

従業員一人ひとりが成長を実感できるフィールドであるために

経営理念の一つである、「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」を基本にさまざま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、かけがえの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、おのおのが役割を果たし、企業市民として社会的責任を果たすことがコスモ石油の企業文化になると考えます。

参照 ▶ データブックp17、18

■人権尊重の取り組み

「コスモ石油グループ企業倫理規程（企業行動指針）」に人権尊重についての考え方をまとめ、あらゆる人権侵害の防止・撤廃に向け、コスモ石油グループとして推進しています。人権尊重を徹底し、過去から取り組んできた人権啓発推進活動をさらに推進するために2004年度より、新たに「人権委員会」を設置しました。

▶ 「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、障害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ほか、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従業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。

WEB ▶ <http://www.cosmo-oil.co.jp/company/corpo/guideline.html>

▶ 2003年度コスモ石油グループ人権啓発標語最優秀作品（人権啓発研修推進委員会主催）

●従業員の部

絶対持たない差別の心 人類全てのマニフェスト

●家族の部

わたしひとり小さい輪 あなたとわたしで大きい輪
みんなでぐるりと やさしい社会

■人事制度

「タフで優しく、明るい会社」づくり。

コスモ石油グループが、従業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、従業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、さまざまな人事制度を企画・運用しています。

その一環として2000年1月に「成果・実力主義人事制度」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

▶ 従業員満足度調査

2002年12月に「コスモサーベイ」（人事制度に関する従業員満足度調査）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従業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議しながら、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。

■労働組合について

コスモ石油の労働組合は、ユニオンショップ制をとっており、組合員数は2,799名（2003年3月末）となっています。会社と労働組合の間には、従業員の身分・雇用などの労働条件に影響が生じる時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、必要に応じて頻りに協議を行っています。

■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・中堅従業員対象・・・「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
- 中堅従業員、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研修も実施しています。

さらに各階層別研修では環境研修、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。

✦キャリア支援の取り組み

「どんなとき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。

従業員一人ひとりが「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。

■従業員のキャリア支援

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に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・部下間で確認を行っています。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。2000年度からは各部署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。自己啓発の資格取得などについては、通信教育や社外講習会の受講支援を実施しています。

■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。

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＝ライフプラン研修」を実施しています。また定年退職直前の「退職手続き説明＝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、「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）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。

■一人ひとりが自己実現できるフィールドづくり

✦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

2004年度より、より豊かな育児生活、スムーズな職場復帰を支援するため、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ています。

✦障害者雇用の取り組み

障害者の方がコスモ石油グループの従業員として仕事をするうえで支障がないように、従業員研修などによる意識啓発、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。

✦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」などのケア活動を実施しています。