

人材に関するポリシー

行動指針

経営ビジョンの実現に向けて、当社グループでは全従業員が持つべき心構えや、取るべき行動の礎となる「行動指針」を制定しました。人が持つ無限の可能性を信じて、常に高め合いながら成長することを軸に、「自立・自律」「変革」「共創」「健康・安全」「高潔」の5つの柱で構成しています。

全従業員は経営ビジョン、行動指針、各種方針の理解浸透に努めるとともに、当社グループの一員であることに誇りを持ち、またその責任を自覚し、公正で透明性のある企業活動を実践します。



人権に関する考え方

当社グループは、人が持つ無限の可能性を信じ、多彩な従業員が多様なステークホルダーとの競争を通じて世界の国々・地域にエネルギー製品・サービスを提供し、人々の明るく豊かな生活に貢献したいと考えています。

私たちのこの想いを実現していく上で、「人権の尊重は全ての判断や行動において根底をなすもの」と考えており、これを当社グループの全役員、全従業員が順守する基本方針としています。そして、サプライヤーを含めたビジネスパートナーの皆さまにもご理解と順守を期待しています。

当社グループは、国際社会や地域社会と調和を図り、いかなる関係者に対しても差別行為を行いません。また、身体的、精神的であるかを問わず、人の尊厳を傷付けるような言動や暴力を認めません。

日本国内はもとより、世界各国で事業を展開するにあたり、当社グループは世界人権宣言ならびに労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に表明されている国際的に認められた人権を尊重します。また、ビジネスと人権に関する指導原則、安全と人権に関する自主原則、国連グローバル・コンパクトなどを支持しています。また、各国や地域の法令を順守し、もしそれらと国際的に認められた人権基準との間に矛盾がある場合には、法令の範囲内で国際的な人権基準を尊重する方を追求していきます。

当社グループは、関連なコミュニケーションおよびフィードバックの文化を促進しており、従業員は人権課題と関連する懸念について、所属長に相談することができます。また、人権に関する案件を含む行動規範への違反または潜在的な違反に対応するため、役員と従業員向けの報告相談窓口（社内・社外窓口 P.56）を設置しています。社外のステークホルダーに対しても、事業活動への懸念を通報できる窓口（お客さまセンター窓口 P.13、14）を設置しています。また、当社グループの人権尊重の取り組みについて随時ウェブサイトなどで情報を開示します。

当社グループの人権基本方針は、社外専門家の助言を経て、業務執行上の重要案件を審議する経営委員会、業務執行の意思決定機関である取締役会の承認を得て制定しています。

当社グループが重視する人権課題

- | | |
|--------------|------------------|
| ① ダイバーシティの推進 | ⑥ 結社の自由と団体交渉権の承認 |
| ② 強制労働の禁止 | ⑦ 労働環境の整備 |
| ③ 児童労働の禁止 | ⑧ 土地や水、天然資源の使用 |
| ④ 差別の禁止 | ⑨ 先住民の権利の尊重 |
| ⑤ ハラスメントの禁止 | |

出光グループ 人権基本方針 ► <https://sustainability.idss.co.jp/ja/themes/201>



ダイバーシティ&インクルージョンに関する考え方

当社グループは日本発のエネルギー共創企業として、社会が抱える諸課題の解決に向け、多様なステークホルダーと共に新しい価値の創造に取り組めます。

当社グループにおけるダイバーシティ&インクルージョンの意義・目的を明確にし、共通認識をもって推進していくため、「出光グループ ダイバーシティ&インクルージョン方針」を制定しています。

出光グループ ダイバーシティ&インクルージョン方針 ► <https://sustainability.idss.co.jp/ja/themes/200>

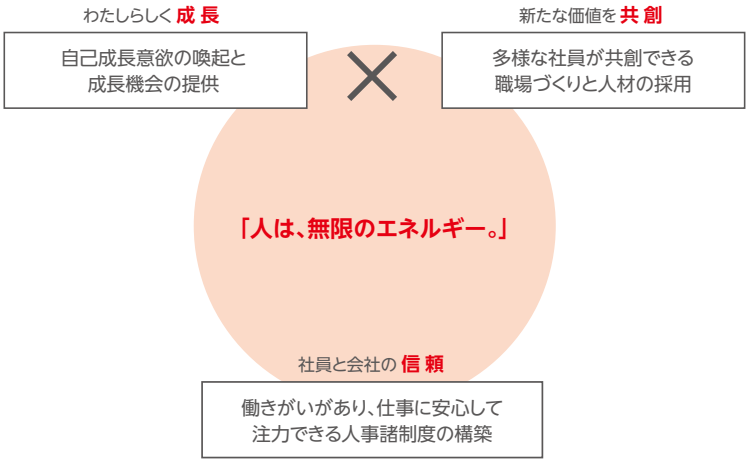


人材に関するポリシー

人事戦略の基本的な考え方

当社は、デジタル化・ロボット化などの目まぐるしい環境変化への対応に伴う適性・キャリアのミスマッチ、人材獲得競争の激化に伴う人材不足などを人事関連リスクであると捉える一方で、このような環境の変化は、多様な社員が自律的に成長し、新たな価値を創出する企業へ変革する機会でもあると認識しています。

そのような環境において、当社は経営ビジョン、行動指針の下、「人は、無限のエネルギー。」というスローガンで表現している「人が中心の経営」を支える人事施策を展開しています。自身の能力に限界を設けず、一人ひとりが能力を最大限発揮するとともに、組織全体、サプライチェーン全体のチーム力を高め、社会発展に貢献するだけでなく、それを通じて社員が自らの人生をより豊かなものにすることを目指しています。



人事施策の概要

わたしらしく 成長	自己成長意欲の喚起と成長機会の提供	
	●経営ビジョン実現に向けた教育体系の整備 ・ビジネススキル・マインド習得のための階層別・公募型研修の充実 ・新たな価値を創造するためのマネジメントスキルの向上 ・視野の拡大に向けた国内外留学・海外インターン・社外研修の展開	●構造変化を踏まえた社員のキャリア形成支援（CDP）と計画的な経営人材の育成 ・社員と会社の相互理解を重視した育成計画の策定と実行 ・自律的なキャリアプラン構築に向けた社内公募制異動などの展開 ・サクセッションプランと教育体系・異動計画との連動（ナショナルスタッフ含む）
新たな価値を 共創	多様な社員が共創できる職場づくりと人材の採用	
	●多様性を生かす職場づくり ・柔軟でフラットな組織構築と成長分野への人員シフト ・DTKプロジェクト推進による、新たな価値創造のための時間創出 ・女性活躍推進など、部門を横断したネットワークの拡大 ・やりがい調査、Next フォーラムをプラットフォームとした職場風土改善 ・360°診断（多面評価）の実施による共創環境の構築	●多様な人材の採用 ・若者視点・当社らしさを意識した採用ブランディング方法（採用戦略）の構築 ・部門ごとの特徴を踏まえた採用時期や対象の検討
社員と会社の 信頼	働きがいがあり、仕事に安心して注力できる人事諸制度の構築	
	●ビジョンの共有と公平公正で信頼性の高い人事制度の展開 ・経営ビジョン、行動指針の理解・浸透 ・公平公正な人事評価制度の構築と運用 ・新人事システム導入による効率的で信頼性の高い業務運営 ●場所や時間にとらわれない働き方や多様性を尊重する制度の浸透 ・フレックス・テレワーク勤務など、制度の充実と利用促進施策の展開	●仕事に安心して注力できる制度の充実 ・育児、介護に関わる制度と休職者の復帰サポート施策の充実 ・自律的な健康管理につながる健康経営の実践 ・60歳以上社員のさらなる活躍に向けた制度・施策の展開



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

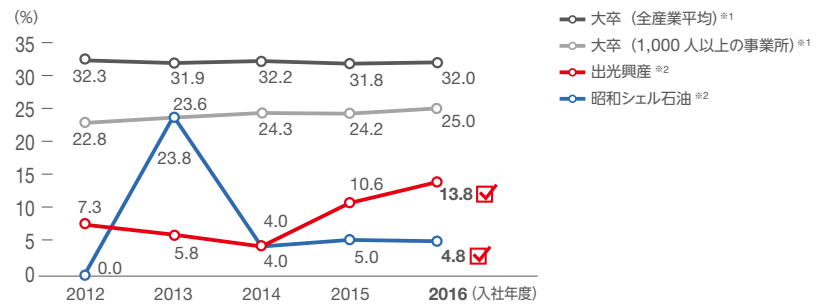


新入社員の定着率（2014～2016年度入社社員平均） ☒ (単位：%)

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。



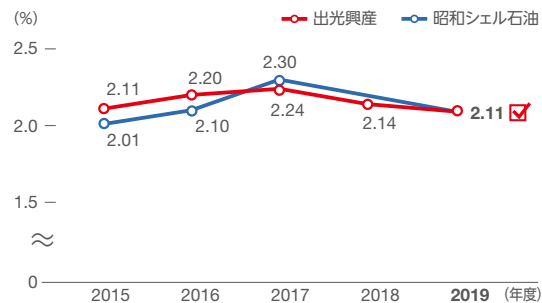
60歳以上社員の活躍推進

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。

