



# 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等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、施策内容の見直し等を適宜進めており、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、対象を拡充させ、一部の社内人事異動を加えて社内公募を行う仕組みを構築中です。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、組織の活性化等を促進するよう運

用を図っていきます。

## 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、能力と意欲ある社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等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。

2024年3月時点の障がい者雇用率は2.54%で、法定雇用率(2.3%)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、障がい者の方が働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

