

CSRレポート2017



▶ トップメッセージ

社会の持続的発展を視野に入れた存在感のある企業を目指しています。



▶ 理研ビタミングループのCSR

私たちの考えるCSR、CSR基本方針、CSR推進体制についてご紹介します。

<特集> 食育活動



▶ 組織統治

～責任ある企業活動のために～

- コーポレートガバナンス
- ▶ リスクマネジメント
- ▶ コンプライアンス

▶ 人権

～人を大切にするために～

- ダイバーシティの推進
- ▶ ハラスメントの防止

▶ 労働慣行

～従業員の笑顔のために～

- ワークライフバランス
- ▶ 労働安全衛生
- ▶ 人財育成

▶ 環境

～未来の地球のために～

- 理研ビタミングループ環境方針
- ▶ 環境マネジメント推進
- ▶ 地球温暖化防止
- ▶ 廃棄物の削減

▶ 公平な事業慣行

～信頼される企業であるために～

- マインドの醸成
- ▶ 知的財産権の保護

▶ 消費者課題

～お客さまの安心安全のために～

- 品質保証
- ▶ 適時適切な情報の開示
- ▶ お客さまとのコミュニケーション



▶ コミュニティへの参画及び
コミュニティの発展

～地域社会に貢献するために～

食育

- ▶ 職場訪問の受け入れ
- ▶ 国連WFPへの協力活動

CSR report 2017

▶ 編集方針

トップメッセージ



理研ビタミン株式会社
代表取締役社長

山木一彦

「企業にとって社会的責任とは、利潤を拡大させる事であり、利益を上げて納税する事が企業の最大の社会的責任である」という見解が主流で、その活動は狭義のコンプライアンス（法令順守）に合致していればそれでよしという時代があったわけですが、今企業に求められる社会的責任（CSR）とは「企業が社会の一員として、社会と企業の持続的な発展を目指して、主要なステークホルダーとの相互交流を深め、経済・環境・社会問題について、社会の信頼を得るために役割と責任を果たすよう、自主的に取り組むことである」という、より責任レベルが高い広義の概念であります。

理研ビタミングループは「社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する」ことを経営理念の第一に掲げ、各事業を通じて社会貢献すべく、国内外で活動しておりますが、CSR活動におきましてもより高いレベルを目指してCSR推進部を中心に「みんな良し」活動を展開しております。

「みんな良し」活動は社会にマイナスの影響を与えないという消極的CSRから社会にプラスの影響を与える積極的CSRへと発展させてゆく活動です。

本業の事業領域においても、全てのステークホルダーが納得し、“世のため、人のため”となるような社会的価値を創造し、存在感のある企業を目指してまいります。

理研ビタミングループのCSR



CSRの考え方

理研ビタミングループでは、従業員が共通認識を持って行動できるよう、理研ビタミングループにおけるCSRの位置付けを示した「私たちの考えるCSR」と、その考えを実践するためにISO26000※の7つの中核主題を基に内容を具体化した「CSR基本方針」を定めています。

※ISO26000: 企業を含む組織を対象とし、社会的責任に関する手引を提供する国際規格

私たちの考えるCSR

理研ビタミングループは、
「社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する」
ことを経営理念として掲げています。
この経営理念をグローバルな視点をもって実践し、
独自性のある技術と従業員一人ひとりの創意工夫により
新たな価値を発信し続けることが、
CSRの基本であると捉えています。

【CSR基本方針】



※ISO26000(JIS Z 26000)をもとに編集

1. 組織統治

理研ビタミングループが事業を展開する全ての国・地域において法令を遵守し、ステークホルダーに与える影響を考慮しながら事業活動を行います。

また、迅速な意思決定を行うことのできる組織体制のもとで情報を適切に開示し、透明性の高い経営を行います。

2. 人権

多種多様な能力・価値観・発想を持った個性を認め合い、ステークホルダーの人権を尊重した事業活動に努めます。

3. 労働慣行

従業員が安心して働くことのできるより良い職場環境を整えます。

また、円滑なコミュニケーションのもとで能力を発揮し、やりがいを持って働くことのできる、自由闊達な風土づくりを進めます。

4. 環境

理研ビタミングループは、天然原料の有効活用を事業活動の中心に据えています。

地球環境の尊さに感謝し、社会や自然との調和をはかります。

5. 公正な事業慣行

コンプライアンス精神に基づき、公正で誠実な取引を行います。

また、取引先との信頼関係を大切にし、互いの権利を尊重します。

6. 消費者課題

独自性のある原料・技術を活かし、安心安全かつお客さまの満足度を高める商品・サービスを提供します。

7. コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

事業資産や知見を活かして地域貢献度を高め、コミュニティと一体となった発展に努めます。

CSR推進体制

理研ビタミングループでは、「CSR基本方針」に基づき効果的かつ効率的にCSR活動を推進するために、理研ビタミン社長を委員長とする「CSR推進委員会」を設置しています。CSR推進委員会は理研ビタミングループの活動を包括的に捉え、年度ごとに「重点テーマ」を策定して各テーマに係る活動報告を受けながら、改善事項への対応策や新規提案プラン等を協議・策定し、全社的にCSR活動の内容を高めていきます。（本年度の「重点テーマ」は食育活動です。詳細は特集ページをご覧ください。）

また2017年4月より、「CSR推進部」を新設し、「CSR推進委員会」と連携しながら、グループ全体のCSR活動を活性化してまいります。

＜特集＞ 食育活動



2005年から実施し今年で12年目を迎えるわかめ学習は、本物のわかめを「見て」「触れて」「匂い」を確かめ、給食ではわかめの食感も味わう「五感」を使って学び、感じてもらう事を目的とした活動です。毎年、年間約100校の小学校で海藻についての魅力をお伝えしています。



＜浜で採れた本物のわかめに触れる＞



＜自分で作るわかめご飯のおにぎり＞

当社授業の特徴の一つに授業進行は各校の先生、当社スタッフはゲストティーチャーとして一緒に授業を進めております。

授業の内容をより深くご理解いただくためには、先生方のご協力は欠かせません。

私たちはあくまでも「ゲストティーチャー」として登場しておりますが、神聖なる教育現場に立たせていただくためには「丁寧にお伝えする」という心がまえを大切にしております。

以上の事から5年程前より、社員自らが、海藻の持つ良さを児童の目線に立ってお伝えできる事を目指した「わかめ学習認定講師（わかめ博士）」制度を設けました。社内研修（約5日間）を受講し資格を取得した者が認定講師として活動します。

現在では23名の講師が全国で活躍をしています。



＜わかめ博士と一緒に学びます＞



＜担任の先生と一緒に進める授業＞

現在、当社食育の授業プランは3～5年生を対象にした総合学習の中で学んでいただく内容と、家庭科の教科と連動した調理実習の2パターンからなっています。

今年度は新たに5年生の水産業で「養殖」を学ぶ事に合わせた授業プランを作成しました。内容

は養殖方法を学ぶだけでなく、東日本大震災から6年が経った現在、改めて三陸地方でわかめの養殖の復活にどれだけのご苦労があったかを学び、私たちに今後何ができるのかを共に考える内容になっています。

日本人は古くから海藻を食してきました。その文化を知ることや海藻の生態に興味を持っていただくためにも、伝える側である私たち=理研ビタミングループ社員が自らも学びそしてCSR活動に取り組み、社会的責任を果たしていく事が大切であると考えています。



<体験を重視した授業>



<第5期生となる認定講師（わかめ博士）>
※当社グループの社員です。

組織統治 ～責任ある企業活動のために～



コーポレートガバナンス

当社は、監査役会設置会社として、社外監査役3名を含む4名の監査役が取締役の職務執行の適法性に加え内部統制システムの有効性について監査し、意見を述べるなど、コーポレートガバナンス体制の充実に取り組んでまいりました。

これらの取り組みをさらに推し進めるため、2017年6月開催の第81期定時株主総会における承認を経て、監査等委員会設置会社に移行いたしました。

「経営理念」に立脚した事業活動を行う中で、さまざまなステークホルダーの皆さまからの信頼を高めるとともに、迅速・果敢な意思決定を行える体制を構築するため、執行役員制度により意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、監査等委員でない取締役8名と、監査等委員である取締役5名(社外取締役4名を含む)の合計13名で構成される取締役会が迅速な意思決定を行う体制としています。

また、経営の最重要課題の一つであるコーポレートガバナンスに対する会社の考え方や方針を明確にするため、コーポレートガバナンス・ガイドラインを定め、開示しています。

リスクマネジメント

当社は、事業活動に係るリスクとして「安全性」、「研究開発」、「知的財産権」、「情報管理システム」、「為替変動その他外的要因」などを挙げています。これらの予防と発生時の対処のために、当社および関係会社より選出された委員によるリスク管理委員会を設置し、年間4回の定例会を開催しています。

不測の事態発生時には、理研ビタミン社長を本部長とする危機対策本部を設置し、ステークホルダーの皆様への被害拡大を防止し、自社の損害を最小限に止めることとしています。

コンプライアンス

当社グループの全構成員を対象とした「行動規範」を定めています。また、CSR推進部を事務局とするコンプライアンス委員会を設置し、各部署のコンプライアンス実行委員を中心に定期的に学習会を開くなど、コンプライアンス意識の維持・向上を図っています。

人権 ～人を大切にするために～



ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進について

当社では2015年より、本格的にダイバーシティの推進を行っています。

「女性活躍推進」を試金石として『誰もが“働きやすく×働きがいのある”職場環境』を目指し、様々な活動を通して社内の意識改革を行っています。

同じ目標を目指すために

全従業員が同じ目標を目指していけるよう、「ダイバーシティ スローガン」と「行動指針」を定めました。また、今後3カ年で取り組むトピックの選定をし、施策を実行しています。

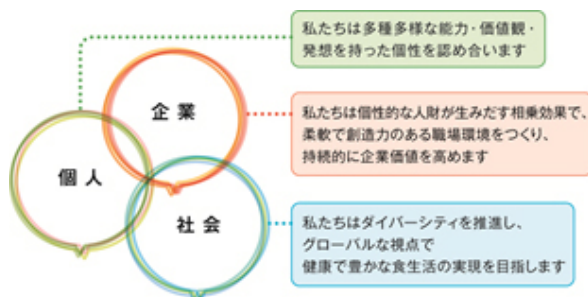
【ダイバーシティ スローガン】



互いの違いを「差」ではなく、「個性」と認め合い、切磋琢磨することでより良い未来を創造する力となること、新たな価値創造へ向かっていくことを意味しています。

ロゴマークの多様な吹き出しは、「多様な価値観を受け入れ、活かすことで健康と豊かな食生活の創造につなげること」を表現しています。

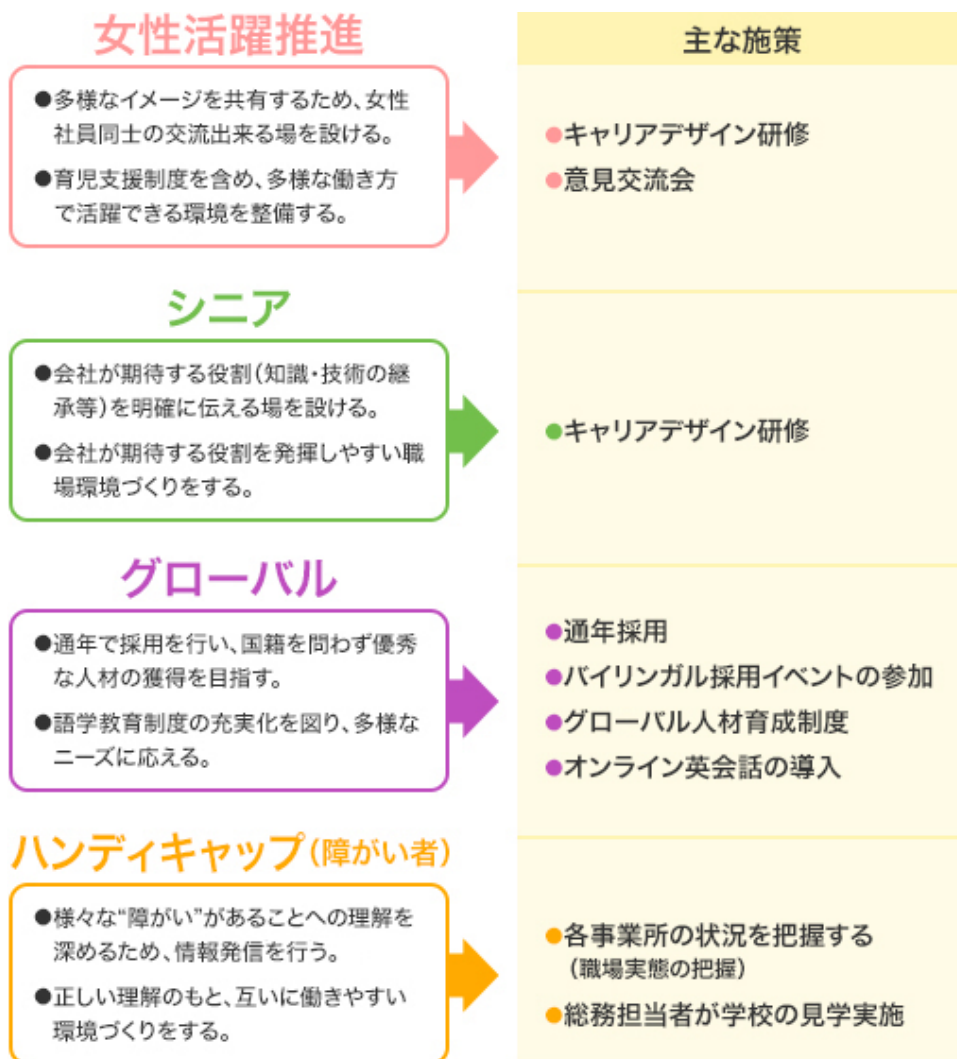
【行動指針】



多様な人財にとって働きやすい環境の中で、多様な人財それぞれが共鳴し、多様な価値を創造していくことを「個人・企業・社会」を通してスパイラルアップしていくイメージとしています。

【3カ年施策（2015～2017年度）】

女性活躍推進だけでなく、当社の中で伸びしろのある4つのトピックを対象に「3カ年施策（2015～2017年度）」を設定しています。



意識向上のため研修を実施しました<2016年度実施>

3カ年施策にそって、当社のダイバーシティの周知・意識醸成のため、研修を実施しています。

7月 シニア社員対象「50代キャリアデザイン研修」の実施

50代社員の方々は、当社で能力やスキルを培った“人財”であることの自覚を促す研修を実施。

セカンドキャリアとして今後の会社生活だけでなく、定年後のライフキャリアの展望についても見つめ直す場となり、また同世代の方々と互いに交流を持たたことで、大きな気づきや展望を得た内容となりました。

8月 管理職対象 「ダイバーシティマネジメント研修」の実施

「ダイバーシティマネジメントは多様な人材のマネジメント」とし、「女性活躍推進」をテーマとして実施。無意識に持っているバイアスの意識づけや、女性社員の部下に対してのケーススタディなどを行い、意識改革を行いました。

8月 女性社員対象「キャリアデザインを考えるワークショップ」の実施

法政大学キャリアデザイン学部 宮城まり子教授にご担当いただき、過去・現在を見つめ直し、未来のキャリアをどう描いていくのかを考える場を設けました。また、他事業所の女性社員同士で交流を図る初めての試みとなり、「モチベーションがあがった」と前向きな感想を得ることができ、貴重な気づきの場となりました。

周知・啓発 「働きやすく×働きがい」のある職場醸成

:: 社内に対して

全従業員を対象に、意識調査のアンケートを実施

当社のダイバーシティに対する認知度・期待していることのヒアリングの実施、また今後想定される「介護」についての実態の調査も併せて行いました。ヒアリングした内容を今後の「働きやすく×働きがい」のある職場醸成に反映していきます。なお、アンケートは今後も引き続き行いブラッシュアップを図っていきます。

社内ポータル「ダイバーシティ ポータルサイト」とダイバーシティ推進マガジン「nanairo」で周知・啓発しています。

【ポータルサイト】



会長、社長をはじめとする各経営層からの「わたしのダイバーシティ」の発信や、制度・研修などの活動報告を行っています。

【nanairo】



年に2回（3月、9月）発刊し、こちらでロールモデルとなる社員の紹介や有識者のコメント、他社のダイバーシティの取り組みなど掲載しています。

∴ 社外に対して

■ 会社HPに「ダイバーシティサイト」設置

当社のダイバーシティ推進をより広めていくため、会社HPに掲載しています。

ダイバーシティへの取り組み

ハラスメントの防止

当社グループの全事業所において、コンプライアンス学習会を定期的を開催し、コンプライアンス意識の醸成を図っており、CSR推進部としては国内事業所において、ハラスメント勉強会を開催しハラスメントの防止に努めています。また、ホットライン窓口を設置し、ハラスメントやコンプライアンス違反に対処しています。

労働慣行 ～従業員の笑顔のために～



ワークライフバランス

ワークライフバランスの取り組み

当社では、従業員が家庭と仕事の両立が図れるよう、育児・介護などの各種両立支援制度を定めています。ダイバーシティの観点を入れて、個々のライフイベントに左右されず誰もが活躍できる環境を整えることで、さらなる「働きやすく×働きがい」のある風土づくりを目指しています。

介護関連の両立支援制度を充実化しました

家庭と仕事の両立支援のため、1999年から従業員が介護のために利用できる休業・短時間勤務制度を定めています。2016年度は、ダイバーシティアンケートの意見を反映し、さらに柔軟な勤務体制を構築するため制度新設および改定を行いました。

新設・改訂制度

	制度名	ポイント
新設	「育児・介護のためのフレックスタイム勤務制度」	フレックスタイム勤務の対象者拡大
改訂	「介護休業」	暦日365日間取得可能に延長
改訂	「介護短時間勤務」	1コースから21コースへ増加

周知・啓発のために「仕事と介護の両立支援ガイドブック」を配布。



両立支援制度 実績

	2014年度		2015年度		2016年度	
	男	女	男	女	男	女
育児・介護休業	0	14	1	13	2	10
時短勤務	0	16	0	27	0	34
フレックスタイム勤務制度			8	7	14	9

:: 利用者の声

2015年から当社は男性の育児参画を支援しています。今回は男性の育休取得者に伺いました。

取得期間: 6日間+10日間

所属する部門で初めての男性の育休取得でしたが職場の皆さんにサポートいただき希望日数を取得させていただきました。子どもとの濃密な時間を取ることができ、家族でもとても感謝しています。



管理職 40代

取得期間: 1ヵ月間

約1カ月の育休を取得したいという個人の選択を尊重してくださった上司・同僚・関係者のご理解とご協力に感謝しています。

今の生活をかたちづくるうえでとても大事な期間となり、取得して本当によかったと思っています。



管理部門 30代

:: 介護と育児の外部相談窓口設置

「働きやすく×働きがい」のある職場環境醸成として、「育児・介護」に特化した両立支援制度を構築してまいりました。

今後は、福利厚生サービス業者と提携し、「育児・介護」のさらなる体制強化だけでなく、すべての従業員のワークライフ・バランス向上を目指します。

目的

- ①「育児」・「介護」それぞれの相談窓口設置およびバックアップ
- ②全ての従業員のオン・オフタイムの充実化

労働安全衛生

当社は規模や事業内容の異なるさまざまな事業所を設置しており、各事業所に最適な安全衛生管理を推進するために、法令に定められた管理者、責任者等を確実に設置し運用しています。

工場では5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の推進や、教育により、従業員一人一人が高い危機管理能力をもって業務にあたっており、本社、支店等では労働時間管理や衛生状況の向上を目指した活動を労使一体となって実施しています。

長時間労働を抑止するための取り組みとして、全社の就業管理システムを一新し、社員一人一人の時間外労働の状況把握体制を強化しました。

人財育成

当社では、「階層別研修」「キャリアデザイン研修（全階層対象）」「部署・部門別研修」「自己啓発支援」の4本の柱を軸に人財育成に取り組んでいます。多様な教育機会を提供することで社員一人一人が『自立したプロ人財』になれるような人財育成を目指しています。

人財育成の体系図

	管理職	中堅社員	若手社員
階層別研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティマネジメント研修（既任管理者） ・新任役職者研修（就任時） 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームマネジメント研修（昇格1～3年目） ・コース選定研修（昇格時） ・プロエントリー研修（昇格1～3年目） 	<ul style="list-style-type: none"> ・2年目フォローアップ研修（入社2年目） ・新入社員フォローアップ研修（入社6ヵ月目） ・新入社員研修（入社時）
キャリアデザイン研修（全階層）	50代キャリアデザイン研修		
		キャリアデザインを考えるワークショップ	
			3年目キャリアデザイン研修（入社3年目）
部署・部門別研修		指定通信教育	
	部署別研修		
自己啓発支援	①オンライン英会話		
	②グローバル人材育成制度		
	③資格取得		
	④特別公開講座		
	⑤自己啓発通信教育		

環境 ～未来の地球のために～



理研ビタミングループ環境方針

当社グループは、社会との共生・調和を図り、地球環境の改善に努めることを目的に、理研ビタミングループ環境方針(基本理念・行動指針)を定めています。

理研ビタミングループ 環境方針

<基本理念>

当社グループは、天然原料の有効活用を事業活動の中心に据えています。
私たちは、「社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する」を経営理念として、地球環境を大切に、社会や自然との調和を怠りながら、事業活動を行います。

<行動指針>

1. 社会との共生・調和

社会の一員として地球環境保全の重要性を認識し、環境への取り組みを適切に情報開示し、社会との共生・調和を怠りません。

2. 環境影響低減に配慮した製品開発

製造、流通、消費者の使用・廃棄の各段階における環境影響低減に配慮した製品の開発を行います。

3. 省エネルギー、資源の有効活用

生産性・作業性の向上を図り、エネルギー及び資源の効率的な利用を図ります。
また、廃棄物の発生を抑制し、リサイクルを推進します。

4. コンプライアンス

環境関連の法令・条例を順守します。また、環境方針の基本理念、行動指針を理解し、社会的責任を果たしていきます。

環境マネジメント推進

環境会議の設置

当社グループでは、効果的・効率的に環境管理活動を推進していくために、PDCAサイクルをもって運営する体制として「環境会議」を設置しています。

「環境会議」では理研ビタミン社長が議長をつとめ、会議を構成する各部会が活動に関する定期報告を行い、改善指摘事項などへの対応策を協議し、より環境方針に即した事業活動につながるよう、活動を推進しています。

2016年度は、定期会議を5月と11月の2回開催しました。



ISO14001認証取得

また、当社国内全工場とオフィス部門、および海外の主力工場であるリケビタ・マレーシアで、環境マネジメントの国際規格であるISO14001の認証を取得しており、グループの環境マネジメント活動を支援しています。



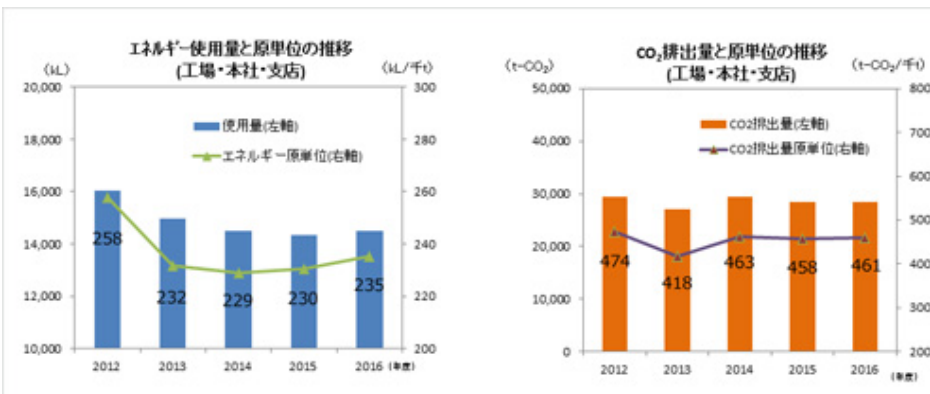
<国内のISO14001認証事業所>



<リケビタ・マレーシア>

地球温暖化防止

当社では、企業活動による環境への負荷を考慮し、生産性の向上を図るとともに、エネルギーの効率的な利用を推進しています。

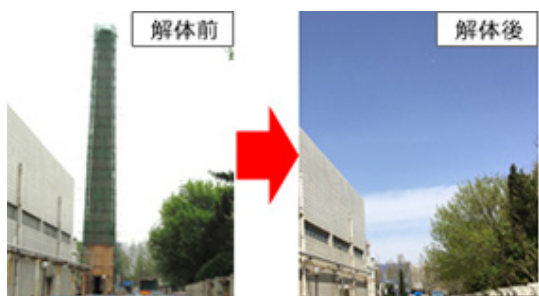


※原単位分母：販売数量千t

※CO₂排出係数；電気事業者別排出係数による

2016年度は、省エネルギー活動の対象を環境負荷にも広げ、ECO(環境負荷低減)活動をスタートさせました。「製造条件の見直しによる設備の稼働時間短縮」、「設備のアイドル運転停止」といった省エネのほか、「冷却水の回収による水使用量の削減」といったECO活動に取り組んでいます。

海外事業所においても、これまでに石炭から都市ガスへの燃料転換を行うなど、CO₂排出量の削減に努めています。



(石炭からの燃料転換により煙突を解体：中国 天津工場)



(冷却水の回収タンク：草加工場)

物流部門においては、JRコンテナを利用したモーダルシフトや、トラック輸送の積載効率の向上に継続的に取り組んでいます。2016年度は具体的なCO₂排出量削減策として、「共同配送」、「小口配送の改善」、「生産場所から地方営業倉庫への直送化」、「積載効率99%以上」などに取り組みました。今後も物流品質の向上を目指すとともに、環境負荷低減への取り組みを進めます。

廃棄物の削減

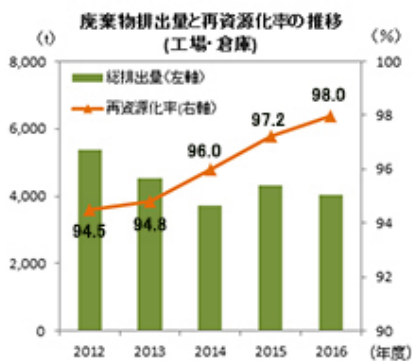
当社では、廃棄物排出量の抑制に向け、製造工程の改善や、包装資材の形態改善に取り組んでいます。また、廃棄物の再資源化率向上のため、廃棄物を適正に再資源化できる処理業者の選定と、廃棄物の分別処理の徹底を行っています。

再資源化は発生した廃棄物に関して、マテリアルリサイクル※1、サーマルリサイクル※2、RPF（固形燃料）などの有効利用への転換を図っています。

2016年度は「污泥排出量の削減」、「クラフト袋の再資源化処理」に取り組み、再資源化率の向上につながりました。

※1 マテリアルリサイクル：製品化されたものを再資源化し、新たな製品の原料として利用すること

※2 サーマルリサイクル：廃棄物から熱エネルギーを回収して有効利用すること



公正な事業慣行 ～信頼される企業であるために～



マインドの醸成

当社グループの全構成員を対象とし策定した「行動規範」に公正で自由な取引について定めており、全事業所で行われているコンプライアンス学習会において「行動規範」の読み合わせを実施し、遵守意識の醸成に努めています。

知的財産権の保護

当社では、特許権や商標権等の知的財産権を企業活動の維持及び活性化に不可欠なものであると認識し、理研ビタミンの事業活動の自由度を損なう事がないよう権利の取得を行っています。

商品開発に際しては、他人の知的財産権を尊重し、他人の権利との重複を避けるために特許権及び商標権の調査を行いながら研究・開発を進め、当社独自の技術開発、商品開発を行っています。

新入社員、開発部門及び営業部門に所属する従業員に対して知的財産権に関する社内規程の説明会や知的財産権制度等の説明会を実施し、知的財産権の意義及び制度概要の理解等、知的財産マインドの育成に努めています。

また、特許及び商標に関する社内規程を設け、特許に関しては出願、登録した際には発明者に報奨金を支払い、特許権を実施して実績に寄与した場合には発明者に報奨金を支払い、優れた技術の創造支援を行っています。

消費者課題 ～お客さまの安心安全のために～



品質保証

当社では、お客さまに安全・安心をお届けするために、品質保証部門を他部門から独立させ、客観的かつ一元的な品質保証体制を構築しています。

原材料調達・商品開発・製造・物流・販売まで、担当部門と連携を図り、全てのプロセスで高い品質保証が達成できるよう、以下の取り組みを行っています。

- 国内5工場でFSSC22000の認証を取得、ISO9001と合わせ、当社の全工場が食品安全を基点とした品質保証体制の構築に努めています。
- フードディフェンスの強化として、不審者による意図的な危害の防止を目的に、生産本部の協力の下、各生産拠点にモニタリングカメラの設置を完了しました。また、工場入場ルールの見直し、全従業員に対するフードディフェンス教育の実施など、積極的な取り組みを行っています。
- お客さまからの苦情・品質不適合に対し、当社ネットワークシステムを活用し、情報共有化を図るとともに、再発防止を徹底しています。

適時適切な情報の開示

当社の商品は、おいしさはもとより、さまざまな品質情報をお客さまに開示することにより、安心してお使いいただけるようさまざまな取り組みを行っています。

- 一般消費者さま向け商品は、Webサイトを通じて、商品の原材料ごとに含まれる詳細なアレルギー情報などを提供しています。
- 食品原料など、納品先業者さまからご依頼を受けた商品の規格書、調査書などは、文書発行システムを通して発行管理され、正確な情報を迅速に提供いたします。
- 新商品の表示内容は、表示適合性審査会を開催して審議し、法に則った正確で分かりやすい表示が記載されるように努めています。
- 食品表示法には新商品から随時対応を図りラベル表示の変更を行っており、今後既存商品も順次新制度に合致した表示内容に変更して行く予定です。

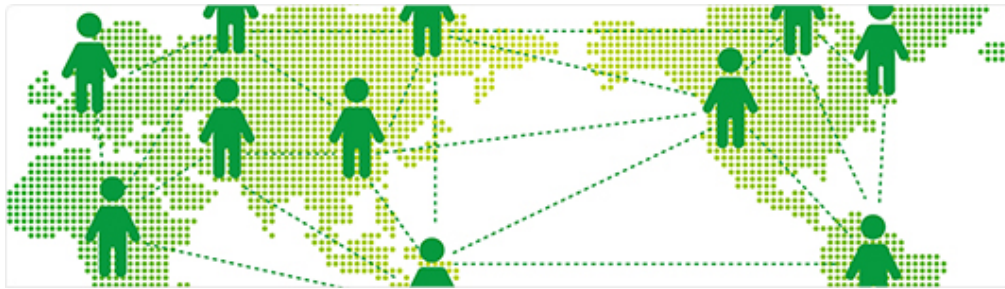
お客さまとのコミュニケーション

当社では、一般消費者さま向け商品に関するお問い合わせ窓口として「お客様相談センター」を設置しています。お客様相談センターでは、お客さまからのお問い合わせ、ご意見に真摯に耳をかたむけ、ご満足いただける回答をお届けできるよう日々取り組んでいます。

また、寄せられた情報を基に「お客様の声改善部会」を定期的を開催し、ご意見やご要望が商品に反映されるよう、関連部門への働きかけを行うなど、継続的な取り組みを行っています。

- 商品に関連する情報のデータベースを充実させることにより、お客さまの疑問や問い合わせに迅速かつ正確にお答えできるよう努めています。
- お客さまからのご要望は「お客様の声改善部会」で積極的に取り上げ、必要に応じ改善要請として担当部門に伝達されます。お客さまから寄せられたアイデアは開発部門に伝え、次期商品の参考情報としてストックされます。
- お客さまから寄せられたご意見が具体的な改善に繋がった事例は、Webサイトで公開ご紹介しています。

コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 ～地域社会に貢献するために～



食育

2016年度は首都圏を中心に100校の小学校で食育授業を実施しました。当社のわかめ学習は「総合的な学習の時間」の中で多く学んでいただいています。授業後の児童の皆さんからの感想は「わかめが想像以上に大きくビックリした。」や「体にとって良い食べ物とはじめて知った」など。毎年の授業カリキュラムに入れてくださっている学校が多く、好評をいただいています。今年度は、新たなる授業内容として、小学5年生の社会科で学習する「育てる漁業」の単元に合わせ指導案を作成しました。わかめの養殖方法や自然環境、そして生産者の方の工夫や努力を学ぶ内容となっています。海藻の知識をより深く学んでいただけるように今後も活動してまいります。

職場訪問の受け入れ

当社では、職場訪問を通じて会社の仕組みや仕事の内容、働きがいなどを学びたいという（主に）中学生の皆さんからのご要望に対し、実施回数に限りはありますが、社員との対話を通じて生徒の皆さんの将来に少しでもお役に立てればという気持ちで、取り組んでいます。また、具体的な仕事の実例を示す目的で、「ミニわかめ食育授業」や「広報の仕事内容」をプログラムに盛り込んでいます。

国連WFPへの協力活動

当社は、国連唯一の食糧支援機関である「WFP 国連世界食糧計画」の公式支援窓口である「国連WFP協会」の活動に賛同し、2005年 から同協会の評議員として飢餓を無くすための活動に参加しています。

毎年従業員有志による年末募金を実施し、社内募金額に会社負担分を上乗せして寄付を行っています。2016年度はWFPレッドカップによる募金(※)の選択肢を全事業所にも広げ、社内の認識を高める取り組みを行いました。

◆写真は本社華道部とコラボレーションした募金箱のデコレーションです。



WFPレッドカップによる募金(※)・・・

学校給食プログラムでは、子どもたちに提供する給食を赤いカップに入れて提供しています。

この赤いカップをモチーフとしたレッドカップの購入額の一部が募金に充てられるものです。

さらに、当社と深いつながりがある「学校給食」と関連した取り組みとして、当社が定期的に発行している栄養士さま向けの給食冊子に、国連WFPに対する支援活動について掲載しました。



参加費用の一部が募金に充てられるチャリティー・ウォーク「WFPウォーク・ザ・ワールド」にも、社内の有志が参加しています。



<「WFPウォーク・ザ・ワールド」完歩後の記念撮影>

編集方針

編集方針

理研ビタミングループのCSR（企業の社会的責任）に対する考え方や活動内容について、ステークホルダーの皆さまに報告することを目的に、「CSRレポート2017」を作成しました。活動内容については、CSR活動推進におけるガイドラインとして活用している「ISO26000」に基づき、「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」のテーマごとに整理し、まとめています。

報告対象範囲

理研ビタミンの活動報告を中心としていますが、一部の項目では理研ビタミングループ全体の活動についても報告しています。

報告対象期間

2016年4月1日～2017年3月31日（一部対象期間外の内容も含まれます）

参考にしたガイドライン

ISO26000

発行時期

2017年7月（次回発行予定：2018年7月）