

人権／人事施策の充実

人権尊重・働きやすい職場づくり

「連結中期人権／人事計画(2013年度～2017年度)」では、「業務の効率化と労働時間の適正管理」「ワーク・ライフ・バランス」「多様性の尊重」「心身の健康維持・向上」「パワハラ・セクハラ撲滅」の5項目をテーマに掲げ、コスモ石油グループ社員がより働きやすい職場になるよう取り組んでいます。

 **詳細情報：人事計画**
<http://www.cosmo-oil.co.jp/csr/social/employee.html>

グローバル人材育成

コスモ石油グループ社員は、世界8ヵ国、109名が海外に駐在しています。業務内容としては、資源開発、原油・石油製品の売買取引、プロジェクト(石油化学事業、ALA事業等)に大きく分けられます。「グローバルな垂直型一貫総合エネルギー企業」をめざすコスモ石油グループにとって、国内外のさまざまな案件に対応できる人材の育成は急務です。現在も多くの社員が海外駐在をしていますが、これからも多様な経験・スキルを持ったグローバル人材を育成するため、海外事業所に若手・中堅社員を積極的に派遣し実務を積ませ、いつでも海外で活躍できる人材を増やしていく方針です。

2013年度 国別海外駐在者数 
 2014年3月31日現在

国	駐在者数
UAE	75
バーレーン	1
カタール	16
中国	2
米国	3
イギリス	2
シンガポール	3
韓国*	7

2009年度～2013年度
海外駐在者数の推移

年度	海外駐在者数
2009	84
2010	91
2011	89
2012	94
2013	109

※ 駐在者数は、コスモ石油出向者数にコスモ石油・CEC・CTS・総研のプロパー社員を含みます。

* HCP出向社員の声  P12

多様性の尊重・機会均等

「公正な雇用の継続」をテーマとし、「障がい者雇用率の維持向上」を目標に取り組んだ結果、2013年度の障がい者雇用率は2.07%と法定雇用率(2.00%以上)を達成しました。今後も多様な人材がそれぞれの能力を存分に発揮できる職場環境の構築をめざし、施策を展開していくことで、障がい者雇用率の維持向上に努めます。

障がい者雇用(厚生労働省届出値) 

	2010年 6月	2011年 6月	2012年 6月	2013年 6月	2014年 6月
障がい者雇用人数	46名	45名	46名	41名	39名
(内、重度障がい者人数)	25名	23名	23名	21名	20名
障がい者雇用率*	2.1%	2.1%	2.3%	2.1%	2.07%
法定不足人数	0名	0名	0名	0名	0名

* 法定雇用率2.00% (小数点第2位以下は四捨五入)

※ コスモ石油単体、いずれも6月1日時点

コスモプロジェクトの発足

コスモ石油グループでは、女性の活躍推進を最重要課題のうちのひとつとらえています。2014年1月には、さまざまな部署の女性社員11名で構成されたプロジェクトチームを結成し、女性活躍推進策を会社に提言する「コスモプロジェクト」を発足しました。

コスモプロジェクトでは、社員全員がいきいきと働き、活躍し続けることができる環境づくりを目標に活動していきます。

※ 2014年2月にはステークホルダーダイアログを実施しました。  P27～28



ワーク・ライフ・バランスの支援

「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・介護休職推進、余暇活動支援」を定め、併せて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。誰もが働きやすい明るい職場づくりを進め、社員一人ひとりの価値観・人生観を尊重し、自らの希望する働き方を実現できるように、ワーク・ライフ・バランスに配慮したさまざまな取り組みを推進しています。

次世代育成支援策として「第5期一般事業主行動計画（2013年度～2014年度）*」を厚生労働省に提出しました。

* 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

育児休職取得者数

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
男性	2名	1名	2名	4名
女性	9名	12名	15名	17名

VOICE 在宅勤務利用者の声

コスモ石油株式会社 堺製油所 生産管理課*
藤井 敦夫



在宅勤務をはじめたきっかけは、産前・産後に体調を崩しやすかった妻の育児サポートをするためでした。私の選択を受け入れてくださった職場の皆様には感謝しています。

在宅勤務は、週1回、通勤や昼休みの時間を家事や育児の時間として活用でき、育児世代にはありがたい制度です。また、在宅でできる業務とできない業務が明確となるため、出社時に完了させるべき項目を早めにこなすなど、よりスケジュールを意識して業務に取り組むようになりました。

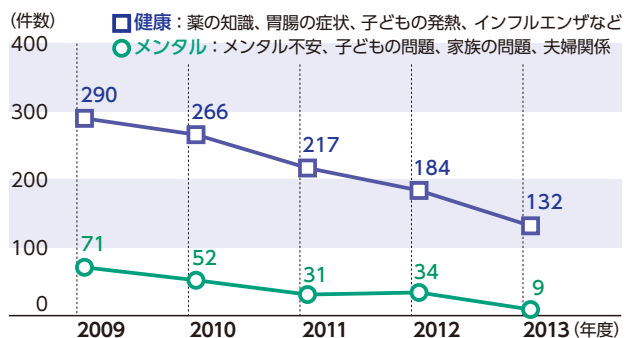
これを機に、業務効率化にも取り組み、仕事と育児の両立を果たしていきたいです。

* 所属は2014年3月末日時点

心身のヘルスケア

コスモ石油グループでは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取り組んでいます。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対し、即時に責任ある回答ができるよう対応しています。

「健康・こころオンライン」相談件数



長時間労働の削減への取り組み

社員のワーク・ライフ・バランスおよびヘルスケア増進のため、コスモ石油グループでは、時間外労働時間の限度時間を月間、年間、それぞれの期間単位で定めています。「連結中期人権/人事計画」において「年間総労働時間の削減」を目標とし、個別事案の改善に取り組みましたが、供給体制の見直し等の影響により超過勤務が発生したことが要因で、2013年度は多くの指標で前年を上回る結果となりました。

年間総労働時間

	2012年度	2013年度
年間総労働時間	1,954時間	1,966時間
所定労働時間*	1,817時間	1,817時間
目標総労働時間	1,900時間	1,900時間

* 日勤者平均

社員全員が十分に能力を発揮できる 職場環境を実現するために

コスモ石油グループではまだ比率の低い女性社員の意見に耳を傾け、女性社員自身で「会社のあるべき姿」を検討するため、「コスモプロジェクト」を発足しました。コスモプロジェクトは、2014年7月末にコスモ石油に必要とされる“女性活躍推進策”をとりまとめ、会社へ答申するため、2014年1月よりミーティングやヒアリングなどを実施しました。

活動初期にあたる2014年2月12日に、田辺三菱製薬労働組合 中央副執行委員長で、JEC連合 男女共同参画推進室の福田明子さんをお招きし、コスモプロジェクトの活動に際して、女性の活躍に関する意見交換をさせていただきました。

※ 社員に対しヒアリングを実施している関係で、発言者の実名は伏せさせていただきます。



会社としてメッセージを発信することで 女性活躍推進の浸透を

【A】 福田さんは、社会において女性が男性と同等に活躍するには、家庭内における男女の役割の差も埋めていく必要がある、とお話をされていました。

【福田さん】 職場は、家庭内での男女の不平等をカバーする場ではないと感じています。例えば、保育園児のお迎えを毎日女性(母親)が行っていて、そのために早く帰宅しなければいけない、というようなパターンです。夫、家族、地域社会を活用し、家庭の男女参画をした上で、会社の制度を利用するべきだと思います。

【B】 家庭での男女参画を明文化すべきですか。

【福田さん】 会社側からの「女性活躍」に関するメッセージはいつ頃出されるのでしょうか。明文化するのであればよいタイミングだと思います。

【A】 コスモプロジェクトの答申には、女性活躍に関するトップメッセージを出して欲しいという施策を含めたいと考えていますが、具体的には会社が決定します。



【福田さん】 会社からのメッセージはとても重要です。田辺三菱製薬で、女性の活躍の推進活動を実施したときに、女性社員から「会社は私たちに働き続けて欲しいと、本当に思っているのでしょうか?」という声がたくさん出ました。会社は辞めて欲しくないと思ってプロジェクトを実施しているのに、当の女性たちの感じ方は違っていました。会社の思いを明確に打ち出したほうが良いと思います。田辺三菱製薬の営業部門の場合ですと、支店長会議で毎回プロジェクトの状況を報告し、所長から女性だけではなく、全社員に説明してもらうことを何回も繰り返して、女性に働き続けて欲しいと願う会社の思いが伝わりました。制度づくりに5年、浸透に2年かかりました。

会社で家庭のことを話せる環境づくりには 意識改革が必要

【福田さん】 今でも日本の会社には、家庭のことを会社に持ち込んではいけないという美学がありますよね。

【C】 仕事の間では、家庭のことは言い訳にしかならないと思っていました。

【福田さん】 それは意識改革が必要だと思います。家庭の事情により、自分だけでは仕事を抱えきれないという状況になった場合だけ、周囲に申し出るという風土ですか。

【E】 そうですね、子どもが病気などで入院するというような状況でないとなかなか言えません。

【F】 就業後の飲み会などで身の上話になることはありますが、仕事で周りに迷惑がかからないうちは出てきませんね。

【G】 普段から家庭の話聞いていけば、いざ休まれた時でも、心構えができるので私は言うて欲しいと思いますが、自分が言えるかどうかはわかりません。



【福田さん】 このテーマで話をすると、“言わないといけない”という流れになるので、プライベートや家庭のことは言えませんというのは意外でした。

【C】 最近は男性社員でも、子どもが生まれるので休みますというメールがきます。おめでとくと祝う気持ちにはなっても、嫌な気分になることはありませんので、どうして言わないのでしょうか。

【D】 最小限の人数で仕事をしている場合には、この人がいないと困るということはありませんね。

ヒアリングで得た生の声を大切にしつつ 女性にどのように活躍して欲しいかを考える

【H】 このコスモプロジェクトで各事業所にヒアリングに行きましたが、立場が違くとそれぞれ違う意見が出てきます。

【E】 例えば、育児や介護中で時間に限りのある社員を、周囲がフォローしている場合です。繁忙期には、フォローする側の業務量が増えるケースもあります。

【福田さん】 ヒアリングで生の声を聞くのはすばらしいです。でも、聞いた人の背景も理解する必要があります。

【H】 まだ立ち上げの段階ですので、どう整理すればよいのか迷う部分があります。

【福田さん】 すべての意見が包含されることは難しいので、しっかり議論をして、どこに重点を置くのか考えないといけないですね。

【I】 女性のなかでは、現状で満足しているという人もいます。

【福田さん】 それは私にもよくわかります。田辺三菱製薬の広島支社で19年事務をしていた時に、チャレンジングな仕事を任せてもらえないという状況に納得するためには、そう自分に言い聞かせるしかありませんでした。

【C】 地方と東京の差をヒアリングで感じました。状況を変えようとする、東京で考えたことだけが実行され、地方の方の希望を置き去りにしてしまうようにも思えます。

【福田さん】 その考えはとても大切です。会社が女性にどのような働き方を望んでいるのかを考えてください。全員が管理職になってもらいたいわけではなく、今の仕事をしっかり行う人も必要ですね。今いるところから、一歩二歩進む人がいても、五歩進む人がいてもいいのです。五歩進みたい人がいれば、それができるようにすることが重要です。コスモプロジェクトのメンバー自身が、コスモ石油グループで働く女性に対しどのように活躍して欲しいのか、それを考えて活動してください。



Topics トップ層研修の実施

コスモ石油では、毎年、コスモ石油役員、関連会社役員および本社部長に、人権・人事施策に対する意識向上のため、トップ層研修を実施しています。連結中期人権・人事計画の目標で掲げている「女性がいきいきと活躍できる会社づくり」の理解のため、2014年4月9日に、三菱UFJリサーチ&コンサルティング 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室 室長 矢島洋子さんをコスモ石油本社にお招きし、「女性社員の活躍推進～「両立」から「活躍」へ～」というタイトルで講演いただきました。

コスモプロジェクトのメンバーも講演を聞き、女性活躍推進の第一人者である矢島さんに積極的に質問をしました。

