

✓ 方针 ✓ 治理 ✓ 战略 ✓ 风险管理 ✓ 指标与目标

## 方针

不二制油集团继《不二制油集团宪章》<sup>\*1</sup>后，于2023年3月制定了《不二制油集团人权指南》<sup>\*2</sup>，并于2023年度公布了新的《人才战略运营方针》<sup>\*3</sup>。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.fujioil.co.jp/ch/about/constitution/>

\*2 不二制油 集团人权 指南

[https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/policy/human\\_rights\\_guideline/](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/policy/human_rights_guideline/)

\*3 请参照“战略”。

## 治理

GRI: 3-3

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<sup>\*1</sup>。该委员会针对ESG重要课题的重点项目<sup>\*2</sup>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，高级执行董事 首席财务官（CFO）兼人事总务部总经理，推进相关的具体举措。

\*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](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](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/sustainability_management/#index)

## 战略

近年来，集团通过大规模并购（M&A）扩大了业务范围，目前集团合并员工总数中约有70%来自海外地区。

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并不断成长。因此，我们于2023年度制定了《不二制油集团人才战略》。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，创造人才持续充足状态的机会。

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和富有魅力的职场，有可能带来影响业务存续的风险，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”，并且加强了举措的推动力度。

不二制油集团继续推进旧不二制油集团总公司从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，举办了与该会议相衔接的“职位管理会议”，进一步明确了管理职位的定义与要求和继任者候选人的选定。此外，我们不限对象的雇佣形态，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

不二制油集团将ESG重要课题和可持续发展课题领域“人力资本和职业安全”相关的风险和机遇与全公司范围内的重要风险项目联系起来，加以系统化管理。

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/](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。

我们对不二制油的员工，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。此外，2023年度的相关结果显示，作为“组织文化”构成要素的“挑战文化”和“提供成长机会”得分低于食品行业平均水平。我们也意识到，自创业以来就根植于我们DNA的“挑战”并未真正成为全公司的文化，这是一个需要优先解决的课题。

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。

我们将利用调查结果，努力完善“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。

\* 详情请参阅《2025年综合报告》。  
综合报告

劳资对话

GRI: 2-30、407-1

不二制油集团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，旨在让员工带着干劲最大限度地发挥其能力，不断成长，各显其能。2024年度，经过工会的春斗（加薪谈判）附带要求“就引入副业制度的协商”，导入了非雇佣型副业制度。

此外，不二制油工会采用Union Shop制，不二制油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%

2024年度目标		2024年度实际成果	自我评价
确保人力资源	<不二制油> 重新审视新毕业生的招聘方法	• 确保按工种录用的新员工 KPI: 系统工种2名→（实绩）2名 销售工种4名→（实绩）7名 工作人员5名→（实绩）4名	○
	<不二制油> 提高新正式员工的留任率	• 最近3年的新的正社员采用者（包括应届生、中途聘用者）留任率：保持91.5%以上→（实绩）94.9%	○
	<集团整体> 海外外派人员岗位管理	• 由于经营合并导致的组织合并、体制变更，暂停职位管理 • 仅确认了海外外派人员的情况，并通过问卷调查和对有意向成为海外外派人员进行了个别访谈。	△
人力资源开发	<集团整体> 培养下一代经营人才	• 完成新一代管理人才库中期目标	○
	<不二制油> 培养管理人才（职位管理、部长、课长）	• 由于经营合并导致的组织合并、体制变更，暂停职位管理	—
	<不二制油> 培养全球人才（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）	• 海外派遣人员培养计划：选拔第2期生，启动项目	○
		• 海外研修生：新派遣	△
		• 海外集团公司干部候补生的选拔培养	×
	<海外> 员工能力开发和职业发展投资	<巴洛美巧克力公司（美国）> • 引入新的学习内容，帮助员工掌握及时且重要的技能 • 为了有效的进行绩效考评开展干部培训 KPI:职业发展进度	○

2024年度目标		2024年度实际成果	自我评价
		< 东南亚区域 > <ul style="list-style-type: none"><li>举办劳动省推荐的研修</li></ul> KPI: 培训计划参与率	○
		< 中国区域 > <ul style="list-style-type: none"><li>员工能力开发和职业发展投资</li></ul> KPI: 举办管理人员培训	○

## 考察

在确保人力资源方面，我们以避免“错配上岗”为主题，重新审视了日本应届毕业生的招聘方法。考虑到学生们越来越注重职业发展的现状，我们将过去分批进行的综合文职类职业岗位的选拔过程改为系统课程、销售课程和一般职员课程，并在选拔阶段预先告知应聘者最初的工作安排。此外，对于应届毕业生和中途招聘人员，我们将继续在选拔阶段提供详细的职位说明，以避免“错配上岗”，提高留任率。

在人才培养方面，在日本我们按照2021年度制定的3个基本理念依次启动了新的项目。丰富多种语言研修，并扩大面向未来计划派驻海外的员工在日本提供的培训项目等“GLOBAL项目”，从而推动培养能够在全球发挥能力的人才。此外，我们还加强了2023年度开始的激励员工成长热情的举措，自助式“FUJI学习咖啡”，建立鼓励自律的制度。无论是从2023年度开始的公司内部公开招聘制度，还是2024年度导入的以非雇佣型业务为对象的副业制度，都以所有直接雇佣员工为对象，考虑到了平等和职业自主性，并提供了挑战自我和成长的机会。

在海外，在美国、东南亚、中国举办了各公司自己策划的干部培训。此外，根据参与度调查结果，也企划了多种2025年度以后面向领导层的培训，并围绕全公司基本方针，对各公司的培训措施进行质量保证和持续支持。

为了让多样化的人才能够在全球范围内发挥自己的能力并不断成长，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推进不二制油集团的可持续发展的人才。

## 下一步行动

随着向事业控股公司制的转型，我们将采取具体举措，加强经营战略与事业战略之间的互动。

### 加强与经营战略的互动

- 通过提名与薪酬咨询委员会加强对人力资源方面的管理
- 培养集团经营管理人才

### 加强与事业战略的互动

- 将人力资源 (HRBP)分配至事业总部
- 加强海外驻派员工的合理配置
- 为集团培养全球化人才

## 相关资料

ESG资料册（PDF，653KB）