



出光サステナビリティレポート 2020

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.idss.co.jp/>

経営ビジョンに込めた想い

経営理念の根幹
共通の価値観

人が中心の経営 事業を通じて人を育てる

人が中心の経営とは

当社は人が中心であり、士気の高い社員こそが最大の財産・強みです。企業がサステナブルであり続けるためには、どんな時代においても変化に柔軟に対応できる「人」が多く育っていることが重要だからこそ、「人が中心」の経営にこだわり、これからもこれを継承し続けていきます。

経営ビジョン

私たちは、**ダイバーシティ&インクルージョン**をもちに、
環境・社会と調和を図りながら、お客様・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日本発のエネルギー共創企業です。

- 多様なエネルギー・素材を、安定的に届けます
- 培ってきた課題解決力を、世界に展開します
- 変化への適応性に富む、レジリエントな企業体を作ります

目次

2	経営ビジョン、目次	
3	編集方針	
4	事業概況	
5	新ブランド、数字で見る出光グループ	
6	社長メッセージ	
9	中期経営計画	
10	新型コロナウイルス (COVID-19) への 出光グループの取り組み	
11	出光グループのサステナビリティ	
15	デジタル変革の取り組み	
	ENVIRONMENT -環境-	
16	環境マネジメントの詳細と環境ポリシー	
18	出光グループの環境負荷全体像	
19	気候変動対応の取り組み	
25	イノベーションを支える当社グループ技術力	
27	TCFD対応	
27	循環型社会への対応	
29	廃棄物削減の取り組み	
29	水管理	
30	生物多様性保全	
33	化学物質管理・削減の取り組み	
34	汚染予防	
	SOCIAL -社会-	
35	行動指針、人権方針	
36	D&I 方針、人事戦略の方針	
37	D&Iの取り組み	
42	人材育成	
43	人事諸制度	
45	従業員の健康推進	
47	職場風土改善・やりがい向上の取り組み	
49	ハラスメント防止の取り組み	
50	安全の確保	
53	品質管理・品質保証	
54	パートナーとの協働	
56	社会貢献活動	
	GOVERNANCE -ガバナンス-	
60	社外取締役メッセージ	
62	役員一覧	
64	コーポレートガバナンス	
68	コンプライアンス	
70	リスクマネジメント	
72	知的財産	
	ESG データ集	
74	Environment: 環境	
77	Social: 社会	
80	Governance: ガバナンス	
81	各製油所・事業所の環境データ	
	対照表	
83	GRI スタンダード対照表	
93	ISO26000対照表	
95	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。

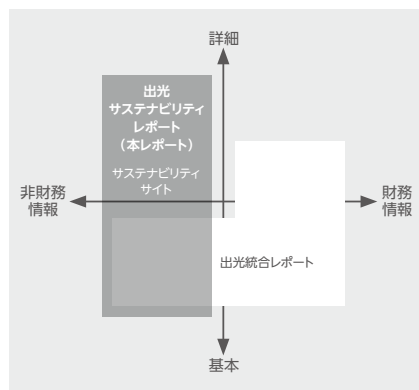
出光サステナビリティレポート (ウェブ版)

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.idss.co.jp/ja>



報告対象範囲

原則として、2020年9月末現在の出光興産(株)および出光グループの関係会社(主要関係会社、一般関係会社、孫会社、持分関係会社)計242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

2019年度(2019年4月1日～2020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、2020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2月

英語版：2003年から毎年1回発行、前回発行2020年3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、見直し、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、見直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。

※ 2019年4月1日付で出光興産(株)を株式交換完全親会社とし、昭和シェル石油(株)を株式交換完全子会社とする株式交換を実施しました。また2019年7月1日を効力発生日として、出光興産を吸収分割承継会社とする吸収分割契約を締結しました。本吸収分割により昭和シェル石油の資産、負債および権利義務を出光興産に承継し、両社の組織および事業の一体化を図ることで、両社の経営統合を推進し、より一層のシナジー創出を進めています。

※ 昭和シェル石油はシェルのライセンシーであり、シェルの商標をライセンスのもとで使用しています。本発表で表明されている見解は昭和シェル石油のものであり、シェルグループ会社のいずれかの会社を代理して行われたものではなく、また必ずしもその見解を反映するものではありません。

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.idss.co.jp/contact/>



事業概況

出光グループは、燃料油、基礎化学品、高機能材、電力・再生可能エネルギー、資源などの事業をグローバルに展開しています。



新ブランド

新 コーポレートブランド 誕生

アポロの視線の先にある未来へ向かって進む姿勢を象徴

コーポレートブランドは2020年7月から、SS（サービスステーション）ブランドは2021年4月より、順次導入し、お客さまの期待に応えられるブランドを目指します。

誕生した新コーポレートブランド



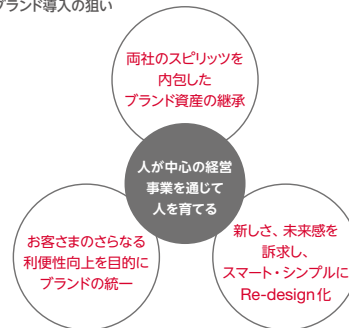
あるべき未来の実現のためにエネルギーを注ぎ込む、アポロのような存在でありたい。

そんな想いから、アポロを単なる記号や商標としての「シンボル」ではなく、「理想とされる人の姿」という意味を持つアイコンに位置付けました。

私たちが一人ひとりが同じ目標、同じ方向を見つめながら、より大きな世界を視野に入れて、柔軟に、果敢に挑戦を続けていきたい。

アポロとは、そんな一人ひとりの姿であり、私たちが一人ひとりが新ブランドを担っていることを示す象徴です。

■ 新ブランド導入の狙い



ブランド体系

- ブランド価値を効率的に高めるため、ブランドを統一し、国内外における認知度向上を目指します。
- 出光グループの総合力を示し、強みを発揮することで、企業価値向上を目指します。

事業領域	出光グループ（関係会社含む）	国内	海外
SS以外の燃料油（産業用・ジェット燃料など）			
潤滑油			
石油開発・資源・石炭			
基礎化学品・機能化学品 電子材料・高機能アスファルト 電力・再生可能エネルギー・アグリバイオ ほか全事業		 2020年7月より導入	
SS事業		 2021年4月より導入	



数字で見る出光グループ



売上高

6.0兆円



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

4,100万kL/年



国内SS数

6,400カ所



自社管理および定期用船する原油タンカー数

21隻



油槽所数

35カ所



海外燃料油トレーディング量

2,100万kL/年

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

2.1万バレル/日



一般炭生産量

1,200万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

120万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

10t/年



アグリバイオ製品販売量

1.3万t/年

電力・再生可能エネルギー



発電能力

1.2GW

うち、再生可能エネルギー
0.2GW



電力販売量

2,900GWh



太陽電池生産能力

0.9GW/年

海外



海外拠点

61拠点



海外従業員数

2.7千名

2019年4月～2020年3月の実績、または2020年3月末現在のデータを掲載（電力・再生可能エネルギーの発電能力のみ2020年10月末現在のデータ）記載の数値は概算の表記です。

社長メッセージ



「人が中心の経営」で、新しい価値を創出し、 サステナブルな社会の実現に貢献し続けます

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症に罹患された方々、ご家族・関係者の皆さまに謹んでお見舞い申し上げます。また、最前線で懸命に治療に当たっていただいている医療従事者の皆さまに心より敬意を表します。

当社グループはコロナ禍にあっても、石油製品・エネルギーの安定供給を通じて国民のライフラインを守るという社会的使命を果たすべく、2020年2月に対策本部を設置し、諸施策を検討・実施しました。感染拡大防止策として、製油所・工場などの製造拠点においては、操業に携わる者から感染者を出さないことを念頭に、徹底した感染予防に取り組み、万が一感染者が出た場合でも操業停止に至らぬよう体制を整えて事業活動を展開してきました。2020年6月中旬から9月上旬にかけて実施した、北海道製油所の定期補修工事 (SDM) においては感染者の発生もなく、定期補修を無事終えることができました。お客さまと間近に接する機会が多いSS (サービスステーション) においてもスタッフの検温など健康状態を毎日確認し、こまめな手洗いや消毒を徹底しています。全国6,400カ所のSSを筆頭に、物流や設備メンテナンス会社の協力を得て、製造から物流・販売に至るサプライチェーンの維持と、製品の安定供給に努めています。

コロナ禍の下で、世界レベルで人の移動が制限されたことにより、石油製品の需要が大きく落ち込みました。特にジェット燃料については、前年比8割減の状態がしばらく続きました。国内路線は回復基調にあるものの、前年の4割程度までしか回復していません。人々の暮らしに身近なガソリンについては、5月の大型連休や8月の帰省時期の外出自粛の影響を受けました。端的な例として、

高速道路に設置されているSSでは売上が前年比5割減に落ち込みました。トラックなどのディーゼルエンジン燃料の軽油については、経済活動の停滞に伴い需要が減少する時期もありましたが、巣ごもり消費に伴うスーパーマーケット向けの輸送や通信販売などの増加を受けて、他の油種に比べれば需要の落ち込みは少なく済んでいます。

一方、自動車の製造・販売台数やディスプレイ需要の減少などにより、潤滑油や機能化学品、電子材料の需要が減少しています。結果的に、新型コロナウイルス感染拡大により世界経済が停滞し、当社のほぼ全ての事業が少なからず影響を受けていると認識しています。

新型コロナウイルス感染症の収束については、いまだ先を見通せる状況にはありませんが、厳しい事業環境が今後とも続く覚悟の上で、業務プロセスの改革、デジタル化の推進、コスト競争力強化など、我々自身でできることに注力してまいります。

中期経営計画の進捗

2019年11月に発表した中期経営計画 (2020~2022年度) は具体的な数値目標のある事業計画と、2030年をマイルストーンに据えた事業構造改革の方向性の2本立てで構成されています。まず事業計画に関しては、今回のコロナ禍がもたらした石油製品などの大幅な需要減少や原油価格の急落により、数値目標の達成は率直に言って厳しい状況です。コロナ禍の下での事業環境変化、エネ

社長メッセージ

ルギー基本計画の動向も踏まえ、中期経営計画を見直しの上、開示させていただく予定です。

ただし、仮に2022年までの数値目標を下方修正したとしても、2030年に向けた方向性や戦略を大きく見直すことはありません。むしろコロナ禍に直面して、改革に向けた動きを加速していかなければならないという思いを強くしました。

中期経営計画にて基本方針に掲げる「レジリエントな事業ポートフォリオの実現」に向けて、私自身3段ロケットと呼んでいる3つの施策、「収益基盤事業の構造改革」「成長事業の拡大」「次世代事業の創出」を通じて、事業構造改革を加速させていきます。

まず「収益基盤事業の構造改革」についてですが、燃料油事業においては、内需減少が続く中で、将来的に製油所の統廃合が課題になってくると考えています。当社単体で、いかに競争力を高められるか、AIやデジタル技術の活用による業務プロセスの改革に注力するとともに、近隣の製油所や石油化学コンビナートとの連携を強めることで、国際競争力を向上させるアプローチが必要になってくると考えています。2020年11月に公表した愛知県の製油所に関する案件はその一例です。これらにより、当社グループの事業を支える収益基盤の安定化を図ります。なお、ベトナム・ニソン製油所については、マーケット要因で厳しい収益状況が続くものの順調に稼働しており、収益改善策も着実に進捗しています。

次に「成長事業の拡大」については、今後も需要伸長が期待できる商材の海外展開として、潤滑油中国第二工場（惠州）や有機EL材料製造工場（成都）の稼働開始など着実に歩みを進めています。また、環境対応ビジネスについても、全固体リチウムイオン電池の実用化に必須となる固体電解質の小型量産設備の新設や、バイオマス発電燃料用植物の植生試験および木質ペレット化試験の開始等々、当社グループで長年にわたり手掛けてきた研究開発の事業化が加速するなど、これまで撒いてきた種が結実しつつあります。

2030年以降の事業化を企図している「次世代事業の創出」については、収益基盤事業、成長事業からの飛び地ではなく、既存事業のリソースを生かしながら、想定される社会課題に対するソリューションを事業化するという考えの下、検討を進めています。

第一のテーマは「地方創生」です。人口減少、少子高齢化が同時進行する中で、当社グループは6,400カ所のSSネットワークを単なる石油製品の販売拠点

ではなく、各地域の暮らしと移動を支える社会インフラへ進化させていきたいと考えています。紙幅の関係から全てをお話しできませんので、一例として超小型EVについてご紹介します。驚くべきことに2019年だけで60万人の高齢者が免許を自主返納しています。この中には公共交通機関に乏しい地方都市在住の方が多く含まれており、日々の買い物や病院に行くことさえ難しくなっています。こうした交通弱者に対し、行きたい時に行きたい所へ移動する手段を提供するのが超小型EVです。現在、岐阜県飛騨市・高山市、千葉県館山市で超小型EVを活用したカーシェアリング「オートシェア」の実証実験を展開しています。なお超小型EVや充電ポートの実用化に際しては、当社グループで開発を手掛けるリチウム電池用の固体電解質やEVの筐体向けに開発中の高機能プラスチックを採用するといった事業展開も想定しています。

第二のテーマは「カーボンニュートラル社会への貢献」です。当社は、菅首相が2050年カーボンニュートラルを表明されたことを事業構造改革や技術開発の好機と捉えており、再生可能エネルギーの開発、蓄電池関連事業、カーボンリサイクル、ソーラーパネルといったサーキュラービジネスなどを一段と加速、推進していきたいと考えています。

また2020年1月に立ち上げたデジタル変革室の下、事業所保全業務のデジタル化といった業務の高度化・効率化をはじめ、SS顧客基盤を活用したデジタルマーケティングの導入や企業間連携によるスマートシティプロジェクト「SmartCityX」への参画など、新たなビジネスの創出にも取り組んでいます。

社員同士の「包摂」を広げる統合2年目

統合新社が誕生した当時は、統合や融和をキーワードに盛り込んだメッセージを意識的に社内外に発信していましたが、最近では、社内から「出身母体」「統合」といった言葉は不要との声が挙がっています。もはや社員同士の「融和」を強調する段階ではありません。毎年実施している「モラルサーベイ」においても、やりがいを感じている社員の割合が昨年度から増加するなど、成果が目に見える形として表れてきています。今後は、多様な個性を認め合う「包摂」をさらに広げ、一体感のある取り組みを展開していきたいと考えています。全社を挙

げてコロナ危機を乗り越え、エネルギーの安定供給やインフラ維持に尽力しようという機運が社内に高まっていることも頼もしく思っています。

統合新社の象徴的な施策として、2020年7月には先行してコーポレートブランドを刷新しましたが、これまで2社でそれぞれ展開してきたSSのブランドについても、2021年4月から「apollostation（アポロステーション）」に順次統一していきます。単にSSのロゴなどのデザイン変更だけでなく、POSシステムの共通化を順次進めることで、給油カードの相互乗り入れを可能にするなど、お客さまの利便性向上につなげてまいります。

「人が中心の経営」とダイバーシティ&インクルージョンの実践

当社グループの特徴は「人が中心の経営」です。当社は「企業価値最大化」という目的のための手段として「人材育成」が重要であるという考えを取らず、事業経営そのものが人材を育てることであると考えています。換言すれば世の中に役に立つ、尊重される人材の育成こそが当社グループの究極の目的であり、事業はそのための手段だということです。もちろん、人を育成するためには元手となる収益が必要であり、収益がないと事業は存続できません。しかしながら、2020年に突如として新型コロナウイルス感染症の影響が世界各国に広がったように、どのような未来が待ち構えているか誰にも分かりません。確かなことは、いざという時にしっかりとした人材が育っていれば、いかなる事態が到来したとしても必ずや打開策を見だし、サステナブルな企業体を維持できるということです。常日頃から私のこうした思いを執行役員や部門長に伝えています。

人の力を最大限に発揮するためには、従業員の健康を維持・促進する「健康経営」が基盤となります。特に新型コロナウイルス感染症が収束しない中、従業員のみならず、お客さまや協力会社の従業員の方々などの健康・安全の確保を最優先としてきました。

さらに、差別やハラスメントのない、人権を尊重した職場環境を作り上げるとともに、性別や国籍の違い、障がいの有無のみならず、多様な価値観、キャリア、専門性を生かした「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」を経営ビジョンに掲げ、新たな価値創造に挑戦しています。

社長メッセージ

2020年4月の緊急事態宣言発令を経て、製油所など一部の製造現場を除き、最大9割の従業員が在宅勤務となりました。2020年夏に予定されていた東京五輪に備えて、早くから準備を進めてきたこともあり、比較的スムーズに在宅勤務体制へ移行できたように思います。現在でも5割近くの従業員が在宅勤務を継続しており、すっかり定着しています。今後も従来の勤務体制に戻すことなく、多様な従業員がより柔軟な働き方を選択できるよう、就業規則の改定をはじめ、会議や承認の仕方、ペーパーレス化といった社内ルールの見直しを進めていきます。

在宅勤務におけるミーティングはオンラインが中心ですが、対面式のコミュニケーションでしか得られない効用もあります。対面式、非対面式コミュニケーションそれぞれの長所・短所を理解し的確に使い分けながら、従業員一人ひとりが新たな働き方を実現して欲しいと思います。一人ひとりの生産性を高め、より創造的な仕事に注力することや、通勤時間が減少する分を家庭生活や趣味の時間に充てるといった生活の質の向上につなげて欲しいと考えています。

加速させる ESG (環境・社会・ガバナンス) への取り組み

地球環境・社会との調和は、エネルギー供給事業を営む当社グループとして、最優先で取り組むべきテーマだと認識しています。当社を含め化石燃料を扱うエネルギー会社は、環境に対してマイナスの印象を持たれがちですが、石油や石油化学製品がなければ人々の生活は決して成り立ちません。今後もエネルギーの安定供給に尽力するとともに、CO₂削減に向けて不断の努力を続けていきます。

具体的な取り組みとして、石油製品の製造過程で生じるCO₂を回収して、有用な燃料や化学品製造に活用するカーボンリサイクルや、産業廃棄物とCO₂からコンクリート原料となる炭酸塩の製造技術の確立に向けた研究会を立ち上げて開発に取り組んでいます。石炭関連では、ゴムの木の端材を半炭化したブラックペレット(木質バイオマス)の供給事業を立ち上げ、石炭火力でのバイオマス混焼によるCO₂排出量削減を目指すほか、石炭鉱山の採掘跡地にペレット生産に適した原材料を栽培してバイオマス燃料を生産するなど、さまざまな取り組みを展開しています。また、再生可能エネルギーのベンチャー系キャピタルや政府

系ファンドにも積極的に参加し、CO₂の排出量削減を強力に推進していきます。さらに、Next事業室や技術戦略室など社内専門組織を設けるなど、長年にわたりCO₂の取り扱いに長けてきた当社グループの強みを生かして、前述の通り、カーボンニュートラル社会への貢献を次世代事業の柱の一つに据え、活動を展開してまいります。

社会面においては、SDGs(持続可能な開発目標)で掲げられた目標と個々の事業を関連付け、当社グループとして重点的かつ具体的に取り組むべき重点課題(マテリアリティ)を明確にし、取り組みの加速につなげています。エネルギー供給を手掛ける私たちが社会と共存していくためには、「安全の確保」と「品質保証」が重要な課題であることは申し上げるまでもありません。製油所・事業所の安全・安定操業を継続し、保安力の向上、安全文化を醸成し、強靱なエネルギー・サプライチェーンの構築に実直に取り組み、人々の生活や経済活動に必要な不可欠な石油やガス、電力の供給基盤の強化に努めてまいります。近年、台風や豪雨、地震などの自然災害が頻発していますが、非常時にもライフラインの要としての役割をしっかりと果たしていきたいと考えています。

最後にガバナンスに関しては、多様な専門性とキャリアを持つ人材で構成されている取締役会にて、中期経営計画などの審議、長期的な課題に関する議論を行っています。また実効性評価として、2019年度から全取締役と監査役を対象とするアンケートを実施し、結果を取締役会で討議し課題の抽出に役立てています。今後も当社グループのさらなる企業価値向上へ向けて、さまざまな課題や取り組みに関して、活発な議論を行ってまいります。

ステークホルダーへのメッセージ

人々の生活に必要なエネルギーを低コストで効率よく供給することが当社グループの社会的使命に他なりません。そのことをただ漫然と続けるのではなく、強靱化や高度化を通じてエネルギーセキュリティを支え、ライフラインを守るとともに、競争力を高めることでお客さまによりメリットがある形でエネルギーをご利用いただく。そうした取り組みが結果として、当社の収益基盤の強化につながると思っています。



これからも当社は、どのような環境変化が生じても柔軟かつしなやかに対応できる「レジリエントな企業体」を目指し、「日本発のエネルギー共創企業」として、全ての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てまいります。ぜひ、皆さまから当社グループに対し、忌憚のないご意見・ご要望をお寄せいただきたいと思います。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

中期経営計画

出光グループは、「中期経営計画（2020～2022年度）」を2019年11月に公表しました。国内外でお取引いただいている全てのお客さま、当社グループが事業を展開する地域の皆さま、地域に密着した特約販売店、物流や保全の協力会社や、産油国をはじめとする国内外のビジネスパートナー、そして多様なバックグラウンドを持った当社グループ従業員、これらの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ていきます。「共創」はこうした当社グループの想いが込められています。

お客さまと共に、地域と共に、

- 国内外の全てのお客さま
- 当社が事業を展開する42の国と地域

ビジネスパートナーと共に、

- 地域に密着した特約販売店
- 物流や保全協力会社
- 産油国
- サプライヤー
- 国内外の多くのビジネスパートナー

当社グループの従業員と共に、

- 従業員約14,000名（うち海外約2,700名）

中期経営計画テーマ

「共創」

新たな価値を
「共創」
していく

独自で作成した長期エネルギー事業環境シナリオに基づき、2030年の当社グループ事業環境を以下の3つの視点で捉えています。この事業環境の下、2030年に向けた2つの基本方針を定め、これを軸として、事業活動を推進するとともに、社会課題の解決にも取り組みます。

エネルギー需要構造の変化

先進国	化石燃料の需要減、エネルギー多様化の進展（電化・分散化・再生可能エネルギー化）
新興国	堅調な経済成長に伴うエネルギー需要の増加

2030年
当社グループ
事業環境

技術革新の進展

- 新技術（EV・ロボットなど）向けの新たな素材需要の増加
- デジタル変革の進展による産業構造変化

ライフスタイルの変化・社会の要請

- 消費者のエコロジー意識向上、循環型社会の進展
- 国内における高齢化・過疎化の進展
- 顧客ニーズ変化（所有から共同利用へ）の加速化
- SDGs達成への具体的貢献など、企業の社会的責任に対する要請の高まり（環境対応、地域貢献、ガバナンス強化、職場風土改善、ダイバーシティ推進など）

2030年に向けた基本方針

レジリエントな事業ポートフォリオの実現

重点課題と主な取り組み

「収益基盤事業の構造改革」

- 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）
- ニソン製油所の事業基盤強化

「成長事業の拡大」

- 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）
- ソーラー事業の業態転換

「次世代事業の創出」

- 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

社会の要請に適応したビジネスプラットフォームの構築

重点課題と主な取り組み

「地球環境・社会との調和」

- GHG削減の取り組み
- 2030年：2017年比▲200万t-CO₂

「ガバナンスの進化」

- 取締役会の役割機能強化

「デジタル変革の加速」

- デジタル技術の活用による新たな価値創造

中期経営計画期間（2020～2022年度）の経営目標

中期経営計画期間中および2030年の定量目標を以下のように定めていますが、新型コロナウイルス感染拡大に伴う事業環境変化、エネルギー基本計画の動向も踏まえ、見直しの上、開示する予定です。

	中計期間累計（3年間）
当期利益	4,800億円
営業利益 + 持分法投資損益	7,200億円
ROE（自己資本利益率）	10%以上
FCF（フリーキャッシュフロー）	4,000億円

2030年の定量目標

	2030年度
営業利益 + 持分法投資損益	3,000億円
3事業営業利益比率（燃料油・石油開発・石炭）	50%未満
高機能材事業営業利益比率	30%以上
総電源開発量累計（うち、海外）	5GW以上（4GW以上）

進捗トピックス

収益基盤事業の構造改革
 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

SSブランドの刷新



製油所における競争力強化の取り組み



中国惠州の潤滑油製造工場 生産開始



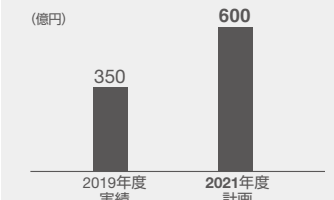
ブラックベレットの実用化に向けた取り組み



統合シナジーの創出

当社は、経営統合によるシナジー効果600億円を2021年度までに実現することを目標に掲げています。2019年度は、需給・製造・物流・調達・コーポレート分野で350億円のシナジーを既に実現しています。2020年度以降は、ブランド施策の統合、販売戦略の見直し、精製コストの最適化、会社横断プロジェクトであるDTK（だったらこうしよう）プロジェクト推進による業務効率化などに取り組み、2021年度までに600億円を達成すると同時に、さらなるシナジー創出を目指します。

■経営統合によるシナジー効果



新型コロナウイルス (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へ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(2020年11月末現在)。 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	<p>お客さまの安全・安心のため、製品の安定供給のため以下の取り組みをしています。</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(熱中症予防のため、夏場はお客さまとの距離など勘案し、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 ■2020年5月以降順次、対象店へ衛生用品の配布 <p>製品輸送時の対応</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動 <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、共有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、37.5℃以上の方の入構を禁止
当社グループ社員への対応	<p>在宅勤務の推奨・指示</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 ■対象エリア、職種の出勤率目標を、新型コロナウイルスの拡大・縮小状況により細かく設定し対応 <ul style="list-style-type: none"> ■2020年4～6月：原則在宅勤務 ■2020年7月：50%未満 ■2020年8～9月中旬：30%未満 ■2020年9月中旬以降：50%未満 ■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 ■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箇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 <p>仕事と育児・介護を両立する社員への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ■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を、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 <p>社員の心と体のケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ■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
採用活動における対応	<ul style="list-style-type: none"> ■2020年3月以降、学生向けの対面での会社説明会に代えてオンラインセミナーを開催 ■選考においては、ウェブ面接を導入するなど、当社の理解を深めていただく機会を対面に限らない形で設定
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</p>

出光グループのサステナビリティ

当社グループでは、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点課題をマテリアリティとして特定しました。グループ丸となって、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。マテリアリティを進める際の「リスクと機会」を当社グループのみならず、社会に対する影響の観点でも分析し、活動の指針としています。

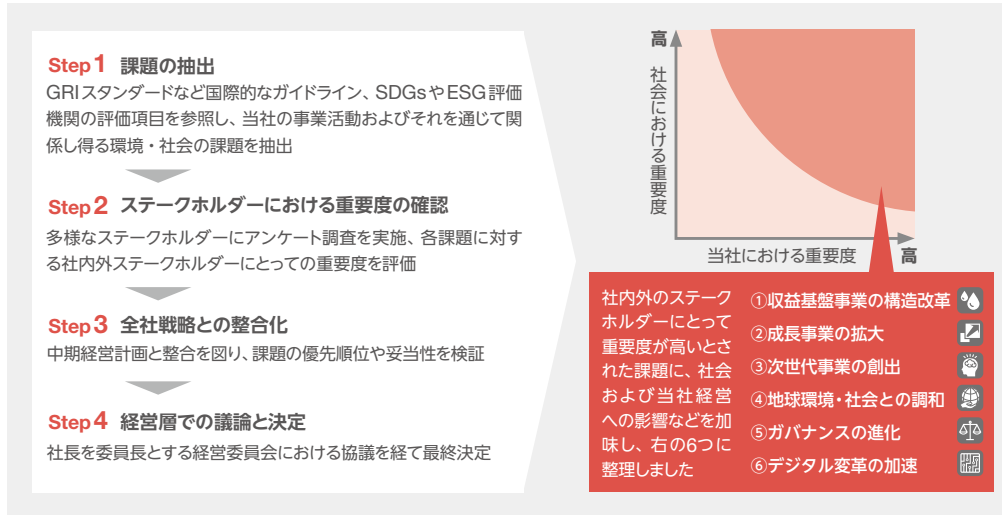
重点課題（マテリアリティ）とSDGsの関係性

マテリアリティ	主要な取り組み	関連する主なSDGs	リスクと機会（●：社会に対する影響、■：当社グループへの影響）
収益基盤事業の構造改革 <p>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、さらなる安定性と競争力の強化を実現</p>	<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 		<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●事業により資源（エネルギー・水・材料・土地）利用が増加し、自然資本の消費につながる可能性 ■省エネルギーの拡大、米中貿易摩擦などに伴う経済減速によるエネルギー需要の低迷、資源価格低下 ■大規模災害、ウイルス影響など想定外事象によるサプライチェーンへの影響 ■気候変動対応への社会的要請の高まりによる収益性の低下 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ●再生可能エネルギー開発・導入促進によるGHG削減 ●グローバル規模でのエネルギー安定供給、雇用創出など地域社会への貢献 ■アジア地域における人口増加・経済発展によるエネルギー需要の拡大 ■国内のライフスタイル変化による石油化学製品需要増、新たな市場の拡大 ■経営統合による競争力向上、エネルギー安定供給の実現
成長事業の拡大 <p>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</p>	<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.23 ■ソーラー事業の業態転換 ■ブラックベレット（バイオマス燃料）の開発 ⇒P.23 ■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.26 		<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●食由来（バイオ）燃料開発・利用促進による食糧および植物資源の消費 ■国内外での政策・制度変更による再生可能エネルギー開発の遅れ ■技術革新・新製品の台頭などによる需要構造の変化への追従遅れ <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ●政策誘導および技術革新での高機能・環境配慮型商品創出による消費変革 ■気候変動問題を背景とした省エネルギー性能製品のニーズ拡大 ■EV・電装部品やAI・IoT機器向け高機能材料の需要拡大
次世代事業の創出 <p>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</p>	<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.15、26 ■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.27～28 		<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●国内外での政策・制度変更に伴う新規参入難易度上昇による社会課題取り組みの遅れ ●技術開発、オープンイノベーションへの取り組み遅れによる産業・社会変革に貢献できない可能性 ■事業環境の激変による新規投資の価値毀損 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ●革新的な研究開発、イノベーション創出による新商品・サービスによる社会課題解決 ●国内でのエネルギー供給の強靭化、地産地消、自家消費など分散型エネルギーの社会的ニーズの高まりを生かした地域創生活動の創出 ■地域の生活拠点としての役割を担う国内SSにおける新規ビジネス展開 ■従業員の成長と雇用機会の確保
地球環境・社会との調和 <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■GHG削減の取り組み（2030年：2017年比 ▲200万t-CO₂）⇒P.21 ■当社グループが事業を展開するエリアへの貢献 ⇒P.32、56～59 ■ダイバーシティ&インクルージョンの実践 ⇒P.36～41 ■従業員の働きがい向上 ⇒P.47～49 ■SDGsの啓発活動 ⇒P.12 		<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ●GHG削減などの急激な環境規制強化に対する対応の遅れ ●大規模災害に伴うサプライチェーンの寸断によりエネルギー安定供給が困難となる可能性 ■国際社会の協調停滞による環境対応の遅れや社会的断絶による対応コストの増加 ■人材獲得競争の激化による当社採用難や継続雇用への影響 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ●SDGs促進による社会課題の解決推進 ●地域社会との連携による事業の創出、課題解決への貢献 ■社会の低炭素化要望に伴う事業機会拡大 ■グループのビジョン・方針に共感する優秀な人材確保による成長機会の獲得
ガバナンスの進化 <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■取締役会の役割機能強化 ⇒P.64～67 		<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ■適切なガバナンス機能の導入に劣後した場合の当社レピュテーションの低下 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ■透明性、公平性の高い経営の実現による企業価値向上 ■迅速な業務執行による各種機会を捉えた事業の拡大 ■持続的成長、中長期の経営計画の適切な推進
デジタル変革の加速 <p>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</p>	<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.15 		<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ■コンピューターウイルス、ハッキングなどの要因による情報漏えいのリスク増大 ■新規システム導入に伴う初期投資コストの増大、移行期のトラブル発生 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ●技術イノベーションによる社会課題の解決 ■業務効率化によるコスト削減、時間創出による付加価値の増大

出光グループのサステナビリティ

重点課題（マテリアリティ）特定プロセス

当社では、日本発のエネルギー共創企業として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つの重点課題（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点課題へつながっています。



重点課題（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。その中でも特に、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つと考えています。

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



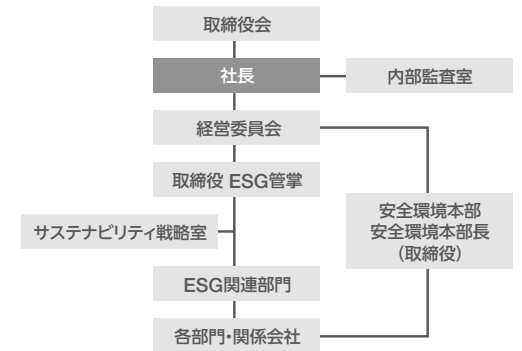
ゴール達成に取り組む一方で、達成への推進が資源利用やGHG排出量の増加などにつながる面もあるため、右の5つに対しては、負荷を与え得る可能性を考慮し、対応策を検討するなど真摯に取り組んでいく必要があると認識しています。当社グループでは、これらの社会課題に与え得る負荷を最小化、または打ち消すための取り組みを検討していきます。具体的には、石油資源の利用や気候変動リスクにつながるGHG排出量に対し、削減目標を設定し達成に向けた施策検討を進めていきます。また、プラスチックなどの石油化学製品、ソーラーパネルの再資源化に向けた検討もグループ一丸となって進めていきます。

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。



当社グループのSDGs理解促進の取り組み

各分野の専門家、加盟国、各種ステークホルダーの意向が結集されたSDGsは、当社グループが社会と共に持続的成長を目指す上で非常に参考となるものです。また、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、課題解決に向けた施策が創出されると確信しています。今後の全社戦略およびマテリアリティを検討していく際には、SDGsの考え方も反映されるよう社内コミュニケーションを通じた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きます。ワークショップや社内向け情報媒体などを通じて、SDGsの本質的な理解促進を進めています。

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

ステークホルダーとの対話

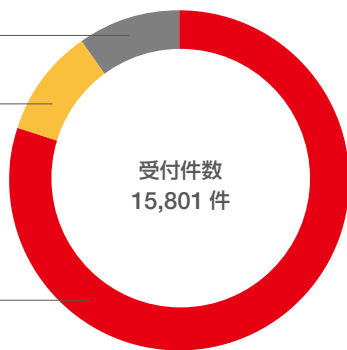
当社グループは、経営ビジョンにおいてステークホルダーと共に新たな価値創造に挑戦し続けることを掲げています。多様なステークホルダーとの責任ある対話を通して、持続的な企業価値の向上と事業を通じた社会発展への貢献に努めています。

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、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	お客さまセンター窓口の設置 ▶ P.14	<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、担当部門と連携して、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。  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
法人顧客	需要家セミナーの開催 ▶ P.14	<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る需要家向けセミナーを開催しています。
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.17、32、57	<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.17、32	<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.47～48	<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。各部門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、役員との意見交換会の開催 ▶ P.48	<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。2020年5月に、「経営状況 および新ブランド」をテーマに、オンラインのライブ配信形式で実施しました。
	やりがい調査アンケートの実施 ▶ P.47	<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。2020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11,848名を対象に実施し、97.5%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

■ お客さまセンター窓口の受付件数 (2019年度)

お褒め・その他 9.6%
(1,514 件)苦情・ご指摘 10.2%
(1,619 件)お問い合わせ 80.2%
(12,668 件)受付件数
15,801 件

■ 主な需要家セミナーの開催実績 (2019年度)

	開催地	回数(回)	参加者	参加団体数(団体)	参加人数(名)
第16回アポロエナジーミーティング	東京	1	石炭・燃料油分野の需要家	155	301
環境セミナー	全国各地	43	燃料油分野の需要家	331	842
第41回切削油研究会	東京・大阪	2(各1)		108	170
第43回熱処理研究会	東京・大阪	2(各1)		134	262
実用潤滑工学セミナー	千葉	1	潤滑油分野の需要家	8	9
潤滑油基礎セミナー	千葉	1		16	22
法人向け電力販売研修会	東京	1	石油特約店(産業エネルギー・潤滑油・ガス部門など)	46	81

ESG インデックスへの組み入れ状況

2020



Sompo Sustainability Index

当社は、ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みが評価され、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント社の「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に、2012年から9年連続で選定されています。

デジタル変革の取り組み

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、当社は中期経営計画の重点課題の一つに「デジタル変革の加速」を掲げ、以下の3つの切り口から取り組みを進めています。

2020年は「基礎固めの年」と位置付け、1月にデジタル変革室を立ち上げ、全社デジタル戦略の策定に向けた複数の実地検証と企業風土醸成に向けた社内啓発を推進しています。

出光のDXの取り組み



1 従業員の新しい働き方創造 (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月の新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令により、当社では製造部門を除く全社の9割以上の社員が在宅勤務となりました。事業環境においては非常に厳しい状況であった一方、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」という社員の意識醸成につながりました。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6月および10月に実施し、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。

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

基盤事業である燃料油事業は、強固な生産拠点とサプライチェーンを構築していますが、石油需要の減少が見込まれる中で、今後の競争に勝ち残っていくために、さらなる生産性・効率性の向上が求められます。一方で、国内拠点の設備老朽化や保全コストの増加、生産現場を支えてきたベテラン技術者の退職といった多くの問題があります。こういった問題に対しデジタルテクノロジーは有効であり、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。その結果、保全費削減、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たため、製油所の組織内にDX推進体制を組み、継続した業務プロセス改善のスモールスタートを切るとともに、変革スコープの拡大に向けた検討を開始しました。当実証で得られた知見は、他プラントにおいても適用を拡大し、事業間を超えたシナジー効果の創出を目指しています。



* アジャイル：迅速かつ適応的にソフトウェア開発を行う軽量な開発手法
デザインシンキング：顧客価値の観点で目的を定め、商品やサービスを設計する考え方

2 顧客に対する新たな価値提供 (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。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、パーソナルなサービスを実現していきます。

SS顧客基盤を活用したデジタルマーケティングの導入

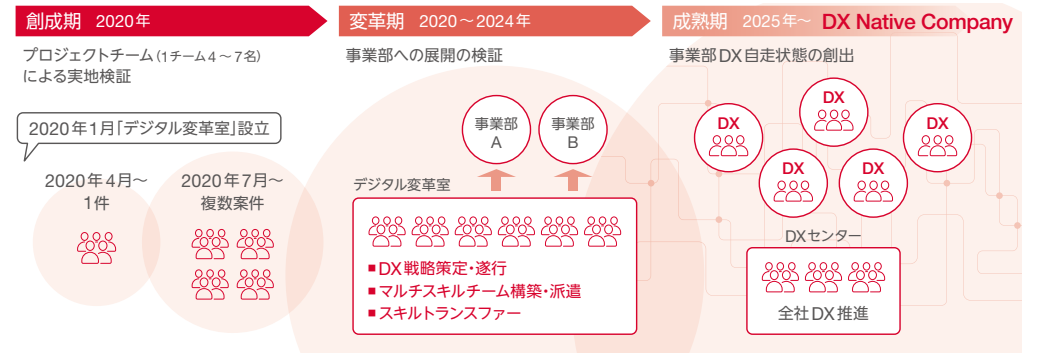
全国約6,400カ所にわたる当社SSネットワークを活用し、DXを通じた新たな顧客価値創造の取り組みを進めています。うち、SSで受けたいカーサービスをインターネットで予約できる“PIT in plus”については、お客さまのサービスをあらかじめ把握しつつ待ち時間を短縮できることから、現地スタッフの業務効率化およびお客さまの満足度の向上にもつながっています。特にコロナ禍において、待たずにサービスを受けたいというニーズの高まりも背景に予約件数も伸長しており、2020年8月現在1,566SS（3月末現在より430SS増）に導入を拡大しています。

また、その他実証を進める洗車予約アプリ、コインランドリービジネス、小型EVシェアリングなどのさまざまな新サービスについては、デジタルのアルゴリズムなどを活用し、ソリューションとして既存のビジネスと組み合わせ提供していくなど、地域の生活と移動を支えるSSの実現を目指して、DXを推進していきます。

3 企業間連携による共創 (Digital for Ecosystem)

デジタル変革の第三の取り組みは、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。

出光のDX推進ロードマップ



コロナ禍でオンライン文化が一気に加速し、社会全体の価値観が大きく変わってきています。より多様化が進むステークホルダー一人ひとりに寄り添った価値提供ができ、永続的に必要とされる会社になっていくため、従業員全員で変革にチャレンジしていきたいと思えます。DXは、全社のチャレンジを進める強力な基盤です。

出光興産株式会社 執行役員デジタル変革室長 三枝 幸夫



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を積極的に推進し、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。

環境マネジメント体制

安全環境本部

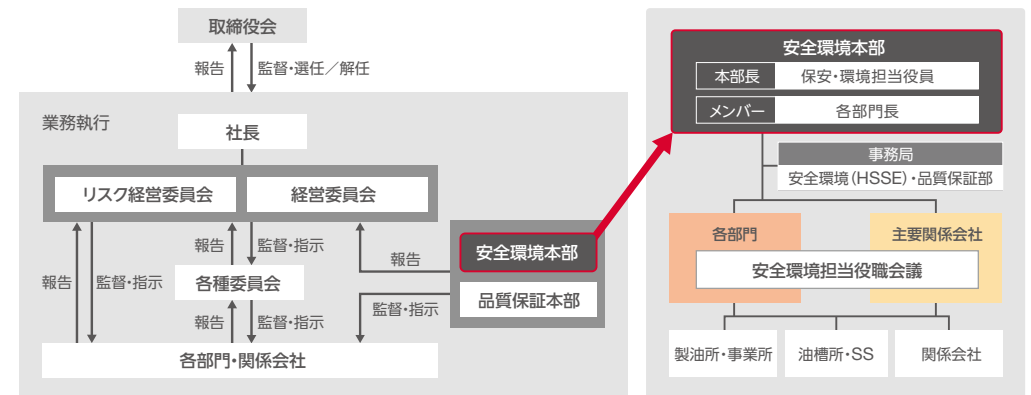
当社グループは、従来、「安全・衛生・環境」を経営の基盤と位置付けており、これらの確保・保全の取り組みを推進する「安全環境本部」を設置しています。安全環境本部は、安全環境本部長、安全環境副本部長、事業所を主管する部門長ならびに、その他安全環境本部長が指名する者と事務局で構成されています。代表取締役社長から委任を受けた保安・環境担当役員（取締役）が本部長を務め、安全衛生環境に関わる最高責任者として本部を統括し、安全環境（HSSE）・品質保証部が事務局を務めています。

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.17）の維持・見直し・改善ならびに各部門・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。この原案を各部門・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

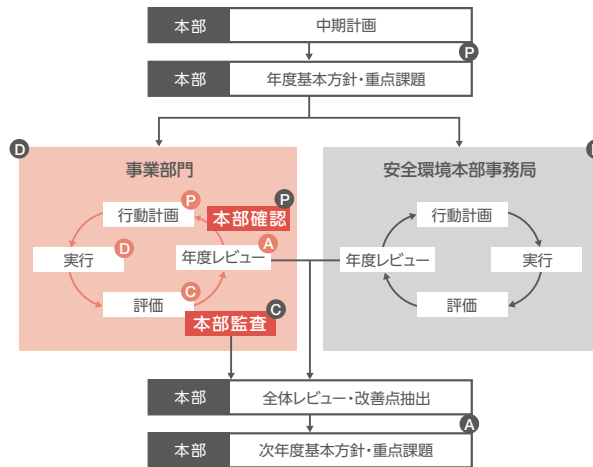
環境マネジメントシステム

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、各事業部門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、事業部門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。

■ 環境マネジメントPDCAサイクル



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、国連の世界環境デー、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。2019年6月にはグループ全体で地球温暖化、海洋プラスチック問題に着目して、ライトダウンキャンペーンや清掃活動などを行い、社員の環境意識向上に努めています。

■ 海岸清掃活動（お台場海浜公園）



安全環境監査

各部門・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。他拠点においては、原則3年ごとに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、本部長または経営層が現場に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、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。

※ 2019年度は22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.50に掲載しています。

環境コンプライアンス（環境事故件数）

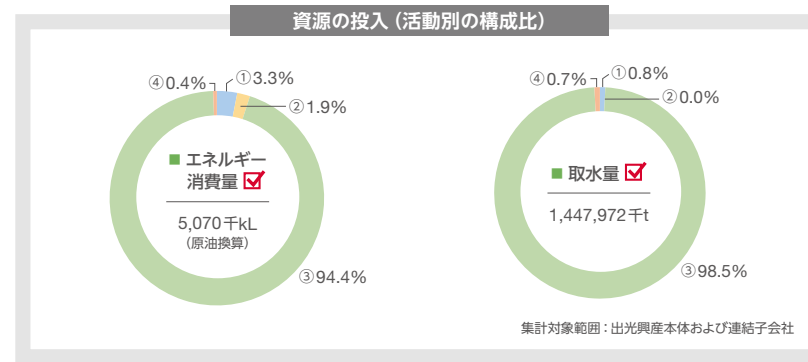
2019年度は、環境事故*の発生件数は0件でした。なお、環境事故には分類されない軽微な案件に関しても捕捉し、原因を追及して再発を防止し、より確実な環境保全に努めていきます。

※ 環境事故

- ① 環境法令（条例・協定を含む）に定められている規制基準に適合しない場合
- ② 環境関連法規などで「事故時の措置」が必要と判断された事象
- ③ 行政官庁から行政処分や注意、指導、勧告などを受けた場合
- ④ 当社に原因がある事象に対して、近隣住民などの身体・生命・財産などに被害が生じ、賠償した場合

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



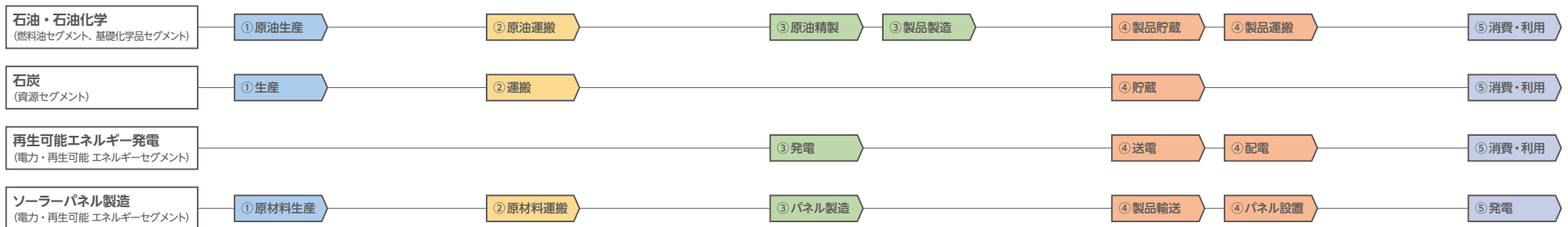
Input

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

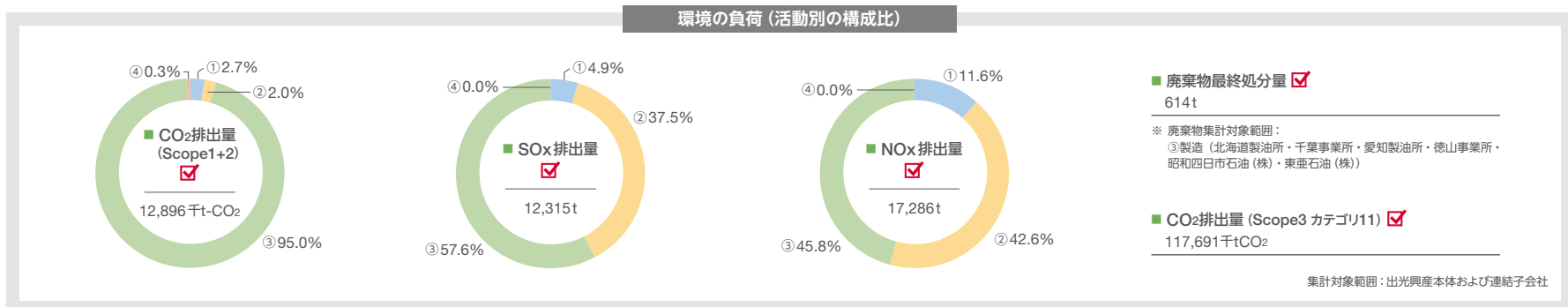


■ 主な事業におけるバリューチェーン (イメージ)



* 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



気候変動対応の取り組み

基本姿勢

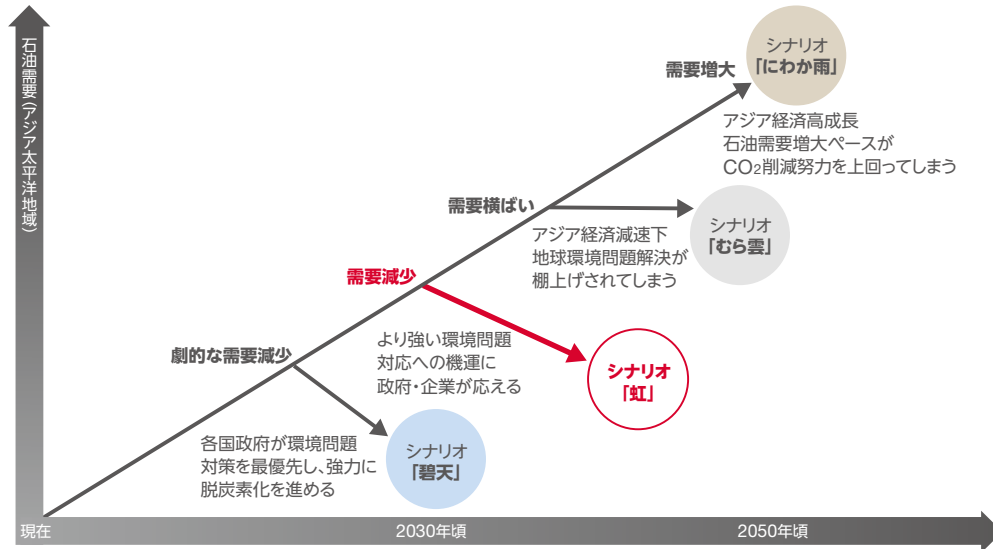
当社グループは、気候変動対応が地球規模で取り組むべき最重要課題の一つであると認識しており、グループが保有する資産を最大限に活用して、「緩和」と「適応」の両面から課題解決に向けた取り組みを進めています。

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上で、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。

シナリオ分析

気候変動に伴うリスクと機会について、脱炭素化、環境技術の進展、社会変化などに起因するエネルギー転換と当社への影響をシナリオ分析の手法を用いて検討しました。シナリオ分析ではアジア太平洋地域におけるエネルギー需要と気候変動影響を対象とし、2050年の事業環境を想定しています。アジア経済の高成長により、エネルギー需要の増加が低炭素化の動きを上回るシナリオや、パリ協定の目標達成を実現するシナリオなど4つのシナリオを作成しました。(下図)そして、当社グループにとってより強い環境対応が求められるシナリオ「虹」を強く意識して、重点課題の具体的な検討を行っています。シナリオ「虹」では、日本国内の石油の需要見通しを2017年と比較して2030年に30%減と見込んでいます。エネルギー供給事業者として大きなリスクを認識しており、この分析を基に重点課題の具体的な検討を行っています。

■ 2050年に向けた長期エネルギー事業環境シナリオ



リスクと機会

シナリオ分析に基づき、当社グループが直面するリスクと機会について、検討を行いました。移行リスクについては、EVの普及や消費意識の変化による燃料油需要の減退、化石燃料事業に対するレピュテーションの低下などを認識しています。一方で機会については、再生可能エネルギーや地球環境に優しい商品の需要拡大など、低炭素社会実現への貢献とビジネスチャンスの拡大を認識しています。

当社グループは、これらのリスクに対応するとともに、機会を捕捉する事業取り組みを強化していくことで、レジリエントな企業体となるように事業ポートフォリオの変革を目指します。(事業ポートフォリオ変革の定量目標 ▶ P.9)

区分	評価対象	対応・取り組み
移行リスク	EV普及、消費者意識の変化による燃料油需要の減退	市場モニタリング、最適製造・供給・販売体制の構築 化石燃料に依存したポートフォリオからの脱却
	技術進展などに伴うエネルギー価格低下	サプライチェーン全体の競争力強化
	石炭事業に対するダイベストメントの可能性	ブラックベレット、バイオマス混焼技術の開発
	石油、石炭事業に対するレピュテーション低下	社外エンゲージメントの強化
物理的リスク	炭素価格の導入	炭素価格に対する社内検討
	異常降水などによる装置稼働の停止、拠点の被害	装置保全の強化、サプライチェーン強靱化
	海面上昇による製造拠点、流通拠点への影響	護岸強化、計器室の移転などの対応
機会	再生可能エネルギーの需要拡大	国内外での再生可能エネルギー電源の開発
	IMO規制の強化	製油所設備の効率化、強靱化
	環境負荷の低い製品の需要拡大	EV電源ユニット向け潤滑油、先進グリース、生物農薬などの研究開発、海外展開
	省エネに貢献する素材の需要拡大	次世代素材の用途開発、全固体リチウムイオン電池材料の事業化
	分散型エネルギーシステムの進化	VPP制御サービスの開発、事業参入
	サーキュラーエコノミーの進展	廃プラケミカル、ソーラーパネル、カーボンなどのリサイクル技術の開発
	MaaS社会の到来	既存給油網を生かした展開、超小型EV参入
天然ガス資源の開発	油田からガス田へのシフト	

リスク管理

気候変動に関連するリスク特定については、安全環境本部と経営企画部門が対応し、経営委員会に報告しています。経営委員会内でリスクを識別・評価し、社長を通じて同委員会から取締役会に報告する仕組みとしています。さらに、内部統制の仕組みにESG要素を取り入れた、総合的リスク管理体制の整備を進めています。またそれぞれのリスク項目については、リスクと機会に掲げた課題を各専門部門で外部の意見を取り入れながら、検討および対応を進めています。

気候変動対応の取り組み

インターナルカーボンプライシング

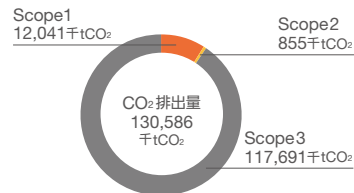
昨今、企業に対しては、さらなる気候変動への対応が求められており、これは当社に対し、リスクと機会をもたらす可能性があると考えております。そこで、当社は、事業の低炭素化に向けた社内議論を活性化するため、新規プロジェクトに係る投資において、内部炭素価格（インターナルカーボンプライシング）を設定し、二酸化炭素排出量のもたらす経済的インパクトを参考情報とした投資検討を試行していくことにしました。

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（下図参照）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。

■ 当社グループのScope別CO₂排出量（2019年度）



※ 集計対象：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.74) をご覧ください。

2019年の経営統合に伴い、旧両社のCO₂排出実績の集計方法に関して、国内法定開示対象を超える部分で差異があることを認識しましたので、グローバルレベルの開示基準を参考に集計方法の一部見直し拡充を実施致しました。

■ 各種事業バリューチェーンとCO₂削減貢献例



バリューチェーンにおけるCO₂削減貢献の例

- 例1** 原油運搬船の運航効率化による燃料使用量削減
- 例2** 製油所での省エネ推進による燃料使用量削減
- 例3** 石炭ボイラ高効率燃焼システム導入による石炭使用量削減
- 例4** 再生可能エネルギー発電拡大による化石燃料発電抑制
- 例5** ソーラーパネル製造・供給による再生可能エネルギー発電量拡大

気候変動対応の取り組み

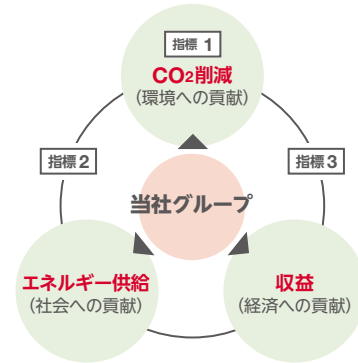
CO₂削減関連の目標値とモニタリング指標

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上げ続けるという経済面への貢献、という観点も重要だと考えています。

当社グループは、化石燃料事業と併せて、再生可能エネルギーや環境対応商品の開発関連事業、社会課題解決に向けた研究を進めています。これらの活動は、当社グループ事業のバリューチェーン全体を通じて、地球規模でのCO₂削減に貢献しています。今後、自社グループのCO₂排出量削減と並んで、本領域の重要性がさらに大きくなっていくと認識しています。

上記認識の下、当社グループでCO₂削減を推進していくため、2019年に3つの指標を設定しました。

当社グループは、日本政府が2050年カーボンニュートラルを表明したことも踏まえ、より低炭素なエネルギー供給を目指し、CO₂削減に貢献していきます。



目標値

指標 1 当社グループ Scope1+2削減量

(製油所・事業所・工場などにおける省エネ活動の推進などにより、「**Scope1+2の排出量**」をいかに削減できているかを表す指標)

2030年目標値：▲200万t-CO₂

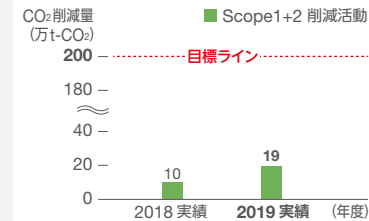
(2017年比)

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

2019年度実績：▲130万t-CO₂ (削減活動：▲19万t、その他：▲111万t)

2019年度実績は、製油所・工場における省エネ活動が計画以上に進んでおり、当社のCO₂削減活動は目標に向けて順調に推移しています(右図)。ただし、製油所の装置不具合による長期計画外停止が発生したため、稼働低下に伴うCO₂排出量分が自社努力分に乗せられ、減少が大きくなっています。

Scope1+2 削減活動実績



モニタリング指標

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「**エネルギー単量当たりのCO₂発生量**」をどれだけ低く抑制できるかを表す指標)

2050年目安：▲30%

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

2019年度実績：▲0.8%

※ 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単量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) =
$$\frac{\text{収益}}{\text{CO}_2\text{排出量 (Scope1+2+3)} - \text{CO}_2\text{削減貢献量}^*}$$

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。

※ バリューチェーン全体を通じたCO₂削減貢献量

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5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 省エネルギー・消費電力ゼロエミッション化の推進
- ② 環境配慮型商品・サービスの提供
- ③ 再生可能エネルギー発電の拡大
- ④ バイオマス燃料の供給拡大
- ⑤ 革新的技術の開発・社会実装

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・工場などからの直接・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。

● 重油直接脱硫装置の効率化改造工事の実施

2020年5月に千葉事業所において、重油直接脱硫装置(RH装置)の効率化改造工事を実施しました。この工事はIMO(国際海事機関)が定める船舶用燃料の低硫黄分規制へ対応を図るものです。

● 高効率ナフサ分解炉の建設

徳山事業所における高効率型ナフサ分解炉の導入に向け、現在建設を進めております(2020年度完成予定)。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、新設する高効率ナフサ分解炉1基へ置き換えることにしました。高効率ナフサ分解炉は原料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ます。

■ 高効率ナフサ分解炉の建設(徳山事業所)



新規設備投資により、エネルギー消費量を削減

● 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15拠点にて、当社グループである出光グリーンパワー(株)提供の再生可能エネルギー由来電力(契約電力量2,200kW)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。今後、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、その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。

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。

■ 海上油田への再生可能電力供給イメージ図



Equinor社他との協働のプロジェクトに参画

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他社のCO₂削減に貢献します。

● 太陽光パネルの製造・販売（累計出荷量6GW超）

当社グループのソーラーフロンティアでは、ソーラーパネルの生産・販売を行っており、2019年度末で累計出荷量が6GWを超えました。この成果は、ソーラーフロンティアのCIS薄膜太陽電池が誇る、高温や影に強く実際の設置環境下における優れた発電能力や、100%国内生産の品質、20年保証を含む安心のアフターサービスに対するお客さまからの信頼の証しです。

● 石炭ボイラ制御最適化システム（ULTY-V plus™）の販売

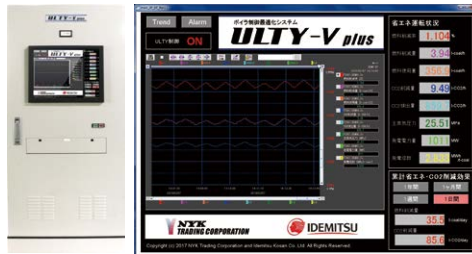
日本郵船グループとボイラ制御最適化システム「ULTY-V plus™」を共同開発しました。本システムの導入により石炭使用量が約1%削減でき、その結果、お客さまの経済性の向上とCO₂排出量の削減につながります。2019年3月には日本郵船グループと折半出資で、郵船出光グリーンソリューションズ（株）を設立しました。今後は該社を核に提案販売に力を入れていく予定です。2020年度には、台湾プラスチック社（Formosa Plastics Corporation、本社：台湾 台北市）と、6基の納入契約を締結しました。「ULTY-V plus™」は国内では約100基の導入実績を有しますが、海外への納入決定は今回が初めてとなります。

■ 国産ソーラーパネルの製造（ソーラーフロンティア（株）国富工場）



国内最大級の生産能力

■ 石炭ボイラ制御最適化システム（ULTY-V plus™）販売



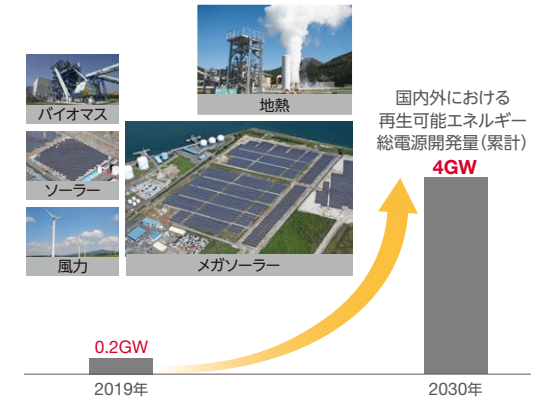
最適運転制御により石炭使用量を削減

また、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（高機能潤滑油、先進グリース）
- 全固体リチウムイオン電池材料の開発
- 高機能（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上で、2020年10月末現在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。

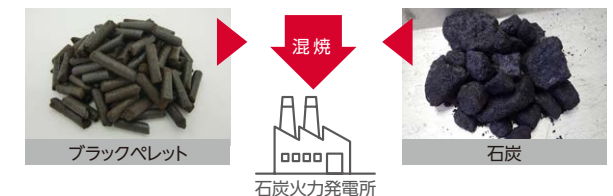


2019年度の活動

- ベトナムで49.5MWのメガソーラー発電所を完工
- 徳山事業所におけるバイオマス発電の事業化を決定
- 米コロラド州で100MWの太陽光発電プロジェクトを開始
- 米カリフォルニア州で50.5MWの太陽光発電プロジェクトを開始
- フィリピンで80.9MWの太陽光発電プロジェクトに参画
- 秋田県小安における地熱発電プロジェクトの環境アセスメントを開始

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上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・粉砕性などに優れ、石炭と同様に取り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。実際に、徳山事業所の石炭ボイラでブラックペレットの20%試験混焼を達成しました。2020年には既設のタイのデモプラントに加えて新たにベトナムにサンプル製造用のプラントを建設しました。今後は、商業生産の開始に向け準備を進めていきます。

また、オーストラリアのエンシャム石炭鉱山の遊休地を活用し、植物「ソルガム」の植生試験およびそのブラックペレット化試験を開始しました。今後、鉱山インフラを活用したバイオマス燃料輸出事業化に向けて検証を進めていく予定です。

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)、CO₂フリー水素などに取り組んで、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。

■ 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/>
 ※ 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。

■ 水素サプライチェーン実証事業への協力

NEDOの助成により次世代水素エネルギーチェーン技術研究組合 (AHEAD) が進めている、世界に先駆けた国際間の水素サプライチェーン実証事業に協力しています。燃焼時にCO₂を排出しない水素の大規模発電分野での活用の実現に貢献するものです。この事業は、ブルネイ・ダルサラーム国から輸送される液体 (メチルシクロヘキサン) から、当社グループの東亜石油 (株) 京浜製油所敷地内にAHEADが新たに建設した実証プラントによって水素を分離し、2020年から京浜製油所内で使用する計画です。東亜石油の火力発電設備の燃料用途などに使用するものです。東亜石油敷地内でのAHEADによる脱水素プラントの建設への協力に加え、実証運転面 (人員派遣、用役供給、水素使用など) で協力を行っており、実際に2020年4月から京浜製油所内で水素の使用が開始されています。

■ 脱水素プラント完成予想図



■ 中部圏水素利用協議会への参画

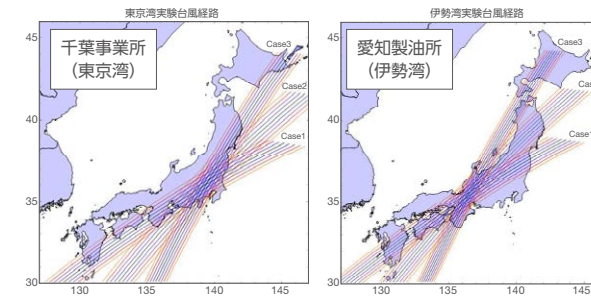
水素の利用推進に取り組む民間企業10社にて、中部圏における水素の需要拡大と安定的な利用のためのサプライチェーンの構築を目指し、水素の大規模利用の可能性を検討する協議会を立ち上げました。水素の導入ポテンシャル、コストなどのフィジビリティ・スタディを実施しています。

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状復旧が極めて重要です。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まいります。

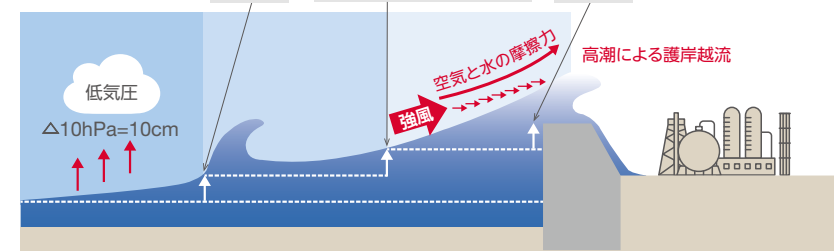
昨今では、勢力を維持しつつ縦断する台風が多くなってきており、気候変動が一因ともいわれています。台風によってもたらされる高潮は、沿岸地域に位置する製油所・事業所の浸水リスクを高めます。そこで当社では、今後想定されるうる最大級の台風が製油所・事業所へ直接上陸するルートシミュレーションし、高潮による浸水影響に関するリスク分析を実施しています。この分析結果を踏まえて、海水ポンプ室の浸水壁設置などのハード面での補強や防災対応マニュアルの充実によるソフト面での減災対策などの検討を行っています。

■ 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



Column イノベーションを下支えする当社グループ技術力

重点課題（マテリアリティ）への取り組み

当社は、中期経営計画において「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」を重点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」、2020年1月にデジタル活用を推進する「デジタル変革室」、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」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。

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。

■ 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	環境・エネルギー研究室	●		GHG削減・資源循環（バイオ燃料・バイオ化学品・CO ₂ 資源化）、バイオ素材の開発
	先端素材研究室	●		高機能材料の開発
	固体電池材料研究室	●		全固体電池関連材料の開発、リチウム回収技術の開発
	薄膜デバイス研究室	●		高性能無機薄膜半導体・デバイスの開発
	解析技術センター	●		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
	出光興産次世代材料創成協働研究拠点	●		次世代材料の創出と基盤技術の強化・拡充
生産技術	生産技術センター	●		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	●		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		●	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		●	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
	Idemitsu Lube Asia Pacific Pte. Ltd. R&D Center		●	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
	日本グリース（株） 技術研究所	●		グリース、防錆油、切削油などの研究・開発
機能化学品	機能材料研究所	●		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	●		合成樹脂加工製品の研究開発
	出光ライオンコンポジット（株） 複合材料研究所	●		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	●		有機EL材料の研究・開発
	Idemitsu OLED Materials Europe AG		●	
	無機材料開発グループ	●		酸化物半導体材料の研究・開発
機能舗装材	アスファルト技術課	●		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	●		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・エスパイオテック つくば研究所	●		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	開発センター	●		全固体リチウムイオン電池の実用化に向けた硫化物系固体電解質の開発
太陽光発電	次世代製品開発課	●		CIS太陽電池の既存製品の性能向上およびコスト低下、次世代製品開発に向けた研究開発 シリコン製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
	ソーラーフロンティア（株） 国富工場	●		
石炭および環境	石炭・環境研究所	●		民間唯一の石炭専門研究機関 ニーズを先取りした技術サービス提供、低炭素社会に対応した石炭のクリーン利用技術開発

Column イノベーションを下支える当社グループ技術力

研究開発投資実績

当社グループは、燃料油、高機能材、資源、さらには新規事業創出のための研究開発に取り組んでいます。研究開発体制の下、互いに密接に連携して研究開発活動を行っています。

2019年度の研究開発投資額実績		(単位:百万円)
研究開発費		19,436
セグメント別内訳	燃料油	2,356
	基礎化学品	0
	高機能材	12,166
	電力・再生可能エネルギー	538
	資源	232
	その他	4,142

オープンイノベーションの推進

高機能材事業の強化・拡大、次世代事業の創出のために、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 素材系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。
- ② 全社技術の連結および社外連携を加速・推進することをミッションとする「技術戦略室」を2020年4月に新設し、技術戦略室内にオープンイノベーション推進グループを設置しました。
- ③ 2020年4月に東京工業大学に次世代材料創成協働研究拠点を開設しました。高分子や複合材料を中核として大型で総合的な協働研究を推進し、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3年連続でグローバルで1位と3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、他者との協働を通じて、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

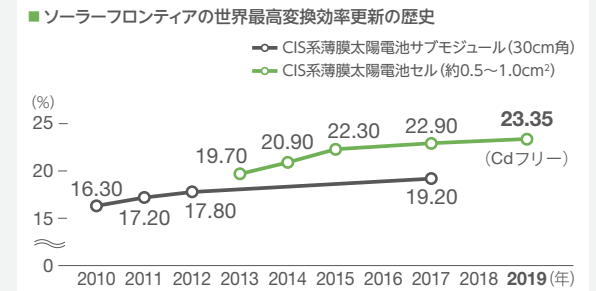
順位	2019	2018	2017
1	出光興産	出光興産	出光興産
2	A社	A社	A社
3	昭和シェル石油	昭和シェル石油	昭和シェル石油
4	B社	B社	D社
5	C社	C社	B社

具体的な取り組み事例

■ CIS 太陽電池の技術開発

ソーラーフロンティア(株)厚木事業所では、CIS太陽電池に関する最先端の研究開発を行っており、研究および商業生産レベルの両面でエネルギー変換効率の向上を目指すとともに、新たな用途を開発し、市場開拓の可能性を持つ先進的な次世代製品の開発にも取り組んでいます。

2019年1月には、NEDOとの共同研究を通して、カドミウムを含まないCIS太陽電池(CdフリーCIS太陽電池)のセル(約1cm²)において、CIS太陽電池の世界最高記録となるエネルギー変換効率23.35%を達成しました。今回の記録は、カドミウムを含むCIS太陽電池セルの最高変換効率22.9%(2017年11月に同社が達成)を約0.4ポイント上回り、全てのCIS太陽電池セルにおいて世界最高の変換効率となるものです。基礎技術の応用により、パネルの高出力化による低コスト化の実現に取り組むとともに、環境に優しく経済性の高い製品をお客さまにお届けできるよう努めています。



■ 太陽光発電の主力電源化の推進に向けた新技術の開発

当社が提案する「フィルム型超軽量モジュール太陽電池の開発(重量制約のある屋根向け)および「移動体用太陽電池の研究開発」の2件が、NEDOの「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、共同研究事業として2020年8月に採択されました。事業期間は、2件とも2020年度から2024年度の5年間です。今回の事業採択を受け、太陽電池の設置場所拡大へ向けた新技術開発をさらに推進していきます。なお新技術開発は、当社の100%子会社であるソーラーフロンティア(株)が生産・販売する「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。

■ 産学融合による次世代材料の創成(東京工業大学と「出光興産次世代材料創成協働研究拠点」を発足)

当社と国立大学法人東京工業大学(以下、東工大)は次世代材料の創成を目的として、2020年4月1日に「出光興産次世代材料創成協働研究拠点」(以下、「出光協働研究拠点」)を東工大すずかけ台キャンパス内に開設しました。2000年代初頭より高分子材料分野を中心に幅広い領域で共同研究に取り組み、新規繊維・フィルム材料開発をはじめとして優れた成果を上げてきました。今回新設した「出光協働研究拠点」は、これまでの個別共同研究の枠を超え、「組織」対「組織」の連携により大型で総合的な研究開発を推進し、新たな価値創造を目指した次世代材料の創成と人材育成に取り組めます。当社と東工大は、幅広い分野で高機能材料事業(潤滑油・機能化学品・電子材料・アグリバイオなど)を展開する当社の強みと、物質・材料をはじめとする広い領域にわたり、高度な学術的知見と最先端の科学・工学技術を保有する東工大の強みを融合し、新たな価値創造に挑戦し続けます。

■ クラゲ(海月)由来コラーゲン・ムチンの活用

最近では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、廃棄にも費用が掛かるため、資源としての活用が世界的に望まれています。グループ会社の(株)海月研究所(神奈川県)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の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。

クラゲの特性を生かすことで、ライフサイエンス分野の未来を創造し、世界の人々のクオリティ・オブ・ライフに貢献します。また、サーキュラービジネス視点の取り組みが、Circular Yokohama(サーキュラーヨコハマ)※に取り上げられました。

※ 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

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まいります。

領域	TCFD 提言	当社の開示	開示箇所
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、16、64
	② 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上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.16
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.19
	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.19
	③ 2℃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.9、19
リスクと管理	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.16、17、19
	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.16、17、19
	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.16、17、19
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.21
	② スコープ1、スコープ2および組織に当てはまる場合はスコープ3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.19、21
	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.21

循環型社会への対応

循環型社会に関する考え方

当社グループでは循環型社会実現の目的を、これまでの大量生産、大量消費、大量廃棄の社会を変革し、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消費し、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。

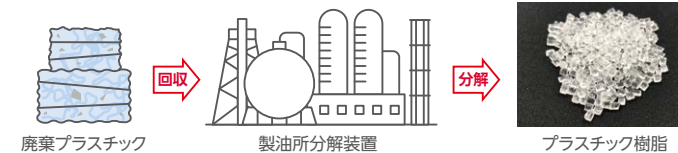
具体的な取り組み事例

当社グループは、社内横断的に各部門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、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

石油精製の分解設備を活用して、回収したプラスチックを分解して化学原料に戻すケミカルリサイクルの実用化に取り組んでいます。



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

■ グリーン・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日現在)

循環型社会への対応

ソーラーパネルリサイクル

当社グループのソーラーフロンティア(株)は、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、ソーラーフロンティアの提案する「結晶シリコン及び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17万~28万トン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。

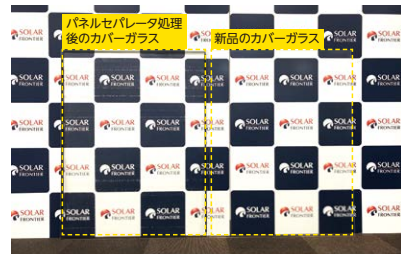
この度、採択されたNEDOとの共同研究事業では、昨年度の研究開発で確立した技術を、より低コストで環境負荷の低いリサイクル技術へと進化させていきます。

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生産拠点である国富工場(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)

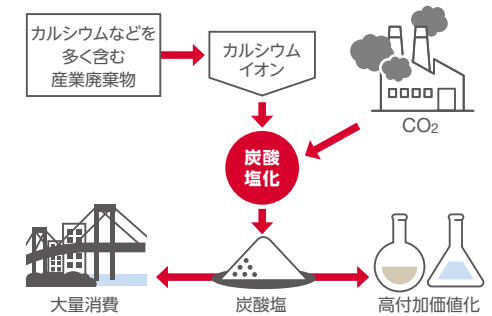


カーボンリサイクル

カーボンリサイクルとは、CO₂を炭素資源(カーボン)と捉え、CO₂からさまざまな炭素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、国が主催するカーボンリサイクル技術ロードマップ検討会の委員として参加するとともに、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および高付加価値化するという新たな技術開発に取り組んでいます。



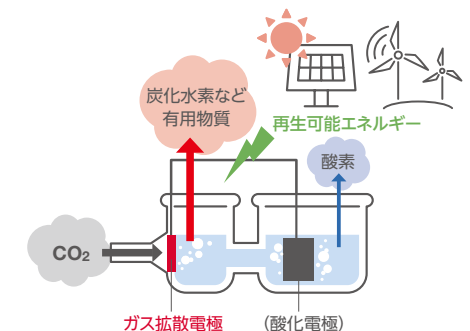
2020年7月には、「廃コンクリートなど産業廃棄物中のカルシウムなどをを用いた加速炭酸塩化プロセスの研究開発」がNEDOの研究開発委託事業として採択されました。本事業の委託期間は2020年度から2024年度の5年間で、廃コンクリートなどカルシウムを多く含む産業廃棄物から原料となるカルシウムを抽出し、排ガス中のCO₂と反応させて固定化させるプロセスの実用化と普及を目指した技術開発を行います。また、カルシウム分の抽出と炭酸塩化の効率を高めるため、加速炭酸塩化技術について試験・評価を実施するとともに、プロセス全体の最適化を図りながら技術を確立させ、CO₂削減効果を評価していきます。

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産学官の協働により開発するとともに、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からのメタンなどの炭化水素の直接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から高効率で炭化水素やアルコールなどの有用物質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。その一方で、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

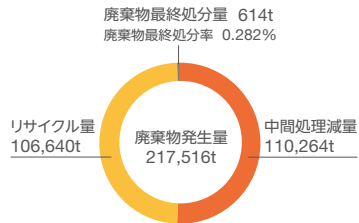
石油業界および化学業界は、それぞれ経団連の循環型社会形成に向けた取り組みとして、産業廃棄物の最終処分量削減についての自主目標*を掲げています。当社はこれに基づき、各製油所・石油化学工場の産業廃棄物最終処分量を廃棄物発生量の1.0%以下に保つことを目標としています。

* 産業廃棄物の最終処分量削減についての自主目標

石油業界（石油連盟）：2020年度において、ゼロエミッション（最終処分率1%以下）を維持・継続する（2000年度：5.8%）。

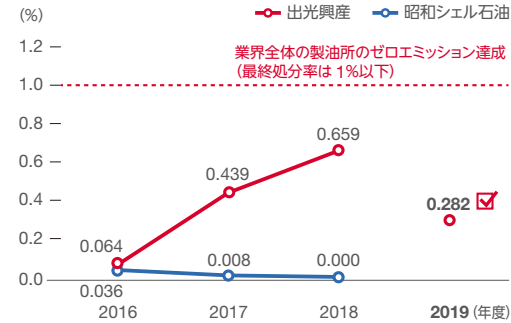
化学業界（（一社）日本化学工業協会）：産業廃棄物最終処分量を、2020年度において、2000年度比70%程度削減する。

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



* 2019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）

水管理

水資源利用に関する考え方

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。豊富な水資源を有する日本においては、恒常的に深刻な水不足の問題に遭遇することはあまり多くありませんが、海外には水資源が枯渇する国や地域が多々存在しています。当社は、水ストレスの高い地域においても事業を展開していることから、水資源の効率的な利用に取り組んでいます。

また、従来の水リスク評価に加えて、世界資源研究所（WRI）のAQUEDUCTや国土交通省の情報を参考に、渇水リスクや洪水リスクの確認・見直しを一部事業所から始めています。なお、日本においては、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靱化を進めています。（気候変動適応に関する考え方P.24）

当社の具体的な取り組み事例

製油所・事業所における水の循環利用の強化

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製油所・事業所では、水使用量削減に取り組んでいます。製油所の石油精製過程で、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、自然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	2019年度
工業用水 取水量	千t	81,740
リサイクル率	%	94

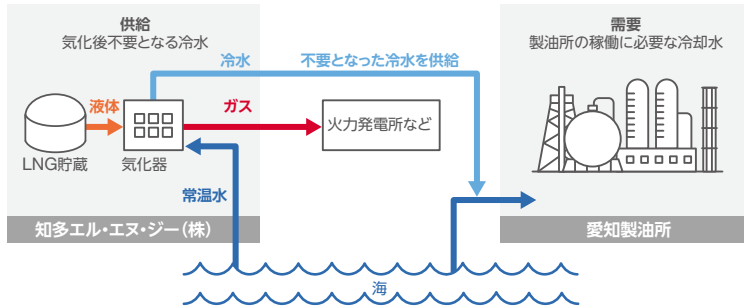
* 集計対象：出光興産および連結子会社

水管理

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、石油コンビナート高度統合運営技術研究組合（RING）の支援を受けた取り組みであり、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



生物多様性保全

生物多様性保全に関する考え方

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、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することが、企業活動を遂行する上で果たすべき重要な使命と認識しています。

取り組みの歴史

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、本分野に配慮して事業を遂行してきました。

例えば、製油所・事業所建設時には法定対応以上の緑地帯の設置を行っています。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を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：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。



出典：SEGESウェブサイト <https://seges.jp/>

■ 北海道製油所の緑地帯



■ 愛知製油所の緑地帯



生物多様性保全

重要性の認識

生物多様性保全への取り組みの重要性に関しては、環境保全の方針 (P.16) の項目の一つとして位置付けられており、社内に関連する各部門では本方針に基づいて取り組みが実施されています。

なお、生物多様性保全の取り組みの重要性は世界経済フォーラムが年次発行している The Global Risk Report 最新版 (2020) において気候変動に次ぐリスクと認識されている点や、IPCC 特別報告書の中で生物多様性保全と気候変動対応が相互に密接に関連している点が指摘されるなど、ますます取り組みの重要度が上がってきていると認識しています。

取り組みの枠組み整理

既に述べてきたように、当社は過去から生物多様性保全に関する取り組みを実施してきました。それらの取り組みと近年グローバルレベルで求められている内容を融合させることで、抜け漏れのない形での本分野の取り組みを進めています。

具体的には以下のような流れで本分野の取り組みを整理しています。

- ① 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
- ② 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
- ③ ①、②を踏まえた上での当社取り組みの整理
 - 事業により発生するマイナスを極力低減
 - 事業を通じてプラスの効果を創出
 - 地域コミュニティとの連携

当社事業のインパクト

当社事業バリューチェーンの中で生物多様性に影響を与えている領域の中で、主要なものとして下図のような点が挙げられます。また、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。

■ 生物多様性に配慮すべき影響



当社の具体的な取り組み事例

事業により発生するマイナス影響の低減

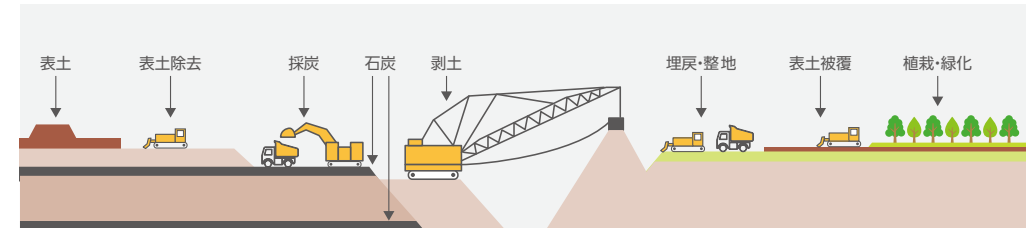
事業を通じて排出される排ガス、排水や廃棄物などは生物相や生態系に少なからず影響を与える可能性があります。これらの影響を最小限に抑えるため、各国・地域で排出に関する規制がありますが、それらに確実に準拠することで事業によるマイナスを最低限に抑えています。

事業を通じてプラスの効果を創出

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ついても下記の考え方の下、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



※ 一般財団法人石炭エネルギーセンター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上で重要な要素です。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。

生物多様性保全

豪州石炭採掘跡地のリハビリテーション実施状況

(単位:ha)

区分	2017年実績	2018年実績	2019年実績	2020年見込
A. 採掘実績	1337.8	1300.5	1433.9	1499.4
B. リハビリ未対応	1179.1	1062.3	1338.6	1196.5
C. リハビリ準備済	N/A	N/A	N/A	N/A
D. リハビリ実施中	158.7	238.2	263.7	302.9
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 (1年経過)



■ 2010年実施エリア (9年経過)



■ 2008年実施エリア (11年経過)



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取り組みを進めていくことが重要だと認識しています。各地において地元の関係者とさまざまな連携をして取り組みを行っています。

■ 出光アッペナイ水源の森林



■ 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。

化学物質管理・削減の取り組み

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」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、生産工程の作業や製品使用者の安全性向上に努めています。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を最小限に抑えるために、国内外の化学物質に関する法規制の厳格化にも対応しています。

化学物質管理・削減の取り組み

PRTR物質の管理

PRTR法*で規制されている物質のうち、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*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。

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

* 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	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4
13	アセトニトリル	t	0.0	0.0	0.0	0.9	0.9
20	2-アミノエタノール	t	0.0	0.0	0.0	45.6	45.6
33	石綿	t	0.0	0.0	0.0	31.7	31.7
53	エチルベンゼン	t	8.3	0.0	0.0	3.6	12.0
80	キシレン(別名ジメチルベンゼン)	t	24.8	0.0	0.0	2.5	27.3
104	クロロジフルオロメタン (別名HCFC-22)	t	0.5	0.0	0.0	0.0	0.5
186	ジクロロメタン(別名塩化メチレン)	t	1.0	0.0	0.0	10.3	11.3
190	ジシクロペンタジエン	t	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3
232	N,N-ジメチルホルムアミド	t	0.0	0.0	0.0	4.5	4.5
240	スチレン	t	19.1	0.0	0.0	0.8	19.9
242	セレン及びその化合物	t	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5
243	ダイオキシン類	mg-TEQ	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2
245	チオ尿素	t	0.0	1.3	0.0	0.0	1.3
262	テトラクロロエチレン	t	0.0	0.0	0.0	0.8	0.8
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	t	3.3	0.0	0.0	1.0	4.3
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	t	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4
300	トルエン(別名メチルベンゼン)	t	103.1	0.0	0.0	22.7	125.8
302	ナフタレン	t	0.1	0.0	0.0	4.1	4.2
349	フェノール	t	0.1	0.0	0.0	2.7	2.8
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	10.8	0.0	0.0	10.8
392	ノルマル-ヘキサン	t	187.3	0.0	0.0	7.7	195.0
400	ベンゼン	t	23.2	0.0	0.0	0.3	23.5
412	マンガン及びその化合物	t	0.0	0.0	0.0	14.0	14.0
438	メチルナフタレン	t	0.2	0.0	0.0	1.7	1.9
453	モリブデン及びその化合物	t	0.0	0.0	0.0	0.6	0.6

* 集計対象：出光興産および連結子会社

* 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

	2019年度	(単位:t)
SOx	12,315	
NOx	17,286	
ばいじん	232	

※ 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

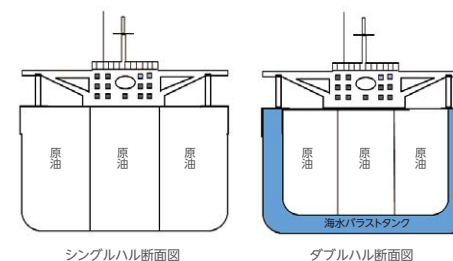
石油を取り扱う製油所・事業所・工場・SS（サービスステーション）においては、地下配管などからの油漏れなどの土壌汚染のリスクがあります。そのため当社グループでは、土壌・地下水汚染の自主的調査と浄化対策に取り組んでいます。特に施設の閉鎖や建て替えといった土地の形質変更が生じる場合には、土壌汚染対策法に従い土壌汚染調査を再度実施するなど、適切に管理し汚染の未然防止に取り組んでいます。

※ 環境事故の定義（P.17）に基づく、2019年度の油漏れい事故件数は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。



行動指針、人権方針

行動指針

経営ビジョンの実現に向けて、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。

全従業員は経営ビジョン、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。



人権に関する考え方

当社グループは、人が持つ無限の可能性を信じ、多彩な従業員が多様なステークホルダーとの共創を通じて世界の国々・地域にエネルギー製品・サービスを提供し、人々の明るく豊かな生活に貢献したいと考えています。

私たちのこの想いを実現していく上で、「人権の尊重は全ての判断や行動において根底をなすもの」と考えており、これを当社グループの全役員、全従業員が順守する基本方針としています。そして、サプライヤーを含めたビジネスパートナーの皆さまにもご理解と順守を期待しています。

当社グループは、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、精神的であるかを問わず、人の尊厳を傷付けるような言動や暴力を認めません。

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、当社グループは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します。また、ビジネスと人権に関する指導原則、安全と人権に関する自主原則、国連グローバル・コンパクトなどを支持しています。また、各国や地域の法令を順守し、もしそれらと国際的に認められた人権基準との間に矛盾がある場合には、法令の範囲内で国際的な人権基準を尊重する方策を追求していきます。

当社グループは、闊達なコミュニケーションおよびフィードバックの文化を促進しており、従業員は人権課題と関連する懸念について、所属長に相談することができます。また、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（社内・社外窓口 P.69）を設置しています。社外のステークホルダーに対しても、事業活動への懸念を通報できる窓口（お客さまセンター窓口 P.13）を設置しています。また、当社グループの人権尊重の取り組みについて随時ウェブサイトなどで情報を開示します。

当社グループの人権基本方針は、社外専門家の助言を経て、業務執行上の重要案件を審議する経営委員会、業務執行の意思決定機関である取締役会の承認を得て制定しています。

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 | ⑥ 結社の自由と団体交渉権の承認 |
| ② 強制労働の禁止 | ⑦ 労働環境の整備 |
| ③ 児童労働の禁止 | ⑧ 土地や水、天然資源の使用 |
| ④ 差別の禁止 | ⑨ 先住民の権利の尊重 |
| ⑤ ハラスメントの禁止 | |

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



人権に関する取り組み

2020年度の取り組み

① 人権デュー・デリジェンスの実施

日本国内・海外の関係会社（計241社）に対し、さまざまな国際基準に基づいたESGに関する設問（約80問）を用いてスコアリングを行い、人権リスクの特定を実施しています。（2020年12月完了予定）リスク特定の結果に基づき、リスクの高い事業を中心に対策を講じます。

② 役員および従業員に対する人権基本方針の浸透

人権の基礎知識、ビジネスと人権に関する指導原則、人権侵害の事例、当社が重視する人権課題などを用いて、eラーニング形式で実施予定です。（2020年度）

■ 人権デュー・デリジェンス推進の過程



D&I方針、人事戦略の方針

ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) に関する考え方

出光グループ ダイバーシティ&インクルージョン方針

出光グループは、日本発のエネルギー共創企業として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。出光グループでは、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、高めあい、チームの力を最大限に発揮できる職場風土をつくりまします

当社グループは、2019年11月に制定した「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、経営として取り組む重点課題の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の実践」を掲げています。性別や国籍の違い、障がいの有無のみならず、多様な価値観、キャリア、専門性などを生かして、全ての社員が活躍できる会社を目指し、「意識改革」「採用」「育成」「制度」の観点から、さまざまな取り組みを推進しています。

意識改革	D&I意識向上 (アンコンシャス・バイアス研修) ▶ P.36
採用・育成	採用コンセプト「NEXT BREAKTHROUGH」▶ P.37、外部人材の登用 (役員、中途入社など)、コンピテンシー開発 ▶ P.42、オープンイノベーション、若手・中堅社員の抜擢 (キャリアチャレンジ)、選抜研修 ▶ P.42、社外出向、海外赴任、海外ローテーター制度 ▶ P.41、海外・国内留学制度 ▶ P.41 など
制度	多様な社員の活躍を支援する制度 ▶ P.40、テレワーク・在宅勤務拡大 ▶ P.40、副業解禁、ボランティア休暇など ▶ P.40、成果を加味した能力評価制度 ▶ P.44

出光グループ ダイバーシティ&インクルージョン方針▶ <https://sustainability.idss.co.jp/ja/themes/200>



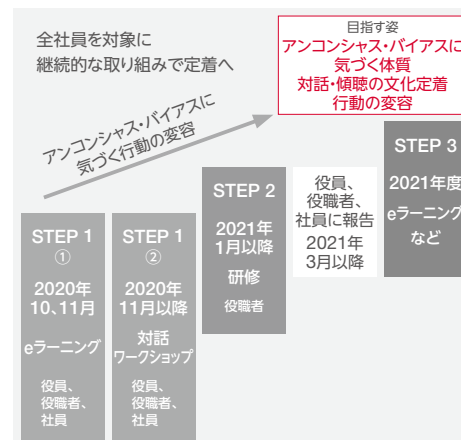
D&I意識向上の取り組み

● 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、役員も含めたトライアルを実施し、アンコンシャス・バイアス研修を全社展開しています。2020年11月までに、役員・社員がeラーニングを受講しています。

■ 取り組みの全体像

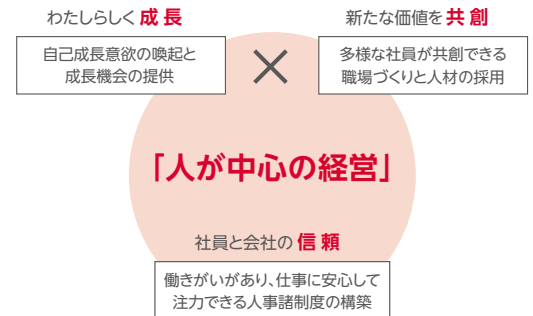


人事戦略の基本的な考え方

当社は「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。

新型コロナウイルスの感染が拡大することで、さまざまな面で新常态 (ニューノーマル) が広がりを見せており、

われわれの事業環境もめまぐるしく変化しています。一方でこのような変化に富んだ状況は、当社の経営ビジョン、行動指針の下、多様な人材が自律的に成長し、新たな価値を創出する企業へ変革する絶好の機会であると認識しています。



人事戦略の概要

わたしらしく 成長	自己成長意欲の喚起と成長機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営ビジョン実現に向けた教育体系の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネススキル・マインド習得のための階層別・公募型研修の充実 ・新たな価値を創造するためのマネジメントスキルの向上 ・視野の拡大に向けた国内外留学・海外インターン・社外研修の展開 ● 構造変化を踏まえた社員のキャリア形成支援 (CDP) と計画的な経営人材の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・社員と会社の相互理解を重視した育成計画の策定と実行 ・自律的なキャリアプラン構築に向けた社内公募制異動などの展開 ・サクセッションプランと教育体系・異動計画との連動 (ナショナルスタッフ含む)
	多様な社員が共創できる職場づくりと人材の採用	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様性を生かす職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟でフラットな組織構築と成長分野への人員シフト ・DTKプロジェクト推進による、新たな価値創造のための時間創出 ・女性活躍推進など、社内外へのネットワークの拡大 ・やりがい調査、Nextフォーラムをプラットフォームとした職場風土改善 ・360°診断 (多面評価)の実施による共創環境の構築 ● 多様な人材の採用 <ul style="list-style-type: none"> ・若者視点・当社らしさを意識した採用ブランディング方法 (採用戦略)の構築 ・部門ごとの特徴を踏まえた採用時期や対象の検討
社員と会社の 信頼	働きがいがあり、仕事に安心して注力できる人事諸制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> ● ビジョンの共有と公平公正で信頼性の高い人事制度の展開 <ul style="list-style-type: none"> ・経営ビジョン、行動指針の理解・浸透 ・公平公正な人事評価制度の構築と運用 ・新人事システム導入による効率的で信頼性の高い業務運営 ● 場所や時間にとらわれない働き方や多様性を尊重する制度の浸透 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックス・テレワーク勤務など、制度の充実と利用促進施策の展開 ● 仕事に安心して注力できる制度の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護に関わる制度と休職者の復帰サポート施策の充実 ・自律的な健康管理につながる健康経営の実践 ・60歳以上社員のさらなる活躍に向けた制度・施策の展開 ・ポストコロナ時代を見据えた「新たな働き方」の確立

D&Iの取り組み

雇用の状況

2020年時点での当社単体の従業員数は、4,917名(2020年4月1日現在)、連結従業員数は13,766名(2020年3月末現在)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も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
従業員数	4,917名	4,323名	594名	12.1%
役職者数	943名	920名	23名	2.4%
平均年齢	42.1歳	42.4歳	40.2歳	-
平均勤続年数	18.7年	19.0年	16.3年	-
障がい者雇用比率	2.20%	-	-	-

※ 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。
 ※ 障がい者雇用率は、厚生労働省の算出方法に基づいており、2020年6月1日現在のデータです。
 ※ 障がい者雇用率以外のデータは、2020年4月1日現在のデータです。

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より「NEXT BREAKTHROUGH」で挑戦を続けていきます。

2020年4月の新卒採用実績

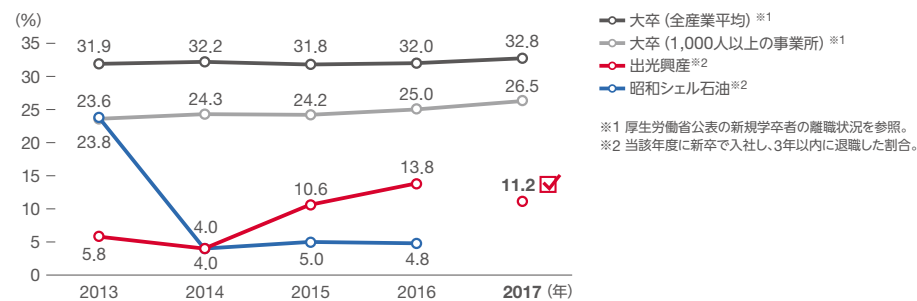
合計	男性	女性	女性比率	外国籍	外国籍比率
190名	163名	27名	14.2%	2名	1.1%

新入社員の定着率(2015~2017年入社者平均) 89.0%

オンライン入社式



■ 新入社員の入社3年未満の離職率



※1 厚生労働省公表の新規学卒者の離職状況を参照。
 ※2 当該年度に新卒で入社し、3年以内に退職した割合。

2019年度の中途採用実績

82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(2019年度)

開催時期	対象者	期間	参加人数	内容
夏季	高専生	1~2週間	88名	現場体験を中心とした実習(製油所・事業所、営業研究所)
夏季	大学生以上	2~5日間	57名	技術系業務の体験(全7コース) ① 製油所・工場の生産技術&プロセス検討 ② 高機能材の研究・商品開発 ③ 高機能材の技術営業 ④ 機能材料の研究・商品開発 ⑤ シェル ルブリカンツ ジャパン潤滑油技術営業の仕事体験 ⑥ シェル ルブリカンツ ジャパン技術研究所の研究開発業務体験 ⑦ 研究開発
冬季	大学生以上	1日間 (計23回)	918名	事務系、技術系で業務を体感できるワークショップ

海外拠点における採用

海外拠点において、スタッフを現地採用するなど、地域の雇用創出にも貢献しています。ベトナム・ニオン製油所においては、新規雇用の従業員に関しては、基礎教育をはじめOJT(企業内教育)を推進し教育を行っています。また、製油所の商業運転開始から1年が過ぎ、現地採用スタッフを中心とする装置の安定稼働が達成されており、同スタッフへの基本的な技術伝承はおおむね完了しています。その他、現地教育機関・行政機関・家庭とタイアップし、次代を担う人材のライフスキル向上を図るとともに、大学生への奨学金を提供するなど、切れ目のない人材教育を行っています。

D&Iの取り組み

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。

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

女性の雇用状況 ※2020年4月1日現在

	女性人数(名)	女性比率(%)
一般社員数	571	14.4
役職者数	23	2.4
うち、部門長以上	2	6.1
うち、課長	21	2.6

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、雇用状況の実態や、全社員を対象とした働きがいや職場の働きやすさ、個人の能力の発揮やすさに関する調査、分析データツールを使い、女性社員の成長・活躍を阻害している根本的な要因を洗い出しました。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、女性が働きやすくなりやすいと感じられる職場は、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:26名(1.7%)) ※2019年4月1日現在</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 卒卒採用者の女性比率 30%以上(現状:22% ※2019年4月1日現在)</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:69.3% ※2019年4月1日現在)</p> <p>取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の推進(在宅勤務、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門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。

■ 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Web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 技術系女性社員の交流会 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、女性の成長活躍を後押しします。



● 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年中に3回実施予定です。技術系女性社員数が少なくネットワークを形成しづらい実情を踏まえ、今後も情報交換とネットワーク形成のため定期的に開催します。



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。

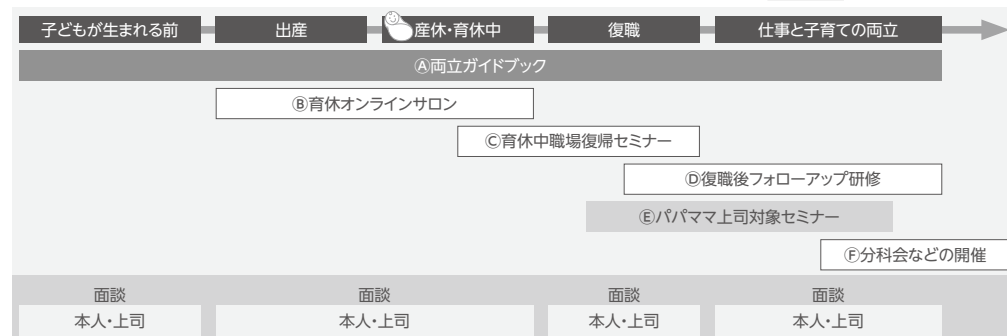


計画期間	計画内容
2020年4月1日～2023年3月31日（3年間）	施策① 仕事と育児の両立支援の取り組み ・ライフイベントに応じたフォローや、男性社員の育児参画の促進 施策② 働き方見直しに関する取り組み ・在宅勤務やフレックス勤務、年次有給休暇取得促進に向けた取り組み 施策③ 次世代育成支援に関する取り組み ・親の職場を見学する「こども参観日」、大学生向けインターシップの実施

※ 行動計画にひもづく具体的な取り組みは、右に記載しています。

■ 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

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

緊急事態宣言下で、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。

● 「育児オンラインサロン」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「育児オンラインサロン」を2020年7月に開催しました。初回は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、育休者によって偏りなく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、休職者のエンゲージメント向上を目指します。



● パパ・ママ社員を部下に持つ役職者セミナー 施策①

2019年6月に、育児休業からの復職者および最近子どもが生まれた男女社員を部下に持つ役職者を対象としたセミナーを開催し、110名が参加しました。セミナーにおいては、時間に制約のある社員へのマネジメントスキルおよび職場の問題解決事例を共有しました。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」の創出を目的に、社員のお子さんを対象とした「こども参観日」を開催しています。2019年から開始し、2020年8月に2回目を実施しました。コロナ禍の状況下でも、今できる範囲で工夫し継続することが必要との考えからオンラインで開催しました。千葉事業所とベトナム・ハノイなどの複数拠点をつなぎ、子どもたちから社員や現地スタッフにインタビューなども行いました。



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ています。

■ 新たな働き方のトライアル条件

フレックスタイム	現行制度	トライアル条件
コアタイム	あり	なし
フレキシブルタイム	あり	あり
勤務の中断	不可	可

テレワーク	現行制度	トライアル条件
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。(最大計31日)
フレックスタイム ※トライアル対象	1日の勤務時間を自分で決められるので、フレキシブルな働き方ができます。
在宅勤務 ※トライアル対象	週1回、自宅で勤務できます。
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)
在宅勤務 ※トライアル対象	週2日、自宅で勤務できます。(育児：子どもが小学校3年生まで、介護：事由解消まで) 全ての社員向けの制度と合わせて、月10回を上限に週3回まで利用できます。
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か月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)

各種制度利用実績(2019年度) <input checked="" type="checkbox"/>	(単位:名)		
制度名	全体	男性	女性
出産休業	39	-	39
育児休業	96	15	81
介護休業	7	6	1
短時間勤務	69	2	67
子の看護のための休暇	206	103	103
家族の介護のための休暇	50	19	31

※ 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。

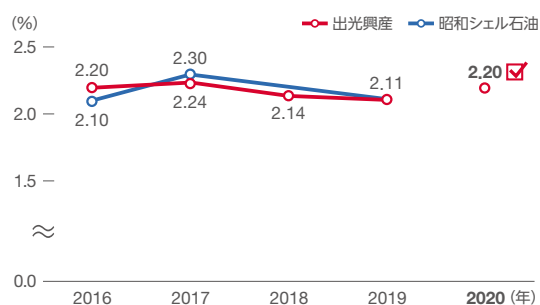
D&Iの取り組み

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、機会を提供する取り組みを行っています。本事業部門や全国の各拠点での業務に加え、千葉事業所では清掃業務、次世代技術研究所では清掃業務や事務サポートだけでなく、研究所内の温室設備を活用した花卉（かき）栽培をする園芸部門（出光夢農園）での業務を実施しています。2019年には徳山事業所にて、チーム就労（複数人雇用でチームを組んで業務を遂行する就労形態）を発足させ、「チーム☆ひざら」と命名し、「2人で2人前」のスローガンの下、制服管理、清掃など、所員のための活動を実施しています。また、同事業所内の廃熟を利用したイチゴ農園を建設し、栽培作業など雇用の機会を創出しています。栽培されたイチゴは社員食堂などで提供され、所員に喜ばれています。

さらに障がい者の活躍・成長の場を創出すべく、チーム就労の定着化を進めており、当社への応募者からも好評を得ています。各部門における障がい者雇用の促進も検討を進めており、本社における業務拡大も視野に、今後も障がいのある方々が誇りを持って、楽しく働くことのできる職場づくりや雇用機会の創出を推進していきます。

■障がい者雇用比率の推移



■事業所内のイチゴ農園（徳山事業所）



※ 2020年度は、2020年6月1日現在のデータであり、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日現在

※ 昭和シェル石油の2016～2017年度は、各年の12月31日現在

シニア世代の活躍推進

当社では612名のシニア世代の社員（60歳以上）が活躍しています。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年度以降、60～65歳の退職年齢選択制度を導入し、社員と同等の等級・評価・報酬体系とします。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の導入を予定しています。

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ます。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自立的に考える機会として、ライフデザインセミナーを2020年度中に開催予定です。

	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		
福利厚生		
退職金	60歳以降の積み増しなし	同左

外国籍社員の活躍推進

当社では、30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。



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、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」や「海外・国内留学制度」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を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

国内・海外留学制度

- 将来の活躍が期待される社員に対して、トップ大学院への留学を通じ、人脈形成、経営学の習得を支援する制度

具体的な取り組み

● Global Values Workshopの開催

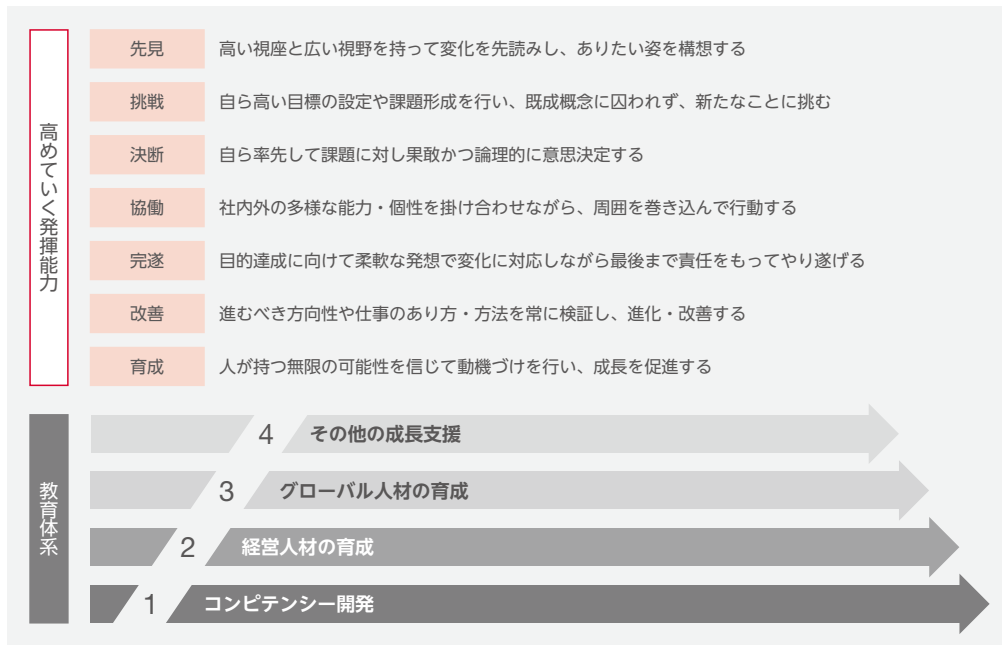
Global Values Workshop (GVs) は、海外拠点の社員が来日するタイミングを利用して、国内外の社員が自由にコミュニケーションを取ることができる機会として開催しています。国籍、世代、部署などに関係なく、グループ社員が横断的にコミュニケーションを取ることで相互理解が深まり、世界中、全拠点の出光グループの一体感を生み出し、グローバル企業として発展していくことを目的としています。現在までに計2回（2019年9月、2020年1月）、「当社グループがグローバル企業となるために」や「私たちが考えるグローバル企業」などをテーマにディスカッション、相互理解を図りました。



人材育成

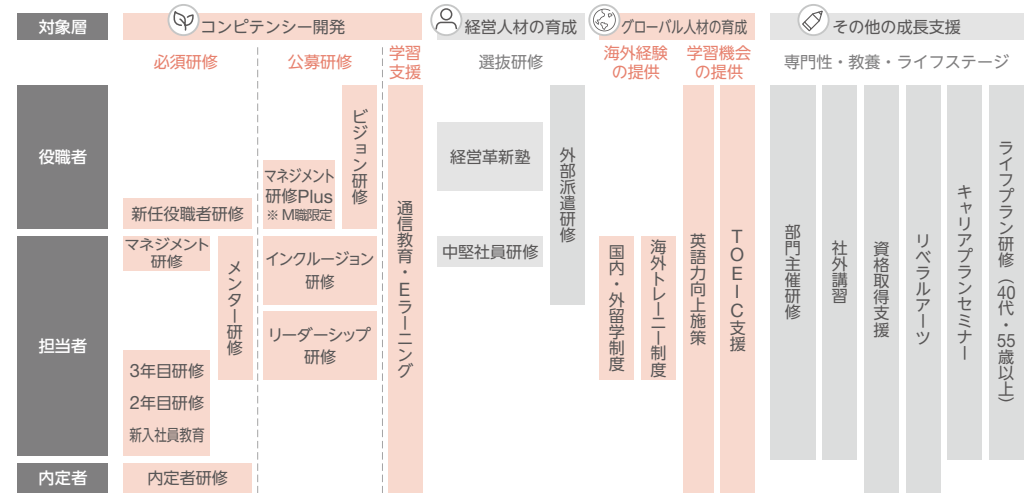
人材育成の考え方

人の育成を経営の目的に据え、経営ビジョン・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。



教育研修体系の全体像

教育研修体系のベースは、上記の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

2019年度は、経営統合の初年度であり組織の基盤づくりに関する研修に注力しました。具体的には、相互理解セミナー、経営ビジョンワークショップ、新人事制度説明会を国内外の事業拠点で実施しました。

2019年度の研修時間・投資額実績

研修時間 (時間)	総時間	117,455
	一人当たり	19.5
研修投資額 (千円)	総時間	352,000
	一人当たり	59

※ 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。その上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。

人材育成

具体的な取り組み

●メンター研修(コンピテンシー開発)

2019年度から新入社員育成の目的に、メンター制度を導入しています。「メンター」とは育成指導役の先輩社員のことであり、その育成指導力向上を目的として、2019年10月からメンター研修を実施し、108名が参加しました。新入社員に、各自のメンターの育成指導についてアンケートを行い、研修中にその結果を参加者にフィードバックすることで、メンターの意識向上にもつながりました。



●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)

自分の信念に基づいたリーダーシップを発揮できる人材育成を目的に、他社(日用品業界・保険業界)と共催で、中堅社員を対象とした異業種交流研修を2016年度から実施しています。毎年24名(3社合計)が参加し、約半年にわたる研修では、多様な価値観や考え方に触れるだけでなく、次世代を担う自分らしいリーダーシップのあり方を探索することで、魅力ある人間力や創造的な発想力を身に付ける機会を創出しています。また、当研修の他にも、積極的に社外研修への派遣を行っています。



●組織の基盤づくりのためのワークショップ(その他の成長支援)

2019年度は海外拠点も含め、全国各地でワークショップを実施しました。第1弾ワークショップでは、出身母体が異なる部下を持つ役職者600名を対象として、統全局面で陥りがちな事象を理解し、より円滑に融和を図るためのスキル・マインド研修を実施しました。第2弾ワークショップでは、役職者・担当者の代表が集い、経営ビジョンのさらなる理解促進と、その実現に向けた各自の行動宣言設定につながる働きかけを行いました。



●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、やりがいをも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、自社の部門・業務への理解を深めるための情報提供として、部門紹介資料を全社員向けに公開するほか、キャリアプランを見つめ直すために、自身のやりたいことだけでなく、やれること・やるべきことを整理するためのキャリアプランセミナーを2020年度に実施します。

人事諸制度

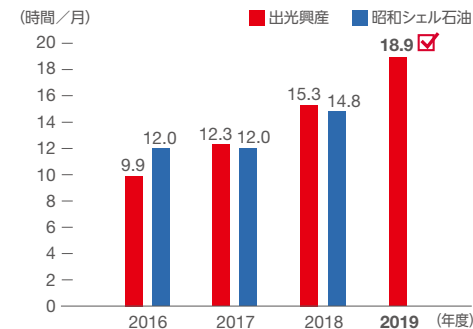
多様で柔軟な働き方の推進

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在宅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。

コロナ禍においては、在宅勤務が可能な職種については原則在宅勤務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、フレックスタイム勤務のコアタイムを緩和し、在宅勤務率90%(2020年4月末現在)を達成することができました。また緊急事態宣言解除後においても、予防対策を徹底し、出勤率50%未満(2020年9月末現在)を継続し、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。

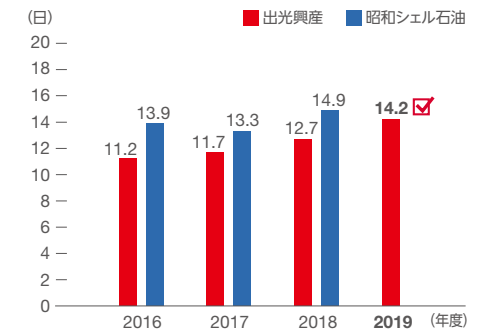
労働時間管理については、勤務管理システムにて社員の勤務実態を適切に把握するとともに、労働時間に対する意識付けを定期的に実施し、生産性向上につなげることを目指しています。2019年度は、経営統合初年度で業務一本化などの一時的な業務増加により、時間外勤務平均時間数が増加しましたが、職場風土改善・やりがい向上の取り組み(P.47~49)において、業務の効率化・生産性の向上に向けて取り組み、ワークライフバランスの実現を目指しています。

■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、休職者、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、休職者、出向者は除きます。

人事諸制度

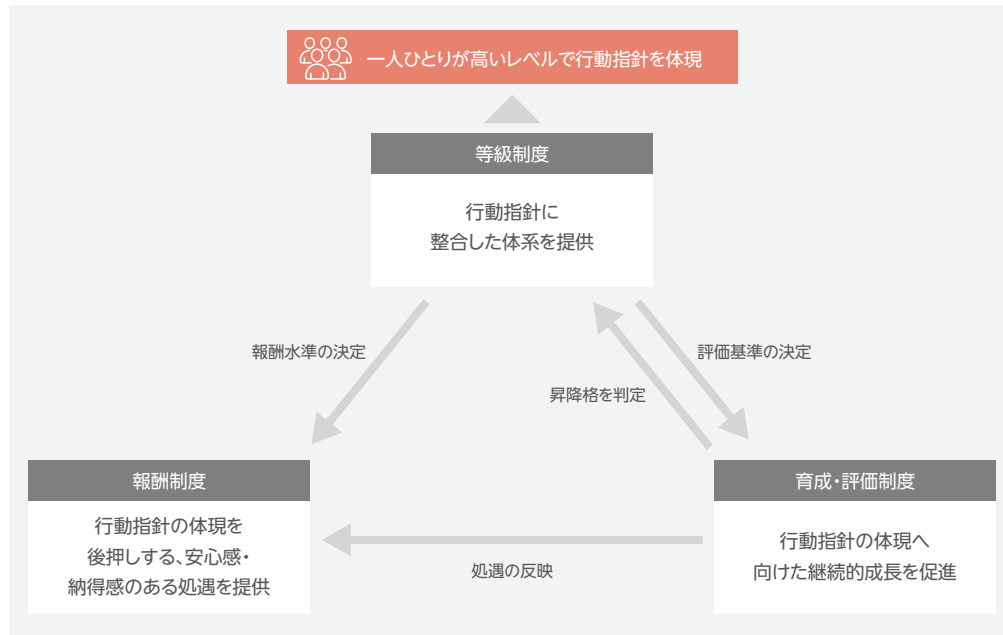
公平な評価と報酬

出光興産・昭和シェル石油の経営統合に伴い、2020年度から基幹人事制度（等級制度、育成・評価制度、報酬制度）を一本化しています。制度一本化にあたっては、2019年9月から2020年2月にかけて、国内外の拠点約30カ所で、延べ100回以上にわたり制度説明会を開催し、直接対話によって社員に制度を理解してもらい、納得感を持ってもらうよう努めました。また説明会と併せて、経営ビジョン・中期経営計画に関する意見交換会も開催し、社長や役員との直接対話を通じて、社員への理解浸透を図りました。

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。

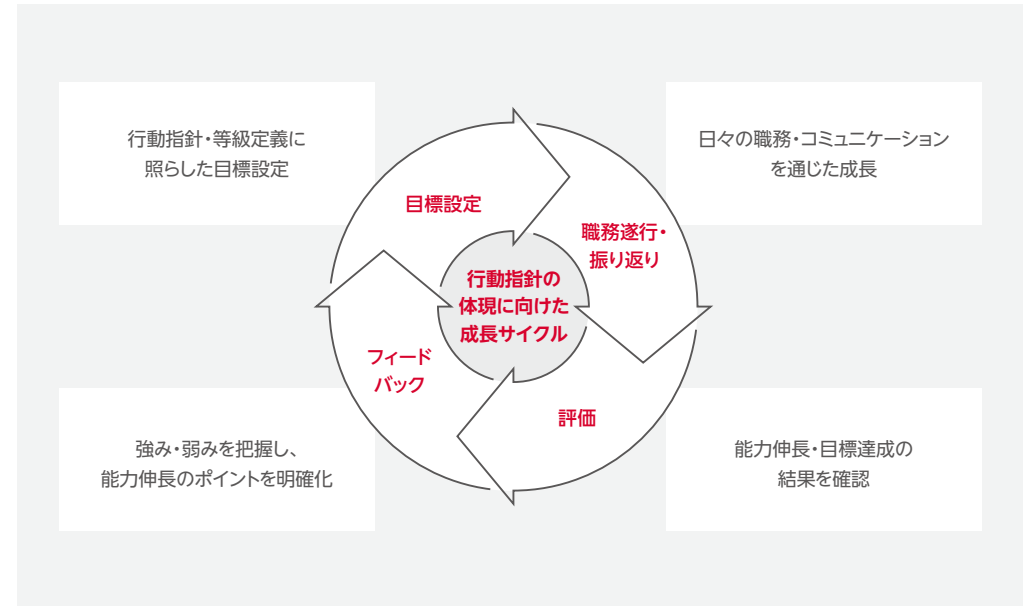
■ 人材育成に向けた制度の全体像



■ 人事制度説明会



■ 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、出光昭和シェル労働組合とは、必要に応じて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

従業員の健康推進に関する考え方

当社グループでは、行動指針において「すべてにおいて健康・安全を優先する」と定義しており、グループ全従業員が心身ともに健康で活き活きと働くための健康づくりを経営上の課題として位置付け、健康経営を推進しています。特に、新型コロナウイルス感染症が収束しない中では、従業員の健康の重要性は高いと認識し、メンタルヘルスケアのサポートなどを徹底しています。また、当社は「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2020」の大規模法人部門に認定されました。

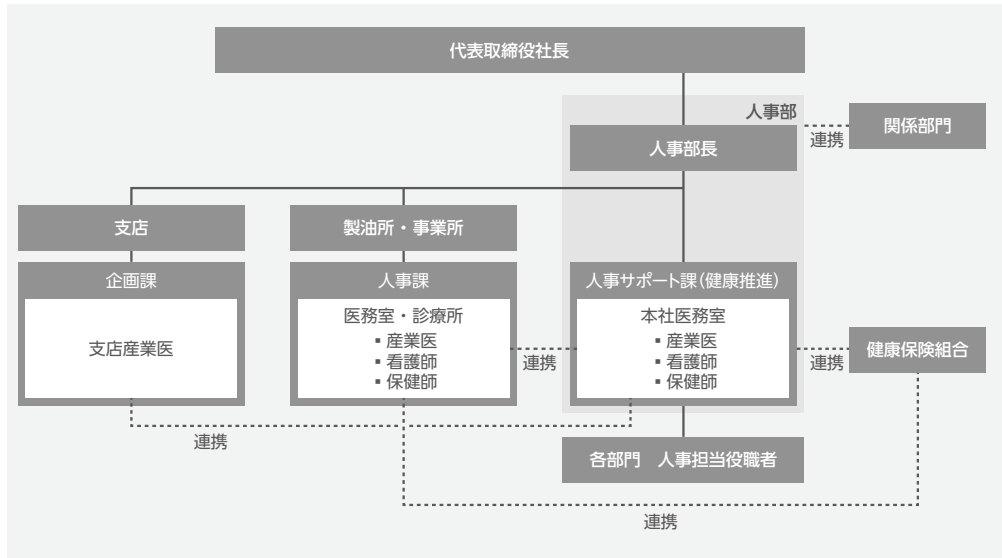


健康推進体制

従業員の健康推進については、人事部内の人事サポート課において、全社の健康推進の事務局を配置し、健康保険組合や関係各部門と連携しながら推進しています。健康管理規程にて、各部門の部門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・健康増進を実施しています。

また、専門職として、全国に産業医21名、保健師・看護師18名（うち、17名常勤）を配置しています。産業医は本社に精神科、海外担当を各1名、50名未満の支店にも配置しています。さらに、健康経営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



中期的な取り組み

2020年度以降は、自律的な健康管理につながる健康経営を実践することで、行動指針で示している「すべてにおいて健康・安全を優先する」姿を具現化し、社員が安心して仕事に注力できる状態を構築していきます。

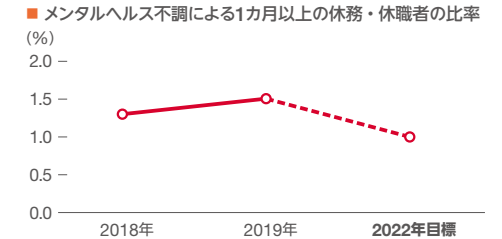
主な重点課題

- 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2019年度実績）と具体策

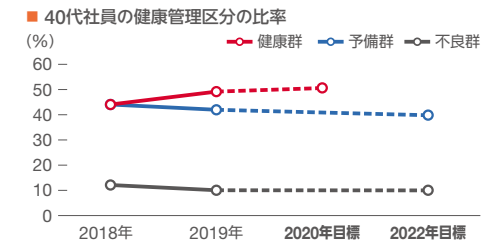
● こころの健康

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、メンタルヘルスチーム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。



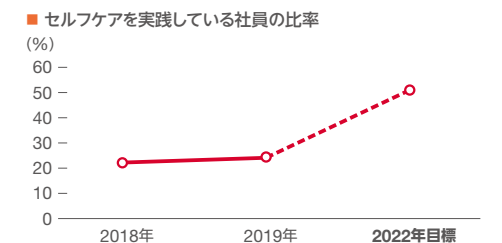
● カラダの健康

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。



従業員の健康推進

2019年度の取り組み実績

産業医体制、健診項目や基準、ストレスチェック、健康管理支援システムなどについて、出光興産、昭和シェル石油の良い点を生かしながら、段階的に統一を進めました。

具体的な取り組み実績

- 50名未満の事業所へ産業医を配置し、きめ細かなフォローを実施
- 定期健康診断での会社負担のがん検査を若年層に拡大（希望者のみ）
- 健康に関するセミナーの開催
 - 健保組合との共催で運動プログラムを計10回開催、延べ188名が参加（帝劇本社、2019年11月～2020年1月）
 - 上記、運動プログラムを計13事業所でも開催、延べ283名が参加（本社、研究所、支店、関係会社）
- 衛生委員会や社内情報ポータル、社内報を活用した、健康相談窓口の周知や各拠点の医務室紹介
- 階層別研修（新入社員、新任役職者、新任人事担当役職者向け）
 - 新任役職者研修では、労働安全衛生法に基づく健康管理、会社が社員の健康推進を図る意義、フィジカル・メンタル不調者への対応フローなどを講義
- こころの健康についてeラーニングを実施、計5,980名が受講（10コンテンツ）

- 効果的なウォーキングをテーマにした健康セミナー（帝劇本社、2019年11月開催）



正しい姿勢、歩幅、スピードで歩くコツを学び、カロリー消費量を高める効果的な歩き方を習得しました。

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ていきます。

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

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。2019年度は当社社員計5,742名を対象に実施し、受検率89.3%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、分析結果を部門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。社内情報ポータル内「健康サポートサイト」におけるコロナ禍の各段階におけるこころの不調に関する情報発信、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禍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。

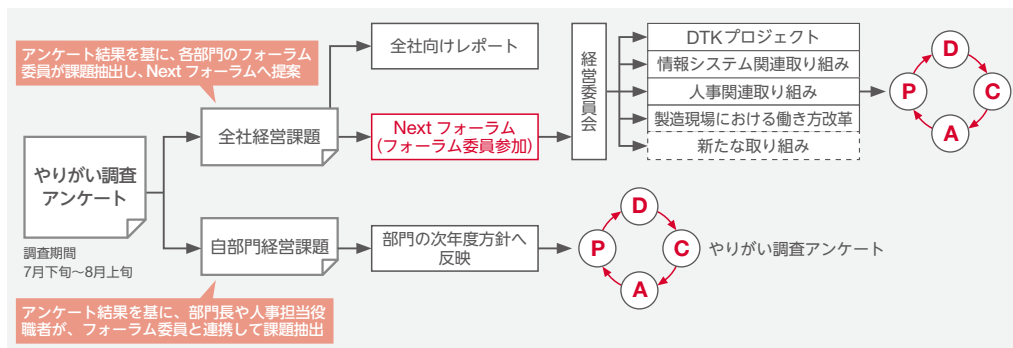
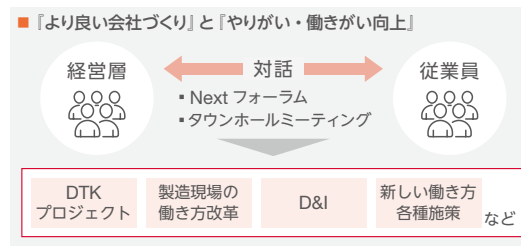
ベトナム・ニソン製油所の従業員に対しては、季節性の感染症（インフルエンザなど）の予防接種の実施だけでなく、社宅において月1回の動物由来感染症防止に対するペストコントロールを行うなど、従業員の健康に配慮しています。また、周辺地域住民向けの健康診断も実施し、結果に基づく結核予防接種などの健康改善事業を展開しています。

危険物質取扱時の対策

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、放射性同位元素など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、放射線物質を含む廃棄物についても、許可を受けた廃棄業者者に依頼し、適切に廃棄しています。

職場風土改善・やりがい向上の取り組み

全ての社員が働きがいをを持って、生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。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」、各部門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。



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、各部門から選任されたフォーラム委員（全57部門、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年は3、9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。

今後もNextフォーラムでの対話を重ねていくことで社員の声を全社活動に反映・展開し、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。

■ 2020年9月オンライン開催の様子



2020年9月開催Nextフォーラムの概要

- やりがい調査アンケートの速報結果（右ページに記載）や昨年のアンケート結果を踏まえ、会社が提言した各種施策の進捗報告
- 経営層とフォーラム委員でテーマに沿って討議（委員が事前に経営層と議論したい内容を選定）
 - 討議テーマ：「ポストコロナ時の働きやすさにつながる社内コミュニケーション」「経営ビジョンの理解・浸透」など
- 実施後アンケートで寄せられた感想
 - 経営層と多様な社員代表が集まり意見を交わすことで相互理解が深まり着実に未来に向かって歩んでいる実感がわいた
 - 役員の率直な考えを聞いて良かった

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。また、自部門経営課題については、部門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。

2020年度やりがい調査アンケートの概要

実施時期：2020年7月下旬～8月上旬

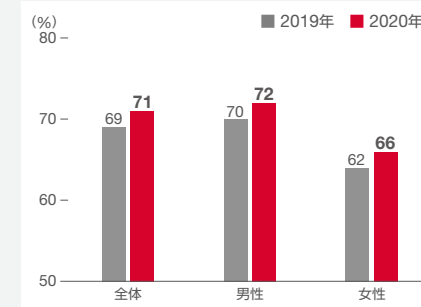
対象：当社および関係会社(31社)の計11,848名

回答率：97.5%

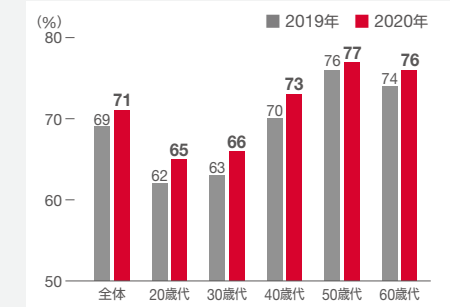
昨年度からの変更点：社会の環境の変化に合わせ、設問に「新しい働き方」カテゴリーを新設し、働き方改革における実践度合い、メンバーとのコミュニケーションに関連する設問を追加

※ 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



■ 年代別の「やりがい・相互信頼・一体感」カテゴリーのスコア



Q. 「新しい働き方」ができている ※ 新設カテゴリー設問

(単位：%)



■ 自由記述数

全回答の50%超の従業員が記載するという非常に高い記載率となっており、本調査に対する従業員の意識の高まりが表れています。

職場風土改善・やりがい向上の取り組み

2019年度課題における取り組み成果とそれにひも付くやりがい調査アンケート結果

① 経営層・社員との直接コミュニケーションの場の創出

タウンホールミーティング[※]や役員との意見交換会の開催といった、経営層と社員の直接コミュニケーションの場を増やしたことにより、「マネジメント：経営陣」カテゴリーが昨年比+9%、設問「経営陣（役員）は、重要な決定事項について、その背景や理由を社員に対し分かりやすく説明している」に対する好意的回答が昨年比+7%と改善しました。

[※]経営層と社員が一堂に会し、経営層より中期経営計画や決算状況、事業方針などを直接説明する場

② 業務効率性の向上 (P.48)

DTKプロジェクトによる業務効率化・業務削減、フラットな組織構築による意思決定スピード強化、働き方改革に関する各具体策の全社的な推進により、「仕事の内容・進め方：業務効率性」の項目で、好意的回答昨年比+3%、および「環境（IT/設備）」項目で+6%を達成しました。また、「会社はデジタルトランスフォーメーションを取り入れようとしている」という設問は、昨年比20%ポイント以上アップと大幅な改善となりました。

③ D&Iの実践 (P.36～41)

両立支援や新しい働き方に対する取り組み、子育て中社員を対象にしたTeamsランチ分科会などの実施により、全カテゴリーにおいて女性社員の好意的回答がアップしました。

④ 若手社員（20～30歳代）のやりがい向上の取り組み

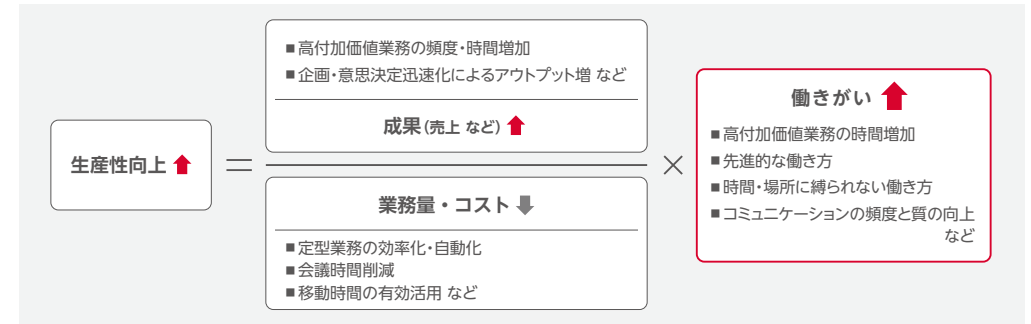
昨年度は若手社員のやりがいが相対的に低かったが、キャリア関連施策の推進、役職者360°診断を通じた部下マネジメントやコミュニケーション強化、製造現場における働き方改革推進などにより、ほぼ全てのカテゴリーが絶対値として大きく改善しました。

⑤ 新しい働き方の推進 (P.40、43)

新しい働き方に対する取り組み（在宅勤務の推進、オンライン会議の活用など）により、好意的回答70%を達成しました。

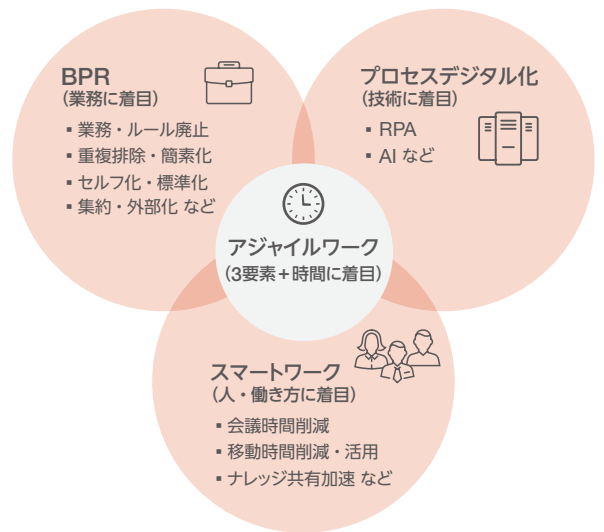
DTK（だったらこうしよう）プロジェクト

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。関連部門、各部門のDTK選任者などから成るタスクチームを結成し、全社横断的な取り組みとして、推進しています。



2019年度は、旧社業務が併存する部門の業務一本化に取り組むのと並行して、全部門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、部門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まれました。また、これらの進捗状況などについて社内情報ポータルでの情報発信、PRに動画による理解浸透も図りました。

2020年度には、活動範囲をこれまでの本社地区のみから、新たに全国の支店・製油所・事業所にも拡大しました。その結果、全社的に改革機運が高まるとともに、社員自身も改革成果が実感できるプロジェクトへと進化しています。現在は、「BPR」「スマートワーク」「プロセスデジタル化」「アジャイルワーク」という4つのテーマを設け、具体的な施策を展開・深掘りしつつ、当社が目指す「新しい働き方」をさまざまなトライアルを経て模索していきます。



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

製造現場における働き方改革

製造技術部門において、社員のやりがいと競争力の向上を目指し、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、これまでの習慣、常識にとらわれない働き方改革を推進しています。現場業務の多様化、即効性のある業務削減、昼間業務主体への変革などを柱として、取り組みを進めています。

2019年度は、運転現場PE（プロダクションエンジニア）を対象とした、製造現場における働き方改革について、改革案検討を完了し、一部の施策については取り組みを開始しました。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、本取り組みを、保全部門やグループ会社である出光プラントック各社にも対象を広げ、本格的に働き方改革に着手しました。

各改革の取り組み進捗

● 改革1：現場業務の多様化 ⇒ 2020年度から運用開始（第1段階）

職務の多様化や、成長スピードの多様化を製造現場に導入すべく、新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。職務の多様化や、成長スピードの多様化（第2段階）は、2021年度から運用開始予定です。

● 改革2：製造現場における働き方改革 ⇒ 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%）

会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が、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。

● 改革3：昼間業務主体への改革 ⇒ 2019年度に改革案検討を完了し、2020年度は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予定

夜間は監視や突発不具合対応に特化して体制をミニマム化し、体に負担がかからない昼間主体で、点検・操作、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。

インナーコミュニケーションの強化

新型コロナウイルス対策感染症拡大の対策の一環で、在宅勤務となった社員のフォローとして、インナーコミュニケーションの強化に取り組みました。2020年4月に主に在宅勤務を実施している約2,800名に対し上司・同僚とのコミュニケーション状況について緊急アンケートを実施し、結果を各施策に反映するほか、タウンホールミーティングや役員との意見交換会、各種セミナーをオンラインで開催するなど、デジタルツールの活用も推進しています。また、このような環境下であるからこそ、社員同士が協働し、悩みや不安を共有するなどして共に乗り越えるため、ネットワークを強化として、仕事と育児を両立する社員の分科会を開催しました。

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、精神的であるかを問わず、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、内部統制推進室、サステナビリティ戦略室が部門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.idss.co.jp/ja/themes/200>



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、各部門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として、「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。

● ハラスメント防止研修

2018年12月から、セクハラ・パワハラ・マタハラなどのハラスメント撲滅を目的に、役職者を対象としたハラスメント防止研修を開催し、本社・事業所・支店の役員・役職者計1,065名（2020年9月末現在）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。



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門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（HSSE）・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、保安マネジメントシステム※・環境マネジメントシステムの維持・見直し・改善ならびに各部門・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。

各部門・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。各部門・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にのっとり、PDCAサイクルを自律的に回しています。

さらに、各部門・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。他拠点においては、原則3年ごとに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。

2019年度安全環境監査の実績

安全環境監査実施事業所数	22事業所
指摘総件数	411件
重大な不適合	3件
軽微な不適合	50件

※ 保安マネジメントシステム：保安管理活動を促進するために、保安管理方針と保安管理目的・目標を定め、それらを達成するために、保安管理計画の策定、実施、評価およびその改善を継続的に行う仕組み

年度安全衛生環境基本方針に基づく取り組みと実績

2019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”」「重大環境クレーム“ゼロ”」を目指す。引き続き、「命を守るルールの徹底」と「仲間への思いやりと働きかけ」を推進する。

2019年 出光グループの安全・衛生・環境実績（協力会社含む）（単位：件）

重大事故	1*
死亡事故	0
休業事故	13
重大環境クレーム	0

※ 関係会社の火災事故

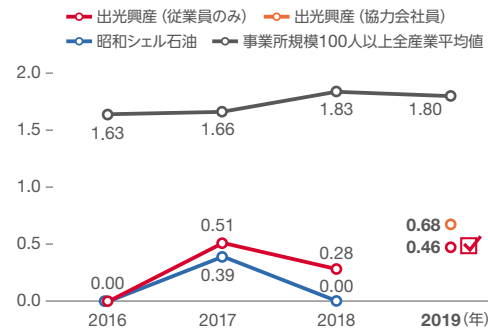
労働災害度数率

従業員	0.46
協力会社	0.68

強度率

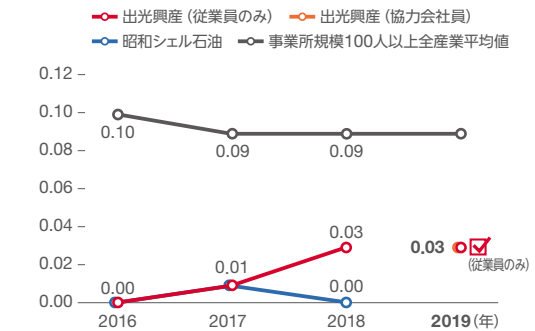
従業員	0.03
協力会社	0.03

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傷者数です。
 ※ 2019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 人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。
 ※ 2019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 人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。

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の徹底」を最重点とし、「安全の基本を守り・守らせる」こと、及び「仲間への思いやりと働きかけ」を推進する。

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。

無事故への取り組み

2019年は関係会社において重大事故（火災事故）が発生し、約4カ月にわたり操業を停止しました。当社として、事故発生原因の究明および再発防止策の策定支援に当たりました。今後も重大事故の未然防止の取り組みを強化していきます。

当社グループの2019年労働災害件数は2018年比で約20%増加しました。これは定期修理をはじめ、協力会社社員の方の被災が増加の一因となっていることから、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者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きます。

2020年度も「無事故への挑戦」に向けて、各部門・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

2019年度の安全保安諮問委員会では、2005年以降に実施してきた地震リスクマネジメント指針について、従来採用してきた再現周期ごとの短周期地震動の再評価による減災対応に加えて、長周期／短周期の想定最大地震動におけるリスク評価による防災強化を図ることを新たな考え方として方向付けし、検討を開始しました。また、2018年の北海道胆振東部地震で得た教訓を課題化し、取り組みを進めています。一方、激甚化する自然災害からの影響評価については、昨今の巨大台風・高潮などを考慮し、製油所・事業所、油槽所、潤滑油関連施設の調査・減災対応を行っています。

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。

2019年度においては、強靱化補助事業を活用した製油所・事業所及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）



安全の確保

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 (HSSE) ・品質保証部は、各部門・主要関係会社・事業所の安全環境担当役職者など、安全環境管理のキーパーソンを対象に、社内規程に基づく役割、安全環境管理の基本を教育する研修を実施し、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。(2019年度は計10回実施)

製造部門 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、地域で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 (HSSE) ・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。

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月から定期的に開催されています。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. お客様の立場にた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、関係会社では、計37拠点がISO9001の認証を取得しています。(2020年9月30日現在)

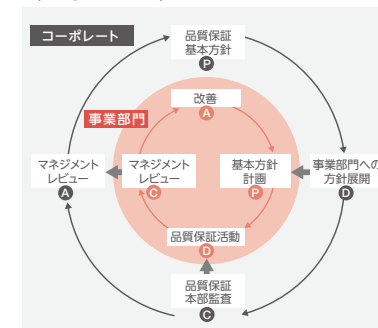
● 潤滑油における品質管理について

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。

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、品質に関係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（HSSE）・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、各事業部門は方針にのっとり自部門の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、各部門の活動を向上させるため、品質監査を定期的に行っています。

■ 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、2019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。

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拡大防止の観点から品質講演会の開催を見送りました。)

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」ならびに社内規程「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調達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、経営ビジョン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.idss.co.jp/company/purchase/>



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75社に対して改善をお願いするべく、対話を実施しています。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。その際に、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ーダー」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。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。

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。その上で、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1,209店の特約販売店、6,384カ所のSS（サービスステーション）が一体となり、強力なネットワークを形成し各事業を展開しています。特約販売店の事業経営やSS運営については、支店が窓口となってきめ細かな支援を行っています。2020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「合同戦略ミーティング」を開催し、特約販売店758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カ所での分散開催とするほか、各会場での対策を徹底し、感染者ゼロで開催することができました。

「全国出光会」「全国昭和シェル会」と協働して、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。また、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4カ所の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2020年3月末現在のデータです。

■ 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

	2019年度の認定者数 (単位:名)		
	1級	2級	3級
燃料油部門	24	76	221
潤滑油部門	58	141	341

■ ゼプロマイスター制度

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

	2020年8月末現在の現職者数 (単位:名)		
	1級	2級	3級
	465	2,251	3,857

■ 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

	2020年8月末現在の累積合格者数 (単位:名)		
	1級	2級	3級
	502	4,000	17,948

■ 昭和シェルオイルマイスター制度

技術面・販売面ともに高いレベルを有するSS潤滑油販売リーダーを育成するための資格制度

	2020年8月末現在の累積合格者数 (単位:名)
	1,493

■ 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を行う能力を有するSS人材を育成するための資格制度

	2020年8月末現在の累積合格者数 (単位:名)
	556

パートナーとの協働

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、陸上出荷・海上入出荷などの業務を協力会社に委託しています。全ての事業所で業種ごとに建設保全協会、陸上輸送協会、海上輸送協会の3つの協力を組織しています。千葉事業所では、建設保全協会における「不休災害ゼロへの挑戦」継続と意識向上のサポートや、陸上輸送協会との取り組みとして運行管理者と合同で積み場パトロールの実施、海上輸送協会との取り組みでは定例会議における各船会社との協議などを実施しています。当社はこれら協会と一体になって、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。

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。統合新社発足に伴い、両協議会も加盟するメンバーを大幅に増やし、新たな活動の第一歩を歩み始めました。2020年5月には、タンクローリーによる陸上輸送において、契約運送会社32社による新生「光運会」が組織され、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において、安全推進を目的に、海運会社計10社による「ISG海上環境安全協議会」が組織され、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、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でなく、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すなど、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。

また新たな取り組みとして、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。これは、内航海運におけるゼロエミッション電気推進タンカー（EV船）の可能性・将来性に着目し、参加各社それぞれの技術ノウハウやネットワークなどの強みを持ち寄り、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の構築を目的としています。

* 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

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。また海外においては、ベトナム・ニソン製油所を運営する合併会社ニソンリファイナリー・ペトロケミカルリミテッド（NSRP）や、機能化学品事業において台湾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する予定です。

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。この他、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。さらに、JCCPが実施する産油国での産業基盤整備共同事業（2019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ける協働を深め、マーケットの動きに対して製油所のパフォーマンスが最適となる原油を機動的かつ柔軟に選択、調達し輸送しています。

受入研修の実績（2019年度）	アラブ首長国連邦、カタール、オマーン、ベトナムなどから61名の研修生を受け入れ
-----------------	---

■ 幹部候補生の受け入れ



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
2017年度	209	65
2018年度	219	68
2019年度	386	-

※ 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、子どもエネルギー教室、TABLE FOR TWO、国際難民支援団体(RIJ)へのオフィス提供、みらいを奏でる音楽会、ふるさとプロジェクト、出光イーハートブライダル、販売部門地域プロモーション、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。2019年度の受賞者は、佐藤晴真氏(チェロ)、服部百音氏(ヴァイオリン)、藤田真央氏(ピアノ)の3名でした。

■ 佐藤 晴真 氏



© TOMOKO HIDAKI

■ 服部 百音 氏



© Chihoko Ishii

■ 藤田 真央 氏



© EIICHI_IKEDA

● 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、テレビや舞台上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



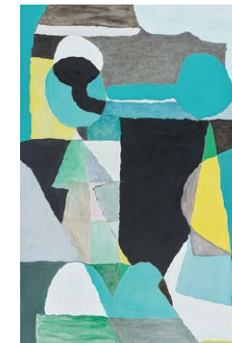
©テレビ朝日

● シェル美術賞

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63周年を迎えた2019年の応募者数は531名、応募作品数は765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。2019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2019」では54点の受賞・入選作品を展示し、13日間の会期中に5,487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)2019」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6回目の開催となりました。

また2018年から、過去に受賞・入選作家を対象とした「シェル美術賞 レジデンス支援プログラム」を実施し2回目となりました。海外滞在や他国の作家との交流を通じて、新しい刺激と気付きを得ることで、作家としてよりステップアップしていただくためのプログラムです。受賞・入選作家に海外滞在の機会を提供し、フランス・パリのレジデンス施設「シテ・アンテルナショナル・デ・ザール」での2カ月間の制作活動を支援しています。

■ 2019年グランプリ受賞作品 黒坂祐「夜から朝までの間」



■ グランプリ受賞の 黒坂 祐 氏



社会貢献活動

● 環境フォト・コンテスト「わたしのまちの○と×」

全国の児童・生徒を対象に、身近なまちの残したい「○」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。2019年も環境省からの後援を得て15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、2019年は過去最高となる計10,392点（小学校部門：742作品、中学校部門：7,769作品、高校・高等専門学校部門：1,881作品）の応募があり、年々増加しています。学校では環境教育の教材や夏休みの課題としても活用されており、学校団体部門では全国から389校の応募がありました。

小学校部門金賞受賞作品「ずっと使える水筒」

作品コメント

一丸 紗希さん（神奈川県）

私の家では、でかける時に必ず水筒を持ちます。ペットボトルを持って行ったり、外で買うこともできますが、水筒はとても便利です。夏はキンキンに冷たく、冬はホカホカ温かく、とても美味しいです。そして、何よりもゴミが出ないことがうれしいです。ペットボトルは、一回でゴミですが、水筒は、何回でも使えます。私の水筒は、もう五年使っていますが、これからも、ずっと大切に使い続けていきたいです。



○の写真

×の写真



● 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



● 出前授業・子どもエネルギー教室

製油所・事業所・工場の近隣地域の小学生を主な対象として、地球温暖化による気候変動問題などについて理解をより深めてもらう授業を行っています。子どもたちにとって遠い未来の問題ではなく身近な問題と感じてほしいという想いから、実験・工作やクイズを通して省エネのヒントや自然環境に関する気付きを得てもらうことで、普段の生活の中で地球温暖化対策を実践するきっかけになっています。

■ 子どもエネルギー教室



■ アグリバイオ ワークショップ



● 北海道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、2019年度で11回を迎えました。学校や児童館などの教育現場と入選作品展の一般来場者の双方から大きな反響を頂いています。2019年度は7,735作品と北海道内の多くの方から応募をいただきました。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）で掲示するほか、道内各地で作品展を開催しています。2019年度は、釧路市を皮切りに道内7カ所（釧路、函館、旭川、帯広、札幌、室蘭、北見）で、入選作品展（86作品）と特別展（作品展開催地域から応募された作品の一部）を同時開催しました。

* 出光会：特約販売店経営者の組織

■ 作品展の様子



● TABLE FOR TWO

台場フロンティアビル、ソーラーフロンティア（株）の国富工場の食堂で対象メニューを購入することで、売上の一部がNPO法人「TABLE FOR TWO International」を通じ、開発途上国の子どもの学校給食に寄付されます。対象のヘルシーメニューを1食購入するごとに開発途上国の子どもたちに給食1食分が寄付されるという誰でも参加できる社会貢献活動であり、栄養バランスの取れた食事を取ることで参加者自身の健康維持にもつながります。台場フロンティアビルでは2013年12月から、国富工場では2016年4月からスタートし、2020年3月末現在で20,357食分（2019年度は3,892食分）の学校給食を寄付しました。

■ 支援先の開発途上国の子どもたち



写真提供：TABLE FOR TWO International

● 国際難民支援団体（RIJ）へのオフィス提供

難民支援を目的として活動するNPO法人「国際難民支援団体（RIJ）」に対し、1979年の設立以来、オフィス・スペースの無償提供を行っています。

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

■ ナイロビでの職業訓練の様子



写真提供：RIJ

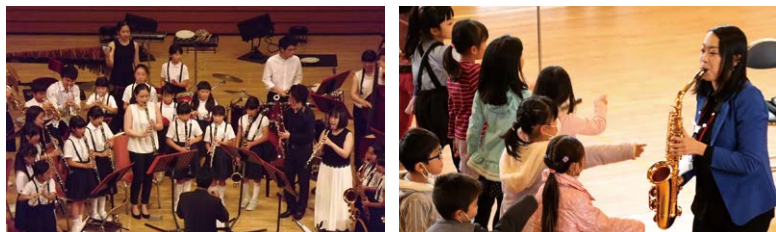
社会貢献活動

地域とのつながり

● 未来を奏でる音楽会

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の創出や地元学生がプロの音楽家と共演する「未来を奏でる音楽会」としてコンサート内容を刷新しました。なお、開催日程の前後には、地元小中学校での音楽体験学習会も併催しています。

■ コン서트でのプロの演奏家と地元小学生との共演 ■ 小学校での体験学習会



● 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想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。2019年12月末までに、北は北海道から南は沖縄県まで全国13校で開催し、3,454名の小学生が参加しました。

■ 和太鼓の体験学習



■ 桜の記念植樹



● 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

社会貢献活動

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。今年度も2020年6月24日に行われた同校の日本語課程修了式へ協賛いたしました。修了式には日本語学習生徒をはじめ、同校校長先生や担任の先生方、そして当社ハノイ事務所のスタッフを合わせて約450名が参加。成績優秀者に記念品を贈呈するとともに、式典後は生徒たちを出光Q8ペトロリアムのSSに招待し、見学会を実施しました。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ことが分かった」といった感想を頂きました。

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年から実施しています。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）を披露したグループが当日の決勝戦に参加する仕組みです。2020年の開催では、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ます。日本文化を改めて紹介、親しんでいたがための場として今後も協賛していきます。

● 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
- エネルギー管理政策
- 文化遺産政策
- ステークホルダーエンゲージメントポリシー

2019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的女子学生を導く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

未就学時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。

■ 日本語課程修了式



■ ガールズアカデミー



地球環境とのつながり

● 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もっと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



エネルギーを供給し続けるとともに、 脱炭素社会の構築に資するイノベーションを

社外取締役 橋川 武郎

「エネルギーをみんなに、クリーンに」という難題への挑戦へ、先頭に立つ企業として

「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」。これは、国連が定めたSDGs（持続可能な開発目標）に含まれる、7番目のエネルギーに関わる目標です。

この目標を実現することは難しいと認識しています。「エネルギーをみんなに」届けるためには、石油や石炭などの化石燃料に頼らざるを得ません。一方で、「エネルギーをクリーンに」するためには、化石燃料の使用を抑制し、CO₂を排出しない再生可能エネルギーの利用を拡大しなければなりません。二律背反を抱えるSDGsの目標7を達成することは、至難の業なのです。

当社グループは、この難題の解決の先頭に立っています。日本国内だけでなく、広くアジアの人々にエネルギーを供給する責任をきちんと果たすとともに、太陽光・風力・地熱・バイオマス（ブラックペレット）の利活用にもしっかりと取り組んでいます。独自で商品化した石炭評価システムは燃焼効率を最適化しCO₂排出量を抑制しており、加えて、炭酸塩化をはじめとするCCU（二酸化炭素回収・利用）への挑戦に対しては各方面から期待が寄せられています。総力を挙げて材料の開発を進めている全固体リチウムイオン電池が実用化されれば、エネルギーの世界に革命をもたらし、地球温暖化対策の進展に大きく貢献するでしょう。

将来的に脱炭素社会が到来することは間違いありませんが、それまでの移行期間に、人類は数十年にわたって化石燃料を使い続けていきます。その間にCCUの技術が確立すれば、その後も、化石燃料は人類にとって有用な資源となります。このような世界史的に見ても特別な時期に、「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」という難題に正面から取り組む企業が存在することは、希少であるし貴重です。今こそ、当社グループの出番であると認識しています。

大胆なポートフォリオ転換には、バックキャストの視点が必要不可欠

今、人類は、将来世代への責任を遂行するため、地球温暖化をストップする取り組みに力を入れています。その中において当社グループは、今後も長期にわたって、人々にエネルギーをきちんと供給し続けるミッションを担っています。それとともに、脱炭素社会の構築に資するさまざまなイノベーションやビジネスを実現するミッションも果たしています。

前者のミッションを担うためには、足元の現実を踏まえ、着実に前進するフォアキャストの姿勢が求められます。それに対して、後者のミッションを果たすためには、ターゲットとする未来の時点でのあるべき姿を想定し、そこから逆算して今、何をなすべきかを明確にするバックキャストの視点が必要とされます。

当社グループには、長い歴史を踏まえて、人間尊重やD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の経営理念、共通の価値観が根付いており、当面する課題を真剣かつ着実に遂行するフォアキャストのアプローチに適合的な風土が存在しています。反面、主業とする燃料油事業の将来が確実に見通せないこともあり、バックキャストの視点に関しては弱さを残すと感じています。

これらの点は、取締役会や指名諮問委員会の現在のあり方にも、色濃く反映されています。取締役会は、バックキャストの手法を採用し、大胆なポートフォリオ転換をも含む戦略的な議論に、より多くの時間を割くべきでしょう。指名諮問委員会は、向こう数年間のトップマネジメントの選任だけでなく、10年先、20年先を見据えたリーダーの発見、育成にも力を注がなければなりません。それらが実行に移されれば、当社グループは、「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」という人類史的意義を持つミッションを遂行するのにふさわしい強靱な体質を身に付けることになるでしょう。

社外取締役メッセージ



さらなる人材の多様化を推進するとともに、 思い切った事業ポートフォリオの見直しを

社外取締役 小柴 満信

苦境を克服し、思い切った事業ポートフォリオの見直しとデジタル変革を

出光興産と昭和シェル石油の統合後、新たに社外取締役として加わって1年が経過しました。残念ながら、本年3月に世界を襲った新型コロナウイルスが契機となった「世界景気の減退」「逆石油ショック」の影響により、燃料油需要のみならず製品市況も低迷し、当社の2020年3月期の財務成績は不満足な結果に終わりました。しかし、統合後の経営状況、組織の健全性、およびガバナンス体制は十分機能していると評価しています。現在の燃料油の需要低迷および製品市況の低迷は短期的なものではなく、今後、数年間続く経営上の大きなリスクと想定しています。この苦境を克服し、成長事業を創造する新経営陣のリーダーシップと執行役員の業務遂行能力に対して、株主、従業員、そして顧客の期待が高まっています。

エネルギーセクターは世界的に企業価値の毀損が顕著であり、当社もその例外ではありません。企業価値の回復は、当社にとって目の前の重要課題であり、当社の技術力、研究開発力、およびブランド力を活用して新しい成長事業を創出する不断の努力が必要です。その上、企業収益が圧迫される中においても、非有機的な戦略投資や組織のデジタル変革の実行は「待ったなし!」の状況にあります。

世界を襲ったパンデミック、米国やオーストラリアで起きた想像を絶する山火事などにより、世界の地球温暖化への取り組みが今までにない注目度で加速しているのは紛れもない現実です。当社の主力事業である燃料油、石炭事業の将来戦略を、再生可能エネルギー事業やリチウムイオン電池材料事業、電気自動車を活用したモビリティサービスなどのカーボン・ニュートラルに貢献する新事業と組み合わせることにより、事業ポートフォリオを思い切って見直すことが必要です。

ジェンダーだけでなく、技術系・若手・外国人の積極登用など、さらなる人材の多様化を

当社は、人材が豊富であると実感しています。その上で、当社の創造性や多様化する市場の変化に対応するために、人材の多様化に積極的に取り組み始めています。特にジェンダー・ダイバーシティに積極的に取り組んでいますが、日本の石油化学業界に共通の課題である「女性上級職の登用」は、業界平均と比較しても劣後していると感じています。長年、JSR株式会社において、人材の多様化に積極的に取り組んできましたが、当社の人材の多様化に関しては、ジェンダー・ダイバーシティだけにとどまらないと感じています。例えば、上級管理職において技術系社員の割合が少ないばかりではなく、若年層の上級管理職や執行役員への登用が遅いことが挙げられます。

今後、非有機的な成長を求めて戦略投資を行い、組織のデジタル変革を進めるには、先端技術への理解が深い技術系幹部、デジタルネイティブとまでは行かなくとも、先端のデジタル化に対して心理的なハードルの低い若い経営幹部が欠かせません。すなわち、人材の多様化はジェンダーの多様化のみならず、技術系社員の経営層への登用、若年層の上級管理職・執行役員への登用、外国籍人材の積極的な採用など改善点は多いと認識しています。

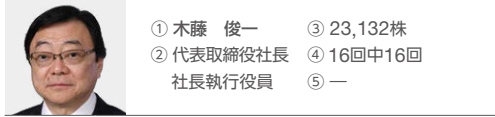
役員一覧 (2020年7月1日現在)

※ 保有株式数は2020年6月30日現在

※ 取締役会・監査役会出席状況は2019年度実績

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

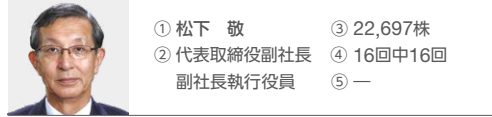
取締役



① 木藤 俊一 ③ 23,132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

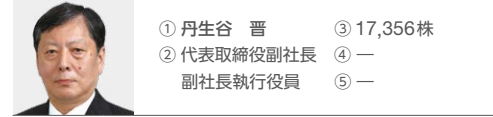
1980年4月 当社入社
2005年4月 当社人事部長
2008年7月 当社経理部長
2011年6月 当社執行役員経理部長
2013年6月 当社取締役(兼)常務執行役員経理部長
2014年6月 当社常務取締役
2017年6月 当社取締役副社長
2018年4月 当社代表取締役社長
2019年4月 当社代表取締役社長 社長執行役員(現)



① 松下 敬 ③ 22,697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

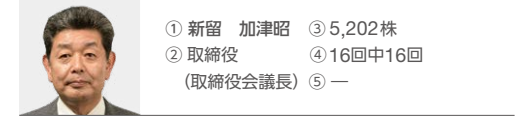
1979年4月 当社入社
2004年10月 当社北海道製油所副所長
2007年4月 当社製造部長
2010年4月 当社執行役員徳山製油所長(兼)徳山工場長
2013年4月 当社執行役員製造技術部長
2013年6月 当社取締役(兼)常務執行役員製造技術部長
2014年6月 当社常務取締役
2017年6月 当社取締役副社長
2018年4月 当社代表取締役副社長
2019年4月 当社取締役 副社長執行役員
2020年5月 公益社団法人石油学会会長(現)
2020年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)



① 丹生谷 晋 ③ 17,356株
② 代表取締役副社長 ④ ー
副社長執行役員 ⑤ ー

経歴

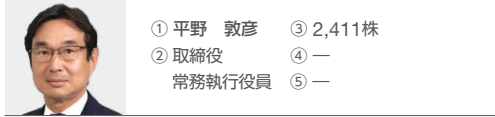
1982年4月 当社入社
2008年6月 出光エンジニアリング株式会社常務取締役
2011年4月 当社内部監査室長
2013年4月 当社執行役員経営企画部長
2015年6月 当社取締役(兼)経営企画部長
2017年6月 当社常務取締役
2019年4月 当社副社長執行役員
2020年6月 当社代表取締役副社長 副社長執行役員(現)



① 新留 加津昭 ③ 5,202株
② 取締役 ④ 16回中16回
(取締役会議長) ⑤ ー

経歴

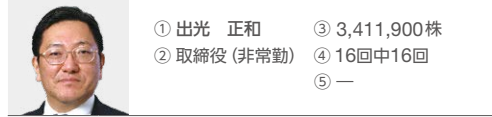
1980年4月 シェル石油株式会社入社
2006年4月 昭和シェル石油株式会社九州支店長
2008年11月 同社近畿支店長
2009年3月 同社執行役員
2013年3月 同社常務執行役員
2019年4月 当社取締役 専務執行役員
2020年6月 当社取締役(現)



① 平野 敦彦 ③ 2,411株
② 取締役 ④ ー
常務執行役員 ⑤ ー

経歴

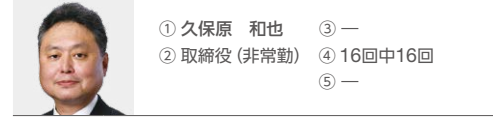
1985年4月 昭和シェル石油株式会社入社
2002年9月 同社静岡エリアマネージャー
2004年9月 同社本社営業企画部長
2005年3月 同社執行役員本社営業企画部長(兼)リテール販売部長
2006年3月 同社取締役
2009年3月 同社常務執行役員
2013年3月 同社専務執行役員
2014年7月 ソーラーフロンティア株式会社代表取締役社長
2019年4月 当社常務執行役員
2020年6月 当社取締役 常務執行役員(現)



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
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)
2020年4月 正和興産株式会社代表取締役(現)
赤間合同会社職務執行者(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(現)
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(現)
2019年4月 当社取締役(現)

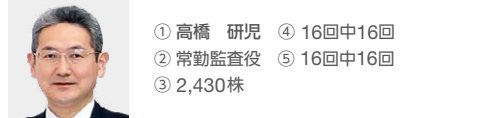
監査役



① 谷田 俊之 ④ 16回中16回
② 常勤監査役 ⑤ 16回中16回
③ 6,363株

経歴

1984年4月 当社入社
2013年7月 当社執行役員物流部長
2018年6月 当社常勤監査役(現)
2019年4月 昭和シェル石油株式会社監査役



① 高橋 研児 ④ 16回中16回
② 常勤監査役 ⑤ 16回中16回
③ 2,430株

経歴


1984年4月 シェル石油株式会社入社
2016年3月 昭和シェル石油株式会社常勤監査役
2019年4月 当社常勤監査役(現)

役員一覧 (2020年7月1日現在)


※ 保有株式数は2020年6月30日現在
 ※ 取締役会・監査役会出席状況は2019年度実績

① 氏名 ② 役職 ③ 保有株式数 ④ 指名諮問委員会 ⑤ 報酬諮問委員会 ⑥ 取締役会への出席状況 ⑦ 監査役会への出席状況


独立社外取締役

 ① 橘川 武郎 ② 社外取締役 ③ ー ④ 委員長 ⑤ ー ⑥ 16回中16回 ⑦ ー	
経歴	
1987年4月 青山学院大学経営学部助教授	2015年4月 東京理科大学大学院イノベーション研究所 (現・東京理科大学大学院経営学研究科) 教授
1993年10月 東京大学社会科学研究所助教授	2017年6月 当社取締役 (現)
1996年4月 東京大学社会科学研究所教授	2020年4月 国際大学大学院国際経営学研究科教授 (現)
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	


選任理由	
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十分な見識を有し、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。	

 ① マッケンジー・クラグストン ② 社外取締役 ③ ー ④ ー ⑤ 〇 ⑥ 16回中16回 ⑦ ー	
経歴	
1982年6月 カナダ政府外務・国際貿易省入省	2017年6月 当社取締役 (現)
2000年8月 在大阪カナダ総領事	2018年3月 サッポロホールディングス株式会社 社外取締役 (現)
2003年8月 在日カナダ大使館公使	
2009年8月 駐インドネシア、東ティモール兼ASEANカナダ大使	2019年6月 日本特殊陶業株式会社 社外取締役 (現)
2012年11月 駐日カナダ大使	
2016年6月 電田製菓株式会社社外取締役 (現)	
2016年9月 サッポロホールディングス株式会社顧問	
関西学院大学教授 (現)	


選任理由	
マッケンジー・クラグストン氏は、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、元外交官および大学教授としてビジネスや行政、国際渉外に精通し、企業経営に関する十分な見識を有し、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。	

 ① 大塚 紀男 ② 社外取締役 ③ 1,128株 ④ 〇 ⑤ ー ⑥ 16回中16回 ⑦ ー	
経歴	
1973年4月 日本精工株式会社入社	2015年6月 当社取締役会長
1999年12月 当社経営企画本部副本部長	2016年6月 一般社団法人日本ペーパリング工業会会長
2000年4月 当社執行役員 経営企画本部長	2017年3月 昭和シェル石油株式会社社外取締役
2002年6月 当社取締役、執行役員常務 コーポレート経営本部長	2017年6月 日本精工株式会社名誉会長
2004年6月 当社代表執行役専務、管理部門担当コーポレート経営本部長	2018年6月 双日株式会社社外取締役 (現)
2007年6月 当社代表執行役副社長	2019年4月 日本精工株式会社相談役 (現)
2009年6月 当社代表執行役社長 指名委員会委員長	2019年6月 大成建設株式会社社外取締役 (現)

選任理由	
大塚紀男氏は、日本精工株式会社の代表執行役社長および取締役会長を歴任し、グローバルな成長戦略を推進するとともに、コーポレート・ガバナンスの強化を行うなど、経営に関する豊富な経験と高い見識を有し、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。	

 ① 安田 結子 ② 社外取締役 ③ 273株 ④ ー ⑤ 委員長 ⑥ 16回中16回 ⑦ ー	
経歴	
1985年4月 日本アイ・ビー・エム株式会社入社	2013年4月 同エグゼクティブ・コミティーメンバー
1991年9月 フーズ・アレン・アンド・ハミルトン株式会社入社	(再任、2016年3月退任)
1993年9月 ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン・インク入社	2015年6月 SCSK株式会社社外取締役
1996年6月 同社マネージング・ディレクター	2017年3月 昭和シェル石油株式会社社外取締役
2001年4月 同社日本における副代表者	2018年6月 株式会社村田製作所社外取締役 (現)
2003年4月 同社日本における代表者	2019年4月 当社取締役 (現)
ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・インク エグゼクティブ・コミティーメンバー (2006年3月退任)	2020年6月 日本水産株式会社社外取締役 (現)
	2020年7月 株式会社企業統治推進機構「シニアパートナー」(現) ※ 2020年12月 株式会社ポर्टアドバイザーズへ社名変更

選任理由	
安田結子氏は、ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン・インクの日本における代表者を務め、企業のエグゼクティブアセスメント、CEO後継者育成に携わるなど、経営者としての豊富な経験、グローバル・リーダー育成における幅広い見識を有しており、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。	


 ① 小柴 満信 ② 社外取締役 ③ ー ④ 〇 ⑤ ー ⑥ 11回中11回 ⑦ ー	
経歴	
1981年10月 日本合成ゴム株式会社 (現：JSR株式会社) 入社	2009年4月 同社代表取締役社長
2002年6月 JSR株式会社理事 電子材料事業部電子材料第一部長	2019年6月 同社代表取締役会長、
2003年6月 同社理事 電子材料事業部長兼電子材料部長	当社取締役 (現)
2004年6月 同社取締役 電子材料事業部長	2020年6月 JSR株式会社取締役会長
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	(現)
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	

選任理由	
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を務めております。同氏は、技術分野における高い専門性なら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。	

独立社外監査役

 ① 伊藤 大義 ② 社外監査役 ③ 5,705株 ④ 〇 ⑤ ー ⑥ 16回中16回 ⑦ 16回中16回	
経歴	
1970年1月 監査法人社監査事務所入所(最終名称・みずほ監査法人)	2012年6月 当社監査役 (現)
1973年9月 公認会計士登録(登録番号5095)	ITホールディングス株式会社
1989年2月 みずほ監査法人代表社員	(現：TIS株式会社) 社外監査役
2004年7月 日本公認会計士協会副会長	株式会社三菱ケミカルホールディングス 社外監査役
2007年8月 公認会計士伊藤事務所開設 (現)	三菱化学株式会社社外監査役
2009年4月 早稲田大学大学院会計研究科教授	株式会社三菱ケミカルホールディングス 社外取締役
2009年6月 一般社団法人投資信託協会監事	
2010年10月 公益財団法人日弁連法務研究財団幹事	
2012年1月 日本公認会計士協会編纂審査会長	2018年9月 コーア商事ホールディングス株式会社 社外取締役 (現)

選任理由	
伊藤大義氏は、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、公認会計士および大学教授としての豊富な経験および企業会計の専門家として企業経営に関する十分な見識を有し、当社の「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、社外監査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。	

 ① 山岸 憲司 ② 社外監査役 ③ ー ④ ー ⑤ 〇 ⑥ 16回中16回 ⑦ 16回中16回	
経歴	
1973年4月 弁護士登録	2019年4月 当社監査役 (現)
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	

選任理由	
山岸憲司氏は、過去に社外役員以外の立場で企業経営に関与した経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通し、企業経営に関する十分な見識を有し、当社の「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。	

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、ダイバーシティ&インクルージョンを基に、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共に、新たな価値創造に挑戦し続ける日本発のエネルギー共創企業となることを目指しています。

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。

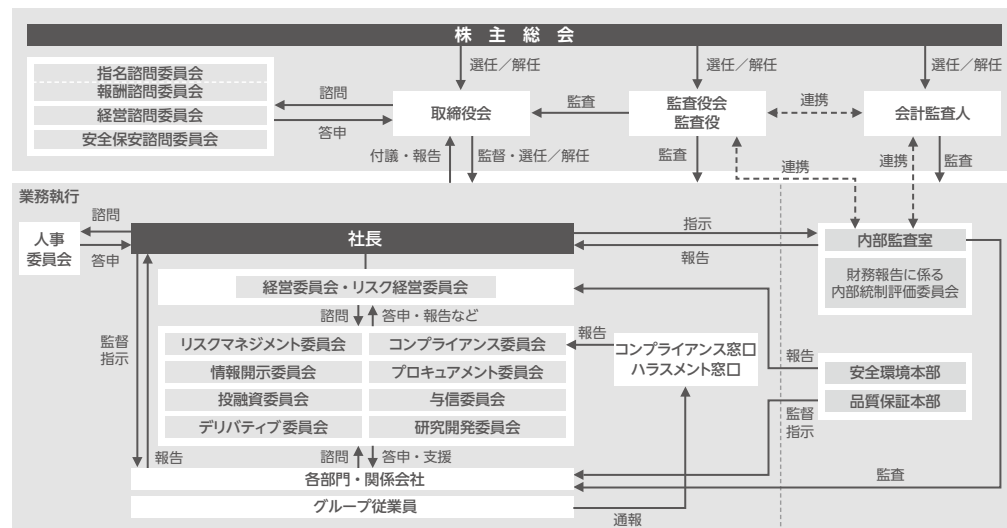
当社は、経営ビジョンに基づき、自ら律し、自ら考え、判断することを大切にしています。同時に、多様な知見やバックグラウンドを持つ独立社外取締役や独立社外監査役と当社の経営の実態や経営を巡る環境を率直に議論し、闊達な意見を真摯に取り入れ、これからも透明かつ公正な経営を目指します。

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。取締役会の客観性を高めるために、取締役会議長は、社長が務める旨の定款規定を、取締役会で定めるよう変更し、議長と社長の役割を分離できるようにしました。

これ以外の事項に関しては、業務執行に関する意思決定を迅速に行うため、業務執行に関する権限を社長、執行役員を兼ねる取締役、執行役員および部門長に委任します。

■コーポレートガバナンス体制図



各委員会

各委員会一覧

委員会名	委員長	委員	開催	役割
経営委員会	社長	委員長が人事委員会の審議を経た上で任命する委員	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
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及び経営課題の協議・検討。リスクマネジメント方針の決定とモニタリング
投資諮問委員会	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
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/月	グループ全体のデリバティブに関する基本方針・監査および取引状況などの審議・検討
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	原則1回/月	資材、工事、サービスの発注に係る事項の審議・検討
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	グループ全体の債権管理に関する基本方針および不良債権の回収対策などの審議・検討
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
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
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
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	財務報告に係る内部統制に関する事項の審議・検討
情報開示委員会	取締役または執行役員	関係取締役、執行役員および部室長	必要に応じて開催	対外開示情報に関する審議

経営諮問委員会・安全保安諮問委員会

機関として社外の有識者を委員とする「経営諮問委員会」と「安全保安諮問委員会」の2つの委員会を設置しています。両委員会において、第三者の視点から当社に対する忌憚のない意見を受け、それを経営の改善に反映しています。

「経営諮問委員会」は、経営全般の変革に向けた課題を諮問する機関として位置付けられ、原則として半期に1回開催し2名の社外の諮問委員から提言を受けています。

「安全保安諮問委員会」は、製油所・事業所の大規模災害防止のために保安の強化課題、特に技術的な課題について諮問してきました。昨今の経営環境の変化により、事業拡大や新規事業、海外展開における安全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、社外有識者から提言を受けられるように安全環境本部内に担当ワーキンググループを設けています。

コーポレートガバナンス

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

当社は指名・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、独立社外取締役と独立社外監査役で構成され、独立社外取締役が委員長を務める「指名諮問委員会」と「報酬諮問委員会」を設置しています。

「指名諮問委員会」は社長が提案した株主総会に提出する取締役および監査役候補者の選任に関する事項と、社長や執行役員などの選任について答申します。また、「報酬諮問委員会」は取締役や執行役員の報酬に関する事項について答申します。

経営委員会・リスク経営委員会および各委員会

グループの戦略やガバナンスのあり方などの経営課題を検討するとともに、業務執行上の重要案件を審議するための機関として「経営委員会」を設置しています。また、グループのリスクマネジメントに関わる事案を審議・決定し、必要に応じ、これをモニタリングするための機関として「リスク経営委員会」を設置しています。

「経営委員会」の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、「投融資委員会」「デリバティブ委員会」「プロキュアメント委員会」「与信委員会」「研究開発委員会」の5つの専門委員会を設置しています。

また、「リスク経営委員会」の下部に「リスクマネジメント委員会」や「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。その他、J-SOX対応強化のための「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するほか、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「情報開示委員会」を設置しています。

コーポレートガバナンス体制の推移

取締役は12名、そのうち5名は女性・外国人を含む多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役です。取締役の任期は定款の定めるところにより、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとなります。2019年度は、取締役会を16回開催しました。

監査役は4名、そのうち2名が独立社外監査役であり、外部からの経営監視機能が十分に果たせる体制を整えています。監査役の任期は、定款の定めるところにより、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとなります。監査役会は、監査役相互の課題や情報の共有を図るとともに、必要に応じて取締役や各部門に情報の提供を求め、監査レベルの向上を図っています。2019年度は、監査役会を16回開催しました。

年度	組織形態	取締役人数	うち、社外取締役人数	監査役人数	うち、社外監査役人数
2015年度	監査役会設置会社	10名	2名(女性1名)	5名	3名
2016年度	監査役会設置会社	10名	2名(女性1名)	5名	3名
2017年度	監査役会設置会社	12名	4名(女性1名、外国人1名)	4名	2名
2018年度	監査役会設置会社	11名	4名(女性1名、外国人1名)	4名	2名
2019年度	監査役会設置会社	13名	5名(女性1名、外国人1名)	4名	2名
2020年度	監査役会設置会社	12名	5名(女性1名、外国人1名)	4名	2名

Column コロナ禍における取締役会の運営状況

2020年1月以降の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、国内でも緊急事態宣言が発令されましたが、取締役会は予定通り開催し、感染拡大に起因する欠席者もいませんでした。

取締役会開催に際しては、ネット会議システムの活用や、議場でのソーシャルディスタンスの確保・アクリル板設置などの感染防止対策を実施し、従前通り活発な議論が行われました。

取締役会が取締役・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、これを決定しています。

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諮問委員会に上程し、取締役会が指名諮問委員会の答申を踏まえて決定しています。

また、指名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、結果を取締役会に答申します。

スキルマトリックス

氏名	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・ エネルギー 政策	人材 開発	営業・ 販売	製造・ 供給
木藤 俊一	●	●	●				●	●	
松下 敬	●			●	●				●
丹生谷 晋	●	●				●		●	
新留 加津昭	●	●					●	●	
平野 敦彦	●				●			●	
出光 正和	●	●							
久保原 和也		●	●			●			
橋川 武郎				●	●	●			
マッケンジー・クラグストン				●		●	●		
大塚 紀男	●	●	●	●					
安田 結子		●		●			●		
小柴 満信	●	●		●	●				

※ ●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。

コーポレートガバナンス

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、社内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上で、社内外を問わず、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、「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。

取締役会の主な審議事項

2019年度の取締役会では、2019年7月実施の吸収分割をはじめとした経営統合関連事項の審議や、11月に公表した中期経営計画について複数回の審議を行うなど活発に議論しました。また下期においては、取締役会実効性評価から抽出された課題に対応すべく、取締役会から執行への一部権限委譲、取締役・監査役・執行役員の人材基準の制定、戦略課題の討議などを行いました。

第1四半期	<ul style="list-style-type: none"> 株主還元方針 中期計経営計画(キックオフ) 経営統合関連(吸収分割など) 役員報酬制度改定 内部統制システムの基本方針 コーポレートガバナンス基本方針
第2四半期	<ul style="list-style-type: none"> 海外を含むグループ金融戦略 中期経営計画(カーボンリサイクルの取り組み) DTK(生産性向上のための業務フロー・働き方改革)プロジェクト P.48 監査役監査方針 リスクマネジメント委員会定期報告
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画(取りまとめ) 投資家面談結果レビュー 対株主発信・株主総会運営方針 取締役会実効性評価(実施方法) 取締役会から執行への一部権限委譲 取締役・監査役・執行役員の人材基準の制定 行動指針の制定 P.35 人権基本方針の制定 P.35
第3四半期	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染拡大による事業への影響と対策 中期的戦略課題の討議「事業ポートフォリオ検討」「中期 GHG 削減目標と取り組み」 取締役会実効性評価(結果討議) デジタル変革の取り組み P.15 新 SS ブランド P.5 執行体制と執行役員選任フロー見直し
第4四半期	

※ 上記は審議事項の一部です。上記以外に、法令および定款などに定められた事項について審議し、必要な決議を行っています。

取締役会の実効性評価

統合新社最初の実効性評価として、2019年12月から2020年1月にかけて、全取締役および監査役を対象とするアンケートを行いました。回答結果について専門機関の助言を得ながら分析し、分析結果を取締役会で討議しました。

■ 実効性評価プロセス



2019年度の評価結果、今後の課題と取り組み

総合評価と高評価項目	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 総じて、取締役会は機能しているとの評価 ■ 特に以下の項目において高評価：「取締役会の多様性の確保」「取締役会資料の適切な時期での提供」「取締役会開催前における審議事項に関して適切な時期・内容での事前説明の実施」「取締役会での自由闊達・建設的な議論・意見交換」 	
今回評価で抽出された課題と改善に向けた取り組み	
① 取締役会の構成	取締役会のさらなる活性化・機能強化に向けて、スキルマトリックスを用いて取締役会総体としての最適な体制を追求。
② 取締役会で審議すべき事項の見直し	今後の取締役会では、戦略、ガバナンスおよび企業価値向上に関連した事項に、一層重点を置いて議論。その前提として、2019年12月から2020年3月にかけて、組織、人事、規程という切り口で、取締役会から執行部に大幅に業務執行の決定を委ね、意思決定の迅速化と執行責任の明確化を実施。
③ 経営計画の進捗状況フォローアップ	2020年4月開始の中期経営計画について、取締役会では短期的には四半期ごとに、中長期的には環境変化を見極めて、適宜、戦略見直しの時期や内容を判断。また「戦略課題の討議」として、担当執行役員が具体的な事業戦略などを報告し、当該報告を踏まえたフォローアップを実施。
④ CEO後継者計画・選解任手続きに関する検討	CEO 選任手続きについては、指名諮問委員会にて検討開始。2020年度は、CEO 後継者計画、CEO 解任手続きについても指名諮問委員会にて検討開始。

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、執行(社長以下)の指揮の下、3つのディフェンスラインがそれぞれ有効に役割を果たすことで内部統制を機能させています。①各部門が日常のオペレーションに自己管理を組み込んでリスク管理し、業務の適法性などを徹底しています。②管理部門が専門分野ごとに部門の支援や自己管理状況のモニタリングをしています。③社長直轄の「内部監査室」を設置し、その専属スタッフが独立的・客観的な立場で「内部監査」と「財務報告に係る内部統制(J-SOX)評価」を実施しています。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。こうして、各部門における内部統制の有効性を評価し、結果は、社長、監査役、部門長および関係役員に報告します。改善の助言・提案を受けた部門は、計画的に改善に取り組むとともに、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。

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、非常勤監査役は、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。

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、経営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

取締役および執行役員の報酬水準は、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ます。

報酬構成

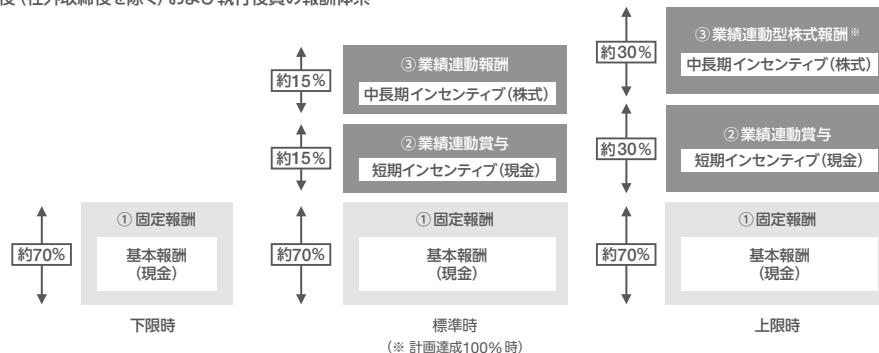
当社は、2019年4月1日をもって昭和シェル石油(株)との経営統合を行いました。2019年度以降の取締役(社外取締役を除く)および執行役員の報酬体系は新たな体制の下で、シナジー創出の最大化や事業ポートフォリオの組み替え、環境・社会・ガバナンスへの取り組み強化などに貢献し、さらなる企業価値向上につなげることを重視し、①固定報酬、②業績連動賞与(インセンティブ構成の明確化を目的に、これまでの業績連動型金銭報酬(定期同額給与)を業績連動賞与に移行)、③業績連動型株式報酬により構成することとしています。

業績連動の算定指標については、株主・投資家との価値共有を図るために当期純利益・連結営業利益を指標としており、当社の企業価値向上に向けた収益力の強化のための適切な指標であるとの考えに基づいています。また財務指標の他に、担当分野の経営課題における成果を指標に組み込み、特に代表取締役においては、ESG成果をはじめ全社の非財務面での成果を指標とし報酬反映しています。なお、業績連動報酬の各指標のウェイトについては、各役位ごとの職責などに鑑み設定しています。

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し、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。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。

なお、役員保有する株式については、保有数などの条件設定は特に設けていません。

■ 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

役員の報酬などに関する株主総会の決議年月日および当該決議の内容

役員の報酬などについては、2006年6月27日開催の第91回定時株主総会において、取締役については年額12億円以内、監査役については年額1億2千万円以内と定められており、当該決議時における取締役数は12名、監査役数は5名です。

なお、2019年6月27日開催の第104回定時株主総会において、上記の報酬枠とは別に、連続する3事業年度を取締役などに対する業績連動型株式報酬制度の対象期間として設定する信託に対して、合計19億円(ただし、2018年度から既に開始する信託については、2018年度から2021年度までの4事業年度を対象期間として合計23億円)を上限とする金員を拠出し、当該信託を通じて取締役などに当社株式の交付を行うことを決議しました。当該決議時において本制度の対象となる取締役(社外取締役を除く)の数は6名、取締役を兼務しない執行役員数は31名です。

取締役の個別の報酬などは、取締役会が独立社外取締役および独立社外監査役で構成される報酬諮問委員会の答申を踏まえて決定し、監査役の個別の報酬などは、監査役の協議で決定しています。なお、報酬諮問委員会について、2019年度は役員報酬に関する審議を含めて計10回開催しました。

役員区分ごとの報酬などの総額

2019年度の実績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)	8	460	14	-	475
監査役(社外監査役を除く)	2	58	-	-	58
社外取締役・社外監査役	7	97	-	-	97
合計	17	616	14	-	631

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、取締役会で審議の上、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。2019年度は20銘柄合計で2,305百万円分の株式を売却しました。

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用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、説明を受けた上で議決権を行使します。政策保有先の議案が当社と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、性別など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、公務員や行政など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。

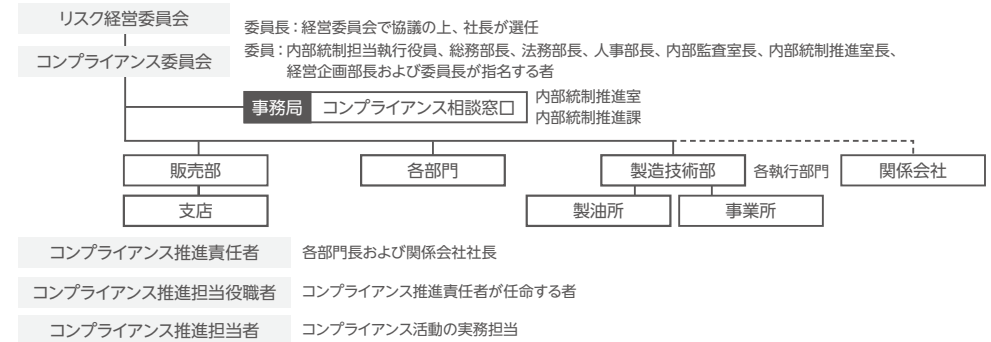
出光グループ コンプライアンス行動規範 <https://sustainability.idss.co.jp/ja/themes/200>



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、「コンプライアンス委員会」を設置し、各部門、関係会社には「コンプライアンス推進担当役職者」「コンプライアンス推進担当者」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上社長に選任されます。

委員は内部統制担当執行役員、総務部長、法務部長、人事部長、内部監査室長、内部統制推進室長、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。

● 部門・子会社のコンプライアンス推進担当者の配置

当社グループの部門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、責任を持って自部門・自社のコンプライアンスを推進しています。

コンプライアンス

相談窓口の設置

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」（内部統制推進室受付）と、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント全般の窓口として「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。相談内容が多岐にわたることから、2020年6月からプロのアドバイスを受けられる機会を提供するために、産業カウンセラーの資格を持つ相談員が対応する、第三者窓口として運用体制を変更しました。

各相談窓口は、社内情報ポータル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。

2019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	2019年度受付件数
社内	コンプライアンス相談窓口	当社および当社子会社などの従業員（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	14件
	ハラスメント相談窓口	同上	セクシャルハラスメント、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、電話、書簡	5件
社外	社外第三者窓口「職場のヘルプライン」	同上	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	11件

海外通報窓口

海外事業所からの通報に対応するため、2018年度から「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。

2019年度の海外通報窓口受付実績

窓口名称	対象者	相談事例の対象範囲	相談方法	2019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）	コンプライアンス全般、ハラスメント全般、労働安全・安全環境・品質保証	メール	3件

■相談窓口の周知ポスター



コンプライアンス推進活動

2019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

社内情報ポータルに、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、ブログを掲載し、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。

●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。2019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。グループ内の従業員約1万5千人が受講しました。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)、不正競争防止法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、私的独占の禁止およ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子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。

コンプライアンス

税務コンプライアンスへの取り組み

当社グループは、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論点がより複雑かつ多岐にわたる傾向にあることから、グループとしての組織化された対処がより一層重要になるものと認識しています。これらを背景に、当社グループでは、グループ税務の方針や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」などの関連規程を制定し、以下の「グループ基本税務方針」の下で、各国の税務関連法令を順守して適正な納税を行い、企業の社会的責任を果たしていくことに努めています。

● 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及び申告・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門やグループ会社への情報・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（COVID-19）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取ることを通して、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。経営委員会を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（HSSE）・品質保証部長、財務部長、法務部長、経営企画部長、人事部長、広報部長、内部統制推進室長などで構成され、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

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。

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) のとおり、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	同宣言の解除に伴い、感染防止対策の一部緩和 With・After コロナにおける、新しい働き方への移行について示唆
7月	感染第2波の到来に合わせ、出社率30%未達を目安とした感染防止体制を再強化、維持・継続中 (2020年9月現在)

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。防災週間に合わせ、2020年9月に14回目となる訓練を実施しました。訓練は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、リモート環境で開催し、本社対策本部を含む約200名がオンラインで参加しました。関係各署が南海トラフ巨大地震 (東側半割れケース) を想定したシナリオに基づき、リモート環境下での的確な情報の収集・選別・報告に取り組みました。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。訓練で得られた課題は、当該BCPに反映させるとともに、リモートでのスムーズな本部運営にもつなげていきます。

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: 防災及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。

- 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이를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

■ リモートによる総合防災訓練



■ 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)



リスクマネジメント

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。

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「ITシステム利用に関するセキュリティ基準」についての教育などを定期的 に実施することで情報管理の徹底を図るとともに、各部門では情報管理自主点検を毎年行い、併せて情報セキュリティの内部監査も定期的 に実施しています。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。

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。国内外のグループ全従業員を対象に、2020年は3～4月に実施し、14,545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、制御系システムを利用および管理している方に特化した制御系eラーニングを実施しています。2020年は2～3月に実施し、4,516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。

知的財産

知的財産の活用

当社グループは、知的財産を統括する部門として知的財産部を設置しています。知的財産部は特許や商標など、知的財産の出願・権利化、維持管理と活用を事業部門、研究開発部門と連携して行うことで、当社グループの事業発展やブランド価値を高める活動を支援しています。

知的財産活用の取り組み

知財活動計画の推進

当社では、各事業部長を責任者とする「知財戦略会議」を起点にPDCAサイクルで知財活動計画を策定し、事業部・研究所・知的財産部が一体となって重点課題を推進しています。また、燃料油から高性能材までの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効率的に課題解決を図る「ユニット体制」を導入しています。これにより、ユニットごとに特許情報の調査・解析、特許出願の権利化、渉外、企画、管理などの知財活動を円滑に実行しています。

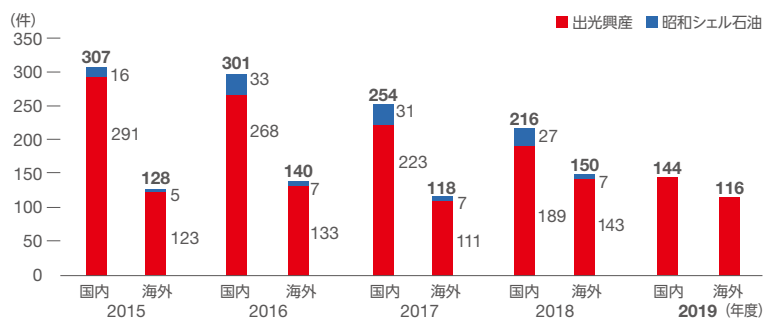
燃料油分野では、クロスライセンス契約を締結し、双方が相手方の特許を利用可能とすることによるコスト削減などにより競争力の強化を図っています。また、潤滑油分野の中でも強みを持つ冷凍機油などでは全世界で高いシェアを誇っており、グローバルな特許網を構築しています。

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。

知的財産権の活用

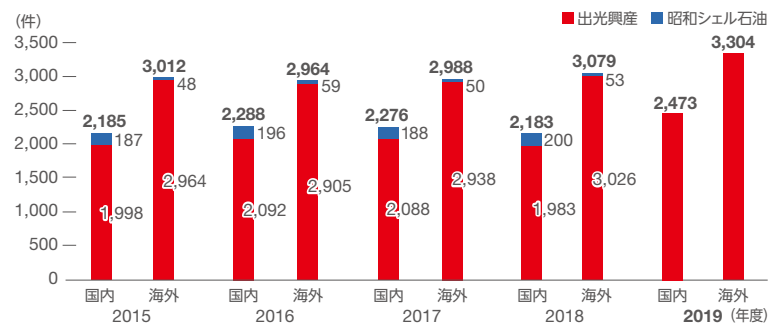
事業活動の多様化に伴い、アライアンス、ライセンス、M&Aなど、知的財産権を活用する場面が増加しています。当社では、知的財産部に専属の渉外チームを設置し、相手との交渉や技術契約の締結、デューデリジェンスを通じて事業部門を支援しています。

■ 特許公開件数の推移



知的財産

■ 特許保有件数の推移



特許事務所や行政機関との協働

国内のほか、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。海外特許事務所とは、特許弁護士との直接コミュニケーションのほか、研修生派遣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。

※ 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を対象に調査、解析を行うことが重要であり、専属の情報チームを設置し活動しています。

ESG データ集

Environment : 環境

- 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カ月です。)
- 2019年度データは、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、統合後のデータとなります。
- 2019年度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。(2016～2018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2019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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
Scope1	千tCO ₂	7,579	7,465	7,347	12,041	<input checked="" type="checkbox"/>	
		-	5,137	7,015			
	tCH ₄	-	-	-	1,986	<input checked="" type="checkbox"/>	
	tHFC	-	-	-	0.103	<input checked="" type="checkbox"/>	
	tN ₂ O	-	-	-	228	<input checked="" type="checkbox"/>	
	tSF ₆	-	-	-	0.004	<input checked="" type="checkbox"/>	
	千tCO ₂ e	-	-	-	12,158	<input checked="" type="checkbox"/>	
Scope2	千tCO ₂	448	424	460	855	<input checked="" type="checkbox"/>	
		-	530	556			
Scope3*	千tCO ₂	87,715	82,224	79,318	117,691	<input checked="" type="checkbox"/>	
		66,278	56,526	63,331			
Scope1+2	千tCO ₂	8,027	7,889	7,807	12,896	<input checked="" type="checkbox"/>	
		-	5,667	7,571			
千tCO ₂ e	-	-	-	13,014	<input checked="" type="checkbox"/>	GHG 7ガスを二酸化炭素換算した合計値	
	-	-	-				
Scope1+2+3*	千tCO ₂	95,742	90,113	87,125	130,586	<input checked="" type="checkbox"/>	
		-	62,193	70,902			
	千tCO ₂ e	-	-	-	130,704	<input checked="" type="checkbox"/>	GHG 7ガスを二酸化炭素換算した合計値
		-	-	-			

※ Scope3はカテゴリ11 (販売した製品の使用) を計上

ESG データ集

エネルギー消費量	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
熱量換算値	PJ	194	188	186	196	☑	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。
		83	84	108			
原油換算値	千kL	4,983	4,858	4,811	5,070	☑	
		2,153	2,156	2,808			
エネルギー消費原単位（製油所）	L/kL	8.49	8.79	8.87	8.09	☑	集計対象：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 L/常圧蒸留装置換算通油量 kL
		7.55	7.47	7.28			
エネルギー消費原単位（石油化学工場）	kL/t	0.404	0.406	0.396	0.421	☑	集計対象：千葉事業所（化学）、徳山事業所 原単位＝原油換算 kL/エチレン換算生産量 t
		-	-	-			
水資源 取水・排水量	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
海水 取水量	千t	1,231,103	1,257,447	1,288,375	1,330,838	☑	
		137,039	133,554	170,600			
工業用水 取水量	千t	58,562	58,322	60,143	81,740	☑	
		33,223	31,797	41,795			
上水 取水量	千t	-	-	-	16,500	☑	2018年以前の出光興産の実績は、工業用水に含んでいます。
		306	249	304			
地下水 取水量	千t	-	-	-	18,894	☑	2018年以前の出光興産の実績は、工業用水に含んでいます。
		1,734	2,009	2,102			
取水量 合計	千t	1,289,665	1,315,769	1,348,518	1,447,972	☑	
		172,302	167,609	214,801			
排水量	千t	1,287,638	1,314,002	1,345,990	1,412,073	☑	
		155,332	150,515	199,813			
リサイクル率	%	-	-	90	94	☑	水リサイクル率は「工業用水」のみを対象としています。
		-	97	97			
水質汚濁負荷量	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
COD	t	96	104	97	276	☑	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）、ソーラーフロンティア（株）、シェル ルブリカンツ ジャパン（株）、日本グリース（株）、IdemitsuSM (Malaysia)、Petrochemicals (Malaysia)
		-	-	255			
全窒素	t	91	93	104	97	☑	
		-	-	-			
全リン	t	1.1	1.2	1.5	1.8	☑	
		-	-	-			

ESG データ集

大気汚染物質排出量	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
SOx	t	51,034	48,223	47,349	12,315	☑	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。
		2,694	2,250	2,972			
NOx	t	44,353	42,823	42,029	17,286	☑	
		2,189	1,942	2,769			
ばいじん	t	285	230	231	232	☑	
		91	72	95			
VOC	t	3,751	3,707	3,658	5,536	☑	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）、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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
廃棄物発生量	t	213,550	215,354	209,828	217,516	☑	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）
		42,886	37,994	40,188			
中間処理減量	t	86,998	91,227	107,605	110,264	☑	
		-	-	26,087			
リサイクル量	t	126,415	123,182	100,840	106,640	☑	
		-	-	14,102			
廃棄物最終処分量	t	137	945	1,383	614	☑	
		-	-	0			
廃棄物最終処分率	%	0.064	0.439	0.659	0.282	☑	
		-	-	0			

環境事故件数	2019年度
	0件

ISO14001（環境マネジメントシステム）取得状況 ※ 2020年4月1日現在

国内事業所	24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、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2019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 ※ 2020年4月1日現在		単位	2020年度	第三者保証対象	備考
従業員数		名	4,917	<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	4,323	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	名	594	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性比率	%	12.1	<input checked="" type="checkbox"/>	
	外国籍	名	30		
	外国籍比率	%	0.6		
	シニア(60歳以上)	名	612		
一般社員数		名	3,974		
	男性	名	3,403		
	女性	名	571		
	女性比率	%	14.4		
役職者数 (課長、部門長、役員含む)		名	943	<input checked="" type="checkbox"/>	
	男性	名	920	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	名	23	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性比率	%	2.4	<input checked="" type="checkbox"/>	
うち、部門長以上		名	33		
	男性	名	31		
	女性	名	2		
	女性比率	%	6.1		
うち、課長		名	801		
	男性	名	780		
	女性	名	21		
	女性比率	%	2.6		
平均年齢		歳	42.1	<input checked="" type="checkbox"/>	
	男性	歳	42.4	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	歳	40.2	<input checked="" type="checkbox"/>	
平均勤続年数		年	18.7	<input checked="" type="checkbox"/>	
	男性	年	19.0	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	年	16.3	<input checked="" type="checkbox"/>	
平均給与	男性	円/月	407,716		集計対象：出光興産雇用(社員)、基本給のみ
	女性	円/月	360,468		
障がい者雇用 ※ 2020年6月1日現在	比率	%	2.20	<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)、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	115		
連結従業員数 ※ 2020年3月末現在		名	13,766		集計対象：出光興産および連結対象子会社65社
離職率(勇退者含む)		%	6.39		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		%	1.98		ただし、他社への出向者を除く
新入社員の定着率(2015～2017年入社者平均)		%	89.0	<input checked="" type="checkbox"/>	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		%	11.2	<input checked="" type="checkbox"/>	定着率：対象事業年度の新入社員が3年後に在籍している人員割合の平均 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

ESG データ集

採用の状況		単位	2019/2020年度	第三者保証対象	備考	
新卒採用数 ※ 2020年4月採用		名	190	<input checked="" type="checkbox"/>	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	163	<input checked="" type="checkbox"/>		
	女性	名	27	<input checked="" type="checkbox"/>		
	女性比率	%	14.2	<input checked="" type="checkbox"/>		
	外国籍	名	2	<input checked="" type="checkbox"/>		
	外国籍比率	%	1.1	<input checked="" type="checkbox"/>		
中途採用 ※ 2019年度採用		名	82	<input checked="" type="checkbox"/>		

両立制度の利用者数実績		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考
出産休業	女性	名	22	25	26	28	39	<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）在宅勤務実績、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
			-	-	-	26			
育児休業		名	42	51	47	47	96	<input checked="" type="checkbox"/>	
			40	52	43	37			
	男性	名	-	-	-	3	15	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2	2	4	3			
	女性	名	-	-	-	44	81	<input checked="" type="checkbox"/>	
			38	50	39	34			
育児休業からの復職率	女性	%	-	-	-	-	100		
介護休業		名	0	1	4	3	7	<input checked="" type="checkbox"/>	
			1	0	1	2			
	男性	名	-	-	-	3	6	<input checked="" type="checkbox"/>	
			1	0	1	2			
	女性	名	-	-	-	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	
			0	0	0	0			
短時間勤務		名	21	34	51	42	69	<input checked="" type="checkbox"/>	
			19	27	32	38			
	男性	名	-	-	-	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
			1	1	0	0			
	女性	名	-	-	-	41	67	<input checked="" type="checkbox"/>	
			18	26	32	38			
子の看護のための休暇		名	-	-	-	113	206	<input checked="" type="checkbox"/>	
			35	61	82	113			
	男性	名	-	-	-	51	103	<input checked="" type="checkbox"/>	
			16	26	32	56			
	女性	名	-	-	-	62	103	<input checked="" type="checkbox"/>	
			19	35	50	57			
家族の介護のための休暇		名	-	-	-	43	50	<input checked="" type="checkbox"/>	
			13	9	16	17			
	男性	名	-	-	-	34	19	<input checked="" type="checkbox"/>	
			8	6	10	11			
	女性	名	-	-	-	9	31	<input checked="" type="checkbox"/>	
			5	3	6	6			
在宅勤務		名	5	15	24	191	543	<input checked="" type="checkbox"/>	
			0	1	1	111	400	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	名	5	14	23	80	143	<input checked="" type="checkbox"/>	
自己啓発休職		名	4	3	2	3	3	<input checked="" type="checkbox"/>	
			1	1	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
	女性	名	3	2	2	2	1	<input checked="" type="checkbox"/>	
ボランティア休職		名	-	-	0	1	1		
			-	-	0	1	0		
	女性	名	-	-	0	0	1		

ESG データ集

時間外勤務、年次有給休暇取得実績		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考					
一人当たりの時間外勤務 平均時間数	時間/月		8.8	9.9	12.3	15.3	18.9	☑	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					
一人当たりの年次有給休暇 取得日数	日		10.5	11.2	11.7	12.7	14.2	☑						
一人当たりの平均有給休暇取得率	%		-	-	-	68.4	70.0	☑						
			-	68.3 ※ 管理職除く	65.7	74.6								
研修実績		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019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	☑	集計対象：出光興産単体、人事部主催の教育研修					
	一人当たり	時間	-	-	26.0	17.8	19.5	☑						
研修投資額	総額	千円	-	-	142,612	226,769	352,000	☑						
	一人当たり	千円	117,030	133,853	198,733	299,611	59	☑						
			145	170	275	430								
健康に係る実績		単位	2019年度		備考									
定期健康診断受診率	%		99		集計対象：出光興産雇用（他社への出向者を含む、受入出向者・海外勤務者は除く）									
OIFR（疾病度数率：Occupational Illness Frequency Rate）	-		0.00		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：2019年1月～12月 【算出方法】OIFR =（疾病休業件数 / 延べ実労働時間数）×1,000,000									
労働災害実績		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	第三者保証対象	備考					
労働災害度数率	社員のみ	-	0.00	0.00	0.51	0.28	0.46	☑	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：2019年1月～12月					
	協会社社員	-	0.40	0.00	0.39	0.00	0.68							
労働災害に係る死亡者数	社員のみ	名	-	-	-	-	0							
	協会社社員	名	-	-	-	-	0							
TRIFR （Total Recordable Injury Frequency Rate）	社員のみ	-	-	-	-	2.94		【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						
LTIFR （Lost Time Incident Frequency Rate）	社員のみ	-	-	-	-	0.46								
強度率	社員のみ	-	0.00	0.00	0.01	0.03	0.03		☑					
	協会社社員	-	0.12	0.00	0.01	0.00	0.03							
	協会社社員	-	-	-	-	-	0.03							
安全に係る事故件数		単位	2019年度		備考									
重大事故	件		1		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：2019年1月～12月									
	うち、協会社	件	1											
死亡事故	件		0											
	うち、協会社	件	0											
休業事故	件		13											
	うち、協会社	件	10											
不休業事故	件		37											
	うち、協会社	件	21											
								ISO9001（品質マネジメントシステム）取得状況 ※ 2020年9月30日現在						
								海外・国内事業所	37カ所					

ESG データ集

Governance : ガバナンス

役員構成	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役人数	名	10	12	11	13	12
	うち、社外取締役人数	2	4	4	5	5
		(女性1)	(女性1、外国籍1)	(女性1、外国籍1)	(女性1、外国籍1)	(女性1、外国籍1)
監査役人数	名	5	4	4	4	4
	うち、社外監査役人数	3	2	2	2	2

取締役会などの開催実績	単位	2019年度
取締役会	回数	16
	平均出席率	100
監査役会	回数	16
	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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
原油処理量	千kL	7,450	8,235	6,750	7,768
エネルギー使用量(原油換算) ^{※1}	千kL	549	608	522	578
エネルギー使用原単位	L/kL ^{※2}	8.21	8.46	8.73	8.24
海水 使用量	千t	116,515	138,293	121,659	128,835
工業用水 使用量	千t	10,234	11,114	12,693	12,484
上水 使用量	千t	-	-	-	60
地下水 使用量	千t	-	-	-	356
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	891	990	894	1,664
SOx 排出量	t	2,809	2,086	1,877	2,397
NOx 排出量	t	1,202	1,231	1,037	1,224
ばいじん発生量	t	2.0	5.3	15.3	8.0
排水量	千kL	126,749	149,407	134,352	141,380
COD	t	29.8	36.3	30.9	33.0
全窒素	t	-	-	-	-
全リン	t	-	-	-	-
廃棄物発生量	t	12,372	12,003	9,155	9,584
中間処理減量	t	1,526	1,026	1,800	1,006
リサイクル量	t	10,842	10,973	7,351	8,575
最終処分量	t	4	4	4	3

千葉事業所 (2017年度までは石油精製のみ)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
原油処理量	千kL	11,310	10,321	11,122	9,351
石油化学製品製造量(エチレン換算)	千t	-	-	2,056	1,661
エネルギー使用量(原油換算) ^{※1}	千kL	904	833	1,555	1,315
エネルギー使用原単位	L/kL ^{※2}	8.53	8.65	8.42	9.11
	kL/t ^{※3}	-	-	0.317	0.345
海水 使用量	千t	355,018	349,977	503,972	418,108
工業用水 使用量	千t	18,311	18,131	22,513	21,064
上水 使用量	千t	-	-	-	0
地下水 使用量	千t	-	-	-	364
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,380	1,727	3,148	3,072
SOx 排出量	t	2,460	2,205	2,579	2,541
NOx 排出量	t	1,634	1,440	2,752	2,342
ばいじん発生量	t	206	150	160	128
排水量	千kL	373,329	368,108	524,140	437,723
COD	t	32	30	40	40
全窒素	t	60	57	80	59
全リン	t	0.3	0.4	0.6	0.5
廃棄物発生量	t	83,181	78,087	66,850	51,488
中間処理減量	t	19,138	20,149	21,213	18,993
リサイクル量	t	64,038	57,916	45,630	32,470
最終処分量	t	5	22	7	27

千葉事業所 (石油化学)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
石油化学製品製造量(エチレン換算)	千t	2,054	1,838	千葉事業所に 集約	千葉事業所に 集約
エネルギー使用量(原油換算) ^{※1}	千kL	662	611		
エネルギー使用原単位	kL/t ^{※3}	0.322	0.332		
海水 使用量	千t	127,806	109,444		
工業用水 使用量	千t	3,447	3,303		
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,379	1,274		
SOx 排出量	t	17	16		
NOx 排出量	t	913	804		
ばいじん発生量	t	6	8		
排水量	千kL	129,233	110,987		
COD	t	8	9		
全窒素	t	11	12		
全リン	t	0.1	0.1		
廃棄物発生量	t	8,842	8,730		
中間処理減量	t	2,219	3,200		
リサイクル量	t	6,613	5,524		
最終処分量	t	10	6		

愛知製油所

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
原油処理量	千kL	8,435	7,049	7,699	8,577
エネルギー使用量(原油換算) ^{※1}	千kL	676	586	608	681
エネルギー使用原単位	L/kL ^{※2}	8.70	9.40	9.76	8.51
海水 使用量	千t	233,974	207,469	242,389	241,254
工業用水 使用量	千t	12,379	12,438	12,375	12,396
上水 使用量	千t	-	-	-	103
地下水 使用量	千t	-	-	-	0
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,291	1,146	1,187	1,870
SOx 排出量	t	845	851	789	904
NOx 排出量	t	1,257	1,270	1,267	1,278
ばいじん発生量	t	53	52	38	60
排水量	千kL	246,353	219,907	254,764	253,753
COD	t	8	6	8	11
全窒素	t	6	6	11	8
全リン	t	0.3	0.3	0.4	0.9
廃棄物発生量	t	80,904	81,988	99,762	94,556
中間処理減量	t	46,398	47,787	64,417	59,115
リサイクル量	t	34,493	34,149	35,321	35,410
最終処分量	t	13	52	24	31

※1 2019年度データは、「販売した副生エネルギー量」を差し引いた数字です。

※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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
石油化学製品製造量 (エチレン換算)	千t	1,656	1,986	1,814	1,888
エネルギー使用量 (原油換算) ※1	千kL	835	958	898	920
エネルギー使用原単位	kL/t ※3	0.504	0.474	0.486	0.487
海水 使用量	千t	397,790	452,264	420,355	431,407
工業用水 使用量	千t	13,741	13,069	11,962	10,554
上水 使用量	千t	-	-	-	193
地下水 使用量	千t	-	-	-	0
CO ₂ 排出量	千tCO ₂	1,816	2,051	1,928	2,002
SO _x 排出量	t	927	835	821	1,006
NO _x 排出量	t	1,557	1,712	1,583	1,624
ばいじん発生量	t	17	15	18	14
排水量	千kL	411,531	465,332	432,508	442,154
COD	t	19	23	18	13
全窒素	t	15	19	14	17
全リン	t	0.4	0.4	0.5	0.4
廃棄物発生量	t	28,278	34,573	34,061	31,786
中間処理減量	t	17,743	19,091	20,175	19,046
リサイクル量	t	10,430	14,621	12,537	12,187
最終処分量	t	105	861	1,348	553

※1 2019年度データは、「販売した副生エネルギー量」を差し引いた数字です。

※3 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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 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.78	編集方針 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P.4 P.5 P.18	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.6 P.7~8 P.15~16	数字で見る出光グループ 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.78	会社概要
102-4	事業所の所在地	-		P.78	会社概要
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.4 P.5 P.9	事業概況 数字で見る出光グループ 中期経営計画	P.7~8 P.21~22	事業概況 中期経営計画
102-7	組織の規模	P.4 P.18 P.37、77	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 雇用の状況	P.7~8 P.15~16 P.73~78	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.77~79	Social: 社会	P.45~48	組織・人的資本
102-9	サプライチェーン	P.4	事業概況	P.7~8 P.23~42	事業概況 価値創造への取り組み
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.11~12 P.19	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.17~20	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.27 P.34 P.39	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.18 P.47	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 組織・人的資本 ・仕事と家庭の両立
102-13	団体の会員資格	P.12 P.27 P.34	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.18	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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 記載箇所
2. 戦略					
102-14	上級意思決定者の声明	P.6~8	社長メッセージ	P.11~14	社長メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P.11 P.19	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.19~20	出光グループのサステナビリティ
3. 倫理と誠実性					
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P.2 P.35 P.36	経営ビジョン 行動指針、人権方針 D&I方針、人事戦略の方針	P.1 P.45~46	経営ビジョン 組織・人的資本 ・人材に関するポリシー
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P.68~70	コンプライアンス	P.67~68	コンプライアンス
4. ガバナンス					
102-18	ガバナンス構造	P.64~65	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	P.61~62	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.64	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.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
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P.16	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	P.62	コーポレートガバナンス ・各委員会の概要
		P.50	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制	P.67	コンプライアンス ・コンプライアンス推進体制
		P.53	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制	P.68	リスクマネジメント ・リスクマネジメント推進体制
		P.64~65	コーポレートガバナンス ・各委員会	P.70	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制
		P.68	コンプライアンス ・コンプライアンス推進体制	P.72	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制
P.70	リスクマネジメント ・リスクマネジメント推進体制				
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.13~14	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.17	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.65~66	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推移 ・取締役会が取締役・監査役候補の指名を行う際の方針	P.62~63	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推移 ・取締役会が取締役・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.62~63	役員一覧	P.59~60	役員一覧
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P.65~66	コーポレートガバナンス ・取締役会が取締役・監査役候補の指名を行う際の方針	P.63	コーポレートガバナンス ・取締役会が取締役・監査役候補の指名を行う際の方針

GRIスタンダード対照表

		出光サステナビリティ レポート2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 記載箇所
102-25	利益相反	P.64~67	コーポレートガバナンス	P.61~66	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.64~67	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.17 P.61~66	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.65~66	コーポレートガバナンス ・取締役会が取締役・監査役候補の指名を行う際の方針	P.63	コーポレートガバナンス ・取締役会が取締役・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.66	コーポレートガバナンス ・取締役会の主な審議事項 ・取締役会の実効性評価	P.64	コーポレートガバナンス ・取締役会の主な審議事項 ・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.66	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 ・取締役会の主な審議事項	P.18 P.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 ・取締役会の主な審議事項
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P.70~71	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.68~69	リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目、レビュー	P.66	コーポレートガバナンス ・取締役会の主な審議事項	P.64	コーポレートガバナンス ・取締役会の主な審議事項
102-33	重大な懸念事項の伝達	P.70	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.68	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.70	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.68	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.67	コーポレートガバナンス ・役員報酬	P.65~66	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.67	コーポレートガバナンス ・役員報酬	P.65~66	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.67	コーポレートガバナンス ・役員報酬	P.65~66	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.13~14	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.17	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.13~14	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.17	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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 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.11～12 P.19	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 ・シナリオ分析 ・リスクと機会	P.17～20	出光グループのサステナビリティ
102-49	報告における変更	P.3	編集方針	P.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.83～92 P.93～94	GRIスタンダード対照表 ISO26000対象表	-	
102-56	外部保証	P.95	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.11～12 P.19	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 ・シナリオ分析 ・リスクと機会	P.19～20	出光グループのサステナビリティ
103-2	マネジメント手法とその要素	P.11～12 P.9	出光グループのサステナビリティ 中期経営計画	P.17～20 P.21～22	出光グループのサステナビリティ 中期経営計画
103-3	マネジメント手法の評価	P.11～12 P.9	出光グループのサステナビリティ 中期経営計画	P.17～20 P.21～22	出光グループのサステナビリティ 中期経営計画



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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 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.11 P.19 P.27	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.17～20	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.56～59	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.68～70	コンプライアンス	P.67～68	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.69～70	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動	P.67～68	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.70	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (税務コンプライアンスへの取り組み)	P.68	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (税務コンプライアンスへの取り組み)
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	P.64 P.70	コーポレートガバナンス ・各委員会 コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (税務コンプライアンスへの取り組み)	-	
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.70	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動 (税務コンプライアンスへの取り組み)	-	



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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 記載箇所
GRI301: 原材料					
301-2	使用したリサイクル材料	P.27~28	循環型社会への対応	-	
GRI302: エネルギー					
302-1	組織内のエネルギー消費量	P.18 P.75	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.75	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.29~30	水管理	-	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P.34	汚染予防 ・水質汚濁、海洋汚染防止の取り組み	-	
303-3	取水	P.75	水資源 取水・排水量	-	
303-4	排水	P.75	水資源 取水・排水量	-	
303-5	水消費	P.18 P.75	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.30~32 P.59	生物多様性保全 社会貢献活動	-	
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.30~32 P.59	生物多様性保全 社会貢献活動	-	
304-3	生息地の保護・復元	P.30~32 P.59	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.30~32 P.59	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 (スコープ1)	P.18 P.20~21 P.74	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 ・CO ₂ 削減関連の目標値とモニタリング指標 Scope別 GHG 排出量	P.55~56	自然資本



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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 記載箇所
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	P.18 P.20~21 P.74	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 ・CO ₂ 削減関連の目標値とモニタリング指標 Scope別GHG排出量	P.55~56	自然資本
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	P.18 P.20~21 P.74	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 ・CO ₂ 削減関連の目標値とモニタリング指標 Scope別GHG排出量	P.55~56	自然資本
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出原の削減	P.21	気候変動対応の取り組み ・CO ₂ 削減関連の目標値とモニタリング指標	P.56	自然資本 ・CO ₂ 削減関連の目標値とモニタリング指標
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	P.33	化学物質管理・削減の取り組み	-	
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	P.18 P.34 P.76	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.29	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.29	廃棄物削減の取り組み	-	
306-3	発生した廃棄物	P.18 P.29 P.76	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.29 P.76	廃棄物削減の取り組み 廃棄物	-	
306-5	処分された廃棄物	P.29 P.76	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.17 P.76	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 (環境事故件数) 環境事故件数	-	

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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 記載箇所
GRI401: 雇用					
401-1	従業員の新規雇用の総数と離職	P.37 P.77 P.78	D&Iの取り組み ・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.42 P.79	人材育成 ・教育研修実績 研修実績	-	
401-3	育児休暇	P.40 P.78	D&Iの取り組み ・多様な社員の活躍を支援する制度 両立制度の利用者数実績	-	
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.50	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制	P.70	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.50～52	安全の確保	P.70～71	安全の確保
403-3	労働衛生サービス	P.45～46	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.50～52	安全の確保	P.70～71	安全の確保
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.52	安全の確保 ・安全教育	-	
403-6	労働者の健康増進	P.45～46	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.50～52	安全の確保	P.70～71	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.50	安全の確保 ・安全・衛生・環境への取り組みの推進体制	P.70	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.50 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 労働災害実績、安全に係る事故件数	P.70～71	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.45～46 P.79	従業員の健康推進 健康に係る実績	-	

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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 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.42 P.79	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.36 P.42~43	D&I方針、人事戦略の方針 ・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.44	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.37、77 P.38 P.65~66 P.80	雇用の状況 D&Iの取り組み ・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推移 ・取締役会が取締役・監査役候補の指名を行う際の方針 役員構成	P.62~63	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推移 ・取締役会が取締役・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.77	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.69	コンプライアンス ・相談窓口の設置	P.67	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.52	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.35	行動指針、人権方針 ・人権に関する取り組み	P.45	組織・人的資本 ・人材に関するポリシー
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P.35 P.36 P.49	行動指針、人権方針 ・人権に関する取り組み D&I方針、人事戦略の方針 ・ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) に関する考え方 ハラスメント防止の取り組み	P.45~46	組織・人的資本 ・人材に関するポリシー ・D&Iの取り組み



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2020 記載ページ	出光サステナビリティレポート2020 記載箇所	出光統合レポート 2020 記載ページ	出光統合レポート2020 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.56~59	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.53	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証体制	P.72	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.53	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証の取り組み	P.72	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.53	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証の取り組み	P.72	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.53	品質管理・品質保証 ・品質管理・品質保証の取り組み	P.72	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.69~70	コンプライアンス ・コンプライアンス推進活動	P.67~68	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2020	出光統合レポート2020
1: 組織統治	P.6～8 社長メッセージ P.11～12 出光グループのサステナビリティ P.62～63 役員一覧 P.64～67 コーポレートガバナンス P.68～70 コンプライアンス P.70～72 リスクマネジメント P.72～73 知的財産	P.11～14 社長メッセージ P.17～20 出光グループのサステナビリティ P.51 知的資本 ・知的財産活用の取り組み P.59～60 役員一覧 P.61～66 コーポレートガバナンス P.67～68 コンプライアンス P.68～69 リスクマネジメント
人権 1: デューデリジエンス 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.35 行動指針、人権方針 P.36 D&I方針、人事戦略の方針 P.37～41 D&Iの取り組み P.45～46 従業員の健康推進 P.49 ハラスメント防止の取り組み P.50～52 安全の確保 P.56～59 社会貢献活動 P.68～70 コンプライアンス P.70～72 リスクマネジメント	P.45～47 組織・人的資本 ・人材に関するポリシー ・D&Iの取り組み P.67～68 コンプライアンス P.68～69 リスクマネジメント P.70～71 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.13～14 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.35 行動指針、人権方針 P.36 D&I方針、人事戦略の方針 P.40 D&Iの取り組み ・多様な社員の活躍を支援する制度 P.42～43 人材育成 P.43～44 人事諸制度 P.45～46 従業員の健康推進 P.47～49 職場風土改善・やりがい向上の取り組み P.50～52 安全の確保 P.68～70 コンプライアンス	P.17 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.45～48 組織・人的資本 P.67～68 コンプライアンス P.70～71 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、及び自然生態地の回復	P.16～17 環境マネジメントの詳細と環境ポリシー P.18 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.19～24 気候変動対応の取り組み P.27～28 循環型社会への対応 P.29 廃棄物削減の取り組み P.29～30 水管理 P.30～32 生物多様性保全 P.33 化学物質管理・削減の取り組み P.34 汚染予防	P.23～42 価値創造への取り組み P.55～56 自然資本
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.54～55 パートナーとの協働 P.64～67 コーポレートガバナンス P.68～70 コンプライアンス P.70～72 リスクマネジメント P.72～73 知的財産	P.49～50 社会・関係資本 P.51～52 知的資本 P.51～54 コーポレートガバナンス P.67～68 コンプライアンス P.68～69 リスクマネジメント P.72 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2020	出光統合レポート2020
消費者課題 1: 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 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.13～14 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.16～17 環境マネジメントの詳細と環境ポリシー P.19～24 気候変動対応の取り組み P.27～28 循環型社会への対応 P.33 化学物質管理・削減の取り組み P.53 品質管理・品質保証 P.64～67 コーポレートガバナンス P.68～70 コンプライアンス P.70～72 リスクマネジメント	P.17 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.51～52 知的資本 P.55～56 自然資本 P.61～66 コーポレートガバナンス P.67～68 コンプライアンス P.68～69 リスクマネジメント P.72 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.25～26 イノベーションを下支えする当社グループの技術力 P.37～41 D&Iの取り組み P.45～46 従業員の健康推進 P.47～49 職場風土改善・やりがい向上の取り組み P.56～59 社会貢献活動 P.69 コンプライアンス ・相談窓口の設置	P.17 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.45～48 組織・人的資本 P.51～52 知的資本 P.67 コンプライアンス ・相談窓口の設置

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、会社が作成した主題情報(“GHG 排出量及び環境データ算定結果(2019年度)”及び“社会データ算定結果(2019年度)”)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(2019年度)”及び“社会データ算定結果(2019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 排出量及び環境データ並びに社会データ(別紙)に関する報告”である。対象期間は2019年度(2019年4月1日～2020年3月31日)とした(*1)。

主題情報を作成する規準は“GHG 排出量及び環境データ並びに社会データ算定手順(Ver.1.0)”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(2019年度)”及び“社会データ算定結果(2019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、陳述および主張の完全性(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、定量化およ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(2019年度)”及び“社会データ算定結果(2019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および内部統制を維持する責任がある。

3 当社の責任

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)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」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、限定的保証の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。



4 保証手続

SOCOTECの実施した手続は、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要件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)本社及び愛知製油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 Certification International 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(*2)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、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。

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 二場誠吾

署名

Seigo Futaba

2020年11月30日

*1:一部の社会データについては時間の範囲が異なる(別紙参照)

*2: International Ethics Standards Board for Accountants

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	12,041	千 tCO ₂
	1,586	tCH ₄
	0.103	tHFC
	228	tN ₂ O
	0.004	tSF ₆
Scope 2	12,158	千 tCO _{2e}
Scope 3 (カテゴリ 11:販売した製品の使用)	855	千 tCO ₂
Scope 1 + 2	12,896	千 tCO ₂
	13,014	千 tCO _{2e}
Scope 1+2+3	130,586	千 tCO ₂
	130,704	千 tCO _{2e}

表 1-2 エネルギー消費量

項目	数量	単位
熱量換算値	196	PJ
原油換算値	5,070	千 kL
エネルギー消費原単位 (製油所)	8.09	L/kL
エネルギー消費原単位 (石油化学工場)	0.421	kL/t

SOCOTEC Certification Japan：この付属書は出光興産株式会社に対して 2020 年 11 月 30 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 page 1/5



表 1-3 水資源取水・排水量

項目	数量	単位
海水 取水量	1,330,838	千 t
工業用水 取水量	81,740	千 t
上水 取水量	16,500	千 t
地下水 取水量	18,894	千 t
取水量 合計	1,447,972	千 t
排水量	1,412,073	千 t
リサイクル率	94	%

表 1-4 水質汚濁負荷量

項目	数量	単位
COD	276	t
全窒素	97	t
全リン	1.8	t

表 1-5 大気汚染物質排出量

項目	数量	単位
SO _x	12,315	t
NO _x	17,286	t
ばいじん	232	t
VOC	5,536	t

表 1-6 廃棄物

項目	数量	単位
廃棄物発生量	217,516	t
中間処理減量	110,264	t
リサイクル量	106,640	t
廃棄物最終処分量	614	t
廃棄物最終処分率	0.282	%

SOCOTEC Certification Japan：この付属書は出光興産株式会社に対して 2020 年 11 月 30 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 page 2/5



表 2-1 雇用の状況

項目	数量	単位	
従業員数 ^{※1}	4,917	名	
	4,323	名	
	594	名	
役員者数 ^{※1}	12.1	%	
	943	名	
	23	名	
平均年齢 ^{※1}	2.4	%	
	42.1	歳	
	42.4	歳	
平均勤続年数 ^{※1}	18.7	年	
	19.0	年	
	16.3	年	
障がい者雇用比率 ^{※2}	-	2.20	%
新入社員の定着率 (2015～2017 年度 入社者平均)	-	89.0	%
新入社員の離職率	-	11.2	%

※1 2020 年 4 月 1 日時点

※2 2020 年 6 月 1 日時点

表 2-2 採用の状況

項目	数量	単位
新卒採用数 ^{※3}	190	名
	163	名
	27	名
	14.2	%
中途採用 ^{※4}	2	名
	1.1	%
中途中途採用 ^{※4}	82	名

※3 2020 年 4 月採用

※4 2019 年度採用

SOCOTEC Certification Japan：この付属書は出光興産株式会社に対して 2020 年 11 月 30 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 page 3/5

第三者保証報告書



表 2-3 両立制度の利用者数実績

項目	性別	数量	単位
出席休業	女性	39	名
		96	名
育児休業	男性	15	名
	女性	81	名
介護休業		7	名
	男性	6	名
	女性	1	名
短時間勤務		69	名
	男性	2	名
	女性	67	名
子の看護のための休暇		206	名
	男性	103	名
	女性	103	名
家族の介護のための休暇		50	名
	男性	19	名
	女性	31	名
在宅勤務		543	名
	男性	400	名
	女性	143	名
自己啓発休職		3	名
	男性	2	名
	女性	1	名

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	18.9	時間/月
一人当たりの年次有給休暇 取得日数	14.2	日
一人当たりの平均有給休暇取得率	70.0	%

SOCOTEC Certification Japan：この付属書は出光興産株式会社に対して2020年11月30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 page 4/5



表 2-5 研修実績

項目	数量	単位	
研修時間	総時間	117,455	時間
	一人当たり	19.5	時間
研修投資額	総額	352,000	千円
	一人当たり	59	千円

表 2-6 労働災害実績

項目	数量	単位
労働災害発症率 ^{※5}	0.46	-
強度率 ^{※5}	0.03	-

※5 2019年1月～2019年12月

SOCOTEC Certification Japan：この付属書は出光興産株式会社に対して2020年11月30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 page 5/5