



社員とともに

個人およびその基本的人権を尊重するとともに、
社員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる職場環境づくりに取り組みます。

連結中期人権／人事計画

2008年度からスタートした「第2次連結中期人権／人事計画」は、「参画意識の向上」「多様性尊重／機会均等」「人材の育成／能力開発」「心身のヘルスケア増進」「職場と家庭の両立支援」「雇用の安定／再就職支援」の6項目をテーマとして策定し、取り組みを進めています。

また、2006年より国連グローバル・コンパクトへの支持を表明し、人権などに関する活動に取り組んでいます。

WEB → 詳細情報 ● 連結中期人権／人事計画
<http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/social/employee.html>

WEB → 詳細情報 ● 国連グローバル・コンパクトへの取り組み
<http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/globalcompact.html>

● 参画意識の向上

社員の参画意識の向上を図るため、2008年度のコスモ石油グループ全体を対象とした人権研修では人事規程・制度についての周知を行いました（開催2回、延べ受講者数3,285名、受講率70%）。社内には多種多様な人事規程、福利厚生制度がありますが、まだ社員の認知度が高いとはいえ、今後も研修等の機会を通じて、制度認知度100%をめざし、周知・啓発を行ってまいります。

▶ 社員数（2009年3月31日現在）

（単位：名）

		男性	女性	合計
コスモ石油	組合員	1,466	217	1,683
	管理職	377	4	381
	その他*1	35	0	35
	小計	1,878	221	2,099
関係会社*2	組合員	819	96	915
	管理職	290	0	290
	その他*1	18	0	18
	小計	1,127	96	1,223
合計		3,005	317	3,322

*1 出向受入者・労働組合専従

*2 関係会社の社員数は、コスモ石油（株）の社員で、主に子会社に向向している人員数

● 多様性尊重／機会均等

女性が活躍できる職場の拡大をめざして、公正な採用に継続的に取り組んでいます。2008年度総合職64名の新卒採用のうち、10名が女性です。また、障がい者雇用では、法定雇用率の1.8%を超える2.1%となっています。障がいのある社員が支障なく安心して働けるように、社員への意識啓発や職場環境づくりに力を入れています。2008年度は人権研修の中でハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント等）の防止について啓発を行い、意識の向上に努めました。

▶ 第2次連結中期人権／人事計画の2008年度の取り組み状況

※達成度：○達成 △一部達成 ×進捗なし

テーマ	2008年度の目標 (中計目標)	2008年度の主な実施項目／実績	目標の達成度	2009年度の目標・計画	
各社共通テーマ	参画意識の向上	人事規程・制度の周知、意識調査 社員の制度の認知度：100%	次世代育成支援制度について周知	△ ・人事規程・制度の周知継続 ・社員の制度認知度調査実施	
	多様性尊重、機会均等	公正な採用	障がい者雇用率：2%以上を維持	障がい者雇用率：2008年6月2.1%→2009年6月2.0%	○ 公正な採用継続（障がい者雇用率2%以上維持）
		ハラスメントの防止	啓発研修の日勤者受講率：80%以上	人権研修2回実施、延べ3,285名受講、受講率70% 特にパワハラ対策を主として実施	△ 人権研修の充実（ハラスメント防止）および日勤者受講率80%以上
	人材の育成、能力開発	キャリア形成の支援、社内公募の実施	階層別研修の充実、キャリアチャレンジの継続実施	○ キャリア形成の支援、キャリアチャレンジの継続実施	
	心身のヘルスケア増進	過重労働の禁止、特定健康診断の実施	総労働時間：1,900時間以下／年	△ ・労働時間の削減（目標比+9時間） ・特定健診受診者支援に特定保健指導開始（7事業所）	△ ・労働時間の削減（総労働時間1,900時間以下） ・特定保健指導の継続
	職場と家庭の両立支援	育児休職の推進、余暇活動の支援	日勤者の有給休暇取得日数：10%増加	・日勤者有給休暇取得日数15.5日（ベース年〈06年度〉比+2.6日） ・育児休職取得者8名（女性取得率100%）	○ ・育児休職の推進、余暇活動の支援 ・日勤者の有給休暇取得日数の維持向上
雇用の安定、再就職支援	再就職・再雇用の支援	コスモ石油グループ内・外への雇用支援	・シニア社員採用54名（対象者138名） ・ライフデザイン研修145名、セカンドキャリア研修48名受講	○ 再就職・再雇用の支援継続	

◎人材の育成／能力開発

2008年度から社内公募を「キャリアチャレンジ制度」と改称し、従来の求人型(各部署⇒社員)から求職型(社員⇒各部署)とし、社員自らがチャレンジしたい業務(部署)に応募できるようにしました。これは、①熱意・意欲のある社員が「チャレンジ」できる組織風土の醸成、②社員自らの意志がキャリアパスに反映できる機会の創出を目的としたもので、社員の能力を十分に発揮するための機会として積極的なチャレンジを期待しています。

◎心身のヘルスケア増進

2008年度より義務化された特定健康診断の実施にあわせ、コスモ石油健康保険組合と連携し、家族も含めた受診を促すとともに、一部事業所において保健指導対象者の選定を行い、指導を開始しました(本格的な保健指導は2009年度から実施予定)。また、事業所研修で、メタボリックシンドローム予防策およびメンタルヘルスに多大な影響を及ぼすストレス対策について啓発を行いました。

一方、総労働時間削減に向けフレックス制度の積極的な利用促進、有給休暇の取得促進策を講じましたが、2008年度の年間総労働時間は1,909時間となり、前年比で7時間の増加となりました。目標の1,900時間以下に対し、さらなる取り組みが必要となっています。

◎職場と家庭の両立支援

仕事と私生活のバランスのとれた働きやすい就業環境を提供することにより、社員の活性化と優秀な人材の確保につなげるとともに、育児と仕事の両立に関する支援を強化してきました。その結果、育児休職取得者は女性7名(取得率100%)、男性1名となりました。

また、有給休暇取得促進のためプリセット休暇制度を継続した結果、有給休暇取得日数は15.5日とベース年としている2006年度実績から2.6日増加しました。一方、福利厚生制度として新たに導入した「ウェルボックス^{*3}」は非常に高い利用結果となり、ワーク・ライフ・バランス促進策として大いに寄与しました。

^{*3} ウェルボックス：旅行・レジャーおよびさまざまなライフプランに合わせて利用できる福利厚生制度のこと。

▶産前産後休暇・育児休職取得人数、復職支援ツール受講者数

	2006年度		2007年度		2008年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
産前産後休暇取得人数	6	—	8	—	5	—
育児休職取得人数 ^{*4}	6 (8)	1 (1)	4 (7)	1 (1)	7 (12)	1 (1)
復職支援ツール受講者数	3	0	8	0	7	0
育児休職取得率 ^{*5}	83%	—	75%	—	100%	—

^{*4} 当該年度に休職を申請した人数。()内は当該年度中に休職を取得した人数

^{*5} 産前産後休暇取得者が引き続き育児休職を取得した割合

◎雇用の安定／再就職支援

「改正高年齢者雇用安定法」の施行を受けて、2006年4月より60歳定年以降の社員を対象としたシニア社員制度を導入し、2009年3月末現在、114名が各職場で活躍しています。また、外部企業への再就職支援として、55歳時の定年前研修「生活設計研修＝ライフデザイン研修」に加え、定年退職後に再就職を希望する社員が履歴書の書き方や面接での対応方法などを習得する「実務研修＝セカンドキャリア研修」を実施しています。2008年度はライフデザイン研修に145名、セカンドキャリア研修に48名の参加者がありました。

Message

人事制度の周知・活用促進を図り、より良い職場環境づくりをめざしています。



人事部
労務・人権グループ
笹川 詩乃

より良い職場環境をつくるためには社員一人ひとりの人事制度への理解が大切だと考えています。人権やワーク・ライフ・バランスの研修を通じて周知を図るほか、定時前退勤を「ケロケロ(帰ろう帰ろう)フレックス」と呼び、親しみやすい名前でも認知度を高めるなど、制度の活用促進に取り組んでいます。また次世代育成支援のための在宅勤務制度の導入も検討しています。このような活動を通じて、社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるようサポートすると同時に、組織と社員が相乗効果を発揮し、会社としてより良い方向へ向かってくれたらと願っています。