

人権／人事施策の充実

人権尊重・働きやすい職場づくり

「連結中期人権／人事計画(2013年度～2017年度)」では、「業務の効率化と労働時間の適正管理」「ワーク・ライフ・バランス」「多様性の尊重」「心身の健康維持・向上」「パワハラ・セクハラ撲滅」の5項目をテーマに掲げ、コスモ石油グループ社員がより働きやすい職場になるように取り組んでいます。



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

グローバル人材の育成

コスモ石油グループ社員は、世界8カ国、125名が海外に駐在しています。「グローバルな垂直型一貫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。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、若手・中堅社員の海外事業所派遣はもちろんのこと、近年は海外留学も実施しており、昨年度は2名の海外留学生を派遣し、2015年度も新規に1名の派遣が決定しています。また、新潟にある国際大学にも継続的に留学生を派遣しています。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、継続的に海外事業所への若手・中堅社員の派遣や海外留学生の派遣を続けていく方針です。

2014年度 国別海外駐在者数 ④

2015年3月31日現在

国	駐在者数
UAE	88名
バーレーン	1名
カタール	14名
中国	3名
米国	3名
イギリス	1名
シンガポール	8名
韓国	7名

※ 駐在者数は、コスモ石油出向者とコスモエンジニアリング、コスモトレードアンドサービス、コスモ総合研究所、コスモエネルギー開発のプロパー社員を足したものです。

2010年度～2014年度 海外駐在者数の推移

年度	海外駐在者数
2010年度	91名
2011年度	89名
2012年度	94名
2013年度	104名
2014年度	125名

2014年度 留学者数

2015年3月31日現在

国	留学者数
日本	2名
米国	2名

スキルマネジメント

コスモ石油は、自ら気づき、周囲に働きかけ成長を追求する「自立型人材」の育成を目的とした階層別研修やOJT等の育成体系を運用してきました。2015年度は、さらなる女性活躍推進を目的として、元一般職*社員全員への研修の実施、ライン長に対してのダイバーシティ研修を実施するなど新たな取り組みをスタートさせました。2015年4月に導入された新人事制度および2015年10月の持株会社体制移行を踏まえ、今後はさらなる人材育成の強化を図っていくため、研修体系や通信教育などの能力開発と要員配置をより連携させ、社員がプロフェッショナルとしてさらに成長し自立することを後押ししたいと考えています。



ライン長を対象としたダイバーシティ研修の様子

2014年度 管理職対象研修の実績数 ④

対象期間：2014年4月1日～2015年3月31日

研修名	受講者数	研修時間
全ライン長研修 (評価者訓練、ダイバーシティ研修)	402名	約7時間
新任ライン長研修	30名	約24時間
新任管理職研修	16名	約15時間

2014年度 組合員(総合職)対象研修の実績数 ④

対象期間：2014年4月1日～2015年3月31日

研修名	受講者数	研修時間
新3等級研修	47名	約15時間
5年次研修	30名	約15時間
2年次研修	24名	約15時間
新入社員研修	30名	約2ヵ月間

※ このほか、全社員を対象にした通信教育の補助、業務に応じた資格取得補助を実施しています。

* 2015年度より、コース一元化を行い、一般職制度を廃止しました。

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」を目標に取り組んでいます。2014年度は1.99%となり、法定雇用率(2.0%以上)は未達成となりましたが、現在新規雇用に向けて準備しています。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、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) ㊟

	2011年 6月	2012年 6月	2013年 6月	2014年 6月	2015年 6月
障がい者雇用人数	45名	46名	41名	39名	37名
(内、重度障がい者人数)	23名	23名	21名	20名	18名
障がい者雇用率*	2.1%	2.3%	2.1%	2.07%	1.99%
法定不足人数	0名	0名	0名	0名	1名

* 法定雇用率2.00% (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・バランスの推進

「連結中期人権/人事計画」では、「ワーク・ライフ・バランス」を重点テーマとして、「関係諸制度の利用促進」を実施しています。

例えば夏季休暇など有給休暇の計画的な取得や、記念日休暇(結婚1年目、子どもの1歳の誕生日)などの特別有給休暇の取得を促進しました。また、昨年発足した「コスモプロジェクト」の会社答申*1より、女性のみならず男性社員の育休取得促進も図る予定で、「第6期一般事業主行動計画(次世代育成支援推進法)*2」の主な施策として策定します。

*1 活動内容はP28に掲載

*2 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

記念日休暇*

	2013年度	2014年度
取得対象者	121名	135名
取得人数	49名	63名
取得率	40.5%	46.7%

* 2013年度より設立。結婚後1年、子どもの1歳の誕生日を記念日とし、所定有給休暇日とは別にそれぞれ1日、2日の特別休暇を付与しています。

育児休業取得者数 ㊟

2015年3月31日現在

	2012年度	2013年度	2014年度
男性	2名	4名	2名
女性	15名	17名	16名

※ 年度をまたいで取得している場合、各年度で取得者が重複しています。

短時間勤務制度利用者数

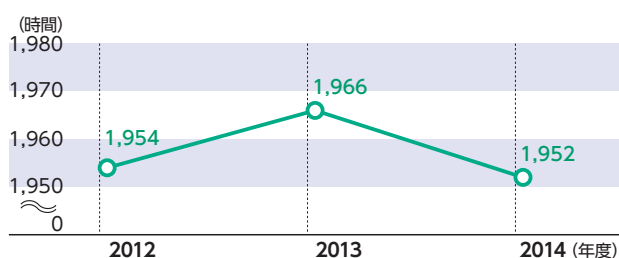
2015年3月31日現在

	2012年度	2013年度	2014年度
男性	0名	1名	1名
女性	8名	9名	14名

長時間労働の削減への取り組み

社員の健康を守り、仕事と生活の調和を図ることを目的として、「生産性の向上による、労働時間の適正化」に取り組んでいます。「夜型から朝型へ」働き方を変えることを主眼として、各種制度・人事システムの改変を実施するとともに、労働時間実績を人事評価に反映するなどの取り組みを実施しています。さらに2015年度からは有給休暇のさらなる取得促進のため、期初にあらかじめ有給休暇の取得日を設定する「プリセット休暇」の日数を増やすことで、約8割の有給休暇取得率のさらなる向上に取り組んでいます。

総労働時間の推移



月間時間外労働時間の平均と年間有給休暇の平均取得率

	2012年度	2013年度	2014年度
時間外月平均	22.5時間	23.2時間	22.3時間
有休取得率	83.0%	74.0%	85.0%

*1 勤続年数に応じ、0年:15日、1年:17日、2年:19日、3年以降:21日を付与しています。

*2 交替勤務者を除いたコスモ石油社員と出向者を集計しています。

Topics 2014 「コスモプロジェクト」活動報告

コスモ石油グループでは女性活躍推進策の検討・提言を図るため、2014年1月に部署や環境の異なる女性社員11名で構成された「コスモプロジェクト」を発足しました。コスモプロジェクトでは、発足から7ヵ月間アンケート調査やヒアリング、100時間以上のディスカッションを行い、2014年7月に40項目の女性活躍推進策を最終答申しました。提言を受け会社が対応しているものについて一部を下記に紹介します。今後は後継機関の「ダイバーシティ推進室」が、社員全員がいきいきと働き、活躍し続けることができる環境をめざし活動していきます。



コスモプロジェクト活動概要

全体ミーティング	41回(分科会含む)
ディスカッション時間	109.5時間
女性社員アンケート実施	回答数263名(対象者284名、回答率92.6%)
女性社員ヒアリング実施	19事業所 約100名(その他男性社員、所属長等多数)

コスモプロジェクト答申および会社対応について(一部)

施策内容	施策内容解説	会社対応
女性社員が長く働き続けられる会社にするために		
働き続けたいと思える、魅力的な会社であること		13施策
積極的に女性の活躍を後押ししてくれること		
上司のマネジメント研修	部下のキャリアアップや仕事と家庭の両立をサポートし、「効率重視」の観点から評価できるラインマネージャーの育成を期待する。社員がそれぞれ「何をどう頑張ったら良いか」という方向性を的確に示す上司の存在が女性の活躍に必須だと考える	全ライン長を対象に評価者研修ならびに外部講師によるダイバーシティ研修を実施。今後も毎年1回、全ライン長を対象とした研修を開催予定
多様な働き方による会社への貢献が認められること		
効率性を重視する評価制度への移行	育児や介護などで時間に限りのある社員を抱える職場では、長時間労働がもっとも大きな課題であるため、生産性の高い働き方へ促して欲しい	総労働時間に関する目標設定を義務化し、時間外労働の削減およびワーク・ライフ・バランスの推進を図る。2015年度を生産性向上による労働時間適正化の取り組み強化年とし、従来の働き方を変革していく
退職せずに働き続けられる制度があること		14施策
多様な働き方が可能であること		
育児中・介護中の社員の在宅勤務制度適用範囲の拡大	多様な働き方は、在宅勤務の利用拡大によって実現すると考える	在宅勤務を週1回から週2回に拡大
万が一退職を選択しても、再び働く機会があること		
ライフイベントを機会に退職した社員を、再雇用する制度があること		
正社員としての再雇用制度の創設	ライフイベントによる退職を選択した社員に再び活躍してもらうことは、会社・社員ともにメリットのある施策だと考える	育児・介護・配偶者の転勤で仕事を続けられなくなった社員に対し、以下のカムバック制度を創設 ・再雇用制度(育児・介護・配偶者の転勤事由で退職した社員) ・配偶者転勤事由による休職制度
女性社員が能力を発揮する会社にするために		
発揮すべき能力が明確で、能力発揮の機会があること		5施策
成果に対する価値基準が明確で正当な評価・報酬が得られること		2施策
女性の活躍を永続させるために		
女性社員が増加していくこと		
女性社員の安定採用	コスモ石油の女性社員比率は約10%にとどまるが、女性が増え、ロールモデルが増えていくことで、活躍の場が広がると考える	女性採用比率30%以上を目標として設定
女性管理職比率(目標値)の対外発表	女性管理職比率を上げることは、社会的責任でもあり、コスモ石油でも対応していく必要があると考える	女性管理職を2020年までに2014年度の約4倍に増やすことを目標として設定