

# 社員とのかかわり

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

詳細情報●連結中期人権／人事計画

web <http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/social/employee.html>

2005年度から3ヵ年計画でスタートしました「第1次連結中期人権／人事計画」については「人権」、「多様性尊重／機会待遇均等」、「職場の衛生」、「育成／能力開発」、「福利厚生」、「雇用保証／創出」の6項目をテーマとし、推進してきました。

この計画では社員一人ひとりをもって、自分らしさ(能力や個性)を最大限発揮できる、職場環境や企業風土・企業文化をめざすことをビジョンとし、以下の2点を柱として取り組みを進めました。

- ①基本的人権を尊重する人事施策を継続(基本的部分)
- ②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る(付加価値的部分)

3ヵ年での大きな成果は以下のとおりです。

- ①国連グローバル・コンパクトへの参加(2006年2月)
- ②障がい者雇用の促進(雇用率：2008年6月2.1%)
- ③次世代育成支援対策推進法への対応(次世代認定マーク「くるみん」を取得(2007年5月))
- ④過重労働防止策の推進(全社員に労働時間についての啓発冊子を配布、時間管理者(ライン長)への研修実施)
- ⑤メンタルヘルスケアの実施(全社員用、ライン長用のメンタルヘルス啓発冊子の配布、ライン長への研修の実施)

### ◆第1次連結中期人権／人事計画と実績(2005～2007年度)

テーマ	取り組み項目	実績
人権	国連グローバル・コンパクトの署名検討	国連に署名提出・承認
多様性尊重／機会待遇均等	障がい者雇用の促進(法:1.8%)	障がい者雇用率 2005年6月1.8%⇒2008年6月2.1%
	セクハラ等防止策の推進	セクハラ・パワハラ相談窓口を人事部内に開設
職場の衛生	過重労働防止策の推進	過重労働者(80時間超)への振休、代休の強制取得の制度化 労働時間まるわかりガイドの配布&ライン長研修の実施
	ヘルスケアの実施	常時できるメンタルヘルスチェックの導入(健康保険組合) メンタルヘルス啓発冊子の配布&ライン長研修の実施
育成／能力開発	キャリア・スキルアップ支援	社内公募の継続実施 求人型⇒キャリアチャレンジ制度(求職型)の採用
福利厚生	次世代育成支援法への対応	厚生労働省から認定、「くるみん」マークの取得
	育児・介護制度の推進	育児休職を3歳到達年度末まで期間延長(法は最長1歳6か月)
	余暇活動の推進	ボランティア休暇制度の導入(2007年度以降18名取得)
雇用保証／創出	改正高年齢者雇用安定法への対応	シニア社員再雇用制度の導入(2006年度以降：78名(38%*))

\* 2006年度・2007年度の退職者の累計に対する再雇用人数の割合

## 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、新入社員、各事業所の人権推進者の研修を実施しました。

詳細情報●国連グローバル・コンパクトへの取り組み

web <http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/globalcompact.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、2007年度総合職51名の新卒採用のうち、16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、16名の女性の内、営業部門に6名を配属し、2008年3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。

障がい者雇用については、法定雇用率の1.8%を超える2.1%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。

2007年度は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ともに、企業倫理相談窓口(ヘルプライン)とは別にセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント専用の相談窓口を人事部内に設置しました。

## 職場の衛生

メンタルヘルスの予防対策として、コスモ石油健康保険組合にて外部機関と提携し、社員また社員の家族が常時パソコンにてチェックをできるストレス診断テストを開設しました。また、「こころとからだの健康相談」も開設し、電話はもちろん、webサイトでも相談できるように環境を整備しました。こころの相談などについては相談者自身のことだけではなく、部下、家族についても相談できるようになっており、ストレスに悩む部下への対応などに活用されています。また2008年4月から、関係会社を含めた全事業所にてメタボリックシンドロームの予防策などの研修を実施しています。

## 育成／能力開発

従来の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、2008年度からキャリアチャレンジ制度と称し、求人型(各部署⇒社員)を求職型(社員⇒各部署)に変更しました。これは熱意、意欲のある社員が「チャレンジ」できる組織風土の醸成、また社員自らの意思がキャリアパスに反映できる機会の創出を推進することを目的としています。従来の特定部署だけではなく、社員自らがチャレンジしたい業務(部署)に応募できるようになりました。

	(従来)社内公募	(変更後)求職型 (キャリアチャレンジ制度)
特徴	求人型(各部署⇒社員)	求職型(社員⇒各部署)
対象者	募集部署の提示条件による	総合職 2等級
選考手順	(1)人事部にて応募者を受付 (2)各部署での選考、合否決定	(1)人事部にて応募者の書類選考 (2)各部署と人事部にて調整、合否決定

### ◆社員数

単位：名

		性別		合計
		男性	女性	
コスモ石油	組合員	1,328	200	1,528
	管理職	424	5	429
	その他	27	0	27
	小計	1,779	205	1,984
関係会社	組合員	918	99	1,017
	管理職	328	0	328
	その他	16	0	16
	小計	1,262	99	1,361
合計		3,041	304	3,345

※その他は出向受入者・労働組合専従

## 福利厚生

2007年5月に厚生労働省より次世代育成認定マークの「くるとみん」を取得しました。「次世代育成支援対策推進法」に対応して、育児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」を厚生労働省に提出し、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た制度改定を行い、育児休職期間の一部を有給休暇にて利用できるようにしました。



### MESSAGE

前向きに育児に取り組み、  
女性への理解も深まる  
経理部 税務・教育グループ

山田 豊博



2008年の5月、連休明けから月末まで、育児休暇を取得しました。子育て目的でしたが、腱鞘炎になった妻に代わり、三度の食事をつくる、「主夫」の役割も果たすことになりました。しかし、初めての子育てにも前向きに楽しみ、妻との会話時間も長くなり、非常に良かったと思います。特に女性の大変さに対する理解度が深まったことは収穫ですね。もうひとつ良かったのは、自分は何のために仕事をしているのか、という根本を見つめ直す時間が得られたことです。多くの男性社員がこの制度を利用し、効果を実感すると良いと思います。

### ◆障がい者雇用(2008年6月厚生労働省届値)

単位：名

	2006年6月1日	2007年6月1日	2008年6月1日
障がい者雇用人数	43	45	48
(内、重度障がい者人数)	21	23	23
障がい者雇用率	1.9%	2.0%	2.1%
法定不足人数	0	0	0

※法定雇用率1.8%

# 社員とのかかわり

## ●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、働きやすい就業環境を提供することにより、社員の活性化と優秀な人材の確保につなげるとともに、育児と仕事の両立に関する支援強化を推進しました。  
 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。(取得率81%)

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した。(18名取得)

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した。

また、子どもが小学校4年の始期に達するまで、規定労働時間を1日最長2時間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、月額25,000円を上限に費用の半額を会社が負担しています。

そのほかに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。2007年度は育児休職制度の利用者は男性1名、女性4名(取得率75%)、介護休職制度については男性1名の利用でした。

### ◆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 単位：名

	2005年度		2006年度		2007年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
産前産後 休暇取得人数	6	0	6	0	8	0
育児休職* 取得人数	8 (11)	0	6 (8)	1 (1)	4 (7)	1 (1)
復職支援ツール 受講者数	3	0	3	0	8	0
育児休職 取得率	100%	-	83%	-	75%	-

\* 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

## MESSAGE

### CSR経営の推進という

トップの方針を受け、  
ボランティア休暇制度を導入しました。

人事部 労務・人権グループ長

長屋 秀美



コスモ石油は、2007年4月にボランティア休暇制度をスタートさせました。これは、会社が認めるボランティア活動に参加する場合、年間3日間の有給休暇を認めるという制度で、CSR推進の一環として社会貢献活動に多くの社員が関心を持ち、自ら参加していこうという意識を持ってもらいたいというメッセージを込めています。2008年3月末現在、18名の取得がありましたが、現状の取得件数が十分だとは思っていません。研修などを通じた周知徹底を図り、実際に社員が利用し、会社の活性化につながる制度にしていきます。

## 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。

本制度にて2008年3月末現在、78名の方が各職場で元気に働いています。

また、外部の企業への再就職支援として、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。

2007年度はライフデザイン研修で160名、セカンドキャリア研修で38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の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」を開催し、36協定の遵守や夏季や冬季の長期有給休暇取得を推進しています。