

人権 / 人事施策の充実

人権の尊重

第3次連結中期人権 / 人事計画(2010年度～2012年度)・連結中期人権 / 人事計画(2013年度～2017年度)

コスモ石油グループは、人権と人材の多様性を尊重した職場づくりに取り組んでいます。2010年度～2012年度の「第3次連結中期人権 / 人事計画」では、コスモ石油および主なグループ会社(18社)で取り組む「グループ共通テーマ」と会社ごとの雇用労働者数に応じて取り組みが異なる「個別テーマ」に分類されます。「グループ共通テーマ」は、「人権尊重」「多様性尊重・機会均等」「心身のヘルスケア増

進」「職場と家庭の両立支援」という4テーマで取り組みました。2013年度からは新たに「連結中期人権 / 人事計画(2013年度～2017年度)」がスタートし、パワハラ、セクハラの撲滅を計画に加えました。「第3次連結中期人権 / 人事計画」で未達だったテーマを中心に継続して取り組みます。

 **詳細情報：人事計画**
<http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/social/employee.html>

第3次連結中期人権 / 人事計画の2012年度取り組み状況

※ 達成度：A 達成 B 一部達成 C 未達成

テーマ		2012年度の目標	2012年度の実績	目標の達成度
グループ共通テーマ	人権尊重	ハラスメント防止、差別意識の撤廃	人権研修受講率：80%以上	人権研修受講率：87%
	多様性尊重・機会均等	公正な採用を継続	障がい者雇用率の維持向上(法定1.8%以上)対象3社	障がい者雇用率： ・達成 コスモ石油：2.20% ・未達成 COS：1.52%、CEC：1.75%
	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	長時間勤務者の漸次削減(350時間以上/年)※総労働時間低減化へ	長時間勤務者：478名(2011年度比+32名)
	職場と家庭の両立支援	育児・介護休職推進、余暇活動支援	有給休暇取得率： ・コスモ石油：80%以上 ・グループ会社：現状改善	有給休暇取得率： ・コスモ石油：83.3% ・グループ会社：対象会社18社中9社が改善
個別テーマ	次世代育成支援推進法への対応	一般事業主行動計画の策定、届け出	対象5社が策定または届け出完了	A

COS：コスモ石油販売、CEC：コスモエンジニアリング

グローバル人材教育

コスモ石油グループ社員は、世界8ヵ国、94名が海外に駐在しています。業務内容としては、資源開発、原油・石油製品の売買取引、プロジェクト(石油化学事業、ALA事業等)に大きく分けられます。「グローバルな総合エネルギー企業」をめざすコスモ石油グループにとって、国内外のさまざまな案件に対応できる人材の育成は急務です。現在も多くの社員が海外駐在をしていますが、これからも多様な経験・スキルを持ったグローバル人材を育成するため、海外事業所に若手・中堅の約3割を派遣し実務を積ませ、いつでも海外で活躍できる人材を増やしていく方針です。

2012年度 国別海外駐在者数 2013年3月31日現在

国	駐在者数
UAE	61
バーレーン	1
カタール	15
中国	2
米国	3
イギリス	1
シンガポール	3
韓国	8

※ 駐在者数は、コスモ石油出向者数にコスモ石油・CEC・CTS・総研のプロパー社員を含みます。

2008年度～2012年度の海外駐在者数の推移

年度	海外駐在者数
2008	77
2009	84
2010	91
2011	89
2012	94

多様性の尊重・機会均等

「公正な雇用の継続」をテーマとし、「障がい者雇用率の維持向上」を目標に取り組んだ結果、2012年度の障がい者雇用率は2.20%と法定雇用率(1.8%以上)を達成しました。2013年度より法改正が実施され、法定雇用率が2.0%に引き上げられましたが、今後も多様な人材がそれぞれの能力を存分に発揮できる職場環境の構築をめざし、施策を展開していくことで、障がい者雇用率の維持向上に努めます。

障がい者雇用(厚生労働省届出値)

	2009年6月	2010年6月	2011年6月	2012年6月	2013年6月
障がい者雇用人数	44名	46名	45名	46名	41名
(内、重度障がい者人数)	22名	25名	23名	23名	21名
障がい者雇用率*	2.0%	2.1%	2.1%	2.3%	2.1%
法定不足人数	0名	0名	0名	0名	0名

* 法定雇用率1.8% (小数点第2位以下は四捨五入)
 ※ コスモ石油単体、いずれも6月1日時点

ワーク・ライフ・バランス

職場と家庭の両立支援

「第3次連結中期人権/人事計画」では、「職場と家庭の両立支援」の重点テーマとして「育児・介護休職推進、余暇活動支援」を定め、あわせて支援を充実させるためのさまざまな制度の整備に力を入れています。誰もが働きやすい明るい職場づくりを進め、社員一人ひとりの価値観・人生観を尊重し、自らの希望する働き方を実現できるよう、ワーク・ライフ・バランスに配慮したさまざまな取り組みを推進しています。

次世代育成支援策として「第5期一般事業主行動計画（2013年度～2014年度）*」を厚生労働省に提出しました。

* 一般事業主行動計画：労働者の子育て支援策や労働条件の整備策について、期間、目標、実施時期を定めた計画

育児休職取得者の声

コスモ石油 CSR環境部
富手 裕子



現在、息子が3歳に到達する年度末までの育児休職取得中です。長期間休職することに不安はありましたが、制度を利用できたのはひとえに上司と先輩方の理解とサポートがあったからこそ。子育てに専念できる時間と環境を与えていただき本当に感謝しています。復職したら今度は、自分が仕事のできる限りの恩返しをしていくとともに、これから出産を迎える社員が安心して育児休職を取得できるようにこの制度の良さを伝えていきたいと思います。

心身のヘルスケア

コスモ石油グループでは特定健康診断に関して、コスモ石油健康保険組合と連携し本格的に取り組んでいます。コスモ石油健康保険組合では、精神科医・心療内科医をはじめとする専門スタッフによる電話健康相談「健康・こころオンライン」を常設し、社員およびその家族のさまざまな相談に対し、即時に責任ある回答ができるよう対応しています。

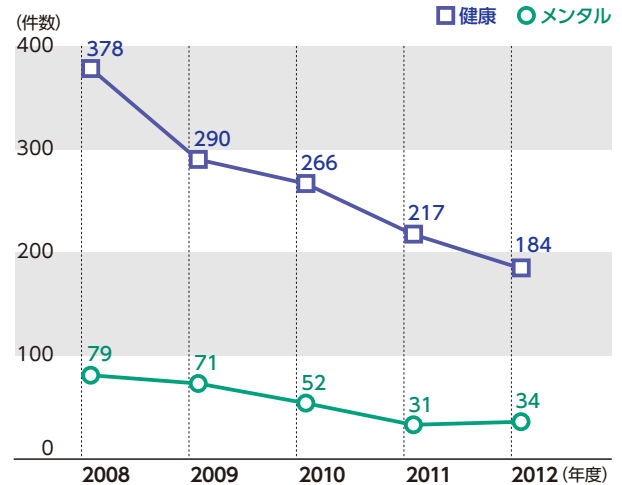
相談内容は幅広く、健康上の不安や薬に関する疑問、心のトラブルなど、日常的な悩みの解消に活用されています。

代表的な相談内容は下記です。

【健康】 薬の知識、胃腸の症状、子どもの発熱、インフルエンザなど

【メンタル】 メンタル不安、子どもの問題、家族の問題、夫婦関係

「健康・こころオンライン」相談件数 ㊦



長時間労働の削減

社員のヘルスケア増進のため、「第3次連結中期人権/人事計画」において過重労働の禁止・特定健康診断の実施をテーマとし、「長時間勤務者の漸次削減」に取り組みました。コスモ石油グループでは、時間外労働時間の限度時間を月間、年間、それぞれの期間単位で定めていますが、2012年度実績で、年間の長時間勤務者数は478名（前年度比+32名）と増加しました。製油所部門は前年度より改善しましたが、全体の3分の2を占めています。また、本社部門は新規事業を中心に超過勤務が発生したことが要因です。「連結中期人権/人事計画（2013年度～2017年度）」では年間総労働時間の削減を目標とし、個別事案への改善指導を継続します。

2012年度月間の時間外労働時間が所定時間を超える勤務者数 ㊦

