オープニングメッセージ

目　次

Chapter 1　変革と挑戦　ニッポンハムグループ

Chapter 2　価値創造と成長戦略

Chapter 3　人と社会を支える経営基盤

Chapter 4　コーポレート・ガバナンス

Chapter 5　企業データ

PICK UP

社長メッセージ

会長メッセージ

経営戦略担当役員メッセージ

人事担当役員メッセージ

サステナビリティ担当役員メッセージ

社外取締役による座談会

特集1 ｜ たんぱく質の価値最大化に挑む成長戦略

特集2 ｜ 変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

特集3 ｜ 社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

Nipponham Group

https://www.nipponham.co.jp



会長メッセージ

従業員の真の幸せと生き甲斐が企業価値を創る

ーGovernance for NH Valueー

取締役会長　井川 伸久

2026年4月、私は社長から会長兼取締役会議長へと役割を移しました。執行の先頭に立って変革を推進する立場から、会長として社長をサポートしつつ、グループの持続的成長を支える立場へと軸足を移したことになります。外部の人は、社長経験者が会長に就任することで「なお執行に強い影響を及ぼしているのではないか」と疑念を抱くこともあると思います。私は就任の際に、この点を払拭するため、執行が判断した結果を取締役会が適切に監督できる環境を整え、執行と監督の分離を今以上に明確にすることが私の果たす役割と考えました。議長の役割は、経営を適切に監督し、その実効性を高めることにあります。取締役会は、会社の重要課題を見定め、中長期の企業価値向上に向けた方向性を議論する場であるべきです。そのために、取締役会そのものの在り方を変えていく必要があります。既存事業に関わる案件に賛成か反対かを判断するだけではなく、今働いている従業員が将来に夢を抱けるような長期的な成長ストーリーを作ることが取締役会の重要な役割と考えています。そのためには、企業価値を下げるリスクを確実に

オープニングメッセージ

目　次

Chapter 1　変革と挑戦　ニッポンハムグループ

Chapter 2　価値創造と成長戦略

Chapter 3　人と社会を支える経営基盤

Chapter 4　コーポレート・ガバナンス

Chapter 5　企業データ

PICK UP

社長メッセージ

会長メッセージ

経営戦略担当役員メッセージ

人事担当役員メッセージ

サステナビリティ担当役員メッセージ

社外取締役による座談会

特集1 ｜ たんぱく質の価値最大化に挑む成長戦略

特集2 ｜ 変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

特集3 ｜ 社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

Nipponham Group

https://www.nipponham.co.jp

会長メッセージ



抑止し、企業価値を高める可能性が高い挑戦には積極的に後押し（執行を支援）し、成果が事業に結びつく環境を整えることが不可欠です。私は就任以前より、重要課題について設定プロセスの段階から社外取締役との対話を重ね、本年からは取締役会の時間配分も見直しました。「決議のための会議から、企業価値向上のために議論する会議へ」この転換を確かなものにしていきます。

リスクの指摘にとどまらず、挑戦を後押しする取締役会へ

私が取締役会で繰り返し伝えているのは、「企業価値を高めるために、何を議論するか」ということです。ROEやROICなどの財務指標は、当然ながら重要です。しかし、それだけで当社グループの価値を語り尽くすことはできません。私たちは牛、豚、鶏を扱い、日本の食を支えるたんぱく質供給の一翼を担っています。効率性のみを尺度にすれば見えなくなる価値もあります。

営業が選ばれる商品を届け、工場が品質と安全を守り抜き、労働災害を起こさない――こうした現場の成果は、単なる業績指標にとどまりません。地域やお客様からの信頼を積み上げ、ブランド価値を持続的に高める「無形資産」となります。そしてその土台となるのが、従業員が誇りを持って活き活きと働ける組織であり、これを前提に挑戦が前へ進むことで、企業価値が向上します。当社グループの企業価値は、財務と非財務、経営と現場、その双方が連動してこそ高まるものだと考えています。これからの取締役会に必要なのは、リスクを指摘するだけでなく、リスクテイクを適切に後押しする姿勢です。変化の大きい時代において、守りに偏った意思決定だけでは企業価値は高まりません。重要なのは、リスクとリターンを見極めたうえで、どこで踏み込み、どのように成長機会を取りにいくのかを建設的に議論することです。経営として挑戦を支え、可能性があると判断した場合は現場が考える以上に後押しします。挑戦する企業風土が浸透するよう、取締役会から醸成していきます。

従業員の働きがいこそ、持続的成長を支える基盤

私が会長として力を入れているもう一つのテーマが、風土改革です。当社グループの企業理念には、「従業員の生き甲斐を求める場として存在する」という言葉があります。労働集約的な事業を多く抱える当社グループにとって、従業員のやる気や働きがいは、業績や品質、安全を支える根幹です。

またAI時代においては、単なる効率化だけでなく、従業員の価値観に響き、納得感につながる訴求が一層重要になります。こうした観点から、企業理念の実現に向けて風土改革を推進してまいります。昨年より、「コンプライアンス推進活動」を発展的に解消し、「働きがい推進活動」へと進化させました。コンプライアンスを徹底することを根底に、挑戦を促す風土づくりへと一層踏み込んでいます。具体的には、各現場に働きがいリーダーを配置し、成功事例の共有や表彰制度の在り方を見直しました。また、挑戦する組織への転換を進めていくため、私自身が「働きがいミーティング」を全国で開催し、4月の就任以降で既に32拠点68名のリーダーと対話を重ねてきました。一人ひとりが「自分たちが主役である」と実感してもらうことが、持続的成長を支える力になると信じています。社長時代、私は変革を前へ進める立場にありました。これからは会長として、その変革を一過性のものに終わらせず、持続的な成長につながる仕組みとして根づかせていきます。当社グループの企業価値向上に向けて、取締役会の実効性を高め、現場の挑戦を後押しし、従業員が「真の幸せと生き甲斐」を感じる組織にしていきます。

社長へのサポートはもちろんのこと、取締役会の実効性を高めつつ、組織風土を整え、人的資本を育むことが、私に課せられた使命です。

また、当社グループの挑戦のシンボルとして北海道ボールパークFビレッジがあります。2023年の開業以来、事業として着実に成長を重ね、当社ならではの価値創造を実現してきました。今後も、食とスポーツ、地域への貢献（商品・体験・地域価値の創出）に繋がる現場の挑戦を、北海道日本ハムファイターズのオーナーとして後押しします。食のインフラを担う企業としての誇りと、変わり続ける覚悟の双方を胸に、グループの持続的成長を支えます。

