D&I方針、人事戦略の方針

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に関する考え方

出光グループ　ダイバーシティ&インクルージョン方針

出光グループは、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ともに新しい価値の創造に取り組んでまいります。そのためには、多様な視点や価値観、多彩な力を取り入れ、個々の潜在能力を最大限に引き出し、化学反応を起こしていくことが欠かせません。出光グループでは、職務上の地位、雇用形態、年齢、性別、学歴、出身地、国籍、人種、障がい、思想信条、宗教、性的指向、性自認、結婚の有無などに基づく差別を根絶し、一人ひとりの個性を活かしお互いを尊重し高め合う「ダイバーシティ&インクルージョン」を積極的に推進していきます。

- いかなる差別も撤廃します
- 個人の能力を最大限に発揮できる環境を整備します
- 従業員一人ひとりのワークライフバランスを尊重します
- 互いの個性を尊重し、高めあい、チームの力を最大限に発揮できる職場風土をつくります

当社グループは、2019年11月に制定した「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、経営として取り組む重点課題の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の実践」を掲げています。性別や国籍の違い、障がいの有無のみならず、多様な価値観、キャリア、専門性などを生かして、全ての社員が活躍できる会社を目指し、「意識改革」「採用」「育成」「制度」の観点から、さまざまな取り組みを推進しています。

意識改革	D&I意識向上（アンコンシャス・バイアス研修）➡P.36
採用・育成	採用コンセプト「NEXT BREAKTHROUGH」➡P.37、外部人材の登用（役員、中途入社など）、コンピテンシー開発 ➡P.42、オープンイノベーション、若手・中堅社員の抜擢（キャリアチャレンジ）、選抜研修 ➡P.42、社外出向、海外赴任、海外トレーニー制度 ➡P.41、海外・国内留学制度 ➡P.41　など
制度	多様な社員の活躍を支援する制度 ➡P.40、テレワーク・在宅勤務拡大 ➡P.40、副業解禁、ボランティア休暇など ➡P.40、成果を加味した能力評価制度 ➡P.44

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

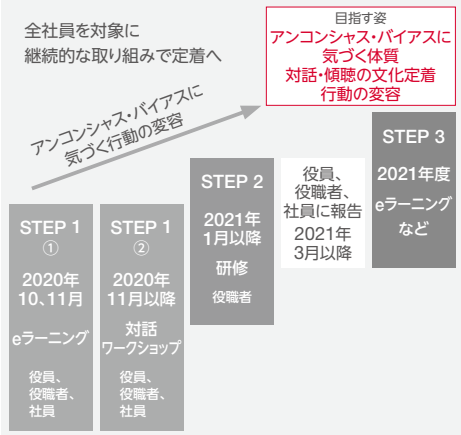
D&I意識向上の取り組み

● アンコンシャス・バイアス研修の開催

アンコンシャス・バイアスとは、誰もが持っている「自分自身では気付いていない物ごとの捉え方の偏りやゆがみ」のことです。リスク回避の側面では有効である一方で、無意識に決め付け、相手への押し付けが起きている場合は、職場や個人に対してネガティブに作用することもあり、D&I推進の阻害要因（女性社員などの成長機会や、イノベーションの機会の損失など）、ハラスメントの要因の一つと考えられています。

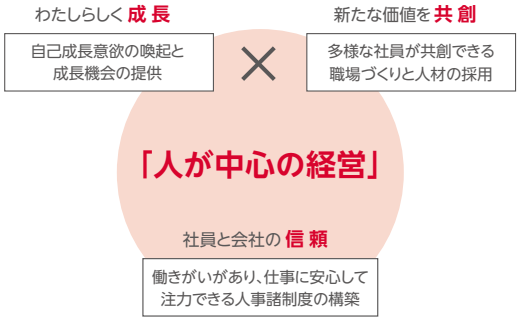
当社グループは、D&Iは一人ひとりの違いや背景などを受け入れ、お互いを尊重することが原点であると認識しています。そこで、社員一人ひとりがアンコンシャス・バイアスに気付き、相手への理解や職場内のコミュニケーションの向上、イノベーションが生まれやすい風土づくりを目指す方策の一つとして、役員も含めたトライアルを実施し、アンコンシャス・バイアス研修を全社展開しています。2020年11月までに、役員・社員がeラーニングを受講しています。

■ 取り組みの全体像



人事戦略の基本的な考え方

当社は「人の育成」という経営の目的を実現するために、人の力の無限の可能性を信じ一人ひとりが自身の成長に限界を設けず、その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総合力を高める「人が中心の経営」を支える人事施策を展開しています。当社が創出する新たな価値を通じて社会発展に貢献するだけでなく、あわせて従業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。



新型コロナウイルスの感染が拡大することで、さまざまな面で新常態（ニューノーマル）が広がりを見せており、われわれの事業環境もめまぐるしく変化しています。一方でこのような変化に富んだ状況は、当社の経営ビジョン、行動指針の下、多様な人材が自律的に成長し、新たな価値を創出する企業へ変革する絶好の機会であると認識しています。

人事戦略の概要

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、社内外への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 ・ポストコロナ時代を見据えた「新たな働き方」の確立