

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%

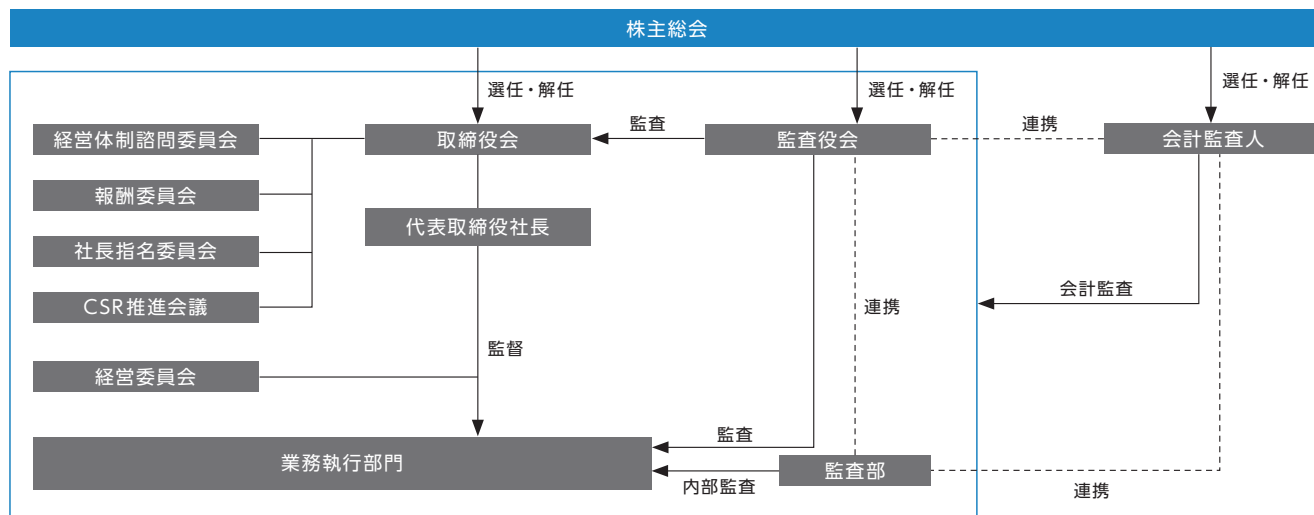
● 経営体制諮問委員会、報酬委員会および社長指名委員会

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。

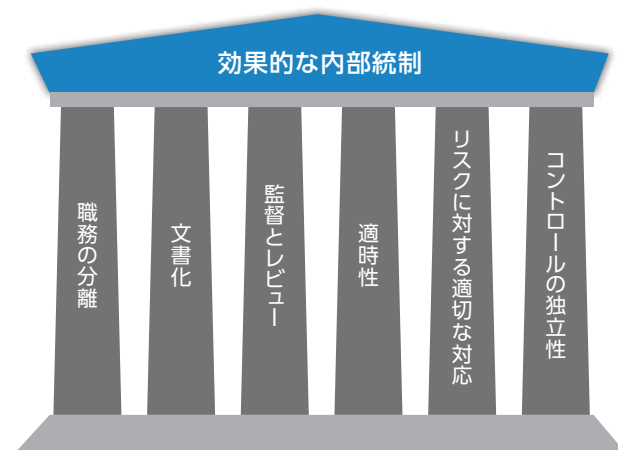
全社・全部門共通のシステム

- 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。

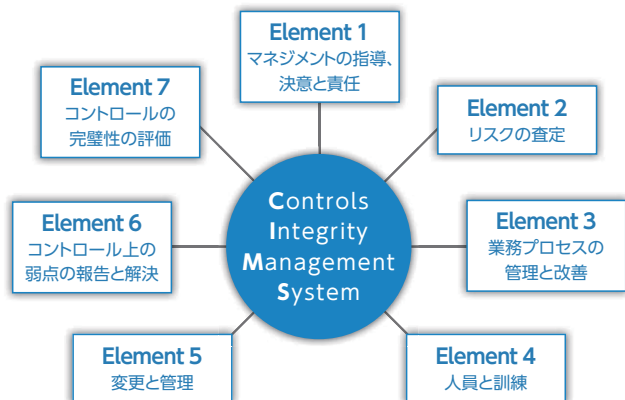
コントロールズ・インテグリティ・マネジメントシステム (CIMS)

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。

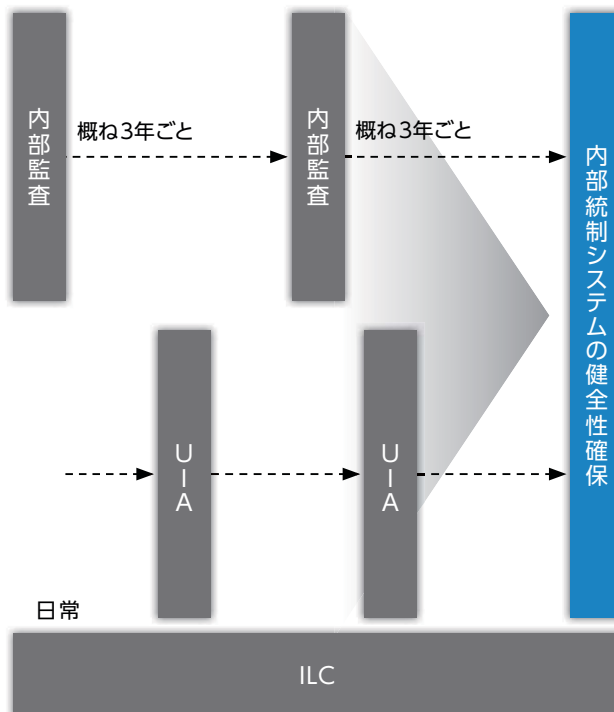
■ 年次確認

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

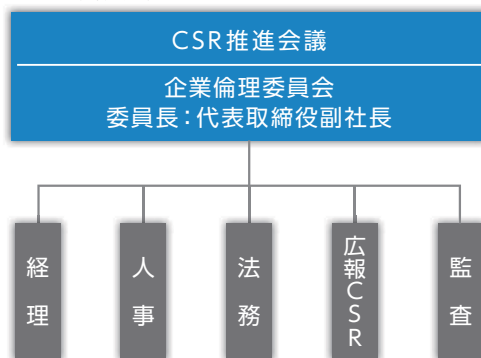
当グループの掲げる「経営倫理に関する方針」では、従業員に単に成果を求めるのではなくその過程も重視することをうたい、高い倫理観と誠実な行動を求めています。その前提としてグループの事業活動に適用されるすべての法令の遵守を求めています。

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。

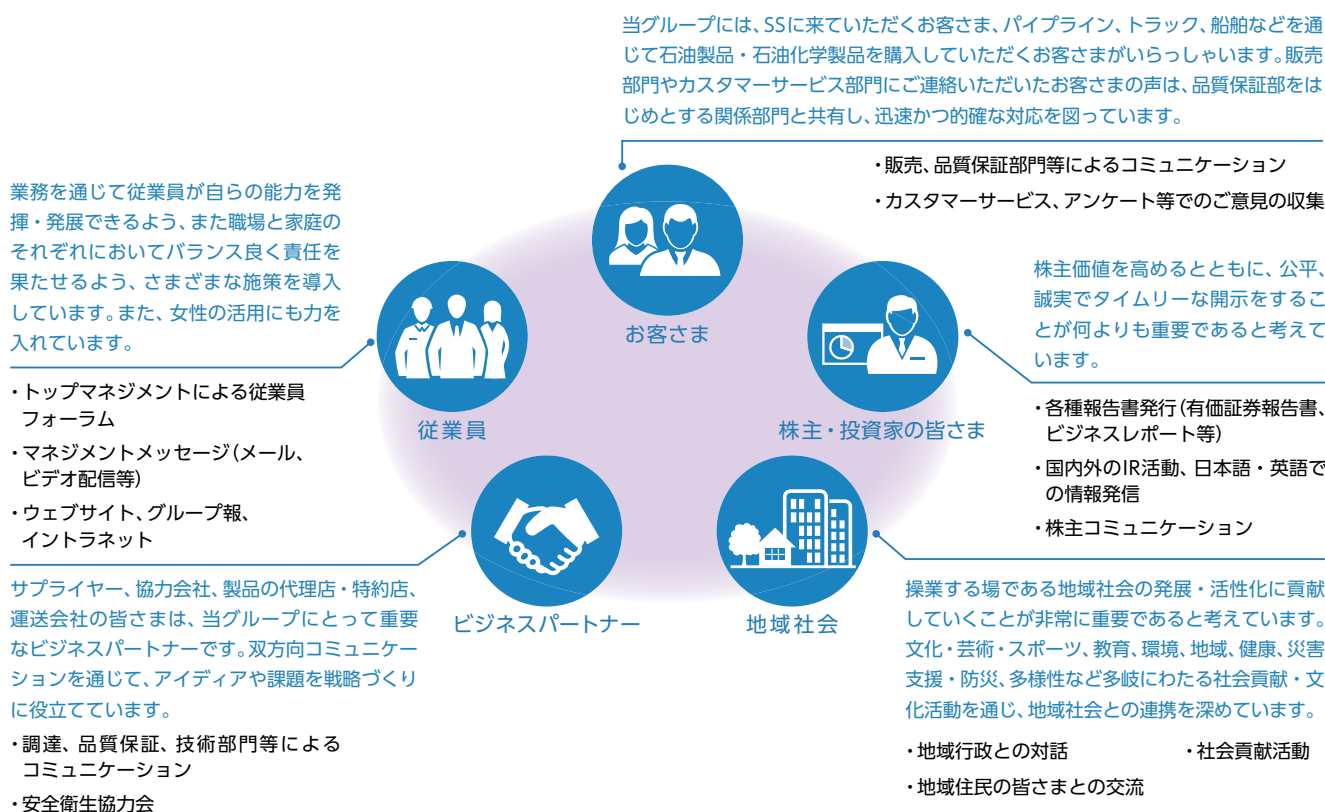
当グループの主なステークホルダーとエンゲージメント機会については、下図のとおりです。(P54-71 参照)

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証し、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、品質二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 2015年品質事故11件(2014年26件) <ul style="list-style-type: none"> 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 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 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 <ul style="list-style-type: none"> 「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 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 <ul style="list-style-type: none"> 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。

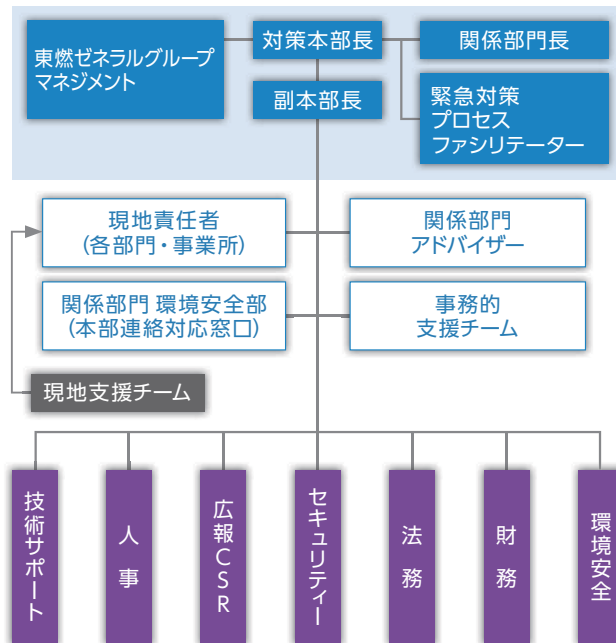
リスクマネジメント体制

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

情報セキュリティー

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

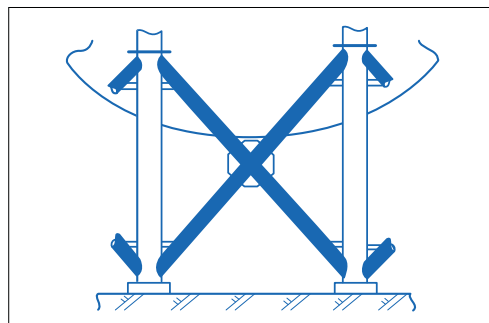


サーバールーム

(TonenGeneral IT Security Practices) を情報セキュリティー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ー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ー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ーの確保のみならず、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。