



ダイバーシティ | リーダーシップ／雇用の多様性

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

ダイバーシティの考え方

日油グループは、行動規範である「意欲的に挑戦し、自己の成長と充実したライフスタイルの実現を目指します。」を実現するため、多様性を受容・尊重しています。雇用、処遇、昇進などのすべての局面において、能力と意欲ある社員が適正に評価され、活躍しやすい組織作りを目指し、取り組んでいます。

リーダーシップ

日油グループは、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。

日油では、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作りを目指す」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。

国際人材、経験人材の登用

日油グループは、国籍を問わず優秀な人材の確保が重要であると認識し、とりわけ海外事業の拡大に際しては経験者採用を含め、適切に人材を確保します。海外関係会社（海外現地法人）では従来から現地従業員の採用および幹部登用を行っており、引き続き外国人採用を進めます。

また、経験人材の採用については日油が必要とする知識や経験を有した人材（キャリア人材）の採用および幹部登用や事業拡大等に応じた採用を積極的に進めています。



グローバル対応研修

なお、日油では国籍、キャリアを問わず人材育成・管理職登用を行っており、国際人材、キャリア人材に関し管理職比率の目標数値は設定していません。

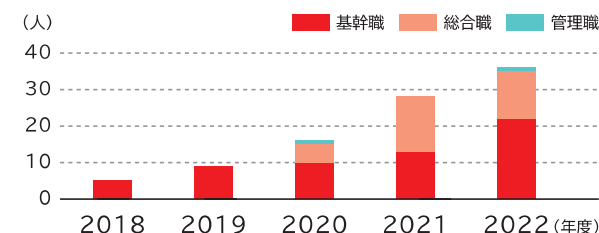
経験者採用比率

2022年度 **28.0%**

経験者採用平均年齢（入社時）

2022年度 **33.9歳**

経験者採用社員数 日油





ダイバーシティ | 雇用の多様性

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

障がい者の雇用

日油では、障がいがある方がそれぞれの能力を発揮して職場で活躍することができるよう、就業環境を整備の上、障がい者雇用を推進しています。

2023年3月時点の障がい者雇用率は2.46%で、法定雇用率(2.3%)を上回っています。

日油グループは、引き続き障がい者雇用の拡大と、障がい者の方が働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

障がい者雇用率

日油

2022年度 **2.46%**

障がい者雇用率

