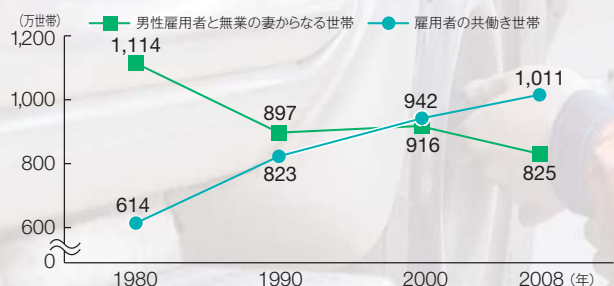


価値観やライフスタイルが多様化する現代社会。
コスモ石油グループは働きやすい
職場づくりをめざしています。

データで見る社会情勢

1980年代に入り共働き世帯は急増しており、1990年代前半には配偶者が無業の世帯と共働き世帯の数は急接近し、2000年以降は逆転しています。労働環境が変化を続ける中、ライフスタイルに合った働き方を選択できるようにすることは、仕事と生活の調和のために必要な条件です。国も数値目標を掲げワーク・ライフ・バランスを推進しています。

共働き等世帯数の推移



(注1) 1980年から2000年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)。ただし、1980年は3月)、2008年は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
(注2) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口および完全失業者)の世帯。
(注3) 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
出所:内閣府男女共同参画局「平成21年版 男女共同参画白書」

国のワーク・ライフ・バランスに対する数値目標

数値目標設定指標	現状(直近の値)	2020年
就業率 25～44歳女性	66.0%	73%
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0%	5割減
年次有給休暇取得率	47.4%	70%
男性の育児休業取得率	1.23%	13%

出所:仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和推進のための行動指針」一部抜粋

社員が能力を発揮できる、働きやすい職場づくりに取り組みます。

コスモ石油グループでは、社員一人ひとりを尊重することはもちろん、能力を向上し発揮できる、明るく働きやすい職場づくりを進めています。その一環として、業務の効率化や労働時間の適正管理に取り組むとともに、適性・能力に合った公正・公平な評価を行っています。

また、近年では生き方や働き方に対し、さまざまな考え方が生まれ、いわゆるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を意識した取り組みが企業に求められています。その実現は一企業にとどまらず、社会全体を持続可能にするという観点からも重要です。コスモ石油グループは、社員一人ひとりの価値観・人生観を尊重し、自らの希望する人生を実現できるよう、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを推進しています。

第2次連結中期人権／人事計画

2008年度からスタートした「第2次連結中期人権／人事計画」は、「参画意識の向上」「多様性尊重、機会均等」「人材の育成、能力開発」「心身のヘルスケア増進」「職場と家庭の両立支援」「雇用の安定、再就職支援」の6項目をテーマとして掲げ、取り組みを進めてきました。また、2006年2月より国連グローバル・コンパクトへの支持を表明し、人権などに関する活動に取り組んでいます。



人権侵害の防止・撤廃のために

コスモ石油グループでは、あらゆる人権侵害の防止・撤廃に向けた取り組みを推進することを目的に「人権委員会」を設置しています。人事部担当役員が委員長を務め、社内各部門のメンバーで構成しています。原則年1回開催され、人権施策に関する基本方針の審議、推進などを行っています。また、毎年コスモ石油およびグループ会社の経営トップ層を対象とした「コスモ石油グループトップ層人権研修」を行っており、2009年度は84名が参加しました。



トップ層人権研修

第2次連結中期人権／人事計画の2009年度の取り組み状況

※達成度：○達成 △一部達成 ×進捗なし

テーマ	2009年度の目標	2009年度の実績	目標の達成度	
参画意識の向上	人事規程・制度の周知、意識調査	・人事規程・制度の周知継続 ・社員の制度認知度調査実施	研修等の機会および個別対応により認知度アップを図ったが、認知度調査は未実施	△
多様性尊重、機会均等	公正な採用	障がい者雇用率：2%以上を維持	障がい者雇用率： 2009年6月2.0%→2010年6月2.1%	○
	ハラスメントの防止	人権研修の充実（ハラスメント防止）および日勤者受講率80%以上	「パワーハラスメントの防止」をテーマに実施 受講率は77%と前年比7%増加	△
人材の育成、能力開発	キャリア形成の支援、社内公募の実施	キャリアチャレンジ制度の継続実施	キャリアチャレンジ制度を継続実施	○
心身のヘルスケア増進	過重労働の禁止、特定健康診断の実施	・日勤者の全社平均総労働時間：1,900時間以下/年 ・特定保健指導の継続	・日勤者全社平均総労働時間1,900時間/年 ・特定保健指導を継続実施	○
職場と家庭の両立支援	育児休職の推進、余暇活動の支援	・日勤者の有給休暇取得日数の維持向上 ・育児休職の推進、余暇活動の支援	・日勤者有給休暇の平均取得日数15.8日（ベース年（06年度）比+2.9日、22%増加） ・育児休職取得者6名（女性4名、男性2名。女性取得率100%）	○
雇用の安定、再就職支援	再就職・再雇用の支援	再就職・再雇用の支援継続	・シニア社員採用63名（対象者122名） ・ライフデザイン研修66名受講、セカンドキャリア研修22名受講	○

※コスモ石油(株)（出向者を含む）の社員を報告範囲の対象としています。

① お客様の信頼と満足に応えます

② 安全で事故のない企業をめざします

③ 人を大切にします

④ 地球環境を大切にします

⑤ 社会とのコミュニケーションを大切にします

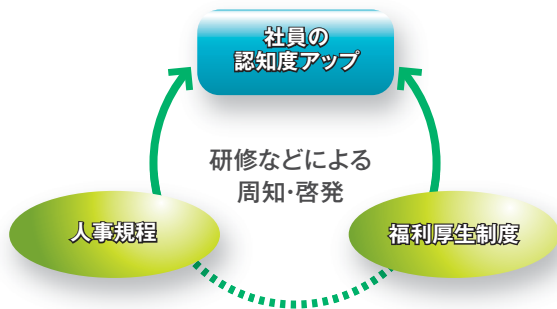
⑥ 誠実な企業であり続けます

③ 人を大切にします

働きやすい職場環境をめざして

参画意識の向上

社内には多種多様な人事規程や制度がありますが、機会を設けての周知と個別対応によって徐々に認知度アップを図っています。今後も研修などの機会を通じて周知・啓発を行い、認知度を高めていきます。



キャリアチャレンジ制度を実施

2008年度から「キャリアチャレンジ制度」を実施しています。従来の求人型(各部署⇒社員)から求職型(社員⇒各部署)とし、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しました。(1)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、(2)社員自らの意志がキャリアパスに反映できる機会の創出を目的とし、社員の能力を十分に発揮するための機会として位置付けています。

社員数(2010年3月末現在)

(単位:名)

		男性	女性	合計
コスモ石油	組合員	1,505	224	1,729
	管理職	389	4	393
	その他*1	55	3	58
	小計	1,949	231	2,180
グループ会社*2	組合員	780	95	875
	管理職	263	0	263
	その他*1	6	1	7
	小計	1,049	96	1,145
合計		2,998	327	3,325

※2009年度より、シニア社員を含め、出向受け入れは除いてカウントしています。

*1 その他の内訳は、シニア社員64名、試備員1名。

*2 グループ会社の社員数は、コスモ石油(株)の社員で出向している人数。

社員の再就職を幅広く支援

2006年4月からシニア社員制度を導入し、2010年3月末現在、164名の社員が各職場で活躍しています。また、55歳時の「ライフデザイン研修」および定年退職前の希望者を対象とした「セカンドキャリア研修」を2009年度も実施しました。

Voice



コスモビジネスサポート(株)
米田 憲夫

シニア社員として働いて

シニア社員として勤務を始め早1年となりました。いま1年間を振り返ると、それ以前と比べて、心理的には大きな違いはありませんでした。ただ私の場合は、現在の業務の内容が、それまでの経験を活かしつつも、まったく初めて取り組む業務が多々あり、戸惑いもありましたが、達成できた時の密かな喜びは、なんだか新入社員として初めて仕事をした時のことを思い出させてくれます。周囲の人たちの親切な協力もあり、楽しく仕事をしています。

人権の尊重と機会均等な職場をめざして

2009年度は企業倫理研修の中に人権研修を組み込み、「パワーハラスメントの防止」をテーマに研修を行いました。「しない」「させない」「許さない」姿勢を社員全員が持ち、真に明るい職場となるよう、今後も継続して啓発を行います。研修では、パワーハラスメントの問題解決に向け「相手の人権を尊重する」ことがもっとも重要であることを周知しました。

また、障がい者雇用では法定雇用率の1.8%を超える2.1%(2010年6月時点)となっています。今後も、すべての社員が、いきいきと安心して働けるよう社員への意識啓発や職場環境づくりに力を注ぎます。

詳細情報 ● 連結中期人権/人事計画

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

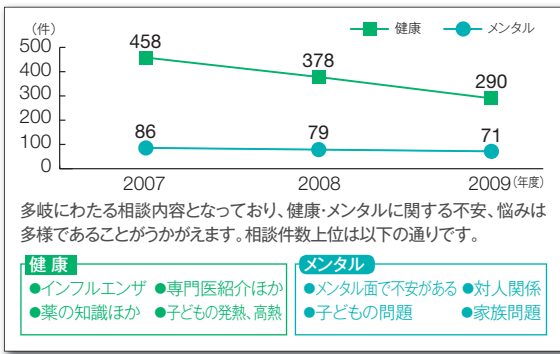
詳細情報 ● 国連グローバル・コンパクトへの取り組み

<http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/globalcompact.html>

心身のヘルスケアを促進

2008年度より義務化された特定健康診断に関して、コスモ石油健康保険組合と連携し本格的に指導を開始しました。一方、総労働時間削減に向けフレックス制度の積極的な利用促進、年次有給休暇の取得促進策を講じた結果、2009年度の一人あたり平均年間総労働時間は1,900時間となり、前年度比16時間の減少*となりました。また、

「健康・こころオンライン」相談件数



職場と家庭の両立をサポート

仕事と私生活のバランスのと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を強化してきました。その結果、2009年度の育児休職取得者は女性4名(取得率100%)、男性2名となりました。しかし男性の取得者は依然少なく、取得者増加に向けた推進策が必要となっています。

また、年次有給休暇取得促進策としてプリセット休暇制度*1を継続した結果、年次有給休暇の平均取得日数は15.8日と前年度比で0.3日、ベース年の2006年度比で2.9日、それぞれ増加しました。一方、2008年度から福利厚生制度として新たに導入した「コスモウェルボックス」*2は2009年度にお



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、育児休職取得率

(単位:名)

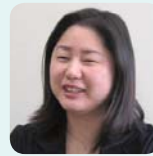
	2007年度		2008年度		2009年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
産前産後休暇取得人数	8	0	5	0	6	0
育児休職取得人数 ^{*1}	4 (7)	1 (1)	7 (12)	1 (1)	4 (10)	2 (2)
復職支援ツール受講者数	8	0	7	0	2	0
育児休職取得率	75%	—	100%	—	100%	—

※コスモ石油(株)(出向者を含む)の社員を報告範囲の対象としています。
*1 各年度に休職を申請した人数。()内は各年度中に休職を取得した人数。

コスモ石油健康保険組合では、精神科医・心療内科医をはじめとする専門スタッフによる電話健康相談「健康・こころオンライン」を常設し、社員およびその家族のさまざまな相談に即時に責任ある回答ができるよう対応しています。

*2009年度より、グループ会社の総労働時間の計算方法をより実態に近いものに変更しています。

Voice



コスモ石油(株) 人事部
健康管理センター
奥出 明子

社員一人ひとりに健康管理の自覚を

現在、看護師として社員の健康診断の計画・実施や、超過勤務者への産業医面談の設定・フォローを行っています。社員の健康増進は、社員自らが健康に対して意識を持ち、取り組むことが重要です。私をはじめ、産業医・看護師はその支援を最大の役割として日々努力をしています。特に、当社の場合、年齢構成上、ベテラン層が多いため、血圧・脂質代謝・糖代謝の項目で有所見率が高く、脳血管疾患や心疾患のリスクが増加傾向にあります。今後は一人ひとりの健康管理に対する意識向上に向け、事業所と連携を図りながら、全社を挙げて健康増進に努めたいと考えています。

いても非常に高い利用結果となり、ワーク・ライフ・バランス実現の支援ツールとして大いに寄与しました。

*1 プリセット休暇とは、年度初めに有給休暇の取得日を予め指定する制度のことです。
*2 コスモウェルボックスとは、旅行・レジャーおよびさまざまなライフプランにあわせて利用できる福利厚生制度です。
*3 くるみんマークとは、少子化対策を図り子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人などが厚生労働省から認定され付与されるマークです。

Voice



コスモ石油(株) 経理部
金刺 治樹

育児休職について

私は妻の入院直前から1ヵ月間育児休職を取得しました。そのため、入院・出産・退院に立ち会うことができ、産前産後の妻の不安を多少なりとも共有できたのではないかと思います。退院後は二人きりで育児生活でしたが、何もかもが初めてのことに對して、不安を感じながらも二人で育児に向き合えたこと、産後1ヵ月間で日々変化していく我が子を目の当たりにできたことはとても大切な財産となりました。

① お客様の信頼と満足に応えます

② 安全で事故のない企業をめざします

③ 人を大切にします

④ 地球環境を大切にします

⑤ 社会とのコミュニケーションを大切にします

⑥ 誠実な企業であり続けます