

【参考資料. 1】

出光興産株式会社 行動計画（女性活躍推進法）

統合新社としての課題を分析、具体策を検討し、女性社員の更なる成長、活躍ができるよう、下記のとおり行動計画を策定しました。女性社員の働く意欲を高め、そして男女問わず全従業員が能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことができるよう取り組んでまいります。

1. 計画期間：2020年4月1日～ 2023年3月31日（3年間）

2. 目標と取組み内容・実施時期

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標1： 女性管理職を、現行 26 人(1.7%)→46 人以上(3.0%)とする

取組み① 女性社員の育成・成長機会の確保

- ・ライフイベントに応じたフォロー施策の実行（継続）
- ・社内外女性ネットワークの設立(2020 年 6 月)
- ・上司・女性社員への教育の拡充(2020 年 6 月)

取組み② 役員・上司・女性社員の意識・風土改革

- ・アンコンシャスバイアス研修の開催(2020年6月)
- ・メンター制度の導入(2020年6月)

目標2： 学卒採用者の女性比率を、現行 22%→30%以上とする

取組み① 採用活動

- ・女性応募比率を増やすための方針や目標の設定(2019 年 12 月)
- ・技術系の職場でも男女問わず活躍できる、ということを実感できるインターンシップの実施(2020 年度～2022 年度)

- ・より技術系女性学生に興味をもってもらえるよう、パンフレット内容や採用 HP を刷新(2020 年度～2022 年度)
- ・会社説明会において、男女ともに仕事と家庭を両立しながら活躍できることを積極的に発信(2020 年度～2022 年度)

取組み② 製造現場の働き方改革の促進

- ・製造現場における働き方改革プロジェクトの立ち上げ(2019 年 5 月)
- ・技術系女性社員の交流会の開催(2020 年 2 月)

(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標1: 有給休暇取得率を現行 69.3%→85%以上とする

取組み① 働き方改革の促進(土壌づくり)(継続)

- ・働き方改革プロジェクトの立ち上げ(2019 年 7 月)
- ・在宅勤務、フレックスの活用促進(2019 年 7 月)
- ・各職場で働き方改革の実行(2019 年 10 月)
- ・IT 活用による業務効率化(2019 年 10 月)

取組み② 有給休暇取得促進に向けた取り組み

- ・目標の周知・徹底するために、社内報等を通じた情宣(2020 年 4 月)
- ・有給休暇取得率の見える化(2020 年 9 月)
- ・取得率の低い部室、個人との対話を通じた促進(2020 年 11 月)

以 上