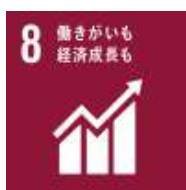


サステナビリティ

人づくり

特に貢献を目指すSDGs



2018年度活動報告

人材育成 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／推進の仕組み／グローバル人材育成／マネジメント層の育成／キャリア支援体制

【データ】

- 2018年研修費用総額
- 従業員一人当たり研修費
- 採用者数の推移
- 正社員総離職率の推移
- 正社員自己都合離職率の推移
- 勤続平均年数

詳しく見る



ダイバーシティの実現 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／推進の仕組み／日本におけるダイバーシティ推進／働き方改革／外部評価／労使間の対話

【データ】

- 各種制度の利用
- 男女別制度利用者数
- 年次有給取得率
- 従業員データ
- 地域別従業員数
- 従業員数内訳（2019年3月末時点）
- 管理職数
- 不二製油（株） 女性管理職比率
- 不二製油グループ本社 取締役数（2019年3月末時点）
- 再雇用
- 障がい者雇用

詳しく見る



サステナビリティ

人材育成

CONTENTS LIST

- ④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗 ④ 推進の仕組み
- ④ 具体的な取り組み
 - グローバル人材育成 ● マネジメント層の育成 ● キャリア支援体制
- ④ データ

考え方

不二製油グループでは、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うる組織づくり、人づくりが重要だと考えています。そのため、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層の育成、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。

社会に価値を創造する要は人材だと考えています。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、「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。

目標

2020年にはグローバル人事体制の基盤を築き、グローバル、そして各エリアで活躍するポテンシャルのある人材の可視化と育成を行っている状態を目指しています。

進捗

2018年度は前年度に引き続き「グローバル人材の育成」と「マネジメント層の育成」に重点的に取り組みました。不二製油(株)では、14名のグローバル人材を選定し教育訓練に取り組むとともに、新任管理職に対してマネジメント能力開発のための研修を実施しました。

推進の仕組み

推進体制 グローバル人事フレームワークの構築

不二製油グループが、グループ各社の役員および従業員が従うべき行動の原理原則である「グループ憲法」の実践を通して社会に貢献し続けるために、グループ各社が2019年度の「グループ憲法実践目標」を定めコミットしています。また、グループ憲法に関する社内ワークショップなどを通じて、それぞれの地域や国の文化・慣習を軸に、自分に実践できることは何かを議論し、各社の方向づけなどに役立てています。また、当社グループ全体での人材活用や育成の重要性が増す中で、幹部候補人材の可視化、選抜、育成、配置などグローバル人事体制を構築するために、まずは幹部候補人材へのヒアリングを進めています。

<グループ憲法 ワークショップ受講者の声>

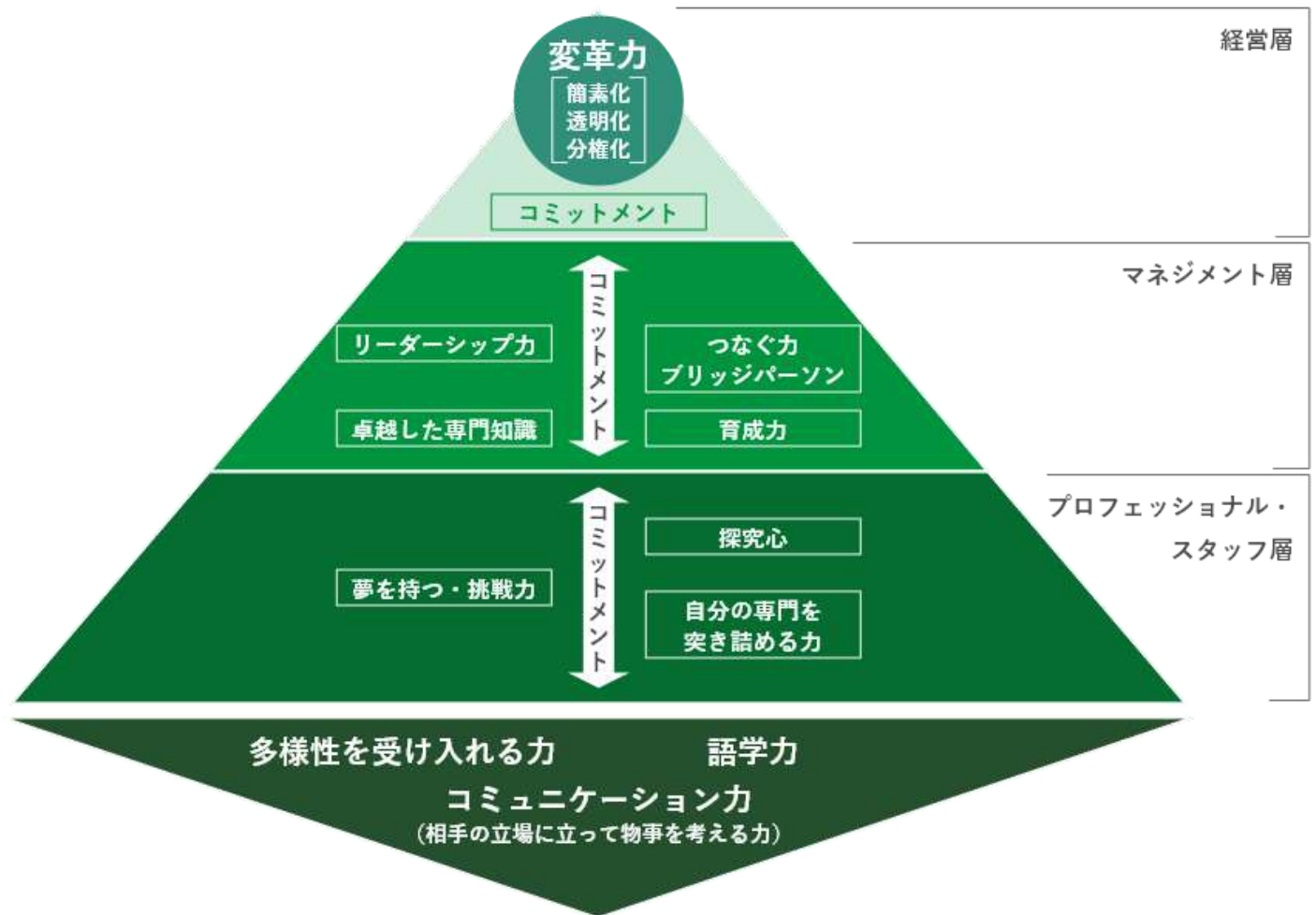
- 「安全と品質、環境」を守ることはもちろん、会社の理念を取引先やお客様に伝えていく責任があります。お客様と直接関わる販売担当は、特にその役割があると思います。（ブラジル）
- 「人のために働く」は全てを包括する考え方だと思います。自分自身が安全であること、高品質の製品を作ること、環境を守ること、新技術を生み出すこと、地域社会に貢献すること。全てが「人のために働く」ことにつながっていると考えます。（アメリカ）

具体的な取り組み

グローバル人材育成

中期経営計画の人事戦略において、グローバル人材育成を掲げています。「人の成長が企業の成長につながる」との考えに基づき、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。

不二製油グループが求めるグローバル人材の力



国内外を問わず、常に高いパフォーマンスを発揮できるグローバル人材を育成するため、不二製油（株）では2016年度から新たな取り組みとして、グローバル人材育成研修を実施しています。約6カ月間にわたり、グローバル・コミュニケーション、MBA知識、リーダーシップスキル、語学力（英語）などのトレーニング、および経営幹部に向けたプレゼンテーションを行うプログラムです。2018年度の研修では、海外勤務経験者および予定者、グローバルな取引先と仕事をするメンバーなど、計14名が参加しました。キャリアパスによる育成と連携させることで、グローバル幹部育成につなげていきます。



グローバル人材育成研修（日本）

<グローバル人材育成研修 2018年度受講者の声>

不二製油グループ本社 グローバルタレント・ストラテジー グループ所属
本研修プログラムでは、グローバル・コミュニケーションの本質や、英語での電話会議やプレゼンテーションなど実際の業務を想定した実践的なビジネススキルを学ぶことができました。グローバル人事業務では、海外グループ会社の人事担当者との協働や海外人材との面談なども多くあり、今回の学びが様々な場面で活かれています。今後も実践を通じて、研修で学んだノウハウを全社グローバル人材育成に還元できるよう努めていきます。

マネジメント層の育成

将来のマネジメント層の早期育成を図るべく、2016年度からアセスメントを取り入れた研修を実施しています。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。受講後においても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きます。

フジ オイル ヨーロッパ社での人材育成プログラム（ベルギー）

不二製油グループのグループ会社であるフジ オイル ヨーロッパ社では、2016年度にチームの業務改善を実現するためにリーダーシップ・プログラムを開発しました。

プログラムの目的は、従業員の「レジリエンス（環境変化への適応能力）」をサポートし、より高めていくことで、複雑で変化の激しい世界を生き抜いていける強い組織を作ることです。

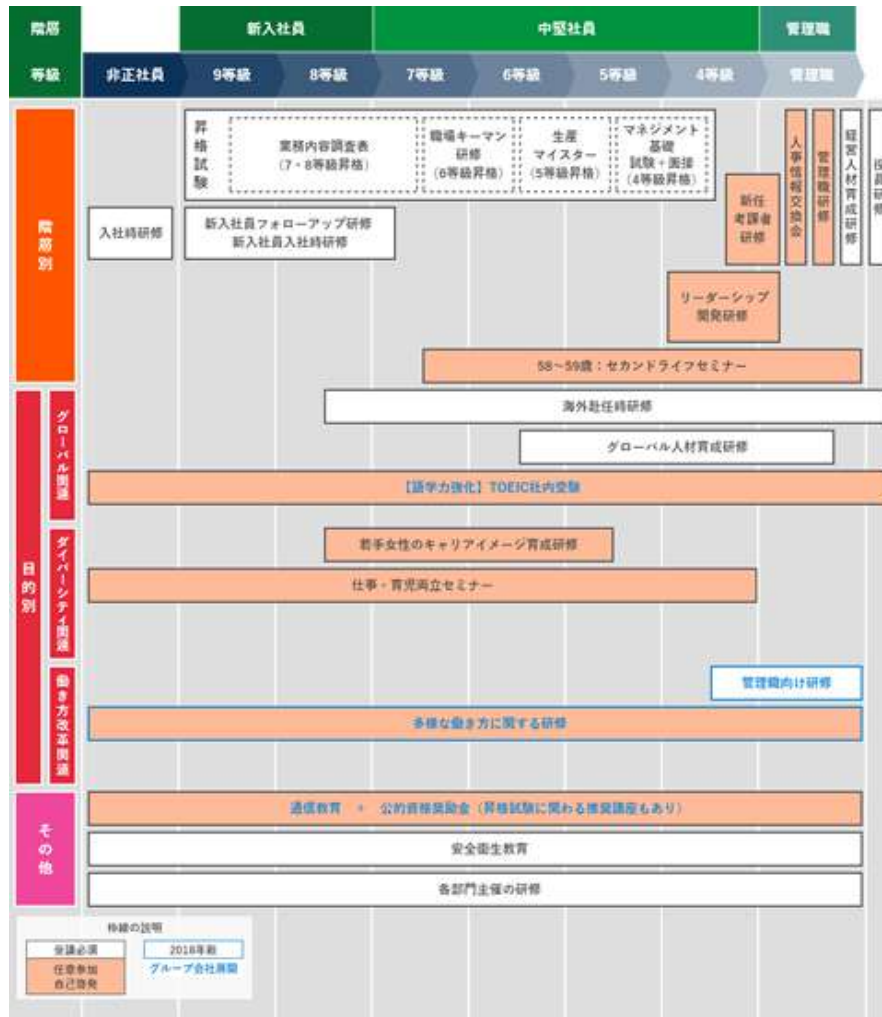
この一連のプログラムは、「DISCモデル」という行動特性分析ツールを利用して自身のリーダーシップスタイルを把握することから始まります。認識可能で適応性のある「行動特性」を把握し、自身が力を発揮する最もよい環境と方法を見出すことで、行動変容を促すことができます。また、自身のリーダーシップスタイルを理解し、共通言語化することは、自己と他者への理解を深め、チーム内のコミュニケーション向上に役立ちます。

今後もフジオイル ヨーロッパ社では、各部門でこのプログラムを継続して取り組み、従業員のモチベーションを高めていきたいと考えています。

キャリア支援体制

不二製油グループ本社（株）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実施し、従業員のスキルアップを支援しています。また、各自が年に一度、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」をもとに年1回上司と面談することによって、従業員のキャリア育成、および適正配置による活躍の場の提供を促進しています

不二製油（株）研修体系図（2018年度）



従業員意識調査

従業員が健康でイキイキと各自が持つ力を最大限発揮できる職場づくりを目指して、不二製油グループ本社（株）および不二製油（株）では従業員意識調査を定期的の実施しています。働いている職場の環境や制度など、広範な観点から率直な意見を寄せてもらうことで、さまざまな施策の参考として役立てています

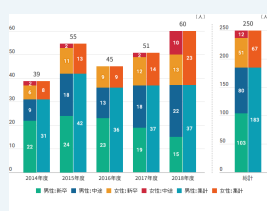
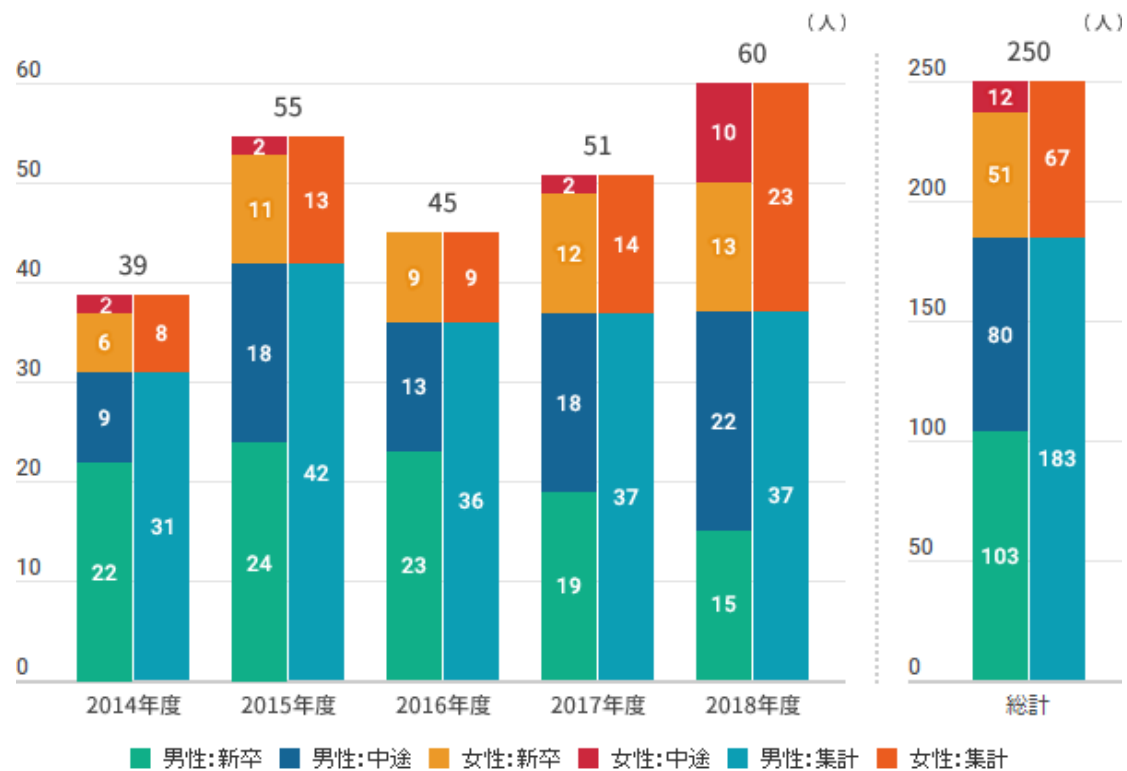
データ

人材育成に関する費用

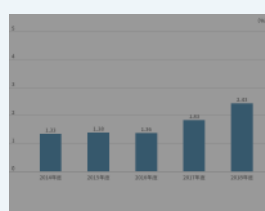
2018年研修費用総額（不二製油グループ本社（株）＋不二製油（株））	約25,858千円
従業員一人当たり研修費（不二製油グループ本社（株）＋不二製油（株））	約20,170円

採用と離職

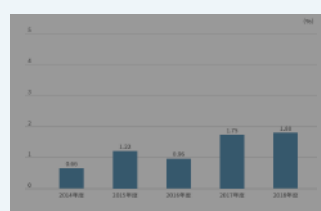
採用者数の推移



採用者数の推移



正社員総離職率の推移



正社員自己都合離職率の推移



勤続平均年数

* 2015年以降は不二製油グループ本社および不二製油株式会社の総計です。

* 2014年はグループ本社化前の不二製油株式会社の実績です。

サステナビリティ

ダイバーシティの実現

CONTENTS LIST

④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗 ④ 推進の仕組み

④ 具体的な取り組み

• 日本におけるダイバーシティ推進 • 働き方改革 • 外部評価 • 労使間の対話

④ データ

考え方

グローバルに事業活動を展開する不二製油グループにとって、人材の属性・価値観の多様性を尊重することは重要な社会的責任です。また、社会価値が絶えず変化の中で、食品素材メーカーである当社グループがCSRを果たし続けるためには、社会の変化を把握し、社会課題解決に寄与して価値を提供することが必要です。問題（顕在ニーズ）に対応する取り組みだけではなく、近年急激に変化する社会を先読みし、取り組むべき課題（潜在ニーズ）をひろい出し、対応していく創造性が今後ますます重要となります。単一な集団の中での創造性には限界があります。多様な人材が価値観と個性を発揮できることは、当社グループが持続可能な社会に対して価値を創造し続けるための源泉になると考えています。当社グループでは、グループ各社の役員および従業員が従うべき行動の原理原則である「不二製油グループ憲法」の中で「人のために働く」という価値観を掲げています。これは、仕事をするうえで対峙する人の立場に寄りそって考えるということを意味し、当社グループがダイバーシティを活かし、社会への価値提供を促進するための基本となる考え方です。

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。

目標

2020年 女性管理職比率20%*（日本）。

2020年 高齢者や障がい者など多様な従業員がイキイキと就労できる環境整備がなされている状態（日本）。

*2016年度以降、「2020年 女性管理職比率20%（日本）」を目標に据え、女性従業員の活躍を推進してきました。2019年4月現在の女性管理職比率は10.53%まで増加したものの、その達成見通しが困難である状況であることから、2019年度中に目標の見直しを行います。高い水準の目標を掲げたことで社内の意識改革は進んだものの、絶対数の確保・候補者の育成・女性のキャリア継続支援・職場における理解促進等の観点から課題認識を得ています。

SDGsにも掲げられる、「ジェンダー平等」を達成するというステークホルダーの長期的期待に基づき、2019年度中に、「①ダイバーシティに関する考え方の再定義②グループ会社の経営層を含めたダイバーシティの推進体制の確立③各エリアにおけるダイバーシティ課題の抽出と中期ロードマップ・目標の再策定」を行う予定です。

進捗

2018年度は、ダイバーシティ分野での重点エリアと位置付けている日本において、多様性を活かすための基盤構築を進めました。具体的には、不二製油(株)におけるテレワークのテスト導入など、多様な働き方を促進するための制度づくりを進めました。また、多様な人材がイキイキと活躍し、公平に仕事基準で評価される人事制度の検討を、労働組合との対話に基づいて進めています。さまざまなバックグラウンドをもつ人材が最良のパフォーマンスを発揮できる職場環境の構築を目指し、今後も継続して人事制度の見直しを進めます。

推進の仕組み

不二製油グループ本社ではESG経営を推進すべく、取締役会の諮問機関としてESG委員会を定期的に開催しています。ESG委員会の中で、ダイバーシティを含めたESGに係る重要事項を審議し、取締役会に提言・具申しています。

特にダイバーシティの重点エリアである日本においては、人事部門の管掌のもと、部門横断型のダイバーシティ推進組織としてFAN（Fuji Active Network）を設置し、人事部門への施策提言や従業員への啓発を行っています。

ダイバーシティを支える人事制度

事業環境の変化に柔軟に対応しうる多様な人材の活躍の促進と、事業への貢献度をより処遇へ反映させるため、不二製油（株）では2015年度以降、人事制度改革を進めています。改革の柱は、給与制度改革、評価制度改革、人材育成推進の3点です。

人事制度改革の内容と進捗

年度	主な実施項目	内容
2015年度～2017年度	管理職 人事制度改革	給与制度改革（職務給制度の導入） 評価制度改革（成果責任の明確化） 人材育成推進（多面評価）
	フレックスタイム制度の拡大	利用時の事由撤廃
2018年度	組合員 人事制度改革	給与制度改革 （年齢給の廃止／成果・業績に応じた配分／個別事情による諸手当の整理）
2019年度（予定）	労働時間削減 休日・休暇制度の改訂	働き方改革 休日の取得しやすい環境整備 福利厚生制度の見直し

具体的な取り組み

日本におけるダイバーシティ推進

女性活躍推進

食品素材メーカーである不二製油グループが事業を通じて社会に貢献し続けるには、社会の変化を捉えることが重要です。そのために欠かせない女性の感性・能力・創造力を存分に発揮できるよう、女性社員の活躍推進に力を入れています。日本社会および当社において、女性社員のキャリア継続支援・活躍領域の拡大・マネジメント層へのキャリアアップ支援がダイバーシティの推進における重要なテーマです。

現在、女性ならではの視点を活かした5 S（整理・整頓・清潔・清掃・躰）への取り組み等で職場改善を進めており、女性従業員がイキイキと活躍し続けるための職場づくりや制度の見直しを加速していくとともに経営改革を進めていきます。

また、管理職としての女性従業員の登用にも取り組んでいます。2020年度の女性管理職比率*20%以上を目標として、機会提供および育成に取り組んでいます。目標を掲げた当初（2016年4月）の女性管理職比率は3.78%でしたが、2019年4月現在の女性管理職比率は10.53%へと向上しました。

しかしながら、次期女性管理職層の育成等の課題から目標の達成が難しい状況であり、2019年度中に本目標を見直し、「①ダイバーシティに関する考え方の再定義・②グループ会社の経営層を含めたダイバーシティの推進体制の確立・③各エリアにおけるダイバーシティ課題の抽出と中期ロードマップ・目標の再策定」を行います。特に重点エリアである日本において、真に女性従業員がイキイキと活躍するためのビジョンを策定し、施策の強化を行います。

このほか、内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会**」の行動宣言に、当社社長の清水が賛同しており、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。

*集計範囲：不二製油グループ本社＋不二製油（株）－海外出向者

**輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会：2014年3月28日、首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、輝く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がっています。このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が制定されました。



非正規雇用の正規化

不二製油（株）では、2017年度から、有期雇用契約であった「準社員」を期間の定めのない「地域限定社員」に改めました。また、活躍の意欲にあふれる非正規雇用社員を対象に、年1回、正社員登用試験も実施しています。2019年度には6名を登用し、活躍いただいています。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っていきます。

高齢者の活躍推進

不二製油（株）では60歳を定年としていますが、65歳を上限とする定年退職者再雇用制度を設けています。退職1年前および退職時に個別面談を実施し、対象となる従業員の意欲や能力に応じた活躍の場を提供しています。また、50代後半の従業員に対し、定年後のライフプランを考えるための「ライフプランセミナー」を2016年度から実施しています。本セミナーは参加者にとって、定年後のワーク・ライフ・バランスを具体的に描き、自己実現を図る契機となっています。

外国籍社員の戦略的採用

不二製油（株）では、自社のニーズに合った能力を持つ人材を国籍にかかわらず採用しており、研究開発、企画、管理などさまざまな分野で外国籍社員が活躍しています。国籍による待遇差はな

く、個人の特性やスキルを尊重した職場配置を行っています。また個人の宗教、慣習を尊重した職場づくりに努めています。2018年度は4人の外国籍社員が新しく仲間に加わりました。2019年度も数名の外国籍社員が入社予定です。

障がい者の活躍推進

不二製油（株）では、長年にわたり、障がい者雇用に取り組み、一人ひとりの個性に配慮しながら、地道な社内啓発や活躍の場の拡大などを着実に進めています。

働き方改革

働き方改革推進の全体像

不二製油（株）では、ダイバーシティ推進のための重要施策の一つとして、「働き方改革」を推進しています。2016年度に、“Creative Workプロジェクト”（現CWORK推進会議）を部門横断的組織として立上げました。生産性の向上による総実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、意識改革、業務改革、制度改革、職場創生の4つの改革に取り組んでいます。2017年度にフレックスタイム制度および在宅勤務制度を、2018年度からは営業部門を中心にテレワーク（在宅勤務＋モバイルワーク）を導入し、対象部門拡大を進めています。テレワークを導入したことは、従業員において「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能となり、家庭と仕事の両立がこれまで以上にしやすくなった」と好評を得ています。

テレワーク推進のためには、時間と場所に縛られない働き方の実現が必要となります。ITの活用により、ペーパーレス（ワークフローの電子化等）や会議改革（TV会議の導入等）をはじめとして、コミュニケーションや情報共有の効率化を進めています。この一つとして、2019年度にはOffice365を全社導入し、業務効率化による生産性向上と従業員のワーク・ライフ・バランスの向上を目指します。

<利用者の声（コーポレートスタッフ部門 時短勤務取得）>

「2人目の復職後からテレワークによって早朝の時間を活用していますが、制限時間があることが奏功し効率良く業務を進められている実感があります。就労時間の短さに臆せず難易度の高い仕事へチャレンジできるようになったことが充足感につながり、育児をしながらキャリアアップを目指すことへの自信ができました。」

生きたキャリアの
継続を目指す

施策

妊娠	・ 育休前面談（人事、上司、本人） ・ 妊娠期間中の体調不良相談窓口
産育休	・ 賞与保障（20%） ・ 育休期間の延長（2歳の4月末まで） ・ 会社貸与iPadでの情報共有 ・ 育児コンシェルジュサービス（保活支援含む） ・ 復帰前面談（コミュニケーションシートを活用した復帰後の体制確認）
復帰後	・ 時短勤務（小学校1年生まで） ・ 上司を交えた育休復帰フォロー交流会 ・ ベビーシッター、ファミサポ利用費用補助 ・ 在宅勤務制度 ・ 配偶者の海外赴任同行休職 ・ カムバックエントリー（再雇用制度）

外部評価

上記の取り組みが評価され、不二製油（株）では、くるみんマーク*よりさらに高い要件が求められる「プラチナくるみんマーク」を取得しています。

* くるみんマーク…「子育てサポート企業」として、日本の厚生労働大臣の認定を受けた証



労使間の対話

不二製油（株）では、「労使間の対話」を大切にし、労使相互の信頼関係の構築に注力しています。

会社と労働組合とは活発に協議を行い、経営状況や会社の方針などについて情報交換する「中央労使懇談会」を毎月開催しています。また、労働協約に則って「労使協議会」を随時開催し、従業員の昇給や賞与に関する交渉、社内の規則・規程の見直しなどに関する議論を行っています。これらの交渉・議論は、会社の業績や動向、経営の諸問題、世の中の動きなどについて労使が情報を共有した上で、プロセスを踏んで進めています。

グローバル化、少子高齢化の加速、ワーク・ライフ・バランスのさらなる充実など、今後もダイバーシティ推進が必要を増す中で、労使間の対話に基づき、人事制度の改善に取り組んでいきます。

データ

各種制度の利用

男女別制度利用者数（不二製油（株）＋不二製油グループ本社）

（名）

	男性	女性	計
2018年度育児休業取得者数 （産前・産後休暇含む）	28	17	45
2018年度時短勤務者数 （取得事由：育児）	0	25	25

2018年度介護休暇 （休業）利用者数	0	0	0
2015年育児休暇取得者3年定着率*	100.0%	88.9%	92.6%

* 2015年度育児休暇取得者の2018年時点での定着率を表しています。

年次有給取得率（2018年度／不二製油（株）＋不二製油グループ本社）

年次有給取得率	63.0%
---------	-------

従業員データ

不二製油グループ地域別従業員数

(国内グループ会社は2019年3月末時点、海外グループ会社は2018年12月末時点*)

(名)

	日本	欧米	アジア	計（連結従業員数）
総数	1,883	1,849	2,231	5,963
男性	1,510	1,403	1,685	4,598
女性	373	446	546	1,365

* ブラマー チョコレート カンパニー社については、2019年1月27日時点での集計です。

不二製油グループ本社株式会社 従業員数内訳（2019年3月末時点）

(名)

	男性	女性	計
正社員*・嘱託	101	34	135
地域限定社員	0	1	1
契約社員	0	1	1
平均年齢（従業員）	47歳1カ月	36歳5カ月	44歳4カ月

* 執行役員を含む

不二製油株式会社 従業員数内訳（2019年3月末時点）

(名)

	男性	女性	計
正社員*・嘱託	950	192	1,142
地域限定社員	109	53	162
契約社員	49	33	82
平均年齢（従業員）	43歳8カ月	39歳4カ月	43歳1カ月

* 執行役員を含む

不二製油グループ 管理職数

(国内グループ会社は2019年3月末時点、海外グループ会社は2018年12月末時点*)

(名)

	日本	欧米	アジア
男性	361	161	174
女性	37	61	60
計	398	222	234

* プラマー チョコレート カンパニー社については、2019年1月27日時点での集計です。

不二製油（株）女性管理職比率

(%)

	2015年4月	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月
女性管理職比率	3.15	3.78	5.56	8.24	10.53

* 2017年度以前の数値は不二製油グループ本社＋不二製油（株）、2018年度以降の数値は不二製油グループ本社＋不二製油（株）－海外出向者で算出しています。

不二製油グループ本社 取締役数（2019年3月末時点）

(名)

男性	8
女性	1
計	9

再雇用（2018年度／不二製油グループ本社＋不二製油（株））

再雇用者数	29
再雇用率	96.7%

障がい者雇用（2018年度月平均あたり人数／不二製油グループ本社＋不二製油（株））

障がい者雇用者数	35
障がい者雇用率	2.20%

サステナビリティ

健康経営

特に貢献を目指すSDG s



2018年度活動報告

労働安全衛生の推進 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／推進の仕組み

【データ】

- 従業員千人あたりの休業災害発生件数（休業災害4日以上）
- 労働災害 度数率
- 労働災害 強度率
- OHSAS18001の取得状況（2019年3月現在）
- ISO 45001 2018 の取得状況（2019年3月現在）

詳しく見る



従業員の健康維持・促進 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／推進の仕組み／社員をまもる施策／自分の健康に対する意識改革・教育活動／食習慣改善・体力増進施策／外部評価

【データ】

- 健康診断対象者数
- 健康診断受診者数
- 有所見者数
- 二次健診／要治療対象人数
- 未受診／未報告人数
- 従業員一人あたり実働時間
- 従業員一人あたり月平均残業時間
- 休業疾病度数率

詳しく見る



サステナビリティ

労働安全衛生の推進

CONTENTS LIST

[④ 考え方](#) [④ 目標](#) [④ 進捗](#) [④ 推進の仕組み](#) [④ データ](#)

考え方

不二製油グループ憲法のバリューの最初に掲げている「安全と品質、環境」の中で、「安全」は私たちが成長を続けるために最優先すべき課題です。安全衛生の面では下記の6項目を「安全衛生基本方針」とする中で、2017年1月、不二製油グループでは「健康経営推進宣言」を制定しました。“ルールを守り、経験を伝え、皆で築こう安全職場”をスローガンに、当社従業員および当社事業所内にて働くすべての方々の命を守るとともに休業災害ゼロ達成を目指しています。

安全衛生基本方針

1. 命の尊さを安全の基本とする。
2. 全員参加を安全の基礎とする。
3. 安全管理は職制の責任である。
4. 安全は健やかな身体から生まれる。
5. 安全な職場づくりをする。
6. 危険を知り、危険を防ぐ。

目標

全グループ会社において重篤災害・重大事故ゼロを継続する。

進捗

不二製油グループでは、国内外のグループ会社において発生した労働災害の発生状況を集計・分析し、グループ各社と情報共有し、労働災害の減少に努めています。

2018年度の国内グループ会社での全労働災害発生件数は27件で、対前年で4件増加しましたが、休

業災害発生件数は対前年で3件減少し4件となりました。発生した労働災害の中で多いのは切傷、打撲、火傷などでした。

2018年度の海外グループ会社での全労働災害発生件数は43件で、対前年で11件減少、休業災害発生件数も対前年で9件減少し32件となりました。発生した労働災害の中で多いのは火傷、切傷、転倒などでした。引き続き、安全対策の確実な実施と、手順に従った作業、危険予知活動を取り入れるなど、労働災害発生防止に努めます。

推進の仕組み

推進体制

不二製油グループ本社ではESG経営を推進すべく、取締役会の諮問機関としてESG委員会を定期的に開催しています。ESG委員会の中で、労働安全衛生を含めたESGに係る重要事項を審議し、取締役会に提言・具申しています。

2018年度は、CQO（最高品質責任者）を労働安全衛生の最高責任者として、グループ全体の取り組みを推進致しました。そのもとで、生産性推進グループを設け、不二製油グループ憲法に定める「行動原則」にそって、不二製油グループの各グループ会社と連携し、生産拠点ごとに労働安全衛生監査を実施してリスクを評価し、事故の撲滅と管理レベルの向上に取り組んでいます。

また、労働安全衛生の推進においては、労使間の対話を重視しています。例えば不二製油(株)では、労働協約に基づき、「労働安全衛生委員会」を毎月開催し、労働安全衛生に関する従業員の期待や懸念について協議を行っています。

教育・啓発活動

不二製油グループでは、生産拠点での労働災害の防止を重要な課題と考え、対策に努めています。特に、作業の中で災害につながる不安全行動や不安全状況がないかをチェックし対策を講じるとともに、リスクマネジメントのPDCA推進と日々のヒヤリハット活動を継続しています。

国内事業所では、ヒューマンエラーの防止策として、2016年3月から「声出し 指差」「ひと仕事 ひと指差」をスローガンに「指差呼称推進活動」を開始し、徐々に各拠点において指さし呼称が定着してきました。労働安全の基本である“一呼吸置き、確認する”をさらに定着させるため、今後も引き続き取り組んでいきます。

海外グループ会社では、安全衛生委員会の設置や安全パトロールの実施、安全伝承活動、安全ミーティングなどさまざまな安全活動に取り組み、全社一丸となって労働災害防止に取り組んでいます。2018年度の海外グループ会社の安全会議では、2017年度の労働災害発生状況と対策について情報共有しました。

さらに、グループ全体での従業員の安全に対する意識向上が重要と考え、工場内に電光掲示板を設置し日々注意を呼びかけ、また安全体感教室を設け実際に危険な状態を体感するなど、従業員の安全意識向上への取り組みを進めています。



海外グループ会社における安全ミーティングの様子（インドネシア）



フジオイル アジア（シンガポール）主催 アジア地域のグループ会社による安全会議



安全掲示板（日本）



中国グループ会社に設置した安全体感教室

従業員へのインセンティブ

「食の安全・安心・品質」「環境」「労働安全衛生」の分野で優れた取り組みを行った部門・グループ会社を評価する目的で、2016年度より経営賞の中に「安全品質環境活動の部」を設けています。

2018年度は、国内の2事業所について、前年度（2017年度）労働災害ゼロの事業所として表彰しました。

データ

不二製油グループ従業員における労働災害の千人あたり発生件数・度数率・強度率を示しました。国内外のグループ会社において発生した労働災害件数が減少したことから、千人あたりの発生件

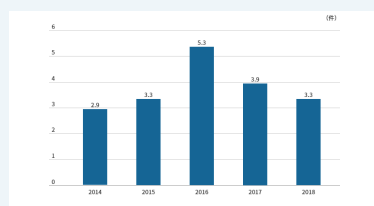
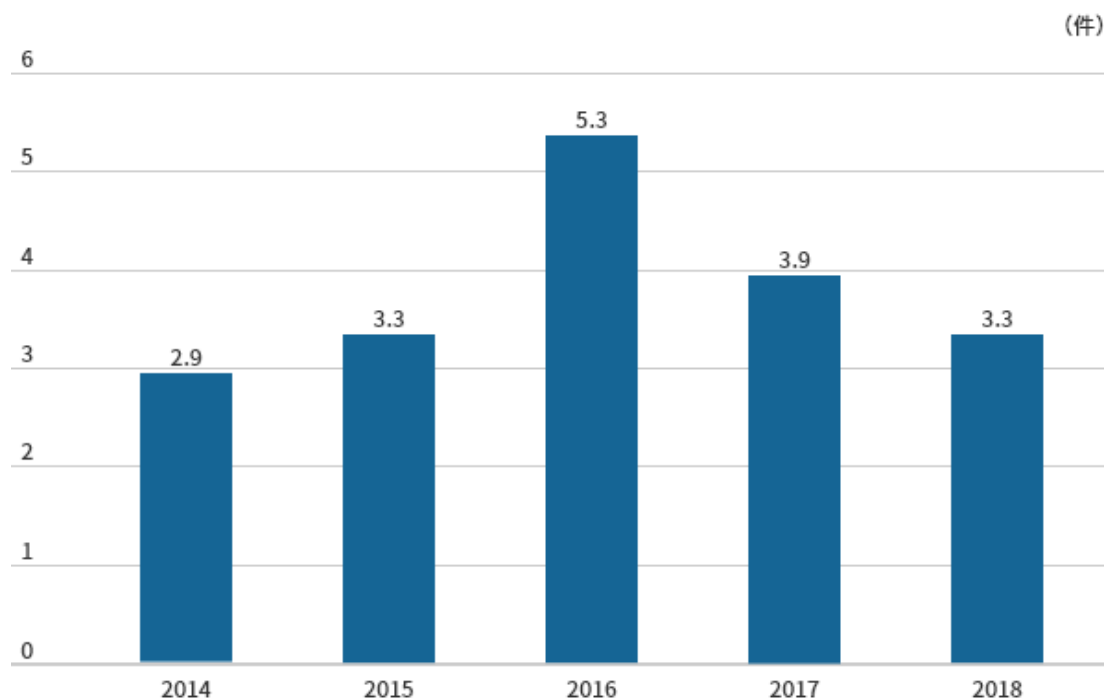
数・度数率*・強度率**ともに対前年で低下しています。今後も「ゼロ災」を目標に引き続き安全活動に取り組んでいきます。

* 度数率：100万延労働時間当たりの労働災害による被災者数

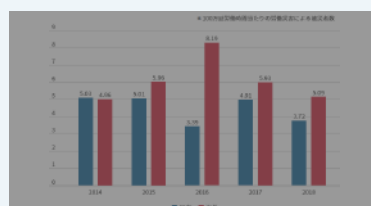
** 強度率：1000延労働時間当たりの労働時間損失日数をもって、災害の重さの程度を表したものの

労働災害の状況

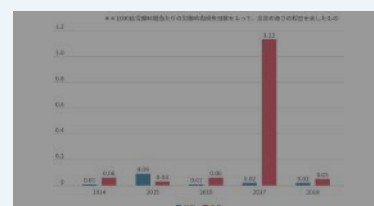
不二製油グループ従業員千人あたりの休業災害発生件数（休業災害4日以上）



不二製油グループ従業員千人あたりの休業災害発生件数（休業災害4日以上）



不二製油グループ 労働災害度数率*



不二製油グループ 労働災害強度率**

マネジメント認証取得状況

OHSAS18001の取得状況（2019年3月現在）

ムシム マスーフジ（インドネシア）

ISO 45001 2018 の取得状況（2019年3月現在）

ウッドランドサニーフーズ〔シンガポール〕

サステナビリティ

従業員の健康維持・促進

CONTENTS LIST

④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗 ④ 推進の仕組み

④ 具体的な取り組み

• 社員を守る施策 • 自分の健康に対する意識改革・教育活動

• 食習慣改善・体力増進施策

④ 外部からの評価 ④ データ

考え方

2017年1月、不二製油グループが積極的に健康経営に取り組むことを示す「不二製油グループ健康経営推進宣言」を表明しました。

本宣言に基づき、「おいしさと健康で社会に貢献すること」「不二製油グループの従業員が健康で幸せになること」を中期経営計画の目標に掲げています。今後も引き続き、生活習慣病予防やメンタルヘルス不調の予防など、従業員の健康維持・増進を図る支援を推進していきます。

不二製油グループ 健康経営推進宣言

「私たちは、油脂と大豆事業を中核に、おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニーを目指します。」とグループ憲法のビジョンに掲げています。健康は本人・家族の幸せだけでなく、企業力を高める重要な要素であり、不二製油グループは積極的に健康経営に取り組むことを宣言します。

健康経営は従業員の健康と幸せを第一義の目的と考えており、従業員がイキイキと元気に働くことが企業価値の向上につながります。健康経営で最も重要なことは、自分の健康は自分で守るという各人の健康意識です。私たちは健康意識を持ち、「清く、正しく、明るく、元気に」働きます。そして、人のために働き、人の問題を解決して、企業としての社会貢献を推進します。

健康経営の推進にあたり、従業員の健康維持・増進を図る施策・支援を進めています。具体策としては、生活習慣病の予防、メンタルヘルス不調の予防、体力増進活動などに取り組んでいきます。

2017年1月1日

不二製油グループ本社株式会社

代表取締役社長 清水 洋史

目標

2020年目標として、以下を定めています。

従業員の健康意識が向上し、健康増進施策に積極的に取り組んでいる。

システムの整備により、従業員の健康状態の見える化が整っている。

生活習慣病に関する有所見率が低下し、メンタルヘルス不調者が減少している。

国内外グループ会社施策が横展開されている。

進捗

- 推進体制の構築（保健指導および健康経営推進体制の充実化）
- 健康診断受診率100%を維持・二次健診の受診率94.3%（昨年度比1.6%減少）
- 不二製油（株）でのストレスチェック回答率93.9%（昨年度比+2.5%）
- 健康に対する従業員の意識改革（主要拠点における健康測定システムの設置）
- おいしく健康によい社員食堂メニューの展開（自社大豆製品を使用）
- 「健康経営優良法人ホワイト500」の認定取得（2019年2月認定）

推進の仕組み

CSO（最高経営戦略責任者）を最高責任者として、グループとして健康経営の取り組みを推進しています。不二製油（株）の人事総務部門に健康経営推進グループを設置し、さまざまな施策の企画や健康に関する課題の改善に取り組んでいます。また、産業医や保健師・看護師・産業カウンセラーなどの専門家による健康サポート体制を構築しています。

具体的な取り組み

社員を守る施策

各種定期健康診断の実施を推進しています。不二製油（株）における2018年度の健康診断受診率は100%（二次健診は94.3%）でした。

また、メンタルヘルス不調の予防として、ストレスチェックテストを行うとともに、全従業員へのカウンセリング実施を推奨しています。2018年度のストレスチェックテスト回答率は93.9%でした。

今後は、健康管理システムを活用し、従業員の心身の健康状況の見える化を図るとともに、国内外グループ会社への健康管理状況・健康意識調査を行うことで、施策の横展開を進めていきます。

トピックス<ストレスチェックの実施結果>

ストレスチェックの実施結果は、職場改善に役立てています。2018年度は、ストレスチェックの実施結果を通じ、リスクの高い職場については職場改善計画を作成するとともに、フォローアップ研修を行いました。

自分の健康に対する意識改革・教育活動

2018年度、自身の健康を管理するための「健康測定機器」（血圧・体組成・活動量）を阪南事業所・東京支社・大阪支店に設置しました。

また、全社的な「働き方改革」への意識向上のため、CWORK Awardを開催し、その中に「健康意識向上部門」を設けました。「通勤バスから自転車通勤への切り替え」など、部署単位で健康の増進に資する目標を掲げてもらう仕組みを作ったことによって、健康意識向上に繋がりました。

「健康管理システム」の導入による、健康管理の見える化についても2019年4月より本格導入し、保健指導の充実を図っています。「健康管理システム」は、従業員が自身の健康診断の結果などの健康に関するデータの推移を確認できることから、健康に対する意識の向上に繋がります。

加えて、「食育・教育施策」として、小学生を対象に出前授業を行う活動（食育プロジェクト）の講師としての参画や体力増進イベントの企画・実施を通じ、従業員が自身の健康増進を意識することを促していきます。

食習慣改善・体力増進施策

従業員向けの食習慣改善講習会やメンタルヘルス不調予防などの研修を企画するとともに、国内の社員食堂にて自社の大豆製品メニューなどを積極的に取り入れ、おいしく健康によいメニューの提供を推進しています。

体力増進施策では、事業所ごとに、ウォーキングやヨガ教室などのイベントを企画し実施していきます。



社員食堂で提供された健康メニューの
啓発ポスター

「健康経営優良法人ホワイト500」の認定

2019年2月、不二製油グループ本社は経済産業省および日本健康会議による健康経営優良法人制度において、「健康経営優良法人2019 大規模法人部門（ホワイト500）」に昨年に引き続き認定されました。また、国内グループ会社：フジサニーフーズ（ホワイト500）、オーム乳業（中小規模法人）も認定されました。今後も健康経営をグループ全体で推進することで、ステークホルダーからの評価・信頼が得られるように努めていきます。



データ

健康診断

		国内事業所計（2018年度）	
		（人）	（％）
受診率と有所見率*	健診対象者数	1,466	
	健診受診者数	1,466	100%
	有所見者数	971	66.2%
二次健診・要治療*	二次健診・要治療 対象人数	473	32.3%
	未受診・未報告	27	5.7%

* 不二製油グループ本社（株）＋不二製油（株）

労働時間

	2018年度勤務実績データ	
従業員一人あたり実働時間*	159.1	時間/月
従業員一人あたり月平均残業時間*	17.0	時間/月

* 不二製油グループ本社（株）＋不二製油（株）

休業疾病度数率

2018年度 休業疾病度数率*	1.27 %
-----------------	--------

* 傷病特休、傷病休職者のみカウントしています。

* 不二製油グループ本社（株）＋不二製油（株）

サステナビリティ

リスクマネジメント

特に貢献を目指すSDG s



2018年度活動報告

実効性のあるリスクマネジメント

重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／推進の仕組み／
グループ重要リスクの特定／気候変動リスク・水
リスク／BCP（Business Continuity
Planning）／情報セキュリティ／知的財産保護

詳しく見る →

原材料の安定調達 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／
気候変動による調達リスクへの対応／大規模災害
等による調達停止リスクへの対応／CSR調達ガイ
ドラインとサプライヤーアンケートの実施

詳しく見る →

コンプライアンス意識の浸透 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／推進の仕組み／
コンプライアンス徹底の仕組み／腐敗防止／政治
献金／コンプライアンス違反

詳しく見る →

企業統治体制の確立 重点テーマ

コンテンツ

考え方／目標／進捗／
グループ本社制とグループ憲法／コーポレートガ
バナンス

詳しく見る →

サステナビリティ

実効性のあるリスクマネジメント

CONTENTS LIST

- ④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗 ④ 推進の仕組み
- ④ 具体的なリスクへの対応
 - ・ グループ重要リスクの特定 ・ 気候変動リスク・水リスク
- ④ BCP（Business Continuity Planning：事業継続計画） ④ 情報セキュリティ
- ④ 知的財産保護

考え方

不二製油グループにおいて、リスクマネジメント*は経営そのものだと考えています。食を通じ、おいしさと健康で社会に貢献し続けるために、事業継続の観点、また法律や株主・投資家など社会の期待・要請に応える観点から、欠かせないものであると考えています。リスクマネジメントを推進することによって、社会からの信頼を獲得する「高信頼性企業の実現」を目指します。

* リスクマネジメント：企業経営に関わるリスクの発生予防に努めるとともに、リスクが実際に発生した時の損失・影響度を最小限にとどめ、経営の目標・計画を達成すること。

不二製油グループにおけるリスクマネジメントの位置づけ



目標

2020年にグループ本社制のもと、グループ各社による自主・自立的なリスクマネジメントPDCA推進がなされており、不二製油グループ本社の各職能が全体最適な各社リスク対応のサポートを行っている状態。

2020年に主要グループ会社においてBCPの策定が完了している状態。

進捗

不二製油グループ本社が、グループ各社とのリスクマネジメント会議を実施し、リスクマネジメントの推進状況を把握するとともに、不二製油グループの共通リスクに関する対策の提案や、クライシスに関する情報共有を図りました。

また、BCP策定に関しては、BCP策定を行う主要グループ会社を選定し、主要グループ会社に対してBCP策定に関する意義の説明を実施しました。

また日本の事業所を対象に、安否確認訓練などを行い、緊急事態（大規模災害など）における対応力強化を図りました。

推進の仕組み

リスクマネジメント推進体制

不二製油グループ本社ではESG経営を推進すべく、取締役会の諮問機関としてESG委員会を定期的開催しています。ESG委員会の中で、リスクマネジメントを含めたESGに係る重要事項を審議し、取締役会に提言・具申しています。

リスクマネジメントについては、不二製油グループ本社のリスクマネジメント・コンプライアンス担当役員を最高責任者として、グループ全体のリスクマネジメントの取り組みを推進しています。

PDCA

不二製油グループでは、2015年10月に移行したグループ本社制の一つの基盤として、グローバルなリスクマネジメントシステムを構築しています。

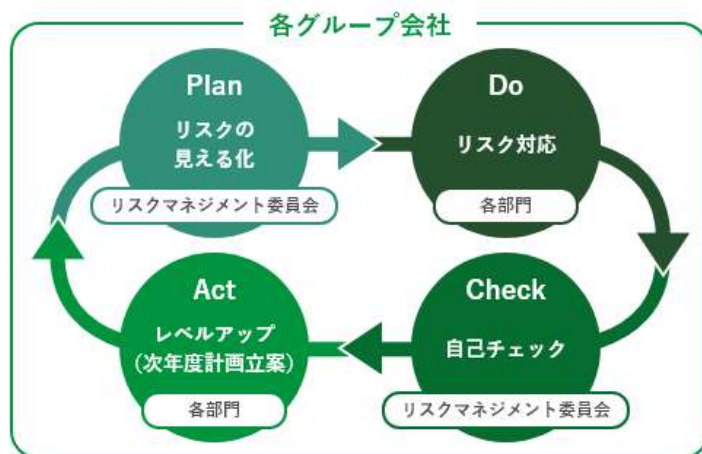
具体的には、不二製油グループ本社、地域統括（代表）会社、各グループ会社に対して、それぞれの役割を明確にし、グループ各社にリスクマネジメント委員会を設置しています。このリスクマネジメント委員会が主体となって、「リスクの洗い出しと重要リスクの選定⇒リスク対策実施⇒チェック⇒次年度計画のレベルアップ」のPDCAを1年ごとに回し、不二製油グループ本社、地域統括（代表）会社、各グループ会社間で連携を取りながら、リスクマネジメントを推進しています。

緊急時においては、平時のリスクマネジメント委員会を母体に「緊急対策本部」を立ち上げ、グループとして迅速かつ適切に対応できるシステムを構築しています。

不二製油グループのリスクマネジメント



リスクマネジメントの実施主体は各グループ会社



リスクマネジメントのPDCAサイクル

リスクアセスメント手法

グループ各社のリスクマネジメント委員会が主体となり、自社のリスクを可能な限り洗い出し、リスクマップ（縦軸：自社への損失・影響度、横軸：発生可能性）にマッピングすることで評価します。評価の結果、自社にとって損失・影響度が大きいリスクを「重要リスク」として特定し、すべての「重要リスク」に対して対応方法を決定し、リスク低減を図ります。このプロセスにより、自社が優先的に管理すべきリスクを明確にしたリスク管理を行い、リスク予防、リスク発生時の損失最小化、事業継続を図っています。

トピックス＜リスクマネジメントの効果 事例＞

リスクマネジメントシステムを導入している米国のグループ会社では、ハリケーンによる従業員、工場、生産設備等への被害を重要リスクとして認識し、従業員の避難、工場の操業停止等の手順策定をリスク対策として設定しております。

これにより、当該グループ会社の操業地域において2018年度に2回大型ハリケーンが襲来しましたが、効率的・効果的な対応により、ステークホルダーへの負の影響を最小限に抑えることができました。

教育・啓発活動

グループ各社への定期的な訪問・テレビ会議などにより、リスクマネジメントに関する教育・啓発活動を実施し、グループ各社におけるリスクマネジメントのPDCA活動の定着化と質の向上を図っています。また、新任の海外赴任者を対象とした海外赴任前研修において、リスクマネジメントの基礎、不二製油グループのリスクマネジメントシステムについて教育を行っています。

インセンティブ

事業活動を通じて社会に貢献する優れた取り組みを行った部門・グループ会社を評価する目的で、2016年以降、表彰制度「経営賞」の中に「CSRの部」を設けています。この「CSRの部」において、リスクマネジメントを効果的に行うことで社会的責任を果たしたグループ会社・部門を表彰しています。

具体的なリスクへの対応

グループ重要リスクの特定

グループ各社における毎年のリスクアセスメント結果に基づき、不二製油グループに共通する重要リスクを「グループ共通リスク」として特定しています。「グループ共通リスク」として特定した重要なリスクに対しては、不二製油グループ本社の各リスク主管職能が、経営テーマとして管理し、グループ各社への対策支援の提供等を行っています。

例えば、「グループ共通リスク」の一つである情報セキュリティに関するリスクに対しては、不二製油グループ本社のICTグループが主管となり、定期的なeラーニング、グループ各社への訪問による教育・啓発活動等を実施しています。

【主なグループ重要リスク】

- 原料相場の変動リスク
- 為替相場の変動リスク
- 海外進出に潜在するリスク
- 事業投資、設備投資の回収リスク
- 食品の安全性に関するリスク
- サプライチェーン上の環境・社会問題リスク
- 災害・事故に関するリスク
- 情報システム・情報セキュリティに関するリスク
- 人材の確保・育成に関するリスク

気候変動リスク・水リスク

グループ全体の経営戦略の策定機能を担っている不二製油グループ本社が、気候変動・水に関連するリスクおよび機会を管理しています。CSR・リスクマネジメント部門、環境部門などのさまざまな部門が専門の観点から、業界団体・公開情報・ステークホルダーとの対話などを通じて気候変動・水に関する情報収集を行い、戦略立案に活かしています。気候変動・水に関する戦略は、取締役会諮問機関であるESG委員会の中で報告され、取締役会に具申されます。また、気候変動・水が要因となるリスクに関しては、グループ全体のリスクマネジメントシステムにて管理しています。気候変動リスクに関しては、2019年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同

を表明しました。今後は、TCFDコンソーシアムへの参画等によるステークホルダーとの対話を通して、経営への影響度を見える化していきます。

気候変動による主なリスク（2018年度）

規制リスク	中国の一部グループ会社において、工場が所在する行政当局からの操業規制を受け、生産量が減少するリスク
物理的リスク	米国のグループ会社において、ハリケーンが操業地域を直撃した場合、従業員のケガ、設備の破損、生産活動停止が発生するリスク

気候変動による主な機会（2018年度）

規制	欧米の一部地域で自治体が「ミートレス・マンデー」を推進し、プラントプロテイン市場が拡大することで、当社的大豆たん白素材の需要が高まる機会
物理的影響	干ばつなどにより家畜の飼料が不足し、肉牛生産が減少した場合、大豆ミートなどの当社グループの大豆たん白製品の需要が高まる機会

水による主なリスク（2018年度）

中国において排水に関する規制が課され、当社の中国の事業所においてその行政基準値を超えた水質での排水を行い、生産活動停止処分を受けるリスク

水による主な機会（2018年度）

干ばつなどにより家畜の飼料が不足し、肉牛生産が減少した場合、大豆ミートなどの当社グループの大豆たん白製品の需要が高まる機会

考え方

不二製油グループでは、グループ憲法のビジョンにおいて「おいしさと健康で社会に貢献する」を掲げており、その実現には事業継続が前提条件であり、BCPは欠かせないものであると考えています。従業員の安全確保および事業資産の損害を最小限にとどめ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするため、以下基本方針のもとにBCPを推進していきます。

BCP基本方針

1. 従業員・来客の人命を最優先する。
2. 二次災害を防止し、地域に迷惑をかけない。
3. 企業としての供給責任を果たす。

取り組み

大規模災害を想定した事業継続計画（BCP）の見直し

不二製油（株）では、これまでに策定したBCPをより実効性のあるものとすべく、見直しおよび再構築を進めています。見直しについては、2019年度中に完了する予定です。また、海外の主要グループ会社においても、BCP策定を進めており、2020年中に完了する予定です。

自然災害発生時の情報システムの継続性確保（ICT-BCP）

自然災害等発生時、事業継続の根幹となるのが情報システムです。不二製油グループでは、基幹システムをはじめとする重要な業務システムを堅牢なデータセンターにて運用しています。さらに、データセンターが被災した場合を想定して、遠隔地にDRサイト*を構築することで、業務システムの継続を実現しています。これにより、データセンターが被災した場合でも、数時間～半日以内にはDRサイトにて業務を再開することが可能です。また、DRサイト切り替え訓練を年1回実施することで、災害発生時の迅速な対応に備えています。

気候変動による調達リスクへの対応・大規模災害による調達リスクへの対応については、「サステナブル調達」をご覧ください。

▶ <https://www.fujioilholdings.com/csr/sustainable/>

* DRサイト：Disaster Recovery サイトの略

情報セキュリティ

考え方

不二製油グループでは、情報システムを取り巻くさまざまな脅威に対し、情報資産の機密性・完全性・可用性を確保・維持するためにセキュリティレベルの向上に取り組んでいます。当社グループの方針として、情報管理規程、情報セキュリティ規程ならびに情報セキュリティ・ガイドラインを策定し、規程の周知徹底に向けた従業員教育を継続して行っています。技術的には、外部からの不正アクセスを防御する仕組みやコンピュータウイルスを防御する仕組みなど、多層的な対策を講じています。今後も、情報セキュリティレベルの検証・確認・向上を継続していきます。

情報セキュリティ管理の体制

不二製油グループでは、情報資産への脅威に対して、リスクマネジメント委員会のもと、情報セキュリティマネジメント体制を構築しています。不二製油グループ本社に情報管理統括責任者および、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置し、当社グループ各社に情報管理責任者および情報セキュリティ管理者情報セキュリティ責任者を指名して、有事の際の迅速な対応と、平時の従業員啓発に努めています。

従業員への情報セキュリティ教育

2018年度は、グループガバナンス・情報セキュリティ強化月間（10月～11月）を制定し、不二製油グループ全体に対してeラーニングによる研修を行いました。また、各グループ会社において管理職への情報管理規程の説明会を行っています。今後も教育・研修および訓練などを通じ、従業員の情報セキュリティのリテラシー向上を図ります。

知的財産保護

知的財産権の取得と他社権利侵害を防ぐ体制の構築

不二製油グループでは、「不二製油グループ憲法」に基づき、「社内発明等取扱規程」および「不二製油グループ知的財産管理規程」の中で、従業員の職務に基づく発明等の取り扱いなどを定め、発明等を特許等として権利化するとともに、技術ノウハウなどの秘密管理性を保つ厳格な管理により、知的財産を保護しています。併せて、他社の知的財産権を侵害することのないよう、特許等の情報を日常的に監視しています。

教育啓発活動

不二製油（株）では、知的財産に関する正しい理解を浸透させることを目的に、従業員に対する教育を随時実施しています。

2018年度は、入社6カ月後の研究開発職の新入社員を対象とした知的財産研修を2019年2月に実施し、知的財産権の概要や意義、社内発明等取扱規程の内容について説明して、知的財産に関する基礎知識の浸透を図りました。また、2018年10月に開催した知財研修では、開発部門の室長およびグループリーダーを対象に、発明者の認定と報奨に関する規程の理解を深めました。

サステナビリティ

原材料の安定調達

CONTENTS LIST

④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗

④ 具体的な取り組み

- 気候変動による調達リスクへの対応
- 大規模災害等による調達停止リスクへの対応
- CSR調達ガイドラインとサプライヤーアンケートの実施

考え方

持続可能な方法で生産された原材料を安定的に調達する上で、気候変動による作物の不作や自然災害によるサプライチェーンの寸断は大きな影響をもたらします。このような調達リスクへの対応として、原材料を安定的に調達できるよう、平時の体制構築に努めています。

購買基本方針

不二製油（株）では2010年に以下の「購買基本方針」を定め、この方針に基づき、すべての調達活動を展開しています。

1. 法令、社会規範を遵守し、幅広くお取引先様から公平・公正な取引のもと、良い品質の原材料を適正な価格で安定的に調達いたします。
（公平、公正、遵法・倫理性）
2. 上記目標を達成するために、お取引先様と共同の創造的活動により連携を深め、共存・共栄を果たしていきます。（パートナーシップ）
3. 持続的発展可能な社会の実現への貢献を目指すために、地球環境や労働、人権などに配慮した調達を行います。（社会的責任）

目標

気候変動等のリスクに対するレジリエンスを強化し、安定調達を継続することでステークホルダーへの製品供給責任を果たす。

進捗

安定調達を果たすため、以下の施策を継続しています。

- 産地の複数化
- 複数のサプライヤーからの購買

具体的な取り組み

気候変動による調達リスクへの対応

地球温暖化は気温上昇、海面上昇、降水量の変化を引き起こし、洪水や干ばつ、熱波などの異常気象を増加させる可能性が指摘されています。

農産物を原料としている不二製油グループにとって、こうした気候変動は原料の需給を大きく変化させる可能性が高く、安定的な原料調達への大きな脅威となります。これらのリスクに備えるため、安定供給が期待できる特定のサプライヤーとの長期契約による原材料の確保に加え、産地やサプライヤーの分散による複数購買化を進めています。

大規模災害等による調達停止リスクへの対応

大地震などの大規模災害の発生時において、サプライチェーン全体で事業継続することは重要な課題です。日本のグループ各社では、災害による原材料などの供給遅滞リスク対策として、アンケートを通してお取引先様の対応体制を確認しています。

2018年度は、アンケートの結果に基づき、お取引先様にご協力をお願いすることで、サプライチェーンでのBCP*構築（生産場所複数確保、複数個所での在庫確保）等の施策を継続して進めています。

* BCP：Business Continuity Planning（事業継続計画）の略称。

CSR調達ガイドラインとサプライヤーアンケートの実施

CSR調達ガイドライン

持続可能な調達のためにはお取引先様との協業が重要であるという考えのもと、不二製油（株）、トーラク（株）、フジフレッシュフーズ（株）、オーム乳業（株）の国内グループ4社のお取引先様への御願い事項を「CSR調達ガイドライン（第2版）」として策定・公表しています。

気候変動による調達リスクへの対応・大規模災害による調達リスクへの対応については、「サステナブル調達」をご覧ください。

▶ CSR調達ガイドライン(第2版) PDF(300KB) 

■ サプライヤーアンケートの実施による安定調達推進

CSR調達ガイドライン（第2版）に基づいた調達の実現を目的に、お取引先であるメーカー様および商社様に対して、当社ガイドラインをご説明するとともに、アンケートを実施しています。2018年度は、サプライヤー様に対して当社の考え方をご説明する「説明会」を開催するとともに、アンケートの結果に基づいてサプライヤー様の評価や訪問による監査、改善支援を行いました。今後も、継続してサプライヤー様とのコミュニケーションを行うことで、「安全・安心で持続可能な原料」の安定調達を図ります。

サステナビリティ

コンプライアンス意識の浸透

CONTENTS LIST

④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗 ④ 推進の仕組み

④ 具体的な取り組み

● コンプライアンス徹底の仕組み ● 腐敗防止 ● 政治献金 ● コンプライアンス違反

考え方

不二製油グループは、日々の業務の中で法令や社内規程の順守はもとより、社会（ステークホルダー）からの期待や要望に応えられるよう、高い倫理観を持って行動することが重要と考えています。2015年10月に制定した「不二製油グループ憲法」には、こうしたコンプライアンスの基本的な考え方が織り込まれています。

さらに、この考え方を体現するための具体的な行動を明らかにすべく、「不二製油グループ行動規範三原則」を定めています。

不二製油グループ行動規範三原則

1. ルールを守ります。

各国及び地域に適用される法律・法令を守ります。

会社の定めた規則やルールに従って行動します。

社会規範を守り、社会の期待と信頼に応えます。

2. 正直に行動します。

自分の良心に従って行動します。

ミスや失敗を隠しません。

報告と説明は、事実に基づき、適時・適切に行います。

3. 公正に行います。

公正かつ適正な取引を行います。

公私のけじめをつけ、不正な行為はしません。

事業活動に関わる人々の人権を尊重し、人種、性、宗教の多様性に配慮します。

強要や賄賂行為は行いません。

反社会的勢力の介入を許しません。

目標

2020年に、不二製油グループ憲法に基づく価値観・行動原則がグループ全体に浸透している姿を目指します。

進捗

2018年度は、従来からの国内外事業場を巡回しての研修や階層別（新入社員や海外出向者向け等）の研修に加え、10月を「コンプライアンス・情報セキュリティ強化月間」に定め、国内外の主要グループ会社を対象にeラーニングやコンプライアンス意識調査等を実施しました。eラーニングや意識調査の結果については、弱点分野や回答傾向等をよく分析し、今後のコンプライアンス施策へ展開を図っていきます。

推進の仕組み

推進体制

不二製油グループ本社にリスクマネジメント・コンプライアンス担当役員を設置し、その下でグループ全体のコンプライアンスの取り組みを推進しています。

内部通報制度

国内グループ会社では、「不二製油グループ社内通報窓口」を運用しています。また、2018年度は、適正な取引継続の観点から特定分野の協力会社を対象に、「公正取引ヘルプライン」を設置しました。また、海外グループ会社においては、グループ会社従業員向けの内部通報制度（不二製油グループコンプライアンスヘルプライン）を運用しています。

なお、通報窓口については社内対応のみならず、社外の法律事務所にも委託し、通報者の秘密・匿名性を確保することにより、通報しやすい環境整備を図っています。グループ全体で寄せられた通報件数は、ここ数年は年間5~10件の範囲で推移しており、通報内容に対しては速やかに調査し、必要な是正措置や通報者へのフィードバックを行っています。グループ全体にわたって、通報制度のさらなる周知に努めています。

モニタリング

監査役や内部監査担当部門と連携を図り、海外グループ会社も含めたコンプライアンス実践状況のモニタリングに取り組んでいます。2018年度からは、海外グループ会社を巡回し、コンプライアンスチェックリスト（地域特有の法令やリスクを勘案して作成したもの）を用いた実地点検活動を開始しています。

具体的な取り組み

コンプライアンス徹底の仕組み

ビジネス行動ガイドライン

不二製油グループ憲法の行動原則をさまざまな日常業務で遭遇する典型的事例を取り上げて説明した「不二製油グループ・ビジネス行動ガイドライン」を改訂し、冊子やPDFにて、順次全従業員に配布をしています。また、多言語（7カ国語）への対応も行っています。

コンプライアンス研修

国内および海外の拠点を巡回し、事業現場の状況やニーズを把握しながら、注意すべきコンプライアンス分野の啓発を行っています。また、法務部門・人事部門が連携し、新入社員や海外出向者など各人のキャリアの節目に合わせて、コンプライアンス研修を実施しています。2018年度からは、10月を「コンプライアンス・情報セキュリティ強化月間」として定め、国内外の従業員を対象にeラーニング（日本語、英語、中国語）を実施しました。

腐敗防止

独占禁止法順守と並び、公正な取引に係る重点コンプライアンス分野の一つとしての贈収賄防止についてはグローバルに適用する規程を制定し、啓発活動の中でも重点を置いています。海外拠点では、2018年度は、中国のグループ会社で啓発活動を行いました。ローカルスタッフとの対話を通じ、当分野のコンプライアンスの重要性や違反した時の損失の甚大さについて丁寧な伝達に努めています。

政治献金

当社グループは、政治献金の拠出はありません。

コンプライアンス違反

2018年度、不二製油グループにおいて、当社グループの事業運営経営に関わる重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

サステナビリティ

企業統治体制の構築

CONTENTS LIST

④ 考え方 ④ 目標 ④ 進捗

④ 具体的な取り組み

- グループ本社制とグループ憲法
- コーポレートガバナンス

考え方

不二製油グループ本社は、実効的なコーポレートガバナンスの実現を通じて、法令違反、不正や不祥事などの企業価値を毀損するような事態の発生を防止し、かつ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目指します。株主、顧客、その他取引先、当社役職員および社会などのステークホルダーの期待に応え、透明、公正かつ迅速果断な意思決定を行うための重要な仕組みとしてコーポレートガバナンスを位置づけています。

不二製油グループは、意思決定の迅速化のため、新設分割による純粋持株会社体制に移行し、経営と執行を分離することにより、事業会社である地域統括会社への権限委譲を進めています。一方、当社はグローバル本社として、グループ経営の戦略立案およびグループ子会社の管理を遂行しています。

- ▶ 「不二製油グループ本社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」PDF(169KB) 

目標

2020年時点で、グループ各社において内部統制プロセスが定着化し、業務効率化やロス発生抑制のための仕組みが構築、整備されている状態。

進捗

不二製油グループ本社においてチェックシートを作成し、国内外のグループ会社に配布することで、グループ各社における改善活動を推進。また、内部監査によって各グループ会社の改善事項が

明らかとなり、不二製油グループ本社の各職能による改善指導によって業務効率化やグループ共通の目標達成に向けた取り組みが進展しました。

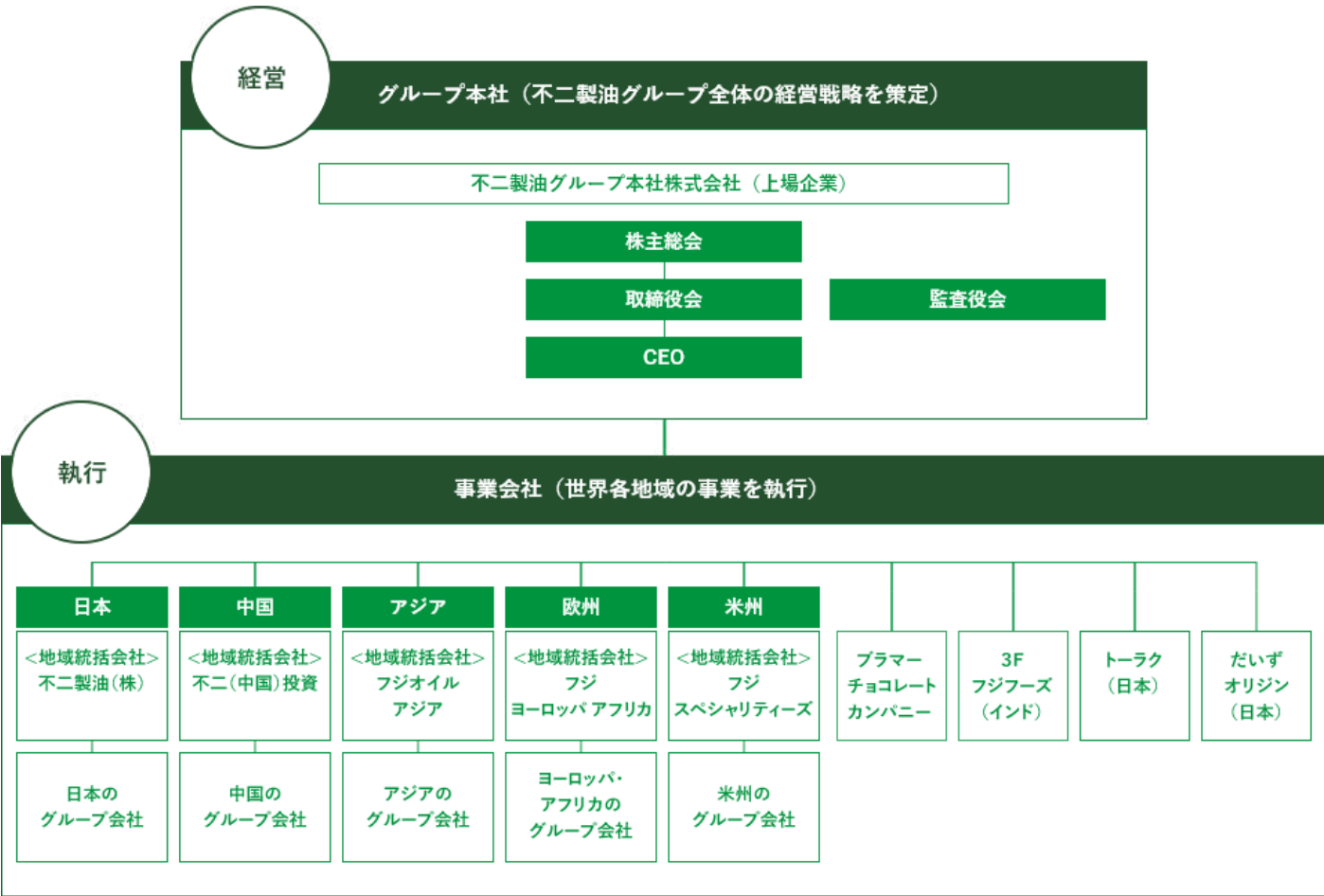
具体的な取り組み

グループ本社制とグループ憲法

グループ本社制

不二製油グループは2015年10月1日より、経営体制を純粋持株会社によるグループ本社制を採用しています。戦略機能を強化し、持続的成長と収益力の向上を図っています。

不二製油グループ経営体制図（2019年3月現在）



グループ本社制の目的

1. ガバナンスの強化

社員の国籍も多岐にわたるようになり、遠心力が働いていく中、不二製油グループ本社を中心にガバナンスを強化します。

2. グループ戦略機能の強化

不二製油グループ本社を中心にグループ全体が持続的に繁栄していくための戦略、特にグローバル戦略を講じます。

3. 人づくり

戦略を考えるのも統制を効かせるのも人です。グローバルで人材を採用し、グループ全体での最適な配分のもとで育成していくことが重要であり、人材の評価、働き方についても変革します。

4. 新規事業の創出

「2030年のありたい姿」の実現に向け、M&Aを含めた事業拡大戦略や、技術イノベーションを起こし、新規事業の創出を図る成長戦略を実行します。

「不二製油グループ憲法」の制定

「不二製油グループ憲法」とは、不二製油グループが創業時のDNAを継承し、社会的責任を果たしつつ、持続的に成長していくため、グループ各社の役員および従業員が従うべき行動の原理原則を示したものです。2015年10月1日、グループ本社制への移行とともに制定し、グループ経営の求心力となっています。

「不二製油グループ憲法」についての詳細は下記ウェブサイトをご覧ください。

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

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図

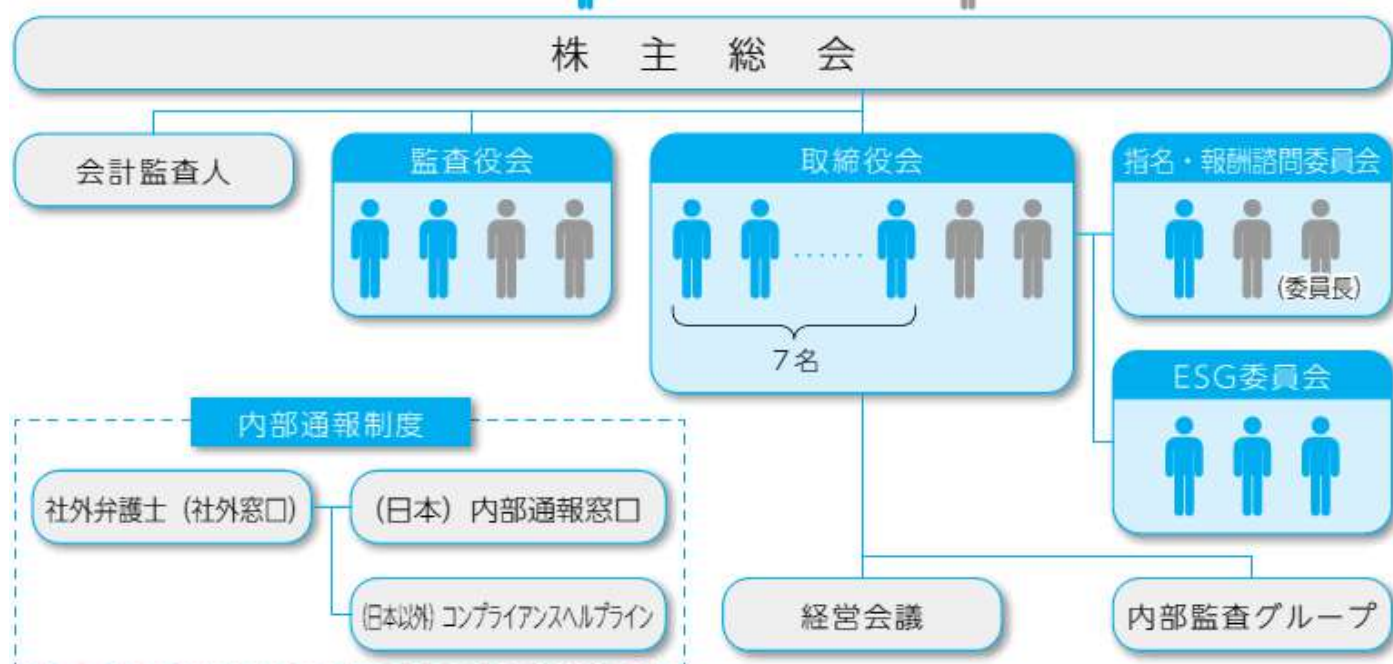
(2019年3月31日現在)



：社内取締役・社内監査役



：独立社外取締役・独立社外監査役



取締役会

取締役会規則のもと、原則月1回開催される「取締役会」および、必要に応じ「臨時取締役会」を適宜開催しています。法令に定められた事項および重要事項の審議、決議がなされるとともに取締役の職務執行状況を報告しています。

取締役会の実効性分析と評価の結果

2018年度については、2017年度の実効性評価により提示された課題についての進捗確認を中心に実施いたしました。

1. 評価の概要(対象、評価プロセス、質問項目)

対象: 取締役5名及び監査役2名

課題に対する進捗確認: 代表取締役社長、社外取締役、常勤監査役2名

新任取締役に対する全般的な質問: 新任取締役3名(社外取締役1名を含む)

評価プロセス: 第三者機関によるインタビューおよび匿名性を担保した結果分析

2. 質問項目

- I. 取締役の構成と体制
- II. 取締役会の運営と実務
- III. 取締役会の審議事項
- IV. 取締役会の監督機能
- V. 監査役による取締役会の監督機能
- VI. 取締役会での関与の状況

3. 評価結果

今回、第三者機関が関与した取締役会評価を通じて、昨年度から改善が図られた点として、社外取締役の1名増員、組織改定(CxOの見直し)による、取締役会のダイバーシティ強化・役割の明確化が行われていることが確認されました。

一方、今後の取締役会における取り組み課題としては、今年的大型買収に伴うグループガバナンスの強化が重要課題として挙げられました。その他、今後の改善・機能向上が見込まれる点としては、中長期的な戦略の議論の充実及び遂行に関する適切な監督、指名・報酬諮問委員会の役割及び機能の明確化が確認されました。

今後の方針としては、今回の取締役会の実効性評価に関し、第三者機関からの報告書に基づき、取締役会において議論・検討を実施いたしました。その結果、評価結果に掲げた課題に関し、アクションプランの策定に取り掛かるとの結論となりました。

以上の評価結果や取り組みを踏まえ、当社取締役会は、今後も継続して実効性評価を行うことで、取締役会の機能向上、コーポレートガバナンスの強化を図り、企業価値の継続的な向上を推進してまいります。

監査役会

監査役会は、監査方針および監査計画を協議決定し、監査に関する重要な事項等の報告・決議・決定を行っています。第91期（2018年4月1日～2019年3月31日）は13回開催されました。

指名報酬委員会

役員選任および役員報酬決定のプロセスの透明化を図るため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を2015年10月に設置しました。第91期（2018年4月1日～2019年3月31日）は計11回開催いたしました。

ESG委員会

不二製油グループにおける、食の創造によるソリューション、食の安全・安心・品質・サステナブル調達、環境、ダイバーシティ、労働安全衛生、ガバナンス、リスクマネジメントと言ったESG（環境・社会・企業統治）に関する重要課題を審議し、取締役会への提言・具申を行っています。