



TonenGeneral

東燃ゼネラルグループ



CSRレポート 2015

CONTENTS

	page		
トップメッセージ	2	ガバナンス体制	
CSR推進体制を整備し、 皆さまから信頼される「良き企業市民」として 社会に貢献します		コーポレート・ガバナンス	18
		業務遂行基準	20
東燃ゼネラルグループについて		CSRマネジメント	21
私たちの使命	4	リスクマネジメント	24
事業概要	5	内部統制システム	26
精製・生産	6	コンプライアンス	28
製品・サービス	8	安全・健康・環境	
グループ主要企業概要および海外事業所	10	OIMS	30
連結財務ハイライト	11	安全への取り組み	32
		健康への取り組み	34
		環境への取り組み	36
CSR取り組み報告		ステークホルダー別報告	
Focus 01		お客さまとのかかわり	46
環境にやさしい 世界最高レベルの省エネ工場	12	従業員とのかかわり	49
		株主・投資家の皆さまとのかかわり	54
Focus 02		ビジネスパートナーとのかかわり	56
社会活動を支える 安定供給のための事業継続計画	16	社会への貢献	58
		GRI「サステナビリティレポート ガイドライン 第4版」対照表	62
		環境省 「環境報告ガイドライン2012年版」対照表	66
		第三者意見	67

編集方針

本レポートは、東燃ゼネラルグループのCSR (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任) に関する考え方や取り組みについて、その全体像を分かりやすくご報告し、ご理解いただくことを目指しています。

本レポートは、トップメッセージに続いて、当グループの概要をご紹介した後、CSRに関する取り組みをご報告するという構成となっています。

ぜひ一読いただき、忌憚のないご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。

報告書に関するお問い合わせ

東燃ゼネラルグループ 広報渉外統括部 CSR推進部
〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル
TEL: 03-6713-4400 FAX: 03-6713-4389
<http://www.tonengeneral.co.jp>



報告書の対象範囲

東燃ゼネラル石油株式会社および連結子会社
※掲載データの対象範囲については、各注記を参照ください。

報告書の対象期間

データについては、2014年(2014年1月1日~12月31日)。ただし法律に基づく環境報告データについては、2014年4月1日~2015年3月31日を対象期間としています。
一部2015年の活動内容を含みます。

発行時期

2015年9月(次回:2016年9月、前回:2014年9月)

参考にしたガイドライン

- ・GRI「サステナビリティ レポーティング ガイドライン 第4版」
本報告書には、標準開示項目の情報が記載されています。
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- ・ISO26000

CSR推進体制を整備し、 皆さまから信頼される「良き企業市民」として 社会に貢献します

中期経営計画の着実な実行と CSR推進体制の強化

東燃ゼネラルグループは、かつてのモービル石油、エッソ石油、東燃、ゼネラル石油の4社をベースに日本資本を中心とする製販一体の企業グループとして、2012年6月、新たなスタートを切りました。「日本で最も優れたエネルギー企業」としてのミッションを実現すべく、短期的には、グループ一体経営による統合効果を最大化するとともに、コアビジネスを強化する戦略を実行中です。このうち、グループ一体経営による統合効果は、中期経営計画を上回るペースで進捗しております。コアビジネスの強化については、MOCマーケティング（旧三井石油）および極東石油工業との事業の統合（極東石油工業千葉工場は現東燃ゼネラル石油千葉工場）、そして資本の壁を越えた、コスモ石油千葉製油所と当千葉工場のコンビナート連携を進める等、具体策を着実に実行中です。中長期的には、コアビジネスへの戦略投資を結実させ、電力事業を含めた成長分野への事業展開を図ってまいります。

CSR活動をより積極的かつ着実に進めるために開設したCSR推進会議では、私を議長として、「企業倫理」「環境安全」「人権推進・人材開発」「社会貢献」「品質管理」「リスクマネジメント」「ディスクロージャー」の7つの委員会が報告・答申を行っています。各委員会の委員長は、東燃ゼネラル石油の取締役が務め、各種目標を設定し、PDCA、すなわちPlan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）のサイクルを回しています（詳しくは、22、23ページをご覧ください）。



低廉な製品を安定的に供給することが 社会貢献のベース

エネルギーは社会インフラの中核に位置するものです。だからこそ良質な製品を安全かつ安定的に供給することが極めて大切です。日常における安定供給はもちろんのこと、緊急時や大規模災害発生時においてもサプライチェーンをいかに維持・確保するかが重要な課題です。また、安定供給とともに、できるだけ低廉に製品を供給し、日本のエネルギーコストを引き下げることが私たちの社会貢献のベースであると考えています。こうした役割を着実に果たしていくためには、コスト削減努力を続けるとともに、事業を安定的に継続するための、適切な収益を確保することも不可欠と考えています。

安全・企業倫理の重視と それを支えるシステム

事業を行うにあたっては、結果のみならず、それを実行する上でのプロセスも重要です。当グループの組織・風土の特色の第一は、安全・企業倫理の重視。インテグリティ（正直・誠実）こそ、私たちが最も大切にしているものです。なかでも、安全・健康・環境の確保は操業を行う上での大前提であると考えています。その結果、例えば、従業員休業災害発生率では業界トップレベルの低さを維持し、温室効果ガスの排出削減につながる省エネルギーにおいては、エネルギーベンチマーク目標達成事業者として、東燃ゼネラル石油が3年連続、東燃化学が2年連続で、経済産業省から認定されました。

安全・企業倫理の重視は、従業員一人ひとりの正直さ、誠実さを根幹にしていますが、それを着実に浸透させるための、さまざまな仕組みも備えています。SMC (System of Management Control: マネジメントコントロールシステム)、SBC (Standards of Business Conduct: 業務遂行基準)、CIMS (コントロールズ・インテグリティ・マネジメントシステム)、OIMS (オペレーションズ・インテグリティ・マネジメントシステム) など、エクソンモービルから導入し、日本の事業環境にあわせたシステムがそれぞれです（詳しくは、20、26-27、30-31ページをご覧ください）。



「人財」が活躍できる環境

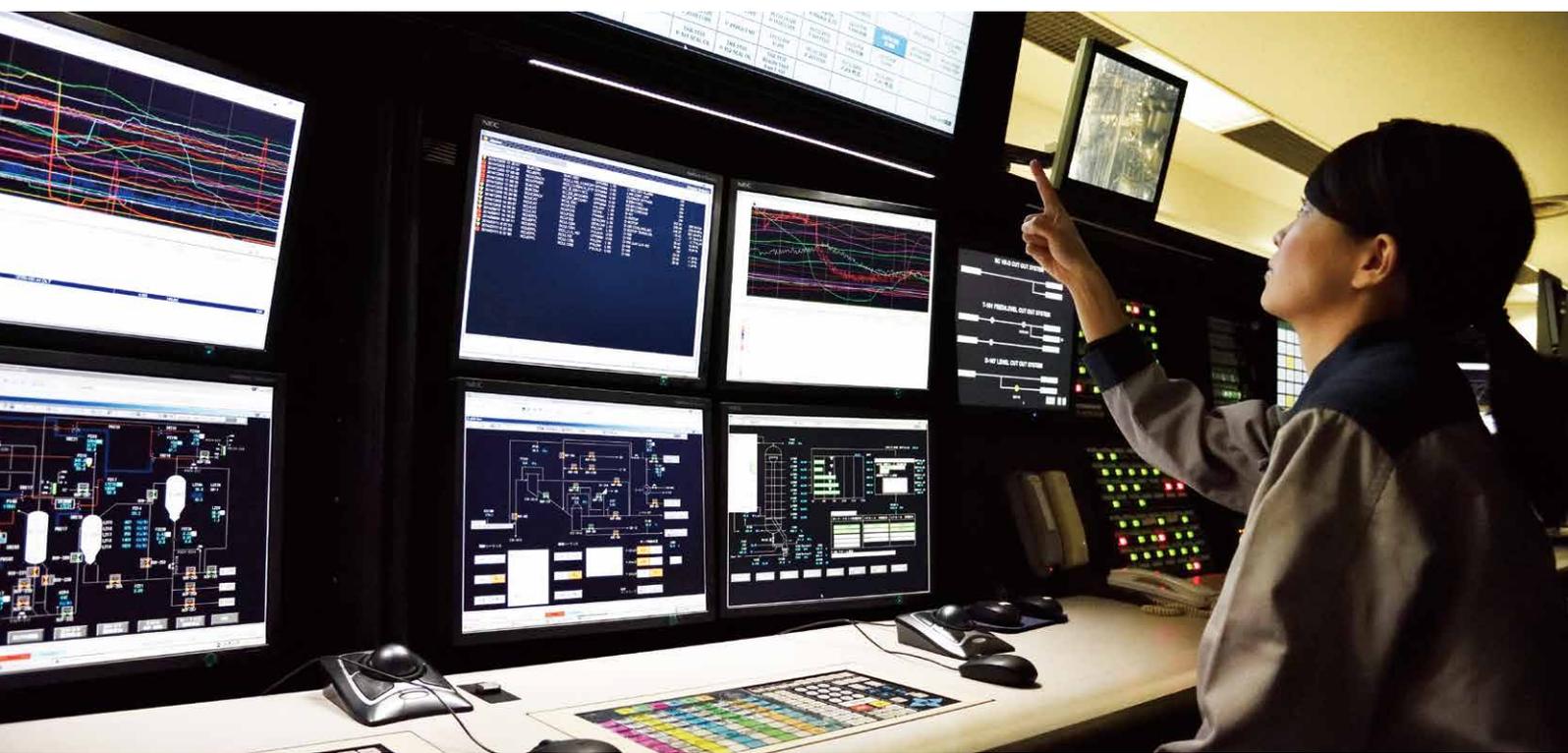
私たちは、「日本で最も優れたエネルギー企業」として「良質な製品の安定供給」「付加価値の高いサービスの提供」「お客さま・従業員・株主・地域社会への貢献」をミッションに掲げています。こうしたミッションを実現するのは人にほかなりません。当グループは高い能力を持つ人材が集う少数精鋭のチームとして、一人ひとりが思う存分、力を発揮できる環境を提供するよう努めています。2014年には、日本政策投資銀行から、健康経営格付で最高評価を獲

得し、特別表彰もいただきました。また、2015年には経済産業省と東京証券取引所が共同で選ぶ健康経営銘柄に選定されました。

私たちのミッションは、より広い意味では、事業を通じて社会に価値を提供することです。ステークホルダーの皆さまとWin-Winの関係を構築し、皆さまから信頼される「良き企業市民」として、今後も社会に貢献してまいります。

東燃ゼネラル石油株式会社
代表取締役社長

A handwritten signature in black ink, reading '武藤 潤' (Tetsuo Tani).



日本に根差した最も優れたエネルギー企業として

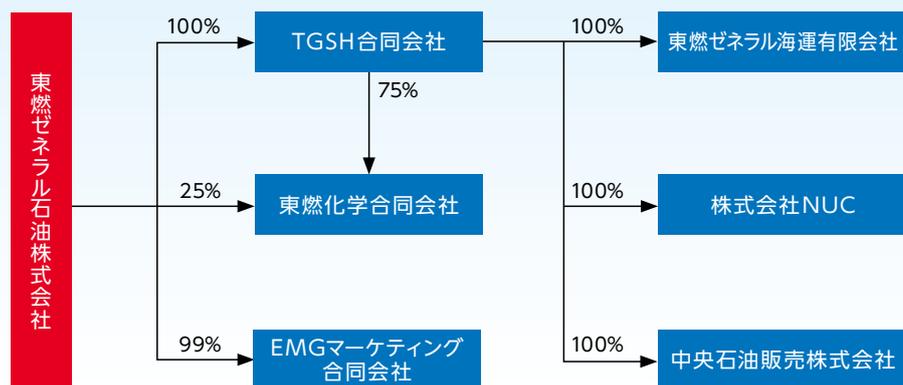
東燃ゼネラルグループは、経営の基盤である安全操業をベースに、これまで培ってきた高い効率性と「エッソ」「モービル」「ゼネラル」のブランド力などを活用し、社会に貢献するため、私たちのミッションを以下のように、決めました。

東燃ゼネラルグループの使命(ミッション)

日本に根差した最も優れたエネルギー企業として、

- 良質な石油製品をはじめとする各製品を安定的に供給します
- 時代の変化とお客さまのニーズに迅速に対応し、常に付加価値の高いサービスを提供します
- お客さま、従業員、株主、地域社会、そして社会の発展に貢献します

● グループ主要企業の資本関係図 (2015年7月1日現在)



原油輸入から製品販売に至るまで 一貫したサプライチェーン

東燃ゼネラルグループは、世界各地から最適な原油・半製品を輸入し、国内の製油所で各種石油・石油化学製品を効率的に生産し、販売しています。また、製品の一部は海外へ輸出しています。輸入、精製・生産、物流そして販売・輸出に至るまでの一貫した操業体制により、グループとしての総合力を発揮しています。それぞれの事業活動に、世界最先端の技術・ノウハウを活用し、グローバルベストを日本の消費者の皆さまへ提供しています。

サプライチェーン

原油調達・ 輸送



当グループで使用する原油は、中東を中心に、ロシア、西アフリカ、南アメリカなど、幅広い地域から調達し、安全かつ効率的に、国内4カ所の製油所へ運ばれてきます。

精製・生産



製油所・石油化学工場では、安全を操業の大前提として高度な生産システムと厳しい品質管理により、LPG、ガソリン、ナフサ、灯油、軽油、潤滑油などの各種石油製品および石油化学製品を効率的に生産しています。

物流



工場で生産された石油製品や石油化学製品は、直接または一旦各地へ運ばれてから、お客さまのもとに配送されます。安全で効率的なオペレーションを心掛けています。

販売



SS（サービスステーション）では、当グループ120余年の歴史で培ったノウハウを最大限に活用しています。燃料油、潤滑油、石油化学製品ともお客さまに満足いただける最高水準のサービスと製品をお届けしています。

原油調達・輸送

供給の柔軟な選択を可能にする、 供給元の多様化と調達・輸送の自社運営

日本の石油製品需要は、主に中東産油国からの原油輸入に支えられています。そのような中、製油所で使用する原油を中東、ロシア、西アフリカ、南アメリカなど幅広い地域から調達している点が当グループの特色です。調達先を多様化することは、原油の安定調達のみならず、市場環境や精製設備の状況に応じた、柔軟な原油選択を可能にします。原油調達、備船および製品輸出入などのトレーディング業務は、シンガポール支店、アブダビおよびドoha事務所を中心に、すべて自社で運営しています。



安全を操業の大前提とする高効率生産体制

世界各地から最適な原油および半製品を輸入し、国内4製油所をはじめとする生産拠点で石油・石油化学製品を低コストで製造。これが生産部門の基本的役割です。安全を操業における大前提としつつ、より高い付加価値を追求し、さまざまな原料油の調達、製品輸出にも努めています。また、環境保全、とりわけ気候変動問題への対策にも取り組んでいます。

我が国最大級の
石油精製・石油化学一体工場

川崎工場

川崎工場は、陸上ならびに海上輸送の便に恵まれ、また大消費地である首都圏を背後に控えた京浜臨海工業地帯に立地しています。東燃ゼネラル石油の石油精製プラントと東燃化学の石油化学製造プラントが有機的に結合し、それらを一体運営することで、石油製品、石油化学製品の効率的な生産を行っています。

石油精製工場としては、日本最大のFCC（流動接触分解装置）、日本唯一のH-Oil（重質油分解脱硫装置）を有する我が国最大級の製油所です。東燃化学の主力工場でもあり、生産されたエチレンなどの石油化学製品を近隣のコンビナート各社にパイプラインを通じて供給しているほか、輸出にも力を入れています。



エネルギー効率に優れた
関西の一大生産出荷拠点

堺工場

堺工場は、西日本の大消費地である大阪に展開する堺泉北臨海工業地帯に位置しています。石油精製に加えて、パラキシレンやプロピレンなどを生産する石油化学との一体型工場で、エネルギー効率は、日本のトップクラスにあります。

また、コンビナート近隣地域へは製品・半製品・ユーティリティなどを相互に供給するパイプラインが敷設され、シナジー効果も追求しています。関西最大規模の陸上出荷ターミナルでは、我が国ではじめてボトム・ローディング（安全・確実な地上底積）方式も採用し環境保全と徹底した安全性の向上を図り、積み込み作業の迅速化を実現しています。



内外のニーズにフレキシブルに
対応できる一貫生産拠点

和歌山工場

紀伊水道に面した和歌山工場は、「有田みかん」の産地と豊かな漁場に囲まれ、閑静な住宅地に隣接しています。そのため、環境保全に細心の注意を払いながら、安全に操業を行っています。

長い歴史を刻む同工場は、現在もガソリンなどの一般燃料や各種潤滑油、芳香族系化学製品に加えて、各種航空燃料や自動車テスト用燃料などの特殊製品を含む複合的な石油製品の一貫生産拠点です。

さらに、多くの製品タンクと天然の良港に位置する海上出荷設備を駆使して、輸出にも柔軟に対応しつつ国内のエネルギー供給に貢献しています。





京葉臨海工業地帯のほぼ中央に位置し
さらなる地域連携を目指す製油所

千葉工場

千葉工場は、日本最大の石油消費地である関東を後背地に持つ京葉臨海コンビナートのほぼ中央に位置し、近隣石油・石油化学他社との連携を通して効率的な運転を行っています。当グループ唯一のRFCC（残油流動接触分解装置）、MPHC（中圧水素化分解装置）を有するほか、グループの重要な輸出拠点のひとつでもあります。また、近隣のコスモ石油千葉製油所との間でパイプラインを敷設し、精製設備の最適化および生産計画の一体化を通じて、国際競争力を持った国内トップクラスの製油所となることを目指しています。



製造技術本部

エンジニアリング業務を遂行する製造技術本部は、プロセス、装置、システム、プロジェクトの各関連技術分野のスペシャリスト集団として、技術提携先であるエクソンモービルはもとより、国内外の最新技術情報を駆使して、新規設備のプロジェクト業務と既存設備を安全に、高い性能・効率で運転するための取り組みを日々行っています。



中央研究所

中央研究所では、石油製品についての研究を行うとともに、品質・エネルギー・環境問題などにかかわるさまざまな課題に対して科学的知見に基づいた戦略的対応を常に検討しています。

燃料製品については、製品の品質・性能に関する技術支援を各工場や燃料販売部門に対して行うと同時に、国や業界の共同研究・調査活動にも企画段階から主体的にかかわっています。潤滑油製品の研究開発は研究所創立以来70年以上の歴史を持ち、最先端の高性能製品を数多く開発。特に、自動車用潤滑油製品の分野では、エクソンモービルとアライアンスを組み、また、自動車会社との共同研究を通して、燃費や信頼性・快適性を向上させる製品を開発しています。石油化学製品については、より迅速にユーザーの要望を製品に反映させる取り組みに注力しています。また、当グループが持つ知的財産の有効活用と管理・保護や、CSR活動の一環としてエネルギーに関する社外への啓発活動も進めています。



潤滑油製品の
製造・出荷拠点

鶴見潤滑油工場

大消費地である首都圏の横浜市に1925年に創設された鶴見潤滑油工場は、自動車用、船用、工業用などの潤滑油製品に特化し、製造から全国のお客さま向けの製品の配送出荷までを一貫して担っています。高性能の合成油「モービル1」は当工場の主要な出荷製品となっています。

お客さまのニーズに応える
高機能ポリエチレン生産拠点

NUC川崎工業所

NUC川崎工業所は、川崎工場に隣接し、東燃化学より供給されるエチレンからポリエチレンを製造しています。研究開発にも力を入れ、電線被覆用をはじめとする高付加価値製品の生産・販売拠点となっています。

世界最高水準の製品とサービスを提供

燃料油販売、潤滑油・スペシャルティ、石油化学製品部門では、120余年の歴史で培ったノウハウを最大限活用し、お客さまに満足していただける世界最高水準の製品とサービスをお届けしています。

信頼のブランド「エッソ」「モービル」「ゼネラル」のほか、石油化学製品は、T-SOL、T-REZ、NUCといったブランドで販売を行っています。

燃料油販売

サービスステーション



東燃ゼネラルグループは、「エッソ」「モービル」「ゼネラル」の3ブランド共通の販売施策を全国展開し、高品質な石油製品を適正な価格で安定的にお客さまに提供しています。また、業界に先駆けてセルフSSを拡大。さまざまな工夫が施された「エクスプレス」ブランドSSの展開によって、利便性の向上を図っています。私たちは、常に変化し続けるお客さまのニーズに的確に対応しながら、環境・安全に配慮したSSの運営を進めています。

セルフSS「エクスプレス」 **Express**

当グループが展開するセルフSS「エクスプレス(Express)」のコンセプトは、「最もすばやく、最も簡単な操作で、最もきれいで快適な設備で、給油サービスを提供すること」。このブランド・バリューをさらに進化させるために、販売促進プログラムの強化や、接客サービスの向上、清潔なSSづくりの徹底など、ハード・ソフト両面におけるサービスの充実を図っています。

産業用燃料

産業用燃料の販売では、安定供給と競争力のある価格に加えて、代理店・特約店の皆さまとの信頼に基づく強固なパートナーシップのもと、それぞれの販売戦略にあわせた独自の付加価値を創造していきます。なお、LPガス販売部門は2015年4月1日に発足したジクシス株式会社(LPガス専門元売会社)へ移管しました。

航空・船用燃料

国内・国外で使用される航空・船用燃料は、その製品性格上、世界基準に合致した高い品質が求められます。それらの基準に見合った高い品質の製品を、国内外の航空会社・海運会社・官公庁・商社向けに販売しています。

セブン-イレブン複合店舗



潤滑油・スペシャルティー



Mobil 1™



Mobil SHC™

自動車用潤滑油

モービルブランドの自動車用潤滑油は、あらゆる場面で効果的にエンジンを保護し、車のベストパフォーマンスを引き出します。特に、合成油の「モービル1」は、世界トップレベルの性能を誇ります。お客様のニーズに的確に応えるべく、国内大手自動車メーカーとの次世代製品の共同開発や純正オイルの供給も行っています。

航空用・船用潤滑油

航空用潤滑油は、幅広い製品を取りそろえ、さまざまな技術サポートを通じお客様から絶大な支持・信頼を得ています。船用潤滑油は、船舶のトータルコスト削減に寄与する合成油をはじめとする高品質な製品とサービスでお客様のニーズにお応えしています。また外航船のお客様については、エクソンモービルとの提携のもと、日本の港でも海外と同じモービル製品の供給を行っています。

工業用潤滑油

モービルブランドの工業用潤滑油は、潤滑油技術の先駆者としての幅広い専門知識と経験に裏付けられ、お客様の設備の生産性向上、省エネに大きく貢献し、国内外の主要機械メーカーから推奨されています。先進技術を駆使した合成潤滑油モービルSHCは、エネルギー効率の向上や持続性さらに安全面における優位性など、バランスのとれた総合性能を提供します。

ベースオイル・スペシャルティー

エクソンモービルとの戦略的提携関係により高度な品質管理システムを用いて、ワックスなど高付加価値のスペシャルティー製品を生産・販売しています。また、ベースオイルはエクソンモービルのチャンネルを通じてアジアを中心に輸出しています。

石油化学製品

基礎化学品

航空機・自動車部品、電子電器部品から食品包装材・家庭生活用品まで多種多様な用途の化学製品基礎原料となるオレフィン類（エチレン、プロピレン、ブタジエンなど）とポリエステル繊維、ペットボトル、ナイロン繊維などの原料となる芳香族類（パラキシレン、オルソキシレン、ベンゼンなど）を石油精製とのシナジーを生かした競争力を持って、国内・海外へ安定的に供給しています。

石油樹脂

未水添および水添石油樹脂を製造販売しています。石油樹脂は、接着性、透明性、ガスバリア性など、お客様のニーズにあわせた優れた機能性を付与し、工業用接着剤、高性能テープ、環境タイヤ、紙おむつなどのホットメルト、食品用フィルム改質剤など、幅広い用途に使用されています。

T-REZ



ポリエチレン樹脂

当グループが100%出資するNUCでは、ポリエチレン専門メーカーとして、電線被覆分野で他社の追随を許さない優良グレード製品を市場に提供し、内外の電線メーカーなどのお客様から確かな信頼を得ています。機能材料事業では、プラスチック包装・容器などに使用される製品を開発、販売しています。

「エクソン」・「モービル」は、エクソンモービルコーポレーションの登録商標です。ライセンス契約に基づいて使用しております。T-SOL、T-REZ、NUCは、東燃ゼネラル石油またはその関連会社の登録商標です。

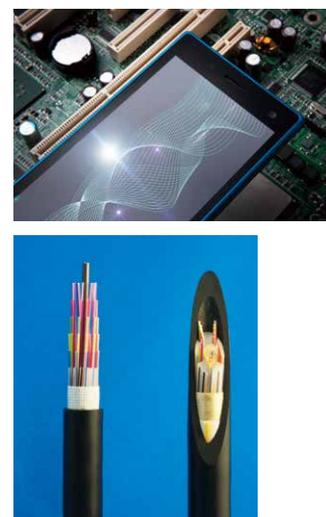
溶剤

高い溶解力と機能性を兼ね備えたメチルエチルケトンは、塗料・印刷インキ用溶剤から電子部品樹脂加工、光学パネル用フィルム成型、ケミカルプロセス溶媒など多分野のあらゆる用途で広く活用されています。石油精製設備を利用して製造される炭化水素溶剤は、自動車用塗料、農薬、金属加工油などに配合されています。見えないところで、便利で豊かな生活を支えています。

T-SOL



水添石油樹脂



東燃ゼネラル石油株式会社

事業内容	原油・石油製品の輸送、石油製品の製造・加工 および販売ならびに石油化学製品の製造・加工 および販売
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1947年7月26日
資本金	351億円 上場証券取引所 東京証券取引所(証券コード: 5012)
株主	エクソンモービル、三井物産株式会社、金融機関、 ファンド等
株主総数	45,267名(2014年12月31日現在)
従業員数	1,707名(2014年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

EMGマーケティング合同会社

事業内容	各種石油・石油化学製品および 関連製品の販売、管理統括部門の業務
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1961年12月11日
資本金	200億円
社員	東燃ゼネラル石油株式会社、 エクソンモービル
従業員数	653名(2014年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

東燃化学合同会社

事業内容	石油化学製品の製造・加工および販売
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1960年12月24日
資本金	10億円
社員	TGSH合同会社、 東燃ゼネラル石油株式会社
従業員数	300名(2014年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

株式会社NUC

事業内容	高圧法低密度ポリエチレン・ 直鎖状低密度ポリエチレンの製造および販売
本社	〒108-0075 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5782-9161
設立	1961年1月11日
資本金	20億円
株主	TGSH合同会社
従業員数	233名(2014年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

シンガポール支店

#15-01 Suntec Tower Five
5 Temasek Boulevard
Singapore 038985

アブダビ事務所

Level 4, Building B, Al Mamoura,
Abu Dhabi, U.A.E.
P.O. Box: 38078

ドーハ事務所

Level 21, Burj Doha, West Bay,
Doha, Qatar
P.O.Box: 27110

株式会社NUC 上海代表処

中華人民共和国 上海市淮海中路918号
久事復興ビル18F G座



主な業績の推移

(億円)

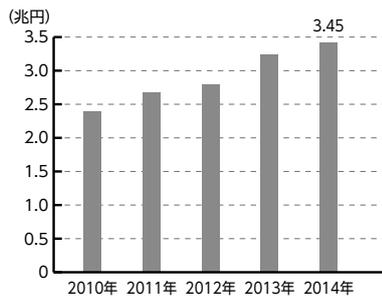
主要データ	セグメント	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
生産実績	石油事業*1 (千kl)	29,188	26,871	27,534	27,118	31,704
	石油化学事業*2 (千トン)	2,584	2,529	2,769	2,856	2,670
販売実績	石油事業*1	21,789	24,252	25,338	28,968	31,042
	石油化学事業*2	2,198	2,519	2,711	3,443	3,469
売上高		23,987	26,771	28,049	32,412	34,511
営業利益		335	2,162	273	523	△729
当期純利益		429	1,328	548	229	△140

(営業利益の内訳)

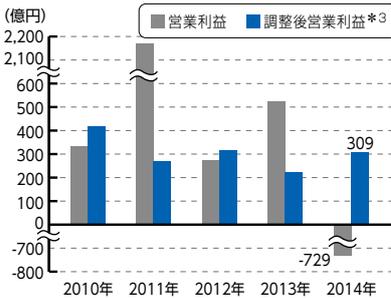
在庫評価損益等		△82	1,891	44	470	△865
のれん償却		—	—	△85	△169	△173
調整後営業利益*3		417	271	314	222	309
	石油事業*1	397	241	315	17	177
	石油化学事業*2	20	30	△1	206	132

主な経営指標の推移

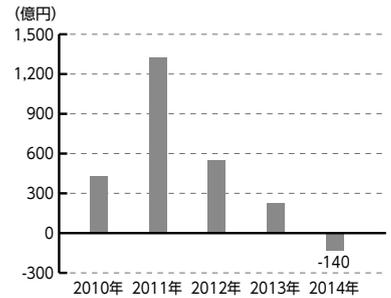
● 売上高



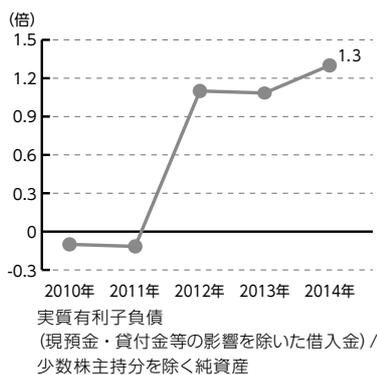
● 営業利益(損失)



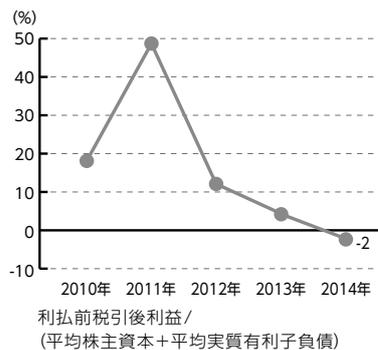
● 当期純利益(損失)



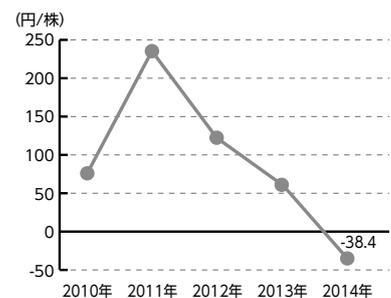
● 実質D/Eレシオ



● 使用総資本利益率



● 1株当たり当期純利益(損失)



*1 ガソリン、ナフサ、ジェット燃料、灯油、軽油、重油、潤滑油、液化石油ガス等
 *2 オレフィン類、芳香族類、石油系溶剤、石油樹脂、ポリエチレン樹脂等
 *3 在庫評価損益およびのれんの償却を含まない、実質的な営業利益



Focus 01

環境にやさしい 世界最高レベルの省エネ工場

東燃ゼネラルグループでは、製油所と石油化学工場の省エネ活動において、業界をリードする先進的な取り組みを実施してきました。

その結果、当グループの省エネ実績は常に業界のトップクラスで推移しています。

この背景にある仕組みや組織風土をご紹介します。



東燃ゼネラルグループのエネルギー効率

2014年9月、経済産業省資源エネルギー庁は、2010年改正省エネ法におけるエネルギーベンチマークの目標達成事業者を公表しました。2012年度データでは石油精製業界における3年連続目標達成事業者は、東燃ゼネラル石油1社のみ。石油化学系基礎製品製造業では、2年連続目標達成事業者は東燃化学1社のみとなりました。当グループの製油所・工場が国内で最も高効率に運営されていることが公的に認められている証です。また、国内製油所の平均値と比較すると、当グループの4製油所のエネルギー原単位は、約10%少ないという結果となりました。製油所の競争力の国際比較分析においても、エネルギー効率は、世界平均より約2割優れているという結果が出ています。

このように当グループは、世界トップレベルのエネルギー効率を達成していますが、さらに温室効果ガスの排出量削減のため、より一層の省エネ努力を継続しています。中期経営計画においては、年率1%の改善という省エネ目標を掲げており、これは年間5万トンのCO₂排出量削減に相当します。



製造技術本部
エナジーチームリーダー
池之上 俊



川崎工場 月次エネルギー管理委員会

省エネを可能にしている仕組み

(1) エナジーリーダーの任命

省エネを進めるためには、エネルギー効率を高めるための設備投資が重要です。こうした投資を当グループでは継続的に進めてきました。そうしたハード面での取り組みとともに、ソフト面でのさまざまな取り組みこそが、世界でトップレベルの省エネ実績につながっていると考えています。

ソフト面での取り組みを一言でいえば、グループ丸となった省エネへの取り組み体制をあげることができます。当グループでは、製造技術本部に、グループ全体の省エネ活動を統括するリーダーを任命しています。このリーダーは、省エネ活動の戦略・目標設定、そのフォローアップを統括するだけでなく、どのようにしたら一層の省エネが実現可能かについての、技術的なアドバイザーとしての役割も担っています。

このグループ全体を統括するリーダーとともに、各工場にエナジーリーダーを任命しています。各工場のリーダーには、工場内で権限・影響力を持つ幹部管理職を当てることで、工場内での実行が確実に進む体制を整えています。各工場のリーダーは、担当工場内での省エネ努力をリードするとともに、工場間での情報交換、ベストプラクティスの共有に力を入れています。

また上記のような取り組みに加え、ボトムアップの観点から各工場の現場の第一線で活躍するオペレーターも省エネ活動に自発的・積極的に参画しており、技術・運転部門一体となった省エネ活動を展開しています。

(2) データの見える化

現実にとどこでどのようなエネルギーが使われているのか？どこに、どの程度のエネルギー改善余地が残っているのか？どのように運転変数を変えたら良いのか？当グループでは、こうした疑問にできるだけ定量的に答えられるよう、「データの見える化」に力を入れています。具体的にはエネルギーにかかわる運転変数の目標値の設定とステータスの見える化を行っており、装置の運転に携わるオペレーターだけでなく、工場長をはじめとする工場の幹部もこうしたデータに触れることが可能です。しかも、データをリアルタイムで把握

できるところに、このシステムの特徴と有効性があります。

省エネの実績と改善余地の把握は、毎朝行われています。また、月に一度は、工場幹部全体を集めた会議で結果が報告され、四半期に一度は、会社のトップマネジメントに報告がなされます。こうして省エネに対する意識が、工場全体、さらには全社で共有される仕組みが構築されています。

和歌山工場における省エネ活動例



(3) 目標設定と目標達成のための手段の明確化

エネルギー効率の改善には、具体的な手段の特定が不可欠です。どの分野で、どのような対応をしたら、どれくらいの効果があるのかを推計し、それを積み上げることで目標設定を行っています。そして、各対応策には、責任者を定めています。現実の結果と目標との乖離は、それぞれの対応策ごとに分析され、改善につながる仕組みとなっています。

以上のような取り組みの結果、経営幹部から現場の第一線のオペレーターに至るまで、省エネに対する意識の共有化ができていと言えます。

省エネの取り組みを可能にする組織風土

現実に世界トップレベルの省エネの背景には、これまでご紹介したさまざまな仕組みの他、それを推進する従業員の一人ひとりの技術レベル、意識の高さがあることを見逃すわけにはいきません。当グループは、川崎国際環境技術展で省エネに関する発表を毎年行っていますが、これは本社の技術スタッフではなく、現場のオペレーターが実際の省エネ活動を取りまとめ、自ら発表資料を作成して行っています。

このように技術部門のスタッフだけでなく、第一線のオペレーターも含めた高い技術力とグループ一体となった省エネ活動に対する高い目的意識が、省エネで世界をリードする結果につながっているものと自負しています。

川崎工場



グループ工場一体運営とコンビナート連携による 効率的なエネルギー利用

川崎工場 エナジーリーダー 有森 慎二

川崎工場の省エネ活動は、エナジーリーダーを筆頭にオペレーション部門主体の3つのエナジーチームを技術と保全がサポートする形で活発に行われています。これまでは、個別の装置でできる省エネ活動に着目して成果を挙げてきました。さらなる省エネ改善のため、現在は他工場の取り組み事例を取り入れたり部署間を跨ぐエナジー効率改善活動にも注力し、工場全体の省エネをさらに追求しています。

川崎工場の特徴として、製油所と化学工場の一体運営および京浜工業地帯のコンビナート連携があげられます。化学工場には大型のボイラーと発電設備があり、工場内で発生する低廉な燃料を使用してスチームを発生し、製油所側へ供給するだけでなくコンビナート各社へも供給しています。また、燃料や水素なども近隣の工場と融通しあうことで、当工場のみならず京浜コンビナートの省エネにも貢献していると自負しています。

当工場では、省エネが進むことでスチーム需要が減少しスチーム発生に必要な燃料の内、高付加価値のLPGの消費を抑えて製品として販売することができます。さらにスチームは発電にも使用しており、発電コストが低下することで売電のメリットも上がります。このように省エネが実利につながることは、省エネ活動に対するモチベーション維持にも効果的です。

工場のエナジーリーダーの役割は、エナジーチームの活動がスムーズにいくようにサポートし会社の省エネ改善目標を達成することです。ここ数年、エナジーチームの活動を通じてメンバーだけでなく個々人まで省エネの意識が高くなり、良好な省エネ実績を挙げるできています。これからも、製油・製造・オフサイトの3つのエナジーチームを中心に、工場一丸となってさらなるエナジー改善を進めていきます。

堺工場

システムを活用したきめ細やかな省エネ運転を追求

製油部 エナジーチームリード 南 利彦

堺工場では毎年、一年間のエネルギーに係る実績を報告するエナジー大会を開催し、工場内はもちろん他工場からの参加者とも情報を共有しています。工場の装置設計が異なるため、他工場の取り組みを丸ごと取り入れることは難しいですが、互いの省エネに対するアイデア等を共有することで新たな気づきを得ることのできる良い機会です。

堺工場の特徴として、中間タンクがほぼないことから、他工場に比べてエネルギーロスが少ない反面、ある装置にトラブルが起こると、緩衝するタンクがないために連鎖的なエネルギーロスが起きるといったリスクを含んでいることがあげられます。

当工場ではきめ細やかな省エネ運転を追求するため他工場に先んじてリアルタイムモニターを導入し、最適化余地の見える化、およびエネルギーロスの一元管理を開始しています。これは工場全体の省エネ運転の達成状況をコントロールルームにて一目で把握できるシステムで、ロスが発生した際には、即座に状況に応じた対応を取ることのできる仕組みになっています。これまでは、その日のエネルギーの実績と改善余地の把握を翌朝に確認、対応したため、最大24時間のタイムラグがりましたが、この時間的ロスを解消することでさらなる省エネ効果を生むことができるようになります。

リアルタイムモニターの作成は、オペレーションのノウハウをシステムに蓄積する、大変なプロジェクトですが、エネルギー効率追求を前向きかつ自分ごととして捉える人が増えたこと、さらなるエネルギー改善のために工場全体で努力を重ねていくという機運が生まれていることを大変誇りに思います。



(注)当グループでは、エネルギーの取り組みの枠組みとして、各工場に工場全体の省エネを掌握するエナジーリーダーを任命しています。さらに技術部にはエナジーコーディネーター、製油部にはエナジーリードを配置して、個別の省エネ活動を迅速かつ確実に推進する体制を整えています。

和歌山工場

3部署協力体制で無駄のない省エネ工場へ

設備管理部 設備技術課 中村 義隆 (左) 製油部 製油第二課 神崎 康幸 (中央) 技術部 製油技術課 坂本 惇 (右)

省エネ活動において、製油部・技術部・設備管理部の3部署が一体となって課題に取り組む点が和歌山工場の特徴です。当グループで唯一、潤滑油を生産する和歌山工場は、高流動点の油を処理するためスチームトラップ (S/T) *設備が必須です。これまでは、S/Tに不具合が発生した場合は工場の安定操業を優先するため、スチームをロスせざるを得ませんでした。そのスチームロスは金額に換算すると年間数千円となり、大きな損失でした。

この問題を解決するため、当工場はワイヤレスのS/Tモニタリングシステムを導入しました。

具体的には、約3,000個あるS/Tから費用対効果の高い約300個を、製油部・技術部が協力して選定しました。そして設備管理部はIT部門と協力してワイヤレスシステムの初導入にチャレンジし、技術部は実際にコントロールルームで使いやすいモニター画面構成を開発しました。当該システムにより交換が必要と識別されたS/Tについて、通常3カ月かかる交換作業を製油部の自主保全によりわずか1週間で実施することで、スチームロスの早期削減を実現しました。このような関連部門連

係による取り組みは、当工場の高い省エネ意識によるものです。

モニタリングシステム設置の結果、予知保全が可能になり、システム運転後半年間の対象S/Tの交換およびスチームロスはゼロとなりました。また、これに付随して、S/Tの交換コストや作業負荷等の削減にも大きく寄与しています。

導入後も、見える化レターで工場全体に取り組みを発信し、活動の理解と意識の向上を図っています。また、3部署で構成する「スチームロス“ゼロ”を目指す会」を新たに立ち上げ、更なるエネルギー効率改善を目指していきます。

* スチームトラップ (S/T) : 高温高圧下で水が気体になってできた蒸気は、その潜熱を放出すると凝縮蒸気となります。保温等に活用できないこの凝縮蒸気 (ドレン) を速やかに排除するための自動弁装置がスチームトラップです。



千葉工場

組織一体となつての工場全体最適の追求

技術部 製油技術課 エナジーコーディネーター 篠塚 慎司

装置が有機的に関連する工場では、あるひとつの装置の効率化が工場全体のエネルギー効率改善につながるとは言い切れません。これが省エネ活動の難しいところです。工場では日々、現場の第一線で活躍するオペレーターや装置の技術サポートを行うコンタクトエンジニアが担当装置の効率化を追求していますが、私たちエナジーコーディネーターは、彼らの提案を受け止め、工場全体のバランスを確認しながらエネルギー効率の最適化を追求しています。省エネのための適切な取り組みは、処理する原油の性質や外気温、天気等の影響により日々異なります。そのため、各部署が一堂に会する会議で毎日その日の省エネ方針を討論し、その結果をオペレーターに伝え、そして実際に行われた活動を評価することも、私たちの仕事です。

また、千葉工場ではRFCC (残油流動接触分解装置) を有しており、再生塔で発生する高温排ガスからスチーム/電気を回収する設備を有効活用して、高効率運転に大きく寄与しています。さらに近年、近隣コンビナート連携を進めており、残油処理能力を持つRFCCの一体活用を含めた各種最適運転の追求を進めており、実現した暁には当工場のさらなるエネルギー効率改善に寄与すると考えています。

省エネは、工場全体におけるその装置の特性・性質をどれほど理解しているかが重要になります。個別装置、さらには工場全体のさらなるエネルギー効率の改善を今後も目指していきます。





Focus 02

社会活動を支える 安定供給のための事業継続計画

東燃ゼネラルグループは、日常生活や社会活動を支えるインフラである石油製品を安定的に供給するというミッションを果たすため、発生が想定される災害に対する事業継続計画を策定し、その訓練を定期的に行っています。



BCP導入・浸透の歴史と目的

東燃ゼネラルグループの事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)は、エクソンモービルが開発したガイドラインを基に2000年に策定し、その後、ガイドラインの改定や机上訓練の結果等を踏まえて、改善を重ねてきたものです。地震等の自然災害や感染爆発を起こす(パンデミック)インフルエンザ等に対して、社会活動の支えとなる事業の継続あるいは早期復旧が可能となるよう、平常時に行っておくべき活動や、緊急時に事業資産の損害を最小限にとどめつつ事業を継続するための方法や手段を取り決めていきます。

当グループは、2012年にエクソンモービルと新たな提携関係に移りましたが、“新生”東燃ゼネラルグループの組織・体制のもとでも、日本の事業環境により適した計画に継続的に改善を行っており、今後も引き続きこの計画を運用していきます。

ESGとBCPの仕組み —大規模地震の場合

01 グループ全社で共有するGeneral BCP

当グループのBCPは、東燃ゼネラル石油社長をオーナーとし、環境・安全・衛生統括部を中心にBCPの体系を構築しています。グループ共通のGeneral BCPと各部門がそれぞれ

策定する部門BCPから構成されます。

General BCPでは、被害想定や被害規模、それに応じた段階的対応や操業を継続するために重要な業務等を共通化し、これを軸として、部門BCP間の整合性を図り、連携を調整します。

02 大規模地震の場合

一例として、首都直下型地震のGeneral BCPを取り上げてご紹介します。このGeneral BCPでは、大規模地震により東京地区の本社が機能停止、本社復旧まで「代替本社」を立ち上げて対応する、というシナリオを定めています。

まず、当グループでは、災害等の緊急事態に対して、人的及び環境上の安全や健康、顧客、当グループの事業運営や操業への影響を軽減し、人道上的支援、広報活動を行い、業務運営や事業計画を戦略的に進めていくための組織的、体系的な手順として、緊急対応計画を策定しています。この緊急対応計画に基づき、ある基準以上の災害や緊急事態が発生した場合、本社緊急対策本部(ESG: Emergency Support Group)を立ち上げます。ESGのメンバーは、24時間体制で状況確認のための情報収集や対応にあたります。

例えば、地震対応ESGでは、東京都内で震度6弱以上の地震発生を基準のひとつとし、緊急対応計画に基づいて状況を確認した上で、本社緊急対策本部長(ESGリーダー)が地震

対応BCPを発動します。これにより、関西地区及び海外事務所に代替本社を設置し、代替本社において業務を行うESGグループの召集が行われます。

このシナリオでは、地震発生直後から安否等の状況確認を行うBCP発動段階、本社人員が出勤可能となる業務再開段階、本社ビルが復旧する業務復旧段階の3段階に分けています。それぞれの段階毎に、目標とする時間、事業継続のための重要業務、及びその実施者と担当部門を定めています。重要業務については、原油船の着積や製品の出荷・配送の基地設備等の確認、海外拠点や他拠点への業務移管の可能性の模索、改正石油備蓄法に基づく石油他社との協力体制構築等を挙げ、これらを支援するために、衛星電話による電話会議ネットワークや代替サーバー等情報システムインフラの整備等を行っています。

また、シナリオを規定する各前提条件が一部緩和された場合の行動ガイドラインも段階的に示されており、BCPの終了まで、グループ全従業員がこれらのガイドラインに基づいた行動を取れるよう、定期的な訓練を行っています。

03 全社規模での訓練

BCP訓練は各部門でも実施しておりますが、General BCPは全社規模での訓練を定期的に行っています。2014年11月には、マネジメント及び各部門のBCPにおける重要業務実施者約100名を集めて、地震後の燃料供給を継続するため

の地震対応ESG/BCP訓練を実施しました。特にBCPに関しては、「大規模地震発生を想定し、限られた時間・情報の中で、部門間の連携を検証し、事業継続に向けての現状課題を抽出する」ことに取り組みました。

この訓練では、地震の想定シナリオを参加者に事前に知らせないことで、大規模地震発生直後には被害規模が分からない、通常の電話やメールによるコミュニケーションも制限されているという状況を再現しました。参加者は、試行錯誤しながら他部門と連携して情報交換を行い、事業継続の制約となる課題を洗い出し、緊急対応計画及びBCPに基づいて、これらの解決に向けて全力で取り組みました。

訓練終了後は、マネジメントと参加者による意見交換が行われ、またこの訓練のために来日したエクソンモービルの専門家から講評を受けることで、General BCP及び部門BCPの改善点を全員で共有しました。

この訓練の様子は、「事前にシナリオを開示しないという先進的な訓練例」としてテレビのニュース番組でも取り上げられました。

当グループのGeneral BCPは、定期的な訓練結果や一般従業員からの改善提案等も含めて、毎年改善を行っています。日常生活や社会活動を支えるインフラである石油製品を安定的に供給するというミッションをより高いレベルで果たすため、平時より全社で真摯にBCPに取り組み、有事の際の供給再開及び復旧戦略の早期化を目指しています。

COLUMN

東日本大震災発生後の当グループの対応

2011年3月に発生した東日本大震災に際して、震災発生直後よりグループ全体で定められた災害対応プランに則って迅速に行動しました。具体的には、速やかに緊急対策本部を設け、被災地方面の従業員やその家族の安全、石油製品の供給体制、そして政府・業界との協働支援活動に取り組む体制を立ち上げ、実行し、震災直後から被災地域への製品の安定供給に寄与しました。

● 製品供給体制の迅速な復旧

東北地方の太平洋沿岸で震災後石油供給設備すべてが一時的に操業不能となりましたが、当グループは宮城県塩釜油槽所復旧への迅速な対応を行い、震災からわずか9日後には石油製品の出荷を再開させることができました。同油槽所は石油他社にも利用されるなど、東北地方への燃料供給拠点として重要な役割を果たしました。

● ドラム缶による燃料油の緊急出荷

経済産業省の要請を受け、当グループでは3月19日から26日にかけて、200リットル入りドラム缶で和歌山工場より1,000本、千葉工場より630本のガソリンおよび軽油、灯油を提供しました。工場の充填設備を活用して出荷されたドラム缶燃料は、陸送先の航空自衛隊入間基地および陸上自衛隊多賀城駐屯地から空輸され、燃料不足が深刻な被災地の避難所などに供給されました。

● 仮設給油所の設置

震災後から1カ月あまり、岩手県陸前高田市には操業可能な給油所が存在しない状況が続いていました。当グループは経済産業省や消防庁の指導のもと、特殊化学製品搬送用のコンテナを使用し、前例のない方法で仮設給油所を設置しました。この仮設給油所は4月21日に完成、翌22日に陸前高田市に無償譲渡され、地域住民への燃料供給拠点としての役割を果たしました。

ガバナンス体制

日本に根差した最も優れたエネルギー企業として、高いマネジメントレベルと厳格な倫理基準で操業におけるリスクを管理し、パフォーマンスの最大化を図ります。



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

東燃ゼネラルグループは、高い企業倫理、実効性のあるコーポレート・ガバナンス、健全な財務管理、完璧な操業ならびに安全・健康・環境に対する十分な配慮は、「良き企業市民」であるための基本であり、長期にわたり、継続して業績目標を達成するためには、分かりやすいビジネスモデルの構築、高潔な企業文化の醸成、法律の遵守、コーポレート・ガバナンスの遂行ならびに基幹となる経営管理システムの実施が非常に重要であると考えています。

当グループの役員と従業員は、会社の目標実現に向けた計画を作成、承認、そして実施する責任を負っています。その際、

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

- 役員就任に関する方針
- 経営倫理に関する方針
- 利害抵触に関する方針

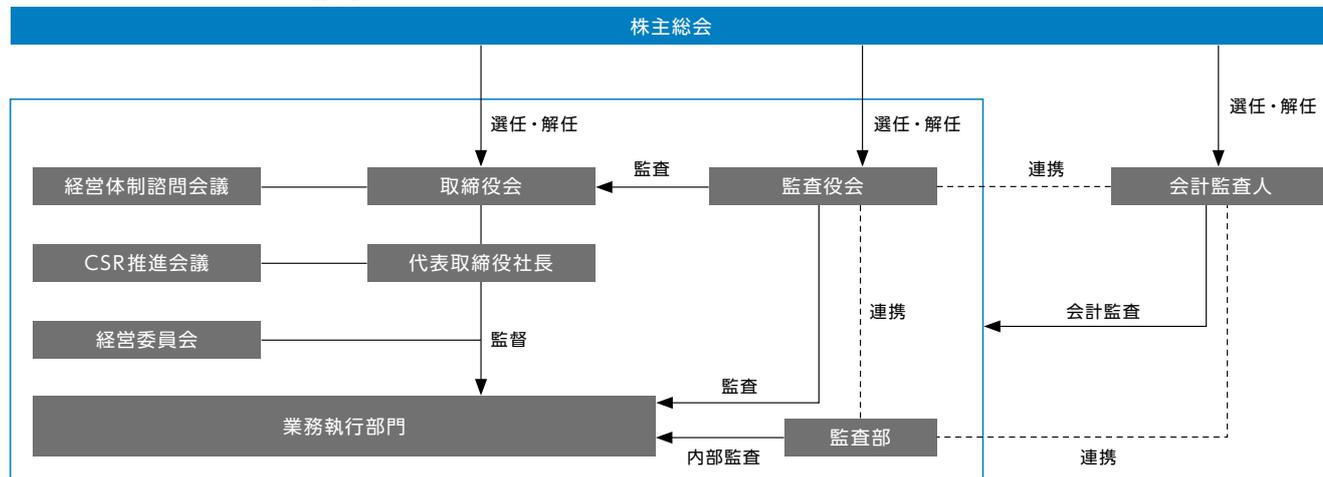
成果を得るためにはどのような方法を選択するのかということが成果そのものと同様に重要です。当グループの役員と従業員は業務を遂行するに当たり、極めて高潔な基準を遵守することが求められています。また、当社は株主に対して公平、誠実かつ完璧な報告をするよう努めています。

コーポレート・ガバナンスの概要

● 取締役会

取締役は株主の利益を最大化すべく、適切な経営上の判断を行うことを責務としています。2015年3月定時株主総会後の東燃ゼネラル石油取締役会の人員構成は、当グループの各事業部門を管掌または担当する業務執行取締役(8名)および取締役会による意思決定に客観的な立場から参画することを期待される社外取締役(2名)からなっており、それぞれの取締役が自由闊達な議論を通じて、実効性のある経営判断を行うために適切であると考えています。また、取締役会の

● コーポレート・ガバナンス体制



諮問機関として、社外取締役および代表取締役からなる経営体制諮問会議を設置し、経営体制等に関する決定プロセスの透明性・客観性を確保しています。

● 取締役会の開催数と社外役員 (取締役および監査役)の出席状況(2014年)

開催	15回
出席率	96.5%

● 監査役・監査役会

監査役および監査役会は取締役および取締役会から独立した機関であり、取締役の職務の執行を監査するため、取締役会等の意思決定および業務の遂行が法令、定款および社内の業務遂行基準に合致し、株主利益が適正に確保されるよう、企業統治や内部統制の体制の整備およびその実施状況を監査しています。2015年3月定時株主総会後の東燃ゼネラル石油の監査役は4名で、うち3名が社外監査役です。

● 監査役会の開催数と社外監査役の 出席状況(2014年)

開催	13回
出席率	97.2%

● 経営委員会およびCSR推進会議

業務執行取締役(8名)からなる経営委員会を設置し、経営上の重要な事項について審議することにより、意思決定の機動性と実効性を確保しています。また、「良き企業市民」であることを目指して、東燃ゼネラル石油社長を議長とするCSR推進会議を設置し、CSR活動を積極的に推進する体制を構築しています。

● 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会社の計算書類、内部統制の整備および運用の状況、会社財産の保全状況、そして子会社ならびに関連会社の監査を会計監査人と十分な連携を保ちつつ行っています。事前に会計監査人の監査計画につき協議を行い、担当部署による決算説明につきさまざまな質疑を行い、会計監査人による実査に立ち会い、必要に応じてその他の重要な諸問題を会計監査人と討議するなどしています。監査結果については監査の概要および意見を文書により入手しています。

また、東燃ゼネラル石油は、子会社であるEMGマーケティングとの間に包括的サービス契約を締結し、管理統括業務を同社に委託しており、内部監査は、同契約により同社の監査部によって行われています。監査役への補助は、その要請により、包括的サービス契約に基づき、監査部を含む全ての従業員により提供されます。当グループには内部通報制度があり、当社の取締役および監査役は内部通報制度の活用状況や報告内容について定期的に報告を受けています。

● 役員報酬について

取締役の報酬額は2012年3月27日開催の定時株主総会決議により、年額7億円以内(うち、社外取締役700万円以

内)と定められています。

なお、この金額には使用人兼務取締役の使用人分の給与は含まれていません。また、監査役の報酬額は1994年6月29日開催の定時株主総会決議により、月額700万円以内と定められています。

なお、役員報酬体系見直しの一環として、取締役の企業価値向上への貢献意欲を一層高めるため、2013年3月26日開催の定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対し、上記の報酬等の額の範囲内で、新株予約権を用いたストックオプション制度を導入することを決議しています。また、2013年から2014年にかけて役員に対する退職慰労金制度を廃止しています。取締役の報酬の決定プロセスには社外取締役も参画しています。

● 役員報酬(2014年)

取締役および監査役(社外役員を除く)：員数11名、総額314百万円
社外役員：員数4名、総額56百万円

● 社外役員の独立性、選任の理由

当グループでは、社外取締役または社外監査役を選任するための独立性に関する基準は設けていませんが、東京証券取引所の上場規程等による独立役員の確保に関する定めを参考として選任し、全員を独立役員として届け出しています。

選任の理由は以下のとおりです。

社外取締役 松尾眞氏

弁護士として企業法務に精通され、その豊富な専門知識と経験を生かして当社の社外取締役の職務を適切に果たしていただけたものと判断いたしました。

社外取締役 宮田賀生氏

企業経営者としての豊富な専門知識と経験を生かして当社の社外取締役の職務を適切に果たしていただけたものと判断いたしました。

社外監査役 鮎川眞昭氏

公認会計士の資格を有し長年にわたり上場企業の監査業務に従事され、その豊富な専門知識と経験を生かして当社の社外監査役として職務を適切に果たしていただけたものと判断いたしました。

社外監査役 池尾恭一氏

長年にわたり経営学を専門とする大学教授として研究・教育に従事され、その豊富な専門知識と経験を生かして当社の社外監査役の職務を適切に果たしていただけたものと判断いたしました。

社外監査役 高橋伸子氏

長年にわたるジャーナリストとしての生活者の視点および経済・金融に関する知見を生かして当社の社外監査役の職務を適切に果たしていただけたものと判断いたしました。

当グループと社外取締役および社外監査役ならびにその出身会社との間に、独立性に影響を及ぼし得る取引関係、資本的関係、人的関係その他の利害関係はなく、一般株主との間で利益相反の生じるおそれのない独立役員として東京証券取引所に届出を行っています。

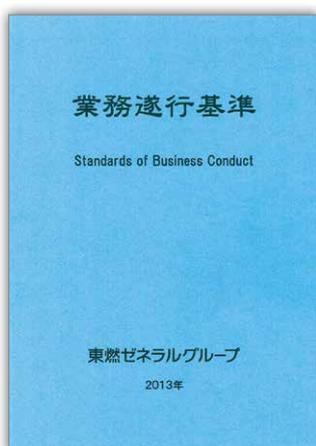
業務遂行基準

東燃ゼネラルグループのすべての役員および従業員は、業務遂行基準に基づき業務を行っています。

業務遂行基準(SBC)

当グループには、すべての役員および従業員が業務を行う上で基準とすべき業務遂行基準 (SBC: Standards of Business Conduct) があります。この業務遂行基準は130ページの冊子で、すべての役員および従業員に配布されています。

この業務遂行基準ではまず最初に「指針となる原則」として、当グループを取り巻くステークホルダーとの関係に関する指針が示され、次に示す18の方針、およびそれらに付随するより具体的なガイドライン、手続きで構成されています。



指針となる原則

この業務遂行基準では、まず最初に「指針となる原則」として、当グループを取り巻くステークホルダーとの関係に関する指針を以下のように示しています。

・株主

株主から委ねられた投資資金の長期的な価値向上

・お客様

高品質の製品とサービスの魅力的な価格での提供と、革新的で迅速な対応

・従業員

成功への機会の最大化に努め、多様性、開かれた対話、信頼、公平な処遇、安全な労働環境を維持

・地域社会

良き企業市民として、高い倫理基準を保持し、すべての法律、規則および規制を遵守し、地域やその国の文化を尊重。何にもまして安全で環境に配慮した操業に専念。

18の方針

- ・ 経営倫理に関する方針
- ・ 利害抵触に関する方針
- ・ 会社の資産に関する方針
- ・ 役員就任に関する方針
- ・ 贈答及び接待に関する方針
- ・ 政治活動に関する方針
- ・ 国際業務の遂行に関する方針
- ・ 独占禁止法に関する方針
- ・ 健康に関する方針
- ・ 環境に関する方針
- ・ 安全に関する方針
- ・ 製品の安全に関する方針
- ・ お客様との関係及び製品の品質に関する方針
- ・ アルコール・薬物の使用に関する方針
- ・ 雇用機会均等に関する方針
- ・ 職場のハラスメントに関する方針
- ・ 贈収賄防止に関する方針
- ・ オープンドアポリシー

ガイドライン/手続き

- ・ 利害抵触に関するガイドライン
- ・ 役員就任に関するガイドライン
- ・ 贈答及び接待に関するガイドライン
- ・ 現金の授受に関する手続き
- ・ 公務員等(外国公務員を含む)に対する贈物及び接待等に関するガイドライン

業務遂行基準の有効性

東燃ゼネラル石油の取締役会がこの業務遂行基準の採択と履行状況を監督する責任を負っています。当グループの誰一人として、この基本方針に例外を認めたり免責を与える権限はなく、職務を果たす上でどのような困難や圧力に直面しようとも、これらの基本方針に対する意図的な違反は正当化することはできません。

CSRマネジメント

東燃ゼネラルグループは、CSR推進会議を中心に、CSRマネジメント体制を構築しています。

CSRの考え方

当グループは、企業も社会を構成する市民の一員であるという考えから、事業を行うすべての地域において「良き企業市民」であることを目指しています。

長年にわたって当グループは厳格な安全基準・堅実なビジネスコントロール・国際基準の規律とベストプラクティスを導入、継続的に見直し、改善する努力を続けてきました。この取り組みが企業文化として根付いたことは、当グループの強みだと考えています。今後とも、この高い企業理念を維持し、関係する法律や規則を遵守し、操業する場である地域社会の発展・活性化に貢献していく諸策を進化発展させる努力を行ってまいります。

この大きな方向を示すのが当グループの使命（ミッション）であり、その実現に向かって当グループが一体となって進む根底にあるのが共通の高い倫理観であり、それをより細分化・具体化したものが業務遂行基準（SBC）です。

CSRマネジメント体制の充実

当グループは、CSR活動を推進していくにあたり、2012年6月、広報渉外統括部の中にCSR推進部を設立しました。また、2013年7月にCSR方針や活動計画の策定を行うCSR推進会議を設置しました。

現在はこのCSR推進会議をさらに拡大し、業務遂行基準（SBC）18の方針をすべて担当する、7つの委員会を含む組織に強化しています。（P22、23参照）

東燃ゼネラルグループの ステークホルダー

業務を通じて従業員が自らの能力を発揮・発展できるよう、また職場と家庭のそれぞれにおいてバランス良く責任を果たせるよう、さまざまな施策を導入しています。また、女性の活用にも力を入れています。



従業者



お客さま



株主・投資家の皆さま



ビジネスパートナー



地域社会

サプライヤー、協力会社、製品の代理店・特約店、運送会社の皆さまは、当グループにとって重要なビジネスパートナーです。双方向コミュニケーションを通じて、アイデアや課題を戦略づくりに役立てています。

当グループのお客さまには、SSIに来ていただくお客さま、パイプライン、トラック、船舶などを通じて石油製品・石油化学製品を購入していただくお客さまがいらっしゃいます。販売部門やカスタマーサービス部門にご連絡いただいたお客さまの声は、品質保証部をはじめとする関係部門と共有し、迅速かつ的確な対応を図っています。

株主価値を高めるとともに、公平、誠実でタイムリーな開示をすることが何よりも重要であると考えています。

操業する場である地域社会の発展・活性化に貢献していくことが非常に重要であると考えています。文化・芸術・スポーツ、教育、環境、地域、健康、災害支援・防災、多様性など多岐にわたる社会貢献・文化活動を通じ、地域社会との連携を深めています。

CSR推進会議と7つの委員会

東燃ゼネラルグループは、東燃ゼネラル石油社長を議長とする「CSR推進会議」を設置しています。CSR推進会議を構成する「企業倫理」「環境安全」「人権推進・人材開発」「社会貢献」「品質管理」「リスクマネジメント」「ディスクロージャー」の7つの委員会は、当グループのCSR方針や活動計

画の策定を行い、その方針・計画に基づき担当となる部署が活動を行います。7つの委員会はその活動を確証し、進捗をCSR推進会議で報告します。これは、業務遂行基準に定められた18の方針のモニタリングおよび改善活動につながるものです。

● 7つの委員会のPDCA

	P 活動方針	P 重点項目	D 方針・計画に基づき 担当部署が実施した2014年の活動実績
企業倫理委員会	<ul style="list-style-type: none"> 法令、企業倫理に関するポリシーの遵守を徹底することにより、公正かつ誠実な事業活動を行うための基盤の維持を担保する コントロール・コンプライアンス体制を維持・向上させていく企業文化を醸成する 上記を推進するのに必要な具体的な方針や施策の方向性を示す 	<ul style="list-style-type: none"> 法令・企業倫理に関するポリシー遵守の強化を図る 会社の方針に対する従業員の認識・知識の向上を図る 	<ul style="list-style-type: none"> 法令、企業倫理に関するポリシー遵守の更なる徹底を行った 公正かつ誠実な事業活動を行う基盤を維持するために必要な啓蒙活動、日常コンサルティングを遂行した 企業倫理委員会において洗い出された課題に対し、コントロール・コンプライアンス体制を維持・強化するプロセスを担保した <ol style="list-style-type: none"> 1. 既存規程類の整備、体系化を全社において展開 2. 本社部門における法令遵守体制の確認・強化 3. コントロール・コンプライアンス関連事案の効果的な共有プロセスの確立 <ul style="list-style-type: none"> 新たにグループ会社に加わった関連会社においても上記活動を徹底した
環境安全委員会	<ul style="list-style-type: none"> 環境、安全、健康、セキュリティに関する関係法規および会社の基本方針、その他関連するガイドラインなどに基づき、安全防災、環境保全および労働衛生に関する計画の立案、総合調整ならびに実施の推進をレビューする 	<ul style="list-style-type: none"> 堺工場硫黄漏えい事故の再発防止対策の確実な実施をフォローする（第三者委員会提言） 安全は操業の大前提であることの徹底を図る 防災対応（リスク管理と緊急時対応/BCP）の強化を図る 	<ul style="list-style-type: none"> 中央安全・防災・環境委員会を合計3回開催した（定時2回、安全対策強化を目的とした臨時1回） 危機認知能力向上を目指すハザード・リコグニショントレーニングを、工場などを中心に広範囲で実施した（約2,100名参加） 上級緊急時対応トレーニング（約50名参加）と大規模地震対応BCP演習を実施した 2013年に引き続き、4工場を対象として環境関連法規査察を実施した 日本政策投資銀行「健康経営格付」のAランクおよび特別表彰を取得した
人権推進・人材開発委員会	<ul style="list-style-type: none"> グループの最も大きな力の源泉である、高い資質を備え、モチベーションが高く、かつ多様性に富んだ人材を育成する 事業の戦略に合致し、成果を発揮できる人材開発を行うとともに、最適な人材配置を実現する 人権を尊重し、人権侵害・ハラスメントのない快適な職場環境を実現する 	<ul style="list-style-type: none"> 長期的視点を考慮した、継続的で一貫性のある人材開発を行う キャリアプランニングとポジションニングの両面アプローチで、人材配置と能力開発双方の最適化を図る 人権を尊重し、その意識高揚と啓発に継続的に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 新トレーニングプログラムの開発が完了した（入社3年目フォローアップ研修等） 人材開発会議を合計4回開催し、最適人材配置のための部門間異動（人材のローテーション）を積極的に実施した 障がい者の活用をテーマとした人権研修を各職場で実施した（人権啓発推進委員全65名に対しトレーナー教育を実施）
社会貢献委員会	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動に関する啓発と推進を行う 社会貢献活動に関する基準の作成および答申を行う 既存/新規社会貢献活動の評価・モニタリングを行う 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動を通じて、グループが目指す方向性を再確認する 実施プログラムの確認と活動プログラムの策定を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動に関する基準に基づき、実施プログラムの定期評価を行い、適切な社会貢献活動を実施した 社会貢献活動の目指す方向性について、あらためて各部門の代表者・役員と確認を行った
品質管理委員会	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質管理がマネジメントシステムに沿って良好に行われていることを確認する 各部門の製品品質の管理実績をレビューする 製品の安全および化学物質管理が適切に行われていることを確認する 	<ul style="list-style-type: none"> 品質事故を撲滅する 品質管理体制の基盤を強化する 化学物質管理体制の継続的改善を行う 	<ul style="list-style-type: none"> より日本の事業環境に合致した品質マネジメントシステム（TG PQMS）を制定、発行した。 2013/2014年の品質事故傾向分析を行い、2014年第2四半期から複数の改善活動を立ち上げた（以下、代表例）： <ol style="list-style-type: none"> 1. 協力会社管理改善活動 2. 品質事故のタイムリーな水平展開および品質NLI/HHTの運用強化 3. プロジェクト、設備・運転変更時の品質リスクアセスメント強化（品質リスクチェックリストのロールアウト・ワークプロセスの見直し） 品質マネジメントシステムへの適合性と有効性を確認するため、グループ工場とその他オペレーション、ビジネス部門の合計6か所に対して品質監査を実施した 品質・化学物質管理トレーニングを実施した：新規トレーニング7種類、延べ参加者数710名 約250件のお客さまへのタイムリーかつ適切な情報の提供、および安全データシートの改訂を実施した（延べ200製品）
リスクマネジメント委員会	<ul style="list-style-type: none"> 企業を取り巻くさまざまなリスクを合理的に判断し、その予防活動を行う 万一のリスク発生時にはその損害を最小限にすることで、会社としての社会的責任を果たし、企業価値の維持・向上を図る 	<ul style="list-style-type: none"> グループのリスクマネジメントに係るシステムおよび体制を強化する 会社を揺るがす恐れのあるリスクに対するリスクマネジメントの弱点領域を検知し、それらの強化策・対応策を取締役会へ報告・提案する 	<ul style="list-style-type: none"> リスクの対応状況のフォローアップを行った 事業環境の変化による新規リスクの有無を調査した グループが潜在的に抱えるリスクを、ツールを用いて包括・網羅的に見直し、洗い出した 会社へ多大な悪影響を与えた他社の事例を照査し、同様の事例を未然に回避する体制を整備した 対応優先度の高いリスク項目およびその対応策を取締役会で報告・提案した
ディスクロージャー委員会	<ul style="list-style-type: none"> グループの、主に財務報告に係る開示が適切にコントロールされた上で行われることを担保する 主なビジネスイベントに係る会計処理・開示が、法令・東証ガイドライン・会計基準その他のルールに準拠して適切に行われることを担保する これらの情報を関連部署間で共有し、各種開示ソース（東証での適時開示、プレスリリース、アナリスト向け開示資料など）の間で統一のとれた開示を行い、かつ外部へのメッセージの発信を行うことを担保する 	<ul style="list-style-type: none"> 正確で適正な財務情報の作成と開示が行われるよう、定期的に会計処理と開示の実績をレビューする 	<ul style="list-style-type: none"> 財務諸表に影響を与えるイベントの事前把握、会計整理方法や開示基準の確認等を関連部門とコミュニケーションを取りながら早目に行い、正確な開示を期した 連結子会社の増加に対応し、子会社決算情報の開示ガイドランスを定めた

● CSR推進会議

CSR推進会議(議長:代表取締役社長)

- CSR方針・活動計画策定
- 社外評価のモニタリング
- 各委員会への指導・助言
- CSR報告書作成・CSR関連情報の開示方針決定



※ 議長、委員長は東燃ゼネラル石油での役職

C A 2014年活動実績に対する評価・改善	P 2015年計画
<ul style="list-style-type: none"> より実効性を持ったポリシー・ガイドラインの徹底が図られた 規程類の整備、体系化により、内部統制体制の更なる強化が図られた 法令遵守体制の確認を全社で展開し、内部統制体制の更なる強化が図られた コントロール・コンプライアンス関連事案の共有プロセスを確立したことにより、従業員の認識・知識の向上が図られた 新たにグループに加わった会社においても内部統制体制の強化が図られた 	<ul style="list-style-type: none"> 法令・企業倫理に関するポリシー遵守の徹底を継続する 既存規程類の整備と体系化、法令順守体制の更なる推進・強化を実施する 従業員の方針に対する認識・知識の向上のための取組みを継続する 新たにグループ会社に加わった関連会社においても上記活動を徹底する 他社のコンプライアンス違反事例等を分析し、同様の事例を回避するプロセスが整備されているかを確認、必要に応じて対応策を確立する
<ul style="list-style-type: none"> 改善された手順に則り適正に通報が行われた 改善された監査方法に則り監査が行われた 体系的なハザード・リコグニショントレーニングをグループの現状に合わせて再構築し、多数を対象に実施した結果、従業員の危機認知能力向上が図られた 効果的な緊急時対応トレーニングが実施された 環境関連法規に対する重大な違反事項がないことが確認された 	<ul style="list-style-type: none"> 監査、OIMSアセスメントを通して、硫黄漏えい事故の再発防止対策の実効性を継続して確認する 労働災害の防止、装置・運転の安全、環境保全の安全目標を達成する 安全維持に効果的なトレーニングの実施を継続する 引き続き防災対応の強化を図る 有効な環境マネジメントシステムの構築を継続する
<ul style="list-style-type: none"> 期待通りのトレーニングプログラムを開発でき、従業員の必要な育成分野を伸長し、各人の能力開発に資する改善を行った 人事部門と各事業部門とのあいだで部門間異動の更なる活性化や従業員各人の育成計画を策定し、計画に沿った教育や育成を目的とした人員の異動が実施できた 全職場において人権研修を実施し、人権に対する意識向上が図れた 障がい者雇用を更に推進し、雇用率を高めることができた 	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員フォローアップ研修等に関する新トレーニングプログラムを実施する 人材開発会議を定期開催し、積極的な部門間異動(人材のローテーション)や人材育成計画の立案を行う ハラスメントをテーマとした人権啓発教育を実施する 障がい者雇用の促進啓蒙と定着を図る
<ul style="list-style-type: none"> グループの社会貢献プログラムを一元管理することで、取組みと方向性の全体像が明確になった グループ工場主催の社会貢献活動に近隣の営業部門所属の従業員が積極的に参加、社会貢献活動においても部門を超えた協働が図られた 社会貢献委員会に参加していない部門があることを確認した 	<ul style="list-style-type: none"> 既存活動について定期評価を行い、2016年実施プログラムの策定を行う 「従業員の参画」をキーワードとして活動を展開し、さらなる活性化を図る 代理店・特約店の皆さまと一緒に社会貢献活動を実施する(目標:3件) 社会貢献委員会に参画していない物流部門をメンバーに迎え、社会貢献活動の更なる全社一元管理を目指す
<ul style="list-style-type: none"> 改訂した品質管理システム(TG PQMS)を全社に適用することにより、一貫した品質管理が実現された 2014年に立ち上げた品質事故撲滅活動の結果、燃料、化学品、潤滑油製品とも、品質事故件数は2013年比で大幅に減少した(2015YTD) 2014年に実施した品質監査で抽出された各部門の弱点を計画通り改善し、品質トラブルを予防した 品質・化学物質管理トレーニングを実施することにより、各担当者の理解度向上が図られた 	<p>重点項目(品質目標)に沿って、各部署にて品質改善計画を策定・実行する:</p> <ol style="list-style-type: none"> 品質事故撲滅活動の強化 <ol style="list-style-type: none"> 類似トラブル発生ゼロに向けた、品質事故、品質ニアミスの水平展開強化 協力会社管理強化 品質上クリティカルな作業の認識およびリスクの抽出強化 品質管理体制の基盤強化 <ol style="list-style-type: none"> TG PQMSアセスメントを通じた弱点抽出・事故発生前の是正 チェックリストを用いたセルフアセスメントの推進 ビジネス環境に応じた適切な品質リスクの管理と収益改善への貢献 <ol style="list-style-type: none"> お客様のニーズに応じ適切にリスクを管理する 市場競争力の維持と、品質リスク管理の制約緩和の両立 管理システムの体系化・整合化による化学物質管理の強化 <ol style="list-style-type: none"> 化学物質管理規程、要領の確実なロールアウト 品質管理および化学物質管理に関する効果的なトレーニングの実施
<ul style="list-style-type: none"> 事業環境の変化により生じる新たなリスクや重大性が増すリスクを系統的な検知して対応できるよう、リスクマネジメント体制を強化した 	<ul style="list-style-type: none"> 事業環境の変化により生じる新たなリスクや重大性が増すリスクを継続して洗い出し、その結果新たに対策が求められるリスクの対応体制の整備を図る 他社の事例を照査し、会社へ多大な悪影響を与えうるリスクへの対応および回避プロセスの確認、整備を継続して実施する
<ul style="list-style-type: none"> 1件の訂正報告が実施されたがその対応も適切であり、適正な財務情報の開示が行われた 新たに連結会社となった子会社に関し、統一的な基準で決算情報の開示が行われた 	<ul style="list-style-type: none"> 予定される会計、開示にかかわる法改正に適切に対応する 開示の正確性を更に強化するプロセスを検討する

リスクマネジメント

東燃ゼネラルグループでは考えるリスクに対して、最悪のケースを想定したリスクマネジメントを行うよう努めています。

基本的な考え方

当グループが考えるリスクには「従業員、協力会社の方々、そして事業所の近隣住民の方の安全や健康に対し悪影響を与える事象」「環境を破壊するような事象」「石油製品の安定供給を妨げるような事象」「情報漏えいによる利害関係者への影響」などがあります。これらのリスクを未然に防ぐため、以下のような体制と具体的な対策を準備しています。もし、起きてしまった場合には、その影響を最小限にするため「No Regret Policy」（後悔しない対応の方針）の考え方を基本に、常に最悪ケースを想定した対応を迅速に実施することにしています。

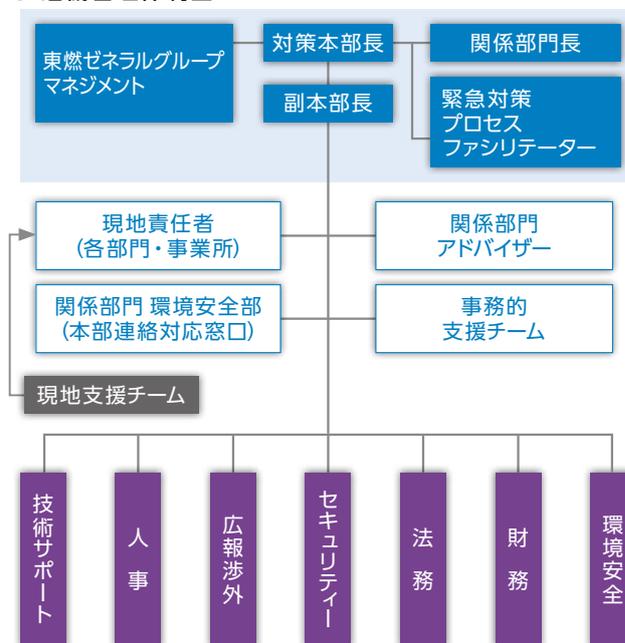
リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制として、OIMS（オペレーション・インテグリティ・マネジメントシステム）(P30-31参照) を基礎とした数々のリスクアセスメント・プログラムを計画的に実施しています。リスクアセスメントの対象は、製造と出荷等の設備の新設時ではもとより、既存設備の技術面、現場の運転や保全工事の手順など、操業にかかわる広い範囲にしています。

災害発生時の危機管理体制として、本社および事業所の緊急対策本部が組織されています。さらに、災害の状況によって事業所の緊急対策本部を支援するために、あらかじめ専門的な教育を受けた従業員から構成される災害現地支援派遣チームを編成しています。

緊急対策本部の活動の実効性を高めるために、そのメンバーには、個々の役割や緊急時対応の進め方について演習形式で行う緊急対応の上級教育（2.5日間コース）を実施しています。また緊急対策本部として、地震や新型インフルエンザなどを対象に、シナリオベースでの机上演習も行っています。各事業所では様々なリスクシナリオでの訓練を行っていますが、災害現地支援派遣チームがこれらの訓練と連携し、工場や油槽所と合同で行う訓練も計画的に実施しています。

● 危機管理体制図



東日本大震災時の対応

2011年に発生した東日本大震災では、まず「人の安全」に焦点を当て、安否確認システムにより、従業員やその家族の安否を確認し、適時、会社からの情報提供を行いました。また、関係官庁や石油連盟などの業界団体からの要請に対して的確に対応しました。ほかに、本社対策本部のもとに個別にチームを編成し、被災地への石油製品搬送、仮設サービスステーションの設置、石油製品の無償提供、およびオフィス部門を含む全操業部門での節電対策などに取り組みました。



陸前高田市にコンテナ型仮設サービスステーションを設置

BCP

当グループのミッションは、日常生活や社会活動を支えるインフラである石油製品を安定的に供給することです。

このミッションを果たすために、発生が想定される災害に対して事業継続計画 (BCP: Business Continuity Plan) を策定しています。

近年、特に発生リスクが懸念されている「地震・津波」と「新型コロナウイルス」のBCPでは、起こり得る最悪ケースを想定しています。実際の対応においても、この想定のもとで迅速かつ効果的な対応を取ることができました。その一方で、従業員への情報周知の方法や事態の進展に伴い発生する新たな問題への取り組み等、実際の経験から得た教訓をその後のBCPの改善に活用しました。

しかしながら、近年の南海トラフ地震においては想定される過酷度の増加、また局地的集中豪雨など新たに想定される自然災害リスクと内容も変化してきています。

このような中、燃料製品を対象として国及び石油連盟が策定した「供給連携計画」に参画し、供給から販売まで体系化した「系列BCP」を2014年3月に策定し、経済産業省へ提出しました。また、各工場では、非常用電源、ドラム缶出荷設備、衛星電話の配備等、設備面での充実も図っています。今後もBCP検証プログラムとして、有効性を確認する訓練と定期的な見直しを行い、継続的に改善していきます。



和歌山工場のドラム出荷風景

情報セキュリティ

当グループでは、情報漏えいなどによるリスクを最小限にするために、情報の完全性の維持、機密情報の保護、情報処理能力の保持、法令・規範の遵守などを定めたTG ISP



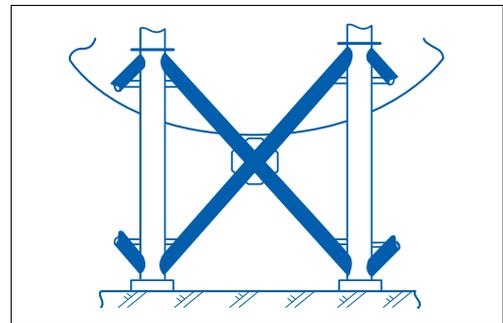
サーバールーム

(TonenGeneral Information Security Policy) を情報セキュリティの方針として掲げ、セキュリティ強化に取り組んでいます。具体的には、機密情報、操業データ、個人情報またインフラ、アプリケーションなどを有効に管理・保護するために、社内のユーザー部門も含めて役割や責任を定め、管理を行っています。その中で情報システム部門が全グループにわたる情報セキュリティの維持向上に責任を持っています。

2013年以降、新たに当グループに加わった法人も従来から同様の方針を持っており、また当グループとの整合化も進行中です。

産業保安に関する取り組み

自然災害による産業事故の発生防止に向けた取り組みは、安定運転の基盤をなすものとの認識のもと、当グループにおいては従来からも確実な取り組みを行ってきています。例えば、貯蔵タンク地盤の液状化防止対策においては、川崎工場において先進的な土木技術を駆使した止水壁を設置する地下水位低下対策を講じています。2011年に発生した東日本大震災を踏まえたコンビナートの製造施設などの地震・津波対策については、高圧ガス球形貯槽のブレース*の強度点検と改修、既存設備の耐震基準などへの適合性評価の推進、ならびに津波対応のための手順などの基準の整備を確実に進めています。



* 鉄骨造の建物の強度を持たせるために、筋交いのようにタスキ掛けに設ける線状の材のこと。安全性を一層向上させるため球形タンク脚部にブレース構造が採用される。

内部統制システム

お客さま、従業員、株主および地域社会に対して、十分にコントロールされた状態で企業活動を行うことを約束しています。

基本的な考え方

高い企業倫理、実効性のあるコーポレート・ガバナンス、健全な財務管理、完璧な操業ならびに安全・健康・環境に対する十分な配慮は、「良き企業市民」であるための基本です。長期にわたり、継続して業績目標を達成するためには、分かりやすいビジネスモデルの構築、高潔な企業文化の醸成、法律の遵守、コーポレート・ガバナンスの遂行ならびに基幹となる経営管理システムの実施が非常に重要であると、東燃ゼネラルグループは考えています。

マネジメントコントロールシステム

当グループのコントロールの基本原則、概念および規範を定めているのがSMC (System of Management Control : マネジメントコントロールシステム) です。SMCは当グループにおいて健全な内部統制システムを構築し、効果的に機能させることを求めているだけでなく、さらに踏み込んで各プロセスにおける適切なコントロールが何かを定義しています。具体的にはSMCは当グループの守るべき会社方針や各業務遂行における承認権限を明確にした権限規程の確立を求めています。また一方で、職務の分離などの予防的コントロールが必要とされるプロセスが記述されています。SMCは経営管理者に効果的な管理を確立するための基本的な基準を示し、本基準に沿った管理システムおよび手続きの確立と維持が経営管理者の責任であるとの認識を促しています。

内部統制システムについて

当グループは、お客さま、従業員、株主および地域社会に対して企業活動を十分にコントロールされた状態で行うことを約束しています。これは、効果的なコントロール手法の確立、実施、遵守状況を継続的にモニタリングすること、さらにコントロール上の弱点をタイムリーに解決することを含んでいます。当グループではこの仕組みをCIMS (コントロールズ・インテグリティ・マネジメントシステム) と呼び、すべての組織において、当グループのコミットメントを達成するために、共通の体系化された手法を提供しています。

高リスクな業務プロセスとは具体的には、受注・入金、与信管理、出荷計量、在庫管理、契約管理、顧客やベンダーマスター管理などのプロセスが例として考えられます。

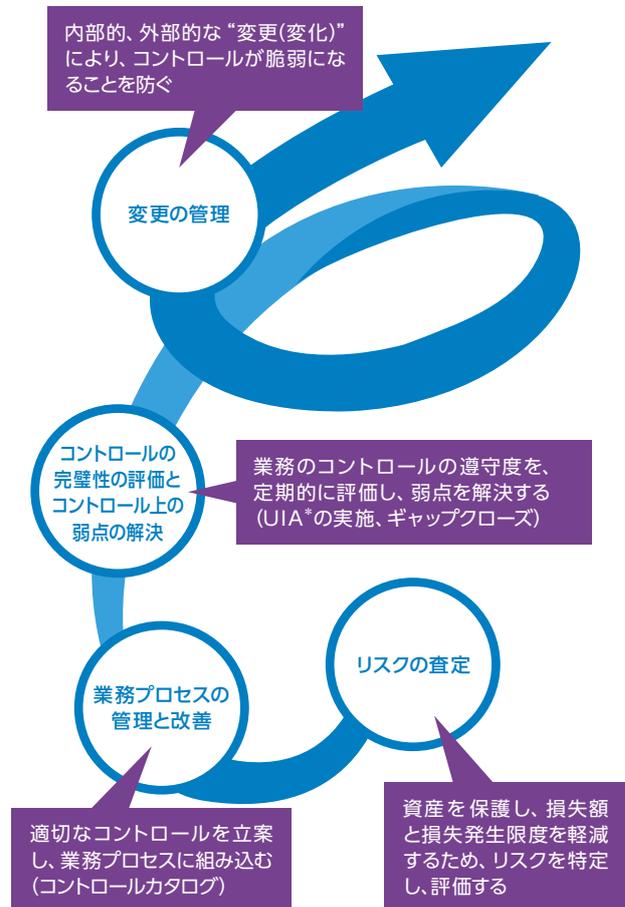
また、CIMSの中には効果的かつ系統だった方法で変更が実施され、変更が行われている間もコントロールが維持されることが求められています。特に新しいプロセスの導入や高リスクプロセスの変更においては、その変更に関する責任や役割

分担を明確にし、影響の大きさや変更に伴う潜在的リスクを洗い出し、必要な訓練や変更に関するモニタリングを実施することを求めています。

CIMSの中で具体的には以下の目的が実現されます：

- ・ 操業上、財務上および管理上のコントロール・リスクを査定し、それをコストに見合う効果的な方法で軽減させる
- ・ 社内のすべてのプロセスに共通のリスク査定テンプレートをを用い、リスク評価を統一した形で行う
- ・ リスクが高いと判断されたプロセスについては、リスクを低減させる内部統制プロセスの確立やその文書化を促す
- ・ 上記の内部統制プロセスに関するコントロール上の弱点や企業倫理上の問題のマネジメントへのタイムリーな報告を促進させる
- ・ マネジメントがコントロール上の問題や企業倫理上の問題に対して適切な改善措置をとり、改善の進捗を監視する

● CIMSによるコントロールの枠組み



* UIA (ユニット・インターナル・アセスメント) 内部監査の中間時期に実施される部門による自己評価

コンプライアンス

東燃ゼネラルグループは法令を遵守し、健全な企業統治のもとに事業を行います。優れた事業成果を上げることが大切であると同様、その事業成果がどのようにして得られたのか、その過程も当グループにとって重要であると考えています。

基本的な考え方

当グループの掲げる「経営倫理に関する方針」では、従業員に単に成果を求めるのではなくその過程も重視することをうたい、高い倫理観と誠実な行動を求めています。その前提としてグループの事業活動に適用されるすべての法令の遵守を求めています。

企業倫理委員会を通じたコンプライアンスの徹底

当グループでは、2012年の資本再構成に伴い、コンプライアンスの遵守状況や啓発活動の進捗状況をモニタリングし、またコンプライアンスに関する方針や施策を策定するため、CSR推進会議の下部組織として企業倫理委員会を設置しました。

同委員会は、内部統制（コントロール）を担当する代表取締役副社長を委員長、コーポレート部門担当取締役を事務局長とし、経理部門、人事部門、法務部門、広報渉外部門および監査部門の部門長を委員として組織され、少なくとも半期ごとに開催します。また、監査役や社外取締役なども必要に応じて参加します。

● 企業倫理委員会



「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

- 経営倫理に関する方針
- 贈収賄防止に関する方針
- アルコール・薬物の使用に関する方針
- 贈答及び接待に関する方針
- 政治活動に関する方針
- 国際業務の遂行に関する方針
- 独占禁止法に関する方針
- オープンドアポリシー

職場におけるコンプライアンス体制

各部門・事業所には、「経営倫理に関する方針」など会社の重要方針の周知・浸透を推進するため、コントロールアドバイザーという専門職位者や、職場におけるコントロールの窓口担当者がおり、従業員はいつでも相談することができます。コントロールアドバイザーや窓口担当者は、相談内容に応じて自らアドバイスをしたり、専門部署に問い合わせるなどして、職場におけるコンプライアンス遵守を支援しています。また、全社的なトレーニングのほか、各職場の特性に応じた独自のトレーニングの企画や、内部監査による指摘事項のフォローアップ・情報共有なども行っています。

当グループの承認規程では、一定の契約締結や外部への情報開示、支払いなどに際して、専門部署の事前同意を求めており、これにより個々の案件において、下請法の適用の有無や、反社会的勢力との関係を遮断するための契約条項が織り込まれているか、などをチェックする体制が整えられています。さらに、輸出入規制の観点などから、契約の相手方や仕向地などが国内外の法令において何らかの制裁措置や規制を受けていないかを確認するためのシステムを導入しています。

また、工場などの事業所では石油類などの危険性を有する物質を扱っていることから、高圧ガス保安法、消防法、労働安全衛生法、大気汚染防止法などさまざまな安全・健康・環境に関する法令の適用を受けています。そのため、適用のある法令をリスト化し、法令の改正などについて定期的に情報を入手し、遵守状況について各職場でチェックする体制を整えています。

● 内部通報の流れ



当グループでは、従業員が業務全体について質問を行いもしくは懸念を表明し、または適切な提案を行うことを推奨する会社方針を採択しています。この方針を確実に機能させるべく、社内受付窓口に加え、外部の専門業者へのホットラインを設けることで匿名性の担保をより着実にし、従業員が申告しやすい体制を整えています。また、その会社方針において、従業員が申告を行ったことを理由として、不利益な取り扱いを受けることがないことを明記しています。2014年は、ハラスメント、経営改善への提言も含め、社内外の窓口で合計11件の利用がありました。

コンプライアンストレーニング

当グループでは、「経営倫理に関する方針」において法令遵守を定めていますが、それに加えて、「独占禁止法に関する方針」、「贈収賄防止に関する方針」、「インサイダー取引防止規程」などを掲げて、従来から積極的に法令遵守に取り組んできました。

具体的には、各職場での仕事内容に応じて定期的を実施するトレーニングと、必要に応じて法務統括部員が実施する集合形式のトレーニングを通じて、法令の内容や職場の事情に即して具体的に想定されるケースなどを説明し、知識と意識を高めてきました。

2014年は、独占禁止法、贈収賄防止、輸出入規制、個人情報保護法、インサイダー取引防止の分野のトレーニングを、支店・工場部門を中心として実施し、対象従業員の100%が受講しました。トレーニングで使用した資料は当グループのイ

トレーニング内容	参加者
独占禁止法および下請法	1,022名
贈収賄（不正競争防止法等の関連法令およびグループ方針等）	1,485名
インサイダー取引	163名

ントラネットにも掲載され、従業員がいつでも内容を確認できるようにしています。

また、他社との情報交換や事業者団体への参加に際して注意すべき点などをまとめた「独占禁止法ハンドブック」を作成し、従業員に配布しています。

贈収賄の防止の取り組み

当グループでは、「贈収賄防止に関する方針」「公務員等（外国公務員を含む）に対する贈物及び接待等に関するガイドライン」を採択しており、同方針では当グループの役員、従業員および当グループの業務を行う第三者が、たとえ会社の利益を理由としても、当グループの業務に関連して会社にとって不適切な便宜を得ることを意図して利益の供与を申し出たり、実際に供与したりすることを禁止しています。また、同ガイドラインでは、公務員等に対するすべての贈物、接待、ホスティング、その他のやりとりについては、当該公務員等と当グループとの利害関係についての判定を実施し、その結果に基づき複数の適切な部署による事前承認を得ることとしています。同方針および同ガイドラインの内容は当グループの従業員に対して定期的を実施するトレーニングにおいて周知し、「もっとも清廉な行動をとる」という当グループの経営倫理に関する方針を徹底しています。

TOPICS

2013年に、大手銀行グループによる反社会的勢力に対する融資問題について大きく報道がなされましたが、当グループでは従来より契約相手の確認など反社会的勢力との関係断絶に努めています。2012年12月以降は、原則として当グループが契約するすべての契約に、東京都暴力団

排除条例などが求める暴力団排除条項（相手方が暴力団関係者であることが判明した場合、直ちに契約を解除できるようにする内容）を定め、より積極的にこの問題に取り組んでいます。

COLUMN

燃料油販売本部「監督官庁への事故通報ガイドライン」

2012年に明らかになった「堺工場硫黄漏えい事故」通報漏れを受けて、事故が発生した工場以外の燃料油販売本部でも、万一の事故発生時に速やかな通報体制がとられることを確実にするため、2013年初に系列代理店・特約店向け季刊誌「COM.(コム)」に、「監督官庁への事故通報ガイドライン」を掲載し、全国の代理店・特約店の皆さまに法令遵守の重要性を注意喚起しました。また、同ガイドラインの下敷きタイプ（右写真）も作成し、系列全SSに配布しました。

本ガイドラインの特長は、漏油・火災などの事故の種類別に、報告すべき監督官庁（消防、警察、海上保安庁など）をアイコンで表示したことです。緊急時にも一目で分かりやすく、報告漏れなどがなく対応ができるようにまとめています。



安全・健康・環境

東燃ゼネラルグループは、「安全」「健康」「環境」の確保を事業継続の大前提としています。そのために「安全」「健康」「環境」にかかわる事故のない操業「完璧な操業」を目指します。



OIMS

OIMS (オペレーションズ・インテグリティ・マネジメントシステム) は、安全・健康・環境のリスクを管理し、優れた成績を達成するという、私たちの決意の土台となるものです。

安全・健康・環境を大前提に考える理由

当グループは、石油という危険物を取り扱い、平常時のみならず災害時においても日本にエネルギーの安定的な供給を行う責任を負っています。こうした事業特性から、当グループは「安全」「健康」「環境」の3つを、事業を継続し社会の発展に寄与し続けるための大前提として捉えています。

安全については、「安全に関する方針」のもと、お客さま、従業員、地域住民の方々など、事業にかかわる多くのステークホルダーの安全を確保した上でその事業活動を行うことが、私たちの事業の基盤であると考えています。当グループのマネジメントおよび従業員は、積極的にあらゆる事故、負傷災害および職業病の防止に取り組み、事業活動に伴う危険を明らかにした上で、これを排除または管理する継続的な活動を行っています。

また、働く人の健康は企業の継続および発展の基盤です。このため「健康に関する方針」を定め、適用される法令の遵守のみならず、法令が存在しない場合でも適切な基準を適用し、産業保健活動を行うとともに、社外に対する情報発信を通じて日本の労働衛生の持続的な発展のために取り組みを行っています。

環境については、「環境に関する方針」のもと、環境にインパクトを与える環境事故ゼロを目指し、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

- ✓ 安全に関する方針
- ✓ 健康に関する方針
- ✓ 環境に関する方針

OIMSの適用と基本理念

当グループは、「安全」「健康」「環境」の3つの領域に対して、OIMS (オペレーションズ・インテグリティ・マネジメントシステム) を適用することで、これらをコントロールしています。OIMSは1992年にエクソンモービルで独自に開発され、当グループでは、90年代半ば頃より積極的に導入を進め、現在ではすべての操業部門で効果的に活用されています。

OIMSの目的は下に示す事項を達成するために系統立てた手法を提供することです。

- ハザード (危険源) を体系的・計画的に認識し、評価し、制御する
- 従業員、協力会社員、お客さま、地域住民の方々、および環境がこれらハザードのリスクに曝されないよう管理する
- 安全、セキュリティ、健康、環境の関連法規を遵守する

● OIMSの11のELEMENT(要素)



OIMSの基本構成

● フレームワーク

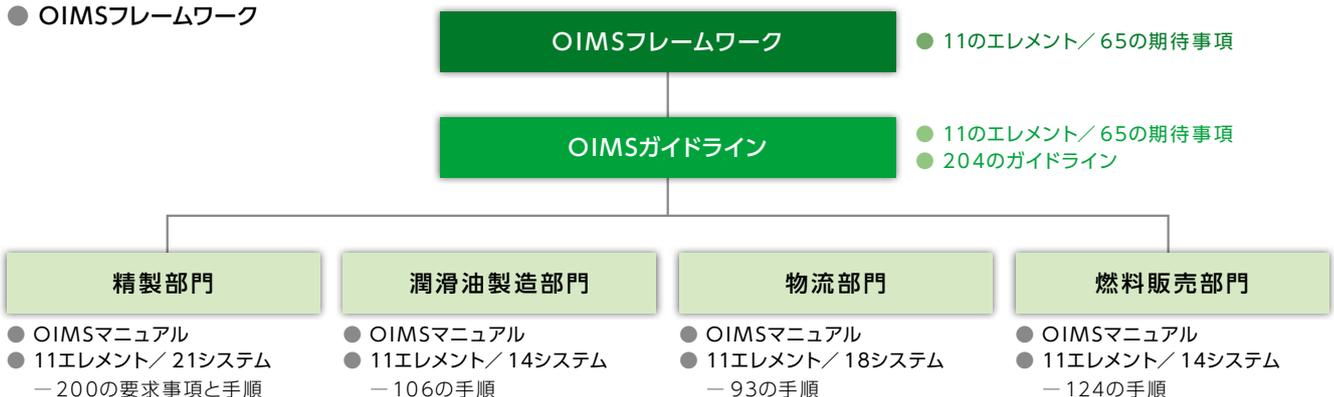
11のELEMENTでできているフレームワークはOIMSの核であり、私たちの事業に内在するリスクに対応するためのグループ共通の期待事項が規定されています。11のELEMENTはそれぞれがひとつの基本原則と一連の期待事項で構成され、マネジメントシステムの実行と評価のための要件やプロセスも含まれています。

● マネジメントシステムの特長

各事業所がOIMSのフレームワークで求められるすべての期待事項を含み、適切に設計された、文書化されたマネジメントシステムを導入するため、以下の5つの特長について文書化することが規定されています。

- ・ 適用範囲と目的
- ・ プロセスと手順
- ・ 責任体制(実行と説明責任)
- ・ 検証と測定
- ・ フィードバックと改善の仕組み

● OIMSフレームワーク



● 評価

継続的な評価は、OIMSフレームワークの期待事項が満たされていくために不可欠です。OIMSでは、期待事項がどの程度まで実際に達成されているかを測定するために、社内の専門家、他事業所からの参加者による定期的なアセスメントを実施します。このアセスメントは、安全、セキュリティ、健康、環境の実績とそれを支えるマネジメントシステムの両方をさらに改善するために必要な情報を提供します。

● 対象部門の上位のマネジメントの責任

操業のある局面において、より上位の組織による管理と支援が必要になるケースがあります。そのような場合を想定し、上位組織が果たすべき責任を明確にすることも求められています。

安全への取り組み

基本的な考え方

東燃ゼネラルグループは、「安全」「健康」「環境」の確保は「最重要」を超えた「操業の大前提」であることを常に認識し、当グループがこれまで培ってきた業界トップレベルの安全実績と完璧な操業を目指し、今後も努力を継続していく方針です。「安全に関する方針」では、下記の7項目からなるガイドラインを定めています。

● 安全に関する方針

東燃ゼネラルグループの基本方針は、従業員、その他会社の事業活動に関わる者、お客様及び一般市民の安全を確保したうえで、その事業活動を行なうことである。東燃ゼネラルグループの全従業員はあらゆる事故、負傷災害及び職業病の防止のために積極的に努力する。また、事業活動に係わる危険を明らかにし、これを排除又は管理するよう継続的に努力する。

東燃ゼネラルグループの方針は：

- 事業活動を行うに当たり、人々及び会社資産を保護するよう、施設を設計・運営・維持し、管理体制を確立し、訓練を実施する。
- 事業活動に起因する緊急事態や事故に対して、業界組織及び関係政府機関と協力し、迅速、効果的かつ慎重に対応する。
- 適用される全ての法令を遵守し、法令が存在しない場合は適正な基準を適用する。
- 関係政府機関が科学的知見とリスクを考慮した適正な法令や基準を作成するに当たり協力する。
- 事業活動の安全性に関する知識の充実に資するための研究を実施し、また援助をおこない、重要な発見は迅速に活用すると共に、これらを適宜、従業員、協力会社、政府機関及び影響を受ける可能性のある他の人々と共有する。
- 安全に業務を遂行する責任は、従業員、協力会社及びその他会社の事業活動に従事する者全員が負うことを周知し、業務外でも安全な行動を奨励する。
- 安全に関する基本方針の遵守状況を把握し、遵守を促進するため事業活動について適切にレビューし評価する。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

安全に関する方針

安全への取り組み

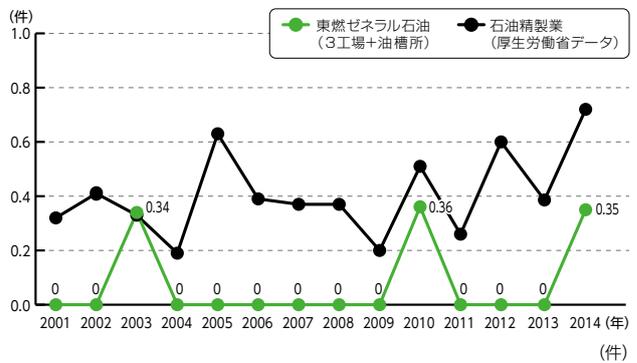
● 人の安全

当グループでは、「安全」「健康」「環境」の管理システムとしてOIMSを運用し、継続的な改善を行っています。その中で当グループでは「誰も怪我をしない、させない」を共通スローガンとし、それを具現化するためにロス予防システム(LPS : Loss Prevention System)を活用しています。LPSは、人の行動に焦点を当て、人や装置の事故だけではなく、ニアミスやその陰に隠れている個々人の望ましくない行動の原因を発見・除去し、事故の発生を予防する活動であり、2000年の導入以降、大きな成果を上げています。

最近では、定年退職に伴う従業員構成の変化や経年経過に伴うLPS活動の質劣化を防止するため、各職場にLPS活動をリードするキーパーソンの教育・再配置を進め、また、LPS社からスペシャリストを招き、実際の活動のアセスメントを実施しています。

当グループでは年間安全目標として、従業員および協力会社の死亡・休業災害0件を目指しています。2014年精製・生産・物流部門では、従業員および協力会社員の死亡0件、休業災害5件でした。

● 従業員休業災害発生率(100万時間当たり)

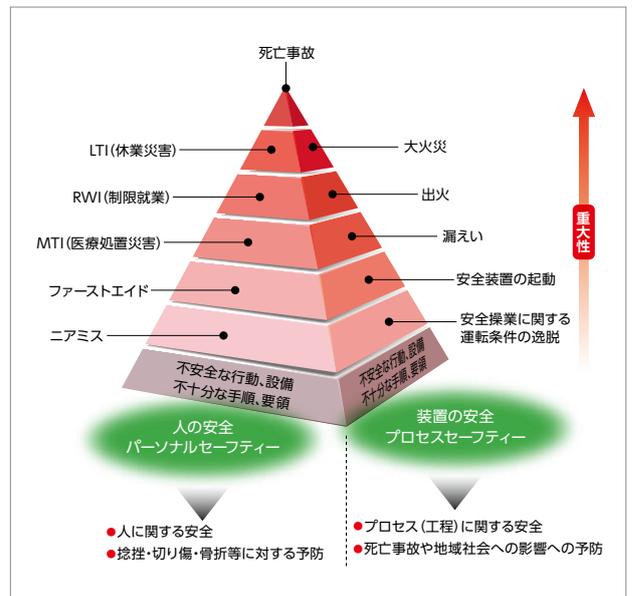


	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
従業員休業災害発生件数	1	0	0	0	1

● 装置の安全

石油・石油化学業界での昨今の火災・爆発事故を顧みるまでもなく、装置の破損を伴う事故は、事業所の操業とその周辺地域にも重大な影響を及ぼします。

● 人の安全と装置の安全



そのような事故を防ぐため、装置や運転のリスクの大きさをさまざまな手法を用いて見積もり評価し、それに基づいて優先順位を付けて設備投資を含めた安全対策を計画的に実施しています。また、結果として大きな災害に至らなかったニアミスも積極的に収集し、それぞれの事例の潜在的なリスクレベルを評価・カテゴリー分けして、その度合いに応じた調査・対策を実施しています。さらに、社内外の過去の重大災害事例を教訓から生まれた運転や保守手順（装置の開放やタンククリーニングなど）をベストプラクティスと呼び、特に遵守すべき手順として徹底して現場で運用しています。

●非正常作業の安全

石油・石油化学産業において、装置の事故の撲滅は社会への影響や、労働災害防止の面からも重要な課題です。一般的に、装置の事故は、非正常状態の運転方法や保全作業の管理方法に原因や問題がある場合が多く認知されています。特に、可燃物や高温・高圧・有毒物質などを取り扱う石油・石油化学産業の装置には、厳しい管理が必要となります。

当グループでは、装置の保全作業を行う場合、その作業環境や、作業条件、作業手順などを厳しく定めた「作業許可システム」を運用しています。さらに、これらのルールが確実に

作業現場で守られているか、作業員や監督者が必要な知識を備えているかなどを確認する「作業許可監査(Work Permit Audit)」という活動を導入しています。この活動のために選任者を配置し、各工場で発行される「作業許可」のうち、リスクの高い作業を中心として、毎日監査を実施しています。監査者は、必要時その作業を中断させる権限を持ち、作業許可にかかわる現場の指導に当たるとともに、改善策の作成まで求めることもあります。また、継続的に改善されていく作業許可のルールの周知徹底・教育の面でも大きな効果を上げています。



現場作業員への安全喚起（定期修理期間中の社長による安全査察にて）

COLUMN

東燃ゼネラル石油川崎工場 重質油脱硫分解装置反応塔火災事故後の安全対策

2014年3月1日に川崎工場で定期整備工事中の重質油脱硫分解装置の反応塔において火災が発生し、作業されていた5名の協力会社員の皆さまが医療処置を受けられました。あらためまして、被災された皆さまをはじめ、近隣地域および関係される皆さまにご迷惑とご心配をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

当社では、同様な事故の再発を防止するために、塔槽内での火気を使用する工事の施工管理を強化し、安全対策の改善を図ってきました。さらに、危険性の高い(ハイリスク)工事の特定、質の高い工事手順書の作成、関係する作業員への危険性(リスク)の周知と工事手順の教育を図るべく、業務プロセスの改善に取り組んでいます。具体的には、

1. 保全部門、運転部門が、協力会社の過去のトラブルやヒヤリハットの経験も含めて、潜在的なハイリスク工事のリストを作成する。
2. 選定された工事について、保全、運転、技術各部門の代表者で構成される組織横断型チームがリスクを評価し、ハイリスク工事を特定する。リスク評価は安全専門の技術者が主導する。

3. 作業安全性分析に基づいてハイリスク工事のリスクを低減するための手順書を作成し、リスクのレベルに応じた承認を受ける。
4. 当該作業を主管する協力会社の監督とハイリスク工事の手順書の事前の読みあわせを行い、監督へのリスクの周知と工事手順の教育を行う。
5. 協力会社の監督は、作業前の朝礼等の場で当該業務に従事する作業員にリスクを周知させ、リスク低減のための工事手順を確実に教育する。

上記のプロセスにおける主な改善点は、組織横断型チームのリスク評価により部門間の境界領域でのリスクの特定をより確実に行うとともに最適なリスク低減策を策定すること、および安全専門の技術者の参画によりリスク評価の質を高める点にあります。

当社は、従来から「安全」が企業経営の礎であるとの基本理念のもとに工場等を運営してきましたが、今後とも事故の撲滅に向けてさらなる改善を進めてまいります。

健康への取り組み

従業員の健康はコミュニティー全体に利益をもたらします。

従業員がより健康的な生活を送ることができるよう、さまざまなプログラムを通じて支援しています。

東燃ゼネラルグループの健康に関する方針

当グループでは、医務部と産業衛生部とが共同で、「健康に関する方針」に基づいた産業保健活動を推進しています。

● 健康に関する方針

東燃ゼネラルグループは、以下を健康に関する基本方針とする。

- 従業員、協力会社の従業員又は公衆に影響を及ぼす可能性のある事業活動に関する健康障害リスクを特定し評価する。
- このような健康障害リスクを抑制するため、影響を受ける可能性のある従業員に対する適切なモニタリングを含めたプログラムと適切な予防策を実施する。
- 健康管理プログラム及び関連する研究から得られた健康障害リスクに関する情報を、その影響を受ける可能性のある個人、組織、又は学術関係団体に対して適切な方法で伝える。
- 従業員が、本人或いは周囲の人々に対して危険を及ぼすことなく業務を遂行するために、雇用時及び雇用後の適切な時点で、必要な医学的適性について判定する。
- 従業員の業務上の疾病及び怪我の治療並びに救急対応に必要な医療サービスを手配又は提供する。
- 適用される全ての法令を遵守すると共に、法令が存在しない場合でも適正な基準を適用する。
- 関係政府機関が科学的知見とリスクを考慮した適正な法令や基準を作成するに当たり協力する。
- 事業活動の健康への影響についての更なる知見を得るための調査を実施し、またその支援をする。
- 健康に関する方針の遵守状況を把握し、遵守を促進するため事業活動について適切にレビューし評価する。
- 会社は、従業員の健康、生産性及び安全を向上するため、従業員の自主的な健康増進のためのプログラムを提供する。

これらのプログラムは、従業員の自己責任に基づく健康管理とかかりつけ医による医療を補うものであり、それに干渉するものではない。プログラムの実施により入手される従業員の健康情報は次の場合を除いて医療関係者以外の者に開示されることはない。すなわち開示される場合とは、従業員本人の要請がある場合、法令により必要とされる場合、公衆衛生に対する配慮が優先して必要となる場合、或いは、アルコール・薬物の使用に関する方針を実施するために必要となる場合である。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

健康に関する方針

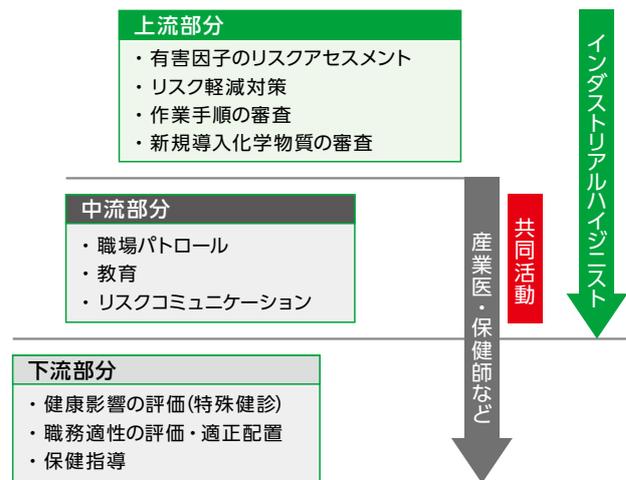
専門職種の連携による 自主的・包括的な労働衛生管理の推進

医務部・産業衛生部では、産業医、保健師、インダストリアルハイジニストの各専門職を配置しています。このような管理体制は国内では珍しく、それぞれの専門性を生かし、有機的に連携しながら、国の定める3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を包括した産業保健活動を展開しています。

これを上流から下流の流れで捉えると、上流に位置づけら

れる作業環境管理、作業管理は主にインダストリアルハイジニストが担い、下流に位置づけられる健康管理を主に産業医、保健師等が担うことで、それぞれの職種の専門性を最大限に発揮できる体制で活動を行っています。（下図）

● 3管理に対する専門職種の連携



具体的には、作業環境管理については、作業者の有害因子ばく露を直接測定する手法（個人ばく露測定）を中心に据えた自主的なリスクアセスメントを行っています。リスクが高いと判断された作業に対しては、個別にリスク低減策を実施し作業管理を徹底しています。作業環境管理、作業管理上の対策を講じた上で、残存するリスクの下で作業を行う作業者に対しては、健康管理として、リスクに応じた健康診断を実施し、健康影響の低減に努めています。加えて、職場巡視や健康教育についても、産業医、インダストリアルハイジニスト共同で行い、適切な職場環境の構築を推進しています。

従業員の健康管理サポート

当グループでは、「従業員の健康は会社の発展に欠かすことはできない」との認識のもと、各種健康プログラムを展開しています。生活習慣病対策としては、食事指導・運動指導を中心に、健康情報の発信や社内食堂でのヘルシーメニューの提供などを通じて健康啓発や疾病予防に努めています。

メンタルヘルス対策としては、職場環境などの改善やメンタルヘルス不調者への対応、職場復帰支援などに関する教育研修を定期的実施しています。2014年は各種メンタルヘルス教育を35回実施し、736人が参加しました。その他質問票によるメンタルヘルス不調者のスクリーニングや新入社員に対する個別面談の試みなど、メンタルヘルスに問題を抱えている可能性のある従業員の早期発見と早期対応の強化に

努めています。

また、一般の健康状態では問題のない環境であっても、特定の健康問題を持つ従業員においては就業によって健康障害を引き起こす可能性があります。そのため呼吸用保護具の着用など比較的労働負荷や健康リスクが高い特定の職務については、配置前に医学適性を評価しています。

これら一連の取り組みを通じて、従業員一人ひとりの健康状態を十分に考慮した対応を行うことで、「健康と仕事との調和」を目指しています。

社会への貢献

当グループでは、社内の健康維持増進だけでなく、日本の労働衛生の継続的な発展のために、情報発信を積極的に行っています。

また、当グループの産業衛生技術分野での活動そのものが国内の産業衛生学会、産業界から評価され、2014年日本産業衛生学会産業衛生技術部会奨励賞、2015年日本産業衛生学会GP奨励賞 (Good Practice) を取得しました。

TOPICS

経済産業省、東京証券取引所より「健康経営銘柄」として選定

東燃ゼネラル石油は2015年3月25日、経済産業省と東京証券取引所が共同で選ぶ「健康経営銘柄」に選定されました。「健康経営銘柄」とは、長期的な視点で企業の将来性をチェックする投資家の方に、健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践している優れた企業を紹介する取り組みです。国内上場企業3,561社から最終的に22社が選定され、石油石炭業種では当社が唯一の選定企業となりました。

評価においては、健康は安全・環境と並んで、事業を継続し社会の発展に寄与するための大前提であり、従業員の健康は企業の継続及び発展に欠かすことができないという経営理念や会社の方針が明確で、会社内で徹底されていることが特に高く評価されました。

併せて、健康診断受診の徹底と事後措置としての保健指導を中心とした従業員の健康管理、作業現場に精通した産業衛生部門と健康管理をリードする医務部門とが協働で業務関連疾病の予防に万全を尽くしていること、有害因子や作業ごとに、「それぞれの作業における健康面のリスクは何か」という視点での管理対策を徹底していること、有給休暇の積極的取得推進などワークライフバランスに配慮した人事諸制度等が評価され、今回の選定に至りました。当社はこれからも会社経営を行う上で、従業員の健康を確保することに注力していきます。



健康経営銘柄発表会でプレゼンターの杉山愛さんと記念撮影をする路谷執行役員(人事総務/医務衛生担当)



健康経営銘柄発表会 宮沢経済産業大臣、杉山愛さんと選定各社の記念撮影



COLUMN

日本政策投資銀行健康経営格付で最高評価と「特別表彰」を取得

当グループは2014年3月、日本政策投資銀行(以下、DBJ)より「DBJ健康経営格付」の最高ランクであるAランク格付を取得、その中でも「従業員の健康配慮への取り組みが

特に優れている」モデル企業として特別表彰されました。この制度は、DBJが従業員の健康配慮への取り組みの優れた企業を評価し、その評価に応じ



て融資条件を設定するものです。石油業界では初の格付取得となります。

今回の受賞は、従業員の健康管理体制とともに、人事諸制度や安全衛生管理などを通して、健康に配慮した働きやすい職場環境が全社的に構築できているということが総合的に評価されたものです。



当グループは、2014年3月にDBJより健康格付融資を受け、格付結果は「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」と評価され、さらにモデル企業として特別表彰されました

環境への取り組み

基本的な考え方

東燃ゼネラルグループは、「環境に関する方針」のもと環境にインパクトを与える環境事故ゼロを目指し、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。

環境に関する方針

当グループは、「環境に関する方針」のもと、操業におけるあらゆる環境側面に対して高いレベルの責任を持ち、環境に係るすべての法的要求を遵守しながら、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。「環境に関する方針」では、下記の8項目からなるガイドラインを制定しています。

● 環境に関する方針

東燃ゼネラルグループの基本方針は、事業を行う地域社会において環境面と経済面のニーズを両立させるような方法で事業活動を行うことである。東燃ゼネラルグループは、事業活動を通じて環境保全のために継続的な努力をする。

東燃ゼネラルグループの方針は：

- 適用される全ての環境関連法令を遵守し、法令がない場合でも責任ある基準を適用する。
- 環境に配慮し、環境に対する関心を高め、環境に対する責任は全従業員にあることを強調し、適切な事業活動とその訓練を促進する。
- 政府及び業界団体と協働して、科学的知見に基づき、且つエネルギーと製品供給への影響を含むリスクやコスト及び便益を考慮した効果的な環境保護法令の時宜を得た成立を促進する。
- 事故の予防並びに大気中への排出物及び廃棄物の有害レベル以下への抑制を目標として事業活動を行う。その目的に沿うように施設を設計・運営・維持する。
- 事業活動から生じた事故については、関係政府機関及び業界組織と協力しながら迅速かつ効果的に対応する。
- 事業活動が環境に与える影響についての理解を促進し、環境保護のための方法を改良し、そして環境保全と製品製造を両立できる事業運営能力を強化するため、研究を実施し、支援する。
- 環境関連事項について社外との連絡を密にし、自社の経験を他と共有して産業全体の改善を進める。
- 環境に関する基本方針の遵守状況を把握し、遵守を促進するため事業活動について適切にレビューし評価する。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

☑ 環境に関する方針

中期環境計画

(EBP: Environment Business Planning)

当グループ内の製油所、石油化学工場、潤滑油工場および油槽所などでは、当グループ環境ビジネス計画の参照ガイドおよび中期目標のガイダンスに沿って、毎年、工場あるいは運転部門ごとに中期環境計画が策定されます。中期環境計画には、主要な項目として以下のものが含まれます。

- ①「環境に係るビジョン」では、環境方針、環境に関する期待等の組織内の周知が求められます。
- ②「現状の状態の理解」では環境評価指標(EPI)、コミュニティからの苦情や法規制の遵守状況といった項目を過去からのトレンドを踏まえ分析、評価します。
- ③「環境に係る変化要因」では、今後の環境に係る法規制の動向、環境パフォーマンスや環境保全活動に影響するサイト内の活動の情報、環境側面評価(EAA: Environmental Aspect Assessment)の評価結果、環境に係る法規制動向とこれらに対する対応策および重点取り組み項目の選定が求められます。
- ④「環境に係る活動計画」では、重点取り組み項目について、ビジネス計画への織り込み内容につき、予算、計画年度等も併せて記載することが求められます。

環境ビジネス計画の策定は、毎年ビジネス計画(予算)と一体として行われ、定量的目標を含めた環境ビジネス計画は、工場あるいは運転部門の実情に併せて具体的な行動計画に落とし込まれ、実行、進捗状況フォローを含めたいわゆるPDCA(Plan-Do-Check-Act)をOIMS(オペレーションズ・インテグリティ・マネジメントシステム)を通して実行します。

環境保全に係るデータの収集と評価

当グループでは、各製油所や石油化学工場の環境関連のデータの日常監視、国や地方自治体への報告などを確実に実施し、取りまとめたデータを環境保全活動に有効活用しています。特に、環境評価指標値(Environmental Performance Indicators)は、グループ内の共通の指標として工場間のデータ比較や、中期環境計画を策定する際のベースデータとして、環境改善活動の計画やフォローに活用されています。

当グループの環境指標は、その定義、計算プロセス、データの精度を共通なものとするため、策定された共通マニュアルに詳細が記載されており、共通の入力シート（テンプレート）を使い、本社の環境アドバイザー*のレビューを受け、ビジネスラインによる承認を受けます。これらのデータは、グループあるいは各会社として、CSRレポートに掲載されるとともに、石油連盟や日本化学工業協会の調査へのデータベースとしても使用されます。

* 環境・安全・衛生統括部では当グループ全社をカバーする環境アドバイザーを配置。環境にかかわるすべての業務を専門家の立場から管理・統括しています。

● 環境指標収集用テンプレート

毎年約50個の環境指標が収集され、各種報告書や改善のための分析に活用されます

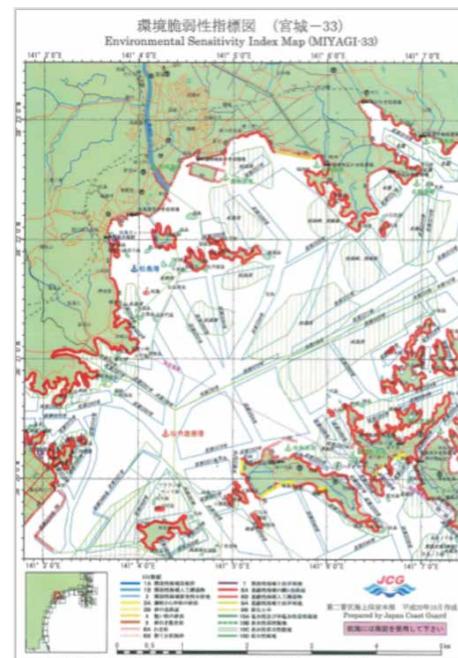
環境側面の評価

各製油所、石油化学工場、潤滑油工場および油槽所では、その活動が結果として及ぼす環境側面を特定し、その潜在的な環境上のリスクの評価を定期的実施しています。その対象は、法規制のある物質の放出や排出、産業廃棄物の管理にとどまらず、生物の多様性、自然環境、環境資源（取水、土地の利用など）や地域コミュニティに対する影響も含めて極めて広範囲なものです。

この評価において、“著しい環境側面”と判断された項目については、その対策や緩和策を検討、実施していくこととなります。環境側面の評価は、定期的に全項目にわたって再評価され、また毎年、運転・装置の変更や法規制や環境の変更を考慮し、必要な見直しを実施しています。これらの結果は、先に述べた環境ビジネス計画に反映されます。

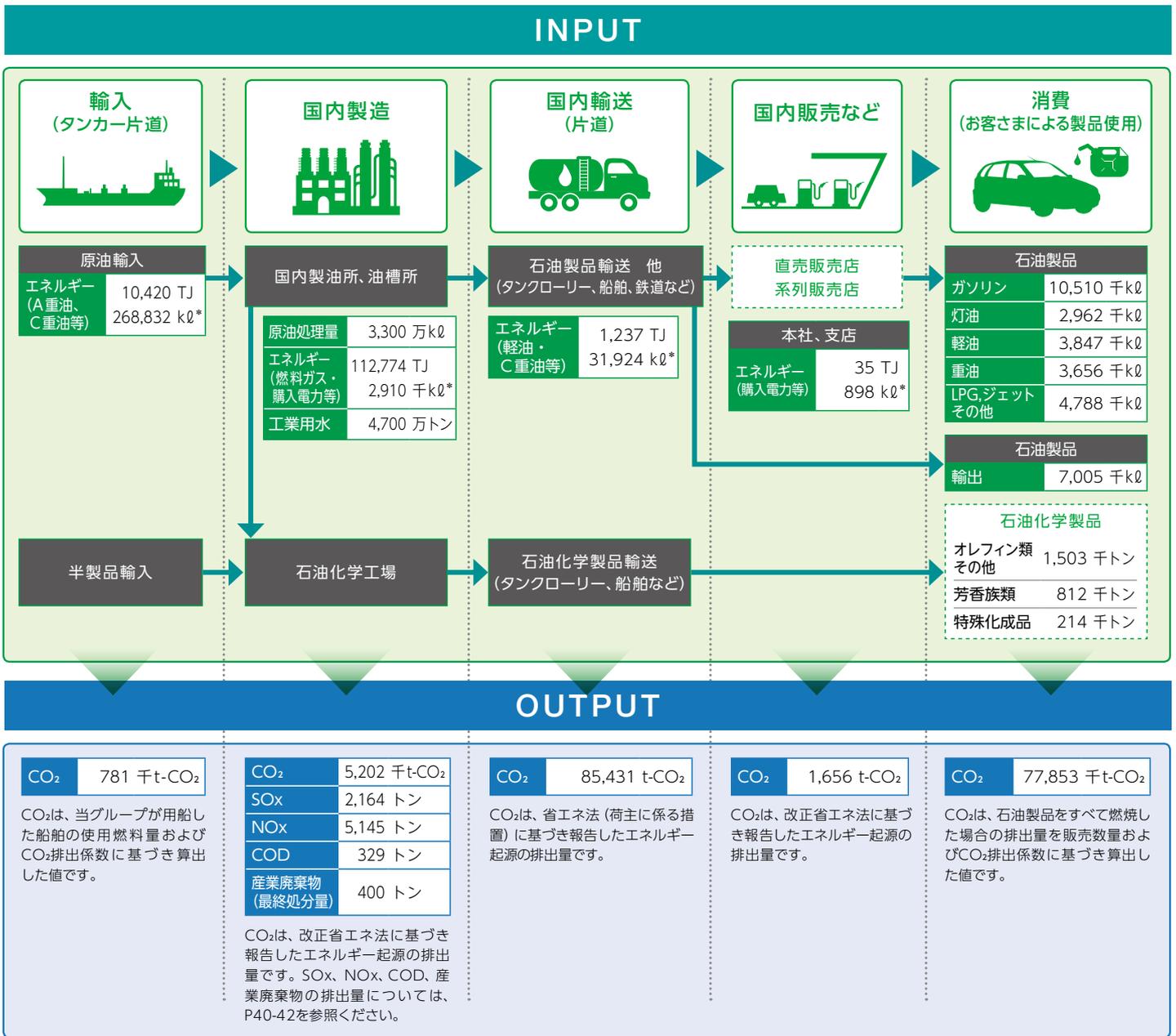
例えば、物流部門では全油槽所を対象に、2009年から2年間で、他油槽所や環境アドバイザーを含む4、5人のチームが環境側面評価を行いました。そのひとつとして、官庁の環境脆弱性指標図などを用いて周辺の自然環境や絶滅危惧種の調査を行った結果、油槽所の周辺には国立公園などが多いことを見出し、今後とも自然環境に対して注意を払っていくことを確認しました。これらの結果は物流部門全体の評価として取りまとめ、年次のフォローを行っています。

● 環境脆弱性指標図



環境脆弱性指標図(宮城33) 第二管区海上保安本部
2008年10月作成

事業活動に伴う環境負荷の全体像(2014年度)



● 数値は概数となっています。 ● 点線は、Outputの集計範囲外です。
* 原油換算数量

法規制への対応

環境に係る法規制としては、環境基本法、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、土壌汚染対策法などの地域の公害防止から地球温暖化対策の推進に関する法律、エネルギーの使用の合理化に関する法律などのグローバルな問題まで広範囲にわたります。現行法規への遵守については、日々の運転において規制値や地元との公害防止協定値内となるように注意深く監視するとともに、OIMSのシステム監査の一部として、法規制遵守アセスメントが約4年ごとに3日間程度をかけて当該事業所の専門家によって行われ、改善につなげています。

また、今後の環境に係る法規制の動向については、環境・安

全・衛生統括部が中心となり、継続的に関係官庁の報道発表や各種委員会の動向をモニターするとともに、業界共通の項目については石油連盟、石油化学工業協会などの委員会などを通じて情報の収集を行い、環境ビジネス計画などへの反映、対策などの早期検討につなげる努力をしています。同時に、当グループの環境方針の1項目である、「科学的知見に基づき、且つエネルギーと製品供給への影響を含むリスクやコスト及び便益を考慮した効果的な環境保護法令の時宜を得た成立を促進する」ために、政府および産業諸団体と協働した活動も行っています。

フロン排出抑制法の対応と啓発活動

2015年4月1日「フロン類の使用の合理化および管理の適正化に関する法律」（フロン排出抑制法）が施行されました。当グループの各工場では冷媒としてフロンを使用する機器を所有しており、管理者として、この法律に基づき対象となる機器のリスト化、点検の計画・実行・記録、フロン漏えい量の把握・報告等に取り組んでいます。

当グループでは環境・安全・衛生統括部が中心となり、施行前の2015年3月以前から法令改正内容の確認と当グループの実施義務などについて、各工場担当者と複数回にわたり協議を行い、新たな取り組みについて理解を深めてきました。その結果、法施行後第一回目の点検である四半期ごとの簡易点検をスムーズに実施することができました。簡易点検では、機器からの異常音、外見の損傷、腐食、さび、油漏れ、熱交換器の霜付きの有無などについて確認し、その記録を機器ごとに点検簿として作成、機器の廃棄まで保存します。

今後とも現場でのフロン類の管理を徹底しながら、地球温暖化とオゾン層の破壊の原因となるフロン類の排出抑制につながることを、イントラネットを通じてグループ全体へ啓発活動を行い、環境に配慮した真摯な取り組みを継続していきます。

● 社長メッセージ

▼ 2015年6月環境月間社長メッセージ

東燃ゼネラルグループの皆さん

常日頃、「環境に関する方針」のもと、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めていただきありがとうございます。私たちの環境保全に係わる活動は、あらゆる環境側面に対して高いレベルの責任を持ち、環境に関するすべての法的要求を遵守しながら、石油の輸送・保管時の漏油の防止、工場の操業に伴うばい煙、汚水等の処理、操業に伴い発生する廃棄物の削減および適切な処理委託、気候変動問題への対応、および土壌・地下水の汚染への取り組みなど広範にわたっています。

さて、今日は、世界の関心事である気候変動リスクへの対応について、私たちの取り組みを紹介します。

- 昨年、エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）に基づくエネルギーベンチマーク(Energy Benchmark, EBM) 目標達成事業者として、東燃ゼネラル石油が唯一3年連続で認定、公表されました。同時に東燃化学が石油化学系基礎製品製造業者9社中2年連続で唯一の目標達成事業者として公表されました。
- 川崎工場では、JX日鉱日石エネルギー株式会社川崎製造所と共同で行っている「企業連携を通じた水素の有効活用によるCO₂排出量の削減」が、川崎市が主催する「低CO₂川崎ブランド12」に認定されました。

環境コミュニケーション

当グループでは、毎年環境月間である6月に東燃ゼネラル石油の社長メッセージをグループの全従業員に発信し、日々の操業における環境保全活動の重要性を伝えています。同時にオフィスや家庭においても実行できる環境保全活動は多くあり、その実践が省エネや省資源を真剣に考える機会にもなり、その文化を根付かせるという点からも有意義であることをメッセージとして送っています。

各製油所や石油化学工場では、ニュースレターの発行や定期修理中のパトロールなどを通じて、現場での環境保全活動への意識の啓発と環境事故防止に努めています。また、地域社会に対しては、定期修理工事前の事前説明会、工場見学、ニュースレターの配布、自主的な地域清掃などを実施しています。当グループが安全操業とともに、環境保全の確保が重要な使命であると考えていることを伝える機会として、地域社会との連携と信頼関係強化に努めています。

● ニュースレター

▼ 和歌山工場が発行している「明日の環境は今日守る」



- 中央研究所が自動車会社向けに開発した省燃費エンジン油および無段変速機油が、川崎市が実施する「川崎メカニズム認証制度」において、優れた環境性能を有する高性能潤滑油として認証されました。

従来から、工場の省エネ活動において、業界をリードする先進的な活動を実施してきました。これからも、業界のトップランナーとして引き続き積極的な活動を継続していきます。そのためには、これまでにない新たな発想も重要になると考えます。また、工場の操業における省エネのみならず、原料の調達や製造した製品をお客さまに届けるための輸送段階での省エネ、そして潤滑油のようにお客さまで使用される段階におけるエネルギーの有効活用等、広範な領域において気候変動リスクの原因となるCO₂排出削減に貢献していくことが重要であることはいうまでもありません。

環境月間を機に気候変動リスクへの対応をはじめとする多くの環境保全活動が事業を支える根幹であることを再認識され、さらに努力を重ねていただくようお願いするとともに、国民、地球の住民として日常生活に伴う環境負荷低減につき自分ができる環境保全活動を積極的に実践されることを希望します。

最後に、あらためて環境保全に対する皆さんの日頃からの取り組みに重ねて感謝します。

東燃ゼネラル石油 代表取締役社長 武藤 潤

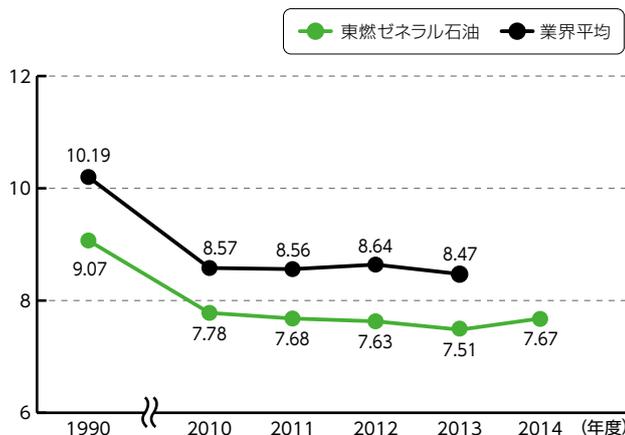
気候変動リスクへの対応

● 工場での省エネへの取り組み

石油業界では、製油所のエネルギー消費原単位*1を2008年度～2012年度の平均で1990年度比13%改善するという目標を掲げてきました。東燃ゼネラルグループでは、従来から、製油所と石油化学工場の省エネ活動において、業界をリードする先進的な取り組みを実施してきました。結果、当グループの製油所エネルギー消費原単位は、そのたゆまぬ努力により常に業界のトップクラスで推移しています。

さらに、経済産業省資源エネルギー庁が2010年4月に施行した改正省エネ法におけるエネルギーベンチマークの目標達成業者が、2012年7月から公表されるようになりました。東燃ゼネラル石油は、石油精製業界における目標達成事業者として2010年度、2011年度に続き、2012年度実績についても達成したことが公表されています。また、東燃化学も石油化学系基礎製品製造業における目標達成事業者として2011年度に続き、2012年度実績についても達成したことが公表されています。当グループは、引き続き省エネを通じて温室効果ガスを下げるため積極的な取り組みを継続してまいります。

● 製油所のエネルギー消費原単位*1の推移



*1 製油所エネルギー消費原単位 = 原油換算エネルギー使用量 (kL) / 常圧蒸留装置換算通油量 (千kL)

● 中央研究所での取り組み

潤滑油製品の研究開発は研究所創立以来70年以上の歴史をもち、最先端の高性能製品を数多く開発しています。特に、自動車潤滑油製品については、自動車会社との共同研究を通して、大きな燃費改善を達成しており、自動車から排出されるCO₂の削減に寄与しています。

2014年には、中央研究所が自動車会社向けに開発した省燃費エンジン油および無断変速機油が川崎市が実施する「川崎メカニズム認証制度」において、CO₂低減効果に優れた高性能潤滑油として認証されました。(従来品と比較して、年間販売量当たり35万トンのCO₂排出量削減効果)

● CO₂排出量の削減

東燃ゼネラル石油、東燃化学、EMGマーケティングおよび極東石油工業の4社の合計エネルギー起源のCO₂排出量の推移は下図に示すとおり、2010年度460万トンから2014年度520万トンと増加していますが、これは2014年度から極東石油工業(現千葉工場)を連結対象として含めたことによりです。

● CO₂排出量の推移*2



*2 改正省エネ法に基づき報告した、東燃ゼネラル石油、東燃化学、EMGマーケティング3社の合計エネルギー起源のCO₂排出量
2014年度より、極東石油工業(現千葉工場)を加えた4社が対象

揮発性有機化合物(VOC)排出抑制の取り組み

揮発性有機化合物(VOC: Volatile Organic Compounds)は、窒素酸化物(NOx)と日光に含まれる紫外線により光化学反応を起こして光化学スモッグの原因になると考えられています。VOCの削減は関連業界に対して2000年比30%の削減を2010年までに達成するよう義務付けられましたが、すでに石油業界および当グループとも目標を達成しています。川崎、堺、和歌山の3工場および物流部門の2014年度のVOC排出量は、2000年度比31%減の4,720トンとなりました。

当グループでは工場内の配管やバルブ類、さらには貯蔵タンクから排出する可能性のあるVOCを可視できるカメラを導入しています。本カメラを活用し、定期的に設備の点検を実施し、VOCの排出削減に努めています。



VOC発生状況調査の様子

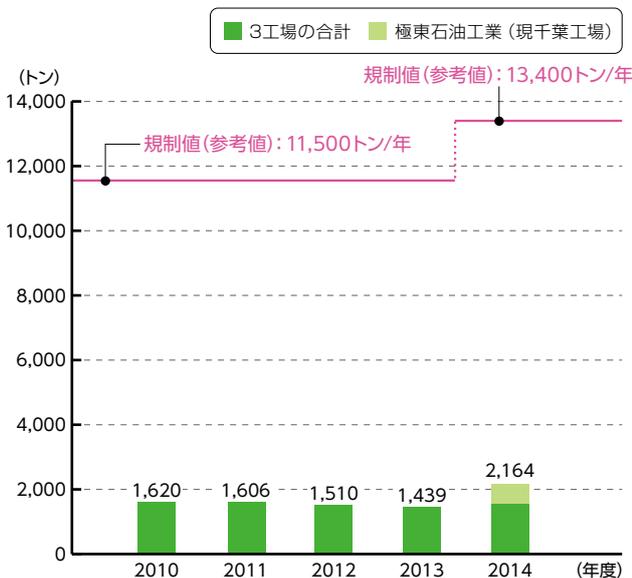
大気汚染防止対策

製油所、石油化学工場では加熱炉やボイラーなどで化石燃料の燃焼時にSOx(硫黄酸化物)、NOx(窒素酸化物)が発生します。SOxの排出を減らすため燃料ガス中の硫黄分の除去や排煙脱硫装置の設置、NOxについては低NOxバーナーの設置や排煙脱硝装置の設置で対応しています。

当グループのSOxおよびNOxの排出量は、下図のように各々規制値(年間参考値)の約20%、約60%という低い水準を維持しています。

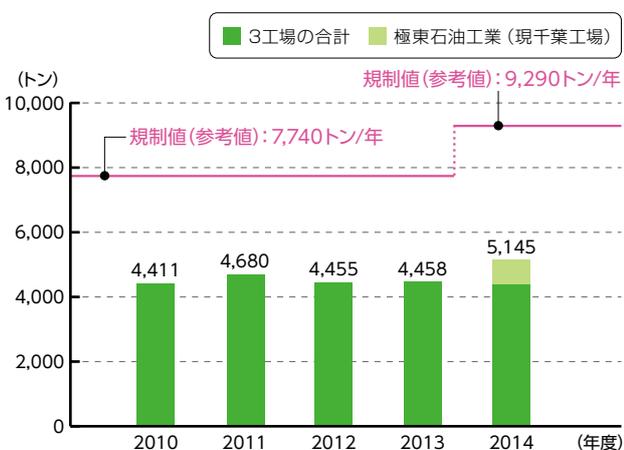
なお、2014年度に増加しているのは極東石油工業(現千葉工場)を連結対象として含めたことによります。

● SOx(硫黄酸化物)排出量の推移



(注) 東燃ゼネラル石油および東燃化学の3工場(川崎、堺、和歌山)の合計データ。2014年度より極東石油工業(現千葉工場)も対象に含む。2010年は年間(1月1日から12月31日)、2011年以降は年度(4月1日から3月31日)が対象期間。

● NOx(窒素酸化物)排出量の推移

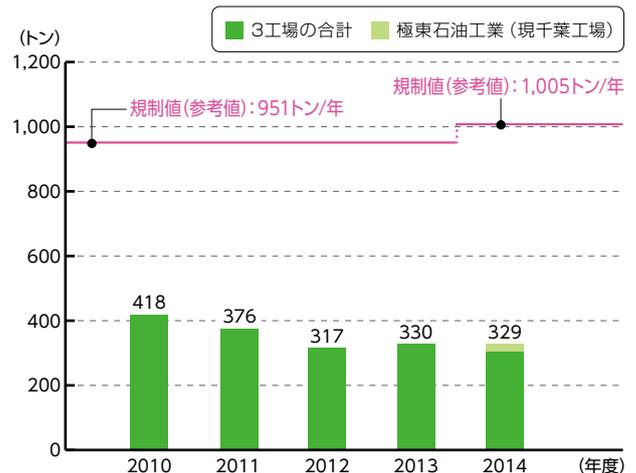


(注) 東燃ゼネラル石油および東燃化学の3工場(川崎、堺、和歌山)の合計データ。2014年度より極東石油工業(現千葉工場)も対象に含む。2010年は年間(1月1日から12月31日)、2011年以降は年度(4月1日から3月31日)が対象期間。

水質汚濁防止対策

製油所、石油化学工場で使用する水は、循環再利用に努めていますが、海域に排出される場合は環境に負荷を掛けないように油分分離装置や活性汚泥処理装置などで適切に処理しています。水の汚れ具合を示す指標であるCOD(化学酸素要求量)の排出量は、総量規制値(年間参考値)の約32%という低い水準で推移しています。

● COD(化学的酸素要求量)排出量の推移



(注) 東燃ゼネラル石油および東燃化学の3工場(川崎、堺、和歌山)の合計データ。2014年度より極東石油工業(現千葉工場)も対象に含む。2010年は年間(1月1日から12月31日)、2011年以降は年度(4月1日から3月31日)が対象期間。

VOICE

潤滑油で環境に貢献

中央研究所 潤滑油部門 末光 正典

中央研究所の活動のひとつに、自動車会社向け潤滑油の研究開発があります。自動車会社のハードウェアに最適な潤滑油を提供し、車両性能の革新を図ることを目的としています。最近では、燃費性能が重要視されており、私が担当している次世代潤滑油の開発においても、ハードウェアに対する信頼性を高めると同時に燃費も改善することを目指しています。

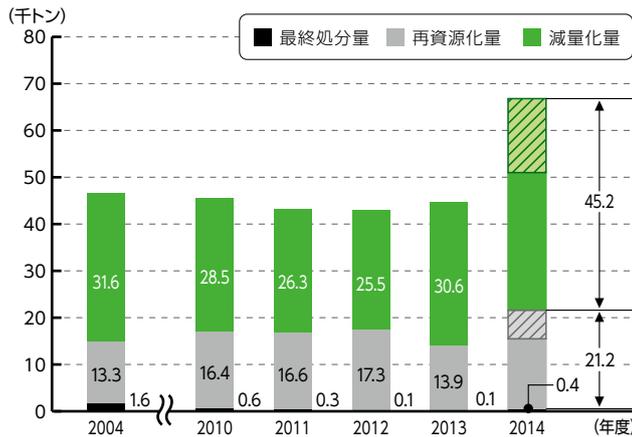
燃費の改善は、自動車から排出されるCO₂の削減に直結します。例えば、エンジン油の場合には、私たちの開発品の販売によって年間当たり30万トンものCO₂排出量削減に貢献できます。新製品の研究開発を通して環境負荷低減に貢献するというのが、仕事を進めていく上での私の誇りになっています。



産業廃棄物削減の取り組み

製油所、石油化学工場から排出される主な産業廃棄物としては、装置・タンクのクリーニング時に排出される含油汚泥類、使用済廃触媒、そして排水処理装置からの汚泥などがあります。発生の抑制、中間処理による減量化・再資源化に努めており、重要な指標である最終処分量は、2014年度において400トンと、2004年度からの10年間で75%減少しています。

● 産業廃棄物排出量の推移



(注) 東燃ゼネラル石油の3工場(川崎、堺、和歌山)および東燃化学川崎工場の合計データ。2014年度より、極東石油工業(現千葉工場)も対象に含む(斜線部分が極東石油工業による排出量)。産業廃棄物は石油連盟に報告している最終処分量です。

土壌・地下水環境保全への取り組み

当グループでは、事業所およびその周辺の土壌・地下水環境を守るため積極的にさまざまな活動に取り組んでいます。2003年の土壌汚染対策法の施行をきっかけに、環境に対する事業者の責任はますます重要になりつつあります。その事業者の責任を果たすため、当グループでは設備の強化、運営力向上、環境調査、浄化工事などさまざまな観点から自主的な取り組みを行っており、環境の影響を最小化する努力を続けています。

土壌・地下水浄化への取り組み

過去の老朽化設備からの漏えいに起因する土壌・地下水汚染に対しては、環境技術の専門部署により環境調査と浄化工事を進め周辺環境の保全に努めています。環境基準を超過する汚染の発見に際しては、自治体関係部署と相談・報告することを基本とし、その指導や土壌汚染対策法に準じた対応を行っています。また、立地によっては法令で定められた環境基準を上回る自己規準を適用し、周辺環境の保全に貢献しています。

PRTR法に基づく報告

1999年に成立したPRTR法(特定化学物質の環境への排出量の把握および管理の改善の促進に関する法律)に基づき、製油所、石油化学工場および油槽所などは、特定化学物質の排出量・移動量を集計・報告しています。なお、施行令の改正により2010年度から第1種指定化学物質が変更されています。

製油所、石油化学工場および油槽所からの主な排出・移動物質には、ガソリンに含まれる、ベンゼン、トルエン、キシレン、ノルマルヘキサンなどや廃棄物としてニッケル化合物などがあります。

● 2014年度PRTR対象物質の排出量・移動量 (トン/年)

政令番号	PRTR対象物質	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量	合計
1	亜鉛の水溶性化合物	0	8	0	8
20	2-アミノエタノール	0	1	0	1
53	エチルベンゼン	3	0	0	3
80	キシレン	42	0	0	42
232	N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	0	1
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	2	0	0	2
300	トルエン	80	0	0	80
309	ニッケル化合物	0	0	8	8
351	1,3-ブタジエン	1	0	0	1
392	ノルマルヘキサン	142	0	0	142
400	ベンゼン	25	0	0	25
438	メチルナフタレン	6	0	0	6
455	モルフォリン	0	13	3	16
合計		301	22	11	335

(注) 東燃ゼネラル石油の川崎工場・堺工場・和歌山工場・油槽所、東燃化学川崎工場、EMGマーケティング油槽所、極東石油工業(現千葉工場)の合計データ(四捨五入により1トン以上のものを記載)



環境調査

サービスステーションの漏えい事故未然防止対策

漏えい事故未然防止の観点から、新規設備面ではサービスステーション（SS）のタンクの二重殻化、樹脂配管や高性能油面計の採用など国内でも最高水準の設備導入を進めています。また、URMプログラム（Underground Tank Risk Management Program：地下施設のリスク管理プログラム）により、現状では危険度が高いと判定されたSSに対して漏えい管理設備の追加設置を行うなどして、リスクの低減に努めています。一方、運営面でもOIMSに則りSS施設安全点検記録帳を使って関連法規の遵守、リスクアセスメントの実施、定期施設点検、燃料油在庫の適正管理状況のチェックなど代

理店・特約店の運営者と協働で進めています。また、運営者向けに土壌汚染対策の重要性についても啓発活動を行っています。



フレキシブル樹脂配管の敷設状況

COLUMN

グリーン購入・調達の推進

当グループでは、環境負荷ができるだけ小さい製品やサービスを環境負荷の低減に努める事業者から優先して購入するグリーン購入を推進しています。特に和歌山工場では、2014年までに工場内160カ所の電球をLED照明に付け替えることで省エネに貢献したり、年間2,500個ものドラム缶を処分業者から回収して産廃搬出用として再利用す

る等、工場をあげてグリーン購入に取り組んでいます。また、品質や価格だけでなく環境のことを考えて物品を購入することで、結果的にコスト削減にも貢献しています。例えば、川崎工場の定期修理時に不足する携帯型ガス検知器は、川崎工場にて追加購入をせずに他工場から借りることで定期修理を無事に終了したといった例があります。

COLUMN

レスポンシブル・ケアへの取り組み

レスポンシブル・ケアとは、国際化学工業協会協議会が推進している活動です。これは、化学物質を扱うそれぞれの企業が化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程において、自主的に「安全」「健康」「環境」を確保し、活動の成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行うものです。東燃化学は、日本化学工業協会のレスポンシブル・ケア委員会に参画し、この活動を推進しており、同社の川崎工場は、2014年1月に開催されたレスポンシブル・ケア川崎地区地域対話で、「コンビナート地区の保安・防災対策」に関する活動事例の発表を行いました。また、同社は2014年12月

には、改訂されたレスポンシブル・ケア世界憲章に署名しました。この世界憲章は、58の国・地域の化学企業が実践している世界的な取り組みで、2005年の制定以降、多くのグローバル化学企業が署名しています。東燃ゼネラルグループは、「安全」「健康」「環境」を確保するためのOIMSを実行する中で、引き続きこの活動を積極的に進めていきます。



世界憲章への署名

川崎工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社 ●東燃化学合同会社

[住所] 〒210-8523 神奈川県川崎市川崎区浮島町7番1号
 [TEL] 044-288-8301
 [操業開始] 東燃ゼネラル石油 1960年/東燃化学 1962年
 [敷地面積] 約205万m² (約62万坪)
 [原油処理能力] 268,000バレル/日*
 [エチレン生産能力] 47万8千トン/年



* 2015年3月末に258,000バレル/日に変更

● 環境関係規制値管理状況

	法・規制	規制方式	区分	単位	現行規制値	2014年度実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	TG* ¹	Nm ³ /H	82.488	0.4 (1.3)
			TCC* ²	Nm ³ /H	101.678	3.3 (5.2)
	川崎市条例	総量規制	TG	g/10 ³ Kcal	8	0.05 (0.19)
			TCC	g/10 ³ Kcal	8	0.33 (1.10)
NOx	大気汚染防止法	総量規制	TG	Nm ³ /H	104.432	67.7 (74.5)
			TCC	Nm ³ /H	140.13	75.5 (92.8)
	川崎市条例	自主管理値(4年平均)	TG/TCC合計	ton/年	2,040	1,867 * ³
		総量規制(日規制)	TG	g/10 ³ Kcal	6.3	3.24 (3.63)
TCC	g/10 ³ Kcal		6.3	3.33 (4.18)		
粒子状物質	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	ton/年	353.9	293.6 * ³
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	ボイラー	g/Nm ³	0.07	0.014 (0.021) * ⁴
			石油加熱炉	g/Nm ³	0.10	0.002 (0.005) * ⁴
			COボイラー	g/Nm ³	0.30	0.016 (0.044) * ⁴
	—	煤塵排出量	TG	ton/年	—	47.8 * ³
TCC	ton/年		—	51.8 * ³		
COD	水濁法、市条例	総量規制	TG/TCC合計	kg/日	1,691	825 (1,028)
窒素	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	kg/日	1,146	647 (890)
燐	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	kg/日	86.4	23.2 (35.7)

*1 TG:東燃ゼネラル石油 *2 TCC:東燃化学 *3 年間合計値 *4 各炉ごとの濃度規制

(注) 環境関係の規制値と実績値は年度ベース (2014年度: 2014年4月1日~2015年3月31日)

堺工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

[住所] 〒592-8550 大阪府堺市西区築港浜寺町1番地
 [TEL] 072-269-2011
 [操業開始] 1965年
 [敷地面積] 約77万m² (約23万坪)
 [原油処理能力] 156,000バレル/日



● 環境関係規制値管理状況

	法・条例	規制方式	単位	現行規制値(最大値)	2014年実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	90.6	2.5 (4.0)
NOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	114.2	21.4 (29.1)
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	g/Nm ³	0.05	0.010 (0.017)
COD	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	9.3 (15.0)	7.0 (9.3)
		総量規制	kg/日	109.4 (176.2)	53.1 (83.3)
窒素	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	20 (21.5)	7.7 (18.7)
		総量規制	kg/日	228.8 (270.8)	58.4 (146)
燐	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	0.8 (2.3)	0.2 (0.7)
		総量規制	kg/日	9.8 (29.1)	1.8 (5.6)

(注) 実績値は年度ベース (4月1日~3月31日)

和歌山工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

[住所] 〒649-0393 和歌山県有田市初島町浜1000番地
 [TEL] 0737-85-1010
 [操業開始] 1941年
 [敷地面積] 約248万m²(約75万坪)
 [原油処理能力] 132,000バレル/日



● 環境関係規制値管理状況

	法・規制	規制方式	単位	現行規制値	2014年度実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	184.6	54.9 (93.0)
NOx	公害防止協定	総量規制	Nm ³ /H	186.4	118.2 (145.0)
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	g/Nm ³	0.05 ~ 0.15* ¹	0.001 ~ 0.005 (0.005)
				0.2	0.069 (0.120) * ²
COD	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	25	2.6 (4.6)
		総量規制	kg/日	739.7	144.5 (427.80)
窒素	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	60	2.4 (4.0)
		総量規制	kg/日	397.6	205.2 (343.9)
燐	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	8	0.1 (0.1)
		総量規制	kg/日	43.8	6.8 (20.3)

*1 各炉ごとの濃度規制 *2 COボイラー

千葉工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

[住所] 〒299-0108 千葉県市原市千種海岸1番地
 [TEL] 0436-23-9580
 [操業開始] 1968年
 [敷地面積] 約144万m²(約44万坪)
 [原油処理能力] 152,000バレル/日



● 環境関係規制値管理状況

	法・規制	規制方式	区分	単位	現行規制値	2014年度実績値(最大値)
SOx	環境の保全に関する協定	総量規制		Nm ³ /H	77.98	35.3 (40.9)
NOx	環境の保全に関する協定	総量規制		Nm ³ /H	86.22	49.0 (56.8)
ばいじん	環境の保全に関する協定	濃度規制	ボイラー* ¹	g/Nm ³	0.04	0.009 (0.034)
			石油加熱炉* ¹	g/Nm ³	0.04	0.005 (0.020)
			触媒再生塔	g/Nm ³	0.05	0.009 (0.017)
COD	環境の保全に関する協定	濃度規制		mg/ℓ	17	8.1 (13.8)
		総量規制		kg/日	150	67.2 (108.8)
窒素	環境の保全に関する協定* ²	濃度規制		mg/ℓ	15	6.3 (14.4)
		総量規制		kg/日	125	53.2 (121.3)
燐	環境の保全に関する協定* ²	濃度規制		mg/ℓ	1.5	0.16 (0.53)
		総量規制		kg/日	11	1.28 (3.18)

*1 各炉毎の濃度規制 *2 2004年4月より総量規制

川崎工業所 ●株式会社NUC

[住所] 〒210-0862 神奈川県川崎市川崎区浮島町8-1
 [TEL] 044-299-5711
 [操業開始] 1961年
 [敷地面積] 約17万m²(約5万坪)
 [ポリエチレン生産能力] 30万トン/年



● 環境関係規制値管理状況

	法・規制	規制方式	単位	現行規制値	2014年度実績値(最大値)
COD	水濁法・市条例	総量規制	kg/日	148.3	42.0 (97.3)
窒素	川崎市条例	総量規制	kg/日	56.3	8.7 (18.5)
燐	川崎市条例	総量規制	kg/日	5.91	1.47 (3.73)

ステークホルダー別報告

ステークホルダーの皆さまから信頼される「良き企業市民」として、経済成長・社会発展・環境保護のバランスを保ちながら持続可能な経営を目指しています。



お客さまとのかかわり

東燃ゼネラルグループは、確かな品質の製品を供給することで、石油製品を購入していただくお客さま、およびサービスステーション(SS)に来ていただくお客さまの満足を得ることが極めて大切であると考えています。このような会社の果たすべき役割を念頭に置き、お客さまのご要望と関心を理解し、そのニーズに的確に応えるよう日々努力しています。

基本的な考え方

当グループは、燃料油、潤滑油、石油化学製品、LPガスといった幅広い分野にわたり、社会へ確かな製品を供給しています。当グループの業務遂行規準に定められた「お客様との関係及び製品の品質に関する方針」を以下に示します。

- あらゆる適切な使用条件のもとで、機器の規格やお客様のニーズに合致、もしくはそれに優る高品質の製品を供給します
- 性能、効率およびお客様満足の面で信頼性の高い基準を確実に満たすサービスを提供します
- お客様が十分な情報のもとで購入の意思決定が出来るように、保証に関する詳細な情報を含め、商品やサービスについて正確かつ十分な情報を提供します
- 宣伝広告やその他全てのコミュニケーションにおいて真実を伝えます
- 当グループの製品が、卸売業者、代理店・特約店またはディストリビューター等を通じて最終的に使用されるお客様に供給される場合にも、それらの業者に対して上記と同等の基準を達成することを積極的に奨励します

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

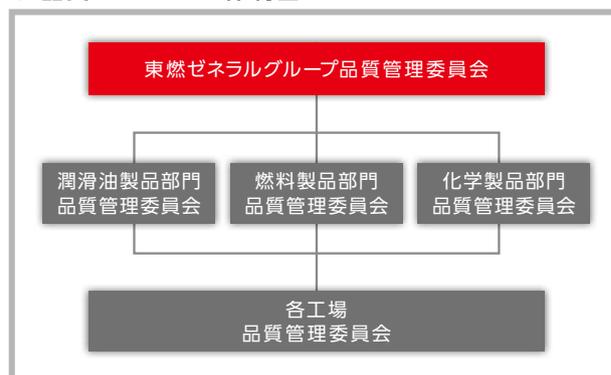
- お客様との関係及び製品の品質に関する方針
- 製品の安全に関する方針
- 独占禁止法に関する方針

品質マネジメント体制

当グループの強みは、すべての製品の製造から販売に至るまでの品質管理活動を包括する独自の品質マネジメントシステム(TG PQMS: TonenGeneral Product Quality Management System)を採用していることです。TG PQMSは、ISO9001(品質マネジメントシステム)の要求を満足したリスク管理に基づく品質管理システムであり、株式会社日本能率協会コンサルティングにより、ISO9001への適合性が確認されています。

品質管理上のリスクをあらかじめ評価し、過去に蓄積されたグローバルの知見やベストプラクティスを活用してリスクを低減する対策を事前に講じることによって、より効果的な品質管理を実現しています。システムの有効性を確認するために、PDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクルの一環で、製造から販売の品質管理にかかわるすべての部門を対象に、品

● 品質マネジメント体制図



質管理に特化した第三者的観点による監査を定期的を実施し、TG PQMSの要求内容に対する適合性とシステムの有効性を確認しています。

川崎工場、和歌山工場、堺工場、極東石油工業（現千葉工場）、鶴見潤滑油工場、中央研究所、およびNUC川崎工業所でISO9001認証を取得しており、当グループの品質管理活動が十分機能していることが公的にも示されています。また、和歌山工場での潤滑油基油生産の品質管理においては、ヨーロッパの潤滑油協会（ACEA）のエンジン油の基油として必要とされる品質管理のガイドライン（ATIEL Code of Practice）への適合がISO9001審査機関によって確認され、日本の石油会社で唯一ATIELのWebサイト（<http://www.atiel.org/>）に登録されています。

品質管理に対するガバナンス機能を強化するため本社に置かれた品質保証部が、当グループのすべての製品の品質管理活動を包括的に管理する体制をとっています。当グループ工場やビジネス部門に対する第三者的観点での監査に加え、2015年は製造委託協力会社や第三者試験機関を含む合計16カ所での監査活動が計画され、着実に実行されています。これら監査活動を含めた品質管理活動の実行状況は、各マネジメントレベルに設けられた製造から販売に至る品質管理委員会で定期的に検証されています。

品質向上への取り組み

製品が機器の規格に適合することはもちろん、お客さまのニーズに合致する高品質の製品を供給するため、販売部門および本社・工場の品質管理、生産管理、技術部門および中央研究所が密接に連携し、製品の品質向上、製品開発プログラムに取り組んでいます。



トヨタ自動車株式会社からの表彰状と盾

お客さまニーズへの対応

販売部門やカスタマーサービス部門にご連絡いただいたお客さまからの声は、品質保証部をはじめとする関係部門と共有し、迅速かつ確かな対応を図っています。製品の品質設計、製造規格の設定に当たっては、法規、JIS規格などの標準規格およびお客さまとの契約規格を満たすばかりでなく、これまでに培われた豊富な経験と知識をデータベースとして活用して、お客さまが使用する上でトラブルが生じないよう十分な検討を行い、信頼性の高い良質な製品の提供を行っています。

化学物質管理への対応

当グループでは製品にかかわるすべての人の健康と安全および環境保全を確保するため、製品中の化学物質の管理を徹底して行っています。化学物質管理にかかわる法監視、遵守システムの堅実な運用により、製品と化学物質に適用されるすべての法令適合性を確かなものとしています。また、SDS（Safety Data Sheet：安全データシート）などを通して、必要な製品の安全性情報をお客さま、製品にかかわるすべての方に提供するようにしています。

これらの製品とその化学物質の安全管理体制の強化改善は、継続的に行っています。

● シナジーレギュラーのSDS (安全データシート)



お客さまが利用しやすいSSを目指して

当グループでは、「エッソ」「モービル」「ゼネラル」の3ブランド共通の販売施策を全国展開し、高品質な石油製品を適正な価格で安定的にお客さまに提供しています。常に変化し続けるお客さまのニーズに的確に対応しながら、環境・安全に配慮したSS（サービスステーション）運営を行っています。

SSでは、高品質な燃料油ブランド「synergy」、ナンバーワンブランド「モービル1」をはじめとした潤滑油、全国の「エッソ」「モービル」「ゼネラル」で共通で利用できるシナジーカード、現金購入の際にnanaco（ナナコ）ポイントがたまるポイントサービスなど、お客さまのニーズを捉えた製品・サービスを提供しています。

また、業界に先駆けて展開してきた「エクスプレス」ブランドのセルフSSは1,000店を超え、かざすだけでお支払いが完了するスピードパス、ビデオポンプ（高輝度カラーディスプレイ付給油機）、エクスプレスウォッシュ（高性能洗車機を備え、簡単かつスピーディーに質の高いセルフ洗車を提供する洗車プログラム）、モービル1センター（クイックかつプロフェッショナルなサービスで高品質商品を販売するルブプログラム）、セブン-イレブンやドトールコーヒーショップとの提携店舗など、ドライバーが「最もすばやく」「最も簡単に」「最もきれいな設備で」サービスを受けられるように、さまざまな工夫が施されています。



「エクスプレス」ブランドのセルフSS



モービル1センター



nanacoをかざして給油するとnanacoポイントが貯まる

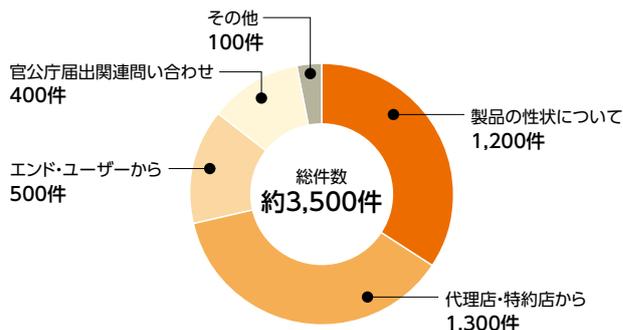


サービスステーションの他に、コンビニエンスストアやレストランでも支払い可能なクイックペイ機能を備えたSpeedpass+

カスタマーサービス部の使命

カスタマーサービス部は、代理店・特約店に加え、サービスステーションに来店されるお客さまからのお問い合わせにも対応しています。年間約3,500件のお問い合わせの中にはおしかりやクレームをいただくこともあります。その場合はただちに担当部門に報告し、迅速な対応と改善につなげています。一方、「雪で立ち往生した車をサービスステーションのスタッフが助けてくれた」「道に迷っていたところサービスステーションのスタッフが親切に教えてくれた」等お礼の言葉をいただくこともあり、こうしたご好評も当該サービスステーションや関係部署と速やかに共有し、グループ全体でのサービス向上に役立てています。カスタマーサービス部では、お客さまに質の高いサービスをスピーディーに提供すべく、全員一丸となって努力しています。

● カスタマーサービス部によせられた リクエスト・お問い合わせ件数(2014年)



従業員とのかかわり

東燃ゼネラルグループの高い競争力の源泉は、何よりも「人」にあります。業務を通じて従業員が自らの能力を発揮できるよう、また職場と家庭のそれぞれにおいてバランスよく責任を果たせるよう、さまざまな施策を導入しています。

基本的な考え方

当グループは、従業員を会社の重要な資産と考え、各自の持つ能力を最大限発揮できるよう可能な限りのサポートをしようと考えています。当グループの人事施策は、優秀な人材を採用し、広範な職務経験と十分な教育機会を提供し、有能な指導者を育成することに主眼を置いています。当グループの「業務遂行基準」(SBC)には、従業員との関係について、「指針となる原則」として以下のように明確に定められています。

従業員の卓越した資質が、競争上の大切な優位性をもたらします。この優位性を高めるために、最も能力のある人材を採用・確保し、訓練と能力開発により従業員の成功への機会の最大化に努めます。私たちは、多様性によって高められ、開かれた対話、信頼そして公平な処遇に特徴づけられた、安全な労働環境を維持します。

● 従業員数の推移*1 (名)

	2012年	2013年	2014年
従業員数	2,805	2,921	3,512*2

*1 12月31日時点の連結対象子会社含む合計

*2 MOCマーケティング、極東石油工業、および東洋石油販売が新たに東燃ゼネラル石油の連結子会社となったことなどにより、従業員数(就業人員数)が前連結会計年度末比で591名増加しました。

● 従業員構成*3

	2013年	2014年
平均年齢	41.9才	41.5才
平均勤続年数	19.6年	19.1年
女性の従業員数	224名	239名
女性の割合	8.4%	8.9%
女性の管理職数	57名	62名
女性管理職比率	4.9%	5.2%

*3 従業員構成のデータは、東燃ゼネラルグループの従業員のうち、原籍が東燃ゼネラル石油、EMGマーケティング、東燃化学である従業員を対象としている。

「業務遂行基準」(SBC) の関連方針

職場のハラスメントに関する方針

人権の尊重

当グループでは、職場における不当な差別やハラスメントはどのような形であっても決して容認されるものでないことを「業務遂行基準」(SBC)において明確に規定しています。ハラスメント・人権侵害のない快適な職場環境の実現・維持を目的としたさまざまな取り組みを積極的・継続的にを行っています。

例えば、従業員はハラスメントを目撃した場合はそれを看過したり容認したりすることなく、上司、マネジメントもしくは人事総務統括部に連絡することが義務付けられています。品川および川崎、堺、和歌山、千葉の各工場に「人権相談窓口」が設置されており、ハラスメントを受けた、ハラスメントを目撃した、あるいは職場において何がハラスメント行為になるのか疑問がある場合などに相談を受け付け、必要な場合は注意喚起などの初期対応も行っています。なお、相談は人事総務統括部の「人権相談窓口」のほか、社内および社外の内部通報窓口でも受け付けています。(P28参照)

また、従業員の人権に対する意識の向上を目的として、各職場に合計79名の「人権啓発推進委員」を任命しています。「人権啓発推進委員」は自らが人権・ハラスメントに関する研修を受講するとともに、自分の職場にて年1回人権研修会を主催するなどの啓発活動を行っています。研修の対象は従業員のみならず同じ職場で働く契約社員、派遣社員、業務委託先社員の方々を網羅しています。2014年度は「職場におけるハラスメント」を中心に研修を実施し、約3,200名が受講しました。

ダイバーシティ

変化の激しい時代において、企業が持続的な発展をするためには、ダイバーシティ（多様性）に基づく豊かな創造力や発想が欠かせません。当グループは、各個人の個性を尊重し、持てる能力を最大限発揮できる職場を提供するとともに、女性の積極的採用を推進しています。過去3年間における専門職（総合職）採用における女性の人数・割合は下の表の通りです。

東燃ゼネラルグループ各社は、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めており、障がいを持つ方々の雇用促進もそのひとつです。単に法定雇用率を達成・維持するにとどまらず、人事総務統括部に障がい者職業生活相談員および職場適用援助者（ジョブコーチ）を配置し、障がいを持つ方々の継続的な採用・定着、理解促進をグループ全体で推進しています。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

雇用機会均等に関する方針

● 専門職採用人数*1

	2013-2015年 専門職採用人数合計	うち女性	割合
販売管理系	21	11	52%
技術系	51	10	20%
合計	72	21	29%

*1 東燃ゼネラル石油、EMGマーケティング、東燃化学の合計

● 障がい者雇用率の推移

(%)

	2012年	2013年	2014年	2015年
東燃ゼネラル石油	1.85	2.13	2.06	2.12
EMGマーケティング	1.61	2.17	2.12	2.92
東燃化学	2.08	1.91	1.96	2.02

●法定雇用率：1.8%（2012年まで）/ 2.0%（2013年以降）

(注) 毎年6月1日現在の雇用状況

● 新規学卒者の3年未満の離職率*2

	2010年入社	2011年入社	2012年入社
3年未満の離職率	5.9%	5.8%	2.0%

*2 東燃ゼネラル石油、EMGマーケティング、東燃化学の合計

人材育成

当グループの高い競争力の源泉は、なによりも「人」にあります。当グループは、業務を通じて従業員が自らの能力を最大限発揮し成長できるよう、採用、人材配置・育成計画、教育・訓練、業績評価などの一連の人事項目を体系化した評価・育成システムを導入しています。

● 体系化した評価・育成システム

採用	専門職(総合職)の採用を当グループ一括採用に切り替え ● 部門の人材ではなく、会社(グループ)の人材として採用
人材配置・育成計画	全社的な観点での人材配置を行う体制の導入 ● 製販一体の経営感覚を持つ人材の育成 ● 部門をまたぐローテーションのさらなる促進
教育・訓練	当グループとしての新しいトレーニング体系の構築 ● 新しい価値観を育む ● 「切り拓く」リーダーシップを育てる
業績評価	新しい価値観を踏まえた業績評価 ● 自己評価と上司とのディスカッションを通じて、東燃ゼネラルグループの価値観の体現と浸透を促進

TOPICS

2014年よりスタートした、当グループの将来を考えるThe Next Generation (TNG) 活動が、無事に1年目の活動を終了しました。

この活動は、若手が事業構想立案のスキルを現状に基づき実践的に学ぶ取り組みとして導入されました。グループ各社から公募で集まった総勢50名の若手が8チームに分かれ、執行役員とマネージャー各6名のサポートを受けながら、半年にわたって、課題である「東燃ゼネラルグループの特徴・強みを生かし、2030年の世界・ビジネス環境に基づき、収益の柱のひとつになる可能性が十分にあり、グループ従業員が一丸となって情熱を傾けることができる」新しいビジネスモデルを構築、最終発表では実際にマネジメントに対して事業提案を行い、真剣な質疑応答が繰り広げられました。

マネジメント、参加者双方から好評を博し、また一般従業員からの注目度の高い本活動は、2015年後半に2年目の活動をはじめました。開催を心待ちにしていた若手社員によりすぐに募集定員に達し、6月末のキックオフミーティングを経て、現在は各チームがテーマである「2030年の会社の将来像」を検討しています。最終発表は年末を予定しています。



評価の仕組み

評価システムにおいては、上司と従業員の共同責任のもと、両者の定期的、効果的なコミュニケーションを軸に、短期的な業務目標の進捗管理や中長期的なキャリアプランの作成、教育計画の作成・実施を行っています。公平で客観的な業績評価の実施が、従業員の育成には欠かせません。業績評価に偏りをなくするため、複数の上司が職種を同じくするグループ内で集まって、合議によって時間をかけて一人ひとりを多面的に評価します。当グループは、従業員の業績を高い水準で継続的に改善し、その結果を公平に評価、処遇すべく、制度面でさまざまな工夫を凝らしています。評価の基準としては、各人の成果に加えて、チームへの貢献を重要視します。評価者は、複数の情報源からのインプットを求めた上で、従業員の業績を総合的見地から客観的に評価します。また各人の専門知識の習得や育成のため、各人は組織の目標に整合した個人業務目標と自己啓発計画を策定し、これらの進捗状況を日常的に上司とレビューします。従業員と上司は効果的なコミュニケーションを通じて、上司から日常的なフィードバックとコーチングがなされます。

また同様に上司同士が定期的集まって、各部下のきめ細かな育成・配置計画について合議で決定する仕組みになっています。

これら一連のプロセスは、全従業員を対象として実施されており、男女の性別差なく、公平な評価、処遇がなされています。

● トレーニングプログラム (概観)

	職位に応じた トレーニング	必要なスキルの 磨き上げ	若手向けに社外で 働く機会を提供	管理者の 自己啓発	ビジネスニーズ
役員	役員研修			ビジネススクールの オープンコースへの 参加	合宿形式でディベート 教育の第一人者から 学ぶ
本部長	本部長研修		現在の派遣先： 三井物産、日本エネ ルギー経済研究所、エ クソンモービルなど	管理者向け オープンコース	相手を納得させる 話し方の基本 (ディベート)
部長	部長研修				
課長	課長研修 新任管理者研修	IE研修 Individual Effectiveness Program	若手研修としての 他社への 出向プログラム		
従業員	フォローアップ研修 新入社員研修				

研修制度

研修制度は、職位に応じた階層別研修(Leadership Program)と、各人に必要なスキルアップを目的としたIE研修(Individual Effectiveness Program)、その他の研修に大別されます。階層別研修は、合宿形式を採り入れたり、国内の有力なビジネススクールと提携して、短期集中に終わらない、じっくりと期間をかけて効果を高めるような仕掛けにしています。若手従業員に対しては、海外の事業所(またはエクソンモービル)での就業機会や他社への出向プログラムを通じて、成長の機会を提供しています。IE研修は、各従業員が、職務上、自身の伸ばしたい、あるいは改善したいスキルを上司と話し合っ、自主的に受講できる点に特徴があります。当グループの大切な価値観である「自立と自律」にも合致した研修と言えます。

一方、大量に入社した世代の退職による世代交代という問題に対処すべく、次世代スタッフを効果的に早期育成する新たな教育システムの導入にも力を入れています。この教育システムは、運転・保全・技術等に関して、数千の単元から構成されています。このプログラムの普及・展開にあたっては、単にシステムを導入するだけでなく、社内の各部門におけるエキスパートを講師として任命し、きめ細かな教育指導を実施することで、次世代の早期育成に努めています。

ワークライフバランス

東燃ゼネラルグループでは、従業員が職場と家庭のそれぞれにおいてバランスよく責任を果たすことが大切であると考えており、さまざまな制度によるサポートを行っています。

● 仕事と子育ての両立

東燃ゼネラル石油、EMGマーケティングは、2005年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るための行動計画を定めて関連諸制度の整備を進めてきました。

その結果、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として、厚生労働大臣から「基準適合一般事業主」として認定され、認定マーク(愛称:くるみん)の使用を許可されています。

また、フレックスタイム制度の活用を従業員に促し、ワークライフバランスを支援するとともに、各工場において「No残業Day」を設定するなどして、残業削減に向け成果を上げています。



次世代認定マーク
(愛称:くるみん)

● 有給休暇

勤続年数に応じて最大25日の有給休暇が付与され、グループとして完全取得を目指しています。業務を効率的にすすめることにより、有休付与日数、有休取得日数、付与日数に対する有給休暇取得率は、いずれも日本の大手企業の中でもトップレベルを維持しています。

● 年次有給休暇取得状況*1

	2012年	2013年	2014年
有休付与日数(日)	23.0	23.1	22.6
有休取得日数(日)	21.0	21.8	20.9
取得率(%)	91.4	94.4	92.3

● 時間外労働実績

毎年18時間/月～20時間/月で推移しており、業務改善プロジェクトの推進や「No残業Day」の導入・定着により低減を図っています。

● 時間外労働時間数の推移*1

(時間/月/名)

	2012年	2013年	2014年
東燃ゼネラルグループ 平均時間外労働時間	20.0	18.8	19.2

● 年間総実労働時間

年間所定内労働時間に、残業実績や有給休暇の取得日数を加味した「年間総実労働時間」として見た場合、2013年度の全産業平均が2,045.9時間(出典:「2014年度労働時間総合調査」労務行政研究所)に対し、当グループは1,851時間(2014年実績)であることを踏まえれば、ワークライフバランスの取れた働きやすい職場環境が整えられていると考えられます。

● 年間総実労働時間数の推移*1

(時間)

	2012年	2013年	2014年
東燃ゼネラルグループ 年間総実労働時間数	1,882	1,847	1,851

● 介護休業

要介護状態にある家族を持つ従業員は、要介護者1人につき、通算365日を限度として介護休業を取得することができます。さらに、取得の方法についても、①連続した取得、②日単位での取得、③時間単位での取得の選択が可能であり、さまざまなケースに対応できるようになっています。

● 介護休業取得者の推移*1

(名)

	2012年	2013年	2014年
男性	4	2	2
女性	2	0	0
合計	6	2	2

● 育児休業

当グループでは、法定よりも長い育児休業期間を設定しており、従業員は希望すれば子どもが2歳になるまで育児休業を取得することができます。男性従業員による育児休業取得の例も増えつつあります。さらに小学校4年生に達しない子どもを持つ従業員に対しては、勤務時間の短縮を認めたり、一部有給で子どもの看護のために休暇を付与するなど、充実した育児サポート制度を整えています。

従業員がワークライフバランスを一層充実させるために、関連する制度のリファレンスガイドを従業員が常時アクセス可能なように電子掲示し、制度概要や申請方法など利用促進に向けたサポートを行っています。

● 育児休業取得者の推移*1

(名)

	2012年	2013年	2014年
男性	2	5	6
女性	12	10	10
合計	14	15	16

● 短縮勤務取得者の推移*1

(名)

	2012年	2013年	2014年
男性	1	0	0
女性	7	7	8
合計	8	7	8

*1 東燃ゼネラル石油、EMGマーケティング、東燃化学の合計

● ワークライフバランスを支援する諸制度とプログラム

柔軟な勤務形態の実現を支援				
制度	フレックスタイム制度、年次有給休暇、 フローティング休日、代休、管理職在宅勤務制度			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>出産・育児</th> <th>家族介護</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>産休、妻の出産のための特別 有給休暇、育児休業、育児時間、 育児のための短縮勤務、子の看 護休暇、時間外・休日労働制限、 深夜勤務の免除、入院給付金、 付添看護補助金、 ホームヘルパー補助金</td> <td>介護休業、介護休暇、 時間外・休日労働制限、 深夜勤務の免除、 入院給付金、 付添介護補助金、 ホームヘルパー補助金</td> </tr> </tbody> </table>	出産・育児	家族介護	産休、妻の出産のための特別 有給休暇、育児休業、育児時間、 育児のための短縮勤務、子の看 護休暇、時間外・休日労働制限、 深夜勤務の免除、入院給付金、 付添看護補助金、 ホームヘルパー補助金
出産・育児	家族介護			
産休、妻の出産のための特別 有給休暇、育児休業、育児時間、 育児のための短縮勤務、子の看 護休暇、時間外・休日労働制限、 深夜勤務の免除、入院給付金、 付添看護補助金、 ホームヘルパー補助金	介護休業、介護休暇、 時間外・休日労働制限、 深夜勤務の免除、 入院給付金、 付添介護補助金、 ホームヘルパー補助金			
福利厚生プログラム				
外部 プロバイダー プログラム	国内外宿泊施設 ライフサポート (育児クーポン/介護補助金サービス/相談サービス/ お祝い支援サービス/フィットネス利用補助)			

VOICE

制度を活用し、働き方をデザインできる会社

広報渉外統括部 杉原 多恵

2015年3月に2度目の育児休業から復帰し、現在は3歳の長女、1歳の長男の育児を楽しみながら、仕事にまい進しています。休職時には、復職後の勤務地や勤務時間、キャリアプランを踏まえた細かな希望を上司と話し合うことができたこと、また希望に沿った形で復職できたことをありがたく思います。

当グループでは出産・育児支援に関する制度のみならず、フレックスタイム制度や介護休業など、従業員の人生の各ステージに応じた制度が用意されています。人事上の制度が整っている企業は多くありますが、実際にそれらの制度を活用し、会社と従業員双方にメリットのある形での働き方を実現させることができるのは、当グループの強みであり、従業員のモチベーションを支える一つの要素だと思います。私自身、復職後は「これまで以上に会社に貢献したい」と、思いを新たにしています。



従業員とのコミュニケーション

当グループでは、マネジメント層と従業員の間でコミュニケーションの齟齬がないよう、年間コミュニケーションプランに基づき、マネジメントから全従業員に対して、メールやイントラネット、ビデオ配信を通じて情報やメッセージを発信しています。また、従業員フォーラムを定期的に開催することで、マネジメントと従業員の顔を合わせた双方向のコミュニケーションを図る機会も設定しています。2015年2月から4月にかけて、トップマネジメントによる直接対話型の従業員フォーラムを全国の事業所において17回開催し、延べ2,250名の従業員がトップマネジメントと活発な意見交換を行いました。



従業員フォーラム

「業務遂行規準」(SBC)の関連方針

 オープンドアポリシー

株主・投資家の皆さまとのかかわり

東燃ゼネラル石油は、高い競争力と資本効率を維持し、株主価値を向上すべく日々努めています。当社のそうした取り組みを理解していただくために、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを重視し、さまざまな形で会社情報を開示しています。

基本的な考え方

東燃ゼネラル石油は長年にわたり、株主・投資家の皆さまが当社の価値を公正に評価できるよう、正確で透明性が高く、かつタイムリーな情報開示を基本方針としてきました。当社経営陣ならびに取締役会は、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを大切に考え、会社の業績や将来見通しに関する有用な情報を提供することを重視しています。

当社は、2013年2月に2017年までの5年間の事業の取り組みと目標をまとめた中期経営計画を発表しました。その進捗状況についても通常の業績予想更新と同様にタイムリーに情報を提供できるよう努めています。

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションは、法律や規則によって定められた情報開示に留まりません。年間の事業報告、ファクトブック、ウェブサイトにて適宜更新される情報に加え、配当通知とともに年2回送られるビジネスレポートを通じてさまざまなトピックと直近の業績内容をお知らせしています。

当グループのウェブサイトは、当グループの事業構造を分かりやすくお伝えすること、またご利用いただく方の立場に立って、検索しやすさや使いやすさを重視しています。ここでは最新のIR情報とともに、サービスステーションのキャンペーン情報など、株主・投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのお役に立てるよう多彩な情報を掲載しています。そして、会社概要などの基本情報や、CSRなど当社のさまざまな取り組みについてもご紹介しています。随時最新情報に更新していますので、ぜひご覧ください。

 <http://www.tonengeneral.co.jp/>

上記のほか、当社では、当社の業績や戦略をより理解してもらうため、証券アナリストや機関投資家向けに経営幹部も参加して決算説明会、個別面談、会社施設見学会等のさまざまな情報提供の機会を設けています。その一例として、2014年9月に機関投資家と証券アナリストを対象に当社千葉工場の見学会を実施し、当社の精製・物流における安全性、エネルギー効率、そして最適な精製設備構成実現の取り組みをご紹介しました。こうした取り組みを通じて証券界のオピニオンリーダーに当社をより良く理解してもらうことは、すべての株主・投資家の皆さまにとって有益なものであると考えています。

● IR情報



ファクトブック



ビジネスレポート



ウェブサイト



機関投資家・証券アナリスト向けの千葉工場見学会

株主還元について

今後も、高い競争力と資本効率を維持し、株主重視の経営方針を継続していきます。株主還元については、これまでの基本方針に変更はありません。今後も、健全な財務体質を維持し、長期的な視点に立ち、株主の皆さまに安定的な配当が実施できるようにしたいと考えています。

● 年間配当金の推移

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
1株当たり配当額 (円/株)	38.0	38.0	38.0	38.0	38.0

株式の状況 (2014年12月31日現在)

発行する株式総数 : 880,937,982株

発行済株式数 : 565,182,000株

株 主 数 : 45,267名

● 株価・出来高の推移



● 大株主(上位10名)

株主名	所有株数 (千株)	持株比率 (%)
MOBIL OIL EXPLORATION AND PRODUCING SOUTHEAST INC.	41,885	7.41
三井物産株式会社	36,000	6.37
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)	12,669	2.24
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	11,980	2.12
高知信用金庫	8,547	1.51
パークレイズ証券株式会社	6,000	1.06
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY	5,008	0.89
三菱UFJモルガンスタンレー証券株式会社	3,464	0.61
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口1)	3,304	0.58
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口5)	3,290	0.58

(注) 当社は自己株式を200,876千株(35.54%)所有していますが、上記大株主から除外しています。

株主メモ

事業年度 毎年1月1日から12月31日まで

定時株主総会 毎年3月

基準日 定時株主総会権利行使 12月31日

配当金受領株主確定日
期末配当金 12月31日
中間配当金 6月30日

株主名簿管理人 三菱UFJ信託銀行株式会社

特別口座の口座管理機関 三菱UFJ信託銀行株式会社

同 連 絡 先 三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部
〒137-8081
東京都江東区東砂七丁目10番11号
0120-232-711 (フリーダイヤル)
<http://www.tr.mufg.jp/daikou/>

1単元の株式数 1,000株

公告の方法 電子公告による
(<http://www.tonengeneral.co.jp>)
但し、電子公告による公告をすることができない場合の公告は、日本経済新聞に掲載する方法とする。

ビジネスパートナーとのかかわり

東燃ゼネラルグループには、「原油、石油製品・半製品の調達と輸送」「製油所、化学・潤滑油工場の設備投資や日常保全」「資材・副資材購買と管理」「製品の販売や配送」など、さまざまな分野にわたりビジネスパートナーが存在します。

基本的な考え方

多くのビジネスパートナーとの協力で当グループの事業は成り立っており、ビジネスパートナーと強い信頼関係を築きたいと考えています。それと同時に、ビジネスパートナーに対し、法令の遵守に加え、当グループの求める高い倫理基準をご理解いただき、それに準じた行動を求めています。ここでは、資材・副資材・役務・工事のサプライヤーとのかかわり、石油製品の販売を担っていただいている代理店・特約店とのかかわり、製品の配送を担っていただいている契約運送会社とのかかわりを代表例として取り上げます。

(注) 当グループでは、原油・石油半製品・船舶の調達は事業部門、設備・操業用の資材(含副資材)・役務・工事の調達は購買統括部が担当しています。

サプライヤーとのかかわり

当グループでは、社内規程に基づく購買ルールを設けており、公正にサプライヤーの選定を実施しています。そのため、設備・操業用の資材・副資材・役務・工事の購買契約業務は、購買統括部が独立した立場で遂行しています。

購買統括部では、長年蓄積した調達の知識・経験・ネットワークをもとに、当グループにとって最適コストで調達できる体制をつくっています。さらに、高い技術・サービスを安定して提供でき、改善による効率効果の向上を目指すサプライヤーの選定を行っています。

サプライヤーの選定に当たっては、コンプライアンスへの信頼性を総合的に評価しています。具体的には、価格・品質・納期・技術力・供給安定性に加え、安全・健康・環境・情報管理や法令遵守などを重視します。サプライヤーに対しても、従業員と同様にコンプライアンスの徹底を求めており、法令の遵守に加えて、「安全」「健康」をはじめとした社内基準を条項として標準契約書に入れています。

例えば、作業中の事故を防止するため、「アルコール及び規制薬物」の条項では、抜き打ちで検査する条件を設けています。また、「企業行動基準及び職場のハラスメント」の条項では、サプライヤーのサプライヤーにも、清廉な行動を求めています。さらに、契約条件全般の遵守をモニターするため、監査条項により実際にサプライヤー側に出向いて監査しています。

なお、年末には主要なサプライヤーあてにレターを送付し、当グループの求めるコンプライアンス要件への理解と徹底を促すとともに、従業員あてのお中元やお歳暮などの贈答品を辞退する方針への協力を依頼しています。

このように、当グループのビジネスが、すべての法律、規則の厳格な遵守をもって運営されることで、サプライヤーの

コンプライアンスが向上し、さらにサプライチェーンを通じて社会全体に波及効果があるよう、CSRの取り組みに努めています。

サプライヤーの監査

当グループとの契約条件がサプライヤー側で遵守されていることを確認するため、当グループでは随時サプライヤー側へ出向いて監査を実施することがあります。このサプライヤーへの監査は、発注を購買統括部に依頼する事業部や実際に契約を行う購買統括部から独立した立場であり、業務監査を専門に行う当グループの監査部が担当することで、独立した客観的監査が可能となります。これらの監査を通じて、不適切な請求、契約内容の不遵守等の指摘を行い、サプライヤーのコンプライアンスの向上に寄与しています。

また、必要に応じて、契約内にある監査条項を実際に行行使して購買統括部または発注事業部が監査を実施することもあります。これらの監査を通じて、当グループのコンプライアンス要件へのさらなる理解と協力を得られることを目指しています。

契約運送会社による最高品質の配送サービス

当グループ製品の配送を担う契約運送会社も大事なビジネスパートナーです。すべての契約運送会社に対して、各種研修や啓発活動を実施し、安全への意識・技術の向上に加え、安全配送設備の拡充にも日々邁進しています。また、平常時のみならず、緊急時においても、すぐさま協力体制を敷き、安定供給に努めています。



業界最大30kℓタンクローリー最新モデル

● 契約運送会社とともに実施している主な取り組み

1. 環境に対する配慮

大型ローリーの導入をさらに進めています。これにより、SSへの配達回数を減らし、軽油の使用量および排ガスの排出量の削減が実現しています。

2. 会社方針の共有化

年初に、全契約運送会社とキックオフ会議を行い、各年度の安全方針・目標を共有化しています。

3. 安全配送への徹底

業界に先んじて、ドライブレコーダーを全車両に導入する条文を運送契約書に載せ、導入を完了しました。防衛運転トレーニングを配送ビジネスに適用しています。ローリッドライバーの運転技術向上を目的としたトラック・ロードオ大会(運転技術を競う全国大会)や荷卸しコンテストを開催して、安全について積極的な啓発活動を実施しています。

4. BCP体制の確立

BCP作成のコンサルティングに加え、定期的な緊急対応訓練をサポートしています。契約運送会社の所属する地方自治体や消防との提携訓練に共同参加しています。

代理店・特約店とのコミュニケーション

代理店・特約店は、当グループにとって、重要なビジネスパートナーです。燃料油販売本部、潤滑油本部共同で、年初に「代理店・特約店会議」を開催し、その年の販売方針を代理店・特約店の皆さまと共有しています。全国12カ所の支店、3カ所の営業所を拠点として、約180名の営業担当がその方針に基づき、密にコミュニケーションをとりながら、代理店・特約店のビジネスを強力にサポートしています。

また、サービスステーションのマネージャーを対象とした、EMG SSマスタース全国大会を毎年開催し、優秀マネージャーの栄誉を称え、販売方針や最新情報、成功事例を直接共有しています。

当グループは、各地域の代理店・特約店店主で構成された、EMG会、IF会との双方向のコミュニケーションを重要視しており、各会の活発な活動をサポートしています。そこで共有されたアイデアや課題は、当グループで十分に考慮し、戦略づくりに活かしています。



代理店・特約店会議



SSマスタース表彰式

● 代理店・特約店の経営基盤強化

当グループでは、長年にわたって築き上げてきた強い相互信頼関係のもと、各種販促プログラムはもちろん、経営の改善を目的としたさまざまなプログラムを提供し、代理店・特約店の皆さまの経営基盤強化を支援しています。特に、代理店・特約店の事業計画作成に当たっては、将来の厳しい環境変化を見据えた経営分析やSS網の再構築にかかわるネットワーク分析、ビジネスモデルの最適化などのコンサルティングを提供しています。

さらに代理店・特約店の経営者・次世代経営者・幹部の皆さまを対象とした経営者向けセミナーや、SSの店長や販売部門に携わる従業員の方々を対象とした、SS運営管理、人材育成手法、基本接客サービス、安全管理などの各種トレーニングを全国各地にて開催しています。



コンサルティングモデルの画面



代理店・特約店経営者向けセミナー

VOICE

信頼に値するパートナー

株式会社 セブン-イレブン・ジャパン 法人営業部 部長
吉田 俊路 様

当社は2003年12月に包括提携契約を締結して以降、ExpressブランドのセルフSSと当社のコンビニエンスストアの複合店の開発を共同で行っています。現在、全国キャンペーンやナナコポイントプログラムの導入など、順調に提携の幅を広げ、かつ深化させてまいりました。これらは新しい取り組みでもあり、議論と仮説・検証を通じて成し遂げてきたものですが、東燃ゼネラルグループのCSRに積極的に取り組む企業文化は当社の理念と一致し、信頼に値するパートナーと感じております。

今後も社会貢献・生活支援の一環として東燃ゼネラルグループとのビジネスを強化していく所存です。



社会への貢献

東燃ゼネラルグループは、社会への責任として、エネルギーの安定的な供給、安全・信頼の確保に努めるとともに、操業する地域社会の発展・活性化に貢献していくことが非常に重要な使命であると考えています。このような考えに基づき、文化・芸術・スポーツ、教育、環境、地域、健康、災害支援・防災、多様性など多岐にわたる社会貢献・文化活動を通じ、社会との連携を深めています。

文化・芸術・スポーツ

◆ 東燃ゼネラル児童文化賞・音楽賞

日本の児童文化・音楽文化の発展・向上に尽くしてこられた方々、中でも将来大きな活動が期待される方々をたたえ励ます賞です。2014年で49回を迎える児童文化賞は、公益社団法人 企業メセナ協議会「This is MECENAT 2015」に認定されました。音楽賞は44回を迎えました。



◆ フェニックステニス教室

堺工場では、テニス未経験の子どもたちを対象に、従業員がコーチをつとめるテニス教室を開催しています。41周年となる2014年は、幼稚園生と小学生あわせて39名が参加しました。



◆ フェニックスクリスマスコンサート

堺工場が2008年から主催するクリスマスコンサートに、月刊紙「フェニックス」の読者を招待しています。



教育

◆ 東燃国際奨学財団への支援

諸外国との友好と広く社会に貢献することを意図し、日本の大学院に在学する外国人留学生へ奨学金を支給しています。支援してきた留学生は、1989年の設立以来28カ国192名を数えています。



(2015年4月1日現在)

◆ 職場体験学習

堺工場では、地域の子どもたちが身近な産業における業務を体験し、社会の実態を学ぶ一助となることを目的に、近隣中学校の生徒を「職場体験学習」に受け入れています。



◆ 東燃ゼネラル石油研究奨励・奨学財団への支援

理工科課程の学生および大学院生への奨学金の給付および大学院や研究機関において日本のエネルギーならびにその有効活用に関連する分野で斬新かつユニークな研究や技術開発をしている若手研究者への研究助成金による支援を行っています。(研究助成実績527件、5億4千1百万円、奨学生実績882名)



◆ 学校寄付奨励制度

従業員が学校に寄付を行った場合、その同額を会社が追加寄付する制度です。これにより、従業員の寄付額の倍額が寄付されることになります。

環境

◆ 森林保全活動(アドプト・フォレストニ上山)

堺工場、和歌山工場、大阪支店は、後継者不足による山林の荒廃を防ぐため、大阪府太子町ニ上山の森林保全活動に「東燃ゼネラル友好の森づくり活動」として協働して取り組んでいます。



◆ 川崎国際環境技術展

川崎市が世界に誇る環境技術を国内外にアピールする川崎国際環境技術展には240を超える出展があり、当グループの省エネ技術や同業他社との企業間連携の紹介を行いました。また、例年恒例の子ども向けクイズも大盛況で、子どもたちの笑顔あふれるブースとなりました。



◆ 緑のカーテン事業

千葉工場では、市原市が推進する「緑のカーテン事業」に、2010年から積極的に協力しています。「店舗・事業所部門」において、2年連続で、最優秀賞を受賞しました。



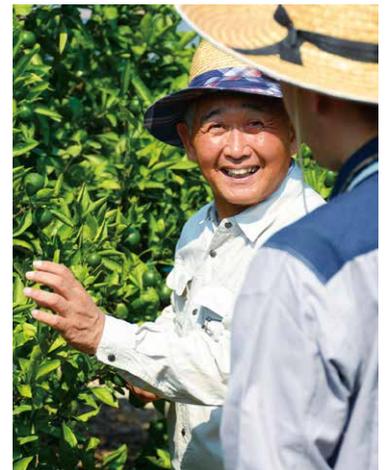
◆ 地の島ボランティア清掃活動

和歌山工場の沖合約1kmの地の島海水浴場の「海開き」を前に、有田市役所、有田市観光協会と協力し清掃ボランティアを行っています。2015年6月には工場関係者、本社および支店の従業員と家族、代理店・特約店の皆さまとそご家族、外部関係者の計335名が参加しました。



◆ みかん山パトロール

和歌山工場では、30年以上にわたる周辺環境安全保全への取り組みとして、毎年6月から9月にかけてみかん農家の皆さんと試験木のモニタリング調査を行っています。



◆ ボランティア清掃

堺工場では、堺泉北臨海地域の企業連絡会に加盟し、環境保全を目的とした周辺道路のボランティア清掃を実施しています。年6回の開催で延べ400名以上の従業員が参加しました。また鶴見潤滑油工場では、近隣町内会清掃活動への参加を開始しました。



地域

◆ 月刊紙フェニックスの発行

1974年から堺工場近隣地域に配布している月刊紙「フェニックス」は、地域と工場のコミュニケーションの場として確かな存在を認められています。フェニックス読者を対象にさまざまな交流イベントを実施しています。



◆ 華道教室

川崎工場近隣の大師東部六町会婦人部の皆さまを対象として華道教室を主催して皆さまに伝統美を楽しんでいただいています。また、工場による社会貢献活動を3カ月ごとに報告を行うとともに、工場関係者との意見交換を行っています。



◆ 椒古墳長屋王例祭

地域の歴史・文化行事である「椒(はじかみ)古墳長屋王例祭」を和歌山工場近隣地域からの参列者をお迎えし、場内古墳前で実施しています。



◆ ミューザ川崎



川崎市が推進する「音楽のまち・かわさき」の事業方針に賛同し、コンサートへの協賛を行っています。また「ミューザの日」では、東燃ゼネラル児童文化賞50周年を記念し、第2回(1967年度)受賞者の人形劇団ブークによる人形劇と人形作り体験プログラムを開催、総勢750名を超えるご来場者に楽しんでいただきました。



◆ 近隣小中学校の見学

近隣の小中学校に來訪いただき、石油精製・安全について勉強していただく機会を提供しています。



健康

◆ 献血

日本赤十字社の献血活動を積極的に支援しており、1968年から従業員を対象とした献血会を本社・各工場にて実施しています。



◆ チャリティーラン

障がいを持つ子どもたちの野外活動のための募金を目的とした、YMCA国際チャリティーランを支援しています。2014年は当グループから16チーム96名が出場しました。



災害支援・防災

◆被災地支援

東日本大震災により図書館を失った地域を巡回する〈あしたの本〉プロジェクトの移動図書館バスにエッソ・モバイル・ゼネラルのサービスステーションのネットワークを活用し、巡回のための燃料の支援を通じて子どもたちに読書の楽しみをお届けしています。



◆安全防災訓練

各事業所では、事業所内の訓練の他、消防署、海上保安署との合同訓練や石油コンビナート等の防災訓練に参画し、地域社会との連携も深めています。



有田市総合防災訓練



和歌山県コンビナート総合防災訓練

◆日米合同消防訓練

鶴見潤滑油工場は米海軍貯油施設と隣接しています。貯油施設内における災害発生時の共同体制の強化および被害の軽減を図るため、米海軍消防局・横浜市消防局・安善町共同防災隊との協力、連携訓練が実施されました。



火災タンク604に一齐放水



訓練終了後、米海軍幹部による講演

◆大容量泡放射システム

大容量泡放射システムは、屋外貯蔵タンクの全面火災に対応するために、通常の消防車の放水能力(3,000ℓ/分)に比べて、圧倒的な放水能力を誇る移動式の消火システムで、地域の共同防災協議会で共有しています。

堺工場は、大阪・和歌山広域共同防災協議会に所属し、その配備事業所として地域に貢献しています。大阪・和歌山広域共同防災協議会では、30,000ℓ/分の放水砲2基を同時に稼働する能力を保有しています。



◆消防訓練・見学会

実際に消火・放水活動を体験し、消防訓練に参加してもらう機会を提供しています。また、子どもたちには、負傷者の救護や放水活動を見学していただき、緊急事態や事故に備えることの大切さを学んでいただきました。



多様性

◆日本身体障がい者水泳選手権大会

日本身体障がい者水泳連盟が主催する日本身体障がい者水泳選手権大会に毎年協賛しています。



◆全国身体障害者スキー大会

日本身体障害者スキー協会が主催する日本身体障害者スキー大会に毎年協賛しています。



GRI「サステナビリティレポートガイドライン 第4版」対照表

「東燃ゼネラルグループ CSRレポート2015」には、GRIサステナビリティレポートガイドライン第4版による標準開示項目の情報が記載されています。

一般標準開示項目		掲載ページ
戦略および分析		
G4-1	組織の持続可能性の関連性と戦略に関する組織の最高意思決定者の声明	P.2-3
G4-2	主要な影響、リスクと機会の説明	P.2-3、24-25
組織プロフィール		
G4-3	組織の名称	編集方針、P.4、10
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	P.8-10
G4-5	組織の本社の所在地	P.10
G4-6	組織が事業展開している国の数、および特に関連のある国の名称	P.10
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	P.4、10
G4-8	参入市場	P.8-10
G4-9	組織の規模	P.10-11
G4-10	雇用の内訳	P.10、49
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	—
G4-12	組織のサプライチェーン	P.5
G4-13	報告期間中に発生した重大な変更	該当なし
G4-14	予防的アプローチや予防原則への取り組み	P.24-25
G4-15	経済、環境、社会憲章、原則、その他のイニシアティブへの署名または支持	P.43
G4-16	団体や国内外の提言機関における会員資格	—
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	組織の連結対象であるすべての事業体および報告対象からの除外	編集方針、P.4、10
G4-18	報告書の内容および側面のバウンダリーの確定プロセス、「報告内容に関する原則」の適用	P.22
G4-19	特定したすべてのマテリアルな側面	—
G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー	—
G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー	—
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	該当なし
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	P.36-45 極東石油工業 (現千葉工場) 加える
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24	ステークホルダー・グループの一覧	P.21
G4-25	ステークホルダーの特定および選定基準	P.21
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法	P.21、30-61
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマおよび対応。また提起したステークホルダー	P.30-45
報告プロフィール		
G4-28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	編集方針
G4-29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	編集方針
G4-30	報告サイクル（年次、隔年など）	編集方針
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	編集方針
G4-32	選択した「準拠」のオプション、GRI内容索引、外部保証を受けている場合、参照情報	編集方針
G4-33	報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行	—
ガバナンス		
G4-34	組織のガバナンス構造、経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会	P.18-19
G4-35	最高ガバナンス組織から、経済、環境、社会テーマの権限委譲を行うプロセス	P.21-23
G4-36	従業員の経済、環境、社会テーマの責任者への任命、当該責任者が最高ガバナンス組織の直属か否か	P.21-23
G4-37	ステークホルダーと最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマの協議プロセス、権限移譲の状況	P.21-23
G4-38	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	P.18-19
G4-39	最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か	P.18-19
G4-40	最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス	P.19
G4-41	最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス	P.18-20
G4-42	経済、環境、社会影響に関わる組織の諸行動における最高ガバナンス組織と従業員の役割	P.21-23
G4-43	経済、環境、社会テーマに関する集会的知見を発展・強化するために講じた対策	—
G4-44	経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス	P.18-19
G4-45	経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメント、デュエ・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割、ステークホルダーとの協議がこれらを最もサポートするために活用されているか	P.20、24-27
G4-46	組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスのレビューで最高ガバナンス組織が負う役割	P.20、24-27
G4-47	最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	P.24-27
G4-48	組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行う最高位の委員会または役職	P.23
G4-49	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	P.18-19、21-23

一般標準開示項目		掲載ページ
G4-50	最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項、および実施した手段	該当なし
G4-51	役員報酬方針、報酬、パフォーマンス基準と経済、環境、社会目的との関係	P.19
G4-52	報酬の決定プロセス	P.19
G4-53	報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか	P.19
G4-54	最高給与受給者の年間報酬総額の全従業員年間報酬総額の中央値に対する比率	—
G4-55	最高給与受給者の年間報酬総額増加率の全従業員の年間報酬総額の中央値の増加率に対する比率	—
倫理と誠実性		
G4-56	組織の価値、理念および行動基準・規範	P.4
G4-57	倫理的、法的行為や誠実性について助言を与えるために設けてある制度	P.28、49
G4-58	組織の誠実性に関する通報のために設けてある制度	P.28

特定標準開示項目		掲載ページ
----------	--	-------

マネジメントアプローチ開示		
---------------	--	--

G4-DMA	側面がマテリアルである理由、判断要因となる影響、組織のマネジメント方法、マネジメント手法の評価	P.21-23、30-31
--------	---	---------------

経済		
----	--	--

経済パフォーマンス		
-----------	--	--

G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	P.11、55
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	—
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	—
G4-EC4	政府から受けた財務援助	—

地域での存在感		
---------	--	--

G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率 (男女別)	—
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—

間接的な経済影響		
----------	--	--

G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	P.58-61
G4-EC8	著しい間接的な経済影響 (影響の程度を含む)	P.58-61

調達慣行		
------	--	--

G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—
--------	---------------------------	---

環境		
----	--	--

原材料		
-----	--	--

G4-EN1	使用原材料の重量または量	P.38
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	—

エネルギー		
-------	--	--

G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	P.38
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	P.38
G4-EN5	エネルギー原単位	P.12-15、40
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	P.12-15、40
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	—

水		
---	--	--

G4-EN8	水源別の総取水量	P.38
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	—
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	—

生物多様性		
-------	--	--

G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	—
G4-EN13	保護または復元されている生息地	P.37
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数 これらを絶滅危険性のレベルで分類する	—

大気への排出		
--------	--	--

G4-EN15	直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ1)	P.38
G4-EN16	間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ2)	P.38
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス(GHG) 排出 (スコープ3)	P.38
G4-EN18	温室効果ガス(GHG) 排出原単位	—
G4-EN19	温室効果ガス(GHG) 排出量の削減量	P.40
G4-EN20	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出	P.38、40-41

特定標準開示項目	掲載ページ
排水および廃棄物	
G4-EN22 水質および排出先ごとの総排水量	—
G4-EN23 種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	P.38、42
G4-EN24 重大な漏出の総件数および漏出量	該当なし
G4-EN25 パーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	該当なし
G4-EN26 組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	該当なし
製品およびサービス	
G4-EN27 製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	—
G4-EN28 使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率 (区分別)	—
コンプライアンス	
G4-EN29 環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	該当なし
輸送・移動	
G4-EN30 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	—
環境全般	
G4-EN31 環境保護目的の総支出と総投資 (種類別)	—
サプライヤーの環境評価	
G4-EN32 環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	P.56
G4-EN33 サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響 (現実的、潜在的なもの)、および行った措置	—
環境に関する苦情処理制度	
G4-EN34 環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	—
社会	
労働慣行とディーセント・ワーク	
雇用	
G4-LA1 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率 (年齢、性別、地域による内訳)	P.50
G4-LA2 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付 (主要事業拠点ごと)	P.50-53
G4-LA3 出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	P.52-53
労使関係	
G4-LA4 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間 (労働協約で定めているか否かも含む)	—
労働安全衛生	
G4-LA5 労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	—
G4-LA6 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数 (地域別、男女別)	P.32
G4-LA7 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	—
G4-LA8 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	—
研修および教育	
G4-LA9 従業員一人あたりの年間平均研修時間 (男女別、従業員区分別)	—
G4-LA10 スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	P.50-51
G4-LA11 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率 (男女別、従業員区分別)	P.51
多様性と機会均等	
G4-LA12 ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳 (性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)	P.49-50
男女同一報酬	
G4-LA13 女性の基本給と報酬総額の対男性比 (従業員区分別、主要事業拠点別)	P.51
サプライヤーの労働慣行評価	
G4-LA14 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P.56
G4-LA15 サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響 (現実のもの、潜在的なもの) と実施した措置	—
労働慣行に関する苦情処理制度	
G4-LA16 労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P.28、33
人権	
投資	
G4-HR1 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—
G4-HR2 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間 (研修を受けた従業員の比率を含む)	P.22、49
非差別	
G4-HR3 差別事例の総件数と実施した是正措置	—
結社の自由と団体交渉	
G4-HR4 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	該当なし

特定標準開示項目		掲載ページ
児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	該当なし
強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	該当なし
保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—
先住民の権利		
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	該当なし
人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	P.28
サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P.56
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	—
人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P.28
社会		
地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	—
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	—
腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	P.26-29
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P.26-29
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	該当なし
公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	該当なし
反競争的行為		
G4-SO7	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	国から提起された不当利得返還請求訴訟があり和解決済み (有価証券報告書参照)
コンプライアンス		
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	該当なし
サプライヤーの社会への影響評価		
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P.56
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	—
社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	P.28
製品責任		
顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	—
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	該当なし
製品およびサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	該当なし
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	P.46-48
マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	該当なし
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	該当なし
顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	—
コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	該当なし

環境省「環境報告ガイドライン2012年版」対照表

指標	掲載ページ
1. 報告にあたっての基本的要件	—
(1) 対象組織の範囲・対象期間	P.1、4、10
(2) 対象範囲の捕捉率と対象期間の差異	P.1
(3) 報告方針	P.0
(4) 公表媒体の方針等	P.0
2. 経営責任者の緒言	P.2-3
3. 環境報告の概要	—
(1) 環境配慮経営等の概要	P.30-31、36-37
(2) KPIの時系列一覧	—
(3) 個別の環境課題に関する対応総括	—
4. マテリアルバランス	P.38

「環境マネジメント等の環境配慮経営に関する状況」を表す情報・指標

1. 環境配慮の方針、ビジョン及び事業戦略等	
(1) 環境配慮の方針	P.36
(2) 重要な課題、ビジョン及び事業戦略等	P.36
2. 組織体制及びガバナンスの状況	
(1) 環境配慮経営の組織体制等	P.18-19、21、30-31
(2) 環境リスクマネジメント体制	P.24-25
(3) 環境に関する規制等の遵守状況	P.38-39
3. ステークホルダーへの対応の状況	
(1) ステークホルダーへの対応	P.21、38-39
(2) 環境に関する社会貢献活動等	P.58-61
4. バリューチェーンにおける環境配慮等の取組状況	
(1) バリューチェーンにおける環境配慮の取組方針、戦略等	—
(2) グリーン購入・調達	P.43
(3) 環境負荷低減に資する製品・サービス等	P.9
(4) 環境関連の新技术・研究開発	P.40
(5) 環境に配慮した輸送	P.5、56-57
(6) 環境に配慮した資源・不動産開発/投資等	—
(7) 環境に配慮した廃棄物処理/リサイクル	P.42

「事業活動に伴う環境負荷及び環境配慮等の取組に関する状況」を表す情報・指標

1. 資源・エネルギーの投入状況	
(1) 総エネルギー投入量及びその低減対策	P.12-15、38、40
(2) 総物質投入量及びその低減対策	P.38
(3) 水資源投入量及びその低減対策	P.38
2. 資源等の循環的利用の状況（事業エリア内）	P.42
3. 生産物・環境負荷の産出・排出等の状況	
(1) 総製品生産量又は総商品販売量等	P.38
(2) 温室効果ガスの排出量及びその低減対策	P.38、40
(3) 総排水量及びその低減対策	—
(4) 大気汚染、生活環境に係る負荷量及びその低減対策	P.40-41、44-45
(5) 化学物質の排出量、移動量及びその低減対策	P.42-45
(6) 廃棄物等総排出量、廃棄物最終処分量及びその低減対策	P.42
(7) 有害物質等の漏出量及びその防止対策	P.42-45
4. 生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用の状況	P.37

「環境配慮経営の経済・社会的側面に関する状況」を表す情報・指標

1. 環境配慮経営の経済的側面に関する状況	
(1) 事業者における経済的側面の状況	—
(2) 社会における経済的側面の状況	—
2. 環境配慮経営の社会的側面に関する状況	
組織統治等	P.18-21
人権	P.49
労働慣行	P.32-35、49-53
消費者保護・製品安全	P.46-48
地域・社会	P.58-61

その他の記載事項等

1. 後発事象等	
(1) 後発事象	該当なし
(2) 臨時的事象	該当なし
2. 環境情報の第三者審査等	—

東燃ゼネラルグループ「CSRレポート2015」記載のGRI「サステナビリティレポートガイドライン 第4版」対照表、ならびに環境省「環境報告ガイドライン2012年版」対照表における、各指標の「掲載ページ」欄の記述について、当事務所は第三者チェックを実施した。

第三者チェックの結果、当事務所は「掲載ページ」欄の記述が適切になされていることを確認した。



株式会社サステナビリティ会計事務所 代表取締役

福島隆史

第三者意見



上智大学経済学部教授

上妻 義直

環境省「環境報告ガイドライン等改訂に関する検討委員会」委員長をはじめ、環境省、経済産業省、国土交通省、農林水産省、内閣府、日本公認会計士協会等のCSR・環境関係の審議会、検討会・研究会等で座長・委員等を歴任。

1. BCPの公共的使命

今年度の報告書で特集されたBCP（事業継続計画）は、東燃ゼネラルグループがエネルギー産業であるという事実をあらためて認識させるものでした。通常の事業会社におけるBCPは、自然災害、パンデミック、テロ攻撃などの緊急事態に際して、自社資産の損害回避とコアビジネスの継続に必要な方法・手続を事前整備することが目的ですが、エネルギー産業の場合は、自社の事業継続が同時に社会全体のエネルギーインフラを安定的に確保するという重要な使命を担うために、公共性の点で著しく制約を受けています。

東燃ゼネラルグループの場合も、国・石油連盟が策定した「供給連携計画」だけでなく、経済産業省からの「系列BCP」策定要請に合わせて、2014年3月に、新たなBCPの体系化を図り、各工場に非常用の設備・資源を配置しました。また、2014年11月には、大規模地震に対応する全社規模でのトレーニングを実施して、BCP体制の有効性評価にも取り組んでいます。これらはいずれも、東燃ゼネラルグループがエクソンモービルから引き継いで発展させた効率的な組織管理体制の下で機能しており、CSRマネジメントの健全性を示す具体的な事例として、高く評価したいと思います。

2. 健康経営銘柄への選定

東燃ゼネラル石油は2015年3月に経済産業省と東京証券取引所が共同で選ぶ「健康経営銘柄」に選定されました。これは同社の従業員健康管理、業務関連疾病予防、ワークライフバランスに配慮した人事制度などが評価されたもので、2014年4月に東燃ゼネラルグループが日本政策投資銀行の「DBJ健康経営格付」でAランク格付を取得したことに次いで、今年度の賞賛すべき出来事になっています。

東燃ゼネラルグループでは、エネルギーを社会に安定供給するという事業特性から、「安全」「健康」「環境」を事業活動の大前提とする経営を行ってまいりましたが、これらの基礎となるべきOIMSが十分に機能している証として、今回の選定は大きな評価ポイントです。

3. 川崎工場の火災事故と安全対策

2014年3月に東燃ゼネラル石油川崎工場において重質油脱硫分解装置反応塔に火災事故が発生しました。これによって休業災害発生件数「ゼロ」が続いた3年間の良好な実績は本年度で途切れてしまいました。OIMSの運用下で起こった事故でもあり、大変に残念な結果です。

しかし、原因の詳細な分析が行われているようで、重層的な業務プロセスの改善策が迅速に立案されている点は評価できます。これらが十分に機能して重大事故の撲滅につながるように、さらなる安全操業を目指して、今後も努力を継続していただきたいと思います。

4. 今後の課題

東燃ゼネラルグループのCSR推進会議とそれを構成する7委員会は、同グループのCSRマネジメントを支える基幹的な組織体制ですが、その全体像について比較的详细な情報が提供されているにもかかわらず、PDCA管理の実態は把握しづらいのが実情です。

その原因は、定量的な実績管理がほとんど行われておらず、方針・計画が総論的に記述されていることにあります。そのために、自己評価の適正性を外部からは検証できず、信頼性を低下させる要因にもなっています。これが単に情報開示上の問題なのか、または取り組み自体の問題なのかは不明ですが、組織活動の透明性を担保する上で、今後の改善が望まれる課題です。

また、CSRレポートの作成責任はCSR推進会議の所管ですが、ディスクロージャー委員会が財務報告の作成プロセスをレビューする役割を担っているのに対して、CSR推進会議体制の主たる成果物であるCSRレポートについては、内部統制やレビュー等の管理職能をどの組織が担当するのか不明です。これについても追加的な情報開示が望まれます。

第三者意見を受けて

上妻先生には、今回のレポートにつきましても高いご評価をいただき、篤く御礼申し上げます。

昨年「今後の課題」としてご指摘いただいた「データのバウンダリー」について、新たに連結対象子会社となったMOCマーケティング（旧三井石油）および極東石油工業の2社のデータを最大限に取り込み、連結ベース化を進めました。加えて、「PDCA管理」および「事業活動に伴う環境負荷の全体像」の充実に務めました。しかしながら、いずれも未だ改善の余地があると認識しております。

「今後の課題」としてご指摘いただいた、CSRマネジメント体制に関するコメントを受け止め、今後のレポート作成に生かしてまいります。



東燃ゼネラル石油 執行役員 広報渉外担当
川久保 玲子



TongenGeneral

東燃ゼネラルグループ

〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル
<http://www.tonengeneral.co.jp>

