

社員とのかかわり

<http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/07/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」

 **WEB** 詳細データ●「連結中期人権・人事計画」
<http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/07/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。

この計画で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・コンパクトへの支持を表明し、実現へ向けて取り組みを進めています。

2007年5月に、関係会社を含めたトップ層の人権啓発研修を行ったほか、各事業所でも34回の人権啓発研修を行い1,632名が参加しました。また新入社員や新任管理職も含め、各階層別の啓発研修も引き続き実施、176名が受講しています。

 **WEB** 詳細データ●グローバル・コンパクトへの取り組み
http://www.cosmo-oil.co.jp/sustainable/07/gl_cp.html

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、2006年度総合職40名の新卒採用のうち、6名が女性と、公正な採用を継続的に取り組んでいます。また、6名の女性の内営業部門に3名を配属し、2007年7月現在、営業部門に合計17名、製油所部門に合計2名を配属しています。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2.0%となっています。障がいのある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、社員へ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。


2006年度はセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについても研修を行い、意識の向上に努めると同時に社員からのセクハラ・パワーハラ相談窓口を設置しフォロー対策を行っています。また社員の多様な働き方をサポートする目的で、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。多くの社員が応募し、より働きやすい職場環境を整えることができました。

職場の衛生

メンタルヘルスの予防対策として、社員用とライン長用の2種類の小冊子を作成・配布しました。また全ライン長にはその小冊子を使い、疾病の早期発見、部下への対応、また相談窓口の活用などの内容でメンタルヘルス研修を実施しました。

福利厚生

「次世代育成支援対策推進法」に対応して、子育てと仕事の両立を可能とする雇用環境整備を目標とした「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、取り組んできました。男性社員の育児休職者1名以上、女性社員の育児休職取得率70%の達成を重点項目とし、積立有給休暇(失効年休)の利用条件を緩和して育児休職期間に充当できるように制度改定を行い、育児休職期間の一部を有給休暇にて利用できる制度としました。その他、年次有給休暇取得促進策として長期連続有給休暇取得促進キャンペーンを実施し、有給休暇の消化率は約8割となっています。2006年度は育児休職制度の利用者は男性1名、女性6名(取得率83%)、介護休職制度については1名の利用でした。



コスモ石油は、「次世代育成支援対策推進法」に対応した取り組みにより、2007年5月に厚生労働省より「基準適合一般事業主」の認定を受けています。

社員数

		男性	女性	合計
コスモ石油	組合員	1,337	195	1,532
	管理職	356	5	361
	その他*1	23	0	23
	小計	1,716	200	1,916
関係会社*2	組合員	981	98	1,079
	管理職	359	0	359
	その他*1	19	0	19
	小計	1,359	98	1,457
合計	3,075	298	3,373	

*1 出向受入者・労働組合専従 *2 社員数はコスモ石油から関係会社への出向人数

●ワークライフバランス推進施策

仕事と私生活のバランスの取れた、働きやすい職場環境づくりをめざして、コスモ石油では、2007年度より次のような新休暇制度と次世代育成支援施策を導入しました。

プリセット休暇:有給休暇の取得促進をめざして、毎年の有給休暇のうち3日を、全社指定の一斉有給休暇取得日に指定しました。

ボランティア休暇:年3日のボランティア休暇を創設、社員のボランティア活動や社会貢献活動への参加をサポートします。

次世代育成支援施策:育児休職取得可能期間を子どもの3歳到達年度末までとし、育児に専念する社員のサポートをします。また、子どもが小学校4年の始期に達するまで、労働時間を1日2時間まで短縮できるようにしました。さらに、子どもの3歳到達年度末までの間、仕事を続けるために育児施設を利用する場合に、25,000円を上限に費用の半額を会社が負担します。

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年度から実施しています。2006年度は10部署の応募があり、4名が成立しました。

教育制度においては、2005年度から階層別研修で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、自己啓発を積極的に支援しています。

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60歳定年以降の社員を対象としたシニア社員制度を導入しました。コスモ石油グループ内で働き続けられるように、従来の再就職支援施策を拡充したものです。

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。

2006年度はライフデザイン研修で106名、セカンドキャリア研修で44名の参加者がありました。

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委員会」では小冊子「労働時間まるわかりガイド」を作成し、社員に配布するとともに時間管理者(ライン長)へ36協定の遵守や休暇の推進などの労働時間研修を実施し、周知徹底を図りました。

障がい者雇用(2007年6月厚生労働省届値)

(名)

	2006年6月1日	2007年6月1日
障がい者雇用人数	43	45
(内、重度障がい者人数)	21	23
障がい者雇用率*	1.9%	2.0%
法定不足人数	0	0

* 法定雇用率1.8%(小数点第2位以下は四捨五入)

産前産後休業・育児休職取得人数、復職支援ツール受講者数

(名)

	2005年度		2006年度	
	女性	男性	女性	男性
産前産後休業取得人数	6	0	6	0
育児休職取得人数*	8(11)	0	6(8)	1(1)
育児休職取得率	100%	—	83%	—
復職支援ツール受講者数	3	0	3	0

* 当該年度に休職を申請した人数 ()内は当該年度中に休職を取得した人数