



社員とともに

Employees

社員一人ひとりが持っている、自分らしさを
最大限発揮できる職場環境や
企業風土・企業文化をめざすために。

✦ 働いていて、ワクワク感の 持てる会社へ

経営理念のひとつである、「企業と社会の調和と共生」を実現するために、「個の尊重(人間性尊重・個性の重視)」と「組織の調和」を基本に様々な取り組みを行っています。

私たちは、一人ひとりが尊厳を持つ、かけがえない存在であるとともに、他者の存在を認め、知識、能力や良心により、各々が役割を果たし、企業市民として社会的責任を果たすことがコスモ石油グループの企業文化になると考えます。

❖ 人権委員会の設置

2004年4月に「人権啓発研修推進委員会」をCSRの一環として取り組むことを契機に「人権委員会」と改称し、グループ企業を含めた対応を開始しました。これはコスモ石油グループとして

「①基本的人権を尊重する人事制度の継続」
「②多様性の尊重の精神に則り、より明るく働きやすい職場の実現と社員のモチベーションの向上を図る」を計画骨子として

「人権」、「多様性尊重・機会待遇均等」
「職場の衛生」、「福利厚生」
「育成/能力開発」、「雇用保証/創出」、
「労使」

の7項目の推進を目的としています。

① 人権

「コスモ石油グループ企業倫理規程(企業行動指針)」抜粋
[人権の尊重]

- ・事業を行うあらゆる国において文化の違いや個人の尊厳と権利を尊重し、誠実な事業を追求する。世界人権宣言の原則を支持する。
- ・出生、国籍、人種、信条、宗教、性別、年齢、障がいの有無などによる差別を行わない。

海外における事業活動についても、その国の文化・慣習、そして先住民の権利を尊重する他、重大な人権問題のある国において事業を継続するか否かの判断基準や、初めて大規模な投資を行う地域での影響評価、法執行官の行動規準に関する国際連合の基本原則の尊重、および警備の際にはこの原則と社員と地域住民の権利の保護に努めることを行動指針にて規定しています。

● 人権啓発研修

事業所研修や階層別研修の中でプログラムに組み込むなど、社員が教育を受ける機会を提供しています。

参照 [データ編 p79](#)

● 人権啓発標語

2004年度コスモ石油グループ人権啓発標語最優秀作品(人権委員会主催)

- ・社員の部
コスモエンジニアリング株式会社千葉事業所 総務部
西田淑恵さん作
「「思いやり」あなたのところで育て
明日へつなごう優しい心」
- ・家族の部
坂出製油所 総務課
大西智子さん(親) 照子さん作
「あなたがあなたであるために 私が私で輝く為に
認め合おう 一人の人間 一つの個性」

② 多様性尊重/機会待遇均等

● 人事制度

コスモ石油グループが、社員一人ひとりの自己実現のフィールドである、との考えのもと、社員一人ひとりがチャレンジできる機会を提供し、能力を最大限に発揮できるように、様々な人事制度を企画・運用しています。その一環として2000年1月より「成果・実力主義人事制度」を目指して、新しい人事制度をスタートさせました。

「人事制度の狙い」

- ・一人ひとりの果たすべき役割・責任の明確化
- ・期待する役割の遂行度に基づく公正な評価
- ・評価結果を反映した公正な報酬
- ・評価のフィードバックによる人材育成・能力開発

● 社員満足度調査

2004年12月に第2回「コスモサーベイ」(人事制度に関する社員満足度調査)を実施しました。本調査を集約し、分析した結果はすべての社員が閲覧できるようになっています。浮き彫りになった課題については、今後各部署や労働組合とも協調しながら、見直し・検討し、人事制度のさらなる充実を図っていくこととしています。

参照 [データ編 p79](#)

● 障がい者雇用の取り組み

障がいを持った方がコスモ石油グループの社員として仕事をすることで支障がないように、社員への意識啓発、また十分な能力が発揮できる職場環境づくりなど、ノーマライゼーションを図っていきます。

参照 [データ編 p79](#)

③ 職場の衛生

● 安全と健康のための快適な職場環境づくり

定期健康診断や産業医による健康指導、また健康保険組合とタイアップし、外部機関に健康医療相談やメンタルヘルス相談もできる「ハロー健康相談24」などのケア活動を設置しています。

④ 福利厚生

● 職場と家庭の両立支援

育児と仕事を両立できる環境の充実を図り、スムーズな職場復帰を支援するため、2004年度より、ビジネススキルアップや、育児を支援する料理講座、職場復帰と育児に役立つ情報をオンラインにて受講できるサービスツールを導入しました。

導入システム:株式会社資生堂様 wiwiw
詳細は下記ホームページをご参照ください。

<http://www.wiwiw.com/>

● 次世代育成支援対策推進法の取り組み

2005年4月に仕事と子育てに関する雇用環境の整備等を記載した「一般事業主行動計画書」を厚生労働省へ提出しました。

⑤ 育成/能力開発

● 教育制度

人を育てるのではなく「人が育つ」ことに重点をおいた教育制度を構築しています。

[階層別研修]

- 若手・中堅社員対象
「組織の中で生きる個人の尊重」「自律型の人材育成」を目的とした研修
- 中堅社員、管理職対象
「価値を生み出せる人材育成」を目的とした研修

2003年度からは管理職向けにCSR研修を導入し、2004年度からは全階層別研修にて環境研修、人権啓発研修、企業倫理（コンプライアンス）研修を必須として組み込んでいます。

参照

データ編 p79

● キャリア支援

「どんな時にやりがいを感じるか」「どんな自分になりたいか」は、個人によって異なります。社員一人ひとりが「やりがい」を持って、今後充実した社会生活を送るために必要となるキャリアについて、自らが考え、実践していくことが重要です。

① 社員のキャリア支援

階層別研修制度を通し、コスモ石油グループでは各キャリアステージで必要なスキルや知識の取得ができるようにしています。

また、コスモ石油グループでは毎年、各人のキャリアについて上司と本人の間で確認を行っています。その結果を会社が把握し、社員のキャリア形成を考慮した人事異動を実施しています。

② 社内公募

2000年度からは各部が提出する公募に対して、上司を通さず直接応募でき、募集者側の承認を得られれば成立する「社内公募制」を導入しました。

③ 自己啓発

資格取得等については、通信教育や社外講習会の受講支援を実施しています。

参照

データ編 p79～80

石綿問題への対応

石油精製設備は保安上の問題からパッキン類、保温材等の一部に石綿含有材が使用されています。これらは成型品であり、通常の使用状態で石綿飛散の心配はありませんが、保安上問題のないものから順次、石綿を含まない代替品に交換しています。また、その他のコスモ石油所有の建物（サービスステーション、オフィス等）や、社員が使用する建物について、石綿の使用状況を調査しており、調査結果をもとに吹き付け材等石綿粉じんが飛散する可能性のあるものは、除去を含め、必要な対策を進めてまいります。

社員の健康被害については、1980年以降、石綿に起因する労働災害の申請事例はございません。（2005年10月31日現在）健康不安への対応として、社員に健康診断時の医師への相談を指導するとともに、退職者にも石綿関連の健康被害・不安がある場合には連絡してもらうよう、コスモ石油交遊会（OB会）を通じて通知し調査しております。

⑥ 雇用保証/創出

● 定年後のキャリア支援

2002年10月に導入した再就職支援施策は厚生年金、雇用保険など公的保障制度の見直しにより、従来に増して関心が高まっている60歳定年退職後の生活について、不安払拭の一助として導入しました。

① ライフデザイン研修

生涯現役をキーワードとして55歳時点でのキャリアの棚卸をし、定年まで何ができるか、定年後に何をしたいかを整理し、長期の人生ビジョンを自ら考える「生活設計研修＝ライフデザイン研修」を実施しています。

② 定年退職前説明会

定年退職直前には厚生年金、雇用保険、健康保険の申請手続き、また退職時に支給する退職金等の受給方法等を説明する「退職手続き説明＝定年退職前説明会」を実施しています。

③ セカンドキャリア研修

定年退職後に再就職を希望する社員に対して、履歴書、面接での対応方法等を習得する「実務研修＝セカンドキャリア研修」を実施している。また、「セカンドキャリア研修」受講者に対して、グループ会社であるコスモビジネスサポート株式会社キャリア事業部で就職情報を提供している他、相談窓口も設けています。

⑦ 労使

コスモ石油の労働組合は、ユニオンショップ制をとっています。会社と労働組合の間には、社員の身分・雇用等の労働条件に影響が生じる場合は事前協議を行うことを「労働協約」に明記しており、経営トップ層と労働組合の間で、定期的な経営協議会、中央労使協議会、また各事業所では地方労使協議会、安全衛生委員会、衛生委員会など、必要に応じて協議を行っています。

また2004年度から「過重労働による健康障がい防止」「労働時間の適正管理」を目的とした「労働時間適正管理検討委員会」を設置しました。

Case1

育児休暇取得中

「浦島太郎」への不安なく、育児に専念できる環境があります。

2004年末から出産・育児休暇に入り、子どもが1歳になる2006年に職場復帰する予定です。今は初めての育児に専念中。家族と会社からの心強いサポートもあり、ほとんど不安を感じることはありません。復職後の仕事には不安もありますが、引き継ぎした仕事の進捗状況などは、上司がメールで報せてくれますし、人事からは大切な社内情報が郵送されてきますので、「浦島太郎」にはならず済みます。

ちなみに休職前は、ALAというアミノ酸の研究に携わっていました（p34参照）。これは非石油分野ですし、コスモ石油にとってもまったくの新規事業という、研究者冥利につきるテーマ。すでにALAを使った肥料は実用化へ漕ぎ着けていますが、いずれは砂漠の緑化など、地球環境に大きく貢献できる可能性を秘めています。とてもやりがいのある、復職後もずっと続けたい仕事ですね。

いつもお父さんが
手放さない、お人形です。



事業開発部 ALA事業センター（育児休暇取得中）
宮成 節子

Setsuko Miyanari



Case2

育児休暇を終えて

「席を空けて待ってるよ」わが職場のチームプレーに、感謝！

1年以上に及んだ出産・育児休暇の間、「席を空けて待ってるよ」と励まし続けてくれた上司と職場に、ひたすら感謝！シンクタンクの調査員（環境経済担当）という仕事柄、個人プレーで案件を抱えることも多い私ですが……割合すんなりと休暇に入れたのも、すんなり復帰できたのも、すべてチームプレーの賜物。職場をあげ、複数のメンバーが分担して仕事を引き継いでくれたからです。

2005年の春に復職してからは、5時半に定時退社、時には仕事を持ち帰り、娘の通う保育園経由で帰宅、という新たなワーク・スタイルが始まりました。キツイと思うことも正直あります。が、仕事と育児の両立は、決して不可能なことではありません。夢もあります。未来の私は、事業と研究部門の橋渡し役として、きっとバリバリ仕事をしているでしょう。もちろん、良き母でありながら。

コスモ石油グループ社員
必携「手帳」です。



コスモ総合研究所
木下 洋子

Yoko Kinoshita