



# 人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | 女性活躍

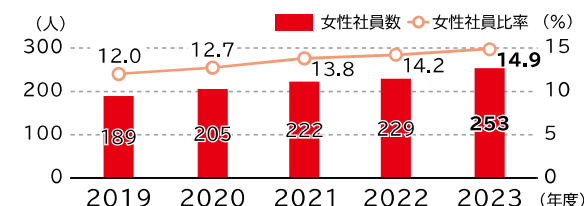
GRI 2-7/401-1/  
405-1

## 女性活躍推進

日油では、女性の活躍を推進しており、2023年度採用の新卒総合職社員のうち32.7%が女性でした。(P.170 新卒総合職社員数/女性社員比率グラフ参照)。

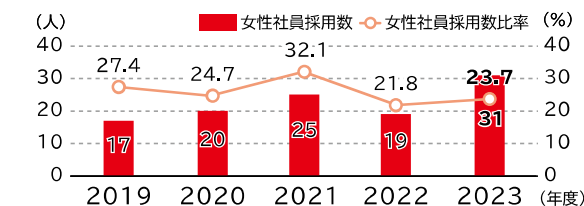
日油では、女性の採用を積極的に進めるとともに、女性が活躍できる職場環境の充実に努めています。

### 女性社員数/同比率

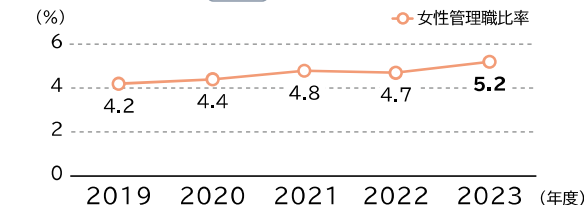


※ 育児休業等の休職社員含む

### 女性社員採用数/同比率



### 女性管理職比率



す。各種の育児・介護支援制度の充実に努め、また、新入社員および新任管理者に対するダイバーシティ研修の実施のほか従業員一人ひとりの職種や個性に応じた能力開発の効果的な実施など、多面的に社内環境整備を推進しています。2023年度は当社管理職のうち、5.2% (1.1倍) が女性管理職となりました (日油と国内連結5社の女性管理職比率は、4.7%)。

### 新卒総合職女性の採用比率

2023年度 **32.7%** ▶ 毎年目標 **30%以上**  
(2016年から毎年度目標達成)

### 女性管理職比率

2023年度 **5.2%** ▶ 2030年度までの目標 **3倍以上**  
(2021年度末を起点)

## 「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。
  - ▶ 取組み 育児・介護・治療等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ます。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。