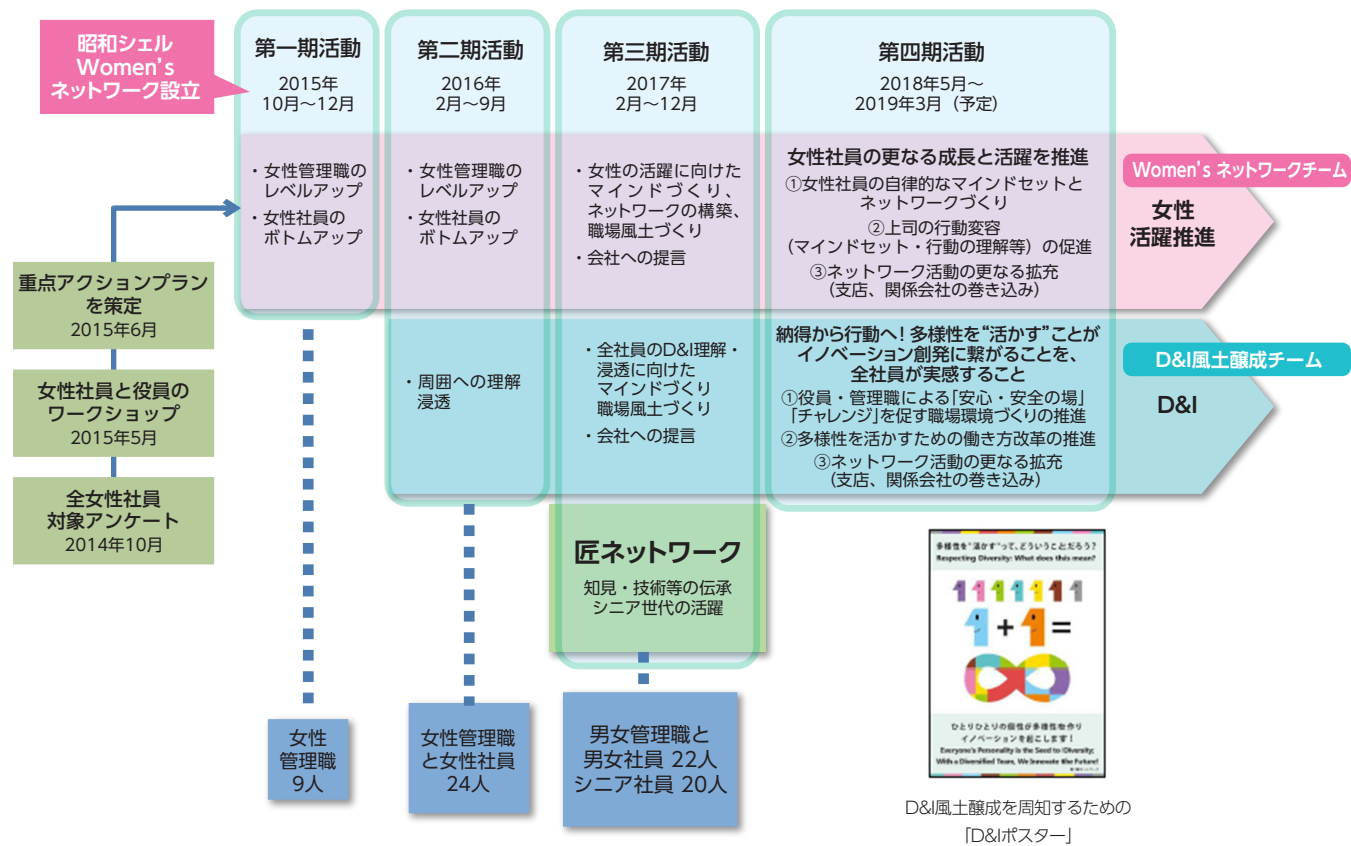


部門横断ネットワークによる企業風土の醸成

2015年10月に「昭和シェル Women'sネットワーク」を設立し、「女性の更なる活躍推進」の取り組みを開始しました。加えて、三期目となる2017年の活動では、全社員を巻き込んだ「D&Iの風土醸成」、シニア社員の活躍や次世代への知見・技術等の伝承を目的とした「匠

ネットワーク」にも取り組みました。また2018年からは、ネットワーク活動と会社施策との連携・協働により相乗効果を発揮することも目標として、活動を開始します。



2017年度活動実績

名称		対象者	開催場所	概要	参加人数など
D&I風土醸成	D&I体験会	一般社員・管理職・役員	本社(部門単位など)、支店、グループ会社、その他	D&Iについての理解の深化	400名以上(他社・GSカルテックス・中東産油国営会社も参加)
	D&I講演会	一般社員	本社	D&Iについての理解・納得	
	Web体験ツールの展開	一般社員・管理職・役員	全国	Web上でD&Iについて理解・体験できるコンテンツ提供	受講率93.3%
	D&Iポスター・スクリーンセーバーの展開	一般社員・管理職・役員	全国	D&I活動の社内啓蒙	34部門・24拠点にてポスター掲示
Women'sネットワーク	キャリアマネジメント研修	女性部下を持つ管理職	本社	面接スキルの平準化・レベルアップ	26名

「匠ネットワーク」の活動チーム



Team A: ノウハウの見える化による職場単位の伝承推進



Team B: システム活用による全社単位の伝承推進



Team C: プロコーチ資格取得ならびに社内コーチ制度の立案・推進

働き方改革推進に向けた制度設計

異なるバックボーンを持つ多様な人材が最大限能力を発揮しチームに貢献できる環境づくりを目的に、人事担当役員および人事部部長・課長・一般社員から成る「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、以下の3テーマで検討を進めています。

- 生産性・労働時間管理・有給休暇等の施策検討
- 在宅勤務の拡充、サテライトオフィスの検討
- 育休者を対象とした施策検討

その一環として、組織のイノベーション力・生産性を向上させる取り組みを推進するために、全社員を対象に、各部門の現状把握を目的とした「イノベーションノ

仕事と家庭の両立支援の取り組み

全社員が十分に能力を発揮できる職場環境を実現するため、育児と介護について法定以上の制度を整備するだけでなく、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組んでいます。「働き方改革プロジェクト」における育児休職制度利用者のサポートとして、復職者とその上司を対象としたワークショップや、復職を間近に控えた社員および復職後間もない社員が対象の職場復帰セミナーおよびイクボスセミナー、上司対象セミナーを実施し、より働きやすく活躍できる環境づくりを推進しています。また全社員が利用できる各種制度も充実させ、ワークライフバランスの改善にも積極的に取り組んでいます。

これらの取り組みに際して、2005年以降は一般事業主行動計画を策定し、両立支援策の充実に向けて取り組んでいます。現在は、第6期一般事業主行動計画のもと、更なる雇用環境・労働条件の整備や次世代育成支援対策に取り組んでいます。

生産性アンケート」を実施しました。このアンケート結果を踏まえ、組織の生産性を向上させるための施策を展開していきます。また労働時間管理について、PCログ(ログオン、ログオフの時間)が勤務表に表示されるシステムを導入し、客観的な記録を基礎に労働時間を確認し、適正な管理を行うだけでなく、労働時間に対する意識付けを行い生産性向上の取り組みに活用することを目指しています。

一人当たりの平均時間外労働	平均有給休暇取得率
12.0時間／月	70.7%

※管理職は除く、当社の直接雇用社員・嘱託社員(再雇用のみ)の実績。

両立制度の利用者数実績(単体)

	2015	2016	2017
育児休職	40 (2)	52 (2)	43 (4)
介護休職	1 (1)	0 (0)	1 (1)
短時間勤務	19 (1)	27 (1)	32 (0)
子の看護のための休暇	35 (16)	61 (26)	82 (32)
家族の介護のための休暇	13 (8)	9 (6)	16 (10)
在宅勤務	5 (0)	15 (1)	24 (1)
自己啓発休職	4 (1)	3 (1)	2 (0)

※括弧内は、男性の利用者数
※制度利用の対象は、当社の直接雇用社員・嘱託社員(再雇用のみ)。
※過去の実績値を一部見直しています。



育児セミナー



イクボスセミナー

次世代育成支援対策推進法に基づく第6期一般事業主行動計画(2017年4月～2020年3月)

- ① 育児・介護支援のための雇用環境の整備
 - ・2017年4月 男性社員の育児参画の促進
 - ・2017年5月 育児・介護休業取得者へのサポート体制の改善
 - ・毎年1回 介護セミナーの拡充
 - ・随時 両立支援の理解促進
- ② 全社員の働き方の見直しにつながる労働条件の整備
 - ・随時 労働時間管理の徹底
 - ・2017年6月 長時間労働偏在解消の取り組み
 - ・2017年6月 業務効率化の取り組み
 - ・随時 働き方改革に資する制度等の検討
 - ・随時 年次有給休暇の取得促進
 - ・2017年9月 在宅勤務制度の拡充検討
- ③ その他の次世代育成支援対策
 - ・毎年開催 環境フォト・コンテスト
 - ・毎年開催 大学生向けインターンシップ
 - ・毎年開催 シェル美術賞
 - ・毎年開催 子ども向けエネルギー教室

両立支援制度の詳細

すべての社員	
年次有給休暇	勤続年数に応じて、有給休暇が付与されます(年間最大21日)。半日単位で取得できます。
年次有給休暇の繰越	付与された有給休暇が未消化の場合、次年度に繰り越すことができます(年間最大31日)。
フレックスタイム	1日の勤務時間を自分で決められるので、フレキシブルな働き方ができます。
在宅勤務(全社員対象) ※2018年6月より新設	週1日、自宅で勤務できます。
自己啓発支援休職	能力開発のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休職	ボランティア活動のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休暇	ボランティア活動のために、年次有給休暇とは別に、年間3日の特別有給休暇を取得できます。
裁判員・検察審査員休暇	社員が裁判員や検察審査員などに選任された場合は、年次有給休暇とは別に、特別有給休暇を必要な日数付与します。

出産・育児を行う社員

産前産後の休暇(女性)	出産予定日の6週間(多胎の場合14週間)前から、出産後8週間まで特別休暇を取得できます。
配偶者の出産時の特別休暇(男性)	配偶者が出産した時には、5日の特別有給休暇を取得できます。
育児休職	男女を問わず、最長で子どもが満2歳に達するまで休職できます。
育児時間(女性)	30分単位で1日1時間まで育児のための時間を取得できます(子どもが満1歳まで)。
子の看護のための休暇	子どもの看護のために、年間最大10日の特別有給休暇が取得できます(子どもが小学校3年生まで)。1日、半日、1時間単位で取得できます。

介護を行う社員

介護休職	同一対象家族1人につき、最長365日休職できます(分割して取得できます)。
介護休暇	家族の介護のために、年間最大10日の特別有給休暇が取得できます。1日、半日、1時間単位で取得できます。

育児もしくは介護を行う社員

短時間勤務	30分単位で1日2時間まで勤務時間を短縮できます(育児：子どもが小学校3年生まで、介護：最長3年間)。
在宅勤務	週2日、自宅で勤務できます(育児：子どもが小学校3年生まで、介護：事由解消まで)。
所定外労働の免除	時間外労働の免除を受けることができます(育児：子どもが満1歳まで、介護：事由解消まで)。
時間外・休日労働の制限	時間外・休日労働を1ヵ月24時間、1年150時間の範囲内とすることができます(育児：子どもが小学校就学前まで、介護：事由解消まで)。
深夜業の免除	深夜業の免除を受けることができます(育児：子どもが小学校就学前まで、介護：事由解消まで)。

外部評価(社会関係)

	女性活躍推進法に基づく「えるぼし」最高評価 女性の活躍推進に関する行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取り組みの実施状況等が優良な企業が、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。この認定には、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、取得できる認定段階が3段階に分かれています。当社は、すべての評価項目において基準を満たしており、2016年に最高評価である3段階目の認定を取得しました。
	子育てサポート認定事業主マーク(愛称「くるみん」) 次世代育成支援対策推進法に基づき「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と、使用が認められます。当社は2007年より継続して取得しています。
	「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク(愛称：トモニン) 厚生労働省が定めた、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボルマークです。当社は、職場環境の整備に取り組み、それらの取り組みを厚生労働省委託事業「両立支援のひろば」に登録・公表していることから、「トモニン」を取得しました。
	第3回ホワイト企業アワード「理念共有部門」受賞 次世代に残すべき素晴らしい会社の継続と規範となる組織体の認知・促進を促す目的で、年一回ホワイト企業を表彰しています。当社は「経営理念を中心に捉えた具体的な行動可能な事業計画を立案し、会社全体を動かしていく具体的な施策まで落とし込まれていること」が評価され、認定されました。
	健康経営優良法人 ～ホワイト500～ 従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定する制度です。従業員の健康増進は企業の持続的な成長に不可欠な項目であると認識し、定期健康診断に法定外項目とがん検診を追加し、早期治療や生活改善を個別に促すなど、健康意識を高める活動の継続が評価され、認定されました。
	第1回 日経Smart Work経営調査 3.5つ星 働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定し、星を付与するものです。「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」について企業調査の回答データをもとにした相対評価、消費者などへの調査や外部データを使用して評価します。

キャリア採用を含む多様な人材の採用

人権に関する考え方

当社グループは、「行動原則」において基本的人権の尊重について明記しており、従業員を含むすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。人権確保については、世界人権宣言、国際労働機関(ILO)中核的労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則等を遵守し、児童労働・強制労働を禁止しています。また、従業員の採用、異動、処遇、教育機会から退職まで、様々な場面で差別を排除し、公正・公平な機会の創出に向けて取り組みを進めています。採用についても、ダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)の取り組みの基本方針のもと、国籍、性別、年齢、障がいの有無によらず、当社の求める社員像である人材ビジョンに則した採用を行っています。

行動原則 (抜粋)
2. 責任 当社グループは、以下の責任を認識する。 5) 社会に対する責任 社会の責任ある一員として事業を行い、法令を遵守するとともに、基本的人権を尊重する。また持続可能な発展を目指して、健康、安全、危機管理および環境に対し充分配慮する。

定年退職者の再雇用

60歳以降の就労意欲と能力のある社員が、長年培ってきた知識と経験を活かしながら活躍できるよう、再雇用制度を整えています。2017年12月末時点で、再雇用社員の比率は5.5%(40名)でした。

LGBT(性的マイノリティ)への取り組み

すべての社員が働きやすい職場づくりに向けて、ダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)の一部として取り組んでいます。新入社員研修、新任管理職研修などにおいて、D&Iのパートを設け、LGBTだけでなく、人種・国籍・性別等の差別排除への理解も深めています。

雇用の状況(単体) ☒ 2017年12月末現在

従業員数	722名
うち女性従業員数、比率	184名、25.5%
管理職数	200名
うち女性管理職数、比率	13名、6.5%
平均年齢	44.6歳
平均勤続年数	20.1年

※原則、雇用実績は就業人員数とし、嘱託社員・受入出向者を含み、他社への出向者を除く。
※平均勤続年数の算出には、受入出向者を除く。

採用の状況(単体) ☒

新卒採用数(2017年4月採用)	15名
過去5年 新卒入社女性比率	33%
過去5年 新卒外国人社員比率	9%
新入社員定着率 (2013～2015年入社者平均)	89%
中途採用数 (2017年1～12月採用)	17名

※当社の直接雇用として採用した実績。

障がいの者の雇用

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るための取り組みを行っています。障がいの者の雇用を進めた結果、2017年12月1日時点で障がいの者雇用比率は2.3%となり、法定雇用率(2018年3月末まで2.0%、2018年4月から2.2%)を上回っています。今後も継続して雇用を進めるだけでなく、障がいの者の活躍促進を図ります。

2017年12月1日現在

障がいの者雇用比率(単体) ☒	2.3%
---	------

※障がいの者雇用比率の算出は、嘱託社員・他社への出向者を含み、受入出向者を除く。厚生労働省の算出方法に基づく。