

各位

石油資源開発株式会社

「JAPEX ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 方針」を制定 (お知らせ)

石油資源開発株式会社 (JAPEX) は本日、当社の人材育成・社内環境整備の新たな方針となる「JAPEX ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 方針」を制定しました。本方針は、近年の外部環境や当社の事業環境の変化を踏まえ、当社が2016年に制定し推進してきた「JAPEX ダイバーシティ方針」へ、エクイティ (公正性) やインクルージョン (包摂性) の考え方を取り入れる形で改定したものです。

JAPEX ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 方針

私たちは、事業環境の変化に対応し、総合エネルギー企業としてさらなる成長を図るために、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」推進を重要な経営課題ととらえ、多様な従業員一人ひとりが持てる能力を十分発揮して活躍・成長し、新しい価値を生み出すことにより、企業競争力の強化および持続的な発展を目指します。

性別・国籍・年齢・障がいの有無や、キャリア・パーソナリティ・価値観などの違いを尊重し、こうした特徴や違いに起因する社会的な不均衡を是正することによって、すべての従業員が生産性高く活躍できる組織風土を実現します。

◆ 多様性を活かす組織風土の醸成

すべての従業員が多様性をポジティブに受け入れ、違いを尊重し、それぞれの特長や資質を活かす組織風土の醸成を通じて、生産性の向上やイノベーションの創出を図ります。

◆ 多様な人材の活躍促進

性別・国籍・年齢等によらず優秀な人材の確保を進め、適時適切な配置・育成、各々の従業員に合わせたキャリア・能力開発支援を行うことで、あらゆる人材が自律的なプロフェッショナルとして力を発揮し活躍できる仕組みを整え、個々人のエンゲージメントを高めます。

◆ 多様性を尊重する環境の整備

育児や介護、障がい、LGBTQ+など個人の置かれた状況や特性に配慮し、どのような場合でも最大限に力を発揮できる職場環境の整備を推進します。

また当社は、本方針にもとづき、ダイバーシティに関する数値目標を以下のとおり設定しました。本方針とこれらの数値目標を達成するための取り組みを通じ、当社のさらなる成長と企業価値の向上を目指します。

【DE&I 方針にもとづく目標値】

- | | |
|------------------|------------------|
| ・女性管理職人数： | 2025年度末までに25名以上 |
| ・新規学卒における女性採用比率： | 毎年30%以上 |
| ・管理職における中途採用者比率： | 2025年度まで20%以上を維持 |
| ・採用に占める中途採用者比率： | 毎年50%以上 |
| ・男性社員の育児休業取得率： | 2025年度までに80%以上 |

以上