



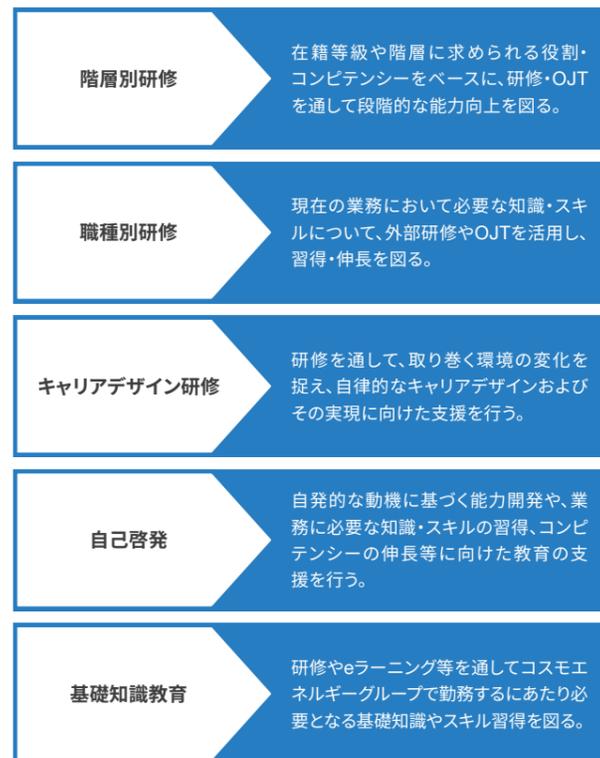
さまざまなバックグラウンドを持つ社員たちが、多様性を活かして活躍できる職場づくり、より価値を生みやすい職場づくりに努めています。サステナビリティ中計においては、具体的施策について目標とKPIを設定しています。ここでは、コスモの人権・人材に関する取り組みについてご紹介します。

コスモの人材育成

当社グループでは、「人材」を価値創造の源泉と考えます。経営環境の変化に前向きにスピード感を持って取り組む多様な人材の確保および育成を進めるとともに、さまざまなバックグラ

ウンドを持つ社員が多様性を活かして活躍できる職場づくりに取り組んでいます。多様な価値観、能力、経験を結集させることで、高い生産性の実現と新たな価値創出をめざしています。

人材育成体系



※コスモ石油籍の社員を対象としています。



ダイバーシティ

人材の多様性の実現に向け、女性活躍を優先課題として取り組んでおり、2022年度女性管理職比率6%、採用女性比率30%（基幹職）を目標としています。法定以上の育児休職制度に加え、短時間勤務やテレワーク勤務が利用できるほか、記念日休暇、小学校卒業まで取得可能な育児・看護休暇などの特別休暇の取得も促進しています。復職しやすいよう、キャリア支援制度や保活支援制度もあり、育児休職復職率100%を継続しています。家庭の状況が変わった際にもキャリアを継続できるよう、勤務地限定社員制度や再雇用制度、配偶者転勤事由による休職制度を整えています。

育児と仕事の両立推進の取り組みが評価され、コスモエネルギーグループのコスモ石油が、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（通称：プラチナくるみん認定）制度において、2018年に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」企業に石油元売業界で初めて認定されました。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ており、男女両方を対象とした「育児と仕事の両立セミナー」や育児休職の一部有給化、特別休暇（有給）の「出産休暇」、子どもが誕生した男性に対して個別に両立制度を周知することにより、男性の育児休職取得率も2015年度の3%から2020年度の32%へと上昇しています。

社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境づくりが重要と考え、育児休職中のeラーニング、育児休職前後の上司との面談等を実施しているほか、育児中の部下を持つ上司向けのeラーニングも実施し、出産・育児をキャリアブレイキにしないキャリアアップのための施策に注力しています。

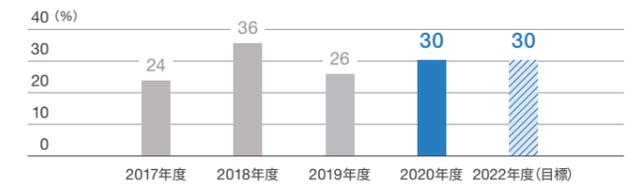
障がい者雇用率の維持向上にも積極的に取り組み、2021年6月1日時点の障がい者雇用率は2.36%です（法定：2.30%）。

労働安全衛生

生産性向上、ワークライフバランス推進を目的として、労働時間適正化に取り組んでいます。夜型から朝型勤務への転換、リフレッシュデー、20時消灯など、さまざまな施策を実施していますが、2020年度はコロナ禍を契機とした在宅勤務を始めとする新しい業務スタイルの準備・構築等、従来とは異なる対応が必要となったことから、総労働時間は増加する結果となりました。2021年度もコロナ禍の状況は継続しているものの、新しい業務スタイルや働き方に対する社員の習熟度も上がり、労働時間への影響は軽減されていると考え、生産性向上をさらに推進し、2022年度の総労働時間目標である所定労働時間以下（日勤

今後も、法令に従い、差別的取扱いの禁止、合理的配慮、相談体制の充実および働きやすい環境整備を行い、障がい者の「自立と尊厳」を尊重することはもちろんのこと、障がい者と健常者が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社内啓発を充実させて『心のバリアフリー』を推進することで、障がい者の方々が活躍できる環境のさらなる改善に取り組んでいきます。

採用女性比率



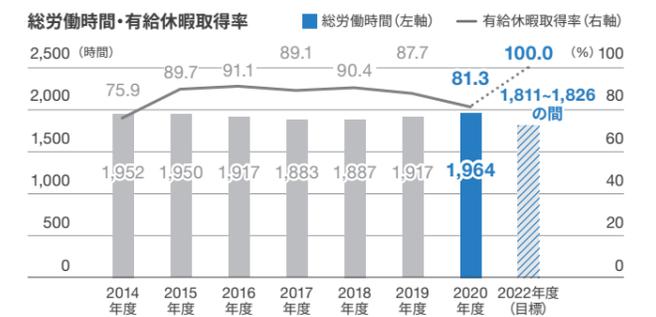
女性管理職比率



※コスモ石油籍（基幹職）の社員を対象としています。
 ※各年度3月末時点で集計しています。
 ※管理職とは、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。



1,811時間、交替1,826時間)、有休取得率100%をめざし、労働時間の適正化に引き続き取り組んでいきます。



S 社員とのかかわり

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、社員が心身ともに健康で、能力を最大限に発揮する環境が不可欠です。社員やその家族の健康づくりを推進することが企業価値創造に繋がると考えています。2020年4月から就業時間中禁煙、人間ドックや二次検査のための特別休暇を新設し、コスモエネルギーホールディングスならびにコスモエネルギー開発、コスモ石油、コスモ石油マーケティング、コスモ石油LP

カンツ、コスモビジネスアソシエイツは、経済産業省が健康経営に取り組む優良な法人を認定する「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」の認定を受けました。



新しい働き方

2017年度より在宅勤務制度を交替・シフト勤務者を除く全社員に拡大し、2019年度からは自宅以外での勤務も可能とするテレワーク制度へと発展させました。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第1回目の緊急事態宣言下では、製油所等の出勤が必須の社員を除くほとんどの社員がテレワークを行いました。その後オフィスワーカーについては、感染症対策とともに、仕事の生産性を考慮し、最も効率の良い働き方を選択できるよう、在宅勤務を週5日まで認めています。テレワークという新しい働き方が浸透したことで、マネジメントの重要性が再認識されたため、マネージャー層を対象とした研修や、業務マネジメントガイドラインの策定・展開等も行ってあります。今後も新型コロナウイルス感染症の終息後を見据え、新

しい働き方に関する検討・準備を引き続き進めていきます。

またコアタイムに関しても固定時間での指定（11時～14時の2時間）を廃止し、フレックス時間内にて最低2時間勤務することで、より柔軟な働き方により生産性の向上をめざしています。

「いい会社」「続く会社」を実現する上で、年齢にかかわらず社員が活躍できる制度にすることにより、継続して社員が力を発揮できる環境をめざしています。

その一環としてシニア社員に関しては再雇用前と同等の役割・職務を担う制度を新たに設定しております。また、事情により限定的な勤務となるケースなど多様な働き方にも対応できるよう制度を充実させています。

COLUMN

ITを活用した働き方改革

新しい働き方の実現に向けたIT基盤の整備として、ハード面でもソフト面でもさまざまな対応を行ってきました。2017年度からメールやスケジューラー、オンライン会議システム等のオフィスシステムの再構築に取り組んでいます。2019年度末までに社外から社内ネットワークに安全にアクセスできる機能を搭載したパソコンをグループ全体に配布し、また、タブレット等からオフィスPCへのリモートアクセスの仕組みも構築しており、一部営業部署では出張時にタブレットを活用したテレワークを実施してきました。新型コロナウイルス流行後はネットワーク回線をさらに強化し、社外でも社内と変わらない環境に整備し、多くのオフィスワー

カーが出勤することなく業務を完結できるようになりました。

環境整備とともに業務改革にも取り組み、各種経営会議体を始めさまざまな打ち合わせを原則オンライン会議開催としたことで、会議のための出勤と資料の印刷がなくなりました。また、一部の事業会社では経営指標の報告・共有にBIツールを活用することで報告資料作成業務を大きく削減しました。その他、日次のルーティン作業のRPA化や人事関連手続きに関する問合せ対応のAIチャットボット利用等を進め、オペレーショナルな業務に割いていた時間を短縮し、多様な働き方を実現させています。

Stakeholder dialogue

すべての人が尊重される社会に向けて

コスモエネルギーグループでは「ダイバーシティと機会均等」を最重要マテリアリティの一つとして掲げており、「人権の尊重」も重要なテーマと考えています。これを実現していくプロセスとして、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（愛称：ヒューライツ大阪）の三輪敦子所長、松岡秀紀特任研究員をお招きし、当社サステナビリティ推進部担当役員と意見交換を行いました。

当社グループは今までもESGの推進を行ってきましたが、もっと積極的に取り組んで、サステナビリティを経営の中心に据えていこうとしています。人権に関しては、コスモエネルギーグループ企業行動指針第3章「人を大切にします」の中で、基本的人権の尊重や差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止等を定め、取り組んでいます。また、CSR調達方針を制定しサプライチェーン全体での人権尊重に対する取り組みを始め、新たに人権方針を策定しているところです。ただ、我々はまさに取り組みを始めたという段階であり、まだ十分であるとは考えていません。当然に社内での議論は活発に行っているのですが、その議論は独りよがりではなく、社会の認識と一致していることが大切と考えています。今回は三輪様と松岡様に、専門家として忌憚のないご意見やアドバイスをいただきたいと考えています。



取締役 常務執行役員
サステナビリティ推進部、
法務総務部、IT戦略推進部担当
砂野 義充



一般財団法人アジア・
太平洋人権情報センター
所長
三輪 敦子氏

企業における人権の尊重に関しては、この課題が、各国政府を含め世界全体で取り組むべき問題であるという共通認識を確立したという意味で、国連が「ビジネスと人権指導原則」を採択したこと自体が非常に重要な変化です。今後、各企業は、企業行動全体を人権尊重・保護との関連で見直していくことが求められます。グローバルな結びつきの中で成り立っている現在の企業活動を考えるなら、人権侵害を伴う調達にかかわっていないか、多様性や包摂性に配慮した公正な雇用条件が確保されているか等について、サプライチェーンの先の先まで丁寧に検討することが必要です。人権侵害がいかにか企業にとって大きなリスクとなるか、企業にダメージを与えるかということも認識することが大切です。短期的には企業にとって負担に感じられるかもしれませんが、今後、企業がグローバルに、そして持続的に発展するためには必要不可欠な視点であることを是非ともご理解ください。日本でもESG投資が徐々に定着しつつありますが、ESGのすべてに人権は深くかかわっています。



一般財団法人アジア・
太平洋人権情報センター
特任研究員
松岡 秀紀氏

最近の企業の動向として、いわゆる人権デュー・ディリジェンスが大きな課題になっています。その前段階として、人権の基本方針を制定することが必要です。そのような取り組みを通じて、人権に関する共通理解を持つことが大切だと考えています。日本社会では人権そのものの理解の浸透が課題と考えています。人権はすべての人が生まれながらに持っているさまざまな権利です。人権デュー・ディリジェンスでも、バリューチェーン全体の中で人権への負のインパクト、つまり誰の、どのような権利を侵害しているか、あるいは侵害する可能性があるかを、国際的な人権基準に基づいて考える必要があります。貴社グループがどのようなインパクトを社会に与えるかを分析して取り組みを進めていただくことを期待しています。