

経営理念と環境・社会・ガバナンスの主な方針と取り組み

当社グループは、「人を中心とした事業経営を実践し、事業を通じて持続可能な社会の発展に貢献すること」が使命であり、社会的責任であると考えています。すなわち、経営理念そのものが当社のサステナビリティです。環境・社会・ガバナンスなどサステナビリティの課題とされている項目については、委員会や本部の方針に沿って、各主管部門が自律的に推進しています。社会・環境パフォーマンスデータなど詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

出光の経営理念

創業者出光佐三(1885~1981)が多くの文章に残した自らの考えを近年、経営理念として簡潔にまとめたものが、「経営の原点」「経営方針」「行動指針」です。当社グループは、「経営の原点」に基づいて「経営方針」に示した皆さまとの約束を果たし、社員一人ひとりが「行動方針」のによって自分の役割を果たしていくことを目指しています。

経営の原点

出光は、創業以来、「人間尊重」という考えを事業を通じて実践し、広く社会で期待され信頼される企業となることを目指しています。

- わたしたちは、お互いに信頼し一致協力し、「人の力」の大きな可能性の追求を事業で実践することで、世の中に役立ちたい。
- わたしたちは、常に高い理想と志を持ち、仕事を通じてお互いに切磋琢磨することで、一人ひとりが世の中で尊重される人間として成長していきたい。
- わたしたちは、お客さまとの約束を大切に、何よりも実行を重んじることで、信頼に応えていきたい。

経営方針

● 新しい価値の創出と提供(お客さまへの約束)

お客さまに安心・活力・満足を感じていただける商品・技術・サービスを提案、提供します。そして、新しい価値の創出に努めます。

● 社会への貢献(社会・環境への約束)

安全を基盤とし、自然環境の維持・向上に努めます。そして、地域・文化・社会に貢献します。

● 確かな成果の還元(株主への約束)

企業としての社会的責任を果たし、健全で持続的な成長を図ります。そして、株主に確かな成果の還元を努めます。

● パートナーとの協働(ビジネスパートナーへの約束)

販売店はじめ、共に事業に携わっている方々とお互いに協力し、お客さまの安心・活力・満足を実現します。そして、成果と成功の共有を目指します。

● 自己成長・自己実現の追求(社員への約束)

社員一人ひとりが、自己成長と自己実現を追求することができる環境をつくります。そして、各人が尊重される人間となるべく努力します。

行動指針

- **顧客第一** どうすればお客さまに満足していただけるのかを考え、行動する。
- **倫理観** 高い倫理観を持ち、誠実・公正に行動する。
- **チャレンジ** 柔軟な視点と発想で創意工夫し、スピードをもって革新に挑戦する。
- **一致協働** 論議を尽くし、その結論に対しては一致協力して取り組む。
- **自己完結** 任された仕事は、自らの責任と誇りにおいてやり遂げる。
- **自由闊達・人を育てる** 自由闊達で、互いに成長し合う風土をつくる。
- **地域との融和** 地域の一員として、地域の発展に貢献する。

E 環境 (Environment)

環境負荷の低減
環境保全への取り組み
省エネルギー
生物多様性
GHGの削減

環境方針

全ての事業・業務・行動において環境保全を優先し、以下の方針を定めます。

1. 汚染の予防に努め、環境保全に貢献
2. 環境関連の法規制、協定および業界規範等の順守
3. 環境目標の設定と達成
4. 環境技術・環境商品の開発・普及
5. エネルギー利用の効率化・資源の有効活用
6. 生物多様性への影響の低減
7. 環境パフォーマンス向上のため、環境マネジメントシステムの継続的な改善

GHGの削減

1. 再生可能エネルギー事業の拡大
2. 化石燃料の低炭素利用・高効率利用の研究

S 社会 (Society)

ステークホルダーとの
かわり
健康管理
活力ある職場づくり
ダイバーシティ・
マネジメントの推進
サプライチェーンへの
取り組み
地域貢献・社会貢献

ステークホルダーとのかわり 基本方針

「経営の原点」と「経営方針」に掲げたステークホルダーの皆さまとの約束を実現するために、社員一人ひとりが行動指針のによって自分の役割を果たします。

健康に関する方針

出光は、従業員一人ひとりが尊重される人間を目指し、真に「自由に働いて、仕事を楽しむ」ことを目標としています。このため、わが社では、60歳代まで心身ともに健康で生き活きと働くための健康づくりを「経営上の課題」と位置づけ、従業員一人ひとりが「自律的な健康管理」ができるよう促すとともに、「活力ある職場づくり」に取り組んでいきます。

社会に関する取り組み

1. ダイバーシティ・マネジメントの推進
2. サプライチェーンへの取り組み
3. 地域貢献活動の実施
4. 文化活動を通しての社会貢献

G ガバナンス (Governance)

コーポレート・
ガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
安全・保安
品質保証

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、取締役会において、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、職務執行を監査します。取締役会は、法令、定款その他当社の規程の定めるところにより、経営戦略、経営計画その他当社の経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行います。これ以外の事項に関しては、業務執行に関する意思決定を迅速に行うため、業務執行に関する権限を社長、担当・統括取締役、担当・統括執行役員および部門長に委任しています。

リスクマネジメント 基本方針

出光グループの事業活動にかかわるリスクを未然に認知・評価し、可能な限り排除・軽減して経営の安定を図る。

コンプライアンス 基本方針

経営理念に基づき、コンプライアンスを自らの社会的責任と考え、社内にコンプライアンスを徹底する。

安全・保安 基本方針

すべての事業・業務・行動において保安の確保を優先し、以下の事項に取り組みます。

1. 人の安全の確保
2. 設備・プロセスの保安の確保
3. 仕事の仕組み・進め方における保安の確保
4. 経営資源の適正な配分・活用
5. 安全文化・マネジメントの確立

品質保証 基本方針

お客さまに安心、活力、満足を感じていただける新しい価値の創造を目指し、お客さまの要求に応じた安全で良質な商品を、安定的かつ経済的に供給し、社会に貢献する。

社員の自律的健康管理

出光は、従業員一人ひとりが尊重される人間を目指し、真に「自由に働いて、仕事を楽しむ」ことを目標としています。このため、当社では、60歳代まで心身ともに健康で生き生きと働くための健康づくりを「経営上の課題」と位置づけ、従業員一人ひとりが「自律的な健康管理」ができるよう促すとともに、「活力ある職場づくり」に取り組んでいきます。

社員の自律的健康管理をサポートするため、3つの健康重点方針で活動しています。

1. 自律的健康管理の徹底：健康診断受診と結果のフォローアップを徹底し、従業員が自律的に健康管理できるよう指導しサポートする。
2. メンタルヘルス対策：従業員自身の「セルフケア」および職場での「ラインケア」を充実させ、従業員の健全なメンタルヘルス維持に努める。
3. 健康増進企画：従業員の自律的健康管理のため、魅力的、効果的な健康増進企画を実施する。

健康管理

課題・目標と実績状況

<生活習慣病>

P	2017年度目標	D	実績	C	A	評価・改善	P	2018年度目標
	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断受診率100%、二次検診受診率100%を達成し、自律的健康管理の徹底のために管理不良群に対する面接を100%実施する。 HSSの本格稼働。 健康増進企画の実施 BMI(メタボ)とHbA1c(糖尿病)健康群の割合を3%増やす。 		<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断受診率：99.9%(本社) 二次検診受診率：93.7%(本社) 管理不良群に対する保健指導実施率：73.7%(本社) 2017年11月HSS稼働 健康増進企画実施 BMIの健康群：2%増 HbA1cの健康群：1%減 			<ul style="list-style-type: none"> 受診率に課題があった本社地区について、二次検診に課題が残った。定期健診期間の変更や二次検診受診勧奨の方法を工夫する。 保健指導は、遠隔地勤務者への対応などを強化することで実施率を上げていく。 HSS稼働したものの、本格活用は本社のみのため、各所での活用を促進する。 健康増進企画等の効果により、一定の改善があった。 		<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断受診率100%、二次検診受診率100%を達成し、自律的健康管理の徹底のために管理不良群に対する面接を100%実施する。 HSS各所での本格活用(定期健診に合わせた展開) 健康増進企画の実施 依然、健康管理不良群・予備群が多いBMI、LDLコレステロールの健康群を増加させる。

<メンタルヘルス対策>

P	2017年度目標	D	実績	C	A	評価・改善	P	2018年度目標
	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス休務者数を前年度より減らす。 休務率：0.5%以下 再休務率：33%以下 ラインケア研修の他所展開。 セルフケア研修のプログラム見直し。 		<ul style="list-style-type: none"> 休務率：1.2% 再休務率：39.4% ポータルを用いたラインケアの情報を発信した。 海外勤務者オリエンテーションの内容を修正し、メンタルヘルス不調の項を充実した。 			<ul style="list-style-type: none"> 休務率、再休務率とも前年度より悪化した。 ラインケア研修の実施数が低いため、他所展開を強化する。 セルフケア・ラインケアに関して学ぶ場として、新たにe-ラーニングを提供する。 		<ul style="list-style-type: none"> 休務・休職者を減らす。 eラーニング学習者数：延べ4,800人

(注)昭和シェル石油との経営統合を見据え、目標に関しては適宜見直しを図ります。

「健康に関する方針」

出光は、従業員一人ひとりが尊重される人間を目指し、真に「自由に働いて、仕事を楽しむ」ことを目標としています。

このため、我が社では、60歳代まで心身ともに健康で生き生きと働くための健康づくりを「経営上の課題」と位置付け、従業員一人ひとりが「自律的な健康管理」ができるよう促すとともに、「活力ある職場づくり」に取り組んでいきます。

健康重点方針

1. 健康管理の徹底：健康診断受診と結果のフォローアップを徹底し、従業員が自律的に健康管理できるよう指導しサポートいたします。
 - ・定期及び特殊健康診断実施とフォローアップの徹底
 - ・従業員の年代に応じた保健指導の実施
2. メンタルヘルス対策：「セルフケア」と「ラインケア」を充実させ、従業員の健全なメンタルヘルス維持に努めます。
 - ・ストレスチェックの実施とフォローアップ
 - ・メンタルヘルス不調予防と支援
3. 健康増進企画：従業員の自律的健康管理のため、魅力的、効果的な健康増進企画を実施いたします。
 - ・生活習慣や健康状況のモニタリングによる自己管理習慣付け
 - ・体力作りと食育、リラクゼーション企画

出光で働く従業員に上記方針を周知するとともに、社外にも開示し、従業員と共に健康課題に取り組んでいきます。

2017年10月1日

出光興産株式会社
上席執行役員 人事部長

原田和久

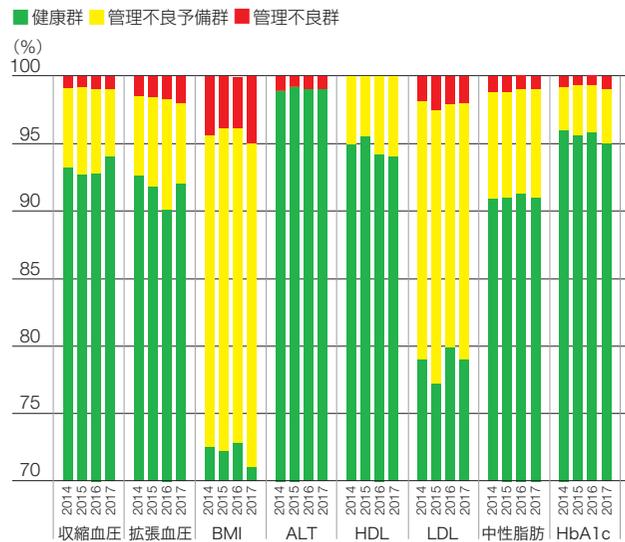
自律的健康管理の徹底

社員一人一人の健康作りは日々の生活習慣から始まると考えます。そのため当社は、健康的な生活習慣を推奨する職場づくりの一つとして、2014 年度から上司・部下のコミュニケーションツールである「活動目標記録」に、健康への取り組みの項目を加え、健康維持増進の意識を向上する機会を設けました。

また、産業保健スタッフを各事業場に配置し、生活習慣の改善や医療機関受診の指導を積極的に行うとともに、従業員健康状況に応じて、職場に必要な配慮を行うようアドバイスを行っています。

定期健康診断は、法定項目^{*11}にがん検診などを加えた人間ドック同等の項目で実施しています。

2016 年度から、「健康管理区分」を定義し、「管理不良群」の治療を徹底するとともに、「管理不良予備群」に対して、予防的保健指導を行っています。



健康管理区分の3年分の推移

「健康管理区分」

- 1：健康群：就業制限のない群
- 2：管理不良予備群：健康状態により異動・出張制限が生じうる群
- 3：管理不良群：夜勤・残業禁止等の就業制限の検討が求められる群

※11 法定項目：法定健診：「労働衛生安全衛生規則」44 条に定められている、胸部エックス線検査のほか血圧など11 項目。

海外駐在員の健康管理

当社は、約400名の社員が海外で勤務しており、日本とは異なる環境での健康管理のサポート体制や制度を構築してきました。2016 年度からは年に1度、心と体の健康状態や服薬等管理状態を確認し、その結果に基づき産業保健スタッフがサポートする仕組みをスタートしています。

特に、ベトナム・ニソン製油所建設では、約160人がベトナムの地方部で勤務しており、社員の心身の健康維持を支援するため、日本人の常駐保健師を1名派遣し、現地の日本人医師と連携して迅速な対応を取れるよう体制を整えています。

メンタルヘルス対策

ストレスチェックの義務化に先んじ、2013年度からメンタルヘルスのセルフチェックを開始しました。法制化されて初めてのストレスチェックは2016年度から実施し、2017年度のグループ全体の受検率は90.3%、高ストレス者比率は9.9%でした。

また、産業保健職による過重労働者面接、定期健康診断結果に基づく面接指導を実施するとともに、入社1～3年目面接(2017年度は367名)を実施しました。メンタルヘルスに対する意識を高めるために、セルフケア研修として海外赴任前オリエンテーション(延べ75名)、新入社員に対する集合研修(96名)を、ラインケア研修として新任役職者研修、新任人事担当役職者研修を実施しました。

健康増進企画

2017年度は、従業員の自律的健康管理のため、魅力的、効果的な健康増進の企画として、自己管理の習慣付け、体力づくりと食育、リラクゼーションなどの企画を実施しました。

(1) 自己管理の習慣づけ

本社地区で3回目の内臓脂肪測定会を実施し、過去最高の247人が参加しました。生活習慣改善の意識付けを行いました。また、社外講師を招いた習慣化セミナーを実施し、その後43人が3ヵ月間の生活習慣の改善に取り組み、約半数が習慣化できました。さらに、ウェアラブル端末とスマホアプリを用いた体質改善プログラムのテスト利用を行い、参加者の80%に生活習慣改善や体重減少などの効果が確認できました。

(2) 体力づくり

出光興産健康保険組合の「KENPOS」春・秋のウォーキングキャンペーンとのコラボ活動として、昼休みのプチウォーキングや部署別の対抗戦などを行い、キャンペーンを盛り上げました。

さらに、転倒予防・柔軟性・筋力強化を目的にストレッチの健康イベントを開催し、延べ100人以上が参加しました。

(3) 食育

食育イベント「大豆、大好き！」を開催し、89名が参加しました。大豆は高たんぱく・低カロリーで優秀な食材であることを学習しました。

(4) リラクゼーション

「昼寝のススメ」と題し、昼休みに会議室で昼寝を体験してもらい、午後の業務効率が向上したとの声を確認できました。

これらの健康推進活動の成果が評価され、2016年度に引き続いて2017年度も「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。健康経営度調査の総合評価で上位20%以内をキープしており(2年連続)、個別の評価側面3つは業種トップでした。



「健康経営優良法人(ホワイト500)」認定証

活動の記録



「究極のストレッチ」



食育イベント「大豆、大好き！」



ウォーキング後に楠公像前で記念撮影