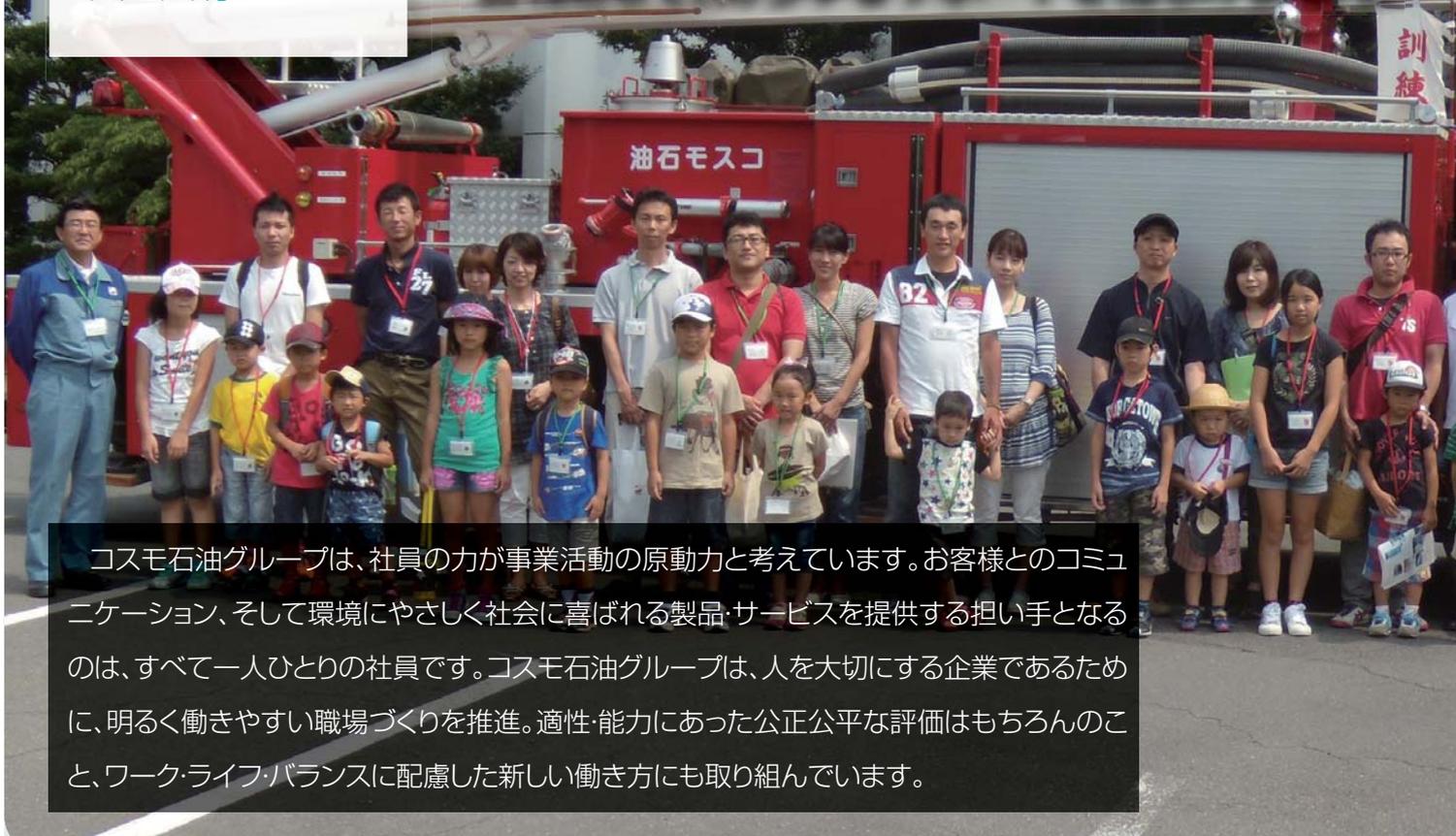


Chapter 03

人を大切にします

すべての社員が持てる能力と個性を發揮し
高いモチベーションで仕事に臨めるよう
会社として、あらゆるサポートを惜しみません。



コスモ石油グループは、社員の力が事業活動の原動力と考えています。お客様とのコミュニケーション、そして環境にやさしく社会に喜ばれる製品・サービスを提供する担い手となるのは、すべて一人ひとりの社員です。コスモ石油グループは、人を大切にする企業であるために、明るく働きやすい職場づくりを推進。適性・能力にあった公正公平な評価はもちろんのこと、ワーク・ライフ・バランスに配慮した新しい働き方にも取り組んでいます。

これからも職場と家庭の両立を支援していきます。

第3次連結中期人権/人事計画では、「職場と家庭の両立支援」の重点テーマとして「育児・介護休職支援、余暇活動支援」を定め、あわせて育児・介護休職支援を充実させるためのさまざまな制度の整備に力を入れています。一方、余暇活動支援では、中期計画で目標値として有給休暇取得率80%以上を掲げ、全社員の休暇取得拡大をめざしています。2010年度は78.4%と残念ながら未達でしたが、前年度(76.7%)より改善しました。コスモ石油グループ会社の有休取得率については、コスモ石油グループ対象会社18社中、13社が前年より改善しました。

また、次世代育成支援策として厚生労働省に提出していた第3期一般事業主行動計画(2009～2010年度)が認定されました。

2003年に公布された「次世代育成支援対策推進法」により、301人以上の労働者*1を雇用する事業主は、一般事業主行動計画*2を策定し、各労働局に届け出る義務がありました。法改正により2011年4月から101人以上の労働者を雇用する事業主も対象となりました。



*3

コスモ石油グループでは、コスモ石油(株)、コスモ石油販売(株)、コスモエンジニアリング(株)の3社に加え、改正後対象となったコスモペトロサービス(株)および(株)コスモトレードアンドサービスも加わり、対象全5社が行動計画の策定または届け出を完了しました。また、届け出の義務はありませんが、コスモ松山石油(株)も2010年8月から同じ行動計画にもとづく取り組みをスタートしました。

*1 301人以上の労働者：出向者は出向元でカウントするため、グループ会社はプロパー社員が対象。

*2 一般事業主行動計画：労働者の子育て支援策や労働条件の整備策について、期間、目標、実施時期を定めた計画。

*3 くるみんマーク：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ると付与されるマーク。

参考：次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 期間 2009年4月から2年間

2. 目標

- (1) 育児・介護をしながら働く社員を支援するための在宅勤務制度の導入
- (2) 子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進
- (3) 育児・介護等両立支援に資する制度の周知・利用促進
- (4) 所定外労働削減・年次有給休暇取得促進(ケロケロフレックス、プリセット休暇)



育休後の女性社員に やさしい会社・職場 であることを再確認。



コスモ石油 (株)
千葉製油所 工務課
古川 安津子

私には7歳、5歳、1歳と3人の子どもがいますが、そのいずれの機会にも育児休職を利用させていただきました。3回も育休を取った社員を復職させてくれた会社と、そのたびに温かく迎えてくれた職場の仲間たちには、本当に感謝しています。コスモ石油、そして千葉製油所が、育休後の女性社員にやさしい会社・職場であることを再確認できた気がします。

社会人として常に社会とつながってほしいという希望が強かったので、仕事をやめるといった選択肢は初めから考えていませんでした。よく「子どもが3人もいて働くのは大変では?」と聞かれますが、今は制度やサポート体制が整っていますので、それほど大変ではありません。働いているからこそ感じられる充実感や楽しさがあるから、子どもに対しても楽しく接することができていると思います。同じ立場にいる人には、ぜひ育児休職を利用して仕事を続けてほしいですね。「働くお母さん」が増えて、情報交換や交流会ができれば素敵なことだと思います。

人を大切にします

人材育成に対する考え方

コスモ石油は、自ら気づき、周囲に働きかけ、成長を追求する「自立型人材」の育成を目的とした教育制度を構築・運用しています。仕事を通じて成長する機会を提供し、公正な評価制度のもとで計画的・効果的な人材育成を行っています。また、教育制度として以下の仕組みがあります。

- ①業務を遂行することによる指導・育成の実践
- ②専門知識習得や語学力向上のための能力開発の場の提供
- ③役割転換と意識強化のための階層別研修の実施
- ④自己啓発の手段としての通信教育受講制度

入社時には社会人としての基礎を身につけ、コスモ石油社員としてのプロフェッショナル意識の醸成を図るための研修を実施しています。その後もOJT、2年次研修、5年次研修などあらゆる立場の社員がそれぞれの段階で適切な自己実現の機会を享受できるように、継続的な視野で研修・教育体系を構築しています。

こうした教育制度の実践と異動による成長機会の提供を行うことで、社員一人ひとりの自立を促します。

コスモ石油の教育体系 (総合職中心)

種類 等級	階層別研修 (選抜研修含む)	自己啓発	語学研修	専門	その他
管理職	新任ライン長研修	各種通信教育 資格取得 外部講習会 セミナー	TOEIC受験援助制度 語学研修 (オンライン英会話、語学研修)	各部署で主催する部門別研修	国内留学
	新任管理職研修				
	アセスメント研修				
非管理職	新3等級研修	各種通信教育 資格取得 外部講習会 セミナー	TOEIC受験援助制度 語学研修 (オンライン英会話、語学研修)	各部署で主催する部門別研修	国内留学
	5年次研修				
	2年次研修				
	OJT				
	新入社員研修				