生産・開発担当役員インタビュー

サステナビリティ全般

NISSEIの持続可能な成長にとって、生産や開発の観点からの優先すべき課題とは何でしょうか。

消費者のかたに安全な製品をお届けするという意味の「食の安全」と、働く従業員の労働環境が安全で衛生的であるという意味の「労働安全衛生」です。
食の安全をささえているのは日々働く従業員であり、人財の確保と育成が急務です。労働安全衛生の観点では、全4工場でISO45001認証を取得（2025年8月）しました。高度に管理されたマネジメントシステムを構築し、労働災害リスクの低減に取り組んでいます。
また、生産工程の省人化を推し進めることにより、生産性の向上、働く環境の改善その他幅広い効果が期待できるため、省人化のための投資を積極的に実施したいと考えています。

環境対応

今後の環境対応で一番大きな課題は何でしょうか？

最大の課題はCO_2排出量の削減です。2030年までに2013年比で46%削減という明確な目標があり、その達成には製造ラインの効率化、省エネ設備の導入、再生可能エネルギーの活用が不可欠です。

再生可能エネルギー導入はどのように進めていますか？

各工場で太陽光発電、コジェネレーション、バイオガスボイラーを導入しています。今後は設備更新と運用最適化を徹底することが課題です。

廃棄物削減の取り組みは？

2024年度の食品リサイクル率は99.6%ですが、これを維持・強化するために歩留まり改善や副産物の有効活用をさらに推進していきます。

食の安全・安心

食の安全で最も重要なテーマは何ですか？

品質管理体制の徹底です。FSSC22000取得に基づき高度な衛生管理を維持し、“重大品質事故ゼロ”を継続することが最重要です。

トレーサビリティについてはどう考えていますか？

原材料調達から製品出荷までの追跡可能性を保証する仕組みが必要です。特に生産ラインにおけるデータ取得や記録の効率化が大きな課題となります。

常務取締役　平田　亘宏

働きやすさ・人材育成

人材育成で重点となるのはどの分野でしょうか？

技能継承とデジタルスキル育成です。生産部門における技術の伝承に加えて、デジタル化に対応できる人材を育成することが必要です。

多様性への対応はどうでしょうか？

女性の活躍推進や外国人従業員のサポートが不可欠です。誰もが働きやすい職場環境の整備、国際化が進む現場に合わせたマネジメント体制の強化が必要です。

地域社会・ガバナンス

地域社会との関係で重要な点は？

フードバンクや地元農家との連携が大切です。地域との共生は持続的な事業基盤につながります。

サプライチェーンにおける責任とは何ですか？

サプライヤー管理を含むガバナンスの徹底です。安定供給を維持しつつ、環境配慮も両立することが、生産部門の責務となります。

E 環境

人にやさしく、地球にやさしく、社会・環境との調和をめざし、原材料調達から製造、物流、消費、廃棄に至るライフサイクル全体での環境負荷低減に取り組んでいます。
特に食品メーカーとして、食品ロス削減とCO_2排出削減を重点テーマとして、計画的に推進しています。

食品ロスの削減・有効活用

製造工程における歩留まり向上、賞味期限管理の徹底、規格外品の有効活用などを通じて、食品ロスの削減に取り組んでいます。
当社の2024年度の食品リサイクル率は99.6%、このうち食品廃棄物発生量は2235.7トンでした。

試作ミックス・コーンの飼料化、再資源化

工場で発生する試作品のソフトクリームミックスや製品化されなかったコーンなどのうち、飼料として利用できるものは、直接養豚農家へ提供する取り組みを行っています。
また、飼料に適さない不良コーンなどは、バイオマス発電に利用可能な協力会社へ処理を委託し、すべて再資源化しています。

コンポストの導入

そのままでは産業廃棄物となるフルーツ残渣を、一次発酵物に加工し、産業廃棄物の削減・肥料への再利用を促進しています。

フードバンク、こども食堂への寄贈

賞味期限まで一定期間ある、出荷期限を過ぎた商品を、フードバンク団体やこども食堂へ寄贈する活動を行っています。

再生可能エネルギーの活用

太陽光発電、コージェネレーションシステムなど多様なエネルギーを活用し、環境への負荷を減らしながら、持続可能な未来に向けた取り組みを進めています。

太陽光発電の導入

当社は、国内全4工場および本社に太陽光パネルを導入しています。
特に高槻工場では、工場全体の約35%の電力を太陽光発電で賄っており、大幅なCO_2排出量削減に貢献しています。

コジェネレーション廃熱利用システムの導入

工場で発生する廃熱温水を空調に利用するコジェネレーションシステムを導入し、省エネルギーとCO_2排出量削減を推進しています。

バイオガスボイラの導入

排水処理の過程で食品残渣から発生するメタンガスを利用し、発電機で電気と熱を生産することで、再生可能エネルギーとして活用しています。余剰ガスはボイラで消費され、発生した蒸気は工場内の生産工程で再利用されており、資源の有効活用とCO_2削減に貢献しています。

CO_2排出量の削減

当社は、持続可能な社会の実現に貢献するため、事業活動におけるCO_2排出量の削減を重要な環境目標の一つとして掲げています。
バリューチェーン全体での排出量削減を目指し、特に製造工程における省エネルギー化や物流の効率化を推進し、2030年までに2013年比46%削減（原単位）を目標としています。
2024年度のCO_2排出量（※1）は、事業者全体（※2)で18,978 t-CO_2、輸送全体で4,733t-CO_2となりました。

※1：省エネ法定期報告書数値（集計期間：2024年4月～2025年3月）
※2：基礎排出係数に対して、環境価値による調整（国内クレジット等）を反映した後のCO_2排出係数（調整後排出係数）を電力使用量に乗じた数値

CNN（Carbon Neutral NISSEI）

当社では、2021年8月に、CNN（Carbon Neutral NISSEI）プロジェクトを立ち上げました。このプロジェクトでは地球温暖化対策促進法の温暖化対策計画に基づき目標を設定しています。
当目標達成に向けて、外部コンサル等の導入を検討しています。

	2013年			2024年			2030年
	生産物量	CO_2排出量	原単位	生産物量	CO_2排出量(※)	原単位	目標原単位
高槻工場	3,649台	292t	0.080	4,389台	199t	0.04534	0.043
びわ湖工場	27,232㎥	5,764t	0.212	38,664㎥	5,706t	0.148	0.114
東松山工場	7,198／十万個	6,701t	0.931	8,723／十万個	7,249t	0.831	0.503
南アルプス工場	24,946t	7,014t	0.281	23,943t	6,668t	0.278	0.152

※CNN報告数値（集計期間：2024年1月～12月）

安全・安心への取り組み

当社は「安全・安心」を最優先事項と位置づけ、調達から製造、物流、販売に至るサプライチェーン全体で、厳格な品質管理体制を構築しています。
国際的な食品安全マネジメントシステムであるFSSC22000を全工場で取得し、品質管理を徹底しています。
また、製造工程における重要管理点の継続的なモニタリング、製品検査の徹底など、多層的な安全確保の取り組みを行っています。
これらの活動により、お客様に安心してご利用いただける製品の提供を実現しています。
当社の食品安全への取り組みは、予防管理と継続的改善を基本方針としています。
原材料から製品出荷までの各段階で科学的根拠に基づく管理を行い、潜在的なリスクの特定と対策を実施しています。
また、従業員への定期的な食品安全教育と意識向上活動を通じて、食品安全文化の醸成にも力を入れています。
これらの取り組みにより、お客様に安心して楽しんでいただける製品の提供を実現し、食品メーカーとしての責任を果たしています。

全社マネジメントシステムの構築

全社統一された品質管理基準の制定・展開
各工場の重大事項の見える化・ガバナンス強化

2024年度は重大な品質事故の発生はなく、安全・安心な製品提供を継続しています。微生物検査や異物管理などの徹底した予防的取り組みが効果を発揮しています。

食の内部監査体制

独立した監査チームによる定期評価

全ての自社工場において、独立した監査チームによる定期的な内部監査を実施し、第三者的視点での品質管理システムの評価と改善を徹底しています。
2024年度は、国内４工場全ての監査を実施しました。

国際認証の取得

FSSC22000の認証取得
ISO9001の認証取得

食品3工場全てにおいてFSSC22000を取得し、国際的な食品安全マネジメントシステムに基づく運用を実施しています。
フリーザー機械製造工場ではISO9001を取得し、国際的な品質管理マネジメントを行っています。

地域社会との連携

地域特産品を使用したソフトクリーム開発（JAPAN PREMIUMシリーズ）

当社は、地域の食文化と農業を尊重したソフトクリーム開発を推進しています。地域特産品を活用したJAPAN PREMIUMシリーズは、地元農家の収入安定化と同時に、消費者に地域の魅力を伝える架け橋となっています。

地域農家との連携

地元農家とパートナーシップを結び、高品質な食材の安定調達を実現しています。定期的な農場訪問を通じて生産者との信頼関係を構築しています。

地域特産品の活用・地域経済への貢献

各地域の特色ある農産物を使用した地域限定ソフトクリームを開発し、地元の魅力を全国に発信しています。
地域特産品の需要創出により、地元農業の活性化と持続可能な地域経済の発展に貢献しています。

地域イベントへの参加・協賛

地域イベントへの参加

各工場所在地の地域イベントに積極的に参加し、地域の皆様との交流を深めています。大学や自治体、他企業や社会福祉協議会とも協働でイベントを行い、イベントの趣旨に沿った活動のほか、環境に関する取り組みの紹介、ソフトクリームの提供などを行っています。

CR-SISへの協賛

ソーシャル・イノベーションを推進する人財育成を主な事業としているCR-SIS（クリエイティブ・レスポンス –ソーシャル・イノベーション・スクール）への協賛をしています。

日世　南アルプススタジアム　南アルプス桃源郷マラソン

2013年に南アルプス市の陸上競技場のネーミングライツを取得し、地域の方々に利用いただいています。
また、2013年から、「南アルプス桃源郷マラソン」にも特別協賛し、会場でのソフトクリーム提供を行い、イベントを盛り上げています。
2024年は700個のソフトクリームを提供しました。

安威川ダムプロジェクトへの協賛

大阪府茨木市に建設された安威川ダムの周辺整備プロジェクトへ協賛しております。

地域社会との連携

フードバンク活動

出荷期限を過ぎたものの賞味期限まで一定期間ある商品を、フードバンク団体やこども食堂へ寄贈する活動を行っています。
2024年度は合計約2.9トンの製品を提供することができ、地域社会への貢献と食品ロス削減の寄与につながっています。

フードバンクとは

まだ安全に食べることができるにもかかわらず、在庫過多や包装の破損などの理由で、一般市場に流通販売できない食品を企業などが寄贈し、必要とする施設や団体、困窮世帯に無償で提供する活動を行う団体です。

こども食堂への支援

こども食堂とは

一般的には「子どもが一人でも行ける無料または低額の食堂」と定義されていますが、実態としては、全体の半分以上は、子どもからお年寄りまですべての世代での利用が可能です。
また、貧困家庭の子どもを対象に食事を提供する施設と思われがちですが、現在、大半の施設では、制限なくどなたも利用することができます。
こども食堂は、貧困問題への対応が主な目的ではありますが、多世代交流や地域づくり・まちづくりを活動目的としているところも多く、地域交流の拠点という一面も持っています。

＜環境教育の様子＞

ソフトクリーム巻き体験

当社では、食品の提供にくわえて、地域のこども食堂へ訪問し、フリーザー・コーン・ソフトクリームミックスを持ち込み、ソフトクリームを作る楽しさを体験してもらったり、環境に関する取組みの紹介等、環境学習を盛り込んだ内容で、地域の方々と交流活動に取り組んでいます。

地域社会との連携

工場見学

当社では、お申し出があった場合、随時工場見学を行っています。
2024年は164名の見学者を受け入れし、製品ラインを実際に見ていただいたり、
当社製品のご説明を行うなどご好評をいただいております。

＜南アルプス工場の工場見学の様子＞

キッザニアへの協賛

「キッザニア」は、こどものための職業・社会体験施設です。
当社はオフィシャルスポンサーとして、この取り組みを積極的に支援しています。
キッザニア東京・甲子園の2カ所に「ソフトクリームショップ」パビリオンを出展し、協賛費用の拠出と食材の提供・配送を行っています。
2024年度は約13万人の子どもたちがキッザニアの当社ショップを体験し、ソフトクリーム作りと販売体験を通じて、食の安全の大切さと楽しさを学びました。

人財への投資

各種研修制度

幅広いコンテンツの提供による充実した研修制度

当社は人財への投資を企業の持続的成長の基盤と位置づけ、従業員一人ひとりの能力開発と成長支援に戦略的かつ積極的に取り組んでいます。2024年度の全社総研修時間は10,842.9時間に達し、従業員一人あたり平均14.6時間の研修を実施しました。

当社の研修プログラムは、業務に必要な基礎スキルの習得から専門知識の向上、次世代リーダーシップ開発まで、キャリアステージに応じた幅広いコンテンツを提供しています。また、自己啓発に関しては、正社員だけでなくパートタイム従業員を含むすべての従業員が受講できる通信教育メニューを提供しています。

シニア従業員に対しては、豊かな定年後のライフプランを構築するための実践的な集合研修を実施しています。この研修は単なる退職準備にとどまらず、これまでのキャリアを活かした社会貢献や新たな挑戦を視野に入れたライフデザインを支援するものとなっています。

また、当社では、グローバル人材の育成を目的として海外留学制度を設けています。グローバルな視野と多様な価値観を持つ人財の育成は当社の中長期的な成長戦略の重要な柱であり、今後さらに注力していきます。

安全・安心な働きやすい環境づくり

労働安全衛生向上のための取り組み

ガバナンス強化の一環として、中央労働安全衛生委員会を発足し、全社における労働安全衛生マネジメントシステムの構築を進めています。
今般、全４工場合同で外部認証（ISO45001）を取得しました。（2025年8月）

ソフトクリームフリーザーの原料タンク・シリンダー部分の表面加工や溶接など、危険を伴う工程の自動化により、労働災害リスクの削減に努め、従業員にとってより「安心・安全」な労働環境づくりに努めています。また、重労働となっていたフリーザー製造の一部工程を自動化することで、従業員の身体的負担を軽減し、より創造的な業務に集中できる環境を整備しています。

人財への投資

ワーク・ライフ・バランス

充実した休暇制度

2024年度の年次有給休暇の平均取得日数は12.6日、取得率は63.0%となりました。

年次有給休暇以外にも、リフレッシュ休暇制度も導入し、対象者への積極的な取得フォローを行っています。

有給休暇 平均取得日数	**12.6** 日
有給休暇 取得率	**63** %

育児支援

従業員のワーク・ライフ・バランスを支援するため、充実した育児支援制度を整備しています。育児休業制度や短時間勤務制度、子の看護休暇制度など、様々なライフステージに対応した制度を設けています。
当社では、配偶者出産休暇や産後パパ育休制度の導入により、男性の育児参加を推進しております。また、子の看護および介護目的での時間単位休暇制度も導入し、育児や介護など様々なニーズに対応できる柔軟な働き方を支援しています。
2024年度の育児休業取得実績は、女性は83.3%、男性では45.0%となりました。また、男性取得者のうち最長取得実績は、2024年度は5ヶ月16日となりました。

育児休業取得率

女性	男性
83.3 %	**45** %

育休取得後復帰率

100 %

女性活躍推進法に関する取り組み

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を定め、多様な人財がやりがいをもって個々の能力を発揮できる環境づくりに積極的に取り組んでいます。
以下の取り組み結果をもとに、2025年度はえるぼし認定の取得申請をすすめています。

女性労働者の平均勤続年数	**10.7** 年 **(産業平均　10.4年)**
女性管理職比率	**12.2** % **(産業平均　6%)**
月平均残業時間	**20.2** 時間
女性の働き方に関する実績 （直近の3事業年度）	**非正規女性社員の正社員への転換あり** **30歳以上女性の正社員採用実績あり**

女性執行役員インタビュー

女性活躍に関する課題について

現在、NISSEIは女性活躍にどのように取り組んでいますか？

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めています。
具体的には、研修制度の充実、ワーク・ライフ・バランス支援（休暇制度や育児支援）、フラットな職場風土づくりなどを実施しています。

女性労働者の割合や働き方の状況はどうですか？

正社員に占める女性の割合は22.2%です。
また年次有給休暇取得率は、正社員で63.0%です。

女性管理職の登用状況はどうですか？

女性管理職比率は、産業平均（6.0%）を上回る12.2%です。性別に関係なく、能力や経験・スキルに応じた登用を実施しており、多数の女性社員が管理職として活躍しています。

今後の課題は何ですか？

1. 女性管理職比率の向上（リーダー層への登用強化）
2. 工場部門における女性比率向上
3. 時間外労働の削減と柔軟な働き方の推進
4. 女性活躍に関する具体的なKPI（採用比率・管理職比率等）の設定と進捗管理の強化

執行役員　山中　智子

特に課題となっているのはどの分野ですか？

工場部門での女性登用です。現状では勤務形態や作業特性の影響もあり、女性比率が比較的低い状況です。働き方の多様化や技術の進展を踏まえ、今後さらに女性の参画を広げていく余地があると考えています。

会社として今後どのような方向性が望まれますか？

透明性ある数値目標を設定し、定期的に進捗を開示することが必要です。
特に、女性の採用・管理職登用を明確なKPIとして掲げることで、実効性ある改善が期待できます。

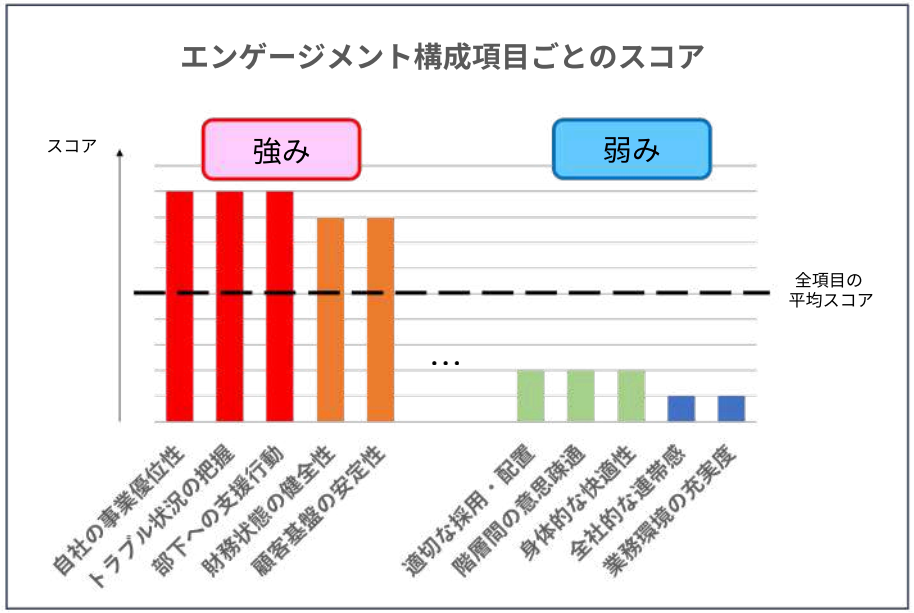
人財への投資

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントの強化、従業員満足度向上のため、以下のような取り組みを推進しております。

エンゲージメントサーベイ

組織状況の把握・従業員満足度の向上のための取り組みについて検討を重ね、2025年より、全従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを開始することを決定しました。
エンゲージメントサーベイは、賃金水準や労働環境といった従業員満足の観点に留まらず、従業員のモチベーションや会社に対する愛着心、関心の度合いなどを定量化して把握し、全社課題や職場単位における課題の改善に役立てることを目的としております。
2025年2月実施の調査では、エンゲージメント構成項目ごとの分析により「業務環境の充実度」「全社的な連帯感」「階層間の意思疎通」といった課題を特定することができました。
次年度以降は、調査結果をもとに更なる従業員エンゲージメントの向上に取り組んでまいります。



通報・相談窓口

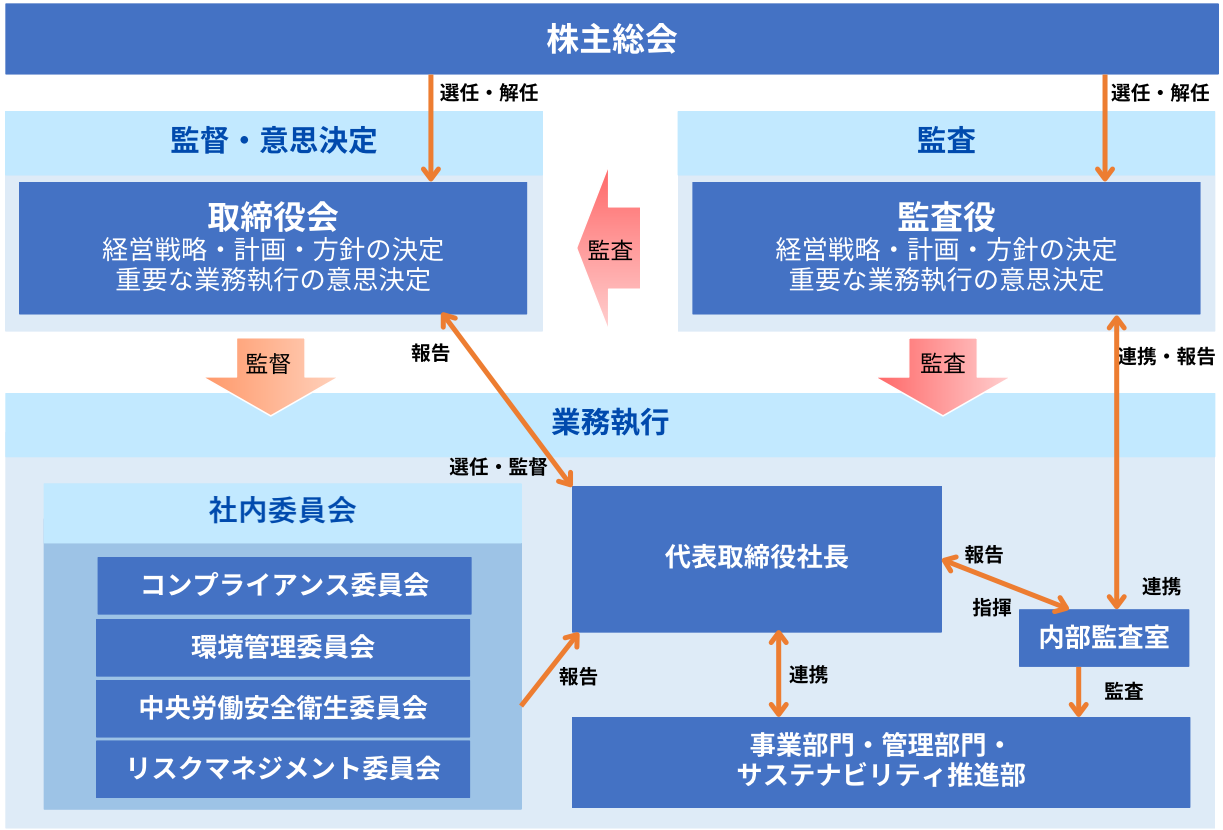
社内窓口のほか、第三者機関による社外相談窓口も複数設置し、全従業員（役員、従業員その他NISSEIグループの組織内で指揮監督を受け業務に従事するすべての人たち）が利用することができます。

G ガバナンス

NISSEIのガバナンス

当社は健全で透明性の高いガバナンス体制の構築を目指しています。取締役会は社内取締役５名および社外取締役１名で構成され、多様な視点からの経営監督を実現しています。2024年度の取締役会においては、経営戦略や重要な投資判断、サステナビリティ施策などについて活発な議論を行いました。
リスクマネジメントでは、事業活動に関わる様々なリスクの特定・評価・対応を行っています。
特に原材料価格変動リスクに対しては、調達先の分散化や中長期契約の活用など、安定調達に向けた取り組みを強化しています。
コンプライアンス面では、行動指針の浸透と実践を徹底するため、全従業員を対象とした定期的な研修を実施しています。
内部通報制度も整備し、潜在的な問題の早期発見と是正に努めています。

コーポレートガバナンス体制



グループ会社での取り組み

NISSEI中国　董事長インタビュー

中国市場においても日本と同様の品質管理を徹底し、現地の文化や慣習を尊重しながら持続可能なビジネスモデルの構築に取り組んでいます。

NISSEI中国のトップとして、大切にしていることは何でしょうか。

私たちNISSEI中国は、日世株式会社が食の安全を最優先の経営課題として取り組んできた歴史を学んできました。
NISSEI中国では、NISSEIの歴史から学んだことを活かすため、創業以来「品質・美味しさ・楽しさ」を大切にしながら歩んでまいりました。
時代は急速に変化し、消費者のニーズは多様化・個性化し、競合も増えています。しかし、こうした変化の中にこそ私たちの成長の機会があります。

NISSEI中国のサステナビリティのために必要なこととは何でしょうか。

それは、短期的な規模拡大や利益追求ではなく、常に「信頼」を積み重ねることです。
私たちはいかなる時も「安全・安心・高品質」を守り抜き、決して妥協しません。品質こそがNISSEIの基盤であり、未来への約束だからです。
さらに、私たちは「美味しさ」の革新に挑戦し続けます。NISSEIは“美味しさを定義する存在”であり、常に新しい味覚体験を創造し、感動をお届けします。そして「楽しさ」を広げていきます。お客様の笑顔、社員の成長、社会の癒し。その一つひとつが、私たちの存在価値です。
私たちの目指す姿は、「最も信頼される業界のパイオニア」です。業界標準をリードし、中国の食品業界全体を高め、社会に貢献していきます。
これからもNISSEIグループとしての経営理念、行動規範等の「理念の普遍性」と「現地の実践」を両輪として、NISSEI中国は皆さまとともに歩み、未来へ向けて持続的な成長を実現してまいります。

日世(中国)投資有限公司 董事長　王 偉

NISSEI中国の品質管理

日本国内のNISSEI基準をもとに、高品質で安全安心な商品をお客様にお届けするために、徹底した品質管理に取り組んでいます。
また、スキャンシステムなどを使い、製品のトレーサビリティ体制も整えています。
品質管理を徹底することで、繊細な食感の高級ソフトクリームも中国国内で商品化し、安定供給することができました。

地域社会への貢献

新型コロナの際は、企業として自治体へ100万元の寄付を行いました。また、中国国内の工場は工場見学を随時受け付けており、当社の取り組みを地域社会の方々や子ども達に広めています。