



人材確保とダイバーシティ&インクルージョン | 報酬

GRI 2-7/405-1,2

報酬の公平性

日油は社員給与規則に「同一価値の労働に対しては同一の賃金を支払う」との賃金の原則を定めています。

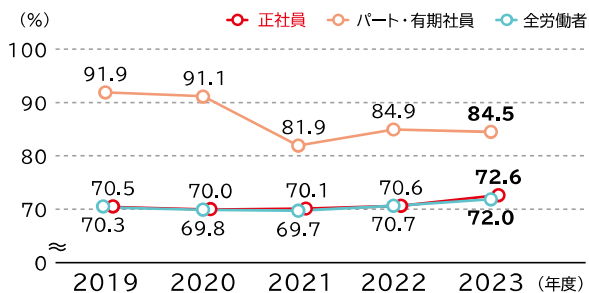
日油では、2023年における従業員の男女の賃金の差異が、全従業員で72.0%であり、このうち正規雇用の従業員については72.6%でした。これは、男女平均勤続年数に差があること、また製造部門の交替勤務従事者が男性のみであり、交替勤務に対する手当に差が生じるためであること、加えて男性と女性の管理職比率の差が要因となっています。出産・育児等と仕事の両立支援、女性の交替勤務職場勤務が可能となるよう職場環境の整備を促進すること、ならびに女性管理職の登用に取り組むことにより、男女賃金差異の比率の縮小を目指します。

男女賃金差異比率

2023年度		2030年目標	
正社員	72.6%	正社員	75%以上
非正規	84.5%	非正規	100%
全体	72.0%	全体	75%以上

2023年度の日油と国内連結5社の正規雇用従業員の男女賃金差異：71.8%

男女賃金差異比率 日油



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

正社員における男女賃金差異の要因と施策

要因	男女平均勤続年数に差があるため
施策	出産・育児等と仕事の両立支援 ▶ P.176
要因	製造部門の交替勤務従事者が男性のみであり、交替勤務に対する手当に差が生じるため
施策	女性の交替勤務職場勤務が可能となるような職場環境整備の促進
要因	男性と女性の管理職比率に差があるため
施策	女性総合職の積極採用、女性活躍を推進する社内環境整備の促進