



人材の活躍と働きやすい職場づくり

指標・目標

[テーマ②:ダイバーシティ&インクルージョン]

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

ダイバーシティ & インクルージョン



持続的な事業成長の実現には、多様な価値観をもつ従業員の活力を最大限引き出すことができる環境や風土を整えていくことが大切であり、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。ダイバーシティ&インクルージョンを推進する上で、女性従業員の活躍は大きな課題です。日油では女性総合職比率を高めるために、9年間にわたり新卒総合職採用者の30%以上を女性とする取り組みを継続しています。2015年度末時点で総合職の10%に満たなかった女性総合職は、2023年度末時点では25%に拡大。将来の幹部候補性として管理職に昇格し、さらなる活躍が期待される女性総合職の層の厚みが増してきています。今後も継続してこの取り組みを進め、多様な人材が活躍できる環境づくりや女性管理職比率の向上に中期的な視点で取り組んでいきます。

新卒総合職女性の採用比率

日油

▶ P.170

2021年 42.9%
2022年 36.1%
2023年 32.7%

毎年
30%以上

- 入社後の働くイメージやキャリアの構築、仕事と子育ての両立に関する理解を深めてもらうことを目的に、採用ホームページにて若手社員や子育て社員の声を掲載
- キャリア構築や多様性の理解促進などを目的に、ダイバーシティ研修を女性従業員とその上司(部長・課長)を対象に実施

男女賃金差異比率※1

日油

▶ P.173

2022年 70.6%
2023年 72.6%
2030年 (目標値) 75%以上

正社員 84.9%
非正規 84.5%
全体 70.7%

- 仕事と出産・育児の両立を支援する制度の拡充
- 24時間連続操業の製造職場で女性従業員が勤務しやすいよう、休憩室を含む職場環境を整備
- 女性管理職の候補者拡充

女性管理職比率

日油

▶ P.172

2021年 4.8%
2022年 4.7%
2023年 5.2% (1.1倍)

2030年(目標値)
(2021年度比) 3倍以上

- 女性総合職の計画的な育成による、管理職登用の促進
- 出産や育児または配偶者の転勤などのさまざまな理由により、止む無く退職した場合でも、日油への再就職を推進するためのジョブ・リターン制度を構築

男性育児休業取得率

日油

▶ P.176

2021年 50.0%
2022年 95.2%
2023年 97.4%

2030年(目標値)
100%

- 男性従業員が育児休業を取得できるよう取得支援策を実施
- 代替要員確保のルールを明確化

障がい者雇用率

日油

▶ P.171

2021年 2.43%
2022年 2.46%
2023年 2.54%

2030年(目標値)
3.0%以上

- 活き活きと働ける職場づくり(職務の明確化)の推進

経営職・総合職経験者採用比率※2

日油

▶ P.170

2021年 30.0%
2022年 29.4%
2023年 38.8%

毎年(目標値)
25%以上

- 他社での業務経験を活かせる人材や優秀な外部人材の採用を推進

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

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