



多様な社員が共創できる職場づくりと人材の採用

雇用の状況

2019年7月1日現在の連結従業員数は13,756名、当社単体の従業員数は、4,825名です。年齢、性別、国籍、障がいなどにかかわらず、全ての従業員が活き活きと働くことができる取り組みを推進しています。

従業員の状況

(2019年7月1日現在)

	全体	男性	女性	女性比率
従業員数	4,825名	4,254名	571名	11.8%
役職者数	971名	949名	22名	2.3%
平均年齢	43.0歳	43.3歳	41.0歳	-
平均勤続年数	19.3年	19.6年	16.9年	-
障がい者雇用率	2.11%	-	-	-

※ 上記データの対象は、出光興産雇用（社員、シニア、常勤嘱託、参与）です。昭和シェル石油からの受入出向は含み、他社への出向者を除きます。ただし、障がい者雇用率については、他社への出向者も含みます。

※ 障がい者雇用率の算出は、厚生労働省の算出方法に基づいています。

採用の状況

当社は「人は、無限のエネルギー。」のスローガンの下、自ら挑戦し、多様性を尊重しながら新たな価値を共創することができる仲間を求め、採用活動を行っています。採用のプロセスにおいては、入社後にミスマッチが生じることのないようにインターンシップや身近な先輩社員との接点を設け、当社のありのままの姿を知ってもらうことを大切にしています。また、社員のモチベーション向上・社内風土の改善、制度の拡充にも取り組み、社員の定着率向上にも努めています。

2019年4月の新卒採用実績

合計	男性	女性	女性比率	外国籍	外国籍比率
178名	142名	36名	20.2%	5名	2.8%

■ 冬季インターンシップ座談会



新入社員の定着率（2014～2016年度入社社員平均）

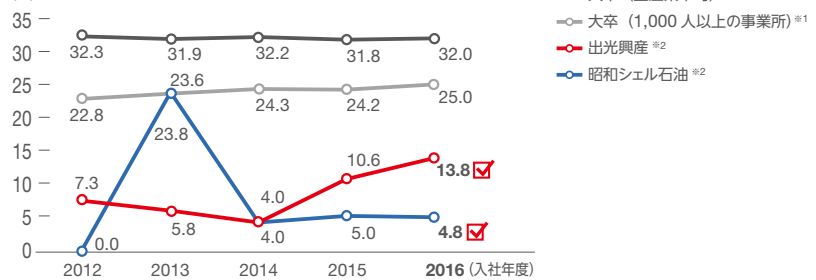
(単位：%)

出光興産	昭和シェル石油
91.5	95.5

※ 対象年度（2014～2016年度）の新入社員が3年後に在籍している人員の割合の平均

■ 新入社員の入社3年未満の離職率

(%)



※1 厚生労働省公表の新規学卒者の離職状況を参照。

※2 当該年度に新卒で入社し、3年以内に退職した割合。

2018年度のキャリア採用実績

(単位：名)

出光興産	昭和シェル石油
67	42

※ 昭和シェル石油のキャリア採用には、嘱託社員も含みます。

多様な社員が共創できる職場づくりと人材の採用

あらゆる社員の活躍推進（D&Iの推進）

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の活躍を推進しています。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定および計画実行が評価され、厚生労働省から子育てサポート企業に認定され、次世代認定マーク「くるみん」※を取得しています。今後も計画に基づき、次世代育成に資する雇用環境・労働条件の整備や次世代育成支援策に取り組みます。

※ くるみん：次世代の育成支援に積極的に取り組む企業が取得できる厚生労働省の認定マークです。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たすことにより認定を受けることができます。当社は2012年から継続して取得しています。



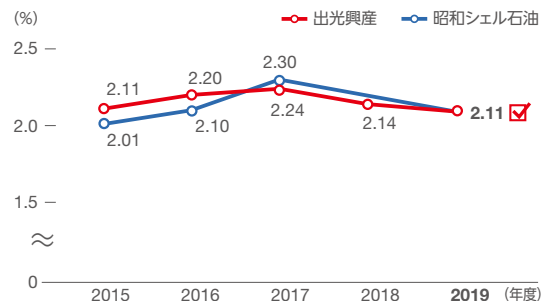
60歳以上社員の活躍推進

希望就労年齢・形態や就労意欲の多様化を背景に、60歳以降も一人ひとりが力を最大限発揮でき、満足感や安心感を持って働くことができる制度へ改定します。2021年度以降、60～65歳の退職年齢選択制度を導入し、2025年度には65歳まで全員が社員として勤務できる制度の導入を予定しています。

障がい者の活躍推進

当社は、障がいのある方も能力を発揮して働くことのできる環境を整え、機会を提供する取り組みを行っています。本社事業部門や全国の各拠点での業務に加え、2011年に研修センターにおける宿泊施設の清掃業務、2015年には次世代技術研究所内の温室設備を活用した花卉（かき）栽培をする園芸部門（出光夢農園）での業務を開始しました。さらに2019年には、徳山事業所内に事業所の廃熟を利用したイチゴ農園を建設し、栽培作業など雇用の機会を創出しています。栽培されたイチゴは社員食堂などで活用されており、将来的には栽培ハウスの増設や、障がい者のさらなる新規雇用も予定しています。また、各部門における障がい者雇用の促進も検討を進めており、本社における業務拡大も視野に、今後も障がいのある方々が誇りを持って、楽しく働くことができる職場づくりや雇用機会の創出を推進していきます。

■ 障がい者雇用率の推移



■ 事業所内のイチゴ農園（徳山事業所）



※ 2019年度は、2019年7月1日現在のデータであり、出光興産雇用（昭和シェル石油からの受入出向、他社への出向を含む）を対象としています。

※ 出光興産の2015～2018年度は、各年の6月1日現在

※ 昭和シェル石油の2015～2017年度は、各年の12月31日現在

※ 昭和シェル石油の2018年度は、データ算出タイミングの都合により未公表です。

D&Iに関する研修などの開催

D&I体験会

2018年10月から出光興産・昭和シェル石油の各部門などのニーズに合わせて開催し、これまでに延べ826名（2019年12月末現在）が参加しました。体験会では、職場で経験しがちなジレンマ（育児と仕事の両立など）をテーマに、グループ内でディスカッションすることで、メンバーと自分の考え方や価値観、大事にしていることの違いを認識します。今後も体験会を実施し、D&Iによる多様な人材の活躍を推進していきます。



パパ・ママ社員※を部下に持つ役職者セミナー

2019年6月に、育児休職からの復職者および最近子どもが生まれた社員を部下に持つ役職者を対象としたセミナーを開催し、110名が参加しました。セミナーにおいては、時間に制約のある社員へのマネジメントスキルおよび職場の問題解決事例を共有しました。今後も、育児中の社員やその上司を対象に、セミナーやワークショップなども取り入れながら、対象世代の理解や両立できる環境づくりに取り組んでいきます。

※ 育児休職からの復職者および最近子どもが生まれた社員



ハラスメント防止研修

2018年12月から、セクハラ・パワハラ・マタハラなどのハラスメント撲滅を目的に、役職者を対象としたハラスメント防止研修を開催し、本社・事業所・支店の役員・役職者計1,022名（2019年10月末現在）が参加しました。研修会では、職場で起こるセクハラ・パワハラについて理解を深め、その防止に向けた役職者の役割を考える機会となりました。今後も、これらの研修を継続して、ハラスメントのない職場づくりに努めていきます。

