

## CSRレポート2016



### ▶ 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1>

### CSR推進体制の発足



<特集2>

### ダイバーシティ推進について



### ▶ 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
- ▶ 人材育成



### ▶ 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



▶ 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

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」ことを理念として掲げ、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。  
グローバル化した企業活動においては、単に経済的発展を評価の基準におくことにとどまらず、CSRの観点において、消費者課題・環境・コミュニティとの共生等にも配慮し、社会的持続的発展を視野に入れた社会貢献を実現できる、存在感のある企業を目指しています。

企業が持続的な発展を実現していくためには企業自体が進化し成長することが必要です。高い倫理観に基づく経営を推進するとともに、新しい市場を創出するイノベーションによる「新しい価値」を提案し続けることが不可欠です。  
国内における少子高齢化に伴う市場の量的縮小や雇用の在り方の問題から将来への不安感が強く、個人消費の伸長もみられない状況が長く続いています。  
新しい価値創造によって、このような状況を打開することも大切な企業の社会的責任であると考えています。

当社の固有の技術は「天然物からの有効成分の抽出・精製・濃縮」であり、更には「有効成分を活用した用途開発と製剤化」にあります。  
これらの技術を軸とし、良い伝統である「自由闊達な社風」を育むことで、食品事業、改良剤事業、ヘルスケア事業など、広い事業領域で、理研ビタミンらしい価値提案を行ってまいりました。今後も健全なガバナンスの下、フレキシブルで創造性豊かな企業として成長することこそが実りあるCSRの実践につながるものと考えております。

一方、新しい価値を創造し具現化するのには企業を構成する「人」であり、全社的なCSRマインドの醸成と多様な人材が働きやすい環境を創出するため、ダイバーシティも積極的に推進しております。

グループ全社で経営理念を共有し、CSRを経営そのものと位置づけ、積極的に事業を推進することで全てのステークホルダーの皆さまからの信頼がいただけますよう努力してまいります。今後ともなお一層のご指導、ご支援をお願い申し上げます。

# 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などを協議・策定し、全社的にCSR活動の内容を高めていきます。

## <特集1> CSR推進体制の発足



理研ビタミングループでは、経営理念「社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する」の実践を通して、これまでもさまざまなCSR活動を行ってきましたが、それらのCSR活動を包括的に捉え、体系立てて推進していくために、2015年度に理研ビタミン社長を委員長とした「CSR推進委員会」を発足させました。本委員会は理研ビタミングループのCSR活動をとりまとめ、PDCAサイクルをもって推進していきます。具体的には年度ごとの重点テーマを策定するなど計画を立案するとともに、その進捗状況を把握し、委員長に活動報告を行いながら改善事項への対応策や新規提案プランなどを協議・策定し、理研ビタミングループのCSR活動を高めていきます。

<2015年度の重点的な取り組み>

### CSR推進活動の土台構築

2016年度からの本格始動に向け、2015年度は理研ビタミングループのこれまで培ったCSRの考え方をまとめた「私たちの考えるCSR」「CSR基本方針」を策定。委員会の運営方法を含め、今後のCSR推進活動の土台を固める1年となりました。

#### 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。

▶ 「私たちの考えるCSR」「CSR基本方針」はこちら

## <2015年度の重点的な取り組み> 社内へのCSR周知活動

従業員のCSRマインドの更なる醸成のために、当活動の社内周知にも注力しました。社内報を通じた情報発信に加え、役員および役職者が集まる企業倫理研修会において活動の紹介を行うなど、これまで「CSR活動」としての認識が薄かったさまざまな取り組みにも焦点をあて、社内への「CSRの視点」の提起に努めました。



CSR活動推進体制としてはスタートしたばかりですが、これまで理研ビタミングループが積み重ねてきた活動を活かし、社内の理解を深めながら各関連部門と協働して活動を高めていけるよう、積極的に取り組んでいきます。

## <特集2> ダイバーシティ推進について



理研ビタミンでは2015年度より、本格的にダイバーシティの推進を行っています。伸びしろのある「女性活躍推進」「シニア」「グローバル」「ハンディキャップ（障がい者）」の4つのトピックスを対象に「3ヵ年施策（2015年度～2017年度）」を設定し、2015年度は其中でも「女性活躍推進」に重点的に取り組みました。

「誰もが働きやすく×働きがいのある”職場環境”」を目指し、さまざまな活動を通して社内の意識向上を図っています。

### 【同じ目標を目指すために】

2015年度は、ダイバーシティに関して全従業員が同じ目標を目指していけるよう、スローガンと行動指針を策定しました。

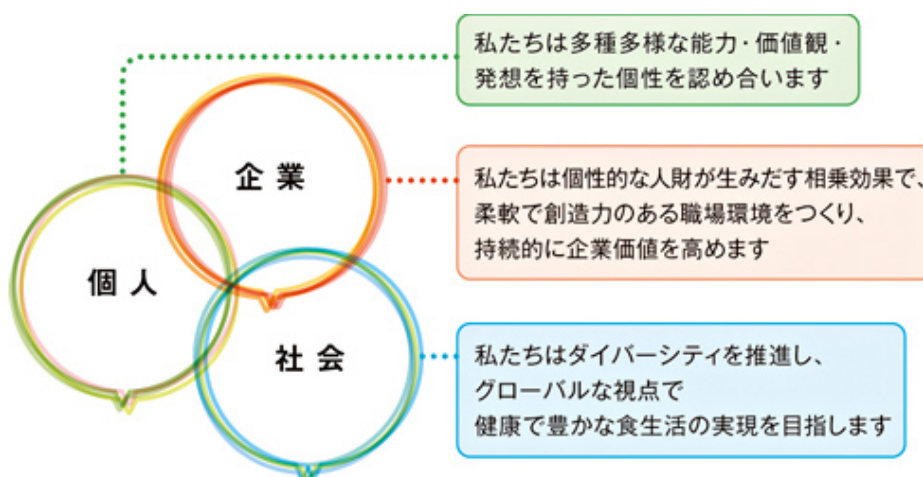
### 【ダイバーシティスローガン】

スローガン「認め合う個性、高め合う未来。」は、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】

多様な人材にとって働きやすい環境の中で、多様な人材それぞれが共鳴し、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。





<2015年度の重点的な取り組みは女性活躍推進>

## 意識の向上 研修の実施

「女性活躍推進」を切り口としたダイバーシティの考えについて、各職層に研修を実施しています。

また女性社員自身の意識向上のため、初めて女性社員限定でワークショップを実施しました。



### ●役員・執行役員対象「トップマネジメントダイバーシティセミナー」の実施

#### ●管理職対象「ダイバーシティマネジメント研修」の実施

女性社員を部下に持つ管理職が参加しました。無意識に持っているバイアスの自覚促進や、女性社員に対する部下指導のケーススタディなどを行い、意識の向上を図りました。

#### ●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について考える場を設けました。また、事業所の異なる女性社員同士の交流の機会にもなり、「モチベーションが上がった」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。

<2015年度の重点的な取り組みは女性活躍推進>

## 周知・啓発「働きやすさ×働きがい」のある職場醸成

### ダイバーシティ推進マガジン「nanairo」を創刊

年に2回（3月、9月）発刊し、全社員に配布しています。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を掲載しており、ダイバーシティに関し、継続的に社員の意識付けを行っています。



# 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

理研ビタミンは、「経営理念」に立脚した企業活動を行う中で、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、執行役員制度の導入により意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、社外取締役1名を含む10名の取締役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、監査役制度を採用しており、社外監査役3名を含む4名の監査役は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、意見を述べています。理研ビタミンは、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおり、これらの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、2015年12月1日にコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定し開示いたしました。

## リスクマネジメント

理研ビタミンは、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。これらの予防および発生時の対処のために、理研ビタミンおよび関係会社より選出された委員によって構成され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、顧客・取引先・地域社会など全てのステークホルダーの皆さまへの被害拡大を防止するとともに、自社の損害を最小限に止めることとしています。リスク管理体制の基礎として従前よりリスク管理規程、マニュアルなどを制定しておりますが、近年策定を進めてきた事業継続計画（BCP）をグループ内に周知するため、2015年7月31日に理研ビタミングループ リスク管理マニュアルを改訂し配布いたしました。

## コンプライアンス

理研ビタミングループの全構成員を対象とした「行動規範」を2004年に策定し、コンプライアンス活動の軸として共有しています。また、理研ビタミン社長を委員長、企業倫理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、年間4回の定例会を開催しています。コンプライアンス意識の維持、向上を図るための具体的な取り組みとして、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実施。年に1回開催する企業倫理研修会では、役員をはじめ各部署のコンプライアンス推進責任者が出席し、おさえておかなければならない重要かつタイムリーなテーマについて学習しています。2015年度は「ダイバーシティ～女性活躍～」をテーマに「第13回企業倫理研修会」を開催しました。

# 人権 ～人を大切にするために～



## ダイバーシティの推進

理研ビタミンでは<特集2>でご紹介した「女性活躍推進」を含む4つのトピックスを対象に「3カ年施策（2015年度～2017年度）」を設定しています。

トピックス	主な施策
<b>女性活躍推進</b> <ul style="list-style-type: none"><li>多様な活躍のイメージを共有するため、女性社員同士が交流できる場を設ける。</li><li>育児支援制度を含め、多様な働き方で活躍できる環境を整備する。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>キャリアデザイン研修の実施</li><li>意見交換会の実施</li><li>「仕事と子育ての両立支援ガイドブック」による周知・啓発</li><li>▶ 女性活躍推進法への取り組み</li></ul>
<b>シニア</b> <ul style="list-style-type: none"><li>会社が期待する役割（知識・技術の継承など）を明確に伝える場を設ける。</li><li>会社が期待する役割を發揮しやすい職場環境づくりをする。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>キャリアデザイン研修の実施</li></ul>
<b>グローバル</b> <ul style="list-style-type: none"><li>通年で採用を行い、国籍を問わず優秀な人材の獲得を目指す。</li><li>語学教育制度の充実化を図り、多様なニーズに応える。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>通年採用の実施</li><li>バイリンガル採用イベントへの参加</li><li>グローバル人材育成制度の継続運用</li><li>オンライン英会話学習の導入</li></ul>
<b>ハンディキャップ（障がい者）</b> <ul style="list-style-type: none"><li>さまざまな“障がい”があることへの理解を深めるため、情報発信を行う。</li><li>正しい理解のもと、互いに働きやすい環境づくりをする。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>各事業所の状況を理解する（職場実態の把握）</li><li>総務担当者が特別支援学校の見学を実施</li></ul>

## ハラスメントの防止

理研ビタミン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、ハラスメントの防止に努めています。また、ホットライン受付窓口を設置し、面談だけでなく電話やメールなどの方法でも相談できるなど、相談しやすい環境づくりに取り組んでいます。相談者は調査などに際して名前の開示をしないことを選ぶこともでき、問題の解決には相談者などのプライバシーの保護に十分配慮してあたっています。

# 労働慣行 ～従業員の笑顔のために～



## ワークライフバランス

理研ビタミンでは、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制定しています。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、“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。

家庭と仕事の両立支援のため、1994年から従業員が育児のために利用できる休業・短時間勤務制度を構築しております。2015年度は更に柔軟な勤務体制を構築するため2つの制度新設、2つの制度改定を行うなど、女性に限らず、男性も育児と仕事の両立ができる環境づくりを図りました。

また、介護を支援する制度（「介護休業制度」「介護短時間勤務制度」）も整えており、今後は制度自体の理解を深める活動を強化していきます。

### ❖ 育児に関する制度の新設・改定

【新設】 フレックスタ イム勤務制 度	子どもが中学校に入学するまでの間、10時～15時をコアタイムとしてその前後で始業時刻と終業時刻を任意で設定できる。
【新設】 カムバック制 度	結婚・育児・介護などを理由に退職した社員が再び正社員として復職する機会を設ける。
【改定】 育児休業制度	子どもが満1歳に達する日まで、特別休暇(8週間以内の短期間取得に限り最大5日間有給)を取得できる。
【改定】 育児短時間勤 務制度	子どもが小学校5年生になるまでの間、勤務時間を一定時間短縮できる。

### ❖ 利用実績（人）

	2014年度		2015年度	
	男	女	男	女
育児休業制度	0	14	1	13
育児短時間勤務制度	0	16	0	27
【新設】フレックスタ イム勤務制度	-	-	8	7



・制度の新設・改定もあり増加傾向

制度周知を目的とした  
ガイドブックの作成

## :: 利用者の声

育児を理由とした突発的な休みや早退などありますが、理解を頂いて助かっています。責任感を持って働けるやりがいのある仕事をさせていただいております。大変満足しています。同僚の皆さんには感謝の言葉しかありません。

職場は男性しかいませんが、既婚の同僚は夫婦共働きの家庭が多いので理解してもらえ、感謝しています。

## 労働安全衛生

理研ビタミンは大小さまざまな規模の事業所を設置しており、その事業所ごとの事業内容も製造、販売、開発、管理などが多岐に渡っています。このような状況の下で、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、責任者などを置いて運営しています。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、従業員一人ひとりが高い危機管理能力をもって業務にあたることのできる環境の整備に努めており、本社、支店など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。2015年度は感染症にかかった時の出勤の取扱いを見直すなど社内の感染症拡大防止のための取り組みを実施しました。

## 人財育成

理研ビタミンは教育研修制度を充実させることで「自立したプロ人材=人財」になれるよう社員育成を行っています。

理研ビタミンの教育研修制度の柱となっているのは年次別・役職別を実施する「階層別研修」です。若手社員向けの研修では、社会人としての基礎やビジネススキルだけではなく、他部署・他部門への理解を深めています。

中堅社員向けの研修では、次期管理職候補としての意識付けを行っています。

また、管理職に就任したタイミングでは、管理職としての心構えやマネジメントの基本を学ぶ機会を提供しています。

更に、2015年度から50代の社員を中心とした「シニア向けキャリアデザイン研修」を新たに実施し、今まで培ってきたキャリアの振り返りや今後の役割を認識するようにしています。

グローバル人材育成のために、語学研修の促進や「オンライン英会話学習」の導入、新入社員研修時の「TOEICテスト」の導入も行いました。

## 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

理研ビタミングループでは、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、理研ビタミン環境方針（基本理念・行動指針）を定めています。

### 環境マネジメント推進

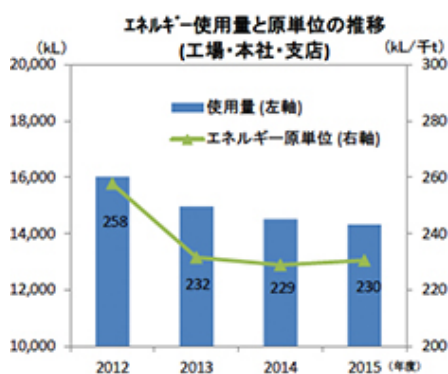
理研ビタミングループでは、効果的・効率的に環境管理活動を推進していくために、PDCAサイクルをもって運営する体制として「環境会議」を設置しています。

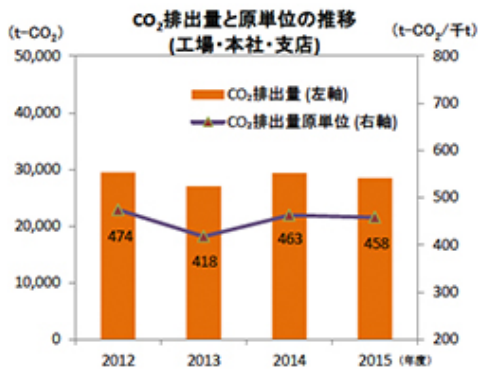
「環境会議」では理研ビタミン社長が議長をつとめ、会議を構成する各部会が活動に関する定期報告を行い、改善指摘事項等への対応策を協議し、より環境方針に即した事業活動につながるよう、活動を推進しています。

また、理研ビタミン国内全工場およびオフィス部門で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えています。

### 地球温暖化防止

理研ビタミンでは企業活動による環境負荷を考慮し、生産性の向上を図り、エネルギーの効率的な利用を推進しています。2015年度は、「油分含有排水の処理装置更新」「高効率モーター導入」といった設備導入を進めるとともに、「紙類の再資源化の推進による社内焼却の終了」「生産工程運転条件見直し」といった運用改善も行いました。それらの中から効果の高い事例を他工場でも情報の共有化を行い、全社横断的に環境負荷低減活動に取り組みました。





※原単位の分母は「販売数量千t」を使用しています。

※理研ビタミンのCO<sub>2</sub>排出量原単位は、環境省が毎年公表する電気事業者別排出係数を用いて算出しており、その変動の影響を受けています。

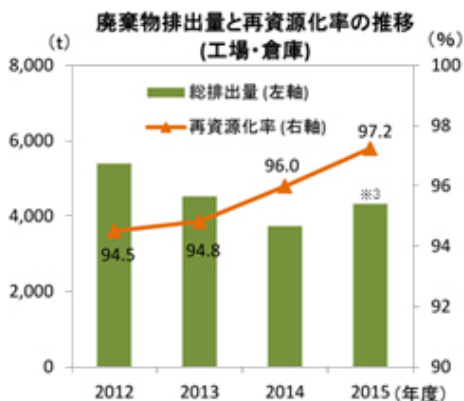
物流部門においては、JRコンテナを利用したモーダルシフトや、トラック輸送の積載効率の向上に継続的に取り組んでいます。2015年度は具体的なCO<sub>2</sub>排出量削減策として、「共同配送」「小口配送の改善」「生産場所から地方営業倉庫への直送化」、「積載効率99%以上」などに取り組まれました。今後も物流品質の向上を目指すとともに、環境負荷低減への取り組みを進めます。

## 廃棄物の削減

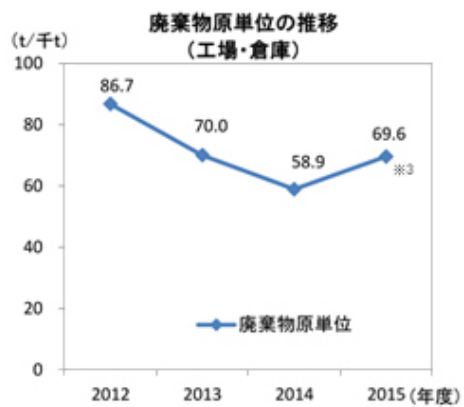
理研ビタミンでは、廃棄物排出量の抑制に向け、製造工程の改善や、包装資材の形態改善に取り組んでいます。また、廃棄物の再資源化率向上のため、廃棄物を適正に再資源化できる処理業者の選定と、廃棄物の分別処理の徹底を行っています。再資源化は、発生した廃棄物に関して、マテリアルリサイクル※1、サーマルリサイクル※2、RPF（固形燃料）などの有効利用への転換を図っています。2015年度は、「工程改善による廃液削減」「再資源化適応処理業者の選定」に取り組み、再資源化率の向上につながりました。

※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







※3 2015年度の廃棄物排出量および原単位の増加は、主に新工場稼働に伴う、テスト生産などの影響を受けたものです。

## 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

理研ビタミン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

理研ビタミンでは、特許権や商標権などの知的財産権を企業活動の維持および活性化に不可欠なものであると認識し、理研ビタミンの企業活動の自由度を損なうこと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、他者の知的財産権を尊重し、他者の権利との重複を避けるために特許権および商標権の調査を行いながら研究・開発を進め、理研ビタミン独自の技術開発、商品開発を行っています。

新入社員および開発関連部門に所属する社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などの説明会を実施し、知的財産権の意義および制度概要の理解など、知的財産マインドの育成に努めています。

また、特許および商標に関する社内規程を設け、特許に関しては出願した際および、登録された際に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発明者に報奨金を支払うことで、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

理研ビタミンでは、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、品質保証本部を中心として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、担当部門と協力を図り、全てのプロセスで高い品質保証が達成できるよう、さまざまな取り組みを行っています。

FSSC22000の取得については2015年度中に国内5工場で完了、ISO9001と合わせ、理研ビタミン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。

またフードディフェンスの更なる強化を目的とし、不審者による意図的な危害の防止のため、各生産拠点にモニタリングカメラの設置を推進しています。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、風土作りも含めた取り組みも行っています。

お客さまからの苦情、品質不適合に対しては、自社ネットワークシステムを活用し、徹底した再発防止と情報共有化を図っています。

### 適時適切な情報の開示

理研ビタミンの商品は、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、次のよう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、納品先会社からご依頼を受けた商品規格書、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します。

新商品の表示内容は表示適合性審査会を開催し審議され、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。特に2015年4月施行の食品表示法については新商品から随時対応を図っており、既存商品も今後順次新法規に合致した表示内容に変更していく予定です。

## お客さまとのコミュニケーション

理研ビタミンでは、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」を関連部門と定期的に開催しています。当部会で取り上げられた案件は、必要に応じ改善要請の形で担当部門に伝達されます。またお客さまから寄せられたアイデアは、開発部門へ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に改善に繋がった事例は、Webサイトで開示ご紹介しています。2015年度はリケンのノンオイル380mlシリーズペットボトルについて、使い方改善の目的でキャップの色を変更しました。

▶ 「お客様相談センター」ページはこちら

# 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

理研ビタミンでは、わかめ食育活動をスタートしてから2015年度で10年目を迎えました。東京都内から始めたこの取り組みは、現在は関係会社の一部でも実施するなど範囲を広げ、2015年度、全国で106校の小学校で実施させていただきました。

このプログラムでは、子どもたちにわかめの産地、生態、栄養などを楽しく学習していただきます。実際に海から収穫された状態の「生原藻わかめ」を教材に使用し「見て・触れて・匂い」を感じ、当日の給食には「わかめを使ったメニュー」を取り入れていただき「味・食感」を感じる「五感」を使った体験型の授業となっています。

この「わかめ食育授業」は、社内研修制度「わかめ学習認定講師研修」を合格した認定講師のみが実施します。

2015年度、認定講師は20名となり、食育スローガン「未来を拓く食育」のもと、次世代を担う子どもたちに「海藻の素晴らしさを伝えたい」という熱い思いを持って、全国で活動しました。



- ▶ 「食育スローガン」「理念」はこちら
- ▶ 「わかめ食育授業」について詳しくはこちら

## 職場訪問の受け入れ

理研ビタミンは2009年より、主に中学校・高校からの職場訪問を受け入れ、学生の皆さんに社員との対話を通して理研ビタミンの仕組みや働きがいなどをお伝えし、「社会とは」「仕事とは」について考えるきっかけとしていただけるよう、取り組みを行っています。受け入れ時には会社概要や各出席社員の仕事内容などを紹介。事前に学生の皆さんから当社に関する質問をいただき、それらへの回答も行っています。更に、ご要望に応じて「わかめ食育授業」や「わかめの健康機能」、「広報の仕事内容」のいずれかを「仕事の一例」として説明し、1つの企業の中にもさまざまな仕事があることを楽しみながら理解していただけるよう努めています。例えば、「生原藻わかめ」を使用する「わかめ食育授業」では、わかめの大きさにまず皆さん驚かれます。触ったり匂いをかいだりと、普段何気なく口にしてしているわかめの意外な事実に触れることで、自分たちの生活と企業活動のつながりを感じていただいています。皆さん最初は緊張され、表情も硬いですが、帰る時には笑顔で元気に挨拶をしてくださるのが印象的です。

実施回数に限りはありますが、2015年度は6校からの受け入れに対応しました。

## 国連WFPへの協力活動

理研ビタミンは、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、飢餓撲滅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。また、世界の子どもたちを飢餓から救うことを目的として開催されるチャリティーウォーク「WFPウォーク・ザ・ワールド」にも従業員有志が参加しており、これらの取り組みを通して国連WFPの実施する「学校給食プログラム」を支援しています。

2015年度は、同プログラムが理研ビタミンと深いつながりがある「学校給食」を通じての支援であることに着目した取り組みを行い、従業員による支援活動の活性化に努めました。具体的には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。更に、営業部門の会議にて改めて当活動についての周知を行いました。

# 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、今回初めて「CSRレポート」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

2015年4月1日～2016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

2016年7月（次回発行予定：2017年7月）