



## ダイバーシティ | リーダーシップ／雇用の多様性

GRI 2-7/401-1/405-1

### ダイバーシティの考え方

日油グループは、行動規範である「意欲的に挑戦し、自己の成長と充実したライフスタイルの実現を目指します。」を実現するため、多様性を受容・尊重しています。雇用、処遇、昇進などのすべての局面において、能力と意欲ある社員が適正に評価され、活躍しやすい組織作りを目指し、取り組んでいます。

### リーダーシップ

日油グループは、属性や年齢等にとらわれず、誰もが意欲的に挑戦し、自己の成長につながるよう、従業員のリーダーシップの開発に積極的に取り組んでいます。

日油では、ダイバーシティの考えである「性別といった属性をはじめとする多様性を尊重し、能力と意欲ある人が活躍しやすい組織作りを目指す」ことを狙いとして、女性従業員を対象として「ダイバーシティ研修」を導入し、リーダーシップの開発に努めています。なお、この「ダイバーシティ研修」は、その効果をより高め、女性の活躍を推進するために、研修内容をカスタマイズし、性別に関わらず管理職層も対象に実施しています。

その他、役職に応じた「階層別研修」と専門性を高

める「課題別研修」を通じて、リーダーシップの醸成を進めています。

### 国際人材、経験人材の登用

日油グループは、国籍を問わず優秀な人材の確保が重要であると認識し、とりわけ海外事業の拡大に際しては経験者採用を含め、適切に人材を確保します。海外関係会社（海外現地法人）では従来から現地従業員の採用および幹部登用を行っており、引き続き外国人採用を進めます。

また、経験人材の採用については日油が必要とする知識や経験を有した人材（キャリア人材）の採用および幹部登用や事業拡大等に応じた採用を積極的に進めています。



グローバル対応研修

なお、日油では国籍、キャリアを問わず人材育成・管理職登用を行っており、国際人材、キャリア人材に関し管理職比率の目標数値は設定していません。

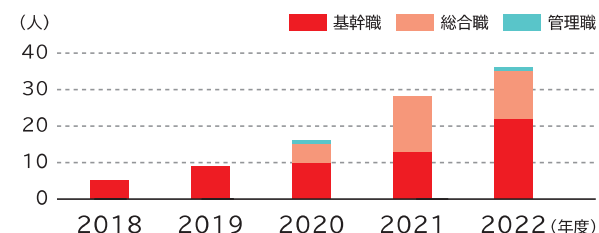
経験者採用比率

2022年度 **28.0%**

経験者採用平均年齢（入社時）

2022年度 **33.9歳**

経験者採用社員数 日油





## ダイバーシティ | 雇用の多様性

GRI 2-7/401-1/405-1

### 障がい者の雇用

日油では、障がいがある方がそれぞれの能力を発揮して職場で活躍することができるよう、就業環境を整備の上、障がい者雇用を推進しています。

2023年3月時点の障がい者雇用率は2.46%で、法定雇用率(2.3%)を上回っています。

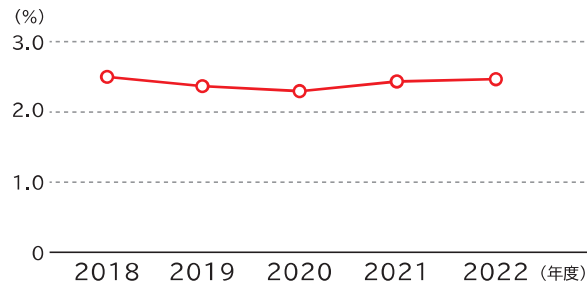
日油グループは、引き続き障がい者雇用の拡大と、障がい者の方が働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

障がい者雇用率

日油

2022年度 **2.46%**

#### 障がい者雇用率





# ダイバーシティ | 女性活躍推進

GRI 2-7/405-1

日油では、女性の活躍を推進しています。2022年度採用の新卒総合職社員のうち36.1%が女性でした。

日油では、女性の採用を積極的に進めるとともに、女性が活躍できる職場環境の充実に努めています。

各種の育児・介護支援制度の充実に努め、また、新入社員および新任管理者に対する女性活躍推進研修の実施のほか従業員一人ひとりの職種や個性に応じた能力開発の効果的な実施など、多面的に社内環境整備を推進します。

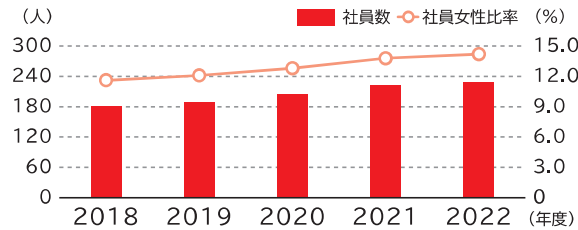
新卒女性総合職の採用比率(目標)

30%以上 (2016年から毎年度目標達成)

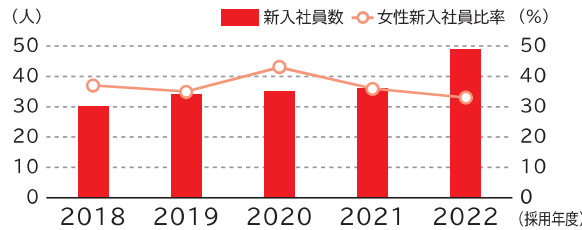
女性管理職数(目標)

3倍以上 (2021年度末を起点に2030年度までに)

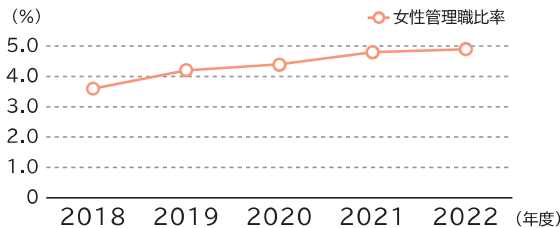
女性社員数/社員数比率 日油



女性新入社員数/新入社員数比率 日油



女性管理職比率 日油



## 「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画

ワーク・ライフバランスの充実および従業員一人ひとりが意欲的に挑戦し活躍するための環境整備を目的として、以下のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2023年4月1日～2028年3月31日の5年間

### 2. 目標と取組み(2023年4月～)

**目標 1** 仕事と家庭生活を両立し易い環境を整備する。

▶ 取組み 育児・介護・治療等と仕事を両立しながら安心して働き続けられるよう、両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりや両立支援制度の拡充を検討・実施する。

**目標 2** 年次有給休暇取得率75%以上を達成するための環境を整備する。

▶ 取組み 年次有給休暇制度の充実および取得促進に向けた新たな施策を検討・実施する。

**目標 3** 効率的な働き方を推進する。

▶ 取組み 労働時間短縮に向けた新たな施策を検討・実施する。

**目標 4** 総合職の女性採用比率30%以上を継続するとともに女性の就業継続のための環境を整備する。

▶ 取組み ライフステージに応じた多様な働き方を実現するための施策を検討・実施する。

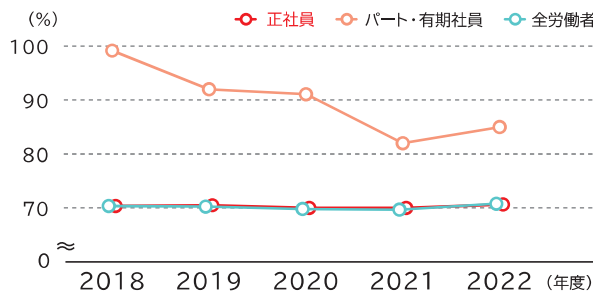


### 男女賃金差異の縮小

日油では、2022年における従業員の男女の賃金の差異が、全従業員で70.7%であり、このうち正規雇用の従業員については70.6%でした。これは、男女平均勤続年数に差があること、また製造部門の交替勤務従事者が男性のみであり、交替勤務に対する手当に差が生じるためであることが要因となっています。

出産・育児等と仕事の両立支援、男性育児休業取得を促進するとともに、女性の交替勤職場勤務が可能となるよう職場環境の整備を促進することで、男女賃金差異の比率の縮小を目指します。

#### 男女賃金差異比率 日油



※ 男女賃金差異比率 (%) = 女性平均年収 / 男性平均年収 × 100

#### 男女賃金差異比率 (2030年目標値)

正社員 **75%以上**  
(非正規 **100%** 全体 **75%以上**)

#### 正社員における男女賃金差異の要因と施策

要因	男女平均勤続年数に差があるため
▼	
施策	出産・育児等と仕事の両立支援 男性育児休業取得の促進
	▶ P.139

要因	製造部門の交替勤務従事者が男性のみであり、交替勤務に対する手当に差が生じるため
▼	
施策	女性の交替勤職場勤務が可能となるような職場環境整備の促進