



人的資本への対応 | 人的資本に関する戦略／指標・目標 [テーマ②:ダイバーシティ]

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

ダイバーシティ

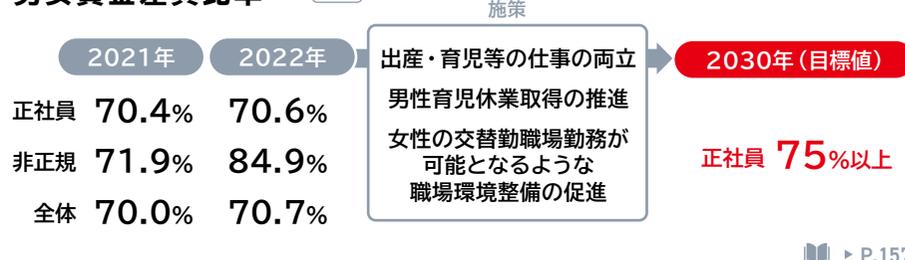


日油グループは、人材こそが企業成長の源であるとして、「人材の活躍」をマテリアリティの一つに特定しています。多様性を受容し尊重することがイノベーションの創出を促すという考えに基づき、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。多様な価値観を持つ従業員が使命感を持ってあらゆることに自発的・積極的に挑戦できるとともに、能力と意欲ある従業員が適正に評価され活躍できる組織を目指します。

総合職女性の採用比率 日油



男女賃金差異比率※1 日油



女性管理職比率 日油



男性育児休業取得率 日油



障がい者雇用率 日油



経験者採用比率※2 日油



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

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