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







Chapter 3

人と社会を支える経営基盤

**マテリアリティへの取り組みは、
どのように企業価値の向上につながるのか。**

持続的な成長は、事業戦略だけでは実現しません。
サステナビリティを推進し、
マテリアリティへの取り組みを企業価値向上につなげる、
その実行基盤をどう強めていくのかを示します。

P.56　サステナビリティマネジメント
P.57　サステナビリティ担当役員メッセージ
P.59　環境保全
P.64　持続可能な畜産
P.65　健やかな心と体
P.66　人権
P.67　健康経営
P.68　特集02　変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる
P.71　特集03　社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる
P.72　ステークホルダーエンゲージメント
P.73　マテリアリティの目標・進捗
P.74　バリューチェーンにおけるESGの取り組み

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

サステナビリティマネジメント

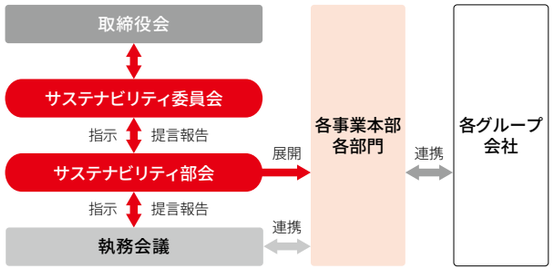
サステナビリティ推進体制

当社グループは、日本ハム（株）の取締役会長を委員長とし、ESGに関する専門的な知見を有する社外有識者や社外取締役などで構成される「サステナビリティ委員会」を設置しています。本委員会で議論された内容は、決定機関である取締役会へ諮られます。

本委員会の下部組織である「サステナビリティ部会」は、サステナビリティ担当取締役や各事業統括部長などで構成されます。本部会は、委員会と連携して戦略の具体化を図り、各事業本部における施策へと展開します。

サステナビリティ委員会およびサステナビリティ部会は、それぞれ四半期に一度開催され、サステナビリティに関する方針・戦略の策定や、グループ各社の取り組み状況の確認などを行います。

サステナビリティ推進体制図



組織体ごとの活動

組織体	役割	構成	開催実績
サステナビリティ委員会	●グループのサステナビリティに関する方針や戦略の検討・策定 ●ESGに関する取り組み※の監督	●取締役 ●社外取締役 ●事業本部長 ●社外有識者 ●監査役	年4回
サステナビリティ部会	●サステナビリティ委員会と連携して、戦略の具体化、各事業本部への施策展開を図る	●サステナビリティ担当取締役 ●各事業統括部長 ●関係部署部室長	年4回

※ マテリアリティ施策および進捗、環境マネジメント、人権マネジメント、人財戦略、サステナブル調達、アニマルウェルフェア、その他サステナビリティ関連案件

サステナビリティ委員会の主な議論内容

サステナビリティ委員会 25年度 テーマ	内容
マテリアリティKPIの進捗評価と事業連動	マテリアリティに紐づく全社KPIの達成度をモニタリング。 特に環境・人的資本指標の財務連動性・施策実効性を検証し、未達対策や資源配分最適化を議論。
TNFDに基づく自然資本開示の深化	2024年度初回評価に基づき、優先地域（北海道・オーストラリア）の事業と自然の関わりを詳細分析し、TNFDレポートを更新。 財務影響の可視化を議論、当社らしい独自の開示を検討。
レジリエントな事業基盤とサプライチェーン	家畜疾病、安定調達、人権デュー・ディリジェンスなどの事業存続リスク対応力を協議。 期末の組織改編（広報とサステナビリティの機能統合）によるコミュニケーション戦略刷新も議論。
サステナビリティ情報開示（SSBJ）対応準備について	SSBJ開示基準適用に向け、環境データのデジタル集計基盤（見える化）構築と全社リスク管理の整合性を議論。 非財務・財務指標連動性向上ロードマップも検討。

2026年度 変更点

2025年度までは、サステナビリティ部会は、上位経営会議である「サステナビリティ委員会」で決定された戦略を各事業本部へ具体化し、展開することを主な役割としていました。

しかしながら、2026年度からは、本部会が議論を主体的に推進し、その提言をサステナビリティ委員会へ報告する体制へと変更しました。この変更により、事業における重要性を踏まえたサステナビリティ戦略のさらなる改善につなげていきます。

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

サステナビリティ担当役員メッセージ



事業と一体化し、価値を創出するサステナビリティへ

取締役
専務執行役員　秋山 光平

サステナビリティを、企業価値向上の中核に

サステナビリティはもはや事業とは別に語るテーマではなく、持続的な成長を実現するうえで、経営戦略や事業推進と一体で考えるべき基盤であり、企業価値向上を支える中核そのものだと私は考えています。当社グループは今、次の中期経営計画を見据えながら、サステナビリティ戦略の在り方そのものを見直しています。「事業は事業、サステナビリティはサステナビリティ」と切り分けるのではなく、事業の方向性と社会課題への対応を結び付けながら、何を重点的に進めるべきかを改めて整理していく。その転換が、いま最も重要だと考えています。

私たちが重視しているのは二つの軸です。一つは、社会の一員として果たすべき責任に着実に向き合う

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

サステナビリティ担当役員メッセージ

こと。もうひとつは、食のインフラを担う企業として、当社グループらしい価値をどう生み出していくかを明確にすることです。社会から求められるものは大きく変化しており、サステナビリティの重要課題も固定化されたものではなくなっています。だからこそ、網羅的に並べるのではなく、事業インパクト、リスク、機会を見極めながら優先順位を持って取り組む必要があります。企業理念とVision2030に沿って、事業とサステナビリティを結び付け、中長期の成長につながる形に進化させていきます。

リスクコントロールと価値創出を両輪で

まず、社会の一員として、きちんと取り組むべき課題があります。気候変動、人権、アニマルウェルフェアはその代表例です。とりわけ私たちは、生産・飼育・加工・物流・販売までを含むバリューチェーン全体を担う企業グループであり、気候変動への対応は避けて通れません。人権への配慮も、事業基盤を支える前提です。そして、日本国内の状況だけでなく、グローバルな視点を持って、社会が進んでいく方向を見据えながら取り組みを進化させていく必要があります。こうした領域で「取り組んでいない」と言われることがあってはならない。その意味で、リスクコントロールは経営の土台であり、社会からの信頼を維持する前提条件です。

一方で、サステナビリティは守りだけで完結するものではなく、私たちには、事業の強みを生かして社会価値を創出できる領域があります。垂直統合モデルを生かしたアップサイクル、食育、アレルギーケア、そして食とスポーツを掛け合わせた取り組みは、その象徴です。こうした活動は単なる社会貢献にとどまらず、当社グループらしさを社会に伝え、ブランドへの信頼を育てる取り組みでもあります。私が考える企業価値とは、財務指標だけで測るものではありません。「当社グループは、きちんとやるべきことをやっている会社だ」「いい会社だね」と社会から思っていただけることが大切です。リスクコントロールと価値創出を両輪で進め、その取り組みを事業と結び付けていくことが、結果として企業価値向上につながっていくと考えています。

戦略、実行、発信を一体的に推進

こうした考え方を実効性あるものにするためには、推進体制も進化させる必要があります。サステナビリティは特定部門だけで完結するものではなく、事業、経営体制、リスクマネジメント、情報開示まで含めて一体で動かしていかなければなりません。そのため当社グループでは、成長戦略、経営体制、コーポレートコミュニケーションの取り組みを相互に連動させながら、サステナビリティを事業の中に埋め込んでいくことを重視しています。執行側における議論を深め、その内容をサステナビリティ委員会、さらに取締役会へつないでいく流れを強化しているのも、事業との連動性を高めるためです。

また、いまは「何をやるか」だけでなく、「どう伝えるか」も重要です。どれほど意味のある取り組みであっても、事業に組み込まれていなければ継続性を持ちませんし、社会に伝わらなければ企業価値にも結び付きません。だからこそ、戦略、実行、発信を一気通貫で設計する必要があります。投資家、消費者、お取引先、地域社会、従業員など、ステークホルダーごとに関心は異なりますが、根底にあるべきメッセージは一つです。当社グループが、社会課題に正面から向き合いながら、自らの強みを生かして価値を創出し、中長期の成長につなげていく企業であるということです。

サステナビリティを取り巻く要請は今後さらに高度化していきます。開示に求められる水準は上がり、取り組みの実効性や説明責任も一層問われるようになります。しかし、外部環境の変化に受け身で対応するのではなく、私たち自身が目指す姿に照らして戦略を描き、その進捗と成果を誠実に示していくことが重要です。社会から信頼され、選ばれ続ける企業であるために、当社グループらしいサステナビリティを事業と一体で進化させ、未来の企業価値へとつなげていきます。



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

環境保全

人と地球の調和した姿「エコサイクル」

人と家畜をはじめ、地球上のあらゆる生命を形づくる炭素・水・窒素などの物質は、自然の営みによって再生され循環しています。しかし、人口増加や企業活動により、化石燃料や資源の使い過ぎが進み、地球の物質循環の限界を超えて、気候変動や大気、水の汚染などの環境課題を引き起こしています。

当社グループは、事業活動における資源の使用と排出が、地域やお取引先との共生（エコシステム）によって自然と調和した物質循環（サイクル）となるよう、環境保全におけるありたい姿を「エコサイクル」と呼び、取り組みを進めていきます。



1 水

水は、大気中の水分が雨となって地上に注ぎ、さまざまな生物を育みながら地球を巡ります。しかし、人口増加や都市化、そして気候変動により、水不足や水の汚染が生じています。

当社グループでは、水資源を効率的に使用し、無駄なく商品を生産する工夫を重ねています。また、使用した水をきれいにして自然に戻すことで、環境負荷低減に努めています。

2 窒素

窒素はたんぱく質の元であり、大気から土壌を通じて植物に取り込まれ、さまざまな生物に利用されながら地球を巡ります。しかし、産業革命以降、大量の廃棄物や化学肥料の使い過ぎなどにより、窒素の自然な循環が乱れ、環境汚染が生じています。

当社グループでは、事業を通じて食品ロスを減らしたり、家畜のふん尿を堆肥として活用したりすることで、環境負荷低減に努めています。

3 炭素

炭素は、大気中の二酸化炭素が植物に取り込まれ、さまざまな生物に利用されながら地球を巡ります。しかし、近年の経済発展とともにCO_2が増加、その結果温暖化が加速し、洪水や干ばつ、熱波といった気候変動が生じています。

当社グループでは、省エネルギーや太陽光発電の利用を推進することでCO_2排出量の削減に努め、気候変動の緩和を目指しています。

TCFD/TNFDへの対応

当社グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）※および自然関連財務情報開示タスクフォース（以下、TNFD）の提言に賛同を表明し、それぞれのフレームワークに基づいて分析を行い、その結果を開示しています。分析の結果、各フレームワークにおけるリスクと機会は類似していることを確認しており、これらのリスク管理および取り組みの推進を一体的に進めています。

※ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）：2023年10月に解散。2024年からはIFRS（国際会計基準）がその役割を引き継いでいる

TCFD/TNFD提言に基づく開示

詳細についてはWebで開示しています。ここでは、TCFDおよびTNFDの開示内容の重複を避け、要点のみを抜粋して報告します。

ガバナンス

当社グループは、四半期に1回開催する「サステナビリティ委員会」において、社外取締役や社外有識者からの意見を伺いながら、サステナビリティに関する方針、戦略の策定、グループ各社の取り組み状況の確認などを行います。また、その内容をまとめ、決定機関である取締役会に諮っています（P.56に詳細）。

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

環境保全

戦略

企業活動の生物多様性、自然資本への依存と影響の重要度を分析する評価ツールである「ENCORE」を用いて依存と影響の診断を実施しました。その結果をSBTN（Science Based Targets Network）のHigh Impact Commodity Listの内容、および当社における評価を組み合わせて複合的に評価しました。特に重要と考える依存と影響は右記の通りです。

シナリオ分析を行ったところ、TCFDとTNFDともにリスクと機会が類似していることが確認されました。

リスク管理

当社グループでは、全社的なリスク管理体制の一環として、リスクマネジメント委員会を設置し、リスクの一元的な把握、特定および対応方針の検討を行っています。一方、自然関連や気候変動に関するリスクと機会、戦略と指標については、サステナビリティ部会における議論を経て、サステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告・提言しています。

指標と目標

今回の分析を通じて、当社が掲げる中長期環境目標（P.61参照）の取り組みが、気候変動と生物多様性および自然資本への依存と影響を低減することに寄与すると再認識しました。今後も特定されたリスクに対する指標の検討を進めるとともに、既存の目標の達成に向けた取り組みを推進します。

依存と影響、当社の評価

バリューチェーン	関連活動	依存	影響
調達	飼料・農作物生産	●穀物・農作物に必要な水資源 ●自然の減災機能	●農地の拡大による森林・陸域生態系への影響 ●灌漑のための取水による水ストレス増加
調達・生産・飼育	家畜の生産	●飼料原料の生産 ●家畜飲用、洗浄のための水資源	●農場の拡大による森林・陸域生態系への影響 ●家畜生産に伴う取水による水ストレス増加 ●家畜由来の温室効果ガスの排出
処理・加工	食品製造	●食品製造に必要な水資源	●工場稼働による温室効果ガスの排出 ●発生する固形廃棄物による汚染

シナリオ分析に基づいて特定したリスク・機会と対応状況

リスクと機会			発生時間軸	影響度 1.5/2℃～4℃	事業への影響
物理リスク	① 飼料価格の上昇・不安定化による飼育コストの上昇	自社飼育の豚鶏	中～長期	大（0～53億円）	●原材料調達不安定化 ●畜肉生産コスト上昇
		加工食品原料（豚肉）	中～長期	大（0～22億円）	●加工食品生産コストの上昇
	② 家畜生育への気温上昇影響		中～長期	中	●畜肉生産量減少 ●畜肉生産コスト上昇
	③ 拠点における水災害リスクの高まり		短～長期	小	●保有設備への損害 ●製造活動低下、出荷遅延
	④ 拠点における水ストレスの高まり		短～長期	小	●製造活動低下
移行リスク	⑤ 炭素税導入によるエネルギー費用の高まり		中～長期	大（159～218億円）※	●生産コスト上昇
機会	⑥ 環境に配慮した消費動向の強まり		短～長期	中	●包材コスト削減 ●将来市場獲得
	⑦ 新たんぱく質市場の拡大		短～長期	大	●将来市場獲得

※ 1.5℃/2℃シナリオにおいて現在の排出量が継続した場合と2030年度目標を達成した場合の影響

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

環境保全

中長期環境目標

当社グループは、環境保全におけるありたい姿「エコサイクル」(P.59)の実現に向けて、2026年・2030年に向けた中長期の環境目標に加え、2050年に向けた長期的なロードマップを定め、取り組みを進めています。

3カ年ごとの中期経営計画において、バリューチェーン上の環境負荷が高いものを重点項目とし、環境目標を設定しています。

現在、重点項目は「温室効果ガス」「プラスチック」「水」「食品ロス」「廃棄物」の5つです。

目標に対する2025年度の実績・進捗の詳細はWebサイトをご覧ください。

Web 環境目標と結果：https://www.nipponham.co.jp/corporate/sustainability/management/progress.html
2050年に向けたロードマップ：https://www.nipponham.co.jp/corporate/sustainability/environment/goal.html

中長期環境目標

重点項目	2026年度目標	2030年度目標	2050年度目標
温室効果ガス	化石燃料由来CO_2削減（Scope1、Scope2） 国内2013年度比29%削減 海外2021年度比17%削減 サプライチェーン排出量（Scope3） 削減国内目標設定	化石燃料由来CO_2削減（Scope1、Scope2） 国内2013年度比46%削減 海外2021年度比24%削減 家畜由来温室効果ガス削減 自社農場における施策展開	カーボンニュートラルを目指す
プラスチック	石油由来の容器包装プラスチック（容器包装リサイクル法対象商品） 使用量の削減 国内2013年度比17%削減	石油由来の容器包装プラスチック（容器包装リサイクル法対象商品） 使用量の削減 国内2013年度比20%削減	サプライチェーンを通した石油由来プラスチック最小化
水	—	用水使用量原単位 国内2019年度比5%削減 海外2021年度比5%削減 水ストレス地域における水リスク低減策実施	水使用量の最小化および水ストレス地域におけるリスク低減 主要なサプライチェーンにおける水リスクへの対応
食品ロス	—	食品ロス削減 国内2020年度比20%削減	サプライチェーンを通した食品ロス最小化
廃棄物	—	資源リサイクル率向上 国内98%以上	地域での連携による循環利用の持続可能な発展

サプライチェーンを通して環境影響を及ぼす重点項目

当社グループの重点項目
3つの活動軸・5つの重点項目を設定し、サプライチェーン全体で取り組んでいく

■ 当社グループプロセス　■ サプライチェーンの上流、下流　**赤文字** 排出が特に多い項目

活動軸		重点項目	産地・取引先	農場	処理工場	製造工場	物流・販売	得意先・消費者
気候変動対応	気候変動	温室効果ガス	**家畜由来**・化石由来	**家畜由来・化石由来**	**化石由来**	**化石由来**	**化石由来**	化石由来
省資源・効率利用	化学物質	プラスチック	使用・排出	使用・排出	**使用・排出**	**使用・排出**	使用・排出	**排出**
	淡水利用の変化	水	**使用・排水**	**使用・排水**	使用・排水	使用・排水	使用・排水	**使用・排水**
	有機物の循環（炭素・窒素）	食品ロス	食品残さ（可食部）	食品残さ（可食部）	**食品残さ（可食部）**	**食品残さ（可食部）**	**商品廃棄**	**商品廃棄**
循環利用	有機物の循環（窒素・リン）	廃棄物	家畜ふん尿・排水汚泥	**家畜ふん尿・排水汚泥**	**排水汚泥**・非可食部	**排水汚泥**・非可食部	—	—

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

環境保全

重点項目ごとの主な取り組みは以下の通りです。詳細はWebサイトで報告しています。

重点項目	主な取り組み
温室効果ガス	●太陽光発電 ●バイオマス燃料の使用 ●電化推進（EV車、鶏舎暖房用ヒートポンプ） ●エネルギー使用の合理化 （廃熱回収、高効率ボイラ）など
プラスチック	●原材料包装のリサイクル ●商品包装の使用量削減 （薄肉化、トレイサイズ見直し、環境配慮包材の使用など） ●物流用梱包材のリサイクル など
水	●節水活動、排水の再生利用 （RO膜ろ過、灌漑用水として農地還元） ●冷却水の再利用 ●雨水の有効活用 など
食品ロス	●食品の寄贈 ●賞味期限延長 ●副産物の有効活用 ●加工端材のアップサイクル など
廃棄物	●家畜排せつ物の有効活用 ●地産地消 ●未利用部位の有効活用 ●不可食部位の商品化 ●食品残さの循環 など

Web https://www.nipponham.co.jp/corporate/sustainability/environment/goal.html

トピックス 01 温室効果ガス削減の取り組み

燃料転換の実施

南日本ハムでは、ボイラ燃料をA重油からLNG（液化天然ガス）へ段階的な切り替えを実施しています。

LNGは、A重油と比較して同じエネルギー量を得る場合でもCO_2の排出が少なく、硫黄酸化物やばい煙もほとんど発生しません。

燃料転換により、事業活動に伴う温室効果ガスを削減し、地球温暖化の防止や地域の大気環境の改善に貢献していきます。



LNGサテライトタンク

トピックス 02 プラスチック使用量削減の取り組み

環境配慮包材の使用

当社グループでは、環境配慮包材を積極的に取り入れています。包材の一部にリサイクルPET（ポリエチレンテレフタレート）や植物由来のバイオマスフィルムを使用することで、プラスチック資源のリサイクル推進に貢献しています。

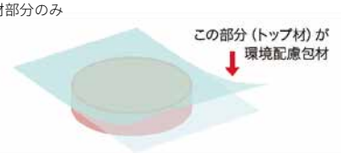
約12%使用





約20%使用

※ すべてトップ材部分のみ



担当者の挑戦メッセージ

脱炭素技術で、次世代に誇れる工場へ

私の役割は、工場設備の維持管理や省エネ推進を通じて日々の安全・安定操業を支えることです。脱炭素社会の実現が求められる今、「現場レベルでどう環境負荷を減らすか」は私たちの大きな課題でした。

その解決策の一つとして、ボイラ燃料をA重油からLNGへの転換に挑戦しました。

LNGへ燃料転換ができればCO_2排出量の削減、環境負荷の低減につながるため、工場の脱炭素化に大きく貢献します。

単に切り替えるだけでなく、空温式気化器や2段仕様のエコノマイザーを採用し、省エネルギー性と経済性にも徹底的にこだわりました。

また、グループ内のLNGサテライトタンクを再利用し、資産の有効活用にもつなげています。今回の取り組みを通じて、環境保全と事業効率の向上は両立できると実感しました。

今後も新たな脱炭素技術の導入可能性を追求し、次世代に誇れる「環境に配慮した工場づくり」に挑み続けます。



南日本ハム株式会社
施設環境室設備管理課
石黒 雄介

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

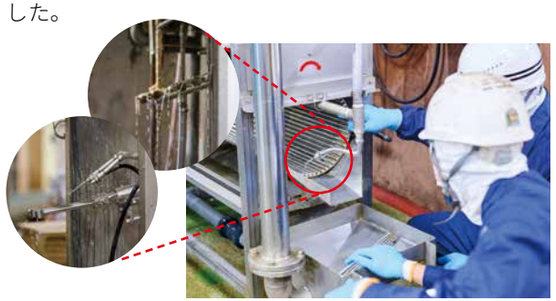
https://www.nipponham.co.jp

環境保全

トピックス03 用水使用量削減の取り組み

処理加工工程における節水活動

日本フードパッカー(株)は、水使用量の多い箇所の特定や冷蔵庫の霜取り装置の改善、洗浄ノズルの改良、さらに従業員の意識改革を通して水使用量を削減しました。



点検と調整でより効率的な洗浄を実現

排水を灌漑用水として再利用

処理工場では、各事業所で発生する排水を浄化処理したうえで、飼料用作物の灌漑用水として農地に還元し、作物栽培に有効活用しています。



灌漑用水スプリンクラー(Oakey Beef Exports社)

担当者の挑戦メッセージ

排水を浄化し、土地を育み、未来へ還す

私は、豪州オーキー地区の牛肉輸出拠点、NH Foods Oakey Beef Exportsで、製造工程で生じる排水を浄化し、灌漑用水として土地へ還すまでの一連のプロセスを担っています。

現在挑戦しているのは、排水を「地域と次世代へ還す資源」としてとらえ直すことです。水資源が貴重な豪州において、牛肉生産に用いられる水の質は製品の信頼に直結します。そこで、循環型農業の考え方に基づき排水を浄化し、土地に還元する仕組みが必要です。

この目標に向け、自然浄化システムによって不純物を取り除き、灌漑用水として還元する体制を整えています。排水を「処理する」から「土地を育む」へ発想を転換し、将来世代にも豊かな土壌を受け継いでいけるよう、現場での改善を重ねています。

今後もこの取り組みを進化させ、地域社会との信頼関係をさらに深めながら、オーキーから世界へ、持続可能な牛肉生産の未来をつないでいきます。

※ 本人メッセージの翻訳





NH Foods Oakey Beef Exports Pty. Ltd.
エンジニアリング部

Tristen Gordon

トピックス04 食品ロス削減の取り組み

食品の寄贈

製造過程でやむを得ず発生してしまった食品について、賞味期限内で安全に食べられるものに限り、地域の子ども食堂や社会福祉団体などに食品提供を行っています。



子ども食堂への寄贈／日本ピュアフード㈱

トピックス05 廃棄物削減の取り組み

不可食部位の商品化

当社グループでは、牛、豚、鶏の処理工場で発生する食用とならない副産物(不可食部位)は、飼料、肥料、工業原料に加工し、有効活用しています。



イエローグリース
※牛豚鶏の不可食部位を加工し、主に飼料として活用。

未利用部位の活用

日本ハム(株)中央研究所では、十分に活用しきれていない豚や鶏の軟骨、豚の胎盤などから、機能性素材を抽出し、安全性や有効性を科学的に評価し、商品化しています。

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

持続可能な畜産

基本的な考え方

持続可能な畜産の実現に向けて、当社グループは家畜由来の温室効果ガス削減のための研究や、アニマルウェルフェアの配慮に取り組むとともに、畜産業界全体の担い手不足・疫病対策の支援をしています。当社グループが行っている畜産課題の解決に向けた取り組みの詳細はWebサイトやYouTube動画「持続可能な畜産の実現に向けて」をご覧ください。

Web 国内畜産業の課題解決：https://www.nipponham.co.jp/corporate/sustainability/social/issue-resolution.html

YouTube動画「持続可能な畜産の実現に向けて」
https://youtu.be/sPVAV77OWFg?si=ihX-2fzBciFFDev_

畜産課題	主な取り組み
温室効果ガス	●太陽光発電 ●バイオマス燃料の使用 ●メタン削減に向けた研究
家畜排せつ物	●堆肥化やバイオ燃料化によるふんの有効活用
担い手不足	●スマート養豚システム「PIG LABO®」の開発・導入 ●次世代人財に向けた講義 ●委託農家に向けた技術サポート
アニマルウェルフェア	●豚舎の妊娠ストールの廃止 ●農場・処理場への環境品質カメラの設置 ●牛が直射日光を避けられる日よけの設置 ●係留所への飲水設備の設置 ●鶏舎における細霧装置の設置
疾病対策	●口蹄疫抗原検査キットの開発・販売

トピックス01　家畜排せつ物に対する取り組み

堆肥化やバイオ燃料化によるふんの有効活用

当社グループは、日本で豚・鶏、豪州で牛の飼育から販売までを一貫して行っています。飼育中に発生する家畜排せつ物は、当社グループ内の廃棄物の中で最も発生量が多く、環境負荷も高いですが、資源として有効活用が可能です。家畜のふんを用途に合わせて堆肥化やバイオ燃料化を行うことで全量を有効活用しています。

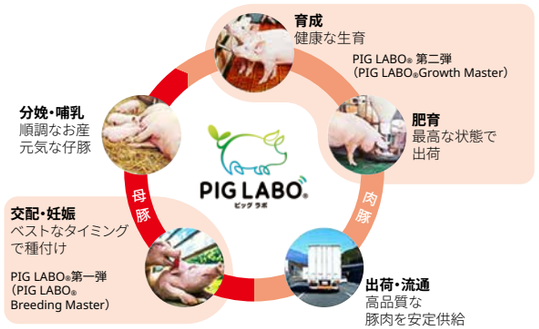
トピックス02　畜産業界の担い手不足に対する取り組み

AIを活用して養豚業務の生産性向上に貢献

当社グループでは、養豚事業における技術継承や担い手不足といった課題を解決するため、母豚の繁殖から仔豚の育成、出荷までをトータルでサポートする「PIG LABO®」システムの展開に取り組んでいます。

具体的には、AIを活用した発情検知システム「PIG LABO® Breeding Master」や、豚の体重推定システム「PIG LABO® Growth Master」をすでに開発しました。

これらのシステムは、生産現場の抱える課題解決のみならず、豚へのストレス軽減といった動物福祉にも貢献しています。



担当者の挑戦メッセージ

熟練のノウハウをデジタル化し、次世代の養豚へ

私は、養豚業務の支援につながる技術の開発からシステム化、製品化までを担当しています。

現在、養豚の現場では農場の大規模化や飼育者の高齢化が進み、人財確保や技術継承といった課題を抱えています。このような課題に対し、農場と連携した研究開発を通じて「現場で働く方々を支援し、日本の畜産業振興につなげたい」との思いを抱いてきました。

大切にしているのは、熟練者が豚の外見や仕草から情報を読み取る高度なノウハウを、デジタルに落とし込むことです。勘や労力に頼ってきた養豚をテクノロジーで支援し、誰もが効率的かつ最適な管理を行える技術開発と仕組みづくりを心がけています。

最適な管理は、豚にとって快適な飼育環境をもたらし、生産工程における無駄がなくなれば環境負荷の低減にもつながります。「PIG LABO®」で「豚にも人にも地球にもやさしい養豚」を実現し、蓄積した畜産DXの知見を他の畜種へも広げ、家畜生産事業全体の発展に貢献していきます。



日本ハム株式会社
中央研究所
助川 慎

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

健やかな心と体

基本的な考え方

ニッポンハムグループが考える健康

Well-being 人（心・体）と社会の課題を解決することで
より良い未来を築く

当社グループは、創業以来、健康な体づくりに貢献することを使命とし、たんぱく質を提供することで栄養豊かでおいしい食事を支え、人びとに明るい生活をもたらすことを目指してきました。

近年、体の健康だけでなく、心の健やかさも重要であるとされ、Well-being（ウェルビーイング）が提唱されています。

当社グループは、たんぱく質の提供に加え、ワクワクする体験を通して、人びとの豊かな心と健やかな体に貢献していきます。詳細はWEBサイトをご覧ください。



テーマ	主な取り組み
たんぱく質の提供	●多様なニーズに応じたたんぱく質の提供 ●健やかなくらしに貢献する商品の開発・提供 ●たんぱく質に関する有益な情報の提供
体験機会の提供	●食育活動 ●地域共生・イベント ●栄養サポート・スポーツ

Web https://www.nipponham.co.jp/corporate/sustainability/human/well-being.html

トピックス 01　たんぱく質の提供

たんぱく質に関する有益な情報の提供

当社グループは食のインフラを担う企業として、たんぱく質の提供だけでなく、関連するさまざまな情報もお届けしています。

たんぱく質のこれからをみんなで考えるための情報メディア「日ハム式 たんぱく質未来マップ」では、誰もがたんぱく質を通じて健康で豊かな食生活を送れるよう持続可能なたんぱく質供給のために奮闘する従業員やその関係者の挑戦、さまざまな取り組みを記事や動画でご紹介しています。

日ハム式 たんぱく質未来マップ

Web https://www.nipponham.co.jp/tanpaku-mirai/

トピックス 02　体験機会の提供

食育活動　**飾り切り教室を開催**

日本ハムカスタマー・コミュニケーション（株）は、ハムやウインナーを使った料理教室や飾り切り教室を実施しています。食育講義の内容や実習のレベルを参加者に合わせて行い、食育活動を通して「正しく食べること」「楽しく食べること」をお伝えしています。

また、飾り切り教室を含む「生命（いのち）の恵み」を大切にした当社グループの約20年にわたる食育活動が、昨年6月に第9回食育活動表彰 教育関係者・事業者部門【企業の部】において、最高位である「農林水産大臣賞」を受賞しました。



飾り切り教室の様子

主な受賞理由

- 子どもからシニア層まで幅広い世代を対象に、目的に合わせた食育を行ってきた点
- 誰もが食事を楽しめるよう、食の大切さを継続訴求してきた点
- 情報発信ツールのデジタル化など時代の流れに即して工夫を重ねてきた点

栄養サポート・スポーツ

選手の育成を「食」の面からサポート

食事やスポーツ活動の支援を通じて、心と体の元気を応援するとともに、食とスポーツを通じた新たな価値を創出し、地域や社会の発展とスポーツ振興に貢献しています。プロスポーツ選手のサポート・育成を目的に日本ハム（株）所属の管理栄養士・公認スポーツ栄養士が「スポーツ栄養サポート」に取り組み、得られた知見を講義・講演や食育活動などを通じて広く共有しています。

スポーツ栄養サポート

管理栄養士 公認スポーツ栄養士	×	スポーツ選手	▶	スポーツ栄養学の知見共有
スポーツ栄養学の知見向上のため、管理栄養士によるスポーツ選手サポート		スポーツ栄養学の知見向上で、スポーツ選手が得られる効果		スポーツ栄養学の知見を生活の中で役立ててもらえるように、さまざまな形で共有

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

人権

人権の尊重

ニッポンハムグループ人権方針の策定

当社グループでは、人は「宝」「財産」であるという思いから「人財」とし、基本的な権利である人権の尊重を重要な社会的責任であると認識しています。

当社グループの人権尊重の考え方と責任を改めて社会に表明し、社会からの期待に応えて実践していくため、国連人権理事会が決議した「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とした「ニッポンハムグループ人権方針」を2020年12月に策定しました。

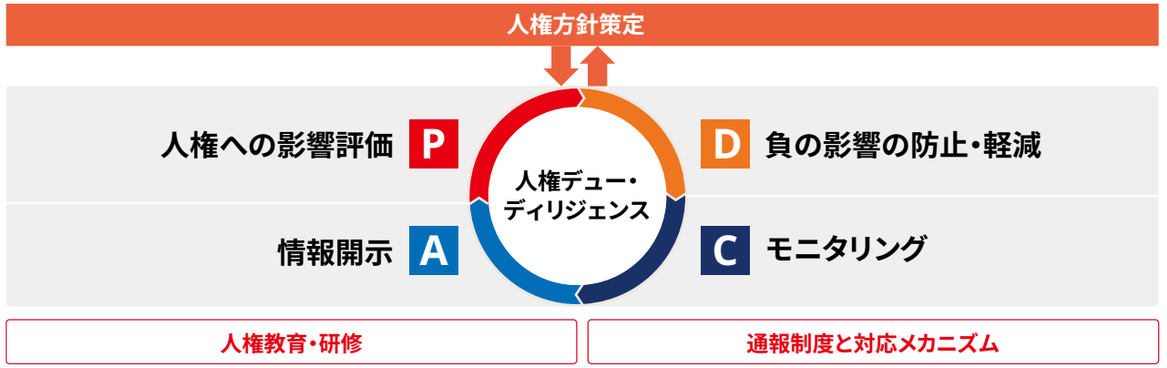
この人権方針に沿った形で人権尊重の取り組みをグループ全体で実践し、広く社会から信頼される企業を目指しています。

人権デュー・ディリジェンスの実行

人権方針を実現し、事業活動によって影響を受ける人びとの人権を尊重するため、当社グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

日本ハム（株）では人権影響評価を3年ごとに実施し、2025年度に実施した評価では、「ハラスメント」「労働安全衛生」「労働時間」をリスクとして特定しました。特定したリスクは、リスクマネジメント委員会において全社リスクとして管理しています。あわせて関連部署によるヒアリングや監査を通じたモニタリングも実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの取り組みサイクル



人権教育・研修について

「ニッポンハムグループ行動基準（日本版）」において、基本的人権の尊重、性別、年齢、国籍、宗教、信条または社会的身分、障がいの有無などを理由に差別的な扱いや嫌がらせを行わないことを定めています。この行動基準を定期的に各事業所で読み合わせ、全従業員に人権尊重の浸透を図っています。

また、新入社員研修や管理職研修などの各階層別研修に、企業の人権尊重責任・取り組みの必要性を学ぶ「ビジネスと人権」というプログラムを組み入れています。

このような取り組みを継続することで、人権侵害をしない・させない風土を醸成していきます。

通報制度と対応メカニズムについて

当社グループでは、複数の相談窓口を設置し、人権（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど）についても受け付けています（匿名可能）。相談窓口を周知するため、各職場にポスターを掲示するとともに、すべての従業員にカードを配布しています。

サプライヤーモニタリング

当社グループは、サプライヤーに「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」と「ニッポンハムグループサステナブル調達ガイドライン」への理解と協力を要請し、SAQ※で取り組み状況を確認・調査しています。未回答や不明瞭な項目を確認してリスクが発見された場合は、ヒアリングを実施しています。

※ SAQ：Self-Assessment Questionnaire（自己評価シート）

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

健康経営

健康経営の推進

当社グループの企業理念を実現するためには、すべての従業員がこころもからだも健康で安全に働くことが大前提です。また、従業員が笑顔で安心して働くことができる職場環境づくりが必要不可欠です。

そこで、当社グループは、経営トップによる「健康・安全宣言」のもと、健康経営を推進しています。そして、「健康基本方針」「労働安全衛生基本方針」を制定、「健康・安全宣言」が目指す健全な職場環境の構築に向けて具体的な取り組みを行っています。産業保健スタッフ、人事部門、健康保険組合が連携し、労働安全衛生法に準じた適切な健康管理とさまざまな健康維持・増進支援策を通して、健康経営を推進しています。

健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

当社は、「健康経営優良法人2026」(大規模法人部門)に5年連続認定されました。当社グループにおいても複数社が認定されており、中でも中小規模法人の上位500社に認定される「ブライト500」を取得しているグループ会社もあります。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。





取得状況　赤文字:2025年度に新規取得

大規模法人部門	●日本ハム(株) ●日本ハムシステムソリューションズ(株) ●日本ハム食品(株) ●日本ハム惣菜(株) ●東日本フード(株)
中小規模法人部門 「ブライト500」 (中小規模法人の上位500社に認定)	●協同食品(株)
中小規模法人部門 「ネクストブライト1000」 (中小規模法人の上位501社～1,500社に認定)	●ジャパンフード(株)
中小規模法人部門	●東北日本ハム(株) ●日本ハムカスタマー・コミュニケーション(株)

労働環境の整備

人財確保や定着のために、総労働時間の削減、育児や介護・治療との両立支援、柔軟な働き方の実現に取り組んでいます。2026年度は、従業員がより柔軟な働き方を選択できるように、人事制度の改定を行いました。働きがいをもって、業務に取り組み、挑戦できる時間を創出していきます。

労働安全の強化

当社グループは、「従業員一人ひとりの健康を重要な経営基盤と位置付ける」との考えのもと、製造工場を中心に労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、安全衛生水準の維持・向上に努めています。

日常的には、安全担当者を中心とした勉強会の開催や各事業場間における相互巡視など、担当者の連携強化や知識向上に取り組んでいます。

労働災害が発生した場合は、状況と対策を適時水平展開することで類似災害の未然防止につなげます。

引き続き、社外専門家を交えた勉強会や情報発信を通して労働安全衛生水準の向上と安全文化の醸成に取り組むとともに、労働安全ガバナンス強化による関連法令の遵守を徹底していきます。

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

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。

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 03



社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

当社グループが掲げる「挑戦」「変革」の意志を現場の行動へと落とし込み、その結節点にいるのがミドルマネージャーです。目標達成の成否を握り、現場を指揮するミドルマネージャーの思いに迫ります。

挑戦は、誰にでもその機会があると実感できることから始まる

株式会社
ファイターズ スポーツ＆エンターテイメント
事業本部付シニアディレクター

佐藤 拓

多様な人財が交わる場で、中長期の価値を考える

北海道日本ハムファイターズのB to C事業領域であるチケット販売やマーチャンダイジング、マーケティング、プロモーション、試合演出を統括しています。現場を細かく動かすというより、各部門をつなぎながら、中長期でこの事業の価値をどう高めていくかを考え、実行につなげるのが私の役割です。ファイターズの組織には、多様な経験や背景を持つ人財が集まっています。それは強みである一方、入社した時期や育ってきた環境の違いによって、見ている景色にずれが生じることもあります。だからこそ重要なのは、考え方や目線をそろえるための接点を意識的につくり続けることです。社長以下が同じフロアで働く環境や、日々の情報共有の積み重ねは、その土台になっていると感じています。

挑戦を生むのは、管理よりも機会と競争の環境

人を動かすには、自分にも挑戦する機会があると実感させることが大切です。ファイターズでは、週次の共有の場で他部署の状況や売り上げも含めて広く共有し、外部企業との共創の機会も多く設けています。そうした刺激が、社員一人ひとりの視野を広げ、挑戦への感度を高めているのだと思います。もちろん、多忙な現場では人財マネジメントに十分な時間を割けるわけではありませんが、それでも新しい発想を受け止め、実行に移すための後押しをすることは徹底しています。

新しい価値の創造は、管理の中だけでは生まれづらい。適度な競争と機会を用意し、本人が一歩踏み出す決断を支えること。それが、挑戦する風土を根づかせ、事業の未来を切り拓くことにつながると考えます。

未来の「加工事業」をつくるのは、高い目線とモチベーション

加工事業本部
加工マーケティング推進室
室長

藤元 優希

十年後を見据え、加工事業の役割を定義し直す

加工マーケティング推進室の責任者として、長期的なブランド戦略の構築や新たなカテゴリーや事業の創出に取り組んでいます。加工事業は当社の成長を支えてきた一方で、次の柱をどう育てるかという課題も抱えています。だからこそ、今ある商品の延長ではなく、五年後、十年後にどのような価値を生み出すのかを起点に、加工事業の未来を構想し、形にしていく必要があります。今期、収益目標から一定の距離を置いた立場で役割を託されたのも、目先の数字に引っ張られず、未来に向けた挑戦を進めるためだと受け止めています。

人は育てるのではなく、育つ環境を整える

私は「人財育成」という言葉を少し慎重に受け止めています。人は誰かに育ててもらうというより、自ら育つものだと思うからです。ミドルマネージャーの役割は、そのための環境を整え、挑戦を行動へとつなげることにあります。今年は「開発甲子園」という従業員のアイデアを商品化する制度を強化し、工場だけでなく営業や間接部門の若手も交えた研修と実践の場に変えました。自由度を持って考え、自分の意見が事業を動かす実感を持てれば、人は動きます。ただ、現実には業績が厳しくなると短期の成果を求める声も強まります。ブランドを育てることと足元の数字を追うこと、その折り合いに明快な答えがあるわけではありません。だからこそ、部下が壁にぶつかった時は同じ目線で考え、必要なら私が前に出て挑戦を前に進める。人が育つ場をつくり、一人ひとりの挑戦を支え続けることが、加工事業の次の成長につながると信じています。

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

ステークホルダーエンゲージメント

より高い価値を提供できる企業を目指して

ニッポンハムグループは、これからも挑戦によって価値を創造し、ステークホルダーの期待に応えていきます。



安全・安心、そして満足・感動の品質をお客様にお届けすることが私たちの責任と考えています。また、お客様の声をもとに、「聴く」「知る」「活かす」のコミュニケーションサイクルを回し、お客様満足を追求します。

提供価値

- 「食べる喜び」の提供
- たんぱく質の安定調達・供給
- 安全で高品質な商品とサービスの提供
- 適切な情報の提供
- 健康に寄与する商品の提供

調達活動において、「ニッポンハムグループサステナブル調達方針」をもとに、お取引先と信頼関係を構築し、共存・共栄を基本に、連携していきます。

提供価値

- お互いの持続可能な発展に向けたパートナーシップの強化
- 公正・透明で誠実な取引
- 製品の品質維持、安定供給
- 新たな付加価値の共創

国や地域の法令を遵守するとともに、行政と積極的に情報交換し、事業を展開していきます。事故やその恐れがある事実を把握した場合は、関係官庁などへ報告し、調査や原因究明に努めます。

提供価値

- 法令、規制の遵守
- 適切な納税
- 各機関との連携による業界の活性化

株主・投資家の皆様との信頼関係の構築のため、コミュニケーションを大切にし、頂いたご意見やご要望を企業活動に反映させます。

提供価値

- 企業価値向上
- 適正な利益還元
- 適時、適切な情報開示
- 株主、投資家との建設的な対話の推進

国際ルールおよび、さまざまな国と地域の法令・歴史・文化・慣習などを正しく理解し、その遵守と尊重に努めます。

提供価値

- 協働による業界の課題解決
- 人権や環境に配慮した事業活動に向けた建設的な対話や協力

ニッポンハムグループが地域社会の一員として、そして良き企業市民として、地域の持続的な発展に貢献できるように積極的なコミュニケーションを図り、ニッポンハムグループができること、求められていることを考え、共に歩んでいきます。

提供価値

- 地域活性化に向けた共創
- 地域社会との共生
- 地域環境の保全
- 地域の経済発展

「従業員が真の幸せと生きがいを求める場」となることを目指します。また、従業員の意識・能力開発、ワークライフバランス、ダイバーシティ、心と体の健康維持などに取り組みます。

提供価値

- 挑戦の機会、働きがい追求の場の提供
- 成長の機会の提供
- DE&Iの推進

生命を育む自然を守り、生命（いのち）の恵みを余すことなく大切に活かすため、「ニッポンハムグループ環境方針」を基本に、環境と調和のとれた企業活動を推進します。

提供価値

- 自然資本の有効活用
- 環境負荷低減
- 環境課題解決

Web https://www.nipponham.co.jp/corporate/sustainability/stakeholders/

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

マテリアリティの目標・進捗

マテリアリティ	課題	施策	目指す姿	2025年度結果
たんぱく質の安定調達・供給	畜肉の安定調達・供給	●畜肉の安定した供給量の拡大 ●疾病発生の未然防止への継続的取り組み	国内産畜肉の販売数量伸長率 2023年度比 104%（2026年度）	103.1%
	持続可能な畜産の実現	●農家への支援・共創 ・PIG LABO®、鶏生産事業における技術指導 ・スマート畜産などの新たな技術の開発と活用		
食を通した豊かな生活への貢献	多様化するライフスタイルや価値観への対応	●多様なニーズに合わせた商品の開発、提供 ●笑顔あふれる食体験の提供 ●日本で培った知見を各国・地域に浸透	●ハム・ソーセージ、加工食品の主要コンシューマ商品のうち、Mealin'Good対象製品を50%（2026年度）	19.4%
	食課題解決への貢献	●健やかなからだづくりに貢献する商品の開発、提供	●海外加工品事業売上伸長率 2023年度比 200%（2026年度）	133.8%
持続可能な地球環境への貢献	気候変動への対応	●化石燃料由来のCO_2削減（Scope1、Scope2）	国内 2013年度比 29%削減（2026年度）	32.4%減
			国内 2013年度比 46%削減（2030年度）	
			海外 2021年度比 17%削減（2026年度）	5.9%減
			海外 2021年度比 24%削減（2030年度）	
		●家畜由来温室効果ガス削減 ●自社農場における施策展開	—	共同研究推進中
	省資源の推進	●プラスチック使用量削減 対象範囲：容器包装リサイクル法対象商品のうち、化石燃料由来の包装資材	国内 2013年度比 17%削減（2026年度）	38.1%減
			国内 2013年度比 20%削減（2030年度）	
新たな価値の創出	食とスポーツによる新たな価値の提供	●北海道ボールパークFビレッジにおける、食品事業とスポーツ事業を核とした街づくりへの取り組み	Fビレッジ内の施設・サービスの充実による来場者数および定住人口の増加（2030年度）※1 ※2	来場者数：約459万人 定住人口：－※3
	たんぱく質の可能性を広げる事業の創出	●R&D強化による価値創造 ●さまざまなたんぱく質の可能性の探索	事業立ち上げと収益化（2030年度）	R&D戦略に基づき、全社注力テーマを選定、事業化促進支援を実行
			商品化に向けての技術確立（2030年度）	麹たんぱく質や細胞性食品の研究を進める／畜産由来素材を原料に医療機器を開発するスタートアップ1件に出資
挑戦する組織風土の醸成	変革型経営人財の育成、獲得	●役員評価項目を見直し、経営者サクセッションプランの強化	変革、挑戦、従業員エンゲージメントの取り組み進捗（2030年度）	1.戦略的な人財獲得・育成 －母集団形成 －海外拠点研修実施 2.挑戦する組織風土醸成への取り組み深化 －成果に応じた適正評価・処遇 －新表彰制度「チャレンジ賞」の実施
	多様な人財の活躍推進	●一人ひとりの挑戦を促し認める仕組みの強化、浸透 ●多様な個が尊重され、生き生きと活躍できる環境づくり	重点管理項目の進捗（2030年度）	

※1 来場者数：：2025年1～12月で計算　※2 定住人口：2030年度北広島市（2023年10月比）　※3 2030年度北広島市の定住人口を計測後に報告

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

バリューチェーンにおけるESGの取り組み

Web サステナビリティ　コーポレート・ガバナンス

ニッポンハムグループは、事業を通して社会課題を解決するために、バリューチェーン全体でESGに関連する取り組みを推進しています。

ESGごとの主な取り組み

		調達	開発	生産・飼育	処理・加工	荷受・物流	販売・マーケティング
環境	温室効果ガス	P.62 ● 自社施設におけるエネルギーの脱炭素化推進 ● 家畜由来温室効果ガスの削減推進 ● 生産プロセスで発生する未利用資源（家畜のふん尿）のエネルギー利用					
	プラスチック				P.62 ● 石油由来プラスチック包材削減 ● 環境配慮包材使用の拡大		
	水			P.63 ● 水使用量の最小化 ● 水ストレス地域におけるリスク低減			
	食品ロス					P.63 ● 培った食品ロスを発生させない技術のさらなる向上	
	廃棄物		P.63 ● 資源投入と最終処分の抑制 ● 地域における循環型モデルの創出				
社会	持続可能な畜産	P.64 ● 畜産の担い手不足への対応 ● アニマルウェルフェアへの対応 ● 疾病対策					
	健やかな心と体					P.65 ● ウェルビーイングへの貢献	
	人権	P.66 ● 人権デュー・ディリジェンスの実行 ● 人権教育・研修 ● サプライヤーモニタリング					
	健康経営・労働安全衛生		P.67 ● 健康経営の推進 ● 労働環境の整備 ● 労働安全の強化				
	人財への取り組み		P.43 ● 変革型経営人財の育成・獲得と多様な人財の活躍推進 ● ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン				
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	P.77					