

2023年10月24日

各位

ENEOS株式会社

## ジョブ型人事制度の推進強化および 管理職転身支援制度（応募結果）について

当社（社長：齊藤 猛）は、ENEOSグループ長期ビジョンに掲げる「エネルギー・素材の安定供給」と「カーボンニュートラル社会の実現」の両立に向け、実力主義かつダイナミックな人材登用や成長分野への人材シフトの取り組みを迅速に推し進めることを目指し、ジョブ型人事制度の導入やリスクリング施策等を展開しています。

当社は、従来、石油精製事業を中心とする事業環境のもと、長期雇用を前提に人事制度を運用してきましたが、これが結果的に年功的な評価・昇進に陥りがちであるという実態があり、危機感を抱いていました。

一方で、昨今、急速に変化する事業環境に応じて、基盤事業の強化および新規事業の創出に重きを置く当社においては、多様な人材が自身の持つ力を発揮し、積極的に変革と挑戦を実現する環境づくりが不可欠であり、そのためには、職務の価値を明確に定義・開示し、年齢や経験に関わらず、その職務に相応しい人材の登用を実現するジョブ型人事制度の導入が最適であると判断し、2022年度から移行いたしました。

当社は、従前より、50歳代管理職を対象に、ENEOSグループ外の新たなライフステージへ転身（リタイア・転職・起業等）する場合、それを支援するため、退職時から定年までの残余年数に応じ退職割増金を支給するという制度を設けておりました。本年度は、ジョブ型人事制度によるダイナミックな人材シフトを加速度的に進めることを目的に、割増金を増額し、当該管理職の会社への残留も含めたキャリアの選択肢を広げることができるプログラムといたしました。

なお、当該制度の応募結果は以下の通りです。

50歳代管理職対象者数 <sup>※1</sup>	約 1,300名
応募者数	約 200名（対象者の約15%）

今後も、長期ビジョンの実現に必要な、第3次中期経営計画の人材戦略に掲げる取り組みを推進してまいります<sup>※2</sup>。

※ 1：製造部門適用対象外（トラブル削減・収益改善、安全安定操業の維持を優先）

※ 2：[2023年5月10日発表「第3次中期経営計画」](#)グループ人事戦略（31ページ）

### (3) 経営基盤の強化 (グループ人材戦略)

「今日のあたり前」を支え、「明日のあたり前」をリードする



以上