



# S 社会への取り組み

## 基本的な考え方

健やかで豊かな食生活の実現のために、万全の品質保証体制を敷いてお客様に安全・安心な商品をお届けすると同時に、食べることへの喜びや楽しさをお伝えます。良き企業市民として社会との共生を大切に、企業の社会的責任を果たします。また、会社の財産である従業員へは教育制度の充実をもとより、安全衛生やワークライフバランスへ配慮した取り組みを行い、従業員とともに持続的に成長する職場環境の実現を目指します。

### 関連するマテリアリティ



## 人材マネジメント

### 当社グループの人材育成について

当社グループでは、「企業価値の拡大と挑戦し称賛する企業風土の醸成」と「仕事を通じた個人の成長」の実現に向けて、「自律的に考え挑戦心を持って行動できる人」を育成しています。

研修を中心としたOff-JTと、職場での実践のOJTによるインプットとアウトプットの連動を図るとともに、テーマ別・課題別研修の実施、eラーニングを用いた知識習得、さら

には自ら学ぶ姿勢（自己啓発）を支援する制度からなる教育体系を構築しています。

2021年度に実施した研修は69回（自己啓発や部門別研修を除く）と2020年度より実施回数は減少しましたが、オンラインの活用により対面時と同等程度の効果を維持できました。

### ● 2021年度教育体系図

	Off-JT				OJT
	階層別研修	テーマ別・課題別研修	自己啓発	部門別研修	
部長層		マネージャー対象 組織力強化プログラム (マネージャー研修)		各職能別研修 (生産・営業・企画・販売の各種技術など)	各職場でトレーニング
課長層	管理職昇格時研修 マネジメント基礎研修	評価者教育 ※eラーニング	社外スクール 通信教育 資格取得		
中堅社員	主事・係長昇格時研修 主任昇格時研修	メンター対象 育成指導力強化研修			
若手社員	若手社員フォロー研修 (学卒1・2年目/高卒1・2・3年目) 入社時研修(学卒・高卒)				

## “ VOICE ”

**「マネージャー研修」受講**  
(生産部門・40代・男性)  
時代や部下の価値観が変わっていることを強く意識し、育成指導に対する考え方をとらえ直す機会となった。

**「主事・係長昇格時研修」受講**  
(コーポレート部門・30代・男性)  
所属組織の牽引者として、今後は人材育成にも取り組み、自身の成果だけではなくチームとして成果を求められることが理解できた。

### 2021年度の教育研修の取り組みおよび今後に向けて

2020年度に引き続き、新型コロナウイルス感染リスク対策のため、各種研修はオンライン型プログラムを主体に実施しました。オンラインならではのグループワークの実施など、対面での研修と遜色のない効果的な運営方法を確立できました。2021年度は、個人と組織のあり方の変化や、働き方・価値観が多様化する中で、マネージャー層の

マネジメント能力向上を支援する「組織力強化プログラム」を実施しました。また、評価のポイントなどをマネージャーが自身のタイミングで繰り返し確認できるよう「評価者教育」をeラーニングで実施しました。2022年度は、サステナビリティに関する研修も実施していきます。

## ダイバーシティの推進

マテリアリティのひとつである「従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり」の実現に向け、人種、性別、年齢、国籍や障がいの有無に関係なく働くことができる環境を構築

しています。従業員の多様な観点や価値観を尊重・共有して持続的な成長を目指していける風土を醸成し、ダイバーシティを推進していきます。

## 労働安全衛生

従業員とともに持続的に成長する職場環境の実現を目指すために、当社グループの財産である従業員の安全衛生、健康維持に配慮した取り組みを行っています。安全な職場環境づくりのために労働安全衛生法など関連する法令を遵守するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方に準拠した形で進めています。

安全衛生については、各事業所に安全衛生委員会などを設置し情報の共有化を進めています。中でも最大の課題である労働災害防止では、入社時安全教育の徹底、定期的な職場安全教育、日頃からの職場巡視や労災報告などを計画的に実施しています。加えて、従業員一人ひとりが

安全衛生に向き合う活動として、危険予知トレーニングの実施や、ヒヤリハット報告への参加により事前の対策と危険の認識を深めるなど、積極的に取り組める職場環境の実現を目指しています。

健康維持に関しては、定期健康診断・ストレスチェックの実施に加え、グループの全従業員およびその家族が24時間使用できる「セーフティネット電話センター」窓口を設け、いつでも相談できる体制を整えています。また、長時間労働、過重労働、メンタルヘルスなどについて従業員への産業医面談を実施し、グループ全体で健康障害の防止を図るための対策に取り組んでいます。

## 品質への取り組み

### 品質方針の策定

当社行動指針に基づき、安全・安心で品質の高い商品をお客様にお届けするため、従来、伊藤ハムと米久でそれぞれ有していた品質方針を統合し、当社グループの品質方針

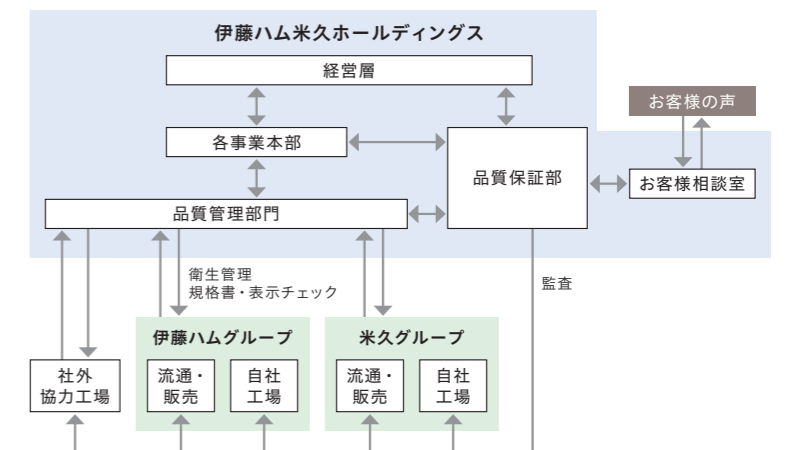
として策定しています。従業員一人ひとりが「お客様第一」を念頭に、お客様に安全で満足いただける品質を目指します。

### 品質保証体制

当社グループでは、原材料調達から製造、加工、流通、販売までの各工程、ならびに社外調達先も含め、法令はもとより安全性に関わるアレルギーの管理や微生物管理、また原材料のトレーサビリティやフードディフェンスなど、当社グループ独自の基準に適合しているかの点検、監査を実施しています。

これらの活動、および日常のコミュニケーションを通じた日々の改善活動への助言や情報提供により、各施設の品質管理レベルの向上に努めています。

### ● 品質保証体制図



### 品質向上への取り組み

お客様からいただいた貴重なご意見を商品に反映するため、生産、営業、商品企画、品質保証、お客様相談室が定期的に「お客様の声会議」を開催し、商品の改善に取り組んでいます。また、従業員の知識や意識の向上を図るため、品質関連の勉強会を年に複数回開催しており、安定した品質の商品供給に努めています。

### わかりやすい表示への取り組み

食品表示はお客様にとって非常に重要な情報です。お客様に安心して商品を選んでいただけるよう、関連する法令やお客様からお寄せいただいたご意見に基づき、当社グループ独自の表示基準を設け、わかりやすい表示やパッケージデザインづくりに取り組んでいます。また、関連する法令の社内勉強会を開催し、従業員の知識向上に取り組んでいます。



## お客様満足を目指して

### 傾聴・共有・商品改善

商品の特徴、食べ方、調理法、保存に関すること、栄養成分やアレルギー物質に関することなど、日々さまざまなお問い合わせがお客様相談室に寄せられます。お寄せいただいたご質問・ご意見を大切な資産として受け止め、真摯に耳を傾けるとともに、わかりやすい情報提供を心がけています。

また、お客様からどのような声をいただいているか、どのような対応に満足していただけるかなどの情報を社内で共有し、「誠実かつ迅速な対応」を念頭に置きながら、お客様にいつも「安心」を感じていただけるサービスの提供に努めています。

さらに、改善のご要望に関するお客様の声を抽出・検討することで、より良い商品づくりにつなげています。

### 応対品質の向上

お客様相談室やお客様対応部門での応対に関して、アンケートを通じてお客様からの評価を定期的に確認しています。課題の抽出、およびその改善とともに、お客様に寄り添った応対品質の向上に取り組んでいます。

### ●商品の改善例

#### お客様の声 御殿場高原ももハム

開封口のつまみが小さいので開けづらいです。

米久 「あけくち」を大きくし、開けやすくしました。



#### お客様の声 糖質0サラダチキン 3連

栄養成分表示に「1パック当たり」とありますが、1個のことですか？ 3個のことですか？

伊藤ハム 1個当たりであることがわかるように表示を「1個当たり」に変更しました。

栄養成分表示 (1個当たり)		切取り
熱量	88 kcal	
たんぱく質	11.5 g	
脂質	4.6 g	
炭水化物	0.3 g	
糖質	0 g	
食物繊維	0.3 g	
食塩相当量	1.1 g	

(当社調べ)

## サプライチェーンマネジメント

### 調達方針の策定

すべてのお取引先と責任ある調達活動を実施し、サプライチェーン全体を通じて持続可能な調達を推進するために、調達方針を策定・開示しました。 [「調達方針」はこちら](#) [Click](#)

### 社外協力工場

当社グループは、お客様のさまざまな商品ニーズにお応えするため、食肉製品をはじめ乳製品や麺類、ドレッシングなどの商品を国内および海外の協力工場から調達しています。このような調達商品においても自社生産の商品と同様、社外協力工場と協働して品質管理を徹底し、安全・安心な商品をお客様に提供しています。

社外協力工場を担当する品質管理部門では、商品の設計が生産する上で問題のない規格になっているか、また製品の表示や製造工程に問題がないかなど、社内規程に従って厳格に確認しています。また社外協力工場に対しては、当社グループの品質管理基準に基づいて定期的な工場監査・点検を実施しています。さらに品質保証部門による定期的な検査も行っています。

### 海外協力工場

海外の協力工場については、現地の生産工場を定期的に訪問し、商品規格や生産体制などが現地の法令を遵守しているか、また当社グループと合意した事項が守られているかを確認しています。また海外駐在員が駐在国にある生産工場のほか、主要生産国の生産工場を訪問し、迅速な対応ができるようコミュニケーションを深め、信頼関係を構築しています。

商品に不具合が判明した場合は、現地に速やかにフィードバックし改善を要請するとともに、改善されたことの確認を行っています。残留物質検査は、通関時の行政のモニタリング検査のほか、日本国内においても自主検査を実施しています。

### 物流における取り組み

工場から出荷された商品の保管や配送業務は商品の品質を保持したまま、お客様へ確実にお届けするという重要な役割を担っています。適切な温度を守り、お客様に安心してお召し上がりいただける商品をお届けしています。

## 地域社会への貢献

### 冷凍自動販売機「ど冷えもん」による商品直売の開始

浅草ハムでは2021年11月、東京都台東区の本社前に定番のソーセージや焼豚、こだわりのトリュフプロシュートなどを購入できる冷凍自動販売機を設置し、販売を開始しました。これはコロナ禍でも利用しやすいよう非対面で、24時間気軽に購入可能な直売所として設置したものです。商品をより身近に提供できる販売方法として自動販売機を設置することで、更なる地域密着と新たなお客様との接点拡大、および認知向上の場となることを目指します。



24時間気軽に購入できる冷凍自動販売機

### 社会体験アプリ「ごっこランド」に出店

伊藤ハムは2021年7月、(株)キッズスターが運営する子ども向け社会体験アプリ「ごっこランド」へ新パビリオン「あさごはんをつくろう!」を出店しました。これは幼児から小学校低学年のお子様を対象に、アプリのゲームの中でソーセージを焼いたり、ハムを盛りつけたりして朝ごはんをつくり、食育の観点から朝ごはんの大切さや食材をバランス良く食べる重要性を学ぶことができる体験コンテンツです。お子様やそのご家族の皆様が楽しみながら、実際の食生活へ活用されることを目指しています。



インタラクティブに社会の仕組みが学べます

## シェアホルダーエンゲージメント

当社グループは、経営方針や持続的な成長・企業価値向上に向けた取り組みなど、株主・投資家の皆様の投資判断に関わる会社情報について、適時・適切かつ継続的な開示を行っています。また、株主総会や決算説明会、IRミーティングなどの双方向のコミュニケーションを通じて、建設的な対話を行い、株主・投資家の皆様から、理解と信頼を得られるように努めています。

詳細は当社ホームページ「IR情報」をご覧ください [Click](#)

### 職業講話の実施

米久では毎年、静岡県沼津市内の小中学校の児童・生徒を対象に職業講話を実施しています。これは、男女の平等意識や人権を尊重することの大切さを学ぶとともに、性別に関わりなく一人ひとりがその個性と能力を伸ばし、将来の夢や進路について幅広く選択できるようになることや、子どもの頃から男女共同参画意識を浸透させることを目的に実施しており、沼津市の男女共同参画推進事業所として参加しています。



職業講話の様子

### 西宮市オリジナル環境学習事業に出展

伊藤ハムは、兵庫県西宮市より「環境学習都市にのしみや・パートナーシッププログラム」に認定されています。西宮市オリジナル環境学習事業であるEWC (Earth Watching Club) が設立されてから30周年の記念事業として、2022年2月に環境パネル展が開催されました。

SDGsをはじめ環境問題が重要視されている昨今、同社の取り組みを幅広く、身近に知っていただける機会として出展協力しました。



活動内容をパネル化して出展

### 当社グループに対する外部評価

当社グループは、「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」において、日本株の時価総額上位500銘柄の中から性別多様性に優れた企業として、2018年12月から構成銘柄に選定されています。なお、性別多様性スコアは7.2でした。

## 2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)