



日油グループでは、人的資本に関する主要なリスクに対して以下の対策を進めています。

リスク 人材育成の遅滞



人材育成施策の着実な推進

常に新しい知識やスキルを学習する機会を提供

- 「階層別研修」「課題別研修」「自己啓発」に体系化する独自の能力開発制度の拡充を図ることによる人材育成施策の推進
- 年齢やキャリアステージを問わず常に新しい知識やスキルを学習する機会を提供
- 海外研修や海外留学といった制度によるグローバル人材の育成
- DX人材の育成

リスク 人手不足 新規



積極的な採用活動 (人材の確保)

ミスマッチを防ぎ、採用に関する情報を積極的に公開

- 採用に関する情報の積極的な公開
- ホームページを活用した事業内容や仕事の中身の紹介等採用情報の充実
- 職種毎の企業説明会を開催
- 高校生を対象としたインターンシップの受け入れを実施

リスク 離職率の上昇 新規



働きやすい職場 (ジョブ・リターン制度の活用)

従業員が安心して働き続けられる環境づくり

- 育児と介護に関わる各種制度を拡充
- 育児や介護との両立支援に関するハンドブックを用いた情報提供
- 自己申告書制度等による上司と部下との対話の促進
- ストレスチェックの実施やカウンセリング窓口を設置する等、従業員が安心して働き続けられる環境作り
- 退職者の再入社(ジョブ・リターン)によるキャリアの活用