



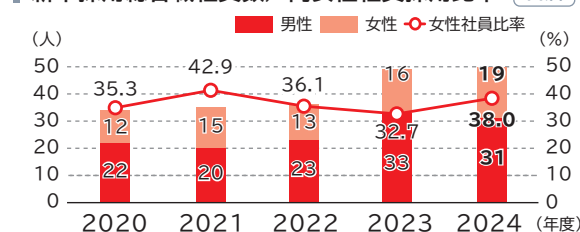
人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | 採用・離職

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

採用と人材登用

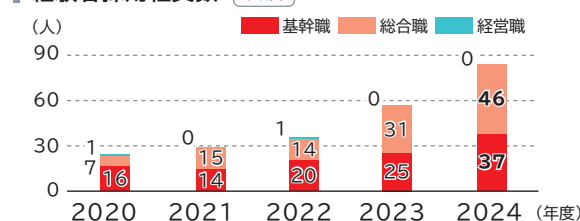
日油は、経営理念の実現のために新卒採用に加え経験者採用にも注力しており、多様な人材の採用を進めています。採用にあたっては、採用方法の工夫やホームページの会社案内、採用情報の充実により新卒、経験者採用を積極的に実施しています。

新卒採用総合職社員数／同女性社員採用比率 日油

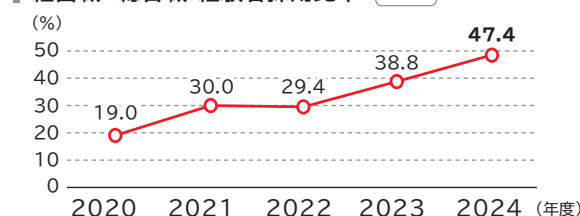


※ 4月1日入社へのデータです。

経験者採用社員数 日油



経営職・総合職 経験者採用比率 日油



また、性別や国籍を問わず優秀人材の確保・登用が重要であると認識し、とりわけ海外事業の拡大を進めるにあたっては経験者採用を活用し、適切な人材確保を図り、海外関係会社（海外現地法人）では現地従業員の採用や幹部登用を進めています。

経験者採用平均年齢（入社時） 日油

2023年度 **29.5歳** ▶ 2024年度 **32.4歳**

経験者採用のコース別男女比 日油

経営職・総合職コース採用

2024年度 男性 **63.0%** 女性 **37.0%**

基幹職コース採用

2024年度 男性 **81.1%** 女性 **18.9%**

離職

日油は、年に1度、上司と部下がキャリアに関する対話を行う機会（自己申告制度）を設け、個々の希望などの把握に努め、キャリア構築の支援や働きやすい職場づくりの推進を進めるとともに、介護や育児などと仕事の両立を支援する制度の充実化を図っています。また、キャリア相談窓口を設置し、専門家のアドバイスを得られる機会を提供し、主体的なキャリア構築の支援を行っています。キャリアのアドバイスを受けることで、仕事に対する見方や視野を広め、高い意欲を持って働く仕組みとし

て活用を進めています。やむを得ず離職が生じた場合は、補充採用（経験者採用あるいは新卒採用）、派遣労働者による補充などを行うことに加え、業務配分や業務内容の見直し、継続的な効率化、人員配置の見直しなどの手段を講じて、業務遂行に支障が生じないよう取り組んでいます。また、定年退職に対しては、計画的な新卒採用による補充を基本としつつ、人員配置の見直しや業務効率化などを進め、業務品質の維持向上に努めています。

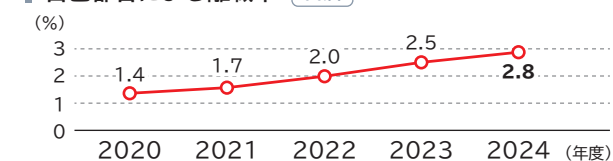
自己都合による離職率 日油

2023年度 **2.5%** ▶ 2024年度 **2.8%**

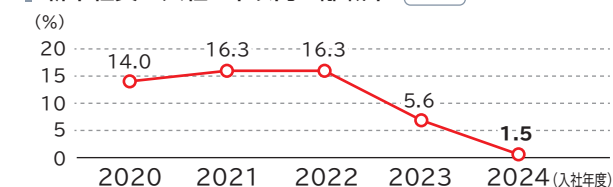
自己都合による離職率 日油／国内連結5社

2023年度 **2.3%** ▶ 2024年度 **2.6%**

自己都合による離職率 日油



新卒社員の入社3年以内の離職率 日油



※ 2025年3月31日時点のデータです。



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | サクセッションプラン／雇用の多様性

GRI

2-7/401-1/
405-1

サクセッションプラン

次世代の取締役候補となる人材を育成し、取締役会から委任を受けた指名委員会が主体的にその選任に関与する仕組みを整えており、取締役の選任を審議することに加え、執行役員などの経営幹部の育成プロセスを確認し、取締役会へ答申を行っています。

また、取締役兼執行役員と役付執行役員によって構成する人材会議において、次世代経営幹部候補となる人材から日油グループに関する経営施策などの提言を行う場を設け、議論を通じて人材の成長を促す取り組みを進めています。人材会議は、次世代経営幹部候補となる人材育成施策のPDCAを回し、施策内容の見直しなどを適宜進めており、取締役会は、経営幹部候補の人材育成施策の計画および進捗状況を監督しています。

社内公募制度

日油では、これまで、全社横断で実施するプロジェクト業務に関する社内公募制の仕組みを整えていましたが、2024年に、一部の社内人事異動も募集できる仕組みへ見直しました。キャリアのオーナーシップを向上させ、意欲ある人材を配置することにより、組織の活性化などを促進するよう運用に努めていきます。

定年延長

日油は、2023年4月に、定年を65歳へ引き上げています。定年引き上げにより、高度な専門能力や技術、経験を引き続き社内で活かし、一層活躍できる場を創出しました。

ダイバーシティ&インクルージョンの方針(考え方)

日油グループは多様な価値観を持つ従業員の活力を最大限に引き出すことができる環境や風土を整えていくことが、持続的な事業成長の実現において大切であり、多様性を受容し尊重することによって、イノベーションを起こし続けることができると考えています。

2023年4月に新経営理念体系を施行し、「多様な個性を尊重し、高い倫理観と良識をもって公正に行動します」と新たに行動規範を定め、多様性を受容・尊重する行動を従業員へ求めています。雇用、処遇、昇進などのすべての局面において、能力と意欲ある従業員が適正に評価され、活躍しやすい組織づくりを目指し、取り組んでいます。

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、各事業所では事務所などのバリアフリー化を整備し、障がい者雇用を推進しています。2025年3月時点の障がい者雇用率は2.65%で、法定雇用率(2.5%)を上回っています。日油は、引き続き障がい者雇用の拡大と、障がいのある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

2023年度
2.54%2024年度
2.65%2030年(目標値)
3.0%以上

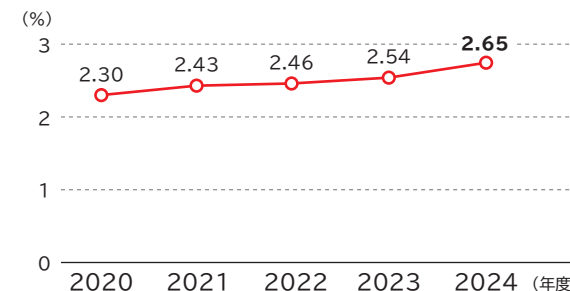
※ 2025年3月時点

障がい者雇用率

日油／国内連結5社

2025年3月時点 2.26%

障がい者雇用率 日油



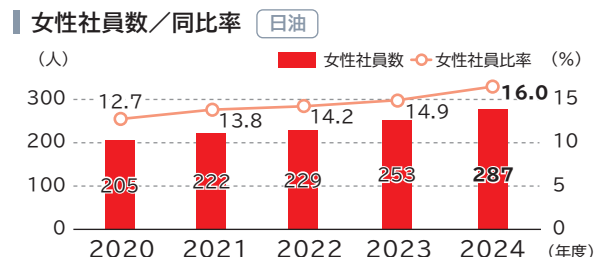


人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | 女性活躍

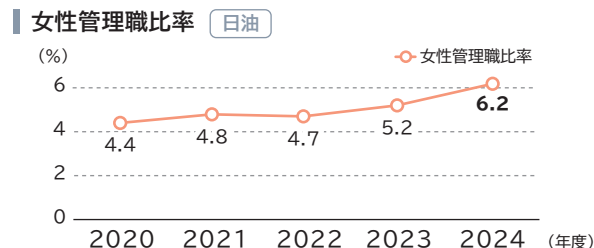
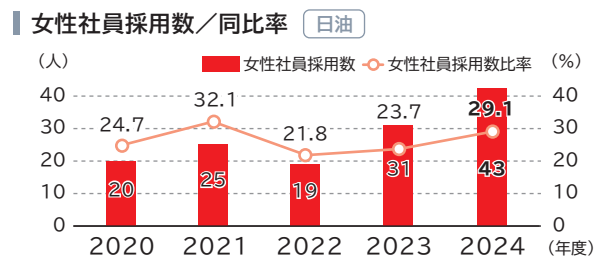
GRI 2-7/401-1/405-1

女性活躍推進

日油では、女性の活躍を推進しており、2024年度採用の新卒総合職社員のうち38.0%が女性でした。（P.192新卒総合職社員数／女性社員比率グラフ参照）。日油では、女性の採用を積極的に進めるとともに、



※ 育児休業などの休職社員含む（2024年：日油と連結5社の女性社員数は528人、女性社員比率は17.4%）



性別によらず能力を発揮しやすい職場環境の整備に努めています。育児・介護に関する支援制度の拡充を進めるほか、日油の価値観に基づいた全社員対象の研修を実施し、多様性を尊重する企業風土の醸成に取り組んでいます。



「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. 目標と取り組み（2023年4月～）

目標 1 仕事と家庭生活を両立しやすい環境を整備する。

▶ 取り組み 育児・介護・治療など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進めており、積立保存休暇制度の改定を実施した。

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。

▶ 取り組み 年次有給休暇の取得促進に向けて、各職場での取得状況を把握し、取得喚起を行っている。

目標 3 効率的な働き方を推進する。

▶ 取り組み 労働時間短縮に向け、新たに在宅勤務制度を設けた。

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。

▶ 取り組み 総合職の女性採用比率をKPIと定め採用活動を行っている。また、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として新たに妊娠時の体調不良に関して積立保存休暇を取得できるものとし、女性の就業継続環境を充実した。



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | 報酬

GRI 2-7/405-1,2

報酬の公平性

日油は社員給与規則に「同一価値の労働に対しては同一の賃金を支払う」との賃金の原則を定めています。

日油では、2024年における正社員男女賃金差異比率は72.6%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、加えて男性と女性の管理職比率の差が主な要因となっています。昨年度と同じ比率となりましたが、積極的な女性社員採用の取り組みによる若年層の女性社員

男女賃金差異比率

日油

2023年度	2024年度	2030年目標
正社員 72.6%	正社員 72.6%	正社員 75%以上
非正規 84.5%	非正規 96.8%	非正規 100%
全体 72.0%	全体 71.9%	全体 75%以上

2024年度正社員賃金差異比率（雇用区分別）

管理職相当社員：88.5%

一般社員（総合職・基幹職コース社員）：82.6%

男女賃金差異比率

日油／国内連結5社

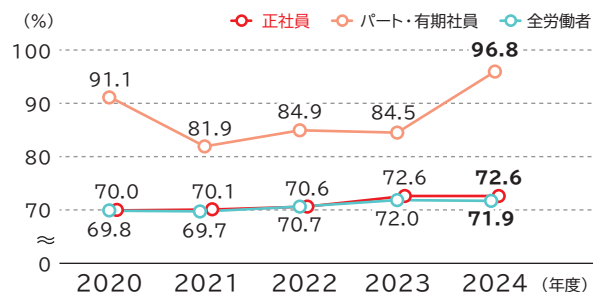
2023年度	2024年度	2030年目標
正社員 71.8%	正社員 71.1%	正社員 75%以上

2025年度から日油と国内連結5社の指標として、
2030年度正社員男女賃金差異比率75%以上を目標とします

比率が向上したことによる短期的な影響によるものであり、引き続き、出産・育児などと仕事の両立支援、女性が従事しやすい職場環境の整備の促進、ならびに女性管理職の登用に取り組むことにより、中長期の時間軸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

正社員における男女賃金差異の要因と施策

要因

男女間の平均勤続年数に差が生じたため

施策

出産・育児などと仕事の両立支援拡充

▶ P.198-199

要因

製造部門の交替勤務従事者が男性のみであり、その手当により賃金差が生じたため

施策

24時間連続操業の製造職場で女性従業員が従事しやすいよう重量物作業の機械化や休憩室などの職場環境の整備促進

要因

男女間の管理職比率に差が生じたため

施策

女性総合職の積極採用、女性活躍を推進する社内環境整備の促進



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | ワーク・ライフ・バランス

GRI 2-7/401-3/403-6/405-1

ワーク・ライフ・バランスの推進

日油は、従業員が仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動などの仕事以外の生活との調和を重視しながら、生き活きと働くことができる環境の整備を進めています。従業員のワーク・ライフ・バランスを重視して、右の表に示す各種制度を導入し、具体的な支援に取り組んでいます。表中、 の項目は日油独自の制度あるいは法定を上回る内容の制度です。

- ※1 育児の場合、小学校3年生までの子を養育する従業員を対象としています。
- ※2 育児休業者のキャリアと育児の両立を支援するオンラインサービス「wiwiw（ウィウィ）」（㈱wiwiwによる提供）を導入し、産休・育休取得者にご利用いただくことにより、キャリアと育児の両立を支援しています。
- ※3 時間単位での取得が可能です。
- ※4 短時間勤務制度やフレックスタイム制度、不妊治療休暇などが利用できます。
- ※5 生後1年に満たない乳児を育てる女性が1日2回（1回について30分）の育児時間を有給としています。
- ※6 積立保存休暇は、失効年休に、別途積立日数を加算し、毎年積立てる休暇制度です。私傷病、育児、家族看護、介護、自己啓発、ボランティア活動およびリフレッシュ休暇（勤続休暇）などに使用できます。
- ※7 従業員が自らの意思で研修メニューを選べる「通信教育」への支援や、勤続10年以上の社員が自己啓発のため連続して10日以上、の社外研修に参加する場合に積立保存休暇を利用できる仕組みを設け、自己啓発を支援しています。
- ※8 週当たり2回まで、事前の承認を得て在宅勤務を行うことを認めています。また、事前の承認を得て就業時刻を2時間まで繰り上げ、繰り下げを行うことを認めています。

多様な働き方を支援する制度 日油

育児支援		次世代育成支援	
妊娠	出産	育児	介護
時間外労働の制限・免除※1、深夜業の制限※1			
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ※1			
休日出勤の制限		出生時育児休業・育児休業 （最長2年間、一部有給あり）	介護休業 （3回取得可、通算365日まで）
業務配慮・負担軽減			
通院休暇（有給休暇：月1日）		キャリアと育児の 両立支援プログラム※2	介護休暇（年10日）※3
産前産後休暇			
不妊治療と仕事の両立支援※4		子の看護等休暇※1 （年10日）※3	
		育児時間（有給）※5	
その他			
年次有給休暇（最大21日）			
半日年次有給休暇			
積立保存休暇※6			
リフレッシュ休暇（勤続5年以降5年ごと）			
フレックスタイム制度			
裁量労働制（研究開発職）			
自己啓発支援※7			
在宅勤務制度※8			



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | ワーク・ライフ・バランス／褒賞・報奨

GRI 2-7/405-1

働き方改革

日油は、仕事以外の生活の充実を図ることを目的に、適正な労務管理のもと、業務の効率化や生産性の向上、所定終業時刻以降の就業制限や勤務間インターバル制度の導入などを進め、時間外労働削減の取り組みを進めています。

年次有給休暇取得の推奨

日油は、ワーク・ライフ・バランスを重視し、活き活き

年次有給休暇取得率

日油

2024年度 **79.1%** ▶ 2025年 目標 **75%以上**

年次有給休暇取得率

日油／国内連結5社

2023年度
77.1%

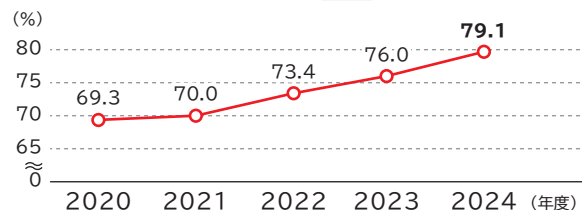
2024年度
77.6%

2025年目標
75%以上

日油と国内連結5社の指標として、2025年度年次有給休暇取得率75%以上を目標とします

年次有給休暇取得率※1※2

日油



※1 毎年3月31日時点のデータです。

※2 前年度9月21日～当年度9月20日（日油の休暇年度）で計算しています。

と働くことができる環境の整備を進めています。全従業員を対象に誕生月に年次有給休暇の取得を奨励することや、各人の取得状況を把握し上司と本人へ取得喚起、上司と本人の面談時に取得状況を両者で確認するなど、年次有給休暇の取得を推奨しています。

私傷病休暇（積立保存休暇制度）

日油は、従業員が私傷病により、連続2日以上 of 休暇を必要とする場合に積立保存休暇の利用を可能とする制度を設けています。

リフレッシュ休暇制度

日油は、従業員が日常の業務活動から離れて心身のリフレッシュを図り、幅広い視野と柔軟な思考を育む機会が得られるよう、勤続5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達した従業員が連続5日（労働日）の有給休暇を取得できる制度を設けています。

定時退社奨励日

日油は、毎週水曜日と第2金曜日、第3金曜日を定時退社奨励日と定めて、所属事業所の定時での退社を奨励し、それぞれの職場において効率的な働き方を行う取り組みを実施しています（製造箇所での交替勤務などは除く）。

日油の月平均時間外労働時間は、2024年度13.8時

間となりました。（日油と国内連結5社の月平均時間外労働時間：12.1時間）

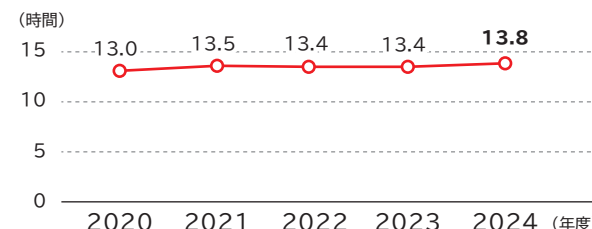
月平均時間外労働時間

日油

2024年度 **13.8時間**

月平均時間外労働時間

日油



ボランティア休暇制度

日油は、国および地方自治体などからの要請に基づき、ボランティア活動に参加する場合、積立保存休暇を利用できる制度を設けています。

社員功績褒賞

日油では、社業の持続発展に資する従業員の功績に対して、毎年7月1日に褒賞する制度を設けています。

職務発明報奨

日油では、毎年4月に職務発明の審査を行い、発明者に発明報奨金を授与しています。



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | ワーク・ライフ・バランス

GRI 2-7/401-3/405-1

育児支援プログラム

日油は、2016年4月から「キャリアと育児の両立支援プログラム」を導入しています。このプログラムでは、産前休暇取得前から育児休業復帰後の従業員を対象に、Web上で仕事と育児の両立に関するオンライン講座の案内や両立Q&Aなどの情報提供を行うことで、キャリア形成を支援しています。また、マネジメントスキルや語学などのビジネススキルアップに関する講座なども提供しています。ほかにも、最新の社内報や人事異動情報などの情報発信を行うなど、育児休業中のスキルアップ、スムーズな職場復帰に向けたサポートを行っています。男性従業員も含め、多数の利用があり、好評です。



育児休業取得率※1／取得者数

日油

2023年度	2024年度
男性 97.4% (37名)	男性 95.7% (44名)
女性 100% (15名)	女性 100% (13名)

2024年度前半に子が生まれた男性社員は、全員が育児休業を取得しています。

男性育児休業平均取得日数※2

日油

2024年度
30.9日

育児休業取得率

日油／国内連結5社

男性	2024年度 男性育児休業平均取得日数	女性
83.6% (51名)	32.4日	100% (18名)

日油独自の両立支援ハンドブック

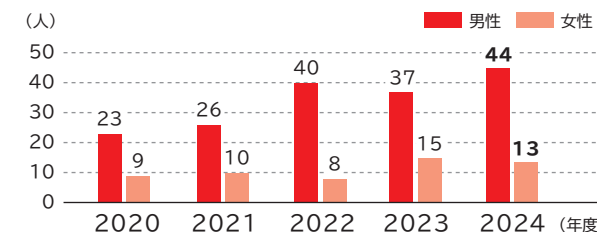
日油は、2017年4月から仕事と育児・介護の両立支援ハンドブックを作成しています。育児のハンドブックでは、産後パパ育休（出生時育児休業）や育児休業の分割取得といった柔軟な制度や、上司・職場とのコミュニケーションの取り方といった実際の進め方などをまとめています。介護のハンドブックでは、介護保険制度に関する基礎知識や日油の介護に関する両立支援制度をまとめています。ハンドブックは法改正に合わせて定期的に最新の情報に更新し、日油イントラネット（NICE）のワーク・ライフ・バランスのページ内に掲載しています。また育児や介護が必要になった対象者に対して、個別にハンドブックに関する周知を行っています。



- 仕事と育児の両立支援ハンドブック（男性従業員向け）
- キャリアと育児の両立支援ハンドブック（管理職向け）
- 仕事と介護の両立支援ハンドブック
- 仕事と介護の両立支援ハンドブック（高齢者施設と介護費用の基本編）

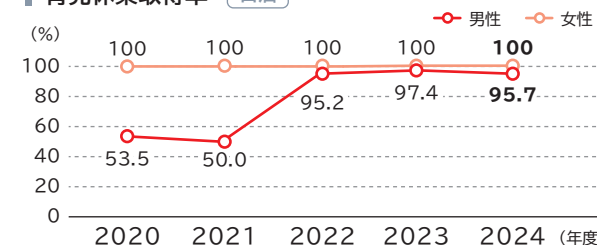
育児休業取得者

日油



育児休業取得率

日油



※ 毎年3月31日時点のデータです。

※1 育児休業取得率は、次の基準で算定しています。〔同じ子に対し、分割取得している場合は、初回取得時のみ算定／前年度中に子が生まれ、当年度に育児休業を取得した場合は当年度取得として算定〕

※2 育児休業平均取得日数は、次の基準で算定しています。〔当年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数をもとに算定〕



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | ワーク・ライフ・バランス

GRI 2-7/401-3/405-1

育児・介護に関する従業員に対する 個別周知および相談窓口の設置

日油は、2022年10月から対象者に個別に育児休業などの制度や給付金などの周知、制度の取得意向の確認を行っています。また、育児休業を取得していない従業員に対しては、上司を通じて再度、意向を確認しています。さらに、2025年4月から介護休業などに関しても、個別の制度周知、意向確認を行っています。各箇所に育児・介護に関する相談窓口を設置しており、仕事との両立にあたって活用できる勤務制度などを相談できるようになっています。

育児休業中の要員補充に関する運営ガイドライン

日油は、2024年7月に育児休業中の要員補充に関する運営ガイドラインを作成しました。育児休業の取得を促進するためには、育児休業中の代替要員の確保が難しいといった課題を克服していく必要があります。職場ごとの育児休業の取りやすさの差異をできるだけ解消し、各職場が適切な職場運営を進めやすくなるよう、ハンドブックを作成し、社内に共有しています。

育児・介護の支援のための人事制度

日油は、仕事と育児・介護を両立するために、利用しやすい各種制度の拡充に取り組んでいます。育児休業においては、産後パパ育休（出生時育児休業）や育児休業の最初の5日間を有給扱いとすることで取得促進を図っています。また、日油独自の積立保存休暇制度（失効年休に、別途積立日数を加えて、毎年積立てる休暇制度）を活用して、育児や介護を理由に有給休暇を取得することができます。介護休業においては、通算取得可能日数を法定以上に設定しています。ほかにも、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度などの柔軟な勤務制度により、育児・介護との両立を支援しています。

介護休業取得者

日油

2024年度

2名