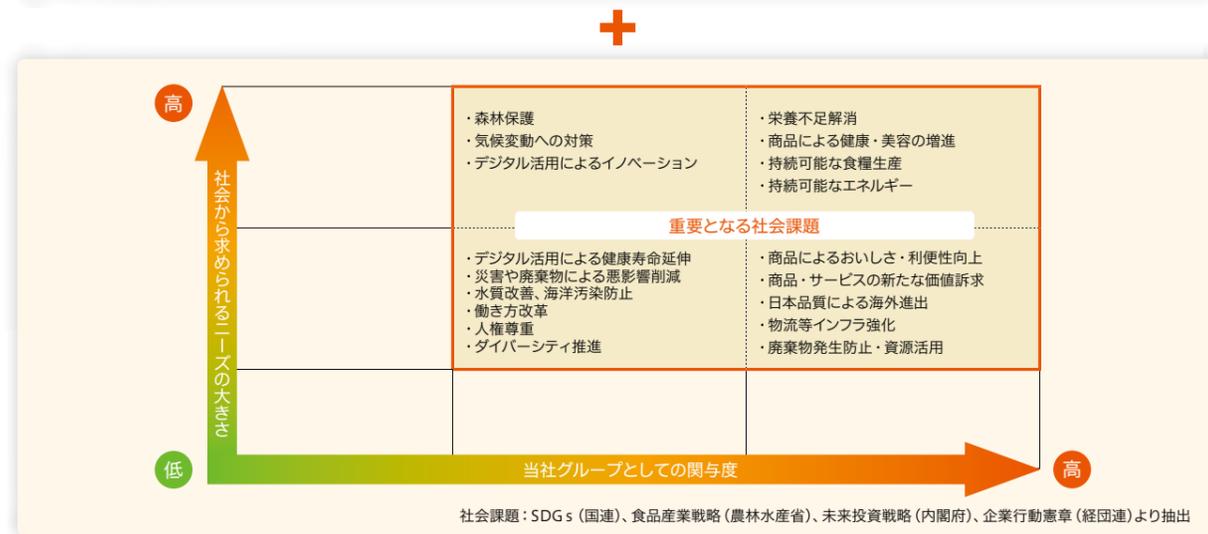


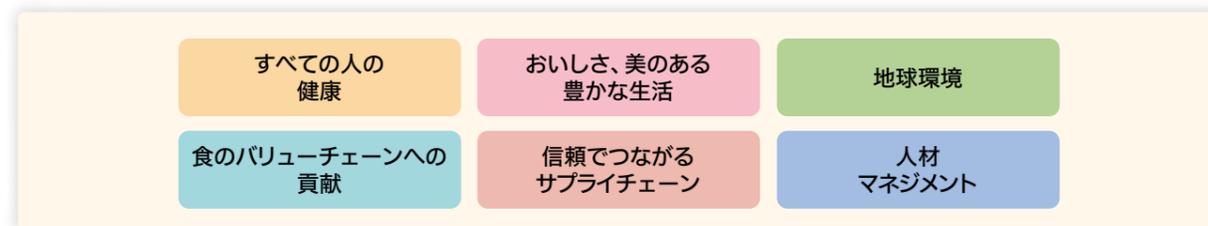
目指す姿の実現に向けた重点領域(マテリアリティ)の特定とガバナンス

「ビジョン2030」で目指す姿の実現に向け、当社グループが注力すべき6つの重点領域を定めています。重点領域における課題解決を通じた社会との共有価値の創造(CSV)を成長ドライバーとしていきます。2030年に予想される社会動向から、当社グループにとってのリスクと機会を分析するとともに、価値創造に影響を及ぼしそうな社会課題を抽出し、「社会から求められるニーズの大きさ」と「当社グループとしての関与度」の2軸で評価し、重要となる社会課題を特定しました。そのうえで、当社グループの強みなども含めて総合的に判断し、6つの重点領域を特定、その領域でのCSV目標を設定し、目指す姿の実現に向けた取り組みを進めています。

重点領域の特定プロセス(「ビジョン2030」策定時)



6つの重点領域とCSV目標を設定



CSV目標の見直し

ビジョン2030策定から2年が経過し、消費者意識や購買行動の変化、サステナブルな生産や調達に対する社会からの要求水準の高まり等、事業を取り巻く環境が大きく変化しています。そこで、今般、当社グループの事業に影響を与える新たなリスクと機会の抽出と取り組むべき社会課題の再確認を

行い、下記のプロセスを経て「地球環境」、「信頼でつながるサプライチェーン」、「人材マネジメント」を中心に複数のCSV目標を見直しました。今後も環境変化を捉え、定期的に見直しをしていきます。

■ 今回のCSV目標見直しにおいて、ポイントとして捉えた社会環境の変化

今回CSV目標を見直した重点領域	ポイントとして捉えた社会環境の変化
地球環境	環境問題の深刻化に伴う温室効果ガス排出削減に対する要求水準の高まり 森林破壊、災害等による生物多様性の喪失防止に向けた取組拡大
信頼でつながるサプライチェーン	物流業界の人手不足を発端とした諸課題に対する政府の物流政策の見直しと法制化の進展
人材マネジメント	新たな価値創造に求められる人材、専門能力の多様化 人的資本への投資拡大

※CSV目標の詳細はP43～60の各重点領域ページをご覧ください

CSV目標達成に向けたガバナンス体制

当社グループは、取締役会が設置する審議委員会「経営サステナビリティ委員会」にて、企業の持続的な成長と社会の持続的な発展(サステナビリティ)に貢献するための基本方針の立案や、ビジョンで目指す姿の実現に向けた重要課題などを審議しています。その重要なテーマとして、当社事業に影響を与える重要なリスク・機会の抽出と社会

課題の検討、重点領域やCSV目標、具体的取り組み等の設定や見直し等を審議しています。その内容は適宜、取締役会に報告されるとともに、特に重要な案件については取締役会で決議されます。

※経営サステナビリティ委員会は、取締役会を中心とするコーポレートガバナンス体制の一層の強化を図るため、2023年7月に新設されました
コーポレートガバナンス体制の詳細については、P66をご覧ください

CSV目標の見直しのプロセス



ビジョン2030で目指す姿を実現するための重点領域

1 すべての人の健康

当社グループは、長年植物油脂を研究し、その栄養としての価値と加工技術を高め続け、おいしい食品や安全で高品質な素材として提供することができます。ライフステージや健康状態にあった「おいしい食事」と「食生活、食習慣」の提案を通じ、生涯にわたり、活力のある健康的な生活に貢献します。



共有価値と社会インパクト

人生100年時代を支える心身の健康に貢献します

人生100年時代を支える心身の健康づくりのため、特に低栄養、過栄養、パーソナルな健康課題等の解決に取り組みます



主な取り組みと実現したい姿

- お客さまの健康のために脂質栄養に関する商品・サービスの幅を広げ、多様な選択肢を分かりやすい情報とともに提供します
- 健康状態や嗜好等のパーソナルデータを活用して生活者を理解し、パーソナルな健康課題(体質改善、体調のコントロールなど)に対する脂質栄養の知見を獲得します
- 油脂の単位当たりのカロリーの高さを活用し、高齢者の栄養を改善する、少量でエネルギー摂取できる美味しい製品を開発し、世の中に提供します
- お客さまの栄養の過不足や偏りを防ぎ、最適な量や種類の脂質を摂取できるよう食生活の提案を行います
- 植物油脂に関する正しい知識を発信し続け、植物油脂のポジティブなイメージへの変換をさらに進めていきます
- これらの取り組みにより、自社商品の売上を拡大していくとともに、人々の健康寿命の延伸に貢献します

CSV目標

取り組み項目	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標	2030年度目標
多様なライフステージにおいて健康とエネルギーを生むヘルスサイエンス商品の伸長率の向上(2019年度比)	126.6%	140%	150%	200%
脂質栄養の知見を活かした健康課題の改善につながる商品の開発	「体脂肪やウエストサイズを減らす」機能性表示食品や栄養補給食品等11品上市 「日清MCTドレッシングソース2品」 「日清MCTマヨネーズソース」特保 「日清MCT」セッタ(リモデル)3品等発売	フレイル予防やメタボ改善に関するエビデンスの取得、商品上市(7品以上)	フレイル予防やメタボ改善に関するエビデンスの取得と商品上市(2022年度から累計20品以上)	パーソナルな健康課題の解決(体質の改善や体調のコントロール)に関するエビデンスの取得と商品開発
最適な脂質の摂取につながる健康情報についての提供人数拡大(2021年度からの累計)	累計 3,484万人	累計 5,000万人	累計 6,000万人	累計 1億人



脂質栄養の知見を活かした事業展開により、さまざまな健康課題に貢献



執行役員 食品事業本部副本部長 兼 ホームユース事業戦略部、業務用事業戦略部、ウェルネス食品事業戦略部担当
野中 公陽

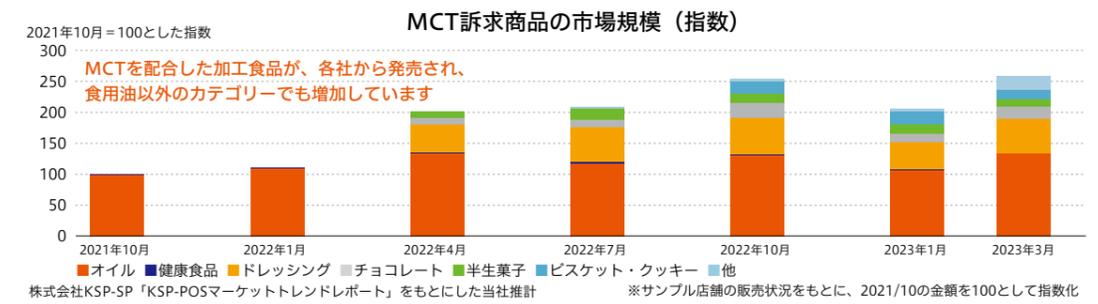
当社のコアコンピタンスは油脂であり、油脂を徹底的に磨き上げてきました。最近注目のMCTオイルについても、50年以上前から研究開発を続けています。脂質栄養による健康への貢献は、こうした長年の知見の積み重ねがベースとなりますが、当社がメーカー1社でできることではなく、食のバリューチェーンのなかでそれぞれのメーカーが、「らしさ」を発揮してこそ実現できるものだと考えています。油脂は一素材であり、当社だけでできることは限られていますが、素材であるがゆえ多様なプレーヤーとのコラボや共創が可能となるのが大きな強みとなります。実際に加工食品メーカー様やコンビニエンスストア様などからMCTの機能を謳った商品

が多く発売され広がりを見せています。また、超高齢化が進む日本において、要介護の一步手前の「フレイル」が社会問題化しつつあるなか、当社は栄養面におけるエネルギー不足の改善という点で貢献できると考えています。病院・介護分野への提案に加え、普段の食事へのアプローチが重要だと考えています。ここ数年、アマニ油やオリーブ油などの「かけるオイル」が食卓に浸透してきましたが、見方を変えれば生活者が無理なく、美味しく、ちょい足しで不足するエネルギーを補給することがフレイル予防につながるという仕掛けも意義がある取り組みになると考えています。なお、CSV目標として「脂質の健康情報提供1億人」を掲げていますが、課題として発信した情報が生活者にどう響き、行動変容や購買行動に結びついたのかについても把握する必要があります。そのためにデジタルの活用も含め、もう一步踏み込んだマーケティング思考への転換を進めていきます。

MCTで新たな機能性表示を届出より幅広い健康課題に応えられる機能素材に

MCTの主成分「中鎖脂肪酸」はココナッツやパームなどのヤシ科植物の種実、母乳や牛乳など乳製品にも含まれる成分で、通常の食用油に含まれる長鎖脂肪酸に比べ、素早く消化・吸収されエネルギーになりやすい特長をもっています。「体脂肪やウエストサイズを減らす」機能性食品として自社商品はもとより、流通や加工食品メーカーの皆さまに原料として採用いただくことで、MCTを原料に含む商品を広く展開し、その市場規模は

2021年10月からの1年半で約2.5倍になっています。2023年にはさらに「日常活動時の脂肪の燃焼を高める」新たな機能性表示の届出を行いました。今後も、MCTを体調や体質などのパーソナルな健康課題に応えられる機能素材として、他社との共創を含め広く展開していくことで、生活者が日常生活の中で気軽に取り入れられる機会を増やし、一人ひとりの活力ある健康的な生活に貢献していきます。



ビジョン2030で目指す姿を実現するための重点領域

2 おいしさ、美のある豊かな生活

「おいしさ」と「美」は、個人の価値観を構成する大切な要素であり、この価値観を満たすことは、人々が幸せな生活を送ることにつながります。「おいしさ」と「美」の追求を通じて、人々のクオリティ・オブ・ライフ(QOL)を高め、社会と共有できる価値を創造することで、生活をより豊かにし続けます。



共有価値と社会インパクト

「おいしさ」と「美」の追求を通じてより豊かな生活の実現に貢献します

食卓に「おいしさ」を提供し、豊かな生活に貢献するブランドとして、価値向上に取り組みます

社会価値
人々の「生活の質」(QOL)の向上

「おいしさ」と「美」をもたらず油脂を商品・サービスとして提供

経済価値
「おいしさ」と「美」を追求する商品のマーケット創造および売上拡大

主な取り組みと実現したい姿

- 油脂を活用した素材を「おいしく」する調理法や、豊かな食卓、集う機会を提案し、豊かさを感じる食シーンを広げていきます
- 幅広い食品に活用されている油脂の特性を活かし、他の素材との共創による味づくりを行い、新しい価値を創出します
- ナチュラルな製法やオーガニック素材を用いた食品や、安全で高品質、機能的な化粧品用の油剤など、生活者の共感を得られる商品を提供していきます
- チョコレートや大豆などの素材が持つおいしさを最大限に引き出し、お客さまが求める味づくりを行います
- これらの取り組みにより、「おいしさ」や「美」、さらにはナチュラルリティへのこだわりなど、生活者の共感を得られる商品のマーケットを創造し、自社商品の売上を拡大するとともに、人々の「生活の質(QOL)」の向上に貢献します

CSV目標

取り組み項目	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標	2030年度目標
食卓に「おいしさ」を提供し、豊かな生活に貢献するブランドへの磨き上げ	当社の得意技術を活用した商品の開発を推進	サラダ油100周年を契機としたお客さまに新たな価値を提供する商品の開発・上市		企業ブランド認知率90%
食での「おいしさ」や「美」を追求する商品創出	「オイルで味つけ」という新たな使い方を浸透させる商品として味つけオイル新商品6品発売	かけるだけで「料理をおいしくする」食用油の浸透による食卓の豊かさへの貢献		食用油を基軸とした新たなカテゴリー創出による食の豊かさへの更なる貢献
美を実現する商品の伸長率の向上(2019年度比)	126.6%	140%	150%	200%

これまでに培ってきた技術と信頼関係を活かし、新たな食文化を提案



ホームユース事業戦略部長
福田 純二

当社は「日清サラダ油」の発売以降、100年という長きにわたり、食用油を通じて食文化を提供し続けてきました。例えば、オリーブオイル「BOSCO」の発売は、日本の食卓にオリーブオイルを浸透させると同時に、食事と一緒にコミュニケーションを楽しむイタリアの食文化の提案にもつながりました。油のおいしさは、揚げ物や炒め物など、油で調理をしたメニューのおいしさを意味していましたが、オリーブオイルの市場への浸透によって油そのものおいしさが理解され、近年の「かけるオイル」や「味つけオイル」の開発へとつながりました。

食用油を通じた食文化の提案は一朝一夕でできるものではありません。商品を実現化するには研究開発力と製造技術力が必要で、新たな商品を市場にお届けするためには、小売業など流通の皆さまにご理解をいただく営業力やマーケティング力が必要です。当社は長年の積み重ねのなかで流通の皆さまとの信頼関係を築いてきており、当社が「やりたい」と提案したことに対して、全力で応援していただける土壤があると感じています。そしてこれらの要素と、生活者のインサイトが結びついたときに、「新たな食文化の創造」という成果につながってくるのだと感じています。

食用油を通じた食文化の提案は一朝一夕でできるものでは

ありません。商品を実現化するには研究開発力と製造技術力が必要で、新たな商品を市場にお届けするためには、小売業など流通の皆さまにご理解をいただく営業力やマーケティング力が必要です。当社は長年の積み重ねのなかで流通の皆さまとの信頼関係を築いてきており、当社が「やりたい」と提案したことに対して、全力で応援していただける土壤があると感じています。そしてこれらの要素と、生活者のインサイトが結びついたときに、「新たな食文化の創造」という成果につながってくるのだと感じています。

社会・環境の変化によるニーズの多様化、複雑化は当然ありますが、おいしさのニーズに添えていくという、食品メーカーとして求められることの本質は変わっていません。これからも失敗を恐れずに試行錯誤を重ね、挑戦をしていきます。

「味つけオイル」のラインアップ拡充により多様なおいしさのニーズへのお応え

食用油の持つおいしさの一つが「香り」です。オリーブオイルやごま油には特有の香りがあり、料理にかけたり、炒めたりすることで、料理の風味を良くし、おいしさを引き立ててくれます。また、スパイスやハーブ、香味野菜などに含まれる香りの成分の多くは、油に溶けやすい性質を持っており、これらを調味調香技術によって上手に食用油に溶けこませることで、複数の食材を組み合わせた複雑な味を1本のオイルで実現することが可能となります。このようにして調味料として最適な風味を持つ「味つけオイル」を開発

し、「日清やみつきオイル」と「BOSCOシーズニングオイル」を展開。2023年にはここに「ピエトロCHEF'S」が加わり、3ブランド10のフレーバーで展開しています。

近年は、「味」についてもそのニーズは多様化してきています。「味つけオイル」は、いつもの料理を手軽に簡単に自分好みの味にアレンジすることを可能とします。「オイルで味つける」という新たな食習慣の提案と、豊富なラインアップで生活者のより豊かな食生活に貢献していきます。

● 日清やみつきオイル



● BOSCOシーズニングオイル



● ピエトロCHEF'S



ビジョン2030で目指す姿を実現するための重点領域

3 地球環境

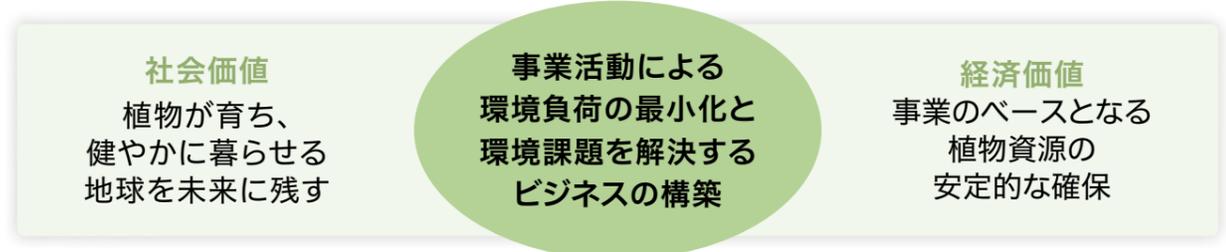
植物資源を事業のベースとする当社グループにとって、地球環境や資源の保護は事業の持続性そのものです。次世代のため、脱炭素社会、循環型社会の実現を目指し、未来を見据えて事業活動での環境負荷を最小限にする取り組みを進めるとともに、環境課題の解決に資するビジネス領域の構築を進めます。



共有価値と社会インパクト

地球環境を次世代に引き継ぐために未来を見据えて挑戦します

温室効果ガス削減／循環型社会実現／プラ課題解決／土壌、水汚染防止のための植物資源活用等に取り組みます



主な取り組みと実現したい姿

- 2050年のカーボンニュートラルを目指して水素燃焼等の新技術導入に積極的に取り組み、サプライチェーン全体で温室効果ガスの削減を推進します
- 当社グループの事業は生態系から恩恵を受けているとともに、生態系に影響を与えます。生物多様性が事業の持続性に大きく関わるとの認識のもと、TNFDへの賛同、生物多様性に対応したリスクと機会の分析・公開に向けた準備を進めます
- 容器包装におけるプラスチック使用量の削減と環境対応素材の採用、リサイクルの仕組みの整備に向けた取り組みを進めます
- 工業用途での鉱物油から植物油への代替利用の促進やバイオマスの新しい活用法の検討など、環境課題解決型ビジネスの構築を進めます
- これらの取り組みにより、当社グループの事業のベースとなる、植物資源を安定的に確保できる地球環境を次世代に引き継ぎます

CSV目標



取り組み項目	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標	2030年度目標
Scope1,2におけるCO ₂ 排出量削減(2016年度比)	8.6%削減 ^{*1}	9%削減	10%削減	50%削減
Scope3におけるCO ₂ 排出量削減(2020年度比:カテゴリー1、4から取り組み開始)	日本植物油協会と連携し、日加菜種協議、日米パートナーシップにおいて、CO ₂ 削減に向けた数値目標設定を促進	購入した製品・サービスおよび輸配送(上流)の排出量の70%をカバーするサプライヤーから、2026年までに科学に基づく削減目標の設定とそのコミットメントを得る		25%削減
プラスチック容器・包装の削減および資源循環の推進	・ホームユース商品(1000g)の一部にバイオポリ導入 ・環境配慮型容器の生産体制増強	ホームユースでの環境対応素材導入、樹脂量削減などを軸とした商品開発	ホームユース商品の環境対応素材導入率70% ^{*2}	今後目標設定
植物資源を活用した、環境にポジティブインパクトを与える商品・サービスの開発(2021年度からの累計)	累計27件	累計50件	累計80件	今後目標設定

^{*1} 報告書作成時における最新の排出係数を使用して算定
^{*2} ホームユース商品のうち、食用油およびギフトを対象とする



生産統括部長
兼環境ソリューション室長
横山 英治

地に足の着いた取り組みと野心的な戦略で、地球環境課題と向き合う

植物資源を事業のベースとする我々にとって「地球環境」は、安定的に事業を継続するうえで重要なテーマです。難易度が高まる脱炭素化、使用済みプラスチック再資源化などの課題に対応するため、あらゆる手段を勉強・研究し、グループ全体で共有しながら2030年度CSV目標を達成します。

CO₂排出量削減に向けては「脱炭素化を推進する戦略ロードマップ」を策定し、2030年度までに50%削減の達成を目指します。これは2024年度以降、年間6.7%の削減が求められる高い目標です。今後事業拡大による増加が見込まれるなか、省エネ効果を着実に積み重ねる「地に足の着いた取り組み」と、水素を含む次世代燃料の獲得に向けた「野心的な戦略」の2段階

で取り組みます。「地に足の着いた取り組み」では全員参加でさまざまな視点や発想を持ち寄り、各生産現場での実行力で得られる成果をコツコツと積み重ね、少しでも削減量の上乗せを目指す継続性が重要です。「野心的な戦略」では「外部との連携による戦略的なエネルギーの非化石化」が必須です。脱炭素技術を有する企業やエネルギー供給会社、自治体などと協業しながら、新技術の導入に積極的に参加・挑戦します。

また2030年に向けて、「HYDROGEN READY」を目指します。来る水素活用を早期に実現するべく、横浜磯子事業場への水素混焼を見据えた高効率ガスタービンコージェネレーション設備の導入を決定しました。近い将来に実現が予想される水素供給に備え、需要側として業界に先駆けて、挑戦していきます。

これらの取り組みとともに、先行している成功事例など得られた知見をグループ内で水平展開し、持続可能な社会の実現に向けた好循環につなげていきます。

■ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への対応

当社グループは、植物の生育に大きな影響を与える気候変動への対応が経営の重要テーマであるとの認識のもと、2021年にTCFDの提言に賛同し、気候変動に伴う中長期的なリスク・機会の分析、財務影響などの分析・把握を行っています。2022年度はガ

バナンス体制の見直しを実施し、今後は、環境変化をふまえた開示情報の見直しや、TCFDガイドラインへの対応についての社内浸透等を予定しています。

詳細は当社Webサイト <https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/environment/tcfd.html> を参照ください。

■ 環境目標2030

「ビジョン2030」において設定した6つの重点領域のうち、「地球環境」と「信頼でつながるサプライチェーン」を主な取り組み領域とした「環境目標2030」を2021年に策定しました。これまで大切

にしてきた環境理念・環境方針に沿いながら、「ビジョン2030」で目指す姿の実現に向けて、4つのテーマごとに長期視点の戦略的目標を設定し、取り組みを進めています。

テーマ① 地球温暖化の防止

- サプライチェーンの温室効果ガス排出を削減
- 再生可能エネルギーの利用を推進

テーマ② 資源循環の構築

- 生産工程における再資源化の推進
- 生産に利用する水資源の効率的活用

テーマ③ 植物資源／自然保全

- 持続可能な原料の調達を推進
- 自然保全活動の推進

テーマ④ 環境にやさしい開発の推進

- プラスチック容器・包装の削減と資源循環を推進
- 植物資源を活用した、環境にポジティブインパクトを与える商品・サービスの開発

テーマ1 地球温暖化の防止

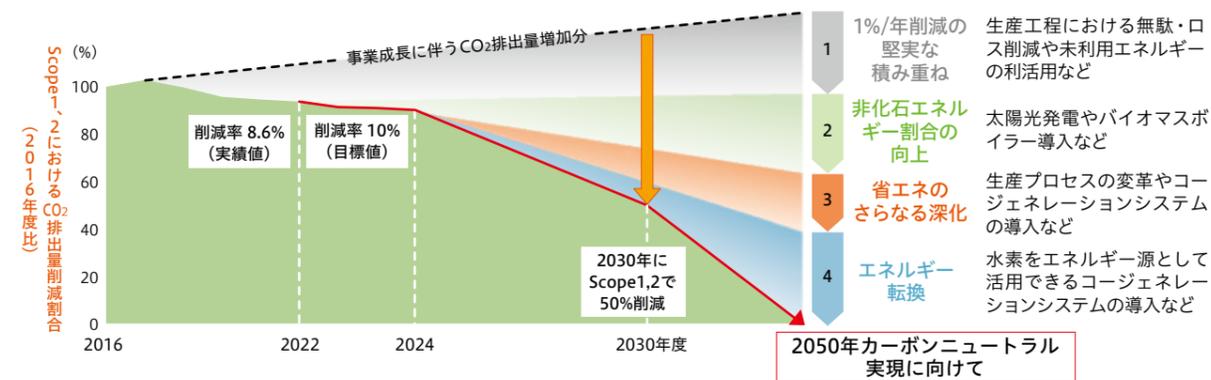
■ 2050年の「カーボンニュートラル」実現に向けて目標の見直しを実施

近年、気候変動リスクはますます深刻化し、脱炭素化社会への移行に向けた対応が喫緊の課題となるなか、世界規模で温室効果ガス排出量削減に向けた対応が加速しています。こうした状況を受けて、当社グループでは、2050年の「カーボンニュートラル(CO₂排出量実質ゼロ)」の実現に向けScope 1、2の2030年のCO₂排出量削減目標を見直しました。Scope3についても2030年の数値目標を新たに設定し、特に排出割合が高いカテゴリー1、4から取り組みを開始していきます。

具体的な取り組みとしては、Scope 1、2を対象にした脱炭素化を推進する戦略ロードマップを策定し、生産工程における省エネルギーの取り組みを着実に積み重ねながら、新技術

導入による工程の効率化などさらなる施策の実施や、非化石エネルギーの使用割合向上に向けた設備導入を進めています。なお、当社グループでは2021年からインターナルカーボンプライシングを導入し、施策策定や設備投資を判断する際の重要指標として活用しています。また、水素をエネルギー源として活用するための体制・設備の構築に着手し、横浜磯子事業場に将来の水素混焼を見据えた高効率ガスタービンコージェネレーション設備の導入を決定しました。水素供給網の整備状況を注視しつつ、2027年以降、この設備で水素をエネルギー源として活用することを目指します。業界に先駆けて水素の活用に着手し、社会実装に向けたプラットフォームとして挑戦していきます。

脱炭素化を推進する戦略ロードマップ



■ グループ全体で太陽光発電設備を導入

非化石エネルギーの利用割合の向上に向けて、グループ全体で太陽光発電設備の導入を進めています。国内では、横浜磯子工場、名古屋工場、堺工場において、PPAモデル*による太陽光発電設備を導入し、2022年12月から順次稼働しました。これにより、3工場合計での発電設備能力は700kWp、年間発電量は1,027MWhとなり、CO₂排出量を年間約371t削減できる見込みです。海外においても、ISF(マレーシア)では、2021年から2つの工場で太陽光パネルの設置を進め、発電設備能力は1,440kWp、2022年度の発電量は1,569MWhとなり、CO₂排出量を約1,381t削減しました。IQL(スペイン)では2022年から設置を始め、事務棟・倉庫棟の屋上はぼすべてに

設置しました。年間発電量は473MWhで、日照時間が長い夏季には、毎月、IQLでの使用電力のうち20%近くまでカバーできる見込みです。

* 発電事業者が、企業など需要家の敷地内に太陽光発電設備を発電事業者の費用で設置し、所有・維持管理したうえで、発電設備から発電された電気を需要家に供給する仕組み



IQL(スペイン)の太陽光パネル



ISF デンキル工場(マレーシア)の太陽光パネル

テーマ2 資源循環の構築

■ 食用油プラスチック容器のリサイクルに向けて産官連携により実証実験を実施

食用油・調味料で使用されるプラスチック容器は、素材の種類が多様であることや回収容器の中身の除去などに課題があり、リサイクル方法や回収の仕組みが構築されていないのが現状です。当社では、リサイクルの仕組みを構築することを目指し、神奈川県川崎市と協働で、川崎市内(一部エリア)の家庭から排出される食用油・調味料の使用済プラスチック容器回収の実証実験を行いました。市内4か所に回収ボックスを設置して食用油・調味料の使用済プラスチック容器を回収し、回収量や汚れの有無などの実態を把握するとともに、ご協力いただいた市民の皆さまや再資源化事業者へのヒアリングの実施により、再資源化技術と回収スキ-

ムについての課題形成ができました。なお、この取り組みは、環境省の「令和4年度プラスチックの資源循環に関する先進的モデル形成支援事業」に採択されています。今後は、実証実験により得られた課題の解決に向けて、リサイクル技術の実証や、より実効性のある回収方法について検討していきます。



回収ボックス

テーマ3 植物資源/自然保全

■ ISFによるマングローブの植林活動

ISF(マレーシア)では、2019年からマングローブの植林を行っています。マングローブは、熱帯や亜熱帯地域の河口などの浅瀬に自生している植物の総称で、近年、地球温暖化対策におけるCO₂吸収源としての効果が注目されています。

植林を行っているセランゴール州サバクベルナムに隣接する地域は、漁業で生計を支える地元コミュニティにとって重要な地域であり、河岸緩衝地帯としての役割を果たしていました。しかし、水産養殖場の建設放棄などにより、現在はマングローブ林が荒廃しています。ISFでは環境NPOのSelangor with Global Environment Centre (GEC)と協働して、この地域の荒廃したマングローブ林の再生と保護を目指し、2022年からの3年間で8,000本のマングローブの植林と植林地の

保守等を行う計画を策定しています。2022年度は2,500本を植林し、その後も植林を続けています。マングローブを8,000本植えることにより、年間160tのCO₂の吸収効果が期待されます。その他、地元コミュニティにおいて、マングローブが生態系に果たす役割を啓発するなどサステナビリティに関する意識向上にも取り組んでおり、地域社会と一体となり生物多様性の保全を目指しています。



従業員も参加して植林を実施

テーマ4 環境にやさしい開発の推進

■ 環境配慮と使いやすさを両立した紙パック容器の食用油を発売

お客さまの多様化する環境ニーズにお応えする新たな選択肢として、2023年9月に、人気の食用油に紙パックタイプを追加し、発売しました。当社の400gペットボトル商品と比べて、容器に使用しているプラスチックの量を約55%削減したほか、FSC認証*の紙やバイオマスプラスチックなど環境に配慮した素材を使用しています。使用後には小さく折りたたむことができるため、ごみの容積を減らすことができます。また、お客さ

まの使いやすさを追求し、残油量を一目で把握できるスリットを付け、使用量に応じて使い分けできる2WAYキャップを採用しています。



紙パック商品ラインアップ

*持続可能な森林活用・保全を目的とした「適切な森林管理」を認証する国際的な制度

ビジョン2030で目指す姿を実現するための重点領域

4 食のバリューチェーンへの貢献

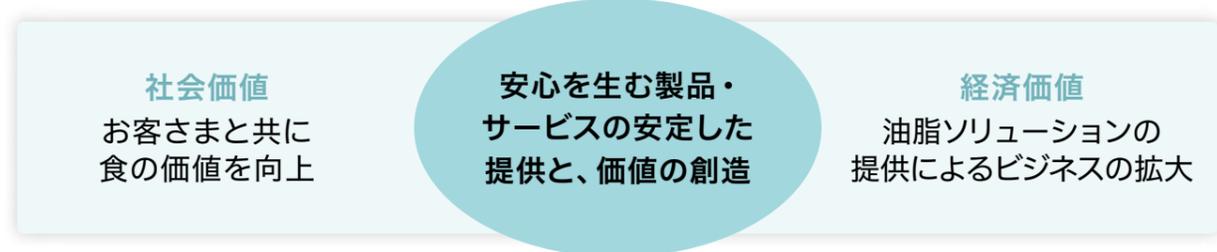
世界の油脂需要は増加しており、社会・環境の変化とともに使われ方も多様化しています。当社グループは植物資源の価値を技術でさらに高め、お客さまとの共創を通じ、社会が求めるソリューションを実現します。安心を生む製品・サービスの安定した提供と、価値の創造を通じて、食のバリューチェーンに貢献します。



共有価値と社会インパクト

お客さまと共に技術・商品・サービスを磨き、お客さまが創出する価値を高めます

油脂とミールの安定供給 / 新たな価値を持つ食品の開発 / 食品のおいしさの持続 / 賞味期限の延長 / 将来の食料不足解消等に取り組みます



主な取り組みと実現したい姿

- 搾油事業の持続可能性の確保に向け、アライアンス戦略等を推進します
- 創発的な営業プロセスを実践し、常に変化していくお客さまの課題解決に向けた提案と継続的な開発を強化します
- アプリケーションの開発により、油脂と他の材料を組み合わせる新しい食品や加工用の原材料などを開発します
- 食品のおいしさ持続と賞味期限延長について、技術開発を深化します
- 「新たな食糧生産スキームの構築」・「新たな油糧資源、機能素材の獲得」等を目指し、代替脂質の開発に取り組みます
- 将来の食糧不足解消に貢献すると期待され、市場が拡大し続ける植物による肉や乳の代替など、食の新たな潮流に対応します
- これらの取り組みにより、食のバリューチェーンを担う一翼として油脂とミールを安定的に供給し続けます。また、主に内食・外食や加工食品メーカーのお客さまの商品価値を向上することにより、当社グループとしての売上やビジネスを拡大します

CSV目標

取り組み項目	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標	2030年度目標
国内における食エネルギーの安定供給 (国内の総エネルギーに占める割合)	7.5%	6%以上	6%以上	6%以上
グループのユーザーサポート件数増加率向上 (2019年度比)	112%	120%	130%	150%



ユーザーサポートセンター長
日高 一郎

ニーズに応じたソリューションの提供によりお客さまの満足度を向上

ユーザーサポートセンターでは、主に業務用、加工用および製菓・製パンのお客さまのニーズや課題に対して、アプリケーション技術を駆使しながら油脂や大豆素材等の価値を通じた機能を提案し、ソリューション提供と新規市場の開拓につなげています。

環境や市場ニーズの変化をお客さまと共感し、油脂をベースに「おいしさ」「フードロス削減」「利便性」等を訴求した商品やサービスを提供しています。加えて、コストの上昇やプラントベースドフードの台頭といった社会的潮流に対してもソリューションを提案し、食のバリューチェーンに貢献しています。

近年は、環境意識の高まり、食資源や資材の高騰など食を取り巻く環境変化に応じて、よりおいしく、より長持ちさせる素材活用技術や、環境負荷を抑えた製品荷姿の提案を通じて、お客さま課題の解決を推進しています。

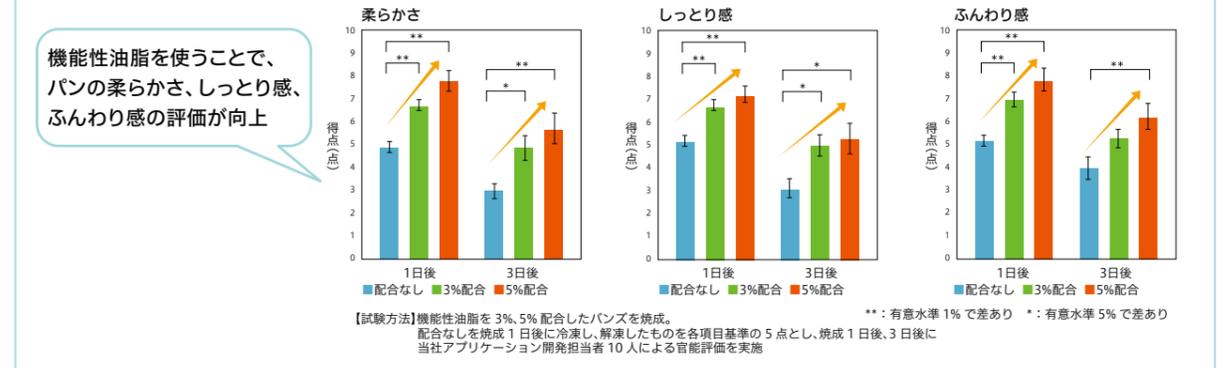
さらに、営業と連携した新規開拓に加え、カスタマーサポート体制の強化を図りました。メニュー開発のトレンド情報の提供、戦略的な商品別のフォローやお悩み解決などを、ご訪問あるいはお客さまにご来場いただいてスピーディーかつ確度の高い技術フォローを実践することにより、お客さまの満足度向上を目指していきます。少子化が進む国内から、海外に目を向けるお客さまも増えてくと想定されます。海外のグループ会社との連携をより一層強め、グローバルな視点で市場を捉える力を備えるとともに、油脂の魅力を最大限に表現できるアプリケーション力を磨いてまいります。

機能性油脂の開発によりパンの賞味期限を延長

パンやお菓子のおいしさの一つである「ふわふわ」「サクサク」とした食感には、油脂が大きく影響しています。また、おいしさの要素として重要であることから、食感が保てなくなると商品としての価値が損なわれ、廃棄につながることもあります。当社はユーザーサポート機能のなかで、パンの食品ロスを削減するには、油脂と機能性素材を組み合わせることでソフトな食感やしっとり感を維持するニーズがあると把握し、これらの課題を解決する機能性油脂を開発しました。

機能性油脂を生地に練り込み、生地への加水を増やすことで、時間が経過しても、ふんわり感やしっとり感など、良好な食感を維持でき、採用いただいたパンの賞味期限を延長することができました。

今後もこうしたユーザーサポート機能を活用することで、油脂での課題解決力を発揮し、お取引先企業の商品価値向上に貢献するとともに、当社グループとしてのビジネスチャンスの拡大にもつなげていきます。



ビジョン2030で目指す姿を実現するための重点領域

5 信頼でつながるサプライチェーン

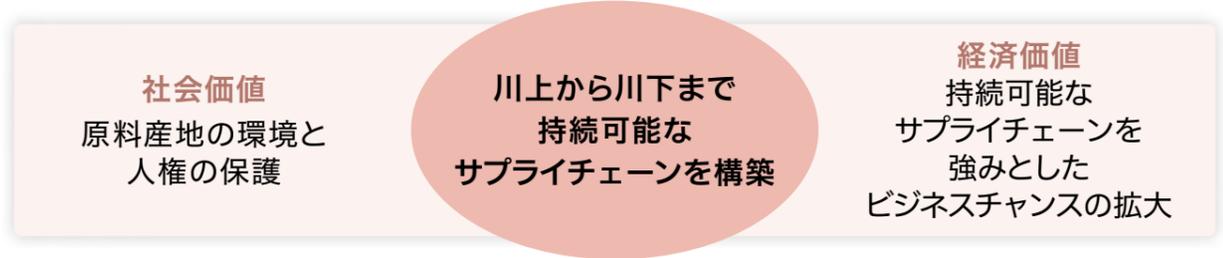
日本の食を支える、重要な素材・エネルギーの供給者として、持続可能な方法で生産された原料を用い、お客さまにお届けするまでの品質に常に真摯に向き合うことで、将来にわたって安定したサプライチェーンの構築に努めます。また、安全な製品の供給と透明性が高いコミュニケーションを通じてお客さま・社会との信頼関係を構築します。



共有価値と社会インパクト

誠実さを大切に、強く、しなやかなサプライチェーンを構築します

川上での原料産地の環境と人権の保護 / 森林破壊ゼロ / 泥炭地開発ゼロ / 搾取ゼロ / 川下での物流の持続可能性向上 / 安全安心な油脂の供給に取り組みます



主な取り組みと実現したい姿

- 人権に関する教育を推進し、事業活動全体で人権を尊重していく姿勢を追求します
- パーム油調達において、原料産地の環境と人権の保護には、農園までのトレーサビリティを把握することが最重要事項であると認識し、その把握と課題解決に向けたアクションプランを推進します
- 持続可能な調達の取り組みを大豆・カカオにも拡大するため、アクションプランの作成を推進します
- 人手不足や厳しい労働環境などの課題解決に対し、自社や業界でのアライアンス活動により持続可能な物流体制を構築します
- 微量成分のコントロールなど、競争力につながる高品質な製品を供給できる独自技術を開発します
- これらの取り組みにより、川上から川下まで持続可能なサプライチェーンを構築するとともに、このサプライチェーンを当社グループの競争力の1つとしてビジネスチャンスを拡大します

CSV目標



取り組み項目	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標	2030年度目標
人権尊重を基盤とした事業活動の展開・深化	人権方針の全社周知 人権デュー・ディリジェンスの運用開始	優先度の高いサプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンス開始	サプライチェーンに対する人権デュー・ディリジェンスの本格運用	今後目標設定
農園までのトレーサビリティ比率向上	パーム油90.9% (2022年1-12月)	パーム油:トレーサビリティ比率100%を実現・継続するための実効性ある取組みの展開		パーム油100%
持続可能な大豆の調達推進	大豆調達方針を策定し、7月に公開	持続可能な調達アクションプランの策定・公開	安定供給を前提とした持続可能な大豆の調達	
持続可能なカカオの調達推進	カカオ調達方針を策定し、7月に公開		安定供給を前提とした持続可能なカカオの調達	
持続的かつ競争力ある物流体制の構築				
輸送積載効率向上に向けたF-LINE共配回数比率拡大	14%	20%	20%	30%
トラックドライバー拘束時間削減(日清オイリオ単体の工場内)		23年度末時点で平均90分	平均60分	平均30分以内

ISF発で持続可能なパーム油調達をグループ全体へ



ISF CMO
Khoo Yoke Lian

私たちはグローバル企業の一員として、森林伐採や労働慣行に関する潜在的なリスクを抱えているパーム油サプライチェーンの透明性を確保する必要があります。ISFは2011年からRSPO認証油の調達に取り組んでおり、現在調達している原料全体の50%はRSPO**1SG**2認証油になります。その調達を通じて、倫理的かつ持続可能な取り組みを行い、環境、地域社会、業界全体による影響を与えるため、絶えず発見と改善を続けています。

パーム油サステナビリティに関する取り組みは、時代とともに進化してきました。私たちが取り組みを始めた当初は、業界全体が持続可能性への取り組みに無関心でしたが、ここ数年間で状況は大きく

変化し、いまや多くの企業が「NDPE**3」を宣言しています。さらにEUDR**4によって、パーム油のサプライチェーンに森林破壊が存在しないことを証明できない企業は、EUでの販売が禁止されるため、今後、EU向けのパーム油調達に大きな影響を与えることが予想されます。

ISFでは経営層から現場部門に至るまで、全社員がパーム油の持続可能性に関するコミットメントを理解し、その実現に向け、小規模農家の生計向上、地域社会の強化、業界全体での責任ある慣行の普及に向けたプログラムなどに一丸となって取り組んでいます。今後はグループ全体でパーム油の持続可能性に関するガバナンスを強化することで、より一層取り組みが進んでいくことを期待しています。

※1 持続可能なパーム油のための円卓会議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil)
 ※2 セグリゲーション、RSPO認証方式の一つ
 ※3 森林破壊ゼロ、泥炭地における新規開発ゼロ、先住民・労働者への搾取ゼロ (No Deforestation, No Peat, No Exploitation)
 ※4 EU森林伐採規制

人権尊重の取り組み

人権尊重の取り組みは、企業が社会から求められる当然の責務であり、また、経営上のリスクマネジメントでもあります。当社グループは、コミットメント(人権方針制定)、人権デュー・ディリジェンス、苦情処理メカニズムを取り組みの主要な枠組みとし、活動状況を適宜公開していくことが重要であると考えています。

2022年度は、人権デュー・ディリジェンスの取り組みとして、国内外グループ会社に対して、当社グループにおける人権課題を把握するための調査を実施しました。この調査結果などにに基づき、調達先を含めた当社グループの事業領域を農業分野、一般製造業分野、非

製造業分野に分類し、グローバルスタンダードとして求められる人権項目を対象に、深刻度・発生可能性を軸として人権リスクを整理・分析し、今後の人権尊重の取り組みのロードマップを策定しました。

また、グループ一丸となって取り組みを推進していけるよう、グループ各社の代表者を対象とした説明会を開催し、人権尊重の取り組みについての考えを周知しました。

2023年度以降もロードマップのブラッシュアップを図りながら着実に活動を進め、「信頼でつながるサプライチェーン」の実現を目指していきます。

ロードマップ

	2022年度	2023~2025年度	2026年度~
人権デュー・ディリジェンス	・当社グループ内における人権課題の把握 ・人権リスクの分析・特定	・サプライヤー全般を対象とした人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築・トレーサビリティの強化	・人権デュー・ディリジェンスの仕組みに基づく継続実施
苦情処理メカニズム	・企業倫理ホットラインなど、既存制度の見直し	・苦情処理メカニズムの構築	・苦情処理メカニズムに基づく運用、継続的な改善
情報公開	・当社Webサイト、統合報告書などにおいて、適宜情報公開		

詳細は当社Webサイト https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/human_rights/ を参照ください。

■ パーム油の持続可能な調達

持続可能なパーム油調達のためのトレーサビリティの重要性

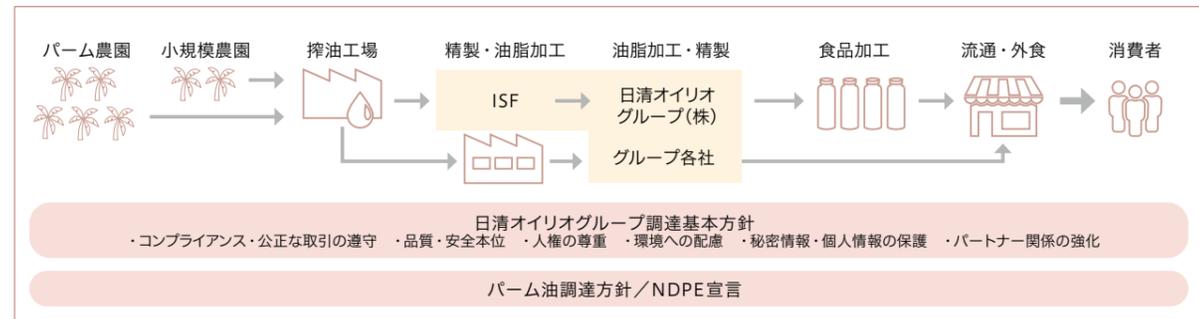
当社グループは、主にマレーシア、インドネシアで生産されるパーム油を原料に、フライ油、マーガリン・ショートニング、チョコレート用油脂などを製造しています。パーム油は加工しやすく、単位面積あたりの収穫量が多いため、食品をはじめ幅広く使用されており、世界の植物油において最大の生産量・使用量となっています。一方でパーム油は、生産地の自然環境や生態系の保護、先住民や農園で働く人たちの人権尊重が社会的課題となっており、当社グループは持続可能なパーム油サプライチェーンの構築を目指して取り組みを進めています。

2018年には、調達に関する全体方針として「日清オイリオ

グループ調達基本方針」を制定し、サプライヤーへの遵守を要請しました。また、「パーム油調達方針」を制定し、NDPE*を遵守するトレーサブルで透明性のあるパーム油サプライチェーン構築を宣言しています。NDPEの実現には、調達先である農園および搾油工場が森林保護や人権尊重を実施しているかの把握や、必要に応じた技術的・金銭的支援が重要であり、サプライチェーン上のステークホルダーと連携し、農園～搾油工場～精製工場～当社グループに至るトレーサビリティの確立が第一歩となります。そのため当社グループでは、「2030年度までに農園までのトレーサビリティ割合100%とすること(2022年の進捗90.9%)」をCSV目標として決めました。

* 森林破壊ゼロ、泥炭地における新規開発ゼロ、先住民・労働者への搾取ゼロ (No Deforestation, No Peat, No Exploitation)

パーム油のサプライチェーン



■ 2030年に向けたアクションプラン：トレーサビリティ向上と環境・人権の取り組み

① トレーサブルで透明性のあるサプライチェーンを構築

RSPOのSG認証油はその制度の仕組みにより搾油工場までの追跡が可能で、2022年は、SG認証油調達割合を51%まで高め、さらに聞き取り調査を進め農園までのトレーサビリティ割合を90.9%へ向上させました。アクションプランの指標であるRSPO SG認証油割合50%以上を継続し、MSPO*を含めた認証油を100%とすることにより、農園トレーサビリティ割合100%を目指していきます。

*マレーシア政府による認証制度 (Malaysian Sustainable Palm Oil)

② ステークホルダーと連携した農園の労働環境調査の実施

2022年度はNPO支援のもと、当社グループ、農園、お客さまである欧州大手チョコレートメーカーと労働環境や採用等に関する調査を実施し、改善への推奨事項やアクションプランを策定しました。サプライチェーンの上流から下流までの関係者が協働したという点でも有意義な取り組みとなりました。

アクションプランの詳細は当社Webサイト https://www.nissin-oillio.com/company/sustainability/sustain/procurement_policy2.html を参照ください。

③ 小規模農家支援による森林保護や人権尊重

2023年度は、農園とお客さまの欧州大手チョコレートメーカーと小規模農家の支援を開始します。農家へのRSPO認証の取得支援を行い、認証油を当社グループが調達してお客さまへ供給する取り組みです。小規模農家の生産性を高めることで森林開発を伴う農園拡大を抑制するとともに、収入の安定、児童労働の防止、労働環境の改善など、人権尊重につながります。

④ パーム油サプライチェーンにおけるScope 3削減推進

当社グループは、農園・搾油工場、流通業者などのステークホルダーと信頼関係を構築し、パーム油サプライチェーンにおけるCO2排出量削減を進め、2030年に25%削減(2020年度比)を目指します。2019年からは、CO2吸収源の拡大や生態系再生に向け、マレーシアにおいてマングローブの植林を実施しています。

■ 大豆の持続可能な調達

2022年7月に当社グループの大豆調達方針を策定し、大豆生産地における環境への配慮、人権の尊重について、サプライチェーンを通じた改善に取り組んでいます。以前から、生産地における大豆生産、物流に関する実態調査を継続しており、サプライヤーと連携しながら持続可能性を高めるための施策について検討し、認証団体への加盟も含めて、2023年度中に具体的なアクションプランの策定を予定しています。



原料部 原料課長 野中 敏宏

■ 持続可能な物流体制の構築に向けて

慢性的な運転士不足を背景に、荷主が運送会社を選別される時代となっています。また、2024年4月より自動車運搬業務の時間外労働が年間960時間に制限されることから、トラック需給が益々逼迫し、「運べなくなる」事態が現実化する恐れがあります。

こうした状況をふまえ、2023年度中に横浜磯子工場の近隣で大型外部倉庫を新規賃借し、磯子工場構内や周辺に点在している在庫の集約を予定しています。そうすることで、運転士の荷待ち・荷役時間の短縮や出荷作業スペースの拡大による作業の効率化などが期待できます。

■ カカオの持続可能な調達

業務用チョコレートの製造・販売を行う当社は、カカオのサプライチェーン上で生じる社会・環境課題の解決に向けて、世界カカオ財団(WCF)への加盟やレインフォレスト・アライアンス(RA)認証などの取得を行ってきました。現在は、RA認証商品の開発やトレーサビリティの強化など、アクションプラン策定への準備を進めています。当社グループのカカオ調達方針に沿い、グループ一体で課題解決に取り組んでいきます。



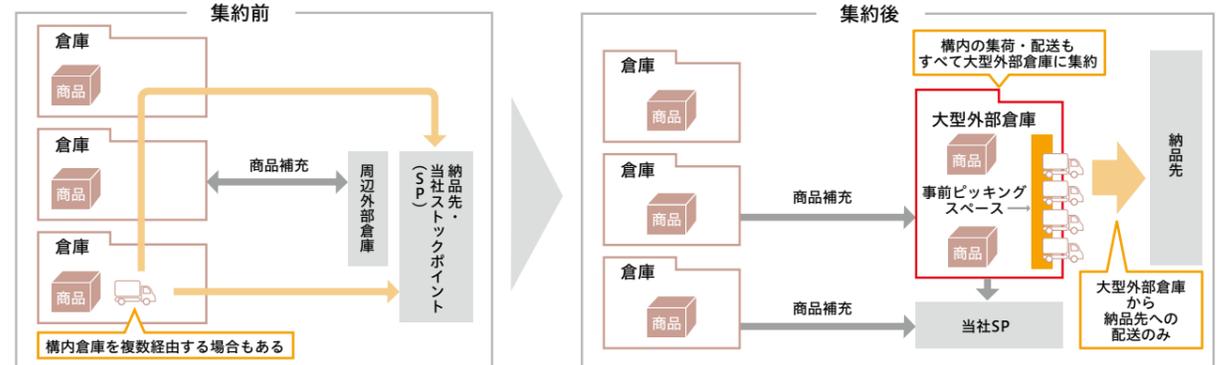
大東カカオ株式会社 事業推進室長 日高 大隆

また、集車力の強化や倉庫作業の平準化、中継拠点での深夜作業の削減等を目的に、受注から納品までのリードタイム延長に取り組んでいます。

その他、パレット単位の輸送*1や生産拠点間の検品レス*2など、さまざまな業務効率化の取り組みを推進しています。今後も、物流の持続的かつ安定的な確保は重要な経営課題であるという認識のもと、業界団体や取引先等とも連携しながら、物流の諸課題解決の取り組みを実施していきます。

*1 荷物をパレットに積載することで作業負担の軽減につなげる取り組み
*2 当社生産拠点間における幹線輸送での出荷時の検品作業を廃止し、作業効率向上や運転士の待機時間の削減につなげる取り組み

倉庫集約の取り組み前後 (イメージ図)



■ 品質規格情報システムの再構築

当社は独自の品質マネジメント体制「オイリオQMS」の運用により、お客さまへ安全・安心な商品・サービスをお届けするための仕組みを構築し、継続的に改善しています。

当社の生産活動では、原材料、製造中間品、最終商品の各段階で品質規格を定め品質管理に活用しています。新たに品質規格データを集中管理するシステム「Q-base」を自社開発し、

2023年7月より稼働を開始しました。「Q-base」により複数の生産管理システム間で品質規格データを共有できるほか、新商品等急な品質規格制定手続きにも対応でき、正確、効率的、迅速な品質管理に寄与します。また、国内生産拠点で展開中のスマートファクトリー化に必要な情報基盤の整備にもつなげていきます。

ビジョン2030で目指す姿を実現するための重点領域

6 人材マネジメント

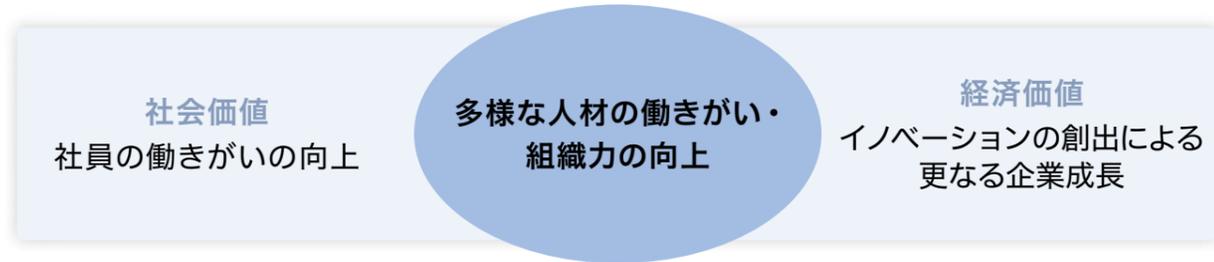
当社グループの持続的な成長には、多様な視点に基づく創造性は欠かせません。ダイバーシティの実現と、常に社員の健康増進や教育、幅広い経験のための機会の創出に努め、社員一人ひとりの働きがいを高めることで、組織能力を高め、バリューチェーンのあらゆる場面においてイノベーションを起こします。



共有価値と社会インパクト

多様な人材の働きがいを高め、組織能力を向上し、イノベーションを起こします

多様な人材が十分に能力発揮できる職場環境・制度の提供 / 社員の働きがい向上 / 新たな企業文化の醸成 / 多様な人材の活躍に取り組みます



主な取り組みと実現したい姿

- 当社グループが目指す姿の実現に向けて、価値創造に必要な人材の拡充、組織能力の強化・開発のために積極的な人的資本投資を進めていきます。特に、グローバルビジネスを推進する人材については重点的な教育投資を実施します
- ビジョンで目指す姿に到達するため、脂質栄養・環境・情報についてグループ全体でリテラシーの底上げを図ります
- 当社グループの価値創造に必要な多様な人材を受け入れる環境を整え、社員同士の発展的なコミュニケーションで、イノベーションを起こす土壌をつくります
- 管理職の多様性を強化し、意思決定において幅広い視点を入れます。また、そのための計画的な教育を実施します
- 経営層と社員間のコミュニケーション強化、スマートワークの推進等により「働きやすさ」と「働きがい」を向上し、社員のエンゲージメントを高めます
- これらの取り組みにより、断続的にイノベーションを引き起こせる力強い組織となり、「グローバルトップレベルの油脂ソリューション企業」としての飛躍を遂げます

CSV目標



取り組み項目	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標	2030年度目標
組織能力の強化・開発				
Dx推進の基盤構築	全社デジタルリテラシー教育制度導入	全社デジタルリテラシー教育100%受講	Dx推進担当者育成のための専門教育実施、職場への配置	今後目標設定
グローバル人材の拡充	グローバル人材登録制度導入	グローバル人材登録制度登録者に対する教育プログラム開始	グローバル人材登録制度登録者拡充、グローバル業務への配置(2023~24年度 計10名)	今後目標設定
「働きがい」を感じる従業員の割合拡大	・エンゲージメント向上に向けたアクションプランの全部門での実施 ・働きがいを感じる従業員の割合:63.0%	66%	70%	80%
従業員の多様性向上				
女性管理職比率向上	中核人材育成を目的とした教育機会における女性の参画割合:23.4% 女性管理職比率:6.3%(23年4月1日時点)	7%	8%	20%



執行役員
人事・総務部長、
健康経営推進部長兼
ビジネスサポートセンター担当
瀨川 高志

少数精鋭主義から多様で厚みのある組織へ

当社は長年、「教育最優先」という方針のもとで人材育成を行いながら、少数精鋭主義で効率的で筋肉質な要員体制を維持することで競争力を発揮してきました。全員が精鋭になるという狙いを持って、若いうちから一つ上の役職を意識して課題を与え、幅広い仕事にチャレンジする。そのように部下を育成することが上司の最も大切な仕事であり、当社のDNAともなっています。

一方、市場環境の複雑さが増し、解決すべき課題の難易度が高度化し続けていることから、これからは少数精鋭主義を進化させ、多様性を活かす広がり厚みある組織を構築することが重要だと感じています。グローバル展開や新たな市場

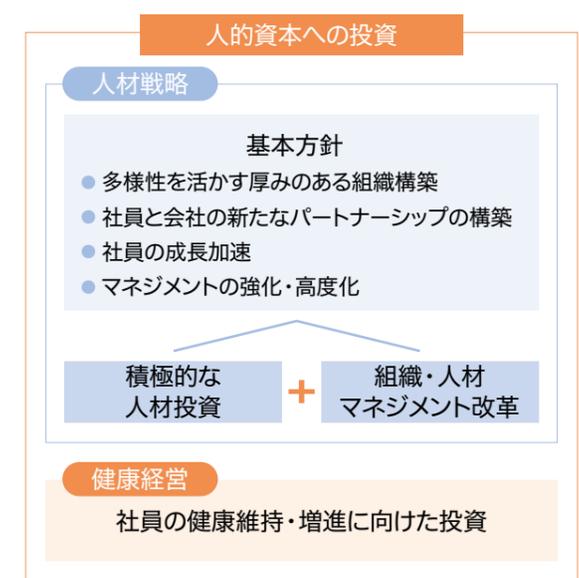
の開拓、より高い技術的課題へのチャレンジなどに向けて多様な人材の知見と知恵を結集し、競争力である可動域と可能性を上げなければなりません。そのために、高度な専門性や幅広い経験を持つキャリア人材の計画的な育成・採用を推進するとともに、グローバル人材登録制度を立ち上げグローバル人材の母集団づくりなど、人材力強化に取り組んでいます。

2023年10月には新しい人事制度をスタートします。新人事制度では、「成長」と「働きがい」を原動力としたエネルギー溢る組織風土づくりを目指しています。社員一人ひとりの多様な個性(能力・経験・感性・価値観等)を最大限発揮して、成果につなげるためのマネジメント力を強化するとともに、チャレンジと成長の機会を提供し頑張りしにしっかり報いていくことで、社員の成長と当社の持続的な発展につなげていきたいと思っています。

■ 人的資本への投資

当社グループが持続的な成長を実現するためには、社員が会社のビジョンに共感し、情熱を持って、やりがいを感じながら意欲的に仕事に打ち込める環境をつくるのが欠かせません。そのようななか、「ビジョン2030」で目指す姿の実現に向けて、社員一人ひとりの「成長」と「働きがい」を原動力に当社グループの組織能力を強化するべく、「積極的な人材投資」と「組織・マネジメント改革」を推進しています。

人材の拡充や教育投資、働きやすい環境づくり等も含め、長期的視点で社員の成長や能力発揮に資する取り組みを計画的に実行することで、全社員がビジョン実現に向けた強い思いを持ち、自身の能力を高めながら主体的に行動し、成長し続ける組織風土を醸成し、定着させていきます。



人的資本投資

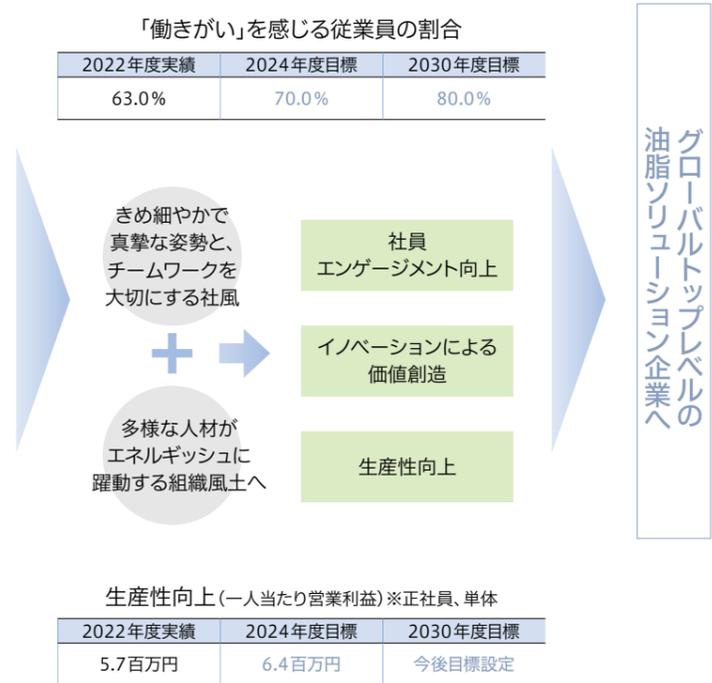
人材を価値創造に向けた最重要資本と位置づけ積極的な投資を実施していきます。多様な経験や価値観をもつ人材一人ひとりの働きがいを高め、能力を最大限に引き出し、イノベーションを生み出すエネルギーな組織風土を醸成することで組織能力を向上させ、「ビジョン2030」で目指す姿の実現につなげていきます。

人的資本投資とKPI

人材戦略	2022年度実績	2024年度目標	2030年度目標
強固な人材力の構築 ■ 経営戦略を力強く遂行していくための最適な人材ポートフォリオ構築 ・教育機会の拡充 ・専門人材の育成強化 ・ビジネススキル・デジタルスキルの底上げ ・社員一人ひとりの役割期待・ミッションの明確化、専門性強化・発揮	正社員一人当たり年間教育研修費 6万8千円	8万円	必要となる能力開発、最適な教育手法をふまえ設定
イノベーションを生み出す組織づくり ■ 多様な人材が能力・資質を最大限発揮できる機会の提供 ・意思決定層の多様化（女性活躍推進、高度専門人材の獲得） ・多様性を活かすマネジメント	DX推進の基盤構築 全社デジタルリテラシー教育制度導入	DX推進担当者育成のための専門教育実施、職場への配置	事業戦略等をふまえ設定
社員の働きがいを向上 ■ 社員のウェルビーイングと健全でエネルギーな組織風土づくり ・競争力のある処遇制度の実現 ・柔軟で多様な働き方の促進 ・チャレンジと成長機会の提供 ・全社および組織ごとのエンゲージメント向上の取り組み	グローバル人材の育成 グローバル人材登録制度導入 グローバルマインド醸成研修（53名受講）	登録者拡充 グローバル業務への配置（2023～2024年度にて計10名）	今後のグローバル展開を見据え設定
	管理職、総合職コース新規採用者に占める経験者採用比率 34.9%	事業戦略の展開に基づき、適宜積極的な採用を実施	今後の事業戦略に基づく最適な人材ポートフォリオを検討のうえ設定
	女性管理職比率 6.3% （2023年4月1日時点）	8%	20%
	年次有給休暇取得率 75.6%	80%	90%
	育児休業取得率 男性 70.0% 女性 100%	男女共に100%	

※各実績は当社単体のデータ

アウトプット



健康経営	社員の健康維持・増進に向けた投資
■ 社員一人ひとりが元気で活き活きと働いている会社へ ・「生活習慣病予防」「禁煙促進」「こころの健康」を重点施策に設定	健康経営に関する社外からの評価 健康経営優良法人ホワイト500認定 継続認定を目指す

■ 積極的な人材投資

多様な人材の活躍

一人ひとりの多様な強みを活かすことが持続的な成長と企業価値向上に重要なことと考えており、能力・経験・感性・価値観といった多様な個性を持つ人材がさらに活躍できるよう育成と社内環境の整備を進めています。

その一つとして「女性活躍推進」に取り組んでおり、女性の積極的な採用を進めるほか、意思決定への参画やリーダーシップの機会が平等に得られる環境とするべく、計画的な教育やジョブローテーションを通じた育成に加え、育児をはじめとした両立支援を充実化させています。

また、さらなる成長に向けた経営戦略推進に必要な専門人材の確保にあたっては、外部人材の採用拡大に加え、内部人材の育成を強化し、次代を担う人材の育成強化を図っています。

グローバル人材の育成

当社グループがグローバルトップレベルの油脂ソリューション

ン企業への飛躍を目指すなか、グローバルな舞台で活躍する社員を募る「グローバル人材登録制度」をスタートしました。社員の主体的な挑戦意欲を活かし、海外グループ会社や国内のグローバル事業推進を担う候補者としてエントリーを受け付け、母集団を形成。人員配置に活用するほか、登録者には各人の海外経験や語学力に応じた教育プログラムを提供し、グローバル人材としての能力向上と活躍を促しています。

DX推進の基盤構築

デジタル技術やデータを起点としたビジネスモデル変革や革新的な業務改革の基盤づくりを目的に、デジタル活用の知識・スキルの向上、DX推進につながるマインド醸成を図る全社員参加の教育プログラムを実施しています。また、社員発信でのDX推進とイノベーションを生み出す土壌づくりのため、2022年にDXアイデアの社内公募を実施しました。最終審査通過の4チームは、会社の支援のもと提案内容の実現化に向けて精力的に活動を続けています。

■ 組織・人材マネジメント改革

エンゲージメント調査の活用

2021年より、社員のエンゲージメントの状態を定期的に調査し、全社的な人材戦略と職場のマネジメントに活かすことで、働きがいの向上につなげる取り組みを行っています。調査後は結果を分析し課題抽出と対応策を検討するほか、役員と役職者へ組織毎の結果を公開し、役職者が中心となり部・課単位で自組織の改善ポイントを定め、アクションプランの策定と改善行動を実施しています。

■ 健康経営の推進

一人ひとりがやりがいを持って活力高く働き、健康的で豊かな人生を送れるように、社員の心身の健康維持・増進を積極的に支援しています。統括組織である健康経営推進部を

人事制度改革

エネルギーな組織風土のもとで、会社と社員が強い信頼関係で結びつき共に成長を続けていくことを目指すなか、基盤となる新たな人事制度を2023年10月に導入します。新人事制度の基本理念を「多様な強みをもつ個と組織のValue Up」と定め、全員が高みを目指し成長や成果実現に向けて主体性を発揮するために、目標管理・評価制度、処遇制度、教育研修制度を中心に改革を行い、一人ひとりの意欲と能力を最大限引き出すとともに、よりキメの細かい人材マネジメントを実現させます。

中心に、経営、各事業所の健康推進担当や健康保険組合、労働組合が連携し、「生活習慣病予防」「禁煙促進」「こころの健康」に重点を置いたさまざまな施策を展開しています。

健康指標とその進捗は、当社Webサイトを参照ください。 https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/health_management/