地域社会・労働への配慮、養殖管理の仕組みなどの観点から独立した第三者機関が審査を行い、養殖から製品までのトレーサビリティを確保します。ニッスイグループでは、サーモンやブリなど、複数の養殖場・魚種でASC認証を取得し、責任ある養殖を推進しています。

ASC-C-01759

世界で初めてブリのASC認証を取得

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

トラウトのASC認証を取得

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社（チリ、以下SA社）は、2019年3月5日付で、トラウトのASC認証を取得し、2019年3月4日付で同社本社敷地内の加工工場についてCoC認証（注）も取得しました。SA社が手掛けるトラウト・ギンザケは、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。2025年3月末時点で、SA社では生産量の100％でASC認証を取得しています。

（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・流通のすべての過程において、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

BAP 認証は、世界水産物連盟（Global Seafood Alliance）が運営する、養殖水産物の持続可能で責任ある生産を対象とした国際的な第三者認証制度です。ふ化場・飼料工場・養殖場・加工工場を対象とする認証により、環境への責任、養殖される魚介類の健康と福祉、食品安全、社会への責任という4つの柱と、それらを支えるトレーサビリティの基準に基づいてサプライチェーンを第三者機関が審査し、生産から製品に至るまで責任ある養殖水産物であることを証明します。

トラウトのBAP認証「四つ星」を獲得

ニッスイの海外グループ会社であるサルモネス・アンタルティカ社（チリ）は、2018年8月に飼料工場（ビオビオ州ロス・アンヘレス）、2019年1月に加工工場（ロス・ラゴス州チロエ島）、2019年3月に海面養殖場（アイセン州バイア・アカンティラーダ第Ⅰ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認証は、一般社団法人マリン・エコラベル・ジャパン協議会が運営する、日本発の水産エコラベル認証制度です。水産資源の持続性と環境に配慮した事業者を対象とする「MEL漁業認証」「MEL養殖認証」と、それらの水産物を扱う流通加工の各段階で認証製品を分別・管理する「MEL流通加工段階（CoC）認証」により、資源管理や環境保全への取り組みなどの観点から第三者機関が審査を行い、漁獲・養殖から製品まで一貫した信頼性とトレーサビリティを確保します。

JFRCA
20C3600081

水産エコラベル付き商品の販売実績

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。

水産エコラベル付き商品の販売実績

	2023年		2024年		2025年	
認証名称	商品数	販売重量合計（t/年）	商品数	販売重量合計（t/年）	商品数	販売重量合計（t/年）
MSC（注1）	44	6,581.3	50	6,026.6	53	7,259.6
ASC（注2）	7	55.6	7	43.7	11	172.7
MEL（注2）	13	6,114.6	13	5,380.6	13	4,266.3

（注1）集計範囲：ニッスイ個別より申請した商品。
（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。

環境負荷低減

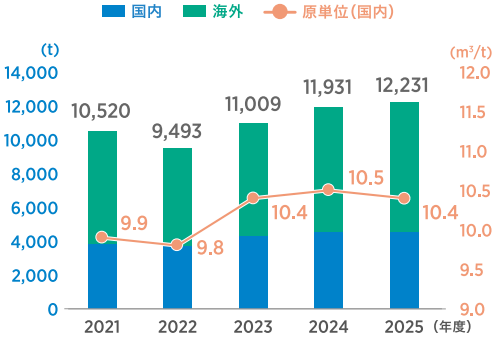
ニッスイグループはCO_2、水、廃棄物を環境に関する重要3指標としています。2021年度に長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」、2025年度に中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」を策定し、環境負荷低減に関しても、より意欲的な目標を設定し取り組みを行っています。

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 Recipe2」）>
ESGデータ>E：環境データ>

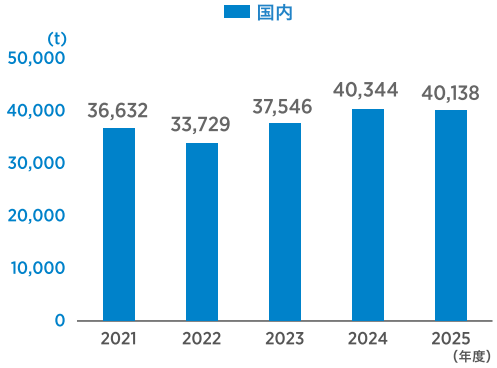
目標と実績

指標	対象範囲	実績	KPI	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」	2030年度目標 長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」
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	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	74.1%	85%	100%

水の使用量



廃棄物の発生量



水使用量削減の取り組み

チラー（冷却水循環装置）への切り替え（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、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、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2,200㎥/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>

廃棄物削減の取り組み

ブリの皮のアップサイクル

2025年3月、グループ会社の黒瀬水産株式会社が養殖する「黒瀬ぶり」の加工時に、通常は不可食部分として肥料などに使われている皮をアップサイクルしたフィッシュレザー「namino leather」（ナミノレザー）を開発しました。
2026年、欧米や国内のアパレルメーカーなどに向けテスト販売を開始しています。

「namino leather」ブランドサイト：https://www.naminoleather.com/


namino leather 「白波」


namino leather 「黒瀬」


製品への使用イメージ（蝶ネクタイ）

廃棄物の削減に関連する取り組み

容器包装と廃棄物＞生産・物流段階におけるプラスチック排出物の削減 ＞
フードロス＞生産段階での取り組み ＞

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、私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5㎜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私たちの暮らしにかかわる陸由来のものであることが分かっています。

ニッ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

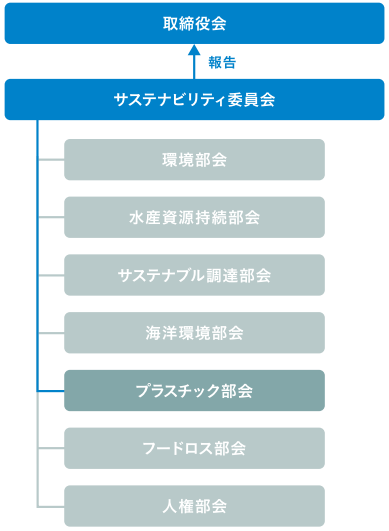
社員が参画する清掃活動を通じて、街・川・海でのプラスチックごみを低減し、海洋環境の保全に取り組みます

（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 - プラスチック部会

プラスチック部会では、製品の容器包装や工場・物流で使用するプラスチックの3R＋Rと従業員一人ひとりの取り組みを推進しています。



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

プラスチック部会

部会長：執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）

メンバー：家庭用食品部、業務用食品部、水産事業第四部、食品生産推進部、SCM部、商品開発部、原料開発部、コンビニエンス事業部

事務局：サステナビリティ推進部

開催頻度：年2回

目標と実績

長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」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	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	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	13.9%削減	15%削減	30%削減
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	14.2%削減	25%削減	30%削減

【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	岩手県	海面養殖場	2026年3月	浮標灯	1個	設備・管理要因	ロープ付着物の清掃、追加ロープ設置

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）。

海洋プラスチック＞漁具の海洋流出防止の取り組み >

海洋プラスチック

漁具の海洋流出防止の取り組み

現在、海洋プラスチックごみの一部は紛失・遺棄された漁具であることが明らかになっています。これらはゴーストギアやALDFG（注1）などと呼ばれます。ニッスイはSeaBOS（注2）を通してGGGI（注3）に加盟するとともに、国内グループ養殖・漁業会社で使用する漁具の海洋流出防止に取り組みます。

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

漁具の管理ルールの強化

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

これまでの取り組み

【取り組み - Prevention（防止）】

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

従業員への教育の実施状況

	実施社数			内容の例
	2023年度	2024年度	2025年度	
国内グループ養殖会社	100%	100%	100%	「漁具の海洋流出のリスクと防止に関する取り組みについて」
国内グループ漁業会社	100%	100%	100%	

【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の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、その後ニッス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）のほか、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。

プラスチック問題＞方針と推進体制＞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。ニッスイグループでは、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

これまで海面養殖では、ナイロンカバーで覆った発泡スチロール製のフロートが一般的に使用されてきましたが、強度不足によりナイロンカバーが破損、内部の発泡スチロール（ポリスチレン）が粉砕・流出して、海洋プラスチックの一因となることが指摘されていました。
ニッスイグループは、海外ではサーモン、国内ではブリ・カンパチ・ギンザケ・クロマグロなどの海面養殖事業を展開しています。2019年度の調査の結果、養殖事業全体で19,540個を保有していることがわかりました。これを受けて、「2025年3月末までに養殖用のナイロンカバー付き発泡スチロール製フロートの使用を中止し、より海洋へのプラスチック流出リスクの少ないフロートへの切り替えを完了すること」を目標として、PEコーティング発泡スチロール製フロートや中空樹脂製フロートなどへの切り替えを開始し、2025年3月末をもってすべての切り替えが完了しました。
今後も、事業を通じグループ全体で海洋プラスチック問題に取り組んでいきます。


切り替え後の海面養殖場のフロート

【切り替え前の例】


ナイロンカバー付き発泡スチロール製フロート


内部の発泡スチロール

【切り替え後の例】

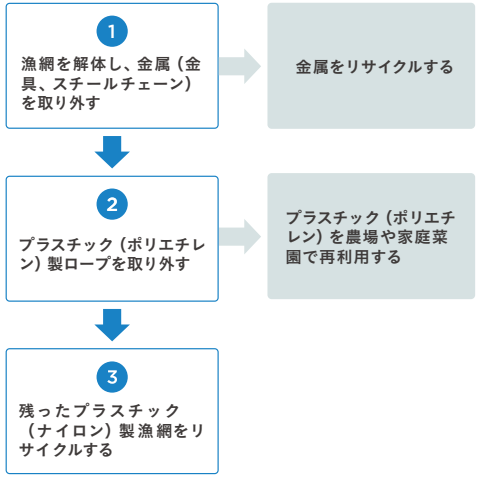


PE樹脂製の中空型フロート

漁具のリサイクル

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





シーロード社の漁網1



シーロード社の漁網2

日本における合同クリーンアップ活動

海の恵みで事業を行う当社にとって、「海洋プラスチック」による汚染は特に重要な課題です。海洋プラスチック問題の重大性を周知し、対策を加速・拡大することを目的に、大手水産会社合同でクリーンアップイベントを定期的に実施しています。
2025年度は、千葉県の幕張海浜公園「幕張の浜」にて2025年11月29日に「水産大手4社合同海岸クリーンアップ2025」を実施しました。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。



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、ニッス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）。2024年5月19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450人が参加し、約1.5トンの漂着ごみを回収しました。このうち回収されたポリタンク37個が原料の一部として買い物かごにアップサイクルされました。2025年度は天候不良により海岸清掃活動は実施できませんでしたが、海洋プラスチックごみを原料の一部とした買い物かごへのアップサイクルの取り組みは継続して行いました。今後も自治体や企業と連携しながらアップサイクルを含む活動を進めていきます。

「ONE FOR OCEAN」の流れ（2021年度の例）







2024年度の活動の様子



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、ニッス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：https://plastic.research.pirika.org/

容器包装と廃棄物

容器包装プラスチック使用量の削減

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一つとしています。また、対象はニッスイブランド全商品（調理冷凍食品、加工食品、常温食品、水産品、ファインケミカル品）となります。

容器包装選定ガイドライン

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

当ガイドラインに沿って「容器包装チェックリスト」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。

削減実績

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。

ニッスイが販売する製品のプラスチック製容器包装の削減重量

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
食品部門（kg）	33,814	72,830	62,610	59,002	130,972
水産部門（kg）	-	23,835	45,532	31,950	14,983

ニッスイの取り組み

【Reduce（減らす）】

練り製品のトレー品

「海からサラダフレーク」や「ちぎり天」などの練り製品に使用していたプラスチックトレー・フィルムを、プラスチックトレー・フィルムを使用しない包装形態に変更することで、年間約88トンの削減を実現しました。



「白身魚とタルタルソースのフライ」

商品に使用するプラスチックトレー・商品の外装に使用するフィルムの薄肉化を行い、年間約9トンの削減を実現しました。



クリームコロッケ製品

「コーンクリームコロッケ」や「かにクリームコロッケ」に使用するプラスチックトレーの薄肉化を行い、年間約7トンの削減を実現しました。



【Replace（置き換え）】

レンジでできるフライシリーズ

商品開発の段階から紙素材のトレーを採用することで、プラスチック使用量を削減しています。



まんぞくプレートシリーズ

商品に使用するプラスチックトレーに植物由来のプラスチックを10%使用することで、石油由来のプラスチック使用量を削減しています。



【Recycle （リサイクル）】

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あり、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わかりやすく伝え、使用後の回収・再資源化に結びつける取り組みを推進しています。

グループ会社の取り組み

会社名	取り組み実績
国内養殖会社	水産品の輸送用発泡スチロール箱（魚箱）の使用を見直し、代替素材の使用を検討。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。2021年度は6,907ケースの段ボール箱による輸送を行った。
タイデルマール社（タイ）	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。
ゴートンズ社（米国）	2019年より自社の製品における2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）How2Recycleラベル：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。

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、削減ターゲットの一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）

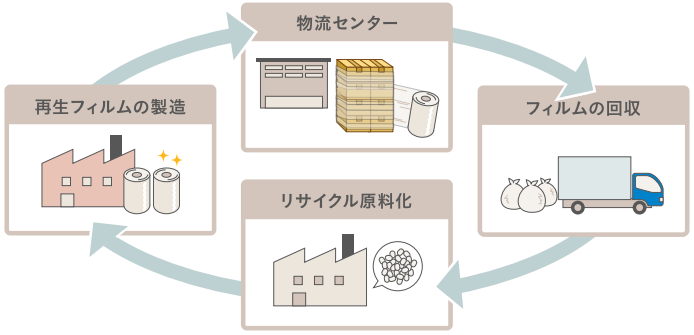
物流における取り組み

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。2025年度は4,336本を鮮魚用の通い箱で輸送し、約13トンの発泡スチロール梱包を削減しました。
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ついては、プラスチックリサイクル企業と協働し、国内グループ内でクローズドループ（注）によるリサイクルの仕組みを構築しました。グループ会社の日水物流株式会社では、2025年度にすべての事業所でこの仕組みを活用した再生ストレッチフィルムの使用を開始しています。今後は、クローズドループによる取り組みを他の国内グループ会社にも展開し、再生ストレッチフィルムの使用拡大を目指します。
さらに、荷物運搬用のシートパレットについても、破損等により使用できなくなったものについては回収を行い、再生素材として再利用することでプラスチック排出量の削減を図ります。

（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。



鮮魚用の通い箱



ひとりひとりの取り組み

ニッスイグループのクリーンアップ作戦

ニッスイグループでは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。またニッスイでは、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。
2025年度は、70事業所から1,279名が参加し、合計で972kgのごみを拾いました。





ニッスイグループ 国内クリーンアップ活動 実績

	2023年度	2024年度	2025年度
参加事業所数	62	62	70
参加人数	1,150名	1,328名	1,279名
ごみ重量	1,619kg	1,582kg	972kg

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。


ニッスイタイランド社（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

	2024年度	2025年度	2026年度
新入社員	47名	41名	43名



集めたごみの様子


座学の様子


清掃活動

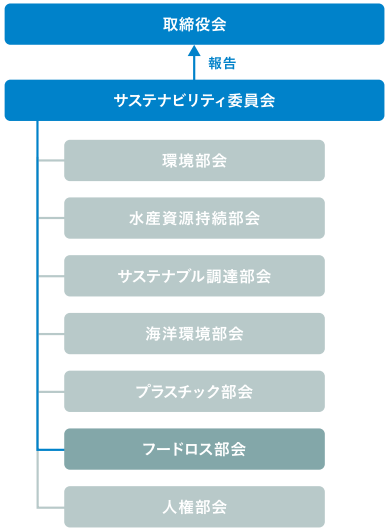
フードロス

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10億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38%（2024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2023年度には年間464万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7億人いるとされます（注4）。
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、積極的にこの問題に取り組んでいます。

（注1）：UNEP（国連環境計画）「食品廃棄物指標報告2024」（2024年）
（注2）：農林水産省「令和6年度食料需給表（確報）」（2025年）
（注3）：農林水産省、環境省、令和5年度推計
（注4）：FAO（国際連合食糧農業機関）「世界の食料安全保障と栄養現状2025年報告」（2025年）

推進体制 - フードロス部会

フードロス部会では、国内グループ全体で事業におけるフードロス削減と従業員の意識向上のための取り組みを進めています。



サステナビリティ委員会

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

フードロス部会

部会長：執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）
メンバー：食品生産推進部、品質保証部、SCM部、コンビニエンス事業部
事務局：サステナビリティ推進部
開催頻度：年2回

目標と実績

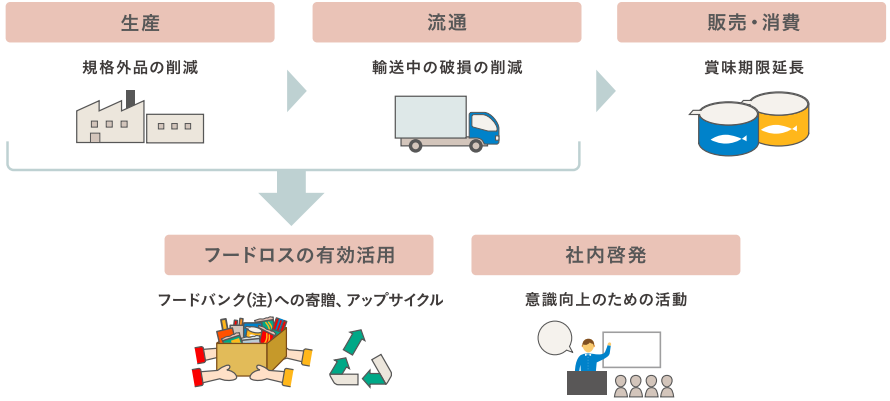
長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」における目標と実績は下記の通りです。自助努力で削減可能な動植物性残渣（生産過程で発生する魚の非可食部や、野菜の芯や外葉などを除く）および製品廃棄量に関して目標を設定し、取り組みを行っています。また、削減が困難な残渣については再資源化の重要性が一層高まっていることを踏まえ、2025年度よりリサイクル率に関する新たな目標を設定し、取り組みを強化していきます。

指標	対象範囲	実績	KPI	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	2030年度目標 長期ビジョン 「GOOD FOODS 2030」
動植物性残渣廃棄量 （基準年度：2017年度、 単位：原単位）	ニッスイ 国内グループ	15.3%削減	25%削減	30%削減
食品リサイクル率（資源循環率）	ニッスイ 国内グループ	96.8%	95%	100%
製品廃棄量 （基準年度：2020年度、単位：総量）	ニッスイ個別	26.0%削減	30%削減	50%削減

ESGデータ>E：環境データ >

サプライチェーン全体を通したフードロスの削減

ニッスイグループは食品を取り扱う企業の責任として、フードロス部会を中心に国内事業所の生産、流通、販売・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した取り組みを行っています。



（注）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。

生産段階での取り組み

限りある資源を無駄にせず環境負荷を低減するためには、まず何よりも「フードロスを発生させないこと」が重要です。ニッスイグループではこの考えのもと、生産段階からフードロスの発生抑制に取り組んでいます。生産現場では工程の見直しや生産設備の調整などの改善活動を推進しています。また、生産計画の最適化や在庫管理の徹底により、過剰在庫や廃棄リスクの低減を図っています。それでもなお、やむを得ず発生するフードロスについては、分別を徹底し、飼料化・肥料化・メタン化などを通じて、資源循環とリサイクル率の向上に取り組んでいます。

流通段階での取り組み

商品輸入時に発生する物流事故や外箱の破損によるフードロスを抑制するため、外装段ボールの強度向上や荷物の積み付け方法の工夫に取り組んでいます。合わせて、現場担当者に対する積み付け指導や、発生要因をまとめた動画教材を用いた教育も実施しています。



荷崩れを防ぐ積み付け

販売・消費段階での取り組み

フードロス削減に向け、賞味期限の見直しとして年月表示化と期限延長に取り組んでいます。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年月表示を開始しました。その際、品質が保たれているか検証する保存試験を行い、賞味期限の延長が可能であることを確認しています。年月表示化は、フードロス削減に加え、物流における効率化にもつながることが期待されています。
また、魚肉ソーセージや練り製品、常温・冷凍食品などさまざまな商品について、官能評価や科学的分析により品質への影響がないことを確認した上で、賞味期限の延長を進めています。今後も引き続き、賞味期限延長に取り組んでいきます。



おさかなのソーセージ

フードロスの有効活用の取り組み

食品の寄贈

2008年度より、支援の必要な人々に食料を提供するフードバンク団体である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。フードバンクとは、品質には問題がないものの販売に適さなくなった食品と、食の支援を必要とする人々とをつなぐ仕組みです。児童養護施設や母子支援施設など福祉施設への食料支援を通じて、食品の有効活用と社会貢献の両立を図っています。2025年度の主な寄贈先と寄贈実績は別表の通りです。
また、2024年12月に消費者庁が公表した「食品寄附ガイドライン」をふまえ、社内における「食品の寄贈に関するガイドライン」および「食品の提供に関する合意書」を整備し、食品寄贈の拡大と仕組みの強化に向けた取り組みを進めています。

2025年度の主な寄贈先と寄贈実績

寄贈先	寄贈品	寄贈実績（kg）
セカンドハーベスト・ジャパン	冷凍食品、常温食品	4,903
全国食支援活動協力会（ミールズオンホイールズ）	冷凍食品、常温食品	3,385
セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	常温食品	804

また、新たな取り組みとして、2025年度には農林水産省の「未利用食品供給体制構築緊急支援事業」に参画し、沖縄県への食品寄贈を行いました。本事業は、一般社団法人 全国食支援活動協力会が中心となり、食品メーカー・運送会社・福祉団体などが連携して実施するものです。船便を活用し、瓶詰・缶詰などの常温食品に加えて、取り組みとして初めて冷凍食品も寄贈しました。これらの食品は、離島を含む沖縄県内の子ども食堂や福祉団体へ提供されています。今後も、官民連携や多様なステークホルダーとのパートナーシップを通じて、未利用食品の有効活用を進めるとともに、支援の届きにくい地域にも確実に届ける仕組みづくりに取り組んでいきます。



沖縄県に届いた支援物資

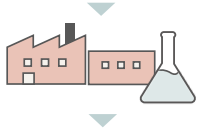
ニュースリリース：食品寄贈を通じた子ども支援に参画　瓶詰・缶詰・飲料・冷凍食品を沖縄県へ発送 >

アップサイクル

グループ会社の株式会社チルディーでは、パンの加工食品製造過程でやむを得ず発生するパン耳などの未利用食品を、資源として有効活用するアップサイクルの取り組みを進めています。具体的には、自社工場で発生するパン耳を原料として、外部でエタノールを製造し、そのエタノールを配合した除菌アルコールを再び自社工場内の衛生管理に活用しています。さらに、パン耳を活用したラスク風商品の開発・販売も行っています。



サンドイッチ加工過程で発生するパン耳



バイオエタノール化



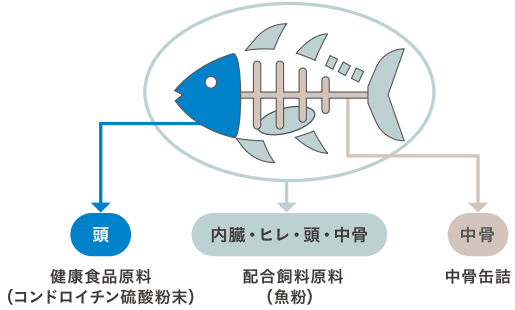
社内で除菌アルコールとして活用



パン耳を活用したラスク風商品

養殖魚の有効活用

グループ会社の株式会社ニッスイサーモンでは、1次加工の過程で発生する魚の頭部や内臓、ヒレ、中骨といった副産物を余すところなく資源として有効活用する取り組みを進めています。また、活用が難しい小型魚は地元の水産高校や企業と連携し、共同で商品化することに取り組んでいます。
また、有効活用が難しいものについては、食品リサイクル法に基づき、飼料化を最優先にリサイクルを推進しています。



意識啓発の取り組み

従業員への意識啓発

従業員への意識啓発の取り組みとして、 2024年度サステナビリティ通信で「フードロス削減」を取り上げました。また、 2025年度にはサステナビリティ推進委員を対象にした研修においても「フードロス削減」を取り上げ、課題や対策への理解を深めました。

サステナビリティ推進体制＞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

Sustainability
Report
2026

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 66

お客様とともに

- 安全・安心の考え方と体制 74
- 安全・安心を届けるための取り組み 76
- 健康・栄養のための取り組み 80
- 豊かな暮らしのための研究開発 83

従業員とともに

- 人事管掌役員メッセージ 84
- 人財育成 85
- 従業員エンゲージメント 87
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 88
- 多様な働き方 91
- 労働安全衛生 93
- 健康経営 97

ビジネスパートナーとともに

- 持続可能な調達 102

株主・投資家とともに 105

社会貢献活動 106

人権の尊重

ニッスイグループは、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。
ニッスイグループは、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」に基づいた「ニッスイグループ人権方針」を策定しました。

ニッスイグループ人権方針

ニッスイグループは、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
ニッスイグループは、「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、株式会社ニッス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、ニッス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
ニッスイグループは、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
ニッスイグループは、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
ニッスイグループは、人権に対する潜在的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
ニッスイグループが、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
株式会社ニッスイは、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
ニッスイグループは、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

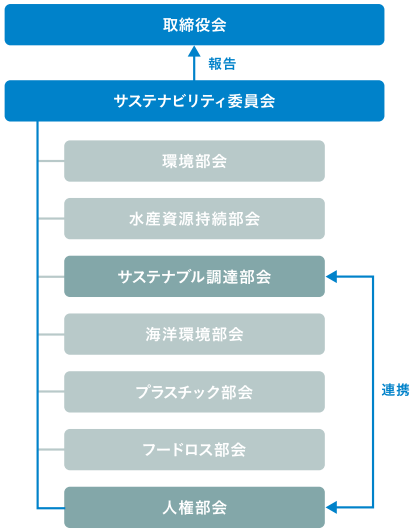
（注）：強制労働の禁止、児童労働の廃止の項目を含みます。

ニッスイグループ人権方針の翻訳

日本語（PDF）266KB
英語（PDF）212KB
中国語（簡体字）（PDF）141KB
ベトナム語（PDF）157KB
スペイン語（PDF）138KB
タイ語（PDF）109KB
ミャンマー語（PDF）139KB
ポルトガル語（PDF）137KB
インドネシア語（PDF）152KB
クメール語（カンボジア）（PDF）131KB
フランス語（PDF）137KB
モンゴル語（PDF）171KB

推進体制 - 人権部会／サステナブル調達部会

人権尊重に関する取り組みは、サステナビリティ委員会傘下の「人権部会」、「サステナブル調達部会」の2部会を中心に対応しており、リスクに応じて、関連するその他の部会と連携しながら対応を行っています。（注）
人権部会では、人権に関する方針・体制の整備や社内教育、重要人権リスクの特定などを担っており、自社グループ内の人権尊重を推進しています。サステナブル調達部会では、サプライヤーとの協働により、環境と人権に配慮した持続可能な調達を推進しています。



サステナビリティ委員会

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

人権部会

部会長：取締役 執行役員（最高人財責任者（CHRO）、リスクマネジメント・総務部・法務部・情報システム部管掌）
メンバー：執行役員（最高財務責任者（CFO）、経営管理部門管掌）、執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）、法務部、原料開発部、コンビニエンス事業部、水産事業第四部、営業企画部
事務局：サステナビリティ推進部、人事部
開催頻度：年4回

サステナブル調達部会

部会長：取締役 専務執行役員（最高執行責任者（COO）、水産事業執行、営業企画部管掌）
メンバー：執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）、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、家庭用食品部、業務用食品部、FC事業部、原料開発部、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

（注）：上記以外に経営基盤リスク委員会傘下の「労務安全衛生部会」、「倫理部会」とも連携しています。

人権デューデリジェンスの取り組み

人権リスクアセスメント

ニッスイグループのバリューチェーンにおける実際のまたは潜在的な人権への負の影響の把握のため、2024年7月に人権部会メンバーによる人権リスクアセスメントを実施し、サステナビリティ委員会での数回の議論ののち、以下の重要人権リスクを特定しました。リスクアセスメントは数年に一度のペースで行っており、前回（2020年12月）のアセスメント結果や外部環境の変化を踏まえ、リスクの洗い出しを行いました。
また、リスクの特定にあたっては、ステークホルダー（労働組合、社外有識者）との意見交換を行っています。現状・実態把握やリスクの低減に向け、2024年度下期より具体的な取り組みを開始しています。
2025年度以降は人権部会において年1回リスクの見直しを行うこととしており、直近では2026年2月に実施しました。


部門横断的に招集された人権部会メンバーによるワークショップの様子

重要人権リスク

- サプライチェーン上の強制労働、児童労働
- 日本における外国人労働者の労働環境
- 重大労働災害、事故

リスクアセスメントの手法

「一般的・業界横断的な人権リスク」と「水産業・ニッス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っています。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、リスクを絞り込んでいます。

参考資料

- 米国 労働省 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor（強制労働ないし児童労働によって生産された商品リスト）
- 米国 国務省 Trafficking in Persons Report（人身取引報告書）
- 国連人権理事会ビジネスと人権作業部会　訪日調査報告書
- ILO（国際労働機関）　Heat at work: Implications for safety and health（厳しい暑さが働くことに及ぼす影響についての報告書）
- 上記以外の各国・NGO等による人権関連レポート

人権リスクアセスメントワークショップにより抽出された人権リスク

赤太字: 重要人権リスク　青字: 直近で見直しを実施した人権リスク

	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
ニッスイグループで働く人々（派遣社員、業務委託先なども含む）		・外国人労働者の労働環境 ・重大労働災害・事故 ・AI活用による失業 ・労働争議時に受ける暴力	・重大労働災害・事故			
		・労働安全衛生上の課題（気候・暑さ対策、単独作業時の安全管理、潜水士の安全管理など） ・業務委託先の労働環境（安全管理、ハラスメント、長時間労働など）				
		採用～評価・待遇・昇進～退職 ・機会不平等や差別 ・ハラスメント（セクハラ・パワハラ・カスタマーハラスメントなど） ・同一労働同一賃金（雇用形態・国籍・性別等による待遇格差） ・行動監視によるプライバシー侵害（生産現場、在宅勤務など） ・特定の国への赴任・出張による拘束・逮捕などのリスク ・宗教的な配慮の欠如、信教の自由を侵害するリスク ・AI活用による意図せぬ差別や人権侵害 ・本人希望や個人事情を考慮しない転勤命令				
サプライヤー（二次以降のサプライヤー、原料生産者を含む）	・小規模・零細事業者に対する不公正な契約 ・農薬・化学肥料などによる健康被害 ・強制労働・児童労働 ・外国人労働者の労働環境 ・重大労働災害・事故					
お客様				・優良誤認 ・不健康な生活を助長するマーケティング	・品質事故 ・健康被害	
地域住民	・農園開発等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	・環境汚染				・海洋プラスチックにより生物多様性が毀損、漁業者の生活困窮 ・プラスチックごみによる環境汚染
その他	・贈収賄への加担			・差別的表現ととられる広告		

上記の画像をクリックすると拡大して表示されます

特定した重要人権リスクへの対応

サプライヤーにおける人権尊重状況の確認

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に基づき、ニッスイグループのサプライチェーン全体における人権リスクの低減に取り組んでいます。サプライヤーガイドラインは、ニッスイ個別のすべての1次サプライヤー（直接取引のある国内外のサプライヤー）に配布し、同意確認書への署名をお願いしています。

2023年度以降は、ニッスイ個別のすべての1次サプライヤーを対象にSAQ（セルフアセスメント質問票）を実施し、人権に関する取り組み状況や課題を確認しています。特に優先度の高い項目において基準を満たさない場合には、改善依頼や訪問・対話を通じた改善支援を行い、継続的に取り組み状況を確認しています。

また、取引の多寡や品目特性を踏まえて重要なサプライヤーを特定し、リスクに応じた対応を進めています。2023年からは、外国人労働者が働く国内の製造委託先への現地訪問や対話を実施しています。また、2025年からは海外の製造委託先に対してSedex（注）への加盟依頼などを進め、国際的な基準に基づくリスク把握と低減に取り組んでいます。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）Sedex：サプライヤーの労働環境や人権、環境に関する情報を企業間で共有するプラットフォームを提供する非営利団体。

持続可能な調達 >

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。

労働環境調査の概要（2023～2025年度）

実施時期	内容	対象	事業所数
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）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）	37
2024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）の実施、多言語対応の状況確認	「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）	45
2025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80問のセルフチェック（注）の実施、多言語対応の状況確認	「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）	47

（注）：ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク、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。

調査結果と対応

毎年実施しているセルフチェックの回答分析と事業所へのヒアリングでは、深刻な人権侵害リスクの兆候は認められていませんが、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ており、人権部会より国内グループ各社に対して周知を図っています。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。
労働環境調査は今後も継続して実施しますが、実効性を確保するため、事業所訪問による実態確認やライツホルダーである外国人労働者へのヒアリングなども組み合わせて対応しています。


人権部会の様子


外国人技能実習生へのヒアリング

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。

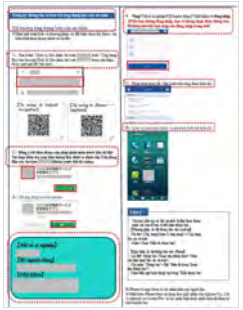
グループ各社への通達内容

- 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、本人が理解できる言語または方法で提供する。（注）
- すべ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・インドネシア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。
また、人権部会の調査により、外国人労働者への多言語対応がニッスイグループの課題の一つとして認識されてきました。特に、契約書や給与明細、緊急時の避難マニュアルの多言語化は事業所共通の課題でしたが、グループ共通のひな形を作成するなどの対応により、課題は解消されつつあります。
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、外国人労働者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。


安否確認システムのマニュアル（ベトナム語）


給与明細アプリのマニュアル（ベトナム語）


契約書の多言語対応


熱中症対策掲示物（クメール語、ミャンマー語）

工場で働く外国人労働者向け教育

外国人労働者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、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、それぞれの工場で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。工場の外国人労働者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。また、通訳を交えて、外国人労働者の母国語に対応した教育・研修なども実施しています。



教育ツールの例



外国語による現場研修

ピクトグラムや動画・写真の活用

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的な活用や動画や写真を用いた安全教育を推進しています。日本語の理解が十分でない従業員や、作業現場のリスクに関する知識が少ない従業員にもリスクを認識させ、安全な行動を促すことで、労働安全の確保はもとより、重大な労働災害の防止を図っています。さらに、外国人労働者向けの安全教育をテーマにした工場長会議を定期的に開催し、工場間で事例を共有することで、取り組みの底上げを図っています。


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）


複数の言語による安全教育



動画による安全教育

外国人労働者向けエンゲージメント調査

ライツホルダーである外国人労働者の声を直接拾い上げ、その声を労働環境の改善や職場満足度の向上につなげるため、2024年度より9言語（注）に対応した「職場環境満足度アンケート」を試験導入し、一部の事業所で実施しています。アンケートは22の設問と4つの自由記述欄で構成されており、匿名での回答が可能です。外国人労働者は、日本人とは異なる視点や課題意識を持ちながらも、会社に意見を伝える機会が限られているため、日本人目線では気付きにくい職場の「良い点」や「改善が必要な点」についても、自由記述欄を通じて意見を収集できるようにしています。

（注）：やさしい日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語、ミャンマー語、ポルトガル語、スペイン語

労働安全衛生

労働安全の推進にあたり、経営基盤リスク委員会の傘下に「労務安全衛生部会」を設置し、対応しています。毎年開催される国内グループ会社向けの安全大会では、社長が「ニッスイグループ安全宣言」を説明し、「如何なる場面においても、安全は全てに優先する」というメッセージを発信しています。ニッスイグループは、この宣言に基づき労働安全衛生活動を展開しています。

労働安全衛生 >

漁業・養殖現場における労働安全衛生

養殖における労働安全の推進についても、経営基盤リスク委員会の傘下にある「労務安全衛生部会」で対応しています。2025年度は、潜水作業の安全管理レベル向上に向けた教育を進めました。
また、養殖現場では、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。
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、一部で人権リスクに関する懸念が指摘されることもあります。こうした背景を踏まえ、ニッスイグループでは乗組員の安全確保を最優先に労働環境の整備に努めるとともに、第三者の視点を取り入れることで透明性の向上を図っています。

オセアニア

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

天然水産資源の持続的な利用＞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

日本

中西部太平洋の熱帯域でMSC漁業認証を取得し、カツオ・キハダマグロなどのまき網漁業を行うグループ会社・共和水産では、漁船員の労働環境改善に向けたさまざまな取り組みを行っています。
まず、安全性の確保や労働負荷の軽減を目的に、労働環境の整備を進めるとともに、ILOの新設備基準に適合した快適な居住環境を整備しています。さらに、高速・大容量のブロードバンド衛星通信システムを導入し、漁船上でも家族や友人との連絡や情報収集が可能な通信環境を実現しました。また、外国人船員の人権尊重や労働環境の改善のため、多言語相談窓口と救済メカニズムを導入しています。これは、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」の一環であり、漁船への導入は日本国内で初の事例となりました。


共和水産の海外まき網漁船（第七十八光洋丸）


漁船への導入は初となる多言語相談窓口（JP-MIRAI）のポスターと外国人船員

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6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』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および救済メカニズムを導入しています。

JP-MIRAI Member

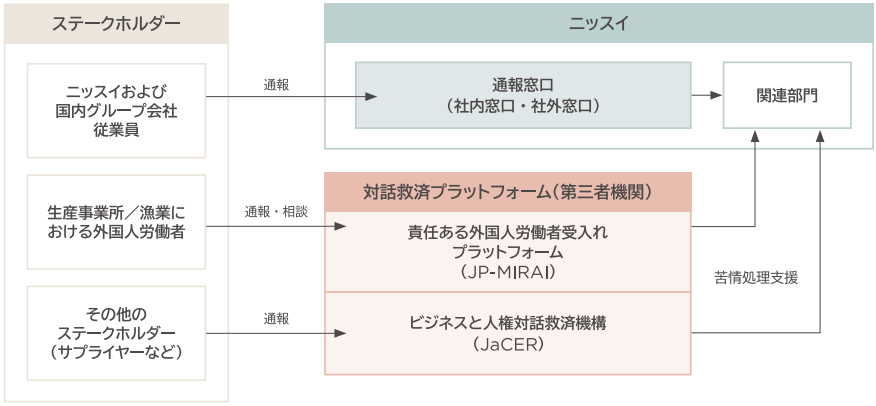
一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）

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

JaCER
一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構

救済制度（グリーバンス・メカニズム）

ニッスイと国内グループ会社の従業員に向けて、 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。また、サプライヤーなどその他のステークホルダーを対象として、ビジネスと人権に関する苦情・通報窓口を設置しており、自社だけでなく専門の第三者機関と連携しながら救済の制度を整えています。



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＞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』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およ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＋22言語（注）
各事業所では、ポスターの掲示に加え、メッセージングアプリの活用や朝礼での案内を通じて、外国人労働者に相談窓口の情報を確実に周知しています。2024年度は21法人45事業所で展開しました。また、その周知状況は人権部会が確認しています。

（注）：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、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、ウルドゥー語


朝礼での周知


個別説明会



掲示板での周知


メッセージングアプリの活用

ステークホルダー向け窓口

ニッスイグループは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1）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＋自動翻訳32言語（注2）
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信じ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1）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。
（注2）：中国語（簡体字）、中国語（繁体字）、タイ語、ベトナム語、マレー語、インドネシア語、スペイン語、ポルトガル語、韓国語、ヒンディー語、ドイツ語、タガログ語、フランス語、オランダ語、ミャンマー語、ネパール語、ポーランド語、ベンガル語、シンハラ語、クメール語、チェコ語、アラビア語、イタリア語、デンマーク語、ハンガリー語、ロシア語、スロバキア語、トルコ語、タミル語、スウェーデン語、モンゴル語、スワヒリ語

JaCER　苦情通報フォーム

従業員に対する研修・教育

倫理憲章の浸透

ニッスイの倫理憲章が定める倫理行動指針では、「風通しの良い風土を尊重し、健全な内部けん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。

倫理憲章

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、パワハラ防止法（労働施策総合推進法）の改正施行とあわせて社長よりニッスイ国内グループの全従業員に向けて「ニッスイハラスメント撲滅宣言」を発信しました。以降もハラスメント防止に向けたさまざまな施策を行うことにより「一人ひとりが、能力を充分に発揮できる姿」の実現を目指しており、2025年4月には再度宣言を発信、「会社は不当なハラスメントから従業員の皆さんを守ります。社外からの行為があった場合には会社として適切な対応にあたり、社内における行為が発覚した場合には、これまで以上に厳しい姿勢をもって処していきます。」と社内に強いメッセージを示しています。

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年度からはeラーニングによるニッスイ従業員向けの研修、国内グループ会社向けの研修を実施しています。

実施時期	内容	対象	参加者数（人）
2021年6月	「ビジネスと人権」講義	ニッスイ役員・部署長	67
2021年9月	「ビジネスと人権」研修（講義およびグループ討議）	国内外グループ会社経営管理部門長、ニッスイ役員・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	国内グループ会社役員、ニッスイ役員・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」	ニッスイ従業員（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）	ニッスイ従業員（調達担当者）	28
2022年9月	サステナブル調達と人権	ニッスイ従業員（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	国内グループ会社役員、ニッスイ役員・部署長	85
2022年11月	ニッスイグループの人権リスクとサプライヤーアセスメント	海外グループ会社役員、ニッスイ役員・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	ニッスイ役員・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	ニッスイ役員・部署長	65
2023年6月	人権研修（eラーニング）	ニッスイ従業員（注）	1,663
2024年2-3月	人権研修（動画視聴）	国内グループ会社役員・幹部職	1,653
2024年9月	「人権に配慮した事業活動の推進に向けて」	国内グループ会社役員、ニッスイ役員・部課長	71
2025年3月	人権研修（eラーニング）	ニッスイ従業員（注）	1,641
2025年3月	人権研修（動画視聴）	国内グループ会社役員・幹部職	1,493
2025年10-11月	人権研修（eラーニング／動画視聴）	ニッスイ従業員	2,873
2026年1-3月	人権研修（動画視聴）	国内グループ会社役員・幹部職・一般社員	3,816

（注）：パソコンを保有していない従業員は対象外。

外国人の受入れに関する基本指針の制定

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

ニッス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

外国人との共生社会の実現に向けた取り組み

ニッスイグループ外国人の受入れに関する基本指針で掲げる「共生社会の構築」を目指し、国内のグループ各社において外国人労働者の受け入れに関するさまざまな取り組みを進めています。
世界各地の文化や習慣を尊重し、外国人労働者が安心して働ける環境を整えており、言葉の壁の解消や生活環境の整備に配慮し、一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう支援しています。さらに、外国人労働者が地域コミュニティの一員であるという意識を共有し、行政とも連携しながら共生社会の実現を目指しています。
また、人権部会が各社の取り組みを整理し、事例集としてグループ各社に共有することで、優れた取り組みを広げ、グループ全体の取り組みの底上げを図っています。



地域イベントへの参加


日本文化の体験（茶道）


日本語教育


社員食堂における母国メニューの提供

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きました。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。

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

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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」を配する工場で商品を生産する。
6. 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。
7. 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。
8. 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。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 使用する全ての原料・包材について規格保証書を入手し、遵法性、安全性について確認する。
7. 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。
8. 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。
9. 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

1. 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。
2. 食品事故が発生した場合は、お客様の立場にたって対応し、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。
3. 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。

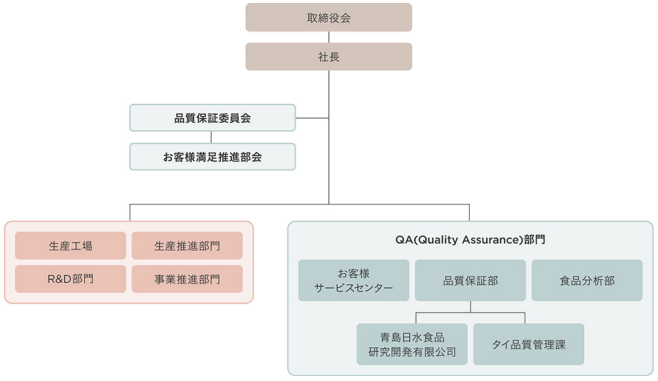
1. 品質保証に関する各部署の役割
2. ニッスイ工場認定基準
3. 新商品導入時の基準
4. 表示の基準
5. 原材料の安全性確保の基準
6. 品質保証教育の基準
7. 流通時の品質保証の基準
8. フードディフェンスの基準
9. 海外生産商品の輸入時検査基準
10. 緊急対応・製品回収の基準

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安全・安心な商品づくりのため、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、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



食品安全マネジメントシステムの認証取得

GFSI承認規格の取得

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

（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	25	84%
水産	4	3	-	1	8	18	44%
ファインケミカル	2	-	-	-	2	4	50%
合計	15	10	5	1	31	47	66%

2025年3月末時点
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）

目標と実績

長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」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	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	2030年度目標 長期ビジョン 「GOOD FOODS 2030」
食品安全の第三者認証・適合証明取得率	ニッスイグループ	集計中	国内グループ100%	ニッスイグループ100%
商品回収等の重大品質事故	ニッスイグループ	1件	発生ゼロ	発生ゼロ

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。お客さま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たちのこだわりです。

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

①従業員教育

品質保証部主催の従業員教育

すべ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）		
				2023年度	2024年度	2025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。	92	159	57
オンライン HACCPフォロー講座	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4個の動画（動画1つにつき約10分）を配信。 各自、動画の視聴に取り組んでもらい、計1カ月間で完結。	71	-	50
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	122	67
営業部署向け品質教育	全商品・販売担当者	ニッスイの食品安全方針と社内ルール、食品安全関連法規、衛生管理の知識、食品の品質リスク管理など	eラーニングによる自主学習と理解度チェック。所定期間内に20単元受講する。	69	250	29
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	89	78	55
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	ウェブテスト（eラーニングシステム）で内容説明と理解度確認	329	387	383
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	ウェブテスト（eラーニングシステム）で内容説明と理解度確認	458	-	-

工場における従業員教育

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

新規入職者教育

従業員として工場に入る前には必ず受講する基本的な研修です。労働安全に関わることはもちろん、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。お客さま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で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ていないかなども確認します。





手洗い

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



持ち込み可能物

工場で働く人は何も持たずに工場内へ入るのが基本です。しかし、記録や写真をとるなど、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わないように、すべて金属製のものが指定されています。

（注）：製品はすべて最終工程で金属探知の検査があるため、金属が混入していれば見つけることができます。

チェック体制

工場内ではさまざま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、すべ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ては故障している可能性もあります。万が一を疑いつつ、常にどんな場面でも複数の目で行う体制を整えています。

フードディフェンス

多くの従業員が広いスペースで働く工場なので"いつもと違うこと"にはいち早く気が付かなければいけません。その為に、工場内にカメラを設置し、従業員の正しい仕事を見守っています。
さらに、洗浄や検査で使用する洗剤や薬剤を保管する保管庫は必ず施錠管理を行い、限られた人のみが鍵の使用を許されます。この時にも開錠・施錠の記録を取ります。
また、誰がいつ、工場に入場したのかを把握できるよう、静脈認証や指紋認証で管理をする生産工場も複数あります。ニッスイグループの国内工場では、このシステムを導入していきます。



③検査

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

エクセレント・ラボ

全国各地のニッスイグループの生産工場には必ず検査室を設けています。その検査室の信頼性を向上させるために、食品分析部が中心となり、エクセレント・ラボ活動を展開しています。共通の検査マニュアル、設備基準の設定、検査員の技術認定、精度管理試験、レベル別講習会などを行い、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。

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。すべ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。



検査員の技術認定

どこの工場でも一定の知識と技術を身につけた検査員が検査を行えるように、検査員を登録し、一人ひとりの技術を認定しています。初めて検査室に配属された新人は、検査室内のOJTプログラムにより指導を受けます。一通りの検査を一人でできる検査員を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ためには筆記と実技の試験を受験します。
2025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	2023年度	2024年度	2025年度
A級検査員	定められた検査が実施できる	45	45	39
M級検査員	A級を目指す検査員の指導ができる	53	49	45
E級検査員	難易度の高い検査を習得し必要とするすべての検査について習熟している	30	31	35

検査員同士のコミュニケーション

エクセレント・ラボでは、検査員同士の交流や情報交換など、コミュニケーションを重視しています。日本各地の会場に検査員たちが集まり、定期的にエクセレント・ラボ推進会議を開催しています。2025年度は対面とリモートで7回開催し、107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

お客様の声を直接お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

商品を手にしてくだ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、その一つひとつの声は私たち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し、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。

サステナビリティ行動宣言 >

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。

長期ビジョン・中期経営計画 >
マテリアリティ推進体制 >

目標と実績

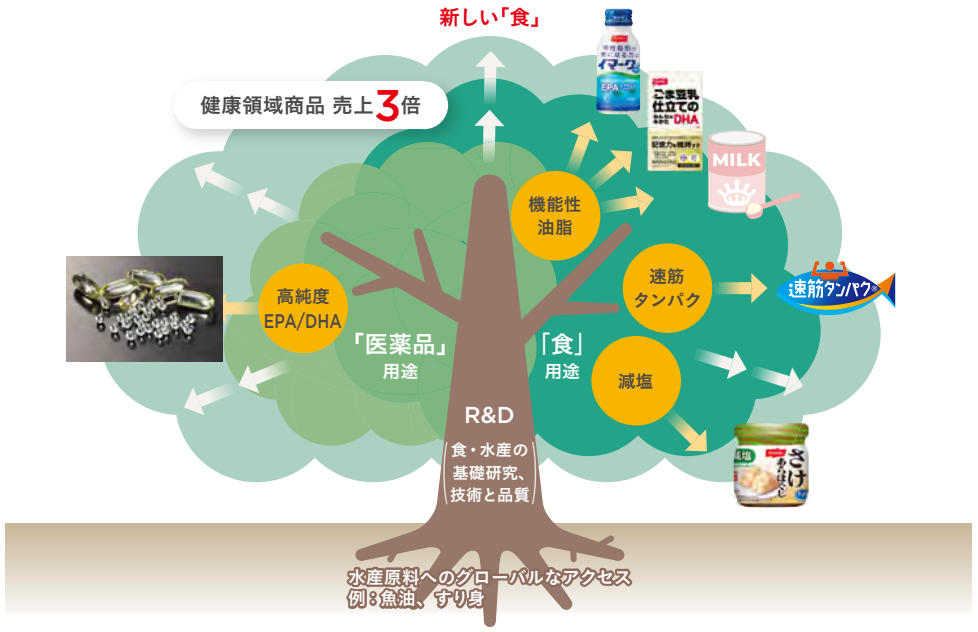
長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」における目標と実績は下記の通りです。創業以来培ってきた水産原料へのアクセスおよびR&Dといった強みを活かし、当社指定の「健康領域商品」の開発を進めます。

指標	対象範囲	実績	KPI	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	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	1.1倍	2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。ニッスイ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、お客さま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。

<スケソウダラの速筋タンパク>

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

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」

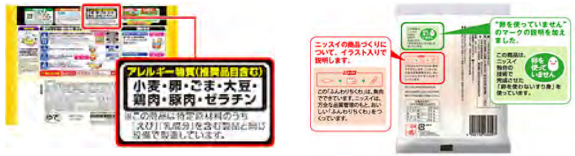
倫理行動基準

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

お客さま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。わかりやすく、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

お客さま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
特定保健用食品（トクホ）	消費者庁許可 特定保健用食品	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。
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。
速筋タンパク	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。
減塩	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ーで、塩分をカットした商品に使用されています。

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、お客さまにとって、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。



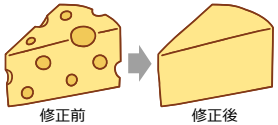
Nutri-Scoreラベルがついたシテ・マリン社のパッケージ例

誤解を招かないイラスト表現

商品の素材など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）　チーズとわ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。


修正前　修正後

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年1回トレーニングを行っています。

安全・安心を届けるための取り組み＞品質保証部主催の従業員教育 ›

監査

FSSC22000など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。

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 ›

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＞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

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

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

心も体も「おいしい」を実現する味覚研究 >

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。

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。

スケソウダラ速筋由来のタンパク質研究 >

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しました。また、2013年の日本マスターズ水泳協会への協賛をきっかけに、スポーツ選手をサポートする「SPORTS EPA」ブランドとして展開しています。



SPORTS EPAのウェブサイト

従業員とともに

人事管掌役員メッセージ



人財価値の創出を通じ、持続的成長と強い組織づくり、長期ビジョンの実現を目指す

株式会社ニッスイ
取締役 執行役員 最高人財責任者（CHRO）
井上 浩志

ニッスイグループにとって、人財は社会･環境価値を生み出し、経済価値につなげる最もキーとなる要素です。ミッションを体現するため、新たな挑戦を通して「食のイノベーション･価値創造を実現できる人財」を育成することは、経営の一員である私の使命です。
創業の理念や5つの遺伝子にもあるとおり、当社は創業当時から食の課題解決を志向しており、こうした考え方は従業員の中にも根づいています。人財価値が高まるというのは、従業員一人ひとりが現状に満足することなく、自ら新しい変革を厭わずチャレンジし行動していくことと、それを賞賛していく組織風土に変わっていくことであると考えています。自ら探求を続け価値を創造できる人財の確保と育成に取り組み、人財が活躍できる組織風土を作っていくことで、社会・環境価値を生み出し、経済価値につなげていきます。

昨今、気候変動や地政学的リスクの増大など、経営環境の複雑さや不確実性が増しており、社会課題の解決と経済成長の両立は容易ではありません。当社グループには、臨時従業員を含めると世界中で1万9,000人を超える従業員が働いており、さまざまな価値観を持った従業員同士の知･経験がイノベーションを起こし、新しい“食”の創造につなげ、持続的な成長の原動力としていきたいと考えています。

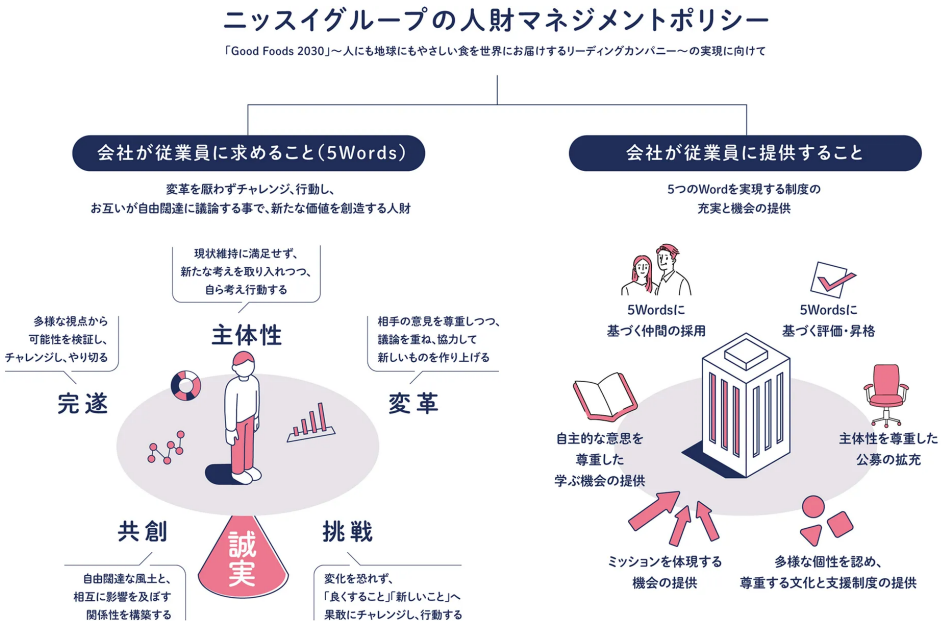
さらに2025年4月には、ミッション（ブランドプロミス）の体現、長期ビジョンを実現するための人財に関する指針として人財マネジメントポリシーを策定し、会社から従業員に期待すること（5Words）、会社が従業員に提供することを明確にしました。
5Wordsを実現していくための主要な人財戦略として、①成長領域への人財シフト ②個のキャリア自律、多様性を支える仕組み ③行動の定着を促す制度・仕組みの再設計に取り組みます。また、自由闊達に意見を交わし議論できる、心理的安全性の高い組織風土も企業価値向上に重要な要素であり、ミッション（ブランドプロミス）への共感を高めつつ、従業員の挑戦を後押ししていく組織風土にしたいと考えています。働き方や価値観が多様化する中でも、一人ひとりの自律的な成長を促進し、変化に適応できるしなやかで強い組織を育むことで、長期ビジョンの実現と企業価値の持続的向上を目指します。

人財育成＞人財マネジメントポリシー ›

人財育成

人財マネジメントポリシー

ニッスイグループは、ミッションの体現およびビジョンの実現に向け、2025年4月に「人財マネジメントポリシー」を策定しました。本ポリシーに基づき人財戦略を推進することで、人的資本経営に取り組みます。



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、複数回にわた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	◆マーケティング企画・営業・物流部門 ◆研究・開発部門 ◆生産・品質・技術部門 ◆経営管理部門
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							

キャリア支援

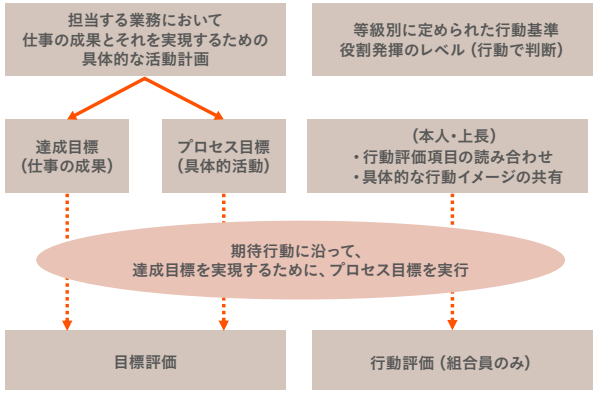
ニッスイは「一人ひとりが自ら考え、行動することが組織の成長の前提になる」と考え、「自立と自律」を方針にさまざまな人事施策に取り組んでいます。上司との面談を通じて、従業員一人ひとりのキャリア志向を確認し、そのキャリアの実現に向けて、会社として具体的な支援を行っていくことを話し合う「キャリア申告制度」、また将来のキャリアを考える研修を定期的に実施するなど、従業員の自律的なキャリアデザインを後押ししています。また、従業員が自らの意志で手を挙げチャレンジできる「社内公募制度」など、主体的に挑戦できる機会を設けています。

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」を導入し、多様な経験を通じて、視野と仕事の幅を広げること、変化対応力を高めることを目的に若手社員の育成異動を行っています。

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一人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

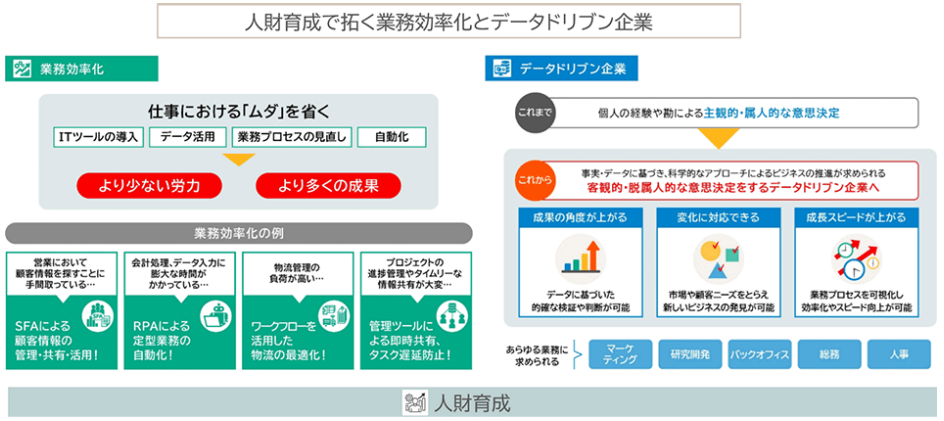
ニッスイグループでは、各社内部での異動に加えグループ内の出向も人財育成の手段として活用しており、ニッスイから海外を含むグループ会社へ積極的に派遣し、責任あるポジションを経験させることで、将来ニッスイまたはグループ会社におけるトップマネジメントを担う人財を早くから育成しています。また、グループ会社からニッスイに出向することでグループ会社の人財育成にもつなげています。
事業ごとに次世代課長候補の要件・必要スキルを明確にし、その候補者が常にプールされている状態を目指し、役員と人事部で人財プールおよびその育成計画を審議するサクセッション会議を毎年実施しています。2023年度には、執行役員や部長のサクセ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ひとり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。

グローバル人財登録制度

ニッスイでは、グローバル人財登録制度を2016年から展開しています。この制度は、ニッスイにおけるグローバル人財を「世界中のいかなる複雑・不確実なビジネス環境においても、多様な相手と良好な関係を築き、成果を出せる人財」と定義し、将来海外で活躍するグローバル人財候補を公募または推薦により、募集し育成するものです。
将来グローバル人財となるために最低限必要なスキルを①価値創出力、②異文化対応力、③語学力とし、短期海外赴任および短期海外業務研修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おり、2025年度末時点で228名がこの制度に登録しています。

DX・デジタル人財育成

ニッスイでは、従業員一人ひとりがデジタルを活用し、データドリブンな業務遂行や意思決定を行える組織づくりを推進しています。データ基盤を整備し、業務効率化を定着させることで、2030年にはデータドリブン企業への進化を実現することを目指しています。
中期的には、現場の業務知識とデジタル技術を融合させ、実際の課題解決や価値創出ができる組織の確立を目標としています。従業員全員が「作る人」「使う人」「企画する人」「判断する人」のいずれかの役割を担い、デジタルに関する理解を深める体制を整備します。
2025年度は、各事業部にDX推進委員、各部署にDX推進リーダーを配置し体制を構築しました。全社横断でデジタル活用による業務効率化を強力に推し進めていきます。また、全従業員向けにDXマインドを育むための研修やeラーニングを実施し、デジタル活用の意識を社内文化として定着させます。さらに「Di-Lite」（DX推進パスポート）の資格取得を奨励し、デジタル人財としてのスキルを段階的に引き上げていきます。



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

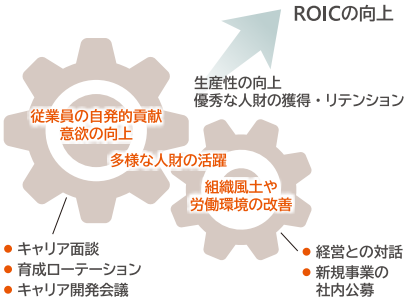
長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」における目標と実績は下記の通りです。

指標	対象範囲	実績	KPI	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	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）	ニッスイ個別	19.6%の スコア向上	18%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、2021年度に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。
- バックキャスティングを基本とした考え方を持つ。
- 自ら「ありたい姿」を描き、自律して業務を遂行できるようになる。
- 得意とする分野で力を発揮する。

経営との対話

2022年度よりニッス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。



ミッション （ブランドプロミス） の社内浸透活動

ミッション（ブランドプロミス）をグループ全体で共有するため、 ブランドブック・情報誌などのツールの提供や、 全従業員が新しい“食”について考え、 意見交換を行う取り組み 「GOOD FOODS Talk」を実施しています。2024年度には、言葉や文化が異なる中でもニッスイグループが持つ強みや志を心で感じ取れるよう、ブランドストーリーブック「Our Story」 を日本語・英語・中国語・タイ語・ベトナム語・フランス語・スペイン語の7言語でグループ会社52社に同時配布しました。



ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン

ニッスイグループにおけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの基本的な考え方

ニッスイグループは、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-ダイバーシティ推進事務局

多様な人財が道を切り拓く骨太な組織風土を醸成するため、女性活躍推進と障害者雇用に取り組む「ダイバーシティ推進事務局」を人事部に設置しダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進しています。

目標と実績

長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」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	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画 「GOOD FOODS Recipe2」	2030年度目標 長期ビジョン 「GOOD FOODS 2030」
女性幹部職比率	ニッスイ個別	9.1%	15%	20%
経験者採用比率	ニッスイ個別	41.4%	45%	50%

インクルーシブな組織づくり

2030年のありたい姿の実現に向けて、育児休業だけでなく介護や病気など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や休職について、一人ひとりが自分ごととして捉える風土醸成にも取り組んでいます。
また、多様な人々と向き合うためのマインドやアクションを学ぶ機会として、ユニバーサルマナー検定を開催するなどインクルーシブな組織づくりに向けて取り組んでいます。





女性活躍推進の取り組み

女性活躍推進の考え方

女性社員がライフイベントの有無に関係なく活躍できる組織風土づくりを目指しています。そのために、女性社員のありたい姿の実現に向けたキャリア形成支援、出産などのライフイベントを経験しても成長し続けることができるよう仕事と育児の両立支援にも取り組んでいます。

女性活躍の行動計画

ニッスイは、女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、第4期行動計画（計画期間：2025年4月1日～2028年3月31日）を2025年4月に策定・公表しました。

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」のニッスイの行動計画

第4期行動計画の定量目標

- 管理職に占める女性の比率を15%以上とする
- 男性育児休業の取得率100%以上を維持する

実績

管理項目	目標	2025年度
管理職に占める女性の比率	15%以上	9.1%
男性育児休業取得率	100%以上	91.1%

企業の意思決定機関における性別の多様性

2021年1月18日、ニッスイは30% Club Japan（サーティパーセントクラブ・ジャパン）の活動趣旨に賛同、参加しました。
30% Club Japanは、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスは、企業のガバナンス強化はもちろん持続的成長の促進、国際的競争力の向上、ひいては持続可能な日本社会の構築に寄与するという考えに基づいて、TOPIX100の女性役員割合を2020年7月末時点で12.9%のところ2030年を目途に30%とすることを目標としています。
30% Club Japanのコミュニティ TOPIX社長会では女性の活躍を阻む本質的な課題について議論を開始、課題の解決につながるアクションを参考にし、ニッスイにおいても執行役員・部署長の女性登用に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。

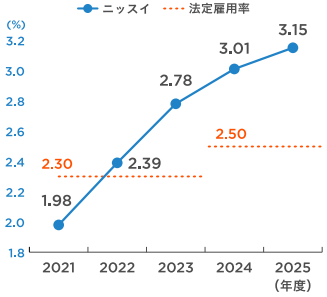
外部イニシアティブへの参加 >

障害者雇用の取り組み

ニッスイでは、管理部門、工場、営業など約30の幅広い職場において障害（注1）が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。
ニッスイの障害者雇用は社会貢献ではなく、「成長と活躍」が重要なキーワードです。そして「障害がある従業員の声を活かす」プロセスを大切に取り組んでいます。

（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。

障害者雇用率



集計範囲： ニッスイ個別

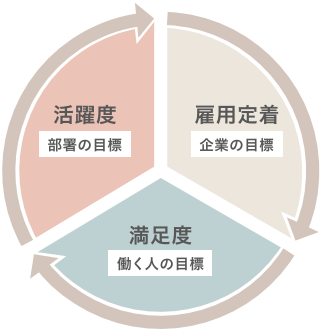
「障害者雇用のありたい姿」と「ありたい姿に向けた指標」

障害がある従業員も議論に参画し、「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2023年度に掲げました。

【私たちの使命】
障害者雇用を起点として、社員一人ひとりが働きやすく活躍できる会社づくりに貢献する

【私たちがめざすもの】
成長の機会と活躍の場を増やし、働き方の可能性を広げる

【私たちの信念】
当事者が意思決定に関わることを大切にする
Nothing about us, without us 障害者権利条約のマインド



「指標サイクル」に基づいた取り組み

①雇用定着

ビジネストラストチームの活躍

2016年に発足した、障害がある従業員で構成する「ビジネストラストチーム」は、各部署の価値創造につながる時間を生み出すことをミッションとしたチームです。約20の部署と多様な業務提携を行い、DE&I推進に貢献しています。「成長と活躍」の方針のもと教育育成に注力し、部署に常駐して業務遂行するステップアップメンバーの拡大も強化しています。

合理的配慮の適切な提供にむけて

障害がある従業員と「合理的配慮シート」等を活用しながら、本人の自己理解と特性の言語化、周囲への説明を考える機会として、丁寧なコミュニケーションで進めています。本人と職場にフィットしたものになるよう、適宜見直しも行っています。
また、社内で実施した「合理的配慮説明会」では、障害がある従業員自らが上長とともに登壇し、特性を活かした働き方や、自己対処と配慮点のバランスについて語るなど、事例からの気づきや学びが得られるとして好評を得ました。


「合理的配慮説明会」資料より抜粋

障害者手帳取得支援

従業員の障害者手帳取得に関する相談にも、専門職スタッフが随時対応しています。職場の環境調整をはじめ、地域の福祉サービス利用案内など安心して働くためのサポートを行っています。

②満足度

本人むけ研修

環境適応とスムーズな業務導入を目的とし、入社時・オンボーディング研修をスタートしました。マニュアルも豊富に揃えています。現在は本社ビジネストラストチームでの実施ですが、順次各雇用部署での実施展開を進めていきます。また、他部署での学び・気づきを自部署に活かす「他拠点研修」の実施など、障害が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も年々充実してきています。

「働く充実度・満足度調査」

2024年度は、障害がある従業員むけ・上長担当者むけに「働く充実度・満足度調査」を実施しました。「精神的にも身体的にも安心して働けているか」「チャレンジの機会があるか」「相談しやすい環境か」など設問に対する回答を分析し、それぞれの声を活かした施策に繋げています。

「障害がある人の働き方　ワーキングコミュニティ」

障害の有無に関係なく、お互いの多様性を受け入れ、認め合うことで、社員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる会社作りを目指して活動しています。障害者がある従業員自らが働くストーリーを語る「ランチタイムオンライン座談会」の実施や、誰もがわかりやすく働きやすい「業務の標準化」の取り組みなど、ニッスイDE&Iの前進を支えています。

③活躍度

ステップアップ制度

障害あるなしに関係なく、ステップアップに挑戦ができます。一人ひとり進むスピードは異なりますが、年々正社員として活躍する登用実績も増えており、キャリアパス整備を進めています。

担当者スキルサポート

障害がある従業員の成長と活躍を支えるのが、雇用部署の上長・担当者です。「障害者職業生活相談員」や「精神・発達障害者サポーター」が順調に増えています。社内外ネットワーク（グループ会社含む）を通して、それぞれの事例や取り組み、悩みや課題の共有、サポートの学び合いの場を設けています。



ニッスイグループ 工場ネットワーク多拠点研修

その他

専門職スタッフによる「合理的配慮相談窓口」「グループ相談窓口」を設置しており、さまざまな相談にチームで対応しています。

ニッスイ障害者雇用に関するお問い合わせ　jinji02@nissui.co.jp

シニア職員制度

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

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、外国人労働者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 ›

多様な働き方

時間や場所にとらわれない働き方

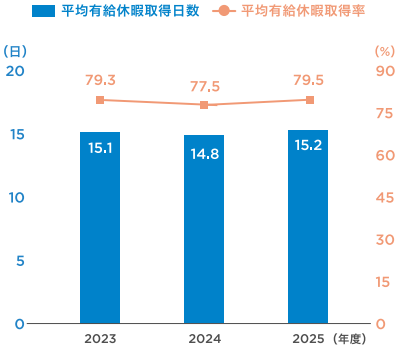
2019年度よりテレワーク勤務制度を導入しています。また、2021年4月からは、終日のテレワーク勤務の利用上限日数を週3日へと引き上げ、2022年1月には、多様な人財が活躍できる環境整備の一環として、育児や介護など、仕事と家庭生活の両立に一定の事由を抱える社員を対象に週3日の利用上限日数に関わらず、原則としてテレワーク勤務のみでの勤務を認める制度を導入しました。
また、テレワーク勤務制度だけでなく、サテライトオフィスを導入するなど、働く場所の選択肢を広げることで、時間や場所に制限されない多様な働き方を進めています。


ニッスイ本社での一斉テレワークの様子

安心につながる休暇制度

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」という従業員の声を受け、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。
2023年度より従来からの積立休暇の仕組みに加え、全員に毎年2日を新規付与するなど、休暇制度も拡充し、従業員が心身ともに健康でやりがいを持って働くことができる休暇制度を目指しています。

有給休暇の取得日数（注）



集計範囲： ニッスイ個別（各年度3月末時点）
（注）2024年度から集計対象を変更し、特定の事由に基づく有給休暇を除外し年次有給休暇のみとしています。

育児と仕事の両立支援

育児期はその後のキャリア成長における最大の難所として捉えています。そのため、「産休育休復職面談シート」を活用した女性育児休業者とその上司とのキャリア面談の導入、男性育休取得推進をきっかけとして長期に育休取得する男性従業員に対して面談シートの活用を促進するなど、復職前後のキャリアへの不安を軽減し、育児休業からのスムーズな復職と今後のキャリア形成を支援しています。特に、産前時・復職時に加え、復職後の継続的なサポートは好評を得ています。また、育児期社員を持つ所属長に対して、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提供を行うことで、マネジメントによる復職支援を後押ししています。
加えて、仕事と育児の両立支援策としてのベビーシッター割引券の導入や「育児期社員、プレ育児期社員の交流会」の開催など、環境整備や育児期社員のネットワーキング形成にも取り組んでいます。

くるみん認定

ニッスイは、2005年より「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定し、2010年5月に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けました。
2021年度には、連続4回目となる「くるみん星4つ」の認定を受けました。現在、第7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。

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

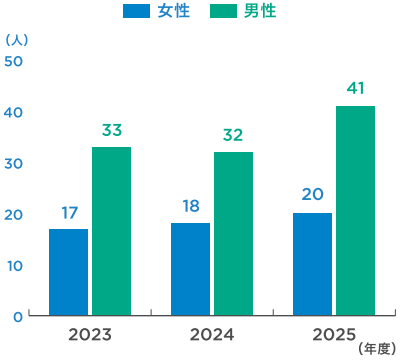
（注）次世代認定マーク（愛称くるみん）：企業・国・地方公共団体は、次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するための行動計画を策定することが義務づけられています。行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に与えられる認定マークです。

次世代認定マーク
（愛称：くるみん）（注）

育児休業取得の推進

男女ともに育児をしながら働き続け、前向きなキャリアの実現に向けた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、育児休業取得率を100%とすることを目標としています。子どもが生まれた男性従業員に対しては育児休業取得の推奨と意向の確認、そして所属長に対しては育児休業取得の理解を促すことで各職場での育休取得を推進しています。
その結果、2025年度の男性育児休業取得率は91.1%（2024年度106.7%）となりました。今後も男女ともに安心して休職できる組織づくりに取り組みます。

育児休業取得者



集計範囲： ニッスイ個別（各年度末時点）

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。従業員の子どもたち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一つとすることや、カフェテリアプランのメニューにおける介護費用補助など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	育児休業	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。
育児	ベビーシッター割引券	乳幼児または小学校3年生（場合によって小学校6年生）までの児童を持つ従業員が、ベビーシッター代を児童1人につき1日最大4,400円（2枚分）の割引が受けられる補助制度。
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、育児休業と合わせて通算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	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カ月まで、分割取得可能。
介護	短時間勤務制度	要介護者1人当たり3年を上限に利用可能。短時間フレックスタイム制度の利用も可能。
共通	フレックスタイム勤務制度	工場勤務者など一部を除く従業員に適用。
共通	テレワーク勤務制度	工場勤務者など一部を除く全従業員に適用。 業務効率化、健康福祉の増進、仕事と家庭の両立の事由で利用可能。 出社を伴わないテレワークは1週間に3回が上限。
共通	あんしん休暇（短期間私傷病休暇）	風邪など短期的な私傷病に罹患し、出勤が困難となった際に取得できる有給休暇を毎年度5日付与。
共通	リフレッシュ休暇	勤続10・20・30年に到達した際、5日間の連続休暇を取得可能。その他、助成金も支給する。
共通	コアレスフレックス	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、中抜け（1日1回）、終業時に利用可能。

労働安全衛生

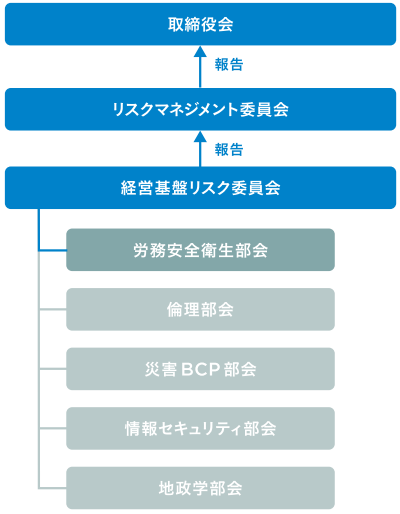
ニッスイグループ安全宣言

2023年度に、ニッスイグループ全従業員（臨時従業員を含む）に向けて「安全最優先」の理念の実現に向けたトップメッセージを社長から発信しました。その理念を文化として根付かせるべく、「安全文化の醸成」をテーマに掲げ、2026年2月24日に開催した国内グループ会社を対象とする安全大会において、参加者全員での安全宣言唱和や講師による講演、グループ各社の好事例発表を行いました。ニッスイグループでは、管理者・従業員両者が職場の安全課題解決に参画し、一緒に作り上げたルールを自分事に捉え、相互遵守する労働安全衛生活動を展開しています。

ニッスイグループ安全宣言（PDF）265KB

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ごとに定め、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。



経営基盤リスク委員会

委員長：代表取締役 社長執行役員（CEO）

メンバー：全執行役員

事務局：総務部

報告先：リスクマネジメント委員会

開催頻度：年2回

労務安全衛生部会

部会長：執行役員（人事部長）

メンバー：取締役 執行役員（最高人財責任者（CHRO）、リスクマネジメント・総務部・法務部・情報システム部管掌）、執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）、コンビニエンス事業部、水産事業第一部、水産事業第四部、FC総合工場、SCM部、技術開発部、総務部

事務局：人事部

開催頻度：年4回

労務安全衛生部会の取り組み

全体方針

労務安全衛生部会では、人事部が事務局として、国内ニッスイグループ全体の労働災害の発生傾向について、災害型別、重篤度、発生頻度などの観点を中心に取りまとめ、各部門へ共有、全社への注意喚起を通じて類似災害の防止を図っています。また、各部門においては、年度ごと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
2024年度	1. 重篤災害対策への注力 2. 新人／中堅教育・安全意識の再強化 3. 養殖事業の安全レベル向上
2025年度	1. ゼロにしてみせる災害の特定と事業所／個人 安全宣言 2. 上記宣言に連動した、個人安全宣言および実践の場たる安全パトロール（参加率100％） 3. 安全パトロール・RA研修を通じた力量の担保と安全活動の自分事化（意識醸成）
2026年度	1. グループ全社員の「安全文化」についての認識共有を実現する統一教育ツールの整備・展開 2. 職長教育・リスクアセスメント研修の実施（2年目） 3. 職場を跨ぐ安全パトロール（ラインクロスパトロール）の促進 4. 安全活動表彰の更なる活性化

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「ニッス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、ニッスイグループ全従業員に向けたメッセージとして「ニッスイグループ安全宣言」を発信し、安全管理者・現場従業員ともにいか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ス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。

2025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「外国人労働者を中心とした安全パトロールを展開し、彼らの目線でヒヤリハット箇所を抽出するパトロール」や「若手職員の自主的な安全活動にAIツールの導入や安全イベントを盛り込んだ“押し付け”でない安全活動の推進」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	• 計画的な安全パトロールの実施（年間スケジュールに沿った定点観測によるパトロール実施） • 外部ウェブテストサービスによる安全教育（四半期ごと）、復習版も四半期ごとに実施（合計で年8回） • 工場自主点検による危険箇所、危険状態の確認⇒ 0点・1点項目の改善、作業者への教育実施状況確認
	チルド	• 転倒災害再発防止（5S活動、台車の整理整頓、Z型カートの活用、床の油分除去、靴底チェック、 ハザードマップ、体力維持対策など） • 挟まれ巻き込まれ災害再発防止（RAの更新、特定作業者認定およびフォローアップ教育、ヒヤリハット聴取、体感教育など） • 危険予知活動による安全作業動作の遵守（危険予知トレーナーの育成、KYTの実施など）
水産部門	水産加工	• 2025年度で労災が複数件発生している工場の現場改善状況の継続的な確認 • 推進課メンバーが定期訪問時に5S活動のチェックと改善提案、工場安全担当者と目線合わせ • 工場自主点検の実施および継続改善
	養殖	• 各社・各事業所の安全パトロールの確実な実施とアクションの実行 • KYT、5S活動、災害分析、リスクアセスメント、コンプライアンス、ハラスメント対策の実施（予防対策重視） • 未熟練従業員の社内外の教育、訓練を強化、グループ養殖部門安全定例会議を活用した安全担当者全体の底上げ • 潜水技術における安全管理の向上に向けた社内外リソースを活用した予防対策の実施
	海洋	• 各社、各船ごと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た、社員、乗組員、工員の安全衛生意識の継続的向上（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の実施
ファインケミカル部門		• RA低減措置の有効性を現場で確認、および未完了対策の具体化 • 他工場の視点を取り入れたリスクレベル低減につながるRA評価表の再評価の実施 • 3工場間で好事例を可視化・標準化することによる、前向きな安全行動の定着と安全文化の醸成
物流部門		• 事業所内でのフォークリフト起因の労働災害発生をゼロにするリスクアセスメントの形骸化是正 • フォークリフトコンテストやトレーニングセンターを活用した操作レベルの向上
研究開発部門		• 安全衛生委員による自部署の安全パトロール強化（職場の安全意識の向上と労働災害防止） • メンタルヘルスケアの情報発信とセミナー開催

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・作業方法など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、各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。2025年度は、2026年の化学物質管理に関する法改正に先駆け、グループ各社の担当者向けに化学物質RA研修を企画するなど、グループ全体で適切な遵守体制の維持に努めています。

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（ピクトグラムなど）、朝礼でのヒヤリハットや他社災害事例などの周知の機会を通じて、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・年末年始など）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、「安全教習所」と銘打ち、コンベヤーの巻き込まれ体感機や、指差呼称体感機などを用いた安全教育を実施し、従業員の安全意識向上を図っています。

人権の尊重＞特定した重要人権リスクへの対応＞外国人労働者の労働環境の確認 ›


巻き込まれ体感機



安全教習所での指差し確認


ピクトグラムの例（挟まれ）

労働安全衛生の監査

労働安全衛生マネジメントシステムISO45001認証の取得

ニッスイは国内の事業所においてISO45001認証の取得を進めています。当認証の取得を通し、従業員への安全で健康的な労働環境の提供に努めます。
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、2024年度に姫路総合工場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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害件数	133	121	128	134	137
（うち休業災害）	65	63	51	59	58
（うち死亡災害）	0	0	1	0	0

集計範囲： 持分法適用関連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、アクアプラットフォーム、笹谷商店、椎内東部、ニッスイサーモン、金子産業、ニッスイまぐろ、黒瀬水産、ファームチョイス、水産流通、三共水産、広島水産、横浜通商、武蔵野フーズ、チルディー、日本デリカサービス、船橋デリカサービス、琉球デリカサービス、北陸フレッシュフーズ、北海道ファインケミカル、キャリーネット、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）

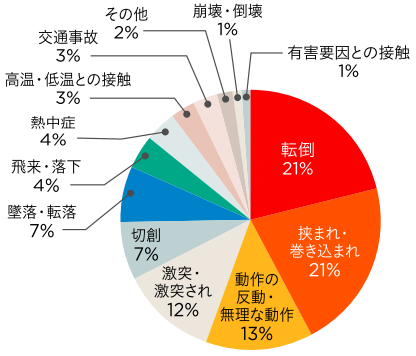
度数率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
度数率（注）	0.61	1.21	1.20	1.21	1.00
（参考）製造業（食料品、飲料、たばこ、飼料）	4.01	3.25	3.50	3.37	-

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（2025年度）



集計範囲：持分法適用関連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、アクアプラットフォーム、笹谷商店、椎内東部、ニッスイサーモン、金子産業、ニッスイまぐろ、黒瀬水産、ファームチョイス、水産流通、三共水産、広島水産、横浜通商、武蔵野フーズ、チルディー、日本デリカサービス、船橋デリカサービス、琉球デリカサービス、北陸フレッシュフーズ、北海道ファインケミカル、キャリーネット、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2025年度の平均年間給与は850万円です。

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

倫理憲章の浸透

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

倫理憲章

ハラスメント防止施策

ハラスメントの発生を未然に防ぐため、ハラスメント勉強会（集合研修・eラーニングなど）を行っています。また、相談先としてハラスメントデスクを設置しており、問題に対応できる体制を整えています。また、グループ会社における実態を調査すべくアンケートを通じた効果的な施策の展開を予定しています。

ハラスメント撲滅宣言

2020年6月、パワハラ防止法（労働施策総合推進法）の改正施行とあわせて社長よりニッスイ国内グループの全従業員に向けて「ニッスイハラスメント撲滅宣言」を発信しました。以降もハラスメント防止に向けたさまざまな施策を行うことにより「一人ひとりが、能力を充分に発揮できる姿」の実現を目指しており、2025年4月には再度宣言を発信、「会社は不当なハラスメントから従業員の皆さんを守ります。社外からの行為があった場合には会社として適切な対応にあたり、社内における行為が発覚した場合には、これまで以上に厳しい姿勢をもって処していきます。」と社内に強いメッセージを示しています。
今後も全社でハラスメントに関する知識や対応能力の向上に努め、「ハラスメントをしない、させない、許さない、そして見過ごさない」企業風土づくりに、より一層取り組んでいきます。

労使関係

基本的な考え方

ニッスイグループでは、各国の法令に従った結社の自由、および団体交渉の権利を尊重しています。また法令等によって結社が認められていない国や地域においても、団体交渉の重要性を認識し、労使一体となった課題解決への取り組みを進めています。
ニッスイにおいては、労働組合（ニッスイアドベンチャークラブ）と労働協約を締結し、よりよい職場環境の実現に向けて従業員と経営とが誠実かつ積極的にコミュニケーションを図るとともに、健全な労使関係の構築・維持に努めています。また、ユニオンショップ協定の締結により、ニッスイにおける一般正社員の労働組合への加入率は100%となっています。

労使会議の実施

ニッスイにおいては、年度方針労使懇談会により社長以下全事業執行役員から、さらには事業別中央労使協議会において事業ごと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つなげる労使連絡協議会、事業所ごと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

ニッスイグループは、従業員の健康を経営的な重要課題として位置づけ、2017年に「健康経営宣言」を策定しました。「心と身体の健康を積極的にサポートし、働く環境を整えることで、生産性の向上と新たな価値創造につなげる」ことを目指し、戦略的な健康施策を展開しています。取り組みの結果、ニッスイは2018年に水産・農林業で初めて「健康経営優良法人」に認定されました。さらに、水産物由来の機能性成分を活用した施策を通じて従業員の健康づくりに注力している点などが評価され、2019年から5年連続で「健康経営銘柄」に選定されています。加えて、直近においても健康経営優良法人2026「ホワイト500」に認定されています。

トップメッセージ

ニッスイグループでは、持続的に成長していくために最も重要な経営基盤の一つが人財であり、その土台となるのが従業員一人ひとりの健康であると考え、2026年5月に健康経営に関するトップメッセージを社長から発信しました。

健康経営に関するトップメッセージ（PDF）228KB

健康経営宣言

私たちニッスイグループは、従業員が最も重要な財産であると考え、「一人ひとりが、能力を充分に発揮できる姿」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スイの未来をつくるものであり、本宣言にともなう各施策には会社として重点を置いて投資していくこととしています。

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2つのアプローチ

健康経営宣言の実践にあたり、個人および職場環境に対して以下の2つの観点からアプローチしています。

＜個人の健康促進＞

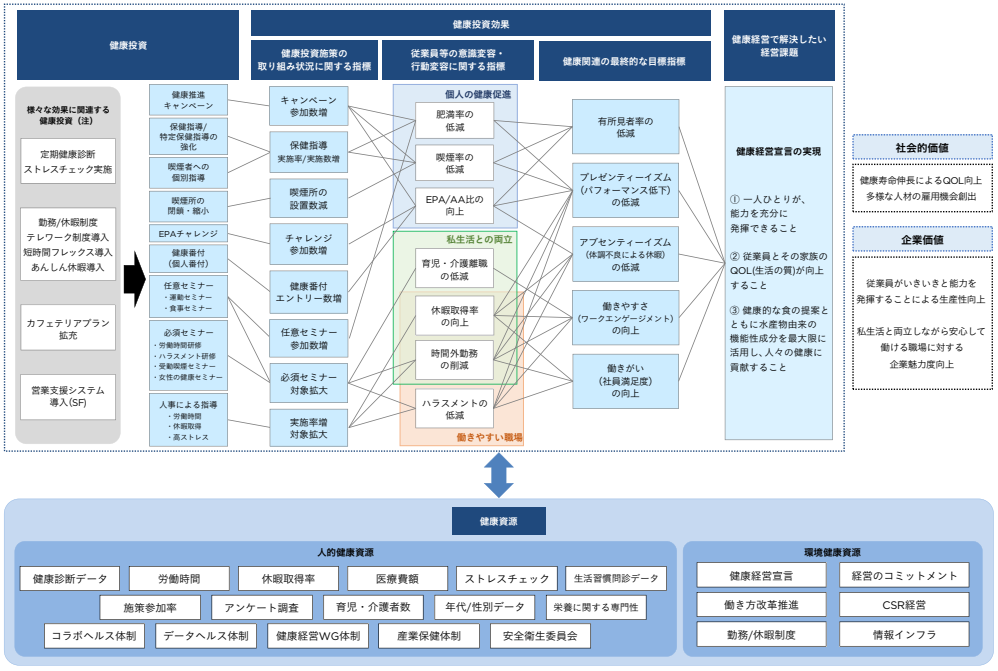
主な施策：生活習慣改善、運動イベント、EPA/AA比向上、就業時間禁煙の定着、ココロの健康診断（ストレスチェック）、がん対策など

＜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

健康経営戦略マップ

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

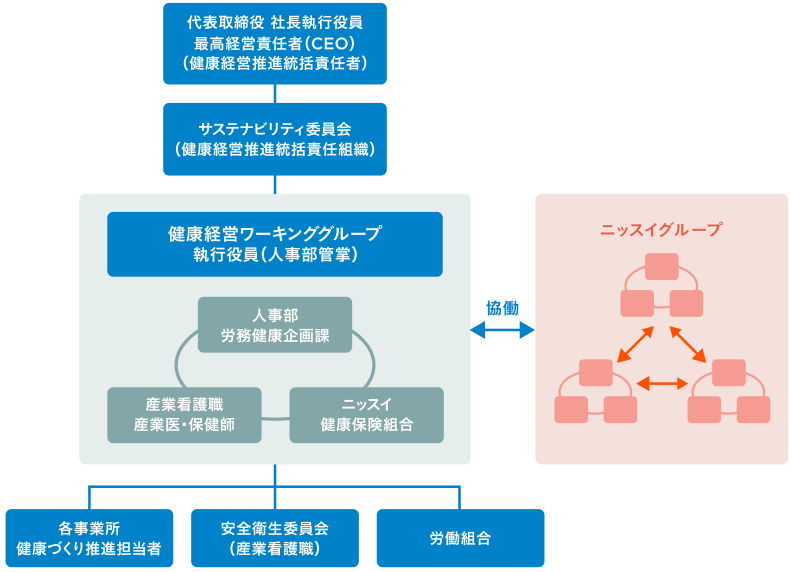


PDF（116KB）

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

推進体制 - 健康経営ワーキンググループ

「人事部労務健康企画課（事務局）」「本社健康管理センター（産業医・産業看護職）」「事業所産業看護職」「ニッスイ健康保険組合」と定期的に健康課題について共有・議論し、推進しています。今後も各事業所の健康づくり推進担当者とも連携しながら、従業員の健康や私生活との両立支援、働きやすくやりがいのある職場風土を目指し、協働して取り組んでいきます。



健康数値に関するKPIの設定

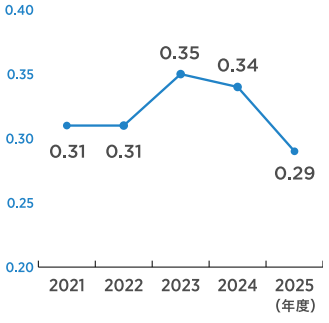
個人の健康促進に向けたKPIとして、「喫煙率」「肥満率」「EPA/AA比」の3項目を設定しています。これらは定期健康診断などで把握される社員の健康状態を示す重要な指標であり、その悪化はパフォーマンスの低下（プレゼンティーイズム）や欠勤・休業（アブセンティーズム）を招き、最終的には離職リスクにもつながりかねません。
中でも「喫煙率」と「肥満率」については、全国平均値と比較しても良好とは言えない状況にあり、またニッスイ健康保険組合の医療費データによると、生活習慣病の中でも「高血圧症」にかかる医療費が組合平均より高く、これらの数値の改善が急務であることが分かっています。
このため、ニッスイでは「喫煙率」「肥満率」の2項目を特に重点的な改善対象と位置づけ、全国平均を見据えた目標を設定し、継続的かつ実効性のある対策に取り組んでいます。

ESGデータ>S：社会データ >

EPA/AA比の測定と健康番付

EPA/AA比とは、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成分である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）との比率を示す指標です。この比率は生活習慣病の予防に有効とされており、ニッスイとしても重要な健康指標のひとつとして積極的に発信しています。社員自身が健康の模範となるべく、2016年度の定期健康診断よりEPA/AA比の測定を導入しました。以来、この指標を健康KPIとして位置づけ、「循環器系疾患との関連が指摘される0.4以上」という目標値を掲げ、改善に向けたさまざまな施策を展開してきました。
2026年度には、新たな目標として「40歳以上はEPA/AA比0.6」「40歳未満はEPA/AA比0.4」の達成を目指すこととし、より年齢に即した健康支援を強化していきます。
こうした取り組みを後押しするため、EPA/AA比の改善が見られた社員には健康奨励金を支給し、個人の結果だけでなく部署ごとの成果も可視化するため、「健康番付」と題したランキングを社内で発表し、全社的な健康意識の向上につなげています。

EPA/AA比



集計範囲：ニッスイ個別



健康番付
※上記の画像をクリックすると拡大して表示されます



「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。

喫煙者への禁煙啓発

健康診断会場での産業看護職による喫煙者への個別指導や、スモーカ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。これまでに30名近い従業員が禁煙に挑戦しました。

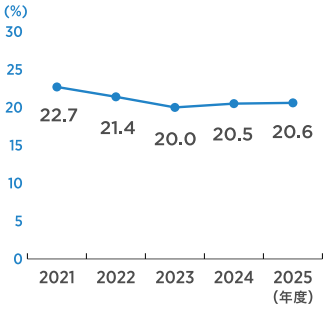
分煙の推進

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

就業時間禁煙化

2023年3月より「365日就業時間中禁煙」としており、継続してその定着と徹底を図っています。

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

運動習慣の促進

2025年5～7月にウォーキングイベント「新からだ改善コンテスト」を開催しました。611名が参加し、そのうち560名が期間中に15万歩以上を達成、盛り上がりを見せました。1人あたりの平均歩数は期間全体で約50万歩、1日あたり約8,000歩を記録するなど、日々の運動習慣づくりに大きく貢献しました。実施後のアンケートでは「歩く意識が高まった」「体重、腹囲が減った」など、前向きな意見が多く、楽しみながら運動を生活に取り入れる良い機会となったことがうかがえました。また、イベント前後の比較では、平均で1.28kgの体重減少が確認されました。

サステナビリティ活動との連携

国連WFP（国際連合世界食糧計画）が主催するチャリティーイベント「ウォーク・ザ・ワールド」の開催に合わせ、ニッスイ独自の運動イベントを実施し、チャリティーへの参加と健康づくりを組み合わせたコラボレーション企画を行いました。当日は5km以上のコースを歩くプログラムを通じて、参加者それぞれが運動の大切さを実感すると同時に、世界の飢餓問題への関心を深める機会となりました。健康とサステナビリティという2つの視点を重ねたこの取り組みは、参加者にとっても有意義な時間となり、多くの前向きな声が寄せられました。

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イベント、eラーニングによる健康意識調査および健康経営理解度テストを毎年実施しています。

健康UPイベント

2025年度も、ニッスイ全社において多様な健康イベントを実施しました。各事業所の健康課題に合わせた内容で、楽しみながら参加できるように工夫し、多くの従業員に参加を呼びかけました。全女性従業員を対象としたオンラインセミナー「PMSと漢方」はPMSに伴う不調への対応としての漢方の有用性と可能性への理解を深める貴重な機会となり、事業所ごとの活動では、出張マッサージや、脚力向上を目的とした運動イベントなどを実施、実践的かつ参加しやすい内容としました。これらの取り組みに対して、参加者からは「身体をメンテナンスする意識が向上した」「女性特有の健康課題について知り、意義を感じた」「脚に力が入るようになった」など、健康に対する意識の変化や新たな気づきが多く得られたことがうかがえました。今後も従業員一人ひとりの健康意識を高め、実践的な行動変容を促すような取り組みを進めていきます。

対象	実施日	タイトル	内容	参加人数
ニッスイ本社	2025年9月4日 2025年9月27日	「マッサージ施術イベント」	出張マッサージを受け、身体のメンテナンスへの意識を高める	67名
ニッスイ全社	2025年12月12日	「PMSと漢方」	PMSに伴う不調への対応としての漢方の有用性と可能性への理解を深め、日々の不調の気づきや対処に役立てる	当日参加：46名
姫路総合工場	2025年10月6日～2026年2月5日	「Let's！ エコササイズ！」	工場内のエレベーターを使わず、積極的に階段を利用することで脚力の向上・運動不足改善を目指す	219名
八王子総合工場	2026年1月19日～2月15日	「のび～る選手権」	腰痛予防、足腰の柔軟性の維持・向上を目的として運動を促進。4週間、ストレッチなど足腰の柔軟性を高める運動に取り組み、長座位体前屈の改善を目指す	62名

対象：ニッスイ従業員（従業員の家族、派遣社員含む）

ニッスイ健康保険組合とのコラボヘルス

ニッスイはニッス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

ニッスイは、定期健康診断と生活習慣病予防健診をニッス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。

	2023年度	2024年度	2025年度
ハイリスク層の管理率	95.9%	98.9%	97.2%

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（ニッスイ健康保険組合：被保険者・被扶養者）

対象事業所	2022年度	2023年度	2024年度
（株）ニッスイ	71.5%	67.1%	66.7%
加入事業所全体（任意継続被保険者含む）（注）	69.1%	66.3%	65.4%

（注）加入事業所：（株）ニッスイ、ニッスイマリン工業（株）など5事業所
出典：2025年度版（2024年度実績分）健康スコアリングレポート

感染症対策

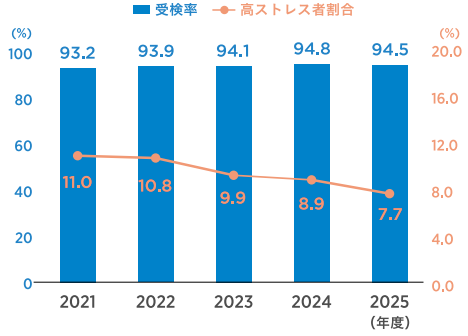
ニッスイグループは海外拠点を多く有するため、感染症などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識しています。海外拠点への赴任者に対しては、予防接種の推奨、医療、健康管理の赴任前教育を実施するほか、海外渡航専門医による診察、健診を赴任前および赴任中も毎年日本で受けられるようにし、その結果をもとに産業医との面談や保健指導も実施しています。
国内においても、ニッスイ健康保険組合と協働してインフルエンザ予防接種の集団接種や費用の全額補助を行っています。このほか、風しん抗体検査を定期健診に組み込み、受けやすくしています。風しん抗体が低いとされる推奨対象者には、啓蒙や教育を実施し、推奨される対象者の4割以上が定期健診時に抗体検査を受けました。

こころの健康サポート


保健師との面談

ニッスイではストレスチェックが法令義務化となる前の2011年から「ココロの健康診断（ストレスチェック）」を年1回実施し、従業員が心の面からも豊かに仕事ができるよう、メンタルヘルスの向上に積極的に取り組んでいます。
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。

「ココロの健康診断（ストレスチェック）」受検率と高ストレス者の割合



集計範囲： ニッスイ個別

各施策の効果、検証

施策を行っていくなかで、 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、従業員一人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、プレゼンティーイズム、アブセンティーイ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	2023年度	2024年度	2025年度
アブセンティーイズム（注1）	勤怠実績	1.8日/人	1.6日/人	1.8日/人
プレゼンティーイズム（注2）	申告 調査	33.4%	33.6%	33.4%
ワークエンゲージメント（注3）	申告 調査	51.1	51.7	52.0

集計範囲： ニッスイ個別

（注1）：アブセンティーイズム：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）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2）：プレゼンティーイズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。
（注3）：ワークエンゲージメント：仕事に対してポジティブで充実しており、活力や熱意を持って没頭できている度合。

プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメントの測定人数、回答率

	2023年度	2024年度	2025年度
測定人数	2,616人	2,481人	2,526人
回答率	94.1%	94.8%	94.5%

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

ニッスイでは、健康経営の一環としてカフェテリアプランを導入しています。従業員およびそのご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、「育児・介護・健康」に重点をおいたメニュー設定をしています。また「自己啓発・財産形成・ライフサポート」などのメニューでワークライフバランス推進・日常生活支援も意識しており、一人ひとりが自分に合った福利厚生メニューを選択し利用できるようにしています。



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（2025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	5,716	53,918
ワークライフバランス、ライフサポート	2,580	35,868

集計範囲： ニッスイ個別

2026年度の取り組み（新規・拡充）

2026年度は引き続きアブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を目指し、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。

- 産業看護職の適正配置による、健診結果に基づく保健指導の強化
- 個人健康目標の設定と成果表彰の仕組み化
- 魚食推奨・EPA摂取促進によるEPA/AA比改善
- 就業時間禁煙の定着、禁煙促進の継続
- 女性の健康課題の解決に向けた社内意識啓発
- 運動習慣支援アプリBeatfitを活用した運動イベントの実施
- WFPウォーク・ザ・ワールドへの参加、自主開催の実施
- 従業員向けカウンセリングサービスの拡充（SNS相談、多言語対応など）
- 組織責任者や新入社員に対する産業医講話による健康教育、その他各種健康セミナー開催

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、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。ニッスイグループは、すべ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

私たちニッスイグループは、創業の理念に基づき、「地球や海の恵みに感謝し、5つの遺伝子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む」ことを宣言しています。
そこで、原料等の調達においてもステークホルダーの期待に応え、社会貢献に寄与できるよう、サステナビリティ行動宣言を踏まえて「ニッスイグループ調達基本方針」を策定しました。
私たちニッスイグループは、本方針に従って、お取引先のご理解とご協力、ご支援を仰ぎながら、信頼関係に基づく調達を推進してまいります。

1）調達原則

1. お取引先は、品質、コスト、デリバリー、サービスを総合的に勘案し選定します。
2. 新たなお取引先に対しては、等しく門戸を開放します。
3. 規格保証書の入手と相見積もりにより、適正な品質、価格で取引を行います。
4. 安全性の担保と品質の向上を前提としたコストダウンを積極的に推進します。

2）遵法・調達倫理

1. 日本や関係各国の法令・ルールや社内規則を遵守します。
2. お取引先と交わした契約を誠実に履行します。
3. お取引先から知り得た情報の重要性を理解し、機密を保持します。
4. 公正・公平な対応、透明性の高い手順によってお取引先との信頼関係を築きます。
5. 不適切な利益供与や受領等の不正行為を排除します。

3）環境配慮

1. 地球や地域の環境保全に配慮されている原料等の調達を推進します。
2. 原料等の調達では、持続可能性、生物多様性、生態系の維持に配慮されていることの確認に努めます。
3. 資源、エネルギー等の循環利用に配慮されている原料等の調達に努めます。

4）人権配慮

1. 強制労働、児童労働、従業員の非人道的扱いに関わる原料等でないことを要請します。
2. 従業員の連携の自由を尊重し、差別のない職場から供給される原料等の調達に努めます。
3. 労働安全、衛生管理が適切な職場から供給される原料等の調達に努めます。

5）お取引先との協働

1. 重要なビジネスパートナーとしてお取引先と密接に協働します。
2. お取引先に本調達方針をご理解いただき、ご支援とご協力を仰ぎます。
3. お取引先からの様々なご提案については、真摯に検証、検討します。

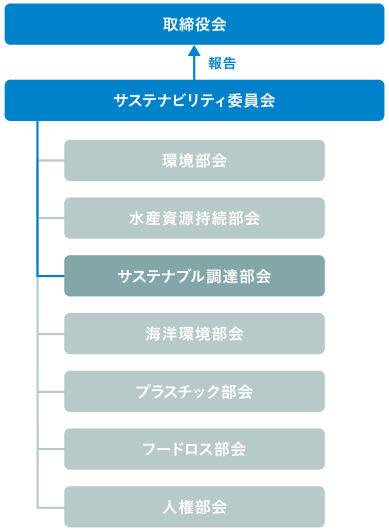
サプライヤーガイドライン

持続可能な調達を行うため、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）（893KB）
- サプライヤーガイドライン（英語）（616KB）
- サプライヤーガイドライン（中国語）（610KB）
- サプライヤーガイドライン（スペイン語）（630KB）

推進体制 - サステナブル調達部会

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



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：取締役 専務執行役員（最高執行責任者（COO）、水産事業執行、営業企画部管掌）

メンバー：執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）、水産事業第一部、水産事業第ニ部、水産事業第三部、水産事業第四部、家庭用食品部、業務用食品部、FC事業部、原料開発部、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」および中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」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	
		2025年度	2027年度目標 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」	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（注）	ニッスイグループ	ニッスイ個別の1次サプライヤー98.4%	国内グループの主要な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%

（注）：2023年度以降の累計

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1次サプライヤー（直接取引のある国内外のサプライヤー）に配布をし、同意確認書への署名をお願いしています。配布の際には、サプライヤーガイドラインの目的と内容を中心に説明した動画（日本語・英語）も合わせて送付しています。
今後、国内外のグループ会社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。



説明動画の画面

	2023年度	2024年度	2025年度	2023-2025年度
サプライヤーガイドラインの配布	470社	35社	20社	525社
サプライヤーによる同意確認書への署名	461社	35社	20社	516社
同意確認書への署名比率	98%	100%	100%	98.2%

集計範囲：ニッスイ個別の1次サプライヤー

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に基づき、ニッスイグループのサプライチェーン全体においての人権・環境リスクの低減に取り組んでいます。自社のセルフアセスメント質問票による包括的な確認を行うとともに、特に重要なサプライヤーに対してはリスクに応じた調査や対話を通じ、継続的な確認とリスク低減につなげていきます。

サプライヤーによるセルフアセスメント

2023年度以降、ニッスイはすべての1次サプライヤー（直接取引のある国内外のサプライヤー）に対して、サプライチェーン上での人権・環境リスクの低減を目的として、SAQ（セルフアセスメント質問票）を送付し、各社の取り組み状況の確認を行っています。SAQはサプライヤーガイドラインに基づいた項目で構成されており、各サプライヤーの取り組み状況や課題を把握するためのものです。特に優先度の高い項目において基準を満たさない場合には、書面による改善依頼を送付、またはサプライヤーを訪問して改善に向けたアドバイスを行うとともに、その取り組み状況を継続的にモニタリングしています。

	2023年度	2024年度	2025年度	2023-2025年度
セルフアセスメントの依頼	454社	90社（注）	27社（注）	510社
セルフアセスメントへの回答	418社	83社（注）	27社（注）	502社
回答比率	92%	92%	100%	98.4%

集計範囲：ニッスイ個別の1次サプライヤー
（注）：再実施を含む

サプライヤーのリスク評価と対応

取引の多寡や品目特性に応じて重要なサプライヤーを特定し、リスクに応じた対応を行っています。海外の製造委託先には、2025年より第三者プラットフォームであるSedex（注）への加盟依頼、SAQ（セルフアセスメント質問票）への回答などを通じて、情報共有を進めています。これにより、国際的な基準に基づいたリスクを迅速に把握し、持続可能な調達の実現に向けて協力して取り組んでいます。また、外国人労働者が働く国内の製造委託先においては、2023年より現地訪問や対話を通じて、働く環境や持続可能な調達に関する取り組み状況を確認しています。課題が確認された場合には、その改善に向けてサプライヤーと共に取り組んでいます。


現地訪問・対話の様子

（注）Sedex：サプライヤーの労働環境や人権、環境に関する情報を企業間で共有するプラットフォームを提供する非営利団体。世界180カ国・地域、10万以上の企業・団体がそのサービスを利用している（2026年4月現在）。

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。

外部イニシアティブへの参加 >

CERTIFIED SUSTAINABLE PALM OIL ™
RSPO
4-1338-21-100-00

わたしたちの進捗状況をwww.rspo.orgでチェックしてください

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「海とさかなとわたしたち」をテーマに、海とさかなの不思議や驚きに触れ、子どもらしい発想で取り組んだ研究作品や絵画・作文などの創作作品を、小学生の皆さんから募集するものです。日本国内だけでなく、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。

ニッスイは子どもたちに「海とさかな」により親しんでもらいたい、未来を支える子どもたちの発見や体験を応援したいという想いから、1982年の第1回から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オンライン出張授業も行われています。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。

海とさかな自由研究・作品コンクール特設サイト

オンライン出張授業

魚に関わる研究者や専門家の協力のもと、普段の学校の授業では得られないような専門的な知識を、子どもたちにわかりやすく説明します。

スポンサー企業であるニッスイの研究者も講師として参加しており、2025年は中央研究所大分海洋研究センターの従業員が「お魚の健康診断」と題して授業を行いました。その他にも「イカの秘密を大解剖」や「ウミガメ博士になろう」というテーマで授業が開催され、全国から合計75校（3,083名）の小学生が参加しました。



株式会社ニッスイのオンライン出張授業の様子

2025年のオンライン出張授業

1. 株式会社ニッスイ中央研究所大分海洋研究センター 北川 健斗
   「お魚の健康診断」
2. 公益社団法人 名古屋みなと振興財団 名古屋港水族館
   「ウミガメ博士になろう」
3. サイエンスエンターテイナー・東京都市大学准教授 五十嵐 美樹さん
   「イカの秘密を大解剖」

オンライン出張授業に関するレポート

- オンライン出張授業開催レポート① - 海とさかな　自由研究・作品コンクール
- オンライン出張授業開催レポート② - 海とさかな　自由研究・作品コンクール

表彰について

本コンクールは「研究部門」「創作部門」の2部門で構成されます。それぞれの部門で「最優秀賞」が8賞ずつの計16賞と、「学校・団体協力賞」50校が設けられています。また、応募者全員に「海とさかな博士号認定証」と参加賞を贈呈します。
2025年からは表彰制度に「殿堂入り」が新設されました。第43回までの受賞も含め、最優秀賞を計3回受賞した受賞者は「海とさかなマスター」として認定します。

ニッスイ賞の紹介

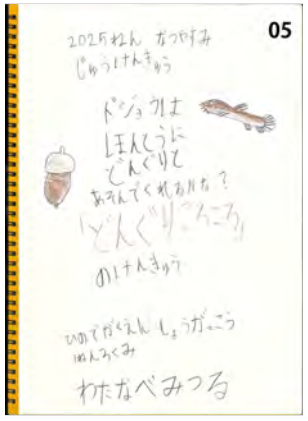
ニッスイ賞を受賞した2作品をご紹介します。

2025年 第44回

研究部門 自由研究

「どんぐりころころ」のけんきゅう

日出学園小学校 1年生
渡邊 充さん



作品の全ページはこちら（PDF）17.4MB

創作部門 工作

よみがえれ！海の王者

福岡市立塩原小学校 6年生
渡瀬 佑輔さん



作品の全ページはこちら（PDF）4.19MB

次世代育成への取り組み

魚食普及への取り組み

魚をもっと身近に感じる体験型イベント

ニッスイでは、若年層にもっと魚について知ってもらい、魚を食べてもらいたいという思いから、水産庁が定める「いいさかなの日」（11月3～7日）を機に、ニッスイの主力商品である「おさかなのソーセージ」や「おいしいものをちょっとだけ」（ちくわ）を使った新感覚スイーツ「フィッチュロス」を提供するイベントを開催。会場では「魚がもっと食べたくなる新しい“食”のアイディア」を来場者から募集する企画も実施しました。
また、長野県でのサッカーイベントや、大阪府の市場祭りでブースを出展し「おいしいおさかなクイズ」を実施。多くの方にご参加いただき、クイズを通して、練り製品は魚から作られていること等を楽しく学んでいただく機会となりました。こうした取り組みにより、若い世代が魚をより身近に感じ、もっと食べたくなるきっかけを創出し、魚食の普及につなげています。


「フィッチュロス」を楽しむ来場者


「おいしいおさかなクイズ」の様子

銀ざけ集会

ニッスイグループの株式会社ニッスイサーモン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。


お話を聞く子どもたち

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んでほしい。食の大切さを知り、魚食に親しんでほしい。そんな思いから、八王子総合工場、姫路総合工場、安城工場、戸畑工場の4つの食品生産工場で、近隣の小学生の食育のため、工場見学を受け入れています。（一般のお客さま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）

2025年11月25日、近隣小学校の3年生13名が姫路総合工場を見学しました。白衣に着替えて工場内に入り、ちくわの原料となるスケソウダラやすり身、練り肉に実際に触れる体験や、生産工程を間近で見学しました。また、専用の機器を使用したちくわの焼成体験にも挑戦し、自分たちで焼き上げたできたてのちくわや春巻を、おいしそうに試食する様子が見られました。見学の最後には、ソーセージやノベルティをお土産としてお渡ししました。後日、お礼の感想やイラストが届き、工場内に掲示しています。


姫路総合工場の見学

魚を研究するおもしろさを体験

大分海洋研究センターのある大分県佐伯市は、江戸時代に「佐伯の殿様、浦でもつ」と言われたほど漁業がさかんな町です。そのような地域に養殖に特化した研究所があることを周辺の方々に知っていただこうと、地元の小学生を対象とした社会見学と中学生向けの職場体験を行っています。子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。

小中学生向けの社会科見学

地元の小中学生を迎え、大分海洋研究センターの研究取り組みや実際の給餌を体験してもらうプログラムを実施しました。まずは、養殖研究の説明に加えて、お魚クイズに答えてもらいました。ブリ、マグロだけでなく、テナガエビなども良く知っている子どもたちが多く、流石佐伯っ子という感じでした。餌用プランクトンの顕微鏡観察では、「かわいい」「気持ち悪い」などの色々な感想がありましたが、魚の餌やり体験では全員が大盛り上がりでした。2時間ほどの見学でしたが、もっとゆっくり来たかったという声も多く、存分にお魚体験を楽しんでくれました。

実施日	学校名	参加人数
2025年11月10日	佐伯市立鶴谷中学校	21名
2025年11月27日	佐伯市立佐伯東小学校	28名





中学生の職場体験受け入れと企業説明会への参加

2025年7月8日、佐伯市立鶴見中学校の生徒3名が職場体験に来ました。体験してもらった内容は、生物餌料（餌用のプランクトン）の日常管理や魚の給餌、飼育試験の体測や解剖などでした。前者では生き物の研究をするために毎日欠かせない作業があること、後者では飼育試験のデータを取って解析することで明らかになることがあることを知ってもらいました。給餌やデータの記録、解剖などに熱心に取り組む姿は、研究者の卵といった感じでした。
また、2026年2月27日、佐伯市立鶴谷中学校で開催された地元企業説明会に参加しました。

実施日	学校名	参加人数
2025年7月8、9日	佐伯市立鶴見中学校	3名
2026年2月27日	佐伯市立鶴谷中学校	20名





従業員ご家族向けのお仕事参観日

2024年12月27日、大分海洋研究センターで働く従業員のご家族を対象に、お仕事参観日を開催しました。センター長からニッスイや養殖研究について説明、3名の研究員による講義、施設見学を実施しました。その後、黒瀬ぶりや白姫えびなどの食べ比べを行い、ニッスイ商品を堪能していただきました。普段知らない家族の働く姿に感心され、ご自宅に戻られてからも話題が尽きなかったそうです。



高校生向けの職場見学（長崎造船株式会社）

ニッス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。2025年度は長崎市内の5校から合計79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。



実施日	高校・学科（コース）名	参加人数
2025年7月16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
2025年7月22日	海星高等学校	1名
2025年7月28日	瓊浦高等学校	1名
2025年10月6日	創成館高等学校	1名
2025年10月29日	長崎工業高等学校　機械システム科	39名
2025年12月9日～11日	長崎工業高等学校　機械科・機械システム科	2名

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2020～2024年度の5年連続で参加しました。このリサーチミーティングは、全国の中学生と企業が意見交流をする場で、2024年度はすべ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、その後、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
2024年11月20日	大分中学校	1～3年	51名
	横浜国立大学教育学部附属鎌倉中学校	2年	137名
	平塚市立江陽中学校	2年	185名
	加古川市立義務教育学校両荘みらい学園	1～2年	95名
2024年11月26日	浜松市立蜆塚中学校	2年	123名
	宇治市立北宇治中学校	1～2年	314名
	町田市立南成瀬中学校	2年	163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ことを目的としています。また、2025年に開催される万博の会場へ実際に足を運びたくなるよう、興味・関心を高めてもらうことを目指しています。
事業主体：公益社団法人2025年日本国際博覧会協会

グローバル水産研修

ニッスイでは、ニュージーランド先住民族マオリの研修生を日本に迎える研修を2002年から実施しています。



東京イノベーションセンター玄関口の「テ・ワレオ・タンガロア（マオリ族に伝わる海の神とこの神が統治する世界を表す神像）」の前で



養殖会社での研修

研修制度の発足の経緯と目的

発足の経緯

2001年、ニュージーランドに拠点を置くシーロード社がニッスイグループに加わりました。その際、ニッスイは同国の先住民であるマオリ族の水産業発展に貢献することを目的として、Te Ohu Kaimoana（TOKM／ワイタンギ条約（注1）漁業委員会）（注2）と協働で本研修を開始することとしました。

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

目的

1. マオリ族に対し、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. ニッスイグループとTe Ohu Kaimoanaが長期継続的、かつ良好な関係を構築していくとともに、マオリ族とニッスイグループとの間に、深く幅広い人間関係を構築する。

研修内容

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

実績と修了後の進路

2002～2025年までに17期24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400万円／1名

洋上風力発電総合訓練センターへの参画

ニッスイのグループ会社である日本海洋事業株式会社は、国立研究開発法人海洋研究開発機構（JAMSTEC）が所有する研究船等の運航・管理業務を受託しています。海底広域研究船「かいめい」などの運航や、有人潜水調査船「しんかい6500」および無人探査機などの運用・メンテナンス、日本周辺を中心とする地震発生帯の海底下地殻構造探査など、最先端の海洋観測ニーズに応えています。
日本海洋事業は、2024年4月に、日本郵船株式会社とのコンソーシアムを通じ、洋上風力発電の総合訓練センター「風と海の学校　あきた」を開所しました。本訓練センターでは、産官学連携のもと、秋田県立男鹿海洋高等学校実習棟および隣接する旧男鹿市立船川南小学校の一部を活用し、洋上風力発電作業員向けのGWO基礎安全訓練、船員向けのSTCW基本訓練、最新シミュレーターを使った操船訓練を提供しています。男鹿海洋高校の生徒へのシミュレーター開放や、近隣の小中学生を対象とした施設見学を実施しており、次世代の海洋人材育成に貢献することを目指すとともに、地元に長く根付き、地域に貢献できる仕事となるように、地元行政とも協力して事業を進めています。







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。2025年度は横浜・大阪・名古屋の3会場と自主開催5会場（つくば、姫路、鹿島、大分、広島）で行われ、従業員の家族を含め合計227名が参加しました。

実施日	開催場所	参加人数
2025年5月11日	横浜	102名
2025年5月18日	大阪	21名
2025年6月1日	名古屋	24名
2025年5月11日	つくば（自主開催）	15名
2025年5月17日	姫路（自主開催）	16名
2024年5月18日	鹿島（自主開催）	17名
2025年5月25日	大分（自主開催）	10名
2025年6月13、27日	広島（自主開催）	22名



横浜


姫路



広島

TABLE FOR TWOとの取り組み

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、健康によいEPA・DHAが豊富に摂れる魚料理をメニューに指定しています。
また、飲料の購入により寄付を行える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。 2025年度は、合計108,200円が寄付にあてられました。



おにぎりアクション2025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2025」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。2025年度は全体で233,321枚の写真が集まり、1,166,605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、2025年10月7日から11月15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、「やき家と一緒にもっと知ってもっとお届けチャレンジ！」を実施しました。特設ウェブサイトを通じて「おにぎりアクション2025」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、19,442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（一例）

「プラチナパートナー」に認定

これらの支援実績が評価され、TFTより「2026年プラチナパートナー」に認定されました。今後も同団体との連携を通じて、継続的な支援に取り組んでいきます。

「プラチナパートナー」ロゴ

地域貢献活動

地域の災害への対策

八王子地域

北野町防災訓練への参加

2019年10月27日、八王子総合工場は、八王子市北野町が実施する防災訓練に参加し、地域の避難場所や洪水ハザードマップなどをまとめた資料の展示・配布を行いました。また、備蓄品としてのおさかなソーセージを紹介し、参加された方々へ配布しました。
2019年は大型台風の上陸で、北野町に流れる浅川が氾濫水域に達したこともあり、特に洪水ハザードマップは多くの方がご覧くださいました。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お伝えすることができました。



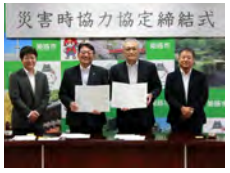
災害時などの井戸水の提供

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、キャリーネット（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。



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。



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。2025年度は、合計でおよそ73.6千ドルの支援を行いました。

2025年度の支援状況

支援対象		支援金額（千ドル）
地域	内容	
Castro市	チロエ200周年記念カレンダー制作への参画	1.9
Valparaíso市	アルミランテ・カルロス・コンデリ財団への寄付	1.8
Chonchi市	地元消防団への寄付	1.6
その他		68.3
合計		73.6

チロエ200周年記念カレンダー制作への参画

SA社は、地域文化の継承と社会との共生を重視した取り組みの一環として、チロエのチリ共和国編入200周年を記念した「ウィリチェ・チロエ・バイセンテニアル・カレンダー」の制作に参画しました。1826年のタンタウコ条約により実現した歴史的節目を記念する本カレンダーは、チロエのウィリチェ文化や伝統、独自の文化遺産を次世代へ伝えることを目的としています。SA社は、この地域に根ざす企業として、環境保全のみならず文化的価値の継承にも責任を有すると考え、本取り組みを支援しました。今後も地域社会と連携し、チロエの歴史と文化を未来へつなぐ活動に貢献していきます。



アルミランテ・カルロス・コンデリ財団への寄付活動

SA社は、地域社会の持続的な発展を支える取り組みの一環として、アルミランテ・カルロス・コンデリ財団の活動への協賛を目的とした寄付を行いました。同財団は、海事分野に関連する技術教育や職業訓練を通じて、地域の産業を支える人材の育成に取り組んでいます。これらの活動は、地域経済の基盤強化と将来を担う人材の創出につながる重要な役割を果たしています。SA社は、水産・海洋産業に関わる企業として、その取り組みに賛同し支援を行いました。今後も地域とともに、持続可能な産業と社会の発展に寄与していきます。

地元消防団への寄付活動

チリの消防団は、世界的にも非常に特徴的な制度であり、完全なボランティア制で運営されています。限られた資源の中で火災や災害に迅速に対応する消防団は、島の暮らしを守るうえで欠かせない存在です。SA社は地域に根ざす企業として、その献身的な活動に深い敬意を表するとともに、今後も持続可能な地域社会の安全と安心のために支援を続けていきます。

「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。




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、今日まで継続してきたものです。
ニッスイはこれからもオールブラックス、そしてラグビーへの協賛を続け、ラグビーが有する「フェアネス」、「One for All , All for One」の精神が社会に浸透していくことを応援します。



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

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。



ニッスイ湯の丸アスリート食堂でのメニュー提供

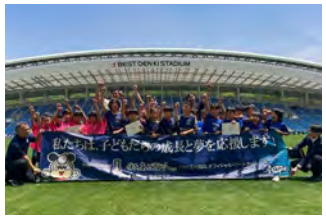
東御市の高地トレーニング施設「GMOアスリーツパーク湯の丸」に「ニッスイ湯の丸アスリート食堂」を併設し、ネーミングライツパートナーとして、アスリート向けの食の支援を行っています。速筋タンパクやEPAを摂取できるニッスイ製品を活用し、地元の食材と組み合わせて、栄養バランスを考慮した美味しくて身体に良いメニューを提供しています。今後はアスリートへのサポートにとどまらず、一般利用者への開放も検討しています。






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。2025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。





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学校に必要なものを購入すると、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



活ちくわ



おさかなのソーセージ



わが家の麺自慢
ちゃんぽん



大きな大きな焼きおにぎり



ほしいぶんだけ
ちくわの磯辺揚げ



ほしいぶんだけ
口どけなめらか
かにクリームコロッケ



ほしいぶんだけ
口どけなめらか
コーンクリームコロッケ



ほしいぶんだけ
もちっと かにシューマイ

プレゼントキャンペーンを通じた（公財）日本自然保護協会への寄付

ニッスイは、「海からサラダフレーク」の包装をプラスチックトレーを使用しない形態へリニューアルしたことを記念して、 2025年6月1日～8月31日の期間「海から！スマエコキャンペーン」を実施しました。キャンペーンへの応募1件につき10円を（公財）日本自然保護協会へ寄付することとし、寄付金額は442,810円となりました。寄付金は日本自然保護協会における自然環境保全活動に活用されます。

日本自然保護協会のウェブサイト： https://www.nacsj.or.jp/



※本キャンペーンは終了しました

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のウェブサイト： https://lalorientaise.oepslorient.org/



（財）漁船海難遺児育英会への寄付

ニッスイは、役員および従業員、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。

	2023年度	2024年度	2025年度
寄付実績	531,865円	368,000円	321,967円

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辺の生物多様性、水産資源の現状や未来など、海と水にまつわる話題を取り上げ、リスナーの皆さまに持続的な未来のために各自ができることを考えていただくきっかけを作ります。また、このコーナー提供に伴い、企業ブランドのラジオCM（60秒）をオンエアしています。
海の豊かさがいつまでも続くよう、リスナーの皆さまとともに「今、できること」を考え、サステナブルな未来の実現に向けて取り組みます。

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



「BLUE IN GREEN」概要

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

Sustainability
Report
2026

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス 117

リスクマネジメント

- リスクマネジメント 124
- 情報セキュリティ 125
- コンプライアンス 127
- 災害BCP 131

税の透明性 133

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

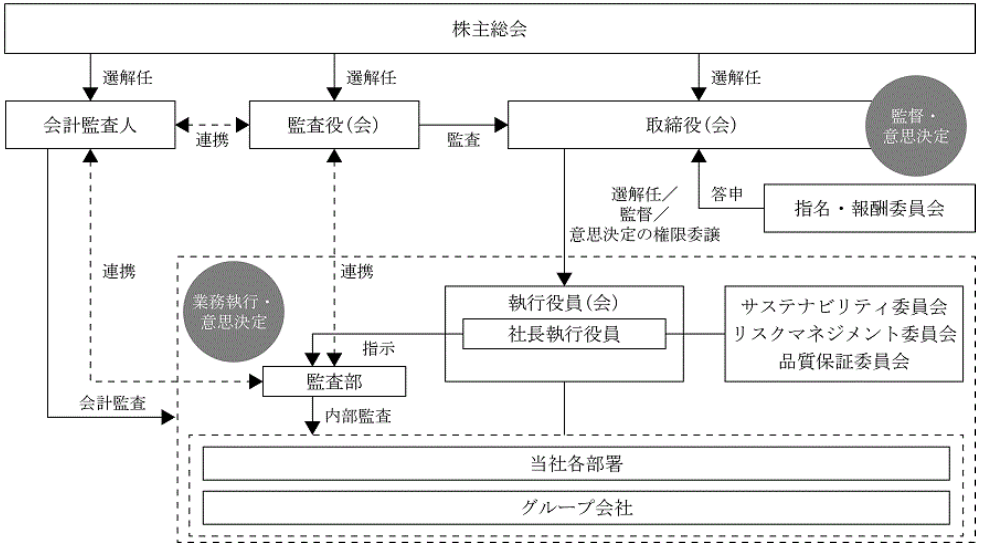
コーポレート・ガバナンスに関する報告書（2026年6月25日）155KB

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
社外役員の状況　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	企業経営	サステナビリティ	国際性	生産技術・研究開発	マーケティング・セールス	財務・会計	人財	リスクマネジメント・法務
 田中輝	代表取締役 社長執行役員	○	○	○	○	○		○	○
 浅井正秀	取締役 専務執行役員	○		○		○		○	○
 広井洋一郎	取締役 執行役員		○				○		○
 井上浩志	取締役 執行役員					○		○	○
 倉石曜考	取締役 執行役員	○		○		○			
 中野博史	取締役 執行役員				○	○			
 江口あつみ	社外取締役		○		○			○	○

氏名	地位	企業経営	サステナビリティ	国際性	生産技術・研究開発	マーケティング・セールス	財務・会計	人財	リスクマネジメント・法務
 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			○				○	○
 伊藤雅彦	社外取締役	○			○			○	○
 濱野博之	常勤監査役			○			○		○
 寺原真希子	社外監査役			○				○	○
 神宮知茂	社外監査役	○					○		○
 田所健	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財を監査役に選任し、経営陣より独立した立場の社外監査役3名（うち女性1名）を含む監査役4名で、監査役会を構成しております。各監査役は取締役会に出席して取締役の職務執行を監査するとともに、必要に応じて執行役員会等重要会議に出席しております。

＜執行役員会＞

業務執行については、より機動的にかつ効率的な業務運営を行うため、執行役員制度を採用しております（2009年6月25日付導入）。取締役会で選任した執行役員で構成される執行役員会は、原則として毎月1回以上開催し、当社および当社グループの持続的成長と企業価値の向上を促進するため、主要な業務執行につき、多角的かつ十分な審議の上、迅速かつ適切に意思決定を行い、併せて情報共有を行っています。執行役員会は、取締役兼執行役員6名を含め、16名（うち女性1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

当社は2016年度より毎年、アンケートおよびディスカッションにて取締役会の実効性評価を実施しています。2021年度以降は新任役員を対象とした個別インタビューも加味しています。ディスカッションは、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で実施し、アンケートから見える課題を克服するための方策やスケジュール感を議論・確認する場としています。

＜スケジュール＞

2025年度の取締役会の実効性評価（以下「実効性評価」）は、全役員（取締役10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。

2026年1月	アンケート（4段階評点＋記述）実施
2026年2月～3月	アンケート結果のとりまとめ、事務局にて新任役員にインタビュー実施、課題抽出
2026年4月	社外取締役をファシリテーターとし、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）アンケートの内容

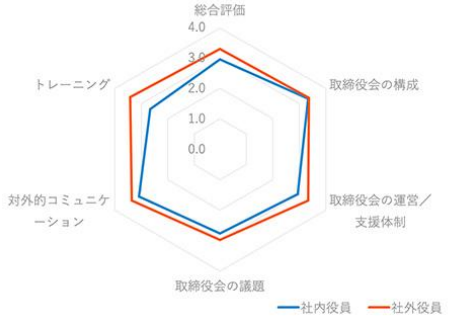
取締役会の全体の状況を確認すべく、以下の5つの大項目、全29問からなる構成とし、各大項目に自由記述欄を設け、気づきの点などを記載していただきました。

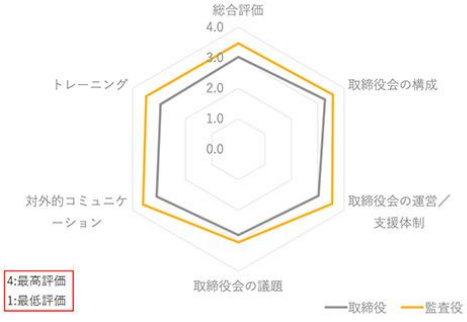
① 取締役会の構成（規模、人数、多様性、社内外の比率等）
② 取締役会の運営、支援体制（年間スケジュール、資料の内容・分量、議長のリーダーシップ等）
③ 取締役会の議題（議案件数・議案内容、付議基準の妥当性等）
④ 対外的コミュニケーション（ステークホルダーに向けた情報開示の質・内容の適切性等）
⑤ 社内外の取締役へのトレーニング

また、上記に加えて、本年度は（i）取締役会で議論すべき事項および（ii）取締役会で改善すべき点をそれぞれ記載していただきました。

（2）結果概要

【総括】
大項目間を比較すると、「③取締役会の議題」が全項目の中で低い傾向にあることは従前どおりです。当社では、社内役員がその役割を認識し、自己評価を厳しくしてきたことから、例年、社外役員よりも社内役員の評価がやや低い傾向にあるものの、社内外役員の評価に大きな差はありませんでしたが、本年度は「⑤トレーニング」において社内外役員の差が明白となりました。





【小括】
高評価、低評価の項目、数はほぼ例年通りであり、「③取締役会の議題」について引き続き多くの項目が低評価となっています。また、大項目からも明らかであったように、社内役員による評価に起因して、今年は「⑤トレーニング」についての評価が昨年より大きく下がりました。これは、社内役員が取締役としての役割を認識しつつも、取締役就任前から取締役としての必要なスキル等を意識・習得する機会が不足していることへの懸念が表れた結果であると考えられます。

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

評価高 評点評価3.6以上　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
※昨年度評価から0.3ポイント以上改善した項目は無し

＜アンケートおよびインタビューから見える課題＞

アンケートおよび個別インタビューの結果を踏まえ、以下を課題として抽出しました。

① 取締役会で優先的に議論すべき事項とそうでない事項、それらのすみわけについて
② 中長期的なサクセッションや人財育成について
③ 取締役会資料の量・質・提供タイミングの改善

＜ディスカッションの概要と今後＞

社外役員のファシリテートの下、上記課題につき以下のとおり議論しました。

①取締役会で優先的に議論すべき事項とそうでない事項、それらのすみわけについて

取締役会では、事業ポートフォリオの観点からの経営資源配分、経営リスク、ガバナンス、人財その他の無形資産など、全社視点での議論に時間を割くべきであると考えられるところ、当社では規程上、多くの議案が執行役員会を経て取締役会に付議されることになっているため、執行役員会の延長線として個別案件の議論に終始しがちです。このような両役員会における議案の関係性および本来のあるべき執行役員会と取締役会の役割に鑑み、現在の付議基準を見直すことも一案ではないかとの意見が出ました。

②中長期的なサクセッションや人財育成について

当社では、いまだ取締役会においてサクセッションや人財育成についての議論が不十分であるものの、取締役会では人財（固有名詞ではなく、素質やスキルに着目）について当社のミッションやビジョンと連動した議論をすべきという点では認識が一致しました。また、社外役員からは、当社とは異なる指名報酬委員会設置会社でのサクセッションの取り組みの紹介があり、当社において参考にできる部分も多々ありました。
今回の議論では具体的な方向性を決めるまでは至りませんでしたが、サクセッションや人財についての取締役会での議論の必要性につき認識を共有できた点は意義が大きいと考えます。

③取締役会資料の量・質・提供タイミングの改善

事務局から、役員会資料のフォーマットの再整備とその記載にあたっての注意事項等の説明会の実施に加え、役員会資料の提出スケジュールを厳格化する旨の説明がありました。フォーマットの再整備に加え、A4 1枚に議論のポイントをまとめることも提案され、実行に移す運びとなりました。

ディスカッションのみならず、アンケートの自由記述欄を通じて数多くの意見や要望が出たことで、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。

社外役員の状況

社外役員（取締役）

氏名	選任理由
江口あつみ	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きました。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	金融機関において長年にわたり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、引き続き社外取締役として選任しております。
田中径子	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、引き続き社外取締役として選任しております。
伊藤雅彦	上場大手メーカー（非鉄金属・データセンター向けインフラ）において代表取締役社長を務めるなど豊富な会社経営経験を有しており、事業構造改革の実行や経営体制の刷新により持続的成長フェーズへの転換を果たした実績のほか、コーポレートガバナンスに関する高度な見識を有しています。当社取締役会において、様々な経験を活かした提言や助言を行うとともに、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、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）

氏名	選任理由
寺原真希子	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、引き続き社外監査役として選任しております。
神宮知茂	東証プライム市場上場企業の経営者・常勤監査役としての経験ならびに上場会社の子会社の代表取締役社長の経験も有していることに加え、金融機関における営業、人事などの幅広い経験をもとにした助言が有効と期待し、新たに社外監査役に選任しております。
田所健	公認会計士として大手監査法人の代表社員を務めるなど、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、大手監査法人において、財務報告のアドバイザリーや人事担当執行役を経験しており、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、新たに社外監査役に選任しております。

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およびその活動内容

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	松尾時雄	22回/22回	（指名）5回/5回（報酬）7回/7回	―	事業会社において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・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はじ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。
	江口あつみ	22回/22回	（指名）5回/5回（報酬）7回/7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はじ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。
	安部大作	22回/22回	（指名）5回/5回（報酬）7回/7回	―	金融機関において長年にわたりIT・システムや経営企画に携わり、経営者として企業経営全般を監督するなど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、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、改善に向けた助言を行っています。
	田中径子	21回/22回	（指名）5回/5回（報酬）7回/7回	―	事業会社において広報・マーケティング部門に携わるなど幅広い見識と豊富な経験を有しています。取締役会などにおいて、サステナビリティをはじめグローバル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・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国内外の他社事例などを踏まえ、改善に向けた助言を行っています。
社外監査役	寺原真希子	21回/22回	―	14回/15回	弁護士として企業法務に関する専門的な知識を有しており、企業活動全般の適正性を判断する知見を活かし、独立した客観的な立場で適宜発言を行っています。
	神宮知茂※	16回/16回	―	10回/10回	上場会社の経営者・常勤監査役としての経験に加え、金融機関における営業・人事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。
	田所健※	16回/16回	―	10回/10回	公認会計士として財務およ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。

※社外監査役の神宮知茂および田所健の出席回数は、2025年6月26日就任後に開催された取締役会および監査役会をそれぞれ対象としています。

※2026年3月末日現在

内部統制システム

内部統制システム基本方針 ›

役員報酬

役員の報酬等の額の決定に関する方針

当社は役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置づけ、2018年6月に社外取締役を委員長とする任意の「指名・報酬委員会」を設置するとともに、下記方針を取締役会で定めております。

基本方針

1. ミッション・長期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. 優秀な人財の維持・確保に有効なものとする。
4. 株主や従業員をはじめとする、ステークホルダーに対する説明責任の観点から、透明性・公平性と合理性を備えた設計とするとともに、適切な決定プロセスを確保する。
5. 役位ごとの役割や責任および成果に相応しい報酬体系とする。

＜役員報酬の決定方針＞

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針については、独立社外取締役を委員長とし社外取締役4名および代表取締役1名で構成する任意の報酬委員会（委員長：江口あつみ）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および透明性の観点から、取締役会から委任を受けた報酬委員会で決定します。
監査役の報酬等は、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、監査役の協議により基本報酬（固定報酬）を決定します。

＜報酬体系および報酬の決定方針と手続き＞

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。
これまでは業績目標を100%達成した場合の各報酬の支給割合を概ね55：25：20となるよう設定していましたが、2025年度より中長期的な業績と企業価値向上への意識を高めることを目的に、中期経営計画の業績目標を100%達成した場合50：20：30となる設計とし、業績に連動する変動報酬（業績連動報酬および株式報酬）の比率を全体の半分程度まで高めています。

＜2025年度の取締役の報酬体系＞

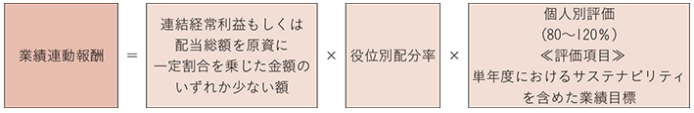
報酬の種類	基本報酬	変動報酬	
		業績連動報酬	株式報酬
内容	役位に応じて定めた固定報酬	当該事業年度の配当総額または連結経常利益を基に支給基礎額を定め、役位に応じて配分のうえ個人別の評価を加え支給する報酬	中期経営計画の達成度に応じ報酬総額を定め、役位と個人別の評価をもとに当社株式を給付する報酬
対象	社内・社外	社内のみ	社内のみ
支給時期	毎月	年2回支給	各対象期間終了後の一定時期または退任時（※譲渡制限あり：取締役等たる地位のすべてを退任する日（ただし、取締役等を退任後、引き続き監査役に就任した場合は、当該監査役を退任する日）までの間）
支給方法	現金	現金	株式（各対象期間終了後の一定時期または退任時）、現金（退任時のみ）
支給額の決定方法		連結経常利益もしくは配当総額を原資とし一定割合を乗じた金額のいずれか少ない方を支給基礎額とする	中期経営計画期間の会社業績の達成率を決定する
		支給基礎額を役位に配分したうえで、個人別には業績目標の達成度80～120%の範囲で決定する	あらかじめ定めた役位別基礎ポイントに、決定した会社業績の達成率を乗じたうえで、個人別の財務・非財務目標の達成度80～120%の範囲で決定する
比率（目安） ※中期経営計画の財務KPI である連結経常利益430億円を達成した場合	50%	20%	30%

＜取締役の報酬等＞

基本報酬

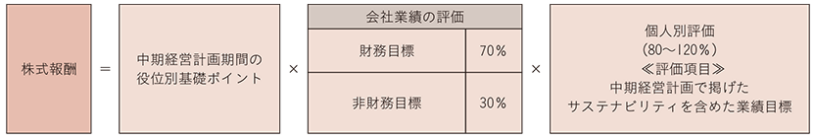
基本報酬は代表対価、監督対価、執行対価の3要素で構成し、執行対価は役位に応じ設定します。

業績連動報酬



業績連動報酬は、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およ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および役位別の配分、個人別評価については報酬委員会で審議のうえ取締役会で決定します。

株式報酬



株式報酬の評価指標および評価ウェイト

2025年度からの新中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」の開始と合わせ、株式報酬の評価指標を下記のとおりとしました。具体的には、株主視点をより強化するため「ROE」を追加するとともに、リスク対応力を強化するため「重点リスク対応目標達成度」を追加しました。

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 ROE	成長性向上のため 収益性向上のため 資本効率性向上のため 株主目線をより強化するため
サステナビリティ	水産物の持続可能性目標達成度 自社グループ拠点のCO2排出量削減 従業員エンゲージメントのミッション浸透度のスコア向上 重点リスク対応目標達成度	持続可能な調達を行うため 気候変動への対応と海洋環境の保全に貢献するため 多様な人財が活躍するため リスク対応力を強化するため

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

2025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およ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）			対象となる人員の役員の員数（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）	399	229	77（注1）	92	7（注2）（株式報酬:8）（注3、5）
監査役（社外監査役を除く）	26	26	-	-	1
社外取締役	52	52	-	-	4
社外監査役	36	36	-	-	5（注4）

注1　取締役の業績連動報酬には、2026年6月支給見込額を含んでおります。

注2　支給対象員数には、2025年6月26日付で退任した取締役1名を含んでいます。

注3　株式報酬の支給対象員数には、上記の取締役1名のほか、2024年6月26日付で退任した取締役1名を含んでいます。

注4　社外監査役報酬の支給対象員数には、2025年6月26日付で退任した監査役2名を含んでいます。

注5　当事業年度中に当社役員に対して職務執行の対価として交付された株式の状況
株式報酬制度に基づき、対象期間（2022年度から2024年度）中に付与されたポイントに対応する株式として、社外取締役を除く取締役6名に対し154,100株を、また、退任した取締役2名に対し41,700株を給付しています。

2025年度の報酬委員会の審議の概要

審議の概要（全7回開催）
• 役員報酬制度の改定
• 株式報酬の制度変更（BBT-RS導入）
• 2024年度 業績連動報酬・株式報酬の個人別評価
• 2025年6月支給、12月支給業績連動報酬の個人別支給額
• 株式給付信託（BBT-RS）への追加拠出

リスクマネジメント

ニッスイグループは、水産物をはじめとする資源からさまざまな食品や医薬品原料などを製造し、世界の人々に対して供給することを使命とし、その責務を果たすべく、安定した生産・販売の継続に努めています。そのような観点から、「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、リスクマネジメントの基本方針を掲げています。

リスクマネジメントプロセス、重要リスクの特定プロセス等の詳細は以下リンク先をご参照ください。

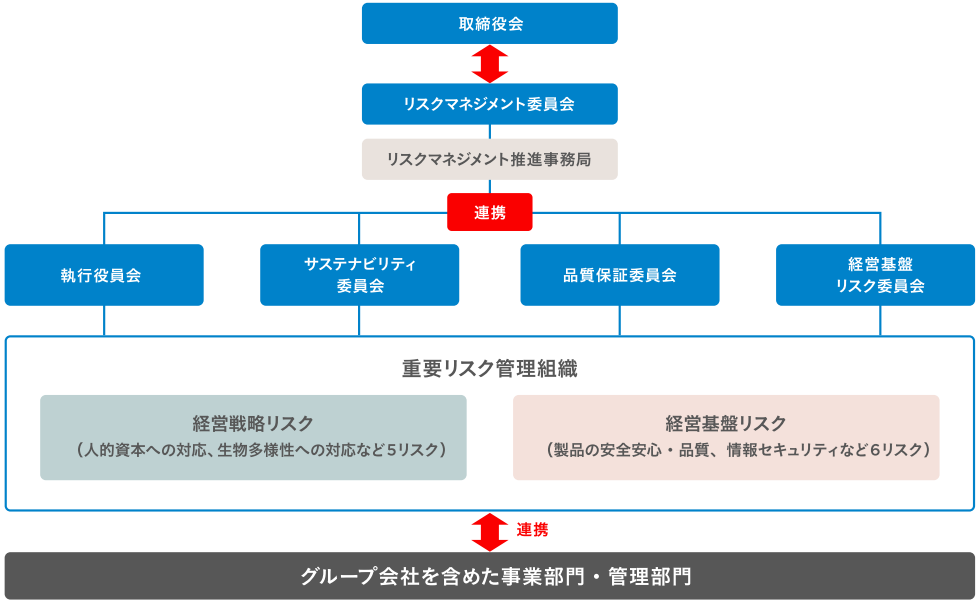
事業等のリスク >

リスクマネジメントの基本方針

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

社長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、ニッスイグループを含む全社的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、ニッスイ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、ニッスイ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 >

情報セキュリティ

ニッスイグループでは、通信販売事業などでお客さま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。そのため、経営基盤リスク委員会の傘下に「情報セキュリティ部会」を設置し、「情報セキュリティ基本方針」などの規程やルールの整備、システムの管理体制の強化、定期的な従業員に対する教育や訓練を実施し、情報セキュリティ管理を徹底しています。

情報セキュリティ基本方針

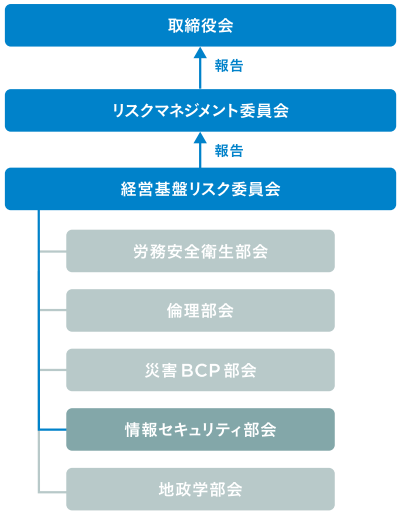
情報セキュリティ基本方針

個人情報保護方針

個人情報保護方針

推進体制 - 情報セキュリティ部会

情報セキュリティ部会は、ニッスイおよび国内グループ会社の情報セキュリティレベルの向上を目的とし、経営基盤リスク委員会の傘下に設置されています。年に3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行しています。



経営基盤リスク委員会

委員長：代表取締役 社長執行役員（CEO）

メンバー：全執行役員

事務局：総務部

報告先：リスクマネジメント委員会

開催頻度：年2回

情報セキュリティ部会

部会長：取締役 執行役員（最高人財責任者（CHRO）、リスクマネジメント・総務部・法務部・情報システム部管掌）

メンバー：執行役員（人事部長）、執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、監査部、法務部、経理部、総務部、営業企画部、経営企画IR部

事務局：情報システム部

開催頻度：年3回

情報セキュリティ向上の取り組み

具体的な取り組み

情報セキュリティ向上を目的として、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。
さらに、国内外のグループ会社を対象に、サイバー攻撃リスクの低減に向け、社外公開サーバの脆弱性を検知するサービスを導入しました。リスクを検知した際には、対象会社へ通知を行い、是正対応を促す体制を構築しています。

情報セキュリティ教育・訓練

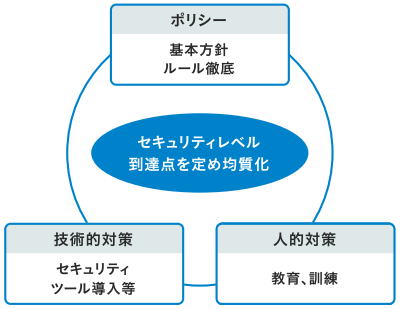
ニッスイでは、全従業員に対して情報セキュリティルールを周知するとともに、情報セキュリティ教育ならびに訓練を年1回以上行っています。また、重要情報を保持している拠点のセキュリティ監査を年1回定期的に行っています。

2025年度実績

カテゴリー	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	新卒・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：93.4%）
	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：100.0%）
	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：92.1%）
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

国内グループIT部門会議

グループの中長期的な情報化推進の方向性を審議することを目的に、グループのIT部門担当者を対象とした会議を毎年開催しています。会議では、情報セキュリティ対策、最新テクノロジー利活用、システム導入検討などIT全般を対象として意見交換を行っています。
情報セキュリティでは、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、お客さま、従業員、ビジネスパートナー、株主など、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。経営基盤リスク委員会の傘下に「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

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。

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。

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。

1. 公正な取引関係

(1) 公正な競争の確保

① カルテル、談合行為の禁止
他の事業者と共同して、価格協定、顧客割当協定、販売地域分割協定など競争を制限する合意は行いません。

② 再販売価格維持の禁止
製品の卸売価格や小売価格を維持するために、同業者や流通業者に対して指示をしたり申し合わせたりする不公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ます。

② 贈り物、接待を受ける場合
取引先やその他の関係者から接待や贈り物を受けることができるのは、その費用が社会通念上妥当な範囲で事前に組織責任者の許可を得た場合に限ります。

（4） 官公庁職員への対応

① 贈賄の禁止
官公庁職員等に対する贈賄行為は、具体的な要請の有無を問わず、一切行いません。

② 過大な接待、贈り物等の禁止
職務に利害関係のない場合であっても、官公庁職員に対しては過大な接待や贈り物は行いません。

2. 反社会的な個人・団体への利益供与等の禁止

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

3. 会社情報の開示と保護

（1） 社外への情報開示

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

（2） 個人情報の保護

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

（3） 顧客情報の保護

業務上入手した、他社の事業活動などに関する情報は、慎重に取り扱います。その使用は業務上適切な目的や方法に限定し、社外への漏えい禁止だけではなく、社内でも業務上知る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

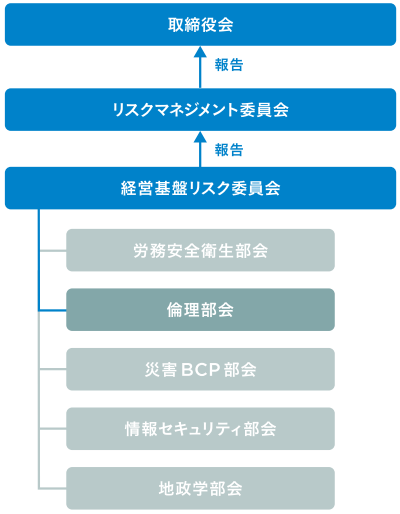
安全衛生や労働基準に関する法令・社内ルールを遵守し、効率的な労働時間管理に努め、心身の健康の維持向上に取り組みます。

（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。
2025年度は、計7回開催され、内部通報の対応、コンプライアンス活動計画やコンプライアンスアンケートなどについて審議されました。



経営基盤リスク委員会

委員長：代表取締役 社長執行役員（CEO）

メンバー：全執行役員

事務局：総務部

報告先：リスクマネジメント委員会

開催頻度：年2回

倫理部会

部会長：取締役 執行役員（最高人財責任者（CHRO）、リスクマネジメント・総務部・法務部・情報システム部管掌）

メンバー：執行役員（人事部長）、執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）、監査部長、サステナビリティ推進部長、経理部長、総務部長、営業企画部長、経営企画IR部長、法務部長、社外弁護士

事務局：法務部

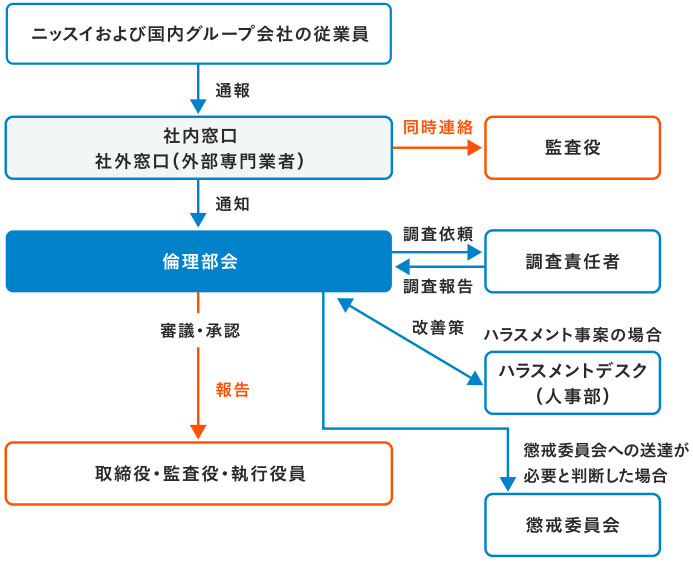
開催頻度：年6回

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、ニッスイおよび国内グループ会社の従業員が倫理部会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、ウェブサイト、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います。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スイには匿名で報告される体制としています。
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、ニッスイ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、ニッス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「ニッス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

2025年度は、ニッスイに関する通報15件およびグループ会社に関する通報24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。

	2023年度	2024年度	2025年度
ニッスイ個別計	9	12	15
うちハラスメント・人間関係	7	6	5
うち労務問題	0	2	4
その他	2	4	6
グループ会社計	16	18	24
うちハラスメント・人間関係	6	6	7
うち労務問題	2	5	3
その他	8	7	14
総計	25	30	39

（注）：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。

取引先コンプライアンスアンケート

毎年1回、ニッスイがお取引先様に対して優越的な地位を利用して濫用行為・不正行為（独禁法・下請法違反等）を行っていないか把握することを目的として、ニッスイが特に優越的な立場になりうる取引を抽出し、そのお取引先様向けにコンプライアンスアンケートを実施しています。
2025年度に実施したアンケートは、217社を対象とし、そのうち148社にご回答いただき、回答率は68%でした。

アンケート回答状況

	2023年度	2024年度	2025年度
回答社数	155/201社	148/199社	148/217社
回答率	77%	74%	68%

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。

ESGデータ＞G：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

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

グループ全体におけるコンプライアンス体制を整備・向上させる取り組み

ニッスイグループ全体のコンプライアンスリスクを低減していくため、グループ各社におけるコンプライアンス体制の整備・向上を進めています。
リスクマネジメント委員会を通じてグループ各社のコンプライアンス活動の状況を定期的にレビューしているほか、2020年度からは、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、ニッスイグループ全体での通報対応における適正手続きの向上など、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規模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。ニッスイグループでは経営基盤リスク委員会の傘下に「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

私たちニッスイグループは、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 ニッス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 ニッス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スイ本社（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。

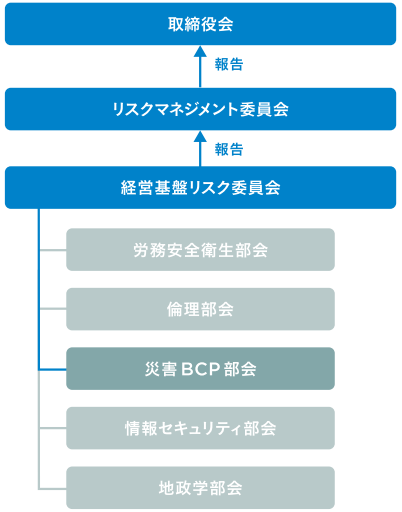
3. 教育・訓練の実施

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、ニッス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。



経営基盤リスク委員会

委員長：代表取締役 社長執行役員（CEO）
メンバー：全執行役員
事務局：総務部
報告先：リスクマネジメント委員会
開催頻度：年2回

災害BCP部会

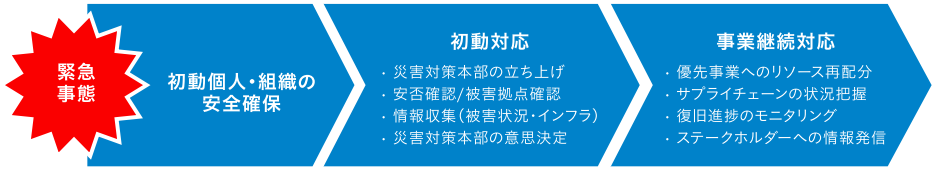
部会長：取締役 執行役員（最高人財責任者（CHRO）、リスクマネジメント・総務部・法務部・情報システム部管掌）
メンバー：執行役員（人事部長）、執行役員（サステナビリティ推進部管掌、コーポレートコミュニケーション部長）、執行役員（生産部門管掌、食品生産推進部長）、人事部、情報システム部、コンビニエンス事業部、水産事業第一部、水産事業第四部、FC事業部、営業企画部、SCM部、技術開発部、関西支社
事務局：総務部
開催頻度：年4回

具体的な取り組みとして、災害発生時の実効性を高めるための初動対応マニュアルの刷新、災害時の拠点被害状況を即時に可視化する情報収集システムの整備・運用、事業継続の優先順位を明確化する事業影響度分析（BIA）の実施等を通じて、あらゆる危機事象に柔軟に対応する「オールハザード型BCP」への移行を推進しています。さらに、自然災害リスクの定量評価を並行して行うことで、潜在的なリスクが経営に与える影響を多角的に分析・把握し、より強靭な組織体制の構築とレジリエンスの向上に努めています。

大規模災害時の対応体制

大規模災害発生時の対応

ニッスイでは、大規模災害発生時の対応をフェーズごとに整理し、各段階における役割と行動を明確化しています。災害発生直後は個人による安全確保を最優先とし、その後、災害対策本部が情報収集および意思決定を行います。各事業においては、事業継続および復旧に向けた対応を実施します。これらの取り組みはマニュアルとして整備しています。



災害対策本部

大規模災害発生時に、社長を本部長とし、役員および各事業の代表者で構成される「災害対策本部」を設置します。災害対策本部では、被害状況の把握および対応方針の決定等を行います。また、ニッスイ各拠点においては、拠点責任者を中心とした「現地対策本部」を設置し、本部との連携のもと、迅速な情報共有および対応にあたります。

災害発生時を想定した教育・訓練

災害対策本部訓練

災害時の対応の実効性を高めるため、1年に1回、全執行役員が参加の災害対策本部訓練を実施しています。訓練は、休日やリモート環境など、さまざまな状況を想定して行っています。社内教育としては、拠点訓練の実効性向上に向けた支援のほか、従業員向けのシステム操作確認訓練や防災教育eラーニングを実施し、初動対応力の強化を図っています。

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、短時間での安否確認ができています。

防災教育eラーニング

防災意識の向上と災害時の初動確認を目的とし、ニッスイ全従業員を対象に実施しています。
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。

税の透明性

ニッスイグループ税務方針

ニッスイグループは、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。

ニッスイグループ税務方針

発生税額

ニッス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。

ESGデータ＞G：ガバナンスデータ＞発生税額（地域別）

Sustainability
Report
2026

ライブラリー

ESGデータ 135

ステークホルダーダイアログ 144

第三者保証 147

スタンダード対照表（GRI内容索引／SASB） 148

外部イニシアティブへの参加 153

外部評価 155

本報告書ではリンクボタンを設けています。

該当する外部ウェブサイトへ移動します。

該当するPDFのページに移動します。

ESGデータ

E：環境データ　S：社会データ　G：ガバナンスデータ

E：環境データ

環境データの範囲

対象組織・・・・・ 日本：ニッスイ個別およびすべての連結子会社。
海外：すべての連結子会社。オフィス系事業所を除く。
2026年3月時点で日本27社、海外15社（孫会社含む）。

対象期間・・・・・ ニッスイ個別および国内（日本）グループ会社は各年4-3月、海外グループ会社は各年1-12月。

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。
- 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。
- 動植物性残渣の廃棄量に関し、集計範囲の変更により2017-2024年度の数値を修正しました（2026年6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 Recipe2」）

CO_2の排出量（地域別）

	単位	2018年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計	t-CO_2	363,298	342,017	319,085	340,753	343,041	345,548
日本	t-CO_2	245,404	220,199	206,928	221,919	221,576	229,836
参考生産量	t	400,511	367,305	357,829	393,740	409,782	414,717
海外	t-CO_2	117,894	121,818	112,157	118,834	121,465	115,712
アジア	t-CO_2	13,378	12,298	13,027	11,814	11,791	10,512
欧州	t-CO_2	10,548	15,691	18,539	19,590	18,707	16,879
北米	t-CO_2	51,938	52,465	47,859	53,204	56,446	61,297
南米	t-CO_2	42,030	41,364	32,732	34,226	34,521	27,024
参考生産量	t	402,773	428,818	407,361	451,435	470,120	496,233

CO_2の排出量（原単位別）

		単位	2018年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本		原単位分母 生産量（kg-CO_2/t）	370	349	340	343	328	327
		原単位分母 活動量（kg-CO_2/t）	8	6	6	7	6	6
		原単位分母 投餌量（kg-CO_2/t）	64	78	77	85	76	64
		原単位分母 航海日数（kg-CO_2/日）	23,531	24,284	23,944	25,967	31,739	38,712
		原単位分母 工数（kg-CO_2/千人h）	2,615	2,307	2,305	3,023	2,768	3,840
		原単位分母 延べ床面積（kg-CO_2/m^2）	6	5	5	5	5	5
		原単位分母 走行距離（kg-CO_2/千km）	846	839	881	930	937	961
	参考生産量	t	400,511	367,305	357,829	393,740	409,782	414,717

CO_2の排出量（エネルギー別）

		単位	2018年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計		t-CO_2	363,298	342,017	319,085	340,753	343,041	345,548
日本		t-CO_2	245,404	220,199	206,928	221,919	221,576	229,836
	購入電力	t-CO_2	118,010	99,285	92,342	101,703	100,837	103,660
	購入蒸気	t-CO_2	0	0	0	0	0	0
	重油	t-CO_2	59,564	57,470	54,019	52,272	52,064	56,935
	都市ガス	t-CO_2	44,058	41,653	39,610	41,220	40,600	40,506
	LPG	t-CO_2	8,731	7,163	7,099	11,611	12,696	11,951
	軽油	t-CO_2	7,313	7,707	7,353	7,930	8,270	9,465
	天然ガス	t-CO_2	4,394	3,730	3,546	3,855	4,168	4,314
	灯油	t-CO_2	1,865	2,152	1,965	2,414	2,034	2,089
	ガソリン	t-CO_2	1,470	1,038	995	913	906	916
海外		t-CO_2	117,894	121,818	112,157	118,834	121,465	115,712
	購入電力	t-CO_2	35,583	35,554	26,673	24,182	25,710	23,126
	購入蒸気	t-CO_2	0	109	65	0	0	0
	重油	t-CO_2	4,145	3,266	3,421	4,459	2,778	0
	都市ガス	t-CO_2	7,848	11,741	12,363	13,767	12,837	13,110
	LPG	t-CO_2	1,447	1,743	1,893	1,857	1,612	5,357
	軽油	t-CO_2	62,386	62,437	58,811	66,179	70,657	66,183
	天然ガス	t-CO_2	6,345	6,720	6,437	6,634	6,624	7,658
	灯油	t-CO_2	0	0	0	0	0	0
	ガソリン	t-CO_2	140	248	220	262	421	278
	液体窒素	t-CO_2	0	0	2,274	1,494	826	0

CO_2の排出量（事業部門別）

		単位	2018年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計		t-CO_2	363,298	342,017	319,085	340,753	343,041	345,548
日本		t-CO_2	245,404	220,199	206,928	221,919	221,576	229,836
	水産（漁業）	t-CO_2	46,696	46,744	44,160	44,392	45,393	50,963
	水産（加工／養殖）	t-CO_2	25,280	24,273	21,341	23,675	22,184	22,718
	食品	t-CO_2	113,132	100,889	98,618	109,565	111,417	112,160
	ファインケミカル	t-CO_2	23,789	17,018	14,018	13,908	12,086	12,471
	物流	t-CO_2	27,353	24,550	22,636	24,135	24,702	25,628
	その他	t-CO_2	9,154	6,725	6,155	6,242	5,794	5,896
海外		t-CO_2	117,894	121,818	112,157	118,834	121,465	115,712
	水産（漁業）	t-CO_2	25,417	22,398	21,521	23,555	22,922	13,790
	水産（加工／養殖）	t-CO_2	59,899	64,140	52,616	56,163	60,752	64,942
	食品	t-CO_2	32,578	35,105	37,921	39,116	37,791	36,980
	ファインケミカル	t-CO_2	0	175	99	0	0	0

CO_2の排出量（Scope 1、2）

		単位	2018年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計		t-CO_2	363,298	342,017	319,085	340,753	343,041	345,548
Scope 1		t-CO_2	209,705	207,069	197,731	213,374	215,668	218,762
	日本	t-CO_2	127,394	120,914	114,586	120,216	120,739	126,176
	海外	t-CO_2	82,311	86,155	83,145	93,158	94,929	92,586
Scope 2（マーケット基準）（注）		t-CO_2	153,593	134,948	121,354	127,379	127,373	126,786
	日本	t-CO_2	118,010	99,285	92,342	101,703	100,837	103,660
	海外	t-CO_2	35,583	35,663	29,012	25,676	26,536	23,126

（注）：電力のCO_2排出係数について、単体および国内グループ会社は、2023年度までは電気事業者別排出係数（基礎排出係数）を使用していましたが、2024年度からは調整後排出係数を使用しています。海外のグループ会社は、2018年度よりIEA（国際エネルギー機関）が発表している各国のCO_2排出係数平均を使用し算出しています。

CO_2の排出量（Scope 3）

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
合計		t-CO_2	2,282,923	2,545,561	2,526,262	2,780,681	3,005,640
カテゴリー1	購入した製品・サービス	t-CO_2	2,056,442	2,316,906	2,297,014	2,514,377	2,703,165
カテゴリー2	資本財	t-CO_2	71,005	79,343	81,241	107,296	120,946
カテゴリー3	Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	t-CO_2	60,913	63,191	61,779	65,650	66,956
カテゴリー4	輸送、配送（上流）	t-CO_2	73,788	66,819	62,181	68,035	87,582
カテゴリー5	事業から出る廃棄物（注）	t-CO_2	9,790	8,110	13,396	14,545	16,070
カテゴリー6	出張	t-CO_2	1,226	1,256	1,228	1,317	1,347
カテゴリー7	雇用者の通勤	t-CO_2	3,197	3,277	3,206	3,428	3,506
カテゴリー8	リース資産（上流）	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
カテゴリー9	輸送、配送（下流）	t-CO_2	除外	除外	除外	除外	除外
カテゴリー10	販売した製品の加工	t-CO_2	除外	除外	除外	除外	除外
カテゴリー11	販売した製品の使用	t-CO_2	除外	除外	除外	除外	除外
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	t-CO_2	6,562	6,659	6,217	6,032	6,069
カテゴリー13	リース資産（下流）	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
カテゴリー14	フランチャイズ	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
カテゴリー15	投資	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外

（注）：2022年度より対象範囲を変更しました。

エネルギー使用量（エネルギーの種類別）

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計		GJ	7,107,848	6,977,094	6,977,801	7,088,062	7,200,315
日本		GJ	4,359,806	4,167,282	4,175,457	4,219,139	4,316,888
	購入電力	GJ	2,338,921	2,250,556	2,053,100	2,099,119	2,118,075
	購入蒸気	GJ	0	0	0	0	0
	A重油	GJ	829,295	779,498	738,650	735,713	804,542
	都市ガス	GJ	835,295	794,322	826,610	837,250	835,468
	LPG	GJ	121,339	120,247	194,279	212,427	199,968
	軽油	GJ	112,405	107,242	115,034	119,969	137,313
	天然ガス	GJ	75,357	71,627	75,645	81,785	84,641
	灯油	GJ	31,732	28,968	35,211	29,664	30,462
	ガソリン	GJ	15,464	14,821	13,313	13,217	13,354
	魚油	GJ	125,754	131,023	103,440	64,886	67,928
	廃油	GJ	1,669	1,685	1,239	762	0
	大豆油	GJ	-	158	4,528	5,216	4,370
	太陽光発電	GJ	-	-	14,408	19,131	20,767
海外		GJ	2,748,042	2,809,812	2,802,344	2,868,923	2,883,427
	購入電力	GJ	1,400,845	1,442,779	1,307,151	1,348,049	1,419,255
	購入蒸気	GJ	1,817	1,083	0	0	0
	重油	GJ	47,116	49,344	63,073	39,295	0
	都市ガス	GJ	236,960	248,371	276,074	266,221	241,676
	LPG	GJ	29,524	32,033	31,136	27,044	89,745
	軽油	GJ	892,321	859,334	959,870	1,024,780	959,890
	天然ガス	GJ	135,757	130,032	130,107	129,904	150,185
	灯油	GJ	0	0	0	0	0
	ガソリン	GJ	3,702	3,287	3,825	6,144	4,059
	液体窒素	GJ	0	43,549	24,784	13,710	0
	魚油	GJ	-	-	25	2,435	1,471
	廃油	GJ	-	-	724	1,116	1,555
	廃熱回収	GJ	-	-	-	-	1,164
	太陽光発電	GJ	-	-	5,575	10,225	14,427

再生可能エネルギー

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計	再生可能エネルギー由来の購入電力	MWh	11,002	37,321	45,146	49,202	57,515
	太陽光発電	MWh	2,240	4,784	5,551	8,154	9,777
	再生可能エネルギー電力比率	%	3.5%	11.2%	12.9%	14.1%	16.1%
	再生可能燃料（魚油、廃油、大豆油）	MWh	35,684	37,076	30,543	20,671	21,247
	再生可能エネルギー比率	%	2.5%	4.1%	4.2%	4.0%	4.4%
日本	再生可能エネルギー由来の購入電力	MWh	181	5,699	7,437	9,830	14,480
	太陽光発電	MWh	977	3,490	4,002	5,314	5,769
	再生可能エネルギー電力比率	%	0.5%	4.0%	4.7%	6.1%	8.1%
	再生可能燃料（魚油、廃油、大豆油）	MWh	35,393	36,907	30,335	19,684	20,083
	再生可能エネルギー比率	%	3.0%	4.0%	3.6%	3.0%	3.4%
海外	再生可能エネルギー由来の購入電力	MWh	10,821	31,622	37,709	39,372	43,035
	太陽光発電	MWh	1,263	1,294	1,549	2,840	4,008
	再生可能エネルギー電力比率	%	8.5%	22.5%	25.7%	26.6%	28.0%
	再生可能燃料（魚油、廃油）	MWh	291	169	208	986	1,164
	再生可能エネルギー比率	%	1.6%	4.2%	5.1%	5.4%	6.0%

水の使用量（地域別）

		単位	2015年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計		千㎥	3,885	10,520	9,493	11,009	11,931	12,231
日本		千㎥	3,885	3,843	3,711	4,276	4,499	4,500
	原単位（注1）	原単位分母_生産量（㎥/t）	10.3	9.9	9.8	10.4	10.5	10.4
	参考生産量	t	360,190	367,305	357,829	393,740	409,782	414,717
海外		千㎥	-	6,677	5,782	6,733	7,432	7,731
	アジア	千㎥	-	469	484	503	528	517
	欧州	千㎥	-	776	695	885	810	752
	北米	千㎥	-	5,151	4,332	4,988	5,783	6,161
	南米	千㎥	-	281	271	357	311	301
	参考生産量	t	-	428,818	407,361	451,435	470,120	496,233

（注1）：2025年度水使用量の96.0%を占める生産工場（生産量）の原単位となっています。

水の使用量（水源別）

		単位	2015年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
合計		千㎥	3,885	10,520	9,493	11,009	11,931	12,231
日本		千㎥	3,885	3,843	3,711	4,276	4,499	4,500
	市水	千㎥	1,092	997	901	1,155	1,212	1,223
	井戸水	千㎥	2,023	2,095	2,114	2,407	2,504	2,494
	工業用水	千㎥	770	752	696	714	783	783
海外		千㎥	-	6,677	5,782	6,733	7,432	7,731
	市水	千㎥	-	974	890	1,090	1,004	927
	井戸水	千㎥	-	278	318	296	265	307
	工業用水	千㎥	-	1,674	1,306	1,418	1,671	1,666
	川水	千㎥	-	255	249	340	290	292
	その他	千㎥	-	21	17	0	0	0
	海水	千㎥	-	3,475	3,002	3,589	4,202	4,539
	雨水	千㎥	-	0	0	0	0	0

排水量

	排水先	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	-	千㎥	264	275	256	218	150
海外	川／海／運河	千㎥	3,933	3,493	3,812	4,137	4,377
	下水道	千㎥	272	287	419	465	226

集計範囲：国内はニッスイ個別。海外はすべての連結子会社

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	COD	t	1.9	2.3	2.8	2.9	3.1
	BOD	t	0.9	1.2	2.1	1.1	1.1
	T-N	t	0.6	0.5	0.5	0.3	0.7
	T-P	t	0.3	0.1	0.2	0.1	0.2

集計範囲：ニッスイ個別

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本		t	36,632	33,729	37,546	40,344	40,138
	原単位（注1）	原単位分母_生産量（kg/t）	85.8	81.9	84.0	86.4	85.2
	リサイクル量（注2）	t	35,588	32,826	36,004	38,811	38,925
	リサイクル率（注2）	%	99.0%	98.9%	97.6%	97.9%	98.6%
	非リサイクル量（注2）	t	376	365	893	846	534

集計範囲：ニッスイ国内グループ

（注1）：2025年度廃棄物発生量の88.0％を占める生産工場（生産量）の原単位となっています。
（注2）：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

		単位	2017年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本（注1）		t	9,187	7,490	7,248	7,940	9,155	8,580
	原単位（注2）	原単位分母_生産量（kg/t）	36.8	31.7	31.2	30.8	33.5	31.2
	参考　生産量（食品工場）	t	249,856	236,043	232,613	258,159	273,089	275,441

集計範囲：ニッスイ国内グループ（食品工場）

（注1）：自助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)は除外しています。
（注2）：食品工場における生産量の原単位となっています。

製品廃棄量

	単位	2020年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	t	438	552	515	397	348	324

集計範囲：ニッスイ個別

容器包装の使用量

			単位	2015年度（基準年度）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	プラスチック		t	3,675	4,374	4,456	3,939	3,622	3,690
		原単位（注）	原単位分母_販売重量（kg/t）	42.1	39.5	39.4	37.7	38.5	38.7
	紙		t	-	356	416	627	607	382
	ビン		t	-	3,122	3,476	3,176	2,981	3,446

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

		単位	2017年度（基準年度）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本		t	6,138	5,205	4,862	5,530	5,905	5,985
	原単位	原単位分母_生産量(kg/t)	16.8	14.2	13.6	14.0	14.4	14.4

集計範囲：ニッスイ国内グループ

大気

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	NOx	t	11.5	7.1	10.0	9.6	13.9
	SOx	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	煤塵	t	0.0	0.0	0.1	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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	フロン漏洩量	t-CO_2	1,808	1,322	2,015	1,864	927

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）

			2023年度			2024年度			2025年度		
			男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計			-	-	19,096	-	-	19,320	-	-	20,810
ニッスイ国内グループ　総数			-	-	11,209	-	-	11,289	-	-	11,475
		従業員	-	-	5,039	-	-	5,118	-	-	5,274
		臨時従業員	-	-	6,170	-	-	6,171	-	-	6,201
	ニッスイ		-	-	2,599	-	-	2,633	-	-	2,626
		従業員	1,089	415	1,504	1,077	428	1,505	1,048	441	1,489
		臨時従業員	-	-	1,095	-	-	1,128	-	-	1,137
	連結子会社		-	-	8,610	-	-	8,656	-	-	8,849
		従業員	-	-	3,535	-	-	3,613	-	-	3,785
		臨時従業員	-	-	5,075	-	-	5,043	-	-	5,064
ニッスイ海外グループ　総数			-	-	7,887	-	-	8,031	-	-	9,335
		従業員	-	-	5,065	-	-	5,214	-	-	6,252
		臨時従業員	-	-	2,822	-	-	2,817	-	-	3,083
	アジア		-	-	1,862	-	-	1,892	-	-	1,849
		従業員	-	-	612	-	-	595	-	-	598
		臨時従業員	-	-	1,250	-	-	1,297	-	-	1,251
	欧州		-	-	2,599	-	-	2,655	-	-	2,793
		従業員	-	-	2,107	-	-	2,230	-	-	2,340
		臨時従業員	-	-	492	-	-	425	-	-	453
	北米		-	-	1,590	-	-	1,682	-	-	1,909
		従業員	-	-	1,205	-	-	1,253	-	-	1,327
		臨時従業員	-	-	385	-	-	429	-	-	582
	南米		-	-	1,836	-	-	1,802	-	-	2,784
		従業員	-	-	1,141	-	-	1,136	-	-	1,987
		臨時従業員	-	-	695	-	-	666	-	-	797

役員、管理職（人）

		2023年度			2024年度			2025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	21	3	24	23	4	27
	管理職	327	23	350	303	26	329	269	27	296
	組織責任者	172	13	185	168	14	182	141	14	155

採用者数（人）

			2023年度			2024年度			2025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		46	18	64	39	28	67	42	28	70
		新卒	26	13	39	26	21	47	26	15	41
		経験者	20	5	25	13	7	20	16	13	29
参考・定着率（3年後）新卒	ニッスイ		92%	92%	92%	83%	93%	86%	96%	100%	97%

退職者数（人）

		2023年度			2024年度			2025年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
ニッスイ		48	15	63	55	20	75	61	17	78
	自己都合	24	9	33	21	14	35	15	8	23
	会社都合（転籍）	4	1	5	6	0	6	4	0	4
	その他	5	0	5	5	1	6	6	1	7
	定年退職	15	5	20	23	5	28	36	8	44

女性の割合（ニッスイのみ）

	2023年度	2024年度	2025年度
採用者に占める女性の割合	28.1%	41.8%	40.0%
従業員に占める女性の割合	27.6%	28.4%	29.6%
管理職に占める女性の割合	6.6%	7.9%	9.1%
組織責任者に占める女性の割合	7.0%	7.7%	9.0%
役員に占める女性の割合	8.3%	12.5%	14.8%

障害者雇用（ニッスイのみ）

	2023年度	2024年度	2025年度
雇用者数（人）	66	73	76
比率	2.78%	3.01%	3.15%

従業員の状況（ニッスイのみ）

	2023年度			2024年度			2025年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
平均年齢（歳）	43.3	42.6	43.1	43.4	42.3	43.1	43.1	42.1	42.8
平均勤続年数（年）	17.1	14.4	16.4	17.2	14.2	16.3	16.7	13.6	15.8
平均年間給与（千円）	-	-	7,660.10	-	-	8,355.65	-	-	8,506.16

男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金割合）

	2023年度			2024年度			2025年度		
	全体	従業員	臨時従業員	全体	従業員	臨時従業員	全体	従業員	臨時従業員
ニッスイ	58.2%	73.9%	75.3%	58.0%	72.9%	75.8%	59.3%	72.9%	76.3%
生産部門以外	64.4%	68.7%	70.4%	63.4%	67.3%	72.6%	63.5%	67.6%	64.5%
生産部門	55.0%	76.8%	76.1%	54.7%	76.5%	76.2%	56.0%	75.4%	78.5%

（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、育児休業制度、その他制度の利用状況（ニッスイのみ）

		単位	2023年度			2024年度			2025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	-	-	1,923.3	-	-	1,918.3	-	-	1,913.6
	平均残業時間	時間/月	-	-	15.1	-	-	14.8	-	-	14.3
	平均有給休暇取得日数（注2）	日	-	-	15.1	-	-	14.8	-	-	15.2
	有給休暇取得率（注2）	%	-	-	79.3	-	-	77.5	-	-	79.5
育児休業制度（注1）	取得者数	人	33	17	50	32	18	50	41	20	61
	育児休業取得率	%	110.0（注4）	100.0	-	106.7（注4）	138.5（注3）	-	91.1	111.0（注3）	-
	復職率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	定着率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	94.4	88.9	93.3
その他の制度	介護休職	人	0	1	1	0	2	2	0	0	0

（注1）：2025年度より対象範囲を変更しました。
（注2）：一定の事由により取得できる有給の特別休暇等は含まず、年次有給休暇のみをカウントの対象としています。
（注3）：育児休業の延長などにより育児休業取得期間が年度をまたぐ場合もカウントしているため、100％を超える場合があります。
（注4）：分母は該当年度中に出産（男性育児休業の場合は配偶者が出産）した人数、分子は該当年度中に育児休業を開始した人数。育児休業取得者数には、当年度だけでなく、それ以前に配偶者が出産した男性職員も含まれるため、育児休業取得率が100％を超える場合があります。

労働安全に関する指標

	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害件数	128	134	137
（うち休業災害）	51	59	58
（うち死亡災害）	1	0	0
度数率（注）	1.20	1.21	1.00

集計範囲： 労働災害件数は持分法適用関連会社を含めた国内ニッスイグループ。度数率はニッスイ個別。

（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

従業員の健康に関する指標（ニッスイのみ）

	単位	2023年度			2024年度			2025年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
EPA/AA比	-	0.35	0.36	0.35	0.34	0.34	0.34	0.29	0.29	0.29
喫煙率	%	28.2	8.4	20.0	27.9	8.9	20.5	28.0	9.1	20.6
肥満率（注1）	%	34.4	18.9	27.7	35.5	21.5	30.0	35.0	21.2	29.6
ストレスチェック受検率	%	-	-	94.1	-	-	94.8	-	-	94.5
高ストレス者割合	%	-	-	9.9	-	-	8.9	-	-	7.7
定期健康診断受診率	%	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0
再検査（精密検査）受診率	%	-	-	95.0	-	-	98.2	-	-	96.2
血圧の有所見者率（注2）	%	-	-	12.9	-	-	9.2	-	-	10.2
脂質の有所見者率（注3）	%	-	-	13.3	-	-	14.6	-	-	14.0
血糖の有所見者率（注4）	%	-	-	4.7	-	-	5.1	-	-	4.6
運動習慣のない人の割合（注5）	%	-	-	72.6	-	-	71.6	-	-	70.4
朝食を食べない人の割合（注6）	%	-	-	29.1	-	-	28.1	-	-	29.1
十分な睡眠がとれていない人の割合（注7）	%	-	-	28.2	-	-	30.1	-	-	28.3

（注1）：BMIが25以上の人の割合
（注2）：収縮期140mmHg以上/拡張期85mmHg以上の人の割合
（注3）：血清総コレステロール240㎎/dl以上の人の割合
（注4）：HbA1c値が6.5％以上または糖尿病治療「有」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（2026年6月25日時点）

		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：ニッスイ個別

取締役会・各委員会出席状況（2025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	田中輝	22/22回	-	4/4回	6/6回
	浅井正秀	22/22回	-	-	-
	広井洋一郎	-	-	-	-
	井上浩志	-	-	-	-
	倉石曜考	15/16回	-	-	-
	中野博史	-	-	-	-
社外取締役	江口あつみ	22/22回	-	5/5回	7/7回
	安部大作	22/22回	-	5/5回	7/7回
	田中径子	21/22回	-	5/5回	7/7回
	伊藤雅彦	-	-	-	-
常勤監査役	濱野博之	22/22回	15/15回	-	-
社外監査役	寺原真希子	21/22回	14/15回	-	-
	神宮知茂	16/16回	10/10回	-	-
	田所健	16/16回	10/10回	-	-

集計範囲：ニッスイ個別

内部通報制度の利用状況

		2023年度	2024年度	2025年度
ニッスイ		9	12	15
	うちハラスメント・人間関係	7	6	5
	うち労務問題	0	2	4
	その他	2	4	6
グループ会社		16	18	24
	うちハラスメント・人間関係	6	6	7
	うち労務問題	2	5	3
	その他	8	7	14

（注）：1件の内容が、ハラスメントと労務問題など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。

内部監査の実施

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
日本	ニッスイ個別	部署	11	18	11
	グループ会社	社	10	5	14
海外	グループ会社	社	4	6	7

労働基準法違反件数

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
労働基準法違反件数（36協定違反）	件	8	2	12

集計範囲：ニッスイ個別

発生税額（地域別）

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
日本	百万円	5,092	7,432	5,123
欧州	百万円	831	1,761	2,686
北米	百万円	1,029	1,824	2,327
その他	百万円	935	313	121
合計	百万円	7,887	11,330	10,257

集計範囲：ニッスイ個別およびすべての連結子会社

寄付金

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
寄付金（注）	百万円	14	15	4

集計範囲：ニッスイ個別

（注）：特定公益増進法人への寄付金となります。

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	2024年度	2025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	296	-
	役員・組織責任者	人	56	-	16
	各事業所相談窓口	人	-	-	34

集計範囲：ニッスイ個別

コンプライアンス研修の実施状況 - その他（eラーニング）

	対象階層／部門	単位	2023年度	2024年度	2025年度
情報セキュリティルール	新入社員	人	39	47	41
	全従業員	人	1,920	1,945	1,964
情報セキュリティ理解度調査	全従業員	人	1,932	1,944	1,906
標的型メール訓練	全従業員	人	1,997	1,995	1,998
通信販売における個人情報の取り扱い	関連部門	人	23	22	20
原材料・表示関連の基準	関連部門	人	329	387	383

集計範囲：ニッスイ個別

人権研修の実施状況

主な内容	対象階層／部門	単位	2023年度	2024年度	2025年度
人権研修（eラーニング／動画視聴）	ニッスイ従業員	人	1,663（注）	1,641（注）	2,873
人権研修（動画視聴）	国内グループ会社	人	1,653	1,493	3,816

（注）：パソコンを保有していない従業員は対象外。

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。
それがニッスイグループのサステナビリティ推進活動です。



ニッスイグループは、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。

第6回ステークホルダーダイアログ（2024年度）



【実施日】

2024年9月9日

【テーマ】

第3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】



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　総合学術高等研究院
上席特別教授



山内 愛子 氏
（株）シーフードレガシー 副社長

【いただいたご意見】

- 定期的な資源状態調査の実施と積極的な情報開示により、ニッスイグループの取り組みに対する認知が広がっている。
- 東南アジアにおける、すり身原料魚の遺伝子同定や粗放養殖エビの社会科学的評価など、自律的な取り組みが進められていることを評価したい。
- 水産物には人権面での課題も多く、その対策を意識した取り組みをさらに進めてほしい。
- 資源状態が不明な資源や、トレースが難しい原料魚などについては、外部機関や取引先などのステークホルダーと協働し、解決策を考える必要がある。

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

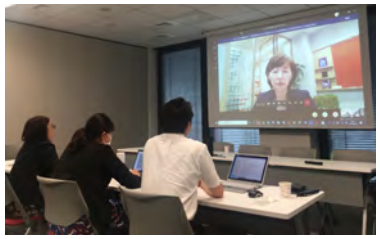
松田 裕之 氏
横浜国立大学　環境情報研究院　教授

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、ニッスイが目指す姿を明確に定め、その実現を目指して欲しい。

オンライン対談（2020年度）



【実施日】

2020年6月30日

【テーマ】

経営戦略の要であるダイバーシティと健康経営

【対談者】



佐々木 かをり 氏
株式会社イー・ウーマン　代表取締役社長
株式会社ユニカルインターナショナル　代表取締役社長
国際女性ビジネス会議実行委員会　委員長

【いただいたご意見】

詳細はこちらをご覧ください。
サステナビリティレポート2020（26.0MB）

特別対談（2019年度）



【実施日】

2019年6月20日

【テーマ】

グローバルパートナーシップが実現すること

【対談者】



マーティン エクセル（Martin Exel） 氏
Seafood Business for Ocean Stewardship（SeaBOS）
マネージングダイレクター

【いただいたご意見】

対談内容はこちらをご覧ください。
サステナビリティレポート2019　特別対談（954KB）

第4回ステークホルダーダイアログ（2018年度）



【実施日】

2018年8月1日

【テーマ】

ニッス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】

- ニッスイグループ取り扱い水産資源調査結果について
  - 資源調査については、すごいデータを作られたと思う。これだけの調査は世界でもまれだろう。
  - 調達した水産物の約4割が水産エコラベル認証品という結果であり、これは事業者自らの活動評価として意味がある。
- CSR調達とIUU漁業への対応について
  - サプライヤーを巻き込んだCSR調達の仕組みづくりは、IUU漁業対策としても有効。
  - サプライヤーとコミュニケーションをとりながら進めていくことが、企業リスクの回避につながる。

第3回ステークホルダーダイアログ（2017年度）



【実施日】

2017年9月5日

【テーマ】

水産資源の持続可能性とCSR調達

【ご意見をいただいた有識者】



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



牛島 慶一 氏
EY Japan
気象変動・サステナビリティサービス（CCaSS） リーダー
プリンシパル

【いただいたご意見】

- マテリアリティ決定過程において、将来の経営へのインパクトをどう判断し、従業員と共有して取り組みを進めていくか。
- 世界的な水産資源管理で、日本企業がどのようなリーダーシップを取れるかが問われている。
- 調達のサプライチェーン内で、知らないうちに強制労働や児童労働に関わってしまっているケースがある。人権問題は将来の経営リスクだ。
- サプライヤー企業の能力向上を支援する、キャパシティビルディングが持続的な連携を実現する。

第2回ステークホルダーダイアログ（2016年度）



【実施日】
2016年9月6日

【テーマ】
ニッス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】
「ニッスイグループの経営とCSR」
〜ニッス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。

2024年度

CO_2排出量（Scope 1、2、3）、エネルギー使用量、水の使用量（市水・井戸水・工業用水）



独立第三者の保証報告書

2025 年 10 月 3 日

株式会社ニッスイ
代表取締役社長執行役員
最高経営責任者　田中　輝　殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役　福島隆史

1.目的
当社は、株式会社ニッスイ（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2024 年度のニッスイグループのエネルギー消費量：7.09 PJ、CO2 排出量 Scope1：216 千 t-CO2、Scope2（マーケットベース）:127 千 t-CO2, Scope3(カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,12 計):3.01 百万 t-CO2e、取水量（市水・井戸水・工業用水）：7.44 百万 m³（以下、総称して「環境パフォーマンスデータ」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンスデータが、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンスデータは会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続
当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。
当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。
・算定方針について担当者への質問
・算定方針の検討
・算定方針に従って環境パフォーマンスデータが算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論
当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンスデータが会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

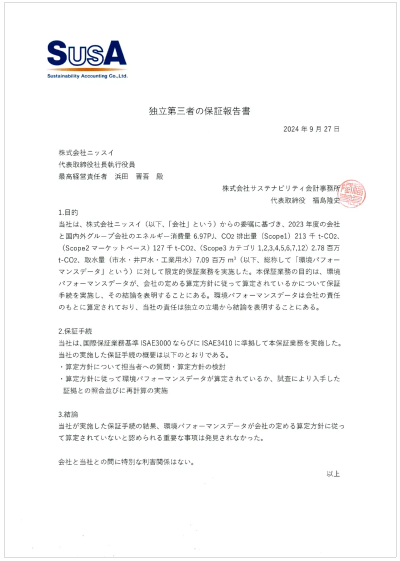
会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

独立第三者の保証報告書 2024年度（1.14MB）

2023年度

CO_2排出量（Scope 1、2、3）、エネルギー使用量、水の使用量（市水・井戸水・工業用水）



独立第三者の保証報告書

2024 年 9 月 27 日

株式会社ニッスイ
代表取締役社長執行役員
最高経営責任者　浜田　晋吾　殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役　福島隆史

1.目的
当社は、株式会社ニッスイ（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2023 年度の会社と国内外グループ会社のエネルギー消費量 6.97PJ、CO2 排出量（Scope1）213 千 t-CO2、（Scope2 マーケットベース）127 千 t-CO2、（Scope3 カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,12）2.78 百万 t-CO2、取水量（市水・井戸水・工業用水）7.09 百万 m³（以下、総称して「環境パフォーマンスデータ」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンスデータが、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンスデータは会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続
当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。
当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。
・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
・算定方針に従って環境パフォーマンスデータが算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論
当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンスデータが会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

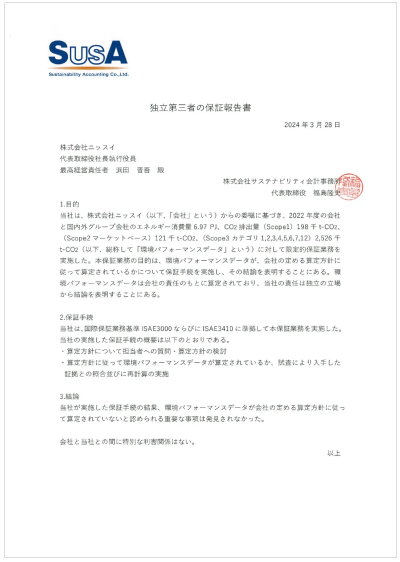
会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

独立第三者の保証報告書 2023年度（286KB）

2022年度

CO_2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

2024 年 3 月 28 日

株式会社ニッスイ
代表取締役社長執行役員
最高経営責任者　浜田　晋吾　殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役　福島隆史

1.目的
当社は、株式会社ニッスイ（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2022 年度の会社と国内外グループ会社のエネルギー消費量 6.97 PJ、CO2 排出量（Scope1）198 千 t-CO2、（Scope2 マーケットベース）121 千 t-CO2、（Scope3 カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,12）2,526 千 t-CO2（以下、総称して「環境パフォーマンスデータ」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンスデータが、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンスデータは会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続
当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。
当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。
・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
・算定方針に従って環境パフォーマンスデータが算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論
当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンスデータが会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

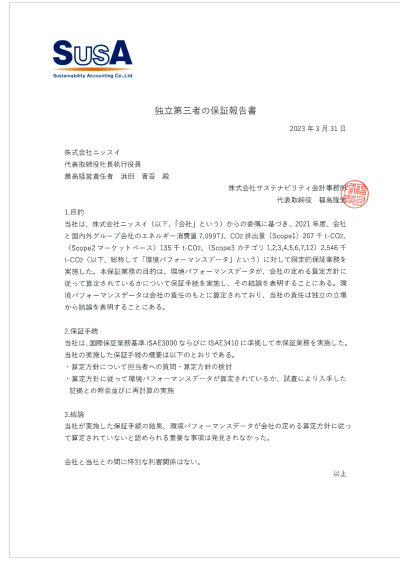
以上

独立第三者の保証報告書 2022年度（267KB）

ESGデータ>E：環境データ

2021年度

CO_2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

2023 年 3 月 31 日

株式会社ニッスイ
代表取締役社長執行役員
最高経営責任者　浜田　晋吾　殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役　福島隆史

1.目的
当社は、株式会社ニッスイ（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2021 年度、会社と国内外グループ会社のエネルギー消費量 7,097TJ、CO2 排出量（Scope1）207 千 t-CO2、（Scope2 マーケットベース）135 千 t-CO2、（Scope3 カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,12）2,546 千 t-CO2（以下、総称して「環境パフォーマンスデータ」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンスデータが、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンスデータは会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続
当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。
当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。
・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
・算定方針に従って環境パフォーマンスデータが算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論
当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンスデータが会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

独立第三者の保証報告書 2021年度（260KB）

スタンダード対照表（GRI内容索引／SASB）

GRI内容索引

利用に関する声明	ニッスイグループは、GRIスタンダードを参照し、2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。
利用したGRI1	GRI1：基礎 2021
該当するGRIセクター別スタンダード	GRI13：農業・養殖業・漁業 2022

共通スタンダード

開示項目		該当箇所
GRI2：一般開示事項 2021		
2-1	組織の詳細	会社概要 ＞ アクセス・事業所一覧 ＞ グループ会社一覧 ＞
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	ニッスイグループの事業 ＞ グループ会社一覧 ＞
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティレポート＞編集方針 ＞
2-4	情報の修正・訂正記述	ESGデータ＞E：環境データ ＞
2-5	外部保証	第三者保証 ＞
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	ニッスイグループの事業 ＞ アクセス・事業所一覧 ＞ グループ会社一覧 ＞
2-7	従業員	第111期 有価証券報告書 ESGデータ＞S：社会データ ＞
2-8	従業員以外の労働者	第111期 有価証券報告書 ESGデータ＞S：社会データ ＞
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版） マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティ推進体制 ＞
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版） マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティ推進体制 ＞ サステナビリティ推進体制 ＞
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版） マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティ推進体制 ＞ サステナビリティ推進体制 ＞
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティ推進体制 ＞ サステナビリティ推進体制 ＞
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-21	年間報酬総額の比率	コーポレート・ガバナンス ＞ コーポレート・ガバナンス報告書（2026年6月25日版）
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ ＞
2-23	方針声明	ニッスイグループのサステナビリティ＞サステナビリティ行動宣言 ＞ 各種方針一覧 ＞ 環境憲章 ＞ 品質保証憲章 ＞ ニッスイグループ持続可能な水産物調達方針 ＞ ニッスイグループ絶滅危惧種（水産物）の調達ガイドライン ＞ 養殖におけるアニマルウェルフェア方針 ＞ 健康・栄養のための取り組み＞基本的な考え方と推進体制 ＞ ニッスイグループ人権方針 ＞ 外国人の受入れに関する基本指針 ＞ 人財育成方針および社内環境整備方針 ＞ ニッスイグループにおけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの基本的な考え方 ＞ ニッスイグループ安全宣言 ＞ 健康経営に関するトップメッセージ ＞ 健康経営宣言 ＞ ニッスイグループ調達基本方針 ＞ リスクマネジメントの基本方針 ＞

開示項目		該当箇所
2-24	方針声明の実践	マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティ推進体制 › サステナビリティ推進体制 › ステークホルダーコミュニケーション › 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 › 脱炭素社会＞CO_2排出量の削減＞推進体制-環境部会 › 生物多様性＞TNFD提言への取り組み＞TNFD提言に基づく情報開示 › 水産資源の持続可能性＞方針と推進体制＞推進体制-水産資源持続部会／海洋環境部会 › プラスチック問題＞方針と推進体制＞推進体制-プラスチック部会 › フードロス＞推進体制-フードロス部会 › 人権の尊重＞推進体制-人権部会／サステナブル調達部会 › 安全・安心＞品質保証体制 › 健康・栄養のための取り組み＞基本的な考え方と推進体制 › ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン＞推進体制-ダイバーシティ部会 › 労働安全衛生＞推進体制-労務安全衛生部会 › 健康経営＞推進体制-健康経営ワーキンググループ › 持続可能な調達＞推進体制-サステナブル調達部会 › リスクマネジメント＞推進体制-リスクマネジメント委員会 ›
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	人権の尊重＞救済制度（グリーバンス・メカニズム） › リスクマネジメント ›
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス＞コンプライアンス課題を抽出する取り組み ›
2-27	法規制遵守	ニッスイ個別該当なし
2-28	会員資格を持つ団体	外部イニシアティブへの参加 › SeaBOSへの賛同 ›
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーコミュニケーション › ステークホルダーダイアログ ›
2-30	労働協約	労働安全衛生＞労使関係 ›
GRI3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ（重要課題）＞マテリアリティの特定プロセス ›
3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ（重要課題） ›
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	マテリアリティ（重要課題） › 目標と実績 ›

セクター別スタンダード

開示項目		該当箇所
GRI13：農業・養殖業・漁業 2022		
13.1	大気への排出	ESGデータ＞E：環境データ › 第三者保証 ›
13.2	気候への適応とレジリエンス	脱炭素社会＞TCFD提言への取り組み ›
13.3	生物多様性	TNFDレポート2023 TNFDレポート2025 生物多様性＞TNFD提言への取り組み＞TNFD提言に基づく情報開示 › 生物多様性＞自然環境の保全 › 天然水産資源の持続的な利用 ›
13.4	自然生態系の転換	TNFDレポート2023 TNFDレポート2025 生物多様性＞TNFD提言への取り組み＞TNFD提言に基づく情報開示 › 生物多様性＞自然環境の保全 › 持続可能な養殖 ›
13.5	土壌の健康	該当せず
13.6	農薬の使用	該当せず
13.7	水と廃水	環境負荷低減＞水使用量削減の取り組み › ESGデータ＞E：環境データ › 第三者保証 ›
13.8	廃棄物	環境負荷低減＞廃棄物削減の取り組み › ESGデータ＞E：環境データ › プラスチック問題＞海洋プラスチック › プラスチック問題＞容器包装と廃棄物 ›
13.9	食料の安定確保	健康・栄養のための取り組み ›
13.10	食の安全	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 › 持続可能な養殖＞養殖魚の健康に関する研究と管理の体制 › 持続可能な養殖＞薬剤の使用 ›
13.11	動物の健康と福祉	持続可能な養殖＞養殖魚の健康とウェルフェアの向上 ›
13.12	地域コミュニティ	TNFDレポート2023 TNFDレポート2025 地域貢献活動 ›
13.13	土地と資源に関する権利	開示なし
13.14	先住民族の権利	TNFDレポート2023 TNFDレポート2025 人権の尊重＞人権デューデリジェンスの取り組み ›
13.15	非差別と機会均等	ニッスイグループ人権方針 › 倫理憲章 › 倫理行動基準 ›
13.16	強制労働	ニッスイグループ人権方針 › 倫理憲章 › 倫理行動基準 ›
13.17	児童労働	ニッスイグループ人権方針 › 倫理憲章 › 倫理行動基準 ›

開示項目		該当箇所
13.18	結社の自由と団体交渉	ニッスイグループ人権方針 >
13.19	労働安全衛生	倫理行動基準 > 人権の尊重 > 労働安全衛生 > 健康経営 >
13.20	雇用慣行	開示なし
13.21	生活収入と生活賃金	労働安全衛生＞賃金と労働時間 >
13.22	経済的包摂	開示なし
13.23	サプライチェーンのトレーサビリティ	水産資源の持続可能性＞SeaBOSへの賛同 > 水産資源の持続可能性＞水産エコラベル＞MSC認証の取得推進 >
13.24	公共政策	開示なし
13.25	反競争的行為	倫理憲章 > 倫理行動基準 >
13.26	腐敗防止	倫理憲章 > 倫理行動基準 >

項目別スタンダード

開示項目		該当箇所
経済		
GRI201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	第111期 有価証券報告書
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	TCFD提言への取り組み >
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	第111期 有価証券報告書
GRI203：間接的な経済的インパクト2016		
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 >
GRI205：腐敗防止 2016		
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 > ESGデータ＞G：ガバナンスデータ > 倫理行動基準 >
GRI206：反競争的行為 2016		
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	ニッスイ個別該当なし
GRI207：税金 2019		
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	ESGデータ＞G：ガバナンスデータ >
環境		
GRI302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	ESGデータ＞E：環境データ >
GRI303：水と廃水 2018		
303-1	水源別の取水量	ESGデータ＞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	ESGデータ＞E：環境データ >
303-3	取水	ESGデータ＞E：環境データ >
303-4	排水	ESGデータ＞E：環境データ >
303-5	水消費	ESGデータ＞E：環境データ >

開示項目		該当箇所
GRI304：生物多様性 2016		
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 › TNFDレポート2025 天然水産資源の持続的な利用 › 持続可能な養殖＞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 › TNFDレポート2025 天然水産資源の持続的な利用 › 持続可能な養殖＞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 › TNFDレポート2025 天然水産資源の持続的な利用 › 持続可能な養殖＞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 ›
GRI305：大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	ESGデータ＞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）	ESGデータ＞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）	ESGデータ＞E：環境データ ›
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	ESGデータ＞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 › ESGデータ＞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 › ESGデータ＞E：環境データ ›
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	ESGデータ＞E：環境データ ›
GRI306：排水および廃棄物 2016		
306-1	排水の水質および排出先	ESGデータ＞E：環境データ ›
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	ESGデータ＞E：環境データ ›
社会		
GRI401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	ESGデータ＞S：社会データ ›
401-3	育児休暇	ESGデータ＞S：社会データ ›
GRI403：労働安全衛生 2018		
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 ›
GRI404：研修と教育 2016		
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 ›
GRI405：ダイバーシティと機会均等 2016		
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（2026年6月25日版） 第111期 有価証券報告書 コーポレート・ガバナンス › ESGデータ＞G：ガバナンスデータ ›
405-2	基本給と報酬総額の男女比	ESGデータ＞S：社会データ ›
GRI407：結社の自由と団体交渉 2016		
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 ›
GRI408：児童労働 2016		
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 ›
GRI409：強制労働 2016		
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 ›
GRI413：地域コミュニティ 2016		
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 ›
GRI414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
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 ›
GRI417：マーケティングとラベリング 2016		
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＞心も体も「おいしい」を実現する味覚研究 ›
GRI418：顧客プライバシー 2016		
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	ニッスイ個別該当なし

SASB

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

トピック	会計指標	コード	該当箇所
GHG排出	グローバルにおけるScope 1の総排出量	FB-MP-110a.1	ESGデータ＞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 › ESGデータ＞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） ESGデータ＞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） ESGデータ＞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） 持続可能な養殖＞薬剤の使用 ›
健康と栄養	健康・栄養を促進するための表示が付けられた製品、および／またはそのために販売された製品からの収益	FB-PF-260a.1	開示なし
	消費者の栄養と健康に対する懸念に関連する製品と原材料を特定し管理するプロセスの議論	FB-PF-260a.2	長期ビジョン「GOOD FOODS 2030」中期経営計画「GOOD FOODS Recipe1」＞サステナビリティ経営推進 II（社会・人財価値） 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」＞Recipe2 KPI（環境価値、社会価値、人財価値） 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」＞新規事業・事業境界領域の開拓 目標と実績 › 健康・栄養のための取り組み ›
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 ›

トピック	会計指標	コード	該当箇所
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	中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」＞マテリアリティを基点とした企業価値の向上 中期経営計画「GOOD FOODS Recipe2」＞Recipe2 KPI（環境価値、社会価値、人財価値） 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ー別の生産、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（現在はGX フューチャー・コンソーシアムに改組）」に参加しています。 TCFD（英語） GX フューチャー・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）	
North Atlantic Pelagic Advocacy Group（NAPA）	北東大西洋の浮魚資源の持続可能な管理改善を推進する国際的な業界連携組織である「North Atlantic Pelagic Advocacy Group（NAPA）」に2026年6月に参画しました。 NAPA（英語）	
Global Roundtable on Marine Ingredients	海洋原料の持続可能性向上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）	

名称	内容	
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	4-1338-21-100-00
ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム（CGF）	世界的な食品・消費財・小売の大手企業が加盟し、非競争分野の戦略的課題に取り組む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（英語）	
Sedex	当社はSedexバイヤー会員として、責任ある調達を行い、倫理的で持続可能なサプライチェーンを構築することを目指しています。Sedexのツールやサービスを利用することで、サプライヤー企業と協力しながら、安全で倫理的かつ持続可能なビジネス慣行が守られているかを確認し、サプライチェーン上で働く人々の労働基準の改善に努めています。 Sedex	

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	
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	

名称	内容	
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）が呼びかける「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まつわる課題に真摯に取り組み、責任をもって外国人労働者を受入れ、「選ばれる日本」となることを目指すプラットフォームである「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」に2022年9月に入会しました。 JP-MIRAI	
責任ある水産物調達ラウンドテーブル（JRSR）	個社の努力だけでは解決が難しい水産物調達の課題に対し、企業間の協働による解決を目指す「責任ある水産物調達ラウンドテーブル（JRSR）」に2025年10月に参画しました。	

外部評価

インデックスへの組み入れ状況

名称	内容	
FTSE JPX 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一つです。FTSE Blossom Index Series	FTSE JPX Blossom Japan Index FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社ニッスイが第三者調査の結果、FTSE JPX 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 JPX 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フッセルが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について特定の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 JPX 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。
FTSE JPX 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一つです。FTSE Blossom Index Series	FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社ニッスイが第三者調査の結果、FTSE JPX 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 JPX 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。
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一つであり、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。	2025 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数 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.
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。ニッスイはGroup 2として評価されました。	-
S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数	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、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。 GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、ESG投資のための株式指数の一つです。	S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数
SOMPOサステナビリティ・インデックス	SOMPOアセットマネジメント株式会社が提供する、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価に優れる約300銘柄から構成されるインデックスです。	2025 Sompo Sustainability Index

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にど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。 ニッスイは2025年、「気候変動」および「水セキュリティ」の両分野において「A-」の評価を獲得しました。	CDP Discloser 2025
Coller FAIRR Protein Producer Index for 2024	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。ニッスイはMedium Riskとして評価されました。	-

表彰

名称	内容	
ESGファイナンス・アワード・ジャパン	ESG金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた機関投資家、金融機関、仲介業者、企業等について、その先進的取組等を表彰し、広く社会で共有し、ESG金融の普及・拡大につなげることを目的とした、環境省による表彰制度です。ニッスイは「環境サステナブル企業」に2025年、2026年の2年連続で選定されました。また2026年には、「ネイチャーポジティブ賞」を受賞しました。	
MSCジャパン・アワード	「MSCジャパン・アワード」は、日本においてMSCラベル付き水産物の普及に貢献した事業者をMSC（海洋管理協議会）ジャパンが表彰するものです。ニッスイはメーカー部門で2024年、2025年の2年連続で受賞しました。	
第46回食品産業優良企業等表彰「農林水産大臣賞」	「食品産業優良企業等表彰」は一般財団法人食品産業センターおよび公益財団法人食品等流通合理化促進機構が共催する食品産業優良企業等表彰において、ニッスイは食品産業部門のうち、栄養・健康に配慮した食品の開発・普及による功績などを表彰する経営革新タイプにおいて最高賞である農林水産大臣賞を受賞しました。「スケソウダラ速筋由来タンパク質」に関する研究や商品開発の取り組みが評価されました。	-
第34回食品安全安心・環境貢献賞	日本食糧新聞社による、環境保全などに対応した食品産業に属する企業・団体を対象に先駆的・先端的な活動、成果を顕彰するものです。ニッスイは2025年、環境負荷低減に向けたプラスチック削減の取り組みが評価され受賞しました。	-
東京都「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」	障害者雇用において特色ある優れた取り組みを行う企業として、ニッスイが東京都の2025年度「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」（東京都知事賞）を受賞しました。本賞は法定雇用率の達成に加え、障害者の能力開発や処遇改善などの優良な取組を行う企業を東京都が選定するものです。「成長と活躍」を軸に多様な力を生かす職場づくりを進め、多様な経験や教育機会を通じて成長を促進し、キャリア形成の仕組みを確立するなど、継続的な取り組みが評価されました。	-

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/