



日油は、従業員が仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動など仕事以外の生活との調和を重視しながら、生き活きと働くことができる環境の整備を進めています。従業員のワーク・ライフ・バランスを重視して、右の表に示す各種制度を導入し、具体的な支援に取り組んでいます。表中、 の項目は日油独自の制度あるいは法定を上回る内容の制度です。

- ※1 育児の場合、小学校3年生までの子を養育する従業員を対象としています。
- ※2 積立保存休暇は、失効年次有給休暇の積み立て制度です。私傷病、育児、家族看護、介護、自己啓発、ボランティア活動などに使用できる制度としています。
- ※3 時間単位での取得が可能です。
- ※4 短時間勤務制度やフレックスタイム制度、不妊治療休暇などが利用できます。

多様な働き方を支援する制度 日油

育児支援		次世代育成支援	
妊娠	出産	育児	介護
時間外労働の制限・免除 ^{※1} 、深夜業の制限 ^{※1}			
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ^{※1}			
休日出勤の制限		出生時育児休業・育児休業 (最長2年間、一部有給あり)	介護休業 (3回取得可、通算365日まで)
業務配慮・負担軽減			
通院休暇 (有給あり)		キャリアと育児の 両立支援プログラム	介護休暇 (年10日) ^{※3}
産前産後休暇		子の看護休暇 ^{※1} (年10日) ^{※3}	
不妊治療と仕事の両立支援 ^{※4}		育児時間 (有給)	
その他			
年次有給休暇 (最大23日)			
半日年次有給休暇			
積立保存休暇 ^{※2}			
リフレッシュ休暇			
フレックスタイム制度			
裁量労働制 (研究開発職)			
自己啓発支援			
体育文化会活動			
在宅勤務制度			



雇用 | ワーク・ライフ・バランスの推進

GRI 403-6

働き方改革

日油は、業務の効率化や生産性の向上により労働時間を削減し、仕事以外の生活の充実を図ることを目的に、適正な労務管理の徹底を図るとともに、所定時刻以降の就業制限や勤務間インターバル制度の導入など、労働時間の削減に向けた取り組みを進めています。

年休取得の推奨

日油は、ワーク・ライフ・バランスを重視しながら、いきいきと働くことができる環境の整備を進めています。全従業員を対象に年次有給休暇の取得を推奨しています。加えて、誕生月に年次有給休暇を取得す

ることを奨励するなど、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備を行っています。

リフレッシュ休暇制度

日油は、従業員が日常の業務活動から離れて心身のリフレッシュを図り、幅広い視野と柔軟な思考を育む機会が得られるよう、勤続10年、20年、30年、40年に達した従業員が連続7日（労働日）の有給休暇を取得できる制度を設けています。

定時退社奨励日

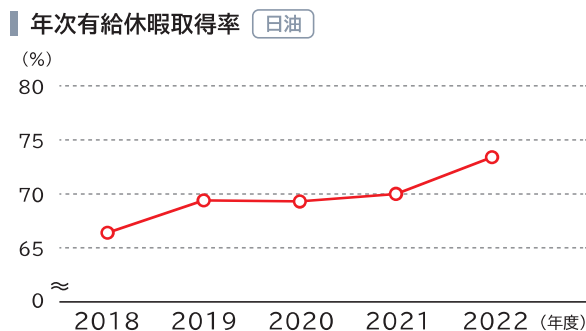
日油は、全社統一の定時退社奨励日を週1回以上設定し、効率的な働き方を推奨しています。

ボランティア休暇制度

日油は、国および地方自治体等からの要請に基づき、ボランティア活動に参加する場合、失効年次有給休暇を積み立てる積立保存休暇を利用できる制度を設けています。

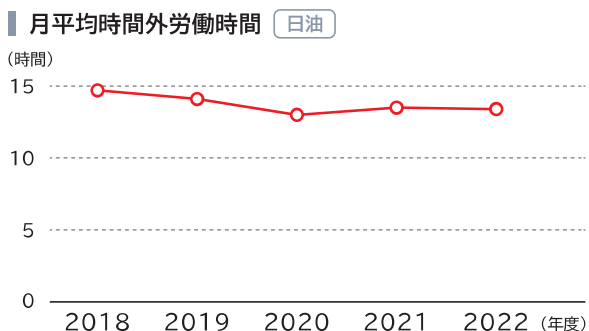
年次有給休暇取得率

2022年度 **73.4%**



月平均時間外労働時間

2022年度 **13.4時間**



※ 毎年3月31日時点のデータです。

※ 年次有給休暇取得率は、前年度9月21日～当年度9月20日（日油の休暇年度）で計算しています。



育児支援プログラム

日油は、2016年4月から「キャリアと育児の両立支援プログラム」を導入しています。このプログラムでは、育児休業中にインターネットを通じて、育児に役立つ情報や、育児で疲れた心を癒やすイベント情報などを定期配信しています。育児相談の窓口も設け、育児を多方面から支援します。加えて、最新の社内情報を定期配信し、ビジネススキルを磨くことができるコンテンツを充実することで、育児休業中のスキルアップ、スムーズな職場復帰をサポートするなど、育児と仕事の両立を支援する内容となっています。男性社員も含め、多数の利用があり、好評です。



育児休業取得率／取得者数

2022年度 男性 **95.2%** (40名)
女性 **100%** (8名)

次世代育成支援（育児・介護の支援）

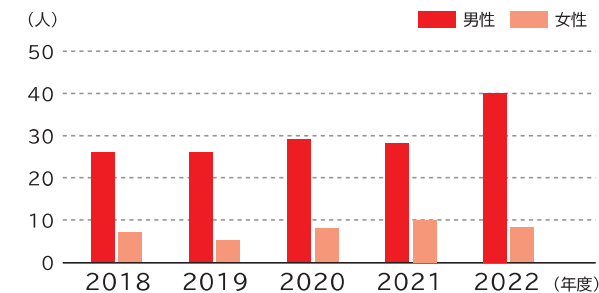
日油は、仕事と育児・介護を両立するための制度整備とともに、育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢の引き上げや、育児休業期間・介護休業期間の拡大など、支援施策の拡充に積極的に取り組んでいます。

2010年6月には、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画への取り組みと実績が認められ、東京労働局に「次世代育成支援に積極的に取り組む企業」として認定されました。その後の行動計画では、仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向けた取り組みとして男性の育児休業取得を促進し、実践しています。

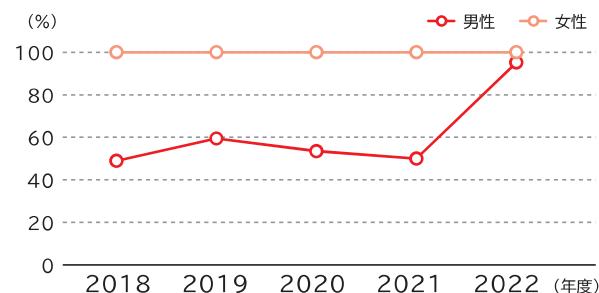
2016年4月には看護・介護について、積立保存休暇の使用要件を拡大し、2017年4月には、介護に直面した際に仕事との両立を図り働き続けることができるよう、介護保険制度の基礎知識や仕事との両立方法、介護に関する社内制度等をまとめたハンドブックを作成しました。



育児休業取得者 日油



育児休業取得率 日油



※ 毎年3月31日時点のデータです。

介護休業取得制度

介護休業取得制度を整備しています。2018年度から2022年度の5年間で取得者はいませんが、取得のしやすさなど、課題の把握に努めています。