



## 人材育成 | 能力開発制度

GRI 2-17/404-2

日油では、社員が自らの意思で研修メニューを選べる「通信教育」への支援、各階層の課題に合わせた「階層別研修」、専門性向上や職務遂行上の課題に応じた「課題別研修」などの能力開発制度を推進しています。

一人ひとりの個性や職種に応じた能力開発を効果的に推進するとともに、働きがい向上、組織の活性化、日油の持続的な事業成長の実現を目指しています。

### リーダーシップ

日油は、属性や年齢等にとらわれず、誰もが意欲的に挑戦し、自己の成長につながるよう、従業員のリーダーシップの開発に積極的に取り組んでいます。

日油は、ダイバーシティの考えである「性別といった属性をはじめとする多様性を尊重し、能力と意欲ある人が活躍しやすい組織づくりを目指す」ことを狙いとして、女性従業員を対象として「ダイバーシティ研修」を導入し、リーダーシップの開発に努めています。なお、この「ダイバーシティ研修」は、その効果をより高め、女性の活躍を推進するために、研修内容をカスタマイズし、性別に関わらず管理職層も対象に実施しています。

その他、役職に応じた「階層別研修」と専門性を高める「課題別研修」を通じて、リーダーシップの醸成

を進めています。次世代経営層の育成を担う「日油経営塾」では、日油グループの未来軸の変革を議論するといったプログラムを実施するほか、受講者のリーダーシップのアセスメント結果をフィードバックし、自らのリーダーシップ特性を把握した上で、0から1を生み出し実行するリーダーシップの涵養に努めています。

### 階層・課題別研修の推進

より一層の効果的な人材育成を意図し、階層別研修と課題別研修の枠組みによる能力開発体系を策定しています。比較的若い世代には階層別研修を中心とし、管理職層については課題別研修を中心に実施しています。

2023年度の階層・課題別研修の受講者は、のべ2,489人でした。

これらの能力開発体系にかかわらず、事業運営に必要なさまざまな研修や教育機会を提供しています。

2023年度は、4月に新経営理念体系を施行したことから、全社員等を対象に新たに定めた価値観の共有と価値観に基づく自律的な行動に関する理解を促進するためのワークショップを開催しました。加えて、この価値観に沿った取り組みの一つとして、より

幅広い視野と高度な専門性を活かして業務を行う自律型人材の成長を促進するため、さまざまな分野の経営者や文化人、研究者の思考に触れる機会の提供を開始しました。

また、従業員自らが主体的に中期的なキャリアデザインを考える研修を、新たに能力体系に加えたほか、DX人材の育成研修、次世代経営人材の育成への取り組みなど計画的に進めました。



階層別・課題別研修の概要

階層別	課題別	経営職			総合職			基幹職				
		管理職	指導職	専任職	管理職	指導職	専任職	管理職	指導職	専任職		
階層別	課題別	経営・管理 会計	日油経営塾	外部BS* ファイナンス	主査昇格者	主事昇格者	主査・主事・上級指導職 昇格候補者講座	主事昇格者	初級指導職 昇格者			
		グローバル					海外短期語学					
		人事評価			人事評価者	新任一次 評価者			人事評価者 (新任一次評価者)			
		監督者							監督者(職長)			
		研究開発		研究者ビジネスR&D 研究テーマ評価者			研究者ビジネスR&D		監督者(班長)			
		実務					新任営業担当者					
		その他						営業実務(契約・債権管理)				
								ダイバーシティ				
								メンタルヘルス				
								キャリア研修				

\* 外部ビジネススクール派遣