

働きがいの向上

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2012/employee/employee_01.html

ホーム > CSRレポート2012 > 従業員のために

方針 (企業経営理念： 従業員により)

ニチレイグループは、従業員こそ企業発展の源であると考え、会社の仕事が従業員一人一人にとってやり甲斐のあるものであり、自己実現の場の一つとなることを願っています。同時に、従業員の個人の尊厳と個性の発揮並びに個人生活の充実を尊重します。

働きがい 向上基本方針

『社員重視の職場づくり』

「CS向上とES向上は車の両輪である」との基本理念に基づき、ニチレイグループで働くすべての従業員が自分の職場や仕事に誇りを持ち、上司との信頼関係の下、意欲を持って働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。

- ①能力開発と能力発揮の機会の提供
- ②能力と努力と成果に見合った処遇制の実施
- ③安全で風通し良く活性化された職場環境づくり
- ④性別・年齢・学歴・人種・宗教などに関する差別的な行為を防止し、待遇の機会均等を実現

『ダイバーシティの推進』

ダイバーシティ(異なる属性[性別、年齢、国籍等]や異なる発想・価値を認め、従来と異なる新しい考え方や価値意識を受け入れるだけの許容力を、企業革新の一つの原動力に変えること)の推進を通じて労働力(人材)の確保、従業員の働きがい・生きがいの向上、さらには新たな発想や価値の創造の実現を目指す。

従業員満足度調査(ES調査)

● グループ全体の考え方

ニチレイグループでは「顧客満足度(CS)と従業員満足度(ES)は車の両輪である」との考えのもと、各社で定期的にES調査を実施しています。調査の実施⇒調査結果のフィードバック⇒課題抽出・優先順位付け⇒打ち手の企画・実行というPDCAサイクルを回すことにより、「働きがいの向上」と「社員重視の職場づくり」を目指しています。打ち手の企画・実行については各社の社長、人事担当責任者が一堂に会するグループ人材委員会(年2回開催)で進捗を共有し、有効な施策についてはグループ各社で横展開するなどの工夫を行っています。

● ES調査の実施事例 (ニチレイフーズ、ニチレイロジグループ)

ニチレイフーズでは、働きがいの向上を実現するために2007年度よりモチベーションにフォーカスした調査を実施しており、今回で5回目となりました。

本年度はビジョン浸透を強く掲げていることもあり、調査項目に自由記述欄を設け、①ビジョンについてどう感じるか②会社や上司に望むこと③どのような会社になりたいか、意見を求めました。

合計で3,000件を超える記述があり、多くの従業員が食と笑顔について熱い思いを持っていることが全体で共有できました。

ニチレイロジグループでは、2005年度より従業員満足度(ES)調査を実施し、調査結果をもとに、さまざまな施策を進めてきました。2011年度の調査では、これまでのアンケート形式ではなく、現状に対しての生の声を聞き、具体的な取り組みや現場での感じ方を深く収集するため、30事業所を対象としたインタビュー形式で実施しました。

インタビューで収集した良い事例を基に、「働きがい向上につながるおすすめアクション集」をまとめ、2～4月にかけて職場懇談会や“まるコミ”などの場において働きがい向上につながる行動について議論することで、今までよりさらに一歩踏み込んだ「働きがいのある職場づくり」の活動につなげていくことを目指しました。

また、ロジグループ各社の労使協議会の場において、「働きがいのある職場づくり」について話し合っていくことで、労使が一体となった、働きがいのある職場づくりの活動を推進していきます。

Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しております

▶WLB基本方針 ▶2011年度の活動と今後の取り組み ▶安全で快適な職場づくり ▶一般事業主行動計画 ▶人材育成

●「ニチレイロジグループ働きがい向上につながるおすすめアクション集」

(1) 所長編

要素	すぐに取り入れたい
コミュニケーション	●世間話など所長から話しかける ●話しかけられるのを待たず、所長から声をかける ●互いが見える、お客様が見えるレイアウトに(机の位置、向き、距離) ●朝礼の司会を各部門、各自で持ち回り
挨拶	●お客様がお見えになったら職場全体に聞こえるように率先して声を出す ●出勤簿を所長の席の隣に置き、一声掛け合う
互いの理解・尊重	●業務互換が図れる機会を設ける ●失敗しても頭ごなしに叱らない ●任せた仕事のフィードバックはしっかり行い、良いところは褒める
評価と手応え	●お客様と同席する機会をつくる(1回の対面でも大きく関係が変わる)
人材育成・その他	●マネジャーを育てる。マネジャーの働きがい向上における役割を明確に与える

(2) マネジャー編

要素	すぐに取り入れたい
コミュニケーション	●後輩・メンバーの話に関心を持つ(関心があることをはっきり示す) ●自分の体験談(必要とされていると感じたエピソード)を話す ●困ったときに相談しやすい雰囲気を作る
挨拶	●挨拶を促すのではなく、常に自分から挨拶する
互いの理解・尊重	●失敗した事については、頑張ったことを認めつつ叱る ●主張すべきことは主張するが、必ず相手の立場について一考してから主張する
評価と手応え	●お客様に誉められたらメンバーに必ず紹介する ●お客様にメンバー・後輩の努力を伝える
人材育成・その他	●後輩を育てる、自分も勉強し続ける

(3) 担当者編

要素	すぐに取り入れたい
コミュニケーション	●遠慮せず所長に話しかける、報告する ●会議など自ら発言し、日々問題提起する ●自分の言い方一つで相手の受け止め方が変わると意識して話す
挨拶	●自分から率先して挨拶する
互いの理解・尊重	●業務内容や仕事のスケジュールなど最低限知るべき、相手の都合を知る ●部下、後輩の目線に立って話しかける ●後輩の主張を尊重して聞く
評価と手応え	●誉められたり、認められた時は、素直に喜ぶ(自分を誉める)
人材育成・その他	●仕事を任せてもらえるよう知識を習得する ●新しい事にも積極的に挑戦する

● ミッション・ビジョン浸透施策／ 経営層と従業員との『対話』による啓発活動

ニチレイフーズは、ミッション・ビジョンを従業員と共有するため、経営層(社長および主管の役員)と従業員の対話の場『あぐら』を開催しました。コミュニケーションを活発にするために、1回当たりの参加者を少なくすることで全員が発言できるようにし、これにより部門間連携・社内風土・コミュニケーション・各部署の課題等多くのテーマについて対話することができました。これらを踏まえ、ミッション・ビジョン実現に向けた組織風土改革と業務改革に取り組んでいます。

『あぐら』は、2011年10月から2012年3月までに、国内事業所55ヶ所、参加者人数1087名、計77回実施しました。2012年度は国内に加え海外事業所にも展開していきます。

また経営層による、ミッション・ビジョンについて考える場「DAY CAMP」も実施しました。どのようにしたらニチレイフーズで働くすべての従業員が、ミッション・ビジョンを日常の行動に結び付けて考え活かすことができるようになるか、意見交換をしました。



「あぐら」の様子

● 車座集会

ニチレイフレッシュでは全国各地の事業所や関係会社へ赴いて、社長をはじめとする経営層自らが、当社の現状や今後の戦略について伝えたり、従業員と直接対話することで職場での課題を共有する等、名付けて「車座集会」を2007年から年2回実施しています。2011年度は、全国の事業所で上半期9回、下半期12回の計21回開催し、全従業員が参加しました。今後もこうした活動を通じて、社内のコミュニケーションを活発にしていきます。

また、ニチレイバイオサイエンスの車座集会は、一般・嘱託・契約社員を対象に5～10人ずつ、4回にわたり社長が参加して実施し、有意義な意見交換を行いました。

今回は、「働くことの意義」について事前に考えてもらうことが参加条件で実施した結果、「社会人として社会や会社に貢献できること」「働く理由や目的」「働くとはどういうことなのか」などについて活発な意見交換が行われ、社長を含めた同じ職場に働く仲間のことをより深く理解しあえる場となりました。今後も同程度の人数で、一般社員を中心に経営層との対話の場を設け、組織の活性化を図っていきます。

ミッション・ビジョン・行動指針の再制定

● ニチレイフーズの取り組み

ニチレイフーズの風土には、“大切に継承すべきすばらしいもの”と今こそ“改革すべきもの”が存在しています。これらを踏まえ、2011年10月に『ニチレイフーズ風土改革宣言』をしました。

1945年に日本冷蔵として誕生して以来、私たちは食を通じて常に人々の暮らしを見つめてきました。人々の暮らしに笑顔をつくるのが私たちの誇りです。今回あわせて『ミッション・ビジョン・行動指針』を新たに制定しました。

『ハミダス』(とらわれず、明るく)をモットーに全従業員でこれらを共有し、世界で最も信頼される企業を目指していきます。

企業コンセプト

『くらしに笑顔を』

ニチレイフーズのミッション(使命、存在意義)

『ニチレイフーズは人々の暮らしを見つめ、食を通じて、健康で豊かな社会の実現に貢献します。』

ニチレイフーズのビジョン(目指す姿)

『私たちは常に独自能力を磨き、卓越した価値を創造することで、世界で最も信頼される食品企業を目指します。』

(お客さま・取引先に)

誠実に向きあい、独自の価値ある商品・サービスを提供し続けます。

(従業員に)

風通しが良い活性化された職場を提供します。

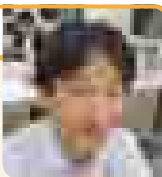
(社会・投資家に)

広く好感と信頼を寄せられる、グローバルに展開する企業として成長します。

VOICE

(株)ニチレイフーズ 事業統括部
マネジャー **吉野 達也**

ミッション・ビジョン推進定着担当として、浸透を図り、明るく風通しの良い会社、働きがいのある会社を目指して、従業員の皆さんと一緒にミッション・ビジョンの実現に邁進していきたいと考えております。



● ニチレイフレッシュの取り組み

東日本大震災は、「食」の大切さや「食」に携わる事業者の責任、そして日本人の「誇り」「魂」「志」について、改めて考える機会を与えてくれました。

ニチレイグループの前身である日本冷蔵の「貴重な食料を確保して供給する」という創業の理念は、「日本人の長寿と健康に貢献してきた優れた動物性たんぱく質である水産品と畜産品を生活者のために安全・安心に、安定的に供給し続ける」というニチレイフレッシュのDNAとして受け継がれています。

『資源保護や環境との共生にも配慮した「こだわり素材」を差異化の起点とし、生活者価値の創出者となること』。このミッションが私たちの「志」であり「魂」です。これを「誇り」として行動すること、これこそが私たちニチレイフレッシュの「活力」の原点です。

新たに制定した「ニチレイフレッシュ企業理念」は、こうした「想い」を表しています。

【ニチレイフレッシュ企業理念】

【ミッション】(使命・存在意義)

『資源保護や環境との共生にも配慮した「こだわり素材」を差異化の起点とし、生活者価値の創出者となること』

【ビジョン】(目指す姿)

生命と健康を支える優れた動物性たんぱく質である水産品・畜産品を、安全・安心を追求する品質保証体制のもと、お客様に最適な形態でお届けする事業を通じて、将来にわたって価値を提供し続ける企業を目指します。

【行動指針】(考え方と行動の基本となる方針)

ひとりひとりの「創造性」を結集し、刻々と変化する環境に適応して、常に新たな課題と可能性に挑戦します。

- 1) 高い「志」と熱い「魂」を「誇り」に、生き生きとして自らの役割と責任を真摯に果たします。
- 2) 常に生活者の視点に立ち、「鮮度」「おいしさ」「安全」「安心」「健康」「環境にやさしい」をキーワードとする「こだわり素材」の開発と「最適加工度」による商品の提供によって、お客様の期待に応えます。
- 3) 人や社会や環境に対する思いやりと感謝の気持ちを大切に、高い倫理観をもって行動します。

Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しております

▶ J-Winへの派遣(ダイバーシティ推進と女性社員の人材育成) ▶ 育児・介護への支援 ▶ 異業種交流研修 ▶ 公正な雇用機会の提供

ダイバーシティの取り組み

● ダイバーシティ推進協議会に基づく活動

ニチレイグループ6つの責任の1つである「働きがいの向上」を進めていく委員会としてグループ人財委員会を年2回開催しています。またその下部組織であるダイバーシティ推進協議会は、労使協働で年3回開催し、協議内容をグループ人財委員会に報告しています。

2011年度はグループ各社が進めている、高齢者雇用、障がい者雇用の施策や、働き方の見直しの施策進捗を共有し、有効な施策については各社で横展開する等の工夫を行っています。また、労働組合主催の「働きがい向上委員会」の内容も共有しました。

● 地域限定総合職制度

ニチレイフーズは2009年度から、地域限定総合職制度を導入しました。これは総合職社員が結婚、育児、介護、傷病などの個人事由により、やむを得ず転居を伴う異動ができない場合に期間の上限を設け勤務地域を限定できる制度です。個人事由が解消した場合は全国勤務型の総合職に復帰するので、一時的な事由に直面しても、総合職としてのキャリアを中断することなく、職務を遂行できるようになりました。

2012年4月現在で39名がこの制度を活用しています。また、ニチレイバイオサイエンスでも本制度を参考にして、2009年度より類似の制度を導入しています。

● 障がい者雇用

ニチレイグループは、多様な人材活用の一環として、積極的に障がい者雇用を進めています。

取り組みの結果、法定雇用率1.8%を常に上回っています。

2007年2月には、(株)ニチレイアウラが特例子会社認定を受け、グループ会社の食品工場や物流センターの事務所清掃業務、緑地環境整備業務に従事しています。更に東京事業所では、グループの本社機能が集中する中央区築地地区で、不要書類の分別回収業務、郵便物等集配業務および不要機密書類裁断業務等を行っています。

杉戸事業所、東扇島事業所を加えて4事業所合計で同社の障がい者雇用者数は、重度障がい者を中心に21名(うち重度障がい者16名)となっております。

また、(株)NKトランスでは、知的障がい者通所授産施設お

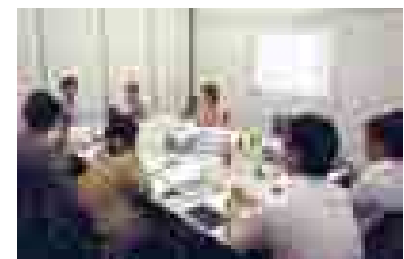
よびジョブコーチの協力のもと、18名の知的障がい者を雇用(沼津10名、新座8名)しています。さらに同社の沼津物流センターでは、自立支援の一環として、地域の障がい者施設で手作りした焼き立てパンを毎週1回食堂にて販売しています。

● 障がい者雇用率

2011年	2.15%
2010年	2.07%
2009年	1.97%
2008年	2.00%
2007年	1.93%

● 労働組合「働きがい向上委員会」の活動

ニチレイ労働組合は、組合重点活動項目の1つである「働きがいの向上」を目指し、実践委員会として「働きがい向上委員会」を運営しています。“働きがい”“働きやすさ”向上のため、いきいきと働き続けられる職場環境の実現に向け“組合が推進すること”と“会社と協働で実施すること”について具体策を検討しています。また委員会のメンバーは、性別、年齢、役職にこだわらず参加しています。2011年度は、①ダイバーシティを制度に落とし込む過程で「個人の尊重」「働きがい」「働きやすさ」の視点を持つことの大切さを労使で共有②育児・介護休業取得への理解と支援策として、ロールモデルのいない職場へのアクションプランの探索③同休業取得から復職までのモチベーションや業務ノウハウ維持のためのネットワークづくりの重要性から組合情報発信ツールを改善④柔軟なライフキャリア申告制度の必要性をダイバーシティ推進協議会へ提言、等を実施しました。2012年度は分科会形式で開催し、①～④など確認した課題についてテーマ・目的別に施策の実現ができる、発展した実践委員会を目指します。



委員会の様子

環境への配慮

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2012/env/env_01.html ホーム > CSRレポート2012 > 環境のために

グループ目標

ニチレイグループでは、グループ環境方針を策定し、3つの重点課題に取り組んでいます。

【地球温暖化防止】

グループ(国内)のエネルギー起源CO₂排出量
2012年度 2009年度実績比3%削減
*国内の事業所および所有車両で使用するエネルギー
*購入電力由来のCO₂算出係数は2009年度固定

【持続可能な資源循環の推進】

食品工場、物流センターから排出される廃棄物リサイクル率99%の達成・維持

2011年度の取り組み状況

● 課題1：【地球温暖化防止】

気候変動の影響を大きく受ける“食”に関わる企業グループとして工場や物流センターなどの事業所から直接排出されるCO₂の削減に取り組むとともに、事業内容とのかかわりを考えながら各事業会社が重点課題を設定し、サプライチェーン全体でのCO₂削減に取り組んでいます。

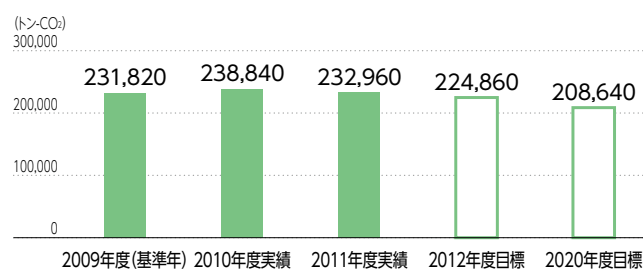
2011年度のグループCO₂総排出量は2009年度比で0.5%の増加となり、2%削減を達成することはできませんでした。各事業所における従来の削減活動に加え、夏季の節電への取り組みがCO₂削減に寄与しましたが、事業所の新設、自家発電燃料の使用、生産量の増加などによるCO₂増加がこれを上回りました。また、従業員の家庭における節電活動を促進するキャンペーンを実施しました。

2012年度は、さらなる電力供給の逼迫も予想されることから、運転管理のさらなる見直しと徹底、省エネ対応設備の導入、夏季のピークカット対応などに取り組んでいきます。

● 主な活動

調達	● 牛のメタンガス排出抑制
食品工場	● 太陽光発電、LED照明など新たな省エネ設備導入 ● 既存設備の改修時のより高効率設備への転換 ● 熱回収によるエネルギー再利用 ● 作業方法の見直し、ラインの改善などによる節電や節水
物流センター	● 新設センター、増設センターのLED照明・自然冷媒への転換
オフィス	● パソコンの省エネルギーモードへの設定、電気自動車の使用
物流	● 物流拠点の集約化による物流効率化
商品	● 包装資材の軽量化・小型化
その他	● LC(ライフサイクル)-CO ₂ の把握

● グループCO₂総排出量の推移



- 上記は、CO₂排出のための算出係数を2009年度に固定した場合(グループ目標管理は固定で実施)。地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき算出した場合は6.1%減となります。
- 2009年度に対して事業所の増加や生産量の増加により約11,000トン増加していると推定されます。
- 昨年度の報告値に誤りがあり、一部微修正しています。

● 課題2：【持続可能な資源循環の推進】

地球上の資源を継続的に利用していくために、サプライチェーン全体での廃棄物の発生抑制、再利用、再資源化に取り組んでいます。また、“食”とかかわる企業グループとして地球からの恵みである生物資源を効率的に無駄なく使うこと、使い切ることができなかったものも飼料や肥料などに再利用し循環させていくことにも注力しています。

各事業会社が、排出量削減及びリサイクル率の向上を進めたことにより、2011年度の事業所外排出量は35,600トンとなり、リサイクル率は99.6%となりました。現在、最終処分されている廃棄物には、紙くずなど地域によって事業系一般廃棄物の処理場が単純焼却している場合や、種類や量などによってリサイクル先が見つからない場合などありますが、発生の抑制も含めさらなる削減に取り組んでいきます。

Web

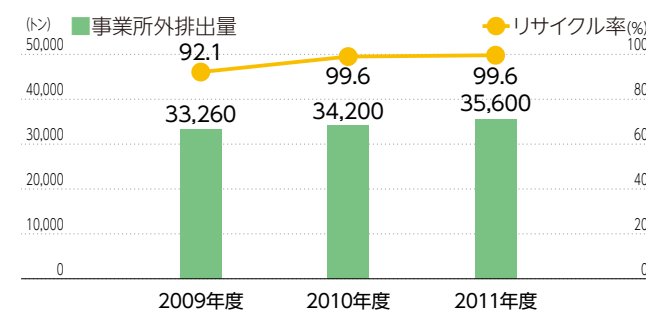
ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しております

- ▶ 環境方針 ▶ 生物多様性方針 ▶ 2020年度に向けた目標と重点課題 ▶ 環境マネジメント体制 ▶ ISO14001の認証取得 ▶ 環境監査 ▶ 環境会計
- ▶ 環境社内教育(CSRレポート説明会、環境展示会、環境e-ラーニングの実施、他) ▶ 工程残さを再利用して作る飼料 ▶ 廃食用油をボイラー燃料に使用
- ▶ マイはしエコ運動 ▶ 未利用魚を活用した水産加工品 ▶ 米衣(米100%のフライ用衣材の開発) ▶ 自然や地域と共生した持続可能なえびの調達
- ▶ 裏磐梯の社有地における活動

● 主な活動事例

調達	● 未利用魚を活用した水産加工品の生産 ● パンの耳を飼料化し環境負荷を低減する「エコポーク」の開発 ● ベジポートにおける野菜を100%使い切り無駄な廃棄を発生させない取り組み ● 米100%フライ用衣材の開発 ● ニチレイフレッシュファームにおける飼料米活用拡大
食品工場	● 動植物性残さの発生抑制、再資源化 ● 工程残さを再利用して作る飼料 ● 廃食用油を燃料へ再利用
物流センター	● プラスチック等包装資材の発生抑制、再利用、再資源化
オフィス	● ごみの分別、紙の再利用・リサイクル、マイはしエコ運動

● ニチレイグループ事業所外排出量とリサイクル率



● 課題3：【自然との共生】

ニチレイグループの事業は、豊かな地球からの恵みによって成り立っており、これは自然界の多様な生態系や生物種などによって維持されています。これまでも左記の課題対応のほか、自然保護活動団体支援など自然との共生に努めてきました。

ニチレイグループとしてその重要性を再認識し、さらに取り組みを強化していくため、2010年度にグループ生物多様性方針を策定しました。

● 主な活動事例

調達	● 自然や地域と共生した持続可能なえびの調達(抗生物質、合成抗菌剤不使用により土壌汚染防止) ● 未利用魚を活用した水産加工品の生産(資源保護) ● ベジポートにおける野菜を100%使い切り無駄な廃棄を発生させない取り組み(資源保護) ● ニチレイフレッシュファームにおける飼料米活用拡大(資源保護)
社会貢献	● 植林活動への取り組み

マテリアルバランス

INPUT

原材料

132千トン

原料	118千トン
包装資材	14千トン

エネルギー

5,039千GJ

購入電力	449,914千kWh	LPG	2,856トン
重油	5,229kℓ	ガソリン(社有車)	652kℓ
灯油	1,852kℓ	軽油(社有車)	1,295kℓ
都市ガス	3,475千m ³	太陽光発電	347千kWh

水

3,805千m³

上水	1,218千m ³
工業用水	661千m ³
地下水(井水)	1,926千m ³

OUTPUT

廃棄物

事業所外排出量	35.6千トン
リサイクル量	35.5千トン
最終処分廃棄物量 ^{※1}	0.1千トン

※1 事業所外に排出される廃棄物のうち、直接処分場に埋め立てられる廃棄物およびエネルギー利用などがなく単純焼却される廃棄物の量

大気系

CO ₂ ^{※2}	217,684トン・CO ₂
SOx ^{※3}	21トン

※2 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき算出。グループ総量目標については基準年(2009年度)排出係数固定で管理。

※3 測定実施のばい煙発生施設。車両由来含まず。

水系

排水	2,293千m ³	排水負荷量	
下水道	1,447千m ³	BOD ※4	35トン
公共水域	846千m ³	COD ※4	10トン

※4 排水濃度測定を実施している場合のみ排出量を算出。

※ 対象事業所はWebに掲載しています。

食品工場におけるCO₂削減

ニチレイフーズの食品工場(関係会社含む)では、安全・安心な商品の生産を行うために、加熱や冷凍、保管の過程での徹底した温度管理や設備の充実が欠かせません。

まず最初にこうした設備で使用する必要不可欠なエネルギー消費を「できるだけ抑える」ことから取り組んでいます。

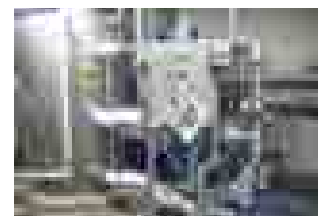
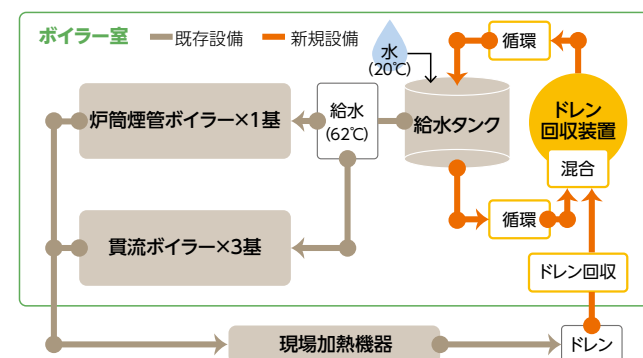
● できるだけ使わない(省エネ)

白石工場では、ボイラーから生産加熱機器22台へ水蒸気を供給しクリームコロッケの中種、春巻の具材を仕込んでいます。その際排出されるドレン(高温の熱水)(約33トン/日)を回収し、ボイラー補給水として再利用することにより、ボイラーへの補給水温度を平均20℃→62℃へ上げることができました。それによる消費燃料の削減で、CO₂排出量は年間93トン削減されました。

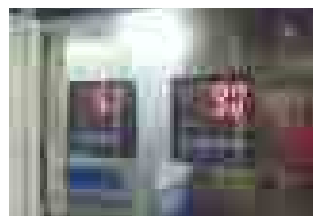
また、生産現場の排水溝に放出していたドレンが回収されたことにより、温度上昇が抑えられ室内環境が改善されました。従業員からは“働きやすい職場になった”と嬉しい声が上がりました。

併せて、コンプレッサー制御管理システムの変更や、照明のLED化等の取り組みを実施したことにより、さらにCO₂排出量は年間213トン削減されました。

● ドレン回収装置と設備概略図



ドレン回収装置



ボイラー補給水温度(左)とドレン回収温度(右)

● 再利用する

■ 廃熱の再利用

船橋工場にて、ヒートポンプ導入による廃熱回収を実施しています。生産設備から出る排熱を、今までは空気中に放出していましたが、回収することにより設備洗浄に使用するための温水を作り出しています。

2011年11月から効果検証を始め、年間30トンのCO₂削減効果を見込んでいます。

● 自然の力を活かす

(株)中冷では、地中にパイプを埋め、地中熱で外気を温調する設備を導入し、夏の冷房、冬の暖房に活用しています。

省エネや廃熱の再利用、太陽光の利用などの取り組みを進めた結果として、2010年、2011年の2年間合計で約3,000トンのCO₂を削減することができました。これは2009年度の総排出量に対し、4.8%の削減量となります。

2012年度は、取り組んだ施策が年間通して効果を発揮するのは勿論、新たな施策を実施し、さらなる環境への取り組みを推進していきます。

VOICE

(株)ニチレイフーズ白石工場 技術グループ
マネジャー 八島 善勝

燃料として重油を使用するボイラー(水蒸気を発生させる装置)から排出されるCO₂は、白石工場のCO₂総排出量の33%を占めています。生産加熱機器等で使われた水蒸気は、凝縮してドレンに変化しそのまま排水溝へ放出されていました。そこでドレンを回収することで、ボイラー燃料削減と補給水として再利用することを狙いドレン回収装置を導入致しました。設置後2009年度対比CO₂原単位約4%削減、CO₂排出量は年間約280トン削減されました。今後とも継続的な省エネ活動を行い、エネルギー削減および有効活用を行いたいと考えております。

Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しております

- ▶食品工場におけるCO₂削減：太陽光の利用、緑化の取り組み ▶物流センターにおける省エネ対応 ▶グリーン電力によるオフセット(NXフォーラム、こだわりセミナー)
- ▶オフィスの取り組み ▶技術開発センターにおけるCO₂削減 ▶エコロジー委員会活動報告会の開催 ▶ボイラーの停止とエコキュートの導入
- ▶通過式燃料改質装置の装着によるコスト削減および環境への配慮 ▶協力運送会社の取り組み ▶グリーン経営認証の取得 ▶包装資材の軽量化とサイズの見直し
- ▶牛のメタンガス排出抑制 ▶ライフサイクル(LC)-CO₂の把握 ▶PRTR対象物質の管理 ▶PCBの管理 ▶フロンの使用・管理 ▶アスベストへの対応
- ▶土壌汚染への対応 ▶水域・大気への排出抑制

物流におけるCO₂削減

● 継続的な物流効率化によるCO₂削減 お客様との取り組み

(株)ロジスティクス・ネットワークは、(株)関西スーパーマーケット様の専用センターとして、尼崎物流センターで日配品・青果物・精肉等低温商品の物流業務を担っています。1995年のスタートから17年が経過し、配送店舗は27店舗から60店舗に拡大しました。この間、さまざまな物流効率化に取り組んできました。特に、環境面では店舗数拡大=配送トラック台数の増加によるCO₂排出増加を抑えるために、天然ガスタンドが少なかった約10年前からお客様、運送会社様とともに天然ガストラックの導入を進めました。天然ガストラックは、従来のディーゼル車に比べてCO₂排出量が20%程度少なく、窒素酸化物の排出も低減できる低公害車です。現在は全配

送車両の17%を占めています。このほかに、アイドリングストップの励行、デジタルタコグラフに基づく運行管理などエコドライブの推進も行いました。更に、発注から配送までの一括管理や専用コンテナの導入による配送便数の削減並びに積載効率の向上等、継続的な物流効率化によるCO₂排出量削減に取り組みました。その結果、全体で、10年間の累積としてCO₂排出量を16%削減することができました。

これらの活動が認められ、第10回物流パートナーシップ会議にて尼崎物流センターが関西スーパーマーケット様と共同で経済産業省商務流通審議官賞を受賞しました。(株)ロジスティクス・ネットワークは、これからも物流効率化を通じて環境負荷低減と物流品質向上に貢献していきます。



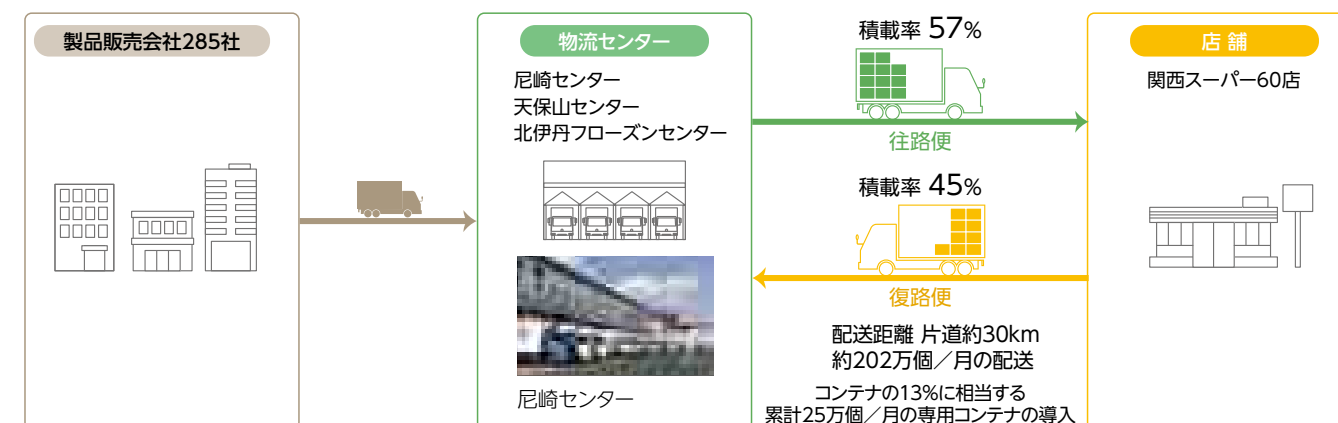
授賞式
手前左：(株)ロジスティクス・ネットワーク社長 秋山真人

VOICE

(株)ロジスティクス・ネットワーク 早島物流センター
マネジャー 小沼 克良
(2012年4月に尼崎物流センターより転勤)

物流における環境負荷削減に車輛効率化、運行数を削減することは運行コストを含め大きな効果があるので、日々運行数の削減目標のもと、車輛積載率向上や天然ガス車の積極的運用の配車管理に一丸となって取り組んできた成果の表れと感じております。今後においても環境を重視した物流効率化を目指し日々の業務に取り組んでまいります。

● 物流効率化によるCO₂削減の取り組み



共通・専用コンテナの導入により積載率1%(前年度比)改善で配送便数の削減CO₂削減効果1.7%

社会貢献の推進

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2012/society/society_01.html

ホーム > CSRレポート2012 > 社会のために

Web

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しております

▶2011年度の活動と今後の取り組み ▶超高齢社会に向けた食育の試み ▶アウトオブキッザニア漁業体験 ▶大学への寄付講座 ▶植林活動への取り組み
▶地域清掃活動 ▶フードバンクへの寄付 ▶TABLE FOR TWOへの参加 ▶義援金の拠出 ▶物資の支援 ▶使用済み切手の収集 ▶エコキャップ
▶炊き出し用原料の協力 ▶難病患者への支援 ▶ミャンマーの病院などへ検査薬の提供 ▶京論壇への支援(東京大学と北京大学の国際討論) ▶スポーツ支援
▶インターンシップ 職場体験学習の受け入れ

物流に関する教育

● 小中学生 社会科見学の受け入れ

ニチレイロジグループでは、周辺地域の小中学生を中心とした校外学習を継続的に受け入れています。

(株)ニチレイ・ロジスティクス東海では、2012年1月に名古屋市立南陽中学校から4名の生徒を受け入れました。総合学習の一貫として、『環境問題に積極的に取り組んでいる企業』へということで、当社へ依頼がありました。見学のなかでは、事業紹介、CSRレポートを使用して環境に対する活動の紹介、生徒さんからの質問への回答を行いました。また隣接の白鳥物流センター構内の見学を行い、生徒さんたちは冷蔵庫



見学の様子

の大きさや庫内の温度を体感し驚いていました。当社の環境への取り組みや事業について知ってもらう良い機会でした。また、ニチレイフーズより冷凍食品の試食やお土産を提供し、ニチレイグループのアピールもできました。

VOICE

株式会社ニチレイ・ロジスティクス東海
企画管理部 勅使 り子



社会貢献として地元学校の校外学習の受け入れをしております。また当社事業や社会活動をより知っていただく良い機会と捉えております。今回初めて担当させていただき、どのように対応したらわかり易くお伝えできるか苦慮しましたが、学習を終えて生徒さんから環境問題を身近に考え取り組むきっかけとなったとのことのお礼のお手紙をいただくことができました。次年度も依頼がありましたら継続する予定です。

食育活動

● ニチレイフーズ食育プロジェクト

ふっくら、シャキシャキ、ジューシー、こんがり……。こんなことばをニチレイフーズの商品のパッケージで見つけたことはありませんか。ニチレイフーズの食育プロジェクトではこれら「食経験を通じて表現されるさまざまなことば」を「おいしさことば」と名づけ、「おいしさことば」の発信と「おいしさことば」を使った豊かなコミュニケーションの醸成を食育活動の中心にしています。このことが、食の品質を見極める力や食を選ぶ力につながると考えています。

ニチレイフーズはオリジナルの「“おいしさことば”体験ブック」を使い、大人はもちろん、子供たちも「おいしさことば」に触れ、体験しコミュニケーションを楽しむワークショップを各地で開催しています。その他、食育コミュニケーションキャラクター「ことはちゃん」を通じて、商品パッケージやインターネットで「おいしさことば」を発信しています。

今後は全国の工場や支社と共同し、より多くの場面で「おいしさことば」に触れていただき、食卓での会話やコミュニケーションがより豊かになり「笑顔の食卓」が広がる活動をしていきます。



「“おいしさことば”体験ブック」

● 岩手県軽米町の小学校で「純和鶏」の食育授業を実施

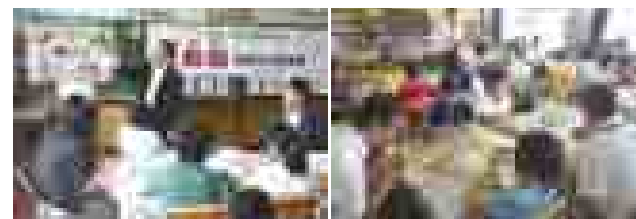
震災の記憶も冷めやらぬ6月28日、軽米町の小学校にて「純和鶏」を題材にした食育授業を行いました。

(株)ニチレイフレッシュファームでは生産する有機質肥料を飼料米生産に利用した循環型の生産体制を同町と推進しており、飼料米の生産は2012年度で4年目となります。

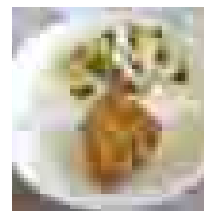
授業には生徒の皆さん・担任の先生のほか、校長先生と軽米町の山本町長もご参加いただきました。食育授業では「純和鶏」のおいしさのヒミツや、循環型の生産サイクルの説明を行うと、生徒の皆さんも興味を持って聞いていただけました。

冒頭に校長先生から「『純和鶏』は、軽米町の多くの農家さんが丹精こめて育てた“飼料米”を食べて育てています」というお話があったこともあり、生徒の皆さんには地域の食材と地域の基幹産業である農畜産業に対する理解が深まったことと思います。

ニチレイフレッシュグループとしても、今後もこのような地域の方とのふれあいを大切にしながら、魅力ある事業展開を進めて参りたいと思います。



授業の様子



「純和鶏」のタンダーリーチキン

東日本大震災 被災地での支援活動事例

● 石巻・北上中学校での料理講習会

ニチレイフーズは2012年2月、宮城県石巻市の北上中学校で開催された料理講習会に参加しました。このイベントは東日本大震災により仮設住宅での生活を余儀なくされている方々が、自発的に参加でき、懇親を深めることで住民間の自立的活動のきっかけづくりとなることをテーマに、北上仮設住宅自治体と北上中学校の主催で開催されました。

石巻北上地区はNPO法人セカンドハーベストジャパン(以下2HJ)が震災当時からサポートを続けている地域であり、フードバンク活動を通じ2HJと交流のあるニチレイフーズにお声掛けいただいたことから、食育プロジェクトメンバーを中心に参加しました。

当日はニチレイフーズの冷凍食品に、野菜・フルーツなど各種栄養を補う素材を使用してひと手間加えたアレンジメニューを紹介。参加者の方々と一緒に調理しました。「家でもまた作って家族で食べたい」という嬉しい感想も多数いただ

くことができ、盛況のうちに終了しました。生活の基盤としての“食料供給”を経て、人と人をつなぐ“食卓”の提供のお手伝いをすることは、食品企業として求められる社会貢献の1つではないかと考えます。今後は、社内での支援協力の輪を広げ、継続した活動にしていきたいと考えています。



講習会の様子

東日本大震災後のニチレイグループの

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2012/topic/topic_03.html
ホーム > CSRレポート2012 > 東日本大震災後のニチレイグループの対応報告と今後

今回の東日本大震災から食に関わるニチレイグループの重要な使命が、「事業を継続させ食のネットワークを途切れさせないこと」であることが再認識されました。大きな災害が発生したときもこのネットワークが持続または早期復旧できる体制を整えることでニチレイグループは社会にとってこれまで以上に必要な企業グループとなることができていると考えています。この考えに基づき、危機管理体制の強化や事業体制の再構築に取り組んでいます。

情報の収集と共有

このたびの震災で一番課題となったのは情報の収集と共有でした。通信設備の見直し、情報収集の仕組みの整備や安否確認システムの構築など、今回得た教訓を今後の備えに活かしていきます。

従業員の安否などの情報

ニチレイグループ全体で、2012年度上期中に安否確認システムを導入する予定です。震度5強以上の地震などの災害等が発生した場合に、安否確認メールや現地情報を入力する旨のメールが従業員に一斉送信され、それらの情報が専用ホームページで閲覧および集計できるなど、情報共有を迅速に行えるシステムです。

事業継続のためのお客様とのやり取りのための情報

情報システム系のリスクマネジメント対策として、2011年度にデータセンターの2拠点化、設備の2重化を実施しました。東日本にある既存データセンターに加え、西日本の2ヶ所にデータセンターを増設しました。一方のデータセンターに障害があり機能不全となった場合、自動的にもう一方のサーバーに切り替わり継続利用ができます。加えて、経理部門を東京と大阪の2拠点に配置することで、経理情報のバックアップ、事業継続のためのリスク管理体制を構築しました。

備蓄・早期復旧体制

災害等が発生した場合の初期を乗り切るための準備と、早期復旧のための体制を整えました。今回の震災で、代替拠点やルートの確保により、被災地への食料供給を早期に復旧し、食の流通に対する一定の使命が果たせました。2012年度はさらに課題を洗い出し、それらの強化を図っていきます。

従業員等への備蓄

3日間分の最低限必要な災害用備蓄品として、「非常用食料、水、ブランケット」の3点セットをグループ内全事業所へ配備しました。また、建物倒壊や津波等により、各事業所の災害用備蓄品が機能しないケースに備え、全国を10エリアに分けて「エリア供給用備蓄拠点」として災害用備蓄品を配備しました。

備蓄品・備蓄量の見直し

ニチレイロジグループでは、非常用備品の見直しをし、工具・発電機・食料品・医薬品・トイレ・その他備品等の品目と数量を改訂し、「防災マニュアル」に備品・安否確認編に掲載しました。2012年度は各センターへの浸透を図っていきます。

早期復旧のための技術社員の全国応援体制の構築

(株)ニチレイ・ロジスティクスエンジニアリングでは、東日本大震災の発生時、全国の事業所から数名の技術社員を選抜し被災事業所へ派遣することで、早期復旧に一定の効果をすることができました。2011年度は支援組織・装備・支援マニュアル(具体的な行動)を整備・周知しました。これにより震災時の現地技術社員との連携強化が期待されます。

対応報告と今後

地震対応マニュアルの改訂

ニチレイグループでは従来、首都圏直下型地震を想定した対応マニュアルを策定し、従業員に配布しています。このたびの震災を教訓に、対応マニュアルの見直しを図り、全事業所への周知徹底を図りました。

「ニチレイグループ地震対策マニュアル」

【主な改訂内容】

- 「Nグループ震災情報発信DB」への情報一元管理について
- 「現地対策本部」の体制と役割の明確化
- 従業員と家族間の安否確認について

「地震対策マニュアル(ニチレイ東銀座ビル編)」

【主な改訂内容】

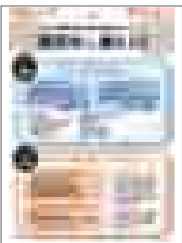
- 被害想定シナリオの対象期間を2ヶ月間へ拡大
- 東銀座ビル自衛消防隊の位置付け・役割・行動について
- 「災害予防対策」「避難基準」「帰宅基準」「出社基準」について

教育・啓発

地震等の災害発生時は、「わかってはいるが動けない」ことがあります。経験の無い人も対応できるように、日ごろの訓練と啓発を行っています。

●災害時初動対応・対策ツールの配布(事業所・従業員)

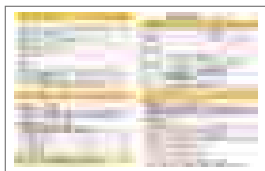
事業所用地震啓発ポスター	●「普段からの心構え」および「巨大地震発生時の基本行動」 ●徒歩帰宅の判断基準および徒歩帰宅時への備え
大規模地震対策ハンドブックおよび要約版	●「災害伝言ダイヤル」等の具体的な利用手順 ●被災時の避難場所等の情報を各自が記入できる形式 ●グループ各社の連絡先一覧表を最新情報へ更新
大規模地震ポケットカード	●定期入れ、財布等に挿入できる携帯タイプ ●地震が発生した際の初動対応等について



事業所用地震啓発ポスター



大規模地震対策ハンドブック要約版



大規模地震ポケットカード

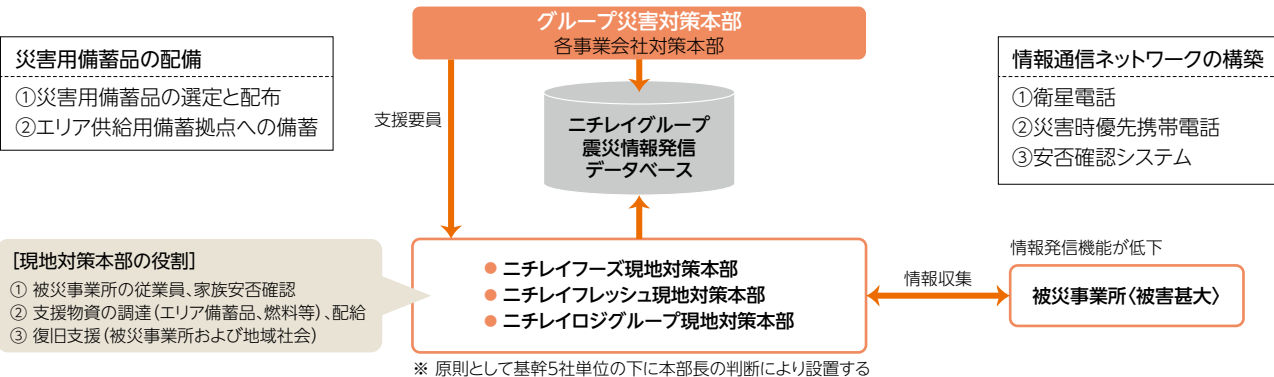
緊急地震速報の整備

食品工場では、緊急地震速報を整備し、強い地震を事前に察知した上で、安全に避難するまでの「災害発生時行動マニュアル」を見直しました。

津波を想定した避難訓練の実施

海岸に近い食品工場を対象に、火災に加えて新たに津波を想定した避難訓練を実施し、津波発生時の避難場所を明確にしました。仙台地区の物流センターでは日ごろの避難訓練が功を奏し、津波発生時に従業員ばかりでなく近隣の会社の方も無事避難できました。また、道路走行中のドライバーの救助もできました。これからも継続して防災訓練を実施していきます。

●ニチレイグループ 災害対策本部の体制



マネジメント

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2012/manage/manage_01.html
 ホーム > CSRレポート2012 > マネジメント

コンプライアンスの徹底

● 行動規範

ニチレイグループでは、あらゆる企業行動の根幹として、1999年4月に行動規範を制定しました。変化する事業環境に即した行動基準とすべく、グループ教育訓練規程に基づき毎年内容を見直していくとともに、各社掲示板の「ケーススタディ」などを通じて教育・啓発を行い、コンプライアンス経営を徹底しています。

ニチレイグループの行動規範目次(2012年4月改訂)

- 法令および社内規程・ルールの遵守
- 会社財産の有効活用と公私混同の禁止
- 社会貢献に関する活動
- 環境保全に関する活動
- 事業活動に関する基本的な姿勢
- 個人の立場と従業員の立場の利害調整
- 社内における交際
- 情報セキュリティ
- 国家公務員など行政団体への対応について
- 内部通報・相談制度について

業務執行・経営監視

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

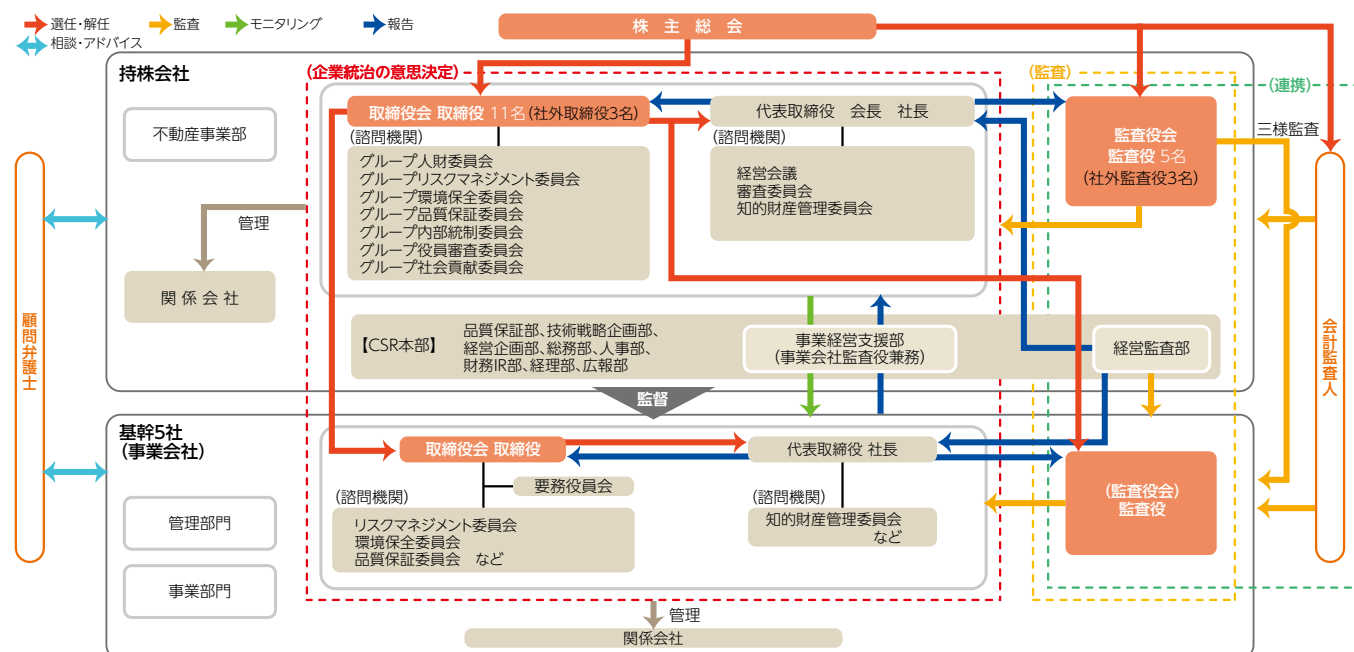
社外取締役は、経営陣からは独立した立場で、経営に関する各種案件を審議するとともに、グループ戦略や業務執行に関するモニタリングを行っています。

監査役は財務・会計に知見を有する人材を選任するとともに、経営陣から独立した立場にある社外監査役を置くほか、両代表取締役が、取締役会とは別に監査役会に対しても定期報告する機会を設けるなど、業務執行に対する監査役の監督機能を充分果たす仕組みを構築しています。

また、各事業会社に大幅な権限委譲を行う一方、事業のモニタリング機能を強化するため、持株会社であるニチレイの組織に事業経営支援部を設置し、各社の非常勤監査役を兼務するとともに、経営進捗状況等を毎月持株会社へ報告するほか、各社に対し経営のサポートも行っています。

さらにコーポレートガバナンスを有効に機能させるため、取締役会の諮問機関として7つの委員会を置くとともに、代表取締役社長の業務執行に資することを目的として「経営会議」「審査委員会」「知的財産管理委員会」を設置しています。

● コーポレートガバナンス体制図



第三者意見

ニチレイグループ「CSRレポート2012」を読んで

神戸大学大学院経営学研究科教授
 國部 克彦



6つの責任をベースにしたCSR活動

ニチレイグループは、「新たな顧客価値の創造」「働きがいの向上」「コンプライアンスの徹底」「コーポレートガバナンスの確立」「環境への配慮」「ニチレイらしい社会貢献の推進」の6つの責任をベースにしたCSR活動を展開しておられます。これらの活動はニチレイの事業活動と密接に結びついたもので、日々の活動の中にCSRの視点を織り込まれている点は、高く評価できます。

食の安全・安心への取り組み

今年度の報告書では食の安全・安心について、多くのページを割いて説明がなされています。ニチレイグループの品質保証担当者同士の対談は、社内の議論ではあるものの、具体的に意義があります。消費者が最も関心を持つ放射能汚染の問題についても、踏み込んだ議論がされており、この点については他のページでも説明があって評価できます。今後は、社内だけの視点ではなく、社外の視点も取り入れてのダイアログを実施されれば、より充実したメッセージを伝えることができると思います。

グローバル活動の展開

ニチレイグループはグローバル化にも積極的に取り組んでいます。ベトナム、中国などでの取り組みは、事業の拡大という意味で重要なだけでなく、新興工業国の生活の質の向上という意味でも大きな意義のある活動です。今回は特集記事という形で情報提供でしたが、今後はCSRの観点から海外事業を位置づけて、体系的に情報開示されることを期待しています。

働きがいの向上への努力

ニチレイグループは、顧客満足は従業員満足からという考えから、働きがいの向上にも大変努力されており、従業員満足度調査 (ES調査) についても詳細な説明があります。ヨーロッパでは、ES調査結果を、CSRの一つの目標として、情報開示している企業も少なくないので、ニチレイグループでも今後はそのような方向を検討されてはいかがでしょうか。透明度を高めることで、より多くのステイクホルダーの支持が集まると思います。

地球温暖化防止と資源循環を中心とした環境保全活動

ニチレイグループの環境保全活動は、地球温暖化防止と資源循環を中心に着実に推進されています。特に、サプライチェーン全体での環境負荷の低減を意識されて活動されていることは評価できます。サプライチェーン全体での環境負荷の低減は、世界的にみて環境経営の重要なテーマですので、今後はその全体的な成果を見える化するような工夫も必要になってくると思います。今後の一層の発展を期待しています。