

社員とのかかわり

WEBはこちら <http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/06/soc/employee.html>

企業は社員一人ひとりに支えられています。
社員が業務を通して社会的責任を自覚し、
十分に力を発揮できる職場環境づくりに努めます。

「連結中期人権・人事計画」

 関連情報 [詳細データ
http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/06/soc/employee.html](http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/06/soc/employee.html)

2005年度に「連結中期人権・人事計画」を策定し、人権、多様性尊重／機会待遇均等、職場の衛生、福利厚生、育成／能力開発、雇用保証／創出、の6項目を推進するとともに、労働組合と協力した取り組みも進めています。

この計画は基本的人権を尊重する人事施策を継続するとともに、多様性の尊重の精神に則り、「人」をキーワードに、より「明るく働きやすい職場」をめざし、社員のモチベーション向上を図っていきます。

人権

2006年2月7日、国連グローバルコンパクトの支持を表明しました。これは「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」などの国際的な諸問題の解決のために尊重すべき普遍的な10原則をまとめたものです。

人権啓発研修では、関係会社を含めたトップ層研修のテーマを「CSRと人権」としたほか、事業所研修などの受講者も大幅に増加しました。また、グループ推進組織に担当者を置き推進体制を強化しました。

 WEB [グローバルコンパクトへの取り組み
http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/06/gl_cp.html](http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/06/gl_cp.html)

▼表2

社員数				
2006年3月31日現在 (名)				
		男性	女性	合計
コスモ石油	組合員	1,222	169	1,391
	管理職	312	2	314
	その他*	13	0	13
	小計	1,547	171	1,718
関係会社	組合員	1,160	119	1,279
	管理職	424	1	425
	その他*	19	0	19
	小計	1,603	120	1,723
合計	3,150	291	3,441	

* 出向受入者・労働組合専従

多様性尊重／機会待遇均等

女性が活躍できる職場の拡大をめざして、製油所に技術系総合職2名、石油営業に新入社員3名を配属するなど、公正な採用の継続に取り組んでいます。また、障がい者雇用については、法定雇用率の1.8%を超える1.9%となっています。障がいを持つ社員がコスモ石油グループで支障なく安心して働けるように、社員の意識啓発や職場環境づくりなど、ノーマライゼーションに力を入れています。

特定の職務に従事する社員を対象とした勤務地限定社員制度を制定しました。これは勤務地を限定することで社員の生活基盤の安定化を図り、社員が抱える育児、教育、介護などの問題を緩和することでより働きやすい職場環境を整えることを目的としています。

職場の衛生

メンタルヘルスケアの一環として、2005年10月にPC環境のある社員約3,000名を対象にしたストレスチェックを実施しました。

また、コスモ石油グループの社員および出向者を対象とした定期健康診断の受診率はほぼ100%を達成しているほか、産業医による健康指導や、健康保険組合とのタイアップによる「ハロー健康相談24」などのケア活動を行っています。

さらに、超過勤務者の健康障がいを防止するため、医師による健康診断と指導を、「労働時間適正管理検討会」のもとで継続して実施しています。

▼表3

障がい者雇用(2006年6月厚生労働省届値)		
	2005年6月1日	2006年6月1日
障がい者雇用人数	42名	43名
(内、重度障がい者人数)	19名	21名
障がい者雇用率*	1.8%	1.9%
法定不足人数	0名	0名

* 法定雇用率1.8% (小数点第2位以下は四捨五入)

福利厚生

2003年に成立した「次世代育成支援対策推進法」に対応して、子育てと仕事に関する雇用環境の整備などを記載した「一般事業主行動計画書」を、2005年4月に厚生労働省に提出しました。特に、男性社員の育児休職1名以上と、女性社員の育児休職取得率70%の達成を重点項目としています。

また、保育所が見つからない、配偶者が病気であるなどの場合に育児休職期間を1歳から1歳半に延長し、休職後の現職復帰も保証しています。さらに、妻が出産時の男性社員の出産休暇を3日から5日に延長し、法律の規定以上としました。

余暇活動支援では夏季休暇取得促進キャンペーンを実施し、有給休暇の取得率は約7割となっています。

育成／能力開発

各部署や関係会社が行う公募に上司を通さず直接応募でき、募集者と応募者の意向が合えば成立する「社内公募制」を2000年度から実施し、2005年度は12部署で応募があり、6名が成立しました。

教育制度においては、階層別研修にて従来の能力開発的研修にCSR研修を追加し、環境、人権啓発、企業倫理（コンプライアンス）の各研修を必須としています。さらに、能力開発の一環として社員の通信教育受講や社外講習会参加への月額支援の対象を広げるなどを行い、受講者数が増加しました。

▼表4

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

	2004年度		2005年度	
	女性	男性	女性	男性
産前産後休暇取得人数	8名	0名	6名	0名
育児休職取得人数 ^{*1}	6名(12名)	0名	8名(11名)	0名
復職支援ツール受講者数 ^{*2}	4名	0名	3名	0名
育児休職取得率	88%	—	100%	—

*1 2005年度に休職を申請した人数。()内は2005年度中に休職を取得した人数。

*2 2004年度のデータの一部に誤りがあったため、修正データを掲載しています。

雇用保証／創出

「改正高年齢者雇用安定法」の施行を受けて、2006年4月1日より「再雇用制度」を実施しました。コスモ石油グループ内でも再び就職できるように、従来の再就職支援施策を充実したものです。

また、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」に加えて、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。

労使

社員の身分や雇用などの労働条件に影響が生じる場合は、労使双方が事前協議を行うことを「労働協約」に明記し、経営トップ層と労働組合とが定期的な協議会や各種委員会を、本社、各事業所において必要に応じて開催しています。また、労使にて過重労働による健康障がい防止、時短推進などを目的とする「労働時間適正管理検討会」を設置し、「36協定」の遵守や休暇取得などを推進しています。

COLUMN

アスベスト健康診断について

コスモ石油では、アスベスト製品は製造しておりませんが製油所などにおいてアスベストを含有した保温材などを使用していることから、社員については、2005年度から胸部X線撮影を直接撮影に統一し、問診時にアスベストに関する健康不安がある場合には医師に相談するように指導しています。

また退職者についても臨時健康診断の案内を行い希望者に対し健康診断を実施するなど、アスベストによる健康被害の早期発見に努めています。