

社外取締役メッセージ

投資家やアナリストとの対話で話題となる主な関心事に社外取締役が回答します。

多様な意見を持った人財が議論することで会社を強くする、そのための育成を

社外取締役 鍋嶋 麻奈



Q ご自身が感じるニチレイグループの特長・課題事項は何ですか。

安全・安心な食を提供する上で実直な面が大変良いと思います。財務的に見ても各事業会社で着実にROIC経営に取り組んだ成果が出てきていると感じています。今後の課題事項としては、優位性を確立するために長期視点で考えた「ありたい姿」を議論し、そこに向けた事業間のシナジー戦略を立てるなど、改めて事業ポートフォリオの再構築を考える必要があるのではないのでしょうか。そして、これらの取り組みを遂行するため、より一層の情報収集もさることながら、これまであまり力を入れてこなかった分野として、例えばマーケティングやブランディング、また新しい領域であるESG関連の人財を社外登用するなど、切磋琢磨が必要だと考えています。

Q 就任されてからの取締役会の変化をどのように感じていますか。

取締役会は従前より活発な意見交換がなされ、十分に議論できていると捉えています。最近では反対意見も積極的に上がり、取締役会の実効性がより一層高まってきているのを実感しています。加えて、さまざまな分野の専門家である社外取締役が2024年6月より1名増員となり、女性の人数も3名になることで多様性が高まっています。また、指名・報酬諮問委員会の各委員長は従前より社外取締役が務めており、昨年の指名

諮問委員会ではさまざまな意見が出た結果、サクセッションプランが大きく進化しました。社外取締役の専門性・多様性を活かしていくという観点では、今後の取締役会のアジェンダセッティングに社外取締役が関与してもよいと感じています。一方、取締役会で出た課題の回答に時間がかかる場合も少し見受けられるため、そのあたりの改善も期待しています。

Q 人財・知財などの無形資産において今後特に注力したいテーマは何でしょうか。

企業の成長の源はイノベーションであり、研究・商品開発に注力することが重要だと考えています。加えて、開発系人財の積極的な育成や外部登用も視野に入れる時期だと感じています。

さらには、多様な意見を持った人財で議論することが会社を強くするという考えから、女性に対してもキャリアプランや志向に沿いながら早急に育成することが肝要ではないのでしょうか。その戦略・計画の策定が課題となりますが、ダイバーシティ推進部の新設および新任責任者により、動きが加速されることを大いに期待しています。

環境リスクへの対応は、サステナビリティ戦略部長が任命されてから2030年の再エネポートフォリオの提示やバックカスティングなど、着実な進捗がありました。一方機会については、「ありたい姿」を議論し具体的な方向性や戦略を明確にすることで、成長性が高められます。各部門のリーダーシップと連携に期待しています。

次世代も関与して成長ストーリーの設計を行い、企業カルチャーも更なる進化を

社外取締役 濱 逸夫



Q ROIC経営について感じていることを教えてください。

資本効率の向上を目指したROIC経営の視点が浸透しつつあり、事業セグメントごとに設定された簡易ROICの状況がほぼすべての会議体で議論されています。しかしながら、中長期視点でのグループ戦略のデザインが不十分であることから、木を見て森を見ず、すなわち縮小均衡のリスクがまだ払拭されていないと感じています。

バックキャスト視点でのニチレイグループの成長戦略のデザインを明確化したうえで、ROIC経営で得られたキャッシュをいかに将来の成長投資に振り向けるか、継続的に企業価値を最大化するための体制を早期に構築されることを期待しています。

Q ニチレイのマーケティングやイノベーションへの取り組み方についての印象をお聞かせください。

持株会社と各事業会社が連携した企業ブランドと商品ブランドを最大化するシナリオが描けていない状況です。企業ブランドについては、ニチレイグループの魅力を最大化するための戦略デザインや検証指標の早期設定が必要ではないのでしょうか。また、商品ブランドについても、家庭用、業務用各カテゴリー別に、差別化ポイントを見直し、ビジネス規模の拡大とともに、企業価値向上への活用シナリオも描くことが必要となっ

ます。海外においては、上記に加え、日本ブランドの価値を最大化するとともに、各エリア特有の差別化ポイントを明確化したうえで、具体的なマーケティング施策を進めて欲しいと思います。

イノベーションについては、ニチレイグループが実現したい提供価値の具体化や価値創造ストーリーを明確化したうえで、具体的なビジネスイノベーションと技術イノベーションのテーマ設定、および推進体制の確保を急がねばなりません。

Q グループ間シナジーについてどのように考察していますか。

エリア別、国別、カテゴリー別の具体的なシナジー戦略を描く必要があると感じています。

中長期の成長ストーリーを明確化したうえで、トップから現場まで共通認識を持ち、グループで連携して挑戦することが、今後、目標達成していくうえで不可欠となります。

現在は、事業間の遠慮や理解不足の壁が存在しているように感じますが、具体的な連携テーマを設定して具現化に向け、一緒に汗をかけば、この壁はなくなるのではないのでしょうか。

また、中長期の成長ストーリーやシナジー戦略のデザインに、グループの次世代、次々世代メンバーを関与させれば、企業カルチャーも同時に進化するのではと考えています。

ニチレイの強みは何か、 差別化要素は何か 今一度グループ全体で考えてほしい

社外取締役 濱島 健爾



Q 海外でのさらなる事業拡大・課題を どのように見えていますか。

国内市場だけでは中長期目標を達成することは十分ではなく、海外に成長の場を求めていくことは自然であり、ニチレイの企業規模から考えても合理的な姿であると感じています。海外での事業拡大は地域・事業に合わせた市場戦略が欠かせませんが、人財市場も重要な要素となります。2030年の長期経営目標の先にさらなるグローバル企業を目指すとなれば、特にこの人財市場における戦略を準備していく必要があります。海外人財の育成プログラムの充実を図っていくとともに、多くの優れた人財にグループ経営幹部につながる大胆なキャリアパスを明示するなど、異質への寛容性と多様性を今以上に育んでいくことが今後の課題と考えています。

Q 事業ポートフォリオについての考察を お聞かせください。

バイオサイエンス事業の近年の業績は好調に推移していますが、グループ全体への基盤技術力発展への寄与度を考えると正直物足りなさを感じています。冷凍技術が一般化され多くの中小企業が参入する中でニチレイの強みは何か、競争激化の中での差別化要素は何か。今一度、グループ全体として考える必要があります。技術力という観点では、2023年4月に行われた組織改正で技術開発全般をニチレイフーズに移管したこ

とで、グループ全体での出口戦略が整理されつつある印象を持っています。加えてバイオサイエンスの戦略の一部に加工食品事業とのシナジー発揮を掲げることで新たなビジネスチャンスが生まれるのではないのでしょうか。バイオサイエンス事業が関わった一例としては、加工食品事業の一つであるアセロラのパウダー化技術が挙げられます。パウダー化を可能にしたことにより、大幅に流通性と適用性が高まりました。このように、それぞれの強みを組み合わせた相乗効果を発揮すること、そして開発目標と出口戦略をしっかり合致させ、食品業界の中で圧倒的な技術先進企業を目指してほしいと思います。

Q ニチレイの役員報酬の考え方・ 取り組みについて教えてください。

ニチレイが目指す企業像は社会的価値と経済的価値の両立であり、役員報酬体系としても業界内でのポジショニング、業績面での評価、そしてESG第三者評価の3つの要素から構成されています。「評価」に関しても、短期的な側面と中長期的な側面をバランスよく構成させる必要があると考えています。毎年、客観性・妥当性を担保するために、第三者機関情報を交えながら精力的に協議・決定を行っています。今後の課題としては、中長期視点での報酬配分方式と従業員のエンゲージメントスコアをどのような形で報酬制度に組み込むか、議論を進めています。

取締役



代表取締役社長
大櫛 顕也

重要な兼職の状況：
■ 一般社団法人日本冷凍食品協会 会長

在任年数	7年 [※]
所有する株式の数	394(百株)

※2019年の代表取締役就任後の在任年数は5年

1988年 4月 当社入社
2011年 4月 株式会社ニチレイフーズ事業統括部長
2013年 4月 当社経営企画部長
2014年 6月 執行役員経営企画部長
2015年 6月 株式会社ニチレイフーズ取締役常務執行役員
ブランド推進部・人事部・管理部・事業推進部・海外調達部・
国際事業部管掌、経営企画部長
2017年 4月 同社代表取締役社長
2017年 6月 当社取締役執行役員
2018年 4月 当社取締役執行役員 経営企画部管掌
2019年 4月 当社代表取締役社長(現在に至る)
2020年 5月 一般社団法人日本冷凍食品協会会長(現在に至る)



取締役上席執行役員
竹永 雅彦

重要な兼職の状況：
■ 株式会社ニチレイフーズ 代表取締役社長

在任年数	5年
所有する株式の数	275(百株)

1989年 4月 当社入社
2013年 4月 株式会社ニチレイフーズブランド推進部長
2015年 4月 同社執行役員
生産統括部生産戦略部長、生産管理部長
2016年 4月 同社執行役員 家庭用事業部長
2017年 4月 同社常務執行役員 家庭用事業部長
2018年 6月 同社取締役常務執行役員
2019年 4月 同社代表取締役社長(現在に至る)
2019年 6月 当社取締役執行役員
2023年 4月 当社取締役上席執行役員(現在に至る)



取締役上席執行役員
田邊 弥

重要な兼職の状況：
■ 株式会社ニチレイフレッシュ 代表取締役社長

在任年数	3年
所有する株式の数	116(百株)

1992年 4月 当社入社
2009年 9月 株式会社ニチレイフレッシュファーム代表取締役社長
2019年 4月 株式会社ニチレイフレッシュ 執行役員 経営企画部長
2020年 6月 同社取締役執行役員 経営企画部長
2021年 4月 株式会社ニチレイフレッシュ代表取締役社長(現在に至る)
2021年 6月 当社取締役執行役員
2023年 4月 当社取締役上席執行役員(現在に至る)



取締役上席執行役員
鈴木 健二

在任年数	2年
所有する株式の数	81(百株)

1991年 4月 当社入社
2019年 4月 当社財務部長
2021年 4月 当社執行役員 経営管理部長、財務部長
2022年 2月 当社執行役員 経理部担当、経営管理部長、財務部長
2022年 6月 当社取締役執行役員
経理部・経営管理部・不動産事業部管掌、財務部長
2023年 4月 当社取締役上席執行役員
経理部・広報IR部・経営監査部・不動産事業部管掌、財務部長
2023年 6月 当社取締役上席執行役員
経理部・広報IR部・経営監査部・品質保証部・不動産事業部管掌、
財務部長
2024年 4月 当社取締役上席執行役員
経理部・広報IR部・人財開発部・経営監査部・品質保証部・
不動産事業部管掌、財務部長(現在に至る)



取締役上席執行役員
高久 祐一

在任年数	1年
所有する株式の数	81(百株)

1994年 4月 当社入社
2012年 4月 株式会社ニチレイロジグループ本社
Nichirei Holding Holland B.V. 出向
2018年 4月 株式会社ニチレイロジグループ本社 経営企画部長
2021年 4月 当社執行役員 情報戦略部担当、経営企画部長
2023年 4月 当社上席執行役員 情報戦略部・サステナビリティ推進部管掌、
経営企画部長
2023年 6月 当社取締役上席執行役員
情報戦略部・サステナビリティ推進部管掌、経営企画部長
2024年 4月 当社取締役上席執行役員
情報戦略部・サステナビリティ戦略部・ダイバーシティ推進部管掌、
経営企画部長、新価値創造部長(現在に至る)



取締役上席執行役員
嶋本 和訓

重要な兼職の状況：
■ 株式会社ニチレイロジグループ本社
代表取締役社長

在任年数	新任
所有する株式の数	0株

1996年 4月 当社入社
2014年 4月 株式会社ニチレイロジグループ本社 上海駐在員事務所
2017年 4月 同社バンコク駐在員事務所所長
2020年 4月 同社営業戦略部長
2021年 4月 同社執行役員 経営企画部長、営業戦略部長
2023年 6月 同社取締役執行役員 経営企画部長、営業戦略部長
2024年 4月 同社代表取締役社長(現在に至る)
2024年 6月 当社取締役上席執行役員(現在に至る)

社外取締役

社外取締役
鍋嶋 麻奈

重要な兼職の状況：
■ 株式会社和喜愛愛 代表取締役

在任年数	3年
所有する株式の数	29(百株)

1991年 8月 シティバンク、エヌ・エイ東京支店入行
2000年10月 ゴールドマン・サックス証券株式会社入社
2015年 1月 DBS銀行入行
2016年 8月 DBS証券株式会社代表取締役
2016年 9月 DBS銀行在日代表
2020年 1月 HiJoJo Partners株式会社執行役員営業部長
2020年 7月 デジタルグリッド株式会社バイスチェアマン(現在に至る)
2020年12月 株式会社和喜愛愛代表取締役(現在に至る)
2021年 6月 当社社外取締役(現在に至る)

社外取締役
濱島 健爾

重要な兼職の状況：
■ 株式会社高松コンストラクショングループ 社外取締役

在任年数	2年
所有する株式の数	20(百株)

1982年 4月 ウシオ電機株式会社入社
1999年 4月 Ushio America, Inc.取締役社長 CEO
2000年11月 Christie Digital Systems, Inc.取締役社長 CEO
2004年 4月 ウシオ電機株式会社上級グループ執行役員
2007年 4月 同社グループ常務執行役員
2010年 6月 同社取締役兼専務執行役員
2014年 4月 同社代表取締役兼執行役員副社長
2014年10月 同社代表取締役社長
2019年 4月 同社相談役
2020年 4月 同社特別顧問(現在に至る)
2020年 6月 稲畑産業株式会社社外取締役
2022年 6月 同社社外取締役 監査等委員
当社社外取締役(現在に至る)
2024年 6月 株式会社高松コンストラクショングループ社外取締役(現在に至る)

社外取締役
山口 裕視

重要な兼職の状況：
■ 株式会社商船三井 社外取締役

在任年数	新任
所有する株式の数	0株

1983年 4月 運輸省(現国土交通省)入省
2001年 4月 国土交通省 総合政策局政策課2002年ワールドカップサッカー大会 国際旅客輸送対策室長
2005年 8月 同省 総合政策局貨物流通施設課長
2006年 7月 岡山県副知事
2014年 7月 国土交通省 観光庁次長
2015年10月 三井物産株式会社 経営企画部 エグゼクティブアドバイザー
2016年 4月 同社執行役員 三井物産戦略研究所 代表取締役社長
2020年 7月 同社執行役員 Chief Strategy Officer補佐 兼 Chief Digital Information Officer補佐
2023年 4月 同社特任アドバイザー(現在に至る)
2024年 6月 株式会社商船三井社外取締役(現在に至る)
当社社外取締役(現在に至る)

社外取締役
濱 逸夫

在任年数	2年
所有する株式の数	6(百株)

1977年 4月 ライオン油脂株式会社(現ライオン株式会社)入社
2008年 3月 ライオン株式会社取締役、ハウスホールド事業本部長
2009年 1月 同社取締役
ハウスホールド事業本部長、宣伝部・生活者行動研究所・流通政策部・営業開発部担当
2010年 3月 同社常務取締役
ヘルスケア事業本部・ハウスホールド事業本部・特販事業本部分担、宣伝部・生活者行動研究所・流通政策部・営業開発部担当
2012年 1月 同社代表取締役、取締役社長、執行役員、最高執行責任者 リスク統括管理担当
2016年 3月 同社代表取締役、取締役社長、執行役員、取締役会議長、最高経営責任者
2019年 1月 同社代表取締役会長、取締役会議長、最高経営責任者
2022年 3月 同社代表取締役会長、取締役会議長
2022年 6月 当社社外取締役(現在に至る)
2023年 3月 ライオン株式会社相談役(現在に至る)

社外取締役
吉丸 由紀子

重要な兼職の状況：
■ 積水ハウス株式会社 社外取締役
■ ダイワポウホールディングス株式会社 社外取締役

在任年数	新任
所有する株式の数	0株

1982年 4月 沖電気工業株式会社 入社
1998年 4月 Oki America Inc. 取締役 兼 沖電気工業株式会社 ニューヨーク事務所長
2004年10月 日産自動車株式会社 ダイバーシティ開発メントオフィス室長
2008年 4月 株式会社ニフコ 入社
2011年 6月 同社執行役員
2018年 4月 積水ハウス株式会社社外取締役(現在に至る)
2019年 6月 三井化学株式会社社外取締役
2021年 6月 ダイワポウホールディングス株式会社社外取締役(現在に至る)
2024年 6月 当社社外取締役(現在に至る)

監査役

常勤監査役
加藤 達志

在任年数	3年
所有する株式の数	16(百株)

1987年 4月 当社入社
2013年 4月 株式会社ニチレイフーズ生産統括部 船橋工場長
2013年10月 同社生産統括部 船橋工場長、船橋第二工場長
2015年 4月 同社執行役員 生産統括部船橋工場長、船橋第二工場長
2016年 4月 同社執行役員 生産統括部長
2019年 4月 同社常務執行役員 品質保証部長
2020年 4月 同社常務執行役員 品質保証部長、研究開発部長
2021年 6月 当社 常勤監査役(現在に至る)

常勤監査役
片淵 哲郎

在任年数	2年
所有する株式の数	9(百株)

1987年 4月 当社入社
2005年 4月 株式会社ニチレイプロサーヴ グループ法務サービス事業部 法務サポートグループリーダー
2011年 4月 同社事業経営サポート部マネジャー
2013年 4月 当社法務部長
2022年 6月 当社常勤監査役(現在に至る)

社外監査役
齊藤 雄彦

重要な兼職の状況：
■ 弁護士

在任年数	5年
所有する株式の数	20(百株)

1983年 4月 検事任官
2012年 9月 法務省保護局長
2014年 7月 京都府検察庁検事正
2015年 4月 横浜府検察庁検事正
2016年 9月 高松高等検察庁検事長
2017年 3月 広島高等検察庁検事長
2018年 1月 退官
2018年 3月 弁護士登録(堂島法律事務所)(現在に至る)
2019年 6月 当社社外監査役(現在に至る)

社外監査役
加藤 孝明

重要な兼職の状況：
■ 株式会社関電工 社外取締役

在任年数	新任
所有する株式の数	0株

1980年 4月 株式会社富士銀行(現株式会社みずほ銀行) 入行
2005年 3月 株式会社みずほコーポレート銀行(現株式会社みずほ銀行) 香港支店長
2008年 4月 みずほ証券株式会社 執行役員
2009年 4月 同社常務執行役員
2011年 4月 同社常務執行役員 兼 みずほセキュリティーズアジア会長
2013年 4月 KYB株式会社(現力ヤバ株式会社) 常務執行役員
2015年 6月 同社取締役専務執行役員
2017年 6月 同社代表取締役副社長執行役員
2023年 6月 同社相談役(現在に至る)
2024年 6月 当社社外監査役(現在に至る)
株式会社関電工社外取締役(現在に至る)

社外監査役
松島 浩道

在任年数	新任
所有する株式の数	0株

1982年 4月 農林水産省 入省
1999年 5月 外務省 在ジュネーブ国際機関 日本政府代表部参事官
2003年10月 農林水産省 生産局畜産部牛乳乳製品課長
2005年 7月 同省生産局特産振興課長

2006年10月 同省農林水産技術会議事務局総務課長
2007年 7月 同省大臣官房秘書課長
2010年 1月 同省農林水産政策研究所政策研究調整官
2011年 8月 同省大臣官房参事官(環境兼国際)
2013年 4月 同省大臣官房国際部長 兼 内閣官房内閣審議官
2014年 7月 同省生産局長
2015年 8月 同省農林水産審議官
2019年 7月 同省顧問
2020年 9月 スロベニア国駐節特命全權大使
2024年 6月 当社社外監査役(現在に至る)

執行役員

上席執行役員
狩野 豊

人事企画部・法務部管掌、総務部長、秘書室長

上席執行役員
横井 英夫

重要な兼職の状況：
■ 株式会社ニチレイバイオサイエンス 代表取締役社長

執行役員
奥河 卓司

品質保証部長

執行役員
坂口 譲司

情報戦略部長

執行役員
片岡 恵美

ダイバーシティ推進部長

基本方針／体制

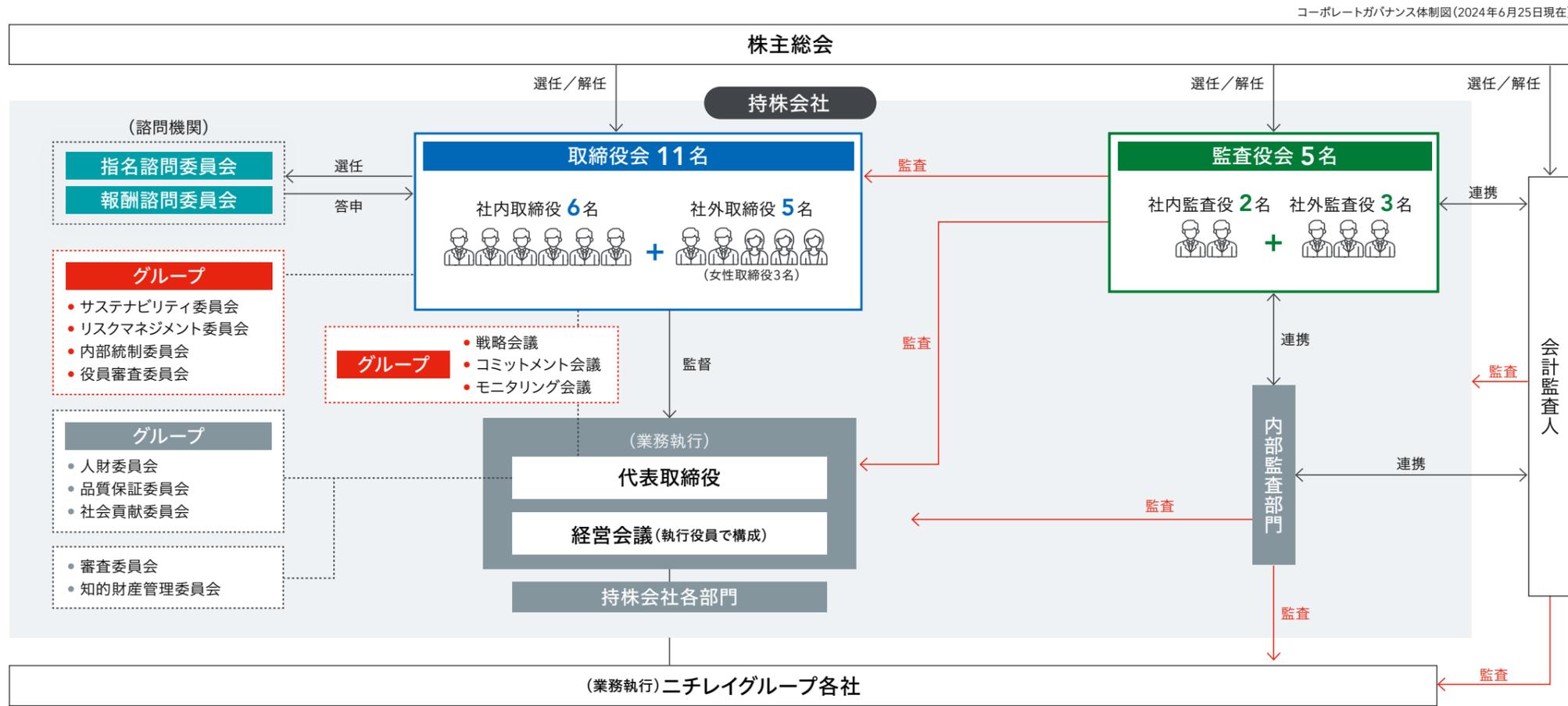
ニチレイグループは、持株会社体制のもと、事業会社が加工食品、水産・畜産、低温物流およびバイオサイエンスなどの多岐にわたる事業を展開しています。当社の取締役会が当社グループの戦略を立案し、事業会社の業務執行を監督するという構造をとり、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

持株会社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則に照らし、公正かつ透明性の高い経営の実現を重要な経営課題と認識し、取締役会の監督のもと、適切な資源配分、意思決定の迅速化、コンプライアンスの徹底を推進するなど、コーポレートガバナンスの充実に努めています。

また、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用しています。

コーポレートガバナンスの体制強化の変遷
https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/189#sec1035_01-2

社外取締役(社外監査役)のサポート体制／取締役・監査役に対するトレーニングの方針
https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/189#sec1035_13



取締役会

▶ 詳細は次ページをご覧ください

監査役会

▶ 詳細は次ページをご覧ください

指名諮問委員会

▶ 詳細は次ページをご覧ください

報酬諮問委員会

▶ 詳細は次ページをご覧ください

グループサステナビリティ委員会

2023年度開催回数 4回 委員長 代表取締役社長 大榎 顕也

持続可能な社会の実現に向けたニチレイグループの取り組みを審議し、社会的価値と経済的価値の両立により、ニチレイグループの企業価値の最大化に寄与することを目的とする。

グループリスクマネジメント委員会

2023年度開催回数 2回 委員長 代表取締役社長 大榎 顕也

ニチレイグループの企業価値を毀損する不確実性を全体的視点で合理的かつ最適な方法で管理することを目的とする。

グループ内部統制委員会

2023年度開催回数 1回 委員長 代表取締役社長 大榎 顕也

グループ各社における内部統制システムの整備・運用、モニタリングならびに改善活動を実施することにより、グループ会社の事業運営の健全化、効率化を図ることを目的とする。

グループ役員審査委員会

2023年度開催回数 2回 委員長 顧問弁護士

持株会社および基幹4社グループの取締役・執行役員の賞罰の公正を期することを目的とする。

グループ戦略会議

2023年度開催回数 2回 議長 代表取締役社長 大榎 顕也

持株会社および基幹4社グループの中長期または次年度の戦略・定量目標の審議・合意を通じて、ニチレイグループの企業価値の最大化に寄与することを目的とする。

グループコミットメント会議

2023年度開催回数 1回 議長 代表取締役社長 大榎 顕也

持株会社および基幹4社グループの次年度経営方針・次年度予算の示達およびコミットメントを行い、経営目標の達成に向けてグループ会社が取り組むことにより、ニチレイグループの企業価値の最大化に寄与することを目的とする。

グループモニタリング会議

2023年度開催回数 3回 議長 代表取締役社長 大榎 顕也

ニチレイグループの業務執行状況の報告、予算統制およびグループ各社のPDCA(P:Plan, D:Do, C:Check, A:Act)のCAの進捗をモニタリングする会議として、持株会社および基幹4社が、報告すべき事項などについて説明責任を果たすことにより、ニチレイグループの企業価値の最大化に寄与することを目的とする。

グループ人財委員会

2023年度開催回数 2回 委員長 取締役上席執行役員 鈴木 健二

従業員重視の職場づくりとダイバーシティならびに健康マネジメントの推進を基本方針として、グループ会社の人事政策と健康推進施策をモニタリングし、有用な施策の共有と、その横断的な展開を推進することにより、従業員の働きがいの向上を通じて新しい顧客価値の創造につなげることを目的とする。

グループ品質保証委員会

2023年度開催回数 2回 委員長 執行役員 奥河 卓司

顧客および社会から期待される商品・サービス品質の実現を目的とする。

グループ社会貢献委員会

2023年度開催回数 1回 委員長 上席執行役員 狩野 豊

グループ会社とその事業特性を活かし、企業市民として「食や物流に関する教育」や「地域貢献・環境保護」などニチレイグループらしい社会貢献を推進することを目的とする。

経営会議

2023年度開催回数 28回 議長 代表取締役社長 大榎 顕也

取締役会決議事項以外の事項および取締役会決議事項の事前審議事項の審議を通じて、ニチレイグループの企業価値の最大化に寄与することを目的とする。

(注) 基幹4社：ニチレイフーズ、ニチレイロジグループ本社、ニチレイフレッシュ、ニチレイバイオサイエンス

目指す姿と長期経営戦略

長期経営戦略に基づく実行戦略

サステナビリティ

目指す姿実現への事業基盤

取り組みの成果(データ)

取締役会の概要

構成	取締役11名(うち社外取締役5名)
2023年度開催実績	全19回
実施内容	当社グループの戦略立案および事業会社の業務執行を監督することを通じて、グループの適切な資源配分、意思決定の迅速化、コンプライアンスの徹底を推進しています。年2回開催されるグループ戦略会議の審議を経たうえで当社グループの戦略を策定、承認し、四半期ごとにグループ各事業の実行状況を確認するとともに、業務執行取締役および執行役員に対する実効性の高い監督を行います。

監査役会の概要

構成	監査役5名(うち社外監査役3名)
2023年度開催実績	全17回
実施内容	取締役会から独立した機関として、毎期の監査方針・監査計画などに従い、取締役、内部監査部門経営監査部をはじめとする持株会社各部門など意思疎通を図り、情報の収集および監査の環境の整備に努めています。

任意の委員会の設置状況、委員長の属性

委員会	役割	委員長	2023年度開催実績
指名諮問委員会	経営陣幹部および取締役・監査役の候補者として適切な人財や後継者育成計画などについて、審議のうえ取締役会へ答申する。	社外取締役 濱 逸夫	9回
報酬諮問委員会	報酬制度、報酬水準、報酬の妥当性などについて、審議のうえ取締役会へ答申する。	社外取締役 濱島 健爾	4回

スキル・マトリックス

ニチレイグループでは、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすため、事業経営に関わるそれぞれの分野について、社内外を問わず十分な知識と経験を有する人財で構成される必要があると考えています。会社経営の観点から当社にとって重要と考えられる知識・経験を下記のように定義しています。すべての分野について適切な知見を有することに加えて、当社として特に期待する分野を定めたくうえで取締役候補者を選定しています。

経営における「意思決定」に必要なスキル(中長期の企業価値向上に資する)

企業経営	企業経営におけるトップとしてのリーダーシップ発揮、多様なステークホルダーを有する上場企業などにおける経営経験
ESG / サステナビリティ	ESG(環境・社会・企業統治)の推進役としての経験・専門性、ESGや企業の社会的意義・持続性についての価値判断の知見・専門性、企業のサステナビリティ推進に関する知見・経験
グローバル(国際性)	現地法人のマネジメントなどの経験から得た、異文化コミュニケーションスキルおよび海外事業における高い実行力、特定の国・地域における市場・経済・ビジネスに関する知見・専門性
研究開発	中長期視点で競争優位を現現させるための、研究開発に関する経験・専門性
マーケティング	営業・マーケティングに関する経験・専門性
人財戦略	多様な人財を継続的に確保・育成するための人財開発・人財戦略に関する経験・専門性
DX	DX・IT関連分野に関する業務、マネジメント経験・専門性

経営における「監督」に必要なスキル(経営の継続性担保に資する)

企業経営	企業経営におけるトップとしてのリーダーシップ発揮、多様なステークホルダーを有する上場企業などにおける経営経験
財務会計/ファイナンス	財務報告・監査などに必要な財務会計に関する専門性、企業の資金調達・管理に関する経験・専門性
法務/コンプライアンス	法令遵守・規制対応・内部統制、その他社会から求められる規範・企業行動の推進などに関する経験・専門性、法曹界での経験、品質保証に関する専門性・ネットワーク

取締役会の構成

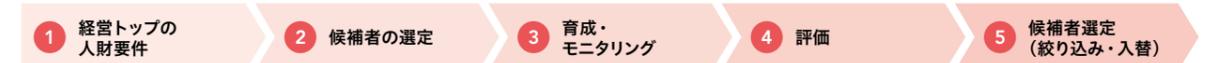
区別	氏名	取締役会の出席状況	指名諮問委員会の出席状況	報酬諮問委員会の出席状況	監査役会の出席状況	保有する経験・スキル										
						企業経営	ESG / サステナビリティ	グローバル(国際性)	研究開発	マーケティング	人財戦略	DX	財務会計/ファイナンス	法務/コンプライアンス		
取締役	大柳 顕也	19/19回	9/9回	4/4回		●	●	●	●		●					●
	竹永 雅彦	18/19回				● (加工食品)		●	●	●						
	田邊 弥	19/19回				● (水産・畜産)		●		●						
	鈴木 健二	19/19回					●	●			●		●			●
	高久 祐一	※1 15/15回					●	●			●	●				
	新任 嶋本 和訓	※2					● (低温物流)		●			●				
	独立役員 鍋嶋 麻奈	19/19回	9/9回	4/4回			●	●					●			
	独立役員 濱 逸夫	19/19回	9/9回	4/4回			●	●		●	●					
	独立役員 濱島 健爾	19/19回	9/9回	4/4回			●	●	●					●		
	新任 独立役員 吉丸 由紀子	※2	※2	※2			●	●			●					
新任 独立役員 山口 裕視	※2	※2	※2			●	●				●					
監査役	加藤 達志	19/19回			17/17回		●		●							●
	片淵 哲郎	19/19回			17/17回		●									●
	独立役員 齊藤 雄彦	19/19回			17/17回		●									●
	新任 独立役員 加藤 孝明	※2			※2			●						●		
	新任 独立役員 松島 浩道	※2			※2		●	●								

※1 高久祐一氏は2023年6月27日開催の第105期定時株主総会において新たに選任され、就任したため、就任後に開催された取締役会への出席状況を記載しています。
 ※2 嶋本和訓氏、吉丸由紀子氏、山口裕視氏、加藤孝明氏、松島浩道氏は、2024年6月25日開催の第106期定時株主総会において新たに選任され、就任したため、2023年度の出席状況は記載していません。

サクセッションプラン(後継者育成計画)

当社は、代表取締役社長をはじめとする当社グループの経営陣幹部のサクセッションプラン(後継者育成計画)を最重要課題の一つと位置づけ、企業経営理念に基づき中長期的な視点で取り組んでいます。具体的には、社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会において選定プロセスに沿って候補者の育成・モニタリング・選定を実施し、審議を重ねたうえ、取締役会へ答申します。取締役会は指名諮問委員会の答申を受け、グループ役員新体制案を承認、決定します。

サクセッションプランのイメージ



※3~6: 360度調査、外部機関による人財アセスメント、社外取締役によるインタビューなどを活用・実施し、最終的な候補者を決定する。

取締役会での具体的な審議内容

当社の取締役会は、当社グループの戦略を立案し、事業会社の業務執行を監督するという構造をとり、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。2023年度の具体的な審議項目としては、下記のとおりです。また、太字の項目における議論の内容を記載しています。

経営戦略	「ニチレイグループ重要事項(マテリアリティ)」の改定および目標値・KPIの見直しならびにその実現に向けた課題
財務戦略	株主還元策
中期経営計画	中期経営計画「Compass Rose 2024」の進捗と課題
サステナビリティ	2050年カーボンニュートラル宣言とCO ₂ 排出量削減目標の変更・拡張、グループ人財戦略・ 海外人財の育成 、ESGインデックス評価と課題
ガバナンス	指名諮問委員会および報酬諮問委員会の活動状況、 ニチレイグループグローバルガバナンス基本規程の見直し
事業戦略	重要な国内・海外投資案件における経営戦略上の課題、海外地域別資源配分の状況と課題

議題	内容
株主還元策	財務部門より、株主還元策の検討状況(これまでの実績推移、他社比較、配当シミュレーション)について説明がなされました。また、株主価値の向上に向けた施策、配当基準、株主構成について、議論がなされました。
海外人財の育成	人事部門より、ニチレイグループ海外人財育成の検討状況(2030年の必要人数、人財要件・育成施策、育成スケジュール)について説明がなされました。また、現地を含めた海外人財採用計画・方法、育成対象者の選抜方法、育成対象人数、効果的な育成方法や、海外赴任時の生活基盤、海外赴任終了後のキャリア形成についても議論を行いました。
ニチレイグループグローバルガバナンス基本規程の見直し	法務部門より、グループポリシー・グループ規程およびニチレイグループグローバルガバナンス基本規程の見直しの検討状況について説明がなされました。また、海外グループ会社における当該ガバナンス規程の運用における最適な体系、海外グループ会社への体系見直し後のグループポリシー・当該ガバナンス規程の浸透策およびそのモニタリング、海外赴任者への教育体制などについて、議論がなされました。

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、その実効性を担保するために、必要に応じて外部専門家の支援を受けながら、取締役会の運営状況などに関する分析・評価を行い、その結果の概要を開示することになっています。

評価の実施方法	対象者：取締役、監査役(計15名) 時期：2024年1月から2月 手法：外部専門家に委託してアンケートおよび個別インタビューを実施する第三者関与の自己評価方式 具体的には、例年実施しているアンケートに加え、3年に1回を実施サイクルとする個別インタビューを併用しました。
2023年度の評価結果の概要	「質問票及びインタビューに対する各役員の見解を総合すると、貴社取締役会は、発言しやすい雰囲気の中で自由闊達かつ忌憚のない意見交換がなされているうえ、取締役会資料の改善が進んでいるほか、指名諮問委員会および報酬諮問委員会における議論が一定程度取締役会に共有されるようになる等、これまでの取締役会実効性評価を踏まえて取締役会での議論をより充実したものとするための取組みが継続的に実施されており、全体として貴社の取締役会の実効性は相当程度確保されているとの肯定的な意見が多く見られた。その上で、各役員からは、取締役会の実効性をより向上させるために考えられる改善点として複数の指摘がなされており、これらの指摘について、今後貴社の取締役会における審議において検討することが考えられる。」 当社取締役会は外部専門家からの評価を真摯に受け止め、指摘または提案を受けた事項についての議論を行い、以下のとおり今後の取締役会の運営に反映することになりました。

抽出した課題 1. 長期戦略に関する議論の時間の確保

評価・意見	当社グループの長期戦略に関する議論について、現状は議論の時間が不足しているため、長期戦略の議論にさらに時間を割くべきであるという趣旨の意見が多く見受けられました。また、当社グループが抱えるリスクに対する許容度や態勢を問う質問に対しては、対処についての具体化は今後の課題であると指摘する意見が見受けられたほか、アンケートにおける五段階評価においても否定的な評価が多く見受けられるなど、多くの役員が、リスクへの対処に関する議論が十分にはなされていない状況にあると認識していることが窺われる結果となりました。
今後について	取締役会における長期戦略やリスクに関する議論の機会や時間をさらに確保するために、以下の通り、対応することになりました。 1) 取締役会の諮問機関であるほかの会議体・委員会との連携 当社グループ全体の中長期的な経営戦略策定のため、中長期の戦略を議題とするグループ戦略会議や企業価値を毀損するリスクについて審議するグループリスクマネジメント委員会との連携を深めていくことになりました。 2) 取締役会運営に関するさらなる効率化 ① 議案等の説明に係る時間のさらなる短縮 議案説明に係るプレゼンテーションの質および審議との時間配分について、具体的な議案ベースで取締役会メンバーによる評価を実施し見直すとともに、議案によっては当日の説明を簡略化または省略し、戦略的議論に振り向ける時間を確保することになりました。 ② 取締役会資料のさらなる見直し 投資案件などの特定の議案に加え、資料が多くなりがちな議案についても、取締役会事務局が提案部署による検討により深く関与し、取締役会資料の作成支援を行うことにより、その内容と質を向上させることになりました。 ③ 取締役会付議事項に関する見直し 個別具体的な業務執行の決定をより広く執行側に委任するという観点から、現在の監査役会設置会社という機関設計において許容される範囲内で、モニタリング・モデルを志向した取締役会付議基準の改正(2023年4月1日付)については一定の効果を得ており、その効用を引き続き分析することになりました。また、取締役会の権限をさらに執行側に移譲することが可能となる監査等委員会設置会社や指名委員会等設置会社との比較検討を継続することになりました。

抽出した課題 2. 取締役会の構成

評価・意見	コーポレートガバナンス・コード(原則4-8)や社外取締役が過半数であることを求める機関投資家の増加などの社会的動向を踏まえると、適切な社外取締役の割合は今後も継続的な検討課題となり、社外取締役の人数を増加させるべきとの意見が多く見受けられました。一方で、当社の事業に深い理解を有する社内取締役の意見は重要であり、社外取締役の割合を増加させる場合にも、社内取締役の占める割合とのバランスは重要であるとの意見も見受けられました。また、女性役員の選任は比較的進んでいる状況にあり、対応が直ちに必要となる状況にあるわけではないが、その一方で、過去および現在を通じて女性の社内役員は選任されておらず、女性の社内役員の育成・登用を急ぐ必要があるとの意見が多く見受けられました。
今後について	2024年6月25日開催の当社定時株主総会において、社外取締役を1名増員する議案を提案し、社外取締役5名を含む取締役11名(うち女性社外取締役3名)が選任されました。また、長期経営目標「2030年の姿」の実現に向け特定したグループ重要事項(マテリアリティ)「多様な人財の確保と育成」のKPIとして「持株会社の女性管理職比率30%」を掲げ、女性社内取締役の選任・多様性の確保に向け、その母集団となる女性管理職の登用を着実に推進する(2023年度女性管理職比率17%)とともに、2024年4月1日付でダイバーシティ推進部を新設し、同日付で就任した当社初の女性執行役員のもと、取り組みを進めています。

役員報酬制度

役員報酬等の決定方針

① 基本方針

取締役 (社外取締役を除く)	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの企業経営理念、サステナビリティ基本方針「ニチレイの約束」、ならびに経営戦略に則した職務の遂行を強く促すものとする。 長期経営目標を実現するため、グループ重要事項(マテリアリティ)や中期経営計画などにおける具体的な経営目標の達成を強く動機づけるものとする。 当社グループの持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させるため、短期的な成果や職務遂行の状況などに連動する報酬(業績連動賞与)と中長期的な成果や企業価値に連動する報酬(株式報酬)の割合を適切に設定する。 当社グループが担う社会的役割や責任の大きさ、食品・物流業界をはじめとした当社グループとビジネスや人財の競合する他社の動向、ならびに経営環境の変化を勘案したうえで、当社の役員にふさわしい処遇とする。
社外取締役	<ul style="list-style-type: none"> 独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督するという役割に鑑みて、基本報酬(固定報酬)のみとする。

② 報酬構成・報酬水準

■ 社外取締役を除く取締役の報酬

基本報酬(固定報酬)である「役割給」「取締役手当」および変動報酬である「業績連動賞与」「株式報酬」により構成します。報酬水準は、客観的な報酬市場調査データ(食品・物流業界をはじめとした当社グループとビジネスや人財の競合する企業の報酬水準)などを参考に、当社取締役の職責・員数、および今後の経営環境の変化などを勘案し、第三者機関の意見を取り入れたうえで、適切な金額に設定します。

社外取締役を除く取締役の報酬の割合の目安



報酬構成要素	目的・概要
役割給	業務の執行(職務の執行)に対する基礎的な報酬 各取締役の役割の大きさに応じて設定
取締役手当	経営の意思決定およびその遂行を監督する職責に対する報酬 取締役について一律の金額で設定
業績連動賞与	毎期の財務目標・戦略目標の達成を動機づける報酬 目標達成時に支給する額(「基準額」)は役割給に対する割合で設定 目標達成度に応じて基準額の0~200%の範囲内で金銭を支給
株式報酬 (譲渡制限付株式)	長期視点・グループ全体視点ならびに株主・投資家視点の経営を促すための報酬 毎期交付する株式の価値(「基準額」)は役割給に対する割合で設定 毎期、基準額相当の譲渡制限付株式を交付し、退任時に譲渡制限を解除

■ 社外取締役の報酬

基本報酬(固定報酬)のみとします。報酬水準は、各社外取締役に期待する役割・機能を果たすために費やす時間・労力ならびに客観的な報酬市場調査データ(当社と業態や規模が類似する企業の報酬水準)などを勘案したうえで、適切な金額に設定します。

③ 業績連動賞与

業績連動賞与として個人別に支給する金銭の額は、全社業績、事業業績、個人業績の目標達成状況などに応じて、役職別基準額の0~200%の範囲で変動します。

個人別賞与支給額 = 役職別基準額 × 業績評価係数(0~200%)
 ※業績評価係数は、各業績評価指数(KPI)の評価係数の加重平均値

評価 ウエイト	(a)全社業績評価					(b)事業業績評価			(c)個人業績評価
	売上高	EBITDA	当期純利益	ROIC	ESG第三者評価*	売上高	EBITDA	ROIC	
代表 取締役	100%					—			—
	10%	40%	10%	20%	20%				
取締役 (事業担当)	60%					30%			10%
	10%	20%	10%	10%	10%	5%	15%	10%	
取締役 (機能担当)	70%					—			30%
	5%	30%	5%	15%	15%				

※ESG第三者評価については、評価の客観性・公正性を担保するため、複数のESG評価機関の評価を活用します。
 具体的には、以下の3つとします。

ESG第三者評価	選定理由
<ul style="list-style-type: none"> FTSE4Good Index Series MSCI ESG Ratings CDP Climate Change 	<ul style="list-style-type: none"> ESGに関するリスクと機会の適切な管理 気候変動への対応強化

④ 報酬決定手続き

取締役の個人別の報酬などに関する事項は、その妥当性と客観性を確保するため、独立社外取締役を中心とした報酬諮問委員会の審議・答申を経て、取締役会において決定します。

2023年度の役員報酬などの詳細は第106期有価証券報告書に記載しています。

https://www.nichirei.co.jp/sites/default/files/inline-images/ir/pdf_file/yuhohh-pdf/yuho_24.pdf (nichirei.co.jp)

役員区分	報酬等の種類別の総額(百万円)			報酬等の総額 (百万円)	対象となる役員 の員数(人)
	基本報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬		
取締役(社外取締役を除く)	118 (218)	36 (69)	69 (69)	224 (358)	7 (7)
社外取締役	48	—	—	48	4
監査役(社外監査役を除く)	48	—	—	48	2
社外監査役	32	—	—	32	3
合計	246 (346)	36 (69)	69 (69)	353 (486)	16 (16)

(注)1 上記には、2023年6月27日開催の第105期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。
 2 上記の報酬などの総額は当社が負担する報酬など(当社が支払ったまたは支払う予定のものしくは負担した費用などの合計額)として記載しています。取締役(社外取締役を除く)および合計の括弧内の金額は、当社および当社子会社が負担する連結報酬などの総額となります。
 3 上記「業績連動賞与」の額は、2023年度賞与支給見込額(2023年度の業績などの結果を踏まえて2024年6月以降に支給する見込みの額)、及び前事業年度の有価証券報告書提出時点における2022年度賞与支給見込額と2023年6月以降に実際に支給した額との差額の合計額となります(全額金銭報酬)。

政策保有株式の考え方

政策保有株式については、取引・協業関係の維持・強化などを通じて当社の企業価値向上に資すると判断した場合のみに保有します。また、取締役会で毎年、個別の政策保有株式について中長期的な経済合理性などを検証し、保有意義が薄いと判断する株式は売却します。検証にあたっては、取引上の利益・配当金などの便益やリスクが資本コストに見合っているかを個別に精査したうえで、戦略的な重要性などの定性的評価も勘案し総合的に判断します。

政策保有株式の議決権行使については、すべての議案内容を確認し、投資先企業が次のいずれかの項目に該当する場合には、個別に精査したうえで判断します。

- (1) 株主価値の毀損につながる行為がある場合
- (2) 業績や株価が著しく悪化している場合
- (3) その他議案に賛成することに重大な疑義がある場合

内部統制／コンプライアンス／リスクマネジメント

内部統制についての考え方 https://www.nichirei.co.jp/corpo/governance/internal_control.html

ニチレイグループは、「業務の有効性と効率性の向上」「財務報告の信頼性確保」「事業活動に関わる法令等の遵守」「資産の保全」を図るため、内部統制システムを整備・運用していくことが、企業価値の向上につながるものと認識しています。

会社法に基づく「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務ならびに当該株式会社およびその子会社からなる企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」として、内部統制システムの基本方針を定めていますが、経営環境の変化などに対応するために毎年見直し、改善に努めています。

コンプライアンスについての考え方 <https://www.nichirei.co.jp/corpo/compliance.html>

ニチレイグループは、事業を展開する各国の法令や社会規範を遵守し、倫理性の高い事業活動を推進するために、さまざまな取り組みを行っています。役員・従業員が法令や定款を守り、企業倫理に即して行動するための指針となる「グループ倫理規程」を制定し、ニチレイグループで働くすべての人々が遵守すべき基本的事項を「行動規範」として定め、コンプライアンスの徹底を図っています。「行動規範」には、国際的なコンプライアンスの視点で重要と判断される「インサイダー取引の禁止」「反社会的勢力との関与、取引の禁止」など腐敗防止に関する事項も含まれています。

ニチレイグループの行動規範

1. 人権の尊重・労働に関する法令の遵守
2. 環境保全への取り組み
3. 法令および社内規程の遵守
4. 会社財産の管理と保全
5. 会社財産の私物化の禁止
6. インサイダー取引の禁止
7. 財務情報の信頼性の確保
8. 情報の管理と利用
9. 会社の利益と相反する個人の行為の禁止
10. 公務員、取引先などとの不当な利益の授受の禁止
11. 反社会的勢力との関与、取引の禁止
12. 行動規範の遵守と報告・相談について

コンプライアンス徹底の取り組み
https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/191#sec1284_01

腐敗行為・贈収賄防止への取り組み
https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/191#sec1284_03

海外子会社のガバナンス体制強化への取り組み(ニチレイグループグローバルガバナンス基本規程)
https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/191#sec1284_02

内部通報・相談制度

法令や定款・社内規程に違反する行為、社会規範上問題のある行為などに関して、従業員からの通報・相談に応じるため、2003年10月に内部通報・相談制度(ニチレイ・ホットライン)を導入しました。2015年度には、監査役や社外役員によるモニタリングおよびチェック機能の導入、2022年には、同年6月の改正公益通報者保護法の施行に伴い、政府の指針に準拠してあらためて制度設計を見直しました。通報者保護や守秘義務の強化、通報者の範囲拡大など、対応体制の再整備を行っています。

役員・従業員への制度周知のため、全国の各事業場には周知ポスターを掲出し、「ニチレイ・ホットライン」携帯カードを全役員・従業員に配布しています。受けつけたすべての通報・相談は、グループ内部通報規程の定めに従い、事務局が事実確認のための調査を行い、必要な場合は是正処置を施しています。通報者は匿名性が確保され、会社や通報の対象となった者などからの報復行為を含む不利益な取り扱いは一切禁止されています。また、通報者が求める場合には事務局からフィードバックを受けることができます。

また、事業の海外展開の加速に伴い、国外の事業拠点における内部通報・相談制度の必要性も高まってきました。2023年度には、東南アジアのタイ・マレーシアで先行し、内部通報・相談窓口を設置しています。

内部通報・相談の対応状況については、定期的に取り締りに報告され、適切に運用されているかモニタリングしています。

内部通報件数

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	5カ年の合計(2019～2023)
21	27	20	26	26	120



ニチレイ・ホットラインのカード

リスクマネジメントについての考え方 <https://www.nichirei.co.jp/corpo/riskmanagement.html>

ニチレイグループは、事業活動を行ううえでのさまざまなリスクを、全体的視点から合理的かつ最適な方法で管理し、当社グループの企業価値を最大化するため、代表取締役社長を委員長とするグループリスクマネジメント委員会を設置しています。委員会がグループ全体のリスクの識別・評価を行い、構築したリスクマネジメントサイクルに基づき、当社および各事業会社は自主的に対応するとともに、重要な事項については当社の取締役会などへ報告のうえ対応を協議します。

リスクマネジメント体制
<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/190#1280>

主要なリスクと対応

財務に関わるリスクとそれらの対応については第106期有価証券報告書(第2 事業の状況・3 事業等のリスク)に記載しています。また、当レポート内で関連する内容がある項目は、ページ番号を記載していますので合わせてご参照ください。

1. 経済状況及び事業環境 P.32-39	6. 原油価格等の変動 P.32-37	11. 大規模自然災害 P.89
2. 食品に関する品質問題 P.66-67	7. 為替変動の影響 P.32-39	12. 国際情勢について P.32-39
3. 多様な人材の確保及び育成等 P.40-47	8. 法規制等の変更 P.88	13. 技術革新 P.50-51
4. 情報セキュリティ P.89	9. 持続可能な食の調達 P.60-61, 64-65	14. 固定資産の保有 P.32-39
5. 商品や原材料等の価格変動 P.32-33, 36-37	10. 気候変動 P.56-59	15. 政策保有株式 P.87

事業継続計画(BCP)への取り組み

■ ニチレイグループ全体での対策本部設置訓練・安否確認訓練

持株会社および基幹子会社からの担当者が参加する、対策本部設置訓練を年1回程度行っています。例えば、東京での大地震発生により本社機能が停止した想定をして別拠点での対策本部を設置するなど、BCPマニュアルに沿った行動の遂行が可能か、訓練を通して再確認しています。

また、ニチレイグループ全従業員が携帯メールにて状況を報告し、関係者にて一覧で状況が把握できる安否確認システムが導入されています。新たに入社した方なども含め全員へメール通知が届き、速やかな報告ができるよう、年2回ニチレイグループ全体での安否確認訓練を実施しています。

■ 海外危機管理

海外における事件・事故、自然災害などのさまざまなリスクに対し、出張者、従業員とその家族などの安全を確保するため、予備知識や対応方法・体制について定めた海外危機対応マニュアルを管理・運用しています。

■ 情報システム

ニチレイグループの主要な基幹系システムは、事業継続を目的としてディザスタリカバリ(以下、DR)を含め冗長化しています。具体的な事例は以下のとおりです。

・物流基幹システムのBCP対応の強化

ニチレイロジグループでは、リスクマネジメントの一環として、2018年2月より物流基幹システムのBCP対応の強化を図りました。一極集中となっていたデータセンターの被災を想定して、迅速な事業継続を可能とするDRを構築しました。大規模災害の発生時、メインサイトからDRサイトに切り替える「2拠点化」を実現することにより、速やかに業務復旧を進めることができます。

DR発動からオンライン再開までの時間は約1時間と、さまざまな状況下でお客様の業務や食品物流に影響を与えない最大限の配慮がなされています。お取引先の事業継続にも寄与することを目指し、食品物流のライフラインとして先進的な取り組みを実践していきます。

