

「個の尊重」「組織との調和」を基本に、 コスモ石油らしい企業文化づくりを推進しています。

当社は、企業市民として社会的責任を果たすことによって、「真に顧客に愛されるコスモネットワーク」と「社会との共生」の実現を目指しています。そのためには、社員一人ひとりが社会的責任を果たす意識や能力を備えていることが重要です。当社では、「個の尊重(人間性尊重・個性の重視)」と「組織との調和」を基本に、コスモ石油らしい企業文化づくりに取り組んでいます。当社の人事制度は、人事部で企画し、労働組合と協議を行い、取締役会での決裁を経て運用されます。

従業員の意欲、やりがい、職場環境などの現状を認識するために、2002年度は、全社員を対象にした意識調査を実施しました。この結果は、人事施策を通じて、より魅力のある職場づくりに反映していきます。また、2003年4月に「企業倫理規程(企業行動指針[※])」を制定し、「企業倫理推進室」を開設するとともに、従業員からの相談・報告窓口となるヘルプラインを設置しました。

人権の尊重

21世紀のキーワードは「平和」「人権」「環境」と言われています。当社は、国際化する社会の中で、存続を望まれる企業であり続けるために、「タフで、優しく、明るい会社」づくりを目指しています。これを実現するためには、役員以下全社員が人権に対する正しい認識を持ち、職場はもとより地域社会において差別のない豊かな人間関係を築いていくことが重要です。当社は、人権尊重を次のように位置付け、啓発研修を実施しています。2002年度は20日の研修を行ない、延べ1,217名が参加しました。

- ・ 企業活動の基本に人権尊重をすえる。
- ・ 「コスモ文化」のために人権尊重の思想を役立てる。
- ・ 人権尊重の実現に向けて「人権啓発研修」を実施する。

人事制度

コスモ石油という企業が、従業員一人ひとりの自己実現を図るためのフィールドであり、成果が公正に評価される場であることを目標に、さまざまな人事制度を企画・運用しています。従業員一人ひとりに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「成果・実力主義人事制度」を目指して、2000年1月より新たな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
- 目標設定・評価の際には、上司・部下が納得するまで話し合うことで、経営方針と個人の業務目標の一貫性を保ちます。これにより公正な評価や、従業員の自律的な活動の支援が可能になります。

また、資格等級を簡素化することで、経営状況や社会のニーズに対応した、柔軟な人材登用を可能にしています。

教育制度

当社は、若手・中堅従業員を対象に「組織の中で生きる個人の尊重」「自律型の人材育成」

【2002年度の研修実績表】

年間平均研修時間(2002年度実績、人事部主催、集合研修のみ)		
管理職対象	実施時間	受講者数
管理職選抜研修	112.5	13
新任ライン長研修	22.5	35
新任管理職研修	15.0	48
計	150.0	96
出向者も含めたコスモ社員の管理職総数...922人		
組合員(総合職)対象	実施時間	受講者数
中堅社員研修	30.0	56
新3等級研修	52.5	62
新入社員研修実施時間	157.5	9
計	240.0	127
出向者も含めたコスモ社員の総合職組合員総数...558人 上記以外にも部門別研修、社外講習会受講などを実施している。		

* 7～8ページを参照。

を目的とした教育制度、および中堅従業員・管理職を対象に「価値を生み出せる人材育成」を目的とした教育制度を構築・運用しています。

また、環境教育については、2002年度は、新任管理職研修など階層別研修の一部において環境研修を実施したほか、通信教育による環境講座を新設し、全社員が受講できる機会を設けました。2003年度は、すべての階層別研修において、環境研修を実施する予定です。

キャリアアップの支援

従業員一人ひとりが「やりがい」を持って、充実した社会生活を送るためには、社会人としてのキャリアを自らが考え、実践していくことが重要です。当社では、毎年1回の面談を実施し、各人のキャリアについて上司・部下間で検討するとともに、その結果を会社が把握し、従業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。また2000年からは、「社内公募制」も導入し、個人のやりがいや主体的なキャリア形成を支援しています。

労働組合

当社の労働組合は、ユニオンショップ制をとっており、組合員数は2,878名^{*}となっています。会社と労働組合の間には、全従業員を対象とする労働協約が結ばれており、会社の代表者と労働組

項目	当社	法定
育児・介護を行う申請者の時間外労働	させない	24時間 / 月以下、150時間 / 年以下
子どもの看護休暇	特別有給休暇 5日付与	休暇付与 (努力義務)

合の間で、経営協議会、中央労使協議会、地方労使協議会、安全衛生委員会、衛生委員会など、毎年20～30回の協議が行われます。その結果、「仕事と家庭両立支援」対策について、努力義務を満たした福利厚生制度を実現しています。

男女雇用機会均等法への対応

当社では、女性管理職のうち、すでにライン長として活躍している社員もいます。今後も、女性社員が活躍できる職場を拡大していきます。

定年後のキャリア支援

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60歳定年後の生活についての関心が高まっています。当社は、定年退職後の不安払拭の一助として、定年退職数年前に「生活設計研修=ライフプラン研修」を行っているほか、定年退職直前の「定年退職前説明会」、さらには定年退職後に再就職を希望する従業員に対して「実務研修=セカンドキャリア研修」を実施しています。

また、「実務研修=セカンドキャリア研修」受講者に対して、グループ会社のキャリアセンターで就職情報を提供しているほか、キャリアセンター内に相談窓口も設けています。

障害者雇用の取り組み

障害者の方が当社の従業員として仕事をすることで支障がないように、従業員研修などによる意識啓発を行っています。また、障害者従業員が十分に能力を発揮できるよう、全社で職場環境づくりを行っています。

^{*} 出向者を含む。