	製品の安全性と品質 食品メーカーとして、食の安全と品質の確保を経営の前提として最優先しています。	製品安全と品質管理の徹底 ESG 部門長	重大品質クレーム [※] ゼロ ※ リコール(商品回収)が必要な、健康危害を与えるまたは法律違反している食品事故。	2023 年度実績 重大品質クレーム 0 件
		ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 製造される全ての製品において、自社が原因となるクレームゼロ		
	健康被害の発生、食品関連法規違反	心身の健康課題の解消	摂取が簡便な形態であるソフトカプセルを用いて、プロレア®(Fresh DHA) と一般油	プロレア®(POV [®] =0.5) と一般 DHA 油(POV=12、食品衛生法基準内)を用
おい	健康と栄養 ライフステージの変化や食・生活習慣に起因する健康課題の増大が危惧される中で、 人々が心身の不自由なく生きがいを持って暮らせる社会の構築が望まれています。 心身の健康推進や高齢者の認知機能低下の予防に寄与する食品の拡大や、品質要件	CTO目指す姿・中長期目標ライフステージの変化や食・生活習慣に起因する健康課題の増大が危惧されている	(general DHA)の比較検討を社内 PoC で実施	健常者でのボランティア試験を実施(プロレア®群、一般油群それぞれ 21 名参知間は 2 ヵ月間) ※ 過酸化物価、Peroxide value の略。保存状態や自動酸化による劣化具合が分かる。
いしさと健康	に沿わない物質の使用低減により、人々の心身の健康と食の喜びの両立へ貢献します。 創出するポジティブインパクト ***********************************	中、人々が心身の不自由なく生きがいを持って暮らせる社会の構築	抗酸化処理有無で生体に与える影響について、一つ以上の酸化物マーカーを見出し、見 える化を目指す (差別化・優位性の確立)	プロレア®を摂取前と後で比較した結果、栄養状態の改善(血中アルブミンの増 代謝マーカーの亢進を確認
	・生涯にわたるウェルビーイングの実現 ・おいしさと健康の両立	油脂中のプロセスコンタミナント※の低減CSO※ 製造過程で混入あるいは生成される微量成分。目指す姿・中長期目標	_	_
	サステナブルな食資源の創造	市場の期待値に対応したプロセスコンタミナント低減 多様な植物性素材の創造	新たな価値を付与した次世代大豆ミート素材の開発	「プレミアムソイミート※シリーズ」を拡充し、新たに3種を上市
	人口増加によるタンパク源の逼迫や環境負荷の増大、食の偏在が懸念されています。 食料増産による環境の悪化を抑制するため、環境負荷の低い植物性タンパク質の開 発に取り組みます。また、各国・地域における食の伝統や価値観、嗜好、アレルギー	CTO 目指す姿・中長期目標 植物性食品の広い普及と食の選択肢の拡大による食料課題解決への貢献および当社		※ プライムソイミート:「肉のような繊維感や噛み応え」と、「口どけ」の両立を実現し本格食感のおいしい大豆ミート素材。
	への対応など、多様なニーズに対応することで食の選択肢を増やし、健康的な食生活に寄与します。 ・ 創出するポジティブインパクト	グループ挑戦領域の拡大	顧客や社会の課題解決に貢献する大豆ミート以外の植物性素材の開発および市場開発	植物性のホイップクリームやチョコレート、だし製品など7件を上市
	多様な食の選択肢による豊かな食シーンの提供 持続的なタンパク源供給による食資源の偏在の解消と健康増進への寄与 植物性食品素材の消費拡大による環境負荷の低減(CO ₂ 排出量や水使用量の削 減)			
	気候変動 気候変動 原料の多くを農産物に依存する当社グループ事業の持続性において、地球温暖化は (特別の) では、 (大利の)	CO2 の排出削減 ESG 部門長 13 ARRESTAL 13 ARRESTAL (***) 14 ARRESTAL (***) 15 ARRESTAL (***) 16 ARRESTAL (***) 17 ARRESTAL (***) 18 ARRESTAL (***) 19 ARRESTAL (***) 19 ARRESTAL (***) 10 ARRESTAL (***) 10 ARRESTAL (***) 11 ARRESTAL (***) 12 ARRESTAL (***) 13 ARRESTAL (***) 14 ARRESTAL (***) 15 ARRESTAL (***) 16 ARRESTAL (***) 17 ARRESTAL (***) 18 ARRESTAL (***) 19 ARRESTAL	省エネ活動や再生可能エネルギー導入などを推進	・グループ会社 7 社へ環境監査を通じた社内啓発を実施 ・2024 年度からの導入に先立ち、インターナルカーボンプライシングの説明を ループ会社へ実施
	喫緊の課題です。自社の操業範囲だけでなくサプライチェーン上の CO₂ 排出も削減し、気候変動の緩和に貢献します。低減するネガティブインパクト	目指す姿・中長期目標 <環境ビジョン 2030> 2030 年に CO ₂ 排出量(総量)をスコープ 1+2 で 40% 削減、スコープ 3(カテゴリ 1)で 18% 削減(基準年: 2016 年度)		・不二製油(株)にて省エネ活動の活性化および自立化を目指した省エネパトロ開始 ・不二製油(株)関東工場の施設屋上およびカーポートに太陽光パネルを設置・不二製油(肇慶)有限公司(中国)において新たに太陽光パネルを設置・四次第5万克力制法(上海)方限公司に大陽光パネルを設置
	サプライチェーン上の CO₂ 排出量	注:SBT 認定取得	主要サプライヤーに対してエンゲージメントを推進	・巴洛美巧克力製造(上海)有限公司に太陽光パネルを設置 国内外サプライヤー 16 社に対し、オンライン面談やアンケート送付などを通し ゲージメントを実施
		環境に配慮したものづくり CTO D12 35555 12 35555 CTO	排出 CO ₂ の有効活用による大豆植物工場の実現に向け、栽培試験条件の確立と大豆品種の選定に必要なデータの取得	栽培温度や栽培密度など単収増に好適な環境条件を検討。また成長性や開花数な 選定に必要なデータを取得
	•••	目指す姿・中長期目標 原料の安定調達と環境改善技術の蓄積により、自社サプライチェーン上の CO ₂ 削減と高付加価値化	育種技術により作出した新規油脂原料を用いた生産工程の効率化による環境負荷低減 (CO₂ 排出削減量)の検討	ラボスケールでの検討の結果、新規油脂原料の使用により、CO₂ 排出量を従来が して 17% 削減できることを確認
	水資源 水は製造工程および原材料として多く使われています。自社操業の各工程における 水使用量の削減と適切な水管理により、限りある水資源の持続可能性を高めます。	水使用量の削減ESG 部門長目指す姿・中長期目標	継続的な削減活動の推進および意識レベル向上	グループ会社7社へ環境監査を通じた社内啓発を実施
	低減するネガティブインパクト・水資源の枯渇・水資源の汚染	<環境ビジョン 2030> 2030 年水使用量(原単位)20% 削減(基準年:2016 年度)	新たな水使用量削減目標策定の準備	水使用量に関する全社削減目標案を作成
	サーキュラーエコノミー 循環型社会の実現には、食料資源を無駄なく有効活用することが必須です。グルー	廃棄物の削減 ESG 部門長	継続的な削減活動の推進および意識レベル向上	グループ会社7社へ環境監査を通じた社内啓発を実施
	プ全体で廃棄物の削減とアップサイクル技術の開発に努めます。 低減するネガティブインパクト 無駄なエネルギーや食資源の消費	目指す姿・中長期目標 <環境ビジョン 2030> 2030 年廃棄物量(原単位)10% 削減(基準年:2016 年度)		
		フードロスの削減とアップサイクル CTO	食品のおいしさを長期保存する技術や製品の開発と市場拡大	冷凍耐性を向上させたホイップクリームや加熱変性耐性を強化した調理用クリを4件上市
		目指す姿・中長期目標 技術イノベーションならびに副産物の再利用を通じたバリューチェーン上のフード ロスおよび廃棄物削減	副産物の有効利用による新しい機能付与や価値の追求	大豆ホエイ由来土壌改良剤ソイビオ MA の売上を拡大、大豆多糖類の新機能を
	生物多様性 当社グループの事業活動は、豊かな自然生態系の恩恵を受けると同時に、気候変動 や生物多様性に影響を与えています。生物多様性の保全と回復に取り組み、自然と	<u>生物多様性の保全と回復</u> ESG 部門長 □ 13 MM 15	パームおよびカカオに関する自然および生態系サービスへの依存とインパクト評価の検 討	パームおよびカカオ生産国における自然および生態系サービスへの依存とインル 価ならびに自然関連リスク分析の実施
	や生物多様性に影響を与えています。生物多様性の保全と回復に取り組み、自然と 共生する社会の実現に貢献します。 低減するネガティブインパクト 自然生態系の損失	目指す姿・中長期目標 ネイチャーポジティブなバリューチェーンの構築		
	サステナブル調達	パーム油のサステナブル調達 CSO 13 ###### 15 ####### 15 ###############	搾油工場までのトレーサビリティ(TTM):100%	TTM: 100%
	各事業に使用している主原料および戦略原料の生産地では、農園開発による森林減少や自然生態系の破壊、強制労働、児童労働など解決すべき喫緊の課題があります。 サステナブルな調達を将来にわたって構築していく一環として、サプライヤー行動 規範、責任ある調達方針に基づく活動を推進し、生産地における環境負荷の低減と	CSO	農園までのトレーサビリティ(TTP): 85%	TTP: 95%
サステナブ	規 ・ に ・ に ・ に ・ に ・ に ・ に を が に を は に に を は に に に を は に に に に	森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ <サステナブル調達コミットメント> ・2030 年までに農園までのトレーサビリティ(TTP)100% ・2030 年までに全ての直接サプライヤーに労働環境改善プログラム(LTP*)を ・適用	パーム油サプライチェーンにおける森林破壊を特定、監視、検証、排除するための、衛星画像による常時モニタリングの継続	衛星画像を用いた常時モニタリングを継続 パルスジュ エディブル オイル (ストーシア) のサプライヤーへの労働環境改美
,ルな食のバリ	・農家の貧困 ・児童労働、強制労働 ・先住民、地域住民、労働者からの搾取 ・自然生態系の破壊や損失	・適用 ※ Labor Transformation Program カカオのサステナブル調達 4 555555 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	パルマジュ エディブル オイル(マレーシア)のサプライヤーへの労働環境改善プログラムの適用率:70% 当社グループの直接調達サプライチェーン上での植樹 13 万本実施(コートジボワール)	パルマジュ エディブル オイル(マレーシア)のサプライヤーへの労働環境改善ラム適用率:74% コートジボワールの直接調達サプライチェーンで145,748 本植樹(累計:315
ハリューチェー	・自然生態系の破壊や損失 ・土地の利用の転換 ・不適切な廃棄物による環境汚染	CSO 目指す姿・中長期目標	当社グループの直接調達サプライチェーン上での植樹 13 万本実施 (コートジボワール) 当社グループのカカオ豆の直接調達サプライチェーンの拡大	コートジボワールの直接調達サプライチェーンで 145,748 本植樹(累計:315 当社グループのカカオ豆の 73% を直接調達サプライチェーン(コートジボワーナ、エクアドル)から調達
レーン		<中長期目標> 森林再生、児童労働撤廃 <サステナブル調達コミットメント> ・2030 年までに児童労働撤廃	トレーサビリティの改善に向け、当社グループの直接調達サプライチェーン上の農園の 90% の GPS マッピングの完了	直接調達サプライチェーン上の農園の 93% についてマッピングを実施(コートル、ガーナ、エクアドル)
		・2030 年までにカカオ栽培地域に対して 100 万本植樹	当社グループの直接調達サプライチェーンの農家への GAP*トレーニングまたはコーチングの提供 ※ GAP:Good Agricultural Practices(農業生産工程管理)。	GAP トレーニングプログラムに 31,827 名の農家が参加(コートジボワール、エクアドル)
			アグロフォレストリーの推進	直接調達サプライチェーン上の 91,391ha にカカオのアグロフォレストリー開(コートジボワール、ガーナ)
			CFI でのコミットメントの達成 Satelligence 提供のデータ活用によるサプライチェーンに関連する森林破壊の評価なら	ブラマー社が直接または顧客の代理として、372,067 本の多目的樹木を、農園の植樹用に配布(コートジボワール、ガーナ) 直接調達サプライチェーン上の 139 394ba に森林破壊リスク評価を完了(コー
			Satelligence 提供のデータ活用によるサプライチェーンに関連する森林破壊の評価ならびに 14万 ha 以上の土地の森林破壊リスク評価の実施 当社グループの直接調達サプライチェーン※上の全ての農家グループで、児童労働監視・	直接調達サプライチェーン上の 139,394ha に森林破壊リスク評価を完了(コーワール、ガーナ、エクアドル) 当社グループの直接調達サプライチェーン上の農家グループの 100% を CLMI
			是正システム(CLMRS)の確立 ※ 対象は西アフリカ。	カバー(コートジボワール、ガーナ)
			効果的で持続可能な児童保護と人権デュー・ディリジェンス (HRDD) システムを導入し、 直接調達サプライチェーン上の 90% 以上の農家の児童労働の評価・対処 当社グループの直接調達サプライチェーン上の 173 のコミュニティにおいて女性のエン	児童労働を評価・対処する効果的で持続可能な児童保護と HRDD システムにて達サプライチェーン上の 60% の農家をカバー(コートジボワール、ガーナ) 90 以上のコミュニティが女性のエンパワーメントを支援するコミュニティ開発
		<u>大豆のサステナブル調達</u> 12 ※※ 15 ※※ 15 ※ ****	パワーメント支援の実施 (コートジボワール、ガーナ、エクアドル) サプライヤーに対するセルフアセスメントの結果をもとに、フィードバックを通じたサ	恵を受けた (コートジボワール、ガーナ) 北米・中国サプライヤーとの対話を促進し、トレーサビリティの一状況の把握
		CSO 目指す姿・中長期目標 く中長期目標>	プライヤーとのエンゲージメント向上	
		森林破壊ゼロ、搾取ゼロ <サステナブル調達コミットメント> 2030 年までにコミュニティレベルまでのトレーサビリティ確保、または RTRS*	第一次集荷場所までのトレーサビリティ確保:80%以上	第一次集荷場所までのトレーサビリティ確保:83%
		認証品もしくは RTRS 認証に準じたその他認証品での調達率:100% ※ Round Table on Responsible Soy Association(責任ある大豆に関する円卓会議)。 シアカーネルのサステナブル調達 1 10 2007 15 50	植樹 6,000 本 / 年	9,364 本 / 年
		<u>シアカーネルのサステナブル調達</u> CSO 目指す姿・中長期目標 <中長期目標>	Tebma-Kandu 協同組合*からの調達を含め、地域レベルまでのトレーサビリティ: 50% ※ Tebma-Kandu プログラムの登録協同組合。	88%
		本林保全、女性のエンパワーメント支援 くサステナブル調達コミットメント> ・森林破壊防止と緑地の保護:2030 年まで毎年 6,000 本植樹 ・地域レベルまでのトレーサビリティ:2030 年までに 75%	 * Tebma-Kandu プログラムの登録協同組合。 Tebma-Kandu プログラムからのシアカーネル調達比率*: 15% ※ KPI を「Tebma-Kandu 協同組合からのシアカーネル直接調達比率」から「Tebma-Kandu プログラムからのシアカーネル調達比率」に変更。Tebma-Kandu プログラムの考え方に基づい 	19%
		 ・Tebma-Kandu プログラムからのシアカーネル調達比率:2030 年までに50% ・西アフリカでのシアカーネル搾油・分別比率:2030 年までに100% ・フジ オイル ガーナで使用する非化石エネルギー* 比率(蒸気発生用):100% ・Tebma-Kandu 協同組合の代替収入のための、当社グループ寄贈倉庫活用比率: 	て当初から活動している協同組合に加えて、新たに Tebma-Kandu の趣旨に賛同したパートナーからの調達数量を含める。	100%
		80%*2 ※1 シアバターを分別した際に得られる副産物であるシアオレインをバイオマス燃料として使用。	西アフリカでのシアカーネル搾油・分別比率:100% フジ オイル ガーナで使用する非化石エネルギー*比率(蒸気発生用):100% ※ シアバターを分別した際に得られる副産物であるシアオレインをバイオマス燃料として使用。	97.6%
		※2 地域における価値創造に関する KPI「フジ オイル ガーナの正規雇用の社員数:50% 増加(2017年比)」は2022年度時点で達成したため、それに代わる新たな KPI を 2024年度から設定。フジ オイル ガーナが寄贈したシアカーネル保管用倉庫のうち、空きスペースやシアシーズン以外の期間を利用して、シア以外の収穫物の保管に活用して収入を生み出している倉庫数の比率		
	労働安全衛生	でいる倉庫数の比率。 <u>労働災害および物的事故の低減</u> 8 ******* - √ →	重大災害ゼロ [※] ※ 死亡事故、四肢などに後遺症の残る事故、長期入院 (60 日以上) 事故。	重大災害 0 件
	従業員の安全確保は事業活動の基盤です。重大災害や重大物的事故が発生すれば従 業員や家族・地域ならびに社会への影響は大きく、生産活動にも影響が及びます。「安 全は全てに優先する」という考えのもと、従業員の安全と健康の確保により、安全 安心な職場環境を作ります。	ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 人間尊重および安全第一を最優先とし、「安全で快適な職場」づくりによって全グループ会社で災害ゼロ		
	低減するネガティブインパクト ・重大災害や重大物的事故の発生 ・労働による傷害や疾病、体調不良の発生	ループ会社で災害ゼロ	重大物的事故ゼロ [※] ※ 公的機関から全工場停止の指示を受ける爆発・火災・物的事故。	重大物的事故 0 件
	・職場での感染症集団感染の発生 DE&I*	DE&I の推進 [※] 8 ***********************************	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
	多様化する顧客ニーズや価値観に対応し、イノベーションを創出するには、多様な価値観を受け入れ、個性を発揮できる職場環境を整えることが重要です。全ての人材が最大限に能力を発揮できるよう、従業員の多様性を尊重し、不二製油グループ憲法「人のために働く」を実践します。	日指す姿・中長期目標 ・不利な状況にある人が感じるバリアーを取り除き、公正な機会の提供と評価(エ		※ 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。 <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タ
	※ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン。 創出するポジティブインパクト	クイティ) ・従業員全員の帰属意識を高める企業文化の醸成(インクルージョン) ・多様性が生み出すビジネスモデルと価値の創出(ダイバーシティ) ※ 公正な機会提供や評価とインクルーシブなマネジメントによる多様な人材の活用。	日本:従業員エンゲージメント調査の実施	社会を担いる は 13% (2023 年 4 月 1 日時点) 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) 15% (2024 年 4 月 1 日時点) へ上昇 ・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
	・公正な機会の提供と評価			・不二製油(株)および不二製油グループ本社において、初のエンゲーシメントイを 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、雇用研わず「不二製油グループ憲法」と「GOODNOON」を全従業員対象の部門研り扱いテーマとすることを決定
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト			り扱いテーマとすることを決定 <u>詳細はこちら</u>
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮		日本・名様か働き七の伊佐	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:多様な働き方の促進	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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ス 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
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本: 多様な働き方の促進日本: 公正さの確保	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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ス 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 評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト			・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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だの) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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で「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。制度応募対象者雇用従業員と設定
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト			・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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流) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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等「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、管理職向けの特を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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で 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 評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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で「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、管理職向けの特を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 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)。最高頭に職場、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
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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で 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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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等「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、管理職向けの特を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 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 <ハラルド(ブラジル)> ・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・女性、50 歳以上の雇用を創出(5% 増)
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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) 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 評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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で「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、管理職向けの存を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 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)。最急頭に職場、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 〈ハラルド(ブラジル)〉 ・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・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 〈中国エリア〉
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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; 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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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で「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、管理職向けの付を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 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)。自念頭に職場、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 ベハラルド(ブラジル)> ・DE&Iに関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知を向し、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く中国エリア>・中国地域人事連絡会を実施し、不二製油グループの人権ガイドライン、DE&事例を紹介・女性が上級管理職に昇格 ベブラマーチョコレート カンパニー(米国)> ・「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、を実施
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE &I 浸透活動の実施	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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) 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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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!「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、管理職向けの付を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 摩がい者雇用率は 2024 年 3 月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。最急頭に職場、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 ベハラルド(ブラジル)> ・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・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く中国エリア>・中国地域人事連絡会を実施し、不二製油グループの人権ガイドライン、DE&事例を紹介・女性が上級管理職に昇格 ベブラマー チョコレート カンパニー(米国)>・「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、
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE &I 浸透活動の実施	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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ス応) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ボイント改善 ・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、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も「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・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、管理職向けの作を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 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 ベハラルド (ブラジル)> ・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」・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く中国エリア> ・中国地域人事連絡会を実施し、不二製油グループの人権ガイドライン、DE&事例を紹介・女性が上級管理職に昇格 ベブラマー チョコレート カンパニー(米国)> ・「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、を実施 ・メンターシップ・プログラムの開発を開始 マジ ベジタブルオイル(米国)>
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE &I 浸透活動の実施	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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; 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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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1。「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、管理職向けの付を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 降がい者雇用率は 2024 年 3 月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。最適に職場、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 ベハラルド(ブラジル)> ・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・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くすと、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 を
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト		日本: 公正さの確保 日本: 障がい者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE & I 浸透活動の実施 海外: 組織風土改革の推進	・ 社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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流の) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、助き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で「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、管理職向けの付を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 膵がい者雇用率は 2024 年 3 月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。最適に職場、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 ベハラルド(ブラジル)>・DE&Iに関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知を向し、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・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・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・文性が上級管理職に昇格 ベブラマー チョコレート カンパニー(米国)>・「不二製油グルーブ憲法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定着、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 マブジマブルオイル(米国)>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・マ東南アジアエリア>・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・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・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・分別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インタビューを実施
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出する人材の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となり	A村の確保と育成 CAO 目指す姿・中長期目標	日本:公正さの確保 日本:降がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外:組織風土改革の推進	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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スの) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ボイント改善 ・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、助舎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を呼び出まる。 2024 年度より制度化。制度応募対象者雇用従業員と設定 ・社内公募を 2023 年度に試験導入、2024 年度より制度化。制度応募対象者雇用従業員と設定・選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、管理職向けの付を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 ゆがい者雇用率は 2024 年 3 月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。最高値に職場、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 ベハラルド(ブラジル)>・DE&!に関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&!の認知を向しな性、500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&!委員会を毎月開催することで社内活動では、500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&!委員会を毎月開催することで社内活動では、500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&!委員会を毎月開催することで社内活動を対して、200歳以上の雇用を創出(5%増)・マープリープの人権ガイドライン、DE&・専門を紹介・女性が上級管理職に昇格 ベブラマーチョコレートカンパニー(米国)>・「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、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 マブジマーチョコレートカンパニー(米国)>・「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、を実施・フジマーシップ・プログラムの開発を関始を関始を関いたの情楽)を実施・メンターシップ・プログラムの開発を関始と同等クラスの出張規程を整備・中国エリアト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インタビューを実施 マブジョーロッパアフリカ(欧州)> 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 事務系統合職採用を営業コース、スタッフコースのコース別採用に変更。これにフリテした人材を採用でき、ミスマッチ入社のリスクも低減
经学基础	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出すると対の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となり。 変に、実施の自律とエンゲージメントを促進する組織風土を領成していきます。 創出するポジティブインパクト ・従業員のエンゲージメント向上	CAO (\$\frac{\pi}{2}\$)	日本:公正さの確保 日本:降がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外:組織風土改革の推進 <日本>人材確保:新卒採用手法の見直し <日本>	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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スの) ・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年連続評価結果は62.2と前年から0.6ポイント改善 ・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、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『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、管理職向けのすを強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 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)。最適に職場、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 ベハラルド(ブラジル)> ・DE&Iに関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知を向し、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・ウ性、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・ウ性が上級管理職に昇格 ベブラマーチョコレート カンパニー(米国)> ・「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、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 マブジ ベジタブルオイル(米国)ン・ボース製油グループ憲法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定着、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 マブジ ベジタブルオイル(米国)ン・ボースを強化し、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・中国エリアトの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インタビューを実施 マグジ ヨーロッパ アフリカ (欧州)ン 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 事務系総合職採用を営業コース、スタッフコースのコース別採用に変更。これに関にフリテントした人材を採用でき、ミスマッチ入社のリスクも低減 ・系統の強用の工場見学を必須化し、部署担当者による現場での業務内容の詳ままた。場入後はミスマッチによる早期離職者なし
	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出する人材の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となります。従業員の目律とエンゲージメントを促進する組織風土を譲成していきます。 創出するポジティブインパクト	CAO 目指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態	日本:公正さの確保 日本:降がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外:組織風土改革の推進 〈日本〉 人材確保:新卒採用手法の見直し 〈日本〉	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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の) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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9「FUJIラーニングカフェ」の利用対象を全直接雇用従業員のカフェテリア9「FUJIラーニングカフェ」の利用対象を全直接雇用従業のカフェテリア9では、中に一度コンテンツ配信による教育を実施 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)。最高に職場、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 ベハラルド(ブラジル)>・DE&Iに関するガイドラック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知を向し、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で中国エリア>・中国地域人事連絡会を実施し、不二製油グループの人権ガイドライン、DE&事例を紹介・女性が上級管理職に昇格 ベブラマーチョコレート カンパニー(米国)>・「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、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始くフジベジタブルオイル(米国)>(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・実施・ツラグライアシスなどの管理強化・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、サ関軍リアン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インタビューを実施(アラコーロッパアフリカ(欧州)>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・事務系総合職採用を営業コース、スタッフコースのコース別採用に変更。これに種にマッチした人材を採用でき、ミスマッチ入社のリスクも低減・最終面接時の工場見学を必須化し、部署担当者による現場での業務内容の詳終実施。導入後はミスマッチによる早期離職者なし、3カ月に一度、直近の中途入社者向けに事業理解セミナーを実施し、自身の音不二製油グループ全体の事業の理解を促進
在完成,在一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出すると対の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となり。 変に、実施の自律とエンゲージメントを促進する組織風土を領成していきます。 創出するポジティブインパクト ・従業員のエンゲージメント向上	CAO 目指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態	日本: 公正さの確保 日本: 隙がい者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外: 組織風土改革の推進 <日本> 人材確保: 新卒採用手法の見直し <日本> 人材確保: 生産職人員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の回避 <日本>	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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ス応) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善・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、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「FUJ」ラニングガフェ」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、管理職向けの情を強化、年に一度コンデンツ配信による教育を実施 陸がい者雇用率は 2024 年 3 月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。長家頃に職場、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、プルド(ブラジル)トの上級に関するガイドブック、ビデオ、ライブを通じて、DE&Iの認知を向上を性が上級管理機に見解して、DE&Iの認知を向上で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です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で対し、大事を実施・スンターシップ・プログラムの開発を開始 マブラマーチョコレートカンパニー(米国)トボーニ製油グループ憲法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定着、大変施・スジョンディアシスなどの管理強化で、大事施策(評価制度の構築)を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始で、コンプライアンスなどの管理強化で、当業社員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で中国エリアトのよりを表演といまの表演とで表示を使用しませた。またのよりを表示などの管理独化で、大力を提りするよのよりまた。では、アンディアンスなどの管理独化で、大力を対して、アンリコーロッパアフリカ(欧州)と、業を通りに関連した研修および能力開発を実施で、プリコーロッパアフリカ(欧州)と、業務系統合職採用を営業コース、スタッフコースのコース別採用に変更。これに種にマッチした人材を採用でき、ミスマッチ入社のリスクも低減・最終面接時の工場見学を必須化し、部署担当者による現場での業務内容の詳細表に、3 カ月に一度、直近の中途入社者向けに事業理解セミナーを実施し、3 カ月に一度、直近の中途入社者向けに事業理解セミナーを実施し、自身の部不二製油グループ全体の事業の理解を促進・フィンカカフェを導入(ビジネン約アフリやオンライン動画学習サービスなど複数プログラムから選択可能)。通866名が受講
经学基础	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出すると対の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となり。 変に、実施の自律とエンゲージメントを促進する組織風土を領成していきます。 創出するポジティブインパクト ・従業員のエンゲージメント向上	CAO 目指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態	日本:公正さの確保 日本:降がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外:組織風土改革の推進 《日本〉 人材確保:新卒採用手法の見直し 《日本〉 人材確保:生産職人員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の回避 《日本〉 人材育成:新教育プログラムを導入 《グループ全体〉 人材育成:次世代経営人材の育成 《日本」 人材育成:ボストマネジメント	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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ンの) ・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 年連続評価結果は 62.2 と前年から 0.6 ポイント改善 ・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、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門「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。制度応募対象者雇用従業員と設定・雇用形態なよび性別を問わず育児休業の取得を促進するため、管理職向りの材を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 「成いる雇用率は 2024 年 3 月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。 5 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、 基職者発生 ベハラルド (ブラジル)>・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」女性、50 成以上の雇用を創出(5%増)・マイノリティ層を侵先的に雇用。DE&I 委員会を毎月開催することで社内活動く中国出収入ラップ・ブログラムの開発を開始 くブラマーチョコレート カンパニー(米国)>・「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、を実施・ジンターシップ・ブログラムの開発を開始 くブジ ベジタブルオイル(米国)> 従業員エンゲージメントとチームワークの向上に集点を当てた活動 く実施アジアエリア>・HR 機能を強化し、人事施策(評価制度の情楽)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く中国エリアシ・ウがいのある破場ラくりと、不公正な扱いがないかを把握するための人事にインタビューを実施 くブジ ヨーロッパ アフリカ (欧州)> 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・プリカインを表表でし、部署担当者による現場での業務内容の詳ま施、導入後はミスマッチによる早期離職者なし・3 カ月に一次に通びの中途入社者同けに事業理解せミナーを実施し、自身の目末に製造のサレス・カインを必要による現場での業務内容の詳またのアリットによりに対して、アフリットの選問を表述を関係を必要を選を選を選を選をのよりました。2015年の学業の理解を促進
经営基盤	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出すると対の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となり。 変に、実施の自律とエンゲージメントを促進する組織風土を領成していきます。 創出するポジティブインパクト ・従業員のエンゲージメント向上	CAO 目指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態	日本:公正さの確保 日本: 強がい者の長桐活躍の支援 海外: 従業員への DE &I 浸透活動の実施 海外: 組織風土改革の推進 《日本》 人材確保: 新卒採用手法の見直し 《日本》 人材確保: 生産職人員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の回避 《日本》 人材育成: 新教育プログラムを導入 《グループ全体》 人材育成: 次世代経営人材の育成 《日本》	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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設を拡充(側業などの働き方ニース応) ・不二製油(終)および不二製油の第一級会について、雇用形態にかかわらず、別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門「PUJIラーニングカフェ」の利用対象を全置接層用従業員に変更・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・雇用能業品とび性別を問わず育児休業の取得を促進するため、普理職向けの何を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 「職がい者雇用率は 2024年3月末現在 2.07%(法定雇用率まで 4 名不足)。最急頭に職場、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、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く中国エリアン・中国地域、未連絡会を実施し、不二製油グループの人権ガイドライン、DE&事例を紹介・女性が上級管理職に昇格 ベブラマー チョコレート カンパニー(米国)>・「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、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 ベブラマーチョコレート カンパニー(米国)>・「本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、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 ベブラマーチョコレート カンパニー(米国)>・「本三製油グループ憲法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定着、を実施・メンターシップ・プログラムの開発を開始 ベブタマーチョコレート カンパニー(米国)>・「本三製油グループを活動の開発を開始 ベブタマーチョコレート カンパニー(米国)>・「本三製油グループを活動の開発を開始 ベブタマーチョコレート カンパニー(米国)>・「本三製油グループを表達し、競合他社と同等クラスの出張規程を整備 ・サ高アジアエリア>・ 中間を強に対していまが表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表が表
经当基盤	・ディーセントワークの推進 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減するネガティブインパクト 国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業員双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出すると対の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となり。 変に、実施の自律とエンゲージメントを促進する組織風土を領成していきます。 創出するポジティブインパクト ・従業員のエンゲージメント向上	CAO 目指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態	日本: 公正さの確保 日本: 障がい者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE &I 浸透活動の実施 海外: 組織風土改革の推進 <日本> 人材確保: 新卒採用手法の見直し <日本> 人材確保: 生産職人員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の回避 <日本> 人材育成: 新教育プログラムを導入 《グループ全体> 人材育成: 水世代経営人材の育成 <日本> 人材育成: ボストマネジメント <日本>	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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クイム以外の選択限を拡充(制策などの働き方ニース
经与主接	・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 (協議するネガティブインパクト 国策、性別、人種、年齢、性約定向、人格、降がいの有無などによる差別 メ社グループと従業問双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出する人材の経営と、各人に耐信される技術やスキルの育成が要となります。従業間の自営とエングージメントを定達する起源型土を憧成していきます。 (選素のエンゲージメント向上 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮	日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンバイできている状態	日本: 公正さの確保 日本: 海がい者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外: 組織風土改革の推進 《日本》 人材循係: 新卒採用手法の見直し 《日本》 人材循係: 新教育プログラムを導入 《グループ全体》 人材育成: 新教育プログラムを導入 《グループ全体》 人材育成: ボストマネジメント 《日本》 人材育成: ボストマネジメント 《日本》 人材育成: トレーニー制度によるグローバル人材の育成 《日本》	・社長から全従業員に向けてメッセージを直接発信 ・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(制業などの働き方ニーク 応) ・一不一製油(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 評価程果は62.2と前年から0.6 ポイント改善 ・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、 助命金定従業員に等しく提供することを基本とし、刑態返策のカフェテリアを 「FULIラーニングカフェ」の利用対象を追集用総業員に変更 ・社内公募を2023 年度に試験導入、2024 年度より制度化、制度応募対象者が 雇用形業品と設定 ・選用形態おび性別を問わず育児休業の取得を促進するため、管理機向けつ性 を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施 一時がい者雇用率は2024年3 月末現在2.07%(法定雇用率まで4を不足)。長 意頭に機場、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 ベハラルド(ブラジル)> ・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 支性、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 ペ中国エリアシ ・中国地域人事連絡会を実施し、不二製油グルーブの人様ガイドライン、DE&I ・事例を紹介 ・女性が上級管理職に昇格 ベブラマーチョコレート カンパニー(米国)> ・「不二製油グルーブ海法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定業、 ・メンターシップ・ブログラムの開発を開始 くブジ ベジタブルオイル(米国)> ・「不二製油グルーブ海法」の浸透を企図した人材発掘、人材採用、人材定業、 ・メンターシップ・ブログラムの開発を開始 ペカリアンションを考慮し、競合他社と同等クラスの出張規程を整備 くフジョーロッパアフリカ(欧州)> 従業員が会社で果たす党割に関連した研修および能力開発を実施 ・労務関係、コンフライアンスなどの管理機化 ・音楽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 くフジョーロッパアフリカ(欧州)> 従業員が会社で果たす党割に関連した研修および能力開発を実施 ・予部系統合職採用を営業コース、スタッフコース別採用に変更。これに 種にマッチした人材を採用でき、ミスマッチ入社の川の第一を実施 ・ブジョーロッパアフリカ (欧州)> 従業員が会社で果たす党割に関連した研修および能力開発を実施 ・3カ月に度、直び中の地域人者向けに非常理解やミナーを実施し、自身の部 ・第条形合権採用を選オース、スタッフコースが取りてきための発表を ・多本で展布を派表し、後任候消毒を選要でよるが受講 2020 年度もり開始した次世代経営層育成プログラムにおいて、グループ全体、著を選抜、人材ブールを拡大 と様行を選集を選集のプログラムにおいて、グループ全体、第を選集のポスストを拡大を拡大 ・発音の表示しために対していてがより表が表のできるを対するといて、グループ全体、第を選集のポストを拡大 ・全社専のがよりに対したいでが表面では対していていてが表面では対していていてが表面では対していていていていていていていていていていていていていていていていていていてい
在岩球盘	・予係かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 修護するよガティブインパクト 国職、性別、人種、年齢、性的志向、人格、関がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業育政邦の成長を使し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を割出する人材の確保と、各人に期待される技術やスキルの育成が要となります。従業員の国をとエンゲージメントを促進する起資風上を簡成していきます。 創出するボジティブインパクト ・従業員のエンゲージメント向上 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮	日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンバイできている状態	日本: 常がい者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE&I 浸透活動の実施 海外: 松業員への DE&I 浸透活動の実施 海外: 船橋風上改革の権 《日本》 人材確策: 新卒採用手法の見直し 《日本》 人材確策: 生産職人員の採用方法規直しによるミスマッチ入社の回避 《日本》 人材育成: 新教育プログラムを導入 《グループ全体》 人材育成: 次世代経営人材の育成 《日本》 人材育成: ボストマネジメント 《日本》 人材育成: ドレーニー制度によるグローバル人材の育成 《日本》 人材育成: 海外系速要員の育成	・・ 社長から全使業員に向けてメッセージを直接発信 ・ テレワーク制度を活用し、多棒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(削潔などの働き方ニープ 応) ・ 不一製油(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 評価結果は 622 と前年から 0.6 ポイント改善 ・ 強化しているキャリア自律観点の教育機会について、雇用形態にかかららず、 助むか全成実員に高吹く提供することを基本とし、新規商のカフェテリアを「「FUJ」ラーングカフェ、の利用対象を全面実施解除業業員に受し、
	・ 多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 低減する4ガティブインパクト 回程、性別、人種、年齢、性的志向、人格、降がいの有無などによる差別 人材確保・育成 当社グループと従業買双方の成長を促し、事業競争力を高めていくためには、新たな価値を創出する人材の値径と、各人に制修される技術やスキルの情点が受となります。改集員の自体とエングーンとととを達する組織風土を譲成していきます。 副出するポジティブインパクト ・従業買のエングージメント向上 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 GRC** 「企業型のエングージメント向上 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 GRC** 「企業型のエングージスト機能の発展した。 ・多様かつ高度な専門性を持つ集団による創造力の発揮 GRC** 「企業型の変更でありまた」がでいる。 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンバイできている状態 リスクマネジメントシステム ESG 部門長 目指す姿・中長期目標	日本: 操がい者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE &1 浸透活動の実施 海外: 根礁風土改革の推進 本 大材理像: 新卒採用手法の見直し 《日本》 人材理像: 生産職人員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の回避 《日本》 人材育成: 添数百プログラムを導入 《グループ金体》 人材育成: ボストマネジメント 《日本》 人材育成: ボストマネジメント 《日本》 人材育成: ドレーニー制度によるプローバル人材の育成 《日本》 人材育成: 海外流速要員の育成 当社グループにおけるリスクマネジメントの強化	・ 社長から金佐業員に向けてメッセージを座接条信 ・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核を拡充(副業などの働き方ニープ の) ・不思知(特) および不二駆地グループ本社は「ホワイト 500」を7年連続 評価結果は62.2と約年から0.6 ポイント改善 ・強化しているキャリア自律観点の教育機会について、雇用形態にかかららず、助きめ会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を「「い」ーニングカフェ」の利用対象を全置接属研従業員に変更 ・ 担限公募を2023年度に試験導入、2024年度より制度化、制度応募り参考
	・子供へを以下の一次の基準 ・多様かつ高度を専門性を持つ集団による動造力の発揮 (機関するボジテイブとソバクト) ・ 関係、性別、人種、年齢、性効率向、人格、障がいの有限などによる差別 (場合、性別、人種、年齢、性効率向、人格、障がいの有限などによる差別 (場合、性力ループと従来外変力の成長を使し、非常競争力を高めていくためには、新たな前後を創出さんがありまる人材の確保と、各人に関格される技術やスキルの育成が実となります。 (業業の自由学 エンゲージメントを定距する超階度上を観度していきます。 (製出するボジテイブインパクト・ ・ 後業局のエンゲージメントの上・ ・ 多様かつ高度な専門性を持つ集団による動造力の発揮 (場合のエンゲージメントの上・ ・ 多様かつ高度な専門性を持つ集団による動造力の発揮 (場合のエンゲーンジストの上・ ・ カース・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア・ア	日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンバイできている状態 リスクマネジメントシステム ESG 部門長 目指す姿・中長期目標	日本: 次正さの確保 日本: 陳が小者の長期活躍の支援 海外: 従業費への DE &I 浸透活動の実施 海外: 従業費への DE &I 浸透活動の実施 《日本》 人材確保: 新卒奨用手法の見直し 《日本》 人材常保: 生産難人員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の回避 《日本》 人材有成: 新教育プログラムを導入 《グループ企体》 人材有成: 次世代報密人材の育成 《日本》 人材有成: ボストマネジメント 《日本》 人材有成: ホストマネジメント 《日本》 人材有成: 海外派達要員の育成 当社グループにおけるリスクマネジメントの強化 TCFD 提言に基づいた、気候変動に関連する制務的な影響情報の適切な第示	・ 社長から金佐業員に向けてメッセージを座接条信 ・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核を拡充(副業などの働き方ニープ の) ・不思知(特) および不二駆地グループ本社は「ホワイト 500」を7年連続 評価結果は62.2と約年から0.6 ポイント改善 ・強化しているキャリア自律観点の教育機会について、雇用形態にかかららず、助きめ会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を「「い」ーニングカフェ」の利用対象を全置接属研従業員に変更 ・ 担限公募を2023年度に試験導入、2024年度より制度化、制度応募り参考
	・予保かつ高度な専門性を持つ集団による動造力の発揮 低減する本がディブインパクト 国際、性別、人種、年齢、性効志向、人格、障がいの有能などによる差別 「社別、人種、年齢、性効志向、人格、障がいの有能などによる差別 「社別、人種、年齢、性効志向、人格、障がいの有能などによる差別 「社別、人種、年齢、性効志向、人格、障がいの有能などによる差別 「大きな関節を向出する人材の確保と、各人に関与される技術やスキルの高成が愛となります。従業員の自体とエンゲージメントを促進する報機和土を類成していきます。 「設置のエンゲーンメント向上・多数かつ高度な例で性を持つ発展による創造力の発揮 「政策国のエンゲーンメント向上・多数かつ高度な例で性を持つ発展による創造力の発揮 「おいまの表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表	日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンバイできている状態 リスクマネジメントシステム ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信頼性企業の実現	日本:公正さの確保 日本:障がい者の長期活躍の支援 海外:従業員への DE &I 浸透活動の実施 海外:従業員への DE &I 浸透活動の実施 海外:従業員への DE &I 浸透活動の実施 本外:従業員への DE &I 浸透活動の実施 (日本) 人材確保:生意媒人員の採用方法見慮しによるミスマッチ入社の回避 (日本) 人材育成:新教育プログラムを導入 (プループ全体) 人材育成:次世代報金人材の育成 (日本) 人材育成:ボストマネジメント (日本) 人材育成:海外派速素員の育成 当社グループにおけるリスクマネジメントの強化 TCFD 提言に基づいた、気候変動に関連する財務的な影響偏報の適切な開示 TNFD フレームワークに基づく、生物多様性に関連する連切な情報開示への幸賃	・ 社長から全性業臭に向けてメッセージを直接発信 ・テレワーク制度を活用し、多様な働き方のニーズに対応 ・ シェアの雇用契約にフルタイム以外の選択技を拡充(部業などの働き方ニーズの) ・ 不監論(特) および不二数治のノーブ本社は「ホワイト 500」を7年連続 計略的課果は622とも前年から0.6 ポイント改善 ・ 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、助めの全性業量に等して選択することを基本とし、新規施窓のカフェテリア門「FUJIラーニングカフェ」の利用対象を全直接運用後要用で要別と要別を開発している生でリアログでは、2023年度に試験導入、2024年度より制度化、制度応募対象者 雇用を施えび性別を借むす事児休業の配得を保証するため、管理機向けの信を強化、年に一度コンテンツ配信による教育を実施
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンバイできている状態 リスクマネジメントシステム ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信頼性企業の実現 「情報セキュリティマネジメント CFO 目指す姿・中長期目標	日本:公正さの確保 日本: 座がい者の長期活躍の支速 海外: 従業員への DE &I 浸透活動の実施 海外: 超場風土改革の推進 〈日本〉 人材産保: 新卒得用手法の見直し 〈日本〉 人材育成: 新敬育プログラムを導入 〈グループ全体〉 人材育成: 次世代野芸人材の育成 〈日本〉 人材育成: 水ンサインシー 〈日本〉 人材育成: 海外洗達要員の育成 「日本〉 人材育成: 本が入達要員の育成 「日本〉 人材育成: カーーアにおけるリスクマネジメントの強化 「TCFD 提言に基づいた、気候変動に関連する財務的な影響情帯の連切な開示 「NFD フレームワークに挙づく、生物多様性に関連する選切な情報間示への幸福 グループ全体における重ななセキュリティインシデントの発生物止 セキュリティ内部監査を含む CSIRT による対策状況評価活動の離析実施 (2023 年度	・ 決して、
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ 日指す姿・中長期目標 ・ 国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・ 主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・ 主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 □ エスクマネジメントシステム ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信類性企業の実現 「情報セキュリティマネジメント CFO 目指す姿・中長期目標 企業経営に重大な影響を及ぼす「下セキュリティリスクへの対応体制の構築・対策の強度向上による当社グループの持続的な発展 △正な企業活動 法務部門長 目指す姿・中長期目標	日本: 公正さの確保 日本: 海が小者の長期活躍の支援 海外: 従業員への DE 81 浸透活動の支施 海外: 従業員への DE 81 浸透活動の支施 海外: 従業員への DE 81 浸透活動の支施 海外: 健康調査 30 表別 30 表	・社長から全体異質に向けてメッセージを直接発信 ・テレワーク制度を活用し、多様な難合方のニーズに対応 ・ンニアの雇用契約にプルタイム以外の選択技を包充 (選集などの働き方ニーだの) ・不型機は(株)なよび不二製油グルーフ本社は「ホワイト 500」を 7 年達納 所給無体 622 と前存から 03 ボイト 改善 ・強化しているキャリア自然関点の教育機会について、質用形態にかかららず、助きの全災業員に等しく健保することを基本とし、新規施策のカフェデリアでレバラーニングカフュ」の利用対象を全置強用形式角に変更 6 位式公表を 2024 年底 成形 2024 年底 2019年 (選集 10 位式公表を 2024 年底 10 位代 30 位式公表を 2024 年底 2019年 (認定 10 位式公表を 2024 年底 10 位式 30 位式公表を 2024 年底 10 位式 30 位式
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	○	日本: 公正さの確保 日本: 保がい者の長期活産の支達 海外: 従業員への DE 81 浸透活動の実施 海外: 従業員への DE 81 浸透活動の実施 海外: 従業員への DE 81 浸透活動の実施 ストをは、	・・ 社長から全接業質に向けてメッセージを直接発信 ・ テレワーク制度を活用し、多様な働きカのニーズに対応 ・ ソニアの雇用規定にアルクイム以外の混成性を拡充 (倒漢などの働きカニースにお) ・ 不異態 (株) および不二製油グループ本社は「ホワイト 500」を 7 年達統 育能解集 622 と前率から 63 ポイント改善 ・ 遺化しているキャリア自律観点の教育機会について、雇用形態にかかららず、財命を全能薬員に等し、提供することを基本とし、新能無等のカフェテリア電「FUJラーングカフ」。の別様を全部実施と関係している中では、前板で高分カフェテリア電「FUJラーングカフ」。の別様を全部実施と関係し、制度応等対象者を選用では、2024 年度より制度化、制度応等対象者が関いて、事用形態表よび形別を開かず胃炉体素の応算を促進するため、管理制的はの場合と対定・ 再用形態表よび形別を制めず胃炉体素の応算を促進するため、管理制のようなりに表し、変している。 1 を表し、変している。 1 を表し、変している。 2 では、1 で 1 で 1 で 1 で 1 で 1 で 1 で 1 で 1 で 1 で
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ (日指す姿・中長期目標 - 国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在箱しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 - 主要役職 (役員・部長・課長) の後任候補が常にスタンバイできている状態 - 主要役職 (役員・部長・課日標 - 企業経営に重大な影響を及ぼすけでキュリティリスクへの対応体制の構築・対策 の強度向上による当社グループの持続的な発展 - 企業活動 - 法務部門長 - 目指す姿・中長期目標 - 公正な企業活動 - 法務部門長 - 目指す姿・中長期目標 - 公正な企業活動を行い、全てのステークホルダーから信頼される	日本: 公正さの確保 日本: 傍がい者の長期張嫌の支援 海外: 従業員への DE & は表活動の支施 海外: 従輩國主教業の推進 (日本) 人材確保: 岩産権人員の帰用方法見直しによるミスマッチ入社の同盟 (日本) 人材育成: 湯教育プログラムを導入 (のループ金体) 人材育成: 湯教育プログラムを導入 (のループ金体) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: 海教育プログラムを導入 (日本) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: 海外系治要員の育成 当社グループにおけるリスクマネジメントの強化 TOFD 提言に基づいた、気保変勢に製造する制能的な影響情報の通切な開示 TNFD フレームワークに基づく、生物多似性に関連する激励で誘摘展示の準備 グループ全体における整常なセキュリティインシデントの発生防止 セキュリティ内部と変を含む CSRT による対策性児野原活動の縁所実施(2023 年度 計画: IT 評価 6 社、OT 評価 4 社) 東大な法令違反ゼロ グループ全体を対象とするコンプライアンスプログラムの実施	・ ・ 社美から全接美具に向けてメッセージを直接発信 ・ ・
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ 「日指す姿・中長期目標 ・ 国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、名分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・ 主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・ 主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 □ 「	日本: 公正さの確保 日本: 流がい者の表別活躍の支援 海外: 従業員への DE 61 決意活動の実施 海外: 従業員への DE 61 決意活動の実施 海外: 規範減土改革の施進 《日本》 人材管保: 生産職人員の使用方法見直しによるミスマッチ入社の回連 《日本》 人材育成: 崇世代産営人材の育成 《日本》 人材育成: 次世代産営人材の育成 《日本》 人材育成: 水世代産営人材の育成 《日本》 人材育成: 水工入マネジメント 《日本》 人材育成: 水工入マネジメント 《日本》 人材育成: 水工入マネジメント 「日本) 人材育成: 海外迅速素員の育成 当社グループ企物にあけるリスクマネジメントの強化 TOFD 蛇音に基づいた、気保を急に関連する財動的な影響循係の遊切な観示 TNFD フレームワークに基づく、生物多様性に関連する底切な情報開示への準備 グループ金体における重常なセキュリティインシデントの発生防止 セキュリティ内部監察を含む CSBT による対策状況が確決動の都衝突施 (2023 年度 計画: IT 評価 6社、OT 評価 4 社) 重大な法令温及ゼロ グループ金体を対象とするコンプライアンスプログラムの支摘 佐食員のコンプライアシス赤葉向上	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ 日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職 (役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職 (役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 「ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信頼性企業の実現 「情報セキュリティマネジメント CFO 日指す姿・中長期目標 企業経営に重なお影響を及ぼす IT セキュリティリスクへの対応体制の構築・対策の強度向上による当社グループの持続的な発展 △正な企業活動 法務部門長 目指す姿・中長期目標 公正かつ透明性を持った事業活動を行い、全てのステークホルダーから信頼される誠実な企業 グループガパナンス CSO 目指す姿・中長期目標	日本: 公正さの確保 日本: 流がい者の表別活躍の支援 海外: 従業員への DE 61 決意活動の実施 海外: 従業員への DE 61 決意活動の実施 海外: 規範減土改革の施進 《日本》 人材管保: 生産職人員の使用方法見直しによるミスマッチ入社の回連 《日本》 人材育成: 崇世代産営人材の育成 《日本》 人材育成: 次世代産営人材の育成 《日本》 人材育成: 水世代産営人材の育成 《日本》 人材育成: 水工入マネジメント 《日本》 人材育成: 水工入マネジメント 《日本》 人材育成: 水工入マネジメント 「日本) 人材育成: 海外迅速素員の育成 当社グループ企物にあけるリスクマネジメントの強化 TOFD 蛇音に基づいた、気保を急に関連する財動的な影響循係の遊切な観示 TNFD フレームワークに基づく、生物多様性に関連する底切な情報開示への準備 グループ金体における重常なセキュリティインシデントの発生防止 セキュリティ内部監察を含む CSBT による対策状況が確決動の都衝突施 (2023 年度 計画: IT 評価 6社、OT 評価 4 社) 重大な法令温及ゼロ グループ金体を対象とするコンプライアンスプログラムの支摘 佐食員のコンプライアシス赤葉向上	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ 日指す姿・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、各分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職 (役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職 (役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 「ESG 部門長 目指す姿・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信頼性企業の実現 「情報セキュリティマネジメント CFO 日指す姿・中長期目標 企業経営に重なお影響を及ぼす IT セキュリティリスクへの対応体制の構築・対策の強度向上による当社グループの持続的な発展 △正な企業活動 法務部門長 目指す姿・中長期目標 公正かつ透明性を持った事業活動を行い、全てのステークホルダーから信頼される誠実な企業 グループガパナンス CSO 目指す姿・中長期目標	日本: 設正さの確保 日本: 特がい老の表別語解の支援 海外: 視底は上次平の推進 海外: 視底は上次平の推進 場外: 視底は上次平の推進 (名本) 人材策保: 生産業別人員の採用方法見達しによるミスマッチ入社の同選 (名本) 人材策保: 生産業別人員の採用方法見達しによるミスマッチ入社の同選 (名本) 人材育成: ま世代養安人材の育成 (名本) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: ボストマネジメント (日本) 人材育成: カイボの重要員の育成 日本(カープに設けるリスクマネジメントの強化 TOFD 没管に基づいた。 気候変値に関連する世際的な影響情報の表切を別示 TNFD フレームワーグに基づく、生格多体性に関連する運動な情報別示への準備 グループを体に設ける正義なセキュリティインシテントの発生防止 セキュリティ内部延和を含む (公別下による対策状況が最近点の影情実施 (2023 年度 対策: IT 評価 6 k. OT 存後 4 計) 重大なほる場底ゼロ グループを体における正義なセセュリティインシテントの発生防止 世本コリティ内部延和を含む CSINT による対策状況が最近点の影情実施 (2023 年度 プループを体における正義なセロ グループを体における正常なリアシス変態の比 グループをはついてアスス変態の上 グループをはついてアスス変態の上 グループをはついてアスス変態の上	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ 日指す家・中長期目標 ・ 国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍しており、名分形において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・ 主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・ 主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 目指す家・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信額性企業の実現 情報セキュリティマネジメント CFO 目指す家・中長期目標 企業経営に重大な影響を及ぼすITセキュリティリスクへの対応体制の概築・対策の強度向上による当社グループの特続的な発展 公正な企業活動 法務部門長 目指す家・中長期目標 公正か企業活動を持った事業活動を行い、全てのステークホルダーから信頼される誠実な企業 グループガバナンス CSO 目指す家・中長期目標 有効なクループガバナンス体制の構築を適じた企業価値の向上	日本: 公正さの確保 日本: 他が小者の長期活動の支援 海外: 従業員への DE 名 環際活動の支援 海外: 従業員への DE 名 環際活動の支援 海外: 経業員への DE 名 環際活動の支援 海外: 経験員と を受験用き法の見直し く日本> 人材程便: 生産製入員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の匝鎖 く用本> 人材育成: を設置プログラムを導入 くグループ会体> 人材育成: 大大・マギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント (日本) 人材育成: トレーニー制能によるグローバル人材の育成 と日本> 人材育成: 木がに記憶員の育成 当社グループにおける世界の育成 当社グループにおける世界などをおよりの現代を表現を開発的な影響情報の取扱な原示 TNFD フレームロークに立てく、生物を機能に原連する高いの情報展示への準備 グループ会体における世界などをより下による対理状況が促進動の対象策略(2023 年度 対面: IT 評価 6 社、OT 評価 4 社) 重大な法令意味がロ グループ全体を対象とするコンプライアンスプログラムの実施 従業員のコンプライアンス意識の上 グループ電池のビジョン改造の開始をよび達成の産業 グロープに経営管理域化として、事業員とエリア軸による経営物内状況のモニタリングの実施	・社長から全球議員に向けてメッセージを直接整信 ・・アレアーク相談を無明し、各様な趣まがのニーズに対応 ・・シニアの層形契約にフルタイム以外の遊び散を流作、間域などの動き方ニーズ ・・アニ別線 (限) および不ご別途グループ本社は「かつイト 500」を 7 年達候 ・・野節後端末 62.2 と間本から 0.6 ポイント改善 ・・労化しているキャリア自旋地点の教育能会について、漏間形態にかかららず。
	・ディーセントワークの推進 ・多様のつ高度な専門権を持つ業団による創造力の発揮 (協議する本がオイブシバクト ・ 国籍、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降がいの有限などによる差別 「日本、性別、人理、年終、性的志申、人格、降かいの有限などによる差別 「日本、性別・一方・従業高及方の変異を促し、事業機会かを適めてスキルの育成が要となります。(実践の自由企立・アーゲストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の自立とエンデージストトを定性する経験元とを観点していきます。、実践の正ンゲージメントの上・受験内のエンゲージメント向上・多様かつ高度な専門権を持つ実践の影響を認っていまった。「アンスの要性な」の表現で見る事情を表現している。「日本の本の事情を表現していきます。「日本の本の事情を表現していきます。」 「カリスクスを主な」で、第四・アライで、日本のでは、日本の主なが、日本のでは、日本ので	□ 日指す変・中長期目標 ・国内外の環境変化に対応し、企業価値向上に貢献している人材が多数在籍してお り、名分野において専門性の高い人材がさらに増加している状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 ・主要役職(役員・部長・課長)の後任候補が常にスタンパイできている状態 目指す変・中長期目標 リスクに強く、社会からの信頼を獲得する高信頼性企業の実現 「高級セキュリティマネジメント CFO 目指す変・中長期目標 企業経営に重大な影響を及ばすけてキュリティリスクへの対応体制の構築・対策 の漁貨向上による当社グループの持続的な発展 ②正な企業活動 法務部門長 目指す変・中長期目標 公正かつ意明性を持った事業活動を行い、全てのステークホルダーから信頼される 歳実な企業 グループガバナンス CSO 目指す変・中長期目標 有効なグループガバナンス体制の構築を適じた企業価値の向上	日本: 公正さの確保 日本: 他が小者の長期活動の支援 海外: 従業員への DE 名 環際活動の支援 海外: 従業員への DE 名 環際活動の支援 海外: 経業員への DE 名 環際活動の支援 海外: 経験員と を受験用き法の見直し く日本> 人材程便: 生産製入員の採用方法見直しによるミスマッチ入社の匝鎖 く用本> 人材育成: を設置プログラムを導入 くグループ会体> 人材育成: 大大・マギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント く日本> 人材育成: 木ントマギジメント (日本) 人材育成: トレーニー制能によるグローバル人材の育成 と日本> 人材育成: 木がに記憶員の育成 当社グループにおける世界の育成 当社グループにおける世界などをおよりの現代を表現を開発的な影響情報の取扱な原示 TNFD フレームロークに立てく、生物を機能に原連する高いの情報展示への準備 グループ会体における世界などをより下による対理状況が促進動の対象策略(2023 年度 対面: IT 評価 6 社、OT 評価 4 社) 重大な法令意味がロ グループ全体を対象とするコンプライアンスプログラムの実施 従業員のコンプライアンス意識の上 グループ電池のビジョン改造の開始をよび達成の産業 グロープに経営管理域化として、事業員とエリア軸による経営物内状況のモニタリングの実施	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・