

マルハニチログループ サステナビリティレポート2023

目次

トップメッセージ	3
サステナビリティマネジメント	
マネジメント体制	5
重点課題（マテリアリティ）の特定・見直し	7
マテリアリティと KGI・KPI	13
「環境価値」の創造	
環境マネジメント	16
気候変動問題への対応	21
循環型社会実現への貢献	27
生物多様性と生態系の保全	34
海洋プラスチック問題への対応	41
「社会価値」の創造	
安全・安心な食の提供	45
「消費者志向経営」の推進	50
健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供	52
多様な人材が安心して活躍できる職場環境の構築	
従業員基本データ	56
労使関係	60
成長機会の提供	61
安全で働きやすい職場づくりの推進	64
ダイバーシティの推進と働き方改革の実施	66
健康経営の推進	73
人権の啓発推進	86
事業活動における人権の尊重	88
持続可能なサプライチェーンの構築	92
地域・社会への価値	99
コーポレート・ガバナンス	107
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	109
イニシアチブへの参画	112
SeaBOS の取組み	115
社外からの評価	120
ディスクロージャーポリシー	124

トップメッセージ



世界中の人々に豊かな食をお届けする
「健康価値創造企業」として、
Maruha Nichiro Value (MNV) の
創出拡大をめざします。

私たちマルハニチロは創業140年を超える会社です。中期経営計画「海といのちの未来をつくるMNV2024」初年度としてスタートした2022年度は、私たちが次の100年を勝ち抜くために、経済価値・環境価値・社会価値が一体となった企業価値創造が必要なのだと言明した1年でした。

「海といのちの未来をつくるMNV2024」では、「経営戦略とサステナビリティの統合」「価値創造経営の実践」「持続的成長のための経営基盤強化」に取り組んでおり、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MNV (Maruha Nichiro Value) を創造し、企業価値の向上と持続的成長を実現します。MNVの創造にあたっては、事業の継続性を担保する土台である経済価値の最大化に向けた経営戦略を着実に実行しつつ、環境価値、社会価値の最大化をめざしていきます。

MNVを最大化するために、経済価値 (MNEV) ・環境価値 (EV) ・社会価値 (SV) を統合的に考えることが当社グループの戦略です。そのためには、それぞれのマネジメントが重要であり、財務KPIと同様にマテリアリティのKPIマネジメントも実践しており、それぞれ2027年、2030年をターゲットとして進めています。

選定した9つのマテリアリティはすべて重要ですが、これらを貫く概念として、グループガバナンスの視点は当社グループにとって課題であり、グループ内に浸透させていかなければなりません。ユニット長が関係会社までコントロールする仕組みが当社の特徴となるため、実践できている例をグループ内で共有化し、標準化することが求められています。グループガバナンスの実践は緒(ちょ)に就いたばかりであり、グループ内交流を今まで以上に活発化させ、全従業員が各グループ会社の存在意義まで考えることで、今後やるべきことが定まってくると考えています。

昨今の世界情勢からは、食に対して世界の人々が危機感を感じていることは明らかです。今後の世界人口の増加は確実であり、良質なたんぱく源を地球が永遠に生成し続けることが可能かどうかと疑念が生ずる中、私たちが食を手掛ける企業である以上、安全・安心で良質なたんぱくを提供し続ける企業になるという強い信念とメッセージを常に持って、今後の経済活動を含めた企業活動をしていけば、サステナブルな企業に必ずなれるだろうし、正しく評価される、そのような素地を持った企業だと考えています。今後もさまざまな苦難はあると思いますが、当社グループが掲げる長期経営ビジョンの「意義」を全従業員が感じ取ることができれば、何をすべきかという取組み課題が自ずと顕在化すると確信しています。

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。

2023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	5
重点課題（マテリアリティ）の特定・見直し	7
マテリアリティと KGI・KPI	13

2022年度サステナビリティ推進委員会の実績

2022年度は4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：4回

主な議題	内容
前サステナビリティ中期経営計画のレビュー	<ul style="list-style-type: none"> - 環境価値の創造に関する数値目標の進捗状況 - その他マテリアリティの進捗状況
中期経営計画「海といのちの未来をつくるMNV2024」のマテリアリティの進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> - 3つのプロジェクトの進捗（プラスチック使用量削減、フードロス削減、健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供） - その他のマテリアリティの進捗
2023年度非財務指標の人事評価への反映について	<ul style="list-style-type: none"> - マルハニチロ（株）従業員の人事評価の一部にマテリアリティへの取組み進捗・達成度を反映
TCFDシナリオ分析の実態について	<ul style="list-style-type: none"> - 2021年度の養殖ユニットに加え、漁業・水産商事・海外・加工食品・食材流通 各ユニットでTCFDシナリオ分析を拡大実施

主な取組み

グループ理念研修の実施

グループ理念研修は、2013年に起こ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プログラムされた研修です。2022年度からは、グループ理念の「自分ごと化」を目的として、研修内容をアップデートしました。会社側が一方向的にグループ理念を説明するのではなく、従業員一人ひとりが、日々向き合っている業務とグループ理念との関係やつながりを自発的に考え、自分のものとして理解していく場と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。2022年度はコロナ禍のため、全従業員を対象とした集合形式の研修は引き続き見合わせましたが、オンライン研修を活用し、マルハニチロ（株）においてグループ理念研修を実施しました。



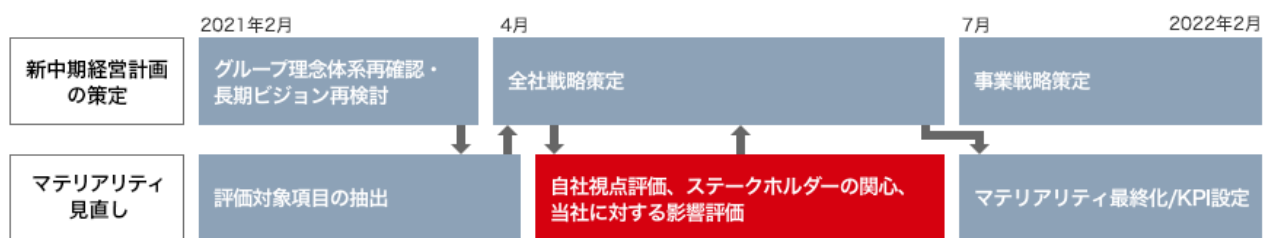
グループ理念研修（新入社員研修）の様子

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。



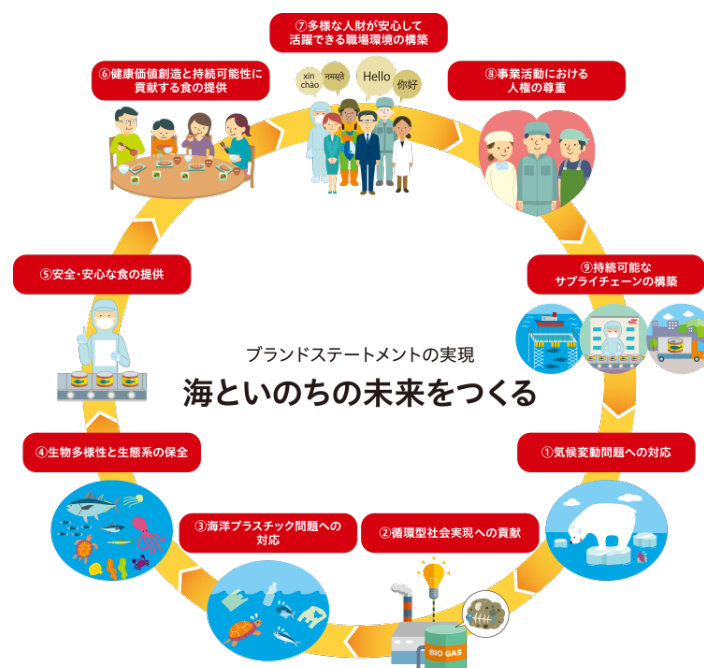
特定した重点課題(マテリアリティ)

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

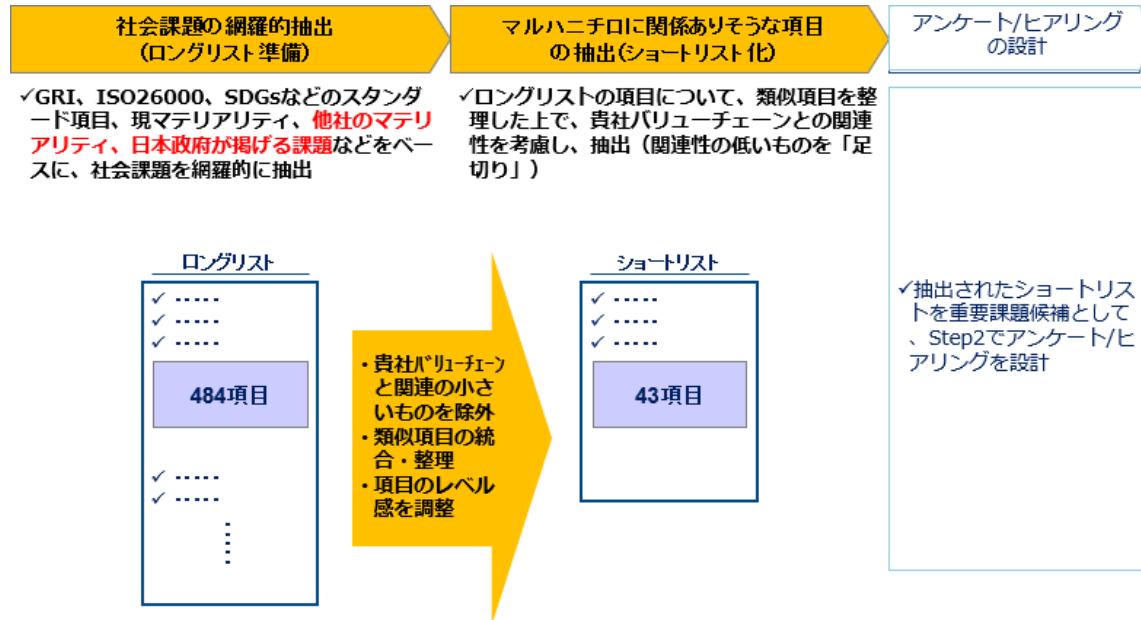
- 5. 安全・安心な食の提供
- 6. 健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供
- 7. 多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築
- 8. 事業活動における人権の尊重
- 9. 持続可能なサプライチェーンの構築



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(2021年5月)

<p>三井住友DSアセットマネジメント (株) 肥土 恵子 様</p>	<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と、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は漁業への影響が大きいと優先度が高い。
<p>(株)レスポンスアピリティ代表取締役 JBIB (企業と生物多様性イニシアチブ) 事務局長 足立 直樹 様</p>	<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、産学連携を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。
	<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

社外取締役 飯村 北	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。
社外取締役 中部 由郎	- 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。
社外取締役 八丁地 園子	- 「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（2021年5月）

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

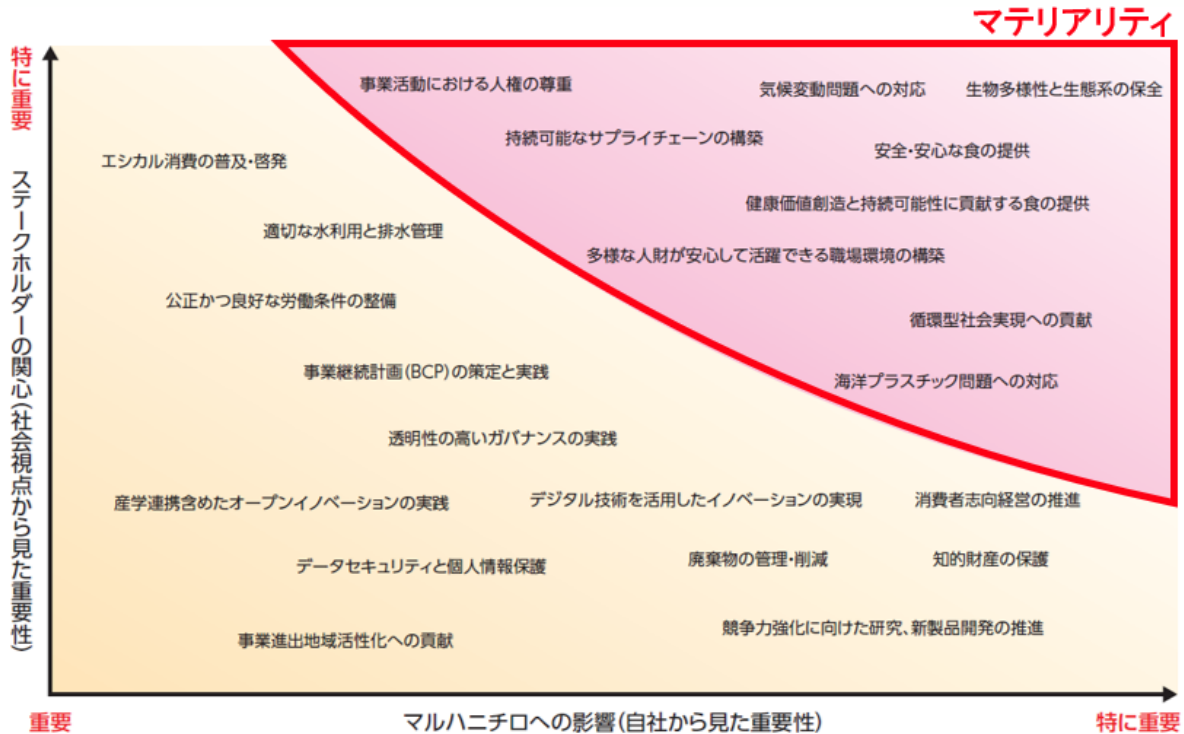
社外ステークホルダー視点による評価を縦軸に、自社視点評価を横軸に評価対象項目をプロットし、マテリアリティ・マトリックスとして表しました。その後、重要性評価に加え、各評価対象項目の統合可否、表現等について、経営陣による議論、検討を重ね、以下の9項目をマテリアリティとして特定しました。

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。	 
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。	   
③海洋プラスチック	自社を含むサプライチェーン上で海洋へのプラ	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	 

問題への対応	スチック排出ゼロを実践している	チック問題への対応を推進していきます。	
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。	 
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。	 
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、人々の豊かなく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、お客さまの豊かなくらしに貢献していきます。	  
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	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、マルハニチロ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。	   
⑧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	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。	 
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網構築を実現できている	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。	 

※各マテリアリティのKPI一覧はこちら

マテリアリティの進捗状況・KPI達成状況（2023年3月現在）

	マテリアリティ	KGI（2030年の ありたい姿）	主なリスクと機会 （○機械 ●リスク）	主なKPI	ターゲット		2022年度実績	
					目標値	目標年	進捗結果とコメント	自己評価
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	○天然水産物の漁獲量減少を補う養殖水産物の販売機会の拡大 ●気候変動による原材料の調達不利益の増大	CO ₂ 排出量削減ロードマップ策定（国内G*）	-	2022	2022年9月に策定・開示済み	★★★★★
				CO ₂ 排出量削減率（2017年度比：国内G）	30%以上	2030	CO ₂ 排出量を8.8%削減	★★★★☆
				カーボンニュートラル達成（G全体**）	-	2050	カーボンニュートラル達成に向け各種施策実施中	★★★★☆
	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	○容器包装プラスチック使用量削減、フードロス削減によるコスト削減 ●容器包装プラスチックの環境配慮型素材切替によるコスト増加	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**））	30%以上	2030	容器包装のプラスチック使用量を2030年度比1.5%削減	★★★☆☆
				フードロス（製品廃棄）削減率（国内G）	50%以上	2030	フードロスを2022年度比10.4%削減	★★★★☆
				食品廃棄物等の再生利用率（国内G）	99%以上	～2024	食品廃棄物等の再生利用率98.4%	★★★★☆
	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	○海洋プラスチック問題へ積極的に取り組む企業としてイメージ向上 ●海洋に流出しづらい漁具への切替えによるコスト増加	漁具管理ガイドラインの策定と運用率（G全体）	100%	2024	漁具管理ガイドライン案の策定・試験運用準備	★★★★☆
				海岸クリーンアップへの従業員参加率（国内G）	30%以上	2030	クリーンアップ活動への従業員参加率7.9%	★★★★☆
	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	○持続可能な水産資源の提供による企業価値向上 ●認証取得・維持にかかるコストの上昇	取扱水産物の資源状態確認率（G全体）	100%	2030	取扱水産物の資源状態確認率81.8%	★★★★☆
				生物多様性リスク評価実施（国内G）	-	2024	生物多様性リスク評価方法を検討中	☆☆☆☆☆
				養殖場の認証レベル管理の実施（国内G）	-	2024	養殖場の自主管理基準案の策定	★★★★☆
	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	○品質事故、品質クレーム減少によるコスト削減 ●製品の品質クレーム、トラブルによるお客さまの信頼低下、収益力の低下	重大な品質事故*（国内G）	ゼロ	2024	重大な品質事故が4件発生
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
⑦多様な人材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	○性別・年齢・国籍等にとらわれない人材発用による社内モチベーションの向上 ●人材開発および職場環境改善コストの発生	採用比率女性50%維持による女性従業員比（MN）	35%以上	2030	2023年度の採用比率女性52%	★★★★☆
				取締役会女性比率（MN）	30%以上	2030	全取締役・監査役に占める女性比率15.4%	★★★★☆
				女性管理職比率（MN）	15%以上	2030	2023年4月の女性管理職比率5.5%から7.0%に向上	★★★★☆
				マルハニチロ人材育成プログラム確立と2030年度目標の設定（MN）	-	2024	グローバル人材育成プログラム等各種育成プログラムを確立	★★★★☆
⑧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	○グループ内、サプライチェーン上での人権リスク低減 ●人権問題への対応遅延による企業価値毀損	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	外国人技能実習生および特定技能外国人雇用に関するガイドライン(案)策定済	★★★★☆
				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網構築を実現できている	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

*：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
*：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則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

マテリアリティのKGI (2030年のありたい姿) と主なリスクと機会

	マテリアリティ	KGI (2030年のありたい姿)	主なリスクと機会
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	<ul style="list-style-type: none"> ○天然水産物の漁獲量減少を補う養殖水産物の販売機会の拡大 ●気候変動による原材料の調達不全リスクの増大
	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	<ul style="list-style-type: none"> ○容器包装プラスチック使用量削減、フードロス削減によるコスト削減 ●容器包装プラスチックの環境配慮型素材切替えによるコスト増加
	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	<ul style="list-style-type: none"> ○海洋プラスチック問題へ積極的に取り組む企業としてイメージ向上 ●海洋に流しづらぬ漁具への切換えによるコスト増加
	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	<ul style="list-style-type: none"> ○持続可能な水産資源の提供による企業価値向上 ●認証取得・維持にかかるコストの上昇
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	<ul style="list-style-type: none"> ○品質事故、品質クレーム減少によるコスト削減 ●製品の品質クレーム、トラブルによるお客さまの信頼低下、収益力の低下
	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	<ul style="list-style-type: none"> ○お客さまの健康価値創造と持続可能性に配慮した食を提供する企業ブランドの向上 ●製品基準を満たす製品開発コストの増加
	⑦多様な人材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	<ul style="list-style-type: none"> ○性別・年齢・国籍等にとらわれない人材登用による社内モチベーションの向上 ●人材開発および職場環境改善コストの発生
	⑧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	<ul style="list-style-type: none"> ○グループ内、サプライチェーン上での人権リスク低減 ●人権問題への対応遅延による企業価値毀損
	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網構築を実現できている	<ul style="list-style-type: none"> ○サプライチェーン上での社会・環境問題へのリスク低減 ●サプライチェーンにおける社会・環境問題への対応遅延による原材料調達不全リスクの増大

「環境価値」の創造

環境マネジメント	16
気候変動問題への対応	21
循環型社会実現への貢献	27
生物多様性と生態系の保全	34
海洋プラスチック問題への対応	41

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、人々の豊かなく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

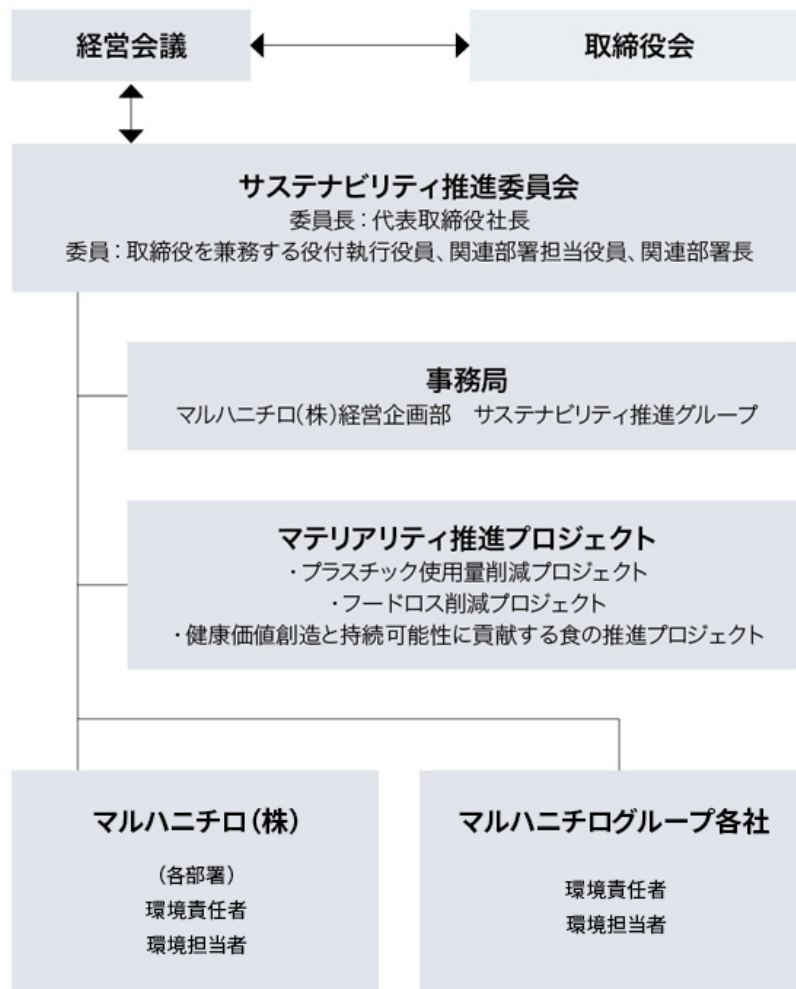
マルハニチログループでは、2018年度に新設した「サステナビリティ推進委員会」でグループ環境経営全般の企画立案や目標設定、およびグループ各社の活動を評価するとともに、各グループ会社には環境責任者・環境担当者を配置し、各社の事業特性に合わせた活動に取り組んでいます。

2022年度に開催したサステナビリティ推進委員会では、中期経営計画で定めた各マテリアリティ状況の進捗報告や課題点について、またTCFD提言に基づくシナリオ分析への取組みについての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サステナビリティ推進体制図



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

2022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。2023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(2023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、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	—
マルハ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、気仙沼工場
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。



主要環境法令の解説書

なお、2022年度は、マルハニチログループ内で、環境関連事故が3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しました。

	環境関連事故	対策
2022年度	3件	設備の改善やモニタリング管理体制の見直し

グループ会社における水質汚濁防止法違反の疑いによる書類送検について

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。

2022年度も継続し、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。



宇都宮工場 相互内部監査の様子



下関工場 相互内部監査の様子

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）**

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、中期経営計画で設定した各マテリアリティを軸に取組みを推進しました。

 **環境データの詳細はこちら**

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に開催しています。2022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。2023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。

2022年度に開催した環境法令説明会

環境法令説明会の受講者

説明会名	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物処理法説明会（基礎編）	60	333	241
廃棄物処理法説明会（応用編）	49	144	123
廃棄物処理法説明会（現地確認編）	69	116	133

また、グループ役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

2022年度のトピック

- 中期経営計画とマテリアリティについて
（マテリアリティの策定方法・進め方、具体的なKPIについて）
- 気候変動問題への対応について
（2022年8月に策定したマルハニチロの「脱炭素ロードマップ」とオンサイトPV導入の事例紹介について）
- フードロスについて
（日本のフードロス問題、マルハニチロのフードロス状況/マルハニチロの取組みについて）
- 海洋プラスチック問題について
（世界/日本での取組み、マルハニチロの取組みについて）

気候変動問題への対応

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。

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		気候変動問題への対応		
KGI (2030年のありたい姿)		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		
KPI		CO ₂ 排出量削減ロードマップ策定 (国内グループ)	CO ₂ 排出量削減率 (2017年度比：国内グループ)	カーボンニュートラル達成 (グループ全体*)
ターゲット	目標年	2022	2030	2050
	目標値	—	30%以上	—
2022年度進捗	進捗結果とコメント	2022年9月に策定・開示済	CO ₂ 排出量を2017年度比8.8%削減	カーボンニュートラル達成に向け各種施策実施中
	自己評価	★★★★★	★★★★☆	★★★☆☆
責任部署		マルハニチロ (株) 経営企画部 サステナビリティ推進グループ		

責任者メッセージ



マルハニチロ (株) 経営企画部
サステナビリティ推進グループ
グループ長
佐藤 雄介

当社グループは、気候変動問題への対応として、2030年までにCO₂排出量を30%削減 (2017年度比)、2050年までのカーボンニュートラル達成をKPIに掲げ、グループ内で各種取組みを進めています。

しかしながら、当社グループは数多くの製造拠点、物流倉庫を保有しており、その中には経年や構造により太陽光発電パネルを設置できない拠点も相当数あります。また、CO₂排出量の削減技術が具体的に確立されていない漁船も保有していることから、KPI達成は容易なことではありません。グループ内でCO₂排出量削減の手法・技術を共有し、できることから取組みを進めるとともに、取組みの意義を全従業員が理解することが必要不可欠と認識し、一丸となって推進していきます。

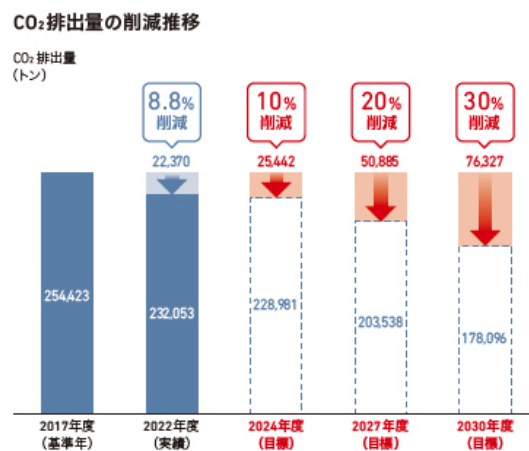
マルハニチロの取組み

「脱炭素ロードマップ」に沿ったCO₂排出量削減の進捗状況

2022年9月、当社グループ全体のエネルギー使用量の現状（電力および燃料使用量、電力会社の契約内容など）を把握し、加えて各事業所における太陽光パネル設置や再生可能エネルギー切替の実施可能性を分析し、優先順位をつけ、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。

本ロードマップは2030年度までを3つのフェーズに分けており、2017年度を基準年にフェーズ（2022～2024年度）ではCO₂削減率10%、フェーズ2（2025～2027年度）にはCO₂削減率20%、フェーズ3（2028～2030年度）は、CO₂削減率30%以上を目標とし、最終的にはカーボンニュートラルをめざしています。

フェーズ1の初年度にあたる2022年度はオンサイト・オフサイト太陽光発電設備の導入ポテンシャルが大きいと特定された工場・倉庫全拠点に現地調査を実施しました。可能な拠点からオンサイト太陽光発電設備の導入を進め、2022年度は基準年2017年度比8.8%のCO₂排出量を削減しました。



＞ スコープ3に関するデータの開示についてはこちらをご覧ください。

サステナブルなエネルギー活用

2022年度の具体的な取組みとして、オンサイト太陽光・オフサイト太陽光導入対象拠点の電力関係資料、構造計算書などの詳細データを取りまとめ、オンサイト太陽光導入対象拠点では、設置業者による現地調査を実施しました。取りまとめたデータ・現地調査結果をもとに、各拠点で具体的な導入検討を進めています。2023年度は、対象拠点のオンサイト太陽光導入について引き続き進めていくほか、オフサイト太陽光についても具体的に導入を検討していきます。これらの取組みにより、3年間で約23,000トンのCO₂排出量を削減する見込みです。

太陽光発電パネルの設置

(株) マリンアクセスでは、2023年1月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ようになり、年間約65万kW、約260トンのCO₂排出量を削減見込みです。



マリンアクセス 外観



太陽光発電パネル

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ようになり、年間約192,526kWh、約86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

TCFD提言への賛同を表明・シナリオ分析を実施

2021年7月、マルハニチロ (株) は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。同年、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」の参加企業に選定され、養殖事業についてシナリオ分析を行い、分析結果が2022年3月環境省HPにて公表されました。2023年度は、水産バリューチェーンを対象にその他の事業 (漁業、水産商事、海外、加工食品、食材流通の各ユニット) についてもシナリオ分析を展開し、気候関連の財務情報開示を実施していきます。



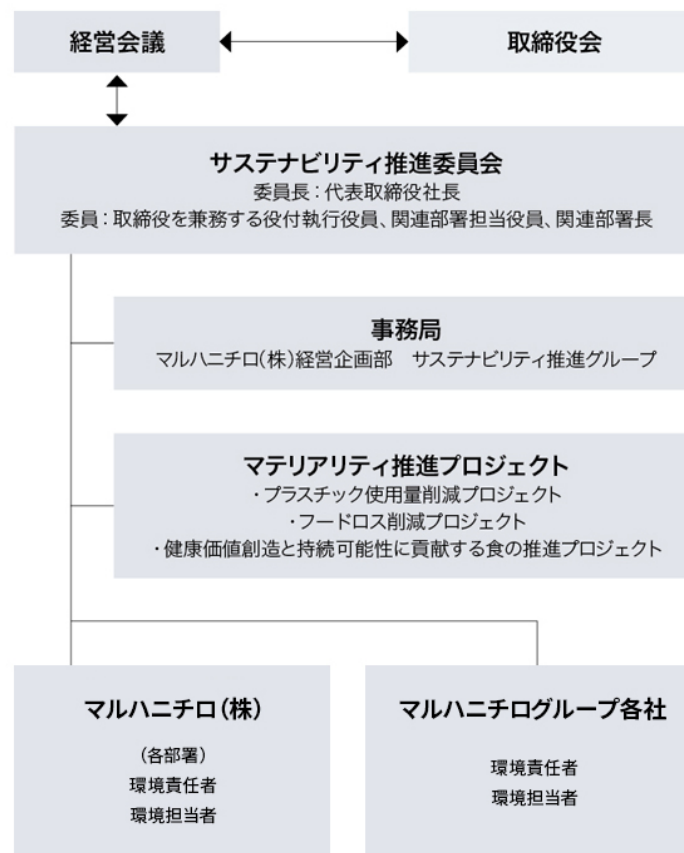
ガバナンス

マルハニチログループでは、サステナビリティ戦略を推進するため、2018年に経営会議の直下にサステナビリティ推進委員会を設置しました。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て構成されており、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います。

「サステナビリティ推進委員会」は四半期ごとに年4回開催されており、マテリアリティ”気候変動問題への対応”を含む各マテリアリティの進捗を各責任者およびプロジェクトリーダーが報告し、積極的な討議を行っています。

サステナビリティ推進委員会で討議された内容は、少なくとも年4回、経営会議を通じて取締役会へ報告されます。2022年度のサステナビリティ推進委員会における、マテリアリティ”気候変動問題への対応”に関する報告、討議内容は以下の通りです。

マルハニチログループサステナビリティ推進体制図



委員会開催時期	”気候変動問題への対応”に関する議題	主な討議内容
第1回 2022年4月	各マテリアリティの推進体制について	”気候変動問題への対応”のKPIだけでなく、TCFD、CDP、Scope 3対応含めサステナビリティ推進グループを責任部署として、各部・グループ会社の環境責任者・担当者を取りまとめ
第2回 2022年7月	脱炭素ロードマップの完成・進捗報告	・国内グループ全体のCO ₂ 排出量を2030年までに2017年度比30%削減するロードマップの報告と承認
第3回 2022年10月		・脱炭素ロードマップに基づくグループ各拠点のオンサイトPV（太陽光発電）導入検討状況の報告
第4回 2023年1月	TCFDシナリオ分析の拡大実施	2021年度の養殖ユニットに加え、漁業・水産商事・海外・加工食品・食材流通 各ユニットでTCFDシナリオ分析を拡大実施

戦略

当社グループは、生産・調達から食卓までの水産物を中心とした幅広いバリューチェーンで事業を行っています。気候変動は水産資源や原料調達への影響や大規模な自然災害による事業活動の停止など、グループの事業に影響を及ぼします。

脱炭素社会への移行に伴い、気候変動によりどのような事業リスクが顕在化し得るかについて、TCFD提言に基づくシナリオ分析を行いました。2021年度は養殖事業についてシナリオ分析を実施し、脱炭素への取り組みが進んだ1.5℃、および特段の緩和対策なく温暖化が進む4℃の世界観においてバリューチェーン全体を以下のとおり幅広く分析しました。

※当社のシナリオ分析内容は下記をご覧ください。

[2021年度養殖事業のシナリオ分析](#)

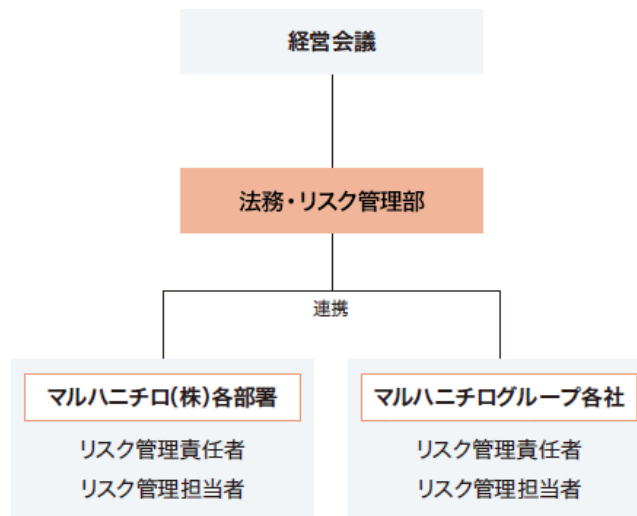
[2023年度漁業・水産商事・海外・加工食品・食材流通各ユニットのシナリオ分析](#)

リスク管理

当社グループでは、法務・リスク管理部を中心に、マルハニチロ（株）各部署やグループ各社のリスク管理責任者、リスク管理担当者が連携してリスク管理業務に取り組む体制を整えています。

気候関連リスク・機会の特定・評価は、当社グループの直接操業に加えて上流・下流の全てのバリューチェーンの段階に適用され、短期（0～5年）・中期（5～10年）・長期（10年～）といった全ての時間軸を対象に実施しています。

本プロセスではまず、サステナビリティ推進委員会の下部組織である事務局が、当社の各ユニット企画担当や、事業部門およびグループ会社の環境責任者・環境担当者、コーポレート部門と連携し、リスクと機会を特定するための情報収集、状況の把握を行います。サステナビリティ推進委員会では、気候変動課題についても審議され、事務局より報告・提言された気候変動の影響と対応について評価します。



マルハニチログループ リスクマネジメント体制図

指標と目標

当社グループでは中期経営計画「海といのちの未来をつくるMNV2024」でマテリアリティの一つに”気候変動問題への対応”を定め、KGI（2030年のありたい姿）を”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”としています。そのKPIの一つでCO₂排出量を指標とし、2030年度までにCO₂排出量の2017年度比30%以上削減、2050年度までのカーボンニュートラル達成を目標としています。目標達成に向けて、2030年度までの期間を、更に3つの段階に分け、より細かい目標を設定しています。フェーズ1（2022～2024年度）ではCO₂削減率10%、フェーズ2（2025～2027年度）にはCO₂削減率20%、フェーズ3（2028～2030年度）はCO₂削減率30%以上を目標にしており、最終的には2050年度末までにカーボンニュートラル達成をめざし、さまざまな取り組みを進めていきます。

冷凍・冷蔵倉庫用の冷凍機をノンフロン設備へ更新

(株) マリンアクセスでは、2022年度、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。こちらは、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。2022年度は、年間247トンのCO₂排出量を削減見込みです。



ノンフロン冷凍機

その他の取組み

- 最新鋭の省力化・省エネ設備の導入
- バイオマスインキの採用
- Austral Fisheries社において「カーボンニュートラル」の取組みを推進

循環型社会実現への貢献

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。

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		循環型社会実現への貢献			
KGI (2030年のありたい姿)		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			
KPI		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（マルハニチロ（株））	フードロス（製品廃棄）削減率（国内グループ）	食品廃棄物等の再生利用率（国内グループ）	延長可能と評価した市販製品の賞味期限延長（MN）
ターゲット	目標年	2030	2030	～2024	2030
	目標値	30%以上	50%以上	99%以上	100%
2022年度進捗	進捗結果とコメント	容器包装のプラスチック使用量を2020年度比1.5%削減	フードロス量を2020年度比10.4%削減	食品廃棄物等の再生利用率98.4%	一部製品で実施対象製品全体への調査検討中
	自己評価	★☆☆☆☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆
責任部署		プラスチック使用量削減プロジェクト	フードロス削減プロジェクト		

責任者メッセージ



プラスチック使用量削減プロジェクトリーダー
マルハニチロ（株）開発部 部長
谷 和憲

プラスチック使用量削減プロジェクトは、環境価値の創造に関するマテリアリティである「循環型社会の実現」に向けて、市販用・業務用・水産素材など、いろいろな商品の容器や包材に使用しているプラスチックの使用量を、2030年までに30%削減（2020年度比）をめざして取り組んでいます。私たちのあらゆる商品の設計にとって、密接にかかわっている素材であるプラスチックを削減することは、包材の薄肉化に伴う品質劣化対策や流通時の衝撃耐性の確保等、品質面にてさまざまな障壁があります。一筋縄ではいきませんが、各事業すべてが持続可能な社会の実現を自分事として捉えるよう、メンバー間の情報共有や社内での意識浸透を進めています。具体的には、トレーの減容化・包材の縮寸によるリデュースや、バイオマスなど代替素材の使用など、着実に歩みを進めています。今後も全社一丸となって、サステナブルな社会の実現を推進していきます。



フードロス削減プロジェクトリーダー
ロジスティクス部 部長
片野 歩

本プロジェクトは、廃棄理由の分析とフードロス削減のための対応策を検討のうえ、廃棄現場を社内の関係者とともに視察することから始めました。外装不良で廃棄されていた食品は、どれも中身に問題がないものばかり。それまでは少しでも外装に問題があれば機械的に廃棄処理されることが少なくありませんでしたが、現場視察を通じて、機械的な廃棄を見直す必要性を感じました。しかし、外装不良の確認・判断には物流現場の手間がかかること、業界全体で一定の判断基準を設ける必要があるため、外装基準の自動判断ツールが必要だと考えています。また、冷凍品の寄付は設備の関係で従来は困難でしたが、2022年度よりフードバンクかながわで引き受けが開始されたことで定期的な冷凍品寄付のスキームができあがり、今後の寄付の拡大に期待しています。

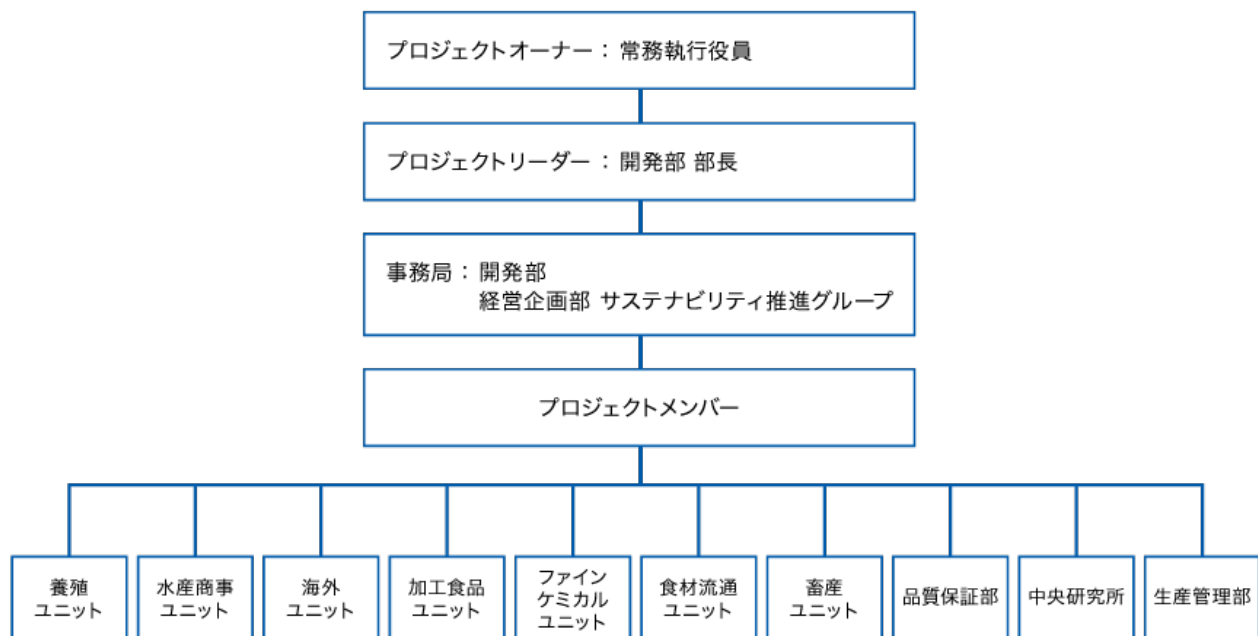
マルハニチロの取組み

脱プラスチック: 容器包装プラスチック使用量削減

推進体制

多くのユニットがかかわるマテリアリティで、全社で情報を共有、協力して取り組む必要があることから、2022年度よりプラスチック使用量削減プロジェクトを発足させました。プロジェクトオーナーを常務執行役員、プロジェクトリーダーを開発部部長が担い、2024年度までの目標を定め、目標達成に向けて具体的取り組みを進めています。

プラスチック使用量削減プロジェクト推進体制図

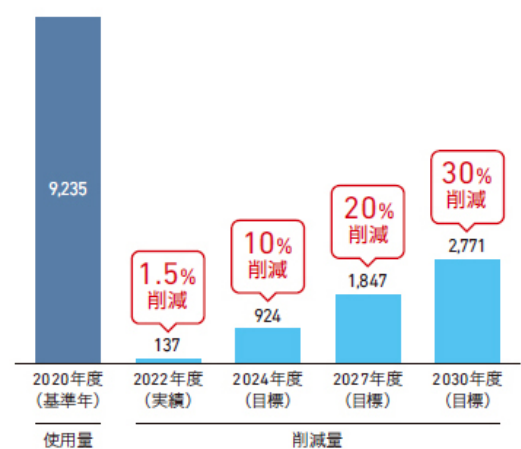


容器包装プラスチック使用量削減目標設定と進捗状況

基準年度となる2020年度の容器包装プラスチック使用量は約9,235トンであったため、KPIは2030年度までに30%（約2,771トン）を削減することが目標となります。今中期経営計画の目標年である2024年度は2020年度比10%削減（約924トン）を目標としており、2022年度は各種施策を進めたものの137トン（約1.5%）の削減となりました。

石油由来プラスチック削減推移

(トン)



商品容器包装の改善

過去に実施してきた環境配慮素材への切換え、包材のサイズダウンなどの施策と課題をプロジェクトチーム内で共有し、その他の製品への活用を検討しています。また包材メーカーによる勉強会も複数回開催することで社内への浸透も進み、2022年度は新たに、水産部門にて、生食用エビのトレーサイズを見直し、プラスチック使用量の削減に向け動き出しました。同様の取組みを他事業部でも展開できるよう、情報共有を定期的に行っていきます。



容器包装の改善事例（中央トレー：改善前、右側トレー：改善後）

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。2022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16.7トン削減することができました。

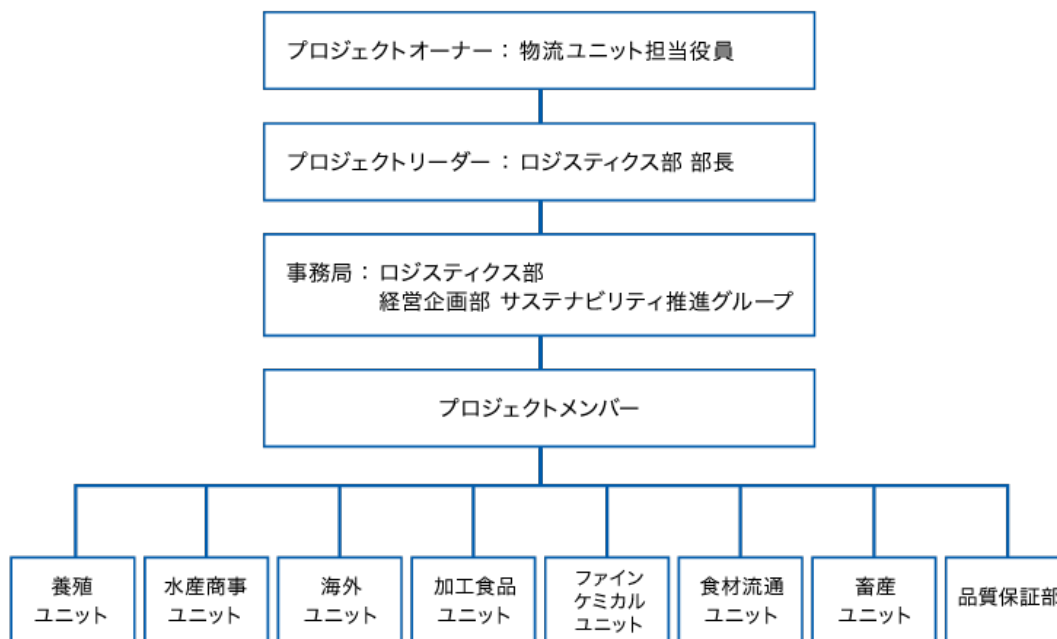


フードロス削減の取組み

推進体制

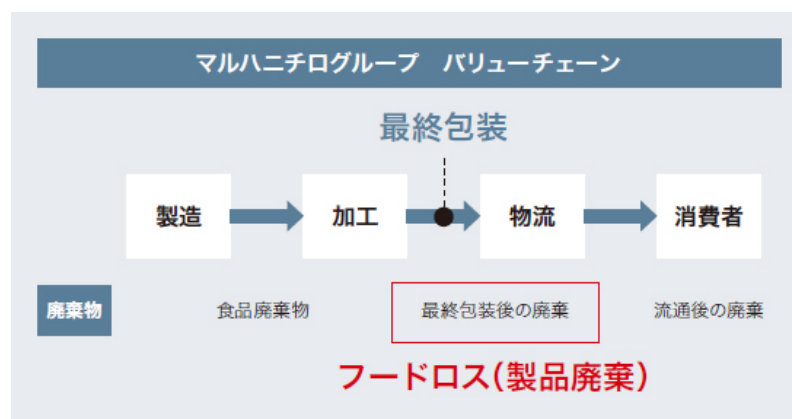
グループ全体でフードロス※を削減するため、グループ内全従業員への浸透を含め、各種施策を推進することを目的として、2022年度にフードロス削減プロジェクトを発足させました。プロジェクトオーナーを物流ユニット担当役員、プロジェクトリーダーをロジスティクス部部長が担っています。本プロジェクトでは、2024年度までのフードロス削減率について目標値を設定し、目標達成に向けたスケジュールを策定、活動を推進しています。

フードロス削減プロジェクト推進体制図



※フードロス：消費者庁や農林水産省では「まだ食べられるのに廃棄される食品」と定義されているが、ここでは「フードロス（製品廃棄）：最終包装後の製品廃棄のうち、本来食べられるにも関わらず廃棄されている食品」とする。

製造・加工の過程で発生する食品廃棄物についてはKPI「食品廃棄物等の再生利用率」、当社販売後の流通、消費者で発生する食品廃棄物については、量を計数的に測定することが不可能であることから、KPI「延長可能と評価した市販製品の賞味期限延長」で評価することとしている。

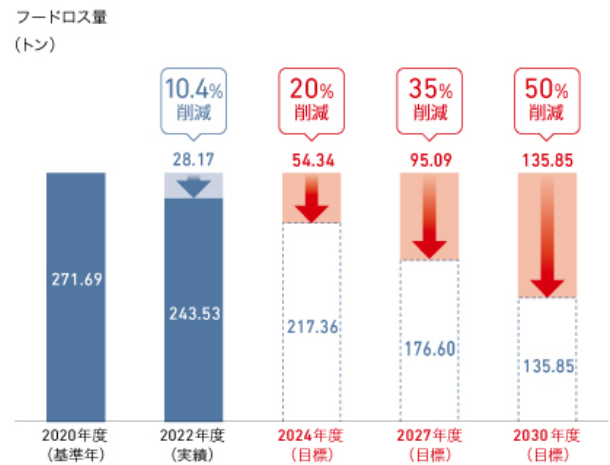


フードロス削減目標の設定と進捗状況

フードロスの削減推移

2020年度のマルハニチロの各事業部および国内グループ会社におけるフードロスは271.69トンでした。フードロス削減のKPI「国内グループにおいて2030年までにフードロスを2020年度比50%削減させること」に向けて2030年までに135.85トンを削減することが目標です。今中期経営計画の目標年である2024年には2020年度比20%削減（54.34トンの削減）を目標としており、冷凍食品の寄付スキームの構築などの施策を進めた結果、2022年度は10.4%（28.17トン）の削減量となりました。

フードロスの削減推移



現状把握調査と対応策の検討

マルハニチログループでは、フードロスの多くが加工食品ユニットと食材流通ユニットに属する事業部とグループ会社から発生しており、その中でも冷凍食品が、常温食品と比較しても発生数量が多い傾向にあります。主な理由としては、海外生産品も多い冷凍食品は、コンテナ輸送時に外装破損が起こりやすいこと、輸入時の抜き取り検査の箱開封品の残り製品が一定量発生することが挙げられます。

外装破損起因のフードロスへの対応

外装破損起因のフードロスに対応するため、包装形態の再検討、合わせ・バンド掛けの削減、カートンケースのモジュール化とパレット輸送を推進していきます。また、外装破損については、基準を業界全体で標準化し、作業者の確認の負担を軽減する必要があることから、統一の基準で外装破損を判断できるAIアプリの開発・普及運動の展開をめざし、行政、同業他社、川上・川下企業との対話・連携を図っていきます。



角の潰れによる破損



バンドの食い込みによる破損

冷凍食品の寄付スキームの構築

フードバンクへの食品寄付は2009年から実施していましたが、当社のフードロスの多くを占める冷凍食品は配送コストやフードバンク側で冷凍保管設備が十分に確保できず、寄付が進んでいませんでした。課題解決に向けた方策を検討する中、フードバンクかながわと当社製品を保管する物流会社と連携することで、保管倉庫から直接フードバンクかながわが冷凍食品を引き取り、定期的な寄付を実施するスキームを構築することができました。これにより、常温品に加えて冷凍品の寄付も飛躍的に増え、2022年度の寄付量は16.87トンとなりました。現在、定期的な寄付は品質を担保できる抜き取り検査の箱開封品の残り製品を主として実施していますが、今後外装破損品にも拡大していきたいと考えています。

定期的な寄付スキームの流れ



物流会社倉庫に保管されている冷凍食品

輸入検査で抜き取られた箱開封品の状態確認

フードバンクかながわ所有の冷凍庫で引き取り

販売後の流通、消費者で発生するフードロス

過去に実施してきた常温食品の賞味期限延長に加え、2022年から、市販用や業務用の冷凍食品の一部で保存検査による品質確認を行い、賞味期限を12ヵ月から18ヵ月へ6ヵ月延長した商品の販売を開始しました。

フードロス削減は各種施策の実施により順調に進捗しています。2023年度は、外装破損起因のフードロスの抜本的な削減に向けて取り組んでいく予定です。

その他の取組み

📦 製造トラブルの削減：新生産システムの導入

📦 廃棄物の有価物化

生物多様性と生態系の保全

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。

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (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		生物多様性と生態系の保全		
KGI（2030年のありたい姿）		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		
KPI		取扱い水産物の資源状態確認率（グループ全体）	生物多様性リスク評価実施（国内グループ）	養殖場の認証レベル管理の実施（国内グループ）
ターゲット	目標年	2030	2024	2024
	目標値	100%	—	—
2022年度進捗	進捗結果とコメント	取扱い水産物の資源状態確認率80%	生物多様性リスク評価方法の検討中	養殖場の自主管理基準案の策定
	自己評価	★★★★☆☆	☆☆☆☆☆☆	★★★★☆☆
責任部署		マルハニチロ（株）経営企画部 サステナビリティ推進グループ		

責任者メッセージ



マルハニチロ（株） 経営企画部
部長役
目時 弘幸

私たちが取り扱う水産物の資源状態を把握することは重要で、その状態に応じた対応をしていく必要があります。一方で、私たちが調達する水産物のほとんどは、水揚げされてから何段階かの流通過程を経て、さらにその過程で様々な加工が施されたものです。「資源」という観点からは、加工された水産物を、水揚げ時点での重量に戻して集計する必要があります。また、資源管理状態を把握する上では、同じ種類の水産物でも、漁獲時期・場所、漁獲方法で管理状態が異なり、細分化した把握が必要となります。かなりの労力を必要とする資源調査ですが、この調査結果を踏まえての対処を最重要課題として活動を推進してまいります。

マルハニチロの取組み

第2回水産資源調査の実施

2019年から水産資源調査を開始し、2021年度の1年間に当社グループ外から調達した原料、製品を対象に第2回水産資源調査を実施しました。事業活動において取り扱う水産物の資源状態を把握した上で、課題を認識し、改善に向けた取組みを進めることが生物多様性と生態系の保全に通じるとの考えの下、今後も同調査を継続的に実施し、2030年のありたい姿の実現をめざします。

第2回水産資源調査

調査目的

1. 当社グループの取扱水産物の全体像把握（魚種、エリア、数量など）
2. 取扱天然水産物の資源状態・管理状態の評価
3. KGI達成に向けて、課題の抽出と対策の検討

調査方法

実施年度	第1回（2020年度）	第2回（2022年度）
対象年度	2019年度	2021年度 ^{*1}
調査対象	グループ48社 （国内31、海外17）	グループ42社 （国内25、海外17）
分析主体／ 参照データ	SFP ^{*2} /FishSource ^{*3}	SFP/FishSource
評価方法	当社独自の基準	ODP ^{*4} 手法の基準

評価基準	<p>①資源状態に心配なし FishSourceの5つのスコアが平均6以上かつ、スコア4が6以上</p> <p>②資源状態に心配あり FishSourceの5つのスコアが平均6未満または、スコア4が6未満</p> <p>③データ不十分 FishSourceの5つのスコアに欠損があり評価ができない場合</p>	<p>①Well managed(優れた管理がなされている) FishSourceの5つのスコアがすべて8以上</p> <p>②Managed (一定レベルの管理がなされている) FishSourceの5つのスコアがすべて6以上</p> <p>③Needs improvement (改善を要する) FishSourceの5つのスコアに6未満がある場合</p> <p>④Not scored (評価不可) FishSourceの5つのスコアに欠損があり評価ができない場合</p>
------	--	---

※1 国内と一部海外は2021年4月～2022年3月、その他海外は2021年1月～12月

※2 持続可能な漁業のためのパートナーシップ。FishSource※3を管理する米国のNPO。正式名称はSustainable Fisheries Partnership

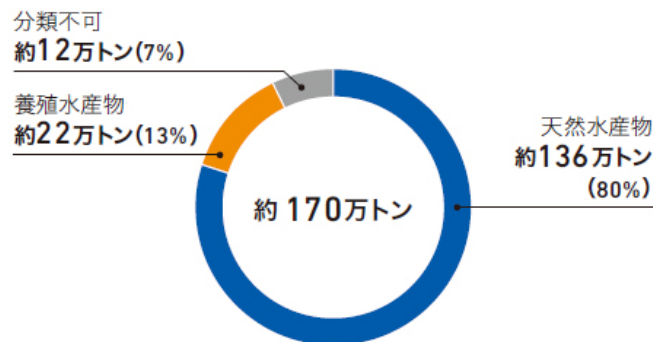
※3 各国行政機関の水産資源情報をもとに開発された国際的な水産資源に関するデータベース

※4 Ocean Disclosure Project。SFPにより運営される、水産物調達の高透明性を高めることを目的とした情報開示プラットフォーム

調査結果

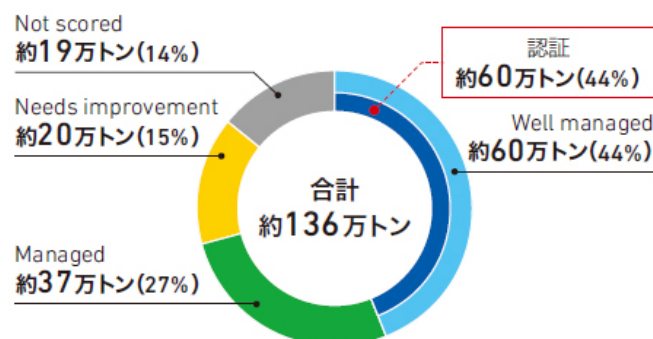
水産物全体

当社グループ全体の水産物取扱状況



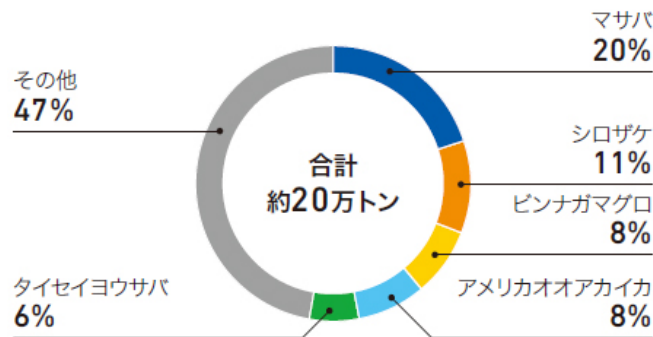
当社グループ全体の2021年度の取扱実績は、原魚換算で約170万トンとなり、前回調査結果の176万トンに対して6万トンの減少となりました。これは2021年の世界の漁業・養殖水産物生産量の約0.8%に相当し、取扱魚種は学名で天然魚337種、養殖魚83種におよびました。一方、分類不可は飼料原料由来を中心に約12万トンとなり、前回調査時の14万トンから改善はされたものの、依然大きな課題と認識しています。

天然水産物

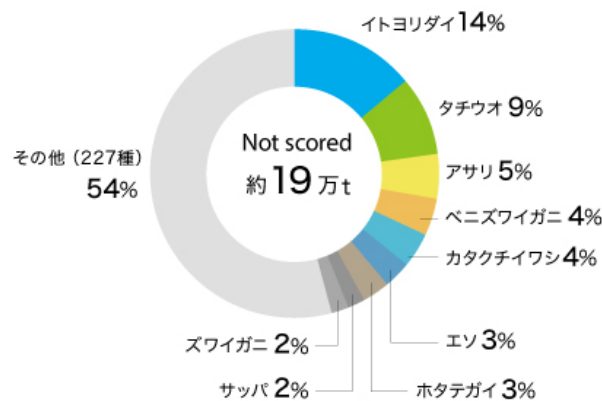


天然水産物の資源状態/管理状態を評価するため、SFPのODP手法にもとづいた分析を行いました。その結果、マルハニチログループの取扱天然水産物の内、44%にあたる約60万トンが「Well managed（優れた管理がなされている）」と評価され、このうちの大半がスケソウダラを中心とした、MSCなど持続可能であるとして認証された漁業で漁獲されたものであることがわかりました。また、27%にあたる約37万トンが「Managed（一定レベルの管理がなされている）」と評価されました。一方で、15%にあたる約20万トンが「Needs improvement（改善を要する）」、14%にあたる約19万トンがデータ不足のため「Not scored（評価不可）」と評価され、改善が必要な課題と認識しています。

「Needs improvement（改善を要する）」の天然水産物



「Not scored（評価不可）」の天然水産物



「Needs improvement」においては、上位5魚種で53%を占めました。データ不十分で「Not scored」に分類されたイトヨリダイやタチウオなどの魚種については、取扱水産物のより詳細な漁獲海域や漁法などの情報を入手し、実態の正確な把握に努めていきます。

絶滅危惧種

今回の調査の結果、取扱天然水産物の一部に、IUCN（国際自然保護連合）で定められた絶滅危惧種（EN）に該当する魚種が含まれていることを確認しました。科学的知見にもとづく漁業管理ルールにのっとり漁獲されている魚種は引き続き状況を注視しつつ取扱いを継続し、それ以外の魚種については取扱いの見直しを検討していきます。

絶滅危惧種の取扱い（2023年6月時点※1）

Red List 評価	魚種	学名	重量 (t)	調達国	備考
EN※2 (絶滅危惧種)	ミナミマグロ	Thunnus maccoyii	732	日本、ニュージーランド、韓国、台湾	資源回復計画あり
EN (絶滅危惧種)	アオザメ	Isurus oxyrinchus	575	中国	副産物の有効利用の観点もあるため、取扱いについては段階的に検討
EN (絶滅危惧種)	チヒロアカウオ	Sebastes fasciatus	71	ノルウェー、米国、オーランド諸国、日本	取扱い見直しを検討

※1 SFPの評価結果入手時期、実際の取扱は2021年度

※2 IUCN（国際自然保護連合）の 카테고리-Endangered (EN)

2030年のありたい姿の実現に向けて

2030年のありたい姿である「取扱水産物の資源状態を確認している」には、抽出した課題の改善が必要不可欠です。第1回、第2回の調査で明らかになった課題に対し、2023年度に時間をかけて改善策を検討し、2024年度に改善策を実施、2025年度に実施予定の第3回の調査に改善策を生かしていく計画です。定期的な調査実施、課題の抽出と改善をくり返し、2030年のありたい姿を実現していきます。



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さらなる強化のため、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。



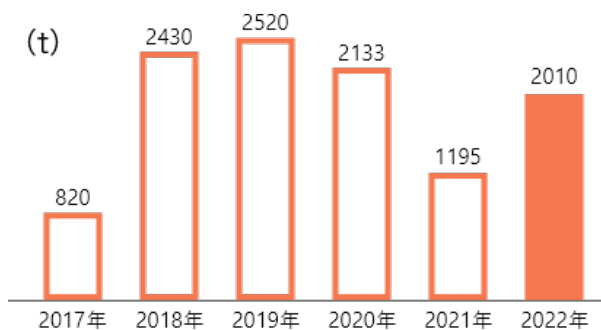
加工施設「Northern Victor(ノーザンビクター)号」

詳細はこちらをご確認ください。

持続可能な漁業・養殖認証 (MSC・ASC) 取得水産物の取扱い

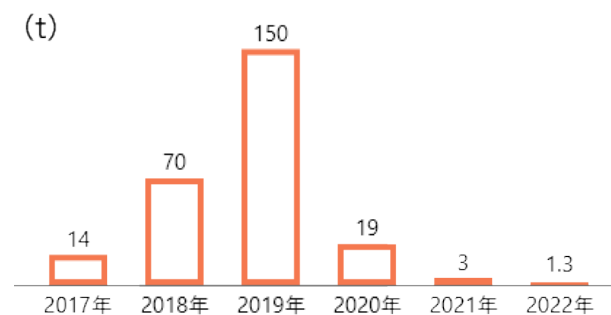
マルハニチログループでは、MSC・ASC認証の水産物の取扱いを積極的に進めています。2023年4月現在、マルハニチロ（株）のMSC「海のエコラベル」を表示した家庭用冷凍食品などの取扱数量は、2022年度約2,010トンとなり、2021年度の約1,195トンより増加しました。一方でASCラベルを表示した製品の2022年（期間：1月1日～12月31日）の取扱数量は約1.3トンとなり、2021年の約3トンより減少しました。原料の価格高騰による影響等が考えられますが、ASCラベルを表示した製品についても今後取扱いを推奨していきます。

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、2020年5月から本格出荷を開始しました。また、（株）マルハニチロAQUA上浦漁場ではブリの養殖において2018年4月にASC認証を取得しており、2019年2月から本格出荷を開始しました。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。

その他の取組み

 持続可能な養殖事業に関する取組み

 「魚類」細胞培養技術の確立に向けた共同研究

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。

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		海洋プラスチック問題への対応	
KGI (2030年のありたい姿)		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	
KPI		漁具管理ガイドラインの策定と運用率 (グループ全体)	海岸クリーンアップへの従業員参加率 (国内グループ)
ターゲット	目標年	2024	2030
	目標値	100%	30%以上
2022年度進捗	進捗結果とコメント	漁具管理ガイドライン案の策定・試験運用準備	クリーンアップへの従業員参加率7.9%
	自己評価	★★★★☆	★★★★☆
責任部署		マルハニチロ (株) 経営企画部 サステナビリティ推進グループ	

責任者メッセージ



マルハニチロ (株) 経営企画部
サステナビリティ推進グループ
グループ長
佐藤 雄介

”海洋プラスチック問題への対応”は他企業ではあまり見られない、当社グループの特徴的なマテリアリティです。

プラスチック使用量の削減もマテリアリティ”循環型社会実現への貢献”の取組み・KPIに含めていますが、中期経営計画のマテリアリティ見直しプロセスの従業員アンケートで2番目に関心が高かった社会課題であったこと、当社グループが海に深くかかわる企業であることから、”海洋プラスチック問題への対応”を独立したマテリアリティとして設定しました。

取組みは、海洋プラスチックを排出しない活動 (漁具の管理) と排出したものを少しでも回収する活動 (クリーンアップ活動) に分けられます。前者は当社グループを含むサプライチェーン上へ、後者は当社グループの取組みを見て、社会全体に広がっていくことを目標に推進していきます。

マルハニチロの取組み

クリーンアップ活動“Make Sea Happy!”の実施

マルハニチログループでは、全国各地でクリーンアップ活動を実施しています。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。2022年度の“Make Sea Happy!”は活動開催回数16回、参加人数780名（一般の方を含む）でした。

“Make Sea Happy!”の目的

“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、ごみの種類を集計して記録を残すことが大きな特徴です。拾ったごみの情報はNGO 団体“Ocean Conservancy”などに提出し、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。1回1回に拾えるごみの量は限られていますが、参加者数の増加や、提出したごみの情報の活用を通じて、海洋プラスチック問題に関心を持つ人々の輪を広げることが、“Make Sea Happy!”の目的です。

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



“Make Sea Happy!”活動の様子

日本サーフィン連盟 (NSA) 大会でのクリーンアップ活動“Make Sea Happy!”の実施

クリーンアップ活動“Make Sea Happy!”の活動を社外にも広げる取組みとして、2022年より、日本サーフィン連盟 (NSA) のジュニアオープンサーフィン選手権大会会場と、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!”を実施しています。大会に参加した選手やその関係者を中心に、多くの方にご参加いただいています。


- ▶ 第30回ジュニアオープンサーフィン選手権大会 (2022) 会場での活動
- ▶ 第56回全日本サーフィン選手権大会 (2022) 会場での活動
- ▶ 第31回ジュニアオープンサーフィン選手権大会 (2023) 会場での活動

漁具の紛失記録のテスト運用開始

マルハニチログループでは2024年の漁具ガイドラインの策定をめざし、漁船運行中に紛失した漁具を記録する、漁具の紛失記録のテスト運用を大洋エーアンドエフ (株) で開始しました。今後は記録方法などを検討し、グループ全体での運用開始する予定です。

 [漁具紛失記録 \(テスト運用版\)](#)

その他の取組み

- ▶ 業界初「漁網to漁網リサイクル」の取組みについて
- ▶  CASE：海面養殖で使用するブイ強度の強化

「社会価値」の創造

安全・安心な食の提供	45
「消費者志向経営」の推進	50
健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供	52
多様な人材が安心して活躍できる職場環境の構築	
従業員基本データ	56
労使関係	60
成長機会の提供	61
安全で働きやすい職場づくりの推進	64
ダイバーシティの推進と働き方改革の実施	66
健康経営の推進	73
人権の啓発推進	86
事業活動における人権の尊重	88
持続可能なサプライチェーンの構築	92
地域・社会への価値	99

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と品質にかかわる意識の向上を図っています。

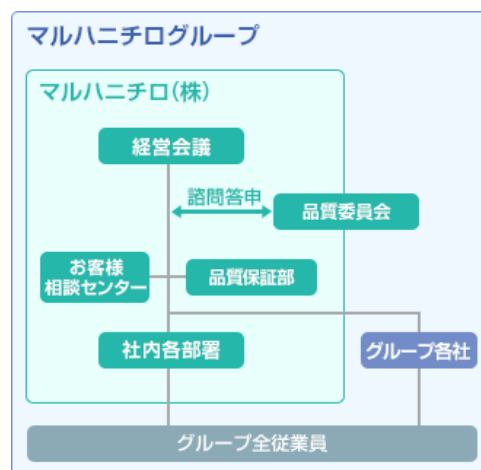
> 品質・研究

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、工場監査・商品情報管理体制の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。

品質保証体制図



2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		安全・安心な食の提供
KGI (2030年のありたい姿)		人々が安心できる食を世界中の食卓に提供している
KPI		重大な品質事故* (国内グループ)
ターゲット	目標年	2024
	目標値	ゼロ
2022年度 進捗	進捗結果と コメント	重大な品質事故が4件発生
	自己評価	★☆☆☆☆
責任部署		マルハニチロ (株) 品質保証部

※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

責任者メッセージ



マルハニチロ (株) 品質保証部長
奥村 知之

我々は企業理念にある通り、「本物・安心・健康な食の提供」を生業として
います。一方世の中の社会環境の変化は、調達・加工・販売・物流の各プロ
セスにも影響をきたしており、安定した品質の提供も日に日に難易度が高ま
ってきています。ここ3年はコロナ禍の影響を受け、国内外の生産拠点に赴
くことが制限されましたが、2023年度からは精力的に足を運び、ひざを突き
合わせたコミュニケーションを図り、課題を吸い上げ、解決の一助となるよ
う取組みを開始しております。また、商品情報管理の強化に向けた新しいシ
ステムの導入や、品質保証人材の育成のためのコンテンツの充実にも取り組
んでいるところです。

この先の将来長きにわたり、お客さまに「安心」な食の提供を継続して行え
るよう、まずは2030年のありたい姿、「人々が安心できる食を世界中の食卓
に提供している」を実現すべく、体系的かつ強固な品質保証体制を構築して
まいります。

マルハニチロの取組み

製品事故の再発防止と未然防止

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。

2022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。

2022年度 重大な品質事故の概要

No.	商品カテゴリ	内容	発生会社
1	市販・そうざい	アレルギーの表示漏れ	グループ会社
2	市販・加熱食肉製品	原料原産地の誤表示	グループ会社
3	市販・そうざい	消費期限印字の欠落	マルハニチロ（株）
4	市販・加熱食肉製品	製品の変敗	グループ会社

※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

さらに、マルハニチログループでは「重大な品質事故」の発生を未然に防止するために、「重大な品質事故」につながる恐れのある「自主回収に結びつく苦情」を定義し、その撲滅に取り組んでいます。具体的な活動として、以下の3つの取組みを行っています。

- ①1品たりとも不良品を工場外、社外に出さない活動
- ②自主回収に結びつく苦情の撲滅に向けた取組み
- ③製造工程のトラブル削減に向けた取組み

①では、2022年6月までに直営工場および国内グループの生産拠点を対象に、トラブル発生時の確実な対処等を目的として、トラブル発生時の連絡体制の構築、およびトラブルが発生しても機械的制御で不良品の流出を防止するための取組みを実施しました。

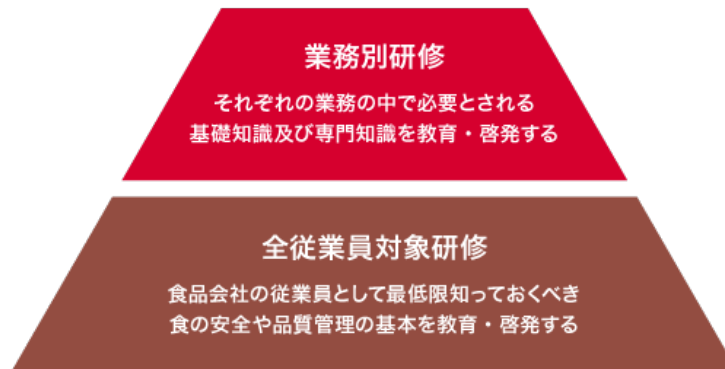
②では、2022年7月から加工食品ユニットの生産拠点を中心に、検査機器の導入推進などを行い、「自主回収に結びつく苦情の撲滅」に取り組んでいます。今後順次、対象を拡げて活動を展開していく予定です。

③は②と並行し、2022年9月から直営工場および国内グループの生産拠点を対象に、①の取組みのもとトラブル発生状況の調査を実施しました。今後は課題抽出、解決策の策定を経て、品質事故に結びつくインシデントの削減に取り組んでいきます。

精確な製品規格情報の提供

水産物や畜産物、農産物といった原材料に近い食品から加工食品まで、幅広い製品を扱うマルハニチロ（株）では、これら食品の製品規格情報の管理方法がそれぞれ異なることが課題でした。そこで、新たに製品規格情報の一元的な管理が可能となるシステムを2023年度より順次導入し、社内のみならず取引先などのお客さまへの精確な製品規格情報の提供を図っていきます。

品質教育・研修の推進



品質教育研修の全体像

2022年度も新型コロナウイルスの感染状況により、集合研修の実施が難しい状況でしたが、研修のe-ラーニング化などにより、コンテンツの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、受講者のスケジュール調整が容易になったこともあり、例年の約2倍となる延べ8,583名が受講しました。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2022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・システム操作説明会）	18回	800名
品質管理講習会	5回	485名
フードディフェンス講習会	7回	323名
FSSC／ISO22000規格勉強会	1回	112名
FSSC22000内部監査員養成研修会（初級編・スキルアップ編）	4回	86名
食品に関わる微生物講習会（共通・個別）	2回	593名
微生物検査担当者向け技術講習会	1回	33名
微生物検査実技研修会	1回	9名
お客さま対応研修	5回	877名
お客さまの声を聴く会	18回	5,188名
CS研修会	2回	77名

工場監査・指導の強化

2022年度も新型コロナウイルスの感染状況を見ながら、工場監査や指導については、当社製品の製造委託先の訪問実施を再開させつつ、通信アプリを用いたリモート監査を併用するなど、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。また、日本国内のみならずグローバルな食の提供を加速させていく中で、従来の訪問監査とリモート監査の併用に加え、中国や東南アジアに品質保証人財を駐在させることで、工場監査、指導体制を含めた品質保証体制のさらなる強化に努めていきます。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）品質保証部の工場監査の様子
認定工場の製造ラインを中心に実査を行い、従業員との質疑応答などを通して衛生管理状態を確認しています

「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。マルハニチログループは2018年3月に消費者志向自主宣言をしました。当社グループは、「お客様の声を聴き、かついかすこと」、「未来・次世代のために取り組むこと」、「法令の遵守／コーポレートガバナンスの強化をすること」、この3つの活動をしっかりと認識して行動することで、消費者志向経営を推進します。



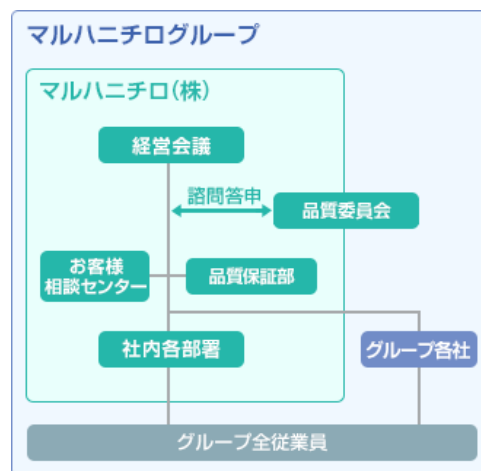
消費者志向経営ロゴマーク

＞ 消費者志向自主宣言

📄 フォローアップ活動報告

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。



マルハニチロの取組み

お客さまとのコミュニケーションを深化するために

お客様相談センターでは、お客さまに商品をお届けした後も、お客さまとのコミュニケーションを図る役割を担っています。具体的にはコロナ禍においても、在宅で電話応対できる体制構築や、お客様相談センター専用ホームページでの情報提供などの対応サービスを充実させました。そのホームページに設置している、お客さまのご質問に24時間365日お答えする自動応答機能「チャットボット」の活用範囲を、2023年2月より、すべての市販用商品（8カテゴリー）に拡大しました。また、Yahoo! JAPANが運営するQ&Aサイト「Yahoo! 知恵袋」では、企業公式アカウントを取得した2019年12月以降今日まで、さまざまな疑問に可能な限りお答えし、多数のお客さまが抱える疑問を解決しています。

さらに「お客さまの声」を商品やサービスの改善・改良にいかす取組みとして、役員や関係部署長等が参加する「商品改善検討会」を定期的を実施し、2022年度は36件の改善・改良につなげることができました。

＞ [お客様相談室](#)

「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。

2020年度より、マルハニチログループ従業員に対してe-ラーニング学習システムを活用した「消費者志向経営について」の社内研修を実施しています。2022年度は約4,300名が受講して理解を深めました。

品質管理再確認運動では、すべてのマルハニチログループ従業員が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。

日々寄せられる「お客さまの声」は、社長をはじめ役職員へ配信し、「お客さまの声」を事業に生かす取組みの態勢強化に努めています。また、安全・安心への取組みの一環として、「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。



e-ラーニング「消費者志向経営について」

＞ [従業員への品質教育・研修](#)

＞ [お客さまとのコミュニケーション（商品をお届けするまで）](#)

その他の取組み

オリジナルロゴマークによるコミュニケーション

 [CASE：DHAのチカラ](#)

健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供

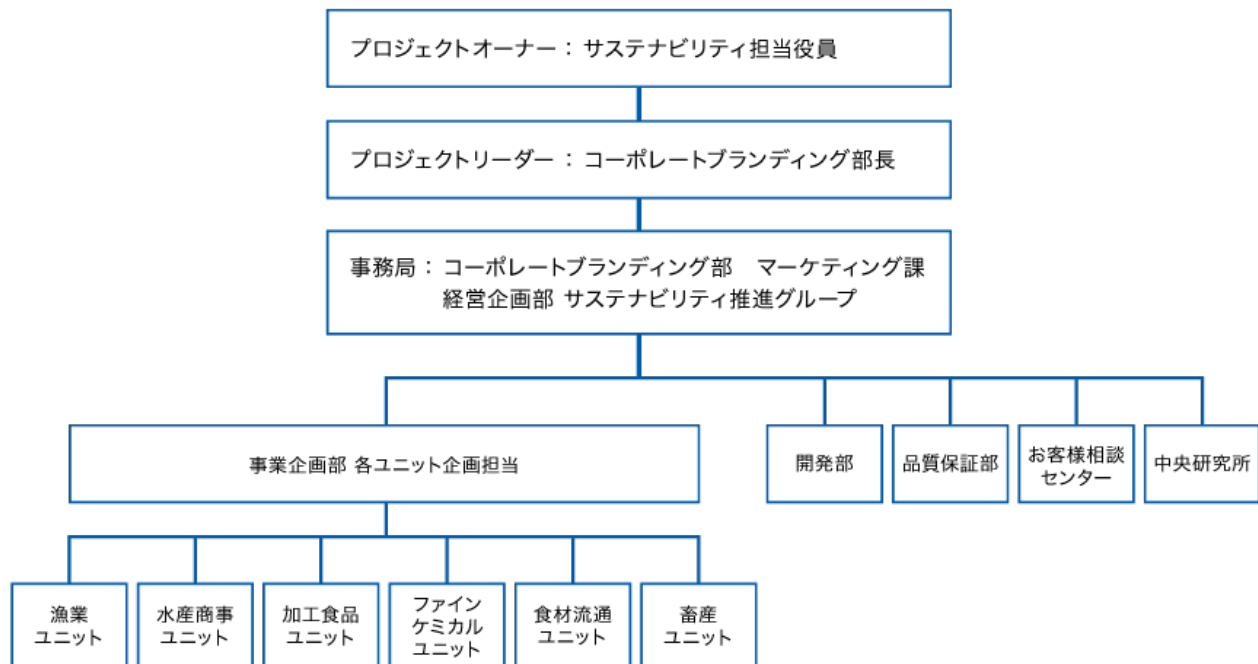
基本的な考え方

本物・安心・健康な「食」の提供を通じて、人々の豊かなく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、お客さまの豊かなくらしに貢献していきます。

マネジメント体制

マルハニチロにとっての、「健康価値創造に貢献する食」、「持続可能性に貢献する食」についての定義・基準を策定し、グループ内に浸透、取扱いを推進するため、2022年度に健康価値創造と持続可能性に貢献する食の推進プロジェクト（以下、「健プロ」）が発足しました。「健プロ」はプロジェクトオーナーをサステナビリティ担当役員、プロジェクトリーダーをコーポレートブランディング部長が担い、メンバーとして6つのユニットの企画担当者（漁業・水産商事・加工食品・ファインケミカル・食材流通・畜産ユニット）と、品質保証部、お客様相談センター、中央研究所、開発部から合計11名が参加し、事務局を経営企画部サステナビリティ推進グループとコーポレートブランディング部が務めています。

健康価値創造と持続可能性に貢献する食の推進プロジェクト（「健プロ」）推進体制図





健プロの様子

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供
KGI (2030年のありたい姿)		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
KPI		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) 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)
ターゲット	目標年	2024
	目標値	—
2022年度 進捗	進捗結果と コメント	健康価値創造と持続可能性に貢献する食の定義と基本的な考え方策定済
	自己評価	★★★★☆☆
責任部署		健康価値創造と持続可能性に貢献する食の推進プロジェクト

※MN=マルハニチロ (株)

責任者メッセージ



健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供プロジェクトリーダー
コーポレートブランディング部 部長
白田 義之

当社のグループ理念は「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あわせに貢献します」です。その中の「健康な食の提供」については、食品企業としてお客様の健康課題解決にいかに取り組んでいくか、また、それによる健康価値向上をめざすべく、今中計においてマテリアリティとして設定しています。

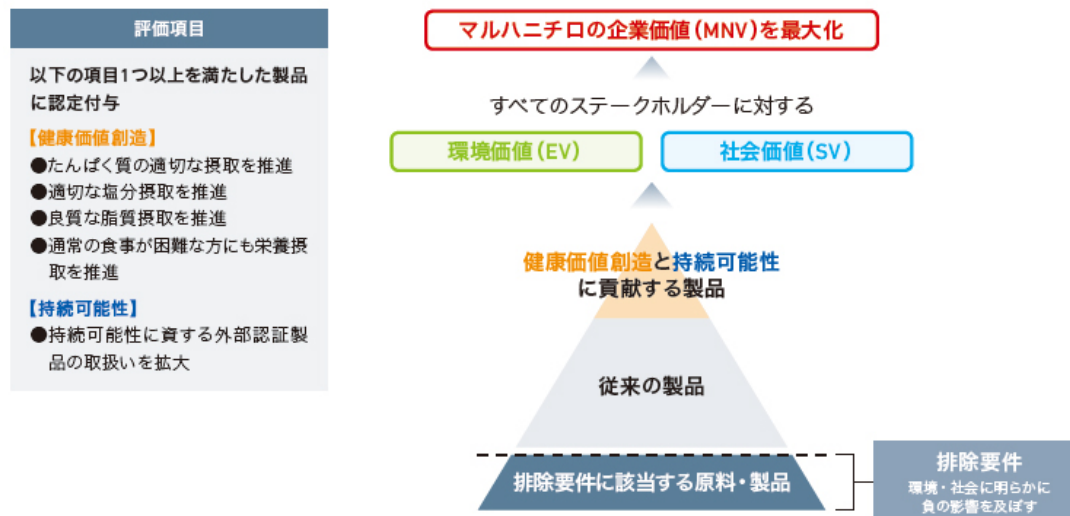
国内においては厚生労働省が2022年に「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」を立ち上げ、国民の栄養課題解決という点にフォーカスした取り組みをスタートさせています。当社も「海といのちの未来をつくる」企業として、栄養課題解決に向け、その一助を担っていくことが使命であると考えています。

マルハニチロの取組み

MNV創造に貢献する製品基準のコンセプトの確立

マルハニチロは、「健康価値創造に貢献する食」「持続可能性に貢献する食」についての定義・基準を策定して浸透、取扱いを推進するため、2022年度に健康価値創造と持続可能性に貢献する食の提供プロジェクト（通称「健プロ」）を発足させ、MNV創造に貢献する製品基準体系を制定しました。制定にあたっては、日本社会が抱える課題を挙げた後、課題の中で当社事業の関与が強く求められている課題を選定し、各選定課題に対する評価項目を設定しています。

MNV創造に貢献する製品基準体系



健康価値創造については、日本政府主催の「東京栄養サミット2021」における重要なアジェンダにおいて、当社は「食関連産業のイノベーションの推進」「個人の栄養に関する行動変容の促進」の2つのアクションプランへ賛同したことをふまえ、健康価値創造に貢献する製品の評価項目として「たんぱく質の適切な摂取を推進」「適切な塩分摂取を推進」「良質な脂質摂取を推進」「通常の食事が困難な方にも栄養摂取を推進」の4つを定めました。

持続可能性への貢献については、評価項目として、「持続可能性に資する外部認証製品の取扱いを拡大（MSC認証、ASC認証など）」を推進します。また、前提として環境・社会に明らかに負の影響を及ぼす排除要件（IUU（違法・無報告・無規制）漁業と

の関わり、強制労働・児童労働との関わり)を明確化し、当社が扱う原料・製品が排除要件に該当していないことを確認していきます。

産学官など連携の取組み

厚生労働省「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」への参画

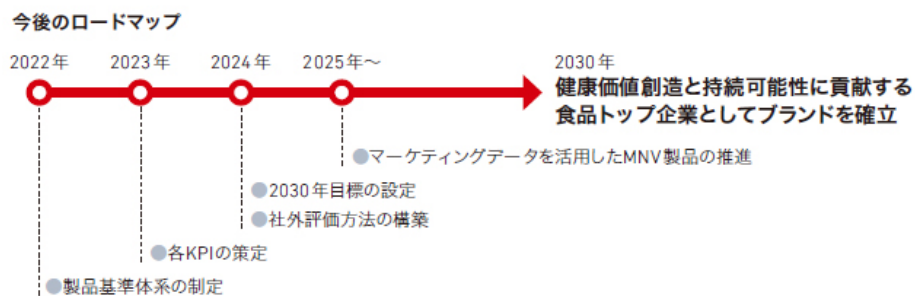
2023年1月、厚生労働省「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」へ参画しました。本イニシアチブは、産学官などの連携・協働により、誰もが自然に健康になれる食環境づくりを展開するものです。参画事業者はSMART形式※の行動目標と評価指標の設定が求められ、より効果的な方策を、参画事業者同士で検討・協働することが可能です。イニシアチブが掲げる栄養課題の1つである「食塩の過剰摂取」の改善に向けた行動目標と評価指標の設定は、当社が考える「健康価値創造に貢献する食」の方針と一致しています。当社も参画を通じて、日本人の食生活の中で、特に食塩摂取に関する行動変容を促していきます。

※SMART形式：Specific（具体的に）、Measurable（測定可能な）、Achievable（達成可能）、Relevant（適切な）、Time-bound（時間制約がある）の5つの要素を含んだ目標設定の指標

➤ [健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブHP](#)

今後のロードマップ

2023年度は、MNV創造に貢献する具体的なたんぱく質、塩分、脂質摂取基準などの製品基準の詳細の詳細を決定し、かつ各製品評価項目のKPI策定を行います。製品基準を策定後は、各製品のマーケティングデータを元に、社内に適合製品の増加を促していく予定です。さらに、2024年KPIである「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の構築」に向けて、厚生労働省「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」など外部機関と連携を取りながら、社外評価方法を検討し、ブランドステートメント「海といのちの未来をつくる」を体現していきます。



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)

		2021年3月末					2022年3月末					2023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	7,252	55.30%	5,865	44.70%	13,117	6,892	55.80%	5,460	44.20%	12,352	7,147	55.65%	5,696	44.35%	12,843
	管理職	1,752	87.00%	261	13.00%	2,013	1,662	87.02%	248	12.98%	1,910	1,715	85.45%	292	14.55%	2,007
	一般職	5,500	49.50%	5,604	50.50%	11,104	5,230	50.09%	5,212	49.91%	10,442	5,432	50.13%	5,404	49.87%	10,836
	臨時従業員	4,546	35.00%	8,430	65.00%	12,976	4,659	34.54%	8,828	65.46%	13,487	4,828	36.08%	8,552	63.92%	13,380
日本	従業員	4,356	73.00%	1,614	27.00%	5,970	4,344	72.82%	1,621	27.18%	5,965	4,292	71.17%	1,739	28.83%	6,031
	管理職	1,520	95.50%	72	4.50%	1,592	1,471	95.58%	68	4.42%	1,539	1,482	94.33%	89	5.67%	1,571
	一般職	2,836	64.80%	1,542	35.20%	4,378	2,873	64.91%	1,553	35.09%	4,426	2,810	63.00%	1,650	37.00%	4,460
	臨時従業員	2,140	38.00%	3,496	62.00%	5,636	2,107	38.68%	3,340	61.32%	5,447	2,030	38.80%	3,202	61.20%	5,232
マルハニチロ（株）	従業員	1,262	76.00%	399	24.00%	1,661	1,221	74.13%	426	25.87%	1,647	1,200	73.17%	440	26.83%	1,640
	管理職	601	94.90%	32	5.10%	633	594	94.89%	32	5.11%	626	605	93.94%	39	6.06%	644
	一般職	661	64.30%	367	35.70%	1,028	627	61.41%	394	38.59%	1,021	595	59.74%	401	40.26%	996
	臨時従業員	883	44.20%	1,116	55.80%	1,999	853	45.35%	1,028	54.65%	1,881	772	44.81%	951	55.19%	1,723
国内グループ会社	従業員	3,094	71.80%	1,215	28.20%	4,309	3,123	72.33%	1,195	27.67%	4,318	3,092	70.42%	1,299	29.58%	4,391
	管理職	919	95.80%	40	4.20%	959	877	96.06%	36	3.94%	913	877	94.61%	50	5.39%	927
	一般職	2,175	64.90%	1,175	35.10%	3,350	2,246	65.96%	1,159	34.04%	3,405	2,215	63.94%	1,249	36.06%	3,464
	臨時従業員	1,257	34.60%	2,380	65.40%	3,637	1,254	35.17%	2,312	64.83%	3,566	1,258	35.85%	2,251	64.15%	3,509
海外	従業員	2,896	40.50%	4,251	59.50%	7,147	2,548	39.89%	3,839	60.11%	6,387	2,855	41.91%	3,957	58.09%	6,812
	管理職	232	55.10%	189	44.90%	421	191	51.48%	180	48.52%	371	233	53.44%	203	46.56%	436
	一般職	2,664	39.60%	4,062	60.40%	6,726	2,357	39.18%	3,659	60.82%	6,016	2,622	41.12%	3,754	58.88%	6,376
	臨時従業員	2,406	32.80%	4,934	67.20%	7,340	2,552	31.74%	5,488	68.26%	8,040	2,798	34.34%	5,350	65.66%	8,148
北米	従業員	403	65.60%	211	34.40%	614	332	66.27%	169	33.73%	501	398	67.69%	190	32.31%	588
	管理職	92	74.80%	31	25.20%	123	54	79.41%	14	20.59%	68	66	82.50%	14	17.50%	80
	一般職	311	63.30%	180	36.70%	491	278	64.20%	155	35.80%	433	332	65.35%	176	34.65%	508
	臨時従業員	566	65.50%	298	34.50%	864	283	72.38%	108	27.62%	391	374	75.86%	119	24.14%	493
アジア	従業員	2,123	35.20%	3,915	64.80%	6,038	1,877	34.59%	3,550	65.41%	5,427	1,934	35.39%	3,531	64.61%	5,465
	管理職	112	44.40%	140	55.60%	252	109	42.58%	147	57.42%	256	112	42.59%	151	57.41%	263
	一般職	2,011	34.80%	3,775	65.20%	5,786	1,768	34.19%	3,403	65.81%	5,171	1,822	35.02%	3,380	64.98%	5,202
	臨時従業員	1,721	27.30%	4,572	72.70%	6,293	2,193	29.26%	5,301	70.74%	7,494	2,163	29.50%	5,168	70.50%	7,331
欧州	従業員	83	66.40%	42	33.60%	125	100	67.11%	49	32.89%	149	244	62.72%	145	37.28%	389
	管理職	7	100.00%	0	0.00%	7	6	100.00%	0	0.00%	6	24	55.81%	19	44.19%	43
	一般職	76	64.40%	42	35.60%	118	94	65.73%	49	34.27%	143	220	63.58%	126	36.42%	346
	臨時従業員	40	38.50%	64	61.50%	104	31	28.97%	76	71.03%	107	57	49.14%	59	50.86%	116

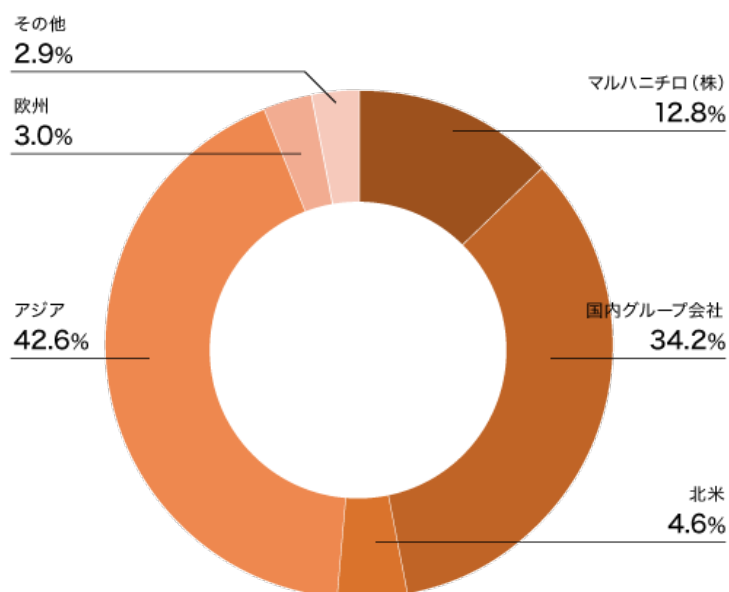
その他※1	従業員	287	77.60%	83	22.40%	370	239	77.10%	71	22.90%	310	279	75.41%	91	24.59%	370
	管理職	21	53.80%	18	46.20%	39	22	53.66%	19	46.34%	41	31	62.00%	19	38.00%	50
	一般職	266	80.40%	65	19.60%	331	217	80.67%	52	19.33%	269	248	77.50%	72	22.50%	320
	臨時従業員	79	100.00%	0	0.00%	79	45	93.75%	3	6.25%	48	204	98.08%	4	1.92%	208

【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	186	133	319
30～39歳	198	106	304
40～49歳	402	115	517
50～59歳	412	86	498
合計	1,198	440	1,638

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員（出向者、退職者を除く）

※2023年3月末時点

採用数の推移

(単位:名)

	年度	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
	2022年	25	25	50
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
	2022年	23	16	39

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員（出向者、休職者を除く）
 ※2023年3月末時点

離職者数

(単位:名)

	年度	定年退職	その他退職	合計
離職者数	2018年	13	41	54
	2019年	33	41	74
	2020年	19	47	66
	2021年	34	60	94
	2022年	32	55	87

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

※2023年3月末時点

一身上退職者

	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度			2022年度		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
30歳未満	5	4	9	6	6	12	4	11	15	5	20	25	2	23	25
30～39歳	4	6	10	1	6	7	5	6	11	4	9	13	3	7	10
40～49歳	1	4	5	1	3	4	2	1	3	2	2	4	0	5	5
50～59歳		6	6		4	4	1	3	4		5	5	0	6	6
合計	10	20	30	8	19	27	12	21	33	11	36	47	5	41	46

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

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	4,058	4,249	8,307
	臨時従業員	3,124	5,432	8,555
加工	従業員	769	443	1,212
	臨時従業員	736	1,055	1,791
物流	従業員	679	175	854
	臨時従業員	58	25	83
その他	従業員	1,325	677	2,002
	臨時従業員	878	1,996	2,874
全社	従業員	316	152	468
	臨時従業員	32	44	76
合計	従業員	7,147	5,696	12,843
	臨時従業員	4,828	8,552	13,379

【対象範囲】 マルハニチログループ

※2023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。

労働組合結束の自由

マルハニチログループは労働者の権利である、「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」を尊重し、労働組合の結束の自由を認めています。

労使協議を通じた良好な労使関係の維持・工場

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。

2022年度は、31回の労使協議を実施しました。

全従業員に対する労働組合の加入者の割合(団体交渉権を持つ従業員の割合)

マルハニチロ（株）では、一般職（非管理職の正規従業員）の100%（全従業員の60%）が労働組合に加入しています。

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、2022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。

- 広島工場廃止
- 労働協約改定
- 春闘

事業上の重大な変更を実施する場合の通知

従業員に著しい影響を及ぼす可能性のある重大な事業上の変更を行う際には、従業員代表である労働組合への通知を行うことを労働協約に定めています（最低通知期間については機密情報のため非開示）。

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。

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に行っています。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。

2030年のありたい姿（KGI）と達成目標（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		多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築				
KGI（2030年のありたい姿）		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				
KPI		採用比率女性 50%維持による 女性従業員 比（MN）	取締役会女性 比率（MN）	女性管理職比 率（MN）	マルハニチロ 人財育成プロ グラム確立と 2030年度目標 の設定 （MN）	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）
ターゲット	目標年	2030	2030	2030	2024	2024
	目標値	35%以上	30%以上	15%以上	—	—
2022年度 進捗	進捗結果と コメント	2023年度の男 女採用比率 48：52	全取締役・監 査役に占める 女性比率 15.4%	2023年4月の 女性管理職比 率5.5%から 7.0%に向上	グローバル人 財育成プログ ラム等各種育 成プログラム を確立	従業員エンゲ ージメント方 法をマルハニ チロ（株）で 確立、グルー プに展開
	自己評価	★★★★☆	★★★☆☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆
責任部署		マルハニチロ（株）人事部				

※MN=マルハニチロ（株）

責任者メッセージ



マルハニチロ（株）人事部 部長
阿部 暁

人事部は「人財への積極的な投資」として、中期計画に3つの取組テーマ「人的資本の増強」「人財の育成」「人財の見える化と活用」を掲げており、2024年度末までには、次期中計の達成に必要な人財を輩出する仕組みの礎を構築し、2025年4月には経営戦略に応じた人財の採用・配置・育成が可能となる体制を目指します。

また、多様な人財の活躍促進、健康経営・Well-beingの推進、柔軟な働き方の実現等、個々の強みが十分に発揮できる風土の醸成に取り組みます。さらには、イノベーションやコラボレーションが生まれやすい組織文化を目指し、会社と従業員のwin-winな関係から企業価値の向上と、継続的な成長を実現させていきたいと考えます。

マルハニチロの取組み

人財の見える化と活用

2022年に人財の有効的な活用を目指して、タレントマネジメントシステムを導入しました。2023年度には、従業員のキャリア自立やリテンション、サクセッションプログラムの増強などを目指して課長級の職務定義（ジョブディスクリプション：JD）作成に取り組んでいます。

策定したJDで、社内で不足している能力の可視化に活用することを目指すとともに、リスクリング（人財育成）や重要ポジション選定、サクセッションプログラムのリニューアルを実施します。キャリア自立やリテンションに繋がる施策は2024年度中に策定する予定であり、今後も継続して人財育成に注力していきます。

経営リーダー人財育成

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、次世代経営リーダー、グローバル人財などの育成を意欲的に進めています。特に次世代の経営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。

【2022年度実績】次世代経営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26名（管理職層：15名、課長代理以下：11名）、総費用：11百万円、総学習時間：927時間。

サステナブル戦略（マテリアリティ）に貢献する人財の育成・確保

「生物多様性と生態系の保全」は、ブランドステートメント、現中期経営計画の3つの価値最大化とも合致しており、生物多様性と生態系を適切に保全し、持続的な利用を図っていくことが、当社の競争力をさらに強化する重要な取り組みであると考えています。

このような背景から、水産資源の保全や水産業界の未来に対する人財戦略として、国際的な漁業・養殖認証規格制度や、国内外の水産行政等に精通した人財の育成・確保を積極的に進めていきます。

グローバル人材育成

近年、先進国を中心に少子高齢化が進み、日本では生産年齢人口の減少に加え、昨今の人財の流動化の加速によって、企業価値創造に寄与する人財の確保が課題となっています。企業価値の最大化に向けた経営戦略の一環として、グループ全体での海外市場への展開拡大や資源アクセスの強化を重点テーマとし、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。

その一環として、マルハニチロ（株）では、「グローバル人材育成プログラム」を2018年度からリニューアルして毎年運営・推進しています。参加者の選抜は自己申告による応募（入社2年目以上、35歳以下の総合職社員）とし、TOEIC、TSST（英語のスピーキングテスト）の結果を基に決定しており、2022年度は新たに19名が参加登録、前年度からの継続者を含め合計58名が在籍しています。

研修プログラムの内容は「異文化対応」「リーダーシップ」「マネジメント」「レジリエンス」などの必須研修と、「グローバルワークセミナー」「海外トレーニー制度」などの当社独自の選択研修で構成され、修了認定を得るためには、育成期間の3年半以内に「必須研修の受講」「TOEICやTSSTの社内基準クリア」など4つの基準、および経営者に対する最終プレゼンをクリアする必要があります。

このように、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作りを土台としながら、その中から計画的に海外現地法人の管理や事業運営の中核を担わせて経験を積ませることにより、海外で当社ガバナンスを利かすことができる経営人財を育成しています。

【2022年度実績】グローバル人材育成プログラム修了認定者：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。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。

2023年度 教育体系図

役職	等級	階層別教育	選抜・テーマ別教育	自己啓発	資格取得奨励制度	
管理職	部長 部長役	ゼネラル マネージャー 目標管理研修 新任部長研修	グループ会社社員 工場地域社員対象	経歴リーダー育成プログラム（MMP） サクセッションプログラム（MSP）	※ 全階層対象 全てにおいて費用補助あり	対象資格 全39講座
	副部長 副部長役	シニア マネージャー 管理職研修 eラーニング	OJTリーダー養成研修 グローバル人材育成プログラム（GGE）	eラーニング全182講座 J/MAM研修 受け放題パッケージ		
	課長 課長役	マネージャー スペシャリスト 新任課長代理研修	グループ 管理職研修	全員必修（ゼンカッツ） オープン講座 復職を円滑に支援（管休復職前） セミナー／開立キャリア（管休復職後） セミナー メンター研修	通信研修 全156講座	
非管理職	課長代理	総合職1級 エリア職1級		公開講演会 （社外） 夕食五十講		
	主任	総合職2級 エリア職2級 新任主任研修	グループ 中堅社員研修	総務管理士 通信研修 1級～3級		
		総合職3級 エリア職3級	フォローアップ研修Ⅲ フォローアップ研修Ⅱ フォローアップ研修Ⅰ 新入社員現場実習 マルハニチロ新入社員研修 グループ新入社員研修	グループ 若手社員研修	TOEIC受験	

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。

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6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

マルハニチロの取組み

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2022年度労働災害の発生状況は以下の通りです。今後も引き続き労働災害の未然防止に取り組みます。

2022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27社）

度数率	2.95
強度率	0.06

【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、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、デリカウエーブ（湘南工場、新潟工場、長野工場）、マルハニチロシーフーズ、マルハニチロ畜産、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、マルハニチロリテールサービス、ヤヨイサンフーズ、琉球大洋、林田食品産業、マリンアクセス）、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。

【2022年度平均残業時間（1か月あたり）】 20.5時間

※マルハニチロ（株）従業員（マルハニチロ直営工場採用の正規社員を含む）

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1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、毎年開催しています。会議では、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。

養殖場における労働環境改善

養殖場での仕事は従業員の体力的負担が大きい傾向があります。マルハニチロでは最新の機械やAI・IoT技術の活用により、養殖場で働く従業員の労働環境改善に取り組んでいます。

- ＞ 養殖魚の尾数計数作業の自動化
- ＞ 養殖魚のワクチン接種の自動化

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

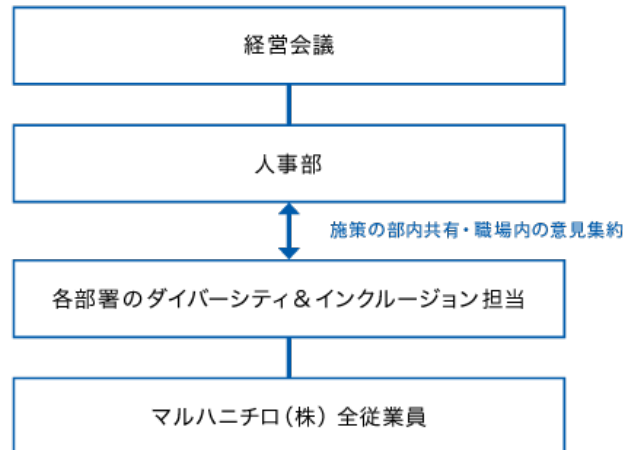
マルハニチログループは、性別、国籍、価値観、年齢、ライフスタイル、障がいの有無など、お互いの違いを尊重し、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮することが持続的な企業の成長のために重要であると認識しています。なかでも、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向け、方針の整備とともに各種施策を展開しています。

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。

マネジメント体制

マルハニチロ（株）は、取締役常務執行役員統括の下、各部署が連携してダイバーシティ&インクルージョンを推進するための重要な方針や施策を決定しています。人事部は、各種方針類の策定や管理・企画立案や実行、情報の収集・発信および教育・啓発などの推進を担っています。さらに、各部署にダイバーシティ&インクルージョン担当を任命し、人事部が企画する施策の周知共有や、職場内の意見集約などを行っています。



マルハニチロ（株）ダイバーシティ&インクルージョン推進体制

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築				
KGI (2030年のありたい姿)		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				
KPI		採用比率女性 50%維持による 女性従業員 比 (MN)	取締役会女性 比率 (MN)	女性管理職比 率 (MN)	マルハニチロ 人財育成プロ グラム確立と 2030年度目標 の設定 (MN)	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)
ターゲット	目標年	2030	2030	2030	2024	2024
	目標値	35%以上	30%以上	15%以上	—	—
2022年度 進捗	進捗結果と コメント	2023年度の男 女採用比率 48:52	全取締役・監 査役に占める 女性比率 15.4%	2023年4月の 女性管理職比 率5.5%から 7.0%に向上	グローバル人 財育成プログ ラム等各種育 成プログラム を確立	従業員エンゲ ージメント方 法をマルハニ チロ (株) で 確立、グルー プに展開
	自己評価	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆
責任部署		マルハニチロ (株) 人事部				

※MN=マルハニチロ (株)

責任者メッセージ



マルハニチロ (株) 人事部 部長
阿部 暁

人事部は「人財への積極的な投資」として、中期計画に3つの取組テーマ「人的資本の増強」「人財の育成」「人財の見える化と活用」を掲げており、2024年度末までには、次期中計の達成に必要な人財を輩出する仕組みの礎を構築し、2025年4月には経営戦略に応じた人財の採用・配置・育成が可能となる体制を目指します。

また、多様な人財の活躍促進、健康経営・Well-beingの推進、柔軟な働き方の実現等、個々の強みが十分に発揮できる風土の醸成に取り組みます。さらには、イノベーションやコラボレーションが生まれやすい組織文化を目指し、会社と従業員のwin-winな関係から企業価値の向上と、継続的な成長を実現させていきたいと考えます。

マルハニチロの取組み

風土改革の推進

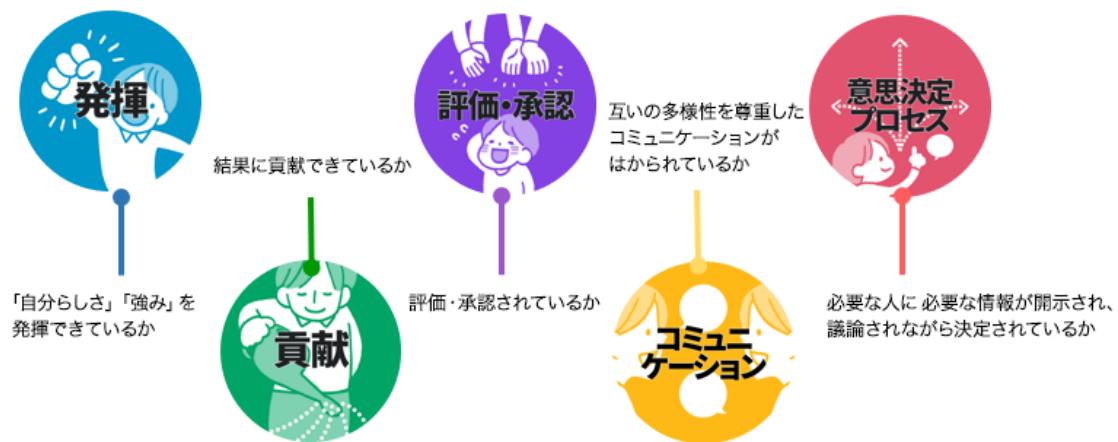
マルハニチロ(株)が重要視する風土

マルハニチロ(株)は、風土改革により下記の風土醸成を目指します。

- さまざまなライフイベントなどを含む個人のキャリアや人生を尊重する風土
- 個人のWILLを伝え合い、会社のパーパスとすり合わせるができる自立的キャリア思考風土
- 挑戦、失敗ができ、的確なフィードバックが行われる心理的安全性の高い風土
- 多様性を理解し、尊重する風土

風土改革によって得られる心理的安全性の高い職場

心理的安全性の高い職場は、具体的に下記の状態の職場です。



従業員エンゲージメント

マルハニチロ(株)では従業員のエンゲージメントを、企業価値を高める重要な要素と位置づけており、従業員のエンゲージメントレベルを図るパルスサーベイを2021年度から月1回、2023年度から2か月に1回実施しています。結果は課長級自らが自身のマネジメントを顧みるツールとして活用するとともに、全社目線でのエンゲージメントを都度把握することに活用しています。今後は、2023年度にこのサーベイをグループ全体に展開し、2024年度にはグループ従業員エンゲージメント評価方法を確立するとともに2030年度までの目標を設定します。

従業員エンゲージメント向上に関わる取組み

- 📄 部署紹介(みてみてともにん)
- 📄 全員活躍(ゼンカツ)オープン講座
- 📄 1on1ミーティング(ブカシル)の実施
- 📄 メンター制度
- 📄 COCOKARAリラックス

女性活躍

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。

「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 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）

＞ 社外からの評価

＞ 女性活躍推進企業データベース

📄 女性活躍推進法に基づく行動計画（2021-2025）

マルハニチロ(株)における従業員の男女比

2023年4月入社の新卒新入社員における男女比は、男性47.7%（41名）、女性52.3%（45名）となり、2022年度から女性の採用比率は50%以上を達成しています。

また非正規社員の正規社員登用にも積極的に取り組んでおり、直近3年間の登用者数における女性比率は、97.1%（男性1名：女性34名）となっています。さらには、女性の育児休職取得率は100%台を継続しています。

従業員における女性比率は年々高まる傾向にあり、2023年4月1日時点の女性比率は28.1%となりました。

今後も、女性の管理職登用、非正規社員の登用・海外現地への配置も含め、さらなる顧客起点経営の進展、多様な意見が反映された意思決定および経営参画につなげ、さまざまな分野で女性がより一層活躍できるよう取り組んでいきます。

新卒新入社員の男女比（男性：女性）

2020年	2021年	2022年	2023年
62.7：37.3	60.3：39.7	50：50	47.7：52.3

※対象範囲：マルハニチロ（株）

女性管理職の推移

2021年	2022年	2023年
34名（4.5%）	42名（5.5%）	54名（7.0%）

※対象範囲：マルハニチロ（株）

※いずれも4月1日の実績値

育児支援

育児休職取得率

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2022年度まで、100%を維持しています。また、2022年度は52.3%の男性が育休制度を利用しています。

育児休職取得率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性	12.6%	9.1%	33.3%	42.5%	35.5%	52.3%

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

男性の育児休業取得促進

男性がより育児休業を取得しやすい企業風土の醸成”を後押しするため、2022年度は「男性育休100%宣言」への賛同ならびに「イクボス企業同盟」へ加盟しました。さらには経営層、管理職層を対象とした「男性の育児休業促進に向けたマネジメントセミナー」を開催し、約350名が参加し、当日の様子をイントラサイトで配信しました。

☞ 男性の育児休業取促進

☞ 「イクボス企業同盟」への加盟

育児休職前後の支援

妊娠から育児休業までの就労、育児休業からの復職、さらに復職後・・・と、目まぐるしく状況が変化していく中で、育児期の従業員に待ち受ける不安は尽きることはありません。その不安は、おおむね「家庭と仕事の両立への不安」「今後のキャリア形成への不安・焦り」といわれています。上記のような不安を取り除き、職場復帰後に向けてモチベーションを醸成すること、また、育児休業は両立のための準備期間と捉え、育児しながらキャリア可視化ができるようイントラサイトも活用し、育休～復職後をサポートしています。

☞ 復職&両立支援（育休復職前）セミナー

☞ 両立&キャリア（育休復職後）セミナー

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、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、2022年度に厚生労働大臣による4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。



働き方改革の推進

マルハニチロ（株）ではすべての従業員が、自分の生活を大切にしながら、それぞれの状況に応じて、さまざまな働き方が選べるよう複数の制度を用意しています。2018年度から本社・支社部門のフレックスタイム勤務化に取り組み、2021年度には全部署コアタイムなしのフレックスタイム勤務となっています。在宅勤務については2019年度までテスト運用の形でしたが、2020年度からは制度化し、2022年度からは自宅だけでなく、実家での勤務も可能になっています。

また、2022年度からは新人事制度も導入し、週休3日制や副業制度も導入しました。

これからも従業員のライフイベントにも柔軟に対応しながら働くことが可能な体制づくりに努めます。

働き方に関するさまざまな制度とその利用実績

制度	概要	2022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	39
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。	62（女性54、男性8）
育児休職復職者	育児休職から復職した従業員	17（女性10、男性7）※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。	17
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。	30※2
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。	92※3
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。	2
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。	1,660※3
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年間で限度となる。	0
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。	6
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。	42（男性29、女性13）※3※4

【対象範囲】マルハニチロ（株）従業員

※1：2022年4月～2023年3月休職満了者の94%

※2：2022年度に子どもが産まれた配偶者のいる男性社員

※3：2023年4月1日時点

※4：出向者を含む

介護支援

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、定期的に介護に関する情報の提供やセミナーなどを実施しています。また、福利厚生のカフェテリアプランとして、介護に関しても従業員が必要に応じてカスタマイズできる仕組みを導入しています。

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。2023年4月1日時点での障がい者雇用率は2.27%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	2023年度
1.89%	2.01%	1.94%	2.00%	2.20%	2.27%

【対象範囲】 マルハニチロ（株）従業員

障がい者雇用～なないろサポートチームの設立

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

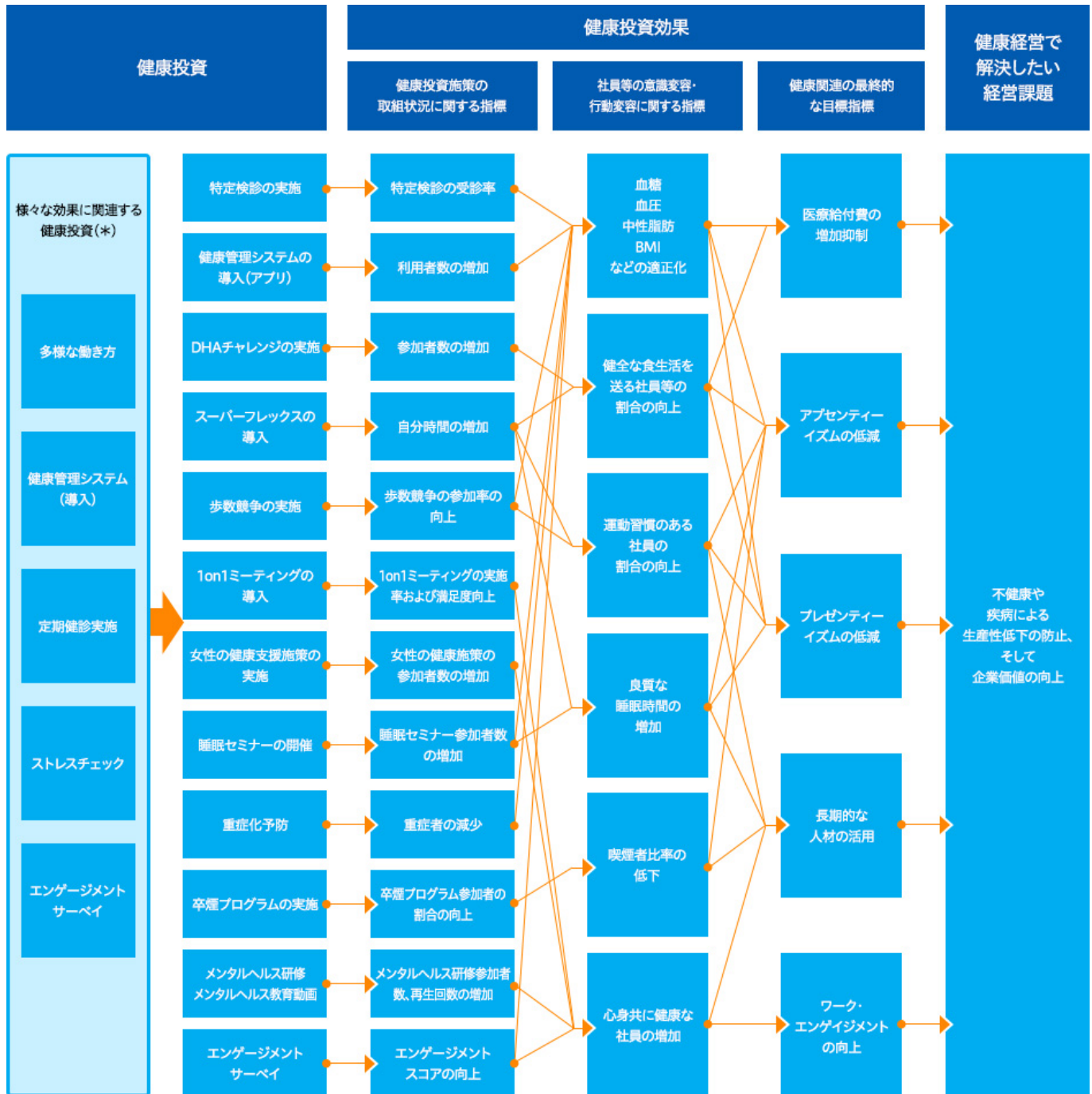
バリュー 従業員の健康

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）

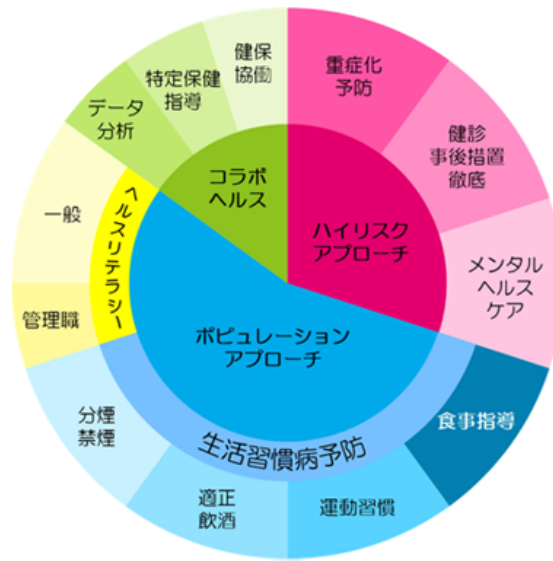
戦略マップ



(*) 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。

目標

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

1. ハイリスクアプローチ

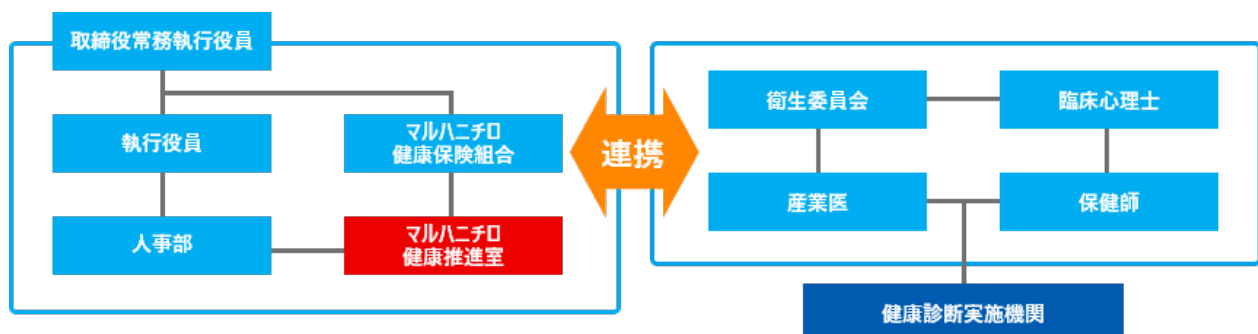
- 個別指導の徹底により、要治療者の未治療および在職死亡者0の達成
- 健康診断事後措置を強化し、二次健康診断受診率 70%の達成

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、取締役常務執行役員統括の下、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））

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。

月例定例会の主な実施内容

(人事部・マルハニチロ健康推進室・マルハニチロ健康保険組合参加)

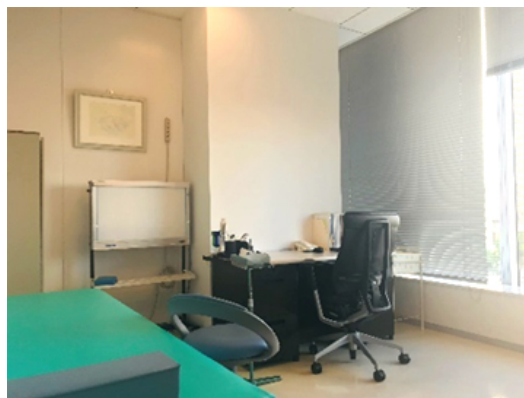
- 健康経営戦略マップ構築
- 施策の策定
- 健康診断、特定保健指導データ分析
- 重症化予防対策
- 海外赴任者のフォロー
- メンタルヘルス等

マルハニチロ健康推進室

本社に開設しているマルハニチロ健康推進室では、診療所の機能も兼ね備え産業医（週4日）・保健師・臨床心理士（平日毎日）が常駐し、従業員の心身の健康をサポートしています。出向者や海外赴任者に対しての健康診断事後フォローや、情報発信も実施しています。

マルハニチロ健康推進室によるサポート内容

- 診察・相談
- 約50種の薬品処方
- 症状に合わせた市販薬の提供
- 病院紹介（紹介状発行）
- 個室ベッド完備
- サニタリーケア用品提供
- 健康診断事後フォロー
- 長時間勤務者対応
- ストレスチェック高ストレス者対応
- 休復職者支援
- インフルエンザ予防接種の実施
- 心身の健康やLGBTQ+に関する書籍貸出



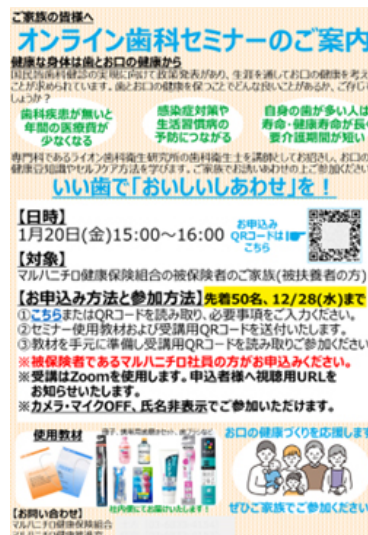
マルハニチロ健康推進室の診察室

マルハニチロ健康保険組合

マルハニチロ健康保険組合では、人事部と協働で健康経営を推進し、加入者の皆さまの健康保持、増進のためのサポートを行っています。

マルハニチロ健康保険組合による保健事業施策

- 健康診断
特に糖尿病管理やがんの一次ならびに二次予防に力を入れています。
- 特定健診・特定保健指導
産業保健スタッフと協力し、重症化予防に努めています。
- データヘルス計画・コラボヘルス
レセプトや健診データ等を分析し、医療費の把握、健康リスクの階層化、保健事業の効果が高い対象者の抽出などを行い、産業保健スタッフと共有しています。
- 歯の健康相談
う蝕（むし歯）や歯周病の予防と早期発見・治療のために定期的に歯の健康相談（歯科健康診査、歯科健診）を実施しています。
- 感染症予防
インフルエンザ予防接種の補助を行っています。
- 健康増進のための啓発活動
健康経営を軸として、生活習慣病やセルフメディケーション等の啓発に力を入れています。



ご家族の皆様へ
オンライン歯科セミナーのご案内

健康な身体は歯とお口の健康から
国民的歯科健診の実施に向けて政策発表があり、生涯を通じてお口の健康を考えることが求められています。歯とお口の健康を保つことでどんな良いことがあるか、ご存じでしょうか？

歯科疾患が無いと 年間の医療費が 少なくなる	感染症対策や 生活習慣病の 予防につながる	自身の歯が多い人は 寿命・健康寿命が長く 要介護期間が短い
------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------

専門科であるオンライン歯科衛生研究所の歯科衛生士を講師としてお招きし、お口の健康に関する知識やセルフケア方法を学びます。ご家族でお楽しみいただけます。

いい歯で「おいしいしあわせ」を！

【日時】
1月20日(金)15:00～16:00

【対象】
マルハニチロ健康保険組合の被保険者のご家族(被扶養者の方)

【お申込み方法と参加方法】先着50名、12/28(水)まで

- ①こちらまたはQRコードを読み取り、必要事項をご入力ください。
- ②セミナー使用教材および受講用QRコードを送付いたします。
- ③教材を手元に準備し受講用QRコードを読み取りご参加ください。

※被保険者であるマルハニチロ社員の方がお申込みください。
※受講はZoomを使用します。申込者様へ視聴用URLをお知らせいたします。
※カメラ・マイクOFF、氏名非表示でご参加いただけます。

使用教材 歯ブラシ、歯磨き粉、歯間ブラシ、デンタルフロス、歯垢除去剤、歯の健康づくりを応援します！

【お問い合わせ】 社内専用LINE@でもお問い合わせいただけます！
マルハニチロ健康保険組合
マルハニチロ健康推進室

ぜひご家族でご参加ください！

被扶養者向け歯科セミナー（2022年度・人事部と協働開催）

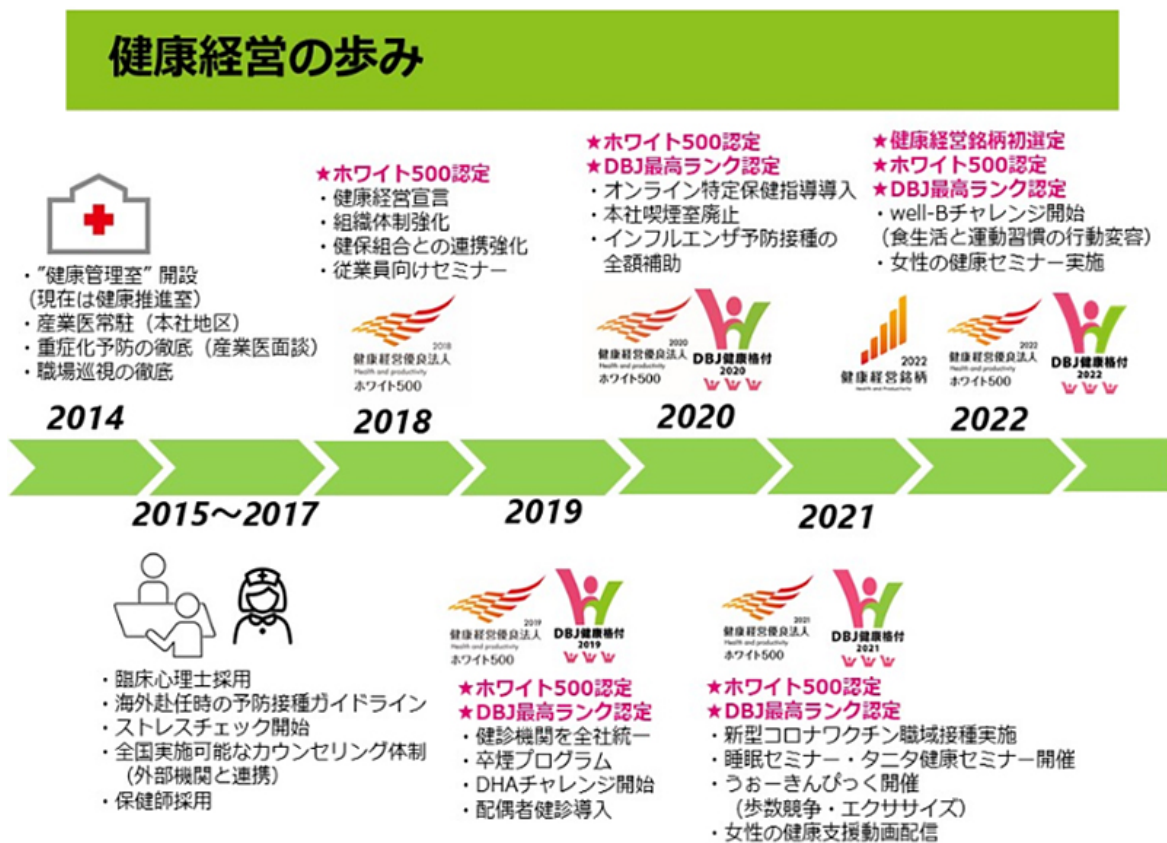
健康経営推進担当者

本社の各部署、支社・工場の各拠点に1名ずつ、健康経営推進担当者を配置し、従業員の健康経営参画を強化しています。四半期に一度、健康経営推進担当者ミーティングを実施し、情報提供や意見交換の場を設けています。

健康経営推進担当者ミーティング内容事例

- マルハニチロの健康経営とは
- 健康診断と事後措置について
- メンタルヘルスと復職者支援
- 健康保険組合のご紹介
- 施策の紹介、実施報告

マルハニチロの健康経営のあゆみ



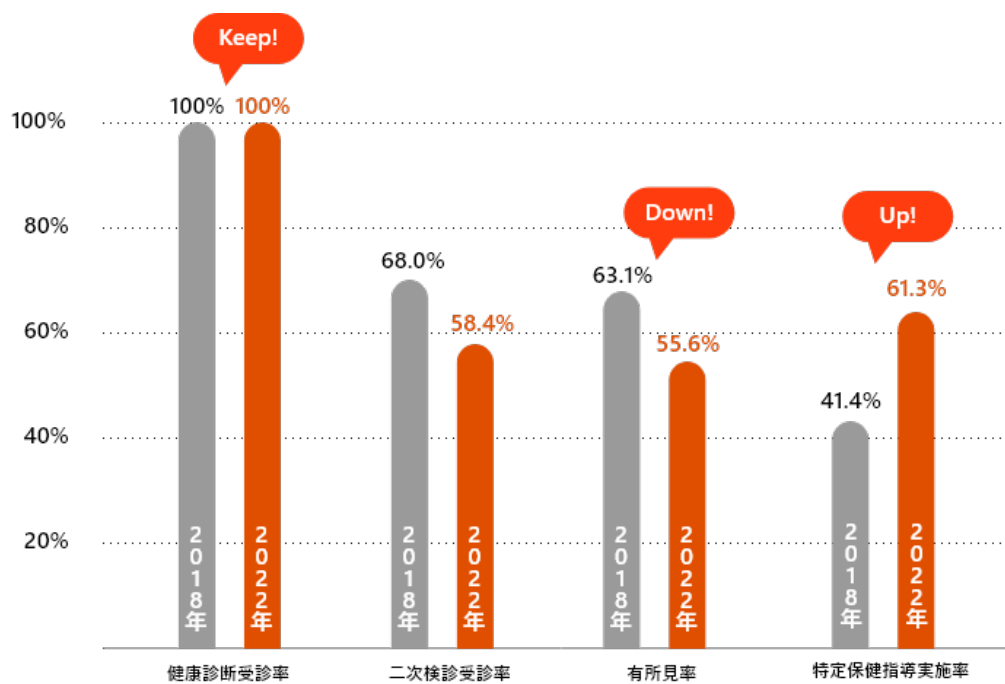
マルハニチロの取組み

マルハニチロでは戦略マップに示すとおり、「からだ」に関する取組みと「こころ」に関する取組みを両輪として進めています。

「からだ」に関する取組み

健康診断およびその事後措置

マルハニチロ(株)では、法令で定められている項目だけではなく独自に健診項目を追加することで、より充実した健康診断を行っています。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、二次検診の費用を会社が全額負担するなど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。



マルハニチロ(株)が独自に追加している健診項目

- 腹部超音波
- 眼底検査
- 尿酸値
- 風疹抗体
- ABC検診（胃がんリスク検査）※27歳・35歳で実施（40歳以上は胃 X線検査）
- 便潜血（大腸がん検診）
- 乳房超音波（乳がん検診）

自社商品を活用した健康経営普及への取組み

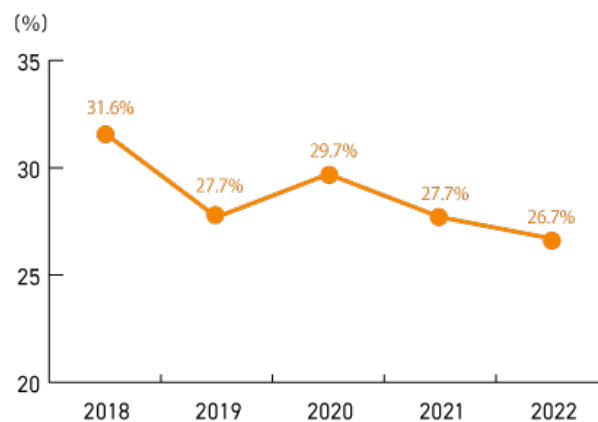
マルハニチログループが開発提供する、お客さまの健康維持増進を支援する自社商品を活用し、従業員の健康増進を図っています。2019年度より3年連続で実施した「DHAチャレンジ」は、延べ400名以上の社員が当社DHA含有製品を喫食し、すべての開催において中性脂肪の改善がみられるなど、当社の健康経営の中心的な企画でした。3年間の取組みによって、中性脂肪改善については一定の成果が確認できたこと、また健康課題は中性脂肪に限らず個別性があること、そして健康をめざすためには食のみではなく運動が不可欠であることなどの理由から、2022年度より「DHAチャレンジ」を刷新し、新たな取組みとして「well-Bチャレンジ」を実施しています。

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ています。



2023年 well-Bチャレンジに参加した役員

DHAチャレンジおよびwell-Bチャレンジの取組みにより、脂質の有所見率が改善しました。



マルハニチロ（株）におけるDHAチャレンジおよびwell-Bチャレンジ後の脂質の有所見率

実施後は参加者の健康診断結果を分析し、特に優れた結果改善や行動変容が見られた社員を表彰するアワードを開催、その様子は動画配信を行い全社共有しています。

本取組みへの参加者は年々増加しており、運営体制も強化しています。

年度	DHAチャレンジ			well-Bチャレンジ	
	2019	2020	2021	2022	2023
参加者数	100名	151名	193名	221名	295名

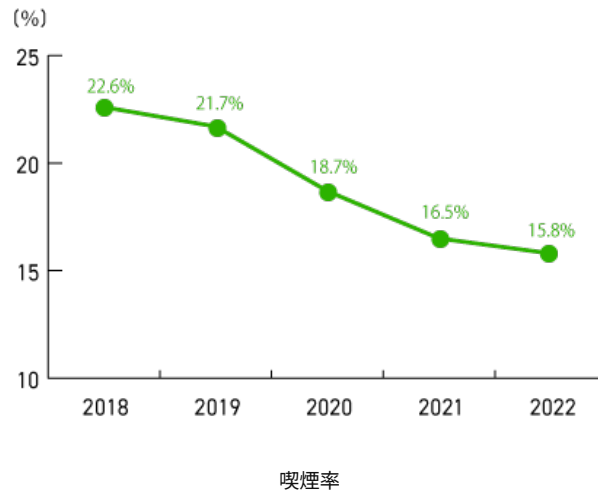
DHAチャレンジおよびwell-Bチャレンジの参加者数

[well-Bチャレンジの内容詳細はこちら](#)

喫煙率低下の取組み

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。喫煙率12%以下を目標に、今後も取組みを進めていきます。



健康に配慮した食事の提供

マルハニチロ（株）本社では、1食あたり糖質30g・塩分2.5g以下の健康に配慮したお弁当office nosh（オフィス ナッシュ）を導入しております。販売時間を夕方まで設けることで、ランチのみならず夕食での利用や持ち帰りも可能です。また、販売は障がい者雇用～なないろサポートチーム～が担当しています。



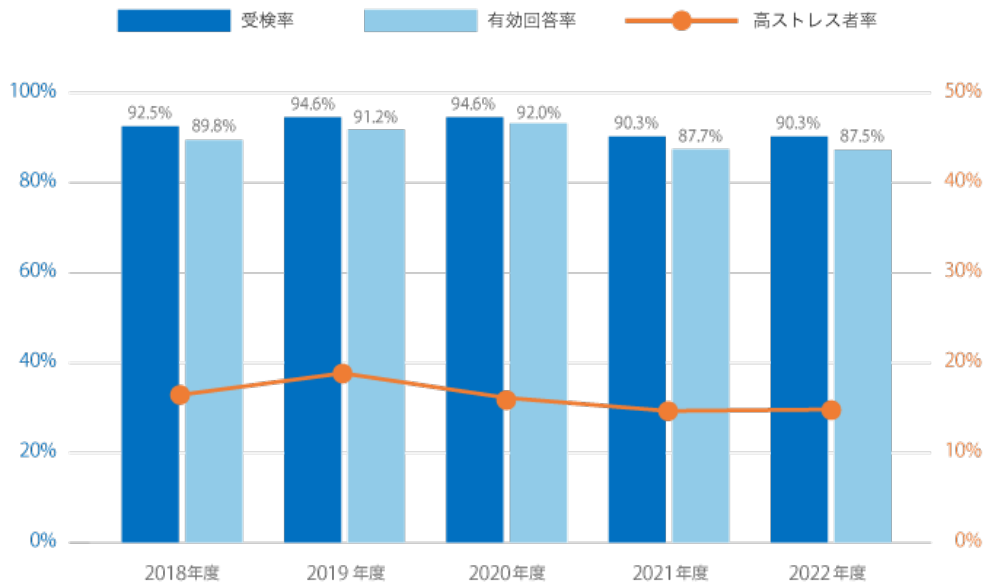
office nosh

「メンタルヘルス」に関する取組み

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、さらに高ストレス者率10%以下を目標にしています。実施後の分析結果は経営会議で報告し、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。

ストレスチェック実施状況



なお、ストレスチェックと同時にプレゼンティーズム（体調不良やメンタルヘルス不調などが原因で従業員のパフォーマンスが低下している状態）の測定も実施し、生産性やパフォーマンス指標としています。マルハニチロ（株）では実績値65点以上を目標にプレゼンティーズム解消に取り組んでいます。

実施年度	測定人数	回答率	実績値
2021年度	3,449人	90.3%	64.4点
2022年度	3,387人	90.3%	64.4点

※WHO-HPQを用いて測定

※0～100点で実績値が高い方がパフォーマンスがよい状態

メンタルヘルス不調予防措置

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。2022年度は、50名の新入社員全員に対し実施しました。また、メンタルケアの一環として、1on1ミーティング「ブカシル」の全社導入も行っています。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いとしています。さらに、メンター制度を導入し、関係性の質の向上、すなわち1次予防に努めています。



従業員のヘルスリテラシー向上に関する取組み

新入社員研修

マルハニチロ（株）では、新入社員研修で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の考え方にのっとって行われる「健康経営」の意味や実際の当社での取組みを紹介しています。

従業員向けイベント

マルハニチロ（株）では、従業員のヘルスリテラシー向上や生活習慣病予防のため、健康課題や従業員アンケートを元にさまざまなイベントを開催しています。

運動不足解消・運動習慣定着の取組み

実施年度	イベント	内容	参加人数
2020年度	エクササイズレッスン動画配信	コロナ禍に対応し、“在宅編”“オフィス編”計4つのエクササイズを動画配信	視聴数705回
2021年度	うおーきんぴっく	歩数+身体活動量（メッツ）+エクササイズプログラム参加をポイント化し金メダルを目指す	252名
2022年度	歩数競争	well-Bチャレンジ2022の中で歩数競争を開催	221名
2023年度	歩数競争	well-Bチャレンジ2023の中で歩数競争を開催	295名
2023年度	エクササイズDAYS	いつでも、だれでも、どこからでも参加可能なエクササイズイベント	307名

食生活改善・生活習慣病予防の取組み

実施年度	イベント	内容	参加人数
2021年度	食生活セミナー	仕事効率をアップさせる食事術セミナーの開催	126名
2021年度	体組成測定会	体組成測定と保健師によるアドバイス実施	260名
2022年度	ヤクルトリレー	腸の健康の啓発に合わせ、部署メンバーに日頃の感謝メッセージとヤクルトをバトンで繋ぐリレー	200名
2023年度	ベジチェック測定会	野菜摂取の意識啓発、現状確認、行動変容促進	1,000名～

睡眠に関する取組み

実施年度	イベント	内容	参加人数
2021年度	スリープタフネスセミナー	良質な睡眠を得るための知識とスキルを習得	68名

女性の健康に関する取組み

実施年度	イベント	内容	参加人数
2020年度	Women's Fest2020	女性特有の健康課題に特化し5つのイベントを実施	139名
2021年度	働く女性の健康動画配信	「働く女性の健康」をテーマに3部構成の動画を公開	視聴数226回
2022年度	働く社員の健康セミナー(女性編)	産婦人科医の高尾美穂先生をお招きし、女性特有の健康課題を学び、行動変容促進	149名

社外への事例報告

- 2022年 産業衛生学会での事例報告
「定期健康診断で40歳未満の従業員にABC検診を導入して」
- 2021年春・秋/2022年春 HRカンファレンス登壇
- 2023年 産経新聞社主催のセミナー
『「健康経営」そして「ウェルビーイング※1経営」へ～先進企業と共に考える「人への投資」の本質的価値とは～』登壇



健康経営への取組みによる社外評価

マルハニチロ（株）では、以下の健康経営への取組みによる社外評価を受けています。

- 健康経営銘柄2022
- 健康経営優良法人（ホワイト500）2022
- DBJ健康経営格付最高ランクを獲得
- スポーツエールカンパニー2023
- 東京都スポーツ推進企業



> 社外からの評価

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。

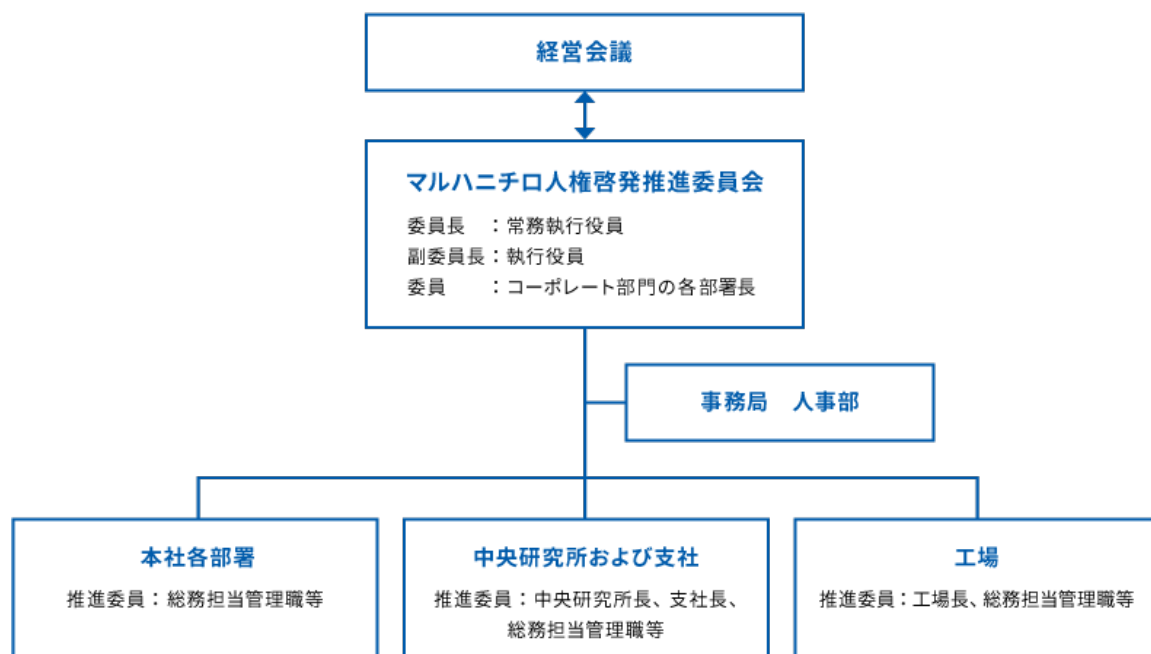
また、「グループ行動指針」のなかで、「労働・人権」にかかわる項目として「人権尊重と強制労働・児童労働の禁止」を掲げています。

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



マルハニチロの取組み

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、2022年度は2021年度に引き続き、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「同和問題」や「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。

また、東京人権啓発企業連絡会と大阪童話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。

今後もさまざまな人権差別に対して、継続的に人権意識を向上させるための啓発を進めていきます。

従業員相談窓口

従業員からのハラスメントやコンプライアンスに関する問題に適切に対応するため、「ハラスメント相談窓口」および「内部通報窓口」を社内外に設置しています。2022年度に「ハラスメント相談窓口」によせられた相談は3件でした。「内部通報窓口」に関する件数は下記リンク先をご確認ください。

＞ マルハニチログループの内部通報制度

これらの相談窓口では、相談者の個人情報の厳密な管理、相談者に対する不利益取り扱いの禁止など利用者がより安心して相談できる体制を整備しています。

事業活動における人権の尊重

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いきます。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いきます。

制定：2019年7月
マルハニチロ株式会社

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		事業活動における人権の尊重	
KGI (2030年のありたい姿)		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	
KPI		サプライチェーン上の人権侵害ゼロの確認率 (グループ全体)	人権研修実施率 (国内G)
ターゲット	目標年	2030	2024
	目標値	100%	100%
2022年度進捗	進捗結果とコメント	外国人技能実習生および特定技能外国人雇用に関するガイドライン (案) 策定済	2021年度未受講者に対し実施
	自己評価	★★★★☆	★★★★☆
責任部署		マルハニチロ (株) 経営企画部 サステナビリティ推進グループ	

プロジェクトリーダーより



マルハニチロ (株) 経営企画部
サステナビリティ推進グループ
グループ長
佐藤 雄介

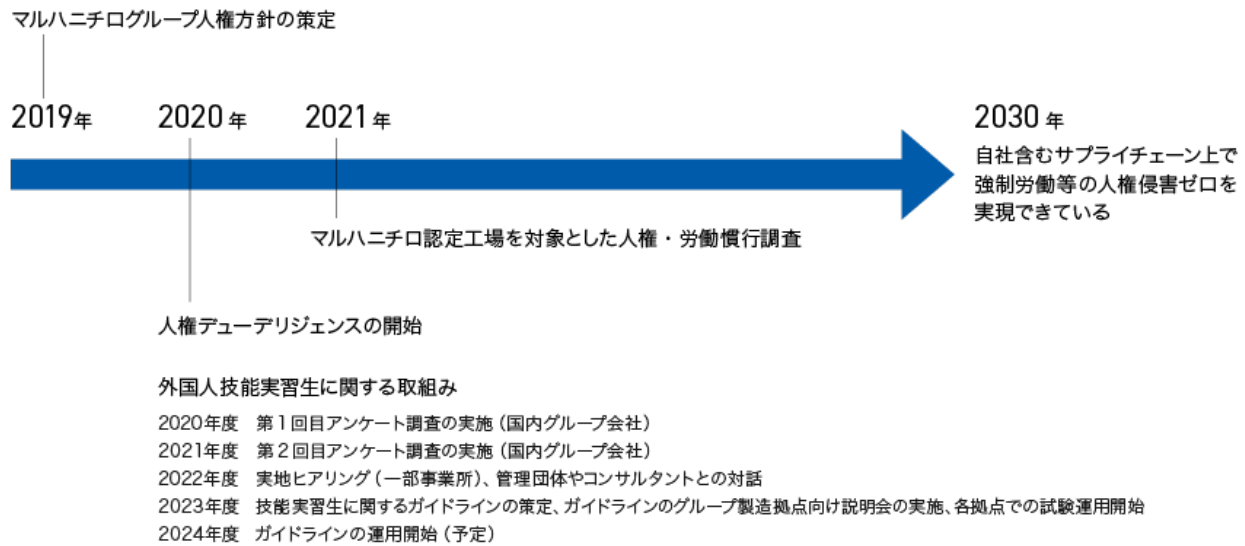
人権尊重は、近年最も重要視されている社会課題の一つです。当社グループでは、自社グループ内で人権研修の実施、外国人技能実習生の管理状況を確認しているほか、2030年度までのサプライチェーン上での人権侵害ゼロをめざしています。

しかしながら、大変デリケートな課題であることから、グループ内のみならずサプライチェーン上に広げていくには、必要な知識を習得し、リスクを適切に分析したうえで、慎重に取り組むことが重要です。人権尊重に関わる取組みにおいて、一番のリスクは、多くの人が「自分のところは大丈夫、問題ない」と信じ込んでいることだと考えています。あらゆるところに人権リスクが発生しうることを全ての従業員がしっかりと認識し、自らの業務のどこにどのような人権リスクがあるのかを把握したうえで、リスクに対応できるよう、繰り返し研修を実施していきます。

マルハニチロの取組み

これまでのあゆみ

当社グループが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、労働慣行への配慮および、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。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。



マルハニチロ認定工場を対象とした人権リスク調査

2020年度から2021年度にかけて特に重要なマルハニチロブランドを製造するマルハニチロ（株）認定工場292社を対象に人権・労働慣行調査結果の分析を行い、国ごとの人権侵害リスクの評価を実施しました。今後は、リスク評価を行う対象範囲の拡大と、特定されたリスクに対しての実態調査や外部監査の実施、また、発見された人権侵害については早期の改善または軽減策を実行します。

人権侵害リスクが認められたサプライヤー

社数（割合）

リスク項目	問題あり					問題なし	未回答
	東アジア・東南アジア	中国	日本	南米	北米		
国際規範に沿った、人権・労働慣行に関する方針・基準	5 (1.7%)	0 (0.0%)	46 (15.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	236 (80.8%)	5 (1.7%)
国際規範に沿った、人権・労働慣行に配慮した求人・雇用の方針	2 (0.7%)	0 (0.0%)	46 (15.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	238 (81.5%)	6 (2.1%)
移住労働者自身による雇用条件理解度	10 (3.4%)	27 (9.2%)	20 (6.8%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	229 (78.4%)	5 (1.7%)
移住労働者のパスポート等雇用関連書類の保管ルール	16 (5.5%)	28 (9.6%)	22 (7.5%)	3 (1.0%)	1 (0.3%)	217 (74.3%)	5 (1.7%)
労働者の権利の尊重、従業員の組織形成	5 (1.7%)	1 (0.3%)	38 (13.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	237 (81.2%)	11 (3.8%)

外国人技能実習生に関する取組み

2022年度は、当社国内グループを対象に実施した外国人技能実習生の雇用に関するアンケートの調査結果や、一部事業所での実地ヒアリング、また監理団体やコンサルタントとの対話、および第三者機関のガイドラインを参考に、「マルハニチログループ外国人技能実習生及び特定技能外国人の雇用に関するガイドライン」を策定に取り組みました。2023年度はグループ製造拠点に対して、ガイドラインの内容について説明会を開催し、各拠点での試験運用を行い、課題の抽出・整理を実施した上で2024年度から本運用を開始する予定です。本ガイドラインに沿った運用を行うことで、外国人技能実習生や特定技能外国人が安心して働くことのできる環境の整備に努めていきます。

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）

持続可能なサプライチェーンの構築

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／アニマルウェルフェアに関するマルハニチログループ方針

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は「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。

グループ行動指針	マルハニチログループ調達基本方針
マルハニチログループ サプライヤーガイドライン 第2版 (2022年7月発行)	マルハニチログループ サプライヤーガイドライン 解説書 (2022年7月発行)
マルハニチログループ腐敗防止宣言	マルハニチログループアニマルウェルフェアに関する方針

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。

2030年のありたい姿 (KGI) と達成目標 (KPI)

マテリアリティ		持続可能なサプライチェーンの構築	
KGI (2030年のありたい姿)		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	
KPI		システムカバー率 (MN)	サプライヤーガイドラインへの同意率・重要項目改善率 (グループ全体)
ターゲット	目標年	2024	2030
	目標値	100%	100%
2022年度進捗	進捗結果とコメント	マルハニチロ (株) のサプライヤーの50.1%をサプライヤー調査システムでカバー	サプライヤー調査システムの導入と運用開始
	自己評価	★★★☆☆	★★☆☆☆
責任部署		マルハニチロ (株) 経営企画部 サステナビリティ推進グループ	

※MN=マルハニチロ (株)

責任者メッセージ



マルハニチロ (株) 経営企画部
サステナビリティ推進グループ
グループ長
佐藤 雄介

当社グループは、数多のサプライヤーから原材料や製品などを調達し、事業活動を営んでいます。2022年度はこれらのサプライヤーに対し、調査システムの運用を開始しました。当初は浸透が進まず、集計に苦労しましたが、サプライヤーの皆さまへの丁寧な説明と依頼の継続により、徐々に浸透が進み、今後のサプライヤー調査や人権・労働慣行調査の定期実施に向けて運用拡大が期待できます。グループ理念である「本物・安心・健康な『食』」をお客さまに提供するためには、サプライヤーの皆さまに当社の理念や考え方を理解、協力していただくことが必要不可欠です。

Maruha Nichiro Value (MNV) の最大化に向け、丁寧に、根気よく取組みの意義を説明し、サプライヤーの皆さまとより一層持続可能で強固なサプライチェーンの構築に努めていきます。

マルハニチロの取組み

持続可能なサプライチェーンの構築

サプライヤー調査システムの導入とガイドライン改訂

マルハニチロ (株) は2022年度に「マルハニチロサプライヤー調査システム」を新規導入し運用を開始。サプライヤー調査と分析をシステム化することで、当社/サプライヤー双方において「データの蓄積」と「課題の見える化」が可能になります。また、

2017年公表のグループ調達方針／サプライヤーガイドラインを一部改訂し、IUU漁業廃絶、環境配慮、二次サプライヤーへの協力依頼の項目を明確化するとともに、ガイドライン解説書を作成しました。継続的に本ガイドラインの遵守をサプライヤーに働きかけ、解説書にもとづく改善取組みを促すなど、管理体制の強化に努めていきます。

サプライヤーガイドライン遵守状況の確認

2022年度は、導入したサプライヤー調査システムを用いて、改訂したサプライヤーガイドラインへの対応状況の確認のため、マルハニチロ（株）サプライヤー1,000社を対象にサプライヤー調査を実施しました（結果は下表）。

今後、調査で問題が認められたサプライヤーに対し、改善への協力を仰ぐとともに、スポット納品や包材サプライヤーなども含めた全サプライヤーへ調査範囲を拡大し、KPI達成に向けて、システムのグループ内への展開も進めていきます。

持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、品質保証部、生産管理部、経営企画部で購買管理に関する作業部会を設置し、連携した取組みを進めています。当社グループの事業は多くのサプライヤーに支えられており、QCD（品質、コスト、デリバリー）に加え、ESGの側面からも評価することで、サプライチェーンはより強固なものになると考えています。社内での運用規定を整理し、持続可能な調達を実践するための仕組みづくりをめざしてまいります。

対象範囲	調査数	回答数	問題が認められた サプライヤー（％）
国内認定工場	125社	125社	38社（30.4％）
海外認定工場	162社	155社	1社（0.6％）
直営工場のサプライヤー ※認定工場除く	194社	194社	39社（20.1％）
その他原料・他社品購買サプライヤー	519社	453社	81社（17.9％）
合計	1,000社	927社	159社（17.2％）

対象範囲	サプライヤー数	サプライヤーガイドライン への同意率	システムカバー率
調査実施	1,000社		
回答取得	927社	46.4％	50.1％
取引サプライヤー全体（母数）	1,996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まいります。

アニマルウェルフェア

アニマルウェルフェアに関するマルハニチログループ方針

かけがえのない自然の恵みとその生命力に支えられ成長を続けてきたマルハニチログループは、アニマルウェルフェアに配慮していくことが重要な社会課題であると認識しています。

私たちは、国際獣疫事務局（OIE）において定義されている「5つの自由」を尊重した事業活動を推進します。

「5つの自由」

1. 飢え、渇き及び栄養不良からの自由
2. 恐怖及び苦悩からの自由
3. 物理的、熱の不快感からの自由
4. 苦痛、傷害及び疾病からの自由
5. 正常な行動様式を発現する自由

アニマルウェルフェアに配慮することは動物の健康だけでなく、摂取する人々の健康にもつながるものと考えています。マルハニチログループは、自社事業およびサプライチェーンにおける以下の取組みを推進し、動物とのより良い共生社会の実現をめざすとともに、健康価値創造と持続可能性に貢献する食を提供していきます。

マルハニチログループが推進する取組み

- グループ自社事業所におけるアニマルウェルフェアへの配慮
- サプライチェーンにおけるアニマルウェルフェアへの配慮と連携に向けた対話
- アニマルウェルフェア向上の取組みに関する情報開示

マルハニチロの取組み

マルハニチログループ養殖場における取組み

養殖魚の飼育環境に配慮した大型浮沈式銅合金生簀の導入

マルハニチロでは養殖魚の飼育環境改善を目的として、2022年より大型浮沈式銅合金網生け簀を導入しました。これは以下の3つの点において、従来の生け簀と比較して養殖魚の飼育環境に配慮しています。

1. 飼育密度の低減化

生け簀を大型化・大容積化したことで、飼育密度を約10%下げることが可能になりました。飼育密度の低下により、養殖魚の疾病リスクの低減が期待されます。また、大型化・大容積化により、同じ尾数の魚を飼育した場合の生簀の台数が減少し、飼育者の1つの生け簀に費やす時間が増えたことで、より丁寧に魚の健康状態を観察できるようになりました。

2. 飼育水温への配慮

海水温の変動に合わせて浮き沈みをさせることが可能な浮沈式（と呼ばれる）生け簀のため、養殖魚にとって快適な飼育水温下での飼育が可能になりました。

3. 生け簀への貝類や海藻類などの付着抑制

大型浮沈式銅合金生簀は銅合金でつくられているため、従来の生け簀と比較した場合、生け簀への貝類や海藻類などの付着を抑制することが可能です。これにより、生け簀に付着する貝類や海藻類を原因とした養殖魚の擦過傷の軽減が期待されます。また、生け簀内の潮通しが改善し、養殖魚が呼吸しやすい環境の実現にもつながっています。



養殖魚の飼育環境に配慮した大型浮沈式銅合金生簀

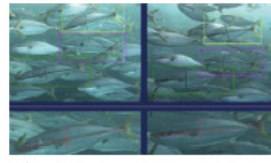
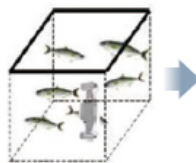
魚への負荷を軽減させた魚体測定方法

養殖魚の測長・魚体重測定には従来、魚を生け簀の外へ出して作業する必要がありましたが、マルハニチロではAI魚体測定カメラを用いて、魚を生け簀の中に入れてそのまま測長・魚体重測定が可能なシステムを導入しています。

AI魚体測定カメラ

カメラ計測

- ・1生簀5～10分で計測可能
- ・サンプル数は300～1,000匹
- ・1人で計測可能(カメラの垂下のみ)
- ・魚体へのダメージ無し→アニマルウェルフェア(動物福祉)に対する配慮



例)水中カメラにより撮影されたブリ、AIにより魚体を自動認識

AIによる自動識別
測長・魚体重推定



データの活用

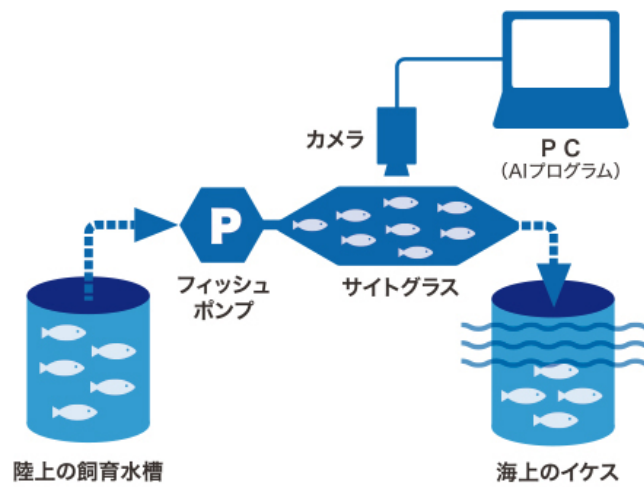


分析・システムへ

魚を水から出さずに測定できるAI魚体測定カメラ

稚魚への負荷を軽減させたオリジナル種苗計数システムの開発

マルハニチロ(株)ではブリ、カンパチの種苗生産を行っています。陸上水槽で育てた稚魚を沖に移送(作業名：沖出し)する際に、これまで「重量法」と呼ばれる方法で尾数のカウントを行っていましたが、魚体への負荷が大きだけでなく、計数精度の不安定さから沖出し後の投薬量や飼育密度の最適化にも課題がありました。そこで、中央研究所および(株)マルハニチロ養殖技術開発センターでは「フィッシュポンプ」「特殊形状のサイトグラス」「AI画像認識技術」を活用した高精度な尾数カウントシステムを自社開発しました。このシステムの導入により「沖出し時の稚魚への物理的な負荷軽減」や「沖出し後の稚魚の飼育密度や投薬量の最適化」に繋がり、稚魚の飼育環境の改善が期待されます。



新規種苗計数システム概念図

接種時のストレスを軽減するワクチン自動接種機の導入

適切なワクチンの摂取は抗生物質の使用削減および健康な魚づくりに大きく寄与します。しかし、従来ワクチン接種の際には1匹ずつ接種者が魚を手を持つ必要があり、人間の体温で魚にストレスを与えたり、魚が暴れて注射針が目的としていない部位に刺さってしまったりといった場面が発生していました。2023年より導入したワクチン自動接種機では、接種前に麻酔により魚を鎮静化し、人間ではなく、機械によるワクチン接種となるため、従来よりもワクチン接種時の魚へのストレスを軽減することが期待されます。

> [詳しくはこちら](#)

イニシアチブ参画による抗生物質使用量削減に向けた取組み

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としたイニシアチブSeaBOS (Seafood Business for Ocean Stewardship)のメンバーとして、抗生物質使用削減への取組みを進めています。

2022年度はSeaBOSでの活動の一環として、SeaBOSメンバーの日本3社（マルハニチロ（株）、（株）ニッスイ、（株）極洋）と農林水産省や水産庁、国立研究開発法人水産研究・教育機構、製薬会社にて、抗生物質使用量削減において重要な、水産養殖分野におけるワクチン開発を促進していくワクチン勉強会を発足させ活動を開始しました。

> [SeaBOSの取組み](#)

> [SeaBOS](#) 

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。

マルハニチロの取組み

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。2022年度も「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7月に広島ガス（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。



デモンストレーションの様子（広島）



お魚セミナーの様子（京葉）

詳しいイベント報告は「魚食べたら福来たる」サイトをご覧ください。

[> 魚食べたら福来たる](#)

CASE:親子料理教室番組 「おさかなキッチン」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「おさかなキッチン」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。



 CASE: 「海といのちの未来をつくる ～親子で楽しいお魚クッキング～」料理教室を開催

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「魚食べたら福来たる」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。

[> コンテンツ一覧 !\[\]\(aa53ad6fea213b8b2226d3077e30533a_img.jpg\)](#)

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。2023年度は6月3日（土）に4年ぶりに横浜の海の公園で開催予定としておりましたが天候に勝てず大規模イベントとは中止し、少人数にて花枝の採取を行いました。また、5月の横須賀走水や6月の木更津金田海岸で行われた花枝採取にも小規模参加しました。

今後も、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

📄 CASE：全国アマモサミット2022 in たてやま「海辺の自然再生 高校生サミット」

CASE:奄美大島でマングローブ植林に参加しました

1月13日（金）と14日（土）マルハニチロ AQUA 奄美事業所が養殖事業を行っている奄美大島の瀬戸内町においてマングローブの植林が行われ、同事業所の職員7名とマルハニチロから2名が参加しました。マングローブは熱帯および亜熱帯の湿地帯や干潟、満潮になると海水が満ちてくる河口などに生育する植物の総称です。オセアニアや東南アジア、アフリカ、北アメリカ南部などの沿岸に分布し、日本では沖縄の島々や鹿児島島の奄美大島、種子島、屋久島などで見られます。

マングローブ植林に至る経緯

瀬戸内町がゼロカーボンシティをめざしていることもあり、昨年より増養殖事業部を通じてマングローブや藻場の造成について検討を進めていました。マルハニチロ AQUA 奄美事業所の従業員にも昨夏の苗作りの段階から積極的に協力させていただいたこともあり、今回の植林に声がかかりました。

マングローブは成長とともに樹木として炭素を貯留するうえ、海底の泥の中には枯れた枝や根を含む有機物が堆積し、炭素を貯留し続けるため、森林や海草・海藻と比較して炭素貯留効率が高いです。日本では鹿児島県の離島以南の亜熱帯地域でしかできない活動です。



植林したマングローブとともに参加者で集合写真を撮りました。

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。2022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。



ヤヨイサンフーズ清水工場周辺での清掃活動

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。

＞ [クリーンアップ活動“Make Sea Happy!”についてはこちら](#)

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:豊洲みらいプロジェクトイベントへの参画

マルハニチロ(株)は、「豊洲みらいプロジェクト」の一環として、理科教育への働きかけを目的とした、「理科実験授業～これでもみんなもサケ博士！サケの誕生物語と生命の設計図のひみつ～」を豊洲本社で実施しました。

「豊洲みらいプロジェクト」は、豊洲エリアに立地する、株式会社IHI、株式会社SCSK、芝浦工業大学、マルハニチロ株式会社が、科学技術を重視する企業・大学と協力しながら、2019年より実施している“未来の科学技術を支える青少年の育成に資する教育プログラム”です。



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：第29回豊洲フェスタ

 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

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。

2022年度は新型コロナウイルスはほぼ収束しているため、全生徒分の文房具の寄贈と、校舎全窓の柵設置費用支援を実施しました。

昨年度建設された新校舎は今年8月に贈呈式が行われ、校舎周辺の整備および教室家具の準備も整い、来年度からの運営が予定されています。



＞ 2022年度 カンボジアヤヨイ学校支援活動 

寄付・寄贈に関する取組み

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、フードロス削減の目的もあります。2022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、らいおんはーとなどの団体に、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

CASE:やまがた福わたしへの寄贈

マルハニチロ（株）は、10/1（土）、2（日）に山形県新庄市で開催された「もがみエコフェスタ 2022」内のフードドライブへの提供を通じてやまがた副渡しへ寄贈が実施されました。



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 \(PDF：180KB/18p\)](#)

コーポレート・ガバナンス体制



コンプライアンス



リスクマネジメント



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

ステークホルダーコミュニケーション	109
イニシアチブへの参画	112
SeaBOS の取組み	115

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）

2022年度の主な活動実績

お客さま

マルハニチログループでは、日々お客さまより、商品やサービスへのご意見・ご要望・ご相談・ご指摘等をお電話やメール、チャットツールにて承っています。お寄せいただいた情報は速やかにシステムに入力し、グループ内で情報共有を行い、商品の開発・改良に役立てています。

[商品をお届けするまで](#)

お客さまからの貴重な声をいかした商品の改善事例

[改善事例](#)

地域・社会

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ます。

食育活動、地域貢献活動、文化・教育活動、寄付・寄贈の取組み

[地域・社会への価値](#)

NPO/NGO/研究者等

SeaBOS会議への参加

[SeaBOSの取組み](#)

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2022」に関するアンケートを行いました。Maruha Nichiro Value(MNV)創造プロセスの理解度については回答者の約70%が「大変理解できる」「理解できる」と回答するも、それ以下と回答した人数が約30%残る結果となりました。

マルハニチロのグループビジョンの実現には、Maruha Nichiro Value(MNV)創造プロセスの従業員への浸透が重要と考えています。そのため、従業員向けに統合報告書の目的やポイントを分かりやすく説明した漫画を作成しました。



従業員向け統合報告書説明漫画

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。なお、当社はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの取組みに参加し、2022年度は「環境経営分科会」「レポート研究分科会」「ESG分科会」等の取組みに参加しました。



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

Clean Ocean Material Alliance

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チブ（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。なお、当社は2022年度、「海洋プラスチック研究WG」「OECM実践WG」「自然資本評価WG」の取組みに参加しました。

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。2022年度は横須賀走水と千葉県木更津での花枝採取に参加しました。

※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。

健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ

当社は、「健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ」に2023年より参画しています。健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブは、厚生労働省が産官学等連携による推進体制として設立しました。食塩の過剰摂取、若年女性のやせ、経済格差に伴う栄養格差等の栄養課題や環境課題を重大な社会課題として捉え、産学官等の連携・協働により、誰もが自然に健康になれる食環境づくりを展開しています。日本はもとより、世界の人々の健康寿命の延伸、活力ある持続可能な社会の実現をめざしています。

▶ [健康的で持続可能な食環境戦略イニシアチブ](#) 

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も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り組み

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梶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、その実際の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、生物多様性への取り組みを拡充し脱炭素社会への取り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9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9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
 - ニッスイ
 - Thai Union Group
 - Dongwon Industries
 - Cermaq
 - Nutreco/Skretting
 - Cargill Aqua Nutrition
 - 極洋
 - Charoen Pokphand Foods
- > [SeaBOS](#)

第7回SeaBOS会議への参加

2022年10月、3年ぶりに対面でのSeaBOS会議がオランダで開催されました。

いくつかの重要な科学的背景概要やコラボレーション／コミュニケーションを含む戦略的レビューの結果などを議論しました。戦略的見直しに沿ったタスクフォース体制の見直しも行い、生物多様性と生態系に関する新しいタスクフォースを設立。このタスクフォースには、タスクフォースIで取り上げている絶滅危惧種に関する活動が組み込まれます。さらに「コミュニケーション」「政府との協力」「SeaBOSの透明性とガバナンス」の役割をメンバー全体の活動に移管しました。



SeaBOS会議

> 詳しくはこちらもご確認下さい（英語のみ） 

SeaBOS	関連するタスクフォース	主な合意内容 2021年	主な合意内容 2022年
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。	2025年の進捗報告に向けてサプライチェーンも含めて確認を進めていく。
絶滅危惧種への取組み	タスクフォース II	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。	サメ・エイ類、海鳥の絶滅危惧種の混獲防止の取組みの進捗報告を2023年10月に実施する。
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。	SeaBOSメンバー企業で海岸清掃活動を継続して推進する。
気候変動対策への取組み	タスクフォース IV	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。	2023年10月にCO ₂ 排出削減の進捗報告する。

The Task Forces of SeaBOS



※マルハニチロ（株）は、タスクフォースVの共同リーダー、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5回SeaBOS 事務方会議の開催

2023年5月8日～11日に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8回SeaBOS会議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。また新たに取り組みをするキーストーンプロジェクトにもついて議論を重ねました。



第5回SeaBOS 事務方会議

「SeaBOS 日本3社合同海岸クリーンアップ 2023」を実施

タスクフォースV「海洋プラスチック問題への対応」の取り組みの一環として、初めて3社合同で海岸クリーンアップ活動を2023年7月29日（土）に稲毛海浜公園（千葉県千葉市美浜区）内の「いなげの浜」で実施しました。

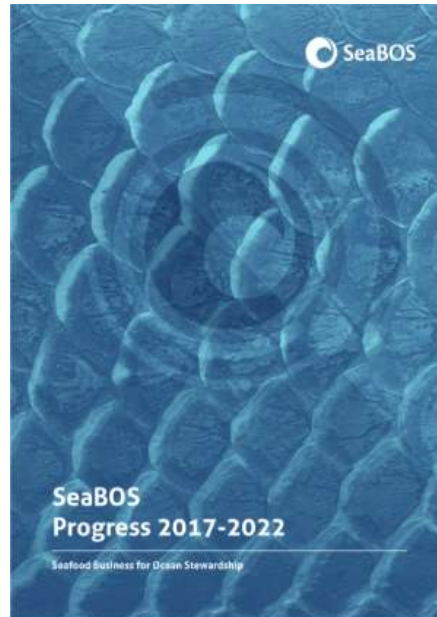
当日は3社社長、従業員とその家族合計201名が参加し、可燃ごみ、缶・ペットボトル・びんのごみを回収しました。今後も3社で協力して、海洋プラスチック汚染などの環境問題への取り組みを継続していきます。



3社社長を中心とした参加者の集合写真

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

 [SeaBOS Progress 2017-2022](#)

社外からの評価

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4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。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

マルハニチロ (株) はFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されています。FTSE Russellにより構築された本インデックスは、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、業種配分の偏りが無いよう設計されています。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1つになっています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

マルハニチロ (株) はS&P/JPX カーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定されています。本指数は、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と日本取引所グループが共同で開発したESG指数です。TOPIX構成銘柄を対象とし、炭素効率性 (売上収益当たり炭素排出量) の水準や環境情報の開示状況に着目し、構成銘柄のウエイトが決定されます。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

マルハニチロ (株) は、SOMPOアセットマネジメント (株) 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。



CDP気候変動2022

CDPは世界約14,000社以上の企業や団体を対象に調査し、気候変動への対応と戦略において、活動実績を8段階（A、A-、B、B-、C、C-、D、D-）で評価しています。マルハニチロ（株）は8段階中、上位から3番目の「Bスコア」に認定されました。



第8回サステナブルファイナンス大賞 「ブルーボンド賞」受賞

マルハニチロ(株)は2022年11月に発行した公募形式によるブルーボンドが、環境問題を金融的手法で解決する「環境金融」の普及・啓蒙活動を行う一般社団法人環境金融研究機構（RIEF）が主催する「第8回サステナブルファイナンス大賞」において「ブルーボンド賞」を受賞しました。



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6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）の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。



女性活躍推進法にもとづく優良企業「えるぼし」

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。



子育てサポート企業「くるみん」

マルハニチロ（株）では、性別に関係なく子育てに関わる全ての社員の前向きな「仕事と育児の両立」の実現を支援しています。

法定以上の制度の導入や風土醸成に取り組んでおり、2023年 厚生労働大臣による4つ目の「くるみん」認定を取得しました。

今後も子どもの成長に合わせた仕事と育児の両立支援、男性のさらなる育児参画やサポーターとなる上司・同僚への支援等を強化していきます。



DBJ 健康経営（ヘルスマネジメント）格付

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健康経営格付」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、2022年10月に4年連続となる最高ランクの格付「Aランク」を取得し、これにもとづく融資を受けました。



東京都スポーツ推進企業

従業員のスポーツ活動の促進に向けて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」に2年連続で認定されました。



スポーツエールカンパニー2023

スポーツ庁が従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組みを行っている企業を認定する制度です。マルハニチロ(株)は2021年から3年連続で認定されました。



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。



ディスクロージャーポリシー

マルハニチロ株式会社（以下「当社」という）は、株主、投資家の皆さまに対し、透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供に努めます。金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠した情報の開示に努めるほか、当社の判断により当社を理解していただくために有効と思われる情報につきましても、タイムリーかつ積極的な情報開示に努めます。

情報の開示方法

東京証券取引所が定める適時開示規則に該当する重要情報の開示は、同取引所へ事前説明後、同取引所の提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録し公開しています。またTDnet登録後当社のウェブサイト上にも遅滞なく同一資料を掲載いたします。

業績予想および将来の予測に関する事項

当社のウェブサイトに掲載されている、当社および関係会社の計画・将来の見通し・戦略などのうち、過去または現在の事実に関するもの以外は、将来の業績に関する見通しであり、これらは現時点で入手可能な情報による判断および仮定にもとづいています。したがって、実際の業績は、様々なリスクや不確定要素の変動および経済情勢などによってこれらと異なる結果になる場合があります。

沈黙期間

当社は決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、決算発表日の2週間前から決算発表日までを「沈黙期間」に設定しております。この期間は、決算に関する質問への回答やコメントを差し控えることとしております。ただし、この沈黙期間中に業績予想を大きく変化する見込みが出てきた場合には、開示規則に従い適宜公表することとしております。なお、沈黙期間であっても、すでに公表されている情報に関する範囲のご質問等につきましては対応いたします。

サステナビリティレポート・統合報告書のプロフィール

基本的な考え方

サステナビリティレポート（WEB版）では、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さま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・レポート・スタンダード※（以下、GRIスタンダード）を参照しています。

※GRIサステナビリティ・レポート・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・レポートニング・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

2022年度（2022年4月～2023年3月）

※一部の情報については、2023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

※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。