

## 促进DE&amp;I

## 方针

不二制油集团在2020年5月制定了《不二制油集团多样性愿景》。同时，不二制油株式会社还率先于2015年度制定了《多样性基本方针》。

## 不二制油集团多样性愿景（2020年5月制定）

## 享受多样性吧

来自全世界的多样人才相互刺激，进而推动创新。在彼此享受该过程的同时，通过各种饮食场景为富于多样性的全世界人们带去美味与健康，践行“以人为本”，为社会作出贡献。



## 多样性推进中的重要领域

不二制油集团，在制定多样性愿景时，对推进多样性时的重要领域包括性别、国籍、年龄层、专业、经验进行了梳理。我们以令每一位员工的背景经历和个性都能灵活地显现出来为目标，致力于推动制度和意识改革。



## 不二制油多样性基本方针

广泛寻求多种多样的人才，打造良好的环境，让每个人都能最大限度发挥其能力，加快企业为社会提供新价值的速度。

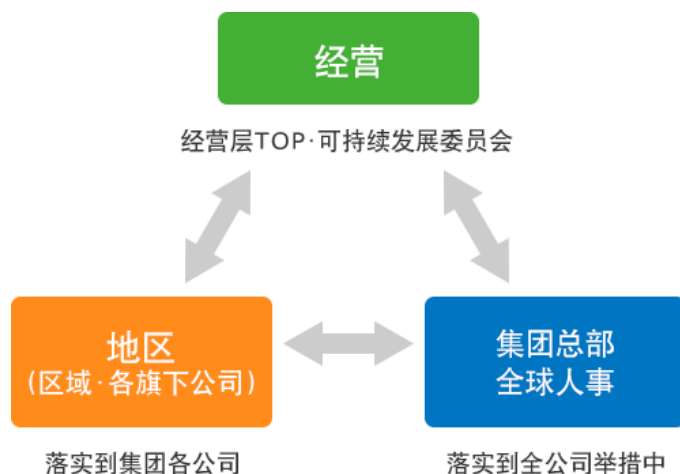
1. 在录用、培养和起用等发掘人才的所有阶段中，注意人员结构的多样性。
2. 为便于多种多样的人才最大限度发挥其能力，灵活地运行制度。
3. 注意战略性地运用多种多样的人才，助推其为社会及公司利益作贡献。

## 治理

GRI: 3-3

本公司集团，在由代表董事社长兼CEO担任委员长的董事会咨询机构的可持续发展委员会<sup>\*1</sup>上，针对ESG重要课题<sup>\*2</sup>之一“DE & I”，从多方利益相关者的角度审议和监督，并向董事会报告。同时，在行政总监（CAO）的管理下，推进与“促进DE & I”重要项目相关的具体举措。

## 推进体制

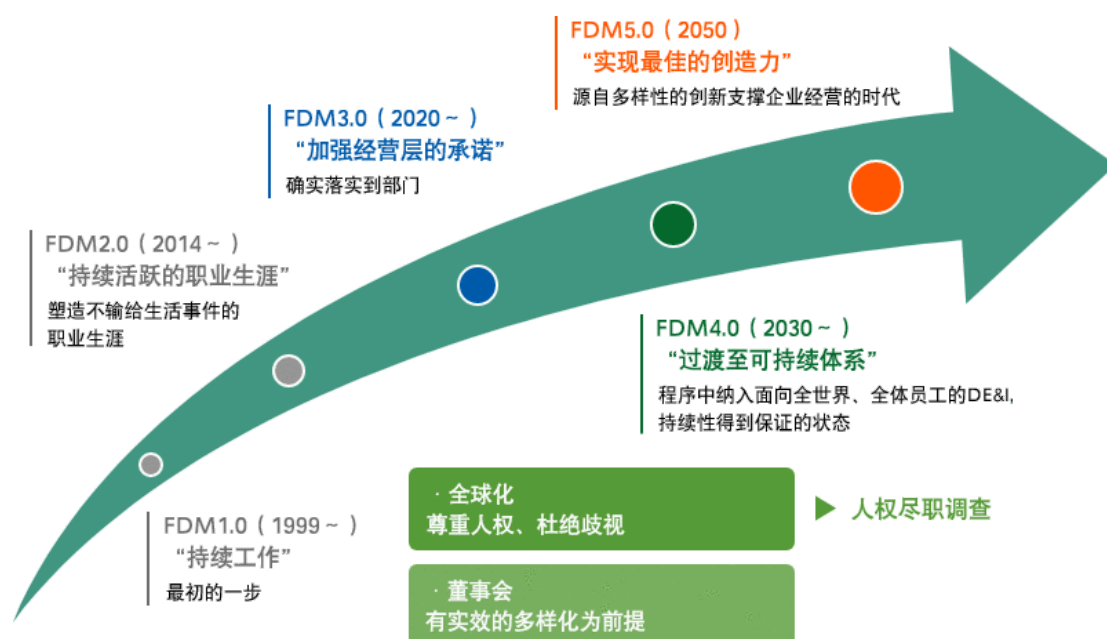


## 战略

在全球开展经营活动的本公司集团，肩负着尊重员工的个性与价值观多样性的重大社会责任。此外，为了确保竞争力并提高企业价值，在经营中充分发挥多样化员工的力量至关重要。

如果疏忽了应对社会和员工价值观的变化，会因离职者增加而造成生产力下降，也会因信誉风险的增加而导致投资者撤资以及客户停止交易等商务风险，同时，也会增加未来丧失新的价值创造力等风险。另一方面，通过推进有效对策，最大限度地激发全体员工的个性和能力，这也是为本公司集团的成长创造新价值的机会。

不二制油集团在《不二制油集团宪章》的“原则（行为规范）”中，规定了“我们尊重不二制油集团员工的多样性、人格与个性。”，尊重在本集团工作的同事们的基本人权、多样性、人格与个性，努力营造没有歧视和骚扰、能体现工作价值的职场环境，并对员工的挑战和成果给予贴切而公正的评价。在这一理念下制定的《不二制油集团多样性愿景》中，我们不分国籍、性别、年龄等，广泛开放职位和项目等机会，客观地评价实绩和潜能，充分任用了多样化人才。此外，随着工作方式选择的增多，员工对公司做贡献的方法也呈现多样化，为了提供让所有人都能人尽其才的环境和机会，我们努力排除处于不利状态的员工所感受到的障碍。今后，我们将努力建设让全体员工的心愿转换为价值、有归属感的企业文化，推进重视发挥多种人才力量的多样性、公平与包容（DE&I）的经营。



## 员工参与

在日本，面向不二制油集团控股以及不二制油株式会社的员工，截至2022年度为止每年都进行了员工意识调查，并且，从2023年度开始进行检验员工工作满意度的参与度调查\*。每年2次，将职务、自我成长、健康、支持、人际关系、认可、理念与战略、组织文化、环境等9个项目作为可视化数值，提取并评估公司全体以及每个组织的课题，按照优先顺序进行改善。此外，为了让组织负责人能够快速确认和应对本组织的状况，导入了能够即时阅览调查结果的系统，有力支持各组织单位的自发改善行动。

\* 详情请参阅《2024年综合报告》  
综合报告

指标与目标

○：达到目标的90%以上、△：达到目标的60%至90%、×：不满60%

| 2023年度目标         | 2023年度实际成果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 自我评价 |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 确保经营层的多样性        | <div>&lt; 集团整体 &gt;</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>经营会议成员的多样性（外国人、女性）比率为40%（截至2024年4月1日）<sup>*1</sup></li></ul></div> <div>&lt; 日本地区 &gt;</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>以酝酿参与经营的意欲，培养女性经营层为目的，在日本国内集团公司积极起用女性担任公司外部董事、公司外部监事。女性比率从13%（截至2023年4月1日）增加至15%（截至2024年4月1日）</li></ul></div> | △    |
| 日本：进行员工参与度调查     | <div><ul style="list-style-type: none"><li>不二制油株式会社及不二制油集团控股，在7月和1月共进行了2次首次参与度调查</li><li>将分析结果报告给经营层，针对被视为课题的“理念战略的渗透”，决定不论雇佣形态，将“不二制油集团宪章”和“GOODNOON”作为以全体员工为对象的部门研修的选定主题<sup>*2</sup></li><li>由社长直接向全体员工发送感想信息</li></ul></div>                                                                                           | △    |
| 日本：促进多样化工作方式     | <div><ul style="list-style-type: none"><li>利用远程办公制度，满足多样化工作方式需求</li><li>扩大老年雇佣合同中全职之外的选择方式（满足副业等工作方式需求）</li><li>不二制油株式会社及不二制油集团控股连续7年荣获“White 500”评价。评价结果为62.2，比上年度提高0.6百分点<sup>*3</sup></li></ul></div>                                                                                                                   | ○    |
| 日本：确保公平性         | <div><ul style="list-style-type: none"><li>在增强职业自主性的角度提供教育机会方面，与雇佣形态无关，以提供包括费用补助在内的全体员工一视同仁为前提，将新推出的自助餐式培训“FUJI学习咖啡厅”的利用对象变更为全体直接雇佣员工</li><li>2023年度公司内部公开招聘实行考试制，于2024年度开始形成制度化。制度利用对象设定为全体直接雇佣员工</li><li>为了不分雇佣形态和性别促进使用育儿休假，加强向管理人员提供信息，并通过每年一次的内容分发提供教育</li></ul></div>                                                | ○    |
| 日本：支持残障人士的长期供职   | 截至2024年3月，残障人士就业率为2.07%（比法定就业率差4名）。考虑到长期就业，我们在职场、支持中心与希望者进行访谈，但由于离职者人数较多，未能实现                                                                                                                                                                                                                                              | △    |
| 世界：对员工开展DE&I普及活动 | <div>&lt; 哈罗德有限公司（巴西） &gt;</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>通过DE&amp;I指南、视频和直播，提高对DE&amp;I的认识</li></ul></div>                                                                                                                                                                                              | ○    |

| 2023年度目标    | 2023年度实际成果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 自我评价 |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|             | <ul style="list-style-type: none"><li>为女性和50岁以上的人员创造就业机会（增加5%）</li><li>优先雇用少数群体。通过每月举行的DE&amp;I委员会会议改善内部活动</li></ul> <p>&lt; 中国地区 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>召开中国地区人事联络会，介绍不二制油集团的人权方针、DE&amp;I概要及事例</li><li>女性可晋升至高级管理职位</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |
| 世界：推进组织风气改革 | <p>&lt; 巴洛美巧克力公司（美国） &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>以贯彻“不二制油集团宪章”为目的，策划人才发掘、人才录用、人才定职、人才培养</li><li>开始制定辅导计划</li></ul> <p>&lt; 不二植物油有限公司（美国） &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>开展提高员工参与度和团队合作为重点的活动</li></ul> <p>&lt; 东南亚地区 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>强化人力资源职能，落实人事措施（建立考评制度）</li><li>加强劳动关系、合规等管理</li><li>考虑到营销员工的留职性，制定了与竞争对手相同的商务出差规则</li></ul> <p>&lt; 中国地区 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>为了建设值得工作的职场和掌握是否存在不公平待遇情况，人事部对员工进行访谈</li></ul> <p>&lt; 不二欧洲非洲有限公司（欧洲） &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>提供与员工在公司中所发挥职能相关的培训及能力开发</li></ul> | △    |

\*1 前年度为45%（截至2023年4月1日）。继续推进多样性。

\*2 详情请参阅《2024年综合报告》。

综合报告

\*3 详情请参阅维护和促进员工健康（健康经营）。

维护和促进员工健康（健康经营）（英语）

考察

从2023年度开始，对不二制油集团控股以及不二制油株式会社的员工，进行了评估员工工作满意度的参与度调查。在每年7月和1月共进行2次，从第一次调查结果中，我们将“对公司的方针和事业战略的满足感”和“对管理层的信任”等理念战略项目较低作为重要课题，无论雇佣形态如何，将“不二制油集团宪章”和“GOODNOON”设定为面向全体员工的部门培训的选定主题。此外，还提供了社长直接发送感言信息的机会。在参与度中，不仅需要提高全公司的平均分，促进各组织单位的改进行动也很重要，通过面向管理的参与度培训和发送参与度沟通的信息等，鼓励员工自愿采取行动。

同时，在海外，我们从部分地区的参与度调查结果找出课题，并将其用于DE&I推动活动中。

在北美，我们致力于通过人才发掘、人才录用、人才定职、人才培养来传播“不二制油集团的核心价值观”。

在巴西，我们每月举行DE&I委员会会议，并通过DE&I指南、视频和直播，提高员工对DE&I的认识。此外，作为改善少数群体雇佣的一项措施，将女性和50岁以上人群的就业率提高了5%。

在东南亚，我们完善了考核制度和培训体系，建立了集团内派遣人员制度，确保了劳动关系和合同的妥善运营，在守法方面也得到了改善。

在中国，我们召开了“中国地区人事联络会”，向各公司的人事成员讲解集团人权指南并分享了人事课题。我们还积极推动女性晋升到高级管理职位，创建有工作价值的职场，为了查明任何不公平或不平等待遇，通过人事部门进行员工访谈。

除了继续推动现有举措外，我们将逐步扩大参与度调查的对象范围，以此把握和改善包括海外集团公司在内的整个集团的课题。

社会评价

截至2023年6月底，我们得到的有关多样性的主要外部评价如下。

- 2017年8月 被日本厚生劳动省评为“白金Kurumin”
- 2022年11月 再次获得大阪市女性活跃领军企业认证

哈罗德有限公司（巴西）

在Great Place To Work（GPTW）的“最佳职场”榜单中荣获3项认证

- 2023年8月 巴鲁埃里市、地区部门（连续6年）认定
- 2023年12月 巴西产业部门（连续4年）认定
- 2024年3月 获得Great Place to Work的“最佳职场”认证（连续7年）

\* 社会评价

<https://www.fujioilholdings.com/ch/sustainability/evaluation/>

## 下一步行动

将以往推进的员工DE&I普及活动和组织文化改革应用于提高员工参与度上，为实现以下2024年度目标而努力。

### 集团全体

- 确保经营层的多样性
- 采取措施提高员工的参与度

### 日本

- 促进多样化工作方式
- 确保公平性
- 支持残障人士的长期供职

### 世界

- 高层管理者向员工发送有关经营方针和鼓励的感言信息
- 通过定期的沟通消除孤立感和合作精神的欠缺，通过建立伙伴意识与信赖关系强化合作
- 尊重少数群体
- 为营造公平的职场，完善考核制度以及促进在管理层中的渗透

### FDM3.0措施



## 相关资料

ESG资料册（PDF，3.2MB） 