

DE&Iの推進

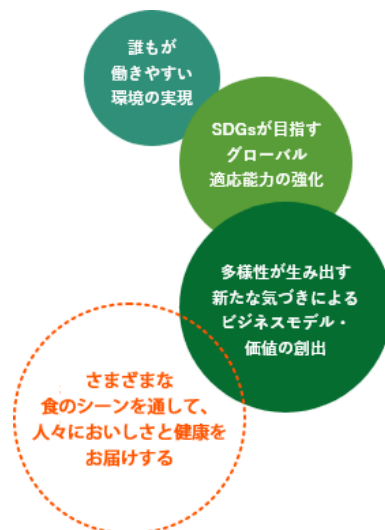
方針

不二製油グループは、2020年5月に「不二製油グループ ダイバーシティビジョン」を策定しました。また、不二製油（株）においては、このビジョンに先駆けて、2015年度に「ダイバーシティ基本方針」を定めています。

不二製油グループ ダイバーシティビジョン（2020年5月策定）

ダイバーシティを楽しもう

世界の多様な人材がお互いに刺激しあい、イノベーションを起こしていく。この過程をお互いに楽しみながら、多様性に富んだ世界中の人々にさまざまな食のシーンを通じておいしさと健康をお届けできるよう「人のために働く」を実践し、社会へ貢献します。



ダイバーシティ推進における重要な領域

ダイバーシティビジョン策定に際して、ダイバーシティを推進する上での重要な領域として、性別、国籍、世代、専門性、経験を整理しました。従業員一人ひとりのバックグラウンドや個性が活きる姿を目指し、制度や意識の改革に取り組みます。



不二製油ダイバーシティ基本方針

多様な人材を幅広く求め、それぞれが持てる能力を最大限に発揮できる風土を醸成することで、社会への新たな価値提供を加速していきます。

1. 採用、育成、登用などの人材発掘の全段階において、人員構成の多様性を意識します。
2. 多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、柔軟性のある制度展開を行います。
3. 多様な人材の戦略的な活用を意識し、社会および会社への利益貢献へとつなげます。

ガバナンス

GRI : 3-3

当社グループは、取締役会の諮問機関であり代表取締役社長 兼 CEOが委員長を務めるサステナビリティ委員会^{※1}にて、ESGマテリアリティ^{※2}「DE&I」について、マルチステークホルダーの視点で審議・監督し、取締役会へ答申しています。また、最高総務責任者(CAO)管掌のもと、同重点項目「DE&Iの推進」の取り組みを推進しています。

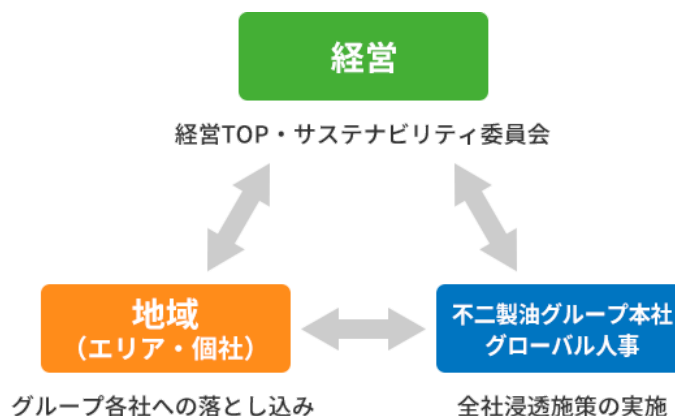
※1 ガバナンス、戦略および指標と目標、リスク管理>ガバナンス

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

※2 ガバナンス、戦略および指標と目標、リスク管理>戦略および指標と目標

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

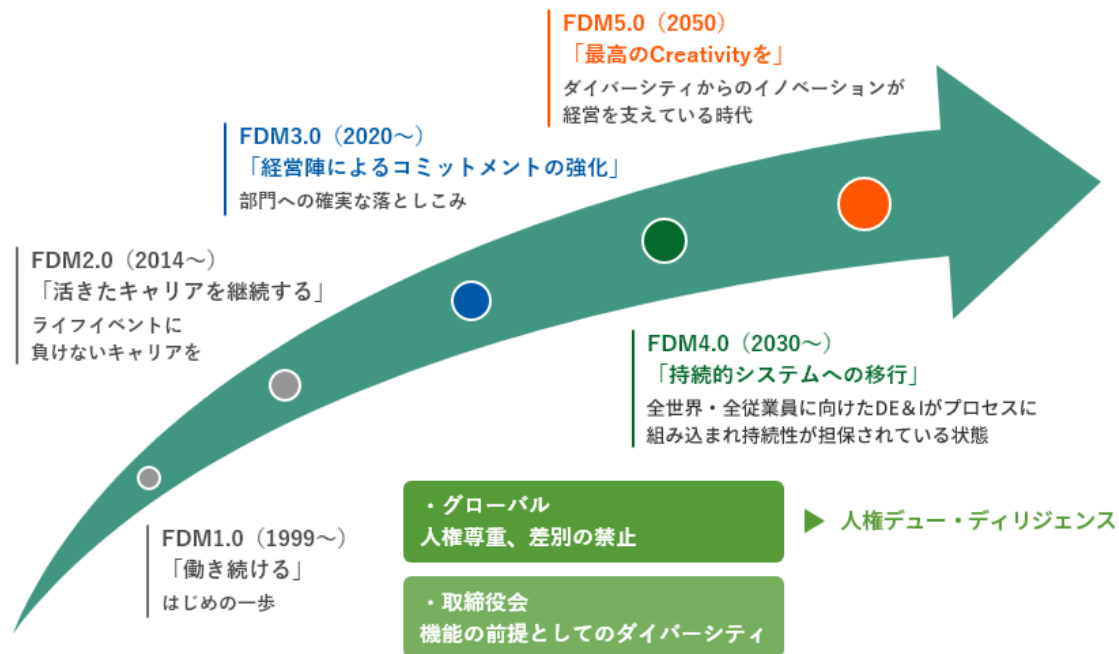
推進体制



戦略

グローバルに事業を展開する当社グループにとって、従業員の属性や価値観の多様性の尊重は重要な社会的責任です。また、競争力の確保や企業価値の向上には、多様な従業員の力を経営に活かすことが肝要です。社会や従業員の価値観の変化への対応を怠った場合、離職者増による生産性低下、レピュテーションリスク増による投資家離れや顧客との取引停止などのビジネスリスク、また将来に向けた新たな価値創造力の喪失といったリスクが高まります。一方でこうした対応を進め、全社員の個性や能力を最大限に活かすことにより、当社グループの成長に向けた新たな価値創造につながる機会となり得ます。

当社グループでは、「不二製油グループ憲法」のプリンシプル（行動原則）の中で「私たちは、不二製油グループ社員の多様性と人格、個性を尊重します。」と定め、当社グループで働く仲間の基本的人権、多様性、人格、個性を尊重し、差別や嫌がらせのない、働きがいのある職場環境づくりに努め、従業員の挑戦や成果に対しては適正かつ公正な評価を行う考え方を示しています。この考えに基づき策定した「不二製油グループ ダイバーシティビジョン」のもと、国籍やジェンダー、年齢などを問わず、ポストやプロジェクトなどの機会を広くオープンにし、実績や潜在能力を客観的に評価することで、多様な人材を活用していきます。また、近年働き方の選択肢が増え、会社への貢献の仕方も多様化する中で、全ての人が活躍できる環境や機会を提供するべく、不利な状況にある人が感じているバリアーを取り除くよう努めています。これからも、従業員全員の声が届き、帰属意識が感じられる企業文化を醸成し、多様な人材のパワーを発揮させるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) を重視した経営を推進します。



※ FDM : Fuji Diversity Management

リスク管理

従業員とのエンゲージメント

日本においては、不二製油グループ本社および不二製油（株）の従業員に対し、2022年度までは従業員意識調査を毎年実施していましたが、2023年度より従業員の働きがいを測定するエンゲージメントサーベイ[※]を実施しています。年2回、職務、自己成長、健康、支援、人間関係、承認、理念戦略、組織風土、環境の9項目を数値として可視化し、会社全体および組織ごとの課題を抽出・評価し、優先順位をつけて改善につなげています。また、組織長が自組織の状況をスピーディーに確認し対応できるよう、サーベイの結果が即時に閲覧できるシステムを導入することで、各組織単位での自発的な改善行動を後押ししています。

※ 詳細は「統合報告書 2024」をご参照ください。

統合報告書

指標と目標

○：目標に対して90%以上達成、△：目標に対して60%以上達成、×：60%未満

| 2023年度目標 | 2023年度実績 | 自己評価 |
|---------------|---|------|
| 経営層における多様性の確保 | <グループ全体> ・経営会議メンバーの多様性（外国人、女性）比率は、40%（2024年4月1日時点） ^{※1} <日本エリア> ・経営参画の意識を醸成し女性経営層の育成を目的に、国内グループ会社にて社外取締役、社外監査役に積極的に女性を登用。女性比率は13%(2023年4月1日時点)から15%（2024年4月1日時点）へ上昇 | △ |

| 2023年度目標 | 2023年度実績 | 自己評価 |
|---------------------|---|------|
| 日本：従業員エンゲージメント調査の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 不二製油（株）および不二製油グループ本社において、初のエンゲージメントサーベイを7月と1月の計2回実施 分析結果を経営に報告し、課題と捉えた「理念戦略の浸透」に対して、雇用形態を問わず「不二製油グループ憲法」と「GOODNOON」を全従業員対象の部門研修での取り扱いテーマとすることを決定※2 社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 | △ |
| 日本：多様な働き方の促進 | <ul style="list-style-type: none"> テレワーク制度を活用し、多様な働き方のニーズに対応 シニアの雇用契約にフルタイム以外の選択肢を拡充（副業などの働き方ニーズへの対応） 不二製油（株）および不二製油グループ本社は「ホワイト500」を7年連続で取得。評価結果は62.2と前年から0.6ポイント改善※3 | ○ |
| 日本：公正さの確保 | <ul style="list-style-type: none"> 強化しているキャリア自律観点の教育機会について、雇用形態にかかわらず、費用補助含め全従業員に等しく提供することを基本とし、新規施策のカフェテリア型研修「FUJIラーニングカフェ」の利用対象を全直接雇用従業員に変更 社内公募を2023年度に試験導入、2024年度より制度化。制度応募対象者を全直接雇用従業員と設定 雇用形態および性別を問わず育児休業の取得を促進するため、管理職向けの情報提供を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 | ○ |
| 日本：障がい者の長期活躍の支援 | 障がい者雇用率は2024年3月末現在2.07%（法定雇用率まで4名不足）。長期就業を念頭に職場、支援センター、本人を交えた面談などを実施したが、離職者発生で未達 | △ |
| 海外：従業員へのDE&I浸透活動の実施 | <p><ハラルド（ブラジル）></p> <ul style="list-style-type: none"> DE&Iに関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知を向上 女性、50歳以上の雇用を創出（5%増） マイノリティ層を優先的に雇用。DE&I委員会を毎月開催することで社内活動を改善 <p><中国エリア></p> <ul style="list-style-type: none"> 中国地域人事連絡会を実施し、当社グループの人権ガイドライン、DE&Iの概要や事例を紹介 女性が上級管理職に昇格 | ○ |

| 2023年度目標 | 2023年度実績 | 自己評価 |
|--------------|---|------|
| 海外：組織風土改革の推進 | <p><ブラマー チョコレート カンパニー（米国）></p> <ul style="list-style-type: none"> 「不二製油グループ憲法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定着、人材育成を実施 メンターシップ・プログラムの開発を開始 <p><フジ ベジタブルオイル（米国）></p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントとチームワークの向上に焦点を当てた活動 <p><東南アジアエリア></p> <ul style="list-style-type: none"> HR機能を強化し、人事施策（評価制度の構築）を実施 労務関係、コンプライアンスなどの管理強化 営業社員のリテンションを考慮し、競合他社と同等クラスの出張規程を整備 <p><中国エリア></p> <ul style="list-style-type: none"> やりがいのある職場づくりと、不公正な扱いがないかを把握するための人事による社員インタビューを実施 <p><フジ ヨーロッパ アフリカ（欧州）></p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員が会社で果たす役割に関連した研修および能力開発を実施 | △ |

※1 前年度45%（2023年4月1日時点）。引き続き多様性の確保を推進。

※2 詳細は「統合報告書 2024」をご参照ください。

統合報告書

※3 詳細は従業員の健康維持・促進（健康経営）をご参照ください。

従業員の健康維持・促進（健康経営）

考察

2023年度より、不二製油グループ本社および不二製油（株）の従業員に対し、従業員の働きがいを測定するエンゲージメントサーベイを開始しました。7月と1月の年2回実施し、初回の結果から「会社の方針や事業戦略への納得感」や「経営陣に対する信頼」といった理念戦略の項目が低いことを重要課題と捉え、雇用形態を問わず、「不二製油グループ憲法」と「GOODNOON」を全従業員対象の部門研修の中の取り扱いテーマとして設定しました。また、社長から直接、メッセージを発信する機会も設けました。エンゲージメントにおいては、全社的な平均点をあげるだけでなく、各組織単位での改善行動を促進することも重要と考え、マネジメント向けのエンゲージメント研修やエンゲージメント通信の発信などを通して、自発的な取り組みを後押ししています。

また、海外においても、一部のエリアで実施したエンゲージメントサーベイ結果から課題を抽出し、DE&I推進活動に役立てています。

北米では、人材発掘、人材採用、人材定着、人材育成を通じ、「不二製油グループコア・バリュー」の浸透を図りました。

ブラジルでは、毎月DE&I委員会を開催し、DE&Iに関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知度を向上させています。また、マイノリティ改善策として、女性および50歳以上の雇用を5%増やしました。

東南アジアでは、評価制度や研修体系の改善、グループ内駐在員派遣体制の構築を実施し、労務関係や契約書の適切な運営が確保され、法令遵守の側面からも改善を図ることができました。

中国では、「中国地域人事連絡会」を開催し、各社の人事メンバーに対して、グループ人権ガイドラインの説明と人事課題の共有がなされました。また、女性の上級幹部への登用、やりがいのある職場づくり、不公平・不平等な扱いがないかを把握するための人事による社員インタビューなども実施しました。

従来からの施策の継続的な推進はもちろん、順次、エンゲージメントサーベイの対象の範囲を広げ、海外グループ会社も含むグループ全体の課題把握と改善を図ります。

社会からの評価

2023年6月時点までの、ダイバーシティに関連する主な外部評価は以下のとおりです。

不二製油（株）

- 2017年8月 厚生労働省「プラチナくるみん」認定
- 2022年11月 大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証 継続取得

ハラルド（ブラジル）

Great Place To Work（GPTW）働きがいのある会社ランキングにおいて、以下の3つの認定取得。

- 2023年8月 バルエリ市・地域部門における認定（6年連続）
- 2023年12月 ブラジル産業部門における認定（4年連続）
- 2024年3月 Great Place to Workの認定（7年連続）

※ 社会からの評価

<https://www.fujiioilholdings.com/sustainability/evaluation/>

Next Step

従来取り組んできた従業員へのDE&I浸透活動や組織風土改革をエンゲージメントの向上に内包し、以下の2024年度目標に取り組んでいきます。

グループ全体

- 経営層における多様性の確保
- 従業員のエンゲージメント向上を図る施策の実施

日本

- 多様な働き方の促進
- 公正さの確保
- 障がい者の長期活躍の支援

海外

- トップマネジメントによる経営方針や従業員への期待に関するメッセージ発信
- より定期的なコミュニケーションを通じた孤立感や連携不足の排除と、仲間意識と信頼関係構築によるコラボレーションの強化
- マイノリティグループの尊重
- 公正な職場づくりのための評価制度の改善および管理職への浸透促進

FDM3.0施策



不二製油（株）における取り組み

GRI : 404-2

活きたキャリアの継続を目指して

シニアの活躍

全ての従業員がいずれは当事者となるシニア層の潜在能力を引き出すことに注目し、今期のDE&I推進の主要な柱の一つとして位置づけています。2021年度には多様な選択が行えるよう再雇用嘱託制度の見直しを行い、2022年度4月より施行しています。また、新制度の考え方にに基づき、数年後に60歳定年を迎える予定の従業員を対象としたキャリア教育をさらに充実させることで、活きたキャリアの継続を実現していきます。

ライフイベントを乗り越える

不二製油（株）では、1992年の育児休業法の施行をきっかけとして、育児休業を活用する女性従業員が増えてきました。一方で、育休後のキャリア形成という面では課題もありました。そこで2014年度以降は支援のあり方を大きく方向転換し、それまでの雇用の継続を意識した制度に加え、ライフイベントを乗り越えてキャリアを積極的に構築していこうとする層をサポートする、さまざまな制度を取り入れています。

2014年度から上司・配偶者・男女の育児勤務者の三者による面談を開始したことがきっかけで、育児勤務者を取り巻く家庭・職場での支援の輪の形成や、育児勤務者自身の意識の変革が進展してきています。現在は、以下にてフォロー体制を整備しています。

<妊娠>

- ・ 妊娠期間中の体調不良など相談窓口
- ・ 育休前面談

<産育休>

- ・ 賞与保証（20%）
- ・ 育児休業（子が2歳になった後の最初の4月末まで取得可能）
- ・ 育児コンシェルジュサービスによる復帰支援
- ・ 通信教育利用補助の継続

<復帰後>

- ・ 小学校1年以下の子を養育する従業員対象の育児のための短時間勤務制度の整備
- ・ ベビーシッター利用補助
- ・ テレワーク制度、コアタイムなしのフレックス制度の活用

加えて、男性の育児参加を促すために、配偶者の出産があった男性従業員に対して、男性向けの育児休業制度の説明資料を配布し取得促進に努めています。その結果、2023年度は男性の育児休業取得率が74%（平均取得日数は15日）となりました。また、近年では長期取得も増え、2023年度においては34名中3名が1ヵ月以上取得しています。管理職に制度への理解を促し、雇用形態や性別を問わず、従業員誰もが育児休業を取得できるよう利用を一層奨励するとともに、環境整備に努めます。

多様な人材の活用推進

女性の活躍推進

1999年度に不二製油（株）トップ方針として女性活躍推進が打ち出され、女性活躍推進委員会を立ち上げて本格的な取り組みを開始しました。2024年4月現在、不二製油（株）および不二製油グループ本社の管理職に占める女性の比率は15%です。今後、採用・育成における機会の均等をさらに重視する必要があると認識しています。新卒採用における総合職の女性比率は、2023年度までの5年間累計では、44%となっています。また育成面に関しても、性別の区別なく、仕事のアサイン、OJT、OFF-JTを進め、より公正な運用を推進しています。

2016年度より、内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に、不二製油グループ本社のCEOが賛同しており、従業員ならびに社会に対して、経営におけるダイバーシティの重要性を発信しています。



障がい者の活躍推進

不二製油（株）では、2024年3月1日時点で29名の障がい者の方が就業していますが、法定雇用率を充足するまでには至っていません。これまで、障がい者雇用の取り組みとして地域の学校との連携や、職場体験実習の実施、先進企業との情報交換を通して体制を整え、2015年度からは多くの職場で活躍できるよう職場開拓に注力してきました。2022年度からは長期就業を念頭に、産業医面談も定期的に開催し、働きやすい職場環境の整備にも努めています。一人ひとりの個性に配慮しながら活躍の場を提供する、という基本姿勢に立ち返ることで、育成にあたる管理職の意識改革にもつながっています。

2023年度は採用ポジションを複数用意し、地域ハローワークの個別面接会などを通じた採用活動により3名を採用しました。一方で、職場、支援センター、本人での三者面談などを通じた支援も力及ばず、離職者も発生しました。

これまでの取り組みから、健常者主体の職場で配慮することが、必ずしも障がい者の働きやすい職場になるとは限らないと考え、2024年度からは外部農園での障がい者雇用を開始しました。開放的な農園で農作業に従事することで、長期就業できる環境を整備し、多くの障がい者の活躍推進につなげていきます。

非正規雇用の正規化

活躍の意欲にあふれる非正規雇用社員を対象に、年1回、正社員登用試験を実施しています。2023年度には11名が合格しました。今後も本制度を通じて、能力と意欲のある人材の積極的な登用を図ります。

働き方改革

不二製油（株）では、ダイバーシティの実現に欠かせない働き方改革を推進するため、2016年度に「Creative Workプロジェクト」を立ち上げました。生産性の向上による総労働時間の削減およびワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、2022年4月までの約5年間で、意識改革、業務改革、制度改革、職場創生の4つの改革に取り組みました。

改革の一環として、2017年度からは在宅勤務制度をさらに発展させるべく、段階的にテレワークを拡大、サテライトオフィスの導入も行い、現在も新たなワークスタイルを検討しています。併せて、RPAの導入、申請フローの電子化、オンライン会議システムの積極利用により、コミュニケーションの活性化、ペーパーレス化も推進しています。2023年度は全直接雇用者の約半数が本制度を利用しました。

ITを活用して、時間や場所にとらわれずに成果を発揮できる仕組みをさらに定着させていきます。

グローバルな取り組み

地域性や個社の歴史的背景、ビジネス特性などが多様であるため、2022年度より、エリア・個社ごとにDE&I推進責任者をアサインし、課題の抽出、課題解決に向けての目標設定や施策の検討を行い、サステナビリティ委員会で審議・モニタリングを行うプロセスを確立しています。当社グループ全体としての一律の目標は設けず、「不二製油グループ憲法」の精神のもと、各エリア・個社がDE&I活動を推進していくことにより、グループ全体のDE&I経営の強化を図ります。

また、これまで未実施の地域について、2023年度より従業員エンゲージメントサーベイを順次実施しています。サーベイ結果から課題を抽出し、その課題を解決すべくDE&I推進の活動計画を設定し、継続して進めていきます。

関連資料

ESGデータブック（2.74MB） 