




CSR報告書

Corporate Social Responsibility Report

2016



An illustration of a wooden house with a dark brown roof and light brown walls, situated in a lush green forest. A large white fork is stuck into the ground in the foreground, with a sign attached to its handle that reads '食足世平' (Shokujoku Seihei). A bicycle is parked outside the house, and a white chicken is visible near a small wooden structure. The ground is yellow, and there are several tree stumps scattered around. The background shows stylized green trees and a white, curved shape in the sky.

創業者の思いが NISSINのスタート地点。

終戦直後の日本は、食糧難でおなかをすかせた人が街にあふれていました。

あるとき、闇市で1杯のラーメンを求めて並ぶ人々の姿を目にした安藤百福は

「食が足りてこそ人は心安らくなる。食が足りないと争いが絶えない」と食の大切さを痛感します。

「お湯を注ぐだけですぐに食べられるラーメンを作ろう」と思い立ち、

自宅の裏庭に研究小屋を建て開発に没頭。

ついに、1958年に世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」が誕生しました。

「チキンラーメン」は“魔法のラーメン”とたちまち大評判となり、日本の食卓に定着していきます。

創業者精神

創業者の安藤百福が掲げた4つの言葉、
「食足世平」「食創為世」「美健賢食」「食為聖職」を、
グループ理念の基となり、
変わることのない創業の価値観と位置づけています。

しょくそくせへい

食足世平

『食が足りてこそ世の中が平和になる』

食は人間の命を支える一番大切なものです。文化も芸術も思想も、すべては食が足りてこそ語れるものです。食のあり様が乱れると、必ず国は衰退し、争いが起こります。食が足りて初めて世の中が平和になるのです。日清食品グループの事業は、人間の根源から出発しています。

しょくそういせい

食創為世

『世の中のために食を創造する』

企業にとってもっとも大切なものは、創造的精神です。創造とは、新しい発想と技術によって革新的な製品を生み出す力です。食を創り、世のためにつくす。日清食品グループは、世の中に新しい食の文化を創造し、人々に幸せと感動を提供します。

びけんけんしょく

美健賢食

『美しく健康な体は賢い食生活から』

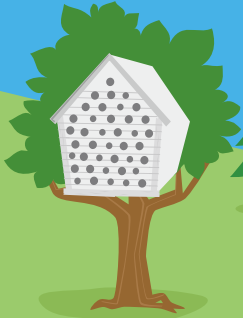
空腹を満たし、味覚を満足させたいと思うことは、人間共通の欲求です。しかし、食に求められるのはそれだけではありません。美しい体をつくり、健康を維持することが、食品の持つ大切な機能なのです。美しく健康な体は賢い食生活からつくられます。日清食品グループは、食の機能性を追求し、世の中に「賢食」を提唱します。

しょくいせいしょく

食為聖職

『食の仕事は聖職である』

食は人々の生命の根源を支える仕事です。食の仕事に携わる者は、社会に奉仕するという清らかな心を持って、人々の健康と世界の平和に貢献していかなければなりません。食の仕事は聖職なのです。安全でおいしくて体にいい食品を世の中に提供していくことが、日清食品グループの使命です。



EARTH FOOD CREATOR



NISSINの物語は 地球を感動と喜びで満たす。

1971年には世界初のカップ麺「カップヌードル」を、
21世紀に入ってから世界初の宇宙食ラーメン「スペース・ラム」を開発するなど、
日清食品グループによる食の創造は続いています。
「チキンラーメン」を世に送り出してから半世紀以上経ち、
今ではインスタントラーメンは世界で年間約1000億食が消費される食品になりました。
これからも安全でおいしく、体にいい食品を提供することを信念に、
食の可能性を追求し、世界中の人々を食べる楽しみと喜びで満たすことが
私たち日清食品グループの願いです。





日清食品ホールディングス株式会社
代表取締役社長・CEO

安藤宏基

日清食品グループの企業活動は CSRそのもの

安全安心な製品で食を支え世界平和に貢献

——新たに中期経営計画を発表されましたが、その概要と計画に込められた思いを教えてください。

この度の中期経営計画^{*1}では、グローバルカンパニーの評価獲得をテーマに企業価値の向上を目指します。企業価値が何で決まるかといえば、かつては売上が指標とされてきました。今でもそれは企業評価の尺度の一つだと思えますが、株主をはじめとするステークホルダーを重視する考え方が普及するにつれて、利益や資本効率企業が活動の評価の基軸として重みを増してきました。さらには、企業価値は時価総額で評価されるべきだという考え方も広まってきています。

そこで、経営のグローバル化を推進する当社としても、投資家の期待に添える経営を有言実行していくために、今回の中期経営計画に「時価総額1兆円」という目標数値を盛り込みました。株価が高いということは、将来性を期待されているということです。

今後は社員一人ひとりに自分たちの会社がどれだけ評価されているのかを意識してほしいと思い、東京本社の社員食堂「KABUTERIA」のメニュー

を自社の株価の変動にあわせて変えるというユニークな試みをこの春から始めました。社員が株価に関心を持ち、日々の業務を通じて企業価値の向上を目指すきっかけの一つになればと思っています。

——2015年は「グローバル展開の加速」を経営の重点課題とし、2016年を「執行の年」と位置づけていますが、グローバル展開をどのように推進していくお考えですか。

2015年は「HUNGRY TO WIN」をスローガンに、成長性の高いBRICsやアジアなどの新興国においてグローバル展開の基盤構築を進めました。

例えば、ブラジルでは2015年に現地法人を合併会社から100%子会社に切り替え、これまで以上に積極的なシェア拡大に取り組んでいきます。アジアでは、シンガポール、インド、タイ、インドネシアなどで三菱商事と戦略的アライアンスを締結し、現地での原材料調達や流通網を生かした販売力の強化などに努めています。

現在、海外では19の事業会社が活動しており、事業会社をサポートする本社

のプラットフォームと緊密に連携しながら事業を推進しています。

そこで、2016年をグローバル戦略の「執行の年」と位置づけました。

中国では2016年以降、新たに2工場を稼働させます。欧州でも近く新たな工場が完成する予定で、各地での供給能力が高まっていきます。整備された事業基盤を生かして事業計画をいかに確実に執行するかが今後の課題です。

執行力を高めるために現地人材の登用も進め、インドと米国の事業会社はすでに現地採用のCEOが経営の指揮を執っています。人材面でのグローバル化を同時に推進していくことで、組織全体の執行力を大きく高めていきます。

——グローバル展開がますます進むなかで、CSRの面ではどのような点が課題となりますか。

グローバル企業には環境や社会、企業統治などESG (Environmental, Social, Governance) 課題を重視した企業姿勢が強く求められていますが、当社グループはこれらの課題には従来から積極的に取り組んでいます。

環境面では、「日清食品グループ環境憲章」を制定し、原材料の調達から生産、物流、使用、廃棄までのあらゆる段階で環境への負荷軽減を考慮したLCA（ライフサイクルアセスメント）に基づき、CO₂排出量、エネルギーや水の使用量、廃棄物量の削減など、有限資源の有効活用に取り組んでいます。例えば日本と中国、香港、タイ、米国の一部ではカップヌードル容器を持続可能な資源である紙カップ（ECOカップ）に変更しており、今後ブラジルや欧州でも展開していく予定です。生分解性の包材研究など、研究・開発の面でも環境経営を推進しています。2016年には新たに中期環境目標を設定し、地球温暖化や省資源対策に取り組んでいきます。

社会問題に関しては、当社グループは2016年4月に発生した熊本地震で即席麺約25万食を被災地に提供するとともに、給湯機能付キッチンカーを派遣し、避難生活を余儀なくされている方々に温かいカップ麺を提供しました。国連WFP^{※2}を通じた世界の飢餓撲滅支援活動や、WINA（世界ラーメン協会）と連携した大規模災害発生時の被災地への即席麺支援なども行っています。

最近の取り組みでは、2016年8月11日施行の「山の日」に伴い、安全に山と自然に親しむため道標の統一化とスマート道標の設置に向けた取り組みを始めています。また、安藤スポーツ・食文化振興財団は、安藤百福センターを拠点に、自然体験の基本は「歩く」ことであるという考えから、日本ロングト

レイル協会と連携してロングトレイル^{※3}の普及・振興を進めています。

企業統治に関しては、2015年6月から適用が開始されたコーポレートガバナンス・コードを重視し、社内取締役を9名から3名に減らす一方で、社外取締役を4名から5名（うち、独立社外取締役2名から3名）に増員する大幅な取締役会改革を実施しました。経営の執行と監督を明確に分離し、取締役会による監督機能を強化するためです。取締役会では社外取締役の意見を大いに取り入れながら、ステークホルダーの立場に立って経営戦略の妥当性やそれが適切に執行されているかなどを厳しくチェックしていきます。

一方で、ガバナンス体制をいかに強化しても、経営者が正しい考え方をもって経営しなければ、企業は誤った方向に進んでしまいます。トップの経営姿勢・経営思想が問われているのです。私は事故が起こるのはCEO責任であると考えます。経営者は悪い時こそそこから逃げず、全てにおいて責任を取るという覚悟を持たなくてはなりません。

——グローバル展開が進むほど、食品の安全安心に関する懸念が増えていくと思われませんが、この課題にはどのように対応していきますか。

食品メーカーとして最も基礎となるのが製品の安全性です。そこに問題があると私たちの事業は全て瓦解します。当社グループは製品の安全性には最も

厳しい姿勢で取り組んでいます。

例えば当社では、世界中の工場での品質管理に加え、the WAVEのグローバル食品安全研究所でも各工場の製品を検査する二重の管理体制を徹底しています。同研究所では残留農薬と動物用医薬品を併せて700種類以上分析できるシステムを備えるなど、食の安全性の確保には大きな投資をしています。

しかしながら、安全の基準は日々刻々と変わっていきます。科学技術、医学、分析機器の進歩は新たな事実を明らかにし、従来は安全と思われていたものが、突如として人間にとって害を及ぼすものだと解明されることもあります。

従来、食品メーカーは人々の五感を満足させる商品を作れば良かったのですが、今は医薬品と同じように体内に入ってからADME（Absorption＝吸収、Distribution＝分布、Metabolism＝代謝、Excretion＝排泄）の4つの過程を考慮した開発を進めることが求められているのです。

私は食の安全は非競争分野であると提唱しています。食の安全が脅かされたとき、ブランドオーナーは原材料、流通、小売等、どの段階で起こった問題でも消費者に対して全責任を負うという気持ちを持たなくてはなりません。そして問題が起きた時には、消費者に対して自らの責任として原因究明と謝罪を率先すべきです。それがブランドオーナーの責任であることを、経営者として社員に繰り返し語りかけていきます。

——最後に経営トップとしてのCSRに関する基本的な考え方について、あらためて教えてください。

CSRというと、会社の本業以外の部分でどれだけ社会貢献しているかが問われているように考える人もいますが、CSR活動とは、人の命や地球の持続可能性に貢献する直接的な企業活動というのが私の考えです。企業活動そのものが社会にどれだけ貢献し、どれだけのお恩を提供できるのがCSRの基本です。

もちろん、企業は社会の一員ですから、全ての事業活動に社会への義務と責任が伴います。私たちは地球環境や社会システムの将来的な持続可能性を考慮しながら、社会と共存するに相応しい活動を真摯に続け、企業の社会的責任を果たしてまいります。

国連によれば、全世界で約8億人、およそ9人に1人が栄養不足の状態にあり^{※4}、こうした飢餓や貧困が絶え間ない紛争の根本的な要因の一つとなっています。創業者が残した「食足平^{しよくそくせい}」という言葉

に示されているように、食が足りてこそ初めて世界に平和が訪れるのです。

安全でおいしくて体に良いものを世の中に提供し、人々の健康と世界平和に貢献する。日清食品グループの企業活動はCSRそのものなのです。

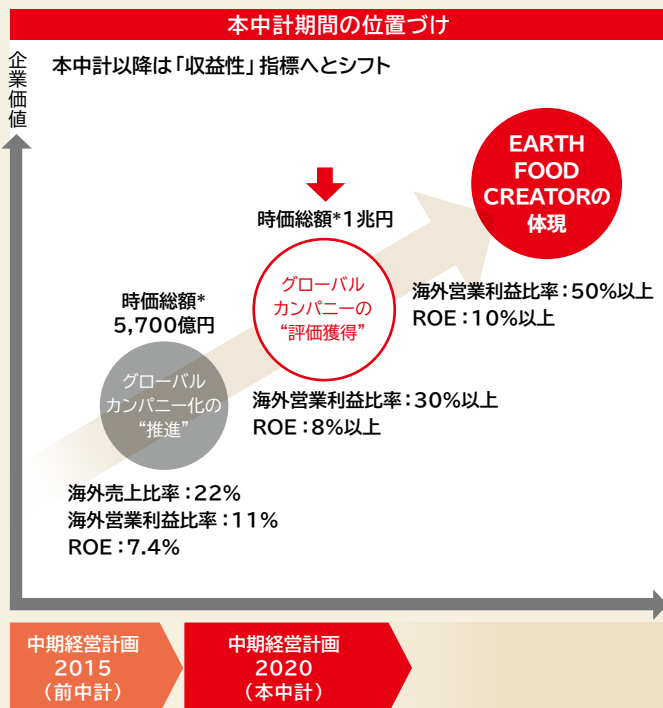
2016年6月

日清食品ホールディングス株式会社
代表取締役社長・CEO

安藤 宏基

※1

日清食品グループ 中期経営計画2020



*時価総額=株価×期末発行済株式数(自己株式控除後)

2020年度数値目標 (KPI)

「グローバルカンパニーとしての評価獲得」の要件として、「本業で稼ぐ力」と「資本市場での価値(時価総額)」を掲げ、KPIを設定。

	2015		2020	
	実績値 日本会計基準	(参考値) (日本会計基準)	目標値 IFRS基準	
本業で稼ぐ力	売上高	4,681億円	(6,000億円)	5,500億円
	調整後営業利益*1	247億円	(400億円)	475億円
資本市場価値	時価総額*2	5,700億円		1兆円
	純利益*3	269億円		330億円
	ROE	7.4%		8%以上
	調整後EPS*4	196円	年平均成長率 10%以上	330円

※配当性向は、期間平均40%以上

- *1 調整後営業利益=営業利益-退職給付会計の影響
- *2 時価総額=株価×期末発行済株式数(自己株式控除後)
- *3 日本会計基準における「親会社株主に帰属する当期純利益」、IFRS基準における「親会社の所有者に帰属する純利益」
- *4 調整後EPS=調整後NOPAT*5÷期中平均発行済株式数(自己株式控除後)
- *5 調整後NOPAT=税引後調整後営業利益+持分法損益+のれん償却額(持分法に含まれるものを含む)-非支配株主に帰属する当期純利益

※2 国連WFPIは、WFP 国連世界食糧計画と国連WFP協会の総称です。

※3 ロングトレイルとは、歩きながら自然や歴史、文化に触れることを目的にした「歩く旅」、ならびに、そのためにつくられた道のことです。

※4 「世界の食料不安の現状 2015年報告」(発行:国際連合食糧農業機関 (FAO)、国連世界食糧計画 (WFP)、国際農業開発基金 (IFAD))より。



Contents

04 トップインタビュー

- 09 日清食品グループの事業内容
- 10 日清食品グループの概要

特集:NISSIN DIVERSITY Takes off!

12 世界—UniqueでHappyな企業を目指して

多様な価値観で全人類の胃袋とココロを満たすために

16 食の安全への取り組み

消費者課題

- 17 原材料の分析・検査
- 18 製品までの品質保証体制と品質調査活動
- 19 調達から生産までの品質管理
- 21 お客さまとのコミュニケーションによる製品
- 23 健康・機能性食品の開発

24 社会貢献への取り組み

コミュニティへの参画および発展

- 25 スポーツ・食文化支援活動
- 27 発明・発見の大切さを伝える活動
- 27 食育支援活動

50年間に100の社会貢献活動を行う

28 百福士プロジェクト

- 32 食を通じて世界を支える活動

36 環境に配慮した取り組み

環境

- 37 環境マネジメント体制
- 38 環境実績
- 40 生産における取り組み
- 42 物流、オフィス部門、営業活動での取り組み
- 43 製品における取り組み

44 社員との関わり

人権・労働慣行

- 45 ダイバーシティの推進
- 46 人材育成施策
- 49 働きやすい職場環境

52 コーポレート・ガバナンス

組織統治・公正な事業慣行

- 53 コーポレート・ガバナンス体制

- 54 ステークホルダーとの対話
- 56 第三者意見

日清食品グループの事業内容

即席食品事業

INSTANT NOODLES

日清食品・明星食品

世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」や世界初のカップ麺「カップヌードル」、ならびに「日清のどん兵衛」「日清焼そばU.F.O.」「日清う王」などのブランドを擁する日清食品と、「明星チャルメラ」「明星中華三昧」「明星一平ちゃん」などのロングセラー商品で知られる明星食品の2社が即席食品事業を展開し、お客さまのニーズに応える幅広い商品を提供しています。



低温事業

CHILLED AND FROZEN FOODS

日清食品チルド・日清食品冷凍

10°C以下のチルド温度帯で食品事業を行う日清食品チルドは、フレッシュな鮮度感と本格的な味を追求した「行列のできる店のラーメン」や「つけ麺の達人」などの商品を展開。一方、冷凍食品事業を行う日清食品冷凍は、手軽においしさを堪能できる「冷凍 日清スパ王プレミアム」や「冷凍 日清具多」などの商品を提供しています。チルド食品も冷凍食品も、お店で食べるような本格的なおいしさが、幅広い層に支持されています。



菓子・飲料事業

OTHER BUSINESS

日清シスコ・日清ヨーク・ぼんち

ロングセラー「ココナッツサブレ」などの菓子類のほかに「シスコーン」「ごろっとグラノーラ」などのシリアル商品を販売する日清シスコと、「ぼんち揚」で知られるぼんちが菓子事業を展開しています。飲料事業では日清ヨークが「ピルクル」「十勝のおヨーグルト」などの乳酸菌飲料やヨーグルト製品を提供、それぞれが安全安心で美味しい商品をお客さまにお届けしています。



海外事業

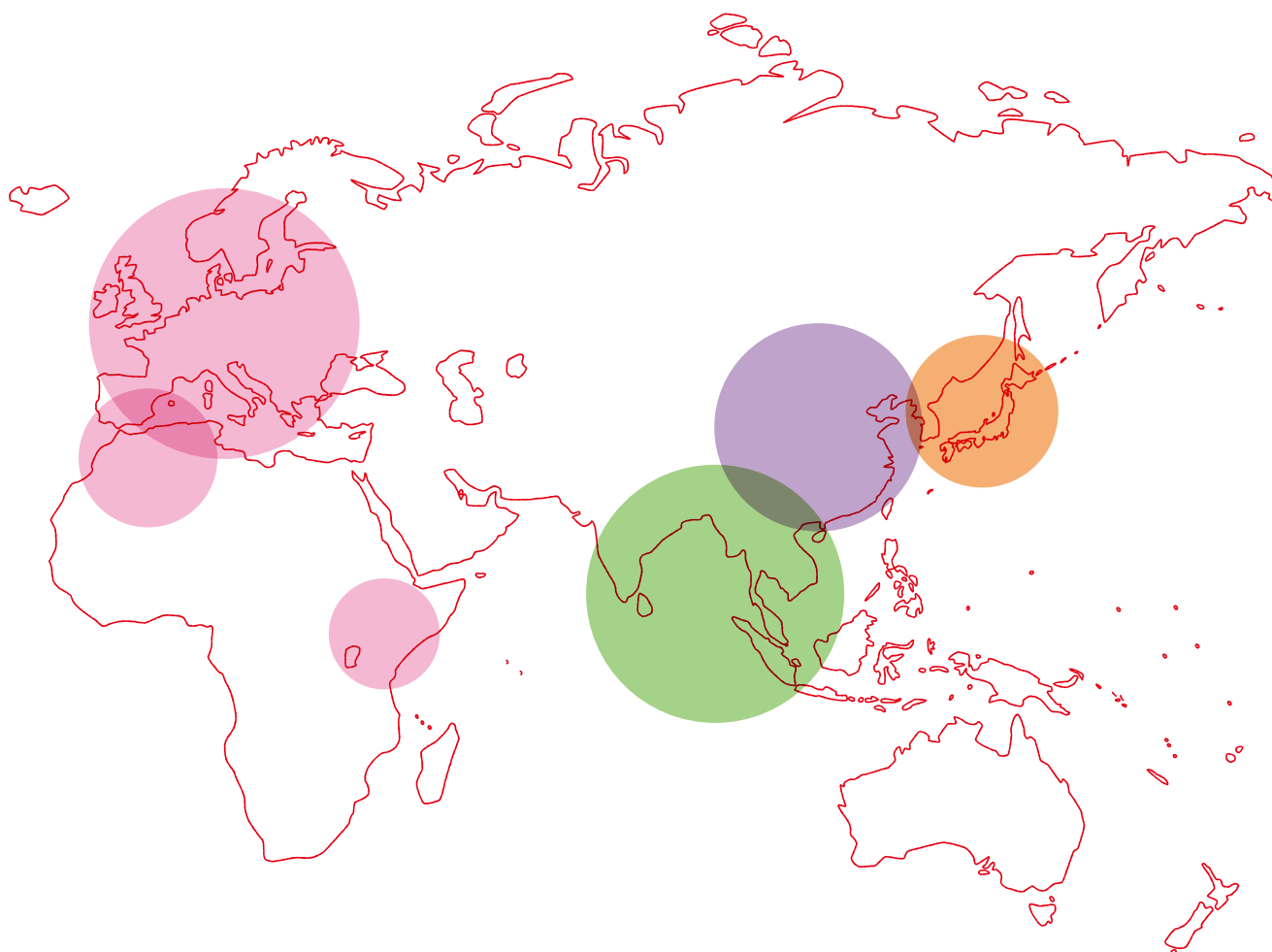
OVERSEAS BUSINESS

米州・中国・アジア・ヨーロッパ

1970年のアメリカ進出以来、日清食品グループは現在、アメリカやメキシコ、ブラジル、コロンビアなどの米州地域をはじめ、中国地域、シンガポール・インド・タイ・インドネシアなどアジア地域、ハンガリーやドイツなど欧州・中東・アフリカ地域に事業を拡大し、現地での生産・販売を基本に、その国の伝統食をアレンジした商品を開発・販売しています。中国では上海に日清（上海）食品安全研究開発有限公司を設立し、品質向上に努めています。



日清食品グループの概要 (2016年3月31日現在)

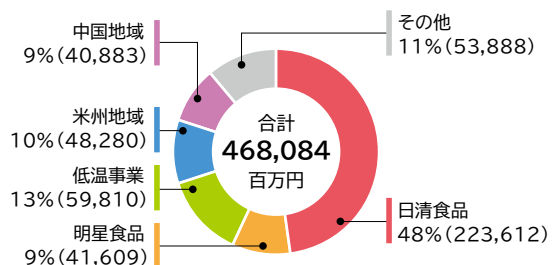


会社概要

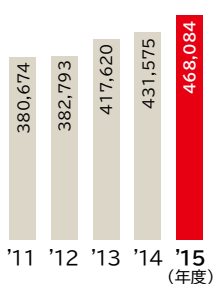
商号	日清食品ホールディングス株式会社
設立	1948年9月
資本金	25,122百万円
本社	東京本社 東京都新宿区新宿6丁目28番1号 大阪本社 大阪市淀川区西中島4丁目1番1号
連結従業員数	11,200名

業績(連結)

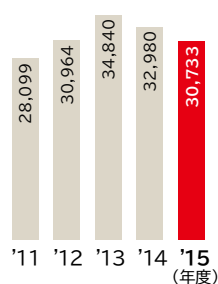
セグメント別売上構成比 (2015年度)(百万円)



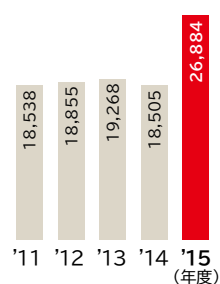
売上高 (百万円)

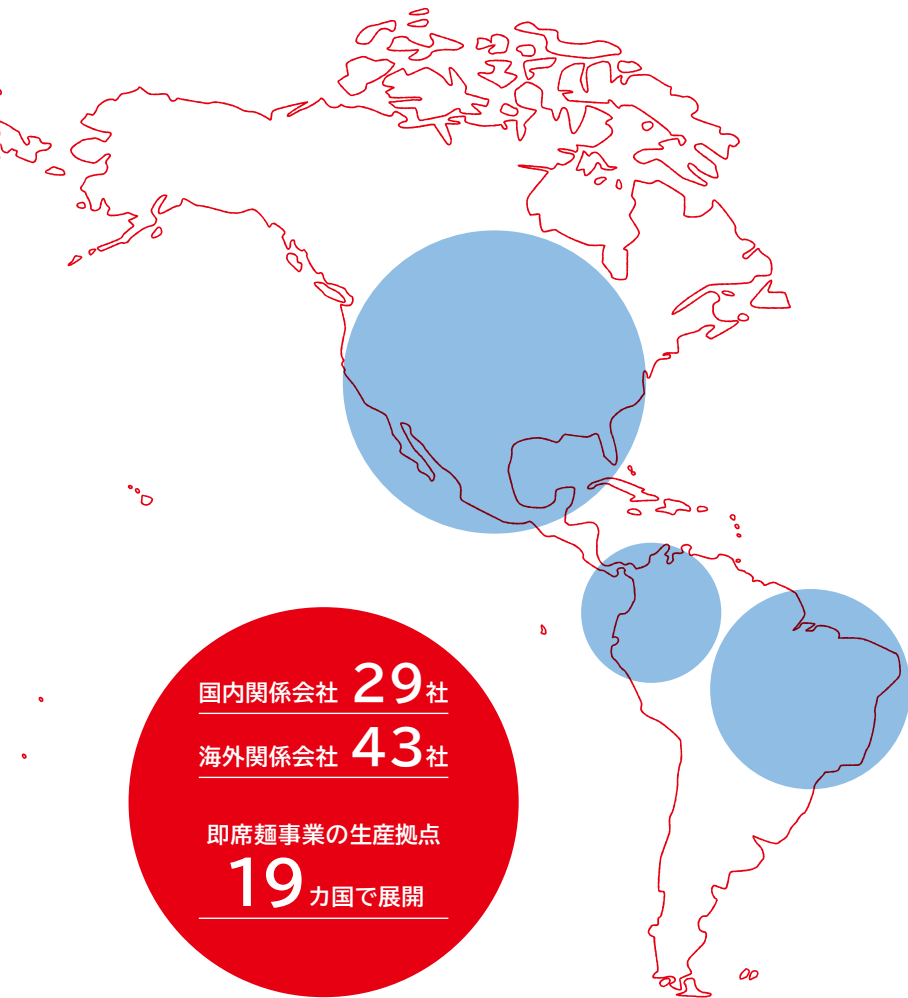


経常利益 (百万円)



当期純利益 (百万円)





国内関係会社 **29**社

海外関係会社 **43**社

即席麺事業の生産拠点
19カ国で展開

欧州・中東・アフリカ地域

- NISSIN FOODS Kft.
- NISSIN FOODS GmbH
- NISSIN YILDIZ GIDA SANAYI VE TICARET A.S.
- MAREVEN FOOD HOLDINGS LTD.
- JKUAT NISSIN FOODS LTD.
- NISSIN Maghreb SARLAU

米州地域

- NISSIN FOODS (USA) CO., INC.
- NISSIN FOODS DO BRASIL LTDA.
- MYOJO U.S.A., INC.
- NISSIN FOODS DE MEXICO S.A.DE C.V.
- NISSIN FOODS DE COLOMBIA S.A.S.

他2社

アジア地域

- NISSIN FOODS ASIA PTE. LTD.
- INDO NISSIN FOODS PRIVATE LTD.
- NISSIN FOODS INDIA LTD.
- NISSIN FOODS VIETNAM CO., LTD.
- NISSIN FOODS (THAILAND) CO., LTD.
- NISSIN FOODS SINGAPORE PTE. LTD.
- THAI PRESIDENT FOODS PUBLIC CO., LTD.
- NISSIN-UNIVERSAL ROBINA CORP.
- PT. NISSIN FOODS INDONESIA
- PREMIER DRIED FOODS CO., LTD.

他1社

中国地域

- 日清食品有限公司
- 永南食品有限公司
- 日清食品(中国)投資有限公司
- 上海日清食品有限公司
- 廣東順德日清食品有限公司
- 珠海市金海岸永南食品有限公司
- 港永南食品(深圳)有限公司
- 日清食品(香港)管理有限公司
- 日清食品(香港)有限公司
- 日清湖池屋(中国・香港)有限公司
- 東莞日清包装有限公司
- 福建日清食品有限公司
- 浙江日清食品有限公司
- 日清(上海)食品安全研究開発有限公司
- 北京正本広告有限公司

他4社

日本

常温食品および付随する事業

- 日清食品(株)
- 札幌日清(株)
- 日清化成(株)
- 日清エフ・ディ食品(株)
- 香川日清食品(株)
- 日清エンタープライズ(株)
- 味日本(株)
- 明星食品(株)
- 東日本明星(株)
- 西日本明星(株)
- (株)ユニ・スター

低温食品および付随する事業

- 日清食品チルド(株)
- 埼玉日清食品(株)
- 相模フレッシュ(株)
- 日清食品冷凍(株)
- 四国日清食品(株)
- 高松日清食品(株)
- 三重日清食品(株)
- (株)ニッキーフーズ
- (株)サークルライナース

他1社

その他の事業

- 日清シスコ(株) (菓子事業)
- 日清ヨーク(株) (飲料事業)
- 日清食品アセットマネジメント(株)
- 宇治開発興業(株)
- 日清ネットコム(株)
- ぼんち(株)
- (株)フレンテ
- 日清食品ビジネスサポートプラス(株)

(注) ●印は連結子会社 ●印は持分法適用会社 ●印は非連結子会社 ●印は関連会社

特集：NISSIN DIVERSITY Takes Off！

世界一UniqueでHappyな 企業を目指して

多様な価値観で全人類の胃袋とココロを満たすために

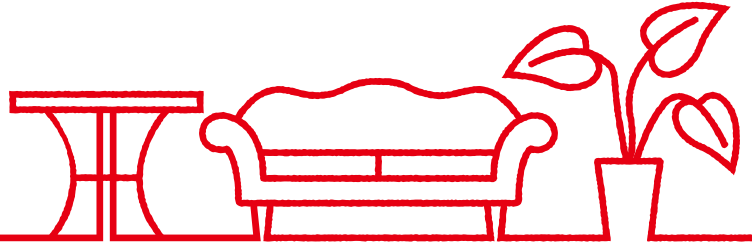
日清食品グループは創業者精神「食^{しく}足^{そく}世^せ平^{へい}」のもと、
人類を食の楽しみや喜びで満たすことで、社会や地球に貢献することをミッションとしています。
その手段の一つとして2015年にダイバーシティ委員会を発足、
2016年をダイバーシティ元年と決めました。

日清食品グループが目指すダイバーシティの根底にあるフィロソフィーや思いとは？
日清食品 社長 安藤徳隆と、ダイバーシティ委員会 委員長 ズナイデン房子に話を聞きました。

日清食品ホールディングス
代表取締役 取締役副社長・COO
日清食品 代表取締役社長
安藤 徳隆



日清食品ホールディングス
執行役員・CMO
日清食品 取締役 マーケティング部長
ズナイデン 房子



目指しているのは 世界一ユニークな会社

**はじめに2015年度の振り返りをお話
いただけますか。**

安藤：2015年に日清食品の社長に就任して以降、さらなる会社の成長に向け「100年ブランドカンパニー」と「Beyond Instant Foods」をスローガンに、今あるブランド価値の極限化、今はない新しい価値の創造に努めてきました。それと同時に、私が常に心に留めている信念があります。それは日清食品グループを「世界一ユニークな会社」にすることです。「世界一ユニークな会社」とは、外から見て「面白い」と感じられると同時に、そこで働く社員が日々楽しんで仕事をしながら自身の成長を実感できる会社のことです。

ズナイデン：私も2年前に日清食品に入社して、商品開発から広告、キャンペーン、社内制度に至るまで、「なんてイノベティブな会社なのでしょう！」と驚きました。日清食品グループは「大切な4つの思考」としてCreative、Unique、Happy、Globalを掲げていますが、その思考が社員や経営陣にDNAとしてしっかりと根づいているのですね。

ビジネスの推進に加え、職場環境を整えていくということですか。

安藤：社員は企業にとって最も大切なステークホルダーの一つです。社員が

日々の職務を楽しんで遂行することができれば、それは自ずと会社の発展にプラスの効果として跳ね返ってきます。そのため、日清食品にはブランド・マネージャー制度やブランド・ファイト・システム[※]などユニークな制度がたくさんあります。

ズナイデン：制度もユニークですが、日清食品グループにはユニークな社員が多いですね。普通だったら「出る杭は打たれる」で潰されてしまうかもしれない突出した個性を、日清食品グループはイノベーションを生み出す原動力として大切にしています。「いいぞ、もっとやれ。」とエールを送ってくれます。人と違っていることを受け入れる寛容な企業風土、「突き抜けた個性を楽しみ、成長を実感できる会社」、それが日清食品グループですね。

安藤：いろいろな社員がいろいろな価値観でワクワクしながら仕事ができる。私はそんな会社を目指しています。

※ ブランド・ファイト・システム：他のブランド・マネージャー（BM）が所有するブランド名で、別のBMが新製品を開発することのできる日清食品独自のマーケティング制度。

ファーストフェーズとして 女性の活躍を推進

**日清食品グループが多様性を推進する
ために取り組んでいることは？**

ズナイデン：2015年5月にダイバーシティ委員会を立ち上げ、2016年を「ダイバーシティ元年」と位置づけて、まずは女性にフォーカスした取り組みを行っています。先輩女性社員と若手女性社員がペアになって気軽に相談することができる「シスター制度」や、第一線で活躍している女性を招いた講演会を開催するなど、さまざまなプロジェクトを制度化してきました。2016年度内には10件近いプロジェクトを導入予定です。通常だったら数年かかることを、日清食品グループはこの1年で一気に制度化してきました。動き出したら早いのも日清食品グループの特長です。「普通に女性管理職が3割以上になる会社」が私たちの考えるGender Diversityのゴールです。



▶ INTERVIEW PLACE

2016年3月にリニューアルした東京本社の社員食堂「KABUTERIA」。小さな研究小屋で世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」を開発した創業者の精神を忘れないよう、小屋を現代風に解釈したガレージ風の食堂。株価連動でメニューに変化が起こる仕掛けもあります。





“社員が心から楽しいと思える会社を目指していくことで、人々が求める商品を生み出し、100年後も社会に価値を提供するサステイナブルな企業であり続けたいですね。”

安藤：いろいろな制度を導入するにしても、表面上の体裁を整えただけの制度では社内に浸透しません。会社が真に求める「実態」に近いところの制度を作らなくては、会社の「力」とならないからです。そして何より重要なのは、社員自身が「面白い！やってみよう」と感じられることです。日清食品グループの女性社員が楽しんで切磋琢磨できるような日清らしいユニークな制度があると、社員の真の成長につながり、男性社員や経営層からの理解も飛躍的に進むと思います。

今後、他の問題を推進していくにあたっての課題は何ですか。

安藤：多様性とひと口に言っても、性別、国籍、中途社員、障がい者など、それぞれ目的が異なり一括りにできる問題ではありません。十把一絡げに捉えると、問題の本質を見失います。各々の課題を一つひとつ丁寧に洗い出し、本質を見極め、一つひとつ日清らしい「強み」に変えていくことが重要です。

ズナイデン：そうですね。それぞれを強化、推進していくことで、どのような効果があり、どのように企業の「強み」となるのかを経営層をはじめ、

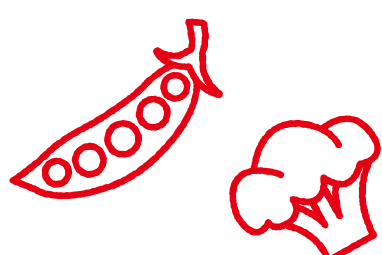
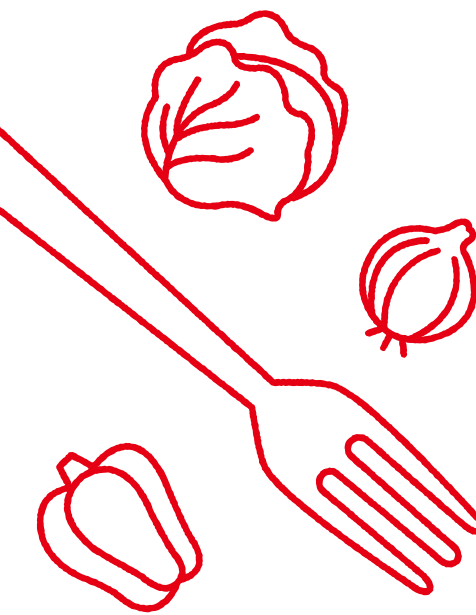
社員に「はっきりと示すこと」が重要ですね。多様性がもたらすプラスの効果を全社員が本気で実感し自分事化すれば、改革は一気に進むと思います。

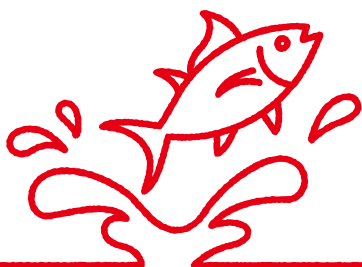
変化に柔軟に適應して 企業として生き残る

多様な価値観によってもたらされる効果は何でしょうか。

ズナイデン：世の中の目まぐるしい変化に対応するための「対応体力」を身につけることができると思います。自然界と同じで、外的環境の変化に柔軟に適應できる企業こそが競争社会を生き残っていただけるのです。社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観を含有することで、お互いが刺激し合い化学反応を起こし、会社の持続的な成長のための素晴らしい「強み」となります。

安藤：日清食品グループはマーケティングのクリエイティブパワーと最先端の技術革新を強みとしています。多彩な人材のさまざま知見を持ち寄り、「タテ・ヨコ・ナナメ」から物事を見ることで、既存概念に捉われない新たな発想やユニークなアイデアがどんどん生まれます。





多様な視点を加えた新たな価値創造の例としては、女性や中途採用のマーケティングによるカップヌードルライトプラスの大ヒットや、ブランドイメージの若返りを図ったココナッツサブレの「おかしなイメチェン」キャンペーン、具材にチキンラーメンを使用して大好評をいただいている「冷凍 日清チキンラーメン 金の炒飯」などが挙げられますね。

**社員が楽しんで働いて
成長を実感できる
ことがゴール**

多様化を進めることによっていろいろな効果が期待できそうですね。

安藤：今より楽しい会社を目指したとき、いろいろな個性を持ったいろいろな社員がいるほうが、断然、仕事が面白くなります。「とにかく楽しい会社」を目指した結果、必然として多様な価値観を企業に内包していることとなります。

ズナイデン：そして社員の皆さんには、多様・多才な人材に囲まれた職場環境で業務を遂行していくなかで、自らの成長を日々実感してほしいですね。社員が成長すれば、日清食品グループは、世の中に素晴らしい価値をもっと提

イノベーションと多様性を表したオリジナルロゴも誕生 ダイバーシティ委員会

グローバル企業にふさわしい職場環境づくりや、社員の意識醸成を図ることを目的に15名のメンバーで2015年に発足。女性社員や外国籍の社員の活躍支援のほか、全社員の創造性向上、自身のキャリアの選択肢を広げられるよう働きかけています。

オリジナルロゴは、イノベーションを意味する「電球」と、多彩な個性の社員みんながアイデアを出し合うことを表現した「挙手」で構成されています。多種多様な価値観からブレークスルーを生むようなイノベーションで「世界で勝つ!」という思いを込めています。



**NISSIN
DIVERSITY**



供できることとなります。

安藤：そうですね。さまざまな社員のユニークな視点を取り入れ、次世代の食文化に影響を与えるようなインパクトのある商品を、世界レベルで提供していきたいですね。そうすることで世の中の人々を食の楽しみや喜びで満ち、社会や地球に貢献していくことが食に携わる企業としての使命だと思います。

社員が心から楽しいと思える会社を目指していくことで、人々が求める商品を生み出し、100年後も社会に価値を提供するサステイナブルな企業であり続けたいですね。

“人と違うことを受け入れる寛容な企業風土、
『突き抜けた個性を楽しみ、成長を実感できる会社』、
それが日清食品グループですね。”





ブランドオーナーとしての責任

日清食品グループはブランドオーナーとして、製品の品質に対して全ての責任を担っています。食の安全が脅かされたときには、原材料、流通、小売等、全ての段階において消費者に対して全責任を負います。

安全安心な製品をお届けするために、日清食品グループではグローバル食品安全研究所が徹底した品質調査活動を行っています。



食の安全への取り組み 消費者課題

日清食品グループはお客さまに安心して召し上がっていただける製品をお届けするために、グローバル食品安全研究所を中心とした独自の分析・検査システムと、原材料から製品に至る徹底したトレーサビリティにより、調達から製造、流通、販売に至るそれぞれの現場で品質保証体制を築き上げています。さらに、お客さまから寄せられた声はグループ各社で共有し、製品やサービスの迅速な改善へとつなげています。





原材料の分析・検査

日清食品グループの品質保証体制

日清食品グループ全体において、原材料から製品に至るまでの品質保証をしているのがグローバル食品安全研究所です。原材料などに対して、有害物質（残留農薬、動物用医薬品、発がん性物質、食物アレルギー、カビ毒、重金属、放射性物質など）の分析を行うほか、原材料の生産・加工現場から製品生産に至る各段階の品質調査および製品の定期検査を通して、品質保証を行っています。さらに、新しい有害物質に対する分析法の開発や、分析期間の短縮や精度の向上を目指して、従来の分析法や装置の更新も行っています。また、VOICE（→P.21）に集まるお客さまからのご指摘となる異物、異味、異臭に対し、科学的な検証を専任で行う食品鑑定グループも設けています。これらの徹底した品質保証体制により、安全な製品を提供する仕組みを整えています。



【独自開発した試験方法】

● 残留農薬と動物用医薬品を一斉分析するNASRACおよびNASVED

NASRAC^{※1}およびNASVED^{※2}はグローバル食品安全研究所が独自に開発した分析システムで、NASRACでは545種類の残留農薬、NASVEDでは200種類の動物用医薬品を一度に分析することができます。

※1 NASRAC (Nissin's Analytical Systems for Residual Agricultural Chemicals)

※2 NASVED (Nissin's Analytical Systems for Veterinary Drugs)

● 遺伝毒性発がん物質を検査するNESMAGET

食品に含まれる物質の遺伝毒性を簡便に検査するNESMAGET[※]（ヒト細胞変異原性試験法）は、がんの原因となるDNAの損傷をヒト細胞で評価する画期的な試験法で、複数の学会から表彰

を受けるなど高い評価を受けています。

※NESMAGET (Nissin's Evaluation Systems for Mammalian Genotoxicity)

● 発がん促進物質を検査するNESTUP[※]

発がんを促進する物質「発がんプロモーター」を細胞を用いて短期間に検出する試験法で、従来の試験では21日間要していたものが、2日間で結果が得られるようになりました。

※NESTUP (Nissin's Evaluation System for Tumor-Promoting Activity)

【独自開発した装置】

● 残留農薬の自動前処理装置FASRAC

食品の残留農薬を分析するには、食品中の成分から農薬を分離する「前処理」が必要となります。独自開発のFASRAC[※]（残留農薬自動前処理装置）は、食品から農薬を抽出する煩雑な操作を世界で初めて自動化した装置で、人による作業の3倍以上の処理能力があり、公定法と同等以上の精度を有しています。

※FASRAC (Food Automatic Analytical Systems for Residual Agricultural Chemicals)



グループ全体の試験機関として機能

グローバル食品安全研究所は、食品企業としては数少ない国際規格ISO/IEC17025（試験所および校正機関の能力に関する一般要求事項の国際標準規格）の試験所認定を取得しています。これは、研究所の試験を行う技術能力が国際的に認められている証明で、この能力をグループ会社各工場の品質管理部門の技能向上に役立て、研究所が品質管理の技能に関する試験機関の役割を担っています。

独自の微生物検査技能検定を各工場で実施

品質管理で最も重要であるものの、精度管理への適用が難しいのが微生物検査です。グローバル食品安全研究所は、2010年に微生物検査の技能評価システムSARMAPS^{※1}用に開発した検体（特許申請中）を利用して、グループ会社と関連会社の品質管理担当者に対して年2回技能検定を実施しています。2015年度からは従来の3種の菌に食中毒菌の代替菌2種を検体に加え、各工場でも病原細菌の技能試験が安全にできるようにSARMAPSを改良しました。

SARMAPSは、グローバル食品安全研究所で調製した微生物検査用検体について、各工場の品質管理担当者が菌数を測定

して研究所に報告します。品質管理担当者がこの検定試験に合格すれば微生物検査能力が認められ、不合格の場合は合格するまで研究所が指導します。2015年度からは合格者に対し、資格認定を行う微生物検査検査員認証制度を開始しました。

これに加え、水分や油脂含量といった理化学検査の技能評価システムSARFAPS^{※2}も年2回実施し、品質管理担当者の検査技能の向上に取り組んでいます。

※1 SARMAPS (Food Safety Research Institute's Microbiological Analysis Proficiency System)

※2 SARFAPS (Food Safety Research Institute's Food Analysis Proficiency System)



製品までの品質保証体制と品質調査活動

二重の品質保証体制

日清食品グループは、各工場における製品の品質管理に加え、グローバル食品安全研究所でも各工場の製品を検査する二重の管理体制を敷いています。2015年1月から、この管理体制を海外の常温製品にも拡大し、毎月、国内外の各工場から送られてくる製品について、グローバル食品安全研究所で検査や表示確認を行っています。

厚生労働省は食品製造における衛生管理手法についてHACCP[※]（総合衛生管理製造過程）の普及を進めています。当社グループではこれに対応し、グループ会社および協力工場の28工場に、HACCPあるいは厚労省作成の手引書を参考に、HACCPに準拠した管理体制の確認とHACCP導入への推進を行いました。

※HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point)



グローバル食品安全研究所による品質調査活動

原料素材から加工、生産の各段階において、品質と安全性を確保する処置が適切に取られるように、グローバル食品安全研究所では品質調査活動を実施しています。2015年度は、国内外の延べ195工場に対して延べ376日の品質調査活動を実施しました。工場で抽出された課題に対して改善提案を行い、課題の解消に努めています。

グローバル食品安全研究所による品質調査活動

1. 原材料の品質調査

農場、畜産場や漁場の調査を含め、原材料の生産から加工までの品質調査を実施しています。

2. 製造工場立ち入り調査

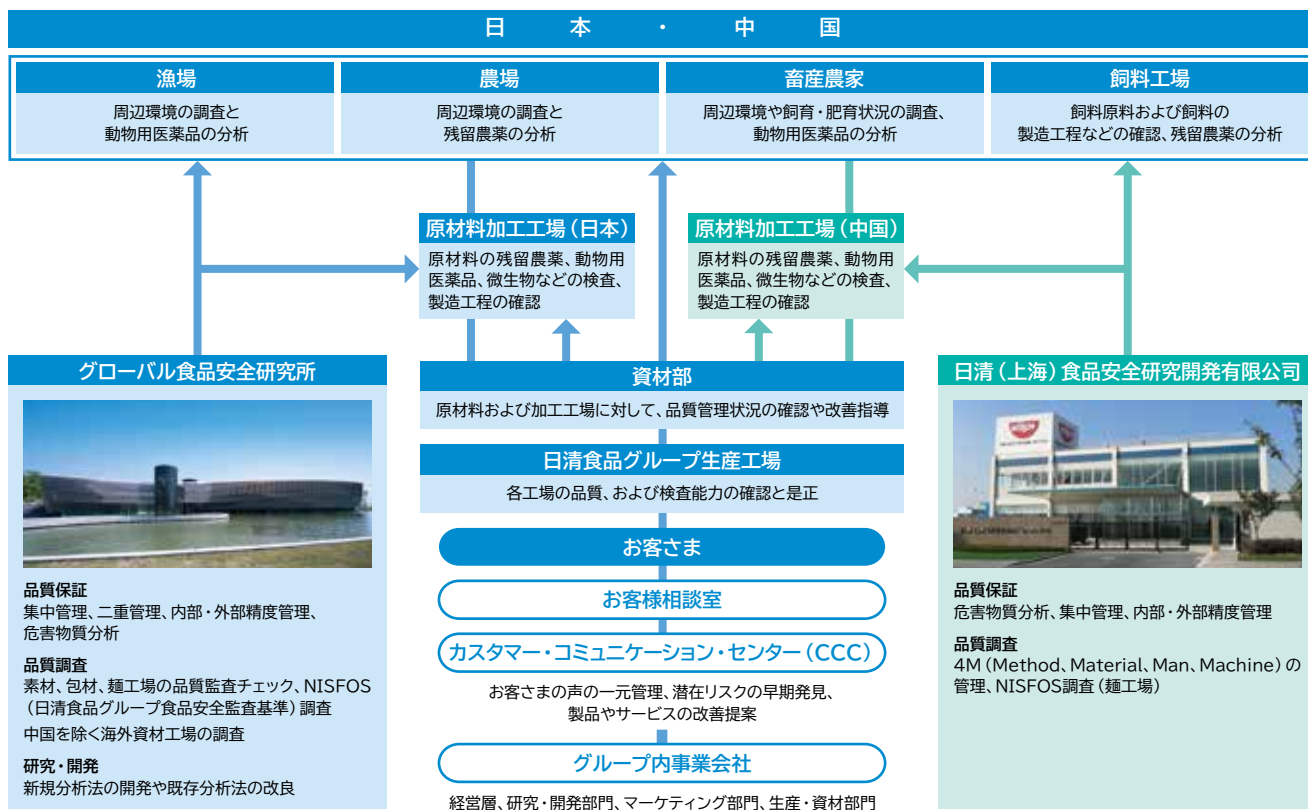
2003年に制定され、2011年度に大幅に改訂した検査基準NISFOS[※]に基づき、お客さま目線で製品製造工場などの工場の運営状態を「食品安全管理」「有害生物対策」「製造規範」「メンテナンス」「清掃活動」の5つの検査基準で点数化して評価しています。NISFOSは2011年度以降、毎年改訂しています。

※NISFOS (Nissin's Inspection Standards for Food Safety)

3. 中国の製造工場の工程管理

グローバル食品安全研究所のスタッフが日清（上海）食品安全研究開発有限公司に工程管理者として常駐し、中国各地の食品工場を定期的に訪問することで、日本や中国で使用する原材料や製造工程などを管理しています。中国においても、2014年12月より日本と同様にNISFOSに基づいた工場調査を開始しました。

品質保証体制図



調達から生産までの品質管理

食品安全の第三者認証取得

日清食品グループは原材料の調達から生産、流通まで一貫したリスクマネジメントを行い、安全対策を強化しています。生産上リスクの未然回避と品質向上のために各工場で行っていたISO9001(品質マネジメントシステム)による運用管理をさらに進め、2013年度までに資材部と物流部(現SCM部)、日清食品の直轄4工場(関東、静岡、滋賀、下関)および札幌日清がFSSC22000^{*}(食品安全システム認証)を取得しています。2015年8月には、日清化成関東工場がFSSC22000を取得しました。日清ヨーク関西工場は国際的に推奨されている衛生管理手法のHACCPの乳酸菌飲料・発酵乳における承認を取得しています。

海外においては、中国の永南食品がISO22000(食品安全マネジメントシステム)、メキシコ日清がFSSC22000を取得しています。

日清食品では、生産工場と生産部、資材部、技術開発部で情報共有を目的にした「生産技術研究会」を2カ月に1回開催し、マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。

^{*}FSSC22000: 食品安全マネジメントシステムの国際規格ISO22000およびISO/TS22002-1(食品製造業)、ISO/TS22002-4(包装材料製造業等)を包含したGFSI(The Global Food Safety Initiative)が承認したベンチマーク

調達における品質保証

製品の安全を保証するためには資材の品質管理を徹底する必要があります。その品質と安全性を管理するため、日清食品ホールディングス資材部は、原材料の調達先や生産委託先の製造工程までの品質を調査し、品質管理状況の確認や改善に向けた指導をしています。

2015年には、調達品の品質管理体制をより強固なものとするため、資材部の中に品質管理を専門とする品質グループを立

ち上げました。サプライヤーに対して独自のチェックリストによる検査を実施し、指導を行うほか、部内で定期的に勉強会を開催しています。資材部が独自に作成した「原料製造工場チェックリスト」は法令、設備、原料・水、製造工程、製品検査、衛生管理などに関する全32項目を対象とし、2015年4月から運用を始めました。2015年3月には海外の事業会社の調達担当者を集めた「グローバル・パーチェス・ミーティング」も開催し、チェックリスト内容を共有しています。

原材料の品質管理

日清食品グループでは異物の混入を防ぐため、さまざまな段階で取り組みを行っています。日清食品では異物混入を防ぐ方法として、機械による判別が可能な資材については可能な限り機械化を進めています。2015年には色彩選別機を新規に設置したほか、一部の資材メーカーにも導入し、品質の向上を図っています。

小麦粉搬入段階の異物混入防止

日清食品は、小麦粉を日清食品直轄4工場（関東、静岡、滋賀、下関）のサイロに受け入れる時点で異物が入らないように、受け入れ口にもフィルターを設置しています。

水の安全確保

日清食品グループは、製造工程に用いる水など工場ですべての水を検査し、その安全性を確認しています。グローバル食品安全研究所は、東日本大震災後、高精度の放射線核種弁別分析

装置をいち早く導入しました。現在も関東近県にある当社グループの生産工場と協力工場における水道水と地下水、および製品の定期的な検査を行っています。

トレーサビリティシステムの構築

日清食品グループは、品質保証体制の一環として、原材料から製品に至る徹底したトレーサビリティの構築を進めています。

原材料の情報管理

日清食品では、原材料をトレースできるように資材が入った外装ケースあるいは内袋にQRコードを付けて、製品情報が入ったロットナンバー・製造年月日・納入業者などの情報を管理しています。工場に直接納入するメーカーの資材にもQRコードを導入しています。

生産工場での情報・品質管理

日清食品と東日本明星、西日本明星の生産工場内には複数の品質管理カメラを設置して、製造ラインでの記録を取り、ラインが正常に流れているか、常に確認できるようになっています。異常の発生を迅速に発見するとともに、X線の排気記録やカメラ映像などから製品の製造時間を追跡し、問題が発生した場合には24時間以内に原因究明ができる体制を整えています。

2014年度には日清食品冷凍、日清食品チルドの工場ならびに協力工場全工場へも品質管理カメラを導入し、2015年11月時点で合計約4000台設置されています。入退場システムも札幌日清などグループ工場への導入を拡大しています。



食品の新しい科学的リスクに備える「究理棟」開所

the WAVEの敷地内に2015年8月にグローバル食品安全研究所「究理棟」が開所しました。科学技術の進歩により、食品中から新たな危害物質が見出される状況も生まれ、いち早く対応することが求められています。「究理棟」は新しい食品の科学的リスクをどこよりも早く察知して将来に備え、お客さまの安心に少しでもお応えすることを目的とした研究施設です。究理棟の完成により日清食品グループは、食の安全に関して最先端の研究活動を行っていきます。





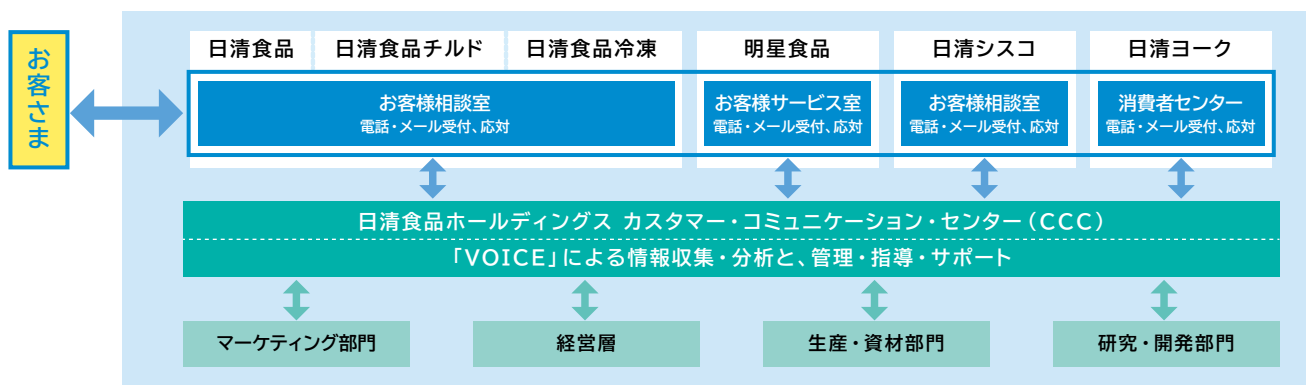
お客さまとのコミュニケーションによる製品

お客さまの声をグループ各社で共有

日清食品グループ6社（日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍、明星食品、日清シスコ、日清ヨーク）の「お客様窓口」にフリーコールやメールなどで寄せられたお客さまからの声は、カスタマー・コミュニケーション・センター（CCC）が収集・分析しており、その結果は経営層および関連部署に速やかにフィードバックされます。また、集められた声は、お客さま対応システム「VOICE」にデータベース化され、製品やサービスの改善に生かすとともに、お客さま満足度向上のためにグループ全体で活用されています。

CCCは2009年8月から日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍を対象に「VOC (Voice Of Customer) 会議」を毎月開催しており、お客さまの声を整理して共有し、改善提案をするとともに、その改善状況を確認しています。会議のメンバーは各社のマーケティング部、資材部、生産部、グローバルイノベーション研究センター、グローバル食品安全研究所で構成されています。2015年度はCCCが改善提案を行った中から48件が改善されました。

お客さま対応体制



お客さま目線で改善した例

「エゴマ油」「中鎖脂肪酸油」などの食用油類を加えないよう注意喚起

日清食品

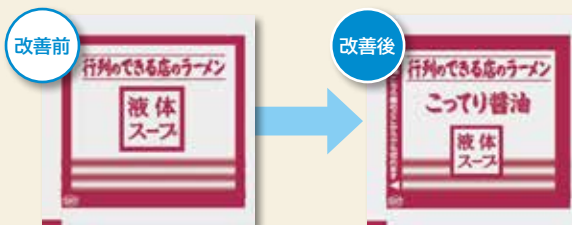
発泡ポリスチレン製の即席めん容器に添付以外の「エゴマ油」「亜麻仁油」「しそ油」、「中鎖脂肪酸油」を含む「ココナッツオイル」などの食用油類を加えると、容器が変質し、状況によってはお湯がこぼれ出る場合があるため、ウェブサイトでの注意お願いの掲載位置を上部に変更するほか、2016年3月から随時、容器にも注意表記を記載して注意喚起をしています。



「行列のできる店のラーメン」スープ包材に商品名を追加

日清食品チルド

スープの袋は従来ブランド名だけの記載でしたが、お客さまから同時に2種類調理するときなどに判別しにくいのご意見を受け、2015年9月から商品名も記載するようにしました。



ユニバーサルデザインへの取り組み

人間の色覚には個人差があり、文字色、色の組み合わせ、明暗で文字が見えにくいことがあります。日清食品グループは、年齢や体格、身体的能力にかかわらず安心してお召し上がりいただくために、商品の一括表示欄や調理方法などのデザインを見やすく配慮したユニバーサルデザイン(UD)の考え方を採り入れています。日清食品では、法定の最低文字サイズより1ポイント大きい

9ポイント以上を使って読みやすい表示を心がけるなど、お客さま目線でわかりやすい表現や配色、デザインを心がけています。日清食品冷凍では視覚障がいの方に配慮し、調理方法の配色の一部を黄色地に黒字で印字し、イラストの配色も見やすくしています。日清食品チルドも主な製品はUDフォントを使用しています。

「日清麺職人」の原材料表示をより読みやすく

日清食品

例えば「日清麺職人 しょうゆ」の場合、赤色に白抜き文字で書かれていた原材料名や栄養成分の表示を、2016年4月より白地に赤文字の表示に切り替えました。デザイン性よりもユニバーサルデザインを考慮した取り組みで、これはCCCに寄せられたお客さまの声から実現したものです。



作り方をイラストで見やすく

「冷凍 日清の関西風お好み焼 ぶた玉」

日清食品冷凍

ソースや花かつおなど別添品があり、調理時に本体を内装フィルムから出す必要がある冷凍のお好み焼について、間違いなく調理できるように、2015年3月から調理方法をより直感的にわかりやすいイラスト表示に変更しました。



文字からデザインまで表示の法令遵守をチェック

グローバルイノベーション研究センター表示グループ

パッケージデザインなど商品に関する情報を発信するときに、文字から数値、写真、デザイン表現に至るまで、商品の中身と一括表示やキャッチコピーなどの文言に相違がないか、法令遵守しているかを確認しているのがグローバルイノベーション研究センターの表示グループです。例えば、「たっぶり」という表現は、商品形態や個人の感じ方によって異なるため、客観的に説明できる根拠が必要で、表示グループが正しい事実を伝えるためのチェック機能となっています。日清食品グループでは、法令や業界基準よりも細やかな表示基準に基づき、お客さまにわかりやすい表示作成に努めています。

原産地情報をウェブサイト公開

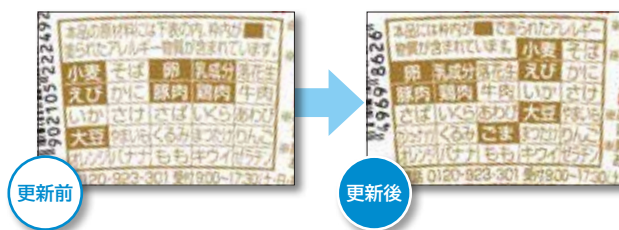
「原材料の産地を知りたい」といったお客さまの声にお応えし、ウェブサイトの商品ごとに主な使用原材料の産地情報などを掲載しています。日清食品冷凍では、原材料の原産地などの情報をウェブサイトに記載していることをパッケージに表示しています。日清食品では2015年から商品パッケージのウェブサイトのURLに「産地情報等はこちらから!」と産地情報への誘導記載を行い、お客さまへの利便性向上を図っています。



(上) 日清食品の例 (下) 日清食品冷凍の例

製品のアレルギー表示

日清食品グループは、原材料のアレルゲンの一覧表などの情報発信を積極的に行っています。2013年9月にアレルゲン表示の対象物質が25品目から27品目となったことに対応し、2014年8月までに商品情報を更新しました。



健康・機能性食品の開発

健康志向に応える商品

日清食品グループは、カロリーカットや減塩、低糖質、体に良い食物繊維・栄養素の配合など、お客さまの健康志向に応える商品開発に取り組んでいます。2015年3月にはグローバルイノベーション研究センターに「健康科学研究部」を新設し、栄養、味覚、生体調節機能という切り口で食の機能について解析し、

おいしく独創的な製品の創造につなげる最先端の研究を行っています。

日清食品では、食物繊維サイリウム種皮を配合した「特定保健用食品」シリーズや、通販専用のダイエット食品「カミングダイエット」などを展開しています。

“日本の春と戦う”乳酸菌含有食品「カフピタン」

日清食品

独自で研究をしているクランベリー由来の乳酸菌「T-21 乳酸菌（特許出願中）」を1包に500億個配合した乳酸菌含有食品「カフピタン」を2016年3月に新発売しました。クランベリー風味のペーストタイプでおいしく飲みやすく、通常の食事では摂れないT-21乳酸菌が手軽に摂取できます。



タテ型カップの低糖質麺

「明星 低糖質麺 ローカーボNoodles」発売

明星食品

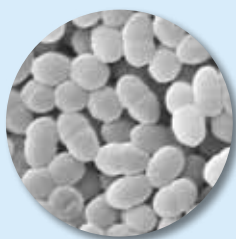
糖質を50%カットしたノンフライカップめんを手軽なタテ型カップの「ローカーボNoodles」として2015年11月に発売しました。糖質50%オフのどんぶり型ノンフライカップめん「明星 低糖質麺 はじめ屋 糖質50%オフ」もおいしさにごだわった麺にリニューアルしました。



Column

グローバルイノベーション研究センター健康科学研究部による研究例

「T-21 乳酸菌」摂取で花粉症・通年性鼻炎の緩和を実証



日清食品ホールディングスは腸内細菌や乳酸菌の健康効果に着目し、健康科学研究部で乳酸菌の免疫調節機能について研究を行っています。乳酸菌のなかでも「ラクトコッカス・ラクティスT-21株*」（「T-21 乳酸菌（特許出願中）」）が、アレルギーを抑制する働きのあるインターロイキン-12の産生を促進する能力が高いことを明らかにしました。花粉症患者と通年性鼻炎患者を対象に検証したところ、T-21 乳酸菌を摂取しない場合と比べて、摂取した場合はそれぞれ症状の緩和が見られ、継続的な摂取による有効性を確認できました。現在当社は、T-21 乳酸菌に関する特許を出願中で、この研究成果を2016年3月開催の日本農芸化学会2016年度大会で発表しました。

*東京農業大学岡田早苗教授がクランベリーから単離し、日清食品ホールディングスに分譲いただいたものです。



Topics

熊本地震被災地への 支援活動

2016年4月に発生した熊本地震に際し、日清食品グループは、農林水産省からの要請も含め合計238,400食のカップ麺を提供しました。

また、地震発生直後から日清食品九州支店に被災地支援活動の拠点を設置。熊本県からの要請を受け、給湯機能付きキッチンカー4台を宇城市や益城町などの避難所に派遣し、社員から募集した被災地支援スタッフが、現地で被災者の方々に温かいカップヌードルなどを、13日間にわたり37カ所で合計約10,000食提供しました。

社会貢献への取り組み コミュニティへの参画および発展

社会貢献活動は日清食品グループの事業構造の本質です。災害の際など、インスタントラーメンは非常に有用な支援物資となります。

また、日清食品グループは創業者・安藤百福の「食とスポーツは健康を支える両輪である」という理念のもと、スポーツ振興や食育活動に取り組んでいるほか、安藤スポーツ・食文化振興財団（略称：安藤財団）への支援を通じて、青少年の健全な心身の育成や新しい食文化の創造、子どもたちに「発明・発見の大切さ」を伝える活動を行っています。



スポーツ・食文化支援活動

スポーツ支援

子どもたちの陸上競技活動を支援

日清食品グループは「走ることはあらゆるスポーツの原点である」という日本陸上競技連盟の考えに賛同し、1985年の第1回から「日清食品カップ」全国小学生陸上競技交流大会」に協賛しています。1999年からは小学生の長距離走・持久走の正しい技能やトレーニング方法の習得を目的とした「日清食品カップ」全国小学生クロスカントリーリレー研修大会」を協賛しています。この両大会からこれまでに多くのオリンピック選手や世界で活躍するアスリートを輩出しており、日本のスポーツ界の底辺拡大に貢献しています。



女性アマチュアゴルファーに機会提供

日清食品ホールディングスは、女性アマチュアゴルファーに本格的な競技の場とゴルフを通じた企業間交流を提供する「企業対抗全国レディースゴルフ大会」に2001年より特別協賛してい



ます。2011年からは関西に加え関東での予選大会も開催し、より多くの女性たちが参加しやすくなり、女性ゴルファーの裾野拡大に貢献しています。

安藤財団の活動を支援

安藤財団は、安藤百福が私財を投じ1983年に設立した公益財団法人です。設立以来、「食とスポーツは健康を支える両輪である」という理念のもと、青少年の健全な心身の育成や食文化創造のための事業を推進しています。陸上競技の支援、自然体験活動の普及のほか、新しい食品の創造につながる独創的な基礎研究や食品開発を奨励する表彰事業を行っています。日清食品グループは安藤財団の理念に賛同し、その活動を積極的に支援しています。

若手陸上アスリートの海外挑戦を応援

安藤財団は日本陸上競技連盟とともに、2020年へ向けた陸上競技の若手アスリートの海外挑戦を支援する「安藤財団グローバルチャレンジプロジェクト」を2015年からスタートしました。対象は、国際大会でメダル獲得を志す満16歳以上の実業団に属さない個人で、海外大会の転戦や海外大学への進学・留学など長期の海外活動と、1～3カ月の海外合宿、短期留学などの旅費・遠征費、海外居住費といった短期の海外活動を支援します。2015年度は、長期支援者の第1号として走高跳の戸邊直人選手や、短期支援者に短距離走の桐生祥秀選手など10名の選手が決定しました。

自然体験活動の普及

自然体験活動を表彰する

「トム・ソーヤースクール企画コンテスト」

安藤財団は、2002年から全国の学校や団体から自然体験活動の企画案を公募し、ユニークで創造性に富んだ企画を支援・表彰する「トム・ソーヤースクール企画コンテスト」を行っています。その結果や活動内容はウェブサイト「自然体験.com」に公開し、自然体験活動の活性化を図っています。2015年度の「第14回トム・ソーヤースクール企画コンテスト」では、学校部門の最優秀賞「文部科学大臣賞」に、ESD（持続可能な開発のための教育）の考え方に基づいて6年間計画的に活動した兵



庫県たつの市立新宮小学校6年生の「人も自然も笑顔の楽園プロジェクト」が受賞しました。一般部門の最優秀賞「安藤百福賞」には、和歌山県の橋本ひだまり倶楽部の「『郷土の森』もっと知って、自然を活かして、不便を楽しむ!!」が選ばれたほか、優秀賞2団体、推奨モデル特別賞2団体、トム・ソーヤー奨励賞3団体が受賞しました。

自然体験活動の指導者を養成する「安藤百福センター」

長野県小諸市にある「安藤百福記念 自然体験活動指導者養成センター（略称：安藤百福センター）」は、子どもたちが行う自然体験活動の指導者を育てる「上級指導者」養成と指導カリキュラムの研究・開発のために2010年に設立された日本初の専門施設です。また、敷地内の森に著名なデザイナーや建築家がデザインしたアートツリーハウスを7棟展示し、「アート」をきっかけに豊かな自然とふれあうことを目的とした「小諸ツリーハウスプロジェクト」も実施しています。2015年度は5月と11月に、「自然・アート・食」をテーマにイベントを開催し、併せて2000名の参加者で賑わいました。

2016年2月には日本ロングトレイル協会主催の「第3回ロングトレイルシンポジウム」を共催し、ロングトレイルの普及と啓蒙を深めました。また、日本ロングトレイル協会の事務局を



安藤百福センター内に置き、ロングトレイルの情報集約と発信機能を担っています。

新しい食文化創造の表彰

新しい食品の創造・開発を表彰する「食創会」

安藤百福の理念である「食創為世（食を創り世のためにつくす）」に基づいて1996年に設立された「食創会」は、新しい食品の創造・開発に貢献する独創的な基礎研究や食品開発、ベンチャー支援を目的に「安藤百福賞」を制定し、研究者や起業家を表彰しています。

2015年度の「第20回安藤百福賞」では、腸内細菌^{しゅくしゅ}と宿主の相互作用を解明した理化学研究所の大野博司氏が「大賞」を受賞しました。そのほか、「優秀賞」1件、大学の若手研究者や中小企業の開発者が対象の「発明発見奨励賞」2件、さらに第20回を記念して、健康寿命の延伸に貢献する優秀な研究開発5件に「第20回記念特別奨励賞」が贈られました。



東京2020オフィシャルパートナーシップ 契約を締結

日清食品ホールディングスは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のオフィシャルパートナー（カップ麺、袋麺、チルド麺、冷凍麺）として、東京2020大会の成功に貢献していきます。



東京2020オフィシャル麺パートナー
(カップ・袋・チルド・冷凍)



発明・発見の大切さを伝える活動



累計来館者数
660万人



ベンチャーマインドを応援する 体験型食育ミュージアム インスタントラーメン発明記念館



インスタントラーメン発祥の地、大阪府池田市に1999年に設立されたインスタントラーメン発明記念館は、インスタントラーメンの発展の歴史を通じて、発明・発見の大切さを伝え、ベンチャーマインドを応援する体験型食育ミュージアムです。安藤百福が開発に没頭した研究小屋やカップヌードルの製造工程をアニメーション映像で紹介する「カップヌードルドラマシアター」のほか、小麦粉から手作りする「チキンラーメンファクトリー」、世界で一つだけのカップヌードルを作る「マイカップヌードルファクトリー」など、体験しながら楽しく学ぶことができます。2015年度は過去最高の75万人が来館し、2016年3月末までに累計660万人が訪れています。

創造的思考を学ぶ体験型ミュージアム カップヌードルミュージアム (正式名称:安藤百福発明記念館)



安藤百福の「クリエイティブシンキング=創造的思考」を伝え、子どもたち一人一人の創造力や探究心を育む体験型食育ミュージアムとして横浜市みなとみらいに2011年に開館したのがカップヌードルミュージアムです。「マイカップヌードルファクトリー」「チキンラーメンファクトリー」の他、安藤百福の発明の原点を6つのキーワードで表現した「クリエイティブシンキングボックス」や、自分自身が“めん”になってカップヌードルの製造工程を体験できる屋内アスレチック「カップヌードルパーク」などのユニークな展示を通じて楽しみながら発明・発見のヒントを学べます。2015年度は過去最高の105万人が訪れ、2016年3月末までに累計470万人が来館しました。



累計来館者数
470万人



食育支援活動

「チキンラーメンOishiiしょくいくスクール」

日清食品は小学生にチキンラーメンができるまでの工程を学んでもらうために、2008年から「チキンラーメンOishiiしょくいくスクール」を全国各地で開催しています。小麦粉をこねて生地を作るところから油で揚げるまでを実演し、何を材料にどのように作られるのかを理解してもらいます。さらに、「トッピング・チキンラーメン」(監修:女子栄養大学)では、チキンラーメンに四群点数法[※]による4つのグループから具材を選んで、栄養バランスについて学んでもらいます。参加者からも好評で、2015年度は全国16カ所で22回実施し、1160名の親子が参加しました。



※食品を栄養的な特徴が似た4つのグループに分け、それぞれの食品群からバランスよく食品を選択する食事法。

1 未来の「創造」のために。
世界に、これまでなかった驚きを!

2 未来の「食」のために。
72億を、腹から笑顔に!

3 未来の「地球」のために。
地球と生きよう!

4 未来の「健康」のために。
人類を、お腹の底から健やかに!

5 未来の「子供たち」のために。
ココロもカラダも沸く湧く!



50年間に100の社会貢献活動を行う

「百福士プロジェクト」

日清食品グループは創業50周年となった2008年から「百福士プロジェクト」を進めています。

これは、グループ社員たちが社会貢献活動に情熱を注いだ創業者・安藤百福の志を受け継ぎ、

50年間に100の社会貢献活動を行うというCSR活動です。

活動のテーマは「創造」「食」「地球」「健康」「子供たち」の5つで、

いずれも安藤百福の創業者精神と、安藤スポーツ・食文化振興財団の設立理念を反映しています。

「百福士プロジェクト」を通じて、日清食品グループはより豊かな未来に貢献していきます。

第15弾

2016年4月～



日清月歩 チャリティーWALK プロジェクト

月まで毎日9000歩



百福士プロジェクト第15弾は、グループ社員が毎日「歩いた歩数」が飢餓で苦しむ子どもたちへの給食支援につながる、社員の健康増進と社会貢献を結びつけた従業員参加型のプロジェクトです。同プロジェクトへのグループ社員400名の参加費相当額は、日本国内の子どもの貧困を救う活動をする「子供の未来応援基金」（内閣府他 推進）に寄付します。歩数目標を達成した週の寄付金は、飢餓に苦しむ地域の子どもたちへの学校給食支援として国連WFPに寄付します。

グループ従業員から募った参加者は、月を目指して1日9000歩[※]以上を目標に歩き、歩数計で毎日歩数を計測します。全参加者の1週間の累計歩数から算出した1人当たりの平均歩数が1日9000歩を達成した場合、日清食品ホールディングスから達成した週あたり10万円を国連WFPに寄付します。贈呈はその週の最多歩数記録者が行います。このプロジェクトは2016年4月から開始し、参加者全員の歩行距離の合計が月に到達するまで続きます（38万4400km）。

第13弾の「めざせ1トン減量！ プロジェクト」同様、食に携わる企業として、社員の健康の維持・増進と世界の食糧問題への意識向上を目指します。

※厚生労働省が推進する「健康日本21（第二次）」による日常生活における2022年度までの歩数の目標値（20～64歳）：男性9000歩、女性8500歩



第14弾

2015年
10月~11月



子どもの異文化理解を促進し、スポーツの大切さを伝授

日清スピードランニングプロジェクト

日清食品グループ陸上競技部のケニア人選手と日本人選手が、東日本大震災で被害を受けた岩手県、宮城県、福島県の小学校を訪問し、異文化交流教室と走り方教室を行いました。選手たちは、2015年10月に仙台市立七郷小学校と福島市立福島第三小学校、11月には岩手県宮古市立宮古小学校と陸前高田市立高田小学校の合計4校を訪問。子どもたちは「異文化交流教室」で英語やスワヒリ語であいさつや質疑応答をするなかで異文化への理解を深め、「正しい走り方教室」ではスポーツの基本となる正しい走り方のための動きを学び、選手と一緒に校庭を走りました。子どもたちは選手たちと給食も一緒に食べながら、打ち解けて会話を楽しみました。



第13弾

2015年
4月~9月



めざせ1トン減量! プロジェクト

社員のダイエットが食糧支援に

健康のために体重を減らしたいグループ社員の体重減量分を1kg当たり5000円に換算して国連WFPに寄付し、飢餓で苦しむ地域の子どものための学校給食支援に役立てるプロジェクトを実施しました。実施期間中、計3回の講義やイベントを開催し、参加者は「正しく効果的なダイエット」についての講義や、「ラジオ体操教室」「体幹トレーニングセミナー」などで正しい食事方法や運動法を学び、無理なく楽しみながらダイエットを行いました。4月から9月の6カ月間で参加者413名の減量値は1090.4kgとなり、目標としていた合計減量値1トンを達成しました。世界食糧デーの10月16日に、スタート時に設定していた最大寄付額500万円(5000円×1000kg分)を日清食品ホールディングスから国連WFPへ寄付しました。寄付金は国連WFPが行う「学校給食プログラム」に活用され、寄付による500万円で飢餓に苦しんでいる1000人以上の子どもたちに、1年間の学校給食を提供できました。

当プロジェクトにより日清食品ホールディングスは、2015年12月「平成27年度東京都スポーツ推進企業」に認定されました。東京都スポーツ推進企業認定制度は、社員のスポーツ活動を推進する取り組みや、スポーツ分野で社会貢献活動を実施する企業などを認定する新制度で、2015年度は102社が認定されています。今回の当社の認定は、運動による基礎代謝向上など健康的なダイエットをしながら社員参加型の社会貢献活動をしたことが評価されてのことです。





これまでに実施した百福士プロジェクト

www.nissin.com/jp/about/csr/hyakufukushi/

- 第1弾** アフリカ事業化自立支援
Oishii (おいしい) プロジェクト
2008年2月～2013年1月
食糧難に苦しむアフリカのケニアでインスタントラーメンの価値と作り方を伝え、経済的自立を支援するプロジェクト。
- 第2弾** 自然体験活動指導者養成
あやしいオヤジを、正しいオヤジに変える！プロジェクト
2008年10月～
50歳以上のグループ社員を対象に自然体験活動の指導者を養成するプロジェクトを継続し、2015年度までに162名の社員が資格を取得しています。
- 第3弾** 防災備蓄食支援
もしもの時のチキンラーメン・カンプロジェクト
2008年8月
3年間保存が可能な防災・備蓄用の長期保存缶「チキンラーメン・カン」を防災備蓄食として大阪府、大阪市、大阪府池田市の3自治体に合計10万食を寄贈しました。
- 第4弾** インスタントラーメンのお湯でもSTOP温暖化
お湯と生きるプロジェクト
2010年3月～2014年3月
インスタントラーメン調理の際の湯沸かし時のちょっとしたアクションの積み重ねがCO₂排出量抑制につながり、地球温暖化防止に貢献することを呼びかけました。
- 第5弾** 社員大ボランティア支援プログラム
社員の大ボラ応援します!プロジェクト
2010年3月～2012年11月
社会貢献活動を行う非営利団体で活躍するグループ社員とその活動を支援するプロジェクトで、優秀者を表彰、活動費用を支給しました。
- 第6弾** 駅伝日本一が、おいしい走りかた教えます。
走食系チルドレン育成プロジェクト
2010年9月～2013年3月
日清食品グループ陸上競技部の選手が全国の小学校を訪問し、子どもたちに「正しい走り方」と「正しい食の知識」を伝えました。
- 第7弾** つくって学ぶ、食のおいしさ、たのしさ、ありがたさ。
児童、厨房に入るべし! プロジェクト
2011年7月～2013年4月
手作り料理への関心や正しい食の知識と感謝の心を育むことを目的に、子どもの食育・料理教室を合計251回開催、延べ1474人が参加しました。
- 第8弾** 東北の未来を発明しようプロジェクト
子どもたちに、ひらめくチカラを。
2012年5月～2013年3月
東日本大震災で被災した岩手県、宮城県、福島県の小学生と保護者計1000名を神奈川県横浜市のカップヌードルミュージアムと東京・横浜観光に招待しました。
- 第9弾** チキンラーメン&カップヌードル
保存缶プロジェクト
3分できるおいしさを3年間保ちます
2012年8月
3年間保存可能な「チキンラーメン保存缶」と「カップヌードル保存缶」を東京都新宿区、神奈川県横浜市、大阪府池田市に合計5万食(2万5千缶)を寄贈しました。
- 第10弾** お父さんと子どもがチームでチャレンジ!
全日本育麺(イクメン)メニューコンテスト
2012年10月～2013年3月
「全日本育麺メニューコンテスト」で即席麺メニューを募集、決勝大会では全国約300組から選ばれた10組がメニューを披露しました。
- 第11弾** 子どもたちの夢、応援します。
東北の未来へ RUN RUN! プロジェクト
2013年9月～2015年2月
日清食品グループ陸上競技部の選手が岩手県、宮城県、福島県の小学校10校を訪問し、被災地の子どもたちに「クリエイティブシンキング」や「走ることの楽しさ」を教えました。
- 第12弾** もしもの時の日清メン養成プロジェクト
自分を守り、人を助ける
2014年5月・7月
災害時に自助・共助ができるグループ社員の養成を目指し、1泊2日の避難所体験研修を実施し、備蓄食料の調理や災害時の初動対応を学びました。



世界ラーメン協会 (WINA) との連携

食が足りて初めて、その国の自立・繁栄・平和が可能になるという日清食品グループの創業者精神「食足世平(食足りて世は平らか)」から、日清食品グループは世界ラーメン協会 (WINA) と連携して、大規模災害が起こった場合に会員である現地法人の協力を得て食料支援をしています。



災害の際インスタントラーメンは非常に有用な支援物資になります

2015年4月に発生したネパール地震では、インド日清から「Top Ramen」を支援



WINAとは

世界ラーメン協会 (WINA) は、インスタントラーメンの品質改善と消費拡大を図り、業界発展と世界の食生活への貢献を目的に、安藤百福の提唱によりIRMA (International Ramen Manufacturers Association) として1997年3月に設立されました。世界的な食品規格CODEXに準拠し、2007年2月より英語名をWINA (World Instant Noodles Association) としました。日清食品ホールディングス 代表取締役社長・CEOの安藤宏基が会長を務め、事務局を同社内に置くなど日清食品グループを挙げてWINAの活動を牽引しています。

同協会は、食の安全は非競争分野であるとし、インスタントラーメンの品質を維持・向上させるため、最新の研究開発事例や化学物質の安全性などの情報を会員間で共有しています。食品安全について情報共有や意見交換をする「食品安全会議」のほか、「世界ラーメンサミット」を開催しています。2008年4月には「WINA食品安全研究基金」と「WINA災害食料救援基金」を設立。インスタントラーメンの安全性研究に努める一方、世界の自然災害の被災者へ、インスタントラーメンを通じた災害食料支援活動を行っています。2016年4月現在、24カ国・地域の168社・団体が加盟しています。



災害食料支援活動

災害食料支援活動

WINAでは、大規模災害に際して被災地に近い会員企業の協力を得て食料支援をしています。

2015年5月

ネパール地震

インスタントラーメン20万食支援

4月25日にネパールで発生した地震の被災地に、インド日清から「Top Ramen」20万食を支援しました。被災地域の嗜好や地理的な近接性を考慮し、インド日清から提供された物資は陸路でネパール国境に運ば

れ、ネパールWINA会員のC.G.フーズ社の支援ルートを使って被災者に届けられました。

2015年12月

インド南部タミル・ナド州の洪水 インスタントラーメン10万食支援

100年に一度の大規模洪水に襲われたインド南部タミル・ナド州の被災者にインスタントラーメン10万食を支援しました。WINA会員企業のインド日清との共同支援で、同社の袋麺「Top Ramen」をタミル・ナド州政府に無償提供しました。

2016年4月

エクアドル地震

インスタントラーメン10万食支援

南米エクアドルで4月16日に発生した地震の被災地に、米国日清からカップヌードル10万食を支援しました。



出荷前、倉庫に積まれたカップヌードル

WINA食品安全会議2015を横浜で開催

“バリューフード”としての地位を確固なものとするために

第2回となるWINA食品安全会議を、11月24日～25日の2日間にわたって横浜で開催しました。同会議では、15の国・地域から36社約90名のWINA会員が集まり、「ACT TOWARD THE VALUE FOOD」をテーマに、インスタントラーメンがジャンクフードではなく“バリューフード”としての地位を確立するために取るべきアクションについて議論されました。

本会議は、安藤宏基WINA会長の開会の辞で始まり、日本の栄養学の第一人者渡邊昌博士による基調講演のほか、栄養食品としてのインスタントラーメンの将来的な可能性や食品安全への取り組み、リスクコミュニケーションをテーマにしたプレゼンテーションが行われ、活発な意見が交わされました。

初日の午後には日清食品ホールディングスのグローバル食品安全研究所を訪問し、同社の食品安全

に対する取り組みを見学しました。2日目の会議終了後にはカップヌードルミュージアムでインスタントラーメンの歴史や地位向上への取り組みについて視察しました。



安藤宏基WINA会長による開会の辞



食を通じて世界を支える活動



国連WFPへの協力

現在、世界ではおよそ8億人(9人に1人)もの人が飢えに苦しんでいます。特に深刻なのは子どもの飢餓で、全世界の子どもの4人に1人、途上国では3人に1人が慢性的な栄養不良に見舞われています。日清食品グループは、食が足りて初めて世の中が平和になるという創業者精神「食足世平」に則り、日清食品ホールディングス 代表取締役社長・CEOの安藤宏基が会長を務める国連WFP協会の飢餓撲滅への支援活動に賛同し、積極的に協力をしています。

2012年 エチオピアのブラミノ難民キャンプで子どもたちとふれ合う国連WFP協会会長 安藤宏基



国連WFPによるお米のおかゆの支給を受ける子どもたち

©WFP/Mandang-ba Mustapha



国連WFPとは

国連WFPは、飢餓と貧困をなくすことを使命とする国連唯一の食糧支援機関で、災害や紛争時の緊急支援、栄養状態の改善、学校給食の提供などを活動の柱に、毎年平均80カ国で、女性や子どもなど9000万人に食糧支援を行っています。

国連WFPは「WFP 国連世界食糧計画」と日本での民間協力の支援窓口である「特定非営利活動法人 国連WFP協会」(会長：安藤宏基)の総称です。



日清食品グループの協力・支援活動

「レッドカップ キャンペーン」に参加



日清食品は2012年4月より国連WFPの「レッドカップキャンペーン」※に「チキンラーメン」と「チキンラーメンどんぶり」で参加し、その売上の一部を国連WFPに寄付しています。これまでの寄付額は2012年が30,000,000円、2013年31,036,241円、2014年は31,629,090円、2015年が30,592,927円となっています。「学校給食プログラム」では30円で子ども1人の1日分の給食が提供できるため、これまでの累計で延べ400万人以上の子どもたちに給食を届けられたこととなります。

※ 国連WFPが「学校給食プログラム」への支援を広げるために行っているキャンペーン。シンボルマークの赤いカップが付いた商品の売り上げの一部を寄付することで、途上国の子どもたちに給食が提供されます。詳しくはウェブサイト「RED CUP CAMPAIGN (<http://www.redcup.jp/>)」をご覧ください。



レッドカップキャンペーン寄付金贈呈式

WFPウォーク・ザ・ワールドへ 特別協賛

日清食品ホールディングスは、国連WFPが毎年5月に開催するチャリティウォーク「WFPウォーク・ザ・ワールド」に特別協賛しています。途上国の子どもたちの飢餓撲滅への支援を呼



2016年5月開催「WFPウォーク・ザ・ワールド（横浜）」日清食品グループ参加者

びかける同イベントへの参加費の一部は、国連WFPの「学校給食プログラム」に役立てられています。2016年は、横浜に加え大阪でも初開催され、2会場での開催となりました。イベントの趣旨に賛同した日清食品グループの社員とその家族が、2会場合わせて計294名参加しました。

WFPエッセイコンテストへの 特別協賛

国連WFPは、飢餓問題や食糧支援活動への認知拡大を目的に、毎年エッセイコンテストを実施し、日清食品ホールディングスが特別協賛しています。2015年度は「忘れられない○○なごはん」をテーマに、小学生、中学・高校生、18歳以上の各部門合わせて過去最高となる1万5841通の作品が寄せられました。同コンテストに対し、当社からは特別協賛に加え、マッチング寄付として応募1作品につき給食1日分に当たる30円を国連WFPに寄付しました。

日清食品グループの WFP支援活動

日清食品ホールディングスは2015年度、「学校給食プログラム」支援として

300万円を、2015年4月のネパール地震の緊急支援として200万円を国連WFPに寄付しました。株主懇親会（年2回）でも国連WFPへの募金活動を行っているほか、株主優待では株主優待相当額の国連WFPへの寄付も選択でき（➡ P.54）、2011年から2015年までの累計で22,168,000円の寄付金をいただくなど、株主の方々からの寄付活動も行われています。また、日清食品ホールディングスが特別協賛している「日本プロゴルフ選手権大会 日清カップヌードル杯」では「日清チャリティーパーク」を出展し、2015年は参加費746,023円全額を国連WFPに寄付しました。

日清食品は札幌日清で毎年8月に開催される「ラーメン記念日フェスタ」の入場料全額を国連WFPへ寄付しており、2015年は789,200円を寄付しました。

2015年11月より横浜のカップヌードルミュージアムでは、売上が途上国の学校給食支援プログラムに役立てられる「レッドカップ」のチャリティー販売を実施しており、日清食品ホールディングスでも2015年に、社内イベントでレッドカップの販売支援を行いました。

2020年までに達成すべき中期環境目標を設定

省エネルギー・地球温暖化対策

事業活動に伴う
温室効果ガス (CO₂) 排出量

30%削減※1

省資源・資源循環対策

再資源化率

99.5%以上を維持

環境マネジメント体制の強化

グループ工場の
ISO14001 認証の取得率

100%※2

環境管理責任者の資質向上
(eco検定の合格者)

100%※3

日清食品グループでは「食^し足^く世^せ平^{へい}」の理念のもと、食料生産に悪影響を及ぼす地球温暖化の抑制に貢献することを重要課題と位置づけています。世界の食を支えるグローバル食品メーカーとして社会的責任を果たすべく、これまでの取り組みをふまえ中期環境目標を設定しました。今後、中期環境目標を5年毎に更新することにより、環境戦略を継続的に見直し、地球温暖化抑制対策を含むさまざまな環境対策に取り組みます。また、バリューチェーン全体のCO₂排出量について、ステークホルダーと協力し、排出量の把握と削減に努めます。

※1 国内対象事業所における原単位での削減目標 (2005年度比)

※2 国内外の対象工場 (目標設定時) における取得率

※3 環境プランナー等の代替資格を設定

環境に配慮した取り組み

環境

日清食品グループは、環境保全に配慮した企業活動に取り組んでいます。2008年に「日清食品グループ環境憲章」として基本理念・行動指針を定め、持続可能な地球環境の保全のために、全ての事業活動におけるあらゆる段階で環境負荷低減に取り組んでいます。2015年度にはこれまでの取り組みをふまえ、中期環境目標を設定しました。



環境マネジメント体制

環境マネジメントの確立

日清食品グループは環境保全を推進するために「環境委員会」を設置しています。委員長は日清食品ホールディングスの代表取締役が務め、グループの環境方針の制定、環境目標の審議、活動に関する重要事項の審議などを行い、グループにおける環境マネジメント体制を構築しています。必要に応じてさまざまな部門の実務担当によるワーキンググループ会合も開催しています。そのほか、環境推進部が中心となりグループ工場の環境活動の取り組み状況などの情報共有を目的に環境管理責任者が集まる「日清食品グループ環境推進委員会」も開催しています。

グループ全体の環境マネジメントを推進するため、2012年度には食品安全研究所（現グローバル食品安全研究所）に環境推進部を発足しました。環境推進部では、2013年度から独自の「環境調査基準（RISEA※）」に基づいて日清食品グループの工場における環境関連法規制の順守状況や環境活動について調査を実施。RISEAの調査結果は各社工場にフィードバックされ、その後の改善状況までを確認します。2015年度はグループの24工場を対象にRISEAに基づく環境調査を実施しました。

さらに、2015年度は、環境推進部ではフロン排出抑制法への対応を進めたほか、水質汚濁防止法に基づく指定物質漏えい時の対応手順の整備、地下水を使用する工場に対する日常監視の強化などに取り組みました。

※RISEA (Food Safety Research Institute's Inspection Standards for Environmental Activities)

ISO14001 認証取得を推進

日清食品グループは、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の取得を推進し、事業所ごとの特性に合わせた環境保全活動を展開しています（→P.36 中期環境目標参照）。

ISO14001 認証取得状況

国内	日清食品ホールディングス（東京本社、大阪本社）、日清食品（関東工場、静岡工場、滋賀工場、下関工場）、日清食品チルド、日清食品冷凍、明星食品（本社、研究所）、日清シスコ（東京工場、大阪工場）、日清ヨーク（関東工場）、札幌日清、日清化成（関東工場、滋賀工場）、東日本明星（埼玉工場）、西日本明星（神戸工場）、ユニ・スター、埼玉日清食品、四国日清食品、日清エフ・ディ食品、味日本、香川日清食品
海外	ブラジル日清（イビウナ工場）、日清食品有限公司（香港）、上海日清食品有限公司、永南食品有限公司、珠海市金海岸永南食品有限公司、廣東順徳日清食品有限公司

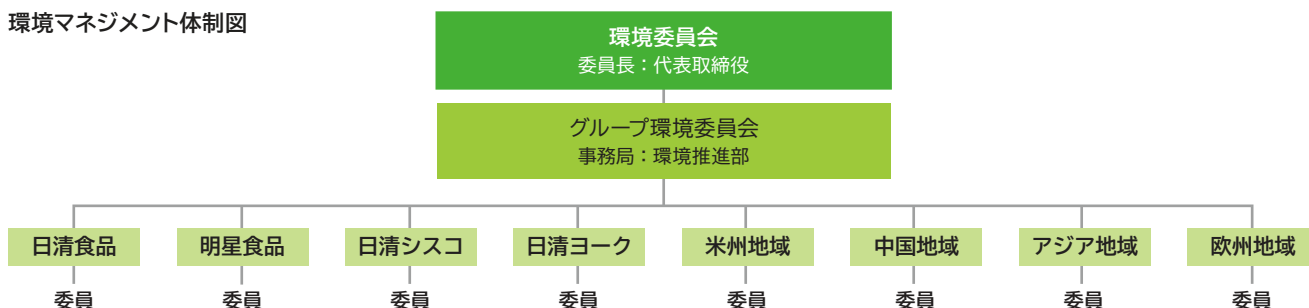
（2016年5月現在）

環境リスクマネジメント体制

日清食品グループは、大気汚染の原因となるSOx（硫黄酸化物）、NOx（窒素酸化物）、水質汚濁の指標となるBOD（生物化学的酸素要求量）やCOD（化学的酸素要求量）について、法令・条例基準よりも厳しい自主基準値を定め、環境事故防止に向けて、定期的に監視、測定を行っています。

また、設備が破損し、環境汚染物質が流失した場合などに備えたリスク対策も行っています。各工場は、緊急事態への対応マニュアルに従って、緊急事態を想定した訓練を行い、環境リスクマネジメント体制の強化と充実を図っています。大規模災害時における体制の組織化についてのBCP（事業継続計画）も策定し、滋賀工場では自家発電設備を備えています。

環境マネジメント体制図

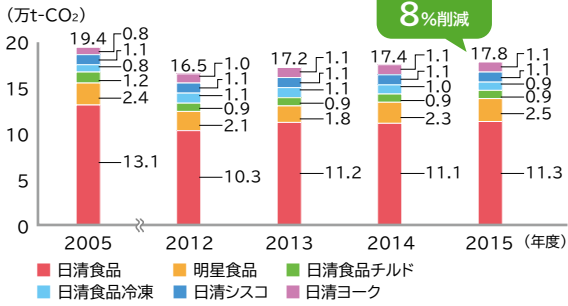




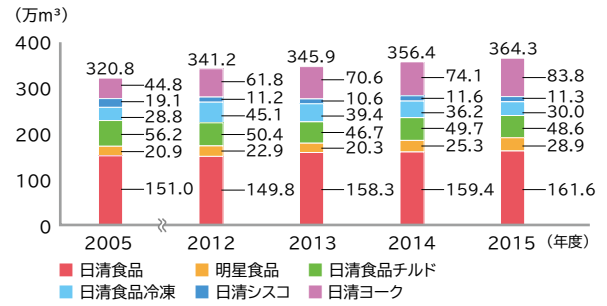
環境実績

国内

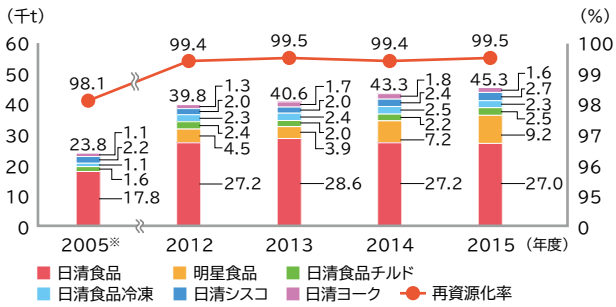
CO₂排出量



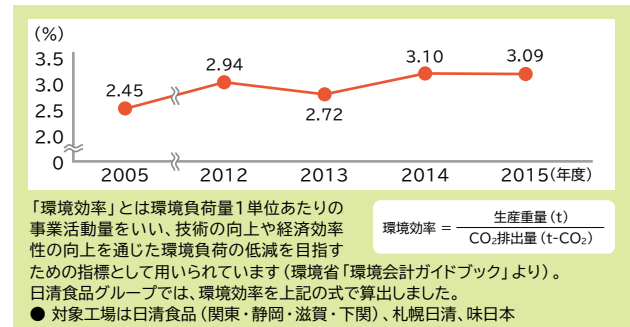
水使用量



廃棄物量・再資源化率

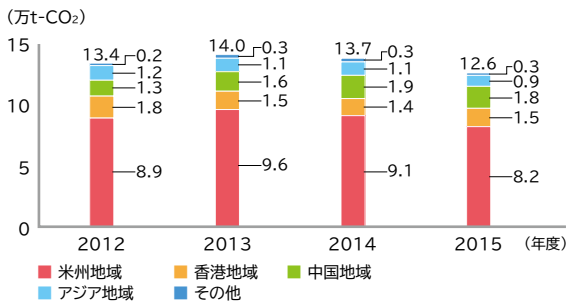


環境効率の推移

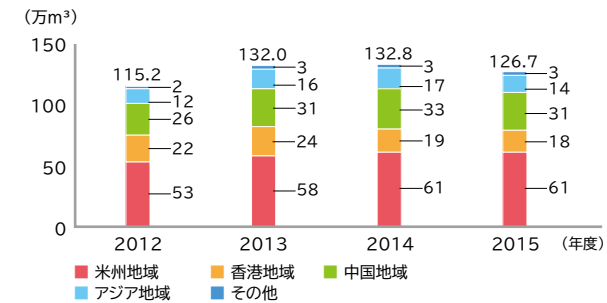


海外

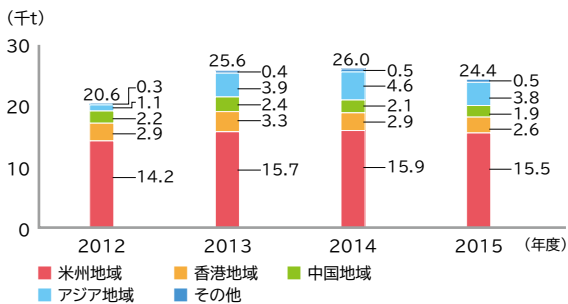
CO₂排出量



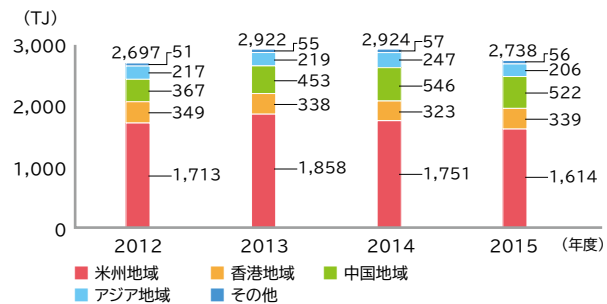
水使用量



廃棄物量

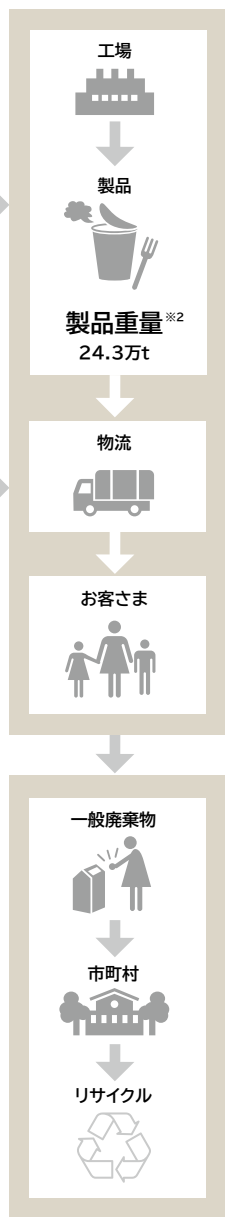
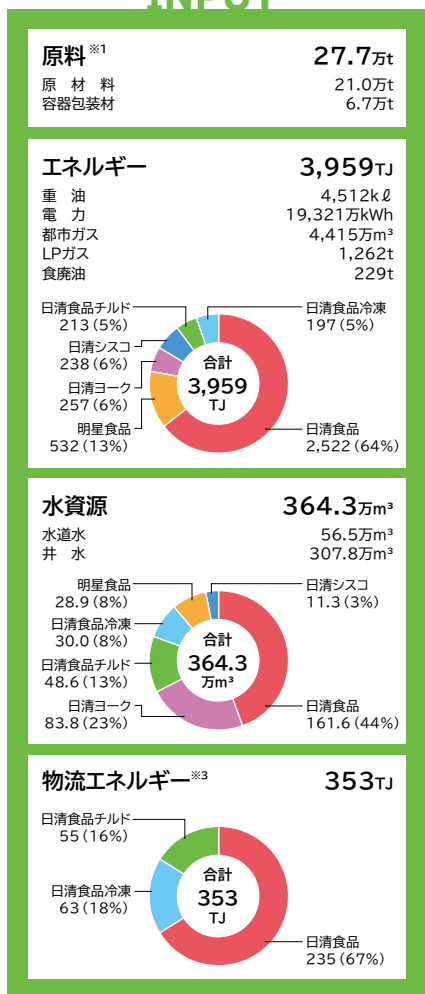


総エネルギー投入量

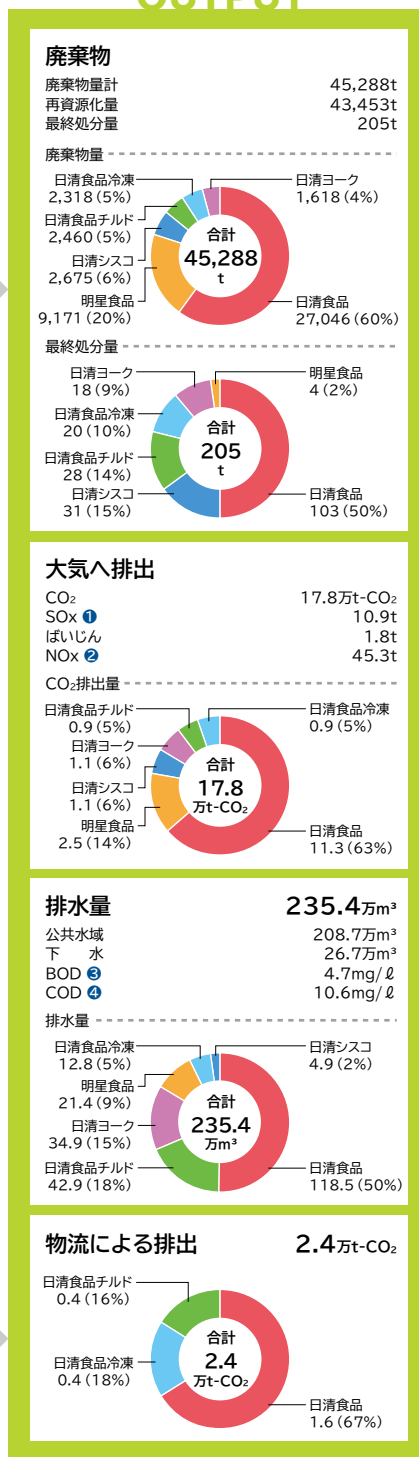


事業活動と環境負荷

INPUT



OUTPUT



- ① SO_x 硫黄酸化物
- ② NO_x 窒素酸化物
- ③ BOD 生物化学的酸素要求量
- ④ COD 化学的酸素要求量

●対象範囲 日清食品（関東・静岡・滋賀・下関）、東日本明星、日清シスコ（東京・大阪）、日清ヨーク（関東・関西）、札幌日清、日清化成（関東・滋賀）、日清エフ・ディ食品、香川日清食品、味日本、西日本明星、ユニ・スター、埼玉日清食品、明星フレッシユ、四国日清食品、高松日清食品

※1 原材料については、日清食品、札幌日清を、容器包装材については、日清食品と明星食品を対象範囲とします。

※2 製品重量については、日清食品の全直轄工場、札幌日清および味日本を対象範囲とします。

※3 物流については、日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍を対象範囲とします。

（物流の範囲：工場から卸店までの製品輸送）

●算定方法 生産部門のCO₂排出量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」に定めた方法により算定しています。

物流部門は「エネルギー使用の合理化に関する法律」の規定にしたがって算定しています。

●四捨五入による端数処理のため、各事業会社の合計値と合計が一致しない場合があります。また、構成比の合計が100%とならない場合があります。



生産における取り組み

温室効果ガス削減／省エネへの取り組み

日清食品グループは、2006年度から工場で使用しているボイラーの燃料を重油から天然ガスへと転換を進め、環境調査を実施している24工場中19工場で燃料転換が完了しています。生産工程では蒸煮や油熱乾燥の工程の効率を上げたり、蒸し工程で発生する蒸気を流用するなど各工程のエネルギーロスを削減して、環境負荷低減に努めています。さらに、LED照明や人感センサー

照明への切り替え、間仕切りによる空調効率化などの設備面の省エネ対策も行っています。これらの取り組みにより、2015年度、グループ全体のCO₂排出量は2005年度比8%減の17.8万トンとなりました。東日本大震災以降の夏期の節電要請に対し、日清食品は土日祝日に工場を稼働させて平日に休む振替作業や電力のピークカットを2015年度も実施しました。

温室効果ガス削減・省エネの取り組み事例

蒸気使用量の削減

● 札幌日清

蒸機の構造を見直して改造することで、生産時の麺の蒸し工程における効率を下げずに蒸気量を削減しました。これにより蒸気使用量は前年比45%となりました。

断熱塗装

● 日清食品関東工場

第一工場の屋根全面に断熱塗装を施工したことにより、夏場の室温上昇が抑えられ、節電対策に大きく貢献しました。



設備を高効率型に更新

● 日清食品関東工場

工場内のファンや油の浄化などに使うポンプのモーターを省エネ型の高効率タイプに更新しました。



● 日清シスコ大阪工場

2015年10月から第一変電室の変圧器1台を高効率タイプに更新したことで、年間0.52トンのCO₂削減を見込んでいます。



照明のLED化、人感センサーなど導入

● 日清食品滋賀工場

工場内全ての蛍光灯をLED照明(3500台)に、また屋外ナトリウム灯もLED照明(53台)に更新し、2015年度に切り替えが完了しました。



● 日清シスコ大阪工場

2015年11月に製造フロアの68台を蛍光灯からLED照明に更新したことで、年間2.95トンのCO₂削減が見込まれます。

● 日清シスコ東京工場

工場内の蛍光灯320台をLED照明に交換し、CO₂を年間24.7トン削減したほか、トイレ5カ所と内部通路1カ所に人感センサーの照明を設置、外通路2カ所に暗くなると自動点灯する明暗センサーの照明を取り付けました。



CO₂削減による炭素クレジット取得

● 埼玉日清食品

埼玉県が2011年から施行する目標設定型排出量取引制度に基づき、埼玉日清食品は2015年度も継続して、削減目標量を上回って削減した量を「超過削減量」としてクレジット化しています。



独自開発の「省エネ蒸機」を国内外に水平展開

インスタントラーメンの製造過程では、小麦を練り、麺帯を作り、麺に切り出したあと、蒸機で蒸す工程があります。この蒸し工程での蒸気をより効率的に使うために、日清食品では、効果的な蒸しのための理論の見直し、機械構造の見直しを行い、独自の蒸機を開発しました。実際に、15～50%削減効果が得られたため、2013年からこの省エネ仕様の蒸機を国内の直轄工場や海外の工場にも水平展開しています。これにより、これまでの累計で年間ベース50,000トン超の蒸気使用量の削減につながりました。

省資源・水使用量削減

全ての事業活動において使用する資源を削減するために、各工場において、製造工程における水使用量の削減に取り組むとともに、製造工程の冷却に使用した水を設備の清掃に再利用するなど、水の再利用にも取り組んでいます。

省資源・水使用量削減の取り組み事例

汚水処理法改善で水削減

● 日清食品静岡工場

膜処理で沈殿槽への負荷を減らし、排水処理能力を向上させました。あわせて茹槽温水循環システムを入れるなどして、1シフトあたり14トンの削減となりました。

省資源化の改善活動

● 四国日清食品

改善活動チームを編成し、チームごとに原材料ロスの削減目標を設定し、成果発表会を実施したことで、原材料の無駄を減らし、省資源化につながりました。

ゼロエミッション推進／廃棄物削減

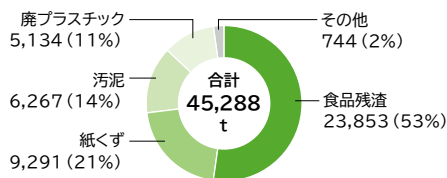
日清食品グループは、2001年度からゼロエミッションを推進し、リサイクル促進、廃棄物削減に努めています。リサイクルでは、燃料として利用するサーマルリサイクル※1から材料として再生利用するマテリアルリサイクル※2への転換を進めています。

廃棄物の多くを占める食品残渣については業者を通じて飼料や肥料への再生利用を進め、食品廃棄物の一部は分別廃棄を徹底することにより有価物として活用しています。その他の廃棄物についても減容化・減量化・再資源化を進めています。

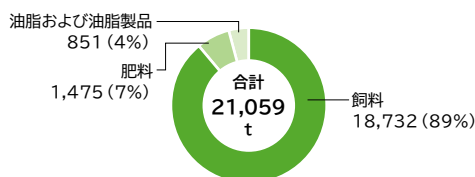
※1 廃棄物を燃やした際に発生する熱をエネルギーとして利用すること。

※2 廃棄物を処理して、新しい製品の材料もしくは原料として使うこと。

副産物・廃棄物の種類



循環的利用型の物質の種類と量の内訳 (食品循環資源由来)



ゼロエミッション推進／廃棄物削減の取り組み事例

食品リサイクルループの活用

● 日清食品下関工場

食品廃棄物を畜産用のエコ飼料「きららミール」として再利用する食品リサイクルを活用することで、地産地消型の地域循環サイクルの形成に貢献しています。

汚泥処理方法の変更

● 日清シスコ大阪工場

2015年8月から、埋め立て処理から堆肥化へ変更したことで、月に4トン発生していた廃棄物を全て再資源化することができました。

廃棄物の適正処理

日清食品グループでは「産業廃棄物処理マニュアル」を重要規定として定めており、各グループ会社は同マニュアルに従って産業廃棄物処理業者に産業廃棄物の処理を委託しています。産業廃棄物処理業者と委託契約する際には、日清食品グループの書式を用いること、独自の委託先チェック表を用いて委託先の実地確認・評価を行うことなどが定められています。さらに、委託契約、産廃マニフェスト、廃棄物の排出量などの情報は環境推進部に適宜送付され、現場と環境推進部で内容をダブルチェックする仕組みになっています。

日清食品グループでは、製品形態の廃棄物処理は原則パッカー車による収集とし、物量が多くパッカー車による収集が不可能で通常トラックによる収集の場合は、収集運搬から処分場までの現場立ち会いを必ず実施し、記録として焼却や粉碎時の写真を撮影してマニフェストと共に5年間保管することを義務付けています。これらの内容は、「産業廃棄物処理マニュアル」に盛り込まれています。

廃棄物適正処理の取り組み事例

廃油漏えい防止パレットの使用

● 日清化成関東工場と日清化成滋賀工場

容器製造の日清化成関東工場は、廃油を入れるドラム缶の下に廃油漏えい防止パレットを使用することで、万一の漏洩の際の拡散、床や地下への浸透を防いでいます。これは県の条例に対応して日清化成滋賀工場で使用しているパレットを他の工場に水平展開した例です。





物流、オフィス部門、営業活動での取り組み

輸送の効率化の推進

日清食品グループは、輸送ルートの見直しや配送エリアや物流拠点の再編、混載などによる輸送の最適化を進めています。

日清食品は2016年1月に、グループ各社を含め、生産から販売までの全体最適化のためのサプライチェーンマネジメント強化のためにSCM部を新設しました。地産地消の物流網を目指し、主力製品の生産パターンと転送比率を改善することで、移動距離の短縮化を図り、使用エネルギーの低減に努めています。日清食品冷凍は物流路線再編によるサプライチェーン全体のロジスティクス効率化に2013年度から取り組んでいます。明星食品は、関東圏の配送と東日本明星 埼玉工場製品の他地区への移送の両業務を担う大規模物流拠点を2015年10月に工場近郊へ変更したことで、東日本明星 埼玉工場から物流拠点への距離が33kmから12kmに短縮され、トンキロ*換算の従来比で年間約90万トンキロ減となる見込みです。

※貨物輸送量を表す単位。1トンの貨物を1km輸送した場合1トンキロとなる。

モーダルシフトの推進

日清食品グループは、貨物の輸送手段をトラックから船舶や鉄道による輸送へ転換するモーダルシフトを進めています。

日清食品は、下関工場から東日本の物流拠点への鉄道コンテナ輸送を2012年に開始し、海上輸送と合わせ、同路線のほとんどがモーダルシフトしています。2015年度には日清食品静岡工場と滋賀工場からの一部路線をトラックから鉄道コンテナへ切り替えたことで、モーダルシフト率はトンキロベースで前年度より2ポイント増加の28%となり、年間約400トンのCO₂排出量を削減しました。

明星食品は、2014年度に開始した生産工場から九州物流拠点への一部輸送におけるモーダルシフトを2015年度も継続しています。東日本明星 埼玉工場からは海上輸送、西日本明星 神戸工場からは鉄道輸送を活用することで、陸上輸送時と比較すると年間約220トンのCO₂削減量となりました。日清食品冷凍も一部の輸送についてモーダルシフトを進め、2015年度あらたに埼玉日清食品から九州エリアへの船便輸送を開始しました。

梱包資材の削減

省資源化かつ輸送効率向上のために、日清食品グループは包装

資材の強度を確保しながらも重量を軽減する減量化を進めています。同時に、梱包方法を工夫することでも収納効率を改善しており、日清食品や明星食品ではカップ麺の一部商品において、段ボールケースの梱包時に天地を交互に入れるオポジット方式、日清食品冷凍では機械で段ボールを成形するラップラウンド式を採用するなど、梱包資材の省資源化につなげています。

梱包資材削減の取り組み事例

外装段ボールの材質を見直し

● 日清ヨーク

外装箱の段ボールの材質を見直したことで使用量を削減し、年間約22トンの段ボール重量を削減しました。



見直し後 見直し前

オフィス部門での取り組み

日清食品グループは、各社のオフィスでも環境負荷低減に取り組んでいます。各ビルでは省エネタイプの空調機やLED照明への切り替えなど省エネ設備を導入。研究所the WAVEでは、屋上のNISSINマークがソーラーパネルとして建物内の照明などの電力を補助しています。さらに、各オフィスではクールビズやウォームビズ、節電と社員の健康増進のため近接階への階段の積極利用をうながす「2up3down」運動に取り組むほか、文書量の削減、廃棄物リサイクルなどを実施しています。拠点の異なるグループ内の会議にはTV会議システムを活用し、移動に伴うCO₂の排出を削減しています。



営業活動での取り組み

日清食品グループは、営業車をはじめとするほとんどの社用車について、ハイブリット車や最高水準の排ガス規制に適合した環境性能を有する車両を採用することにより、環境負荷の低減に努めています。2015年度の日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍、明星食品、日清ヨーク、日清シスコの環境対応車導入の割合は100%です。また、営業活動の際には、車両運転時の急加速、急ブレーキの禁止によるエコドライブの推奨や、場所によっては代替手段としての公共機関の使用を励行しています。



製品における取り組み

容器包装の使用量削減

製品における環境負荷低減のために、日清食品グループは2007年5月に容器包装設計の開発における基本指針として「環境に配慮した容器包装設計の基本指針」を制定しました。これに基づき、循環型社会形成のための3R (Reduce: 廃棄物の発生抑制、Reuse: 再使用、Recycle: 再生資源の利用) を推進し、環境に配慮した製品開発を行っています。製品自体のコンパ

クト化、個包装や外装の容器包装削減やノントレー化、簡易包装化を推進することで、容器包装の資源使用量を削減しています。

日清食品冷凍ではほぼノントレー化を達成している（一部のPB製品などを除く）ほか、パスタや焼そばなどはパック入り液体ソースから麺への直充填方式に変更することで、パッケージ原料を削減しています。

容器包装・梱包材削減の取り組み事例

袋麺「出前一丁」「日清焼そば」包材サイズ縮小

● 日清食品

個包装と5食パック袋の幅をそれぞれ5~10mm縮小しました。これにより年間約7.2トンの包装材が削減できました。

165mm口径カップ製品のオボジット効率向上で段ボール減量

● 明星食品

165mm口径カップ製品の形状を変更することにより、段ボールケースへ入れる際に天地を交互に入れるオボジット方式の効率上がり、段ボールの減量化を行ないました。1ケースあたり5.3gの減量となり、CO₂換算で年間約5.4トンの削減になりました。



「ノンフライチャルメラ」麺の形状変更で段ボール減量

● 明星食品

袋麺「ノンフライチャルメラ豚骨」の麺の形状を変更することで、製品用段ボールのサイズ変更と減量を行ないました。CO₂換算でケースあたり14.6gの減量となり、年間4.1トンの削減になりました。

「樂鴨 古奈屋カレーうどん」「家族のおいしい3食 冷し中華」など使用トレーコンパクト化

● 日清食品チルド

内装トレーの寸法・厚みともに削減し、重量を従来の約54%としたことで、プラスチック使用量を年間約12トン削減しています。これにより、段ボール容積も約2%削減されました。



「行列のできる店のラーメン」「つけ麺の達人」も内装トレーを薄くし、1枚につき約2g軽くしました。

※数値は「樂鴨 古奈屋カレーうどん」「家族のおいしい3食 冷し中華」、うどんなど計7品の合算

袋チョコスナックとサブレの一部で包材サイズ縮小

● 日清シスコ

袋チョコスナック「チョコポップ」「ロックンパフ」を従来の包材寸法から10mm縮小し、また「和びすけ春きなこ」（期間限定）を5mm縮小することで、包材の使用量を削減し、年度内で約0.22トンの包材を削減しました。

容器包装再商品化

日清食品は、プラスチックや紙などの容器包装の再商品化を公益財団法人日本容器包装リサイクル協会に委託しています。この委託料によって、お客さまが廃棄された後の容器包装材はパレット・擬木・ベンチ・車止めや古紙再生ボードなどに生まれ変わります。

認証パーム油を一部商品に使用

日清食品グループは、パーム油に関する環境問題などへの関心の高まりを認識し、まずは米国において2013年に、ハンガリーにおいて2016年にRSPO*に加入するとともに、一部商品に認証済みのパーム油の使用を始めました。米国日清は既に50%以上を認証済みのパーム油に切り替えており、米国において2016年までに100%持続可能なパーム油に切り替えることを目標にしています。

※RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) = 持続可能なパーム油のための円卓会議



Topics


社員のやる気を応援する 研修やプログラム

日清食品グループではさまざまな人材育成施策を用意して、社員の能力アップを後押ししています。新入社員、若手、中堅などの年次ごとや、女性社員など特定の属性を対象とした研修に加え、将来の経営人材の早期育成を目指す選抜型プログラムや、公募による海外・マーケティング部での実務研修など、やる気のある社員の成長を積極的に支援し、活躍の可能性を広げています。





社員との関わり

人権・労働慣行



EARTH FOOD CREATORの実現をミッションに、日本のリーディングカンパニーからグローバルカンパニーへ飛躍を目指す日清食品グループは、海外進出を加速するうえで、グローバル人材制度を確立し、人材の強化・育成に取り組んでいます。食に携わる会社としての責任を果たしながら、お客さまに喜ばれる食品を創造するため、社員一人一人の創造性を育み、各自が自律的に仕事に取り組むための仕組みづくりを進めています。





ダイバーシティの推進

人権を尊重した公正な雇用

人材を採用する際には、基本的人権を尊重し、国籍、性別、人種、未婚・既婚などで有利・不利がないよう、マニュアルに基づき公正な採用を実施しています。面接に際しては、人権にかかわる問題に触れないように配慮することを含めた質問マニュアルを整備しています。採用後の昇進・昇格についても、差別が生じない公正な雇用を徹底しています。

ダイバーシティ推進

女性の活躍推進

当社では女性社員の活躍を推進しており、女性の採用を増やしています。日本経済団体連合会の「女性の役員・管理職登用に
関する自主行動計画」にも参画し、2025年に女性管理職の割合15%を目指しています。

取り組みの一環として、2015年度には日清食品の女性の取締役をトップに「ダイバーシティ委員会」(→P.15)を設置しました。2016年を「ダイバーシティ元年」と定め、女性が活躍しやすい職場にするための環境づくりに取り組んでいます。

2015年度には将来の女性リーダー育成を目的とした選抜型プログラムとして「グローバルSAMURAIアカデミー・カタリスト編」も開始しました(→P.47)。2016年度には若手女性だけを集めたキャリア研修も開催する予定です。



2015年度より開催しているダイバーシティセミナー

障がいのある社員の活躍

現在、日清食品グループ(特例子会社含む)では62名*の障がい者が就労しています。2013年1月には障がいのある方の雇用促進を目的に日清食品ビジネスサポートプラスを設立し、同年

3月に特例子会社の認定を受け、2015年度には大阪オフィスを開設しました。2016年3月末現在、日清食品ビジネスサポートプラスには19名の障がい者が就労し、ビルメンテナンスやオフィスサポート、清掃などの業務を行うほか、業務内容も順次拡大しています。さらには、本社近隣地域の清掃をボランティアで行うなど、近隣地域の環境美化にも貢献しています。

※2016年3月末時点

シニアの再雇用制度

2006年4月に再雇用制度を設け、60歳で定年退職した後、継続雇用を希望する社員を対象に65歳まで働ける環境を整えています。50歳を越えた管理職には退職後も含めた人生設計を考えるライフデザインセミナーも開催しています。

外国人の積極採用

2014年のインド日清の現地外国人社長就任に続き、2015年4月には米国日清に現地外国人社長が就任しました。外国籍の新卒採用も積極的に行っており、国籍を問わず優秀な人材の積極採用を進め、2015年度の外国人就労人数は31名となりました。



日清食品ビジネスサポートプラス、特別支援学級の見学会実施

日清食品グループの特例子会社、日清食品ビジネスサポートプラスは、障がい者雇用への理解を深めてもらうことを目的に年間を通じて見学の受け入れをしています。スムーズな就業支援を目的に、学生の見学も受け入れており、障がい者の雇用率アップに努めています。

2015年11月には新宿区立四谷中学校の特別支援学級による職場見学会を実施し、生徒と保護者、引率の先生の総勢21名が来社しました。特例子会社の概要や雇用状況を説明したほか、障がい者メンバーがメール便の仕分けやオフィスの清掃など実際に作業をしている現場を見てもらった後、質疑応答が行われました。

日清食品ビジネスサポートプラスは、ほかにも障がい者支援機関や海外からの視察も受け入れ、障がい者支援の参考になっています。



人材育成施策

人事制度

10年3部署ジョブローテーション制度

新卒入社後10年間で社員の育成重視期間と位置づけ、10年目までの総合職を対象に各自の意欲・能力・適性などを考慮して計画的にジョブローテーションする制度です。複数の職種を経験することで能力と適性を認識でき、将来のキャリアビジョンが描きやすくなり、モチベーションアップや自己啓発の促進にもつながっています。

早期昇進制度

日清食品では早期昇進制度を設け、優秀な人材の積極登用を行っています。能力・実績に加え、上位等級の資質を持っていると判断された社員は、通常必要な在籍年数を短縮して上位級に昇進できます。

公募制度

若手だけでなくキャリアを積んでからもチャレンジできる公募制度があるのも日清食品グループの大きな特長です。充実した若手のトレーニー制度（⇒P.48）をはじめ、係長以上はブランドマネージャー・営業所長へ、課長は部長職に公募で手を挙げることができ、何度でもチャレンジできます。社員に広くチャンスを与える公募制度は、社員の活躍の可能性を広げ、組織の活性化に繋がっています。

表彰制度

「NISSIN CREATORS AWARD」は、優れた功績を残しグループのブランド価値向上に貢献した社員を表彰する制度です。日清食品グループ社員の行動精神「NISSIN CREATORS SPIRIT」を実践することで、優れた発明やイノベーションに繋がった事例や、アイデア・発想の独自性や、プロセス中での創意工夫も表彰の対象となります。2015年度は全体で前年度比160%となるエントリーの中から、多くの案件が受賞となりました。

階層別研修

新入社員研修

入社1年目の新入社員には1カ月半の研修を実施しています。社史や理念、組織全体の業務内容を理解した後、工場実習、研究所the WAVEのグローバルイノベーション研究センター見



新入社員研修

学、カップヌードルミュージアムでのインストラクター研修などを体験します。また日清食品グループの強さの原動力でもある開発やマーケティング力の向上には特に力を入れており、料理研修プログラム「New WAVE Kitchen」（Column参照）や、商品企画から採択までのプロセスを実体験するマーケティング研修「New WAVE Marketing Training」を行っています。また、ビジネススタンスやビジネススキルなどの基礎講座も手厚く用意しています。最終週は、長野県小諸市の安藤百福センターで、4泊5日の合宿研修を行い終了します。研究開発職へ配属の社員には、さらに2カ月間の研修を用意しています。



新入社員研修プログラム 「New WAVE Kitchen」で オリジナル麺料理コンテストを開催

「New WAVE Kitchen」は、研究所や工場に配属される技術系新入社員を対象に、基礎知識習得やスープ作りの実習に加え、オリジナル麺料理を企画、調理するコンテスト形式で学びの成果を競う、料理研修プログラムです。日清食品グループの“大切な4つの思考”である「Creative」「Unique」「Happy」「Global」をコンセプトに、自由な発想でメニューを開発することで、配属後の業務に役立てるだけでなく、企画力やプレゼンテーション能力の強化を図ります。



年次研修

▶入社2年次、入社3年次

現場配属後に生じたさまざまな悩みや課題をタイムリーに把握し、一人前の日清社員としてのより速やかな成長を促すため、「2年次研修」と「3年次研修」を実施しています。2015年度は、先輩社員から助言を受けることができる「シスター制度」や「メンター制度」を新たに導入し、若手のフォローを行っています。

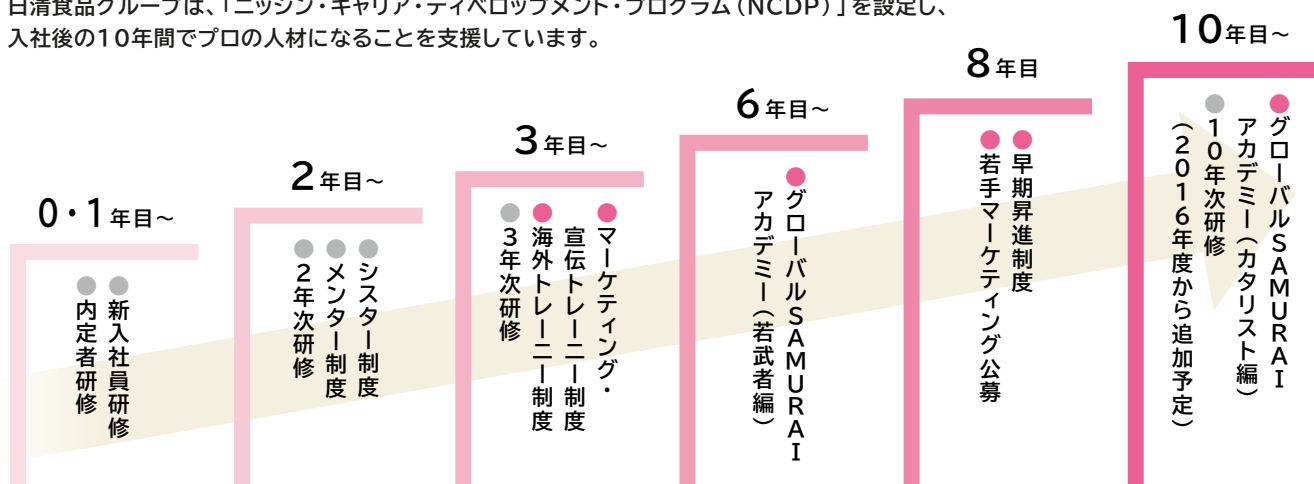


シスター制度

▶入社10年次研修、40歳研修、50歳研修

組織の中核を担う世代に対して、これまでの自分自身の振り返りを行い、組織の中での役割や自分の軸を再定義する機会を研修として設けています。キャリアプランを明確化し、モチベーション高く組織を率いてもらうことを目指しています。

日清食品グループは、「ニッシン・キャリア・ディベロップメント・プログラム(NCDP)」を設定し、入社後の10年間でプロの人材になることを支援しています。



10年3部署ジョブローテーション制度

●はハンズアップ研修

女性社員向け研修

2015年度は女性社員向け研修を新たに二つ追加しました。

「若手女性キャリアプランニング研修」を同業4社と合同開催しました。食品業界の若手女性80名が集結し、その時期特有の悩みや課題を議論し解消する良い機会となりました。

将来の経営人材の早期育成を目的とした選抜型リーダー育成プログラム「グローバルSAMURAIアカデミー」に、女性リーダー育成に特化した「カタリスト編」が誕生しました。8カ月間、ビジネススクールへの通学や集合研修、コーチングの機会を通して、女性リーダーとしての成長促進を支援するプログラムです。



グローバルSAMURAIアカデミー・カタリスト編

創業者理念教育

日清食品グループは、創業者理念教育を定期的を実施しています。また、グローバル展開に対応し、海外現地法人の管理・監督職層にも理念研修を実施しています。

管理職向けマネジメント研修

新任管理職向け研修

▶ 無人島研修

新たに管理職となった社員を対象に、身体的・精神的に「骨太な管理職」の育成を目的とした「無人島研修」を行っています。無人島や山中などの資源の限られた状況で、寝床の確保、火起こし、食料調達などを体験することで、困難に直面してもめげずに解決するブレークスルー力を養います。2015年度は広島県東広島市の藍之島で実施され、新任管理職22名と役員が参加しました。



竹を鍋にチキンラーメン作りを体験

▶ 新任管理職研修、Beat Brain研修

「新任管理職研修」では、多様化する人材のマネジメント手法や個別対応型リーダーシップを学びます。管理職2年目には「Beat Brain研修」で、ケーススタディを通してフォローアップを行います。

▶ 社長・副社長面談

管理職は、社長と副社長との面談機会が毎年設けられています。経営戦略や方針を経営陣から直接聞くことができるほか、仕事の質向上に向けたフィードバックやアドバイスをもらうこともできる貴重な機会となります。

選抜型プログラム

若手グローバルチャレンジパス制度

若手社員の海外での活躍を支援する制度です。特定の基準を満たす場合、海外実務研修派遣「海外トレーニー」公募に優先権が与えられるなど、グローバルチャレンジを積極的に後押ししています。

海外トレーニー制度

グローバル経営人材としての成長を促すため、若手社員を海外拠点に1年間派遣する海外実習制度を設けています。2015年度は、公募より選抜された10名が10ポスト（米国、ブラジル、メキシコ、インドネシア、インド、上海、香港、珠海永南）に派遣されました。

マーケティング・宣伝トレーニー制度

キャリアの早い時期からクリエイティブ人材としての成長を促すため、2015年度から新たに設けられた制度です。マーケティング部と宣伝部で各6カ月の計1年間、トレーニーとしてクリエイティブ業務の実務を経験することができます。

グローバルSAMURAIアカデミー

若手から管理職まで経営の中核を担う人材を養成する企業内大学「グローバルSAMURAIアカデミー」を開講しています。若手から中堅社員を対象にした「若武者編」、係長から課長職を対象とした「出陣編」、次長から部長職などの次期経営者を対象とした「骨太経営者編」、現経営層の「エグゼクティブ編」の4つの階層ごとにマネジメントスキル、ロジカルシンキングや語学力、異文化理解やリバルアートなどを学びます。「出陣編」では現地視察など実践的な研修を行います。2015年度には、本プログラムに女性リーダー育成に特化した「カタリスト編」(▶P.47)を追加しました。

自己研さんプログラム

通信教育/eラーニングと資格取得支援制度

グループ全社員を対象に、350のコンテンツがある通信教育やeラーニングを用意し、主体的に努力する社員を支援しています。また、グループ社員が公的な資格を取得する場合、業務を行う上で有効な資格に対しては受験対策講習の受講費用を全額負担、また、自己研さんについての資格については半額支援するなど資格取得を支援しています。

語学学習支援

グローバル化への対応として語学スキル強化支援を充実させており、常勤の英会話講師による「NISSIN COLLEGE」を開催し、2015年度は860名が受講しました。語学学校とも提携し英語に留まらない語学力強化にも努めています。



昼食を取りながらNISSIN COLLEGEで英会話レッスン



働きやすい職場環境

効率的な働き方でワークライフバランスを実現

スマートワーク推進

当社では、社員のワークライフバランスを実現するため、労働時間の管理に取り組んでいます。毎週水曜日を「ノー残業デー」として、緊急の業務がある社員以外の定時の退社を推進しています。2014年からは「スマートワーキングプロジェクト」を始め、スマートに働くための制度づくりを進めています。

2015年には、アーリーバード（朝方勤務）制度のトライアル運用を首都圏で始めるなど、ワークライフバランスの充実に力を注いでいます。



育児を支援する制度やセミナー

小学3年生までの子どもを持つ社員を対象に「育児短時間勤務制度」を設け、女性社員が無理なく働ける環境整備に力を注いでおり、2015年度は28名が本制度を活用しました。育児を通してワークライフバランスを考えるきっかけづくりのために、2015年には「Future parents～未来のママ・パパ～セミナー」なども実施しました。



Future parents～未来のママ・パパ～ セミナー

リフレッシュとレクリエーション

当社では、有給休暇のほかに夏期休暇などの休日を8日間（2015年度実績）用意しています。また、毎年6月の第1金曜日をレクリエーション休暇と定め、部内の親睦を深める良い機会となっています。社内クラブ活動への補助もしており、社員の一体感醸成に取り組んでいます。

社内コミュニケーションの活性化

人事フォーラムやリーダーブログの活用

タテとヨコのコミュニケーション活性化や意識改革を目的に、有識者による講演を行う「人事フォーラム」を定期的に開催しています。またイントラネットを通じてトップマネジメント層のブログを公開し、マネジメント層のビジョンの共有や有益な情報提供をタイムリーに行っています。



人事フォーラム

自己申告と社員意識調査

社員一人一人の会社や仕事に対する意識・価値観を正しく捉えるため、年に1回、自己申告と社員意識調査を実施しています。ここでは社員が現在の職務に対する適性、配置・異動の希望、会社への提言などを人事部に直接伝えることができます。この調査のほかに個別面談も実施しています。自己申告と社員意識調査の結果は、各事業所にフィードバックを行っています。2015年度は海外の現地法人でも実施しました。

海外駐在員へのサポート

海外拠点の人事体制強化と赴任前研修

グローバル人材を活用する体制を整備するため、2013年から海外人事チームが海外拠点の人事や労務に関する支援体制を確立しています。海外駐在員に対する海外安全・危機管理体制も強化し、迅速な海外安全情報の提供や緊急時の搬送支援など、赴任地における非常時の支援体制を整えています。

また、海外駐在員を対象とした異文化理解と異文化コミュニケーション、海外安全とリスクマネジメント等の研修を実施するほか、帯同家族を対象としたセミナーも行っています。

24時間海外電話医療相談サービス

言葉や医療制度の違いなどさまざまな問題に対応するために、「24時間海外電話医療相談サービス」を設置し、病気、ストレス、育児相談など、健康に関する問題を24時間日本人の医師やヘルスカウンセラーに電話相談できる体制を整えています。

健康づくり・職場安全への取り組み

社員の健康管理・増進にも力を入れ、心身の健康対策など、さまざまな施策を展開しています。きめ細やかな健康管理活動を行い、管理職の定期健康診断では脳ドック受診や大腸検査も実施し、社員の疾患予防ならびに健康増進を図っています。

健康サポートルーム

グループ社員とその家族が安心して健康に生活できるよう、2004年から健康・医療・介護・育児およびメンタルヘルス相談の専門窓口として「日清食品グループ健康サポートルーム」を設置しています。精神科産業医との連携によりタイムリーに相談できる体制を構築し、予防、復職支援、再発防止に取り組んでいます。利用は日清食品の工場に勤務する短時間労働者も対象としています。また、外国人社員に対して定期的に話を聞く機会を設け快適に働けるように支援をしています。

労働安全衛生の推進

労働安全衛生法に則し、職場の安全・衛生を確保し社員が働

きやすい就業環境の整備を図っています。安全衛生委員会が月1回実施され、照度や温湿度、空気や音環境、作業空間などがストレスにさらされないような快適な環境作りを実施しているほか、「ストレスチェック制度」の対応も進めています。

交通安全対策・啓発活動

営業車両の安全運転を図るため、日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍、明星食品における毎月の事故数の集計を行い事故を未然に防ぐための啓蒙活動をしています。車両整備や車検証など車内備え置き書類の確認も徹底し、車両管理の意識向上も図っています。事故を起こした運転従事者に対しては、安全運転実技講習の受講を促しています。

安全を守るための防災・災害対策

▶マニュアル策定と防災訓練

災害や事故が発生した場合、「日清食品グループ災害対策規程」など各種規程に準じ、緊急事態発生時の初動対応や連絡通報体制、現地対策などを定めたマニュアルを策定しています。防災対策の一環として、地震などの災害時に社員の安全を確保し、適切に行動できるように各事業所や工場で総合防災訓練などを定期的に実施しています。研究所the WAVEでも、2016年3月に地震による火災発生を想定した防災訓練を地域消防参画のもと実施しました。

Column

東京本社社員食堂をリニューアル 「美健賢食」メニューを buffet形式で提供

2016年3月に東京本社社員食堂を「KABUTERIA」として全面リニューアル。小さな研究小屋でチキンラーメンを開発した創業者精神を忘れないように、小屋を現代風にアレンジし、ガレージ風の食堂に生まれ変わりました。食堂では「美健賢食」の創業者精神に基づき、おいしくて健康で賢い食事メニューをbuffet形式で提供しています。日清食品ホールディングス株の株価変動にあわせてメニューが変化するイベントも行っています。

通常メニュー

人事・労務に関する主なデータ(2016年3月時点)

年度	社員数(人)	新卒採用数(うち女性)(人)	平均勤続年数(年)	障がい者雇用率(%)	育児休業取得者数(人)	介護休業取得者数(人)	休業労働災害件数(件)	不休業労働災害件数(件)
2011	1525	51(18)	15.3	1.50	26	3	9	5
2012	1569	46(11)	14.8	1.83	18	4	8	8
2013	1622	50(12)	14.8	1.92	15	0	10	10
2014	1720	58(12)	14.6	1.93	14	1	2	8
2015	1938	38(8)	14.2	2.16	17	1	6	21

※日清食品ホールディングス、日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍、日清食品ビジネスサポートプラスのデータ

▶緊急連絡体制の整備

緊急時に安全を確保するための心得や具体的な対策、初動の連絡先などが記載された携帯サイズの「サバイバルカード」を防水紙で作成、配布し、周知を図っています。また、災害情報を告知するとともに、社員の安否を迅速に確認するために「安否確認システム」を導入、運用しています。



サバイバルカード

▶防災グッズの配布

日清食品ホールディングスと日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍、日清シスコでは非常持出袋とヘルメットを、明星食品では防災ずきんを配布しています。研究所the WAVEにおいても非常持出袋とヘルメットを配布しているほか、作業エリアや会議室でもヘルメットと簡易式担架を備えています。各社で防災備蓄品の整備も進めているほか、東京本社の各フロアには「災害時初動対応チェックリスト」と自衛消防組織担当員のピブスを設置し、緊急時の混乱の際も社員を安全に避難誘導できるよう備えています。



(左) 非常用持出袋とヘルメット (右) 自衛消防組織担当員用ピブス



「くるみんマーク認定」

日清食品は2015年度、次世代育成支援対策推進法に基づき自主行動計画を作成、実施、達成したことにより、厚生労働省より「くるみんマーク認定」を受けました。

くるみん認証とは？

ワークライフバランスの実現や、国内の次世代育成および活躍推進等に真剣に取り組んでいる企業を認定するものです。



「ランスタッドアワード2016」で7位

世界最大級の総合人材サービス会社であるランスタッドが、毎年世界各国の企業(2015年度は25カ国・地域)から「今最も働きたい企業」を選定、表彰する「ランスタッドアワード2016」において、



日清食品ホールディングス(日清食品)が7位に選出されました。当社は同アワードが設立された2012年以降、5年連続で受賞しています。



コーポレート・ガバナンスの強化を積極的に推進



日清食品グループは、かねてより社外の有識者の意見を積極的に経営に取り込み、経営の活性化と透明化を進めてまいりました。2015年6月から適用が開始されたコーポレートガバナンス・コードを重視し、この度、日清食品ホールディングスの社内取締役を9名から3名に減らす一方、社外取締役を4名から5名（うち、独立社外取締役 2名から3名）に増員する大幅な取締役会改革を実施しました。これにより、経営の執行と監督を明確に分離し、取締役会による監督機能のより一層の強化を図ります。



日清食品グループは、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を経営上の最重要課題の一つとし、客観性と透明性の高い経営の実現に努めています。この目的を達成するために、複数の社外取締役および社外監査役を迎え、社外の有識者の意見を積極的に経営に取り込み、経営の活性化と透明化を実現します。



コーポレート・ガバナンス体制

内部統制システムの整備と構築

日清食品グループは、内部統制システムの整備と構築、その適切な運営を経営の最重要課題の一つとして、2006年に取り組みが始まった内部統制システム構築の基本方針を適宜見直し、継続的な改善を通じて、より適正かつ効率的な体制の構築に努めています。また内部統制の有効性について、監査役は経営全般に関する内部統制システムを監査するとともに、監査役および内部監査室が各事業部門の業務監査を行い、その有効性を監査・検証し、必要に応じて改善の指摘・指導・指示を行っています。

コンプライアンス体制の確立

内部統制システム構築の一環として、日清食品グループはグループ全体のコンプライアンス体制の確立を図っています。グループ全ての役員および社員は、「日清食品グループ倫理規程」に基づき、企業の社会的責任を自覚し、関係法令を順守するとともに、社会倫理に適した行動に努めています。さらに、各事業会社は「日清食品グループコンプライアンス規程」に基づいて、原材料の仕入先や業務委託先などの取引先と公平・公正で透明な関係を築くとともに、法令および公正な商慣習に則った取引に努めています。社員からコンプライアンス違反の通報があった場合は「日清食品グループ内部通報規程」に準じて対応しています。法務部には、2015年からコンプライアンス推進の専門組織を設置し、体制を強化しています。

個人情報保護に関する方針

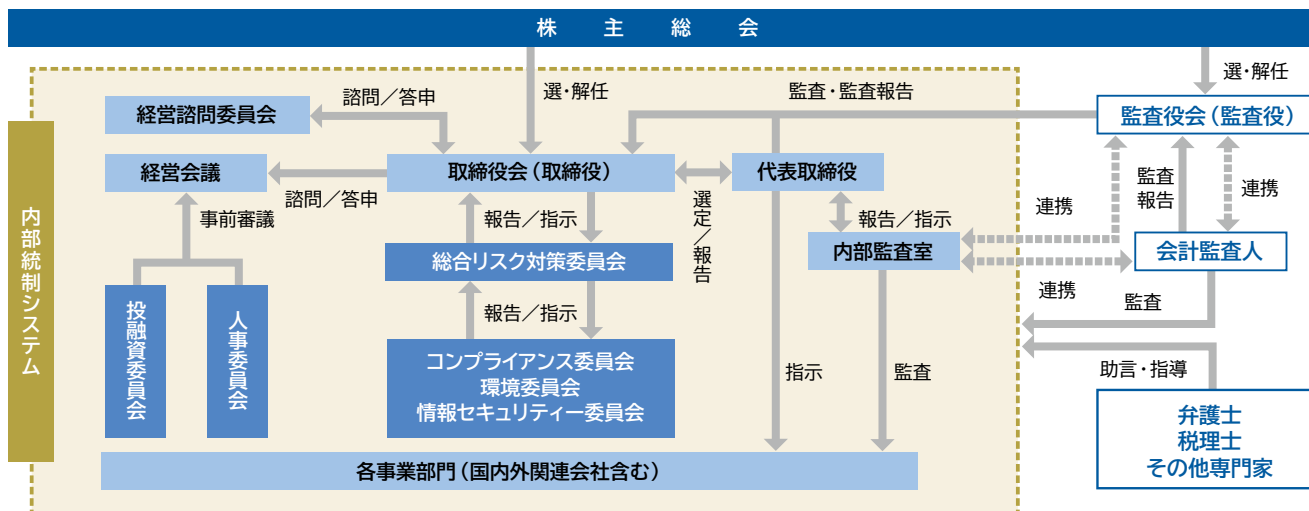
個人情報の保護に関しては、2004年6月に「情報セキュリティポリシー」を制定の上、「情報セキュリティ委員会」を設置するとともに、2008年制定の「日清食品グループ個人情報保護規程」を順守し、適正な管理に努めています。

リスクマネジメント体制

2008年2月に「日清食品グループリスク管理規程」を制定するとともに、代表取締役を委員長とする「総合リスク対策委員会」を設置し、グループ全体に影響が及ぶようなさまざまなリスクに対して、企業価値の毀損を回避するよう努めています。2016年3月にはグループ内で部門を超えて発生するリスクに対し、横断的な立場でリスク管理をより強化するため、総務部内にリスクマネジメント室を設置し、体制を強化しています。

BCP（事業継続計画）

当社グループは、非常時にも製品供給を維持することで、食品メーカーとしての社会的責任を果たすことを第一義と考え、大規模自然災害などで重要拠点が機能不全に陥った場合でも、代替拠点での事業継続などで製品をお届けする体制を構築しています。今後、定期的に訓練を行い、BCPの実効性検証、課題抽出により計画をさらに強固なものとし、社員が普段と違うオペレーションを迅速かつ柔軟に実行できる体制を整えていきます。



(注) 内部統制の仕組みは、点線で囲まれた範囲

ステークホルダーとの対話

日清食品グループは、安全安心な食品を提供し、お客さま、株主・投資家の皆さま、お取引先の皆さま、地域社会・行政、社員など全てのステークホルダーの利益が最大化されるように事業を推進するとともに、透明性の高い情報開示を行い、日常的に対話を行っています。そこから得られたご意見・ご要望を事業活動に反映することで、さらなる企業価値の向上に取り組んでいます。



お客さま

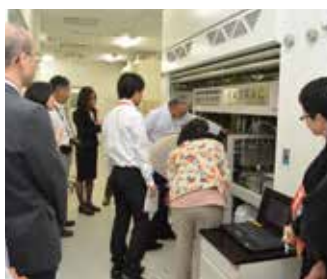
お客さまの声を取り入れ、率先してお客さまの満足を考えた製品づくりを追求しています。

対話の手段・機会

- お客様相談室（お問い合わせ窓口） →P.21
- ウェブサイト、カスタマーメール →P.21
- イベント
- 社員対面販売
- 食育活動（インスタントラーメン発明記念館、カップヌードルミュージアム →P.27、食育支援活動 →P.27、食の図書館など）
- 国際会議参加、学会での研究成果発表

the WAVEで消費者団体の見学会を実施

日清食品ホールディングスの技術開発・研究拠点のthe WAVEでは、消費者団体などを招いて見学会を行っています。2015年度は3団体の方がが訪問し、日清食品グループの研究開発や安全安心への取り組みについて、CEOならびに研究所所長が説明を行いました。参加者からは「最先端の研究・開発施設を見ることにより、安全への取り組みレベルの高さを実感しました」などの感想をいただきました。



株主・投資家

適時・適切な情報発信を行うとともに、株主・投資家の皆さまへの利益還元に努めています。

対話の手段・機会

- 総務部（個人株主お問い合わせ窓口）
- IR室（機関投資家お問い合わせ窓口）
- 株主総会、株主懇親会
- 決算説明会
- IRサイト
- アニュアルレポート、NISSIN REPORT（株主通信）
- 専用フリーコール、メールの設置（株式専用のお問い合わせ窓口）

マイベスト株主優待（総合ランキング）1位に

日清食品ホールディングスは株主懇親会を年2回開催し、グループ各社の役員が株主の皆さまから直接ご意見をいただいています。また、株主優待では、当社グループ会社の製品詰合わせの贈呈だけでなく、株主優待相当額の国連WFPへの寄付も選択できます。さらに、当社の株主優待は『知って得する株主優待2016年版』（野村インバスター・リレーションズ発行）のマイベスト株主優待（総合ランキング）で1位に選ばれています。



株主懇親会



株主優待：300株以上1000株未満
3500円相当の製品詰合せ例

お取引先

お取引先との購買・契約に関して、公正な取引を徹底し、お取引先の皆さまとの良好な関係構築に努めています。

対話の手段・機会

- 方針説明会
 - 記者発表会
 - 新製品説明会
 - 商談・プレゼンテーション
 - 展示会への出展
 - 工場・研究所などの施設見学
 - 食育イベントなどへの協力 →P.27
- 原材料・資材調達
 - 賞詞交歓会・清睦会
 - 工場査察・品質指導
 - 商談
- 物流・倉庫関連
 - 方針説明・意見交換会
 - 安否確認システム

地域社会・行政

それぞれの地域の特徴をふまえた活動を実施し、地域の方々と相互理解を深め、豊かな地域社会作りにも貢献しています。

対話の手段・機会

- 災害救助に必要な物資の調達に関する協定の締結
- 防災イベントなど地域で開催される各種イベントへの協賛・参加
- 工場見学
- 地域清掃活動
- 消防訓練
- 官公省庁の検討会・研究会への参画
- 近隣町内会の総会などへ参加
- 建設工事住民説明会
- 寄付活動

地域社会・行政への支援の主な例

■ 明星食品、6年目の東北復興支援商品発売

明星食品は東日本大震災以降、2011年から東北の復興を支援する商品作りを続けています。2013年からは東北の名店とコラボを展開。2016年2月には岩手県久慈市の有名店「らーめんの千草」と共同開発したカップ麺「明星 らーめんの千草 しょうゆらーめん」を発売しました。復興支援の一助として、本製品の売り上げの一部を「久慈市の復興支援」に寄付いたします。



■ 防災活動

日清食品

大阪府、兵庫県、神奈川県などと災害時の即席麺供給に関する支援協定

日清シスコ東京工場

埼玉県熊谷市と災害時における製品供給に関する支援協定

■ 地域イベント参加・協賛

日清食品ホールディングス

新宿未来創造財団が新宿区立新宿文化センターで行う避難訓練コンサートに協賛

the WAVE

地元町内会の盆踊りへの協賛

日清食品

大阪府池田市開催の「池もんフェア2015」（主催：池田商工会議所）後援

日清食品関東工場

2015年8月開催「とりで利根川大花火」協賛

日清ヨーク本社

2015年5月開催の神田祭への奉納金協賛、神輿接待として製品協賛

■ スポーツ大会協賛

日清ヨーク本社/関西工場

2016年2月開催の「第8回西脇多可新人高校駅伝競走大会」（主催：西脇多可新人高校駅伝競走大会実行委員会他）へ6回目の特別協賛

■ 地域清掃・美化活動

日清シスコ大阪工場

「大和川・石川クリーン作戦」（主催：国土交通省、大阪府、流城市町村）で清掃を実施

明星食品研究所

5月末に市内の三駅周辺の清掃をする「ごみゼロデー市内三駅周辺清掃」（主催：武蔵野市）に継続参加。研究所周辺の週1回の始業前清掃活動も2015年11月に5周年を迎え、総計200kgのゴミを回収



社員

社員一人一人が自律的に生き生きと働けるような職場づくりを推進しています。

対話の手段・機会

- 合同初出式
- グループ社内報
- 自己申告、社員意識調査、アンケート →P.49
- 職場ミーティング、各種研修 →P.44、46~48
- イン트라ネット
- 各種カウンセリング、面談
- 労使協議
- 人事フォーラム →P.49

第三者意見



鬼頭 宏 (きとう ひろし)

慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程満期退学。2015年4月より静岡県立大学 学長。

研究分野は経済史、歴史人口学、環境歴史学。

主な著書に『人口から読む日本の歴史』（講談社）『2100年、人口3分の1の日本』（メディアファクトリー）、『図説人口でみる日本史』『環境先進国 江戸』（吉川弘文館）などがある。

昨今、耳目に伝わる食に関する話題は、矛盾に満ちたものです。食糧を自給できない日本は農産物の輸入大国であるにもかかわらず、年間1700万トンの食品廃棄物を出しています（農水省統計）。このうち食べられるのに捨てられる「食品ロス」が500万トンから800万トンに上るといわれます。これは日清食品グループも支援している、国連WFPが2014年に提供した食糧支援（320万トン）を上回ります。

また日頃、メタボが話題にされる日本ですが、国際基準（BMI30以上）だと肥満率は4.5%（男女平均）と世界189カ国中166位の優等生なのです。むしろ、20歳代女性では17%が「痩せ」（BMI18.5以下）になっていて、低体重児出産のリスクが警告されているほどです。高齢者の低栄養傾向も指摘されています。良質なタンパク質、食物繊維、ミネラル、ビタミンなどの不足による栄養失調が話題になる時代なのです。このような食をめぐる複雑な状況のなかで、食品企業として世界をリードする立場にある日清食品グループの活躍を概観させてくれるのが本報告書です。

「CSR報告書 2016」で目についた点をいくつかあげておきましょう。第1は「トップインタビュー」において、2016年をグローバル展開戦略の「執行の年」と位置付けている点です。〈EARTH FOOD CREATOR〉としての日清食品グループは社会的責任として、食品の供給を単に五感を満足させるだけではなく、安全安心を守るために、医薬品と同様に栄養の摂取（吸収）、体内での輸送（分布）、栄養の利用と消費（代謝）、そして不要物の体外への排出（排泄）の全過程に配慮して開発を進めることが明確に意識されています。原料調達から廃棄物の処理に至るまでの管理という、従前から行われてきた地球環境の持続可能性に加えて、体内環境を結びつけたのです。地球と人間の命をつなぐ大きな循環を一元的に尊重する姿勢が示されているといえましょう。

注目すべき第2点は、「中期経営計画2020」においてグローバルカンパニーとしての評価指標を、「本業で稼ぐ」と「資本市場における価値＝時価総額」の両面で示したことです。前者は売上に対する利益率の向上であり、後者は1株あたり利益にほかなりません。つまり本業で稼ぐ企業としての期待値を高めようということですが、投資家にとってわかりやすい指標です。この第2点目は、グローバル企業に求められるESG（Environmental, Social, Governance）課題を重視した日清食品グループの姿勢を明確に示したものと云えましょう。

第3に本報告書の特集「Nissin Diversity Takes Off!」に注

目しました。日清食品代表取締役社長・安藤徳隆氏と日清食品取締役マーケティング部長・ズナイデン房子氏の対談記事は、日清食品グループの企業哲学をよく示してくれています。タイトルに掲げられた「多様な価値観で全人類の胃袋とココロを満たす」は、創業以来の世界への貢献の姿勢を端的に表しています。

「世界一UniqueでHappyな企業を目指して」に示される経営哲学は、社員が大切にされ、幸福な職場で生産される製品への愛着と信頼感を消費者に与えてくれます。いつも注目しているのですが、「百福士プロジェクト」や「社員のやる気を応援する研修やプログラム」のページを繰っていると、元気で、楽しそうで、一緒に参加したくなってしまいます。

おりしも昨年、女性活躍推進法が公布・施行され、今年4月からは事業主行動計画の策定が義務づけられました。また障害者差別解消法が4月から施行されました。さまざまな立場の人が、ともに働きやすい社会をつくるのが現在の日本で求められているのです。日清食品グループでは女性、シニア、障がい者、外国人の雇用と対応は早くから行なわれていたのですが、これをさらに推進しようというのです。製品についても、たとえば視覚弱者に対応した包装容器のユニバーサルデザインへの取り組みも評価されます。このような社会の潮流を率先して取り込み、2016年を「ダイバーシティ元年」と位置づけたことを賞賛したいものです。

さて日本人は一生の間に何回の食事をするのでしょうか。1日3食として平均寿命から計算すると、男なら8万8千回以上、女なら9万5千回以上になります。厚生労働省が示している栄養摂取基準に従えば、生涯に摂取すべきカロリーは男で7010万キロ・カロリー、女で5950万キロ・カロリーとなります。少ないと見るか、多いと見るかは人によって異なるでしょうが、これだけの回数と量の食事を、どれだけ意識していただいているのでしょうか。

食は生きるために必要不可欠な行為ではありますが、食事のおいしさや会食の楽しさを堪能することは人生の目的でもあります。食は人間が大地の恵みをいただき、大地とつながるという行為でもあります。生涯の食事のどのような場面で、日清食品グループの製品を楽しむことができるのでしょうか。年齢、性別、体質、健康状態、活動（宇宙、登山、海洋、スポーツ）、文化・宗教、環境などの多様性に応じて、必然的に製品のダイバーシティ化は進むでしょう。独自の企業遺伝子を保持しつつ、拡大する食の地平線に向かって、進化する日清食品グループのさらなる展開を期待しています。

編集方針

本報告書では、日清食品グループが社会の一員として果たすべきCSR（企業の社会的責任）に関する考え方や活動を紹介しています。特に、4つの創業者精神に基づき継続的に注力している「食の安全」「社会貢献」「環境」「社員」「コーポレート・ガバナンス」の5つの側面についてより詳細に報告しています。グループ各社の活動内容を掲載しグループ全体の取り組みをステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう努めるとともに、イラストや写真を取り入れ、親しみやすく読みやすい誌面を心がけました。

参照ガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」
- GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン 第4版」
- ISO26000（社会的責任に関する手引き）

報告対象期間

2015年度（2015年4月1日～2016年3月31日）。重要事項は2015年度以前・以降のものも報告しています。

報告対象範囲

日清食品グループの6事業会社および日清食品ホールディングス株式会社を報告範囲としています。環境パフォーマンスの集計範囲は報告の都度、対象範囲を明記しています。

発行日

2016年6月
（前回発行2015年6月）

お問い合わせ先

日清食品ホールディングス株式会社 広報部 CSR推進室
TEL：(03) 3205-5111（代表）

冊子とウェブサイトの関係性



<http://www.nissin.com/jp/about/csr/>

