

東燃ゼネラルグループ
CSRレポート
2016

東燃ゼネラルグループ
CSRレポート
2016





あした 考えぬく。明日を動かす。

日本のエネルギーを支えてきた誇りを胸に。喜びに満ちた未来のために、
どこへ向かい、何をすべきか。私たちは、独自のソリューション力を結集して
考えぬき、私たちにしか出せないこたえを提供していきます。
熱い思いを、エネルギーとして。さあ、明日を動かそう。東燃ゼネラルグループです。

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。

ぜひご一読いただき、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、2015年(2015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、2015年4月1日～2016年3月31日を対象期間としています。
一部2016年の活動内容を含みます。

発行時期

2016年9月(前回：2015年9月)

CONTENTS

2 トップメッセージ



CSR活動をさらに推進し、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

東燃ゼネラルグループについて

- 4 グループ理念
- 7 事業概要
- 10 精製・生産
- 12 製品・サービス
- 16 グループ主要企業概要および海外事業所
- 17 連結財務ハイライト

CSR取り組み報告

- 18 **Focus 01** 効率の追求が環境への配慮
工場での環境負荷低減策について
- 21 **Focus 02** 健康、それはかけがいのない
大切なもの

マネジメント体制

- 24 コーポレート・ガバナンス
- 26 内部統制システム
- 30 コンプライアンス
- 32 CSRマネジメント
- 36 リスクマネジメント

安全・健康・環境

- 38 操業管理システム (OIMS)
- 40 安全への取り組み
- 42 健康への取り組み
- 44 環境への取り組み

ステークホルダー別報告

- 54 お客さまとのかかわり
- 57 従業員とのかかわり
- 64 株主・投資家の皆さまとのかかわり
- 66 ビジネスパートナーとのかかわり
- 68 社会への貢献

- 72 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
- 76 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」対照表
- 77 第三者意見

参考にしたガイドライン

- ・ GRI「サステナビリティレポートガイドライン 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

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CSR統括部 CSR・コミュニケーション推進部
〒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>



東燃ゼネラル石油株式会社
代表取締役社長

武藤 潤

CSR活動をさらに推進し、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

「安全・健康・環境」「正直・誠実・公正」

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社をベースとする製販一体の企業グループとして、2012年6月に新たなスタートを切りました。120年を超える長い歴史の中で、当グループは安全・企業倫理の重視、つまりintegrity(正直・誠実)を大切にする組織・企業文化を培ってきました。

2015年、私たちはグループのさらなる成長を遂げるため、新たにグループ理念をまとめました。策定過程で、当グループの根底を成すものは「安全・健康・環境」「正直・誠実・公正」であることを再確認しました。新しいグループ理念では、これらを中心に据えた、7つの項目から構成される「私たちの価値観」を宣言しました。この「価値観」は、ピ

ジネスのさまざまな場面において、私たちが常に念頭におき、判断や行動の基準・指針とするものです。グループ理念で表明した、当グループが果たすべき使命や、私たちがくらしや社会のために提供できる価値(ソリューション)は、いずれもこの価値観を起点としています(詳しくは、グループ理念4-6ページをご覧ください)。

「私たちの使命」を通じた社会貢献

グループ理念では、私たちの使命として「エネルギーの安定供給と優れた製品・サービスの提供」「限りある資源の有効活用と持続可能な地球環境の維持」「ステークホルダーに選ばれる価値、喜ばれる価値の創造」を掲げました。

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、社会、環境、地域に配慮したかたちで、良質な製品を安全かつ安定的、持続的に供給し、暮らしを支えることが、極めて大切な社会的責任であると考えます。日常における安定供給はもちろんのこと、大規模災害発生などの緊急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。当グループでは、発生が想定される災害に対して事業継続計画 (BCP) を策定し、計画の有効性を確認する訓練と定期的な見直しを行うことで、その影響を最小限にするリスクマネジメントを行うよう努めています。(詳しくは、事業概要7-9ページ、リスクマネジメント36-37ページをご覧ください)。

確立されたシステムと、自律的な「人財」

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。石油という危険物を取り扱う当グループは、なかでも「安全・健康・環境」の確保が操業の大前提と考えています。操業を着実に実行するために、SMC (System of Management Control : マネジメントコントロールシステム)、業務遂行基準 (SBC : Standards of Business Conduct)、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)、操業管理システム (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、確立されたマネジメントシステムがあります。

当グループの誇りは、これらのシステムの重要性・有効性を真から理解し、自律的に実行する「人財」です。当グループは、高い能力を持つ「人財」が集う、効率的な少数精鋭のチーム。グループ全社に浸透している integrity は、確固たる仕組みと、従業員一人ひとりの「正直・誠実・公正」により支えられています。



このうち、業務遂行基準は当グループのCSR活動のベースとなるものです。業務遂行基準で示されている「指針となる原則」および「18の方針」を、CSRの観点から重要な7分野に分けて構築されているのが、私を議長とするCSR推進会議および取締役を委員長とする7つの委員会で、活動の履行状況をモニタリングするとともに改善への助言を行っています(詳しくは、内部統制システム26-29ページ、CSRマネジメント32-33ページ、操業管理システム38-39ページをご覧ください)。

このような確固たるシステムと自律的な「人財」の活躍の結果、例えば、「安全」における従業員休業災害発生率の低さは業界トップレベルを維持しています。

「環境」については、温室効果ガスの排出削減につながる省エネルギーにおける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5年連続、旧極東石油工業が2年連続、東燃化学が4年連続で、経済産業省から認定されました。また、2016年には、日本政策投資銀行より、「環境への取り組みが先進的」として環境格付の最高評価を獲得しました。

「健康」について、同じく日本政策投資銀行より、2014年には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、2016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2年連続で選定されました(詳しくは、Focus 01 18-20ページ、Focus 02 21-23ページをご覧ください)。

「考えぬく。明日を動かす。」

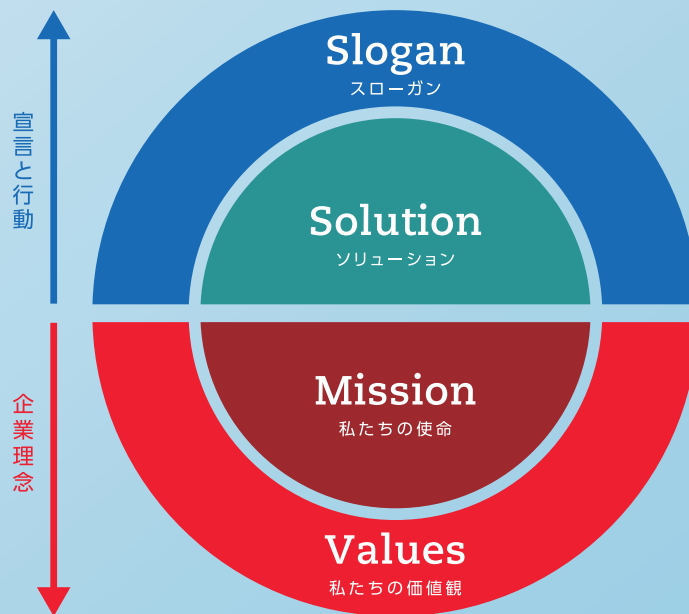
私たちは、グループ理念を凝縮したスローガン、「考えぬく。明日を動かす。」に、「合理的に本質を考えぬく“賢明さ”」と「スピード感を持って確実に行動し、未来に変化をもたらす“情熱”」という大切な姿勢を表現しました。

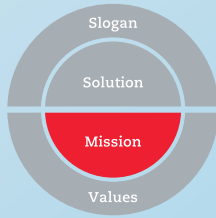
このスローガンのもと、環境に配慮しつつ、エネルギー企業としての役割を果たし、ステークホルダーの皆さまとwin-winの関係を構築していきます。皆さまから信頼される「良き企業市民」として、今後も社会に貢献してまいります。

すべての情熱と 行動と結束力を グループ理念のもとに。

私たちがこれまで培ってきた強みや独自性を大切にしながら、
グループがさらなる成長を遂げるため新たにグループ理念をまとめました。

東燃ゼネラルグループ理念体系





世の中のために果たすべき役割

Mission

私たちの使命

社会への使命

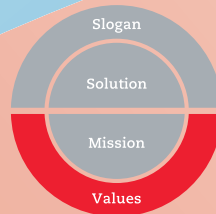
人々の暮らしを支えるエネルギーの安定供給と優れた製品・サービスの提供を通じて、活力ある社会の発展に貢献します。

環境への使命

限りある資源を有効活用し、持続可能な地球環境の維持に努めます。

ステークホルダーへの使命

お客さま、従業員、株主、ビジネスパートナー、地域社会の方々に選ばれる価値、喜ばれる価値を創造します。



グループ全員が大切にする共通の価値観

Values

私たちの価値観

ビジネスの様々な場面において下すべき判断や行動の基準や指針となるもの

安全・健康・環境

私たちは、安全・健康・環境(SHE)を最も大切な価値観として企業活動を行います。環境負荷を抑えながら安全操業で製品を製造し、安定的に供給することで、私たちの製品をいつも安心してご使用いただけるよう考え行動します。

正直・誠実・公正

私たちは、「正直・誠実・公正であること」を企業風土の中核とし、それを土台としたコンプライアンスの精神をいかなる時も優先して企業活動を行います。法令のみならず、社会的規範や企業倫理においても高い意識を持ち行動します。

お客さま本位

私たちは、お客さまにとって価値あるソリューションを生み出すために必要不可欠なものとして、お客さま第一の姿勢を大切に企業活動を行います。お客さまのニーズや利便性を真剣に考え、選ばれる価値、喜ばれる価値を創造することに努めます。

挑戦

私たちは、変わりゆく時代のニーズを捉え、変化を恐れず進化を止めない挑戦の精神を持続けます。その結果、新たな可能性を切り拓き、価値あるソリューションの提供で世界をリードします。

行動力

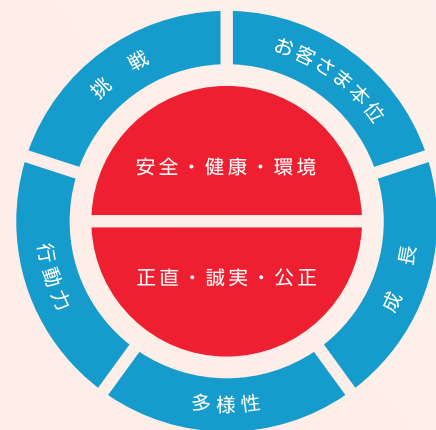
私たちは、真の目的をしっかりと見据え、最も合理的かつ効率的な解決法を考え、迅速かつ確実に行動します。一人ひとりがコミットメントを成し遂げていくことで、信頼される企業グループになります。

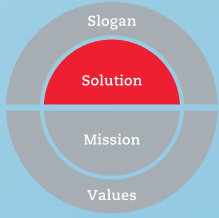
多様性

私たちは、個々人の属性や個性の違いを尊重し受け容れます。変化し続ける社会や環境に対して、多様性に基づく豊かな創造力や発想力を最大限発揮し、最も効果的に成果を創出できる良い組織、強い組織になることを目指します。

成長

私たちは、それぞれが持つ能力を存分に発揮し、自己実現の達成に向けて挑戦できる職場環境の向上に取り組みます。自己実現とグループミッション達成のため、従業員と企業グループが共に力強く成長していくことを目指します。





くらしや社会のために提供できる価値

Solution

ソリューション

ENERGY SOLUTION くらしを支える

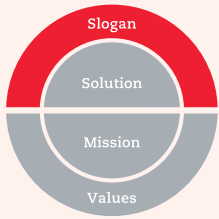
エネルギーの製造から供給、エネルギーミックスを通じた
利便性・経済性追求により、くらしのさらなる安心と快適を支え続けます。

PRODUCT SOLUTION 新たな付加価値を生む

時代や産業の要請に応える、製品やサービス、技術の可能性追求により、
これからの社会にとって必要なプラスαの価値を創出します。

PROCESS SOLUTION 物事を最適化する

物事やプロセスにおける効率性・合理性追求により、未来に向けた、
よりスマートなライフ&ビジネススタイルを提案し、リードします。



東燃ゼネラルグループの決意と約束を言葉に

Slogan

スローガン

スローガンとは、企業がこれまで歩んできた道のりと、
未来に向けての可能性を社内外に向けて力強く発信するものです。

「考えぬく。あした明日を動かす。」

このスローガンの中に、私たち東燃ゼネラルグループの
理念が凝縮されています。

あした
考えぬく。明日を動かす。

経済活動の要となるエネルギーを供給 24時間365日、人々の暮らしを支えています

東燃ゼネラルグループは、世界各国から最適な原材料・半製品を輸入し、国内の生産拠点で各種石油・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。人々の暮らしを支えるエネルギーの安定供給と優れた製品・サービスの提供を通じて、活力ある社会の発展に貢献します。

サプライチェーン

原材料調達・ 輸送

原油輸入量の8割以上を中東産油国に依存する日本において、当グループで使用する原材料を、中東のみならずロシア、西アフリカ、北中南米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。供給元を多様化することで、市場環境や精製設備の状況に応じた経済的な原油を、柔軟かつ安定的に調達することができます。



最適な原材料選択を可能にする供給元の多様化



30万トンクラスのVLCC (超大型タンカー)

〈原油調達のBCP〉

産油国の政情不安等による輸入停止のリスクに備えて、事業継続計画 (BCP) を策定し、社会活動に与える影響が最低限になるよう努めています。

備蓄

不測の事態により突然石油が輸入できなくなる場合に備えて、製油所、油槽所等にて70日分の原油および石油製品を常時在庫として持つ (民間備蓄) とともに、国家備蓄基地の運営に協力しています。大規模災害の発生等有事の際には、これらの備蓄を放出することで、機動的に近隣地域に石油製品を供給できる体制を構築しています。

国家備蓄 117日分 民間備蓄 80日分
(全国、2015年末時点)



青森県むつ小川原の備蓄タンク群

物流

精製・生産

24時間体制で稼働する製油所・石油化学工場では、安全を操業の大前提としつつ、高度な生産システムと厳しい品質管理により、LPガス、ガソリン、ナフサ、ジェット燃料、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。

川崎工場、堺工場に国内向け陸上出荷を集約する一方、和歌山工場、千葉工場には充実した海外出荷設備を整え、製品出荷地の最適化を行っています。各種製品は、内航船、タンクローリー、鉄道、パイプライン等で直接または一旦全国各地の油槽所へ運ばれてからお客さまのもとに配送されます。これに加え、40カ所以上の他社出荷基地が相互利用や通油契約というかたちで全国への製品の中継基地として活用されています。



製油所数 全国4カ所
精製能力 日量698,000バレル



社会活動を支えるため、昼夜問わずに燃料油を配送

〈コンビナート内連携〉

コンビナート近隣各社へは、パイプラインを敷設して製品・半製品・ユーティリティなどを相互に供給し、シナジー効果も追求します。



内航船



鉄道出荷

首都圏直下型地震を想定した耐震設備を持つ、川崎工場の陸上出荷設備 (2016年3月竣工)



販売・輸出


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、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。

燃料油のほか、潤滑油、石油化学製品ともお客さまにご満足いただける最高水準のサービスと製品をお届けします。

「エッソ」「モービル」「ゼネラル」ブランドのSS
全国3,423カ所(2016年3月末現在)

また、高い輸出能力を活用し、アジア太平洋地域および北南米大陸を中心に各種製品を輸出しています。

オーストラリアにおいては、コスト競争力のあるサプライチェーン確立を目指し、燃料輸入ターミナル建設を計画しています(2018年完成予定)。

 自社の効率的な発電事業と外部調達との最適な組み合わせによる、長期安定的な電力を供給。現在、静岡県および千葉県にて独自の発電所の建設計画を進めています。



人々が寝静まっているあいだも、SSはくらしを支える準備を整えています



地中送電線の絶縁材料



オーストラリア ターミナル建設予定地

東日本大震災発生時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。

●製品供給体制の迅速な復旧

東北地方太平洋沿岸の石油供給設備すべてが一時的に操業不能となる中、当グループは宮城県塩釜油槽所復旧を迅速に行い、震災後わずか9日後には出荷を再開。同油槽所は石油他社にも利用され、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、3月19日から26日にかけて、和歌山工場、千葉工場よりドラム缶でガソリン、軽油、灯油を出荷。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1カ月あまり、操業可能な給油所がなかった岩手県陸前高田市において、経済産業省や消防庁の支援のもと、特殊化学製品搬送用仮設コンテナを使用し、前例のない方法で仮設給油所を設置。4月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。

2016年4月に発生した熊本地震では、東日本大震災時の経験に基づき、業界各社とともに、被災地への供給活動への取り組みを速やかに実施しました。

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材料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競争力のある石油・石油化学製品を製造。これが生産部門の基本的役割です。

安全を操業の大前提としつつ、より高い付加価値を追求し、さまざまな原材料の調達、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。



グループ最大の
石油精製・石油化学一体工場

川崎工場

首都圏を背後にひかえた京浜臨海工業地帯に立地し、陸上ならびに海上輸送の便に恵まれた川崎工場は、東燃ゼネラル石油の石油精製プラントと東燃化学の主力工場である石油化学プラントが有機的に結合し、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(重質油脱硫分解装置)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。



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

「国際競争力を持った国内トップクラスの製油所」となることを目指す千葉工場は、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、関東エリアにおける製品の安定供給の一翼を担っています。当グループ唯一のRFCC(残油流動接触分解装置)やMPHC(中圧水素化分解装置)、最新鋭のミックスキシレン回収装置を有し、近隣石油・石油化学他社とのコンビナート内連携を通じた効率的な運転を行っています。また、グループの重要な輸出拠点の一つでもあります。



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パイプラインを敷設して製品・半製品・ユーティリティなどを相互に供給し、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、および積み込み作業の迅速化を実現しています。



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への配送に有利な京浜臨海工業地帯の中核、横浜市北東部に位置する鶴見潤滑油工場は、自動車や各種機械用の潤滑油製品に特化し、製造から配送までを一貫して行っています。合成エンジンオイルであるMobil 1™(モービル1)は当工場の主要な出荷製品です。なお、2015年11月からは、コスモ石油ルブリカンツの製品の製造を受託、出荷をしています。

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、エネルギー動向の詳細な分析・評価と、それを踏まえた戦略的な研究開発活動を進めています。燃料油関連では、需給構造が変化する環境において、製品品質を適切に設定することに資する研究や、工場の収益向上につながる技術検討を実施しています。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、次世代潤滑油につながる基盤技術の研究と、それを基にした自動車会社向け潤滑油製品の製品開発に注力しており、燃費や信頼性・快適性を向上させる潤滑油製品を開発し続けています。石油化学品関連では、特殊化成分野における基盤技術や新製品・用途にかかわる研究開発を再開するとともに、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。



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、世界でも高水準の安全性を維持し、操業を行っています。長い歴史を刻む同工場は、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。また、多くの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。



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。

また、グループ保有の発電設備で20年以上にわたって外部に電力を販売してきた実績のもと、

2016年4月から全面自由化された電力低圧市場における電力小売販売を開始しました。

「Energy Solution 暮らしを支える、Product Solution 新たな付加価値を生む、Process Solution 物事を最適化する」の3つのソリューションを、くらしや社会のために提供しています。

燃料油販売

サービスステーション



当グループは、「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、利便性の向上を図り、2015年末にはセブン-イレブン複合店が120店舗にまで増加しました。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」

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。

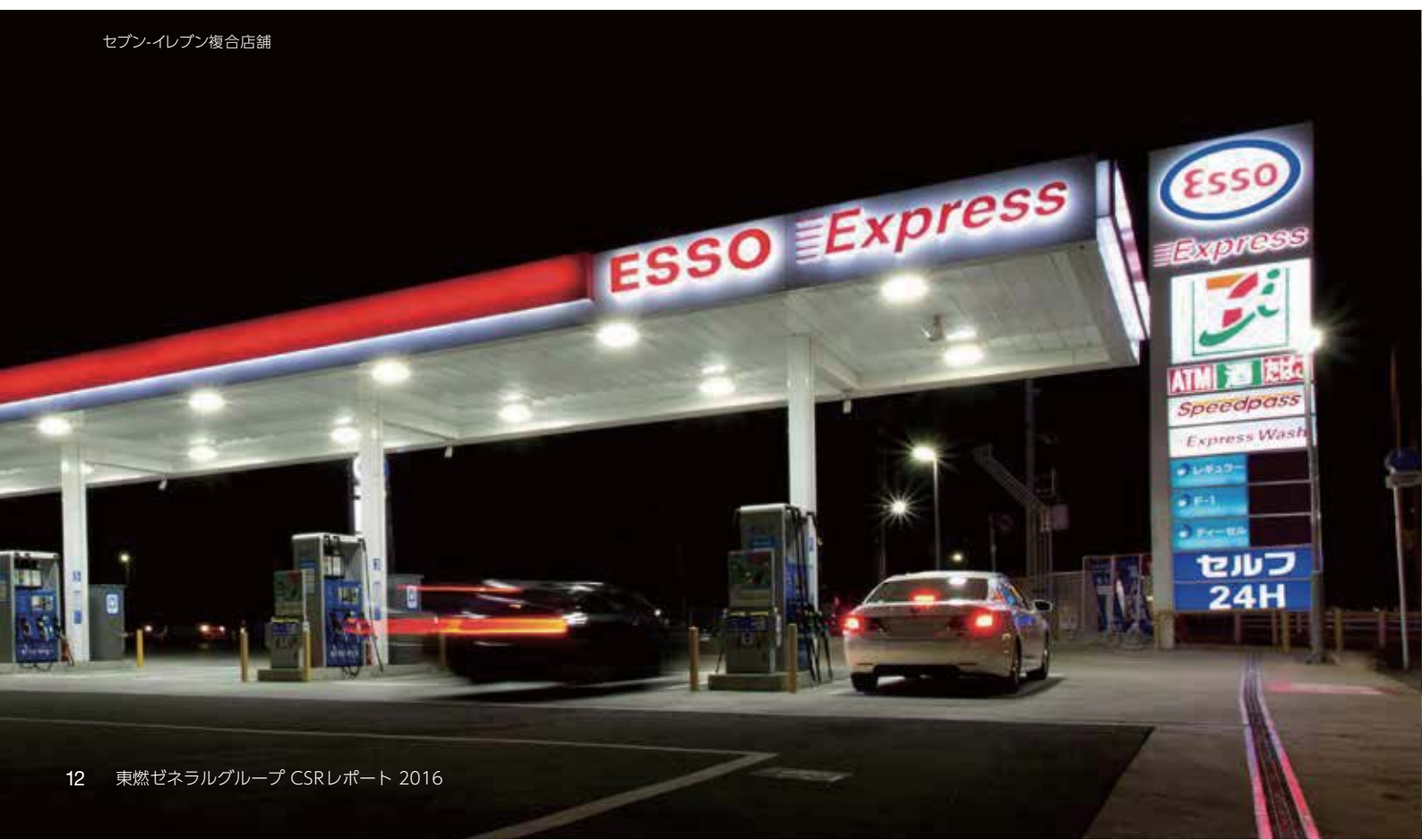
産業用燃料

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合わせた独自の付加価値を創造しています。

航空・船用燃料

国内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

自動車用潤滑油

Mobil™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Mobil 1™ (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関係を結んでいます。

Mobil SHC™



工業用潤滑油

Mobil™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、省エネルギーに大きく貢献し、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 Mobil 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

高度な品質管理のもと精製部門で製造されたワックスを、東燃ゼネラルブランド名で高付加価値スペシャルティ製品として国内販売はもとより海外へも輸出しています。また、エクソンモービルとの戦略的提携関係により、ベースオイルをアジア中心に輸出しています。

Mobil 1™



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)等、石油精製との一体運営を通じて競争力のある製品を製造しています。国内のみならず、海外のお客さまにも販売しています。

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。耐熱性、耐寒性、接着性、透明性、ガスバリア性など、お客さまのニーズに合わせた優れた機能性を発揮します。工業用接着剤、高機能テープ、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

(株)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さま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LDPE、L-LDPE、EVA、EEA製品を開発、販売しています。



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、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さまざまな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。便利で豊かな生活を陰から支えています。

T-SOL



水添石油樹脂



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。

電力

特別高圧／高圧

各工場では自家発電設備を持ち、このうち川崎工場では発電した電力を1994年より20年以上にわたって外部に販売してきました。それまでに培った豊富なエネルギー供給の経験を生かし、2015年10月より、工場、ビル、商業施設、事務所などで使用される特別高圧(電圧20,000ボルト以上)・高圧(電圧6,000ボルト以上)の電力を、法人のお客さま向けに供給しています。

低圧

2016年4月に全面自由化された電力低圧市場において、一般家庭向け、小規模の法人向けの電力サービスを開始しました。シンプルで分かりやすく、お客さまにとって使い勝手のよい料金体系でサービスを提供します。自社ブランド「myでんき」による提供と、各販売代理店の独自ブランドでの提供の併用による、販売チャネルの多様化を通じて販売の拡大を目指します。



myでんき

電源開発に向けた取り組み

電力を経済的に、長期的かつ安定的に供給するため、独自の発電所の建設計画を進めています。清水天然ガス発電所(静岡県静岡市)および市原火力発電所(千葉県市原市)の建設に向け、法令に基づき、環境アセスメントを実施しています。電源の開発にあたっては、最新の技術を採用するなど、環境負荷の低減に努めていきます。

2016年9月現在、高圧は東北・関東・中部・関西で、低圧は関東・中部・関西で電力を供給しています。



ENERGY SOLUTION

くらしを支える



燃料油販売



電力の供給



信頼のブランド

PRODUCT SOLUTION

新たな付加価値を生む



ケミカル製品



ケミカル製品



高付加価値潤滑油

PROCESS SOLUTION

物事を最適化する



スピードパス+



スピードパス+

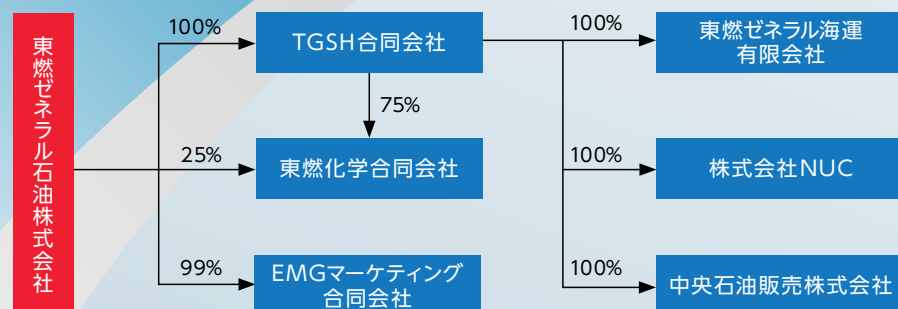


ワンストップショッピング

東燃ゼネラルグループの ソリューションで 新しい未来へ

エネルギーの供給、製品・サービスからなる
独自のソリューションを通じ地球環境に配慮しながら
未来をもっと豊かで喜びのあるものへと変えていきます。

● グループ主要企業の資本関係図



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	東京都港区港南1-8-15
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	金融機関、ファンド、個人等
株主総数	39,862名(2015年12月31日現在)
従業員数	1,947名(2015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	東京都港区港南1-8-15
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	592名(2015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	東京都港区港南1-8-15
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	283名(2015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	東京都港区港南1-8-15
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	239名(2015年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

シンガポール支店

5 Temasek Boulevard,
#15-01 Suntec Tower Five, 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

TonenGeneral Americas L.L.C.(ヒューストン)

2800 Post Oak Blvd, Suite 4100 (Office 06)
Houston, TX 77056, U.S.A.

株式会社NUC 上海代表処

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	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
生産実績	石油事業*1 (千kl)	26,871	27,534	27,118	31,704	33,518
	石油化学事業*2 (千トン)	2,529	2,769	2,856	2,670	2,811
販売実績	石油事業*1	24,252	25,338	28,968	31,042	23,555
	石油化学事業*2	2,519	2,711	3,443	3,469	2,724

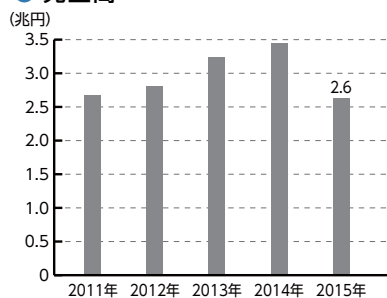
売上高	26,771	28,049	32,412	34,511	26,279
営業利益	2,162	273	523	△729	20
当期純利益	1,328	548	229	△140	1

(営業利益の内訳)

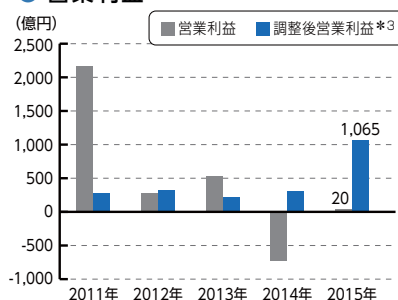
在庫評価損益等	1,891	44	470	△865	△871
のれん償却	—	△85	△169	△173	△175
調整後営業利益*3	271	314	222	309	1,065
石油事業*1	241	315	17	177	798
石油化学事業*2	30	△1	206	132	267

主な経営指標の推移

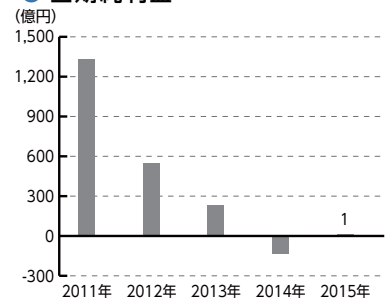
● 売上高



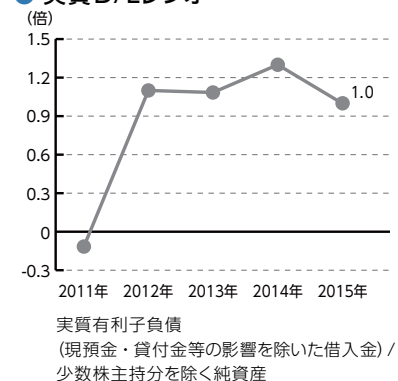
● 営業利益



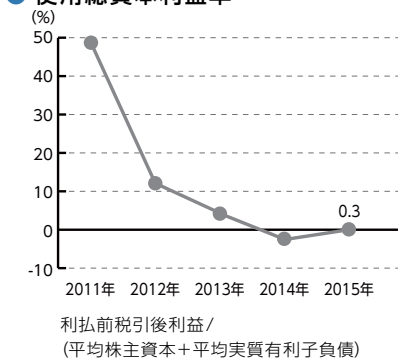
● 当期純利益



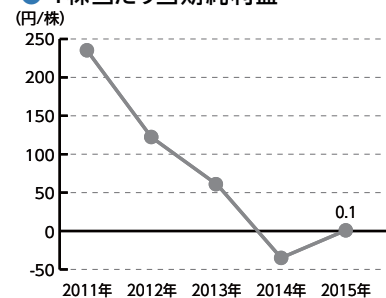
● 実質D/Eレシオ



● 使用総資本利益率



● 1株当たり当期純利益



*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

効率の追求が環境への配慮 工場での環境負荷低減策について

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。高効率な工場オペレーションを通じて環境負荷低減に努めています。

2016年6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2015年度目標達成事業者を公表しました。東燃ゼネラル石油および旧極東石油工業(2015年7月1日付で東燃ゼネラル石油に吸収合併)は、石油精製業分野13社中達成事業者3社のうち2社を占めています。東燃ゼネラル石油は公表が開始された2012年から唯一5年連続での目標達成事業者となりました。東燃化学は、石油化学系基礎製品製造業分野10社中達成事業者3社のうちの1社であり、同分野で唯一4年連続目標達成事業者となりました。エネルギー効率の観点から、当グループの製油所・工場が国内では最も高効率で運営されていることが公的に認められている証です。

これらのベンチマーク指標に基づいて、当グループの4製油所の平均エネルギー効率および東燃化学のエチレン製造装置のエネルギー効率を、日本国内の製油所やエ

チレン装置の平均値と比較すると、温室効果ガスであるCO₂の排出抑制効果は、年間50万トンを上回ることであり、これは一般家庭のCO₂排出量に換算すると約10万世帯分*に相当します。

また、2016年1月には、日本政策投資銀行(以下DBJ)が認定する「DBJ環境格付」において、当グループは「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」であると認定されました。

こうした結果に安住することなく、当グループは、さらなる温室効果ガス排出量削減のための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。



DBJ環境格付の評価ポイント

- ① すべての操業部門で、操業管理システムを通じた体系的な環境管理のPDCA実行
- ② 会社全体で省エネに取り組む体制の構築
- ③ 操業に係るコスト削減と環境負荷低減を一体化させた、本業に則した環境経営の体現

石油精製プロセスと温室効果ガス

原油はガソリンや灯油、重油などの留分を含む炭化水素の混合物です。石油精製の最初の工程としては、まず常温の原油を加熱炉で約350℃に熱して油の蒸気として、蒸留塔に投入し、沸点の差によって各種留分に分離し、また下流の装置に供給するため、冷却して液体に戻します。蒸留塔で分離された各留分は、さらに下流の装置で加熱、冷却を繰り返し最終的に出荷タンクへ貯蔵されます。これら一連の加熱工程における燃料燃焼によって温室効果ガスが発生します。一方で冷却工程においては未活用の廃熱が発生しますので、この廃熱を最大限活用して、加熱工程における燃料燃焼を最小化する(=省エネルギー)ことで温室効果ガスの発生を抑制することが可能となります。

廃熱回収の徹底により環境負荷を低減

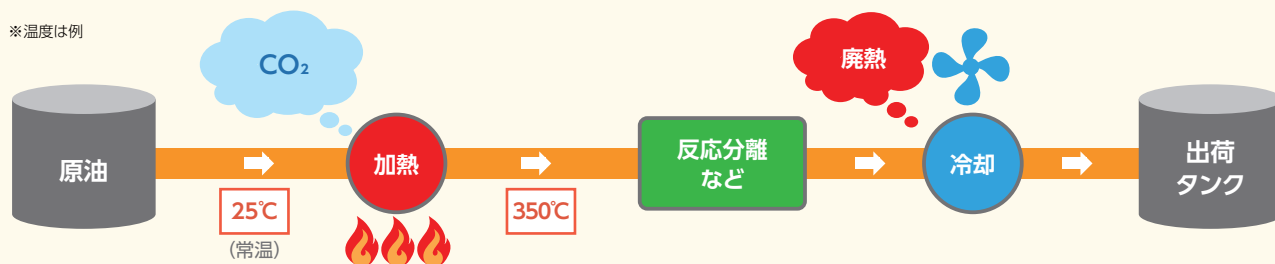
工場における省エネの代表例のひとつである、廃熱の再利用をご紹介します。これは、冷却時の廃熱を無駄なく回収し、その熱エネルギーで原油を温めることで、常温の原料油から加熱する場合に比較して、加熱に必要な燃料量を削減するものです。この結果、温室効果ガスの排出量を抑えることができます。同様に廃熱の高度活用方法として、「装置間の相互熱利用(ヒートインテグレーション)」もあります。

また、高効率機器の採用やコンピュータ高度制御も、工場の省エネ、ひいては環境負荷低減に貢献することができます。例えば高効率機器の導入により、必要エネルギーを削減することで結果として加熱工程の燃料消費を抑制し、温室効果ガス排出量を削減することができます。

こうした一つ一つの活動は小さなものですが、これらを積み重ねることで、年間5万トンの温室効果ガス排出削減を目指しています。工場において、効率追求は地球環境の負荷低減と直結しているのです。

● 廃熱未回収システム

※温度は例

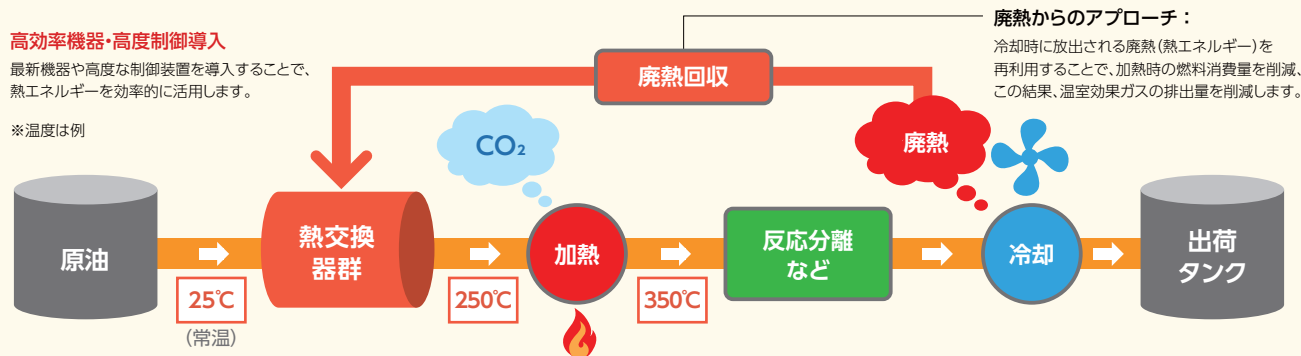


● 廃熱回収システム

高効率機器・高度制御導入

最新機器や高度な制御装置を導入することで、熱エネルギーを効率的に活用します。

※温度は例



国内の製油所・エチレン装置の平均エネルギー効率と比較して

CO₂排出抑制効果：年間**50万**トン以上 = 約10万世帯分の一般家庭CO₂排出量に相当*

* 国立環境研究所のデータをもとに算出

ひとによるきめ細やかなデータ管理

ヒートインテグレーションや高度制御機能・高効率機器の採用は、日本中の多くの工場で導入されている取り組みです。そのようなハード面の取り組みを、組織や社風といったソフト面から、きめ細やかな管理を通じて強力にサポートしていることが、当グループが世界トップレベルの省エネ実績を達成できている理由です。

ソフト面での取り組みをひとこと言えば、グループ一丸となった体制構築をあげることができます。

当グループでは、エネルギー効率改善と環境負荷低減の目標達成のため、全社的な組織を形成しています。具体的には、製造技術本部にグループ全体のエネルギー効率を統括するエナジーチームリーダー、各工場にエナジーリーダーを任命し、目標を明確に設定し、目標達成のための責任者と具体的な手段を特定しています。さらに、対応策ごとに現実の結果と目標との乖離を分析し、改善につながるサイクルを形成しています。

余剰エネルギーをリアルタイムに定量的に把握するため、エネルギーがいつ、どこで、どのように使われているかの「データの見える化」システムも導入しています。把握された余剰エネルギーは、各工場の現場の第一線で

活躍するオペレーターのきめ細やかな運転管理により、速やかに再利用されます。こうした日々の改善余地把握と対応実績は、現場では毎朝、工場幹部全体を集めた会議では月に一度、そして四半期に一度は会社のトップマネジメントに報告されます。こうしてエネルギー効率と環境負荷低減に対する意識が、工場全体、さらには全社で共有されることとなります。

その結果、当グループでは、技術部門のスタッフだけではなく、現場のオペレーターからも自発的・積極的な改善提案が提出され、そうした提案はリーダーたちに集められます。また、毎年参加する川崎国際環境技術展において、多くのオペレーターが実際の環境負荷低減活動の発表を行っていることから、オペレーターが環境負荷低減に深く関与していることが明らかです。

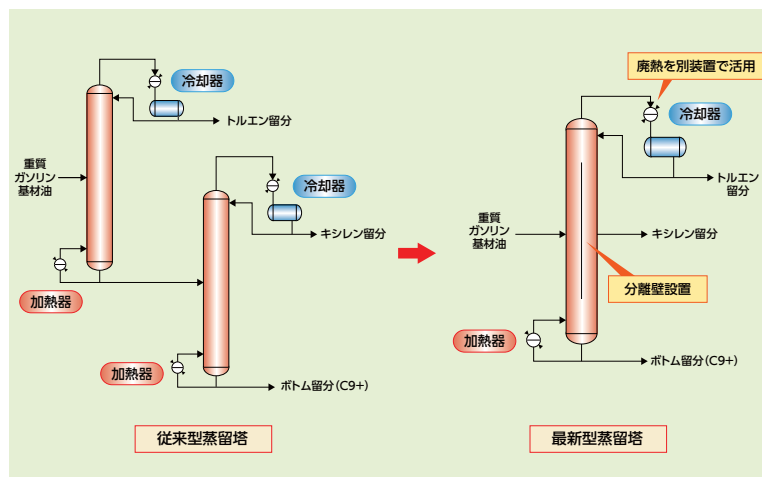
以上のような取り組みの結果、グループ全体でエネルギー効率に対する意識が共有され、環境負荷低減に対する目的意識の高まりが、世界をリードする「環境に優しい工場」につながっているものと自負しています。

限りある資源を有効活用し、持続可能な地球環境を維持すること。この「環境への使命」のもと、工場における効率を追求することで、今後も全社一丸となってさらなる環境負荷低減に努めてまいります。

取り組み事例

2016年4月に当グループ千葉工場では、最新鋭のミックスキシレン回収装置を竣工しました。一般的に当該装置は、2つの蒸留塔と、それぞれの蒸留塔の付帯設備として加熱器・冷却器が必要とされますが、当グループでは分離壁が設置された最新型蒸留塔を採用することで、2塔分の蒸留機能を持つ1つの蒸留塔として建設しました。

蒸留塔、加熱器・冷却器の数を減らすことでエネルギー効率が高くなり、処理工程に必要な燃料消費量、ひいては温室効果ガスを減少させることが可能になります。また、当該装置の廃熱は、既設の別装置の加熱熱源に利用できるように設計されており、非常にエネルギー効率が高く、環境に配慮した装置です。



健康、それはかけがいのない大切なもの

「健康」を「安全」「環境」と並び、
会社経営・操業の根幹に
据えてきた東燃ゼネラルグループ。

会社で働く一人ひとりの健康が企業活動の根幹であると信じ、
健康に配慮した安全な職場作りのためのさまざまな取り組みを実施しています。

2016
健康経営銘柄
Health and Productivity



経済産業省、東京証券取引所より2年連続「健康経営銘柄」に選定

東燃ゼネラル石油株式会社は2016年1月、健康経営*に優れている企業として、第2回「健康経営銘柄」に2年連続で選定されました。健康経営銘柄とは、従業員などの健康管理を経営的な視点で考えて戦略的に実践している企業を上場企業の中から業種ごとに選定して紹介するものです。銘柄の選定は国内上場企業3,605社を対象に行われ、最終的に25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。こうした企業は、従業員の活力や生産性の向上な

どの組織の活性化を通じて中長期的な業績・企業価値の向上が図られ、投資家からの理解と評価を得ることで株価の向上にもつながることが期待されます。

今回、評価された取り組みについてご紹介します。



*「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

評価

1 健康に関する明確な理念・方針と経営トップの強いコミットメント

当グループでは、「健康」を「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および発展に欠かすことができないという経営理念や「健康に関する方針」が明確で、グループ内で徹底されています。

また、健康経営に対してトップマネジメントが強力にコミットし、「一人ひとりが生き生きと働ける職場」「自発的に健康増進に取り組む人の応援」「“働いていてよかった”と退職後も思える会社」を目指すことを表明しています。



評価

3 健康診断補助制度と結果の活用

職場に存在する健康有害因子による病気以外では、代表的なものに糖尿病や高血圧などの生活習慣病をあげることができます。当グループでは、35歳以上の従業員を対象とした人間ドック利用者への補助制度等の充実から、健康診断の受診率は毎年98-99%を保持しています。健康診断の結果に基づき、産業医は生活習慣の改善や病院受診、より詳しい検査の必要性などについて判定します。その判定結果に基づいて、産業医および専属の産業看護職が、個人ごとに食事療法や運動療法など生活習慣の改善に関する保健指導、検査や病院受診に関するアドバイスなどを実施しています。

評価

2 15年以上にわたる産業衛生部と医務部の共働体制

石油・石油化学という危険物を取り扱う当グループでは、「健康に関する方針」に基づく産業保健活動を推進する産業衛生部と医務部にインダストリアルハイジニスト（産業衛生技術者）、産業医、産業看護職の専門職を配置し、3者がそれぞれの専門性を生かし、有機的に連携しながら、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」という視点で管理対策を徹底し、人材を健康面から支援しています。



評価

4 メンタルヘルス対策の充実

メンタルヘルス対策については、セルフケア教育（自分自身で行う心身のケア）や管理職教育、職場復帰時のサポート、定期的な面談などによるフォローアップなどを中心に、近年その取り組みを強化しています。これら生活習慣病やメンタルヘルス対策においては、従業員一人ひとりの生活状況や職場環境、人間関係などを踏まえ、個々人に適したサポートになるよう取り組んでいます。

評価

5 ワークライフバランスに配慮した人事諸制度

当グループは有給休暇の積極的推進など、ワークライフバランスに配慮した人事諸制度を推進しています。2015年の有給休暇取得率は95.0%、平均時間外労働時間数は一人当たり月間19.5時間です。

さらなる健康経営を目指して — 健康増進に向けた取り組み

当グループでは、健康管理サポートに加えて、生活習慣病をはじめとする私傷病リスクの芽を早期に摘み取り、さらには積極的に健康を獲得するための健康増進活動も推進しています。

健康増進活動を展開するにあたり、当グループの健康度を「見える化」するため、2015年度にグループ内で従業員アンケートを実施しました。このアンケート結果と従業員の健康データを外部の学術団体の協力を得て分析し、その結果当グループにおいては、「喫煙」「運動」「睡眠」の3項目で改善の余地が大きいことが明らかとなりました。この結果をグループの優先課題と位置づけ、全社的な取り組みとして健康増進活動を推進するために、部門横断的なメンバーからなる健康経営推進サポートチームが中心となり、中長期的な活動計画からなる「東燃ゼネラルグループ健康増進プラン」を策定し、従業員の主体的な健康増進活動への継続的なサポートに取り組んでいます。

この活動の結果として、従業員が自らの人生をより幸福で充実したものとするとともに、グループ全体の健康度が向上し、当グループが社会のために果たすべき使命を高いレベルで全うすることができるものと考えています。なお、分析で得られた結果は「健康増進白書」として社内で共有し、個人や職場で健康増進活動に取り組んだ事例を「事例集」として広く紹介することで、一人でも多くの従業員が健康への意識を高め、主体的に健康増進活動に取り組む企業風土を目指しています。



日経BP健康経営フォーラムでの基調講演(武藤代表取締役社長)

「東燃ゼネラルグループ健康増進プラン」活動元年にあたる2016年度は、健康診断の結果などの「健康指標」だけに焦点を当てるのではなく、生活習慣の「行動面」にも注目し、行動面に焦点を当てたチェックリストに回答することで、不適切な生活習慣に自ら「気づき」、これまで健康への関心が比較的低かった層も含めて、幅広い層の健康への意識を高めることを目指しています。

当グループは従業員が「在職中ももとより、退職後も健康であり続けること」を目指しています。そして従業員にとって働きやすい環境を整え、退職後の健康寿命*を延ばすことは、従業員自身および家族の健康はもとより、当グループや社会全体への貢献にもなると信じています。幸せで豊かな人生、そして健康はかけがいのないものです。

当グループは、今後とも一人ひとりの健康増進といった当たり前のことを当たり前にやることの大切さを社会に伝えていくとともに、経営の基盤として、より安全配慮と健康増進を推進していきたいと思えます。



健康経営銘柄発表会でプレゼンターの潮田玲子さんと記念撮影する武藤代表取締役社長(東燃ゼネラル石油株式会社)

*健康寿命：健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間。平均寿命と健康寿命の差は日常生活に制限のある「不健康な期間」を意味し、健康寿命と平均寿命の差が拡大すると生活の質が下がり、医療費や介護給付費の消費が増大することにもなる。(厚生労働省・生活習慣病予防のための健康情報サイト「e-ヘルスネット」参照)

マネジメント体制

「正直・誠実・公正」の価値観のもと、人々の暮らしを支え、活力ある社会の発展に貢献するため、高いマネジメントレベルと厳格な倫理基準で経営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

グループ理念を通じてステークホルダーの方々と適切な協働関係を築き、中長期的に企業価値を向上させるため、コーポレートガバナンス・コードへの対応とあわせて、当グループのガバナンス体制の見直し・強化を行いました。

基本的な考え方

私たちは、お客さま、従業員、株主、ビジネスパートナー、地域社会の皆さま等のステークホルダーの方々と適切な協働関係を築き、中長期的に企業価値を向上させるために「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めました。この方針は以下の5章ならびに関連する方針および基準からなり、当社ウェブサイトにて開示しております。

第1章 当社グループの企業理念

第2章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

第3章 株主の権利・平等性の確保、株主との対話

第4章 お客さま、従業員、ビジネスパートナー、地域社会との関係

第5章 取締役会等の責務

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・ガバナンスの遂行および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・従業員は、会社の目標実現に向けた計画を作成、承認、実施する責任を負っています。その際、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あると考えています。当グループの役員・従業員は業務を遂行するにあたり、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。

ステークホルダーの方々との適切な協働関係を構築するためには、当社の企業理念を共有していただくとともに、財務情報だけでなく非財務情報も適切に開示することが重要と考えます。そのため、当グループは企業理念を会社案内、CSR

レポート、ウェブサイト等を通じて広く一般に公開します。また、中期経営計画についても、決算発表、アナリストおよび金融機関向けのインフォメーションミーティング、ウェブサイト等において積極的に開示・公表します。

コーポレートガバナンス・コードの対応状況

当グループでは、73項目あるコーポレートガバナンス・コードの各原則のうち、以下の1補充原則を除いたすべての原則を実施しており、その対応状況は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」および2016年3月に東京証券取引所に提出したコーポレートガバナンス報告書において開示しています。

【補充原則4-11 (3) 取締役会全体の実効性の分析・評価と結果概要の開示】

当グループは「基本方針」第5章2 (7) 取締役会の実効性確保において、取締役会の実効性を評価し、その概要を開示することを定めています。取締役会全体の実効性の分析・評価については、現時点で、外部機関の助言を得ながら全ての取締役・監査役を対象にしたアンケートの実施を完了しており、今後、取締役会において分析・評価を行い、結果の概要を開示する予定です。

コーポレート・ガバナンスの概要

● 社外役員の独立性

東燃ゼネラル石油は、社外役員の独立性に関する基準を定め、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、資本的關係、人的関係その他の利害関係がなく、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を選任します。

● 取締役会

取締役会は、経営戦略や経営計画を含む経営上の重要事項に係る意思決定と取締役の職務の執行の監督を行い、社会、

環境、ステークホルダーへの使命を果たし、長期的な企業価値の最大化を図ります。中期経営計画については、その達成に向けて最大限努力し、その進捗状況を決算発表等において説明します。中期経営計画の実行過程において得た経験および知見を、次の中期経営計画に反映させ、長期的かつ持続的な企業価値の向上に努めます。

2016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)および独立社外取締役(2名)からなっており、各取締役が独立した客観的な立場から自由闊達な議論を行い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。

● 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(2015年)

開催	16回
出席率	100%

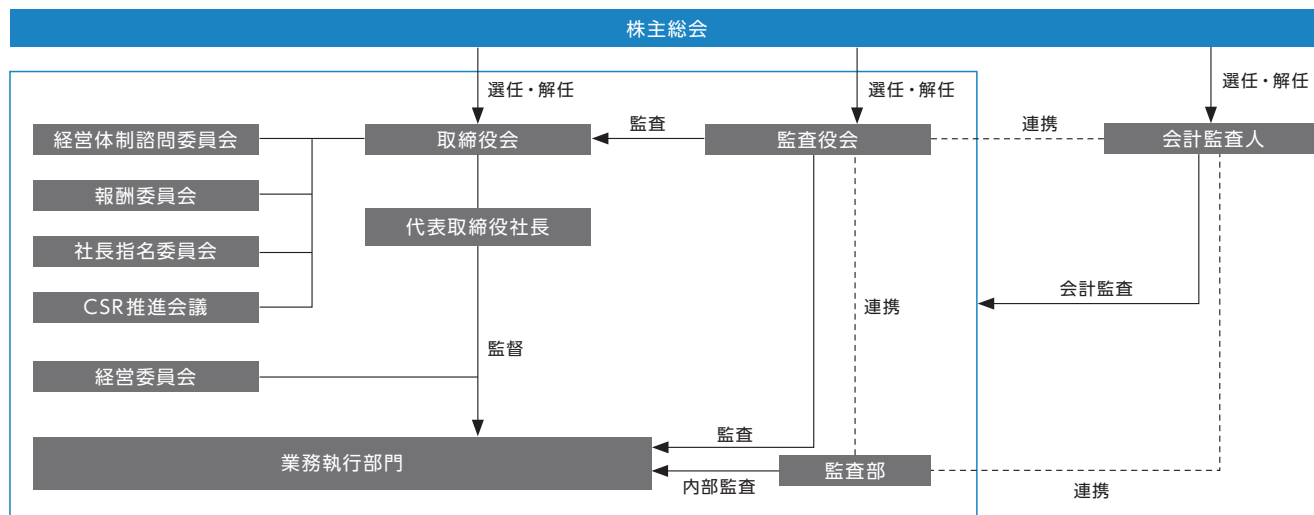
● 経営体制諮問委員会、報酬委員会および社長指名委員会

取締役会の諮問機関として、代表取締役および独立社外取締役を含む役員からなる経営体制諮問委員会、ならびに代表取締役社長と独立社外取締役からなる社長指名委員会を設置し、それぞれ経営体制および取締役・監査役候補者の指名、社長指名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。取締役の報酬は、取締役会の委任を受けて、独立社外取締役と代表取締役社長で構成される報酬委員会が公正に、かつ透明性をもって決定します。

● 役員報酬について

企業の持続的成長の実現に向けて取締役にその責務を全うさせるための報酬制度を整備します。具体的には、業務を執行する取締役の報酬は、基本報酬および業績に応じた変動報酬から構成されます。また、株価変動に関わる利害を株主と共有し、取締役の企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めるため、業務を執行する取締役の報酬の一部に自社株を用いた制度を採り入れます。なお、独立社外取締役および監査役の報酬は基本報酬のみとします。

● コーポレート・ガバナンス体制



● 役員報酬実績(2015年)

取締役および監査役(社外役員を除く): 員数11名、総額277百万円
社外役員: 員数8名、総額50百万円

● 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、取締役会決議事項を含む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ます。また、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、「良き企業市民」であることを目指して、CSR活動を積極的に推進します。

● 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します。具体的には、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するとともに、取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べます。2016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2名が独立社外監査役です。

● 監査役会の開催数と社外監査役の 出席状況(2015年)

開催	16回
出席率	100%

● 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、監査部および会計監査人と十分な連携を保ちつつ行います。

監査役は、事前に会計監査人の監査計画について協議を行い、担当部署による決算説明に関するさまざまな質疑、会計監査人による実査立ち合い、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。

監査役への補助は、その要請により、当グループの内部監査を実施する監査部を含むすべての従業員により提供されます。監査部は、次年度の内部監査計画についての協議、および各内部監査の結果を、適宜監査役に報告します。

内部統制システム

長期にわたり、継続して業績目標を達成するために、十分にコントロールされた状態で企業活動を行うための仕組みを構築しています。

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。

当グループでは、事業におけるさまざまな活動を指揮、管理、監督するための手段のことを「コントロール」と総称し、グループ全社・全部門で共通の言語・方針、考え方・アプローチ、プロセスをもつ仕組みを採択することで、効果的な内部統制システムを構築しています。

ここでは、当グループのコントロールの仕組みとして、マネジメントコントロールシステム(SMC)、業務遂行基準(SBC)、コントロールズ・インテグリティ・マネジメントシステム(CIMS)、決裁権限規定(DOAG)についてご説明します。

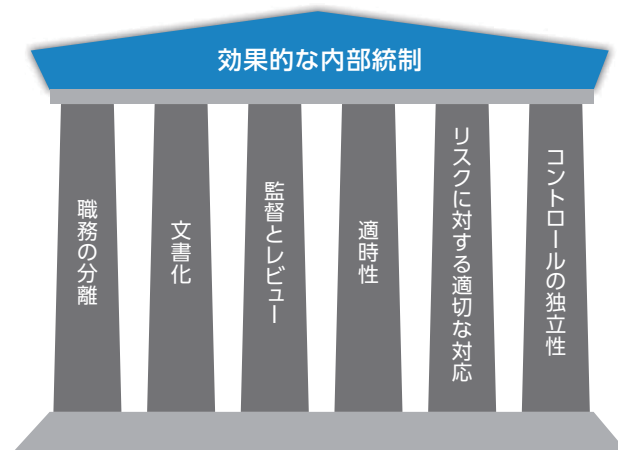
全社・全部門共通のシステム

- 共通の言語・方針
- 共通の考え方・アプローチ
- 共通のプロセス

マネジメント コントロール システム(SMC)

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マネジメントコントロールシステム(SMC：System of Management Control)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認識を促しています。

このSMCに定められた基本的原則や概念は、CIMS、SBC、DOAG等、当グループの持つ他のシステムの中にも反映されています。



業務遂行基準 (SBC)

当グループは、業務上の成果を得るためにどのような手法を取るのかについて、成果そのものと同様に重要であると考えています。

業務遂行基準 (SBC : Standards of Business Conduct) 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基本方針を明確に定めたもので、いつでも確認できるような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

・株主

収益性を確保し、かつ責任をもって事業を営むことで、株主価値の長期的な向上

・顧客

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。

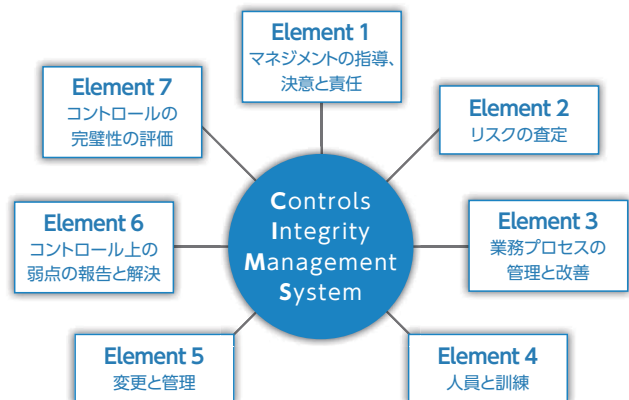
コントロールズ・インテグリティ・マネジメントシステム (CIMS)

当グループは、ステークホルダーの皆さま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コントロールズ・インテグリティ・マネジメントシステム (CIMS) 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、効果的なコントロールを日常業務の中に導入する、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7つのエレメント(要素)



決裁権限規定 (DOAG)

当グループでは、日常業務遂行に伴う決裁権限およびその承認手順を決裁権限規定 (DOAG : Delegation of Authority Guide and Review Procedures) として設定しています。この規定の目的は、すべての部門組織の職位に対し適切な決裁権限を割り当て委譲することによって、効果的なコントロールを維持し承認プロセスの効率を最大にすることにあります。

グループ会社により採択される共通のDOAGの存在は、機能別グループ一体運営を可能とし、グループ内の専門的な知見の活用やグループ全体最適な意思決定を可能とします。DOAGは具体的には以下の10の項目に含まれる決裁権限を明示しています。

1	組織およびコーポレート関連事項	ポリシーの制定、戦略の決定、組織の変更等
2	予算	投資予算の承認、予算の追加と削除等
3	契約、協定、リースおよび確約	購買依頼、契約や協定の締結等
4	支払	契約に基づく支払、経費精算、契約に基づかない支払等
5	資産の処分と簿価切り下げ	資産の売却/交換/移転/廃棄、簿価切り下げ等
6	顧客に関係した業務処理	与信限度額、不良債権の引当金、販売価格等
7	訴訟と請求	告訴、和解等
8	第三者に対する緊急対応支援	緊急相互援助協定、人員・物品の提供等
9	社外への情報の公開	官庁/その他への情報提供、商標/ブランドの使用許可等
10	その他の問題	個別例外の出張旅費、会員資格、ネットサイトの作成等

VOICE

コントロールの番人として

燃料油販売本部 ラインコントロールアドバイザー 飛田 剛

当グループには、各部門にラインコントロールアドバイザー (LCA) と呼ばれる、部門特有のコントロール関連業務を取り扱う「コントロールの番人」がいます。営業部門のLCAである私は、例えば贈答及び接待に関する方針や独占禁止法に関する方針など、特に代理店・特約店のお客さまと直接接する機会が多い営業職に必要な実践的なコントロールやリスクに関する情報を共有し、

所属部門長やコントロール実施者とともにコントロールの遵守に力を入れています。

担当部門のコントロールを扱うLCA同士でネットワークを構築し、定期的なコントロールミーティングを通じて、部門を超えた情報共有も行っています。他部門の事例を学び合い、それを自担当部門にフィードバックすることで、全社的なコントロール体制強化を日々推進しています。



内部統制システムの健全性を維持するためのチェックプロセス

コントロールの実質的な健全性を確保するため、当グループでは大きく分けて3種類のチェックプロセスを導入しています。

① ILC (イン・ライン・コントロール)

ILCとは、各事業部門が日常的に自らのコントロール状態についてテストとモニタリングを行う内部コントロールで、効果的なコントロールを維持する上で、最も基本的で重要な役割を果たしています。業務プロセスに応じた頻度やチェック内容でコントロールに関する注意喚起も兼ねて実施されます。また、効果的にチェックを行う目的でILCのチェックリストを作成して、それらに基づいて継続してチェックをしている場合もあります。

② UIA (ユニット・インターナル・アセスメント)

次に、内部監査の中間時期(=直近の監査からおおよそ18カ月)で実施される部門による自己評価があります。これはUIAと呼ばれており、直近の内部監査での指摘事項に対して、部内で適切に対応がとられ、改善アクションが完了または継続されていることを確認するとともに、業務担当者以外の従業員によってコントロールが適切かつ効果的に行われていることを部内で相互に確認します。UIAで見つかったコントロール上の弱点については部門経営管理者に報告され、その改善の進捗に関してコントロール委員会などを通してモニタリングされます。

③ 内部監査

当グループの業務に関連するコントロールは、日常業務に取り込まれたILC、部門での自己評価であるUIAによって担保されます。それに対し、客観的、第三者的な立場から業務プロセスをチェックするのが内部監査です。社内の監査部は、事業部門に所属しない独立した立場にあり、事業部門の内部統制システムの健全性について独立した監査意見を表明し、内部監査結果を取締役会に報告しています。なお、UIA結果は内部監査の際に参照され、テストの再実施および評価の妥当性が確認されます。各事業部門は概ね3年ごとに内部監査を受け、指摘されたコントロール上の弱点に対する改善アクションは事業部門によって合意され、次回の内部監査において改善されていることが再度確認されます。

以上が社内における内部統制システムの健全性を確認するチェックプロセスです。もちろん、このチェックプロセスによって見つかった弱点や是正箇所については、その重要度に応じて各部門内または定期的にシニアマネジメントを議長として開催されるコントロール委員会などにおいて報告され、是正措置やその進捗についてレビューを受けます。このようなチェック、弱点の報告、改善モニタリングというサイクル

を継続させることによって当グループが目指すべき内部統制システムの健全性は保たれています。これらに加え、効果的なコントロール確保のために下記のような活動も行われています。

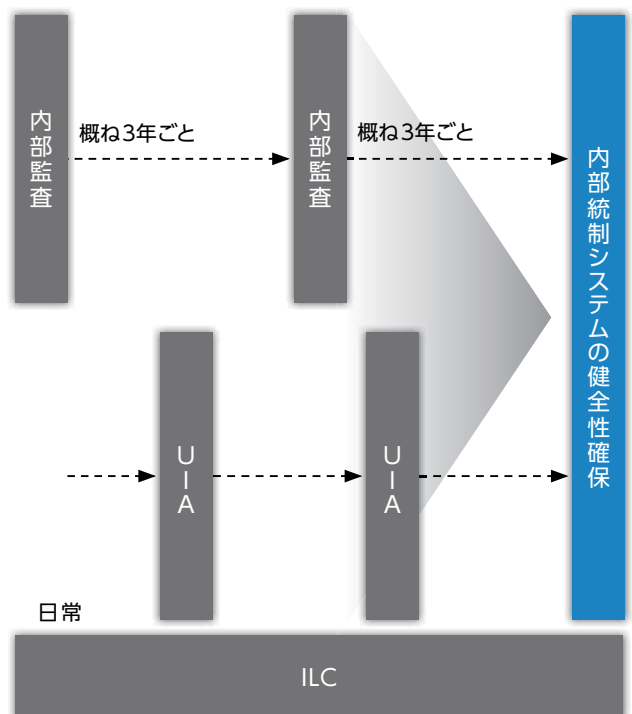
■ 年次確認

当グループの全役員・従業員一人ひとりは、年に1回「業務遂行基準」に基づいて確実に業務が遂行できたことを必ず書面で確認しております。また、すべての事業部門は毎年末時に、その年のすべての事業活動が、正確に適時に財務諸表に反映され、かつ、SMC等の内部統制基準にそって適切に遂行されたことを、書面にて確認し各々の担当役員へ報告しています。

■ ビジネスプラクティスレビュー(BPR)

当グループでは、4年に1度、「業務遂行基準」を正しく理解し確認することを目的とした「ビジネス プラクティス レビュー」という全社的な研修を実施しており、全役員・従業員は例外なく必ずこれに参加しています。また、「業務遂行基準」ばかりでなく、前述の「SMC」「CIMS」「DOAG」といった主要な基本方針やシステムに対する従業員の理解をより深めるためのトレーニングも実施しています。

● 内部統制システムのチェックプロセス



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のと同様、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

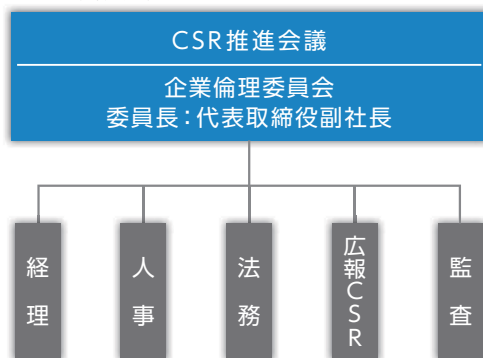
当グループの掲げる「経営倫理に関する方針」では、従業員に単に成果を求めるのではなくその過程も重視することをうたい、高い倫理観と誠実な行動を求めています。その前提としてグループの事業活動に適用されるすべての法令の遵守を求めています。

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CSR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あり、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に、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。2015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14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。

2015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上級者用トレーニングを、支店・工場部門の管理職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ントラネットにも掲載され、従業員

トレーニング内容	参加者
独占禁止法および下請法	1,298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)	295名
個人情報保護法	632名

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、利害関係の有無に応じて自主的に設定している制約および手続きに則り、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、大手企業グループによる反社会的勢力との取引が社会問題となりましたが、当グループでは2012年に承認規程を改訂し、原則としてすべての契約に、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)を定めるなど従来から積極的にこの問題に取り組んでいます。また、2016年1月1日よりマイナンバー制度の運用が始まりましたが、当グループでは「特定個人情報取扱規程」を策定のうえ、関係部署へのトレーニングを実施するなど積極的に法令遵守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。



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いきます。

この大きな方向を示すのが当グループのグループ理念に掲げる3つの使命です。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「安全・健康・環境」「正直・誠実・公正」を核とする7つの価値観であり、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。

ステークホルダーとのコミュニケーション

当グループは、さまざまなステークホルダーからの期待・要請に応じて責任を果たし、直接的・間接的に良好な関係を築き続けることを目指しています。

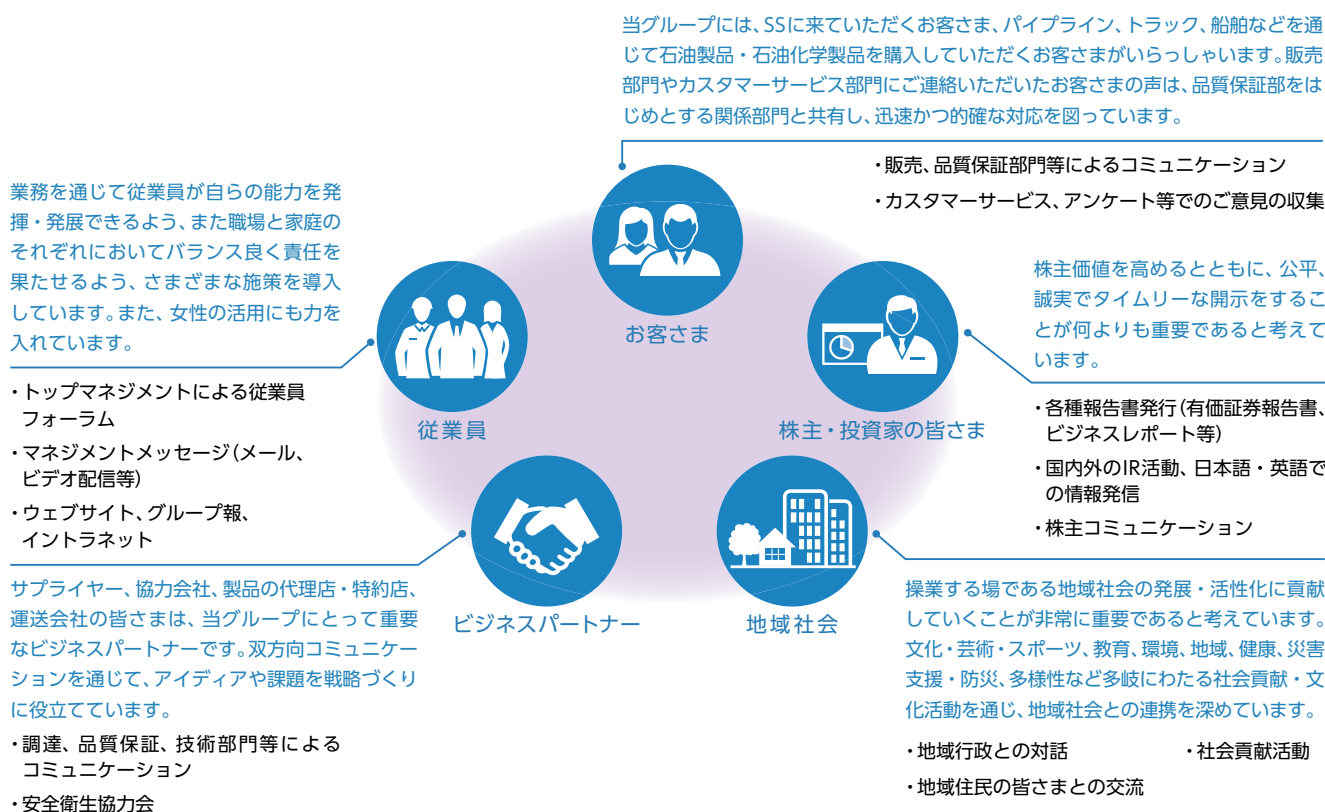
当グループの主なステークホルダーとエンゲージメント機会については、下図のとおりです。(P54-71 参照)

そのほか、2015年は当グループのCSR活動およびCSRレポート、コミュニケーション活動等についてインタビューを実施し、一般消費者の皆さま、CSRに詳しい社外有識者、石油業界関係者、メディア・広報関係の皆さまから有益なご意見を多数いただきました。

また、インタビューから得られたご意見をもとに、ウェブサイトを通じたアンケート調査を行い、一般消費者の皆さまが当グループや石油会社にどのような期待や関心を持たれているか、より定量的に把握することに務めました。

対話を通じてステークホルダーとの連携を一層深めるとともに、定期的なインタビュー、アンケート調査を継続的に実施することで、そこで得られる社会の期待や課題と真摯に向き合い、今後の取り組みに活かしていきます。

東燃ゼネラルグループのステークホルダーと主なエンゲージメント機会



CSRマネジメント体制の充実と7つの委員会

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CSR統括部の中にCSR・コミュニケーション推進部を設立しました。また、2013年7月からはCSR推進会議を設け、CSR方針や活動計画の策定を行ってきました。

現在はこのCSR推進会議をさらに拡大し、業務遂行基準18の方針すべてを担当する「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つの委員会を含む組織に強化しています。

CSR推進会議および7つの委員会が策定したCSR方針や活動計画に基づき、担当組織は実際のCSR活動を行います。7つの委員会はその活動を確認し、CSR推進会議で報告・答申します。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。

2015年の主な変更点

- コーポレートガバナンス体制の見直しを実施し、CSR推進会議は東燃ゼネラル石油社長直轄から、東燃ゼネラル石油取締役会直轄に変更
- ディスクロージャー委員会内に非財務情報小委員会を設置し、委員会で扱う範囲を、CSRレポートを含む非財務情報にも拡大

● CSR推進会議

CSR推進会議および7つの委員会は、業務遂行基準(SBC)の指針となる原則および18の方針を網羅するかたちで構築されています。



● 7つの委員会カテゴリーによるPDCA

	委員会活動方針	2015年 活動計画	
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"> 公正かつ誠実な事業活動を行うための基盤の維持 <ol style="list-style-type: none"> 1. 規程類の整備 2. 法令改訂に関するフォロー 3. 新しくグループに加わった子会社・出資会社に関する変更管理の確認 4. 新入社員へのトレーニングの徹底 5. 従業員の知識向上のためのトレーニングの実施（ハラスメント、法務） 6. 内部通報制度等、各コントロール関連の仕組みに関する有効性の確認 7. 業務遂行基準の遵守状況の確認 コントロール・コンプライアンス体制の維持 <ol style="list-style-type: none"> 1. 社内事例を通じた教訓の共有と再発防止策の徹底 2. 他社事例分析の反映 	
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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 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（無事故） 3. 安全維持に効果的なトレーニングの実施を継続する 4. 引き続き防災対応の強化を図る 5. 有効な環境マネジメントシステムの構築を継続する 6. 日本政策投資銀行「環境格付」取得を検討する 	
人権推進・人材開発委員会	<ul style="list-style-type: none"> 東燃ゼネラル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、適時、適材適所の最適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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権推進：人権推進・ハラスメントポリシーに関する認知向上・トレーニングの実施 2. 障害者雇用：法定雇用率を達成 3. 人材開発：全社的な人事委員会の開催、各部門レベルの人事委員会開催、クロスファンクショナルローテーション会議開催 	
社会貢献委員会	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動方針・評価基準の策定および改訂 社会貢献活動の実施状況モニタリング 社会貢献活動課題への対応方針の策定 社会貢献活動に関する啓蒙と推進 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「従業員の参画」をキーワードとして活動を展開し、さらなる活動の活性化を図る 2. ビジネスパートナーと一緒にグループの社会貢献活動を実施する（目標：3件） 3. 社会貢献委員会に部門代表者が参画していない部門を整理しメンバーに追加し、社会貢献活動を全社一丸となって展開させる 4. 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 	
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"> 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： <ol style="list-style-type: none"> 1. 品質事故撲滅活動の強化 <ul 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 2. 品質管理体制の基盤強化 <ul style="list-style-type: none"> - 東燃ゼネラルグループ品質マネジメントシステム(TG PQMS: Product Quality Management System)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 3. 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 <ul style="list-style-type: none"> - お客さま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 4. 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 <ul 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 5. 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 	
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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既存リスクのフォローアップ 2. 2014年不祥事事例調査により新たに判明したリスクのフォローアップ 3. 潜在リスクの定期点検 4. 事故・不祥事事例のモニタリングによる新たなリスクの検知 	
ディスクロージャー委員会	<ul style="list-style-type: none"> 東燃ゼネラルグループの情報開示にかかわるコントロールと手順が適切に実施されていることを担保する 開示が事業において生じる事象を反映し、金融庁、財務省、東京証券取引所の現行の諸規則およびその他関連法規に対応していることを確実にする 諸開示先に対する開示情報が首尾一貫したものとなるよう、上述の規則や法規に関する情報を関連部署間で共有する 非財務情報の開示が適切におこなわれていることを担保する 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 開示の正確性をさらに強化するプロセスを検討する 	

2015年 活動実績	2015年 評価	2016年 活動計画
<ul style="list-style-type: none"> 公正かつ誠実な事業活動を行うための基盤の維持 <ol style="list-style-type: none"> 規程類の体系を整備 関連法令340件のオーナーを定め、年次確認等フォローアップ体制を整備 経営企画統括部・経理部・コントロールアドバイザーの合同チームにて変更管理を確認 新入社員(専門職27名、事務・技能職51名)を対象とするトレーニングを実施(4月) 中間管理職(750名)を対象に、ケース検討を含むハラスメントに関する理解促進のためのトレーニングを実施(11月/12月) 四半期ごとの取締役会への報告に加え、企業倫理委員会において有効性について議論(年2回) グループ全従業員を対象とする2015年業務遂行基準順守確認書の取得(12月)、および取締役会への結果報告(2016年2月) コントロール・コンプライアンス体制の維持 <ol style="list-style-type: none"> 事例が発生した場合は、各事業所のコントロール関連会議において共有 リスクマネジメント委員会と連携を取りながら、事務局会議/委員会で当社へのインプリケーション、対応状況について議論(年2回) 	★★★★	<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 従業員の方針に対する認識・知識の向上のための取り組みを継続する 既存規程類の整備と体系化、法令順守体制のさらなる推進・強化を実施する 新たにグループ会社に加わった関連会社において上記活動を徹底する リスクマネジメント委員会と連携を取りながら、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し、必要に応じて対応策を確立する
<ol style="list-style-type: none"> 従業員休業災害発生率: 100万時間あたり 0件 EMS(環境マネジメントシステム): Attestationを受けたOIMSからISO14001へ移行(川崎・堺・和歌山・千葉工場で認証取得) 「医務」と「産業衛生」の有機的な活動促進 東燃ゼネラルグループを包括する「エネルギー管理委員会」をスタート 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄」に選定 日本政策投資銀行「環境格付Aランク」取得 	★★★★	<ol 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 <ul style="list-style-type: none"> 従業員休業災害発生率: 0件 重大事故(A級B級事故): 0件 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
<ol style="list-style-type: none"> 人権推進 <ul style="list-style-type: none"> 人権標語を募集し、優秀作品を東京人権啓発企業連絡会に応募 職場のハラスメントに関するリマインダーメールを配信(12月) トレーニングの実施: 部門ごとの人権研修(延べ128回開催、協力会社社員を含め4,049名が参加) 障がい者雇用 <ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用率 2.14%(前年比+0.36%) 社長メッセージの配信(11月) 人材開発 <ul style="list-style-type: none"> 全社的な人事委員会の開催(2回/年)、各部門レベルの人事委員会開催(2回/年) クロスファンクショナルなローテーション会議(5回/年) トレーニング小委員会(2回/年)を開催し、年間トレーニング計画・執行役員層の研修参加者及び部長層・課長層の各リーダーシップトレーニングの人選を実施 	★★★★	<ol style="list-style-type: none"> 人権推進: <ul style="list-style-type: none"> 人権標語の募集 職場のハラスメントに関するリマインダーメールの配信 トレーニングの実施: 「女性の働きやすい職場作り」「マタニティハラスメントにならないために」など具体的に考える研修 障がい者雇用 <ul style="list-style-type: none"> 法定障がい者雇用率 達成 社長メッセージの配信 人材開発 <ul style="list-style-type: none"> 全社的な人事委員会の開催(2回/年)、各部門レベルの人事委員会開催(2回/年) クロスファンクショナルなローテーション会議開催(毎月) トレーニング小委員会(2回/年)
<ol style="list-style-type: none"> 既存プログラムの継続に加え、2015年の活動として「被災地燃料油クーポン支援」・「和歌山国体オフィシャルスポンサー」・「東燃ゼネラル児童文化賞 50周年記念イベント」を実施 横浜オフィス事務系従業員が、川崎工場管轄の活動をサポート、合わせて横浜オフィスにて初めて献血活動を実施 ビジネスパートナーを含めた社会貢献活動を開始: 合計3回、ビジネスパートナー参加者 33名 <ul style="list-style-type: none"> 森林保全活動(4・10月) 地ノ島ボランティア清掃活動(6月) 物流統括部を事務局として追加し、11名の部門代表者と活動を展開 既存活動に、千葉工場・清水油槽所における新規活動の追加を決定 	★★★★	<ol style="list-style-type: none"> 「従業員の参画」をキーワードとして活動を展開し、さらなる活動の活性化を図る 50年の歴史を超えた「東燃ゼネラル児童文化賞」の効果的な活用方法を検討 新グループ理念と既存活動の整合性を確認 既存活動について定期評価を行い、2017年実施プログラムの策定を行う
<ol style="list-style-type: none"> 品質事故撲滅活動の強化 <ul style="list-style-type: none"> 2015年品質事故11件(2014年26件) 協力会社管理改善チームによる組織横断的な問題点の抽出および改善 製品品質クリティカルコントロールによる管理の継続的改善 品質トラブル水平展開の強化を通じた関連部署間の事例の共有化による類似事故発生防止 製品品質リスクチェックリストをプロジェクトおよび変更の管理手順に組み込むことによる、品質管理に関する懸念事項の早期特定 品質管理体制の基盤強化 <ul style="list-style-type: none"> 2015年実施の品質監査で抽出された各部門の弱点を計画通り改善、要求事項の明確化により品質管理体制の強化が進んだ 社内部署(4カ所)、第三者試験機関(8カ所) 「製品品質管理規程」の制定、TG PQMS改訂(受託業務の明確化) 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 <ul style="list-style-type: none"> 化学物質管理に関する規程の導入により管理プロセス上の弱点が明確になり、速やかに是正・改善が図られた。化学物質管理について関係者の明確な意識向上がみられた 「化学物質管理規程」、「化学物質管理要領」制定および教育の提供 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"> 各種トレーニングを実施することにより、各部署、各職種の品質管理に関する理解度向上が図られた 品質事故対応教育の展開継続(700名修了) 品質リスクアセスメント、航空燃料教育、化学物質管理教育の開始(2015-2016計画) 	★★★★	<ul style="list-style-type: none"> 重点項目(品質目標) <ol style="list-style-type: none"> 品質事故撲滅活動の強化 <ul 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 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 協力会社管理強化 品質管理体制の基盤強化 <ul 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 <ul style="list-style-type: none"> お客さまのニーズに応じ適切にリスクを管理する 市場競争力を維持しつつ制約緩和をタイムリーに達成する 化学物質管理の継続的改善 <ul style="list-style-type: none"> 化学物質管理規程・要領類の定着および確実な法令遵守の仕組みの構築 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
<ol style="list-style-type: none"> 不祥事発生後の不適切な事後対応により問題を深刻化させる他社事例があったため、グループの事後対応プロセスにつき再点検した 事業環境の変化によるリスクの増大や、顕在化していなかったリスク等について再点検を実施 ルートコースを分析し、当社の課題を抽出: 各課題に対してサブチームをアサインし対応の要否を含め、対応策を検討 特定のテーマ(サイバーセキュリティ、メディア露出)についてはリスクを掘り下げて検討を実施 	★★★★	<ol style="list-style-type: none"> 既知のリスクへの対応状況のフォローアップ 包括的なリスクマップを利用し包括・網羅的に潜在リスクを定期的に再点検 事故・不祥事事例をモニタリングし、新たなリスクが発生していないか調査を行う ニーズに応じて、海外駐在に付随するリスク(カントリーリスクなどを含めて)の検討を行う
<ol style="list-style-type: none"> 税制改正等の法令や会計基準の改正、グループ企業の設立・再編に応じ、財務会計上の影響を正しく理解し、適切な情報の開示をおこなった 毎四半期に開示する資料の作成段階におけるミスを減らし、開示情報の正確性を高める目的で、チェックリストを作成し運用を開始した <p>財務情報委員会に加え、非財務情報小委員会を設置し、委員会が扱う範囲を非財務情報(主としてCSRの観点から重要と思われるものと定義)にも拡大した</p>	★★★★	<ol style="list-style-type: none"> 法令・会計基準の変更、事業構造の変化に適切に対応する 開示の正確性を担保するプロセスを強化・充実させる 開示方針の制定: <ul style="list-style-type: none"> 新グループ理念に基づきステークホルダー・コミュニケーションを展開 2016年非財務情報発信の際の重点項目を共有 2016年CSRレポート編集方針・特集案の作成 CSRレポート開示方針における中期課題の整理と対応策の検討

評価基準

- ★★★★ 完了、またはまだ完了していないが期日に間に合う見込み
- ★★★ まだ完了しておらず、期日に間に合わない可能性あり
- ★★ まだ完了しておらず、確実に期日に間に合わない、または期日を過ぎたが完了していない

リスクマネジメント

東燃ゼネラルグループでは考えうるリスクに対して、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としています。

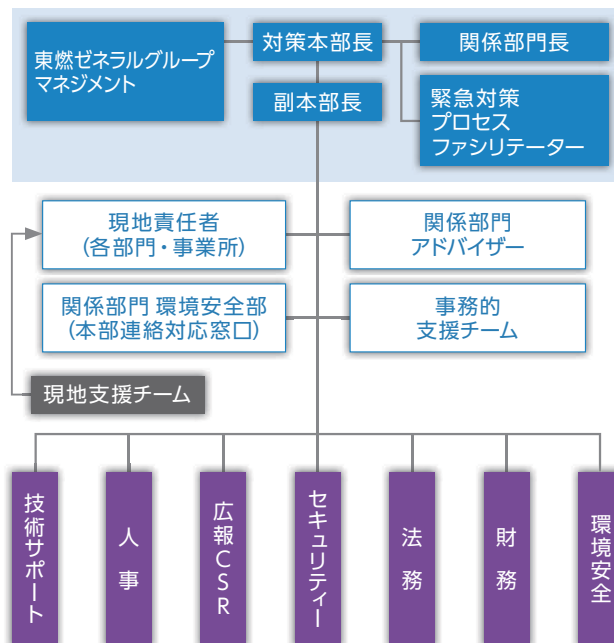
リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制として、操業管理システム(OIMS)(P38-39参照)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のもとより、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。各事業所ではさまざま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。ほかにも、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

当グループは、使命のひとつとして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を掲げています。この使命を果たすために、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「新型インフルエンザ」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およ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

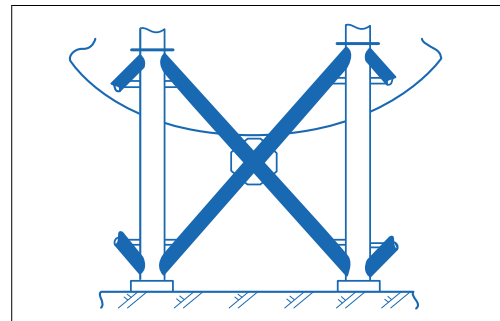


サーバールーム

(TonenGeneral IT Security Practices) を情報セキュリティの方針として掲げています。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おり、サイバー攻撃を想定したCSIRT (Cyber Security Incident Response Team) 対応手順や訓練計画の策定等を含めたセキュリティ強化に取り組んでいます。

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。

潜在的リスクの定期点検

災害発生時の対応や情報セキュリティの確保のみならず、潜在リスクの定期的な点検も実施しています。具体的には、リスクマネジメント委員会が中心となって、包括的なリスクマップ表を利用したグループのリスクの包括的・網羅的点検、および他社の事故・不祥事事例などをモニタリングし、当グループでも確認すべき新たなリスクが発生していないかを調査しています。企業を取り巻く様々なリスクを合理的に判断し、予防活動を行い、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・向上を図ることができると考えています。

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を目指します。



操業管理システム(OIMS)

操業管理システム(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)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

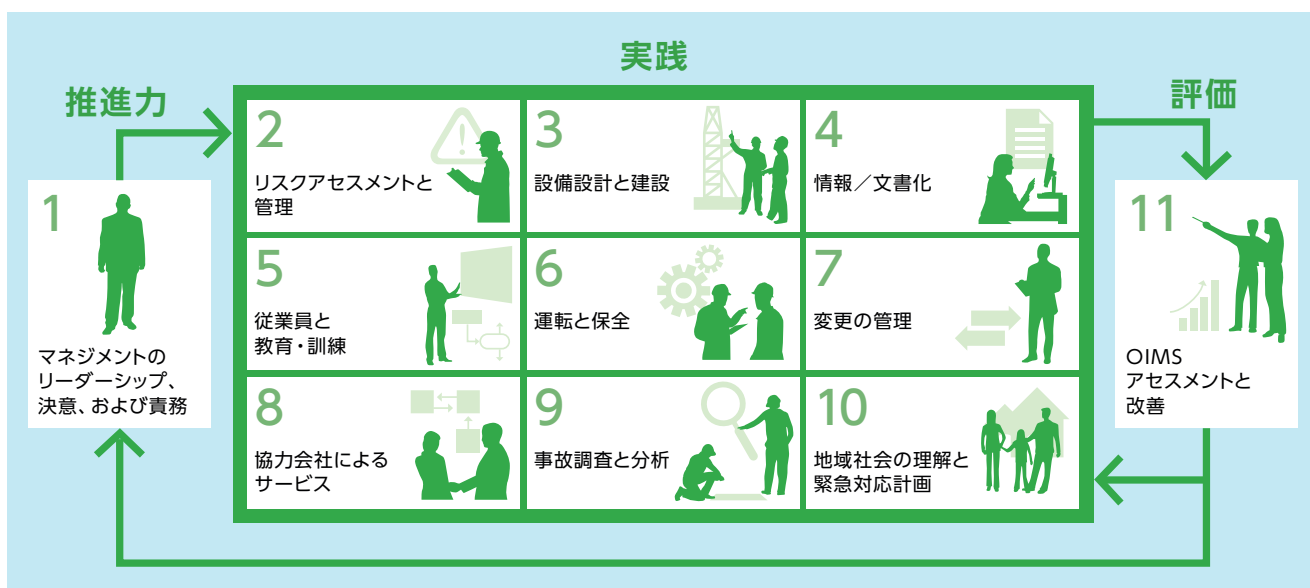
OIMSの適用と基本理念

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

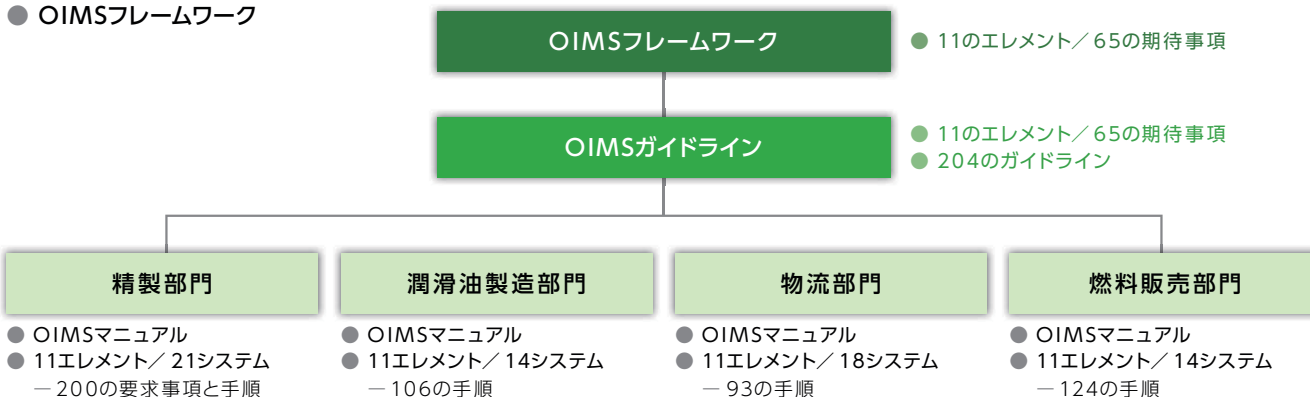
● 評価

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。

● OIMSフレームワーク



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オペレーションズ・インテグリティを目指し、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を図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

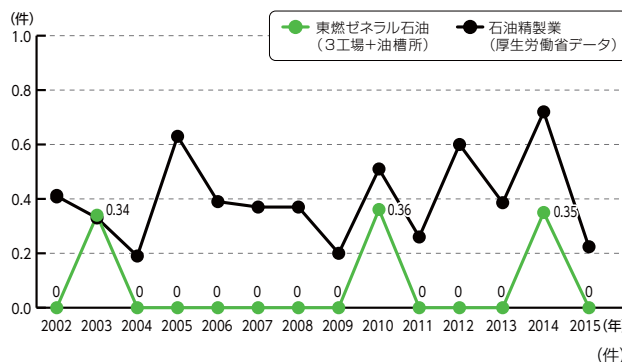
当グループでは、「安全」「健康」「環境」の管理システムとして操業管理システム(OIMS)を運用し、継続的な改善を行っています。その中で当グループでは「誰も怪我をしない、させない」を共通スローガンとし、それを具現化するためにロス予防システム(LPS: Loss Prevention System)を活用しています。LPSは、人の行動に焦点を当て、人や装置の事故だけではなく、ニアミスやその陰に隠れている個々人の望ましくない行動の原因を発見・除去し、事故の発生を予防する活動であり、2000年の導入以降、大きな成果を上げ

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。2015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1件でした。

● 従業員休業災害発生率(100万時間当たり)

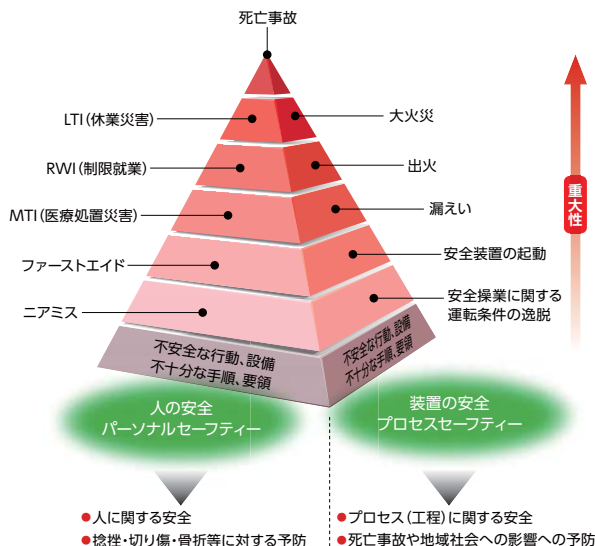


	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
従業員休業災害発生件数	0	0	0	1	0

● 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、作業者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上げています。



現場作業者への安全喚起(定期修理期間中の社長による安全査察にて)

COLUMN

中央研究所 セーフティーカレンダーを作成

中央研究所(TRC: TonenGeneral Research Center)では、2015年よりセーフティーカレンダーの作成を開始しました。「安全」をテーマとするお子さまの絵を募集したところ、研究所員の家族のみならず、ビジネスパートナーの皆さまからも多数応募をいただきました。

「階段は手すりをつかんでね」(5月)「小まめに水分補給&涼しい場所で休憩を」(8月)「転ばないようにしっかり歩こう」(12月)などと描かれた絵を掲載したカレンダーは、当グループの安全に対する姿勢の共有、日々の安全意識の向上に役立っています。

今後も本取り組みを通じて、安全意識を楽しく、さらに醸成していきたいと考えています。



健康への取り組み

従業員の健康はコミュニティ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し進めています。

● 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人に開示されることはない。すなわち開示される場合は、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

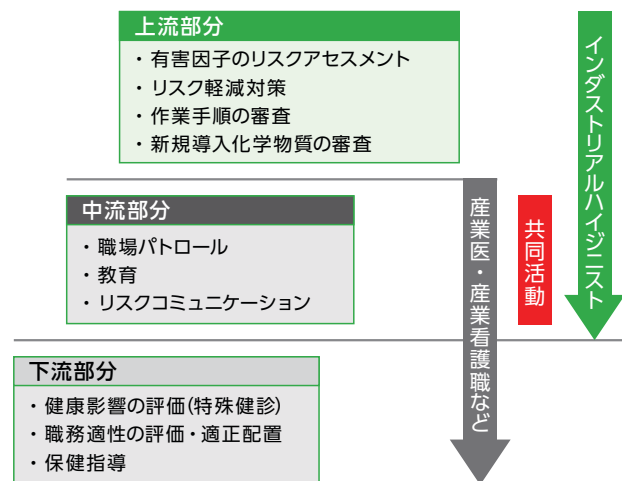
- 健康に関する方針

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、産業看護職、インダストリアルハイジニスト(産業衛生技術者)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、産業看護職等が担うことで、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)を中心に据えたリスクアセスメントを15年以上にわたって行っています。化学物質については、2016年6月に労働安全衛生法で義務化された640化学物質以外についても、自主的にリスクアセスメントを実施しています。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し進めています。



産業医、産業看護職、インダストリアルハイジニストによる定期職場巡視(堺工場にて)

従業員の健康管理サポート

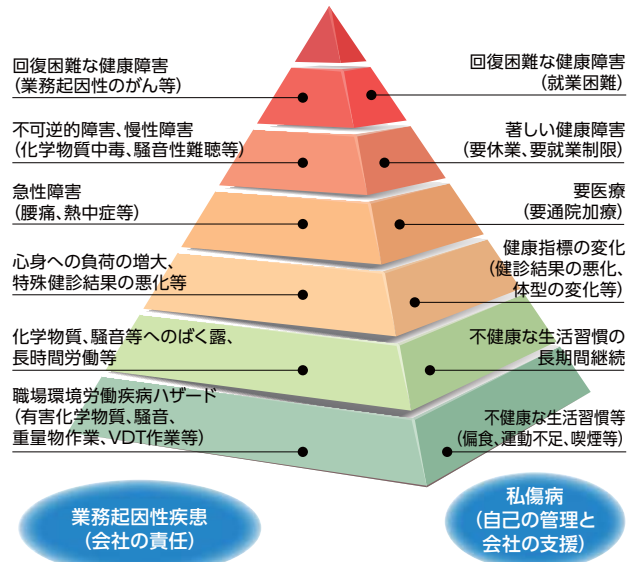
当グループでは、「従業員の健康は会社の発展に欠かすことはできない」との認識のもと、各種健康プログラムを展開しています。健康診断では35歳以上の従業員を対象に人間ドック利用者への補助制度を設けています。健康診断結果に基づいて、食事療法や運動療法などの生活習慣改善に向けた保健指導や、精密検査や治療に関するアドバイスなどを行っています。また、健康診断の結果は、保健指導だけでなく、過重労働における健康リスクの評価や特定の業務への医学適性の評価にも活用しています。

メンタルヘルス対策として、セルフケア教育や管理職教育の充実を図るとともに、職場復帰時の支援、定期的な面談によるサポート体制の構築など、職場や関連部門との連携を行っています。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。これらの健康管理サポートを行うにあたっては、会社専属の産業医や産業看護職が従業員一人ひとりの生活状況や職場環境、人間関係などを踏まえ、個々人に適したサポートになるよう取り組んでいます。

当グループでは、健康リスクを認識し、健康被害が顕在化する前の段階で事故や健康被害の芽を摘むことが重要と考えています。これを図解したものが健康ピラミッド(右図)です。法令遵守はもちろん、法令外でも適正な基準を適用するようリスク評価をベースとした産業保健活動を展開しています。従業員の健康管理については、業務起因性疾患の予防とともに、疾病のリスク管理や就業上の配慮からなる健康管理サポートと、健康啓発や健康増進活動など、従業員の自主参加を原則とするプログラムを通じて支援しています。

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。

● 健康ピラミッド



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。

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 (Environmental Performance Indicators)、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) を操業管理システム (OIMS) を通じて実行します。

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(EPI)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、他油槽所や環境アドバイザーを含む4、5名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。

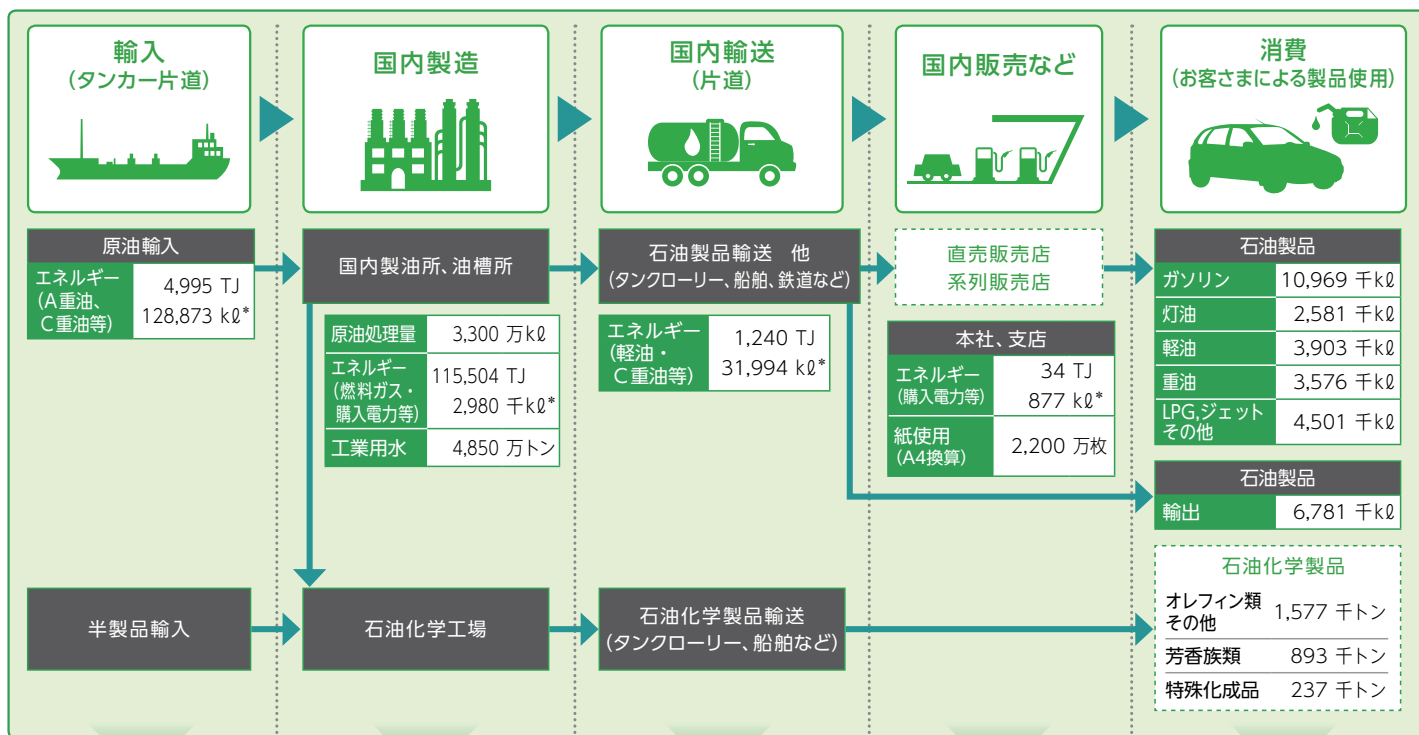
● 環境脆弱性指標図



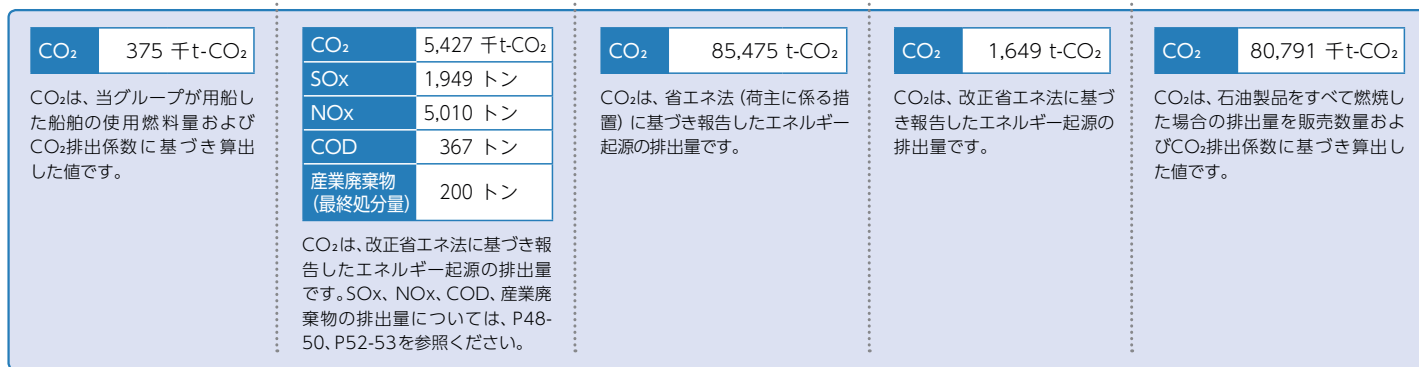
環境脆弱性指標図(宮城33)
第二管区海上保安本部2008年10月作成

事業活動に伴う環境負荷の全体像(2015年度)

INPUT



OUTPUT



● 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、操業管理システム(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外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、か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およ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

▼ 2016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

6月は「環境月間」です。この機会に皆さんの環境保全活動への日頃の努力に感謝申し上げるとともに、この活動が私たちにとって、社員としてまた地球の住民としても重要であることを改めて認識し、持続可能な地球環境の維持にむけて、継続的な行動、活動をさらに進めるためにメッセージを送ります。

「安全・健康・環境」そして「正直・誠実・公正」が私たち全員が大切にしている価値観です。私たちはこの価値観のもと、「環境への使命」として「限りある資源を有効活用し、持続可能な地球環境の維持」に努めております。省エネルギーについては「エネルギーベンチマーク達成事業者」として経済産業省から認定され、特に東燃ゼネラル石油は公表が開始された2012年以来、唯一4年連続での達成事業者となりました。また、東燃化学は、石油化学系基礎製品製造者10社中3年連続で唯一の達成者となりました。

また、企業の環境経営度について、日本政策投資銀行(以下、DBJ)より「DBJ環境格付け」の最高ランクであるAランク格付けを本年1月に取得できました。操業管理システム(OIMS)を通じての体系的な環境管理のPDCAやグループ全体で省エネに取り組む体制の構築などが評価されました。

さて、昨年、私たちは新しいグループの理念の根幹として「私たちの価値観」を宣言しました。それは「安全・健康・環境」と「正直・誠実・公正」を「私たちの価値観」の中心に据えて、挑戦・行動力・多様性・成長・お客さま本位の7つの要素からなります。この価値観にもとづき「環境への使命」について確認したいと思います。

現在、地球の気候変動、生物の多様性の維持やエネルギー・鉱物・水・食料などの資源の安定的確保といった環境課題は、地域や年代

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きます。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」



を超えた全世界的な課題です。国際機関、政府、企業のみならず、地域社会などの多くのステークホルダーの協働や広範な領域における取り組みを通じてでないと解決は難しいとされています。

私たちのグループは、「限りある資源を有効活用し、持続可能な地球環境の維持に努める。」という使命を掲げており、この問題にグループが一体となって前向きに取り組んでいます。

私たちが取り扱う石油は限りのある化石燃料であり、原料の調達から最終的に製品が消費・燃焼されるまでのサプライチェーンの中で、輸送・製造・製品の使用における省エネルギーやロス削減を進めることが省資源に繋がります。また、3R(リデュース・リユース・リサイクル)と呼ばれる環境活動は、操業部門で発生する産業廃棄物、家庭におけるごみの発生や資源の消費を減らすための有効な取り組みです。

廃棄物処理が完全でなければ、最終処分場である埋立地はやがて埋まってしまいます。さらに、操業におけるばい煙・汚水の処理といった公害防止も、周辺の動植物の生息環境の保全により、生物多様性の維持にも寄与することになります。これら現状行っている多くの活動がこの使命の達成に係っていることが理解頂けると幸いです。

環境月間を機に資源の有効活用を始めとする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、更に努力を重ねて頂くようお願いするとともに、国民、地球の住民として環境負荷低減にむけ日常生活の中で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様の日頃の取組みに感謝します。

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

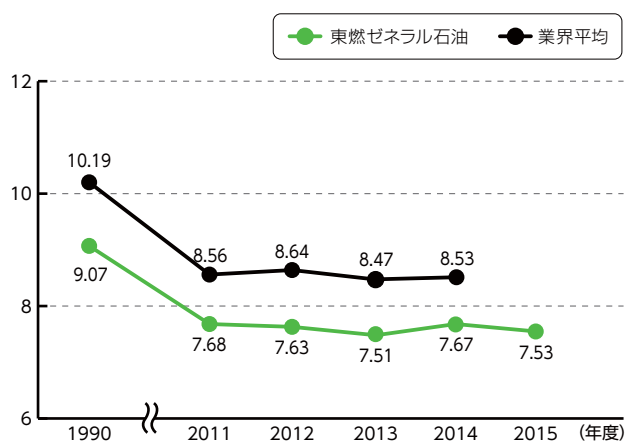
● 温室効果ガス排出削減に関する考え方

当グループは石油の経済性、供給安定性、安全性、貯蔵可能性等といった特性から、石油は今後も主要なエネルギー源であり続けると考えています。またこの特性を最大限活用し、環境に配慮しつつ社会に貢献するために、費用対効果に富んだCO₂削減対策が重要と考え、製油所と石油化学工場において省エネ活動に注力しています。その結果、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として東燃ゼネラル石油、東燃化学、旧極東石油工業が公表されています。

バイオ燃料に関して、当グループの川崎工場、堺工場、千葉工場にてETBEブレンドを実施し、大気環境に配慮した製品を製造しています。また、再生可能エネルギーについては、高度炭素循環社会として光合成などCO₂の固定化がより重要になってくると考えており、研究開発および技術開発の重要性を認識しています。

当グループは、今後とも、主に省エネ活動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いきます。

● 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(kWh)/常圧蒸留装置換算通油量(千kg)

● 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。

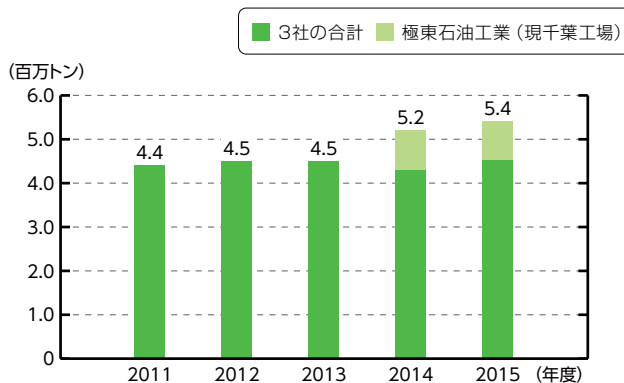
2014年には、中央研究所が自動車会社向けに開発した省燃費エンジン油および無断変速機油が川崎市が実施する「川崎メカニズム認証制度」において、CO₂低減効果に優れた高機能潤滑油として認証されました。(従来品と比較して、年間販売量当たり35万トンのCO₂排出量削減効果)

● 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。当グループでは、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。

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です。2011年度440万トンから2015年度540万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、および2015年度の生産数量が2014年度に比較して増加したことによります。工場の操業の性質上、CO₂排出量は生産数量に比例しますが、生産数量あたりのCO₂排出量が減少していることを確認しています。

● 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(NO_x)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、千葉の4工場および物流部門の2015年度のVOC排出量は、2000年度比35%減の5,020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。

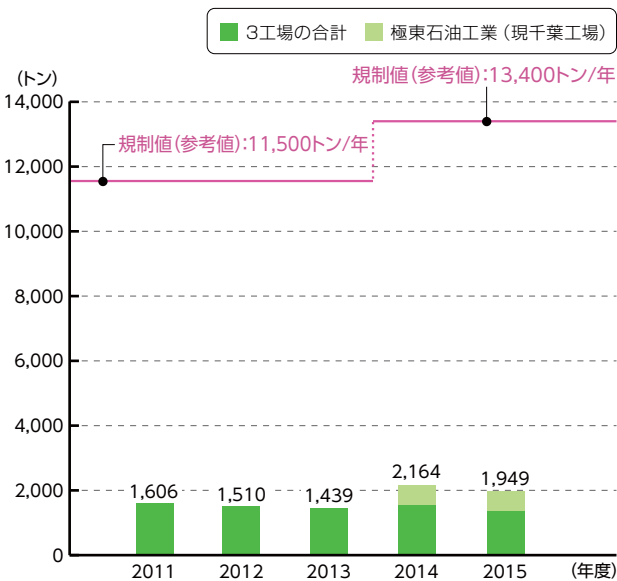
大気汚染防止対策

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。

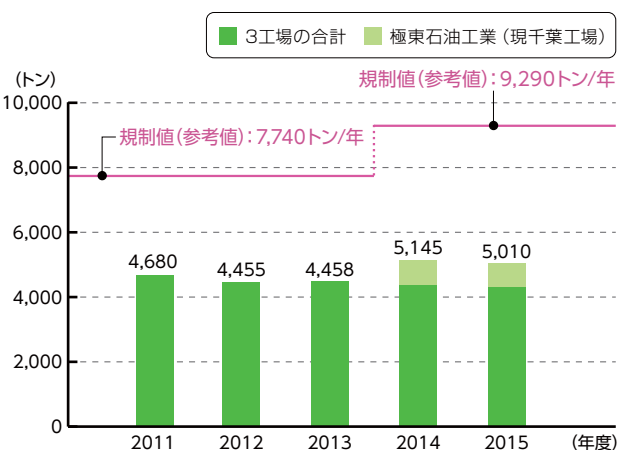
当グループのSOxおよびNOxの排出量は、下図のように各々規制値(年間参考値)の約15%、約55%という低い水準を維持しています。

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*3



● NOx(窒素酸化物)排出量の推移*3

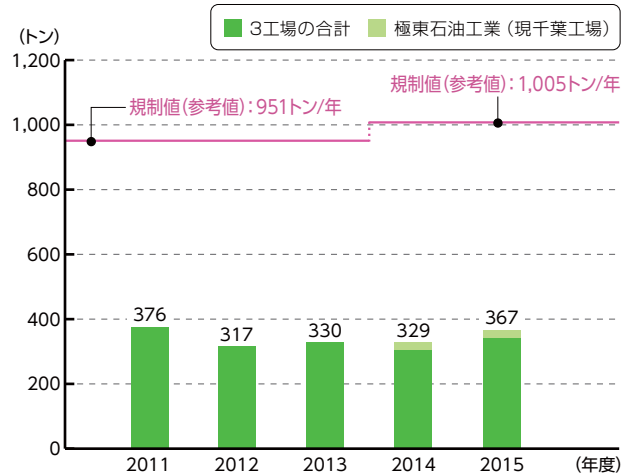


*3 東燃ゼネラル石油および東燃化学の3工場(川崎、堺、和歌山)の合計データ。
2014年度より極東石油工業(現千葉工場)も対象に含む。

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。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水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(化学的酸素要求量)の排出量は、総量規制値(年間参考値)の約37%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*3



VOICE

自動車の燃費改善に向けて

中央研究所 潤滑油部門 後藤 伶奈

中央研究所では自動車会社向けの潤滑油製品の研究開発を行っています。私は変速機油の次期製品の開発と、次世代製品のための基礎研究の両方を担当しています。

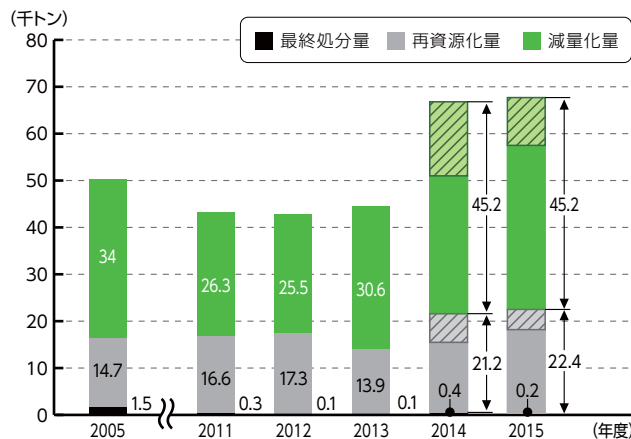
最近の新製品開発においては、潤滑油の基本性能である部品保護性能と、摩擦や攪拌による抵抗力の低減による省燃費性能を高い次元で両立することが求められます。特に変速機油はハードウェアに対してオーダーメイドで設計するため、同時に達成すべき性能は数多くなります。そのため日々忙しくはありますが、CO₂排出量削減に貢献できる研究を行っているという充実感を感じながら、業務に取り組んでいます。



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、2015年度において200トンと、2005年度からの10年間で87%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、土壌環境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。

2015年度の土壌汚染に関する調査・対策費用は、2億7千8百万円でした。

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モリブデン、コバルト、ニッケル化合物などがあります。

● 2015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	48	0	0	48
132	コバルト及びその化合物	0	0	31	31
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	87	0	0	87
309	ニッケル化合物	0	0	12	12
351	1,3-ブタジエン	1	0	0	1
392	ノルマルヘキサン	137	0	0	137
400	ベンゼン	23	0	0	23
453	モリブデン及びその化合物	0	0	90	90
455	モルフォリン	0	13	8	21
合計		301	22	141	465

(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SS(サービスステーション)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、運営面でも操業管理システムに則り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

電力事業に係わる温室効果ガス排出量削減に関する考え方

当グループはエネルギーセキュリティや環境親和性のバランスを考慮し、市場原理に沿って事業を進めています。現在、静岡県と千葉県で火力発電所の建設計画を進めています。2カ所の発電所はいずれも最新鋭の技術を積極的に採用し、従来の火力発電所と比較して高効率かつ温室効果ガスの排出量が少ない設計になっています。このような優れた発

電設備の導入が進めば、国内の旧式発電設備を代替していくことが可能になると考えています。また、イーレックス・ニューエナジー佐伯(株)の進めるバイオマス発電事業への出資、関電エネルギーソリューション(株)有田太陽光発電所への用地提供など、再生可能エネルギーへの積極的な取り組みも実施しています。

COLUMN

グリーン購入・調達推進

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」を確保するための操業管理システム(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

SITE DATA

サイトデータ

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] 258,000バレル/日
 [エチレン生産能力] 47万8千トン/年



● 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	2015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	0.5 (1.1)
			TCC* ²	Nm ³ /H	101.678	1.6 (2.5)
	川崎市条例	総量規制	TG	g/10 ³ Kcal	8	0.05 (0.10)
			TCC	g/10 ³ Kcal	8	0.12 (0.19)
NOx	大気汚染防止法	総量規制	TG	Nm ³ /H	104.432	66.6 (75.5)
			TCC	Nm ³ /H	140.13	72.3 (98.8)
	川崎市条例	自主管理値(4年平均)	TG/TCC合計	ton/年	2,040	1,962 * ³
		総量規制(日規制)	TG	g/10 ³ Kcal	6.3	3.23 (3.82)
TCC	g/10 ³ Kcal		6.3	3.06 (4.09)		
粒子状物質	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	ton/年	353.9	319.2 * 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 (0.030)* ⁴
			石油加熱炉	g/Nm ³	0.10	0.003 (0.019)* ⁴
			COボイラー	g/Nm ³	0.30	0.020 (0.026)* ⁴
	—	煤塵排出量	TG	ton/年	—	62.2 * ³
TCC	ton/年		—	62.5 * ³		
COD	水濁法、市条例	総量規制	TG/TCC合計	kg/日	1,678	930 (1,119)
窒素	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	kg/日	1,139	565 (701)
燐	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	kg/日	85.7	24.5 (39.7)

*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(2015年度：2015年4月1日～2016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)	2015年度実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	90.6	2.9 (5.8)
NOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	114.2	22.0 (27.1)
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	g/Nm ³	0.05	0.013 (0.018)
COD	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	9.3 (15.0)	7.3 (9.9)
		総量規制	kg/日	109.4 (176.2)	57.8 (84.2)
窒素	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	20 (21.5)	8.8 (16.8)
		総量規制	kg/日	228.8 (270.8)	68.8 (131.9)
燐	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	0.8 (2.3)	0.3 (0.6)
		総量規制	kg/日	9.8 (29.1)	2.1 (5.0)

(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	2015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	62.9 (145.0)
NOx	公害防止協定	総量規制	Nm ³ /H	186.4	134.1 (142.0)
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 ~ 0.008
				0.2	0.103 (0.110)* ²
COD	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	25	2.8 (4.4)
		総量規制	kg/日	739.7	264.8 (441.4)
窒素	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	60	2.1 (3.0)
		総量規制	kg/日	397.6	198.9 (320.1)
燐	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	8	0.1 (0.2)
		総量規制	kg/日	43.8	8.5 (12.1)

*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	2015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	34.5 (41.0)
NOx	環境の保全に関する協定	総量規制		Nm ³ /H	86.22	46.7 (53.1)
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	0.012 (0.039)
			石油加熱炉* ¹	g/Nm ³	0.04	0.006 (0.014)
			触媒再生塔	g/Nm ³	0.05	0.009 (0.016)
COD	環境の保全に関する協定	濃度規制		mg/ℓ	17	8.1 (13.7)
		総量規制		kg/日	150	71.5 (123.1)
窒素	環境の保全に関する協定* ²	濃度規制		mg/ℓ	15	6.2 (13.7)
		総量規制		kg/日	125	53.7 (86.8)
燐	環境の保全に関する協定* ²	濃度規制		mg/ℓ	1.5	0.16 (0.74)
		総量規制		kg/日	11	1.37 (3.41)

*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	2015年度実績値(最大値)
COD	水濁法・市条例	総量規制	kg/日	148.3	34.9 (86.6)
窒素	川崎市条例	総量規制	kg/日	56.3	11.4 (23.3)
燐	川崎市条例	総量規制	kg/日	5.91	1.34 (2.57)

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SS（サービスステーション）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「お客さま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

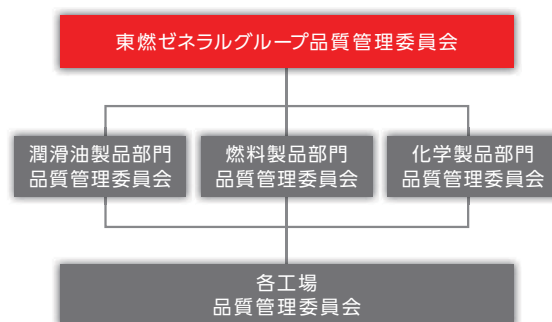
- お客さまとの関係及び製品の品質に関する方針
- 製品の安全に関する方針
- 独占禁止法に関する方針

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) が構築され効果的に運用されていることです。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。

TG PQMSの特長のひとつとして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、より実効性の高い品質管理を実現していることがあげられます。また、品質管理に対するガバナンス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

● 品質マネジメント体制図



のすべての製品の品質管理活動を包括的に統制する体制をとっています。例えば、PDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルの一環として、品質保証部主導のもとで、当グループ工場やビジネス部門に加え、製造委託協力会社や第三者試験機関に対する第三者的観点での監査が行われています。2015年は合計11カ所での監査が計画通り実施されました。監査の結果、早急な改善が必要と考えられる場合は半年以内に再監査を行っています。監査では主にTG PQMSの遵守状況や過去に当該部署および他部署で発生したトラブル対策の実施状況が審査されます。これら監査活動を含めた品質管理活動の実行状況と指摘事項の改善進捗状況は、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。

川崎工場、和歌山工場、堺工場、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、迅速かつ的確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に十分な検討を行い、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。危険有害性・環境影響に関して新たな知見が得られた場合は、速やかにSDSの改訂を行います。2015年は当グループで管理している約1,600品目のSDS (燃料製品、化学製品、潤滑油製品)のうち約40%が改訂され、タイムリーにお客さまおよび関係する方々に提供されました。

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。常にお客さまのニーズを的確に捉え、環境・安全に配慮したSS(サービスステーション)を運営しています。

SSでは、「synergy(シナジー)」ブランドの燃料油やナンバーワンブランド「Mobil 1™(モービル1)」に代表される潤滑油などの販売に加え、電子マネーでのお支払いと現金チャージ、nanaco(ナナコ)ポイント交換など、変化しつづけるお客さまのニーズに的確に対応したサービスを提供しています。さらに2016年の春より車検・板金・コーティング・保険を高品質なクオリティーでご提供するドライバーズリンクプログラムを開始しました。

また、業界に先駆けて展開してきたセルフSS「エクスプレス(Express)」は1,100店を超え、かざすだけでお支払いの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)、Mobil 1™センター(クイックに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ーププログラム)、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な工夫を施しています。



使えば使うほどお得。最大で7円/ℓ引きになるシナジーカード



「エクスプレス」ブランドのセルフSS



Mobil 1センター



電子マネー nanacoで支払っても、nanacoをかざして現金で支払ってもnanacoポイントが貯まる

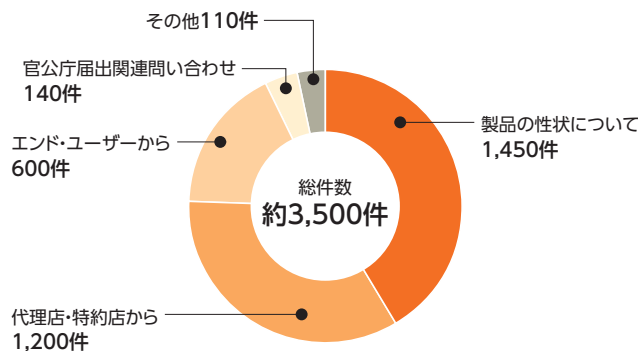


サービスステーションの他に、コンビニエンスストアやレストランでも支払い可能なクイックペイ機能を備えたSpeedpass+

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、SS(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SSのスタッフが助けてくれた」「道に迷っていたところSS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SS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(2015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」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雇用・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)

	2013年	2014年	2015年
従業員数	2,921	3,512*2	3,383

*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

	2014年	2015年
平均年齢	41.5才	40.6才
平均勤続年数	19.1年	17.8年
女性の従業員数	239名	260名
女性の割合	8.9%	8.8%
女性の管理職数	62名	62名
女性管理職比率	5.2%	4.8%

*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ます。

「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」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。(P30参照)

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86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。2015年度は、「人権研修会」に4,049名(千葉工場、NUC等含む)、「管理職向けハラスメントトレーニング」に750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、「業務遂行基準」において、性別を含む多様性の重視を会社方針として明記しており、各個人の個性を尊重し、多様な人材が持てる能力を最大限発揮できる職場づくりを進めています。

当グループの女性従業員は、エンジニアから営業、管理部門、さらに交代勤務者を含む工場の技能職まで、さまざまな職種・ポジションで活躍しています。また、2015年には女性役員（社外監査役）1名を登用しています。当グループでは女性の積極的採用を推進しており、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・割合は下表の通りです。

また、障がいを持つ方々の雇用促進については、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。

「業務遂行基準」(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

	2014-2016年 専門職採用人数合計(名)	うち女性(名)	割合
販売管理系	28	11	39%
技術系	47	8	17%
合計	75	19	25%

*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

(%)

	2013年	2014年	2015年	2016年
東燃ゼネラル石油	2.13	2.06	2.12	2.28
EMGマーケティング	2.17	2.12	2.92	2.72
東燃化学	1.91	1.96	2.02	3.09
NUC	1.67	1.16	2.24	2.20
中央石油販売	0.95	0.85	1.71	2.35

●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

(%)

	2011年入社	2012年入社	2013年入社
3年未満の離職率	5.8%	2.0%	3.1%

*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

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。

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。

● 2016年度TGトレーニング体系図

	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	若年層の 事業構想立案
取締役	新任取締役セミナー			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	
執行役員	経団連、一橋、早稲田					
部長	TG経営力研修		国内外の機関・組織で働き、幅広い経験を積む	管理者向けオープンコース Globis	相手を納得させる話し方の基本 (ディベート)	
課長	TGリーダーシップ研修 スーパーバイザーP	IE研修 Individual Effectiveness	社外出向 (三井物産、エネ研、外務省)			
社員	入社3年フォローアップ 入社1年フォローアップ 新入社員研修					

TOPICS

若手社員のトレーニングプログラムであるThe Next Generation (TNG) を紹介します。

本活動は、若手従業員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、2014年より導入されました。グループ各社から公募で集まった若手がチームに分かれ、執行役員とマネージャー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と質疑応答を行います。本活動はマネジメント、参加者双方から好評を博し、また一般従業員からの注目も集めています。



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

	2013年	2014年	2015年
有休付与日数(日)	23.1	22.6	22.5
有休取得日数(日)	21.8	21.0	21.4
取得率(%)	94.4	92.6	95.0

● 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)

	2013年	2014年	2015年
東燃ゼネラルグループ 平均時間外労働時間	18.8	19.2	19.5

● 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、2014年度の全産業平均が2,056.2時間(出典:「2015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(2015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)

	2013年	2014年	2015年
東燃ゼネラルグループ 年間総実労働時間数	1,847	1,850	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)

	2013年	2014年	2015年
男性	2	2	2
女性	0	0	1
合計	2	2	3

● 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)

	2013年	2014年	2015年
男性	5	6	11
女性	10	10	10
合計	15	16	21

● 短縮勤務取得者の推移*1

(名)

	2013年	2014年	2015年
男性	0	0	0
女性	7	8	8
合計	7	8	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

メリハリのある働き方で、家庭と仕事の両立

法務統括部 柴 創介

2016年2月に第一子が誕生して以来、「育児時間」および「育児のための短縮勤務」の制度を利用しています。当グループでは、両制度を活用することで、生後満1年に達しない子どもを育てる従業員には一日最長3時間、その後も、小学4年生にあがるまで、一日最長2時間を限度に勤務時間を短縮することが認められています。

私の所属する法務統括部は、仕事と生活の調和をめざすワークライフバランスの考え方が性別に関係なく浸透している部署であると思います。実際、同僚の1人は育児のため1年間休業しています。

勤務時間が短縮する分、時間の密度が濃くなったように思います。早く帰宅することで家族と時間を持つことができ、そしてその時間が、明日も頑張ろうというモチベーションの源泉になっています。

多くの企業が育児支援制度の拡充に取り組んでいますが、当社のように従業員が実際に活用できる体制が整っており、かつ職場から理解とサポートが得られる企業はそれほど多くないと思います。会社の制度、上司、同僚に感謝しています。



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が共通の価値観に立っていることを確認し、共に「私たちの使命」に基づくゴールへ向かっていくために、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で開催することで、マネジメントと従業員の顔をあ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。2016年2月から3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14回開催し、延べ2,200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

女性の活躍推進

当グループでは、雇用機会均等に関する会社方針およびガイドラインに基づき、人材育成、評価、報酬等において、男女の性別差なく、公平で客観的な判断が徹底されています。また、柔軟な勤務形態の実現を支援する制度や、充実した休暇制度等、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おり、女性従業員が能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。



製造技術本部
システム技術統括部
アプリケーションエンジニアリング課
エンジニア

中島 美代子

悩む時間を短縮して解決策を打てば、圧倒的に前に進める

経験者採用で入社し、エンジニアとしてキャリアを積んでいます。現在はシミュレーションを用いたプラントの運転最適化や、運転支援ツールの運用／開発に携わっています。

現在私が所属する部署では、未就学児を育てている従業員が4名いますが、それぞれのライフスタイルに合わせた業務配分が意識的におこなわれています。私の場合、産休、育児休暇を取得し、復帰後も時間を有効的に活用することができ、朝食、夕食は家で子どもと一緒にとっていますし、趣味の手芸やオンライン英会話の受講など、平日でもプライベートの時間を楽しんでいます。仕事では自分の専門分野については妥協しません。部署間を超えたプロジェクトをリードすることもあります。“働くとき働いて、休むときは休む”という当社の社風がワークライフバランスをしっかりと支えていると感じます。このような当社の良さは、前職と比べても際立っていると思います。

私自身、仕事と家庭の両立については悩んでいた時期も正直ありました。しかし、悩む時間を短縮して解決策を打てば、圧倒的に前に進めると思い、KWin (Kawasaki Work-life Integration Network) という川崎工場の従業員ネットワー

クを思いを同じにする女性と一緒に立ち上げました。会社のサポートのもと、定期的集まって職場環境・キャリアプラン・ライフイベントなどについて意見交換しています。この活動を通じて、子育てをしている男性従業員や交替勤務をしている女性従業員など、色々な働き方をしている人が支え合っているのだと改めて実感し、自分の好きな仕事ができることへの感謝の気持ちが大きくなっています。

活動はまだはじまったばかりですが、今後もさまざまな取り組みを通じて川崎工場を世界で一番女性が輝いている工場にしたいと考えています。そして世界中の工場の人たちと一緒に仕事をしてみたいです。



自分自身でよく考え、コミットメントをすること、その積み重ねがキャリア形成につながる

新卒入社後、販売部門の営業職として支店に配属されました。当時、石油業界では女性の営業職は珍しい時代でしたが、上司、同僚、お客さまのサポートの下、やりがいのある仕事をさせて頂きました。

また、営業のほか、本社企画・管理部門、留学プログラム、プロジェクトへの参画等、複数の部門において様々な経験を積む機会を得ましたが、これまで伸び伸びと仕事できたことに感謝しています。

このように楽しく仕事できた背景には、上司、部下、性別、年齢、キャリア等に関係なく、個々の意見を尊重するという東燃ゼネラルグループの企業文化の存在があると思います。

入社1年目から、意見を求められ、その分、失敗もたくさんしましたが、自分の意見を言う機会を与えられたことで、組織やチームの一員としての自分自身の責任や役割を身に染みて理

解することができ、「何のためにこの仕事をするのか」、「そこに付加できる自分自身の価値や貢献は何なのか」ということを常に意識する習慣が身に付いたように思います。

これまでの経験を通して、お互いを尊重しながら、個々の従業員がよく考え、各々の仕事に責任を持ち、業務の効率と質の向上、そして結果にコミットすることがやりがいにつながり、組織を活性化させ、働きがいのある職場をつくるのだと実感しています。

このような企業風土の下、東燃ゼネラルグループでは、精製部門、販売部門、管理部門に至るまで、あらゆる職場で女性が活躍していますが、それでも、女性従業員比率は全体の10%に満たず、女性管理職の比率は更に半分に過ぎません。女性の活躍推進を語るためには、女性従業員を増やすことがその第一歩だと考えています。



秘書室長
布野 敦子

社外監査役の声



東燃ゼネラル石油
社外監査役
高橋 伸子

略歴

1976年4月	株式会社主婦の友社入社
1986年4月	生活経済ジャーナリストとして独立(現任)
2006年6月	株式会社東京証券取引所 社外取締役
2007年6月	株式会社ベネッセコーポレーション(現株式会社ベネッセホールディングス) 社外監査役
2007年8月	株式会社東京証券取引所グループ(現株式会社日本取引所グループ) 社外取締役
2009年6月	株式会社日本政策金融公庫 社外監査役(現任)
2015年3月	東燃ゼネラル石油株式会社 社外監査役(現任)
2015年4月	あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 社外取締役(現任)
2015年6月	株式会社西日本シティ銀行 社外取締役(現任)
2016年5月	平成28年度消費者支援功労者表彰において「内閣総理大臣表彰」受賞

ルギー会社への変革期の今、これまでの〈BtoBtoC〉のビジネススタイルにとどまらず、電力事業のような〈BtoC〉のビジネスもスタートし、仕事のやり方にも新機軸が求められています。生活者感覚、消費者視点で新規事業につながることも意識し、自らのワークとライフを主体的にマネジメントする働き手の増加を期待します。

働き手の成長なくして企業の成長はない

資源エネルギー問題への強い関心から監査役を引き受けました。石油・石油化学・潤滑油といったコアビジネスにおいて、経営の基盤である安全操業をベースに競争力のある商品・サービスを業界トップクラスの省エネ実績で提供できているのはなぜか。それは、当社グループの基本方針である「業務遂行基準」の採択と履行状況を監督する責任を取締役会が負い、堅固に運用しているからにはほかならないことをまずは確認したところでした。

次なる関心は、正しい仕事をして成果を出す、ルールを守って競争に勝つ、という企業風土が醸成されている点でした。それは、高い競争力の源泉が“人財”にあるとして、従業員との関係を「成功の最大の機会に努め、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する」と明確に定めているからでしょう。監査役としては、それが現場に浸透し続けているか注視していく所存です。

男女を問わず多様な人財を登用し、子育て、介護など各人の生活課題をうまく解決できるようサポートしている点は特筆に値します。「特別扱いは必要ありません」と胸を張る女性たちが多いのは素晴らしいこと。育児休業や短時間勤務、介護休業を選択する男性にもエールを送りたいです。それは回り道や一休みではなくチャンスです。石油会社からエネ



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、説明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、2015年10月に機関投資家と証券アナリストを対象に「供給部門説明会」を実施し、当社のサプライチェーンの最適化、在庫の最適化、輸出ビジネス、そして他社との協業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供給部門説明会

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

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015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 (2015年12月31日現在)

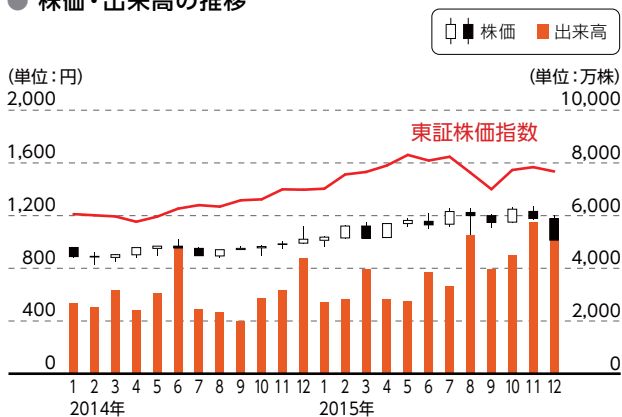
発行する株式総数：880,937,982株

発行済株式数*：565,182,000株

株主数：39,862名

* 2016年2月に199,182,000株の自己株式を消却したため、発行済株式数は2016年2月29日付で366,000,000株となりました。

● 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 (%)
三井物産株式会社	36,000	6.37
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社(信託口)	14,584	2.58
日本トラスティ・サービス信託銀行 株式会社(信託口)	14,575	2.58
高知信用金庫	8,547	1.51
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	7,261	1.28
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	6,116	1.08
パークレイズ証券株式会社	6,000	1.06
MOBIL OIL EXPLORATION AND PRODUCING SOUTHEAST INC.	5,970	1.06
日本トラスティ・サービス信託銀行 株式会社(信託口9)	5,185	0.92
三菱UFJモルガン・スタンレー証券 株式会社	4,275	0.76

当社は自己株式を200,936千株(35.55%)所有していますが、上記大株主から除外しています。MOBIL OIL EXPLORATION AND PRODUCING SOUTHEAST INC. が保有していた当社株式がすべて売却されたことを確認いたしました(2016年2月)。

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、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、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選定を行っています。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担当しています。

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・サービスの安定的な提供に加え、改善による効率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、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ています。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を訪問する監査も行っています。

なお、年末には新しくお取引を開始させていただいた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にて遵守されていることを確認するため、当グループではサプライヤーへ出向いて監査を行うことがあります。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実施するため、業務監査を専門に行う当グループの監査部が担当し、客観的な立場で監査を行っています。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が無いか確認を行い、サプライヤーのコンプライアンス向上に努めています。

また、必要に応じて、契約内にある監査条項を実際に行使用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体制構築を目指しています。

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。



30kℓタンクローリー

● 契約運送会社とともに実施している主な取り組み

1.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契約運送会社の全車両に導入するとともに、ローリードライバーに対しては防衛運転トレーニングを展開しています。

また、ドライバーの運転技術向上を目的としたトラック・ロデオ大会(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。

2.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への配送回数を減らし、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。

3.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。

4.BCP(事業継続計画)体制の確立

首都圏直下型地震、南海トラフ大地震をはじめとした想定される困難な状況下でも、安定供給の責務を果たすべく、非常時における配送業務のバックアップオフィスとして大阪Disaster Recovery Center(災害対策本部)を設置すると共に、運送会社も参画した定期訓練でBCP体制の向上に取り組んでいます。

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。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 マスターズ全国大会を毎年開催し、優秀マネージャーを表彰するとともに、販売方針や成功事例を共有しています。

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



EMG SS マスターズ表彰式

● 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M&Sマネジメンセミナーや、SSマネージャーや従業員の方むけにマネジメント力向上、油外販売強化、クレンリネス、安全管理、新人教育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



M&Sマネジメンセミナー

VOICE

潤滑油の技術革新と一緒に

トヨタ自動車株式会社 有機材料技術部 部長
間瀬 清芝 様

東燃ゼネラルグループとは、自動車用潤滑油の研究開発を共同で60年以上も行っていきます。また、開発した製品は、弊社の工場充填油として、また「キャッスル」ブランドのトヨタ純正油として製造・納入して頂いております。

近年、東燃ゼネラルグループとの研究開発で注力しているのは潤滑油による燃費向上です。双方の研究者同士が切磋琢磨し、本音で議論を重ねることで、燃費性能と高い信頼性を兼ね備えた潤滑油を実現しています。こういった成果は、学会でも共同で発表させて頂いています。



今後、潤滑油のさらなる技術革新を共に目指していきたいと考えております。

今後、潤滑油のさらなる技術革新を共に目指していきたいと考えております。

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。

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・モービル・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、地域社会との連携を深めています。清水油槽所では、東日本大震災の教訓から消防庁が新たに配備した部隊「ドラゴンハイパー・コマンドユニット」と、石油コンビナート等のエネルギー・産業基盤の特殊災害に特化した消防訓練を実施しました。



和歌山県コンビナート総合防災訓練



清水油槽所にて放水訓練

● 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評

● 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、消防訓練に参加する機会を提供しています。また、参加者には、負傷者の救護や放水活動の見学を通して、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。



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。



● 富津海岸清掃活動

千葉工場では2016年5月、富津海岸の清掃ボランティアをはじめ開催しました。千葉工場本社および支店の従業員と家族、そして代理店・特約店の皆さまとご家族の計200名が参加しました。



● 地ノ島ボランティア清掃活動

和歌山工場の沖合約1kmの地ノ島海水浴場の「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。2016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・特約店の皆さまとご家族、外部関係者の計340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ま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2015年は延べ370名以上の従業員が参加しました。このほか川崎工場、鶴見潤滑油工場をはじめ、多くの事業所で近隣町内会の清掃活動へ参加しています。



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、将来大きな活躍が期待される方々をたたえ励ます賞です。2015年で児童文化賞は50回、音楽賞は45回を迎え、両賞は公益社団法人 企業メセナ協議会「This is MECENAT 2016」に認定されました。



五味太郎先生作
児童文化賞・
音楽賞ロゴマーク



THIS IS
MECENAT
2016



● 児童文化賞50周年記念イベント

50周年を迎えた東燃ゼネラル児童文化賞の記念イベントとして、川崎、堺、和歌山、千葉の4工場近隣にて、当賞の第2回(1967年)受賞者「人形劇団ブーク」、第11回(1976年)受賞者「劇団風の子」による演劇を開催しました。一般公募や、近隣小学校の生徒および保護者の方々など総勢1,800名のご来場いただいた、地域の皆さまに楽しんでいただきました。



● 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。



● 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。42周年となる2015年は、未就学児と小学生あわせて34名が参加しました。



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。1989年の財団設立以来、29カ国197名の留学生を支援し、支給した奨学金は総額6億6千5百万円を数えます。(2016年4月1日現在)



● 職場体験学習

各工場および清水油槽所では、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、近隣の小中学校の生徒を「職場体験学習」に、高等専門学校の生徒をインターシップ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547件、5億6千5百万円、奨学生実績901名)



● 清水油槽所 お仕事体験イベント

清水油槽所は、静岡市こどもクリエイティブタウン「ま・あ・る」において、子ども向けお仕事体験イベント「知っておどろく石油の世界 ガソリンスタンドま・あ・る店で給油体験!!」を開催しました。57名の子ども達が参加し、石油に関する基礎講座、エンジンがガソリンで動く仕組みの説明を受けた後、模擬ガソリンスタンドでスピードパスなどを使用した給油体験を行いました。



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た華道教室を主催し、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の報告を3カ月ごとに行うとともに、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」には、さまざまな笛を演奏しながら音楽の楽しさを伝える笛吹きユニット「遊笛(あそぶえ)」によるコンサートと、NPO法人ガリレオ工房による音の実験ショーと笛作り体験などを実施、総勢700名を超えるご来場者の皆さまに楽しんでいただきました。

● 近隣小中学校の見学

近隣の小中学校の生徒の皆さまに來訪いただき、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。2015年、堺工場では、社会科教育研究のため大阪府の小学校教師27名の皆さまにも來訪いただきました。



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インターナショナルチャリティーランを支援しています。2015年は当グループから14チーム70名が出場しました。



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全国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2016」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、36-37
組織プロフィール		
G4-3	組織の名称	編集方針、P.16
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	P.12-16
G4-5	組織の本社の所在地	P.16
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.16
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	P.16
G4-8	参入市場	P.12-16
G4-9	組織の規模	P.16-17
G4-10	雇用の内訳	P.16、57
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.7-9
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.36-37
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.51
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.16
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.32-35
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	該当なし
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.32
G4-25	ステークホルダーの特定および選定基準	P.32
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.32、38-71
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.38-71
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.24-25
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.32-35
G4-36	役員の経済、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.32-35
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.32-35
G4-38	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	P.24-25
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.24-25
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.24-25
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.24-25、28
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役員との役割	P.32-35
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.24-25
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、デュー・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.26-29
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.26-29、32-33
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.26-29、32-33
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.33-35
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.24-25、32-35

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.25
G4-52	報酬の決定プロセス	P.25
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.25
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.4-6
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.30、57
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.30

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.32-35、38-39
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.17、65
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.68-71
G4-EC8	著しい間接的な経済影響 (影響の程度を含む)	P.68-71
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.46
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.46
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	—
G4-EN5	エネルギー原単位	P.18-20、48
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	P.18-20、48
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.46
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.45
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.46
G4-EN16	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量 (スコープ2)	P.46
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.46
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.48
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.46、48-49

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.46、50
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.66
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.58
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.57-62
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	P.60-62
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.40
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.57-59
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.58
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.57-58
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.58
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.66
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.30
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.34-35、57
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.30
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.66
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.30
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.26-31
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.26-31
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	該当なし
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.66
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.30
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）	P.35
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.54-55
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.0-1、16
(2) 対象範囲の捕捉率と対象期間の差異	P.0-1
(3) 報告方針	P.0-1
(4) 公表媒体の方針等	P.0-1
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.32-35、38-39
(2) KPIの時系列一覧	—
(3) 個別の環境課題に関する対応総括	P.32-35
4. マテリアルバランス	P.46

「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.44
(2) 重要な課題、ビジョン及び事業戦略等	P.44
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.24-25、32-33、38-39
(2) 環境リスクマネジメント体制	P.36-37
(3) 環境に関する規制等の遵守状況	P.46-47
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.32、46-47、64
(2) 環境に関する社会貢献活動等	P.68-71
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.51
(3) 環境負荷低減に資する製品・サービス等	P.14
(4) 環境関連の新技术・研究開発	P.18-20、48-49
(5) 環境に配慮した輸送	P.7-9、66-67
(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.50

「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.18-20、46-48
(2) 総物質投入量及びその低減対策	P.46
(3) 水資源投入量及びその低減対策	P.46
2. 資源等の循環的利用の状況（事業エリア内）	P.50
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.46
(2) 温室効果ガスの排出量及びその低減対策	P.46、48
(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.48-49、52-53
(5) 化学物質の排出量、移動量及びその低減対策	P.50-53
(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.50
(7) 有害物質等の漏出量及びその防止対策	P.50-53
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.45

「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.24-37
人権	P.27、34-35、57
労働慣行	P.21-23、40-43、57-63
消費者保護・製品安全	P.54-56
地域・社会	P.68-71

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2016」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ました。

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ました。



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. グループ理念の体系化

今年度は、会社の基本的なビジョンや方向性を示す「グループ理念」がまとめられて、明示的に体系化されました。これにより、東燃ゼネラルグループのCSRマネジメントは、事業活動との一体性をさらに増して、システマティックな活動の推進体制が確立されることになりました。今後の効率的なCSR活動の枠組み作りに直結する成果として高く評価したいと思います。

これまで、会社の方向性を、良き企業市民、安全・企業倫理の重視、インテグリティ（正直・誠実）といった組織の価値観にもとづいて、事業活動は経営委員会が、CSR活動はCSR推進会議が、それぞれ決定していました。また、その実行体制を、OIMS、SMC、CIMS、SBC、DOAGといった機能的な経営管理・内部統制システムが、血脈になって支えてきたのです。しかし、グループの一体感や健全な組織風土を醸成し、会社の長期的な成長を促して企業価値を高めるためには、従業員の精神的支柱となる「グループ理念」の存在が不可欠であったように思います。

本年8月31日にJXホールディングスとの経営統合が報じられましたが、新しい組織になっても、この優れた「グループ理念」が受け継がれることを期待します。

2. コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

2015年6月に「コーポレートガバナンス・コード」(以下「コード」)が適用開始されたことを受けて、東燃ゼネラルグループは、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を策定・公開しました。「コード」は上場会社に共通する標準的な企業統治の行動規範であり、その趣旨を履行するためにベストな方法の選択については、“comply or explain”原則の適用を条件として、会社に裁量権が認められています。そのため、あらかじめ自社方針を定めておくことは、高品質な企業統治を実現する上で、きわめて有効な手段です。

また、「コード」によるコーポレート・ガバナンスの現況点検もすでに行われており、方針はあるが未対応の1補充原則については、対応を検討中である旨の説明が行われています。いずれも適切な措置として評価します。

3. 健康経営銘柄の連続選定

東燃ゼネラル石油は、2016年1月に、経済産業省、東京証券取引所より、2年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。選定企業となれるのは、国内上場会社3,605社の中でもわずか25社に過ぎず、その栄誉に連年で輝いたのは14社だけでした。「安全」「健康」「環境」を重要な価値観とする東燃ゼネラルグループでは、これまでも健康経営に対してトップの強い関与があり、強力な実施体制が整備されてきました。また、2015年度はグループ従業員を対象とするアンケートでグループの健康度を「見える化」する試みが行われ、その分析結果は「東燃ゼネラルグループ健康増進プラン」に活用されるとともに、「健康増進白書」として社内共有されているのです。こうした不断の努力があってこそこの選定であることを忘れてはならないように思います。これも今年度の大きな評価ポイントです。

4. 今後の課題

障がい者雇用率の報告バウンダリが大幅に拡張され、CSR推進会議のディスクロージャー委員会に「非財務情報小委員会」が設置されるなど、過年度の指摘事項は着実に改善が図られています。

しかし、開示情報の一元化・連結ベース化は依然として課題です。ダイバーシティ施策の基礎データとなるべき連結性別従業員数は不明確であり、環境データもグループ全体の環境負荷をどの程度まで補足するのが報告バウンダリからは判断できません。また、従業員関連データはグループ主要3社に留まったままです。これらについて今後も改善が続けられることを期待します。

第三者意見を受けて

当グループのCSRレポートは、2013年より上妻先生から頂戴した第三者意見を反映して継続的に改善してまいりました。昨年、課題としてご指摘いただいた「CSRレポートの管理職能」はCSR推進会議のディスクロージャー委員会に小委員会を設置することで、より強固なCSR推進体制を構築することができました。また「PDCA管理」についても実態の把握が容易にできるような記載の充実に努めました。本CSRレポートを高く評価していただき、厚く御礼申し上げます。また、今回ご指摘いただいた開示情報の一元化・連結ベース化についても真摯に受け止め、今後のCSR推進活動およびCSRレポート作成に活かしてまいります。



東燃ゼネラル石油 執行役員 広報CSR担当
川久保 玲子



Tonengeneral

考えぬく。明日を動かす。

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>

TEL: 03-5495-6000 (代表)



Mobil



東燃ゼネラルグループ
CSRレポート
2016