



出光サステナビリティレポート
2021

出光興産株式会社

〒100-8321

東京都千代田区大手町一丁目2番1号

<https://www.idemitsu.com/jp/>

企業理念

真に働く

国・地域社会、そこに暮らす人々を想い、考えぬき、働きぬいているか。
日々自らを顧みて更なる成長を目指す。
かかる人が集い、一丸となって不可能を可能にする。

私たちは、高き理想と志を掲げ、挑み続ける。

Truly inspired

How often do we consider the countries and communities we touch,
and how much empathy do we have for the people living there?
Are we contemplating what's best for them and then doing our utmost to act in their interests?
Each day, we must reflect on our actions;
we must strive to do better not only for ourselves, but also for others.
When we come together and our efforts are united, we make the impossible possible.

With integrity, solidarity, and determination, we will overcome any challenge we face.

目次

2	企業理念、目次	
3	編集方針	
4	経営の原点と企業理念	
5	社長メッセージ	
6	2050年への道筋	
7	2050年までの事業環境	
8	2030年に向けた基本方針	
10	2020年度の事業概況	
10	数字で見る出光グループ	
11	新型コロナウイルス (COVID-19) への 出光グループの取り組み	
12	出光グループのサステナビリティ	
17	デジタル変革の加速	
	ENVIRONMENT -環境-	
19	環境マネジメントの詳細と環境ポリシー	
21	出光グループの事業活動における資源投入・ 環境負荷の状況	
22	気候変動対応の取り組み	
31	イノベーションを下支えする当社グループ技術力	
33	循環型社会への取り組み	
34	廃棄物削減の取り組み	
35	水資源保全	
36	生物多様性保全	
39	化学物質管理・有害物質削減	
40	汚染予防	
	SOCIAL -社会-	
41	地域創生に向けた取り組み	
45	人権の尊重	
48	人事戦略、D&I方針	
49	雇用・採用の状況	
51	D&Iの取り組み	
55	人材育成	
57	人事諸制度	
58	従業員の健康推進	
61	ハラスメント防止の取り組み	
61	職場風土改善・やりがい向上の取り組み	
67	安全の確保	
70	品質管理・品質保証	
72	パートナーとの協働	
75	社会貢献活動	
	GOVERNANCE -ガバナンス-	
78	社外取締役メッセージ	
80	役員一覧	
82	コーポレートガバナンス	
87	コンプライアンス	
90	リスクマネジメント	
93	知的財産	
	ESGデータ集	
94	Environment: 環境	
98	Social: 社会	
103	Governance: ガバナンス	
104	各製油所・事業所の環境データ	
	対照表	
106	GRIスタンダード対照表	
116	ISO26000対照表	
118	第三者保証報告書	



編集方針

ステークホルダーの皆さまに、当社グループの経営および企業活動全体について、より理解を深めていただくため、「出光統合レポート」「出光サステナビリティレポート」、当社ウェブサイト内の「サステナビリティサイト」を用いて情報発信をしています。

出光統合レポート (冊子版)

中長期的な視点から当社グループについて理解していただくことを目的に、財務情報・非財務情報や当社の目指す姿、事業説明などを掲載しています。

出光サステナビリティレポート (ウェブサイト版)

持続可能な社会の実現に向けて、当社グループが環境・社会・ガバナンスの側面から、どのような取り組みを行っているのか理解していただくことを目的に、出光統合レポートの非財務情報をより詳細に掲載しています。

サステナビリティサイト

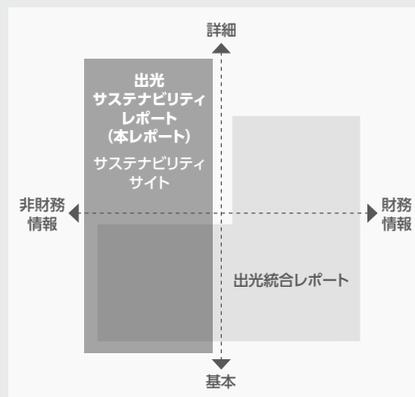
環境・社会・ガバナンスの側面から、幅広いテーマについて情報開示を行っています。また、取り組み実績については速報性をもって情報発信しています。

<https://sustainability.idemitsu.com/ja>



報告対象範囲

原則として、2021年9月末時点の出光興産 (株) および出光グループ計256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。



報告対象期間

2020年度 (2020年4月1日～2021年3月31日) の実績を報告対象としています。なお、対象期間が異なる場合はその旨を記載しています。また、2021年4月以降の活動内容も掲載しています。

参考ガイドライン

本レポートの編集においては、GRIのサステナビリティ・レポート・ガイドライン (スタンダード)、ISO26000、TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) を参照しています。

発行時期

日本語版: 2001年から毎年1回発行、前回発行2020年12月

英語版: 2003年から毎年1回発行、前回発行2021年1月

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ESGデータはソコテック・サーティフィケーション・ジャパン (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。

※ 本レポートに掲載されている計画、見通し、経営目標などのうち、歴史的事実でないものにつきましては、現時点で入手可能な情報による当社の判断および仮定に基づいています。実際の業績につきましては、さまざまな要素により、見通しなどと大きく異なる可能性があることをあらかじめご了承ください。なお、業績に影響を与える要素には、経済情勢、原油価格、石油製品の需給動向および市況、為替レートなどが含まれますが、これらに限るものではありません。

出光サステナビリティレポートに関するお問い合わせ先

出光興産株式会社

公式ウェブサイトお問い合わせページ: <https://www.idemitsu.com/jp/contact/index.html>



経営の原点と企業理念

経営の原点

人間尊重

- 【経営の原点】は、創業者の言葉を創業者の筆跡のままに掲げたものです。一世紀を超えて「人間尊重」を旨としてきた歴史の重さ、受け継いでいく思いの強さを内外に示す意図で、未来永劫変わることのない原点として改めて位置付けました。

企業理念

真に働く

国・地域社会、そこに暮らす人々を想い、考えぬき、働きぬいているか。
日々自らを顧みて更なる成長を目指す。
かかる人が集い、一丸となって不可能を可能にする。
私たちは、高き理想と志を掲げ、挑み続ける。

- 【企業理念】は、「人が中心の経営」という、創業以来大切に続けてきた信念あるいは哲学を、「一人ひとりの従業員が日々心すべきこと」「会社として社会に提供する価値を約束すること」として捉え直したものです。当社らしい言葉を選びぬき、簡潔に表現しました。



企業理念ムービー

本動画の掲載は予告なく掲載終了する場合がございます

<https://movie.idemitsu.com/category/videos/企業理念>



企業理念浸透の取り組み

新たに制定した企業理念が一人ひとりの従業員に浸透することで、当社グループの使命、社会的役割を事業を通じて示していけるよう、以下の取り組みを行っています。

- 企業理念制定までの検討プロセス、理念に込めた思いをイントラネット動画、グループ報「idemitsu」、社内サイネージへの掲載を利用して説明
- 企業理念ムービーを制作、タウンホールミーティング、本社サイネージで掲出
- 社員を対象に認知度アンケートを実施、足元の理解浸透状況を把握
- 人事部主催の研修カリキュラムに企業理念について考える時間を設定
- 取締役・部長へのインタビュー（動画制作）を実施し社内ポータルサイトに掲出

社長メッセージ



初めに、新型コロナウイルス感染症に罹患された方々へお見舞い申し上げますとともに、お亡くなりになられた方々に哀悼の意を表します。また、医療従事者の皆さま、私達の生活を多方面から支えてくださっている皆さまに、心より感謝申し上げます。

世界中で気候変動問題への関心が高まる中、当社を取り巻く事業環境は急激かつ大きく変化しています。日本政府が掲げた2050年のカーボンニュートラル実現は日本から国際社会へのコミットメントであり、当社はエネルギー事業者として、その達成の一翼を担っていかなければなりません。SDGsの目標7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」という難題に挑み、解決策を示してまいります。

加えて、世界で最も早く少子高齢化が進む日本において、各地の製油所、事業所、約6300箇所のサービスステーションを通じて地域の暮らしを支えていくことが、当社の重要な使命であると認識し、取り組みを強化してまいります。

2021年5月、当社は中期経営計画の見直しを実施しました。この見直しは、化石燃料ビジネスを主体とする当社が事業環境の変化に対して高いレジリエンスを発揮するためには、中長期戦略を再構築すると同時に、それぞれの取り組み・打ち手を更にスピードアップさせる必要があるとの考えに基づいてのことです。

その中で当社は、新たに2030年ビジョンとして「責任ある変革者」を掲げました。エネルギーや素材の安定供給に尽力するとともに社会課題の解決に貢献することが当社の責務であると認識し、事業活動を通じてその責任を果たしてまいります。この2030年ビジョンを実現し、更にその先の将来にわたっても隆々とした企業体であり続けるために、今般、サステナビリティ方針を策定いたしました。本方針のもと、環境・社会・ガバナンスに関する課題を迅速かつ的確に把握し、解決を図ってまいります。

環境面では、中期経営計画の見直しにおいて、エネルギーの安定供給という社会的使命を果たしつつ、カーボンニュートラル（CO₂排出量ネットゼロ）に挑戦することを表明いたしました。目標達成のためには革新的技術の開発と社会実装が不可欠であり、CO₂を含む資源のリサイクル、非石油資源の活用、製油所の「CNXセンター」化などによる石油事業の変革を進めてまいります。具体的な目標としては、2050年に自社操業（Scope1+2）におけるカーボンニュートラルを目指すとともに、バリューチェーン全体でのCO₂排出量削減にも取り組みます。同時に、当社グループの企業活動による環境負荷の低減を図り、自然環境の保全と循環型社会の実現に貢献してまいります。

社会面では、何をおいても、人権の尊重が事業の根底をなす重要事項と認識しており、事業活動に関する全ての判断や行動において最優先しております。2020年度は人権デューデリジェンスの取り組みを実施し、国内外の関係会社における人権リスクの所在を特定いたしました。

人権の尊重を基盤として、当社が今後、多様な取り組みを適切に進める上で大切なのが「ダイバーシティ&インクルージョン」です。具体的には、女性活躍の拡大、障がいを持つ方々の自立支援・就労機会の提供、性自認・性的指向・価値観などの多様性の尊重、そして社員の自律的なキャリア形成に資するライフキャリアサポートセンターの開設などを実施しました。今後も、多様な従業員の能力をはじめとする経営資源を最大限に生かし、全国約6,300箇所のサービスステーションの「スマートよろずや」化など、地域社会に寄り添ったソリューションをはじめとするさまざまな取り組みを進めてまいります。

そして、2020年に策定した「サステナブル調達ガイドライン」による取引先と

の対話を介して、高潔な倫理観に基づく調達活動を継続し、ビジネスパートナーの皆さまと一体となり、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ガバナンス面では、コーポレートガバナンスの要である取締役会について、更なる審議の充実に取り組んでおり、取締役会の実効性評価を表面的・形式的なものに終わらせぬよう、企業価値向上を目指して改善すべき課題を抽出し、対応しております。当社の取締役会は、独立社外取締役が3分の1以上を占めておりますが、その人選にあたってはスキル・キャリアマトリックスにより必要とされる知識・経験・能力などを明確にし、公表しております。そして多様性の観点から、女性取締役をこれまでの1名から2名に増員しました。

また、当社の事業活動継続に関わるリスクを未然に認知、評価し、リスクに応じた適切な対応を図ることが経営の安定に不可欠です。一例として、新型コロナウイルス感染症への対応においては、迅速に対策本部を立ち上げ、従業員の安全確保と感染拡大防止に努めてまいりました。今後、どのような危機が発生するのかを予測することはたやすいことではありませんが、当社にとって重要なリスクを特定した上で、適切にリスク・マネジメントを実施し、社会生活に必要な不可欠なエネルギーや素材の安定供給に、引き続き万全を期してまいります。

当社を取り巻く経営環境は、国内石油需要の中長期的な減少や、全世界で取り組むべき気候変動問題などにより重大な転換期を迎えており、当社事業の持続可能性に重大な影響を与えています。このような時こそ、経営の原点「人間尊重」に立ち返り、今般、成文化した企業理念「真に働く」を基軸に「責任ある変革者」の実現に向け取り組むことで、従業員一人ひとりが成長する機会としてまいります。そして、当社のサステナビリティ方針のもと、どのような環境変化に対しても、柔軟かつ強靱に対応できる「レジリエントな企業体」となることで、今後もエネルギー企業としての社会的使命を果たし続けたいと考えております。

当社が今後も社会的使命を果たし、新たな価値を創造していくためには、ステークホルダーの皆さまとの協働が欠かせません。引き続き、格別のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

出光興産株式会社
代表取締役社長

木藤 俊一

2050年への道筋

「真に働く」を追い求め、
会社のカタチを変え、2050年カーボンニュートラルへ挑戦します。

2030年に向けた基本方針



セグメント

燃料油
基礎化学品
高機能材
電力・再生可能エネルギー
資源

2020年

経営指標

営業+持分利益 ROIC
928 億円 3%
(在庫影響除き)

2030年ビジョン

責任ある変革者

地球と暮らしを守る責任
地域のつながりを支える責任
技術の力で社会実装する責任

2030年度経営目標

2030年

営業+持分利益 ROIC
2,500 億円 7%
(在庫影響除き)

Scope1+2のCO₂削減量
CO₂ ▲400万t

※2017年度比・グループ製油所含む

ポートフォリオ転換

2050年

先進マテリアル

次世代モビリティ&コミュニティ



エネルギー・マテリアルトランジション

化石燃料・基礎化学品 → 再生可能エネルギー・バイオマス、
合成燃料、水素、アンモニア、バイオケミカル
リサイクル/サーキュラー

カーボンニュートラルへの挑戦

自社操業に伴うCO₂排出量
(Scope1+2) ネットゼロ

バリューチェーン全体での
CO₂排出量削減



価値創造を
支える基盤

企業理念

真に働く

経営の原点

人間尊重

外部環境の変化

- 低炭素・脱炭素社会
- 高齢化の加速
- エネルギー需要構造の変化
- 技術の進展
- ライフスタイルの変化

2050年までの事業環境

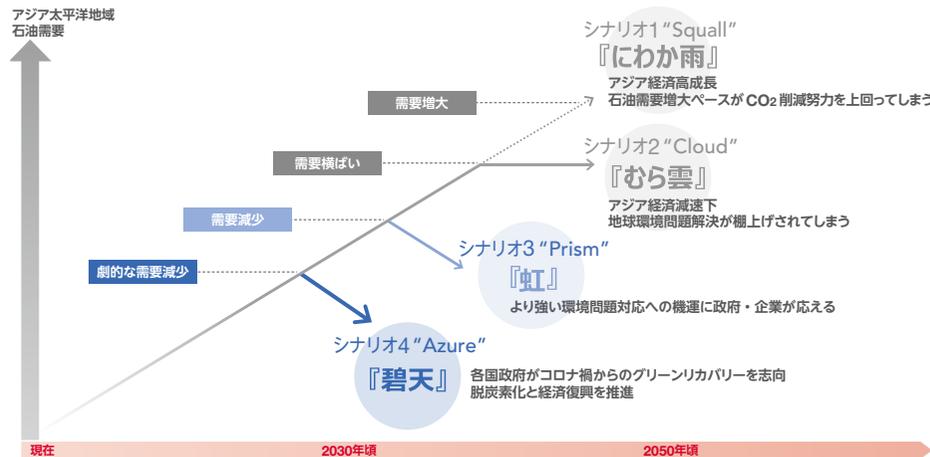
2050年に向けた長期事業環境想定

現在、コロナ禍により、当社の主力である燃料油事業は需要減少に見舞われています。2020年の世界の石油需要は、前年比マイナス9百万バレル/日の記録的な減少となりました。また、資源価格は、景気回復を企図した世界的な金融緩和策により、余剰となった金融資産の受け皿となり、変動幅が拡大しています。

一方、グローバルで脱炭素化の動きが大きく進んでいます。例えば、欧州連合（EU）は“グリーンリカバリー”として、コロナ禍からの経済復興とグリーンエネルギーへの構造転換を組み合わせた取り組みを志向しています。米国においても、政権交代によって気候変動対策への取り組み方針が大きく転換され、パリ協定に復帰するとともに、2030年時点のCO₂削減目標を、2005年比で50%～52%削減へ引き上げました。日本においても、2050年カーボンニュートラル宣言、2030年時点の削減目標引き上げ（26%→46%削減）がなされています。

化石燃料ビジネスを主体とする当社が、こうした環境変化に対し高いレジリエンスを発揮し、将来にわたってサステナブルな企業であり続けるために、本年、中期経営計画の見直しを実施しました。前回の2019年の中期経営計画策定時には、計画の前提を「虹」シナリオとしました。しかしながら、「虹」シナリオは、パリ協定の2℃目標を満たすものではありません。このため、現在の脱炭素化の潮流が世界的に著しく加速しようとしている様相を踏まえ、当社は、今回、パリ協定の2℃目標を満たす「碧天」シナリオの可能性を強く認識し、事業を行っていくことにしました。「碧天」シナリオは、世界各国が連帯して行動を開始し、足元からエネルギーシステムの構造転換が進み始めることで、今世紀末の温度上昇を2℃未満に抑えることができるシナリオです。「碧天」シナリオでは、例えば、アジア太平洋域内の化石燃料は2025年にピークアウトし、国内化石燃料需要は2019年比で、2030年に3割減、2040年に6割減、2050年に8割減と見込んでいます。

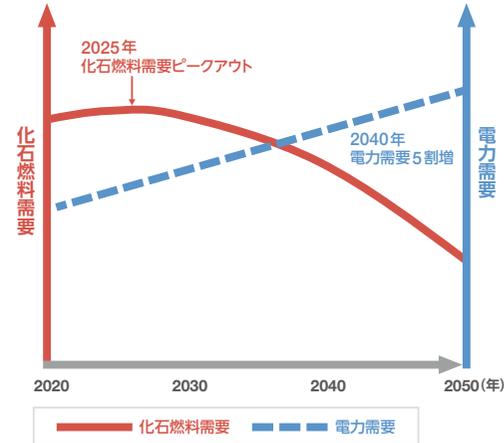
■ 2050年に向けた長期エネルギー事業環境シナリオ



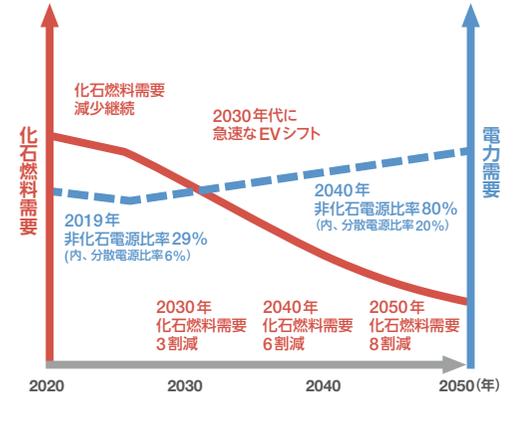
事業環境4シナリオは当社独自のシナリオですが、各シナリオに類似する他機関のシナリオとしては、以下が挙げられます。

- にわか雨：IEA（国際エネルギー機関）Current Policies Scenario（現行政策シナリオ）
- むら雲：IEA Stated Policies Scenario（公表政策シナリオ）
- 虹：IEA Stated Policies ScenarioとSustainable Development Scenarioの中間
- 碧天：IEA Sustainable Development Scenario（持続可能な開発シナリオ）

■ 長期エネルギー需要見通し（アジア太平洋地域）

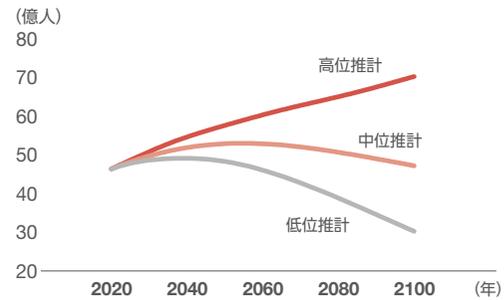


■ 長期エネルギー需要見通し（日本）

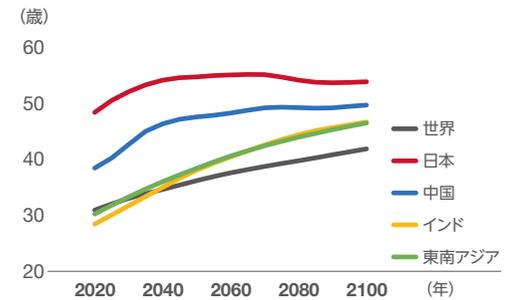


また、長期事業環境想定として、マクロトレンドの一つである人口動態に着目すると、アジアの人口は予測モデルによって大きなバラつきがあります。足元では景気悪化による世界的な出生率の低下が見込まれるなど、長期的には不確実な変数が多くあります。しかしながら、各国の中央年齢の予測では、各国・各地域でタイミングに差はあるものの、いずれの地域においても高齢化が進むことが予想されています。

■ アジアの人口予測



■ 各国の中央年齢予測（中位推計）



以上より、不透明な将来見通しの中でも、脱炭素化および高齢化のグローバルトレンドは着実に進展することが想定されます。こうしたことから当社が重きを置くことは、企業体のレジリエンスを高めながら、将来顕在化する社会課題に向け着実に取り組みを進めていくことです。そのため、エネルギーの安定供給とともに社会課題の解決に貢献することが当社の責務と認識し、2030年ビジョンとして「責任ある変革者」を掲げました。事業の脱炭素化、地域創生、デジタル変革（DX）などを推進し、2050年に向けてポートフォリオ転換を進めていきます。

2030年に向けた基本方針

2030年ビジョン

2050年に向けては現時点で不確実な変数が多く、いずれかのシナリオに決め打ちすることは困難であり、むしろ危険です。一方で、化石燃料をベースに100年以上にわたって産業や暮らしに不可欠なエネルギーの安定供給という社会的使命を果たし、地域と共に成長を遂げてきた当社にとって、世界的な気候変動問題、高齢化社会の進展は、必ずや解決しなければならない社会課題です。

そこで当社は、「責任ある変革者」を2030年ビジョンとして掲げ、カーボンニュートラル・循環型社会へのエネルギー・マテリアルトランジション、高齢化社会を見据えた次世代モビリティ&コミュニティ、これらの課題解決を可能にする先進マテリアル、以上の事業ドメインで以下の3つの責任を果たしていきます。

エネルギーの安定供給とともに社会課題の解決に貢献することが当社の責務と認識。

私たちは、**責任ある変革者**
Your Reliable Partner for a Brighter Future
を2030年ビジョンとして掲げ、

地球と暮らしを守る責任：カーボンニュートラル・循環型社会へのエネルギー・マテリアルトランジション

地域のつながりを支える責任：高齢化社会を見据えた次世代モビリティ&コミュニティ

技術の力で社会実装する責任：これらの課題解決を可能にする先進マテリアル

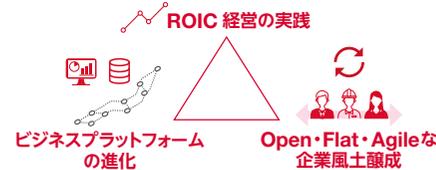
3つの責任を事業活動を通じて果たしていく。

2030年に向けた基本方針

当社は、中長期的な経営環境が極めて不透明な中において、いかなる環境変化に対しても柔軟に対応できるレジリエントな企業を目指します。

2030年ビジョンを実現するため、「ROIC経営の実践」「ビジネスプラットフォームの進化」「Open・Flat・Agileな企業風土醸成」、この基本方針を3本柱として取り組んでいきます。

中長期的な経営環境が極めて不透明な中で、いかなる環境変化にも柔軟に対応できる**レジリエントな企業**を目指す



ROIC経営

企業体質を筋肉質なものとするために、ROIC (Return On Invested Capital: 投下資本利益率) を指標として用い、資本効率性をより重視していきます。ポートフォリオのマネジメントはもちろん、ROICを各事業のKPIへ適切に落とし込み、パフォーマンスマネジメントの手段としても活用します。また投資判断においてはインターナルカーボンプライシングも活用し、GHG排出量のもたらす経済的インパクトを考慮し、投資判断を行います。

2030年に向けた基本方針

- 資本効率性を高め、筋肉質な企業体質を実現することで、リスク許容度を向上
- ポートフォリオマネジメントに加え、成果を的確に測定するパフォーマンスマネジメントの手段としても活用
- 投資判断においては、ICP (インターナルカーボンプライシング) を活用



ビジネスプラットフォームの進化

当社はデジタルトランスフォーメーションを積極的に進めています。2021年4月に経済産業省「DX認定」を取得し、当社が「デジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態」というレベルに達していることが認められました。また同年6月には、既存事業の効率化を追求しつつ、業務転換や新規事業創出に積極的に取り組んでいることが評価され、経済産業省と東京証券取引所が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄2021」(以下「DX銘柄」)に、初選出されました。

ガバナンスに関しては、取締役会のメンバーを少数かつ経営課題に即した構成とするとともに、重要課題の議論に重きを置いた運営を行っています。指名報酬の検討プロセスにおいては、社外取締役を、指名・報酬諮問委員会の議長に据え、一層の公正さ、透明さを追求しています。また、海外現地法人を含むグローバルガバナンスの高度化にも努めています。

2030年に向けた基本方針



DXの加速

ビジネスプラットフォームの進化

- Digital for Idemitsu (業務改革) から for Customer・for Ecosystem (顧客・ネットワーク価値提供) へ
- ※2021/4/1 DX認定取得 (DX-Ready)
- 2021/6/7 DX銘柄2021 取得

ガバナンスの高度化

- 少数かつ経営課題に即した取締役会メンバー構成、討議中心の運営
- 社外役員が主導する公正透明な指名報酬検討プロセスの更なる充実
- 海外現地法人含むグループ内部統制成熟度の向上



Open・Flat・Agileな企業風土醸成

当社の経営の原点は「人間尊重」にあり、何にも代えがたい当社の経営資源は「人」です。多様な価値観を持った従業員一人ひとりが、最大限多彩な力を発揮するとともに、共創による化学反応を引き起こすことのできる企業風土をつくり上げていきます。この実現のため、「理念・ビジョンの浸透」「組織改革」「働き方改革」の取り組みを進めています。

2030年に向けた基本方針



理念・ビジョンの浸透

Open・Flat・Agileな企業風土醸成

- インナーブランディング展開、社会課題解決挑戦に対する共感の醸成
- 環境変化に迅速かつ柔軟に対応するための基軸の確立

組織改革

- 階層簡素化による意思決定の迅速化、間接部門スリム化による生産性向上
- 積極的な権限移譲による成長機会の充実
- スパンオブコントロールの最適化によるマネジメントの質向上

働き方改革

- 多様な価値観・ライフスタイルに応じた就労環境の整備、機会均等の実現
- 既存業務改革による知の探索の促進、高付加価値業務へのシフト
- 脱100点主義による業務のスピード・質向上、共創促進

部室長ワークショップ“Jungle” Open・Flat・Agileな企業風土を醸成へ

「Open・Flat・Agileな企業風土醸成」に向け、本年7月、36名の部室長が集まり、2021年度の第1回ワークショップ“Jungle”を開催しました。

部室長が相互交流を深め、他部門の理解により視野を拡大し、業務の円滑化・スピードアップ、各部室における取り組みについて相互研鑽を図りました。



2030年に向けた基本方針

事業戦略

燃料油・ 基礎化学品	<ul style="list-style-type: none"> ■ apollostationの「スマートよろずや」化 ■ 製油所・事業所体制の見直し、コンビナート全体での「CNX※センター」化 ■ 需要減に先んじた固定費圧縮 ■ 精製/化学のインテグレーション深化 ■ ニオン製油所の収益貢献化 	※CNX: Carbon Neutral Transformation
高機能材	<ul style="list-style-type: none"> ■ リチウム固体電解質の事業化 ■ 電子材料・機能化学品・潤滑油・グリース・機能舗装材・アグリバイオ等 先進マテリアルの開発加速 	
電力・ 再生可能エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> ■ 太陽光・風力・バイオマスの再生可能エネルギー電源開発拡大 ■ 再生可能エネルギーを核とした分散型エネルギー事業の展開 ■ ソーラーフロンティアのシステムインテグレーターへの業態転換 	
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 石油開発: 東南アジアガス開発へのシフト、開発技術を活用した CCS への取り組み ■ 石炭: 鉱山生産規模縮小、低炭素ソリューション事業へのシフト (ブラックペレット・アンモニア) ■ 国内外での地熱事業拡大 	

2030年を念頭に置いた各セグメントの事業戦略は、以下の通りです。

燃料油・基礎化学品セグメントにおいては、5項目を重点的に進めていきます。apollostationの「スマートよろずや」化は、次世代モビリティ&コミュニティにつながる取り組みです。また、この先見込まれる需要減に先んじた製油所・事業所体制の見直し、精製/化学のインテグレーション深化、固定費の圧縮を進めるとともに、コンビナート全体での「CNXセンター」化を推進し、エネルギー・マテリアルトランジションに取り組みます。そして、引き続きニオン製油所の収益貢献化に努めていきます。

高機能材セグメントにおいては、リチウム固体電解質の早期事業化に取り組み、また、先進マテリアルの開発を加速していきます。

電力・再生可能エネルギーセグメントにおいては、再生可能エネルギー電源開発拡大に取り組むとともに、ソーラーフロンティアのシステムインテグレーターへの業態転換を進めます。これらを生かしながら分散型エネルギー事業の展開につなげていきます。

資源セグメントにおいては、石油開発事業は東南アジアガス開発へシフトしていくとともに、これまで培った開発技術を活用してCCSの取り組みも検討していきます。石炭事業においては鉱山生産規模を縮小し、ブラックペレット・アンモニア混焼といった低炭素ソリューション事業へのシフトを推し進め、エネルギーのトランジションに貢献するとともに、国内外での地熱事業拡大にも取り組んでいきます。

2030年度の経営目標

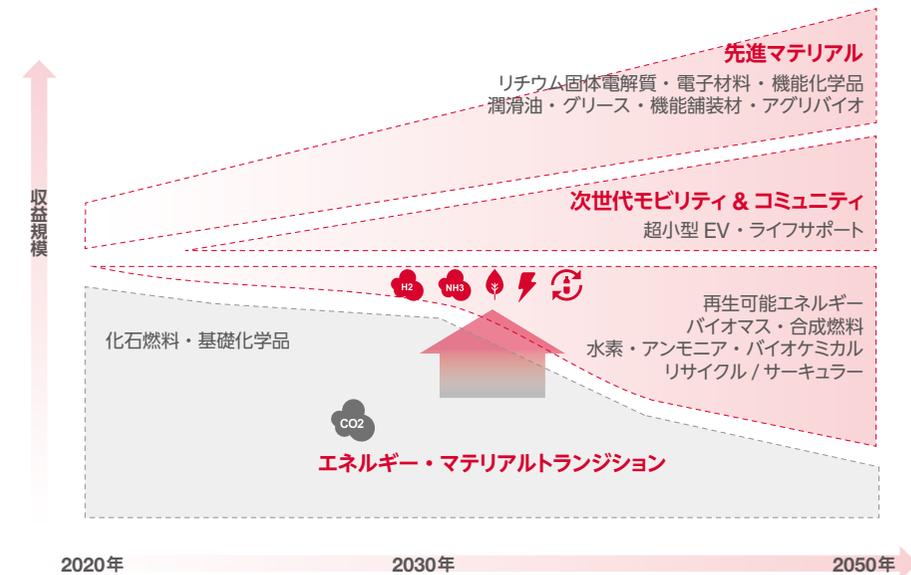
	2020年度	2030年度
営業+持分利益 (在庫影響除き)	928 億円	2,500 億円
ROIC	3%	7%
CO ₂ 削減量※ (Scope1+2)	▲136 万t	▲400 万t

※2017年度比・グループ製油所含む

2030年度の経営目標は、在庫影響を除いた営業+持分利益は2,500億円とし、ポートフォリオマネジメントとパフォーマンスマネジメントを通じてROICを7%に引き上げることで、企業価値の向上を目指します。

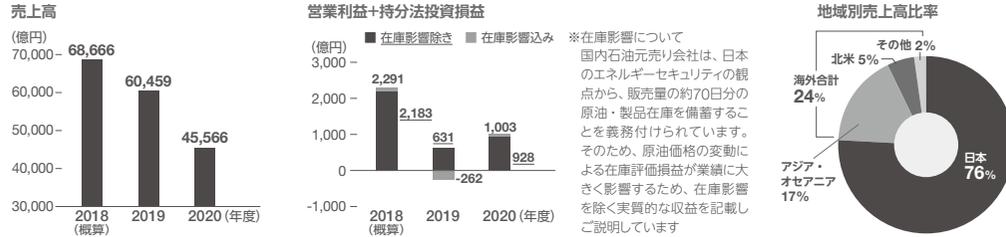
また、2050年カーボンニュートラルの中間目標として、2017年度比でCO₂の400万t (Scope1+2) の削減を目指します。

将来に向けた事業ポートフォリオ転換



2030年に向けた基本方針・事業戦略に取り組み、2030年ビジョンを実現し、2050年に向けて事業ポートフォリオ転換を実現していきます。エネルギー・マテリアルトランジションにより、化石燃料・基礎化学品事業は、次世代燃料・マテリアル、サーキュラービジネスに置き換わっていきます。現在取り組んでいる超小型EVやライフサポートビジネスが、apollostationのスマートよろずやへの業態転換につながり、次世代モビリティ&コミュニティとして成長します。更に、先進マテリアルの開発を鋭意進めていきます。

2020年度の事業概況



出光グループ 合計256社 国内118社 海外138社

欧州 12社 日本 118社 中東、アフリカ 2社 北米 58社 アジア、オセアニア 64社 中南米 2社



数字で見る出光グループ



連結売上高

4.6兆円



連結従業員数

1.4万名

燃料油



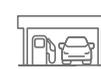
原油処理能力

94.5万バレル/日



国内燃料油販売量

3,400万kL/年



SS数

6,300カ所



原油タンカー

20隻



油槽所数

35カ所



海外燃料油販売量

2,300万kL/年

国内燃料油販売量については、2021年3月期よりジェット燃料およびC重油のボンド輸出数量を国内販売量から除外し、輸出数量として集計しています。

基礎化学品



エチレン生産能力

100万t/年



BTX*生産能力

250万t/年

資源



原油生産量

2.4万バレル/日



一般炭生産量

1,100万t/年

※ BTX: 化学製品の基礎となるベンゼン・トルエン・キシレンを指します。

高機能材



エンジニアリングプラスチック販売量

15万t/年



潤滑油販売量

110万kL/年



アスファルト販売量

38万t/年



粘接着基材生産能力

7.5万t/年



有機EL材料生産能力

22t/年



アグリバイオ製品販売量

1.7万t/年

電力・再生可能エネルギー



発電能力

144万kW

うち、再生可能エネルギー50万kW (再生可能エネルギー比率35%)



電力販売量

3,800百万kW



海外拠点

67拠点



海外従業員数

3.3千名

2021年3月末データ
記載の数値は概算の表記です。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への出光グループの取り組み

当社は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に努めるとともに、経済および社会生活に必要な不可欠な石油製品・エネルギー・素材の安定供給に全力を尽くしています。

お客さま、従業員、関係先などの皆さまの安全確保に最大限配慮しながら、事業継続・社会貢献のために柔軟に施策を講じています。

新型コロナウイルス感染症に係る出光グループ取り組み一覧

対象	詳細
全社グループ	<p>2020年2月に全社対策本部を設置し、現在も継続しています（2021年9月末時点） 感染拡大防止策の実行、製品安定供給など当社グループに関係する全ての事項についての施策を包括的に検討しています</p>
製品安定供給における対応 徹底した感染予防に取り組みとともに、万が一感染者が出た場合でも操業停止に至らないよう、濃厚接触者を出さない体制を整えています。	<p>お客さまの安全・安心のため、また製品の安定供給のため、以下の取り組みを系列の特約販売店・SSをはじめ、流通・製造関連等協力会社も含めたグループ全体に要請しています</p> <p>SSでの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ スタッフの検温など健康状態を毎日確認、こまめな手洗いと消毒の実施 ■ 勤務中は原則マスクを着用（夏場は熱中症予防のため、お客さまとの距離などを勘案し、状況に応じて対応） ■ お客さまが手を触れるノズルやタッチパネル、待合室を頻繁に消毒 <p>輸送時の対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 乗務員の検温など健康状態を毎日確認、こまめな手洗いと消毒の実施 ■ 勤務中は原則マスクを着用（熱中症予防のため、夏場は十分な距離が確保できる場合はマスクを外した作業を推奨）、燃料油の積み込み時や、SSなどでの荷下ろし時もソーシャルディスタンスを意識して考勤 <p>製油所・事業所での対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員の検温など健康状態を毎日確認、こまめな手洗いと消毒の実施 ■ 勤務中は原則マスクを着用 ■ 事務所におけるウイルス飛散防止対策として、必要に応じパーテーションを設置 ■ 手洗い・うがいをこまめに行い、定期的に執務室の換気、共用部の手すりやドアノブなどを消毒 ■ 来訪者は入構時に非接触型の体温計で体温と体調を確認し、感染が疑われる方の入構を禁止 ■ 協力会社を含めた密回避を目的とした業務管理の徹底（リモート会議の推進等） ■ 所内関係者以外の事業所への立ち入りは、必要最小限に制限
当社グループ社員への対応 当社グループでは国内外の従業員と従業員の家族の安全確保、感染拡大防止に取り組んでいます。各国政府および地方自治体の指導に基づき、感染症対策を実施するとともに、事業継続のために各種施策を講じています。	<p>在宅勤務の推奨・指示（2020年2月より）</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 在宅勤務が可能な職種については原則在宅に切り替えるとともに緊急時対応として就労時間のフレキシブル化、フレックス勤務のコアタイムを緩和 ■ 対象職種において出社率30%前後で制御 ■ 緊急事態宣言およびまん延防止等重点措置適用の都道府県において、業務上最小限必要な人員を除き在宅勤務を徹底。2020年11月下旬以降：30%未満 ■ 新しい働き方の推進のため、オンライン（コミュニケーション、会議）のガイドラインを制定 ■ パソコンなど端末の追加購入、ネットワークサーバーの増強 ■ オンライン研修・会議（取締役会、役員研修、海外店長会議など）の実施 <p>出社する社員への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 出社時に使用するマスクを配布（2020年度） ■ オフィスにはエントランスに消毒液を配置 ■ 会議室、社員食堂など複数で使用する場所にはソーシャルディスタンスを確保できるように可能な限り、目印を設置 ■ 職種の特性上、出社・在宅勤務ともにならず、やむを得ず自宅待機する場合の賃金控除を免除 ■ 学校・保育園の休校・休園や介護などの家族事由がある社員が、やむを得ず所定勤務時間分を割り込む場合の賃金控除を免除 ■ 育休復職予定社員の休業期間延長希望に対して、保育園からの登園自粛要請、職種特性を踏まえ、柔軟に対応 ■ 在宅勤務での健康維持のため、社内ポータルサイトで情報を発信 ■ ラインマネージャー向けのセミナーを実施 <p>新型コロナウイルスワクチンの職域接種</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 本社および所定の製油所・事業所にて、職域接種を希望する対象者（派遣社員を含む当社グループ従業員や協力会社従業員等）に実施
採用活動における対応 当社に入社を希望する方とのコミュニケーション方法を多様化し、感染予防と相互理解ができるよう努めています。	<p>採用活動では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に配慮しながら、対面・オンライン両形式を併用して、広報活動、選考を実施 インターンシップは、2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大を鑑み、現場開催からオンラインへ切替え（2020年8～9月）2021年度は感染拡大の状況に配慮しながら、オンライン主体（2021年8～9月）でそれぞれ実施</p>
社会貢献活動	<p>出光ユニテック（株）にて、自社製品を活用したフェースガード30,000枚を兵庫県姫路市など自治体へ寄贈（2020年5月） 北海道苫小牧市にマスク30,000枚を寄贈（2020年10月）</p>

出光グループのサステナビリティ

サステナビリティ方針

2021年、サステナビリティの取り組みを推進させるために、サステナビリティ方針を策定しました。当社グループは、一丸となり、地球環境と国際社会の重要課題解決に貢献し、次世代により良い未来をつないでいくことを目指してまいります。

サステナビリティ方針

私たちは、「責任ある変革者」として、「地球と暮らしを守る」「地域のつながりを支える」「技術の力で社会実装する」という3つの責任を、事業活動を通じて果たしていく所存です。

当社グループは、適切に情報開示を行い、ステークホルダーとの真摯な対話・協働に努め、以下の重点方針のもと、企業価値向上と持続可能な企業体を目指してまいります。

環境

- エネルギーと素材の安定供給という社会的使命を果たしつつ、自社のみならず社会のカーボンニュートラル実現に向けて挑み続けます。
- 革新的技術開発を進め、事業活動による環境リスクを予め低減し、自然環境の保全と循環型社会の実現に貢献します。

社会

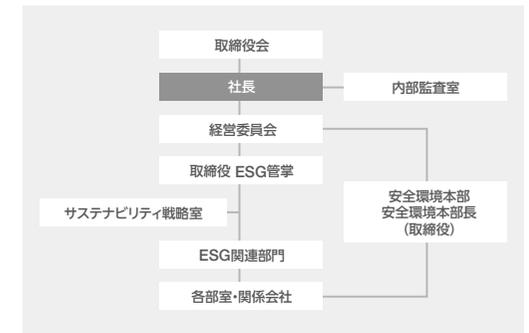
- すべての判断や行動において人権の尊重を最優先し、事業活動における人権への負の影響の防止と軽減に努めます。
- ダイバーシティ&インクルージョン施策の推進により、多彩な能力を生かし企業としての成長を図るとともに、包摂的な社会の実現に貢献します。
- パートナーの皆様と一体となって、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献します。
- 自社の経営資源を最大限に活用し、地域社会に寄り添ったソリューションの共創に取り組みます。

ガバナンス

- 取締役会における審議の充実を図り、継続的に実効性向上に取り組みます。
- 環境・人権・労働・安全・腐敗防止等に関する国際規範を遵守します。
- 公正かつ誠実な経営を行い、当社にとっての重要なリスクを特定した上で、適切なリスクマネジメントを実施します。

サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティの視点を踏まえた経営を実践するため、専任組織であるサステナビリティ戦略室を設置しています。サステナビリティ戦略室は、気候変動や人権などのESGの課題に対して部門横断的に関与し、総括を行っています。ESGの各課題は主管部門が推進し、その進捗状況は、ESG管掌取締役を通じ、経営委員会で報告されます。経営委員会ではサステナビリティに関連する重要な方針や施策について議論し、その内容は社長に報告され、必要に応じ取締役会に報告されています。このマネジメント体制の下、環境課題、社会課題の解決に貢献するとともに、企業の持続的成長に取り組んでいます。



国連グローバル・コンパクトへの署名と取り組み

当社は2019年7月、人権、労働、環境、腐敗防止に関する「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」の10原則への支持を表明しました。併せてグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) に加入しました。当社はUNGCが提唱する「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗防止」に関わる10の原則を支持し、社員一人ひとりの社会課題解決に対する意識向上を図るとともに、グローバルに展開するエネルギー共創企業として、事業を通じた持続可能な社会づくりに、より一層の貢献をしていきます。



出光グループのサステナビリティ

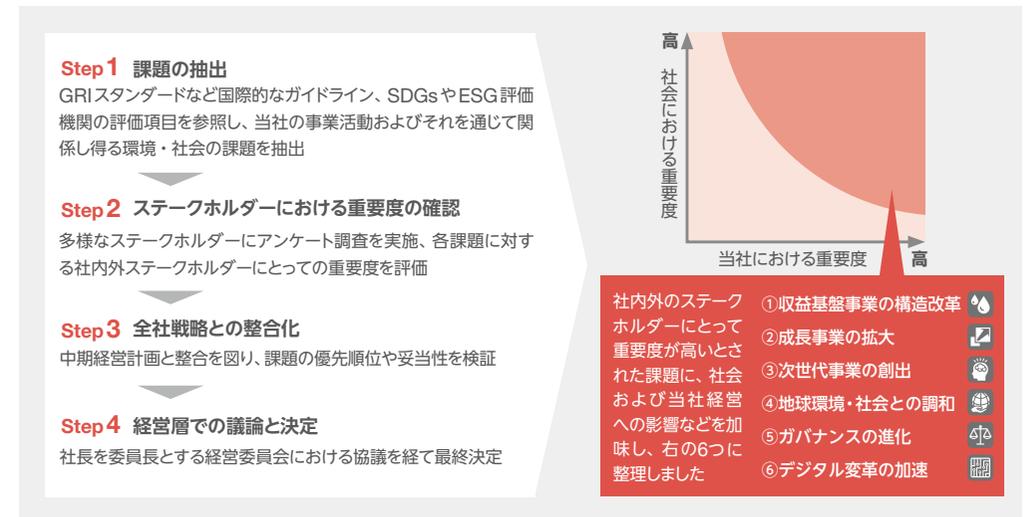
重要課題（マテリアリティ）

当社グループは、事業を通じて社会に貢献することを大切にしています。社会発展に貢献しながら、人々のライフラインを支えるエネルギーを供給し続けることが使命です。昨今、エネルギー利用における環境負荷が大きな社会課題となっており、当社グループにとって、地球環境・社会との調和は重要かつ喫緊のテーマと認識しています。そこで、長期的視野の下、当社グループが中期経営計画期間中に優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しました。グループ一丸となって、マテリアリティの解決を図っていくことで、地球環境・社会と当社グループの持続的発展を目指していきます。

マテリアリティ	主要な取り組み	関連する主なSDGs
収益基盤事業の構造改革 燃料油、化学品を中心とする収益基盤事業にて、パートナーと協働して強固なサプライチェーンを構築し、更なる安定性と競争力の強化を実現	<ul style="list-style-type: none"> 燃料油事業の収益追求（統合シナジーの最大化、製油所信頼性の向上） ニオン製油所の事業基盤強化 環太平洋サプライチェーンを生かした成長するアジア需要の取り込み 東南アジアガス開発 	
成長事業の拡大 世の中での必要性が高まる高機能材、再生可能エネルギーなど成長分野における研究開発を強化し、事業規模・領域を拡大	<ul style="list-style-type: none"> 事業規模・領域拡大（中計期間のM&A 1,000億円規模） 高機能材事業営業利益比率 2030年30%へ 海外再生可能エネルギーなどの総電源開発量 2030年5GWへ（うち4GWは再生可能エネルギー）⇒P.28 ソーラー事業の業態転換 ⇒P.28 ブラックペレット（バイオマス燃料）の開発 ⇒P.28 オープンイノベーションを活用した高機能材の開発強化 ⇒P.32 	
次世代事業の創出 組織の枠組みを超えた技術革新・イノベーションを加速し、将来を見据えた新たな事業を創出	<ul style="list-style-type: none"> 社会の変化、顧客ニーズの多様化、環境負荷低減などを見据えた新たな事業の創出 ⇒P.17、31、32、41 SSの次世代業態開発 分散型エネルギー事業開発 サーキュラービジネス ⇒P.33 	
地球環境・社会との調和 気候変動リスクなどを踏まえ、低炭素社会・循環型社会の実現に向けた方策を推進、かつビジネスパートナー、地域、従業員とのパートナーシップの下でダイバーシティ&インクルージョンも推進	<ul style="list-style-type: none"> GHG削減の取り組み（2030年度：2017年度比 ▲400万t-CO₂）⇒P.25 当社グループが事業を展開するエリアへの貢献 ⇒P.36～38、75～77 ダイバーシティ&インクルージョンの実践 ⇒P.48～55 従業員の働きがい向上 ⇒P.61～66 SDGsの啓発活動 ⇒P.13、14 	
ガバナンスの進化 ガバナンス機能の強化を進め、株主をはじめ全てのステークホルダーの信頼を保持	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の役割機能強化 ⇒P.82～87 	
デジタル変革の加速 進化するデジタル技術を駆使し、これまでの事業プロセスおよび経営を変革し、事業環境や顧客のニーズに即応	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の活用による新たな価値創造 ⇒P.17、18 	

重要課題（マテリアリティ）特定プロセス

当社では、多様なステークホルダーの皆さまと共に新たな価値創造に挑戦し続けるために、優先的に取り組むべきことを長期的な視野で環境・社会の課題も踏まえて検討し、6つの重要課題（マテリアリティ）を特定しました。マテリアリティは、全社戦略・部門戦略に結び付いており、中期経営計画における重要課題へつながっています。



重要課題（マテリアリティ）とSDGsの関連性

当社グループでは、マテリアリティおよびマテリアリティに結び付く主な取り組みの推進を通じたSDGsへの影響を検討しました。17ゴールが相互に関連し合うSDGsに対し、当社グループは程度の大小はあるものの、全てのゴールに影響すると認識しています。中でも特に、事業活動を通じてゴール達成に寄与できる領域は、右の3つと考えられています。

ゴール達成に取り組む一方で、達成への推進が資源利用やGHG排出量の増加などにつながる面もあるため、右の5つに対しては、負荷を与え得る可能性を考慮し、対応策を検討するなど真摯に取り組んでいく必要があると認識しています。当社グループでは、これらの社会課題に与え得る負荷を最小化、または打ち消すための取り組みを検討していきます。具体的には、石油資源の利用や気候変動リスクにつながるGHG排出量に対し、削減目標を設定し達成に向けた施策検討を進めていきます。また、プラスチックなどの石油化学製品、ソーラーパネルの再資源化に向けた検討もグループ一丸となって進めていきます。

特にゴール達成に寄与できる領域



負荷を与え得る可能性があるため対応が必要な領域



出光グループのサステナビリティ

当社グループのSDGs理解促進の取り組み

従業員一人ひとりがSDGsを通じた社会課題に対する意識を醸成することで、事業活動と社会課題のつながりをおのずと意識し、今後の全社戦略および具体的な施策を検討していく際に、SDGsの考え方も反映されるよう理解浸透を進めています。当社グループの従業員一人ひとりが、SDGsを基に、社会課題を自分事化し積極的に解決に取り組むための啓発活動を行っています。2020年度は、社内向け情報媒体などを通じて、SDGsの考え方、SDGsの目的、SDGsと自社事業の関わりなどを周知し、SDGsの本質的な理解促進を進めています。

サステナビリティ・ESGに関する社外からの評価

社外からの評価

当社は、サステナビリティ・ESG（環境、社会、ガバナンス）への取り組みを経営の重要課題と認識し、ESGの情報開示やエンゲージメントを進めています。その結果、2020年度は以下のような評価を取得しています。今後もサステナビリティ・ESGへの取り組みに力を入れ、企業価値向上につなげていきます。

CDP

CDPは英国に本部を置く非政府組織（NGO）です。環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営し、環境課題に関する働きかけを行っています。世界9,500社以上を対象に、3種類（気候変動、水、森林）の質問書に対する企業の回答に基づきA～D-の8段階での格付けを行っています。当社は2020年度の調査で「気候変動A-」「水B」の格付けを獲得しています。



MSCI

MSCIは世界の投資機関向けに投資判断のためのサービスを提供する米国の企業です。MSCIが各企業のESGリスクの度合いと、これらのリスクをどの程度適切に管理しているかを基準に、企業を「AAAからCCC」の9段階で格付けを行っています。当社は2020年度の調査で「AA」の格付けを獲得しています。



日経SDGs経営調査

本調査は、SDGs達成に向けた企業の取り組みを「SDGs戦略」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の観点から企業を総合的に評価するものです。当社は2020年度の調査で★4.0の格付けを取得しています。



日経「スマートワーク経営」調査

本調査は、日経グループが新たな時代に競争力を発揮するための企業経営として提案する「Smart Work経営」について、「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」の観点から企業を総合的に評価するものです。当社は2020年度の調査で★3.5の格付けを取得しています。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社は、ESGへの取り組みが評価され、SOMPOアセットマネジメント（株）の「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に、2012年から10年連続で選定されています。



くるみん

当社は課題の分析および具体策の検討を行い、仕事と家庭の両立を目指す社員の活躍支援に向けた行動計画を策定しています。2012年、2015年には、厚生労働省から子育てサポート企業に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。



健康経営優良法人2021

当社の「制度・施策の実行状況」や「組織体制」などが評価され、経済産業省が特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人2021」の大規模法人部門に認定されました。



DX認定／デジタルトランスフォーメーション銘柄

当社は2021年4月1日付でDX認定（経済産業大臣による認定）を取得しました。当社の取り組みが、DX-Readyの状態、つまり、「企業がデジタルによって自らのビジネスを革新する準備ができていない状態」というレベルに達していることが認められました。また本年6月には、経済産業省と東京証券取引所が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄2021」（「DX銘柄」）に、初選出されました。



出光グループのサステナビリティ

ステークホルダーとの対話

当社グループはステークホルダーと共に価値創造に挑戦し続けています。

環境、社会、経済の側面から、当社がステークホルダーに与える影響、および当社がステークホルダーから受ける影響を鑑みて、エンゲージメントの対象となるステークホルダーを整理しています。

またステークホルダーごとの関心や、将来への影響度を検討し、エンゲージメント活動に取り組んでいます。多様なステークホルダーとの責任ある対話を通して、企業価値の向上と社会発展への貢献を実現していきます。

ステークホルダー	取り組み	詳細
全て	ウェブサイトによる情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ■当社グループについての最新情報をタイムリーに発信すべく、公式ウェブサイトを設け、情報発信しています。サイト内には、各種お問い合わせ窓口を設けており、積極的なコミュニケーションに努めています。  公式ウェブサイト
株主・投資家	個人投資家向け情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ■国内各地での会社説明会や個人投資家向けIRイベントなどに参加し、IR担当執行役員、経理財務部長などが事業概要、経営戦略および経営状況について説明しています。 ■株主総会を毎年6月に開催するほか、「出光IR通信」を年2回発行しています。  IR情報
	アナリスト・機関投資家向け情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ■四半期ごとの決算説明会に加え、個別のIRミーティングやアナリストとのスモールミーティングも行っています。 ■経営層が欧米、アジアの機関投資家を訪問し、経営戦略および経営状況について説明しています。
お客さま(個人)	お客さまセンター窓口の設置 ▶ P.16	<ul style="list-style-type: none"> ■燃料油や潤滑油などの製品に関する専門的・技術的なお問い合わせや、SSスタッフの接客対応、石油製品の品質、ローリーの運転マナーなどに関する苦情などもお受けし、担当部室と連携して、適切に対応するとともに、必要な改善などの実施に結び付けています。 ■その他の事業活動に関する懸念や通報を受け付けた際は、速やかに担当部室と連携し適切に対応しています。  お客さまセンター窓口
	広告・宣伝による広報活動	<ul style="list-style-type: none"> ■当社グループの事業内容やその他の取り組みについて理解を深めていただくための広告・宣伝活動に継続的に取り組んでいます。  広告ギャラリー
お客さま(法人)	需要家セミナーの開催 ▶ P.16	<ul style="list-style-type: none"> ■法人顧客の皆さまとのコミュニケーションを通して、ご要望に沿った製品の提案や開発を進めています。また、全国各地の支店では、省エネ・環境技術などの技術動向や法規制の状況など、お客さまのビジネスに直接役立つ情報をお伝えする需要家向けセミナーを開催しています。
パートナー企業	パートナーとの協業 ▶ P.72~74	<ul style="list-style-type: none"> ■パートナー企業の皆さまと協力し、価値創造に取り組んでいます。共通の目標、方針、ガイドラインなどを持つことで、相互の持続的発展に取り組んでいます。
地域社会	地域説明会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ■製油所・事業所・工場の近隣の町内会長など、地域の代表の方々をお招きして、年1回以上の説明会を行っています。安全や環境に対する取り組み状況を説明するとともに、皆さまからご意見を頂いています。
	環境教育の実施 ▶ P.38	<ul style="list-style-type: none"> ■製油所・事業所・工場の近隣の小学生を主な対象として、地球温暖化などの気候変動問題など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。
	環境保全活動の実施 ▶ P.20、38	<ul style="list-style-type: none"> ■製油所・事業所・工場の近隣における清掃活動や、地元の森林・海岸の保全活動にも参加し、地域貢献だけでなく、従業員同士の交流にもつなげています。
従業員	Nextフォーラムの開催 ▶ P.62~63	<ul style="list-style-type: none"> ■より良い会社を目指して、社員と経営層が全社的な課題などに関して直接対話・意見交換・提案を行う場として、年2回開催しています。各部署から選任されたフォーラム委員が職場の生の声を届け、経営層と直接対話します。
	タウンホールミーティング、役員との対話の会の開催 ▶ P.63	<ul style="list-style-type: none"> ■経営層と社員との直接コミュニケーションの場として、2020年度から実施しています。全社員に対し、経営層よりさまざまな経営課題をテーマとして情報共有が行われるとともに、直接対話を行います。2021年5月には「企業理念と中期経営計画」をテーマにオンラインで開催しました。
	やりがい調査アンケートの実施 ▶ P.62~63	<ul style="list-style-type: none"> ■従業員のやりがい、相互信頼、一体感を定量的・継続的に分析しアクションにつなげるために、年1回実施しています。2021年度の調査は、7月下旬から8月上旬にかけて、当社および関係会社の計11,896名(回答率95.7%)が回答しました。

出光グループのサステナビリティ

ステークホルダーとの対話 実績一覧

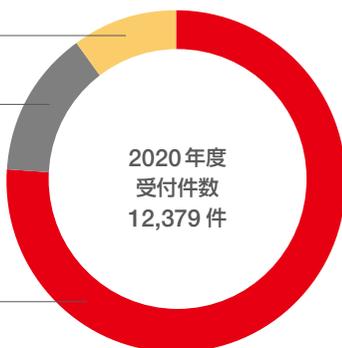
お客さまセンターの受付件数

2020年度のお客さまセンターの受付件数は、12,379件でした。電話、メール、書簡で寄せられましたお客さまの声はグループ内で共有化し、全社的にお客さま満足度の向上を図っています。

苦情・ご指摘 10.0%
(1,237 件)

お褒め・その他 13.8%
(1,714 件)

お問い合わせ 76.2%
(9,428 件)



お客さまセンター「いいねアンケート」実施

2021年5～6月にお客さまセンターへご連絡いただいたお客さまを対象に、満足度調査を実施しました。448名の方からご回答いただきました。

アンケート実施期間	2021年5月11日(火)から6月4日(金)
対象実施人数	448名
お客さま	電話/234名 メール/200名 ウェブサイト/14名

主な需要家セミナーの開催実績 (2020年度)

2020年度の需要家セミナーはオンラインでの開催が中心となりました。場所にとらわれずご参加いただけ、参加人数が増加しました。これからもビジネスに役立つ情報提供や対話を目的とした、セミナーなど各種コミュニケーションを実施していきます。

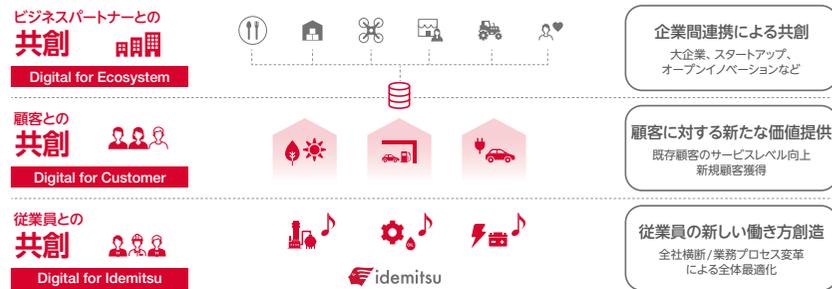
	開催方法	回数(回)	参加者	参加団体数(団体)	参加人数(名)
第17回アポロエナジーミーティング	オンライン	1	石炭・燃料油分野の需要家	170	600
需要家セミナー	オンライン	35	燃料油分野の需要家	610	1,230
	集合	4		26	
第42回切削油研究会	オンライン	1	潤滑油分野の需要家	108	170
第44回熱処理研究会	オンライン	1		134	262
第2回総合的病害虫管理	オンライン	1	農業分野の需要家	—	10
酪農生産性向上セミナー2020	オンライン	1	酪農分野の需要家	100	150

デジタル変革の加速

ビジネスプロセス全体をデジタル技術で変革させ、新たな顧客価値の創造・従業員体験向上へ

エネルギー業界を取り巻く事業環境が今後大きく変化していくことが予測される中、当社が持続的に成長をするためには、デジタルトランスフォーメーション (DX) を全てのビジネスプロセスにおいて積極導入し、業務の高度化、新たなニーズに沿ったサービスの提供を続けていくことが必要不可欠です。その認識の下、当社は2030年に向けた基本方針「ビジネスプラットフォームの進化」を掲げ、DXの加速の取り組みを進めています。

2020年1月にデジタル変革室を立ち上げ、複数の実地検証と企業風土醸成に向けた社内啓発を開始しました。2021年7月には部門横断で取り組んでいたBPR機能を集約し、デジタル・DTK推進部としてより一層、新たな社会価値・顧客価値の創造、従業員体験向上加速を進めていきます。



DX 銘柄

経済産業省と東京証券取引所が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄2021」に選ばれました。



DX銘柄2021
Digital Transformation

DX 銘柄とは、経済産業省が東京証券取引所と共同で、2015年から「攻めのIT経営銘柄」を創設し、2020年8月に「DX 銘柄 2020」に改名されたものです。デジタルトランスフォーメーションに積極的に取り組む企業を選定・公表するもので、今年は28社が選定されました。

当社は、DX推進専門組織として、デジタル変革室を2020年1月に設立、製油所全体の業務プロセス変革、サービスステーションでの新規ビジネスの創出等、「既存事業効率化を追求しつつ、業態転換や新規事業創出に積極的に取り組んでいる」ことが評価されました。

DX 銘柄に選定された企業として、今後ますますデジタル技術を活用した業務変革、新たな価値創造の実現を目指し、全社一丸となって取り組んでいきたいと考えております。

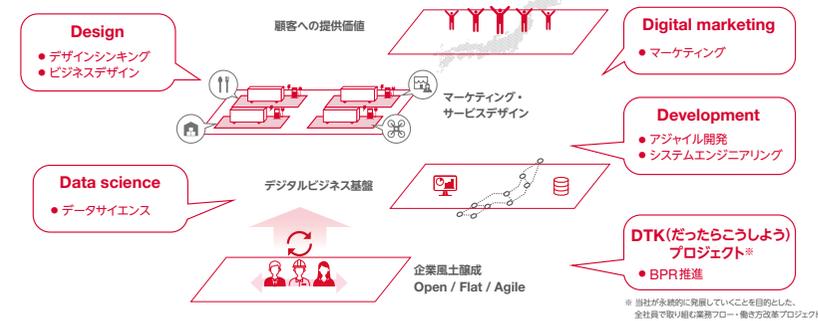


出光興産株式会社
執行役員 CDO・CIO
デジタル・DTK推進部長
三枝 幸夫

バリュー「5D」の実践

デジタル・DTK推進部では、社内外のあらゆる価値提供を、データによってつないでいき、デジタルビジネス基盤を作ることに主眼を置いております。

その最大化のための専門性の高いDX人材と、機動力のある組織体制とを兼ね備え、DXを実行、推進しています。



ビジネスパートナーとの共創 (Digital for Ecosystem)

デジタル変革の目的の一つは、地域社会に資するまったく新しいビジネスを創出することです。しかしそれは、当社だけで成し遂げることはできません。ヘルスケアや住まい、食品、教育など、多方面の分野に強みを持つ企業との連携を通じて取り組みを進めていく予定です。2020年は企業間連携によるスマートシティを題材としたプロジェクト「SmartCityX」に参画しました。

顧客との共創 (Digital for Customer)

既存事業で新たな顧客価値を創造していくためには、当社のアセットを最大限生かした新たな取り組みが欠かせません。例えばSSでは、お客さまが給油に来てくださるのをただ待っているだけでなく、こちらから情報を発信し、SSを新たな体験ができる場所へと変貌させていく必要があります。「スマートよろずや」構想にある、apollostationネットワークを地域住民の生活を豊かにする新しい時代のよろずやとして、地域固有の課題解決などお客さまの多様なニーズに対してベストなタイミングで最適なサービスを提供するために、蓄積されたデータを利活用し、お客さま一人ひとりに寄り添った、サービスを実現していきます。



デジタル変革の加速

従業員との共創 (Digital for Idemitsu)

業務プロセス変革を全社横断的に進めるために、事業部間のシナジー創出や全体最適化に資する複数の実地検証を2020年4月よりスタートし、各成果確認後、スモールスタートを切るなど、着実に進捗しています。

また2020年4月は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令などにより、製造技術部門を除く全社の9割以上の社員が在宅勤務となりました。DXという面ではウェブ会議やペーパーレス化、電子承認システムなどの活用が進み「これまでの働き方を大きく変えていける」という意識が社員に醸成されました。2021年9月末時点でも在宅勤務が可能な職種の一部においては出勤率30%未満を継続しています。

企業風土醸成を目的とした社員向けオンラインセミナーを実施し、当社のDX推進の必要性や将来像の説明、社内事例紹介、社外の有識者とのパネルディスカッションなど、幅広いコンテンツで全社の変革に向けた取り組みを進めています。

事例 DXによる製油所保全業務の高度化・安全レベル向上の取り組み

社内DX案件の一つとして保全業務の変革を対象とし、従来と異なるアプローチ (アジャイル・デザインシンキング) にて、今までの業務のやり方を見直しながら効果検証を行いました。

製油所、関係部門でDX推進体制を組み、継続した業務プロセス改善を100日単位で実行した結果、修繕費の削減、業務効率化による競争力強化の可能性を見いだすことができました。

また、本取り組みは、旧来の発注者・受注者の関係ではなく、One Teamとなってより良い製品を作り続けるという組織風土醸成にもつながりました。

その後も変革スコープの拡大に向けた検討を開始し、実証で得られた知見を、他プラントに適用を拡大しています。今後も、業務プロセス改善を推進・継続し、事業間を超えたシナジー効果の創出を目指していきます。

現場の困りごとの可視化



具現化
100日スプリント



デジタル変革室初の投資案件

実体験

本番運用開始 2020/10/1 ~



新たなアプローチ (アジャイル・デザインシンキング) で、迅速な体感へ



- 「DX マザー工場」としてDXに取り組んだ千葉事業所の様子



環境マネジメントの詳細と環境ポリシー

環境に関する考え方

当社グループは、経済と環境が調和した持続的発展が可能な社会の構築に貢献するために、エネルギー使用の効率化などをはじめとした事業活動による環境負荷の低減に取り組んでいます。

経営資源を適切に配分・活用し、地球温暖化などの環境問題を解決するための先進的な取り組みの積極的な推進と、全従業員に対し適切な教育や啓発活動を行うことによる環境意識向上を図り、地球環境の保護に努めています。

全ての事業において地球規模および地域の環境保全を重要かつ優先すべき価値判断の基準とする方針を定めて、事業活動を遂行しています。

環境保全の方針

1. 漏洩、汚染の予防に努め、環境保全に貢献する。
2. 地球温暖化防止に積極的に貢献し、事業活動で排出する温室効果ガスの削減に努める。
3. 全ての業務で、資源の有効利用を図る。
4. 資材、工事、サービスなどの購入に際してグリーン調達を推進する。
5. 生物多様性の重要性を認識し、その維持に積極的に貢献する。
6. より良い環境を作り出す技術、商品の開発・普及に努める。
7. 年度基本方針を踏まえて環境目標を設定し、自組織内外の力を結集して、その達成に努める。
8. 環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図る。
9. 積極的な環境情報の開示により、社外とのコミュニケーションを促進し、企業の信頼性確保と企業価値の向上に努める。

担当役員メッセージ

環境においては、気候変動、海洋プラスチックごみ、生物多様性の喪失等地球規模の環境問題がステークホルダーの高い関心事になっています。当社グループでもさまざまな取り組みを進めていますが、その中でも現時点での最優先課題は、エネルギーの安定供給という使命を果たしながら、CO₂排出量を削減していくことと認識しております。

このため、ESG経営先進企業を目指す当社グループは、2021年5月に中期経営計画の見直しを行い、2050年カーボンニュートラルへの挑戦、および、2030年については、その通過点として2017年度比当社主要グループの自社操業に伴うScope1+2の排出量を400万t削減する目標を設定しました。また、Scope1+2のCO₂排出量削減はもちろんのこと、お客さまのニーズを的確に把握しながら、バリューチェーン全体でのCO₂排出量（Scope3）削減にも取り組んでまいります。

同時に、足元における環境汚染の防止、コンプライアンスの徹底に関しても継続して取り組み、当社グループの環境負荷およびリスク低減を図ってまいります。

安全環境本部は、このような当社グループが直面する環境課題に対し、環境監査、環境データの収集・管理、社員への環境意識の浸透・向上、および、情報開示を通じて、解決を図っています。



取締役常務執行役員
安全環境本部長
酒井 則明

環境マネジメント体制

安全環境本部

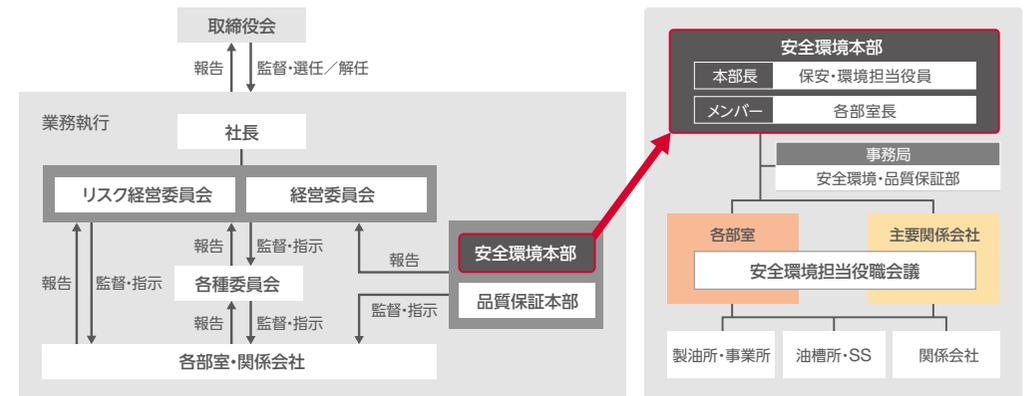
当社グループは、従来、「安全・衛生・環境」を経営の基盤と位置付けており、これらの確保・保全の取り組みを推進する「安全環境本部」を設置しています。安全環境本部は、安全環境本部長、安全環境副本部長、事業所を主管する部長ならびに、その他安全環境本部長が指名する者と事務局で構成されています。代表取締役社長から委任を受けた保安・環境担当役員（取締役）が本部長を務め、安全衛生環境に関わる最高責任者として本部を統括し安全環境・品質保証部が事務局を務めています。

本部の役割は、安全衛生環境に関わる中期計画や年度基本方針・重点課題の決定、監査などを通じた実績の把握・評価、環境マネジメントシステム（P.20）の維持・見直し・改善ならびに各部署・主要関係会社に対する継続的改善に必要な経営資源の確保の指示などです。原則として年1回、12月に開催する安全環境本部会議において、当社グループの次年度基本方針などを決定します。

上記の中期計画や年度基本方針・重点課題の決定に当たっては、事務局が前年度までの振り返りや安全衛生環境を巡る社会情勢への配慮などを踏まえて原案を作成します。この原案を各部署・主要関係会社の課長職をメンバーとする安全環境担当役員会議で審議し、本部会議で承認します。その後、本部長により決裁され、最終的に経営委員会へ報告する仕組みとなっており、経営委員会の指示・意見を反映する場合は、本部長が再度決裁します。

なお、取締役会は業務執行側からの報告を受け、気候変動を含む環境課題について監督を行います。

■ コーポレートガバナンス体制の中の安全環境本部長の位置付けと安全・環境マネジメント体制



環境マネジメントの詳細と環境ポリシー

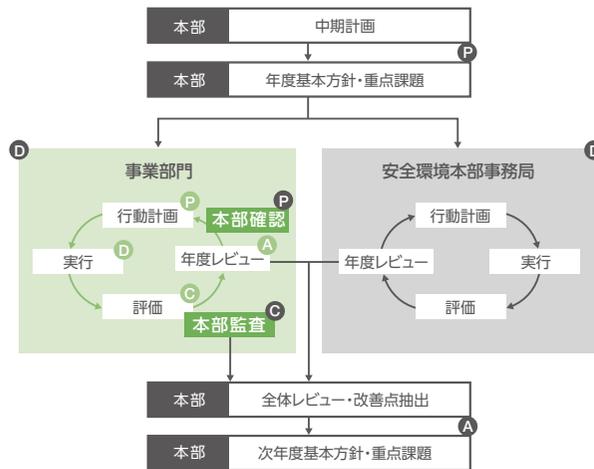
環境マネジメントシステム

当社グループの環境マネジメントシステムは、右図記載のように、安全環境本部を軸としたグループ全体の大きなPDCAサイクルと、各事業部門のPDCAサイクルを組み合わせた形で運用しています。

安全環境本部で全社の環境中期計画を策定し、それを年度基本方針・重点課題に落とし込み、その方針に基づいて、各事業部室において行動計画を策定します。

各事業部門は、行動計画に基づき事業活動を遂行し、定期的にそれら活動の評価・レビューを行うことで改善点を洗い出し、次年度の行動計画につなげるというPDCAサイクルを回しています。安全環境本部事務局においても、グループ全体の環境マネジメントシステムの運用に関して、各年で評価・レビューを行い、必要な改善点については、事業部室のレビューと同じタイミングで安全環境本部会議にて共有し、継続的な改善に結び付けています。なお、当社グループ内の事業部門、関係会社では、計34件（国内21件、海外13件）のISO14001の認証を取得しています。（2021年6月30日時点）

■ 環境マネジメントPDCAサイクル



安全環境監査

各部室・主要関係会社の活動を確認・促進させるため、当社の製油所・事業所においては、事務局が安全環境監査を年1回実施しています。他拠点については、事業所の安全環境リスク、安全環境管理の状況を考慮して頻度を決定し、安全環境監査を実施しています。監査により安全環境上の改善点が見つかった場合には、事務局は1件ごとに対応計画決定からその完了までをフォローしています。また、安全環境本部長または経営層が現場に出向いて行う安全環境指導・安全環境巡回を実施しています。特に、当社の製油所・事業所においては、安全環境本部長が安全環境指導・安全環境巡回を年1回実施しています。

※ 2020年度は11事業所に対して監査を実施しています。実施状況については、P.67に掲載しています。

環境コンプライアンス（環境異常件数）

2020年の環境異常の発生は、当社グループ事業所で発生した以下の3件でした。なお、環境事故には分類されない軽微な案件についても捕捉し、原因を追及して再発を防止し、より確実な環境保全に努めていきます。

- フロン使用機器を未処理のまま廃棄
- ダクトのつなぎ目の隙間による排気漏れ
- SOx排出量規制値超過

※ 環境異常

環境法令（条例・協定含む）に定められている規制基準に適合しない場合で以下に該当する事例
 ア. 環境関連法規等で「事故時の措置」が必要と判断された事象
 イ. 行政機関から行政処分や指導、勧告を受け、是正のための報告書等を行政機関に提出した場合
 ウ. 当社に原因がある事象に対して、近隣住民等の身体・生命・財産等に被害が生じ、賠償した場合

環境教育・啓発活動

安全環境本部体制の下、グループ全体を対象とした環境教育を実施しています。また、環境省の推進する環境月間に合わせた環境保全の啓発活動を行っています。2020年6月にはグループ全体で「気候変動」をテーマとして、環境啓発資料の配布と環境クイズを実施し、社員の環境意識向上に努めています。

主な環境教育・啓発活動

年度	2019	2020	2021
啓発	「海洋ゴミ問題」について知ろう <ul style="list-style-type: none"> ■ 啓発資料の配布 ■ 環境クイズの実施 	「気候変動」について知ろう <ul style="list-style-type: none"> ■ 啓発資料の配布 ■ 環境クイズの実施 	「カーボンニュートラル」について知ろう <ul style="list-style-type: none"> ■ 啓発資料の配布 ■ 環境クイズの実施 ■ 安全環境本部長インタビューのグループ報への掲載
活動	海浜の清掃活動 ライトダウンキャンペーン	東京湾環境一斉調査	環境講演会（カーボンニュートラルとは）
研修	環境管理能力向上研修（54名）	環境管理能力向上研修（265名）	環境管理能力向上研修（79名）※

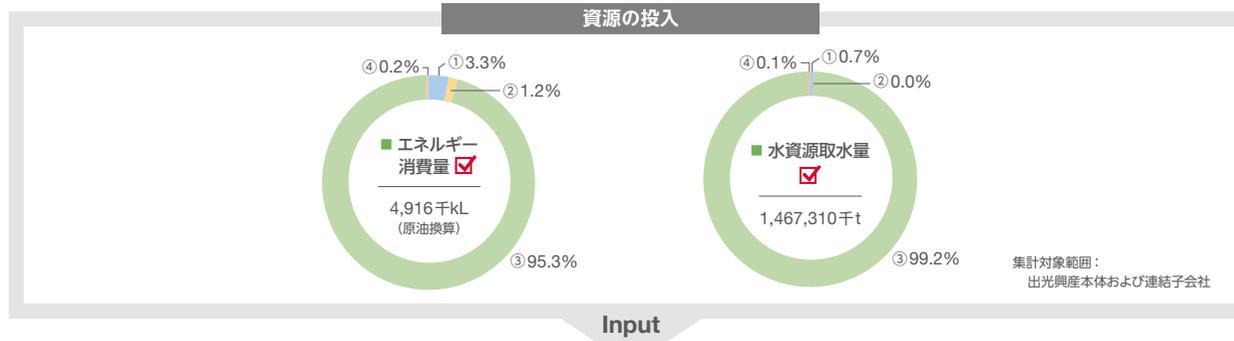
※ 2021年6月時点

■ 2019年清掃活動（お台場海浜公園）



出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況

- ① 原料・エネルギー生産
- ② 原料・エネルギー輸送
- ③ 製造
- ④ 製品輸送・販売



Input

活動

ここで表現している活動は、当社の事業セグメント*の全てが含まれます。

* 燃料油セグメント、基礎化学品セグメント、高機能材セグメント、電力・再生可能エネルギーセグメント、資源セグメント



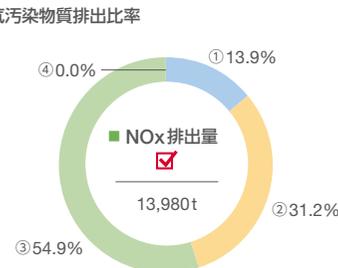
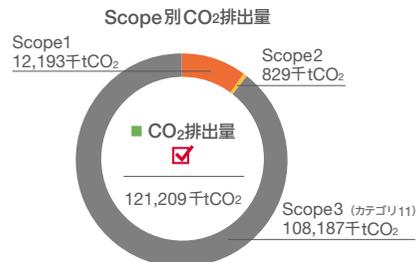
■ 主な事業におけるバリューチェーン (イメージ)



* 各バリューチェーンの番号(①~⑤)は、上記の「活動」にひも付いています。

Output

環境への負荷



■ 廃棄物最終処分量

38t

* 廃棄物集計対象範囲：
③ 製造 (北海道製油所・千葉事業所・愛知製油所・徳山事業所・東亜石油川崎製油所、昭和石油四日市製油所)

集計対象範囲：出光興産本体および連結子会社

* GHG排出量 (CO₂e) は、ESGデータ集 (P.94) をご覧ください。

気候変動対応の取り組み

基本姿勢

当社グループは、気候変動対応が地球規模で取り組むべき最重要課題の一つであると認識しており、グループが保有する資産を最大限に活用して、「緩和」と「適応」の両面から課題解決に向けた取り組みを進めています。

具体的な取り組み内容は、将来発生する可能性のある事業環境をシナリオ分析により複数想定したうえで、リスクと機会を洗い出し、その結果を戦略や取り組みに反映しています。

TCFD 対応

「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言への賛同署名

当社は、2020年2月14日に、気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下 TCFD) 提言に賛同し、署名しました。



当社の気候変動関連の情報開示

当社グループはTCFD 提言に沿った形で情報開示を行っています。情報開示のフレームワークを通じて事業における気候変動のリスクと機会を的確に捉え、ステークホルダーへの情報開示を積極的に行っていきます。

領域	TCFD 提言	当社の開示	掲載ページ
ガバナンス	① 気候関連のリスクと機会についての、取締役会による監視体制を説明する。	■気候変動関連のガバナンス体制	▶P.12、19、85
	② 気候関連のリスクと機会を評価・管理するうえでの経営の役割を説明する。	■気候変動関連のガバナンス体制	▶P.19
戦略	① 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する。	■リスクおよび機会の認識 ■リスクと機会に対する対応	▶P.23
	② 気候関連のリスクと機会が組織のビジネス戦略および財務計画に及ぼす影響を説明する。	■リスクおよび機会の認識 ■リスクと機会に対する対応	▶P.23
	③ 2°C以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。	■シナリオ分析 ■事業ポートフォリオの変革	▶P. 6、7、9
リスク管理	① 組織が気候関連リスクを識別および評価するプロセスを説明する。	■気候変動関連リスクの評価プロセス (各拠点、安全環境本部での評価)	▶P.23
	② 組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	■気候変動関連リスクの評価プロセス (経営委員会への報告と評価)	▶P.23
	③ 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する。	■気候変動関連リスクの評価プロセス	▶P.23
指標と目標	① 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。	■GHG 排出量削減目標、原単位指標	▶P.23、25
	② Scope1、Scope2および組織に当てはまる場合は Scope3のGHG 排出量と関連リスクについて説明する。	■GHG 排出量削減目標、原単位指標 ■リスクおよび機会の認識	▶P.25
	③ 組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績を開示する。	■GHG 排出量削減目標、原単位指標 ■GHG 排出量削減の実績	▶P.25

気候変動対応の取り組み

リスクと機会

P.7の2050年に向けた長期事業環境想定に基づき、気候変動に係るリスクと機会の検討を実施し、財務への影響を把握し、下表の通り整理しました。

区分	評価対象	時間軸 ^{※1}			対応・取り組み
		短期	中期	長期	
移行 リスク	脱炭素社会に向けた化石燃料需要の減少	●	●	●	収益力確保のための体質強化、低炭素ソリューションへのシフト
	技術革新に伴うエネルギー価格、資源価格の低下		●	●	サプライチェーン全体の競争力強化
	政府による炭素税の導入		●	●	政策動向の注視、炭素価格の社内検討
	石炭事業に対する規制、ダイベストメントの可能性		●	●	鉱山生産規模縮小、バイオマス混焼技術の開発と実用化
	炭素排出の多い企業に対するブランドイメージの低下		●	●	ステークホルダーとのエンゲージメント強化
物理的 リスク	自然災害や海面上昇による沿岸拠点の被害、操業への影響	●	●	●	装置保全の計画的な強化、計器室移転等の対応
	異常降水などによるローリー輸送、台風の頻発などによる海上輸送への影響	●	●	●	供給維持に向けたサプライチェーン強靱化
機会	カーボンニュートラル社会の到来	●	●	●	製油所のCNX ^{※2} センター化、炭素活用技術の開発
	再生可能エネルギーの需要拡大	●	●	●	国内外での多岐にわたる再生可能エネルギー電源の開発
	バイオマス燃料の需要拡大	●	●	●	ブラックベレットの開発と実用化
	アンモニア混焼の技術進展、需要拡大	●	●	●	アンモニアサプライチェーンの構築
	省エネルギーに貢献する製品、素材の需要拡大	●	●	●	次世代素材の開発、固体電解質の事業化
	電気自動車のシェア拡大、EV機、EV船の実用化	●	●	●	超小型EVへの参画、EV向け潤滑油の開発
	分散型エネルギーシステムの進化、需要拡大	●	●	●	VPP制御サービスの開発、事業参入
	地域社会へのエネルギー安定供給	●	●	●	スマートよるずや構想、SSネットワーク活用

※1 短期1年未満、中期1-5年、長期5年以上

※2 CNX (Carbon Neutral Transformation)

当社の戦略

パリ協定の達成を目指す社会においては、当社の主力とする燃料油事業の需要減退は避けられない環境と認識しています。当社は燃料油事業について、供給エネルギーの低炭素化を進めながら今後もエネルギーの需要に対する供給を行ってまいります。燃料油事業における競争力強化を推進し、今後も収益をあげられる体質づくりを進めてまいります。

一方で燃料油需要の減退に対して、再生可能エネルギーは需要が拡大するという機会が存在します。当社は多岐にわたる再生可能エネルギーのメニューを持つ企業としてこの機会を捉えることが可能であり、国内外で電源を開発し収益の拡大を図ってまいります。また脱炭素社会の進展に向けては、バイオマス燃料やアンモニア、水素、ブラックベレットなどの新エネルギー、さらには拡大するEV需要に呼応するグリースや固体電解質のほか、環境配慮型の商品や素材の需要も高まります。社会のニーズに合う製品を開発し販売していくことで、当社グループ全体での収益拡大を果たし、低炭素社会に適応することで、事業ポートフォリオの変革を実現してまいります。(P.6～9参照)

炭素税については導入の検討が進むことが想定されます。当社は2050年のカーボンニュートラルの中間地点として2030年度に400万tCO₂を削減目標として掲げており、着実にCO₂排出削減を実行してまいります。また、当社は炭素の排出を抑制するだけでなく、有効活用する技術を開発しています。CO₂の炭酸塩化やカーボンリサイクル技術により、自社のみならず社会全体での炭素排出量削減への貢献に取り組みます。

内部炭素価格 (インターナルカーボンプライシング)

昨今、企業に対しては、更なる気候変動への対応が求められており、これは当社に対しリスクと機会をもたらす可能性があると考えています。そこで当社は、事業の低炭素化に向けた社内議論を活性化するため、新規プロジェクトに係る投資において内部炭素価格 (ICP: インターナルカーボンプライシング) を設定し、CO₂排出量のもたらす経済的インパクトを参考情報とした投資検討を行っています。

リスク管理

気候変動に関するリスクについては安全環境本部と経営企画部にて総括し、経営委員会に報告しています。経営委員会の中でリスクを識別、評価し、社長を通じて同委員会から取締役会に報告される仕組みとしています。

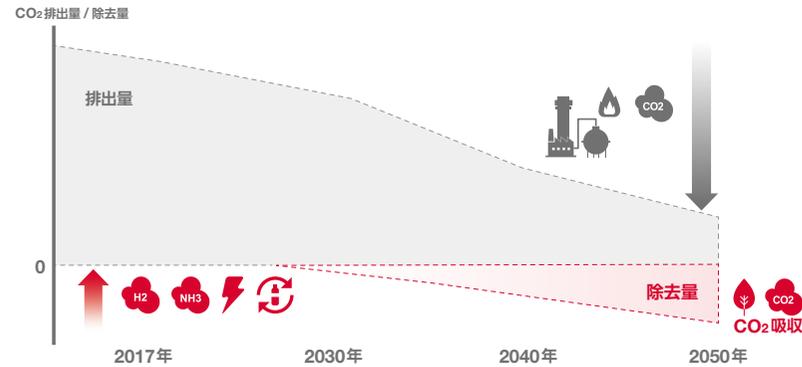
また事業部の活動における気候関連リスクは各部室が定期的な実施している自己診断のチェックシートで把握されており、内部監査による確認と合わせて総合的なリスク管理を行っています。

気候変動対応の取り組み

カーボンニュートラルへの取り組み

2050年カーボンニュートラルへの挑戦

当社は、2050年までに、自社操業に伴う排出量 (Scope1+2) のカーボンニュートラル (=CO₂排出量ネットゼロ) を目指します。



カーボンニュートラル社会実現に向けた取り組み

カーボンニュートラル社会の実現に向け、お客さま・社会が必要とするエネルギー・素材の供給を、既存事業領域の強化拡大と新規事業領域の早期確立の両面から進めます。並行して製油所・事業所を下記6つの機能を備えた新たな拠点 (低炭素・資源循環エネルギーハブ) と位置付けるCNX※構想の具現化に向けたアクションを推進します。

※ Carbon Neutral Transformation



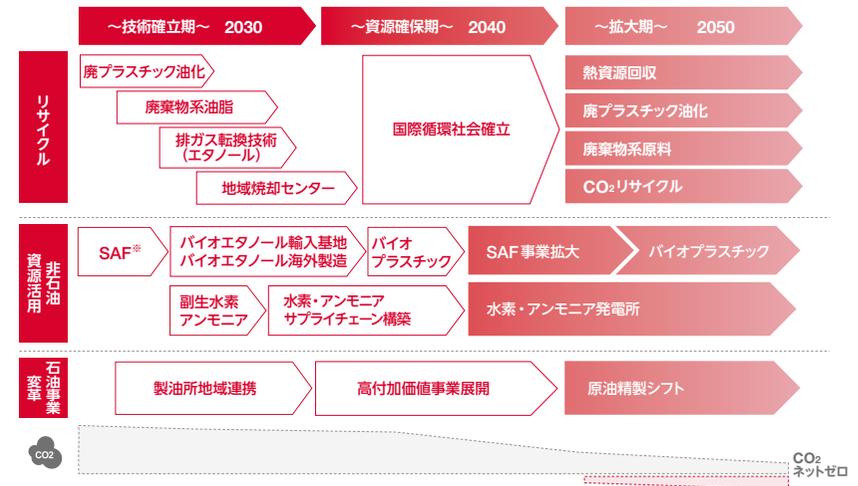
推進体制

2021年7月にカーボンニュートラル対応を主導する「技術・CNX戦略部」を立ち上げました。技術・CNX戦略部は、経営企画、安全環境、サステナビリティ戦略の各部門と連携し、カーボンニュートラル達成に向けた取り組みや進捗のモニタリング、および経営層による議論、取締役会への報告を総括しています。

カーボンニュートラルに向けたトランジションプラン

カーボンニュートラル実現に向けて、当社は、「リサイクル」「非石油資源活用」「石油事業変革」の切り口で、以下に示すトランジションプランを描いております。

これら取り組みについては、地域および他社との連携、有識者および国からのサポートを受けながら、活動を展開しています。



※ SAF: 持続可能な航空燃料

コンビナート全体での「CNXセンター」化

実現に向けてカギとなるのは、コンビナート全体での「CNXセンター」化です。つまり、エネルギー製造拠点として長年操業してきた製油所を、カーボンニュートラル実現のための拠点に生まれ変わらせるということです。

当社グループの製油所、事業所の従業員は、安全操業のノウハウを持ち、危険物取り扱いのプロフェッショナルとして、長年、地域と共に歩んできました。

また、製油所、事業所の広大な敷地、大型船

が着陸できる棧橋、タンク群などのユーティリティは、バイオ燃料基地、水素・アンモニアの製造・貯蔵基地、廃プラスチックのリサイクル等、「CNXセンター」として生まれ変わるポテンシャルを有しています。

さらに、リチウム電池材料の製造基地、太陽光パネルのリサイクル基地としての活用も見込まれます。この強みを再認識しながら、コンビナート全体でのCNXセンター化を進めます。

2050年に向けてのエネルギー・マテリアルトランジションの実現により、コンビナートを起点としたカーボンニュートラルのライフスタイルをイメージし、取り組みを行っています。

■当社が描く「CNXセンター」化構想イメージ



気候変動対応の取り組み

気候変動緩和に関する考え方

当社グループでは、製油所・事業所・工場からの直接排出 (Scope1) や、購入電力などが由来の排出量 (Scope2) と比較して、製品の消費段階などでの排出 (Scope3) が圧倒的に大きい (P.21図参照) ことを踏まえて、当社グループの Scope1、2の削減のみならず、Scope3も含めたバリューチェーン全体でのGHG (温室効果ガス) 排出量削減が重要と考えています。特に、日本のGHG排出量の9割以上を占めるCO₂の削減を最優先で進めています。

当社グループ事業に関連するバリューチェーンは多岐にわたり、チェーン全体でCO₂の削減に貢献可能な領域は数多く残されていることから、当社グループは、それらの領域での活動強化を通じて、CO₂削減に寄与していきます。

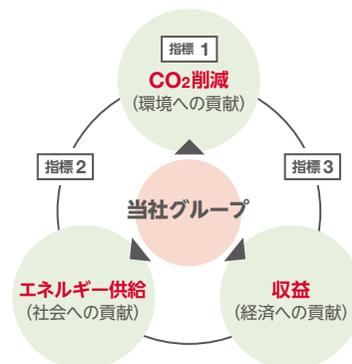
■ 各種事業バリューチェーンとCO₂削減貢献例



CO₂削減目標値 (Scope1+2) とモニタリング指標 (対象 Scope1、2、3)

CO₂削減を考える際には、環境面への貢献だけでは不十分と認識しています。環境貢献と同時に、将来の低炭素社会への移行を見据えた、より低炭素なエネルギーを供給するという社会面への貢献、ならびに事業ポートフォリオの転換を図りつつ収益を確保し企業としてのレジリエンスを高めるという経済面への貢献も重要だと考えています。

こうした考えに立ち、当社グループでは次の3つの指標にてCO₂削減の取り組みを評価、管理する仕組みとしています。



- 指標1** 目標値 … 環境への貢献
自社操業 (Scope1+2) に伴うCO₂排出量の削減
- 指標2** モニタリング指標 … 社会への貢献
Scope3も含めた、エネルギー供給単当たりCO₂削減
- 指標3** モニタリング指標 … 経済への貢献
Scope3も含めた、CO₂排出量当たりの収益レベル

CO₂削減目標値 (Scope1+2)

指標1 CO₂削減目標値 (Scope1+2)

当社は、2050年までに、自社操業に伴う排出量 (Scope1+2) のカーボンニュートラル (=CO₂排出量ネットゼロ) を目指すこととし、その通過点として、2030年度までのCO₂排出削減目標を関係会社を含む当社グループ全体を対象範囲に広げ、400万tにしました。化石燃料を主に取り扱う当社においてCO₂削減は最重要課題との認識の下、目標達成に向けて取り組んでいきます。

2030年目標値：▲400万tCO₂ (2017年度比) 範囲：「本体+連結子会社」に「グループ関係会社」を含む

(計算式) = 目標年度のCO₂排出量 (Scope1+2) - 基準年度のCO₂排出量 (Scope1+2)

2020年度実績：▲136万tCO₂ (2017年度比)

2020年度は、製油所・工場における省エネ活動による削減量が▲30万t、需給計画減少要因による製油所稼働低下に伴うCO₂排出削減量が▲106万tとなりました。



モニタリング指標 (対象 Scope1、2、3)

指標2 供給エネルギー低炭素度

(エネルギー企業として、社会に供給する「**エネルギー単位当たりのCO₂発生量**」をどれだけ低く抑制できるかを表す指標)

2050年度目安：▲30% (2017年度比)

(計算式) = $\frac{\text{CO}_2\text{排出量 (Scope1+2+3)} - \text{CO}_2\text{削減貢献量}^*}{\text{社会に供給しているエネルギー量}}$

2020年度実績：+0.2% (2017年度比)

2020年度は、2017年度比、エネルギーの構成比率の変化より、+0.2%となりました。

※ バリューチェーン全体を通じたCO₂削減貢献量

(社会動向を踏まえ、目安レベルを随時見直す予定)

指標3 全社収益の炭素脱却度

(企業全体として排出している「**CO₂単位当たりの収益レベル**」をいかに引き上げているかを表す指標)

(計算式) = $\frac{\text{収益}}{\text{CO}_2\text{排出量 (Scope1+2+3)}^{\ast 2} - \text{CO}_2\text{削減貢献量}^{\ast 1}}$

本指標は目安値を現時点では定めておらず、社内指標として取り扱っております。

※1 バリューチェーン全体を通じたCO₂削減貢献量

※2 Scope3: 対象は「カテゴリ11 販売した製品の使用により排出されるCO₂」

気候変動対応の取り組み

バリューチェーンを通じたCO₂削減貢献

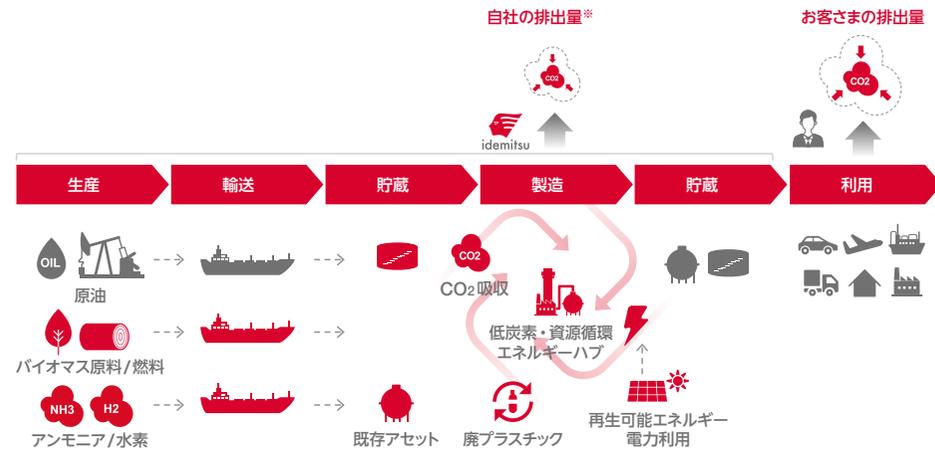
バリューチェーン全体を通じて、地球規模でのCO₂削減に取り組んでいきたいと考えており、下記7つの領域において、今後も事業活動を通じたCO₂削減貢献を推進していきます。

1. バリューチェーン全体でのCO₂排出量の削減
2. 省エネルギー・消費電力ゼロエミッション化の推進
3. 環境配慮型商品・サービスの提供
4. 再生可能エネルギー発電の拡大
5. バイオマス燃料の供給拡大
6. 再生可能エネルギー拡大に向けた他社との協働
7. 革新的技術の開発・社会実装

バリューチェーン全体でのCO₂排出量の削減

バイオマスやCO₂フリーアンモニア/水素等の原料比率を大幅に引き上げることで、製油所を低炭素・資源循環エネルギーハブ（中心拠点）へと転換していくことを目指します。

自社操業に伴うScope1+2のCO₂排出量削減はもちろんのこと、お客さまのニーズを的確に把握しながら、バリューチェーン全体でのCO₂排出量（Scope3）削減にも取り組み、SDGsの7番目にある、「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」という難題へ正面から挑戦していきます。



※ バリューチェーン上の自社排出量

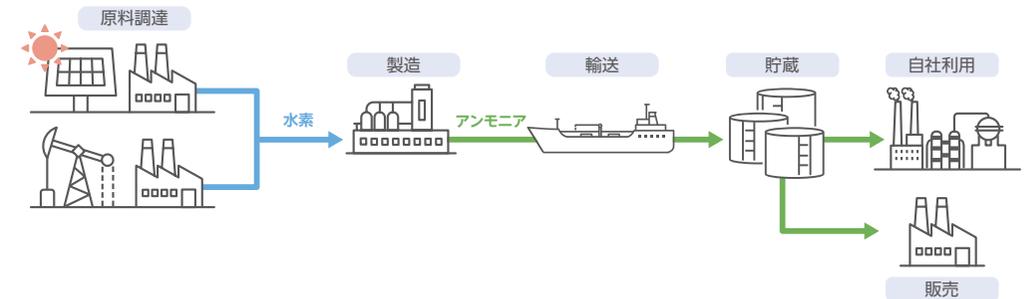
水素・アンモニアサプライチェーン構築への取り組み

日本政府が2050年カーボンニュートラルの実現を宣言する中、その具体策の一つとして水素・アンモニアによる水素キャリア・チェーン実現に向けた官民による取り組みが加速しています。当社は、2020年度、国土交通省のカーボンニュートラルポート検討会に徳山事業所やグループ製油所が参画するなど、水素・アンモニアサプライチェーン構築に向けた検討を進めるとともに、海外からのブルー・グリーンアンモニア調達に向けた他社との協業を検討してきました。中でも徳山事業所は2014年に原油精製設備を停止し、石油化学原料の製造拠点として石油精製事業からの転換をいち早く完遂しました。2021年2月には従来比約30%の省エネルギー効果を発揮できる高効率ナフサ分解炉の稼働を開始し、さらに2022年稼働予定のバイオマス発電所の建設等、脱炭素に向けた取り組みを加速させています。これらの取り組みは、石油精製事業で従来使用していたインフラを活用することで、効率的に実現しています。

また、当社は、(株)IHIと、当社徳山事業所においてアンモニアサプライチェーン構築に向けた検討に共同で取り組んでおります。徳山事業所の貯蔵施設・石油化学装置などの既存設備を活用し、同事業所のアンモニア輸入基地化、既設ナフサ分解炉等でのアンモニア混焼実証を検討しています。また、今後、海外からのブルー・グリーンアンモニアの輸入、コンビナート他近隣事業所へのアンモニア供給を検討します。

両社の強みを生かして、世界的にも先進的なアンモニアサプライチェーンを早期に実現することで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献してまいります。

■ アンモニアサプライチェーンの概要



気候変動対応の取り組み

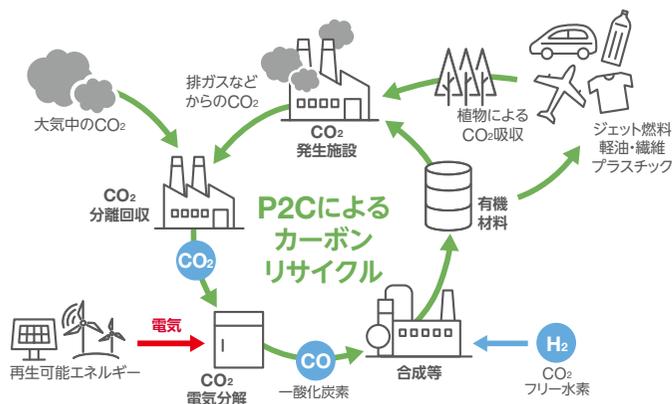
持続可能な航空燃料 (SAF) 製造を中心としたCO₂資源化による地域の活性化への取り組み

当社、東芝エネルギーシステムズ(株)、東洋エンジニアリング(株)、(株)東芝、日本CCS調査(株)、全日本空輸(株)の6社は連携して、「持続可能な航空燃料(SAF)※1」を製造する、P2C※2による炭素循環ビジネスモデルを検討してきました。この取り組みが2021年8月、環境省の委託事業に採択され、今後6社は地域のインフラや特徴を生かしてカーボンリサイクルを地域内で実現させ、脱炭素化の促進と地域振興を両立させる検討を行います。具体的には、各社が持つ知見・技術や関連するプラント設備等を生かし、CO₂の分離回収からSAF製造、消費までの全工程について検討し、得られたデータ・知見を、地域における炭素循環社会モデルに反映させ、事業成立性を評価します。6社は本実証事業を通し、炭素循環に基づくSAFサプライチェーンの商業化や、地域の活性化の促進に貢献していきます。当社は、SAFの認証制度・規格調査、SAF混合設備および品質管理の基本計画作成の役割を担っています。

※1 SAF:Sustainable Aviation Fuel(原材料の生産・収集から燃焼までの過程で、CO₂の排出量が少ない持続可能な供給源から製造されるジェット燃料)

※2 P2C:CCU/カーボンリサイクル技術の一つであるPower to Chemicals(P2C)は、再生可能エネルギーや再生可能エネルギー由来水素等を用いてCO₂を環境価値の高い有機物に再利用する技術であり、CO₂の排出削減だけでなく、再生可能エネルギーの普及拡大にも大きく貢献する。

■カーボン(CO₂)リサイクルのビジネスモデル概念図



省エネルギー・消費電力ゼロエミッション化の推進

製油所・事業所などからの直接・間接のCO₂排出量削減を推進していきます。なお、主な製造現場では省エネ活動の進捗管理や好事例の横展開を行う会議を毎月実施しています。

芳香族製造装置(パラキシレン装置)高性能吸着剤による省エネ

千葉事業所ではパラキシレン装置で使用する吸着剤を、2021年度定期修理にて高性能品へ更新します。本吸着剤は芳香族留分のうち付加価値の高いパラキシレンのみを選択的に吸着分離するものです。

新吸着剤ではパラキシレンの吸着分離効率を上げることで、加熱炉での燃料消費を低減することが可能となり、約3,500coe-kLの消費エネルギー低減を図ります。

高効率ナフサ分解炉の商業運転開始

徳山事業所に高効率ナフサ分解炉を新設、2021年2月に商業運転を開始しました。高効率ナフサ分解炉は、原料であるナフサを短時間で熱分解することでエチレンの得率を高め、熱効率を向上させます。これにより、従来の分解炉によるエチレン生産時と比較し約30%の省エネルギー効果が発揮でき、年間約16,000tのCO₂削減に寄与します。

ナフサは粗製ガソリンとも呼ばれる石油製品の一つで、分解炉を經由し熱分解することで、エチレンやプロピレンなどといった石油化学製品の基礎原料となります。

徳山事業所ではエチレン製造装置により年間約62万tのエチレンを生産し、主に周南コンビナート(山口県周南市)に供給しています。今回、エチレン製造装置内にある旧型のナフサ分解炉2基を停止し、高効率ナフサ分解炉1基を新設しました。

■徳山事業所 高効率ナフサ分解炉



再生可能エネルギー由来電力の利用拡大

2020年度から国内の油槽所17拠点他にて、当社グループである出光グリーンパワー(株)提供のCO₂フリー電力(契約電力3,732kW)を使用することとしました。

石油ガス生産設備に直接接続する浮体式洋上風力発電設備の開発を開始

当社グループの出光スノーレ石油開発(株)はノルウェー現地法人出光ペトロリアムノルゲを通じ、権益を有するスノーレ油田において、浮体式洋上風力発電導入の開発計画をノルウェー政府に提出し、同政府から承認を得ました。2022年末の運転開始に向け、2020年10月に浮体式洋上風力発電設備の建設を開始、海中部分に当たるスパーの建設が完了しました。今後ノルウェー西部のグレン(Gulen)地区で組み立て、洋上設置作業を行う計画です。当開発計画は、ノルウェー西部ベルゲン市の沖合約200kmの位置に、定格8千kWの浮体式洋上風力発電設備11基(計88千kW)からなる洋上ウィンドファーム(名称:Hywind Tampen floating wind farm)を建設し、石油ガス生産設備へ直接接続するというもので、世界初の試みです。

■海上油田への再生可能エネルギー電力供給イメージ図



©Equinor ASA

Equinor社他との協働のプロジェクトに参画

当社は今後も、先進的な技術を積極的に取り入れ、資源事業における環境負荷低減を推進していきます。

気候変動対応の取り組み

環境配慮型商品・サービスの提供

CO₂排出量削減に貢献する商品やサービスの提供を通じて、当社グループだけでなくサプライチェーン全体でのCO₂削減に貢献します。

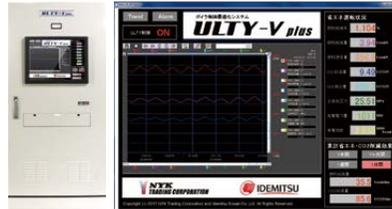
太陽光パネルの販売、太陽光発電の課題解決

当社グループのソーラーフロンティア(株)では、太陽光発電システムの販売および運用管理・保守点検、太陽電池パネルのリサイクル、次世代太陽電池の研究開発を通じて、太陽光発電に関わる以下の課題解決に取り組んでいます。

■自家消費型太陽光発電システム設置イメージ



■石炭ボイラ制御最適化システム(ULTY-V plus™)販売



最適運転制御により石炭使用量を削減

- 設置場所の制約
- 発電所の長期安定利用と太陽電池パネルの大量廃棄
- 系統電力システムの需給バランス安定化

これらの取り組みを通じ、太陽光発電を国内の主力電源にすることに貢献します。

石炭ボイラ制御最適化システム(ULTY-V plus™)の販売

日本郵船グループとボイラ制御最適化システム「ULTY-V plus™」を共同開発しました。ULTY-V plus™の導入により石炭使用量が約1%削減でき、その結果、お客さまの経済性の向上とCO₂排出量の削減につながります。2019年3月には日本郵船グループと折半出資で、郵船出光グリーンソリューションズ(株)を設立、該社を核に提案販売に力を入れています。2021年度には、北陸電力(株)向けに4基受注し、この4基導入によるCO₂排出量は約10万トン/年の低減見込です。今後も国内外に向けた販売を進めていきます。

また、石炭ボイラにおけるバイオマス燃料の最適な混焼率を算出するシステム(製品名:「BAIOMIX™」(バイオミクス)、以下「本システム」)を開発し、2021年8月に販売を開始しました。ULTY-V plusシステムへ本システムを搭載することで、石炭ボイラでのバイオマス混焼を最適に自動制御することが可能となります。

当社は、石炭火力発電所でのバイオマス混焼を拡大するため、粉砕性や発熱量などに優れ、石炭とほぼ同様に扱うことが可能な半炭化した木質ペレット「ブラックペレット」の開発を行っており、既存の石炭火力発電設備を利用したCO₂の低減に取り組んでいます。

今回開発した本システムは、「ブラックペレット」をはじめとしたバイオマス混焼による、機器や発電効率への影響・経済的負担を算定し、過去の混焼率データからAI(人工知能)が最適な混焼率を算出します。

なお、石炭とバイオマス燃料を既存設備で混合してから燃焼する方式に加え、バイオマス燃料を専用ラインから投入し石炭と炉内混焼する方式等、さまざまな燃焼方式で利用可能です。

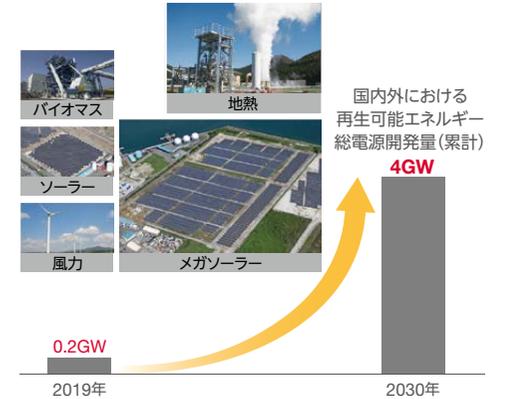
環境に配慮した商品

当社グループは以下のように、成長事業分野において環境配慮型商品の開発を進めています。

- EV化に対応する製品(高性能潤滑油、先進グリース)
- 全固体リチウムイオン電池材料の開発
- 高性能(超高効率など)次世代ソーラーパネル
- 先進グリース(食品機械など向けに木材パルプ由来のセルロースナノファイバーという生分解性を有する安全な材料を活用)

再生可能エネルギー発電の拡大

当社グループはより低炭素なエネルギー供給を目指すうえで、海外ではベトナムなどで、国内では新潟、大分、神奈川、青森などの各地で太陽光・地熱・バイオマス・風力の再生可能エネルギー発電所を運営しています。これまで蓄積してきた運営ノウハウを基盤として、2030年に向けて国内外で再生可能エネルギー電源を大幅に拡大していきます。



2020年度の活動

- 米国カリフォルニア州で210MWの太陽光発電所を完工
- 米国カリフォルニア州で50.5MWの太陽光発電所を完工
- 米国コロラド州で100MWの太陽光発電所を建設(2021年度完工)
- 徳山事業所内における50MWのバイオマス発電所の着工(2022年度運転開始予定)

バイオマス燃料の供給拡大

再生可能エネルギー発電と同様に、当社グループはより低炭素なエネルギー供給を目指すうえでバイオマス燃料への取り組みを進めています。具体的には、石炭火力発電所において、石炭と混焼することでCO₂排出削減が可能なバイオマス燃料であるブラックペレットの開発に取り組んでいます。

ブラックペレットとは、木材を粉砕・乾燥して焙煎処理し半

炭化したもので、従来のホワイトペレットに比べて耐水性・粉砕性に優れ、石炭と同様に扱うことができます。そのため、既存設備を改造せずに石炭の使用量を減らし、再生可能エネルギー(ブラックペレット)の使用を増やすことができます。

2021年には徳山事業所に続き、千葉事業所でもボイラで石炭との混焼試験を実施しました。現在、2022年商業生産の開始に向け準備を進めています。(ブラックペレット商品名:「出光グリーンエナジーペレット」)

2030年に200万トンの出光グリーンエナジーペレット供給を目指し、ベトナム、マレーシア、インドネシア、タイなど東南アジアを中心に製造拠点拡大を進めていく予定です。



気候変動対応の取り組み

再生可能エネルギー拡大に向けた他社との協働

再生可能エネルギーアグリゲーション実証事業への参画について

2021年6月、関西電力(株)、(株) 関電エネルギーソリューションと共に「再生可能エネルギーアグリゲーション実証事業」を開始しました。この実証事業では、①不安定な発電量を予測しつつ、②複数の太陽光発電や風力発電を組み合わせることでそれぞれの不安定さを均し、③それでも発生する不安定さは蓄電池でカバーする、といった方法を検証。需要と供給のバランスを最適化する技術の構築を目指しています。

3社が保有する再生可能エネルギー発電所のデータを蓄積し、気象情報など、さまざまなデータと組み合わせた発電量予測の精度を検証します。また、発電量予測から作成した発電計画と発電実績が同時同量となるように、再生可能エネルギー発電設備の出力変動に対応して蓄電池の出力を調整できることを確認します。

本実証事業を通じて、DER(蓄電池等の分散型エネルギーリソース)を活用した安定かつ効率的な電力システムの構築と、再生可能エネルギーの普及拡大への寄与を目指し、2050年のカーボンニュートラル社会の実現に貢献してまいります。

ダイナミックプライシングを活用したEV充電サービス実証について

当社およびソーラーフロンティア(株)は、日産自動車(株)と共に、独自のダイナミックプライシング^{*1}を活用したEV充電サービスの実証事業に取り組んでいます。

3社は、EV^{*2}やPHV^{*3}などの電動車の普及がさらに進む将来に向け、電力負荷の低減や平準化を目的として本実証に取り組めます。本実証で再生可能エネルギーを効果的にEV充電に活用することや、電力需要が高まる時間を避けた充電を可能にする仕組みを検証し、カーボンニュートラルの達成と持続可能な電力インフラの実現に貢献することを目指します。

■ 実証事業の内容

EVの「日産リーフ」を保有する実証参加者に対し、スマートフォンのアプリを通じて、時間帯ごとに異なる充電のインセンティブ(電気料金の割引)をお知らせします。これにより、再生可能エネルギーの主力電源である太陽光パネルが発電する昼間や、電力需要の低い深夜などにEV充電を促します。併せて、参加者の行動変容やアンケート結果を分析し、実効性や実現可能性を検証します。

- ※1 ダイナミックプライシング：需要や供給などの状況により変動する価格体系のこと
 ※2 EV：電気自動車(電力によるモーターで駆動)
 ※3 PHV：プラグインハイブリッド車(電力によるモーターと燃料によるエンジンで駆動)

■ ダイナミックプライシング実証の実施体制図

コンソーシアム



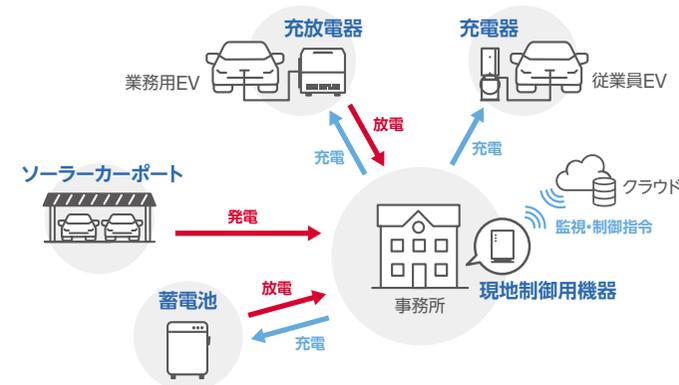
EVと蓄電池の充放電制御を最適化する実証試験を開始

2021年3月より、日本ユニシス(株)と共に、EVおよび蓄電池の充放電制御を最適化する実証試験を開始しました。本実証試験では、建物の電力需要、太陽光発電量、EVの稼働状態、卸電力市場動向などの予測値を基に、太陽光、EV、蓄電池を組み合わせたエネルギーマネジメント技術の開発を目指します。

本実証試験は、関係会社であるソーラーフロンティア(株)の国富工場(宮崎県)で実施しています。事務所の電力需要、ソーラーカーポートの発電量、複数台のEVの稼働状態予測などを基に、EVおよび蓄電池の最適な充放電計画を事前に作成し、太陽光、EV、蓄電池などの複合制御を行う技術を確立することで、電力需要家のコスト低減や小売電気事業者の調達コスト低減等を実現します。試験には、ソーラーフロンティアの保有資産(事務所、業務用EV)や製品(蓄電池、EV充電器、EV充電器、ソーラーカーポートなど)を活用しています。

本実証試験を通じて、今後のEV/PHEV普及による運輸部門の低炭素化や電力の安定供給、太陽光などの再生可能エネルギーのさらなる導入拡大を目指します。

■ EVおよび蓄電池の充放電制御最適化のイメージ図



気候変動対応の取り組み

革新的技術の開発・社会実装

気候変動問題に関する国際的枠組みであるパリ協定の目標達成のためには、技術面でのイノベーションが不可欠であり、低炭素社会への移行に向けて、今後の技術革新が大きく期待されるCCS (Carbon dioxide Capture and Storage : CO₂回収・貯留)、CCU (Carbon dioxide Capture and Utilization : CO₂回収・有効利用)、水素・CO₂フリーアンモニアなどに関して、実証試験などを通じて、今後も実用化に積極的に取り組んでいきます。

事例 具体的な取り組み

■ 経団連「チャレンジ・ゼロ」への参画

当社は、一般社団法人 日本経済団体連合会 (以下、経団連) が日本政府と連携し、気候変動対策の国際的枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置付ける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアティブに参加しています。

経団連「チャレンジ・ゼロ」特設ウェブサイト▶ <https://www.challenge-zero.jp/jp/member/7>
※ 当社のイノベーション事例をご覧ください。



■ CCS実証試験事業への協力

経済産業省、NEDO (新エネルギー・産業技術総合開発機構) が日本CCS調査(株)に委託して北海道苫小牧市で実施している「CCS実証試験事業」に協力してきました。CCSとは、発電所などから出る排気ガスに含まれるCO₂を大気へ放出する前に回収し、地中深くに圧入して封じ込める技術です。当社は2016年4月から実証試験事業で使用するCO₂を含むガスを北海道製油所から供給するなどの協力をしてきました。2019年11月22日に当初目標としていた累計CO₂圧入量30万tを達成しました。現在は圧入を停止し、漏えいなどのモニタリングを行っている状況です。

■ カーボンリサイクル技術ロードマップ検討会への参画

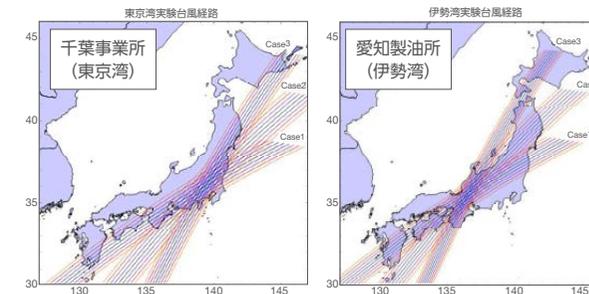
経済産業省が設置した「カーボンリサイクル技術ロードマップ検討会」に参画しました。当検討会は、カーボンリサイクルの技術開発を効果的かつ迅速に進めていくことを目的に設置されました。なお、2019年6月にロードマップが取りまとめられました。

気候変動適応に関する考え方

激甚化する自然災害に対して、地震・津波・高潮などさまざまな被害を想定し、リスクを抽出し、災害発生時の製油所・事業所へのダメージの極小化と早期原形復旧をすることが極めて重要です。当社は保安力強化として設備への投資でハード面を強化するとともに、想定を超える災害に対しても減災対応の観点からソフト面の充実を図ることで、エネルギーの供給使命を今後も果たしていきます。

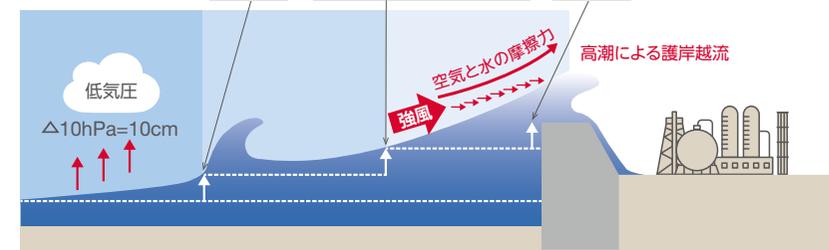
昨今では、勢力を維持しつつ縦断する台風が多くなってきており、気候変動が一因ともいわれています。台風によってもたらされる高潮は、沿岸地域に位置する製油所・事業所の浸水リスクを高めます。そこで当社では、今後想定される最大級の台風が製油所・事業所へ直接上陸するルートを実シミュレーションし、高潮による浸水影響に関するリスク分析を実施しています。この分析結果を踏まえて、海水ポンプ室への浸水壁設置などのハード面での補強や防災対応マニュアルの充実によるソフト面での減災対策などの検討を行っています。

■ 製油所高潮被害想定検討の前提となる台風経路想定



■ 高潮被害の想定イメージ

気象による水位上昇量 = 吸い上げ + 砕波による平均水位の上昇 + 吹き寄せ



イノベーションを下支えする当社グループ技術力

重要課題（マテリアリティ）への取り組み

当社は、「成長事業の拡大」「次世代事業の創出」「地球環境・社会との調和」を重要課題に掲げています。特に次世代事業創出を推進するため、2019年11月に社会課題・顧客ニーズを捉えた事業開発を推進する「Next事業室（現：地域創生事業室）」、2020年1月にデジタル活用を推進する「デジタル変革室（現：デジタル・DTK推進部）」、そして、2020年4月に技術立脚の事業開発を推進する「技術戦略室（現：技術・CNX戦略部）」を設立しました。社会の変化、顧客ニーズの多様化、環境負荷低減などを見据えた新たな事業の創出に向け、全社技術の連結化、さらに外部技術も積極的に活用し、早期実現を図る戦略を描いています。気候変動問題に関する国際的枠組みであるパリ協定の目標達成のためには、技術面でのイノベーションが不可欠です。当社グループは長年培ってきた各分野の技術開発力を活用し、気候変動をはじめとしたさまざまな社会問題の解決に寄与するイノベーションをこれからも生み出していきます。

2020年度の研究開発投資額実績		(単位：百万円)
研究開発費		20,468
セグメント別内訳	燃料油	1,947
	基礎化学品	0
	高機能材	12,357
	電力・再生可能エネルギー	996
	資源	187
	その他	4,979

研究開発体制

当社グループの研究開発体制は、コーポレート研究を主管する「次世代技術研究所」と、各部門にひも付く研究所から構成されており、各研究所において専門的な開発を行っています。また全社横断組織として、「研究開発委員会」を設置し、全社研究開発の方向性、戦略および課題に関する事項の検討を行うだけでなく、研究所間の連携も深め、技術力の強化に努めています。

■ 燃料油セグメント・コーポレート研究
 ■ 高機能材セグメント
 ■ 電力・再生可能エネルギーセグメント
 ■ 資源セグメント

研究分野	研究施設名	国内	海外	取り組み概要
コーポレート研究	次世代技術研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> GHG削減・資源循環（バイオ燃料・バイオ化学品・CO₂資源化）、バイオ素材の開発 高機能材料の開発（有機高分子材料） 高機能材料の開発（無機材料） グループ全体の幅広い分野への高度分析・解析ソリューションの提供（計算科学を含む） 次世代材料の創出と基盤技術の強化・拡充
	環境・エネルギー研究室	●		
	先端有機材料研究室	●		
	先端無機材料研究室	●		
	解析技術センター	●		
生産技術	生産技術センター	●		<ul style="list-style-type: none"> 生産設備の設計～建設～運転・品質・保全に関わる技術開発 生産プロセスの開発を通じた技術立脚型の新規事業開発支援
潤滑油	営業研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> 潤滑剤およびトライボロジー（潤滑に関する技術）の研究・開発
	Idemitsu Lubricants America Corporation R&D Center		●	<ul style="list-style-type: none"> 潤滑剤の地域密着型研究・開発
	出光潤滑油（中国）有限公司 開発センター		●	<ul style="list-style-type: none"> 営業研究所（日本）をマザー研究所とした潤滑剤の商品・技術のグローバル展開 海外の現地ニーズに合ったスピーディーな商品開発と技術サービス提供
	Idemitsu Lube Asia Pacific Pte. Ltd. R&D Center		●	
機能化学品	日本グリース（株） 技術研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> グリース、熱処理油、金属加工油等の研究・開発
	機能材料研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> 石油化学原料の高付加価値化による機能材料開発 特殊ポリカーボネート樹脂、機能性コート剤の研究・開発
	出光ユニテック（株） 商品開発センター	●		<ul style="list-style-type: none"> 合成樹脂加工製品の研究開発
	出光ファインコンポジット（株） 複合材料研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズに応える複合材料カスタマーグレードの設計・開発およびその解析
電子材料	電子材料開発センター	●		<ul style="list-style-type: none"> 有機EL材料の研究・開発
	Idemitsu OLED Materials Europe AG		●	
機能舗装材	アスファルト技術課	●		<ul style="list-style-type: none"> アスファルトおよびその用途に関する基礎研究および応用研究 高機能アスファルトの開発
アグリバイオ	アグリバイオ技術課	●		<ul style="list-style-type: none"> 微生物や天然物に由来する病害虫防除剤、飼料添加物などの開発
	（株）エス・ディー・エスバイオテック つくば研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> 有用動植物保護、防疫を目的とした安全で有用な製品開発
リチウム電池材料	材料開発センター	●		<ul style="list-style-type: none"> 全固体リチウムイオン電池のキーマテリアルである硫化物系固体電解質材料の開発と製造プロセス開発 次世代電池材料等の開発
	生産技術開発センター	●		<ul style="list-style-type: none"> 上記固体電解質材料の商業化に向けた大型工業化プロセス開発、設備設計および建設
太陽光発電	次世代製品開発課	●		<ul style="list-style-type: none"> 次世代製品開発に向けた研究開発
	ソーラーフロンティア（株） 国富工場	●		<ul style="list-style-type: none"> 結晶シリコン系パネルを含む太陽光パネルのリサイクル事業化に向けた研究開発
石炭および環境	石炭・環境研究所	●		<ul style="list-style-type: none"> 民間唯一の石炭専門研究機関 GHG削減に貢献するバイオマス燃料、カーボンリサイクル、高効率燃焼技術等、低炭素社会に対応した石炭のクリーン利用技術開発および技術サービス提供

イノベーションを下支えする当社グループ技術力

オープンイノベーションの推進

先進マテリアルの開発加速やコンビナートの「CNXセンター」化の実現のために、社外の知を積極的に活用するオープンイノベーションを推進しています。

1. 先進マテリアルの開発加速や製油所・事業所の「CNXセンター」化の実現をミッションとする「技術・CNX戦略部」は、技術領域のオープンイノベーションを統括し、社外連携を加速・推進するとともに、当社グループが保有する技術を事業部横断的に連結しています。
2. ベンチャーキャピタルが運営するファンドに参画し、国内外のベンチャー・スタートアップが持つ技術シーズの探索に取り組んでいます。2020年11月にはスイスのクリーンテック系ベンチャーキャピタルEmerald Technology Ventures (本社：スイス チューリッヒ) が運営するオープンイノベーションファンドへの出資を行いました。
3. 2020年4月に東京工業大学に開設した次世代材料創成協働研究拠点にて、次世代材料の創成と人材育成に取り組んでいます。

当社グループ技術力の外部評価

当社グループの技術力は、国際的にも高い評価を得ています。その一例として、ESG評価機関のMSCI社が評価する項目の一つである「Opportunities in Clean Tech」において、出光興産・昭和シェル石油は、所属する産業サブグループ※の中で、2017年から4年連続でグローバル1位に位置しています。(下表)

今後も当社グループは高い研究開発力を最大限発揮し、他社などとの協働を通じて、地球規模での課題解決に貢献していきます。

※ GICS (Global Industry Classification Standard) において、当社は「石油・ガス精製・販売」の産業サブグループに所属しています。

MSCI社による「Opportunities in Clean Tech」のセクター内企業ランキング

順位	2017	2018	2019	2020
1	出光興産	出光興産	出光興産	出光興産
2	A社	A社	A社	A社
3	昭和シェル石油	昭和シェル石油	D社	B社
4	C社	D社	B社	C社
5	D社	B社	E社	D社

事例 具体的な取り組み

■ 太陽光発電の主力電源化の推進に向けた新技術の開発

NEDO「太陽光発電主力電源化推進技術開発／太陽光発電の新市場創造技術開発」事業において、太陽電池の設置場所拡大へ向けた新技術の開発を進めています。特に、一般の電気自動車に太陽電池を搭載するための新技術開発として、自動車形状に搭載可能で高効率・低コストを実現する太陽電池モジュールの開発を目指した取り組みを、当社を含む複数の機関が連携・協力し実施しています。この太陽電池モジュールの開発のうち、当社はCISボトムセルの技術開発を行っています。なお新技術開発は、当社の関係会社であるソーラーフロンティア(株)の「CIS太陽電池」(銅(Copper)・インジウム(Indium)・セレン(Selenium)を材料とする化合物系の太陽電池)の技術を応用しています。

■ 風力発電機の長寿命化に向けた潤滑油の新技術開発

2020年9月には、当社が提案する「風力発電機の長寿命化に向けたマルチスケールトライボ解析・実験による最適潤滑剤設計」がNEDOの「風力発電等技術研究開発／風力発電高度実用化研究開発／風車運用・維持管理技術高度化研究開発」事業の助成事業として採択されました。2022年度までの3年間をかけ、潤滑剤の性能(耐摩耗性・長期安定性)向上を図り、洋上風車の軸受や歯車で使用する潤滑剤の平均交換頻度を現状の5年から15年へと3倍に延長することによる機械の長寿命化を実現する新技術開発を行います。当事業は、日本における洋上風力発電の導入拡大向け、国内風車のダウンタイムおよび運転維持コストの低減、さらに発電量向上を目指した技術開発を行うことで発電コスト低減への貢献を目指すものです。当社は、「風車運用・維持管理技術高度化研究開発」事業の中で、兵庫県立大学および岡山大学と協働し、新技術開発として、洋上風車の軸受や歯車のメンテナンスフリー化に寄与する潤滑剤の最適な分子構造の創出と実証を行っています。新技術開発は、当社がこれまで潤滑剤開発で培ってきた基材最適化技術・評価方法をベースに行い、そこに兵庫県立大学のシミュレーション技術およびマテリアルズインフォマティクス技術を駆使したスーパーコンピューターにおける大規模実証計算を利用することで、データに基づく理論的根拠による最適な基材の分子構造や潤滑剤の組成を予測します。基材候補には、兵庫県立大学および岡山大学で開発した、摩擦・摩耗の低減に寄与する複数の新材料(トライボナノマテリアル添加剤)も対象に加え、当社は技術立脚型のグローバル潤滑油メーカーとして、洋上風力発電の導入拡大に向けた日本発の新技術開発をさらに推進します。

■ クラゲ(海月)由来コラーゲン・ムチンの活用

クラゲはその美しい姿で水族館の人気者ですが、漁業や沿岸企業の事業などに悪影響を与えることがあり、廃棄にも費用がかかるため、資源としての活用が世界的に望まれています。関係会社の(株)海月研究所(以下、海月研究所)は、クラゲを原料とした有用成分を活用する技術を発明しました。クラゲ由来コラーゲンには再生が難しいとされている表皮の再生促進効果が確認され、再生医療分野や美容分野での展開が期待されています。また、クラゲ由来ムチンは変形性膝関節症の治療薬としての可能性が期待されています。海月研究所では、化粧品、医療分野においてクラゲの活用を提案しているほか、クラゲのコラーゲンを関節の痛みを軽減する機能性食品素材にするための臨床試験も目指しています。クラゲを有効な素材として活用することで、循環型社会に貢献するとともに、ライフサイエンス分野の未来を創造し、世界の人のQOL(Quality of Life)向上に貢献することを目指します。なお、海月研究所は、サーキュラービジネス視点の取り組みが「Circular Yokohama[※]」に取り上げられているほか、事業がSDGsの取り組みに合致するとして、「かながわSDGsパートナー」にも登録されています。

※ Circular Yokohama(サーキュラーヨコハマ): 横浜市内におけるサーキュラーエコノミーへの取り組みを紹介するプラットフォーム

■ 原料となるミズクラゲ



循環型社会への取り組み

循環型社会に関する考え方

当社グループは、これまでの大量生産、大量消費、大量廃棄の社会を変革するとともに、天然資源の消費を抑制し、環境への負荷を可能な限り低減する社会を形成することが、循環型社会実現の目的と考えています。再生可能な資源は、その再生能力の範囲内で再利用し、再生能力のない資源については、最大限有効な形で消費するとともに、長期間軸では使用を抑制しつつ、再生可能な別の資源へシフトしていけるよう、さまざまな取り組みを推進しています。

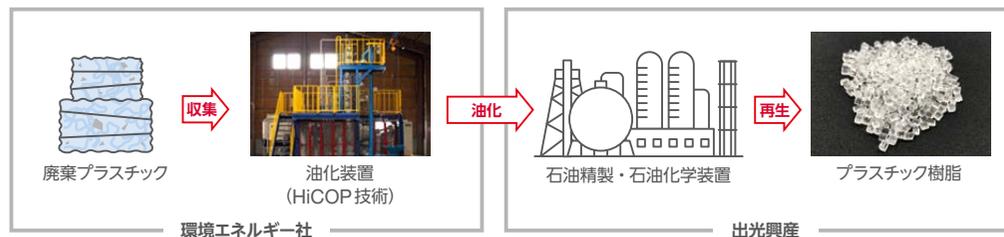
具体的な取り組み事例

当社グループは、各部署で保有している技術を基に、再生可能な資源をできる限り再利用し、事業サプライチェーンの中に取り込むことで、持続可能なサーキュラービジネスの実現を目指す検討を社内横断的に進めています。

具体的には、プラスチックリサイクル、ソーラーパネルリサイクルに取り組んでいます。また長期的視点ではCO₂を資源として取り扱うカーボンリサイクルの取り組みを行っています。

プラスチックリサイクル

当社は、環境エネルギー（株）と、当社千葉事業所における廃プラスチックリサイクル事業の実証検討に合意しました。本実証は、環境エネルギー社の廃プラスチック分解技術と千葉事業所の石油精製・石油化学装置を活用し、従来の技術では再生困難だった混合プラスチックのリサイクル（再資源化）を目指します。



原油精製からプラスチック製造までを一貫して行っている当社は、その強みを活かし、廃プラスチック油化によるリサイクルを実現することで、低炭素社会への貢献に積極的に取り組んでいきます。

また、海洋プラスチック問題はサプライチェーンを担う各社全体での取り組みが必要であり、当社は2つの業界団体に加入して情報の共有化、探索を開始しています。また、社内においても海洋プラスチック問題について啓発活動を行っています。

■ 海洋プラスチック問題対応協議会 (JaIME)

日本の化学関連5団体（日本化学工業協会、日本プラスチック工業連盟、プラスチック循環利用協会、石油化学工業協会、塩ビ工業・環境協会）が設立

■ クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)

プラスチックサプライチェーンから361社・団体が参加（2020年8月27日時点）

ケミカルリサイクルで「ガンプラ」を支える

バンダイナムコグループが販売するガンダムシリーズのプラモデル「ガンプラ」には、発売開始より関係会社であるPSジャパン（株）（PSJ）のポリスチレンが採用されています。「ガンプラ」は2020年に40周年を迎え、累計7億個以上を販売する大ヒット商品です。

バンダイナムコグループが2021年に始動した「ガンプラリサイクルプロジェクト」に、PSJはケミカルリサイクルの面で参画しています。同プロジェクトは、「ガンプラ」の枠部分「ランナー」を回収し、世界初のケミカルリサイクルによるプラモデルの製品化を目指すものです。

ケミカルリサイクルの技術は、使用済みポリスチレン製品を熱分解し、その原料であるスチレンモノマーに戻す最先端の技術で、今後PSJが実証実験を積み重ねて確立させていきます。

ソーラーパネルリサイクル

NEDOが実施する「太陽光発電主力電源化推進技術開発／太陽光発電の長期安定電源化技術開発」事業において、当社グループのソーラーフロンティア（株）の提案する「結晶シリコンおよびCIS太陽電池モジュールの低環境負荷マテリアルリサイクル技術実証」が共同研究事業として2020年8月に採択されました。

使用済み太陽電池モジュールは、2030年代から急激に増加することが予想されており、NEDOの推計によると、排出量のピークを迎える2035～2037年頃には、年間排出量が約17万～28万tになると試算されています。こうした背景から、ソーラーフロンティアでは太陽光発電の健全な普及拡大の推進策として、低コストかつ環境負荷の低いリサイクル技術の確立が重要であると捉え、2010年より継続的に、CIS薄膜太陽電池モジュールのリサイクル技術開発を進めてきました。

2019年度に取り組んだ、NEDOとの共同研究事業「合わせガラス型太陽電池のマテリアルリサイクル要素技術開発」においては、これまでの研究開発や技術実証で確立した低コスト分解処理技術をベースとして、マテリアルリサイクル率を約90%まで向上させる可能性について確認しました。

この度、採択されたNEDOとの共同研究事業では、2019年度の研究開発で確立した技術を、より低コストで環境負荷の低いリサイクル技術へと進化させていきます。

具体的には、2020年度から2023年度までの4年間で、CIS薄膜太陽電池に加えて、結晶シリコン系太陽電池のリサイクル技術開発にも取り組み、分離処理コストをCIS薄膜太陽電池、結晶シリコン系太陽電池を問わず3円/W以下とすることを目指します。また、マテリアルリサイクル率90%以上を実現するために分離した部材の用途開発に取り組みます。ソーラーフロンティアの国富工場（宮崎県国富町）に、市販サイズのモジュールを処理する実証プラントを構築し、最終年度までには目標としたリサイクル技術を連続運転にて実証する予定です。

■ パネルセパレータ処理後のCIS薄膜太陽電池モジュール



■ パネルセパレータ処理後と新品のカバーガラス対比（処理後のカバーガラスは、新品同様の透明度）



循環型社会への取り組み

カーボンリサイクル

カーボンリサイクルとは、CO₂を資源と捉え、CO₂からさまざまな化合物を生成することで、化学品や燃料、鉱物などに再利用する取り組みです。当社は、国が主宰する合成燃料研究会の委員として参加するとともに、民間ベースでカーボンリサイクルに関わる研究助成や広報活動によるカーボンリサイクルイノベーション創出支援を行う「一般社団法人カーボンリサイクルファンド」に参画することにより、現在、炭酸塩化、CO₂資源化などの研究開発を行っています。

炭酸塩化

当社は、宇部興産(株)、日揮ホールディングス(株)、日揮(株)、複数の大学の参画の下、産学協働の取り組みとして、カルシウムなどを多く含む産業廃棄物を活用し、火力発電所や工場から排出されるCO₂を資源へ転換する新技術開発を目指す「CCSU (Carbon dioxide Capture and Storage with Utilization) 研究会」を2019年に設立しました。国が地球温暖化対策としてCO₂回収などの技術開発を推進する中、カルシウムなどを多く含む産業廃棄物を活用し、CO₂と反応させて炭酸塩化するという新たな技術開発に取り組んでいます。

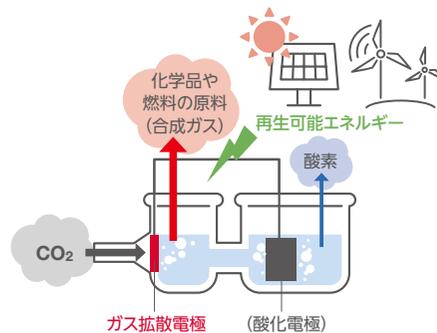
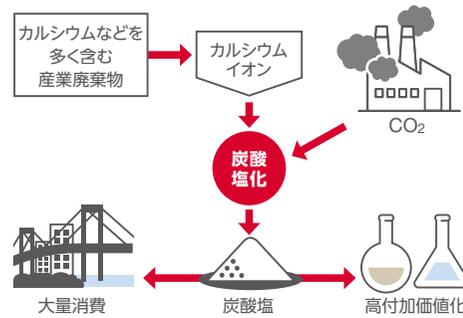
2020年7月には、「廃コンクリートなど産業廃棄物中のカルシウムなどを用いた加速炭酸塩化プロセスの研究開発」がNEDOの研究開発委託事業として採択されました。本事業の委託期間は2020年度から2024年度の5年間で、廃コンクリートなどカルシウムを多く含む産業廃棄物から原料となるカルシウムを抽出し、排ガス中のCO₂と反応させて固定化させるプロセスの実用化と普及を目指した技術開発を行います。カルシウム分の抽出と炭酸塩化の効率を高めるため、加速炭酸塩化技術について試験・評価を実施するとともに、プロセス全体の最適化を図りながら技術を確立させ、CO₂削減効果を評価していきます。

今回の事業採択を受け、発電所や工場から排出されるCO₂の固定化に係る新たな技術を開発するとともに、原料調達から用途開発に至るまでの幅広い領域で、社会実装に向けた取り組みを加速します。

CO₂資源化

当社はこれまでに、独自開発した触媒を使ったガス拡散電極を用いて、水とCO₂からの合成燃料や化学品の重要原料である合成ガス(水素と一酸化炭素)の合成に成功しています。従来、CO₂を一度水に溶かした状態で反応させる方式が多かった中、CO₂をガスのまま直接反応させることができるガス拡散電極を採用したことが特徴です。このガス拡散電極を用いたCO₂資源化技術において、電極触媒の高性能化・低コスト化・長寿命化などにより、CO₂処理能力をさらに高める開発を進めています。

このガス拡散電極を用いたCO₂資源化の研究をさらに進め、2030年までに、再生可能エネルギーを用いて、CO₂から高効率で化学品や燃料を製造する技術を確立し、CO₂の再利用による持続可能な社会への貢献を目指します。



廃棄物削減の取り組み

廃棄物削減に関する考え方

当社グループでは、廃棄物の発生量の削減とともに、資源の有効利用の観点から原材料の再利用やリサイクル原料の活用を進めることで、環境負荷の低減に努めています。

当社の事業を通じて発生する主な廃棄物としては、製油所の精製工程における廃触媒、タンク清掃時の残渣物(スラッジ)、排水処理設備から回収される汚泥などが挙げられます。これらの廃棄物を、焼却や脱水、溶解処理といった中間処理を経て減量化や無害化を図り、セメント原料などへのリサイクルを進めることで最終処分量を1%以下に抑える“ゼロエミッション”を継続しています。

削減目標

石油業界および化学業界は、それぞれ経団連の循環型社会形成に向けた取り組みとして、産業廃棄物の最終処分量削減についての自主目標*を掲げています。当社はこれに基づき、各製油所・石油化学工場の産業廃棄物最終処分量を廃棄物発生量の1.0%以下に保つことを目標としています。

* 石油(石油連盟):《業種別独自目標》2021年度以降においても2020年度においてのゼロエミッション(最終処分量1%以下)を維持・継続する。
化学(日本化学工業協会):《産業廃棄物最終処分量の2025年度目標値》*17万t以下。
《業種別独自目標》 ■ 最終(埋立)処分量について2025年度までに17万t以下とする。
■ 再資源化率について2025年度まで65%以上を維持する。

2021年度以降の循環型社会形成自主行動計画の方針 ▶ http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/029_houshin.pdf

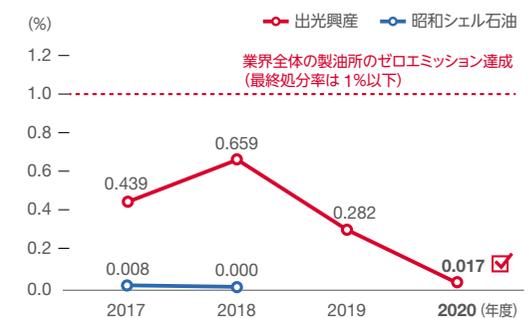


産業廃棄物処理の内訳



* 集計対象: 北海道製油所・千葉事業所・愛知製油所・徳山事業所・東亜石油(株)・昭和四日市石油(株)

グループ製油所の廃棄物最終処分率



* 2020年度の集計対象: 北海道製油所・千葉事業所・愛知製油所・徳山事業所・東亜石油(株)・昭和四日市石油(株)

水資源保全

水資源利用に関する考え方

水リスクについては、グループ全社のリスクマネジメント体制において、事業を取り巻く外部環境の変化によるリスクや自然災害・事故などによるリスク、気候変動・環境規制に関するリスクの一部として管理されています。

環境においては「環境保全の方針」のもとで汚染防止、資源の有効利用、生物多様性の維持などの観点から国や自治体の定める基準を下回るよう目標を定め排水処理を行うことなどを環境マネジメントシステムに組み入れて実践しています。

特に水資源利用については地球規模での把握に努め、世界資源研究所 (WRI) AQUEDUCT 情報を参考に、事業拠点の水ストレス地域の確認を行っています。

国内に拠点を置く6つの事業所・製油所は、水ストレス高地域ではありませんが、グループ全体に占める取水比率は98%となっています。このように水の取り扱いのほとんどが国内であることから、まずは国内における資源の効率的な利用を目的とする、水資源の循環利用により水使用量の削減を行っています。また、一時的な降水量の低下により、ダム貯水量が基準以下となった場合は、渇水リスクを回避するため、自治体からの要請により、取水制限措置を行う仕組みとなっています。

一方で、日本は地形が急峻であり、降り注いだ雨が一挙に河川に流れ込んでいくため、降雨量の増加による洪水リスクが増加します。近年は気象の影響が増大しており、台風通過の際に、洪水被害が発生する頻度が高くなってきています。

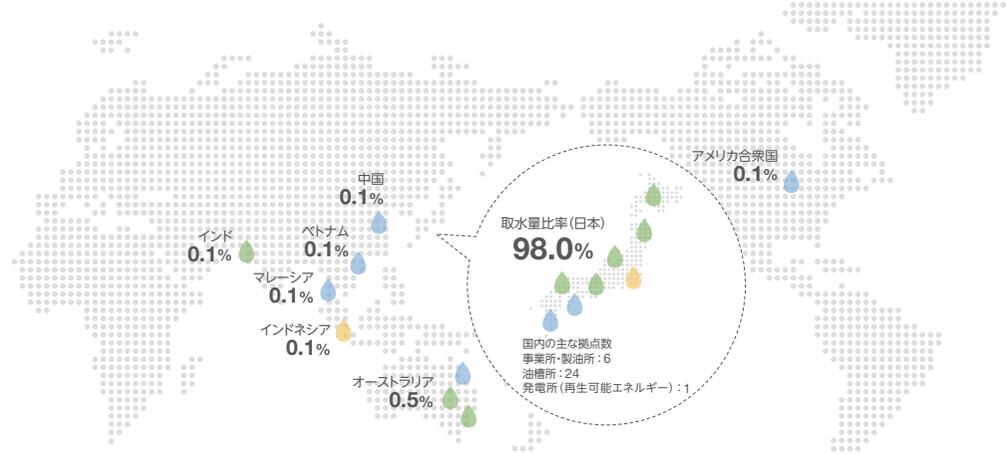
このように、事業の本拠地である日本においては、さまざまな水に関連した課題を有しており、洪水のリスクが高く、気候変動により今後の被害が拡大することも想定されるため、関連インフラ設備の強靭化を進めています。これら対策を行い、持続的な水ストレスを抑えることにより、安定した水資源の利用を行っています。

当社は、日本以外の必ずしも水資源が潤沢ではない国や地域においても、事業を展開しています。世界における水資源の問題は深刻化しており、20億人以上の人類が安全な飲み水を得ることができない状況にあるといわれています。このような現状を認識し、海外に目を向けた取り組みも開始しました。

現時点では、水ストレス高地域での事業展開はないものの、水という貴重な資源を最大限有効活用するため、最大使用地域である日本において、使用量低減の取り組みを進めています。

■ 当社主要事業拠点 水ストレスマップ

● 低(6%) ● 低～中(59%) ● 中～高(33%) ● 高(0%) ● 高<(0%)※1



※1 ●～● 水ストレスの程度(カッコ内は取水比率%)

※2 各地域データ(%)：出光グループ総取水量に対する各地域における取水量の比率

※3 2020年7月時点 WRI AQUEDUCT 評価より

※4 対象範囲：出光グループ「本体」「連結」事業活動拠点とする。

製油所・事業所における水の循環利用の強化

製油所は当社グループの事業活動の中でも大量の水を使用する拠点であるため、排水基準を守るだけでなく製油所における水使用量削減に取り組んでいます。製油所では石油精製の過程で、プロセス流体の冷却用に一定量の水(海水・淡水)が必要です。冷却用に使用した淡水(温水)は、空冷式の冷却器に循環させ冷却することにより、再度、プロセス流体の冷却水として使用することで、環境への負荷低減に努めています。

水を使用する事業者として、これからもより一層の水資源のリサイクルに努めていきます。

工業用水のリサイクル

	単位	2020年度
工業用水 取水量	千t	82,074
リサイクル率	%	94

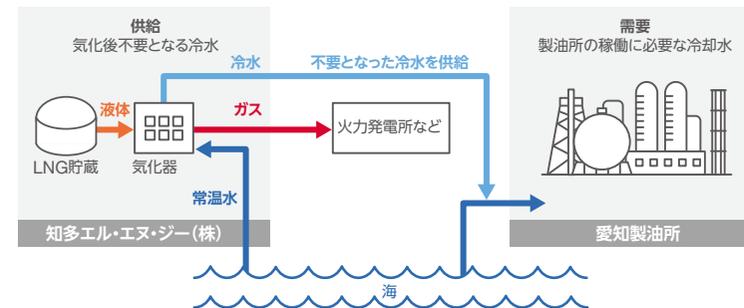
※1 集計対象：出光興産および連結子会社

※2 水リサイクル率は「工業用水」のみを対象としています。(①工業用水取水量：82,074千t ②工業用水利用量：1,366,526千t ③工業用水リサイクル量：1,284,452千tより、水リサイクル率=③/②) ②=①+③である。

他社と協働した水使用量の削減

愛知製油所では、コンビナート内連携による冷水の融通による水使用量の削減を行っています。これは、隣接する知多エール・エヌ・ジー(株)のLNG気化器から排出される冷水をプロセス冷却水として有効活用することで、知多地区全体での取水量の削減に貢献しています。

■ コンビナート内連携による冷水の融通



水資源保全

「法人の森林」制度への参画（北海道製油所）

北海道製油所では、企業などの法人が国有林の整備に参加して社会貢献・環境貢献活動を行う林野庁の「法人の森林」制度を1996年12月から利用し、当社保有の水源涵養保安林を「出光アッペナイ水源の森林」と名付けて管理しています。

また、2008年5月には、新たに苫小牧市内の分取造林4.5haを借り受け、翌6月に、市内の小学生102名を招待して植林体験学習を実施し、アカエゾマツ、シラカンバ、八重桜を6,500本植樹しました。この森林は、植林に参加した小学生から公募した「出光緑あふれる自然の森林（もり）」と名付け、森林整備を行っていきます。

■ 出光アッペナイ水源の森林



生物多様性保全

生物多様性保全の考え方

地球上には多種多様な生物が生息しており、それら生物が複雑に絡み合って生態系を形成することで、さまざまな外的変化を吸収し、元の状態に戻す復元機能が備わっているといわれています。当社グループは、生物多様性条約の目的達成を目指すとともに「環境保全の方針」のもと、この生態系を次世代に引き継ぎ多様な生物が生息続けられる環境を維持し、回復することが、企業の果たすべき重要な使命と認識し、地域との連携を築きながら生物多様性保全に取り組んでいます。当社グループは、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）の生物多様性宣言に賛同し、事業活動と生物多様性との関係性（影響要素）を認識して生物多様性保全に取り組んでいます。

生物多様性保全の活動内容

主要事業拠点と生物多様性の観点で保護が必要な地域との近接状況把握

United Nations Environment Programme – World Conservation Monitoring Centre (UNEP-WCMC：国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター) が管理しているウェブサイトProtected Planetにおいて、当社事業における主要拠点と生物多様性に特段の配慮が必要な地域との近接状況を確認しています。

当社事業拠点における半径10km 圏内における保護地域について、IUCN分類（国際自然保護連合分類）より確認した結果、以下の分類状況であることを認識しております。なお、これら結果より厳正保護および原生自然として指定された地域（I a,b）はありませんでした。

当社グループでは事業活動を行ううえで生物多様性への影響を回避するために、国や自治体の定める厳格な排出基準を順守し、環境汚染防止に取り組んでいます。

IUCN分類（国際自然保護連合分類）と地域別拠点数

	IUCN分類	拠点数※
I a	厳正保護地域	0
I b	原生自然地域	0
II	国立公園	2
III	天然記念物	1
IV	種と生息地管理地域	28
V	景観保護地域	11
VI	自然資源の持続可能な利用を伴う保護地域	16

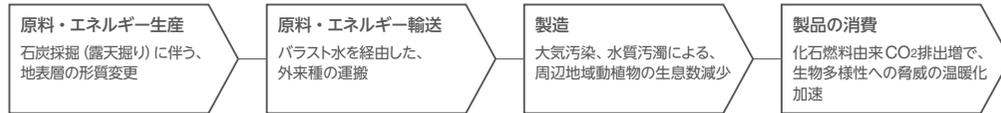
※ 半径10km 圏内にIUCN分類の各地域が存在する主な事業拠点数

生物多様性保全

当社事業バリューチェーンの中で生物多様性に与える影響の正確な把握とその対応

当社は化石燃料ビジネスを主な事業としており、原料およびエネルギー資源の生産から、お客さまに安心してエネルギーの消費を行っていただくために安定したエネルギーをお届けするまでの事業を行っています。これら生産から消費におけるバリューチェーン上の事業を行う中で、生物多様性に与える影響を把握し、その対応策について検討、取り組みを行っております。

■ 生物多様性に配慮すべき影響

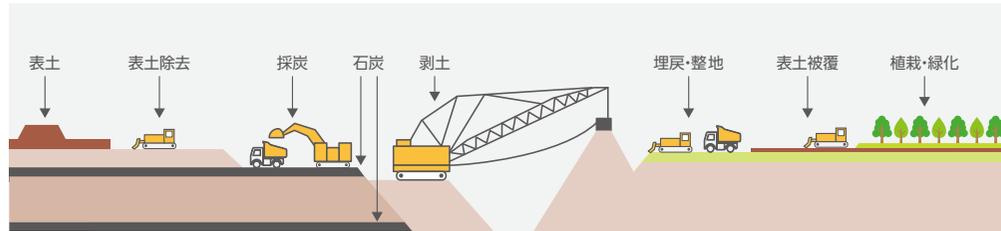


■ 原料・エネルギー生産

石炭の採掘事業は地下に埋蔵されている石炭を掘り出すため、露天掘りの場合には表土を削り取ることになります。その時点においては生物多様性の観点でマイナスの影響を与えることになります。しかしながら、採掘が終わった部分に表土を戻して、原状と同じ種類の植物を植えるという生物多様性の回復に努める活動（リハビリテーション）を行うことで、周辺環境への影響を最小限にとどめています。なお、当社では土地利用に関しても下記の方針の下、取り組んでいます。

当社の豪州の石炭鉱山では、過去に掘削した面積、リハビリテーションを実施した面積などを情報開示しており、今後も継続していきます。

■ 採掘現場のリハビリテーション



※ 一般財団法人石炭フロンティア機構の資料を参考に当社が作成

■ 土地利用変化に対する考え方

土壌は、大気・水と並び地球環境を考えるうえで重要な要素です。近年は世界的な人口増大に伴い、これまで緑地帯だった地域が開拓され、農地に転換される事象が加速しており、国連でも土地利用・土地利用変化および林業（LULUCF: Land Use, Land-Use Change and Forestry）に関する取り組みの重要性が指摘されています。このような土地利用の変化は、CO₂の吸収源の喪失を招き、気候変動の観点からも深刻な悪影響を及ぼします。また、これまで森によって風雨から守られてきた栄養分の豊富な表土が、森林伐採によって流出してしまう事態により、砂漠化の進行にもつながっています。

当社グループは、土地利用の変化による環境面でのマイナスを最小化する事業に積極的に取り組んでいます。

豪州石炭採掘跡地（ボガブライ）のリハビリテーション実施状況

（単位：ha）

区分	2018年実績	2019年実績	2020年実績	2021年見込
A. 採掘実績	1300.5	1433.9	1530.0	1548.6
B. リハビリ未対応	1062.3	1338.6	1406.3	1385.4
C. リハビリ準備済	N/A	N/A	N/A	N/A
D. リハビリ実施中	238.2	263.7	292.1	320.5
E. リハビリ完了	None	None	None	None

■ 2018年リハビリテーション実施エリア（2年経過）



■ 2016年実施エリア（4年経過）



■ 2008年実施エリア（12年経過）



■ 原料・エネルギー輸送

2017年9月8日に発効したバラスト水管理条約（船舶のバラスト水および沈殿物の規制および管理のための国際条約）、IMOによるガイドラインに従い、外来生物による生態系の破壊の防止に取り組んでいます。バラスト水とは、船舶の安全確保のために重しとして使用する水（海水）のことです。条約により、定められた期日までにバラスト水処理装置の装備をすることが義務付けられたため、出光タンカー（株）の管理船舶（VLCC）は順次装置の搭載を進めています。2020年1月末時点で、APOLLO DREAM、APOLLO ENERGYへ電気分解方式またはフィルター・薬剤方式の処理装置の搭載が完了しました。

寄港地水域の生態系を乱さないよう、処理装置を使用したバラスト水中の有害な水生生物・病原体の殺滅や、出港時にバラスト水として積み込んだ海水と、生態系への影響が少ない大洋の海水との入れ替えによって対処しています。

生物多様性保全

■ 製油所、事業所における取り組み

当社の主要事業である製油所・石油化学工場のほとんどは国内に拠点を有しています。エネルギー消費および排水量は当社全体の90%以上であり、大気汚染、水質汚染は、生物多様性へ大きな影響を与えることになるため、操業に当たり十分な管理と取り組みが重要となります。

国内では、国や自治体にて厳格な環境排出基準が定められています。大気については、吸入や酸性雨による生態系への影響を防止するため、ばい煙、SOx、NOx等を、水質については、海洋汚染による魚介類、藻類等への影響を防止するため、COD、全窒素、全リン等を、低減処理するプロセスを当社の製油所・事業所で所有し、確実に排出基準を厳守する対応を実施しています。

また、当社は、生物多様性保全の重要性が近年のように広く叫ばれるようになる以前から、事業遂行に当たっては自然との共生を常に意識し、本分野に配慮をして事業を遂行してきました。

当社の事業主要拠点である製油所・事業所は、日本国内において1950年代から順次完工し稼働しています。一方で、ちょうどこの頃から工場の建設に際して、敷地内に緑地帯の設置が義務付けられるようになりました。当社はこの緑地帯の設置について単に法律で規定されている面積を確保するだけでなく、元々当該地には存在していなかった構築物を建設するに当たって、できる限り周囲の自然環境との調和を維持するため、法で要求されている面積を大幅に上回る緑地帯を設置してきました。こうした当社の姿勢は、外部機関からも高く評価されており、公益財団法人都市緑化機構が主催する「社会・環境貢献緑地評価システム (SEGES: Social and Environmental Green Evaluation System、シージェス)」の評価において、北海道製油所と愛知製油所が5段階の最高位 (Superlative Stage) を取得しています。

SEGES評価ポイント

1. 土地利用の持続性：緑がそこにあること、あり続けることができる仕組みがある。
2. 緑地管理：緑地がつくられるプロセス、守り、育てられるプロセスが明確である。
3. 緑地機能の発揮：緑地が社会・環境に貢献している。
4. 緑地の将来性：社会・環境に貢献する緑地のありかたに関する考え方や姿勢、緑ゆたかな社会づくりを牽引する取り組みの先進性、独自性がある。



出典：SEGESウェブサイト <https://seges.jp/>

■ 愛知製油所の緑地帯



■ 北海道製油所の緑地帯



■ 製品の消費

当社は、2019年度より、生物多様性への脅威となる気候変動への対策として、CO₂削減関連の目標値とモニタリング指標を掲げ、環境配慮型商品・サービスの提供や、再生可能エネルギー発電の拡大、および革新的技術の開発・社会実装により、CO₂排出量の削減に向けた活動を行っています。

生物多様性保全における地域コミュニティとの連携

■ 地域コミュニティとの連携

生物多様性保全の取り組みは、当該地域の自然との共生という観点から当社単独ではなく、当該地域コミュニティ関係者と連携して進めています。

■ 照葉(てるは)の森恩返しプロジェクト



■ 環境教育の場の提供

当社グループの製造拠点である製油所・事業所は危険物取扱施設として、一般の方の入構が厳しく制限されているため、構内の緑地が生物多様性に富み、鳥類や小動物の格好のすみかとなっていることが分かりました。これらの緑地や自然公園などを活用して、北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所では地元小学校などの児童・生徒に環境教育の機会を提供しています。

■ 野鳥の教室 (北海道製油所)



■ 自然観察会 (愛知製油所)



■ 希少種の保護

製油所・事業所において装置を新設する際には環境アセスメントを実施し、生態系調査で確認された希少植物などを保護しています。現在は、愛知製油所の装置建設の際に発見された希少種の植物「ミゾコウジュ」(環境省準絶滅危惧種に指定)を保護区域で保護しています。

環境アセスメントの実施

当社、徳山事業所バイオマス発電所新設計画 (2022年度内商業運転予定) の環境アセスメント事例は下記ウェブサイトからご覧いただけます。

会議録 令和2年度第2回周南市環境審議会 ▶ <https://www.city.shunan.lg.jp/site/kaigi/59312.html>



化学物質管理・有害物質削減

化学物質管理・削減に関する考え方

石油化学原料・製品を生産・供給している当社グループは「品質保証基本要綱」「安全衛生環境基本要綱」を定め、化学物質の事前リスク評価、生産工程および製品からの有害物質の削減・排除に取り組み、また製品含有化学物質情報の提供を通じて、生産工程の作業者や製品使用者の安全性向上に努めています。また、国内外の化学物質に関する法規制の厳格化に遅滞なく対応し、人の健康への影響だけでなく、生態系など環境にもたらす悪影響も最小限に抑えています。

化学物質管理・削減の取り組み

PRTR物質の管理

PRTR法^{※1}で規制されている物質（HAP^{※2}、POPs^{※3}含む）のうち、原油、石油製品、石油化学用原料などに含まれているベンゼン、トルエン、キシレン、ノルマルヘキサンなど揮発性の高い物質は、貯蔵タンクへの受け入れ・払い出し時やローリー・船への製品出荷時に、一部がVOC^{※4}として大気中に排出されてしまいます。当社グループはそれらの化学物質を揮発の少ない浮き屋根式タンクで貯蔵し、製品出荷時にVOCを回収するなど、排出の抑制に努めています。化学物質の事業所外への移動分についても、廃棄物処理法に基づいて適正に処理しています。

※1 PRTR:Pollutant Release and Transfer Register（化学物質排出移動量届出制度）

※2 HAP:有害大気汚染物質

※3 POPs:残留性有機汚染物質

※4 VOC:Volatile Organic Compounds（揮発性有機化合物）

PCBの管理

PCB特別措置法に基づき、PCBを含む油やそれらを含有する変圧器などの機器を、製油所・事業所などで適正に保管・管理しています。同法および国のPCB廃棄物処理基本計画では、PCB廃棄物の処分期間が定められており、当社グループでも適正に順次処理を進めています。

フロン管理

2020年4月1日施行のフロン排出抑制法にのっとり、当社グループではフロン類の漏えい防止を図っています。オゾン層破壊作用のあるHCFCが使用されている製油所・工場の大型プロセス機器については、定期補修時の更新を検討しています。

PRTR対象物質の排出量・移動量

政令番号	対象物質名	単位	合計/排出量-大気への排出 (標準単位)	合計/排出量-公共用水域への排出 (標準単位)	合計/排出量-土壌への排出 (標準単位)	合計/移動量-廃棄物 (標準単位)	合計
0	メタノール	t	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
1	亜鉛の水溶性化合物	t	1.2	0.3	0.0	0.0	1.5
13	アセトニトリル	t	0.0	0.0	0.0	1.3	1.3
20	2-アミノエタノール	t	0.0	0.0	0.0	42.4	42.4
33	石綿	t	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7
53	エチルベンゼン	t	8.4	0.0	0.0	32.3	40.7
80	キシレン（別名ジメチルベンゼン）	t	13.8	0.0	0.0	31.5	45.4
186	ジクロロメタン（別名塩化メチレン）	t	0.2	0.0	0.0	14.9	15.2
232	N,N-ジメチルホルムアミド	t	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
238	水素化テルフェニル	t	0.0	0.0	0.0	0.8	0.8
240	スチレン	t	23.1	0.0	0.0	1.0	24.1
242	セレン及びその化合物	t	0.0	0.0	0.0	5.5	5.5
243	ダイオキシン類	mg-TEQ	0.0	2.4	0.0	0.0	2.4
245	チオ尿素	t	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8
260	テトラクロロイソフタロニトリル （別名クロロタロニルまたはTPN）	t	0.0	0.0	0.0	44.0	44.0
262	テトラクロロエチレン	t	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	t	3.3	0.0	0.0	0.2	3.4
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	t	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3
300	トルエン（別名メチルベンゼン）	t	91.0	0.0	0.0	120.6	211.6
302	ナフタレン	t	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
308	ニッケル	t	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4
321	バナジウム化合物	t	0.0	0.0	0.0	2.4	2.4
349	フェノール	t	0.2	0.0	0.0	2.5	2.7
389	ヘキサデシルトリメチルアンモニウム =クロリド	t	0.0	23.2	0.0	0.0	23.2
392	ノルマル-ヘキサン	t	194.3	0.0	0.0	7.8	202.1
400	ベンゼン	t	22.8	0.0	0.0	0.1	22.9
407	ポリ（オキシエチレン）=アルキル エーテル ^{※1}	t	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
412	マンガン及びその化合物	t	0.0	0.0	0.0	10.6	10.6
438	メチルナフタレン	t	0.8	0.0	0.0	0.0	0.8
453	モリブデン及びその化合物	t	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0

※1 アルキル基の炭素数が12から15までのものおよびその混合物に限る。

※2 集計対象：出光興産および連結子会社

※3 集計対象のうち、取り扱いがあっても排出・移動量の合計が0.1t/年未満のものは省略しています。四捨五入の関係で合計値が合わない場合があります。

汚染予防

汚染予防の考え方

環境負荷の低減については、環境に関する法律を順守するだけでなく、社内規程（安全衛生環境基本要綱）に沿って自主的に予防的な取り組みを行っています。また社内にとどまらず、社会全体での汚染防止に貢献するために、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おいて当社グループの知見や経験をフィードバックし、調査分析手法の開発などを手掛けるとともに、さらなる汚染物質の排出防止など、環境負荷の低減に努めています。

大気汚染防止の取り組み

当社グループの事業を通じて排出される大気汚染物質には、ボイラや加熱炉から排出されるSOx、NOx、ばいじんや、原油・石油製品タンクや船・ローリー出荷設備から排出されるVOCなどが挙げられます。そのため製油所・事業所では、法令、条例の排出基準、地方行政との公害防止協定に基づく協定値を順守する運転管理を行っています。

大気汚染物質排出量

(単位：t)

	2020年度
SOx	7,886
NOx	13,980
ばいじん (粒子状物質：PM)	223

※ 集計対象：出光興産および連結子会社

土壌汚染対策の取り組み

石油を取り扱う製油所・事業所・工場・SS（サービスステーション）においては、地下配管などからの油漏えいなどの土壌汚染のリスクがあります。そのため当社グループでは、土壌・地下水汚染の自主的調査と浄化対策に取り組んでいます。特に施設の閉鎖や建て替えといった土地の形質変更が生じる場合には、土壌汚染対策法に従い土壌汚染調査を再度実施するなど、適切に管理し汚染の未然防止に取り組んでいます。

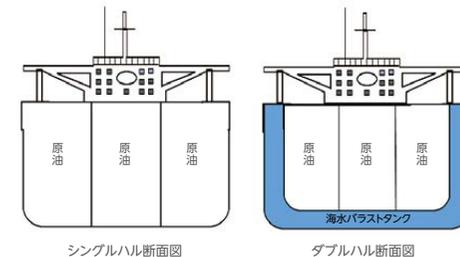
※ 環境異常の定義 (P.20) に基づく、2020年度の油漏えい事故件数は0件でした。

水質汚濁、海洋汚染防止の取り組み

海洋油田開発では、試掘・開発において油を含んだ水が発生します。海洋汚染を防止するため、発生した水はセパレーターにかけ、油は陸上に運んで処理するとともに、油分を取り除いた水は排水基準を満たす処理を施した後、海へと戻します。また、試掘・開発の前には、必ず専門家による環境・影響評価を実施し、環境への影響が許容できるレベルであることを確認しています。そして万一、油が海上に漏れた場合の対処法「油濁防除計画」なども用意しており、緊急時はオイルフェンスを張って拡散を防止し、漏れた油を回収するなどの処置を速やかに実施していきます。

外航タンカーの輸送では、油濁事故ゼロを維持するために、ハード面とソフト面の両面に対策を行っています。ハード面では、現在運航している大型タンカーを全てダブルハル（船体外板を二重構造とし、軽微な損傷事故で原油が流出する危険を防ぐ）にすることで、油濁リスクを低減しています。ソフト面では、船上での定期的な防災訓練、全乗務員への安全・環境教育を実施しています。

また、当社グループは安全で安定的なエネルギー・素材の提供を目指すとともに、海洋プラスチックごみ問題の解決をはじめとする環境保全活動にも積極的に取り組み、持続可能な社会の構築に貢献していきます。なお、当社グループは海洋プラスチック問題の解決を目指す「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)」に2019年9月に入会しています。



シングルハル断面図

ダブルハル断面図

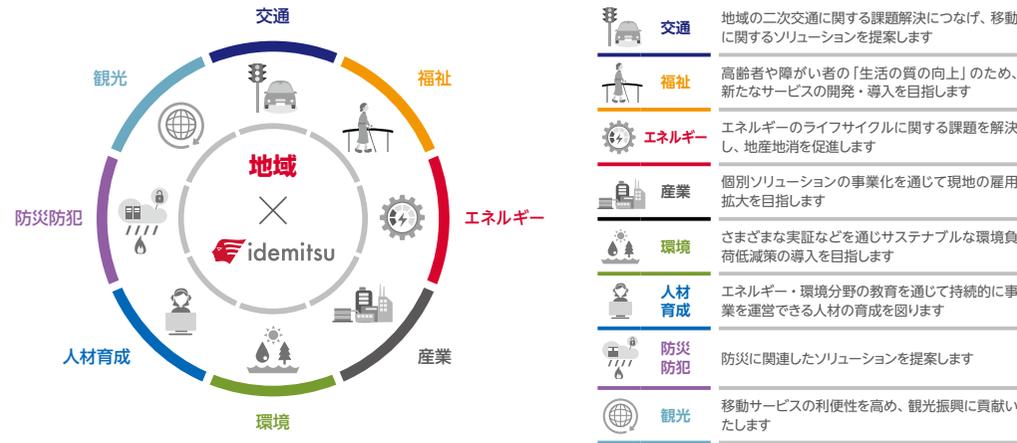


Clean Ocean Material Alliance

地域創生に向けた取り組み

当社は、社会課題の解決に資する次世代事業の創出を重要な経営課題と位置付け、エネルギーのみならず交通、福祉、産業、環境、人材育成、防災防犯、観光の8つの切り口で、地域課題に寄り添ったソリューションの共創に取り組んでいます。

当社のSS「apollostation」は、従来の給油やカーケアサービスのみならず、地域固有の課題に対して最適なサービスを提供するエコシステムを構築し、地域に暮らす皆さまの生活を豊かにする新しい時代の「よろずや」に進化・変革する「スマートよろずや」化を目指しています。



モビリティとコミュニティの拠点、「スマートよろずや」構想

当社は中期経営計画の見直しにおいて、apollostationネットワークを地域住民の生活を豊かにする新しい時代のよろずやへと進化させることを目指し、「スマートよろずや」構想を掲げました。全国約6,300カ所のエネルギー供給拠点と、その運営を担う特約販売店をパートナーとし、社内外の価値共創を通じて、地域固有の課題を解決するエコシステムの構築を目指しています。

OMO (Online Merges with Offline) 型プラットフォームを通じて、さまざまなサービスを必要な時に必要な場所へ提供することによって、地域の困りごとをまとめて解決し、生活者のQOL (Quality of Life) 向上と地域の活性化に貢献していきます。

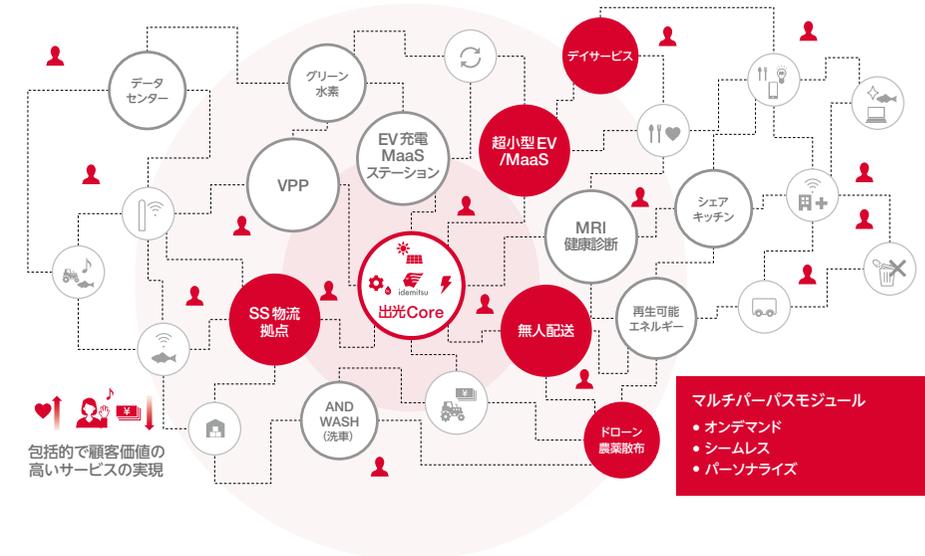
■「スマートよろずや」構想イメージ図



デジタルエコシステムの広がり

当社グループはグループ内外の資産やサービスをデジタル技術で連携し、顧客価値を最大化することに取り組んでいます。地域の困りごとをさまざまなビジネスモジュール (システムや機能) でつなげて、まとめて解決するよろずやとして、生活者のQOL向上と地域の活性化に貢献することを目指しています。

これまでに、スタートアップ企業と連携し、移動式車輛による脳ドックサービスや、パーソナライズフードのデリバリー (シェアキッチン) サービスの実証に取り組みました。



地域創生に向けた取り組み

株式会社出光タジマEVを設立

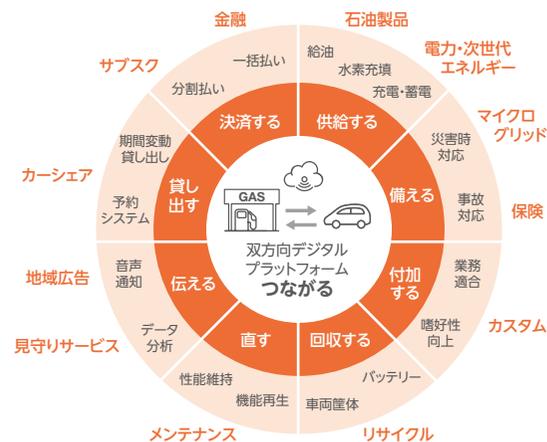
2021年4月、当社は(株)タジマモーターコーポレーションと、次世代モビリティおよびモビリティサービスを開発する(株)出光タジマEVを設立し、移動に関する社会課題の解決に取り組んでいます。

当社のSSネットワークおよび素材開発技術と、タジマモーターの車両設計の技術を融合し、移動に関する潜在的ニーズに応える、超小型EVを核とした、全く新しいカテゴリーのモビリティを提供してまいります。

出光タジマEVは超小型EVの開発・提供だけでなく、車載ソーラー、次世代バッテリーの採用、自動運転開発、グリーンスローモビリティ開発、新たなサブスクリプションやカーシェアモデルの展開、MaaSに関するデジタルプラットフォームの構築、リサイクルシステムの開発を進めてまいります。

さらに今後は、系列SSで展開している電力販売と超小型EVを組み合わせた新たなサービスの開発、高齢者の運転状況を見守る仕組み、個々の車両を蓄電池と見立てた分散型エネルギーシステムの構築、車両・バッテリーのリサイクルシステムなど、新たなモビリティサービスの開発に取り組んでいきます。

■ サービスステーションを起点とするモビリティサービスの広がり



■ 出光タジマEVが開発した超小型EV



2019年東京モーターショー出展コンセプト

千葉県市原市と包括連携協定を締結 ～超小型EV等先進技術の活用により環境および地域創生に貢献～

2021年4月、当社と市原市は、地域の観光振興や産業振興などの地域創生に貢献する分野において連携・協力することを目的に、包括連携協定を締結しました。この新たな協定の下、当社で実証を進めている、超小型EVを活用したカーシェアリングサービス「オートシェア」を市原市内でも展開しています。

当社は、モビリティデータを活用したサービスを提供する(株)スマートドライブおよび、位置情報ビッグデータと解析技術を用いた地域活性化支援ソリューションを提供する(株)ナイトレイと協業し、地域の観光資源の最大化を図る取り組みを推進しています。車両の位置データや観光客が発信するSNSデータを組み合わせることで、観光客の移動をスムーズにするための施策や、隠れた名所・観光スポットに誘導を図る施策などに活用し、市原市における観光振興に取り組んでいます。

種子島における地域課題解決に向けた共同研究の取り組みがJST「共創の場形成支援プログラム」公募プロジェクトに採択

2020年12月、当社が産学公で共同研究する、鹿児島県種子島地域における「資源を循環させる地域イノベーションエコシステム研究拠点」の取り組みが、国立研究開発法人科学技術振興機構(以下JST)が公募する「共創の場形成支援プログラム」の育成型(共創分野)プロジェクトとして採択されました。

本共同研究は、国立大学法人東京大学を代表機関とする複数の機関と協働で、SDGsに基づくビジョンの実現に向け取り組むものです。産学公の共創により、バックキャストの手法を用いることで、複雑化する種子島の地域課題の解決を図るだけでなく、他の地域への展開を図り拠点ビジョンを実現します。

JST「共創の場形成支援プログラム」は、国連の持続可能な開発目標(SDGs)に基づく将来のあるべき社会像(拠点ビジョン)の実現に向け、大学等を中核とする産学連携を軸に、自治体、市民など多様なステークホルダーとの共創を図り、具体的かつ実現可能な駆動目標(ターゲット)を達成する研究開発を推進するものです。

今回採択された取り組みは、活動を展開する具体的な地域の一つである鹿児島県種子島の1市2町(西之表市、中種子町、南種子町)を中心に、拠点ビジョン「理想の概念・論拠・情理に基づいたイノベーションエコシステムで地域資源が循環するシステムを開発できる産学公共創の実現」の下、参画機関が共同研究を行っています。

当社は本取り組みを通じ、参画機関と共創し地域課題解決に有効なソリューションの実証・展開を目指します。取り組みに当たっては、全国約6,300カ所のSSネットワーク運営により蓄積した地域課題に関する知見と、地域社会に根差した事業を展開する特約販売店との連携をいかし、モビリティ分野や分散型エネルギー分野等において地域に貢献します。

さいたま市とゼロカーボンシティ実現に向けた共創推進の連携協定を締結

2021年6月、当社はさいたま市とゼロカーボンシティ(2050年二酸化炭素排出実質ゼロ)実現に向けた再生可能エネルギー等の利活用推進に関する連携協定を締結しました。

本協定は、当社とさいたま市が環境・エネルギーの分野で相互に連携・協働し、さいたま市内の再生可能エネルギーの利活用を推進する取り組みで、市内の各家庭で発電した卒FIT電力の買い取りや太陽光発電システムのメンテナンスといったサービス展開を計画しています。また、市内の卒FIT電力や市内で発電した再生可能エネルギーを、さいたま市が所有する施設や、当社が新ブランド「apollostation」として展開するサービスステーションで利用する等の検討を進め、エネルギーの地産地消を推進します。併せて、当社関係会社のソーラーフロンティア株式会社とNEDO*が共同研究中の、太陽光パネルリサイクル技術の適用についても検討を進め、循環型社会「地域循環共生圏」の実現を目指します。

* 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

■ 締結式の様子



地域創生に向けた取り組み

山口県周南市の木質バイオマス材活用推進協議会へ参画 ～エネルギーの地産地消と林業振興に向け、木質バイオマス材活用を実証・推進～

2021年1月、当社は、山口県周南市が発足した木質バイオマス材活用推進協議会に、協議会委員として参画しました。協議会では、豊富な森林資源とバイオマス発電設備を併せ持つ周南市の特性を生かし、エネルギーの地産地消と林業振興を目的に、実証実験を通して国産の木質バイオマス材活用を推進します。

協議会では、周南市市有林の一部において、早生樹を活用した木質バイオマス材生産の実証等を通じ、参加する関係企業・機関等が協力し国産材の利用拡大を検討します。早生樹による短期間・低コストのバイオマス生産に加え、森林と消費地の近接立地を生かした運搬費低減が期待できます。また、早生樹への転換により森林の循環利用と林業の振興にも寄与します。

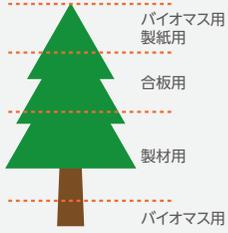
また、本実証実験を踏まえ、早生樹による木質バイオマス材生産を市内他地域へ拡大することを目指すほか、国産の木質バイオマス材活用方法についても協議してまいります。

当社は、より低炭素なエネルギー供給を目指し、徳山事業所において旧製油所跡地を利用したバイオマス発電所の建設を進めています。

当社および徳山事業所は今後も周南市と共に、再生可能エネルギーの活用とエネルギーの地産地消モデル確立を推進します。

現状

- スギ・ヒノキなどは、幹の太い部分から建築資材や紙など、製品として価値の高い順に利用
- 根元部分や枝葉など、他の材で使えないものをバイオマスとして利用することが前提
- 価値の高い木に育てるために45年以上、手入れが必要



バイオマス用
製紙用
合板用
製材用
バイオマス用

実証事業

- 当初から木全体をバイオマスとする森を造林
- 下刈りや枝打ち、間伐などを省略し、育成コストの低減を検証
- 早生樹のコウヨウザンなど、周南市に適した短期間での成長が見込める樹種を実証的に育成



バイオマス用

■ 徳山事業所 バイオマス発電所完成イメージ図



所在地：山口県周南市新宮町2200番地（出光徳山事業所内）
発電規模：5万kW
燃料：木質ペレット、パームヤシ種殻
商業運転開始：2022年度内（予定）

「スマートシティ会津若松」にオープンイノベーション拠点「会津創生センター」を開設 ～産学官民連携・データ連携基盤・ICTを活用しモビリティ、分散型エネルギー、サーキュラーエコノミー等の分野で協働～

2021年1月、当社は、ICT（情報通信技術）を活用したまちづくりに取り組む福島県会津若松市のICTオフィスビル「スマートシティAiCT（アイクト）」内に、新たな地域サービスモデルの創出を目的とするオープンイノベーション拠点「会津創生センター」を開設しました。

「会津創生センター」は、ICT活用で先進する会津若松市のフィールドで、コンピューターサイエンス領域に特化した公立大学法人会津大学、「スマートシティAiCT」に入居し活動する企業群、当社関係会社である若松ガス株式会社をはじめとする地元企業や当社特約販売店とともに、データ連携基盤（通称：都市OS）とICTを活用した市民参加型の新たな地域サービスモデルの創出を目指します。

具体的には、当社の新規事業開発機能を一部移管し、モビリティ、分散型エネルギー、サーキュラーエコノミー等の分野でデータとICTを活用した次世代事業につながるプロジェクトを検討、実証します。将来的には、都市OSを活用したデータ駆動型のビジネスモデルを構築し、安心・安全・便利で快適なまちづくりと地域雇用の創出に貢献します。

宮崎県国富町役場での車両管理システムと連携したエネルギー管理システムの構築と実証実験の実施 ～エネルギーコスト・環境負荷の低減と災害時のレジリエンス向上を目指して～

2021年10月、当社は日本ユニシス株式会社、株式会社スマートドライブとともに、宮崎県国富町の国富町役場の敷地内において、エネルギーコストや環境負荷の低減と災害時のレジリエンスの向上に資するシステムの構築を目的とした実証実験を開始しました。3社は、それぞれの知見を活用し、自治体と共にエネルギーの地産地消と低炭素化の実現を目指しています。

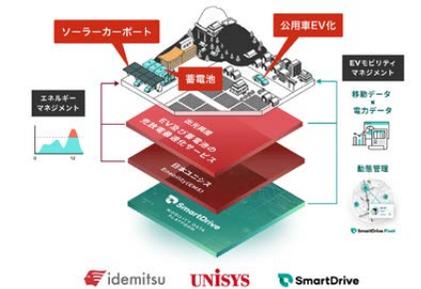
今回の実証実験では、「人と環境にやさしいまちづくり」として自然エネルギーの普及に取り組んでいる国富町役場の敷地内に、太陽光発電システム、公用車EV3台、EV予約管理・車両情報取得を行う車両管理システム、複数の蓄電池・EV充放電器／EV充電器、そして、これらのリソースを遠隔から複合的に制御するエネルギー管理システムを導入し、エネルギー利用の最適化を図ります。蓄電池とEVの最適な充放電計画を作成し運用することで、国富町役場の電力コストの低減やCO₂排出量の削減につなげます。また、災害などによる停電時における蓄電池とEVからの電力供給の最適運用の検証および事業モデルの検討も実施します。

■ スマートシティAiCT外観



■ 出光興産、日本ユニシス、スマートドライブ3社の協業イメージ図

エネルギーコスト・環境負荷の低減、災害時のレジリエンス向上



地域創生に向けた取り組み

全国初移動式脳ドックサービスの実証実験を実施 ～先進予防医療サービスを地域の皆さまにお届け～

2021年6月から7月、当社とスマートスキャン株式会社は三重県員弁郡東員町において、MRI搭載車両を使用した全国初の移動式脳ドックサービスの実証実験を実施しました。

高血圧や糖尿病などの生活習慣病等を要因として突如発症する脳疾患は、早期発見・早期治療が重要とされ、近年予防医療の重要性が注目されている分野の一つです。脳疾患の予防には定期的な脳ドックの受診が効果的ですが、脳ドックは先進的なMRI装置を用いるため、そうした設備を備えたクリニックで受診する必要があります。

当社とスマートスキャンは、MRIを搭載した車両を用いることで、既存の脳ドック設備の立地から離れた地域でも、短時間かつ比較的低額（従来の一般的な脳ドックサービスの半額程度）で脳ドックを受診できるサービスを提供する取り組みを進めています。

両社は先進的な予防医療を提供することを通して、各地域の皆さまの健康と安全に貢献することを目指し、今後のサービス改善、展開地域の拡大を検討してまいります。

■ MRI搭載車両



シニア向けヘルスケア事業の展開

当社は2018年3月のリハコンテンツ株式会社との資本業務提携を皮切りに、自立支援型デイサービスの直営・フランチャイズによる店舗展開を推進しています。2021年4月にはQLCプロデュース株式会社の全株式を取得し、子会社化しました。

新たな介護保険適用事業への参入や介護保険適用外サービスの開発にも取り組み、シニア世代が自分らしい暮らしを続けるための包括ケアシステムの構築を目指しています。

ドローンを活用した将来構想

当社はドローンを活用した物流のラストワンマイル実証事業を通じて、物流拠点としてのSSの可能性検証に取り組んでいます。ドローン技術は物流に加え、地域の見守り、インフラや各種プラントの点検など、さまざまな領域で活用が期待されています。将来的には、SSをドローンのメンテナンス拠点とし、ドローン技術の社会実装を支えていく構想を描いています。

人権の尊重

行動指針

当社グループでは全従業員が持つべき心構えや、取るべき行動の礎となる「行動指針」を2019年に制定しました。人が持つ無限の可能性を信じて、常に高め合いながら成長することを軸に、「自立・自律」「変革」「共創」「健康・安全」「高潔」の5つの柱で構成しています。

全従業員は行動指針、各種方針の理解浸透に努めるとともに、当社グループの一員であることに誇りを持ち、またその責任を自覚し、公正で透明性のある企業活動を実践します。



人権に関する方針

出光グループ 人権基本方針

当社グループは、2019年に「出光グループ人権基本方針」を制定し、日本国内はもとより、世界各国で事業を展開するに当たり、世界人権宣言ならびに労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に表明されている国際的に認められた人権を尊重することを宣言しています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、人権デューデリジェンスを実施することを方針に定め、2020年から具体的な取り組みを開始しています。加えて、当社グループとして重視する9項目の人権課題を明記し、社内での啓発活動を進めると共に、人権に関する案件を含む行動規範への違反または潜在的な違反に対応するため、役員と従業員向けの報告相談窓口を設置、ステークホルダーについても、事業活動への懸念を通報できる窓口を設置しています。こうした人権に関する一連の取り組みについては随時ウェブサイト等で情報開示を行っています。

出光グループ 人権基本方針 ▶ <https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/201>



人権の尊重

人権に関するトップコミットメント

当社グループは、経営の原点として「人間尊重」を掲げ、創業以来一貫して「人が中心の経営」を実践してまいりました。すなわち、人権の尊重は欠くことのできない経営の根幹であり、全ての判断や行動において最優先させるべきことと考え、これを全役員、全従業員が遵守する「出光グループ 人権基本方針」としています。

本方針に基づき、グローバルな人権課題については、各国・地域における文化、慣習、社会規範などを踏まえながら継続的に対応しています。また近年では、国内外のグループ関係会社やサプライチェーンにおける人権課題への対応として「人権デューデリジェンス」の取り組みにも力を入れており、グループ内及び関連する取引先における人権侵害リスクの所在を明確にするとともに、リスク低減に向けた対応や救済メカニズムの構築に向けた取り組みを強化しています。

さらに、海外・国内を包含する全世界で働く従業員を対象に、一人ひとりが持つべきコンプライアンスマインドの浸透と実践のために制定した「コンプライアンス行動規範」においても、いかなる人権侵害も許さず、人種、国籍、性別等の多様性を受け入れ、ハラスメントのない、健全で快適な職場を作ることを明記しています。

このような人権に関する一連の取り組みや活動内容については、ステークホルダーの皆さまに随時情報開示を行ってまいります。

出光興産株式会社 代表取締役社長
木藤 俊一

当社グループが重視する人権課題

1. ダイバーシティの推進

出光グループは、ダイバーシティ&インクルージョンをもとに、環境・社会と調和を図りながら、お客さま・ステークホルダーとともに、新たな価値創造に挑戦し続けることを方針に掲げ、「出光グループ ダイバーシティ&インクルージョン方針」を制定し、社内浸透を推進しています。

2. 強制労働の禁止

出光グループは、強制労働に関し、利用しない、加担しない、利益を得ないことを方針とし、国内法令の強制労働関連規定を遵守するだけでは不十分な場合、国際基準を考慮します。

3. 児童労働の禁止

出光グループは、児童を労働に従事させません。また、若年労働者を危険有害労働に従事させません。

4. 差別の禁止

出光グループは、全ての人の基本的人権を尊重することはもちろんのこと、不当な差別など、個人の尊厳を傷つける行為のない企業づくりに取り組みます。

5. ハラスメントの禁止

出光グループは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントをはじめ、相手が不快と感じる言動、および、身体的、精神的などあらゆる形式を問わずハラスメントを容認しません。

6. 結社の自由と団体交渉権の承認

出光グループは、従業員の結社の自由、労働組合の加入の自由、団体交渉権の権利を尊重します。

7. 労働環境の整備

出光グループは、最低賃金や適正な労働時間など、各国の労働関連法令を遵守します。また、従業員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

8. 土地や水、天然資源の使用

出光グループは、事業活動を展開するそれぞれの国や地域において土地の買収、賃貸、その他土地利用の手配を行う場合、または天然資源などの買収を行う場合、用地取得等により生じる環境社会面での負の影響を軽減するとともに、その土地を利用あるいは居住する地域住民の権利に注意を払います。特に移転を求める場合には、生活水準に負の影響が生じないように努めます。また、当グループの事業により、地域住民の安全で衛生的な水使用を妨げることはないよう、土壌汚染防止、水質汚染防止に努めます。

9. 先住民の権利の尊重

出光グループは、事業活動を展開するそれぞれの国や地域において、先住民の文化、精神的伝統、歴史および哲学から生ずる先住民の固有の権利を尊重します。また、当グループの事業展開が負の影響を与える可能性がある場合には、負の影響の回避、もしくは軽減、最小化に努めます。

人権の尊重

推進体制

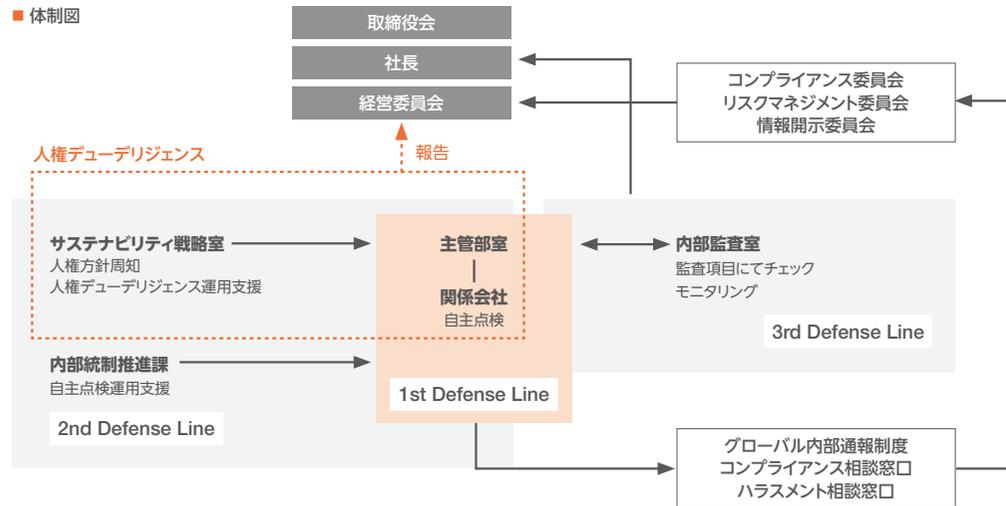
当社グループでは3つのディフェンスラインの考え方で人権の取り組みの推進を図っています。

まず、1stディフェンスラインとして、各関係会社とその主管部は自主点検で、リスクのチェックを行っています。また、2ndディフェンスラインとして総務部内部統制推進課やサステナビリティ戦略室などコーポレート部門との連携により、自主点検の支援を実施しています。3rdディフェンスラインとして、社長直轄の独立組織である内部監査室による定期監査で人権リスク項目のチェックおよびモニタリングを行っています。

人権に関する通報窓口として、グローバル内部通報制度やコンプライアンス相談窓口、ハラスメント相談窓口も設置し、各委員を通じて経営委員会へ報告できる仕組みを構築しています。

人権デューデリジェンスについては、サステナビリティ戦略室と主管部室、関係会社が一体となり、順次個別調査を実施中です。調査結果は適宜経営委員会への報告を行う予定です。

■ 体制図

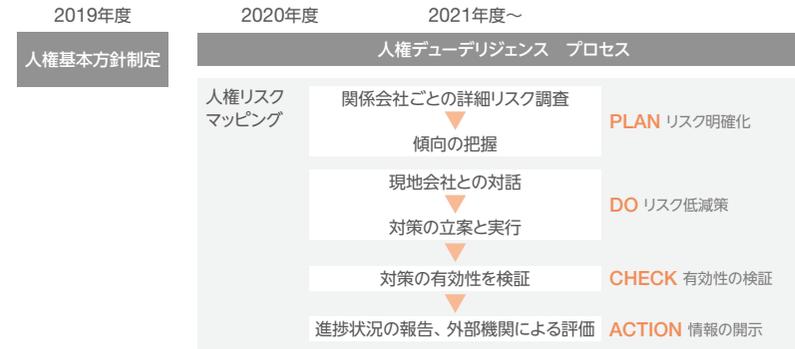


人権デューデリジェンスの実施

当社グループでは、「出光グループ人権基本方針」にのっとり、2020年度から人権デューデリジェンスを実施しています。まずは、国内外の全ての関係会社241社（2020年7月時点）を対象に、国際基準に基づき、「社会」「環境」「労働安全」を切り口とした約80問を用いてスコアリングを行い、グループ全体の人権リスクマッピングを実施することで、内在する人権リスクの可能性を可視化しました。

2021年度は、前述のリスクマッピングを基に優先順位付けを行い、詳細なリスク調査を実施しています。第一弾として①海外の関係会社、②製造拠点を有する関係会社、③事業規模（従業員数50名以上）に該当する19の関係会社を選定し、約360の質問で構成された調査票を用い、関係会社ごとに人権リスクへの対応状況の調査を行いました。調査票では現地における労働問題に関するリスク評価項目も含め、早期にリスクの所在を明らかにできる仕組みとしています。第二弾以降も優先度の高い関係会社から順次、調査を実施し、事業ごと、あるいは地域ごとのリスク対応の傾向を把握すると同時に、各関係会社との対話を通じ、現地会社におけるより詳しい実態の把握と必要な対策の立案と実行を進めていきます。また、新規投資案件は、社会課題リスク（不当な労働慣行、人権侵害、不公正な取引）や自然環境リスク（気候変動、土地・水・天然資源の利用）について投資起案書にてチェックを図る仕組みを運用しています。

■ 人権デューデリジェンス推進の過程



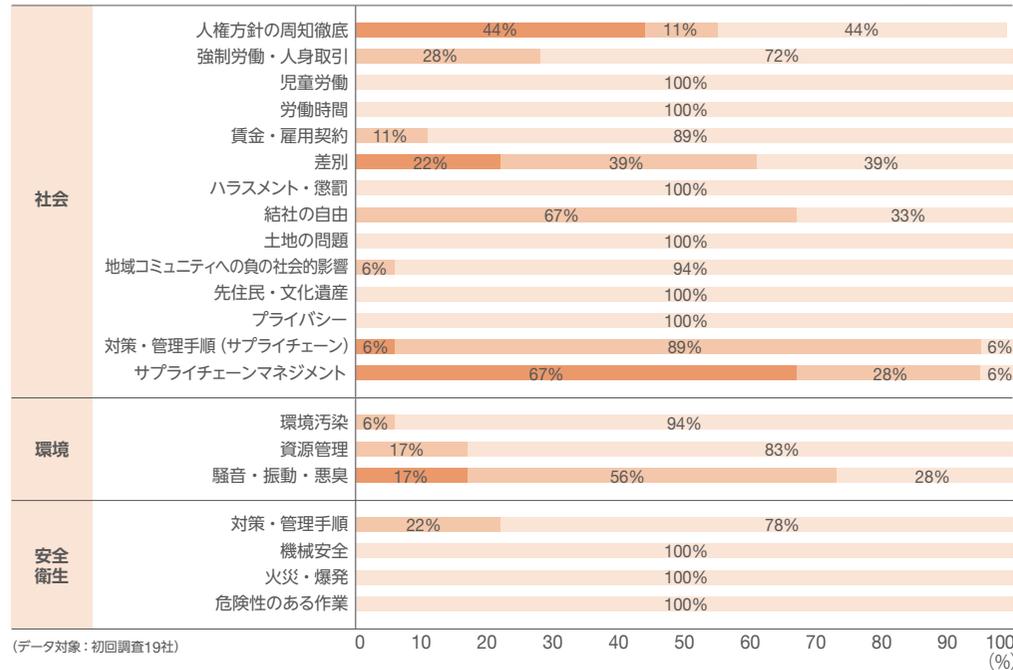
人権の尊重

人権デューデリジェンス実施状況 (2021年度上期)

2021年度上期に、まず最も優先度の高い19の海外事業会社を選定し調査を実施しました。

選定基準	1. 海外関係会社 2. 製造拠点を持つ事業会社 3. 事業規模 (従業員数50名以上)
調査内容	社会・環境・安全衛生の3分野 (約360の質問) で構成された調査票による調査
調査結果	下記の点に改善余地があることが判明 1. 人権方針の周知徹底 2. 「外部向けの苦情メカニズム」や「責任のある調達とその管理」についての取り組み強化
対応	上記を含む、早期の対応や改善が必要と思われる項目について個別に現地会社と確認、対話を行い、リスク軽減の取り組みを実施予定。

人権リスク：高 中 低



人権・コンプライアンスに関する研修

当社グループでは、人権の尊重やコンプライアンスの重視について社内での理解浸透を図るため、さまざまな啓発活動を展開しています。2020年度は、人権基本方針の内容についてのグループ従業員の理解促進を目的に、イントラネットを活用し啓発資料を発信しました。また、コンプライアンスの遵守を目的に、各部室のコンプライアンス担当役職者を対象にした「コンプライアンス研修」を実施しました。詳細はP.88～89のコンプライアンス推進活動をご参照ください。

サステナブル調達ガイドライン

当社グループは、企業理念および行動指針に基づき調達基本方針を定めています。その中で「サステナブル調達ガイドライン」を定め、当社ウェブサイト上でも公開しています。本ガイドラインにおいて、基本的人権の尊重、強制労働・児童労働・ハラスメントや差別の禁止など、人権に関する当社グループの考え方を明示し、お取引先とサステナビリティに関する取り組み状況について情報交換を行い、相互のレベルアップに努める、という方針を示しています。

調達基本方針 ▶ <https://www.idemitsu.com/jp/company/purchase/basicpolicy.html>

サステナブル調達ガイドライン ▶ <https://www.idemitsu.com/jp/company/purchase/guideline.html>



サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

当社グループでは、グループ会社内にとどまらず、関連するサプライチェーン全体として人権尊重の取り組みを推進すべく、パートナーとの対話を実施しています。

サプライヤーとの取り組みの詳細は、P.72のサステナブル調達の取り組みをご参照ください。

人権活動に関する社外ステークホルダーとの対話

当社グループでは、お客さま、サプライヤー、株主、地域社会、関係機関など、あらゆるステークホルダーに対して、さまざまな機会を通じてコミュニケーションを図り、当社グループの人権尊重の考え方について理解を得られるよう努めています。また、ステークホルダーとの対話を通じ、当社グループとして必要な取り組みについて適宜適切な対応を図ってまいります。

人事戦略、D&I方針

人事戦略の基本的な考え方

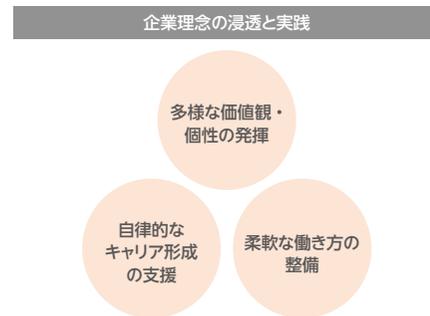
当社は企業理念「真に働く」のもと「人の育成」という経営の目的を実現するために、人の力の無限の可能性を信じ、一人ひとりが自身の成長に限界を設けず、その能力を最大限発揮するとともに、組織全体、サプライチェーン全体の総合力を高める「人が中心の経営」を支える人事施策を展開しています。当社が創出する新たな価値を通じて社会発展に貢献するだけでなく、あわせて従業員が自らの人生をより豊かなものにすることを目指しています。

2030年に向けた人事戦略

■ 上位概念・影響要素



■ 2030年に向けた人事戦略



企業理念の浸透と実践

当社の企業理念「真に働く」は「人が中心の経営」という価値観を軸に、仕事を通じて人が育ち、無限の可能性を示して社会に貢献する考えを示したものです。企業理念が社員に浸透し、実践がなされることを目指し、各種施策に取り組んでいます。

2030年に向けた取り組み

2030年ビジョン「責任ある変革者」の実現に向け、多様な価値観・個性の発揮を促し、多様な働き方に対応する制度を整備していきます。そして環境変化の中でも社員一人ひとりが自律的にキャリアを描き成長できる環境づくりを進めていきます。

当社グループのD&I方針

当社グループは、社会が抱える諸課題の解決に向け、多様なステークホルダーとともに新しい価値の創造に取り組んでまいります。

そのためには、多様な視点や価値観、多彩な力を取り入れ、個々の潜在能力を最大限に引き出し、化学反応を起こしていくことが欠かせません。

当社グループでは、職務上の地位、雇用形態、年齢、性別、学歴、出身地、国籍、人種、障がい、思想信条、宗教、性的指向、性自認、結婚の有無などに基づく差別を根絶し、一人ひとりの個性を活かしお互いを尊重し高め合う「ダイバーシティ&インクルージョン」を積極的に推進していきます。

- いかなる差別も撤廃します
- 個人の能力を最大限に発揮できる環境を整備します
- 従業員一人ひとりのワークライフバランスを尊重します
- 互いの個性を尊重し、高め合い、チームの力を最大限に発揮できる職場風土をつくります

D&I推進体制

2021年10月に、ESG 管掌の副社長を委員長とするD&I推進委員会を設立しました。

委員会メンバーは、取締役、人事担当執行役員のほか、多様な部門のメンバーで構成しています。また、社外取締役の荷堂真紀氏をアドバイザーに迎え、より多様な観点で討議します。

委員会ではD&I推進に関する経営課題の抽出や、目標設定、各種施策の立案、進捗確認を実施します。討議内容については、適宜、役員、部長と共有・議論するとともに、取締役会に定期的に報告を行います。

D&I推進のマイルストーン

当社はこれまでも、D&I推進の各種施策を実施してきました。2021年度は、多様な従業員が成長、活躍し、イノベーションを創出し続ける企業を目指し、ダイバーシティ推進を経営戦略と位置付け、より一層取り組みを加速させていきます。



雇用・採用の状況

D&I意識向上の取り組み

アンコンシャス・バイアス研修の開催

アンコンシャス・バイアスとは、誰もが持っている「自分自身では気付いていない物ごとの捉え方の偏りやゆがみ」のことです。リスク回避の側面では有効である一方で、無意識に決め付け、相手への押し付けが起きている場合は、職場や個人に対してネガティブに作用することもあり、D&I推進の阻害要因（女性社員などの成長機会や、イノベーションの機会の損失など）、ハラスメントの要因の一つと考えられています。

当社グループは、D&Iは一人ひとりの違いや背景などを受け入れ、お互いを尊重することが原点であると認識しています。そこで、社員一人ひとりがアンコンシャス・バイアスに気付き、相手への理解や職場内のコミュニケーションの向上、イノベーションが生まれやすい風土づくりを目指す方策の一つとして、2020年度より、役員も含めたアンコンシャス・バイアス研修（eラーニング、対話型ワークショップ、講演会）を全社展開しています。

2021年度は、公募制の対話型ワークショップ「アンコン対話」を継続開催するとともに、関係会社や部室内での「アンコン対話」開催を後押しするなど、取り組みを拡充しています。

■ 取り組みの全体像

目的：自分自身が無意識に持っている思い込み（バイアス）に気付くことで、多様な人々を活かすイノベーションが生まれやすい風土づくりを後押しする

全社員を対象に継続的取り組みで定着へ

■ アンコン対話



目指す姿

アンコンシャス・バイアスに気付く体質
対話・傾聴の文化定着
行動の変容

アンコンシャス・バイアスを理解し、
職場をよくするアクションにつなげる

STEP 1-①

2020年10-11月

eラーニング

全社員対象
受講者数:5,668名
受講率:92%

STEP 1-②

2020年11月以降

対話型ワークショップ
(アンコン対話)

役員、部長、人事担当
役員は参加必須
その他希望者
450名参加(うち参加必須者153名、参加率97.5%)

2021年2月
マネジメントに報告

STEP 2

2021年3月

役職者研修

有識者による講演会
参加者650名(役員・執行役員・役職者:372名、担当者:278名)

STEP 3

2021年度

- ① アンコン対話・公募制対話・部室対話・ファシリテーター教育
- ② 講演会等

アンコンシャス・バイアスに気付く行動の変容

職場経営への
マネジメントにつなげる

雇用の状況

2021年3月31日時点での当社単体の従業員数は4,943名、連結従業員数は14,044名です。年齢、性別、国籍、障がいなどにかかわらず、全ての従業員がやりがいを持って働くことができる取り組みを推進しています。

従業員の状況

	全体	男性	女性	女性比率	外国籍
従業員数	4,943名	4,355名	588名	11.9%	35名
役職者数	984名	960名	女性のうち、部長以上	2.4%	-
			課長以上		
平均年齢	42.1歳	42.3歳	40.3歳	-	-
平均勤続年数	19.4年	19.7年	17.3年	-	-
障がい者雇用比率	2.3%	-	-	-	-

※ 上記データの対象は、出光興産雇用（社員、シニア、常勤嘱託、参与）で、他社への出向者を除きます。ただし、障がい者雇用比率については、他社への出向者も含まれます。
※ 障がい者雇用比率は、厚生労働省の算出方法に基づいており、2021年6月1日時点のデータです。
※ 障がい者雇用比率以外は、2021年3月31日時点のデータです。

採用の状況

当社は「NEXT BREAKTHROUGH」※という採用コンセプトを掲げ、自ら挑戦し、多様性を尊重しながら新たな価値を共創することができる仲間を求め、採用を推進しています。入社後にミスマッチが生じることのないようにインターンシップや身近な先輩社員との接点を設けるなど、当社のありのままの姿を知ってもらうことを大切にしています。また、社員のモチベーション向上・社内風土の改善、制度の拡充にも取り組み、社員の定着率向上にも努めています。

採用活動は新型コロナウイルス感染症への万全な対策を取り、実施しています。従来の対面式の会社説明会に代わりオンラインセミナーを開催、選考ではウェブ面接も活用しています。また、新入社員教育、キャリア入社社員の導入教育においても、デジタルツール（ウェビナー、オンラインミーティング、eラーニングなど）を取り入れるなど、感染防止対策を徹底しています。

※ 新卒採用ウェブサイトなどに掲げているメッセージ。社会のニーズに応え、多彩な事業を展開してきた当社が、これまで培ってきた価値や技術をこれからの社会や地球環境との調和につなげ、新しい未来を創造するために欠かせないのが、さまざまな人の力です。多様な価値観を持つ方々の力と共に「NEXT BREAKTHROUGH」で挑戦を続けていきます。

2021年4月の新卒採用実績

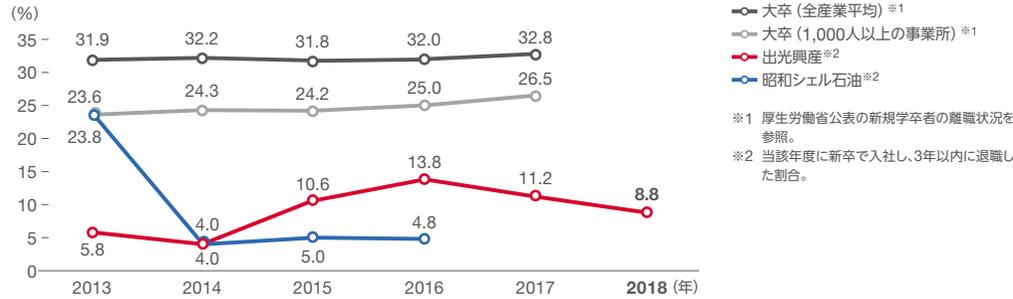
合計	男性	女性	女性比率	外国籍	外国籍比率
151名	127名	24名	15.9%	2名	1.3%
新入社員の定着率（2016～2018年度入社者平均） <input checked="" type="checkbox"/>					89.4%

■ オンライン入社式



雇用・採用の状況

■新入社員の入社3年未満の離職率



2020年度の中途採用実績

91名 ※ 中途採用は、キャリア採用のことを指します。

インターンシップの実施状況 (2020年度)

開催時期	対象者	期間	参加人数	内容
	高専生	1~5日	25名	オンライン実習 (製油所・事業所)
夏季	大学生以上	4~5日	90名	技術系業務の体験 (全7コース) ① 製油所・石油化学工場の生産技術プロセス検討 ② 新規研究テーマ発掘 ③ アスファルトの研究・コアテクノロジー体感 ④ 機能化学品の研究・商品開発 ⑤ 潤滑油の研究・商品開発 ⑥ 潤滑油の技術営業 ⑦ 地熱の調査・開発現場体感 事務系 ① 経営戦略スタディ・シナリオプランニング
冬季	大学生以上	2日 (23回)	1,069名	事務系・技術系共通 業務体感系ワークショップ

女性社員の活躍推進

基本的な考え方とありたい姿

当社は、女性活躍推進をD&I推進の重点施策の一つと位置付け、女性を含む全ての社員が生き生きと働き、さまざまなステークホルダーと新たな価値を共創できる企業を目指しています。女性活躍推進においては、女性社員自身と、会社、それぞれの視点での「ありたい姿」を下表のように設定しています。

ありたい姿	
女性社員	<ul style="list-style-type: none"> ■各職場、会議体などの意思決定の場で、複数の女性社員が参画し、自分の意見を持って行動している状態 ■年齢、ライフイベントによらず、価値創造に向けてキャリアイメージを持ちながら成長している状態
会社	<ul style="list-style-type: none"> ■性別、年齢、ライフイベントによらず公平公正に成長機会を提供するとともに、挑戦を後押しし、成長に応じて公平公正に評価を実施している状態

数値目標

	現状	目標
女性役員数 (一般事業主行動計画とは別に当社目標として設定)	2人 (2021年3月末)	5人 (2023年6月末)
女性役職者数 (出光興産雇用社員)	24人 (2021年3月末) ※27人 (他社出向者含む)	46人 (2023年3月末)
学卒採用者の女性比率	24.1% (2021年4月)	30.0% (2023年3月末)
有給休暇取得率	69.5% (2020年度)	85.0% (2023年3月末)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定に当たり、女性社員の成長・活躍を阻害している根本的な要因を、雇用状況の実態ややりがい調査、分析データツール等を用いて洗い出しました。これらを基に改善すべき課題に対し、数値目標を設定しました。

当社は、女性が働きやすくやりがいを感じられる職場は、全ての社員が仕事と生活を両立し、多彩な能力を最大限発揮できる環境につながると考え、本行動計画に基づいた取り組みを2020年度から実施しています。

計画期間	当社の課題	計画内容
2020年4月1日 ~2023年3月31日 (3年間)	<ul style="list-style-type: none"> ■女性役職者比率が低い ■女性の採用比率が低い 	<p>① 女性社員の成長機会の提供</p> <p>数値目標1 ※1 女性役職者 46名 (3.0%) 以上 (現状: 27名 ※ 2021年3月末時点)</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ■女性社員の育成・成長機会の確保 ■役員・上司・女性社員の意識・風土改革 <p>数値目標2 ※1 学卒採用者の女性比率 30% 以上 (現状: 24.1% ※ 2021年4月採用)</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ■採用活動の強化 (インターンシップ実施やパンフレット、採用ウェブサイトの刷新など) ■製造現場の働き方改革の促進や製造技術部門女性社員交流会など <p>② 仕事と家庭の両立支援に関する取り組み</p> <p>数値目標3 ※2 有給休暇取得率 85% 以上 (現状: 69.5% ※ 2020年度)</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ■働き方改革の推進 (テレワーク勤務、フレックスの利用促進など) ■有給休暇取得推進に向け各部室との対話を通じた促進など

※1 算出対象は、出光興産の直接雇用社員 (他社への出向者を含む) です。

※2 算出対象は、出光興産の直接雇用社員 (休職者・出向者は除く) です。

雇用・採用の状況

■ 取り組み内容の全体像

数値目標1	役員・上司・女性社員の意識・風土改革	<ul style="list-style-type: none"> ■ ライフイベントに応じたフォロー施策 ■ 社内外ネットワークの設立 ■ 上司・女性社員への教育拡充 ■ アンコンシャス・バイアス解消の取り組み ■ メンター制度の導入 ■ 役職者の目標達成評価への反映 など
	女性社員の育成・成長機会の確保	
	成長スピードを上げるための人事施策	
数値目標2	採用活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性応募比率を増やすための方針や目標の設定 ■ インターンシップの工夫 ■ パンフレットや、採用ウェブサイトの刷新 ■ 会社説明会のブラッシュアップ ■ 製造現場 働き方改革プロジェクト ■ 技術系女性社員による意見交換会 など
	製造現場の働き方改革の促進	
数値目標3	働き方改革の促進(土壌づくり)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全社の働き方改革プロジェクト ■ 在宅・フレックスの活用促進 ■ IT活用による業務効率化 ■ 目標の周知・徹底 ■ 有給休暇取得率の見える化 ■ 個別対話による促進 など
	有給休暇の取得促進	

メンター制度の導入 数値目標1

2020年9月より、女性社員のキャリア支援を目的としたメンタリングを実施しています。社外で活躍する女性管理職がメンターとなり、現状の悩みや課題を解決するとともに、成長のヒントを得ることで、女性の成長と活躍を後押しします。2020年度は14名の女性が参加。アンケートでは、参加者全員が気付き・学びがあり、93%が姿勢や行動について影響があったと回答、また、93%の上司が、プラスの変化を感じたと回答しました。2021年度は11名の女性が参加します。



役職者の目標達成評価への反映 数値目標1

2020年度より、女性社員の成長を後押しするため、役職者の目標達成評価 (MBO) に女性活躍に関する取り組みを入れています。

技術系女性社員による意見交換会 数値目標2

2020年2月、当社グループの事業所や精製会社から8名の技術系女性社員が参加し、意見交換会を行いました。10月からはオンラインのフォローアップミーティングをスタートし、2020年に3回実施しました。2021年度は、8月に意見交換会を開催し20名が参加しました。参加者たちがお互いを知り合うことで、仕事やキャリアへのモチベーションアップとなるため、この活動を継続しています。

D&Iの取り組み

仕事と家庭の両立

基本的な考え方

当社は、両立支援、次世代育成をD&I推進の重点施策の一つと位置付け、ライフイベントに沿った制度の拡充を進めています。仕事と家庭(育児・介護)を両立している社員が働きやすく、やりがいを感じられる職場風土を醸成することは、全ての社員にとって能力を最大限に発揮できる環境づくりにつながるとの考えから、さまざまな取り組みを展開しています。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

当社の課題を分析、具体策を検討し、仕事と家庭の両立を目指す社員の活躍支援に向けた行動計画を策定しました。また2012年、2015年には、厚生労働省から子育てサポート企業に認定され、次世代認定マーク「くるみん」*を取得しています。

* くるみん：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ことができます。

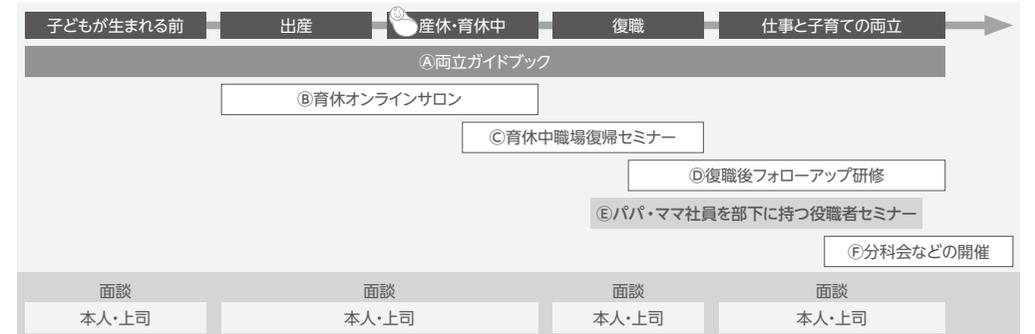


計画期間	計画内容
2020年4月1日～ 2023年3月31日 (3年間)	施策① 仕事と育児の両立支援の取り組み 施策② 働き方見直しに関する取り組み 施策③ 次世代育成支援に関する取り組み ■ ライフイベントに応じたフォローや、男性社員の育児参画の促進 ■ 在宅勤務やフレックス勤務、年次有給休暇取得促進に向けた取り組み ■ 親の職場を見学する「こども参観日」、大学生向けインターンシップ実施

* 行動計画にひも付く具体的な取り組みは、P.52に記載しています。

■ ライフイベントに応じた仕事と育児の両立支援策

全社員
 本人
 上司
 本人・上司



施策の概要

- 施策A 【全社員】 ライフイベントとキャリア形成に関する、制度や関連情報の提供
- 施策B 【本人】 同時期にライフイベントを迎えた社員同士のネットワーク形成と、タイムリーに会社情報を提供する機会の創出
- 施策C 【本人】 スムーズな職場復帰に向けた課題や悩みの解決策を学び、意識を醸成する機会の提供 (外部講師)
- 施策D 【本人】 復職後の活躍状況を共有し、当事者同士の対話や、会社からの情報提供を通じて、両立を後押し
- 施策E 【上司】 育児中の社員を含む多様な働き方の社員の育成とマネジメントを学ぶ機会の提供 (外部講師)
- 施策F 【本人】 同様なライフイベントを有する社員同士のネットワークを形成

D&Iの取り組み

具体的な取り組み

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う対応 施策②

学校・保育園の休校・休園や介護などの家族事由がある従業員が、やむを得ず所定勤務時間分を割り込む場合の賃金控除を免除しました。また育休復職予定社員の休業期間延長希望にも、保育園からの登園自粛要請や職種特性を踏まえながら柔軟に対応するなど、全従業員が業務を継続できる環境を整えました。

「仕事と介護・育児の両立支援ガイドブック」の発行 施策①

2020年5月、当社の両立支援制度や仕組みなどについて、社員の誰が見ても分かりやすいようガイドブックとして一冊にまとめ、社内向けに発行しました。出産・育児・介護に直面した際の必要なアクションや、上司の対応、また周囲に求められる対応を掲載しているほか、職場で働く誰もが知っておきたい、仕事と家庭を両立する働き方に関する基礎知識も掲載しています。

「育休オンラインサロン」による育休者フォロー 施策①

育休中の不安や悩みの払拭、会社情報のタイムリーな提供によるスムーズな復職の後押しを目的として、育児休業中の男女社員を対象とした「育休オンラインサロン」を2020年7月より開催しています。21年6月末までに全4回、延べ33名の社員が参加しました（2020年7月10名、9月9名、12月7名、2021年6月7名）。コロナ禍における現在の働き方や今後の方向性など会社情報を共有するだけでなく、職場とのコミュニケーション、育児、保育園探しなどについて情報交換を行いました。今後も定期開催し、育休による隔たり・偏りが無いよう会社情報を提供するとともに、育休者同士のネットワーク作りを行うことで、退職者のエンゲージメント向上を目指します。



育休中職場復帰セミナー 施策①

2021年2月に復職者が抱えがちな課題や悩みの解決策を学び、両立に対するヒントを得ることを目的に「育休中職場復帰セミナー」をオンラインにて開催しました。

育児休業中の社員に、復職している先輩社員より、日々の工夫や業務効率、時間の使い方などを話してもらい、スムーズな職場復帰に向け両立のためのヒントなどを学びました。参加者のパートナーも参加できるよう日曜日に開催し、13名の社員と5名のパートナーが参加しました。



育休復職者向け両立支援セミナー 施策①

コロナ禍の影響により2019年度に予定していた対面型セミナー「育休中職場復帰セミナー」を中止としました。そのため、2020年度に限り、2018年4月以降に育児休業から復職した社員を対象とした「育休復職者向け両立支援セミナー」を2021年2月にオンラインにて開催しました。

仕事と育児の両立で抱えがちな課題や悩みを解決しながら、よりやりがいを感じて活躍するヒントを得ることを目的に、23名（女性21名、男性2名）が参加しました。共働きで子育てをしている先輩社員の体験談や、参加者同士のワークショップを通じて、自身のキャリア形成のありたい姿と課題解決に向けた方策などを考えました。



パパ・ママ社員を部下に持つ役職者セミナー 施策①

乳幼児がいる部下を持つ役職者を対象とした「パパ・ママ上司向けセミナー」を2021年3月に開催しました。約70名が参加し、育児中の社員への対応や育成方法など、多様な働き方の社員がいることを前提とした組織のマネジメントを学びました。

今後も、育児中の社員やその上司を対象に、セミナーやワークショップなども取り入れながら、対象世代の理解や両立できる環境づくりに取り組んでいきます。



「こども参観日」の開催 施策③

社員の子どもたちを対象に「親が働く会社や社会を知る機会」と「親子のコミュニケーション機会」の創出を目的とした「こども参観日」を2019年から開催しています。2021年8月に開催した3回目は、海外1カ国を含め、28名の子どもたちがオンラインで参加しました。当社の紹介に加え、今回は「大学SDGs ACTION! AWARDS」(株)朝日新聞社主催)でグランプリとオーディエンス賞を受賞した静岡大学 藤井研究室とコラボレーションし、防災について紙芝居やダンス、クイズなどを交えながら学びました。



D&Iの取り組み

多様な社員の活躍を支援する制度

ダイバーシティ&インクルージョン方針に基づき、多様な人材が働きやすい環境を整備すべく、各種制度を設けています。社員が、仕事と育児・介護などワークライフバランスを推進し、長期的な就業が継続できるよう制度の拡充をしています。制度検討の一環として、2020年10～12月に新たな働き方のトライアルを実施しました。その後、課題を検討・改善し、2021年4月より新制度として運用しています。

■ 新たな働き方に基づいて拡充された制度

フレックスタイム	旧制度	現行制度
フレキシブルタイム	あり(本社など 7:00-10:30、15:30-22:00)	あり(本社など 7:00-22:00)
コアタイム	あり	なし
勤務の中断	不可	可
テレワーク	旧制度	現行制度
就業場所	自宅に限定	自宅、サテライトオフィス、モバイル勤務が可能
回数	週1回まで	上限なし
出社との併用	不可	可
勤務の中断	不可	可

全ての社員対象の制度

年次有給休暇	毎年、勤続年数に応じて、有給休暇が付与されます(年間最大21日)。半日単位で取得できます。
年次有給休暇の繰り越し	当年度付与された有給休暇が未消化の場合、次年度に繰り越されることに加えて、前年度に付与された有給休暇に未消化分がある場合には、そのうち最大10日分が次年度に繰り越されます。
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。
テレワーク勤務	生産性向上、働きがいの向上を目的に、自律的に働く場所を選択することができます。(利用回数上限なし)
自己啓発休職	会社でのキャリア形成に資するような就学や資格取得のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休職	災害や国際協力、自然・環境保護、障がい者を対象とした支援、子どもを対象とした次世代育成支援などの活動のために、最長2年の休職ができます。
ボランティア休暇	災害や国際協力、自然・環境保護、障がい者を対象とした支援、子どもを対象とした次世代育成支援などの活動のために、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。
配偶者海外転勤休職	配偶者の海外転勤に同行するため、最長3年の休職ができます。
公民権行使および公務執行休暇	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・育児を行う社員対象の制度

産前産後休業(女性) ※下記の制度利用実績では「出産休業」と記載	出産予定日の6週間(多胎の場合14週間)前から、出産後8週間まで産前産後休業を取得できます。
配偶者の出産時の特別休暇(男性)	配偶者が出産したときには、最大5日の特別有給休暇を取得できます。
育児休業	男女を問わず、最長で子どもが満2歳に達するまで育児休業を取得できます。
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。

介護を行う社員対象の制度

介護休業	同一対象家族1人につき、最長365日休職できます。(分割して取得可能)
家族の介護のための休暇	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対象の制度

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：通算1,095日まで)
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3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カ月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)

治療を行う社員対象の制度(2021年度より)

短時間勤務	対象となる疾患の治療のため、1カ月の「所定就業日数×2時間」を上限として勤務時間を短縮できます。
-------	--

各種制度利用実績(2020年度)

(単位:名)

制度名	全体	男性	女性
出産休業	35	-	35
育児休業	90	22	68
介護休業	2	2	-
短時間勤務	72	1	71
子の看護のための休暇	133	61	72
家族の介護のための休暇	37	25	12

※ 制度利用対象者は、出光興産雇用(社員、シニア、再雇用)で、他社への出向者を含みます。

D&Iの取り組み

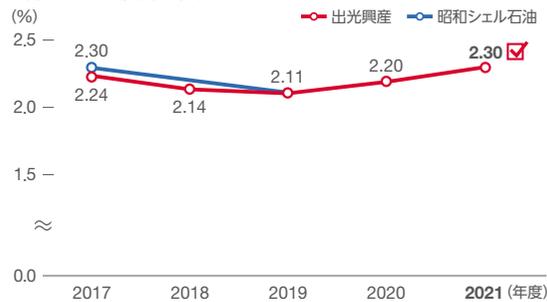
障がい者の活躍推進

当社は、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、活躍する機会を提供する取り組みを行っています。本社各部署や全国の各拠点で、個別に障がい者が働ける環境を整え受け入れると同時に、本社、千葉事業所、次世代技術研究所、徳山事業所では「チーム就労」型の障がい者雇用も展開しています。

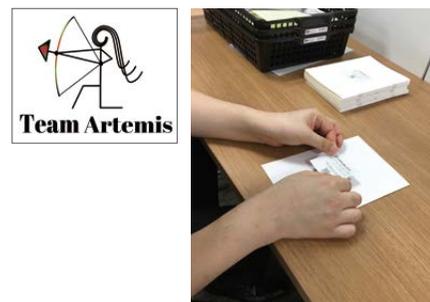
「チーム就労」型とは、複数名の障がい者がチームとなり社内各部署からの業務を請け負い、全社の生産性向上に寄与する障がい者のための働き方です。具体的には、①次世代技術研究所での清掃業務や事務サポート業務、研究所内の温室設備を活用した花卉（かき）栽培（出光夢農園）、②徳山事業所の「チーム☆さくら」による制服管理や有車管理、事業所の排熱を利用したイチゴ農園の運営と生産物の社員への提供、③大手町本社の「チームアルテミス」による、郵便センター運営、清掃業務、全社ペーパーレス活動の一環として紙資料の電子化等に取り組んでいます。

今後、さらに障がい者の活躍・成長の場を創出するとともに、チーム就労も定着させ、障がい者雇用の側面でダイバーシティ&インクルージョンを具現化することを目標として取り組んでまいります。

■障がい者雇用比率の推移



■「チームアルテミス」のロゴと業務の様子



※ 2021年度は、2021年6月1日時点のデータであり、出光興産雇用（他社への出向を含む）を対象としています。
 ※ 出光興産の2016～2019年度は、各年の6月1日時点
 ※ 昭和シェル石油の2017年度は12月31日時点

シニア世代の活躍推進

当社では年齢にかかわらず活躍できる場を提供したいという考えから、2021年度より60～65歳の退職年齢選択制度を導入し、640名のシニア世代（60歳以上）が59歳以下の社員と同等の等級・評価・報酬体系で活躍しています。さらに2025年度には65歳まで全員が社員として勤務できる制度を導入します。

希望就労年齢・形態や就労意欲の多様化を背景に、60歳以降も一人ひとりが力を最大限発揮でき、満足感や安心感を持って働くことのできる制度へ改定し、60歳以上の社員には、日常的な協働を通じた後輩の育成、知識・技能の伝承を期待しています。また、退職後のマネープランなどを学びながら60歳以降の働き方について考える機会として、2021年度から40歳以上の社員を対象に、ライフシフト研修を実施しています。

	2021年度	2025年度予定
就業条件	60-65歳までの退職年齢選択制度（自身で年齢選択）	65歳までの正社員制度（全員65歳まで正社員）
等級	60歳未満と同様の制度	同左
評価		
報酬	同左	同左
福利厚生		
退職金	60歳以降の積み増しなし	同左

LGBTQ+に関する取り組み

当社は、「人権基本方針」および「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、LGBTQ+に関するあらゆる差別を認めず、性的指向や性自認における多様性を理解し、互いの個性を尊重し、高め合い、チームの力を最大限に発揮できる職場環境づくりの取り組みを始めています。

取り組みの方向性

- 風土醸成
 - 階層別の啓発活動、支援・相談体制の確立
- 社会貢献
 - LGBTQ+に関する各種イベント協賛、寄付活動の検討等
- 制度整備
 - 人事・福利厚生制度の見直し、社内設備充実の検討等

外国籍社員の活躍推進

当社では、35名の外国籍社員が活躍しており、彼らが安心して仕事に打ち込むことができるよう、さまざまな取り組みを進めています。その施策の一つとして、外国籍社員の交流・情報交換の場であるGlobal Nakama Initiative (GNI) を結成し、自由に意見交換、相談ができる仕組みとして展開しています。現状、外国籍社員が日本企業で働く上で、考え方や習慣が日本人と異なることが多くあります。この活動を通じ、日本での生活や仕事面をサポートしながら、外国籍社員一人ひとりが働きやすい環境づくりを目指していきます。

具体的な取り組み

Global Nakama Initiative の開催

外国籍社員の交流・情報交換の場として、Global Nakama Initiative (GNI) を2018年5月から実施しています。外国籍社員がより安心して働けるよう気軽に相談できる窓口としての役割も果たしています。外国籍の新入社員が日本で働くに当たって仕事・生活の両面で役立つガイドラインを作成し、内定式で配布もしています。2018年度は計3回、2019年度は1回開催し、日本で安心して効率よく仕事をするための手法や技術（Lifehack）についてディスカッションしました。

2020年度は、新人事制度施行に合わせて、制度のより深い理解を目的とした情報提供やキャリア相談窓口の案内などを実施しました。また、外国籍社員の更なる活躍を後押しするため、課題やヒントを得るためのアンケートを2021年4月に実施しています。



D&Iの取り組み

グローバル意識の向上

グローバル化が進んでいる世の中では、他国の異文化や多様な考え方などに柔軟に対応できる人材、つまりはグローバル人材が求められています。グローバル意識向上、新たなキャリアへのチャレンジ機会の提供を目的に、新たに「海外トレーニー制度」を設けるとともに、若手社員のうちから海外赴任を積極的に経験させるなどの取り組みを行っています。また、国内拠点と海外拠点とが自由にコミュニケーション（情報交換）できる機会を提供しています。

海外トレーニー制度

海外派遣を通じ、知識、知見を広げ、多様な経験を積み、国内外を問わず活躍できる人材を育成するための制度

具体的な取り組み

Global Values Workshop の開催

Global Values Workshop (GVs) は、海外拠点の社員が来日するタイミングを利用して、国内外の社員が自由にコミュニケーションを取ることができる機会として開催しています。国籍、世代、部署などに関係なく、グループ社員が横断的にコミュニケーションを取ることで相互理解が深まり、世界中、全拠点の当社グループの一体感を生み出し、グローバル企業として発展していくことを目的としています。現在までに計2回（2019年9月、2020年1月）、「当社グループがグローバル企業となるために」や「私たちが考えるグローバル企業」などをテーマにディスカッションし、相互理解を深めました。



人材育成

人材育成の考え方

人の育成を経営の目的に据え、企業理念・行動指針に基づいた教育研修体系を2020年に策定しました。行動指針を高い次元で体現していく人材を増やすため、行動指針のうち特に高めていきたい「自立・自律」「変革」「共創」およびそれらの軸である「成長」については「高めていく発揮能力」として、さらに詳細に設定しています。「先見」「挑戦」「決断」「協働」「完遂」「改善」「育成」という7つの観点において求める姿勢や行動のレベルを細かく定義しており、自身の現在のレベルを振り返るとともに、成長に向けて行うべきことを明確にすることが可能となっています。

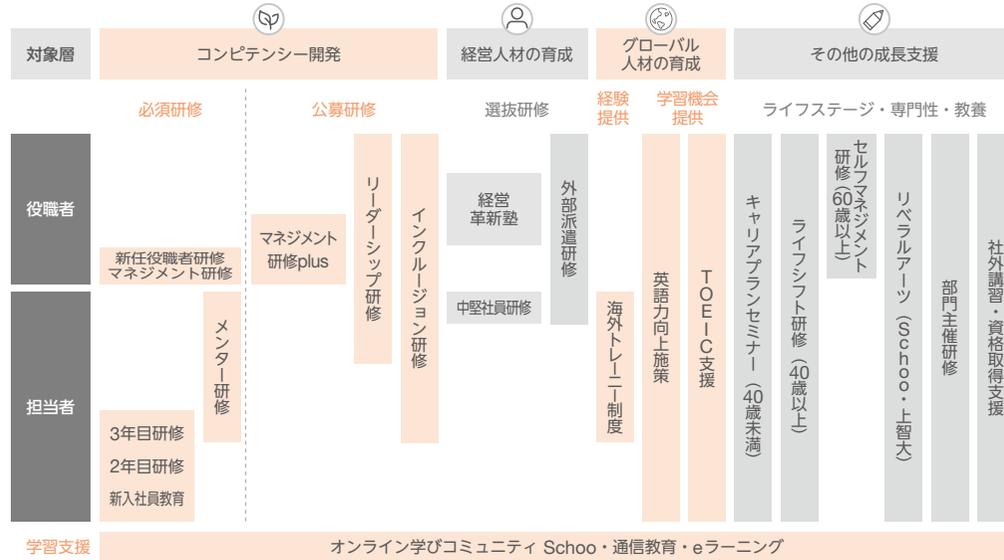
高めていく発揮能力	先見	高い視座と広い視野を持って変化を先読みし、ありたい姿を構想する
	挑戦	自ら高い目標の設定や課題形成を行い、既成概念に囚われず、新たなことに挑む
	決断	自ら率先して課題に対し果敢かつ論理的に意思決定する
	協働	社内外の多様な能力・個性を掛け合わせながら、周囲を巻き込んで行動する
	完遂	目的達成に向けて柔軟な発想で変化に対応しながら最後まで責任をもってやり遂げる
	改善	進むべき方向性や仕事のあり方・方法を常に検証し、進化・改善する
	育成	人が持つ無限の可能性を信じて動機付けを行い、成長を促進する



人材育成

教育研修体系の全体像

教育研修体系のベースは、発揮能力を高めるための「コンピテンシー開発」と考えています。加えて、当社では単なる職務上の成長だけでなく、人間としての成長も支援していきたいと考え、教養を高めるためのプログラムや、異なるライフステージの社員を支援するプログラムも準備しています。全ての社員が「自身が主役である」という意識を持てるよう、積極的な姿勢で、社会に貢献する人材に成長することを期待しています。



教育研修実績

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での研修が激減し、試行錯誤の中オンラインでの研修が増加しました。2021年度も「コンピテンシー開発」「経営人材の育成」「グローバル人材の育成」「その他の成長支援」にて職務および人間的な成長を支援します。

2020年度の研修時間・投資額実績

研修時間(時間)	総時間	57,581
	一人当たり	10.9
研修投資額(千円)	総額	256,000
	一人当たり	48

※ 出光興産単体で、人事部主催の研修を対象としています。

適材適所な人員配置・異動

当社では、現在の職務・職場の満足度やキャリア計画、身上事項などを記入した「将来計画シート」を基に、年1回社員と上司が面談し、社員の希望や考えを共有します。そのうえで社員一人ひとりの育成の方向性を人事部が把握し、事業構造の変化に合わせて適正な人員配置を行うとともに、職務などの変更を社員の成長の機会と捉える異動・配置を行っています。

具体的な取り組み

インクルージョン研修(コンピテンシー開発)

個々の潜在能力を最大限に引き出すための心構えやスキルを学び、新たな価値創造を起こせる社員を育成することを目的に、2020年度よりインクルージョン研修を実施しています。

2020年度は担当者を対象に実施し、135名が参加しました。2021年度はさらに対象者を拡大し、役職者から担当者まで幅広く対象にして、7か月にわたって10回(半日×4日/回)、実施します。

アンコンシャス・バイアスの自覚を促すうえで、発信力・傾聴力、コーチング・フィードバック、ファシリテーションといったスキルを学びます。

アンコンシャス・バイアスを意識してスキルを職場で活用し、多様な意見をぶつけ合うことで、変革の芽が生まれ続ける風土づくりを目指します。

リーダーシップ形成を目的とした異業種交流研修(経営人材の育成)

自己の信念に基づいたリーダーシップを発揮できる人材の育成を目的として異業種交流研修を2016年度から実施しています。

2020年度は、他社(日用品業界・保険業界・小売業界)と共催で実施し、各社の中堅社員(4社合計 約30名)が参加しました。

半年にわたる研修では、異業種の社員との相互学習を通じて多様な価値観や考え方に触れ、未来への創造的な構想力を身に付けます。併せて自社DNAの体現という使命感、次世代を担う自分らしいリーダーシップの在り方を体験を通じて修得しています。

キャリアプランセミナー(その他の成長支援)

当社では、社員一人ひとりが自律的にキャリア形成し、やりがいを持って働けるように支援しています。キャリア形成に当たって、自社の部室・業務への理解を深めるために「部門紹介資料」を全社員向けに公開しています。

業務の情報提供に加えて、2020年度よりキャリア開発研修(20・30代向け「キャリアプランセミナー」、40・50代向け「ライフシフト研修」)を実施しています。研修においては、これまでの自己キャリアを振り返って「できること」、希望する「やりたいこと」に加え「やるべきこと」を整理し、今後の自律的なキャリア形成を支援しています。

人事諸制度

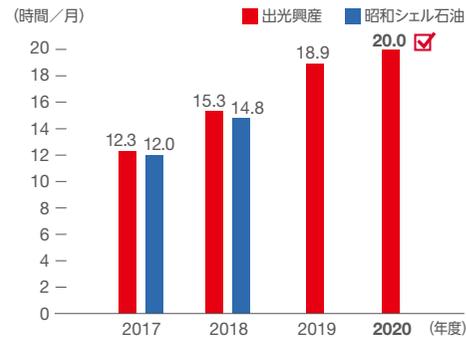
多様で柔軟な働き方の推進

多様な社員が働きやすい環境づくりの一環として、通勤負担の緩和などにもつながるテレワーク勤務制度やフレックスタイム勤務制度、サテライトオフィスなどの制度・仕組みを整備しています。

2020年度にコロナ禍の緊急時対応として始めた就労時間のフレキシブル化拡大を2021年4月からは制度化し、より柔軟な就労環境を整えることができました。引き続きコロナ禍の経験をポストコロナの新たな働き方の実現に生かすべく、検討を進めています。さらには、新しい働き方の推進のため、オンライン（コミュニケーション、会議）のガイドラインを制定し、社員が柔軟に勤務できるような体制を整えています。

労働時間管理については、勤務管理システムにて社員の勤務実態を適切に把握するとともに、労働時間に対する意識付けを定期的実施し、生産性向上につなげることを目指しています。2020年度は、経営統合初期のため、業務一本化などの一時的な業務増加により、時間外勤務平均時間数が増加しましたが、職場風土改善・やりがい向上の取り組みにおいて、業務の効率化・生産性の向上に向けて取り組むとともに、QOL (Quality of Life) 向上を目指しています。

■一人当たりの時間外勤務平均時間数



※対象は、出光興産雇用（社員、シニア、再雇用）で、役職者、退職者、出向者は除きます。

■一人当たりの年次有給休暇取得実績



※対象は、出光興産雇用（社員、シニア、再雇用）で、退職者、出向者は除きます。

休暇取得推進・労働時間削減に向けた取り組み

多様な社員が活躍するための、さらに働きやすい風土醸成に向け、より一層の休暇取得の推進と、労働時間の削減に取り組んでいます。

人事担当役職者への休暇取得推進・労働時間削減の周知と依頼

- 年度の有給休暇取得目標、および目標達成のための具体的な行動目標を示し、取得推進の実施を依頼
- 勤務時間の適切な管理について周知するとともに、長時間労働の改善・サポートなどの連携を依頼

システムでの通知

- 勤務管理システムから、上司および人事担当役職者向けに、通知メールを配信

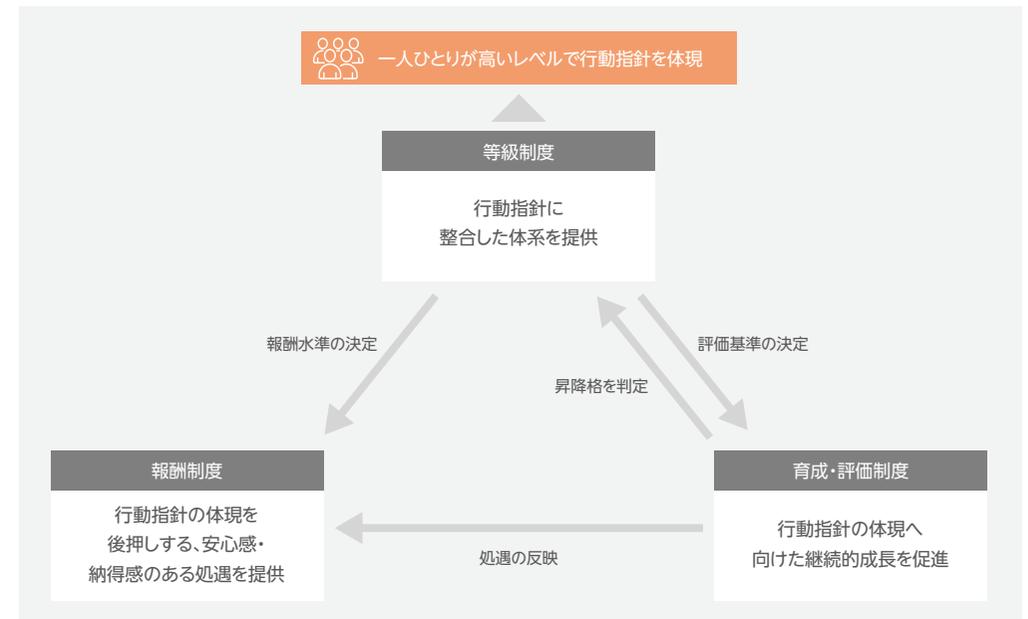
公平な評価と報酬

2020年度から新たな基幹人事制度（等級制度、育成・評価制度、報酬制度）を導入しました。2019年度からの制度説明会にて理解浸透を図り、加えて2020年度には、等級制度および育成・評価制度をわかりやすく解説した動画を社内ポータルサイトにアップロードし、人事制度の理解へのフォローアップを実施しました。

新しい育成・評価制度は、社員一人ひとりが評価の意味合いを感じられ、継続的な成長につながるよう設計しています。姿勢・職務遂行を評価する「能力評価」と、成果・貢献を評価する「目標達成評価」から成っており、上司との面談にて、目標設定や達成度、伸長能力などについて確認します。評価結果は、次の成長に結び付けるとともに、報酬（給与・賞与）や人員配置・異動に反映させています。評価は年1回実施、期中には中間面談を実施し、上司と相互に達成度の状況確認をする機会を設けています。

また報酬制度は、安心感、納得感を持って働くことができる制度として設計しています。社員の給与体系は、各自のライフスタイルや価値観を尊重しつつ、その家族の幸せも大事にするという考えから、発揮能力に対して安定的に支給する基本給与と、前年度の業績や貢献に対する賞与（目標達成評価）、各種手当で構成しています。

■人材育成に向けた制度の全体像

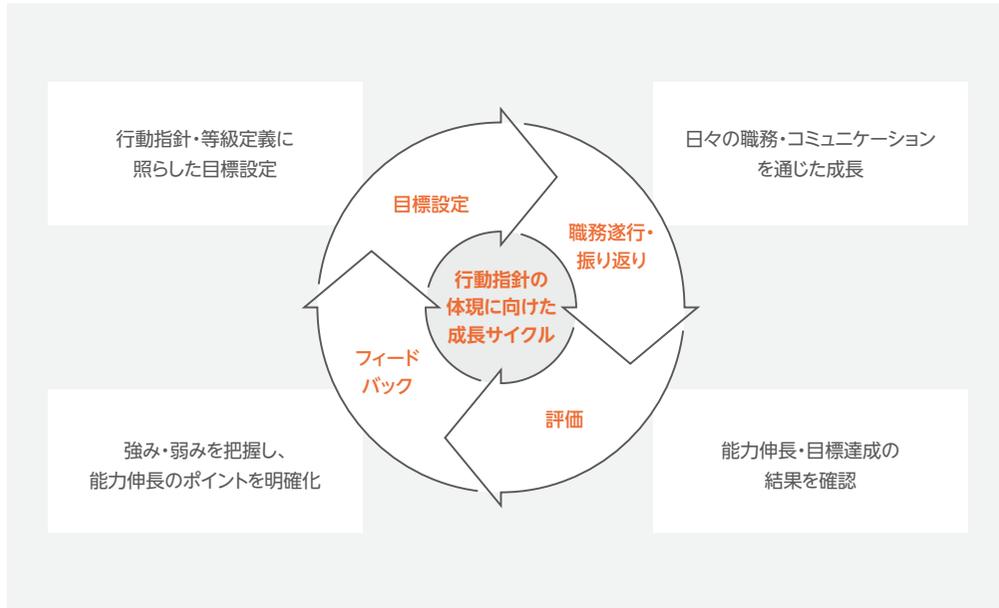


■ 2019年10月 制度説明会の様子



人事諸制度

■ 行動指針の体現に向けた成長サイクル



人事諸施策に関する社員との意見交換

当社グループは、国内外の各地域における労働関連法令の順守に努めるとともに、全ての従業員が安心して仕事に注力できる職場環境づくりを進めています。労働基準法に基づき、従業員代表が労使協定および就業規則の制定・改定に伴う意見書の作成などを行います。従業員と会社との対話や就業規則など人事諸施策の変更に関する周知は、Nextフォーラムや社員向け説明会などの場で行っています。また、当社の労働組合であるFTOE (Forward Together with Our Energy) との間では、定期的に会社の経営状況やビジョン・方針、職場環境などに関する労使協議を行っています。これらの取り組みを通して、人事諸施策の内容や賃金水準、労働条件や福利厚生について、納得性・共感性の高い施策の展開を目指しています。

従業員の健康推進

健康宣言

当社グループは「人が中心の経営」を掲げ、尊重される人材の育成を究極の目的と位置付けています。そして人の力を最大限に発揮し社会に貢献していくことを目指します。そのためには従業員一人ひとりの健康が必要不可欠です。

「全てにおいて健康・安全を優先する」を当社グループの行動指針と定義し、「こころ」「からだ」ともに健康で、生き活きと働ける会社を目指します。

従業員は自身の健康を意識し自律的に取り組むとともに、会社が積極的に支援し、従業員と会社が一体となって健康な会社を実現します。

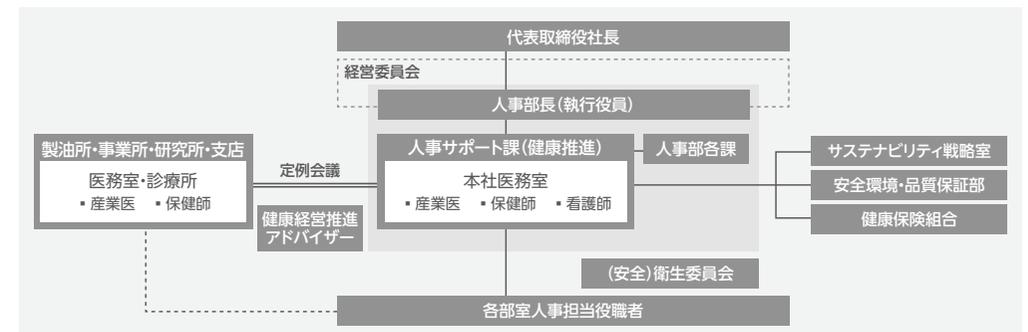
出光興産株式会社 代表取締役社長
木藤 俊一

健康推進体制

従業員の健康推進については、人事部内に全社の健康推進の事務局を設置し、健康保険組合や関係各部室と連携しながら取り組んでいます。健康管理規程にて各部室長や人事担当役職者などの役割を定め、職場における健康管理・健康増進を推進しています。

また、専門職として、全国（従業員50名未満の支店も含む）に産業医18名（本社の精神科医1名と、海外担当の医師1名含む）、保健師・看護師19名を配置しています。さらに、健康経営推進アドバイザーとして、産業医科大学の医師の指導を受けています。

■ 健康推進体制図



従業員の健康推進

健康経営の全体像



衛生委員会の活動

従業員の自律的な健康管理を支援するため、労働安全衛生法に基づき従業員50名以上の事業所では、健康推進活動の啓発・浸透を目的とする衛生委員会を月1回開催しています。本社では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から2020年4月以降オンラインで同委員会を開催しています。

本社での開催例

- 開催時期・頻度**
毎月第3木曜日
- 委員会メンバー（53名）**
委員長（議長）：人事部長（労働安全衛生法上の総括安全衛生管理者）、専属産業医（1名）、衛生管理者（専任1名、兼任7名）、各部室衛生推進委員（43名）
- 2020年度の主な議題**
 - 産業保健職（産業医、看護師または保健師）による衛生講話
 - 労働災害（事務所内および在宅勤務時ならびに通勤時）、長時間勤務者数、産業医面接実施状況（所定労働時間70時間超、必須）、職場巡視結果（産業医および衛生管理者）、空気環境測定結果など
 - その他健康推進に係る連絡事項
- 審議案件**
毎年上期末に実施するストレスチェック実施、年度活動計画（案）決定、世界禁煙デー禁煙トライアル実施、「本社衛生委員会運営要領」の改定等

中期的な取り組み

主な重点課題

- 健康意識の向上**
健康宣言や方針・定量的な状態を定期的に社員に周知することで、健康に関して議論する場を日常化します。
- 休務・休職の予防**
メンタルヘルス不調者への対応として社内専門職チームを充実させるとともに、自律的な予防につながる生活習慣病対策を展開します。
- 推進体制・PDCAの強化**
推進体制を明確にし、経営委員会で定期報告するとともに、システムを有効活用することで、効果的にPDCAを回していきます。

健康に関する指標（目標と2020年度実績）と具体策

こころの健康

新しい働き方（在宅勤務の拡大）によるコミュニケーション不足を解消するためのセルフケア・ラインケア研修や、メンタルヘルsteamによるサポートの拡充などを通して、メンタルヘルス不調者の削減に努めます。

カラダの健康

新型コロナウイルス感染症の重症化予防として、生活習慣病予防に注力し、予備群・不良群向けの保健指導や年代別施策の拡大などにより、健康群比率の向上に努めます。

健康意識

コロナ禍、新しい働き方に合わせた生活習慣の提案、セルフケア研修などを通して、社員自身が健康の自己管理ができる状態を目指します。

2020年度の取り組み

2020年度は、新型コロナウイルス感染症がまん延する環境の中で、従業員の健康を第一に効果的な施策を展開しました。

取り組みの一例

- コロナ禍における情報発信の拡充（セルフケア、ラインケアなど）
- Webセミナー、運動プログラムの実施
- パルスサーベイによるコンディション変化の早期発見・早期対応
- セルフケア率向上を目指したヘルスアクションの推進
- 毎月22日を「スワンスワンデー」と定めて、就業時間内に禁煙活動を実施

「スワンスワンデー」シンボルマーク



従業員の健康推進

特定保健指導の実施（コラボヘルスの推進）

フィジカル面での健康推進施策として、健康保険組合とコラボレーションし、本社、各事業所で特定保健指導を推進しました。2021年度以降も継続して取り組んでいます。

- 出光興産、関係会社を含め、厚労省が示したメタボリックシンドローム予備群の判定基準値を上回る社員へ案内し、2020年度は450名以上の社員が参加しています。
- スマホアプリを利用し、食事・運動などの見える化と保健指導を継続することで、3カ月間の健康プログラムを行い、90%以上がプログラムを完了者で見込みです。
- プログラム完了者について約7割の実施者が腹囲減、体重減につながっています。

2021年度の取り組み

新型コロナウイルスワクチンの職域接種

新型コロナウイルスワクチンの職域接種を2021年7月から開始しました。本社大手町ビル、北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所におきまして、希望する社員、関係会社社員、派遣社員、協力会社の従業員等、約9,000名にワクチン接種を行いました。従業員が安心して働ける職場環境に向け、本社各部室、各事業所が協力するとともに、接種の際は医療職および多くの社内ボランティアが協力し、ワクチン接種を進めました。

■ 職域接種会場



■ 接種の様子



メンタルヘルスケアの取り組み

メンタルヘルスについては、労働安全衛生法に基づき、毎年、ストレスチェックを実施しています。2020年度は当社グループ社員計11,259名を対象に実施し、受検率91.7%でした。ストレスチェックの結果から、高ストレス者に対する面接指導ほか、面接指導を希望しない高ストレス者に対し別途、相談の機会を設定しています。また、分析結果を部室ごとにレポート形式でフィードバックすることで、職場単位での改善、サポートにもつなげています。

併せて、コロナ禍における環境変化は、社員にとっての大きなストレス・不安などの要因になっていることを懸念しています。社内ポータルサイト「健康サポートサイト」でコロナ禍の各段階における不調に関する情報発信や、ラインマネジャーを対象としたWebセミナー「新型コロナウイルスにおける在宅勤務のラインケア」の実施などを通して、社員のサポートを徹底しています。

グローバルな健康問題への対応

当社グループは、海外拠点を多く有する企業として、世界三大感染症（結核、マラリア、HIV/AIDS）などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識し、対応しています。海外拠点への赴任者に対して、健康管理に関する赴任前教育（感染症、生活習慣病予防、セルフケア）、ストレスチェック実施後の高ストレス者フォロー、健康状態の確認、赴任中の本人・家族の健康診断、予防接種の推奨などを行い、サポートしています。

ベトナム・ニソン製油所の従業員に対しては、季節性の感染症（インフルエンザなど）の予防接種の実施だけでなく、社宅において月1回の動物由来感染症の防止対策としてペストコントロールを行うなど、従業員の健康に配慮しています。また、周辺地域住民向けの健康診断も実施し、結果に基づく結核予防接種などの健康改善事業を展開しています。

コロナ禍においては、上記の取り組みとともに、各国の法令、政府の指針に従って、従業員、家族への感染予防対策に取り組んでいます。

危険物質取り扱い時の対応

製油所・事業所では、検査機器などにおいて放射性物質を使用しています。これらの取り扱いに際しては、「放射性同位元素等の規制に関する法律」などの法に基づき、社内規程類を設け、適切に管理しています。作業に応じて保護手袋、保護衣、保護面などによる遮へいを徹底し、作業手順の教育・訓練などの事前準備を十分に実施することにより、短時間に作業を終え、放射線に被ばくする時間をできるだけ少なくするような対策などを講じています。また取扱者の健康・安全管理のため、管理区域への立ち入り禁止措置、管理区域境界線の線量測定の実施（年2回）、管理区域内に立ち入る従業員の被ばく管理（個人被ばく線量計を着用など）を行っており、放射線業務従事者は年2回、健康診断を受診しています。さらには、放射性物質を含む廃棄物についても、許可を受けた廃棄事業者に依頼し、適切に廃棄しています。なお、当社が取り扱う放射性物質は、地域社会において被ばくに至る取り扱い量ではありません。

ハラスメント防止の取り組み

ハラスメント防止の考え方

当社グループは、「人権の尊重は全ての判断や行動において最優先させるべきこと」と考え、国際社会や地域社会と調和を図り、いかなる関係者に対しても差別行為を行いません。また、身体的、精神的を問わず、人の尊厳を傷つけるような言動や暴力を認めません。ハラスメントのない健全な職場環境の確保に向けて、従業員一人ひとりが理解を深め、全ての従業員の人権が尊重され、またその能力をいかに発揮できる職場環境を整えるために、ハラスメントの防止対策およびハラスメントが生じた場合の適切な対応に当たって基本方針を策定しています。また、人事部、総務部、サステナビリティ戦略室が部室横断で具体的な取り組みを推進しています。

※ 職場のハラスメントに対する基本方針 ➡ <https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/201>



具体的な取り組み

ハラスメント相談対応スキルアップ研修

従業員からのハラスメントに関する相談に、適切な対応で応えていくスキルを学ぶため、2020年10～11月に、各部室および関係会社の人事担当役職者と相談対応担当者を対象に、「ハラスメント相談対応スキルアップ研修」を開催しました。計98名が参加し、相談を受けるときの心構えやポイント、相談者の心情への理解を深めることができました。今後も必要に応じてタイムリーに継続実施していきます。

ハラスメント防止研修

2018年12月から2020年度にかけて、あらゆるハラスメントの撲滅を目的に、役員を含む全社の役職者を対象とした「ハラスメント防止研修」を開催し、1,065名が参加しました。

研修会では、職場で起こるセクハラ・パワハラについての理解を深め、その防止に向けた役職者の役割を考える機会となりました。今後も、これらの研修を継続して、ハラスメントのない職場づくりに努めていきます。



職場におけるハラスメント防止ガイドの発行

ハラスメントのない健全な職場環境整備のため、全ての従業員に対して、ハラスメントを「しない、させない、許さない」ことを徹底するため、2020年6月に、具体的な防止ガイドを作成し、全従業員に周知しています。



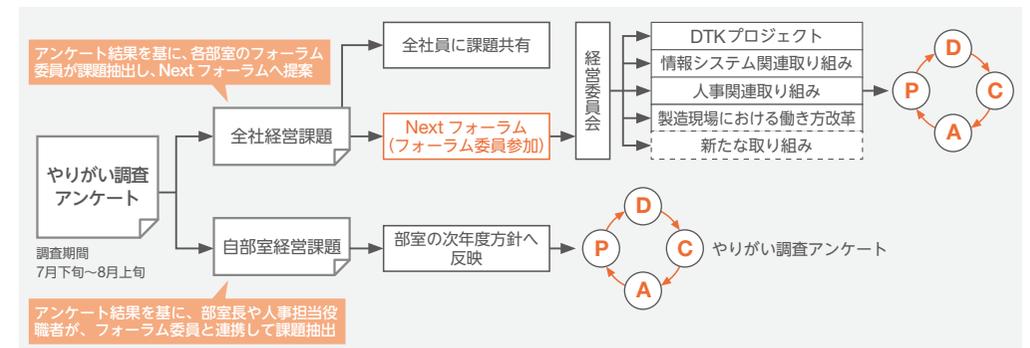
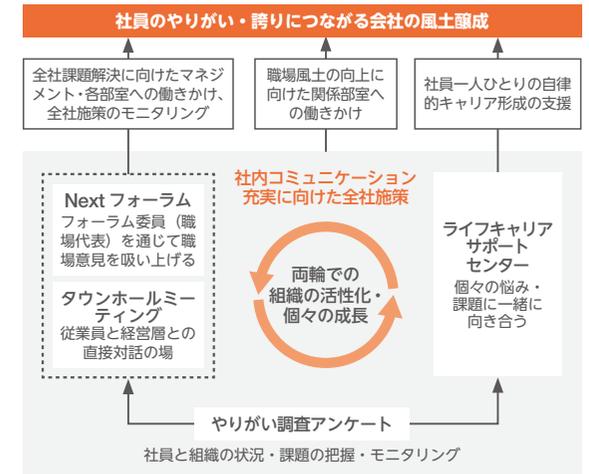
職場風土改善・やりがい向上の取り組み

全ての社員がやりがい・働きがいを持って、活き活きと働くことができる、より良い会社の共創を目指し、インナーコミュニケーションの活性化を図っています。

当社中期経営計画における2030年に向けた基本方針にも掲げている、社員一人ひとりのやりがい向上のためには、「Open・Flat・Agileな企業風土醸成」の実現が必要であり、何でも言い合える安心・安全の場、良好な社内コミュニケーション、全社および組織目標の共有や理解浸透等が基盤となると考えます。

社員と経営層が全社的な課題などに関して直接対話・意見交換・提案を行う「Nextフォーラム」、業務改革×社員一人ひとりの働きがい向上を目指す「DTKプロジェクト」、各部室における取り組みなど、さまざまな施策を展開しています。

■ 職場風土改善・やりがい向上の取り組み



職場風土改善・やりがい向上の取り組み

Nextフォーラムの取り組み

Nextフォーラムとは、より良い会社の共創を目指して、社員と経営層が全社的な課題などに関して直接対話・意見交換・提案を行う場です。年2回開催し、各部室から選任されたフォーラム委員（全57部室、計110名）が職場の生の声を集約して、経営層と直接対話します。2020年度は9月、翌2月に新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインで開催しました。

Nextフォーラムでの対話から、全社課題の改善につながるアクションも数多く実施されており、社員の声が全社活動に反映・展開されています。今後も全社員が当社で働くことで成長と自己実現ができ、やりがいと誇りを常に感じている状態を実現していきます。

2021年2月オンライン開催の様子



2021年2月開催Nextフォーラムの概要

■ 第1部：回答セッション（全体）

フォーラム委員からの提言・質問に対する経営層・各部室からの回答。その内容に関して全体で対話。
提言内容の例：「経営理念」「キャリア形成」「オンラインコミュニケーションのあり方」など

■ 第2部：意見交換セッション（チーム別）

職種別チームに分かれ、少人数で意見交換。

■ 実施後アンケートの感想：「今後の方針の説明やこちらの疑問に丁寧に回答いただき、状況を把握しやすかった」「これまでのNextフォーラムよりも経営陣との対話の時間が多くあった」

やりがい調査アンケートを起点としたPDCAサイクルの循環

やりがい調査アンケートは従業員のやりがい、相互信頼、一体感を定量的・継続的に分析するために、年1回実施しています。調査結果は経営層および調査に参加した全従業員にフィードバックし、結果の詳細分析および具体的なアクションプランの策定・実行につなげ、その取り組み成果を翌年の調査で確認するというPDCAサイクルを回しています。

アンケートから抽出された全社経営課題はNextフォーラムを通じて経営層と社員で議論を行い、これを機に後述の「DTKプロジェクト」や「製造現場における働き方改革」といった全社横断プロジェクトが発足しています。2021年4月に成文化した企業理念も本アンケートやNextフォーラムでの対話を発端に実現した事例です。

また、自部室経営課題については、部長を含めた役職者を中心に課題に対する行動計画を策定し次年度方針に反映させ、日々の業務の中で推進とモニタリングを実施するというPDCAサイクルを回しています。

2021年やりがい調査アンケートの概要

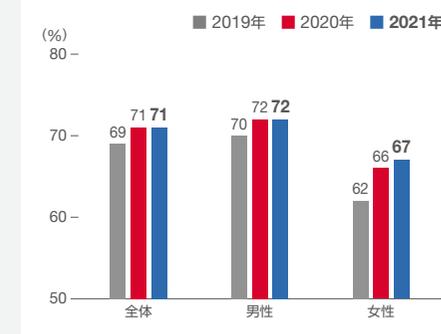
実施時期：2021年7月下旬～8月上旬

対象：当社および関係会社（29社）の計11,896名

回答率：95.7%（グループ全体）

※以下、出光興産本体の結果

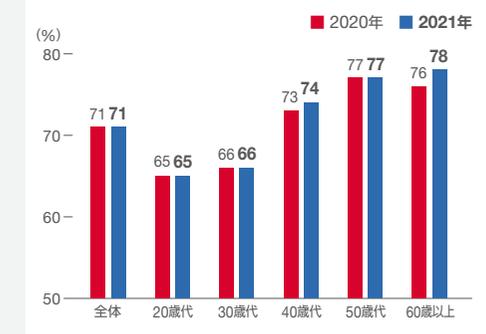
■ やりがいを持って働いていると回答した従業員の割合



今年度の特徴：

企業理念や2030年ビジョンの共感・支持を問う設問、および業務プロセス効率化による創出時間と生産性の関係を問う設問を新設

■ 年代別の「やりがい・相互信頼・一体感」カテゴリーのスコア



■ 企業理念・ビジョンに関する設問

Q.「私は、当社の企業理念に共感している」

（単位：％）



Q.「私は、当社の2030年ビジョン「責任ある変革者」を支持している」

（単位：％）



■ 自由記述数

この一年の改善・進化、不安・悪化、改善提案の自由記述設問について、記載率は約50%と非常に高く、本調査に対する従業員の意識の高まりが表れています。これらの生の声を拾い、対策に反映していきます。

職場風土改善・やりがい向上の取り組み

2020年度やりがい調査アンケート結果から抽出した課題に対する取り組み事例

右記PDCAサイクルにおいて、2020年度やりがい調査アンケート結果から5つの主な全社的課題を抽出。Nextフォーラムにて経営層と意見交換のうえ、それぞれの課題に対する施策を推進中です。2021年度やりがい調査アンケートでその施策の効果をモニタリングし、施策をブラッシュアップさせたり次の打ち手を検討していきます。



2020年度やりがい調査アンケート結果を受けた5つの課題とそれらに対する主な施策

5つの課題	実行してきた主な施策
経営ビジョン・中期経営計画の腹落ち感、自役割とのひも付きの理解	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営層と社員の直接コミュニケーション機会の継続と充実、社員の経営への参画機会提供（タウンホールミーティング、役員との対話の会）
会社の将来、新規事業への取り組みの方向性	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業理念の成文化 ■ 中期経営計画、2030年ビジョン、構造改革PJ等の将来に向けた経営戦略を経営層自ら発信 ■ 施策の背景や考え方について、経営層からの丁寧な説明と周知徹底
全社施策の浸透、社員の変化に対する「実感」	
社員一人ひとりの自律的なキャリア形成（相談できる機会やツールの整備）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上司・部下コミュニケーション向上（1on1ミーティング、役職者マネジメント研修等） ■ 新評価制度（等級制度）の運用開始 ■ 各種キャリア施策の実施（階層別キャリア研修、メンター制度等） ■ ライフキャリアサポートセンター設立
新しい働き方や業務効率化と、生産性・付加価値向上との関係性	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多様な価値観、ライフスタイルに応じた就労環境の整備（人事制度改定、オンラインツール整備） ■ 組織改革（階層簡素化による意思決定の迅速化、権限移譲、スパンオブコントロールの最適化） ■ DTK活動およびDX活動の深化、横展開

タウンホールミーティング：従業員と経営層との直接対話の場、二部構成

第一部

開催日：2021年5月26日

開催方法：オンラインライブイベント

参加者：ライブ参加約3,400名、録画閲覧カウント数約3,000

内容：

- 木藤社長スピーチ20分、チャットを利用したQAセッション70分

■ 質問・意見・感想を約250件受信、その場で回答できないものは後日全社に向け回答を発信した

■ 開催後アンケート回答者（345名）の94%が、経営状況や方針に対する理解が深まり、やりがいやモチベーションアップにつながりそうと回答。

感想：「経営陣が自らの言葉で語った、生の声を聞いた。資料では分からない想いを聞いた」

「チャットで質問も入力でき、自分事として捉えられた」

「企業理念や会社の方向性について、上からの視点でなく、同じ目線で共に考え行動していく雰囲気醸成されていた」



第二部

開催日：2021年6月2～7日、90分×計12回

開催方法：オンライン会議

参加者：グループ従業員 計122名、役員34名

内容：

- 第一部に関する質疑や意見交換、その他自由な対話

■ 開催内容は5つのカテゴリーに分け、自分の職種や関心に近い回を選んで参加する形
 ► 役員との意見交換のみならず参加者同士での交流の場にもなった。

■ 意見交換であがったテーマ例

・カーボンニュートラルに向けた将来事業について

・2030年ビジョン「責任ある変革者」について

・今後のグローバル事業展開について

・職場風土、新しい働き方について

感想：「自分の質問に役員の率直・真摯な回答をもらった」「他参加者との意見交換に満足した」



職場風土改善・やりがい向上の取り組み

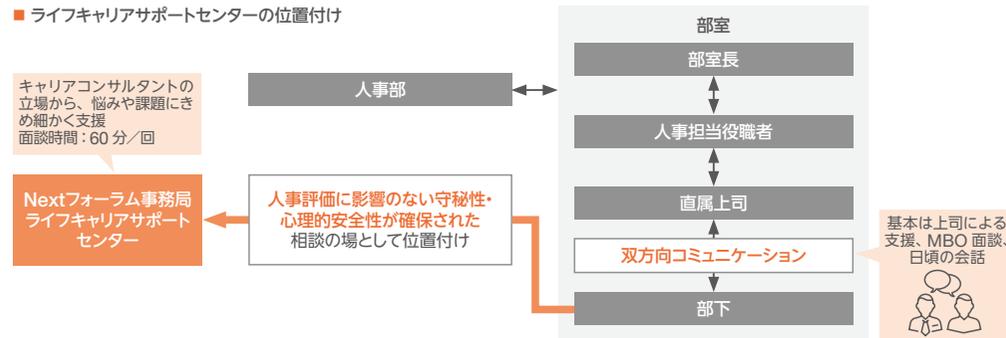
ライフキャリアサポートセンター

ライフキャリアサポートセンターは、2020年度のやりがい調査アンケート結果からの全社課題「社員一人ひとりの自律的なキャリア形成」への打ち手の一つとして、2021年7月に設立しました。ライフキャリアに関する相談の専門窓口をいつでも活用できることで、社員一人ひとりがライフキャリアに関する悩みや自分らしいキャリアづくりに自律的に取り組んでいくことを一層支援しています。

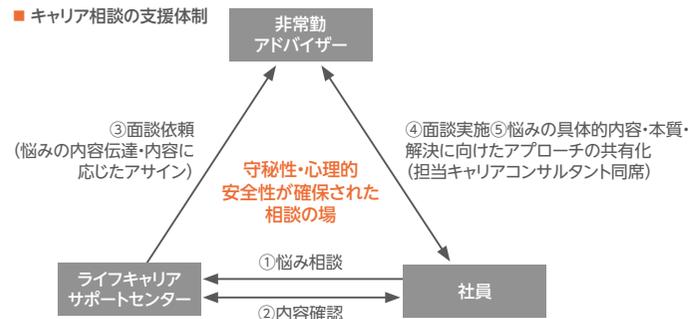
社員のライフキャリアに関する相談は、上司・部下、人事部の縦のラインで対応することを基本としています。ライフキャリアサポートセンターでは、国家資格を有する企業内キャリアコンサルタントが中立的な立場（人事権を持たず、守秘義務がある）から、希望する社員と面談し、より広い視野や新たな視点での気づきを促しながら、きめ細かく対応し、社員のやりがい向上にも寄与していきます。

また、社員からの多様な相談に応じるべく、キャリア相談に関する「非常勤アドバイザー」を社内から選任しています。必要に応じて、相談者の同意のうえ、キャリアコンサルタントが非常勤アドバイザーを交えた3者面談をコーディネートします。それにより非常勤アドバイザーの経験からの視点を伝え、課題解決に向けたヒントを相談者自身が見いだせるような支援体制を整えています。

■ ライフキャリアサポートセンターの位置付け



■ キャリア相談の支援体制



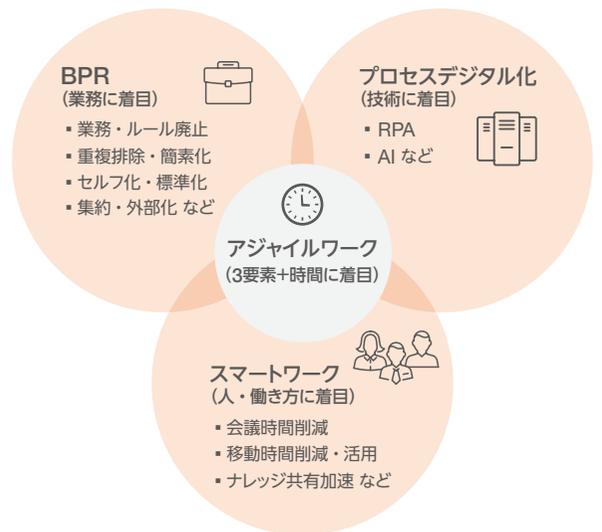
DTK (だったらこうしよう) プロジェクト

本プロジェクトは、当社が持続的に発展するために、全社員で取り組む業務フロー・働き方改革を目的に始動しました。生産性向上は、成果アップ・業務量削減・働きがい向上の3要素で表しています。成果アップ・業務量削減は従来の業務改善に相当しますが、当プロジェクトの考える生産性は、「業務改革×社員一人ひとりの働きがい向上」を目指しています。



2019年度は、旧昭和シェル石油と出光興産の業務が併存する部室の業務一本化に取り組むのと並行して、全部室にてデジタル化を含めた新しい働き方を創り出すことにも注力してきました。全社的な成果として、デジタル技術活用による契約書管理のシステム化、承認申請ワークフローのシステム化、などを実施したほか、部室別案件として部門内業務フローの整流化、不要な会議の廃止、会議の頻度削減などに取り組みました。また、これらの進捗状況などについて社内ポータルサイトでの情報発信、動画による理解浸透も図りました。

2020年度には、活動範囲を本社地区から、全国の支店・製油所・事業所にも拡大しました。その結果2020年度末において、業務時間を2018年度対比10%以上削減するという目標を達成しました。



ABW (Activity Based Working) の推進

「いつでも・どこでも・誰とでも」、時間・場所にとらわれず、従業員が自らの業務に最適な働き方を自律的に選択すること

職場風土改善・やりがい向上の取り組み

主な取り組み

インナーコミュニケーション

「DTK ポータルサイト」をイントラネットに開設し、DTK プロジェクト (DTK-PJ) への認知・理解・共感・主体化・行動変容につながるコンテンツを発信しました。2021年2月時点でPV数は約244,000回、ユニーク閲覧者は約9,200名でした。また本プロジェクトに関わるメンバー間の双方向コミュニケーションとして、Microsoft社のTeamsを活用した「DTK-PJコミュニティ」を開設し社内のネットワーキングを図りました。(2021年2月時点コミュニティ参加者は746名)

よろず相談

生産性と働きがいの向上に必要な課題解決の相談窓口「よろず相談」を開設しました。「よろず相談」で受け付けた内容は、課題に応じて適切なエキスパート(コーポレート部門や外部コンサルタント)と連携し、相談者の不安や悩みが解消されるまでサポートを行っています。(2021年2月時点相談件数、延べ200件以上)

勉強会・ワークショップ

DTKプロジェクトを推進する各部室関係者を対象とした、変革を進めるために有用な知見・手法の勉強会とワークショップを開催しました。勉強会は「知る・理解する」ことを目的とし、ワークショップは知見・手法を「使える」ようになることを目的として開催しました。勉強会・ワークショップの開催数は累計48回、参加者数は延べ1,600名に達しました。

DTKガイドブック

約2年に及ぶDTKプロジェクトを通して得られた知見や学びをまとめ「DTKガイドブック」として発刊しました。新たに業務改革活動を行おうとする際に、何をしたらよいか、何に注意すればいいのか、役立つ内容を、できるだけ分かりやすく記載しました。

今後もBPR(現状の業務の見直しと新たなプロセスの構築)などを実践し、「Open・Flat・Agileな企業風土醸成」を推進します。



BPR活動「従業員との共創(Digital for Idemitsu)」

2020年4月よりBPR活動「Digital for Idemitsu」をスタートしました。ビジネスプロセス全体をデジタル技術で変革させ新たな社会価値・顧客価値を創造するとともに、従業員が共創の体験と知見を積み重ねることに取り組んでいます。

複数の実地検証を行い、各成果を確認のうえ、スモールスタートで業務プロセスを改善しています。事業部間のシナジー創出や、事業部内の情報を全体最適化するなど、着実に進捗しています。

Digital for Idemitsuの主な取り組み

関連事業	主な取り組み
電力・再生可能エネルギー	将来を見据えた電力系システム再構築、販売データ分析を主としたBI基盤の構築、および抜本的な業務変革実現に向けて、専門プロジェクトチームを立ち上げ推進中です。
潤滑油	潤滑油のグローバル展開されたバリューチェーン(研究開発・調達・製造・物流・販売)をROIC向上のためのKPIで管理し、経営状態を可視化することによりデータドリブンで素早い経営判断を実現するためのビジネスインテリジェンス基盤を構築しています。
製油所	製油所、関係部室でDX推進体制を組み、保全業務を対象とした業務プロセス改善を実施。千葉事業所を「DXマザー工場」として、他の製油所・事業所に順次展開しています。

イノベーションを生み出す人材育成の取り組み

スマートよろずや塾、ビジネスデザイン塾、CNXセンター塾

2021年7月からイノベーションを生み出す企業風土の醸成のための打ち手として、3つの塾を立ち上げました。いずれの塾もDXリテラシーと起業家マインドを備える人材育成の取り組みです。

参加者は各塾20名程度で構成され、座学だけでなく、実際のビジネスの実地検証等もカリキュラムに入れながら、新たな取り組みに挑戦します。変化の大きい時こそイノベーションが生まれる絶好のチャンスと捉え、参加者間で新しい知恵を出し合い、価値共創を目指します。

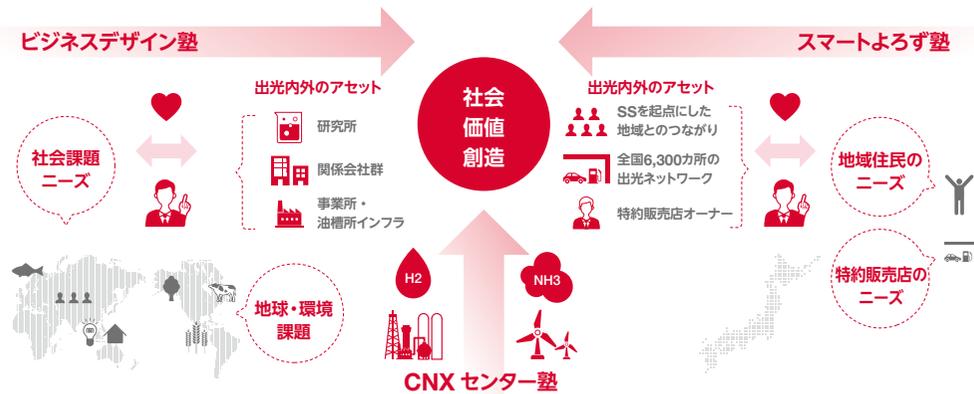
各塾の概要

塾名	概要	主な参加者
スマートよろずや塾	デジタル・DTK推進部と販売部が連携して、DXリテラシーを高めながら、担当するSSでスマートよろずやのアイデアを実証し、責任ある変革者づくりに取り組んでいます。	支店社員
ビジネスデザイン塾	顧客志向で新しいビジネスを生み出していくための起業家養成塾。デジタルビジネスの専門部隊がサポーターとなって、参加者と共に新規事業を興すチャレンジをします。	事業部社員
CNXセンター塾	技術・CNX戦略部が推進役となって、各地域に応じたさまざまなCNXに向けたアイデア創出を支援していきます。	製油所・事業所社員

職場風土改善・やりがい向上の取り組み

■ 3つの塾で目指すこと

社会のニーズを自発的にキャッチアップし出光の事業につなげられる人材の育成



次世代事業創出ワークショップ「SPARK」

SPARKは、当社グループ従業員全員が参加可能な、次世代事業創出に向けた共創の場です。SPARKでは、部室を超えたオープンなワークショップやディスカッションを通じて、社内外のニーズ・シーズ、日々進化するテクノロジーなどについてのアイデアを継続的に検討します。発案者や有志が主体となり、アイデアを社内外の知見を基にブラッシュアップすることで、全社戦略と整合し、成長が見込まれ、かつ自社の強みを生かせる事業の創出を目指します。当社グループは、次世代事業群を生み出すことを通じて、新たな価値創造企業への進化に挑みます。

■ SPARKイメージ図



■ SPARKの新規事業共創プロセス



製造現場における働き方改革

製造技術部門において、社員が「やりがい」を持って働き、競争力を高めていくことを目指し、働き方改革に取り組んでいます。本取り組みは、本社が主管となって、製造現場のメンバーも含めたタスクチームを立ち上げ推進しています。「1. 現場業務の多様化への対応、2. 即効性のある業務削減、3. 昼間業務主体への変革」を柱として、これまでの習慣、常識にとらわれない働き方改革を進めています。

2019年度は、運転部門PE（プロダクションエンジニア）を対象とした、働き方改革の骨子検討を完了しました。即効性のある業務削減においては、2019年12月から取り組みを開始し、業務削減▲8%を達成しました。

また2020年度からは、保全部門や関係会社である（株）出光プラントック各社にも対象を広げ、働き方改革を推進しています。

運転部門PEの各改革の取り組み進捗

改革1: 現場業務の多様化への対応

人事制度運用に合わせ、等級別成長目標を整備し、挑戦、努力、高度資格取得などを評価に反映しやすくしました（第1段階として2020年度より開始）。職務の多様化や、成長スピードの多様化（第2段階）は、2021年度から運用を開始しました。

改革2: 即効性のある業務削減

2019年12月から取り組みを開始し、業務削減▲8%を達成（目標▲6%）。2019年度は全社の中で比較的離職率の高い若手の業務負担削減を最優先としました。同時に、多忙な先輩やベテラン社員を見て、若手社員のモチベーションが低下している場合もあることから、全体的に現場の業務を削減しました。2020年度は役職者の業務削減にも取り組み、担当者とのコミュニケーション時間の確保に向けた課題解決を推進しました。

改革3: 昼間業務主体への改革

2019年度に改革案の検討を完了し、2020年度は北海道製油所をモデルとし、設備対応などの詳細検討や、テスト運用によるさらなる問題点の抽出を実施しました。

〈状態目標〉体に負担がかからない昼間主体で、点検・操作を実行。夜間は監視や突発不具合対応の業務に特化した体制をミニマム化し、付加価値の高い検討業務などに注力できるよう、社員のやりがい向上につながる取り組みを進めます。

安全の確保

安全確保の理念と基本方針

「人の安全を最優先に確保するよう、経営資源の適切な配分、設備・プロセス・仕事のしくみの維持管理と改善を通してリスクの低減・排除を行い、事故・災害の撲滅を図るとともに、安全文化の醸成に努める。」を安全確保の理念としています。この理念に基づく安全の確保は経営努力の結果であり、事故・災害ゼロはこの分野の最大の成果です。この認識に立ち、生産・物流・販売・研究開発などの全ての事業活動、全ての業務、全ての行動の各場面・段階におけるさまざまな価値判断の基準において、安全の確保を最も重要かつ優先すべき基準とし、以下の具体的な方針を定めて、当社に関係する全ての人々の健康と安全・安心に努めています。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 人の安全の確保 | 4. 経営資源の適正な配分・活用 |
| 2. 設備・プロセスの保安 | 5. 安全文化の醸成と安全マネジメントの推進 |
| 3. 仕事のしくみ・進め方における安全の確保 | |

安全・衛生・環境への取り組みの推進体制

当社グループは、従来、「安全・衛生・環境」を経営の基盤と位置付けており、これらの確保・保全の取り組みを推進する安全環境本部を設置しています。安全環境本部は、安全環境本部長、安全環境副本部長、事業所を主管する部室長ならびにその他安全環境本部長が指名する者と事務局で構成されています。代表取締役社長から委任を受けた保安・環境担当役員（取締役）が本部長を務め、安全衛生環境に関わる最高責任者として本部を統括し、安全環境・品質保証部が事務局を務めています。

本部の役割は、安全衛生環境に関わる中期計画や年度基本方針・重点課題の決定、監査などを通じた実績の把握・評価、安全・衛生・環境マネジメントシステム^{*}の維持・見直し・改善ならびに各部室・主要関係会社に対する継続的改善に必要な経営資源の確保の指示などです。原則として年1回、12月に開催する安全環境本部会議において、進捗を確認するとともに、当社グループの次年度基本方針などを決定します。

各部室・主要関係会社においては、安全環境担当役員を選任し、管下の事業所を含めた全体の取り組みを管理・推進しています。各部室・主要関係会社は毎年、本部から示される当社グループの年度基本方針や重点課題ののっとり、PDCAサイクルを自律的に回しています。

さらに、各部室・主要関係会社の活動を確保・促進させるため、本部長または経営層が現場に出向いて行う安全環境指導・安全環境巡回や事務局による安全環境監査を実施しています。特に当社の製油所・事業所においては、本部長が安全環境指導・安全環境巡回を年1回実施し、事務局が安全環境監査を年1回実施しています。他拠点については、事業所の安全環境リスク、安全環境管理の状況を考慮して頻度を決定し、安全環境監査を実施しています。監査により安全環境上の改善点が見つかった場合には、事務局は1件ごとに対応計画決定からその完了までをフォローしています。

また、事業所の大規模災害防止のために、より有効な安全・保安対策の樹立を企図して、取締役会または社長の諮問機関として社外有識者を含めた委員などから構成される安全保安諮問委員会を設置しています。

2020年度安全環境監査の実績

安全環境監査実施事業所数	11事業所
指摘総件数	122件
重大な不適合	0件
軽微な不適合	7件

^{*} 安全・衛生・環境管理活動を促進するために、方針と目的・目標を定め、それらを実現するために、管理計画の策定、実施、評価およびその改善を継続的に行うしくみ

安全・衛生マネジメントシステム

当社のこれまでの経験から培われた安全・衛生に関するノウハウを生かしながら労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格 (ISO45001) や高圧ガス保安法の認定基準を踏まえた独自のマネジメントシステムを構築し、運用しています。また内部監査やマネジメントレビューを通じて継続的な改善を行っています。なお、ISO45001については、海外の一部の事業所が認証を取得しています。

高圧ガス保安法の認定については、出光の製油所・石油化学工場、グループ精製会社の全てが認定を取得しています。

年度安全衛生環境基本方針に基づく取り組みと実績

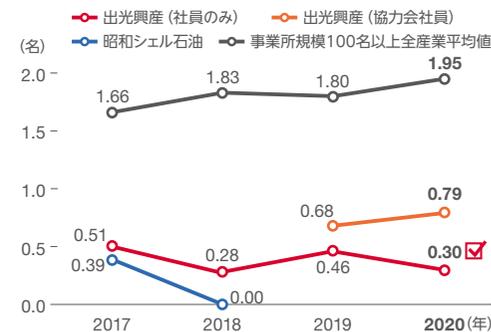
2020年度の安全衛生環境基本方針

「無事故への挑戦」を継続し、「重大事故ゼロ」「死亡・休業事故ゼロ」「環境異常ゼロ」を目指す。引き続き、「命を守るためのルール徹底」を最重点とし、「安全の基本を守り・守らせる」こと、および「仲間への思いやりと働きかけ」を推進する。

重大事故	0
死亡事故	0
休業事故	27
環境異常	3

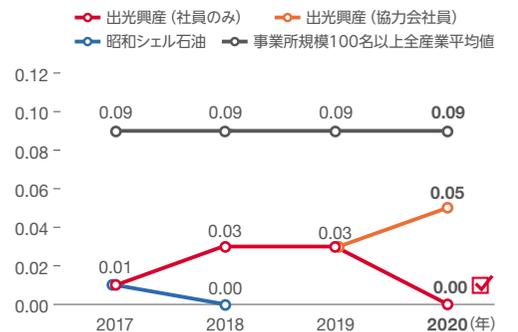
社員のみ	0.30	強度率	社員のみ 0.00
協力会社社員	0.79	協力会社社員	0.05

労働災害度数率の推移 (災害発生の頻度)



^{*} 労働災害度数率とは、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死者数です。
^{*} 2020年データの集計対象は、北海道製油所・千葉事業所・愛知製油所・徳山事業所・(株)プライムポリマー姉崎工場・BASF出光 (株)・昭和四日市石油 (株)・東亜石油 (株)・西部石油 (株) です。
^{*} 事業所規模100名以上全産業平均値は、厚生労働省「労働災害動向調査」から引用しています。

強度率の推移 (災害の重さの程度)



^{*} 強度率とは、1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数です。
^{*} 2020年データの集計対象は、北海道製油所・千葉事業所・愛知製油所・徳山事業所・(株)プライムポリマー姉崎工場・BASF出光 (株)・昭和四日市石油 (株)・東亜石油 (株)・西部石油 (株) です。
^{*} 事業所規模100名以上全産業平均値は、厚生労働省「労働災害動向調査」から引用しています。

安全の確保

安全・衛生に関する取り組み

新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応について

製油所・事業所で実施する定期補修工事において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、工事規模の縮小と工事期間延長による動員数の平準化を行いました。工事実施に当たっては、地元の作業員の従事を優先し、地元外の作業員を最小化しました。定期補修工事の実施にかかわらず、健康管理の徹底、移動時および執務時における感染予防対策に徹底して取り組んでいます。

スーパー認定事業所

当社の製油所・事業所では、保安技術の高度化を踏まえた保安力の向上策として、先進的な技術の活用、高度なリスクアセスメント、高度な教育・訓練等に取り組んでいます。その結果、高圧ガス保安法にて高度な保安の取り組みを行っている「スーパー認定事業所」として以下の製油所・事業所が認定されています。

- 徳山事業所 (2019年9月5日認定)
- 千葉事業所 (2020年3月17日認定)
- 北海道製油所 (2021年6月29日認定)



グループ精製会社では、西部石油(株)山口製油所(2021年6月4日認定)も認定されています。

北海道製油所 スーパー認定事業所に認定されました

～高度な自主保安により、今後もエネルギーの安定供給を果たします～

当社の北海道製油所が、経済産業省が制定する新認定事業者制度における特定認定事業者(通称:スーパー認定事業所)に、2021年6月29日付けで経済産業大臣から認定されました。これまで当社グループでは、徳山事業所・千葉事業所がスーパー認定事業所に認定されています。

プラントの高経年化、熟練従業員の減少等に対応するため、IoT・ビッグデータの活用等の高度な保安の取り組みを行っている事業所が「スーパー認定事業所」として認定されており、産業界全体の保安力向上にも資することが期待されています。認定を受けた事業所に対しては、自主保安の規制合理化が適用され、国際的な競争力の強化につながります。

北海道製油所では、高度なリスクアセスメントや先進技術の導入・高度な人材育成などを、製油所として描く目指す姿を実現するための課題の一環として、積極的に取り組んできました。特に先進技術の導入では、全社横断的に技術の検証・導入を進めています。AIを活用した診断技術の開発や連続配管肉厚測定システム、サイバーセキュリティ対策、VRによる体感教育や実践的なシミュレータなど、採用した要素技術が多岐にわたって実績を上げていること、リスクアセスメントにおいて危険源を効果的に確認できていることが優れている点として評価され、北海道の事業所として初のスーパー認定事業所となりました。

■ 北海道製油所



保安に関する事業所の区分

項目	通常事業所	認定事業所	スーパー認定事業所
連続運転期間	1年間 (1年に一度運転を停止し検査)	4年間等 (大臣に認められた期間)	8年以下 (事業者が自由に設定した期間)
完成・保安検査	都道府県が検査	事業者自らが検査	事業者自らが検査
検査方法	告示に定められた方法	大臣に認められた方法	事業者が自由に設定した方法
設置・変更工事	軽微な変更を除き、都道府県の許可	許可不要な軽微変更範囲の拡大	許可不要な軽微変更範囲の更なる拡大
認定期間	—	5年間	7年間
保安力の見える化(マーク)	—	認定マーク	スーパー認定マーク

無事故への取り組み

2020年は重大事故ゼロを達成しましたが、2021年6月にグループ製油所において協力会社員1名の方が死亡するという痛ましい事故が発生しました。また、当社グループの2020年労働災害件数は2019年比ほぼ同水準でした。

2021年度は、「無事故への挑戦」を継続し、きまりを守り・守らせる風土の定着を図り、命を守るためのルールの順守、非定常操作・作業時における作業員目線に立った危険源の特定と対応、協力会社などへの安全配慮の活動を強化しています。また、各部室・主要関係会社が自律的に安全環境管理のPDCAを推進する中で、プロセス・設備を含めた網羅的な潜在危険源の発掘と適切なリスクアセスメントによる対策により安全・安定操業の継続に取り組んでいます。

安全保安諮問委員会

2005年以降実施してきた設備構造強化等の地震対策について、2020年度は、2019年度に制定した「地震リスクマネジメント指針」の下、具体的な課題について検討を進めるとともに、従来の取り組みを踏まえ、新たな考え方を反映したとして「新地震リスクマネジメント指針」に見直しました。

全国安全週間の取り組み

当社では厚生労働省、中央労働災害防止協会主催による「全国安全週間」に以下の取り組みをしています。

- 代表取締役社長から国内外の当社グループ社員宛にメールを発信し、全国安全週間の基本理念である「人命尊重」、そして当社グループが継続して取り組む「無事故への挑戦」への決意を再確認しています。
- 安全環境本部から各部室に、当社が定めた「命を守るためのルール」の再確認と徹底を図っています。
- 各部室・事業所・関係会社では、それらを踏まえて、職場ごとに工夫した安全活動に取り組んでいます。

安全の確保

既存設備の耐震性強化

当社グループの製油所・事業所は従来、自然災害に備え、対応の強化に取り組んでいます。地震に関しては、法令で定められた想定地震強度に対して機器などの耐震性を評価し、必要に応じて補強に取り組んできました。さらに、十勝沖地震などを教訓に、法令の基準を上回る想定地震強度に対しても評価・改善を実施してきました。

2011年3月11日に発生した東日本大震災を受けて、高圧ガス設備に関する法令が強化され、基準が見直されました。それに伴い、当社グループ製油所・事業所のLPGを貯蔵する球形タンクなどについて、支持構造物の耐震性の向上を目的に、補強工事を計画的に実施しています。

2020年度においては、強靱化補助事業を活用した製油所・事業所および油槽所の設備補強に取り組んできました。今後も当社グループはさらなる耐震性強化を検討していきます。

■ LPGタンク支持構造強靱化（徳山事業所）



■ 災害時受入能力強化を見据えた海上棧橋強化（昭和四日市石油（株）四日市製油所）



安全教育

全社教育

全社教育においては、4月に実施する新入社員教育の中で、当社の過去の重大事故の映像などを用いて安全の啓発を行い、安全第一が経営の基盤であることを常に自覚するよう、身に付けさせます。そして、人事異動の都度実施される新任役職者研修の中で、役職者の安全環境管理における法的な役割などを確実に教育しています。

安全環境本部主催の教育

安全環境本部事務局の安全環境・品質保証部は、キーパーソンを対象に、社内規程に基づく役割と安全環境管理の基本を教育するための基礎研修や、安全環境管理能力を向上するための研修（レベルアップ研修、監査技能向上研修、事故故障解析研修、環境管理能力向上研修、リスクアセスメント研修）を実施し、自律的に自部門・自所の安全環境管理のPDCAを推進するための指導力を培っています。（2020年度は計11回実施）

製造技術部門 技術研修センター主催の教育

製造設備の運転員の育成

技術研修センターでは、中期育成計画に基づいて、全ての運転員をプロダクションエンジニア（PE）として育成するための教育を行っています。PEは、プロセス、設備およびシステムを論理的に理解し、またそれらの相互関連を把握して総合的な判断を行い、安全かつ高効率な製油所・事業所操業の最適運転を実行できる運転部門の技術者であり、当社グループの製油所・事業所の安全を担保しています。

保安教育の強化

技術研修センターでは、保安教育の強化を図っています。例えば、直長または代行者（直長補佐）を対象に、指揮者としての緊急時・非常時の措置判断力向上を目的とした直長級研修を実施しています。この研修は、実際に徳山事業所で運転していた脱硫装置を改造した訓練プラントを使用し、受講者が運転チームを編成して実施する、自社開発による国内唯一の高度な訓練です。受講者は、夜間・休日に異常が発生し、事象が進展する中での通報、初期活動、緊急停止、防災活動など、現実に即した内容の訓練を実施しています。また、製油所・事業所の新任技術系課長などを対象に、保安管理マネジメント研修を実施しています。この研修は2回に分けて実施され、各受講者は、基礎研修で保安管理上のポイントを再確認し、フォローアップ研修で保安強化に向けた問題認識と行動計画を明確にします。その他、行政、団体向けの体験研修や、地域と連携した人材育成の一環として、社外研修センターとの共催で当社の危険体感設備・VRを活用した安全感性向上講座を開催しており、社外からも高い評価を受けています。

実践的な消火活動訓練

製油所・事業所での防災要員の訓練

万が一、火災・爆発などが発生した場合、製油所・事業所内外への被害を最小限に抑えるために、初期消火活動や拡大防止措置の実施が非常に重要です。そこで、防消火基礎理論に基づいた実践的訓練の積み重ねが重要との認識の下、防災要員の訓練に力を注いでいます。例えば、防災活動の基礎を座学で学び、実機での資機材取り扱いやホース展張訓練を計画に沿って実施しています。特に北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所では、実火訓練場を使用した接炎訓練も実施しています。

新潟防災訓練所での実火訓練

安全環境・品質保証部は新潟防災訓練所を有しており、社内はもとより業界各社などから毎年多数の受講生を継続的に受け入れています。訓練は、事業所で発生する設備別の火災を想定しており、理論（座学）と実践（実火訓練）により油火災の性質に適した初期消火法を習得することで、事業所の初期消火体制の強化を図っています。なお、本訓練所は貴重な体験や消火技術の習得ができる施設として各方面から高い評価を頂いています。

安全の確保

社外教育の活用

トップ層向け研修

重大な産業事故災害を防止するためには、製油所長・事業所長などの現場の経営トップが保安に対する強い意識を持ち、その強いリーダーシップの下、事故防止対策を推進することが非常に重要です。そこで、石油業界・化学業界の関係団体と当社を含めた関係企業が、社外の研修センターに経営トップの保安意識醸成の重要性を訴えました。それが発端となり、同センター主催によるスペシャル講座「これからの安全とトップ層の役割」が2016年3月から定期的で開催されています。当社では、現場の製油所長・事業所長や本社製造技術部のトップ層がこの講座を毎年受講し、同センター周辺の企業を中心とした他社の製油所長や工場長と共に産業保安のリーダーシップ強化を図っています。

品質管理・品質保証

品質に関する基本的な考え方

当社グループでは、品質に対する基本的な考え方を「製品の安全性を確保し、人と環境にもたらす影響を最小化するため、提供する製品・サービスの開発から消費もしくは廃棄に至るまでのライフサイクルを考慮した品質保証活動を推進し、顧客満足度の向上や消費者保護に努めること」と定めています。また、品質に関する最上位の社内規程である「品質保証基本要綱」では、品質に関する基本的な考え方となる品質保証方針を以下の通り定めています。

1. お客様の立場に立った適正な品質の製品とサービスを提供する。
2. 環境に配慮した生産活動と製品を実現する。
3. 安全・安心な製品を提供する。
4. 常にコンプライアンスを徹底し、社会的責任を果たす。

品質管理・品質保証体制

当社グループの品質保証は、各事業部門、関係会社単位とそれらを統括するコーポレートレベルの2つの仕組みから構成されています。実際の品質活動においては、この2つの仕組みが連携しながら、グループ全体で品質保証方針の確実な実現を目指しています。

各事業部門、関係会社における品質管理・品質保証体制

当社グループ内の各事業部門や関係会社では、お客さまや社会のニーズを満たす製品およびサービス品質の維持・向上に寄与する品質管理活動を、商品開発から製造、販売に至る各ステージで実施しています。また、各事業部門、関係会社ごとに品質マネジメントシステムが導入され、お客さまに提供する製品・サービス品質を担保しています。なお、当社グループ内の事業部門、関係会社におけるISO9001の認証数は34件となっています。(2021年6月30日時点)

潤滑油における品質管理について

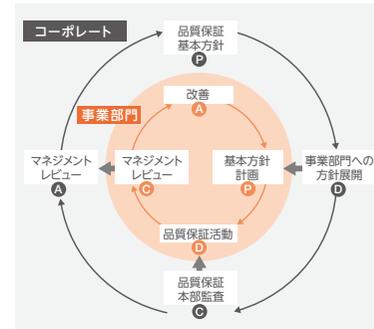
潤滑油事業部門では、お客さまに世界同一品質の製品を安定して供給することを目指し、ISO9001の品質マネジメントシステムを通して製品の品質向上を図っています。国内外に保有する全ての自社基地でISO9001を取得しています。クレームゼロを目標に、クレーム・トラブルの未然防止の推進を継続しています。

品質管理・品質保証

コーポレートレベルでの品質保証体制

当社グループ全体の品質面におけるガバナンス強化に向けたコーポレートの品質保証組織として、品質保証本部を設置しています。品質保証本部は、取締役会で選任された品質保証担当役員（取締役）を本部長、品質に関する事業部門の部門長、関係会社の社長を本部長とし、安全環境・品質保証部が事務局を務めています。品質保証本部は、全社的な品質保証活動の方針の制定、品質マネジメントシステムの維持・見直し・改善など重要事項を推進し、各事業部門は方針の通り自部門のPDCAサイクルを回しています。原則として年1回開催する品質保証本部会議で、進捗を管理するとともに、当社グループの次年度基本方針などを決定します。また、各部室の活動を向上させるため、品質監査を定期的実施しています。

■当社グループの品質マネジメントシステム (PDCAサイクル)



品質に関する社員教育・啓発

当社グループでは社員の品質意識の向上を目的とした教育・啓発活動を実施しています。各事業部門、関係会社における品質保証活動を推進すべく、品質担当職者に対する研修会、化学物質管理に関わる法規制対応など専門性の高い内容の社内セミナーを開催し、グループ全体の品質保証活動の推進に役立てています。また、毎年11月の「品質月間活動」の行事として、品質講演会の開催や品質標語の募集、ポスターの掲示などを行い、社員一人ひとりが品質について考える機会としています。（2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から品質講演会の開催を見送りました）

品質管理・品質保証の取り組み

製品安全への取り組み

「製品安全規則」に基づき、研究開発から販売に至る各ステージで製品の安全性をチェックしています。化学物質に関する各国の規制は頻繁に変化しており、スピーディーかつ確実な対応が求められます。当社グループは、製品に含有される化学物質の有害性情報を管理するツールを2017年度に整備して、適用対象部門の拡大を図りながら、変化する国内外の法規制に確実に対応しています。

品質クレーム発生時の対応

製品の安全や品質に関する重大な問題が万一発生した場合は、「危機発生時の対応規程」にのっとり、社会的影響や被害を最小限にとどめるよう対応します。品質に関するクレームやお問い合わせは、お客さまセンターで受け付け、内容に応じて当社グループの関係部門と連携し、迅速に対応しています。なお、全社的な対応を要する重大な品質事故は、2020年度は0件でした。

適切な製品安全情報の表記・表示

当社グループの製品安全情報については、法律に基づきSDS（安全データシート）を発行しています。なお製品には、GHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）に従って危険有害性を分類し表記しています。また、ウェブサイト上で用途や商品名から検索し、製品安全情報を閲覧できるシステムを整備しています。

パートナーとの協働

サステナブル調達

サステナブル調達の考え方

当社では、適正な調達倫理に基づいた公平公正な調達を行うとともに、ビジネス競争力向上に貢献し、全てのステークホルダーに対し誠実な経営を行い、社会と企業の持続的発展を目指しています。この目的を達成するために調達基本方針ならびに調達活動に関する一般規程を定めています。

具体的には当社の業務に必要な資材、工事およびサービスを購入または借入する際の調達取引先の選定方針を定め、調達取引先に当社の調達活動に関する方針を理解していただくことにより、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

サステナブル調達ガイドラインについて

企業を取り巻く環境は多様化しており、持続的発展を達成するためには一企業だけではなく、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たすよう、各企業が積極的に取り組んでいくことが期待されています。当社グループは、企業理念および行動指針に基づき調達基本方針を定め、高潔な倫理観に基づく調達活動を通じサプライチェーン全体で「持続的発展が可能な社会」を取引先と共創します。この責任を果たすべく、国際規格ISO26000(社会的責任に関する手引)およびISO20400(サステナブル調達に関する手引)と、SDGs(持続可能な開発目標)、国連グローバル・コンパクトの10原則を参考に、①組織統治、②人権、③労働慣行、④環境、⑤公正な事業慣行、⑥消費者課題、⑦社会貢献の観点から、独自のサステナブル調達ガイドラインを策定しました。取引先とサステナビリティに関する取り組み状況について情報交換を行い、相互のレベルアップに努めています。

調達情報 ➡ <https://www.idemitsu.com/jp/company/purchase/>



推進体制

当社グループは、企業理念および行動指針に基づき調達基本方針を定め、高潔な倫理観に基づく調達活動を通じサプライチェーン全体で「持続的発展が可能な社会」をお取引先と共創していくべく、サステナブル調達ガイドラインに基づき、調達部門が中心となって、取引先と緊密な連携をしながら進めています。

サプライヤーとの対話実績(2020年度活動)

サステナブル調達ガイドラインに準拠したアンケート35項目について各設問5段階評価で各サプライヤーにご回答いただいた結果、1つ以上の項目で評価1(最も悪い)であるサプライヤー(レベル1)との対話を優先的に実施し、続いて、1つ以上の項目で評価2(2番目に悪い)であるサプライヤー(レベル2)について実施しました。

- 対象となった企業の数：124
- 対話済企業の数：96

各サプライヤーにおいては対話を通してレベル1を回避するための改善が図られています。なお、改善に当たっては、「取引先の窓口設置」や「サイバーセキュリティレターの共有」等当社で既に実施している取り組みをお伝えする一方で、サプライヤーからのリクエストに対しても真正面から向き合い、「サステナブル調達」の取り組みを行っております。

2021年度は、1つ以上の項目で評価2(2番目に悪い)であるサプライヤー(レベル2)28社を対象に継続して対話を実施する計画としております。

取引先へのサステナブル調達自己評価の実施

サプライチェーン全体を通じてサステナブル調達を推進するため、主要取引先のサステナブル調達への取り組み度合いに関する独自調査を2019年から開始しました。サステナビリティ戦略室、調達部および一部の部門の協働により、「サステナブル調達ガイドライン」に基づく主要調達取引先に、「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「社会貢献」の7分野35項目からなる「サステナブル調達自己評価表」を送付し、自己評価を依頼しました。2019年度は主要取引先約300社に対して調査を実施し、2020年度は96社に対して改善をお願いするべく、対話を実施しました。自己評価の結果をフィードバックするとともに、懸念される事象がある場合は取引先との対話を通じて当社と一緒に改善・解決に当たるなど、サプライチェーン全体でのリスク低減を行っています。本調査は3年に1回繰り返し実施し、継続的改善を行っていく予定です。

当社のサステナブル調達の取り組みは始まったばかりですが、社会・取引先・当社がトリプルウィンとなることを目指して活動していきます。

サプライヤーに対する研修

当社のサステナブル調達と人権基本方針に関する考えをお伝えしながら、相互理解を深めるように努めています。具体的には「コンピューターネットワークの脅威に対する防御」の観点で当社の「サイバーセキュリティレター」を要望があった取引先と共有したり、サプライチェーンの通報窓口を設けたりするなどの改善を行っています。また、必要に応じて、各種規程類作成のためのひな形提供や生物多様性に関する社内教育の実施など、各社の課題解決へのサポートも行ってまいります。

パートナーとの協働

社会・環境基準による新規取引先の選定

当社では、取引先の皆さまとの協働を通じて、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくことも調達活動の一環として、社内勉強会で伝えています。そのうえで、新規の取引先を選定していく際にも「サステナブル調達ガイドライン」に沿った選定を行っています。

特約販売店との協働

当社は、全国1,192店の特約販売店と協働し、約6,300のSS（サービスステーション）を通じて強力なネットワークを形成し、各事業を展開しています。

特約販売店の窓口は支店が担当しており、コロナ禍においてもデジタルトランスフォーメーション施策として2021年1月より提供を開始した「apollostation ポータル」を活用し、コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

2021年3月には、新年度の方針・施策をお伝えすることを目的に「特約販売店全国オンラインミーティング2021」を開催し、多くの特約販売店が参加しました。

開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症対策として、約40カ所での分散開催・各会場で対策を徹底し開催しました。また、「全国出光会」「全国昭和シェル会」と共同して、地域貢献や地域活性化を推進するなど、社会貢献分野でも協働しています。

今後も、当社グループの技術やサービスに対するお客さまの信頼感を高めるとともに、お客さまのニーズを敏感に察知し、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きます。

安定的にエネルギーを供給するため、災害時にも強い堅牢なSSは、防災拠点としての役割も期待されています。首都圏内のSSで、ソーラーパネルと蓄電機能を組み合わせたシステムの実証を行っています。停電時でも一定の給油機能が確保できるだけでなく、携帯電話・スマートフォンの充電やWi-Fi接続向けの電力供給ポイントとしての提供も可能となり、非常電源としての持続性と汎用性を高めることができます。

※ 文中の特約販売店数、SS数は2021年3月末時点のデータです。

■災害対応型SS設置例



主な独自の資格認定制度

■出光テクニカルマスター制度

産業用燃料油・潤滑油販売分野において、需要家ニーズに則したエネルギー総合提案が実践できる人材の育成を目的とした資格制度

2020年度の認定者数					(単位:名)
部門	有資格者	1級	2級	3級	
燃料油	381	28	87	266	
潤滑油	636	62	154	420	
合計	1,017	—	—	—	

※ 2009年度～2020年度、昇級や各部門の認定もダブルカウント

■ゼロプライマスター制度

オイルに関する基本知識・商品知識をはじめ、今後複雑化する交換技術の習得を通じて、SSにおけるオイルリーダーを育成するための資格制度

2021年6月末時点の現職者数				(単位:名)
1級	2級	3級		
493	2,349	4,063		

■昭和シェルロイヤルマネージャー (SRM)制度

時代にマッチしたSS運営能力、変化に打ち勝つ経営能力の向上を目指し、活躍している店長のさらなる人間力開発を目的として1979年にスタートした資格制度

2021年6月末時点の累積合格者数				(単位:名)
1級	2級	3級		
286	1,982	7,227		

■昭和シェルオイルマイスター制度

技術面・販売面共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

2021年6月末時点の累積合格者数		(単位:名)
	993	

■昭和シェルカーライフアドバイザー制度

車全般における高度な知識を有し、お客さまに適切なアドバイスを行う能力を有するSS人材を育成するための資格制度

2021年6月末時点の累積合格者数		(単位:名)
	447	

協力会社との協働

製油所・事業所は、プラントメンテナンス業務や、製品の入出荷業務を、多くの協力会社に委託しています。そして、それらの各協力会社は、業種ごとに組織された3協力会（建設保全協力会、陸上輸送協力会、海上輸送協力会）に所属し、当社と共に、安全活動に取り組んでいます。

千葉事業所において、建設保全協力会では、監督者と共に施工現場へ赴き、作業員に対する「お疲れさま」「ご安全に」等の安全を啓蒙する一声活動を強力に推進しています。

陸上輸送協力会では、各運送会社の管理者と共に、積み場の安全パトロールを定期的に行い、現場に眠る危険の芽を事前に摘み取る活動に力点を置いて活動を展開中です。

海上輸送協力会では、各船会社と定期的に会合を開催し、双方の気付きや要望事項を共有化し、改善を図ることで、安全荷役につなげています。

千葉事業所では、「不休災害ゼロへの挑戦」という目標を掲げ、これら3協力会と一体となって、事業所の安全・安定操業、および、環境保全を推進しています。

このように当社はこれら3協力会と一体になって、製油所・事業所の安全・安定操業および環境保全を推進しています。

パートナーとの協働

運送会社や海運会社との協働

当社の石油製品は陸上と海上の契約輸送会社によって運ばれています。契約輸送会社は、従来、安全推進や各社間の連携強化を目的に海上、陸上別に安全に関する協議会を組織しており、当社も特別会員として活動に参加しています。2020年5月には、タンクローリーによる陸上輸送を担う契約運送会社32社で、新生「光運会」が発足しました。安全キャンペーンや運行管理者研修会、無事故無違反乗務員の表彰などを行っています。また、同じく2020年5月に、内航タンカーによる海上輸送を担う海運会社計10社で「ISG海上環境安全協議会」が発足しました。安全推進を目的に、安全キャンペーンや、安全活動方針・具体策の徹底と好事例・危険事例の横展開などを行っています。

当社は、現場に根差した安全活動に重点を置きながら、安全品質の向上を図りつつ競争力のある物流体制の構築を目指しています。両協議会を通じた「安全・環境・品質」面についての注意喚起だけにとどまらず、実際に安全作業・安全輸送に従事されるローリー乗務員・タンカー乗組員の方々の声・ご意見を聞き、フィードバックして活動に生かしています。

また新たな取り組みとして、EV船の持つ豊かな可能性、将来性に着目した、海運会社や当社を含む国内7社で、2020年5月に「e5*コンソーシアム」を設立しました。メンバー各社がそれぞれの強み、技術ノウハウ、ネットワーク等を持ち寄り融合させることで、EV船を基礎とする、革新的な海運インフラサービスを提供するプラットフォームを構築していきます。

* e5:海運業界における「electrification (電気化)」「environment (環境)」「evolution (進化)」「efficiency (効率)」「economics (経済性)」の5つのバリューを実現し、安心・安全・良質な輸送サービスを社会に提供すること

サプライチェーン維持への取り組み

国内外に事業を展開している当社グループは、サプライチェーン（供給網）の維持について、平時よりさまざまなリスク・対策を検討しています。特に、人々の生活の重要インフラである燃料油の供給において、当社グループは、他社との相互支援体制構築、関係会社・協力会社との関係強化等必要な対策を最大限講じ、平時、緊急時にかかわらず、サプライチェーンの維持を担保しています。

パートナー企業との協働

当社は国内外のさまざまな業種のパートナー企業と協働し、合併会社の設立またはプロジェクト発足などにより事業展開をしています。国内では、基礎化学品事業やアグリバイオ事業などにおける合併会社の設立や、日本グリース（株）との協業を開始し、R&D協業、製品ポートフォリオ最適化、販売チャネルなどの議論や、技術交流を重ねています。海外においては、ベトナムで合併会社ニソンリファイナリー・ベトロケミカルリミテッド（NSRP）が、ニソン製油所を運営しています。機能化学品事業では台湾FPCC社（Formosa Petrochemical Corporation）とIdemitsu Formosa Specialty Chemicals社を立ち上げ、新たな水添石油樹脂の生産拠点として、2020年度に商業生産を開始しました。

産油国との交流・対話

当社は、中東をはじめとする産油国と強固な信頼関係を築くため、駐在事務所を設け、交流・対話を進めています。さらに近年は、資本参加による共同事業を行うなど、産油国との信頼関係を強化しています。

JCCP（一般財団法人 JCCP 国際石油・ガス協力機関）の支援を受けて産油国に専門家を派遣するとともに、日本国内に幹部候補生や技術者を受け入れることで、産油国の人材育成・技術支援に協力しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、産油国からの受入研修は見送り、代替としてアラブ首長国連邦、カタール、ベトナムなどの研修生に対してリモート研修を実施しました。また、JCCPが実施する産油国での産業基盤整備共同事業（2020年度）にも参加しています。

このような活動を通じて、各産油国の国営石油会社とは原油調達においてさらなる協働を推進し、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、調達し輸送しています。

■ 2020年度リモート研修



社会貢献活動

社会貢献活動の考え方

当社グループは、次代を担う子どもたち・若手らの次世代育成を主軸とした社会貢献活動に継続的に取り組んでいます。また、それらの活動を通して、地域の皆さまとの密接な交流を図っています。

社会貢献活動費の実績

社会貢献活動費の実績推移※

	(単位:百万円)	
	出光興産	昭和シェル石油
2018年度	219	68
2019年度	386	—
2020年度	374	—

※ 以下の内容を集計しています。

出光音楽賞、シェル美術賞、環境フォト・コンテスト「わたしのまちの〇と×」、キッズニア協賛、子どもエネルギー教室(2020年度終了)、TABLE FOR TWO(2020年度終了)、国際難民支援団体(RIJ)へのオフィス提供(2020年12月終了)、みらいを奏でる音楽会、ふるさとプロジェクト、出光イーハートブリアル協賛、販売部門地域プロモーション、大学SDGs ACTION!協賛、寄付金

社会貢献活動の事例

人々とのつながり

出光音楽賞

当社提供の音楽番組「題名のない音楽会」の25周年を記念して、1990年に「出光音楽賞」を制定しました。この賞は、わが国の音楽文化向上の一助として、将来有望な若手や新進気鋭の音楽家を表彰し、活動を支援するものです。第30回(2019年度)までに106名・1団体が受賞し、それぞれの場で目覚ましい活躍を続けています。選考基準は、幅広い分野の音楽家を対象に単なる完成度ではなく、育成という観点から意欲、素質、将来性に重きを置いて選出しています。受賞資格は、原則として30歳までの主として日本に在住して活動している音楽家です。受賞者にはさらなる研鑽に活用してもらうため、300万円の賞金を贈呈しています。毎年、受賞を記念したコンサートを開催し、多くの観客の前で素晴らしい演奏を披露しています。その模様は「題名のない音楽会」でも放送され、世間の注目を大いに集めています。

※「第31回(2020年度)出光音楽賞」については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、音楽家の活動の機会が多く失われたことから、選考を2021年度に延期(選考対象期間を1年延長)すること致しました。

■ 左から佐藤晴真(チェロ)、服部百音(ヴァイオリン)、藤田真央(ピアノ) ■ 第30回出光音楽賞授賞式



シェル美術賞

シェル美術賞は、次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の美術賞です。当時としては大変珍しい、完全公募の賞として創設して以来、現在まで続く伝統ある美術賞であり、「若手作家の登竜門」として高い評価を頂いています。創設64周年を迎えた2020年の応募者数は597名、応募作品数は846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。2020年12月に東京・六本木の国立新美術館にて開催した「シェル美術賞展2020」では54点の受賞・入選作品を展示し、13日間の会期中に2,730名の方々にご来場いただきました。展覧会場では、前年度の審査員により選出された若手作家4名の近作・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)2020」を同時開催し、若手作家の継続的な支援にも力を入れています。

来場者の投票により選出される「オーディエンス賞」も7回目の開催となりました。

■ 2020年グランプリ受賞作品
今西真也
「Story - Where are we going?」



■ オーディエンス賞受賞作品
清瀬真一「134」



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。2020年も環境省からの後援を得て16回目となるコンテストを開催しました。

個人部門は小学校部門、中学校部門、高校・高等専門学校部門で構成し、2020年は過去最高となる計11,655点の応募があり、3年連続で過去最高応募数を更新しました。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489校の応募がありました。

小学校部門金賞受賞作品「ぼくの好きな川原のために」

作品コメント 鈴木 健人さん(大阪府)

よく行く川原でテントウムシを見つけた。人指し指を立てると、テクテクかわいらしく登り、パツと羽を広げて飛び立っていった。ここにはほかにも様々な生き物がくらしている。そんな川原に意外とごみが落ちていた。ぼくが大人になった時にも同じようにたくさん生き物がくらしていくためにはきれいなかんきょうが必要だ。そのためには「まあいいか」という心のゆるみをなくしていこうと思う。

■ 〇の写真



■ ×の写真



社会貢献活動

地域とのつながり

北海道出光こどもお絵かきコンテスト

北海道出光会*が実施している「北海道出光こどもお絵かきコンテスト」は、2020年度に12回目を迎え、北海道内でも大きなコンテストになりました。2020年度はコロナ禍で学校訪問が難しい中、会員店による募集活動により、6,261点の応募がありました。応募作品の審査後、上位入選作品で作成したポスターを北海道内の出光系列SS（サービスステーション）で掲示し、新聞やウェブサイトにて入選作品を発表しました。

* 出光会：特約販売店経営者の組織

■ 最優秀賞作品 低学年の部



■ 最優秀賞作品 高学年の部



みらいを奏でる音楽会

当社の製油所・事業所などが立地している地域を中心に、2006年からコンサートを開催してきました。2017年からは、次代を担う若者の音楽経験を支援することを目的に、若手音楽家の発表機会や、児童・生徒とプロの音楽家との共演機会を創出する「みらいを奏でる音楽会」としてコンサート内容を刷新しました。開催日程の前には、地元小中学校での音楽体験学習会も併催しています。2020年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、各地で予定していたコンサートの開催を見合わせ、“会えなくなつて、つながれる。”をテーマに、インターネット配信によるオンラインコンサートとして実施しました。このコンサートでは、新進気鋭のピアニスト、反田 恭平さん率いるMLMナショナル管弦楽団が演奏し、オンラインコンサートならではの演出として、108名から事前に応募いただいた音声動画とプロの音楽家の演奏を一つに合わせた「合唱」コラボも披露しました。

■ オンラインコンサートでの反田恭平さんのピアノ演奏



■ 合唱コラボ 「家路」～遠き山に日は落ちて～



ふるさとプロジェクト

2018年から各地の小学校で伝統楽器の演奏・体験学習と桜の記念植樹を行う「ふるさとプロジェクト」を開催しています。この活動は、次代を担う子どもたちに、本物に触れる機会を提供したいという思いから開始しました。日本の伝統文化に対する興味・関心が広がること、記憶に残る体験により、成長した後も「ふるさと」を思い、その素晴らしさを次代へつないでいく心が育まれることを期待しています。2020年12月末までに、北は北海道から南は沖縄県まで全国14校で開催し、3,454名の小学生が参加しています。2020年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、学校訪問を中止し、伝統楽器の演奏動画を配布しました。

■ 和太鼓の体験学習



■ 桜の記念植樹



文化社会活動への協賛

題名のない音楽会

音楽番組「題名のない音楽会」への1社提供を1964年に開始し、50年以上の長きにわたり継続しています。当番組は「良質な音楽をお茶の間に届ける」ことをコンセプトに掲げ、主にクラシック音楽を題材として、オーケストラの演奏による公開収録を行っています。2017年4月からは、テレビや舞台で活躍する石丸幹二氏が6代目司会者を務め、音楽の魅力を新たな切り口で分かりやすく伝える案内役として、番組の歴史を重ねています。

■ 題名のない音楽会



©テレビ朝日

キッズニア

東京（豊洲）、兵庫（甲子園）では、職業・社会の体験型商業施設「キッズニア」へSS（キッズニアでの呼称はガソリンスタンド）のパビリオンを2006年から出展し、子どもたちが楽しみながら社会の仕組みを学ぶ機会を提供しています。

■ 出光SS（ガソリンスタンド）のパビリオン



社会貢献活動

出光イーハートブトライアル

岩手県北部を舞台としたトライアルバイクの競技大会「出光イーハートブトライアル大会」に1989年から協賛し、モータースポーツの振興を通じて地域に貢献しています。2017年大会からは、「本物のトライアルスピリットを次世代へ」をコンセプトに掲げ、ライダーの裾野を広げるための子どもたちへの支援、次世代の本物のトライアルライダーの育成の実現に取り組んでいます。環境への取り組みとして、岩手県県有林の森林整備により発行される「J-VERクレジット」を活用し、本大会のバイク走行により排出されるCO₂をオフセットしています。大会を通してトライアルバイク競技の魅力を次世代に伝え、大会のさらなる発展を目指していきます。

■ 子どものバイク体験



©tvi

■ 選手集合写真



©tvi

海外拠点での取り組み

ベトナムにおける日本語学習支援

2015年以降、ベトナムのハノイ事務所では社会貢献活動としてハノイ市内のトホアン中学校の日本語学習授業の支援を毎年実施しています。

例年、修了式には日本語学習生徒をはじめ、同校校長先生や教師の方々、そして出光興産ハノイ事務所の社員、ナショナルスタッフら多数の関係者が参加しています。(2020年は約450名が参加)

成績優秀者にハノイ事務所から記念品を贈呈するとともに、式典後は生徒らをIDEMITSU Q8 PETROLEUM LLCのSSに招待し、SS見学を実施しています。

日本式接客のデモンストレーションを見た生徒たちからは、「出光のSSのサービスについて詳しく知ることができた」「接客に非常に力を入れている」といった感想を頂いています。

また、同様の社会貢献活動として「日本文化フェスティバル」への協賛も2018年から実施しており、昨年2020年は11月15日に開催されました。当イベントはハノイ市教育訓練局、各区の日本語教育課の代表者をはじめ、ハノイ市内10校の学校関係者、および多くの生徒が参加する中学生向けの日越文化交流イベントです。各校で校内予選を行い、最も優秀なパフォーマンス（スピーチ、ダンス、歌、劇など）をしたグループが当日の決勝戦に参加する仕組みです。また、2020年からは、日越文化を紹介・交流するため各校が両国の伝統的な食べ物、文化体験などのブースを用意するなど初めての試みも実施しています。日本文化を改めて紹介し、親しんでもらうための場として今後も協賛していきます。

■ 日本語課程修了式



オーストラリアにおける地域社会課題解決への取り組み

石炭事業の拠点の一つである出光オーストラリアリソース（ブリスベン）では、マネジメントレベルによる以下の4つの方針の下、地域の社会問題解決に資する取り組みを長期的な視点で進めています。

- 環境管理ポリシー
- エネルギー管理ポリシー
- 文化遺産ポリシー
- ステークホルダーエンゲージメントポリシー

■ 2020年の活動実績

- ・ガールズアカデミー
オーストラリア先住民女性の高い失業率を減らし、地域社会の長期的な生活の質を向上させるために、文化交流を通じて地域の女子学生を育成する青少年育成プログラムのスポンサーになっています。
- ・ボガブライ地域チャイルドケアセンター建設
未就学児の預かりおよび学童保育を行う施設を建設し、地域政府へ提供しています。その他、鉱山近隣地域に対し、人口規模の維持やより豊かな地域社会形成に寄与する貢献活動について、今後も長期的な支援を行っていきます。

■ ガールズアカデミー



インドネシアにおける森林再生活動

2004年にインドネシアにおける潤滑油の製造販売会社として設立された、出光ルプテクノインドネシアは現地のNGO「Orangutan Information Centre」と協働して、破壊の危機にさらされているインドネシア・スマトラ島の森林再生活動に取り組んでいます。

この活動の対象となる北スマトラ州ルーサーを中心に世界自然遺産に指定されているルーサーエコシステム（Leuser Ecosystem）地域は、オランウータン、トラ、スマトラサイ、象などが生息する東南アジアで最も希少な森林の一つで、260万ha以上の広さがあります。しかし、鉱物資源が豊富なため、道路建設や大規模な鉱業開発およびパーム油のプランテーション開発などによる森林破壊の危機にさらされています。そこで、2017年5月から省燃費ガソリンエンジンオイル0W-20の売上の一部を資金として、森林内の7haのエリアに植林をし、元の森林に再生する取り組みを進めています。2021年から新たにジャワ島の北側海岸において、マングローブの苗木10,000本の植林を予定しています。この活動により、環境負荷低減の推進と、自然環境を守る直接的な活動の双方に貢献しています。

■ 植林活動の様子



社外取締役メッセージ



カーボンニュートラル・循環型社会実現に向けた 一番手の企業に

社外取締役 橋川 武郎

カーボンニュートラル・循環型社会実現に向けた一番手の企業を目指す

2015年の国連サミットで採択された2030年に向けてのSDGs(持続可能な開発目標)は、17項目のうち7番目の目標でエネルギーについて取り上げています。そこには「エネルギーをみんなに そしてクリーンに」と書かれていますが、これは、なかなか難しい課題です。前段の「みんなに」を実現するためには現状では化石燃料を使用せざるをえませんが、後段の「クリーンに」を達成するためには化石燃料の使用を抑制しなければならないからです。

当社は、この難しい課題を解決する一番手になりうる会社です。

まず、当社は、暮らしと経済を支える上で必要不可欠な石油製品や石炭の供給に責任を持ちます。何事も、生きていかなければ始まらないからです。

一方で当社は、自社操業に伴って排出する温室効果ガスを2050年までに「実質ゼロ」にすること、つまり「カーボンニュートラル化」に取り組むとともに、当社製品を使用されるお客さまの排出量低減にも貢献していきます。二酸化炭素と水素からカーボンフリーの合成液体燃料(e-fuel)の生産および供給や、燃料を転換することによって現在の石炭火力発電所をアンモニア火力発電所やブラックペレット火力発電所に変身させることを目指しているのです。

当社は、2021年5月に、2020~22年度の中期経営計画を見直しました。そこで打ち出した製油所を含むコンビナート全体の「CNXセンター」化やapollostationの「スマートよろずや」化、リチウム固体電解質の事業化、太陽光・風力・バイオマス・地熱などの再生可能エネルギー電源の拡大などの方針は、カーボンニュートラルへの道を切り開くものです。

このように多くの打ち手を持つことが、当社の大きな特徴であり、当社が「エネルギーをみんなに そしてクリーンに」を実現する一番手になりうる根拠は、ここにあります。

「真に働く」を率先して実践する取締役会運営に取り組む

社外の関係者として初めて取締役会議長に就任することになり、身が引き締まる思いです。前々議長、前議長のお仕事を受け継いで、活発で明るい取締役会運営に努めてまいります。

現在、石油業界は、燃料油国内需要の長期的な減退、およびカーボンニュートラルを目指す動きの高まりという、二つの大きな構造変化に直面しています。当社も、先ごろ見直した中期経営計画の遂行を足掛かりにして、これらの課題に正面から取り組んでいかなければなりません。

そのプロセスで最高意思決定機関である取締役会が果たす役割は、極めて重要です。経営統合から2年。統合の内実を固める「内向きの時代」は終焉し、統合の成果を武器にして広く社会に打って出る「外向きの時代」が始まろうとしています。2050年のあるべき姿から現在なすべきことを逆照射するバックキャストの視角と、足元の現実を直視してやるべきことを一つ一つやり遂げるフォアキャストの視角とを、前向きに融合することも求められています。

そのためには、取締役会での活発で建設的な議論が必要不可欠です。取締役会は、「真に働く」を率先して実践する場となり、「責任ある変革者」たちを牽引する機能を果たさなければなりません。議長としてそれを実現するために全力を尽くすとともに、一社外取締役としてもこれまでも増して積極的に発言していく所存です。

社外取締役メッセージ



事業ポートフォリオ転換に向けて、 果敢に新しい可能性に挑戦する時

社外取締役 小柴 満信

事業ポートフォリオ転換に向けて、果敢に新しい可能性に挑戦する時

地球温暖化に関する問題意識は世界で急速に高まりました。また、米国のバイデン政権の誕生は地球温暖化対策、特に2050年までにカーボンニュートラルを達成するという野心的な目標を達成するための方策を立案・実行する大きな起爆剤となりました。このような世界が早晩来ることは予測できていましたが、当社を含む日本の企業はカーボンニュートラルの目標の達成のみならず、2030年の地球温暖化ガス排出のほぼ半減目標に向けて事業ポートフォリオ転換に苦労しているのが実情です。一方、日本のエネルギーを支える当社が先陣を切ってカーボンニュートラル達成の宣言をしたことは、取締役会として高く評価しています。

このような高い目標を達成するには各事業会社の「技術力」が鍵となります。さらには従来の事業戦略に囚われない高い視座と勇気ある事業変革を実行する、経営陣のコミットメントとリーダーシップが重要となります。当社の先進マテリアル開発や組織のデジタル変革（DX）推進、また、自社の全国に広がるサービスステーションを活用した、地方創生につながる次世代モビリティ事業への挑戦などの地球温暖化問題に取り組む姿勢は高く評価できます。経営資源は限られており、事業ポートフォリオの転換および新事業分野の選別が早晩必要となるでしょうが、今は高い目標達成に向けて果敢に新しい可能性に挑戦する時ではないかと思えます。

透明性と実効性の高い指名・報酬諮問委員会を目指して

今般、当社の指名・報酬諮問委員会の委員長を拝命することになりました。当社は今年度から指名および報酬諮問委員会を統合し、委員は社外取締役のみで構成されるように改編しました（従来は社外監査役も委員）。改編の目的は、経営トップの選解任を含めた経営層のパフォーマンスの評価、および継承を含む重要な経営課題について整合性のある議論ができるようにすることです。委員会は多様性のある社外取締役メンバーで構成されていますが、代表取締役社長が提案者として諮問委員会に加わることで、執行側の意見がしっかりと諮問委員会の議論に反映されるように設計されています。経営トップの選解任および業績評価については諮問委員会メンバーのみで議論する機会を設け、その答申を取締役に上程し、決議するプロセスで透明性と実効性を担保します。

2020年代の企業経営を俯瞰すると、世界情勢や市場環境の変化は今までにないほど不確実性とボラタリティーが高まり、企業経営者の評価は、単なる短期的な業績のみならず持続性（Sustainability）や強靱性（Resilience）を確保できているかが問われる時代となります。従って、社外取締役で構成される諮問委員会は、経営環境が激変する中、構成メンバーの経験を生かして当社経営層のパフォーマンスを客観的かつ公平に評価し、株主の皆さまに納得いただける諮問を取締役に上程していきます。

役員一覧 (2021年6月30日時点)

※ 取締役会・監査役会出席状況は2020年度実績

※ 保有株式数は2021年3月31日時点

① 氏名 ② 役職 ③ 保有株式数 ④ 取締役会への出席状況 ⑤ 監査役会への出席状況

取締役



① 木藤 俊一 ③ 26,215株
② 代表取締役社長 ④ 16回中16回
社長執行役員 ⑤ ー

経歴

1980年 4月 当社入社
2005年 4月 当社人事部次長
2008年 7月 当社経理部次長
2011年 6月 当社執行役員経理部長
2013年 6月 当社取締役(兼)常務執行役員経理部長
2014年 6月 当社常務取締役
2017年 6月 当社取締役副社長
2018年 4月 当社代表取締役社長
2019年 4月 当社代表取締役社長 社長執行役員(現)



① 松下 敬 ③ 26,398株
② 代表取締役副社長 ④ 16回中16回
副社長執行役員 ⑤ ー

経歴

1979年 4月 当社入社
2004年 10月 当社北海道製油所副所長
2007年 4月 当社製造部次長
2010年 4月 当社執行役員徳山製油所長(兼)徳山工場長
2013年 4月 当社執行役員製造技術部長
2013年 6月 当社取締役(兼)常務執行役員製造技術部長
2014年 6月 当社常務取締役
2017年 6月 当社取締役副社長
2018年 4月 当社代表取締役副社長
2019年 4月 当社取締役 副社長執行役員
2020年 5月 公益社団法人石油学会会長(現)
2020年 6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)
現在の担当:社長補佐(製造技術、石油化学、高機能材、知財・研究、ベトナムプロジェクト)



① 丹生谷 晋 ③ 20,161株
② 代表取締役副社長 ④ 16回中16回
副社長執行役員 ⑤ ー

経歴

1982年 4月 当社入社
2008年 6月 出光エンジニアリング株式会社常務取締役
2011年 4月 当社内部監査室長
2013年 4月 当社執行役員経営企画部長
2015年 6月 当社取締役(兼)経営企画部長
2017年 6月 当社常務取締役
2019年 6月 当社副社長執行役員
2020年 6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)
現在の担当:社長補佐(資源、企画・渉外・広報、ESG、DX、特命事項)、Nextフォーラム事務局管掌



① 平野 敦彦 ③ 2,786株
② 取締役 ④ 16回中16回
常務執行役員 ⑤ ー

経歴

1985年 4月 昭和シェル石油株式会社入社
2002年 9月 同社静岡エリアマネジャー
2004年 9月 同社本社営業企画部長
2005年 3月 同社執行役員本社営業企画部長(兼)リテール販売部長
2006年 3月 同社取締役
2009年 3月 同社常務執行役員
2013年 3月 同社専務執行役員
2014年 7月 ソーラーフロンティア株式会社代表取締役社長
2019年 4月 当社常務執行役員
2020年 6月 当社取締役常務執行役員(現)
現在の担当:社長補佐(燃料油、電力・再生可能エネルギー)



① 酒井 則明 ③ 11,670株
② 取締役 ④ ー
常務執行役員 ⑤ ー

経歴

1985年 4月 当社入社
2010年 7月 当社徳山製油所副所長(兼)徳山工場副工場長
2012年 7月 当社人事部次長(兼)健康保険組合理事長(兼)企業年金基金理事長
2015年 7月 当社経理部次長
2017年 6月 当社経理部長
2018年 7月 当社執行役員経理部長
2019年 4月 当社執行役員財務部長
2020年 7月 当社上席執行役員 最高財務責任者
2021年 6月 当社取締役常務執行役員 CFO(現)
現在の担当:CFO(経理財務部)、調達管掌(調達部)、安全環境本部長・品質保証本部長



① 出光 正和 ③ 3,411,900株
② 取締役(非常勤) ④ 16回中16回
⑤ ー

経歴

2010年 4月 公益財団法人出光美術館評議員(現)
公益財団法人出光文化福祉財団評議員
2015年 12月 日興興産株式会社取締役副社長
2016年 4月 同社代表取締役社長(現)
2019年 4月 当社取締役(現)
正和興産株式会社代表取締役(現)
2020年 10月 一般社団法人出光理念研究所代表理事(現)
2021年 4月 一般社団法人出光興産社・理念研究所代表理事(現)



① 久保原 和也 ③ ー
② 取締役(非常勤) ④ 16回中16回
⑤ ー

経歴

2008年 12月 弁護士登録、九帆堂法律事務所設立
2010年 4月 総務省年金記録確認東京地方第三者委員会委員
2011年 4月 第一東京弁護士会常議員
2015年 9月 一般社団法人抗認知症薬の適量処方を実現する会監事
2016年 6月 株式会社クラステクノロジー社外監査役
2017年 7月 医療法人社団博英会 三宅歯科医院監事(現)
2018年 3月 日本弁護士連合会代議員
2018年 4月 第一東京弁護士会弁護士業務妨害対策委員会副委員長
2019年 4月 当社取締役(現)

監査役



① 谷田 俊之 ④ 16回中16回
② 常勤監査役 ⑤ 17回中17回
③ 7,075株

経歴

1984年 4月 当社入社
2009年 7月 当社需給部次長
2010年 7月 当社需給部物流センター所長
2013年 7月 当社執行役員物流部長
2018年 6月 当社監査役(現)



① 吉岡 勉 ④ ー
② 常勤監査役 ⑤ ー
③ 8,064株

経歴

1984年 4月 シェル石油株式会社入社
2002年 9月 同社北海道支社長
2005年 4月 昭石ガス株式会社代表取締役社長
2008年 7月 株式会社エネサンスホールディングス代表取締役社長
2011年 3月 昭和シェル石油株式会社執行役員経理財務・債権管理部門担当
2015年 4月 同社執行役員石油事業本部首都圏支店長
2017年 3月 同社監査役
2019年 4月 当社上席執行役員
2021年 6月 当社監査役(現)

役員一覧 (2021年6月30日時点)

※ 取締役会・監査役会出席状況は2020年度実績

※ 保有株式数は2021年3月31日時点

① 氏名 ② 役職 ③ 保有株式数 ④ 取締役会への出席状況 ⑤ 監査役会への出席状況

独立社外取締役

	<ul style="list-style-type: none"> ① 橘川 武郎 ② 社外取締役 ③ — 	<ul style="list-style-type: none"> ④ 16回中16回 ⑤ —
経歴		
<p>1987年 4月 青山学院大学経営学部助教授 1993年 10月 東京大学社会科学研究所助教授 1996年 4月 東京大学社会科学研究所教授 2007年 4月 一橋大学大学院商学研究科教授 2013年 1月 経営史学会会長 2013年 6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス社外取締役 2015年 4月 東京理科大学大学院イノベーション研究科(現・東京理科大学大学院経営学研究科) 教授 2017年 6月 当社取締役(現) 2020年 4月 国際大学大学院国際経営学研究科教授 2021年 4月 国際大学副学長兼大学院国際経営学研究科教授(現)</p>		
選任理由		
<p>橘川武郎氏は、過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与された経験はありませんが、大学教授としての豊富な経験、幅広い知見および経営学、特にエネルギー産業論の専門家として企業経営に関する充分な見識を有し、当社の「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。また、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いたします。</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ① 小柴 満信 ② 社外取締役 ③ — 	<ul style="list-style-type: none"> ④ 16回中16回 ⑤ —
経歴		
<p>1981年 10月 日本合成ゴム株式会社(現:JSR株式会社)入社 2002年 6月 JSR株式会社社理事 電子材料事業部電子材料第一部長 2003年 6月 同社理事 電子材料事業部長兼電子材料部長 2004年 6月 同社取締役 電子材料事業部長 2005年 6月 同社上席執行役員 電子材料事業部長 兼ファイン系事業担当補佐 2006年 6月 同社常務取締役 電子材料事業部長 2007年 6月 同社常務取締役 2008年 6月 同社専務取締役 2009年 4月 同社代表取締役社長 2019年 6月 同社代表取締役会長 2020年 6月 JSR株式会社取締役会長 2021年 3月 Aホールディングス株式会社社外取締役(現) 2021年 6月 JSR株式会社名誉会長(現)</p>		
選任理由		
<p>小柴満信氏は、JSR株式会社にて研究部門、電子材料事業部門に長く携わり、電子材料事業部長を経て、2009年から同社代表取締役社長および会長を歴任しました。同氏は、技術分野における高い専門性並びに経営者としての豊富な経験および幅広い見識を有しており、当社の「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。また、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いたします。</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ① 野田 由美子 ② 社外取締役 ③ — 	<ul style="list-style-type: none"> ④ — ⑤ —
経歴		
<p>1982年 4月 バンク・オブ・アメリカ東京支店入社 1996年 3月 株式会社日本長期信用銀行ロンドン支店次長(ストラクチャード・ファイナンス部門統括) 2000年 1月 PwCフィナンシャル・アドバイザリー・サービス株式会社(現:PwCアドバイザリー合同会社) パートナー (PPP(パブリック・プライベート・パートナーシップ)・民営化部門統括) 2007年 6月 横浜市副市長 2011年 1月 PwCアドバイザリー株式会社(現:PwCアドバイザリー合同会社) パートナー (インフラ・PPP部門アジア太平洋地区統括) 2017年 10月 ヴェオリア・ジャパン株式会社代表取締役社長 2019年 4月 公益社団法人経済同友会行政改革委員会委員長 2020年 6月 一般社団法人日本経済団体連合会審議委員会副議長・環境安全委員会委員長(現) ヴェオリア・ジャパン株式会社代表取締役会長(現) 2021年 6月 当社取締役(現)</p>		
選任理由		
<p>野田由美子氏は、国内外の金融機関、横浜市副市長、PwCアドバイザリーパートナー等を経て、2017年よりヴェオリア・ジャパン株式会社代表取締役社長、2020年より同社代表取締役会長として経営を担っています。同氏は、ファイナンス、グローバル経営、地方創生に関し、また企業経営者としての豊富な経験および幅広い見識を有しており、当社の「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。また、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いたします。</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ① 荷堂 真紀 ② 社外取締役 ③ — 	<ul style="list-style-type: none"> ④ — ⑤ —
経歴		
<p>1992年 4月 日本電気株式会社入社 1996年 4月 United Feature Syndicate Inc.日本支社 2000年 5月 Microsoft Product Development Inc.(現:日本マイクロソフト株式会社) 2004年 4月 Microsoft Corporation Inc.(米国本社)株式会社セールスフォース・ドットコム購買部長 2013年 7月 コカ・コーライーストアジア株式会社ビジネスマネージャー 2014年 4月 コカ・コーラビジネスサービス株式会社取締役 2014年 12月 Coca-Cola Cross Enterprise Procurement Group Budget Operating Committee member(役員)(現) 2015年 3月 コカ・コーラビジネスサービス株式会社 代表取締役社長 2015年 8月 コカ・コーラビジネスソーシング株式会社 代表取締役社長 2016年 6月 Coca-Cola Cross Enterprise Procurement Group Budget Committee Chair (CFO財務責任者)(現) 2017年 4月 コカ・コーラボトラーズジャパン株式会社 執行役員調達統括部長 2019年 2月 同社執行役員調達本部長 2019年 6月 同社執行役員調達本部長兼エグゼクティブビジネスマネジメント本部長 2019年 11月 同社執行役員経営改革本部長兼調達本部長 2020年 1月 同社執行役員経営改革本部長(現) 2020年 4月 コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス株式会社 執行役員社長補佐(現) 2021年 6月 当社取締役(現)</p>		
選任理由		
<p>荷堂真紀氏は、国内外でシステム開発やマーケティングに従事し、コカ・コーラビジネスソーシング株式会社代表取締役社長等を経て、2017年よりコカ・コーラボトラーズジャパン株式会社執行役員を務めております。同氏は国際ビジネス、リテールマーケティング、DXの知見、豊富な経験および幅広い見識を有しており、当社の「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。また、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いたします。</p>		

独立社外監査役

	<ul style="list-style-type: none"> ① 伊藤 大義 ② 社外監査役 	<ul style="list-style-type: none"> ③ 6,453株 ④ 16回中16回 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 17回中17回
経歴			
<p>1970年 1月 監査法人辻監査事務所入所 1973年 5月 公認会計士登録(登録番号5095) 1989年 2月 みずほ監査法人代表社員 2004年 7月 日本公認会計士協会副会長 2006年 5月 みずほ監査法人理事 2007年 8月 公認会計士伊藤事務所開設(現) 2009年 4月 早稲田大学大学院会計研究科教授 2009年 6月 一般社団法人投資信託協会監事</p>			
<p>2010年 10月 公益財団法人日弁連法務研究財団監事 2012年 1月 日本公認会計士協会綱紀審査会長 2012年 6月 当社社外監査役(現) ITホールディングス株式会社(現:TIS株式会社)社外監査役 2014年 6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス社外監査役 三菱化学株式会社社外監査役 2015年 6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス社外取締役 2018年 9月 コア商事ホールディングス株式会社社外取締役(現)</p>			

選任理由

公認会計士および大学教授としての経験および専門性、人格、見識等を総合的に判断して選任しています。一般株主と利益相反の生じざるおそれのない独立性を有しています。

	<ul style="list-style-type: none"> ① 山岸 憲司 ② 社外監査役 	<ul style="list-style-type: none"> ③ — ④ 16回中16回 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 17回中17回
経歴			
<p>1973年 4月 弁護士登録 1997年 4月 東京弁護士会副会長 2004年 4月 日本弁護士連合会事務総長 2007年 7月 総務省年金記録確認中央第三者委員会委員 2008年 3月 昭和シェル石油株式会社社外監査役 2009年 4月 東京弁護士会会長 日本弁護士連合会副会長 2012年 5月 日本弁護士連合会会長 2019年 4月 当社社外監査役(現)</p>			
選任理由			
<p>弁護士としての経験および専門性、人格、見識等を総合的に判断して選任しています。一般株主と利益相反の生じざるおそれのない独立性を有しています。</p>			

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、エネルギーの安定供給とともに社会課題の解決に貢献することが当社の責務と認識しています。そこで、「責任ある変革者」を2030年ビジョンとして掲げ、カーボンニュートラル・循環型社会へのエネルギー・マテリアルトランジション、高齢化社会を見据えた次世代モビリティ&コミュニティ、これらの課題解決を可能にする先進マテリアルという事業ドメインにおいて、「地球と暮らしを守る責任」「地域のつながりを支える責任」「技術の力で社会実装する責任」という3つの責任を果たしていきます。

そのために、企業としての社会的責任を果たし、経営の透明性を向上させ、健全で持続的な成長を図ることにより、お客さまをはじめ、株主、ビジネスパートナー、地域社会、従業員などのステークホルダーと良好な関係を構築することを重視しています。

コーポレートガバナンス・コードは、株主との対話を通じた会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的としています。当社は、広く社会で期待され信頼される企業を目指しており、コーポレートガバナンス・コードを基本的に順守すべきものと考えています。

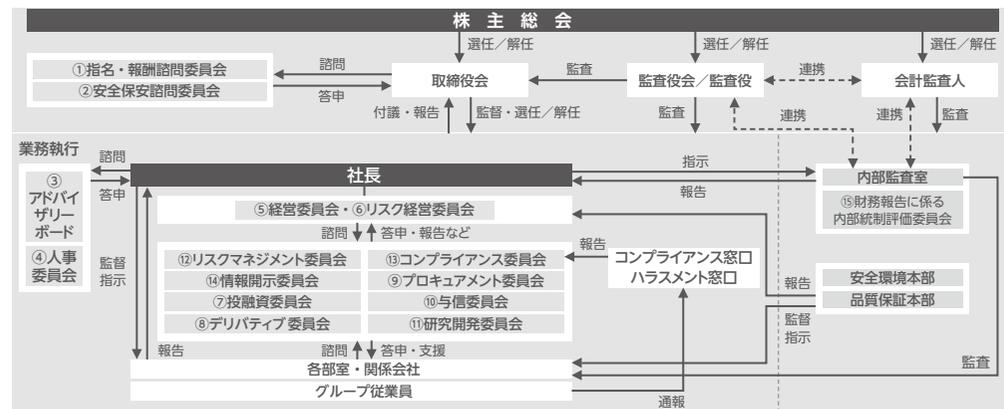
当社は、2030年ビジョンに基づき、自ら律し、自ら考え、判断することを大切にしています。同時に、多様な知見やバックグラウンドを持つ独立社外取締役や独立社外監査役と当社の経営の実態や経営を巡る環境を率直に議論し、闊達な意見を真摯に取り入れ、これからも透明かつ公正な経営を目指します。

コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、取締役会において経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役と監査役会により、職務執行を監査します。取締役会は、法令、定款、その他当社の規程の定めるところにより、経営戦略、経営計画その他当社の経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行います。また、取締役会議長を社長が務める旨規定していた定款を2019年4月に変更し、取締役会で議長を決定することで、議長と社長の役割を分離し、取締役会の客観性を高めています。なお、今期議長は社外取締役が務めています。

その他の事項については、業務執行に関する権限を、社長および部長に委譲することで、迅速な意思決定を図っています。

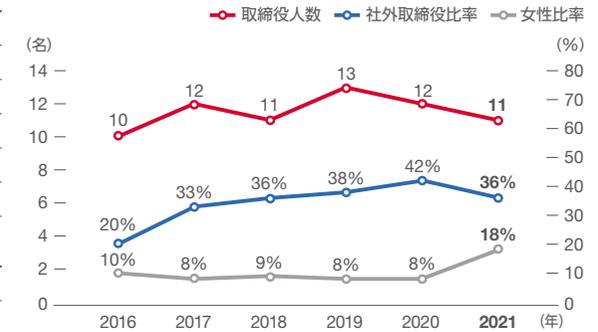
■コーポレートガバナンス体制図



取締役会概要

議長	橘川武郎 (社外取締役)
取締役人数	11名
うち独立社外取締役 (比率)	4名 (36%)
うち女性 (比率)	2名 (18%)
任期	1年
2020年度開催数	16回
監査役会概要	
監査役人数	4名
うち社外監査役 (比率)	2名 (50%)
任期	4年
2020年度開催数	17回

■コーポレートガバナンス体制推移



各委員会の概要

①指名・報酬諮問委員会

指名・報酬に関わる機能の透明性・客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役のみで構成される「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。2021年7月より、指名・報酬にかかる課題について一貫性を持った議論を行うため、指名諮問委員会と報酬諮問委員会を一本化しました。

役員の指名については、社長が提案した取締役・監査役の選任・解任に関する株主総会議案、役員執行役員の選任・解任並びにそれらの役割等について、答申します (取締役・監査役候補の指名を行う際の方針についてはP.84に掲載)。

報酬に関する事項については、取締役会の諮問に応じて、取締役・執行役員報酬の基本方針を踏まえた多面的な検討を行ったうえ、答申します (役員報酬についてはP.86に掲載)。

指名・報酬諮問委員会の構成

委員長	委員
	社外取締役 小柴 満信
	社外取締役 橘川 武郎
	社外取締役 野田 由美子
	社外取締役 荷堂 真紀

コーポレートガバナンス

②安全保安諮問委員会・③アドバイザーボード

経営の透明性・健全性を維持するため、取締役会または社長の諮問機関として、社外の有識者を委員とする「安全保安諮問委員会」「アドバイザーボード」を設置しています。両委員会では、当社に対する第三者の視点から忌憚のない意見を傾聴し、経営の改善に反映しています。

「安全保安諮問委員会」は、取締役会および社長の諮問機関であり、グループ全体の安全と保安維持のため、保安の強化課題、特に技術的な課題に対する諮問機関として設置しているものです。昨今の経営環境の変化により、事業拡大、新規事業、海外展開等の安全保安の確保の重要性が高まりつつあります。そこで、事業展開に則したテーマを選択し、都度、有識者から提言がいただけるよう安全環境本部内に担当ワーキンググループを設け、進めています。

「アドバイザーボード」は、経営諮問委員会に代わり2021年4月に設置しました。メンバーを社外取締役を含む社外有識者で構成し、社長の諮問機関とすることで、経営課題に対し社外取締役などからの提言機会を拡充しました。2021年4月の開催時は中期経営計画の見直し内容について提言し、今後も必要に応じ年に数回の開催を予定しています。

④人事委員会

当社は、執行役員等の適材適所の配置と公平公正な評価の実現および決定プロセスの透明性強化のため、社長の諮問機関として人事委員会を設置しています。人事委員会は社長、副社長、人事管理役員および社長が指名する役員をメンバーとして、執行役員の選解任、経営委員会メンバーの選任等について協議し、答申します。

⑤～⑮経営委員会・リスク経営委員会および各委員会

グループ全体および各執行部門の経営戦略および経営課題の協議・検討の場として「⑤経営委員会」と「⑥リスク経営委員会」を設置しています。

「⑤経営委員会」は、グループ経営に関わる戦略を立案・検討するとともに、重要な業務執行の意思決定を円滑かつ適正に行うための審議機関です。下部には業務執行上の専門的リスクを審議するための機関として、「⑦投融資委員会」「⑧デリバティブ委員会」「⑨プロキュアメント委員会」「⑩与信委員会」「⑪研究開発委員会」の5つの専門委員会を設置しています。

「⑥リスク経営委員会」は、グループ経営に関わるリスクマネジメントの事案を審議・決定し、必要に応じ、これをモニタリングするための機関です。下部には「⑫リスクマネジメント委員会」や「⑬コンプライアンス委員会」を設置することで、業務リスク事案への対応強化とリスクの管理方針の検討・立案体制の整備をしています。⑤経営委員会および⑥リスク経営委員会の委員長は社長が務めるものとし、その委員については、専門分野や管掌領域の多様性を重視した構成とすることで、部門横断的な課題やリスクについて、網羅的かつ実効性のある議論を行う体制としています。

その他、グループの情報開示方針に基づいた適時適切な情報開示を行うための「⑭情報開示委員会」を設置するほか、J-SOX対応強化のための「⑮財務報告に係る内部統制評価委員会」を内部監査室内に設置しています。

委員会名	委員長	委員	開催	役割
⑤経営委員会	社長	委員長が人事委員会の審議を経たうえで任命する委員	原則3回/月	グループ全体ならびに各執行部門の経営戦略および経営課題の協議・検討、業務執行の審議
⑥リスク経営委員会	社長	委員長が任命する委員	原則2回/年	グループ全体ならびに各執行部門の経営戦略および経営課題の協議・検討。リスクマネジメント方針の決定とモニタリング
⑦投融資委員会	経営企画部長	関係部室長	必要に応じて開催	投資に係る事項の審議・上申および投資基準などの策定
⑧デリバティブ委員会	取締役または執行役員	関係部室長	原則1回/年	グループ全体のデリバティブに関する基本方針の審議・検討、および取引管理状況などのモニタリング
⑨プロキュアメント委員会	取締役または執行役員	関係部室長	必要に応じて開催	資材、工事、サービスの発注に係る事項の審議・検討
⑩与信委員会	取締役または執行役員	関係部室長	原則1回/月	不良債権の回収対策等および債権管理に関する基本方針の制定等
⑪研究開発委員会	取締役または執行役員	関係部室長	原則4回/年	全社研究開発の方向性、戦略および課題に関する事項の検討
⑫リスクマネジメント委員会	取締役または執行役員	関係部室長	原則4回/年	業務リスクマネジメント推進のための重要方針の審議、立案
⑬コンプライアンス委員会	取締役または執行役員	関係部室長	原則2回/年	コンプライアンス懸念事例の対応や、コンプライアンス推進活動計画、活動状況のモニタリング
⑭情報開示委員会	取締役または執行役員	関係部室長	必要に応じて開催	制度開示情報等の開示の決定
⑮財務報告に係る内部統制評価委員会	取締役または執行役員	関係取締役または執行役員	原則2回/年	年度整備・運用方針および評価計画に関する事項、評価範囲の決定に関する事項等の審議・検討

経営監視の仕組み

当社は、経営監視の仕組みとして、取締役会による監督、監査役監査、会計監査のほか、専属スタッフからなる各執行部門から独立した社長直轄の「内部監査室」を設置し、「内部監査規程」に基づく内部監査および「財務報告に係る内部統制評価規程」に基づく内部統制評価を行っています。内部監査室は国内外の事業所、関係会社の内部監査を実施しています。監査結果は社長、対象執行部門の関係取締役および監査役に報告し、必要に応じ社長などは当該執行部門へ指示などを行っています。内部監査により改善点の助言・提案を受けた執行部門は、改善実行計画書を作成し、内部監査室長へ提出するとともに改善を行います。また、内部監査室が必要に応じてフォローアップ監査を実施しています。

コーポレートガバナンス

監査役監査

監査役(4名)は、取締役会への出席と定時株主総会に提出する事業報告、計算書類および連結計算書類の監査を実施するほか、日常的に取締役などの業務執行状況の監査を実施しています。常勤監査役は、経営委員会などの社内の重要会議に出席するとともに、部門長、海外店長および子会社社長との面談を通じて、社外監査役は、主要部門の往査などを通じて、監査の充実を図っています。代表取締役とは、原則として四半期に1回ミーティングを開催し、課題の討議の場としています。

取締役・監査役候補の指名を行う際の方針

取締役候補者の指名について

当社は、取締役会の構成を踏まえた取締役の人材基準について、これを定めています。

当社は、取締役会がその役割・責務を果たし、当社グループの戦略的な方向付けを行うために、取締役会の一員として当社の事業やその課題を熟知する者が一定数必要であること、取締役会の独立性・客観性を担保すること、取締役の知識・経験・能力における多様性を確保することが重要と考え、スキル・キャリアマトリックスを作成し、選考の基準の一つとしています。

それらを踏まえて、取締役会は指名・報酬諮問委員会の答申を受け、当社の事業やその課題を熟知し、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行できる者を一定数、候補者として指名します。

取締役候補者の選任に当たっては、社内外を問わず、各候補者の能力や知見、パフォーマンスを十分評価した原案を社長が指名・報酬諮問委員会に上程し、取締役会が指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて決定しています。

また、指名・報酬諮問委員会は必要と認めた場合、取締役の解任につき審議し、結果を取締役に答申します。代表取締役後継者の選解任プロセスの詳細については、引き続き審議を重ねています。

スキル・キャリアマトリックス	在任期間	当社が取締役候補者に特に期待する分野								
		コーポレート フィロソフィー 経営戦略	ガバナンス・ 法務	財務・ 会計・ 税務	国際 ビジネス・ 多様性	デジタル 変革・ テクノロジー	環境・社会・ 資源循環・ 地域創生・ エネルギー 政策	人材開発	営業・販売・ リテールマー ケティング	製造・ 供給
再任 木藤 俊一	8年	●	●	●				●	●	
再任 松下 敬	8年	●			●	●				●
再任 丹生谷 晋	1年	●	●				●		●	
再任 平野 敦彦	1年	●			●	●			●	
新任 酒井 則明	—	●	●	●				●		
再任 出光 正和	2年	●	●							
再任 久保原 和也	2年		●	●			●			
再任 橘川 武郎	4年				●	●	●			
再任 小柴 満信	2年	●	●		●	●				
新任 野田 由美子	—	●		●	●		●			
新任 荷堂 真紀	—	●			●		●		●	

※ 社外取締役比率36%

※ ●は、対象取締役に、特に活躍を期待する分野を示します。対象者の素養・経験の全てを表すものではありません。

監査役候補者の指名について

監査役候補者については、適切な経験・能力および必要な財務、会計または法務に関する知識を有することを前提に、常勤監査役候補者については当社の事業やその課題を熟知し、当社の監査・監督を的確、公正かつ効率的に遂行することができる者を選任します。監査役候補者の選任に当たっては、社長が代表取締役全員と議論したうえで、常勤・社外を問わず、各候補者の能力・知見・パフォーマンスを十分評価した原案を、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ監査役会の同意を得て、取締役会に上程します。

社外役員の独立性基準について

当社は取締役会が監督機能を発揮するため、当社の「社外役員の独立性基準」を満たす者の中から多様な知見やバックグラウンドも考慮して、当社の経営に有益な助言を行い得る知識と経験を有する独立社外取締役および独立社外監査役が、それぞれ取締役の3分の1以上、監査役の半数以上となるよう、候補者として指名することを基本方針としています。

トレーニング

当社は、取締役・監査役の就任時に、上場会社の取締役・監査役として期待される役割・責務・コンプライアンスに関する知識習得を目的とする研修を実施しています。

また、当社の独立社外取締役・独立社外監査役に新たに就任する者に対しては、当社の事業・財務・組織などを説明することとし、その役割・責務を果たせるよう環境の整備に努めています。さらに当社は各取締役・監査役による自己研鑽を奨励し、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会を提供・斡旋するとともに、必要経費について広く支援を行うこととしています。

コーポレートガバナンス

取締役会等の審議事項の概況

2020年度は、中期経営計画の見直しに関して特に重点的に議論しました。具体的には、企業理念の成文化、2030年ビジョン・基本方針の策定、事業ポートフォリオの転換などの戦略、さらには2050年カーボンニュートラルへの挑戦などを社外役員との情報共有の場である社外役員ミーティングも活用しながら、複数回にわたり、活発に討議を行いました。最終的には、2021年5月の取締役会での決議を経て、中期経営計画の見直しを公表しました。また、2019年度取締役会実効性評価で抽出された戦略課題についても討議しました。

取締役会での主な審議事項の一覧

経営・事業戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・企業理念の成文化・継承の取り組み ➡ P.4 ・2050年に向けた長期エネルギー事業環境シナリオの検討 ➡ P.7 ・将来に向けた事業ポートフォリオの転換 ➡ P.9 ・SS新ブランド「apollostation」の展開 ➡ P.41 ・ニノン製油所の収益貢献化に向けた取り組み ・新型コロナウイルス感染症の拡大による環境変化、経営計画への影響 ・上場子会社の今後の在り方 ・次年度基本計画（収支・投資・資金）
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会実効性評価の実施方法 ・取締役会の実効性評価結果討議（取締役会の在り方・一層充実した議論実現の方策など） ・執行役員の選任プロセスの見直し ・内部統制システムの基本方針 ・内部統制システム改善に対する中期的取り組み ・海外子会社のガバナンス強化 ・代表取締役報酬に係るKPIの見直し（非財務要素の反映） ・監査役監査方針
IR・株主還元・株主総会	<ul style="list-style-type: none"> ・株主還元方針 ・株主との対話向上に向けた株主総会の事前質問制度の導入 ・コロナ禍に対応したオンライン参加型の株主総会の導入 ・株主総会の総括と今後の方向性

取締役会の実効性評価

評価方法

全取締役および監査役を対象としたアンケートを2020年11月に実施し、このアンケートの結果に基づき、取締役会で3回にわたって討議する方法で評価するとともに、課題を抽出し、今後の取り組みを議論しました。

アンケートについては、コーポレートガバナンス・コードへの適合確認の観点に加え、質の充足を目指す観点も踏まえて実施しました。項目の設計および回答分析は、外部専門機関の助言を得て行いました。

■ 実効性評価プロセス



■ 評価結果：総じて、取締役会は機能しているとの評価

■ 抽出された課題と今後の取り組み

実効性評価に基づいて当社の取締役会の在り方を議論し、企業価値向上に一層つながる取締役会を目指すことを再確認しました。取締役会は、経営戦略上の中長期の重要な課題について、これまで以上に社外役員を交えた率直な意見交換および討議を行い、将来の意思決定の質の向上に努めます。そのために、以下の課題に取り組んでいきます。

① 議題の見直し	実効性評価に基づき抽出した取締役会で討議すべき議題について、優先順位をつけて取締役会にて討議します。
② 社外役員への議論の場拡充・情報提供等の充実	社外役員ミーティング等を活用して、中期経営計画の見直しに向けた情報交換や、社外役員と事業部室との議論の場を増やし、情報・判断材料の提供を一層充実します。
③ 運営方法改善による議論活性化	取締役会へ上程される議案のうち、事前に十分に取締役・監査役へ説明が実施されているものについては、取締役会での説明を簡素化する等、取締役会の運営方法を改善し、企業価値向上につながる議論が一層できるよう、時間を確保します。
④ 役員の指名・報酬にかかる審議の充実	役員の指名、報酬について取締役会で十分な審議を行うべく、指名・報酬諮問委員会の審議結果に加え、審議の重要な論点等も取締役会で共有する等の取り組みを開始しました。

コーポレートガバナンス

役員報酬

役員報酬の基本方針

当社の取締役および執行役員の報酬は、理念・ビジョンの実現に向けて、会社業績ならびに中長期にわたる企業価値向上につながるものとする、お客さまをはじめ、社会・環境、株主、ビジネスパートナー、社員などのステークホルダーに対し説明責任が果たせるよう、透明性・合理性・公正性を備えた報酬体系、決定プロセスとすること、この2つを基本方針としています。当該基本方針に基づき、当社の役員報酬制度は、以下の内容としています。

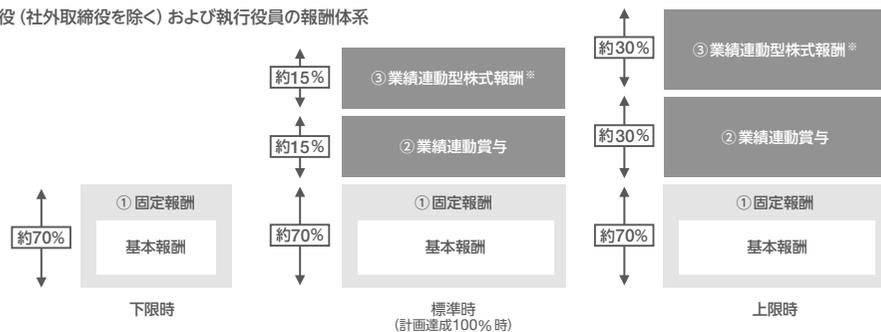
報酬水準・報酬構成

取締役および執行役員の報酬は①固定報酬、②業績連動賞与、③業績連動型株式報酬により構成することとしています。標準支給時ベースにおける割合は、概ね①70%：②15%：③15%となるよう設定しています。役員報酬の決定に際しては、当社と独立した関係にあるコンサルティング会社のデータを活用し、報酬の妥当性を検討しています。また、報酬水準は経営環境の変化や外部調査データなどを踏まえて、適宜・適切に見直すものとしています。

社外取締役の報酬については、客観的な立場から業務執行の妥当性を判断するという監督機能を適正に確保する観点から、固定報酬のみの構成としています。

なお、役員保有する株式について、保有数などの条件設定は設けていません。また、クローバック条項も適用していません。

■ 取締役（社外取締役を除く）および執行役員の報酬体系



※ 株式が交付される時期は退任後であり、在任期間中の株価変動により、資産価値が変動する中長期的なインセンティブ

① 固定報酬	役割に応じて定められた報酬額を月次で支給
② 業績連動賞与 (短期インセンティブ)	役割や会社業績(当期純利益・連結営業利益)等の達成度に応じて0~200%の範囲で変動する設計。代表取締役については中長期的な企業価値向上に資する非財務目標(中長期的全社戦略課題、ESG、人材育成や組織風土改革など)、代表取締役以外の取締役兼務執行役員および執行役員については、担当分野ごとに掲げる目標(中長期課題への取り組み、人材育成等)の達成度も含めて評価を行ったうえで、毎年6月に支給。
③ 業績連動型株式報酬 (中長期インセンティブ)	役員共通で全社業績(当期純利益・連結営業利益)の達成度に応じて0~200%の範囲で変動する設計。株式が交付される時期は退任後であり、在任期間中の株価により資産価値が変動。

当期純利益・連結営業利益 ウェイト
 取締役および上層以上執行役員 60%：40%
 上層未満執行役員 40%：60%

2020年度報酬について

2020年度における会社業績指標の目標および実績については、業績連動報酬の目標値を検討する当該年度開始時点において、コロナ禍の不透明な外部環境の中、保守的な目標値設定を判断せざるを得ない状況にあったため、結果として当該目標値に対する実績は超過達成となりました。そのため、2020年度の業績連動報酬の算定においては、期初に設定した目標値(連結営業利益600億円、当期純利益50億円)は参考値と捉え、指名・報酬諮問委員会における議論を経て支給額を決定しています。

指名・報酬諮問委員会の主な審議事項

開催時期	主な審議事項
2020年 4月	代表取締役以外の取締役兼務執行役員の担当分野ごとに掲げる目標の評価
2020年 6月	新設した役位の報酬、役員報酬における中長期課題
2020年 8月	代表取締役の業績連動賞与への非財務目標導入、取締役の目標設定
2020年11月	取締役および執行役員の期中退任時の業績連動報酬取り扱い
2021年 2月	役員報酬水準の確認

役員区分ごとの報酬などの総額

2020年度の取締役の報酬の総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数は以下の通りです。

区分	人数 (名)	固定報酬 (百万円)	業績連動報酬(百万円)		報酬などの総額 (百万円)
			現金報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	10	360	43	127	531
監査役(社外監査役を除く)	2	62	-	-	62
社外取締役・社外監査役	7	101	-	-	101
合計	19	524	43	127	695

※ 上表には、2020年6月25日開催の第105回定時株主総会最終の時をもって退任した取締役3名を含んでいます。

コーポレートガバナンス

政策保有上場株式

政策保有上場株式の保有方針

当社は、中長期的な取引の維持、拡大のために必要と判断した政策保有株式を保有していますが、年1回、次の方法で政策保有株式の保有の適否を検証し、縮減を進めています。すなわち、株式保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかの定量評価および事業安定性向上などの定性評価の両面で精査し、取締役会で審議のうえ、売却の適否を判断します。なお、売却と判断した銘柄については、取引先と十分な対話をし、理解を得た後、株価への影響を考慮して売却を進めています。

なお、2020年度末時点の政策保有上場株式保有数は、2019年度末比4銘柄減少し18銘柄となりました（コーポレートガバナンス・コード適用前の2014年度末比^{*}では47銘柄減少）。

^{*} 統合前両社単純合算ベースでの比較

政策保有上場株式に係る議決権の行使に関する基準

当社は、政策保有上場株式に係る議決権について、当社と政策保有先双方の企業価値を持続的に向上させるかどうかを基準に行使することを方針としています。政策保有先が持続的に企業価値を向上できるか否かについては、政策保有先の経営戦略、業績などを考慮して判断するものとし、議案の内容によっては、説明を受けたうえで議決権を行使します。政策保有先の議案と当社の利益が相反する恐れがある場合において、当社は、独立社外取締役、社外の専門家の意見を踏まえて必要に応じて議決権を行使します。

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とは、「法令遵守」「社内規程・契約の遵守」はもちろんのこと、法令には違反しない場合でも、倫理的、社会的に許されない行為を行わないこと、つまり高い倫理観の下、謙虚な態度で自らを律し、誠実に行動することを意味します。

海外・国内を包含する全世界で働く従業員を対象に、一人ひとりが持つべきコンプライアンスマインドの浸透と、それに基づいた行動の実践のため、コンプライアンスの順守とはどのような行動を指すかを、より具体的に、かつシンプルに分かりやすく示すものとして、2019年に「コンプライアンス行動規範」を制定しました。行動指針に掲げられた「高潔」にのっとり「コンプライアンス行動規範」を共通概念とし、コンプライアンスファーストの姿勢で行動していきます。

コンプライアンス行動規範

行動指針に掲げられた「高潔」にのっとり、海外・国内を包含する全世界で働く従業員を対象として、具体的なコンプライアンス行動規範として以下の項目について定めています。

1. 法令、ルール・モラルの遵守

私たちは、国内外の法令、社会倫理、社内規程、契約を遵守し、良き企業市民として誠実に行動します。

2. 人権の尊重

私たちは、いかなる人権侵害も許さず、人種、国籍、性別等の多様性を受け入れ、ハラスメントのない、健全で快適な職場を作ります。

3. 安全・品質・環境保全

私たちは、製品・サービスの適正な品質を確保し、事故の発生防止と災害による損失抑制に最大限努力するとともに、地球環境の保全に十分配慮して行動します。

4. 公正・自由な競争

私たちは、公正かつ自由な競争に基づく取引を行います。

5. 腐敗防止

私たちは、事業活動を実施するにあたり、国内・国外を問わず、公務員や行政等との健全かつ透明な関係を保ちます。

6. 情報開示と情報管理

私たちは、広く社会に適切な情報開示を行い、経営の透明性と健全性を確保し、会社が保有する情報の適正管理を行います。

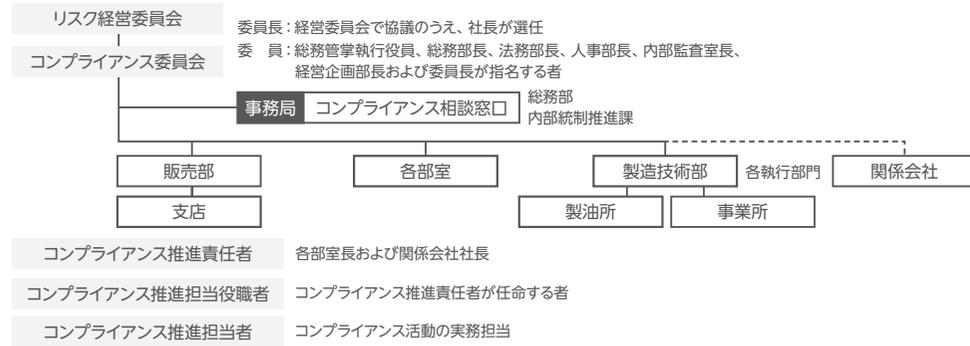


コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

コンプライアンス活動を支援・指導するために、リスク経営委員会の下に「コンプライアンス委員会」を設置し、各部署、関係会社には「コンプライアンス推進責任者」等を設置しています。

■ コンプライアンス推進体制



コンプライアンス委員会

当社グループはリスク経営委員会の下、「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス懸念事例への対応や、コンプライアンス推進活動計画、活動状況のモニタリングなどを通じて、コンプライアンスの徹底に努めています。委員長は、経営委員会で協議のうえ社長により選任されます。

委員は総務管掌執行役員、総務部長、法務部長、人事部長、内部監査室長、経営企画部長および委員長が指名する者で構成され、定期委員会は半期に一度、開催しています。

部署・関係会社のコンプライアンス推進担当者の配置

当社グループの部署室長および関係会社の社長は責任者として、コンプライアンス推進担当役職者を任命し、責任を持って自部署・自社のコンプライアンスを推進しています。

相談窓口の設置

国内、海外共にコンプライアンス相談窓口で受け付けた事案は、全てコンプライアンス委員会へ報告されます。

コンプライアンス委員会は相談者の秘密保護と不利益防止を大前提に、必要に応じて調査担当者を指名し、事実関係の調査を行ったうえで対応策、処分案を検討します。また、相談者へのフィードバックを行うとともに、コンプライアンス推進体制のつとめ、再発防止の取り組みを行っています。

国内通報窓口

社内相談窓口として、コンプライアンスに関する相談や内部通報を受け付ける「コンプライアンス相談窓口」（総務部受付）と、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント全般の相談を受け付ける「ハラスメント相談窓口」（人事部受付）を設置しています。

また社外相談窓口として、第三者（産業カウンセラー）が受付窓口となる「社外第三者窓口（職場のヘルプライン）」を設けています。多岐にわたる相談内容について、プロのアドバイスを受けられる機会を提供しています。

各相談窓口は、社内ポータルサイトの全社掲示板に設置するとともにポスターでも掲示をし、その存在が誰でも分かるようになっています。なお、相談内容の秘密厳守はもちろん、通報・相談したことによる相談者への不利益な取り扱いの禁止についても定め、相談者の保護を図っています。

2020年度の国内社内外相談窓口の受付実績

社内／社外	窓口名称	対象者	相談事例の対象範囲	相談方法	2020年度受付件数
社内	コンプライアンス相談窓口	当社および当社関係会社などの従業員（アルバイト・パートタイマー、嘱託社員、出向者および派遣社員を含む）	不正、不祥事、その他コンプライアンス全般	原則、実名相談 メール、書簡	21件
	ハラスメント相談窓口		セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他ハラスメント全般	原則、実名相談 メール、書簡	9件
社外	社外第三者窓口「職場のヘルプライン」		コンプライアンス全般、ハラスメント全般	匿名相談可 メール、電話	10件

海外通報窓口

海外事業所からの通報に対応するため、「出光グローバルホットライン (IGHL)」を開設して運用しています。中国、アジア・オセアニア、中東、ヨーロッパ、ロシア、北米、南米の約40拠点を対象とし、海外事業所のほぼ全てをカバーしており、現地法人所在国の全ての言語に対応しています。

2020年度の海外通報窓口の受付実績

窓口名称	対象者	相談事例の対象範囲	相談方法	2020年度受付件数
出光グローバルホットライン (IGHL)	当社グループの海外事業所の従業員（ナショナルスタッフ、当社からの出向者を含む）	不正行為、ハラスメント、労働安全・安全環境・品質保証に関する違法行為	メール	4件

コンプライアンス

コンプライアンス推進活動

2020年度の重大なコンプライアンス違反実績

2020年度の重大なコンプライアンス違反実績 0件

※ グループ経営に重大な影響を与えるとして開示した違反事例

従業員への意識啓発

コンプライアンスの部屋

社内ポータルサイトに、コンプライアンス意識向上を図ることを目的とした「コンプライアンスの部屋」ページを設け、違反事例や4コマ漫画を掲載し、最新の社内外の事例をアップデートして、グループ内に広く発信しています。



グループ報での周知

ハラスメントのない職場づくりに向け、コミュニケーションのヒントとなる情報をグループ報にて発信しています。

コンプライアンス教育

「コンプライアンスWebラーニング」を、年1回、定期的に実施しています。2020年11月には、コンプライアンス知識の習得支援と職場における課題抽出などを目的として、当社グループ従業員を対象に実施しました。また、新入社員や新任役職者向け研修なども実施しています。

コンプライアンスブック

「コンプライアンス行動規範」にのっとり、コンプライアンスに係る具体的な行動基準を記したコンプライアンスブックを2020年1月末に発刊しました。併せて、コンプライアンスブックの理解浸透を促進すべく、コンプライアンスブック掲載テーマの具体事例を音声とスライドで紹介するコンプライアンス研修動画も作成し、周知しています。なお、コンプライアンスブックは日本語版だけでなく、英語版、中国語版も発刊し、国内外のグループ従業員への周知徹底に努めています。



贈収賄・腐敗防止

当社グループでは、コンプライアンス行動規範において、国内外のあらゆる形式の腐敗を防止する旨を定めています。さらに、贈収賄防止について順守すべき基本的な事項と必要な体制を定め、OECD条約、FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)、不正競争防止およびその他贈収賄を禁止する各国法令への違反を未然に防ぐことを目的に、「贈収賄防止規程」を定め、運用しています。腐敗防止は特に海外拠点におけるコンプライアンスの重要課題と位置付けており、具体的な予防措置の重要性を啓発します。また、コンプライアンスブックにおいて、贈収賄の禁止（公務員への贈賄の禁止）、贈答・接待の制限について掲載し、従業員への啓発をしています。

贈収賄・腐敗防止の行動ルール（コンプライアンスブックより）

私たちは、国内・国外を問わず、公務員またはそれに準じる者に対して、不正に金品等の経済的利益を供与する、申し出る、約束する行為は行いません。政治家および行政とは、健全かつ透明な関係を保ちます。不当な金銭要求には、確固たる姿勢で臨みます。

反競争的行為の防止

当社グループは「独占禁止法遵守規程」にて、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、各国競争法およびその他関連法令に関して順守すべき基本的な事項と必要な体制を定めています。代表取締役社長は、本規程の適切な運用と禁止行為の未然防止を図るための統括責任を負い、当社の部門長および関係会社の社長は事業内容・組織体制・各国情勢・独占禁止法などのリスクなどを慎重に考慮し、本規程を具体化する適切な自己管理の措置などを講じています。

当社の税務方針・税務コンプライアンス

当社グループは、税の透明性の確保が、企業が果たすべき重要な社会的責任の一つであると認識しています。また、事業のグローバル化などに伴い、グループにおける税務上の活動が複雑かつ多岐にわたる傾向にあることから、グループとして組織化された対処がより重要であることを認識しています。

これらを背景に、当社グループでは、CFOを務める取締役常務執行役員が税務ガバナンスの責任を担い、以下の「グループ基本税務方針」を定めるとともに、具体的な取り扱いについて「グループ税務規程」および「グループ税務実務指針」などの関連規程を定め、各国の税務関連法令を遵守して適正かつ公正な納税を実施し、適切な開示による税の透明性を高めることで、企業の社会的責任を果たしてまいります。

グループ基本税務方針

1. 税務コンプライアンスの遵守

税法などの法令に従い、グループが行う取引および申告・納税業務を適正に行うことが基本であり、法令に反する行為（租税回避行為）を行ってはならない。

2. 税金費用の適切な管理

各種税制に留意し、税務リスクの発生を防ぐとともに、法律上認められた措置を十分に活用し、グループ税務の最適化に努めなければならない。

税務推進体制

税務主管部署を経理財務部が務め、「グループ税務規程」にのっとり、当社の取引を遂行する各部室や関係会社への情報・助言提供、社内教育、税務調査などへの対応、コンプライアンス順守および税金費用管理の観点からの必要な対応策の検討・実施を行っています。当社グループの従業員は、規程に従って適切に税務を遂行するとともに、税務主管部署からの要請がある場合には、遅滞なく報告、事前相談および関連書類の提出を行っています。

税務当局との関係

当社グループは、税務当局には誠意を持って協力し、虚偽または隠ぺいなどによる不適切な応答を禁止しています。また、税務当局からの質問、指摘などに対しては、当社グループの見解や立場について理解が得られるよう、最大限の努力を持って説明に努めています。さらに、当社グループは、適正な納税に資する手段として税務当局への事前照会手続きを利用するなど、税務当局への自主的な開示を通じて、税務リスクの発生を未然に防止または極小化することに努めています。

税務コンプライアンス違反への対応

税務コンプライアンス違反が発生した場合は厳正に対処し、かつ、当社グループが定める規程類に沿って再発防止策を講じてまいります。

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

当社グループの事業活動に関わるさまざまなリスクを未然に認知・評価し、リスクに応じた適切な対応を講じることで、経営の安定を図ります。当社グループでは、事業活動に関わるリスクを「業務リスク」「経営リスク」の2つに分類して対策を推進しています。「業務リスク」は、事故、災害、コンプライアンス違反、業務ミス、製品の瑕疵、クレーム、環境汚染、システムダウン、テロ、労務問題などに代表される業務遂行を阻害して損失のみを生じさせるリスクです。また、「経営リスク」は、事業活動に関わるリスクのうち、業務リスクを除く利益または損失を生じさせるリスクです。投資や財務をはじめとする現在の事業戦略におけるリスクに加え、将来想定される事業環境のリスクもこれに含まれます。

- 国際情勢や経済環境などの変化によるリスク
- 事業を取り巻く外部環境の変化によるリスク（商品市況、調達、カントリー、為替）
- 気候変動・環境規制に関するリスク
- 事業投資に関するリスク
- コンプライアンスに関するリスク
- 知的財産に関するリスク
- 自然災害・事故などによるリスク
- 個人情報管理に関するリスク
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に関するリスク

リスクマネジメント推進体制

リスク経営委員会

取締役会が監督する「リスク経営委員会」が経営リスクを所管し、グループ経営に関わるリスクマネジメント方針の決定とマネジメント状況のモニタリングなどを実施しています。社長が委員長を務め、執行役員、関係部門長などで構成され、原則として半期ごとに開催しています。他の委員会などに対し重要な業務リスクおよび経営リスクに関する報告を随時求めるほか、本委員会の実施状況について、原則として年1回、取締役会に報告しています。

リスクマネジメント委員会

当社グループは、業務リスクへの対応を担当する「リスクマネジメント委員会」を設置し、適時、迅速に必要な対策をとることを通して、業務リスクに関する全社リスクマネジメントを推進しています。経営委員会で選任した取締役または執行役員を委員長として、総務部門担当役員、総務部長、安全環境・品質保証部長、経理財務部長、法務部長、経営企画部長、人事部長、広報部長などで構成され、定期委員会は四半期ごとに開催しています。当社グループ全体の重要リスクの選定と対策、重要リスク顕在化の兆候や新たなリスクの把握、およびその他業務リスク管理に関する事項を審議、その対策の協議や進捗管理を実施し、リスク経営委員会へ上程する役割と責任を有しています。

リスクマネジメントの取り組み

危機対応力のさらなる強化

当社グループは危機対応に関する最上位の規程として「危機発生時の対応規程」を策定し、対応方針や危機レベルの捉え方、連絡系統、対策本部の設置方法などについてまとめています。

グループ内のリスク関連情報は、発生当初から本規程に基づき発生現場の主管部門および総務部リスクマネジメント課に速やかに共有され、それをリスクマネジメント委員と随時共有するとともに、社会的影響や被害を最小限にとどめるべく、コーポレート部門を含む関係部門が発生現場のリスク対応の支援または主導に当たります。また消防、警察などの関係官庁や自治体、お客さまなどの社外ステークホルダーとの連携を図ります。

事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）の取り組み

当社グループは、首都直下地震版、南海トラフ巨大地震版、新型インフルエンザ版のBCPを策定しています。各種BCPに基づく総合防災訓練を毎年実施し、各拠点との連携や課題を確認し、実践的な対応力の強化に努めるとともに、BCPの改定に反映しています。製油所・事業所・工場などにおいては、各種危機対応規程類に基づき、拠点全体で防災訓練を定期的に実施しています。

また2015年度に、内閣府より指定公共機関に指定されたことを受け、「防災業務計画」を作成、経営統合に伴う改訂版を2019年12月に提出しました。指定公共機関として、各都道府県でのタンクローリーの緊急車両登録を進めました。

内閣府 防災情報のページ ▶ http://www.bousai.go.jp/taisaku/keikaku/gyomu_koukyou.html

※ 当社の「防災業務計画」をご覧ください。

新型コロナウイルス感染症対策

2020年2月にBCP（新型インフルエンザ版）にのっとり、社長を本部長とする対策本部を設置しました。経済および社会生活に必要な不可欠な石油製品や素材の安定供給に万全を期していくため、社会の状況に応じて、施策・対応の見直しを行うとともに、従業員の安全確保とその感染拡大防止策の徹底に全力を挙げて取り組んできました。

取り組み経緯	
2020年1月	感染防止に対する注意喚起信（第1報）を発信 中国駐在家族の緊急一時帰国を勧奨
2月	社長を本部長とする対策本部を設置
4月	緊急事態宣言を受け、同日出社および出張の原則禁止などの実効性の高い感染防止対策を徹底
5月	同宣言解除に伴い、感染防止対策の一部緩和
7月以降	国内感染拡大状況や政府の緊急事態宣言等を受けて、適宜、緩急を付けた社内方針を発出し、感染拡大の防止策を徹底。感染拡大状況に合わせ、出社率30%未満を目安とした感染防止体制を強化、維持を継続中
2021年7月	新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施

リスクマネジメント

総合防災訓練の実施

2007年から、BCPの実効性を高めることを目的に「総合防災訓練」を毎年実施しています。2021年度は9月に15回目となる訓練を実施しました。今回は新社屋への移転を踏まえ、本社機能の確認のためのリアル対策本部の設置とコロナ禍でのリモート環境を併用するハイブリッド訓練に取り組みました。同時に全社安否確認訓練も実施し、関係会社を含め約14,000名が速やかに安否報告を行いました。訓練で得た課題や気づきをBCPに反映させ、当社の危機対応力を向上させていきます。

■ ハイブリッド訓練



日本政策投資銀行 BCM 格付で最高ランクを取得

2020年1月に、当社は(株)日本政策投資銀行(DBJ)の「BCM格付融資」制度において、最高ランクである「ランクA」を石油元売企業として初めて取得しました。BCM格付融資とは、DBJが独自開発した評価システムにより、防災および事業継続対策の取り組みに優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定する「BCM格付」の専門手法を導入した融資メニューです。格付は、最高区分である「ランクA」から「ランクC」までの3区分で認定されます。以下の3点が高く評価され、当社は「ランクA：防災および事業継続への取り組みが特に優れている」との総合評価を頂きました。

■ 陸上自衛隊北部方面隊および北海道経済産業局との災害時燃料供給合同支援訓練の様子(2018年2月)



1. トップコミットメントの下、地政学やサイバーリスクなども踏まえたオールハザードに対応したリスクマネジメント体制を構築し、事前投資によるリスクコントロールやリスク顕在化時の財務影響度分析を踏まえた多様なリスクファイナンスを準備するなど、経営と一体となったレジリエンス強化に努めている点
2. 石油供給の継続は人命に関わるとの社会的使命感の下、海外のリスクエンジニアサーベイを導入し国際水準での安全・防災点検と対策など、業界内で先行した設備耐震化対策の徹底に加え、業界共助である「災害時石油供給連携計画」に基づき、日本全国の石油供給の継続に取り組む体制を構築している点
3. 自衛隊をはじめ、外部ステークホルダーも巻き込んだ多様な訓練の実施などを通じ、事業継続計画の不断の改善に取り組むとともに、高度なリスクマネジメントを支える人材育成の体制を整備するなど、有事対応の実効性向上に努めている点

情報管理

情報管理の仕組み

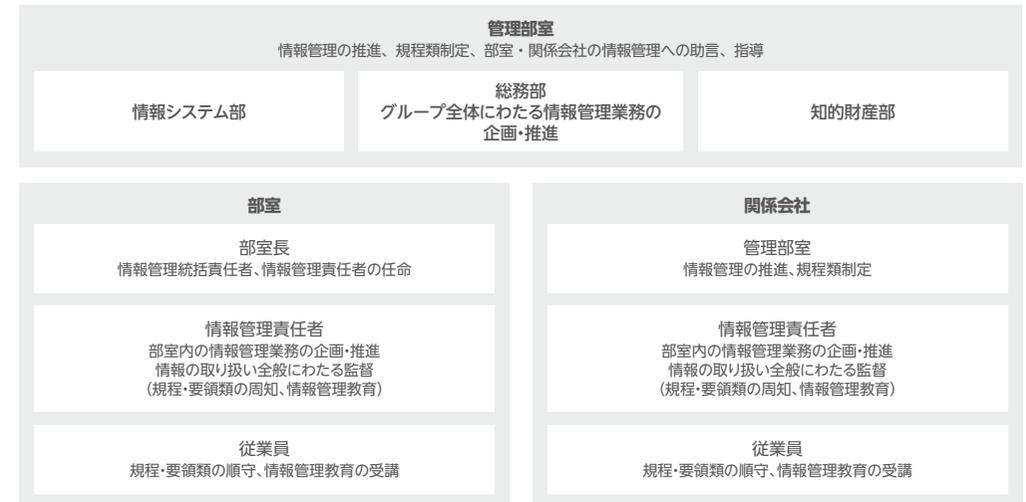
当社グループでは、「情報セキュリティ基本方針」の下、情報資産の機密性および情報システムやネットワークの可用性・健全性を確保し、情報技術を利用してお客さまサービスの維持向上に努めています。また、お客さまに関する情報は、当社においては「顧客情報管理基準」を定め、適切に収集・利用するとともに、安全かつ最新の状態で保存し、適切に廃棄します。

「ITシステム利用に関するセキュリティ基準」についての教育として、全てのITシステム利用者(従業員・派遣社員・外部委託先など)を対象にした「情報セキュリティに関するeラーニング」を毎年実施しています。これによりITシステム利用者へ情報管理の徹底を図るとともに、各部署では情報管理自主点検を行い、情報セキュリティの内部監査を毎年定期的に行っています。また、情報漏えい事故が発生した場合は「危機発生時の対応規程」「情報管理要綱」にのっとり対処します。

情報セキュリティ基本方針

1. 出光グループは、情報資産の機密性および情報システムやネットワークの可用性・健全性を確保し、情報技術を利用したお客さまサービスの維持向上に努めます。
2. お客さまに関する情報は、適切な保護対策を講じて漏えい、改ざん、破壊などから守ります。
3. 情報システムやネットワークの可用性および健全性・機密性を確保し、お客さまおよび取引先などの関係者にご迷惑が掛からないよう努めます。
4. 当社の従業員や派遣社員・外部委託先などに対し、教育・啓蒙活動などにより情報セキュリティの重要性を認識させ、情報および情報システムを適正に利用するよう周知徹底を図ります。
5. 出光グループは、セキュリティポリシーの順守状況などを点検・評価するため、定期的に監査を実施し、セキュリティ確保に努めます。

■ 推進体制



リスクマネジメント

2020年度の重大な情報セキュリティ違反実績

2020年度の重大な情報セキュリティ違反 :0件

社内教育

情報セキュリティに関するeラーニング

毎年、全てのITシステム利用者が順守すべき規則を学習することを目的に、「情報セキュリティに関するeラーニング」(日本語、英語、中国語に対応)を実施しています。全てのITシステム利用者を対象に、2020年度は1～3月に実施し、15,755名が受講、受講率は100%でした。

特化型eラーニング

2019年度から、制御系システムの利用者および管理者を対象に制御系eラーニングを実施しています。2020年度は1～3月に実施し、5,297名が受講、受講率は100%でした。

メール訓練

標的型攻撃メールからのコンピューターウイルス感染リスクなどの低減および啓発のため、四半期に1回、標的型攻撃メール訓練を実施しています。

啓発メール

情報セキュリティの注意点を、月次で啓発メール「サイバーセキュリティレター」として配信しています。

個人情報保護

基本方針

当社グループは、特定個人情報^{※1}を含む個人情報および匿名加工情報^{※2}(以下総称して「個人情報等」)の取り扱いに関し、次の通り基本方針を定め、これを遵守するとともに、取り扱う全ての個人情報等をより安全かつ適切に管理します。

※1 個人番号および個人番号をその内容に含む個人情報

※2 特定の個人を識別することができないよう個人情報を加工して得られる個人に関する情報で、当該個人情報を復元することができないようにしたもの

1. 法令等の遵守

当社グループは、「個人情報の保護に関する法律」、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」およびその他の関係法令、関連する政省令、並びにガイドライン等を遵守します。

2. 取得に関する事項

当社グループは、適正かつ公正な手段により個人情報等を取得するものとし、法令により認められている場合を除き、ご本人に対して、利用目的を予め明示または公表し、または取得後速やかに通知もしくは公表いたします。また、要配慮個人情報を取得する場合は、法令により認められている場合を除き、予めご本人の同意を得るものとします。

3. 利用に関する事項

当社グループは、法令により認められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報等を利用します。

4. 提供・開示に関する事項

当社グループは、法令により認められている場合を除き、個人情報をご本人の同意なく、業務委託先、共同利用会社、事業承継先以外の第三者に開示・提供いたしません。

5. 安全管理措置に関する事項

当社グループは、個人情報等への不当なアクセス、または紛失、破壊、改ざん、漏えい等を防止するために必要かつ適切な安全管理措置を行い、個人情報の保護および個人情報管理体制の継続的な改善に努めます。組織ごとに責任者を明確にし、個人情報等を取り扱う従業者や委託先に対して、必要かつ適切な教育訓練および監督を行います。

また、個人情報等は正確かつ最新の内容に保ち、利用目的が達成された場合で、かつ所管法令において定められている保存期間を経過した場合は、速やかに破棄・消去いたします。

万一、漏えい等が発生した場合は、事案に応じて、速やかな是正措置を実施いたします。

6. 個人情報等の開示等に関する事項

当社グループは、保有個人データおよび特定個人情報ファイルの開示、訂正等(訂正、追加、削除、利用停止、消去または第三者への提供の停止をいいます。)のお申し出に対し、法令の定めに従い対応させていただきます。

なお、開示しない場合又は当該データおよびファイルが存在しない場合は、その旨を回答します。

2020年度の重大な個人情報保護違反実績

2020年度の重大な個人情報保護違反 : 0件

知的財産

知的財産の活用

当社グループでは、各事業部と知的財産部とが一体となって知財活動を行っています。事業部門、研究開発部門および知的財産部が連携して特許や商標などの知的財産の出願・権利化、維持管理とその活用を行い、当社グループの事業発展やブランド価値の向上に貢献しています。

知的財産活用の取り組み

知的財産活動の推進

当社では、幅広い事業分野において、各事業の特性や戦略に合わせて迅速かつ効率的に課題解決を図るべく、各事業部に知財担当部門を設置する体制をとっています。これら知財担当部門と知的財産部が連携することで、知的財産情報の調査・解析、出願・権利化、あるいは渉外業務といったさまざまな知的財産活動を円滑に実行しています。

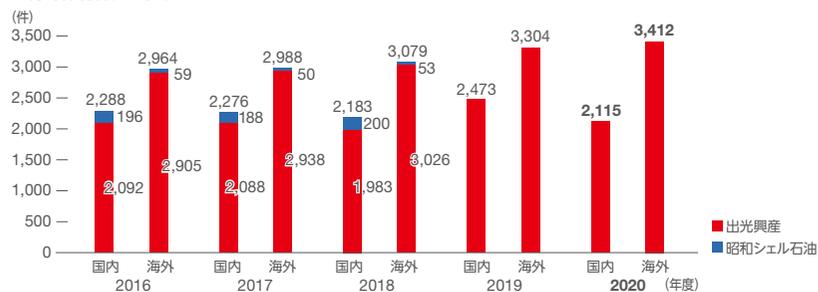
燃料油分野では、2021年リニューアルされたapollostationに関する商標出願や意匠登録出願を行い、ブランド価値を守ることに貢献しています。また、潤滑油分野の中でも強みを持つ冷凍機油などでは全世界で高いシェアを誇っており、グローバルな特許網を構築しています。

電子材料事業の主力分野である有機EL事業では、市場拡大が期待されるため、有機EL材料に関連する有用な特許を保有する国内外の企業と特定領域の特許を相互に利用可能とする提携契約を締結するなど、開発可能な領域を拡大しながらビジネスの創出・拡大を図っています。

■ 特許公開件数の推移



■ 特許保有件数の推移



知的財産権の活用

事業活動の多様化に伴い、アライアンス、ライセンス、M&Aなど、知的財産権を活用する場面が増加しています。当社では、知的財産部に渉外担当を設置し、相手との交渉や技術契約の締結、デューデリジエンスを通じて事業部門を支援しています。

特許事務所や行政機関との協働

国内はもとより、海外主要国の特許事務所との協働を通じ、事業展開に必須の知的財産権取得に注力しています。海外特許事務所の特許弁護士との直接コミュニケーションなどによって連携を強化し、各国特許庁の審査官との面談や交渉、技術説明会の実施などを通じ、強い特許権の確保を目指しています。また、JETRO（日本貿易振興機構）の協力を得ながら、新興国を中心に発生している模倣品の実態把握と対策、各国政府機関へのロビー活動にも取り組んでいます。

各国特許法への対応

特許法は国ごとに制定されているため、特許の出願・権利化、維持管理などには、各国法に則した対応が必要です。近年は、各国が権利取得の迅速化に向けて特許審査の国際的調和（法律・制度、審査実務の運用差異の緩和）を進めており、各国での法改正や整備の情報から目が離せません。知的財産部ではビジネスのグローバル化に合わせ、米国、欧州、中国、韓国、台湾など国・地域ごとに法制度や審査実務の変化を的確に把握し、日々の知的財産活動に反映しています。

知的財産教育の推進

当社では、知財マインド[※]を醸成するため、知的財産に関する社内教育や啓発活動を実施しています。社内教育では、新入社員向け、1年目研究職向け、中堅研究職向けといった階層別に研修を用意しています。

[※] 知財マインド：他社の知的財産権を尊重しつつ、自社の知的財産権の取得と活用を通じ、公正な競争力により事業を展開する意識、姿勢

情報解析

事業でグローバル競争に打ち勝つには、業界内における当社グループの知的財産権の強みと弱みを把握するとともに、競合企業との競争力を比較分析することが必要です。強みを生かした当社独自の戦略を描くには、世界中の特許情報というビッグデータ、さらには企業情報・業界動向等を対象に調査、解析を行うことが重要となります。当社では専属の情報チームを設置し、関係部署と共に「IPランドスケープ」手法の活用に取り組んでいます。

ESG データ集

Environment : 環境

- 2017・2018年度の各データについて、上段は出光グループ、下段は昭和シェルグループの数値です（昭和シェルグループの2018年度実績の報告対象期間は、2018年1月～2019年3月の15カ月間です）。
- 2019年度以降のデータは、出光グループの数値です。2019年4月に出光興産（株）と昭和シェル石油（株）は経営統合したため、統合後のデータとなります。
- 2019年度以降のデータの集計対象範囲は、出光興産本体・連結子会社です。一部のデータについては報告対象範囲が異なりますので、詳細については、各データの備考欄をご参照ください。
- 2019年度以降のデータは経営統合に伴い集計条件を見直したため、2018年度以前の両社データ合算値との連続性はありません（2017・2018年度は、出光グループ、昭和シェルグループのデータ集計条件に違いがあります）。
- を付した2020年度のデータは、第三者機関による保証を受けています。

Scope別 GHG 排出量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
Scope1	千tCO ₂	7,465	7,347	12,041	12,193	<input checked="" type="checkbox"/>	
		5,137	7,015				
	tCH ₄	-	-	1,986	14,531	<input checked="" type="checkbox"/>	
	tHFC	-	-	0.103	0.413	<input checked="" type="checkbox"/>	
	tN ₂ O	-	-	228	392	<input checked="" type="checkbox"/>	
	tSF ₆	-	-	0.004	0.002	<input checked="" type="checkbox"/>	
	千tCO _{2e}	-	-	12,158	12,674	<input checked="" type="checkbox"/>	
Scope2	千tCO ₂	424	460	855	829	<input checked="" type="checkbox"/>	
		530	556				
Scope3*	千tCO ₂	82,224	79,318	117,691	108,187	<input checked="" type="checkbox"/>	販売した製品の使用：製油所・事業所燃料油生産量（集計対象範囲：本体・連結）
		56,526	63,331				
Scope1+2	千tCO ₂	7,889	7,807	12,896	13,022	<input checked="" type="checkbox"/>	
		5,667	7,571				
千tCO _{2e}	-	-	13,014	13,503	<input checked="" type="checkbox"/>	GHG 7ガス (PFCs、NF ₃ の使用はなし) を二酸化炭素換算した合計値	
	-	-					
Scope1+2+3*	千tCO ₂	90,113	87,125	130,586	121,209	<input checked="" type="checkbox"/>	
		62,193	70,902				
千tCO _{2e}	-	-	130,704	121,690	<input checked="" type="checkbox"/>	GHG 7ガス (PFCs、NF ₃ の使用はなし) を二酸化炭素換算した合計値	
	-	-					

※ Scope3はカテゴリ11を計上（第三者保証対象のみ計上）

ESGデータ集

CO ₂ 排出量の推移	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
①「本体+連結子会社」	千tCO ₂	14,200	13,793	12,896	13,022		2017年度、2018年度のデータは、統合前の両社データを現状と同じ条件で算定した結果である。
②「①+グループ関係会社」	千tCO ₂	16,775	16,473	15,488	15,419		2030年度経営目標「CO ₂ 削減量 (Scope1+2) グループ製油所含む」の算定根拠となる総排出量の推移です。
CO ₂ 削減量の推移	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
③ CO ₂ 削減量 (2017年度比)	千tCO ₂	-	407	1,304	1,178		
④ CO ₂ 削減量 (2017年度比)	千tCO ₂	-	302	1,287	1,356		範囲：②「①+グループ関係会社」
⑤ 削減目標達成率	%	-	8	32	34		目標4,000千tに対する達成率 (対象：④)
GHG排出量原単位	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
原油生産	tCO ₂ e/bbl	-	-	0.007	0.006	☑	集計対象範囲：Idemitsu Petroleum Norge AS 原単位：GHG排出量/原油生産量
石炭生産	tCO ₂ e/t	-	-	0.033	0.066	☑	集計対象範囲：Ensham Resources Pty. Ltd.、Muswellbrook Coal Co., Ltd.、Boggabri Coal Pty. Ltd. 原単位：GHG排出量/石炭生産量
石油精製	tCO ₂ e/bbl	-	-	0.034	0.040	☑	集計対象範囲：北海道製油所、千葉事業所 (石油)、愛知製油所、東亜石油 (株)、昭和四日市石油 (株) 原単位：GHG排出量/原油処理量
石油化学工場	tCO ₂ e/t	-	-	0.902	0.896	☑	集計対象範囲：千葉事業所 (化学)、徳山事業所 原単位：GHG排出量/石油化学製品製造量 (エチレン換算)
エネルギー消費量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
熱量換算値	PJ	188	186	196	191	☑	2018年度以前は、当社グループの活動にて投入したエネルギー量と、当社グループ以外の活動 (他社の活動) にて投入したエネルギー量の両方を集計しています。 2019年度以降は、当社グループの活動にて投入したエネルギー量に限定し集計しています。
原油換算値	千kL	4,858	4,811	5,070	4,916	☑	
エネルギー消費原単位 (製油所)	L/kL	8.79	8.87	8.09	8.64	☑	集計対象範囲：北海道製油所、千葉事業所 (石油)、愛知製油所、東亜石油 (株)、昭和四日市石油 (株) 原単位：原油換算エネルギー消費量 L / 常圧蒸留装置換算通油量 kL
エネルギー消費原単位 (石油化学工場)	kL/t	0.406	0.396	0.421	0.415	☑	集計対象範囲：千葉事業所 (化学)、徳山事業所 原単位：原油換算エネルギー消費量 kL / エチレン換算生産量 t

ESG データ集

水資源 取水・排水量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
海水 取水量	千t	1,257,447	1,288,375	1,330,838	1,357,736	☑	
		133,554	170,600				
工業用水 取水量	千t	58,322	60,143	81,740	82,074	☑	
		31,797	41,795				
上水 取水量	千t	-	-	16,500	11,711	☑	2018年度以前の出光興産の実績は、工業用水に含んでいます。
		249	304				
地下水 取水量	千t	-	-	18,894	15,789	☑	2018年度以前の出光興産の実績は、工業用水に含んでいます。地下水には、地熱発電による熱水も含んでいます。
		2,009	2,102				
取水計	千t	1,315,769	1,348,518	1,447,972	1,467,310	☑	
		167,609	214,801				
排出先(海) 排水量	千t	-	-	1,330,838	1,357,736		
		-	-				
排出先(その他) 排水量	千t	-	-	81,235	71,944		排出先には、地熱発電にて利用された還元水(温水)も含んでいます。
		-	-				
排水量	千t	1,314,002	1,345,990	1,412,073	1,429,680	☑	
		150,515	199,813				
リサイクル率	%	-	90	94	94	☑	水リサイクル率は「工業用水」のみを対象としています。(①工業用水取水量：82,074 ②工業用水利用量：1,366,526 ③工業用水リサイクル量：1,284,452より、水リサイクル率=③/②) ※②=①+③である。
		97	97				
取水量原単位	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
原油生産	t/bbl	-	-	0.499	0.467	☑	集計対象範囲：Idemitsu Petroleum Norge AS 原単位：取水量／原油生産量
		-	-				
石炭生産	t/t	-	-	0.713	0.486	☑	集計対象範囲：Ensham Resources Pty. Ltd.、Muswellbrook Coal Co., Ltd.、Boggabri Coal Pty. Ltd. 原単位：取水量／石炭生産量
		-	-				
石油精製	t/bbl	-	-	3.314	3.830	☑	集計対象範囲：北海道製油所、千葉事業所(石油)、愛知製油所、東亜石油(株)、昭和四日市石油(株) 原単位：取水量／原油処理量
		-	-				
石油化学工場	t/t	-	-	155	164	☑	集計対象範囲：千葉事業所(化学)、徳山事業所 原単位：取水量／石油化学製品製造量(エチレン換算)
		-	-				
水質汚濁負荷量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
COD	t	104	97	276	336	☑	集計対象範囲：北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所、徳山事業所、東亜石油(株)、昭和四日市石油(株)、ソーラーフロンティア(株)、シェルブルプリカンツジャパン(株)、日本グリース(株)、IdemitsuSM (Malaysia)、Petrochemicals (Malaysia)
		-	255				
全窒素	t	93	104	97	146	☑	
		-	-				
全リン	t	1.2	1.5	1.8	3.2	☑	
		-	-				

ESG データ集

大気汚染物質排出量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
SOx	t	48,223	47,349	12,315	7,886	☑	2018年度以前は、当社グループの活動にて排出した大気汚染物質と、当社グループ以外の活動（他社の活動）にて排出した大気汚染物質の両方を集計しています。 2019年度以降は、当社グループの活動にて排出した量に限定し集計しています。
		2,250	2,972				
NOx	t	42,823	42,029	17,286	13,980	☑	
		1,942	2,769				
ばいじん（粒子状物質：PM）	t	230	231	232	223	☑	
VOC 排出量	t	3,707	3,658	5,536	5,411	☑	集計対象範囲（VOC）：北海道製油所、千葉事業所（石油）、愛知製油所、東亜石油（株）、昭和四日市石油（株）、シェルルブリカンツジャパン（株）神戸事業所、沖縄出光（株）
		4,873	4,639				
廃棄物	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
廃棄物発生量	t	215,354	209,828	217,516	224,084	☑	集計対象範囲：北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所、徳山事業所、東亜石油（株）、昭和四日市石油（株）
		37,994	40,188				
中間処理減量	t	91,227	107,605	110,264	96,768	☑	
		-	26,087				
リサイクル量	t	123,182	100,840	106,640	124,699	☑	
		-	14,102				
廃棄物最終処分量	t	945	1,383	614	38	☑	
		-	0				
廃棄物最終処分率	%	0.439	0.659	0.282	0.017	☑	
		-	0				
フロン漏えい量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
	t	-	-	-	1		集計対象範囲：北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所、徳山事業所、機能材料研究所、営業研究所、次世代技術研究所、生産技術センター（姉崎） フロン法報告ベースの数値
	CO ₂ e	-	-	-	1,852		
環境事故件数	2020年度						
	3件						
ISO14001（環境マネジメントシステム）取得状況	※ 2021年6月30日時点						
国内事業所	21カ所						
海外事業所	13カ所						

※ 環境を管理している観点で、GHG 排出量をベースに見ると95%以上をカバーしています。

ESGデータ集

Social : 社会

- 2016～2018年度の各データについて、上段は出光グループ、下段は昭和シェルグループの数値です(昭和シェルグループの2018年度実績の報告対象期間は、2018年1月～2019年3月の15カ月間です)。
- 2019年度以降のデータは、出光グループの数値です。2019年4月に出光興産(株)と昭和シェル石油(株)は経営統合したため、統合後のデータとなります。
- 2019年度以降のデータの集計対象範囲は、出光興産本体です。一部のデータについては報告対象範囲が異なりますので、詳細については、各データの備考欄をご参照ください。
- を付した2020年度のデータは、第三者機関による保証を受けています。

雇用の状況 ※ 2021年3月31日時点	単位	2020年度	第三者保証対象	備考
従業員数	名	4,943	<input checked="" type="checkbox"/>	集計対象：出光興産雇用(社員、シニア、常勤嘱託、参与) ただし、他社への出向者を除く
男性	名	4,355	<input checked="" type="checkbox"/>	
女性	名	588	<input checked="" type="checkbox"/>	
女性比率	%	11.9	<input checked="" type="checkbox"/>	
外国籍	名	35		
外国籍比率	%	0.7		
シニア(60歳以上)	名	600		
一般社員数	名	3,959		
男性	名	3,395		
女性	名	564		
女性比率	%	14		
役職者数 (課長、部門長、役員含む)	名	984	<input checked="" type="checkbox"/>	
男性	名	960	<input checked="" type="checkbox"/>	
女性	名	24	<input checked="" type="checkbox"/>	
女性比率	%	2.4	<input checked="" type="checkbox"/>	
うち、部門長以上	名	37		
男性	名	34		
女性	名	3		
女性比率	%	8.1		
うち、課長	名	947		
男性	名	926		
女性	名	21		
女性比率	%	2.2		
平均年齢	歳	42.1	<input checked="" type="checkbox"/>	
男性	歳	42.3	<input checked="" type="checkbox"/>	
女性	歳	40.3	<input checked="" type="checkbox"/>	
平均勤続年数	年	19.4	<input checked="" type="checkbox"/>	
男性	年	19.7	<input checked="" type="checkbox"/>	
女性	年	17.3	<input checked="" type="checkbox"/>	
平均給与				集計対象：出光興産雇用(社員、シニア、常勤嘱託、参与)
男性基本給	役職者	円/月	689,656	
	担当職	円/月	368,413	
男性賞与	役職者	円/年	4,139,552	
	担当職	円/年	1,831,199	
女性基本給	役職者	円/月	675,789	
	担当職	円/月	342,353	
女性賞与	役職者	円/年	4,261,621	
	担当職	円/年	1,666,345	

ESG データ集

雇用の状況 ※2021年3月31日時点		単位	2020年度	第三者保証対象	備考
障がい者雇用 ※2021年6月1日時点	比率	%	2.30	☑	集計対象：出光興産雇用（社員、シニア、常勤嘱託、参与）、他社への出向者を含み、受入出向者は除く 厚生労働省の算出方法に基づいて算出
	人数	名	119		
連結従業員数 ※2021年3月31日時点		名	14,044		集計対象：出光興産および連結対象子会社63社
離職率（勇退者含む）		%	3.18		集計対象：出光興産雇用（社員、シニア、常勤嘱託、参与）
自主退職率		%	1.42		ただし、他社への出向者を除く
新入社員の定着率（2016～2018年度入社者平均）		%	89.4	☑	集計対象：出光興産の直接雇用として採用した実績
新入社員の離職率		%	8.8	☑	定着率：対象事業年度のうち新入社員が3年後に在籍している人員割合の平均 離職率：当該年度に新卒で入社し、3年以内に退職した割合

採用の状況		単位	2020/2021年度	第三者保証対象	備考
新卒採用数 ※2021年4月採用		名	151	☑	集計対象：出光興産の直接雇用として採用した実績
	男性	名	127	☑	
	女性	名	24	☑	
	女性比率	%	15.9	☑	
	外国籍	名	2	☑	
	外国籍比率	%	1.3	☑	
中途採用 ※2020年度採用		名	91	☑	

両立制度の利用者数実績		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
出産休業	女性	名	25	26	28	39	35	☑	集計対象：出光興産雇用（社員、シニア、再雇用、他社への出向者も含む）
			-	-	26				
育児休業		名	51	47	47	96	90	☑	
			52	43	37				
	男性	名	-	-	3	15	22	☑	
			2	4	3				
育児休業からの復職率	女性	%	-	-	-	100	100	☑	
			50	39	34				
介護休業		名	1	4	3	7	2	☑	
			0	1	2				
	男性	名	-	-	3	6	2	☑	
			0	1	2				
	女性	名	-	-	0	1	0	☑	
			0	0	0				

ESG データ集

両立制度の利用者数実績	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考	
短時間勤務	名	34	51	42	69	72	<input checked="" type="checkbox"/>	集計対象：出光興産雇用(社員、シニア、再雇用、他社への出向者も含む) 2019年度までのテレワーク勤務、自己啓発休職、ボランティア休職は、昭和シェル石油のみの実績	
		27	32	38					
	男性	-	-	1	2	1			<input checked="" type="checkbox"/>
	女性	-	-	41	67	71			<input checked="" type="checkbox"/>
子の看護のための休暇	名	-	-	113	206	133	<input checked="" type="checkbox"/>		
		61	82	113					
	男性	-	-	51	103	61			<input checked="" type="checkbox"/>
	女性	-	-	62	103	72			<input checked="" type="checkbox"/>
家族の介護のための休暇	名	-	-	43	50	37	<input checked="" type="checkbox"/>		
		9	16	17					
	男性	-	-	34	19	25		<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	-	-	9	31	12		<input checked="" type="checkbox"/>	
テレワーク勤務 ※2020年制度拡充により在宅勤務から名称変更	名	15	24	191	543	3,592	<input checked="" type="checkbox"/>		
	男性	1	1	111	400	3,086	<input checked="" type="checkbox"/>		
	女性	14	23	80	143	506	<input checked="" type="checkbox"/>		
	自己啓発休職	名	3	2	3	3	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
ボランティア休職	男性	1	0	1	2	2	<input checked="" type="checkbox"/>		
	女性	2	2	2	1	0	<input checked="" type="checkbox"/>		
	名	-	0	1	1	1			
配偶者海外転勤休職 ※2020年制度開始	男性	-	0	1	0	0			
	女性	-	0	0	1	1			
	名	-	-	-	-	4			
時間外勤務、年次有給休暇取得実績	時間/月	9.9	12.3	15.3	18.9	20.0	<input checked="" type="checkbox"/>	集計対象：出光興産雇用(社員、シニア、再雇用) ただし、休職者・出向者は除く 時間外勤務には、役職者を除く	
		12.0	12.0	14.8					
	一人当たりの年次有給休暇 取得日数	日	11.2	11.7	12.7	14.2			14.1
一人当たりの平均有給休暇取得率	%	-	-	68.4	70.0	69.5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		68.3 ※管理職除く	65.7	74.6					

ESG データ集

研修実績		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
研修時間	総時間	時間	-	101,920	70,880	117,455	57,581	<input checked="" type="checkbox"/>	集計対象：出光興産単体、人事部主催の教育研修
			-	-	14,633	-	-	-	
一人当たり	時間	-	-	26.0	17.8	19.5	10.9	<input checked="" type="checkbox"/>	
			-	-	21.0	-	-	-	
研修投資額	総額	千円	-	142,612	226,769	352,000	256,000	<input checked="" type="checkbox"/>	
			133,853	198,733	299,611	-	-	-	
			-	51	57	59	48	<input checked="" type="checkbox"/>	
	一人当たり	千円	170	275	430	-	-	-	

労働災害実績		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	第三者保証対象	備考
労働災害度数率	社員のみ	-	0.00	0.51	0.28	0.46	0.30	<input checked="" type="checkbox"/>	集計対象：北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所、徳山事業所、(株)プライムポリマー 姉崎工場、BASF 出光 (株)、東亜石油 (株)、昭和四日市石油 (株)、西部石油 (株) 集計対象期間：2020年1月～12月
			0.00	0.39	0.00	-	-	-	
労働災害に係る死者数	社員のみ	名	-	-	-	0	0		
			協力会社員	-	-	-	0	0	
TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate)	社員のみ	-	-	-	-	2.94	1.35		【算出方法】 度数率 = (労働災害による死傷者数 / 延べ実労働時間数) × 1,000,000 TRIFR = (全労働災害件数 / 延べ実労働時間数) × 1,000,000 LTIFR = (休業災害件数 / 延べ実労働時間数) × 1,000,000 強度率 = (延べ労働損失日数 / 延べ実労働時間数) × 1,000
			協力会社員	-	-	-	2.11	3.14	
LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	社員のみ	-	-	-	-	0.46	0.30		
			協力会社員	-	-	-	0.68	0.79	
強度率	社員のみ	-	0.00	0.01	0.03	0.03	0.00	<input checked="" type="checkbox"/>	
			0.00	0.01	0.00	-	-	-	
	協力会社員	-	-	-	0.03	0.05			

安全に係る事故件数		単位	2020年度	備考	ISO9001 (品質マネジメントシステム) 取得状況 ※2021年6月30日時点
重大事故	うち、協力会社	件	0	集計対象：北海道製油所、千葉事業所、愛知製油所、徳山事業所、(株)プライムポリマー 姉崎工場、BASF 出光 (株)、東亜石油 (株)、昭和四日市石油 (株)、西部石油 (株) 集計対象期間：2020年1月～12月	海外・国内事業所
		件	0		
死亡事故	うち、協力会社	件	0		
		件	0		
休業事故	うち、協力会社	件	27		
		件	19		
不休業事故	うち、協力会社	件	60		
		件	34		

ESGデータ集

健康に係る実績		単位	2019年度	2020年度	備考
定期健康診断受診率		%	99.9	100.0	集計母数：出光興産雇用社員（他社への出向者を含む、受入出向者・海外勤務者は除く）
二次検査受診率		%	92.1	89.1	二次検査対象：法定外項目含む
血压管理不良者率		%	0.6	0.2	集計基準：収縮期血压180mmHg以上または拡張期血压110mmHg以上の者
糖尿病管理不良者率		%	0.7	0.5	集計基準：HbA1cが8.0%以上の者
ハイリスク者への保健指導実施率		%	96.0	94.7	集計基準：BMI・血压・ALT・HDLコレステロール・LDLコレステロール・中性脂肪・HbA1cの項目のいずれかが、管理不良群（当社独自基準）に該当した者
ハイリスク者への継続支援実施率		%	52.2	63.0	集計母数：出光興産雇用社員（他社への出向者を含む、受入出向者・海外勤務者は除く）のうち本社医務室管轄の社員（2,542名）
適正体重維持者率		%	67.1	65.9	集計基準：BMIが18.5～25未満の者
健康診断の問診票の結果	喫煙率	%	25.1	22.0	
	運動習慣者比率	%	33.0	34.0	集計基準：1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している者
	睡眠により十分な休養が取れている者の割合	%	72.9	78.4	
	飲酒習慣者率	%	24.8	19.1	集計基準：「飲酒頻度が時々または毎日」かつ「飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上」の者
	朝食摂取者率	%	74.4	76.3	集計基準：週5日以上朝食を食べている者
セルフケア実践者率		%	23.9	26.2	集計基準：喫煙・運動・睡眠・飲酒・朝食の全ての項目で、生活習慣に問題のない者
メンタルヘルス不調による休職者率		%	1.6	1.5	集計母数：出光興産雇用社員（他社への出向者・海外勤務者を含む。他社からの受入出向者除く） 集計基準：メンタルヘルス不調による連続1カ月以上の欠勤者。年度内複数回の場合、その都度カウント
ストレスチェック	受検率	%	89.3	89.4	集計母数：出光興産雇用社員（海外勤務者含む。他社への出向者・他社からの受入出向者除く）
	高ストレス者率	%	8.2	7.3	集計母数：ストレスチェックを受検した者。 高ストレス基準：厚生労働省推奨基準にのっとる。

ESG データ集

Governance : ガバナンス

役員構成	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役人数	名	12	11	13	12	11
うち、社外取締役人数	名	4 (女性1、外国籍1)	4 (女性1、外国籍1)	5 (女性1、外国籍1)	5 (女性1、外国籍1)	4 (女性2)
監査役人数	名	4	4	4	4	4
うち、社外監査役人数	名	2	2	2	2	2

取締役会などの開催実績	単位	2020年度
取締役会	回数	16
	平均出席率	99.5
監査役会	回数	17
	平均出席率	100

ESGデータ集

各製油所・事業所の環境データ

北海道製油所

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
原油処理量	千kL	8,235	6,750	7,768	4,598
エネルギー使用量(原油換算)	千kL※1	608	522	578	373
エネルギー使用原単位	kL/千kL※2	8.46	8.73	8.24	8.98
海水 使用量	千t	138,293	121,659	128,835	111,202
工業用水 使用量	千t	11,114	12,693	12,484	12,608
上水 使用量	千t	-	-	60	65
地下水 使用量	千t	-	-	356	279
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	990	894	1,664	1,124
SOx排出量	t	2,086	1,877	2,397	1,612
NOx排出量	t	1,231	1,037	1,224	867
ばいじん発生量	t	5	15	8	6
排水量	千kL	149,407	134,352	141,380	123,875
COD	t	36	31	33	18
全窒素	t	-	-	-	-
全リン	t	-	-	-	-
廃棄物発生量	t	12,003	9,155	9,584	10,571
中間処理減量	t	1,026	1,800	1,006	1,763
リサイクル量	t	10,973	7,351	8,575	7,412
最終処分量	t	4	4	3	3

千葉事業所(2017年度までは石油精製のみ)

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
原油処理量	千kL	10,321	11,122	9,351	9,937
石油化学製品製造量(エチレン換算)	千t	-	2,056	1,661	1,776
エネルギー使用量(原油換算)	千kL※1	833	1,555	1,315	1,426
エネルギー使用原単位	kL/千kL※2	8.65	8.42	9.11	8.97
	kL/t※3	-	0.32	0.35	0.34
海水 使用量	千t	349,977	503,972	418,108	468,093
工業用水 使用量	千t	18,131	22,513	21,064	19,641
上水 使用量	千t	-	-	-	-
地下水 使用量	千t	-	-	364	320
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,727	3,148	3,072	3,455
SOx排出量	t	2,205	2,579	2,541	3,268
NOx排出量	t	1,440	2,752	2,342	2,478
ばいじん発生量	t	150	160	128	125
排水量	千kL	368,108	524,140	437,723	486,602
COD	t	30	40	40	37
全窒素	t	57	80	59	67
全リン	t	0.4	0.6	0.5	0.4
廃棄物発生量	t	78,087	66,850	51,488	76,711
中間処理減量	t	20,149	21,213	18,993	17,534
リサイクル量	t	57,916	45,630	32,470	59,170
最終処分量	t	22	7	27	6

千葉事業所(石油化学)

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
石油化学製品製造量(エチレン換算)	千t	1,838			
エネルギー使用量(原油換算)	千kL※1	611			
エネルギー使用原単位	kL/t※3	0.332			
海水 使用量	千t	109,444			
工業用水 使用量	千t	3,303			
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,274			
SOx排出量	t	16			
NOx排出量	t	804			
ばいじん発生量	t	8			
排水量	千kL	110,987			
COD	t	9			
全窒素	t	12			
全リン	t	0.1			
廃棄物発生量	t	8,730			
中間処理減量	t	3,200			
リサイクル量	t	5,524			
最終処分量	t	6			

愛知製油所

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
原油処理量	千kL	7,049	7,699	8,577	7,474
エネルギー使用量(原油換算)	千kL※1	586	608	681	667
エネルギー使用原単位	kL/千kL※2	9.40	9.76	8.51	9.24
海水 使用量	千t	207,469	242,389	241,254	239,380
工業用水 使用量	千t	12,438	12,375	12,396	12,256
上水 使用量	千t	-	-	103	114
地下水 使用量	千t	-	-	-	-
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,146	1,187	1,870	1,851
SOx排出量	t	851	789	904	884
NOx排出量	t	1,270	1,267	1,278	1,240
ばいじん発生量	t	52	38	60	44
排水量	千kL	219,907	254,764	253,753	251,750
COD	t	6	8	11	11
全窒素	t	6	11	8	13
全リン	t	0.3	0.4	0.9	1.2
廃棄物発生量	t	81,988	99,762	94,556	80,775
中間処理減量	t	47,787	64,417	59,115	51,124
リサイクル量	t	34,149	35,321	35,410	28,707
最終処分量	t	52	24	31	26

※1 2019年度以降のエネルギー使用量(原油換算)は、「販売した副生エネルギー量」を差し引いた数字となっています。

※2 原単位=原油換算L/常圧蒸留装置換算通油量kL

※3 原単位=原油換算kL/エチレン換算生産量t

ESG データ集

徳山事業所

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
石油化学製品製造量 (エチレン換算)	千t	1,986	1,814	1,888	1,536
エネルギー使用量 (原油換算)	千kL ^{※1}	958	898	920	778
エネルギー使用原単位	kL/t ^{※2}	0.47	0.49	0.49	0.51
海水 使用量	千t	452,264	420,355	431,407	397,463
工業用水 使用量	千t	13,069	11,962	10,554	11,502
上水 使用量	千t	-	-	193	201
地下水 使用量	千t	-	-	-	-
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	2,051	1,928	2,002	1,712
SOx 排出量	t	835	821	1,006	815
NOx 排出量	t	1,712	1,583	1,624	1,423
ばいじん発生量	t	15	18	14	14
排水量	千kL	465,332	432,508	442,154	409,166
COD	t	23	18	13	16
全窒素	t	19	14	17	18
全リン	t	0.4	0.5	0.4	0.3
廃棄物発生量	t	34,573	34,061	31,786	24,924
中間処理減量	t	19,091	20,175	19,046	15,001
リサイクル量	t	14,621	12,537	12,187	9,920
最終処分量	t	861	1,348	553	2

※1 2019年度以降のエネルギー使用量 (原油換算) は、「販売した副生エネルギー量」を差し引いた数字となっています。

※2 原単位=原油換算kL / エチレン換算生産量t



GRIスタンダード対照表

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
GRI102: 一般開示事項					
1. 組織のプロフィール					
102-1	組織の名称	P.3	編集方針	P.1~2 P.82	編集方針 株式情報
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P.10 P.10 P.21	2020年度の事業概況 数字で見る出光グループ 出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況	P.81 P.37~38 P.13~14	数字で見る出光グループ 2020年度の事業概況 価値創造プロセス
102-3	本社の所在地	P.1	表紙	P.82	株式情報
102-4	事業所の所在地	-		P.82	株式情報
102-5	所有形態および法人格	P.3	編集方針	P.1~2	編集方針
102-6	参入市場	P.10 P.10 P.8~9 P.6	2020年度の事業概況 数字で見る出光グループ 2030年に向けた基本方針 2050年への道筋	P.37~38 P.81 P.17~20 P.11~12	2020年度の事業概況 数字で見る出光グループ 2030年に向けた基本方針 2050年への道筋
102-7	組織の規模	P.10 P.21 P.49~51	2020年度の事業概況 出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 雇用・採用の状況	P.37~38 P.13~14 P.81~86	2020年度の事業概況 価値創造プロセス データセクション
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P.98	Social: 社会	P.73~74 P.75~78	人権・サプライチェーンに関する取り組み 人事戦略
102-9	サプライチェーン	P.10	2020年度の事業概況	P.37~38 P.37~53	2020年度の事業概況 ビジョンの実現に向けた取り組み
102-10	組織およびサプライチェーンに関する重大な変化	P.3	編集方針	P.1~2	編集方針
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P.12~16 P.23	出光グループのサステナビリティ 気候変動対応の取り組み ・リスクと機会	P.21~24	出光グループのサステナビリティ
102-12	外部イニシアティブ	P.12 P.22~30 P.40 P.51	出光グループのサステナビリティ ・国連グローバル・コンパクトへの署名と取り組み 循環型社会への対応 汚染予防 ・水質汚濁、海洋汚染防止の取り組み D&Iの取り組み ・仕事と家庭の両立	P.21	出光グループのサステナビリティ ・国連グローバル・コンパクトへの署名と取り組み
102-13	団体の会員資格	P.12 P.22~30 P.40	出光グループのサステナビリティ ・国連グローバル・コンパクトへの署名と取り組み 循環型社会への対応 汚染予防 ・水質汚濁、海洋汚染防止の取り組み	P.21	出光グループのサステナビリティ ・国連グローバル・コンパクトへの署名と取り組み



GRIスタンダード対照表

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
2. 戦略					
102-14	上級意思決定者の声明	P.5	社長メッセージ	P.7～10	社長メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P.12～16 P.22 P.17～18 P.41～44 P.78～79	出光グループのサステナビリティ 気候変動対応の取り組み ・リスクと機会 デジタル変革の加速 地域創成に向けた取り組み 社外取締役メッセージ	P.21～24 P.33～34 P.29～32 P.55～56	出光グループのサステナビリティ デジタル変革の加速 地域創成に向けた取り組み 社外取締役メッセージ
3. 倫理と誠実性					
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P.8 P.44 P.48	2030年経営ビジョン 人権の尊重 ・行動指針、人権に関する方針 人事戦略、D&I方針	P.17 P.73～74	2030年経営ビジョン 人権・サプライチェーンに関する取り組み ・人権の尊重
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P.87～88	コンプライアンス	P.65	コンプライアンス
4. ガバナンス					
102-18	ガバナンス構造	P.82	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要 ・各委員会の概要	P.59 P.60	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要 ・各委員会の概要
102-19	権限委譲	P.82	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要	P.59	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P.19 P.67 P.70～71 P.82 P.88 P.90	環境マネジメントの詳細と環境ポリシー ・環境マネジメント体制 安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制 品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制 コーポレートガバナンス ・各委員会の概要 コンプライアンス ・コンプライアンス推進体制 リスクマネジメント ・リスクマネジメント推進体制	P.60 P.65 P.66 P.79 P.80	コーポレートガバナンス ・各委員会の概要 コンプライアンス ・コンプライアンス推進体制 リスクマネジメント ・リスクマネジメント推進体制 安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制 品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制
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	P.15	出光グループのサステナビリティ ・ステークホルダーとの対話	-	
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P.82～84	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要 ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針	P.59～61	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要 ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P.80～81	役員一覧	P.57～58	役員一覧



GRIスタンダード対照表

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P.84	コーポレートガバナンス ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針	P.61	コーポレートガバナンス ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針
102-25	利益相反	P.82~87	コーポレートガバナンス	P.59~64	コーポレートガバナンス
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	P.12 P.82~87	出光グループのサステナビリティ ・サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンス	P.21 P.59~64	出光グループのサステナビリティ ・サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	P.84	コーポレートガバナンス ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針	P.61	コーポレートガバナンス ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P.85	コーポレートガバナンス ・取締役会等の審議事項の概況 ・取締役会の実効性評価	P.62	コーポレートガバナンス ・取締役会等の審議事項の概況 ・取締役会の実効性評価
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	P.12 P.85	出光グループのサステナビリティ ・サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンス ・取締役会等の審議事項の概況	P.21 P.62	出光グループのサステナビリティ ・サステナビリティ推進体制 コーポレートガバナンス ・取締役会等の審議事項の概況
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P.90	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推進体制 ・リスクマネジメントの取り組み	P.66	リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目、レビュー	P.85	コーポレートガバナンス ・取締役会等の審議事項の概況	P.62	コーポレートガバナンス ・取締役会等の審議事項の概況
102-33	重大な懸念事項の伝達	P.90	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推進体制	P.66	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推進体制
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P.90	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	P.66	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
102-35	報酬方針	P.86	コーポレートガバナンス ・役員報酬	P.63~64	コーポレートガバナンス ・役員報酬
102-36	報酬の決定プロセス	P.86	コーポレートガバナンス ・役員報酬	P.63~64	コーポレートガバナンス ・役員報酬
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	P.86	コーポレートガバナンス ・役員報酬	P.63~64	コーポレートガバナンス ・役員報酬
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	P.15	出光グループのサステナビリティ ・ステークホルダーとの対話	-	
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	P.15	出光グループのサステナビリティ ・ステークホルダーとの対話	-	



GRIスタンダード対照表

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
6. 報告実務					
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P.3	報告対象範囲	P.2	報告対象範囲
102-47	マテリアルな項目のリスト	P.12~16 P.23 P.7	出光グループのサステナビリティ 気候変動対応の取り組み ・リスクと機会 2050年までの事業環境	P.21~24 P.15~16	出光グループのサステナビリティ 2050年までの事業環境
102-49	報告における変更	P.3	編集方針	P.1~2	編集方針
102-50	報告期間	P.3	報告対象期間	P.2	報告対象期間
102-51	前回発行した報告書の日付	P.3	発行時期	P.2	発行時期
102-52	前回発行した報告書の報告サイクル	P.3	発行時期	P.2	発行時期
102-53	報告書に関する質問の窓口	P.3	出光サステナビリティレポートに関するお問い合わせ先	P.2	出光統合レポートに関するお問い合わせ先
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	P.3	参考ガイドライン	P.2	参考ガイドライン
102-55	内容索引	P.106~115 P.116~117	GRIスタンダード対照表 ISO26000対象表	-	
102-56	外部保証	P.118	第三者保証報告書	-	
GRI103: マネジメント手法					
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P.12~16 P.23 P.7	出光グループのサステナビリティ 気候変動対応の取り組み ・リスクと機会 2050年までの事業環境	P.21~24 P.15~16	出光グループのサステナビリティ 2050年までの事業環境
103-2	マネジメント手法とその要素	P.12~16 P.6	出光グループのサステナビリティ 2050年への道筋	P.21~24 P.11~12	出光グループのサステナビリティ 2050年への道筋
103-3	マネジメント手法の評価	P.12~16 P.6	出光グループのサステナビリティ 2050年への道筋	P.21~24 P.11~12	出光グループのサステナビリティ 2050年への道筋

GRIスタンダード対照表

経済

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
GRI201: 経済パフォーマンス					
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	P.12~16 P.23 P.22	出光グループのサステナビリティ 気候変動対応の取り組み ・リスクと機会 TCFD対応	P.21~24	出光グループのサステナビリティ
GRI203: 間接的な経済的インパクト					
203-1	インフラ投資および支援サービス	P.75~77	社会貢献活動	-	
GRI205: 腐敗防止					
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	P.87~89	コンプライアンス	P.65	コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	P.88	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動	P.65	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動
GRI207: 税金					
207-1	税務へのアプローチ	P.88	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (当社の税務方針・税務コンプライアンス)	P.65	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (当社の税務方針・税務コンプライアンス)
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	P.82 P.89	コーポレートガバナンス ・各委員会の概要 コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (当社の税務方針・税務コンプライアンス)	P.65	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (当社の税務方針・税務コンプライアンス)
207-3	税務に関するステークホルダーエンゲージメントと懸念への対処	P.89	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (当社の税務方針・税務コンプライアンス)	P.65	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (当社の税務方針・税務コンプライアンス)

GRIスタンダード対照表

環境		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
GRI301: 原材料					
301-2	使用したりサイクル材料	P.33	循環型社会への取り組み	P.71	循環型社会への取り組み
GRI302: エネルギー					
302-1	組織内のエネルギー消費量	P.21 P.95	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 エネルギー消費量	-	
302-3	エネルギー原単位	P.95	エネルギー消費量	-	
GRI303: 水と廃水					
303-1	共有資源としての水の相互作用	P.35	水資源保全	P.72	水・生物多様性の取り組み ・水資源利用に関する考え方
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P.40	汚染予防 ・水質汚濁、海洋汚染防止の取り組み	P.72	水・生物多様性の取り組み ・製油所・事業所における水の循環利用の強化
303-3	取水	P.96	水資源 取水・排水量	-	
303-4	排水	P.96	水資源 取水・排水量	-	
303-5	水消費	P.21 P.96	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 水資源 取水・排水量	-	
GRI304: 生物多様性					
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	P.36~38 P.75~77	生物多様性保全 社会貢献活動	P.72	水・生物多様性の取り組み ・生物多様性保全に関する考え方
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	P.36~38 P.75~77	生物多様性保全 社会貢献活動	P.72	水・生物多様性の取り組み ・生物多様性保全における地域コミュニティとの連携
304-3	生息地の保護・復元	P.36~38 P.75~77	生物多様性保全 社会貢献活動	-	
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならび国内保全種リスト対象の生物種	P.36~38 P.75~77	生物多様性保全 社会貢献活動	-	
GRI305: 大気への排出					
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope 1)	P.21 P.25 P.25 P.94	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 気候変動対応の取り組み ・気候変動緩和に関する考え方 気候変動対応の取り組み ・CO ₂ 削減目標値 (Scope1+2) とモニタリング指標 (対象 Scope1、2、3) Scope 別 GHG 排出量	P.67~70	気候変動への対応

GRIスタンダード対照表

環境		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope2)	P.21 P.25 P.25 P.94	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 気候変動対応の取り組み ・気候変動緩和に関する考え方 気候変動対応の取り組み ・CO ₂ 削減目標値 (Scope1+2) とモニタリング指標 (対象 Scope1、2、3) Scope 別 GHG 排出量	P.67～70	気候変動への対応
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope3)	P.21 P.25 P.25 P.94	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 気候変動対応の取り組み ・気候変動緩和に関する考え方 気候変動対応の取り組み ・CO ₂ 削減目標値 (Scope1+2) とモニタリング指標 (対象 Scope1、2、3) Scope 別 GHG 排出量	P.67～70	気候変動への対応
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出原の削減	P.25	気候変動対応の取り組み ・CO ₂ 削減目標値 (Scope1+2) とモニタリング指標 (対象 Scope1、2、3)	P.67～68	気候変動への対応 ・CO ₂ 削減目標値 (Scope1+2) とモニタリング指標 (対象 Scope1,2,3)
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	P.39 P.97	化学物質管理・有害物質削減 フロン漏洩量	-	
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	P.21 P.40 P.97	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 汚染予防 ・大気汚染防止の取り組み 大気汚染物質排出量	-	
GRI306: 排水および廃棄物					
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	P.34	廃棄物削減の取り組み	-	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	P.34	廃棄物削減の取り組み	-	
306-3	発生した廃棄物	P.21 P.34 P.97	出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 廃棄物削減の取り組み 廃棄物	-	
306-4	処分されなかった廃棄物	P.34 P.97	廃棄物削減の取り組み 廃棄物	-	
306-5	処分された廃棄物	P.34 P.97	廃棄物削減の取り組み 廃棄物	-	
GRI307: 環境コンプライアンス					
307-1	環境法規制の違反	P.20 P.20	環境マネジメントの詳細と環境ポリシー ・環境コンプライアンス (環境異常件数)	-	



GRIスタンダード対照表

社会

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
GRI401: 雇用					
401-1	従業員の新規雇用の総数と離職	P.49	雇用・採用の状況 ・雇用の状況 ・採用の状況	-	
401-2	正社員に標準支給し、非正規社員には支給しない手当	P.56 P.101	人材育成 ・教育研修実績 研修実績	-	
401-3	育児休暇	P.53 P.99	D&Iの取り組み ・多様な社員の活躍を支援する制度 両立制度の利用者実績	-	
GRI403: 労働安全衛生					
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P.67	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制	P.79	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P.67~70	安全の確保	P.79	安全の確保
403-3	労働衛生サービス	P.58~60	従業員の健康推進	P.77	従業員の健康推進
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P.67~70	安全の確保	P.79	安全の確保
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.69	安全の確保 ・安全教育	-	
403-6	労働者の健康増進	P.58~60	従業員の健康推進	P.77	従業員の健康推進
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P.67~70	安全の確保	P.79	安全の確保
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P.67	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制	P.79	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制
403-9	労働関連の傷害	P.67 P.101	安全の確保 ・年度安全衛生環境基本方針に基づく取り組みと実績 労働災害実績、安全に係る事故件数	P.79	安全の確保 ・年度安全衛生環境基本方針に基づく取り組みと実績
403-10	労働関連の疾病・体調不良	P.58~60 P.102	従業員の健康推進 健康に係る実績	P.77	従業員の健康推進

GRIスタンダード対照表

社会

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
GRI404: 研修と教育					
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P.56 P.101	人材育成 ・教育研修実績 研修実績	-	
404-2	従業員のスキル向上および移行支援プログラム	P.48 P.55~56	人事戦略、D&I方針 ・人事戦略の基本的な考え方 人材育成	-	
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P.57	人事諸制度 ・公平な評価と報酬	-	
GRI405: ダイバーシティと機会均等					
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P.49~50 P.50 P.82~84 P.103	雇用・採用の状況 雇用・採用の状況 ・女性社員の活躍推進 コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要 ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針 役員構成	P.59・61	コーポレートガバナンス ・コーポレートガバナンス体制の概要 ・取締役・監査役候補の指名を行う際の方針
405-2	基本給と報酬総額の男女比	P.49	雇用の状況	-	
GRI406: 非差別					
406-1	差別事例と実施した救済措置	P.88	コンプライアンス ・相談窓口の設置	-	
GRI410: 保安慣行					
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P.69	安全の確保 ・安全教育	-	
GRI412: 人権アセスメント					
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	P.45	人権の尊重 ・当社グループが重視する人権課題	P.73~74	人権・サプライチェーンに関する取り組み ・人権の尊重
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P.45 P.48 P.61	人権の尊重 ・当社グループが重視する人権課題 人事戦略、D&I方針 ・当社グループのD&I方針 ハラスメント防止の取り組み	P.73~74 P.75	人権・サプライチェーンに関する取り組み ・人権の尊重 人事戦略 ・当社グループのD&I方針



GRIスタンダード対照表

社会

		出光サステナビリティ レポート2021 記載ページ	出光サステナビリティレポート2021 記載箇所	出光統合レポート 2021 記載ページ	出光統合レポート2021 記載箇所
GRI413: 地域コミュニティ					
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	P.75~77	社会貢献活動	-	
GRI416: 顧客の安全衛生					
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	P.70	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制	P.80	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	P.71	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証の取り組み	P.80	品質管理・品質保証
GRI417: マーケティングとラベリング					
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	P.71	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証の取り組み	P.80	品質管理・品質保証
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	P.71	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証の取り組み	P.80	品質管理・品質保証
GRI419: 社会経済面のコンプライアンス					
419-1	社会経済分野の法規制違反	P.88~89	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動	P.65	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動

ISO26000対照表

課題	出光サステナビリティレポート2021	出光統合レポート2021
1: 組織統治	P.5 社長メッセージ P.12~16 出光グループのサステナビリティ P.78~79 社外取締役メッセージ P.80~81 役員一覧 P.82~87 コーポレートガバナンス P.87~89 コンプライアンス P.90~92 リスクマネジメント P.93 知的財産	P.7~10 社長メッセージ P.21~24 出光グループのサステナビリティ P.53~54 研究開発と知的財産の活用 P.55~56 社外取締役メッセージ P.57~58 役員一覧 P.59~64 コーポレートガバナンス P.65 コンプライアンス P.66 リスクマネジメント
人権 1: デューディリジェンス 2: 人権に関する危機的状況 3: 加担の回避 4: 苦情解決 5: 差別及び社会的弱者 6: 市民的及び政治的権利 7: 経済的、社会的及び文化的権利 8: 労働における基本的原則及び権利	P.44 人権の尊重 ・行動指針 P.48 人事戦略、D&I方針 P.51~55 D&Iの取り組み P.58~60 従業員の健康推進 P.61 ハラスメント防止の取り組み P.67~70 安全の確保 P.75~77 社会貢献活動 P.87~89 コンプライアンス P.90~92 リスクマネジメント	P.73~75 人権の尊重 ・行動指針 人事戦略 ・当社グループのD&I方針 P.59~64 コンプライアンス P.66 リスクマネジメント P.79 安全の確保
労働慣行 1: 雇用及び雇用関係 2: 労働条件及び社会的保護 3: 社会対話 4: 労働における安全衛生 5: 職場における人材育成及び訓練	P.15~16 出光グループのサステナビリティ ・ステークホルダーとの対話 P.44 人権の尊重 ・行動指針 P.48 人事戦略、D&I方針 P.53 D&Iの取り組み ・多様な社員の活躍を支援する制度 P.55~56 人材育成 P.57~58 人事諸制度 P.58~60 従業員の健康推進 P.61~66 職場風土改善・やりがい向上の取り組み P.67~70 安全の確保 P.87~89 コンプライアンス	P.73~75 人権の尊重 ・行動指針 人事戦略 ・当社グループのD&I方針 P.65 コンプライアンス P.79 安全の確保
環境 1: 汚染の予防 2: 持続可能な資源の使用 3: 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4: 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	P.19~20 環境マネジメントの詳細と環境ポリシー P.21 出光グループの事業活動における資源投入・環境負荷の状況 P.22~30 気候変動対応の取り組み P.33~34 循環型社会への対応 P.34 廃棄物削減の取り組み P.35~36 水資源保全 P.36~38 生物多様性保全 P.39 化学物質管理・有害物質削減 P.40 汚染予防	P.37~54 ビジョンの実現に向けた取り組み P.67 気候変動への対応 ・環境に関する考え方
公正な事業慣行 1: 汚職防止 2: 責任ある政治的関与 3: 公正な競争 4: バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5: 財産権の尊重	P.72~74 パートナーとの協働 P.82~87 コーポレートガバナンス P.87~89 コンプライアンス P.90~92 リスクマネジメント P.93 知的財産	P.73~74 人権・サプライチェーンに関する取り組み P.53~54 研究開発と知的財産の活用 P.59~64 コーポレートガバナンス P.65 コンプライアンス P.66 リスクマネジメント P.80 品質管理・品質保証

ISO26000対照表

課題	出光サステナビリティレポート2021	出光統合レポート2021
消費者課題 1: 公正なマーケティング、事実即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2: 消費者の安全衛生の保護 3: 持続可能な消費 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 5: 消費者データ保護及びプライバシー 6: 必要不可欠なサービスへのアクセス 7: 教育及び意識向上	P.15～16 出光グループのサステナビリティ ・ステークホルダーとの対話 P.19～20 環境マネジメントの詳細と環境ポリシー P.22～30 気候変動対応の取り組み P.33～34 循環型社会への対応 P.39 化学物質管理・有害物質削減 P.70～71 品質管理・品質保証 P.82～87 コーポレートガバナンス P.87～89 コンプライアンス P.90～92 リスクマネジメント	P.53～54 研究開発と知的財産の活用 P.67～70 気候変動への対応 P.59～64 コーポレートガバナンス P.65 コンプライアンス P.66 リスクマネジメント P.80 品質管理・品質保証
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 1: コミュニティへの参画 2: 教育及び文化 3: 雇用創出及び技能開発 4: 技術の開発及び技術へのアクセス 5: 富及び所得の創出 6: 健康 7: 社会的投資	P.31～32 イノベーションを支える当社グループの技術力 P.51～55 D&Iの取り組み P.58～60 従業員の健康推進 P.61～66 職場風土改善・やりがい向上の取り組み P.75～77 社会貢献活動 P.88 コンプライアンス ・相談窓口の設置	P.73～75 人権の尊重 ・行動指針 人事戦略 ・当社グループのD&I方針 P.53～54 研究開発と知的財産の活用

第三者保証報告書

独立した第三者保証報告書



出光興産株式会社
代表取締役社長 木藤 俊一 殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は出光興産株式会社(以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社で作成した主題情報(“GHG 排出量及び環境データ算定結果(2020年度)”及び“社会データ算定結果(2020年度)”(期間:2020年4月1日~2021年3月31日))がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、“GHG 排出量及び環境データ算定結果(2020年度)”及び“社会データ算定結果(2020年度)”に記載された出光興産株式会社国内拠点及び連結対象となる国内・外グループ会社を対象範囲とする“GHG 排出量、環境及び社会パフォーマンスデータ(別紙)に関する報告”である。対象期間は2020年度(2020年4月1日~2021年3月31日)とした(*1)。

主題情報を作成する規準は“環境データ集計要領(Rev. 2021.8.27)”並びに“社会データ算定手順”である。

2 経営者の責任

“GHG 排出量及び環境データ算定結果(2020年度)”及び“社会データ算定結果(2020年度)”は、会社の経営者によって作成された。

会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示ならびに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、詐欺または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“GHG 排出量及び環境データ算定結果(2020年度)”及び“社会データ算定結果(2020年度)”に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3 保証会社の責任

SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「ISO14064-3 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」並びに国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISA)3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」及び ISAE3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。

SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。

1/2



4 保証手続

SOCOTEC 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、以下を含んでいるがそれらに限定されない。

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、出光興産株式会社 本社及び徳山事業所をサイト検証対象とした。

5 独立性と品質管理、力量の声明

SOCOTEC は、「ISO17021 適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「ISO14065 温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質管理基準1と国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、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。

SOCOTECグループは、検査、試験、検証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTECは、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6 報告書の利用

限定的保証業務におけるSOCOTECの責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7 結論

SOCOTEC が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示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。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
執行役員社長 二階誠吾

Seigo Futaba
2021年10月22日

*1:一部の社会データについては時間的範囲が異なる(別紙参照)

2/2



第三者保証報告書

独立した第三者保証報告書 別紙



GHG 排出量、環境及び社会パフォーマンスデータ

表 1-1 Scope 別 GHG 排出量

項目	数量	単位
Scope 1	12,193	千 tCO ₂ e
	14,531	tCH ₄
	0.413	tHFC
	392	tN ₂ O
	0.002	tF ₂
12,674	千 tCO ₂ e	
Scope 2	829	千 tCO ₂
Scope 3 (カテゴリ 11:販売した製品の使用)	108,187	千 tCO ₂
Scope 1+2	13,022	千 tCO ₂
	13,503	千 tCO ₂ e
Scope 1+2+3	121,209	千 tCO ₂
	121,690	千 tCO ₂ e

表 1-2 GHG 排出量原単位

項目	数量	単位
原油生産	0.006	tCO ₂ e/tbl
石炭生産	0.066	tCO ₂ e/t
石油精製	0.040	tCO ₂ e/tbl
石油化学工場	0.896	tCO ₂ e/t

表 1-3 エネルギー消費量

項目	数量	単位
熱量換算値	191	TJ
原油換算値	4,916	千 kL
エネルギー消費原単位 (製造業)	8.64	L/kL
エネルギー消費原単位 (石油化学工場)	0.415	kL/t

SOCOTEC Certification Japan 1 社の付属会社出光興産株式会社に対して 2021 年 10 月 22 日に発行した
独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。

付属書 2/5



表 1-4 水資源 取水・排水量

項目	数量	単位
海水 取水量	1,357,736	千 t
工業用水 取水量	82,074	千 t
上水 取水量	11,711	千 t
地下水 取水量	15,789	千 t
取水計	1,467,310	千 t
排水量	1,429,680	千 t
リサイクル率	94	%

表 1-5 取水原単位

項目	数量	単位
原油生産	0.467	t/bl
石炭生産	0.486	t/t
石油精製	3.830	t/bl
石油化学工場	164	t/t

表 1-6 水質汚濁負荷量

項目	数量	単位
COD	336	t
全窒素	146	t
全リン	3.2	t

表 1-7 大気汚染物質排出量

項目	数量	単位
SOx	7,886	t
NOx	13,980	t
ばいじん	223	t
VOC	5,411	t

SOCOTEC Certification Japan 1 社の付属会社出光興産株式会社に対して 2021 年 10 月 22 日に発行した
独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。

付属書 2/5



表 1-8 廃棄物

項目	数量	単位
廃棄物発生量	224,084	t
中間処理減量	96,768	t
リサイクル量	124,699	t
廃棄物最終処分量	38	t
廃棄物最終処分率	0.017	%

表 2-1 雇用の状況

項目	数量	単位
従業員数 ^{※1}	4,943	名
	4,355	名
	588	名
	11.9	%
役員者数 ^{※1}	984	名
	960	名
	24	名
	2.4	%
平均年齢 ^{※1}	42.1	歳
	42.3	歳
	40.3	歳
平均勤続年数 ^{※1}	19.4	年
	19.7	年
	17.3	年
隔がい者雇用比率 ^{※2}	2.3	%
新入社員の定着率 (2016-2018 年度 入社者平均)	89.4	%
新入社員の離職率	8.8	%

※1 2021 年 3 月 31 日時点
※2 2021 年 6 月 1 日時点

SOCOTEC Certification Japan 1 社の付属会社出光興産株式会社に対して 2021 年 10 月 22 日に発行した
独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。

付属書 3/5



第三者保証報告書



表 2-2 採用の状況

項目	数量	単位	
新卒採用数 ^{※3}	151	名	
	男性	127	名
	女性	24	名
	女性比率	15.9	%
	外国産	2	名
	外国産比率	1.3	%
キャリア採用 ^{※4}	91	名	

※3 2021年4月採用
 ※4 2020年度採用

表 2-3 獨立制度の利用者数実績

項目	数量	単位	
出産休業	女性	35	名
		90	名
育児休業	男性	22	名
	女性	68	名
介護休業	男性	2	名
	女性	0	名
短時間勤務	男性	72	名
	女性	1	名
子の看護のための休暇	男性	71	名
	女性	133	名
家族の介護のための休暇	男性	61	名
	女性	72	名
テレワーク勤務	男性	37	名
	女性	25	名
自己啓発休暇	男性	12	名
	女性	3,592	名
ネットワーク勤務	男性	3,086	名
	女性	506	名
自己啓発休暇	男性	2	名
	女性	0	名

SOCOTEC Certification Japan 1 への付属書は出光興産株式会社に対して 2021 年 10 月 22 日に発行した
 独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。
 付属書 4/5



表 2-4 時間外勤務、年次有給休暇取得実績

項目	数量	単位
一人当たりの時間外勤務 平均時間数	20.0	時間/月
一人当たりの年次有給休暇 取得日数	14.1	日
一人当たりの平均有給休暇取得率	69.5	%

表 2-5 研修実績

項目	数量	単位	
研修時間	総時間	57,581	時間
	一人当たり	10.9	時間
研修投資額	総額	256,000	千円
	一人当たり	48	千円

表 2-6 労働災害実績

項目	数量	単位
労働災害発生数 ^{※5}	0.30	-
発生率 ^{※5}	0.00	-

※5 2020年1月～2020年12月

SOCOTEC Certification Japan 1 への付属書は出光興産株式会社に対して 2021 年 10 月 22 日に発行した
 独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。
 付属書 5/5

