



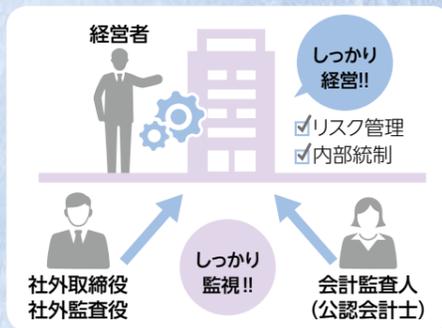
伊藤ハム米久グループのSDGs



どうして重要なのか？

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、ステークホルダーに配慮した経営が不可欠だから

企業の事業は、お客様やお取引先、従業員、株主・投資家など多くのステークホルダー（利害関係者）によって成り立っています。コーポレートガバナンスは、企業があらゆるステークホルダーの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みです。適切なコーポレートガバナンスの実践は、組織全体での企業倫理の逸脱などを防ぐとともに、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながると考えられています。



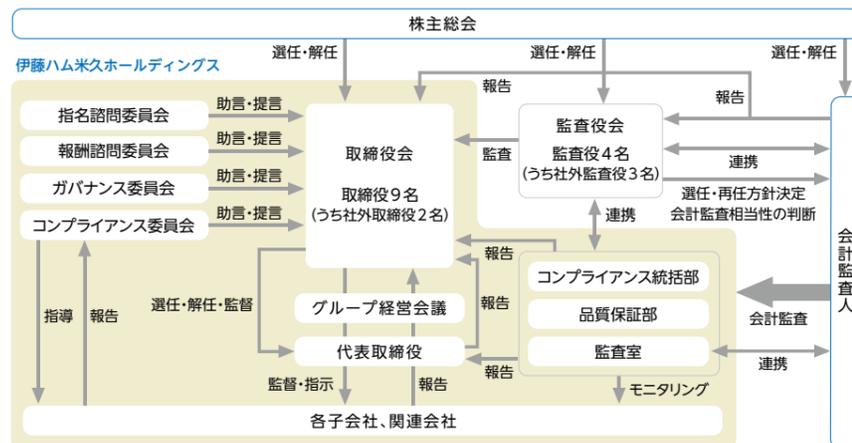
コーポレート・ガバナンス

内部統制機能を充実させ、的確な経営の意思決定とスピーディーな業務執行を行います。

● 基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方として「コーポレート・ガバナンス基本方針」を定め、コーポレート・ガバナンスの確実な実現と、透明性の高い経営によって、中長期的な企業価値の向上を目指しています。経営の客観性という観点から、取締役会において中立的な立場で議論ができるよう、独立性の高い社外取締役2名を選任しています。また、過半数の社外取締役を含む取締役などで構成した、ガバナンス委員会や指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置し、取締役の指名・報酬などの客観性を担保し、経営の透明性を確保しています。なお、当社はコーポレート・ガバナンスコードの各原則をすべて実施しております。

コーポレート・ガバナンス体制図



● 社外取締役、社外監査役の選任

当社は、経営の監視・監査機能を強化するため、2名の社外取締役及び3名の社外監査役を選任しています。社外取締役は、会社の最高権限者である代表取締役などと直接の利害関係のない有識者等から選任し、客観的な立場からステークホルダーの要望に応えるべく、経営に反映させることで取締役会の監督機能強化を図っています。社外監査役は、監査体制の独立性を高め、客観的な立場から監査意見を表明することで、当社の企業統治の有効性を高めております。

リスクマネジメント

リスク管理体制の基礎として「危機管理規程」を定め、同規程に基づいて適切なリスク管理体制を構築・整備しています。

● 危機管理室を新設

東日本大震災、熊本地震に続き、昨年発生した北海道胆振東部地震や台風21号などによる被害・影響は、見過ごすことのできなほど甚大なものであり、今後の発生も容易に想像できます。それら自然災害から従業員及びそのご家族の生命と財産を守るとともに、当社グループの事業継続を図るため、平常時の備えと緊急時の対応をソフトとハードの両面から当社グループ横断的に取り決めること、そしてその上で、適切な事業継続計画（BCP/BCM）活動に支障をきたすリスク要因を関係各部署と連携してマネジメントしています。

コンプライアンス

コンプライアンスの基本方針を決定し、これを実効する体制、会議体、規程を構築・整備し、教育・研修などを通じて周知徹底を図っています。

● 各種規程を整備

コンプライアンスに関わる規程・規範を整備し、社内ルールの明確化とその周知を図っています。

コンプライアンス推進規程	当社グループのコンプライアンスの定義、会議体及びコンプライアンスの実践や推進体制などについて定めています。
内部通報規程	通報・相談窓口の対応手順や関係者の保護などについて定めています。
個人情報取扱規程	個人情報の取得、保管、利用、廃棄のプロセスを定めています。
ハラスメント防止規程	ハラスメント全般における従業員の禁止行為や遵守すべきこと、発生した場合の対応などについて定めています。
企業倫理規範	遵守すべき判断基準を具体化した、携帯用コンプライアンスハンドブック「企業倫理規範」を全従業員に配布しています。

● 内部通報制度（社内・社外相談窓口）

従業員が違法行為、社内ルール違反や社会的良識からの逸脱に気づいた場合の対応として、まず、上司に報告することを基本としています。しかし、それが難しく、従業員がコンプライアンスに関する事で困ったり悩んだりしたときの相談先として、「社内相談窓口」を当社グループ内に設置し、「社外相談窓口」を社外弁護士に委託しています。また近年、職場での人間関係、コミュニケーションに関する相談が増えたことを受け、相談員の傾聴力研修を実施するとともに、従業員教育にコミュニケーションスキルの向上を目的とした講習を取り入れています。



社内相談窓口



● コンプライアンス講習・推進委員制度

伊藤ハム米久グループでは、全グループ従業員を対象に、コンプライアンス講習を行っています。更に役員、役職者、新入社員などを対象とした階層別のコンプライアンス講習も実施しています。また、「各職場の業務に根付いたコンプライアンスの推進と定着」を目的として、コンプライアンス推進委員制度を導入しています。2018年度は、コンプライアンス推進委員（全国で約330名）の意識の向上と知識の習得を目的に、全国15カ所で、年3回の定期ミーティングを開催し、ハラスメント防止や、適正な労働時間管理の講習を行いました。



コンプライアンス講習

Voice



コンプライアンス推進委員から

日頃から、よりコンプライアンスを意識した行動を心がけるようになり、自分自身の成長につながったと思います。また職場の方々とお話をしていくと何気ない会話の中にそれぞれの抱えている悩みがみられ、コミュニケーションの大切さを改めて感じました。定期ミーティングもあり、活動中は知識の足りないところをしっかりと補うこともでき安心して活動することができました。

二階堂 舞 (生産)

コンプライアンス推進委員から

まずは自身から襟を正し、善の心を持ち正しい行いをするところから始めました。そして毎月、コンプライアンスに関する情報を職場のメンバーと共有することで、コンプライアンスの認識が向上したのではと感じています。今後も風通しの良い健全な職場環境を目指して対応していきます。

野村 正志 (営業)



Topics

途上国支援の取り組み



ユニセフの活動を支援しています

アジアの子どもたちに教育の機会を提供するユニセフの活動を、対象商品の売上の一部を寄付することによって支援する「子ども未来プロジェクト」を実施しています。

寄付金は、学校・教室の建設、性別や障がい者に配慮したトイレや手洗い場を設置するなどハード面での支援と、職員への研修、新規教員の育成、就学前の幼児ケア・教育などソフト面での支援に役立てられています。



© UNICEF_LAOA2006-5008_Holmes



ペットボトルキャップ回収活動によってワクチン提供などに貢献しています

ペットボトルキャップは、ゴミとして焼却すると、1kgあたり3,150gの二酸化炭素が発生します。現在までに、延べ2.7tのペットボトルキャップを回収し、認定NPO法人「世界の子どもにワクチンを日本委員会(JCV)」へ寄付しています。ペットボトルの売却益は、延べ1,357名の途上国の子どもたちのポリオワクチンなどに役立てられています。