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

特集 02

グループ会社のトップを交えた社員座談会



変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

ニッポンハムグループが掲げる「変革」や「挑戦」を、現場や社員個人の行動にどう根付かせていくか。それは当社グループの人財戦略における重要なテーマです。さまざまな現場で挑戦を重ねる4名の社員とグループ会社2社の代表取締役に参加いただき、自らの仕事の手応えや働きがい、挑戦を後押しする風土や制度について率直に語っていただきました。

座談会参加者

1 山田 絢子
日本ハム株式会社 中央研究所

2 真鍋 遼
株式会社宝幸 ロルフ事業部 商品開発部

3 石川 奈津子
日本ハムファクトリー株式会社 徳島工場

4 野川 日向
日本ハム株式会社 国内商品部 油飼副産課

5 古賀 尚美
日本ルナ株式会社 代表取締役社長

6 白鳥 真美江
株式会社鎌倉ハム富岡商会 代表取締役社長

挑戦は目の前の課題から始まる

**直近取り組んでいた挑戦や
取り組んでいる挑戦を教えてください。**

真鍋　チーズ商品の開発を担当しています。チーズは基本的に冷蔵品であり、売り場や流通の面で制約があるため、販売機会を広げる点と食シーンを広げる観点から、常温でも展開できる商品をつくれないかと考えました。ただ、常温化すると酸味や塩味が強くなり、食べやすさを損ないやすいという課題があります。そこで発想を転換し、常温でも食べることが普通の食品をチーズのようにできないかと考え、「チーズ味のグミ」にたどりつきました。現時点では商品化の途上ですが、従来にない市場を切り開く可能性があると考えています。

野川　私は、これまで販売対象にならず、現場で廃棄せざるを得ないとされていた副産物を有価物に転換する取り組みを進めています。現場で捨てられていたものを見て、価値化できる余地があるのではないかと考えたことが出発点です。製造工場に選別や保管の面で協力いただき、最終的には販売につなげることができました。従来はコストとして処理していたものを価値に転換できた点に、大きな意義を感じています。

石川　微生物検査の専門家認定を取得しました。品質保証課で仕事をしていくうえで、現場で衛生状態の悪化によるトラブルの際に、原因特定や改善をもっと早くできないか、自分の知識不足を強く感じたことがきっかけです。これが学び直しの契機になりました。専門家認定試験に向けた研修後も勉強を重ね、自分専用の微生物ノートを作成しなが

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

特集02

グループ会社のトップを交えた社員座談会

変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

ら理解を深めるなど、勉強し続けた結果、試験を突破することができました。

山田　長年、食物アレルギーの研究に携わってきましたが、近年はカシューナッツアレルゲン検査キット開発にチーム一丸となって取り組みました。食物アレルゲンであるカシューナッツの表示義務化に伴う、社会的要請の高いテーマだと認識しています。研究は成果が形になるまで時間を要しますが、以前、小児病院に駐在し、患者さんやご家族と直接お話する中で、この食物アレルギーというテーマに向き合い続ける使命を感じました。今年度からは管理職として、研究所全体、さらに会社全体への貢献という視点でもとらえています。



若手の仕事ぶりを聞いていかがですか？

古賀社長　課題への着眼点がとても鋭く、自分事にして動いていることに驚きました。結果だけではなく、そこに至るまでのプロセスにすごくエネルギーを使って取り組んでいますね。

白鳥社長　本当にそうですね。皆さん、周囲と相談しながら、一人では越えにくい壁にも挑んでこられたのだと思います。個の力と組織の力を重ね、挑戦を形にしていることが伝わってきます。

働きがいは誰かの役に立つ実感から生まれる

働きがいを感じるのは、どんなときですか？

真鍋　新しい知識を獲得し、それを形にしていく過程にやりがいを感じます。今回のような新商品開発は、まさにゼロからのスタートでした。一つずつ情報を集め、試作と検証を重ねながら形にしていく。その積み重ね自体に大きな意義と面白さを感じています。

野川　私の部署は、バリューチェーンの上流に近い領域で仕事をしています。そのため、畜産を取り巻く課題やお取引先の悩み、社会の動きを比較的ダイレクトにとらえる機会が多くあります。単なる売買にとどまらず、より大きな課題解決につながっていると実感できます。

石川　製造現場の方々と一緒に原因を追究し、改善につなげ、より良い状態を保てた時にやりがいを感じます。品質保証課だけでは把握しきれないことも多いため、現場の知見を持つ方々と連携しながら解決していくのですが、結果として、安全な商品づくりにつながっていることに、大きな達成感を感じます。

山田　私の場合は、小児病院に駐在していた時に、患者さんやご家族が「将来の子供たちのために研究に参加したい」と言ってくださったことがあり、そのとき、研究が実るまでに時間がかかったとしても、ご協力いただいた方の気持ちに、必ずこたえたい、という使命感が芽生えました。その“託された”感覚が、今も研究を続ける原動力になっています。

「挑戦」や「変革」の空気は、現場まで届いていますか？

山田　研究所では、新しいテーマを提案できる仕組みがあります。外部共同研究に発展したテーマも複数生まれており、研究員はアイデアや思いをぶつけることができます。一方で、苦労して提案しても、事業性や収益性の観点で実現が難しいと判断されるのではないか、と感じる人も少なからずいます。

石川　以前は、品質保証課から製造現場へ、悪い結果が出た時だけ改善を依頼するような一方通行のやりとりが中心でした。現在は、良い結果も悪い結果も含めて見える化することで、現場から「最近ここが悪くなってきたので見てほしい」「衛生対策を強化したので確認してほしい」といった声が上がるようになりました。主体的な動きが増え、変わってきたと感じています。

野川　評価制度に「挑戦」の項目が入ったこと、さらに週1回、「挑戦会議」を設けたことが大きな変化と感じています。負荷がないわけではありませんが、日々の業務をこなすだけでなく、一年後にどう変えていくかという視点で考える習慣を持つことができました。

真鍋　開発は新しいものを生み出す部署ですが、それでも本当に新しいことに踏み出すのは簡単ではありません。そうした中で、MBO（目標管理制度）にチャレンジの要素が入り、今期からはプロジェクトチームも立ち上がりました。3〜5年後を見据えた商品づくりに取り組みやすくなったと感じています。

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

特集02

グループ会社のトップを交えた社員座談会

変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

古賀社長　実は社長に着任後、まず全従業員の声を直接聞こうと思い、面談を始めました。話を聞くほど、一人ひとりが言いたかったことや、本当はやってみたかったことを胸に秘めていたと感じます。制度があるだけでは挑戦は続きません。大事なのは、管理職が従業員の工夫や変化にきちんと気づき、背中を押せるかどうか。私は、そうした空気を現場につくることが経営の役割だと思っています。

白鳥社長　私自身、育休後も営業を続けたかったのに、上司の配慮でサポート業務になり、不本意な思いをしたことがあります。だからこそ、本人がどう働きたいのかをまず聞き、その意思を尊重しますし、仕組みと対話の両方が必要と考え、改善の視点を部課長クラスだけでなく、担当者まできちんと落とし込んでいます。日頃から、良い変化はきちんと褒める。失敗してもそこで終わらせず、次にどうつなげるかまで一緒に考えることが、挑戦を続ける力になると思います。

挑戦を支えるのは制度と風土、そして人の力

制度や環境、これからの挑戦について聞かせてください。

真鍋　開発部でもフレックス制度が導入され、働き方を調整しやすくなってきました。また、私が新しいテーマに取り組む際には、通常業務を周囲がフォローしてくれたことで、必要な時間を確保することができました。制度の充実に加えて、上司や周囲の理解が広がったと感じます。今後は、若いメンバーにも、アイデアを形にしていく面白さを伝えていきたいです。

野川　制度面では、育休も含め、フレックスや在宅勤務など、働き方の自由度は高まっていると感じます。制度を十分に知らせること、利用しやすい雰囲気をつくることの両方が重要だと思います。個人的には、今後さらに視野を広げ、さまざまな領域に挑戦していきたいと考えています。

石川　私の部署では、産休・育休から復帰した方もおり、制度を利用しやすい雰囲気があります。ただ、急なお休みが出た際にどうフォローするかは引き続き課題です。これからは整備された制度を運用面でどう改善していくかが重要だと思います。私自身は、この働きやすい環境の中で、微生物検査の専門家として得た知識を、工場全体に広げていきたいと考えています。

山田　研究所でも、産休・育休や時短勤務などの選択肢が広がっています。ただ、制度の充実だけでなく、会社側と従業員一人ひとりの希望とのすり合わせが重要だと感じます。今日皆さんのお話を聞いて、挑戦は一人で抱え込むものではないと改めて認識しました。食物アレルギー研究に加え、副産物のアップサイクルなど食品以外の領域にも取り組むと同時に、研究所メンバーの士気を高めていく役割も果たしていきたいです。

白鳥社長　人の気持ちは波及します。前向きな人がいれば、





その周りも前向きになる。だからこそ、皆さんには自分のチャレンジ精神を周囲に広げていってほしいと思います。挑戦が得意な人ばかりではないからこそ、全部にレールを敷くのではなく、次の一歩が見えるヒントを渡すことも大切だと思っています。働き方についても、限られた時間の中で力を発揮し、自分の生活も大切にできる会社でありたいですね。

古賀社長　皆さんはすでに周囲に良い影響を与える存在になっていると感じました。日本ルナ（株）には「ときめきヨーグルトカンパニー」という言葉がありますが、私は、やりたいことがあるなら本気で向き合い、まずは「やってみよう」と動き出すことが大事だと思っています。「やってみよう」の数だけ会社は強くなる。視野を広げて学び続けながら、自分らしく生き生きと挑戦を重ねていく。その姿そのものが、誰かのロールモデルになるのだと思います。ぜひこれからも、笑顔で前向きに、それぞれの現場を引っ張っていってほしいです。

本日は貴重なお話をありがとうございました。