



TonenGeneral

東燃ゼネラルグループ



CSRレポート 2014





編集方針

本レポートは、東燃ゼネラルグループのCSR (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任) に関する考え方や取り組みについて、その全体像を分かりやすくご報告し、ご理解いただくことを目指しています。

本レポートは、トップメッセージに続いて、当グループの概要をご紹介した後、CSRに関する取り組みをご報告するという構成となっています。またホームページでのPDFによる開示を考慮し、ディスプレイでの可読性を高めるためにレイアウトを工夫しました。プリントアウトせず、PDFの閲覧機能を生かして読んでいただけるように文章や図、グラフ、表を配置しています。

ぜひ一読いただき、忌憚のないご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。

報告書に関するお問い合わせ

東燃ゼネラルグループ 広報渉外本部 CSR推進部
〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル
TEL:03-6713-4400 FAX:03-6713-4389
<http://www.tonengeneral.co.jp>

報告書の対象範囲

東燃ゼネラル石油株式会社および連結子会社
(株) NUCは2013年7月から、極東石油工業(同)、MOCマーケティング(同)、東洋石油販売(株)は2014年2月から連結対象

報告書の対象期間

データについては、2013年(2013年1月1日～12月31日)。ただし法律に基づく環境報告データについては、2013年4月1日～2014年3月31日を対象期間としています。
一部2014年の活動内容を含みます。

発行時期

2014年9月(次回:2015年9月、前回:2013年12月)

参考にしたガイドライン

・GRI「サステナビリティ レポートガイドライン 第4版」
・環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
・ISO26000

CONTENTS

	page
トップメッセージ	2
東燃ゼネラルグループについて	
私たちの使命	4
事業概要	5
精製・生産	6
製品・サービス	8
グループ主要企業概要	10
連結財務ハイライト	11

Focus 01

東燃ゼネラルグループの integrity (正直、誠実) を 支えるコントロール	12
---	----



Focus 02

環境にやさしい 世界最高レベルの省エネ工場	16
--------------------------	----



CSR取り組み報告

マネジメント

コーポレート・ガバナンス	18
業務遂行基準	20
CSRマネジメント	21
リスクマネジメント	24
内部統制システム	26
コンプライアンス	28

安全・健康・環境

OIMS	30
安全への取り組み	32
健康への取り組み	34
環境への取り組み	36

ステークホルダー別報告

お客さまとのかかわり	46
従業員とのかかわり	49
株主の皆さまとのかかわり	54
ビジネスパートナーとのかかわり	56
社会への貢献	58

GRIガイドライン第4版対照表	62
環境省「環境報告ガイドライン2012年版」対照表	66
第三者意見	67

東燃ゼネラル石油株式会社
代表取締役社長

武藤 潤

CSR推進体制を整備し、 皆さまから信頼される「良き企業市民」として 社会に貢献します

中期経営計画の着実な実行とCSR推進体制の強化

東燃ゼネラルグループは、かつてのエッソ石油、モービル石油、東燃、ゼネラル石油の4社をベースに日本資本を中心とする製販一体の企業グループとして、2012年6月新たなスタートを切りました。「日本で最も優れたエネルギー企業になる」べく、短期的には、グループ体経営による統合効果を最大化するとともに、コアビジネスを強化する戦略を実行中です。このうち、グループ体経営による統合効果は、中期経営計画を上回るペースで進捗しております。コアビジネスの強化については、2013年にNUC（旧日本ユニカー）を、2014年にはMOCマーケティング（旧三井石油）および極東石油工業千葉製油所と、コスモ石油千葉製油所との間では、共同事業の検討を行っています。中長期的には、コアビジネスへの戦略投資を結実させ、電力事業を含めた成長分野への事業展開を図ってまいります。

CSR面での大きなトピックスとしては、CSR活動をより積極的かつ着実に進めるため、私を議長とするCSR推進会議を2013年に開設したことがあげられます。推進会議では、「企業倫理」「環境安全」「人権推進・人材開発」「社会貢献」



MOCマーケティング系列初のエッソ・エクスプレスSS

「品質管理」「リスクマネジメント」「ディスクロージャー」の7つの委員会が報告・答申を行っています。各委員会の委員長は、東燃ゼネラル石油の取締役が務め、各種目標を設定し、PDCA、すなわちPlan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Act(改善)のサイクルを回しています(詳しくは、22、23ページをご覧ください)。

低廉なコストで安定的に製品を供給することが社会貢献のベース

エネルギーは社会インフラの中核に位置するものです。だからこそ良質な製品を安全かつ安定的に供給することが極めて大切です。普段の安定供給はもちろんのこと、緊急時や大規模災害発生時においてもサプライチェーンをいかに維持・確保するかが重要な課題となっています。また、安定供給とともに、できるだけ低廉に製品を供給し、日本のエネルギーコストを引き下げることが私たちの社会貢献のベースであると考えています。こうした役割を着実に果たしていくためには、コスト削減努力を続けるとともに、事業を安定的に継続するために、適切な収益力の確保も不可欠と考えています。

安全・企業倫理の重視とそれを支えるシステム

事業を行うに当たっては、結果のみならず、それを実行する上でのプロセスも重要です。当グループの組織・風土の特色の第一は、安全・企業倫理の重視です。そして、integrity(正直・誠実)こそ、私たちが最も大切にしているものです。それを基本とした、安全・健康・環境の確保は、操業を行う上での大前提であると考えています。その結果、例えば、従業員休業災害発生率では業界トップレベルの低さを維持し、温室効果ガスの排出削減につながる省エネルギーにおいては、石油・石油化学とも、経済産業省からエネルギーベンチマーク目標達成事業者と認められています(詳しくは、16、17ページをご覧ください)。

安全・企業倫理の重視は、従業員一人ひとりの正直さ、誠実さを根幹にしていますが、それを着実に浸透させるための、さまざまな仕組みも備えています。SMC(System of Management Control: マネジメントコントロールシステム)、SBC(Standards of Business Conduct: 業務遂行基準)、CIMS(Controls Integrity Management System: 完璧な経営管理システム)、OIMS(Operations Integrity Management System: 完璧操業のためのマネジメントシステム)など、エクソンモービルから学び日本の風土に合わせたシステムがそれぞれです(詳しくは、12、13ページをご覧ください)。

人財が活躍できる環境

私たちは、日本で最も優れたエネルギー企業として「良質な製品の安定供給」「付加価値の高いサービスの提供」「お客さま・従業員・株主・地域社会への貢献」をミッションに掲げています。こうしたミッションを実現するのは人にほかなりません。私たちは、人材を財産と考えており、「人財」という表現もします。当グループは高い能力を持つ人財が集まる、効率的な少数精鋭のチームであり、各人が思う存分その力を発揮できる環境を提供するよう努めています。2014年には、日本政策投資銀行から、健康経営格付で最高評価を獲得し、特別表彰も受けました。

私たちのミッションは、より広い意味では、事業を通じて社会に価値を提供することです。ステークホルダーの皆さまとWin-Winの関係を構築し、皆さまから信頼される「良き企業市民」として、今後も社会に貢献してまいります。



当グループは、2014年3月に日本政策投資銀行(DBJ)より健康格付融資を受け、格付結果は「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」と評価され、さらにモデル企業として特別表彰されました。

日本に根差した 最も優れたエネルギー企業へ

東燃ゼネラルグループは、経営の基盤である安全操業をベースに、これまで培ってきた高い効率性、「エッソ」「モービル」「ゼネラル」のブランド力などを活用し、社会に貢献するため、私たちのミッションを以下のように定めました。

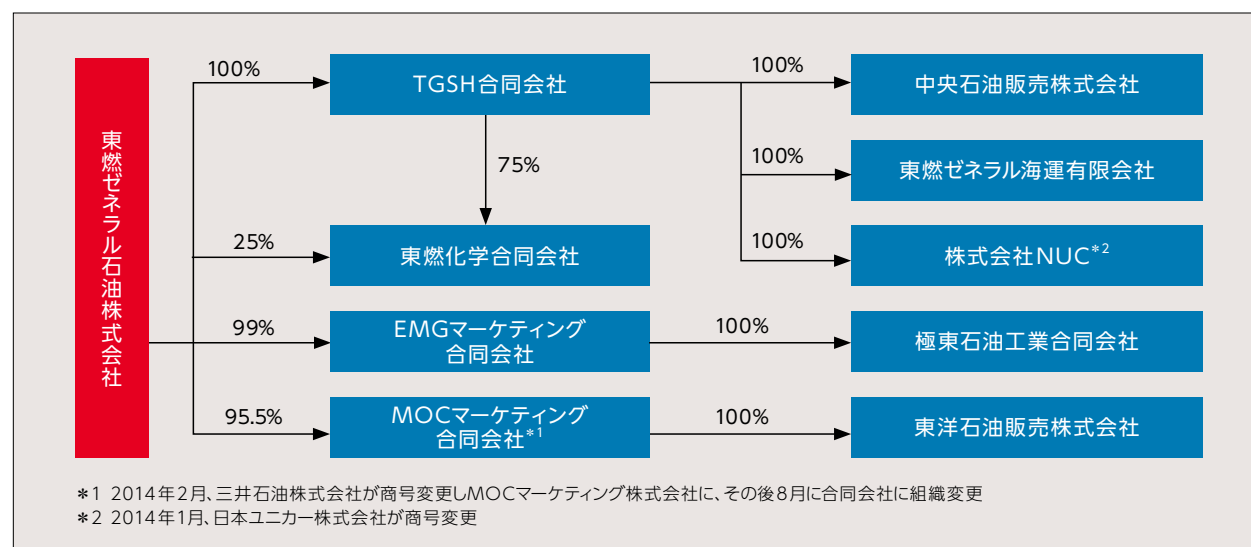


東燃ゼネラルグループの使命(ミッション)

日本に根差した最も優れたエネルギー企業として、

- 良質な石油製品をはじめとする各製品を安定的に供給します
- 時代の変化とお客様のニーズに迅速に対応し、常に付加価値の高いサービスを提供します
- お客さま、従業員、株主、地域社会、そして社会の発展に貢献します

● 主要なグループ会社



原油輸入から製品販売に至るまで 一貫したサプライチェーン

東燃ゼネラルグループは、世界各地から最適な原油・半製品を輸入し、国内の製油所で各種石油・石油化学製品を効率的に生産し、販売しています。また、製品の一部は海外へ輸出されています。輸入、精製・生産、物流そして販売・輸出に至るまでの一貫した操業体制により、グループとしての総合力を発揮しています。また、それぞれの事業活動に、世界最先端の技術・ノウハウを活用し、グローバルベストを日本の消費者の皆さまへ提供しています。

● サプライチェーン

原油調達・輸送



日本の石油製品需要は、主に産油国からの原油輸入によって支えられています。その中でも、当グループの製油所で使用する原油は、中東を中心に、ロシアや西アフリカ等、幅広い地域から調達している点に特色があります。調達先を多様化することにより、原油を安定的に調達できるのみならず、市場環境や精製設備の状況に応じて、採算の良い原油を選択して入手することが可能となっています。輸入している原油の多くは、長期用船契約に基づく30万トンクラスのVLCC（超大型タンカー）により、東燃ゼネラル石油の3工場および極東石油工業千葉製油所に運ばれてきます。

精製・生産



製油所・石油化学工場では、OIMS（完璧操業のためのマネジメントシステム）による安全操業・環境保全を大前提としつつ、高度な生産システムと厳しい品質管理により、LPガス、ガソリン、ナフサ、灯油、ジェット燃料、軽油、重油、潤滑油などの各種石油製品および石油化学製品を効率的に生産しています。長年の省エネルギー活動において、業界をリードする先進的な取り組みを実施し、その結果、当グループのエネルギー効率は、常に業界のトップクラスで推移。経済産業省より各業界において省エネ法に基づくエネルギーベンチマーク目標達成事業者として認定されています。

物流



工場で生産された石油製品や石油化学製品は、内航船・タンクローリー・鉄道・パイプラインなどによって全国各地の「エッソ」「モービル」「ゼネラル」のブランドを掲げるサービスステーション(SS)や、需要家、油槽所などへ運ばれます。また、全国9カ所の自社保有・運営の油槽所に加え、40カ所以上の他社出荷基地が相互利用や通油契約というかたちで日本全国への石油製品の中継基地として活用されています。

当グループの出荷設備とタンクローリーには、我が国で初めてのボトム・ローディング（安全・着実な地上底積み）方式も採用し、環境保全と徹底した安全性の向上を図り、積み込み作業の迅速化を実現しています。

販売



「エッソ」「モービル」「ゼネラル」のサービスステーション（SS）では、当グループ120余年の歴史で培ったノウハウを最大限に活用して製品を販売しております。特にセルフSSは“最もすばやく、最も簡単な操作で、最もきれいで快適な設備で、給油サービスを提供する”「エクスプレス」ブランドで業界をリードし、2014年にその数は1,000店に達しました。またセブン-イレブンやドトールコーヒーショップ併設のエクスプレスも独占的に展開しています。燃料油のほか、潤滑油・石油化学製品もお客さまに満足いただけるサービスと製品をお届けしています。

安全を操業の大前提とする 高効率生産体制

世界各地から最適な原油および半製品を輸入し、国内4製油所をはじめとする生産拠点で石油・石油化学製品を低コストで製造する。これが生産部門の基本的役割です。安全を操業における大前提としつつ、より高い付加価値を追求し、さまざまな原料油の調達、製品輸出にも努めています。

また、環境保全、とりわけ気候変動問題への対策にも取り組んでいます。

川崎工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社 ●東燃化学合同会社

我が国最大級の石油精製・石油化学一体工場

川崎工場は、陸上ならびに海上輸送の便に恵まれ、また大消費地である首都圏を背後にひかえた京浜臨海工業地帯に立地しています。東燃ゼネラル石油の石油精製プラントと東燃化学の石油化学プラントが有機的に結合し、それらを一体運営することで、石油製品、石油化学製品の効率的な生産を行っています。

石油精製工場としては、日本最大のFCC（流動接触分解装置）、日本唯一のH-Oil（重油分解脱硫装置）を有する我が国最大級の製油所です。東燃化学の主力工場でもあり、生産されたエチレン等の石油化学製品を近隣のコンビナート各社にパイプラインを通じて供給しているほか、輸出にも力を入れています。



堺工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

エネルギー効率が優れた関西の一大生産出荷拠点

堺工場は、西日本の大消費地である大阪に展開する堺泉北臨海工業地帯に位置しています。石油精製に加えて、パラキシレンやプロピレンなどを生産する石油化学との一体型工場で、エネルギー効率は、日本のトップクラスにあります。

また、コンビナート近隣地域には製品・半製品・ユーティリティなどを相互に供給するパイプラインが敷設され、シナジー効果も追求しています。関西最大規模の陸上出荷ターミナルでは、我が国で初めてボトム・ローディング（安全・確実な地上底積）方式も採用し、環境保全と徹底した安全性の向上を図り、積み込み作業の迅速化を実現しています。



和歌山工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

内外のニーズにフレキシブルに対応できる一貫生産拠点

紀伊水道に面した和歌山工場は、「有田みかん」の産地と豊かな漁場に囲まれ、閑静な住宅地に隣接しています。

そのため、環境保全に細心の注意を払いながら、操業においては世界でも高水準の安全性を維持しています。長い歴史を刻む同工場は、現在もガソリンなどの一般燃料や各種潤滑油、芳香族系化学製品に加えて、各種航空燃料や自動車テスト用燃料などの特殊製品を含む複合的な石油製品の一貫生産拠点です。

さらに、多くのタンクと天然の良港に位置する海上出荷設備を駆使して、輸出にも柔軟に対応しつつ国内のエネルギー供給に貢献しています。



千葉製油所 ● 極東石油工業合同会社

京葉臨海工業地帯のほぼ中央に位置し
さらなる地域連携を目指す製油所

千葉製油所は、日本最大の石油消費地である関東を後背地に持つ京葉臨海工業地帯のほぼ中央に位置し、近隣石油・石油化学他社との連携を通して効率的な運転を行っています。当グループ唯一のRFCC（残油流動接触分解装置）、MPHC（中圧水素化分解装置）を有し、グループの重要な輸出拠点の1つでもあります。生産した石油製品は、東燃ゼネラルグループの「エッソ」「モービル」「ゼネラル」マークを通じて消費者の皆さまにお届けしています。



鶴見潤滑油工場 ● EMGマーケティング合同会社

潤滑油製品の製造・出荷拠点

大消費地である首都圏の横浜市に1925年に創設された鶴見潤滑油工場は、自動車用、船用、工業用などの潤滑油製品に特化し、製造から全国のお客さま向けの製品の配送出荷までを一貫して担っています。合成油の「モービル1」は当工場の主要な出荷製品となっています。



川崎工業所 ● 株式会社NUC

お客さまのニーズに応える高機能ポリエチレン生産拠点

川崎工業所は、川崎工場に隣接し、東燃化学より供給されるエチレンからポリエチレンを製造しています。研究開発にも力を入れ、電線被覆用を始めとする高付加価値製品の生産・販売拠点となっています。



世界最高水準の製品とサービスを提供

燃料油販売、潤滑油・スペシャルティ、石油化学製品部門では、120余年の歴史で培ったノウハウを最大限活用し、お客さまに満足していただける世界最高水準の製品とサービスをお届けしています。

信頼のブランド「エッソ」「モービル」「ゼネラル」のほか、石油化学製品は、T-SOL、T-REZ、NUCといったブランドで販売を行っています。

燃料油販売

小売

東燃ゼネラルグループは、「エッソ」「モービル」「ゼネラル」の3ブランド共通の販売施策を全国展開し、高品質な石油製品を適正な価格で安定的にお客さまに提供しています。また、業界に先駆けてセルフSSを拡大。さまざまな工夫が施された「エクスプレス」ブランドSSの展開によって、利便性の向上を図っています。私たちは、常に変化し続けるお客さまのニーズに的確に対応しながら、環境・安全に配慮したSSの運営を進めていきます。



セルフSS「エクスプレス」



東燃ゼネラルグループが展開するセルフSS「エクスプレス (Express)」のコンセプトは、「最もすばやく、最も簡単な操作で、最もきれいで快適な設備で、給油サービスを提供すること」。このブランド・バリューをさらに進化させるために、セブン-イレブンやドトールコーヒーショップとの複合店開発、スピードパスなどの独自のテクノロジー、販売促進プログラムの強化や、接客サービスの向上、清潔なSSづくりの徹底など、ハード・ソフト両面におけるサービスの充実を図っています。



産業・ホームエネルギー

産業・ホームエネルギー部門では、電力会社・化学会社・業務向けの産業燃料や一般家庭・工業用のLPガスの安全・安定供給を行っています。その上で代理店・特約店の皆さまとの信頼に基づく強固なパートナーシップのもと、お客さまに選ばれる独自の付加価値を創造していきます。



国際販売

国際販売部は、航空燃料と船用燃料の販売を行っています。国内・国外で使用される航空・船用燃料は、その製品性格上、世界基準に合致した高い品質が求められます。それらの高い品質の製品が、国内外の航空会社・海運会社・官公庁・商社向けに販売されています。



潤滑油・スペシャルティ

● 自動車用潤滑油

モービルブランドの自動車用潤滑油は、あらゆる場面で効果的にエンジンを保護し、車のベストパフォーマンスを引き出します。特に、合成油の「モービル1」は、世界トップレベルの性能を誇ります。お客さまのニーズに的確に応えるべく、国内大手自動車メーカーとの次世代製品の共同開発や純正オイルの供給も行っています。

● 工業用潤滑油

モービルブランドの工業用潤滑油は、潤滑油技術の先駆者としての幅広い専門知識と経験に裏付けられ、お客さまの設備の生産性向上、省エネルギーに大きく貢献し、国内外の主要機械メーカーから推奨されています。先進技術を駆使した合成潤滑油モービルSHCは、エネルギー効率の向上や持続性さらに安全面における優位性など、バランスのとれた総合性能を提供します。

● 航空用・船用潤滑油

航空用潤滑油は、幅広い製品を取りそろえ、さまざまな技術サポートを通じお客さまから絶大な支持・信頼を得ています。船用潤滑油は、船舶のトータルコスト削減に寄与する合成油をはじめとする高品質な製品とサービスでお客さまのニーズにお応えしています。また日本の外航船のお客さまへは、エクソンモービルとの提携関係を結んでいます。

● ベースオイル・スペシャルティ

エクソンモービルとの戦略的提携関係により高度な品質管理システムを用いて、高付加価値のスペシャルティ製品を生産しています。精製部門と提携してワックスを日本全国に販売しています。また、ベースオイルはエクソンモービルを通じてアジアを中心に輸出しています。



Mobil 1™



Mobil SHC™

石油化学製品

● 基礎化学品

航空機・自動車部品、電子電器部品から食品包装材・家庭生活用品まで多種多様な用途の化学製品基礎原料となるオレフィン類（エチレン、プロピレン、ブタジエンなど）とポリエステル繊維、ペットボトル、ナイロン繊維などの原料となる芳香族類（パラキシレン、オルソキシレン、ベンゼンなど）を石油精製とのシナジーを生かした競争力を持って、国内・海外へ安定的に供給しています。

● 機能化学品

高い溶解力と機能性を兼ね備えたメチルエチルケトン（MEK）は、塗料・印刷インキ用溶剤から電子部品樹脂加工、光学パネル用フィルム成型、ケミカルプロセス溶媒など多分野のあらゆる用途で広く活用されています。石油精製設備を利用して製造される炭化水素溶剤は、自動車用塗料、農薬、金属加工油などに配合されています。見えないところで、便利で豊かな生活を支えています。

● 特殊化成品

未水添および水添石油樹脂を製造販売しています。耐熱性、耐寒性、接着性、透明性、ガスバリア性など、お客さまのニーズに合わせた優れた機能性を発揮します。工業用接着剤、高機能テープ、環境タイヤ、紙おむつなどのホットメルト、食品用フィルム改質剤など、幅広い用途で使用されています。

● ポリエチレン樹脂

当グループが100%出資する（株）NUCでは、ポリエチレン専門メーカーとして、電線被覆分野で他社の追随を許さない優良グレード製品を市場に提供し、国内外の電線メーカーなどのお客さまから確かな信頼を得ています。機能材料事業では、プラスチック包装・容器等に使用されるLDPE、L-LDPE、EVA、EEA製品を開発、販売しています。

T-SOL

T-REZ



グループ主要企業概要

東燃ゼネラル石油株式会社

事業内容	原油・石油製品の輸送、石油製品の製造・加工および販売ならびに石油化学製品の製造・加工および販売
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1947年7月26日
資本金	351億円 上場証券取引所 東京証券取引所(証券コード: 5012)
株主	エクソンモービル 12.21%、三井物産株式会社 9.99%、 その他 77.79% (議決権に基づく持株比率)
株主総数	47,518名(2013年12月31日現在)
従業員数	1,659名(2013年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

東燃化学合同会社

事業内容	石油化学製品の製造・加工および販売
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1960年12月24日
資本金	10億円
社員	TGSH合同会社(東燃ゼネラル石油株式会社 100%子会社) 75%、 東燃ゼネラル石油株式会社 25%
従業員数	325名(2013年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

極東石油工業合同会社

事業内容	石油精製およびこれに付随する業務
本社	〒299-0108 千葉県市原市千種海岸1番地 TEL: 0436-23-9580
設立	1963年6月15日
資本金	70億円
社員	EMGマーケティング合同会社 100%
従業員数	345名(2013年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

シンガポール支店

5 Temasek Boulevard
#15-01 Suntec Tower Five
Singapore 038985

株式会社NUC 上海代表処

上海市淮海中路918号 久事復興ビル18F G座

EMGマーケティング合同会社

事業内容	各種石油・石油化学製品および 関連製品の販売、管理統括部門の業務
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1961年12月11日
資本金	500億円
社員	東燃ゼネラル石油株式会社 99%、 エクソンモービル 1%
従業員数	601名(2013年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

株式会社NUC

事業内容	高圧法低密度ポリエチレン・ 直鎖状低密度ポリエチレンの製造および販売
本社	〒108-0075 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5782-9161
設立	1961年1月11日
資本金	20億円
株主	TGSH合同会社(東燃ゼネラル石油株式会社 100%子会社) 100%
従業員数	216名(2013年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

MOCマーケティング合同会社

事業内容	各種石油製品および関連製品の販売
本社	〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル TEL: 03-5495-6000
設立	1961年2月18日
資本金	30億円
社員	東燃ゼネラル石油株式会社 95.5% その他 4.5%
従業員数	98名(2013年12月31日現在・就業人員)
決算期	12月

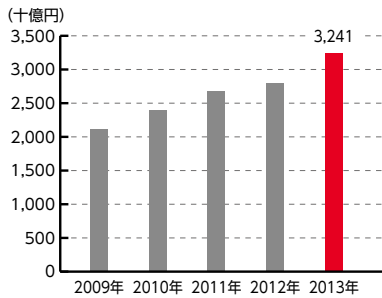
アブダビ事務所

P.O. Box 38078, Level 4, Building B Al Mamoura
Mohammed Bin Khalifa Street (15th St.)
Muroor District, Abu Dhabi - U.A.E.

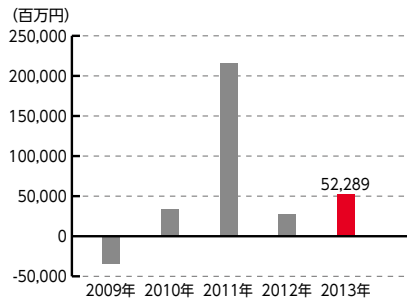
連結財務ハイライト

◎ 主な経営指標の推移

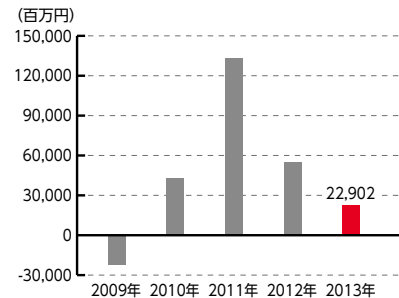
● 売上高



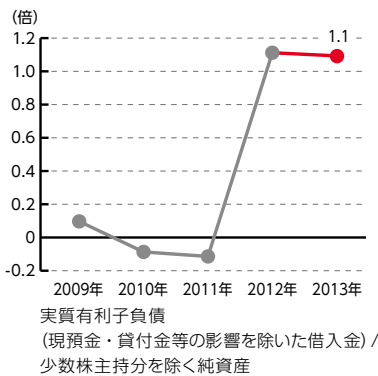
● 営業利益(損失)



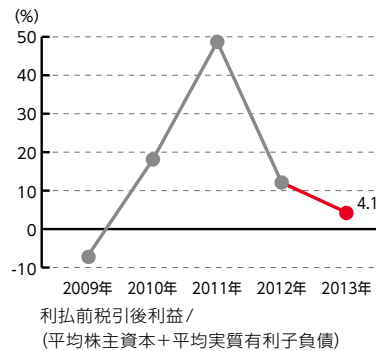
● 当期純利益(損失)



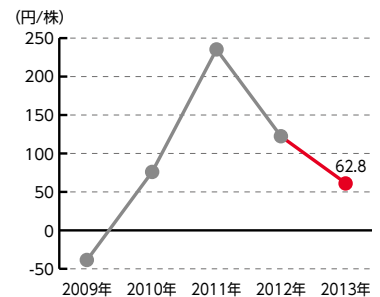
● 実質D/Eレシオ



● 使用総資本利益率



● 1株当たり当期純利益(損失)



◎ セグメント別の経営指標の推移

主要データ		(百万円)				
セグメント	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	
生産実績	石油事業*1 (千kl)	30,143	29,188	26,871	27,534	27,118
	石油化学事業*2 (千トン)	2,625	2,584	2,529	2,769	2,856
販売実績	石油事業*1	1,917,453	2,178,937	2,425,189	2,533,844	2,896,844
	石油化学事業*2	193,518	219,780	251,925	271,085	344,305
	その他の事業*3	781	—	—	—	—
	合計	2,111,753	2,398,718	2,677,115	2,804,929	3,241,150
営業利益(損失)	石油事業*1	-38,414	31,518	211,971	34,369	46,622
	石油化学事業*2	3,821	2,010	4,399	1,391	22,591
	その他の事業*3	33	—	—	—	—
	調整額*4	—	—	—	-8,462	-16,924
	合計	-34,559	33,528	216,191	27,298	52,289

*1 ガソリン、ナフサ、ジェット燃料、灯油、軽油、重油、潤滑油、液化石油ガス等

*2 エチレン、プロピレン、ベンゼン、トルエン、パラキシレン等

*3 コンストラクション・マネジメント等、ただし2010年より石油事業セグメントに計上

*4 のれんの償却額



Focus 01 東燃ゼネラルグループのintegrity(正直、誠実)を支えるコントロール

東燃ゼネラルグループは、高い企業倫理、実効性のあるコーポレート・ガバナンス、健全な財務管理、完璧な操業ならびに安全・健康・環境に関する十分な配慮こそが、「良き企業市民」であるための基本であると考えています。コントロールと呼ばれる経営管理システムを組織の隅々にまで浸透させた結果、integrity(正直、誠実)が当グループの特徴的な組織風土として醸成されており、CSRを推進する上での基盤となっています。

コントロール導入・浸透の歴史

私たちがコントロールと呼ぶ仕組みは、エクソンモービルが開発し、長年にわたり、改善を加えてきた経営管理システムがそのベースになっています。このシステムは、check & balance (相互牽制)、segregation of duties (職務の分離)などを基本的な考え方として構築されたもので、当グループ内では、グループの母体の一つであり、当時のエクソングループの100%子会社であった旧エッソ石油(株)に、初めて導入されました。その後、2000年にエクソンモービル・ジャパングループ(現 東燃ゼネラルグループ)の発足とともに、当グループに本格的に適用されることとなりました。当グループは、2012年にエクソンモービルと新たな提携関係に移行し、「新生」東燃ゼネラルグループとして再出発しましたが、この優れたシステムをその後も引き続き活用していくこととしました。ただし、現在では、より日本の事業環境に適した形への修正が進められています。

コントロールの仕組みとJ-SOX

コントロールの仕組みの頂点に位置するのが、経営管理システムの「憲法」ともいべきSMC(System of Management Control: マネジメントコントロールシステム)です。SMCには、経営管理の基本原則および基準が明記されており、そのマニュアルは150ページに及びます。SMCとともに、コントロールの手段を確立し、遵守状況をモニタリングし、弱点を改善していくためのシステム・規程として、CIMS(Controls Integrity Management System: 完璧な経営管理システム)やSBC(Standards of Business Conduct: 業務遂行基準)、承認権限を規定しているDOAG(Delegation of Authority Guide: 決裁権限規定)などがあり、コントロールは13ページで示されるように体系化されています。

このコントロールの中では、2006年の会社法改正から始まった内部統制(J-SOX)の要求レベルを超えた厳格な内部統制が求められています。例えば、SMCにはリスクの高いプロセスにおい

て具体的にどの業務に対して独立した検証が必要であるとか、どの業務は同一の担当者が実施してはいけないといった職務の分離などが細かく定められています。そのため、J-SOXの業務処理統制など内部統制の対応については、体系だった内部統制システムをつくりあげて文書化するといった追加的な対応を迫られることはほとんどありませんでした。

コントロールを浸透させる仕組み

コントロールを組織の隅々にまで浸透させるために、各職場にはコントロールアドバイザーが配置されています。コントロールアドバイザーは所属部署のマネジメントが健全な企業倫理意識を高めるためにリーダーシップを発揮するサポートを行い、マネジメントの指導を助ける一方で、その職場に関連するコントロールやリスクに関する情報を共有し、所属部門長やコントロール実施者とともにコントロールの遵守に力を入れています。

また、コントロール状態を確認するために、2～3年ごとに監査部による内部監査が行われます。次に、内部監査の中間時期には、各部門がUIA（ユニット・インターナル・アセスメント）と呼ばれる自己評価を行います。さらに、日常的に自らのコントロール状態についてテストとモニタリングを行うILC（イン・ライン・コントロール）も実施されています。このように内部監査、UIA、ILCの3種類によって組織の健全性をチェックしています。

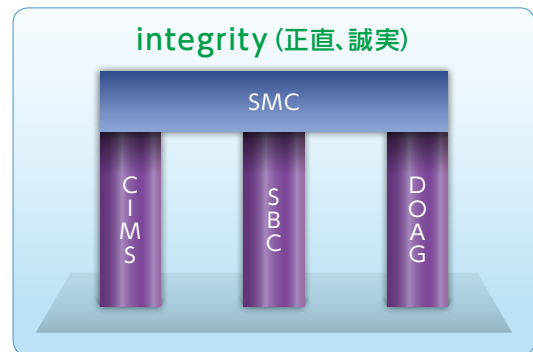
コントロールの遵守とintegrity (正直、誠実)

私たちは会社の業務活動全般に適用されるすべての法律や規制を厳格に守るとともに、たとえ法律で許されている場合でも、もっとも清廉な行動を選択することが重要であると考えています。このことは、会社基本方針の中で明確に定められており、それに向けた努力を続けています。

この方針のもと、東燃ゼネラルグループの従業員は自らを律する、あるいは自浄することが強く求められています。また、BPR（Business Practice Review：ビジネス・プラクティス・レビュー）と呼ばれる研修を定期的に行い、ビジネスシーンで起こりうる具体的な事例をあげて従業員にコントロールの重要性とその遵守を再確認しています。

コントロールはマネジメントシステムとして組み込まれた各種規程とそれを遵守させるための施策により、各組織のすべてに浸透するよう努力しています。その結果、integrity（正直、誠実）の重視は、当グループの特徴的な組織風土を形成するまでに至っています。

● 東燃ゼネラルグループのコントロールの枠組み



1	マネジメント コントロール システム	● SMC (System of Management Control) 経営管理の基本的原則および基準
2	完璧な 経営管理システム	● CIMS (Controls Integrity Management System) コントロール手段を確立し、遵守状況を モニタリングし、適宜に弱点の改善を行う プロセスを提供
3	業務遂行基準	● SBC (Standards of Business Conduct) 業務を遂行するに当たって、守るべき基本 方針であり、維持すべき倫理的な基準
4	決裁権限規定	● DOAG (Delegation of Authority Guide) 決裁権限を適宜に委譲し、業務処理に対 し適切なレベルの承認が確実にされる ための枠組み



BPRで使用したビデオの1シーン

購買統括部 支払管理部の監査に見るコントロールの果たす役割

監査部による 監査のポイント

実施頻度

監査実施後に、企業価値への影響を含む潜在的リスク、被監査部門で扱う収益・費用・資産などの金額的重要性、業務プロセスの複雑さなどの項目をもとにリスク評価を行います。その評価を参考に監査頻度が決定されますが、標準は3年に1回です。

監査の基準

業務遂行基準 (SBC)、マネジメント コントロール システム (SMC)、決裁権限規定 (DOAG) をはじめとするポリシー、ガイドラインの遵守状況や被監査部門が持つコントロール・プロセスの有効性および妥当性を検証します。

監査手法

主には被監査部門のキーパーソンとのインタビューを実施し、取引などの母集団を確定した後、サンプルテストを実施します。

独立性を 確保するための 仕組み

監査部スタッフの客観的な評価を支える上で独立性の確保は重要です。当社では取締役会で採択されたマネジメント コントロール システム (SMC) や内部監査綱領を通じ監査部の独立性が確保されています。また年次のリプレゼンテーション・プロセスを通じ、一定レベル以上のマネージャーすべてが監査の独立性について再確認するような仕組みになっています。

厳格な監査でリスクへの対応状況を確認します

監査部 波多野 日出夫

今回の監査では監査チームリードとして複数の監査部スタッフで構成される監査チームのリーダーを務めました。監査チームリードとして、被監査部署の業務範囲および社内外におけるインターフェイスの特定、監査対象期間における主要な業務プロセスや組織の変更の確認を監査準備段階で行うことが、適切な監査要員の配置と時間配分を決める上で重要だと考えています。

限られた監査期間の中で効率的にインタビューを行い、業務プロセスを理解し、証憑をチェックしていくことで実態の把握が進み、本質的な課題が見えてきます。

コントロール上の懸念事項があれば、なるべく早い段階で被監査部署に伝え、ディスカッションを通じて、実際に発生した又は潜在的に発生するリスクを双方が正確に把握し、的確かつ効率的な対応策を合意すること、そして会社としてアクションを実行に移していくことが課題解決に向けた重要なプロセスになってきます。

今回の被監査部署である購買統括部支払管理部の主要なビジネスリスクとしては、各種決済手段の悪用などによる不正リスク、請求書の二重処理などの過払いリスク、支払遅延などを含む契約不履行や損害賠償のリスクなどが考えられます。こうした点を踏まえ、それらの潜在的なリスクに対して、どのような予防的または発見的なコントロールプロセスが設計され、機能しているかを重点的に検証しました。日々のコントロールアドバイザーの活躍もあり、適正に管理されていると判断しています。



部門に所属する「コントロールの番人」です

購買統括部 コントロールアドバイザー 弓削 誠

私のような各部門のコントロールアドバイザーはラインコントロールアドバイザーと呼ばれており、部門特有のコントロール関連業務を取り扱う「コントロールの番人」です。購買統括部に属する私の業務としては、契約・支払・資材管理その他購買統括部の業務に関するコントロールについてのアドバイス、部内トレーニングの実施、ILC^{*1}の実施・推進・管理、監査・UIA^{*2}・その他コントロールレビューのコーディネーションなどがあります。

今回の購買統括部への監査では被監査部署のコーディネーターとして、監査の円滑な実施を目的に、監査部への事前資料の手配や事前会議・監査中の会議・監査終了会議の設定・実施、監査部スタッフとの質疑・応答の確認等さまざまなコーディネーションを行いました。監査中に監査部スタッフから提起された懸念事項に関しては、被監査部署での事実確認・リスクの有無・重要性の確認等をコントロールアドバイザーとしてサポートし、監査からの指摘が適切であるかどうか監査部スタッフとも確認を行います。

今回の監査は監査部スタッフが4名で実施期間が3週間と当グループでは比較的コンパクトな監査でしたが、監査結果は「適性 (Satisfactory)」となり、支払管理部のコントロール状況が良好であることが確認されました。引き続き「番人」として、リスクに応じた適切なコントロールの運用に注力していきます。

* 1 ILC (イン・ライン・コントロール)：日常的に自らのコントロール状態についてテストとモニタリングの実施

* 2 UIA (ユニット・インターナル・アセスメント)：内部監査の中間時期で実施される部門による自己評価



能動的な関わりで、 ルール遵守と業務遂行をともに実現します

購買統括部 支払管理部長 坂野 恵

エクソンモービルの厳しいコントロールを肌で体験した私たちは、コントロールに関する基礎的な素養を身に付けていると言えます。「東燃ゼネラルグループ」発足後、業界標準や今後の動向といった客観性を持つ指標、当グループの現状を多面的に考慮しながら、現状のリスクに見合った管理レベルを検討することが、大きなチャレンジの1つとなっています。コントロールに関して、ともすれば保守的になりがちなマインドセットを、リスクとコストについてよりバランスのとれた判断ができるように変化させていくことも重要であり、継続的な課題だと考えています。

定められた各種ルールを遵守して実務を遂行する現場として、私たちは受け身ではなく、能動的にこれらのルールを遵守する環境づくりを心掛けています。なぜこのルールがあるのかという背景やコンセプトを日々の業務や、定期的なリフレッシュトレーニングを通じて共有し、同時に、現状のルールが現実的で効率的なのかという観点で見直していくことを意識しています。

一人ひとりがintegrity (正直、誠実)に基づき、広い視野とバランス感覚をもって東燃ゼネラルグループのコントロールを考えることで、より日本の商習慣や東燃ゼネラルグループのビジネスモデルに沿ったコントロールに姿を変えていくものと考えています。



社外取締役の声

確固たる規律

東燃ゼネラル石油 (株) 社外取締役 伊藤 侑徳

私はこれまでにいくつかの企業の社外取締役・監査役を経験しておりますが、当社の社外取締役に就任して、最も強い印象を受けたことは、会社の各部門の隅々にまできちんとした規律が行きわたっているということでした。これは、永年提携関係にあったエクソンモービル社のグローバル・マネジメントの一環として導入されたコントロール・システムが、十分に根付いていることによるものだと思います。

その後、2012年にエクソンモービルと新たな提携関係に移行し、確固たる規律の上に、新しい事業環境に即した部分的な修正、およびグループ会社共通のコントロールに整合するための変更などが加えられております。それらにより、グローバル企業から学んだ優れた点を、日本の事業環境のもとでより効果的、効率的なものにする努力が絶えず行われていることを実感しております。

今後の課題としては、そのような厳格な規律をさらに確固たるものにして、エネルギー産業という国民生活にとって重要な経済分野において、持続的な企業価値の向上を図ることにより、社会的責任を果たしていくことが肝要であると考えております。



略歴

- 1962年4月 日本輸出入銀行 (現 (株) 国際協力銀行) 入行
- 1991年6月 同行理事
- 1995年4月 三菱商事 (株) 顧問
- 2002年4月 帝京大学経済学部教授
- 2003年1月 AOCホールディングス (株) 監査役
- 2007年6月 (株) 新生銀行取締役
- 2011年3月 当社取締役 (現任)



Focus 02

環境にやさしい 世界最高レベルの省エネ工場

東燃ゼネラルグループでは、製油所と石油化学工場の省エネルギー活動において、業界をリードする先進的な取り組みを実施してきました。その結果、当グループの省エネ実績は常に業界のトップクラスで推移しています。この背景にある仕組みや組織風土をご紹介します。

東燃ゼネラルグループのエネルギー効率

2014年9月、経済産業省資源エネルギー庁は、2010年改正省エネ法におけるエネルギーベンチマークの目標達成事業者を公表しました。2012年度データでは石油精製業界における3年連続、目標達成事業者は、東燃ゼネラル石油(株)1社のみ。石油化学系基礎製品製造業では、2年連続、目標達成事業者は東燃化学(同)1社のみとなりました。当グループの製油所・工場が国内で最も高効率に運営されていることが公的に認められている証です。また、国内製油所の平均値と比較すると、当グループの4製油所のエネルギー原単位は、約10%少ないという結果となりました。製油所の競争力の国際比較分析においても、エネルギー効率は、世界平均より約2割優れているという結果が出ています。

このように当グループは、世界トップレベルのエネルギー効率を達成していますが、さらに温室効果ガスの排出量削減のため、より一層の省エネ努力を継続しています。中期経営計画におい

ては、年率1%の改善という省エネ目標を掲げており、これは年間5万トンのCO₂削減に相当します。



製造技術本部
Energyチームリーダー
池之上 俊

省エネを可能にしている仕組み

(1) 省エネリーダーの任命

省エネを進めるためには、エネルギー効率を高めるための設備投資が重要です。こうした投資を当グループでは継続的に進めてきました。そうしたハード面での取り組みとともに、ソフト面でのさまざまな取り組みこそが、世界でトップレベルの省エネ実績につながっていると考えています。

ソフト面での取り組みを一言でいえば、グループ一丸となった省エネへの取り組み体制をあげることができます。当グループでは、製造技術本部に、グループ全体の省エネ活動を統括するリーダーを任命しています。このリーダーは、省エネ活動の戦略・目標設定、そのフォローアップを統括するだけでなく、どのようにしたら一層の省エネが実現可能かについての、技術的なアドバイザー（テクニカル・アドバイザー）としての役割も担っています。

全社を統括するリーダーとともに、各工場に省エネリーダーを任命しています。各工場のリーダーには、工場内で権限・影響力を持つ幹部管理職を当てることで、工場内での実行が確実に進む体制を整えています。各工場のリーダーは、担当工場内での省エネ努力をリードするとともに、工場間での情報交換、ベストプラクティスの共有に力を入れています。

また上記のような取り組みに加え、ボトムアップの観点から各工場の現場の第一線で活躍するオペレーターも省エネ活動に自発的・積極的に参画しており、技術・運転部門一体となった省エネ活動を展開しています。



川崎工場 月次エネルギー管理委員会

(2) データの見える化

現実にとどこでどのようなエネルギーが使われているのか？どこに、どの程度のエネルギー改善余地が残っているのか？どのように運転変数を変えたら良いのか？当グループでは、こうした疑問にできるだけ定量的に答えられるよう、「データの見える化」に力を入れています。具体的にはエネルギーにかかわる運転変数の目標値の設定とステータスの見える化を行っており、装置の運転に携わるオペレーターだけでなく、工場長をはじめとする工場の幹部もこうしたデータに触れることが可能です。しかも、データをリアルタイムで把握できるところに、このシステムの特徴と有効性があります。

省エネの実績と改善余地の把握は、毎朝行われています。また、月に一度は、工場幹部全体を集めた会議で結果が報告され、四半期に一度は、会社のトップマネジメントに報告がなされます。こうして省エネに対する意識が、工場全体、さらには全社で共有される仕組みが構築されています。

(3) 目標設定と目標達成のための手段の明確化

エネルギー効率の改善には、具体的な手段の特定が不可欠です。どの分野で、どのような対応をしたら、どれくらいの効果があるのかを推計し、それを積み上げることで目標設定を行っています。そして、各対応策には、責任者を定めています。現実の結果と目標とのかい離は、それぞれの対応策ごとに分析され、改善につながる仕組みとなっています。

以上のような取り組みの結果、経営幹部から現場の第一線のオペレーターに至るまで、省エネに対する意識の共有化ができていけると言えます。



川崎工場における省エネ活動

省エネの取り組みを可能にする組織風土

現実に世界トップレベルの省エネの背景には、これまでご紹介したさまざまな仕組みの他、それを推進する従業員の一人ひとりの技術レベル、意識の高さがあることを見逃すわけにはいきません。当グループは、川崎国際環境技術展で省エネに関する発表を毎年行っていますが、これは本社の技術スタッフではなく、現場のオペレーターが実際の省エネ活動を取りまとめ、自ら発表資料

を作成して行っています。

このように技術部門のスタッフだけでなく、第一線のオペレーターも含めた高い技術力とグループ一体となった省エネ活動に対する高い目的意識が、省エネで世界をリードする結果につながっているものと自負しています。

01 マネジメント

- ▶ コーポレート・ガバナンス
- ▶ 業務遂行基準
- ▶ CSRマネジメント
- ▶ リスクマネジメント
- ▶ 内部統制システム
- ▶ コンプライアンス

日本に根差した最も優れたエネルギー企業として、高いマネジメントレベルと厳格な倫理基準で操業におけるリスクを管理し、パフォーマンスの最大化を図ります。



▶ コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

高い企業倫理、実効性のあるコーポレート・ガバナンス、健全な財務管理、完璧な操業ならびに安全・健康・環境に対する十分な配慮は、「良き企業市民」であるための基本です。長期にわたり、継続して業績目標を達成するためには、分かりやすいビジネスモデルの構築、高潔な企業文化の醸成、法律の遵守、コーポレート・ガバナンスの遂行ならびに基幹となる経営管理システムの実施が非常に重要であると、東燃ゼネラルグループは考えています。

当グループの役員と従業員は、会社の目標実現に向けた計画を作成、承認、そして実施する責任を負っています。その際、成果を得るためにはどのような方法を選択するのかということが成果そのものと同様に重要です。

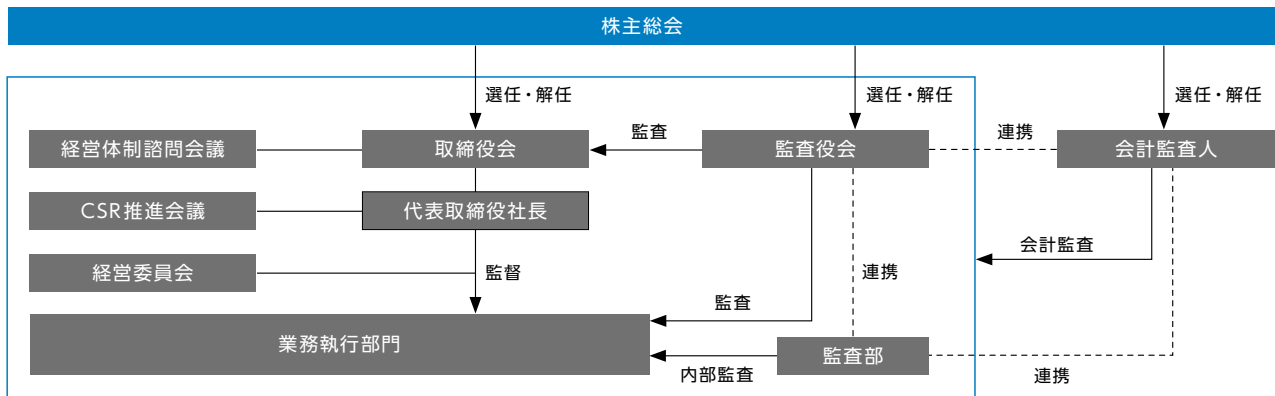
当グループの役員と従業員は業務を遂行するに当たり、極めて高潔な基準を遵守することが求められています。また、当社は株主に対して公平、誠実かつ完璧な報告をするよう努めています。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

- 役員就任に関する方針
- 経営倫理に関する方針
- 利害抵触に関する方針

コーポレート・ガバナンスの概要

● コーポレート・ガバナンス体制



● 取締役会

取締役は株主の利益を最大化すべく、適切な経営上の判断を行うことを責務としています。2014年3月定時株主総会後の東燃ゼネラル石油(株)取締役会の人員構成は、当グループの各事業部門を管掌または担当する業務執行取締役

(8名) および取締役会による意思決定に客観的な立場から参画することを期待される社外取締役を含む非業務執行取締役(2名) からなっており、それぞれの取締役が自由闊達な議論を通じて、実効性のある経営判断を行うために適切であると考えています。また、取締役会の諮問機関として、社外取締役および代表取締役からなる「経営体制諮問会議」を設置し、経営体制等に関する決定プロセスの透明性・客観性を確保しています。

● 監査役/監査役会

監査役および監査役会は取締役および取締役会から独立した機関であり、取締役の職務の執行を監査するため、取締役会等の意思決定および業務の遂行が法令、定款および社内の業務遂行基準に合致し、株主利益が適正に確保されるよう、企業統治や内部統制の体制の整備およびその実施状況を監査しています。2014年3月定時株主総会後の東燃ゼネラル石油(株)の監査役は4名のうち3名が社外監査役です。

● 経営委員会およびCSR推進会議

業務執行取締役(8名) からなる「経営委員会」を設置し、経営上の重要な事項について審議し、意思決定の機動性と実効性を確保しています。また、「良き企業市民」であることを目指して、社長を議長とする「CSR推進会議」を設置し、CSR活動を積極的に推進する体制を構築しています。

● 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会社の計算書類、内部統制の整備状況と有効性、会社財産の保全状況、そして子会社ならびに関連会社の監査を会計監査人と十分な連携を保ちつつ行っています。事前に会計監査人の監査計画につき協議を行い、担当部署による決算説明につきさまざまな質疑を行い、会計監査人による実査に立会い、必要に応じてその他の重要な諸問題を会計監査人と討議するなどしています。監査結果については監査の概要および意見を文書により入手しています。

また、当社は、子会社であるEMGマーケティング(同)との間に包括的サービス契約を締結し、管理統括業務を同社に委託しており、内部監査は、同契約により同社の監査部によって行われます。監査部は、使用人またはその他のものより取締役の義務違反に関する内部通報を受けた場合、監査役会に報告するとともに、監査計画やその監査結果について監査役会と情報を共有します。さらに、監査役の要請により、当社従業員が監査役の職務の補助を行います。

● 役員報酬について

取締役の報酬額は2012年3月27日開催の定時株主総会決議により、年額7億円以内(うち、社外取締役700万円以内)と定められています。なお、この金額には使用人兼務取締役の使用人分の給与は含まれていません。また、監査役報酬額は1994年6月29日開催の定時株主総会決議により、月額700万円以内と定められています。また、取締役退職慰労金制度が2013年3月に、監査役退職慰労金制度が2014年3月に廃止されました。

役員報酬体系見直しの一環として、取締役退職慰労金制度を廃止する一方で、株価変動に係る利害を株主と共有し、取締役の企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めるため、取締役(社外取締役を除く)に対し、かかる報酬等の額の範囲内で、これまで支給していた報酬の一部を新株予約権を用いたストックオプションという形で支給することとし、この制度が2013年3月26日開催の定時株主総会での承認を経て導入されました。

● 取締役会の開催数と社外役員(取締役および監査役)の出席状況(2013年)

開催: 14回
出席率: 100%

● 監査役会の開催数と社外監査役の出席状況(2013年)

開催: 9回
出席率: 100%

● 役員報酬(2013年)

取締役(社外取締役を除く): 員数10名、総額303百万円
社外役員: 員数3名、総額57百万円

なお、連結報酬等の総額が1億円以上である役員はいません。

▶ 業務遂行基準

業務遂行基準(SBC)

当グループには、すべての役員および従業員が業務を行う上で基準とすべき業務遂行基準 (Standards of Business Conduct) があります。この業務遂行基準は130ページの冊子で、すべての役員および従業員に配布されています。

この業務遂行基準ではまず最初に「指針となる原則」として、当グループを取り巻くステークホルダーとの関係に関する指針が示され (右記参照)、次に示す18の方針、およびそれらに付随するより具体的なガイドライン、手続きで構成されています。

● 18の方針

- ・ 経営倫理に関する方針
- ・ 利害抵触に関する方針
- ・ 会社の資産に関する方針
- ・ 役員就任に関する方針
- ・ 贈答及び接待に関する方針
- ・ 政治活動に関する方針
- ・ 国際業務の遂行に関する方針
- ・ 独占禁止法に関する方針
- ・ 健康に関する方針
- ・ 環境に関する方針
- ・ 安全に関する方針
- ・ 製品の安全に関する方針
- ・ お客様との関係及び製品の品質に関する方針
- ・ アルコール・薬物の使用に関する方針
- ・ 雇用機会均等に関する方針
- ・ 職場のハラスメントに関する方針
- ・ 贈収賄防止に関する方針
- ・ オープンドアポリシー

● ガイドライン/手続き

- ・ 利害抵触に関するガイドライン
- ・ 役員就任に関するガイドライン
- ・ 贈答及び接待に関するガイドライン
- ・ 現金の授受に関する手続き
- ・ 公務員等(外国公務員を含む)に対する贈物及び接待等に関するガイドライン

● 業務遂行基準の有効性

東燃ゼネラル石油(株)の取締役会がこの業務遂行基準の採択と履行状況を監督する責任を負っています。当グループの誰一人として、この基本方針に例外を認めたり免責を与える権限はなく、職務を果たす上でどのような困難や圧力に直面しようとも、これらの基本方針に対する意図的な違反は正当化することはできません。



● 指針となる原則

この業務遂行基準では、まず最初に「指針となる原則」として、当グループを取り巻くステークホルダーとの関係に関する指針を以下のように示しています。

・株主

株主から委ねられた投資資金の長期的な価値向上

・お客様

高品質の製品とサービスの魅力的な価格での提供と、革新的で迅速な対応

・従業員

成功への機会の最大化に努め、多様性、開かれた対話、信頼、公平な処遇、安全な労働環境を維持

・地域社会

良き企業市民として、高い倫理基準を保持し、すべての法律、規則および規制を遵守し、地域やその国の文化を尊重。何にもまして安全で環境に配慮した操業に専念。

▶ CSRマネジメント

東燃ゼネラルグループは、CSR推進会議およびCSR推進部を中心に、CSRマネジメント体制を構築しています。

CSRの考え方

当グループは、企業も社会を構成する市民の一員であるという考えから、事業を行うすべての地域において「良き企業市民」であることを目指しています。

今後は、この高い企業理念を維持し、関係する法律や規則を遵守し、操業する場である地域社会の発展・活性化に貢献していく諸策を進化発展させていきます。

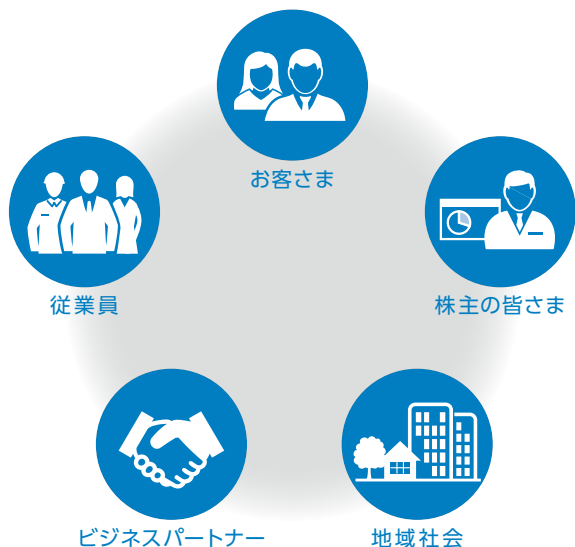
この大きな方向を示すのが当グループの使命（ミッション）であり、その実現に向かって当グループが一体となって進む根底にあるのが共通の高い倫理観であり、それをより細分化・具体化したものが業務遂行基準（SBC）です。

CSRマネジメント体制の充実

当グループとして、自主独立でCSR活動を推進していくに当たり、2012年6月1日、広報渉外本部の中にCSR推進部を設立しました。また、2013年7月からは社長が議長を務めるCSR推進会議を設け、CSR方針や活動計画の策定を行ってきました。

2013年8月からはこのCSR推進会議をさらに拡大し、業務遂行基準（SBC）18方針のすべての方針を担当する、7つの委員会を含む組織に強化しています。

◆ ステークホルダーとのコミュニケーション



CSR推進会議と7つの委員会

東燃ゼネラルグループは、東燃ゼネラル石油（株）社長を議長とする「CSR推進会議」を設置しています。会議では、「企業倫理」「環境安全」「人権推進・人材開発」「社会貢献」「品質管理」「リスクマネジメント」「ディスクロージャー」の7つの委員会が報告・答申を行っています。これは、業務遂行基準に定められた18の方針のモニタリングおよび改善活動につながるものです。

● 東燃ゼネラルグループのステークホルダー お客さま

当グループのお客さまには、SSに来ていただくお客さま、パイプライン、トラック、船舶などを通じて石油製品・石油化学製品を購入していただくお客さまがいらっしゃいます。販売部門やカスタマーサービス部門にご連絡いただいたお客さまの声は、品質保証部をはじめとする関係部門と共有し、迅速かつ確かな対応を図っています。

従業員

業務を通じて従業員が自らの能力を発揮・発展できるよう、また職場と家庭のそれぞれにおいてバランス良く責任を果たせるよう、さまざまな施策を導入しています。また、女性の活用にも力を入れています。

株主の皆さま

株主価値を高めるとともに、公平、誠実でタイムリーな報告をすることが何よりも重要であると考えています。

ビジネスパートナー

サプライヤー、協力会社、製品の代理店・特約店、運送会社の皆さまは、当グループにとって重要なビジネスパートナーです。双方向コミュニケーションを通じて、アイデアや課題を戦略づくりに役立てています。

地域社会

操業する場である地域社会の発展・活性化に貢献していくことが非常に重要であると考えています。文化・芸術・スポーツ、教育、環境、地域、健康、災害支援・防災、多様性など多岐にわたる社会貢献・文化活動を通じ、地域社会との連携を深めています。

● CSR推進会議

CSR推進会議（議長：代表取締役社長）

- CSR方針・活動計画策定
- 各委員会への指導・助言
- 社外評価のモニタリング
- CSR報告書作成・CSR関連情報の開示方針決定

企業倫理委員会	委員長 代表取締役副社長
環境安全委員会	委員長 代表取締役社長
人権推進・ 人材開発委員会	委員長 代表取締役社長
社会貢献委員会	委員長 常務取締役
品質管理委員会	委員長 常務取締役
リスクマネジメント 委員会	委員長 常務取締役
ディスクロージャー 委員会	委員長 常務取締役

※ 議長、委員長は東燃ゼネラル石油（株）での役職

7つの委員会のPDCA

	P 活動方針	P 重点項目	D 2013年実績	C A 評価・改善	P 2014年計画
企業倫理委員会	<ul style="list-style-type: none"> 法令、企業倫理に関するポリシーの遵守を徹底することにより公正かつ誠実な事業運営を行う土壌を醸成する 上記を推進するのに必要な具体的な方針や施策を策定する コントロール・コンプライアンスに関する企業文化を醸成する 	<ul style="list-style-type: none"> 法令・企業倫理に関するポリシー遵守の強化を図る 会社の方針に対する従業員の認識・知識の向上を図る 	<ul style="list-style-type: none"> 当グループの状況を踏まえ、ポリシー・ガイドラインのよりわかりやすい表現への改定および、既存の規程類の整備、体系化に着手した イントラネットの充実を図った 従業員宛にメールを送信し、重要ポリシーに関する徹底を喚起した 定期的な全社トレーニングに加え、適宜、必要に応じて追加トレーニングを実施した オープンアコミュニケーション推進のために、内外ホットラインの周知徹底を行った 	<ul style="list-style-type: none"> より実効性を持ったポリシー・ガイドラインの徹底が図られた 現在、進めている既存の規程類の整備、体系化によりさらに内部統制の改善を進めていく オープンアコミュニケーションの周知を通して、会社方針とプロセスに関する理解が浸透した 	<ul style="list-style-type: none"> 法令・企業倫理に関するポリシー遵守の徹底を継続して図る 従業員の方針に対する認識・知識の向上のための取り組みを継続する 既存規程類の整備と体系化の推進を行う 新たにグループ会社に加わった関連会社においても上記活動を徹底する
環境安全委員会	<ul style="list-style-type: none"> 環境、安全、健康、セキュリティに関する関係法規および会社の基本方針、その他関連するガイドラインなどにに基づき、安全防災、環境保全および労働衛生に関する計画の立案、総合調整ならびに実施を推進する 	<ul style="list-style-type: none"> 堺工場硫黄漏えい事故の再発防止対策を確実に実施する（第三者委員会提言） 異常現象通報の徹底を図る：手順改善（工場）、監査（本社） 改善された作業手順を遵守する（工場） 	<ul style="list-style-type: none"> 異常現象通報手順改善および本社監査方法が確立された OIMSアセスメントにて改善された作業手順の遵守が確認された 	<ul style="list-style-type: none"> 改善された手順に則り適正に通報が行われた 改善された監査方法に則り監査が行われた 	<ul style="list-style-type: none"> 監査、OIMSアセスメントを通して対策の実効性を継続して確認する
人権推進・人材開発委員会	<ul style="list-style-type: none"> 当グループの最も大きな力の源泉である、高い資質を備え、モチベーションが高く、かつ多様性に富んだ人材を育成する 事業の戦略に合致し、成果を発揮できる人材開発を行うとともに、適時、適材適所の最適人材配置を実現する 人権を尊重し、人権侵害・ハラスメントのない快適な職場環境を実現する 	<ul style="list-style-type: none"> 長期的視点を考慮した、継続的で一貫性のある人材開発を行う キャリアプランニングとポジショニングの両面アプローチで人材配置と能力開発の双方を最適化を図る 人権を尊重し、その意識高揚と啓発に継続的に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 新トレーニングプログラムの開発が完了した 全社的な人材開発会議の定着が図れた 人権啓発をテーマとした小冊子「ワーキング トゥゲザー」を作成し全従業員に配布した 障がい者の活用をテーマとした人権研修を各職場で実施した 	<ul style="list-style-type: none"> 期待通りのトレーニングプログラムを開発できた 部門間異動が活性化した 全職場において人権研修を実施し人権に対する意識向上が図れた 	<ul style="list-style-type: none"> 新トレーニングプログラムを実施する 人材開発会議を定期開催し、積極的なローテーションを行う ハラスメントをテーマとした人権啓発教育を実施する
社会貢献委員会	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動に関する啓発と推進を行う 社会貢献活動に関する基準の作成および答申を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 当グループが目指す方向性を確認する 実施プログラムの確認と活動プログラムの策定を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 2012年以降の新グループ価値観に基づいた、社会貢献活動に関する新基準を策定した 社会貢献活動に関する新基準に基づき、実施プログラムの確認を行った 	<ul style="list-style-type: none"> 「社会貢献委員会」の発足により、当グループの社会貢献プログラムが一元管理され、取り組み・方向性のいっそうの明確化が図れた 今後の当グループが目指す方向性については、常に討議する 	<ul style="list-style-type: none"> 実施プログラムが当グループの価値観に基づいた基準に合っているか確認を行う 2015年実施プログラムの策定を行う

	P 活動方針	P 重点項目	D 2013年実績	C A 評価・改善	P 2014年計画
品質管理委員会	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質管理がマネジメントシステムに沿って良好に行われていることを確認する 各部門の製品品質の管理実績をレビューする 製品の安全および化学物質管理が適切に行われていることを確認する 	<ul style="list-style-type: none"> 品質事故の削減と発生時の迅速・適切な対応を行う 品質マネジメントシステムを確実に実施する ビジネス環境に合わせた適切な品質リスクの管理と収益改善への貢献を図る 管理システムの体系化・統合化による化学物質管理の強化を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 品質事故発生時の対応プロセスを統一した 全製品網羅する品質マネジメントシステムを策定した 品質マネジメントシステムに従った品質リスクアセスメントの実施を徹底させた 品質保証部を含めたお客さまへの化学物質情報の提供プロセスの改善を行った 	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理システムの健全性について各層の品質管理委員会でレビューが行われた 定期的な品質監査を実施し継続的改善を実践した 品質管理委員会で収益改善およびそれに伴う品質リスク管理についてレビューが実施された お客さまへのタイムリーかつ適切な情報および安全データシートの提供が実現した 	<ul style="list-style-type: none"> 協力会社を含めたグループ内品質事故の削減、対応の強化を図る 当グループ品質管理システムのISO適合性の確認と改善を行う 品質監査でのオペレーション変更時の品質リスク評価のレビュー実施と改善を行う お客さまへのタイムリーかつ適切な情報および安全データシートの提供を継続する
リスクマネジメント委員会	<ul style="list-style-type: none"> 企業を取り巻くさまざまなリスクを合理的に判断し、その予防活動を行う 万一のリスク発生時にはその損害を最小限にすることで、会社としての社会的責任を果たし、企業価値の維持・向上を図る 	<ul style="list-style-type: none"> 全社リスクマネジメントシステム・体制を導入する 会社を揺るがす恐れのあるリスクに対するリスクマネジメントの弱点領域を検知し、検知された弱点領域の強化体制・対応策を取締役会へ報告・提案する 	<ul style="list-style-type: none"> 全社リスクマネジメントシステム・体制の導入を完了した 全社リスク項目の洗い出しを完了した 洗い出したリスクが会社と与える重大性により対応優先順位付けを行った 対応優先度の高いリスク項目・その対応体制を取締役会へ報告・提案を行った 	<ul style="list-style-type: none"> 会社・環境の変化により生じる新たなリスク、重大性が増すリスクを検知し、対応を行うことができるリスクマネジメントシステム・体制への強化が図られた 	<ul style="list-style-type: none"> 会社・環境の変化により生じた新たなリスク、重大性が増したリスクを洗い出し、重大性・新たに対策が求められるリスクの対応体制整備を図る 会社へ多大な悪影響を与えた他社の過去事例を照査し、同様の事例を未然に回避するプロセスを備えているかの確認を行う。そのプロセスが不備の場合、その整備を図る
ディスクロージャー委員会	<ul style="list-style-type: none"> 開示の管理およびプロセスが適切に実行されていることを確認する 	<ul style="list-style-type: none"> 正確で適正な財務情報の作成と開示を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 財務情報、開示情報に関する実質的な訂正はなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 連結対象会社の増加に対応する 	<ul style="list-style-type: none"> 会計、開示にかかわる法改正に適切に対応する

▶ リスクマネジメント

東燃ゼネラルグループでは考えるリスクに対して、最悪のケースを想定したリスクマネジメントを行うよう努めています。

基本的な考え方

当グループが考えるリスクには「従業員、協力会社の方々、そして事業所の近隣住民の方の安全や健康に対し悪影響を与える事象」「環境を破壊するような事象」「石油製品の安定供給を妨げるような事象」「情報漏えいによる利害関係者への影響」などがあります。これらのリスクを未然に防ぐため、以下のような体制と具体的な対策を準備しています。もし、起きてしまった場合には、その影響を最小限にするため「No Regret Policy」（後悔しない対応の方針）の考え方を基本に、常に最悪ケースを想定した対応を迅速に実施することとしています。

リスクマネジメント体制

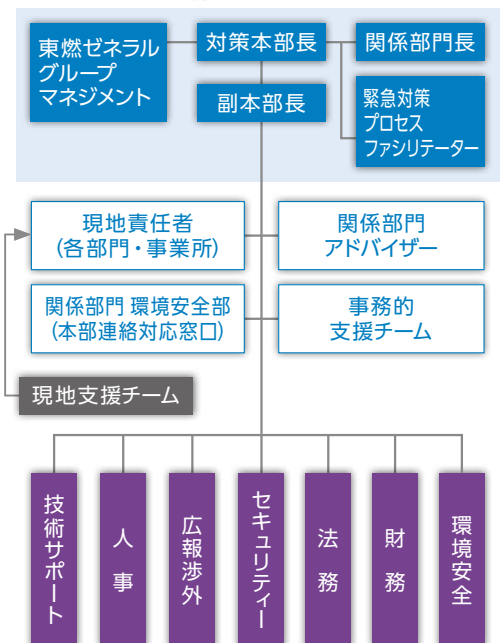
リスクマネジメント体制として、OIMS（完璧操業のためのマネジメントシステム：Operations Integrity Management System）（P30-31参照）を基礎とした数々のリスクアセスメント・プログラムを計画的に実施しています。リスクアセスメントの対象は、製造と出荷等の設備の新設時のもとより、既存設備の技術面、現場の運転や保全工事の手順、関連する法規制や社内規則遵守の状況など操業にかかわる広い範囲にしています。

災害発生時の体制として、本社および事業所の緊急対策本部が組織されています。さらに災害の状況により事業所の緊急対策本部を支援するための社内の専門家集団による災害現地支援派遣チームを編成できるようにしています。緊急対策本部をより実効性のあるものにするために、そのメンバーとなる上級管理者向けに、各役割や緊急時対応の進め方についての基本教育（2.5日間コース）を毎年開催するとともに、対策本部として地震や新型インフルエンザなどシナリオベースでの机上訓練も、全社的に実施しています。また、各事業所においてもいろいろなリスクシナリオでの訓練を、さらに災害現地支援派遣チームには、工場や油槽所など現場での防災活動を習熟するための訓練を事業所との連携により計画的に実施しています。

東日本大震災時の対応

2011年に発生した東日本大震災では、まず「人の安全」に焦点を当て、安否確認システムにより、従業員やその家族の安否を確認し、適時、会社からの情報提供を行いました。また、関係官庁や石油連盟などの業界団体からの要請に対して的確に対応しました。ほかにも、本社対策本部のもとに個別にチームを編成し、被災地への石油製品搬送、仮設サービスステーションの設置、石油製品の無償提供、およびオフィス部門を含む全操業部門での節電対策などに取り組みました。

● 危機管理体制図



陸前高田市にコンテナ型仮設サービスステーションを設置

BCP

当グループは、日常生活や社会活動を支えるインフラである石油製品を安定的に供給する使命を持っています。この使命を果たすために、発生が想定される災害に対する事業継続計画 (BCP: Business Continuity Plan) を策定しています。近年のリスクである「地震・津波」と「新型インフルエンザ」のBCPの想定内容は、実際に起きた事象と異なりましたが、BCPでは最悪のケースを想定した対応を策定しており、これを応用することで、迅速かつ効果的に対応を取ることができました。また、事態の進展に伴い発生する新たな問題への取り組みや従業員への情報周知方法など、実際の経験から得た教訓を改善点として既存のBCPに反映しました。

一方、太平洋沿岸全域に影響を及ぼすと想定されている巨大連動地震や極地的集中豪雨などの自然災害により想定されるリスクは増え、また内容も変化してきています。

すでに、国・石油連盟にて策定された「供給連携計画」に加え、経済産業省から「系列BCP」の策定が要請され、2014年3月に、当グループとしてのBCPを新たに体系化しました。同時に、各工場に非常用電源・ドラム出荷設備・衛星電話などの充実を図っています。今後も自社のBCP検証プログラムに基づき、定期的な対応計画見直しと、有効性確認の訓練を継続的に実施していきます。

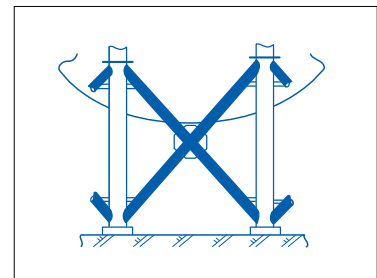
産業保安に関する取り組み

自然災害による産業事故の発生防止に向けた取り組みは、安定運転の基盤をなすものとの認識のもと、当グループにおいては従来からも確実な取り組みを行ってきています。例えば、貯蔵タンク地盤の液化化防止対策においては、先進的な土木技術を駆使した止水壁を設置する地下水位低下対策を講じています。2011年に発生した東日本大震災を踏まえたコンビナートの製造施設などの地震・津波対策については、高圧ガス球形貯槽のブレース*の強度点検と改修、既存設備の耐震基準などへの適合性評価の推進、ならびに津波対応のための手順などの基準の整備を確実に進めています。

情報セキュリティ

当グループでは、情報漏えいなどによるリスクを最小限にするために、情報の完全性の維持、機密情報の保護、情報処理能力の保持、法令・規範の遵守などを定めたTG ISP (Tonen General Information Security Policy) を情報セキュリティの方針として掲げ、セキュリティ強化に取り組んでいます。具体的には、機密情報、操業データ、個人情報またインフラ、アプリケーションなどを有効に管理・保護するために、社内のユーザー部門も含めて役割や責任を定め、管理を行っています。その中で情報システム部門が全グループにわたる情報セキュリティの維持向上に責任を持っています。

2013年以降、新たに当グループに加わった法人も従来から同様の方針を持っており、また当グループとの整合化も進行中です。



* 鉄骨造の建物の強度を持たせるために、筋交いのようにタスキ掛けに設ける線状の材のこと。安全性を一層向上させるため球形タンク脚部にブレース構造が採用される。

▶ 内部統制システム

お客さま、従業員、株主および地域社会に対して、十分にコントロールされた状態で企業活動を行うことを約束しています。

基本的な考え方

高い企業倫理、実効性のあるコーポレート・ガバナンス、健全な財務管理、完璧な操業ならびに安全・健康・環境に対する十分な配慮は、「良き企業市民」であるための基本です。長期にわたり、継続して業績目標を達成するためには、分かりやすいビジネスモデルの構築、高潔な企業文化の醸成、法律の遵守、コーポレート・ガバナンスの遂行ならびに基幹となる経営管理システムの実施が非常に重要であると、東燃ゼネラルグループは考えています。

マネジメントコントロールシステム

当グループのコントロールの基本原則、概念および規範を定めているのが SMC (System of Management Control: マネジメントコントロールシステム) です。SMCは当グループにおいて健全な内部統制システムを構築し、効果的に機能させることを求めているだけでなく、さらに踏み込んで各プロセスにおける適切なコントロールが何かを定義しています。具体的にはSMCは当グループの守るべき会社方針や各業務遂行における承認権限を明確にした権限規程の確立を求めています。また一方で、職務の分離などの予防的コントロールが必要とされるプロセスが記述されています。SMCは経営管理者に効果的な管理を確立するための基本的な基準を示し、本基準に沿った管理システムおよび手続きの確立と維持が経営管理者の責任であるとの認識を促しています。

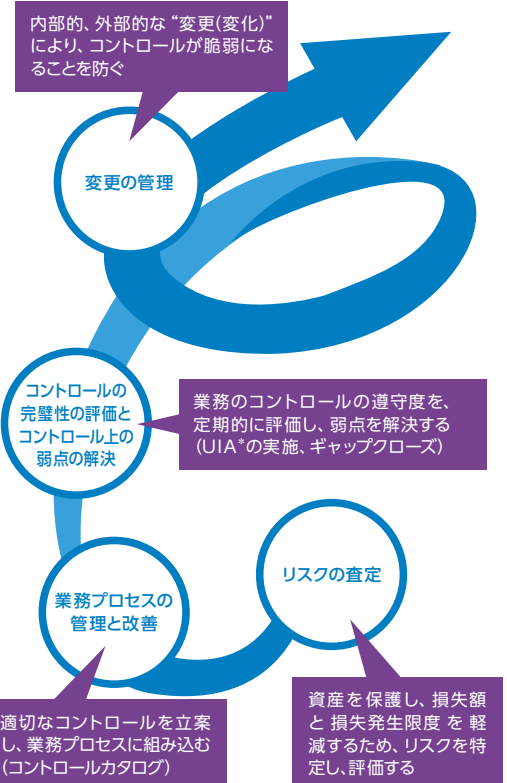
内部統制システムについて

当グループは、お客さま、従業員、株主および地域社会に対して企業活動を十分にコントロールされた状態で行うことを約束しています。これは、効果的なコントロール手法の確立、実施、遵守状況を継続的にモニタリングすること、さらにコントロール上の弱点をタイムリーに解決することを含んでいます。当グループではこの仕組みをCIMS (Controls Integrity Management System: 完璧な経営管理システム) と呼び、すべての組織において、当グループのコミットメントを達成するために、共通の体系化された手法を提供しています。

CIMSの中で具体的には以下の目的が実現されます：

- ・ 操業上、財務上および管理上のコントロール・リスクを査定し、それをコストに見合う効果的な方法で軽減させる
- ・ 社内のすべてのプロセスに共通のリスク査定テンプレートを用い、リスク評価を統一した形で行う
- ・ リスクが高いと判断されたプロセスについては、リスクを低減させる内部統制プロセスの確立やその文書化を促す
- ・ 上記の内部統制プロセスに関するコントロール上の弱点や企業倫理上の問題のマネジメントへのタイムリーな報告を促進させる
- ・ マネジメントがコントロール上の問題や企業倫理上の問題に対して適切な改善措置をとり、改善の進捗を監視する

● CIMSによるコントロールの枠組み



* UIA (ユニット・インターナル・アセスメント)
内部監査の中間時期に実施される部門による自己評価

高リスクな業務プロセスとは具体的には、受注・入金、与信管理、出荷計量、在庫管理、契約管理、顧客やベンダーマスター管理などのプロセスが例として考えられます。

また、CIMSの中には効果的かつ系統だった方法で変更が実施され、変更が行われている間もコントロールが維持されることが求められています。特に新しいプロセスの導入や高リスクプロセスの変更においては、その変更に関する責任や役割分担を明確にし、影響の大きさや変更に伴う潜在的リスクを洗い出し、必要な訓練や変更に関するモニタリングを実施することを求めています。

内部統制システムの健全性を維持するためのチェックプロセス

当グループには大きく分けて3種類の内部統制システムの健全性を社内でもチェックするプロセスがあります。

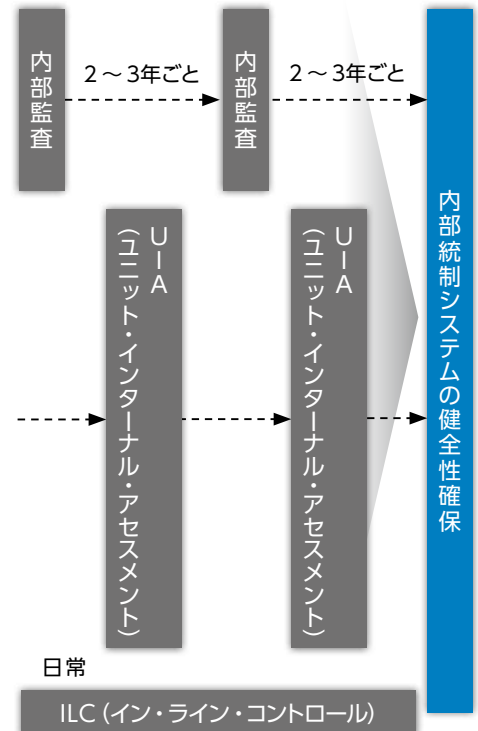
最初は内部監査による業務プロセスのチェックです。事業部門に所属しない独立した監査部が社内におり、監査部は事業部門の内部統制システムの健全性について独立した監査意見を表明し、内部監査結果を取締役会に報告しています。各事業部門は概ね2～3年ごとに内部監査を受け、指摘されたコントロール上の弱点に対する改善アクションは事業部門によって合意され、次の内部監査において改善されていることが再度確認されます。

次に、内部監査の中間時期で実施される部門による自己評価があります。これはUIA（ユニット・インターナル・アセスメント）と呼ばれており、内部監査での指摘事項に対応がとられ、改善アクションが完了しているまたは継続されていることを確認するとともに、業務従事者以外によってコントロールが適切かつ効果的に行われていることがチェックされます。このUIA結果は内部監査の参照にもなり、第三者によってテストを再実施し、評価の妥当性を査定できるように記録されます。またこのUIAで見つかったコントロール上の弱点については内部監査で指摘された弱点と同様に部門経営管理者に報告され、その改善の進捗に関してコントロール委員会などを通してモニタリングされます。

最後に日常的に自らのコントロール状態についてテストとモニタリングを行う内部コントロールです。この内部コントロールは社内ではILC（イン・ライン・コントロール）と呼ばれますが、業務プロセスに応じた頻度やチェック内容でコントロールに関する注意喚起も兼ねて実施されます。また、効果的にチェックを行う目的でILCのチェックリストを作成して、それらに基づいて継続してチェックをしている場合もあります。

以上が社内における内部統制システムの健全性を確認するチェックプロセスです。もちろん、このチェックプロセスによって見つかった弱点や是正箇所については、その重要度に応じて各部門内または定期的にシニアマネジメントを議長として開催されるコントロール委員会などにおいて報告され、是正措置やその進捗についてレビューを受けます。このようなチェック、弱点の報告、改善モニタリングというサイクルを継続させることによって当グループが目指すべき内部統制システムの健全性は保たれています。

● 内部統制システムのチェックプロセス



▶ コンプライアンス

東燃ゼネラルグループは法令を遵守し、健全な企業統治のもとに事業を行います。優れた事業成果を上げることが大切であると同様、その事業成果がどのようにして得られたのか、その過程も当グループにとって重要であると考えています。

基本方針

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

企業倫理委員会を通じたコンプライアンスの徹底

当グループでは、2012年の資本再構成に伴い、コンプライアンスの遵守状況や啓発活動の進捗状況をモニタリングし、またコンプライアンスに関する方針や施策を策定するため、CSR推進会議の下部組織として企業倫理委員会を設置しました。

同委員会は、内部統制（コントロール）を担当する代表取締役副社長を委員長、コーポレート部門担当取締役を事務局長とし、経理部門、人事部門、法務部門、広報渉外部門および監査部門の部門長を委員として組織され、少なくとも半期ごとに開催します。また、監査役や社外取締役なども必要に応じて参加します。

2013年6月開催の委員会では、同委員会の活動方針や今後の活動内容について討議し、各部門からはトレーニング計画などについて報告がなされました。また、11月の委員会では、6月に報告された計画などについての実施状況が報告されたほか、2014年の活動計画についても討議がなされました。

職場におけるコンプライアンス体制

各部門・事業所には、「経営倫理に関する方針」など会社の重要方針の周知・浸透を推進するため、コントロールアドバイザーという専門職位者や職場におけるコントロールの窓口担当者がおり、従業員はいつでも相談することができます。コントロールアドバイザーや窓口担当者は、相談内容に応じて自らアドバイスをしたり、専門部署に問い合わせるなどして、職場におけるコンプライアンス実現を支援しています。また、全社的なトレーニングのほか、各職場の特性に応じた独自のトレーニングの企画や、内部監査による指摘事項のフォローアップ・情報共有なども行っています。

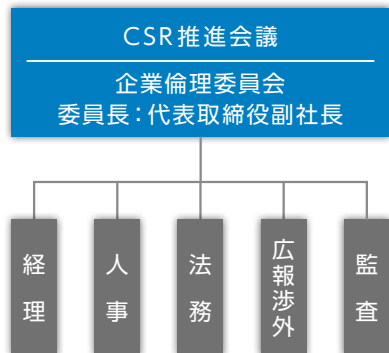
当グループの承認規程では、一定の契約締結や外部への開示資料、支払いなどに際して、専門部署の事前同意を求めており、これにより個々の案件において、下請法の適用の有無や、反社会的勢力との関係を遮断するための契約条項が織り込まれているか、などをチェックする体制が整えられています。さらに、輸出入規制の観点などから、契約の相手方や仕向地などが国内外の法令において何らかの制裁措置や規制を受けていないかを確認するためのシステムを導入しています。

また、工場などの事業所では石油類などの危険性を有する物質を扱っていることから、高圧ガス保安法、消防法、労働安全衛生法、大気汚染防止法などさまざまな安全・健康・環境に関する法令の適用を受けています。そのため、適用のある法令をリスト化し、法令の改正などについて定期的に情報入手し、遵守状況について各職場でチェックする体制を整えています。

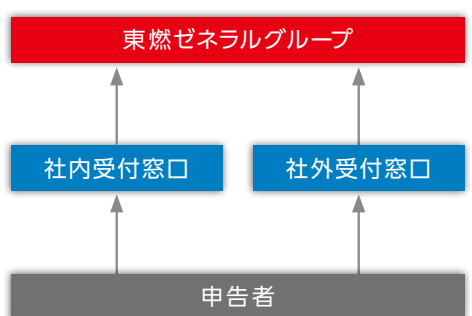
「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

- 経営倫理に関する方針
- 贈収賄防止に関する方針
- アルコール・薬物の使用に関する方針
- 贈答及び接待に関する方針
- 政治活動に関する方針
- 国際業務の遂行に関する方針
- 独占禁止法に関する方針
- オープンドアポリシー

● 企業倫理委員会



● 内部通報の流れ



当グループでは、従業員が業務全体について質問を行いたいもしくは懸念を表明し、または適切な提案を行うことを推奨する会社方針を採択しています。この方針を確実に機能させるべく、社内受付窓口に加え、外部の専門業者へのホットラインを設けることで匿名性の担保をより着実にし、従業員が申告しやすい体制を整えています。2013年は、ハラスメント、経営改善への提言も含め、社内外の窓口で合計13件の利用がありました。

コンプライアンストレーニング

当グループでは、「経営倫理に関する方針」において法令遵守を定めていますが、それに加えて、「独占禁止法に関する方針」、「贈収賄防止に関する方針」、「インサイダー取引防止に関する規定」などを掲げて、従来から積極的に法令遵守に取り組んできました。

具体的には、各職場での仕事内容に応じて、定期的に法務統括部員によるトレーニングを実施し、法令の内容や職場の事情に応じて具体的に想定されるケースなどを説明し、知識と意識を高めてきました。

2013年は、独占禁止法、贈収賄防止、輸出入規制、個人情報保護法、インサイダー取引防止の分野のトレーニングを、本社部門を中心として実施し、合計で74回、延べ約1,700人の従業員が受講しました。トレーニングで使用した資料は当グループのイントラネットにも掲載され、従業員がいつでも内容を確認できるようにしています。

また、他社との情報交換や事業者団体への参加に際して注意すべき点などをまとめた「独占禁止法ハンドブック」を作成し、従業員に配布しています。

TOPICS

2013年に、大手銀行グループによる反社会的勢力に対する融資問題について大きく報道がなされました。

当グループでは従来より契約相手の身元チェックなど反社会的勢力との関係断絶に努めてきましたが、2012年12月以降は、原則として当グループが契約するすべての契約に、東京都暴力団排除条例などが求める暴力団排除条項（相手方が暴力団関係者であることが判明した場合、直ちに契約を解除できるようにする内容）を定めることとし、この問題により積極的に取り組んでいます。

COLUMN

燃料油販売本部「監督官庁への事故通報ガイドライン」

2012年に明らかになった「堺工場硫黄漏えい事故」通報漏れを受けて、事故が発生した工場以外の燃料油販売本部でも、万一の事故発生時に速やかな通報体制がとられることを確実にするため、2013年初に系列代理店・特約店向け季刊誌「COM.(コム)」に、「監督官庁への事故通報ガイドライン」を掲載し、全国の代理店・特約店の皆さまに法令遵守の重要性を注意喚起しました。また、同ガイドラインの下敷きタイプ（右写真）も作成し、系列全SSに配布しました。

本ガイドラインの特長は、漏油・火災などの事故の種類別に、報告すべき監督官庁（消防、警察、海上保安庁など）をアイコンで表示したことです。緊急時にも一目で分かりやすく、報告漏れなどがなく対応ができるようにまとめています。



- ▶ OIMS
- ▶ 安全への取り組み
- ▶ 健康への取り組み
- ▶ 環境への取り組み

東燃ゼネラルグループは、「安全」「健康」「環境」の確保を事業継続の大前提としています。そのために「安全」「健康」「環境」にかかわる事故のない操業「完璧な操業」を目指します。

▶ OIMS

OIMS (完璧操業のためのマネジメントシステム) は、安全・健康・環境のリスクを管理し、優れた成績を達成するという、私たちの決意の土台となるものです。

安全・健康・環境を大前提に考える理由

当グループは、石油という危険物を取り扱い、平常時のみならず災害時においても日本にエネルギーの安定的な供給を行う責任を負っています。こうした事業特性から、当グループは「安全」「健康」「環境」の3つを、事業を継続し社会の発展に寄与し続けるための大前提としてとらえています。

安全については、「安全に関する方針」のもと、お客さま、従業員、地域住民の方々など、事業にかかわる多くのステークホルダーの安全を確保した上でその事業活動を行うことが、私たちの事業の基盤であると考えています。当グループのマネジメントおよび従業員は、積極的にあらゆる事故、負傷災害および職業病の防止に取り組み、事業活動に伴う危険を明らかにした上で、これを排除または管理する継続的な活動を行っています。

また、働く人の健康は企業の継続および発展の基盤です。このため「健康に関する方針」を定め、適用される法令の遵守のみならず、法令が存在しない場合でも適切な基準を適用し、産業保健活動を行うとともに、社外に対する情報発信を通じて日本の労働衛生の持続的な発展のために取り組みを行っています。

環境については、「環境に関する方針」のもと、環境にインパクトを与える環境事故ゼロを目指し、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。

OIMSの適用と基本理念

当グループは、「安全」「健康」「環境」の3つの領域に対して、「完璧操業のためのマネジメントシステム」(OIMS: Operations Integrity Management System)を適用することで、これらをコントロールしています。OIMSは1992年にエクソンモービルで独自に開発され、当グループでは、90年代半ば頃より積極的に導入を進め、現在ではすべての操業部門で効果的に活用されています。

OIMSの目的は右に示す事項を達成するために系統立てた手法を提供することです。

「業務遂行規準」(SBC)の関連方針

- 安全に関する方針
- 健康に関する方針
- 環境に関する方針

- ハザード(危険源)を体系的・計画的に認識し、評価し、制御する
- 従業員、協力会社員、お客さま、地域住民の方々、および環境がこれらハザードのリスクに曝されないよう管理する
- 安全、セキュリティ、健康、環境の関連法規を遵守する

● OIMSの11のエLEMENT



OIMSの基本構成

● フレームワーク

11の要素でできているフレームワークはOIMSの核であり、私たちの事業に内在するリスクに対応するためのグループ共通の期待事項が規定されています。11の要素はそれぞれが一つの基本原則と一連の期待事項で構成され、マネジメントシステムの実行と評価のための要件やプロセスも含まれています。

● マネジメントシステムの特性

各事業所がOIMSのフレームワークで求められるすべての期待事項を含み適切に設計された文書化されたマネジメントシステムを導入するため、以下の5つの特性について文書化することが規定されています。

- ・ 適用範囲と目的
- ・ プロセスと手順
- ・ 責任体制(実行と説明責任)
- ・ 検証と測定
- ・ フィードバックと改善の仕組み

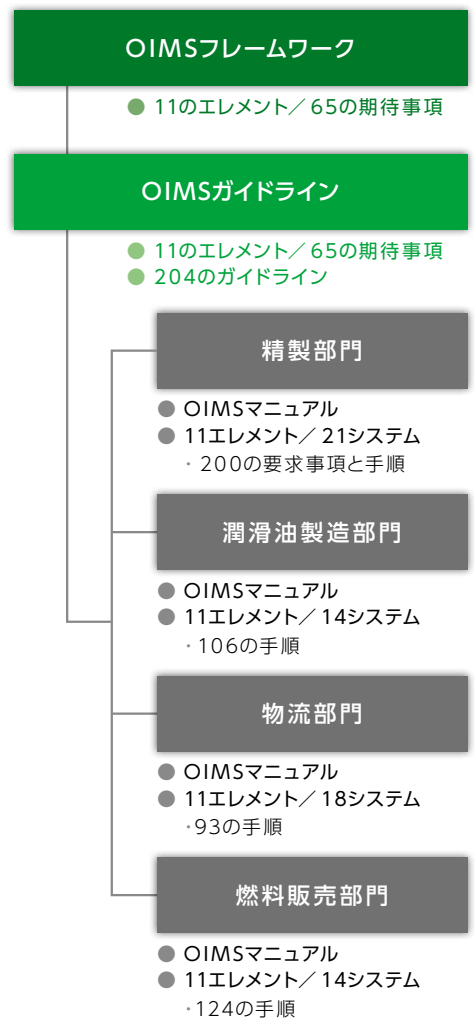
● 評価

継続的な評価は、OIMSフレームワークの期待事項が満たされていくために不可欠です。OIMSでは、期待事項がどの程度まで実際に達成されているかを測定するために、社内の専門家、他事業所からの参加者による定期的なアセスメントを実施します。このアセスメントは、安全、セキュリティ、健康、環境の実績とそれを支えるマネジメントシステムの両方をさらに改善するために必要な情報を提供します。

● 対象部門の上位のマネジメントの責任

操業のある局面において、より上位の組織による管理と支援が必要になるケースがあります。そういった場合を想定し、上位組織が果たすべき責任を明確にすることも求められています。

● OIMSフレームワーク



▶安全への取り組み

基本的な考え方

東燃ゼネラルグループは、「安全」「健康」「環境」の確保は「最重要」を超えた「操業の大前提」であることを常に認識し、当グループがこれまで培ってきた業界トップレベルの安全実績と完璧な操業を目指し、今後も努力を継続していく方針です。「安全に関する方針」では、右記の7項目からなるガイドラインを定めています。

安全への取り組み

●人の安全

当グループでは、「安全・健康・環境」の管理システムとしてOIMSを運用し、継続的な改善を行っています。その中で当グループでは「誰も怪我をしない、させない」を共通スローガンとし、それを具現化するためにロス予防システム(LPS: Loss Prevention System)を活用しています。LPSは、人の行動に焦点を当て、人や装置の事故だけではなく、ニアミスやその陰に隠れている個々人の望ましくない行動の原因を発見・除去し、事故の発生を予防する活動であり、2000年の導入以降、大きな成果を上げています。

最近では、定年退職に伴う従業員構成の変化や経年経過に伴うLPS活動の質劣化を防止する為、各職場にLPS活動をリードするキーパーソンの教育・再配置を進め、また、LPS社からスペシャリストを招き、実際の活動のアセスメントを実施しています。

当グループでは年間(2014、2015年)安全目標として、従業員および協力会社員の死亡・休業災害0件を目指しています。2013年精製・生産・物流部門では、従業員および協力会社員の死亡0件、休業災害2件でした。

「業務遂行規準」(SBC)の関連方針

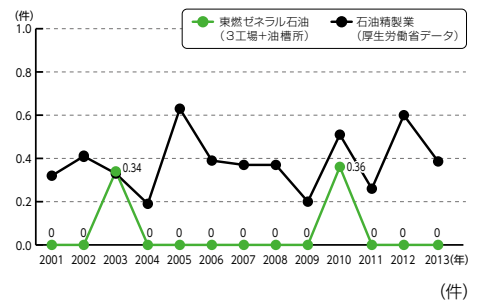
☑安全に関する方針

●安全に関する方針

東燃ゼネラルグループの基本方針は、従業員、その他の事業活動に関わる者、お客さま及び地域住民の方々の安全を確保したうえで、その事業活動を行なうことである。東燃ゼネラルグループの全従業員はあらゆる事故、負傷災害及び職業病の防止のために積極的に努力する。また、事業活動に係わる危険を明らかにし、これを排除又は管理するよう継続的に努力する。

- 事業活動を行うに当たり、人々及び会社資産を保護するよう、施設を設計・運営・維持し、管理体制を確立し、訓練を実施する。
- 事業活動に起因する緊急事態や事故に対して、業界組織及び関係政府機関と協力し、迅速、効果的かつ慎重に対応する。
- 適用される全ての法令を遵守し、法令が存在しない場合は適正な基準を適用する。
- 関係政府機関が科学的知見とリスクを考慮した適正な法令や基準を作成するに当たり協力する。
- 事業活動の安全性に関する知識の充実を図るための研究を実施し、また援助をおこない、重要な発見は迅速に活用すると共に、これらを適宜、従業員、協力会社、政府機関及び影響を受ける可能性のある他の人々と共有する。
- 安全に業務を遂行する責任は、従業員、協力会社及びその他会社の事業活動に従事する者全員が負うことを周知し、業務外でも安全な行動を奨励する。
- 安全に関する基本方針の遵守状況を把握し、遵守を促進するため事業活動について適切にレビューし評価する。

●従業員休業災害発生率(100万時間当たり)



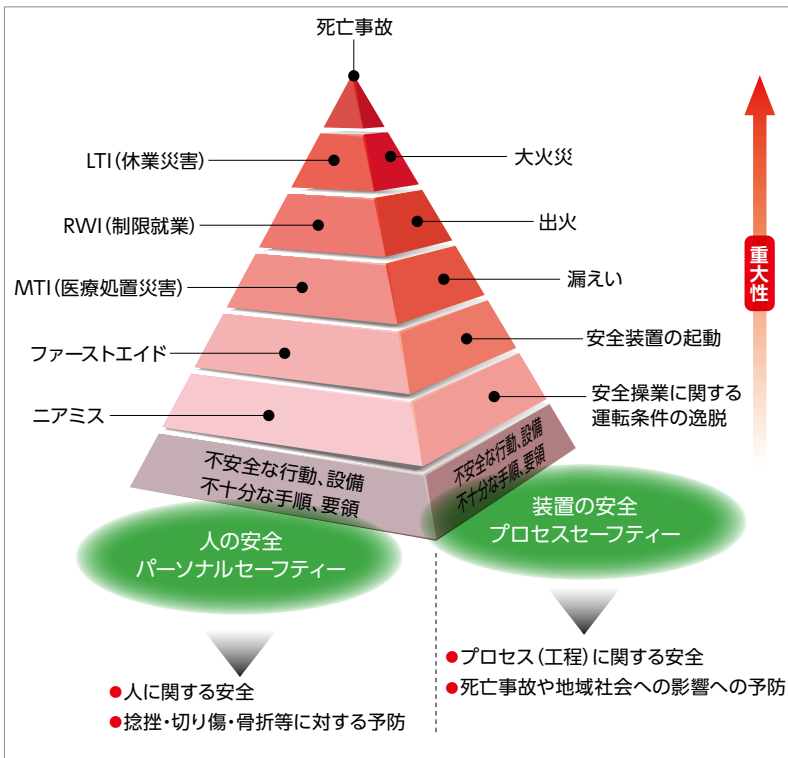
	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
休業災害発生件数	0	1	0	0	0

● 装置の安全

石油・石油化学業界での昨今の火災・爆発事故を顧みるまでもなく、装置の破損を伴う事故は、事業所の操業とその周辺地域にも重大な影響を及ぼします。

そのような事故を防ぐため、装置や運転のリスクの大きさをさまざまな手法を用いて見積もり評価し、それに基づいて優先順位を付けて設備投資を含めた安全対策を計画的に実施しています。また、結果として大きな災害に至らなかったニアミスも積極的に収集し、それぞれの事例の潜在的なリスクレベルを評価・カテゴリー分けしてその度合いに応じた調査・対策を実施しています。さらに、社内外の過去の重大災害事例を教訓から生まれた運転や保守手順（装置の開放やタンククリーニングなど）をベストプラクティスと呼び、特に遵守すべき手順として徹底して現場で運用しています。

● 人の安全と装置の安全



● 非常作業の安全

石油・石油化学産業において、装置の事故の撲滅は社会への影響や、労働災害防止の面からも重要な課題です。一般的に、装置の事故は、非常状態の運転方法や保全作業の管理方法に原因や問題がある場合が多く認知されています。特に、可燃物や高温・高圧・有毒物質などを取り扱う石油・石油化学産業の装置には、厳しい管理が必要となります。

当グループでは、装置の保全作業を行う場合、その作業環境や、作業条件、作業手順などを厳しく定めた「作業許可システム」を運用しています。さらに、これらのルールが確実に作業現場で守られているか、作業者や監督者が必要な知識を備えているかなどを確認する「作業許可監査 (Work Permit Audit)」という活動を導入しています。この活動のために選任者を配置し、各工場で開催される「作業許可」のうち、リスクの高い作業を中心として、毎日監査を実施しています。監査者は、必要時その作業を中断させる権限を持ち、作業許可にかかわる現場の指導に当たるとともに、改善策の作成まで求めることもあります。また、継続的に改善されていく作業許可のルールの周知徹底・教育の面でも大きな効果を上げています。



定期修理期間中の社長による安全査察。
現場作業者への安全喚起

▶ 健康への取り組み

従業員の健康はコミュニティー全体に利益をもたらします。

従業員がより健康的な生活を送ることができるよう、さまざまなプログラムを通じて支援しています。

東燃ゼネラルグループの健康に関する方針

東燃ゼネラルグループでは、「健康に関する方針」を達成するため、産業保健機能に注力した健康管理部門として医務産業衛生部を設置して、この方針に基づいた産業保健活動を推し進めています。

専門職種の連携による自主的・包括的な労働衛生管理の推進

医務産業衛生部は、産業医、保健師、インダストリアルハイジニストの各専門職を配置しています。このような組織形態は国内では珍しく、それぞれの専門性を生かし、有機的に連携しながら、国の定める3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を包括した産業保健活動を展開しています。

これを上流から下流の流れで捉えると、上流に位置づけられる作業環境管理、作業管理は主にインダストリアルハイジニストが担い、下流に位置づけられる健康管理を主に産業医、保健師などが担うことで、それぞれの職種の専門性を最大限に発揮できる体制で活動を行っています。

従業員の健康管理サポート

当グループでは、「従業員の健康は会社の発展に欠かすことはできない」との認識のもと、各種健康プログラムを展開しています。生活習慣病対策としては、食事指導・運動指導を中心に、健康情報の発信や社内食堂でのヘルシーメニューの提供などを通じて健康啓発や疾病予防に努めています。

メンタルヘルス対策としては、職場環境などの改善やメンタルヘルス不調者への対応、職場復帰支援などに関する教育研修を定期的実施しています。2013年は各種メンタルヘルス教育を27回実施し、643人が参加しました。その他質問票によるメンタルヘルス不調者のスクリーニングや新入社員に対する個別面談の試みなど、メンタルヘルスに問題を抱えている可能性のある従業員の早期発見と早期対応の強化に努めています。

また、一般の健康状態では問題のない環境であっても、特定の健康問題を持つ従業員においては就業によって健康障害を引き起こす可能性があります。そのため呼吸用保護具の着用など比較的労働負荷や健康リスクが高い特定の職務については、配置前に医学適性を評価しています。

これら一連の取り組みを通じて、従業員一人ひとりの健康状態を十分に考慮した対応を行うことで、「健康と仕事との調和」を目指しています。

「業務遂行規準」(SBC) の関連方針

☑ 健康に関する方針

● 3管理に対する専門職種の連携

上流部分

- ・ 有害因子のリスクアセスメント
- ・ リスク軽減対策
- ・ 作業手順の審査
- ・ 新規導入化学物質の審査

中流部分

- ・ 職場パトロール
- ・ 教育
- ・ リスクコミュニケーション

下流部分

- ・ 健康影響の評価(特殊健診)
- ・ 職務適性の評価・適正配置
- ・ 保健指導

産業医・保健師など

共同活動

インダストリアルハイジニスト

VOICE

現場第一の産業衛生活動を行っています

和歌山工場 医務産業衛生部
IHアドバイザー和歌山工場統括 新井 幹郎



「完璧な操業と的確な判断は、作業者の心身がともに健康であればこそ可能になる」という強い信念を持って、現場第一の産業衛生活動を行っています。具体的には、和歌山工場で働く従業員、協会社員の皆さんの職業性疾病を予防し、雇用期間中はもちろん退職後も通して健康であっていただくために、作業場に存在する健康障害の原因となり得るもの（騒音、化学物質など）をできるだけ科学的かつ客観的に特定・評価・抑制しています。現場の作業環境は、まるで生き物のように刻々と変化することがありますので、現場では特に緊張感を持って活動しています。

現役の作業者の皆さんや退職者の皆さんのハツラツとした様子を見ると、仕事の疲れも吹き飛びます。

社会への貢献

当グループでは、社内の健康維持増進だけでなく、日本の労働衛生の継続的な発展のために、情報発信を積極的に行っています。具体的には、2011年から2013年の3年間で9名の医務産業衛生部メンバーが延べ49回、学会発表または外部講演などの活動を行いました。

また、当グループの産業衛生技術分野での活動そのものが国内の産業衛生学会、産業界から評価され、2014年日本産業衛生学会産業衛生技術部会奨励賞を取得しました。国内の産業保健教育へのサポートも行っており、大学看護学部生の実習を受け入れています。

● 大学看護学部生の実習受け入れ (人)

	2012年	2013年
川崎工場	—	10
和歌山工場	5	5

TOPICS

日本政策投資銀行健康経営格付で 最高評価と「特別表彰」を取得

当グループは2014年3月、日本政策投資銀行（以下、DBJ）より「DBJ健康経営格付」の最高ランクであるAランク格付を取得、その中でも「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」モデル企業として特別表彰されました。

この制度は、DBJが従業員の健康配慮への取り組みの優れた企業を評価し、その評価に応じて融資条件を設定するものです。石油業界では初の格付取得となります。今回の受賞は、従業員の健康管理体制とともに、人事諸制度や安全衛生管理などを通して、健康に配慮した働きやすい職場環境が全社的に構築できているということが総合的に評価されたものです。

健康経営格付の取得に当たり、DBJから約120項目の健康などに関する質問リストおよびインタビューを受けました。質問リストは、健康管理施策に関するものが中心で、それ以外に産業衛生技術、人事・労務施策（有給休暇、残業時間など）、安全（安全指標、OIMSなど）、製品の安全対策なども含まれます。

今回、当グループが評価された主なポイントは右表のとおりです。健康管理に加え、それ以外の各分野においても特徴ある個別の取り組みに関して非常に良い評価を受けました。



当グループは、2014年3月に日本政策投資銀行（DBJ）より健康格付融資を受け、格付結果は「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」と評価され、さらにモデル企業として特別表彰されました。



DBJから当グループへの格付認定証と特別表彰盾の授与式

● 東燃ゼネラルグループが評価されたポイント

評価分野	高評価項目
健康管理	従業員の健康配慮に関する具体的な目標設定と実施 過重労働対策 独自の優れた取り組み ・産業保健機能に特化した独立した医務産業衛生部の存在 (産業医・保健師・インダストリアルハイジニストという 専門家による全社一律の推進) ・社外活動による社会貢献 ・がん検診などの受診費用補助
産業衛生技術	有害物質・因子に関するリスクアセスメントと管理 技術専門職（インダストリアルハイジニスト）の配備
人事・労務施策	有給休暇取得率、低残業時間（ワークライフバランス）
全社的 安全衛生管理体制	経営層による積極的関与 安全・健康に関する基本方針の設定 安全衛生関連教育の量と実施率
安全施策・指標	OIMSによる管理 安全指標（低い休業災害発生率など） 協力会社に対する安全配慮
製品安全	製品の安全に関する方針と対策

▶ 環境への取り組み

基本的な考え方

東燃ゼネラルグループは、「環境に関する方針」のもと環境にインパクトを与える環境事故ゼロを目指し、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。

環境に関する方針

当グループは、「環境に関する方針」のもと、操業におけるあらゆる環境側面に対して高いレベルの責任を持ち、環境に係るすべての法的要求を遵守しながら、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。「環境に関する方針」では、右記の8項目からなるガイドラインを制定しています。

中期環境計画(EBP: Environment Business Planning)

当グループ内の製油所、石油化学工場、潤滑油工場および油槽所などでは、東燃ゼネラルグループ環境ビジネス計画の参照ガイドおよび中期目標のガイダンスに沿って、毎年、工場あるいは運転部門ごとに中期環境計画が策定されます。中期環境計画には、主要な項目として以下のものが含まれます。

- ①「環境に係るビジョン」では、環境方針、環境に関する期待等の組織内の周知が求められます。
- ②「現状の状態の理解」では環境評価指標(EPI)、コミュニティからの苦情や法規制の遵守状況といった項目を過去からのトレンドを踏まえ分析、評価します。
- ③「環境に係る変化要因」では、今後の環境に係る法規制の動向、環境パフォーマンスや環境保全活動に影響するサイト内の活動の情報、環境側面評価(EAA: Environmental Aspect Assessment)の評価結果、環境に係る法規制動向とこれらに対する対応策および重点取り組み項目の選定が求められます。
- ④「環境に係る活動計画」では、重点取り組み項目について、ビジネス計画への織り込み内容につき、予算、計画年度等も併せて記載することが求められます。

環境ビジネス計画の策定は、毎年ビジネス計画(予算)と一体として行われ、定量的目標を含めた環境ビジネス計画は、工場あるいは運転部門の実情に併せて具体的な行動計画に落とし込まれ、実行、進捗状況フォローを含めたいわゆるPDCAサイクルをOIMS(完璧操業のためのマネジメントシステム)を通して実行します。

「業務遂行規準」(SBC)の関連方針

☑ 環境に関する方針

● 環境に関する方針

東燃ゼネラルグループの方針は、事業を行う地域社会において環境面と経済面のニーズを両立させるような方法でその事業活動を行うことである。東燃ゼネラルグループは、事業活動を通じて環境保全のために絶えず努力を続ける。従って、東燃ゼネラルグループの方針は：

- 適用される全ての環境関連法令を遵守し、法令がない場合でも責任ある基準を適用する。
- 環境を重視し、関心を高め、環境に関連する全従業員への責任を強調し、適切な事業活動とその訓練を促進する。
- 政府および産業界諸団体と協働して、科学的妥当性に基づき、かつエネルギーと製品供給への影響を含むリスクやコストおよび効果を考慮した効果的な環境保護法令の時宜を得た成立を促進する。
- 事故の予防ならびに大気中への排出物および廃棄物の有害レベル以下への抑制を目標として事業活動を行い、その目的のために施設を設計し、運営し、そして維持する。
- 自社の事業活動から生じた事故については、業界組織や関係政府機関と協力しながら迅速かつ効果的に対応する。
- 自社の事業活動が環境に与える影響についての理解を促進し、環境保護のための方法を改良し、そして環境保全と製品製造を両立できる事業運営能力を強化するため、研究を実施し、支援する。
- 環境関連事項について社外との連絡を密にし、自社の経験を他と共有して産業全体の改善を進める。
- この環境に関する方針の進捗状況を測定し、その遵守を促すために、会社の事業活動について適切なレビューと評価を行う。

環境保全に係るデータの収集と評価

当グループでは、各製油所や石油化学工場の環境関連のデータの日常監視、国や地方自治体への報告などを確実に実施し、取りまとめたデータを環境保全活動に有効活用しています。特に、環境評価指標値(Environmental Performance Indicators)は、グループ内の共通の指標として工場間のデータ比較や、中期環境計画を策定する際のベースデータとして、環境改善活動の計画やフォローに活用されています。

当グループの環境指標は、その定義、計算プロセス、データの精度を共通なものとするため、策定された共通マニュアルに詳細が記載されており、共通の入力シート（テンプレート）を使い、本社の環境アドバイザー*のレビューを受け、ビジネスラインによる承認を受けます。これらのデータは、グループあるいは各会社として、CSRレポートに掲載されるとともに、石油連盟や日本化学工業協会の調査へのデータベースとしても使用されます。

環境側面の評価

各製油所、石油化学工場、潤滑油工場および油槽所では、その活動が結果として及ぼす環境側面を特定し、その潜在的な環境上のリスクの評価を定期的に行っています。その対象は、法規制のある物質の放出や排出、産業廃棄物の管理にとどまらず、生物の多様性、自然環境、環境資源（取水、土地の利用など）や地域コミュニティに対する影響も含めて極めて広範囲なものです。

この評価において、“著しい環境側面”と評価された項目については、その対策や緩和策を検討、実施していくことになります。環境側面の評価は、定期的に全項目にわたって再評価され、また毎年、運転/装置の変更や法規制や環境の変更を考慮し、必要な見直しを実施しています。これらの結果は、先に述べた環境ビジネス計画に反映されます。

例えば、物流部門の環境側面評価は、2009年から2年間で全油槽所を対象に他油槽所や環境アドバイザーを含む4、5人のチームが評価を行いました。その結果を物流部門全体の評価として取りまとめ、年次のフォローを行っています。その評価の中では、官庁の環境脆弱性指標図などを用いて周辺の自然環境や絶滅危惧種の調査を行っています。その結果、周辺には国立公園など自然環境に対して注意を払うべき場所が多いことを見出し、今後とも注意を払っていくことを確認しました。

● 環境指標収集用テンプレート

毎年約50個の環境指標が収集され、各種報告書や改善のための分析に活用されます。

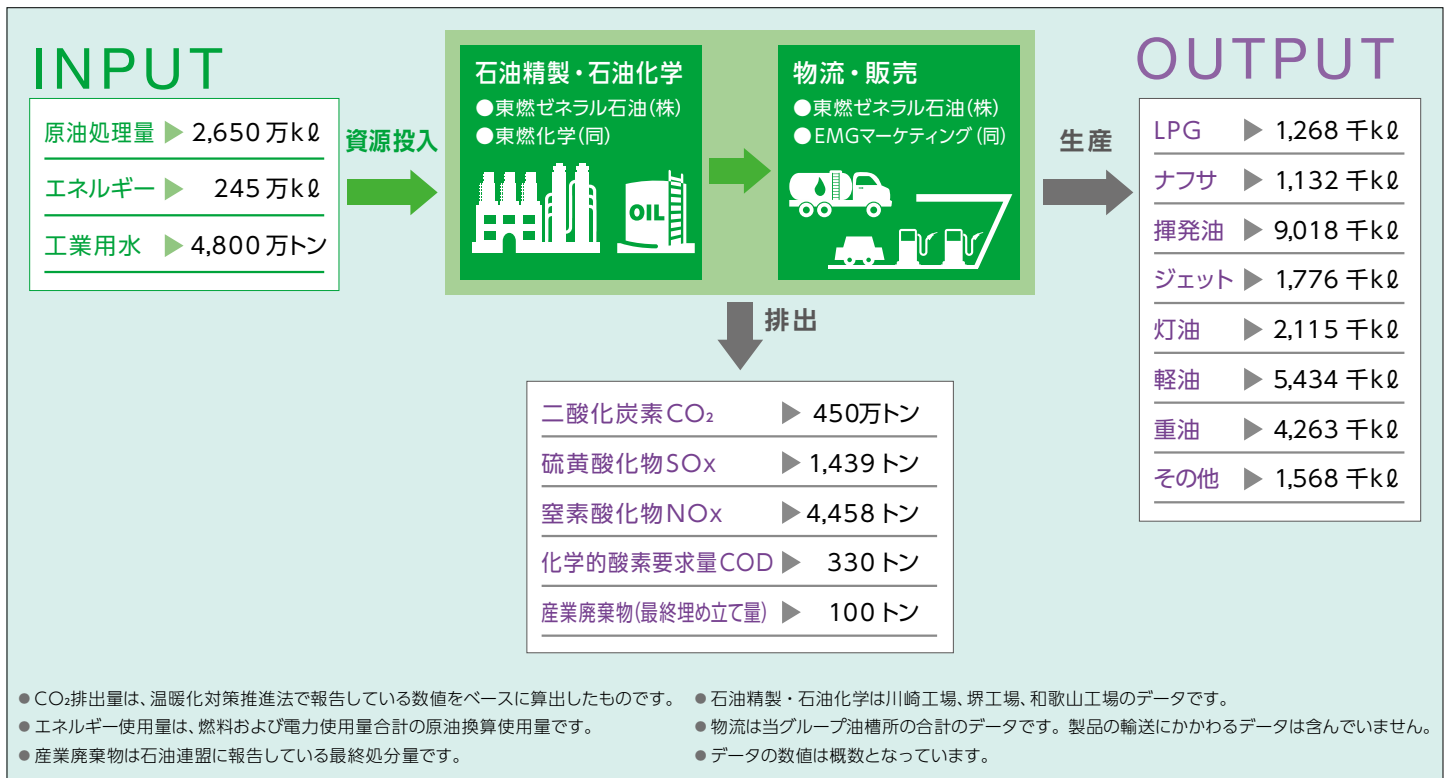
* 本社環境推進部では東燃ゼネラルグループ全社をカバーする環境アドバイザーを配置。環境にかかわるすべての業務を専門家の立場から管理・統括しています。

● 環境脆弱性指標図



環境脆弱性指標図(宮城33) 第二管区海上保安本部
2008年10月作成

事業活動に伴う環境負荷の全体像(2013年度)



法規制への対応

環境に係る法規制としては、環境基本法、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、土壌汚染対策法などの地域の公害防止から地球温暖化対策の推進に関する法律、エネルギーの使用の合理化に関する法律などのグローバルな問題まで広範囲にわたります。現行法規への遵守については、日々の運転において規制値や地元との公害防止協定値内となるように注意深く監視するとともに、OIMSのシステム監査の一部として、法規制遵守アセスメントが約4年ごとに3日間程度をかけて当該事業所外の専門家によって行われ改善につなげています。

また、今後の環境に係る法規制の動向については、本社の環境推進部が中心になり継続的に関係官庁の報道発表や各種委員会の動向をモニターするとともに、業界共通の項目については石油連盟、石油化学工業協会などの委員会などを通じて情報の収集を行い、環境ビジネス計画などへの反映、対策などの早期検討につなげる努力をしています。同時に、当グループの環境方針の1項目である、「科学的妥当性に基づき、かつエネルギーと製品供給への影響を含むリスクやコストおよび効果を考慮した効果的な公共保護法の時宜を得た成立を促進する」ために、政府および産業諸団体と協働した活動も行っています。

環境コミュニケーション

当グループでは、毎年環境月間である6月に東燃ゼネラル石油(株)の社長メッセージをグループの全従業員に発信し、日々の操業における環境保全活動の重要性を伝えています。同時にオフィスや家庭においても実行できる環境保全活動は多くあり、その実践が省エネや省資源を真剣に考える機会にもなり、その文化を根付かせるという点からも有意義であることをメッセージとして送って

います。

各製油所や石油化学工場では、ニュースレターの発行や定期修理中のパトロールなどを通じて、現場での環境保全活動への意識の啓発と環境事故防止に努めています。また、地域社会に対しては、定期修理工事の事前説明会、工場見学、ニュースレターの配布、自主的な地域清掃などを実施しています。当グループが安全操業とともに、環境保全の確保が重要な使命であると考えていることを伝える機会として、地域社会との連携と信頼関係強化に努めています。

● 社長メッセージ

▼ 2014年6月環境月間社長メッセージ

東燃ゼネラルグループの皆さん

毎年6月5日は1973年に日本の提案を受け国連が定めた「世界環境デー」です。日本では6月を「環境月間」と定めて、環境保全への関心と理解を深めるとともに、環境保全活動の普及・啓発に取り組んでいます。

この機会に、東燃ゼネラルグループの皆さんに、環境保全活動への日頃の努力に感謝申し上げますとともに、この活動が私たちにとって、従業員としてまた地球の住民としても重要であることを再度認識するとともに、新たな行動のきっかけとして頂きたく、メッセージをお伝えします。

東燃ゼネラルグループは、「環境に関する方針」のもと、あらゆる環境側面に対して高いレベルの責任を持ち、環境に関する全ての法的要求を遵守しながら、環境パフォーマンスの継続的な改善に努めています。私たちの工場等における活動には、漏油の防止、大気汚染及び水質汚染基準値の遵守、大気及び汚染物質の削減、気候変動問題への対応、産業廃棄物の削減、土壌・地下水の汚染防止への取り組み等があり、関係する皆さんに各環境保全活動に積極的に取り組んで頂いています。

これら活動の中で、特に皆さんと共有したいのは、気候変動の防止に寄与する省エネの分野での取り組みです。昨年、「エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）」に基づくエネルギーベンチマーク(Energy Benchmark, EBM)目標達成事業者として、2012年に引き続き東燃ゼネラル石油株式会社が認定、公表されました(2013年では石油業者で唯一)。同時に東燃化学合同会社が化学系基礎製品製造業者9社の中で唯一の目標達成業者として公表されました。(詳細は、2013年10月16日付けのイントラネットを参照ください。)

従来から、製油所と石油化学工場の省エネルギー活動において、業界をリードする先進的な活動を実施してきましたが、業界のトップランナーとして引き続き積極的な活動を継続していきます。そのためには、各工場一丸となって省エネ活動の実践することがより一層重要になると考えます。

石油業界は2020年度に向けた「低炭素社会実行計画」(詳細は石油連盟「今日の石油産業」を参照ください。)を策定しており、その目標達成に向け東燃ゼネラル石油としてもその一役を担っていきます。日本においては2011年震災以降、エネルギーの化石燃料に対する依存度が増加しており、省エネルギーの重要性も増していることを認識しておく必要があります。また、工場のみならず、製造した製品をお客様に届ける全ての段階、そして本社、支店における電力消費等までのその影響度は違っても無駄を徹底的に省く努力を今後とも継続していきます。これら省エネ活動は、環境保全のみならずビジネスの効率という点においても有用なことであることは言うまでもありません。

環境月間を機に気候変動リスクへの対応を始めとする多くの環境保全活動が事業を支える根幹であることを再認識され、更に努力を重ねて頂くようお願いするとともに、地球の住民として社外においても自分ができる環境保全活動を積極的に実践されることを希望します。

最後に、環境保全に対する皆さんの日頃からの取り組みに重ねて感謝します。

東燃ゼネラル石油株式会社 代表取締役社長 武藤 潤

● ニュースレター

▼ 和歌山工場が発行している「明日の環境は今日守る」



気候変動リスクへの対応

● 工場での省エネルギーへの取り組み

石油業界では、製油所のエネルギー消費原単位*1を2008年度～2012年度の平均で1990年度比13%改善するという目標を掲げてきました。東燃ゼネラルグループでは、従来から、製油所と石油化学工場の省エネルギー活動において、業界をリードする先進的な取り組みを実施してきました。結果、当グループの製油所エネルギー消費原単位は、そのたゆまぬ努力により常に業界のトップクラスで推移しており、2013年においても引き続き業界平均を大きく下回っています。

さらに、経済産業省資源エネルギー庁が2010年4月に施行した改正省エネ法におけるエネルギーベンチマークの目標達成業者が、2012年7月から公表されるようになりました。東燃ゼネラル石油(株)は、石油精製業界における目標達成事業者として2010年度、2011年度に続き、2012年度実績についても達成したことが公表されています。また、東燃化学(同)も石油化学系基礎製品製造業における目標達成事業者として2011年度に続き、2012年度実績についても達成したことが公表されています。当グループは、引き続き省エネを通じて温室効果ガスを下げるため積極的な取り組みを継続していきます。

● 中央研究所での取り組み

潤滑油製品の研究開発は研究所創立以来70年以上の歴史をもち、最先端の高性能製品を数多く開発しています。特に、自動車潤滑油製品については、自動車会社との共同研究を通して、大きな燃費改善を達成しており、自動車から排出されるCO₂の削減に寄与しています。

● CO₂の削減

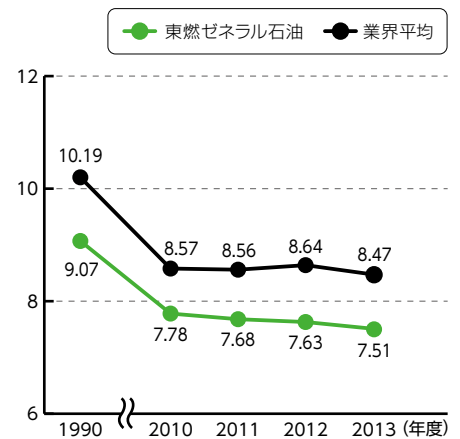
改正省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)に基づき報告した、東燃ゼネラル(株)、東燃化学(同)、およびEMGマーケティング(同)の3社の合計エネルギー起源のCO₂排出量の推移は、右図に示すとおり、2009年度480万トンから2013年度450万トンと減少しています。

揮発性有機化合物(VOC) 排出抑制の取り組み

揮発性有機化合物(VOC: Volatile Organic Compounds)は、窒素酸化物(NOx)と日光に含まれる紫外線により光化学反応を起こして光化学スモッグの原因になると考えられています。VOCの削減は関連業界に対して2000年比30%の削減を2010年までに達成するよう義務付けられましたが、すでに石油業界および当グループとも目標を達成しています。川崎、堺、和歌山の3工場および物流部門の2013年度のVOC排出量は、2000年比33%減の4,580トンとなりました。

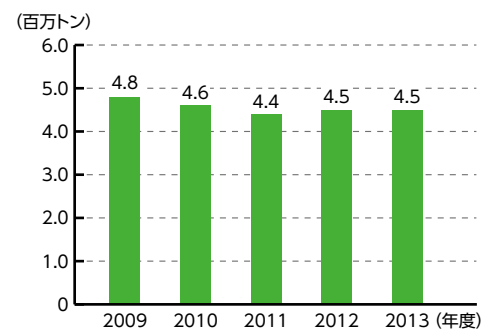
当グループでは工場内の配管やバルブ類、さらには貯蔵タンクから排出する可能性のあるVOCを可視できるカメラを導入しています。本カメラを活用し、定期的に設備の点検を実施し、VOCの排出削減に努めています。

● 製油所のエネルギー消費原単位*1の推移



*1 製油所エネルギー消費原単位 = 原油換算エネルギー使用量(kL) / 常圧蒸留装置換算通油量(千kL)

● CO₂排出量の推移*2



*2 改正省エネ法に基づき報告した、東燃ゼネラル石油(株)、東燃化学(同)、EMGマーケティング(同)3社の合計エネルギー起源のCO₂排出量



VOC発生状況調査の様子

大気汚染防止対策

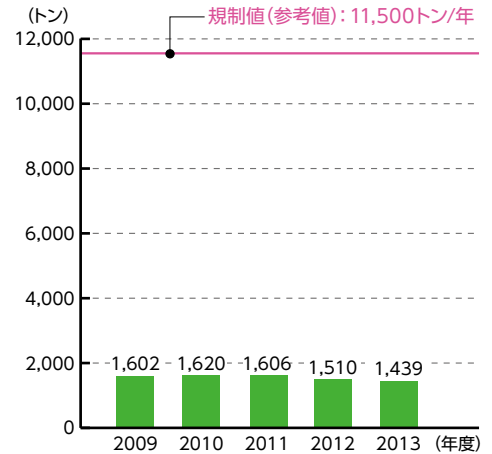
製油所、石油化学工場では加熱炉やボイラーなどで化石燃料の燃焼時にSOx（硫黄酸化物）、NOx（窒素酸化物）が発生します。SOxの排出を減らすため燃料ガス中の硫黄分の除去や排煙脱硫装置の設置、NOxについては低NOxバーナーの設置や排煙脱硝装置の設置で対応しています。

当グループのSOxおよびNOxの排出量は、右図のように各々規制値（年間参考値）の約10%、約60%という低い水準を維持しています。

水質汚濁防止対策

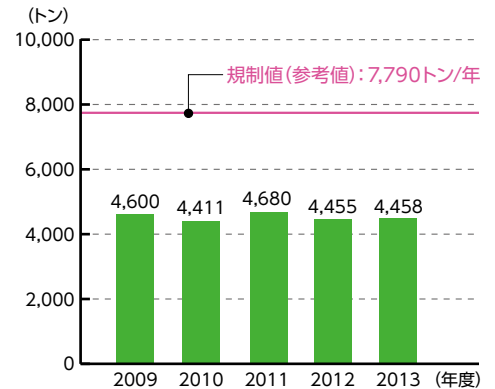
製油所、石油化学工場で使用する水は、循環再利用に努めていますが、海域に排出される場合は環境に負荷を掛けないように油水分離装置や活性汚泥処理装置などで適切に処理しています。水の汚れ具合を示す指標であるCOD（化学酸素要求量）の排出量は、総量規制値（年間参考値）の約40%という低い水準で維持しています。

● SOx（硫黄酸化物）排出量の推移



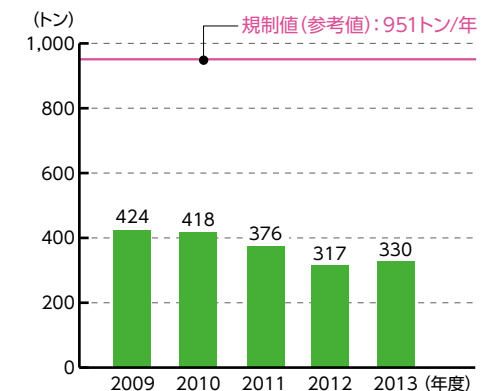
(注) 東燃ゼネラル石油(株)の3工場(川崎、堺、和歌山)および東燃化学(同)川崎工場の合計データ
2009年～2010年は年間(1月1日から12月31日)
2011～2013年は年度(4月1日から3月31日)が対象期間

● NOx(窒素酸化物)排出量の推移



(注) 東燃ゼネラル石油(株)の3工場(川崎、堺、和歌山)および東燃化学(同)川崎工場の合計データ
2009年～2010年は年間(1月1日から12月31日)
2011～2013年は年度(4月1日から3月31日)が対象期間

● COD(化学的酸素要求量)排出量の推移



(注) 東燃ゼネラル石油(株)の3工場(川崎、堺、和歌山)および東燃化学(同)川崎工場の合計データ
2009年～2010年は年間(1月1日から12月31日)
2011～2013年は年度(4月1日から3月31日)が対象期間

産業廃棄物削減の取り組み

製油所、石油化学工場から排出される主な産業廃棄物としては、装置・タンクのクリーニング時に排出される含油汚泥類、使用済廃触媒、そして排水処理装置からの汚泥などがあります。発生の抑制、中間処理による減量化・再資源化に努めており、重要な指標である最終処分量は2013年度において100トンと2003年度2.3千トンから10年間に約95%減少しています。

PRTR法に基づく報告

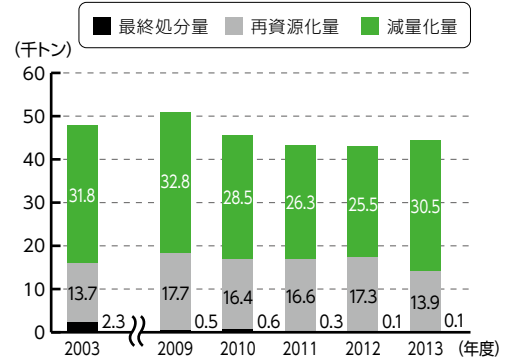
1999年に成立したPRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握および管理の改善の促進に関する法律）に基づき、製油所、石油化学工場および油槽所などは、特定化学物質の排出量・移動量を集計・報告しています。なお、施行令の改正により2010年度から第1種指定化学物質が変更されています。

製油所、石油化学工場および油槽所からの主な排出・移動物質には、ガソリン中に含まれる、ベンゼン、トルエン、キシレン、ノルマルヘキサンなどや廃棄物としてのフェノールなどがあります。

土壌・地下水環境保全への取り組み

当グループでは、事業所およびその周辺の土壌・地下水環境を守るため積極的にさまざまな活動に取り組んでいます。2003年の土壌汚染対策法の施行をきっかけに、環境に対する事業者の責任はますます重要になりつつあります。その事業者の責任を果たすため、当グループでは設備の強化、運営力向上、環境調査、浄化工事などさまざまな観点から自主的な取り組みを行っており、環境の影響を最小化する努力を続けています。

● 産業廃棄物排出量の推移



(注) 東燃ゼネラル石油(株)の3工場(川崎、堺、和歌山)および東燃化学(同)川崎工場の合計データ
産業廃棄物は石油連盟に報告している最終処分量です。

● 2013年度PRTR対象物質の排出量・移動量

政令番号	PRTR対象物質	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量	合計
1	亜鉛の水溶性化合物	0	8	0	8
20	2-アミノエタノール	0	2	0	2
36	インプレン	0	0	0	0
53	エチルベンゼン	3	0	0	3
80	キシレン類	49	0	0	49
83	クメン	0	0	0	0
207	2,6-ジターシャリープチル-4-クレゾール	0	0	0	0
219	ジメチルジスルフィド	0	0	0	0
232	N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	0	1
262	テトラクロロエチレン	0	0	0	0
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	2	0	0	2
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	0	0	0	0
300	トルエン	81	0	0	81
302	ナフタリン	0	0	0	0
309	ニッケル化合物	0	0	3	3
349	フェノール	0	0	0	0
351	1,3-ブタジエン	1	0	0	1
392	ノルマル・ヘキサン	118	0	0	118
400	ベンゼン	27	0	0	27
408	ポリ(オキシエチレン) = オクチルフェニルエーテル	0	0	0	0
438	メチルナフタリン	0	0	0	0
453	モリブデン及びその化合物	0	0	0	0
455	モルホリン	0	13	7	20
	合計	281	23	9	314

(注) 東燃ゼネラル石油(株)の川崎工場・堺工場・和歌山工場・油槽所、東燃化学(同)川崎工場、EMGマーケティング(同)油槽所の合計データ(四捨五入により1トン以上のものを記載)

土壌・地下水汚染への取り組み

過去の老朽化設備からの漏えい起因する土壌・地下水汚染に対しては、環境技術の専門部署により環境調査と浄化工事を進め周辺環境の保全に努めています。環境基準を超過する汚染の発見に際しては、自治体関係部署と相談・報告することを基本とし、その指導や土壌汚染対策法に準じた対応を行っています。また、立地によっては法令で定められた環境基準を上回る自己規準を適用し、周辺環境の保全に貢献しています。

サービスステーションの漏えい事故未然防止対策

漏えい事故未然防止の観点から、新規設備面ではサービスステーション（SS）のタンクの二重殻化、樹脂配管や高性能油面計の採用など国内でも最高水準の設備導入を進めています。また、URMプログラム（Underground Tank Risk Management Program：地下施設のリスク管理プログラム）により、現状では危険度が高いと判定されたSSに対して漏えい管理設備の追加設置を行うなどして、リスクの低減に努めています。一方、運営面でもOIMSにのっとりSS施設安全点検記録帳を使って関連法規の遵守、リスクアセスメントの実施、定期施設点検、燃料油在庫の適正管理状況のチェックなど代理店・特約店の運営者と協同で進めています。また、運営者向けに土壌汚染対策の重要性についても啓発活動を行っています。



フレキシブル樹脂配管の敷設状況

COLUMN

レスポンシブル・ケアへの取り組み

レスポンシブル・ケアとは、国際化学工業協会協議会が推進している活動です。これは、化学物質を扱うそれぞれの企業が化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程において、自主的に「安全・健康・環境」を確保し、活動の成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行うものです。東燃化学（同）は、日本化学工業協会のレスポンシブル・ケア委員会に参画し、この活動を推進しており、同社の川崎工場は、2014年1月に開催されたレスポンシブル・ケア川崎地区地域対話では、「コンビナート地区の保安・防災対策」に関する活動事例の発表を行いました。東燃ゼネラルグループは、「安全・健康・環境」の確保するためのOIMSを実行する中で、この活動を進めています。



レスポンシブル・ケア川崎地区地域対話

サイトデータ

川崎工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社 ●東燃化学合同会社

[住所] 〒210-8523 神奈川県川崎市川崎区浮島町7番1号
 [TEL] 044-288-8301
 [操業開始] 東燃ゼネラル石油 1960年/東燃化学 1962年
 [敷地面積] 約205万m² (約62万坪)
 [原油処理能力] 268,000バレル/日
 [エチレン生産能力] 47万8千トン/年



● 環境関係規制値管理状況

	法・規制	規制方式	区分	単位	現行規制値	2013年度実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	TG*1	Nm ³ /H	82.488	0.8 (5.3)
			TCC*2	Nm ³ /H	101.678	2.0 (3.5)
	川崎市条例	総量規制	TG	g/10 ³ Kcal	0.34	0.003 (0.019)
			TCC	g/10 ³ Kcal	0.34	0.007 (0.011)
NOx	大気汚染防止法	総量規制	TG	Nm ³ /H	108.054	61.5 (73.4)
			TCC	Nm ³ /H	140.13	79.6 (96.3)
	川崎市条例	自主管理値(4年平均)	TG/TCC合計	ton/年	2,040	1,918 *3
		総量規制(日規制)	TG	g/10 ³ Kcal	0.26	0.13 (0.15)
			TCC	g/10 ³ Kcal	0.26	0.14 (0.16)
粒子状物質	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	ton/年	363.7	291.6 *3
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	ボイラー	g/Nm ³	0.07	0.014 (0.022) *4
			石油加熱炉	g/Nm ³	0.10	0.001 (0.001) *4
			COボイラー	g/Nm ³	0.30	0.012 (0.02) *4
	—	煤塵排出量	TG	ton/年	—	40.2 *3
			TCC	ton/年	—	57.4 *3
COD	水濁法、市条例	総量規制	TG/TCC合計	Kg/日	1,691	960 (1,570)
窒素	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	Kg/日	1,146	660.4 (740)
燐	川崎市条例	総量規制	TG/TCC合計	Kg/日	86.4	22.4 (25.9)

*1 TG: 東燃ゼネラル石油(株) *2 TCC: 東燃化学(同) *3 年間合計値 *4 各炉ごとの濃度規制
 (注) 環境関係の規制値と実績値は年度ベース (2013年度: 2013年4月1日~2014年3月31日)

堺工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

[住所] 〒592-8550 大阪府堺市西区築港浜寺町1番地
 [TEL] 072-269-2011
 [操業開始] 1965年
 [敷地面積] 約77万m² (約23万坪)
 [原油処理能力] 156,000バレル/日



● 環境関係規制値管理状況

	法・条例	規制方式	単位	現行規制値(最大値)	2013年実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	90.6	2.6 (3.9)
NOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	114.2	22.2 (28.8)
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	g/Nm ³	0.05	0.009 (0.017)
COD	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	9.3 (15.0)	6.8 (9.3)
		総量規制	Kg/日	109.4 (176.2)	51 (82)
窒素	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	20 (21.5)	6.2 (17.8)
		総量規制	Kg/日	228.8 (270.8)	47 (146)
燐	瀬戸内法、大阪府条例	濃度規制	mg/ℓ	0.8 (2.3)	0.3 (0.7)
		総量規制	Kg/日	9.8 (29.1)	2.5 (5.6)

(注) 実績値は年度ベース (4月1日~3月31日)

和歌山工場 ●東燃ゼネラル石油株式会社

[住所] 〒649-0393 和歌山県有田市初島町浜1000番地
 [TEL] 0737-85-1010
 [操業開始] 1941年
 [敷地面積] 約248万m²(約75万坪)
 [原油処理能力] 132,000バレル/日



● 環境関係規制値管理状況

	法・規制	規制方式	単位	現行規制値	2013年度実績値(最大値)
SOx	大気汚染防止法	総量規制	Nm ³ /H	184.6	52.4 (87.0)
NOx	公害防止協定	総量規制	Nm ³ /H	186.4	120.4 (141.0)
ばいじん	大気汚染防止法	濃度規制	g/Nm ³	0.05 ~ 0.15* ¹	0.001* (0.004)
				0.2	0.082 (0.140)* ²
COD	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	25	2.2 (4.1)
		総量規制	Kg/日	739.7	229.0 (522.0)
窒素	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	60	2.3 (4.0)
		総量規制	Kg/日	397.6	208.0 (371.0)
燐	水濁法、和歌山県条例	濃度規制	mg/ℓ	8	0.1 (0.2)
		総量規制	Kg/日	43.8	11.0 (23.0)

*1 各炉ごとの濃度規制 *2 COポイラー

千葉製油所 ●極東石油工業合同会社

[住所] 〒299-0108 千葉県市原市千種海岸1番地
 [TEL] 0436-23-9580
 [操業開始] 1968年
 [敷地面積] 約144万m²(約44万坪)
 [原油処理能力] 152,000バレル/日



川崎工業所 ●株式会社NUC

[住所] 〒210-0862 神奈川県川崎市川崎区浮島町8-1
 [TEL] 044-299-5711
 [操業開始] 1961年
 [敷地面積] 約17万m²(約5万坪)
 [ポリエチレン生産能力] 30万トン/年



*「千葉製油所」・「川崎工業所」は、報告書の対象期間において、通年ベースで連結対象子会社でないため、「環境関係規制値管理状況」に関する記載はなし



- ▶ お客さま
- ▶ 従業員
- ▶ 株主
- ▶ ビジネスパートナー
- ▶ 地域社会

ステークホルダーの皆さまから信頼される「良き企業市民」として、
経済成長・社会発展・環境保護のバランスを保ちながら
持続可能な経営を目指しています。

▶ お客さまとのかかわり

東燃ゼネラルグループは、石油製品を購入していただくお客さま、およびサービスステーション (SS) に来ていただくお客さまの満足を得ることが極めて大切であると考えています。このような会社の果たすべき役割を念頭に置き、お客さまのご要望と関心を理解し、そのニーズに的確に応えるよう日々努力しています。

基本的な考え方

当グループは、燃料油、LPガス、潤滑油、石油化学製品といった幅広い分野にわたり、社会へ確かな製品を供給しています。当グループの業務遂行規程に定められた「お客さまとの関係及び製品の品質に関する方針」を以下に示します。

- あらゆる適切な使用条件のもとで、機器の規格やお客さまのニーズに合致、もしくはそれに優る高品質の製品を供給します
- 性能、効率およびお客さま満足の面で信頼性の高い基準を確実に満たすサービスを提供します
- お客さまが十分な情報のもとで購入の意思決定が出来るように、保証に関する詳細な情報を含め、商品やサービスについて正確かつ十分な情報を提供します
- 宣伝広告やその他全てのコミュニケーションにおいて真実を伝えます
- 当グループの製品が、卸売業者、代理店・特約店またはその運営するサービスステーション等を通じて最終的に使用されるお客さまに供給される場合にも、それらの業者に対して上記と同等の基準を達成することを積極的に奨励します

品質マネジメント体制

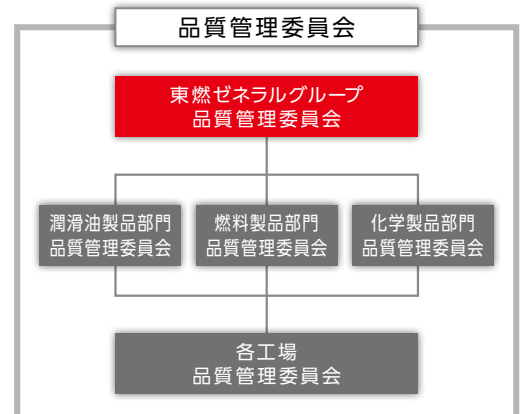
当グループの強みは、すべての製品の製造から販売に至るまでの品質管理活動を包括する独自の品質マネジメントシステム (TG PQMS: TonenGeneral Product Quality Management System) を採用していることです。TG PQMSは、ISO9001 (品質マネジメントシステム) の要求を満足したリスク管理に基づく品質管理システムであり、(株) 日本能率協会コンサルティングにより、ISO9001への適合性が確認されています。

品質管理上のリスクを予め評価し、過去に蓄積されたグローバルの知見やベストプラクティスを活用してリスクを低減する対策を事前に講じることによって、より効果的な品質管理を実現しています。システムの有効性を確認するために、PDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルの一環で、製造から販売の品質管理にかかわるすべての部門を対象に、品質管理に特化した第三者的観点によ

「業務遂行規程」(SBC) の関連方針

- お客さまとの関係及び製品の品質に関する方針
- 製品の安全に関する方針
- 独占禁止法に関する方針

● 品質マネジメント体制図



る監査を定期的実施し、TG PQMSの要求内容に対する適合性とシステムの有効性を確認しています。

川崎工場、和歌山工場、堺工場、鶴見潤滑油工場、中央研究所、極東石油工業千葉製油所、およびNUC 川崎工業所でISO9001認証を取得しており、当グループの品質管理活動が十分機能していることが公的にも示されています。また、和歌山工場での潤滑油基油生産の品質管理においては、ヨーロッパの潤滑油協会 (ACEA) のエンジン油の基油として必要とされる品質管理のガイドライン (ATIEL Code of Practice) への適合がISO9001審査機関によって確認され、日本の石油会社で唯一ATIELのWebサイト (<http://www.atiel.org/>) に登録されています。

品質管理に対するガバナンス機能を強化するため本社に置かれた品質保証部が、当グループのすべての製品の品質管理活動を包括的に管理する体制をとっています。各工場やビジネスにおける品質に関する第三者的観点による監査も品質保証部主導で行われ、2014年は第三者油槽所や第三者試験機関も含め13カ所での監査活動が計画され、着実に実行されています。品質管理活動の実行状況は、各マネジメントレベルに設けられた製造から販売に至る品質管理委員会で定期的に検証されています。

品質向上への取り組み

製品が機器の規格に適合することはもちろん、お客さまのニーズに合致する高品質の製品を供給するため、販売部門および本社・工場の品質管理、生産管理、技術部門および中央研究所が密接に連携し、製品の品質向上、製品開発プログラムに取り組んでいます。

お客さまニーズへの対応

販売部門やカスタマーサービス部門にご連絡いただいたお客さまからの声は、品質保証部をはじめとする関係部門と共有し、迅速かつ的確な対応を図っています。製品の品質設計、製造規格の設定に当たっては、法規、JIS規格などの標準規格およびお客さまとの契約規格を満たすばかりでなく、これまでに培われた豊富な経験と知識をデータベースとして活用して、お客さまが使用する上でトラブルが生じないよう十分な検討を行い、信頼性の高い良質な製品の提供を行っています。

化学物質管理への対応

当グループでは製品にかかわるすべての人の健康と安全および環境保全を確保するため、製品中の化学物質の管理を徹底して行っています。化学物質管理にかかわる法監視、遵守システムの堅実な運用により、製品と化学物質に適用されるすべての法令適合性を確かなものとしています。また、SDS (Safety Data Sheet : 安全データシート) などを通して、必要な製品の安全性情報をお客さま、製品にかかわるすべての方に提供するようにしています。

これらの製品とその化学物質の安全管理体制の強化改善は、継続的にを行っています。

● シナジレギュラーのSDS (安全データシート)



お客さまが利用しやすいSSを目指して

当グループでは、「エッソ」「モービル」「ゼネラル」の3ブランド共通の販売施策を全国展開し、高品質な石油製品を適正な価格で安定的にお客さまに提供しています。常に変化し続けるお客さまのニーズに的確に対応しながら、環境・安全に配慮したSS運営を行っています。

SSでは、高品質な燃料油ブランド「synergy」、ナンバーワンブランド「モービル1」をはじめとした潤滑油、全国の「エッソ」「モービル」「ゼネラル」で共通で利用できるシナジーカード、かざすだけでお支払いが完了するスピードパス、現金購入の際にnanaco（ナナコ）ポイントがたまるポイントサービスなど、お客さまのニーズをとらえた製品・サービスを提供しています。

また、業界に先駆けて展開してきた「エクスプレス」ブランドのセルフSSは、1,000店を越え、先のスピードパス、ビデオポンプ（高輝度カラーディスプレイ付給油機）、エクスプレスウォッシュ（高性能洗車機を備え、簡単かつスピーディーに質の高いセルフ洗車を提供する洗車プログラム）、モービル1センター（クイックかつプロフェッショナルなサービスで高品質商品を販売するルブプログラム）、セブン-イレブンやドトールコーヒーショップとの提携店舗など、ドライバーが「最もすばやく」「最も簡単に」「最もきれいな設備で」サービスを受けられるように、さまざまな工夫が施されています。



* 2014年7月1日に、東燃ゼネラルグループは、グループ会社であるMOCマーケティング株式会社とEMGマーケティング合同会社の販売事業を統合しました。

カスタマーサービス部の使命

カスタマーサービス部は、代理店・特約店からはもちろん、当グループの製品をお買い上げいただいているエンド・ユーザーからのさまざまなリクエストやお問い合わせにも対応する部門です。その数は年間約3,500件にも達しますが、お叱りやクレームを頂いた場合は直ちに担当部門に報告し、改善につなげています。中には、「雪で立ち往生した車をサービス・ステーションのスタッフが助けてくれた」といったお礼の言葉を頂戴することもあり、こうした良い話も当該サービス・ステーションや関係部署と速やかに共有することによって、グループ全体でサービス向上を目指すことに役立てています。

石油製品は人々の生活を支える重要なエネルギーであることから、私たちは、お客さまに少しでも質の高いサービスをスピーディーに提供させていただけるよう、全員一丸となって努力しています。



「エクスプレス」ブランドのセルフSS



使えば使うほどお得。最大で7円/ℓ引きになるシナジーカード

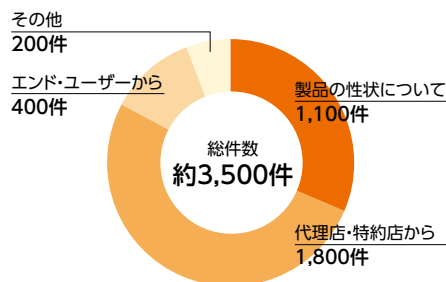


nanacoをかざして給油するとnanacoポイントが貯まる



モービル1センター

● カスタマーサービス部によせられたリクエスト・お問い合わせ件数(2013年)



▶ 従業員とのかかわり

東燃ゼネラルグループの高い競争力の源泉は、何よりも「人」にあります。業務を通じて従業員が自らの能力を発揮できるよう、また職場と家庭のそれぞれにおいてバランスよく責任を果たせるよう、さまざまな施策を導入しています。

基本的な考え方

当グループは、従業員を会社の重要な資産と考え、各自の持つ能力を最大限発揮できるよう可能な限りのサポートをしようと考えています。当グループの人事施策は、優秀な人材を採用し、広範な職務経験と十分な教育機会を提供し、有能な指導者を育成することに主眼を置いています。当グループの「業務遂行基準」(SBC)には、従業員との関係について、「指針となる原則」として以下のように明確に定められています。

従業員の卓越した資質が、競争上の大切な優位性をもたらします。この優位性を高めるために、最も能力のある人材を雇用・確保し、訓練と能力開発により従業員の成功への機会の最大化に努めます。私たちは、多様性によって高められ、開かれた対話、信頼そして公平な処遇に特徴づけられた、安全な労働環境を維持します。

人権の尊重

当グループでは、職場における不当な差別やハラスメントはどのような形であっても決して容認されるものでないことを「業務遂行基準」(SBC)において明確に規定しています。ハラスメント・人権侵害のない快適な職場環境の実現・維持を目的としたさまざまな取り組みを積極的・継続的に行っています。

例えば、従業員はハラスメントを目撃した場合はそれを看過したり容認したりすることなく、上司、マネジメントもしくは人事本部に連絡することが義務付けられています。人事本部には「人権相談窓口」が設置されており、ハラスメントを受けた、ハラスメントを目撃した、あるいは職場において何がハラスメント行為になるのか疑問がある場合などに相談を受け付けています。なお、相談は人事本部の「人権相談窓口」のほか、社内および社外の内部通報窓口でも受け付けています。(P28参照)

また、従業員の人権に対する意識の向上を目的として、各職場に「人権啓発推進委員」を任命しています。「人権啓発推進委員」は自らが人権・ハラスメントに関する研修を受講するとともに、自分の職場にて年1回人権研修会を主催するなどの啓発活動を行っています。

● 従業員数の推移*1 (人)

	2011年	2012年	2013年
従業員数	2,171	2,805*2	2,921

*1 12月31日時点の連結対象子会社含む合計

*2 EMGマーケティング(同)が新たに東燃ゼネラル石油(株)の連結子会社となったことなどにより、従業員数(就業人員数)が前連結会計年度末比で634名増加しました。

● 従業員構成*3

	2013年
平均年齢	41.9才
平均勤続年数	19.6年
女性の割合	8.4%
女性管理職比率	4.9%

*3 従業員構成のデータは、東燃ゼネラルグループの従業員のうち、原籍が東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)、東燃化学(同)である従業員を対象としている。

「業務遂行基準」(SBC)の関連方針

職場のハラスメントに関する方針

ダイバーシティ

変化の激しい時代において、企業が持続的な発展をするためには、ダイバーシティ（多様性）に基づく豊かな創造力や発想が欠かせません。当グループは、各個人の個性を尊重し、持てる能力を最大限発揮できる職場を提供するとともに、女性の積極的採用を推進しています。過去3年間に於ける専門職（総合職）採用における女性の人数・割合は右の表の通りです。

東燃ゼネラルグループ各社は、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めており、単に法定雇用率を維持するにとどまらず、障がい者の継続的な採用とともに、障がい者に対する理解促進をグループ全体で推進しています。

人材育成

当グループの高い競争力の源泉は、なによりも「人」にあります。当グループは、業務を通じて従業員が自らの能力を最大限発揮し成長できるよう、採用、人材配置・育成計画、教育・訓練、業績評価などの一連の人事項目を体系化した評価・育成システムを導入しています。

● 体系化した評価・育成システム

採用	専門職(総合職)の採用を東燃ゼネラルグループ一括採用に切り替え ● 部門の人材ではなく、会社(グループ)の人材として採用
人材配置・育成計画	全社的な観点での人材配置を行う体制の導入 ● 製販一体の経営感覚を持つ人材の育成 ● 部門をまたぐローテーションのさらなる促進
教育・訓練	東燃ゼネラルグループとしての新しいトレーニング体系の構築 ● 新しい価値観を育む ● 「切り拓く」リーダーシップを育てる
業績評価	新しい価値観を踏まえた業績評価 ● 自己評価と上司とのディスカッションを通じて、東燃ゼネラルグループの価値観の体現と浸透を促進

「業務遂行規準」(SBC)の関連方針

☑ 雇用機会均等に関する方針

● 専門職採用人数*1

	2012-2014年 専門職採用人数合計	うち 女性	割合
販売管理系	11	7	64%
技術系	45	10	22%
合計	56	17	30%

*1 東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)、東燃化学(同)の合計

● 障がい者雇用率の推移 (%)

	2011年	2012年	2013年	2014年
東燃ゼネラル石油(株)	1.79	1.85	2.13	2.06
EMGマーケティング(同)	1.92	1.61	2.17	2.12
東燃化学(同)	2.62	2.08	1.91	1.96

● 法定雇用率：1.8% (2012年まで) / 2.0% (2013年以降)
(注) 毎年6月1日現在の雇用状況

● 新規学卒者の3年未満の離職率*2

	2009年 入社	2010年 入社	2011年 入社
3年未満の離職率	5.1%	5.9%	5.8%

*2 東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)、東燃化学(同)の合計

TOPICS

東燃ゼネラルグループの将来を考える活動、The Next Generation (TNG) 活動が2014年よりスタートしました。

この活動は、若手社員が公募により集まり、多様性にあふれた8つのチームに分かれて、会社の将来を自由な発想で提案するものです。総勢51名、うち極東石油工業から3名、MOCマーケティングから3名、NUCから2名が参加し、東燃ゼネラルグループの一体感を象徴する活動として期待されています。

また、チームを支える役割として、執行役員6名とマネージャー6名がサポートする体制をとり、活気あふれる活動をさらに盛り上げています。

キックオフミーティングは、参加者数が想定を超えたため2回に分け、1期目24名：5月26・27日、2期目27名：7月9・10日に実施しました。

最終発表は2015年2月頃に予定されています。



評価の仕組み

評価システムにおいては、上司と従業員の共同責任のもと、両者の定期的、効果的なコミュニケーションを軸に、短期的な業務目標の進捗管理や中長期的なキャリアプランの作成、教育計画の作成・実施を行っています。公平で客観的な業績評価の実施が、従業員の育成には欠かせません。業績評価に偏りをなくするため、複数の上司が職種を同じくするグループ内で集まって、合議によって時間を掛けて一人ひとりを多面的に評価します。当グループは、従業員の業績を高い水準で継続的に改善し、その結果を公平に評価、処遇すべく、制度面でさまざまな工夫を凝らしています。評価の基準としては、各人の成果と目標の達成度合いに加えて、チームへの貢献を重要視します。評価者は、複数の情報源からのインプットを求めた上で、従業員の業績を総合的見地から客観的に評価します。また各人の専門知識の習得や育成のため、各人は組織の目標に整合した個人業務目標と自己啓発計画を策定し、これらの進捗状況を日常的に上司とレビューします。従業員と上司は効果的なコミュニケーションを通じて、上司から日常的なフィードバックとコーチングがなされます。

また同様に上司同士が定期的集まって、各部下のきめ細かな育成・配置計画について合議で決定する仕組みになっています。

これら一連のプロセスは、全従業員を対象として実施されており、男女の性別差なく、公平な評価、処遇がなされています。

研修制度

研修制度は、職位に応じた階層別研修 (Leadership Program) と、各人に必要なスキルアップを目的としたIE研修 (Individual Effectiveness Program)、その他の研修に大別されます。階層別研修は、合宿形式を採り入れたり、国内の有力なビジネススクールと提携して、短期集中に終わらない、じっくりと期間を掛けて効果を高めるような仕掛けにしています。IE研修は、各従業員が、職務上、自身の伸ばしたい、あるいは改善したいスキルを上司と話し合っ、自主的に受講できる点に特徴があります。当グループの大切な価値観である「自立と自律」にも合致した研修と言えます。

一方、大量に入社した世代の退職による世代交代という問題に対処すべく、次世代を効果的に早期育成する新たな教育システムの導入にも力を入れています。この教育システムは、運転・保全・技術等に関して、数千の単元から構成されています。このプログラムの普及・展開にあたっては、単にシステムを導入するだけでなく、社内の各部門におけるエキスパートを講師として任命し、きめ細かな教育指導を実施することで、次世代の早期育成に努めています。

● 従業員一人当たりの研修時間推移*1 (時間/年)

	2011年	2012年	2013年
時間	31.3	27.6	37.0

*1 東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)、東燃化学(同)の合計

● トレーニングプログラム(概観)

職位	従来のプログラムを再構築		新たなプログラム		
	職位に応じたトレーニング	必要なスキルの磨き上げ	若手向けに海外で働く機会を提供	管理者の自己啓発	ビジネスニーズ
役員	役員研修★			ビジネススクールのオープンコースへの参加	合宿形式でディベート教育の第一人者から学ぶ
本部長	本部長研修★				
部長	部長研修		海外のエクソンモービルで働く機会を提供	管理者向けオープンコース★	
課長	課長研修 新任管理者研修	IE研修 Individual Effectiveness Program	ODA Overseas Development Assignment		相手を納得させる話し方の基本(ディベート)★
従業員	フォローアップ研修★ 新入社員研修				

★は、2014年より新たに導入を予定

ワークライフバランス

東燃ゼネラルグループでは、従業員が職場と家庭のそれぞれにおいてバランスよく責任を果たすことが大切であると考えており、さまざまな制度によるサポートを行っています。

● 仕事と子育ての両立

東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)は、2005年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るための行動計画を定めて関連諸制度の整備を進めてきました。

その結果、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として、厚生労働大臣から「基準適合一般事業主」として認定され、認定マーク(愛称:くるみん)の使用を許可されています。

また、フレックスタイム制度の活用を従業員に促し、ワークライフバランスを支援するとともに、各工場において「No残業Day」を設定するなどして、残業削減に向け成果を上げています。

● 有給休暇

勤続年数に応じて最大25日の有給休暇が付与され、グループとして完全取得を目指しています。業務を効率的にすすめることにより、有休付与日数、有休取得日数、付与日数に対する有給休暇取得率は、いずれも日本の大手企業の中でもトップレベルを維持しています。

● 時間外労働実績

毎年18時間/月～20時間/月で推移しており、業務改善プロジェクトの推進や「No残業Day」の導入・定着により低減を図っています。

● 年間総実労働時間

年間所定内労働時間に、残業実績や有給休暇の取得日数を加味した「年間総実労働時間」として見た場合、2012年度の全産業平均が2,046.8時間(出典「2013年度労働時間総合調査」労務行政研究所)に対し、当グループは1,882時間(2012暦年実績)であることを踏まえれば、働きやすいワークライフバランスの取れた職場環境が整えられていると考えられます。

● 介護休業

要介護状態にある家族を持つ従業員は、要介護者1人につき、通算365日を限度として介護休業を取得することができます。さらに、取得の方法についても、①連続した取得、②日単位での取得、③時間単位での取得の選択が可能であり、さまざまなケースに対応できるようになっています。



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

● 年次有給休暇取得状況*1

	2011年	2012年	2013年
有休付与日数(日)	22.9	23.0	23.1
有休取得日数(日)	21.8	21.0	21.8
取得率(%)	95.0	91.4	94.4

● 時間外労働時間数の推移*1 (時間/月/人)

	2011年	2012年	2013年
東燃ゼネラルグループ 平均時間外労働時間	19.2	20.0	18.8

● 年間総実労働時間数の推移*1 (時間)

	2011年	2012年	2013年
東燃ゼネラルグループ 年間総実労働時間数	1,862	1,882	1,847

● 介護休業取得者の推移*1 (人)

	2011年	2012年	2013年
女性	—	2	—
男性	2	4	2
合計	2	6	2

*1 東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)、東燃化学(同)の合計

● 育児休業

当グループでは、法定よりも長い育児休業期間を設定しており、従業員は希望すれば子どもが2歳になるまで育児休業を取得することができます。男性従業員による育児休業取得の例も増えつつあります。さらに小学校4年生に達しない子どもを持つ従業員に対しては、勤務時間の短縮を認めたり、一部有給で子どもの看護のために休暇を付与するなど、充実した育児サポート制度を整えています。

従業員がワークライフバランスを一層充実させるために、関連する制度のリファレンスガイドを従業員が常時アクセス可能なように電子掲示し、制度概要や申請方法など利用促進に向けたサポートを行っています。

● ワークライフバランスを支援する諸制度とプログラム

柔軟な勤務形態の実現を支援				
制度	フレックスタイム制度、年次有給休暇、フローティング休日、代休、管理職在宅勤務制度			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>出産・育児</th> <th>家族介護</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>産休、妻の出産のための特別有給休暇、育児休業、育児時間、育児のための短縮勤務、子の看護休暇、時間外・休日労働制限、深夜勤務の免除、入院給付金、付添看護補助金、ホームヘルパー補助金</td> <td>介護休業、介護休暇、時間外・休日労働制限、深夜勤務の免除、入院給付金、付添看護補助金、ホームヘルパー補助金</td> </tr> </tbody> </table>	出産・育児	家族介護	産休、妻の出産のための特別有給休暇、育児休業、育児時間、育児のための短縮勤務、子の看護休暇、時間外・休日労働制限、深夜勤務の免除、入院給付金、付添看護補助金、ホームヘルパー補助金
出産・育児	家族介護			
産休、妻の出産のための特別有給休暇、育児休業、育児時間、育児のための短縮勤務、子の看護休暇、時間外・休日労働制限、深夜勤務の免除、入院給付金、付添看護補助金、ホームヘルパー補助金	介護休業、介護休暇、時間外・休日労働制限、深夜勤務の免除、入院給付金、付添看護補助金、ホームヘルパー補助金			
福利厚生プログラム				
外部 プロバイダー プログラム	国内外宿泊施設 ライフサポート（育児クーポン/介護補助金サービス/相談サービス/ お祝い支援サービス/フィットネス利用補助）			

従業員とのコミュニケーション

当グループでは、マネジメント層と従業員の間でコミュニケーションの齟齬がないよう、機会ある度に、マネジメントから全従業員に対して、メールやイントラネットを通じて情報やメッセージを発信しています。また定期的に従業員フォーラムを開催して、マネジメントと従業員が顔を併せて双方向のコミュニケーションが図れる機会も設定しています。2014年2月から4月にかけて、従業員フォーラムは全国の事業所において17回開催され、マネジメントは可能な限り各地に出向いて直接対話を行い、延べ2,250名が参加しました。

● 育児休業取得者の推移*1 (人)

	2011年	2012年	2013年
女性	6	12	10
男性	3	2	5
合計	9	14	15

● 短縮勤務取得者の推移*1 (人)

	2011年	2012年	2013年
女性	7	7	7
男性	2	1	—
合計	9	8	7

*1 東燃ゼネラル石油(株)、EMGマーケティング(同)、東燃化学(同)の合計

VOICE

イクメン專業中

経理統括部 米津 幸夫



現在、最長2年の育児休業を取得しています。やんちゃ盛りの長男(5才)、ようやくしゃべりはじめたばかりの次男(2才)、そして生まれたばかりの3男の成長を毎日体感しつつ、幸せな時間を過ごしています。子どもと密に過ごせる時間は、人生の中でも限られています。男性が年単位の育児休業を取得できる企業は非常に稀であると思いますが、いずれ珍しくない時代が来るものと思います。当グループはその先駆けとして、名実ともにワークライフバランスの秀でた企業です。会社の素晴らしい制度に感謝しています。

[業務遂行規準](SBC)の関連方針

オープンドアポリシー

▶ 株主の皆さまとのかかわり

東燃ゼネラル石油(株)は、高い競争力と資本効率を維持し、株主価値を向上すべく日々努めています。当社のそうした取り組みを理解していただくために、投資家の皆さまとのコミュニケーションを重視し、さまざまな形で会社情報を開示しています。

基本的な考え方

東燃ゼネラル石油(株)は長年にわたり、投資家の皆さまが当社の価値を公正に評価できるよう、正確で透明性が高くかつタイムリーな情報開示を基本方針としてきました。当社経営陣ならびに取締役会は、投資家の皆さまとのコミュニケーションを大切に考え、会社の業績や将来見通しに関する有用な情報の提供に努めています。

当社は2013年2月に2017年までの5年間の事業の取り組みと目標をまとめた中期経営計画を発表し、その一環として2014年2月に三井石油株式会社(現MOCマーケティング合同会社)の株式を取得し連結子会社化しました。中期経営計画の進捗状況についても通常の業績予想更新と同様にタイムリーに情報を提供できるよう努めていきます。

株主の皆さまとのコミュニケーション

投資家の皆さまとのコミュニケーションは、法律や規則によって定められた情報開示にとどまりません。年間の事業報告、ファクトブック、ウェブサイトにて適宜更新される情報に加え、株主の皆さまには配当通知とともに年2回送付するビジネスレポートを通じてさまざまなトピックと直近の業績内容をお知らせしています。

当グループのウェブサイトは、当グループの事業構造を分かりやすくお伝えすること、またご利用いただく方の立場に立って、検索しやすさや使いやすさを重視しています。ここでは最新のIR情報とともに、サービスステーションのキャンペーン情報など、投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのお役に立てるよう多彩な情報を掲載しています。そして、会社概要などの基本情報や、CSRなど当社のさまざまな取り組みについてもご紹介しています。随時最新情報に更新していますので、ぜひご覧ください。

 <http://www.tonengeneral.co.jp/>

上記のほか、当社では、当社の業績や戦略をより理解してもらうため、証券アナリストや機関投資家向けに経営幹部も参加して決算説明会、個別面談、会社施設見学会等のさまざまな情報提供の機会を設けています。その一例として、2013年10月に機関投資家と証券アナリストを対象に当社堺工場の見学会を実施し、当社の精製・物流における安全性、エネルギー効率、そして最適な精製設備構成実現の取り組みをご紹介しました。こうした取り組みを通じて証券界のオピニオンリーダーに当社をより良く理解してもらうことは、すべての投資家の皆さまにとって有益なものであると考えています。

● IR情報



ファクトブック

ビジネスレポート



ウェブサイト



機関投資家・証券アナリスト向けの堺工場見学会

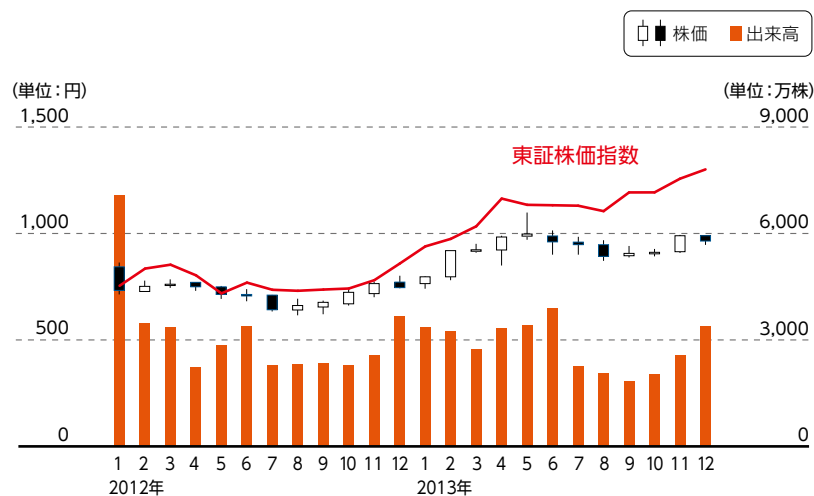
株主還元について

今後も、高い競争力と資本効率を維持し、株主重視の経営方針を継続していきます。株主還元については、これまでの基本方針に変更はありません。今後も、健全な財務体質を維持し、長期的な視点に立ち株主の皆さまに安定的な配当が実施できるようにしたいと考えています。

株式の状況 (2013年12月31日現在)

発行する株式総数：880,937,982株
発行済株式数：565,182,000株
株主数：47,518名

● 株価・出来高の推移



● 大株主(上位10名)

株主名	所有株数(千株)	持株比率(%)
エクソン モビール ベイ リミテッド パートナーシップ	80,000	14.15
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,912	1.75
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	9,377	1.66
高知信用金庫	8,547	1.51
パークレイズ証券株式会社	6,000	1.06
野村証券株式会社	4,869	0.86
ステート ストリート バンク ウェスト クライアント トリーティー	4,067	0.72
日本生命保険相互会社	3,785	0.67
ノムラバンクルクセンブルグエスエー	3,330	0.59
エスアイエツクス エスアイエス スイス ナショナル バンク	2,938	0.52

(注) 当社は自己株式を200,813千株(35.53%)所有していますが、上記大株主から除外しています。

● 年間配当金の推移

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
1株当たり配当額 (円/株)	38.0	38.0	38.0	38.0	38.0

● 株主メモ

事業年度 毎年1月1日から12月31日まで
定時株主総会 毎年3月
基準日 定時株主総会権利行使12月31日
配当受領株主確定日 期末配当金 12月31日
中間配当金 6月30日
株主名簿管理人 三菱UFJ信託銀行株式会社
特別口座の口座管理機関 三菱UFJ信託銀行株式会社
同連絡先 三菱UFJ信託銀行株式会社
証券代行部
〒137-8081
東京都江東区東砂七丁目10番11号
0120-232-711 (フリーダイヤル)
<http://www.tr.mufg.jp/daikou/>
1単元の株式数 1,000株
公告の方法 電子公告による
(<http://www.tonengeneral.co.jp>)
但し、電子公告による公告をすることができない場合の公告は、日本経済新聞に掲載する方法とする。

▶ ビジネスパートナーとのかかわり

東燃ゼネラルグループには、「原油・石油半製品の調達と輸送」「製油所、化学・潤滑油工場の設備投資や日常保全」「資材・副資材購買と管理」「製品の販売や配送」など、さまざまな分野にわたりビジネスパートナーが存在します。

基本的な考え方

多くのビジネスパートナーとの協力で当グループの事業は成り立っており、ビジネスパートナーとは、強い信頼関係を築きたいと考えています。それと同時に、ビジネスパートナーに対し、法令の遵守に加え、当グループの求める高い倫理基準をご理解いただき、それに準じた行動を求めています。ここでは、資材・副資材・役務・工事のサプライヤーとのかかわり、石油製品の販売を担っていただいている代理店・特約店とのかかわり、製品の配送を担っていただいている契約運送会社とのかかわりを代表例として取り上げます。

サプライヤーとのかかわり

当グループでは、社内規程に基づく購買ルールを設けており、公正にサプライヤーの選定を実施しています。そのため、設備・操業用の資材・副資材・役務・工事の購買契約業務は、購買統括部が独立した立場で遂行しています。

購買統括部では、長年蓄積した調達の知識・経験・ネットワークをもとに、当グループにとって最適コストで調達できる体制をつくっています。さらに、高い技術・サービスを安定して提供でき、改善による効率効果の向上を目指すサプライヤーの選定を行っています。

サプライヤーの選定に当たっては、コンプライアンスへの信頼性を総合的に評価しています。具体的には、価格・品質・納期・技術力・供給安定性に加え、安全・健康・環境・情報管理や法令遵守などを重視します。サプライヤーに対しても、従業員と同様にコンプライアンスの徹底を求めており、法令の遵守に加えて、「安全」「健康」をはじめとした社内基準を条項として標準契約書に入れています。

例えば、作業中の事故を防止するため、「アルコール及び規制薬物」の条項では、抜き打ちで検査する条件を設けています。また、「企業行動基準及び職場のハラスメント」の条項では、サプライヤーのサプライヤーにも、清廉な行動を求めています。さらに、契約条件全般の遵守をモニターするため、監査条項により実際にサプライヤー側に出向いて監査しています。

なお、年末には主要なサプライヤーあてにレターを送付し、当グループの求めるコンプライアンス要件への理解と徹底を促すとともに、従業員あてのお中元やお歳暮などの贈答品を辞退する方針への協力を依頼しています。

このように、当グループのビジネスが、すべての法律、規則の厳格な遵守をもって運営されることで、サプライヤーのコンプライアンスが向上し、さらにサプライチェーンを通じて社会全体に波及効果があるよう、CSRの取り組みに努めています。

(注) 当グループでは、原油・石油半製品・船舶の調達は事業部門、設備・操業用の資材(含副資材)・役務・工事の調達は購買統括部が担当しています。

VOICE

一緒に提案、一緒に改善

株式会社ハヤシ海運
代表取締役社長 林 功様



当社は、1951(昭和26)年から、東燃ゼネラル石油(株)の海上荷役作業を行っています。かれこれ60年以上のお付き合いになりますが、契約の都度、十分に話し合う中から、効率化も考慮するなど、良い意味で緊張感をもった関係となっています。

東燃ゼネラル石油(株)は、OIMS、LPS、CIMSなど安全や企業倫理に関する素晴らしいツールをお持ちです。また、バディーマネージャー制度というものがあり、担当課長が協力会社の安全にも責任を持つとともに、当方からの要望も含め幅広い情報交換を経て安全を推進しています。効率は大切ですが、安全に作業するのが、一番大切。一緒に提案、一緒に改善という考えを互いに大切にしています。

代理店・特約店とのコミュニケーション

代理店・特約店は、当グループにとって、重要なビジネスパートナーと位置付けています。燃料油販売本部、潤滑油本部共同で、年初に「代理店・特約店会議」を開催し、その年の販売方針を代理店・特約店と共有しています。全国9カ所の支店、3カ所の営業所を拠点として、約150名の営業担当が方針に基づき、密にコミュニケーションをとりながら、代理店・特約店のビジネス発展を強力にサポート、Win-Winの関係を築きあげています。

また、サービスステーションのマネージャーを対象とした、EMG SSマスターズ全国大会を毎年開催、優秀マネージャーの栄誉を称え、販売方針や最新の情報、成功事例を直接共有しています。

各地域の代理店・特約店主で構成された、EMG会、IF会、ガス会との双方向のコミュニケーションを重要視しており、各会の活発な活動をサポートするかわら、そこで共有されたアイデアや課題は、十分に考慮され、当グループの戦略づくりに生かされています。

● 代理店・特約店の経営基盤強化

当グループでは、長年にわたって築き上げてきた強い信頼関係のもと、各種販促プログラムはもちろん、経営の改善を目的としたさまざまなプログラムを提供し、代理店・特約店の経営基盤強化を支援しています。特に、代理店・特約店の事業計画作成に当たっては、将来の厳しい環境変化を見据えた経営分析やSS網の再構築にかかわるネットワーク分析、ビジネスモデルの最適化などのカウンセリングを提供しています。

さらに代理店・特約店の店主・次世代経営者・幹部を対象とした経営者向けセミナーや、SSの店長や販売部門に携わる従業員の方々を対象とした、SS運営管理、人材育成手法、基本接客サービス、安全管理などの各種トレーニングを全国各地にて提供しています。

契約運送会社による最高品質の配送サービス

当グループ製品の配送を担う契約運送会社も大事なビジネスパートナーです。すべての契約運送会社に対して、各種研修や啓発活動を実施し、安全への意識・技術の向上に加え、安全配送設備の拡充にも日々邁進しています。また、平常時のみならず、緊急時においても、すぐさま協力体制を敷き、安定供給に努めています。

● 契約運送会社とともに実施している主な取り組み

1. 環境に対する配慮

大型ローリーの導入をさらに進めています。これにより、SSへの配送回数を減らし、軽油の使用量および排ガスの排出量の削減が実現しています。

2. 会社方針の共有化

年初に、全契約運送会社とキックオフ会議を行い、各年度の安全方針・目標を共有化しています。

3. 安全配送への徹底

業界に先んじて、ドライブレコーダーを全車両に導入する条項を運送契約書に載せ、導入を完了しました。

防衛運転トレーニングを配送ビジネスに適用しています。

ローリードライバーの運転技術向上を目的としたトラック・ロデオ大会(運転技術を競う全国大会)や荷卸しコンテストを開催して、安全について積極的な啓発活動を実施しています。

4. BCP体制の確立

BCP作成のカウンセリングに加え、定期的な緊急対応訓練をサポートしています。契約運送会社の所属する地方自治体や消防との提携訓練に共同参加しています。



代理店・特約店会議



SSマスターズ表彰式



カウンセリングモデルの画面



代理店・特約店経営者向けセミナー



業界最大30kℓタンクローリー最新モデル

▶ 社会への貢献

東燃ゼネラルグループは、社会への責任として、エネルギーの安定的な供給、安全・信頼の確保に努めるとともに、操業する地域社会の発展・活性化に貢献していくことが非常に重要な使命であると考えています。このような考えに基づき、文化・芸術・スポーツ、教育、環境、地域、健康、災害支援・防災、多様性など多岐にわたる社会貢献・文化活動を通じ、社会との連携を深めています。

文化・芸術・スポーツ

◆ 東燃ゼネラル児童文化賞・音楽賞

日本の児童文化・音楽文化の発展・向上に尽くしてこられた方々、中でも将来大きな活動が期待される方々をたたえ励ます賞です。2013年で児童文化賞は48回、音楽賞は43回を迎えました。



◆ フェニックステニス教室

堺工場では、テニス未経験の子どもたちを対象に、従業員がコーチをつとめるテニス教室を開催しています。40周年を迎えた2013年は、初の試みとして、小学校にて出前教室を実施し、68名が参加しました。



◆ 堺シティオペラゲネプロ招待会

堺工場では、市民オペラ団体「堺シティオペラ」定期公演のゲネプロ（ドレスリハーサル）招待会を開催しました。



◆ フェニックスクリスマスコンサート

堺工場では、2008年から国の有形文化財である南海電車浜寺公園駅舎にて開催するクリスマスコンサートに、月刊紙「フェニックス」の読者を招待しています。



教育

◆ 東燃国際奨学財団への支援

諸外国との友好と広く社会に貢献することを意図し、日本の大学院に在学する外国人留学生へ奨学金を支給しています。支援してきた留学生は、1989年の設立以来25カ国185名を数えています。



(2014年4月1日現在)

◆ 職場体験学習

堺工場では、地域の子どもたちが身近な産業における業務を体験し、社会の実態を学ぶ一助となることを目的に、近隣中学校の生徒を「職場体験学習」に受け入れています。



◆ 東燃ゼネラル石油研究奨励財団への支援

日本のエネルギーおよびその有効活用に関連する分野の研究を助成する目的で1981年に設立されました。毎年、斬新でユニークな研究や技術開発をしている若手研究者からの応募があり、設立以来32年間の財団の累計助成実績は510件、支給総額は5億2,400万円に達しています。



◆ 学校寄付奨励制度

従業員が学校に寄付を行った場合、その同額を会社が追加寄付する制度です。これにより、従業員の寄付額の倍額が寄付されることになります。

環境

◆ 森林保全活動(アドプト・フォレストニ上山)

後継者不足による山林の荒廃を防ぐため、大阪府太子町ニ上山の森林保全活動に「東燃ゼネラル友好の森づくり活動」として取り組んでいます。



◆ 川崎国際環境技術展

川崎市が世界に誇る環境技術を国内外にアピールする川崎国際環境技術展には240を超える出展があり、当グループの省エネ技術や同業他社との企業間連携の紹介を行いました。また、例年恒例の子ども向けクイズも大盛況で、子どもたちの笑顔あふれるブースとなりました。



◆ 緑のカーテン事業

極東石油工業 千葉製油所では、市原市が推進する「緑のカーテン事業」に、2010年から積極的に協力しています。「店舗・事業所部門」において、2年連続で、最優秀賞を受賞しました。



◆ 地の島ボランティア清掃活動

和歌山工場の沖合約1kmの地の島海水浴場の「海開き」を前に、有田市役所、有田市観光協会と協力し清掃ボランティアを行っています。2014年6月には185名の工場関係者と外部関係者150名、計335名が参加しました。



◆ みかん山パトロール

和歌山工場では、30年以上にわたる周辺環境安全保全への取り組みとして、毎年6月から9月にかけてみかん農家の皆さんと試験木のモニタリング調査を行っています。



◆ ボランティア清掃

堺工場では、堺泉北臨海地域の企業連絡会に加盟し、環境保全を目的とした周辺道路のボランティア清掃を実施しています。年6回の開催で延べ400名以上の従業員が参加しました。



地域

◆ 月刊紙フェニックスの発行

1974年から堺工場近隣地域に配布している月刊紙「フェニックス」は、地域と工場のコミュニケーションの場として確かな存在を認められています。フェニックス読者を対象にさまざまな交流イベントを実施しています。



◆ 華道教室

川崎工場近隣の大師東部六町会婦人部の皆さまを対象として華道教室を主催して皆さまに伝統美を楽しんでいただいています。また3カ月ごとに工場で行う社会貢献の報告をするとともに工場関係者との意見交換を行っています。



◆ 椒古墳長屋王例祭

地域の歴史・文化行事である「椒（はじかみ）古墳/長屋王例祭」を和歌山工場近隣地域からの参列者をお迎えし、場内古墳前で実施しています。



◆ ミューザ川崎 ランチャタイム&ナイトコンサート



川崎市が推進する「音楽のまち・かわさき」の事業方針に賛同し、コンサートへの協賛や「ミューザの日」では、「レッツ・理科読!」と題した、石油に関する理科の実験や本の読み聞かせなど、石油を通じて楽しんでいただけるプログラムを開催しました。



◆ 近隣小中学校の見学

近隣の小中学校に来訪いただき、石油精製・安全について勉強していただく機会を提供しています。



健康

◆ 献血

日本赤十字社の献血活動を積極的に支援しており、1968年から従業員を対象とした献血会を本社・各工場にて実施しています。



◆ チャリティーラン

障がいを持つ子どもたちの野外活動のための募金を目的とした、東京YMCAインターナショナルチャリティーランを支援しています。2013年は当グループから19チームがエントリーし、家族や職場の応援団などを含め、約150名が参加しました。



災害支援・防災

◆被災地支援

東日本大震災により図書館を失った地域を巡回する〈あしたの本〉プロジェクトの移動図書館バスにエッソ・モービル・ゼネラルのサービスステーションのネットワークを活用し、巡回のための燃料の支援を通じて子どもたちに読書の楽しみをお届けしています。



◆安全防災訓練

官民一体となり、タンク火災対応のための大容量放射砲訓練などを通じて、地域社会との連携を深める訓練を実施しています。



◆日米合同消防訓練

鶴見潤滑油工場は米海軍貯油施設と隣接しています。貯油施設内における災害発生時の共同体制の強化および被害の軽減を図るため、米海軍消防局・横浜市消防局・安善町共同防災隊との協力、連携訓練が実施されました。



火災タンク604に一齐放水



訓練終了後、米海軍幹部による講評

◆大容量泡放射システム

堺工場は大阪・和歌山広域共同防災組織（第8地区）に所属し、「大容量泡放射システム資機材」の配備事業所となっています。

移動式の消火システムで消防車の放水能力（3,000ℓ/分）に比べて、圧倒的な放水能力（最大60,000ℓ/分）を有しており、要請から10時間以内に消火することが可能です。



◆消防訓練・見学会

実際に消火・放水活動を体験し、消防訓練に参加してもらう機会を提供しています。また、子どもたちには、負傷者の救護や放水活動を見学していただき、緊急事態や事故に備えることの大切さを学んでいただきました。



多様性

◆日本身体障がい者水泳選手権大会

日本身体障がい者水泳連盟が主催する日本身体障がい者水泳選手権大会に毎年協賛しています。



◆全国身体障害者スキー大会

日本身体障害者スキー協会が主催する日本身体障害者スキー大会に毎年協賛しています。



GRIガイドライン第4版対照表

一般標準開示項目		掲載ページ
戦略および分析		
G4-1	組織の持続可能性の関連性と戦略に関する組織の最高意思決定者の声明	P.2-3
G4-2	主要な影響、リスクと機会の説明	P.2-3、24-25
組織プロフィール		
G4-3	組織の名称	編集方針、P.4、10
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	P.8-10
G4-5	組織の本社の所在地	P.10
G4-6	組織が事業展開している国の数、および特に関連のある国の名称	P.10
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	P.4、10
G4-8	参入市場	P.8-10
G4-9	組織の規模	P.10-11
G4-10	雇用の内訳	P.10、49
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	—
G4-12	組織のサプライチェーン	P.5
G4-13	報告期間中に発生した重大な変更	編集方針
G4-14	予防的アプローチや予防原則への取り組み	P.24-25
G4-15	経済、環境、社会憲章、原則、その他のイニシアティブへの署名または支持	—
G4-16	団体や国内外の提言機関における会員資格	—
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	組織の連結対象であるすべての事業体および報告対象からの除外	編集方針、P.4、10
G4-18	報告書の内容および側面のバウンダリーの確定プロセス、「報告内容に関する原則」の適用	P.22
G4-19	特定したすべてのマテリアルな側面	—
G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー	—
G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー	—
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	該当なし
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	P.2
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24	ステークホルダー・グループの一覧	P.21
G4-25	ステークホルダーの特定および選定基準	P.21
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法	P.21、30-45、46-61
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマおよび対応。また提起したステークホルダー	P.30-45
報告プロフィール		
G4-28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	編集方針
G4-29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	編集方針
G4-30	報告サイクル（年次、隔年など）	編集方針
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	編集方針
G4-32	選択した「準拠」のオプション、GRI内容索引、外部保証を受けている場合、参照情報	編集方針
G4-33	報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行	—
ガバナンス		
G4-34	組織のガバナンス構造、経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会	P.18-19
G4-35	最高ガバナンス組織から、経済、環境、社会テーマの権限委譲を行うプロセス	P.21-23
G4-36	役員の経済、環境、社会テーマの責任者への任命、当該責任者が最高ガバナンス組織の直属か否か	P.21-23
G4-37	ステークホルダーと最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマの協議プロセス、権限移譲の状況	P.21-23
G4-38	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	P.18-19(全員男性)
G4-39	最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か	P.18-19
G4-40	最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス	—
G4-41	最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス	P.18-20
G4-42	経済、環境、社会影響に関わる組織の諸行動における最高ガバナンス組織と役員役割	P.21-23
G4-43	経済、環境、社会テーマに関する集会的知見を発展・強化するために講じた対策	—
G4-44	経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス	P.18-19
G4-45	経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメント、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割、ステークホルダーとの協議がこれらを最もサポートするために活用されているか	P.20、24-27
G4-46	組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスのレビューで最高ガバナンス組織が負う役割	P.20、24-27
G4-47	最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	P.24-27
G4-48	組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行う最高位の委員会または役職	—
G4-49	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	P.18-19、21-23

GRIガイドライン第4版対照表

一般標準開示項目		掲載ページ
G4-50	最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項、および実施した手段	—
G4-51	役員報酬方針、報酬、パフォーマンス基準と経済、環境、社会目的との関係	P.19
G4-52	報酬の決定プロセス	P.19
G4-53	報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか	P.19
G4-54	最高給与受給者の年間報酬総額の全従業員年間報酬総額の中央値に対する比率	—
G4-55	最高給与受給者の年間報酬総額増加率の全従業員の年間報酬総額の中央値の増加率に対する比率	—
倫理と誠実性		
G4-56	組織の価値、理念および行動基準・規範	P.4
G4-57	倫理的、法的行為や誠実性について助言を与えるために設けてある制度	P.28、49
G4-58	組織の誠実性に関する通報のために設けてある制度	P.28
特定標準開示項目		掲載ページ
マネジメントアプローチ開示		
G4-DMA	側面がマテリアルである理由、判断要因となる影響、組織のマネジメント方法、マネジメント手法の評価	P.21-23、30-31
経済		
経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	P.11、55
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	—
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	—
G4-EC4	政府から受けた財務援助	—
地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率 (男女別)	—
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—
間接的な経済影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	P.58-61
G4-EC8	著しい間接的な経済影響 (影響の程度を含む)	P.58-61
調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—
環境		
原材料		
G4-EN1	使用原材料の重量または量	P.38
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	—
エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	P.38
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	—
G4-EN5	エネルギー原単位	P.16-17、40
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	P.16-17、40
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	—
水		
G4-EN8	水源別の総取水量	P.38
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	—
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	—
生物多様性		
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	—
G4-EN13	保護または復元されている生息地	P.37
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数 これらを絶滅危険性のレベルで分類する	—
大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	P.38
G4-EN16	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	P.38
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出 (スコープ3)	—
G4-EN18	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	—
G4-EN19	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減量	P.40
G4-EN20	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
G4-EN21	NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出	P.38、40-41

GRIガイドライン第4版対照表

特定標準開示項目		掲載ページ
排水および廃棄物		
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	—
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	P.38、42
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	該当なし
G4-EN25	パーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	該当なし
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	該当なし
製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	—
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率 (区分別)	—
コンプライアンス		
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	該当なし
輸送・移動		
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	—
環境全般		
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資 (種類別)	—
環境		
サプライヤーの環境評価		
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	P.56
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響 (現実的、潜在的なもの)、および行った措置	該当なし
環境に関する苦情処理制度		
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	—
社会		
労働慣行とディーセント・ワーク		
雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率 (年齢、性別、地域による内訳)	P.50
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付 (主要事業拠点ごと)	P.50-53
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	P.53
労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間 (労働協約で定めているか否かも含む)	—
労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	—
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数 (地域別、男女別)	P.32
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	—
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	—
研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間 (男女別、従業員区分別)	P.51
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	P.50-51
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率 (男女別、従業員区分別)	P.51
多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳 (性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)	P.49-50
男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比 (従業員区分別、主要事業拠点別)	P.51
サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P.56
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響 (現実のもの、潜在的なもの) と実施した措置	該当なし
労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P.28
人権		
投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間 (研修を受けた従業員の比率を含む)	P.22, 49
非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	—

GRIガイドライン第4版対照表

特定標準開示項目	掲載ページ
結社の自由と団体交渉	
G4-HR4 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	該当なし
児童労働	
G4-HR5 児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	P.56
強制労働	
G4-HR6 強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	P.56
保安慣行	
G4-HR7 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—
先住民の権利	
G4-HR8 先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	該当なし
人権評価	
G4-HR9 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	P.49
サプライヤーの人権評価	
G4-HR10 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P.56
G4-HR11 サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	該当なし
人権に関する苦情処理制度	
G4-HR12 人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P.28
社会	
地域コミュニティ	
G4-SO1 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	—
G4-SO2 地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	該当なし
腐敗防止	
G4-SO3 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	P.26-29
G4-SO4 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.26-29
G4-SO5 確定した腐敗事例、および実施した措置	該当なし
公共政策	
G4-SO6 政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	—
反競争的行為	
G4-SO7 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	国から提起された不当利得返還請求訴訟があり和解決済み（有価証券報告書参照）
コンプライアンス	
G4-SO8 法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	該当なし
サプライヤーの社会への影響評価	
G4-SO9 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P.56
G4-SO10 サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	該当なし
社会への影響に関する苦情処理制度	
G4-SO11 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	P.28
製品責任	
顧客の安全衛生	
G4-PR1 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	—
G4-PR2 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	該当なし
製品およびサービスのラベリング	
G4-PR3 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—
G4-PR4 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	該当なし
G4-PR5 顧客満足度調査の結果	P.46-47
マーケティング・コミュニケーション	
G4-PR6 販売禁止製品、係争中の製品の売上	該当なし
G4-PR7 マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	該当なし
顧客プライバシー	
G4-PR8 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	—
コンプライアンス	
G4-PR9 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	該当なし

環境省「環境報告ガイドライン2012年版」対照表

指 標	記載ページ
1. 報告にあたっての基本的要件	—
(1) 対象組織の範囲・対象期間	P.0、4、10
(2) 対象範囲の捕捉率と対象期間の差異	P.0
(3) 報告方針	P.0
(4) 公表媒体の方針等	P.0
2. 経営責任者の緒言	P.2-3
3. 環境報告の概要	—
(1) 環境配慮経営等の概要	P.30-31、36-37
(2) KPIの時系列一覧	—
(3) 個別の環境課題に関する対応総括	—
4. マテリアルバランス	P.38

「環境マネジメント等の環境配慮経営に関する状況」を表す情報・指標	
1. 環境配慮の方針、ビジョン及び事業戦略等	
(1) 環境配慮の方針	P.36
(2) 重要な課題、ビジョン及び事業戦略等	P.36
2. 組織体制及びガバナンスの状況	
(1) 環境配慮経営の組織体制等	P.18-19、21、30-31
(2) 環境リスクマネジメント体制	P.24-25
(3) 環境に関する規制等の遵守状況	P.38
3. ステークホルダーへの対応の状況	
(1) ステークホルダーへの対応	P.21、38-39
(2) 環境に関する社会貢献活動等	P.58-61
4. バリューチェーンにおける環境配慮等の取組状況	
(1) バリューチェーンにおける環境配慮の取組方針、戦略等	—
(2) グリーン購入・調達	—
(3) 環境負荷低減に資する製品・サービス等	P.9
(4) 環境関連の新技术・研究開発	P.40
(5) 環境に配慮した輸送	P.5、57
(6) 環境に配慮した資源・不動産開発/投資等	—
(7) 環境に配慮した廃棄物処理/リサイクル	P.42

「事業活動に伴う環境負荷及び環境配慮等の取組に関する状況」を表す情報・指標	
1. 資源・エネルギーの投入状況	
(1) 総エネルギー投入量及びその低減対策	P.16-17、38、40
(2) 総物質投入量及びその低減対策	P.38
(3) 水資源投入量及びその低減対策	P.38
2. 資源等の循環的利用の状況（事業エリア内）	P.42
3. 生産物・環境負荷の産出・排出等の状況	
(1) 総製品生産量又は総商品販売量等	—
(2) 温室効果ガスの排出量及びその低減対策	P.38、40
(3) 総排水量及びその低減対策	P.41
(4) 大気汚染、生活環境に係る負荷量及びその低減対策	P.40-41、44-45
(5) 化学物質の排出量、移動量及びその低減対策	P.42-45
(6) 廃棄物等総排出量、廃棄物最終処分量及びその低減対策	P.42
(7) 有害物質等の漏出量及びその防止対策	P.42-43
4. 生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用の状況	P.37

「環境配慮経営の経済・社会的側面に関する状況」を表す情報・指標	
1. 環境配慮経営の経済的側面に関する状況	
(1) 事業者における経済的側面の状況	—
(2) 社会における経済的側面の状況	—
2. 環境配慮経営の社会的側面に関する状況	
組織統治等	P.18-21
人権	P.49
労働慣行	P.32-35、49-53
消費者保護・製品安全	P.46-48
地域・社会	P.58-61

その他の記載事項等	
1. 後発事象等	
(1) 後発事象	該当なし
(2) 臨時的事象	該当なし
2. 環境情報の第三者審査等	P.66

東燃ゼネラルグループ「CSRレポート2014」記載のGRIガイドライン4版対照表、ならびに環境省「環境報告ガイドライン2012年版」対照表における、各指標の「記載ページ」欄の記述について、当事務所は第三者チェックを実施した。

第三者チェックの結果、当事務所は「記載ページ」欄の記述が適切になされていることを確認した。



株式会社サステナビリティ会計事務所 代表取締役

福島隆史

第三者意見

1. 優れた組織思考

東燃ゼネラルグループは、日本資本を中心とする製販一体の石油・石油化学企業グループですが、現在でも石油メジャーのDNAを色濃く継承しており、アメリカ的な組織思考が深く根付いて、日本企業としてはきわめて特異な企業風土を作り上げています。

組織思考の基本的な特質はリスクマネジメントの徹底であるように思います。事業活動に伴うリスクをきめ細かく認識・分析して、リスク回避や軽減に必要なリソースを適切に配分し、長期的な安全操業と安定的なコスト構造を実現することで、ダイナミックな成長シナリオを展開しているのです。

リスクマネジメントの基盤は「コントロール」と呼ばれる経営管理システムです。これは、SMC、CIMS、SBC、DOAGといったサブシステムが有機的・立体的に組み合わせられた、自律的な自己統制システムですが、組織全体が「コントロール」によって文字通り「制御」されることで、ガバナンス体制と"Integrity"思想を支え、その結果、財務的な健全性、操業の完璧性、安全・健康・環境に対する十分な配慮がもたらされているのです。

東燃ゼネラルグループは石油精製業界でも国内トップクラスの省エネ経営を評価されていますが、それを支える投資行動、運用体制、情報システムは、いずれも「コントロール」の所産であると考えられます。それ以外にも、事故通報ガイドラインやサプライヤーに対するパディマネージャー制度など、「コントロール」から派生したCSRマネジメントツールがCSRレポートの随所に見られます。

2. 働きやすい就労環境の整備

「コントロール」の成果は就労環境の整備・改善にも表れています。東燃ゼネラルグループは、日本政策投資銀行が従業員の健康配慮に優れた取り組みを行う企業を評価する「DBJ健康経営格付」で、2014年3月に最高のAランクに格付けされ、モデル企業として特別表彰を受けました。これは、同グループが従業員の健康管理に尽力するだけでなく、人事・労務施策や全社的な安全衛生管理体制など、日頃から働きやすい職場づくりに必要なシステム構築に取り組んでいることを意味しており、その事実は、経年的に低い労災発生率、少ない残業時間数、高い有給取得率など、格付け結果を示唆するパフォーマンスの高さに反映されています。これからも継続が望まれる取り組みです。

3. CSRマネジメントのPDCA管理

今年度のCSRレポートでもっとも評価したい点は、CSRマネジメントのPDCA管理に関する計画・実績表が開示されたことです。この表は、CSR推進会議の7委員会ごとに、活動方針、重点課題、当年度実績、自己評価・改善策、次年度計画から構成されており、各委員会の活動をPDCAに沿って俯瞰することができます。現在は定性的な計画・実績が中心ですが、将来的にKPIが組み込まれて、定量的な目標・実績管理が実現できるようになれば、一層すぐれた取り組みに進化すると思われるます。

4. 今後の課題

開示面には報告バウンダリーという大きな課題が残されています。これには報告バウンダリーの一元化と連結ベース化が含まれます。一元化とは、報告書全体にわたって開示データに単一バウンダリーが適用されることであり、連結ベース化とは、一元的なバウンダリーが連結範囲をカバーするように拡張されていることを意味します。一元化は情報の適正な伝達に不可欠な要因ですが、技術的に完全な一元化が困難な場合は、少なくとも関連する情報カテゴリーに同じバウンダリーが適用されるような調整が必要です。現在、報告書の対象範囲は東燃ゼネラル石油株式会社と連結子会社ですが、範囲設定はデータごとに一様ではなく、環境情報も完全な連結ベースではありません。従業員数は完全な連結ベースですが、その内訳を示す従業員構成には異なるバウンダリーが適用されているようです。連結ベース化の実現には時間が必要ですので、それを最終的な目標として、これからも改善の継続を望みます。



上智大学経済学部教授

上妻 義直

環境省「環境報告ガイドライン等改訂に関する検討委員会」委員長をはじめ、環境省、経済産業省、国土交通省、農林水産省、内閣府、日本公認会計士協会等のCSR・環境関係の審議会、検討会・研究会等で座長・委員等を歴任。

第三者意見を受けて

本レポートは、「新生」東燃ゼネラルグループとして発行する3冊目のレポートです。前回のレポート同様、上妻先生に第三者意見の執筆をお願いしました。上妻先生には、今回のレポートにつきましても、高いご評価をいただき、厚く御礼申し上げます。

昨年、「今後の課題」としてご指摘いただいた「製品生産量」「VOC排出量」につきましては、今回のレポートで記述を加えましたが、「排水量」につきましては海水を含んだ全体像の開示には至らず、今後の継続課題と考えております。その他の改善ポイントとしては、2つの特集記事の掲載、PDCAサイクルの記載、人事関連データの充実にも努めました。

今回は、「今後の課題」として、データのバウンダリーなどに関してコメントをいただきました。ご指摘いただいたポイントを真摯に受け止め、今後のレポート作成に生かしてまいります。

東燃ゼネラル石油(株) 執行役員 広報渉外担当
横井 敬和





TonenGeneral

東燃ゼネラルグループ

〒108-8005 東京都港区港南1-8-15 Wビル
<http://www.tonengeneral.co.jp>



Mobil

