

D&Iの取り組み

雇用の状況

2020年時点での当社単体の従業員数は、4,917名(2020年4月1日現在)、連結従業員数は13,766名(2020年3月末現在)です。年齢、性別、国籍、障がいなどにかかわらず、全ての従業員がやりがいをもって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

	全体	男性	女性	女性比率
従業員数	4,917名	4,323名	594名	12.1%
役職者数	943名	920名	23名	2.4%
平均年齢	42.1歳	42.4歳	40.2歳	-
平均勤続年数	18.7年	19.0年	16.3年	-
障がい者雇用比率	2.20%	-	-	-

※ 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、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まれます。
 ※ 障がい者雇用率は、厚生労働省の算出方法に基づいており、2020年6月1日現在のデータです。
 ※ 障がい者雇用率以外のデータは、2020年4月1日現在のデータです。

採用の状況

当社は「NEXT BREAKTHROUGH」※という採用コンセプトを掲げ、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、採用を推進しています。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るなど、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。

採用活動は新型コロナウイルス感染症への万全な対策を取り、実施しています。従来の対面式の会社説明会に代わりオンラインセミナーを開催、選考ではウェブ面接も活用しています。また、新入社員教育、キャリア入社社員の導入教育においても、デジタルツール(ウェビナー、オンラインミーティング、eラーニングなど)を取り入れるなど、感染防止対策を徹底しています。

※ 新卒採用ウェブサイトなどに掲げているメッセージ。社会のニーズに応え、多彩な事業を展開してきた当社が、これまで培ってきた価値や技術をこれからの社会や地球環境との調和につなげ、新しい未来を創造するために欠かせないのが、さまざまな人の力です。多様な価値観を持つ方々の力と共に「NEXT BREAKTHROUGH」で挑戦を続けていきます。

2020年4月の新卒採用実績

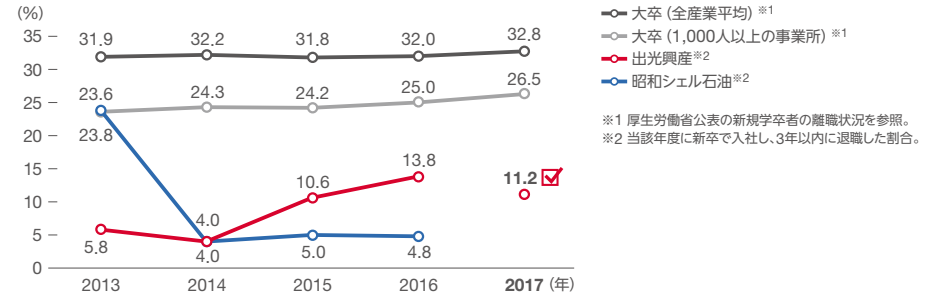
合計	男性	女性	女性比率	外国籍	外国籍比率
190名	163名	27名	14.2%	2名	1.1%

新入社員の定着率(2015~2017年入社者平均) 89.0%

オンライン入社式



■ 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。

2019年度の中途採用実績

82名 ※ 中途採用は、キャリア採用のことを指します。

インターンシップの実施状況(2019年度)

開催時期	対象者	期間	参加人数	内容
夏季	高専生	1~2週間	88名	現場体験を中心とした実習(製油所・事業所、営業研究所)
夏季	大学生以上	2~5日間	57名	技術系業務の体験(全7コース) ① 製油所・工場の生産技術&プロセス検討 ② 高機能材の研究・商品開発 ③ 高機能材の技術営業 ④ 機能材料の研究・商品開発 ⑤ シェル ルブリカンツ ジャパン潤滑油技術営業の仕事体験 ⑥ シェル ルブリカンツ ジャパン技術研究所の研究開発業務体験 ⑦ 研究開発
冬季	大学生以上	1日間 (計23回)	918名	事務系、技術系で業務を体感できるワークショップ

海外拠点における採用

海外拠点において、スタッフを現地採用するなど、地域の雇用創出にも貢献しています。ベトナム・ニオン製油所においては、新規雇用の従業員に関しては、基礎教育をはじめOJT(企業内教育)を推進し教育を行っています。また、製油所の商業運転開始から1年が過ぎ、現地採用スタッフを中心とする装置の安定稼働が達成されており、同スタッフへの基本的な技術伝承はおおむね完了しています。その他、現地教育機関・行政機関・家庭とタイアップし、次代を担う人材のライフスキル向上を図るとともに、大学生への奨学金を提供するなど、切れ目のない人材教育を行っています。

D&Iの取り組み

女性社員の活躍推進

基本的な考え方とありたい姿

当社は、女性活躍推進をD&I推進の重点施策の一つと位置付け、女性を含む全ての社員が生き生きと働き、さまざまなステークホルダーと新たな価値を共創できる企業を目指しています。女性活躍推進においては、女性社員自身と、会社、それぞれの視点での「ありたい姿」を下表のように設定しています。

女性社員	<ul style="list-style-type: none"> 各職場、会議体などの意思決定の場で、複数の女性社員が参画し、自分の意見を持って行動している状態 年齢、ライフイベントによらず、価値創造に向けてキャリアイメージを持ちながら成長している状態
会社	<ul style="list-style-type: none"> 性別、年齢、ライフイベントによらず公平公正に成長機会を提供するとともに、挑戦を後押しし、成長に応じて公平公正に評価を実施している状態

女性の雇用状況 ※2020年4月1日現在

	女性人数(名)	女性比率(%)
一般社員数	571	14.4
役職者数	23	2.4
うち、部門長以上	2	6.1
うち、課長	21	2.6

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定に当たり、雇用状況の実態や、全社員を対象とした働きがいや職場の働きやすさ、個人の能力の発揮やすさに関する調査、分析データツールを使い、女性社員の成長・活躍を阻害している根本的な要因を洗い出しました。これらを基に改善すべき課題に対し、数値目標を設定しました。

当社は、女性が働きやすくやりがいを感じられる職場は、全ての社員が仕事と生活を両立し、多彩な能力を最大限発揮できる環境につながると考え、本行動計画に基づいた取り組みを2020年度から実施しています。

計画期間	当社の課題	計画内容
2020年4月1日 ～2023年3月31日 (3年間)	<ul style="list-style-type: none"> 女性役職者比率が低い 女性の採用比率が低い 	<p>① 女性社員の成長機会の提供</p> <p>数値目標1 ※1 女性役職者 46名(3.0%)以上(現状:26名(1.7%)) ※2019年4月1日現在</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性社員の育成・成長機会の確保 役員・上司・女性社員の意識・風土改革 <p>数値目標2 ※1 学卒採用者の女性比率 30%以上(現状:22%) ※2019年4月1日現在</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用活動の強化(インターンシップ実施やパンフレット、採用ウェブサイトの刷新など) 製造現場の働き方改革の促進や製造部門女性社員交流会など <p>② 仕事と家庭の両立支援に関する取り組み</p> <p>数値目標3 ※2 有給休暇取得率 85%以上(現状:69.3%) ※2019年4月1日現在</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の推進(在宅勤務、フレックスの利用促進など) 有給休暇取得推進に向け各部門との対話を通じた促進など

※1 算出対象は、出光興産の直接雇用社員(他社への出向者を含む)です。
 ※2 算出対象は、出光興産の直接雇用社員(休職者・出向者は除く)です。

■ 取り組み内容の全体像

数値目標1	役員・上司・女性社員の意識・風土改革	<ul style="list-style-type: none"> ライフイベントに応じたフォロー施策 社内外ネットワークの設立 上司・女性社員への教育拡充 アンコンシャス・バイアス解消の取り組み メンター制度の導入 役職者の目標達成評価への反映 など
	女性社員の育成・成長機会の確保	
	成長スピードを上げるための人事施策	
数値目標2	採用活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> 女性応募比率を増やすための方針や目標の設定 インターンシップの工夫 パンフレットや、採用Webサイトの刷新 会社説明会のブラッシュアップ 製造現場 働き方改革プロジェクト 技術系女性社員の交流会 など
	製造現場の働き方改革の促進	
数値目標3	働き方改革の促進(土壌づくり)	<ul style="list-style-type: none"> 全社の働き方改革プロジェクト 在宅・フレックスの活用促進 IT活用による業務効率化 目標の周知・徹底 有給休暇取得率の見える化 個別対話による促進 など
	有給休暇の取得促進	

● メンター制度の導入 数値目標1

2020年9月より、女性社員のキャリア支援を目的としたメンタリングを実施しています。社外で活躍する女性管理職がメンターとなり、現状の悩みや課題を解決するとともに、成長のヒントを得ることで、女性の成長活躍を後押しします。



● 技術系女性社員による意見交換会 数値目標2

2020年2月、当社グループの事業所や精製会社から8名の技術系女性社員が参加し、意見交換会を行いました。10月からはオンラインのフォローアップミーティングをスタートし、2020年中に3回実施予定です。技術系女性社員数が少なくネットワークを形成しづらい実情を踏まえ、今後も情報交換とネットワーク形成のため定期的に開催します。



D&Iの取り組み

仕事と家庭の両立

基本的な考え方

当社は、両立支援、次世代育成をD&I推進の重点施策の一つと位置付け、ライフイベントに沿った制度の拡充を進めています。仕事と家庭（育児・介護）を両立している社員が働きやすく、やりがいを感じられる職場風土を醸成することは、全ての社員にとって能力を最大限に発揮できる環境づくりにつながるとの考えから、さまざまな取り組みを展開しています。

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

当社の課題を分析、具体策を検討し、仕事と家庭の両立を目指す社員の活躍支援に向けた行動計画を策定しました。また2012年、2015年には、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。

※ 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。

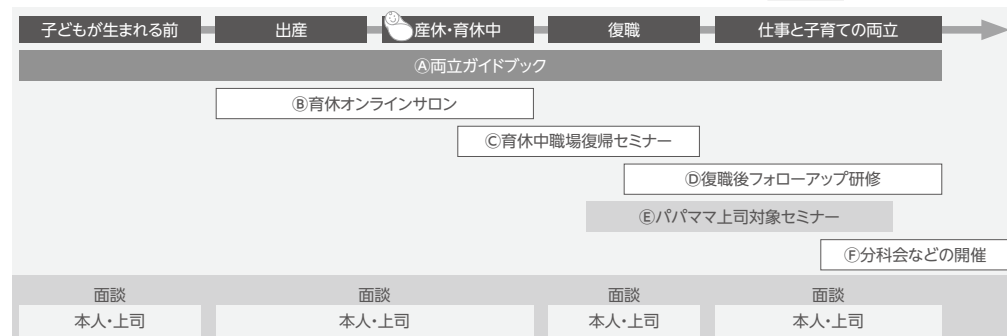


計画期間	計画内容
2020年4月1日～2023年3月31日（3年間）	施策① 仕事と育児の両立支援の取り組み ・ライフイベントに応じたフォローや、男性社員の育児参画の促進 施策② 働き方見直しに関する取り組み ・在宅勤務やフレックス勤務、年次有給休暇取得促進に向けた取り組み 施策③ 次世代育成支援に関する取り組み ・親の職場を見学する「こども参観日」、大学生向けインターシップの実施

※ 行動計画にひもづく具体的な取り組みは、右に記載しています。

■ ライフイベントに応じた仕事と育児の両立支援策

全社員
 本人
 上司
 本人・上司



施策の概要

- 施策A** 【全社員】 ライフイベントとキャリア形成に関する、制度や関連情報の提供
- 施策B** 【本人】 同時期にライフイベントを迎えた社員同士のネットワーク形成と、タイムリーに会社情報を提供する機会の創出
- 施策C** 【本人】 スムーズな職場復帰に向けた課題や悩みの解決策を学び、意識を醸成する機会の提供（外部講師）
- 施策D** 【本人】 復職後の活躍状況を共有し、当事者同士の対話や、会社からの情報提供を通じて、両立を後押し
- 施策E** 【上司】 育児中の社員を含む多様な働き方の社員の育成とマネジメントを学ぶ機会の提供（外部講師）
- 施策F** 【本人】 同様なライフイベントを有する社員同士のネットワークを形成

具体的な取り組み

● 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う対応 施策②

緊急事態宣言下で、学校・保育園の休校・休園や介護などの家族事由がある従業員が、やむを得ず所定勤務時間分を割り込む場合の賃金控除を免除しました。また育休復職予定社員の休業期間延長希望にも、保育園からの登園自粛要請や職種特性を踏まえながら柔軟に対応するなど、全従業員が業務を継続できる環境を整えました。

● 「仕事と介護・育児の両立支援ガイドブック」の発行 施策①

2020年5月、当社の両立支援制度や仕組みなどについて、社員の誰が見ても分かりやすいガイドブックとして一冊にまとめ、社内向けに発行しました。出産・育児・介護に直面した際の必要なアクションや、上司の対応、また周囲に求められる対応を掲載しているほか、職場で働く誰もが知っておきたい、仕事と家庭を両立する働き方に関する基礎知識も掲載しています。

● 「育児オンラインサロン」による育休者フォロー 施策①

育休中の不安や悩みの払拭、会社情報のタイムリーな提供によるスムーズな復職の後押しを目的として、育休休業中の男女社員を対象とした「育児オンラインサロン」を2020年7月に開催しました。初回はコロナ禍における現在の働き方や今後の方向性など会社情報を共有するだけでなく、職場とのコミュニケーション、育児、保育園探しなどについて情報交換を行いました。今後も定期開催し、育休者によって偏りなく会社情報を提供するとともに、育休者同士のネットワーク作りを行うことで、休職者のエンゲージメント向上を目指します。



● パパ・ママ社員を部下に持つ役職者セミナー 施策①

2019年6月に、育児休業からの復職者および最近子どもが生まれた男女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。



● 「こども参観日」の開催 施策③

社員の子どもたちを対象に「親が働く会社や社会を知る機会」と「親子のコミュニケーション機会」の創出を目的に、社員のお子さんを対象とした「こども参観日」を開催しています。2019年から開始し、2020年8月に2回目を実施しました。コロナ禍の状況下でも、今できる範囲で工夫し継続することが必要との考えからオンラインで開催しました。千葉事業所とベトナム・ハノイなどの複数拠点をつなぎ、子どもたちから社員や現地スタッフにインタビューなども行いました。



D&Iの取り組み

多様な社員の活躍を支援する制度

ダイバーシティ&インクルージョン方針に基づき、多様な人材が働きやすい環境を整備すべく、各種制度を設けています。社員が、仕事と育児・介護などワークライフバランスを推進し、長期的な就業が継続できるよう制度の拡充をしています。制度検討の一環として、2020年10～12月に新たな働き方のトライアルを実施しています。

■ 新たな働き方のトライアル条件

フレックスタイム	現行制度	トライアル条件
コアタイム	あり	なし
フレキシブルタイム	あり	あり
勤務の中断	不可	可

テレワーク	現行制度	トライアル条件
就業場所	自宅に限定	自宅、サテライトオフィス、モバイル勤務が可能
回数	週1回まで	上限なし
出社との併用	不可	可
勤務の中断	不可	可

全ての社員対象の制度	
年次有給休暇	毎年、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。
年次有給休暇の繰り越し	当年度付与された有給休暇が未消化の場合、次年度に繰り越されることに加えて、前年度に付与された有給休暇に未消化分がある場合には、そのうち最大10日分が次年度に繰り越されます。(最大計31日)
フレックスタイム ※トライアル対象	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 ※トライアル対象	週1回、自宅で勤務できます。
自己啓発休職	会社でのキャリア形成に資するような就学や資格取得のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休職	災害や国際協力、自然・環境保護、障がい者を対象とした支援、子どもを対象とした次世代育成支援などの活動のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休暇	災害や国際協力、自然・環境保護、障がい者を対象とした支援、子どもを対象とした次世代育成支援などの活動のために、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。
配偶者海外転勤休職	配偶者の海外転勤に同行するため、最長3年の休職ができます。
公権行使および公務執行休暇	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日数付与します。

出産・育児を行う社員対象の制度	
産前産後休業(女性) ※ 下記の制度利用実績では「出産休業」と記載	出産予定日の6週間(多胎の場合14週間)前から、出産後8週間まで産前産後休業を取得できます。
配偶者の出産時の特別休暇(男性)	配偶者が出産したときには、最大5日の特別有給休暇を取得できます。
育児休業	男女を問わず、最長で子どもが満2歳に達するまで育児休業を取得できます。
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日の特別有給休暇を取得できます。(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。
介護を行う社員対象の制度	
介護休業	同一対象家族1人につき、最長365日休職できます。(分割して取得可能)
家族の介護のための休暇	家族の介護のために、年間最大10日の特別有給休暇を取得できます。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対象の制度	
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：通算1,095日まで)
在宅勤務 ※トライアル対象	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) 全ての社員向けの制度と合わせて、月10回を上限に週3回まで利用できます。
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3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か月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)

各種制度利用実績(2019年度) <input checked="" type="checkbox"/>	(単位:名)		
制度名	全体	男性	女性
出産休業	39	-	39
育児休業	96	15	81
介護休業	7	6	1
短時間勤務	69	2	67
子の看護のための休暇	206	103	103
家族の介護のための休暇	50	19	31

※ 制度利用対象者は、出光興産雇用(社員、シニア、再雇用)で、他社への出向者を含みます。

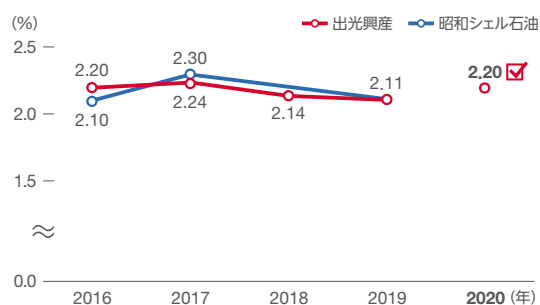
D&Iの取り組み

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。本事業部門や全国の各拠点での業務に加え、千葉事業所では清掃業務、次世代技術研究所では清掃業務や事務サポートだけでなく、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）での業務を実施しています。2019年には徳山事業所にて、チーム就労（複数人雇用でチームを組んで業務を遂行する就労形態）を発足させ、「チーム☆ひざら」と命名し、「2人で2人前」のスローガンの下、制服管理、清掃など、所員のための活動を実施しています。また、同事業所内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提供され、所員に喜ばれています。

さらに障がい者の活躍・成長の場を創出すべく、チーム就労の定着化を進めており、当社への応募者からも好評を得ています。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、楽しく働くことの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。

■障がい者雇用比率の推移



■事業所内のイチゴ農園（徳山事業所）



※ 2020年度は、2020年6月1日現在のデータであり、出光興産雇用（他社への出向を含む）を対象としています。

※ 出光興産の2016～2019年度は、各年の6月1日現在

※ 昭和シェル石油の2016～2017年度は、各年の12月31日現在

シニア世代の活躍推進

当社では612名のシニア世代の社員（60歳以上）が活躍しています。年齢にかかわらず活躍できる場を提供したいという考えから、2021年度以降、60～65歳の退職年齢選択制度を導入し、社員と同等の等級・評価・報酬体系とします。さらに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。

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のできる制度へ改定します。60歳以上の社員には、日常的な協働を通じた後輩の育成、知識・技能の伝承を期待しています。また、退職後のマネープランなどを学びながら60歳以降の働き方について自立的に考える機会として、ライフデザインセミナーを2020年度中に開催予定です。

	2021年度	2025年度予定
就業条件	60-65歳までの退職年齢選択制度（自身で年齢選択）	65歳までの正社員制度（全員65歳まで正社員）
等級	60歳未満と同様の制度	同左
評価		
報酬		
福利厚生		
退職金	60歳以降の積み増しなし	同左

外国籍社員の活躍推進

当社では、30名の外国籍社員が活躍しており、彼らが安心して仕事に打ち込むことができるよう、さまざまな取り組みを進めています。その施策の一つとして、外国籍社員の交流・情報交換の場であるGlobal Nakama Initiative (GNI) を結成し、自由に意見交換、相談ができる仕組みとして展開しています。現状、外国籍社員が日本企業で働く上で、考え方や習慣が日本人と異なることが多くあります。この活動を通じ、日本での生活や仕事面をサポートしながら、外国籍社員一人ひとりが働きやすい環境づくりを目指していきます。

具体的な取り組み

● Global Nakama Initiativeの開催

外国籍社員の交流・情報交換の場として、Global Nakama Initiative (GNI) を2018年5月から実施しています。外国籍社員がより安心して働けるよう気軽に相談できる窓口としての役割も果たしています。外国籍の新入社員が日本で働くに当たって仕事・生活の両面で役立つガイドラインを作成し、内定式で配布もしています。2018年度は計3回、2019年度は1回開催し、日本で安心して効率よく仕事をするための手法や技術（Lifehack）についてディスカッションしました。



グローバル意識の向上

グローバル化が進んでいる世の中では、他国の異文化や多様な考え方など、柔軟に対応できる人材、つまりはグローバル人材が求められています。グローバル意識向上、新たなキャリアへのチャレンジ機会の提供を目的に、新たに「海外トレーニー制度」や「海外・国内留学制度」を設けるとともに、若手社員のうちから海外赴任を積極的に経験させるなどの取り組みを行っています。また、国内拠点と海外拠点を自由にコミュニケーション（情報交換）できる機会を提供しています。

海外トレーニー制度

- 海外派遣を通じ、知識、知見を広げ、多様な経験を積み、国内外を問わず活躍できる人材を育成するための制度

国内・海外留学制度

- 将来の活躍が期待される社員に対して、トップ大学院への留学を通じ、人脈形成、経営学の習得を支援する制度

具体的な取り組み

● Global Values Workshopの開催

Global Values Workshop (GVs) は、海外拠点の社員が来日するタイミングを利用して、国内外の社員が自由にコミュニケーションを取ることができる機会として開催しています。国籍、世代、部署などに関係なく、グループ社員が横断的にコミュニケーションを取ることで相互理解が深まり、世界中、全拠点の出光グループの一体感を生み出し、グローバル企業として発展していくことを目的としています。現在までに計2回（2019年9月、2020年1月）、「当社グループがグローバル企業となるために」や「私たちが考えるグローバル企業」などをテーマにディスカッション、相互理解を図りました。

