

方针 治理 战略 风险管理 指标与目标

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）

充分发挥多样性

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，将性别、国籍、年龄层、专业和经验定义为推进多样性的重要领域。我们以让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，实施灵活的制度。
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做贡献。

本公司集团，设置了由代表董事社长兼CEO担任委员长的董事会咨询机构的可持续发展委员会^{*1}。该委员会针对ESG重要课题的重点项目^{*2}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，在高级执行董事 首席财务官（CFO）兼人事总务部总经理的管理下，推进相关举措。

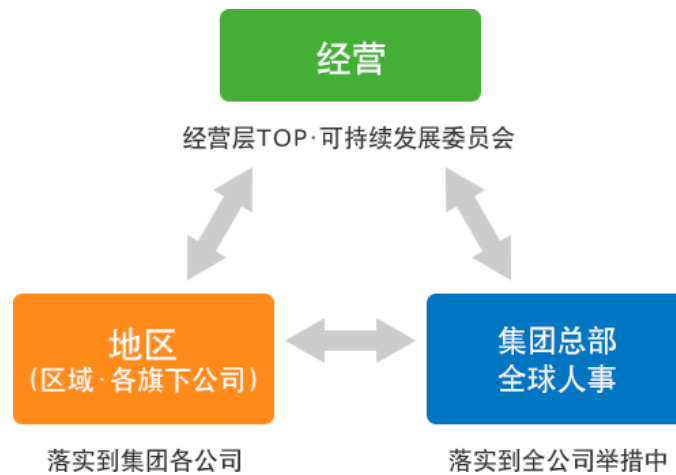
*1治理, 战略, 风险管理, 指标与目标>治理

https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/sustainability_management/#governance

*2治理, 战略, 风险管理, 指标与目标>指标与目标

https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/sustainability_management/#index

推进体制



战略

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”。我们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。

对于在全球开展业务的本集团来说，尊重员工的多样性特点和价值观是一项重要的社会责任。此外，为了实现《不二制油集团宪章》中提出的“以植物性原材料追求美味和健康,共创可持续食品的未来”的愿景，重要的是整合各种员工的力量，转化为组织的力量，以此实现“技术融合”和“解决与客户相关的课题”目标。如果我们轻视了DE&I观点，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。

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。

风险管理

不二制油集团通过以下ESG重要课题及全公司重要风险，管理与“人力资本与职业安全”相关的风险与机遇。

全公司主要风险

风险类别：“灾害与事故”、“环境与人权”、“采购”、“劳动与人事”

https://www.fujioil.co.jp/en/ir/policies_and_systems/risk/（英语）

员工参与

不二制油集团于2023年度开始实施参与度调查。

对于不二制油的员工，每年两次，通过对衡量“工作价值感”的9个关键推动因素进行数值可视化整理，并提取和评估公司全体，以及每个组织的课题。通过迄今为止的4次调查结果，我们认识到本公司的优势，体现在“组织文化”的构成要素之一“部门合作”所表现出的“人际关系”，以及作为“职务”的构成要素之一的“判断力”中得分较高的“信任文化”。这些都是我们新制度建设中提出的“团队出成果”，“共创力”的基础，是“技术的融合”及“解决客户问题的能力”等价值创造源泉的优势企业文化。另一方面，结果也显示出全公司的课题“理念战略”的得分较低。虽然每次调查的总体得分都有所提高，但这一趋势并未改变。

此外，对于海外集团公司的员工，每年进行1次以提高“HATARAKIGAI（工作价值感）”为目的的全球敬业度调查，以此推动各公司制定行动计划推进改善工作。迄今为止的两次调查结果显示，我们在“协作”和“团队合作”等方面具有优势，我们认为拥有“团队合作并取得成果”的基础是包括日本国内公司在内的整个集团的优势。另一方面，在集团全公司的管理层中，普遍缺乏“尊重个人、支持个人成长”等当今时代新领导者所需的思维和技能，而且，能够阐述使命、愿景、方针和战略的领导者也较为匮乏，而这种趋势是包括日本国内公司在内的整个集团中普遍存在的课题。我们认为，通过培养领导力来改变全公司文化，是整个集团面临的一项重大课题。

基于上述结果，我们认识到：作为核心课题的“尊重个体”与推动多元化高度契合；同时深化对经营方针及事业战略的理解与认同将促进包容性（DE&I）。因此，我们联动推进DE&I（多元化、公平与包容）与提升“HATARAKIGAI”（工作价值感）两项举措，持续推动“课题识别-行动实施-改善的进展与确认”的循环机制的落实。特别是将“增强对使命愿景的共鸣”及“深化对经营方针及事业战略的理解和认同”视为管理层需率先垂范的核心课题，通过创设经营层与员工的直接对话机制等措施持续推进。在下一期中期经营计划中，也将作为ESG重要课题，进一步强化举措力度。

我们将利用调查结果，进一步重点推进“DE&I”，完善“HATARAKIGAI”，使员工能够感受到作为不二制油集团一员的价值和工作的自豪感，使不二制油集团成为个人和集团共同成长的地方。

指标与目标

○：达到目标的90%以上、△：达到目标的60%至90%、×：不满60%

2024年度目标	2024年度实际成果	自我评价
确保经营层的多样性	<p>< 集团整体 ></p> <ul style="list-style-type: none">经营会议成员的多样性（外国人、女性）比率为46%（截至2025年4月1日） <p>→开始年度2022年度：从42%到中期经营计划期间改善4%。→主要原因是东南亚地区起用。最大的课题是提高日本总公司决策层的多样性。</p>	○
最高管理层发出就经营方针和对员工的期望的信息	<p>< 集团整体 ></p> <ul style="list-style-type: none">创造管理层与员工直接对话的机会举办业绩和业务说明会通过集团内部网络交流工具“FUJI Connect”传播信息和相互交流	○
	<p>< 原不二制油株式会社 ></p> <ul style="list-style-type: none">自2023年起，推出一档双向沟通视频节目，社长不仅会传达信息，还会解答员工的疑问。社长将继续出演该节目。	○
	<p>< 巴洛美巧克力公司（美国） ></p> <ul style="list-style-type: none">通过定期的交流构筑伙伴意识和信赖关系。创建协作增强程序。召开全公司员工大会，发布高层领导的视频讲话，并开设信息共享网站。 <p>KPI: 员工留任率提高10%。</p>	○

2024年度目标	2024年度实际成果	自我评价
	<p>< 中国区域 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 举办高级管理人员恳谈会、总经理对话会·表彰会（销售员工·技术员工） <p>KPI:高级管理座谈会1次、经营者感言（各公司1次共计4次）</p>	○
尊重少数群体，为每个人创造良好的工作环境	<p><不二制油></p> <ul style="list-style-type: none"> 持续采取措施提高员工留存率（职场和工作内容咨询、跟进面谈等）。关于残障人士雇佣，除了2024年开园的农园之外，新的农园从5月开始签约。 <p>KPI: 除生产岗位外，应届毕业生的男女比例达到1:1</p>	○
	<p>未完成残障人士就业法定就业率（1.85%）</p>	△
	<ul style="list-style-type: none"> 推进健康经营：以增进健康为目的的禁烟措施、通过体力测定提高健康意识 <p>KPI: 连续8年获得白色500，同时超过2023年评价结果的62.2 →从2025年4月开始推进了在国内的事务所在地内以及工作时间内全面禁烟等措施，但是没有取得白色500</p>	×
	<p>< 哈罗德有限公司（巴西） ></p> <ul style="list-style-type: none"> 改善少数群体待遇，打造人人友好的职场环境。已实现针对女性、LGBTQIAPN+群体以及残障人士的目标。 <p>KPI:女性比例增加5%，LGBTQIAPN + 员工增加20%，残障人士增加5%</p>	○
	<p>< 不二植物油有限公司（美国） ></p> <ul style="list-style-type: none"> 录用当地职业学院的高中生。 <p>KPI:从当地的职业学院高中生中录用5名</p>	△
改进评估制度，创造公平的职场，并促进管理人员的理解	<p>< 中国区域 ></p> <p>公正的职场建设评价制度的改善和对管理人员的普及。</p> <p>KPI:改进评估表和流程</p>	○
	<p>< 东南亚地区 ></p> <p>本地外派员工的职业发展</p> <p>KPI: 派遣体系的完善性</p>	○
	<p>< 欧洲地区 ></p> <p>制作以普及及投诉处理制度等为目的的员工手册，向全体员工分发、签名、活用</p> <p>KPI: 员工的理解</p>	○

考察

自2022年度起，我们在各地区和各公司设置了“DE&I推进负责人”。以各区域、各公司为主体推进DE&I活动，其目的是减轻本集团的商务风险和um提高价值创造绩效。由于历史背景和业务特性等的多样性，我们没有制定集团整体的统一目标，而是从2024年度开始，根据上一年度开展的参与度调查的结果，制定各地区和各公司的具体目标，从而推进活动的开展。

社会评价

截至2025年6月底，我们得到的有关多样性的主要外部评价如下。

不二制油株式会社

- 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2项认证

- 2025年3月 荣获“卓越职场（Great Place to Work）”认证（连续第八年）
- 2025年5月 入选巴西农业领域提供最佳就业机会的中型企业20选

此外，该公司还于2025年5月荣获Great People Mental Health颁发的“卓越人才心理健康（the Mental Health award）”奖。

（相关信息）社会评价

<https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/evaluation/>

下一步行动

随着向事业控股公司体制的转型，作为2025年度开始的新中期经营计划期间的重要经营方针，将全公司重组（已合并的不二制油集团控股株式会社与不二制油株式会社的重组，以及加强日本国内和海外集团公司的合作）。作为重组的主导者，我们制定了推进DE&I和改善“HATARAKIGAI”的方针，以实现KPI作为成果指标，致力于以下措施。

集团全体

- 确保决策层的多元化
- 制定并推广DE&I政策
- 组建跨国参与团队，并采取措施提高团队员工的参与度

日本

- 推广多元化工作方式
- 支持残障人士的长期供职

相关资料

ESG资料册（PDF，653KB）