

CSR Book 2017



# ENERGIZING THE FUTURE



## 昭和シェル石油が目指す価値創造

2015年4月1日に定めた新グループ経営理念「私たちのエネルギーで未来を元気にします」は、当社が今後向かうべき姿をよりわかりやすく、親しみやすい言葉で表現しています。そして、当社グループが過去から大切にしてきたこと、また今後も引き継がれるべき最も重要な5つの価値観「社会的使命」「顧客志向」「先進性」「活力」「持続的成長」を企業活動規範として制定しています。

このグループ経営理念をもとに今後も昭和シェル石油グループが一丸となり、エネルギーを通じた持続的な社会の発展を目指し、未来に向かって歩みを進めていきます。

## グループ経営理念

### 私たちのエネルギーで未来を元気にします。

#### 5つの企業活動規範

##### 社会的使命

社会が求めるエネルギーの安定供給を通じて、豊かな社会の発展に貢献します。

##### 顧客志向

お客様から常に信頼され喜ばれることを目指し、お客様の立場で発想し行動します。

##### 先進性

先進的なソリューションを開発し、品質やサービスの価値向上に挑戦します。

##### 活力

グループに集う人びとのエネルギーを結集し、活力と働きがいのあふれる企業風土を実現します。

##### 持続的成長

すべてのステークホルダーに対し誠実な経営を行い、社会と企業の持続的発展を目指します。

代表取締役社長  
グループCEO（最高経営責任者）

亀岡 剛

## 行動原則

我々は、誠実であること、公正であること、他を思いやることを重要な価値と認める。また、お互いを信頼し、オープンに接し、チームワークをもって、それぞれの業務のプロフェッショナルとして、プライドをもって行動する。

このような価値観を礎として、あらゆる事業を推進する際の行動原則を、以下のとおり定める。

行動原則の各項目は右記のとおりです。

本文については、当社WEBサイトをご覧ください。

<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html>

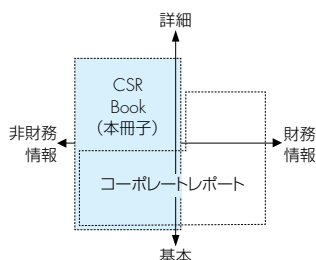
1. 持続可能な発展
2. 責任
  - 1) お客様に対する責任
  - 2) 株主に対する責任
  - 3) 従業員に対する責任
  - 4) 協力会社に対する責任
  - 5) 社会に対する責任
3. 企業倫理
4. 法令遵守
5. 健康・安全・危機管理・環境
6. 収益性の追求
7. 競争
8. 地域社会
9. コミュニケーション
10. 政治活動

## CSR Bookの編集方針

昭和シェル石油グループは、社会に必要とされるエネルギーの提供による企業価値の向上を目指しています。

この認識のもと、当社グループの経営および企業活動全体をお伝えするため、「コーポレートレポート」を発行しています。

あわせて「CSR Book」では、非財務情報についての詳細データ、各ステークホルダーに対するCSR活動を掲載しています。



※昭和シェル石油はシェルのライセンスであり、シェルの商標をライセンスの下で使用しています。

本発表で表明されている見解は昭和シェル石油のものであり、シェルグループ会社のいずれかの会社を代理して行われたものではなく、また必ずしもその見解を反映するものではありません。

## 報告対象期間

2016年度(2016年1月1日～12月31日)の実績を主な報告対象としています。一部2017年の活動内容を含みます。

## 報告対象範囲

原則として、2016年12月末時点の昭和シェル石油グループの連結子会社37社、持分法適用会社16社を対象としています。ただし、対象が異なる場合はその旨を記載しています。

## 非財務情報の開示に関する参考ガイドライン

- 国際標準化機構「ISO26000」: 国際標準化機構が発行した、社会的責任に関する国際的なガイダンス規格
- GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポートング・スタンダード」: 企業のサステナビリティ報告に関する国際的な基準
- 国際統合報告フレームワークVer.1.0: 国際統合報告評議会(IIRC)が公表した、企業の「統合的思考」に基づく報告プロセスなどの国際的な枠組み
- SDGs (Sustainable Development Goals): 2015年に採択された国連の持続可能な目標

## 目次

2	ビジネスモデル	20	社外取締役対談	34	コーポレート・ガバナンス
4	HSSE (健康・安全・危機管理・環境保全)	22	主な両立支援制度の詳細	38	社外取締役インタビュー
4	HSSE マネジメントシステム	24	一般事業主行動計画	39	役員報酬
5	HSSE 推進体制	26	社会・関係資本		取締役会実効性評価
	健康 (HEALTH)	26	シェルグループとの協働		内部統制システム
6	安全 (SAFETY)		サウジアラムコとの協働	41	情報開示および株主・投資家との対話
8	危機管理 (SECURITY)		特約店・代理店との協働	42	GRI スタンダード対照表 (内容索引)
10	環境保全 (ENVIRONMENT)	28	サービスステーション (SS) における災害対応の取り組み	50	ISO26000・SDGs対照表
15	現業所における認定取得状況		CSR およびHSSEに配慮した調達活動		
	経営資源		製造責任と品質保証		
16	組織・人的資本		特約店インタビュー		
16	D&I の浸透・実践による高い組織力	29	地域・社会貢献活動		
18	人材ビジョンの浸透・実践による人材競争力	30			
19	人権の尊重				
	社員意識調査等によるモニタリング				



# ビジネスモデル

## 経営資源の投入

### 財務資本



利益水準と同様に、キャッシュ・フローも重要な経営指標の一つと位置付け、バランスの取れた資金の配分と財務規律を重視した投資戦略を実行しています。

詳細は「コーポレートレポート2017」のP28をご参照ください。  
<http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html>

1株当たり  
年間配当金額

38円

(2016年度年間実績)

### 組織・人的資本



エネルギー企業のパイオニアであり続けるために、ダイバーシティとインクルーシブネスおよび人材ビジョンの浸透・実践を通じた組織力・人材競争力強化を推進しています。

📖 P16

育児休職取得後  
の復職率

100%

(2016年度実績)

### 社会・関係資本



多くのビジネスパートナーとともに、社会で必要とされるエネルギーの安定供給に一貫して取り組み、日本のエネルギーセキュリティに貢献しています。

📖 P26

日本における当社の  
事業年数

117年

(2016年12月末現在)

### 知的資本



時代とともに変化し、多様化するお客様や社会のニーズに対応した高付加価値製品、次世代エネルギーの開発を通じて長期的な企業価値向上を目指しています。

詳細は「コーポレートレポート2017」のP40をご参照ください。  
<http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html>

薄膜太陽電池  
世界最高変換効率\*

19.2%

\* CIS薄膜太陽電池サブモジュール  
(2017年1月現在)

### 製造資本



石油製品、ソーラーパネル、電力を製造・発電する施設は、当社グループ全体の資本効率を追求してきた中で、高い競争力および効率性を有する重要な資本となっています。

詳細は「コーポレートレポート2017」のP42をご参照ください。  
<http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html>

残油分解装置装備率  
(国内No.1)

64.8%

### 自然資本



エネルギー企業として、気候変動リスク、水リスクなど、事業活動が環境へ与える影響を適切に把握した上で、社会とともに歩みを進める企業を目指します。

📖 P10

エネルギー消費原単位

7.48

(2016年度、業界平均以下)

資源配分

コーポレート・ガバナンス

📖 P34

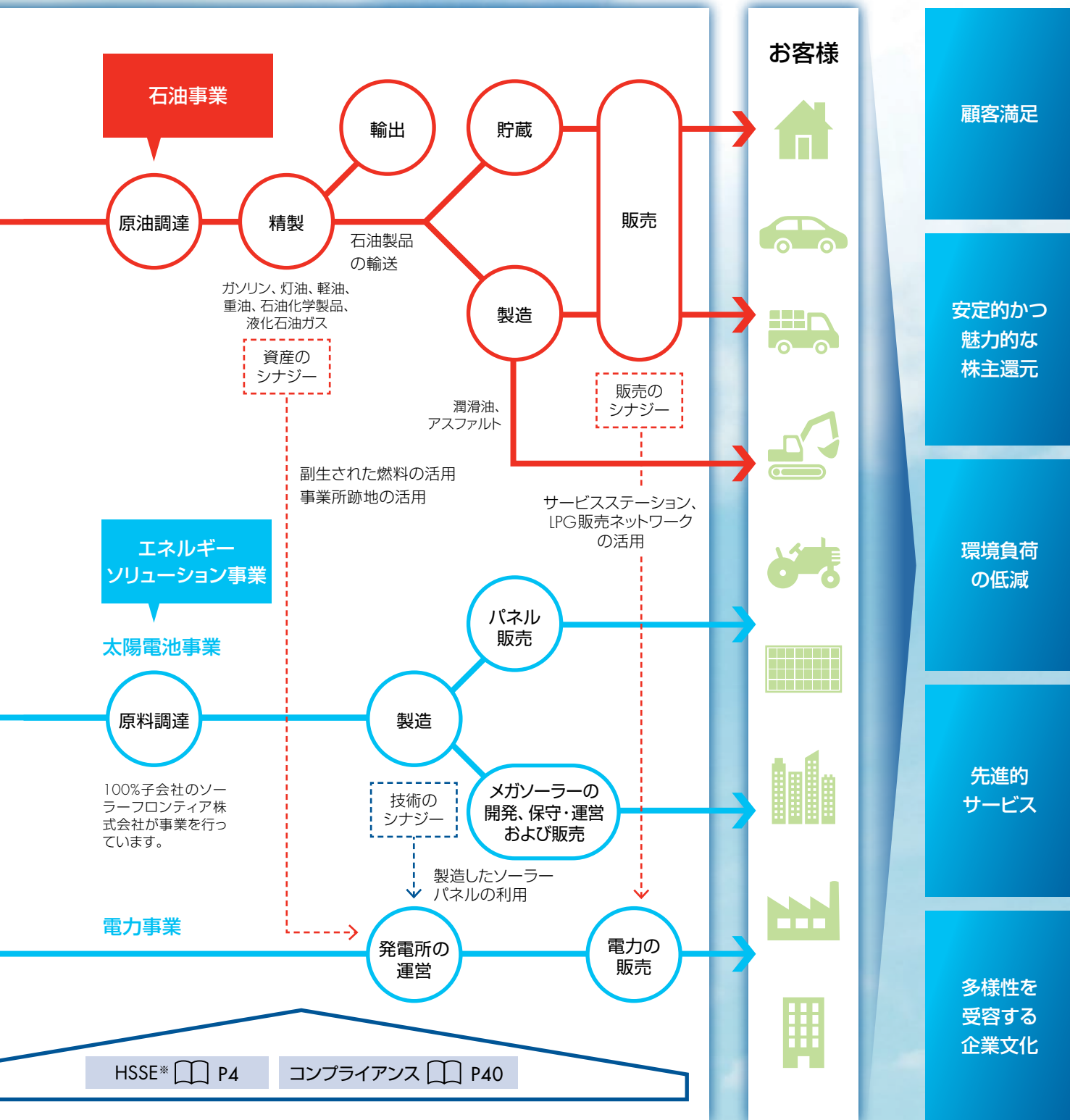
## 持続可能な社会への貢献

# 私たちのエネルギーで未来を元気にします

事業活動

エネルギーの安定供給

ステークホルダー  
にもたらす価値



※健康、安全、危機管理、環境保全

## 盤石な企業基盤の確立に向けて

# HSSE（健康・安全・危機管理・環境保全）

昭和シェル石油グループは行動原則において、「健康（Health）、安全（Safety）、危機管理（Security）および環境保全（Environment）」（以下HSSE）の分野において、継続的かつ系統的な取組みを行うこと。さらにこのHSSEの活動を重要な事業活動と同等に位置づけ、改善目標を立て、成果を測定・評価し、結果を報告することを定めています。この取組みをグループ全体で推進していくために「HSSEに関する基本方針」を定め、体制の整備、マネジメントシステムの運用を行っています。

「健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。

<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html>

### HSSE マネジメントシステム

当社グループではHSSEに関わるパフォーマンスを自主的かつ継続的に改善するためにシェルグループが開発した「HSSE マネジメントシステム（HSSE-MS）」を2000年から運用開始し、HSSEに関わるリスクを包括的に管理しています。各現場ではこのHSSE-MSに基づき、対象となる施設の潜在的な危険要因や環境負荷要因をすべて洗い出し、災害や環境汚染による損害の大きさや発生確率などのリスク影響度を評価することで、対策を検討すべき施設や災害の優先順位を決めています。優先度の高い災害については、「HEMP<sup>※1</sup>」という手法を用いて対策を検討し、「是正措置計画」を策定します。株式の移動により、2016年12月にシェルグループから離れましたが、引き続きHSSE-MSを運用しリスク管理を行います。また製油所など主要な事業所では環境マネジメントシステムISO14001の認証も受け、併せて運用しています。

※1 HEMP：Hazard and Effects Management Process「災害源（ハザード）とその影響の管理プロセス」

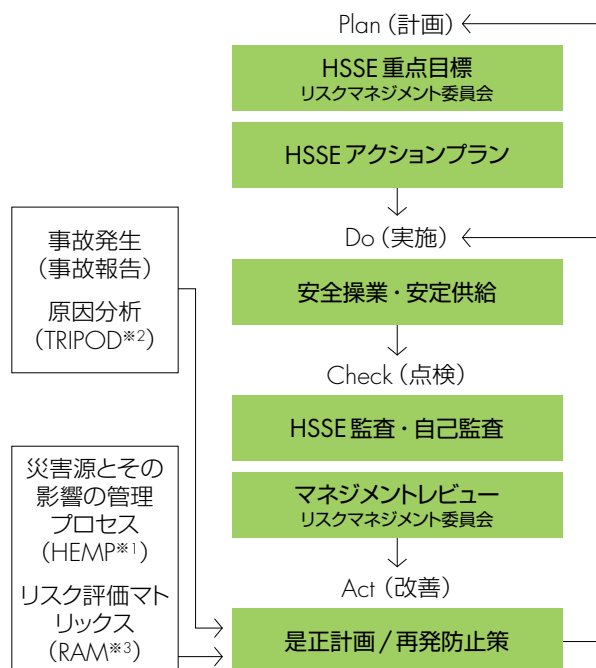
作業や設備などに関わる災害源（ハザード）を確認し、ハザードによる災害を想定。想定される災害についてのリスクはRAMを用いて評価し、リスクの高いものについては、HEMP作業シートを用いて分析し、改善すべき分野が確認された場合は、是正措置計画を策定する手法。

※2 TRIPOD：シェルグループ等で採用している事故分析手法。

※3 RAM：Risk Assessment Matrix「リスク評価マトリックス」

リスクを人・資産・環境・世評別に影響・発生確率で評価する管理表。

### HSSE マネジメントシステム





## HSSE推進体制

HSSEの最高意思決定機関として「リスクマネジメント委員会」を設置し、HSSEおよびコンプライアンスを含めた内部統制を一元的に推進する体制を築いています。HSSEとコンプライアンスはすべての基盤との認識のもと、亀岡グループCEOが委員長として委員会を主導し、委員会で審議された重要事項は取締役会に報告しています。委員会の傘下には部会を設け、本社部室長が委員となり運営しています。さらに、各事業所・部門においては事業所レベルの会議を設けています。

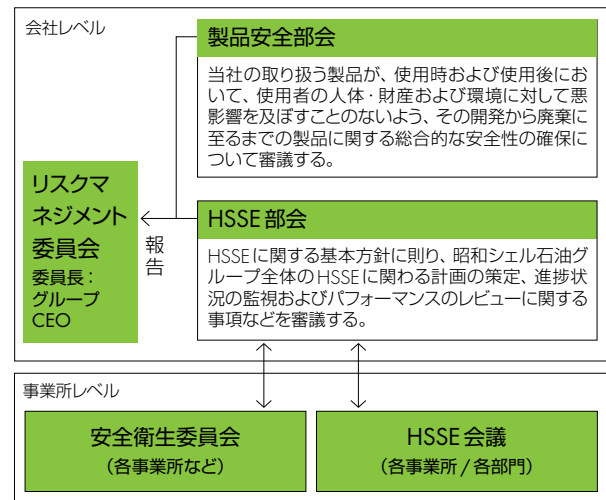
## HSSEフォーカルポイント

各部門や各事業所に、HSSEの担当者として「HSSEフォーカルポイント」を部門長が選任します。HSSEフォーカルポイントは部門長、管理職および担当者と社員間の意思の疎通を図る上で中心的な役割を果たし、各現場レベルからHSSEの取り組みの浸透を担っています。2016年には該当する部署の担当者を対象とした、化学物質のリスク評価・管理に関するセミナーや大規模地震災害の発生を想定した危機管理計画・事業継続計画に関するセミナーを開催し、それぞれのスキルアップを図りました。また、2017年2月には本社の部門のHSSEフォーカルポイントを対象に会議を開催し、リスクマネジメント委員会で策定された年度方針の水平展開を図りました。

## 健康 (HEALTH)

従業員にとって安心・安全な職場環境を整えることは、企業の社会的責任であるとともに、事業を継続していくための重要な要素であると認識しています。

当社では労働基準法、労働安全衛生法に加え、HSSEなどの社内規程に基づき「安全衛生管理規程」を定め、従業員の職場における安全と心身の健康を確保し、快適な作業環境の形成を促進するための各種取り組みを行っています。



## HSSE監査

関係会社を含むグループ各現業所に対しては、社内の監査部門による業務監査と時期を合わせてHSSE監査が行われています。

現業所の規模により2～4年周期で行われるHSSE監査では、全社的なHSSE-MSのすべての要素が確立・文書化され、効率よく実施されていることを客観的証拠に基づいて検証し、何らかの問題が発見された場合に改善勧告を行います。

## HSSEの事前評価の実施について

新規事業の導入、大規模設備の設置、新製品の開発等に当たっては、HSSEに関する事前評価(デュー・デリジェンス)を実施しています。また、既存の事業等においても、状況の変化に応じてそれらを適宜再評価し、必要な対策を行っています。2016年2月には扇島パワーステーション3号機が稼働を開始しましたが、この際にもHSSEに関連するリスク評価・対策検討が行われました。

## 安全衛生委員会の実施

労働安全衛生法の定めにより、会社と組合員とで組織する安全衛生委員会を設け、職場の労働安全衛生について話し合いの機会を持ち、定期的なフィードバックや改善点の洗い出しを行っています。

### 健康維持およびメンタルヘルスケアの取り組み

健康面においては、法定項目を上回る内容で健康診断を毎年実施し、結果に応じて産業医などによる健康指導や精密検査受診のフォローを行っています。また、健康保険組合と協働で健康増進企画を実施しています。

メンタルヘルスケアにおいては、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施するとともに、1次予防対策として専門家による研修を開催しています。また、長時間労働者への健康対策として、法令で定められた時間外労働時間を超えなくとも一定の時間を超えれば、産業医による医師面談を行っています。

## 安全 (SAFETY)

事故なく安全な操業を維持することは、当社グループの競争力の源泉であるとともに、社会からの信頼の基盤でもあります。当社では「安全規則」をはじめ、万一事故が発生した場合の迅速な対処方法や、原因究明および再発防止策を定めるとともに、安全表彰制度を設けるなど、安全に対する意識の向上と、安全に関わる体制の改善を図っています。特に「安全確保」「品質保全」の徹底を図る活動として、系列特約店や協力会社を含め、Safety & Quality First (SQF) 運動を実施し、事故ゼロに向けて継続的な取り組みを推進しています。

### ゴールゼロ運動の実施

安定供給の使命を果たしお客様からの信頼を築いていくためには、休業災害などの重大事故発生を未然に防ぐことが非常に重要です。事故を未然に防ぐには、設備の充実、要領・手順の整備などの「ハード面」のほか、安全意識など「ソフト面」の徹底が重要となります。当社グループではこの「ソフト面」強化の取り組みとして、休業災害などの重大事故の発生ゼロを目指す「ゴールゼロ運動」を2011年より継続実施しています。

2016年は四半期ごとに以下の重点活動を定め、安全意識の向上を図りました。

#### 四半期ごとの重点活動

第1四半期：挨拶と指差呼称

第2四半期：基本的安全ルールの周知徹底

第3四半期：熱中症と交通事故

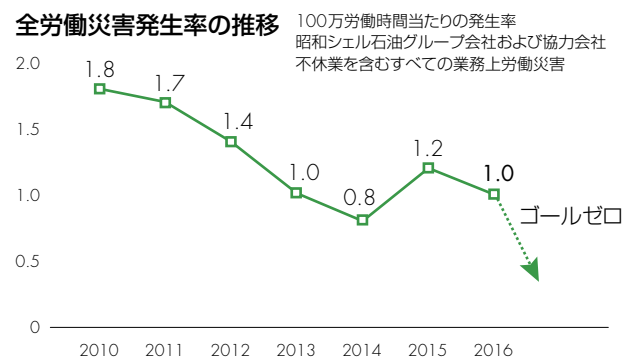
第4四半期：転倒災害

### 健康相談窓口の設置

イントラネット専用サイト「こころとからだの健康プラザ」において、健康についてのトピックスを定期的に発信するとともに、プライバシーを守った上で心身の健康について相談できる健康相談窓口を設置しています。

### 全労働災害発生率

関係会社を含むグループ全体の労働災害発生件数についてはリアルタイムでモニタリングが行われ、状況に応じてグループ全体で推進する、安全啓発・推進活動「ゴールゼロ運動」の取り組みのほか、休業災害発生ごとに類似事故防止調査および防止策の水平展開などが行われています。100万労働時間当たりの労働災害発生率についても適宜集計が行われています。



### VR (バーチャルリアリティ) 技術を活用した安全体感教育の実施

労働災害に関して、近年では事故が減少したことにより、作業者が災害に直面するという経験そのものが少なくなっていることで、危険に対する感受性（危険予知能力）も低下してきています。そのため、職場に存在する身近な危険を具体的に体感・経験することで危険への感受性を向上させる安全体感教育を導入し、2016年度は製油所など2カ所で実施しました。



安全体感教育プログラムは、最新の技術によるVR（バーチャルリアリティ）を利用したもので、安全体感の中でも特に疑似体験が困難とされる「墜落」「転落」「火傷」の3つの災害をVR技術により具現化します。高所に架けられた足場での歩行、作業台上からの転落、電動カッターの火花飛散による火傷など、実際の現場で起こりやすい災害をVR技術で疑似体験することが、安全意識を高めることに繋がります。

当社では、グループ会社を含め現場作業に携わる多くの従業員に対し、計画的にこのような教育を受講できるようにプログラムを組んでいます。2017年も2カ所の製油所で実施を予定しており、より効果的に安全意識を高めることを目指しています。



### 安全運転管理者ネットワークの設置

当社グループの営業車等における交通災害（車両事故を含む）撲滅のために、ドライビングスタンダードを制定し、道路交通法の安全運転管理者設置義務のない事業所においても、2005年から独自の安全運転管理者を置き安全教育に努めてきました。2016年には全グループでベストプラクティスを共有できる仕組みである「安全運転管理者ネットワーク」を設置するとともに、マネジメント・システムの強化を行いました。

### 安全表彰式の開催

グループ全社をあげて、社員の安全意識の啓発および会社の安全水準の向上を図ることを目的に、1992年より「安全表彰式」を実施しています。毎年3月に表彰式を実施し、2016年は1年間無事故・無災害を達成したすべての事業所に授与される「安全功労賞」は28事業所、現業所の規模に応じて定められた所定期間の無事故・無災害を達成した事業所に授与される「特別賞」は1事業所が受賞しました。

また2017年は、安全功労賞は29事業所、特別功労賞（前年の特別賞と同等）は6事業所が受賞しました。さらに4月に発生した熊本地震の際に、余震が続く中で速やかな施設点検を実施、二次災害防止と製品安定供給に尽力し、さらに救援物資の受入れ保管、近隣特約店への提供など補給基地と



2017年安全表彰式

して地域のライフラインの確保にも貢献したとして、ジャパンオイルネットワークの八代油槽所が、「熊本地震復興貢献特別賞」を受賞しました。

### HSSE役員訪問の実施

HSSE役員訪問は2006年に始まり、毎年全役員が担当して各職場を訪問し、HSSE活動を確認するとともに職場の一人ひとりと語り合い、ゴールゼロを目指して再スタートを切ることを目的に実施してきました。

2016年は「各職場の基本的安全ルールの周知徹底」をテーマとして実施されました。各職場には文書化されているルールだけではなく、その職場に受け継がれている文書化されていないルールが沢山あります。それらを新人へ、後輩へきっちりと伝承するとともにルール遵守を相互に確認しあうことでHSSEパフォーマンスの維持・向上が図れます。今回の役員訪問では事故事例を紹介するなど、基本的安全ルールの周知徹底の重要性への熱い思いがマネジメントから直接語られました。

また、2015年よりHSSE地域相互訪問として、地域ごとに事業所や支店のマネジメントが互いに訪問し、安全と危機管理に関して部門の垣根を越えた相互理解と連携強化を推進しています。

2016年度はHSSE役員訪問24カ所、HSSE地域相互訪問29カ所を実施しました。これらの取り組みを通してHSSEとコンプライアンスは全てに優先するというビジョンを昭和シェルグループ全員で共有し、今後も引き続きゴールゼロを目指して各職場でHSSE活動を推進していきます。



亀岡グループCEOの西部石油・山口製油所訪問



小林COOの昭和四日市石油・四日市製油所訪問

## 危機管理 (SECURITY)

生活に欠かせないエネルギーを扱う当社は、災害発生時など緊急時においても製品・サービスを安定的に供給する社会的使命を果たす必要があります。当社は危機管理計画書や事業計画書を策定し、定期的な訓練を実施するなど、グループを挙げて危機管理体制の強化を図っています。

### 危機管理総合訓練の実施

当社では、首都直下型地震、南海トラフ巨大地震などの大災害を想定し、本社機能が停止した場合でも全国の製品受注・出荷が継続できるよう危機管理計画書 (CMP) および事業継続計画書 (BCP) を策定し、それらに基づいた実践的な訓練を毎年実施しています。

2016年は6月に、南海トラフ巨大地震を想定した危機管理総合訓練を、訓練日を予告しない本番環境に近い形で実施するとともに、事業継続のための訓練を想定外事象を加味して実施しました。また、9月に首都圏直下型地震発生時における代替対策本部となる近畿支店においても訓練を実施し、全社的な危機管理計画および各部門の事業計画の実効性を確認しました。



### 火災に備えた実火訓練

複雑で大規模な火災となりやすい危険物施設の消火活動においては、火災の行方の的確な判断と戦略的な消火活動が要求されます。新潟防災訓練所は実火体験を通じて想像力を養い、自ら考え判断するチーム訓練でフレキシブルな対応能力を育成しています。訓練所は1993年開所以来、当社グループのみならず、県内外企業においても多くの訓練生を育成し、地域社会に貢献・共生する企業としての責任を果たしています。地元消防署や消防学校にもご利用いただくなど、専門性においても高い評価をいただいています。開所から23年間で累計6,517名が訓練に参加しました。



### グループ製油所、輸送部門、販売部門における大規模地震対策への取り組み

2011年に発生した東日本大震災以降、各部門において首都直下地震、南海トラフ地震を想定した訓練を実施しています。

そのほかにグループ製油所では数々の震災対応工事を実施しており、BCPの遂行を前提とした製油所設備の耐震性評価(2013年)の結果をもとに、対象箇所と工事内容を検討し、2019年度までに主な対策を実施する計画となっています。具体的な対応工事はその目的ごとに多岐にわたり、地震直後の装置の安全停止に関わる工事、二次災害を防止するための消火設備などの耐震補強工事、さらには入出荷施設の機能維持のための施設の耐震補強工事等が計画的に実施されています。震災対応工事には多額の工事費用が見込まれるため、国の補助金も活用し対策が進められています。

また、輸送部門では災害時の代替拠点でのローリー配車体制を構築、販売部門ではサービスステーション(SS)向けの災害対応マニュアルを作成し、グループ全体のサプライチェーンにおける危機管理体制の向上に努めています。





## グループ製油所における取り組み

当社は京浜製油所、四日市製油所、山口製油所の3カ所のグループ製油所で石油製品を生産しています。安全面に関しては、HSSE-MSを運用し、包括的・継続的な改善活動を行っているほか、現場においては重大な災害や事故に直結する恐れのある身近なリスク発生を防止する運動として「ヒヤリハットの報告・共有活動」を積極的に行っています。品質については製品品質に関わる各種フローの整備・管理徹底を行うことで、第三者機関よりJISマーク表示ならびに国際的な品質マネジメント規格ISO9001の認証を取得しています。

防災面においては、大規模地震や地震発生に伴う津波による災害を想定した総合防災訓練や大規模な油流出を想定した油濁防除訓練を協力会社や行政と連携して実施しています。これらの訓練を継続実施することで、従業員の対応スキルの向上、体制の見直し・改善を図り、有事の際の安全確保に努めています。

## 輸送部門の取り組み—海上輸送

海上輸送は、2004年から当社グループが備船する内航船を対象として、船の安全性や健全性を確認するため、当社グループの検査員による評価（検船とスクリーニングシステム）の強化に取り組んでいます。なお、船の評価においては、OCIMF（石油会社国際海事評議会）のSIRE（SHIP INSPECTION REPORT）プログラムに加えMajor Oil Companyの安全基準を参考に、当社の安全基準も適用しており、この評価結果で安全性に問題があると判断された内航船には、是正措置などを要請するほか、備船を許可しないなどの措置を取っています。

外航船についても、同様に1993年からSIREプログラムに加え、Major Oil Companyの安全基準を参考に当社の安全基準を満たした外航船のみを備船しています。また、使用頻度の高い当社グループの定期備船については、当社グループの検査員が検船を実施して安全性や健全性を直接確認しています。



## 輸送部門の取り組み—ローリー配送

ローリーに漏洩防止装置（CPS）や誤配送防止のためのDCD（Driver Controlled Delivery、単独荷卸し支援システム）を装着するほか、事故予防のため、運転時に遵守すべき事項をドライビングスタンダードとしてまとめるとともに、乗務員の教育訓練、車両の整備の徹底を図っています。また、系列特約店や協力会社を含め、安全確保・品質保全の推進を行う「Safety & Quality First (SQF)」のキャンペーンを通じて継続的に安全品質確認・基本作業の遵守徹底を図り、ローリー輸送に関する事故件数減少に努めました。



## 燃料販売部門の取り組み

サービスステーション（SS）では、お客様に信頼される製品・サービスを提供するため、現場スタッフが安全・品質管理において特に注意すべき事項が体系的にまとめられた「SS-HSSEチェックブック（グリーンブック）」を使用し、日々の安全管理を行っています。グリーンブックに掲載されている主な項目は以下のとおりです。

また、日々の安全管理に加え、2017年も「荷卸し立会いアンケート」などの全国企画を実施することでSSにおける安全・品質管理レベルの向上に努めます。

- 法令順守必須項目（消防法・廃棄物処理など）
- 品質管理（ローリー荷卸し・給油作業）
- 防犯・危機管理（災害発生時の対応・防犯対策）
- 事故防止（各種作業における注意点）
- 教育・訓練（事故発生時の対応・予防教育）

SS-HSSE  
チェックブック



環境保全 (ENVIRONMENT)

当社は、エネルギー企業として、気候変動リスク、水リスクなど事業活動が環境へ与える影響を適切に把握し、パリ協定などの取り組みにも配慮した上で、それらが持続可能な社会を実現するための重要課題と認識しています。

策定したアクションプランをもとに、すべての事業活動における環境負荷低減、地球温暖化対策や、再生可能エネルギーの供給などに取り組み、社会とともに歩みを進める企業を目指します。

環境保全推進体制と中期環境アクションプランの策定

「健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針」のもと「環境保全規則」を定めています。この規則のもと環境安全 (HSSE) 部が主管となり、HSSE-MSを各グループ会社に導入・運用し、継続的な環境パフォーマンスの改善を図っています。製油所などの高環境負荷の事業所では、国際的な環境マネジメントシステムISO14001の認証もあわせて取得し、環境負荷ベースにおいて事業所の99%をカバーしています。

環境に関してはグループで一体となり、重点的・計画的にマネジメントを行うために、リスクマネジメント委員会承認のもと「中期環境アクションプラン」を策定しています。新たな2016～2018年の計画では、従来の環境保全目標だけでなく、企業としてより責任ある対策が求められている水利用、およびバイオマス発電を含めた再生可能エネルギーの供給を目標に加え、中期的に取り組んでいます。

環境負荷抑制の重点領域

当社ビジネスにおいては、当社グループの原油精製量の100%を担う「グループ製油所」における製造プロセスの環境負荷と、お客様の石油製品使用による「消費」における環境負荷が大部分を占めます。この2点を重点領域とし、「グループ製油所」では環境保全に関わる設備投資や省エネルギー施策の実施、「消費」に対しては環境対応型石油製品や太陽電池の普及を通して環境負荷低減を図っています。

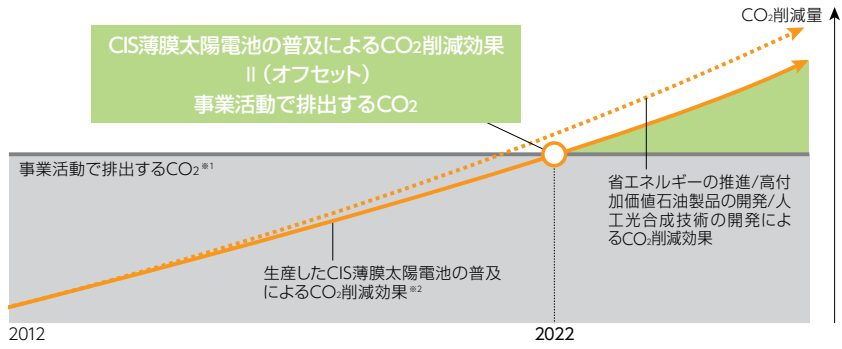
省エネルギーと地球温暖化防止の取り組み

石油製品の製造工程では、購入電力および自家燃料をエネルギーとして投入した結果、相当量の温室効果ガスが排出されています。当社は調達から販売までのサプライチェーン上における燃料の消費により発生・排出されるCO<sub>2</sub>排出量を把握しており、2016年の総排出量は5,783千tCO<sub>2</sub>となりました。そのうち、グループ製油所の排出量は4,749千tCO<sub>2</sub>であり、全体の82%を占めます。そのため、気候変動対策・地球温暖化対策として、特に製油所における省エネルギー対策について重点的に取り組んでいます。あわせて、グループ全体で温室効果ガスの総排出量を削減するために、各サプライチェーン上で省エネルギーの取り組みを推進しています。

2016～2018年中期環境アクションプラン

環境戦略	活動テーマ	中期目標	中期レビュー
コンプライアンス	省エネルギーと地球温暖化防止対策	省エネ法による年平均1%以上の中長期的なエネルギー消費原単位の削減努力	概ね達成
		石油業界の低炭素社会実行計画(2020年度に向けた取り組み)への参画(製油所省エネ対策(業界:累積原油換算53万KL/年分)、ETBE方式によるバイオ燃料の利用(業界:2017年原油換算50万KL))	高効率施設導入 ETBE配合燃料販売
CSR	環境保全活動と環境コミュニケーション	「ECO TRY21」を通じてオフィスの省エネルギー・省資源活動の推進(室温・照明管理、CoolBiz、印刷量の削減)	節電、ペーパーレス推進
		製油所のゼロエミッション(産業廃棄物最終処分率1%以下)	1%以下継続達成(0.06%)
		土壌・地下水汚染対策の推進(土地の形質変更時調査、地下水汚染の未然防止)	土地改変時対策実施
ビジネス	環境対応製品とサービスの提供	化学物質管理の強化(規制化学物質の使用量と保管量の削減)	定期実態調査実施
		広くステークホルダーが環境について考えるきっかけの提供(環境フォト・コンテスト、エネルギー教室、新潟メガソーラー見学対応)	フォトコンテスト(第12回)26回開催・721名参加
ビジネス	環境対応製品とサービスの提供	地域社会と従業員の協働による環境保全、生物多様性の推進(各事業所周辺の清掃活動、周辺森林や海域の保全活動への参画)	各製油所・事業所にて実施
		持続可能な水環境実現の推進(水利用のモニタリング、水使用の最適化)	工業用水循環率の把握 濁水リスク対策
ビジネス	環境対応製品とサービスの提供	CIS薄膜太陽電池の普及	電力小売り参入
		持続可能な再生可能エネルギーの供給(メガソーラー、バイオマス発電)	

## 二酸化炭素排出を抑制するビジネスポートフォリオ



※1 2012～2016年の年間の原油調達～販売におけるCO<sub>2</sub>排出量の平均より算定。  
 ※2 太陽電池工場の年間生産能力を基準に算定(2012年は450MW、2013年以降は900MW)、太陽電池の耐用年数を20年とする。太陽電池の二酸化炭素削減量は553gCO<sub>2</sub>/kWhとする。(太陽光発電協会「表示ガイドライン(平成28年度)」より)

### ▼再生可能エネルギーによるCO<sub>2</sub>オフセット

再生可能エネルギーである太陽光発電は、その普及によるCO<sub>2</sub>排出量の削減効果が大きく、2022年には当社事業活動を通じて排出される年間のCO<sub>2</sub>と同量のCO<sub>2</sub>をオフセットする効果が見込まれ、事業を通じた低炭素社会への貢献を目指します。(上図参照)

### ▼原油調達における取り組み

中東から日本への原油輸送に使用する大型原油運搬船(VLCC)の運航では、製油所への寄港スケジュールに応じて、また海峡の通過時や入港の際に減速航行を行うなど、消費燃料およびCO<sub>2</sub>排出量の削減に積極的に取り組んでいます。

### ▼製油所での取り組み

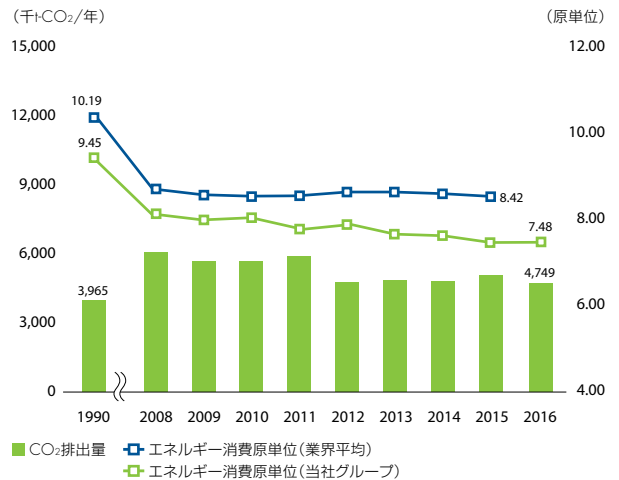
石油製品の製造工程においては精製過程の中間製品の一部を自家燃料として消費し、その結果として相当量の温室効果ガスが排出されています。そのため、気候変動対策として省エネルギーを推進することが非常に重要になります。

石油連盟でも「低炭素社会実行計画」を定め、2020年度における石油連盟総計53万KL(原油換算)のエネルギー削減を目標としています。当社も中期環境アクションプランにおいて同計画へ参画し、目標を掲げて、グループ製油所の熱交換器、廃熱回収ボイラー、排ガス再循環設備などへの設備投資および精製装置の運転の最適化を行うことで、省エネルギー対策を進めています。

あわせて、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」に基づき、年平均1%以上の中長期的なエネルギー消費原単位の削減に取り組んでいます。2016年のグループ製油所のエネルギー消費原単位は7.48(原油

換算KL/換算通油量千KL)となり、1990年比約21%の削減となり、概ね年平均1%程度の消費原単位削減を達成しています。一方で、パリ協定に挙げられる今後の気候変動リスクへの対応としては、石油連盟の「低炭素社会実行計画(フェーズII)」において、2030年までのエネルギー消費量削減目標(原油換算100万KL)が設定されており、当社グループもその計画に沿って今後さらに省エネ活動を推進していきます。

### グループ製油所のCO<sub>2</sub>排出量とエネルギー消費原単位



### ▼その他プラントにおける取り組み

プラントでは、節電やピークシフト、ボイラー運転の最適化などを通じて、エネルギー使用量とCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。潤滑油プラントでは、エネルギー原単位年平均1%の改善を目標とし、製造工程に合わせたコンプレッサーの出力調整や攪拌時間の最適化などによる電力使用量の削減、ボイラーの最適化運転、LED照明の導入やソーラーパネルの設置などを実施しています。

昭和シェル石油グループの環境負荷全体像 (2016年実績)



※ ( ) 内は前年比増減

2016年までに生産した太陽電池パネルによる、2016年のCO<sub>2</sub>オフセット効果  
**OFFSET**  
 △約2,700,000t-CO<sub>2</sub>\*

※太陽電池の二酸化炭素削減量は553g-CO<sub>2</sub>/kWhとする。(太陽光発電協会「表示ガイドライン(平成28年度)」より) 太陽電池工場の年間生産能力を基準に算定(2012年は450MW、2013年以降は900MW)、太陽電池の耐用年数を20年とする。



### ▼太陽電池工場における取り組み

CIS薄膜太陽電池は、原料から使用後のリサイクル処理まで高い環境意識で設計・生産されています。生産工程がシンプルで短く、少ないエネルギー



国富工場

で生産することができるほか、原料から廃棄までの全体を俯瞰した発想が組み込まれた発電技術です。また国富工場では、生産効率の向上に加え、環境に優しい梱包部材を使用することで輸送効率の向上と環境負荷低減を実現しています。工場で使用する電力の一部についても宮崎工場の敷地内および国富工場の屋根に設置する合計3MWのメガソーラーによって賅っています。

### ▼物流における取り組み

陸上輸送では、安全性向上にも繋がる急加速の禁止や、アイドリングストップといった省エネルギー運転に取り組んでいます。またローリー大型化による車両台数削減など、配送効率の向上を通じCO<sub>2</sub>排出削減を図っています。

海上輸送においては、製品輸送時に使用する内航船の大型化を進め、配送効率化や燃費向上を通してCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。省燃費型電気推進船2船を継続して利用するとともに、すべての船で、燃費向上剤（助燃剤）の利用、運行速度コントロールによる燃費向上を図り、低燃費運航を継続しています。

### ▼販売における取り組み

東日本大震災に起因する国内電力需給問題への対応として、2011年から2012年にかけて当社グループで製造するソーラーパネルを、当社所有のサービスステーション(SS)に設置しました。2016年末現在、450カ所のSSで、照明などの電力を賅っています。また、新規出店や改造の際にはLED照明を採用し、節電効果を上げています。

### ▼オフィスにおける取り組み

社員一人ひとりが身のまわりでできる地球温暖化防止に取り組むことも重要です。本社オフィスビルでは昼休みおよび退社時の消灯による消費電力の削減、トイレ水道水の夏場の加温停止、給湯機器の廃止などの電力削減に取り組みました。また各オフィスでは、マイカップ運

動やノー残業デー、アイドリングストップ運転に積極的に取り組んでいます。

### ▼再生可能エネルギーの自家使用

当社では、自社所有450カ所のサービスステーション(SS)および太陽電池工場等に、ソーラーフロンティアで生産したCIS薄膜太陽電池を設置し、発電したエネルギーを自家使用しています。太陽電池工場の敷地内に設定されているソーラーパネルのうち、合計3MWは工場内で自家使用しています。

### 環境汚染防止の取り組み

#### ▼大気汚染の防止

加熱炉やボイラーで使用される燃料油や燃料ガスから発生する硫黄酸化物(SO<sub>x</sub>)や窒素酸化物(NO<sub>x</sub>)の排出量削減に取り組んでいます。SO<sub>x</sub>については、低硫黄燃料油やガス洗浄装置で硫黄分を除去したクリーンな燃料ガスを使用することにより、排出量を規制値以下に厳格に管理しています。また、NO<sub>x</sub>については、低NO<sub>x</sub>バーナーの導入による燃焼方式の改善や排煙脱硝装置の設置により、大気汚染を防止しています。

#### ▼土壌汚染対策

自社グループが所有する製油所やサービスステーション(SS)を含め約千数百カ所の土壌汚染調査を継続的に実施し対策を行うとともに、施設の閉鎖や建て替えの際にも土壌汚染調査を実施しています。また、水質汚濁防止法や土壌汚染対策法の運用を見直す社外の委員会などに当社の知見や経験をフィードバックしています。

#### ▼化学物質の管理

国内外法規および当社の化学物質管理規程に基づき、当社が製品の製造過程で使用する化学物質を管理しています。

当社製品に含有する化学物質については、労働安全衛生法や化学物質管理法(PTR法)、化審法(化学物質の審査および製造等の規制に関する法律)による評価・管理が行われ、GHSラベルの表示、SDS交付、排出・移動量の把握・届出など適切な措置が取られています。

これらのデータについては業界・需要家独自の管理対象化学物質の改正・追加情報があった場合、これらを迅速かつ的確に反映させ、製品リスクを最小化し、お客様にご提供できる体制の構築にも努めています。

2016年6月から、労働安全衛生法の改正により事業所等で取り扱う化学物質については法令に定める要件を満たす場合には危険性または有害性の特定、そのリスクの見積もり(リスクアセスメント)、リスク低減措置の実施が求められるようになりました。当社では関係会社を含め該当する事業所の関係者を対象としたセミナーを開催し、法改正の内容を周知しています。

また、2013年に「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」が改正され、法令で定めるフロン類使用機器を設置し、徹底した保守点検において一定量以上の漏洩が認められた場合には、これを直ちに補修し、かつその漏洩量を行政に報告する義務が生じました。当社グループでは、対象機器の保有状況の調査を行い、対象となる施設等に対し漏洩が見つかった場合には、確実に報告を行うよう周知徹底しています。2016年度は、行政に対し報告が必要となる漏洩量は確認されませんでした。

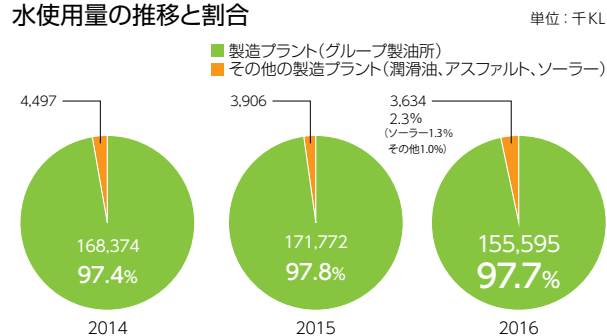
### ▼水の使用と水質汚染の防止

石油製品の製造過程ではエネルギーと同様に水も大量に使用されています。通常、臨海部に位置する製油所内には自家発電装置が設置されており、この運転のために大量の海水が使用されています。一方、淡水(工業用水、地下水、上水)については、主に工業用水が各種の精製プロセスの冷却用に使用されています。使用する水のうち、約80%(123,966千kl)を冷却水としての海水が占めています。

日本国内では海外と比較すると河川からの水の供給は安定しており、グループ3製油所においてHSSE-MSによる

る湯水のリスク評価を行うとともに、工業用水の再利用に努め、水使用量に関しては常にモニタリングを行い、循環率は95%を上回っています。精製プロセスで使用された工業用水の排水は、油水分離槽、凝集剤による化学処理、活性汚泥処理装置等により浄化処理を行い、COD(化学的酸素要求量)や油分などが環境規制値を十分下回りクリアしていることを確認した上で排水しています。

### 水使用量の推移と割合



### ▼生物多様性についての取り組み

当社は生物多様性の保護に関する基本方針として、「バイオダイバーシティに関する基本方針」を定め、経団連生物多様性宣言に賛同する一方、公益財団法人日本自然保護協議会常任委員として企業への自然保護と生物多様性の啓発活動を行うとともに、経団連自然保護基金によるNGOの自然保護活動を支援しています。また、東京湾再生官民連携フォーラムへ参画し東京湾再生のための評価指標を作り、水質等に関連する調査を実施しています。

各生産拠点では排水量や水質、化学物質の生態系への影響低減策を実施しているほか、原油荷揚げタンカーに積み込む海水(バラスト水)については、積地到着前に外洋で入れ替えを行うことで環境や人の健康を害する微生物などの移動を防ぎ、生物多様性の保全を図っています。土地利用や開発事業においても、HSSEリスクの事前調査のほか、環境アセスメントを実施しています。

## 産業廃棄物削減の取り組み

### ▼太陽電池事業における取り組み

当社グループのソーラーフロンティアが生産するCIS薄膜太陽電池は、カドミウムや鉛はんだを使用しておらず、原料から廃棄までの全体を俯瞰した独自の発想を組み込んでいます。このような環境に配慮したものづくりが、安全・安心な発電技術が求められる社会のニーズに寄与したと評価され、平成29年度科学技術分野の文部科学大臣表彰において、ソーラーフロンティアのCIS技術研究者が

科学技術賞(開発部門)を受賞しました。

また、国富工場における太陽電池モジュールの梱包部材については、再利用可能なコーナーピースを使用することで、廃棄物を低減しています。



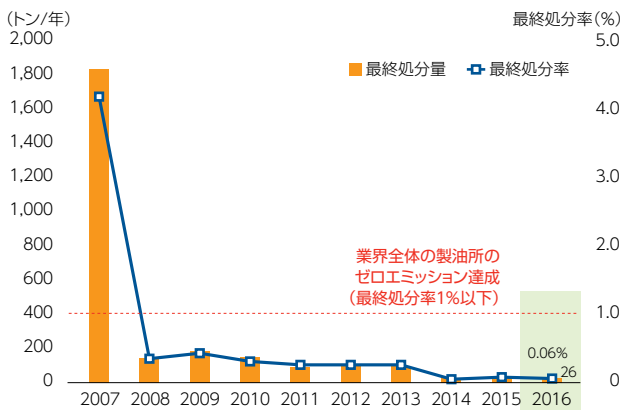
科学技術賞を受賞したソーラーフロンティアの研究者 榎屋 勝巳

## ▼グループ製油所における取り組み

昭和シェル石油グループでは、製造プラントにおける産業廃棄物発生量を把握しています。2016年の総廃棄物発生量は55,093トンで、うち、グループ製油所の産業廃棄物（主に脱硫、改質などの精製工程で使用した廃触媒、タンク清掃時の残渣物（スラッジ）、廃水処理設備から回収される汚泥など）発生量が約80%（44,091トン）となり

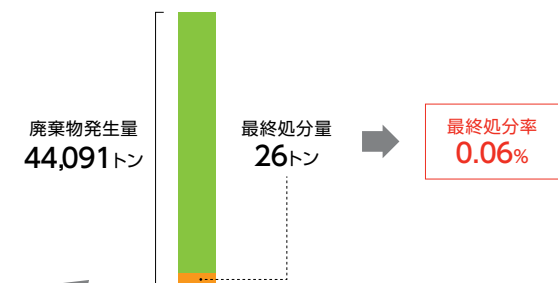
ました。一方で、製油所ではこれらの産業廃棄物を焼却、脱水、溶解処理などの中間処理を経て減量化、無害化し、セメント原料などへのリサイクルを積極的に進めることで結果最終処分量を1%以下に抑える“ゼロエミッション”を中期環境アクションプランの目標に設定し、取り組んでいます。2016年の最終処分量は26トン（0.06%）となり、2008年より継続して目標を達成しています。

### グループ製油所の産業廃棄物最終処分量および最終処分率



※対象：東亜石油(株) 京浜製油所、昭和四日市石油(株) 四日市製油所、西部石油(株) 山口製油所

### 廃棄物発生量に対する内訳 (2016年実績)



## ▼現業所における認証取得状況

### ISO9001 (品質MS) 認証取得状況 2016.12月現在

会社名、事業所名	認証取得年月	認証機関
昭和シェル石油(株) 横浜事業所	1995年 12月	LRQA
日本グリース(株)	1995年 12月	LRQA
昭和シェル石油(株) 神戸事業所	1996年 1月	LRQA
昭和四日市石油(株) 四日市製油所	1997年 2月	LRQA
西部石油(株) 山口製油所	1997年 8月	LRQA
昭石化工(株)	2000年 5月	JICQA
昭石エンジニアリング(株)	2002年 12月	KHK ISO CENTER
(株) エス・ブイ・シー東京	2006年 4月	ISO審査登録機構
ソーラーフロンティア(株) 厚木リサーチセンター	2009年 6月	DNV
ソーラーフロンティア(株) 宮崎工場	2009年 12月	DNV
東亜石油(株) 京浜製油所	2011年 12月	LRQA
ソーラーフロンティア(株) 国富工場	2012年 3月	DNV
ソーラーフロンティア(株) 本社	2012年 9月	DNV

### ISO14001 (環境MS) 認証取得状況 2016.12月現在

会社名、事業所名	認証取得年月	認証機関
西部石油(株) 山口製油所	1998年 12月	LRQA
東亜石油(株) 京浜製油所	1999年 6月	LRQA
昭和四日市石油(株) 四日市製油所	1999年 7月	LRQA
豊通石油販売(株)	2000年 12月	LRQA
ジャパンオイルネットワーク(株)	2000年 12月	JQA-ISO CENTER
昭和シェル石油(株) 中央研究所・(株) エス・ブイ・シー東京	2001年 1月	JET
昭和シェル石油(株) 碧南LPG基地	2001年 12月	KHK ISO CENTER
日本グリース(株)	2005年 3月	JACO
昭和シェル石油(株) 横浜事業所	2005年 6月	LRQA
昭和シェル石油(株) 神戸事業所	2005年 9月	LRQA
昭和シェル石油(株) 中央研究所	2006年 10月	JET
若松ガス(株)	2010年 7月	JIA-QA CENTER
ソーラーフロンティア(株) 厚木リサーチセンター	2011年 11月	DNV
ソーラーフロンティア(株) 国富工場	2012年 9月	DNV

### OHSAS18001 (労働安全衛生MS) 認証取得状況 2016.12月現在

会社名、事業所名	認証取得年月	認証機関
ソーラーフロンティア(株) 国富工場	2012年 9月	DNV



# 組織・人的資本

社会の要請に応えるエネルギーを提供するパイオニアであり続けるために、経営戦略を実行する人材は最も重要な経営資源です。

昭和シェル石油では、組織力を高め、企業の競争力を向上させることを目的として、社員一人ひとりが持つ様々な違いを受け入れ、多様性を活かすダイバーシティとインクルーシブネス (D&I) を推進しています。

また、人材競争力を向上させるため、求める人材像を定義した「人材ビジョン」に基づいた人材育成を積極的に進めています。

そして、これら取り組みの基盤となるのが、行動原則であり、当社は、社員を含むすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。

## 当社におけるD&I推進の目的と人事施策

意義・目的	グループ経営理念「私たちのエネルギーで未来を元気にします」の実現		
人事施策	D&Iの浸透・実践による 高い組織力	+	人材ビジョンの浸透・実践による 人材競争力
基盤	HSSE・コンプライアンス・行動原則		

## D&Iの浸透・実践による高い組織力

当社は、1991年の育児介護休業法制定に先駆けて育児休職などの様々な両立支援策を実施し、2002年から「ダイバーシティ（後に「ダイバーシティとインクルーシブネス」に変更）の取り組みの基本方針<sup>※</sup>」および「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針<sup>※</sup>」を策定し、多様な社員がその能力を最大限に発揮し、各職場で高い組織力を実現するための各種取り組みを継続的に実施しています。これら取り組みの結果、国から各種認定マークを取得しました。



女性活躍推進  
「えるぼし」



子育てサポート認定  
「くるみん」



仕事と介護の両立  
「トモニ」

※ 各種認定マークの詳細はP22に記載しています。

※ 「ダイバーシティとインクルーシブネスの取り組みの基本方針」および「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。

<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/index.html>

## 両立支援の取り組み

育児と介護については、法定以上の制度を整備するとともに、利用しやすい職場風土の醸成に取り組んでいます。また、全社員が利用できるフレックスタイム勤務制度や、希望する社員が取得できる自己啓発のための休職制度等も整備し、全社員のワークライフバランスの推進にも積極的に取り組んでいます。

### 主な制度利用者数（人）

	カッコ内は、男性の利用者数			
	2013	2014	2015	2016
育児休職	20(1)	30(3)	40(2)	52(2)
介護休職	1(0)	0(0)	1(1)	0(0)
短時間勤務	9(1)	14(1)	14(1)	22(1)
子の看護のための休暇	35(19)	45(23)	37(18)	61(26)
家族の介護のための休暇	23(11)	20(13)	13(8)	11(6)
在宅勤務	4(0)	4(0)	5(0)	15(1)
自己啓発休職	3(0)	2(0)	4(1)	3(1)

主な両立支援制度の詳細はP22~23をご参照ください。

## 労働時間管理の徹底／有給休暇の取得促進

適正な労働時間管理と、業務効率化等による時間外労働の削減に継続的に取り組んでいます。また、毎年、全社員が10労働日を目標として夏季休暇を取得する取り組みを行っています。

### 2016年度実績

従業員1人当たりの平均時間外・休日労働:	12時間/月
一般社員の平均有給休暇取得率:	68.3%

## 女性の更なる活躍推進

D&Iや両立支援に継続的に取り組み、女性が働きやすく、活躍しやすい環境づくりが進んでいます。

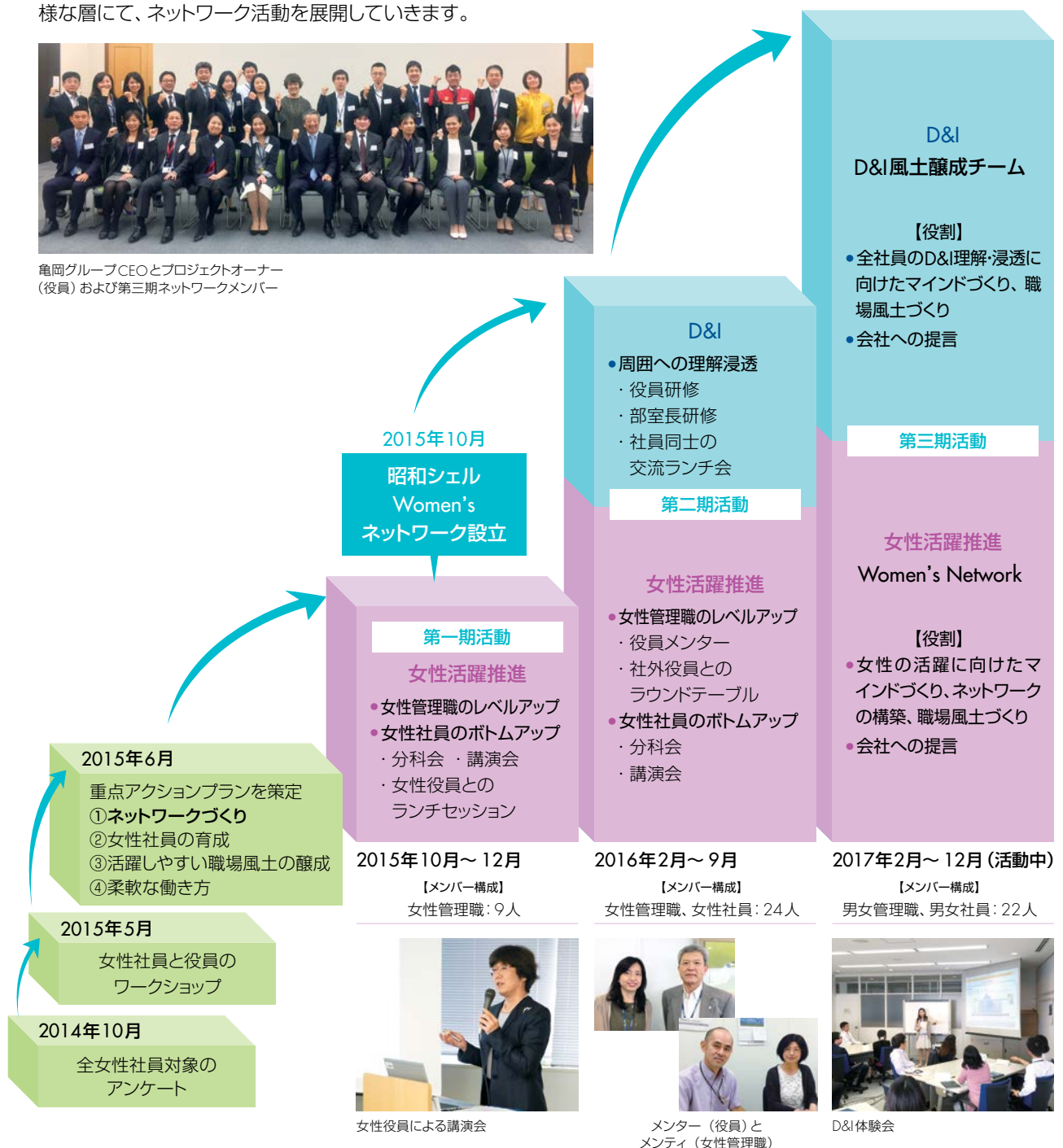
2016年には、これまでの取り組みが認められ、えるぼし(女性活躍推進マーク)の最高評価を取得しました。現在は、「2020年までに女性管理職を26人以上」を行動計画の目標に掲げ、更なる取り組みを進めています。

## ネットワーク活動

2015年10月に「昭和シェル Women's ネットワーク」を社内に設立し、女性の更なる活躍推進の取り組みを行いました。現在は、この取り組みに加え、全社員を巻き込んだD&Iの風土醸成にも取り組んでいます。さらに、シニア人材等の多様な層にて、ネットワーク活動を展開していきます。



亀岡グループCEOとプロジェクトオーナー(役員) および第三期ネットワークメンバー



### 経営戦略としてD&Iを推進

当社は、D&I推進を重要な経営戦略として位置付けています。

D&Iを軸に一貫性を持った様々な人事施策を積極的に展開しています。これらの取り組みによって、組織力を向上させ、イノベーションやより高いビジネス成果に結び付けることを目指しています。

### D&I研修の開催

グループ経営理念における企業活動規範の「活力」の体現に向けて、役員以下全社員を対象としたD&I研修を展開しています。

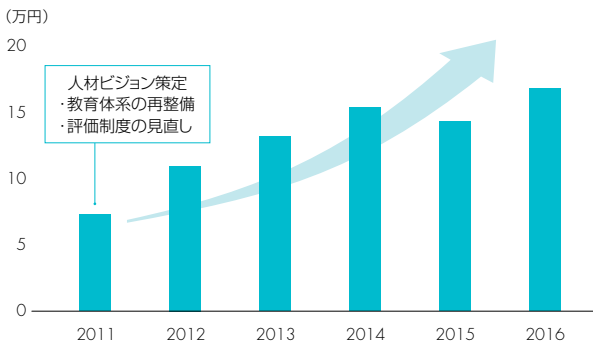
各種研修の展開と実際の業務との融合を意識しながら、D&I推進活動に対する正しい理解の促進、D&Iを活かした組織のインクルージョン力、イノベーション力の向上を図っていきます。

### 人材ビジョンの浸透・実践による人材競争力

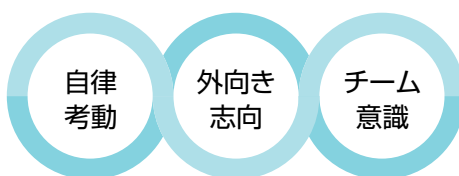
2011年に人材ビジョン(求める人材像)を策定し、教育体系の再整備および評価制度の見直しを行い、人材の競争力強化に継続して取り組んでいます。人材ビジョンは「自律考動」「外向き志向」「チーム意識」の3つの柱からなり、年次・資格・職位に関係なく、あらゆる社員に共通して求められる価値観です。この人材ビジョンを実現するための教育体系は「行動特性・思考特性の開発」「プロフェッショナル人材の育成」「グローバル環境への適応力向上」という3つの開発領域に基づいて構築しています。入社1～3年目・中堅社員・管理職向けなど年次や職位に応じた研修、次世代リーダー育成を目的とした選抜型研修、自由応募型セミナー、専門性を身に付けるための業務分野別セミナーなど、社員がより能動的にキャリアアップを

現するプログラムとなっています。また、人材ビジョンを体現している社員を、公正・公平に評価し、育成に向けたPDCAサイクルを確立し、展開しています。

従業員1人当たりの研修投資額の推移(昭和シェル石油単体)



### 人材ビジョン



### 人材ビジョンの実現

教育体系	行動特性・思考特性の開発		プロフェッショナル人材の育成			グローバル環境への適応力の向上		その他	
	人事主催研修		各部門主催研修			海外研修	試験	自己啓発支援	
部長層	部長研修								
課長層	新任管理職/MBO/管理職研修		選抜型海外派遣研修						
中堅社員	マネジメントベーシック研修			アドバンスセミナー					
	リーダーシップ研修				部門主催研修				
入社1～3年社員	リーダーシップベーシック研修					シエルグループ海外研修			
	新入社員/各年次別研修		ベーシックセミナー			海外留学生制度		全社公開TOEICテスト	
入社前	内定者教育(ベーシックスキル:英語、会計、パソコンスキル)								



## 人権の尊重

当社は「行動原則」において「社会の責任ある一員として事業を行い、法令を遵守するとともに、基本的人権を尊重する」と定めており、社員を含むすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。人権の尊重については、ILO（国際労働機関）の定める国際労働基準を遵守し、児童労働・強制労働を禁止しています。また、社員の採用、異動、処遇、教育機会から退職まで、様々な場面で差別を排し、公正・公平な機会の創出に向けて取り組みを進めています。採用についてはダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)の取り組みの基本方針のもと、国籍、性別、年齢、障がいの有無によらず、当社の求める社員像である人材ビジョンに則した採用を行っています。

### 労働組合との対話

経営上の諸課題や職場風土、業務改善、両立支援など様々なテーマについて労働組合と定期的に対話を重ねています。その内容は、全社員がメール配信およびイントラネットで確認できる体制がつくられており、活発な意見交換の中で問題・課題を共有し、解決策を話し合いながら、すべての社員が能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指しています。その一例として、労働組合と協働して、2017年4月に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、実際の取り組みを行っています。

### 定年退職者の再雇用

60歳以降の就労意欲と能力のある社員が、長年培ってきた知識と経験を活かしながら活躍できる場として、再雇用制度を整えています。2016年に60歳を迎え、再雇用を希望した社員の比率は64.8%になりました。

## 社員意識調査等によるモニタリング

毎年、社員を対象として、会社に対する意識や経営課題、各部門が抱える課題、職場風土に関するアンケートを行い、部門長のリーダーシップのもと、その結果をもとに職場ごとの課題発見、改善策の話し合いを行っています。

2016年は2回の調査を実施し、1回目は社員の意識に関して(回答率97%)、2回目はD&I風土醸成に関して(回答率90%)調査を行いました。調査結果において、重点活動項目(社員の成長、チームにおけるリーダーシップ、組織のリーダーシップ)の主要設問に関する結果は右記のとおりとなりました。

今後も職場風土改善、業務改善を目的とした話し合いや取り組みを進めていきます。

### 障がい者の雇用

障がいのある社員も能力を発揮して働くことのできる環境を整えるための取り組みを行っています。障がい者の雇用を進めた結果、2016年12月末現在の障がい者の雇用比率は2.1%となり、法定雇用率(2.0%)を達成しています。今後も継続して雇用を進めていきます。

### LGBT(性的マイノリティ)への取り組み

すべての社員が働きやすい職場づくりに向けて、ダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)の一部として取り組んでいます。新入社員研修、新任管理職研修において、D&Iの説明を行い、理解を深めています。

### 雇用の状況(昭和シェル石油単体)

	2016年12月末現在
従業員数	787人
うち女性従業員比率	24.4%
うち障がい者雇用比率	2.1%
管理職数	220人
うち女性管理職比率	6.4%
平均年齢	44.1歳
平均勤続年数	20.1年

### 採用の状況(昭和シェル石油単体)

	2016年12月末現在
新卒採用数(2016年採用実績)	21人
過去5年新卒入社女性比率	29%
過去5年新卒外国人社員比率	8%
新入社員定着率 (2012~2014年入社者平均)	90%
中途採用数(2016年採用実績)	2人

### 重点活動項目 主要設問の改善状況

	2015	2016	前期比*
私はこの会社において、成長の機会がある	70%	75%	+5ポイント
私の上司(チームリーダー)は、個人のパフォーマンス上の問題に対し、効果的に対処している	62%	66%	+4ポイント
総合的に見て、昭和シェル石油の経営陣は優れたリーダーシップを発揮していると思う	64%	68%	+4ポイント

\*設問に対する好意的回答(まさにそう思う、そう思う)の割合のアップ率



## 社外取締役対談

# 働きやすい職場環境をつくり、競争力を高める

### 当社のダイバーシティとインクルーシブネス (D&I) 取り組みの評価や、海外での取り組みとの違いとは。



社外取締役  
中村 高

**中村** 当社は、コンプライアンスとHSSEに加え、重要経営課題としてD&I推進に取り組んでいます。単なる女性活躍推進にとどまらず、一人ひとりが持つ価値観、経験や能力の違いを受け入れて、多様性を活かすこと（インクルーシブネス）で新しい発想・ビジネスに繋げ、企業の競争力を高めることを目的としています。

### 日本と海外では、D&Iの取り組みに違いはありますか。

**中村** 私はこれまでの勤務経験で、多くのD&Iを実体験してきました。海外のグローバル企業では人種などの多様性がもたらあり、インクルーシブネスも進んでいます。そのような中では、様々なコンフリクトが起きますが、マネジメントされています。日本ではD&Iが始まったばかりで、インクルーシブネスは文化とはなっていないと思います。

また、欧米では必要な場面で自分の能力を発揮して、パフォーマンスを上げることを重要視する傾向が強いです。日本では、ダイバーシティ=女性という考えがまだまだに根強く、多様性となると性別や年齢ばかりを考えてしまいますが、そのような意識を変えていかなければなりません。

### 当社のD&Iの取り組みに対するご意見をお聞かせください。

**中村** 当社がD&Iに取り組むに当たって、異なる文化の会社と合併しても、その中の多様性を尊重し、コンフリクトが

あってもそれを乗り越えることが成長のために本当に必要であるという亀岡グループCEOの考えに賛同しています。多様性というのは性別、年齢、国籍ではなく、個人の本当の能力を共有することであり、インクルーシブネスを進めようとするればコンフリクトが起きますが、それを乗り越えないと組織の成長はなく、それこそが大切なことです。

取締役会においては、宮崎社外監査役もこのD&Iの取り組みには積極的に賛同されていますし、2017年4月から、人材マネジメントに携わってこられた安田社外取締役が加わりましたので、ますます活発な意見交換が行われるでしょう。

### 両立支援の活用と、Women's ネットワークへ参加しての思いとは。



研究開発部  
企画管理課長  
(1994年入社)  
高橋 あゆみ

**高橋** 20年以上前になりますが、私の入社時は、当社もまだまだ男性社会であったことは確かです。一個人として自立したいと思った時、実績を積むしかないと考えました。そのためには周りとのコミュニケーションをよく図り、自分を理解してもらおうよう努力しました。そのうち周囲も認めてくれて違和感なく仕事をするできるようになり、子どもを育てながら働き続けることができています。

**中村** 高橋さんも育児休暇を取得したと思いますが、育児をその人にとってマイナスなものにしてはいけません。育児取得前後で同様の業務であれば、同じ評価レベルから復帰できるようにしないと、いつまで経ってもキャリ

アアップできないでしょう。

**高橋** 当社では育休を取得しても、キャリアアップへのロードマップはしっかりしていて、育休がマイナスにはなっていません。また、有給休暇も取得しやすい環境であり、子どもの学校行事には基本的に行くようにしていました。

**高橋さんは第二期Women'sネットワークからメンバーとして参加していますが、若い世代の社員との取り組みを進める中で感じることはありますか。**

**高橋** 私たち世代はロールモデルとなる先輩もなく、自力で何とかしなければとやってきた世代です。小林さんとは20年近く離れているのですが、私たちとは違い意外とサポートがほしいと思っているのかなと感じています。彼女たちには、活躍のための後押しが有効だと感じています。



供給部  
(2011年入社)

**小林 迪子**

**小林** 確かに、何かを参考にしているカルチャーが強く、型にはまらないと認められないと感じているところがあります。そのような世代ですから、高橋さんの世代とは違って、目に見えない不安に備えてロールモデルを参考にしようというマインドが強く、逆にロールモデルがないと不安に感じるように思います。

**高橋** 自分たちはそのようなエンカレッジなど必要ないと思いつけていました。でも、若い世代に会う機会が増えて、実はエンカレッジが大切だったことがわかりました。

**小林** 入社後すぐに製油所に配属されました。久しぶりの女性社員の配属だったのですが、男女差はないと思いました。受け入れ側の製油所も気を使ってくれていたと思います。現場はチームワークがとても大切ですから、製油所はもとから多様な人材を分け隔てなく受け入れる文化があったのだと感じます。その後、本社に異動となり、第三期Women'sネットワークに参加するようになりましたが、本社の社員が予想外に動きにくさを感じていることに驚きました。

**男性の育休取得に向けての心境は。**

**Women'sネットワークでは様々な分科会を開催し、第二期では女性だけではなく男性にも参加してもらおうということで「家族のケアをする人の会」「イクメンの会」も実施しました。赤瀬さんは「イクメンの会」に参加されていますね。**

**赤瀬** 妻が同じ会社に勤めていて、彼女に勧められて参加しました。もともと「イクメンの会」があることは知っていましたが、参加したいとは正直まったく思っていませんでした。ですが、普段、社内の男性と育児の話などはほとんどしないため、参加者の皆さんと子どもの話もできて、このような企画はありがたいと思いました。



関東支店  
(2009年入社)

**赤瀬 大介**

**中村** 1年間育休を取るそうですが、そのきっかけは。

**赤瀬** 妻が2人目を妊娠している時に「次はあなたが休んだら?」と勧められました。最初は「え?」と思いましたが、調べてみたら会社の制度も国の支援もあることがわかり、自分が家にいて妻が働くというスタイルでも良いと思えるように

なりました。長期間、子どもと過ごすことなんて人生の中でも多くないでしょうし、貴重な時間だと思います。ただ、育休を取った女性の先輩からは、社会から分断されて、周りから置いてきぼりにされて焦りを感じたと聞いたことがあります。取ってみなければわかりませんが……。

**中村** 育休中に大切なことは、自分で自分をモチベートし続けることです。当社の女性の育休からの復帰率は100%と聞き、素晴らしいと思います。育休で問題なのは会社から離れてしまうことです。モチベーションの高い社員は女性でも男性でも、必ず育休から復帰してもらわなければなりません。私の出身の株式会社リコーで、育休から復帰する不安を軽減する研修をした経験もありますが、うまく時間を使って、資格を取るというのも良いと思います。

**赤瀬** 周囲の皆さんは、がんばれと応援してくださっています。期間が1年と伝えると、皆さん大変驚かれますが、好意的な反応で否定的なことを言われたことはありません。男性よりも女性のリアクションの方が大きく、エールをください。男性の先輩の中には、自分も取ってみたいかたという方もいました。育休中モチベーションをさらに高められるよう、チャレンジしたいと思います。

**インクルーシブネス、多様性を受け入れるために。**

**中村** D&Iをどのように進めるか、ストレスフリーで個々の能力を発揮できる組織にする必要があるだろうと思います。パフォーマンス向上を目指している人たちが集まれば、そこに必ずコンフリクトはありますが、それを乗り越えるのが成長です。多様性を受け入れるのは、自分の度量の広さであって、自分の気持ちの問題だだと思います。それが、相手の理解に繋がり、思いやりに繋がるのではないかと思います。

**高橋** いかに個々が強いところを発揮して、気持ち良く働けるかが肝ですよね。

**中村** 少ない人数で大きなパフォーマンスを上げるには、一人ひとりが能力を発揮しないと難しいと思います。D&Iというのは、当社の良い文化ですから大切にしてほしいです。本日は、多様な立場の社員の皆さんとお話ができ、とても有意義でした。これからも、このような対話は続けていきたいと思います。



## 主な両立支援制度の詳細

### すべての社員

年次有給休暇	毎年、勤続年数に応じて、有給休暇が付与されます（年間最大21日）。半日単位で取得できます。
年次有給休暇の繰越	付与された有給休暇が未消化の場合、次年度に繰り越すことができます（年間最大31日）。
フレックスタイム	1日の勤務時間を自分で決められるので、フレキシブルな働き方ができます。
自己啓発支援休職	能力開発のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休職	ボランティア活動のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休暇	ボランティア活動のために、年次有給休暇とは別に、年間3日の特別有給休暇を取得できます。
裁判員・検察審査員休暇	社員が裁判員や検察審査員などに選任された場合は、年次有給休暇とは別に、特別有給休暇を必要な日数付与します。

### 介護を行う社員

介護休職	同一対象家族1人につき、最長1年間休職できます（分割して取得できます）。
介護休暇	家族の介護のために、年次有給休暇とは別に、年間最大10日の特別有給休暇を取得できます。 1日、半日、1時間単位で取得できます。
短時間勤務	1日最大2時間まで勤務時間を短縮できます（最長3年間）。
在宅勤務	週1日、自宅で勤務できます（介護が必要な期間中）。



介護セミナーの様子

## COLUMN

### 社外からの評価（人事関連）



#### 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」最高評価

女性の活躍推進に関する行動計画\*の策定・届出を行った企業のうち、取り組みの実施状況等が優良な企業が、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。この認定には、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、取得できる認定段階が3段階に分かれています。当社は、すべての評価項目において基準を満たしており、2016年に最高評価である3段階目の認定を取得しました。

\*「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」はP24に掲載しています。



#### 子育てサポート認定事業主マーク（愛称「くるみん」）

くるみんは、次世代育成支援対策推進法に基づき「次世代の育成支援に積極的に取り組む企業」が取得できる厚生労働省の認定マークです。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画\*を策定し、一定の基準を満たすことにより認定を受けると、使用が認められます。当社は2007年より継続して取得しています。

\*「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」はP25に掲載しています。



#### 「仕事と介護を両立できる職場環境」整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）

「トモニン」は、厚生労働省が定めた、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボルマークです。当社は、職場環境の整備に取り組み、それらの取り組みを厚生労働省委託事業「両立支援のひろば」に登録・公表していることから、「トモニン」を取得しました。

## 出産・育児を行う社員

産前産後の休暇	社員本人が出産する場合は、出産予定日の6週間(多胎の場合14週間)前から、出産後8週間まで特別休暇を取得できます。
配偶者の出産時の特別休暇	社員の配偶者が出産した時には、5日の特別有給休暇を取得できます。
育児休職	男女を問わず、最長で子どもが満2歳に達する前まで休職できます。
子の看護のための休暇	子どもの看護のために、年次有給休暇とは別に、年間最大10日の特別有給休暇が取得できます(子どもが小学校3年生まで)。1日、半日、1時間単位で取得できます。
短時間勤務	1日最大2時間まで勤務時間を短縮できます(子どもが小学校3年生まで)。
在宅勤務	週1日、自宅で勤務できます(子どもが小学校3年生まで)。


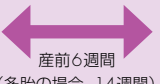
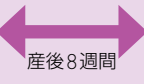



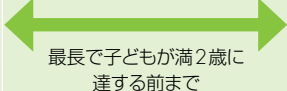
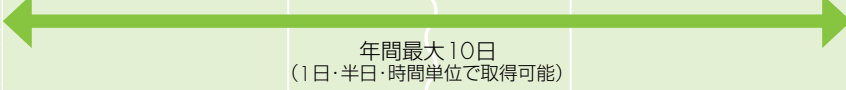
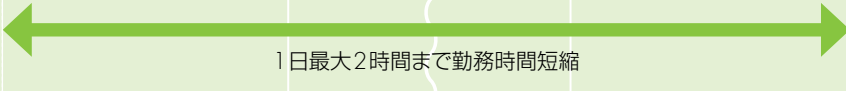
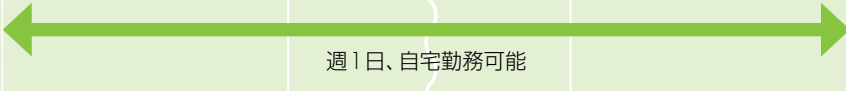


女性社員同士の分科会のような様子



育児と仕事の両立 分科会のような様子

## 出産・育児支援制度

	出産前	子どもの年齢			
		0歳	2歳	小学校1年	小学校3年
 女性のみ利用可能		 産前6週間 (多胎の場合、14週間)	 産後8週間		
 男性のみ利用可能		 5日			
 男性・女性ともに利用可能		 最長で子どもが満2歳に達する前まで			
		 年間最大10日 (1日・半日・時間単位で取得可能)			
		 1日最大2時間まで勤務時間短縮			
		 週1日、在宅勤務可能			

## 一般事業主行動計画

### 女性活躍推進法\*に基づく一般事業主行動計画

2016年4月1日～2020年3月31日(4年間)

当社は現在まで、育児・介護と仕事の両立支援や、全社員が働きやすい職場風土に向けた取り組みを実施してきました。また、2015年10月には「昭和シェルWomen'sネットワーク」を設立するなど、女性の更なる活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

2016年3月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)\*に基づき、一般事業主行動計画を策定し、取り組んでいます。

#### ※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。これにより、2016年4月1日から、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられています。

2016年3月31日

### 女性活躍推進行動計画

1. 計画期間 2016年4月1日～2020年3月31日(4年間)
2. 当社の課題 管理職に占める女性の割合が低い。
3. 目標 女性管理職の人数を2015年度比2倍以上(26人以上)とする
4. 取り組み内容・実施時期

#### ①女性社員の育成

- ◆2014年4月～  
新たに次世代リーダー育成のための研修を導入し、女性社員を積極的に参加させることで、当該社員のより一層の成長を促す(継続)
- ◆2015年5月～  
仕事と育児を両立している社員が、研修に積極的に参加できるようプログラムを整える(継続)

#### ②女性社員の前向きなマインドの醸成

- ◆2015年10月～  
ロールモデルとなる人材との交流会(分科会やランチ会)を実施し、女性社員の意識向上を図るとともに、ネットワークを強化する(継続)
- ◆2015年11月～  
社内外で活躍する役員等の講演会を開催し、女性社員の視野を広げ、視座を高める(継続)

#### ③柔軟な働き方の検討

- ◆2016年6月～  
男女を問わず全社員が活躍できるよう、両立支援制度の拡充を図る

#### ④活躍しやすい職場風土の醸成

- ◆2015年12月～  
管理職に対する意識啓発活動(講演会・研修等の開催)を継続的に実施し女性活躍に関する意識を高める(継続)
- ◆2016年2月～  
ダイバーシティマネジメントに関し経営トップから継続的なメッセージを発信し、全社員がダイバーシティの重要性について理解を深める(継続)



当社は、社員が十分に能力を発揮できる職場環境を実現するため、仕事と育児の両立支援などの制度整備を進めてきました。2005年以降は一般事業主行動計画を策定し、両立支援策の充実に向けて取り組んでいます。

現在は、第6期一般事業主行動計画のもと、更なる雇用環境・労働条件の整備や次世代育成支援対策に取り組んでいます。

#### ※次世代育成支援対策推進法

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的に、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むべき内容と方向性を示した時限立法。企業には男性を含めた全ての社員の働き方を見直す等の取り組みが求められている。

## 行動計画

### 第6期一般事業主行動計画(2017年4月～2020年3月)

	取り組み	時期
育児・介護支援のための 雇用環境の整備	男性社員の育児参画の促進	2017年4月
	育児・介護休業取得者へのサポート体制の改善	2017年5月
	介護セミナーの拡充	毎年1回
	両立支援の理解促進	随時
全社員の働き方の見直しに つながる労働条件の整備	労働時間管理の徹底	随時
	長時間労働偏在解消の取り組み	2017年6月
	業務効率化の取り組み	2017年6月
	働き方改革に資する制度等の検討	随時
	年次有給休暇の取得促進	随時
	在宅勤務制度の拡充検討	2017年9月
その他の次世代育成支援対策	環境フォト・コンテスト	毎年開催
	大学生向けインターンシップ	毎年開催
	シエル美術賞	毎年開催
	子ども向けエネルギー教室	毎年開催

## 社会・関係資本

当社は、前身のライジングサン石油株式会社が1900年に設立されて以降、社会で必要とされるエネルギーが時代とともに変化中、エネルギーの安定供給に一貫して取り組み、日本のエネルギーセキュリティに貢献してきました。しかし、その取り組みは、様々なビジネスパートナーの存在なくしては成し得ないものです。当社は今後もビジネスパートナーとの強固な関係を維持し、協働して、あらゆるステークホルダーの皆様への責任を果たしていくとともに、社会との繋がりを重視した各種地域・社会貢献活動を実施していきます。

### シェルグループとの協働

当社は、シェルグループと筆頭株主およびビジネスパートナーという2つの関係性の中で、日本におけるエネルギービジネスを展開してきました。2016年12月にシェルグループが所有する当社株式の約31.2%が出光興産株式会社に譲渡されたことにより、筆頭株主が変わりました

が、当社は国内の石油製品販売事業において、シェルの商標を引き続き利用して事業を推進する予定であるほか、潤滑油の研究開発、製造技術支援等、様々な分野でビジネスパートナーとしての緊密な関係を継続していきます。

### サウジアラムコとの協働

サウジアラムコが当社の大株主となった2004年以降、原油調達における協働を深め、マーケットの動きに対して製油所のパフォーマンスが最適となる原油を機動的かつ柔軟に選択し調達しています。サウジアラムコは世界屈指の産油国サウジアラビア王国の国営石油会社であり、多種多様な原油の供給が可能であることから、当社が希望する複数の油種を一度の帰港で一括してタンカーへ積載できるなどのメリットがあります。

また、2016年9月には、当社、および当社の子会社であるソーラーフロンティアが、サウジアラビア国家産業ク

ラスター開発計画庁 (NICDP) およびサウジアラムコと、同王国でのソーラーパネル生産の可能性についての予備調査に関して覚書 (MOU) を締結しています。サウジアラビア王国が経済改革方針「VISION 2030」を推進する中で、同王国でのCIS薄膜太陽電池の技術面・経済面での予備調査を4者が共同で行うものです。当社グループは、今後も様々な面で深い繋がりのあるサウジアラビア王国およびサウジアラムコとより緊密な関係を築いていきます。

### 特約店・代理店との協働

当社は、多くのビジネスパートナーの協力を得ながら各事業を展開していますが、石油製品においては特約店、そしてソーラーフロンティア製品においては代理店と協働し、各製品の販売を行っています。特約店・代理店は、全国に約1,000社を数え、それぞれが地域に密着して、お客様との直接的なコミュニケーションを通じた製品やサービスの提供を担っています。当社がエネルギーの安定供

給を行っていく上で、決して欠かすことのできない重要なビジネスパートナーです。また、お客様の安全で快適なカーライフを支えるサービスステーション (SS) のスタッフをはじめ、潤滑油やアスファルト、ソーラー関連製品の販売に携わるスタッフなど、販売の最前線で活躍する特約店、代理店の従業員は、当社の販売を支える大きな力となっています。

当社グループの技術やサービスに対するお客様の信頼感を高めるとともに、お客様のニーズを敏感に察知し、当社グループとして新たな付加価値を生み出し続けるべく、独自の資格認定制度や研修制度などを設けてスタッフの知識や技術の習得を強化しています。



施工研修の様子

## 昭和シェル石油グループ独自の主な資格認定制度

### 石油事業



- 昭和シェルロイヤルマネージャー制度  
サービスステーション(SS)のスタッフから店長、そして経営幹部へと、より上級のSS経営管理者の育成を目的として1979年にスタートした資格制度



- 昭和シェルオイルマイスター制度  
技術面・販売面ともに高いレベルを有するSS潤滑油販売リーダーを育成するための資格制度



- 昭和シェルカーライフアドバイザー制度  
車全般における高度な知識を有し、お客様に適切なアドバイスを行う能力を有するSS人材を育成するための資格制度

- 潤滑士制度  
潤滑油・グリースに関するお客様の様々なニーズに対応できる人材の育成を目的として1970年にスタートした資格制度

### 太陽電池事業

- ホームエネルギーコンサルタント制度  
太陽電池システムおよびその販売に関する幅広い知識を持った人材を育成するための資格制度
- 施工監理士／施工従事者制度  
太陽電池システムの一貫した施工品質を提供するための幅広い知識と技術を有する人材を育成するための資格制度

### 資格認定制度 (2016年現職者数)

昭和シェルロイヤルマネージャー制度	1級:268名 2級:1,933名 3級:7,468名
昭和シェルオイルマイスター制度	1,409名
昭和シェルカーライフアドバイザー制度	455名
潤滑士制度	1級:149名 2級:580名

## Sales Promotion Advertisement & Training (SPAT) プログラム

当社は、販売促進キャンペーン・広告宣伝活動・教育訓練の統合パッケージであるSPATプログラムを用いて、系列特約店の人材によるサービスステーション(SS)競争力向上を図っています。SPATプログラムの一例である「クレンリネス向上プログラム」では、店舗がいつも美しく清潔な環境を提供できているかをプロの目線だけでなく、お客様の観点からもチェックし、クレンリネスに対するスタッフの意識を変革することで、お客様が心地よくご利用いただけるSSづく

りを促すものです。このほかにもSPATには各種サポートプログラムを用意しており、競合店を圧倒するレベルのSSづくりを実現します。なお、優秀な成績を収めたSS店員だけを集めた研修ツアーも用意しており、優秀なSS店員同士が情報共有し、お互いにモチベーションの向上を図ることで、更なる競争力強化・サービスレベル向上につながる機会を提供しています。



## サービスステーション (SS) における災害対応の取り組み

大規模な災害が発生した際、SSは被災地住民の方の生活維持に直結するライフラインとして機能するほか、緊急車両への燃料供給など重要な役割を担います。東日本大震災では、特に被災地における石油製品供給の重要性が再認識されました。当社では地震発生時における初期対応や自主点検方法などの地震発生時の対応マニュアルを各SSに配布し、緊急時に備えています。また、災害発生時も燃料供給が行える非常用電源と給水設備を備えた「災

害対応型SS」を全国31カ所に展開しています。そのほか、自家用発電機、貯水槽、情報通信機器などの設備を備えたSSである「中核給油所」を全国196カ所に展開しています。このSSは政府整備事業である中核給油所整備事業の対象となっているもので、大規模災害発生時は国からの要請に応じた緊急車両への優先給油など、災害時の対応を行います。

## CSR および HSSE に配慮した調達活動

昭和シェル石油グループは、お取引先とともに企業と社会の持続可能な発展を目指して、公正な調達活動を維持することで、相互の信頼関係と協力関係を強化し、持続的パートナーシップの構築を目指しています。

また当社では、すべての事業活動を「行動原則」に基づいて行っています。調達活動においても全社員が「行動原則」に基づき関係法令および社内規則等を遵守するととも

に、お取引先に対しても関係法規の遵守と「行動原則」「調達基本方針※」および「調達ガイドライン※」を取引開始の際にご理解、合意していただくことで、CSRとHSSE（健康・安全・危機管理・環境保全）に配慮しています。

※「調達基本方針」「調達ガイドライン」は当社Webサイトに掲載しています。  
<http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/index.html>

## 製造責任と品質保証

### 石油製品

原油受入から最終製品をお客様にお届けするまでのサプライチェーン全体において、一貫した品質管理体制を構築することで、お客様満足の上昇に取り組んでいます。また、石油製品に含有する化学物質情報に関して、国内外の法規制に対応するとともに、SDS（安全データシート）、GHSラベルの正確な更新を行い、お客様へ提供しています。

製造部門では品質マネジメント規格ISO9001の認証を取得し、品質管理システムの向上活動に取り組むだけでなく、シェルグループが持つ独自の高度な品質管理手法を活用することで、より高いお客様満足が得られる品質の製品供給に努めています。

また当社全体として、製品安全向上のための活動や、製品品質の確保について討議する「製品安全部会」を四半期ごとに開催し、当社グループ内だけでなく、シェルグループの品質確保の取り組みの知見も活用するなど、品質管理の強化を行っています。

### CIS薄膜太陽電池モジュール

当社グループのソーラーフロンティアでは、生産管理と製品管理においてISO9001で指定された手順に沿った自動管理システムを導入しており、すべての管理工程が、モジュールに組み込まれた2次元バーコードの製造番号により追跡が可能です。中長期にわたって発電する耐久性を確認するための各種試験（荷重試験、降電試験、暴露試験、環境試験など）を行っています。降電試験については、電子機器関連の独立試験機関であるVDE Testing and Certification Instituteが実施した試験において、一般的な降電試験より2倍近く大きい直径45mmの氷球を時速約110kmで衝突させても問題ないことが確認されており、国際規格の要求品質を満たしています。

品質保証では、国内住宅への設置においてモジュール出力20年保証を設け、保証期間中に出力が一定割合以上低下した場合はモジュールの追加、修理、交換を行っています。あわせてパワーコンディショナや接続箱などの周辺機器についても、10年もしくは15年の機器保証プランを設けています。これらの保証サービス体制が認証され、一般財団法人電気安全環境研究所（JET）による信頼性保証体制認証第1号（JIS Q 8901）を取得しています。



## 特約店インタビュー

ライジングサン石油時代からの特約店として宮城県気仙沼市に本社を構える株式会社気仙沼商会の高橋社長に当社との取引の歴史、地域へのエネルギーの安定供給に対する取り組みや想いなどについてお話を伺いました。

### 100年におよぶ歴史の中で

当社は1920年に現在の気仙沼商会として設立され、以降一貫して「地域」「エネルギー」をキーワードに歩んできました。気仙沼は港町で、今も昔も多くの住民が海と繋がって生活しています。漁に出る船は、手漕船から帆船へ、そして発動機船へと時代とともに変わってきました。当社の取扱商品も当初のローソクから、発動機船の燃料に対するニーズの高まりを受け、ライジングサン石油からの申し入れもあり、本格的に石油製品へと移行します。その後も時代の変化とともに取扱商品は変化を続け、今では船舶用を含む産業用燃料、潤滑油などに加え、14カ所のサービス

ステーション(SS)を運営し、ソーラーフロンティアの代理店としてソーラーパネルも販売しています。設立からまもなく100年を迎える会社ですから、その歴史の中では戦争や自然災害など多くの苦難があったのですが、地域に対するエネルギーの安定供給という使命を胸に、地域、社員とともに、昭和シェル石油グループの一員として乗り越えてきました。



### 東日本大震災を経て

2011年3月の東日本大震災では、当社の本社、SS、貯蔵タンクなど、沿岸部の多くの施設が津波の被害を受け、また残念ながら社員4名を失いました。

私は震災後まもなく、気仙沼市の震災復興計画策定への参画を要請され、計画策定に関わることになるのです

が、その計画の柱の一つに「復興後の気仙沼市への再生可能エネルギーの積極的な導入」があり、気仙沼を単に震災前に戻すのではなく、震災の経験を踏まえて、気仙沼に合った地産地消の独立した新しいエネルギーづくりが必要だと考えるようになりました。

### 木質バイオマスエネルギープロジェクト

再生可能エネルギーということで、当初は太陽光や風力なども検討しましたが、「気仙沼=海」というイメージとは異なり、実は市域の7割以上が森林という特性に着目しました。気仙沼は林業が盛んでなく、他の地域同様、間伐が行われていない山が多かったのです。山を整備するインセンティブを仕組みとして創出できれば、間伐によって商品価値のある木材を育てることだけでなく、豊かになった山から豊富な養分を海に送ることに繋がります。そこで、気仙沼らしさ、そして地域社会の循環という観点から、木質バイオマスをエネルギー源として採用することにしたのです。

プロジェクトの全体像としては、市域の山の木材を相場以上の値段で買い取り(地域通貨も活用)、チップ化して燃料とする。電力は固定価格買取制度で売電し、発電時の廃熱は市内のホテルに温泉の加熱源として供給する。つまり、地域資源を最大限活かしつつ、再生可能エネルギーで独立したエネルギー源を確保し、地域経済を後

押しながら、震災で傷ついた海、山などの地域資源を再生するという循環を生み出そうというものです。

プロジェクトの始動に当たり2012年2月に「気仙沼地域エネルギー開発株式会社」を設立、2014年3月に「気仙沼バイオマスパワープラント(出力800kW)」が完成しました。試運転を経て2016年3月から本格稼働しています。プロジェクトのスタート時、国内に小規模木質ガス化バイオマスプラントの成功例がなく、本格稼働に向けては苦勞の連続でした。

プラントの稼働に当たって特殊な潤滑油が必要でしたが、その製造は昭和シェル石油の潤滑油部門が担ってくれました。また、現在はガス化発熱後に廃棄される灰の処分等を簡易にするための検討などを同社の研究開発部門がサポートしてくれています。課題も多いですが、地域へのエネルギーの安定供給のため、また資源の有効活用や地域の再生に悩んでいる他の市町村でこのプロジェクトが何かしら役に立てばと、日々奮闘しています。

### 昭和シェル石油とともに

昭和シェル石油の経営理念である「私たちのエネルギーで未来を元気にします」には非常に共感しています。エネルギーは、使う人の手元にあって初めて役立ちます。我々特約店は必要とする人々の正に手元に、エネルギーを届けるという大きな責任を負っています。その責任を昭和シェルとともに果たし続けるために、我々は地域と

ともに、地域のために奮闘します。昭和シェル石油に対しては、エネルギーの安定供給に向けて東日本大震災の際にも発揮した力強いリーダーシップに今後も期待するとともに、未来のエネルギーはどうあるべきかなど、将来を見据えた商品やサービスの開発を進めてもらいたいと思っています。

地域・社会貢献活動

昭和シェル石油は、未来をつくる担い手である子どもたち・若手らの次世代育成を軸とした環境保全、国際支援などの社会貢献活動に継続的に取り組み、地域・社会のエネルギー創出に貢献しています。



シェル美術賞2016

次世代を担う若手作家のため1956年に創設した完全公募制の美術賞です。団体展の賞を除いて独立した美術賞がほとんどなかった時代に、当時の外国人役員の「若手作家にも平等に作品展示の機会をつくりたい」という想いがきっかけで創設され、当初から完全公募制で実施しています。

創設  
60周年

創設60周年を迎えた2016年は、570名の作家から791点の応募がありました。その中から、グランプリ、審査員賞・審査員奨励賞を選出するほか、60周年を記念してシェル美術賞史上初めて、過去のグランプリ受賞者である曾谷朝絵氏を招待審査員として迎え、60周年特別賞（曾谷朝絵賞）を設け、作品を選出しました。

2016年12月に東京・六本木の国立新美術館にて開催した「シェル美術賞展2016」では、53点の受賞・入選作品を展示し、13日間の会期で6,110名の方々が来場しました。展示会場ではあわせて、継続的な若手作家の支援として、過去のシェル美術賞受賞・入選作家4名の近作や新作を展示する「シェル美術賞 アーティスト・セレクション(SAS)2016」も実施しました。また、来場者投票より作品を選出する「オーディエンス賞」の実施や、受賞・入選者の作品集ファイルを閲覧できるスペースの設置など、より多くのお客様に若手作家の作品と接していただける場の創出に努めています。



次世代育成

2016年グランプリ受賞作品「メモリアル」



今後も国内の文化・美術の発展に寄与することを目指し、取り組みを続けていきます。

※過去の受賞・入選作品、シェル美術賞2017の情報などは当社Webサイトに掲載しています。

<http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/art/index.html>

COLUMN

メセナアワード2016優秀賞を受賞

創設60周年という節目の年に、「シェル美術賞」の活動が認められ、「メセナアワード2016」（主催 公益社団法人企業メセナ協議会）優秀賞を受賞しました。

今回の受賞は、長年にわたる若手作家の作品発表機会の創出に加え、展示会情報の発信など若手作家の活躍を継続的に支援することで、次世代育成に寄与している点が評価されました。



MECENAT AWARDS 2016



トロフィーを受け取る岡田副社長



受賞企業代表者の集合写真



## 第12回環境フォト・コンテスト「わたしのまちの○と×」

身近なまちのいつまでも残したい「○」の風景と、すぐにでも改善したい「×」の風景を撮影し、それらの写真についてコメントを添えて作品とするフォトコンテストです。次世代育成を目的に、多くの児童・生徒のみなさんが身近な風景から、視覚を通して環境保全について考え、行動するきっかけを創出しています。2016年も環境省からのご賛同・ご後援、協賛企業のご支援のもと、12回目となるコンテストを開催しました。

累計応募作品数  
**55,712**

小学校部門、中学校部門、高校・高等専門学校部門に計5,714点（小学校部門：307、中学校部門：4,410、高校・高等専門学校部門：997）の応募がありました。実際の教育現場では、環境教育の教材や夏休みの課題として多く活用されていることから学校団体部門も設け、学校単位で170校からの応募がありました。

受賞作品は、台場本社ビル1階のシェルミュージアムなどにて展示し、多くのお客様が来場しました。作品を作成した人も、その作品を見た人も環境問題について、またその問題解決のために何ができるのかを考えて行動する「きっかけ」となるコンテストを目指し、今後も取り組みを続けます。

※環境フォト・コンテストの情報などは当社Webサイトに掲載しています。  
<http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/photo/index.html>



### 第12回環境フォト・コンテスト 小学校部門 金賞受賞作品のご紹介 タイトル「タケノコ掘りと温暖化の影響」



#### ◆作品コメント 茨城県 鈴木 輝久浩さん（小学校1年生）

こどもの日に茨城県のおばあちゃんの家にタケノコをとりに行きました。左の写真のタケノコはとてもおいしそうですが、右の写真のタケノコは育ちすぎて残念ながら食べられません。おばあちゃんによると最近は温暖化の影響でタケノコが育つのが早く、もっと早く来ないとおいしいタケノコが沢山とれないそうです。こんなところにも温暖化の影響がでていることにびっくりしました。

※その他、過去の受賞作品は当社Webサイトに掲載しています。  
[http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/photo/photo\\_gallery.html](http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/photo/photo_gallery.html)



協賛企業参加の審査会のようす



東京おもちゃショーでの作品展示のようす

## 子どもエネルギー教室

小学生を主な対象として、地球温暖化などの気候変動問題や、それを防止するための省エネルギーの大切さ、再生可能エネルギーについてより理解を深めるための授業を行っています。昭和シェル石油本社のある台場地区の近隣小学校や、新潟にある「新潟雪国型メガソーラー」併設の研修施設で実施し、2016年は386名の子どもたちが参加しました。

子どもエネルギー教室は現在、昭和シェル石油グループのソーラーフロンティアの国富工場（宮崎）や昭和四日市石油の四日市製油所などでも実施しています。

今後も昭和シェル石油グループならではのエネルギーの講義やリソースの利用を通じ、子どもたちが環境や身近なエネルギーについて考える機会となるよう、継続して実施していきます。

累計参加人数  
2,467



次世代  
育成  
環境  
保全

### 参加した子どもたちのコメント

- ◆ソーラーカーを作るととても楽しかったし、よく走って、かげ（影）にくると止まったりするのがおもしろかったです。
- ◆ぼくの知らない言葉や地球のピンチにおどろきました。これからも電気のおだづかいに気をつけていきたいです。
- ◆地球温暖化の話は「なるほど!」と思いました。わたしも、地球のために（環境を大切にすることを）やってみたいと思います。

## 照葉（てるは）の森恩返しプロジェクト 千年希望の丘植樹祭2016

ソーラーフロンティアの国富工場は綾の照葉樹林の恩恵を受け、地下水を利用しています。その恩返しの意味をこめて、自然と人間の共存に配慮した地域振興策や照葉樹林を保護・復元する「照葉（てるは）の森恩返しプロジェクト」活動に協力しています。より豊かな森を築くために、天然の照葉樹林の間にある人工林（スギ、ヒノキ）の間伐を行っており、2012年から継続的に参加し、2016年も38名の社員が参加しました。

また東北工場（宮城）では、東日本大震災の津波で流された防風林を再生する「千年希望の丘植樹祭2016」に参加しました。「千年後の未来へ語り継ぐ」をコンセプトとした、地元宮城県岩沼市主催の植樹祭で、14名の社員が参加しました。今後も、地域の未来の環境づくりに貢献していきます。

累計参加人数  
142



環境  
保全



照葉（てるは）の森恩返しプロジェクト



千年希望の丘植樹祭2016





## エネルギー持続性フォーラムの共同運営

昭和シェル石油と東京大学国際高等研究所サステナビリティ学連携研究機構（IR3S）との共催で『気候変動「パリ協定」とエネルギー社会の未来』をテーマにシンポジウムを開催しました。大学・行政関係者や、ジャーナリストが登壇し、パリ協定の意義について、多様な視点からの講演が行われたほか、「日本におけるこれからのエネルギー社会」をテーマとしてパネルディスカッションも開催され、気候変動緩和に寄与する再生可能エネルギーの地方創生に対する効果などについて、意見交換や提言が行われました。

シンポジウムの  
累計開催数  
12



環境  
保全

## 国際難民奉仕会（RIJ）へのオフィス提供

難民支援を目的として活動するNPO「国際難民奉仕会（RIJ）」に対し、1979年の設立以来、シェルケミカルズジャパン株式会社と共同でオフィスの無償提供を行っています。

開始年度  
1979

RIJはグリーティング・カードやクラフトの販売、募金キャンペーンなどで集めた資金をもとに、緊急時の食糧・医療援助、難民が自活の道を切り開くための教育支援などの活動を行っています。



国際  
支援

## 食堂を通じた寄付「TABLE FOR TWO」

台場本社、ソーラーフロンティアの国富工場の食堂で対象となるヘルシーメニューを購入することで、売り上げに含まれる寄付金がNPO法人 TABLE FOR TWO Internationalを通じ、開発途上国の子どもの学校給食に寄付されます。気軽に参加できる社会貢献活動であるとともに、ヘルシーメニューを通じて、自身の健康にも寄与する活動となります。

累計寄付食数  
12,443

台場本社では2013年12月から、国富工場では2016年4月からスタートし、2016年12月末時点で12,443食分の学校給食を寄付しました。

2016年10月には世界食料デーと連動したイベント「ご当地メニューフェア」を両食堂で開催し、ヘルシーなご当地メニューを味わえるだけでなく、「TABLE FOR TWO」活動の周知にも繋がりました。また、台場本社では併せて「TABLE FOR TWO」に関するクイズラリーも開催し、食堂利用者の半数以上の方が参加する大盛況のイベントとなりました。

会社とグループ社員が一体となって取り組める「全員参加型のプログラム」として、継続して取り組んでいきます。



次世代  
育成  
国際  
支援

写真提供:TABLE FOR TWO International



国富工場  
「ご当地メニューフェア」



台場本社イベントの様子

株主・投資家との関わりについては、コーポレート・ガバナンス（P34~41）をご参照ください。



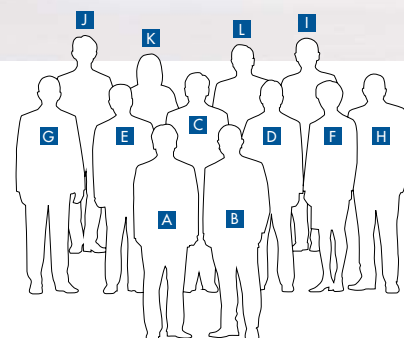
# コーポレート・ガバナンスの 基本的な考え方

当社は、持続的に成長し企業価値を高めることを目的に、経営の一層の透明性と効率性を追求すべく経営の監督と業務執行の分離を進めるとともに、適時的確な情報開示を図っています。

当社は、すべてのステークホルダーに対する公正・公平性を確保することで信頼性の向上を図ると同時に、外部からの客観的な視点を積極的に経営に取り入れ、当社の企業目標や特性、また社会環境、法的環境の変化に対応した最適なガバナンス体制を構築するとともに、その機能の有効性を検証し改善を図っています。

「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」は当社 Web サイトに掲載しています。

 [http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate\\_governance.html](http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html)



# 役員一覧 (2017年5月31日現在)

## 代表取締役

氏名	役職・経歴など
<b>A</b> 亀岡 剛	代表取締役社長 グループCEO (最高経営責任者) 入社以来、主に国内燃料油販売や人事・製品貿易部門に加え、英国にて石油製品売上に従事。製品貿易部長、執行役員支店長、販売部門を管掌する常務執行役員、石油事業COOを経て、2015年3月より現職
<b>B</b> 岡田 智典	代表取締役副社長 入社以来、主に製造、供給、流通分野に従事。研究開発、研究所、経営企画部門を管掌する常務執行役員、専務執行役員、西部石油株式会社の代表取締役社長を経て、2016年3月より現職

## 社外取締役

氏名	役職・経歴など	選任理由
<b>C</b> 武田 稔 2013年3月より社外取締役 2016年度取締役会出席 14回/14回	<b>取締役会議長</b> シェル・ジャパン株式会社代表取締役社長および シェルケミカルズジャパン株式会社代表取締役を務め 2015年5月に選任	国内外のエネルギー事業会社の経験を有し、国際的なエネルギー事業のノウハウ、豊富な業務経験およびグローバルな事業経営に関する知見を有しており、また2015年6月からは取締役会の議長を務め、取締役会の適正運営、コーポレート・ガバナンス強化、戦略方向性に係る助言等、経営の監督機能の強化といった実績から、職務を適切に遂行していただけると期待しています。
<b>D</b> 中村 高 2014年3月より社外取締役 2016年度取締役会出席 14回/14回	<b>独立役員</b> 株式会社リコー取締役副社長執行役員を務め、 2012年6月に選任	株式会社リコーの取締役において、長年人事部門責任者等を務め、同社の国内や欧州子会社経営の経験や、日本企業によるグローバル経営全般に関する豊富な知見を有しており、コーポレート・ガバナンスにも精通していることに加え、指名報酬諮問委員会の委員長として、当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的な関与をいただいている実績から、職務を適切に遂行していただけると期待しています。
<b>E</b> 大塚 紀男 (新任)	<b>独立役員</b> 日本精工株式会社名誉会長 (2017年6月就任予定) および一般社団法人日本ベアリング工業会会長	日本精工株式会社の取締役代表執行役社長および取締役会長として、長年その経営に携わっており、幅広い事業展開の経験と経営に関する高い見識を有していることに加え、コーポレート・ガバナンスにも精通し、同社において、指名委員会等設置会社への移行など、経営機構改革や内部監査機能の強化にも尽力されてきたことから、世界各地で事業を展開するメーカーの経営を通じて培われた高い見識をもとに、実践的視点から、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化に向けて、職務を適切に遂行していただけると期待しています。
<b>F</b> 安田 結子 (新任)	<b>独立役員</b> ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン・ インク マネージングディレクターおよび SCSK株式会社社外取締役	ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン・インクの代表者を長年務め、企業幹部のサーチやエグゼクティブアセスメント、およびCEO後継者育成に携わるなど、経営者としての豊富な経験に加え、グローバル・リーダー育成における幅広い見識を有しており、コーポレート・ガバナンスのレベル向上のための取締役会評価のコンサルティングやダイバーシティ経営推進サポートの経験も豊富であることから、幅広いグローバルビジネス、企業経営コンサルティング、企業トップの人材育成を通じて培われた高い見識をもとに、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に向けて、職務を適切に遂行していただけると期待しています。
<b>G</b> ナビル・エー・アルヌエイム 2014年3月より社外取締役 2016年度取締役会出席 13回/14回	アラムコ・アジア社 (中国) プレジデント・CEO	石油精製、発電などエネルギー全般に関する戦略企画、事業分析やオペレーションに関するノウハウを有し、当社経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただいた実績から、職務を適切に遂行していただけると期待しています。
<b>H</b> アンワール・ヒジャズィ (新任)	アラムコ・アジア・ジャパン株式会社代表取締役社長	日本の石油事業に関する見識を有しているほか、石油事業における上流部門に関する広範な知見を有していることに加え、石油事業に関する事業戦略および実務の双方のマネジメント経験があることから、これらの経験を活かし、職務を適切に遂行していただけると期待しています。

## 監査役

氏名	役職・経歴など
<b>I</b> 高橋 研児	監査役 入社以来、主に人事、総務、プロキュアメント (調達) に従事し、勤労部長、総務部長、監査部長を経て、2016年3月より現職
<b>J</b> 吉岡 勉 (新任)	監査役 入社以来、主に販売部門に従事し、経理財務・債権管理部門を管掌する執行役員、執行役員首都圏支店長を経て、2017年3月より現職

## 社外監査役

氏名	役職・経歴など	選任理由
<b>K</b> 宮崎 緑 2006年3月より社外監査役 2016年度取締役会出席 14回/14回 監査役会出席 13回/13回	<b>独立役員</b> 千葉商科大学 教授・国際教養学部長	千葉商科大学教授のかたわら税調委員として政策決定に参画するなど幅広い見識を有し、経済界の常識に染まらない視点を持った監査を実施していただいていること、ならびに指名報酬諮問委員会における経営の透明性・公正性を高めるための積極的な発言の実績から、職務を適切に遂行していただけると期待しています。
<b>L</b> 山岸 憲司 2008年3月より社外監査役 2016年度取締役会出席 14回/14回 監査役会出席 13回/13回	<b>独立役員</b> 弁護士	弁護士としての活動のほか弁護士会の重職を歴任するなど、幅広い分野において深い見識を有し、当社グループの健全な事業発展に向けた監査を実施いただいていること、ならびに指名報酬諮問委員会における経営の透明性・公正性を高めるための積極的な発言の実績から、職務を適切に遂行していただけると期待しています。

### 責任限定契約の概要

社外取締役武田稔、中村高、大塚紀男、安田結子、ナビル・エー・アルヌエイム、アンワール・ヒジャズィおよび社外監査役宮崎緑、山岸憲司の各氏は、当社と会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、1,000万円または法令の定める最低責任限度額のいずれか高い額となります。

## 独立社外役員の独立性に関する基準

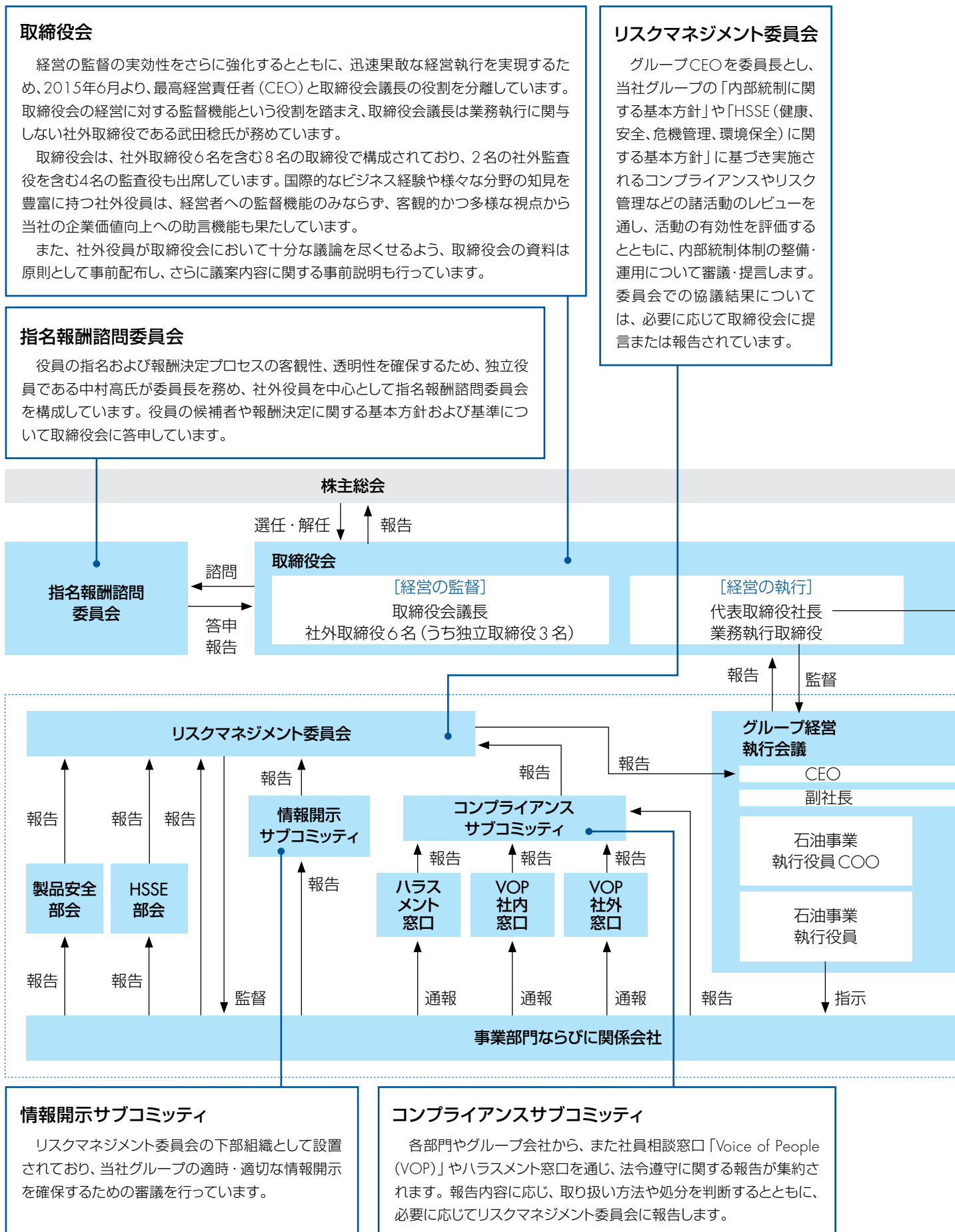
当社は経営の透明性の一層の向上と客観性の確保を図るため、「独立社外役員の独立性に関する基準<sup>\*</sup>」を定めており、要件を満たす独立社外取締役を2名以上選任す

ることとしています。また、すべての社外監査役はこの要件を満たす独立社外監査役です。

<sup>\*</sup>「独立社外役員の独立性に関する基準」は当社Webサイトに掲載しています。

[http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate\\_governance.html](http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html)

コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制



## 監査役会

当社は監査役制度を導入しており、2名の常勤監査役と、幅広い知見に加え、監査上求められる客観性、中立性、専門性などを有する2名の社外監査役で監査役会（独立役員）を構成しています。監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議への出席、取締役・執行役員などからの業務の状況の聴取、部門監査、事業所・子会社などへの往査、会計監査人からの職務の執行状況の聴取などを通して、取締役の職務執行について業務監査および会計監査を実施しています。加えて、子会社を含めた当社グループの内部統制の整備・運用状況につき、監視・検証を行っています。

また、社外監査役の監督機能が十分に果たされるよう、重要な会議の資料を事前配布し、必要に応じて事前・事後の説明を行うなどのサポート体制が整備されています。

## 会計監査

PwCあらた有限責任監査法人を会計監査人に選任して監査を受け、監査報酬を支払っています。

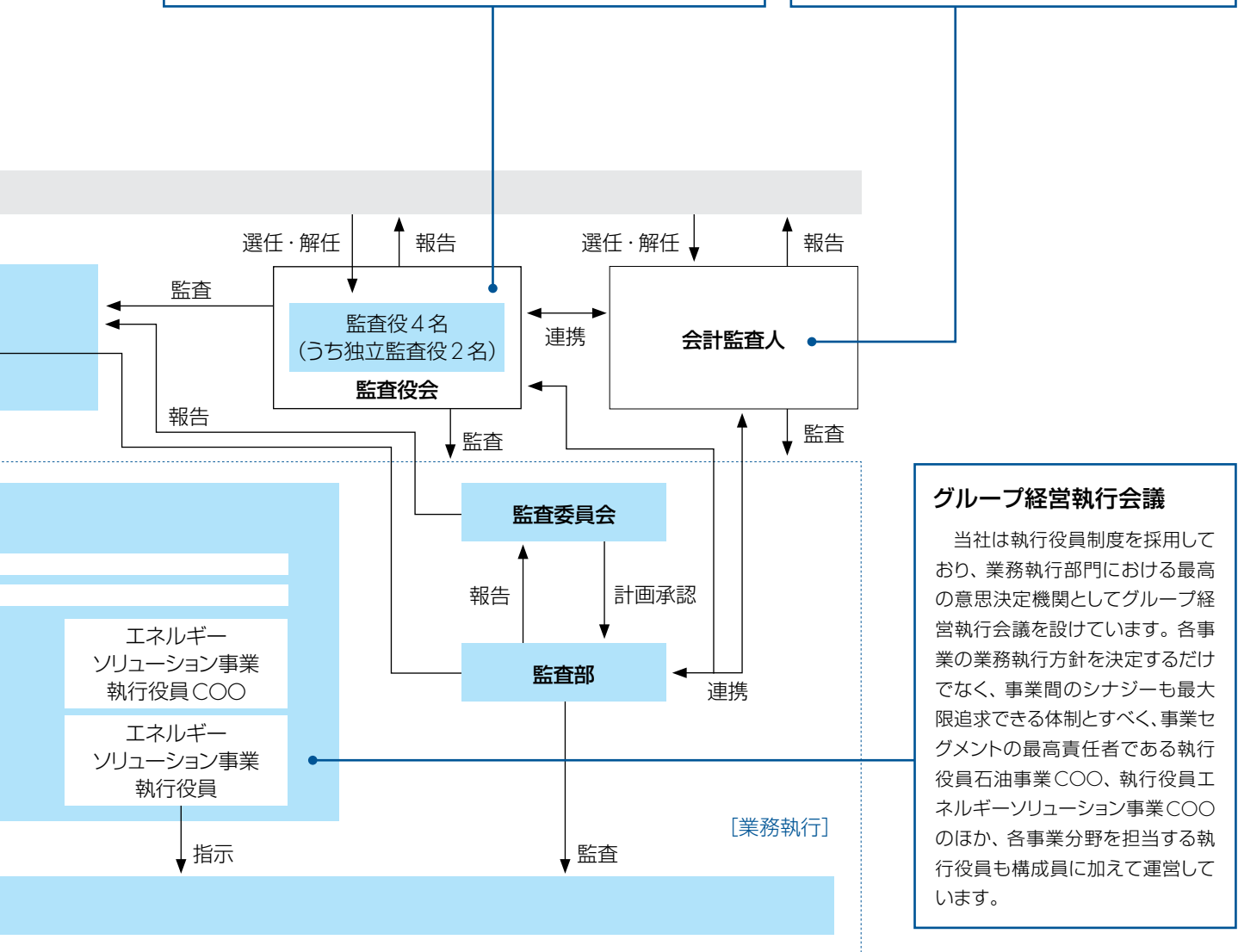
### 監査報酬の内容（2016年12月期）

監査証明業務に基づく報酬

当社(百万円)	連結子会社(百万円)
116	54

非監査業務に基づく報酬

当社(百万円)	連結子会社(百万円)
—	0



## 特別委員会

出光興産株式会社との経営統合に関し、当社の意思決定プロセスの透明性や公正性を確保するため、2015年2月に取締役会の諮問機関として設置しました。特別委員会は、当社の独立役員である中村氏、大塚紀男氏、安田結子氏、宮崎緑氏および山岸憲司氏の5名によって構成されています。

## グループ経営執行会議

当社は執行役員制度を採用しており、業務執行部門における最高の意思決定機関としてグループ経営執行会議を設けています。各事業の業務執行方針を決定するだけでなく、事業間のシナジーも最大限追求できる体制とすべく、事業セグメントの最高責任者である執行役員石油事業COO、執行役員エネルギーソリューション事業COOのほか、各事業分野を担当する執行役員も構成員に加えて運営しています。



## 社外取締役インタビュー

### Q. 取締役会議長としての2016年を振り返って、昭和シェル石油のガバナンスをどのように評価していますか。

まず企業のガバナンスを考える際、大きく2つの側面で捉える必要があると思っています。一つ目はどのような組織構成にするかという「体制面」、もう一つはそれがどのように活かされているかという「運営面」です。体制面に関しては、過去からの取り組みから、取締役会の構成、執行の最高責任者であるCEOと監督側の代表である取締役会議長の分離や、経営統合に向けた特別委員会の設置など、コーポレートガバナンス・コードからの要求という観点から見ても、当社の体制は比較的高い水準にあるのではないかと考えています。また、運営面に関しては、「取締役会資料提供の更なる早期化」などの課題は残っているものの、執行側からの正しい情報提供に基づき、十分な議論を踏まえた上で取締役会としての判断ができていないのではな



いかと評価しています。2016年に全取締役を対象に行った取締役会実効性評価においても、同様に好意的なフィードバックが得られていますが、引き続き更なるガバナンスについての実効性向上を図っていきたいと考えています。

一方で、ガバナンスとは、企業のトップマネジメントのみが意識していれば良いものではなく、会社全体として、どこまで浸透させられるかが非常に重要だと考えています。COOをはじめとする執行役員ガバナンスに対する意識も向上していると感じます。

### Q. 2017年3月の定時株主総会後から新たな取締役会構成となりました。新体制に期待していることについて教えてください。

新たな取締役会の構成として、取締役8名のうち6名が社外取締役、またそのうち独立社外取締役は1名増員の3名という構成となりました。独立社外取締役に就任されたお二人はともにビジネス経験が豊富であり、大変心強く思っています。大塚紀男氏は、ベアリング業界のトップメーカーである日本精工株式会社で、グローバルに成長戦略を推進されてきました。世界各地で事業を展開するメーカーの経営を通じて得られた経験、見識から、特に当社の太陽電池事業や今後の海外事業展開において、有意義な提言をいただけるものと期待しています。一方、安田結子氏は、ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン・インクにおいて、グローバルで企業経営コンサルティングや企業トップ

の人材育成に携わられてきました。女性の取締役ということよりも、ほかの取締役とは異なる経験、見識をもとに独自のリーダーシップを発揮していただけるものと期待しています。また、サウジアラムコグループからの2名の社外取締役からは、グローバルな視点から様々な有益な提言をいただいています。

当社の取締役会はこれまで以上に多様なバックグラウンドをもつ取締役会になっています。このような体制下、株主価値に関してより本質的な議論がなされ、企業価値の向上を通じ、長期的な視点ですべてのステークホルダーの期待に応えるべく、取り組んでいきたいと思っております。

### Q. 最後に、昭和シェル石油の持続的成長と企業価値向上に向けた、今後の課題について教えてください。

当社は、従来の報酬諮問委員会に、新たに指名の機能を加えた指名報酬諮問委員会を2015年に設立し、業績評価の仕組みの見直しを行うなど、一定の成果を挙げることができたと考えています。今後は、当社の持続的成長という観点から非常に重要な要素の一つとなるサクセッションプランについて、もう一步踏み込み、次代の経営者候補のキャリアプランについて、どのような経験を積ませることが望ましいのか、といったより具体的な議論を取締役会としても行っていきたくと考えています。

また、当社の持続的成長に向けた最大の経営課題は、出光興産株式会社との経営統合の実現です。しかし同時に、

統合が実現するまでの間、当社がこれまで以上に企業価値を高めるための、統合後も活かせる成長戦略を展開していく必要があると考えています。シェルグループとの資本関係が節目を迎えた一方で、石油関連事業の海外展開などのこれまでにないチャンスが広がっています。事業環境が目まぐるしく変化する中においては、適切にリスクをとった上で経営判断を早めていかなければなりません。そういった観点から、ガバナンスの更なる強化・改善を進めながらも、適切に権限委譲を進め、執行側の新たなチャレンジやスピード感を後押しできる体制を構築していきたいと思っています。

## 役員報酬

独立社外役員を中心に構成する「指名報酬諮問委員会」の答申に基づき、取締役報酬の客観性と透明性が確保され、かつ業績連動の視点を取り入れた「取締役報酬に関する基本方針」を2013年11月5日開催の取締役会で決議、採択しました。本基本方針では、取締役の成果と報酬の関係をより明確にするため、固定報酬と業績に連動する賞与のうち、従前以上に業績連動賞与比率を高め、固定報酬部分を減額した構成としました。

この基本方針に基づき、取締役の報酬等は、2014年3月27日開催の定時株主総会で固定報酬に係る報酬等の総額を月額6,500万円以内から4,500万円以内に改定することを決議しました。その報酬枠内において、役位別の報酬テーブルに基づき毎月定額を支給しています。取締役に対する業績に連動する賞与については、当該事業年度の経営環境および業績を勘案し、毎年の定時株主総

会の決議を経て支給することとしています。

監査役報酬等は、2008年3月28日開催の定時株主総会でその報酬等の総額を月額1,000万円以内とすることを決議しており、その報酬枠内において、監査役の協議を経て支給することとしています。2013年度より、監査役に対する賞与の支給は廃止しています。

なお、2007年3月29日開催の定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止しています。

### 取締役および監査役の報酬等(2016年12月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	賞与	
取締役(社外取締役を除く)	288	236	52	3
監査役(社外監査役を除く)	64	64	—	3
社外役員	138	137	1	9

## 取締役会実効性評価 **NEW**

当社の取締役会は、2016年2月に「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針<sup>\*</sup>」を制定したことを契機に、取締役会の実効性の更なる向上を図るため、取り組みを強化しています。2016年11月には、取締役会議長により、すべての取締役に対して自己評価アンケートを実施しており、その結果について取締役会にて共有し、監査役を含めて議論を行いました。

その中において確認している主な内容は下記のとおりです。

- 各取締役は十分な準備を行った上で、取締役会において議論の活性化に努めている。
- 社外取締役に対する取締役会上程議案の事前説明が

充実し、取締役会において戦略などの深掘した議論がなされている。

- 従来の報酬諮問委員会に、新たに指名諮問機能を加えた指名報酬諮問委員会が設立され、業績評価の仕組みの見直しを行うなど、一定の成果を挙げることができた。今後は、サクセッションプランについて、取締役会においても、より具体的な議論が求められる。
- 情報提供体制については、事前資料の提供のタイミングなどに改善が見られたが、更なるサービスの質の向上が求められる。

当社は、引き続き取締役会において更なる実効性向上を図るための対応策を検討・実施してまいります。

## 内部統制システム

当社グループが有効な内部統制体制を構築し、経営の透明性と効率性の向上を追求するために、「内部統制に関する基本方針<sup>\*</sup>」を定めています。2015年に、改正会社法施行に伴いグループ全体としてさらに有効な内部統制体制ならびに運用を図るため、当社のみならず子会社でも方針を改定しました。

これらの実効性を確保するため、グループCEOを委員長とする「リスクマネジメント委員会」を四半期ごとに開催し、コーポレートリスクの協議などを通して内部統制体制の改善、強化を図っています。

## コンプライアンス

企業倫理の遵守を含めたコンプライアンスは、当社グループが社会的責任を果たしながら持続的に成長し、企業価値を高めていくための必要条件として、グループ全体への浸透活動を継続的に推進しています。

企業活動を展開するに当たっての普遍的な行動規範として「行動原則\*」を定め、法令遵守のみならず、高い倫理観をもって社会的責任を果たすことを明示しています。そのほか、コンプライアンス関連規程として、「独占禁止法遵守規程」「公務員贈賄防止規程」「内部者取引管理規程」「環境保全規則」「輸出管理規則」などを定めています。

コンプライアンスの重要性について、あらゆる機会に経営トップからメッセージを発信するほか、その理解を深め実践に繋げるために、「行動指針(コンプライアンスブック)」を全社員に配布すると同時に、イントラネットに掲載して常時確認できるようにしています。また、コンプライアンスに対する意識の醸成および知識の向上を目的とした階層別・事業所別の研修や、ハラスメント防止を目的とした管理職研修、eラーニングを実施しています。さらに、当社およびグループ会社向けの情報提供サイト「コンプライアンスの部屋」などを通じて、他社で発生した違反事例やグループ会社内で起きた違反事例などを紹介し、再発や類似違反の防止に努めています。加えて、調達活動においては、公平性および透明性を確保するとともに法令・企業倫理の遵守、資源保護、環境保全などの社会・環境面にも配慮することを「調達基本方針\*」として定め、取引先にもガイドラインを提示して理解を求めています。



コンプライアンスブック

内部通報制度については、当社のみならずグループ社員からの法令違反や行動原則違反を情報提供する社員相談窓口「Voice of People (VOP)」を社内と社外にそれぞれ

設けています。寄せられた相談事項を調査・検討し、必要に応じて社内規則に則った措置を講じています。運用に当たっては、「社員相談窓口 (VOP) 規則」を定め、相談者の秘匿性を確保するとともに相談者への不利益を防止する体制を整えています。

反社会的勢力に対しては、会社として組織的に対応する方針を掲げており、対応総括部署を定めて警察などの外部専門機関と連携する体制をとっています。

## リスク管理

各部門および各子会社固有の、当社グループの企業価値やビジネスに影響を与えるリスクについては、業務目標と関連させた潜在リスクを洗い出し、その影響度、対応策、コントロール状況などをまとめたビジネス・コントロール・マトリクス (BCM) を毎年作成しています。BCMが継続的かつ有効に機能するよう、統制活動の推進、改善およびモニタリングを実施しています。

また、コンプライアンスやHSSEの推進体制、業務の管理体制など、全社的な観点から定期的に確認する必要があるリスクについては、その全般的な管理状況を把握するための項目をビジネス・コントロール・チェックリスト (BCC) に定め、各役員、各部門長および各子会社が毎年コントロール体制を評価し、一元管理するシステムを構築しています。2015年以降は、子会社に対し、リスク評価段階における取締役会での共有化などの施策を重点的に行っています。また、情報管理や知的財産の取り扱い、規程類の遵守などについては、より現場レベルでリスク管理を浸透させるため、役員や部門長による評価だけでなく、部門全体で討議・評価するプロセスを取り入れました。

なお、BCMおよびBCCの評価・分析結果については、リスクマネジメント委員会に報告されています。

HSSEに関するリスク管理の詳細はHSSE (P8~9) をご参照ください。

## ガバナンス体制強化の取り組み

1999年 執行役員制度の導入

2003年 執行役員制度改定、経営執行会議の創設、社外取締役1名増員

2005年 社外取締役1名増員

2007年 役員退職慰労金制度の廃止

2009年 社外取締役1名増員



## 情報開示および株主・投資家との対話

「情報開示（ディスクロージャー）に関する基本方針<sup>\*</sup>」を定め、あらゆるステークホルダーの当社グループに対する理解を促進し、適正に評価していただくために、重要な情報の公正かつ適時・適切な開示、またそれ以外の情報についても積極的な開示に努めています。「情報開示サブコミッティ」において、開示すべき情報の取り扱いについて協議し判断しています。

株主や投資家向けのIRにおいては、株主に対する説明責任を果たすとともに、株主・投資家と積極的かつ建設的な対話を行うことで企業価値の持続的向上を図るため、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を定め、当社Webサイトに開示するとともに、その中の「株主との建設的な対話に関する方針」に基づき、活動しています。

四半期ごとの決算発表時には、国内の証券アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催するとともに、その音

声録音を、決算説明資料とともにWebサイトに掲載しています。また、投資家訪問や証券会社主催のカンファレンスなどを通じて国内外の機関投資家と積極的にコミュニケーションをとっているほか、個人投資家向けにはWebサイトを中心とした情報発信の充実を図っています。主に個人の株主に向け、半期ごとに報告書「株主のみなさまへ」を発行、また株主アンケートを実施し、双方向のコミュニケーションも強化しています。このようなコミュニケーションを通じて得られた株主・投資家からの意見は、経営への活用を通じて企業価値を向上させるため、取締役や監査役などに報告されているほか、当社経営陣が証券アナリストや機関投資家に対して直接経営戦略などを説明するトップセミナーをはじめとする説明会を開催し、双方向のコミュニケーションから得られた内容を当社経営に活かす取り組みも実施しています。

<sup>\*</sup>「内部統制に関する基本方針」「行動原則」「調達基本方針」「情報開示（ディスクロージャー）に関する基本方針」「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。

<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/index.html>

## COLUMN

### 証券アナリストによるディスクロージャー優良企業に2年連続で選定

当社は日本証券アナリスト協会が主催する2016年度の「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」において、前年度に引き続き、2年連続で石油・鉱業部門の第1位に選ばれました。本選定は企業情報の開示向上を目的に、1995年度から毎年開催されている表彰制度で、各業種を担当する証券アナリストが企業の情報開示、IRに対する姿勢、活動などを評価し、優良企業を選定するものです。当社は、この選定結果にとどまることなく、株主・投資家の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーに一層評価されるIR活動を目指し、引き続き努力を重ねていきます。



2013年 社外取締役1名増員、取締役の任期を2年から1年に短縮、報酬諮問委員会を設置  
2014年 社外取締役1名増員  
2015年 最高経営責任者（CEO）と取締役会議長の役割を分離

2016年 社外取締役1名増員、指名報酬諮問委員会を設置  
2017年 独立社外取締役1名増員（取締役8名のうち3名を独立社外取締役に）

## GRIスタンダード対照表 (内容索引)

本対照表は、同ガイドラインにおいて、当社開示資料の記載箇所を表したものです。

一般開示事項	番号	記載内容	コーポレートレポート2017掲載ページ
<b>1. 組織のプロフィール</b>			
GRI 102：一般開示事項 2016	102-1	組織の名称	表紙
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P2～3 ビジネスモデル
	102-3	本社の所在地	裏表紙
	102-4	事業所の所在地	P80 ネットワーク
	102-5	所有形態および法人格	P83 株主メモ
	102-6	参入市場	P2～3 ビジネスモデル P80 ネットワーク
	102-7	組織の規模	P26～27 財務情報ハイライト P28～29 財務資本 P33 雇用の状況 P80 ネットワーク P79 業務データ
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P33 雇用の状況
	102-9	サプライチェーン	P2～3 ビジネスモデル P82 主な子会社・関連会社
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	P82 主な子会社・関連会社 P83 株主メモ
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	P72～73 事業等のリスク
<b>2. 戦略</b>			
	102-14	上級意思決定者の声明	P10～17 グループCEOインタビュー
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P2～3 ビジネスモデル P72～73 事業等のリスク
<b>3. 倫理と誠実性</b>			
	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P0～1 昭和シェル石油が目指す価値創造、昭和シェル石油グループ経営理念、5つの企業活動規範
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P20～21 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制 P24 コンプライアンス、リスク管理

表紙	会社概要>概要 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
P2～3 ビジネスモデル	会社概要>概要 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a> Web>主な事業概要 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/overview.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/overview.html</a>
P51	会社概要>概要 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
P2～3 ビジネスモデル	会社概要>概要、ネットワーク <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
P19 雇用の状況	会社概要>概要、ネットワーク、財務データ、事業データ <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
P19 雇用の状況	第105期有価証券報告書 P9 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
P2～3 ビジネスモデル	会社概要>主な子会社・関係会社 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
	第105期有価証券報告書 P7～8 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
	第105期有価証券報告書 P17～18 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
	Web>トップメッセージ <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/message.html">http://www.showa-shell.co.jp/ir/message.html</a>
P2～3 ビジネスモデル	Web>主な事業概要 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/overview.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/overview.html</a>
P0～1 昭和シェル石油が目指す価値創造、グループ経営理念、行動原則	Web>グループ経営理念 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/vision.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/vision.html</a> Web>行動原則 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html</a>
P36～37 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制 P40 コンプライアンス、リスク管理	Web>職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html</a>



## GRIスタンダード対照表

一般開示事項	番号	記載内容	コーポレートレポート2017掲載ページ
<b>4. ガバナンス</b>			
	102-18	ガバナンス構造	P20～21 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制
	102-19	権限移譲	
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P25 情報開示および株主・投資家との対話
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P18～21 コーポレート・ガバナンス（役員一覧、コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制）
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	
	102-25	利益相反	
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P23 取締役会実効性評価
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P23 内部統制システム P24 コンプライアンス、リスク管理
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P20～21 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制
	102-33	重大な懸念事項の伝達	
	102-35	報酬方針	P23 役員報酬
	102-36	報酬の決定プロセス	
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>			
	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	P22 社外取締役インタビュー
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P25 情報開示および株主・投資家との対話 P33 社員意識調査等によるモニタリング
	102-44	提起された重要な項目および懸念	P34～35 社外取締役対談 P38 特約店インタビュー
<b>6. 報告実務</b>			
	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	P82 主な子会社・関連会社
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P2～3 ビジネスモデル PO 編集方針
	102-47	マテリアルな項目のリスト	P2～3 ビジネスモデル
	102-50	報告期間	
	102-51	前回発行した報告書の日付	コーポレートレポート2016 <a href="http://www.showashell.co.jp/ir/corporate/2016/cr_2016_jp_full.pdf">http://www.showashell.co.jp/ir/corporate/2016/cr_2016_jp_full.pdf</a>
	102-52	報告サイクル	
	102-53	報告書に関する質問の窓口	
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	
	102-55	内容索引	
<b>マテリアルな項目</b>			
<b>経済</b>			
<b>調達慣行</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	
	103-2	マネジメント手法とその要素	
<b>腐敗防止</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P24 コンプライアンス、リスク管理
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 205：腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	

P36 ~ 37 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制	Web>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html</a>
	会社概要>役員一覧 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
P41 情報開示および株主・投資家との対話	Web>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html</a>
P34 ~ 37 コーポレート・ガバナンス (役員一覧、コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制)	
P39 取締役会実効性評価	
P39 内部統制システム P40 コンプライアンス、リスク管理	Web>内部統制 (業務の適正を確保するための体制) に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html</a> Web>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html</a>
P36 ~ 37 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制	Web>内部統制 (業務の適正を確保するための体制) に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html</a>
P39 役員報酬	第105期有価証券報告書 P40 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
P1 行動原則	Web>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html</a>
P19 社員意識調査等によるモニタリング P20 ~ 21 社外取締役対談 P29 特約店インタビュー P38 社外取締役インタビュー P41 情報開示および株主・投資家との対話	
	会社概要>主な子会社・関係会社 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a> 第105期有価証券報告書 P7 ~ 8 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
P2 ~ 3 ビジネスモデル P1 CSR Bookの編集方針 P2 ~ 3 ビジネスモデル P1 報告対象期間	
CSR Book2016 P1 報告対象期間 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/csr/2016/cb2016_j_full.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/csr/2016/cb2016_j_full.pdf</a> P1 報告対象期間	
P51 ご意見窓口	Web>コーポレートレポートアンケート <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html">http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html</a> Web>CSR Bookアンケート <a href="http://www.showa-shell.co.jp/csr/past_report.html">http://www.showa-shell.co.jp/csr/past_report.html</a>
P1 非財務情報の開示に関する参考ガイドライン	
P42 ~ 49 GRIスタンダード対照表 (内容索引)	
P28 CSRおよびHSSEに配慮した調達活動	Web>調達基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html</a>
P40 コンプライアンス、リスク管理	Web>行動原則 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html</a>

## GRIスタンダード対照表

マテリアルな項目	番号	記載内容	コーポレートレポート2017掲載ページ
<b>環境</b>			
<b>原材料</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P44～45 環境保全推進体制と「中期環境アクションプラン」の策定、環境負荷抑制の重点領域 P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 301：原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	P79 業務データ
<b>エネルギー</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P44～45 環境保全推進体制と「中期環境アクションプラン」の策定、環境負荷抑制の重点領域 P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	P44～45 製油所での取り組み
	302-2	組織外のエネルギー消費量	
	302-3	エネルギー原単位	P44～45 製油所での取り組み
	302-4	エネルギー消費量の削減	
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	
<b>水</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 303：水 2016	303-1	水源別の取水量	
	303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	P45 水の利用状況について
	303-3	リサイクル・リユースした水	
<b>生物多様性</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 304：生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
<b>大気への排出</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 305：大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	P44～45 製油所での取り組み
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	
	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	P44～45 製油所での取り組み
	305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	
<b>排水および廃棄物</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 306：排水および廃棄物 2016	306-1	排水の水質および排出先	P45 水の利用状況について
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	
<b>環境コンプライアンス</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
<b>サプライヤーの環境面のアセスメント</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
<b>社会</b>			
<b>雇用</b>			
GRI 103：マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P30 組織・人的資本
	103-2	マネジメント手法とその要素	



P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制 P10 環境保全推進体制と「中期環境アクションプラン」の策定、 環境負荷抑制の重点領域	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P12 昭和シェルグループの環境負荷全体像	会社概要>事業データ <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf</a>
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制 P10 環境保全推進体制と「中期環境アクションプラン」の策定、 環境負荷抑制の重点領域	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P11 製油所での取り組み	
P12 昭和シェルグループの環境負荷全体像	
P12 昭和シェルグループの環境負荷全体像	
P11 製油所での取り組み	
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P12 昭和シェルグループの環境負荷全体像	
P14 水の利用と水質汚染の防止、生物多様性についての取 組み	
P14 水の利用と水質汚染の防止	
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制 P14 生物多様性についての取り組み	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P14 生物多様性についての取り組み	Web>東亜石油 <a href="http://www.toaoil.co.jp/index.html">http://www.toaoil.co.jp/index.html</a> Web>昭和四日市石油 <a href="https://www.showa-yokkaichi.co.jp/index.html">https://www.showa-yokkaichi.co.jp/index.html</a> Web>西部石油 <a href="https://www.seibuoil.co.jp/">https://www.seibuoil.co.jp/</a>
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P11 製油所での取り組み	
P12 昭和シェルグループの環境負荷全体像	
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P14 水の利用と水質汚染の防止	
P12 昭和シェルグループの環境負荷全体像	
P14 生物多様性についての取り組み	
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE推進体制	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P16 組織・人的資本	Web>ダイバーシティとインクルーシブネス (D&I) の取り組みの基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html</a> Web>仕事と家庭の両立支援に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/work_life_balance.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/work_life_balance.html</a>

## GRIスタンダード対照表

マテリアルな項目	番号	記載内容	コーポレートレポート2017掲載ページ
GRI 401:雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	P33 雇用の状況、採用の状況
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	P30 両立支援の取り組み
	401-3	育児休暇	
<b>労使関係</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P30 組織・人的資本
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 402: 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	P33 労働組合との対話
<b>労働安全衛生</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P46 HSSE マネジメントシステム
	103-2	マネジメント手法とその要素	
	403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	P47 全労働災害発生率
<b>研修と教育</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P30 組織・人的資本
	103-2	マネジメント手法とその要素	
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P31 女性の更なる活躍推進 P32 人材ビジョンの浸透・実践による人材競争力
<b>ダイバーシティと機会均等</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P30 組織・人的資本
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P18 ~ 19 コーポレート・ガバナンス (役員一覧) P33 雇用の状況
<b>非差別</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P33 人権の尊重
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 406: 非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	P24 コンプライアンス、リスク管理
<b>児童労働</b>			
GRI 408: 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P33 人権の尊重
<b>強制労働</b>			
GRI 409: 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P33 人権の尊重
<b>人権アセスメント</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P33 人権の尊重
	103-2	マネジメント手法とその要素	
<b>地域コミュニティ</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P36 社会・関係資本
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P39 地域・社会貢献活動
<b>サプライヤーの社会面のアセスメント</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	
<b>顧客の安全衛生</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	
<b>マーケティングとラベリング</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	
	103-2	マネジメント手法とその要素	
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	
<b>顧客プライバシー</b>			
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	
	103-2	マネジメント手法とその要素	

CSR Book2017掲載ページ	その他掲載箇所
P19 雇用の状況、採用の状況	第105期有価証券報告書 P9 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
P16 両立支援の取り組み P22～23 主な両立支援制度の詳細 P16 両立支援の取り組み	
P16 組織・人的資本	Web>ダイバーシティとインクルーシブネス (D&I) の取り組みの基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html</a>
P19 労働組合との対話 P24～25 一般事業主行動計画	
P4～5 HSSE マネジメントシステム、HSSE 推進体制	Web>健康、安全、危機管理および環境保全に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html</a>
P6 全労働災害発生率	
P16 組織・人的資本	
P17 女性の更なる活躍推進 P18 人材ビジョンの浸透・実践による人材競争力	
P16 組織・人的資本	Web>ダイバーシティとインクルーシブネス (D&I) の取り組みの基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html</a> Web>仕事と家庭の両立支援に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/work_life_balance.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/work_life_balance.html</a>
P34～35 コーポレート・ガバナンス (役員一覧) P19 雇用の状況	第105期有価証券報告書 P9、31～33 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf">http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_105d.pdf</a>
P19 人権の尊重	
P40 コンプライアンス、リスク管理	Web>職場のハラスメント (嫌がらせ行為) に対する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html</a>
P19 人権の尊重	
P19 人権の尊重	
P19 人権の尊重	
P26 社会・関係資本	Web>行動原則 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html</a>
P30～33 地域・社会貢献活動	
P28 CSRおよびHSSEに配慮した調達活動	Web>調達基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html</a>
	Web>行動原則 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html</a>
P28 サービスステーション (SS) における災害対応の取り組み、製造責任と品質保証	
	Web>行動原則 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html</a>
P28 製造責任と品質保証	
	Web>個人情報および個人番号 (マイナンバー) 等保護に関する基本方針 <a href="http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/personal.html">http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/personal.html</a>



# ISO26000・SDGs対照表

ISO26000の中核主題	課題	CSR Book 2017掲載ページ	掲載項目	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
組織統治	課題1：組織統治	P4 P5 P8 P34～37 P38 P39 P39～40 P41	HSSE マネジメントシステム HSSE 推進体制 危機管理 (SECURITY) コーポレート・ガバナンス 社外取締役インタビュー 役員報酬、取締役会実効性評価 内部統制システム 情報開示および株主・投資家との対話	
人権	課題1：デューデリジエンス 課題2：人権に関する危機的状況 課題3：加担の回避 課題4：苦情解決 課題5：差別及び社会的弱者 課題6：市民的及び政治的権利 課題7：経済的、社会的及び文化的権利 課題8：労働における基本的原則及び権利	P5～6 P6～7 P16～18 P18 P19 P39～40	健康 (HEALTH) 安全 (SAFETY) D&Iの浸透・実践による高い組織力 人材ピジョンの浸透・実践による人材競争力 人権の尊重 内部統制システム	  
労働慣行	課題1：雇用及び雇用関係 課題2：労働条件及び社会的保護 課題3：社会対話 課題4：労働における労働慣行 課題5：職場における人材育成及び訓練	P5～6 P6～7 P15 P16～18 P18 P19 P20～21 P22～23 P24～25 P39～40	健康 (HEALTH) 安全 (SAFETY) 現業所における認証取得状況 D&Iの浸透・実践による高い組織力 人材ピジョンの浸透・実践による人材競争力 人権の尊重 社外取締役対談 主な両立支援制度の詳細 一般事業主行動計画 内部統制システム	     
環境	課題1：汚染の予防 課題2：持続可能な資源の利用 課題3：気候変動の緩和及び気候変動への適応 課題4：環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	P10～15 P15 P28	環境保全 (ENVIRONMENT) 現業所における認証取得状況 CSRおよびHSSEに配慮した調達活動	     
公正な事業慣行	課題1：汚職防止 課題2：責任ある政治的関与 課題3：公正な競争 課題4：バリューチェーンにおける社会的責任の推進 課題5：財産権の尊重	P26～27 P28 P29 P34～37 P38 P39 P39～40 P41	シェルグループとの協働、サウジアラムコとの協働、特約店・代理店との協働 CSRおよびHSSEに配慮した調達活動 製品責任と品質保証 特約店インタビュー コーポレート・ガバナンス 社外取締役インタビュー 役員報酬、取締役会実効性評価 内部統制システム 情報開示および株主・投資家との対話	 
消費者課題	課題1：公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報及び公正な契約慣行 課題2：消費者の安全衛生の保護 課題3：持続可能消費 課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 課題5：消費者データ保護及びプライバシー 課題6：必要不可欠なサービスへのアクセス 課題7：教育及び意識向上	P15 P26～27 P28 P29 P41	現業所における認証取得状況 特約店・代理店との協働 サービスステーション (SS) における災害対応の取り組み 製品責任と品質保証 特約店インタビュー 情報開示および株主・投資家との対話	    
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	課題1：コミュニティへの参画 課題2：教育及び文化 課題3：雇用創出及び技能開発 課題4：技術の開発及び技術へのアクセス 課題5：富及び所得の創出 課題6：健康 課題7：社会的投資	P28 P30～33	サービスステーション (SS) における災害対応の取り組み 地域・社会貢献活動	          

## SRIインデックスへの組み入れ状況 (2017年7月現在)

### FTSE4Good



FTSE4Good

世界的なインデックス企業であるFTSE Rusell社が、環境・社会・ガバナンスのESG側面より、企業の社会的責任に対する取り組みを評価しているSRI指標です。当社は、FTSE4Good Indexの構成銘柄に2004年から14年連続で組み入れられています。

### FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan

2017年7月にFTSE Rusell社が、FTSE4Goodの組み入れ基準を使用して作成した、環境・社会・ガバナンス (ESG) 対応の優れた日本企業の取り組みを評価するSRI指標です。当社は、FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に組み入れられています。

### SNAMサステナビリティ・インデックス



損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社 (SNAM) が運用する「SNAMサステナビリティ・インデックス」は、ESG評価 (環境、社会、ガバナンス) の高い企業に幅広く投資する年金基金・機関投資家向けのSRIファンドです。当社は2016年に引き続き、2017年度「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に組み入れられています。

### MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数



機関投資家向けの投資情報を提供するMSCI社が、ESG評価 (環境、社会、ガバナンス) 評価に優れた企業を選別して構成している指数です。2017年7月に作られた包括的にESGリスクをとらえる指数です。当社は、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に組み入れられています。

### MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)



MSCI社が算出した多面的に性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構築される指数です。2017年7月に公開され、女性活躍への取組みを推進する企業で構成されます。当社は、「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に組み入れられています。

## 皆様のご意見・ご感想をお寄せください

CSR Bookの内容および当社のCSRの取り組みについて、Webサイト上でアンケートを設けています。ステークホルダーの皆様から頂戴した貴重なご意見を、企業活動に反映していきます。

● <http://www.showa-shell.co.jp/csr/index.html>

## コーポレートレポート 2017

昭和シェル石油グループの経営戦略、事業活動の詳細については「コーポレートレポート 2017」をご参照ください。

● <http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html>

## 昭和シェル石油

〒135-8074 東京都港区台場2丁目3番2号 (台場フロンティアビル)

TEL: (03) 5531-5793

<http://www.showa-shell.co.jp/>

