

S 社員とのかかわり

さまざまなバックグラウンドを持つ社員たちが、多様性を活かして活躍できる職場づくり、より価値を生みやすい職場づくりに努めています。サステナビリティ中計においては、具体的施策について目標とKPIを設定しています。

ここでは、コスモの人権・人材に関する取り組みについてご紹介します。

人権の尊重

当社グループはこれまでも企業行動指針により人権を守る活動を行っていましたが、グローバルスタンダードである「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「人権方針」を2021年に策定しました。人権尊重にコミットした事業活動に取り組んでいくこ

とで、グループ理念の実現と持続可能な社会の発展に貢献するため、毎年グループ社員に対して「企業倫理・人権eラーニング研修」を実施しています。

人材活用方針

当社グループは「私たちは、地球と人間と社会の調和と共生を図り、無限に広がる未来に向けての持続的発展をめざします。」という理念の実現のために、人材を経営資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことが重要であると認識しています。そのため、企業行動指針において人材の活用および能力の向上に取り組むことを示しています。グループ理念および企業行動指針に基づいた人材活用方針を定め、さまざまな人材育成施策に取り組んでいます。

多様な人材の活躍推進	多様な価値観を尊重し、年齢、性別、国籍、職種、所属および職歴等に関わらず、あらゆる従業員が公正に処遇され、能力を最大限に発揮できる環境づくりを行います。
ジョブ型志向による能力発揮の促進	それぞれの従業員に求められる役割、職責および目標を明確にし、能力を最大限に発揮した従業員に報います。
自律的成長の促進	当社グループ全体の収益および成長に「こだわり」を持ち、自ら課題を設定して課題の解決に取り組むことができる従業員を育成していきます。
個の強化の促進	それぞれの従業員に求められる育成課題に対し、業務目標や行動計画を明確にして自律的キャリアの形成や行動変容を促し、その成長を評価していきます。

人材活用方針に基づく各種施策

人材育成

① 多様な人材の活躍推進

多様な価値観・知識・スキルを組織の力として発揮させ、新たな価値を創造していきます。多様な人材が最大限成果を創出できる環境を実現するため、出社・テレワークを併用した最高効率で成果を上げる働き方に取り組んでいます。

② ジョブ型志向による能力発揮の促進

管理職を対象にジョブ型を志向した制度を導入し、役割、職責および目標を明確にし、専門性の強化に取り組んでいます。また、DXを始めとした高度な専門人材の育成強化にも注力しています。

③ 自律的成長の促進

社員が自律的に自身の能力・スキルを向上できる環境の実現を目指し、育成施策を整えています。また、ジョブチャレンジ制度を導入し、社員が自律的にキャリアを考え、チャレンジ精神を持ちながら日々成長し、自ら望む働き方でキャリアを歩む環境の実現に取り組んでいます。

④ 個の強化の促進

上記に加え、「個の強化」を実現するために、さまざまなバックグラウンドを持つ社員一人ひとりへ適切な目標・業務を付与し、自律的なキャリア形成を支援していくラインによる育成が不可欠と認識しており、マネジメント研修の強化を進めています。

ダイバーシティ

① 女性の活躍

多様性の実現に向けて女性活躍を優先課題とし、新卒学卒女性採用比率50%、2023年4月1日時点の女性管理職比率6%を目標とし、2022年4月1日時点の新卒学卒女性採用比率は50%、女性管理職比率は5.9%です。フレックスタイムやテレワーク勤務制度などによる働き方改革、法定以上に充実した育児と仕事の両立支援、男女共同参画への意識改革に取り組むとともに、女性の積極的な採用および職域拡大を実施しています。これらの取り組みが評価され、女性活躍推進に優れた企業として令和3年度「なでしこ銘柄」に当社が選定されました。

② 育児と仕事の両立

育児と仕事の両立推進の取り組みが評価され、コスモ石油[※]が2018年に「プラチナくるみん」に石油元売り業界で初めて認定されました。育児休職復職率100%継続のほか、男女共同参画への意識改革のために男性の育児参画を促進し、「育児と仕事の両立セミナー」、育児休職の一部有給化、出産休暇、個別周知等により、男性育児休職取得率は2017年度の13%から2021年度は62%に上昇しました。休職中のeラーニング、休職前後の上司との面談等のほか、上司向け研修も実施し、育児をキャリアブレイキにしない施策に注力しています。

※ 当社および中核事業会社の社員はコスモ石油からの出向のため、コスモ石油としての認定となります。

③ 障がい者の活躍

差別的取扱いの禁止、合理的配慮、相談体制の充実および環境整備を行い、障がい者の自立と尊厳の尊重はもちろんのこと、同じ職場で働くインクルージョンを基本とし、障がい者理解のための啓発を充実させて「心のバリアフリー」を推進しています。2022年6月1日時点の障がい者雇用率は2.34%です。

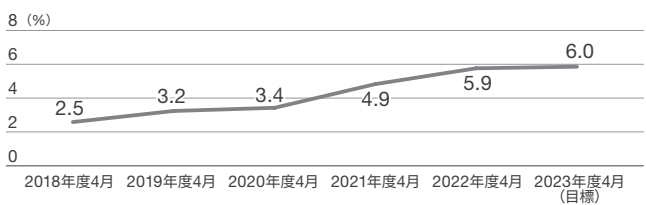
新しい働き方の推進

多くの社員が在宅勤務となった期間を経て、マネジメントやコミュニケーションの重要性を改めて認識し、環境変化を踏まえたwith/afterコロナの働き方として「新しい働き方ガイドライン」を策定しました。「生産性（スピード・効率・成果）」を最大のポイントと捉え、その向上を重視し、追求しています。また、生

健康経営

品質の高い製品・サービスを安全かつ安定的に供給するためには、心身ともに健康で能力を最大限に発揮できる環境が不可欠であり、健康づくりの推進が企業価値向上につながると考え、健康経営方針を定めています。就業時間中禁煙、人間ドックや二次検査休暇制度等の予防に注力し、当社は4年連続で「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。

女性管理職比率



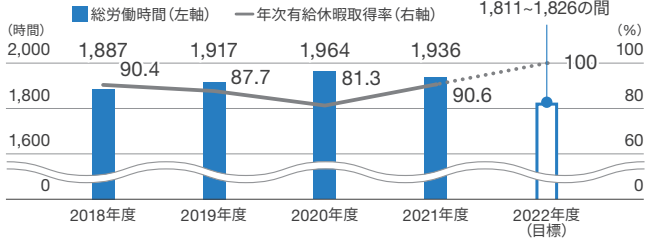
※ コスモ石油が雇用元の基幹職社員を対象とし、社外への出向者を含みます。管理職は、部下を持つ職務以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者を指します。

※ 管理職比率は当年度4月1日時点で集計しています。これまで算出基準日を当年度末3月31日としていましたが、直近の入社や昇格等の実績を反映するため、過年度に遡及して管理職比率の算出基準日を当年度の4月1日に変更しました。

④ シニア世代の活躍

60歳定年以降も変わらない活躍を期待する方針のもと、再雇用期間も定年前と同一の等級・報酬・評価制度を適用し、能力・成果に基づきライン長にも登用しています。事情により働き方を限定せざるを得ない場合には、週3、4日勤務の雇用形態を用意し、働き方の柔軟性を高めています。

総労働時間、年次有給休暇取得率



産性向上のための労働時間適正化施策として、朝型への転換、リフレッシュデー、20時消灯、業務効率化等を推進し、2021年度は前年度より総労働時間・年次有給休暇取得率ともに改善しました。多様な社員の一人ひとりが、働き方を自律的に選択し、健康で生産性高く働くことをめざしています。



体制図や取り組みの詳細は当社ホームページをご参照ください
<https://ceh.cosmo-oil.co.jp/csr/social/employee6.html>