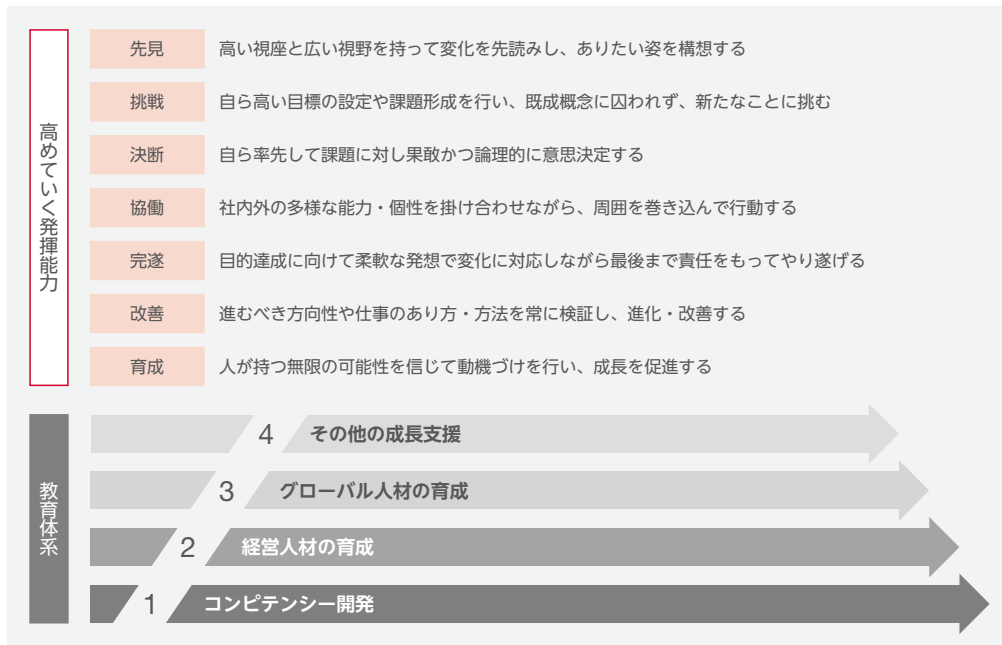


人材育成

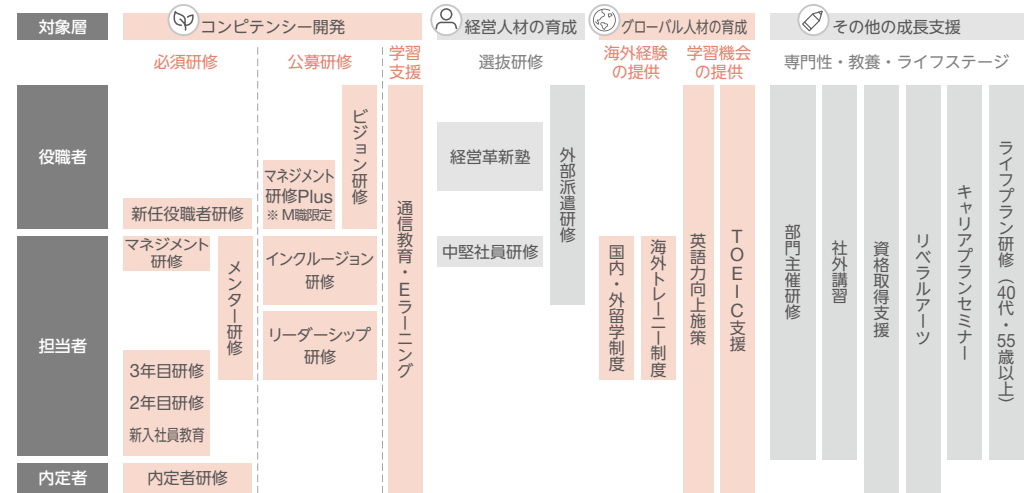
人材育成の考え方

人の育成を経営の目的に据え、経営ビジョン・行動指針に基づいた教育研修体系を2020年に策定しました。行動指針を高い次元で体現していく人材を増やすため、行動指針のうち特に高めていきたい「自立・自律」「変革」「共創」およびそれらの軸である「成長」については「高めていく発揮能力」として、さらに詳細に設定しています。「先見」「挑戦」「決断」「協働」「完遂」「改善」「育成」という7つの観点において求める姿勢や行動のレベルを細かく定義しており、自身の現在のレベルを振り返るとともに、成長に向けて行うべきことを明確にすることが可能となっています。



教育研修体系の全体像

教育研修体系のベースは、上記の発揮能力を高めるための「コンピテンシー開発」と考えています。加えて、当社では単なる職務上の成長だけでなく、人間としての成長も支援していきたいと考え、教養を高めるためのプログラムや、異なるライフステージの社員を支援するプログラムも準備しています。全ての社員が「自身が主役である」という意識を持てるよう、積極的な姿勢で、社会に貢献する人材に成長することを期待しています。



教育研修実績

2019年度は、経営統合の初年度であり組織の基盤づくりに関する研修に注力しました。具体的には、相互理解セミナー、経営ビジョンワークショップ、新人事制度説明会を国内外の事業拠点で実施しました。

2019年度の研修時間・投資額実績

研修時間 (時間)	総時間	117,455
	一人当たり	19.5
研修投資額 (千円)	総時間	352,000
	一人当たり	59

※ 出光興産単体で、人事部主催の研修を対象としています。

適材適所な人員配置・異動

当社では、現在の職務・職場の満足度やキャリア計画、身上事項などを記入した「将来計画シート」を基に、年1回社員と上司が面談し、社員の希望や考えを共有します。その上で社員一人ひとりの育成の方向性を人事部が把握し、事業構造の変化に合わせて適正な人員配置を行うとともに、職務などの変更を社員の成長の機会と捉える異動・配置を行っています。

人材育成

具体的な取り組み

●メンター研修（コンピテンシー開発)

2019年度から新入社員育成の目的に、メンター制度を導入しています。「メンター」とは育成指導役の先輩社員のことであり、その育成指導力向上を目的として、2019年10月からメンター研修を実施し、108名が参加しました。新入社員に、各自のメンターの育成指導についてアンケートを行い、研修中にその結果を参加者にフィードバックすることで、メンターの意識向上にもつながりました。



●リーダーシップ形成を目的とした異業種交流研修（経営人材の育成)

自分の信念に基づいたリーダーシップを発揮できる人材育成を目的に、他社（日用品業界・保険業界）と共催で、中堅社員を対象とした異業種交流研修を2016年度から実施しています。毎年24名（3社合計）が参加し、約半年にわたる研修では、多様な価値観や考え方に触れるだけでなく、次世代を担う自分らしいリーダーシップのあり方を探索することで、魅力ある人間力や創造的な発想力を身に付ける機会を創出しています。また、当研修の他にも、積極的に社外研修への派遣を行っています。



●組織の基盤づくりのためのワークショップ（その他の成長支援)

2019年度は海外拠点も含め、全国各地でワークショップを実施しました。第1弾ワークショップでは、出身母体が異なる部下を持つ役職者600名を対象として、統全局面で陥りがちな事象を理解し、より円滑に融和を図るためのスキル・マインド研修を実施しました。第2弾ワークショップでは、役職者・担当者の代表が集い、経営ビジョンのさらなる理解促進と、その実現に向けた各自の行動宣言設定につながる働きかけを行いました。



●キャリアプランセミナー（その他の成長支援)

当社では、社員一人ひとりが自律的にキャリア形成し、やりがいをもって働けるように支援しています。キャリア形成に当たって、自社の部門・業務への理解を深めるための情報提供として、部門紹介資料を全社員向けに公開するほか、キャリアプランを見つめ直すために、自身のやりたいことだけでなく、やれること・やるべきことを整理するためのキャリアプランセミナーを2020年度に実施します。

人事諸制度

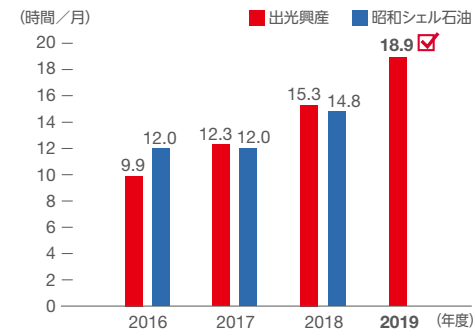
多様で柔軟な働き方の推進

多様な社員が働きやすい環境づくりの一環として、通勤負担の緩和などにもつながる在宅勤務制度やフレックスタイム勤務制度、サテライトオフィスなどの制度・仕組みを整備しています。

コロナ禍においては、在宅勤務が可能な職種については原則在宅勤務に切り替えるとともに、緊急時対応として就労時間のフレキシブル化、フレックスタイム勤務のコアタイムを緩和し、在宅勤務率90%（2020年4月末現在）を達成することができました。また緊急事態宣言解除後においても、予防対策を徹底し、出勤率50%未満（2020年9月末現在）を継続し、コロナ禍の経験をポストコロナの新たな働き方の実現に生かすべく、検討を進めています。さらには、新しい働き方の推進のため、オンライン（コミュニケーション、会議）のガイドラインを制定し、社員が柔軟に勤務できるような体制を整えています。

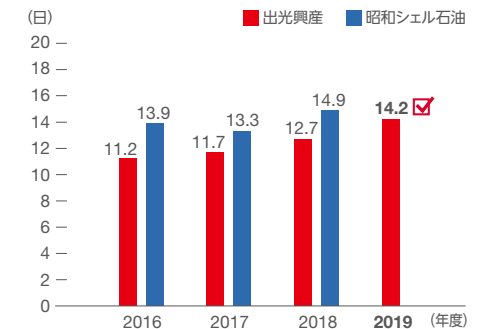
労働時間管理については、勤務管理システムにて社員の勤務実態を適切に把握するとともに、労働時間に対する意識付けを定期的に実施し、生産性向上につなげることを目指しています。2019年度は、経営統合初年度で業務一本化などの一時的な業務増加により、時間外勤務平均時間数が増加しましたが、職場風土改善・やりがい向上の取り組み（P.47～49）において、業務の効率化・生産性の向上に向けて取り組み、ワークライフバランスの実現を目指しています。

■一人当たりの時間外勤務平均時間数



※ 対象は、出光興産雇用（社員、シニア、再雇用）で、役職者、休職者、出向者は除きます。

■一人当たりの年次有給休暇取得実績



※ 対象は、出光興産雇用（社員、シニア、再雇用）で、休職者、出向者は除きます。