

重要課題（マテリアリティ）およびKPI（2022年度実績）

領域	重要課題 (マテリアリティ)	重点取組み テーマ	達成年度	KPI	実績	対象 範囲	参照 ページ	関連する SDGs	
食と健康	乳（ミルク）による食と健康への貢献	安全で安心して いただける 商品・サービスの 提供	2022年度	雪印メグミルクブランド製品を製造している国内外の食品施設の75%以上でGFSIに認定された国際的な食品安全スキームの認証を取得する	96%取得済み（2023年4月現在）	C	P.50	    	
			2022年度	風味評価技能を持つ官能評価員認定者を育成する 2017年度比110%以上	122%	A	P.50		
		健康寿命延伸への 貢献	毎年	乳（ミルク）を通じて健康寿命延伸に貢献する研究開発、商品開発、サービス提供、情報発信を行う	・健康寿命延伸に関係する学会にて4件発表し、6件の論文を学術雑誌に掲載、2件をニュースリリースとしてWebサイトに掲載 ・「骨の健康」に関心を高める施策と「MBP」の普及啓発を推進するため、関連サイトの充実やキャンペーン、広告を実施	A	P.51		
			2026年度	食による健康への貢献を重点テーマとした食育活動を実施し、2019～2026年度で年間平均4.5万人の参加者数を目指す	64,150名（目標比142.6%）	D	-		
酪農	持続可能な酪農への貢献	酪農生産基盤強化への取組み推進	毎年	日本酪農青年研究連盟の運営支援および酪農総合研究所の活動により、持続的酪農経営を行うための経営管理・技術的支援を行う	・日本酪農青年研究連盟主催の各研修、日本酪農研究会、酪農懇談会などの運営を支援。 ・酪農総合研究所シンポジウムを、実参加、Web参加によるハイブリッド形式で「今こそ飼料の国産化を！」をテーマに実施。260名が参加	A	P.52	    	
			2030年度	自給飼料型酪農の推進のため、雪印種苗の飼料作物種子の作付面積を2019年度比で3%増やす	3.7%（2022年度作付面積101,455ha）	B	P.52		
環境	環境負荷の低減	持続可能な資源の利用	地球温暖化の防止	2030年度	CO ₂ 排出量50%削減（2013年度比）	23.5%	E	P.41	         
				2022年度	使用する紙を100%環境に配慮した原材料にする	97.7%	F	-	
				2026年度	認証パーム油100%調達 ＊対象は精製パーム油	14.5%	I	-	
				2030年度	石油由来のプラスチックの使用量（売上原単位）25%削減（2018年度比） ＊削減は、石油由来プラスチックから、リサイクルプラスチックやマスバランス方式のバイオプラスチックへの置換も含む	5.3%	F	P.42	
				毎年	・紙・バイオマスプラスチックの容器を優先して使用する ・ペットボトルの使用量削減のために、社内のマイカップ・マイボトルを普及推進する	・学校給食用牛乳へのストローレス容器の導入、果汁飲料用ストローのバイオマスストローへの切り替えを進めた ・雪印メグミルクの複数の部署が、プラスチック廃棄量削減に向けて、職場におけるペットボトル使用量の削減や、マイカップ・マイボトルの使用促進に取り組んだ	A	P.42	
		循環型社会の形成	2030年度	廃棄物排出量30%削減（2013年度比）	19.6%	G	P.36		
			2030年度	廃棄物リサイクル率98%以上を維持	98.8%	G	P.36		
			毎年	食品廃棄物リサイクル率95%以上	94.8%	H	-		
			毎年	環境に配慮した商品開発を推進する。（既存商品、新規商品の賞味期限の延長や、賞味期限の年月表示を積極的に推進）	家庭用乳食品1品、家庭用市乳9品の賞味期限延長を実施した	A	-		
			2030年度	生産拠点の用水使用量9%削減（2013年度比）	7.6%	G	P.43		
	毎年	生産拠点の水リスクを確認し、事業継続のリスク評価を行う	水リスクを確認し、事業継続のリスク評価を実施した	G	P.68				
	多様な人材が活躍できる 職場の実現	人材の多様化と人材育成	2025年度	女性経営職（管理職）比率10%以上	7.2%（2023年4月1日現在）	A	P.36	       	
		ワーク・ライフ・バランスの実現と労働生産性の向上	毎年	健康経営優良法人制度認定を取得	「健康経営優良法人2023」認定取得した	A	P.47		
		人権の尊重	毎年	「雪印メグミルクグループ 人権方針」に基づき人権デュー・ディリジェンスや啓発活動を行い、事業活動における人権リスクの特定・防止・軽減を図る	・工場および酪農の生産現場、グループ会社の外国人労働者に対して対面インタビューによる人権影響調査を行った ・インドネシアのパーム小規模農家に事前アンケートのうえ、現地を訪問、ダイアログによる人権影響調査を行った	A	P.48		
地域社会への 貢献	地域社会との パートナーシップ	毎年	地域と連携し、社会課題解決に貢献する	・茨城県産農産物と雪印メグミルク乳製品の普及拡大、茨城県「減塩普及事業」への参画など、茨城県との地域連携に取り組んだ ・スマートみやぎ県民会議応援企業として、地元量販店と塩分配慮メニュー紹介や、リーフレット、啓発動画の店頭展開を行った	A	P.53			

<対象範囲> A 雪印メグミルク B 雪印種苗 C 雪印メグミルク、いばらく乳業、甲南油脂、みちのくミルク、ハゲ岳乳業、雪印ビーンスターク、雪印オーストラリア、雪印メグミルクインドネシア、ルナ物産、ミルクの郷 D 雪印メグミルク、雪印ビーンスターク E 雪印メグミルク、いばらく乳業、甲南油脂、直販配送、みちのくミルク、ハゲ岳乳業、雪印種苗、雪印ビーンスターク F 雪印メグミルク、いばらく乳業、ハゲ岳乳業、雪印ビーンスターク G 雪印メグミルク、いばらく乳業、甲南油脂、みちのくミルク、ハゲ岳乳業、雪印種苗、雪印ビーンスターク H 雪印メグミルク、いばらく乳業、甲南油脂、みちのくミルク、ハゲ岳乳業、雪印ビーンスターク I 雪印メグミルク、甲南油脂、雪印種苗、雪印ビーンスターク

サステナビリティ推進

サステナビリティ推進体制

雪印メグミルク社長が委員長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置し、グループ全体のサステナビリティを経営レベルで推進しています。重要課題（マテリアリティ）のKPI進捗確認や、達成に向けた協議を行い、取締役会に報告します（2022年度：2回実施）。グループサステナビリティ委員会の下にサステナビリティ推進部会を設置し、脱炭素、脱プラ、人権の各分科会からの報告に基づき、重要課題（マテリアリティ）の解決に向けた具体的な取組みを検討しています（2022年度：4回実施）。

また、雪印メグミルクの各部署とグループ会社に配置したサステナビリティリーダーが中心となってサステナビリティグループ活動を行うなど、従業員のサステナビリティへの理解・浸透や具体的な取組みを推進しています。

サステナビリティグループ活動

雪印メグミルクでは、役員・従業員がサステナビリティの理解、コンプライアンスマインド醸成のため、サステナビリティグループ活動を2つの事件（→P.66）を経て、2003年度から続けています。2023年度で21年目となり、各部署に配置されたサステナビリティリーダーを中心に、部署単位で年10回実施し、雇用形態にかかわらず全従業員が参加しています。

本レポートも活用しながら、SDGs達成や社会課題解決に向けた取組みについて活発な意見交換を行い、従業員同士、意見や経験を共有することで、コミュニケーション強化にもつながっています。

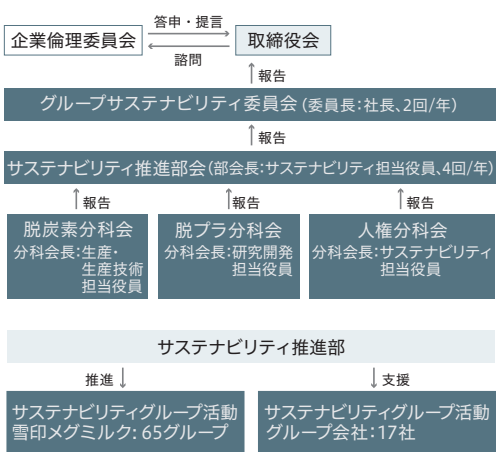
グループ各社においても、コンプライアンスを中心に各社の課題認識に合わせたサステナビリティグループ活動を行っています。

「雪印メグミルクグループ SDGs 実践アワード」の開催

雪印メグミルクグループでは、2020年度より「雪印メグミルクグループ SDGs実践アワード」を開催しています。

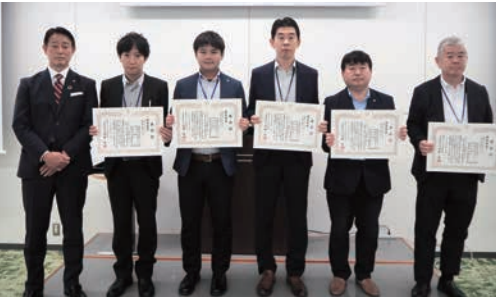
重要課題（マテリアリティ）のKPI達成に向けた活動を表彰し、グループ一丸となり、全従業員が自分事としてSDGsの活動を推進、拡大させていく表彰制度です。

第3回開催の2022年度は、グループ会社（17社）と雪印メグミルクの全部署が参加し、合計132件のエントリーがありました。グループの模範となる優れた活動を、社長、サステナビリティ担当役員、サステナビリティ推進部が選定し、2023年6月に表彰式を行いました。最優秀賞は、雪印メグミルクの生産部・野田工場・広域営業部・酪農部東日本酪農事務所による「生産体制変更による工場の深夜労働の削減」の共同取組みです。社外とのパートナーシップや、社会課題解決と経済性を両立した取組みが、高く評価されました。



サステナビリティグループ活動の様子

開催		2020年 第1回	2021年 第2回	2022年 第3回
参加率	雪印メグミルク 全部署	100%	100%	100%
	グループ17社	59%	89%	100%
表彰された活動の 特徴		SDGs理解、 業務との 紐づけ	「誰ひとり 取り残さない」 の具体的 取組み	社会課題 解決と 経済性の 両立



最優秀賞受賞者たち

雪印メグミルクグループについて

トップメッセージ

雪印メグミルクグループの価値創造

成長を支える基盤・サステナビリティ

コーポレート・ガバナンス

企業情報他

気候変動への対応

雪印メグミルクでは、社会的・経済的価値を同期化させた「サステナビリティ経営」において、2030年度までにCO₂排出量を2013年度比50%削減する目標をKPI(重要管理指標)として定め、グループ一体で脱炭素の取組みを推進してきました。2023年5月には2050年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロにするカーボンニュートラルに向けた取組みを進めることを宣言しました。

今後、更に脱炭素社会を実現する取組みを実施していきます。

雪印メグミルク 2050年カーボンニュートラル宣言

雪印メグミルクは「食の持続性」を実現するため気候変動や酪農生産における課題を解決し、2050年に向けカーボンニュートラルを目指します。

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への取組み

気候変動問題はグローバル社会の最重要課題の一つであり、「食の持続性」の実現に向け、雪印メグミルクの事業の前提条件となる重要課題として取り組む必要があります。雪印メグミルクでは9月にTCFDに基づく非財務情報の開示を実施しました。

今年度は2022年度に取り組んだ内容について記載します。

ガバナンス(→P.38「サステナビリティ推進体制」)

雪印メグミルクグループ全体のサステナビリティを経営レベルで推進していくために、雪印メグミルク社長が委員長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置し、具体的な協議を行っています。



グループサステナビリティ委員会の様子

戦略

2022年度に開示した気候変動リスクを基に2022年度は下記の対応に取り組みました。また、機会となる新たなKPIを定めました。

気候変動リスクと雪印メグミルクにおける対応				
リスク項目	雪印メグミルクへの影響	2050年影響度		2022年度の雪印メグミルクにおける対応
		1.5℃	4℃	
炭素価格	炭素税の導入による製造・輸送コストおよび売上原価の増加	大		■CO ₂ 排出量削減を目的としたボイラLNG化とメタン発酵設備を導入しました(大樹工場)。 ■再生可能エネルギー利用拡大に向けた太陽光発電設備導入を決定しました(海老名工場、阿見工場、京都工場)。 ■再生可能電力の導入を検討しました(川越工場)。 ■2030年度にCO ₂ 排出量を2013年度比50%に削減するため、年度毎の数値目標をロードマップとして定め、中間地点である2025年度のCO ₂ 排出量目標を明確化しました。 ■サステナビリティリンクローンおよびグリーンボンドによる資金調達を開始、環境に関連する設備投資を促す体制を整備しました。 ■CO ₂ 排出量の数値の蓋然性を高めるため、2021年度のCO ₂ 排出量から第三者機関による検証を開始しました。 ■インターナル・カーボン・プライシングの導入について検討を開始しました。

消費者意識の変化	消費者の自然素材の利用や包装資材リサイクル、CO ₂ 排出などへの関心	中	小	■家庭用商品に貼付するストローをバイオマスプラスチック配合品に変更しました。 ■学校給食用牛乳でバイオマスプラスチック配合品ストローの提供とストローレス容器の導入を開始しました(2023年4月)。 ■ヨーグルト容器の紙化やバイオマスプラスチックを配合した容器導入に向けたロードマップの策定と検討を開始しました。 ■エシカル消費について、雪印メグミルク消費者部会にて、消費者団体の代表者や消費者問題に関する有識者との対話を実施しました。 ■プラントベースフードなど代替食品および機能付加商品の拡大を新たなKPIとして設定しました。
平均気温の上昇	暑熱対策による原材料調達コストの増加 平均気温の上昇による水資源不足	小	大	■ろ過器逆洗水回収設備を導入しました(海老名工場)。 ■牧草・飼料作物種子による作付面積拡大のKPIの見直しを実施しました(雪印種苗(株))。 ■緑肥作物種子による作付面積拡大を新たなKPIとして設定しました(雪印種苗(株))。 ■持続的酪農経営を行うための経営管理・技術的支援として、酪農総合研究所シンポジウムを開催しました。 ■牛の腸管由来温室効果ガス削減対策となる実証試験を開始しました(げっぶに含まれているメタンガスの削減)。
異常気象の頻発化と深刻化	自然災害による製造・物流設備への影響		小	■生産拠点の水リスクの再評価を実施しました。アキダクトによる評価では、リスクが高い事業所はありませんでした。用水・排水・洪水の各リスクについて独自評価を行い、排水のリスク対応として、排水処理設備の更新(ハヶ岳乳業(株)茅野工場)、洪水のリスク対応として、河川の氾濫による受変電・配電設備の被害を防止するため、簡易防液堤設備を設置しました(別海工場)。 ■北海道内全7工場に設置している非常用発電機について、有事に備え、稼働を確認する定期訓練を実施しました。

リスク管理

気候変動リスクはサステナビリティ推進部会で報告・協議を行い、グループサステナビリティ委員会を通じグループ全体に共有化しています。

指標と目標

抽出されたリスクに対し、KPIを設定し、進捗を管理しています。

気候変動に関する主なKPIの進捗状況				
項目	KPI	2021年度	2022年度	
炭素価格	CO ₂ 排出量 2030年度50%削減(2013年度比)	18.4%削減	23.5%削減	
消費者意識の変化	石油由来のプラスチック使用量(売上原単位) 2030年度25%削減(2018年度比)	2.5%削減	5.3%削減	
	使用する紙を100%環境に配慮した原材料に変更	87.1%	97.7%	
平均気温の上昇	認証パーム油 2026年度100%調達	20.4%	14.5% ^{※1}	
	生産拠点の用水使用量 2030年度9%削減(2013年度比)	8.2%削減	7.6%削減 ^{※1}	
異常気象の頻発化と深刻化	牧草・飼料作物種子による作付面積拡大 2030年度3%拡大(2019年度比) ^{※2}	0.2%増加	3.7%増加	
	水リスクを確認し事業継続のリスク評価を実施(毎年)	リスク評価実施	独自評価の見直し 排水・洪水対策実施	

※1 対象範囲を拡大
※2 2023年度から「牧草」を追加

CO2排出量の削減について

ボイラ設備の燃料転換の取組み

雪印メグミルク大樹工場において、ボイラ設備の燃料転換（重油→LNG）を12月に完了しました。これにより、年間で約7,800t-CO₂/年のCO₂排出量を削減することができます。ボイラ設備の燃料転換はCO₂排出量の削減効果が大いことから、2023年以降なかしべつ工場(2023～2024年)、京都工場(2025～2026年)で順次実施します。ボイラ設備の燃料転換によるCO₂排出量削減効果は、3工場で約15,000t-CO₂/年となります。



ボイラ設備(大樹工場)

太陽光発電設備導入の取組み

雪印メグミルク海老名工場において、太陽光発電設備（発電量323MWh/年）の設置が2023年6月に完了しました。これにより、年間で123t-CO₂/年のCO₂排出量を削減することができます。2024年には更に阿見工場、京都工場で稼働する予定であり、3工場で954t-CO₂/年の削減を見込んでいます。



太陽光発電設備(海老名工場)

工場名	発電能力 (kW)	発電量 (MWh/年)	CO ₂ 削減量 (t-CO ₂ /年)	稼働時期
海老名工場	205	323	123	2023年7月
阿見工場	1,005	1,380	603	2024年6月
京都工場	380	626	228	2024年6月
合計	1,590	2,329	954	

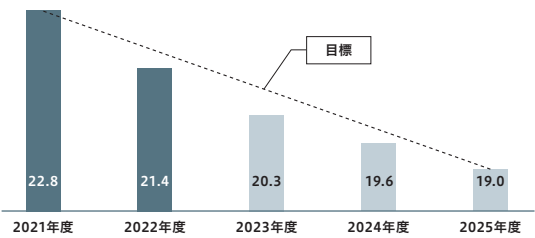
CO₂ 排出目標の明確化

2030年度のCO₂排出目標である2013年度比50%削減を確実に達成するため、年度毎の数値目標をロードマップとして定め、中間地点である2025年度のCO₂排出量を明確にし、きめ細かく進捗管理をしています。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
目標	-	21.8	20.9	19.9	19.0
実績	22.8	21.4	20.3(見込)	19.6(見込)	19.0(見込)
スコープ1	11.7	11.3	-	-	-
スコープ2	11.1	10.1	-	-	-

CO₂ 排出量 ((スコープ1+スコープ2)、雪印メグミルク単体)

(万t-CO₂)



プラスチック削減に向けた取組み

2030年度までに石油由来のプラスチックの使用量(売上原単位)を2018年度比25%削減する目標をKPIとして定め、プラスチック削減に向けた取組みを推進しています。この取組みを加速するため、2021年度から脱プラ分科会を立上げ、ヨーグルト容器の紙化やバイオマスプラスチックを配合した容器の導入など、具体的な施策を検討しています。

容器包装における取組み

■ストローの石油由来のプラスチックを削減するため、学校給食用牛乳でストローレス容器の導入、バイオマスプラスチック配合ストローの提供を2023年4月から開始しました。この取組みにより最大で年間約5,400万本(約18t)の石油由来のプラスチック削減が見込めます。また、ストローの石油由来プラスチック削減として2022年3月から果汁飲料に貼付するストローをバイオマスプラスチック配合ストローに切り替えました。



製品	対象 資材	石油由来プラスチック 削減量(見込)	導入時期
飲料品	ストロー	8t/年	2022年3月
業務用デザートソース	ボトル	9t/年	2022年6月
毎日骨ケア MBP® ペットボトルタイプ	キャップ	1t/年	2023年3月
キャップ付き小型容器	キャップ	6t/年	2023年3月
Dole® アップル 100% 280ml	キャップ	1t/年	2023年3月
学校給食用牛乳	ストロー	18t/年	2023年4月
		合計 43t/年	

■リデュースの取組みとして、容器包装に使用されているプラスチック製キャップの薄肉軽量化など、プラスチック使用量の削減にも努めています。ストローへの取組みも含め、今後、43t/年の削減が見込まれます。

廃プラ削減目標の設定

雪印メグミルクはプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量が250t/年を超えるため、「多量排出事業者」に該当します。この対応として2023年度の全社環境目標より、新たにプラスチック排出の抑制および再資源化などに関する目標を定めました。今後、進捗状況の外部公表を実施していきます。

<新たに追加した内容>
全社環境目標
・2030年度までに廃プラスチック排出量(産業廃棄物)を15%削減(2018年度比)
・2030年度までに廃プラスチックリサイクル率を98%以上

脱炭素推進のために

取締役常務執行役員
脱炭素分科会 分科会長
井上 剛彦

脱炭素分科会発足とその役割

脱炭素分科会は、生産技術部、総合企画室、サステナビリティ推進部の役員・従業員をメンバーとして2021年11月に発足し、CO₂排出量を削減するための設備投資や再生可能エネルギー調達などに関して、各種情報の共有と具体的な施策について、毎月、協議を実施しています。

昨年度、本分科会から、サステナビリティ推進部会で3工場(海老名・阿見・京都)の太陽光発電設備導入と2050年に向けたカーボンニュートラル宣言について、報告・提案し、脱炭素の取組みを一步前進させました。今後も雪印メグミルクのKPIで掲げている2030年のカーボンハーフ(2013年度比:CO₂排出量50%削減)を達成するための取組みを加速していきます。

生物多様性保全に向けた取組み

2021年に改正した「雪印メグミルクグループ 環境方針」では、事業活動において資源を持続可能な形で利用することで、生物の多様性を保全し、未来の社会づくりに貢献することを追加しました。地球上の生物は互に関係性を結びながら、森林や河川などその場所その土地ごとに生態系を構成し、私たちの生活はそのはたらきに支えられていると言えます。工場では水資源を大量に使用していることから、用水使用量削減に向け、2030年度までに生産拠点の用水使用量を2013年度比9%削減するKPIを定め、2022年度からは対象範囲を雪印メグミルクグループに拡大し、節水の取組みを進めています。また、2022年度より水資源の保護にも寄与する森林保全の取組みを強化しました。

用水使用量削減の取組み

用水使用量削減に向けた取組みとして、雪印メグミルク福岡工場・野田工場に続き、海老名工場へろ過器逆流水回収設備を導入しました。海老名工場では工場用水に井戸水を使用しており、不純物を取り除くためのろ過器を設置していますが、定期的に逆洗し、付着した不純物を取り除く必要があります。今回、この逆流水を有効に利用するための装置を設置することで、約2.6万㎡/年の用水使用量の削減が見込まれます。



ろ過器逆流水回収設備 (海老名工場)

森林保全による水源の涵養 (かんよう) の取組み

■雪印メグミルク海老名工場では2022年度より神奈川県「森林再生パートナー制度」に参画し、「かながわ森林再生50年構想」に賛同、森林再生の取組みを始めました。「恵megumiの森」と名付けた森林では、森林整備や自然観察など従業員参加の活動を通し、環境保護やボランティアに対する意識を高め、水源の涵養に向けて取り組みました。



「恵 megumi の森」(神奈川県愛甲郡清川村)

■雪印メグミルクでは従来、植林などの森林保全やカーボン・オフセット制度の活用を通じ、森林保護に取り組んできました。野田工場では、2022年度より利根川の源流域に位置する森林保全プロジェクト(日本製紙木材株式会社 群馬・須田貝社有林間伐促進プロジェクト)の取組みを始めました。今後も森林保全の支援を順次拡大していきます。



須田貝社有林(群馬県利根郡みなかみ町)

取組み内容	対象場所	開始年	面積(概算)	前年差
北海道「道有林オフセット・クレジット」	酪農と乳の歴史館	2015年	6ha	+4ha
北海道中標津町「中標津町町有林J-クレジット」	なかしべつ工場	2017年	2ha	
NEW 神奈川県「森林再生パートナー」ネーミングライツ森林「恵 megumi の森」	海老名工場	2022年	3ha	+3ha
NEW 「日本製紙木材 群馬・須田貝社有林間伐促進プロジェクト」	野田工場	2022年	8ha	+8ha
			合計 19ha	+15ha

グループ中期経営計画2025を実現するための人的資本投資

人的資本、多様性

雪印メグミルクグループは、「最大の経営資源は『人材』である」と考えています。世の中の大きな環境変化と先行きが不透明な中で、企業理念と存在意義・志の実現を目指し、持続的に成長するためには、その源泉となる付加価値を生み出す「人材」の成長と活躍が不可欠と考えています。「雪印メグミルク バリュエーション」を実践する多様な人材が個性や能力を十二分に発揮できる環境づくりと人事施策を推進しています。従業員一人ひとりの「働きがい」(働きやすさ+仕事のやりがい)を高め、ミルクバリューチェーンを通じて付加価値を創造する人材を育成します。

雪印メグミルク バリュエーション

主体性

自分から動き出そう。
私が実現したい未来のために。

チャレンジ

チャレンジを楽しもう。
なりたい私の未来のために。

チームワーク

チカラを重ねよう。
私たちみんなの未来のために。

グループ中期経営計画2025

激変期の今、求められるもの

できない理由を探す文化から
できる理由を探し行動する文化へ

+スピード

グループ人材育成方針

・雪印メグミルクグループの持続的成長を支える人材の育成

・個人の能力開発を通じた社員一人ひとりの自己実現

・ダイバーシティ&インクルージョンの推進

中期人材戦略の4つの施策

1. 働き方改革の推進による労働生産性の向上

働き方改革の推進

雪印メグミルクは、2016年度から生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの改善に取り組んできました。時間外労働時間(一般職月間平均)は、2015年度の23.8時間から2022年度は17.6時間と4分の3以下に減り、年次有給休暇の取得率(全従業員平均)は、2015年度の65%から2022年度は80%に達しました。

生き生きと働ける」ことをテーマに「雪印メグミルクリモートワークマネジメント(YMR)」として進化し、今後、更に「あたらしい働き方」として、企業価値の向上と従業員満足度の向上と一緒に実現する、多様性あふれる働き方の実現に向け、従業員が働き方を自分で選べる幅を広げていきます。

雪印メグミルク(単体)	単位	2020年度	2021年度	2022年度
総労働時間数	時間	1,972.7	1,946.6	1,938.5
時間外労働時間数	時間	17.5	17.4	17.6
年次有給休暇取得率 (目標)2023年度:80%以上	%	73.8	73.2	80.1

(注) 1. 総労働時間数は一般職一人当たり年間時間数
2. 時間外労働時間数は一般職一人・一月当たりの所定労働時間数に対する時間数
3. 年次有給休暇取得率は非正規社員を含む全従業員の年間付与日数に対する取得率

あたらしい働き方の提供

2018年度に全社展開した在宅勤務制度は、「どんな時間でも、どんな場所でも、どんな組織でも、そしてどんな人でも、

Voice

ライフスタイルにマッチした働き方を発案、実現
第3回「雪印メグミルクグループ SDG s 実践アワード」優秀賞

福岡工場 製造課 発酵職場

私たちの職場は全13名のうち、65歳以上2名、女性5名、子育て世代5名が在籍しています。職場内には「仕事は頑張りたいが、子供の送迎のため、時差出勤に制限が発生する」といった課題もありました。働く人材の高齢化や女性活躍推進、子育て・介護問題について、まさしく今、行動する局面にある職場であるため、今までの働き方を自分たち自身で見つめ直し、「多様な人材が活躍できる職場づくり」を目指し、取組みを行いました。機器洗浄用洗剤を20kg容器からタンクローリーで受け、設備で送液できるように変更することで、重量物運搬や補充作業に伴う作業負荷の軽減と安全性が向上しました。また、製造に用いる水の殺菌方法を変更(殺菌機→UV装置)することにより早出作業時間を短縮し、出勤時間が子育て世代のメンバーにとって勤務しやすい時間帯(6:30→8:00)に遅らせることが可能となり、より働きやすい職場環境を作り上げることができました。「工場だから仕方ない」「当然だ」と諦めず、「誰ひとり取り残すことのない改善」を念頭にチーム全員が声を上げ、協力し、主体的に取り組むことで「誰でもどんなライフステージの人でも活躍できる職場環境づくり」を目指し、日々活動しています。

2. 多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)の推進による付加価値創出

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

雪印メグミルクグループの求める人材は、「雪印メグミルク バリュー」で掲げた主体性・チャレンジ・チームワークの3つを実践できる資質のある多様な人材です。年齢(若手・中堅・シニア)、性別(男性・女性)、国籍、経歴(新卒・キャリア・ジョブリターン)、障がいの有無など様々な背景を持つ人材がそれぞれの個性を認め、尊重し、互いの能力を発揮することで相乗効果と付加価値を生み出す企業グループを目指しています。

女性活躍推進の取組み

雪印メグミルクは、2015年12月の「女性活躍宣言」以来、「女性活躍」を多様性の中核と位置づけ、企業戦略として推進しています。女性経営職(管理職)比率は、2015年度の2.5%から2023年度期首には7.2%まで増え、引き続き2025年度末の10%以上を目標に取り組みます。

具体的な取組みとしては、仕事と家庭の両立を支援するための(プログラムの提供など)環境の整備、女性リーダーの育成やキャリアアップに向けた社内外におけるキャリア開発プログラムの展開、育成プランの策定、

LGBTQ+を含むアンコンシャスバイアスの理解促進を目的とした社内フォーラムの開催やeラーニングの実施、更にきめ細やかな機会の提供と育成を図る活躍支援に注力します。

育児・介護の両立支援

出産・育児、介護と仕事の両立を支援するため、セミナーの開催や各種プログラム開発・提供を行っています。10月には育児・介護休業法の改正に合わせて、男性従業員(正規雇用労働者、非正規雇用労働者を含む)の育児休業取得促進を目的に「産後パートナー休暇」として28日間の有給休暇制度を新設しました。

D&Iプロジェクト

働き方改革、各種制度の拡充と環境整備が進む中、次のステージとして、2023年度から人事担当役員、サステナビリティ担当役員を責任者とし、各部門の実務担当者から構成する「D&Iプロジェクト」を発足し、より一層、多様な人材が活躍する実効性のある仕組みづくりを加速させます。

雪印メグミルク(単体)		単位	2020年度	2021年度	2022年度
女性経営職比率(目標)2025年度:10.0%以上	合計	%	5.0	6.1	7.2
	育児休業取得率(目標)2025年度:85.0%	%	64.4	92.2	100.9
	男性	%	51.2	83.7	95.6
	女性	%	97.1	125.0	123.8
男女の賃金の差異	全労働者	%	—	—	60.5
	正規雇用労働者	%	—	—	64.0
	非正規雇用労働者	%	—	—	75.0

(注)1. 女性経営職比率は翌年の4月1日時点の数値
2. 当該年度の前年度以前に子が生まれたものの、前年度以前には育児休業を取得せず、当該年度になって新たに育児休業を取得した従業員が含まれるため、育児休業取得率が100%を超過することがある
3. 男女の賃金の差異は男性の賃金に対する女性の賃金の割合を記載。正規雇用労働者には、正社員に加えて、有期から無期労働契約に転換したフルタイム勤務労働者を含む。なお、等級別の人数比率や無期労働契約に転換したフルタイム勤務労働者の人数比率などに男女間の差異があることにより、男女の賃金の差異が発生している。賃金制度に性別による処遇差はない

3. 経営戦略を実現する人材確保・配置と育成

キャリア人材の採用

経営戦略と連動し、ミルクバリューチェーンを支える人材として、新卒採用に加えて生産・営業・研究開発・ITなど各分野において、他企業経験のあるキャリア人材の採用を行っています。また、意欲と能力を有する契約社員はより広いフィールドで活躍できるよう、正社員に転換しています。

スキル開発

雪印メグミルクが2022年に実施した従業員意識調査(1回/3年)では、「経験・スキルが不足していると思う」「リーダーシップをとる自信がない」といった声もあります。

階層別の各役割要件に合ったスキル・マインド・思考などの強化と、グループ会社従業員も対象に公募型のロジカルシンキング、リーダーシップなどのスキル開発を推進します。

活躍機会の提供

性別に関係なく、若年層からベテラン社員まで、やる気と熱意を持った従業員に対しては社内公募やキャリアチャレンジ制度、大型プロジェクトへの参画、グループ会社への派遣などを通じて、能力開発と活躍の機会を提供していきます。

専門性の強化

雪印メグミルクグループは、酪農・研究開発・生産・品質保証・マーケティング・ロジスティクス・ITなどバリューチェーンを支える各部門の専門性をより一層強化し、事業展開のグローバル化、デジタル化に対応できる人材を育成します。

キャリア自律支援

雪印メグミルクは、中高齢従業員のセカンドキャリアも対象に、セルフキャリアドックやキャリアカウンセリングなどキャリア自律支援を推進します。また、キャリア自律や多様な働き方の推進、能力開発・発揮などの観点から副業制度の導入を検討します。

次世代リーダー(経営層候補)の育成

2023年度より、選抜型リーダーシップ開発研修と役員研修をつなぐプログラムとして、次の経営層候補を対象としたリーダー開発に主眼を置いた研修を導入し、グループ経営の次世代を担うリーダーを育成します。

雪印メグミルク(単体)	単位	2020年度	2021年度	2022年度
研修費用	千円	15	19	20
公募研修受講者数	名	0	351	347
キャリア研修・ワークショップ受講者数	名	201	518	363

(注)1. 数値は正社員の実績値
2. 研修費用は一人当たりの年間費用

「グッドキャリア企業アワード 2022」大賞の受賞

雪印メグミルクは、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組みを行っている企業を表彰する「グッドキャリア企業アワード 2022」において、非正規社員への評価制度の導入や正社員転換の仕組み化など、総合的、継続的なキャリア支援の実施が評価され、大賞(厚生労働大臣表彰)を受賞しました。



(左から)本井副社長、坂田人事部長

「雪印メグミルク バリュー」の浸透/「雪印メグミルク アワード2022」を開催

雪印メグミルクでは、「雪印メグミルク バリュー」の浸透を目的に、バリューを発揮した優れた取組みを表彰する制度「雪印メグミルク アワード」を開催しています。

第2回となった2022年は、全国の部署から47件がエントリーされました。社長賞には“酪農生産者が一生懸命生産した生乳を、お客様に無駄なく届けられないか”という思いのもと、工場一体となり食品廃棄物削減に取り組んだ阿見工場が選ばれました。そのほか、大手CVSスイーツ向け留型商品開発や特別支援学級の子供たちへの支援活動、フードバンクへの商品提供など多様な取組みが受賞しました。



(左から)浅野 吉郁、杉田 健人、佐藤 誉



正社員登用、そして更なる「雪印メグミルク バリュー」の実践



浅野 吉郁

阿見工場 製造課

2017年に阿見工場に契約社員として入社し2022年に正社員登用されました。主にスライスチーズの乳化を担当しています。正社員になり、変わった点として、契約社員は基本的に正社員の指示に従い業務を行います。逆に指示をする側になった点です。安全や品質を考慮し指示をする必要があり、以前よりも責任のある立場になったと感じています。今後も現状を当たり前と思わず、常にあるべき姿を捉え様々な改善に挑戦していきたいと思っています。



佐藤 誉

私は「雪印メグミルク アワード2022」を受賞したプロジェクトへの参加を通じて、「6Pチーズ」の物性コントロールや、乳化の知識・技術を学びました。また現在は正社員となり自分の受け持った業務に対し責任を持って確実に実施することを意識しています。今後は、私自身がプロジェクトリーダーになれるよう、品質管理や設備保全などのいろいろな業務にチャレンジして、更にスキルを獲得していきたいと思っています。

4. 従業員のワークエンゲージメントの向上

雪印メグミルク健康宣言

2021年4月に食の楽しさや健康をお届けし、食の未来を創造する企業として、従業員が心身ともに健康であることを尊び、健康の維持・増進に向け、自ら行動していくことができるよう、以下の取組みを推進、支援していくことを宣言しました。

- ・生活習慣病の未然予防を目的に、セルフケア知識の提供や、健康相談・保健指導を実施し、健康増進に向けた取組みを推進します。
- ・従業員全員を対象に、ストレスチェックを実施し、メンタルヘルスに関わるケアおよび予防支援の取組みを推進します。
- ・従業員の健康確保に向けたタイムマネジメント強化による適切な労働時間の管理、有給休暇の取得促進などの取組みを推進します。

従業員の健康維持・増進のため、全社で生活習慣改善にチャレンジする取組みである「健活チャレンジ」を実施しています。生活習慣病リスク保有者数の減少と従業員の生産性の向上により、従業員一人ひとりの健康を礎として、

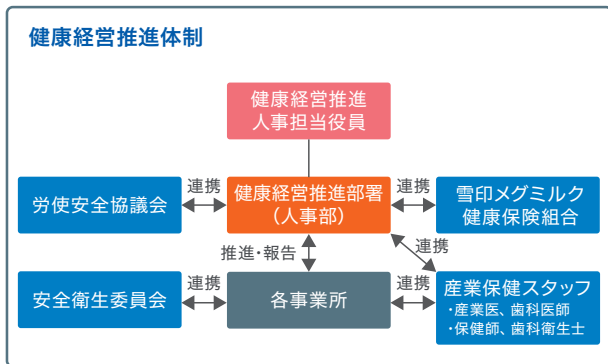
従業員の人生の充実と会社の持続的成長を目指します。なお、3月に日本健康会議より「健康経営優良法人2023」の認定を受けました。

エンゲージメント調査と施策への反映

2016年以降、従業員意識調査結果における従業員の「働きがい」は向上しています。従業員のエンゲージメントを高め、「雪印メグミルク バリュー」を実践することは、従業員一人ひとりが働きがいを感じながら成長し、雪印メグミルクグループの持続的成長につながると考えます。2023年度からはエンゲージメント調査により、実態を適切に把握し、更にエンゲージメントを高める施策を講じていきます。

人事諸制度の見直し

労働市場や働く人の意識などの変化に応じて役割や発揮能力・行動や専門性に報いる人事制度に見直し、若年層からベテラン社員まで「雪印メグミルク バリュー」を実践する多様な人材の働きがい(働きやすさ+仕事のやりがい)や、成長につなげます。



雪印メグミルク(単体)	単位	2020年度	2021年度	2022年度
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック実施率	%	91.9	91.8	90.2
肥満該当率	%	－	44.8	44.6
喫煙率	%	－	24.6	23.8
特定保健指導該当率	%	22.5	21.4	20.0
アブセンティーズム	日	－	－	1.2
プレゼンティーズム	%	－	－	91.6

(注)1. 肥満該当率の対象者は40歳以上
2. アブセンティーズム(病気で休業している状態)は傷病休職制度利用日数の平均値
3. プレゼンティーズム(何らかの疾患を抱え、体調不良のまま働くことで生産性が低下している状態)はストレスチェック質問票に健康問題による労働機能障害の程度を測定する質問項目を追加し、組織の労働機能の総合評価を測定したもの

スキルマップの活用

雪印メグミルクの工場では、各職場ごとに作業手順などのマニュアルをもとに従業員のスキルを評価するスキルマップを作成しています。

スキルマップにより、従業員の業務遂行能力は見える化され、職場の人材育成、職場全体のスキルレベルの向上、職場間異動などにも活用されています。

従業員は自分のスキルレベルを把握し、新たなスキル習得にチャレンジしており、自発的な成長、モチベーションの喚起にもつながっています。

人権

パームの小規模農家とのダイアログ

マーガリンなどの原材料であるパーム油は、パーム(アブラヤシ)の果実から得られる油脂ですが、近年、パーム農園において人権問題(強制労働や児童労働)が懸念されています。

10月、雪印メグミルクのサプライチェーン上にあるパーム油のミル(搾油所)に納品していると考えられる、インドネシア南スマトラ州の独立小規模農家25軒に対し、事前アンケートを行いました。

事前アンケートでは、焼畑を規制する法令が厳格に遵守されており、泥炭地開発が行われていないことも確認できました。安全衛生面では、農薬などの化学物質に対する保護具は適正に使用されているものの、危険作業に関する回答に曖昧な点があるなど、一部懸念点も見られました。

3月、資材調達部とサステナビリティ推進部が現地を訪問し、これら農家とのダイアログ(対話)を行いました。ダイアログは、経済人コー円卓会議日本委員会(以下、CRT)およびSPKS(アブラヤシ小規模農家組合)の支援により実施し、事前アンケートで見られた懸念点を中心に、農家の労働環境、経済状況を直接確認しました。あわせて、彼らの生活環境やパーム産業に関する理解を深めるため、農園(収穫作業)、小学校、診療所、ミルを視察しました。

ダイアログ概要

事前アンケートに回答していない農家も含め、73名(男性48名、女性25名)が参加。ミルの経営者も同席しました。

農家からのコメント(抜粋)

- ・パーム農家になって不満はない(小麦やゴムに比べて効率が良い)。体力的に大変なことは、収穫した実のトラックへの積み込み作業。
- ・1日の労働時間は6時間程度(7~13時)。週休1日。休憩は取りたいときに取る。
- ・買取価格はミルが決める。販売先のミルを選べる状況にはない。現状の価格は安すぎると思っている。
→(ミルの回答)相場を常に確認しているが、政府の輸出規制もあり現状の価格は低めとなってしまっている。
- ・肥料価格が上がっている。樹齢30年以上の木も多く、植え替え用の苗が欲しい。
- ・搾油後のアブラヤシの実(殻)は無料でミルから引き取り、剪定した枝葉も含めて有機肥料として再利用している。

ダイアログの結果、強制労働や児童労働など、人権への負の影響に相当する実態は確認されませんでした。

一部、買取価格の面で、農家が不利な立場に置かれている状況が垣間見られました。今回、仲買人を通さず初めてミルと農家が直接対話する機会を提供できたことから、これを契機として、今後の両者の対話が促進され、農家の経済状況が改善することが期待されます。



パームの実



農家とのダイアログ

グループ会社の外国人労働者

3月、直販配送(株)久喜センターに在籍する「技能実習」の在留資格をもつ外国籍従業員に対して、人権影響評価を実施しました。第三者の立場としてCRTが、外国籍従業員11名、センター長、副センター長、業務課長それぞれに対して、対面インタビューを行いました。「尊厳ある移民のためのダッカ原則」に基づいて確認したところ、以下のように評価されました。



インタビューの様子

- ・強制的な長時間労働、賃金未払い、危険な状況下での作業といった外国籍従業員の人権への負の影響は見受けられなかった。
- ・直販配送は外国籍従業員を重要な戦力として位置づけ、監理団体と連携し、外国籍従業員にとって快適な労働および生活環境を整備する意欲が見られる。日本人従業員は外国籍従業員を職場でサポートしており、外国籍従業員から「日本人従業員は優しい」とのコメントがあった。

持続可能な食の提供

プラントベースフード事業への参入と合併会社設立

雪印メグミルクグループはグループ中期経営計画2025において、新たな事業領域として「プラントベースフード事業」への参入を掲げています。雪印メグミルクとAgrocorp International Pte Ltdは、両社の強みを活かすことで事業促進が図れると判断し、植物性食品加工用原料の製造・販売を主な事業とする合併会社「アグロスノー」を、シンガポールに設立することに合意しました。

「アグロスノー」は、製造子会社をマレーシアに設立し、プラントベースフードの需要拡大に応じてまいります。



合併契約書調印式

雪印メグミルクブランド製品を製造している国内外の食品施設における GFSI 認定

雪印メグミルクでは製造する商品の品質を保証するために、ISO9001とHACCPの考え方を取り入れた独自の「雪印メグミルク品質保証システム(MSQS)」を運用しています。MSQSにより徹底した品質管理、衛生管理を行い、商品の品質を維持していますが、国際的な食品安全認証のスキームを取り入れることで、より高いレベルの管理を行い、対外的な信頼性を向上できるように取り組んでいます。

現在、GFSI(Global Food Safety Initiative)に認定されたスキームの認証を、グループ会社を含めた26施設中25施設で導入しています。このスキームは、食品安全に特化しており、商品の品質の他、食品防御や食品偽装防止も対象にしています。外部認証を受けることでMSQSの運用をより適切にし、消費者に安全で安心していただける商品を提供していきます。

雪印メグミルク官能評価員制度

雪印メグミルクでは商品の風味などを検査する従業員に対して、定期的な訓練と試験を実施し、基準に合格した者に「官能評価員」の認定を付与しています。試験項目は、五味識別、異常臭識別、異常風味識別など多岐にわたります。また、官能評価員の中から難易度の高い特別な試験に合格した者を「官能評価士」として認定しています。2022年度は官能評価員1,573名、官能評価士41名を認定しました。

商品の製造、出荷時には、官能評価員が風味などの検査を行い、消費者に安全で安心していただける商品をお届けしています。

雪印メグミルク商品の製造委託先においても風味などを統一した基準で検査できるように、2023年度から官能評価員制度を導入する取組みを進めています。



官能評価の様子



検査前には辛い物や刺激物を控えます



上野 真由美

海老名工場 品質管理課

工場の製造・品質管理部門に携わる従業員は、高度な官能検査能力を習得する必要があるため、定期的に訓練と試験を実施しています。年間を通じて試験結果が優秀な従業員は官能評価員に認定されますが、恒久的な認定ではなく、次年度の試験で不合格となった場合は認定が取り消されます。高い感度で日々の官能検査を実施するために、業務前の食事には辛い物や刺激物を意識的に控えています。また、体調により風味の感じ方が変化することもあるため、日頃の健康管理も重要になります。1つの異常品も工場から出荷させないという姿勢を全従業員が持ち、官能評価の更なる技能レベル向上に向けて日々取り組んでいます。

ビジネスと人権に関する海外有識者とのダイアログ

雪印メグミルクは12月、人権尊重の取組みに対する意見を得る目的で、ビジネスと人権の分野で活動する海外有識者とのダイアログをCRT主催で実施しました。雪印メグミルクから人権担当役員(常務執行役員)が参加しました。

■有識者(オンライン参加)

リビオ・サランドラ氏
(UNDP【国連開発計画】)
ソフィア・デル・バレ氏
(World Benchmarking Alliance)
サラ・ブラッドベリ氏
(World Benchmarking Alliance)



ダイアログの様子

■海外有識者からの主な意見

- ・ UNGPs(国連「ビジネスと人権に関する指導原則」)に沿った人権デュー・ディリジェンスの最初の一步を踏み出したことを評価する。
- ・ 強力なコミットメントの開示、サプライヤーへの要請、環境(気候変動を含む)と人権を一体としたグループサステナビリティ委員会に上級経営層レベルが関与して展開している点は評価できる。
- ・ 現場まで踏み込み、外国人労働者と直接ダイアログを持ったことは素晴らしく、このような人権影響評価を実施することがベストプラクティスである。これを継続していくことが重要である。
- ・ ライツホルダーとの直接対話、情報開示、フィードバックといった一連の流れ(苦情処理を含む)を継続的に確保することが必要である。

UNDPビジネスと人権アカデミー／個別ガイダンスセッション

雪印メグミルクは3月、UNDPビジネスと人権アカデミーの有識者による、個別ガイダンスセッションに参加しました。雪印メグミルクから人権担当役員(常務執行役員)が参加し、人権デュー・ディリジェンスの取組みを紹介した後、有識者から助言をいただきました。

■有識者(オンライン参加)



ヴァネッサ・ジーマーマン 氏
(CEO, Pillar Two)



梅津 英明 弁護士
(森・濱田松本法律事務所パートナー)



佐藤 暁子 弁護士
(UNDPビジネスと人権
リエゾンオフィサー)

■有識者からの主な意見

ヴァネッサ・ジーマーマン 氏

- ・ 人権尊重に対する問題意識を高める取組みを推進しており、大変努力していることが分かった。
- ・ パームの小規模農家と直接ダイアログを行ったことは素晴らしい取組みだが、それで、すべての問題が浮き彫りになるとは限らない。従って、労働者が安心して苦情を申し立てることができるグリーバンスメカニズムの整備を自社またはサプライチェーンの関係者とともに検討することが重要である。

梅津 英明 弁護士

- ・ 人権尊重の取組みについて、開示だけではなく本質を意識しており、実効性がある。日本企業の中では先進的であり、問題意識が高い。
- ・ 国内でのミルリスト開示企業は数えるほどしかいないため、積極的に取り組んでいると評価する。

食による健康への貢献

弘前大学と共同研究講座を開設

ミルクサイエンス研究所は、4月に弘前大学との共同研究講座（ミルク栄養学研究講座）を開設しました。本講座は弘前大学のビッグデータを活用しミルクの新たな健康価値を研究します。食事や腸内菌叢（きんそう）が健康状態へ及ぼす影響について解析し、乳製品摂取と健康状態の関係を明らかにします。雪印メグミルクが強みとする骨や乳酸菌などの深耕に加え、ミルクの新たな健康価値を研究する新たな取り組みです。



ミルク栄養学研究講座開設式

弘前大学 COI-NEXT 拠点

- これまでの弘前大学COI拠点の成果を発展的に承継し、持続的に成果を創出する自立した産学官共創拠点の形成を目指すプロジェクト
- 健康を基軸とした経済発展と全世代アプローチでつくるwell-beingな地域社会モデルの実現を目指す
- 産・学・官・民の強固な連携で、強靱なオープンイノベーション（共創）体制を構築し、研究開発・社会実装を行う

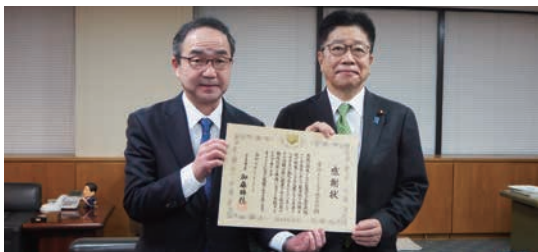
先天性代謝異常症用特殊ミルクの開発と供給

特殊ミルクは、生まれながらアミノ酸などが十分に代謝できない方のために特別に調製された粉ミルクです。

国内で生まれた赤ちゃんは、生後4～5日目に新生児マススクリーニング（血液検査）を受けます。検査の結果、代謝異常が発見されると、医師の指示のもと特殊ミルクを用いた食事療法が行われます。

雪印メグミルクグループは、患者様の健やかな成長と健康を願い、半世紀以上前から特殊ミルクを製造・供給してきました。12月、長年にわたるこの活動が認められ、厚生労働大臣より感謝状を贈呈されました。

国内で最初に特殊ミルクを開発した雪印メグミルクグループでは、果たしていくべき社会的責任として、今後も品質確保と安定供給に努めます。



（左から）川崎常務執行役員、加藤厚生労働大臣



雪印メグミルクグループが提供する特殊ミルク（医薬品2品、登録品6品）

骨の健康を考えるオンラインセミナー開催

雪印メグミルクでは、2021年度より乳製品に関心がある方を対象に、栄養価の高い乳製品の魅力を理解していただくことを目的としたオンラインセミナーを開催しています。

2022年度は、「今から始める骨にいいこと」をテーマに「骨の健康を考えるオンラインセミナー」を開催しました。

セミナーでは、女子栄養大学の上西一弘教授による「骨の健康や正しい知識と骨づくりのポイント」の説明後、骨の新陳代謝を改善する「MBP」の話や、牛乳・乳製品の栄養やカルシウムを効率的に摂取できる簡単料理レシピや骨を丈夫にする運動を紹介しました。

オンラインセミナーの開催を通して、乳製品の学びの場を提供しています。



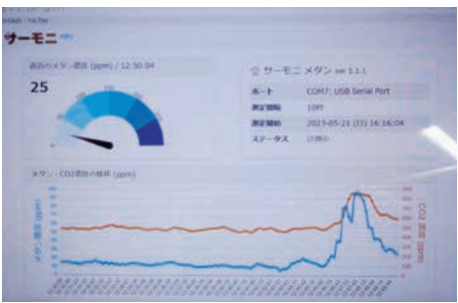
オンラインセミナーの様子

持続可能な酪農への貢献

乳牛が産出するメタンガスのモニタリングの検証

酪農でのメタン排出削減の取組みを加速させるためには、生産現場に近い環境で、多くのデータを取得することが必要です。雪印メグミルク酪農総合研究所は、酪農生産現場でのメタンガスモニタリングの確立に向けての検証をJA北オホーツク、北里大学と協力して、北海道興部町のJA研修牧場「Farm to-mo」で、9月から実施しています。

メタンガスのモニタリングは高価で大がかりな機器が必要で、生産現場では容易に取り組める状況ではありませんでした。北里大学の鍋西久准教授が開発したメタンガスモニタリングシステム「サーモニメタン」は、生産現場で多くのデータを取得することができます。また、そのシステムを利用し乳牛のメタンガスの排出量を推定する手法、排出削減効果が見込める飼料の給与効果と給与時の牛体への影響、生産性についても検証しています。



「サーモニメタン」モニター画面



飼料の給与効果の検証

自給飼料型酪農の推進

日本の酪農経営においては、飼料費が生産コストの4割以上を占めています。飼料の多くを輸入に依存していることから、昨今の輸入飼料穀物などの高騰が酪農経営に大きな影響を及ぼしています。

酪農経営の安定化のために、自給飼料増産への取組みを進め、輸入飼料に依存しない足腰の強い酪農経営を実現することが重要です。

雪印種苗(株)では、自給飼料の生産・活用を推進するために、長期的な視点に立った新品種の開発や、牧草地や気候に適した栽培品種の提案、フロストシーディング※などの栽培技術の普及に取り組んでいます。

※作業の分散並びに雑草予防などのために、土壌が凍結する時期に牧草を播種し、越冬させて春に発芽させる方法



自給飼料型酪農を推進している「経営実証農家」の大宮牧場と雪印メグミルク・雪印種苗関係者

4代目が描く、地域に愛される牧場

茨城県小美玉市
(株)美野里牧場
外之内 加奈さん
第73回日本酪農研究会
最優秀賞（黒澤賞）受賞

私は、もうすぐ100周年を迎える牧場の4代目として、夫と両親とともに酪農を営んでおります。曾祖父から紡いできた牧場の歴史を感じ、今も当時と変わらず地域の方々とのつながりを大事にしております。

次の100年も続けられる牧場を目指して、雪印種苗や関連組織と連携し、酪農の見える化を進めています。これまで培ってきた両親の経験に飼料分析や血液検査などのデータを裏付けし、1頭1頭分析することで、より健康的かつ収益性が高い飼養管理を目指しています。

牛乳という商品が消費者に愛され続けるためには、私たちが酪農の魅力や牛乳の素晴らしさを伝えていかなくてはならないと考えております。その思いを実現するため、今後は6次産業化に挑戦し、地域の方に「うちの牧場の牛乳を飲みたい」と応援してもらえるような牧場づくりに邁進していきたいです。

地域社会への貢献

北海道における連携

北海道包括連携協定

雪印メグミルクグループは、北海道と包括連携協定を2007年に締結し[※]、乳製品製造などで培った技術を活かして、「酪農」や「食」の分野で北海道経済の活性化に取り組んでいます。

※2007年当時は、雪印乳業(株)、雪印種苗(株)、(株)雪印パーラーと北海道との協定

詳細はコチラ

地域社会とのパートナーシップ
<https://www.meg-snow.com/csr/link/>



さっぽろまちづくりパートナー協定

雪印メグミルクは、札幌市と「さっぽろまちづくりパートナー協定」を2012年に締結しています。また、2023年1月には「健康さっぽろ21の推進に関する包括的連携協定」を締結しました。この協定では「食とスポーツを通じた健康づくりに関する取組み」として下記に取り組んでいます。

- (1)札幌市及び区が主催する市民参加型の取組みを通じた市民への普及啓発の協力
- (2)子どもから高齢者までを対象とした健康セミナーを通じた市民への健康づくり運動習慣の普及啓発の協力
- (3)スポーツ振興の取組みの一環として、食とスポーツを通じた市民への健康づくり運動習慣の普及啓発の協力
- (4)料理講習会等を通じて市民への健康的な食生活の普及啓発の協力

なお、札幌市が「第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン」を策定したことから、この協定の更なる充実・強化を図るため、新たな協定「さっぽろウェルネスパートナー協定」に移行し、8月に協定に調印いたしました。



さっぽろウェルネスパートナー協定調印式

東北・関東における連携

■東北

雪印メグミルクは、「スマートみやぎ健民会議」の応援企業として、宮城県および地域のステークホルダーの皆様と「県民の健康と幸せの実現」を目指した共創を推進しています。2022年度は、「脱メタボ」を目指す宮城県主催事業「歩数アップチャレンジ2022」に参画、塩分に配慮しながら野菜が摂れる「みやぎベジプラスレシピ2022」を考案したり、地元量販店の店頭では、食塩摂取量の現状と塩分に配慮したオリジナルメニューを紹介しました。



「みやぎベジプラスレシピ2022」の一例

■関東

雪印メグミルクと茨城県は、日本人の野菜不足、カルシウム不足の課題に対して協力し、茨城県産野菜と乳製品の消費拡大につながる取組みを行っています。1月には、茨城県および茨城県内の量販店との共同キャンペーンを実施しました。量販店のチラシ紙面にてキャンペーンの告知を展開し、茨城県産野菜と乳製品を使用したオリジナルメニューを店頭で紹介することにより、乳(ミルク)による食と健康をPRしました。また、新たな取組みとして、毎月20日の「いばらき美味しおDay(減塩の日)」に向けたメニューを開発し、県庁食堂において提供しました。



「いばらき美味しおDay」のメニュー(茨城県庁食堂)

フードバンク、フードパントリーへの支援

雪印メグミルクグループでは、フードバンクやフードパントリーに商品を提供しました。

新型コロナウイルス感染拡大の影響から需要はますます高まっており、栄養豊富な乳製品はたくさんの方に喜んでいただいています。

提供先	商品種類	数量	重量
セカンドハーベスト・ジャパン	牛乳やチーズなど20種	約187,000個	約116t
福岡県、佐賀県、沖縄県の契約フードバンク	チーズやマーガリン、果汁・飲料など43種	約40,000個	約14t
埼玉フードパントリーネットワークの加盟団体(埼玉県川越市内)	ヨーグルトやデザートなど10種	約8,000個	約0.7t



フードバンクセカンドハーベスト沖縄への初回提供

ニチラク機械(株)による酪農の6次産業化[※]支援事業

1970年代から、乳製品製造の国産設備開発などを通じ積み上げてきた知見を活かし、酪農家や農協、地方自治体などに「ミルク工房支援」として小規模プラントづくりを行っています。手がけた工房数は北海道から沖縄まで約150カ所、国内で稼働する工房の約半分を占めます。工房の計画・設計だけではなく工事、試運転から商品化まですべての工程をサポートしています。

※1次・2次・3次まで一体化した産業として、新たな付加価値を生み出す取組み



小規模プラント試運転作業(カード攪拌・ホエイ除去設備)

地域行政、医療機関などとの連携によるシニア向け健康寿命延伸サポート

第3回「雪印メグミルクグループ SDGs 実践アワード」優秀賞

雪印ビーンスターク(株)九州支店では、新たな事業展開を意識した「シニア向け商品の普及・啓発活動-健康寿命延伸サポート」の取組みを実施してきました。行政や医療機関、地域コミュニティとの連携、全国的に著名な料理研究家(村上祥子先生)のご協力をいただき、栄養士からシニア世代における栄養摂取の大切さ・必要性をセミナー形式で伝え、「大人のための粉ミルク プラチナミルク」の認知拡大にも寄与することができました。この活動は支店全員が自分事として取組みに参画し、今後の活動の幅を広げるきっかけになりました。

今後は活動エリアの拡大および、グループ各社と連携を図り、商品を通して更に地域社会に貢献できる活動を進めていきます。



雪印ビーンスタークの栄養士によるセミナー



村上 祥子先生による講演会