

确保与培养人才

方针

不二制油集团继《不二制油集团宪章》^{*1}后，于2023年3月制定了《不二制油集团人权指南》^{*2}，并于2023年度公布了新的《人才战略运营方针》^{*3}。此外，在我们的人才战略中，设定了“作为为全球做贡献的食品制造商实现集团和员工共同可持续成长以此提升企业价值”的目标。

^{*1} 不二制油集团宪章

<https://www.fujioilholdings.com/ch/about/constitution/>

^{*2} 不二制油 集团人权 指南（PDF, 280KB）

^{*3} 请参照“战略”。

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^{*1}上，针对ESG重要课题^{*2}之一“确保与培养人才”，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“确保与培养人才”重要项目相关的具体举措。

^{*1} 治理，战略及指标与目标，风险管理>治理

https://www.fujioilholdings.com/ch/sustainability/sustainability_management/

^{*2} 治理，战略及指标与目标，风险管理>战略及指标与目标

https://www.fujioilholdings.com/ch/sustainability/sustainability_management/

战略

近年来，本集团通过海外并购拓展业务，在新市场进行成长性投资，并且通过转让业务和资产以提高资本效率。以上举措都是为了让集团作为全球食品制造商能够更好地为世界食品供应做出贡献，并可持续地提高我们的企业价值。

在这些变化中，我们再次相信，实现“不二制油集团宪章”使命和集团可持续发展的关键是集团每一位成员都能够发挥其能力不断成长。为了让多元化的人才发挥各自的优势，独立持续地迎接挑战，并且富有团队精神共同努力提高企业价值，提供改善工作环境的“培养健全的企业文化”和“公平的成长机会（培养人才，ER信息共享）”非常重要。作为组织的基础，我们需要一个弘扬挑战精神的环境和保证DE&I的文化。

此外，作为一家通过业务贡献幸福安康的企业，我们的员工自身必须首先能感受到更好的幸福安康。除此之外，通过在本公司集团取得的经验提供成长机会，是提升职场魅力，创造持续人才充足状态的机会。

本集团是一家主营四项业务的制造公司，企业成长所需的能力和职业种类涉及面广。随着全球人才流动性的增加，人们对制造业的就业热情比以往大有下降的倾向，如果我们不能创造一个吸引多元化人才富有魅力的职场，有可能带来业务存续的风险，也将难以实现我们的愿景。因此，从2023年度开始，我们在ESG重要课题中增加了“确保与培养人才”，并且至2022年度为止各公司推进的人才培养措施，开始作为集团举措加强推动力度。

不二制油集团控股将继续推动于2020年度开始的下一代经营层人才培养会议，在培养全球经营人才候选人的同时，不二制油集团控股和不二制油株式会社将举行与下一代经营层人才培养会议相连的人才培养会议，正在确定职位要求和选择继任者。

为了使录用和培训能一气呵成提高实效性，不二制油株式会社率先于2023年度新设了人才开发课。不限对象者的雇佣形态，根据以下三个理念制定了培训计划。

1. 提供多种专业性的学习机会
2. 支持自主的职业成长
3. 上司认真考虑部下的职业生涯，营造支援成长的文化

不二制油集团人才战略示意图



风险管理

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

劳资对话

GRI:2-30、407-1

不二制油株式会社认为员工与公司应是相互扶持的存在，因此十分重视劳资之间的对话。公司方面由人事部门作为对话窗口，与创业之初设立的不二制油工会一起在长达70年的岁月里，一直在尽力为员工打造舒适的工作环境。我们提供了每月1次的劳资之间（由公司人事总务部门代表和工会中央执行委员组成）的对话平台，旨在令员工带着干劲最大限度地发挥其能力，不断成长、各显其能。

2023年度，为了加深对2024年度开始实施的新的工会会员人事制度的理解，以工会会员和管理职（总计约1,350名）为对象，共举办了50场说明会。今后也将在新对策及制度等进行修订时听取全国各个事业所的工会会员的意见等措施，并考虑在需要时增加对话频度。

此外，不二制油工会采用Union Shop制，不二制油株式会社执行董事和管理人员以外的正式员工的入会率为100%。

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
<日本> 确保人才：重新审视应届毕业生录用方法	行政类综合职位已改为按营销职和员工职分别进行招聘。这样就能招聘到与岗位类型相匹配的员工，降低了错位上岗的风险。	○

2023年度目标	2023年度实际成果	自我评价
< 日本 > 确保人才: 通过重新评估生产人员的录用方法来避免错位上岗现象	- 最终面试时必须参观工厂, 由部门负责人对现场的业务内容进行详细说明。引进该对策后未出现因错位上岗而提前离职者 - 每3个月举办一次面向最近的中途入职者的业务内容研讨会, 不仅对自己的部门同时也是为了推动对不二制油集团整体的事业的理解	○
< 日本 > 人才培养: 推出新的教育计划	为了培养学习习惯, 引进了自助式的“FUJI 学习咖啡厅”(可以从商务书籍摘要应用程序和在线视频学习服务等多个项目中选择)。全年共有866人听课	○
< 集团全体 > 人才培养: 培养下一代经营管理人才	在2020年度开始的下一代经营层培养计划中, 从集团全体中选拔候选人, 扩大人才储备	○
< 日本 > 人才培养: 职位管理	在人才培养会议上, 明确不二制油集团控股及不二制油株式会社的部门长、部长、课长的职位条件, 并选定继任候选人	○
< 日本 > 人才培养: 通过研修生制度培养全球化人才	从日本地区派遣1名研修生前往海外 - 进行语言研修、业务培训 - 完成2024年度候选人选拔	○
< 日本 > 人才培养: 培训国外派遣人员	考虑到难以长期出国赴任的员工情况, 开始了可在日本国内听讲的海外人才培养研修计划。进行短期出差理解海外事业和预定境外赴任的心理准备等项目培训。第一年有4名员工听课	○

考察

在确保人才方面, 以避免错位上岗为主题, 我们重新审视应届毕业生录用方法并重新审视生产职的录用方法。在应届毕业生录用中, 鉴于学生的职业志向越来越强烈的现状, 从2023年度的选拔开始, 把以往行政类综合职位一并选拔, 分为为营销职和员工职, 从选任阶段开始, 就提前表明初始预定的分配部门, 然后进入选任。此举提高了应届毕业生采用上的留任率。在生产职录用方面, 在选任时提供职务内容的详细信息和参观职场后, 再进入选任流程。

在培养人才方面, 按照2021年度制定的3个基本理念依次投入了新的计划。特别是2023年度, 开始培训在不断扩大的海外业务中发挥核心作用的人才, 目前已开始对 4 名候选人进行培训。与2021年度开始的海外研修生制度并行, 努力培养能在海外乃至全球发挥积极作用的人才。在日本国内, 我们开始推进自助式的新教育程序“FUJI 学习咖啡厅”, 不分雇佣形态, 向全体员工提供学习机会。为了让多样化的人才能够在全球范围内发挥自己的能力、不断成长, 我们将继续及时推动与经营战略相关的措施, 努力确保和培养能够胜任不二制油集团的可持续发展的人才。

下一步行动

致力于以下2024年度目标。

确保人才

- < 日本 > 重新审视应届生录用方法
- < 日本 > 提高新录用正式员工的留任率
- < 集团全体 > 海外派驻人员的职位管理

人才培养

- < 集团全体 > 培养下一代经营层人才
- < 日本 > 管理人才的培养 (职位管理、部长、课长)
- < 集团全体 > 培养全球化人才 (培养海外派驻人员候选人和选拔培养海外集团公司干部候选人)

相关资料

ESG资料册 (PDF, 3.2MB) 