




EARTH FOOD CREATOR REPORT

日清食品グループ
サステナビリティ報告書

2018



発明はひらめきから。ひらめきは執念から。 創業者の志を礎に60年

「世の中を明るくする仕事はないか」との確固たる信念から
47歳にして無一文からインスタントラーメンの開発に取り掛かった安藤百福。
1日4時間の睡眠で丸1年間、たった一人で休みなく研究を続け、
1958年、つい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。
安藤の“最後まであきらめない執念”で誕生した一粒の種が、
いまでは日本生まれの世界食となり、誕生から60周年を迎えました。
人生のすべてを新しい「食」の創造に捧げた安藤百福の志は、
現在も日清食品グループに脈々と受け継がれています。





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、
変わる事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。

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。美しい体づくり、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 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。

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。

すべての事業活動に責任を持ち 持続可能な企業と社会を 目指します

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



創業60周年を迎えて

2018年は、日清食品創業60周年、すなわちインスタントラーメンが誕生してから60年という節目の年となります。二度の世界大戦の激動の時代を生きた創業者・安藤百福は、「何か人の役に立つことはないか」、「世の中を明るくしたい」との思いから、48歳にして世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」を開発しました。発売から60年経った今なお、チキンラーメンが当社の主力製品として愛され続けている理由は、創業者が「消費者が真に求めるもの」、「こんなものがあったら便利だと思えるもの」を徹底的に考え抜き、開発に取り組んだからです。

創業者はチキンラーメンの開発にあたり、「おいしいこと」、「保存性があること」、「調理が簡単なこと」、「安価であること」、「安全で衛生的であること」の5原則を定めました。食品である以上、安全でおいしいことは当然ですが、創業者はそれらに加え、煮

炊きや別添スープを入れる必要がなく、お湯をかけてたった3分で完成する「魔法のラーメン」を開発しました。

創業者はよく、「私はラーメンを売っているのではない。お客さまに時間を提供しているのだ」と言っていました。チキンラーメンは「時短」、「省エネ」、「省資源」を実現した、誕生した瞬間から地球のサステナビリティに配慮した、まさに究極の形態であったといえます。

SDGsの達成に向け 事業活動で社会課題を解決

2017年11月、経団連は「企業行動憲章」を改定し、Society 5.0^{*1}の実現を通じたSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向け、会員企業にESG(環境・社会・ガバナンス)に配慮した経営の推進を求めました。2015年に国連で採択されたSDGsは、いまや全世界の共通言語となり、国際社会全体が持続可能な社会の実現に向け

て動き出しています。

日清食品ホールディングスは、2017年7月、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである「国連グローバル・コンパクト」に加盟し、SDGsの達成に向け、事業活動を通じた解決策を日々探究しています。

例えば、国連の予測によると2055年に世界の総人口が100億人を突破し、世界的な食糧危機が危惧されています。日清食品は2016年に大豆たん白を主原料とした「大豆ビーフ」(→P.19)を独自製法で開発し、商品化しました。大豆ビーフは牛肉に比べ、オリジナルカロリー^{*2}やバーチャルウォーター^{*3}の観点から効率性に優れ、食糧不足に加え水資源の枯渇に対する解決策の一つとしても活用が期待できます。

また、パーム油を生産するアブラヤシ・プランテーション開発のための熱帯林伐採や生態系破壊、児童労働なども解決すべき課題です。そこで

日清食品ホールディングスは、2017年9月に「日清食品グループ 持続可能な調達方針」(→P.18)を制定し、10月には「RSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)*4(→P.19)に加盟し、即席麺業界で国内初*5となる、森林破壊防止や生物多様性保全、人権に配慮された認証パーム油の調達を目指しています。

コーポレートガバナンスに関しては、2016年にコーポレートガバナンス・コードを重視した取締役会改革を行い、取締役会による監査機能をさらに強化したことに加え、2018年度より会計基準をグローバルスタンダードのIFRS(国際財務報告基準)に移行し、グループ内での会計処理の統一によりグループ全体のガバナンス強化につなげていきます。

安全・安心・楽しさで究極のおいしさを実現

食品の持つ一番大切な機能は、生命維持のための栄養機能です。しかし、生きるためだけの食事では、おいしくも楽しくもありません。食の安全性が担保され、安心して食べることが究極のおいしさにつながります。当社は創業以来、食の安全性の追求を経営の最重要課題と位置づけ、製品の品質管理に医薬品レベルの安全基準を導入するなど、消費者が安心して食べることのできる商品開発に取り組んでいます。また、商品を魅力あるものとするにはエンターテインメント性も必要です。当社グループは、「楽しくなければおいしくない」とのポリシーのもと、ユニークなマーケティングなどで消費者の皆さまに「楽しさ」も提供してまいります。

食の未来を科学する

食品への科学的なアプローチにも取

り組んでいます。日清食品は2007年より東京大学大学院で寄付講座「味覚サイエンス」を開設し、世の中で未だ解明されていない塩味の受容体の解明や、味覚を科学的に評価・測定する研究を支援しています。塩味の受容体の解明が進めば、減塩への取り組みも加速するものと期待しています。

2015年には研究所に「健康科学研究部」を新設し、首から上の五感を満たすだけでなく、首から下のADME(Absorption=吸収、Distribution=分布、Metabolism=代謝、Excretion=排泄)の4つの過程を考慮した栄養研究や免疫研究、食品機能研究を進めています。インスタントラーメンを通じて、人々の栄養改善や健康的な生活をサポートしようという試みです。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、人々の健やかな生活を願って、食の機能性を追求し続けてまいります。

「企業は人にある」働き方改革で付加価値を創造

一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジといわれる「働き方改革」に関しては、脱長労働時間の追求を目標に定め、拘束時間帯のないフレックスタイム制度の導入やオフィス環境の整備、社員の意識改革など、さまざまな施策を推進しています(→P.20-21)。2018年はこの動きをさらに加速させ、すべての業務を棚卸しして、不要な業務は削減する一方で、RPA(Robotic Process Automation)*6など最新テクノロジーを活用して自動化や効率化を進めます。

しかし、働き方改革は単なる業務の効率化を目的とするものではありません。仕事の生産性を高めることで、社員一人一人がよりクリエイティ

ブな仕事にシフトし、革新的なアイデアを次々と生み出すことが目的です。新たな価値の創造なくして、企業の持続的な成長は望みません。創業者は、「企業は人にある。人とは、世の中になく独自のなことを考え計画し、達成できる『人の中の人』である」という言葉を残しています。当社グループ社員には、業務改善と効率化により創出された余暇の時間を、健康増進のためのスポーツや見識を深めるための活動、自己研鑽などに有効活用し、「人の中の人」に成長してくれることを期待しています。

「食創為世」の精神で持続可能な社会を実現

日清食品グループ理念「EARTH FOOD CREATOR」には、単に“地球食を創造する人”という意味だけではなく、“生物の根本である「食」を創り、世のためにつくす”という、創業者精神の一つ「食創為世」の願いが込められています。

創業100周年、さらにその先の100年の持続的な成長およびサステナブルな社会の実現のため、日清食品グループは、事業活動が社会に与えるすべての影響に責任を持ち、「食創為世」の精神で革新的な新製品の開発、新技術の創出に挑戦し続けます。

*1 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会。

*2 畜産物の生産に必要な飼料穀物をカロリーで表した量。

*3 農産物・畜産物の生産に必要な水の量を推定した数値。

*4 持続可能なパーム油の生産と利用を促進する非営利の会員組織。

*5 日本即席食品工業協会加盟の即席麺メーカー37社対象。日清食品ホールディングス調べ。(2017年9月11日現在)

*6 人間が行う定型作業をロボットが代行することで業務が自動化されるという概念。

即席食品事業

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.」「日清ラ王」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」「明星一平ちゃん夜店の焼そば」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

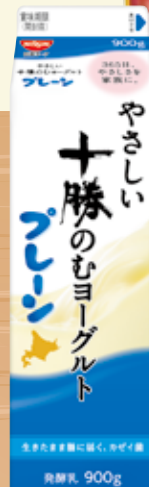
日清食品チルド・日清食品冷凍

10℃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」などの商品を展開しています。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「冷凍日清もっちり生パスタ」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、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

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、乳製品乳酸菌飲料 特定保健用食品「ビルクル」や長時間丹念発酵の「やさしい十勝のむヨーグルト」などを提供しています。各社が安全・安心な商品をお客さまにお届けしています。



海外事業

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、アメリカやメキシコ、ブラジル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・インドネシアなどのアジア地域、ハンガリーやドイツなどの欧州・中東・アフリカ地域に事業を拡大し、現地での生産・販売を基本にビジネスを展開しています。2016年からは、カップヌードルのグローバル化を推進し、世界中で共通のフレーバー展開を進めています。



CONTENTS

02 トップメッセージ

04 日清食品グループの事業内容

06 日清食品グループの概要

08 ありがとう! インスタントラーメン発明60周年

日清食品 代表取締役社長 安藤徳隆 創業60周年インタビュー

12 世界一InnovativeでUniqueな企業として
未来のHappyを提供していきたい

14 日清食品グループのCSR

16 FOCUS 01 「美健賢食」の体現へ

18 FOCUS 02 持続可能な調達

20 FOCUS 03 効率的で生産性の高い業務の実現

22 食の安全

22 製品の安全確保

25 製品のアレルギー物質表示

26 お客さまの声の収集と商品・サービスへの反映

27 誰にでもわかりやすい表記

28 環境

28 環境マネジメント

29 製造工場における環境負荷の削減

30 物流・社用車における環境負荷の削減

31 水使用量の削減

32 廃棄物の削減

34 環境データ

36 社員への環境教育

36 生物多様性の保全

38 社員

38 ダイバーシティの推進

41 社員の声の収集

41 公正な評価

42 人材育成

44 労働災害の防止

45 社員の健康増進

45 労使関係

46 社会貢献

46 子どもたちの健やかな成長を支援

47 食を通じた国際支援

48 スポーツ支援

48 発明・発見を推奨する活動

49 地域振興・地域貢献

50 50年間に100の社会貢献活動を行う 「百福士プロジェクト」

52 コーポレートガバナンス

52 コーポレートガバナンス

54 コンプライアンス

55 2017年度の主な社外評価

56 ステークホルダーとの対話機会

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)
- ㈱ユニ・スター

低温食品および付随する事業

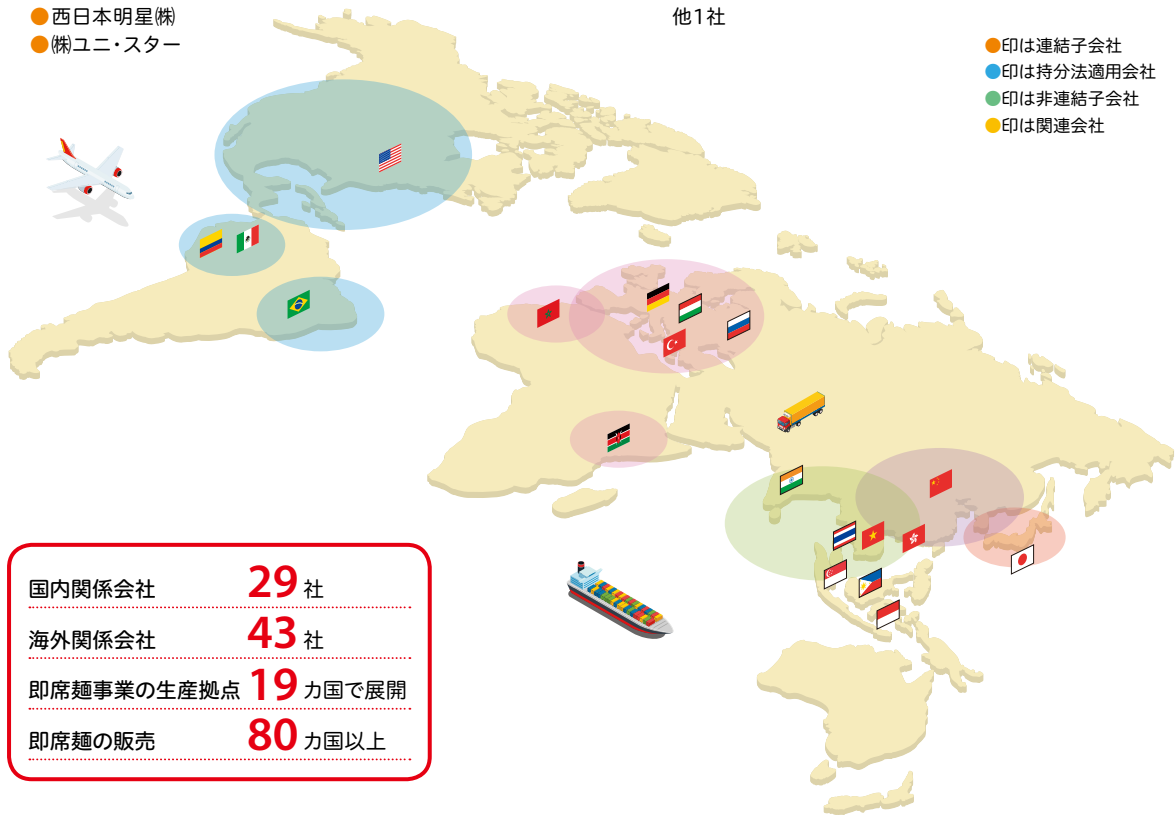
- 日清食品チルド(株)
- 埼玉日清食品(株)
- 相模フレッシュ(株)
- 日清食品冷凍(株)
- 四国日清食品(株)
- 高松日清食品(株)
- 三重日清食品(株)
- ㈱サークルライナーズ
- ㈱ニッキーフーズ

他1社

その他の事業

- 日清シスコ(株)
- 日清ヨーク(株)
- 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)
- ㈱湖池屋
- 日清食品ビジネスサポートプラス(株)

- 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



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
 即席麺の販売 **80** カ国以上

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 (U.S.A.) 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.
- PT. NISSIN FOODS INDONESIA
- THAI PRESIDENT FOODS PUB. CO., LTD.
- NISSIN-UNIVERSAL ROBINA CORP.
- 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
- 香港捷菱有限公司
- 日清(上海)食品安全研究開發有限公司
- 北京正本廣告有限公司

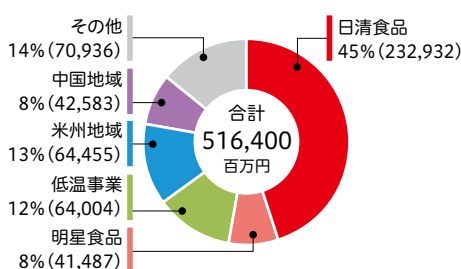
他3社

会社概要

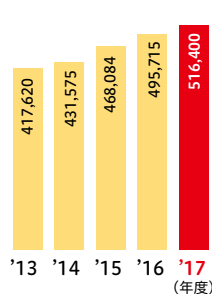
商号	日清食品ホールディングス株式会社	本社	東京本社	東京都新宿区新宿6丁目28番1号
設立	1948年9月	大阪本社	大阪府大阪市淀川区西中島4丁目1番1号	
資本金	25,122百万円	連結社員数	12,102名	

業績(連結)

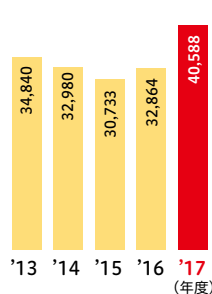
セグメント別売上構成比(2017年度)(百万円)



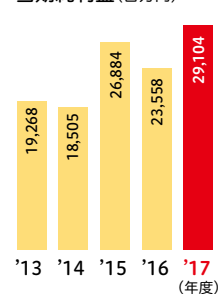
売上高(百万円)



経常利益(百万円)



親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)



日清食品グループ 中期経営計画2020

本中計期間の位置づけ

本中計以降は「収益性」指標へとシフト

グローバルカンパニーの“推進”
時価総額* 5,700億円
海外営業利益比率: 11%
ROE: 7.4%

グローバルカンパニーの“評価獲得”
時価総額* 1兆円
海外営業利益比率: 30%以上
ROE: 8%以上

EARTH FOOD CREATORの体現
海外営業利益比率: 50%以上
ROE: 10%以上

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。

(年度)	2015	2017	2020	
	実績値 日本基準	実績値 日本基準	目標値 IFRS	
本業で稼ぐ力	売上高	4,681億円	5,164億円	5,500億円 (6,000億円)*6
	調整後営業利益*1	247億円	334億円	475億円 (400億円)*6
資本市場価値	時価総額*2	5,700億円	7,600億円	1兆円
	純利益*3	269億円	291億円	330億円
	ROE	7.4%	8.2%	8%以上
	調整後EPS*4	196円	272円	330円 年平均成長率 10%以上

(注) 配当性向は、期間平均40%以上

中期経営計画
2015
(前中計)

中期経営計画
2020
(本中計)

*時価総額 = 株価 × 期末発行済株式数(自己株式控除後)

*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) 下2桁切り捨て
 *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当期純利益」
 *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
 *6 日本基準参考値



SPECIAL TOPIC

2018年10月より
NHK朝の連続テレビ小説で
安藤百福と仁子(まさこ)夫人の
半生をモデルにした

『まんぷく』が
放送されます。

食足世平



ありがとう!

インスタントラーメン発明60周年

試行錯誤の末、安藤百福が1958年に

世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」を発明してから60年。

自宅の裏庭の小さな研究小屋で誕生したインスタントラーメンは、

いまでは世界で年間1,000億食が消費される世界食となりました。

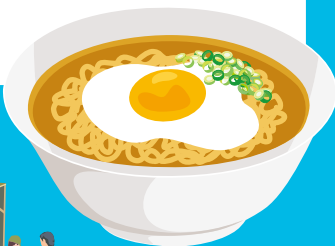
日清食品グループは、これからもEARTH FOOD CREATORとして、

さまざまな「食」の可能性を追求し、食の世界にイノベーションの波を起こし続けていきます。

1958年

世の中を明るくするために! 魔法のラーメン 「チキンラーメン」誕生

戦後の焼け跡の寒空のもと、一杯のラーメンを求めて長い行列をつくる人々の姿が脳裏から離れず、「もっと手軽にラーメンを食べられないか」との思いから、安藤はインスタントラーメンの開発を始めました。一番苦労したのが“保存性”と“簡便性”の実現でした。困り果てたある日、妻が台所で天ぷらを揚げるのを見て安藤はひらめきました。「これだ! 天ぷらの原理を応用すればよいのだ!」油で揚げ乾燥させた麺は長期保存性を獲得し、同時にお湯を注ぐだけで元のやわらかい状態に戻る簡便性も実現しました。この《瞬間油熱乾燥法》の技術により、1958年、世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」が誕生。8月25日に発売されると、お湯をかけるだけで食べられることから《魔法のラーメン》と呼ばれました。



1964年

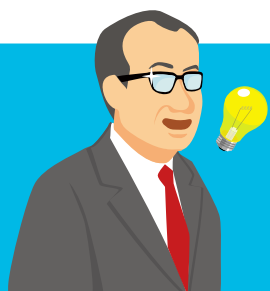
豊かな森を創ろう 日本ラーメン工業協会発足

安藤の「会社は野中の一本杉であるよりも、森として発展したほうが良い」との思いが実現して、会員64社が参加する日本ラーメン工業協会(現 一般社団法人日本即席食品工業協会)が発足。

1971年

逆転の発想から生まれた世界初のカップ麺 「カップヌードル」誕生

1966年の米国視察で、アメリカ人がチキンラーメンを紙コップに入れ、お湯を注ぎフォークで食べる姿を見た安藤は、雷に打たれたほどの衝撃を受け、カップ入りインスタントラーメンの開発に取りかかりました。麺が壊れるのを防ぐため、カップの中間に麺を固定する《中間保持法》や、製造工程で麺を下に伏せておいて上からカップを被せ反転させる《逆転の発想》など、さまざまな知恵や工夫が詰め込まれた「カップヌードル」は、開発着手から5年後の1971年9月18日に発売されました。お湯の出る自動販売機の設置や、東京・銀座の歩行者天国での試食販売など、それまでにない販促活動を行い、「カップヌードル」は日本のファストフードの先駆けとなりました。



1983年

食とスポーツは健康を支える両輪 日清スポーツ振興財団設立

経済的に豊かになり、食にも満たされる一方で、青少年の非行が大きな社会問題となっていることに胸を痛めた安藤は、子どもたちの健全な心身の育成のためにはスポーツによって溢れるエネルギーを発散させるべきと考え、「食とスポーツは健康を支える両輪である」との理念のもと、1983年に私財を提供して「日清スポーツ振興財団」(現 安藤スポーツ・食文化振興財団)を設立しました。(→P.48)

1997年

カンヌ国際広告映画祭で安藤宏基が「アドバタイザー・オブ・ザ・イヤー」を受賞

2005年

安藤の熱意が宇宙へ! 「スペース・ラム」誕生

晩年になっても製品開発への意欲を失わなかった安藤は、95歳にして世界初の宇宙食ラーメン「スペース・ラム」を開発。2005年7月にスペースシャトル・ディスカバリー号に搭載されて宇宙へ出発しました。2007年6月には日清食品による宇宙食ラーメン3品が宇宙航空研究開発機構(JAXA)の「宇宙日本食」に認証されました。

1993年

カップヌードルのテレビCM「hungry?」シリーズがカンヌ国際広告映画祭でグランプリを受賞

2005年

- 日清(上海)食品安全研究開発有限公司を設立

2006年

- インスタントラーメンが世界規格(CODEX)の対象商品となる
- 明星食品と資本業務提携

2007年

- 創業者・安藤百福が死去



「Mr.Noodleに感謝」
ニューヨーク・タイムズ紙が安藤百福の社説を掲載

- カップヌードル リフィル発売

1976年

- 「日清焼そばU.F.O.」発売
- 「日清のどん兵衛きつね」発売

1983年

- チルド食品事業に進出

1985年

- 安藤宏基が日清食品代表取締役社長に就任

1986年

- 冷凍食品事業に進出

1990年

- ヨーク本社(現 日清ヨーク)が日清食品グループに参加

1991年

- シスコ(現 日清シスコ)が日清食品グループに参加

1992年

- 生タイプのインスタントラーメン「日清ラ王」発売

1995年

- 阪神・淡路大震災でカップ麺100万食を寄贈
- 業界初の生タイプのカップ入りスパゲティ「日清スパ王」発売

1997年

- 安藤百福の呼びかけで世界ラーメン協会 IRMA(現 WINA)設立 (→P.47)

1999年

- 大阪府池田市に「インスタントラーメン発明記念館」(現 カップヌードルミュージアム 大阪池田)が誕生 (→P.48)

2008年

50年間に100の「いいこと」 百福士プロジェクト始動!

社会貢献活動に熱心だった安藤の志を継ぎ、創業50周年の2008年から50年間に100の「未来のためにいいこと」を実施するCSR活動「百福士プロジェクト」がスタートしました。(→P.50)

2008年

カップヌードル容器を紙製に「ECOカップ」登場

地球環境への配慮、情報の分かりやすい表示、品質向上のため、カップヌードルの容器をポリスチレン製容器から紙製の「ECOカップ」に変更しました。ECOには「地球のために(For Ecology)」「みんなのために(For Customer)」「おいしさのために(For Originality)」の意味を込めています。循環型資源である紙を使用したECOカップへの変更で、CO₂排出量を22%削減しました。



2018年

- 日清食品創業60周年
- NHK朝の連続テレビ小説「まんぷく」放映



2016年

日清食品グループ「中期経営計画2020」を策定、時価総額1兆円構想スタート

2011年

緊急支援物資として有用 カップ麺で東日本大震災を支援

東日本大震災の被災地にカップ麺100万食、グループ社員の募金によるカップ麺100万食、計200万食を無償提供しました。また、給湯機能を持つキッチンカー7台で現地避難所に入り、社員が延べ27日間、カップ麺約2.5万食を配布しました。

2016年

- 熊本地震被災地にカップ麺30万食を提供

2017年

- 「カップヌードル ナイス」発売(→P.16)
- 「日清食品グループ 持続可能な調達方針」策定(→P.18)
- 「RSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)」に加盟(→P.18)
- 日清食品有限公司が香港証券取引所メインボード市場に上場

2019年

- 日清食品の次世代スマートファクトリー「関西工場」完成予定

2020年

- (目標)時価総額1兆円達成

2058年

100年ブランドカンパニーへ!

2008年

- 日清食品が持株会社制へ移行
社名を日清食品ホールディングスに変更

2009年

- 低カロリー商品に対するニーズの増加に対応し「カップヌードルライト」発売

2010年

- 安藤宏基が特定非営利活動法人国連WFP協会会長に就任(→P.47)

2011年

- フレンテ(現 湖池屋)と資本業務提携
- 神奈川県横浜市に「カップヌードルミュージアム」(現 カップヌードルミュージアム 横浜)を設立(→P.48)

2014年

- ぼんちと資本業務提携
- 東京都八王子市に新研究所「the WAVE」を開設(→P.17)



世界—InnovativeでUniqueな企業として 未来のHappyを提供していきたい

2018年、創業60周年を迎えた日清食品は、40年後の創業100周年に向けてどのようにイノベーションに取り組んでいくのか。

日清食品 代表取締役社長 安藤徳隆に、
40年後のあるべき姿について語っていただきました。

日清食品ホールディングス(株)
代表取締役 取締役副社長・COO
日清食品(株) 代表取締役社長
あんどう のりたか
安藤 徳隆

日清食品のDNA 創業者イズムの継承

創業者・安藤百福が発明した世界初のインスタントラーメン「チキンラーメン」が誕生してから、今年で60周年となりました。1958年に誕生したチキンラーメンは、60年経った今も市場の最先端にあり続けています。これが創業者が寝食を惜しんで開発に没頭したチキンラーメンの「製品としての完成度の高さ」であり、インスタントラーメンの原点である「ブランド力」の強さの証明であると、改めて創業者の偉大さを思い知らされます。

私は3年間、創業者のカバン持ちをしていました。日々薫陶を受けていたなかで、とくに心に残っているのは「食創為世」の精神です。次々と新たな食文化を世の中に生み出していくこと、つまり「食を創りて世の為につくす」の精神は、創業から60年を経た現在も、日清

食品に脈々と引き継がれているDNAです。いま、日清食品は次の食文化を生み出すステージにきています。創業者の思いを継ぎ、創業100周年となる2058年に向け、日清食品は今後も新たな食文化を創造していきたいと思います。

Uniqueな経営の根底を支える 食の安全性の追求

食の仕事は聖なる職であるという「食為聖職」の精神は、日清食品のすべての事業活動の根幹となっています。当社の世界最高水準の食品安全性への追求も、「食為聖職」のイズムを継いでいるものです。創業者はよく、「インスタントラーメンは一食一食 口に入れるものだから、誠実な思いで完全な商品を作り続けなくては行けない」と言っていました。その言葉どおり、当社は食の安全性を最重要課題とし、安全性は何事にも代え難い、絶対に譲れない点

と位置づけています。2005年、米国航空宇宙局(NASA)のスペースシャトルに創業者が95歳で開発した世界初の宇宙食ラーメン「スペース・ラム」が搭載されましたが、当社はNASAを超える安全基準で商品を作り続けていきたいと考えています。

日清食品は「楽しくなければおいしくない」とのポリシーのもと、Uniqueな商品を次々と提供しています。しかし、その根底にあるのは「食為聖職」に基づく安全・安心への徹底的な追求であり、安全性の保証があつて初めて、日清食品らしいUniqueな経営が成り立つのです。

Beyond Instant Foods への飛躍

安藤百福は終戦後の冬の寒空のもと、ラーメン屋台に並ぶ長い行列を見て、「人々に温かい気持ちになってほし





い」との思いからラーメンを選びました。また、「時は命なり」との信条から、自宅で簡単に調理できるインスタントラーメンの開発を始めました。人々の心と体を温めてきたインスタントラーメンは、今後何十年なくなることはありません。しかしこの先、日清食品が新たな食文化を生み出していくためには、「人々をHappyにする価値」、「それがあつたら世の中が便利になる付加価値」がどこにあるのかを考え、開発していく必要があります。

国連によると、創業100周年を迎える2058年には世界の総人口は100億人を超えると予測されています。世界的な人口増加により、資源の希少化や食糧不足が懸念されます。しかし、例えばバイオ技術の発達やフードテックにより、食糧生産におけるイノベーションが生まれることで、食糧危機のリスクを回避し、豊かな未来を築くことができると考えます。

創業100周年を迎える際には、日清食品はInstant Foodsという概念を飛び越え、例えば長寿食や宇宙食、キッチンウエアから調理ロボットまで、あらゆる食の領域の革新者として、人々の生活様式に新たなイノベーションをもたらす企業となっていきたいと思えます。これが私の目指すBeyond Instant Foodsの構想です。

地球の未来にHappyを

2058年には人間の脳はインターネットに接続され、医療はAI（人工知能）が担うようになり、食品は細胞培養によって工場で製造されるようになるともいわれています。しかし、どんなにロボティクスが発達し、AIが台頭しても、「食べる」という人間の本質的な欲求は未来永劫変わりません。「食」と「食文化」はなくなるらないのです。その中で、

変わりゆく時代に合わせた食文化を提供していくことが当社の使命であると考えます。

日清食品は、新しいアイデアを次々と生み出し実現する、世界一InnovativeでUniqueな企業を目指しています。そのためには、社員一人一人がワクワクしながら働くことができることが大切です。クリエイティブな発想は心から楽しんでる瞬間に生まれるものです。全社員が楽しく働き、発揮されるクリエイティビティから生み出されるもの全てがUniqueで、現在も未来も、人々にHappyを提供し続けていくことが私の使命であり願いです。



日清食品グループのCSR

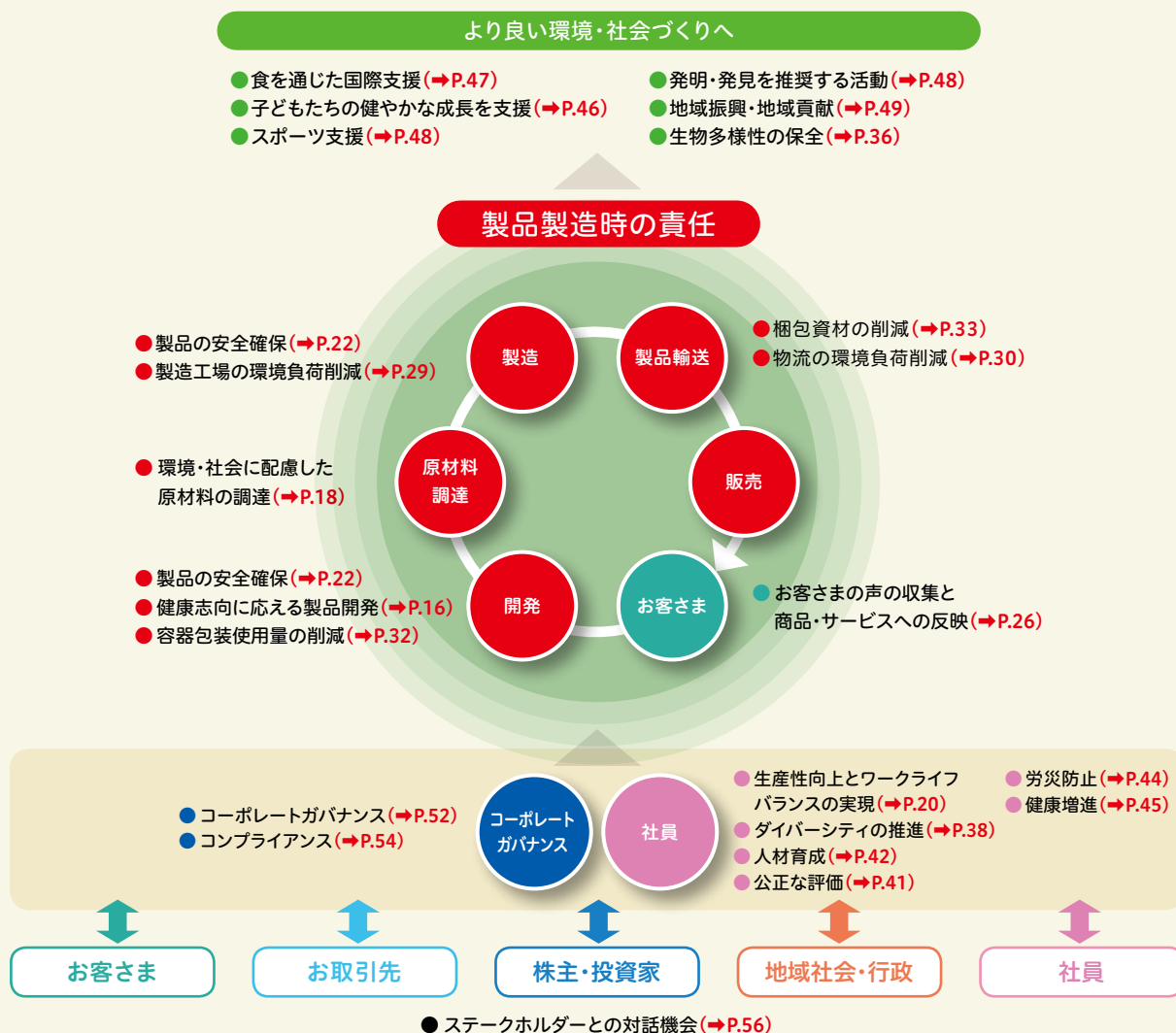
日清食品グループは、食を創りだす企業によって成り立っています。

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」(→P.1)の精神のもと、企業の社会的責任を深く自覚し、日常の業務遂行において関係法令を遵守し、社会倫理に適合した行動を実践しています。

日清食品グループが果たすべき責任

食品企業として、安心して食していただける製品をお客さまにお届けするために、安全管理体制を築くことは必須事項です。これに加え、事業が生み出す負荷を削減するとともに、環境・社会への良い影響をさらに増やしていかなければなりません。

日清食品グループは行動規範、製品に関する方針、および環境に関する方針を策定しています。これらの方針に沿い、開発、原材料の調達から製品を販売するまでの責任を果たすべく取り組みを進めています。こうした取り組みの実行には、確固としたガバナンス体制と社員が要です。日清食品グループは株主、消費者、社員、取引先、地域社会・行政等のステークホルダーの声に耳を傾け、事業を推進しています。



基本理念

- 1 | 私たちの仕事の目的は、顧客満足を第一とし、人々の生活に喜びをもたらす製品およびサービスを提供することである。
- 2 | 私たちは、企業の社会的責任を自覚し、法令および公正な商慣習に則り、かつ透明な企業活動を推進するように努める。
- 3 | 私たちは、企業市民としての自覚を持ち、高潔な倫理観を養い、社会的良識に従い行動する。

CSRに関連する方針

- 行動規範
- 環境に配慮した容器包装設計の基本指針
- 消費者志向自主宣言 (→P.22)
- グリーン調達基本方針
- 日清食品グループ環境憲章
- 日清食品グループ 持続可能な調達方針 (→P.18)

※各方針が掲載されたウェブサイトのURLはP.57に記載しています。

グローバルな課題解決に向けて

世界的な課題として、気候変動と飢餓があります。私たちの事業は、天候不順により原材料価格の高騰や自然災害による製造工場の被害、消費者の購買動向の変化といった影響を受ける可能性があります。一方で主力製品であるインスタントラーメンは、保存性に優れ調理が簡単であることから、どのような状況下でも食していただきやすい特性があります。2020年度の海外営業利益比率30%以上を目指すなか、海外での販売数量や販路の拡大は、自社の目標達成だけでなくグローバルな課題解決に寄与することができます。気候変動対策として、事業過程で消費するエネルギーの削減、および生産性の向上に加え、インスタントラーメンの販売と緊急時の無償提供を行っています。

日清食品グループは、企業の社会的責任を一層果たしていくため、2017年に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトが提唱する人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則に加え、持続可能な開発目標(SDGs)が掲げる2030年までに世界が達成すべき17の目標と169のターゲットに向けた取り組みを進めていきます。

国連グローバル・コンパクト10原則



人権

- 原則1 人権擁護の支持と尊重
- 原則2 人権侵害への非加担



労働

- 原則3 結社の自由と団体交渉権の承認
- 原則4 強制労働の排除
- 原則5 児童労働の実効的な廃止
- 原則6 雇用と職業の差別撤廃



環境

- 原則7 環境問題の予防的アプローチ
- 原則8 環境に対する責任のイニシアティブ
- 原則9 環境にやさしい技術の開発と普及



腐敗防止

- 原則10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み



FOCUS
01

び けんけんしょく
「美健賢食」の体現へ

「美しく健康な体は賢い食生活からつくられる」という創業者の考えが「美健賢食」です。
日清食品グループは、この創業者精神に則り、食の機能性を追求し、世の中に「賢食」を提唱しています。

健康に対する意識の高まり

平均寿命が延び人生100年時代は目の前といわれる一方で、厚生労働省の調査*1によると、日本人の61.1%が自身の健康に不安があると回答しています。例えば糖尿病有病

者と糖尿病予備群は約1,000万人*2にのぼると推計されており、病気や健康に対する不安などから、健康に対する意識が高まっています。

- *1 厚生労働省「健康意識に関する調査」(2014年)
- *2 厚生労働省「国民健康・栄養調査」(2016年)

健康志向に応える商品を発売

日清食品グループは、糖質 off、減塩、栄養補強などの製品開発を通じて、健康を気遣うお客さまのニーズや嗜好に応える商品を提供しています。



糖質off

カップヌードルナイス
(日清食品)

こってり濃厚な味わいなのに脂質50%off、糖質40%off(カロリーは176kcal)



糖質off

明星 低糖質麺
ローカーボ Noodles
(明星食品)

糖質50%off(カロリー200kcal未滿)



糖質off

明星 低糖質麺はじめ屋
(明星食品)

濃厚スープと麺のおいしさを保ちながら糖質を50%off



糖質off

ごろっとグラノーラ 糖質50%オフ
きなこ仕立ての充実大豆
(日清シスコ)

糖質50%offを実現したグラノーラ



畜肉系原料不使用

Top Ramen
(米国日清)

畜肉系の原料を使用していないためベジタリアンにも安心の商品



減塩

日清のどん兵衛
極みだしシリーズ
(日清食品)

おいしく30%減塩を実現したノンフライの袋麺



トランス脂肪酸ゼロ

Nissin Lamen Light
(ブラジル日清)

Nissin Lamen比で25~30%カロリーoff、トランス脂肪酸ゼロ



乳酸菌

ビルクルマルチビタミン
(日清ヨーク)

生きたまま腸に届くカゼイ菌(NY1301株)を使用し、7種のビタミンを配合



「人生100年時代」に向けて、ウェルネス商品を展開

「美健賢食」の理念のもと、「食のチカラで人々の健康をサポートする」という考えに基づき、2017年1月から健康食品ブランド「日清食品ウェルネス」を展開しています。

 <p>栄養機能食品*1</p> <p>アレルライトハイパー リフレクト乳酸菌(T-21株)*2とビオチンを配合した乳酸菌サプリ</p>	 <p>栄養機能食品*1</p> <p>モイストフュージョン 美容成分セラミドとヒアルロン酸Naに、亜鉛を配合した美容サプリメント</p>	 <p>栄養機能食品*1</p> <p>Lailah 葉酸・亜鉛・乳酸菌(KT-11)をはじめ、ビタミン・ミネラルを配合したサプリメント</p>	<p>*1 栄養機能食品:ビタミン12種類、ミネラル5種類について、一定量(国が定めた上限・下限値の範囲)を配合しているものに限り栄養成分の機能を表示できる食品</p> <p>*2 1990年に東京農業大学岡田早苗教授が長野県志賀高原でツルコケモモ(クランベリー)から採取保管し、日清食品の研究所で研究が進められている乳酸菌</p> <p>*3 機能性表示食品:事業者の責任において、科学的根拠に基づいた機能性を表示した食品</p>
 <p>機能性表示食品*3</p> <p>Deruno FIBER SMOOTHIE お腹の調子を整えるサイリウム種皮由来の食物繊維を1食あたり3.6g含む粉末飲料</p>	 <p>その他の健康食品</p> <p>奇跡のモリンガ青汁 有機栽培モリンガ青葉100%にリフレクト乳酸菌(T-21株)*2を配合した青汁</p>	 <p>その他の健康食品</p> <p>美健養巡賛 ヒハツ・やんばる生姜・柑橘果実成分(ヘスペリジン)の3つの美健康素材を配合した食品</p>	 <p>その他の健康食品</p> <p>DHA&EPA+ケルセチン DHA・EPAに、ポリフェノール的一种であるケルセチンを配合したサプリメント</p>

おいしさと健康を両立させた製品開発のために

日清食品グループは、創業当初から、麺を中心とした食品開発と食の安全に関する研究に取り組んでいます。2014年に旧来の研究所を東京都八王子市に移転し、名称を「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」(総称:the WAVE)に改称しました。また2015年に、グローバルイノベーション研究センター内に「健康科学研究部」を設置し、健康と栄養、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も行っています。

2017年度は、日本農芸化学会で皮膚機能改善効果がある乳酸菌を、日本栄養・食糧学会でストレス・疲労改善効果があるビフィズス菌の発表を行いました。大学との共同研究も進めており、東京大学大学院では寄付講座「味覚サイエンス」も開設しています。将来は、即席麺というジャンルを超えた商品を開発することで、健康志向などの社会のニーズに応えていくことを視野に入れています。

日清食品グループは、これからもおいしさと健康を両立させた製品開発に取り組んでいきます。

FOCUS
02

持続可能な調達

日清食品グループは品質保証のために実施してきたトレーサビリティを深化させ、グループの持続可能な調達方針に沿って、環境・社会に配慮された原材料の調達を推進していきます。

生産地にある環境・社会問題

海外での原材料の生産過程には、児童労働・強制労働・劣悪な労働環境、生産地周辺での環境負荷といった問題が潜んでいます。2020年に開催される東京オリンピックでは、そのような問題がない食材が調達の条件とされています。

持続可能な調達方針を制定

日清食品グループは、2007年5月に「グリーン調達基本方針」を制定し、環境に配慮した原材料の調達を推進してい

ます。また、製品の品質保証を図るために原材料から製品製造、製品出荷までのトレーサビリティ体制の構築に力をいれています。原材料については、例えば、日清食品のネギとキャベツは契約栽培されたものを使用しており、畑に赴き栽培記録と農業使用記録を確認しています。使用する多くのエビとイカは漁獲地を把握しており、禁漁期・漁獲方法・漁獲量等と児童労働の禁止の遵守を確認しています。

こうした取り組みを強化するため、2017年9月には「日清食品グループ 持続可能な調達方針」を制定しました。方針には食の安全に加え、地球環境と人権が尊重され、合法的に生産された原材料の調達を進めていくことを掲げています。

日清食品グループ 持続可能な調達方針	
01 食の 安全・安心	<p>安心して食べることが究極のおいしさにつながります。日清食品グループは、サステナビリティとトレーサビリティの視点に基づく原材料の調達を推進することで、創業以来経営の最重要課題と位置づける「食の安全性」をさらに追求し、消費者に安心とおいしさをお届けします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 原材料の分析・検査 ● 製品の品質保証体制と品質調査活動 ● 製品およびその製造に関わる規制の厳守 ● 商品情報の提供 ● 適切な輸送、保管
02 法令・倫理の 遵守	<p>日清食品グループは、企業の社会的責任を深く自覚し、日常の業務遂行において関係法令を遵守し、社会倫理に適合した行動を実践することを倫理規定に定めています。調達においては、各国の法令を遵守し、取引先と公平・公正で透明な関係を築き、適正な調達活動に努めます。また、調達に関わる機密情報および個人情報を適切に管理します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業の誠実性 ● 贈収賄禁止 ● コーポレートガバナンス体制 ● 秘密保持、個人情報保護
03 地球・環境	<p>地球温暖化や水資源の枯渇など、環境問題は安定的な食糧生産に甚大な影響を及ぼします。日清食品グループは、地球と環境の持続可能性に配慮して生産された原材料を調達することで、環境負荷低減（森林破壊防止、地球温暖化防止など）、有限資源の保全、生態系の維持（乱獲防止、生物多様性保全など）に貢献します。また、再生可能な資材を調達することで、有限資材の再利用に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 環境マネジメント体制 ● 廃棄物管理（ゼロエミッション推進） ● 効率的なエネルギーの使用 ● グリーン調達 ● 環境汚染の防止 ● 生物多様性の尊重
04 人権の尊重	<p>すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等です。日清食品グループは、人権、労働環境、労働安全衛生に配慮して生産された原材料を調達することで、強制労働、児童労働、差別、非人道的扱いを撤廃し、基本的人権を尊重した公正な取引を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働の禁止 ● 強制労働の禁止 ● 差別の禁止 ● 虐待・ハラスメントの禁止 ● 職場における健康および安全性の確保
05 コミュニティ との共生	<p>日清食品グループは、ステークホルダーとの対話を通じて、豊かな地域社会づくりに取り組んでいます。原材料生産者が持続可能な資源の生産へ移行することができるよう、生産者の労働環境ならびに生活水準の向上を支援することで、コミュニティの発展、経済的自立に貢献します。また、購買・契約に関して公正な取引を徹底し、取引先との良好な関係構築に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社会および地域コミュニティへの貢献 ● 公正な競争 ● 適切な資金の支払いおよび福利厚生 ● 持続可能な活動の奨励



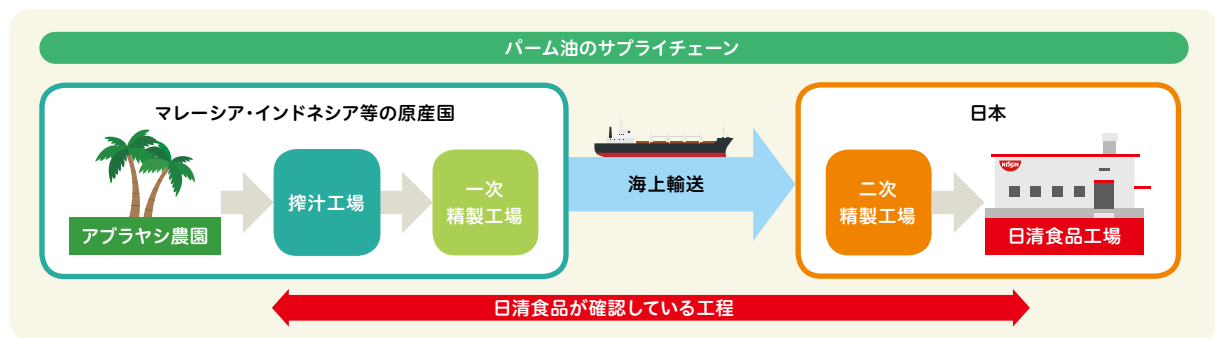
持続可能なパーム油の調達

麺や菓子を製造するうえでパーム油は不可欠な原材料です。パーム油はアブラヤシの果肉から採れる油脂で、他の植物油脂に比べてヘクタール当たりの生産量が多く安価で、さまざまな用途に使用されています。一方で、熱帯雨林の破壊、生態系の破壊、泥炭地火災による温室効果ガスの排出、農園労働者の人権侵害といった問題を抱えています。

日清食品グループは従来より、取引先である日本国内の精製メーカーに供給される原料パーム油については、そのメーカーの調達先である一次精製工場やその先の搾汁工場を確認し現地の法律に反していないことを把握しています。この取り組みを強化し、森林破壊の防止および生物多様性の保全に配慮された原料(認証パーム油)を調達するため、日清食品ホールディングスは2017年10月に「RSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)*」に加盟しました。

なお、米国日清では2013年に、ハンガリー日清では2016年に先行してRSPOに加盟しました。現在、両社が使用するパーム油は全てRSPO認証パーム油であり、グループ全体で使用しているパーム油の約2割に相当します。

*RSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)
Roundtable on Sustainable Palm Oilの略。パーム油生産企業、メーカー、小売、環境団体などにより2004年に設立された非営利の会員組織で、本部はマレーシア・クアラランプールにあります。RSPOの認証を受けたアブラヤシ農園から生産されたパーム油と、認証された事業者が流通・加工した製品にはRSPO認証マークがつけられます。RSPOは持続可能なパーム油の生産と利用を促進しており、現在3,500団体が賛同し活動を推進しています。



大豆ミートの使用

世界の温室効果ガスの発生源の約15%は畜産業由来といわれています。家畜の生産に必要な餌と水に加え、家畜が排出する糞尿や牛のゲップから排出されるメタンガス等が環境に与える負荷は甚大です。また、健康面から、動物性たんぱく質に替わり植物性たんぱく質が注目されています。

日清食品は、2016年に大豆たんぱくを主原料とした「大豆ビーフ」を独自製法で開発し、製品への使用を開始しました。その後、大豆ポークも開発し、製品に使用しています。今後も大豆ミートの使用を推進していきます。

持続可能な調達の実現に向けて

持続可能な調達方針の実現にはサプライヤーの協力も重要です。そこで当社は、「日清食品グループ 持続可能な調達方針」を一次サプライヤーに周知し、サプライヤーからは確認したことに対する署名を得ました。日清食品グループは「EARTH FOOD CREATOR」として、今後、パーム油をはじめとしたさまざまな原材料において持続可能なものを選定していくことで、環境・社会問題の解決に貢献していきます。

FOCUS 03

効率的で生産性の高い業務の実現

企業の成長には優秀な人材が不可欠です。日清食品グループは社員が自身の持つ能力を最大限発揮できる環境・制度づくりに取り組んでいます。

労働環境を取り巻く問題

日本には、労働生産性の低さや長時間労働、有給休暇取得率の低さ、育児・介護による退職、また生産年齢人口の減少などの問題があります。これからの問題に対し、「働き方改革」と題して、日本社会全体で解決していくことが推奨されています。

残業削減策と働きやすい制度を導入

日清食品ホールディングスと日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍は、働き方改革の一環として「スマートワーク2000」を2017年度に策定しました。これは、年間総労働時間を2,000時間未満にすることを掲げた目標です。2018年度からの開始に先立ち、2017年9月から2018年3月までの試験運用を実施しました。

2,000時間未満の目標にあわせ、社員の業務の生産性向上とワークライフバランスの実現を図るための制度設計と具体的な目標設定をしました。従来のフレックスタイム制度を拘束時間帯のないフレックスタイム制度に変更し、ほかにも在宅勤務制度や有給休暇の半日単位取得制度の適用部門を拡大しました。社員に効率的な働き方を推奨するため、社外講師による残業削減と生産性向上に関するセミナーを2回開催しました。また、目標達成への動機づけとして、部門ごとに目標を設定し達成した部門

の社員には報奨金を支給しました。さらに、その達成度合いに応じて、途上国の学校給食支援のために寄付する社会貢献企画も実施しました。(→P.50)

アイデアの創出、社員間の交流促進

「スマートワーク2000」を推進するにあたり、ABW*の概念を取り入れた社員が効率よく働くことができるオフィス、またアイデアが創発される職場環境づくりを目指しました。

社員からは、会議数の削減とペーパーレスへの要望が多くあがったことから、会議時間と紙の無駄を省くための共通ルール「NISSIN会議5カ条」を設定しました。また、自由で柔軟な職場環境により新しい発想が生まれるよう、2018年1月には「日清流はたら着かた改革」カジュアルデーの設定を開始しました。2018年3月には、東京本社の一部に以下の新たな制度やスペースを導入しました。

- フリーアドレス制の導入
- 個人が集中して作業に臨むことができる席の設置
- 話し合いがしやすいスペースの多数設置
- 仮眠スペースの設置

* ABW(Activity Based Working:業務や気分に応じて時間と場所を自ら選択できるワークスタイル。)

スマートワーク2000:年間総労働時間2,000時間未満

対象

日清食品ホールディングス、日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍に所属する社員

制度

- 昼休憩を15分拡大することによる所定労働時間の短縮
- 拘束時間帯のないフレックスタイム制度
- 在宅勤務制度
- 残業時間の削減、有給休暇取得の推進の目標を達成した部門への報奨金制度(生産部門を除く)



システムの面から業務を効率化

■「IT総合賞」を受賞

日清食品ホールディングスは、ITを活用した経営革新で成果を挙げた企業として「平成29年度（第35回）IT賞」（主催：公益社団法人 企業情報化協会）の最上位「IT総合賞」を受賞しました。受賞理由は、各部署が個別に使用していた180の業務システムを精査し、不要なシステムを廃止することでその数を3割以下にしたことと、日清食品ホールディングスと日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍が過去40年間使用していたメインフレーム（基幹業務用に使用される大型コンピューター）を社内のコンピューター室から撤廃したことです。これらの施策により、運用費用が大幅に削減されただけでなく、社員の業務が効率化することで残業時間の削減と有給休暇の取得がしやすい環境につながりました。

■Suicaによる経費精算をJR東日本と共同開発

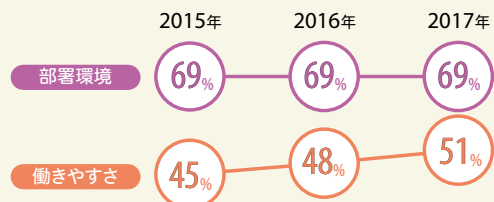
日清食品ホールディングスは2011年に、Suicaの利用履歴データを活用した経費精算サービスを東日本旅客鉄道と共同で開発しました。このサービスの利用により、電車・バス・Suicaで購入した物販の履歴情報が経費精算システムに自動で入力されることで、社員の経費精算に

おける入力作業と、経理部門における経費精算のチェック作業を効率化し働き方改革に貢献しています。

さらなる働きやすさの実現へ

こうした施策の結果、全体の8割の部門が2017年下期の目標を達成しました。2018年度のスマートワークでは、残業時間の削減と有給休暇の取得をさらに推進していきます。国内のグループ社員を対象に、意識調査を年に一度実施しています。2018年度に実施する調査の結果から、「スマートワーク2000」の成果を検証し、施策を改善していきます。

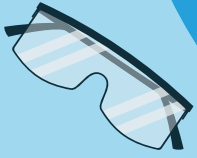
社員意識調査で満足していると判断できる社員の割合



仕事と育児や介護との両立支援策と、ダイバーシティ推進策について (→P.38)

食の安全

日清食品グループは、「人々の健康と安全を優先した製品およびサービスの創造開発に努める」「製品およびサービスは消費者の身体・財産を傷つけるものであってはならず、その品質に起因する問題には、誠実・迅速に対応して解決を図る」ことを行動模範に掲げています。これを実現するため、グローバル食品安全研究所を中心とした独自の品質保証体制を築き上げています。2017年11月には消費者庁が推進する「消費者志向自主宣言」を発表しました。



製品の安全確保

品質保証体制

日清食品グループは、安全な製品を提供するため、各工場における品質管理に加え、グローバル食品安全研究所(以下、研究所)でも原材料や製品の分析・検査を行う二重の管理体制をとっています。

研究所では、原材料などに対する危害物質や放射性物質、遺伝子組換え農産物の分析から、最終製品の栄養成分、そしてアレルギー物質の混入の有無などの確認検査を行っています。ほかにも、同研究所では、原材料から加工、生産の各段階の品質調査を行うほか、VOICE(→P.26)に集まるお客さまからのご指摘(異物、異味、異臭)に対する科学的な検証も行っています。

製品製造工場および原材料、資材・包材の各工場に対しては、製品の安全性を確保するため、日清食品グループの食品安全監査基準「NISFOS」に基づき監査を行っており、監査により抽出された課題に対して改善提案を行うことで、課題の解消に努めています。

また、全ての海外グループ会社の各工場において、国内の工場と同じ品質管理体制の構築を進めています。2017年度には、アレルギー物質の検査対象を国内だけでなく海外グループ会社が製造する全商品に広げ、海外で表示義務の対象となるアレルギー物質についても、製品への混入の有無を確認する体制を整えました。

【第三者認証取得】

日清食品グループの事業所・工場では、品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」や食品衛生管理システム「HACCP」*1、HACCPの食品衛生管理手法をもとにした食品安全マネジメントシステムの国際規格「ISO22000」の取得に加え、ISO22000にフードディフェンス(食品への意図的な異物の混入を防止する取り組み)の考え方を加

COLUMN

消費者志向自主宣言の策定

消費者志向自主宣言とは、お客さまから信頼される企業の実現に向け、「コーポレートガバナンスの確保」「お客さま対応基本方針」「『お客さまの声』を活かした取り組み」「お客さまへの情報提供の充実」「消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発」に対する方針をまとめたものです。また、製品のおいしさや安全・安心に加え、健康や環境にも配慮した製品、調理の手間を省いた製品など、お客さまのライフスタイルに合わせた製品をお届けできるように務めることも宣言しています。

→消費者志向自主宣言

<https://www.nissin.com/jp/about/csr/stakeholders/customer/declaration/>

えた国際規格「FSSC22000」*2の取得を進め、生産上のリスク回避と品質向上を強化しています。2017年度に新たにFSSC22000を取得した工場は5カ所で、合計の認証取得工場(一部に事業所含む)は国内19カ所、海外2カ所となりました。またISO22000は、新たに海外5工場が取得し、認証取得工場の合計は15カ所となりました。

*1 HACCP: Hazard Analysis Critical Control Point(危害要因分析重要管理点)

*2 FSSC22000: ISO22000および食品安全のための前提条件プログラムISO/TS22002-1を統合した食品安全システムの国際認証規格。

【研究所における品質技能向上の取り組み】

研究所は国際規格「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。また、研究所では、国内外の各工場担当者の品質検査技能向上のために、国内工場・海外工場の品質管理担当者全員に対して食品分析に関する検査技能評価を実施しています。同様に、微生物検査の技能評価試験を年に2回実施しているほか、2017年度からはアレルギー物質検査技能評価試験も開始しました。

【中国での品質保証体制を強化】

日清(上海)食品安全研究開発有限公司(以下、上海研)では、2006年から日本の研究所と同様の分析により、中国における製品原料および日本向け原材料に対する品質保証に取り組んでいます。2017年度は、研究所で開発した保存料の一斉分析法や近赤外線分光法による油脂分析の導入など、新たな分析法を導入しました。また、上海研スタッフが中国各地の製造工場を定期的に訪問し、原材料や資材の製造工程などを調査しています。



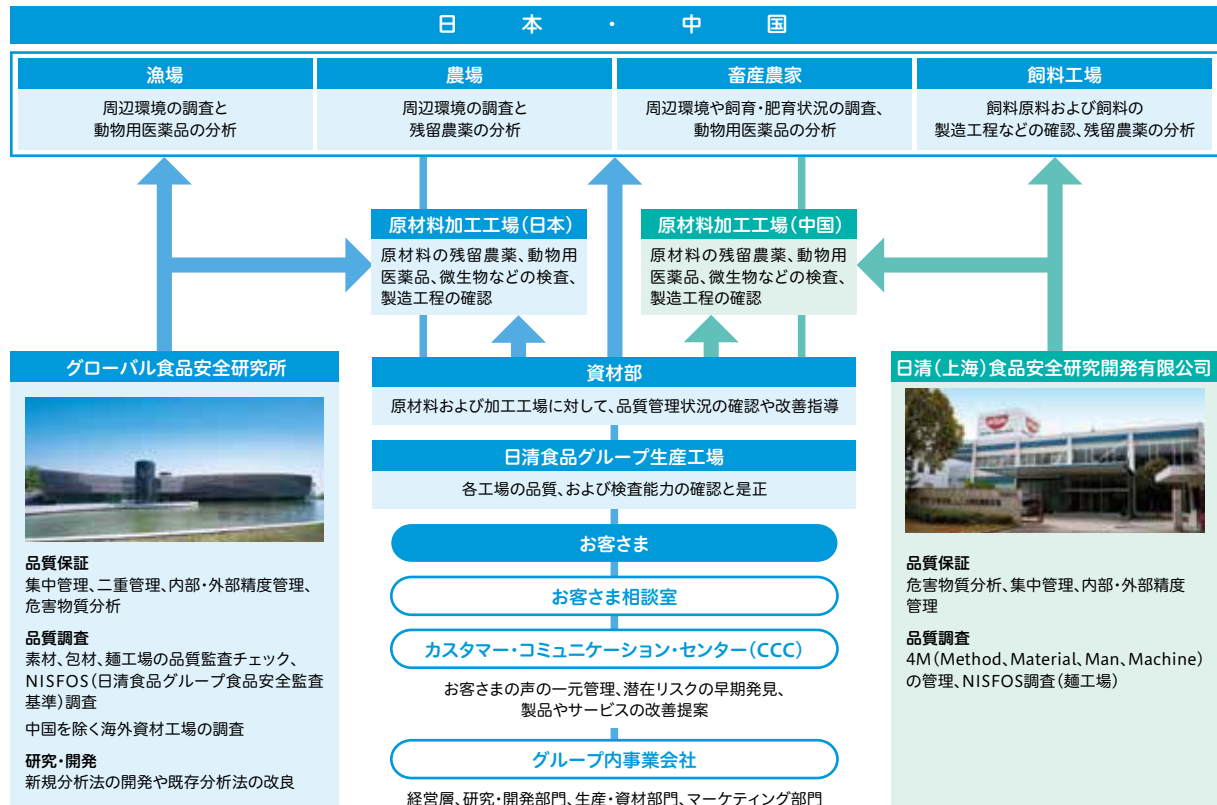
2017年12月には、日清(上海)食品安全研究開発有限公司の10周年を記念して、中国即席麺業界の健全な発展を目的とした食品安全に関するシンポジウムを開催しました。

原材料調達

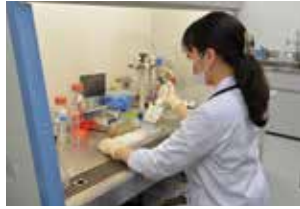
【原材料の分析・検査】

研究所では農薬や動物用医薬品、重金属の分析を実施し

品質保証体制図



ています。また分析法のないものは、分析方法や装置を独自開発し、品質保証に活用しています。2017年度には海外でアレルギー物質表示対象となるナッツ類8種類を一斉検査できるシステムを開発(特許出願中)、また即席麺における栄養成分の確認分析に、近赤外線分光法による一斉分析を取り入れ、分析に要する時間は月あたり150時間から約24時間に短縮しました。



研究所で独自開発した主な分析・検査技術

項目	内容
食中毒菌の検査	遺伝子情報に基づき、食中毒の原因となる菌を検査
残留農薬分析(NASRAC)と動物用医薬品分析(NASVED)	545種類の農薬と200種類の動物用医薬品を分析
遺伝毒性発がん物質の試験(NESMAGET)	がんの原因となるDNA損傷をヒト細胞で評価する試験
発がん促進物質の試験(NESTUP)	発がんを促進する「発がんプロモーター」について、細胞を用いて検出する試験
アレルギー物質の検査	ナッツ類アレルギー物質8種類を一斉検査

【原材料の品質管理】

調達先や生産委託先などの工場での原材料の品質管理を強固にするため、日清食品ホールディングス資材部の品質グループが、法令、設備、原材料、水、製造工程、製品検査、衛生管理などに関する全32項目の「原材料製造工場チェックリスト」による検査を国内外の取引先に実施し、改善指導を行っています。2017年度は約100社について立ち入り調査を実施しました。また、このチェックリストはグループの海外現地法人に対しても共有しており、担当者の工場立ち入り調査時に活用されています。

【原材料の品質向上のための情報共有】

2017年度から原材料の品質向上のため、日清食品ホールディングス資材部の品質グループが、国内資材メーカーの品質管理者、営業担当者を対象にした品質研修会を開催しています(年2回)。ここでは、発生した問題事例に加え、改善対策や未然防止策を共有しています。このほか、テーマに合わせて取引先を集めた研修会を随時開催しています。

製造での取り組み

【異物混入防止】

工場での異物混入を防ぐため、選別設備の導入を進めて

います。原材料を受け入れる際に、異物を除くためのふるい・風力・色彩・磁力の選別機、X線検査装置に加え、2017年度は日清食品の滋養工場にフライ油中の微小な異物を除去する遠心分離装置を設置しました。静岡工場では、パレット輸送開始(→P.30)に伴い、パレットに付着した異物が工場内に入り込むことを防ぐためパレット洗浄装置を導入しました。インド日清では、主要製品の製造ラインの包装工程に金属探知機、一部にX線検査器を設置しました。

また、製品への異物混入を防ぐために、徹底した衛生管理を行っています。工場内に入る社員は、私物をすべて指定のロッカーに入れ、毛髪や体毛の落下を防止する専用ユニフォームを着用します。さらに粘着ローラー掛け、手洗い、エアドライ、アルコール消毒、シューズクリーン、エアシャワーという段階を踏んでから初めて工場内に入ります。

【製造工場の品質管理体制の評価】

研究所では、各工場の製造管理状態を「食品安全管理」「有害生物対策」「製造規範」「メンテナンス(機器の定期検査)」「清掃活動」の5つのカテゴリーで評価しており、そこで抽出された課題に対し、改善提案を行っています。2017年度は、延べ国内163工場、海外70工場の合計233工場で品質調査活動を実施しました。また、2017年度より、各工場の品質管理の有効性検証と改善を目的に、原材料受け入れにおける品質規格や製造工程上の管理基準を遵守しているか、工場での製品検査が正しく実施されているかなどをチェックする品質監査活動を開始しました。

【出荷前の製品検査】

製造された製品が自社の品質基準を満たしているかを確認するため、微生物検査やフライ油の酸価および過酸化物質検査、外観検査、重量検査を行っています。製品の食感や風味については、試食認定者による試食官能検査(人間の感覚的な評価に基づく検査)などの品質チェックを行っています。

【原材料から製造、出荷までの履歴管理(トレーサビリティ)】

1. QRコードの導入

製品の原産地や製造元などの情報を追跡できるトレーサビリティを構築しています。

日清食品では製品に使われる原材料の自動トレースができるよう、外装ケースもしくは内袋にQRコードをつけ、ロットナンバー・製造年月日・納入業者などの原材料情報を管理しています。海外においても、直接メーカーから納入する原材料についてQRコードの導入を進めています。

2. 品質管理カメラの設置

日清食品と日清食品チルド、日清食品冷凍、明星食品、日清シスコ、日清ヨーク、ほんちと一部の工場内に、品質管理カメラを合計約6,000台設置しています。カメラ映像やX線の画像記録などから製品の製造時間を追跡することで、問題が発生した場合には24時間以内に原因究明できる体制を整えています。

【品質向上のための情報共有】

日清食品では、工場、生産部、資材部、研究所が「生産技術研究会」を2カ月に一度開催し、品質課題や技術の他工場への水平展開・標準化などについて話し合い、品質向上に努めています。このほか、工場長や生産部、その他関連部署が参加する「工場長会議」を2カ月に一度開催しています。



製品のアレルギー物質表示

日清食品グループは、製品の原材料に含まれるアレルギー物質情報をウェブサイトで公開しています。食品衛生法により、食物アレルギーとして特定された原材料には、表示義務のある特定原材料7品目と、表示が推奨されている特定原材料に準ずるもの20品目の合計27品目があります。グループのウェブサイトでは27品目全てのアレルギー物質を表示しています。また、製品情報のウェブサイトでは、

アレルギー物質を「含む」「含まない」の製品検索ができるようになっています。

なお、日清シスコでは、アレルギー物質の入っていない商品「シスコーンBIG プレーンタイプ」も販売しています。



→アレルギー検索

<https://www.nissin.com/jp/products/allergens/>

アレルギー物質一覧表のデザイン変更

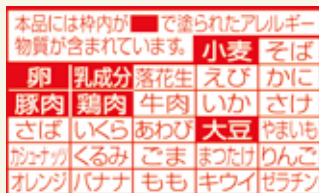
日清食品では、アレルギー物質一覧表の欄を、よりわかりやすく見やすくするため、色塗りしたうえで文字を白く抜くデザインに全製品を統一するパッケージ変更を進めています。

日清ヨークでは、2018年3月から順次「アレルギー物質(27品目中)」の欄を設けています。

変更前



変更後



パッケージ前面にアレルギー物質の表示を追加

「アンパンマンらーめん あっさりしょうゆ味」「アンパンマンおうどん やさしいおだし」(日清食品)では、小さなお子さま向けの製品のため、アレルギー物質がわかりやすいようパッケージ前面にもアレルギー表示を追加しました。



イラストでアレルギー物質を表示

「りんご乳酸菌65ml×10」「もも乳酸菌65ml×10」(日清ヨーク)では、アレルギー物質の表示をわかりやすいイラストに変更しました。アレルギー物質の使用自体が少ない製品のため、含まれるアレルギー物質だけを絵にして掲載しています。



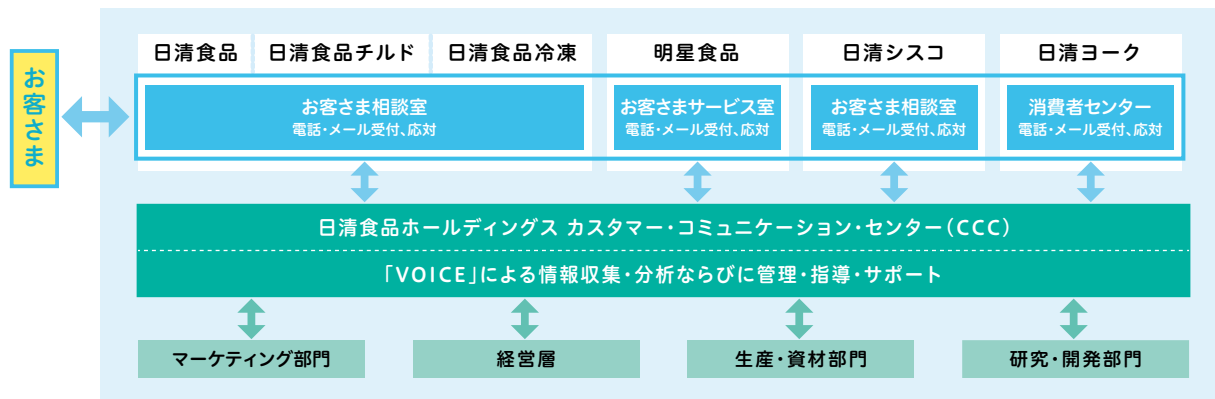


お客様の声の収集と商品・サービスへの反映

お客さま対応体制

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)の各お客さま窓口寄せられた声は、日清食品ホールディングスのカスタマー・コミュニケーション・センター(CCC)が収集・分析し、その結果を経営層および関連部署に速やかに伝えています。また、これらの声はクラウド型お客さま対応システム「VOICE」に集約し、蓄積した情報を各社の各部門が検索

お客さま対応体制



可能で、製品やサービスの改善に活かしています。

CCCは日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍のマーケティング部、生産部、資材部ならびに研究所を対象に「VOC(Voice Of Customer)会議」を毎月2回開催しています。お客さまの声やお客さま窓口の受付状況を分類ごとに整理してメンバー間で共有し、該当部門に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。2017年度はCCCによる改善提案の中から56件が実際に商品づくり

お客様の声からの改善事例

原材料の産地情報をウェブサイトで公開

「原材料の産地を知りたい」というお客さまの声に応えるため、ウェブサイトで商品ごとに主な原材料の産地情報を公開しています。日清食品と日清食品チルド、日清食品冷凍は、商品パッケージにそのウェブサイトのURLを記載しています。

レンジがなくても調理できる製品を発売

従来の即席パスタ「日清意麺」「叮意粉」(日清食品(中国))は、電子レンジでの加熱が必要であるため、「電子レ

ンジがないと食べられない」とのご意見がありました。そこで、お湯をかけて湯切り調理するタイプの「日清意麺」を発売しました。

1パックの量を減らして食べやすく

個包装4パック×23gの従来品に対して、「1パックの量がいま少し少ない方が食べやすい」というお客さまの声がありました。そこで、6パック×14gに変更した手軽で食べやすい商品「海鮮揚げじゃこ揚げせん／うに揚げせん／えび揚げせん」を発売しました。



お客さま対応品質の向上に向け 新電話システムへ

お客さま窓口では、2018年2月からクラウド型内線交換機電話受付システム「JUST電話」の導入を開始しました。全てのグループ会社に導入することで、電話の受付状況や対応内容をCCCで一元管理でき、お客さま対応の品質向上に繋げています。また、緊急コールセンター設置等の有事の際の環境も整備しています。

お客さま満足度調査

お客さま窓口に寄せられたご指摘に対して、その調査結果報告書をお客さまに送付する際に、あわせて「お客さまアンケート」を同封しています。質問には、お客さま窓口担当者の対応に対する満足度を測る項目があり、収集した回答を指標としてお客さま満足度向上に活かしています。



誰にでもわかりやすい表記

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、商品の原材料の表示欄や調理方法などの文字・色を

見やすくするユニバーサルデザイン(UD)の考え方を取り入れています。

白地に青文字表示で文字を見やすく

「カップヌードル シーフードヌードル」(日清食品)は、白いカップにイメージカラーである青色とオレンジ色を使用していますが、白地にオレンジ色や黄色の文字が見えにくいという声がありました。そこで、カップヌードルブランド全体で統一して白地に青文字での表示に変更しました。また、注意事項の欄を目に入りやすい位置に変更しました。

変更前



変更後



電子レンジ加熱時間を見やすく

冷凍パスタとうどん(日清食品冷凍)の調理方法に記載されている電子レンジの加熱時間の文字が、小さくて見づらいというお客さまからの声がありました。そこで、商品リニューアル時にあわせて調理方法の欄を拡大し、「調理時間の目安」の時間表示を白地に大きな黒い文字に変更しました。使用する文字もUDフォントに変えています。

変更前



変更後



2017年度の自主回収に関するご報告

2017年度はグループ全体で6件の自主回収がありました。お客さまには、多大なご迷惑とご心配お掛けいたしましたことを、心よりお詫び申し上げます。今後このようなことのないよう、新たな検査システム導入などさらなる品質管理の強化に努めてまいります。

*詳細につきましては、日清食品グループのウェブサイトでご報告しています。

環境

日清食品グループは、環境憲章に「社会との共生を図り、地球環境の改善に努める」ことを掲げています。2015年度には「2020年までに達成すべき中期環境目標」を設定しました。これらの方針と目標に沿い、製造時の環境負荷低減はもちろんのこと、製品のライフサイクルを通じた環境負荷低減に取り組んでいます。



環境マネジメント

管理体制

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、環境目標や活動に関する重要事項の審議などを行います。国内グループ工場の情報共有を目的に各工場の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」のほか、各部門の実務担当によるワーキンググループ会合も適宜開催しています。

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の認証取得を推進し、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。グループ全体

の環境マネジメントを推進するため、環境推進部が国内のグループ工場に対し、独自の「環境調査基準(RISEA*)」に基づいて環境関連法規制の順守状況や環境マネジメント状況を調査しています。調査結果は各工場に伝え、その後の改善状況も確認しています。2017年度の調査は対象28工場のうち10工場で実施しました。2018年度は、ISO14001の2015年版に合わせて改訂したRISEAに基づき、また2020年の環境目標の達成のために省エネの観点を加えて、工場を調査・助言していきます。

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

ISO14001認証取得状況

国内	日清食品(関東工場、静岡工場、滋賀工場、下関工場)、 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、関西工場)、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
	ブラジル日清、日清食品有限公司(香港)、 永南食品有限公司、珠海市金海岸永南食品有限公司、 廣東順德日清食品有限公司、福建日清食品有限公司 浙江日清食品有限公司、ベトナム日清、タイ日清

(2018年5月現在)

【2020年までに達成すべき中期環境目標】

目標	2017年度実績
①事業活動に伴う温室効果ガス(CO ₂)排出量30%削減*1	25.3%
②再資源化率99.5%以上を維持	99.6%
③グループ工場のISO14001認証の取得率100%*2	69.2%
④環境管理責任者の資質向上(eco検定の合格者)100%*3	41.7%

*1 国内対象事業所における原単位(製品重量あたり)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

スコープ3の算定

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を把握し、負荷が高い過程に適切な対策をとるため、2017年度に前年度の日清食品と日清食品直轄の4工場*1のスコープ3*2を算出しました。スコープ3の排出量は約72万トンで、スコープ1・2・3の合計値の約87%を占めていることがわかりました。スコープ3の中で多くを占めるカテゴリーが1の「購入した製品・サービス」でした。包材の軽量化は、カテゴリー1に限らず、カテゴリー4の「輸送・配送(上流)」、9の「輸送、配送(下流)」、12の「販売した製品の廃棄」のCO₂削減にも寄与することから、2018年度以降は、包材の軽量化や素材切替えによるCO₂削減に一層取り組みます。また、スコープ3の算定対象をグループ全体に拡大していく予定です。

*1 関東工場、静岡工場、滋賀工場、下関工場

*2 自社が間接的に排出する温室効果ガス排出量。15のカテゴリーがある。

環境汚染防止

日清食品グループの各工場では、大気汚染の原因となるSO_x(硫黄酸化物)、NO_x(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)の基準値において、法令・条例基準よりも厳しい自主基準値を定め、その数値を監視しています。また、設備が破損し環境汚染物質が工場周辺に流失した場合に備えた緊急事態対応手順書を策定しており、緊急事態を想定した訓練を定期的実施しています。なお、2017年度における環境に関する重大な事故・訴訟は発生していません。



製造工場における環境負荷の削減

CO₂排出量の削減

CO₂の削減は経費削減にもつながります。日清食品グループは、LED照明や人感センサー照明などの省エネ設備の導入、ヒートポンプの設置、熱エネルギーの再利用などの施策を通じて、CO₂の排出量を削減しています。

た簡易点検と外部の専門機関による定期点検を実施しています。また、代替フロン中のHCFC(R22冷媒など)については、2020年の全廃に向けて各工場で段階的に切替えを進めています。

カップ麺用乾燥具材を製造する日清エフ・ディ食品は、2017年2月に真空凍結乾燥機に自然冷媒(アンモニアとCO₂)冷凍機を導入しました。この結果、大型冷凍機は全て自然冷媒となりました。

フロンへの対応

フロンの漏洩を防止するため、フロン排出抑制法に基づい

2017年度に実施した工場での省エネ策事例

年間のCO₂排出量削減効果(トン)

設備面の省エネ対策		削減効果(トン)
日清シスコ東京工場	製品倉庫の照明46台を蛍光灯からLEDに変更	6
	水を浄化する排水処理場に使用している機器をインバーターに変更	13
西日本明星	蛍光灯をLED照明398本に変更	2
日清食品関東工場	独自開発の効率的に麺を蒸せる三段蒸機設備を導入	110
日清食品静岡工場	冷水製造用冷却装置を高効率機に更新し、年間24万kWhの電気を削減	92
	コージェネレーションシステムを132日稼働させたことで、87万kWhの電気、121万kgの蒸気として利用	925
埼玉日清食品	導入したエコキュート温水を麺の茹で釜の補給水に使用し、ボイラーのガス使用量を9.4%削減	400
燃料転換		
日清シスコ東京工場	一部で燃料をブタンから都市ガスに変更	102
ヒートポンプの設置		
日清シスコ大阪工場	熱源機として使用していたヒーターとボイラーの代わりにヒートポンプを使用	13
熱エネルギーの再利用		
日清食品静岡工場	油熱工程で使用したボイラー蒸気を蒸煮工程に再利用	107
断熱塗装		
日清シスコ東京工場	第二工場の屋根約3,000m ² に断熱塗装を施工	4

COLUMN

海外事業会社の取り組み

海外の事業会社では、国や拠点ごとの状況に応じた法規制の遵守と環境汚染の防止、環境保全活動の推進を進めています。ベトナム日清では、環境マネジメントシステム(EMS)委員会を設置し、使用電力量、ボイラー蒸気発生量および水道使用量を監視し対策をとることで使用量の削減に努めています。インド日清では、バイオマス燃料として、主にヤシ殻の導入が進んでいます。中国とインドネシアの工場では、重油から天然ガスへの燃料転換が完了しています。タイ日清では、工場内照明に加え工場外周の照明もLED化しました。珠海市金海岸永南食品では、生産工場でフラッシュ蒸気(再蒸発蒸気)を回収しボイラーに再利用しています。これにより772トンのCO₂排出量削減効果があります。米国日清では、オフィスでソフトウェアを導入しペーパーレス化を進めました。また、電気自動車の充電スタンドを駐車場内に設置することで、環境への意識向上に努めています。



物流・社用車における環境負荷の削減

輸送距離の削減

日清食品では、消費地に近い場所で製造し販売することによる輸送距離の短縮を目指しています。工場や生産品の選定などの生産計画を見直し、設備や生産パターンの改善・変更を進めています。「日清 日本めし スキヤキ牛めし」「カレーめし」用カップの製造拠点を滋賀のほか、静岡に増やし、「U.F.O.」シリーズのカップにおいては奈良のほか、埼玉に製造拠点を増やしました。このことにより、関西圏と関東圏への供給が可能となりました。

明星食品は、埼玉工場から関西複数倉庫への移送方法を見直し、従来発生していた倉庫間の商品転送の削減につなげました。これにより、貨物輸送量が約5,000トンキロ*削減となりました。

日配品である乳製品・乳酸菌飲料を扱う日清ヨークは、2017年度に東北地方の物流網において小型の配送拠点を岩手の一箇所に集約しました。このことにより、輸送距離が短くなるだけでなく、対象拠点の製品在庫ロスの数量が3分の1まで下がる効果もありました。

*貨物輸送量を表す単位。1トンの貨物を1キロメートル輸送した場合1トンキロとなる。

COLUMN

日清食品、パレット輸送を推進し ドライバーへの負荷を削減

日清食品は、工場から物流倉庫への幹線輸送において、人がトラックに積んでいた作業をプラスチックのパレット輸送に変更しました。従来は積載や荷下しにそれぞれ2時間要していた時間が20~30分に短縮されます。積み下ろしや待機の時間が短縮されることで、ドライバーの拘束時間が削減されます。2017年に下関・関東・静岡の各工場から、また2018年8月に一部稼働する関西の新工場から出荷される荷物が実施対象です。物流業界がドライバー不足という問題を抱える中、日清食品では安定的な配送手段の確保のため、物流の効率化を図ることにより、ドライバーの業務軽減と労働環境の改善へ寄与しています。



グループ内および他社との共同配送

グループの事業会社が共同で配送することで、積載効率を向上させ、必要車両台数を抑えることで環境負荷の低減につなげています。北海道と九州では、日清食品・明星食品・日清シスコが、北東北・中部・四国・中国地方では日清食品と明星食品が共同配送を実施しています。

日清食品では、インスタントラーメン商品とサントリーの酒類・飲料の卸店への共同配送を2017年6月から北海道帯広地区で実施しています。軽量な日清食品の商品と重量のあるサントリーの商品は混載に適しており、また夏と冬で需要が異なる商品であることから、倉庫の使用スペースが融通し合えるというメリットが両社にあります。

モーダルシフトの推進

製品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、中でも下関工場から東日本の物流拠点で船舶による輸送を実施しており、同路線の大多数がモーダルシ

フト化されています。輸送全体に対する2017年度のモーダルシフト化率は、トンキロベースで前年度から0.4ポイント増の29.7%となり、CO₂排出量を年間590トン削減しました。

明星食品は、埼玉工場と神戸工場から九州物流拠点への輸送を一部モーダルシフト化しており、2017年度は神戸工場からの鉄道輸送量が前年比で15%増えました。

日清食品冷凍では、埼玉日清食品から九州エリアへ船便輸送を行っているほか、2017年5月からは同路線で一部鉄道コンテナ輸送を開始しました。

社用車による環境負荷の削減

営業車をはじめとするほぼ全ての社用車は、ハイブリッド車や最高水準の排ガス規制に適合した車です。2017年度の事業会社6社*の営業車における環境対応車の導入割合は100%です。社員には、車両運転時の急加速や急ブレーキを禁止するエコドライブを推奨しています。また、公共交通機関の使用も励行しています。

*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



水使用量の削減

各工場では、水使用量の削減に取り組んでいます。製造工程に必要な水の使用量を削減するとともに、製造工程の冷却などに使用した水を設備の清掃に利用するという水の再利用に努めています。

日清食品静岡工場では、冷凍食品を型から外す装置を入れ替え、また洗浄方法を変更したことで水の使用量を年間87トン削減しました。

2017年5月に竣工した日清ヨーク関東新工場では、殺菌などの工程で使用する蒸気から発生するドレン水(加熱の役割を終えた高温水)を回収し、ボイラーの水として再利用したことで、1日約15トンの水使用量を削減しています。また、製品液の冷却に使用する水を回収し設備の洗浄等に再利用することで、1ヵ月あたり9,931トンの水を削減しています。

ブラジル日清のグロリア・ド・ゴイタ工場では、2017年10月から、工場から出る排水を屋外の清掃および芝生の水撒きに再利用しています。これにより、1日4トンの水使用量が削減されます。

COLUMN

日清食品チルド、家庭での排水量の削減

日清食品チルドは、家庭で麺を茹でた後にお湯を捨てる必要のない商品を販売しています。お湯に液体調味料を加えることでスープとなるため、そのまま喫食していただけます。スープの味を損なわない自社独自の生麺を採用することで実現しました。





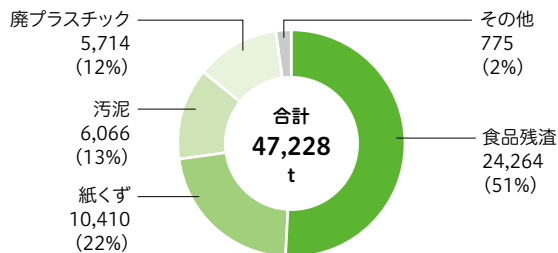
廃棄物の削減

日清食品グループは、生産工程で発生する製品ロスの削減とリサイクルの促進に努めることで、ゼロエミッションを推進しています。廃棄物の多くを占める食品残渣は、飼料や肥料化しています。排水処理施設の改善による汚泥の減量と混合廃棄物のリサイクルにも取り組んでいます。



工場では廃棄物を細かく分別

国内製造工場で発生した廃棄物(産業廃棄物と一般廃棄物及び有価物を含む)の量と割合



原材料の廃棄削減

日清食品では、カップに具材を入れて蓋をする工程で不具合が生じて、具材がカップに入らないことがありました。具材充填を個別に制御することで、その廃棄されていた具材が削減されました。

日清食品と明星食品では、原材料の在庫情報を共有しています。製品の終売時は原材料を譲りあうことで、廃棄が起きないように努めています。

容器包装使用量の削減

製品における環境負荷低減のため、日清食品グループは「環境に配慮した容器包装設計の基本指針」を設けています。この方針に基づき、廃棄物の発生抑制、再使用、再生資

源の利用を推進しています。製品のサイズ見直し、個包装や外装の容器包装の削減、またノントレー化、簡易包装化を図っています。

日清食品では、「どん兵衛」の容器成形時に、発泡スチロールシートを使用しています。シートの間隔を減らすことで1回に抜く容器数を36個から42個に増やしました。これにより、発泡スチロールの使用量が年間118トン削減される効果があります。また、ノンフライ麺を袋に詰める工程では、加熱された麺は形状が反りやすいため、袋に入りづらく袋が無駄になることがありました。麺が冷める前にその形状を整えるようにしたことで、麺が袋に入りやすくなり無駄になる包材が削減されました。

日清食品冷凍では、自社ブランドの麺商品は一部を除きほぼ全てがノントレー化されています。パスタや焼そばの商品では、ソースを具付き麺に直充填することで、液体ソースのパッケージに必要な原料を減らしています。

日清シスコでは、コーンフレークの「シスコーンBIG」シリーズは、外箱の中にプラスチックの袋を入れていました。この箱を無くし、プラスチックでチャック付きのスタンドパック型に変更しました。このことにより、紙の使用量が年間約1,200トン削減される効果があります。



リサイクルによる有効活用

日清シスコ東京工場では、香料を入れたプラスチック製容器を燃料としてサーマルリサイクルすることで、年間3トン分の廃プラスチックがリサイクルされています。糖蜜は売却してリサイクルされています。これらの施策により、日清シスコ東京工場では食品リサイクル率が前年の99.2%から99.7%に向上しました。

日清シスコ大阪工場では、焼却処分していたチョコレート原料が入った紙袋を古紙として売却しリサイクルされ

るように変更したことで、大阪工場のリサイクル率が1ポイント向上しました。

詰め替え用商品の販売

日清食品はリフィル商品を販売しています。マグカップを利用し食することを想定しており、食事ごとに出るゴミの量を削減することができます。2018年5月現在、「カップヌードル」で3種類、「チキンラーメン」で1種類、「日清のどん兵衛」で2種類を販売しています。



環境負荷の少ない素材の使用

日清食品は「カップヌードル」をはじめとする全ての縦形の容器に紙を使用しています(ECOカップ)。海外事業会社でもECOカップの採用が広がっています。



長期保存が可能な商品の販売

日清食品は、3年間保存が可能な商品を数量限定で2商品販売しています。缶の中に脱酸素剤を入れ、無酸素状態にすることと吸湿を抑えることにより、通常のインスタントラーメンよりも賞味期限が延長されます。長期保管が可能のため、災害備蓄品に適しています。



梱包資材の削減

段ボールのサイズを小さくすることによる資材使用量の削減を図っています。日清シスコは「ココナッツサブレ」に使用する段ボールのサイズを縮小しました。これにより、年間で段ボール重量36トンの削減となります。明星食品は袋麺「中華三昧」の段ボールサイズを見直しました。これにより、年間で段ボール重量1.3トンの削減となります。

また、製品の詰め方の工夫として、梱包方法を天地交互にする「オボジット方式」とすることで、1箱あたりの製品収納数を向上させています。

容器包装の再商品化

容器包装を利用している企業は、容器包装リサイクル法により、容器包装の再商品化義務が課せられています。日清食品、明星食品、日清シスコ、日清ヨークは、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おり、製造・販売した商品の重量に応じて、紙製容器包装とプラスチック製容器包装の再商品化実施委託料金を支払っています。同協会は、市町村が家庭から分別収集する容器包装ごみ(資源物)を再生原料にリサイクルしており、これらの再生原料は、事業会社により新たにパレット・擬木・ベンチや古紙再生ボードなどに生まれ変わっています。

廃棄物の適正処理

日清食品グループは「産業廃棄物処理マニュアル」を重要規程として定め、各グループ会社は同マニュアルに従い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現地確認と評価を行うことなどが定められています。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。

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、パッカー車による収集が不可能で通常トラックにより収集する場合は、収集運搬から処分場までの現場立ち会いを必ず実施しています。また、焼却や粉碎時の写真を撮影し、マニフェストとともに5年間保管しています。



環境データ

国内の製造工場

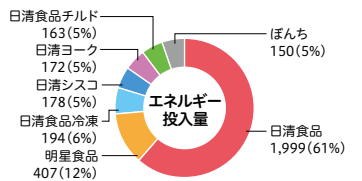
INPUT

原料*1..... 29.4万t

- ・原材料*1..... 22.1万t
- ・容器包装材*1..... 7.3万t

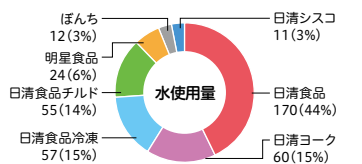
エネルギー投入量..... 3,264TJ

- ・重油..... 2,934kL
- ・電力..... 21,688万kWh
- ・都市ガス..... 4,843万m³
- ・LPガス..... 2,173t
- ・購入蒸気..... 32,050t

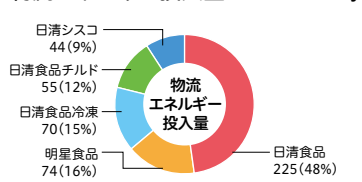


水使用量..... 389万m³

- ・水道水..... 82万m³
- ・井水..... 307万m³



物流エネルギー投入量*2..... 468TJ



●対象範囲

国内の製造工場：日清食品、札幌日清、味日本、日清化成、日清エフ・デイ食品、香川日清食品、東日本明星、西日本明星、ユニ・スター、埼玉日清食品、相模フレッシュ、四国日清食品、高松日清食品、三重日清食品、ニッキーフーズ、日清シスコ、日清ヨーク、ぼんち
 海外の製造工場：連結子会社の製造工場*6

●*1

原材料は日清食品と札幌日清、容器包装材は日清食品と明星食品が対象です。

●*2

物流の対象は日清食品、日清食品チルド、日清食品冷凍、明星食品、日清シスコです。(物流範囲：工場から卸店までの製品輸送)

●*3

製品重量には、ユニ・スター、相模フレッシュ、ぼんちを含んでいません。

●*4

廃棄物量には、ぼんちを含んでいません。また、2005年度の廃棄物量と再資源化率には、明星食品の数値を含んでいません。

●*5

CO₂排出量には、ユニ・スター、相模フレッシュ、ぼんちを含んでいません。

●*6

日清ユルドゥスを含んでいません。

●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。

電力からのCO₂排出量算出には、各電力会社の公表値(前年度の排出係数)を採用しています。

海外における電力のCO₂排出量算出には、IEA公表の国別排出係数を採用しています。

海外の製造工場の数値には、一部推計値を含みます。

国内外電力の熱換算係数は、3.6(GJ/MWh)を採用しています。

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。

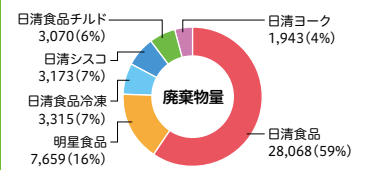
●四捨五入による端数処理のため、各事業会社の合計値と合計が一致しない場合があります。

また、構成比の合計が100%とならない場合があります。

OUTPUT

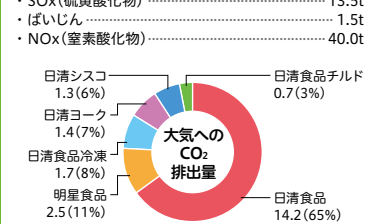
廃棄物量*4..... 47,228t

- ・再資源化量..... 45,765t
- ・最終処分量..... 296t



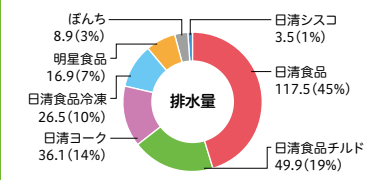
大気へのCO₂排出量*5..... 21.9万t-CO₂

- ・SO_x(硫黄酸化物)..... 13.5t
- ・ばいじん..... 1.5t
- ・NO_x(窒素酸化物)..... 40.0t

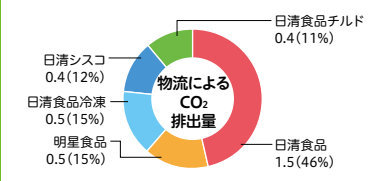


排水量..... 259.3万m³

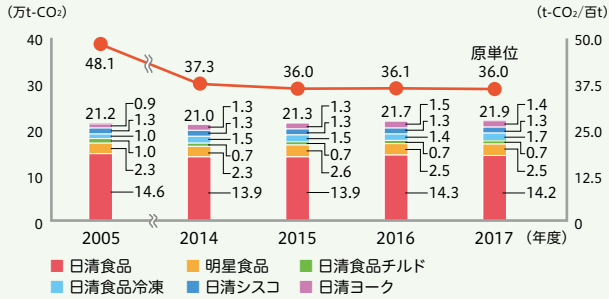
- ・公共水域..... 192.8万m³
- ・下水..... 66.5万m³
- ・BOD(生物学的酸素要求量)..... 3.2t
- ・COD(化学的酸素要求量)..... 16.8t



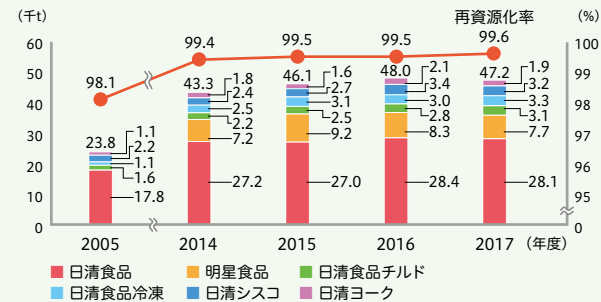
物流によるCO₂排出量*2..... 3.3万t-CO₂



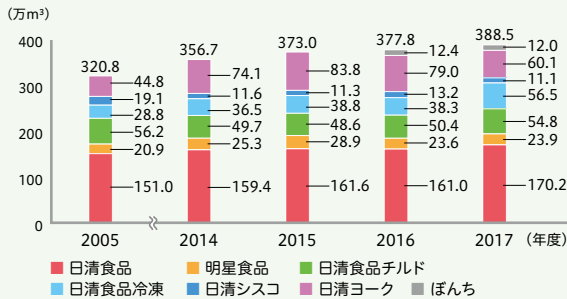
CO₂排出量と製品重量あたりのCO₂排出量



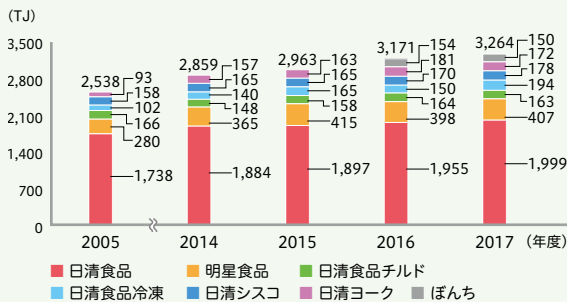
廃棄物量と再資源化率*4



水使用量

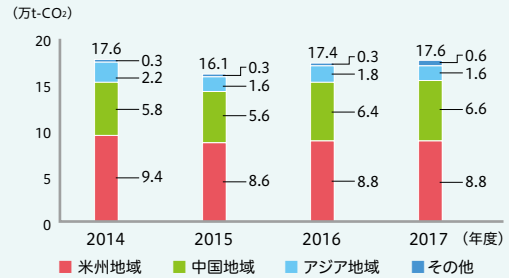


エネルギー投入量

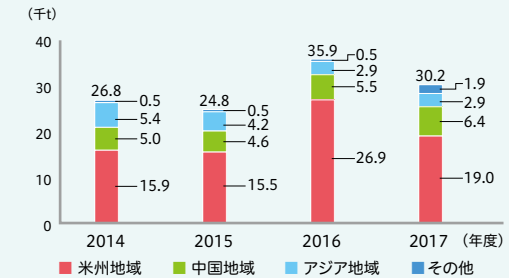


海外の製造工場

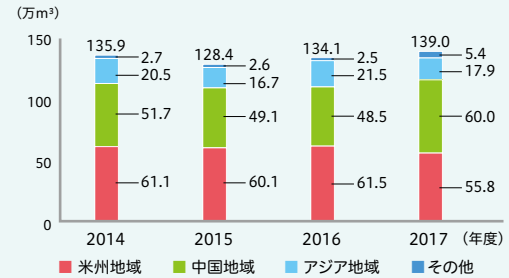
CO₂排出量



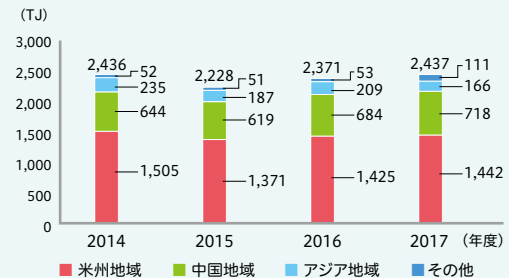
廃棄物量



水使用量



エネルギー投入量





社員への環境教育

日清食品グループは、環境に関連する資格取得者の育成と、自然に触れる機会を設けること(以下、「生物多様性の保全」を参照)を通じて、社員の環境意識を高めています。

ISO14001の認証を取得している事業所では、内部監査員への教育や部門別・階層別教育を実施しています。

2020年までに達成すべきグループの中期環境目標として、環境管理責任者のeco検定または環境プランナー等の代替資格の合格者100%を設定しています。2017年度は新たに5名が取得し、対象となる環境管理責任者に対する

取得割合は41.7%となりました。

自然体験活動指導者の資格である「NEALリーダー*」の取得を推奨する活動を2008年度から2017年度まで実施しました(→P.51)。40歳以上のグループ社員を対象にし、参加者はさまざまなカリキュラムを受講して、本資格を取得しました。企画開始から2017年度末までの資格取得者数は193名となりました。

*独立行政法人国立青少年教育振興機構が認定する資格



生物多様性の保全

森林整備

適切な管理がされていない日本の森林は、CO₂の吸収力低下や土砂災害、風雪災害の要因にもなります。また、生態系にも影響を及ぼします。

日清食品グループは、荒廃が進む森林の保全と資源の有効活用のための活動を実施しました。2017年1月に奈良県吉野の森林で34名の社員が間伐作業をしました。伐採した52本の間伐材は木片への加工を経て、6月から翌年2月まで社員による箸作りを実施しました。延べ870名により完成した27,000膳は一般消費者、地域住民、株主、社員等に提供しました。

研究所では年に一度、社員とその家族を対象に森林整備活動を実施しています。東京都の環境保全活動「東京グリーンシップ・アクション」に参加し、研究所のすぐ近くにある緑地保全地域で開催しています。2016年12月には生物多様性向上のため、森林の下草刈りを行いました。2018年3月には、森林内に日光が入るよう間伐作業と下草刈りを行い、散策路を補修しました。森林整備以外に、花炭づくりや工作体験、シイタケの植菌も行い森の恵みを楽しむ時間も設けました。当日は研究所の社員とその家族が参加し、戸吹北森を守る会、緑サポート八王子および東京都環境局職員にサポートいただきながら総勢38名で活動を行いました。

昆虫が生息しやすい環境を整備

長野県小諸市には、多種多様な動植物が生息・生育しており、なかには絶滅危惧種もあります。そこで、小諸市にある安藤百福センター(→P.37)の敷地内にビオトープ*1を造成することで、昆虫が住みやすい環境を整える活動を実施しています。昆虫写真家で日本昆虫協会理事の海野和男氏監修のもと、2017年11月10日から3日間、日清食品グループの社員23名と地元のボランティア6名の合計29名でビオトープを造成しました。続いて2018年5月には、グループ社員と一般参加者でこのビオトープに草花を植栽しました。

また、同日には、日清食品ホールディングス・安藤百福センター・長野県・小諸市の四者間で「生物多様性パート



ナーシップ協定*2)を締結しました。5月末からは、昆虫の記録を目的に、センター来館者に昆虫の写真撮影してもらい、合計100種の昆虫写真を集めてデジタル昆虫図鑑の制作を開始しました。引き続き、ビオトープの整備や生態系への関心を喚起していきます。

- *1 ドイツ語の「BIO」(生きもの)と「TOP」(場所)から成る合成語で、その中で地域の野生の生きものが生息、生育する空間
- *2 長野県内の自然環境や生物多様性の保全活動に市民団体と企業・学校などが協働して取り組むことを約束したもの

COLUMN

安藤スポーツ・食文化振興財団(安藤財団→P.48)による自然に親しむ機会の創造

●自然体験活動

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、子どもたちの自然体験を推進する人材の育成や、アウトドア活動の普及を目的に2010年に設立されました。浅間連峰が一望できる約52,500m²の敷地には、豊かな自然が広がっています。

自然体験活動やアウトドア、環境教育などの指導者研修、研究、会議の施設としての利用を受け付けているほか、自然体験活動に関する講座を開催しています。なお、センター内には日本ロングトレイル協会の事務局を置き、毎年「ロングトレイルシンポジウム」を共催するなど、同協会と連携してロングトレイルの普及・振興を支援し、「歩く文化」の醸成を図っています。

敷地内の森には、著名なデザイナーや建築家がデザインしたツリーハウスを7棟展示し、自然とアートとが共鳴する空間を作り出しています。その他、このツリーハウス

にちなんだイベントを開催しています。イベント当日は、木工教室などのワークショップの開催や地元の旬の食材を使用した飲食ブースの出店があり、来場者が豊かな自然に触れていただく機会となっています。2018年5月には、「森の生きものがたり」と題して、昆虫と敷地内のビオトープをテーマに開催しました。

→安藤百福センター

<http://www.momofukucenter.jp/>

→小諸ツリーハウスプロジェクト

<http://www.momofukucenter.jp/treehouse/>



●子どもたちの自然体験活動を支援

安藤財団は、「自然体験活動は子どもたちの創造力、チャレンジ精神を育む」との考えに基づき、「トム・ソーヤースクール企画コンテスト」を2002年度より開催しています。このコンテストは、全国の学校や団体からユニークで創造性に富んだ自然体験活動の企画案を公募し、選考の上50団体に実施支援金を贈呈し、さらにその中から活動後の報告書を基に、毎年1月に優秀団体を表彰しています。

2017年度の「第16回トム・ソーヤースクール企画コンテスト」には、247件の応募がありました。また、コンテストの結果や活動内容はホームページ「自然体験.com」に公開することで、自然体験活動の一層の普及と活性化を図っています。

→自然体験.com

<http://www.shizen-taiken.com/>



社員

日清食品グループは、2016年5月に発表した「中期経営計画2020」において「グローバル経営人材の育成・強化」を挙げています。この達成に向け、ダイバーシティの推進や社員教育の拡充に取り組んでいます。



ダイバーシティの推進

推進体制

日清食品グループは、基本的人権を尊重し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・性的志向・キャリアなどの属性を超えて多様な価値観を持つ人材がその能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に取り組んでいます。人材の採用時、採用後の昇進・昇格についても、公平・公正な対応を図っています。

人材の多様化を推進するため、責任者である役員と有志メンバーによる「ダイバーシティ委員会」を設けています。この「ダイバーシティ委員会」が中心となり、各種施策を実施しています。2017年度に、ダイバーシティを推進するリーダーやチームを表彰する制度「NISSIN DIVERSITY AWARDS」を新設しました。初年度は95件の応募があり、うち16件に賞を授与しました。(→P.39~40)

社員の会社や仕事に対する意識・価値観を把握するために、国内のグループ社員を対象に意識調査を毎年実施しています。その中には、「会社は国籍・性別などさまざまな違いを尊重し、認め合う風土を作っているか」という質問を加えており、ポジティブな回答をした社員の割合は2015年度の52%から、2017年度は10ポイント上昇し62%となりました。

【社員への啓発】

- ・ダイバーシティに関する社内セミナー
- ・女性社員の活躍に関する男性管理職向け講習

- ・社員間の交流を促すイベント

例：キャリア入社社員を集めたネットワーキングイベント、営業部門の社員が研究所を見学する機会

- ・社員の家族を招いた職場見学会

女性の能力開発

女性の活躍をダイバーシティ推進の優先事項に挙げ、働きやすい就業制度や社内の意識改革に取り組んでいます。また、女性向けの研修を充実させており、2017年度には女性管理職向けのワークショップも開始しました。なお、日清食品ホールディングスは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」に参画しています。

【目標】

2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間：

- 新卒採用（総合職）における女性採用比率25%以上
- 女性管理職比率8%以上

【研修制度】

若手女性社員向け

- ・食品業界の他社と合同で開催し、若手時期や業界特有の悩みや課題を議論し解消する「女性キャリアプランニング研修」

- ・若手女性営業社員が先輩社員に気軽に相談し助言を受けられることができる「シスター制度」

女性管理職候補者向け

- ・将来の経営人材を育成する選抜型研修プログラム「グローバルSAMURAIアカデミー」(⇒P.43)の中の女性リーダー候補を対象とした「カタリスト編」。リーダーシップ研修、自身の特性理解、戦略的思考力といった内容を学ぶ8ヵ月間の研修(2017年度は修了者と育成役の上司とのキャリア面談を実施)

育児との両立支援

子どもを持つ社員向けに、仕事と育児の両立が可能な環境整備に取り組んでいます。2017年度に育児短時間勤務制度を利用した女性社員は40名でした。なお、育児休業後に復職した女性社員の割合は91%でした。

育児休業中の社員への能力開発策として、eラーニングに加え、2017年度には、経営の知識・思考を学ぶ「育休プチMBA」を用意しました。また、スムーズな復職に向け、男性上司には育児中の社員との関わり方をテーマにした研修や、復職後の女性社員の不安を解消する面談を実施しました。

【制度(法定制度を除く)】

育児休業中の社員向け

- ・eラーニングや研修などによる能力開発支援
- ・育児休業から早期復職するための補助施策・復職前面談

育児中の社員向け

- ・非常時の保育料補助

- ・育児短時間勤務(小学3年生までの子どもを持つ社員が対象)

- ・こども休暇*1
- ・失効年次有給休暇の育児利用
- ・拘束時間帯のないフレックスタイム*2
- ・在宅勤務*2
- ・半日有給休暇*2

【目標】

2018年4月1日から2020年3月31日までの2年間:

- こども休暇*1の取得率70%以上

*1 子育てを目的とした男性社員向け休暇

*2 育児に限定せず、どの社員も利用可能

介護との両立支援

フレックスタイム制度や在宅勤務、失効年次有給休暇の介護利用などによって、柔軟に働ける環境を整えています。2017年度は1名が介護休業を取得しました。

障がいのある社員の活躍

日清食品グループは、障がい者雇用の促進と働きやすい環境の実現に努めています。2018年3月末現在、日本国内におけるグループ全体(特例子会社含む)*1で70名*2の障がい者が就労しています。

*1 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、明星食品、日清食品ビジネスサポートプラスの全事業所。

*2 重度障がい者は2名としてカウント。

COLUMN

日清シスコの女性プロジェクトチーム「なでシスコ」の活躍

日清シスコの女性社員で構成されるプロジェクトチーム「なでシスコ」が2016年4月に発足しました。以降、商品開発から採用活動まで、プロジェクトごとにメンバーが召集され活動しています。2016年度の活動が企業価値の向上に貢献したとして、「NISSIN DIVERSITY AWARDS(⇒P.38)」の金賞を受賞しました。

2017年度は、2016年度に続き女性目線で「ごろっとグラノーラ」の新しいフレーバー開発に取り組み、「3種のナッツキャラメルマキアート仕立て」を含む2商品を生み出しました。また、女性学生の採用数の増加と雇用の定着に向けた活動も実施しました。採用ホームページや会社説明会ではメンバー自らが説明し、内定後の学生一人一人に「なでシスコ」メンバーがつくことで、内定者が安心して入社日を迎えられる環境を作りました。



定年後の継続雇用

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。国内企業での再雇用者数は、2018年3月末現在60名です。

グローバル人材の採用

グローバルな事業展開に向け、国籍を問わず優秀な人材の採用を進めています。2017年9月にメキシコ日清で、また2018年4月にはドイツ日清で現地の外国人社長が就任しました。日本国内では、外国籍の学生を積極的に採用して

います。また、海外の大学を卒業した学生が入社しやすいよう、入社時期は4月に加え10月にも設定しています。日清食品籍の外国人就労社員数は2018年3月末現在38名です。

LGBTへの意識向上

2016年度に導入した「ハラスメント対応基準書（ハラスメントの対象となる言動と処分内容を明確にした基準書）」に、性差別意識に基づく言動を禁ずることを明記しています。2017年度からは、海外赴任者研修および新任管理職研修のなかで、LGBTに関する内容を含めています。2018年度には対象を拡大し、全社員への研修を実施予定です。

COLUMN

日清食品ビジネスサポートプラスの活動

障がい者の雇用促進を目的に2013年に設立した特例子会社「日清食品ビジネスサポートプラス」には、35名*の障がい者が就労しています。グループ会社のビルメンテナンス（清掃）やオフィスサポート（郵便物の仕分けやデリバリー）などの業務を行っており、最近では名刺作成や商品サンプルづくりへと業務の幅が広がっています。気持ちのよい日々の仕事ぶりがグループ社員にポジティブな影響を与えていることから、日清食品ビジネスサポートプラスは「NISSIN DIVERSITY AWARDS (→P.38)」の銀賞を受賞しました。

障がい者雇用への理解を深め円滑な就業を支援するため、就業状況の見学や実習の受け入れを行っています。2017年度は東京本社と大阪本社合わせて36件の見学を受け入れ、郵便物の仕分けや清掃作業などの様子を見てもらいました。特別支援学校などから実習生の受け入れも行っており、2017年度は東京本社と大阪本社で12件の実習を受け入れました。

*重度障がい者は2名としてカウント。



人事・労務データ

年度*	社員数(人)			新卒採用者数 (うち女性) (人)	新入社員 3年未満の 離職率 (%)	女性 管理職 比率 (%)	再雇用 者数 (人)	正社員の 平均勤続 年数(年) (男性・女性)	正社員の 離職率 (%)	育児休業 取得者数 (人) (うち男性)	介護休業 取得者数 (人)	有給休暇 消化率 (%)	障がい者 雇用率 (%)
	合計	正社員 (男性・女性)	契約社員 (男性・女性)										
2014	1,911	1,756 (1,497・259)	155 (58・97)	58(12)	15.4	3.1	15	13.4 (14.7・7.8)	4.3	23(0)	1	39.5	1.93
2015	1,968	1,797 (1,509・288)	171 (83・88)	38(8)	11.8	3.4	38	14.1 (15.2・9.3)	4.7	29(0)	0	50.9	2.16
2016	2,044	1,855 (1,548・307)	189 (105・84)	52(11)	13.0	2.9	56	14.4 (15.6・9.3)	3.5	33(4)	1	54.4	2.06
2017	2,168	1,983 (1,645・338)	185 (107・78)	48(11)	10.5	4.0	60	14.4 (15.6・9.0)	4.5	32(4)	1	78.0	1.97

日清食品籍の社員（日清食品ホールディングス、日清食品チルド、日清食品冷凍などへ出向している社員を含む）および、日清食品ビジネスサポートプラス籍の社員
*年度末である3月末時点



社員の声の収集

社員との面談

社員の立場や役割により、「社長・副社長面談」と「人事部面談」との2種類の面談を実施しています。

管理職には社長・副社長との面談機会が毎年設けられています。経営者にとっては、職場の生の情報を得られ、経営に活かすことができるほか、管理職にとっては経営戦略や経営方針を直接聞き、仕事への助言を得られる貴重な機会となっています。

入社3年目までの全社員と、希望する社員には、人事部による個別面談が設けられています。社員と人事部が社員の配置希望や会社への提言を共有する機会となっています。

社員意識調査

国内のグループ社員を対象に、意識調査を毎年実施しています。質問には、会社への満足度、部署内のコミュニケーション状況、上司によるパワハラ・セクハラの有無を問う項目を設定しています。調査結果や挙げられた意見は、経営陣や各部署トップと共有することで働きやすさの改善につなげています。2017年度の社員意識調査では、社員の77%が現業務に対して「働きがいを感じている」という結果でした(2015年度は75%、2016年度は77%)。



公正な評価

評価方法

公正な評価方法を目指し、社員評価を年2回実施しています。一般職には、直属上司はもちろんのこと、担当役員による評価を実施しています。管理職には、経営者に必要な能力を評価するほか、また所属部門の部下・同僚、その他の部署関係者からの多面評価を実施しています。

社員の登用

年齢に関係なく、優秀な人材を積極的に登用しています。能力・実績に加え、上位等級の資格を有し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等級に昇進させています。また、社員自身が希望する職に応募できる公募制度も設けています。2017年度は、公募制度を通じて46名が希望の職に就きました。

社員の表彰

日清食品グループのブランド価値向上に貢献した社員を「NISSIN CREATORS AWARD」で表彰しています。優れ

た発明やイノベーションにつながった事例、発想の独自性、プロセスでの創意も表彰の対象で、2017年度には日常の小さな取り組みや成功を表彰する「小さなサクセス賞」も新設し、計5つの賞を設定しました。前年度比231%となる277件の応募があり、審査を経てそれぞれに賞を授与しました。その他、「NISSIN DIVERSITY AWARDS(→P.38)」があり、ダイバーシティを推進するリーダーやチームを表彰しています。





人材育成

階層別研修制度

①新入社員研修

新入社員には、約1ヵ月の研修を実施しています。会社の歴史や創業理念、各部署の業務内容、法令遵守、ビジネススキルの習得に加え、研究所や工場への見学、そしてカップヌードルミュージアムでのスタッフ経験も積みます。研究所または工場に配属される社員には、料理の基礎を学ぶ料理研修を、それ以外の社員にはパソコンスキル研修など職種別教育を実施しています。これに加えて、研究開発部門に配属される社員には、1ヵ月の開発者基礎研修も行っています。



②2年次、3年次研修

配属先での課題を把握・解決し、さらなる成長を促すため、

2年目と3年目の社員を対象とした合同研修を実施しています。合同で開催することで、2年目の社員は一つ上の先輩から経験を聞く機会になり、3年目の社員にとっては先輩としての自覚を持ち教育指導者になるための基礎づくりの機会になっています。

③各種職種別研修

営業部門、研究所や工場など、業務内容にあわせた研修を実施しています。

④新任管理職研修／Beat Brain研修

新たに管理職となった社員を対象に、1年目と2年目に集合研修やeラーニングを用いた研修を実施しています。1年目には初めて部下を持つリーダーに必要な管理能力の基礎を学び、2年目には事例を通してより強力なリーダーシップを発揮するための基本スキルを取得しています。

⑤無人島研修

精神的・肉体的に「骨太な管理職」の育成を目的に、無人島での研修を実施しています。無人島という資源の限られた状況下で寝床の確保、火起こし、食料調達などをチームで行います。食の大切さを実感するとともに、チームでの課題解決を通じて、創造力や判断力、リーダーシップを養います。2017年度は、40歳前後の新任管理職者33名(うち

階層	一般職	監督職	管理職	経営層	
階層別 全社員	①新入社員研修	②2年次、 3年次研修	4年次女性社員 他社合同研修	④新任管理職研修/ Beat Brain研修	後継者育成制度
	③各種職種別研修			⑤無人島研修	
	10年次キャリア研修				
	40歳キャリア研修				
	⑥ライフデザインセミナー(50代全員)				
	⑦自己啓発/資格取得支援制度 ⑧創業者理念教育				
選抜	⑨海外トレーナー制度 ⑩マーケティングトレーナー制度		⑪企業内大学「グローバルSAMURAIアカデミー」		

研修対象社員：日清食品籍の社員(⇒P.40 人事・労務データ)

6名は女性、10名は外国籍)が、2泊3日瀬戸内海にある香川県の無人島研修に参加しました。また、今回は初めて外国籍の管理職も参加し、異国の地でさまざまな国籍の社員とのサバイバル経験を通して、グローバルで求められるリーダーシップを養う機会となりました。



⑥ライフデザインセミナー

組織の中核を担う50代を対象に、今後の人生設計を考えるライフデザインセミナーを開催しています。これまでの自身の経験を振り返り、組織の中での役割や自分自身の強みを振り返るとともに、経済的なキャリアの自立に向けた情報やライフマネープランに関する情報を提供しています。

全社員対象研修制度

⑦自己啓発／資格取得支援制度

通信教育による200以上の講座を提供しています。また、自己啓発を目的として資格を受験する社員には、対策講座の受講費用の半額を補助しています。2017年度には、オンライン英会話講座を追加しました。海外志向者や業務で英語を必要とする社員向けのコースと、自己啓発を目的とする社員向けのコースの2種類があり、その受講費用を補助しています。2017年度は合計約80名が受講しました。

その他、社員が会社の認める高度な資格等を取得する際には、その取得費用を支援しています。

⑧創業者理念教育

日清食品グループとしての共通の価値観と行動指針を社員に浸透させるため、創業者である安藤百福の理念を学ぶ研修を国内外で定期的に開催しています。

選抜型研修制度

⑨海外トレーニー制度

グローバルな経営視点をもった人材を育成する制度として、公募で選抜された若手社員を早期に海外拠点に1年間

派遣しています。2017年度は13名の応募があり、うち6名が2018年4月から米国・インド・タイなどの国に派遣されました。

⑩マーケティングトレーニー制度

クリエイティブ思考を養うため、公募で選抜された若手社員が、マーケティング部で1年間トレーニングを受けられる制度を設けています。2017年度は14名の応募のうち、合格した5名がこの制度に参加しました。

⑪企業内大学「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育成する企業内大学「グローバルSAMURAIアカデミー」を設けています。以下の5種類の階層ごとに、選抜者はマネジメントスキル、論理的思考力、語学力、異文化理解、リベラルアーツなどを学びます。卒業者には、今後のキャリアプランに関して話し合う場を設けることで、長期的・計画的に人材を育成しています。

- ・若手向け「若武者編」
- ・係長から課長職向け「侍編」
- ・次長から部長職向け「骨太経営者編」
- ・役員向け「エグゼクティブ編」
- ・女性リーダー候補向け「カタリスト編」

⑫海外事業会社幹部への研修

海外事業会社での経営リーダーを育成するため、2017年度には海外の事業会社から選抜された幹部社員を対象にした研修を新たに実施しました。アメリカ、メキシコ、ブラジル、中国、香港、インドから8名が参加。日清食品創業の地である日本で、創業の理念や企業理念を学び、研究所を訪問しました。

COLUMN

事業会社の人材育成制度

明星食品では 営業職とマーケティング部門の社員にMOS(マイクロソフト オフィス スペシャリスト)検定への受験を課しており、その受験費用を補助しています。



労働災害の防止

労働安全衛生の推進

日清食品グループは、労働安全衛生法に則し、社員が安全に安心して働ける職場環境を整備しています。働く場の照度や温湿度、空気や音環境、作業空間などに問題がないかの確認や社員へのストレスチェックを実施しています。また、月に一度事業所ごとに開催する安全衛生委員会では、労働災害の防止策・再発防止策、社員の健康増進等について労使間で話し合っています。

労働災害件数

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
休業労働災害件数	2	6	13	29
不休業労働災害件数	8	21	23	12

日清食品籍の社員(→P.40 人事・労務データ)

工場における労災防止

工場では手すりや踏み台の設置、危険箇所への安全カバーの設置、床への防滑塗装、導線の明確化、安全標識の設置、社員へのヘルメットや保護メガネ・手袋の着用といったさまざまな対策を実施しています。安全衛生委員が月に一度工場内を巡回し、作業工程の安全性や衛生状態を確認しており、安全衛生委員会では、問題箇所や危険な行為について工場長を交えて情報を共有し、安全対策を考えています。また、社員一人一人が声をあげられるよう、各工場には意見投書箱を設置しています。

労働災害防止策はグループ会社間で共有しています。例えば、作業用帽子の下に被る頭部保護用の樹脂ヘルメットは、日清食品のほかニッキーフーズ、高松日清食品でも導入しています。2016年には、ブラジル日清の工場で充電コネクターが焦げて火災が発生しました。この事故を受け、海外の連結子会社と持分法適用会社の工場に対し、充電コネクターに補強カバーを取り付けることを推奨しました。その他、日清食品グループの防火基準に沿いスプリンクラー、非常ベル、消火器、消化ホース、火災探知機などの消化設備の導入を進めています。

車両事故の防止

営業で車を運転する社員向けに、安全運転への意識啓発策を実施しています。交通安全強化月間である5月と11月には、周知用のポスターを各事業所に掲示しています。

運転に不安のある新入社員には、赴任先への着任時に運転講習を受講させています。また、降雪地域に赴任する場合、希望社員に雪道トレーニングを実施しています。事故を起こした社員には、安全運転実技講習の受講を義務化しています。

また、社員の安全運転を補助するため自動ブレーキシステムとバックモニター、ドライブレコーダーを活用しており、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、日清ヨークでは導入を随時進めています。

防災・減災対策

災害時の社員の安全確保のために、各種策を講じています。災害時に社員が各拠点での滞在を余儀なくされる場合に備え、食料や飲料水等の備蓄に加え、自家発電や蓄電池等を確保しています。また、全社員が自身および家族の安否を迅速に会社に報告できるよう、インターネットによる安否確認システムを導入しているとともに、災害時に実施すべき行動等をまとめたリーフレットを全社員に携行させています。

研究所では、応急手当ができる社員を増やすため、東京消防庁が実施する普通救命講習会を所内で開催しています。毎年、社員の3割にあたる約100名に受講させることで、2019年度中に全社員が受講予定です。



研究所での地震体験訓練



社員の健康増進

疾病予防

日清食品グループは、社員の定期健康診断に加え、35歳以上の社員には生活習慣病予防検診を、管理職の社員には脳ドックや大腸検診を含む人間ドックを受診させています。2017年度からは、社員の健康診断結果の分析を開始しました。2018年度からは、この結果に応じて、社員への保健指導の徹底と改善すべき事項に応じた対策を実施予定です。なお、これらの活動を推進するため、2018年4月に東京本社に新たに看護師を1名採用しました。

健康・医療・介護・育児・メンタルヘルスなどに関する相談を受け付ける社外サービスを提供しています。グループ社員とその家族、また日清食品に勤務する臨時社員は、メール・電話で24時間相談することが可能です。受け付けた相談は、産業医と連携することで、予防・復職・再発防止に活かしています。

また、社員の健康増進と飢餓や貧困に苦しむ子どもたちへの支援との両立を図る企画を定期的を実施しています。2017年12月からは、睡眠が健康だけでなく、日中の生産性や集中力に影響することに着目した企画を実施しています。1日7.5時間の睡眠を社員に推奨し、日清食品創業60周年にちなみ、60年に相当する531,000時間*の累計睡眠時間を企画参加者400名で目指します。達成すると、国連WFP「学校給食プログラム」と「子供の未来応援基金」に寄付します。さらに、グループで取り組んでいる残業時間の削減と有給休暇の取得推進に関する目標(→P.20)の達成度合いに応じ、寄付額が増える仕組みとしました。参加者



に睡眠時間と歩数を自動で記録するリストバンド型の活動量計を付与することで、自身の日々の結果を容易に把握することができます。イントラネットの特設サイトでは、睡眠に関する基礎知識や快眠技術などを掲載、また社外講師による講演会も開催することで、参加者の睡眠の質を向上させています。(→P.50)

*60年の時間(525,600時間)にうるう年分(5,400時間)を加算。

社員食堂

社員が栄養バランスの良い食事をとれるよう、東京本社の社員食堂では、バラエティに富んだ主菜のほかに、多種類の副菜をbuffet形式で提供しています。研究所では、試食業務をする社員が多いことを踏まえ、ご飯付きの定食制を2017年3月に廃止し、単品ごとにメニューを選択できる形式に変更しました。



労使関係

日清食品と日清食品労働組合(ユニオンショップ制)は、双方協力し、より良い会社づくりに努めています。2017年度

には、昇給賞与・人事制度および規程改定のほか、働き方改革について協議を重ねました。

社会貢献

日清食品グループは、創業者精神に則り、子どもへの支援、食を通じた支援、スポーツ振興に取り組むほか、「安藤スポーツ・食文化振興財団」や「国連WFP」「世界ラーメン協会(WINA)」と連携した活動も行っています。また、「地域社会と密接な連携・協調を図り、積極的な地域貢献に取り組む」ことを行動規範に掲げ、各社・各拠点が地域貢献活動に取り組んでいます。



子どもたちの健やかな成長を支援

途上国の給食支援



途上国では子どもの3人に1人が慢性的な栄養不良に見舞われています。日清食品および日清食品冷凍は、学校給食を提供する「国連WFPレッドカップキャンペーン」に参加し、対象商品の売上の一部を寄付しています。また、日清食品グループとして、百福士プロジェクト(→P.50)や各種協賛による支援も実施しています。



日清食品、日清食品冷凍による
レッドカップキャンペーン寄付額

2017年度
31,441,139円

2012年度から累計
184,940,294円

日清食品の「チキンラーメン」「チキンラーメンどんぶり」に加え、2017年7月より日清食品冷凍の「冷凍 日清チキンラーメン 金の炒飯」が対象です。

日本の子どもの貧困対策

日本ではおよそ7人に1人の子どもが貧困状態にあるといわれています。日清食品グループは、日本の子どもの貧困対策に取り組むNPO団体等に寄付金を配分する「子供の未来応援基金」(事務局:内閣府、文部科学省、厚生労働

省、独立行政法人福祉医療機構)を支援しています。2017年度は百福士プロジェクト(→P.50)を通じ42万6,000円を寄付し、2016年度からの寄付金総額は105万8,000円となりました。

日本の学校の教育支援

ベルマーク運動は、ベルマーク教育助成財団が行っている学校の教育設備や教材を企業と消費者がともに拡充する取り組みです。日清食品は1961年から協賛企業として、ベルマーク点数をつけた商品を販売しています。マークについている点数は、1点あたり1円で換算され、学校に必要な教材備品の購入金として使用されます。



日清食品による寄付(集票点数)

2017年度
14,196,010点

「チキンラーメン」「日清焼そば」「出前一丁」「日清う王」「日清のラーメン屋さん」「日清のどん兵衛」「日清焼そばU.F.O.」が対象です。



食を通じた国際支援

WINAを通じた災害時の食料支援

自然災害などの有事の際、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。日清食品グループは、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世界ラーメン協会(WINA)を通じた災害支援を行っています。WINAには日清食品ホールディングスから社員2名が協会専属スタッフに就いています。

大規模災害の発生時には、現地WINA会員企業や赤十字社などの団体を通じて、被災地に食料を送っています。2008年5月から2018年3月までに、延べ53社の会員企業と共同で591万食のインスタントラーメンを寄贈しました。

世界ラーメン協会(WINA)



世界ラーメン協会(World Instant Noodles Association 略称:WINA)は、インスタントラーメン業界の発展と世界の食生活への貢献を目的に、日清食品創業者・安藤百福の提唱で1997年に設立された業界団体です。加盟する団体向けに「食品安全会議」や「世界ラーメンサミット」を開催するほか、インスタントラーメンを通じた災害食料支援活動を実施しています。2018年3月末現在、世界25カ国/地域の153社(団体)が加盟しています。



世界ラーメン協会(WINA) → <https://instantnoodles.org/jp/>

2017年度のWINAによる食料支援

時期	災害	提供食数	WINAとの連携企業
9月	アメリカ ハリケーン・ハービー	カップヌードル10万食 別途、米国日清から カップヌードル21万食	米国日清
9月	メキシコ チアパス地震	カップヌードル10万食	メキシコ日清
9月	メキシコ メキシコ中部地震	カップヌードル10万食	メキシコ日清
11月	アメリカ ハリケーン・イルマ	カップ焼そば3万7,000食	米国日清
12月	イラン・イラク イラン・イラク地震	インスタントラーメン10万食 別途、日清ユルドゥズから インスタントラーメン4万食	トルコ日清 ユルドゥズ

国連WFPを通じた飢餓撲滅支援

国連によると、世界中で8億人以上、およそ9人に1人が飢餓に苦しんでいます。日清食品グループは、創業者精神「食足^{しよくそく}世平^{せへい}」に基づき、代表取締役社長・CEOの安藤宏基が会長を務める国連WFP協会を積極的に支援しています。日清食品ホールディングスから1名が協会の運営スタッフとして出向しています。支援を開始した2005年以降、売り上げの一部を寄付する取り組み(→P.46)や、百福プロジェクト(→P.50)を通じて、飢餓問題に関する社員や一般への啓発を行っています。これまでの支援の総額は約2億6,000万円です。

国連WFP



飢餓と貧困をなくすことを使命とする国連の食糧支援機関です。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約8,000万人に食糧支援を行っています。「国連WFP」は、国連機関「WFP 国連世界食糧計画」と、それを支援する認定NPO法人「国連WFP協会」の総称です。



国連WFP → <http://ja.wfp.org/>

2017年度の事業会社による食糧支援

海外の事業会社では、災害被災者への食糧支援やフードバンクへの食糧寄贈を行っています。

事業者	支援先	提供食数
ブラジル 日清	ベルナンブーコ州 洪水被害者(7月)	Nissin Lamen 5,500食 カップヌードル 20,000食
	フロリアーノポリスでの 洪水被害者(1月)	カップヌードル 6,000食
	ロライマ州のベネズエラ難民(3月)	Nosso Sabor 5,000食
インドネシア 日清	バンドンでの大洪水被害者 (11月)	GEKIKARA RAMEN 3,000食
ハンガリー 日清	フードバンク 「Hungarian Food Bank Association」	Soba Thai Flavor 17,600食
メキシコ 日清	フードバンク 「Asociación Mexicana de Bancos de Alimentos A.C.」	77,000食



スポーツ支援

スポーツ振興

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回大会から「日清食品カップ」全国小学生陸上競技交流大会を、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応援し続けています。両大会に出場した小学生の中から、その後世界で活躍し、オリンピックでメダルを獲得する選手も誕生しており、日本の陸上界の強化に貢献しています。



安藤財団による陸上・テニス選手への支援

安藤財団は、2013年から公益財団法人日本テニス協会主催の男子ジュニア育成プログラムを後援しています。2017年度は、トップジュニアキャンプを3回開催し延べ87名、ナショナルジュニアキャンプは26回開催し延べ198名、海外遠征は14回実施し延べ59名のトップジュニア選手や指導者が参加しました。2017年11月に日清食品ホールディングスが所属契約を締結した綿貫陽介選手は、2013年のトップジュニアキャンプの参加経験者です。

また、2015年からは日本陸上競技連盟とともに若手陸

上競技選手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」を行っています。国際大会でメダル獲得を目指す満16歳以上の実業団に属さない個人が対象で、学校の長期休暇等を活用し、世界のトップ選手が集う環境のもと武者修行を行い、大きな経験を積むことを支援するものです。2017年度は、2020年東京オリンピックで特に活躍が期待される9名を応援しました。



2017年ロンドン世界陸上男子4×100mリレー銅メダルの飯塚翔太選手、桐生祥秀選手、藤光謙司選手と、男子50km競歩銀メダルの荒井広宙選手が2017年8月に東京本社を表敬訪問されました。

安藤スポーツ・食文化振興財団

安藤スポーツ・食文化振興財団(略称:安藤財団)は、日清食品創業者・安藤百福が私財を提供して1983年に設立した公益財団法人です。「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、陸上競技への支援、自然体験活動の普及(⇒P.37)を行っているほか、発明記念館の運営、新しい食品の創造につながる研究・開発を奨励する表彰事業を実施しています。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。



安藤財団 → <http://www.ando-zaidan.jp/>



発明・発見を推奨する活動

体験型食育ミュージアム

日清食品グループは、発明・発見の大切さを伝える体験型食育ミュージアム「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)を、大阪府池田市、神奈川県横浜で運営しています。インスタントラーメンの発明や発

展に関する展示や、小麦粉をこねて麺をつくることから始める「チキンラーメンファクトリー」、スープや具材を選び世界でひとつだけのオリジナルカップヌードルをつくる「マイカップヌードルファクトリー」などの体験工房を通じて、ベンチャーマインドや安藤百福の「クリエイティブシンキング=創造的思考」を楽しみながら学ぶことができます。

2017年度の来館者数は、カップヌードルミュージアム 大阪池田は77万人、オープンから累計で815万人、カップヌードルミュージアム 横浜は2017年度108万人、オープンから累計686万人でした。

香港での即席麺づくり体験

香港国際空港内に、発明・発見の大切さを学んでもらうために即席麺づくりを体験できる「出前一丁ファクトリー」と「マイカップヌードルファクトリー」を設けています。2016年度のオープンから、2018年3月末までに累計19万人が来場しました。

子どもへの食育

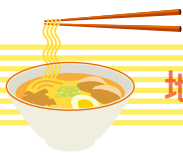
日清食品は小学生を対象にした「チキンラーメン Oishii しょくいくスクール」を2008年から全国各地で開催しています。小麦粉をこねて麺をのばし、油で揚げるまでの工程

を体験してもらうことで、チキンラーメンがどのように作られるのかをわかりやすく学んでもらいます。さらに、栄養バランスのとれた食品の大切さについても体験を通して伝えていきます。2017年度は全国13カ所で20回実施し、900名の親子が参加しました。



新しい食の創造を支援

日清食品創業者・安藤百福の創業者精神である「食創為世^{しょくそういせい}」に基づき、1996年に「食創会」を設立しました。安藤財団では「食創会」を主宰し、新しい食品の開発と食科学の振興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」を制定しています。大賞には1,000万円、優秀賞には200万円、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には100万円を副賞とし、研究者や起業家の活動を支援しています。



地域振興・地域貢献

「地域のあらたなチャレンジ」を支援

日清食品は、麺を通じて地域を元気にするため、地域の将来を支える名品とその市場開拓を支援する表彰制度「ふるさと名品オブ・ザ・イヤー」(主催:ふるさと名品オブ・ザ・イヤー実行委員会、後援:内閣府、農林水産省、経済産業省)に協賛しています。

2017年度は、地域振興麺部門 部門賞「ご当地ラーメン『八王子ラーメン』によるまちおこし」、あなたの町を熱湯コマーシャル部門 部門賞「讃岐発『年明けうどん』という新しい麺食習慣の普及活動」、美味しいことやったね部門 部門賞「農作物に被害を与えるイノシシを利用した猪骨ラーメン」



の3部門で表彰を行い、日清食品グループのウェブサイトに掲載しました。

明星食品、8年目の東北復興支援商品発売

明星食品は2011年の東日本大震災以降、東北の復興を支援する商品づくりを続けています。2013年からは東北の名店とのコラボ商品を展開しており、2018年2月には岩手県宮古市で長年親しまれるラーメン店「ぴかいち亭」店主監修によるカップ麺「明星 ぴかいち亭 しょうゆラーメン」を発売しました。本商品の売り上げの一部は宮古市の「ふるさと寄付金」に寄付しました。

研究所での見学会

日清食品グループの開発・研究の拠点the WAVEで、2017年8月、地元八王子市の小・中学生と保護者32名、八王子市職員と関係者8名を招いた見学会を開催しました。2016年に続き市からの依頼で二度目の開催となり、フライ麺のテストライン見学やカップヌードル、冷凍製品、乳酸菌飲料、グラノーラなど多様な商品の開発から安全管理までの取り組みなどを紹介しました。



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周年を迎えた2008年から「百福士プロジェクト」を実施しています。これは社会貢献活動に情熱を注いだ創業者・安藤百福の志を継ぎ、グループ社員が50年間に100の社会貢献活動を行うものです。5つの活動テーマ「創造」「食」「地球」「健康」「子どもたち」を掲げており、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。

2017年度には、3つ(第19弾～第21弾)のプロジェクトを実施しました。日清食品グループは「百福士プロジェクト」を通じて、より豊かな地球の未来づくりに貢献していきます。



第21弾 創業60周年記念 スマートワーク促進 「六十年寝太郎プロジェクト」

2017年12月～

飢餓や貧困に苦しむ子どもたちへの支援と社員の健康増進をあわせた活動を実施しています。日清食品創業60周年にちなみ、60年(531,000時間*)の睡眠時間を参加者約400名で目指す企画です。社員の参加費相当額約40万円を「子供の未来応援基金(→P.46)」へ、達成後に国連WFP「学校給食プログラム(→P.47)」へ60万円を寄付し、国内外の飢餓や貧困に苦しむ子どもたちを支援します。さらに、グループで取り組む残業時間の削減と有給休暇の取得に関する目標達成率に応じ、国連WFPへの寄付に最大40万円を上乗せする仕組みとしました。(→P.20)

*60年の時間(525,600時間)にうるう年分(5,400時間)を加算。



第20弾 世界にひとつ! 縄文DOKI★DOKI! 土器づくり体験プロジェクト

2018年1月

企業が国宝の魅力を発信する「国宝応援プロジェクト」*の一環で、日本の食文化を変えた大発明である縄文土器を通して子どもたちに日本文化への理解を深めてもらうことを目的としたイベントを実施しました。「カップヌードルミュージアム 横浜」で、縄文土器や縄文時代の文化・習俗を解説したパネルを2018年1月17日から6日間、展示しました。開催期間中には、縄文土器型カップヌードルストッカー(カップヌードルを保存する入れ物)を親子で手づくりするワークショップも開催し、参加した親子98組に、講師から縄文時代の工夫・創造とともに、個人の創造的な思考の重要性を説明しました。

*「国宝」という言葉が誕生して120周年となる2017年に、「国宝は、国の宝であり、私たち国民の宝」であることを再確認すべく、企業がそれぞれの分野で国宝の素晴らしさを発信するプロジェクト。



第19弾 みんなで作ろう! 昆虫100種大図鑑 小諸絶滅危惧種ビオトーププロジェクト

2017年11月～

長野県小諸市の「安藤百福記念 自然体験活動指導者養成センター」で生物多様性の保全を目的とした活動をしています(→P.36)。



これまでに実施した百福士プロジェクト

 <https://www.nissin.com/jp/about/csr/hyakufukushi/>

期 間	プロジェクト名	実施内容	創 造	食	地 球	健 康	子 ども たち
第1弾 2008年2月～ 2013年1月	アフリカ事業化自立支援 Oishii(おいしい)プロジェクト	食糧難に苦しむケニアでインスタントラーメンの価値とつくり方を伝授し、経済的自立を支援		●			
第2弾 2008年10月～ 2017年8月	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	40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。2017年度末までに193名が資格を取得(⇒P.36)					●
第3弾 2008年8月	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	3年間保存可能な商品(⇒P.33)を大阪府、大阪市、大阪府池田市に合計10万食寄贈		●			
第4弾 2010年3月～ 2014年3月	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	湯沸かし時のアクションの積み重ねがCO ₂ 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			●		
第5弾 2010年3月～ 2012年11月	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	NPO等で活動するグループ社員から優秀者を表彰し、活動費用を支給	●	●	●	●	●
第6弾 2010年9月～ 2013年3月	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	日清食品グループ陸上競技部の選手が、小学生に走ることをテーマにした講座を開催				●	●
第7弾 2011年7月～ 2013年4月	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	食の知識と感謝の心を育むため、子どもの食育・料理教室を251回開催。延べ1,474人が参加		●			●
第8弾 2012年5月～ 2013年3月	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。	東日本大震災で被災した岩手、宮城、福島の小中学生と保護者計1,000名を「カップヌードルミュージアム 横浜」に招待	●				●
第9弾 2012年8月	チキンラーメン&カップヌードル 保存缶プロジェクト 3分でできるおいしさを3年間保ちます	3年間保存可能な商品(⇒P.33)を新宿区、横浜市、大阪府池田市に合計5万食寄贈		●			
第10弾 2012年10月～ 2013年3月	お父さんと子どもがチームでチャレンジ！ 全日本育麵(イクメン)メニューコンテスト	お父さんと子どもを対象にした麺メニューコンテストを開催	●			●	●
第11弾 2013年9月～ 2015年2月	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	日清食品グループ陸上競技部の選手が、東日本大震災で被災した小学生に「クリエイティブシンキング」と「走ることの楽しさ」を講義	●			●	●
第12弾 2014年5月・ 7月	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	災害時の自助・共助を目的に、1泊2日の避難所体験研修を開催。備蓄食料の調理や災害時の初動対応を社員63名が体験		●			
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	社員の体重減量1kgを5,000円に換算。1トンの減量を達成し、「国連WFP」に500万円を寄付		●		●	●
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が、東日本大震災で被災した小学校で「異文化交流教室」と「走り方教室」を開催	●			●	●
第15弾 2016年4月～ 9月	日清月歩 チャリティーWALKプロジェクト ～月まで毎日9,000歩～	社員400名が健康のため1日9,000歩を目標に歩き、累計歩数が月までの38万4,400kmに達したため、「国連WFP」に210万円、「子供の未来応援基金」に42万2,000円を寄付		●		●	●
第16弾 2016年11月	シールをめくって子どもたちに学校給食を届けよう！ めくって届ける。命のシールプロジェクト	大阪池田と横浜の「カップヌードルミュージアム」で募金を実施。日清食品ホールディングスが同額を上乗せし合計128万9,990円を「国連WFP」へ寄付		●			●
第17弾 2016年12月～ 2017年4月	セブサミットを踏破して飢餓・貧困を撲滅！ 快★段★セブサミット踏破プロジェクト	社員が上る階段数を七大陸最高峰の標高になぞらえ登頂。目標を達成し、「国連WFP」に240万円、「子供の未来応援基金」に21万円を寄付		●		●	●
第18弾 2017年1月～ 2018年3月	「間伐」して「箸」をつくって日本の森林を守っていこう！ Fantastic-Chopsticks!! 森林保全プロジェクト	奈良県吉野の森林で間伐作業を実施。間伐材から箸を製作(⇒P.36)			●		

コーポレートガバナンス

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て認識し、客観性と透明性の高い経営の実現に努めています。全役員および社員は、「日清食品グループ倫理規程」および「日清食品グループコンプライアンス規程」に基づき、企業の社会的責任を自覚し関係法令を遵守するとともに、社会倫理に適した行動に努めています。



コーポレートガバナンス

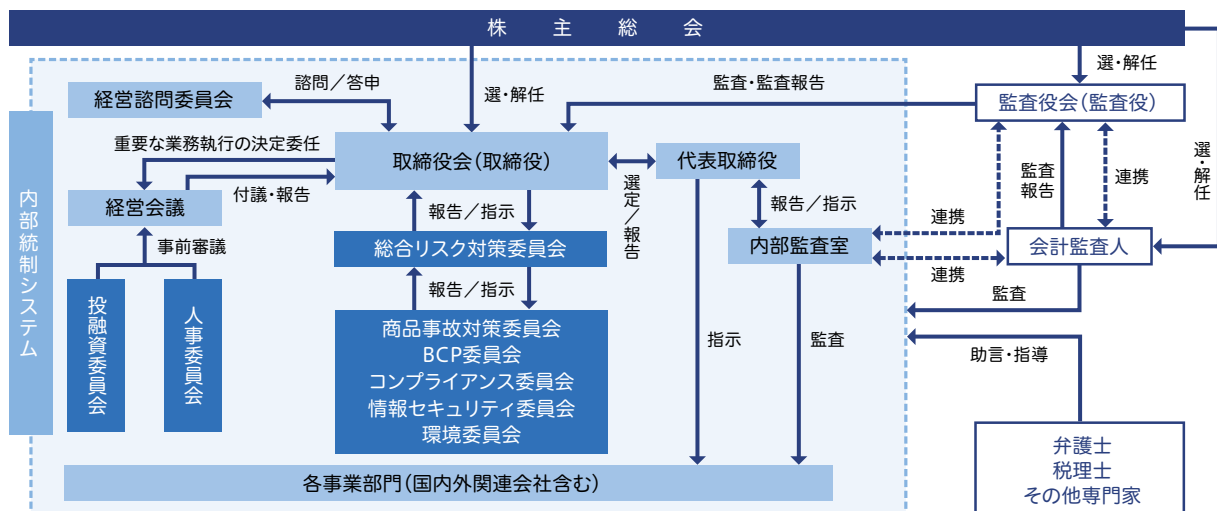
コーポレートガバナンス体制

日清食品ホールディングスの取締役会は、過半数を社外取締役とすることで、経営の監督機能の強化および意思決定の迅速化を図っています。2018年3月末現在、取締役は8名、うち5名が社外取締役です。

取締役は定期的開催される「定時取締役会」や、必要に応じて開催される「臨時取締役会」に出席し、法令、「定款」および「取締役会規程」に従い、重要事項について審議、決議に臨みます。加えて、他の取締役の業務執行状況の監視を行います。また、「取締役会」のほか、定期的開催される

「経営会議」（取締役〈社外取締役を除く〉、役付執行役員および常勤監査役で構成）において、取締役は意思決定に参画し、他の取締役の業務執行状況の監督等に努めます。

監査役設置会社として、3名の監査役（うち2名が独立社外監査役）が取締役の職務執行を監視する体制をとっています。さらに監査役の業務を補助するための専任のスタッフを配置し、監査役と連携を保ち監査効率を高める内部監査室の充実と内部統制システムの強化等を通じて、一層のコーポレートガバナンスの充実に努めています。監査役は、あらかじめ「監査役会」が定めた監査役監査基準に準拠し、当期の監査方針、監査計画等に従い「取締役会」等重



要な会議に出席します。また、取締役、執行役員等から職務の執行状況を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所の往査や「取締役会」が決議した内部統制システムの状況を監視および検証する等の監査業務を行っています。

【取締役会】

取締役：8名

社内取締役：3名

社外取締役：2名

独立社外取締役：3名

監査役：3名

監査役：1名

独立社外監査役：
2名

内部統制システムの整備

「内部統制システム構築の基本方針」を適宜見直し、適正かつ効率的な体制の構築に努めています。監査役が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本社と各事業部門の業務監査においてその有効性を監査・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。

金融商品取引法の施行に合わせ、「財務報告に係る内部統制の評価および監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価および監査に関する実施基準の設定について（意見書）」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠し、財務報告に係る内部統制を整備・運用しています。

また、2017年12月6日付で、「当社株式の大規模買付行為に関する対応策（買収防衛策）」を廃止しました。買収防衛策廃止後も引き続き、マニュアルを整備するなど企業防衛策の強化に取り組んでいきます。

取締役・監査役の選任、報酬

取締役候補者の決定については、「経営諮問委員会」において、その妥当性を審議・検証した後、取締役については「取締役会」において審議・決定されます。監査役候補者の決定については、「経営諮問委員会」において、その妥当性を審議・検証した後、「監査役会」の同意を得て、「取締役会」において審議・決定されます。

取締役に対する報酬は、「株主総会」にて決議された総額の範囲内において、取締役の役位や役割の大きさ等に依

じて支給される「基本報酬」と、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的とした「株式報酬型ストックオプション」で構成しています。ただし、社外取締役に対する報酬は、その職務の性格から業績への連動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしています。なお、その手続きは、取締役会の諮問機関であり、独立役員が過半数を占める経営諮問委員会において、その妥当性を審議・検証した後、取締役会にて決定しています。

また、監査役に対する報酬は、株主総会にて決議された総額の範囲内において、監査役の協議により決定しますが、監査という業務の性格から業績への連動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしています。



→コーポレートガバナンス

<https://www.nissin.com/jp/ir/management/governance/>

リスクマネジメント

「日清食品グループリスク管理規程」に基づき、「総合リスク対策委員会」がグループを取り巻くさまざまなリスクの管理状況を把握し、企業価値の毀損を回避するよう努めています。

その中でも、商品事故、BCP（事業継続計画）、コンプライアンス、情報セキュリティをグループの重点リスクと位置づけ、対策の取り組みを強化しています。

BCP体制

日清食品グループは、食品メーカーとしての社会的責任を果たすため、大地震等の災害時においても商品供給を継続する体制を整えています。2016年12月、日清食品ホールディングスならびに日清食品は、これまでのBCPをさらに強化した「BCP規程（事業継続計画書）」を制定しました。これにより、社員の安否や工場等の拠点の被害状況等を速やかに収集し、事業継続上の意思決定を迅速・適切に行える体制を整えています。

2017年度は東京本社にて、「BCP初動対応訓練」を実施しました。





コンプライアンス

コンプライアンス体制

「日清食品グループコンプライアンス規程」に基づき、日清食品ホールディングス主要部署と各グループ会社にコンプライアンス推進責任者を置き、COOを委員長とする「コンプライアンス委員会」を原則四半期に一度開催しています。この委員会では、内部通報窓口への相談傾向や件数の報告、問題事例や再発防止策を共有しています。各推進責任者は、社員のコンプライアンス意識の向上を図っています。委員会での報告内容の各社・各部署への共有や勉強会も開催しています。また、違反懸念行為の調査・報告も担っています。

コンプライアンス教育

新入社員、新任管理職などへの各種研修にコンプライアンスの内容を組み込んでいます。また、国内の日清食品グループ会社に勤める全社員には、遵守すべき法令や社会規範をケーススタディー別にまとめた冊子「コンプライアンスブック」を配布しています。



【記載事例】

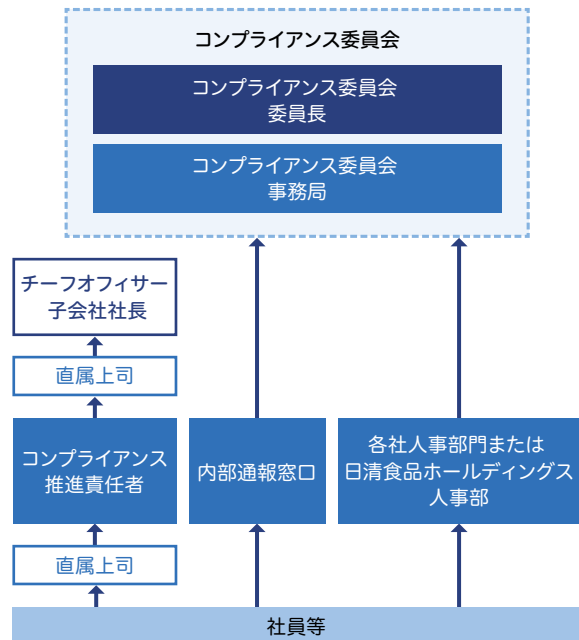
- セクシャルハラスメント
- パワーハラスメント
- 適正な情報管理
- 過労防止の指導
- SNSの適正な使用
- サービス残業の禁止
- インサイダー取引
- 適正な会計処理
- 独占禁止法・下請法の遵守
- 取引業者との癒着（社会常識の範囲を超えた贈答や接待の実施・受けることの禁止）など

内部通報制度

「日清食品グループ内部通報規程」に基づき、業務上の法令違反行為等に関し、通報・相談できる内部通報制度を設けています。社員が相談しやすいよう3つの受付窓口を用意しています。いずれの窓口を利用しても、匿名での相談が可能であり、また通報者に対する不利益な取り扱いが禁止されています。

内部通報制度の周知のため、国内グループの全社員に受付窓口が記載された名刺サイズの「コンプライアンスカード」を配布しています。

コンプライアンス体制図



【内部通報窓口】

- 日清食品ホールディングス法務部コンプライアンスグループが受け付ける社内窓口
- 常勤監査役が受け付ける窓口
- 弁護士が受け付ける社外窓口

※口頭・電話・電子メール・書面その他いずれの方法でも受付可能

公正な取引の確保

「日清食品グループ倫理規程」に以下を掲げており、研修や「コンプライアンスブック」の配布等を通じて社員に教育しています。

- グループ全ての役員および社員は、お取引先と公平・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ること
- 企業情報の開示に努め、インサイダー取引となる行為、未公表の情報を利用した第三者への利益提供・便宜供与は行わないこと
- 企業秘密に属する情報は、厳重に管理し、在職中および退職後を問わず、社外へ開示・漏洩してはならないこと
- 取引上の優越的立場を利用し、取引先に不当な不利益を及ぼしてはならないこと
- 職務上の立場を利用して、取引先から個人的な利益・便宜の供与を受けてはならないこと、など

反社会的勢力からの不当要求の排除

日清食品グループは、企業活動を行う上で、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは、一切の関係を遮断する」ことを基本方針としています。「日清食品グループ倫理規程」の行動規範の中でこの方針を明文化し、社員に周知徹底しています。また、総務部が中心となり、平素から行政機関や外部専門組織等から情報収集を行い、不測の事態には速やかに対応できる体制を整えています。

情報セキュリティの強化

日清食品グループでは、COOを委員長とする「情報セキュリティ委員会」を設置し、情報を適切に保護・管理しています。また、「日清食品グループ個人情報保護規程」に則り、保有する個人情報を適切に取り扱い、厳重に管理しています。

2017年度の主な社外評価

評価	主催	対象会社	評価対象・理由
「社内報アワード2017」 ①「[社内報部門]表紙企画」シルバー賞 「[社内報部門]特集・単発企画 7ページ以下」 ②ゴールド賞 ③ブロンズ賞	ウィズワークスの シンクタンク部門・ナナ総合 コミュニケーション研究所	日清食品ホールディングス	①表紙 ②「新中期経営計画 時価総額1兆円への道」 ③「10年後は何してる？ キャリアプランについて考えよう」
「2017年度経団連推薦社内報」 特定テーマ部門の企画賞	一般社団法人経団連事業 サービス	日清食品ホールディングス	2017年7月に発行した社内報の特集 「働き方改革ガイガイ進行中」
「第1回日経Smart Work経営調査」で4つ星	日本経済新聞社	日清食品ホールディングス	人材活用力・市場開拓力
「ランスタッドアワード2018 エンプロイヤーブランド」3位	ランスタッド	日清食品ホールディングス	興味深い仕事がある・安定した雇用機会・ 快適な職場環境・革新的な技術・社会的 評価・財務体質の健全性
「平成29年度東京都スポーツ推進企業」に認定	東京都	日清食品ホールディングス	百福士「快★段★セブンサミット踏破プロ ジェクト」(⇒P.51)が社員のスポーツ 活動を促進している点
「平成29年度スポーツエールカンパニー」に認定	スポーツ庁	日清食品ホールディングス	
「平成29年度(第35回) IT賞」のIT総合賞	公益社団法人企業情報化 協会	日清食品ホールディングス	(⇒P.21)
「就職したい企業・業種ランキング」4位	リスクモンスター株式会社	日清食品	(一般アンケートによる結果のため評 価理由は省略)
「The Employer of Choice Award 2017」 ①Employer of Choice Award ②Asia Pacific Outstanding Employer Award ③Learning & Development Award	JobMarket	日清食品有限公司(香港)	①香港での人事戦略 ②香港と中国本土における人材開発、 採用 ③香港での教育研修制度を評価。特に、 無人島での研修(⇒P.42)
「Caring Company」に認定	Hong Kong Council of Social Service	日清食品有限公司(香港)	CSRプログラムを推進している点
2017年度人的資源管理傑出賞 (Top Human Resource Management Awards)	前程無憂	日清食品(中国)投資 有限公司	全ての社員に「私は重要である」と実感 させることで、成長および個人目標の達 成を促している点

ステークホルダーとの対話機会

日清食品グループは事業活動に関わる全てのステークホルダーの皆さまとの対話を大切にしています。そこから得られたご意見を事業活動に反映させ、さらなる企業価値の向上に取り組んでいます。



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)に対する考え方や活動を「食の安全」「環境」「社員」「社会貢献」「コーポレートガバナンス」の5つのテーマごとに報告しています。

報告対象期間

2017年度(2017年4月1日~2018年3月31日)
ただし、上記期間以外の活動も一部報告しています。

報告対象範囲

日清食品ホールディングス、日清食品グループ国内7事業会社、海外事業会社を報告範囲としています。環境面や社会面の数値については、その都度、対象範囲を明記しています。

発行日

2018年6月(前回発行2017年6月)

参考ガイドライン

- 環境省発行「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- ISO26000(社会的責任に関する手引き)

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)

関連ウェブサイト



CSR ウェブサイト→<http://www.nissin.com/jp/about/csr/>

CSRに関連する方針

- | | |
|--------------------|---|
| 行動規範 | → https://www.nissin.com/jp/ir/management/governance/internal_control/ |
| 消費者志向自主宣言 | → https://www.nissin.com/jp/about/csr/stakeholders/customer/declaration/ |
| 日清食品グループ環境憲章 | → https://www.nissin.com/jp/about/csr/environment/charter/ |
| 環境に配慮した容器包装設計の基本指針 | → https://www.nissin.com/jp/about/csr/environment/products/ |
| グリーン調達基本方針 | → https://www.nissin.com/jp/about/csr/environment/products/ |
| 日清食品グループ 持続可能な調達方針 | → 本報告書 P.18 |



IR ウェブサイト→<https://www.nissin.com/jp/ir/>

