

# 人材育成

## マネジメント情報

### 事業活動との関わり

不二製油グループは14ヵ国に主要拠点を有し、グローバルに事業を展開しています（2022年6月時点）。その事業を支えているのは、約6,000名の従業員です。従業員は当社グループの価値創造を支える重要なステークホルダーです。人材育成は、従業員一人ひとりの能力開発・スキルの向上に資するとともに、当社グループの価値創造の基盤となるテーマです。

### 考え方

事業を取り巻く環境のあらゆる変化に対応し社会に貢献し続けるために、その変化に柔軟に対応し得る組織づくり、人づくりが重要だと考えています。従業員と会社は互いに成長し、支え合う存在であるという考えのもと、個々が自律して能力を向上させるための教育支援をはじめ、組織強化のためのマネジメント人材の育成、事業のグローバル化を支える人材育成などに力を入れています。

この考え方にに基づき、不二製油グループでは「人材に関する方針」を定めています。

#### 人材に関する方針

1. 意欲のある社員に、イキイキと能力を発揮できる職場を積極的に提供します。
2. グローバル企業として、多様な人材が活躍できる環境を整えます。
3. 公平・公正な人事制度（評価／処遇／育成）を構築・運営します。
4. 教育・研修制度を充実させ、自己啓発を支援する風土づくりに努めます。
5. 多様な働き方を支援し、安全で働きやすい職場を提供します。

### 推進体制

人材育成については、2021年度は最高総務責任者（CAO）のもとで取り組みを推進していましたが、2022年度から不二製油グループ本社ではグローバル人事グループ、不二製油（株）では、人事総務部門のもとで推進する体制としています。またグループ会社では各社社長が中心となり、人材育成の取り組みを推進しています。主要な取り組みについては、経営会議などにて報告・レビューを行っています。

## 具体的な取り組み

### グローバル人材育成

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

2020年度に将来の経営人材の育成を目的とした「人材育成会議」を立ち上げ、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。2021年度は将来の経営人材に求められる要件を明らかにし、要件に基づいた施策を実施しました。国籍や性別などにかかわらず、グループを牽引する多様な経営人材の育成を強化していきます。

また、不二製油グループ本社および不二製油（株）では、将来のマネジメント層の早期育成を図るべく、2016年度からグループ討議や面接演習などを通じて集団場面・対個人場面における行動傾向を把握するアセスメントを取り入れた研修を実施しています。2021年度は18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、各自が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を交えた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うなど、周囲が育成に深く関わりながら実行することで、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

不二製油グループ本社および不二製油（株）では、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、不二製油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醸成や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。

また、2020年度は新たに公募選抜型の海外トレーニー制度を導入の上、選出した2名に対し制度の適用を開始しました。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。自ら課題を抽出し解決する実践力や、異なる文化・習慣・環境を吸収し受容する力を養うよう促し、将来の海外法人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

不二製油グループ本社および不二製油（株）では、役員、管理職、一般社員、新入社員などの階層別研修や、通信教育受講者への補助金制度を設け、従業員のスキルアップを支援しています。また、上司からの年度評価フィードバック時に成長ポイント、啓発ポイントを共有する機会を設けるほか、全正社員を対象に、キャリアのたな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1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。また、職場ごと、職種ごとに要求される知識、技能の違いや変化に対応すべく、部署ごとに必要な資格取得奨励や学習支援を実施しています。

### 2021年度正社員教育体系

等級	階層別	選抜		ビジネススキル	
		マネジメントプログラム	グローバルプログラム	階層別	選択式、自己啓発
役員	役員研修				
部長		経営人材育成研修			通信教育・資格奨励
課長	新任管理職研修				
4等級		マネジメント力育成研修			安全衛生教育
5等級			英語スピーキング力強化研修		
6等級			海外トレーニー研修		各部門主催の研修
7等級	キーパーソン研修		海外赴任前研修	ロジカルシンキング研修(3年目)	
8等級	新入社員研修				
9等級	フォローアップ研修				
内定期間				ビジネス基礎研修	

## 従業員とのエンゲージメント

不二製油グループ本社および不二製油（株）では、従業員意識調査を毎年実施しています。働いている職場の環境や制度などについて、広範な観点から率直な意見を集め、経営陣や管理職に分析結果をフィードバックするとともに、業務や職場環境の改善につなげています。

2021年度は、総合満足度においては2020年度と比較すると悪化となりましたが、世間水準との比較では高い水準を維持しています。コロナ禍における休校・休園による急な育児負担、テレワークによるコミュニケーションの取りづらさなどの特殊事情が少なからず影響していると考えられます。具体的な項目では、仕事の質・量ともに負担感の悪化が顕著となったため、報告会において職場上司がとるべき具体的な対応方法（声掛けの頻度アップ、傾聴の姿勢の徹底、社内連携）について対応例を明示しながら、その改善に取り組むよう全管理職へ発信しています。

## 労使間の対話

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。また、制度などの改訂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）の管理職以外の正社員の加入率は100%です。

### 関連資料

ESGデータブック（3.15MB） 