

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、統合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

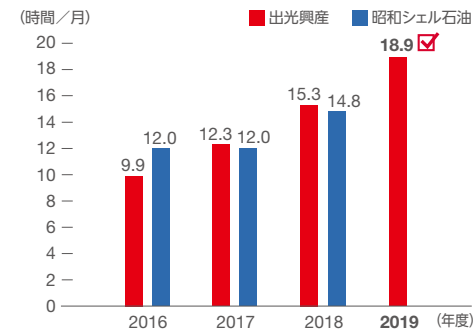
多様で柔軟な働き方の推進

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。

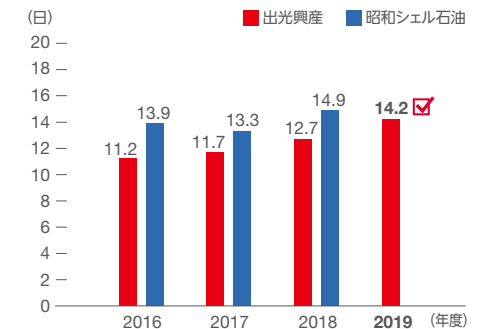
労働時間管理については、勤務管理システムにて社員の勤務実態を適切に把握するとともに、労働時間に対する意識付けを定期的に実施し、生産性向上につなげることを目指しています。2019年度は、経営統合初年度で業務一本化などの一時的な業務増加により、時間外勤務平均時間数が増加しましたが、職場風土改善・やりがい向上の取り組み(P.47~49)において、業務の効率化・生産性の向上に向けて取り組み、ワークライフバランスの実現を目指しています。

■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。

人事諸制度

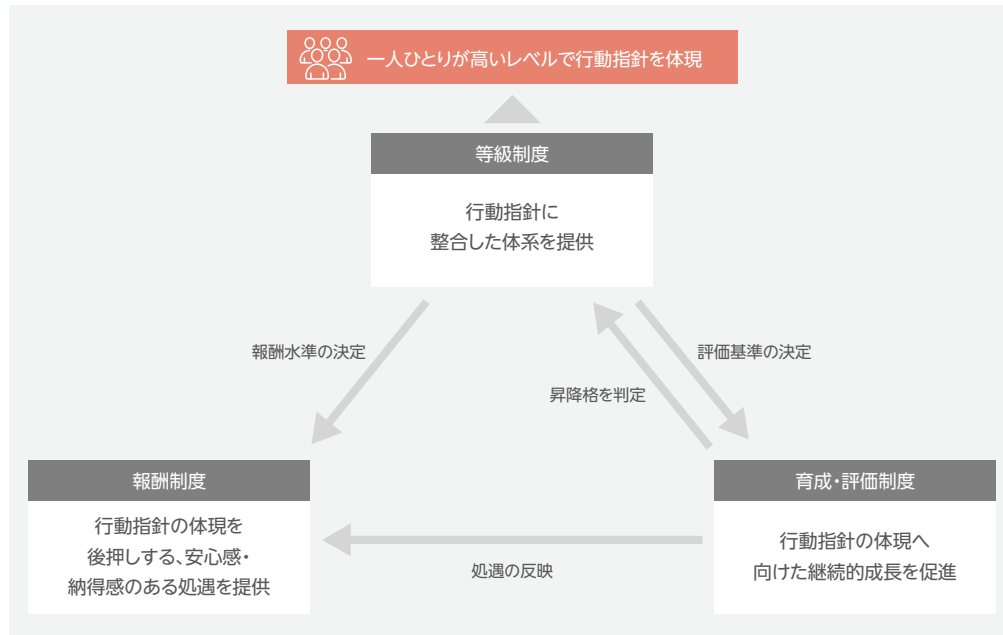
公平な評価と報酬

出光興産・昭和シェル石油の経営統合に伴い、2020年度から基幹人事制度（等級制度、育成・評価制度、報酬制度）を一本化しています。制度一本化にあたっては、2019年9月から2020年2月にかけて、国内外の拠点約30カ所で、延べ100回以上にわたり制度説明会を開催し、直接対話によって社員に制度を理解してもらい、納得感を持ってもらうよう努めました。また説明会と併せて、経営ビジョン・中期経営計画に関する意見交換会も開催し、社長や役員との直接対話を通じて、社員への理解浸透を図りました。

新しい育成・評価制度は、社員一人ひとりが評価の意味合いを感じられ、継続的な成長につながるよう設計しています。姿勢・職務遂行を評価する「能力評価」と、成果・貢献を評価する「目標達成評価」から成っており、上司との面談にて、目標設定や達成度、伸長能力などについて確認します。評価結果は、次の成長に結び付けるとともに、報酬（給与・賞与）や人員配置・異動に反映させています。評価は年1回実施、期中には中間面談を実施し、上司と相互に達成度の状況確認をする機会を設けています。

また報酬制度は、安心感、納得感を持って働くことができる制度として設計しています。社員の給与体系は、各自のライフスタイルや価値観を尊重しつつ、その家族の幸せも大事にするという考えから、発揮能力に対して安定的に支給する基本給与と、前年度の業績や貢献に対する賞与（目標達成評価）、各種手当で構成しています。

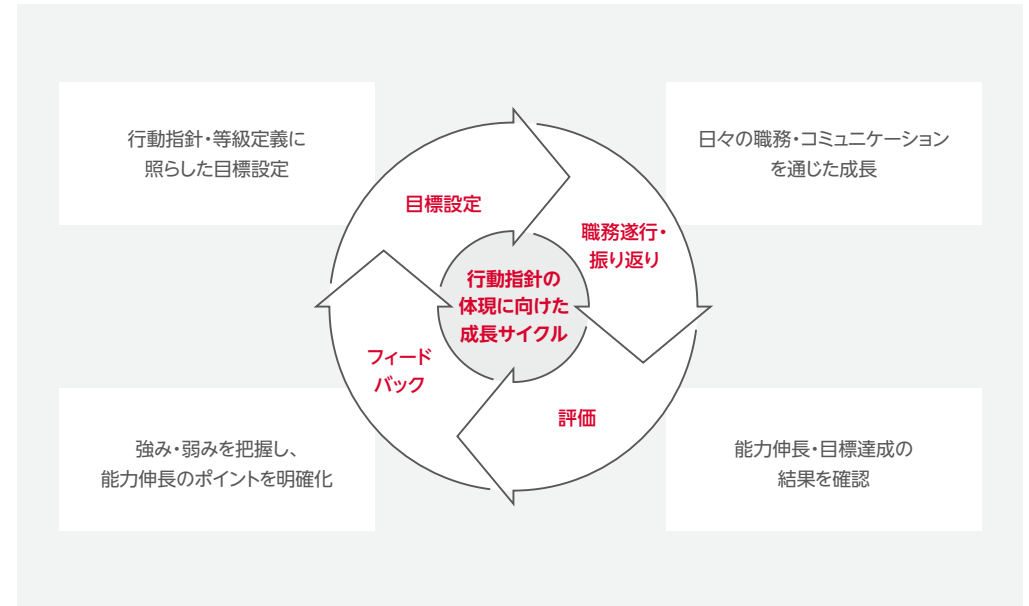
■ 人材育成に向けた制度の全体像



■ 人事制度説明会



■ 行動指針の体現に向けた成長サイクル



人事諸施策に関する社員との意見交換

当社グループは、国内外の各地域における労働関連法令の順守に努めるとともに、全ての従業員が安心して仕事に注力できる職場環境づくりを進めています。労働基準法に基づき、従業員代表が労使協定および就業規則の制定・改定に伴う意見書の作成などを行います。従業員と会社との対話や就業規則など人事諸施策の変更に関する周知は、Nextフォーラムや社員向け説明会などの場で行っています。また、出光昭和シェル労働組合とは、必要に応じて労使協議を行っています。これらの取り組みを通して、人事諸施策の内容や賃金水準、労働条件や福利厚生について、納得性・共感性の高い施策の展開を目指しています。