

人材の確保と育成

方針

不二製油グループでは、「不二製油グループ憲法」^{※1}ならびに2023年3月に策定した「不二製油グループ人権ガイドライン」^{※2}に沿って、2023年度に新たに「人材戦略の運営方針」^{※3}を定めました。また、人材戦略において「グローバルに貢献する食品メーカーとしてグループと従業員双方が持続的に成長し企業価値の向上を実現する」を目標に掲げています。

※1 不二製油グループ憲法

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

※2 不二製油グループ人権ガイドライン (PDF形式、648KB) 

※3 「戦略」をご参照ください。

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}「人材確保・育成」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「人材の確保と育成」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/

戦略

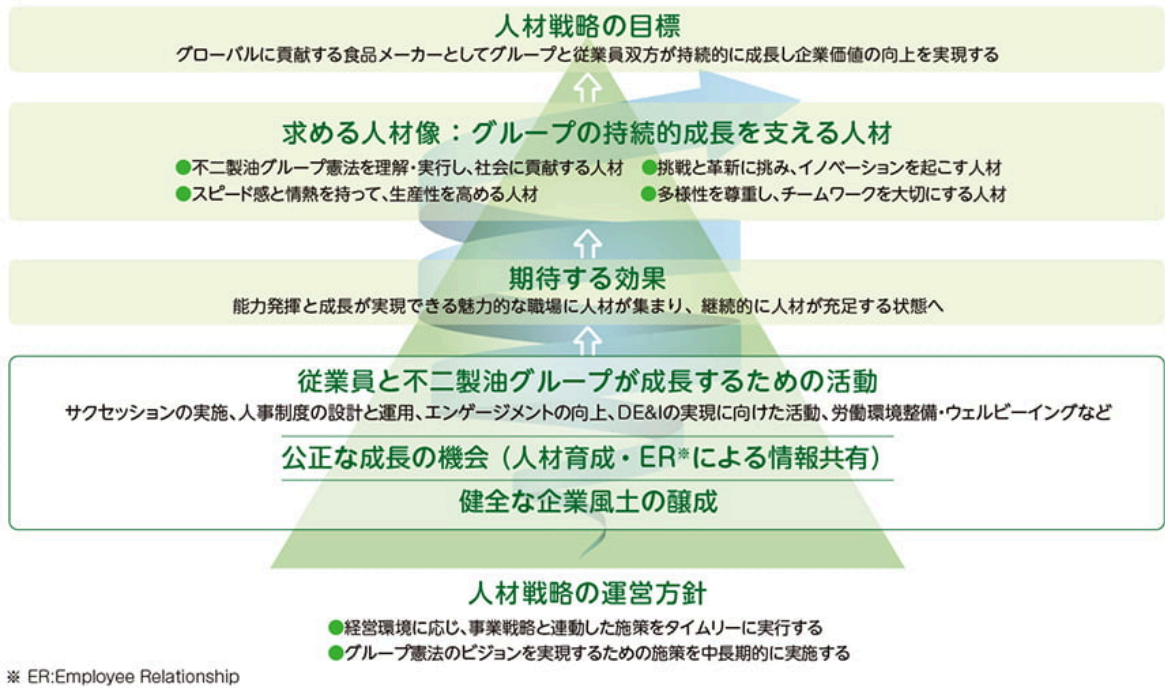
当社グループは近年、海外におけるM&Aによる事業拡大や、新市場への成長投資、資本効率の改善のための事業・資産譲渡などを進めてきました。これらは当社グループがグローバルな食品メーカーとして世界の食に貢献し、持続的に企業価値を向上させるためです。

このような変化の中で、改めて、「不二製油グループ憲法」のミッションを達成し、持続的にグループを成長させるための鍵となるのは、グループの仲間である一人ひとりの能力発揮と成長だと考えています。多様な人材がそれぞれの強みを発揮して主体的に挑戦し続け、一つのチームとなって企業価値向上に向けて活躍するためには、職場環境の整備を含む「健全な企業風土の醸成」と「公正な成長の機会（人材育成・ERによる情報共有）」の提供が必要です。そして組織の基盤として、挑戦が賞賛される環境と、DE&Iが確保された風土が求められます。また、ウェルビーイングに貢献する事業を営む企業として、従業員自身が高いウェルビーイングを感じている必要があります。その上で、当社グループにおける経験を通じた成長機会を提供することが、職場の魅力を高め、継続的に人材が充足する状況を生み出す機会となり得ます。

当社グループは4つの事業を営む製造業であり、企業成長に必要な能力や職種は多岐にわたります。世界的に人材の流動性が高まり、製造業への就業意欲が従来よりも下がる傾向がある中、多様な人材に魅力を感じてもらえる職場づくりを怠れば、事業継続のリスクが発生する恐れがあり、ビジョンの実現も叶いません。そのため、2023年度からは「人材確保・育成」をESGマテリアリティへ追加し、2022年度まで各社で進めていた人材育成の施策について、グループでの取り組みを強化し始めています。

不二製油グループ本社では、2020年度より開始した次世代経営層人材育成会議を継続し、グローバルでの経営人材候補の育成を行うと同時に、不二製油グループ本社と不二製油（株）では、次世代経営層人材育成会議に連なる人材育成会議を実施し、ポストの要件定義や後任者候補の選定を進めています。取り組みが先行している不二製油（株）では、2023年度に人材開発課を新設し、採用と研修を一気通貫で行うことで実効性を高めています。対象者の雇用形態を限定せず、以下3つのコンセプトに基づく研修プログラムの展開を始めています。

1. 多様な専門性の習得機会の提供
2. 自律的なキャリア形成の支援
3. 上司が部下のキャリアを真剣に考え、支援する風土の醸成



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リアルタイムで確認し対応できるよう、サーベイへの回答直後に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

労使間の対話

GRI:2-30、407-1

不二製油（株）では、従業員と会社はともに支えあう存在であるという考えのもと、労使間の対話を重視しています。会社側は人事部門が対話の窓口となり、創業と同時期に設立された不二製油労働組合とともに、70年にわたって従業員の働きやすい職場環境の整備に尽力してきました。毎月1回、労使間（会社側人事総務部門の代表と労働組合中央執行委員にて構成）にて、従業員がやりがいを持ってその力を最大限に発揮し、成長・活躍するための対話の場を設けています。

2023年度は2024年度からスタートする組合員新人事制度への理解を深めるため、組合員および上司である管理職（総数約1,350名）を対象に、各事業所での説明会を累計で50回以上実施しました。今後も、新たな施策や制度改訂などの際は全国の事業所ごとに組合員の意見を聴取するなど、必要に応じて対話頻度を増やすよう配慮していきます。

なお、不二製油労働組合はユニオンショップ制を採用し、不二製油（株）の執行役員・管理職を除く正社員の加入率は100%です。

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
<日本> 人材確保：新卒採用手法の見直し	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。これにより職種にマッチした人材を採用でき、ミスマッチ入社リスクも低減	○
<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	<ul style="list-style-type: none"> 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説明を実施。導入後はミスマッチによる早期離職者なし 3か月に一度、直近の中途入社者向けに事業理解セミナーを実施し、自身の部署以外、不二製油グループ全体の事業の理解を促進 	○
<日本> 人材育成：新教育プログラムを導入	学ぶ習慣をつけるため、カフェテリア方式のラーニングカフェを導入（ビジネス本の要約アプ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）。通期で延べ866名が受講	○
<グループ全体> 人材育成：次世代経営人材の育成	2020年度より開始した次世代経営層育成プログラムにおいて、グループ全体より候補者を選抜、人材プールを拡大	○
<日本> 人材育成：ポストマネジメント	人材育成会議において、不二製油グループ本社および不二製油（株）の部門長、部長、課長のポスト要件を定義し、後任候補者を選定	○
<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	日本エリアからトレーニー1名を海外へ派遣 <ul style="list-style-type: none"> 語学研修、業務研修を実施 2024年度の候補者の選抜完了 	○
<日本> 人材育成：海外派遣要員の育成	長期で海外へ赴くことが難しい層に配慮し、日本国内で受講できる海外人材育成研修を開始。短期出張による海外事業理解や海外志向を想定したマインドセットなどのプログラムを実施。初年度は4名が受講	○

考察

人材確保においては、ミスマッチ入社の回避をテーマとして、新卒採用手法の見直しと生産職人員の採用方法見直しに取り組みました。新卒採用においては、学生のキャリア志向がますます強まっている現状に鑑み、従来事務系総合職として一括で実施していた選考を、2023年度選考からは営業コース、スタッフコースとして、選考段階から初期配属先を予め示した上で選考を実施しました。これにより新卒採用の定着率向上につなげていきます。生産職人員の採用においては、選考時に業務内容の詳細の提示と、職場見学を必須とした上で、選考に入るフローに改めました。

人材育成においては、2021年度に策定した3つの基本コンセプトに沿った新しいプログラムを順次投入しました。特に2023年度は、拡大する海外事業の中核を担う人材の育成を目標に海外人材育成研修を開始し、4名の候補者に対して研修を開始しました。2021年度から開始した海外トレーニー制度と併せ、海外でグローバルに活躍できる人材の育成に注力します。国内では、カフェテリア形式の新教育プログラム「FUJIラーニングカフェ」を開始し、雇用形態を問わず、全従業員に学びの機会を提供していきます。多様な人材が能力を発揮して成長し、グローバルで一体となって活躍できるよう、事業戦略と連動したタイムリーな施策を継続し、当社グループの持続的成長を担う人材の確保、育成に努めます。

Next Step

以下の2024年度目標に取り組んでいきます。

人材の確保

- ・ <日本>新卒採用手法の見直し
- ・ <日本>新規正社員採用者の定着率向上
- ・ <グループ全体>海外駐在員ポストマネジメント

人材の育成

- ・ <グループ全体>次世代経営層人材の育成
- ・ <日本>マネジメント人材の育成（ポストマネジメント、部長・課長）
- ・ <グループ全体>グローバル人材の育成（海外駐在員候補者の育成と海外グループ会社幹部候補者の抜擢育成）

具体的な取り組み

グローバル経営を支える人材育成

GRI:404-2

海外戦略の加速に伴い、グローバルに力を発揮できる人材の登用・育成を目指して、取り組みを推進しています。

マネジメント人材の育成

不二製油グループ本社では、2020年度に将来の経営人材の育成を目的とした会議で要件を定義し、候補者のグローバルかつ戦略的な育成について多面的な協議を行っています。国籍や性別などにとらわれずグループ全体より対象者を選定し、グループを牽引する多様な経営人材の育成を進めています。同時に、不二製油（株）では2021年度、不二製油グループ本社では2023年度から、人材育成会議において部門長・部長・課長ポストの要件を定義し、後任候補者に関する多面的な協議を行っています。

また、将来の管理職層の早期育成を図るべく、2016年度から管理職候補層に対して、グループ討議や面接演習などを通じて集団場面・対個人場面での行動傾向を把握するアセスメント研修を実施しています。2023年度は16名に対して実施しました。本研修を通じて、マネジメントのあるべき姿を認識するとともに、自身の課題と強みを客観的に把握します。受講後に上司や人事部とのフィードバック面談やOJT計画の立案から振り返りまで行い、周囲が育成に深く関わることで、確実な成長につなげています。

グローバル化を支える人材育成

グローバルで事業を継続的に推進・拡大するための要となる経営資源として、当社グループのグローバル経営を推進する牽引役、海外法人の経営人材と事業牽引人材の育成を重視しています。

語学カアップのための自己啓発や集合研修を実施するとともに、専門領域に応じた海外駐在など、グローバルマインドを醸成しグローバル視点でビジネス経験を積むための取り組みを行っています。

不二製油（株）では2023年度、英語が必要な業務に携わる選抜人材に対し、英語スピーキング力強化研修を実施しました。また、2021年度から本格開始した海外トレーニー制度では、半年にわたる海外での語学研修後、海外現地法人でOJT研修を中心とした業務研修を実施しています。さらに、選抜者に対し、「日本国内で受講できる海外人材育成研修」を開始しました。自ら課題を抽出し解決する実践力や、異なる文化・習慣・環境を受容する素地形成を促し、将来の海外グループ会社の経営人材候補の早期育成に努めています。

キャリア支援体制

GRI:404-2

不二製油グループ本社および不二製油（株）で勤務する従業員に対し、階層別研修や通信教育受講補助金制度によるスキルアップ支援、業務に応じた資格取得奨励や学習支援を実施しています。また、考課フィードバック時に成長ポイントや啓発ポイントを上司と共有する機会や、全正社員を対象にキャリアの棚卸しと今後のキャリア展望を可視化した「キャリアアップコミュニケーションシート」に基づく上司との面談機会を年に一度設け、キャリアの形成と適正配置による活躍の場の提供に努めています。2023年度からは、学ぶ習慣、学び続ける風土を醸成し、従業員とその上司が話し合い、目指すべきキャリアの方向性に沿ったプログラムを選択するカフェテリア形式の研修「FUJIラーニングカフェ」を開始しました。自律的にキャリアを考え、それを上司が支援する風土を整備していきます。また、キャリア研修はその対象をシニアおよび中堅社員向けへと拡大して実施します。

不二製油（株）（日本エリア） 2024年度教育体系

等級	階層別 必須	経営理念	マネジメント PGM	GLOBAL PGM			ビジネスカレッジ (ビジネススキル)	DX IT	コミュニケーション・マインドスキル	カフェテリア	キャリア	マネー
			選抜	選抜・手上げ			必須	自由				
MG・MSP	部長研修 新任管理職研修		EMP・MMP	Speaking研修	赴任前後フォローアップ			1 on 1	傾聴・ライオンケア研修	シニアキャリア	シニアマネープラン	
BO/CO3	BO/CO3 昇格研修	中途採用者向け事業理解セミナー	マネジメント力育成研修	ADVANCE	赴任前後フォローアップ	ロジカルシンキング③ 財務会計 Management Game		アサーティブコミュニケーション		40代キャリア	投資教育の基本・実践研修	
BO/CO2	BO/CO2 昇格研修	部門研修		GTEC 受験 英語力アップ	海外フェロー		DX・ITメンテナンス	レジリエンス	通信教育	30代キャリア	投資教育DC	
BO/CO1	新入社員研修 フォローアップ研修	OTJ研修		Speaking研修	GLOBAL選抜PGM	ロジカルシンキング②	選抜ビジネススキル		FUNリーニングカフェ	20代キャリア	投資教育DC	
						ロジカルシンキング①					投資教育DC	

関連資料

ESGデータブック (2.74MB)

