

昭和シェル石油

CSR Book 2018



ENERGIZING THE FUTURE

昭和シェル石油が目指す価値創造

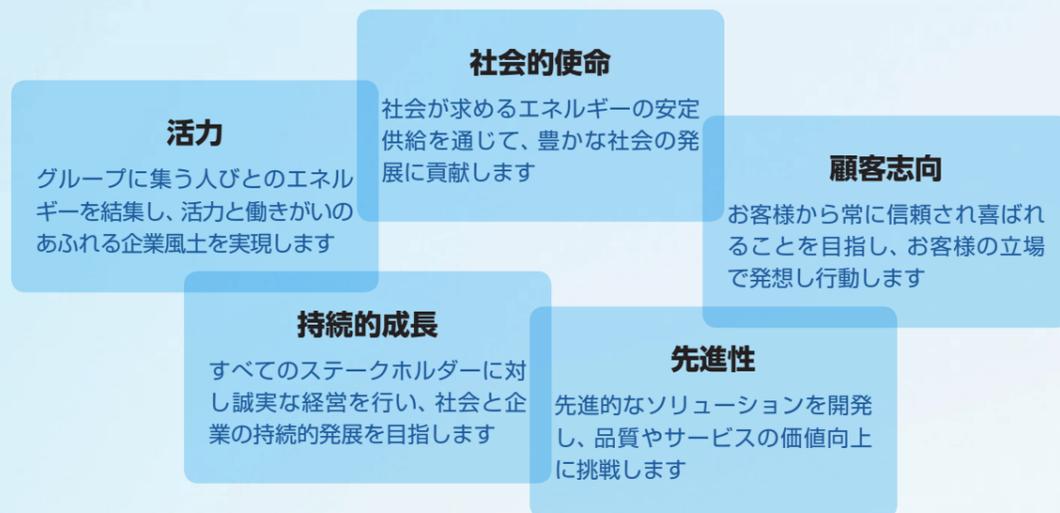
2015年4月1日に定めた新グループ経営理念「私たちのエネルギーで未来を元気にします」は、当社が今後向かうべき姿をよりわかりやすく、親しみやすい言葉で表現しています。そして、当社グループが過去から大切にしてきたこと、また今後も引き継がれるべき最も重要な5つの価値観「社会的使命」「顧客志向」「先進性」「活力」「持続的成長」を企業活動規範として制定しています。

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、未来に向かって歩を進めていきます。

昭和シェル石油グループ経営理念

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



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。

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

■ 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>

第三者保証の該当箇所

報告数値データの信頼性確保のため、 が付されたデータはデロイト・トーマツ サステナビリティ (株) による第三者保証を受けています。第三者保証報告書は巻末に掲載しています。

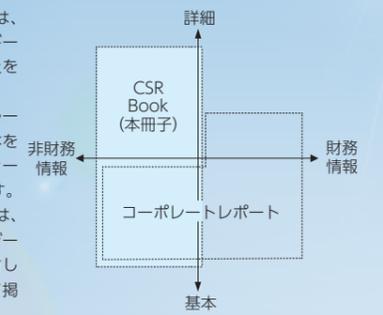
CSR Bookの編集方針

昭和シェル石油グループは、社会が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してのCSRの取り組みについて掲載しています。

※ 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もとで使用しています。
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

2017年度(2017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2018年の活動内容を含みます。

報告対象範囲

原則として、2017年12月末時点の昭和シェル石油グループの連結子会社34社、持分法適用会社15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

- 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ドライン規格
- GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポート・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開発目標

発行時期 2018年8月

前回発行 2017年7月

発行サイクル 2011年より毎年1回

CSR Bookに関するお問い合わせ先

昭和シェル石油(株)広報部 Tel: 03-5531-5793 Fax: 03-5531-5598

目次

2	トップメッセージ	29	安全・健康の取り組み
4	昭和シェル石油グループとSDGs	30	事故の未然防止の取り組み
8	昭和シェル石油グループのCSRの取り組み		事故の再発防止の取り組み
9	HSSE (健康・安全・危機管理・環境保全)		グループの安全文化の醸成
10	環境の取り組み	31	従業員の健康増進
	10 環境への影響と取り組みの全体像	32	品質の取り組み
	12 環境マネジメント	33	製造責任と品質保証
	13 省エネルギーと地球温暖化防止対策	34	サプライチェーンでの協働
	16 環境対応製品とサービスの提供	36	地域・社会貢献活動
	17 環境汚染の未然防止と廃棄物対策	40	コーポレート・ガバナンス
	20 省資源・廃棄物削減	42	コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制
22	社会の取り組み	44	役員報酬
	22 D&I推進に関する考え方		取締役会実効性評価
	社員教育の体系再構築と強化		取締役会における環境、社会課題の位置づけ
	23 女性やシニア世代等の更なる活躍	45	情報開示および株主・投資家との対話
	24 部門横断ネットワークによる企業風土の醸成	46	コンプライアンス
	25 働き方改革推進に向けた制度設計	48	リスクマネジメント
	27 キャリア採用を含む多様な人材の採用	50	ESGデータ集
	28 評価モニタリングのPDCAサイクルの短期化	56	GRIスタンダード対照表
	国連グローバル・コンパクト(UNG)の支持	70	ISO26000・SDGs対照表
	ハラスメントの防止	71	インデックスへの組み入れ状況
	労働に関する関係法令の遵守	72	第三者保証報告書



企業そして社会の 持続的成長に向けて、 事業を通じて 社会に貢献する

代表取締役
社長執行役員 CEO

亀岡 剛

略歴

1979年に入社後、国内燃料油販売部門や人事部門、製品貿易部門に加え、英国のシェル・インターナショナルにて石油製品売買にも携わる。2003年より製品貿易部長、2005年理事近畿支店長、2006年執行役員近畿支店長、2008年執行役員販売部長、2009年常務執行役員(販売部門全般担当)に就任。2013年より石油事業COO、2015年3月代表取締役社長グループCEO、2018年3月より現職。

ESGに関する取り組みの強化

社会を構成する一員として、企業がESGを重視した事業活動を行うことは、もはやビジネスを行う上での前提条件であり、当社の企業活動規範の一つである「持続的成長」は、企業および社会双方にとって必要不可欠です。

私たちは、この「持続的成長」とは「すべてのステークホルダーに対して、誠実な経営をすること」で達成されると考えています。この点を今まで以上に強く意識して事業活動を行うため、2018年度より本格的にSDGsを活用しています。2017年末には部門横断チームを立ち上げ、持続可能な社会の実現に向けて当社が取り組むべき重点領域を特定しました。今後は、このSDGsの達成に繋がる取り組みを継続的なものとし、当社が提供する商品やサービス、ソリューションを通じて更なる企業価値の向上を目指すとともに、すべてのステークホルダーの課題解決に資するよう取り組みます。ただし、SDGsに取り組むことそれ自体が目的ではなく、私たちの経営理念の具現化のためにSDGsを活用する、という点がポイントであり、この点は私たち一人ひとりがよく認識しなければなりません。一つひとつのゴールに対して当社グループとして、どのようなアクションをとっていきけるか、どのように魂を入れられるかが最も重要と考えています。

また、当社は化石燃料を扱う企業であり、とりわけ環境に対する取り組みは社会からの要請と期待も大きいと認識しています。その要請と期待は大きく2点あります。

1点目は「当社がエネルギーを供給する“過程”で、環境に配慮しているか」という点です。例えば、製油所において「原油を精製する過程で水をどれだけ循環利用しているか」や「大気汚染防止の取り組みとして、CO₂などの排出量削減は進んでいるか」といったものです。このような点は、企業として取り組むことは当然であり、重要なのは、改善に向けた継続的な取り組みです。

2点目は、「提供する“製品・サービス”が環境に配慮したものか」という点です。石油事業でいえば、当社のハイオクガソリンであるShell V-Powerは、車の燃費改善が期待できる製品です。燃費の改善はエネルギーの有効利用やCO₂など温室効果ガスの排出量削減に寄与するものでもあり、環境面では大きなプラスです。潤滑油についても、いかにエンジンに負荷をかけない潤滑油を作るかが重要なポイントです。太陽電池事業では、CIS薄膜太陽電池パネルの単一工場としては世界最大級の生産能力を誇る製造拠点を有しています。CO₂の削減効

果が大きく期待できる太陽電池事業を通じた低炭素社会への貢献は当社の大きな強みであり、このようなビジネスポートフォリオを持つことは当社の大きな特徴といえます。電力事業においても、太陽光、バイオマス、LNG火力など、多様な電源で構成された発電所を有し、エネルギーの安定供給と環境負荷低減の両立に向けた取り組みを行ってきました。しかしながら、気候変動をはじめとする環境問題への対応は待たなしの状況にあります。更なる事業活動を通じた持続的成長への取り組みを強化・推進してまいります。

ダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)への取り組み

私たちは、ダイバーシティはもちろん、インクルーシブネスの向上こそが当社グループ独自の新たなソリューションを生み出す源泉であると信じています。目に見える属性だけではなく、価値観や経験、それぞれの強みといった目に見えない属性についての多様性も重視したD&Iの浸透・実践を、全社員を巻き込んで推進しています。

実際に、当社は従来からD&Iを重要な経営戦略と位置付け、国籍、性別、障がいの有無によらない採用を行ってきました。また、様々な制度や取り組みの中で、多様な価値観を尊重し合うことを推奨し、企業の成長と個人の自己実現の両立を目指してきました。2017年は、女性社員の活躍推進を目的に2015年に立ち上げた「昭和シェル Women'sネットワーク」の取り組みを進化させ、対象を男性社員にも広げた「D&I風土醸成チーム」、ベテラン社員で構成する「匠ネットワーク」を新たに立ち上げました。これにより、ベテラン社員が有する知識やスキルの伝承、より活躍できる風土づくりが促進されています。更に、活動範囲を社外にも広げ、国内外の他企業との社員交流会などを通じたネットワーキング活動も積極的に進めています。

当社が事業活動を継続していく上では、製品としてのエネルギー供給のみならず、私たち自身のエネルギーが非常に重要です。今後も社員一人ひとりが個性や能力を発揮し活躍できる組織風土を更に進化させるべく、D&Iの取り組みを加速していきます。

ステークホルダーの皆様との協働により、企業そして社会の持続的成長に向けて、これまで以上に積極的に取り組み、事業を通じて社会に貢献することで、企業価値のさらなる向上を目指していきます。



昭和シェル石油グループとSDGs

昭和シェル石油の社会課題解決についての考え方

社会を構成する一員として、企業が経済性だけでなく環境や社会に対する意識を持って事業活動を行うことは、もはやビジネスを行う上での前提条件であり、当社の企業活動規範の一つである「持続的成長」は企業および環境・社会双方にとって必要不可欠な要素であると考えています。

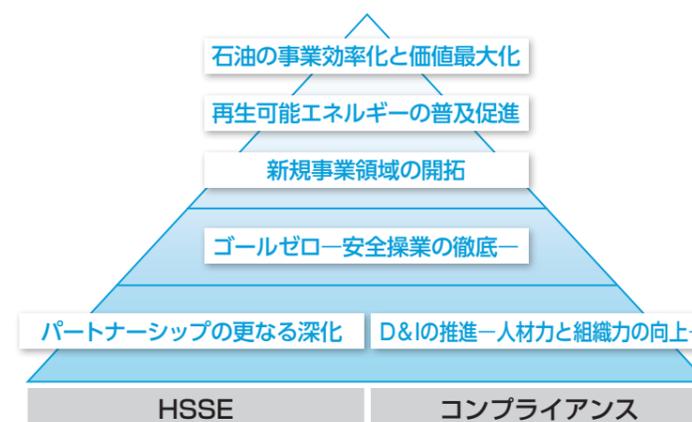
この「持続的成長」という観点から自社としても今まで以上に強く意識して事業活動を行うべきとの考えから、2018年度より本格的にSDGsを活用しています。



2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です



■ 昭和シェル石油グループの6つの重点領域



石油の事業効率化と価値最大化

原油船の調達と運航の効率化／製品製造効率化・省エネ促進／基材・製品の物流効率化／販売ネットワークの効果的な展開と販売拠点の効率化／ケミカルシフトの推進／環境負荷の低減に資する商品の展開



再生可能エネルギーの普及促進

太陽電池パネルの製造効率化／太陽電池パネルの販売促進／太陽電池パネルの研究開発／メガソーラー発電所の開発および運営維持／バイオマス発電所の運営維持および効率化



新規事業領域の開拓

新技術の研究推進(人工光合成、バイオマス燃料など)／新たなビジネスモデル開発の推進／海外事業展開の加速



ゴールゼロ安全操業の徹底

製油所、発電所、工場の操業における安全安定操業



パートナーシップの更なる深化

特約店およびサプライチェーンにおけるパートナーとの協働の深化



D&Iの推進一人材力と組織力の向上

社員の学習・自己啓発・能力向上の機会の強化／多様性の理解促進／1+1=∞とする組織風土の醸成



SDGs担当役員メッセージ 常務執行役員 CFO 坂田貴志

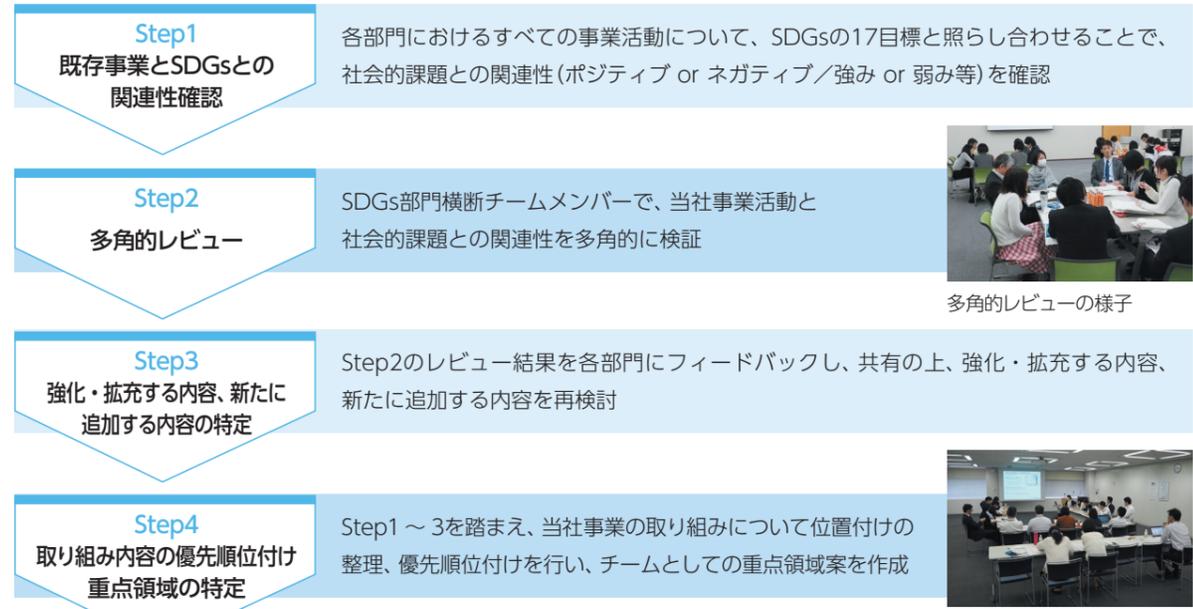
当社は、エネルギーへの普遍的アクセスを確保することで、人びとの生活や産業といった社会の持続的発展を支えています。その一方で、石油製品の精製・販売、発電、太陽電池パネルの生産などのすべての事業活動が、自然環境のみならず、文化的・社会的な環境に負荷を与える可能性があることを認識する必要があります。

ります。それら環境への負荷を最小化することが当社および社会の持続的発展に繋がると考えています。この一環として、2017年12月に社内に「SDGs部門横断チーム」を発足しました。今後、SDGsを活用した取り組みを更に強化し、当社の経営理念の具現化と更なる企業価値の向上を追求してまいります。

■ マテリアリティ(重点領域) 特定プロセス

2017年12月に「SDGs部門横断チーム」を発足し、当社グループにおけるSDGsの活用がスタートしました。当チームは各部門から選抜されたメンバー 25名で構成され、以下のステップで取り組みを進めました。当チー

ム作成の重点領域案に基づいて、執行役員がディスカッションを行い、「当社における6つの重点領域」を最終決定しました。



多角的レビューの様子



チームディスカッションの様子

- 外部有識者のアドバイスも参考に、縦軸「地球・社会にとっての影響度」、横軸「経済活動面への影響度」と定め、以下の観点からスコア付けをし、合計点をマッピング優先順位付けを実施。
- その後、執行役員がマネジメントディスカッションを行い、「当社における6つの重点領域」を最終決定。

経済活動面への影響度 と 地球・社会にとっての影響度

それぞれを評価し、両方に影響度が高い要素を重点領域としました。



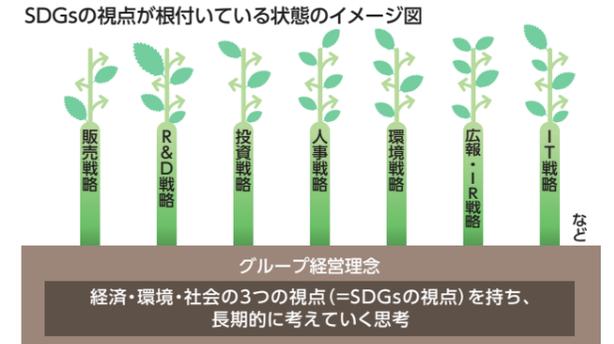
横軸 経済活動面への影響度	
① 収益性	利益、コスト、原価、販売数量など
② 事業継続	事業を行う上で必要不可欠な法規制を含む対応
③ 独自性	強みなど
④ 成長性	経済成長性、市場拡大への期待など

縦軸 地球・社会にとっての影響度	
① 気候変動/大気中CO ₂ 濃度への影響	エネルギー消費削減・再エネ普及・CO ₂ 排出削減・CO ₂ 吸収など
② 天然資源/生態系への影響	資源使用削減・有効利用・生態系保全・リサイクルなど
③ 人への影響	健康、人権、労働環境、安全確保、雇用、教育など
④ 社会への影響	エネルギー安定供給、産業基盤、イノベーション、地域貢献、サプライチェーンなど間接的な経済成長など

■ 昭和シェル石油のSDGsへの取り組み

SDGsへの取り組みの目的

SDGsへの取り組みを通じて、グループ社員一人ひとりに『経済・環境・社会の3つの視点を持ち、包括的かつ長期的にビジネスの取り組みを捉え、考えていく思考』を根付かせることを目指し、当社の経営理念である「私たちのエネルギーで未来を元気にします」を将来に亘って具現化することを目的としています。



SDGsへの取り組みのタイムライン



SDGs部門横断チームメンバー

SDGs部門横断チーム参加者の声 製造部企画課 吉川和喜

「SDGs部門横断チームのメンバーに推薦したい」と上司から話があった際、最初に出た言葉は「SDGsって何ですか?」というものでした。そのようなスタートとはなったものの、部門横断チームの活動においては、様々な気付きを得ることができました。特に、当社の事業活動をリストアップし、SDGsの各目標と照らし合わせ、社会的課題との関連性を多角的に検証するステップでは、メンバーとの侃々諤々の議論が印象に残っています。

メンバー間の多角的レビューの後、当社の取り組み内容について優先順位付けし、まとまったものが6つの重点領域です。紆余曲折がありましたが、この重点

領域を定めることができたのは参加したメンバーが「持続的成長」の重要性を感じ、積極的に取り組んだ結果であると思います。

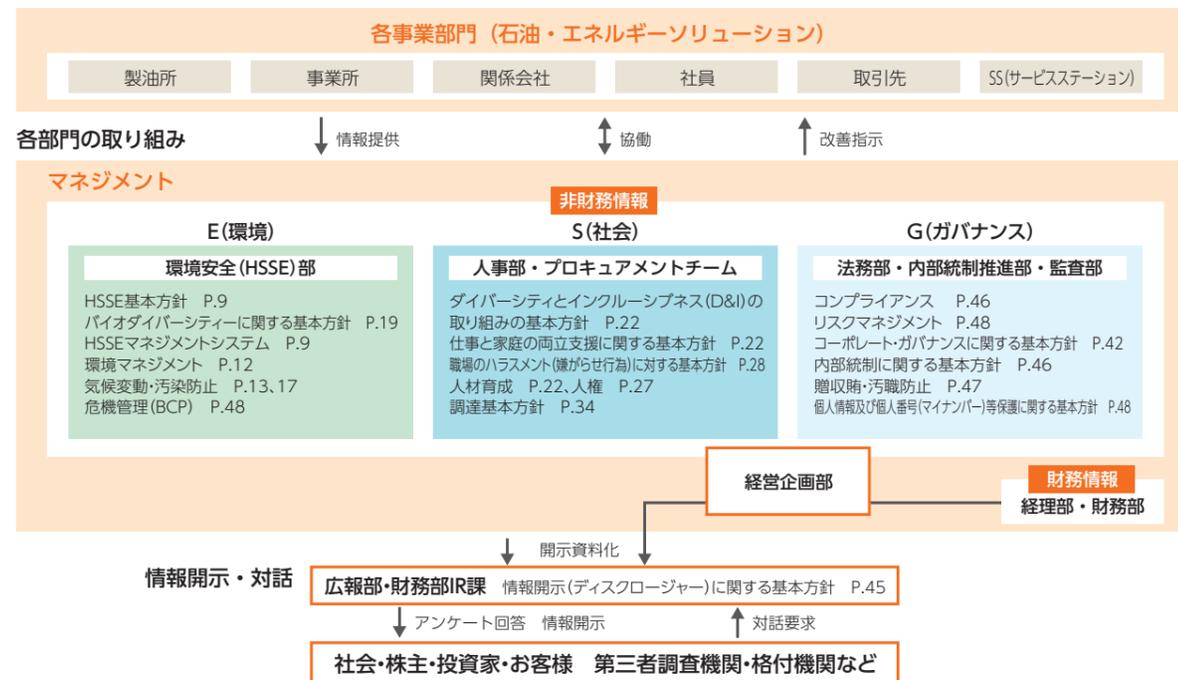
部門横断チームを中心とした活動を通じて、SDGsという言葉の社内の認知がより進んだと感じています。経営理念である「私たちのエネルギーで未来を元気にします」を将来に亘って実現していくためには、私たち自身が、事業活動の結果、環境・社会へ及ぼす影響をきちんと把握・理解しなければなりません。その共通言語になり得るSDGsの視点を当社グループにしっかりと浸透させることが、持続性を持って未来を元気にすることに繋がるはずで

■ 基本的な考え方と推進体制

昭和シェル石油グループでは経営理念のもと、CSRの取り組みとして、各部門が社会の課題・ニーズを把握し、事業活動を通じて社会的責務を果たすための具体的なアクションを行い、持続的な社会の構築・企業の持続的成長に取り組んでいます。

「コンプライアンスと健康、安全、危機管理及び環境保全(HSSE)は全てに優先する」を掲げ、下記の推進体制・統括範囲のように、当社グループ全体でその実践に努めています。

推進体制図と各部門の統括範囲 事業活動



ESG・SDGs研修会の開催

当社役員・部門長・SDGs部門横断チームメンバーが参加し、「ESG・SDGs研修会」を開催しました。当社内でESGやSDGsについての知見・認識を統一すべく、『昭和シェル石油グループに必要なESGとSDGsとは～外部の視点から～』をテーマに、ESG投資の潮流や企業として求められる課題などについて、外部有職者

に講演していただきました。社会の最新動向や当社の置かれている環境などについて、第三者的な視点からのお話を伺うことができ、SDGsや情報開示など、今後の取り組みを進めるに当たって重要な知見を共有することができました。



研修会の様子



研修会の最後にコメントする
亀岡社長執行役員 CEO

健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針(HSSE基本方針)(抜粋・要約)

事業活動を遂行するに当たり安全を確保し、健康を守り、あらゆる企業活動に関わる不測の事態を回避し、かつ環境を保全することが、当社が果たすべき社会的責務であるという認識のもとに、基本方針をつぎのとおり定める。

1. HSSEについて、関係法令の遵守とHSSEマネジメントシステムの運用により、継続的な改善に努める。
2. 会社は、HSSEについて以下の項目を実施する。
 - (1)省資源・省エネルギー対策、汚染物質の排出防止等、環境負荷の低減に努める。
 - (2)製品の開発から廃棄に至るまでの全段階で顧客に適切な取扱・使用方法等の情報を提供する。
 - (3)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り、HSSEに関する事前評価と状況変化に応じた再評価を実施する。
 - (4)緊急時対策を定め、被害を最小限に抑えるために必要な措置を講ずる。
 - (5)社員に対し、HSSEに関する啓発、教育・訓練を行う。
 - (6)HSSEの分野における調査研究を推進し先導的役割を果たし研究成果の活用を促進する。
 - (7)労働災害の防止に努める。
 - (8)HSSEに関する見解、目標設定、実績を報告し、社会一般の理解と支持を求める。
3. HSSEに関する法令、自主基準の遵守と定期的に監査を行う。
4. HSSEに関するパフォーマンスの結果を評価し活動計画の見直しを行う。

※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

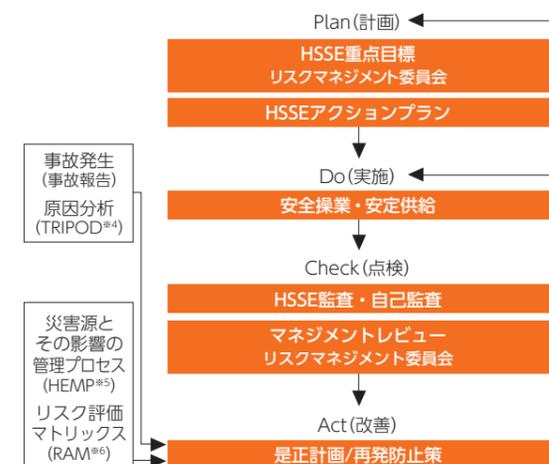
当社グループでは、環境と社会のリスクをマネージするHSSEマネジメントシステム(HSSE-MS)と経済(事業等)と社会の一部のリスクをマネージするリスクマネジメントシステム(P.48)を2000年から規定化させ機能しています。

HSSE-MSでは水・大気・土壌や生物、化学物質から自然災害やテロ、高所作業や重機、疫病などのハザードリストを作成し、各々のハザードに対して事業所ごとにリスク評価を行い未然防止策や拡大防止策を講じていま

す。対策や手順は文書化され社内で標準化されています。

また、HSSE-MSを運用するためHSSE管理規定において、HSSE基本方針および対策の策定を行うリスクマネジメント委員会(P.10)を設置しています。

HSSE-MSでは既存のハザードリストへ法改正等により生じた新規の規制リスクやグループ内外で起きた事故等により新たに確認されたリスクについて随時追加しています。新規のリスクや改善すべき重要課題については年度計画(HSSEアクションプラン)が作成され年度末に結果をリスクマネジメント委員会にレビューしています。HSSE-MSは、EMS^{*1}やOSHMS^{*2}、BCP^{*3}などの機能を統合したマネジメントシステムという特徴を持っています。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、あわせて運用しています。



- *1 EMS：環境マネジメントシステム
- *2 OSHMS：労働安全衛生マネジメントシステム
- *3 BCP：事業継続するための対策や計画のこと。
- *4 TRIPOD：シェルグループ等で採用している事故分析手法。
- *5 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。
- *6 RAM：Risk Assessment Matrix[リスク評価マトリックス]
リスクを人・資産・環境・世別に影響・発生確率で評価する管理表。

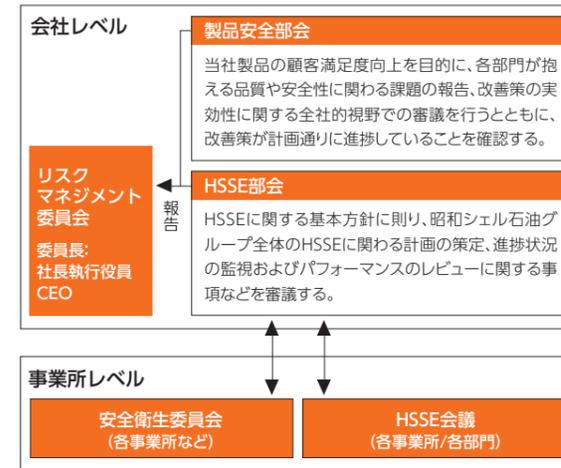
■ HSSE推進体制

社長執行役員 CEOを委員長とした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」を設置しています。当委員会では、HSSEおよびコンプライアンスに関する審議を行い、重要事項については取締役会に報告しています。

委員会の傘下にはHSSE部会および製品安全部会を設け、本社部長をメンバーとして、HSSEおよび品質に関する活動の進捗等について審議しています。

本社部門においては、HSSEフォーカルポイント会議を実施し、各事業所・部門に向けて様々な施策の浸透および情報共有を図っています。

また、「安全確保」「品質保全」の徹底を図るために、グループ全体で、Safety & Quality First (SQF)のスローガンのもと、事故ゼロに向けた取り組みを継続しています。

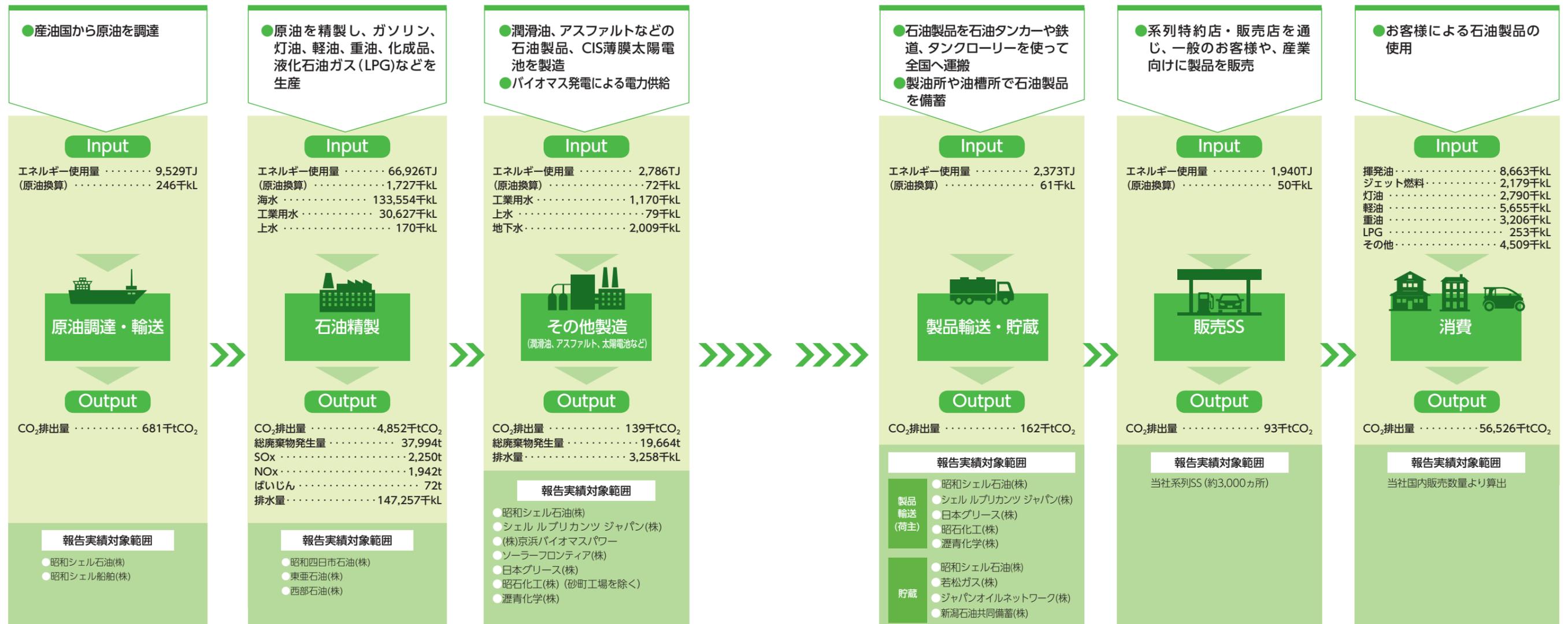


■ HSSEフォーカルポイント

各部門や各事業所には、部門長から選任されたHSSEの担当者「HSSEフォーカルポイント」がいます。HSSEフォーカルポイントはHSSEに関する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。2017年は2月、9月に本社部門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および他部門事例の水平展開を図りました。

環境の取り組み

環境への影響と取り組みの全体像



※各データの算出方法の詳細は巻末のESGデータ集に掲載しています。

環境マネジメント

■ 環境に関する考え方

当社グループは経営理念のもとに、行動原則として持続可能な発展や社会的責任を定め、「HSSE基本方針」(P.9)に従いHSSE-MSを実践しています。

気候変動等、地球規模での環境問題解決の取り組みとして、産業界規模の「経団連低炭素社会実行計画」に参画し、低炭素化や省エネに努めています。当社グループとしても再生可能エネルギーである太陽光発電の高効率化や普及、次世代イノベーションとして人工光合成の開発などを行っています。

そして、公害等を起こさないために「HSSE基本方針」にも社会的責任を定めるとともに、グループ会社においては地域の公害関連施設を利用して公害の歴史的な経緯を風化させないために次世代社員へ教育を行う等の施策を講じています。また、実際にリスクが発現した土壌汚染等のケースでは法令に従った対応を行うとともに、法に規定されていない化学物質に対しても欧米の基準を参考にした自主基準で対策を講じています。

■ 環境方針

環境方針として「HSSE基本方針」を定め、循環型社会形成、LCA(ライフサイクルアセスメント)、環境アセスメント、環境教育、環境報告などの実践と、環境に関する機会の創出を規定しています。また、各拠点独自の環境方針をもとに取り組みを実施しています。

■ 環境マネジメント体制

HSSE推進体制(P.10)のもと、環境マネジメントの取り組みを進めています。本年より環境戦略担当役員を任命し、中期環境アクションプランの実現に向かって、気候変動を含む環境全般の取り組み状況を取締役会の報告事項としています。国際的な環境マネジメントシステムISO14001認証を12拠点で取得し、主な製造拠点である製油所の認証取得率は100%です。

■ 環境教育

全社運動「ECO TRY21」によるオフィスの省エネルギー活動を通じて、日頃から環境意識を持つことを推進しています。部門長およびHSSEフォーカルポイントを対象にした会議で環境に関する情報の提供や、全社員向けに月1回法規制の最新情報をメールで配信する等、環境教育を行っています。

■ 環境事故

2017年は以下の環境事故が1件発生しました。適切な対応をとり、再発防止を徹底しています。

※環境事故とは、環境関連法規等に定められている基準値を超える化学物質等を排出または検出した場合および環境関連法規等で「事故時の措置」が必要と判断された事故を指します。

発生年月	事業所	事故概要
2017年12月	佐渡油槽所	ガソリンの海上流出(約200L)

■ 環境監査

環境活動に対しては、関係部門や関係会社においてHSSEマネジメントシステムに則った管理や自己監査等による年次点検が実施されるほか、当社および関係会社を対象に、原則、5年に一度の頻度で実施する内部監査においても、環境に対する活動状況について確認を行っています。

環境マネジメントシステム認証取得状況 ISO14001

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・ピー・シー東京	2001年 1月	JET
日本グリース(株)	2005年 3月	JACO
シェル プリカンツ ジャパン(株) 横浜事業所	2005年 6月	LRQA
シェル プリカンツ ジャパン(株) 神戸事業所	2005年 9月	LRQA
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

■ 中期環境アクションプラン

グループ一体で計画的な環境マネジメントを行う上で、中期環境アクションプランを策定しています。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。

2016～2018年中期環境アクションプラン

項目	活動テーマ	中期目標	2017年結果	掲載ページ
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	P.15
		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))	高効率設備導入、石連目標の達成	P.15
		「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、Cool-Biz、印刷量の削減)	節電、ペーパーレス会議の推進	—
	環境汚染の未然防止と廃棄物対策	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(0.008%)	P.20
		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)	土地改変時実施	P.17
		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)	定期実態調査の実施	P.18
CSR	環境保全活動と環境コミュニケーション	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13回)メガソーラー見学599名	P.38
		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・事業所で実施	P.19
		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)	工場用水リサイクル率の把握、濁水リスク対策	P.20
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	小売電力量 11億kWh	P.16 P.16～17
		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)		

※ETBE:植物由来のバイオ燃料が配合されたガソリン

上記以外の2017年環境重点活動として、当社グループ全体の法令遵守状況の確認と気候変動に関する外部アンケートを通して、情報公開項目の拡大を行いました。

省エネルギーと地球温暖化防止対策

■ 気候変動対策

気候変動によるリスクと機会によってもたらされる影響を適切に把握し、低炭素社会実現に向けて活動しています。サプライチェーン全体では、生産・輸送における省エネルギーの推進、環境負荷を低減する「環境配慮型商品」の販売および再生可能エネルギー事業の拡大などを通じて、CO₂排出の削減に努めています。2017年には新たに4つの重点アクションを設定し、2018年から本アクションによる情報公開の拡大と信頼性の向上に努めています。

気候変動に関する重点アクション

項目	結果と掲載ページ
①気候変動に関するリスクと機会の評価を改訂	P.14
②CO ₂ 排出に関する数値目標を開示 2020年までに2009年度比17万tCO ₂ 削減	2016年達成 (P.15)
③スコープ(排出範囲)に関する情報公開項目の拡大、国際基準に沿った公表	P.14
④第三者保証の取得による情報の信頼性向上	第三者保証 取得済 (P.72)

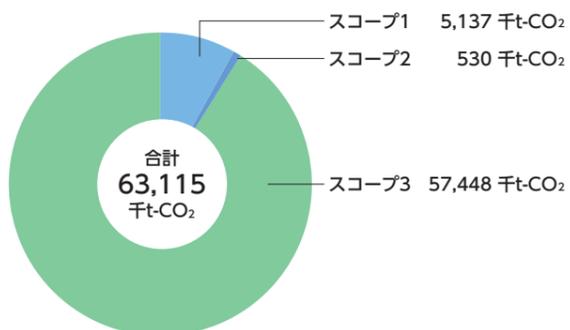
■ リスクと機会

当社グループでは、気候変動問題が自社の活動にどのような影響を与えるのかリスクと機会を認識しています。

リスク			
リスクの種類	項目	詳細	影響
移行リスク (政策・法的リスク)	温暖化対策に関する税金の増額	国のCO ₂ 排出削減対策として、地球温暖化対策税等の石油製品にかかる税金が増額となれば、当社の負担する費用が増加する。	運用コストの増加
移行リスク (政策・法的リスク)	石油使用製品の販売規制	欧州を例とした国によるガソリン車販売の規制により、マーケットの縮小につながる。	製品／サービスの需要減少
物理的リスク	台風等の増加	台風・高潮の増加により、沿岸製油所で設備の損傷が起るリスクが高まり、生産活動に支障が生じる。また、これらの悪天候により船が出入港できず、サプライチェーンに影響が生じる。	設備コストの増加 生産能力の減少
移行リスク (市場リスク)	消費者の低炭素エネルギー志向	消費者のエコロジー意識により、ガソリン車からEV車や水素自動車等の低炭素・脱炭素エネルギー車へシフトし、ガソリン車販売数量が減少する。	製品／サービスの需要減少
移行リスク (評判リスク)	投資家からの評価	投資の重要な判断要素に脱炭素化の影響が追加されることで、化石燃料を扱う企業から投資が引き上げられる。	株価の下落

機会			
機会の種類	項目	詳細	影響
エネルギー源	再生可能エネルギーの拡大	国や自治体による再生可能エネルギー拡大の政策により、太陽電池パネルの普及や再生エネルギー発電事業(ソーラー、バイオマス)の需要増に繋がりが拡大する。	既存製品／サービスの需要増
製品・サービス	温暖化対策による技術革新	現在研究中の人工光合成技術の実用化により、CO ₂ の排出量が減少し、低炭素社会の実現につながる。	新規製品／サービスの開発
マーケット	消費者の低炭素エネルギー志向	消費者のエコロジー意識による低炭素エネルギーのシフトにより、当社の提供する太陽電池パネルの需要が地域社会で高まる。	既存製品／サービスの需要増

■ スコープ別CO₂排出量



- スコープ1**: 当社グループが所有または管理する排出源から発生するCO₂直接排出
- スコープ2**: 他事業者から供給を受けた電気、蒸気、熱の使用に伴って発生するCO₂間接排出
- スコープ3**: スコープ2以外のCO₂間接排出 (カテゴリーは右記の通り)

カテゴリー		
S3-4	製品の輸送	昭和シェル石油(株)、昭和シェル船舶(株)、シェル プリカンツ ジャパン(株)、瀝青化学(株)、昭石化工(株)、日本グリース(株)、ジャパンオイルネットワーク(株)
S3-6	出張	昭和シェル石油(株)
S3-7	通勤	昭和シェル石油(株)
S3-11	お客様による製品の使用	国内販売数量
S3-14	SS販売	スコープ1、2に含まれないSS

■ 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するとともに、グループ製油所*1から排出されるCO₂排出量を2020年までに2009年度比17万トン削減すること**2を当社目標と掲げており、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最適化を行うことで、2016年に目標を達成しました。

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。2017年のグループ製油所のエネルギー消費原単位は7.47(原油換算kl/換算通油量千kl)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更に省エネ活動を推進していきます。

また、2017年に四日市製油所で実施された定期修理ではエネルギーの有効利用を目的とした原油熱交配列最適化工事を実施し、さらなる気候変動対策を実施しました。

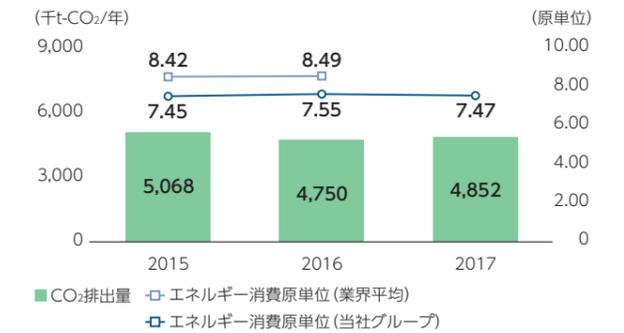
*1 グループ製油所とは、東亜石油(株)横浜製油所、昭和四日市石油(株)四日市製油所、西部石油(株)山口製油所の3製油所を指します。

**2 business as usualをもとに算出



四日市製油所の定期修理工事の様子

グループ製油所のCO₂排出量とエネルギー消費原単位



$$\text{エネルギー消費原単位} = \frac{\text{エネルギー使用量(原油換算)(kl)}}{\text{常圧蒸留装置換算通油量(千kl)}}$$

■ 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の運航では、製油所への寄港スケジュールに応じて、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CO₂排出量の削減に積極的に取り組んでいます。

■ その他製造プラントにおける取り組み

太陽電池などのその他製造プラントでは、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CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

■ 外部との協働

当社グループは日本経済団体連合会の「経団連低炭素社会実行計画」に参画し、温暖化対策の積極的な取り組みを行っています。同団体の「国際環境戦略WG」および「地球温暖化対策WG」の一員として、業界の意見取りまとめや、国への提言づくりに主導的役割を果たしています。また、太陽光発電協会の代表として、再生可能エネルギーの普及促進に向けて国の法規制や政策立案等へ意見や提案を行っています。

また、産学官の取り組みとして、エネルギー持続性フォーラムの開催や、環境分野の情報開示としてCDP(旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)の趣旨に賛同しています。



エネルギー持続性フォーラムの共同運営

東京大学国際高等研究所サステイナビリティ学連携研究機構(IR3S)との共

累計開催数
13回

催で「再生可能エネルギーが拓く自立分散型社会への道筋」をテーマにシンポジウムを2018年2月に開催しました。大学・行政関係者などが登壇し、温暖化対策と産業振興、海外における炭素税導入事例、自立分散型社会の構築について講演が行われました。パネルディスカッションでは東日本大震災を経験した日本が国として、地域として、再生可能エネルギーを活用しどのように地域社会に貢献できるかの意見交換や提言が行われました。

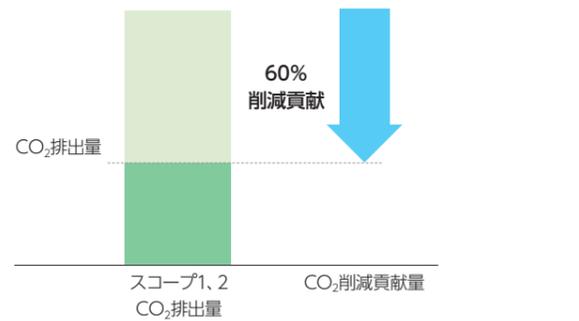


シンポジウムの様子

環境対応製品とサービスの提供

再生可能エネルギーの供給によるCO₂抑制

中期環境アクションプランでは、当社環境対応製品の普及を通して、社会のCO₂削減に向けた取り組みを行っています。2017年に当社グループでスコープ1、2により排出したCO₂のうち、約60%に相当する再生可能エネルギー製品をこれまでに供給し、一般の火力発電所などから発生するCO₂排出量を削減しています。今後も太陽光発電の普及や再生可能エネルギー(メガソーラー、バイオマス発電)の供給により、低炭素社会への貢献を目指します。



2017年スコープ1、2CO ₂ 排出量	5,667千t-CO ₂ 約60%に相当
2017年までに生産した累計太陽電池パネルによる世の中のCO ₂ 削減貢献量	約3,432千t-CO ₂

自治体と連携した再生可能エネルギーの供給

当社グループのソーラーフロンティアでは、横浜市への再生可能エネルギー普及に向けた提案の一環として、事業者向け自家消費型太陽光発電システム設置事業を行っています。同市の一部の企業では本システムでの電力供給と外部調達を組み合わせることで、2018年中に100%再生可能エネルギーで事業運営を行うことを目指しています。今後も再生可能エネルギーの普及に向けて事業者や自治体と連携して取り組んでいきます。

環境対応製品の認定

ソーラーフロンティアの太陽電池パネルは環境省による温暖化対策推進の先導的低炭素技術製品として、L2-Tech*認証を受けています。

また、本製品の技術が認められ、外務省による「気候変動対策をリードする日本の企業」にも紹介されました。今後も自社技術の特性を活かした価値創造を通じて、太陽による快適でクリーンな暮らしを国内外のお客様にお届けします。

*環境省が定めたエネルギー起源CO₂排出量の削減に最大の効果をもたらす先導的(Leading)な低炭素技術(Low-carbon Technology)のこと。CO₂の排出量が極めて少ない先導的な低炭素技術を有し、最高水準と認められた製品を「L2-Tech認証製品」と呼びます。



事業者向け再生可能エネルギーの供給

ソーラーフロンティアの国富および宮崎メガソーラーは、グリーン電力証書システム*の自然エネルギー発電事業者です。本システムを通じて、多くの企業のCO₂削減、環境改善に貢献しています。

*「グリーン電力証書システム」とは、自然エネルギーにより発電された電気の環境付加価値を、証書発行事業者が第三者機関(グリーンエネルギー認証センター)の認証を得て、「グリーン電力証書」という形で取引する仕組みのこと。
<http://www.natural-e.co.jp/powerplant/solar.html>



国富メガソーラー

バイオマス発電によるエネルギー供給

当社グループの京浜バイオマスパワーでは、閉鎖した製油所の跡地を発電所として活用しバイオマス発電による電力を供給しています。木質ペレットとパームヤシ種殻などの木質系燃料のみを使うクリーンな発電所であり、木質系燃料だけを使う発電所としては、国内最大級の発電規模(4.9kW)です。



京浜バイオマスパワー

環境汚染の未然防止と廃棄物対策

汚染防止に関する考え方

当社グループでは、環境に関する法令を遵守するだけでなく、行動原則や基本方針に沿って自主的な取り組みを行っています。また、政府や規制当局に協力し、調査分析手法の開発等を行うとともに、更なる汚染物質の排出防止等、環境への負荷の低減に努めています。

大気汚染防止の取り組み事例

SOx、NOxの取り組み対策

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(SOx)や窒素酸化物(NOx)の排出量削減に取り組んでいます。SOx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。NOxについては、低NOxバーナーの導入による燃焼方式の改善を行っています。

また、排煙脱硫、脱硝装置の設置により、大気汚染を防止しています。

SOx、NOxのそれぞれの2017年のグループ製油所の排出量は、2,250トン、1,942トンであり、対前年比444トン、247トンの削減となっています。



四日市製油所の排煙脱硫、脱硝装置

VOCの取り組み対策

VOC(揮発性有機化合物)は、大気汚染の原因となる恐れがあります。当社グループでは、サービスステーション、製油所での回収装置の設置により、VOCの排出を最小限に抑える努力を行っています。

2017年に石油連盟に報告したグループ製油所・油槽所等における石油VOC排出量は、4,873トン*であり、前年比491トンの削減となっています。

*2016年4月から2017年3月の実績

土壌汚染防止の取り組み

当社グループが所有する千数百ヵ所の施設の土壌汚染に関しては、HSSE-MSに基づいてリスクアセスメントを行い、リスクの高いところは土壌汚染調査を実施して対策を講じています。また、施設の閉鎖や建て替えの際には再度土壌汚染調査を実施しており、2017年は土壌汚染対策法対応での公表は0件でした。

また、水質汚濁防止法や土壌汚染対策法の運用を見直す環境省や経団連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。

■ 水管理(ウォーターマネジメント)

当社の排水を伴う施設(海外には施設がなく日本国内のみ)が使用し排出する水に関しても、2000年からHSSE-MSを用いてリスク管理を行い改善のPDCAを回しています。

2016年には水使用量の多い国内施設(製油所)の取水先から排水先までのフローを再確認するとともに、従来の水リスク評価に加えて、世界資源研究所(WRI)のAQUEDUCTや国土交通省の渇水情報を参考に水のマネジメントシステム(HSSE-MS)の渇水リスクを含めた見直しを行いました。これにより従来から行っている自治体との連携による取水制限レベルごとの対応策(オペレーション変更)が見直されました。

水の使用に関しては、グループ製油所で使用されている約1.6億kL(当社グループ水資源使用量の97%)の淡水に関して循環利用に努めており、2017年も、新たに取水される水の量を全淡水使用量の約3%に抑えています。

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)や化学物質、油分などが環境規制値を十分下回ることを確認した上で排水しています。また、排水の規制物質の濃度等は常時観測する仕組みになっており、観測値は所管する自治体にリアルタイムで報告され違反時には公表されます。

■ 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排出把握管理促進法(PRTR制度)、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^{*1}の表示、SDS^{*2}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、迅速かつ的確に反映し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努めています。

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。2017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。

※1 GHSラベル：GHSは化学品の危険有害性を世界的に統一された一定の基準に従って分類し、絵表示等を用いて分かりやすく表示することおよび、その結果をラベルやSDS(Safety Data Sheet：安全データシート)に反映させ、災害防止および人の健康や環境の保護に役立つとするもの。(Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)

※2 SDS：安全データシートのこと。(Safety Data Sheet)

グループ製油所におけるPRTR制度対象物質の排出量と移動量

PRTR制度対象物質について2016年度実績は以下の通りであり、各自治体へ報告しています。

PRTR 対象物質	単位	排出量				移動量
		大気	水域	土壌	合計	
2-アミノ エタノール	kg	0	1.5	0	1.5	0
石綿	kg	0	0	0	0	810
エチルベンゼン	kg	900	0	0	900	0
キシレン	kg	5,470	8.7	0	5,478.7	0
シクロヘキシルアミン	kg	0	4.6	0	4.6	0
ダイオキシン類	mg-TEQ	1.7×10 ⁻⁵	1.3	0	1.3	0
テトラクロロエチレン	kg	0	0	0	0	0
1,2,4-トリメチル ベンゼン	kg	610	0	0	610	0
1,3,5-トリメチル ベンゼン	kg	5	0	0	5	0
トルエン	kg	22,900	0	0	22,900	0
ヒドラジン	kg	0	4.8	0	4.8	0
ノルマル-ヘキサン	kg	69,200	0	0	69,200	0
ベンゼン	kg	7,030	56	0	7,086	0

■ 生物多様性に関する考え方

バイオダイバーシティに関する基本方針

当社は生態系維持、生物多様性の保護等に関する基本方針について次の通り定める。

1. 誓約

会社は、生物多様性の重要性を認識しており、次の点について誓約する。

- ① 生態系維持への協力
- ② 保護地区の基本概念の尊重
- ③ 世界的な生物多様性の保護に会社が積極的に貢献できるようなパートナーシップの模索

2. 環境影響評価

全ての新規事業や既存事業の大幅な変更の前に生物多様性に対する影響の可能性を含めた環境影響評価を実施する。

3. 協議

国際的に認知されている「ホットスポット(生物多様性が豊かでありながら、絶滅危惧種が数多く生息し、破壊の危機に瀕している生態系)」の動向に注意を払い、主要なステークホルダーを確認し早めの協議を実施する。

当社は「バイオダイバーシティに関する基本方針」を定め、生態系保護の重要性を認識しています。新たな土地利用や既存事業の大幅な変更においては、環境影響評価の実施など生物多様性に配慮した開発を行います。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ます。また、経団連生物多様性宣言に賛同し、経団連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蒙活動を行っています。

外航船の取り組み

空荷のタンカーには安全確保のため、重しとして海水(バラスト水)を積み込んでいます。到着前に生態系の影響が少ない外洋で海水の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。

本社の取り組み

東京湾再生官民連携フォーラムに参画し、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等、東京湾の生物多様性の回復に取り組んでいます。

事業所の取り組み(照葉(てるは)の森恩返しプロジェクト)

ソーラーフロンティアの国富工場は、日本最大級の照葉樹林帯で知られる宮崎県・綾町の地下水を使用し

累計参加人数
169人

ています。綾町は2005年から一般社団法人「てるはの森の会」が事務局を担い、官民一体で照葉樹林の保護・復元の取り組みを行っています。2012年にはその保護活動や、自然と共生しつつ持続可能な発展を目指す産業振興が評価され「綾ユネスコエコパーク」に認定されました。日本では伐採や開発により原生の照葉樹林帯はほとんど失われてしまいましたが、綾町の広大な照葉樹林には多くの希少生物や絶滅危惧種が生息しています。国富工場もこの豊かな森の恩恵を受けており、その恩返しの意味をこめて、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」に2012年から毎年参加しています。2017年も社員とその家族総勢27名が参加し、天然の照葉樹林の間にある人工林(スギ、ヒノキ)の間伐を行いました。間伐を繰り返し行うことで林内により多くの日光を取り込むことができ、照葉樹林の成長を促すことができます。今後も本プロジェクトを通じ、豊かな自然を未来の世代に残せるよう活動を行っていきます。



照葉(てるは)の森恩返しプロジェクト参加者



間伐の様子

省資源・廃棄物削減

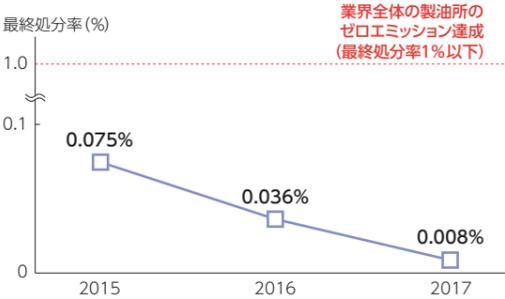
省資源・廃棄物削減に関する考え方

当社グループでは、製造プラントにおける総廃棄物発生量を把握しています。2017年の総廃棄物発生量は57,658トン、うちグループ製油所の総廃棄物(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66%(37,994トン)となりました。

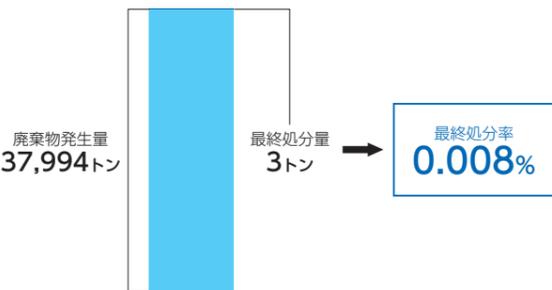
一方で、グループ製油所ではこれらの総廃棄物を焼却、脱水、溶解処理などの中間処理を経て減量化、無害化し、セメント原料などへのリサイクルを積極的に進めることで結果最終処分量を1%以下に抑える“ゼロエミッション”を中期環境アクションプランの目標に設定し、取り組んでいます。太陽電池事業に関しては、2017年に総務省より業界全体に対して出された「太陽光発電設備の廃棄処分等に関する実態調査<結果に基づく勧告>」を受け、使用済みパネルの適正処理・リサイクルのための情報を、いち早く公開しています。

2017年のグループ製油所における最終処分量は3トン(0.008%)となり、2008年より継続して目標を達成しています。

グループ製油所の廃棄物最終処分率



グループ製油所の廃棄物発生量に対する内訳(2017年実績)



水資源の有効活用

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が、臨海部に位置する製油所では淡水の利用を避け大部分を海水で賄っています。使用する水のうち、約80%(133,554千L)を冷却水としての海水が占めています。

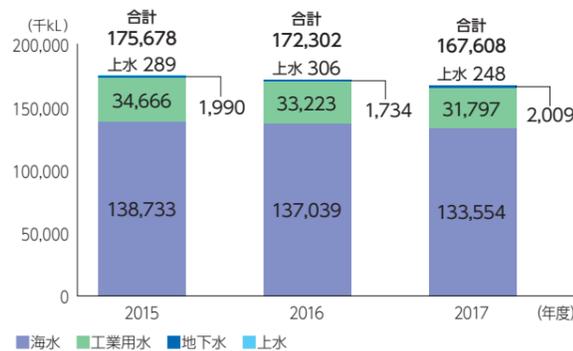
淡水については、主に工業用水が各種の精製プロセスの冷却用に使用されています。

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、グループ製油所においてHSSE-MSによる渴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ています。工業用水使用量に関しては常にモニタリングを行い、2017年度の水リサイクル率は97%でした。

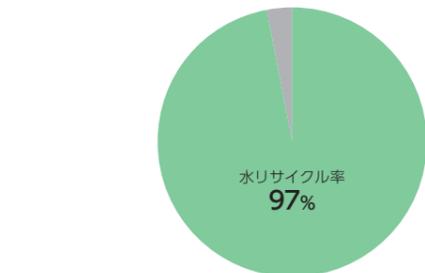
また、工業用水は化学処理や活性汚泥処理装置等の浄化処理を行い排水されています。

2017年の水使用に関する環境事故の報告は0件でした。

水資源使用量実績 (グループ製油所およびその他製造プラント)



グループ製油所の水リサイクル率



※データの算出方法の詳細は巻末のESGデータ集に掲載しています。

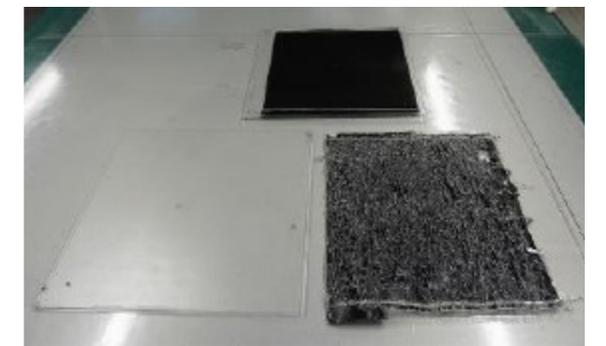
太陽電池事業の取り組み

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。



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

またソーラーフロンティアでは、同社製の太陽電池パネルを低コストでリサイクルする基礎技術開発に取り組んでいます。電池と表面ガラスを密着させる樹脂をきれいに引きはがし、素材別に分離・回収でき、電池部分に含まれるインジウム、セレンなどのレアメタル(希少金属)も液体に溶出させ90%以上を回収することができます。現在は実験室レベルの小型パネル向けの試験段階ですが、将来的には実用設備の工場への導入も視野に入れています。



分離前の太陽電池パネル(上)と分離後の表面ガラス(左下)、封止材(右下)

社会の取り組み

D&I推進に関する考え方

総合エネルギー企業として社会の要請に応え続けるために、経営戦略を実行する人材は最も重要な経営資源です。すべての社員がその能力を最大限に発揮し、高い組織力を実現するために、当社は、1991年の育児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*」および「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針*」を策定し、取り組みを実施してきました。

更には、2017年よりD&I推進を経営戦略として位置付け、一貫性のある人事施策を展開しています。

また、新しい価値創発にチャレンジしていくために、社員一人ひとりの能力を引き出し、多様性を活かす仕事のやり方を追求し、組織文化の転換を目指し、取り組みを進めています。

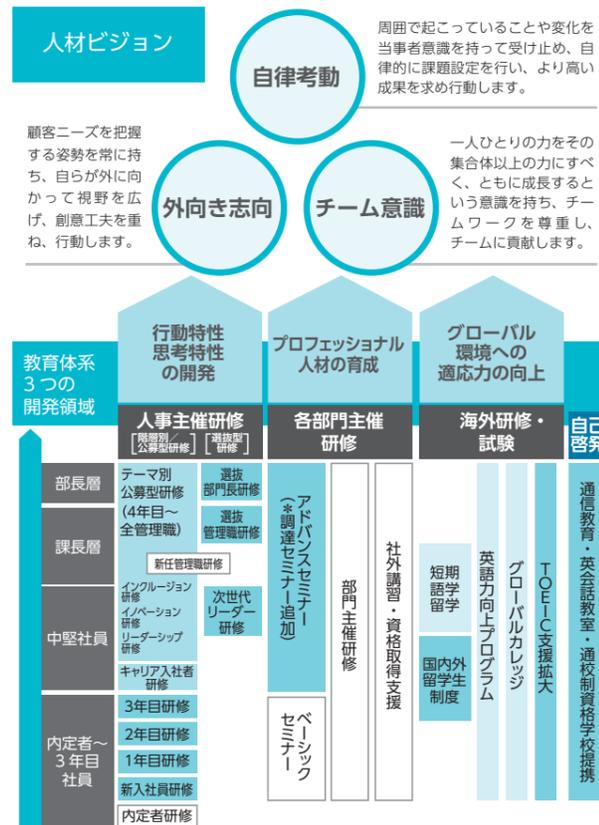
*「ダイバーシティとインクルーシブネス(D&I)の取り組みの基本方針」「仕事と家庭の両立支援に関する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。
http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/index.html



社員教育の体系再構築と強化

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(右上図参照)。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

人材ビジョン・教育体系図



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」という3つの開発領域に基づいて構築しています。更には2018年からは、中期事業戦略を実現するために必要な国内外で活躍できる人材に求められる力を「高い専門性」「高い語学力・経営知識」「インクルーシブな・イノベーション力・リーダーシップ」「経営理念の実践・HSSE・コンプライアンス」として定義し、D&Iの更なる推進ならびに、中期事業戦略を実現するため、教育プログラムを新設・拡大を図ります。

また、多様化するキャリアニーズを更に支援すべく、社員一人ひとりが自発的にキャリアプランや能力開発を検討できるよう、各部署・事業所のミッション・職務内容・求められる能力を自由に閲覧できる「Job Description」の導入や、キャリアプランを体系的・多面的に検討できるよう自己申告書を改善し、上司・部下間の面接においてキャリアプランの検討に活用しています。

2017年の従業員一人当たりの研修投資額は275千円であり、D&Iに関する研修・講演会やグローバル人材教育のためのフィリピン短期留学などを充実させたことにより、前年より増額しています。

D&Iに関する研修等の開催

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

人事施策としての研修実績

名称	対象者	開催場所	概要	参加人数など
D&I研修	役員	本社	イノベーション創発に必要なフレームワーク・プロセス共有	約300名
	管理職・一般社員	本社・事業所	D&Iについての理解、インクルーシブなイノベーション力に関するマインド・スキル向上	



D&I研修の様子

従業員一人当たりの研修投資額の推移(単体)



促進、D&Iを活かした組織のインクルーシブなイノベーション力の向上を図っていきます。

女性やシニア世代等の更なる活躍

D&Iや仕事と家庭の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を進めています。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。

また、これら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ています。現在は、「2020年までに女性管理職の人数を2015年度比2倍以上とする」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。

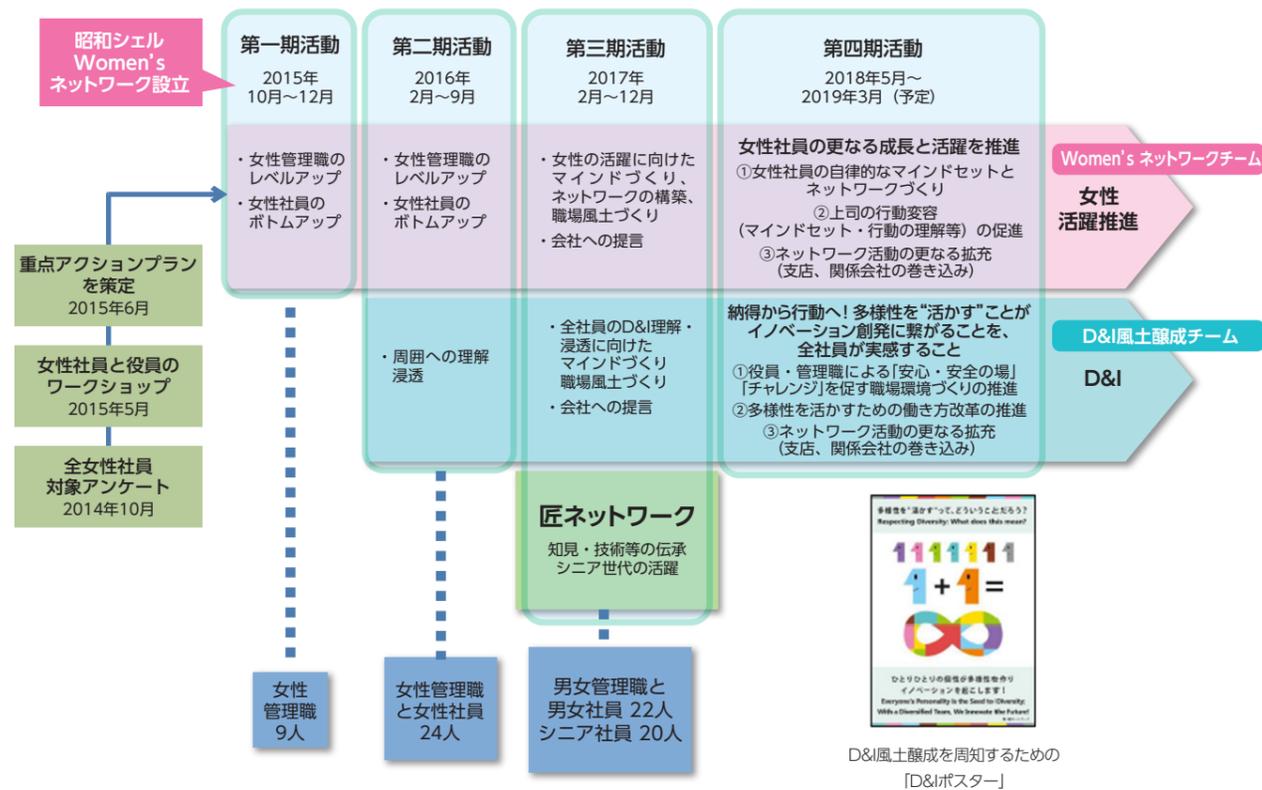
【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】

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)

部門横断ネットワークによる企業風土の醸成

2015年10月に「昭和シェル Women'sネットワーク」を設立し、「女性の更なる活躍推進」の取り組みを開始しました。加えて、三期目となる2017年の活動では、全社員を巻き込んだ「D&Iの風土醸成」、シニア社員の活躍や次世代への知見・技術等の伝承を目的とした「匠

ネットワーク」にも取り組みました。また2018年からは、ネットワーク活動と会社施策との連携・協働により相乗効果を発揮することも目標として、活動を開始します。



2017年度活動実績

名称	対象者	開催場所	概要	参加人数など	
D&I風土醸成	D&I体験会	一般社員・管理職・役員	本社(部門単位など)、支店、グループ会社、その他	D&Iについての理解の深化	400名以上(他社・GSカルテックス・中東産油国営会社も参加)
	D&I講演会	一般社員	本社	D&Iについての理解・納得	
	Web体験ツールの展開	一般社員・管理職・役員	全国	Web上でD&Iについて理解・体験できるコンテンツ提供	受講率93.3%
	D&Iポスター・スクリーンセーバーの展開	一般社員・管理職・役員	全国	D&I活動の社内啓蒙	34部門・24拠点にてポスター掲示
Women'sネットワーク	キャリアマネジメント研修	女性部下を持つ管理職	本社	面接スキルの平準化・レベルアップ	26名

「匠ネットワーク」の活動チーム



働き方改革推進に向けた制度設計

異なるバックボーンを持つ多様な人材が最大限能力を発揮しチームに貢献できる環境づくりを目的に、人事担当役員および人事部部長・課長・一般社員から成る「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、以下の3テーマで検討を進めています。

- 生産性・労働時間管理・有給休暇等の施策検討
- 在宅勤務の拡充、サテライトオフィスの検討
- 育休者を対象とした施策検討

その一環として、組織のイノベーション力・生産性を向上させる取り組みを推進するために、全社員を対象に、各部門の現状把握を目的とした「イノベーションノ

仕事と家庭の両立支援の取り組み

全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、育児と介護について法定以上の制度を整備するだけでなく、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組んでいます。「働き方改革プロジェクト」における育児休業制度利用者のサポートとして、復職者とその上司を対象としたワークショップや、復職を間近に控えた社員および復職後間もない社員が対象の職場復帰セミナーおよびイクボスセミナー、上司対象セミナーを実施し、より働きやすく活躍できる環境づくりを推進しています。また全社員が利用できる各種制度も充実させ、ワークライフバランスの改善にも積極的に取り組んでいます。

これらの取り組みに際して、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に基づく第6期一般事業主行動計画(2017年4月～2020年3月)

- 育児・介護支援のための雇用環境の整備**
 - 2017年4月 男性社員の育児参画の促進
 - 2017年5月 育児・介護休業取得者へのサポート体制の改善
 - 毎年1回 介護セミナーの拡充
 - 随時 両立支援の理解促進
- 全社員の働き方の見直しにつながる労働条件の整備**
 - 随時 労働時間管理の徹底
 - 2017年6月 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
 - 随時 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
 - 2017年9月 在宅勤務制度の拡充検討
- その他の次世代育成支援対策**
 - 毎年開催 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 シェル美術賞
 - 毎年開催 子ども向けエネルギー教室

生産性アンケート」を実施しました。このアンケート結果を踏まえ、組織の生産性を向上させるための施策を展開していきます。また労働時間管理について、PCログ(ログオン、ログオフの時間)が勤務表に表示されるシステムを導入し、客観的な記録を基礎に労働時間を確認し、適正な管理を行うだけでなく、労働時間に対する意識付けを行い生産性向上の取り組みに活用することを目指しています。

一人当たりの平均時間外労働	平均有給休暇取得率
12.0時間/月	70.7%

※管理職は除く、当社の直接雇用社員・嘱託社員(再雇用のみ)の実績。

両立制度の利用者数実績(単体)

	2015	2016	2017
育児休業	40 (2)	52 (2)	43 (4)
介護休業	1 (1)	0 (0)	1 (1)
短時間勤務	19 (1)	27 (1)	32 (0)
子の看護のための休暇	35 (16)	61 (26)	82 (32)
家族の介護のための休暇	13 (8)	9 (6)	16 (10)
在宅勤務	5 (0)	15 (1)	24 (1)
自己啓発休業	4 (1)	3 (1)	2 (0)

※括弧内は、男性の利用者数
※制度利用の対象は、当社の直接雇用社員・嘱託社員(再雇用のみ)。
※過去の実績値を一部見直しています。



育休セミナー

イクボスセミナー

両立支援制度の詳細

すべての社員	
年次有給休暇	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。
在宅勤務(全社員対象) ※2018年6月より新設	週1日、自宅で勤務できます。
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。

出産・育児を行う社員

産前産後の休暇(女性)	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(男性)	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歳に達するまで休職できます。
育児時間(女性)	30分単位で1日1時間まで育児のための時間を取得できます(子どもが満1歳まで)。
子の看護のための休暇	子どもの看護のために、年間最大10日の特別有給休暇を取得できます(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。

介護を行う社員

介護休職	同一対象家族1人につき、最長365日休職できます(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。

育児もしくは介護を行う社員

短時間勤務	30分単位で1日2時間まで勤務時間を短縮できます(育児：子どもが小学校3年生まで、介護：最長3年間)。
在宅勤務	週2日、自宅で勤務できます(育児：子どもが小学校3年生まで、介護：事由解消まで)。
所定外労働の免除	時間外労働の免除を受けることができます(育児：子どもが満1歳まで、介護：事由解消まで)。
時間外・休日労働の制限	時間外・休日労働を1ヵ月24時間、1年150時間の範囲内とすることができます(育児：子どもが小学校就学前まで、介護：事由解消まで)。
深夜業の免除	深夜業の免除を受けることができます(育児：子どもが小学校就学前まで、介護：事由解消まで)。

外部評価(社会関係)

	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。
	子育てサポート認定事業主マーク(愛称「くるみん」) 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。
	「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク(愛称：トモニ) 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」を取得しました。
	第3回ホワイト企業アワード「理念共有部門」受賞 次世代に残すべき素晴らしい会社の継続と規範となる組織体の認知・促進を促す目的で、年一回ホワイト企業を表彰しています。当社は「経営理念を中心に捉えた具体的な行動可能な事業計画を立案し、会社全体を動かしていく具体的な施策まで落とし込まれていること」が評価され、認定されました。
	健康経営優良法人～ホワイト500～ 従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人を認定する制度です。従業員の健康増進は企業の持続的な成長に不可欠な項目であると認識し、定期健康診断に法定外項目とがん検診を追加し、早期治療や生活改善を個別に促すなど、健康意識を高める活動の継続が評価され、認定されました。
	第1回日経Smart Work経営調査3.5つ星 働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定し、星を付与するものです。「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」について企業調査の回答データをもとにした相対評価、消費者などへの調査や外部データを使用して評価します。

キャリア採用を含む多様な人材の採用

■ 人権に関する考え方

当社グループは、「行動原則」において基本的人権の尊重について明記しており、従業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。人権確保については、世界人権宣言、国際労働機関(ILO)中核的労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則等を遵守し、児童労働・強制労働を禁止しています。また、従業員の採用、異動、処遇、教育機会から退職まで、様々な場面で差別を排除し、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。採用についても、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。

行動原則(抜粋)
<p>2. 責任 当社グループは、以下の責任を認識する。</p> <p>5) 社会に対する責任 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。また持続可能な発展を目指して、健康、安全、危機管理および環境に対し充分配慮する。</p>

■ 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よう、再雇用制度を整えています。2017年12月末時点で、再雇用社員の比率は5.5%(40名)でした。

■ 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、新任管理職研修などにおいて、D&Iのパートを設け、LGBTだけでなく、人種・国籍・性別等の差別排除への理解も深めています。

雇用の状況(単体) 2017年12月末現在

従業員数	722名
うち女性従業員数、比率	184名、25.5%
管理職数	200名
うち女性管理職数、比率	13名、6.5%
平均年齢	44.6歳
平均勤続年数	20.1年

※原則、雇用実績は就業人員数とし、嘱託社員・受入出向者を含み、他社への出向者を除く。
※平均勤続年数の算出には、受入出向者を除く。

採用の状況(単体)

新卒採用数(2017年4月採用)	15名
過去5年 新卒入社女性比率	33%
過去5年 新卒外国人社員比率	9%
新入社員定着率(2013~2015年入社者平均)	89%
中途採用数(2017年1~12月採用)	17名

※当社の直接雇用として採用した実績。

■ 障がい者の雇用

障がいのある方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、2017年12月1日時点で障がい者雇用比率は2.3%となり、法定雇用率(2018年3月末まで2.0%、2018年4月から2.2%)を上回っています。今後も継続して雇用を進めるだけでなく、障がい者の活躍促進を図ります。

2017年12月1日現在

障がい者雇用比率(単体) <input checked="" type="checkbox"/>	2.3%
--	------

※障がい者雇用比率の算出は、嘱託社員・他社への出向者を含み、受入出向者を除く。厚生労働省の算出方法に基づく。

評価モニタリングのPDCAサイクルの短期化

職場風土改善や組織課題解決の切り口を探り、PDCAサイクルを活用することで「活力ある職場風土の醸成」に繋げることを目的に、「従業員意識調査」を毎年実施しています。2017年は、調査のスコアを主要グループ会社に広げ、調査対象者を派遣社員も含む全従業員に広げ(回答率98.8%)、幅広く様々な視点からの意見を集約しました。

調査結果については、2017年の重点課題として掲げてきた項目「D&Iの理解・浸透」において、前年度のスコアを大きく上回り好意的回答の比率が96%と大幅に向上しました。この結果は、昨年来実施してきた部門横断のネットワーク活動等をはじめとしたD&I推進活動が、一定の成果を出したといえます。一方、「D&Iの実践」に関する項目については、前年比較で微減となるスコアが散見されました。これは、D&Iの理解・浸透が進んだことにより、従業員一人ひとりの視座や意識が高まったことで、実践への期待がより高まっている表れであると考えています。2018年よりクラウドシステムを導入し、従業員意識調査によるモニタリング頻度を年1回から2回とし、更には各部署が自律的に短いサイクルでPDCAを実施できる新たな仕組みを導入しています。「理解・浸透フェーズ」から「実践フェーズ」へと軸足をシフトさせ、D&Iの実践による組織力の向上および、イノベーションの創発を目指します。

D&Iの理解に関する設問 調査結果

① ダイバーシティを受け入れ、それを会社や組織の中で個性として積極的に「活かして」いこうとする考えを知っているか。

2016年 70% ⇒ 2017年 96% +26%*

② あなた自身は半年前と比較してD&Iの理解が進んでいると感じるか。

2016年 69% ⇒ 2017年 74% +5%*

③ あなたの上司は半年前と比較してD&Iの理解が進んでいると感じるか。

2016年 70% ⇒ 2017年 73% +3%*

*結果の%は、好意的回答率の平均

国連グローバル・コンパクト(UNGC)の支持

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの人権を含む4分野10原則を支持し、同イニシアティブへの参画に向けて取り組みを進めています。

ハラスメントの防止

「職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針^{*}」を定め、Webラーニング等で他社のハラスメント事例の情報共有や理解促進を図り、ハラスメント防止に努めています。また、社員相談窓口「Voice of People(VOP)」(P.47)を社内と社外に設け、相談・通報・苦情を受け付けています。

^{*}「職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。
http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html

労働に関する関連法令の遵守

当社グループは、各地域における労働関連法令の遵守に努めています。最低賃金などに関する法令に基づいた規則を定めて、従業員への給与を支給しています。現在、海外における現地採用は行っておりませんが、国内と同様に現地の労働関連法令の遵守に努めていきます。

労働組合とは、妥当な賃金水準、労働条件の交渉を定期的に実施し、賃金全般の妥当性の検証を行っています。あわせて、経営上の諸課題や職場風土、業務改善、両立支援などのテーマについても定期的に対話を重ね、それらの内容は、全社員がメール配信およびイントラサイトで確認できる体制が整っています。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、労働組合と協働で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。

安全・健康の取り組み

労働安全衛生に関する考え方

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もあります。

当社では労働基準法、労働安全衛生法に加え、社内規程に基づき「安全衛生管理規則」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。

安全・健康の方針

当社では「HSSE基本方針」(P.9)や「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」の徹底を図る活動として、系列特約店や協力会社を含め、事故ゼロに向けて継続的な取り組みを推進しています。

また、従業員の健康は、企業活動の源泉であり、高い生産性を維持した活力ある職場を実現するために、経営理念、HSSE基本方針に健康の重要性をうたっており、企業文化として根付かせています。

労働安全衛生マネジメント体制

HSSE推進体制(P.10)のもと、労働安全衛生マネジメントの取り組みを進めています。明文化した理念、方針、原則のもとに、リスクマネジメント委員会、HSSE部会、HSSEフォーカルポイント会議、安全衛生委員会において、労働環境の確認、社員の健康状況の把握、健康施策の検討を行い、事故防止、健康増進に努めています。

労働安全衛生法の定めにより、50人以上の事業所ごとに、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。例えば、四季折々の体調管理指導(対風邪、花粉症、熱中症)、安全意識の啓蒙(ヒヤリハット共有)、防災体制の確認、社員の健康状況(含む、メンタルヘルス)の把握、職場環境の改善等具体的な活動を行っています。

安全の目標と実績

当社グループでは労働災害ゼロである「ゴールゼロ」達成を目標に、日々の安全活動を行っています。2017年は①事故の未然防止、②事故の再発防止、③グループの安全文化の醸成の3つを重点活動と定め労働災害ゼロに向けて活動しました。2017年は労働災害が40件(前年28件)、うち休業災害が12件(前年12件)となり、対前年では人身労働災害は増加しました。また当社グループにおける安全に対する取り組みの一環として、シニア労働者向けのガイドラインの作成等、シニア労働者を含めたグループ全体の労働災害を低減させるべく取り組んでいます。今後も3つの重点活動を中心に休業災害などの重大事故の発生を防ぐ取り組みを実行してまいります。

休業災害、不休業災害の実績の推移

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
休業災害	12	11	10	12	12
不休業災害*	20	15	21	16	28
全労働災害	32	26	31	28	40

*不休業災害：休業には至らないが、医者の手当を必要とする労働災害のこと。しかし、医者の手で行われたものであっても、簡単な応急処置(FAC: First Aid Case)は含まない。また、診断目的のみに行われる経過観察や検査等の行為も不休業災害には含まない。

全労働災害発生率(TRCF^{*}の推移)



*TRCF：100万労働時間当たりの全労働災害件数(休業災害件数+不休業災害件数)の発生率。

*データの対象範囲は巻末のESGデータ集に掲載しています。

OHSAS18001(労働安全衛生MS)認証取得状況

ソーラーフロンティア(株) 国富工場	2012年 9月	DNV
--------------------	----------	-----

事故の未然防止の取り組み

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、近年では産業界における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2017年は製油所2カ所で開催をしました。



安全体感教育の様子

事故の再発防止の取り組み

事故対策(休業災害が発生した際の再発防止策活動)

不幸にも労働災害が発生してしまった時、同様の事故を再発させないために再発防止策を策定し、確実に実行させることが重要です。当社グループでは休業災害が発生した時は、災害現場に赴き災害発生時の状況と直接的な原因を確認するとともに、災害の根本原因を洗い出し、その根本原因に対する再発防止策を策定し実行に移します。

また、再発防止策が実行された後、一定期間をおいた時に再発防止策が本当に有効に機能しているかの効果検証を行い、同様の事故が発生しない体制を構築します。

グループの安全文化の醸成

HSSE役員訪問の実施

HSSE役員訪問は2006年に発生した製油所事故を踏まえ、全役員が製油所や事業所を訪問し、HSSE活動を確認するとともに職場に従事している社員との対話を通して職場の安全意識を高めゴールゼロを達成する目的で開始されました。2017年は「訪問先事業所とマネジメントが双方向の意見交換を行い、安全意識を高める」ことをテーマとして実施されました。事故事例・各職場での安全活動の紹介や現場視察等を通じて、トップマネジメントと現場による活発なディスカッションが行われました。また、2015年よりHSSE地域相互訪問も実施され、事業所や支店のマネジメントが担当地域の事業所を訪問し、安全と危機管理について相互理解と連携強化を進めています。2017年度はHSSE役員訪問29カ所、HSSE地域相互訪問26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すべてに優先するというビジョンを当社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。



亀岡社長執行役員 CEOの西部石油訪問

Safety Dayの実施

当社グループでは2011年より休業災害などの重大事故発生ゼロを目指す「ゴールゼロ運動」を実施しています。ゴールゼロ運動の一環として、各職場で安全について議論する「Safety Day」も開催しています。2017年のSafety Dayでは、各職場における業務中の“不安全行動”を洗い出し、その結果をもとに『ゴールゼロ宣言』を宣言し職場において事故を発生させない取り組みをしています。

安全表彰式の開催

グループ全社を挙げて、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。2018年は、安全功労賞は28事業所、特別功労賞は2事業所が受賞しました。表彰式では特別功労賞を受賞した事業所から長期無事故無災害の達成に繋がった安全に関する取り組みについて発表し、当社グループ全社に成功事例として共有しました。



安全表彰式の様子

セーフティ・コンプライアンス・ルール(SCR)の制定

2017年のSafety Dayで抽出された“不安全行動”の分析結果をもとに、日常生活や業務での事故を防ぐ目的で新安全ルール『セーフティ・コンプライアンス・ルール(SCR)』を制定しました。当社グループでは、SCRを遵守することで日常業務における人身災害ゼロを目指します。



従業員の健康増進

従業員の健康管理

毎年、各種がん検診などを追加した法定項目を上回る内容の健康診断を実施し、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。2017年、2018年ともに定期健康診断受診率100%を継続し、要フォロー対象者の重症化予防を徹底しています。加えて、海外赴任者・海外留学生に対する渡航前健診の実施・結果説明ならびに海外での健康管理方法について指導を行っています。また、社員食堂にて栄養バランスを考慮したバランスランチを提供しています。健康保険組合とのコラボヘルスにおいては、健康増進企画である運動奨励プログラム(2017年は体幹トレーニング)の実施、健康支援Webサービスの導入や健康イベントの開催など、従業員やその家族の健康維持・増進に取り組んでいます。



社員食堂



体感セミナーの様子

メンタルヘルスケアの取り組み

一次予防施策として、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、高ストレス者へのアプローチ・フォローを行っています。従来から実施している、医療職による階層別研修(新入社員研修、新任管理職研修等)に加え、外部専門家による全社員を対象としたセルフケア研修、全管理職を対象としたラインケア研修も実施しています。また長時間労働者への健康対策として、法令よりも厳しい基準を設けて、産業医による医師面談を実施しています。休職者には、復帰後も本人および上司との面談をそれぞれ行い、再発の防止に継続して取り組んでいます。

健康相談窓口の設置

イントラサイトに健康情報専用ページ「こころとからだの健康プラザ」を設け、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。



イントラサイト「こころとからだの健康プラザ」

笑いを活用した健康増進

新たな観点の社員健康増進対策として、健康と深い関わりがある「笑い」を基本とした「笑いと健康に関する講演会」を継続的に行い、笑いを社内にあふれさせることで、社員の健康向上、活力ある職場の実現を図りました。講演会には、各部門のリーダー約100名が参加し、「笑いと健康」の知見を社内浸透させています。



笑いと健康に関する講演会

品質の取り組み

品質管理に関する考え方

「HSSE基本方針」(P.9)は、当社グループが実施すべき項目として、「製品の開発から廃棄に至るまでの全段階において、HSSEを考慮し、顧客に、適切な取扱・使用方法等の情報を提供する」ことが示されています。この基本方針に則り、グループ各社は安全かつ高品質の製品、サービスの提供による、お客様の満足度向上に努めています。

品質マネジメント体制

HSSE推進体制(P.10)のもと、品質マネジメントの取り組みを進めています。リスクマネジメント委員会の傘下に環境安全担当執行役員を部会長とした製品安全部会を設置しています。製品安全部会では、当社製品のサプライチェーンを構成する部長参加のもと、各部門が抱える品質や安全性に関わる課題の報告、改善策の実効性に関する全社的視野での審議を行うとともに、改善策が計画通りに進捗していることを確認しています。

また、2017年12月末現在、当社グループでは12カ所の会社・事業所で品質マネジメントシステムであるISO9001の認証を取得しています。

品質に関する教育

当社がお客様に提供する商品、サービスの品質およびお客様満足度の向上には、品質重視の文化を全社レベルで醸成することが必要です。また、品質向上の取り組みが効果を上げるためには、新入社員を含むすべての社員が高い品質意識を常に有することが不可欠です。

当社では新入社員研修の一環として、品質に関する基礎的教育を実施し、品質や品質管理、それらを疎かにした場合に発生しうる企業リスク等について、新入社員が学び、考える機会としています。また、各部門が主催する部門研修、セミナーでも品質に関わる教育、訓練を実施しています。

ISO9001 (品質MS) 認証取得状況 2017年12月現在

会社名、事業所名	認証取得年月	認証機関
シェル ルブリカンツ ジャパン(株) 横浜事業所	1995年12月	LRQA
日本ブリース (株)	1995年12月	LRQA
シェル ルブリカンツ ジャパン(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
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

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ける品質管理活動により、お客様満足度の向上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し、公的規格より更に厳しい社内規格を満たす製品を出荷することで、より高いお客様満足が得られるよう努めています。

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、ISO9001の要求事項を満たしながら、更に高品質な製品の提供を目的に、生産管理・設備制御/管理システムを導入しており、モジュールに組み込まれたバーコードにより個々の製品の履歴追跡が可能になっています。また、IEC等の国際規格に基づいた信頼性確認に加え、長期信頼性を確認するために試験時間、試験時のストレス条件を厳しくした各種試験(環境試験、荷重試験、降電試験等)を行っています。

品質保証では、国内住宅への設置においてモジュールおよび周辺機器の保証プランを設けています。設計から生産管理体系に加え、これらの保証サービス体系が認められて、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(JIS Q8901)を取得しています。



サプライチェーンでの協働

■ サプライチェーンマネジメントに関する考え方

当社は、前身のライジングサン石油が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する中、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。この考えは、行動原則にも明記されています。

行動原則（抜粋）

2. 責任

当社グループは、以下の責任を認識する。

- 4) 協力会社に対する責任
協力会社（合併事業の相手方を含む）とは互いに有益な関係を築くとともに、本行動原則の実践を推進するよう努める。また、協力会社との取引を開始し、または継続するにあたっては、本行動原則の定める価値・内容の遵守状況を考慮する。

■ CSRおよびHSSEに配慮した調達活動

当社グループは、お取引先とともに企業と社会の持続可能な発展のため、公正な調達活動を維持することで相互の信頼・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。この調達活動に対する基本姿勢は、以下の「調達基本方針」として策定しています。

あわせてCSR調達を推進しており、2017年12月にISO26000およびSDGs（持続可能な開発目標）を参考に「昭和シェル石油グループCSR調達ガイドライン*」を新たに策定しました。

お取引先には取引開始の際、これらの方針・ガイドラインにご理解・合意をいただいています。

*「昭和シェル石油グループCSR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/group-guideline.html>

調達基本方針

【機会の均等】

国内外のお取引先に広く門戸を開放し取引機会の均等を図り、自由な競争を尊重します。

【公平な取引】

お取引先の選定・評価にあたっては、経済合理性を重視しつつ、品質、技術開発力、納期、信頼性、安全性、アフターケアだけでなく、環境保全を初めとする社会的責任への取り組みも加味した総合的見地から判断します。

【透明性の確保】

調達基本方針、調達情報・計画、調達手続きを明示するとともに、要望に応じ採用・不採用理由を開示します。

【法の遵守】

調達活動にあたっては、関連法令を遵守し、かつその精神を尊重します。また、同時に社内の規則を遵守します。

【調達倫理】

当社グループは『行動原則』に基づき一切の事業活動を行います。これは、調達活動におけるお取引先との関係についても同様です。すなわち、賄賂の提供・支払い・要請・受領はいかなる形であれ許されません。お取引先と個人的な利害関係を持たず、また個人的な利益は受けません。従いまして、お取引先にも『行動原則』の尊重を要請いたします。

【HSSE（安全、健康、危機管理および環境保全）と社会的責任】

持続可能な発展を目指して、調達活動にあたっては、HSSE（安全、健康、危機管理および環境保全）と社会的責任へ配慮します。お取引先にもHSSEと社会的責任への配慮を要請いたします。また、当社グループで導入しているライフ・セービング・ルール（LSR）についてご確認、理解いただくとともに遵守いただきますよう要請します。

■ ステークホルダーとの協力

CSR調達ガイドラインに基づくCSR評価

「昭和シェル石油グループCSR調達ガイドライン」策定に伴い、お取引先登録入力シートにCSR項目を追加しました。本シートを用いて、新規お取引先に対してはすべてCSR評価を実施します。すでに取り開始しているお取引先につきましても、3年ごとに、同方法でCSR評価を実施する予定です。なお、期間契約等を締結している重要なお取引先に対しては、より詳細な項目に亘りCSR自己評価をお願いしています。

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ていますが、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、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者が共同で行うため、2016年9月には、当社、および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。

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。

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
(1級：263名、2級：2,000名、3級：7,583名)
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 (1,206名)
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 (417名)
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 (1級：153名、2級：625名)
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

*括弧内は2017年12月末現在の現職者数
*潤滑士の人数は、2016年度末の現職者数に2017年度取得者数を足した人数。

【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

地域・社会貢献活動

■ 地域・社会貢献活動に関する考え方

当社は行動原則に基づき、次世代を担う子どもたち・若手らの次世代育成を軸に環境保全・国際支援活動に継続的に取り組んでいます。それらの活動により、地域社会の持続的な発展に貢献できるよう努めています。また、2017年は出光興産株式会社との「ブライターエネルギーアライアンス」の協働活動として様々なコラボレーション企画を実施し、地域社会貢献分野でのシナジーを創出しました。

行動原則（抜粋）

8. 地域社会

当社グループは、社会の責任ある一員として積極的に社会貢献活動を行う。地域社会への最大の貢献は、自らの基本的な事業活動ができる限り効率的に行うことにある。

■ 地域・社会貢献活動費の実績

当社が2017年に本活動を実施するために支出した経費・寄付金の総額は64.9百万円でした。今後も、地域社会との対話を積極的に行い、取り組みを継続していきます。

2015～2017年の活動費(百万円)



※下表の*が付記された活動についての活動費を集計

地域・社会貢献活動一覧

活動名	次世代育成	環境保全	国際支援
シェル美術賞*	○		
環境フォト・コンテスト[わたしのまちの○と×]*	○	○	
子どもエネルギー教室*	○	○	
照葉(てるは)の森恩返しプロジェクト		○	
エネルギー持続性フォーラムの共同運営		○	
TABLE FOR TWO*	○		○
国際難民支援団体(RIJ)へのオフィス提供*	○		○
使用済み切手回収・寄付*	○		○
学生の企業訪問受け入れ*	○		

■ 子どもエネルギー教室

主に小学生を対象として、地球温暖化などの気候変動問題、太陽光・地熱発電など再生可能エネルギーについてより理解を深めてもらうための授業を行っています。子どもたちにとって遠い未来の問題ではなく身近な問題と感じてほしいという想いから、ソーラーカーの工作やクイズを通して省エネのヒントや気付きを得てもらい、普段の生活の中でできる温暖化対策を実践するきっかけになっています。2017年度は出光興産とともに当社の台場本社の近隣小学校や、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、2017年は288名の子どもたちが熱心な様子で授業に参加しました。

累計参加人数
(当社単体)
2,755人

なお、子どもエネルギー教室は現在、当社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、全国的に授業を展開しております。

今後も当社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。

※詳細は当社Webサイトに掲載しています。
<http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/energyschool/index.html>



授業の様子



ソーラーカーで遊ぶ子どもたち

参加した子どもたちのコメント

- 地球温暖化をちょっとでも食い止めたいと思った
- ソーラーカーの体験では太陽光がいろいろなことに使えることや工夫すればもっと発電できることがわかりました。このことを勉強に活かしていきたいと思います。
- 冷蔵庫にたくさん詰めこまないようにしたり、電気を使いすぎないようにして大切にエネルギーを使っていきたいとおもいます。

■ シェル美術賞2017

次世代を担う若手作家の支援を目的として1956年に創設され、40歳以下の作家を対象とする完全公募制

創設
61周年

の美術賞です。独立した賞がほとんどなかった時代に完全公募の賞として創設し、その当時から続く伝統ある美術賞で、現在では「若手作家の登竜門」として高い評価をいただいています。創立61周年を迎えた2017年は、様々な分野で活躍されている5名の審査員を迎え、「多彩な視点からの審査」を実施するだけでなく、より多くの才能ある学生に挑戦してほしいという想いから、出品料割引・学生特別賞の設置などの「学生支援企画」も開始しました。新企画の実施により、美術賞自身が時代に先駆けた進化を続け、新たなステージへ踏み出しました。

応募者数は606名、提出作品数は852点に上り、その中からグランプリ・審査員賞・学生特別賞を選出しました。2017年12月に東京・六本木の国立美術館にて開催した「シェル美術賞展2017」にて54点の受賞・入選作品を展示し、13日間の会期中に5,912名もの方々にご来場いただきました。展示会場ではあわせて、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)2017」を行い、若手作家の継続的な支援にも力を入れています。また、来場者投票により選出する「オーディエンス賞」など来場者参加型の企画も実施しました。今後も、作品展示の機会を創出し、より多くの方々に若手作家の作品と触れ合ってもらい、心を豊かにする文化・美術の発展に継続的に貢献していきます。



2017年グランプリ受賞作品 町田帆美「食事」
※詳細は当社Webサイトに掲載しています。
<http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/art/index.html>



展示会場の様子(国立新美術館)



亀岡社長執行役員 CEOとグランプリ受賞の町田さん

みらいを奏でる音楽会
by シェル美術賞展

ブライターエネルギーアライアンスを進める出光興産と昭和シェル石油の協働活動の一環として「シェル美術賞展2017」の会場で「みらいを奏でる音楽会 by シェル美術賞展」を開催しました。これは両社が社会貢献活動として行っている「シェル美術賞」と「出光興産コンサート」のコラボ・イベントとして初めて実施したものです。当日は「シェル美術賞2017」の入選作家を招き、「出光興産コンサート～みらいを奏でる音楽会～」に出演したAUN Jクラシック・オーケストラが展示作品をイメージした和楽器のアンサンブル楽曲を披露し、訪れた100名を超えるお客様に美術と音楽の融合を楽しんでいただきました。



コンサートの様子

■第13回環境フォト・コンテスト
「わたしのまちの〇と×」

全国の児童・生徒を対象に、身近なまちの残したい「〇」の風景と、すぐに改善したい「×」の風景を撮影、コメントを添えて作品とするフォト・コンテストを行っています。2017年も環境省からの賛同・後援を得て13回目となるコンテストを開催し、協賛企業に新たに出光興産を迎え、両社のアライアンスを記念して学校団体部門にライターエナジーアライアンス賞を創設しました。

累計応募作品数
61,645点

2017年は小学校部門、中学校部門、高校・高等専門学校部門を設け、計5,933点(小学校部門：366作品、中学校部門：4,291作品、高校・高等専門学校部門：1,276作品)もの応募があり、年々増加しています。学校では環境教育の教材や夏休みの課題としても活用されており、学校団体部門では全国から263校の応募がありました。

受賞作品は、例年の台場本社だけでなく、「イオンタウン始良(鹿児島県)」、「科学技術館(東京都)」などで作品を展示し、来場者の皆様に児童・生徒ならではの視点から日常生活に潜む環境負荷について気付きを得てもらいました。作品を撮影した人も、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」づくりを目指し今後も取り組みを続けていきます。

※詳細は当社Webサイトに掲載しています。
<http://www.showa-shell.co.jp/enjoy/photo/index.html>



小学校部門 金賞受賞作品
「レジ袋は何からできている?」



〇の写真



×の写真

■作品コメント

熊本県 安田 湧哉さん(小学校6年生)

ぼくがさいきん買い物に行った時、周りをよく見わたしてみると、マイバックを持っている人、レジぶくろを持っている人に分かれていました。このことからぼくは、この写真にしました。レジぶくろを使う場合、ぶくろは石油を使っているため、日本にたりてない石油がどんどん減っていってしまう。だからなるべく周りの人たちに、マイバックを使ってほしいと、ぼくは思います。

学校団体部門
ライターエナジーアライアンス賞
私立萩光塩学院中学校・高等学校(山口県)



■教諭コメント

「わたしのまちの〇と×」の作品募集パンフレットを見るたびに、ユニークな企画に惹かれ、ぜひ挑戦してみたいと考えていました。中学校は、3年前から理科の課題として全学年で取り組み、高等学校は、昨年は有志で、今年は高1が社会の課題として挑戦しました。萩市は、今も古地図で町歩きができる、歴史ある城下町です。また、海や山に囲まれた豊かな自然に恵まれ、人々は今も自然と共生して暮らしています。このような萩市ですが、近年環境破壊や深刻な過疎化問題に直面しています。生徒たちは今回身近な環境に目を向けることで、改めて萩の良さを再認識すると共に、地域の課題にも気付くことができました。これからも貴コンテストに挑戦し、理科と社会科の異なる視点やアプローチ法を活かしながら、環境教育を充実させていきたいと思ひます。

■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メニューを購入することで、売上の一部がNPO法人「TABLE FOR TWO International」を通じ、発展途上国の子どもに給食1食分が寄付されるという誰でも参加できる社会貢献活動であるとともに、栄養バランスのとれた食事をとることで自身の健康維持にも繋がります。

累計寄付食数
18,194食

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、2017年12月末時点で18,194食分の学校給食を寄付しました。2017年11月には台場本社にて寄付を体験できるイベントを開催し、社会貢献活動における社員意識の向上を図りました。メニュー購入数は年々増加しており、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」として継続的に取り組んでいきます。

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、2017年12月末時点で18,194食分の学校給食を寄付しました。2017年11月には台場本社にて寄付を体験できるイベントを開催し、社会貢献活動における社員意識の向上を図りました。メニュー購入数は年々増加しており、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」として継続的に取り組んでいきます。



給食をほおぼる開発途上国の子どもたち
写真提供：TABLE FOR TWO International



台場本社イベント当日の様子

■国際難民支援団体(RIJ)へのオフィス提供

難民支援を目的として活動するNPO法人「国際難民支援団体(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スペースの無償提供を行っています。

開始年度
1979年

RIJは募金キャンペーン、グリーティング・カードやクラフト作品の販売などで集めた資金をもとに、マンマー、レバノン、ナイロビ等で暮らす避難民への物資支援を行っています。また、物資支援だけでなく、長期的な視点から避難民の経済的自立を目標に掲げ、避難民コミュニティ内での語学教育や職業訓練を通して安定的・継続的支援に力を入れています。



ナイロビでの職業訓練の様子
写真提供：RIJ

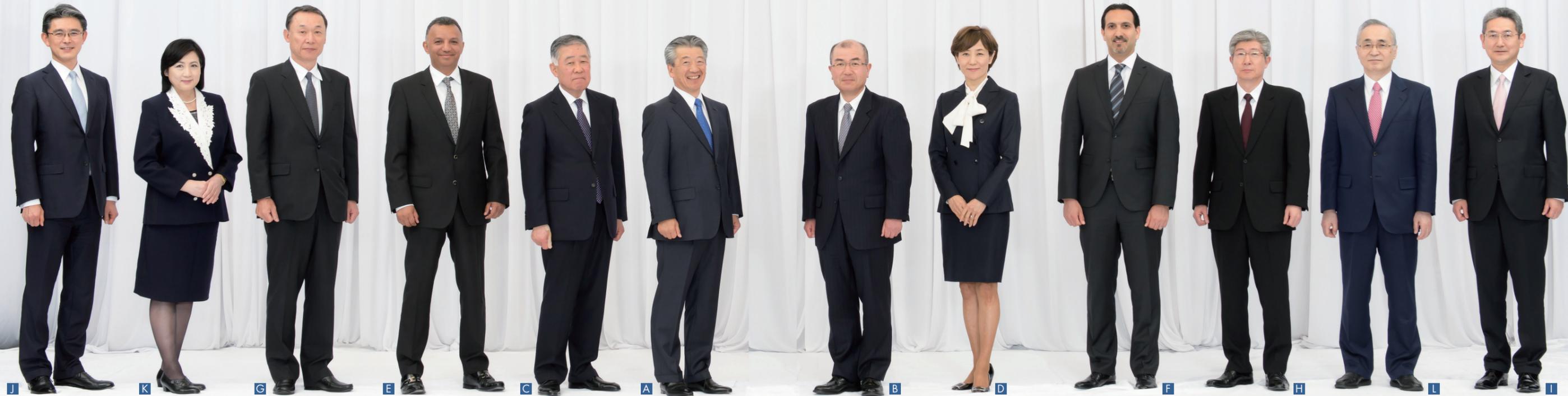
■使用済み切手回収・寄付

各部門・関係会社の協力のもと、「使用済み切手」の回収と寄付を行っています。使用済み切手の市場価値を高めるためには、寄付先規定のルールに則った、仕分け作業が必要です。当社では、お昼休みなど就業時間外にボランティアを募り、仕分け作業を行っています。なお、仕分け後の切手は今後、途上国の女性・母子への支援を行うNGO団体「JOICFP」(ジョイセフ)に寄付します。



仕分け作業の様子

コーポレート・ガバナンス



役員一覧 (2018年6月30日現在)

代表取締役

氏名	役職
A 亀岡 剛	代表取締役 社長執行役員 CEO 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買に従事。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、代表取締役社長グループCEOを経て、2018年3月より現職
B 岡田智典	代表取締役 副社長執行役員 兼石油事業COO 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、当社の代表取締役副社長を経て、2018年3月より現職

社外取締役

氏名	役職	選任理由
C 大塚紀男 2017年3月より社外取締役 2017年度取締役会出席11回/11回	取締役会議長・独立役員 日本精工株式会社相談役 双日株式会社社外取締役	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おります。特に、経営企画部門、および海外事業展開における豊富な経験をもとに、当社の成長戦略の実現に向けた助言をいただいております。また、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性の強化に資する経営の監督を行っていただいております。加えて、独立役員として指名報酬諮問委員会において、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ものと期待しています。
D 安田結子 2017年3月より社外取締役 2017年度取締役会出席11回/11回	独立役員 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 株式会社村田製作所社外取締役	グローバルのトップ・エグゼクティブ・サーチ・ファームであるラッセル・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ており、企業の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ます。また、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す。このような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、経営の監督を行っていただいております。加えて、指名報酬諮問委員長として、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ものと期待しています。
E アンワール・ヒジャズィ 2017年3月より社外取締役 2017年度取締役会出席10回/11回	アラムコ・アジア社(中国) プレジデント・CEO	アジアおよび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おります。また、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、当社の経営への助言や業務執行への監督を行って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。
F オマール・アル・アムデー 新任	アラムコ・アジア・ ジャパン株式会社 代表取締役社長	戦略プロジェクトの立案や推進などプロジェクトマネジメント全般に関する見識を有しているほか、サウジアラビア、欧州、北米およびアジアなどにおけるグローバルでの豊富なマネジメント経験を有しております。また、市場分析や事業計画の策定および業績レビューに関する広範な知見を有することから、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。

G 関 大輔

新任

出光興産株式会社における代表取締役*としての経営に関する高い知見に加え、原油の調達、輸送、精製および販売といった燃料油事業全般の業務に関する豊富な経験および専門性を有することから、これらを活かし、当社の経営への有益な助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただけると期待しています。
※2018年3月に退任

H 齊藤勝美

新任

出光興産株式会社における取締役*としての経営に関する見識に加え、本社において販売部門、商品開発部門、経理財務部門、経営企画部門を経て、新規事業部門のトップを務めるなど、幅広い知見および専門性を有することから、これらを活かし、当社の経営への有益な助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただけるものと期待しています。 ※2017年6月に退任

監査役

氏名	役職
I 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、勤務部長、総務部長、監査部長を経て、2016年3月より現職
J 吉岡 勉	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	選任理由
K 宮崎 緑 2006年3月より社外監査役 2017年度取締役会出席12回/12回 監査役会出席13回/13回	独立役員 千葉商科大学理事 千葉商科大学国際教養学部教授・ 学部長	千葉商科大学の教授および国際教養学部学部長ならびに理事を兼任するかたわら各方面で活躍し、幅広い見識を有しております。経済界の常識に染まらない視点から当社の企業活動に対する助言を行っていただくとともに当社の業務執行の監査を行っていただいております。また、独立役員として指名報酬諮問委員会において、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ものと期待しています。
L 山岸憲司 2008年3月より社外監査役 2017年度取締役会出席13回/13回	独立役員 弁護士	東京弁護士会会長、日本弁護士連合会会長を務めるなど、広い知見と深い学識を備えた弁護士であり、独立役員として指名報酬諮問委員会において当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言していることに加え、取締役等の業務執行について主として適法性、適正性の観点から経営の監督を行って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ものと期待しています。

責任限定契約の概要

社外取締役大塚紀男、安田結子、アンワール・ヒジャズィ、オマール・アル・アムデー、関大輔、齊藤勝美、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」*を定めており、同基準の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。

*「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

コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、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」のもと、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るべく経営と業務の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。

また、同時に主要なステークホルダーに対する公正・公平性の確保を通じて信頼性を向上させることを目指し、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、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

リスクマネジメント委員会

社長執行役員CEOを委員長とし、当社グループの「内部統制に関する基本方針^{*1}」および「HSSE（健康、安全、危機管理、環境保全）に関する基本方針^{*1}」に基づき実施されるコンプライアンスやリスク管理などの諸活動のレビューを通して、活動の有効性を評価するとともに、内部統制体制の整備・運用について審議・提言を行っています。委員会での協議結果については、必要に応じて取締役会に提言または報告されています。

取締役会

業務執行の監督の実効性を更に強化するとともに、迅速果敢な業務執行を実現するため、代表取締役社長と取締役会議長の役割を分離する先進的な体制を導入しております。

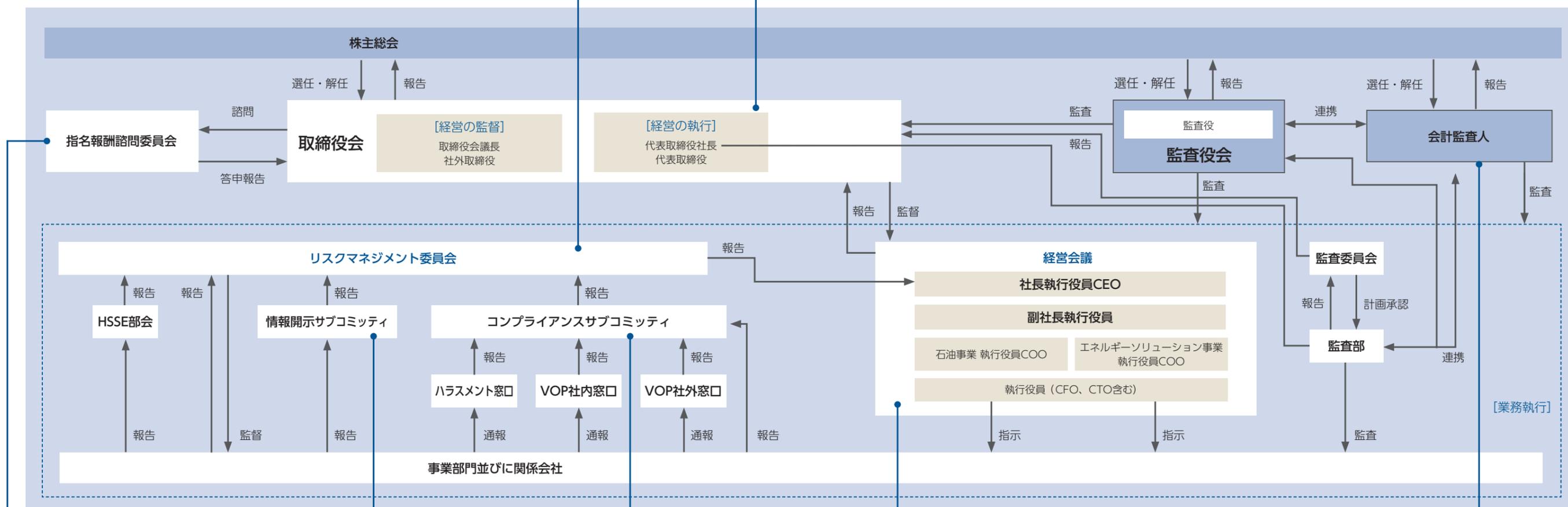
取締役会議長は、取締役会の経営に対する監督機能という役割を踏まえ、業務執行に関与しない社外取締役である大塚紀男氏が務めています。取締役会は、社外取締役6名を含む8名の取締役（うち、女性1名、外国人2名）で構成されており、2名の社外監査役を含む4名の監査役（うち、女性1名）も出席しています。国際的なビジネス経験や様々な分野の知見を豊富に持つ社外役員は、経営者への監督機能のみならず、客観的かつ多様な視点から当社の企業価値向上への助言機能も果たしています。

また、社外役員が取締役会において十分な議論を尽くせるよう、取締役会の資料は原則として事前配布し、更に必要に応じて議案内容に関する事前説明も行っています。

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（独立役員）で監査役会を構成しています。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。



指名報酬諮問委員会

役員の指名および報酬決定プロセスの客観性、透明性を確保するため、独立役員である安田結子氏が委員長を務め、社外役員を中心とする指名報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、年4回の開催で役員の候補者や報酬決定に関する基本方針および基準について取締役会に答申しています。

情報開示サブコミッティ

リスクマネジメント委員会の下部組織として、当社グループ会社の適時・適切な情報開示を実現するための体制を整備・運用しています。重要情報の開示については、同サブコミッティの判断に基づき、広報部が一元的に行っています。

コンプライアンスサブコミッティ

各部門やグループ会社からの報告、また社員相談窓口「Voice of People (VOP)」やハラスメント窓口を通じ、法令遵守に関する報告が集約されます。報告内容に応じ、調査・対応や処分を判断するとともに、必要に応じてリスクマネジメント委員会に報告します。

経営会議

当社は業務執行の迅速化と責任の明確化のため、執行役員制度を採用しています（執行役員14名中、女性1名）。業務執行部門における最高意思決定機関として経営会議を設け、CEO（最高経営責任者）である社長執行役員^{*2}が議長を務めるほか、副社長執行役員、各事業を担当する執行役員COO（各担当事業の最高執行責任者）などを構成員に加え、各事業の業務執行方針を決定し、事業のタイプに即し、かつ実務レベルの視点も交えた事業間シナジーを追求する意思決定を行うことで、業務執行の機動性と効率性の向上を推進しております。

^{*2} 本年3月より、業務執行の機動性と効率性の更なる向上のため、社長を執行役員の中から選任することもできることを明確にするのと同時に、CEO、COO、CFO（最高財務責任者）、CTO（最高技術戦略責任者）およびその他の役職を執行役員の役職とすることに変更しました。

会計監査人

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（2017年12月期）
●監査証明業務に基づく報酬（百万円）
当社 116
連結子会社 60

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大塚紀男氏、安田結子氏、宮崎緑氏および山岸憲司氏の4名によって構成されています。

^{*1} 「内部統制に関する基本方針」「HSSE（健康、安全、危機管理、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/index.html>

役員報酬

当社は、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。この基本方針に基づき、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、役員別の報酬テーブルに基づき毎月定額を支給しています。業績に連動する賞与については、業務執行取締役については、(1)各期の利益等の定量的要素と、(2)成長戦略およびD&Iの推進、サクセッションプランに基づくリーダーの育成状況などの中長期の持続的成長力を測る定性的要素による評価項目に基づき、指名報酬諮問委員会で審議した後、取締役会の決議を経て、定時株主総会に上程し、その承認を経て、支給しております。全体の報酬等に占める割合は、固定報酬の比率が70%、業績連動賞与の比率が30%を標準としておりますが、業績連動賞与については、定量的・定性的な評価により変動します。なお、非業務執行取締役の業績連動賞与は、2017年度をもって廃止しております。

監査役の報酬等は、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(2017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 役員の数 (人)
		固定報酬	賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	231	160	71	2
監査役 (社外監査役を除く)	55	55	-	3
社外役員	106	104	2	12

取締役会実効性評価

当社の取締役会は、毎年、各取締役による自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。取締役会議長により8名すべての取締役に対して実施された自己評価アンケートの結果を2017年12月度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た主な内容は下記の通りです。

- 昨年に引き続き、各取締役は、当社取締役会に向けて十分な準備を行った上で、当日は積極的に発言を行う等して議論の活性化に努めている。
- 取締役会上程議案については、決裁権限の見直しによる議題数の絞り込み、非業務執行取締役も含めた案件の理解を促進する事前説明プロセスの充実が図られたことにより、取締役会において、経営戦略等についてさらに活発かつ論点を絞った議論がなされている。
- 指名報酬諮問委員会における後継者育成計画の方向性が取締役会で議論され、後継者のサクセッションプランの共有がなされた。今後も、引き続き透明化や適切な監督が求められる。
- 情報提供体制については、事前資料の提供のタイミングが改善され、専用システムの活用による利便性の向上が実現したが、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。

取締役会における環境、社会課題の位置付け

取締役会は、当社グループの持続的な成長と企業価値の継続的な向上のために、経営戦略等の中長期的な経営の方向性に関する重要事項について審議、決定するとともに、環境や社会の課題に対しても当社の重要な課題と位置付け取り組みを推進することで、ステークホルダーに対する責任を果たしています。

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」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。また、「情報開示サブコミティ」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、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針^{*1}」の中の「株主との建設的な対話に関する方針」に基づき、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っています。

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、決算説明資料とあわせて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ます。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」に加え、半期ごとの報告書「株主のみなさまへ^{*2}」の発行、株主アンケートの実施などを通じて、双方向のコミュニケーションも強化しています。これら活動を通じて得られた株主・投資家からの意見は、取締役や監査役などに報告され、企業価値を向上させるために活用しています。加えて、当社経営陣の証券アナリスト・投資家とのコミュニケーションの場として、トップセミナー等も開催しています。

情報開示(ディスクロージャー)に関する基本方針

当社は、経営理念、行動原則に則り、経営の透明性を高め、企業価値の向上を図ることを目的として、情報開示(ディスクロージャー)に関する基本方針をつぎのとおり定める。

1. 当社グループは、お客様・お取引先、株主・投資家、地域社会を始めとする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、その適正な評価のために、自社およびグループ諸会社に関する重要な情報(財務的・社会的・環境的側面の情報を含む。)の公正かつ適時・適切な開示を行う。
2. 当社グループは、会社法、証券取引に関する法令、その他の法令及び当社の有価証券を上場している東京証券取引所の規則(以下「関係法令等」という)を遵守する。
3. 当社グループは、秘密情報については機密性の確保につとめる一方、関係法令等によって開示が義務づけられていない情報であっても、開示について社会的要請があると判断される情報については、自主的かつ積極的な情報開示に努める。
4. 当社グループは情報開示において、適時かつ的確のみならず、情報の質と提供のタイミングにおいて公平性に留意する。
5. 当社グループは、説明会、電話会議、インターネット、各種印刷物等、多様な情報伝達手段を活用し、より多くのステークホルダーに対して分かり易い開示を行うよう努める。

情報開示サブコミティの構成

委員長：広報部担当執行役員
委員：広報部長、経理部長、法務部長、経営企画部長
事務局：広報部

*1 「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

*2 「株主のみなさまへ」は当社Webサイトに掲載しています。
http://www.showa-shell.co.jp/ir/for_stockholders.html

コンプライアンス

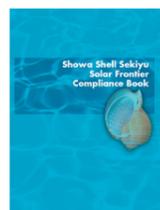
■ コンプライアンスに関する考え方

当社グループにおけるコンプライアンスの考え方は、単なる「法令」の遵守には留まりません。具体的な法令に違反しない場合でも、社会が求める価値観や倫理観に基づき「誠実」、「公正」かつ「他を思いやること」を念頭に行動することを意味します。そのような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、何よりも優先すべき必須条件であると考えており、以下に述べるように、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、高い倫理観を持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」「個人情報管理規程」などを定め、国内のみならず海外で事業を行うに際しても、関連法令や上記規程を遵守しています。

※「行動原則」は当社Webサイトに掲載しています。
<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html>

■ コンプライアンス教育

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、社内イントラサイ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・テーマ別の研修やWebラーニングを実施しています。更に、当社およびグループ会社向けのイントラサイト「コンプライアンスの部屋」などを通じて、他社やグループ会社内で起きた違反事例を紹介し、知識や情報の共有と浸透を図り、類似違反を起こさないようグループ全体で再発防止に取り組んでいます。



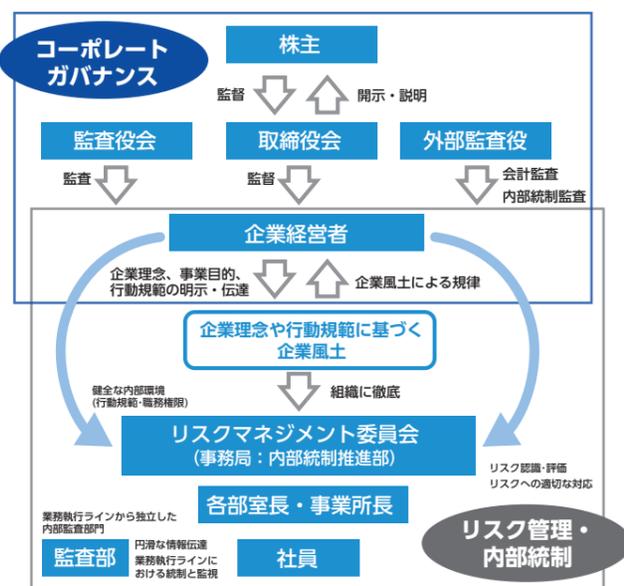
コンプライアンスブック

■ 内部統制システム(コンプライアンス体制)

当社では、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していくために、「内部統制に関する基本方針[※]」を定めています。この基本方針については、会社法および、会社法施行規則等の改定に遅滞なく対応するとともに、当社のみならずすべての子会社に対しても準拠を徹底するなど、企業集団としての社会的責任を果たし、企業価値を継続的に維持・向上させるべく、更なる内部統制体制の運用向上に努めています。2017年度においては、社長執行役員CEOを委員長とするリスクマネジメント委員会を年4回(四半期ごと)開催し、コンプライアンスを含めた内部統制推進、コーポレートリスク管理、HSSE管理等の状況を共有し、それらを一元的に管理することで、内部統制体制の改善、強化を図っています。

※「内部統制に関する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。
<http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html>

■ コンプライアンス体制図



■ 贈収賄・汚職防止

当社グループでは、「行動原則」において、基本的な考え方や政治、行政などとの誠実・公正な関係の構築、贈収賄および汚職防止について明記しており、政治活動への参画および政治献金は一切行っていません。

また、公務員への贈賄防止等に関して、OECD条約、FCPA(Foreign Corrupt Practices Act)、不正競争防止法などの公務員への贈賄を禁止する各国の法令違反を未然に防止するための「公務員贈賄防止規程」や、国内外の公務員が関与する取引等についてのガイドライン「公務員贈賄防止マニュアル」を定め、運用しています。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。

行動原則(抜粋)

3. 企業倫理

当社グループは、社内において必要な規範を定めこれを遵守するとともに、事業のあらゆる面において誠実と公正を本旨として行動する。これは取引先との関係においても同様である。賄賂の提供・支払い・要請・受領は、いかなる形であれ許されない。また、個人的経済活動と、会社の事業活動における行動との間に生ずる利害の衝突を避けなくてはならない。会社のために行う全ての取引は、定められた手続きに従い、正確かつ公正に帳簿に記載され監査の対象となる。

10. 政治活動

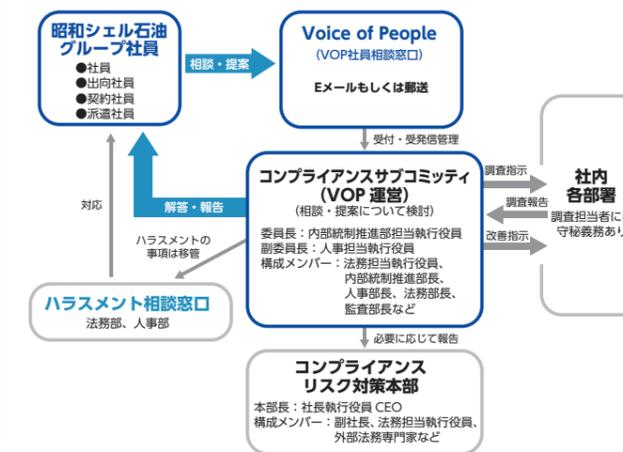
当社グループは、政党、政治団体やその代表に対し献金をしないものとし、また政党活動にも参画しないものとする。ただし、政府等に対して、当社グループやお客様、株主、従業員あるいは地域社会に影響を与える事項について、自らの立場を明らかにすることは、われわれの責務である。

■ コンプライアンス違反事例

当社グループにおいて、贈収賄・汚職およびその他コンプライアンス関連法令違反に関する2017年度の違反事例は0件でした。今後もコンプライアンス教育を継続するとともに、他社のコンプライアンス違反事例を教訓として、コンプライアンス推進体制の強化に取り組んでいきます。

■ 内部通報制度

内部通報制度については、当社社員およびグループ社員から、行動原則上問題である懸念事例、またはグループ会社の利益や企業価値の向上に資する建設的な提案事項を受け付ける社員相談窓口「Voice of People (VOP)」を社内(原則として顕名)と社外(匿名相談可能)に設けています。寄せられた相談事項は、コンプライアンスサブコミティにおいて調査方針を策定し、担当者を指名して速やかに調査を行い、必要に応じて社内規則に則った対応・措置を講じています。更に、会社の評判または損益について重大な影響を与えるおそれがあると判断する場合には、社長執行役員CEOに報告され、コンプライアンスリスク対策本部が招集されます。運用に当たっては、「社員相談窓口(VOP)規則」を定め、相談者の秘密を保護し、相談者への不利益を防止するため、合理的な範囲で手段を講じます。



■ 税・会計の透明性

「行動指針」において、「財務報告と会計処理」について明記しており、各国の納税に関する規制、会計に関する法令、規則、手順等を遵守し、正しく会計処理を行い、適正な財務報告・納税を行っています。

リスクマネジメント

■ リスクマネジメントに関する考え方

「リスクマネジメントシステムガイドライン」に基づき、各部門および各子会社において、それぞれ、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、部門や子会社固有のリスクを洗い出し、その顕在化の可能性、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・マトリックスを作成し、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等を実施しています。また、全社的な観点から定期的に確認する必要があると思われ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、一元管理するというシステムを構築しています。

当社グループの事業の状況および経理の状況に関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項を以下のように認識しています。

- エネルギー需要および製品市況の影響に関するリスク
- 原油、原材料価格および為替相場の変動に関するリスク
- 原油、原材料の調達元に関するリスク
- 他社との競合、あるいは技術革新に関するリスク
- 事業活動にかかる環境規制および税の賦課等に関するリスク
- 災害、事故等に起因する事業活動の停止、制約等に関するリスク
- 内部統制システム構築に関するリスク
- 知的財産権に関するリスク
- 製造物責任に関するリスク
- 個人情報の管理に関するリスク
- 退職給付に関するリスク

※各リスクの詳細はコーポレートレポート2018に記載しています。

あわせて、ESGIに関するリスクとしては、以下の事項などを認識し、管理しています。

- 気候変動
 - 環境保全
 - 危機管理
 - 製品安全
 - 人権
 - 人材
 - 従業員の健康と安全
 - コンプライアンス
- など

■ 情報セキュリティ管理

会社の資産である情報の安全な保全および効率活用の実現を目的に「情報管理規程」を定めて運用し、当社グループの経営管理基盤の強化に努めています。本規定では、情報の機密区分、管理体制などについて規定しており、会社情報の正確性・信頼性の確保を図るとともに、情報セキュリティの管理体制を構築しています。

情報管理規程(目次)

- 第1章 総則
- 第2章 社員の基本的責務
- 第3章 情報管理体制
- 第4章 要秘密情報
- 第5章 情報記録のライフサイクル
- 第6章 情報記録の発信等
- 第7章 訴訟ホールド

また、様々な利害関係者に対する責任を果たし、持続可能な発展を実現していく上で、個人番号(マイナンバー)およびそれを含む個人情報保護の重要性を認識し、「個人情報及び個人番号(マイナンバー)等保護に関する基本方針」を定め、運用しています。

■ 危機管理に対する取り組み

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(CMP)や事業継続計画書(BCP)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、CMPおよび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。

地震災害の多くは休日夜間の発生率が80%を超えていること、災害の規模によっては対策本部の設置が不可欠であることから、2017年6月に日程を非公開とした

休日対応訓練を実施しました。今回の訓練では、休日に全社災害対策本部メンバーの出勤可能時間確認と出勤不可時の代行者への権限移譲がスムーズに行えるかの確認および、全社災害対策本部設置メンバーが出勤し災害対策本部を設置するまでの時間確認を行いました。

2017年11月には首都圏直下型の地震を想定してCMP訓練、BCP訓練を実施しました。

CMP訓練では本社が機能しない状況で、代替本部となる近畿支店において、Skypeを使用して本社と連携をとり、事業所の安否・被災状況を確認しました。

BCP訓練では地震発生から24時間以内に被災製油所から50%出荷体制の構築と1ヵ月分の出荷財源を確保する(生産・輸入)ことを目的に、近畿支店と本社供給部門が連携し訓練を実施しました。

今後も定期的な危機管理訓練の実施を通じて災害に対する危機管理体制の実効性を検証し改善に繋げていきます。

BCP格付け審査で最優秀評価取得

経済産業省では、2013年から系列(石油業界)のBCP(事業継続計画書)について毎年格付け審査を実施、18項目(供給回復目標・本社機能確保・安否情報の収集ほか)の基準をもとに評価を行っています。

当社は毎年経済産業省より指摘のあった評価に対して、社長執行役員 CEOを中心とする関係各部門が改善点を洗い出し、次年度の訓練に取り組んでいます。2017年11月に実施した危機管理総合訓練では、経済産業省が近畿支店を視察、審査を受けました。2017年度は、18項目すべてにおいて「優」評価となり、総合評価として、最優秀評価の「S」を獲得しました。

この「S」評価は石油業界初であり、経済産業省からも当社のBCPに対する取り組みが大幅に向上し、他の業界に先んじた優れた取り組みであると高い評価を受けました。



危機管理総合訓練の様子

大規模地震対策への取り組み

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。グループ製油所では、定期修理時に1,000名規模の避難訓練の実施や有毒ガスの発生による防毒マスクを着用した訓練を実施しました。また、近隣地区の消防・警察との折衝を行い、災害時には指定車両の優先通行における協力体制について確認を行いました。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、説明会を実施するなど、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。

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年の開所以来、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おります。開所から24年間で累計6,962名が訓練に参加しました。



実火訓練の様子

ESGデータ集

E：環境

- 環境データは、昭和シェル石油(株)およびグループ会社のうち13社を集計対象としていますが、それぞれのデータに応じて集計対象が異なります。詳細については、各データの記載欄をご参照ください。
- 信頼性確保のため☑が付された2017年度の環境データは、第三者機関による保証を受けています。
- その他、過年度のデータの数値を一部見直しています。

環境への影響の全体像		単位	2015年度	2016年度	2017年度	集計対象範囲およびデータ算出方法詳細		
原油調達・輸送	エネルギー使用量	TJ	7,550	9,048	9,529 ☑	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●昭和シェル船舶(株) 【算出方法】 エネルギー使用量：原油の輸送に伴う燃料使用量に単位発熱量を乗じて算出 一部直接燃料使用量が把握できていない輸送については平均燃料使用量をもとに推計 単位発熱量は、省エネ法 ^{※1} の数値を利用 CO ₂ 排出量：エネルギー使用量にCO ₂ 排出係数を乗じて算出 CO ₂ 排出係数は、温対法 ^{※2} の数値を利用		
	エネルギー使用量(原油換算)	千kl	195	233	246 ☑			
	CO ₂ 排出量	千tCO ₂	540	647	681 ☑			
石油精製	エネルギー使用量	TJ	71,970	67,127	66,926 ☑	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) 【算出方法】 エネルギー使用量：省エネ法 ^{※1} に基づき算出 水使用量：生産拠点で使用するすべての取水量 CO ₂ 排出量：温対法 ^{※2} に基づき算出 ただし、CO ₂ 排出量のみ開示(CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ は除く) 総廃棄物発生量：特別管理産業廃棄物を除く産業廃棄物の排出の総量 SO _x 排出量：燃料使用量にS分濃度を乗じて算出 NO _x 、ばいじん排出量：排ガス量実測値に排ガス濃度実測値を乗じて算出 排水量：拠点からの排水の総量		
	エネルギー使用量(原油換算)	千kl	1,857	1,732	1,727 ☑			
	海水 使用量	千kl	138,733	137,039	133,554 ☑			
	工業用水 使用量	千kl	32,866	31,433	30,627 ☑			
	上水 使用量	千kl	173	196	170 ☑			
	CO ₂ 排出量	千tCO ₂	5,068	4,750	4,852 ☑			
	総廃棄物発生量	t	42,607	42,886	37,994 ☑			
	SO _x 排出量	t	3,018	2,694	2,250 ☑			
	NO _x 排出量	t	2,262	2,189	1,942 ☑			
	ばいじん発生量	t	135	91	72 ☑			
	排水量	千kl	171,772	151,698	147,257 ☑			
	その他製造(潤滑油、アスファルト、太陽電池など)	エネルギー使用量	TJ	2,973	3,150		2,786 ☑	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●シェル ルブリカンツ ジャパン(株) ●(株)京浜バイオマスパワー ●ソーラーフロンティア(株) ●日本グリース(株) ●昭石化工(株)(砂町工場除く) ●瀝青化学(株) 【算出方法】 エネルギー使用量：省エネ法 ^{※1} に基づき算出 水使用量：生産拠点で使用するすべての取水量 CO ₂ 排出量：温対法 ^{※2} に基づき算出 ただし、CO ₂ 排出量のみ開示(CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ は除く) 総廃棄物発生量：特別管理産業廃棄物を除く産業廃棄物の排出の総量 排水量：拠点からの排水の総量
		エネルギー使用量(原油換算)	千kl	77	81		72 ☑	
工業用水 使用量		千kl	1,800	1,790	1,170 ☑			
上水 使用量		千kl	116	110	79 ☑			
地下水 使用量		千kl	1,990	1,734	2,009 ☑			
CO ₂ 排出量		千tCO ₂	178	176	139 ☑			
総廃棄物発生量		t	11,164	18,102	19,664 ☑			
排水量		千kl	3,906	3,634	3,258 ☑			

製品輸送・貯蔵	エネルギー使用量	TJ	2,460	2,163	2,373 ☑	製品輸送(荷主) <ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●シェル ルブリカンツ ジャパン(株) ●日本グリース(株) ●昭石化工(株) ●瀝青化学(株) 貯蔵 <ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●若松ガス(株) ●ジャパンオイルネットワーク(株) ●新潟石油共同備蓄(株) 【算出方法】 製品輸送に伴うエネルギー使用量：省エネ法 ^{※1} の荷主分を算出 貯蔵所におけるエネルギー使用量：省エネ法 ^{※1} に基づき算出 CO ₂ 排出量：エネルギー使用量にCO ₂ 排出係数を乗じて算出 CO ₂ 排出係数は、温対法 ^{※2} の数値を利用
	エネルギー使用量(原油換算)	千kl	63	56	61 ☑	
	CO ₂ 排出量	千tCO ₂	170	149	162 ☑	
販売SS	エネルギー使用量	TJ	1,606	1,992	1,940 ☑	当社系列SS(約3,000カ所) 【算出方法】 エネルギー使用量：販売SS一拠点当たりのエネルギー使用量実績に販売拠点数を乗じて算出 CO ₂ 排出量：エネルギー使用量にCO ₂ 排出係数を乗じて算出 CO ₂ 排出係数は、温対法 ^{※2} の数値を利用
	エネルギー使用量(原油換算)	千kl	41	51	50 ☑	
	CO ₂ 排出量	千tCO ₂	53	95	93 ☑	
消費	揮発油 販売量	千kl	8,699	8,678	8,663 ☑	当社国内販売数量より算出 【算出方法】 石油製品販売数量：国内販売分を石油製品別に集計、その他には輸出版売数量を含む CO ₂ 排出量(国内の石油製品燃焼時)：国内製品販売量にCO ₂ 排出係数を乗じて算出 CO ₂ 排出係数は、温対法 ^{※2} の数値を利用
	ジェット燃料 販売量	千kl	1,794	1,919	2,179 ☑	
	灯油 販売量	千kl	2,625	2,670	2,790 ☑	
	軽油 販売量	千kl	5,366	5,337	5,655 ☑	
	重油 販売量	千kl	3,081	3,176	3,206 ☑	
	LPG 販売量	千kl	-	-	253 ☑	
	その他石油製品 販売量	千kl	6,588	4,760	4,509 ☑	
	CO ₂ 排出量	千tCO ₂	70,446	66,278	56,526 ☑	

※1 省エネ法：エネルギーの使用の合理化等に関する法律
 ※2 温対法：地球温暖化対策の推進に関する法律

エネルギー消費量	単位	2015年度	2016年度	2017年度	集計対象範囲およびデータ算出方法詳細
エネルギー消費原単位	原油換算 kl / 常圧蒸留装置換算通油量 千kl	7.45	7.55	7.47 ☑	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) 【算出方法】 エネルギー消費原単位=エネルギー使用量(原油換算)(kl) / 常圧蒸留装置換算通油量(千kl)

CO ₂ 排出量	単位	2015年度	2016年度	2017年度	集計対象範囲およびデータ算出方法詳細
スコープ1	千tCO ₂	-	-	5,137 <input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) ●シェル ルブリカンツ ジャパン(株) ●(株)京浜バイオマスパワー ●ソーラーフロンティア(株) ●日本グリース(株) ●昭石化工(株)(砂町工場除く) ●瀝青化学(株) ●ジャパンオイルネットワーク(株) ●新潟石油共同備蓄(株) <p>【算出方法】 エネルギー使用量(燃料)にCO₂排出係数を乗じて算出 (販売電力および販売蒸気にかかる燃料を含む) CO₂排出係数は、温対法[※]の数値を利用</p>
スコープ2	千tCO ₂	-	-	530 <input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) ●シェル ルブリカンツ ジャパン(株) ●(株)京浜バイオマスパワー ●ソーラーフロンティア(株) ●日本グリース(株) ●昭石化工(株)(砂町工場除く) ●瀝青化学(株) ●ジャパンオイルネットワーク(株) ●新潟石油共同備蓄(株) ●若松ガス(株) ●当社所有系列SS (事故報告マニュアル対照会社に含まれる出資特約店 272SS) <p>【算出方法】 エネルギー使用量(購入電力・購入蒸気)にCO₂排出係数を乗じて算出 CO₂排出係数は、温対法[※]の数値を利用</p>
スコープ3	千tCO ₂	-	-	57,448 <input checked="" type="checkbox"/>	<p>S3-4(製品の輸送)： 昭和シェル石油(株)、昭和シェル船舶(株)、 シェル ルブリカンツ ジャパン(株)、 瀝青化学(株)、昭石化工(株)、日本グリース(株)、 ジャパンオイルネットワーク(株)</p> <p>【算出方法】 製品輸送に伴うエネルギー使用量にCO₂排出係数を乗じて算出 CO₂排出係数は、温対法[※]の数値を利用</p> <p>S3-6(出張)：昭和シェル石油(株)</p> <p>【算出方法】 従業員数に排出原単位を乗じて算出 CO₂排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の数値を利用</p> <p>S3-7(雇用者の通勤)：昭和シェル石油(株)</p> <p>【算出方法】 従業員の通勤費に排出原単位を乗じて算出 CO₂排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の数値を利用</p> <p>S3-11(お客様による製品の使用)： 国内販売数量</p> <p>【算出方法】 国内製品(燃料)販売量にCO₂排出係数を乗じて算出 CO₂排出係数は、温対法[※]の数値を利用</p> <p>S3-14(SS販売)： スコープ1, 2に含まれないSS</p> <p>【算出方法】 スコープ1, 2に含まれないSSでのエネルギー使用量にCO₂排出係数を乗じて算出 CO₂排出係数は、温対法[※]の数値を利用</p>

※温対法：地球温暖化対策の推進に関する法律

廃棄物(グループ製油所)	単位	2015年度	2016年度	2017年度	集計対象範囲
廃棄物発生量	t	42,607	42,886	37,994 <input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株)
廃棄物最終処分量	t	32	16	3 <input checked="" type="checkbox"/>	
廃棄物最終処分率	%	0.075	0.036	0.008 <input checked="" type="checkbox"/>	

水資源利用量・水リサイクル率	単位	2015年度	2016年度	2017年度	集計対象範囲
海水 使用量	千kl	138,733	137,039	133,554 <input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) ●昭和シェル石油(株) ●シェル ルブリカンツ ジャパン(株) ●(株)京浜バイオマスパワー ●ソーラーフロンティア(株) ●日本グリース(株) ●昭石化工(株)(砂町工場除く) ●瀝青化学(株)
工業用水 使用量	千kl	34,666	33,223	31,797 <input checked="" type="checkbox"/>	
上水 使用量	千kl	289	306	248 <input checked="" type="checkbox"/>	
地下水 使用量	千kl	1,990	1,734	2,009 <input checked="" type="checkbox"/>	
排水量	千kl	175,678	155,332	150,515 <input checked="" type="checkbox"/>	
水リサイクル率	%	-	-	97 <input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) <p>水リサイクル率=リサイクル量/(リサイクル量+工業用水取水量) ※昭和四日市石油(株)は一部推計値を利用</p>

環境事故件数	2017年度	1件
--------	--------	----

S：社会

- 社会データは、昭和シェル石油(株)単体を集計対象としていますが、データによってはグループ会社も対象としています。詳細については、各データの記載欄をご参照ください。
- 2017年末時点の実績を報告していますが、一部のデータは報告対象期間が異なる場合があります。
- 信頼性確保のため が付された2017年度の社会データは、第三者機関による保証を受けています。

従業員

雇用の状況	単位	2017年度	集計対象範囲
従業員数	名	722 <input checked="" type="checkbox"/>	当社雇用実績は就業人員数とし、嘱託社員・受入出向者を含み、他社への出向者を除く
男性	名	538	
女性	名	184 <input checked="" type="checkbox"/>	
女性比率	%	25.5 <input checked="" type="checkbox"/>	
嘱託雇用	名	48	
嘱託雇用比率	%	6.6	
受入出向	名	108	
受入出向比率	%	15.0	
障がい者雇用比率(2017年12月1日時点)	%	2.3 <input checked="" type="checkbox"/>	当社の嘱託社員・他社への出向者を含み、受入出向者を除く 厚生労働省の算出方法に基づいて算出
連結会社従業員数	名	4,465	当社および連結対象子会社34社

社員区分	単位	2017年度	集計対象範囲
管理職	名	200 <input checked="" type="checkbox"/>	当社の嘱託社員・受入出向者を含み、他社への出向者を除く
男性	名	187	
女性	名	13 <input checked="" type="checkbox"/>	
女性比率	%	6.5 <input checked="" type="checkbox"/>	
一般社員	名	522	
男性	名	351	
女性	名	171	
女性比率	%	32.8	

平均勤続年数、平均年齢	単位	2017年度	集計対象範囲
平均勤続年数	年	20.1 <input checked="" type="checkbox"/>	当社の嘱託社員・受入出向者を含み、他社への出向者を除く 平均勤続年数の算出には、受入出向者を除く
男性	年	20.8	
女性	年	18.3	
平均年齢	年	44.6 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	年	45.6	
女性	年	41.5	

採用の状況	単位	2017年度	集計対象範囲
新卒採用数(2017年4月採用)	名	15 <input checked="" type="checkbox"/>	当社の直接雇用として採用した実績 ※対象事業年度の新入社員が3年後に在籍している人員割合の平均
過去5年 新卒入社人数	名	102	
過去5年 新卒入社女性比率	%	33 <input checked="" type="checkbox"/>	
過去5年 新卒外国人社員比率	%	9 <input checked="" type="checkbox"/>	
新入社員定着率(2013~2015年入社者平均)*	%	89 <input checked="" type="checkbox"/>	
中途採用数(2017年1~12月採用)	名	17 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	13	
女性	名	4	

両立制度の利用者数実績	単位	2017年度	集計対象範囲
育児休職	名	43 <input checked="" type="checkbox"/>	制度利用の対象は、当社の直接雇用社員・嘱託社員(再雇用のみ)
男性	名	4 <input checked="" type="checkbox"/>	
介護休職	名	1 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	1 <input checked="" type="checkbox"/>	
短時間勤務	名	32 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	0 <input checked="" type="checkbox"/>	
子の看護のための休暇	名	82 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	32 <input checked="" type="checkbox"/>	
家族の介護のための休暇	名	16 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	10 <input checked="" type="checkbox"/>	
在宅勤務	名	24 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	1 <input checked="" type="checkbox"/>	
自己啓発休職	名	2 <input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	0 <input checked="" type="checkbox"/>	
育児休職からの復帰率	%	96.4	

時間外労働、有給休暇取得	単位	2017年度	集計対象範囲
一人当たりの平均時間外労働	時間/月	12.0 <input checked="" type="checkbox"/>	管理職は除く、当社の直接雇用社員・嘱託社員(再雇用のみ)の実績
平均有給休暇取得率	%	70.7 <input checked="" type="checkbox"/>	

研修実績	単位	2017年度	集計対象範囲
従業員一人当たりの研修投資額	千円	275 <input checked="" type="checkbox"/>	当社の就業人員を対象

労働災害

事故発生件数	単位	2017年度	集計対象範囲およびデータ算出方法詳細
休業災害	件	12	<ul style="list-style-type: none"> ●昭和シェル石油(株) ●昭和シェル船舶(株) ●昭和四日市石油(株) ●東亜石油(株) ●西部石油(株) ●シェル ルブリカンツ ジャパン(株) ●(株)京浜バイオマスパワー ●ソーラーフロンティア(株) ●日本グリース(株) ●昭石化工(株) ●澁青化学(株) ●若松ガス(株) ●ジャパンオイルネットワーク(株) ●新潟石油共同備蓄(株) 【算出方法】 全労働災害件数=休業災害件数+不休業災害件数
不休業災害	件	28	
全労働災害	件	40	
全労働災害発生率	全労働災害件数/ 100万労働時間	1.5 <input checked="" type="checkbox"/>	

G: ガバナンス

役員構成	単位	2018年6月末時点
役員	名	12
男性	名	10
女性	名	2
女性比率	%	16.7
外国人	名	2
取締役	名	8
社外取締役	名	6
(うち社外独立取締役)	名	2
監査役	名	4
社外監査役	名	2
(うち社外独立監査役)	名	2

取締役会等の開催実績	単位	2017年度	注記
取締役会	回数	12	106期(2017年度)の当時役員の出席率を算出
	平均出席率	96	
監査役会	回数	13	106期(2017年度)の当時監査役の出席率を算出
	平均出席率	100	

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	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所
1. 組織のプロフィール				
GRI 102: 一般開示事項 2016	102-1 組織の名称	表紙	表紙	会社概要>概要 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	102-2 活動、ブランド、製品、サービス	P8-9 価値創造プロセス P28-29 ビジネスモデル		会社概要>概要 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf Web>主な事業概要 http://www.showa-shell.co.jp/profile/overview.html
	102-3 本社の所在地	裏表紙		会社概要>概要 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	102-4 事業所の所在地	P88-89 ネットワーク		会社概要>ネットワーク http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	102-5 所有形態および法人格	P91 株主メモ		会社概要>概要 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	102-6 参入市場	P8-9 価値創造プロセス P28-29 ビジネスモデル P88-89 ネットワーク		会社概要>概要、ネットワーク http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	102-7 組織の規模	P2-3 財務情報ハイライト P48-49 財務資本 P53 雇用の状況 P72-73 主要連結財務指標12カ年の推移 P74-79 財務状態・経営成績に関する説明及び分析 P82-83 連結貸借対照表 P84 連結損益計算書、連結包括利益計算書 P85 連結株主資本等変動計算書 P86 連結キャッシュ・フロー計算書 P87 業務データ P88-89 ネットワーク	P27 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 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報	P53 雇用の状況		有価証券報告書 P9 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf
	102-9 サプライチェーン	P28-29 ビジネスモデル P90 主な子会社・関連会社	P34-35 サプライチェーンでの協働	会社概要>主な子会社・関連会社 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
	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	P90 主な子会社・関連会社 P91 株主メモ		有価証券報告書 P7-8 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf
	102-11 予防原則または予防的アプローチ	P80-81 事業等のリスク	P14 リスクと機会 P48 リスクマネジメントに関する考え方	有価証券報告書 P17-18 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf
	102-12 外部イニシアティブ		P15-16 外部との協働 P28 国連グローバル・コンパクト(UNGC)の支持	
2. 戦略				
	102-14 上級意思決定者の声明	P10-15 トップインタビュー	P2-3 トップメッセージ	Web>トップメッセージ http://www.showa-shell.co.jp/ir/message.html
	102-15 重要なインパクト、リスク、機会	P8-9 価値創造プロセス P28-29 ビジネスモデル P80-81 事業等のリスク	P14 リスクと機会 P48 リスクマネジメントに関する考え方	Web>主な事業概要 http://www.showa-shell.co.jp/profile/overview.html
3. 倫理と誠実性				
	102-16 価値観、理念、行動基準・規範	PO-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	PO-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、行動原則	Web>経営理念>グループ経営理念 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/vision.html Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度	P68-69 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制 P70 内部統制システム P71 コンプライアンス、リスク管理	P42-43 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制 P46 内部統制システム(コンプライアンス体制) P47 内部通報制度	Web>経営理念>職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html

一般開示事項	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所	
4. ガバナンス	102-18 ガバナンス構造	P66-69 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)	P8 昭和シェル石油グループのCSRの取り組み P40-43 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)	Web>経営理念>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html	
	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		P44 取締役会における環境、社会課題の位置づけ		
	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	P71 情報開示および株主・投資家との対話	P8 昭和シェル石油グループのCSRの取り組み P45 情報開示および株主・投資家との対話	Web>経営理念>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html	
	102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P66-69 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)	P40-43 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	P70 取締役会実効性評価	P44 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	P70 内部統制システム P71 コンプライアンス、リスク管理	P46-47 コンプライアンス P48-49 リスクマネジメント	Web>経営理念>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 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html Web>経営理念>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html	
	102-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性				
	102-31 経済、環境、社会項目のレビュー		P44 取締役会における環境、社会課題の位置づけ		
	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	P68-69 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制	P42-43 コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制	Web>経営理念>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 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/control.html	
	102-33 重大な懸念事項の伝達				
	102-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数		P47 贈収賄・汚職防止、コンプライアンス違反事例		
	102-35 報酬方針	P70 役員報酬	P44 役員報酬	有価証券報告書 P40 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf	
	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				
	102-38 年間報酬総額の比率				
	102-39 年間報酬総額比率の増加率				
	5. ステークホルダー・エンゲージメント	102-40 ステークホルダー・グループのリスト		P1 行動原則	Web>経営理念>コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/corporate_governance.html
		102-42 ステークホルダーの特定および選定	P53 評価モニタリングのPDCAサイクルの短期化	P8 昭和シェル石油グループのCSRの取り組み P28 評価モニタリングのPDCAサイクルの短期化 P45 情報開示および株主・投資家との対話	
		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	P64-65 社外取締役対談 P71 情報開示および株主・投資家との対話		
		102-44 提起された重要な項目および懸念			

一般開示事項	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所
6. 報告実務				
	102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	P90 主な子会社・関連会社		会社概要>主な子会社・関連会社 http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf 有価証券報告書 P7-8 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf
	102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P0 編集方針 P8-9 価値創造プロセス P28-29 ビジネスモデル	P1 CSR Book編集方針	
	102-47 マテリアルな項目のリスト	P8-9 価値創造プロセス P24-27 昭和シェル石油グループとSDGs P28-29 ビジネスモデル	P4-7 昭和シェル石油グループとSDGs	
	102-48 情報の再記述		P50-55 ESGデータ集	
	102-49 報告における変更		P1 CSR Book編集方針	
	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2017 http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/2017/cr_2017_jp_full.pdf		
	102-52 報告サイクル			
	102-53 報告書に関する質問の窓口			Web>コーポレートレポートアンケート http://www.showa-shell.co.jp/ir/corporate/index.html Web>CSR Bookアンケート http://www.showa-shell.co.jp/csr/past_report.html
	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		P56-69 GRIスタンダード対照表	
	102-56 外部保証		P72 第三者保証報告書	

マテリアルな項目	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所
経済				
経済パフォーマンス				
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	P48-49 財務資本	有価証券報告書 P43-113 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf
	103-2	マネジメント手法とその要素		
	103-3	マネジメント手法の評価		
GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P14 リスクと機会	
調達慣行				
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	P34-35 サプライチェーンでの協働	Web>調達情報>調達基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html Web>調達情報>昭和シェル石油グループCSR調達ガイドライン http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/groupguideline.html
	103-2	マネジメント手法とその要素		
	103-3	マネジメント手法の評価		
腐敗防止				
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	P71 コンプライアンス、リスク管理	P46 コンプライアンスに関する考え方 Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	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	P47 贈収賄・汚職防止	
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P46 コンプライアンス教育	
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	P47 コンプライアンス違反事例	
反競争的行為				
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	P71 コンプライアンス、リスク管理	P46 コンプライアンスに関する考え方 P48 リスクマネジメントに関する考え方 Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	103-2	マネジメント手法とその要素		
環境				
原材料				
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	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	P87 業務データ	P10-11 環境への影響と取り組みの全体像 会社概要>事業データ http://www.showa-shell.co.jp/profile/brochure.pdf
エネルギー				
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント P60 環境マネジメント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント P12-13 環境マネジメント Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	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		P10-11 環境への影響と取り組みの全体像 P15 製油所での取り組み
	302-2	組織外のエネルギー消費量		P10-11 環境への影響と取り組みの全体像
	302-3	エネルギー原単位		P10-11 環境への影響と取り組みの全体像 P15 製油所での取り組み
	302-4	エネルギー消費量の削減		P15 製油所での取り組み
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減		
水				
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント P18 水管理(ウォーターマネジメント) P20 水資源の有効活用 Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	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		P10-11 環境への影響と取り組みの全体像
	303-2	取水によって著しい影響を受ける水源		P18 水管理(ウォーターマネジメント)
	303-3	リサイクル・リユースした水		P20 水資源の有効活用

マテリアルな項目	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所	
生物多様性					
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、 HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSE フォーカルポイント	Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	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		P19 生物多様性に関する考え方	Web>昭和四日市石油(株) https://www.showa-yokkaichi.co.jp/index.html Web>東亜石油(株) http://www.taaoil.co.jp/index.html Web>西部石油(株) https://www.seibuoil.co.jp/
	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			
大気への排出					
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、 HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSE フォーカルポイント P17 汚染防止に関する考え方	Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	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)	P61 スコープ別CO ₂ 排出量	P14 スコープ別CO ₂ 排出量	
	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	P61 省エネルギーと地球温暖化防止対策	P13-16 省エネルギーと地球温暖化防止対策 P16-17 環境対応製品とサービスの提供	
	305-7	窒素酸化物(NO _x)、硫黄酸化物(SO _x)、 およびその他の重大な大気排出物		P17 大気汚染防止の取り組み事例	
排水および廃棄物					
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、 HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSE フォーカルポイント P20 省資源・廃棄物削減に関する考え方	Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	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		P10-11 環境への影響と取り組みの全体像 P18 水管理(ウォーターマネジメント) P20 水資源の有効活用	
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物		P20 省資源・廃棄物削減に関する考え方	
	306-3	重大な漏出		P12 環境事故 P18 化学物質の管理	
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域		P18 水管理(ウォーターマネジメント) P19 生物多様性に関する考え方 P20 水資源の有効活用	
	環境コンプライアンス				
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、 HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSE フォーカルポイント	Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	103-2	マネジメント手法とその要素			
GRI 307 : 環境コンプライア ンス 2016	307-1	環境法規制の違反		P12 環境事故、環境監査	
サプライヤーの環境面のアセスメント					
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、 HSSEフォーカルポイント	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSE フォーカルポイント P34-35 サプライチェーンでの協働	Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html Web>調達情報>調達基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html Web>調達情報>昭和シェル石油グループCSR調達ガイドライン http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/group-guideline.html
	103-2	マネジメント手法とその要素			
GRI 308 : サプライヤーの 環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー		P34-35 サプライチェーンでの協働	Web>調達情報>調達基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html Web>調達情報>昭和シェル石油グループCSR調達ガイドライン http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/group-guideline.html

マテリアルな項目	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所	
社会					
雇用					
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	P50 D&I推進に関する考え方	Web>経営理念>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 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html Web>経営理念>仕事と家庭の両立支援に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/work_life_balance.html	
	103-2	マネジメント手法とその要素	P52-53 キャリア採用を含む多様な人材の採用		
GRI 401 : 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	P53 雇用の状況、採用の状況	P27 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	P52 仕事と家庭の両立支援の取り組み	P25 仕事と家庭の両立支援の取り組み	
	401-3	育児休暇		P26 両立支援制度の詳細	
労使関連					
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		P28 労働に関する関連法令の遵守	Web>経営理念>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 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html
	103-2	マネジメント手法とその要素			
GRI 402 : 労使関連 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間		P28 労働に関する関連法令の遵守 P23 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 P25 次世代育成支援対策推進法に基づく第6期一般事業主行動計画	
労働安全衛生					
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	P62 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント P63 安全・健康の取り組み	P9-11 HSSEマネジメントシステム、HSSE推進体制、HSSEフォーカルポイント P29-32 安全・健康の取り組み	Web>経営理念>健康、安全、危機管理及び環境保全に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/hsse.html
	103-2	マネジメント手法とその要素			
GRI 403 : 労働安全衛生 2016	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	P63 安全・健康の取り組み	P29 安全の目標と実績	
研修と教育					
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	P50-51 社員教育の体系再構築と強化	P22-23 社員教育の体系再構築と強化	
	103-2	マネジメント手法とその要素			
GRI 404 : 研修と教育 2016	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		P22-23 社員教育の体系再構築と強化 P24 部門横断ネットワークによる企業風土の醸成	
ダイバーシティと機会均等					
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	P50 D&I推進に関する考え方	P22 D&I推進に関する考え方	Web>経営理念>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 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/D_and_I.html Web>経営理念>仕事と家庭の両立支援に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/work_life_balance.html
	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	P66-67 コーポレート・ガバナンス(役員一覧) P53 雇用の状況	P40-41 コーポレート・ガバナンス(役員一覧) P27 雇用の状況	有価証券報告書 P9、31-33 http://www.showa-shell.co.jp/ir/securities_report_106d.pdf
非差別					
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		P27 人権に関する考え方	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	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	P71 コンプライアンス、リスク管理	P27 人権に関する考え方 P28 ハラスメントの防止	Web>経営理念>職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html
結社の自由と団体交渉					
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		P28 労働に関する関連法令の遵守	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	103-2	マネジメント手法とその要素			
児童労働					
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		P27 人権に関する考え方	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	103-2	マネジメント手法とその要素			

マテリアルな項目	開示項目	コーポレートレポート 2018掲載ページ	CSR Book 2018掲載ページ	その他掲載箇所
強制労働				
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	P27 人権に関する考え方	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	103-2	マネジメント手法とその要素		
人権アセスメント				
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	P27 人権に関する考え方	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	103-2	マネジメント手法とその要素		
地域コミュニティ				
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	P54-55 社会・関連資本	P36-39 地域・社会貢献活動 Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	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		
サプライヤーの社会面のアセスメント				
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	P34-35 サプライチェーンでの協働	Web>調達情報>調達基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/basicpolicy.html Web>調達情報>昭和シェル石油グループCSR調達ガイドライン http://www.showa-shell.co.jp/profile/purchase/group-guideline.html
	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		
公共政策				
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1	政治献金	P47 贈収賄・汚職防止	
顧客の安全衛生				
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	P32-33 品質の取り組み	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	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	P33 製造責任と品質保証	
マーケティングとラベリング				
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	P32-33 品質の取り組み	Web>経営理念>行動原則 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/action.html
	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	P33 製造責任と品質保証	
顧客プライバシー				
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	P48 情報セキュリティ管理	Web>個人情報及び個人番号(マイナンバー)等保護に関する基本方針 http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/personal.html
	103-2	マネジメント手法とその要素		
社会経済面のコンプライアンス				
GRI 419 : 社会経済面のコン プライアンス 2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	P47 コンプライアンス違反事例	

ISO26000・SDGs対照表

ISO26000の中核主題	課題	CSR Book掲載ページ	掲載項目	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
組織統治	課題1: 組織統治	P8 P9 P40-45 P46-47 P48-49	昭和シェル石油グループのCSRの取り組み HSSEマネジメントシステム コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント	16
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	P22 P25-26 P27 P28 P46-47 P48-49	D&I推進に関する考え方 働き方改革推進に向けた制度設計 人権に関する考え方 労働に関する関連法令の遵守 コンプライアンス リスクマネジメント	5 8 10
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	P22 P22-23 P24 P25-26 P27 P28 P29-32 P46-47 P48-49	D&I推進に関する考え方 社員教育の体系再構築と強化 部門横断ネットワークによる企業風土の醸成 働き方改革推進に向けた制度設計 キャリア採用を含む多様な人材の採用 評価モニタリングのPDCAサイクルの短期化 ハラスメントの防止 労働に関する関連法令の遵守 安全・健康の取り組み コンプライアンス リスクマネジメント	3 4 5 8 10 16
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態地の回復	P12-13 P13-16 P17-19 P20-21	環境マネジメント 省エネルギーと地球温暖化防止対策 環境汚染の未然防止と廃棄物対策 省資源・廃棄物削減	7 9 12 13 14 15
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	P34-35 P40-45 P46-47 P48-49	サプライチェーンでの協働 コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント	16 17
消費者課題	課題1: 公正なマーケティング、事実に基づい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: 持続可能な消費 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	P16-17 P32-33 P33 P34-35 P36-39 P45	環境対応製品とサービスの提供 品質の取り組み 製造責任と品質保証 サプライチェーンでの協働 地域・社会貢献活動 情報開示及び株主・投資家との対話	7 11 12 16 17
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	P16-17 P34-35 P36-39 P48-49	環境対応製品とサービスの提供 サプライチェーンでの協働 地域・社会貢献活動 危機管理に対する取り組み	1 2 4 10 11 12 13 14 15 16 17

インデックスへの組み入れ状況 (2018年7月現在)



FTSE4Good Index Series

世界的なインデックス企業であるFTSE Russell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ESG投資指標です。当社は、2004年から15年連続で組み入れられています。



FTSE Blossom Japan Index

世界的なインデックス企業であるFTSE Russell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ESG投資指標です。当社は、2017年から2年連続で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) が独自に運用する「SNAMサステナビリティ・インデックス」は、ESG (環境、社会、ガバナンス) の評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの「SNAMサステナブル運用」に活用されています。当社は、2015年から4年連続で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され、包括的にESGリスクをとらえる指数です。当社は、2017年から2年連続で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。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、2017年から2年連続で組み入れられています。



独立した第三者保証報告書

2018年7月12日

昭和シェル石油株式会社

代表取締役 社長執行役員 CEO 亀岡 剛 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役 杉山 雅彦

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社 (以下「当社」という。) は、昭和シェル石油株式会社 (以下「会社」という。) が作成した「CSR Book 2018」(以下「報告書」という。) に記載されている の付された2017年度のデータ (以下「サステナビリティ情報」という。) について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準 (サステナビリティ情報に注記) に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、CO₂の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会)及び「サステナビリティ情報審査実施指針」(サステナビリティ情報審査協会)に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

皆様のご意見・ご感想をお寄せください

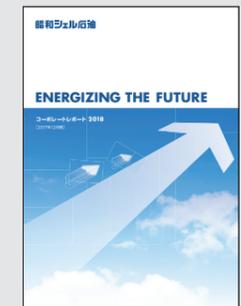
CSR Bookの内容および当社のCSRの取り組みについて、Webサイト上でアンケートを設けています。ステークホルダーの皆様から頂戴した貴重なご意見を、企業活動に反映していきます。

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

コーポレートレポート2018

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2018」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/>