

● 事業基盤の強化 ●

## 人的資本への取り組み

### 新しい価値創造へ挑む

3つの価値観「挑戦」「公正」「調和」。私たちは、従業員自らがこれらの価値観を体現し行動する組織文化を強みに、お客さまとともに化学の力で新時代に相応しい価値を紡ぎだしていきたいと願っています。

変化が激しく、不確実性が増す事業環境下において、さまざまな社会課題に向き合い、革新的なテクノロジーの進歩を敏感に察知し、新たな価値の創造

に挑んでいくため、昨年、私たちはその使命や進むべき道を改めて議論し、新経営理念とともに大切にすべき価値観を定めました。「人材の成長」が経営の根幹をなすとの考えのもと、人的資本経営の視点も交え、多様性の拡充やエンゲージメントの向上に取り組み、従業員の成長意欲に対する惜しみない支援を継続し、人材のポテンシャルを高めていきたいと考えています。

執行役員  
人事・総務部長

**前田 晃寿**



## 基本的な考え方

「企業は人なり」との基本思想のもと、積極的な人的資本投資を実施し、日油グループの「価値観」である「挑戦」「公正」「調和」を体現し、新たな価値を創造できる人材の成長を後押しします。

性別や年齢、国籍や障がいの有無などにかかわらず、多様な人材の採用を継続します。また、女性がより活躍できる風土をつくるため、積極採用し、女性が働きやすい制度の充実を図ります。さらに、新たな事業領域への進出を加速するために経験人材の継続的な採用を進めます。

### 人材活躍の3つの柱

日油グループでは、人材活躍の3つの柱として、「人材育成」「ダイバーシティ」「エンゲージメント」を掲げています。



ダイバーシティ

人材育成

エンゲージメント

従業員一人ひとりが経営理念や価値観を理解して、生き活きと職務を遂行することができる仕組み、制度および職場づくりを継続的に進めます。また、エンゲージメント調査を定期的を実施し、働きがいの向上に努めます。

従来の能力開発体系に加え、自律的人材の育成、グローバル人材の育成、DX人材の育成およびキャリアデザイン構築支援を目的とした人材育成施策を推進します。人事評価における目標設定項目に、中長期的な視点で困難な目標に果敢に挑戦する「チャレンジ目標制度」を導入し、挑戦が評価される風土づくりに継続的に取り組みます。

これらの3つの柱における活動を通じて、日油グループは化学の力で新しい価値を創造する企業グループとして、人と社会に貢献します。

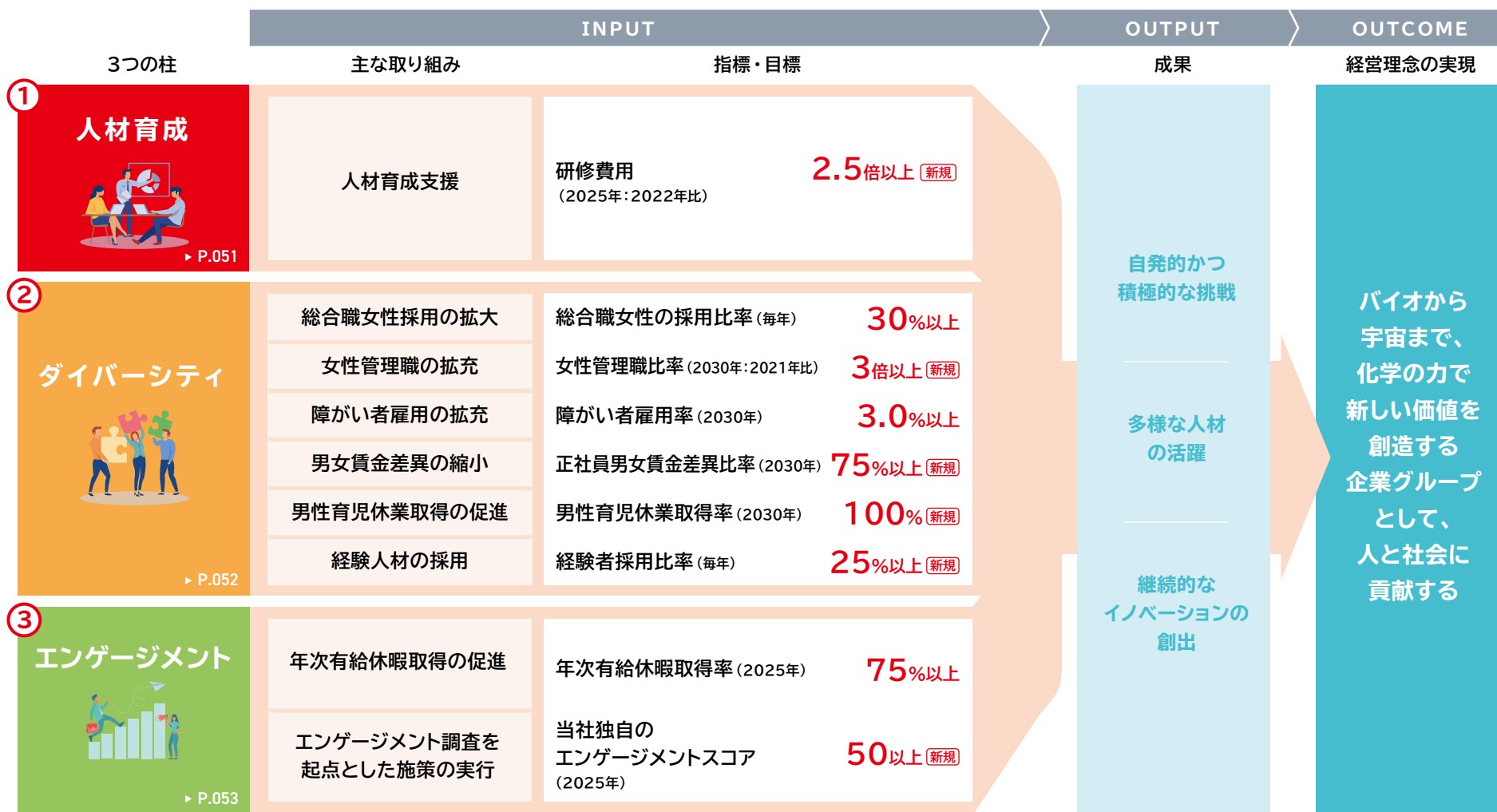
## 人的資本に関するガバナンス

日油グループでは、取締役兼執行役員と役付執行役員で構成する政策会議、ならびに社長を委員長とするCSR委員会における協議を経て、サステナビリティに関するマテリアリティ（重要課題）を特定し、取締役会に報告しています。それぞれのマテリアリティは、KPIと目標値を設定して主管組織・担当部門が活動を推進し、進捗状況・結果をCSR委員会へ報告しています。CSR委員会では、すべての取締役が参加してマテリアリティのレビューを行い、重要課題の項目、KPI、目標値、対応方針を見直すことで、活動レベルの継続的な向上を図っています。

人的資本への対応は、マテリアリティの一つとして特定し、中長期目標を含む重要事項はCSR委員会で協議しています。リスクについては、リスク管理委員会が網羅的なアセスメントを実施し、コンプライアンス委員会がリスク対策・分析を行っていて、審議結果は、年2回以上、取締役会に報告され、監督を受ける仕組みを構築しています。

## 新しい価値の創造に挑戦する多彩な人材を輩出します

日油

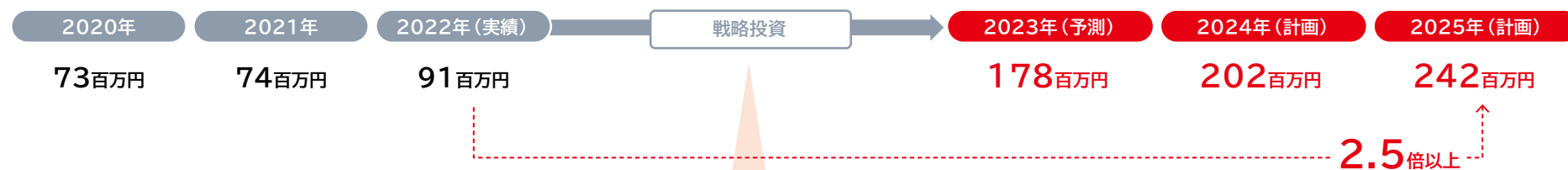


## 人材育成



不確実であることが当たり前の事業環境に直面し、このような環境の中でも継続的にイノベーションを創出していくことが必要となっています。それには、従来にも増して「人材」を企業の業績を支える重要な資本として活かしていくことが大切です。年齢、キャリアステージに関係なく、階層別・課題別研修の充実や自己啓発支援の拡充を図ることで、常に新しい知識やスキルを学習する機会を提供し、各人の挑戦を後押しすることは、企業の持続的な成長の原動力となります。さらに、技術進歩のスピードに遅れないために、自社内の社員育成だけでなく、多様な人材を採用することにより、挑戦する人材の育成を目指します。

### 研修費用 日油



#### ① 従業員の自律的な成長の促進

##### 自律的人材の育成強化

事業の拡大や自己の成長に必要な行動を促すマインドセットの醸成を図るため、階層別・職種別研修の新設を検討する。

##### キャリアデザイン構築の支援

従業員が主体的に中長期的な目標を描き、効果的・効率的に能力開発できるよう、キャリアデザイン構築の支援を検討する。

#### ② DX人材育成の推進

DX人材研修の新設を検討する。

#### ③ グローバル人材育成の推進

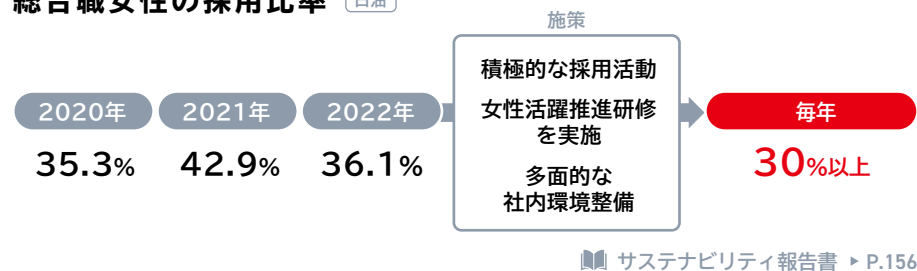
海外留学制度、海外関連教育制度の改定、グローバル人材の育成等を検討する。

## ダイバーシティ

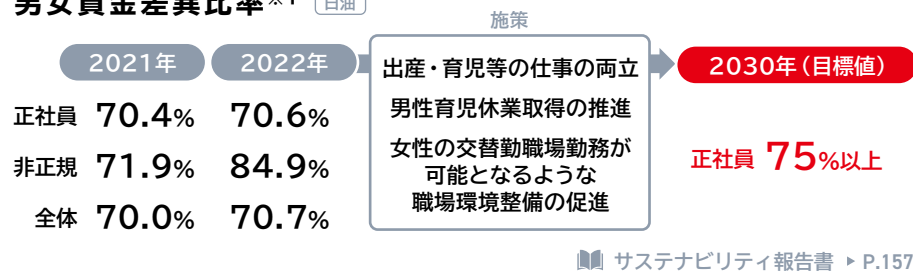


日油グループは、人材こそが企業成長の源であるとして、「人材の活躍」をマテリアリティの一つに特定しています。多様性を受容し尊重することがイノベーションの創出を促すという考えに基づき、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。多様な価値観を持つ従業員が使命感を持ってあらゆることに自発的・積極的に挑戦できるとともに、能力と意欲ある従業員が適正に評価され活躍できる組織を目指します。

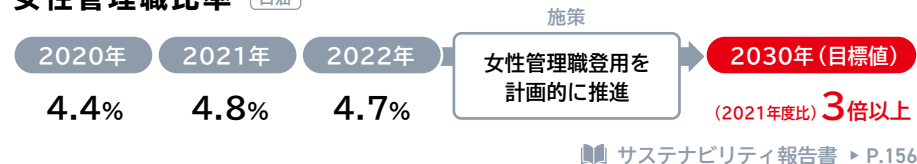
### 総合職女性の採用比率 日油



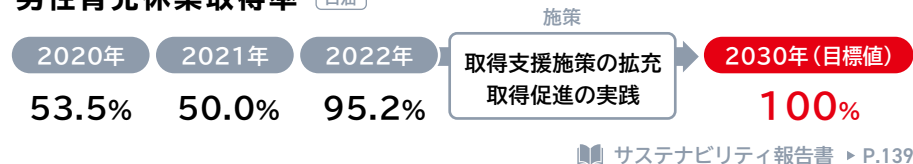
### 男女賃金差異比率※1 日油



### 女性管理職比率 日油



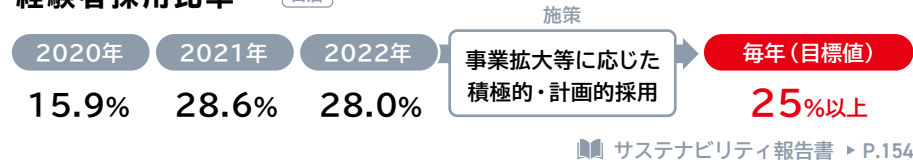
### 男性育児休業取得率 日油



### 障がい者雇用率 日油



### 経験者採用比率※2 日油



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

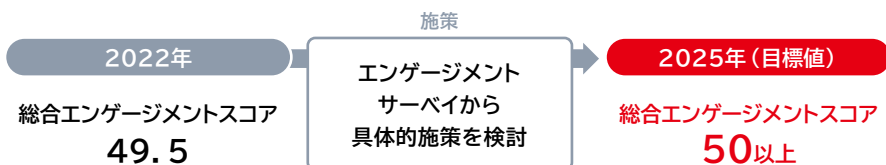
※2 経験者採用比率(%) = (4月1日~3月31日 経験者採用入社者) / (4月1日~3月31日 総合職新卒、経験者採用入社者) × 100

## エンゲージメント



日油グループは、「企業は人なり」の考えのもと、従業員一人ひとりが経営理念や価値観を理解して生き活きと職務を遂行することが、新たなイノベーションを起こし企業成長の原動力になると考えています。そのための取り組みの一つとして、従業員の「エンゲージメント」向上を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンや能力開発、ワーク・ライフ・バランス、健康管理、労働安全衛生、労使関係といったさまざまな視点から働きやすい職場づくりを行っています。また日油は、従業員の「エンゲージメント」とこれまでの取り組み結果を把握するために、2022年度より従業員エンゲージメントサーベイを実施しました。エンゲージメントサーベイでは、仕事・職務に関するエンゲージメント（創意工夫・関係構築・意味付け）と会社・組織に関するエンゲージメント（仕事の中身・人間関係・組織制度）をもとに、総合エンゲージメントスコアを測定しています。より働きやすい職場となるよう諸施策を講じて「エンゲージメント」の向上を図っています。

### 総合エンゲージメントスコア 日油



### エンゲージメントサーベイの測定項目

仕事・職務に関する  
エンゲージメント状態

創意工夫

関係構築

意味付け

会社・組織に関する  
エンゲージメント状態

仕事の中身

人間関係

組織制度

その他測定項目

- 人事給与制度や能力開発に関する満足度
- 働き方に関する制度、施策における要望
- コンプライアンス関連