

従業員が主役となって 社会の信頼を勝ち取ります

■ 真価が問われる時代だからこそ ● 「6つの責任」を守り抜く

景気の先行き不透明感は依然続き、グローバル競争はますます激化しています。また、地球環境の保全は、各国共通の重要課題として全地球市民による取り組みが欠かせません。

経営環境の厳しさが増す中であって、社会の一員として、企業が果たすべき責任は極めて重いものがあります。本当に社会に信頼され、必要とされる存在なのかどうか、厳しく存在価値を問われる時代に入ったと言えるでしょう。

ニチレイグループは、CSRの基本方針として、「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」という「6つの責任」を掲げています。

これは、時代を超えて私たちが守り続けていく皆さまへのお約束であり、あらゆる事業活動の基盤となるものです。

価値ある商品・サービスの提供を通じて、お客様に本当に満足していただくことが私たちの使命であり、「新たな顧客価値の創造」とそれを実現する従業員の「働きがいの向上」は、いわば経営の両輪と考えています。また法律を遵守し、透明性の高い経営を実践することはもとより、私たちの事業・生活の土台である地球環境を守り、ニチレイグループの事業特性にあわせて、食や健康、スポーツをキーワードにした社会貢献活動を進めてまいります。

代表取締役会長

浦聖光人



代表取締役社長

村井利彰



■ 食の「安全・安心」に加えて ● 「安定」を目指した取り組みを推進

皆さまの健康に関わる食品を扱う企業として、安全・安心の確保は最優先すべき取り組みの一つです。

2009年度は、ニチレイフーズが輸入・販売する米国産ハッシュドポテトの自主回収を行いました。本件による健康被害は報告されておりませんが、皆さまにご迷惑とご心配をおかけいたしましたことを、まずは心よりお詫び申し上げます。

商品の品質管理については、原料調達、製造、物流などサプライチェーン全体にわたって、厳重なチェック体制とトレーサバックシステム（原材料に遡って追跡管理できるシステム）を構築しています。今回の自主回収についても、品質管理システムの中で、原料に混入していたと考えられるプラスチック片が最終製品にも混入している可能性があることが判明し、万一を考えて早期の措置が必要と判断しました。

安全・安心の取り組みに終わりはありません。今後は、再発防止を徹底するため、品質管理体制のさらなる強化を図るとともに、グループ内はもちろん、サプライヤーなどビジネスパートナーとの情報共有、お客様への迅速かつ正確な情報公開に努めてまいります。

また、食の安全・安心とともに、日本の食料自給率はカロリーベースで約40%に過ぎないため、食の安定供給も私たちの重要な使命です。

新興国の急速な経済発展などに伴い、世界的な規模で食料需要が高まっています。一方で、2010年3月に開催されたワシントン条約締約国会議において、大西洋産クロマグロの国際取引禁止が提案され、国内では天候不順による野菜価格の高騰が懸念されました。

私たちの手がける食品事業は、自然の恵みによって成り立っています。ニチレイグループが今後も持続的な成長を遂げていくためには、国際的な調和の中で持続可能な管理を行い、地球環境資源を保護していくことが必須要件であると考えています。

例えばニチレイフレッシュでは、「純和鶏」や「エコポークプロジェクト」など、国内自給率向上に貢献する取り組みを行うほか、食品残渣の飼料化や鶏ふんを肥料化するなど、環境負荷の少ない生産体制を確立しています。インドネシアにあるえびの粗放養殖池での植林活動「生命の森プロジェクト」を通じて、マングローブ林の生育環境・動植物の生態系の保護に取り組んでいます。

またニチレイフーズでは、廃食用油をボイラー燃料に使用し

たり、包装資材を減容するなど、3R（Reduce（リデュース＝廃棄物を出さない）、Reuse（リユース＝再使用する）、Recycle（リサイクル＝再資源化する））を通じて廃棄物や資源の無駄を抑えています。

■ お客様満足を実現するため ● 従業員の力を最大限に発揮する

私たちは常に生活者の方々の視点で、「ひたすらお客様のために」を実践してまいります。そのためには、多様な個性と能力を持つ従業員が、それぞれの職場で意欲的に活躍していくことが重要です。どれだけ素晴らしい理想を掲げ、ビジョンを描いたところで、それが実現できるかどうかは、従業員一人ひとりにかかっているのです。

CSR活動の原動力となる従業員にとって働きがいのある職場を作るため、従業員満足度調査を毎年実施・分析するほか、フリーコメント欄などに寄せられた生の声にも留意しています。これを踏まえて2009年は、人事制度の改定や新たな育児・介護支援制度を導入。また、職場の核となるリーダー層へのコーチング研修、経営陣と社員が直接語り合う車座集会なども拡充しました。

2010年4月から、グループ中期経営計画“energy 2012”がスタートしました。この中でも、3年後にニチレイグループが目指す姿として、「6つの責任」を果たし、環境変化に対応した持続的な成長基盤を確立していることを掲げています。「energy」という言葉に込めた思いの通り、ニチレイグループの役員・従業員の全てが、活力を持って力強く計画を実行に移し、目標達成に向け努力してまいります。今後とも変わらぬご支援をお願い申し上げます。

中期経営計画“energy 2012”（2010年度～2012年度）

- 1 収益力を向上させ、適正な経営資源の配分により持続的なグループの成長を実現
- 2 成長機会を迅速に捉え、基幹事業会社の自立的成長を推進
- 3 「食の安全・安定」という価値の提供を通じて社会からの信頼を獲得
- 4 経営品質のさらなる向上に取り組み、グループ競争力の源泉を強化
- 5 新規技術に関する情報収集分析力を強化し、グループの持続的成長に向けた新規ビジネスモデル創出につなげる
- 6 資本政策の一環として自己株式取得を検討
- 7 退職給付制度を再構築