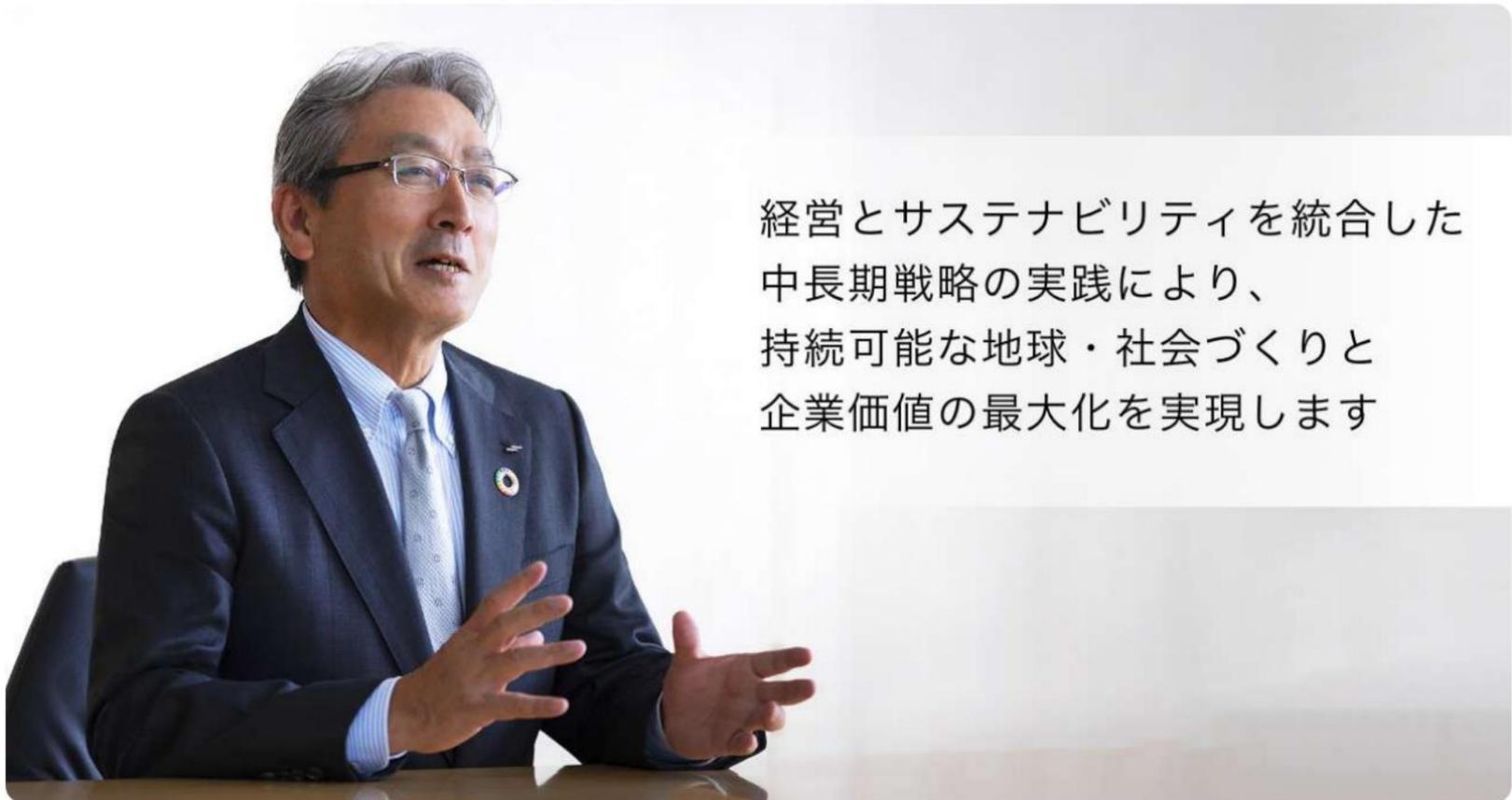


マルハニチログループ サステナビリティレポート2022

目次

トップメッセージ	P3
サステナビリティマネジメント	
● マネジメント体制	P7
● 重点課題（マテリアリティ）の特定・見直し	P10
「環境価値」の創造	
● 環境マネジメント	P17
● 地球温暖化対策	P23
● 循環型社会の構築	P30
● 海洋資源の保全	P37
● 海洋プラスチック問題への対応	P45
「社会価値」の創造	
● 安全・安心な食の提供	P51
● 「消費者志向経営」の推進	P55
● 「生涯健康計画」の推進	P58
● 従業員への価値	
－ 従業員基本データ	P63
－ 労使関係	P67
－ 成長機会の提供	P68
－ 安全で働きやすい職場づくりの推進	P71
－ ダイバーシティの推進と働き方改革の実施	P74
－ 健康経営の推進	P82
－ 人権の啓発推進	P91
● 人権の尊重	P99
● お取引先への価値	P106
● 地域・社会への価値	P110
コーポレートガバナンス	P121
ステークホルダーエンゲージメント	
● ステークホルダーコミュニケーション	P123
● イニシアティブへの参画	P125
● SeaBOSの取組み	P128
社外からの評価	P131
情報開示方針	P134

トップメッセージ



経営とサステナビリティを統合した
中長期戦略の実践により、
持続可能な地球・社会づくりと
企業価値の最大化を実現します

前中期経営計画で顕在化した課題と長期経営ビジョンの再定義

前中期経営計画未達の要因の1つはコロナ禍による魚の販売価格の下落による業績悪化、もう1つは、事業構造として課題を抱える事業の存在でした。たとえば、北米アラスカの鮭鱒事業は新規生産者の参入に伴い競合が増え、原料魚が集めにくくなるなど、構造的な課題を抱えていたことから、子会社ピーターパン・シーフーズ社の鮭鱒事業を他社に譲渡し、同事業から撤退しました。このような事例をふまえ、そもそもなぜ課題が出てきたのだろうかと深く掘り下げ、我々は現在の事業継続ありきでよいのだろうかと検討しました。限られた経営資源の中で、適切な分野に資金を投入して、収益化が見込めない分野から撤退するかを日々明確にしてかなければ、企業価値向上と持続的な成長は実現できません。そのためには、我々の存在意義を明確にし、VUCA※を見据えた長期視点の経営ビジョンを再定義することが必要との結論に至りました。

再定義した長期経営ビジョンでは①事業活動を通じた経済価値、社会価値、環境価値の創造により、持続可能な地球・社会づくりに貢献する②総合食品企業として、グローバルに「マルハニチロブランド」の提供価値を高め、お客さまの健康価値創造に貢献する③水産資源調達力と食品加工技術力にもとづく持続可能なバリューチェーンを強化し、企業価値の最大化を実現する、以上3つをビジョンとして掲げています。

※ VUCA : Volatility (変動性) ・ Uncertainty (不確実性) ・ Complexity (複雑性) ・ Ambiguity (曖昧性) の頭文字を取った造語。社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況のことを意味する。

新中期経営計画のMNV最大化に向けた課題と展望

新長期経営ビジョンの実現に向け、非連続な成長のロードマップをバックキャストで描き、その具体的な道筋として新中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」を策定しました。限られた経営資源をふまえて、どこに資本を投下すれば全体最適を実現でき、いかにして価値創造を実現するかの判断を常に意識した経営を行うこと。これが新中期経営計画の骨子です。「価値創造経営」をめざすことを宣言していますが、これは、マルハニチロがめざす価値 (MNV: Maruha Nichiro Value) の最大化です。ガバナンスを土台にして、経済価値・環境価値・社会価値を統合的に考えることでそれぞれの価値を高めて、マルハニチロ全体の価値 (MNV) を高めていくという考え方です。

今回、MNVを導入しましたが、サステナビリティ視点の強化も根底にある考え方の1つです。前中期経営計画時からサステナビリティ視点は重視していましたが、時間軸が長く、公表する目標値は踏み込んだ指標ではありませんでした。今回社内外に自信を持って公表できるようにしなければいけないと考え、サステナビリティと経営戦略の統合を強く意識して、設計を進めました。

もう1つの視点は、事業ポートフォリオ経営の実践です。最終的にはROIC経営に昇華させる予定ですが、その過程で事業の収益性については、これまでの当たり前は当たり前ではない、という考え方で、経営層として厳しく見ていかなければなりません。不透明な世の中で勝ち抜くためには、自分たちの有形・無形資産はすべて活用し、無駄は無駄として削り落とすぐらいの覚悟と勇気を持ってやらなければなりません。事業ポートフォリオの実践はMNVの最大化につながる重要な考え方です。

マルハニチロは、経営統合により2つの会社が一緒になりましたが、機能的には、もう少し強みを掛け合わせなければなりません。その余地もまだあると考えています。自らの強みを再精査し、強みを最大限生かすことをめざして、新中期経営計画開始に合わせてユニットの再編成にも取り組んでいます。

サステナビリティ戦略(マテリアリティ見直し)の実行

前中期経営計画策定時点において、会社としてサステナビリティに正面から取り組まなければならないと判断し、マテリアリティを策定しました。しかし、気候変動問題が引き起こす事業上のリスク、限られた水産資源、バリューチェーン上における人権問題への配慮など、我々自身のサステナビリティに対するスピード感が変わってきたため、マテリアリティの見直しを行うこととしました。

また、中長期視点であるべき姿を定めることは重要ですが、会社としての取組みのスピード感を中長期に置いている場合ではないということもマテリアリティ見直しに至った理由です。我々はまさに今現在水産資源の減少に直面しているのです。サンマの水揚げ量が減少する、鮭が遡上してこない、このような現実を目の当たりにしていれば、中長期的な課題だと鷹揚（おうよう）に構えていられないのです。

まずは、正確な現状を把握する必要性があるとの課題認識から水産資源調査などに取り組んできましたが、今後のステップはサプライチェーンマネジメントの強化です。2020年度はサプライヤー1,097社に対しサプライヤーガイドラインへの遵守状況の調査を実施してきましたが、コーポレートブランドを維持、高めるためには、サプライヤーの中でも、マルハニチロブランド製品を製造する認定工場の存在は重要です。認定工場を中心にサプライチェーンと協力しながら、社会のためにも、我々自身のためにもサプライチェーン全体で社会価値の向上につなげていきます。

今回のマテリアリティの見直しには社外取締役の方々も参画し、問題点を共有しましたが、それぞれの知見・経験を生かした提言や意見が寄せられ、有意義な機会となりました。

今後は見直したマテリアリティの実践が重要になってきます。マテリアリティの実践はマテリアリティごとにスピード感が異なりますが、それぞれ策定したKPIによる進捗管理を進めることで、全社一丸となって取り組んでいきます。

人も会社も成長する組織へ

今後世界一の水産会社をめざし、3つのバリューの最大化をめざすためには、我々マネジメント層が直面している課題を丁寧に、すべての社員に伝えていくことが重要です。想いを共にする同僚と一緒に仕事をして自身が成長し、企業価値を高め、社員と会社が一体となって成長していく考え方を社員と共有したいと思っています。

今後の経営判断の中で、自ら想いを込めて手掛けてきた事象から撤退することもあるかもしれません。ゆえに、マネジメント層は戦略の浸透を十分な時間をかけてもやらなければなりません。そして、「時間をかけること」がゴールなのではなく、「腹落ちしてもらうこと」がゴールなのです。これは社外に対しても同様です。資源管理をやっていると言っても、取組みの意義、具体的にいかに取り組んでいるかなどをあらゆるステークホルダーの方々が理解できるように発信していかなければならないと考えています。成長ストーリーの共感、サプライチェーンの強化への理解、すべて丁寧な説明が基本だと考えています。

今後の持続的成長を実現するためには、事業ポートフォリオ経営を基盤に、経済価値・環境価値・社会価値を高めていくことが重要であり、そのための経営判断を適切に行うためには、戦略への社員の理解がカギとなります。あらゆる機会を通じて社員への戦略の浸透を行い、納得を得た上で、世界から選ばれる健康価値創造企業として成長していきたいと考えています。

これからのマルハニチロにご期待ください。引き続き、一層のご指導、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2022年9月
マルハニチロ株式会社
代表取締役社長
池見 賢

サステナビリティマネジメント

● マネジメント体制	-----	P7
● 重点課題（マテリアリティ）の特定・見直し	-----	P10

マネジメント体制

マルハニチログループ中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」

マルハニチロは経営戦略とサステナビリティの統合により、すべてのステークホルダーに対して、Maruha Nichiro Value (MNV) を創造し、企業価値向上と持続的成長の実現をめざしてまいります。

2022年度からのマルハニチログループ中期経営計画「海といのちの未来をつくるMN2024」におけるサステナビリティ戦略で、マテリアリティを見直し、各マテリアリティでKGI（2030年のありたい姿）とKPIを定めています。マルハニチログループではサステナビリティ推進委員会をはじめとした推進体制を整え、マテリアリティの実現、KPIの達成に向けて取組みを進めてまいります。

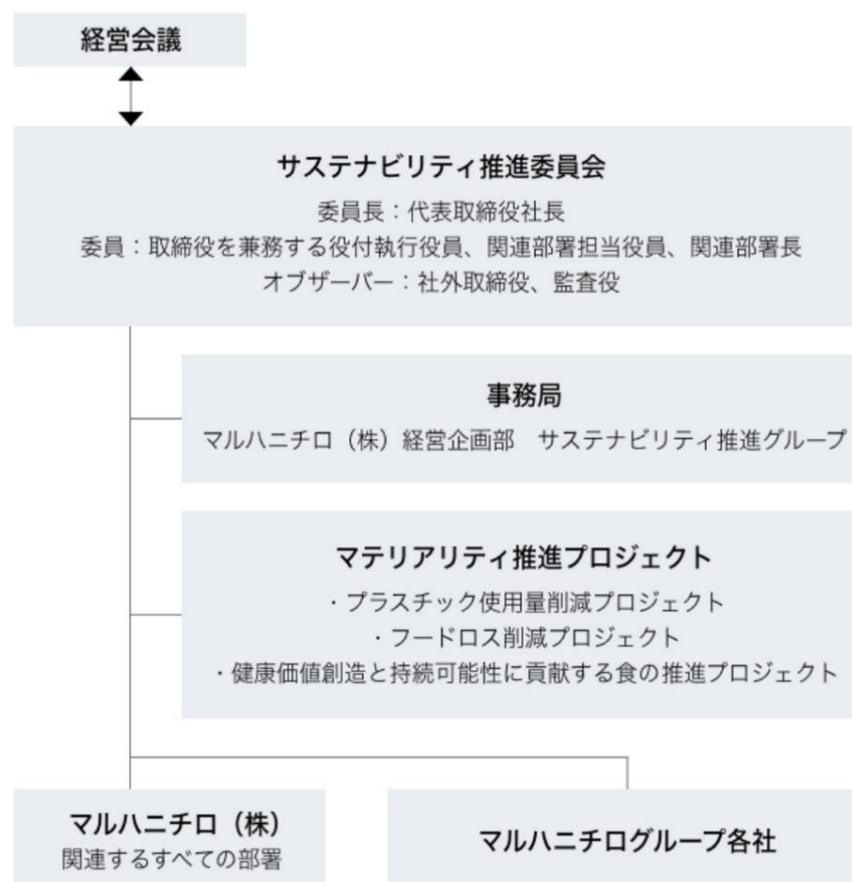
➤ [2022年度からのマルハニチログループ中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」](#)

📄 [2022年度からの中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」におけるサステナビリティ戦略について \(PDF\)](#)

マネジメント体制

マルハニチログループにおける「サステナビリティ推進委員会」は、代表取締役社長が委員長を務め、マルハニチロ（株）取締役を兼務する役付執行役員、関連部署担当役員、関連部署長を委員、社外取締役、監査役をオブザーバーとし、構成されています。

「サステナビリティ推進委員会」では、グループサステナビリティ戦略全般の企画立案や目標設定、およびグループ各社の活動評価をしており、新中期経営計画のマテリアリティ見直しのプロセスにおいても積極的に討議を行いました。また、見直し後の各マテリアリティの推進体制では、マテリアリティ“循環型社会実現への貢献”のプラスチック使用量削減とフードロス削減および“健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供”において、プロジェクトを立ち上げ、プロジェクトオーナーを管掌役員、プロジェクトリーダーを関連部署長として、部署横断的な取組みを開始しています。2022年度より「サステナビリティ推進委員会」は開催頻度を年4回とし、四半期ごとに各マテリアリティの進捗管理を行う体制としました。各マテリアリティで掲げたKPI達成に向け、グループ一丸となって活動を推進してまいります。



マルハニチログループサステナビリティ推進体制図

目的：マルハニチログループ全体のサステナビリティ戦略のマテリアリティ進捗状況・KPI達成状況の検証と評価、課題と情報の共有

2021年度サステナビリティ推進委員会の実績

2021年度は3回のサステナビリティ推進委員会を開催し、以下の議題について討議しました。議題、議事内容は、マルハニチロ（株）各部署ならびにグループ各社の環境責任者・環境担当者に配信しており、従業員への情報共有に努めています。

開催実績：3回

主な議題	内容	詳細
前サステナビリティ中期経営計画の2020年度活動レビューと2021年度活動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・【環境価値の創造】数値目標の進捗状況 ・水産資源調査の進捗状況 ・サプライヤー調査の進捗状況 	 マルハニチログループ サステナビリティ中長期経営計画説明資料
プラスチック代替素材検討プロジェクトについて	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトでの取組み進捗状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト打合せ：6回実施 ・包材業者との勉強会：4回実施 ・環境配慮型包材の具体的取組案の共有
新中期経営計画サステナビリティ戦略策定について	<ul style="list-style-type: none"> ・マテリアリティの見直しに関する各種施策（社内外アンケート、ダイアログの実施など） ・KPI設定に関する根拠提示 	詳しくはこちら
TCFD提言への賛同・シナリオ分析に関する取組みについて	<ul style="list-style-type: none"> ・TCFD提言への賛同 ・TCFD提言に基づくシナリオ分析の実施 	詳しくはこちら

2022年度は開催頻度を四半期毎とし、サステナビリティ戦略のマテリアリティごとのKPI達成状況など、各種議題を討議する計画です。

主な取り組み

グループ理念研修の実施

グループ理念研修は、2013年に発生したアクリフーズ農薬混入事件において、グループ理念が従業員に浸透していなかったことの反省から、新たにプログラムされた研修です。グループ理念に込められているマルハニチログループの社会における使命と責任について、経営陣と従業員が直接コミュニケーションを交わすことにより、従業員一人ひとりが日々の業務においてグループ理念を実践するためにどのような役割を果たしているのか、互いに認識を共有することを目的としています。

2014年から始めたこのグループ研修は、国内グループ会社およびマルハニチロ（株）全事業所の全従業員を対象に、マルハニチロ（株）役員を講師とした理念研修を順次展開してきました。

第3クール（2018年度～2021年度）合計で約8,000名のグループ従業員が受講し、マルハニチログループの理念体系とスローガンの重要性について説明を受けました。

第4クール（2022年度～2024年度）では、「グループ理念の自分ごと化」を目的とし、引き続き研修を実施する予定です。



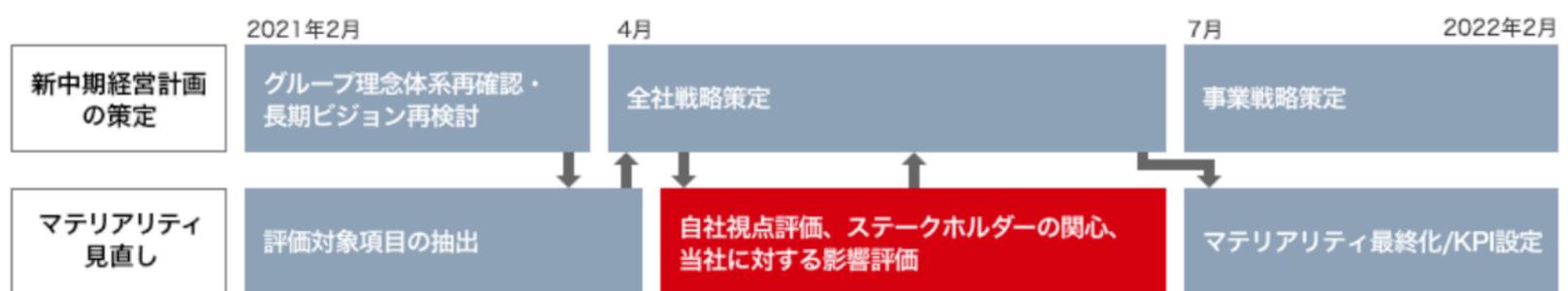
グループ理念研修（第3クール）の様子

重点課題 (マテリアリティ) の特定・見直し

重点課題 (マテリアリティ) を見直した背景

マルハニチログループは、中長期的な企業価値向上と持続的成長につなげることを課題と捉え、2018年2月に特定したサステナビリティ分野における重点課題 (マテリアリティ) を2021年2月より約1年をかけ見直しを行い、新中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」を策定しました。

社会、地球環境等のサステナビリティ課題への関心が世界的にますます高まり、事業を取り巻く外部環境も日々変化する中、マルハニチログループは、変化への対応、社内への重点課題の浸透、社内外のステークホルダーの意見を経営に反映していくことを重視し、9つの重点課題を特定しました。今後私たちは、それぞれの重点課題における「環境価値」「社会価値」の実現をめざしマネジメントを図っていきます。重点課題項目は継続的に見直していく予定です。



新たに特定した重点課題 (マテリアリティ)

環境価値の創造

- 1. 気候変動問題への対応
- 2. 循環型社会実現への貢献
- 3. 海洋プラスチック問題への対応
- 4. 生物多様性と生態系の保全

社会価値の創造

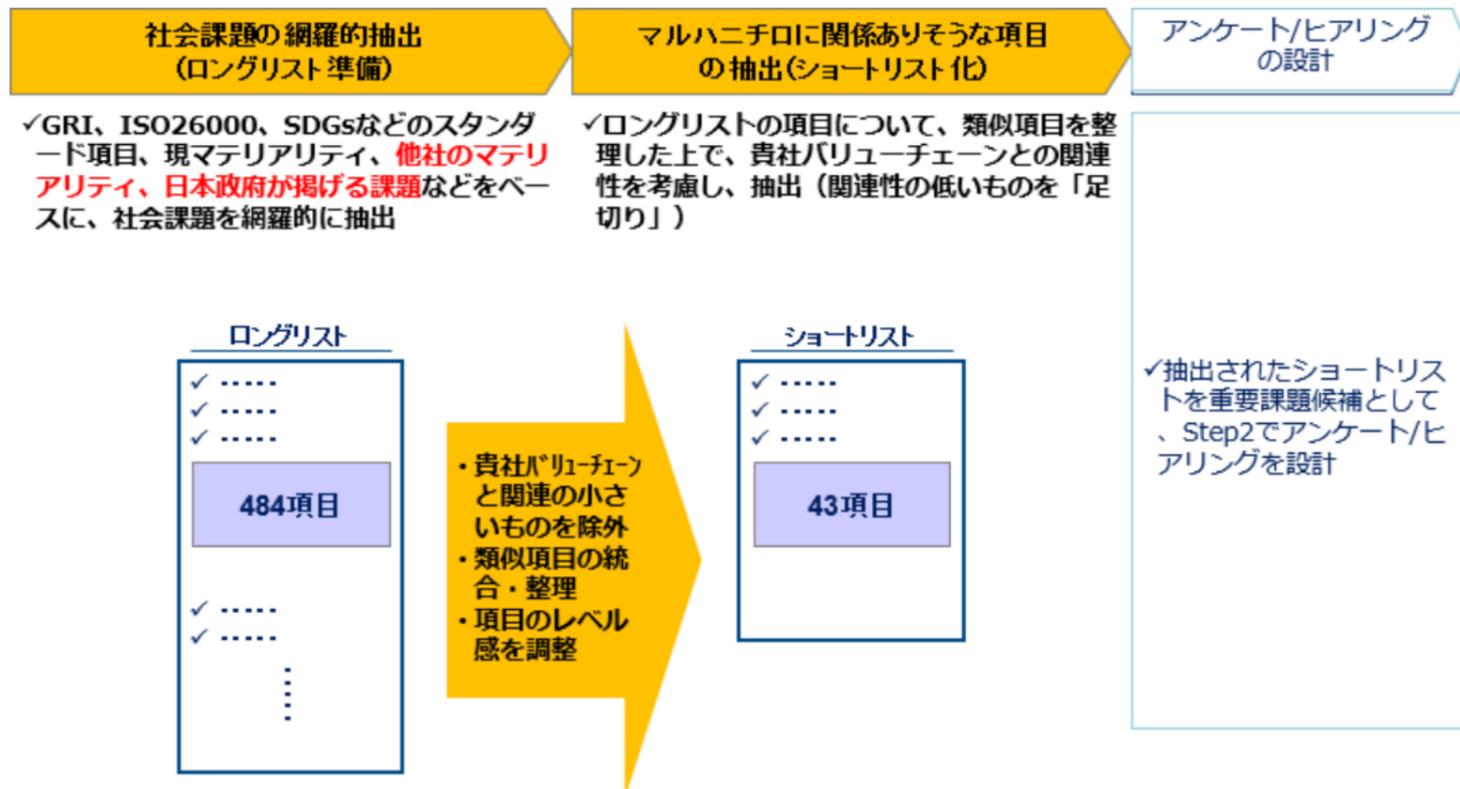
- 5. 安全・安心な食の提供
- 6. 健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供
- 7. 多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築
- 8. 事業活動における人権の尊重
- 9. 持続可能なサプライチェーンの構築



重点課題(マテリアリティ)の特定・見直しプロセス

Step1 マテリアリティの候補となる評価対象項目の抽出

マテリアリティの見直しにあたり、その候補となる評価対象項目はGRI、ISO26000、SDGsなどの各種スタンダード項目に加え、現在の当社マテリアリティ、他社のマテリアリティ、日本政府が掲げる政策課題などをベースに社会課題を網羅的にロングリストとして484項目を抽出しました。ロングリストの項目について、類似項目を整理したうえで、当社グループのバリューチェーンとの関連性を考慮して絞り込み、43項目を評価対象項目（ショートリスト）としてまとめました。



Step2 社外ステークホルダーによる評価、ステークホルダーとのエンゲージメント(対話)、マルハニチログループ内自社視点評価

43項目にまとめたショートリストを、以下の社外ステークホルダーに送付し、項目ごとに当社にとっての重要性の評価およびその理由を記載いただきました。自社視点評価については、社内アンケートを実施しました。マルハニチロ（株）の執行役員、ユニット長、部署長66名を含む従業員1,576名の意見を収集することに加え、グループ視点を含めた幅広い視点を確保するため、国内外連結グループ会社社長50名からも意見を収集しました。また、社外ステークホルダーの一つであるアセットマネジメントOne（株）エグゼクティブESGアナリスト櫻本恵様と当社社長池見が重視すべきサステナビリティ課題について議論しました。

ステークホルダーからの主な意見

三井住友DSアセットマネジメント（株） 肥土 恵子 様	<ul style="list-style-type: none"> - 人権侵害が起こった場合の経済損失は大きいため、強制労働・児童労働を含めた人権への配慮は重要。 - 海洋プラスチック問題や海洋の生物多様性の保全是漁業への影響が大きいため優先度が高い。
（株）レスポンスアビリティ代表取締役 JBIB（企業と生物多様性イニシアチブ）事務局 足立 直樹 様	<ul style="list-style-type: none"> - 水産資源と周囲の生態系（生物）へ配慮した漁具の開発と移行は急務 - ほとんどの水産資源が資源量ギリギリとなっていることにもっと緊張感と責任感を持つべき。資源管理や規制についてむしろ行政をリードしてほしい。漁法についても改善の余地はある。

<p>ファースト・ペンギン創業者 黄麗容様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - フードロス削減において原材料の調達、加工、販売、破棄まで貴社が工夫できることはたくさんあると思う。 - すべての資源・原材料は無限であるわけではなく、プラネット・バウンダリーに直面している中、産学連携含めたオープンイノベーションの実践を最優先に取り組むことは効率的だと思う。
<p>アセットマネジメントOne (株) エグゼクティブESGアナリスト 櫻本恵様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 気候変動問題への対応は水産業界においても非常に重要。 - サーキュラーエコノミーなど循環型社会にいかに対応していくかということも重要。
<p>ことのは総合法律事務所 弁護士 佐藤暁子様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 日本社会において、十分な人材がいないことがサステナビリティへの取組みが遅れている原因の一つであるため、持続的成長を担う人材への積極投資へも期待。 - 日本社会において重大な問題となっているフードロスへの対応も急務。
<p>(株) 日本政策投資銀行 執行役員 産業調査本部副本部長兼経営企画部サステナビリティ経営室長 竹ヶ原啓介様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 温室効果ガスの削減は、2050年ネットゼロに向けた戦略が業種・業態を問わず求められているため、特にコールドチェーンの観点から期待は大きい。 - 環境に配慮した養殖事業の実践は、適応策、BCPに加えて、技術力の発現の場としても長期的な企業価値に影響する。
<p>一般財団法人CSOネットワーク代表理事 古谷由紀子様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 最近のコーポレートガバナンス・コードの改訂にもみられるように、取締役会におけるサステナビリティへの取組みはますます重要になることから、ダイバーシティ、さらにはサステナビリティの専門家（できれば独立社外取締役）の存在が不可欠。 - 強制労働・児童労働問題をはじめ人権に配慮した事業活動は企業にとって優先課題。
<p>りそなアセットマネジメント (株) 執行役員 責任投資部長 松原稔様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 豊かな食生活の実現は、差別化要素にもなり、御社のアウトカムにもなりうる。 - B to C ビジネスにおいては、パッケージング・容器包装の環境負荷低減は必須。
<p>認定NPO法人国際協力NGOセンター (JANIC) 事務局長 若林秀樹様</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 企業活動全体として、環境と社会を両立させ、持続可能な経済活動に一貫性をもって取り組むべき。 - 人権方針の策定、経営体制整備、研修、啓発、ステークホルダーとのエンゲージメント、救済などの継続的な人権デューデリジェンスに取り組む必要がある。
<p>社外取締役 飯村北</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 食品業界のリーダーとして、CO₂排出量の削減や食品ロスの削減、さらにはプラごみの削減など環境に配慮していくことが重要。 - コンプライアンス委員会の中で特に工場や子会社についてコンプライアンスやリスクマネジメントに取り組む必要性を感じている。
<p>社外取締役 中部由郎</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 世界一の水産会社として持続可能な水産資源の保護など旗振り役を担っていく必要がある。 - 他社に比べて女性進出というのが非常に遅れてきているので、特に女性や外国籍の方のダイバーシティに力をいれていただきたい。
<p>社外取締役 八丁地園子</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 「海といのちの未来をつくる」会社なので、海から価値を得て、海に価値を返すという意味で、海洋資源の保全のところが一番大事。 - 「経済価値、社会価値、環境価値」この3つの価値を創出するため、バランスよくフレキシブルに最適化問題を解いていく力に期待している。

マルハニチログループ内の幅広い意見を収集

- 執行役員・ユニット長・部署長66名を含むマルハニチロ（株）の従業員1,576名（全従業員の65%）の意見を収集
- グループ視点を含めた幅広い視点を確保するため、国内外連結グループ会社社長50名や各地の生産拠点からも意見を収集
- 自社視点評価では、安全・安心な食の提供、海洋プラスチック問題への対応、フードロスへの対応などの項目への支持が多数を占めている
- 役員からは、海洋資源の枯渇リスクと関連する気候変動や人財への積極投資、ユニット長からは競争力強化に向けた研究・新製品開発の推進や多様性を備えた取締役会構成など、事業の持続性を意識した項目を重視する意見が出された

ステークホルダー（機関投資家）との対話

マテリアリティの見直しに際し、アセットマネジメントOne（株）エグゼクティブESGアナリスト櫻本恵氏と当社社長池見が重視すべきサステナビリティ課題について、議論しました。



 [議論の詳細はこちら](#) 

Step3 経営陣による議論、検討、マテリアリティの特定

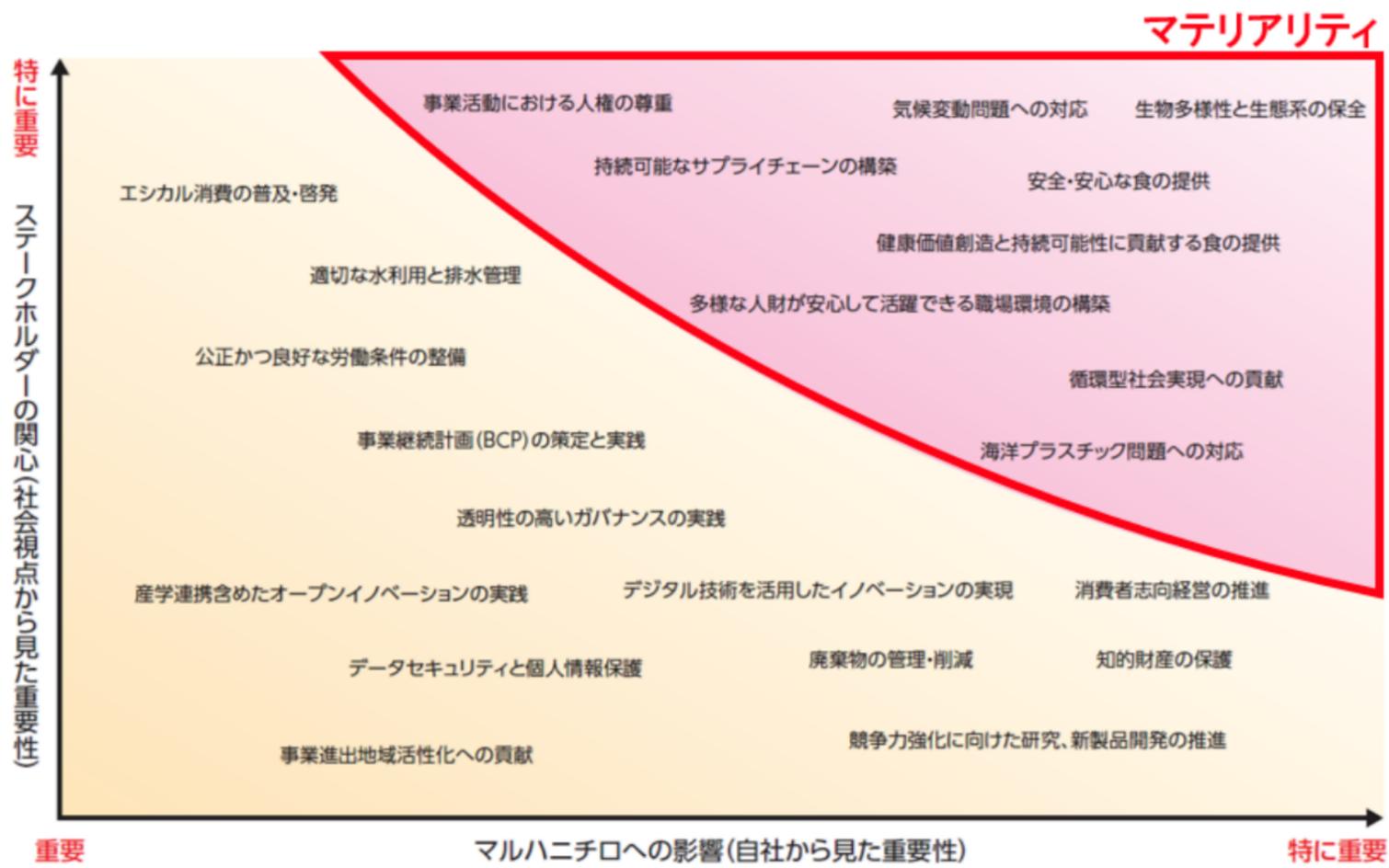
社外ステークホルダー視点による評価を縦軸に、自社視点評価を横軸に評価対象項目をプロットし、マテリアリティ・マトリックスとして表しました。その後、重要性評価に加え、各評価対象項目の統合可否、表現等について、経営陣による議論、検討を重ね、以下の9項目をマテリアリティとして特定しました。

環境価値の創造

- 1. 気候変動問題への対応
- 2. 循環型社会実現への貢献
- 3. 海洋プラスチック問題への対応
- 4. 生物多様性と生態系の保全

社会価値の創造

- 5. 安全・安心な食の提供
- 6. 健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供
- 7. 多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築
- 8. 事業活動における人権の尊重
- 9. 持続可能なサプライチェーンの構築



各マテリアリティの2030年のありたい姿、基本的な考え方、貢献する主なSDGsは以下の一覧の通りです。

マテリアリティ	KGI (2030年のありたい姿)	基本的な考え方	貢献する主なSDGs
①気候変動問題への対応	脱炭素や気候変動に対して業界における主導的地位を確立している	世界的な重要課題である気候変動は、マルハニチログループにとっても大変重要な課題です。海水温の上昇による水産資源への影響、異常気象による農畜産原材料への影響も考えられます。マルハニチロは気候変動問題への対応を全社レベルの重要課題と認識し、サステナブルなエネルギー活用による温室効果ガスの削減などを通して、気候変動問題に対応していきます。	7 エネルギーをいかにしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を
②循環型社会実現への貢献	効率的な資源利用によるサーキュラーエコノミー（循環型経済）がグループ内に浸透し、実践している	循環型社会を実現するには事業活動で発生する廃棄物を管理、削減することが重要であり、食品を取り扱う企業にとってフードロスの発生やプラスチック廃棄物の有効利用率の低さが問題となっています。マルハニチロは、製品ライフサイクル全体で廃棄物の発生、フードロスを削減すること、パッケージング・容器包装の環境負荷低減のため、プラスチック資源循環戦略に則った使用量削減を進めていきます。	9 産業と資源循環の強化 12 つくる責任 13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう
③海洋プラスチック問題への対応	自社を含むサプライチェーン上で海洋へのプラスチック排出ゼロを実践している	海洋プラスチック流出による環境汚染は世界的な重要課題で、海に深く関わっているマルハニチログループにとっても同様に重要な課題と捉えています。より効果的な活動とすべく、業界団体、関係NGO等と協力しながら、海洋プラスチック問題への対応を推進していきます。	12 つくる責任 14 海の豊かさを守ろう 17 パートナーシップで目標を達成しよう
④生物多様性と生態系の保全	取扱い水産資源について、資源枯渇リスクがないことを確認している	世界中の水産資源を始めとする多種多様な生物の恵みを受けながら事業活動を営むマルハニチログループにとって、生物多様性の保全は重要な課題です。持続的に当社グループが事業活動を粉っていくため、国際的な資源管理の推進、環境に配慮した養殖事業の実践など、事業に即した活動を推進することで、海洋および陸上の生物多様性、生態系の保全を推進していきます。	14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう

<p>⑤安全・安心な食の提供</p>	<p>人々が安心できる食を世界中の食卓に提供している</p>	<p>本物・安心・健康な食を提供するために最も大切なことは「品質」であると考えています。設計・開発、調達、生産、物流、販売・コミュニケーションに至るバリューチェーンの全てのプロセスで、従業員一人ひとりが品質の担い手であるということを常に意識して品質の向上に取り組んでいきます。</p>	 
<p>⑥健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供</p>	<p>健康価値創造と持続可能性に貢献する食品トップ企業としてブランドを確立している</p>	<p>本物・安心・健康な「食」の提供を通じて、人々の豊かな暮らしに貢献することはマルハニチログループの理念です。この理念の実現には、消費者の健康価値向上へ貢献し、社会課題・環境課題に配慮した持続可能な「食」を消費者に安定的に提供し続けることが必要不可欠だと考えています。マルハニチログループは、健康価値創造と持続可能性に貢献する「食」を提供し続けることで、お客さまの豊かな暮らしに貢献していきます。</p>	  
<p>⑦多様な人材が安心して活躍できる職場環境の構築</p>	<p>多様性が尊重された、従業員が安心して活躍できる職場環境が構築できている</p>	<p>マルハニチログループは、“企業は何よりも人にある”という社訓のもと、人の成長が企業の成長に大きく寄与すると考え、従業員の人権を尊重、公正かつ良好な労働条件を整備し、安全で働きやすい職場環境の構築に努めています。多種多様な人材を受け入れ、認めあうことで、ダイバーシティ&インクルージョンを実現するとともに、マルハニチログループの持続的成長を担う人材に積極投資し、従業員が能力を発揮できる組織風土づくりを進めていきます。</p>	   
<p>⑧事業活動における人権の尊重</p>	<p>自社含むサプライチェーン上で強制労働等の人権侵害ゼロを実現できている</p>	<p>マルハニチログループは、世界中の水産物、農畜産物等自然の恵みを原材料として利用しながら、事業活動を営んでいます。持続的に事業活動を行っていくためには、強制労働・児童労働の禁止といった人権、労働慣行へ配慮したサプライチェーンの構築が必要不可欠であることを認識し、持続可能な調達の実践を進めていきます。</p>	 
<p>⑨持続可能なサプライチェーンの構築</p>	<p>サプライヤーとの協働により持続可能な調達網構築を実現できている</p>	<p>マルハニチログループは、世界中の水産物、農畜産物等自然の恵みを原材料として利用しながら、事業活動を営んでいます。当社グループが事業活動を行っていくためには、社会的責任、環境に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築が必要不可欠です。サプライヤーと共存共栄することを考慮しながら、持続可能な調達の実践を進めていきます。</p>	 

▶ ※各マテリアリティのKPI一覧はこちら

2022年度からの中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」において、各マテリアリティの取組みを推進し、KPIの達成に向けて、進捗管理を行っていきます。

前サステナビリティ中期経営計画における重点課題(マテリアリティ)のPDCAマネジメント

前サステナビリティ中期経営計画(2018~2021年度)の重点課題(マテリアリティ)は、サステナビリティ推進委員会で進捗状況の報告とレビューを行っています。

▶ サステナビリティ推進委員会について詳細はこちら

▶ 重点課題(マテリアリティ)の進捗状況の詳細はこちら

▶ **マテリアリティ・2030年のありたい姿・達成目標一覧**

マテリアリティ	2030年のありたい姿 (KGI)	リスクと機会 (○機会/●リスク)	基本的な考え方	達成目標 (KPI)			貢献する主なSDGs
				項目	目標値	目標年	
環境価値の創造	①気候変動問題への対応	脱炭素や気候変動に対して業界における主導的地位を確立している	世界的な重要課題である気候変動は、当社グループにとっても大変重要な課題です。海水温の上昇による水産資源への影響、異常気象による農畜産原材料への影響も考えられます。マルハニチロは気候変動問題への対応を全社レベルの重要課題と認識し、持続可能なエネルギー活用による温室効果ガスの削減などを通して、気候変動問題に対応していきます。	CO ₂ 排出量削減ロードマップ策定(国内G ^{※1})	—	2022	7 気候変動への対応、13 気候変動対策
				CO ₂ 排出量削減率(2017年度比:国内G)	30%以上	2030	
	②循環型社会実現への貢献	効率的な資源利用によるサーキュラーエコノミー(循環型経済)がグループ内に浸透し、実践している	循環型社会を実現するには事業活動で発生する廃棄物を管理、削減することが重要であり、食品を取り扱う企業にとってフードロスの発生やプラスチック廃棄物の有効利用率の低さが問題となっています。当社グループは、製品ライフサイクル全体で廃棄物の発生、フードロスを削減すること、パッケージング・容器包装の環境負荷低減のため、プラスチック資源循環戦略に則った使用量削減を進めています。	カーボンニュートラル達成(G全体 ^{※1})	—	2050	9 産業と資源効率、12 持続可能な消費と生産
				容器包装のプラスチック使用量削減率(バイオマス、リサイクル素材等への切替含む)(MN ^{※1})	30%以上	2030	
③海洋プラスチック問題への対応	自社を含むサプライチェーン上で海洋へのプラスチック排出ゼロを実践している	海洋プラスチック流出による環境汚染は世界的な重要課題で、海に深くかかわっている当社グループにとっても同様に重要な課題と捉えています。より効果的な活動とすべく、業界団体、関係NGO等と協力しながら、海洋プラスチック問題への対応を推進していきます。	フードロス(製品廃棄)削減率(国内G)	50%以上	2030	13 気候変動への対応、14 海洋資源の持続可能な開発	
			食品廃棄物等の再生利用率(国内G)	99%以上	~2024		
④生物多様性と生態系の保全	取排水資源について、資源枯渇リスクがないことを確認している	世界中の水産資源を始めとする多種多様な生物の恵みを受けながら事業活動を営む当社グループにとって、生物多様性の保全は重要な課題です。持続的に当社グループが事業活動を行っていくため、国際的な資源管理の推進、環境に配慮した養殖事業の実践など、事業に即した活動を推進することで、海洋および陸上の生物多様性、生態系の保全を推進していきます。	漁具管理ガイドラインの策定と運用率(G全体)	100%	2024	12 持続可能な消費と生産、14 海洋資源の持続可能な開発	
			海岸クリーンアップへの従業員参加率(国内G)	30%以上	2030		
社会価値の創造	⑤安全・安心な食の提供	人々が安心できる食を世界中の食卓に提供している	本物・安心・健康な食を提供するために最も大切なことは「品質」であると考えています。設計・開発、調達、生産、物流、販売・コミュニケーションに至るバリューチェーンのすべてのプロセスで、従業員一人ひとりが品質の担い手であるということを常に意識して品質の向上に取り組んでいます。	取排水資源の資源状態確認率(G全体)	100%	2030	14 海洋資源の持続可能な開発、15 陸上の生態系の持続可能な開発
				生物多様性リスク評価実施(国内G)	—	2024	
	⑥健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供	健康価値創造と持続可能性に貢献する食品トップ企業としてブランドを確立している	本物・安心・健康な「食」の提供を通じて、人々の豊かな暮らしに貢献することは当社グループの理念です。この理念の実現には、消費者の健康価値向上へ貢献し、社会課題・環境課題に配慮した持続可能な「食」を消費者に安定的に提供し続けることが必要不可欠だと考えています。当社グループは、健康価値創造と持続可能性に貢献する「食」を提供し続けることで、お客さまの豊かな暮らしに貢献していきます。	重大な品質事故 ^{※2} (国内G)	ゼロ	2024	2 健全な働き場、12 持続可能な消費と生産
				健康価値創造と持続可能性に貢献する企業という社外評価方法構築(MN)	—	2024	
⑦多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築	多様性が尊重された、従業員が安心して活躍できる職場環境が構築できている	当社グループは、「企業は何よりも人にある」という社訓のもと、人の成長が企業の成長に大きく寄与すると考え、従業員の人権を尊重、公正かつ良好な労働条件を整備し、安全で働きやすい職場環境の構築に努めています。多種多様な人財を受け入れ、認めあうことで、ダイバーシティ&インクルージョンを実現するとともに、当社グループの持続的成長を担う人財に積極投資し、従業員が能力を発揮できる組織風土づくりを進めていきます。	採用比率女性50%維持による女性従業員比率(MN)	35%以上	2030	4 働きがい、10 人や組織の成長	
			取締役会女性比率(MN)	30%以上	2030		
⑧事業活動における人権の尊重	自社を含むサプライチェーン上で強制労働等の人権侵害ゼロを実現できている	当社グループは、世界中の水産物、農畜産物等自然の恵みを原材料として利用しながら、事業活動を営んでいます。持続的に事業活動を行っていくためには、強制労働・児童労働の禁止といった人権、労働慣行へ配慮したサプライチェーンの構築が必要不可欠であることを認識し、持続可能な調達の実践を進めていきます。	女性管理職比率(MN)	15%以上	2030	1 人権、10 人や組織の成長	
			マルハニチロ人財育成プログラムの確立と2030年度目標の設定(MN)	—	2024		
⑨持続可能なサプライチェーンの構築	サプライヤーとの協働により持続可能な調達構築を実現できている	当社グループは、世界中の水産物、農畜産物等自然の恵みを原材料として利用しながら、事業活動を営んでいます。当社グループが事業活動を行っていくためには、社会的責任、環境に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築が必要不可欠です。サプライヤーと共生共栄することを考慮しながら、持続可能な調達の実践を進めていきます。	従業員エンゲージメント評価方法確立と2030年度目標の設定(MN)	—	2024	12 持続可能な消費と生産、17 気候変動対策	
			人権研修実施率(国内G)	100%	2024		
				サプライチェーン上の人権侵害ゼロの確認率(G全体)	100%	2030	
				システムカバー率(MN)	100%	2024	
				サプライヤーガイドラインへの同意率・重要項目改善率(G全体)	100%	2030	

※1 対象組織を略称で記載 MN=マルハニチロ(株)、国内G=国内グループ連結会社、G全体=グローバル連結会社
 ※2 重大な品質事故とは、GRIスタンダード416-2、および417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社Webサイトにて告知した商品回収を対象とする

「環境価値」の創造

●環境マネジメント	-----	P18
●地球温暖化対策	-----	P24
●循環型社会の構築	-----	P31
●海洋資源の保全	-----	P38
●海洋プラスチック問題への対応	-----	P46

環境マネジメント

基本的な考え方

これまでも豊かな自然の恵みを受けて事業を営んできたマルハニチログループは、地球環境と共存したビジネスモデルを構築することが、企業としての持続的成長のために不可欠であると考えています。

新たな省エネ設備の導入やエネルギー効率の改善、ノンフロン冷凍機への転換などによる「地球温暖化対策」、製造トランブルの削減や廃棄物の有価物化など廃棄物の削減と再生利用率の向上を通じた「循環型社会の構築」の重点課題を柱に、「環境価値」の創造をめざしています。

環境方針

地球では今、世界人口の急激な増加を背景に、地球温暖化、資源の枯渇、生態系の破壊などが深刻化しており、将来にわたって人と多様な動植物がともに生き、自然の生産力を維持し続けていくことが困難な状況になってきています。

このような背景のなか、マルハニチログループでは「食」という人間の営みの根幹を今後も支え続けるために、環境に対してどのような配慮が必要なのかを検討し、マルハニチログループビジョンを具体的な方針に落とし込んだ「マルハニチログループ環境方針」を制定し、グループ全体で環境経営に取り組んでいます。環境方針は、下記「基本方針」と「行動指針」で構成され、ウェブサイトやイントラネット、従業員教育等を通じて、グループ全従業員への周知徹底を図っています。

基本方針

マルハニチログループは、人々の豊かな暮らしとあわせに貢献するために、グローバルな事業活動における地球環境への負荷の軽減に努め、持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

行動指針

1. 持続可能な資源を有効に使用するとともに、環境負荷の極小化、気候変動の緩和に努めます。
2. 生物多様性に配慮し、環境保全活動に積極的に取り組みます。
3. 環境に配慮した製品・サービスを提供します。
4. 環境マネジメントシステムを効果的に運用し、環境パフォーマンス向上のため、継続的改善を図ります。
5. 環境関連の法規制を遵守します。
6. 環境経営に関わる企業情報を適切に開示し、社会とのコミュニケーションを図ります。

マネジメント体制

マルハニチログループでは、2018年度に新設した「サステナビリティ推進委員会」でグループ環境経営全般の企画立案や目標設定、およびグループ各社の活動を評価するとともに、各グループ会社には環境責任者・環境担当者を配置し、各社の事業特性に合わせた活動に取り組んでいます。

2021年度に開催したサステナビリティ推進委員会では、TCFD提言に基づくシナリオ分析への取組みや各種調査に関する議論などを行いました。

また、毎年年度初めに環境責任者・環境担当者会議を開催し、環境責任者・環境担当者の役割、環境経営にかかわる規程類、環境法令遵守体制などについて情報共有・周知を図っています。



マルハニチログループ環境経営マネジメント体制図

環境責任者、環境担当者の役割

- ・環境責任者…環境経営の遂行
 - 1) 「マルハニチログループ環境方針」の従業員に対する周知
 - 2) 環境法令の遵守
 - 3) 環境法令の遵守体制の構築、および遵守状況の確認
 - 4) 環境側面およびデータの把握
 - 5) 「環境目標」の実施計画の立案、運用、評価および改善
 - 6) 環境への有害な影響に対する予防、軽減および是正処置の実施
 - 7) 環境事故に対する迅速な対応および恒久的な再発防止対策の実施
 - 8) 従業員の力量確保および環境意識の啓発
 - 9) 社内および外部利害関係者との環境に関わるコミュニケーション
- ・環境担当者…環境責任者の補佐

2021年度の主な取組み

ISO14001の認証取得状況

マルハニチログループでは、国内外生産工場において環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001」の認証を取得しています。2022年4月現在、国内外生産拠点を中心に、8企業でISO14001認証を取得しています。

マルハニチログループISO14001取得企業一覧(2022年4月1日時点)

企業名	事業場
マルハニチロ株式会社	本社（生産管理部）、化成バイオ事業部 生産グループ（森、宇都宮）、新石巻工場、大江工場、白鷹工場、群馬工場、宇都宮工場、広島工場、下関工場
株式会社マルハニチロ山形	—
株式会社マルハニチロ九州	—
ニチロ畜産株式会社	本社、札幌工場、名寄工場、十勝工場、発寒物流センター
株式会社ヤヨイサンフーズ	生産本部、清水工場、九州工場、長岡工場
株式会社マルハニチロ北日本	生産管理部、富良野工場、釧路工場、森工場、青森工場
浙江興業集团有限公司	—
Southeast Asian Packaging & Canning Ltd.	—

環境法令の遵守

マルハニチログループでは、水質汚濁、大気汚染、土壌汚染、悪臭、騒音、振動、エネルギー消費、廃棄物処理などを規制するためのさまざまな法令について把握しており、特にISO14001を取得している工場では、各工場に適用される環境法令を一覧表形式で整理し、年1回以上、担当者が遵守状況を確認しています。

またグループ各社では、主要な環境法令に関してまとめた「主要環境関連法令の解説書」を用いて、担当者が法令の遵守状況を自己チェックしています。

なお、2021年度は、マルハニチログループ内で、環境関連事故が7件発生し、設備の改善やモニタリング管理体制の見直しなどの対策を実施致しました。重大な環境法規制に違反する事例はありませんでしたが、引き続き、環境事故の予防に努めていきます。



主要環境法令の解説書

環境監査

ISO14001を取得しているマルハニチログループの各工場では、工場ごとに内部監査員を選任し、内部監査を定期的に行っています。

また、複数の工場を有するマルハニチロ（株）ならびに（株）マルハニチロ北日本、（株）ヤヨイサンフーズでは、各社の工場間で相互内部監査を実施しています。この監査により、より客観的な視点での監査が可能になるほか、監査スキルの向上や環境に関する工場間の情報交換促進などの効果を上げています。

2021年度は、内部監査に加え、マルハニチロ（株）の監査部による環境法令遵守状況を含む監査部監査を実施しました。

マルハニチログループ環境監査一覧

監査名	対象企業	実施内容
ISO14001 内部監査	ISO14001取得企業	環境経営の国際規格であるISO14001の要求事項をもとに、自社内で監査チームを編成して、環境マネジメントシステムの自己チェックを実施
ISO14001 相互内部監査	ISO14001取得企業 (マルハニチロ（株）、 マルハニチロ北日本、 ヤヨイサンフーズ)	ISO14001の内部監査において、被監査工場以外の工場から監査員を派遣。被監査工場の従業員では気付かない指摘・留意事項の洗い出しが目的
ISO14001 外部監査	ISO14001取得企業	ISO14001にもとづいて認証機関が行う「マネジメントシステム審査」を実施
監査部監査	マルハニチログループ全企業	マルハニチロ（株）監査部が、グループ企業に対して環境法令の遵守状況を含む監査を実施

CASE: グリーン経営認証の取得((株)マルハニチロ物流)

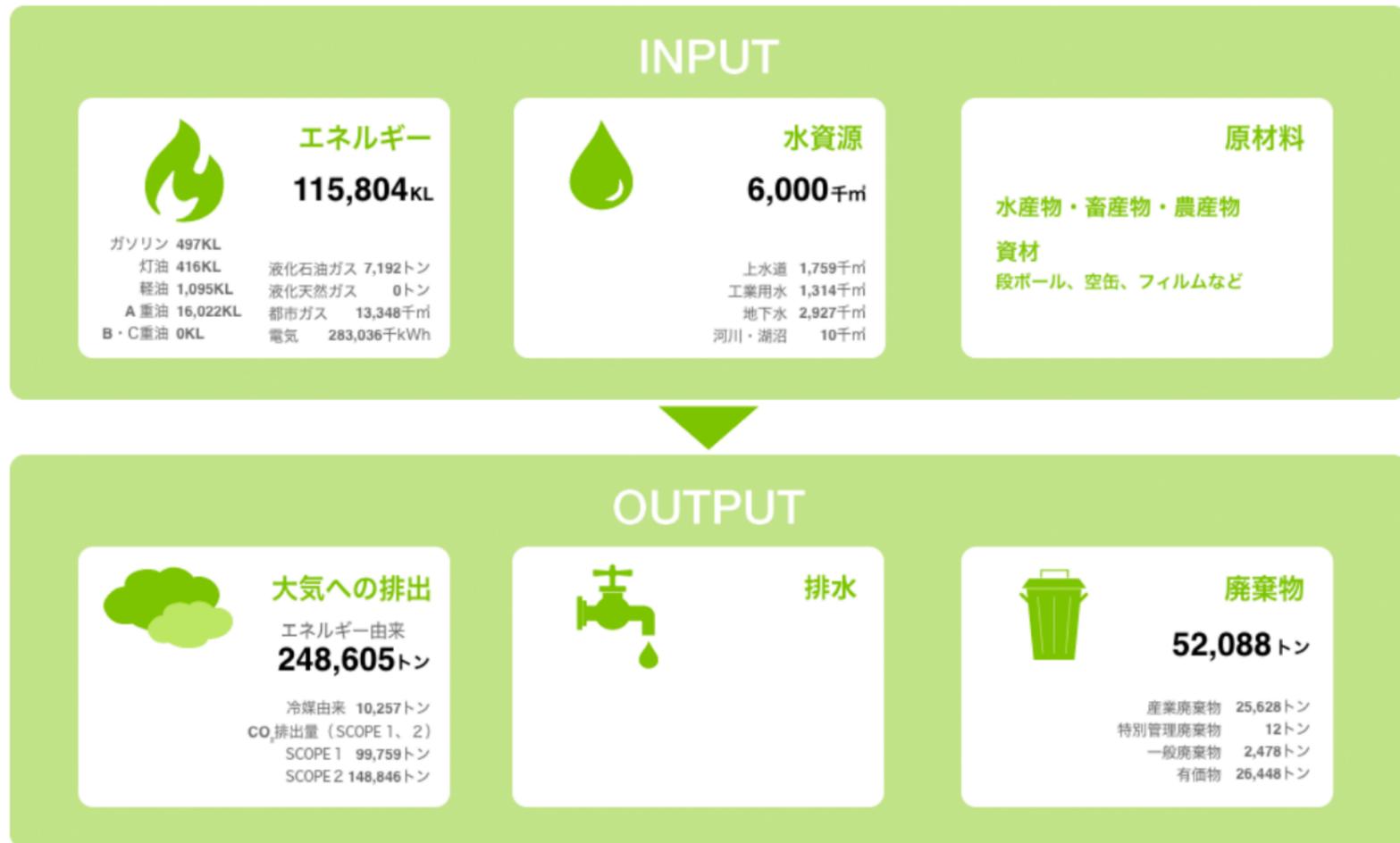
(株)マルハニチロ物流では、ISO14001に代えて、運輸事業者向けの環境マネジメントシステムである「グリーン経営認証」の取得を2010年度から推進し、主要センターすべてで継続して取得をしています。公益財団法人「交通エコロジーマビリティ財団」が認証機関となって推進するこの制度は、同財団と国土交通省がISO14001にもとづき作成したグリーン経営推進マニュアルにのっとり、事業者自らが省エネ等の目標を設定して環境改善活動に取り組み、認証機関による審査を受ける制度となっています。引き続き、同マネジメントシステムの定着化を進めるべく、従業員へのシステム説明（教育）、「グリーン経営認証啓発ポスター」の掲示などの活動にも取り組んでいます。



グリーン経営認証監査の様子

サプライチェーン全体での事業活動と環境負荷の全体像

マルハニチログループでは、水産物をコアとする「調達・流通」「生産・加工」「保管・物流」の一貫したバリューチェーンの中で、環境に対してもさまざまな影響を与えていると考えています。それらの影響を緩和しつつ、事業活動を展開していけるよう、サステナビリティ中期経営計画（2018～2021年度）を軸に取組みを推進しました。



サプライチェーン全体での事業活動と環境負荷の全体像

◆サプライチェーン排出量の定義

- 【SCOPE1】 事業者自らによる温室効果ガス直接排出
- 【SCOPE2】 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
- 【SCOPE3】 SCOPE1、2を除く、原料調達から生産、販売、廃棄までにおける間接排出

◆データの算出方法

- ・集計対象範囲：マルハニチロ（株）、および国内関係会社43社 計44社
- ・集計対象期間：2021年4月1日～2022年3月31日

環境教育

マルハニチログループでは、従業員一人ひとりの環境への意識を高め積極的な行動を促すために、研修やグループ内啓発活動に力を入れており、従業員を対象とした環境法令の説明会を定期的開催しています。2021年度は、廃棄物処理業者である（株）要興業に講師を依頼し、グループ内の廃棄物処理の実務担当者に向けたオンライン法令説明会を開催しました。2022年度も、グループ内の廃棄物処理の実務担当者に向けた法令説明会を計画し、法令順守を徹底していきます。

環境教育

マルハニチログループでは、従業員一人ひとりの環境への意識を高め積極的な行動を促すために、研修やグループ内啓発活動に力を入れており、従業員を対象とした環境法令の説明会を定期的を開催しています。2021年度は、廃棄物処理業者である（株）要興業に講師を依頼し、グループ内の廃棄物処理の実務担当者に向けたオンライン法令説明会を開催しました。2022年度も、グループ内の廃棄物処理の実務担当者に向けた法令説明会を計画し、法令順守を徹底していきます。

2021年度に開催した環境法令説明会

(単位：名)

説明会名	受講者
廃棄物処理法説明会（基礎編）	333
廃棄物処理法説明会（応用編）	144
廃棄物処理法説明会（現地確認編）	116

また、グループ役職員との情報共有ツールであるイントラネットを通じて、グループ内外の環境関連の情報を提供しています。サステナビリティに関する情報を「サステナブル通信」にまとめ定期的に発信しており、従業員の環境に対する意識向上を図っています。



サステナブル通信

地球温暖化対策

基本的な考え方

マルハニチログループの事業は、調達から生産・加工、販売まで独自のバリューチェーンで成り立っています。地球温暖化が事業活動に及ぼすリスクとして、水産物の漁場移動や農作物の産地移動、生態系の破壊による水産資源の枯渇を認識しています。こうしたリスクへの対応策として、効率的なエネルギー利用や設備投資を通じてCO₂排出低減に努めます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 地球温暖化対策

中期目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
2021年までにCO ₂ 排出量を売上高原単位で2017年度比4%以上削減	<ul style="list-style-type: none"> - 引き続き、作業環境改善による使用料の増加抑制 - ノンフロン冷凍機への切り替えの実施 - 社内啓発活動による省エネ意識の向上 	<ul style="list-style-type: none"> - グループでCO₂排出量削減に努めたが、売上高原単位で2017年度比1.1%(0.4トン/億円)増加 - グループ物流拠点にてノンフロン冷凍機への切替を8拠点にて10件実施 - ボイラー機器修繕対応、運転時間調整によりA重油の使用量削減 	<p>★☆☆☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - 物流拠点で脱フロンを推進 - ボイラー機器修繕対応、運転時間調整によりA重油の使用量削減 - 数値目標(CO₂排出量を売上高原単位で4%削減)は未達 	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)経営企画部

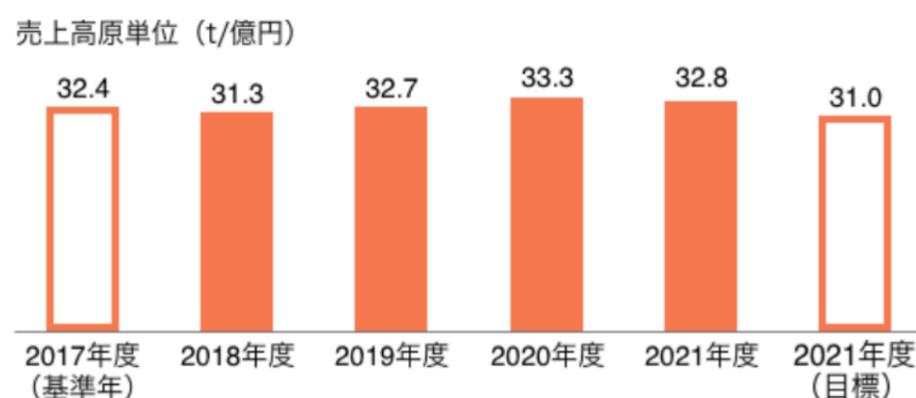
目標の達成状況

2021年度、マルハニチログループ(国内)では、各社ごとに削減目標を設定の上、高効率ボイラーや高効率冷凍機、その他エコカーやLED照明といった設備導入等に取り組み、2021年度は国内グループ全体の売上高原単位CO₂排出量は32.8トン/億円(売上高は収益認識会計基準適用前の数値)となり、前期比で0.5トン/億円(1.7%)減少しました。

前中期経営計画の目標であった「2021年度までにCO₂排出量を売上高原単位で2017年度比4%以上削減」については1.1%削減と未達成となりました。

2022年度はCO₂排出量削減ロードマップを作成し、さらなるCO₂排出量削減に向けて積極的かつ計画的に取り組んでいきます。

CO₂排出量の目標と進捗



(注) 対象は国内グループ企業

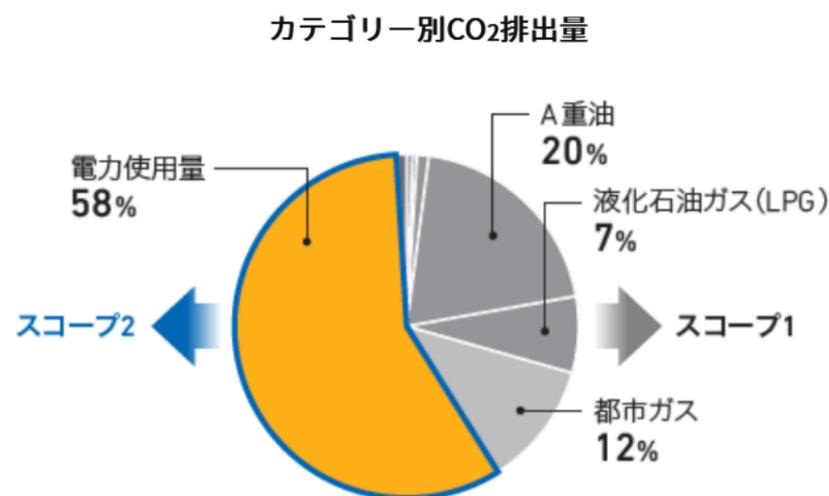
2021年度の主な取組み

脱炭素ロードマップの策定

中期経営計画「海といのちの未来をつくるMNV2024」では、マテリアリティ「気候変動問題への対応」において、2030年までにCO₂排出量の2017年度比30%削減、2050年度までにカーボンニュートラルの達成を達成目標KPIとしました。マルハニチログループ全体でCO₂排出量を削減するにあたり、直営工場、グループ製造拠点、物流倉庫など、当社グループの各事業所のエネルギー使用量の現状把握（電力および燃料使用量、電力会社の包括契約内容など）を実施し、各事業所における太陽光発電パネル設置や再生可能エネルギー切り替え実施可能性を分析、優先順位をつけたうえでグループ全体の削減計画として「脱炭素ロードマップ」を策定しました。

① CO₂排出量の現状分析

マルハニチログループが国内グループ拠点で排出するCO₂排出量(スコープ1および2)は約24万トン、その内の58%は電力由来の排出によるものです。スコープ1の多くの部分は漁業ユニットの漁船燃料由来が占めていますが、技術的な課題から石油燃料の本格的な低・脱炭素燃料への転換は2030年以降になると考えられていることから、今回の脱炭素ロードマップでは、スコープ2におけるCO₂削減に重点を置き計画策定することとしました。



② CO₂排出量削減目標とロードマップ策定

当社グループで掲げた2030年度までにCO₂排出量を2017年度比30%削減という目標達成に向けて、2030年度までの期間を、さらに3つの段階に分け、より細かい目標を設定しました。フェーズ1（2022年度～2024年度）ではCO₂削減率10%、フェーズ2（2025年度～2027年度）にはCO₂削減率20%、フェーズ3（2028年度～2030年度）はCO₂削減率30%を目標にしており、最終的には2050年度までにカーボンニュートラルをめざしています。

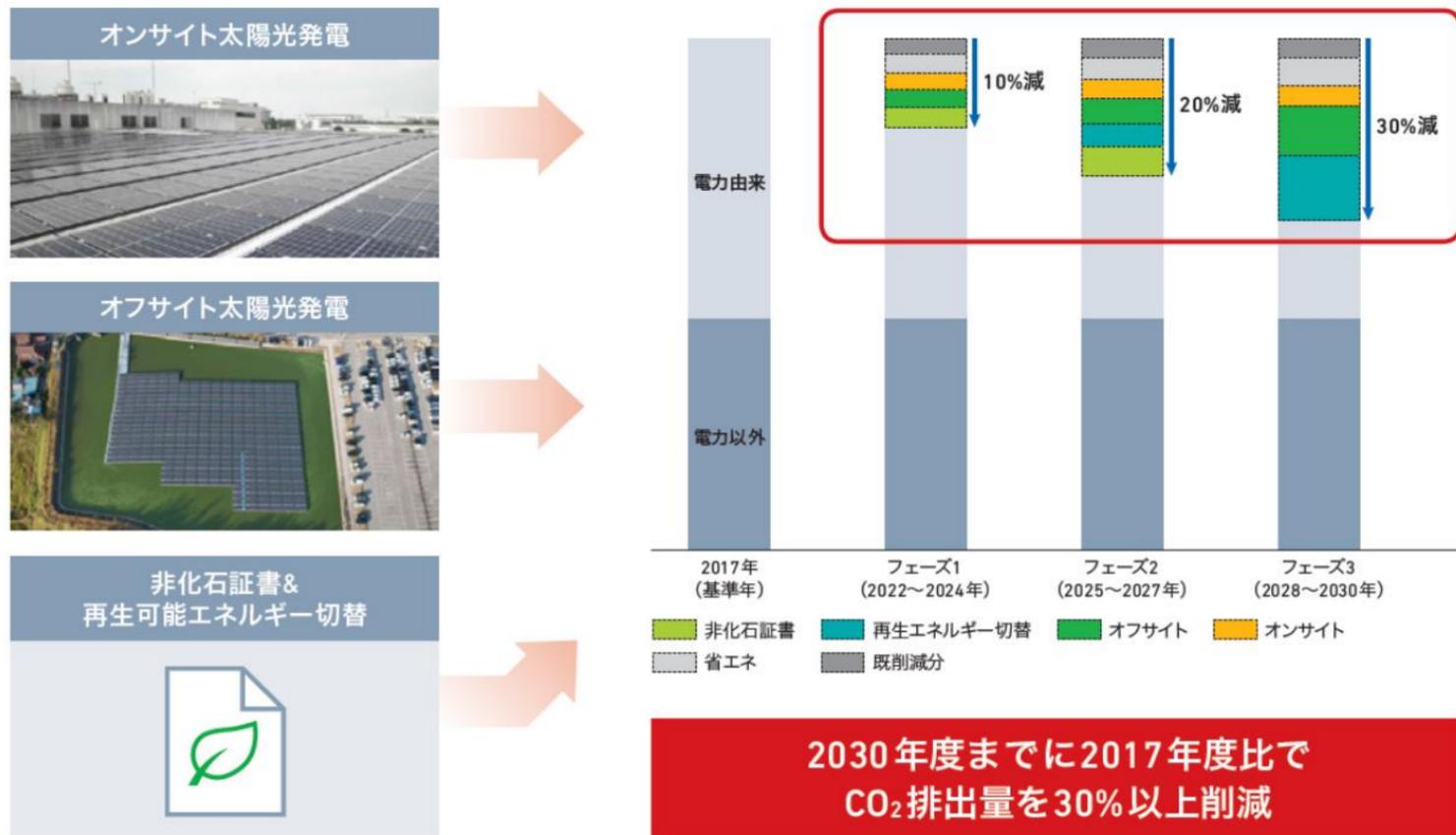
排出量削減目標とロードマップ策定

③ アクションプランの検討

2030年までの目標達成に向けた具体的なアクションプランとして、国内全拠点へのアンケート調査、主要拠点へのヒアリングを実施、省エネルギー/オンサイト太陽光導入/オフサイト太陽光導入/再エネメニュー/非化石証書の各手段における導入可能量の推計、コストインパクト試算を通じて、国内グループ全拠点のアクションプランを検討しました。

フェーズ1(2022-2024年度)では、まず導入ポテンシャルの大きいと特定した工場・倉庫拠点にオンサイト太陽光を導入、あわせて先行的に一部拠点にオフサイト太陽光を導入する計画です。オンサイト太陽光・オフサイト太陽光で賄いきれないエネルギー、および導入の難しい拠点については、再生可能エネルギー切替あるいは非化石証書の導入を検討しています。

上記の取組みにより、3年間で約23,000トンのCO₂排出量を削減し、2017年度比10%削減目標を達成する見込みです。



VOICE



(株)UPDATER
事業本部 副本部長兼事業本部ソ
リューション 営業部 部長
真野 秀太 様

マルハニチログループ様の脱炭素経営に向けたCO2排出量の現状分析やロードマップ策定、アクションプランの検討などのご支援をいたしました。マルハニチログループ様の事業は「海といのちの未来をつくる」というメッセージに込められているように、健全な自然環境があって初めて成り立つもので、今般策定された中期経営計画において気候変動対策を重要な経営課題として位置づけられたことは、持続的な成長をする上で非常に重要な一歩となると考えます。今後はいよいよロードマップにもとづいた具体的な実施フェーズに入ります。マルハニチログループ様は国内外に多くの拠点がありますので、各拠点の現場の皆さまの知見もお借りしつつ、創意工夫を凝らしながら脱炭素経営の実現に向けて支援させていただきたいと思えます。

TCFD提言への賛同を表明・養殖事業でシナリオ分析を実施

マルハニチログループは2018年に策定したサステナビリティ中長期経営計画の「環境価値」の創造において「地球温暖化対策」を重点課題のひとつとして掲げました。地球温暖化が現在の事業活動に及ぼすリスクを認識し、リスクに対して適切な対応を進めるとともに、新たな事業機会を想定した複数のシナリオを検討、準備していくことが重要であると考えています。2021年7月、マルハニチロ（株）は、環境省が主催する「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」に応募し、同支援事業の参加企業に選定されました。同時にTCFD提言に賛同を表明し、「TCFDコンソーシアム」へ参画しました。



今回の「TCFD提言に沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」では、養殖事業についてシナリオ分析を行い、分析結果について2022年3月、環境省HPにて公表されました。今後は、その他の事業についてもシナリオ分析を展開し、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標に関する気候関連の財務情報開示を実施していきます。

省エネルギー設備の増強／エネルギー効率の改善

CASE:最新鋭の省力化・省エネ設備の導入

2011年3月に発生した東日本大震災による被災のため移転したマルハニチロ（株）新石巻工場には、製造用各種省力化機器の他、原料、資材を定位置まで運搬する無人搬送車など最新鋭の設備が導入されています。その他にも、工場内すべての照明のLED化、過熱蒸気フライヤーや冷凍機も最新の省エネ型に刷新しています。さらに、これらのエネルギー使用状況を一括して管理することが可能な「エネルギー見える化システム」も導入しています。



新石巻工場外観



無人搬送車



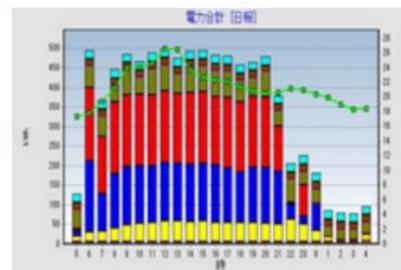
LED照明



過熱蒸気フライヤー



省エネ型冷凍機



エネルギー見える化システム画面

ノンフロン冷凍機への転換

CASE:冷凍・冷蔵倉庫用の冷凍機をノンフロン設備へ更新

(株)マルハニチロ物流では、2020年度、計3拠点にて冷凍・冷蔵倉庫用の高効率自然冷媒冷凍機で冷却するノンフロン設備を導入しました。3拠点ともに環境省の「脱フロン・低炭素化社会の早期実現のための省エネ型自然冷媒機器導入加速化事業」として採択され補助を受けています。2021年度は、計3拠点で、年間4,659トンCO₂排出量を削減しました。



野田事業所 外観



野田事業所 ノンフロン冷凍機



名古屋物流センター 外観



名古屋物流センター ノンフロン冷凍機



唐津物流センター 外観



唐津物流センター ノンフロン冷凍機

再生可能エネルギーの利用

CASE:太陽光発電パネルの設置

マルハニチロ（株）宇都宮工場では、2021年3月、建屋屋上に太陽光発電パネルを設置しました。購入電力の一部を太陽光発電で賄うことができるようになり、年間約24.5万kWh、約129トンのCO₂排出量を削減しました。



宇都宮工場 外観



太陽光発電パネル

その他の取組み

CASE: バイオマスインキの採用

マルハニチログループでは、バイオマス資源を積極的に採用することでCO2排出量削減に貢献しています。市販用冷凍食品では、包装フィルムのインキの一部に植物由来の原材料を使用したバイオマスインキを継続して採用しています。



CASE: ガソリン車以外の使用の推進

Seafood Connection社では会社の登録車両のうち、48.3%の車両が電気自動車（EV）に切り替わりました。Trans-Ocean Products社では地域のSmart Trips活動デー（自転車、徒歩、車の相乗り、バス利用、等による通勤を推奨）に合わせて、水やカニカマをプレゼントするブースを設置し、自転車などによる通勤を推進しました。Trans-Ocean Products社では従業員に対しても、徒歩や自転車、自動車の相乗り通勤を推奨しています。



Trans-Ocean Products Inc.の自転車通勤者を応援するブース

CASE:「カーボン・ニュートラル」の取組みを推進

Austral Fisheries社（オーストラリア）は、西オーストラリア州にある小麦地帯での植樹プログラムを推進することでオーストラリア政府より「カーボン・ニュートラル※」認証を取得しています。カーボン・ニュートラル認証を取得したオーストラリアに拠点を持つ組織はClimate Active NETWORKのメンバーとして認められます。このカーボン・ニュートラル（CN）の取組みが、水産資源の安定供給につながるさらなるステップと位置づけ、ブランドロゴ『CN fish』を商品に展開し、環境配慮商品の拡販を進めていきます。



※ カーボン・ニュートラル：事業において排出されるCO₂総排出量と同量のCO₂量を吸収する対策を打つことでCO₂排出量をゼロにすることです。



2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
気候変動問題への対応	脱炭素や気候変動に対して業界における主導的地位を確立している	CO ₂ 排出削減量ロードマップ策定（国内G）	-	2022	 
		CO ₂ 排出削減率（2017年度比：国内G）	30%以上	2030	
		カーボンニュートラル達成（G全体）	-	2050	

循環型社会の構築

基本的な考え方

水産資源を主要な事業活動の糧とするマルハニチログループにおいて、資源の枯渇は事業の存続と切っても切れぬ関係にあり、事業縮小あるいは停止につながる影響の大きいリスクと認識しています。資源の有効活用のための技術や仕組みの研鑽を続けていきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 循環型社会の構築

中期目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
<ul style="list-style-type: none"> - 2021年度までに廃棄物排出量を売上高原単位で2017年度比4%以上削減 - 2021年度までに廃棄物等の再生利用率99%をめざす 	<ul style="list-style-type: none"> - 継続してシステムを活用した保全活動により製造トラブルを削減 - ブランドアクションを活用したフードロス削減活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> - グループで廃棄物排出量削減に努め、売上高原単位で2017年度比8.6%(0.35トン/億円)減少となり目標達成 - グループ製造拠点における魚油の有価物化等を進めたが、廃棄物等の再生利用率は95.8%にとどまり、目標未達 	<p>★★★★☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - 新たなバイオマス発電設備の稼働、製造トラブルの削減、原材料・資材・商品の廃棄削減により廃棄物排出量は減少 - 数値目標 廃棄物排出量を売上高原単位で4%削減に対し、8.6%減と目標達成 - 数値目標 廃棄物等の再生利用率99%以上に対し、95.8%となり目標未達 	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)経営企画部

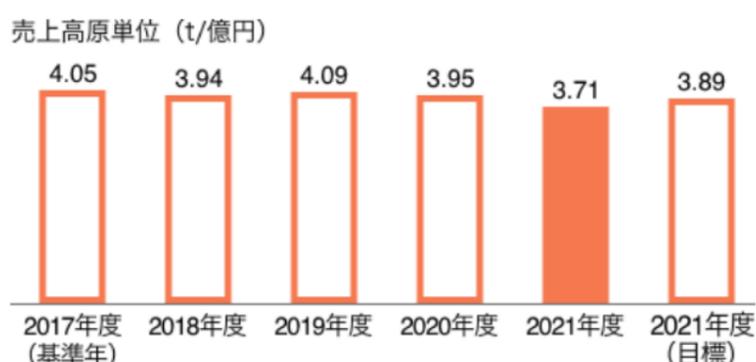
目標の達成状況

マルハニチログループ(国内)では、工場を保有するグループ企業を中心となり、工程改善による製品不良の抑制やメンテナンス強化による設備起因の廃棄物の発生抑制、資源化などに取り組みました。それにより、2021年度は国内グループ全体の売上高原単位廃棄物排出量は3.71トン/億円(売上高は収益認識会計基準適用前の数値)となり、前期比で0.2トン/億円(6.2%)減少しました。

有価物は減少したものの、事業所等の閉鎖の影響で廃棄物等の再生利用率は95.8%となり、前期比で0.1ポイント悪化しました。

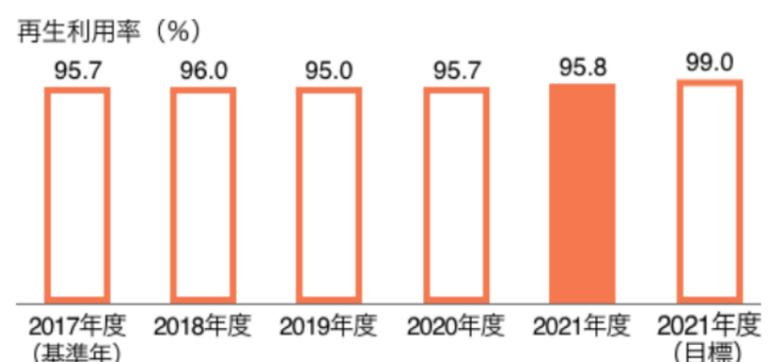
前中期経営計画の目標であった「2021年度までに廃棄物排出量を売上高原単位で2017年度比4%以上削減」については8.6%削減することができ達成することができました。しかし、「2021年度までに廃棄物等の再生利用率99%を目指す」については未達成となったため原因を追究し、グループ間で協力し、改善に努めてまいります。

廃棄物排出量の目標と推移



(注) 対象は国内グループ企業

廃棄物などの再生利用率の目標と推移



(注) 対象は国内グループ企業

2021年度の主な取組み

製造トラブルの削減

CASE: 新生産管理システムの導入

マルハニチロ（株）直営工場では、生産計画から製造・検査実行、品質管理、損益管理、設備管理など、一連の工場全体の業務を見える化・効率化するために、2016年度より新生産管理システムを順次導入しています。本システムにより、調合ミス等のトラブルが減少し、原材料や製品の廃棄物が削減されただけでなく、ペーパーレス化にもつながっています。



工程チェックの項目を登録、
作業者に指示



手順に従い作業者がチェック



工程チェックの進捗状況を
即時表示

原材料・資材・商品の廃棄削減

CASE: 商品容器・包装における省資源化への取組み

マルハニチログループでは、環境負荷の低い容器の開発に向けた取組みを行っています。容器の軽量化を行うことで、省資源はもとより、重量の軽減による物流時のCO2排出量の削減効果が見込まれます。

2021年度マルハニチロ（株）では市販用冷凍食品の米飯とカップグラタンのフィルムの構成を見直し、十分な強度を保ったままサイズダウンし、プラスチック使用量を7.5トン削減することができました。



2021年度 Sai Gon Food Joint Stock社では、ベトナム国内で販売用の市販用レトルト離乳食の包材のサイズダウンを実施し、プラスチック使用量を約8%削減しました。



 クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA) への加盟

廃棄物の有価物化

CASE: 廃棄物のバイオガス発電設備への有効活用

マルハニチロ（株）下関工場では、2013年度にバイオガス発電設備を導入し、食品廃棄物として排出されていた食品残渣をバイオガス発電設備の原料へと有効活用しています。バイオガス発電設備の原料として処理できるようになったことで当工場から排出される廃棄物が大幅に削減され、2021年度は約293トン削減することができました。引き続き、廃棄物の削減・減容化に努めていきます。



下関工場のバイオガス発電設備

マルハニチロ（株）大江工場では2021年3月よりバイオガスプラントの稼働を開始しました。工場で生じた食品残渣や端材などを、メタン菌を用いてメタン発酵させることでメタンを主成分とするバイオガスが発生し、ここから取り出されたメタンガスで発電機を回し、発生した電気や熱を工場施設に利用しています。2021年度は、CO₂排出量175t-CO₂/年の削減、廃棄物は残渣1,114トン削減することができました。



バイオガス発電機が設置されている機械棟



食品残渣等を発酵させる発酵槽



メタンガスから電力を発生させる発電機

CASE:フロスの資源化

(株)マルハニチロ北日本釧路工場は、主に、サケ、サンマ、イワシの缶詰を生産しています。サンマやイワシの缶詰製造時には、油分が多い「フロス」と呼ばれる懸濁物が多く発生し、資源化が困難な状況にありましたが、2013年度「フロス」削減と資源化のため、高効率の脱水機を導入しました。本処理により、肥料原料として再利用することが可能となり、2021年度は約1,055トンの廃棄物の削減につながりました。



釧路工場全景



脱水率を大幅に改善した脱水機



脱水後のフロス

CASE:食品残渣のミール化

キングフィッシャー社では、2014年に、「IFFO RS認証 (International Fishmeal and Fish Oil Organization Standard for Responsible Supply)」を取得し、同社の缶詰や冷凍食品製造時に発生する原料魚の頭、中骨、皮、内臓からフィッシュミールの生産をしています。

広洋水産(株)では、イワシ、サンマ、サケ等を使用し、刺身、フィレやイクラ等の製品を生産しています。これらの製品製造に伴って発生する中骨や内臓等は、2017年度より稼働開始したミール工場で原料として使用し、近隣のグループ工場から排出されるものを含め、年間3,000~4,000トンの処理を行っています。2021年度は、振動分離設備の導入により処理能力を向上させ、再資源化の比率を高めています。



ミール製造ライン



原料となる中骨・内臓等



製品(フィッシュミール)

CASE:エサから養殖、販売までをつなぐ グループ協業プロジェクト始動

マルハニチログループでは複数部署およびグループ企業が連携し、エサの原料確保から加工、マグロ養殖場での使用、マグロの成魚販売まで、一貫して取り組むプロジェクトをスタートしました。

広洋水産では2020年にホールミール工場を新設し、稼働を開始しました。その中でまぐろ養殖を手掛ける串本マリンファームにて、マグロ用飼料の原料に広洋水産製のミールを配合したいと要望があり、2021年4月より以前より広洋水産と取引のあった林兼産業もプロジェクトに加わり、マグロ用飼料に適した原料の基礎試験を開始しました。2021年9月からは2021年度産原料を用いてマグロ用飼料の製造を開始し、今後は養殖場で実際に使用できるよう進めていきます。

CASE:加工時に発生する食品ロスの商品化

食料の生産・サプライチェーンにおける食品ロスの減少は、世界的な課題として注目されており、食品メーカーとして課題の解決に向けた取組みが期待されています。Sai Gon Food Joint Stock 社では、輸出用サケの加工時に発生するサケの頭部について、従来廃棄していましたが、ベトナム国内向けの市販用商品として販売を開始しました。本取組みにより、年間約50トンの食品ロスを削減しました。また、ヨーロッパを拠点とするSeafood Connection 社では、加工時に発生するサケの頭部やカット処理時に発生するタラのフレークなどは廃棄せず、フィッシュナゲットの原料として販売する取組みを2020年からスタートしました。これにより2021年は約2.5トンの食品ロス削減を達成しました。



ベトナムで販売されているサケの頭部を使った商品



CASE:フードロス削減の取組みをブランディング活動で推進

マルハニチロ（株）では、2019年度よりブランドアクション創出プロジェクトを始動し、全社活動として推進しています。アクションのひとつである「地球にもっとやさしいプロジェクト」では、2020年度より「捨てるをGIFTに」というコンセプトのもと、「フードロス削減」をテーマとし、さまざまな取組みを実践しています。

具体的な取組み内容として、社内で発生した廃棄食品のうちまだ食べられるものを社員に提供しており、さらに持ち帰りやすい環境を作るため、漁網をつかったオリジナルエコバックを配布しました。また、社内で発生しているフードロスをマップ化し、見える化を推進している他、「フードロスを活かした【料理レシピ】」を社内で募集し、コミュニケーションツールにて共有をしています。

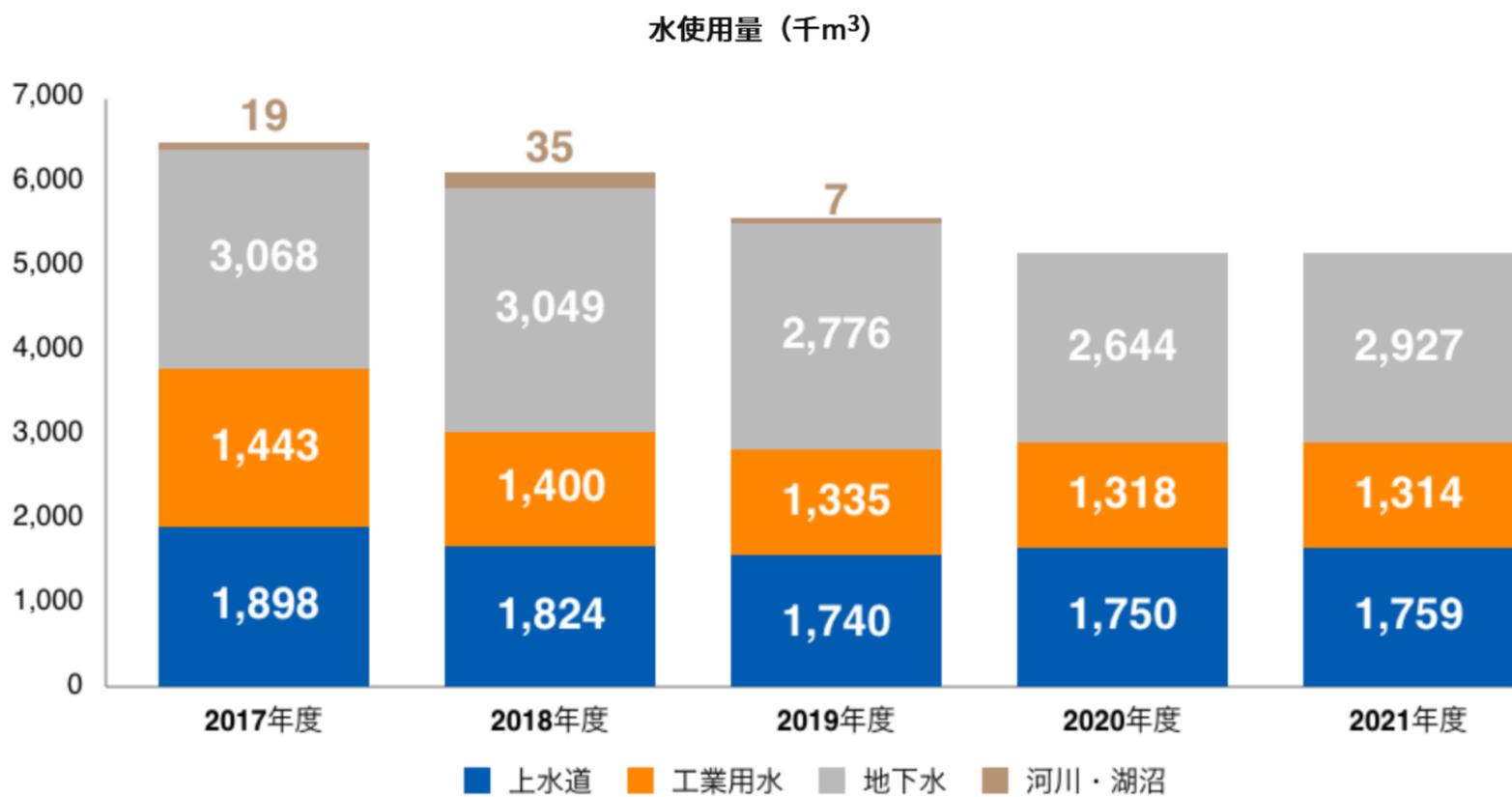


詳細はこちらをご確認ください。

フードロス削減の取組みをブランディング活動で推進

水使用と排水・リサイクルに関する取組み

マルハニチログループ（国内）では、2021年度の水使用量は、2020年度に比べて約288千 m^3 増加しました。これは、生産量が増えたことで、相対的に製造時に使用する水使用量が増えたためと考えられます。引き続き、機械設備の洗浄水の節約やドレン水の再利用など、各工場や事業所にて行ってきたさまざまな水資源の有効活用の取組みを実施していきます。



2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MN V 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。

2022年度からは策定した目標に取組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿 (KGI)	達成目標 (KPI)			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
循環型社会の構築	効果的な資源利用によるサーキュラーエコノミー（循環型経済）がグループ内に浸透し、実践している	容器包装のプラスチック使用量の削減率（バイオマス、リサイクル素材等への切り替え含む）(MN※)	30%以上	2030	   
		フードロス（製品廃棄）削減率（国内G）	50%以上	2030	
		食品廃棄物等の再生利用率（国内G）	99%以上	～2024	
		延長可能と評価した市販製品の賞味期限延長（MN※）	100%	2030	

※MN=マルハニチロ（株）

海洋資源の保全

基本的な考え方

海をルーツに140年の歴史を持つマルハニチログループは、かけがえのない自然の恵みとその生命力に支えられて成長を続けてきました。

世界の人口増加と新興国の経済発展などによって、魚食需要は今後も増加することが予測されます。需要への対応と水産資源の保全という要求に応えるため、事業活動を通じて持続可能な地球環境と社会の構築に貢献していきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 海洋資源の保全

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
- 持続可能な漁業・養殖認証の取得を推進	- MSC、ASCなどのエコラベル製品の拡販と商品開発の継続実施	- MSC, ASCなどのエコラベル付き製品はそれぞれ1,195トン(2020年度対比938トン減)、3トン(2020年度対比16トン減)と減少			
- IUU(違法、無報告、無規制)漁業廃絶への取組みを強化	- SeaBOS内のタスクフォースの取組み推進	- SeaBOS内のタスクフォースでの活動推進(自社事業においてIUU漁業製品ならびに強制労働がないことの確認と公表、サプライチェーンへの展開推進)	★★★★☆☆ - グループ全体で持続可能な認証水産物の取扱いを推進 - 水産資源調査の実施と結果を開示 - グループ全体での継続的取組みが課題	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)経営企画部
- 完全養殖事業の拡大	- 完全養殖クロマグロは悪化している事業採算と将来に向けた技術継承・革新に向けた必要生産量を考慮した生産量に抑制し、計画(11,000尾を計画)	- 完全養殖クロマグロ12,400尾出荷			
- 環境配慮型養殖技術への取組みを推進	- カンパチの完全養殖種苗生産の実施	- カンパチ完全養殖種苗の沖出し実施			

※1 MSC認証：MSC (Marine Stewardship Council、海洋管理協議会) による、天然の水産物を対象にした漁業に対する認証制度。環境にやさしい持続可能な漁業であることの証。

※2 ASC認証：ASC (Aquaculture Stewardship Council、水産養殖管理協議会) による、養殖業に対する認証制度。環境と人にやさしい責任ある養殖業で生産された水産物に認められる証。

※3 完全養殖：人工ふ化させた仔魚を親魚に育て、その親魚が生んだ受精卵を成魚に育てること。

2021年度の主な取組み

水産資源調査の実施

マルハニチログループは水産資源の保全と、持続可能な調達を実践するため、マルハニチログループ各社の製品、原材料について、水産物取扱量の現状把握、天然水産物の資源状態を評価する調査を2020年度より実施しています。

マルハニチロ（株）、国内外グループが、2019年4月から2020年3月にマルハニチログループ外から調達した原料、製品を対象に行った第1回水産資源調査の結果はこちらをご確認ください。

 [マルハニチログループ水産資源調査の実施](#)

 [マルハニチログループ取扱水産物の資源状態結果](#)

天然水産物の資源状態評価結果では、取扱い水産物約141万トンのうち持続可能であるとして認証された漁業で獲られた水産物は約82万トンとなり、天然水産物全体の過半数（59%）を占めることが判明しました。これらを当社グループの強みであることに認識するとともに、これらの水産物の取扱いを推進していくことを継続的な課題としています。

第2回の水産資源調査を2022年度に実施、2023年度の結果公表を予定しています。中期経営計画の達成目標KPIの一つである「2030年度までに取扱水産物の資源状態確認率100%（グループ全体）」を達成するためには、前回調査で「データ不十分」となった25万トンを可能なものから明らかにしてゆくことが必要です。目標達成に向け定期的な調査と課題解決へのアクションを進めていきます。

北米・スケトウダラ資源へのアクセス強化

マルハニチログループは、持続可能な水産物調達力の更なる強化のため、2022年2月、米国・Icicle（アイスクル）社よりスケトウダラの加工施設および漁船9隻を譲り受け、北米ベーリング海におけるスケトウダラ資源へのアクセスをより一層強化しました。

漁獲枠のように天然水産資源に関与できる権益は、世界的に限られたもので、新たな取得には 相当な困難が伴います。今回のアクセスシェアの追加により、ベーリング海という大きな海域で、スケトウダラという潤沢な資源量を持ち、かつサステナブルな魚種へのアクセスが強化されることとなります。ベーリング海のスケトウダラの漁獲枠において一般枠（原住民に与えられる漁獲枠を除く、一般に企業が利用できる漁獲枠）全体では約27%のシェアを得ることに加え、仮に2019年当時の第1回水産資源調査時点を前提とすると、持続可能であるとして認証された漁業で獲られた水産物は約82万トンから約88万トンの増加に相当します。

加えて、スケトウダラは他のたんぱく質と比較して、気候変動に配慮したたんぱく質であることが報告されています。サステナブルなたんぱく質として、人口増加、健康志向などの面から、世界的に需要は堅調ですが、フィーレやすりみなどさまざまな形態でより一般消費者の上に応えることが可能になります。



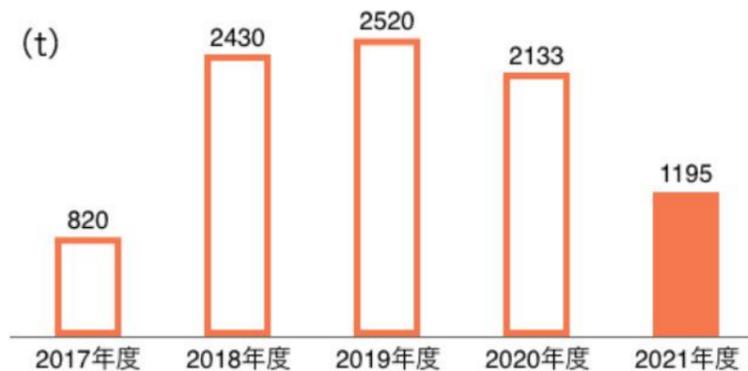
加工施設「Northern Victor(ノーザンビクター)号」

持続可能な漁業・養殖認証 (MSC・ASC) 取得水産物の取扱い

マルハニチログループでは、MSC・ASC認証の水産物の取扱いを積極的に進めています。

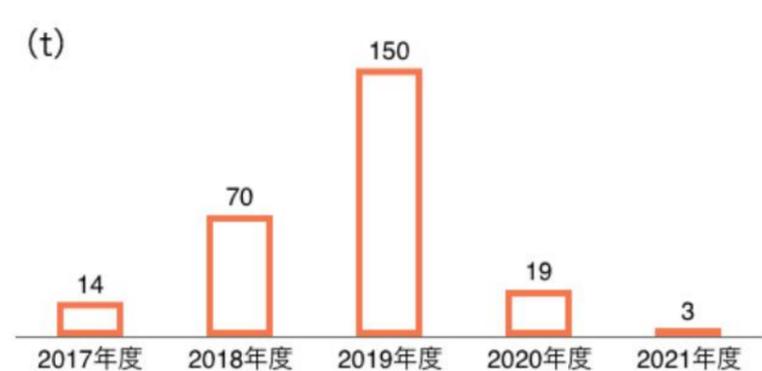
2022年4月現在、マルハニチロ（株）のMSC「海のエコラベル」を表示した家庭用冷凍食品などの取扱数量は、2021年度約1,195トンとなり、2020年度の約2,133トンより減少、ASCラベルを表示した製品の2021年（期間：1月1日～12月31日）の取扱数量は約3トンとなり、2020年の約19トンより大幅に減少しました。主な理由として、新型コロナウイルス感染拡大によりお弁当惣菜の需要が大きく減少したことに加え、原料の価格高騰による影響が考えられます。

MSC「海のエコラベル」を表示した家庭用冷凍食品の取扱数量の推移



(注) 対象はマルハニチロ（株）

ASCラベルを表示した家庭用加工食品の取扱数量の推移



(注) 対象はマルハニチロ（株）

カンパチ、ブリにおける持続可能な養殖認証 (ASC認証) 取得の取組み

(株) マルハニチロAQUA久根津漁場 (旧 (有) 奄美養魚) は、2019年7月にカンパチの養殖において世界初となるASC認証を取得しました。2020年5月から本格出荷を開始し、2020年度はASC認証製品として約23トン、2021年度は約28トンを出荷しました。また、(株) マルハニチロAQUA上浦漁場 (旧 (株) アクアファーム) ではブリの養殖においてASC認証を取得しており、ASCブリは2020年度に約25トン、2021年度には約95トンを出荷しました。引き続き、水揚げ→活魚輸送→マルハニチロの指定委託工場でのフィレ加工→量販店での販売という一貫したバリューチェーンにてお客さまの元へお届けしていきます。



養殖カンパチ



マルハニチロAQUA久根津漁場

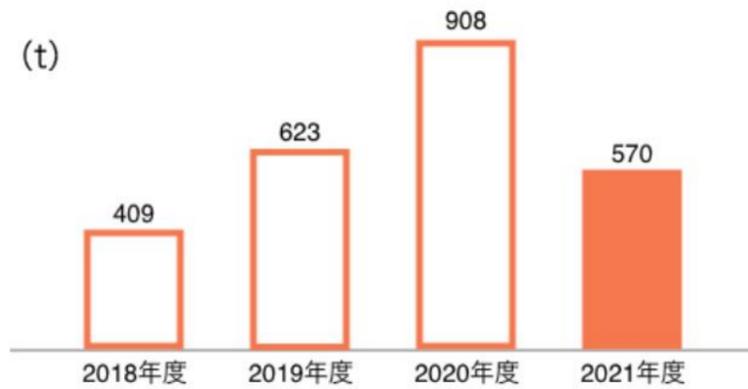
※2022年4月1日（金）、増養殖事業を営むグループ6社を統合し、2つの会社を集約、(株) マルハニチロAQUA、(株) マルハニチロ Marineが発足しました。(株) マルハニチロAQUA (本社：鹿児島県鹿児島市) は、九州地方の(株) 桜島養魚、(有) 奄美養魚、(株) アクアファーム、(有) 玄海養魚の4社を統合、(株) マルハニチロ Marine (本社：和歌山県串本町) は、紀州地方の(株) 串本マリンファーム、(有) 熊野養魚の2社を統合しました。

持続可能な養殖事業に関する取組み

CASE:完全養殖クロマグロの生産

クロマグロ完全養殖の先駆者であるマルハニチロでは、グループ会社（株）アクアファームにおいてクロマグロ人工種苗専用の養殖場からの出荷を2019年度より本格化させており、2021年度は570トン出荷しました。2021年度よりさらなる生産効率化を図るべく、一時的に年間出荷量を縮小させ、生産技術開発に一層注力する方針で進めています。

完全養殖クロマグロの出荷量



(注) 対象は国内グループ企業



完全養殖クロマグロ

CASE:完全養殖技術の開発に注力

完全養殖クロマグロの育種改良に取り組むため、国立研究開発法人水産研究・教育機構（所在地：神奈川県横浜市、以下「水研機構」）と協働して、基盤・応用技術の開発に取り組んでいます。



国立研究開発法人水産研究・教育機構 水産技術研究所（本所）

またブリ、カンパチについても完全養殖を進めており、完全養殖ブリについては2022年度から、完全養殖カンパチについては2024年度から販売開始できる見通しです。今後も、完全養殖技術の開発に注力し、持続可能な水産資源の利用に貢献します。

CASE: 養魚飼料中の魚粉の使用率を低減させるための飼料の開発を実施

マルハニチロ中央研究所では、水産資源の保全に寄与する取組みとして、養魚飼料中の魚粉の使用率を低減させるための飼料の開発などを行っています。植物性たんぱく質を有効利用した飼料や、昆虫ミールに着目した飼料の研究開発を進めており、中央研究所で所有しているエクストルーダー造粒機で試験飼料を製造して魚の飼育試験を実施しています。



試験用飼料



試験水槽

CASE: サクラマス陸上養殖実証試験の実施

サクラマスの陸上養殖実証試験は、当社中央研究所が、水産研究・教育機構などと、「革新技術を集約した次世代型閉鎖循環式陸上養殖システムの開発と日本固有種サクラマス類の最高級ブランドの創出」をめざした共同試験研究です。2021年3月末の実証試験終了後、サクラマスの陸上循環飼育に必要な、水槽、温度管理、濾過方法などのハード面、そして、給餌管理、身質改善などのソフト面の両面から技術開発に向けて行った試験の結果より得た知見を生かし、事業化に向けた次の研究ステップへ進んでいます。

2021年6月には、山形県遊佐町（ゆざまち）にあるマルハニチロ中央研究所が管轄する試験場にて、養殖サクラマスが水揚げされました。都内や山形県酒田市内などの料理店などに出荷。また、サイズの大きい20尾は、次の養殖サイクルを担う「親魚」として養成用水槽に移されました。

陸上養殖に適した種苗を作出するため、遺伝子情報を活用した選抜育種を行っており、成長速度は年々改善されています。今年度も飼育設備の拡充を行い、高密度飼育試験など、大規模な事業化に生かせる技術開発をおこなっています。共同事業は終了しましたが、マルハニチロは遊佐町、山形県含め関係機関と協力して、引き続きサクラマス陸上養殖の試験・研究に取り組んでいきます。



陸上養殖サクラマス



陸上養殖サクラマス

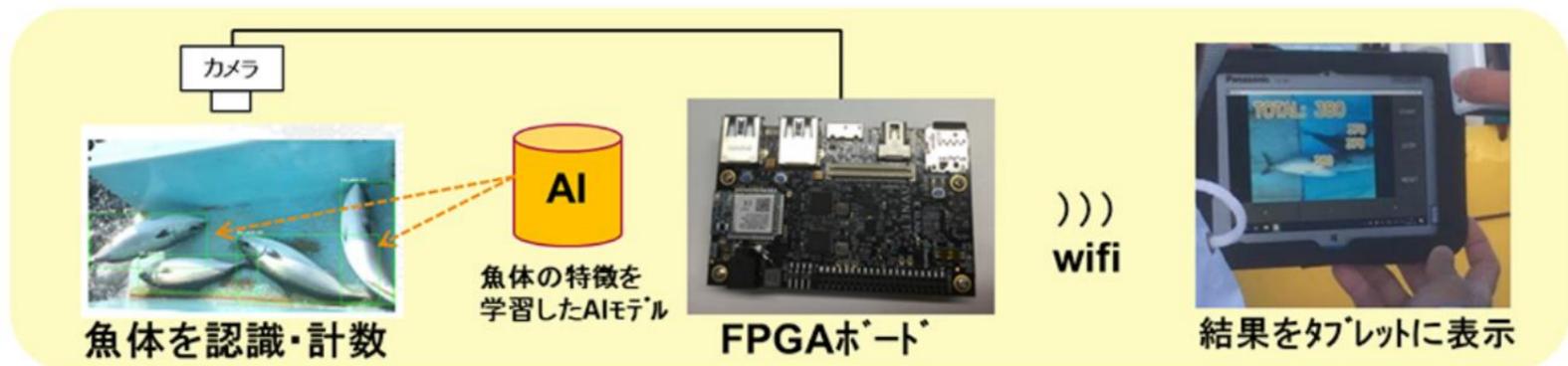


水揚げされるサクラマス

CASE: 桜島養魚がAIトラッキング魚体計数機「かうんとと」を導入

当社はAIによる画像処理技術を用いた養殖魚の尾数を自動で計数するシステム「かうんとと」の開発を外部業者と行い、ブリ・カンパチを養殖するグループ会社（株）マルハニチロAQUA（旧（株）桜島養魚）において、2020年4月から運用を開始しました。現在では、マルハニチロAQUA全漁場の桜島事業所、アクア事業所上浦漁場、アクア事業所島浦漁場、およびマルハニチロ養殖技術開発センターで実業務に取り入れています。（2022年度4月時点）

人手で計測していた沖合船上での養殖魚の尾数計数作業を自動化することで、これまで海上で一日中目視によりカウントしていた従業員の労務を軽減し、人為的ミスの削減により効率性が向上しました。従業員に優しく、かつ効率性向上という効果だけでなく、給餌量の適正化による海洋汚染リスクの低減も期待されます。また、運用当初はブリ・カンパチの成魚のみで使用されていましたが、現在ではブリ・カンパチの稚魚でも使用可能となりました。今後も引き続き、導入台数拡大に努めていきます。



「かうんとと」の仕組みについて



「かうんとと」使用中の様子

その他の取組み

CASE:企業版ふるさと納税で大分県の地方創生事業「水産業の資源管理強化と成長産業化を支援

マルハニチロでは、大分県の地方創生事業の一つである「水産業の資源管理強化と成長産業化」に賛同し、2022年3月末に「企業版ふるさと納税」の制度を活用し、大分県へ1,000万円の寄附を行いました。大分県の企業版ふるさと納税は、大分県における地方創生施策「水産業の資源管理の強化と成長産業化」の取組みである、赤潮・疫病対策による効率的で安定した養殖生産体制の構築、新たな資源管理制度のもとでの広域回遊資源の回復と計画的な漁業の推進等に活用されます。大分県で養殖事業を営むマルハニチロにとって、大分県の環境保全は責務であり、大分県の取組みに共感し寄付にいたしました。マルハニチロは、環境価値、社会価値の向上に貢献するサステナビリティ活動として、地方創生、地域社会に貢献する取組みを今後も進めていきます。



左：大分県農林水産部部長 佐藤章氏、右：マルハニチロ常務執行役員 坂本透

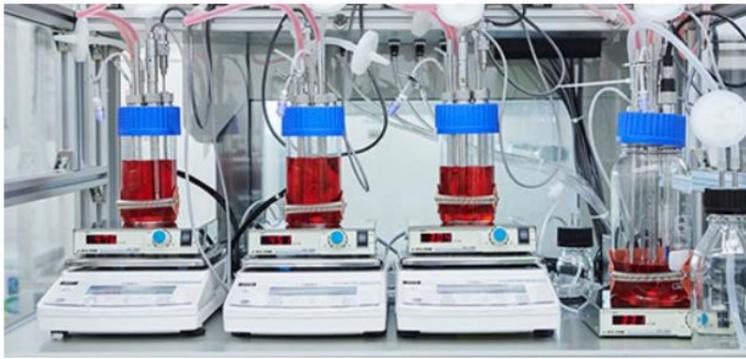
> [詳細はこちら](#)

CASE:「魚類」の細胞培養技術の確立に向けた共同研究

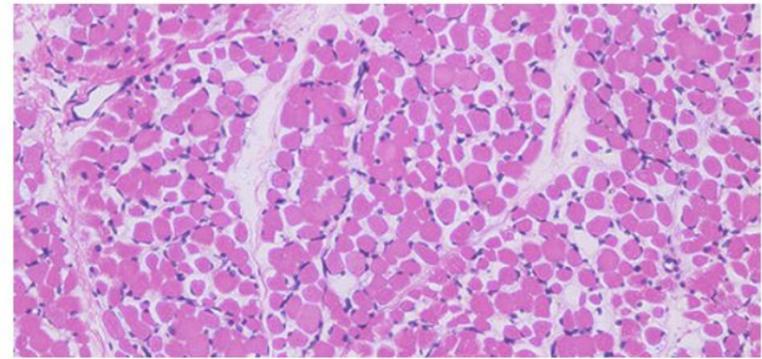
マルハニチロ(株)は、魚類の筋肉細胞の培養技術の確立をめざし、細胞培養スタートアップのインテグリカルチャー株式会社(以下、インテグリカルチャー)と水産練り製品業界でトップシェアを誇る一正蒲鉾株式会社(以下、一正蒲鉾)の3社で、共同研究開発を推進しています。

2021年8月より、マルハニチロ(株)はインテグリカルチャーと2社連携で本研究を進めてきました。インテグリカルチャーは、細胞農業(細胞培養)が普及する世界の実現に向けて、培養コストの低価格化と、細胞培養の大規模化技術の開発を行う革新的なスタートアップ企業です。同社が独自に展開する食品グレード培養液と汎用大規模細胞培養システム“CulNet System™”は、これまで牛と家禽の細胞で有効性が確認されており、本研究では新たに魚類の細胞にも拡張させることをめざし、検証に必要な生きた魚(細胞)の提供をマルハニチロ(株)が担ってきました。2022年8月より、本研究に一正蒲鉾も加わり、水産加工食品向け培養魚肉の大規模商業化生産に向け三社体制で開発を進めていきます。

本取組みにより将来的に当社は、細胞培養技術によって作られた食品を消費者の皆さまの手の届く価格帯で提供することで、商業化生産を世界最速で実現し、持続可能な次世代の魚タンパクを提供することをめざしています。



培養液



培養細胞

「水産流通適正化制度検討会議」へ委員として出席

世界の水産物需要が高まる中で、日本の漁業の成長産業化を図るためには、輸出を視野に入れた品質面・コスト面等で競争力ある流通構造の確立が必要とされています。

このため、資源管理の徹底とIUU漁業の撲滅を図り、また輸出を促進する等の観点から、水産物の輸入大国である日本が国際的な責任を果たすためにも、欧米等で導入されているトレーサビリティの出発点である漁獲証明に係る法制度の整備が進められることとなりました。

マルハニチロ（株）は2019年9月から2020年6月にかけて開催された「漁獲証明制度に関する検討会」に続いて、2021年5月から2021年8月に開催された「水産流通適正化制度検討会議」も委員として出席し、特定第一種水産動植物および特定第二種水産動植物の指定基準や対象魚種など制度の詳細に係わる議論に参画しました。「水産物流通適正化法」は2022年12月に施行されますが、違法に採捕された水産動植物の流通を防止するという本制度の趣旨に鑑み、本制度の適切な運用とマルハニチログループのサプライチェーン全体で持続可能な水産物の流通体制の構築をより強力に推し進めていきます。

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿 (KGI)	達成目標 (KPI)			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
生物多様性と生態系の保全	取り扱い水産資源について、資源枯渇リスクがないことを確認している	取り扱い水産物の資源状態の確認率 (G全体)	100%	2030	 
		生物多様性リスク評価実施 (国内G)	-	2024	
		養殖場の認証レベル管理の実施 (国内G)	-	2024	

海洋プラスチック問題への対応

基本的な考え方

海洋プラスチック流出による環境汚染は世界的な重要課題で、海に深く関わっているマルハニチログループにとっても同様に重要な課題と捉えています。より効果的な活動とすべく、業界団体、関係NGOなどと協力しながら、海洋プラスチック問題への対応を推進していきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 地域社会との共存・共栄

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
食の大切さを伝え、健康に貢献	<ul style="list-style-type: none"> - シェフ直伝親子料理教室の継続開催 - MSC・ASC認証水産物を使った料理教室の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - シェフ直伝親子料理教室を千葉と大阪にて実施 - ケーブルTV制作会社と協力し、親子料理教室「お魚キッチン」を収録、江東区にて2週間放送、全国のケーブルテレビでも放送 - 海といのちの未来をつくる～親子でおいしいお魚クッキング～を東京ガスと東邦ガスにて計2回実施 	★★★★☆		
未来につなげる自然環境の保全	<ul style="list-style-type: none"> - 事業所周辺での清掃活動の継続実施 - アマモ場再生活動の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 海岸清掃活動 Make Sea Happy!を、2021年度より、国内の複数事業所で実施 - アマモ場再生活動(花枝採取、種蒔き)の実施 	<ul style="list-style-type: none"> - シェフ直伝親子料理教室、MSC・ASC認証水産物を使った料理教室の実施 - 海岸清掃活動 Make Sea Happy!を国内の複数事業所で実施 - アマモ場再生活動(花枝採取、種蒔き)の実施 - 医療従事者/NPO法人/フードバンクへの食材の寄付寄贈 	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)経営企画部
地域社会の発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> - 新型コロナウイルスの影響を考慮しながら継続実施 - 中高生に対してオンライン授業の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 豊洲フェスタへの協賛(思い出缶詰づくり) - 中高生の企業訪問への対応、オンライン授業の実施 - 医療従事者/NPO法人/フードバンクへの寄付寄贈 			

2021年度の主な取り組み

海洋プラスチック問題対策をクリーンアップ活動“Make Sea Happy!”で実施

マルハニチログループでは、全国各地の拠点で以前からクリーンアップ活動を実施してきました。近年、海洋プラスチック問題が大きな環境問題となり、より効果的な活動とすべく、2019年度より新たに“Make Sea Happy!”という活動名称で、クリーンアップ活動を実施しています。



サザンビーチちがさきでの活動の様子(神奈川県茅ヶ崎市)



船を使った活動の様子 (和歌山県串本町)

“Make Sea Happy!”の特徴

“Make Sea Happy!”は「海洋プラスチック問題に対応するクリーンアップ活動」と定義づけており、拾ったごみをそのまま捨てずに、集計して記録を残すことが大きな特徴です。環境団体（一般社団法人 JEAN※）への調査協力として、ごみ情報の提供を行っています。

参加者にはごみの収集に加えて、大まかな分類（燃える／缶／ビン／ペット／プラスチック／その他）まで行ってもらいます。大まかな分類の後に調査データ提出のために行うごみの分類・集計では、細かい硬質プラスチック破片、ビニール片などの細かい分類を手作業で行うため、大変時間を要します。一方で、参加者からは「海のごみを手に取ってこんなに間近に見たのは初めて」、「よく探すと、細かいプラスチックごみがたくさん落ちていることに気が付いた」、「プラスチックごみが増えていることを体感できた」といった声をいただくなど、「海洋プラスチック問題に向き合う」という意味では大変意義のあるプロセスだと認識しています。



ごみ集計の様子

全国への活動展開

2021年度からは活動を拡大すべく、手順を明確化し、各支社・工場・グループ企業等へ参加を呼びかけ活動しました。結果、同年の活動開催回数は7回、参加人数は141名にのぼり、約3,274キロのごみを回収できました。



マルハニチロ(株)広島工場



(株)ヤヨイサンフーズ清水工場



マルハニチロ(株)豊洲本社 (夏)



マルハニチロ(株)東北支社
(株)ヤヨイサンフーズ東北支社



マルハニチロ(株)豊洲本社 (冬)



株式会社マルハニチロMarine 熊野事業所

これまでのごみ集計データ

過去3年間の“Make Sea Happy!”で回収したごみの重量は、合計で3,321kg、参加人数は合計218名となりました。一般社団法人JEANに報告した報告データは下表の通りで、各地のごみのデータと合わせ政策提言などに活用されています。

No	年/月/日	主催	会場	参加人数 (人)	ごみ集計 重量(kg)	硬質プラス チック破片 (個数)	ビニール袋 の破片(個 数)	発泡スチ ロール破片 (個数)
1	2019/10/5	マルハニチロ豊洲本社	葛西海浜公園 (東京都江戸川区)	60	37.2	418	577	102
2	2020/10/31	マルハニチロ豊洲本社	葛西海浜公園 (東京都江戸川区)	17	9.8	22	240	32
3	2021/10/2	マルハニチロ豊洲本社	葛西海浜公園 (東京都江戸川区)	16	4	341	206	41
4	2021/10/2	マルハニチロ広島工場	観音マリーナ海浜公園 (広島県広島市)	22	9.6	58	151	143
5	2021/10/16	ヤヨイサンフーズ清水工場	三保真崎海岸 (静岡県清水区)	18	10.1	674	263	804
6	2021/11/25	マルハニチロ豊洲本社	豊洲ぐるり公園 (東京都江東区)	5	0.2	2	7	0
7	2021/11/27	マルハニチロ東北支社 ヤヨイサンフーズ東北支店	深沼海岸 (宮城県仙台市)	18	22.2	884	47	42
8	2022/1/15	マルハニチロ豊洲本社	サザンビーチちがさき (神奈川県茅ヶ崎市)	37	28	2070	669	23
9	2022/3/8	マルハニチロMarine 串本事業所	和歌山東漁協敷地内 (和歌山県東牟婁郡)	25	3200	0	0	0
			合計	218	3,321.1	4469	2160	1187



硬質プラスチック片
合計**4469**個回収



ビニール破片
合計**2160**個回収

過去3年間の実績
参加人数**218**名 回収重量**3321**キロ

また、International Coastal Cleanup 期間に実施したデータは、JEAN を介してNGO 団体「Ocean Conservancy」に提供され、世界各地で実施されているクリーンアップ活動のデータと一緒に、ごみ調査データとして活用されています。

➤ [Trash Free Seas: Cleanup Reports - Ocean Conservancy](#)

VOICE



一般社団法人JEAN
事務局長
小島 あずさ 様

一般社団法人JEANは、1990年から海洋ごみ問題の解決をめざして活動している民間の非営利団体です。ごみを拾うだけではなく、国際海岸クリーンアップ (ICC) のデータカードを使って、『調べるクリーンアップ』としてごみの調査を行い、国内の海辺のごみのデータを、ごみを元から減らしていくための資料として蓄積しています。また、海洋ごみの現状や課題などを伝え、誰もが当事者のひとりであることを実感してもらうための啓発活動にも注力しています。

私達は食を通して海とつながっていますが、海の環境やごみのことを意識する機会は多くありません。水産や食に関わる事業を展開なさっているマルハニチロの皆さまが、この活動にご参加いただいていることはとても心強く、嬉しく感じています。これからも各地の拠点からの継続的なご参加に期待するとともに、海洋ごみについてともに考え、解決への道を探っていきたいと思います。

日本サーフィン連盟 (NSA) 大会でのクリーンアップ活動の実施

2022年4月に千葉県で行われた日本サーフィン連盟 (NSA) の第30回ジュニアオープンサーフィン選手権大会会場と、8月に宮崎県で行われたNSAの第56回全日本サーフィン選手権大会会場で、クリーンアップ活動“Make Sea Happy!”を実施しました。大会に参加した選手やその関係者を中心に、合計約250名の方にご参加いただきました。



海面養殖で使用するブイ強度の強化

近年プラスチックによる海洋汚染が進んでおり、漁具や養殖器具を原因とするプラスチックの流出に対策が求められています。例えば、日本の海面養殖業で使用されるブイの多くは発泡スチロール素材（プラスチック）ですが、発泡スチロールは自然環境下における耐性が弱く、経年劣化によりプラスチックが海洋へ流出するリスクが考えられます。大洋エーアンドエフ（株）ではこのようなリスクを軽減させるため、より強度の強いHDPE（高密度ポリエチレン）素材のブイへの切替えを開始しました。既に5カ所の事業所（沖縄、高知・栢島、長崎・五島、山口・油谷、長崎・奈留）すべてにおいて導入が進んでおり、今後は導入生簀数の増加を推進します。



従来の発泡スチロール素材のブイ



強度を強化したHDPE素材のブイ

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
海洋プラスチック問題への対応	自社を含むサプライチェーン上で海洋へのプラスチック排出ゼロを実践している	漁具ガイドラインの策定と運用率（G全体）	100%	2024	 
		海洋クリーンアップへの従業員参加率（国内G）	30%以上	2030	

「社会価値」の創造

●安全・安心な食の提供	P52
●「消費者志向経営」の推進	P56
●「生涯健康計画」の推進	P59
●従業員への価値	
－ 従業員基本データ	P64
－ 労使関係	P68
－ 成長機会の提供	P69
－ 安全で働きやすい職場づくりの推進	P72
－ ダイバーシティの推進と働き方改革の実施	P75
－ 健康経営の推進	P83
－ 人権の啓発推進	P92
●人権の尊重	P100
●お取引先への価値	P107
●地域・社会への価値	P111

安全・安心な食の提供

基本的な考え方

マルハニチログループでは、マルハニチログループ理念、およびマルハニチログループ品質保証方針にもとづいた品質保証体制のもと、お客さまの「視点」に立ち、お客さまが求める「品質」を考え、お客さまに安全な「品質」をお届けし、お客さまに安心していただける「食」を追求しています。

そのために、商品の開発からお客さまに商品をお届けしたその後までのすべてのプロセスにおいてさまざまな施策を行うとともに、従業員に対しては、品質教育を推進し、一人ひとりの知見や技術のレベルアップを図ると共に、品質にかかわる意識の向上を図っています。

> 品質・研究

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

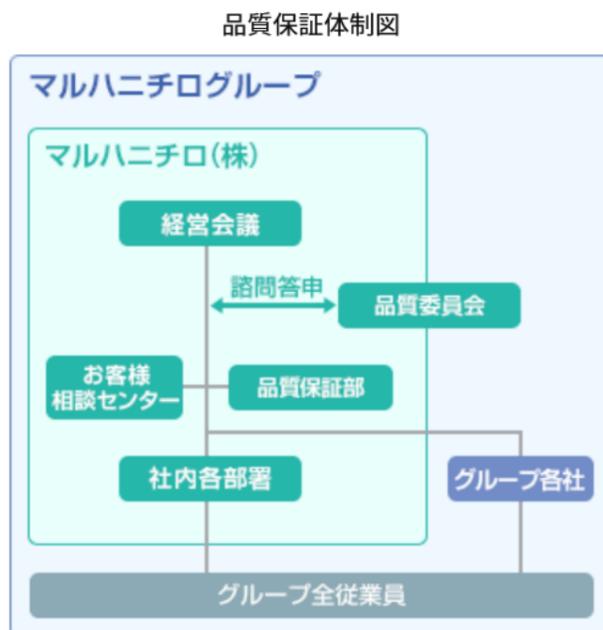
重点課題 安全・安心な食の提供

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
品質マネジメントシステム「マルハニチログループ品質保証規程」の浸透と適切な運用	<ul style="list-style-type: none"> - 「設計開発」に関する説明(通達、e-ラーニング等)を実施 - 品質教育訓練について、社内外双方の研修を効果的に活用するよう周知活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 「設計開発」に関するe-ラーニングコンテンツを作成 - イン트라ネットを活用し、品質に関する社内外の研修情報を周知 - 国際規格の品質マネジメントシステムとの整合性を図るため「マルハニチログループ品質保証規程」を改訂 	<p>★★★☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - 品質PDCA活動をグループ全体で展開 	マルハニチログループ(国内)	
グローバル規格の食品安全マネジメントシステムの認証取得推進と効果的な運用	<ul style="list-style-type: none"> - WEB会議システム等を活用した「国内協力工場品質保証会議」の開催を検討 - 工場衛生管理基準にもとづく計画的な工場監査の実施(リモート含む) - 品質e-ラーニングの受講率を上げるための施策を検討、実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 「国内協力工場品質保証会議」をリモート開催 - 実査とリモートを併用し、工場監査を実施 - 実施時期が偏らないよう品質e-ラーニングを計画的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 「国内協力工場品質保証会議」の継続開催 - 食品安全マネジメントシステム、フードディフェンス等に関する各種研修会の実施 - フードディフェンス管理基準にもとづく適合度調査、改善指導の実施 - 品質事故の未然防止、撲滅が継続課題 	マルハニチログループ(国内・海外)、協力工場	マルハニチロ(株)品質保証部
「マルハニチログループフードディフェンス管理規則」にもとづく良好な工場環境の維持と防御レベルの向上	<ul style="list-style-type: none"> - グループの生産拠点、物流拠点および協力工場に対して、フードディフェンス管理基準の適合度調査点検、改善指導を実施(リモートを含む) - グループフードディフェンス管理基準に関する研修会の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - グループの生産拠点、物流拠点および協力工場に対して適合度調査、改善指導をリモートを併用し計画にもとづいて実施 - フードディフェンス研修をe-ラーニング、資料配布形式で実施 			

マネジメント体制

マルハニチログループは、経営会議を品質保証の最高意思決定機関とする体制を構築しており、適切な品質保証活動を実施するための重要な方針や施策をここで決定しています。また、経営会議の諮問機関として、「品質委員会」を設置し、諮問事項の審議を行っています。中核事業会社であるマルハニチロ株式会社の「品質保証部」は、各種方針類の策定、品質監査・商品情報整備を通じた管理状況のモニタリング・改善支援、品質・表示に関する情報の収集・発信および教育・啓発など、グループ品質保証の要としての役割を担っています。

一方、社内各部門および各グループ会社には「品質責任者・品質担当者」を配置し、グループとしての品質保証に関する方針・施策などの情報を伝達するとともに、品質保証の計画や施策の立案・推進役を担っています。



2021年度の主な取組み

従業員への品質教育・研修

2021年度も新型コロナウイルスの感染拡大により、集合研修の実施が難しい状況でしたが、研修のe-ラーニング化やTV会議システムの活用などにより、質を保ちつつリモート化をさらに進め、引き続き社員の力量確保に努めました。その結果、受講者側のスケジュール調整が容易となり、例年よりも約2倍多い、延べ4,000名の従業員の受講が可能となりました。今後もよりコンテンツを充実させ、社員の教育・研修レベルの維持向上を図ります。

品質教育・研修の2021年度実績

研修の種類	合計回数	参加人数
表示研修会（共通、冷食、常温、水産、畜産、製品規格書作成の実務）	14回	338名
品質管理講習会（工場衛生管理）	3回	536名
フードディフェンス講習会	5回	743名
FSSC22000内部監査員養成研修会（初級編、スキルアップ編）	4回	98名
FSSC/ISO22000規格勉強会	2回	243名
食品に関わる微生物講習会	2回	448名

微生物検査担当者向け技術講習会	1回	34名
微生物検査担当者向け検査実技研修会	1回	6名
お客様対応研修	4回	116名
お客様の声を傾聴するモニタリング研修	1回	1593名
CS研修会	2回	76名

＞ 「品質・研究」教育・研修

工場点検・指導の強化

2020年度に続き2021年度も新型コロナウイルスの感染拡大により、人の移動が大幅に制限され、本来は製造拠点を訪問して行うべき工場点検、指導については通信アプリを用いたリモート監査に変更するなど、新型コロナウイルスの感染状況に応じ柔軟に対応することで、食品安全、食品防御レベルの維持向上を図りました。

今後も引き続き、環境変化等に柔軟に対応できるよう工場点検、指導体制を強化していきます。



マルハニチロ（株）品質保証部のリモート監査の様子
認定工場の製造ラインを通信アプリにより報告、質疑応答を通して、衛生管理状態を確認しています

品質事故の発生防止

マルハニチログループでは、製品の安全・安心を確保するための各種の取り組みを実施していますが、万が一お客さまに販売した製品に重大な欠陥や不備などがあることが判明した場合、速やかに公表し、当該製品の回収を実施しています。

2021年度マルハニチログループで発生した重大な品質事故※は4件でした。当該製品の回収を速やかに実施するとともに、原因を深掘りし、対策を講じております。また原因と対策をグループ内関係者に共有することで、再発防止に努めています。

※重大な品質事故とは、GRIスタンダード416-2、および417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社Webサイトにて告知した商品回収を対象とする。

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。

2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿を目指してまいります。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
安全・安心な食の提供	人々が安心して食を世界中の食卓に提供している	重大な品質事故（国内G）	ゼロ	2024	 

「消費者志向経営」の推進

基本的な考え方

マルハニチログループの基本ミッションは、グループ理念に基づいた「社会から必要とされる、本物・安心・健康な『食』を提供し、人々の豊かなくらしとしあわせに貢献する企業グループ」であることです。消費者志向経営を推進する当社グループは、お客さまの声を聴き、生かすこと、持続可能な取り組みを実現すること、法令を遵守し、お客さまに価値ある企業であり続けるため、私たち一人ひとりが、その役割をしっかりと認識して行動します。

➤ 消費者志向自主宣言

➤  フォローアップ活動報告

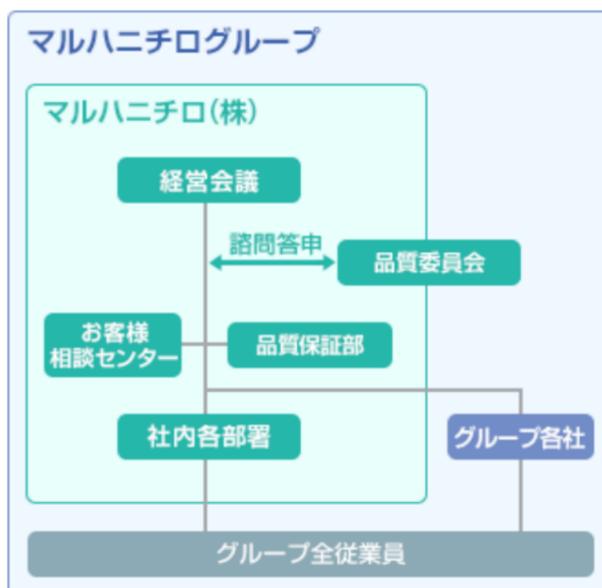
サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 「消費者志向経営」の推進

目標	2021年度		中期経営計画	自己評価	対象	責任部署
	行動計画（主な施策）	実績				
トップコミットメントにもとづく社内風土の醸成、および各部門の有機的連携	<ul style="list-style-type: none"> - 「消費者志向経営」に関する研修会を継続実施 - 引き続き業界団体の各種講演会への参加、消費者庁との双方向の情報交換による体制強化 - 「お客さまの声」をもとにした商品開発・改善・改良等にかかわる関係部署との活動促進 	<ul style="list-style-type: none"> - グループ全従業員を対象に消費者志向経営の啓発研修を実施し、約4,500名が受講 - グループ全従業員を対象にお客様相談センターに寄せられたお客さまの声を聴く体験を通じ、お客さまと自身の業務との関係を考える研修を実施 - 業界団体の各種講演会への参加、消費者庁との双方向による情報交換による体制強化 - 商品改善検討会を四半期に一度開催し、「お客さまの声」から38件の改善・改良を実施 	★★★★☆	<ul style="list-style-type: none"> - 「消費者志向経営」の啓発研修会の継続実施 - 在宅受電体制の構築 	マルハニチログループ（国内）	マルハニチロ（株）品質保証部
お客さまへの情報提供の充実と、双方向の情報交換	<ul style="list-style-type: none"> - システムの効果的活用によるお客さまの満足度向上 - 消費者向け情報冊子配布によるお客さまの食生活向上への寄与 - 「お客さまの声」情報の評価・解析、およびリスク情報の早期発見と関係部署への連絡・招集 	<ul style="list-style-type: none"> - ホームページのお客様相談室ページを見やすくレイアウトを刷新 - ホームページのお客様相談室ページに開設したチャットボットにフィッシュソーセージのカテゴリーを追加 - 食育の観点から、消費者向け情報冊子を他企業と共同での料理教室や野球イベント、保育園等に約1,800冊を配布 - 週1回の「お客さまの声」情報の評価・解析、およびリスク情報の早期発見と関係部署への配信を実施 	<ul style="list-style-type: none"> - ホームページにチャットボットの開設 - お客さまの声を活用した商品の改善・改良 			

マネジメント体制

当社グループ各社は、「マルハニチログループ品質保証方針」に基づき、共通の考え方で事業分野に応じた品質保証体制を構築しています。また、お客さまからお寄せいただいたお声を品質保証活動に反映させています。



2021年度の主な取組み

「消費者志向経営」の社内浸透

マルハニチログループすべての従業員が「消費者志向経営」を理解・行動するために、社内の推進体制を構築し、「消費者志向経営」に関する啓発研修の実施と、「お客さまの声」を生かした事業活動の強化を継続して推進しています。

2021年度はe-ラーニング学習システムを活用し「消費者志向経営について」をマルハニチログループ従業員、約4,500名が学習し理解を深めました。

マルハニチログループすべての従業員で実施している品質管理再確認運動では、当社商品へのアンケートを実施し、消費者としての意見を社内に共有し、活用しています。一方、日ごろ寄せられる「お客さまの声」から商品やサービスの向上をめざし、2021年度は38件の改善・改良を果たすことができました。

安全・安心への取組みでは、「お客さまの声」で問題が予見される案件を抽出し、週一回の配信を継続して行っています。

➤ 教育・研修



お客さま対応マニュアル

消費者とのコミュニケーションの一層の深化

お客さまと一層の相互コミュニケーションを実現するため、ホームページ等による情報提供の充実を図っています。また、お申し出いただいたお客さまに「満足度アンケート」へご協力いただき、お客さまへの対応サービスの向上をめざしています。

「お客さまの声」を商品改善へ生かす活動は、マルハニチロホームページや当社グループ従業員向けイントラサイトで紹介しており、今後も引き続き、改善活動を行う予定です。

2019年12月より、Q&Aサイト「Yahoo!知恵袋」の企業公式アカウントを取得し、取扱商品に関連するお客さまのさまざまな疑問にお答えしています。2020年8月より、マルハニチロホームページにて24時間365日お客さまのご質問にお答えする試みとして自動応答のチャットボットを導入しています。(当初は缶詰、びん詰、冷凍食品カテゴリー対応でしたが、2022年2月よりフィッシュソーセージカテゴリーを追加しました。)

2020年度はコロナ禍でも、在宅で電話対応できる仕組みを構築し、さまざまな状況下でもお客さまへの対応サービスを低下させぬよう、継続して取り組んでいます。

安全・安心への取組みをはじめ、「環境活動」「食育活動」を通じてお客さまに信頼いただけるよう活動しています。



今後に向けて

お客さまに価値ある企業であり続けるため、「私たちは誠実を旨とし、本物・安心・健康な『食』の提供を通じて、人々の豊かなくらしとしあわせに貢献します。」のグループ理念のもと、お客さまとのコミュニケーションを大切に、さらなる「消費者志向経営」を推進していきます。

「生涯健康計画」の推進

基本的な考え方

お客様のライフステージに沿った健康維持を支援するために、健康に対する効果が実証された機能性素材を生かした商品や身体にやさしい商品を開発・提供していきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 「生涯健康計画」の推進

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
「生涯健康計画」に基づくコミュニケーション活動の活発化、および研究・開発の強化	<ul style="list-style-type: none"> - 継続して、公式サイトコミュニティサイトおよび公式SNSを通じた発信、イベント・キャンペーンなどの実施 - 機能性素材の開発 	<ul style="list-style-type: none"> - トクホ2品の申請支援実施。「DHA入りリサーラソーセージいわし入り」を発売 - 小野薬品工業株式会社との協業により、イクラ油を用いた機能性表示用食品(レムウエル)を発売。イクラ油関連機能性開発(出願2件) - 岩手大・アイシアとの共同研究によりネコの腎保護を指向した総合栄養食発売(その他関連知財1件出願) - HP上でのDHAの機能性に関する情報提供：DHA lab.の更新 	<p>★★★☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - 特定保健用食品、機能性表示用食品の開発、販売促進 - 介護食品、DHA含有製品(缶詰・チルド食品)の開発・販売促進 - DHAに関する情報の発信を実施 	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)コーポレートブランディング部、中央研究所
ヘルス&ウェルネスへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> - 継続して、市場ニーズに対応し開発および販売を通じ、生活者の普段からの食生活への取入れを啓発・促進 	<ul style="list-style-type: none"> - 特定保健用食品「DHA入りリサーラソーセージいわし入り」の発売 - 「TANPACT チーズかまぼこ」の発売 - 商品開発プロセスにおける健康ポジションマップの導入し「心の健康」「からだづくり」「からだバランス」の見える化を図る試みを開始 			

2021年度の主な取組み

「食の機能にかかわる研究開発、および情報発信」

1. イクラ油を用いた機能性表示用食品の開発

多様な生理活性を有する脂質研究を基に開発されたプロスタグランジン製剤など、多くの医薬品を創製してきた小野薬品工業株式会社と当社が協業し、エビデンスに基づく機能性脂質製品の商品開発に共同で取り組んでいます。具体的には、当社水産加工現場から排出される未利用資源よりDHAが結合したリン脂質を含むイクラ油を基にしたサプリメントを共同で開発しました。それには睡眠の質あるいは活気・活力の向上に役立つ機能があることを臨床試験で確認し、機能性表示食品として受理されました。両社は、信頼できるパートナーとして、お互いの知見や事業ノウハウを有効活用することで、食品と医薬品の間位置する予防・未病の分野を開拓し、より多くの方へ生涯にわたる健康をお届けしていきます。

2. ネコの腎保護を指向した総合栄養食の開発

ネコは加齢に伴い、腎機能が低下しやすく慢性腎臓病を発症し、死亡原因の上位に挙がる疾患です。岩手大学小動物病態内科学研究室とマルハニチロ(株)中央研究所およびアイシア(株)で共同研究し、DHAに腎臓の保護効果があることを確認しました。また、その知見を生かして、DHAを配合した総合栄養食「腎活®」を発売しました。



3. DHAの機能性に関する情報提供「DHA Lab.」

2016年6月より、DHAの有用性について、より詳しく広く知っていただくために、特設サイト「DHA Lab.」を開設し、脳機能関連の学術文献を手始めに、その他の最新文献も交えながら、順次、その簡単な解説を掲載していくことにしています。

2021年度も、新生児の発達に欠かせないDHAについて調べた「肥満または妊娠糖尿が新生児へのDHA供給に与える影響について」や、身体的変化である皮膚の老化に焦点を当てた「DHAを含むキャビア抽出物と皮膚の老化抑制について」等を取り上げました。

お客さまのライフステージに合ったDHAの摂取について、わかりやすい科学情報の発信により、生涯にわたるお客さまの健康づくりに貢献することをめざしています。

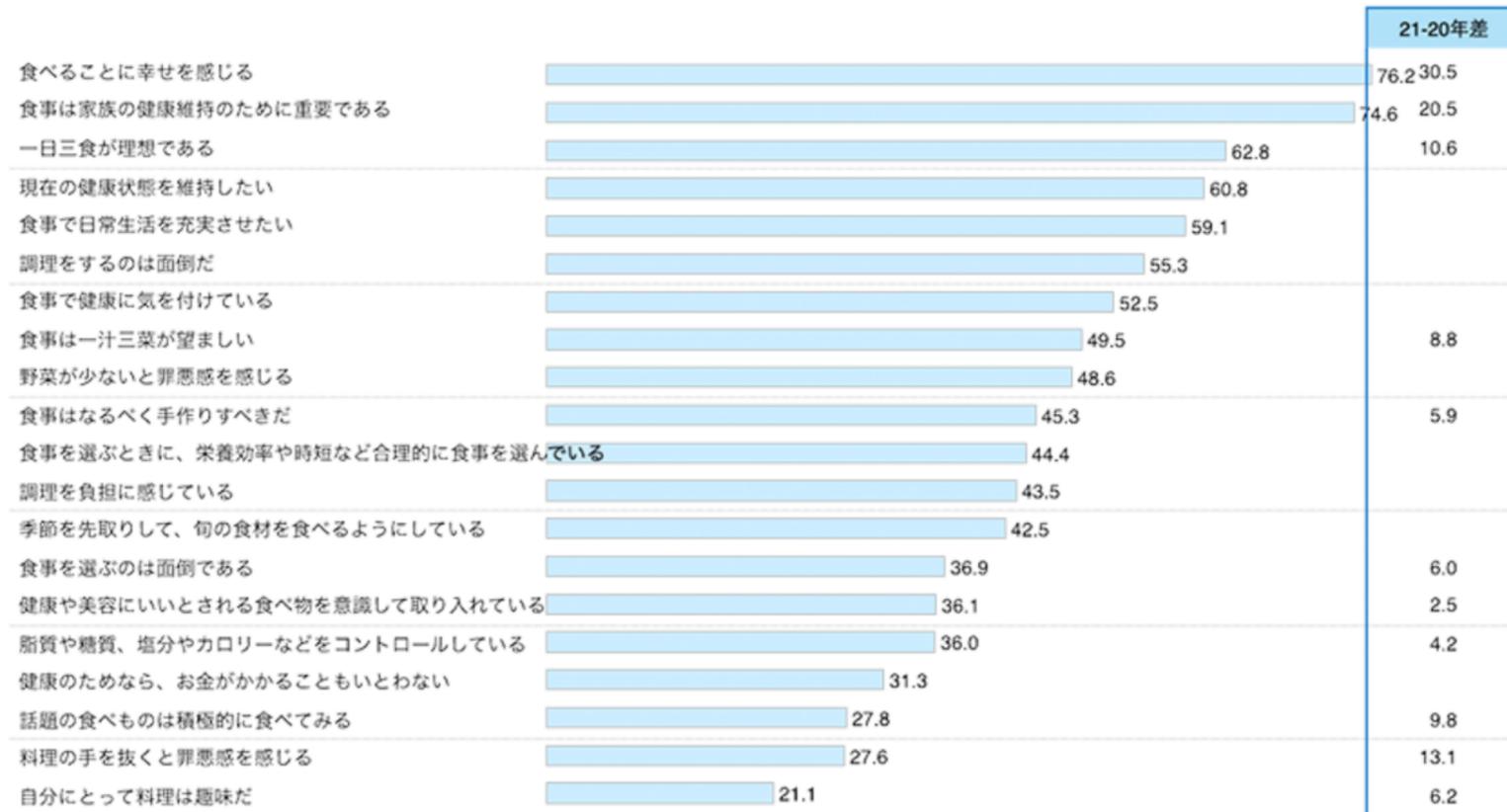
「カラダとココロの健康」

世界に猛威を振るっている新型コロナウイルスは長期化の様相を呈し、人々の生活に大きな影響を与えています。これにより私たちの生活習慣、食生活あるいは健康意識に変化が起きています。「食べることに幸せを感じる」「食事は家族の健康維持のために重要である」「一日三食が理想である」のスコアが2020年度対比で大きく伸長しています。(表1参照)

食生活の変化

■ 食意識（そう思う計）

(%)



Base for % : 2,134s

21-20年差は比較可能な項目のみ記載

出典：JMR生活総合研究所（2021年8月）

食意識では、「食べることに幸せを感じる」がもっとも高く、前年より約30%増加している。

「食事はなるべく手作りすべきだ」「料理の手を抜くと罪悪感を感じる」の賛成率が前年比で5%以上増加。手作り志向の高まりがうかがえる。

また、健康増進法では国民の責務として「国民は生活習慣の重要性に対する関心と理解を深め、生涯にわたって、自らの健康状態を自覚するとともに、健康の増進に努めなければならない」と明記されています。また、厚生労働省や農林水産省が提唱している「食事バランスガイド」にあるように、主食、主菜、副菜を基本にバランスのとれた食事と適度な運動が健康増進や疾病予防のために重要です。

私たちにはより一層のセルフメディケーションが求められ、実践していかななくてはなりません。

そこでマルハニチログループでは、お客さまのライフステージに沿った健康維持を支援するため、自然との調和を重視した水産物の提供やDHAをはじめとする健康に対する効果が実証された機能性素材を生かした商品、食べやすさや見た目に配慮したユニバーサルデザインフード（介護食）など、お客さまの「カラダとココロの健康」を応援する商品を開発・提供することにより「生涯健康計画」を推進しています。

2021年度は、6月22日「DHA」の日にあわせ、公式コミュニティサイト「Oishiine!!」を通してDHAに関するわかりやすい情報を発信しました。

具体的には

1. DHAに関する情報発信
2. DHAを手軽に摂れるレシピ紹介および投票キャンペーン

以上を実施しました。



にんにく香るまいわしとトマトのペペロンチーノ



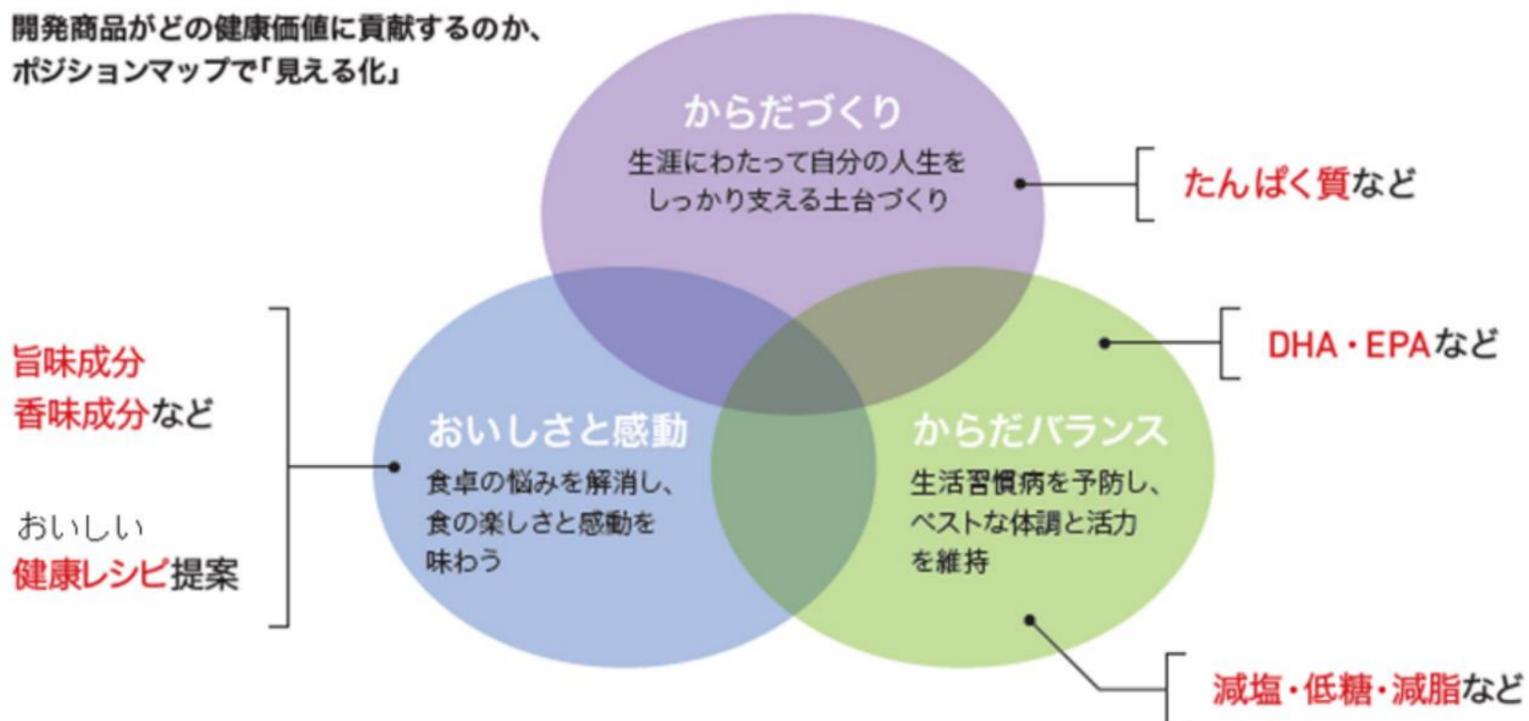
今後も、私たちは、生涯にわたってお客さまの健康維持をお手伝いすることをめざし、健康価値向上のための情報発信を続けていきます。

食の機能にかかわる商品開発の取組み

「生涯健康計画」に沿った商品開発・提供・情報発信を進めていくことは、お客さまのライフステージに沿った健康維持を支援することにつながると考えています。そこでマルハニチログループでは、「コミュニケーション活動の活発化」と「ヘルス&ウェルネスへの貢献」を中期目標に掲げ、食の機能に関わる研究・開発の推進や、その成果をお客さまに商品や情報として提供しています。たとえば、食育やプロモーション活動、魚食および魚由来の機能成分の研究開発の推進、さらには機能性表示食品、減塩やカルシウム強化、カロリーコントロールに配慮した食品を通じて、現代の健康課題を解決する「カラダの健康」や、それ自体も楽しんでいただける工夫を加えた「こころの健康」に配慮する商品を提供していきます。その方針に基づき、2021年度より開発商品が「おいしさと感動」「からだづくり」「からだバランス」のどのポジションかを「見える化」する取組みを開始しました。

健康価値のポジションマップ

開発商品がどの健康価値に貢献するのか、
ポジションマップで「見える化」



また、2021年度はDHAやたんぱくを配合したすり身食品を2品発売しました。一品目は「DHA入りリサーラソーセージいわし入り」です。

1本あたりDHAを850mg配合し、血液中の中性脂肪値を下げる効果が期待できる特定保健用食品です。

二品目は「TANPACTチーズかまぼこ」です。魚由来、乳由来の原料を配合して、不足しがちなたんぱく質を、手軽に摂取できる商品です。



「DHA入りリサーラソーセージいわし入り」「TANPACTチーズかまぼこ」

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。

2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供	健康価値創造と持続可能性に貢献する食品トップ企業としてブランドを確立している	健康価値創造と持続可能性に貢献する製品基準確立と2030年度目標の設定（MN※）	—	2024	  
		健康価値創造と持続可能性に貢献する企業という社外評価方法構築（MN※）	—	2024	

※MN=マルハニチロ（株）

従業員基本データ

人事データの対象組織

マルハニチロ（株）単体および、連結子会社

用語の定義

従業員：法人が直接雇用をしている管理職、一般職

臨時従業員：嘱託従業員、契約社員、パートタイマー、人材会社からの派遣社員、季節工

管理職：法人における課長、課長職相当の職位、もしくは、課長よりも上位職（除く役員等）の従業員

従業員数のデータ

(単位:名)

		2020年3月末					2021年3月末					2022年3月末				
		男性	比率	女性	比率	合計	男性	比率	女性	比率	合計	男性	比率	女性	比率	合計
マルハニチログループ	従業員	6,249	56.30%	4,858	43.70%	11,107	7,252	55.30%	5,865	44.70%	13,117	6,892	55.80%	5,460	44.20%	12,352
	管理職	1,667	89.00%	206	11.00%	1,873	1,752	87.00%	261	13.00%	2,013	1,662	87.02%	248	12.98%	1,910
	一般職	4,582	49.60%	4,652	50.40%	9,234	5,500	49.50%	5,604	50.50%	11,104	5,230	50.09%	5,212	49.91%	10,442
	臨時従業員	4,838	36.30%	8,504	63.70%	13,342	4,546	35.00%	8,430	65.00%	12,976	4,659	34.54%	8,828	65.46%	13,487
日本	従業員	4,252	72.90%	1,578	27.10%	5,830	4,356	73.00%	1,614	27.00%	5,970	4,344	72.82%	1,621	27.18%	5,965
	管理職	1,464	95.70%	65	4.30%	1,529	1,520	95.50%	72	4.50%	1,592	1,471	95.58%	68	4.42%	1,539
	一般職	2,788	64.80%	1,513	35.20%	4,301	2,836	64.80%	1,542	35.20%	4,378	2,873	64.91%	1,553	35.09%	4,426
	臨時従業員	2,141	38.40%	3,439	61.60%	5,580	2,140	38.00%	3,496	62.00%	5,636	2,107	38.68%	3,340	61.32%	5,447
マルハニチロ(株)	従業員	1,257	77.90%	357	22.10%	1,614	1,262	76.00%	399	24.00%	1,661	1,221	74.13%	426	25.87%	1,647
	管理職	594	94.70%	33	5.30%	627	601	94.90%	32	5.10%	633	594	94.89%	32	5.11%	626
	一般職	663	67.20%	324	32.80%	987	661	64.30%	367	35.70%	1,028	627	61.41%	394	38.59%	1,021
	臨時従業員	1,037	49.60%	1,053	50.40%	2,090	883	44.20%	1,116	55.80%	1,999	853	45.35%	1,028	54.65%	1,881
国内グループ会社	従業員	2,995	71.00%	1,221	29.00%	4,216	3,094	71.80%	1,215	28.20%	4,309	3,123	72.33%	1,195	27.67%	4,318
	管理職	870	96.50%	32	3.50%	902	919	95.80%	40	4.20%	959	877	96.06%	36	3.94%	913
	一般職	2,125	64.10%	1,189	35.90%	3,314	2,175	64.90%	1,175	35.10%	3,350	2,246	65.96%	1,159	34.04%	3,405
	臨時従業員	1,104	31.60%	2,386	68.40%	3,490	1,257	34.60%	2,380	65.40%	3,637	1,254	35.17%	2,312	64.83%	3,566
海外	従業員	1,997	37.80%	3,280	62.20%	5,277	2,896	40.50%	4,251	59.50%	7,147	2,548	39.89%	3,839	60.11%	6,387
	管理職	203	59.00%	141	41.00%	344	232	55.10%	189	44.90%	421	191	51.48%	180	48.52%	371
	一般職	1,793	36.40%	3,139	63.60%	4,932	2,664	39.60%	4,062	60.40%	6,726	2,357	39.18%	3,659	60.82%	6,016
	臨時従業員	2,697	34.70%	5,065	65.30%	7,762	2,406	32.80%	4,934	67.20%	7,340	2,552	31.74%	5,488	68.26%	8,040

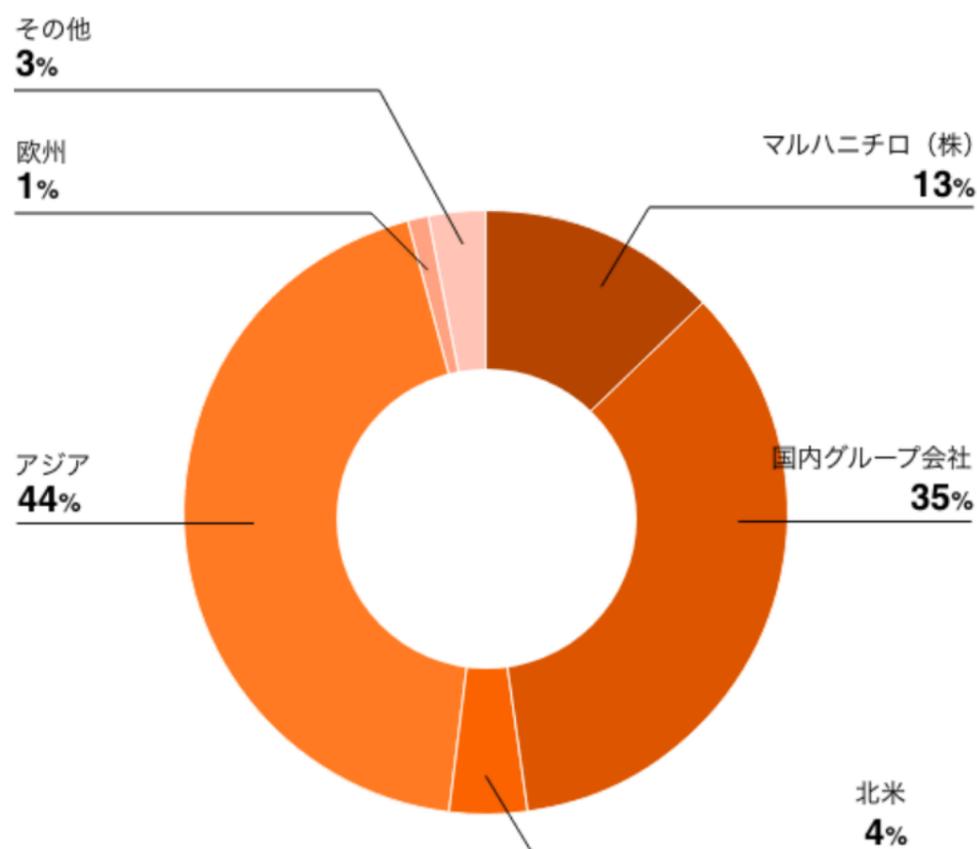
北米	従業員	416	66.20%	212	33.80%	628	403	65.60%	211	34.40%	614	332	66.27%	169	33.73%	501
	管理職	76	72.40%	29	27.60%	105	92	74.80%	31	25.20%	123	54	79.41%	14	20.59%	68
	一般職	340	65.00%	183	35.00%	523	311	63.30%	180	36.70%	491	278	64.20%	155	35.80%	433
	臨時従業員	651	72.80%	243	27.20%	894	566	65.50%	298	34.50%	864	283	72.38%	108	27.62%	391
アジア	従業員	1,227	29.40%	2,940	70.60%	4,167	2,123	35.20%	3,915	64.80%	6,038	1,877	34.59%	3,550	65.41%	5,427
	管理職	100	50.80%	97	49.20%	197	112	44.40%	140	55.60%	252	109	42.58%	147	57.42%	256
	一般職	1,127	28.40%	2,843	71.60%	3,970	2,011	34.80%	3,775	65.20%	5,786	1,768	34.19%	3,403	65.81%	5,171
	臨時従業員	1,935	28.90%	4,760	71.10%	6,695	1,721	27.30%	4,572	72.70%	6,293	2,193	29.26%	5,301	70.74%	7,494
欧州	従業員	83	66.40%	42	33.60%	125	83	66.40%	42	33.60%	125	100	67.11%	49	32.89%	149
	管理職	7	100.00%	0	0.00%	7	7	100.00%	0	0.00%	7	6	100.00%	0	0.00%	6
	一般職	75	64.10%	42	35.90%	117	76	64.40%	42	35.60%	118	94	65.73%	49	34.27%	143
	臨時従業員	30	32.60%	62	67.40%	92	40	38.50%	64	61.50%	104	31	28.97%	76	71.03%	107
その他※1	従業員	271	77.00%	81	23.00%	352	287	77.60%	83	22.40%	370	239	77.10%	71	22.90%	310
	管理職	20	57.10%	15	42.90%	35	21	53.80%	18	46.20%	39	22	53.66%	19	46.34%	41
	一般職	251	78.00%	71	22.00%	322	266	80.40%	65	19.60%	331	217	80.67%	52	19.33%	269
	臨時従業員	81	100.00%	0	0.00%	81	79	100.00%	0	0.00%	79	45	93.75%	3	6.25%	48

【対象範囲】 マルハニチログループ

※グループ全体での男女区分の従業員数の集計は2019年3月末より行っています。

※1 Austral Fisheries Pty Ltd.、Maruha (N.Z.) Corporation Ltd.、Taiyo Micronesia Corporation

地域別従業員比率



年齢別従業員数

(単位:名)

	男性	女性	合計
30歳未満	198	129	327
30～39歳	218	120	338
40～49歳	400	102	502
50～59歳	405	75	480
合計	1,221	426	1,647

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員（出向者、休職者を除く）

※2022年3月末時点

採用数の推移

(単位:名)

		男性	女性	合計
新卒者	2018年	41	17	58
	2019年	54	30	84
	2020年	47	28	75
	2021年	35	23	58
中途採用者	2018年	12	32	44
	2019年	10	20	30
	2020年	25	9	34
	2021年	7	18	25

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員（出向者、休職者を除く）

※2022年3月末時点

セグメント別従業員数

(単位:名)

セグメント	雇用の種類	男性	女性	合計
水産資源	従業員	3,876	4,123	7,999
	臨時従業員	2,791	5,502	8,293
加工	従業員	2,009	1,035	3,044
	臨時従業員	1,780	3,292	5,072
物流	従業員	674	152	826
	臨時従業員	61	29	90
その他	従業員	90	30	120
	臨時従業員	2	5	7
全社	従業員	243	120	363
	臨時従業員	25	41	66
合計	従業員	6,892	5,460	12,352
	臨時従業員	4,659	8,869	13,528

【対象範囲】 マルハニチログループ

※2022年3月末時点

労使関係

基本的な考え方

マルハニチログループでは、企業の持続的発展を実現し、従業員の生活安定を図るためには、良好な労使関係の維持・向上が前提にあると考えています。

労使協議を通じた良好な労使関係の維持・向上

マルハニチロ（株）では、経営課題や生産性向上の諸課題、組合員の労働条件や総合福祉について、労使が共通の認識に立ち、双方の立場を尊重するために、マルハニチロユニオンと「労使協議制」を導入しています。

2021年度は、34回の労使協議を実施しました。

労使協議におけるテーマと実施状況

マルハニチロ（株）では2021年度、労使協議にて主に以下のようなテーマを重点的に取り扱い、各テーマを着実に実現しています。

- 新人事制度導入
- 労働協約改定
- 春闘

成長機会の提供

基本的な考え方

マルハニチログループは、「企業は何よりも人にある」という社訓のもと、人の成長が企業の成長に大きく寄与すると考えています。従業員一人ひとりが強みを生かし、主体性を発揮することで、挑戦しやすい機会を提供していきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 成長機会の提供

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
<ul style="list-style-type: none"> - 次期リーダー育成 - グローバル人財育成の加速 - 人財育成スキームのリニューアル 	<ul style="list-style-type: none"> - 次期リーダー育成の継続実施 - グローバル人財育成の継続実施 - 新人事制度(検討中)に連動した新たなライン管理職研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 次期リーダー育成施策として外部派遣研修を実施(部長層10名、課長層10名、非管理職:10名) - グローバル人財育成プログラム修了認定者を新たに6名輩出(累計9名) - 全ライン管理職を対象としたライン管理職研修を実施 	<p>★★★★☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - 次世代経営人財、グローバル人財育成が進捗 - 人財の更なる適正配置と育成、育成プログラムの拡充が課題 	マルハニチロ(株)	マルハニチロ(株)人事部

マネジメント体制

社長以下管掌役員、人事部長が、経営戦略を実現するための人財の在り方や要員についての議論を定期的を実施しています。また人事部内でも複数の課にまたがり連携を取るとともに、タレントマネジメントや研修管理システム(LMS)を用いて、人財に関する情報の蓄積と活用をしています。

2021年度的主要な取組み

次期リーダー育成

ビジネス環境が目まぐるしく変化し、グローバル化や技術革新が進む中、より高く広い視座を持ち経営や事業を担う中核人財を中長期的に生み出していくことが必須となっています。そこでマルハニチロ(株)では、次世代リーダー、グローバル人財などの育成を意欲的に進めています。特に次世代リーダーについては、幅広い層や部署からその資質を持つ「人財」を発掘し、マルハニチロ(株)共有の経営人財候補として計画的に育成するプログラムを2018年度より開始し、経営リーダーを養成することを目的とした研修などを実施しています。

【2021年度実績】次世代リーダー養成を目的とした外部派遣研修を実施。派遣人数計30名(部長層:10名、管理職層:10名、課長代理以下:10名)、総費用:11百万円、総学習時間:1,097時間。

特定のスキルを有する人財やグローバル市場で活躍する人財を育成

近年、先進国を中心に少子高齢化が進み、日本では早々に生産年齢人口が大きく減少する見通しです。また、マルハニチログループでも生産工場における熟練社員の引退による後継者不足が課題となっています。

通常の階層別の研修に加え、企業競争力に直結する特定のスキルを有する人財やグローバル市場で活躍する人財の育成に取り組んでいます。

一方でマルハニチロ（株）では、「国内外問わず、どこでも誰とでも仕事の成果を出せる人財」をめざして「グローバル人財育成プログラム」を2014年から毎年募集しています。

2021年度は64名が参加登録し、「ダイバーシティ対応力」「コミュニケーション能力」「リーダーシップ」「強いメンタル」「専門性」といった要件を一定期間までに満たすための教育訓練を実施しています。語学スキル向上の他、異文化対応マネジメントやグローバル市場でのプレゼンテーション、ネゴシエーションなどのスキルを学んだ人財のプールが進んでいます。

また、グローバル人財の中から数名を1～2年間海外グループ会社に派遣する「海外トレーニー制度」についても2014年度から実施しています。

【2021年度実績】グローバル人財育成プログラム修了認定者：6名（累計9名）

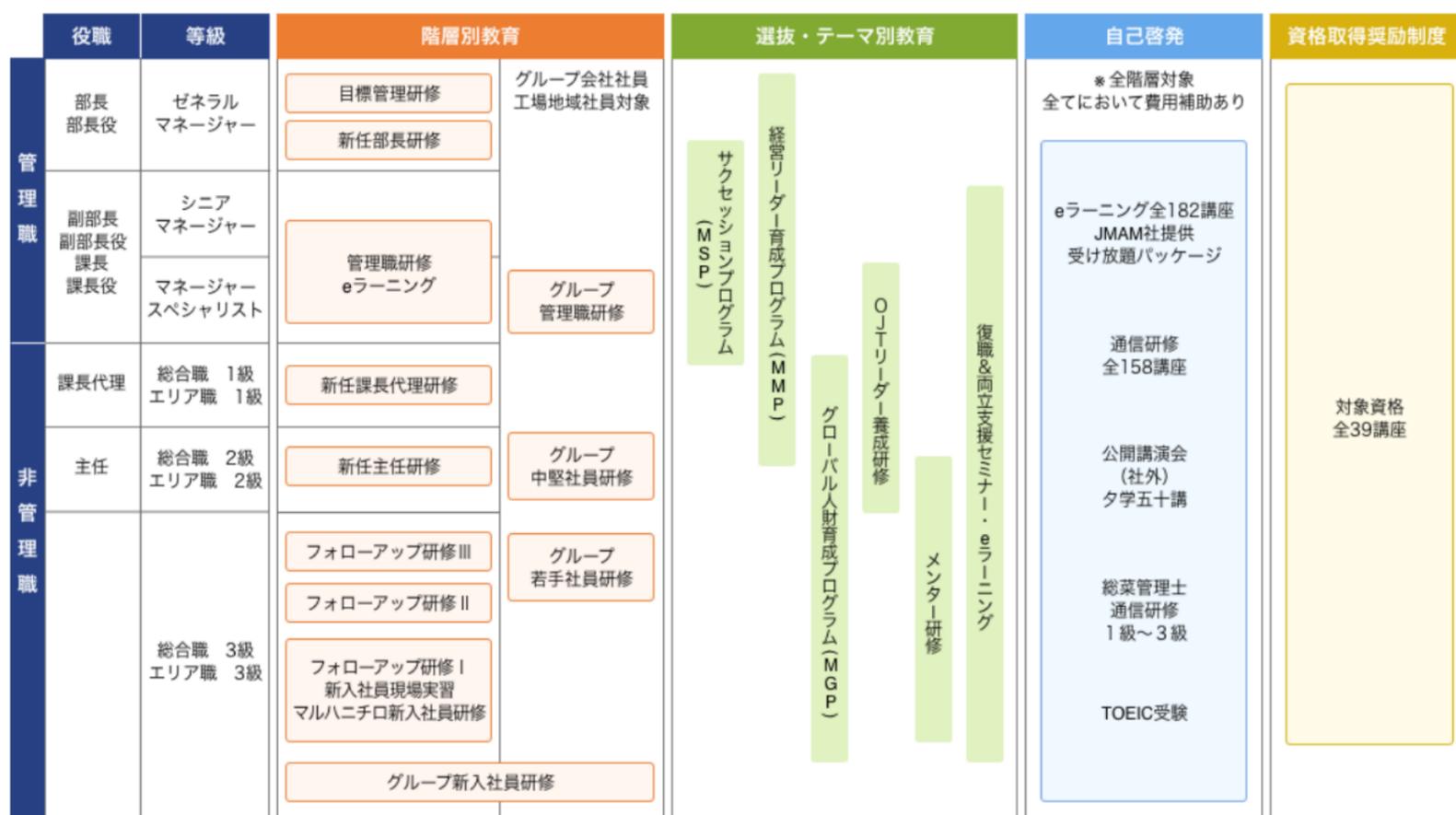
キャリア開発支援

マルハニチログループでは、職場での行動変容を促す研修の再設計、本人の異動希望調査をもとにした主体的なキャリア形成支援など、さまざまな仕組み・仕掛けを成長機会としてつくり、実効性のある施策に取り組んでいます。

能力開発体系

役割等級に対応した能力開発体系にもとづき、階層別研修、選択研修、自己啓発研修を通じて、個人の能力を相乗的に高め、補完的なキャリア開発を図っています。

2022年度 教育体系図



また、分野別研修として、品質管理、ISO内部監査員養成、お客さま対応などに関わる研修、環境法令をはじめとする環境研修などを実施しています。

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築	多様性が尊重された、従業員が安心して活躍できる職場環境が構築できている	マルハニチロ人財育成プログラムの確立と2030年度目標の設定（MN）	—	2024	   
		従業員エンゲージメント評価方法確立と2030年度目標の設定(MN)	—	2025	

安全で働きやすい職場づくりの推進

基本的な考え方

マルハニチログループでは、その幅広いサプライチェーンの中で、漁業、養殖、加工、保管物流、販売拠点など、多様な現場で「人財」が活躍しています。従業員の健康と安全確保は、生産性の向上や従業員の意識向上につながり、企業の持続的成長に不可欠だと認識し、労働安全衛生の維持、促進に向けて取り組んでいます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 安全で働きやすい職場づくりの推進

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
安全で長時間労働やハラスメントのない職場環境の維持・促進	<ul style="list-style-type: none"> - 時間管理、ハラスメントに関する講習会の継続実施 - システム改修による管理体制強化の継続と特別条項の導入も視野に入れた体制づくり 	<ul style="list-style-type: none"> - 当社オリジナルのハラスメント研修動画を撮影し、全社員に配信 - 部下の労働時間管理がしやすくなることなどを目的とした就労システムの改修を実施するとともに、各部署の就労実態に合わせた就労体制作りを実施 	<p>★★★★☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - 各種委員会開催によるモニタリング実施とともに各種講習会、e-ラーニング等による従業員研修と意識啓発の実施 - 安全で働きやすい職場環境づくりを推進 	マルハニチロ(株)	マルハニチロ(株)人事部

マネジメント体制

労働安全マネジメント体制

マルハニチロ(株)では、直営7工場および化成バイオ生産グループにてISO45001の認証を取得しています。

※ISO45001：労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格

2021年度の主な取組み

労働災害の発生状況

年開発される商品は複雑・多岐にわたり、それに応じて労災の内容も複雑化してきています。マルハニチログループは、グループ内で発生した労災情報の共有化を図り、労災件数の減少に努めています。

マルハニチログループにおける2021年度労働災害の発生状況は以下の通りです。

2021年度 マルハニチログループの労働災害の発生状況（マルハニチロ（株）＋主要グループ会社26社）

度数率	5.89
強度率	0.15

【計算式】

度数率＝労働災害による死傷者数/延労働時間数×1,000,000

強度率＝労働損失日数/延労働時間数×1,000

【対象範囲】

マルハニチログループ（調査対象は国内で以下の通り、アイシア、マルハニチロリテールサービス、観音寺海産、九州魚市、九州中央魚市、広洋水産、サングルメ、神港魚類、大京魚類、大東魚類、大都魚類、大洋エーアンドエフ、大洋食品、中央すりみ研究所、マルハニチロ山形、デリカウェーブ（湘南工場、新潟工場、長野工場）、ニチロ毛皮、マルハニチロシーフーズ、ニチロ畜産、日本サイロ、マルハニチロアセット、マルハニチロ北日本、マルハニチロ九州、マルハニチロ物流、ヤヨイサンフーズ、琉球大洋、マルハニチロ（本社・支社、畜産第一部十勝、中央研究所、開発センター、直営工場、化成バイオ（森、宇都宮））

長時間労働、ハラスメントの防止

マルハニチログループでは、「長時間労働の防止」に向けて就業規則や労働協約などにもとづいた労働安全衛生に関する委員会を事業所ごとに設置し、時間外労働の実態確認や職場の問題点を確認するなどの対策を講じています。また、マルハニチロ（株）では、本社／支社部門の全部署で「コアタイムなしのフレックスタイム勤務」で就労しており、柔軟な働き方の実現と長時間労働の防止に努めています。「ハラスメントの防止」については、内部通報制度、ハラスメント相談窓口を設けているほか、心理的安全性に関する研修やオンラインで受講可能な従業員向けハラスメント研修動画など各種啓発活動を実施しています。今後も継続してあらゆる場面を通じ、職場環境の把握に努め、「安全で働きやすい職場づくり」に関する施策を立案・実行します。

▶ [コンプライアンス](#)

▶ [ダイバーシティの推進と働き方改革の実施](#)

労務担当者会議の実施

マルハニチログループは、「安全で働きやすい職場づくりの推進」を重点課題の一つとして、労務担当者会議を継続的に実施しています。労務担当者会議は、グループ会社の労務担当者が集まる会議体で、毎年定期的で開催しています。会議では同一労働同一賃金への対応実務など、改正される労務関連法や判例などへの対応方法に関する話し合いや、グループ内の労務関連の情報交換などを実施しています。

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿 (KGI)	達成目標 (KPI)			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築	多様性が尊重された、従業員が安心して活躍できる職場環境が構築できている	マルハニチロ人財育成プログラムの確立と2030年度目標の設定(MN※)	—	2024	   
		従業員エンゲージメント評価方法確立と2030年度目標の設定(MN※)	—	2025	

※MN=マルハニチロ (株)

ダイバーシティの推進と働き方改革の実施

基本的な考え方

マルハニチログループは、性別、国籍、価値観、年齢、ライフスタイル、障がいの有無など、お互いの違いを尊重し、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮することが持続的な企業の成長のために重要であると認識しています。なかでも、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向け、方針の整備とともに各種施策を展開しています。

マルハニチロダイバーシティ&インクルージョン宣言

マルハニチログループは、価値創造を通じて、成長し続ける企業グループであるために社会の多様性を尊重する企業文化をつくることで、誰もが自らの強みを存分に発揮し、その能力を最大限に生かすことができる職場環境づくりに取り組んでいきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 ダイバーシティの推進と働き方改革の実施

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
ダイバーシティ経営、働き方改革に対する意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> - 経営陣からのメッセージの定期的な発信 - イン트라サイト上の各部署作成の部署紹介の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 経営からのメッセージをリレー形式に発信 - オンラインによる社長と社員、取締役と社員の交流会を実施(計3回) - イン트라サイト上に各部署作成の部署紹介を継続公開 - 1on1ミーティングを全部署に導入するとともに、定期的なモチベーション調査を実施し、モニタリング体制を整備 - オンライン情報交換会を実施(計3回) 	★★★☆☆		
<ul style="list-style-type: none"> - 女性管理職比率の改善 - 子育て支援の充実 	<ul style="list-style-type: none"> - 第7回一般事業主行動計画次期行動計画の策定 - 復職後社員、未就学児の子育て社員およびその上司向けセミナー、e-ラーニングの継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 第7回一般事業主行動計画次期行動計画を策定 - 女性管理職比率2021年度4.5% - 女性リーダー研修(外部)へ派遣 	<ul style="list-style-type: none"> - オンラインによる社長、取締役と社員の交流会実施 - 本社支社部門全部署コアタイム無しフレックスタイム勤務の導入 - 女性管理職比率(2021年度4.5%)の改善が継続課題 	マルハニチロ(株)	マルハニチロ(株)人事部
<ul style="list-style-type: none"> - 業務効率の改善 - ワークライフバランスの改善 - 多様な働き方の受容 	<ul style="list-style-type: none"> - 就労管理システムの設定再整備とバージョンアップの実施 - 新たなライン管理職研修と連動した360°評価の実施 - 育児や介護等を事由とした週休3日制と副業認定規程の検討および導入 	<ul style="list-style-type: none"> - 2022年度4月より人事給与・就労システムをバージョンアップ - 新人事制度を導入し、マネジメントを評価する体制へと移行、週休3日制や副業制度も導入 - 本社支社部門全部署コアなしフレックスタイム勤務体制 - 希望者に対し、オンライン介護セミナーを実施、社内に障がい者を中心とした業務サポートチームの準備を整備 			

マネジメント体制

執行役員統括の下、各部署が連携してさまざまな取組みを実施

2021年度の主な取組み

風土改革の推進

双方向コミュニケーションの促進、心理的安全性の高い職場の実現をめざして

「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発信しているイントラサイトの情報を拡充し、風土改革を推進しました。その一環として2020年から始めた経営からのメッセージを継続してリレー形式に発信しています。また、経営との双方向コミュニケーションを図るため、オンラインによる社長と社員の交流会を実施しました。経営のみならず、部署間の横のつながりを促進するため、イントラサイト上に各部署作成の部署紹介を公開しています。そして、個人のつながり、関係の質の向上のために1on1ミーティングを全部署に導入しました。これら風土醸成の取組みに関し、定期的なモチベーション調査を実施し、モニタリングの体制を整え、可視化しています。



マルハニチロに求められるD&I

「誰もが強みを存分に発揮し、能力を最大限活かすことが出来る職場作り」

2017年にダイバーシティ&インクルージョン宣言を世に問うた時には、ダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）はまだ世間にも広がり始めていた時点で、社内もこれって何？という状態でした。当初の理念研修（これまでの集合型での研修はコロナ禍で実施が困難となり、来年度から新たな方法を検討してまいります）においても、D&Iの理解浸透が最も困難でした。しかしここに来て、具体的に「風土醸成」「女性活躍推進」「働き方改革」を3本柱として、様々な施策を実施したことにより、役員に身近なものとして急速に浸透が進んだと思っています。

マルハニチロのD&Iとは「誰もが自らの強みを存分に発揮し、その能力を最大限に活かすことができる職場を作り上げる」ことだと考えています。これはSDGsの「誰一人取り残さない」という理念とも合致します。

経営層が本気になり、現場が醸成し、どんどん進化/深化していくことが重要です。コロナによって潜在化していた課題も明るみにくなりました。コロナを逆手にコロナを追い風にしましょう。



【坂本常務執行役員 PROFILE】
1983年入社、2009年マルハニチロマネジメント部長、2013年マルハニチロホールディングス広報部長、2014年マルハニチロ副社長、2017年マルハニチロ副社長兼常務執行役員、2018年マルハニチロ常務執行役員兼常務取締役、2021年マルハニチロ常務執行役員（経営企画部・コーポレートコミュニケーション部・財務部担当）
1960年8月生まれ、福岡県出身



マルハニチロに求められるD&I

「現場の共通理解なくして、ダイバーシティ経営の推進はありえない！一緒に改革に取り組みましょう！」

ダイバーシティとは何でしょうか。カタカナが嫌いな私にとっては、非常に分かりづらいものです。「多様性」と訳されますが、それがどう経営課題を解決し、企業価値を高めるのか分かりません。ましてやインクルージョン「包容」とは、会社内で納得感がないと「ダイバーシティ経営」と言ってもお題目、受け身で終わるのではないかと思います。

多様性=個の総体として会社は成り立っています。ダイバーシティはすでに会社内に存在するものであり、それを組織内に受け入れ、個の能力を発揮できるように戦略的に取り組んでいる状態がインクルージョン「包容」であると考えます。ダイバーシティ=インクルージョンの展開があって初めて経営課題が解決され、企業価値が高まります。

マルハニチログループは、多様な人材に恵まれています。その人材を活かすことが成長戦略の一つである経営戦略に組み込み、①風土改革 ②働き方改革 ③女性活躍の3本柱で推進させようというのがマルハニチロのダイバーシティ経営だと理解しています。3本柱の活動は、「新しい働き方プロジェクト」などすでに始まっており、成果も出てきています。

現場の共通理解なくして、ダイバーシティ経営の推進はあり得ません。一緒に改革に取り組みましょう。



【廣嶋執行役員 PROFILE】
1985年の入社以降、主に総務、経理部に在籍。2014年経営企画部部長、2017年経理部長、2020年執行役員兼経理部長、法務・リスク管理部担当、2021年より執行役員、法務・リスク管理部、総務部、人事部、経理部、監査部担当。

「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」に向けた経営陣からのリレー形式の発信



マルハニチロの1on1ミーティングブカシルのロゴ

1. ブカシル (1on1) ってなに？

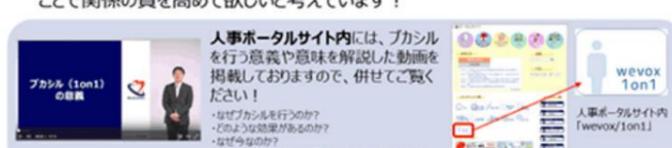
◆世間でいうところの**1on1ミーティング**のことで、**上司と部下の定期的な対話**のことを指します。

※VUCAとは…
一言で言うと「予測不能な状態」。現代のカオス化した経済環境を表す言葉です。
V(Volatility: 変動性)
U(Uncertainty: 不確実性)
C(Complexity: 複雑性)
A(Ambiguity: 曖昧性)

◆「**部下を知る**」「**VUCAを知る**」でブカシルです。
「ブカシル」はマルハニチロオリジナルの名前です。
「1on1 ミーティング」を通じ、上司に部下のことを知ってほしい。
「VUCA」を知り、VUCA時代に対応していくという思いを含め、「ブカシル」とネーミングしました。もちろん、部下のみなさんにも上司の事を知ることに関係の質を高めて欲しいと考えています！

人事ポータルサイト内には、ブカシルを行う意義や意味を解説した動画を掲載しておりますので、併せてご覧ください！

- なぜブカシルを行うのか？
- どのような効果があるのか？
- なぜ今なのか？
- オンラインで行う際の注意点や気を付けるポイント



1on1ミーティングを進めるためにネーミングの由来なども掲載したEラーニング資料の一部

こんな状態であれば、どうだろう？

性別や立場等が足枷になって自分らしさや強みを発揮&組織に貢献できていない... 評価・承認が納得いかない... コミュニケーションがとれていない... 意思決定に関わっていない...



☞【発揮】【貢献】【評価・承認】【コミュニケーション】【意思決定プロセス】といった要素において上のような状態であることが、みなさんが働く上でベストだと考えます。

マルハニチロの目指す風土の重要5要素の図

女性活躍の推進

女性管理職比率の向上

マルハニチロは、すべての社員がモチベーション高く、働きやすい風土を醸成するためのステップとして、また、ダイバーシティ&インクルージョン推進においてサステナブルな企業グループとなる確実な足掛かりとしても、「女性活躍推進」への取組みは重要事項であると考えています。

2017年度にはダイバーシティ推進室（現ダイバーシティ&インクルージョン室）を設置し、多様性が尊重された、従業員が安心して活躍できる職場環境の構築をめざし、性差を問わず一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出すための取組みを行っています。

また、2017年11月29日付で女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の2段階目の認定を取得しました。2021年3月には、女性活躍推進法に基づく行動計画（2021-2025）を策定しています。

今後も女性の採用・管理職比率の向上に取り組んでいきます。

なお、現在の女性管理職割合は約5.5%（2022年4月1日時点）です。

女性管理職比率の推移

2021年	2022年
34名 (4.5%)	42名 (5.5%)

※対象範囲：マルハニチロ（株）

※いずれも4月1日の実績値

[女性活躍推進法に基づく行動計画（2021-2025）](#)

育児休暇取得率の向上

マルハニチロ（株）では、女性の育児休職取得率が、2017年度から2021年度まで、100%を維持しています。また、2021年度は35.5%の男性が育休制度を利用しています。

育児休職取得率の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性	100%	100%	100%	100%	100%
男性	12.6%	9.1%	33.3%	42.5%	35.5%

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

「えるぼし」認定取得

マルハニチロ（株）は、2017年度、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定制度で、女性活躍推進に関する状況が優良な企業に発行される厚生労働省「えるぼし」を取得しています。当社の「女性も活躍しやすい環境づくり」に向けた取組みが評価されたもので、5つの評価項目のうち、「継続就業」「労働時間等の働き方」「多様なキャリアコース」の3つの基準を満たしています。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（2021-2025）を2021年3月に策定しました。



えるぼし（2段階目）

働き方改革の推進

勤務体制の整備

当社においては新人事制度を導入し、マネジメントを評価する体制へと移行。さらには週休3日制や副業制度も導入。また本社支社部門全部署では、コアなしフレックスタイム勤務体制としました。

介護支援の取組み

介護の情報を希望する社員向けにイントラネットを通じて募集し、オンライン介護セミナーを実施しました。

子育てサポート認定事業主マーク（愛称「くるみん」）認定取得

マルハニチロ（株）では、男性・女性関係なく、子育てにかかわるすべての従業員の前向きな「仕事と育児の両立」の実現を支援するために、育児休職期間の拡充や短期育児休職制度を導入しています。

女性社員はもちろんのこと、男性社員の育休取得率（短期含む）等が評価され、2020年度に厚生労働大臣による3つ目の「くるみん」認定を取得しました。

今後も育休取得に限らず、子どもの成長に合わせた仕事と育児の両立支援、女性だけではなく男性のさらなる育児参画や上司への理解推進など、さまざまな施策に取り組んでいきます。



エンゲージメントサーベイツールの導入による組織のモニタリング

2021年度より組織の状態を可視化するためのツールを導入し、定期的に組織の状態（エンゲージメントの状態）を計測しています。このツールによって「職務上の支援は不足していないか」「信頼関係は欠如していないか」「上司や同僚から承認されているか／承認に対して納得できているか」などを把握することができます。測定結果で、組織の運営が良好に行えているのかの確認が可能となりました。また設問を工夫することによって、360°サーベイと同等の調査をすることも可能であり、これらの結果を含めライン管理職の気づきや内省に繋げ、マネジメントの質の向上を図っています。

育児・介護にかかわるさまざまな両立支援制度と利用頻度

マルハニチロ（株）では、育児・介護にかかわるさまざまな両立支援制度を設けています。

制度	概要	2021年度（名）
産前産後休暇制度	最高付与日数は14週間。休暇中は健康保険組合を通じて賃金の一部が補填される制度	29
育児休職制度	子どもが満2歳になるまでの間の休業制度。男性も利用することができる。	48（女性47、男性1）
短期育児休職制度	子どもが満2歳になるまでの間の休業制度。給与減額なしで最大10日間取得することが可能。	14（男性）
配偶者出産休暇制度	配偶者出産時に取得できる休暇制度。給与減額なしで最大5日間取得することが可能。	26
育児就業時間制度	小学校4年生就学前の子の育児のために、1日最大1時間40分の就業を免除する制度。	108※2
介護休職制度	要介護者1名につき、通算1年以内の休業を認める制度。	該当なし
ジョブリターン制度	結婚、出産、介護、配偶者の転勤、キャリアアップなどさまざまな理由で退職した従業員に、退職前に培った知識や経験に加え、退職中に得た知見、人脈、経験を活かして再び活躍を支援する制度。	1
フレックスタイム勤務制度	毎月定められた1ヵ月間の労働時間を始業・終業時刻を個人の裁量に委ね、生産性の向上と従業員に福祉に寄与する制度。	1,580※2
介護短時間勤務制度	1日2時間を限度として30分単位で所定労働時間を短縮できる制度。介護短時間勤務を取得した日数と介護休職を取得した日数を通算して、対象家族一人について3年間が限度となる。	1
短期介護休暇制度	年間5日間(要介護者が2人以上の場合は10日間)を限度として年次有給休暇消化以前に保存休暇から取得することができる制度。	4
定年後再雇用制度	一定の条件を満たし、かつ希望を表明した定年解職者を再雇用する制度。	33（男性21、女性12）※2

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

※1：2021年度に子どもが産まれた配偶者のいる男性社員

※2：2022年4月1日時点

※3：出向者を含む

障がい者雇用

性別・国籍・年齢のみならず、障がいの有無の垣根を超えた多様な人財が活躍する企業をめざし、障がい者雇用についても積極的に推進しています。2022年4月1日時点での障がい者雇用率は2.20%となっています。

障がい者雇用率の推移

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1.89%	2.01%	1.94%	2.00%	2.20%

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

2022年の進捗

「全員活躍＝“ゼンカツ”オープン講座」開催のご案内 ～ライフとワークのヒントになるオンライン講座

2022年度より、「ダイバーシティ&インクルージョン」の風土醸成の一環として、立場や部署に関係なく社員一人ひとりが自身のワークライフバランスに向き合い、自らの強みと能力を最大限発揮する“全員活躍”のきっかけとするためのオンラインオープン講座を定期的を開催しています。



**ゼンカツ
#01**

全員活躍（ゼンカツ）オープン講座

第1回「脳科学で考える多様なメンバーとの関わり方」

実施レポート

1/2



日時：2022年7月27日（水）14:00～15:30
講師：藤原快瑠（ふじわら かよ）氏
申込人数：242名

講師：藤原

目的：お互いの違いを尊重し、多様性をチームの力に変える関わり方を脳科学の視点から理解する
内容：多様性からみるビジネスを取り巻く現状／無意識の思い込みまつわる脳の仕組み／多様なメンバーと協働するための5つの視点 etc.

事務局より

目まぐるしく物事が変化し続ける今のVUCAな時代において、考え方や環境、属性が異なる人と協働していくことの重要性についてご講義いただきました。無意識な思い込みや決めつけが、個人・チームとしてのパフォーマンスやエンゲージメントの低下に繋がるネガティブな影響となることを理解した上で、まずは参加者全員でワークを行うことで、自身に顕在化している「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」を認識しました。藤原講師からは「文化的・国民的な考え方の傾向はあるものの、全員がそうであるとは限らないと知っておくことが大切」であること、また「無意識の思い込みがあるとした上で、どのように多様なメンバーとやっていくかがポイントである」といったアドバイスをいただきました。

さらに、多様なメンバーと協働するための5つの視点【立場、確実性、自主性、関係性、公平さ】に触れていただきながら、D&Iの基本となる「多様性」については、「多様性を大事にするからと言って、全ての意見にYESを言う必要はない。しかし、その意見の背景や経緯を理解し、共感してあげることが大切。共感と同意を分けて考えること。」という言葉も。

最後には、信頼関係が構築されるまでのコミュニケーションのポイントとして【①まずは相手のアイデアにYESする ②相手のアイデアのよいところを見つける ③接続詞を活用してアイデアを広げる】といった流れの「イエス・アンド」を教えていただきました。ヒントを得られる内容だけでなく、オンラインでチャットを活用した新しいセミナースタイルも好評でした！

講師への質問

チーム内で意見の対立があった場合に、一方を包摂することで他方が排除される場合はどのように対処すればよいのでしょうか？

全ての意見を包摂することは難しいですが、目的や目標をゴールとして選び、その選んだプロセスを共有を行い、納得感高い意思決定をすることが重要です。その人の意見が採用されなくとも、排除感を無くすことができます。また、反対意見を遮らず、まずは聞き切ることでその人の納得感を得ることもできますよ。

講座後アンケート①

本講座の受講満足度はいかがでしたか。

期待以下だった	6%
期待通りだった	76%
期待以上だった	18%

講座満足度として、全体の94%が「期待以上/期待通りだった」と回答！

2022.08.09 / 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン室

7月に実施した第1回のゼンカツオープン講座の実施レポート

障がい者雇用～なないろサポートチームの設立

社内にある「ちょっと手を借りたい」「気になっているけれど、なかなか手が付けられない」などのさまざまな業務を専門的に請け負う特別チームです。チーム員は障がいをお持ちですが、その特性を生かし、それぞれの個性や多様性を生かした業務配分を行い、また、専門の支援社員を配置することで、一人ひとりに寄り添いながら、長く活躍できる環境をめざしています。



なないろサポートチームのロゴ

業務サポート実例

アンテナショップ サポート業務



ギフト詰め作業

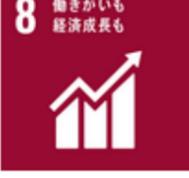


ギフト梱包作業

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。

2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿 (KGI)	達成目標 (KPI)			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築	多様性が尊重された、従業員が安心して活躍できる職場環境が構築できている	採用比率女性50%維持による女性従業員比率(MN※)	35%以上	2030	   
		取締役会女性比率(MN※)	30%以上	2030	
		女性管理職比率(MN※)	15%以上	2030	

※MN=マルハニチロ(株)

健康経営の推進

基本的な考え方

従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、個性や能力を最大限に発揮できることが企業の持続的な発展につながります。マルハニチログループは、健康保険組合、従業員と一体となって、健康経営を実践するための活動を推進していきます。

健康経営方針

ミッション 健康経営宣言

マルハニチログループは、従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、個性や能力を最大限に発揮できることが企業の発展につながると考えております。
「企業は何よりも人にある」という社訓に基づき「健康経営」を実践するための諸活動を会社、健康保険組合、従業員が一体となり推進してまいります。
さらには「食」に関するさまざまな事業活動を通じて、世界の人々の健康づくりに資することで社会に貢献してまいります。

ビジョン 健康応援企業

「人々の健康を応援する会社」と言えば「マルハニチロ」と言われる企業になること

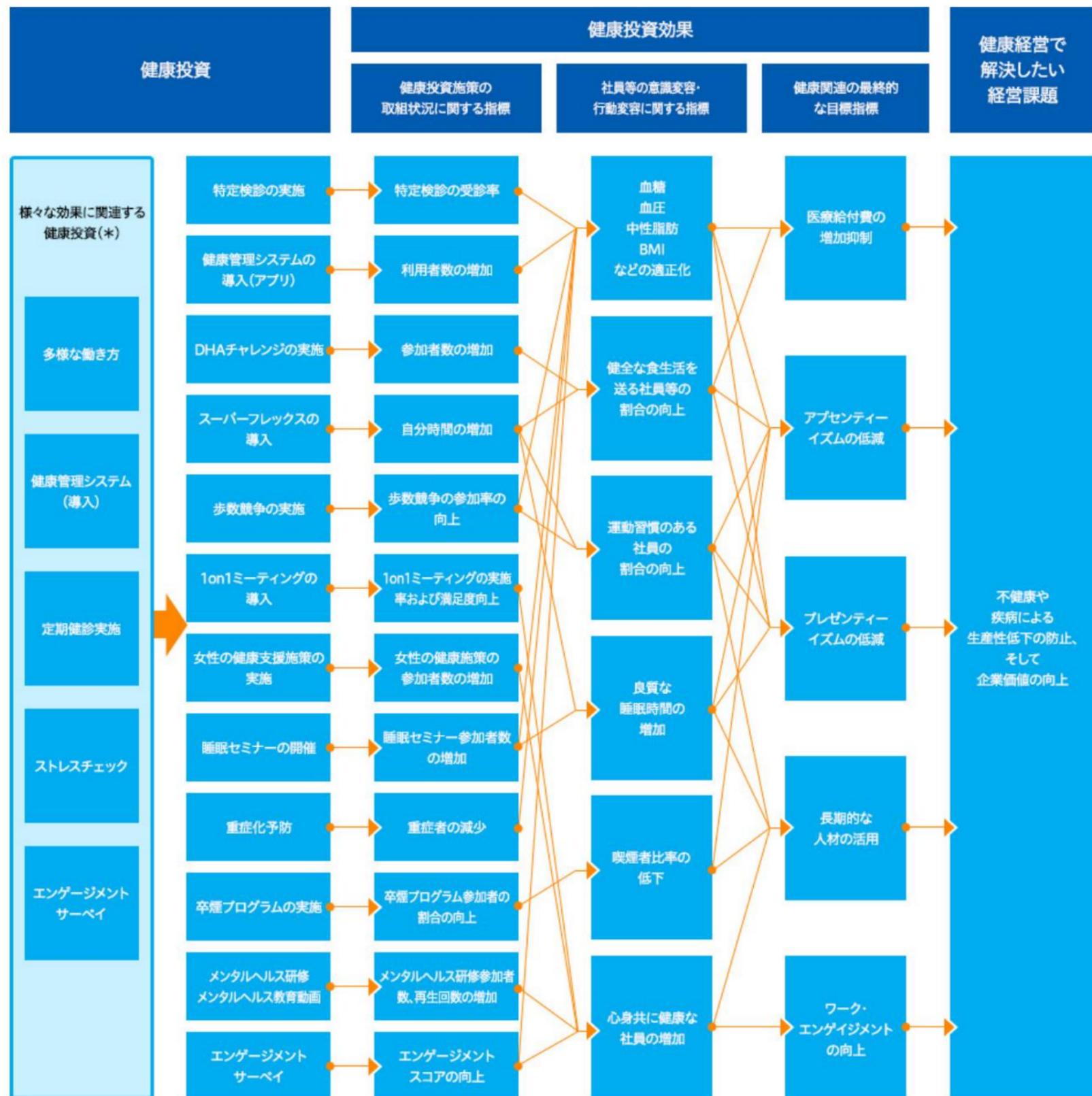
バリュー 従業員の健康

従業員一人ひとりの健康保持・増進に挑戦し続ける

ストラテジー お客様の健康

健康経営／生涯健康計画（魚および魚由来の機能性食品(DHA, EPA等)を軸としたアプローチ）

戦略マップ



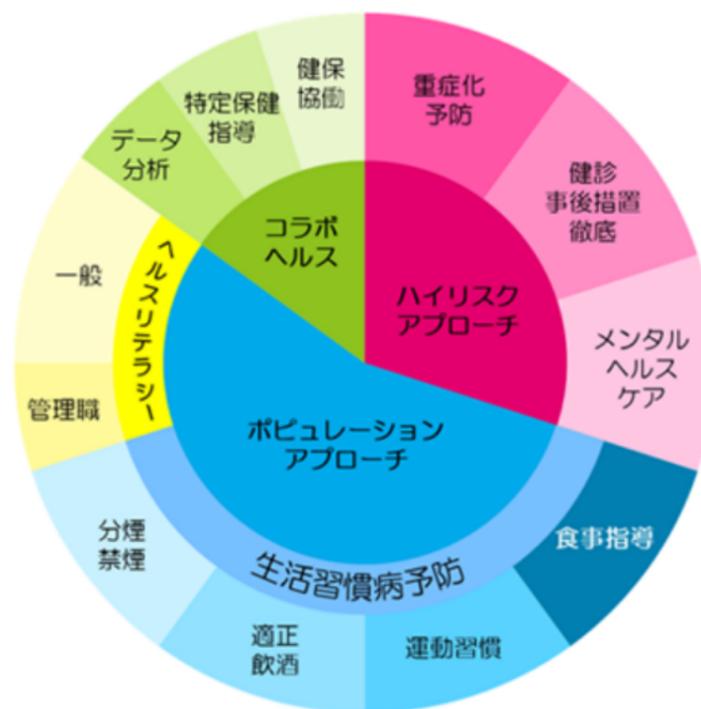
(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

健康課題と目標

重点課題 健康経営の推進

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画（主な施策）	実績			
<ul style="list-style-type: none"> - 従業員の健康増進 - 健康経営銘柄の取得 	<ul style="list-style-type: none"> - 健康診断受診率100%、ストレスチェック受検率90%の達成 - 産業医の介入、保健師の相談により、高血圧、高血糖、肝機能低下者をケア、私病による離職者低減への取組みの継続 - 2021年度新入社員に対する個人面談を実施 - アプリやイントラネット、イベントを通じたヘルスリテラシーの強化 	<ul style="list-style-type: none"> - 健康経営銘柄2022に選定 - 健康経営優良法人ホワイト500を引き続き取得 - 日本政策投資銀行（DBJ）健康経営格付（最高ランク）2021取得 - スポーツエールカンパニー2021に認定（スポーツ庁） - 東京都スポーツ推進企業2021に認定（東京都） - 健康診断受診率100%達成、ストレスチェック受検率90%以上を達成 - 産業医非選任事業場における事後措置を実施。高血圧、高血糖、肝機能低下者を積極的にケアし、重症化予防を強化 - 健保との協働にて複数の健康推進イベントを実施、コラボヘルスを充実 - 健康アプリを活用し、従業員の健康意識啓発を実施 	<p>★★★★★</p> <ul style="list-style-type: none"> - 日本政策投資銀行「DBJ健康経営格付」3年連続最高ランクの格付取得 - 「健康経営優良法人（ホワイト500）」に4年連続選定 - 「健康経営銘柄2022」に選定 	マルハニチロ（株）	マルハニチロ（株）人事部

専門組織内において、マルハニチロ（株）の健康課題を「健康経営フレームワーク」の通り整理し、下記の通り目標を設定しています。



健康経営フレームワーク

【目標】

1. ハイリスクアプローチ

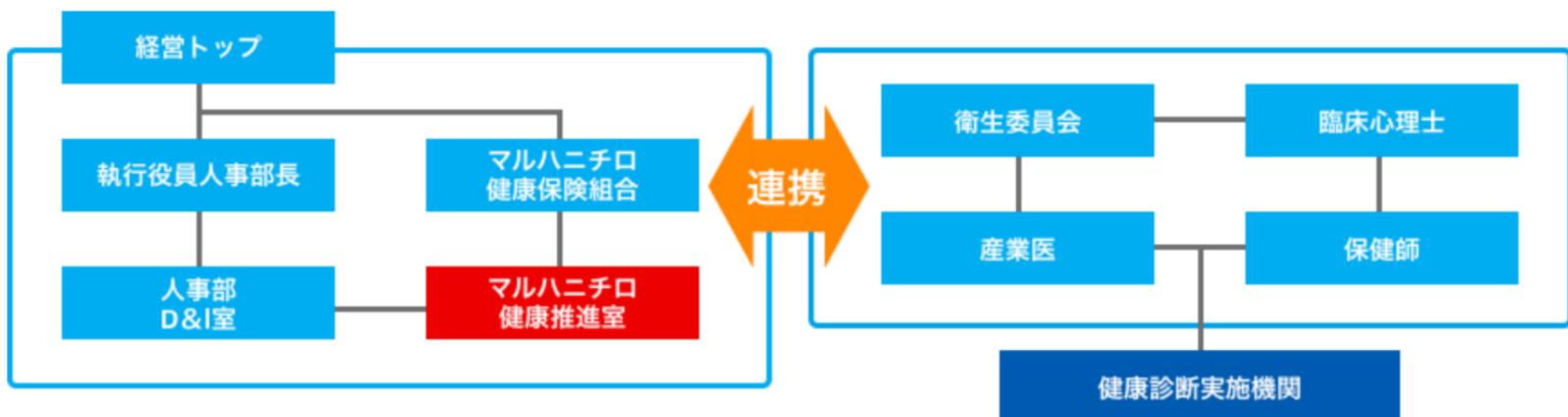
- 個別指導の徹底により、要治療者の未治療および在職死亡者0の達成
- 健康診断事後措置を強化し、二次健康診断受診率 70%の達成

2. ポピュレーションアプローチ

- ヘルスリテラシー向上のための社員向けセミナーを実施し、健康に対する意識醸成および行動変容につなげる／セミナー参加者の行動変容意欲70%以上をめざす
- 食・睡眠・運動を一連の取組みとしたイベントを開催し、従業員の自主的目標の達成率 50%以上をめざす

マネジメント体制

マルハニチロ（株）では、執行役員統括の下、マルハニチロ健康保険組合・人事部・マルハニチロ健康推進室（産業医、保健師、臨床心理士、看護事務員）で構成する専門組織を設置し、月1回定例会を実施し連携を図っています。

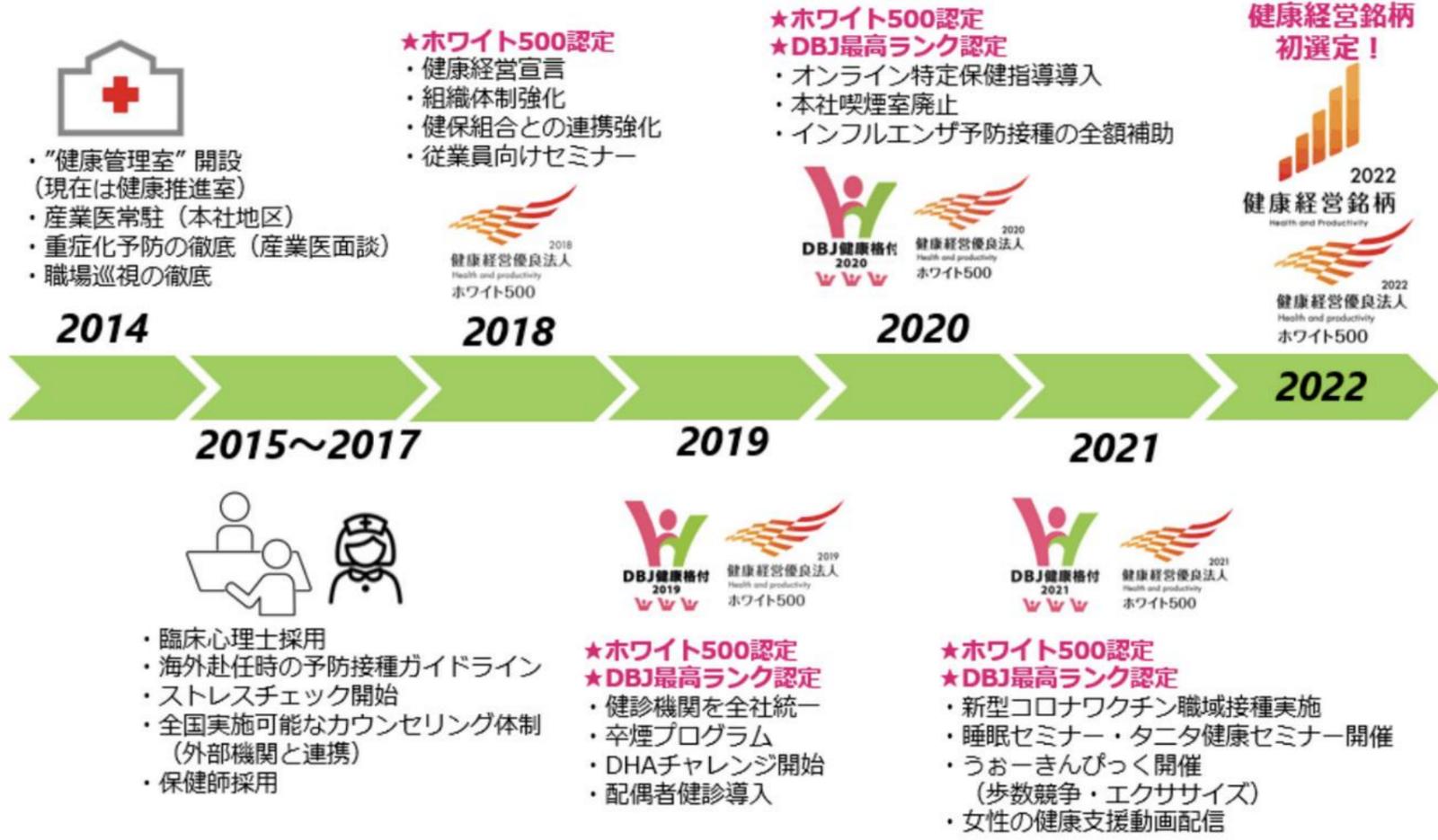


健康経営推進体制図（マルハニチロ（株））

また、マルハニチログループ全体の健康経営推進を図るべく、グループ労務担当者会議や安全衛生委員会等にて、取組みの意義の説明や事例などを共有しています。

マルハニチロの健康経営のあゆみ

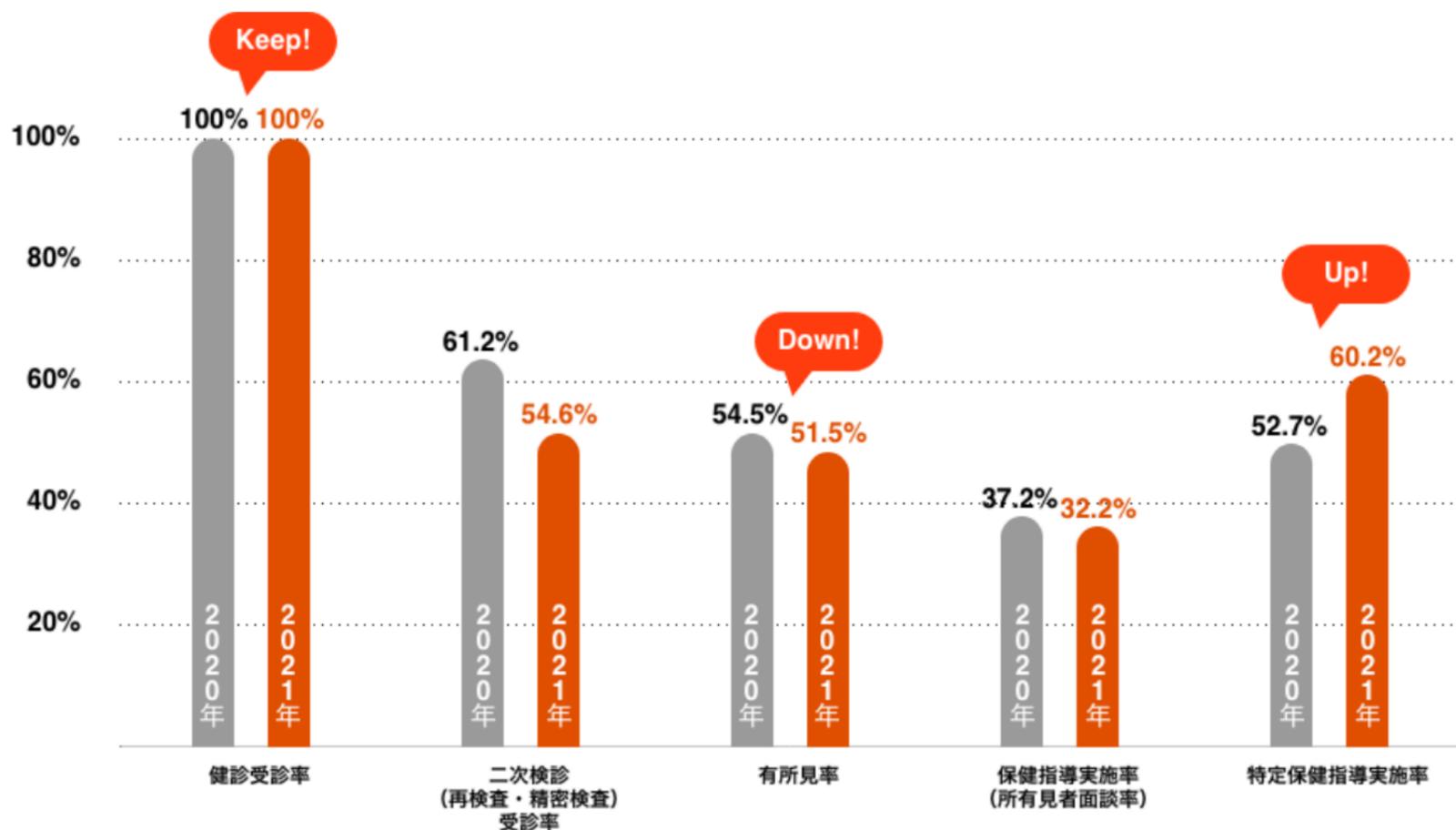
健康経営の歩み



2021年度の主な取組み

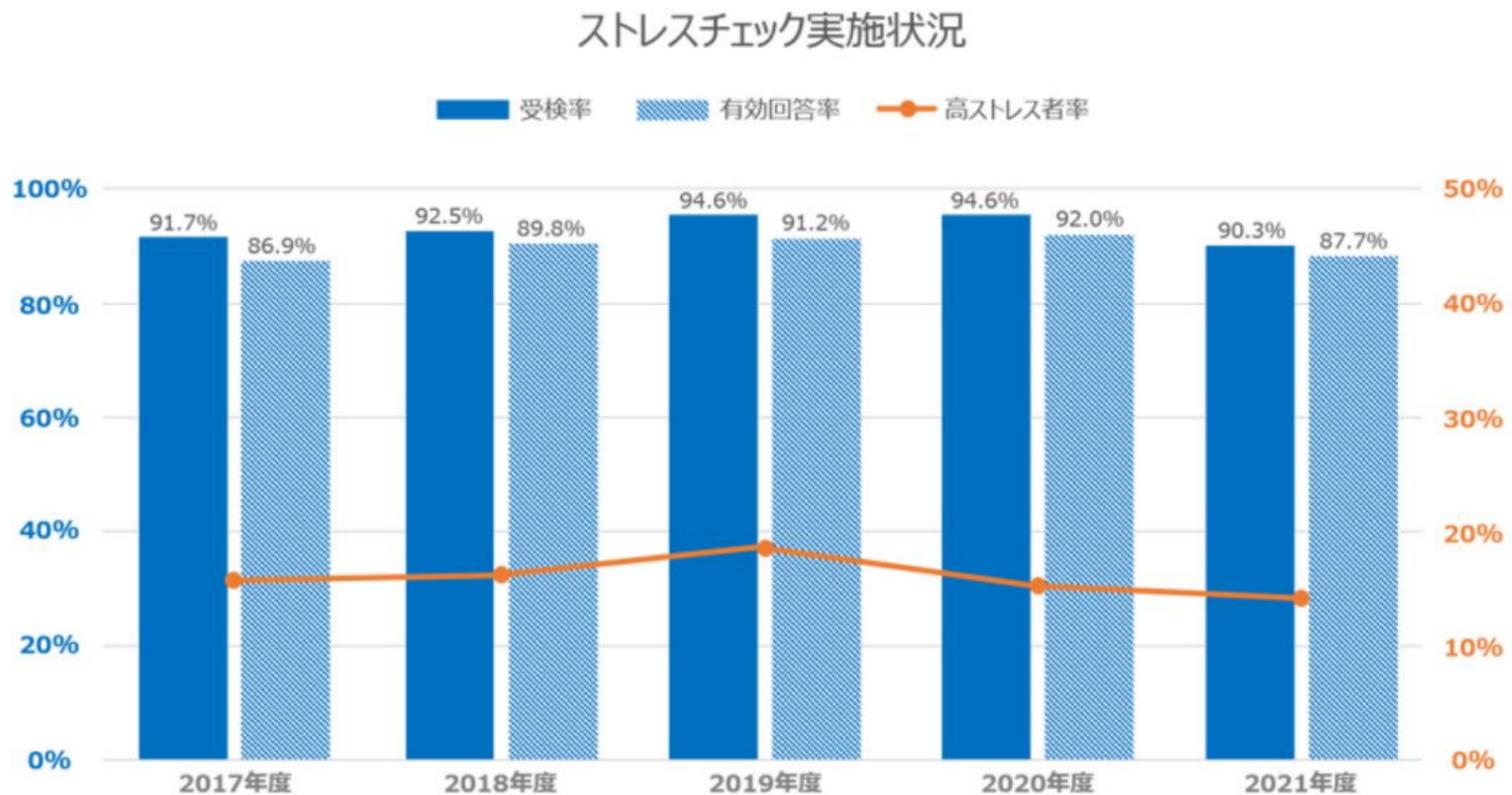
健康診断およびその事後措置

マルハニチロ(株)では、健康診断の受診率100%を目標と掲げつつ、その事後処置に関しても保健師による個別案内を活用して数値の改善を進めるべく取り組んでいます。その結果、各種数値の改善が認められています。



メンタルヘルスの取組み

ストレスチェック実施と分析

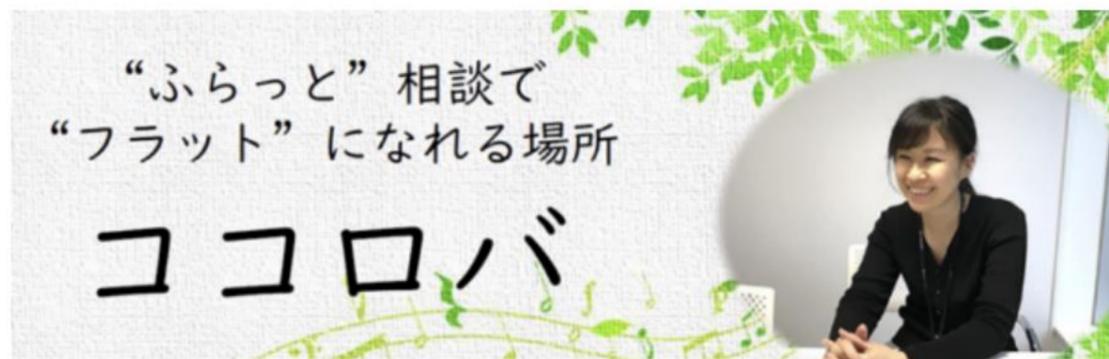


マルハニチロ（株）は、2015年12月のストレスチェック義務化に伴い、2016年度より全事業所に対しストレスチェックを実施しています。メンタル不調者や予備軍への早期対応、そして職場環境改善につなげることを目的とし、今後は受検率90%以上を維持すること、さらにデータに基づく職場改善フォローの強化を図っていきます。

予防措置のための臨床心理士面談および1on1ミーティングの全社導入

マルハニチロ（株）は、メンタルヘルス不調にならないために、従業員が臨床心理士などに気軽に相談できるよう「ココロバ」というネーミングをつけて、社内での活用を促進しています。特にメンタルリスクの高い新入社員に対しては、基礎知識および予防方法の習得を目的とし、臨床心理士が個別面談を実施しています。2021年度は、50名の新入社員全員に対し実施しました。

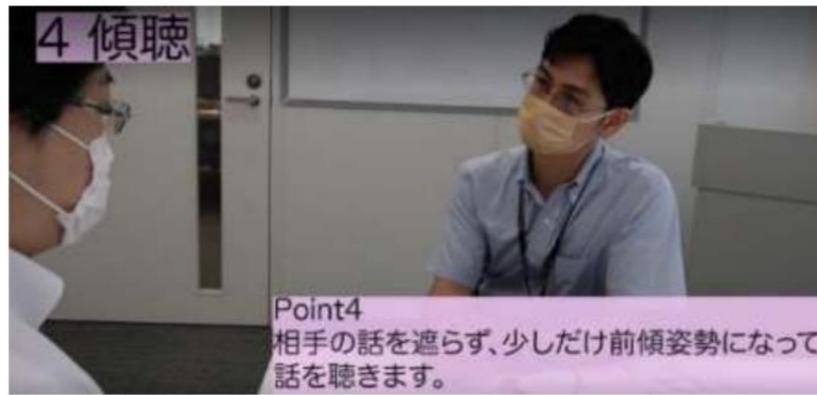
また、さらにメンタルケアの一環として、1on1ミーティングの全社導入も行いました。風土の醸成という部分もありますが、上司が部下にとってよい対話者であること、健康を含めて総合的な観点で部下の様子に気を配ることを狙っています。さらに、メンター制度をテスト導入し、関係性の質の向上、すなわち1次予防に努めています。



臨床心理士面談ができる「ココロバ」の社内掲載資料



マルハニチロの1on1ミーティング「ブカシル」のロゴ



社内の有資格者による1on1ミーティングの見本の動画からの抜粋

従業員のヘルスリテラシーに関する取り組み

参加型セミナーの開催 ～2018年以降～

2020年

マルハニチロ（株）では、従業員のヘルスリテラシー向上を目的とし、各種セミナーを通じて従業員の健康増進を図っています。2020年度は、健康経営のさらなる推進・女性の健康支援強化を目的とし、約1ヵ月間にわたり、女性特有の疾病に特化したイベント「Woman's Fest」と題し、下記5つのイベントを実施しました。

1. 女性のための健康支援アプリの紹介
2. WEB配信”エクササイズレッスン”
3. 保健師・臨床心理士による座談会
4. エクオールセミナー
5. 骨密度測定

コロナ禍でも対応できる実施形式とし、男女合計140名程度の従業員が参加しました。実施後のアンケートでは半数以上の参加者から「女性の健康問題について知識が深まった」「保健師・臨床心理士とコミュニケーションがとれた」「食生活の改善への意識が高まった」といった結果が得られ、90%以上の参加者が今後も参加したいという回答を得ることができました。

Women's Fest 2020
保健師・臨床心理士による
座談会のお知らせ

当社は、女性の保健師と臨床心理士が活躍していることをご存知でしょうか？普段あまり話す機会のない方も多いのでは・・・そこで、彼女たちと気軽におしゃべりできる座談会を開催します！

保健師
皆さんの健康改善・維持・促進のためのお手伝いをしています！

臨床心理士
ここらの悩みやストレスに対応する“ここらの専門家”です！

<開催日>
① 7/10(金)、② 7/28(火) 4F多目的スペース
③ 7/14(水)、④ 8/4(水) 3F多目的スペース
<時間> 全日程 14:30～15:30
<持ち物> スタンブラリーカード

♪こんなお話をしましょう♪

- ✓健康のこと (睡眠、食事、運動等)
- ✓仕事のこと (在宅勤務の工夫、悩み等)
- ✓美容のこと (コスメ、エクササイズ等)
- ✓家庭のこと (家事分担、子育て等)

特別にお話することがない方は、挨拶程度でもまずは私たちの顔を見えてください！

※予約は不要です。
※途中退席、途中経過OK！各自帰路やトイレ休憩の必要に応じてお立ち回りをください。
※おひとりにつき1席、お席を空しにしてください。
※個人情報を各自の所属の場にはお持ち帰りいたします。

MARUHA NICHIRO 株式会社 | 健康推進室 電話 (内線) 37333
人事部人材開発課 電子 (内線) 31793

Women's Fest 2020
～骨の健康診断！～
骨密度測定会のお知らせ

～骨密度、測定しませんか？～

骨密度とは、骨を構成するカルシウムなどのミネラルがどれくらい含まれているかを表す。骨の健康の指標です。骨密度が低下すると、骨折のリスクが高まり、骨の弱さや痛み、呼吸器のリスクが高まります。今の骨の状態を知り、早くから対策をすることで骨折リスクを予防しましょう！

■骨密度低下になるとこんなリスクも...■

高齢者の要介護となる原因の1割は、骨折による骨折と要介護状態から認知症となるきっかけにもなります。今後のQOL(Quality of Life)のために、今から出来る事を一緒に考えましょう！

■1つでも当てはまる方は測定を！

- ✓40歳以上の方
- ✓自身の健康に気遣いがある方
- ✓運動不足の方
- ✓ダイエット経験のある方
- ✓以前より身体が弱った方
- ✓やせ気味の方 (BMI18.5未満)
- ✓家族に骨粗鬆症の人がいる方

開催概要

【日時】 7/27(月)～7/31(金) 9:30～18:15
※お昼休みも測定可能 ※最終日31日は17:00迄
※毎時00・15・30・45分で受付

【申込方法】 測定希望者は下記までメールにてお申し込みください。
必要事項：社員番号・お名前・希望日時
メール送付先：san-inaba@maruha-nichiro.co.jp (FAX:02-60888888)

※家庭へ送付まで約15分程度を予定しています。
※測定は、朝起きたらすぐ測定していただきます。
※朝早い/遅い測定をお断りください。【撮影・測定は撮影が得意です！】
※予約優先とさせていただきますが、当日受付も可能です！ (FAX: 37333)

MARUHA NICHIRO 株式会社 | 健康推進室 電話 (内線) 37333
人事部人材開発課 電子 (内線) 31793

2021年

質の良い睡眠に関するセミナー、健康支援イベントとして運動を促進するイベントなどを行いました。
うおーきんぴっくは、オリンピックイヤーでもあったのと、マルハニチロが水産食品企業なので、魚にちなんで、うおーきんぴっくと名付けました。
D&I室の取り組みということもあり、一般的な歩数競争だけではなく、掃除や料理、介護や子供と遊ぶ、ラジオ体操など、さまざまな日々の活動を運動ととらえ運動数値（メッツ）に換算するなど、可能な限りさまざまな方が参加できるように配慮をして取り組みました。



「うおーきんぴっく」イベントのひとつとして、健康アプリを活用したエクササイズイベントを実施し、動画を配信しました。実施配信後のアンケートでは行動変容につながる意識変化が見られました。

筋力アップ体幹トレーニング（動画配信）

実施内容



「筋力アップ体幹トレーニング」筋力アップ編

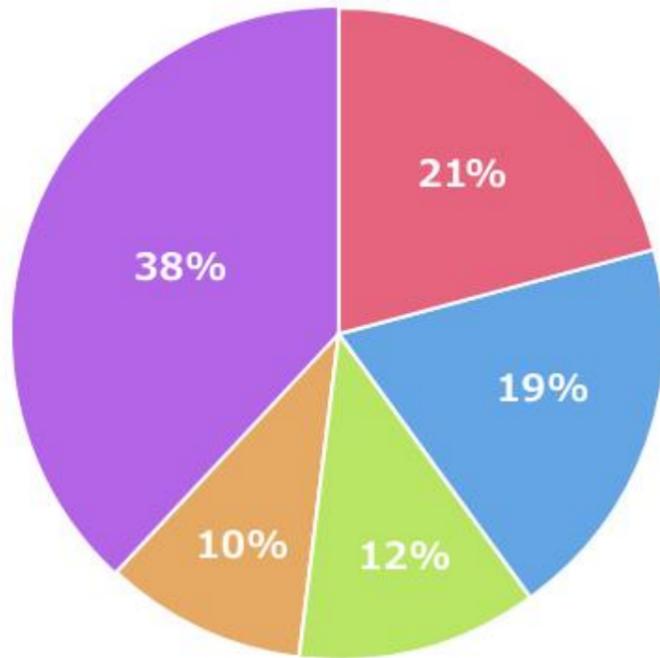


「筋力アップ体幹トレーニング」筋力アップ編

運動機能を維持するために欠かせない、筋力と体幹を鍛えるトレーニング動画。
マルハニチロオリジナルとして「カニ歩きスクワット」も考案いただき、肝炎体操の要素も取り入れていただきました。

社員の反応

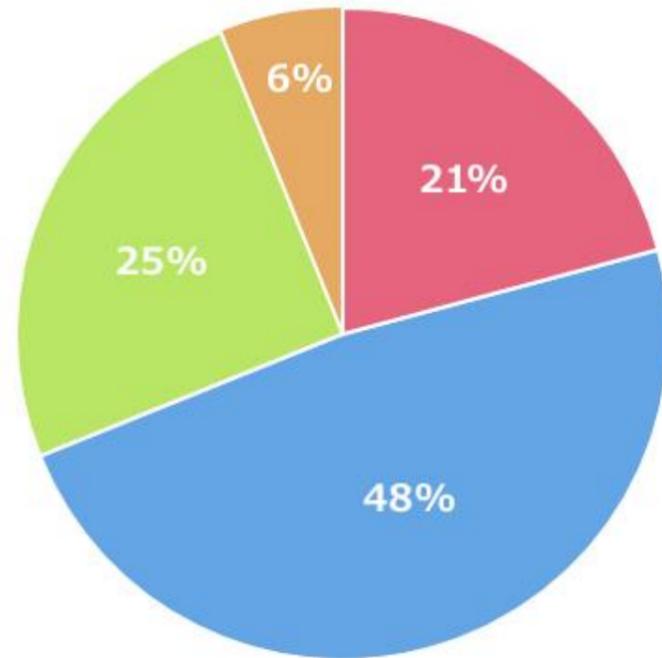
日常的に筋トレ（筋肉を意識したトレーニング）を行なっていますか？



- ほぼ毎日行う
- 2～3日に一度程度行う
- 週に一度程度行う
- 月に数回行う
- ほとんど行わない

元々週1回以上筋トレを実施している52%

今後、筋トレ（筋肉を意識したトレーニング）を日常に取り入れようと思いますか？



- ほぼ毎日取り入れる
- 2～3日に一度程度取り入れる
- 週に一度程度取り入れる
- 月に数回取り入れる
- 取り入れるつもりはない

今後週1回以上筋トレを取り入れる94%

また、食生活に関するセミナーを実施し、それと連動する形で社員が自身の体組成を数値で確認することができる体組成測定会なども実施しました。

主なイベントへの従業員の参加状況

- DHAチャレンジ：192名
- うおーきんぴくく：252名
- スリープタフネスセミナー：68名
- 食生活セミナー：126名
- 体組成計測定会：260名
- 女性の健康動画視聴：226名

体組成測定会のお知らせ

～体組成、測定しませんか？～

体組成とは、からだを構成する組成成分のことです。この組成は大きく分けて「脂肪」「筋肉」「骨」「水分」に分けられます。体組成計では、体脂肪や体脂肪率ではあることができない「筋肉量」「骨密度」「内臓脂肪量」「骨密度」「体水分率」を測定できます！

タニタ健康セミナーでは、測定結果の見方についてご説明いたします！

※1つでも当てはまる方は測定を！

- ・自身のからだの状態を知りたい方
- ・より健康を追求したい方
- ・正月に身へ減ってしまった方
- ・運動不足の方
- ・やせ気味の方（BMI18.5未満の方）
- ・太り気味の方（BMI24.5以上の方）

開催概要

- 測定期間：2022年2月2日(水)～2月8日(火) 9:30～17:00 (12:00～13:00閉鎖)
- 測定場所：本社4階 健康推進室

注意事項

- ・体調のすぐれない方は参加をお控えください。
- ・測定は、測定機に当たっていただきますので靴（スリッパ）の着用は不可。
- ・参加予約は必要ありませんので、ご都合のよい日時にお越しください。参加人数は定員を超過する場合は、抽選による参加となります。

「体組成測定会」

さらに、従業員のデスクワーク時の運動不足解消、心理的緊張の緩和の一助として、バランスボールチェアを活用しています。

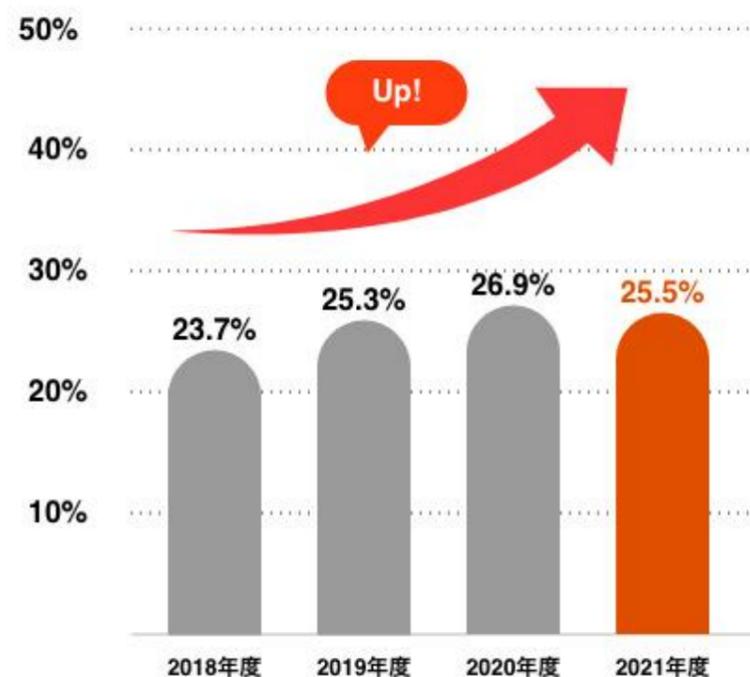
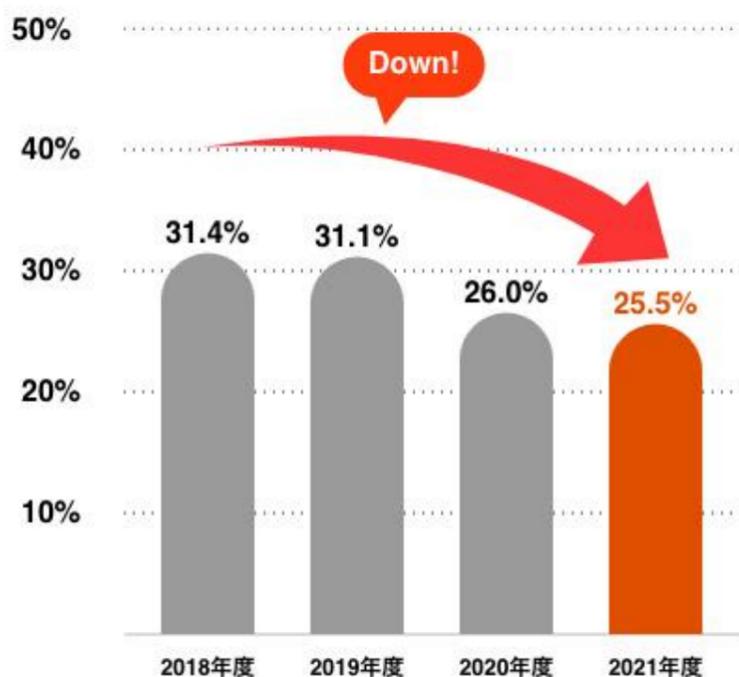


オフィスの一部にバランスボールチェアを取り入れています

そして、従業員の喫煙率の低下に向けて、2019年より「卒煙プログラム」と題して、オンライン面談およびアプリを活用したサポートを無償に提供し、取組みを行っています。

その結果、喫煙率の低下が認められています。

さらに、健康増進アプリを活用して、定期的な動画配信などによる運動習慣の啓発を行っています。これらを活用し、運動習慣の向上が認められました。



3月1日～3月8日は厚生労働省の定める「女性の健康週間」であることから、「働く女性の健康」をテーマにした「働く女性の健康」に関する動画公開を行いました。

女性は勿論のこと、大切なパートナーやご家族をもつ男性、部下をもつ管理職の方、すべての社員対象。

知っておいた方がよい健康課題の理解を深め、一人でも多くの社員がパフォーマンスを発揮できる職場づくりを目指しています。また、本社の健康推進室で、サニタリーグッズを常備することとし、急な対応で困っている社員向けに案内をスタートしました。

3/1～3/8は女性の健康週間！

2022年2月16日

「働く女性の健康」に関する動画公開のお知らせ

現在人事部では、健康経営推進の一環として、社員のヘルスリテラシー向上を図るべく様々な施策を行っております。
3月1日～3月8日は厚生労働省の定める「女性の健康週間」であることから、今回は、「働く女性の健康」をテーマにした動画と併せて、ユニ・チャーム様の提供による「みんなの生理研修」の動画公開を行います。
女性は勿論のこと、大切なパートナーやご家族をもつ男性、部下をもつ管理職の方、すべての方にご覧いただきたい内容となっております。まだあなたの知らない、けれど知っておいた方がよい健康課題の理解を深め、一人でも多くの社員がパフォーマンスを発揮できる職場づくりを目指しませんか？

動画の概要・スケジュール [詳細はMAGNETで順次案内致します！](#)

- 2月16日(水)～
「働く女性の健康について」約29分

 - ・マルハニチロの健康経営について
 - ・なぜいま、「女性」の健康なのか？
 - ・「働く女性の健康」に関する社内アンケート
 - ・今回のテーマ「月経」について
 - ・健康推進室のご紹介
- ユニ・チャーム様「みんなの生理研修」

2月22日(火)～
Part1「女性の健康の基礎知識」約21分

生理やPMSを中心とした、カラダのメカニズムについて解説。女性の疾患や、更年期についても触れています。産婦人科医師の高尾先生による解説です。
- 3月2日(水)～
Part2「生理ケアの選択肢」約15分

生理用品の多様な種類や特徴を解説しています。実は生理用品の正しい使い方を知らない方が多く、生理期間を心地よく過ごすためには、正しい知識をもつことが大切です。

働く女性の健康についてのポスター

2022年2月

健康推進室 常備品一覧

女性が生理期間のオフィスワークを快適に過ごせるよう、健康推進室では以下のケア用品をご用意しております。ご希望の方は申し付けください。

貸出品

ズボン

『ユニクロ ワイドパンツ』
ストレッチ素材とウエストゴムで生理中もラクにはけます。

ブラック S・M・L

経血用洗剤

『サラサーティ 下着用洗剤』

ソープの香り 応急処理に
時間が経った経血にも

※洗濯後、健康推進室へ返却してください。

これ以外にもご希望のものがございましたら
どうぞご意見をお寄せください！

提供品

生理用ナプキン

『ロリエ しあわせ素肌』
生理中の繊細な素肌を考えたナプキンです。

特に多い昼用 羽つき 2.5cm

ショーツ型ナプキン

『ソフィ 超熟睡ショーツ』
ショーツとナプキンが一体化したものです。

特に多い夜用 M～L

カイロ

冷えは生理痛を増強します。
カイロやひざ掛けでお腹や腰を温めましょう。

人事部 健康推進室
人事部 ダイバーシティ&インクルージョン室

サニタリーグッズ常備品案内のポスター

2022年

新入社員研修

新入社員へD&Iや健康経営についての理解を深める機会提供を行い今後を担う世代を含めて会社全体の風土醸成をするために、「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味や当社での位置づけ、D&Iの考え方に則って行われる「健康経営」の意味や実際の当社での取り組みを紹介しています。

ポピュレーションアプローチ（2022年度）

■新入社員研修

実際に体験してみよう！

講師：株式会社 AW Stage
代表取締役社長 田村 亜弥 トレーナー
多くの企業の健康経営推進に携わっている田村トレーナー。当社の健康経営のイベントにも多数ご出演いただいております！



実際に体験してみよう！

約20分

「うおーきんびっく」のエクササイズイベントで実施した「肩こり腰痛予防ストレッチ」を実際に体験していただきます！

目的：①健康経営のイベント体験のため
②肩こり腰痛予防のため



「うおーきんびっく2021」で開催した「肩こり腰痛ストレッチ」の体験時間を設定！



座学がほとんどの研修の中、身体を動かす体験に会場はとても盛り上がりました！

新入社員研修の様子

COCOKARAリラックス

社員が安心して活躍できる職場環境を構築し、自分らしさや強みを発揮できるように、適度な緊張感とリラックス感のあるバランスが取れた状態を目指しています。そこで2022年度から、さん付け運動、オフィスカジュアル推奨、バランスボールを使用した座席の設置などを行っています。

オフィスカジュアルガイド





自社商品を活用した健康経営推進への取組み

マルハニチログループが開発提供する、お客さまの健康維持増進を支援する自社商品を活用し、従業員の健康増進を図っています。2019年度より3年連続で実施いたしました「DHAチャレンジ」は、延べ400名以上の皆さまに当社DHA含有製品を喫食いただき、すべての開催において中性脂肪の改善がみられるなど、当社の健康経営の中心的な企画となっていました。3年間の取組みによって、中性脂肪改善については一定の成果が確認できたこと、また健康課題は中性脂肪に限らず個別性があること、そして健康をめざすためには食のみではなく運動が不可欠であることなどの理由から、2022年度より「DHAチャレンジ」を刷新し、新たな取組みとして「well-Bチャレンジ2022」を実施します。本取組みを通じて、健康診断に向けて自身の健康状態を把握し、バランスの良い食生活や運動習慣を実践することにより健康（Wellness）を強化（Boost）し、一人ひとりが心・体・社会的に良好な状態（Well-being）であるための一助となることをめざします。



2021年DHAチャレンジに参加した役員の写真(社内レポートからの抜粋)

well-Bチャレンジ 2022

概要
SAKANA X WELLNESS
SAKANA X SPORTS
海のDHAチャレンジが進化しました！
今年、当社製品を食べて、歩いて、健康診断結果の改善にチャレンジします！

well-Bチャレンジは、社員の皆様の健康改善・保持・増進を目的としています。年に1度実施される健康診断に向けて、各自目標を設定していただきます。健康をサポートする当社製品を無料でご提供しますので、食事と運動を意識して過ごし、健康診断結果の改善にチャレンジしてください！

スケジュール

Step 1 エントリー	Step 2 目標設定	Step 3 食べる、歩く	Step 4 喫食期間中は週次アンケート	Step 5 健康診断	Step 6 結果報告
4/18~4/26	4/18~5/20	5/1~	6月~順次	6月~順次	7月~順次
↓のQRコードよりエントリーする。	前回の健康診断結果を振り返り、改善項目の目標を設定する。	5/1~歩数競争を開催します！ 5/中旬頃食品をお届けします！		各自で健康診断を受診する。	今年度の健康診断結果を受け取り次第、結果を報告する。

10種40品をご提供！

早速エントリー！

参加要項・ルール等、詳細はマニュアルをご確認ください！

MARUHA NICHIRO
海といのちの未来をつくる

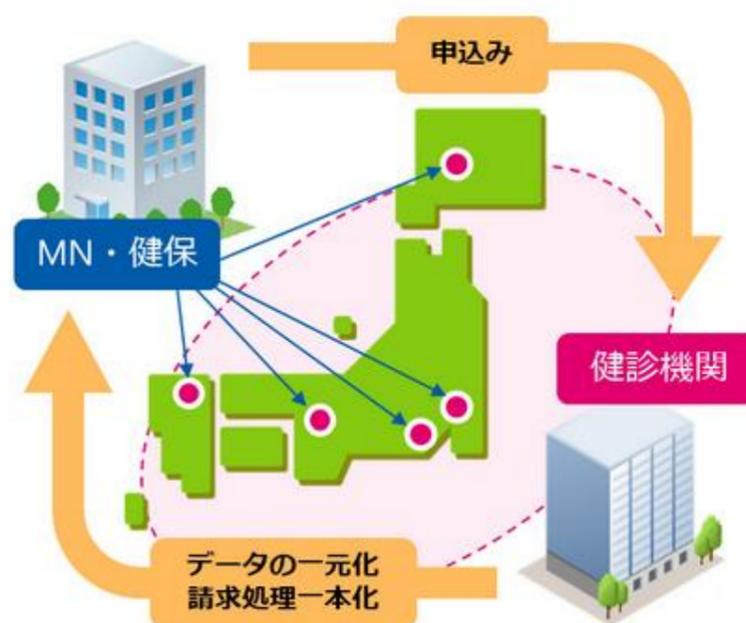
SAKANA X WELLNESS
SAKANA X SPORTS

Sport in Life
FUN WALK

well-Bチャレンジ2022

コラボヘルス

2018年度まで16拠点で7つの健診機関を利用しており、検査方法や判定の違い、健診日程のバラツキがあり、健診の受診率や有所見率、事後措置の把握が容易ではない状況でした。そこで、2019年度からWebでの健診予約、結果照会を可能とし、拠点ごとに異なっていた検査項目を統一、さらに転勤者の健診結果の経年変化の照会、スケールメリットによるコスト削減も実施しています。今後もデータ分析の精度を高め、更なるコラボヘルスの強化を進めます。



健診機関の統一とデータヘルスの推進

社外への事例報告

- 学会での事例発表報告
- 人事業界のカンファレンスにて複数回登壇
- 取材対応、雑誌掲載

健康経営への取組みによる社外評価

健康経営銘柄2022および健康経営優良法人(ホワイト500)に選定

マルハニチロ(株)は、2014年から「健康経営」を統括する専門組織としてマルハニチロ健康推進室を設置し、マルハニチロ健康保険組合と協働で従業員の「健康なところとからだ」を保持・増進させる取組みを推進しています。産業医、保健師が中心となって、健康指導等に取り組むとともに、メンタルヘルスケアについても臨床心理士による社内研修を開催するなど従業員のリテラシー向上に努めています。これらの取組みにより、2018年から5年連続して、経済産業大臣より「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を受けています。また、健康経営銘柄2022に初選定されました。



VOICE



人事部ダイバーシティ &
インクルージョン室 室長
齋藤 麻里

「企業は何よりも人にある」と社訓にもありますとおり、従業員の「心身の健康」をなによりも最優先に健康経営に取り組んでいます。このたび初めて「健康経営銘柄」にご選定いただきました。これまでの取組みが実を結んだ形となったと認識し、真摯にありがたく受け止めております。

変化の激しい時代ではありますが、これからも理想論を掲げているだけとならないように、従業員に寄り添い、産業保健スタッフの方々にご意見・アドバイスをいただきながら健康経営への取組みを進めていき、従業員全員が活躍する姿の実現を追求して企業価値を高めたいと考えています。

DBJ健康経営格付最高ランクを獲得

マルハニチロ（株）は、2021年10月、日本政策投資銀行（DBJ）より健康格付融資を受け、格付結果は「従業員の健康配慮への取組みが特に優れている」と評価されました。

「DBJ健康格付」融資は、従業員への健康配慮の取組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという、世界で初めての融資メニューです。当社は、「健康経営宣言」の公表や組織体制の明確化、DHAを活用した従業員の健康保持・増進施策などが評価され、最高レベルの格付けを3年連続で取得しています。



スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2022」に認定

マルハニチロは、以下の取組みがスポーツ庁から評価され、2021年に続き2度目の認定となりました。

1. 「うおーくして金メダルを目指そう！うおーきんぴつく2021」開催
2. エクササイズトレーナーによるオンラインプログラムの開催と動画配信
3. 社員が作成・出演のトレーニング動画「いつでも☆どこでも！Let'sならトレ！」配信



東京都スポーツ推進企業に2021年認定

社員のスポーツ活動の促進に向けた優れた取組みや、スポーツ分野における支援を実施している企業として、東京都スポーツ推進企業として東京都より認定されました。2021年度は、歩数競争のイベント実施やエクササイズ動画配信等の取組み、横浜DeNAベイスターズへの協賛と社員への観戦機会提供、一般社団法人日本サーフィン連盟への協賛等の取組みが評価されました。

➤ 社外からの評価



今後に向けて

今後もマルハニチログループ健康経営宣言にもある、従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、個性や能力を最大限に発揮することで企業の発展につなげ、「企業は何よりも人にある」という社訓に基づき「健康経営」を実践していきます。

さらには「食」に関するさまざまな事業活動を通じて、世界の人々の健康づくりに資することで社会に貢献していきます。

マルハニチロのさらなる発展をめざして



人権の啓発推進

基本的な考え方

マルハニチログループでは、一人ひとりが人権について考え、理解を深め、あらゆる人々の基本的人権を尊重した活動に取り組んでいくことをめざしています。

国連グローバル・コンパクト10原則とグループ行動指針の遵守

マルハニチログループでは、国内外のあらゆる事業活動において、人権、労働、環境、腐敗防止の本質的な価値観を10原則に取りまとめ、賛同を呼びかける「国連グローバル・コンパクト」に2010年に加盟しました。「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」を始めとする10原則の遵守に努めます。

また、「グループ行動指針」のなかで、「労働・人権」にかかわる項目として「人権尊重と強制労働・児童労働の禁止」を掲げています。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 人権の啓発推進

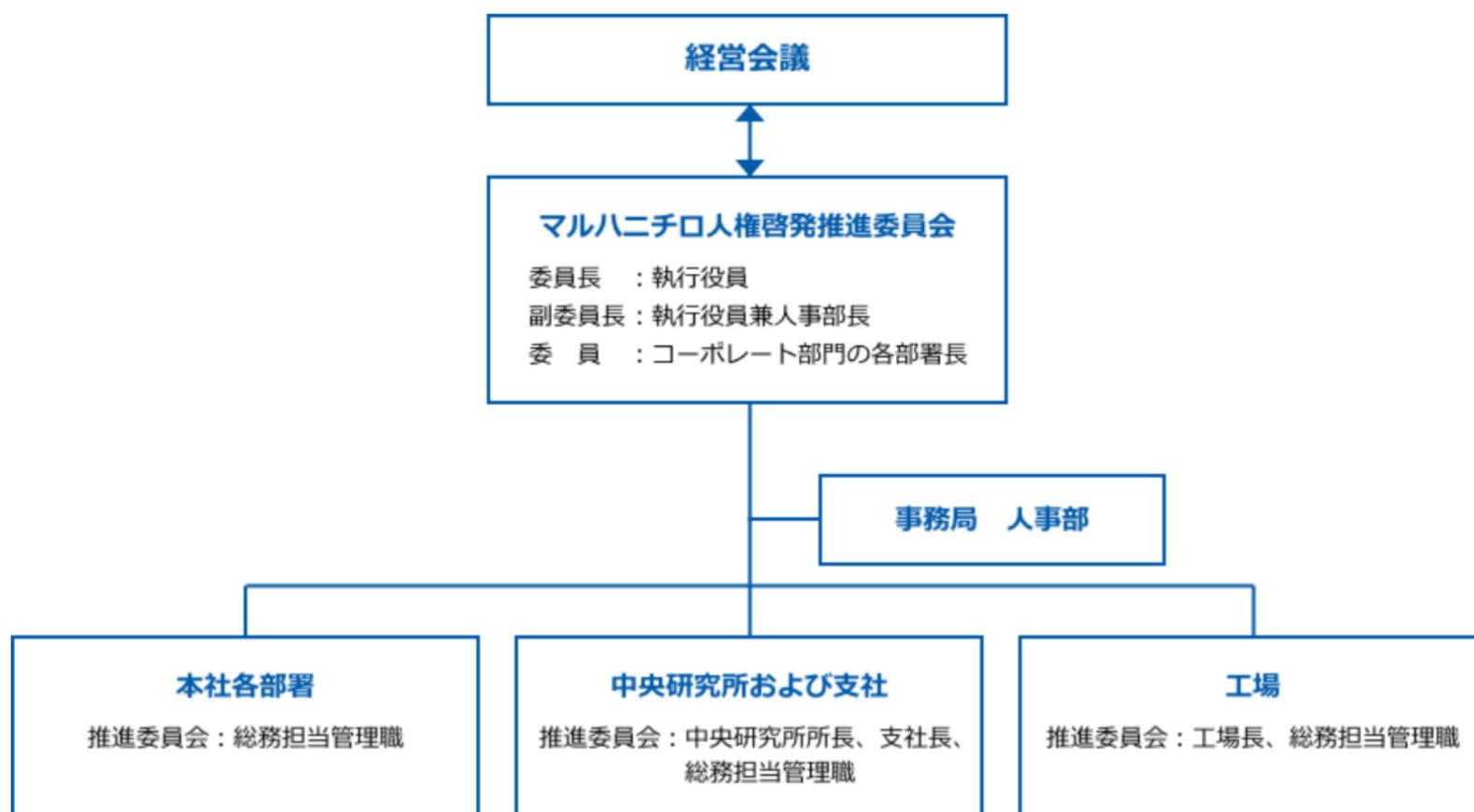
目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画（主な施策）	実績			
人権問題への正しい理解・認識にもとづく差別を許さない人権尊重の企業風土づくり	- e-ラーニング等による人権啓発のための研修を継続実施	<ul style="list-style-type: none"> - マルハニチログループ人権方針を踏まえ、eラーニングによる研修を実施した。（マルハニチログループ従業員 受講者 4,420人） - マルハニチロブランド製品を製造する国内外の全認定工場を対象に人権調査を実施 	<p>★★★☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - グループ人権方針の策定と公開とグループ内人権研修の実施 - サプライチェーンの人権デューデリジェンスの取り組み開始 - グループ内及びサプライチェーンで人権デューデリジェンスの継続実施が課題 	マルハニチロ(株)	マルハニチロ(株) 人事部

マネジメント体制

人権啓発推進委員会の設置

さまざまな人権問題に対する正しい理解と認識を深め、差別を許さない人権尊重の企業風土を構築するために、マルハニチロ(株)では「人権啓発推進委員会」を設置し、グループ会社を含む役職員の人権教育・啓発に取り組んでいます。

マルハニチロ(株)人権啓発推進体制図



2021年度の主な取組み

全従業員を対象とした社内人権啓発研修の実施

マルハニチロ(株)では、「グループ行動指針」で定めている人権の尊重を社員一人ひとりが考え、理解を深めるための活動に取り組んでいくことをめざしています。その一環として、全社員を対象とした社内人権啓発研修を毎年実施していますが、2021年度につきましては、マルハニチログループ社員を対象に「人権」に関するeラーニング学習を実施、『「共に働く人を知ろう」～身近な人権を大切にしよう～』というテーマで、マルハニチログループが人権を尊重する理由と、重要な人権問題である「性的思考・性自認をめぐる問題(LGBTs)」などについて、職場における身近な例をあげながら、人権について理解を深めるための意識啓発活動を行いました。

今後もさまざまな人権差別に対して、継続的に意識啓発を進めていきます。

テーマ：『「共に働く人を知ろう」～身近な人権を大切にしよう～』

・2021年度受講者 マルハニチログループ社員4,420名

また、東京人権啓発企業連絡会と大阪同和人権問題企業連絡会に加盟し、積極的な啓発活動にも取り組んでいます。

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿 (KGI)	達成目標 (KPI)			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
事業活動における人権の尊重	自社含むサプライチェーン上で強制労働等の人権侵害ゼロを実現できている	人権研修実施率 (国内G)	100%	2024	 
		サプライチェーン上の人権侵害ゼロの確認率 (G全体)	100%	2030	

人権の尊重

マルハニチログループは、サプライチェーンを含むステークホルダーの人権尊重の責任を果たすため、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづいた人権方針「マルハニチログループ人権方針」を策定しています。2019年度より、人権デューデリジェンスの仕組みの構築に向けた取組みを本格化し、国内外の事業活動を通じた人権リスクの洗い出しと現状把握を進めています。また、グループ従業員に向けた人権研修においても、国際基準の人権尊重の認知に努めています。

マルハニチログループ人権方針

私たちマルハニチログループでは、企業理念にあります「私たちは誠実を旨とし、本物・安心・健康な『食』の提供を通じて、人々の豊かなくらしとしあわせに貢献します。」を実践するために、私たちを取り巻くあらゆる人々の基本的人権を尊重し、配慮した活動を行っていきます。

1. 人権尊重の実践

私たちマルハニチログループは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本および権利に関する宣言」に記された人権を支持、尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、活動を推進していきます。

2. デューデリジェンスの実施

私たちマルハニチログループは、事業活動を通じて、直接的または、間接的に与える人権への負の影響を防止または軽減、是正していくための人権デューデリジェンスの仕組みを構築します。人権への負の影響を引き起こした、または助長した場合には、救済措置を取ります。また、人権への影響に関する懸念を通報できる仕組みを構築していきます。

3. 適用範囲

マルハニチログループ人権方針は、マルハニチログループのすべての役員と従業員に適用します。また、マルハニチログループ役員一人ひとりが人権について考え理解を深める機会を作るため、人権啓発を行っていきます。

本方針の運用については、マルハニチロ人事担当役員が責任を担います。また、マルハニチログループは、お取引先様およびその他の関係者様とも協働し、取り組んでいきます。

4. 本方針の位置づけ

マルハニチログループは、「グループ行動指針」の中で、「労働・人権」にかかわる項目として、「多様性を尊重し、安全で風通しの良い職場環境」、「人権尊重と強制労働・児童労働禁止」を掲げています。本方針は、この「グループ行動指針」を補完するものとして、関係する方針やガイドラインに反映していきます。

5. 適用法令の遵守等

マルハニチログループは、事業活動を行う国・地域における法令を遵守し、国際的に認められた人権と各国法間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

6. 重要な人権課題

私たちマルハニチログループは、職場におけるハラスメントを禁止し、雇用にあたっては、不法労働でないことを確認の上、労務管理をしっかりと行います。また、取引先にも同様の対応を求めています。

7. ステークホルダーとの対話

人権尊重の取組みにおいては、ステークホルダーとの対話を行ってまいります。尚、取組みにつきましては、ウェブサイトや統合報告書等で情報開示してまいります。

制定：2019年7月
マルハニチロ株式会社

人権デューデリジェンス

マルハニチログループは、サプライチェーンを含む人権尊重を経営課題と位置づけ、グループ一体となった人権デューデリジェンス（人権リスクの特定と評価、防止・軽減の仕組みづくりなど）の構築をめざし、2019年度より取組みを開始しています。

マルハニチログループ内での人権デューデリジェンス

外国人技能実習生の雇用に関するアンケート調査

マルハニチログループでは、国内の製造拠点において多数の外国人技能実習生を雇用しています。近年発生している外国人技能実習生の人権を侵害する事件は、外国人技能実習生が人権侵害を受けやすい立場にあることも要因の一つとして考えられていることから、2021年度、国内の直営工場及びグループ会社における、外国人技能実習生雇用状況の現状を把握するためのアンケート調査を実施しました。調査の結果、調査対象の国内62事業所の内、外国人技能実習生を雇用している事業所は23事業所あり、その他に2事業所が今後の雇用を検討していることがわかりました。また、すべての事業所が監理団体を介して外国人技能実習生を雇用していましたが、監理団体の選定にあたっての具体的な基準を設けていない事業所が多いなどの課題を認識し、2022年度5月に各事業所に対してフィードバックを行いました。



オンラインでの外国人技能実習生 人権状況調査結果フィードバック

監理団体へのヒアリング

監理団体における外国人技能実習生雇用の対応状況を把握するため、マルハニチロ（株）の直営工場の外国人技能実習生雇用の監理団体であるあさひねっと協同組合へのヒアリングを実施しました。大きな問題は認められませんでした。人権デューデリジェンスの仕組みづくりが今後の課題と認識し、両社で協力しながら人権デューデリジェンスに取り組んでいくことを確認しました。

事業所へのヒアリング

事業所における、外国人技能実習生の実際の対応状況を把握するために、一部の事業所を訪問し、実際の労働状況の確認、ヒアリングを実施しました。工場責任者と外国人技能実習生へのヒアリング、外国人技能実習生の生活環境および実習現場の確認、各種書類の確認を通して、人権侵害が発生していないか、潜在的なリスクがないかの確認を行いました。

外国人技能実習生へのヒアリングにおいて、日本での生活や実習内容に対して、特段の不满等は聞かれず、明るい表情で生き生きと実習に取り組む様子が伺われましたが、事業所ヒアリング全体を通して、送り出し国において使途が不透明な手数料等を外国人技能実習生が支払っている場合があることや、居住環境に改善の余地があること、また実習現場での言語対応に不十分な点があるなど、今後取り組む課題を認識しました。



外国人技能実習生へのヒアリング

課題への対応とガイドラインの策定

外国人技能実習生への対応状況調査、管理団体、一部事業所へのヒアリングにおいて認められた課題は速やかに改善を図っていきます。これらの調査結果を踏まえ、法令や、第三者機関のガイドラインなどを参考にしながら、外国人技能実習生がより安心して技能の習得に励んでいただけるよう、外国人労働者の雇用に関するマルハニチログループガイドラインの策定を行い、より良い労働環境の整備に取り組んでいきます。

サプライヤーへの人権デューデリジェンス

2021年度は人権・労働慣行についての調査対象取引先を拡大し、マルハニチロ製品を製造する認定工場に対して調査を実施しました。2022年度は、調査においてリスクが認められた取引先に対し、対策を講じていきます。調査結果については、**お取引先への価値**を参照ください。

苦情処理メカニズム

＞ [マルハニチログループの内部通報制度はこちら](#)

人権の啓発活動

マルハニチログループでは、「グループ行動指針」で定めている人権の尊重の活動の一環として、全社員を対象とした社内人権研修を毎年実施しています。2021年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点より、e-ラーニング研修で行いました。「身近な人権」と「ビジネスにおける人権」についてのeラーニング研修を、グループ全体の役員はじめ全社員を対象に実施し、5,870名が受講しました。



人権研修の様子（2019年度）

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。

2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
事業活動における人権の尊重	自社含むサプライチェーン上で強制労働等の人権侵害ゼロを実現できている	人権研修実施率（国内G）	100%	2024	 
		サプライチェーン上の人権侵害ゼロの確認率（G全体）	100%	2030	

お取引先への価値

基本的な考え方

マルハニチログループは日本および世界各地から水産資源を安定的に調達しています。また畜産物や農産物でも安全・安心なサプライチェーンの構築に努めています。私たちが将来にわたって持続可能かつ安定した経営を実践していくためには、お取引先の皆さまと協働して、サプライチェーンにおける環境問題、人権や労働安全といった社会的側面への配慮に取り組んでいく必要があると認識し、CSRに配慮したサプライチェーンの構築に努めます。

マルハニチログループ調達基本方針／サプライヤーガイドラインの制定

2017年度、マルハニチログループでは、「グループ行動指針」および国連グローバル・コンパクト10原則や国際規格ISO26000の考え方にもとづき、「マルハニチログループ調達基本方針」および「マルハニチログループサプライヤーガイドライン」を制定しました。また、海外市場における公正な競争の実施と腐敗防止に関する「腐敗防止宣言」をコミットしています。

2022年7月にはサプライヤーガイドラインを第2版に改訂、IUU漁業の廃絶に関する項目を要求事項に追加し、サプライヤーの皆様に“トレーサビリティの徹底により、調達する水産物においてIUU漁業への関与のないことの確認”を依頼しています。これらの方針／ガイドラインのお取引先への周知徹底と定期的なモニタリングを実施するとともに、第2版への改訂に合わせてガイドライン解説書を作成しました。解説書にもとづく改善取組みを促す等管理体制の強化に努め、お取引さまとともに誠実な事業活動を遂行するサプライチェーンを構築し、取組みを推進していきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 持続可能な調達の実践

中期目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画（主な施策）	実績			
「調達基本方針」、「サプライヤーガイドライン」、「腐敗防止宣言」にもとづくCSRに配慮したサプライチェーンマネジメントの実践	<ul style="list-style-type: none"> - 対象範囲を拡大しての人権調 - 査実施 - サプライヤー調査、人権調査の結果に基づくフィードバック - サプライヤーガイドラインの解説書作成、規程類作成による管理体制構築 	<ul style="list-style-type: none"> - マルハニチロブランド製品を製造する国内外の全認定工場を対象に人権調査を実施 - 一部のサプライヤーに対し、調査結果のフィードバックを実施 - サプライヤーガイドラインの解説書を作成、フィードバック資料と共にサプライヤーに配布 	<p>★★★☆☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - サプライヤーガイドライン遵守状況確認、人権・労働慣行調査の実施 - サプライチェーンマネジメント業務のシステム化、各種調査結果に基づく改善措置が今後の課題 	マルハニチログループ（国内）	マルハニチロ（株）経営企画部

マネジメント体制

マルハニチログループは、幅広いサプライチェーンをカバーするさまざまな事業を有しており、これらの事業活動における原料、資材、製品などの調達先の選定は、各事業部門が責任を持って実施しています。そのため、マルハニチログループにおけるサプライチェーンマネジメントは、2017年に制定した「調達基本方針」「サプライヤーガイドライン」にもとづき、調達部署が中心となってお取引先とのコミュニケーションを通じてCSR調達を実践しています。

2021年度の主な取組み

サプライヤーへのモニタリングの実施

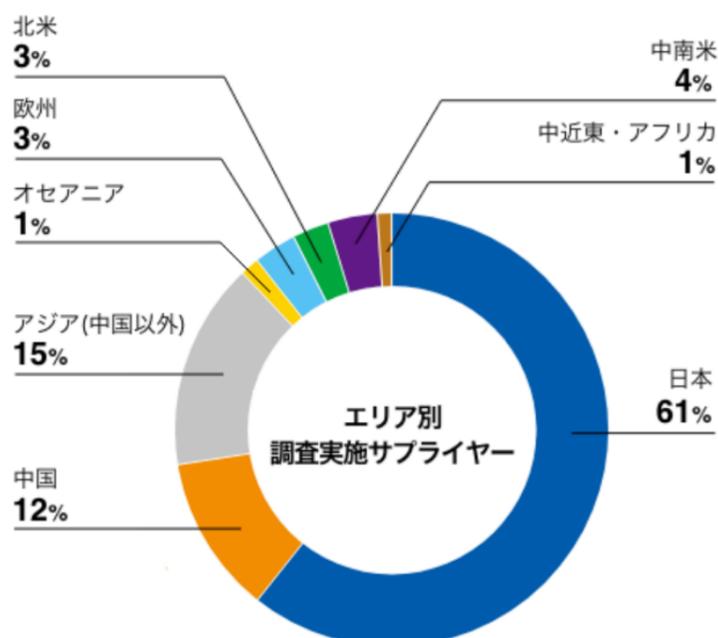
サプライヤー調査の実施

マルハニチロ（株）では、2020年度、「サプライヤーガイドライン」の遵守状況の確認を目的として国内外1,097社を対象にサプライヤー調査を実施しました。マルハニチロブランド製品を製造する特に重要なサプライヤーである当社認定工場については、全294社を対象とし、293社（国内認定工場127社、海外認定工場166社）から回答をいただき、回答率は99.7%を達成しました。

2021年度はサプライヤーに対して、調査結果のフィードバックを実施するとともに、「サプライヤーガイドライン」の確実な実践に向けて、要求される水準、具体的な行動等を示したガイドラインの解説書を作成し、解説書の配布を行いました。加えて、定期的なサプライヤー調査を実施し、サプライチェーンに「サプライヤーガイドライン」を確実に浸透させるため、2022年度はサプライチェーンマネジメントのシステムを導入し、再度サプライヤーへのモニタリングの実施を予定しています。

今後もサプライヤーとコミュニケーションを図りながら、協力して改善に向けて取り組み、公正な事業活動の実現に努めます。そして「サプライヤーガイドライン」のさらなる浸透と相互信頼をもとにしたパートナーシップの構築に繋がっていきます。

2020年度 調査実施サプライヤー	1,097社
対象サプライヤー	2020年度調査実施サプライヤー
国内認定工場	127社
海外認定工場	166社
直営工場サプライヤー	242社
その他原料・他社品購買サプライヤー	562社



サプライチェーンにおける人権・労働慣行調査の実施

マルハニチロ（株）では、2020年度サプライチェーンにおける人権リスクを確認する目的として、一部の取引先に対し人権・労働慣行調査を開始しました。2021年度は対象取引先を拡大し、マルハニチロ製品を製造する認定工場253社に対して調査を実施しました。その結果、人権・労働慣行に関する方針・基準の未策定、移住労働者の雇用に関する理解不足、会社と従業員のコミュニケーションを図るための労働組合やそれに準ずる組織がないといった人権侵害リスクの存在を認識しました。

今後も定期的な同調査の実施を通じて、人権・労働慣行の実態を把握の上、マルハニチロ人権方針の周知、徹底を働きかけ、サプライチェーンでの人権侵害ゼロの実現をめざしていきます。

2020年度、2021年度の人権・労働慣行調査実施状況

対象サプライヤー	2020年度、2021年度調査実施サプライヤー	リスクが認められたサプライヤー（参考値）
国内認定工場	126社	81社
海外認定工場	168社	53社
その他原料サプライヤー	55社	24社
合計	349社	158社

※リスクが認められたサプライヤーについては、ヒアリングによる詳細状況の確認を検討しています。

「協力工場品質保証会議」によるサプライヤーへの周知徹底

マルハニチロ（株）では、サプライチェーンとの連携強化による品質保証レベルの向上を目的として、製品の製造にご協力いただいている国内の主な製造委託先の経営者の皆さまを対象とした「協力工場品質保証会議」を開催しています。

2021年度は、品質に関わる取組み、苦情・事故の発生状況の報告に加え、マルハニチロ（株）経営企画部担当者より「調達基本方針」「サプライヤーガイドライン」の周知、CSR調達に関する講演を実施し、お取引先へのマルハニチログループの方針／ガイドラインのご理解と、CSRに配慮したサプライチェーンを共に構築していくためのご協力をお願いしました。

本会議は今後も継続して開催し、周知の機会を設けることで、製造委託先の皆さまと情報の共有を図るとともに、取組み方針に対するご理解をいただき、サプライチェーンの連携強化に努めていきます。

2022～2030年度のKGI・KPI

新中期経営戦略「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の策定に伴い、2022年3月28日付で新たな9つの重要課題（マテリアリティ）に見直し、各マテリアリティについて2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（KPI）を策定しました。

2022年度からは策定した目標に取り組み、2030年のありたい姿をめざしていきます。

マテリアリティ	2030年のありたい姿（KGI）	達成目標（KPI）			貢献する主なSDGs
		項目	目標値	目標年	
持続可能なサプライチェーンの構築	サプライヤーとの協働により持続可能な調達網構築を実現できている	システムカバー率（MN※）	100%	2024	 
		サプライヤーガイドラインへの同意率・重要項目改善率（G全体）	100%	2030	

※MN=マルハニチロ（株）

地域・社会への価値

基本的な考え方

マルハニチログループが事業拠点を持つ地域において、私たちの事業が地域コミュニティに経済、社会、環境の観点から影響を及ぼす可能性があります。共存、共栄をめざし、良好な関係を構築するために、適切なコミュニケーションとさまざまな社会貢献活動に取り組んでいきます。

サステナビリティ中期経営計画(2018～2021年度)

重点課題 地域社会との共存・共栄

目標	2021年度		中期経営計画 自己評価	対象	責任部署
	行動計画(主な施策)	実績			
食の大切さを伝え、健康に貢献	<ul style="list-style-type: none"> - シェフ直伝親子料理教室の継続開催 - MSC・ASC認証水産物を使った料理教室の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - シェフ直伝親子料理教室を千葉と大阪にて実施 - ケーブルTV制作会社と協力し、親子料理教室「お魚キッチン」を収録、江東区にて2週間放送、全国のケーブルテレビでも放送 - 海といのちの未来をつくる～親子でおいしいお魚クッキング～を東京ガスと東邦ガスにて計2回実施 	<p>★★★★☆</p> <ul style="list-style-type: none"> - シェフ直伝親子料理教室、MSC・ASC認証水産物を使った料理教室の実施 	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)経営企画部
未来につなげる自然環境の保全	<ul style="list-style-type: none"> - 事業所周辺での清掃活動の継続実施 - アマモ場再生活動の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 海岸清掃活動“Make Sea Happy!”を、2021年度より、国内の複数事業所で実施 - アマモ場再生活動(花枝採取、種蒔き)の実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 海岸清掃活動“Make Sea Happy!”を国内の複数事業所で実施 - アマモ場再生活動(花枝採取、種蒔き)の実施 - 医療従事者/NPO法人/フードバンクへの食材の寄付寄贈 	マルハニチログループ(国内)	マルハニチロ(株)経営企画部
地域社会の発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> - 新型コロナウイルスの影響を考慮しながら継続実施 - 中高生に対してオンライン授業の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> - 豊洲フェスタへの協賛(思い出缶詰づくり) - 中高生の企業訪問への対応、オンライン授業の実施 - 医療従事者/NPO法人/フードバンクへの寄付寄贈 			

2021年度の主な取組み

食育活動

CASE:魚食普及イベント「シェフ直伝～親子でつくるお魚を使った家庭料理～」

マルハニチロ（株）は、全国の親子に魚食の楽しさ、おいしさを知っていただき、健康な食生活に役立てていくことを目的として2015年からシェフ直伝親子料理教室を開催しています。2021年度は「シェフ直伝～親子でつくるお魚を使った家庭料理～」というテーマで2021年10月に大阪ガス（株）、11月に京葉ガス（株）と共同で2回開催しました。イベントの冒頭では「お魚のセミナー」も開催し、参加者の皆さまにお魚の雑学を楽しく学んでいただきました。



シェフの丁寧なデモンストレーション

CASE:「海といのちの未来をつくる～未来につながるお魚ランチ教室～」の開催

マルハニチロ（株）は、海と魚のサステナビリティ（持続可能性）の重要性を伝える「海といのちの未来をつくる～未来につながるお魚ランチ教室～」を、2022年3月に東邦ガス（株）、2022年4月に東京ガスコミュニケーションズ（株）／（株）大阪ガスッキングスクールと共同で開催しました。

持続可能な漁業や養殖業について理解してもらうことを目的とし、当社のMSC認証およびASC認証の製品を使用した料理を作りました。

冒頭の「お魚セミナー」では、世界的に魚食が人気となっている中で、水産資源が厳しい状況にあることを説明し、みんなが美味しい魚を食べ続けていくためのMSC「海のエコラベル」とASCロゴについて紹介しました。



お魚セミナーの様子



クラゲさんのシーフードピザパン
カニさんの鮭 Mayoネーズ
きらきらコンソメゼリー

CASE:親子料理教室番組 「お魚キッチン」の放送

2021年度は新たな企画として、東京ベイネットワークと協力し、親子料理教室「お魚キッチン」を収録しました。2022年3月27日より江東区・中央区にて2週間放送され、さらに全国のケーブルテレビでの放送も決まり、7月までに105万世帯で放送されました。

コロナ禍により全国で料理教室を実施することが困難な中で、より多くの方に魚食の楽しさ、おいしさを知っていただくため、マルハニチロの缶詰を使用した“簡単ながらも本格的なレシピ”を当社のクッキングアドバイザーが紹介しました。

こちらの番組は「魚食べれば福来る」でもご覧いただけます。



食育に関わる情報発信

マルハニチログループは、食育にかかわる多様な情報をステークホルダーの皆さまへ発信しています。魚食普及サイトである「魚食べたら福来る」をはじめ、「サーモンミュージアム」や、「おさかなギャラリー」など、「知って・楽しめて・得する情報」をWEBサイトで発信しています。

環境活動

CASE:「東京湾 UMI プロジェクト」アマモ場再生活動への継続協力

マルハニチログループは、東京湾の水質を改善し海の生き物の棲みかとなって沿岸の環境を整えるアマモ場の再生活動に2014年から協力しています。

2016年からは東京湾の環境改善に取り組む国土交通省の「東京湾UMIプロジェクト（東京湾・海をみんなで愛するプロジェクト）」協力企業にも選定されています。

アマモは水深1～数メートルの沿岸砂泥地に自生する海草の一種で、海の生き物の棲みかや産卵場所となり「海のゆりかご」と呼ばれています。窒素・リンなど栄養塩の吸収による水質浄化作用に加えて、近年はアマモなど海藻・海草の藻場が吸収・固定するCO₂「ブルーカーボン」にも注目が集まっています。光合成によりCO₂を吸収し海中に酸素を供給するだけでなく、藻場の海底の堆積物に取り込まれた炭素が数千年にわたって貯留されることから、地球温暖化対策の新たな吸収源としての期待も大きくなっています。

マルハニチログループではNPO法人海辺つくり研究会の指導のもと、アマモの花枝採取をグループ内イベントとして実施してきました。2020年度、2021年度は新型コロナウイルスの影響によりイベントとしての開催は中止しましたが、継続的な環境活動として小規模で実施しました。2022年度は、6月4日（土）に木更津金田海岸にて3年ぶりにイベントとして開催し、マルハニチログループの社員とその家族33名が参加し、約2,000本の花枝を採取しました。花枝1本に約20個の種子がつくため約4万粒の種子を採取したことになります。また、6月12日（日）には大阪府阪南市の西鳥取漁港にて実施されているアマモ再生活動を視察させていただきました。今後は、アマモ場再生活動による生物多様性保全や二酸化炭素吸収など、活動の成果を数値化することをめざし、活動団体や行政とも協力しながら、活動の継続と拡大を図っていきます。



アマモ場の魚を観察する様子



アマモの花枝についた種子



参加者集合写真

CASE: 夢ワカメ・ワークショップ／アマモ種まきへの参加

マルハニチロ（株）は、2021年11月27日（土）に横浜市西区みなとみらい地区臨港パークにて開催されたNPO法人海辺つくり研究会主催の夢ワカメ・ワークショップと、国土交通省 関東地方整備局主催のアマモ種まきに参加しました。毎年200名以上が一般参加するイベントですが、2020年度よりコロナ禍のためスタッフのみの参加となっています。

夢ワカメ・ワークショップは、海藻育成を通じ富栄養化した海域の環境を浄化するために行われています。ワークショップではワカメの種付け（種糸の取り付け）を行い、2月中旬に成長したワカメを収穫しました。アマモ種まきは高度成長期の大規模な埋め立てにより失われたアマモ場を再生し、豊かな海を取り戻すために行われています。当日は、当社も花枝採取を実施した千葉県木更津市金田海岸のアマモの種を使用して種まきを行いました。



種糸取り付けの様子



収穫されたワカメ

CASE: 全国アマモサミット2021 in あおもり「海辺の自然再生 高校生サミット」

マルハニチロ（株）は、2017年から全国アマモサミットのプログラムの一部として開催される「海辺の自然再生 高校生サミット」に協賛しています。海辺の自然環境の再生に取り組む全国の高校生が、互いに活動内容を紹介し、情報交換をするとともに次世代の担い手として共に成長していくことを目的としています。

2021年度は、2022年1月8日（土）に青森で開催されました。全国から10校（当初予定は11校）が参加し、それぞれ地元の家・河川を舞台に行っている自然再生活動の内容についてプレゼンテーションが行われました。会場の参加者とも活発な意見交換がなされ、学生にとって活動発表や交流の機会となる貴重な場を提供することができました。



アマモ高校生サミットの様子



アマモ高校生サミットの様子（各校の発表風景）

CASE: 全国の事業所周辺での清掃活動

マルハニチログループは、全国にある工場や事業所などの周辺で清掃活動を実施し、地域の環境美化に努めています。2021年度も事業所周辺の各種清掃活動に参加しました。今後も活動を継続していきます。



ヤヨイサンフーズ九州工場 一斉清掃活動

CASE: 海岸清掃活動“Make Sea Happy!”

“Make Sea Happy!”は、海洋プラスチック問題を考慮した当社グループのクリーンアップ活動です。本活動は、単にごみを拾うだけでなく、拾ったごみを集計し、事務局で記録した後、環境団体（一般社団法人 JEAN）への調査協力として、ごみ情報を提供しています。

地域貢献活動

CASE: 青森ねぶた祭

マルハニチロ（株）は、1953年に大型ねぶたを出して以来、地域振興を目的に、半世紀にわたって、毎年青森ねぶた祭※に参加しています（一部の年を除く）。

2022年は、新型コロナウイルスの感染対策を講じた上で、2019年以来3年ぶりの開催となりました。

当社も「豪傑武松 猛虎退治（ごうけつぶしょう もうこたいじ）」の大型ねぶたを制作して参加し、地元の方々や大勢の観光客に楽しんでいただきました。

※青森ねぶたは、国の重要無形民俗文化財に指定された東北三大祭りのひとつ。



CASE:第27回豊洲フェスタ

マルハニチロ（株）は、2021年10月23（土）に江東区豊洲文化センターにて、公益財団法人 江東区文化コミュニティ財団主催による豊洲フェスタに参加しました。本イベントは地元企業や団体が参加し、地域住民と交流を図る場となっており、マルハニチロ（株）は「思い出缶詰づくり」を出展しました。30名の方に参加していただき、親子で楽しめるイベントが開催できました。



「思い出缶詰づくり」の様子

CASE:オーストラリア・パース市河口の環境改善キャンペーン

Austral Fisheries社は、パース市の中心部を流れる汽水域の河口にてかつて豊富にあった貝礁を回復して河川的环境改善を図るThe Swan-Canning Estuary restoration campaignに賛同しています。このプロジェクトは国際NGO“The Nature Conservancy”が展開しており、川の生態系の回復をめざしています。

CASE:アメリカ・ヌークサック地域の川のサーモン遡上尾数を回復させる活動

Trans-Ocean Products社では、月に1回以上の活動を通じて、the Nooksack Salmon Enhancement Association (<https://www.n-sea.org/>) のヌークサック地域の川のサーモン遡上尾数を回復させる環境保全活動に参加しています。2021年12月にはTrans-Ocean Products社工場施設の裏を流れるスクアリカム川で、外来植物種の除去と、在来種の植栽を行いました。Trans-Ocean Products社では今後もthe Nooksack Salmon Enhancement Associationの活動を通して、地域の発展へ寄与していきます。



活動に参加したTrans-Ocean Products社メンバー

文化・教育活動

CASE: 訪問学習による中学生への教育・学習支援活動

マルハニチロ（株）では、中学生や高校生の教育・学習支援の一環として、生徒が企業の事業内容やSDGsに関する取組みについて学び、理解を深める機会を提供するため、定期的に訪問学習を受け入れています。2021年度は、芝浦工業大学附属中学校、三鷹市立第六中学校、荒川区立第四中学校の訪問学習（一部オンライン）を受け入れ、当社の事業内容や事業活動を通じてSDGs達成のために行っている取組みについて紹介しました。社会全体でSDGsへの関心が高まっている中、学校のカリキュラムとしてSDGsを学ぶ機会が増えてきており、企業の取組みについて中高生や大学生からの問い合わせも増えています。



CASE: 株式会社ヤヨイサンフーズ カンボジアヤヨイ学校支援活動

カンボジアヤヨイ学校は、2008年に旧ヤヨイ食品が創業60周年記念事業として、JHP・学校をつくる会と協力し、カンボジアのコンターナン小学校に寄贈した校舎になります。

2021年度は衛生教育の一助となるように、コロナ禍であっても子供たちが少しでも安心して学校生活を送れるようにと、衛生用品と文房具を寄贈しました。

また、カンボジア政府は、海外の支援者がいることや、敷地内の衛生状態、遊具の充実面などの評価により、地域のモデル校を選定しています。

2021年度コンターナン小学校は、ヤヨイサンフーズからの支援効果もあり、学校内の環境、管理能力等の観点から最も高い評価を受け、地域のモデル校として指定されました。

これにより、新校舎が建設され、今後新たな教育システムが導入されることになりました。



寄付・寄贈に関する取組み

CASE:医療従事者支援

マルハニチロ（株）は、医療現場の最前線で感染予防や診療などの業務にあたっている医療従事者を食の面から支援するため、病院経営をサポートする（株）キャピタルメディカにもご協力いただき、計6病院へ当社製品を寄贈しました。



川口工業総合病院の職員の方々

寄贈先・寄贈製品

納品年月日	寄贈先・協力先	寄贈品	数量
2021年6月25日	医療法人 北仁会 いしばし病院	缶詰3種類「さば味噌煮・さば煮付・さば水煮」	計6ケース（288個）
2021年6月25日	医療法人 豊和会 新札幌豊和会病院	缶詰3種類「さば味噌煮・さば煮付・さば水煮」	計6ケース（288個）
2021年6月25日	医療法人 前橋会 高崎ハートホスピタル	缶詰3種類「釧路のいわし味付・みそ煮・水煮」	計3ケース（144個）
2021年6月25日	医療法人 和松会 六地藏総合病院	缶詰3種類「釧路のいわし味付・みそ煮・水煮」	計7ケース（336個）
2021年6月16日	医療法人 新青会 川口工業総合病院	カップゼリー「フルティシエちょっと贅沢シリーズ」2種類	計10ケース（480個）
2021年6月17日	医療法人 ユカリア沖縄 かなな病院	カップゼリー「フルティシエちょっと贅沢シリーズ」2種類	計5ケース（240個）

CASE:フードバンク・子ども食堂などへの支援

マルハニチログループは、まだ食べられるにもかかわらず販売できなくなった商品について、フードバンク活動※を行うNPO法人へ寄贈する取組みを2009年より実施しています。福祉向上に寄与するだけでなく、フードロスを削減する目的もあります。

2021年度も、フードバンク活動を行っているセカンドハーベスト・ジャパンやフードバンクかながわ、フードバンクはりまなどの団体に、冷凍食品などを寄贈しました。

※フードバンク活動：まだ十分に食べることができるにもかかわらず、さまざまな理由で流通が困難になった商品を、生活困窮者へ無償で提供する活動

その他にも、コロナ禍によりさまざまな困難に直面している子どもたちやその世帯をサポートするため、子ども食堂を運営している東京都江戸川区のNPO法人らいおんは一とならびに宮城県石巻市の特定非営利活動法人 やっぺすの2団体に、缶詰や冷凍食品を寄贈しました。



フードパントリーでの配布の様子

CASE:NPO法人キープ・ママ・スマイリングへの寄贈

マルハニチロ（株）は、NPO 法人キープ・ママ・スマイリングより応援物資の依頼を受け、自社製品を寄贈しました。キープ・ママ・スマイリングでは、長期入院中の子どもに付き添うお母さんに、長期付き添い生活に欠かせない生活用品・衛生用品を詰め合わせた「付き添い応援パック」を無償で配布する取組みを行っています。病院内ですぐに食べることができる常温品の提供希望を受け、栄養不足を補ってもらいたいという気持ちを込め、「DHA チャレンジ」にも使用した缶詰を寄贈しました。



付き添い応援パック

CASE:海外グループ会社における食品寄贈活動

Sai Gon Food Joint Stock 社は、ベトナム国内において、新型コロナウイルスの蔓延により自宅待機を余儀なくされた方々や、台風や大雨などにより洪水の被害に見舞われた方々、そしてその復旧に尽力される方々に対し、食品の寄贈を行いました。

今後も、食品提供を通じた地域社会発展への寄与を推進していきます。



ベトナム保健省への寄贈



ベトナム国内で発生した洪水被害の復旧支援者への寄贈

今後に向けて

2021年度は全国4拠点での料理教室開催、親子料理教室番組の放送、海岸清掃“Make Sea Happy!”の実施地域の拡大など、広範囲で活動を行うことができました。今後はこれまでコロナ禍のため中止していたイベントを再開しつつ、豊洲近隣の企業とも協力し新たな取組みも推進できるよう積極的に活動していきます。

コーポレート・ガバナンス

マルハニチログループは、さまざまなステークホルダーと公正で良好な関係を構築し、持続的な成長と長期的な視野に立った企業価値の向上をめざします。そのため、意思決定の迅速化を図るとともに、チェック機能の強化を図ることで、経営の健全性、透明性、効率性を確保することを重要な課題と位置づけ、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組みます。

なお、当社のコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」としてまとめ、当社ホームページに公表しています。

 [コーポレート・ガバナンス・ガイドライン \(PDF：228KB/7p\)](#)

 [コーポレート・ガバナンス報告書 \(PDF：180KB/18p\)](#)

[コンプライアンス](#)



[リスクマネジメント](#)



[情報セキュリティ](#)



[国連グローバル・コンパクトへの参加](#)



ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

-
- ステークホルダーコミュニケーション ----- P124

 - イニシアティブへの参画 ----- P126

 - SeaBOSの取組み ----- P129

ステークホルダーコミュニケーション

基本的な考え方

マルハニチログループは、商品をご購入いただくお客さまだけでなく、従業員、サプライヤー、拠点周辺の住民の皆さま、株主・投資家、地球環境など、多くのステークホルダーの皆さまと密接に関わっています。

持続的な企業価値向上のためには、これらの皆さまとの信頼関係が不可欠であると考え、さまざまなコミュニケーション手段を通じて、マルハニチログループを知っていただくとともに、期待・ご意見を伺うための対話・接点の機会を設けています。

いただいたご意見については、マルハニチログループのサステナビリティ推進のために積極的に活用していきます。

コミュニケーションマップ

ステークホルダー	主な課題	主な窓口となる部署	コミュニケーション手段
お客さま	安全・安心な食の提供	品質保証部	WEBサイト
	「消費者志向経営」の推進	お客様相談センター	広告・宣伝物
	「生涯健康計画」の推進	コーポレートブランディング部 中央研究所	イベント
株主/投資家	適切な情報開示	コーポレートブランディング部	決算発表会
			株主総会
			報告書類（株主通信、レポート）
お取引先	持続可能な調達の実践	経営企画部	WEBサイト、調達先へのサプライヤー調査アンケート
従業員	成長機会の提供	人事部	イントラネット
	安全で働きやすい職場づくりの推進	人事部	社内研修
	ダイバーシティの推進と働き方改革の実施	人事部	通信研修（NAVI）
	人権の啓発推進	人事部	社内研修
	健康経営の推進	人事部	社内セミナー

地域・社会	地域社会との共存・共栄	経営企画部	WEBサイト
		マルハニチログループ各社	地域行事への参加
NPO/NGO/研究者等	グローバルな情報収集	経営企画部	ダイアログへの参画 (SeaBOS等)

ステークホルダーの声

一部のステークホルダーの声については以下のページをご覧ください。

「社会価値」の創造

健康経営の推進



「環境価値」の創造

地球温暖化対策



海洋プラスチック問題への対応



従業員向け統合報告書アンケート

マルハニチロ（株）従業員を対象とした「マルハニチログループ統合報告書2021」に関するアンケートを行いました。アンケート回答者数は541名と（前年度587名）、社内における統合報告書に対する関心は高いです。また回答者の80%が「大変理解できた」「理解できた」と回答し、さらに「前年度に比べまとまりが良く、1年の状況が理解できた」「会社全体の取組みを理解するうえで参考になった」という声を多くいただきました。

しかしその反面、「専門用語に注釈をつけてほしい」などの声もいただいたため、次年度に向け、さらに読みやすい統合報告書を作成できるよう改善していきます。

イニシアチブへの参画

基本的な考え方

マルハニチログループは、水産物をコアにグローバルなサプライチェーンを通じてビジネスを展開しています。特にその調達活動と水産資源は密接に関係しており、幅広いバリューチェーン上には単一企業、民間セクターのみでは解決できないサステナビリティ課題が多く存在していることが懸念されます。包括的な取組み推進のため、同業他社や行政、科学者、NPO/NGOとの協働が不可欠であると考えており、マルハニチログループは、国内外のさまざまなイニシアチブへ自主的に参画しています。

「国連グローバル・コンパクト」に加盟

企業が持続可能なサプライチェーンを構築するためには、人権保護と適正な労働慣行を実践することが不可欠です。マルハニチログループでは、国内外のあらゆる事業活動において、人権、労働、環境、腐敗防止の本質的な価値観を10原則に取りまとめ、賛同を呼びかける「国連グローバル・コンパクト」に2010年より加盟しています。



持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO) への加盟

マルハニチロ株式会社は、2019年7月、持続可能なパーム油の生産と利用を促進する非営利組織である「RSPO※」に加盟しました。

近年、パーム油の需要増加に伴い、保護価値が高い熱帯林の伐採による生態系の破壊、温室効果ガス吸収力の低下や、農園労働者の人権や労働安全面の問題が生じています。当社はRSPOの取組みを支持し、今後RSPO認証の持続可能なパーム油への転換を目指し、社会の持続可能な発展に貢献していきます。

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

私たちの進捗状況を<https://rspo.org/members/9365>でチェックしてください。



4-1167-19-100-00

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA) への加盟

地球規模の課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向けた取組みを推進することが世界全体で求められています。このような状況を踏まえ、2019年マルハニチログループは、クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA) に加盟しました。CLOMAは、業種を超えた幅広い関係者の連携を強め、プラスチック製品の持続可能な使用や代替素材の開発・導入を推進しイノベーションを加速するために、経済産業省主導で2019年1月に設立されたアライアンスです。参加企業は2021年6月時点で430社・団体以上に達しています。



海洋資源と密接な関わりを持つ当社グループは、クリーン・オーシャンの実現に向けて、今後、さまざまな団体との連携強化に努めていきます。

日本経団連生物多様性宣言

マルハニチログループは、2009年に発表された「日本経団連生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、2009年から同宣言の推進パートナーズに参加しています。このほか、日本経団連自然保護基金※の活動趣旨に賛同し、同基金に毎年寄付金を拠出しています。



また、生物多様性に関する取組みの情報交換・意見交換の場である一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）に参加し、最新情報やノウハウの収集を参加企業間のネットワークを通じて行っています。

2016年3月には、官民が連携して東京湾の環境改善に取り組む国土交通省の「東京湾UMIプロジェクト」協力企業に選定されました。今後もアマモ場再生活動への参加を通じて、海中の生物多様性保全に貢献していきます。

※日本経団連自然保護基金：アジア太平洋地域を主とする開発途上地域の環境保全活動を展開している非営利の民間組織プロジェクトへの助成や、国内の環境保全活動への助成などを目的に設定された基金。

生物多様性のための 30by30 アライアンス

2022年4月には、環境省を含めた産民官17団体を発起人として設立された「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参画しました。

30by30とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標です。

日本において30by30の達成を目指すために、国立公園等の保護地域拡大に加え、保護地域以外で民間等の取組により保全が図られているエリアや、保全を主目的としない管理が結果として自然環境を守ることに貢献しているエリアを、OECM（Other Effective area-based Conservation Measures）として登録および保全等を促進し、またはその取組みを積極的に発信することを目的として本アライアンスは設置されました。



マルハニチロ(株)では、アマモ場再生活動などを通じた生物多様性保全活動の推進、活動エリア拡大をめざしながら、本アライアンスの取組みに積極的に参加していきます。

プラスチック容器包装リサイクル推進協議会での取組み

プラスチック容器包装リサイクル推進協議会（略称 プラ推進協）は、プラスチック製容器包装の再商品化の義務を負う団体および企業で構成する任意団体であり、2020年6月マルハニチロ（株）の執行役員開発部長の小椋聡が会長職に就任しました。

プラ推進協は、容器包装リサイクル法に基づき、プラスチック製容器包装の合理的な再商品化システムの構築、その実地的運用を円滑に履行できるような体制整備、関係業界と密な連携を図り、その普及および啓発に努めることを目的としています。マルハニチログループはプラ推進協の活動に積極的に取り組み、プラスチック製容器包装の持続可能な再商品化システムの構築を目指し、循環型社会の形成に寄与していきます。

 [プラスチック容器包装リサイクル推進協議会](#) 

ジャパンプルーエコノミー推進研究会への入会

ジャパンプルーエコノミー推進研究会は、2020年7月に発足したジャパンプルーエコノミー技術研究組合（JBE）の下部組織で、企業などから会員を募り、異分野の研究者や技術者、企業、自治体などが協働して海洋の保全・再生について研究開発を進めており、ブルーカーボンオフセット制度の試行も開始しています。



マルハニチログループは当会への入会によりブルーカーボンに関する情報収集や会員間の情報交換、研究により、生物多様性への取組みを拡充し脱炭素社会への取組みを追究していきます。

SeaBOSの取組み

Seafood Business for Ocean Stewardship (SeaBOS)に参画

SeaBOS (Seafood Business for Ocean Stewardship)は、世界水産大手企業8社(現在は10社)と、海洋・漁業・持続可能性を研究する科学者が、持続可能な水産物の生産と健全な海洋環境を確保するために、科学的根拠にもとづく戦略と活動を協力しながら主導することを目的に2016年に設立されたグローバルなイニシアチブです。国連の持続可能な開発目標 (SDGs)、特に「目標14 海の豊かさを守ろう」に積極的に貢献するとしています。

マルハニチロはSeaBOSの立ち上げから参加し、2018年9月、組織設立と同時に当社社長(当時)の伊藤滋が初代会長に指名され、2020年10月まで会長として従事しました。



SeaBOSの主要な課題とミッション

世界最大手の水産企業10社が、海洋のサステナビリティ (持続可能性) を実現するために指導力を発揮すべく努める

Vision	海洋管理に関する変革を促進する
How	政府やその他のサステナビリティの主導者との協力を含め、業界が海洋に対する世界的な責任を負い、海洋管理に積極的に携わる
Mission	持続可能な水産物の生産と健全な海洋環境の実現に向けて世界をリードする

SeaBOS参画企業

- マルハニチロ
- 日本水産
- Thai Union Group
- MOWI
- Dongwon Industries
- Nutreco/Skretting
- Cargill Aqua Nutrition
- Cermaq
- 極洋
- Charoen Pokphand Foods



※マルハニチロ(株)は、このうちタスクフォースI、IIIおよびVIのメンバーとして活動しています。

第6回SeaBOS会議(オンライン)への参加

2021年10月、第5回SeaBOS会議がオンラインにて開催し、2日間にわたり各タスクフォースの課題、進捗状況、今後の取組みについて、積極的な討議が行われ、それぞれに目標と計画について合意がなされました。



2021年10月のCEO会議時当社に訪したSeaBOSメンバー
左から日本水産(株)代表取締役社長 浜田氏, Stockholm Resilience Centre Science Director Henrik氏 ,(株)極洋 代表取締役社長 井上氏, 当社 代表取締役社長 池見



2021年10月CEO会議参加メンバー

SeaBOS取組み	関連するタスクフォース	主な合意内容
IUU漁業、強制労働・児童労働排除への取組み	タスクフォース I	自社操業において、IUU漁業と強制労働・児童労働への関与がないことを確認した。引き続き調達品に関してサプライチェーン上におけるこれらの問題に対処し、2022年と2025年に進捗を報告する。
絶滅危惧種への取組み	タスクフォース I	絶滅危惧種への影響を減らすための戦略への合意のもと、サメ、エイ類、海鳥から、絶滅危惧種の混獲（こんかく）防止の取組みを進めることに決定し、将来的には対象魚種を拡大していく。
抗生物質使用削減への取組み	タスクフォース III	抗生物質の使用を減らすための戦略に合意する。2022年10月までに、抗菌剤使用管理のCoC（行動規範）を策定する。2023年10月までに、上記CIAの薬剤使用見直しのロードマップを策定する。
海洋プラスチック問題への取組み	タスクフォース V	課題に対する認識と理解を深め、海岸や河川のクリーンアップ活動範囲を拡大し、継続実施する。
気候変動対策への取組み	タスクフォース VI	各社のCO ₂ 排出削減目標と報告方法を設定。2022年5月までに各社のCO ₂ 排出削減目標を設定する。

第4回SeaBOS 事務方会議の開催

2022年5月10日～12日にSeaBOS関連の会議としては2018年10月以来対面での会議がスウェーデンのストックホルムにて開催されました。10月の第7回SeaBOS会議開催に向けて各タスクフォースの進捗状況ならびに課題などについて積極的に議論を行いました。

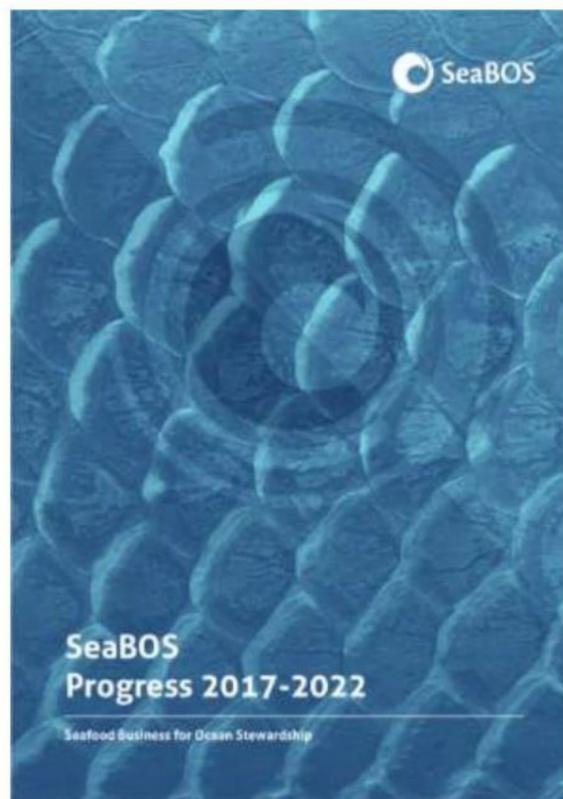


2022年5月事務方会議参加メンバー

詳しくはこちらもご確認下さい（英語のみ） [📄](#)

SeaBOS Progress Reportの発表

2022年6月29日、ポルトガルで開催された国連海洋会議でSeaBOSとして初の報告書を発表しました。2017年に開催された第1回国連海洋会議で、持続可能な水産物生産と健全な海のための世界的な変革をリードする科学と世界最大の水産会社10社が連携するユニークなコラボレーションとしてSeaBOS結成を発表して以来、5年後のSeaBOS Progress Reportでは、進捗状況、直面した課題、そして各種機会などに焦点を当て報告しています。



SeaBOS Progress 2017-2022

社外からの評価

健康経営銘柄の選定および健康経営優良法人(ホワイト500)の認定

マルハニチロ(株)は経済産業省が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、優良な健康経営を実践している企業として2018年から5年連続して「健康経営優良法人(大規模法人部門)」(ホワイト500)に認定を受けています。さらに、上場企業の中から、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む健康経営を実施する特に優れている企業として「健康経営銘柄2022」に初めて選定されました。



子育てサポート企業「くるみん」認定の取得

マルハニチロ(株)では、男性・女性関係なく、子育てに関わるすべての従業員の前向きな「仕事と育児の両立」の実現を支援するために、育児休職期間の拡充や短期育児休職制度を導入しています。

女性社員はもちろんのこと、男性社員の育休取得率(短期含む)等が評価され、2020年度に厚生労働大臣による3つ目の「くるみん」認定を取得しました。

今後も育休取得に限らず、子どもの成長に合わせた仕事と育児の両立支援、女性だけではなく男性のさらなる育児参画や上司への理解推進など、さまざまな施策に取り組んでいきます。



女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」認定の取得

マルハニチロ(株)は女性の活躍推進が優良な企業として、2017年11月29日に厚生労働省より「えるぼし(2段階目)」の認定を取得しました。



MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) は米国MSCI社が女性の活躍推進に優れた日本企業をMSCIジャパンIMIトップ700指数の中から選定するESG指数です。マルハニチロ (株) は2019年より3年連続で構成銘柄に選定されています。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

MSCI日本株 女性活躍指数 免責事項：

マルハニチロ (株) のMSCIインデックスへの組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるマルハニチロ (株) への後援、推奨、販促を企図するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックス名とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

DBJ健康経営格付最高ランクを獲得

マルハニチロ (株) は、2021年10月、日本政策投資銀行 (DBJ) より健康格付融資を受け、格付結果は「従業員の健康配慮への取組みが特に優れている」と評価されました。

「DBJ健康格付」融資は、従業員への健康配慮の取組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという、世界で初めての融資メニューです。当社は、「健康経営宣言」の公表や組織体制の明確化、DHAを活用した従業員の健康保持・増進施策などが評価され、最高レベルの格付けを3年連続で取得しています。



SOMPOサステナビリティ・インデックスを取得

マルハニチロ (株) は、2022年、SOMPOアセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されました。本インデックスは、ESG (環境、社会、ガバナンス) の評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの「SOMPOサステナブル運用」に活用されています。財務諸表に表れない経営のクオリティや隠れたリスクにも着目し、長期的な観点から企業価値を評価することを通じて長期投資家の資産形成に寄与することを目的とした運用プロダクトです。



全国海の再生プロジェクト協力企業に選定

マルハニチロ (株) は2016年3月、官民連携の取組みとして、東京湾の環境改善に取り組む国土交通省の「東京湾UMIプロジェクト (東京湾・海をみんなで愛するプロジェクト)」協力企業に選定されました。このプロジェクトの一環として、水質浄化やCO2削減に役立つアマモを増やして、東京湾を豊かな海に再生するアマモ場再生活動を毎年実施しています。



「FTSE Blossom Japan Index」評価

マルハニチロ（株）は「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数で、業種配分の偏りがないうように設計されています。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESGパッシブ運用のベンチマークに採用されるなど、ESG投資のための代表的な指数のひとつになっています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

情報開示方針

レポートのプロフィール

基本的な考え方

サステナビリティレポート（WEB版）では、2018年4月よりスタートした「サステナビリティ中期経営計画（2018～2021年度）」をマネジメントのフレームワークとして、重点課題（マテリアリティ）を中心に、2021年度の主な取り組み、出来事、変化を報告しています。また、2022年度から開始した新中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」において見直したマテリアリティとKGI・KPIを詳細に報告しています。定量的なデータを開示することも心掛けていますが、今後マネジメントの強化を図り、開示拡大に向けて努力していきます。

本報告は、幅広いステークホルダーの皆様にわかりやすくマルハニチログループのサステナビリティの取り組みをお伝えすると同時に、情報の確実性・透明性・網羅性を担保するため、世界共通のサステナビリティ情報開示のガイドラインであるGRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード※（以下、GRIスタンダード）の要求事項に準じて（中核準拠）開示しています。

※GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード：非営利団体であるGRI（Global Reporting Initiative）が発行する、サステナビリティ報告に関する世界標準となるガイドライン。

※重点課題（マテリアリティ）とGRIの要請項目は「GRIスタンダード内容索引」をご覧ください。

また、当社グループは、非財務情報と財務情報を統合した報告媒体である「統合報告書」を冊子／PDF版として発行しています。International Integrated Reporting Council（IIRC）を参照して作成し、投資家および当社グループに関心を持っていただいている皆さまに、情報開示を行っています。当社グループが発行する主な媒体の情報整理については、以下のマップも参照ください。



参照ガイドライン／指標

- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- ISO26000「社会的責任に関する手引き」
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- SDGs「持続可能な開発目標」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」

報告対象期間

2021年度（2021年4月～2022年3月）

※一部の情報については、2022年4月以降の内容を含みます。

報告対象組織

マルハニチログループ連結決算対象会社79社

※報告の内容によっては範囲に含まれない組織がある場合があります。また、範囲が限定される場合は、注記を入れています。

免責事項

本報告メディアは、いかなるコンテンツも投資を勧める目的で製作されておりません。投資に関するご判断は、利用者ご自身の責任において行われますようお願いいたします。本報告書記載内容のうち、過去または現在の事実に関する記載以外は、現在入手可能な情報から得られた、計画・将来の見通し・戦略などであり、経済情勢・市場動向・法律や諸制度の変更などに関わるリスクや不確実性要素を含んでおります。したがって、将来、実際に公表される実績などは、これら種々の要因により変動する可能性があることをご承知おきください。