



ENEOS REPORT

ESGデータブック2025

ENEOSホールディングス株式会社

編集方針	2
ENEOS グループ理念・行動基準	4
ESG マネジメント	6
環境	18
環境マネジメント	19
地球温暖化防止	26
3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	38
化学物質の適正管理	44
環境汚染防止	46
生物多様性	50
気候変動のリスク/機会への対応（TCFD）	55
社会性	62
安全	63
人権	70
人材育成	78
健康	83
健全な職場環境	89
品質	98
サプライチェーンマネジメント	101
社会貢献	107
ガバナンス	114
ガバナンス体制	115
コンプライアンス	129
データ編	133
ガバナンス・環境・社会データ	133
第三者保証報告書	145
GRI スタンダード対照表	146

編集方針

このサイトは、ENEOSグループの「ESG（環境・社会・ガバナンス）」における課題、考え方、取り組み等を具体的にお伝えすることを重視して作成しました。編集にあたっては、国際的なレポートングガイドラインである「GRI（Global Reporting Initiative）スタンダード」、環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」のほか、主要なESG評価機関の評価項目を参照しています。加えて、当社が重要と判断したESG関連情報を毎年継続的に拡充しています。中長期的な成長戦略（価値創造ストーリー）などの詳細をまとめた総合レポートを発行していますので、本サイトと併せてご活用ください。

対象範囲

ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora^{*1}、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー（以下、ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社）、JX金属^{*2}のほか、子会社および関連会社を含めた計747社を対象としています。記載内容の報告対象が異なる事項については、報告対象範囲を明記しています。

*1 JX石油開発は、2025年1月1日付で社名をENEOS Xploraへ変更しています。

*2 JX金属は、2025年3月19日に東京証券取引所プライム市場に上場し、JX金属株式の一部売出しを行ったことにより、JX金属は連結子会社から持分法適用会社となりました。

報告対象期間

2024年度（2024年4月から2025年3月まで）を対象期間としています。

ただし、一部については2025年4月以降の情報も含んでいます。

報告・開示時期

2025年12月

（前回発行2024年12月、次回開示予定2026年12月）

参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポートング・スタンダード
[GRIスタンダード対照表](#)
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言

レポートの信頼性

本ESGデータブックサイト中、を付した2024年度の環境情報および社会情報は、記載内容の客観的な信頼性を確保するため、第三者機関による保証を受けています。

お問い合わせ先

〒100-8161 東京都千代田区大手町一丁目1番2号
ENEOSホールディングス株式会社 インベスター・リレーションズ部
ウェブサイト（お問い合わせ）
<https://www.hd.eneos.co.jp/contact/>

情報開示メディアの体系

情報開示メディアの体系



ENEOSグループ理念

※ 以下、原文を記載しています。
※ 本文中では、「グループ理念」と記載している箇所があります。

使命

地球の力を、社会の力に、そして人々の暮らしの力に。
エネルギー・資源・素材における創造と革新を通じて、
社会の発展と活力ある未来づくりに貢献します。

大切にしたい価値観

社会の一員として

高い倫理観

誠実・公正であり続けることを価値観の中核とし、
 高い倫理観を持って企業活動を行います。

安全・環境・健康

安全・環境・健康に対する取り組みは、
 生命あるものにとって最も大切であり、常に最優先で考えます。

人々の暮らしを
支える存在として

お客様本位

お客様や社会からの期待・変化する時代の要請に真摯に向き合い、
 商品・サービスの安定的な供給に努めるとともに、
 私たちだからできる新たな価値を創出します。

活力ある未来の
実現に向けて

挑戦

変化を恐れず、新たな価値を生み出すことに挑戦し続け、
 今日の、そして未来の課題解決に取り組みます。

向上心

現状に満足せず、一人ひとりの研鑽・自己実現を通じて、
 会社と個人がともに成長し続けます。

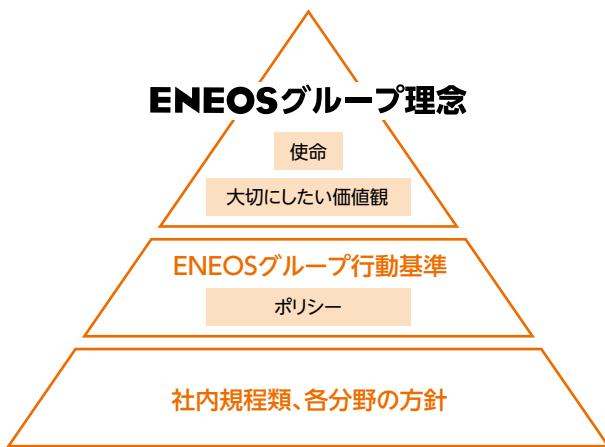
ENEOSグループ行動基準

※ 以下、原文を記載しています。

※ 本文中では、「グループ行動基準」と記載している箇所があります。

1. 「ENEOSグループ行動基準」の位置付け

この「ENEOSグループ行動基準」(以下、行動基準といふ)は、ENEOSグループで働く私たちが事業活動を通じて「ENEOSグループ理念」を実現し、社会的責任を果たしていくために実践すべき基準であり、すべての社内規程類の前提として、私たちの事業活動における判断の拠り所となるものです。



2. 行動基準の実践にあたって大切なこと

ENEOSグループで働く私たちは、その職務を行うにあたり、この行動基準に沿った行動をとっているかどうかを、常に意識し、適宜振り返らなければなりません。

また、行動基準に反する事態を発見した場合、これを見過ごすことなく、問題を解決するために、一人ひとりができることをしなければなりません。

経営者および管理者は、この行動基準を前提として業務が遂行されるよう、それぞれの職責に応じ、その責任を果たさなければなりません。

もしも日々の業務遂行の過程において、何が正しい行動であるか判断に迷う場合には、次のような質問を自分に投げかけてみてください。

- 自分や周囲の人たちの行動は、法令などのルールや行動基準、あるいは高い倫理觀に従つたものといえるだろうか?
- 自分の行動は、家族や友人など身近な人に堂々と説明できるだろうか?
- 第三者や当局に質問されたり、マスコミに報じられたりしても胸を張って対応できるだろうか?

3. 行動基準の適用範囲

この行動基準の適用範囲は、原則、ENEOSホールディングスおよびその子会社の役員および従業員とします。また、ENEOSグループの事業活動に関連する原材料供給会社、物流会社、工事会社、販売会社等のバリューチェーンを構成する会社等に対しても、この行動基準への理解・協力を要請します。

4. 各国・地域の法令との関係

ENEOSグループで働く私たちは、この行動基準に加えて現地の法令および慣習を尊重します。各国・地域の法令が行動基準よりも厳しい内容を定めている場合には、各国・地域の法令を優先します。

ENEOSグループ行動基準

1. コンプライアンスの徹底と社会規範への適切な対応
2. 安全確保
3. 環境保全
4. 健康増進
5. 人権尊重
6. 価値ある商品・サービスの提供
7. 公平・公正な取引
8. 政治・行政との適切な関係
9. 利益相反の回避
10. 会社資産の保全・管理
11. 適切な情報管理と情報開示
12. 健全な職場環境の確立
13. 市民社会の発展への貢献
14. 違反行為への対処と再発防止

ENEOSグループ行動基準の全文は、ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.hd.eneos.co.jp/about/conduct.html>

ESGマネジメント

基本的な考え方

企業が持続的に成長するためには、事業活動を通して社会ニーズに応えるとともに、社会課題の解決に貢献することで社会から信頼され、その価値を認められる存在でなければなりません。

この認識のもと、ENEOSグループは「ESG経営に関する基本方針」を定めています。

ESG経営に関する基本方針

- ENEOSグループにおけるESG経営とは、リスクと事業機会を踏まえて経営・事業戦略を策定し、事業を通じて経済価値（生み出される利益）および社会価値（社会課題解決への貢献）を創出することによって、「ENEOSグループ理念」の実現を目指すことである。
- ENEOSグループは事業を展開するにあたり、ESG経営を推進し、ステークホルダー（利害関係者）から信頼される企業グループの確立を目指す。

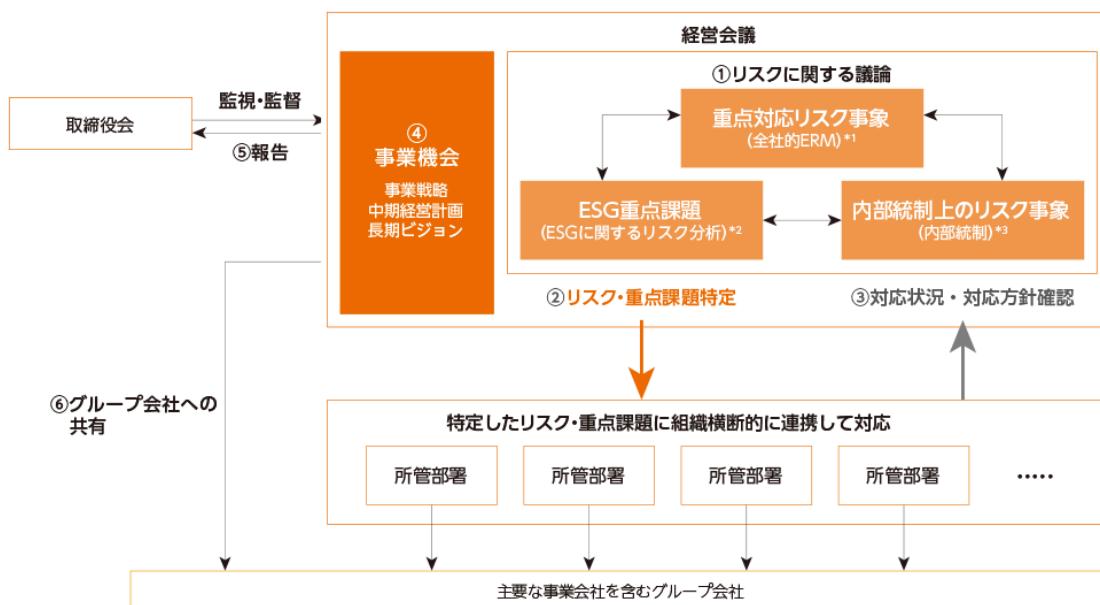
ESG経営推進体制

ENEOSグループは「ESG経営に関する基本方針」に基づき、ENEOSホールディングス代表取締役 社長執行役員を議長とする「ホールディングス経営会議」において将来的な影響を及ぼし得るリスクや重点課題を踏まえて事業戦略を策定し、リスク・重点課題への対応状況を適切に管理する体制を取っています。

リスク・重点課題の特定および対応状況確認プロセス

1. リスクに関する議論（原則年1回）（下図①）
経営会議では、議論の実効性および意思決定の迅速性を高めるため、以下の事項を包括的に協議しています。
 - 全社的リスクマネジメントに基づいて特定する重点対応リスク事象
 - ESGに関するリスク分析に基づいて特定するESG重点課題
 - 内部統制システムに基づいて特定する内部統制上のリスク事象
2. リスク・重点課題特定および対応方針決定・状況確認（原則年1回）（下図②③）
経営会議でリスク・重点課題を特定し、当社統括部署主導のもと、所管部署および主要な事業会社が組織横断的に連携し、特定したリスク・重点課題への対応方針を策定・実行しています。
経営会議では、前年度の対応状況および当該年度の対応方針を確認しています。
3. 事業機会の議論（年1回以上）（下図④）
経営会議では、中期経営計画や年度ごとの事業計画、およびそれらに基づく予算の審議を行っています。その都度、事業機会について議論しています。
4. 取締役会への報告（年2回以上）（下図⑤）
取締役会は、経営戦略および中期経営計画・予算等の事業戦略を決議するとともに、経営会議で特定したリスク・重点課題とそれらへの対応状況の報告（原則年2回）を受けることで、執行状況を監視・監督しています。
5. グループ会社への共有（適宜）（下図⑥）
特定したリスク・重点課題をグループ各社へ共有し、グループ各社が自律的に自社の事業戦略に反映させることを企図しています。

| ENEOSグループESG経営推進体制（概念図）



*1 詳細は、[全社的リスクマネジメント（ERM）](#)をご参照ください。

*2 詳細は、[ESG重点課題の検証と特定](#)をご参照ください。

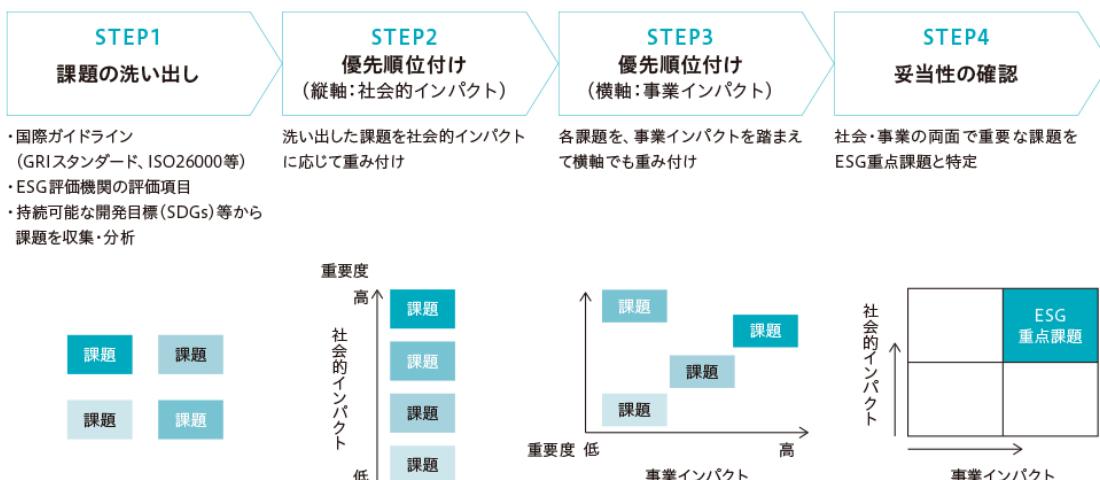
*3 詳細は、[内部統制](#)をご参照ください。

ESG重点課題の検証と特定

当社グループは、各種ガイドライン、ESG評価機関の評価項目や評価ウェイト等を踏まえ、毎年ESG重点課題を特定しています。

2025年度については、特定手順に沿って10項目を特定した後、経営会議での議論を経て当社にとって重要な「コーポレートガバナンス」および「リスクマネジメント」を加えた計12項目をESG項目に選定し、項目の類似性などを踏まえて4つのESG重点課題として集約しました。ESG重点課題ごとに所管部署・目標（KPI）を設定しており、経営会議および取締役会にESG重点課題における目標（KPI）の進捗状況、取り組み結果について報告することとしています。

ESG重点課題の特定手順



2025年度ESG重点課題

区分	ESG重点課題	ESG項目
環境 (E)	持続可能な地球環境の保全・形成への貢献	脱炭素社会形成への貢献
		循環型社会形成への貢献
		生物多様性リスクの適切な把握・管理
社会 (S)	安全確保の強化	安全確保
	人的資本経営の実現	人材の確保・育成
		ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
		健康増進
ガバナンス (G)	ガバナンスの高度化・コンプライアンスの徹底	コーポレートガバナンスの適切な構築・運営
		コンプライアンスの推進
		実効的なリスクマネジメント
		サプライチェーンにおける社会的責任
		国際的な人権原則の遵守

ESG重点課題の対応状況

2024年度は10のESG重点課題を特定し、20項目の目標（KPI）を設定しました。目標（KPI）のうち14項目を達成し、5項目が未達となり、1項目は対応中です。
2025年度は4つのESG重点課題に基づく12のESG項目に対し、22の目標（KPI）を設定し達成に向け取り組んでいます。

2024年度ESG重点課題・目標（KPI）および結果・進捗状況

評価：達成・順調 未達

区分	ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗状況		対象会社
環境 (E)	脱炭素社会形成への貢献	CO₂排出削減	CO ₂ 排出削減： 排出量2,950万トン以下		2,468万トン	ENEOS、Xplora、 ENS、Power、 ERE、金属、NIPPO およびこれらの主要 グループ会社（海外 含む計75社）
	循環型社会形成への貢献	廃棄物最終処分低減	廃棄物最終処分率： ゼロエミッション（1%未満）維持		0.8%	ENEOS、Xplora、 ENS、Power、 ERE、金属、NIPPO およびこれらの主要 グループ会社（海外 含む計65社）
	生物多様性リスクの適切な把握・管理	自然資本への依存度および影響度の把握	主要な事業セクターにおける自然資本への依存度および影響度を把握		ENCORE*を活用し分析実施、依存度・影響度を把握 * Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure : 組織が自然関連リスクへの曝露を調査し、自然への依存と影響を理解するためのツール	ENEOS、Xplora、 ENS、Power、 ERE、金属（計6社）

社会 (S)	安全確保・健康増進	<u>労働災害の発生低減</u>	重大な労働災害*件数：ゼロ * 死亡労働災害		1件	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属とそのグループ会社および協力会社（海外含む計70社）
		TRIR*：1.0以下 * 100万労働時間当たりの負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数）		2.24 (従業員・協力会社員合計)		
		LTIR*：従業員0.0、協力会社員0.3以下 * 100万労働時間当たりの休業・死亡労災者数		従業員0.67、協力会社員0.90		
		<u>従業員の健康確保</u>	適正体重維持者比率 BMI25未満比率70%以上		68.8%	
	<u>ステークホルダー（投資家等）とのコミュニケーション</u>	喫煙率の低減 喫煙習慣者比率前年比マイナス1.0%以上		前年比マイナス0.5%		HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
		<u>投資家等とのエンゲージメント推進</u>	投資家等との効果的なエンゲージメントの実施（延べ250件）		新たな取り組みを含む、415件	HD
	国際的な人権原則の遵守	<u>人権デュー・ディリジェンスの実施</u>	2023年度に実施した人権デュー・ディリジェンスのフォローアップ	—	指摘事項について対応中	HD
		<u>人権の啓発</u>	人権研修の実施		実施	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
人材の確保・育成	<u>企業価値向上を担う人材の確保</u>	● 従業員が安心し誇りをもって働く環境整備に向けたKPIの設定 ・ HD、ENEOSにおける確実な改善 ・ 課題設定、部門（職場）ごとの改善施策・計画の策定・実行、モニタリングおよび継続的改善活動の実施 ● エンゲージメント調査による課題の特定、施策の立案		● グループ人の資本経営として設定 ● エンゲージメント調査を踏まえた課題を特定		HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
	<u>企業価値向上を担う人材の育成</u>	人材の見える化により経営人材を戦略的に配置・育成する仕組みの整備		ENEOSホールディングスにて仕組みの整備完了 主要な事業会社各社においても展開済み		HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
	ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）の推進	<u>女性の活躍推進</u>	新規大卒女性採用比率25%以上の維持		28.9%	HD、ENEOS、Xplora、ENS、ERE、金属（計6社）
		<u>障がいのある従業員の活躍推進</u>	障がい者雇用率2.5%以上の維持		2.7%	HD、ENEOS、Xplora、ENS、ERE、金属（計6社）

ガバナンス (G)	コーポレートガバナンスの適切な構築・運営	取締役会実効性評価	取締役会実効性評価の実施（改善プロセスの実行を含む）		実施	HD
		役員向け研修	役員向け研修の実施		外部講師を招き4回実施	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
	コンプライアンスの推進	コンプライアンス活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● グループコンプライアンス委員会を通じた主要な事業会社のコンプライアンス活動状況の把握および施策の共有 ● 違法状況点検の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス委員会を3回実施 ● 違法状況点検実施 	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
		コンプライアンス意識の醸成	各社の事業リスク・社内課題に応じたコンプライアンス・法務研修の実施		実施（役員・従業員向けeラーニング等）	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）
		内部通報制度の運用	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切・迅速な内部通報対応 ● グループ通報制度見直しを含む実効性のある内部通報体制の構築 		内部通報担当者対象のスキル向上のための研修も実施	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、金属（計7社）

※ 表中の対象会社名は次のとおりです。HD : ENEOSホールディングス、Xplora : ENEOS Xplora、ENS : ENEOSマテリアル、Power : ENEOS Power、ERE : ENEOSリニューアブル・エナジー、金属 : J X 金属。

| 2025年度ESG重点課題・目標（KPI）

区分	ESG重点課題	ESG項目	目標（KPI）	達成年度	対象会社
環境 (E)	持続可能な地球環境の保全・形成への貢献	脱炭素社会の形成への貢献	CO ₂ 排出量：2,700万トン以下	2025年度	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、NIPPO およびこれらの主要グループ会社（海外含む計47社）
			メタン排出量：1,072トン以下	2025年度	Xplora
			削減貢献量（素材）：150万トン以上	2025年度	ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE（計5社）
		循環型社会形成への貢献	循環型社会実現に向けた具体的な取り組み（2件）の推進（廃プラスチック油化事業開始、低炭素潤滑油基油製造プロセス実証）	2025年度	ENEOS
			廃棄物最終処分率ゼロエミッション（1%未満）の維持	2025年度	HD、ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE、NIPPO（計7社）
		生物多様性リスクの適切な把握・管理	主要な事業セクターのサプライチェーンにおける自然資本への依存度および影響度の把握	2025年度	ENEOS、Xplora、ENS、Power、ERE（計5社）

社会 (S)	安全確保の強化	<u>安全確保</u>	重大な労働災害*件数：ゼロ *死亡労働災害	2025年度	HD、ENEOS、 Xplora、ENS、 Power、ERE、NIPPO およびこれらの主要グループ会社（海外含む 計46社）
			TRIR：1.94以下（2024年度実績比-15%）	2025年度	
			LTIR：0.67以下（2024年度実績比-15%）	2025年度	
	人的資本経営の実現	<u>人材の確保・育成</u>	1人当たり教育投資額10万円以上／年	2027年度	HD、ENEOS、 Xplora、ENS、 Power、ERE（計6社）
			エンゲージメントサーベイにおける成長機会スコア 75%以上	2027年度	
		<u>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進</u>	エンゲージメントサーベイにおける働きがいスコア 75%以上	2027年度	
			エンゲージメントサーベイにおける働きやすさスコア 75%以上	2027年度	
		<u>健康増進</u>	プレゼンティーム* 中期経営計画期間中20%以下の達成・維持 * 心身の不調を抱えながらも欠勤をせず就業し、生産性が低下している状態（労働生産性の損失割合）	2027年度	
ガバナンス (G)	ガバナンスの高度化・コンプライアンスの徹底	<u>コーポレートガバナンスの適切な構築・運営</u>	取締役会実効性評価を通じた改善プロセスの実行	2025年度	HD
			社外取締役比率50%以上、社外取締役議長の維持	2025年度	
			役員向け研修の実施（計4回）	2025年度	
	<u>コンプライアンスの推進</u>	<u>実効的なリスクマネジメント</u>	重大なコンプライアンス違反*ゼロ * 対象会社の経営に重大な影響を及ぼす、または、レビュー・リピュテーションを大きく毀損するコンプライアンス違反案件	2025年度	HD、ENEOS、 Xplora、ENS、 Power、ERE（計6社）
			グループ横断的なリスクマネジメント体制の拡充	2025年度	
	<u>サプライチェーンにおける社会的責任</u>	<u>国際的な人権原則の遵守</u>	取引先支援教育プログラム4カテゴリー（CSR調達、人権、CO ₂ 排出量算定、サーキュラーエコノミー）の展開	2025年度	HD、ENEOS、 Xplora、ENS、 Power、ERE（計6社）
			CSR調達アンケートに基づく取引先フォローアップ訪問調査の100%実施	2025年度	
			2023年度に実施した人権デューディリジェンスのフォローアップ	2025年度	ENEOS

※ 表中の対象会社名は次のとおりです。HD : ENEOSホールディングス、Xplora : ENEOS Xplora、ENS : ENEOSマテリアル、Power : ENEOS Power、ERE : ENEOSリニューアブル・エナジー。

主な取り組み

取締役会での議論

2024年度および2025年度に取締役会に報告されたESG関連事項は下表のとおりです。

取締役会に報告されたESG関連事項

2024年度	2025年度 上期
<p>1. ESG関連事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年度ESG活動状況実績および2024年度ESG重点課題のKPI方針 サステナビリティ情報開示への対応* <p>2. 個別課題への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル基本計画の更新について カーボンニュートラル推進委員会に関する状況報告について 人的資本経営の枠組みや取り組みについて 等 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度ESG重点課題および目標（KPI）とその達成状況 2025年度ESG重点課題と目標（KPI）

* 2025年4月、当社は経営企画部内に「サステナビリティ推進室」を設置しました。目的はESG経営の推進とともに、サステナビリティ基準委員会（SSBJ）による3つのサステナビリティ開示基準（SSBJ基準）に則した情報開示を確実に行うことです。同基準が当社に適用される2028年3月期有価証券報告書開示までに周到な準備を行っていきます。

グループ理念・行動基準の浸透

ENEOSホールディングスの取締役会で、ENEOSグループ理念およびENEOSグループ行動基準を決議しています。また、それらを踏まえた内部統制システムの整備・運用状況の報告等を受ける中で監督しています。

ENEOSグループでは、役員・従業員一人ひとりがグループ理念および行動基準を理解し、実践することが、社会的責任を果たすことにつながると考えています。

2024年度は、前年度に引き続きタウンホールミーティングを実施して経営陣と従業員とのコミュニケーションを深めたほか、今後の浸透策を検討するため、従業員への意識調査を通じてグループ理念および行動基準の認知度・理解度を把握しました。さらなる浸透を図るために、2025年度は役員向け集合研修および役員・従業員向けeラーニングの実施も予定しています。

グループ理念・行動基準浸透策

目的	施策
周知徹底	理念カード・行動基準ハンドブックの配布
	ポスターの掲示
	社内デジタルサイネージへの掲示
	eラーニングの実施
	11言語（英・中（簡・繁）・韓・スペイン・ポルトガル・ドイツ・ハンガリー・ベトナム・タイ・インドネシア）に理念を翻訳、頒布
理解促進	新規入社者、新任管理職、経験者採用者に対する理念および行動基準の研修
モニタリング	すべての役員・従業員向けエンゲージメント・コンプライアンスサーベイおよび内部統制点検を通じた浸透度の定点観測（毎年）



行動基準ハンドブック



理念カード

ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、株主・投資家、お客様、お取引先、従業員等、多様なステークホルダーの皆様とのかかわりの中で事業活動を営んでいます。ステークホルダーとの対話を積極的に進め、期待や要請に応える活動を推進していきます。

また、当社グループでは、ESGに関する具体的なテーマに関し、外部専門家・ステークホルダーの意見を聴取し対応しています。これまで、下表「主なエンゲージメント事例」に記載のとおり、外部専門家・ステークホルダーとエンゲージメントを行いました。加えて、これらとは別に、2024年度には投資家と社外取締役とのESGに関するスマートミーティングを実施したほか、機関投資家の気候変動アクション・イニシアティブ「Climate Action 100+」とも定期的なエンゲージメントを実施しています。

引き続き、外部専門家・ステークホルダーとのエンゲージメントを進め、社会課題の解決に貢献していきます。

| ENEOSグループのステークホルダー

ステークホルダー	活動内容	主なコミュニケーション手段	主なコミュニケーション窓口
株主・投資家	当社では、ディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家の皆様に対し、迅速、適正かつ公平な情報開示に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会、決算説明会、個人投資家向け説明会、ESG説明会 ● 統合レポート、ESGデータブック、ウェブサイトでの情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 https://www.hd.eneos.co.jp/contact/ ● 当社IR部門窓口（電話、メール、ミーティング等）
お客様	当社グループは、お客様のご要望やご期待に応え、信頼とご満足いただける商品・サービスを開発・提供しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業活動を通じたコミュニケーション ● 安全・安心で価値ある商品・サービスの提供 ● ウェブサイトによる情報提供 ● 電話やウェブサイトでのお問い合わせ窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 https://www.hd.eneos.co.jp/contact/ ● グループ各社販売部門窓口（電話、メール、ミーティング等） ● ENEOSお客様センター（フリーダイヤル）
お取引先	当社グループでは、お取引先に対して購買情報を開示し、積極的にビジネスチャンスを提供するとともに、公正な取引機会の確保に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買業務を通じたコミュニケーション ● ウェブサイトの活用 ● CSR調達アンケートの実施（2年で1サイクル） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 https://www.hd.eneos.co.jp/contact/ ● グループ各社調達部門窓口（電話、メール、ミーティング等） ● サプライヤー向け人権相談窓口
NPO・NGO	当社グループは、NPO・NGOとの協力関係を構築し、環境保全や社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 生物多様性保全活動による協働 ● 次世代人材育成支援活動での協働 ● 人権デュー・ディリジェンスにおける第三者の立場からの検証（3年に1度） ● 2024年度：事業に関する人権問題が生じた際に適宜NGOと連携 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 https://www.hd.eneos.co.jp/contact/
地域社会・国際社会	当社グループは、操業地および国際社会からのニーズや期待に応え、積極的にコミュニケーションを図ることで、責任ある企業活動を行うことを目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民向け説明会、行事参加・協賛 ● ボランティア活動 ● 産油、産ガス国等を対象にしたさまざまな支援制度を開設 ● 国際イニシアティブへの参画 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 https://www.hd.eneos.co.jp/contact/ ● 操業地域の事業所窓口（電話、メール、ミーティング等）
従業員	当社グループでは、従業員を経営における重要なステークホルダーとして位置付け、一人ひとりが安心して働き、能力を最大限発揮できるように、各種制度を整備しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働組合と経営層との定期的な対話 ● グループ報、インターネットによる情報発信 ● 意識調査の定期的実施 ● 階層別研修等の実施 ● 会社への意見・提言・要望の募集（年1回） ● 各種施策に対するアンケートの実施（随時） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部通報制度（ホットライン） ※請負先従業員も対象 ● 上司との定期的な面談 ● 労働組合を通じて

| 主なエンゲージメント事例

実施年度	イベント	講演者	内容	対象
2023年度	ENEOS環境安全フォーラム	早稲田大学 理工学術院 創造理工学部 経営システム工学科 教授 小松原氏	「生きている現場で、安全行動」	当社役員・従業員
2023年度	社外取締役社内講演会	当社女性社外取締役3名 社外取締役 岡 俊子 社外取締役 川崎 博子 社外取締役（当時） 三屋 裕子	「社外取締役から見たENEOSグループ」	当社グループ従業員
2024年度	ENEOS環境安全フォーラム	労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センター長 城内氏	「企業の未来を見据えた化学物質管理：化学物質管理に関する最新安衛則改正の要点と企業に求められる役割」	当社役員・従業員

イニシアティブ・団体への参画

国連グローバル・コンパクト（UNGCR）への賛同

ENEOSホールディングス（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power）、ENEOSリニューアブル・エナジーは、国連グローバル・コンパクトに参加し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持し、その実現に努めています。



| 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権	企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、	原則 1
	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。	原則 2
労働	企業は、結社の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、	原則 3
	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、	原則 4
	児童労働の実効的な廃止を支持し、	原則 5
	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。	原則 6
環境	企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、	原則 7
	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、	原則 8
	環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。	原則 9
腐敗防止	企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。	原則 10

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同

当社は、2019年5月にTCFD提言に賛同・署名し、可能な限りTCFD提言の趣旨に沿った気候変動に関する情報開示を行っています。

また、当社は、効果的な情報開示のあり方を議論する場として設立された「TCFDコンソーシアム」に設立時から参加しています。



参画・賛同しているイニシアティブ・団体

当社グループは、UNGC・TCFDのほか、さまざまなイニシアティブや団体に賛同・参画しています。

- Challenge Zero（チャレンジゼロ）



- GXリーグ



- 国際排出量取引協会（IETA）



- 国際石油産業環境保全連盟（IPIECA）



- CDP



- 企業市民協議会（CBCC）



- 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）



- Business for Nature Call to Action

- 人的資本経営コンソーシアム

業界団体とのコミュニケーション

	団体名	当社グループ役員などが就任している主な役職
ENEOS	石油連盟	副会長
	石油化学工業協会	副会長
	日本化学工業協会	総合運営委員、労働委員、技術委員
	水素バリューチェーン推進協議会	副会長
ENEOS Xplora	エネルギー資源開発連盟	会長
	天然ガス鉱業会	理事
ENEOSリニューアブル・エナジー	再生可能エネルギー長期安定電源推進協会	理事
	日本風力発電協会	理事

ESG関連投資インデックス構成銘柄への選定

(2025年9月現在)

- FTSE4Good Index Series
- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
- S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数
- SOMPOサステナビリティ・インデックス



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



S&P/JPX
カーボン
エフィシェント
指標



Sompo Sustainability Index

> [FTSE4Good Index Series](#)

> [FTSE Blossom Japan Index](#)

> [FTSE Blossom Japan Sector Relative Index](#)

THE INCLUSION OF ENEOS Holdings, Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF ENEOS Holdings, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

環境

企業の活動は、すべての基盤である地球環境が健全であって、初めて成り立ちます。

ENEOSグループは、地球環境の保全が人類共通の重要課題であることを認識し、グループ行動基準において環境保全を定めるとともに、自社らしい活動を通じて持続可能な社会実現に貢献します。

環境報告に関するデータは、[データ編](#)をご参照ください。

環境マネジメント

ENEOSグループの環境マネジメントに対する基本的な考え方や推進体制等 →
についてご紹介します。

地球温暖化防止

ENEOSグループにおける地球温暖化防止に向けた基本的な考え方や取り組みについてご紹介します。

3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進

ENEOSグループにおける3R（リデュース・リユース・リサイクル）に向けた基本的な考え方や取り組みについてご紹介します。

化学物質の適正管理

ENEOSグループにおける化学物質の適正管理に向けた基本的な考え方や取り組みについてご紹介します。

環境汚染防止

ENEOSグループにおける環境汚染防止に向けた基本的な考え方や取り組み →
についてご紹介します。

生物多様性

ENEOSグループにおける生物多様性への基本的な考え方や取り組みについて →
ご紹介します。

気候変動のリスク/機会への対応（TCFD）



環境マネジメント

基本的な考え方

ENEOSグループは、エネルギー・素材の供給を担う企業グループの責務として、事業活動が気候変動リスクや自然資本へ与える影響を適切に把握しています。そのうえで、グループ行動基準に「環境保全」を掲げるとともに、長期ビジョンおよびカーボンニュートラル基本計画を策定し、グループ一体となって持続可能な社会の形成に向けた取り組みを進めています。

また、ENEOSホールディングスは2019年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言」に賛同・署名し、情報開示の強化・充実を図っています。詳しくは、[気候変動のリスク/機会への対応（TCFD）](#)をご参照ください。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

3. 環境保全

- (1) 私たちは、地球環境がかけがえのないものであることを認識し、限られた資源を取り扱う企業グループとして、水、土壤、大気等の自然資本と生物多様性の保全に努めるとともに、持続可能な社会の形成に貢献します。
- (2) 私たちは、脱炭素社会の形成に貢献するため、省エネルギーの推進および再生可能エネルギーの普及等に努めます。
- (3) 私たちは、資源を効率的に利用するとともに、廃棄物の発生抑制（リデュース）、再使用（リユース）、再資源化（リサイクル）等により、循環型社会の形成に貢献するよう努めます。
- (4) 私たちは、資源開発・調達・製造・流通・販売等、バリューチェーンのすべてにわたって持続可能な生産と消費に努めるとともに、社会に対して同様の働きかけを行います。

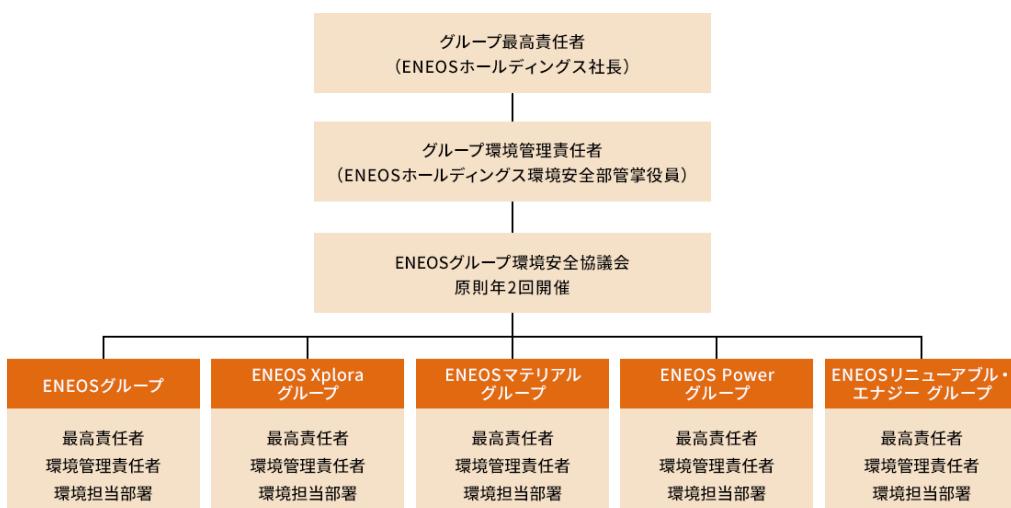
体制

当社グループは、グループ行動基準に基づく環境経営を推進するため、ENEOSホールディングス社長をグループ最高責任者とする環境マネジメントシステム（EMS）を構築しています。このシステムの中で、環境目標の達成状況、環境法規制等の遵守状況などを定期的に確認するとともに、その状況をENEOSホールディングス経営会議および取締役会へ報告することで、それぞれの監視・監督を受けています。

なお、EMSを運用する138拠点のうちの89拠点は、環境マネジメントシステムの国際規格である「ISO14001」を取得しており、認証取得率は64%です。

また、ENEOSホールディングス環境安全部管掌役員を会長とする「ENEOSグループ環境安全協議会」を設置・開催（原則年2回）し、当社および主要な事業会社の環境に関する目標・計画・実績の審議および活動状況等の情報共有を行い、環境の共通課題の改善を図っています。

ENEOSグループ環境マネジメントシステム（EMS）



計画と目標

カーボンニュートラル基本計画

当社グループは、2040年度における自社排出分のカーボンニュートラル実現を目指すことを2020年5月に表明しました。その後、国内外の動向を踏まえ、2022年5月に「カーボンニュートラル計画」を公表しました。さらに、2023年5月には、第3次中期経営計画（2023～2024年度）の策定に合わせ、新しい「カーボンニュートラル基本計画」を策定しました。2025年5月、事業環境の変化を考慮し、同基本計画の2025年度版を第4次中期経営計画と併せて策定・公表しました。

新しい基本計画については、2024年度に発足したカーボンニュートラル推進委員会（委員長：CTO）にて議論を重ねました。脱炭素をめぐる動向の不確実性が増す中、3つの社会シナリオを設定し、同基本計画を策定しました。当社グループの温室効果ガス排出削減に関しては、日本のNDC*と整合させた削減目標に基づき取り組みを進めます。また、社会の温室効果ガス排出削減への貢献に向け、社会の要請に応えるエネルギー・素材のトランジションに関するロードマップなどを作成し、トランジションに必要なエネルギー・素材の供給を引き続きリードしていきます。

* Nationally Determined Contribution（国が決定する貢献）。

カーボンニュートラル実現に向けた取り組み方針

カーボンニュートラル実現に向けた取り組み方針		ENEOSグループの施策
当社の 温室効果ガス 排出削減 ^{*1} (Scope1+2)	温室効果ガスの排出削減	(需要に応じた)適正な原油処理 ・製造・事業の排出削減 (省エネ・燃料転換・再生可能エネルギー利用等) ・カーボンクレジット等 ^{*2} の活用
社会の 温室効果ガス 排出削減への 貢献 (Scope3、削減貢献)	CO ₂ の人為的固定化による削減	CCS(CO ₂ の回収・貯留) (CCSを活用したBECCS ^{*3} ・DACC ^{*4} 等の新規手法を含む)
	CO ₂ の自然吸収増加	森林吸収等 ^{*5} によるカーボンクレジット創出
	エネルギー・素材のトランジション	化石燃料・製品の低炭素化(LNG・削減貢献商品) ・再生可能エネルギーの拡大(太陽光・風力) ・バイオマス等資源の利活用(バイオ燃料・素材) ・化石燃料の脱炭素化(他社向けCCS・CDR ^{*6}) ・水素の利活用(水素・合成燃料 ^{*7})
	サーキュラーエコノミーの推進	資源循環の推進 ・素材の省資源化・環境貢献の価値化 等

*1 削減・吸収除去双方の取り組みを含む。吸収除去はバリューチェーン外の緩和活動として実施。クレジット創出を通じて自社排出のオフセットにも適用。

*2 非化石証書等を含む。

*3 バイオマス発電時に排出されたCO₂の回収・貯留。

*4 大気からのCO₂の直接回収・貯留。

*5 植林・森林管理に加え、ブルーカーボン・水田メタン抑制等の自然吸収・排出削減手法を含む。

*6 CO₂の除去。

*7 バイオ由来を含む。

※ カーボンニュートラル基本計画の詳細については、[カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組み](#)をご参照ください。

当社の温室効果ガス排出削減^{*1・2}

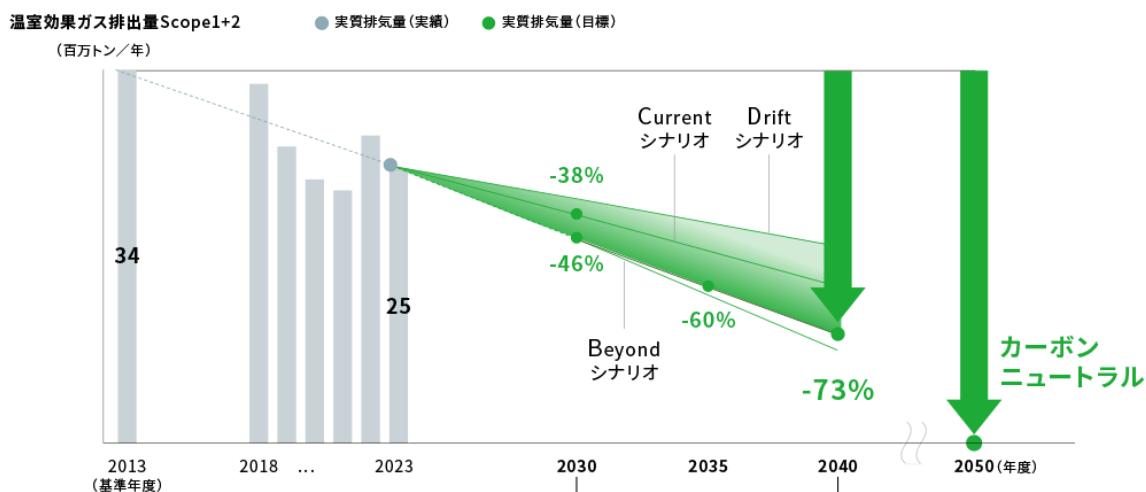
ENEOSグループは、国や社会とともに温室効果ガスの排出削減を推進し、2040年度をめどに政府目標の73%削減および2050年度までの当社排出分のカーボンニュートラル実現に挑戦します。

*1 温室効果ガス排出量および排出量目標については、今後SSBJ（サステナビリティ基準委員会）気候変動関連基準の適用を考慮の上、必要に応じて変更。

*2 政府等により政策・法令等の外部環境が十分に整備され、日本国内全体でNDC（国が決定する貢献）が達成される想定。

ENEOSグループの温室効果ガス排出量目標 (Scope1+2)

(年度)	2013	2023	2030	2035	2040	2050
(百万トン／年)	34	25	19～21以下 (-38～46%)	14以下 (-60%)	10以下 (-73%)	カーボン ニュートラル



当社の温室効果ガス排出削減に向けた取り組み	2030年度	2040年度
ENEOSグループの温室効果ガス排出量目標 ^{*1} (Scope1+2) カッコ内は基準年対比	1,900～2,100万トン以下 (-38～46%)	1,000万トン以下 (-73%)
メタン排出量 ^{*2} (石油開発部門)	300トン未満	±0
燃料等の需要に応じた想定排出量	2,100～2,400万トン	1,500～2,100万トン
温室効果ガスの排出削減 製造・事業の排出削減	-50～100万トン	-50～200万トン
CO ₂ の人為的固定化による削減 ^{*3}	—	-150～500万トン
CCS	—	-150～400万トン
BECCS・DACCs等	—	-0～100万トン
CO ₂ の自然吸収増加 ^{*3}	-100～200万トン	-200～600万トン
森林吸収	-100～200万トン	-200～500万トン
他の自然吸収	—	-0～100万トン

*1 基準年温室効果ガス排出量（2013年度）：34百万トン。

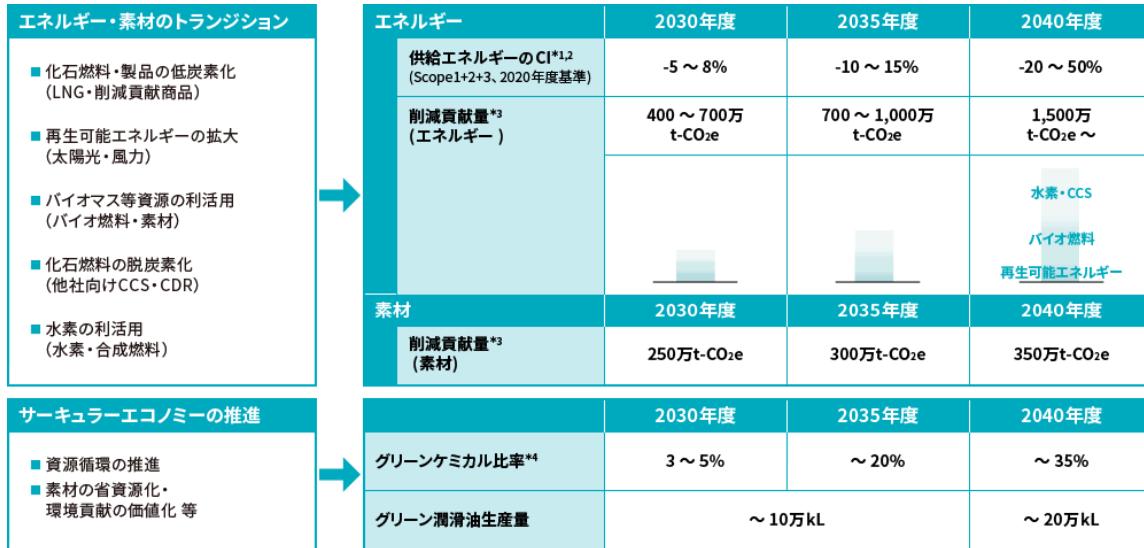
*2 メタン排出量（2021年度）：1,600トン。

*3 2040年度目標値は政策・法令や技術進展等の外部環境が十分に整備され、大規模な事業化が可能となった場合を想定。

社会の温室効果ガス排出削減への貢献

ENEOSグループは、2050年度カーボンニュートラル実現に向けて、社会における温室効果ガス排出削減の要請に応えるため、トランジションに必要となるエネルギー・素材の供給をリードします。

社会の温室効果ガス排出削減に向けたロードマップ



*1 供給エネルギーのCI（エネルギー供給量（MJ）当たりのCO₂排出量（g）の指標）については、今後SSB（サステナビリティ基準委員会）気候変動関連基準の適用を考慮のうえ、必要に応じて変更。

*2 CIに含まれる項目は、燃料油、カーボンニュートラル燃料（バイオ燃料・合成燃料）、水素、電力（LNG火力・再生可能エネルギー電力）、CCS（自社製造プロセスへの導入・エネルギー供給先への導入等）、カーボンオフセット等。

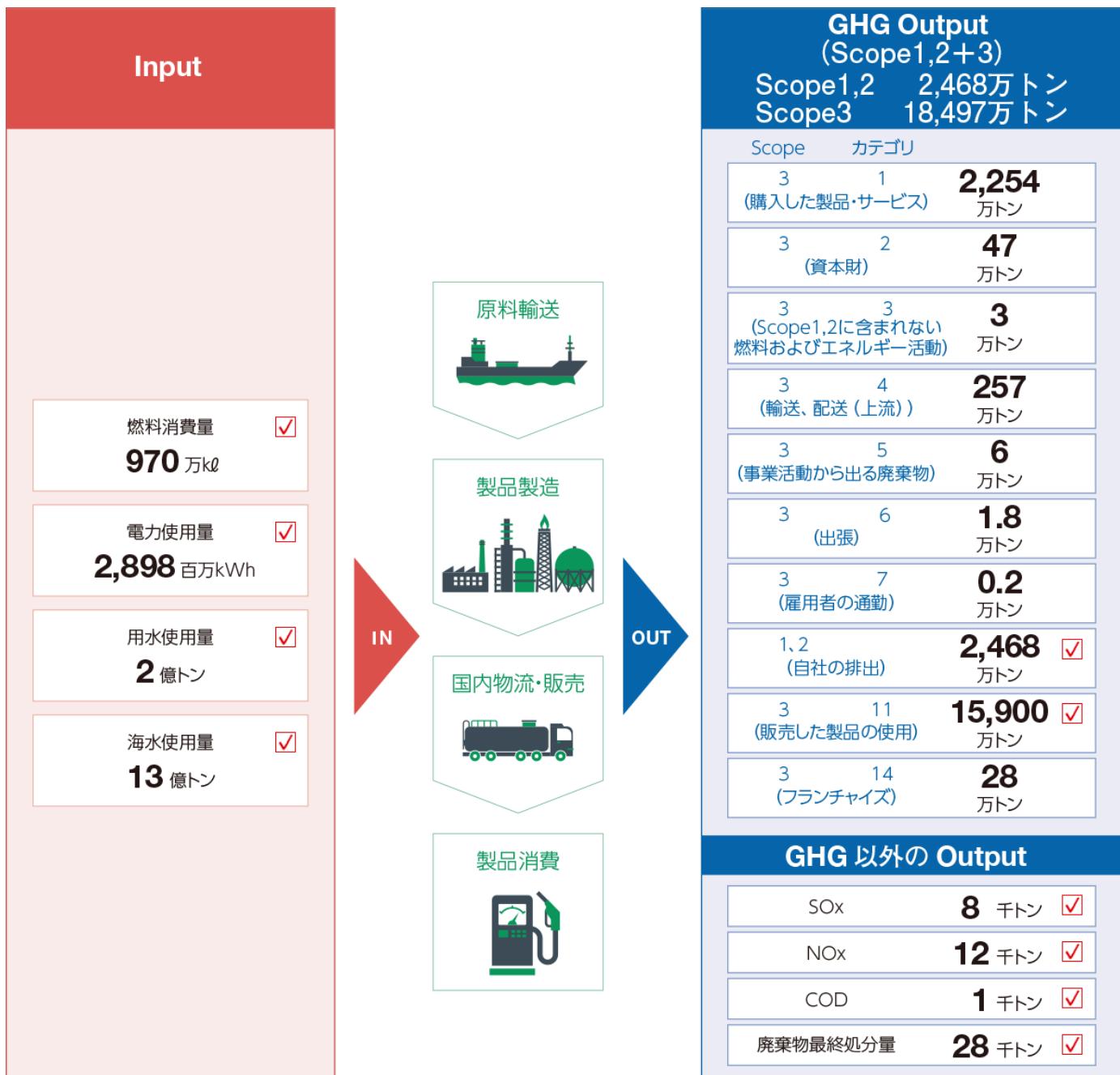
*3 削減貢献量は、GXリーグの指針に基づき経済産業省の分野別技術ロードマップに整合する排出削減施策を対象に推算。エネルギーはストックベース、素材はフローベース。

*4 ナフサクラッカー由来の製品生産量に対するグリーンケミカルの製品比率。

ENEOSグループの環境負荷全体像

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

ENEOSグループのInput-Output（2024年度実績）



※ 燃料消費量、電力使用量およびGHG排出量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算出。燃料消費量およびGHG排出量については、売電・売熱分を加味して算出。電力使用におけるGHG排出量は、「事業者別排出係数」を用いて算出。

※ Scope3は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.7」に基づき算出。ENEOSを対象。

※ 「カテゴリ11 販売した製品の使用」に伴うGHG排出量は、最新の石油製品販売量から算出。

※ 当社グループのGHG排出量（Scope1,2）算定は、GHGプロトコルにおけるコントロールアプローチを採用し、主要な対象組織をカバーしています。

主な取り組み

脱炭素社会に向けた渉外活動

パリ協定や1.5℃目標の実現は社会全体で取り組む必要があり、政府と政策が果たす役割が極めて大きいと考えます。そこで当社は、政府のイニシアティブ、経済団体・業界団体やその活動へ積極的に参加し、政策提言の策定等にも関与・貢献しています。

特に、当社と関係性が強く、気候変動政策に大きな影響力を持つのは、政府の中でも経済産業省・環境省、日本経済団体連合会（経団連）および石油連盟（石連）です。当社は今後も、これら機関・団体との連携や働きかけを通じて、政策・技術革新・社会の方向性やお客様のニーズが最大限揃うよう努力し、2050年カーボンニュートラルを目指します。

渉外活動の取り組みと活動・成果

政府	スタンス	2050年までに脱炭素社会を実現し、温室効果ガスの排出を実質ゼロにする	
	当社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 政府目標である2050年カーボンニュートラルに則した石油精製・販売、電気・ガス、水素、CCS、バイオ燃料（SAF等）、合成燃料に係る政策提言策定などへ関与・貢献 経団連環境委員会委員長・石油連盟副会長としてエネルギー・気候変動関連の各種会議体に参加、積極的な政策提言を実施 	
	当社の活動・成果	[経済産業省]	<ul style="list-style-type: none"> 政府の長期CCSロードマップとも連動、2030年代初頭の事業開始に向けて官民一体で推進、JOGMECの令和6年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」において当社プロジェクトが2件（九州西部沖Pj、マレー半島沖北部Pj）採択 2025年2月、経済産業省の「持続可能な航空燃料（SAF）の製造・供給体制構築支援事業」に当社和歌山製造所のプロジェクトが採択。2028年度以降のSAF供給開始に向けて鋭意推進中 持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた官民協議会、合成燃料（e-fuel）の導入促進に向けた官民協議会（2025年1月に「次世代燃料の導入促進に向けた官民協議会」へ名称変更）に参加 NEDOのグリーンイノベーション基金事業に当社プロジェクト（水素事業など）が採択 GXリーグ*に参画し、ETS制度設計へ積極的に提言を実施
		[環境省]	<ul style="list-style-type: none"> 廃プラスチックの油化リサイクルの事業化に向けて鋭意推進中
経団連	スタンス	「2050年カーボンニュートラル」の実現に向けて、最大限の取り組みを行っていく	
	当社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー・環境分野に係る政策提言策定などへ関与 環境委員会委員長として各種会議体に参加、政策提言などへ関与 	
	当社の活動・成果	<ul style="list-style-type: none"> 経団連と政府が連携し、脱炭素社会の実現に向けたイノベーション創出を後押しするイニシアティブ「チャレンジ・ゼロ」に参画 自主的排出量取引について賛同を表明 	
石連	スタンス	2050年に事業活動に伴うCO ₂ 排出(Scope1+2)の実質ゼロ(CN)を目指すとともに、製品に伴うCO ₂ 排出(Scope3)の実質ゼロ(CN)にもチャレンジすることにより、社会全体のカーボンニュートラルの実現に貢献する	
	当社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 石油業界の最大手会社として、石油・エネルギー産業全般にかかる政策形成をリードすると同時に政策提言策定などへ関与・貢献 副会長として毎月の理事会を通じ、石油業界の気候変動にかかる議論をリード・対外発信 カーボンニュートラル推進専門委員会の委員長として、石油業界のカーボンニュートラルに向けた議論をリード 	
	当社の活動・成果	<ul style="list-style-type: none"> 自主的排出量取引について賛同を表明 	

* 経済産業省の基本構想に基づく枠組み。2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が官・学とともに協働する場。

環境教育

環境意識のさらなる向上を目的に、環境に関する基本方針や環境法規制の周知徹底のほか、環境に関する基礎知識の習得に向けて全従業員を対象に、環境情報誌の配信、e ラーニングおよび階層別研修・訓練等を定期的に行ってています。

環境監査

ISO14001認証を取得したすべての事業拠点において、EMS活動の有効性・適合性を自ら確認、評価するために規格の要求事項に基づき定期的に内部監査を行うとともに、認証継続のため、第三者認証機関の審査を年1回受審しています。

環境事故の防止

2024年度も前年度同様、製造拠点において重大な環境事故の発生はありませんでした。

地球温暖化防止

基本的な考え方

ENEOSグループは、脱炭素・循環型社会の実現に向けて、サプライチェーン全体でのCO₂排出を削減します。事業活動における省エネルギーを軸に、当社の温室効果ガス（GHG）排出削減を進めています。また、再生可能エネルギー事業の拡大、バイオマス資源、水素・合成燃料の利活用、環境負荷を低減する環境配慮型商品の販売・開発を通じて社会全体のGHG排出削減に努めています。なお、全社的な気候変動問題への取り組みや、TCFD関連は、[気候変動のリスク/機会への対応（TCFD）](#)をご参照ください。

体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参考ください。

また、当社は、当社グループのカーボンニュートラルを推進するため、2024年5月にCTOを委員長とする「カーボンニュートラル推進委員会」を設置しました。同委員会では、事業環境に応じて基本戦略をアップデートし、策定した基本戦略に基づき、各事業会社が具体的な実行計画を策定します。2024年度は主に、当社グループがカーボンニュートラル・循環型社会の実現に挑戦するうえでの指針となる「カーボンニュートラル基本計画2025年度版」について議論しました。議論にあたっては、GHG排出削減経路に影響を与える不確実性の高いキードライバーを特定し、複数の社会シナリオを想定しました。今後もカーボンニュートラル戦略に関して経営レベルでの議論を継続し、国や社会とともに、カーボンニュートラル・循環型社会を実現するための取り組みを推進します。

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

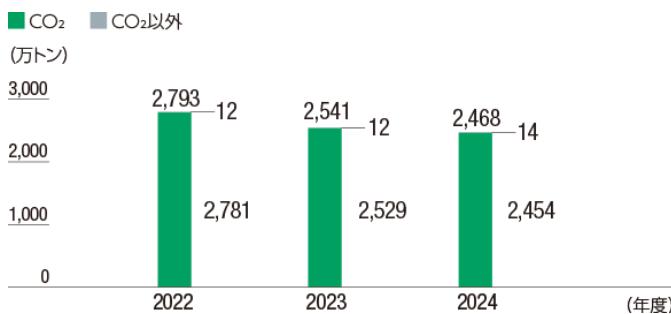
評価：達成・順調 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗状況	
脱炭素社会形成への貢献	CO ₂ 排出削減	CO ₂ 排出削減： 排出量2,950万トン以下		2,468万トン

実績

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

GHG総排出量（Scope1+2）の推移

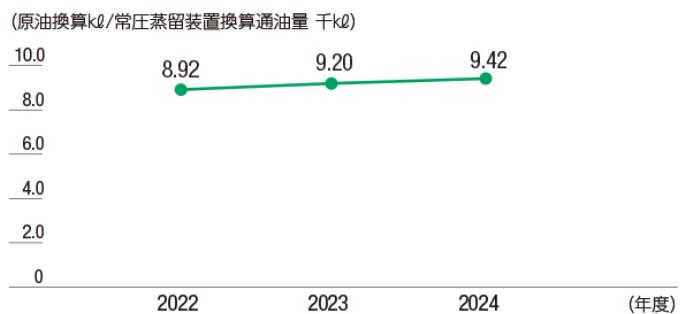


※ 地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づき、売電・売熱分を加味して算出。

※ 上記に関連する詳細データについては[データ編](#)をご参照ください。

※ 当社グループのGHG排出量（Scope1,2）算定は、GHGプロトコルにおけるコントロールアプローチを採用し、主要な対象組織をカバーしています。

石油精製のエネルギー消費原単位



※ 対象範囲：ENEOSグループの石油精製部門。

CO₂以外のGHG排出量の内訳（2024年度）

項目	単位	排出量
CO ₂ 以外のGHG排出量合計	トン	135,841
(1) CH ₄ （メタン）	トン	39,131
(2) N ₂ O（一酸化二窒素）	トン	95,986
(3) HFCs（ハイドロフルオロカーボン類）	トン	328
(4) PFCs（パーフルオロカーボン類）	トン	0
(5) SF ₆ （六フッ化硫黄）	トン	396
(6) NF ₃ （三フッ化窒素）	トン	0

CO₂以外のGHGは、主に原油・ガス生産時に随伴して生じるCH₄と石油精製時に加熱炉から排出されるN₂Oです。

これらのガスも含め、今後もGHG排出量削減に努めていきます。

カーボンニュートラル基本計画

目標

| GHG排出量実績 (Scope1+2)

対象会社	項目	単位	2023年度実績	2024年度実績
ENEOS	GHG排出量	万トン	2,398	2,128
	製油所等の排出削減	万トン	▲57	▲68
	CCS		貯留候補地選定	貯留地の決定
	森林吸収クレジット創出量*		累計23万トン創出	累計30万トン創出
ENEOS Xplora	GHG排出量	万トン	71	85
	メタン排出量	トン	802	1,126
	CCUS	万トン	25	68
JX金属	GHG排出量	万トン	72	60
ENEOSマテリアル	GHG排出量	万トン	-	96
ENEOS Power	GHG排出量	万トン	-	98
ENEOSリニューアブル・エナジー	GHG排出量	万トン	-	0
グループ合計 (2013年度実績対比)	GHG排出量	万トン	2541 (▲1,052)	2,468 (▲1,125)

* 森林吸収のクレジット創出量は、組成されたプロジェクトのCO₂吸収量（年平均値）の見込み量。

※ ENEOSには、その他グループ会社の実績が含まれています。

| GHG排出量目標 (Scope1+2)

	2025年度目標	2026年度目標	2027年度目標
グループGHG排出量 (2013年度対比削減量)	2,700万トン以下 (▲746)	2,635万トン以下 (▲811)	2,681万トン以下 (▲765)

※ 基準年GHG排出量（2013年度）：3,446万トン。

目標達成に向け、以下3つの柱に取り組みます。

- ① 省エネ、燃料切り替え、再生可能エネルギーの活用等の製造・事業の効率化により、当社グループが排出する温室効果ガスの量を減らす
- ② 可能な限り①を実施しても排出される温室効果ガスは、CO₂を回収して地下に貯留するCCSを推進する
- ③ 上記①②を実施したうえで、残る温室効果ガス排出については、森林吸収等のCO₂除去手段を活用する

GHG排出量の算定について

● 目標

当社グループのGHG排出量削減目標の対象には、二酸化炭素(CO₂)に加え、メタン、一酸化二窒素、ハイドロフルオロカーボン類、パーフルオロカーボン類、六フッ化硫黄、三フッ化窒素の6種類のGHGを含みます。この削減目標は、純粋な排出量の削減を目指して設定したもので、また、目標の設定にあたっては、セクター別脱炭素化アプローチは使用していません(SBTiの石油&ガスセクター向けガイダンスが作成中であるため)。

● 算定

当社グループは、地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)に基づいてGHG総排出量を算定しています。これは、日本の法令である同法への対応が義務付けられているためです。算定結果には、直接測定と見積もりの双方を含んでおり、見積もりについては、温対法で規定された算定方法に従って実施しています。GHG排出量のScope1およびScope2に関しては、連結会計対象会社のみを対象とし、他の事業体は含みません。

主な取り組み

生産拠点での省エネエネルギー

当社グループの製油所・製造所等では、熱交換器の増設・効率化、回転機の高効率化等の取り組みを行い省エネエネルギーを推進しています。

2024年度のGHG排出量（Scope1+2）*は、製油所の効率化に加え、内需減少等により、前年度から減少し2,468万トンでした。

一方、製油所稼働減により石油精製のエネルギー消費原単位は9.42（原油換算kl／常圧蒸留装置換算通油量千kl）と前年度から0.22ポイント悪化しました。

2024年度のグループ全体の省エネ関連設備投資額は、約8.5億円でした。今後とも製油所における省エネエネルギー技術の導入促進や運転最適化等により省エネエネルギーを推進していきます。

* 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき、売電・売熱分を加味して算出。

研究開発における取り組み

当社グループは、エネルギートランジションの実現に向けて、次の分野で研究を進めています。

2024年度のグループ全体の研究開発費は約161億円でした。

- 再生可能エネルギー由来のCO₂フリー水素の製造・貯蔵・輸送・供給に関する技術開発
- CO₂フリー水素とCO₂を原料とした合成燃料製造に関する技術開発
- 再生可能エネルギーの有効活用に資する水素製造や蓄電池運用計画の最適化に関する技術開発
- バイオ燃料に関する技術開発
- プラスチック資源・使用済タイヤのリサイクルに関する技術開発
- デジタル技術活用等による石油精製プロセスの合理化・効率化
- CO₂排出削減に寄与する省燃費・省エネ潤滑油、液浸冷却液などの開発
- 潤滑油再生技術の検討、および植物由来の潤滑油基油を用いた商品の開発

早稲田大学との包括連携活動

ENEOSでは、2019年11月に締結した包括連携協定に基づき、早稲田大学とともに「持続可能な未来社会実現」に向けたイノベーションを推進しています。革新的技術から、技術の社会実装に向けた人文・社会科学分野までの包括的かつ分野横断的なオープンイノベーションを通して、持続可能な未来社会の実現に資する革新的シーズの探索および、蓄エネエネルギー技術や新規素材の開発に取り組んでいます。

再生可能エネルギー由来の合成燃料の製造技術開発

ENEOSでは、航空機・自動車等のモビリティ、化学品・潤滑油の原料といった幅広い分野におけるカーボンニュートラル化に向け、ジェット燃料やガソリン、軽油等の化石燃料の代替となる合成燃料の製造技術開発に取り組んでいます。

合成燃料は、再生可能エネルギー由来のCO₂フリー水素とCO₂を原料とするカーボンニュートラル燃料であり、製品ライフサイクル全体でのCO₂排出量を抑制できます。また、従来の化石燃料と同様に扱えることから既存の車両や製油所設備、流通経路等を有効利用でき、エネルギートランジションの実現に向けて重要な役割を果たします。

2024年9月に、中央技術研究所敷地内において、国内初となる原料から一貫製造可能な合成燃料製造実証プラントの実証運転を開始しました。製造した合成燃料は、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）開催期間中に万博シャトルバス（軽油）、および来賓・関係者向け車両（ガソリン）に提供しています。

2022年4月に採択されたグリーンイノベーション基金*の支援のもと、合成燃料の早期製造技術確立および社会実装を目指します。

* 日本の「2050年カーボンニュートラル」に向けた経営課題に取り組む企業等に対して、国が10年間、研究開発・実証から社会実装までを継続して支援する事業。水素・燃料アンモニア産業を含む、エネルギー関連産業、輸送・製造関連産業、家庭・オフィス関連産業の分野が対象。

■ 合成燃料の製造工程



「公益信託ENEOS水素基金」による水素エネルギー供給研究助成

ENEOSでは、水素エネルギー社会の早期実現に貢献することを目的に、2006年3月に「公益信託ENEOS水素基金」を創設しました。同基金は、水素エネルギー供給に関する研究助成に特化した公益信託としては日本初です。水素エネルギー供給に関する「独創的かつ先導的な基礎研究」に対し、総額5,000万円（1件当たりの上限1,000万円）の研究助成金を約30年間にわたり安定的に交付することが可能な規模を有しています。2025年6月現在の信託財産は約6億円であり、今後約10年間にわたって安定的に交付することが可能です。

バイオエタノール（セルロース系エタノール）の製造技術開発

カーボンニュートラルの実現に向けて、自動車用燃料や化学品原料などさまざまな用途でバイオエタノールの利用が期待されています。近年は持続可能な航空燃料（SAF）の原料としても注目されています。一方で、バイオエタノールはサトウキビやトウモロコシなど可食原料からの生産が主流であり、食糧との競合が懸念されています。

ENEOSでは、パルプなどの木質バイオマスや古紙など、食糧と競合しないセルロース資源を原料としたバイオエタノール（セルロース系エタノール）の製造技術開発を進めています。2023年度にTOPPANホールディングス（株）と共同開発契約を締結し、同社開発の難再生古紙を原料とする前処理プロセスと、ENEOS開発のエタノール連続生産プロセスとの組み合わせによる事業化を目指しています。

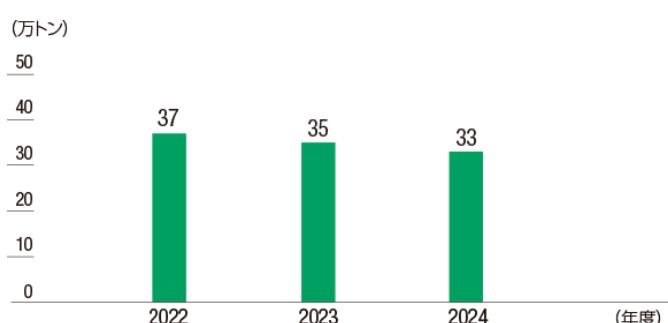
また、スズキ（株）、（株）SUBARU、ダイハツ工業（株）、トヨタ自動車（株）、豊田通商（株）、マツダ（株）（五十音順）と共同で「次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合」に参画し、自動車用バイオエタノール燃料を製造する技術研究を推進しています。

調達・物流における取り組み

ENEOSでは、主に日本に原油を運ぶ海上輸送において、配送効率や燃費効率の良いタンカーの利用、輸送ルートの最適化、運航スケジュールや速度コントロールによる燃費の向上等に積極的に取り組んでいます。

また、陸上輸送においては、油槽所の集約、タンクローリー等の物流効率化に加えて、アイドリング・ストップの徹底など、燃料消費量の削減に努めています。

■ 国内輸送におけるCO₂排出量



※ 対象範囲：ENEOS

※ エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律
(省エネ法)に基づく国内輸送を対象

流通段階における取り組み

ENEOSでは、全国に展開するサービスステーションにおいて、太陽光パネルの設置やLED照明の導入等を行っており、省電力対策を積極的に推進しています。

消費段階における取り組み

2024年度の販売した製品の使用に伴うCO₂排出量(Scope3)は、15,900万トンでした。

ENEOSグループでは、環境負荷低減に寄与する「環境配慮型商品」の販売・開発推進を通じて、消費段階でのCO₂排出量削減に取り組んでいます。環境配慮型商品として販売する商品・サービスは、その認定の基準、手続きを明確にし、適切な管理を行っています。

主な「環境配慮型商品」

- 省燃費/高性能多目的潤滑油各種
- 電気自動車/ハイブリッド車向け専用フルード
- 天然ガス、LNG
- 高機能洗浄剤
- 液晶ポリマー
- 再生可能エネルギー発電電力

削減貢献商品の認定

ENEOSでは、環境配慮型商品のうち、社会全体で温室効果ガス(GHG)排出の削減効果を発揮する素材商品を2024年9月から「削減貢献商品」として定義しています。削減貢献商品の使用におけるGHG排出削減効果の算定に関しては、国際標準化に向けて議論が進むルールの最新動向を社内のガイドラインに都度反映しています。加えて、算定内容の妥当性を確認すべく、外部有識者であるみずほリサーチ&テクノロジーズ(株)のレビューを受けることで、より信頼性の高い数値となるよう取り組んでいます。

削減効果の総計として、2024年度は186万トンCO₂-e/年と算定しました。

※ 詳細は、ENEOSの[環境配慮型商品](#)をご参照ください。

カーボンオフセットした天然ガス・LNGの販売

ENEOSでは、海外の森林保全プロジェクト由来の二酸化炭素(CO₂) クレジット^{*1}により、カーボンオフセット^{*2}した天然ガス・LNGの販売を同社として初めて2021年度に開始し、都市ガス事業者に供給しています。

同社のカーボンオフセットされた天然ガス・LNGは、森林保全プロジェクトから創出されたCO₂クレジットなどを利用することにより、地球規模での温室効果ガス排出量削減に加え、現地での雇用の創出や生物多様性の保護等にも貢献しています。

*1 環境保全等のプロジェクトにより創出されたCO₂削減効果を、信頼性の高い検証機関がCO₂クレジットとして認証したものです。

*2 天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生するCO₂を相殺し実質ゼロとするものです。

取引先等との協働（CSR調達）

資機材などの購入にあたり、環境負荷などの社会的影響を考慮したCSR調達を行っています。

詳細は、[サプライチェーンマネジメント](#)をご参照ください。

温室効果ガスの排出抑制に向けたCO₂見える化

当社グループおよび社会における温室効果ガス排出量削減に向けて、当社グループはそれら排出量の見える化を推進しています。

ENEOSでは、製油所での削減推進のために排出量の適時把握が重要であることから、CO₂見える化システムを構築しています。全社の排出量の一元管理と製品ごとの排出量（カーボンフットプリント：CFP^{*1}）の算定ができる体制を構築しました。製油所で実際に取得されたデータを用いたCFP算定は、国内石油業界で初めてです。同システムを用いて、法定報告の効率化、月次予実管理による計画の実行管理、CFPデータの顧客への提供をしていきます。2024年から、一部製品のCFPデータは顧客への提供を開始しており、対象製品を順次拡大していく予定です。

同システムの構築により、製品単位での炭素情報の統一的な把握・管理、製造における低炭素化の取り組みのCFPへの影響分析や新製品企画段階におけるCFPの見える化、そして低炭素製品の環境価値の訴求によるビジネス機会の創出を目指します。

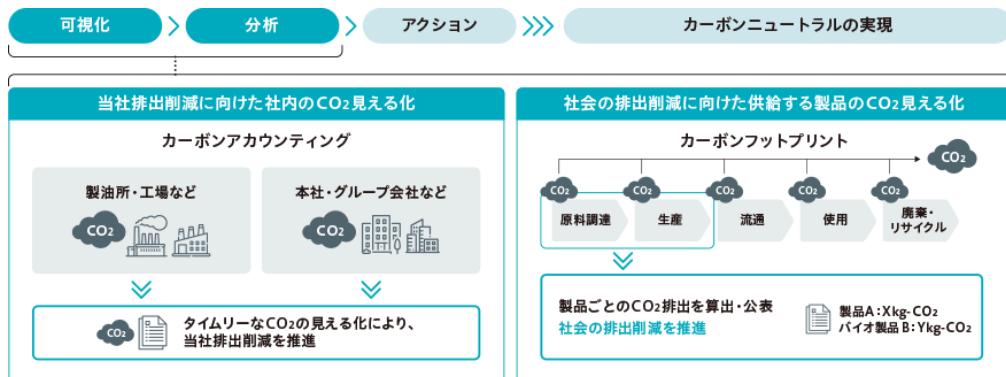
なお、CFPについては、Cradle to Gate^{*2}と呼ばれる、原料調達から製品の出荷段階までに排出される温室効果ガスの量を算定します。原料調達・製造に伴う排出量の算定にあたってはLCA手法^{*3}を用います。

*1 商品やサービスの原材料調達から製造等の各ライフサイクルにおいて排出される温室効果ガスの排出量を、CO₂に換算して表示する仕組み。

*2 原材料調達、生産、流通、販売、使用・維持管理、廃棄・リサイクルで構成されるライフサイクルステージのうち、原材料調達から生産までを指す。

*3 製品製造について、原料等の調達から製造、輸送、使用、廃棄までのライフステージ全体の環境影響を定量的に評価する手法。LCAはLife Cycle Assessmentの略。

| ENEOSグループにおけるCO₂見える化の概略



気候変動対応に資する事業

再生可能エネルギー発電事業の推進

当社グループは、国内有数の再生可能エネルギー発電所開発・運営実績を有するENEOSリニューアブル・エナジー（以下ERE）を中心として、再生可能エネルギー事業の成長を図っています。なお、再生可能エネルギー発電容量は137.5万kW（2025年6月時点、建設中含む）です。

EREが運営する再生可能エネルギー発電所が2024年度に発電した電力は約16億kWhであり、これは一般家庭約40万世帯分の年間消費電力に相当するとともに、従来の発電方法と比較して約67万t-CO₂のCO₂削減に貢献しました。

今後も、EREが有する高い事業開発能力・発電所運営力と、当社グループが従来から持つエネルギー事業の知見を結集することにより、さらに事業を発展・加速させ、日本を代表する再生可能エネルギー事業者を目指すとともに、脱炭素社会におけるエネルギーの「3E+S（安定供給・経済性・環境適合性+安全性）」の実現に貢献していきます。再生可能エネルギー発電所に関する情報は、[EREのウェブサイト](#)をご参照ください。



JRE大分別府湾風力発電所



JRE釜石市片岸地区太陽光発電所



JRE神栖バイオマス発電所

計画中発電事業一覧

	発電事業	発電容量*	運開予定
国内	下松第4メガソーラー発電所	1.7万kW	2025年11月
	知多メガソーラー発電所	2.2万kW	2026年4月
	JRE酒田風力発電所（リプレース）	2.1万kW	2027年2月
	中国・四国地域高圧バルク太陽光発電所①	4.8万kW	2027年12月

* 発電能力100%ベース

■ エネルギー源別発電能力（2025年6月末現在）

火力 ^{*1} (10拠点)	石油等 (7拠点)	917MW
	LNG (CCGT ^{*2}) (3拠点)	1,389MW
太陽光 (99拠点)		952MW
風力 (13拠点)		187MW
バイオマス (2拠点)		91MW
合計		3,537MW

*1 火力は製油所自家使用除き能力。

*2 CCGT (コンバインドサイクルガスタービン) を備えたガス火力発電所。

※ 水力は2025年度以降集計対象外となりました。

■ 再生可能エネルギー発電実績（2024年度）

太陽光	1,236,616MWh
水力	23,865MWh
風力	472,228MWh
バイオマス	566,882MWh
合計	2,299,591MWh

2024年度のENEOS Powerにおける温室効果ガス排出係数^{*}は、0.000508t-CO₂/kWh（調整後）です（暫定値）。

* 通常メニュー（再エネ電力/再エネ電力（FIT）メニュー・CO₂フリー電力メニュー以外）における温室効果ガス排出係数

■ 水素サプライチェーンの構築

水素は、運輸分野・産業分野などの幅広い経済活動において脱炭素化に寄与するポテンシャルを持っています。当社グループでは、水素をカーボンニュートラル実現のカギを握る有望な次世代型エネルギーの1つであると捉えています。

まず、運輸分野においては、燃料電池自動車（FCV）の普及台数は約8,900台（2025年6月末時点）であり、水素ステーションは全国に約150カ所が整備されています。ENEOSは、そのうち33カ所（2025年6月末時点）を運営しています。FCVは水素の充填時間の短さや航続可能距離の長さ等の利点を活かし、従来の乗用車に加えて、バスやトラックといった商用車としての普及が期待されています。日本政府は2023年に改訂した「水素基本戦略」において商用車支援の重点化を打ち出しており、ENEOSもそれに沿った水素ステーションの整備を検討しています。また、カーボンニュートラル化を見据えて、再生可能エネルギー由来電力と水電解装置を用いて水素を製造・販売する水素ステーションの導入も一部で行っています。

さらに、再生可能エネルギー等の資源が豊富な海外で製造した水素を日本に輸送・供給するサプライチェーンの構築を目指し、国内外の企業や自治体とも協業しながら、さまざまなプロジェクトを進めています。その一環として、海外からグリーン水素を大量かつ高効率に国内に輸送するため、水素キャリアの1つであるメチルシクロヘキサン（MCH）に着目し、コスト低減に資する独自のDirect MCH[®]技術の開発に取り組んでいます（詳細は[ニュースリリース](#) 参照）。

ENEOSの製油所は、従来から大量の水素を取り扱ってきたノウハウや、港湾・桟橋・タンク等の既存インフラを有することに加えて、発電所や製鉄所等の大規模な事業所と近接しています。水素の安定供給に関する重要拠点となるポテンシャルを有しており、これらを最大限活用しながら、水素供給インフラの整備検討を進めています。

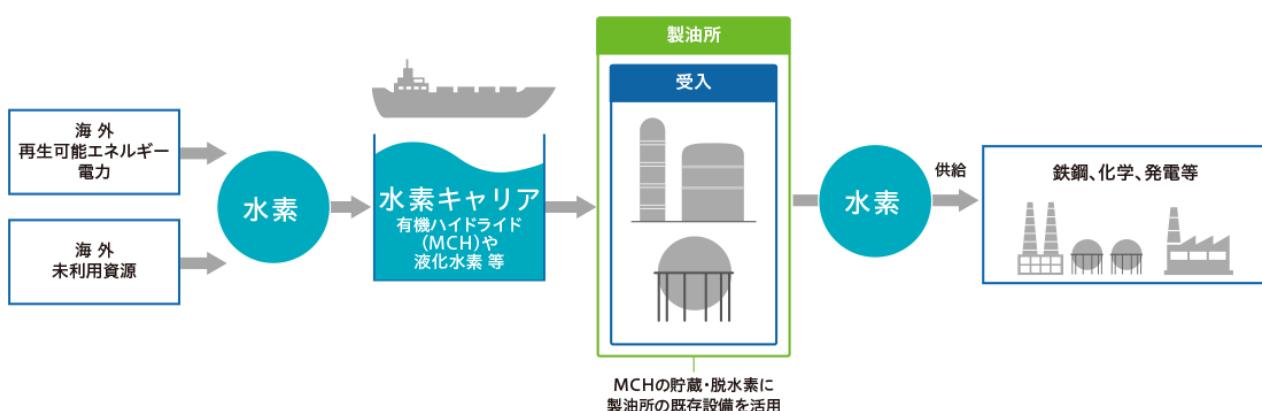


東京晴海水素ステーション



ENEOS WOVEN CITY 水素ステーション

■ 製油所をハブとする水素サプライチェーンの構築



水素サプライチェーン構築関連の活動

| 海外

プロジェクト・組織	地域	事業概要
日豪間の水素サプライチェーンの構築	オーストラリア	豪州において、安価で安定的な再エネ電力由來の水素製造の供給可能性について協業検討を実施。効率的な水素の貯蔵・輸送形態の1つであるメチルシクロヘキサン（MCH）プラントおよび日本への海上輸送について検討。
マレーシアを拠点とした水素サプライチェーン構築（再エネ由来）	マレーシア	マレーシア・サラワク州において、水力発電所による再エネ由來の電力を用いて、数万トン規模の水素を製造。その後、MCHに変換し、ケミカル船によりマレーシア国外の需要地への海上輸送を検討。 詳細は、 ニュースリリース 参照。
日米水素サプライチェーン構築へ向けた資本参画	米国	メキシコ湾におけるコスト競争力のあるクリーン水素製造およびMCHの日本への輸出に関する事業化可能性について検証を進めるため、米国企業 MVCE社（正式名称：MVCE Gulf Coast, LLC）に資本参画。 詳細は、 ニュースリリース 参照。

| 日本国内

プロジェクト（地域）	事業概要
NEDOグリーンイノベーション基金事業への採択	水素サプライチェーンの構築に向けて実施する、①MCHサプライチェーンの大規模実証、②直接MCH電解合成（Direct MCH®）技術開発、③水素発電技術（専燃）実機実証、④液化水素サプライチェーンの商用化実証の計4件の実証事業が、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の「 グリーンイノベーション基金事業 」として採択。実証期間は2030年度末までを予定。 詳細は、 ニュースリリース 参照。 ・実証事業①～④（4件）に関する ニュースリリース ・実証事業④に関する川崎重工業（株）および岩谷産業（株）との 連名ニュースリリース
水素ステーションの整備	日本全国における水素ステーションは約155カ所あり、このうちENEOSは31カ所（2025年9月時点）の水素ステーションを運営。2018年2月に自動車メーカーとインフラ事業者、金融投資家等が設立した「日本水素ステーションネットワーク合同会社（JHyM）」に参画し、オールジャパンでの協業により、戦略的な水素ステーションの整備と効率的な運営に取り組む。 ENEOSの水素ステーション 詳細は、 ニュースリリース 参照。
水素ステーション内で製造した再エネ由來水素の商用販売（国内初）	水素ステーション内の太陽光パネルで発電した電力とENEOSグループから調達した再エネ電力を使用して水を電気分解することによって製造した水素を販売。水電解装置の運転を再エネ発電量や水素需要の状況に応じて最適に制御する水素EMS（エネルギー・マネジメントシステム）を導入。 将来的には、水素EMSとさまざまなエネルギー・ソースを遠隔制御するVPP（バーチャルパワープラント）を連携させることにより、安価な電気代での水素の製造を目指す。 次世代型エネルギー供給プラットフォーム 詳細は、 ニュースリリース 参照。
羽田空港および周辺地域の水素利用調査	海外で製造した水素を川崎臨海部に輸入し、需要地である羽田空港周辺まで輸送するモデルによる水素供給ポテンシャルの調査、羽田空港施設内の電気・熱・GSE車両への水素利活用および周辺地域の水素利活用による水素需要ポтенシャルの調査等を実施する。 詳細は、 ニュースリリース 参照。
北海道大規模グリーン水素サプライチェーン構築事業	国内最大規模となる国産グリーン水素サプライチェーン構築に向けて、2024年2月に出光興産（株）および北海道電力（株）と共同検討を行うことに合意し、覚書を交換。 2030年頃までに北海道苫小牧西部エリアにおいて、国内最大となる約1万トン／年以上のグリーン水素を製造できる水電解プラント（100MW以上）を建設し、製造したグリーン水素を地域の工場などにパイプラインで供給するサプライチェーンの構築を目指す。 詳細は、 ニュースリリース 参照。
水島コンビナートにおける水素の利活用に関する共同検討	ENEOSは水島製油所において水素の受入・貯蔵・供給に向けて検討を行い、JFEスチール（株）の西日本製鉄所（倉敷地区）における試験炉や製鉄所内の燃料用途として必要とされる水素を供給することを目指す。 詳細は、 ニュースリリース 参照。

SAFのサプライチェーン構築

ENEOSでは、SAF^{*}の自社製造体制、輸入体制の構築を通じ、SAFのサプライチェーン構築を目指した取り組みを進めています。

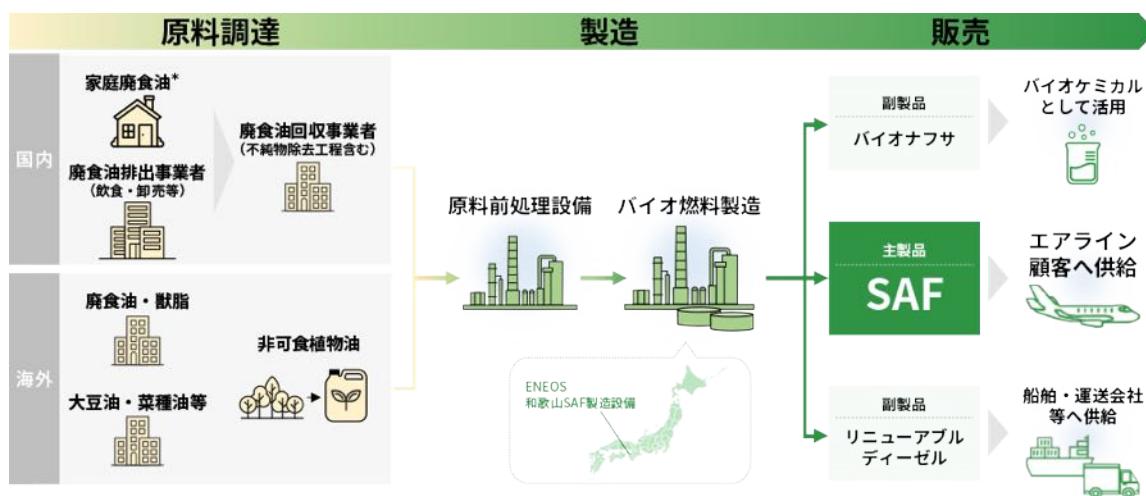
自社製造体制については、和歌山製造所において、廃食油や獸脂などを原料とするSAF製造設備を導入し、2028年度以降に年間40万KLの量産供給体制の構築を目指して計画を進めています。海外においても2025年7月にPar Pacific社、三菱商事（株）とともに米国におけるバイオ燃料の製造・販売事業に参入することで合意しました。Par Pacific社が運営するハワイ州Kapolei製油所の既存設備を活用・一部改修することで年間約15万KLのSAF製造が可能となります。

輸入体制については、2024年7月に日本航空（株）、2025年2月にはスカイマーク（株）と、SAF売買に関する契約を締結しました。国内石油元売会社として初めてSAFを輸入することで、国内外でSAFの調達を進めている航空業界への供給を実現し、航空業界とのパートナーシップによる国内のSAFの普及を図っています。また、原料については、現状、飲食店などから排出される事業系廃食油（年間50万トン）のうち12万トンが海外に輸出されており、一般家庭から排出される廃食油（年間10万トン）の約9割は廃棄されています。これらの廃食油もSAFの原料として活用するべく、他社とのパートナーシップなどを通じた回収スキームの構築を検討しています。

取り組みの詳細は、[SAF（持続可能な航空燃料）](#) をご参照ください。

* Sustainable Aviation Fuel。廃食油、バイオマスや廃棄物等を原料とする低炭素の持続可能な航空燃料。

SAFのサプライチェーン構築



* 廃食油：使用済み調理油。

環境価値の販売開始

ENEOSでは、2024年9月から、航空機を利用する法人向けに、SAFの環境価値^{*1}の販売を開始しました。販売にあたっては、第三者保証を受けたSAFによる環境価値提供プラットフォームを活用することで、SAFの環境価値のトレーサビリティを確保しています。

ENEOSは、航空業界へのSAFを含めたエネルギーの安定供給を目指しています。しかしながら、コストやサプライチェーンの制約により、航空業界のステークホルダーにおけるSAFの利用推進には課題があります。この取り組みを通じてENEOSは、SAFのコストとメリットを航空業界の関係者と共有するための仕組みを構築し、CO₂排出量実質ゼロを目指す航空業界と法人顧客の目標達成を支援します（詳細は、[ニュースリリース](#) をご参照ください）。

また、ENEOSでは、SAFの環境価値の販売に加え、自社においてもScope3の環境価値を購入し、従業員の航空機を利用した出張に伴うScope3の排出について、137,504 t-CO₂をインセット^{*2}しました。

*1 SAFの利用に伴うGHG排出削減効果。航空会社は、航空機の運航による直接的なCO₂排出（航空会社のScope1）が削減されます。それと同時に、航空貨物輸送や従業員の出張等で発生する間接的なCO₂排出（航空利用者のScope3）が削減されます。

*2 カーボンインセットとは、自社の事業活動の範囲内で直接的に排出量を削減する方法。例えば、出張時の航空機利用によるCO₂排出を、SAFの環境価値を活用して削減します。これは、事業活動外で排出量を相殺するカーボンオフセットとは異なり、事業活動内での削減を目指すものです。

CCS事業の推進

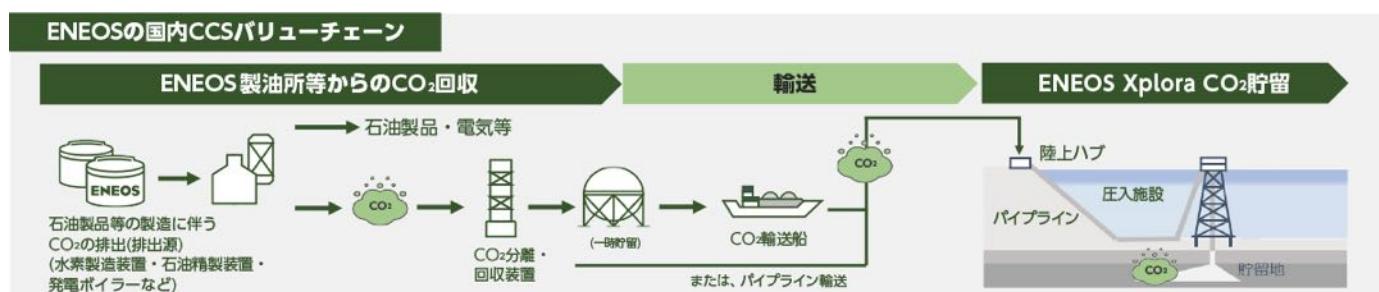
当社グループは、2050年カーボンニュートラルを目指す政府や、その実現に向けて積極的に取り組むさまざまな事業者と連携し、大規模CCS事業を2030年代初頭に開始すべく準備を進めています。

当社グループの石油・天然ガス開発事業では、米国テキサス州において、火力発電所の排ガスから回収したCO₂を地中に圧入するCCS/CCUS事業を2016年から商用化しており、地層評価やCO₂圧入等に関する技術や知識をすでに有しています。これらのノウハウを最大限活用すると同時に他企業とも協業しながらスケールアップやコストの最小化を推し進め、本格的なCCSの実装を目指します。

CCS事業関連の活動

開始時期	事業会社	活動内容
2023年2月	ENEOS、ENEOS Xplora	電源開発（株）、ENEOS、ENEOS Xploraの3社共同で、西日本におけるCO ₂ の貯留検討を目的とした西日本カーボン貯留調査（株）を設立
2023年3月	ENEOS Xplora	CO ₂ 貯留に必要な海洋掘削技術を保有する日本海洋掘削の株式を取得
2023年8月	ENEOS、ENEOS Xplora	令和5年度（独）エネルギー・金属鉱物資源機構（JOGMEC）「先進的CCS事業の実施に係る調査」の受託先に電源開発（株）とともに選定
2023年12月	ENEOS、ENEOS Xplora	日豪間のCCSバリューチェーン構築に向けたSantos社との共同検討を開始
2024年3月	ENEOS Xplora	CCSバリューチェーン構築に向けたChevron New Energies社との共同検討を開始
2024年3月	ENEOS、ENEOS Xplora	三菱商事（株）、PETRONAS CCS Solutions社、ENEOS、ENEOS Xploraの4社で、東京湾を排出源とする海外CCSバリューチェーン構築に向けた検討に関する覚書を交換
2024年9月	ENEOS、ENEOS Xplora	令和6年度（独）エネルギー・金属鉱物資源機構（JOGMEC）「先進的CCS事業に係る設計作業等」において当社プロジェクトであるマレー半島沖北部PJが採択
2024年10月	ENEOS、ENEOS Xplora	令和6年度（独）エネルギー・金属鉱物資源機構（JOGMEC）「先進的CCS事業に係る設計作業等」において当社プロジェクトである九州西部沖PJが採択

ENEOSの国内CCSバリューチェーン



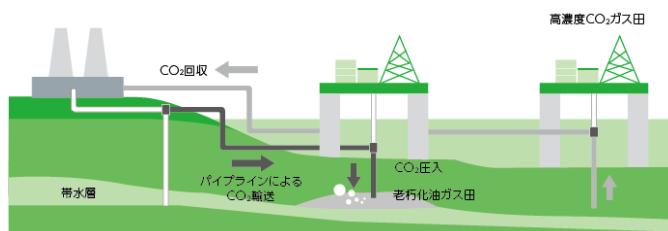
CO₂-EOR技術・CCS技術を活用した石油・ガス開発

ENEOS Xploraは、CO₂の排出削減に配慮しながら事業活動を推進しています。

米国テキサス州において、火力発電所の燃焼排ガスから回収したCO₂を老朽化した油田に圧入するプロジェクトに取り組んでいます。このプロジェクトでは、2017年4月からの累計で500万トンのCO₂を回収・貯留に圧入しており、CO₂-EOR（Enhanced Oil Recovery：石油増産回収）技術による原油増産効果に加え、温室効果ガスの排出削減に大きく貢献しています。

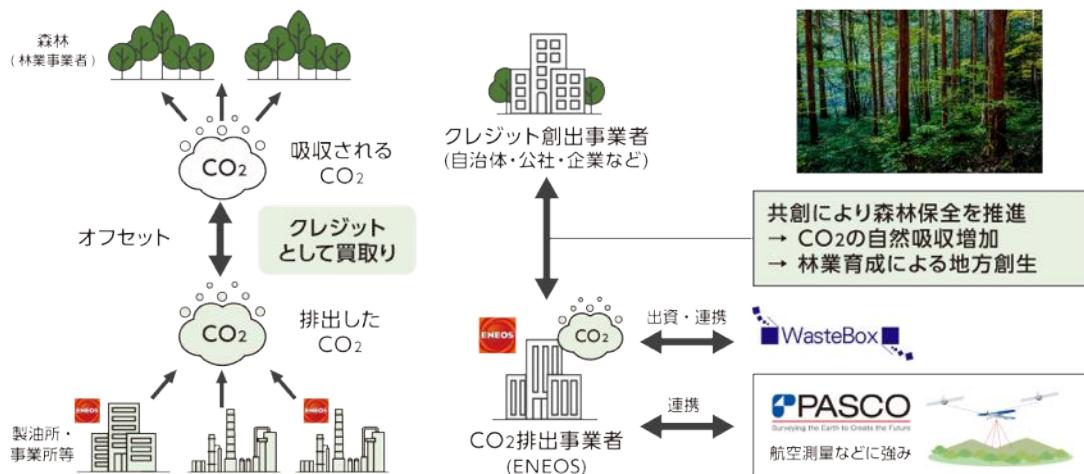
また2024年3月に、マレーシアの国営石油会社ペトロナスおよびペトロナスが100%出資するチャリガリとの間で、マレー半島沖合の高濃度CO₂を含む未開発の5ガス田群の生産分与契約を締結、さらにチャリガリと共同操業協定を締結しました。これは、従来型の開発と、ガス田から回収したCO₂を再度地下に圧入するCCSとを組み合わせるもので、低炭素の石油・天然ガス開発を目指します。

マレーシアガス田でのCO₂の分離・回収



森林吸収（CO₂の自然吸収増加）

当社グループは、重要なCO₂除去手段として森林等の自然吸収を活用します。自社排出分における2040年度の73%削減、2050年度のカーボンニュートラル実現に向け、国内外において森林由来のカーボンクレジットを創出し活用する取り組みを推進しています。



森林吸収プロジェクト

地域	開始時期	内容
国内	2022年1月	愛媛県久万高原町とJ-クレジット*創出に関する連携協定を締結
	2022年11月	(公社) 新潟県農林公社とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
	2023年11月	日本生命保険（相）と共同で北海道森町とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
	2024年6月	(一社) わかやま森林と緑の公社とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
	2024年11月	(公社) ふくしま緑の森づくり公社とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
	2024年12月	北海道鶴居村森林組合および農林中央金庫とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
	2025年5月	岩手県一関市とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
	2025年8月	島根県、島根県森林組合連合会、(一社) 島根県森林協会、(公社) 島根県林業公社とJ-クレジット創出に関する連携協定を締結
海外	2023年7月	住友林業グループが組成する米国森林ファンドEastwood Climate Smart Forestry Fund Iへ出資

* 省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO₂等の温室効果ガスの排出削減量や、適切な森林管理によるCO₂等の吸収量を「クレジット」として国が認証する制度。

3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進

基本的な考え方

ENEOSグループは、循環型社会形成への貢献に向けて、自社および社会全体の廃棄物低減に努めます。グループ内で省資源化や廃棄物の発生抑制（リデュース）、再使用（リユース）や再資源化（リサイクル）等を推進するとともに、サプライチェーン全体でサーキュラーエコノミーの取り組みを強化します。

体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

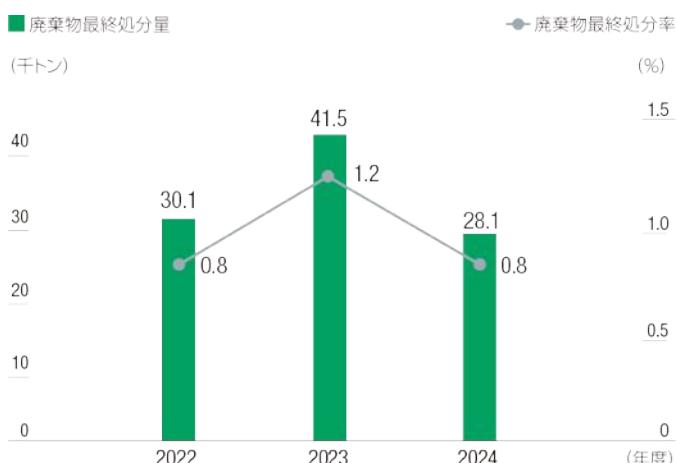
評価：達成・順調 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗状況	
循環型社会形成への貢献	廃棄物最終処分低減	廃棄物最終処分率： ゼロエミッション（1%未満）維持		0.8%

実績

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

廃棄物最終処分量および処分率



※ 上記に関連する詳細データについては、[データ編](#)をご参照ください。

主な取り組み

廃棄物の削減

当社グループは、ゼロエミッション（最終処分率1%未満）の維持を目標に掲げ、廃棄物の適正管理・再資源化に取り組んでいます。

2024年度の総廃棄物量は3,749千トン、最終処分量は28千トンでした。最終処分率は0.8%となり、ゼロエミッションを達成しました。前年度からの変動要因としては、舗装修繕工事や設備解体工事等の際に発生する埋立処分廃棄物が減少したことなどが挙げられ、これらの影響により最終処分量および最終処分率が減少しています。

製油所・製造所で発生する廃棄物の中で最も多いのは汚泥で、総量の約40%を占めています。廃棄物削減策として、製油所等から排出される汚泥や集塵ダストのセメント原料化、製錬所で発生する中和滓^{*1}の繰り返し使用等による循環利用・再利用を推進しています。また、一部の潤滑油製品の開発評価にあたっては、LCA手法^{*2}を用いています。

*1 製錬工程での中和反応によって生じる生成物。

*2 製品製造について、原料等の「調達」から「製造」「輸送」「使用」「廃棄」までのライフステージ全体の環境影響を定量的に評価する手法。LCAはLife Cycle Assessmentの略。

産業廃棄物に関する、法定を超える目標やプロセス

循環型社会の形成を目指す日本経済団体連合会（経団連）の呼びかけに応え、石油元売各社は製油所における廃棄物抑制・リサイクルに取り組んできました。経団連の「循環型社会形成自主行動計画」における石油業の目標は2025年度において最終処分率1%以下の維持・継続です。ENEOSでは、経団連の目標よりも厳しいゼロエミッション・プラス（最終処分率0.3%未満）の維持を製油所の目標に掲げ、最終処分率の低減に努めています。

廃棄物の適正管理

当社は、廃棄物処理法の努力義務にのっとり、製油所において排出した廃棄物が適切に最終処分されることを確認しています。各製油所で、委託先事業者の監査を計画的に実施しています。

サーキュラーエコノミーの推進

当社グループは、サーキュラーエコノミー^{*1}を推進します。

社会が、リニアエコノミー^{*2}からサーキュラーエコノミーへ、すなわち、大量生産・大量消費型の経済から資源循環型の経済へと移行しつつあります。3Rから一步進み、製品設計段階からの配慮、メンテナンスによる製品寿命の延長、リースやシェアリングによる利用効率の向上等も重視されています。

当社グループは、循環型社会の実現に向けて「限りある資源を守る」「環境への負荷を減らす」「社会変化を機会と捉える」という3つの行動指針を定めました。これらの行動指針をもとに、循環資源を活用した製品の供給や省資源化に寄与する素材・サービスの提供を行います。また、廃棄物の利活用および資源循環に必要なクリーンエネルギーの供給を担うことで、サプライチェーン全体のCO₂排出削減を実現します。消費者の行動変容や環境貢献の価値化といった社会変化を機会と捉え、サーキュラーエコノミーを推進することで、カーボンニュートラル・循環型社会の実現に貢献します。

*1 バリューチェーン上のあらゆる段階における資源の効率的な利用により資源循環を目指す経済の仕組み。

*2 消費された資源をリサイクル・再利用することなく廃棄してしまい、直線的（Linear）にモノが流れる経済の仕組み。

循環型社会実現に向けたENEOSグループの行動指針

限りある資源を守る

従来型資源に依存しない素材づくりや省資源化への要請の高まりに対応

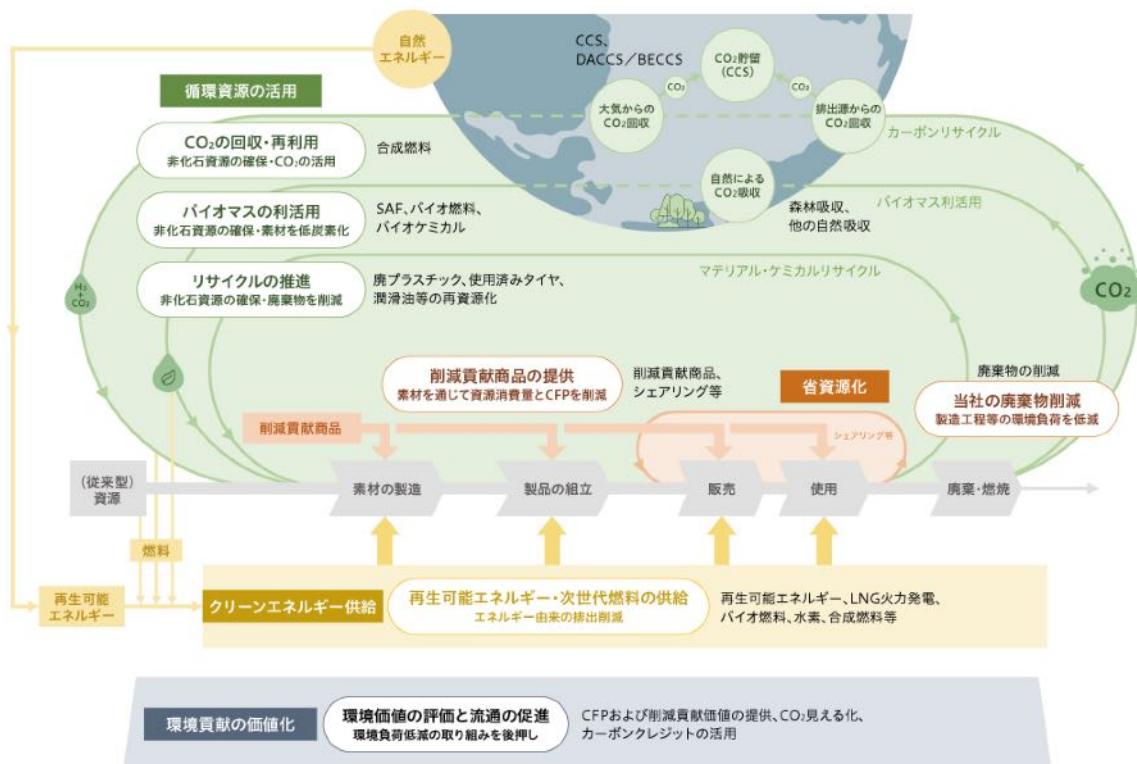
環境への負荷を減らす

廃棄物の利活用およびサプライチェーン全体のCO₂排出削減に向け国・社会との連携を推進

社会変化を機会と捉える

消費者の行動変容や環境貢献の価値化に伴う社会ニーズをとらえた製品・サービス・価値の提供

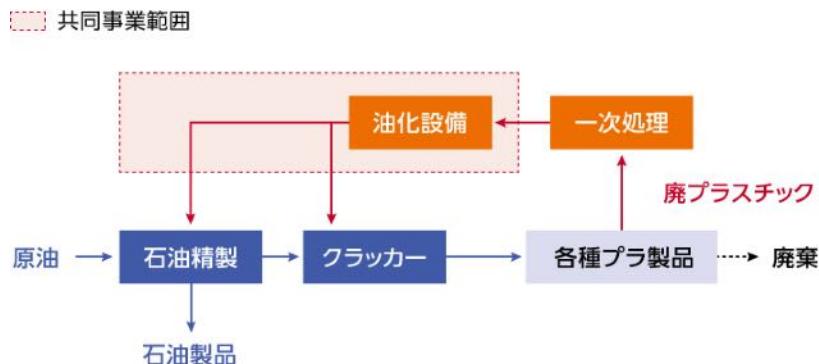
| 従来型資源に依存しない循環型社会の実現に向けたサーキュラーエコノミーに関する取り組み



プラスチック油化の共同事業（ケミカルリサイクル）

ENEOSでは、鹿島製油所がある鹿島コンビナートにおいて、三菱ケミカル（株）とのプラスチックの共同油化事業に取り組んでいます。商業ベースでは国内最大規模である年間2万トンの処理能力を備えたケミカルリサイクル設備を2025年7月に竣工しました。同設備で製造したリサイクル生成油を原料として、両社の持つ石油精製装置およびナフサクラッカーで石油製品や各種プラスチックへと再製品化します。

| プラスチック油化のフロー



使用済みタイヤを活用した合成ゴム原料の再生（ケミカルリサイクル）

タイヤの主な材料の1つとして石油由来の合成ゴムが使われています。ENEOSは（株）ブリヂストンと協力し、使用済みタイヤを精密熱分解して得られる分解油を原料として再び合成ゴムの素原料である化学品等を製造するケミカルリサイクル技術の確立を目指しています。将来に向けて、タイヤ・ゴム産業および石油・石油化学産業のバリューチェーンにおけるさらなる資源循環性の向上やCO₂排出量の削減に取り組みます。なお、本取り組みは、2022年2月に、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）のグリーンイノベーション基金事業に採択されています。

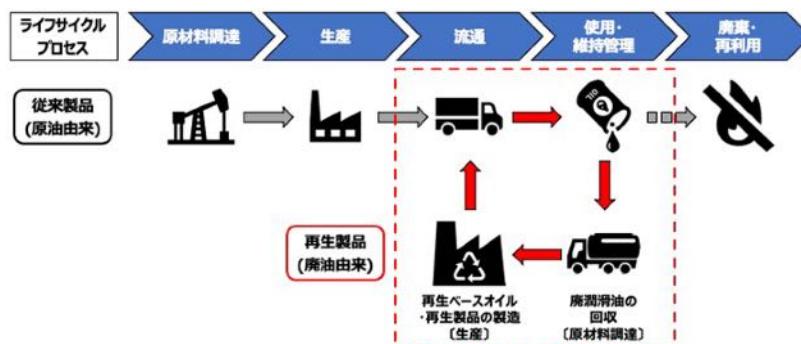
廃プラスチックを活用したアスファルト舗装（マテリアルリサイクル）

一般的的なアスファルト舗装は約95%（重量比）が骨材と呼ばれる石や砂で構成され、バインダーと呼ばれるアスファルトがそれらを繋ぎ留める役割を担っています。ENEOSでは、その骨材すべてを廃プラスチックに置き換えたアスファルト舗装技術の開発に取り組んでいます。2023年10月に静岡県浜松市でイオントリーネル（株）が開店した新店舗「そよら浜松西伊場」、2024年3月に茨城県牛久市に開設した「ENEOSプラットフォーム」に敷設し、実証試験を行っています。マテリアルリサイクルが難しく、サーマルリサイクル向けがメインとなっている廃プラスチックを活用することにより、従来のアスファルト舗装に比べ約40%のCO₂排出量削減効果が期待できます。

使用済み潤滑油を活用した潤滑油ベースオイルの精製（マテリアルリサイクル）

ENEOSでは、使用済み潤滑油を活用した潤滑油ベースオイルへの資源循環プロセス構築の事業化に取り組んでいます。使用済み潤滑油から潤滑油製品の主要基材であるベースオイル（基油）を精製することで、潤滑油のライフサイクル全体で排出するCO₂の削減、さらには、ベースオイルの安定供給にも寄与します。環境省の公募事業「脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」に採択され、2022年度から2年間の実証事業において、低炭素基油の製造に成功しました。技術検討においては、トヨタ自動車（株）の協力のもと市場から集めた、使用済みエンジンオイルを原料として使用しています。

潤滑油ライフサイクルにおける再生ベースオイル事業の範囲



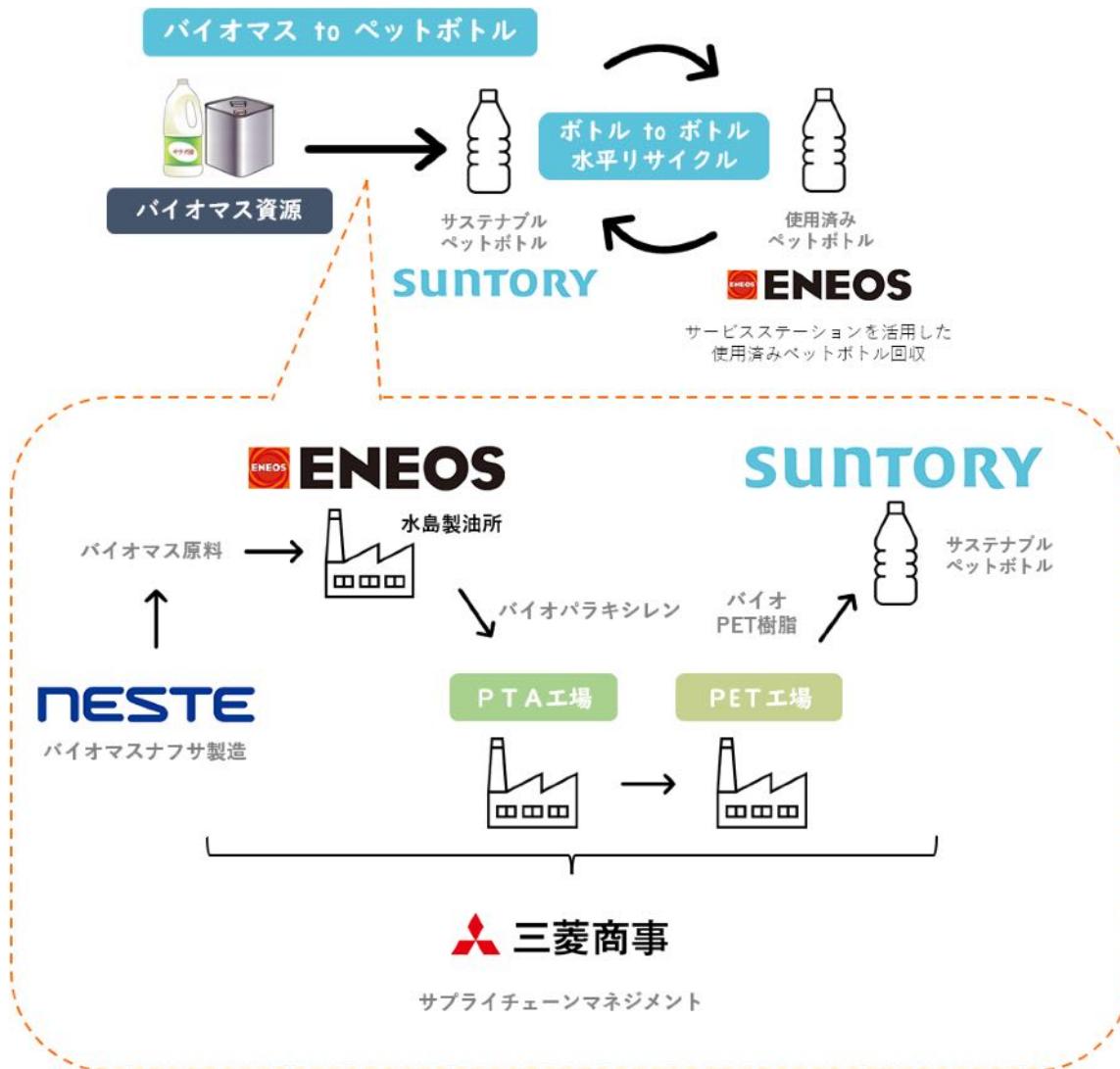
世界初のバイオパラキシレン製造による「バイオマス to ペットボトル」の取り組み（バイオマス利活用）

ENEOSでは、2023年8月、サントリーホールディングス（株）および三菱商事（株）とバイオパラキシレンを原料としたサステナブルPET樹脂のサプライチェーン構築に合意し、取り組んでいます。ENEOSでは、ペットボトルの原料であるパラキシレンを製造しており、非化石原料を活用した化学品の供給について検討を進めてきました。先般構築した同サプライチェーンにおいて、ENEOS水島製油所で使用済み食用油などの未利用資源を用いたバイオマス原料からマスバランス方式^{*}により、商業規模で世界初となるバイオパラキシレンを製造しました。なお、このバイオパラキシレンを用いて製造されたペットボトルは2024年11月以降、サントリーの一部商品に導入されました。

バイオパラキシレンを通じた「バイオマス to ペットボトル」の実現により、当社グループがカーボンニュートラル基本計画に掲げる「ケミカル素材原料の非化石比率の向上」を推進します。

* 原料から製品への流通・加工工程において、バイオマス原料等の特性を持った原料がそうでない原料と混合された場合に、その特性を持った原料の投入量に応じて製品の一部に対してその特性を割り当てる手法。サプライチェーンに登場する各社が、それぞれのInとOutのバランスを管理することで、原料の持つ特性の価値を最終製品までつなぐ仕組み。

「バイオマス to ペットボトル」のサプライチェーン



植物資源由来の合成ゴムを使用したタイヤの商業化に向けた取り組み（バイオマス利活用）

ENEOSマテリアルでは、（株）ブリヂストンおよび日揮ホールディングス（株）と協働し、植物資源由来の合成ゴムを使用したタイヤの2030年代前半の商業化に向けた連携を強化しています。この取り組みによりタイヤ原材料のサステナビリティ向上や、将来的なブタジエンの安定確保への貢献が期待できます。2024年7月には、ENEOSマテリアルおよび日揮ホールディングス（株）の2社が参画する「木質等の未利用資源を活用したバイオもののづくりエコシステム構築事業」が国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の「バイオもののづくり革命推進事業」に採択されました。

3社連携イメージと各社の役割分担



カーボンニュートラル実現に貢献するエンジンオイルの開発（バイオマス利活用）

ENEOSでは、2024年12月にカーボンニュートラル実現に貢献するエンジンオイルの開発に成功しました。新たに開発したオイルは、植物由来のベースオイルを100% 使用し、粘度グレード0W-20、API SP^{*1}、ILSAC GF-6^{*2}の認証を取得したエンジンオイルです。カーボンニュートラルへのさらなる貢献のために、新たに最新規格であるAPI SQ、ILSAC GF-7およびJASO GLV-2^{*3}規格に適合するオイルを開発する予定です。

*1 米国石油協会（API）が定めるガソリンエンジンオイル規格。

*2 國際潤滑油標準化認証委員会（ILSAC）が定めるガソリンエンジンオイル規格。

*3 日本自動車規格会議（JASO）が定める最新規格。ILSAC GF-7よりもさらに高い、業界最高レベルの省燃費性を保証する規格。

シェアリングサービスによるバッテリーの循環利用

ENEOSのSSではバッテリーの循環利用に取り組んでいます。電動二輪車用バッテリーシェアリングサービスを提供する（株）Gachaco*を2022年に設立。東京・大阪を中心に約50カ所のSSにバッテリー交換拠点を設置し、バッテリーの循環利用の仕組み構築を進めています。

* ENEOSホールディングス、本田技研工業（株）、カワサキモータース（株）、スズキ（株）、ヤマハ発動機（株）の5社による合弁会社。

化学物質の適正管理

基本的な考え方

ENEOSグループは、取り扱う化学物質について「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）」等の法令に基づき、適正管理と排出抑制に努めるとともに、健康や環境への影響が少ないものへの切り替えを進めています。

また、その他の化学物質についても適正に管理しています。

体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

主な取り組み

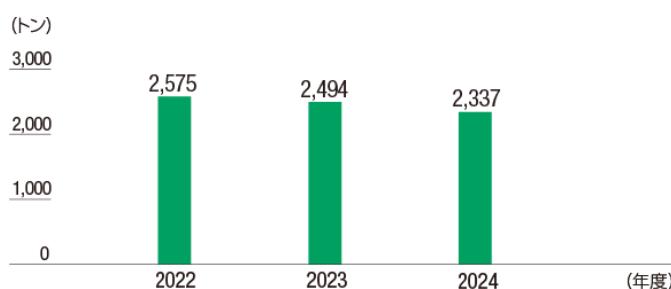
各種法規制への対応

PRTR法指定化学物質の管理・監視

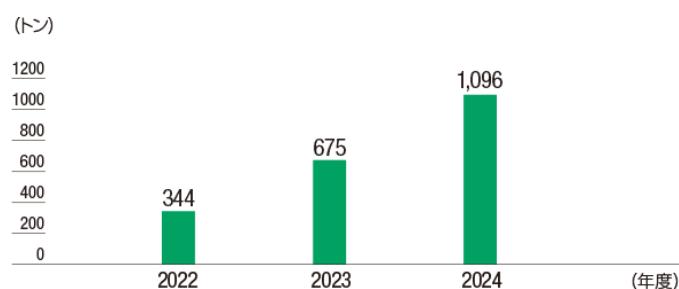
当社グループは、PRTR法に基づき、ガソリンに含まれるベンゼン、トルエン、キシレン等の指定化学物質の排出量および移動量を適正に管理・監視しています。2024年度の排出量は、前年度から157トン減少の2,337トン、移動量は、前年度から421トン増加の1,096トンでした。なお、前年度からの変動のうち、移動量の増加は集計範囲の見直しによる影響です。

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

| 指定化学物質の排出量



| 指定化学物質の移動量



※ 上記に関連する詳細データについては、[データ編](#)をご参照ください。

PCB^{*}廃棄物の管理

当社グループは、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理に関する特別措置法（PCB特措法）」に基づき、PCB廃棄物の保管の届出および計画的な処理を実施しています。

* ポリ塩化ビフェニル（PCB）は、電気絶縁性が優れていることから、主としてトランス（変圧器）、コンデンサ（蓄電器）等の絶縁油や感圧複写機等に使用されていたが、現在は新たな製造・輸入が禁止されている化合物。

国内外法規制への対応

環境保全および安全・健康を確保するため、国内外において化学物質の取り扱いに関する法規制の整備が進められています。化学物質登録制度については、新規に導入するケースおよび既存制度を改正するケースがあります。

当社グループは、国内外の法規制に対応する化学物質登録制度（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律、欧州REACH規則等）に沿って、物質登録などの必要な措置を行っています。

商品化学物質ガイドラインと化学物質管理への対応

ENEOSでは、化学物質管理基準を自主的に定めています。使用禁止物質（多くの有機塩素化合物、水銀化合物、鉛化合物、フタル酸エスチル類等）および使用を監視する物質（トルエン、キシレン等の揮発性有機化合物等）を定め、商品への使用を管理することにより、その有害性の低減に努めています。

また、ENEOSおよびENEOSマテリアルでは、SDS^{*}などを通じて、必要な製品の安全性情報をお客様や製品にかかわるすべての方に提供しています。危険有害性・環境影響に関して新たな知見が得られた場合は、速やかにSDSの改訂を行い、最新版をお客様や製品にかかわるすべての方に提供しています。

* Safety Data Sheet（安全データシート）。

環境汚染防止

基本的な考え方

ENEOSグループは、関係法令等の遵守はもとより、さらなる環境汚染物質の排出抑制や水資源の有効利用等を推進することで、水・土壤・大気等の自然資本の維持・保全に努めています。

環境汚染防止については、グループ各社の環境マネジメントシステム（EMS）にのっとり、著しい環境側面として抽出された項目について設備改善や緊急時の対応訓練等を実施し、リスクの低減を継続的に実施しています。

体制

体制（EMS）については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

主な取り組み

法定水準よりも厳しい目標・自主基準の設定とその遵守

ENEOSの製油所・製造所では、地方自治体との間で自主的に公害防止協定を締結しています。それらの協定の中で、環境汚染の回避・低減を図り、また排水の水質に関する法令に定める基準値よりも厳しい目標値を設定し、遵守しています。

2024年度において、重大な漏洩や排出はありませんでした。

大気汚染の防止

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

SOx（硫黄酸化物）の排出抑制

SOxは、酸性雨の原因物質とされ、主に燃焼設備からの排ガスの成分として大気に放出されます。当社グループでは、硫黄分の少ない燃料の使用、排煙脱硫装置による硫黄酸化物の除去、自主基準による排出管理等を実施しています。

2024年度の排出量は、前年度から減少し8千トンでした。



排煙脱硫装置

NOx（窒素酸化物）の排出抑制

NOxもSOxと同様に、酸性雨の原因物質とされ、主に燃焼設備からの排ガスの成分として大気に放出されます。

当社グループでは、燃焼設備での低NOxボイラー使用、排煙脱硝装置による窒素酸化物の分解、自主基準による排出管理等を実施しています。

2024年度の排出量は、前年度とほぼ同等の12千トンでした。



排煙脱硝装置

VOC（揮発性有機化合物）の排出抑制

VOCは、NOxと太陽の紫外線により光化学反応を起こして光化学オキシダント生成の原因になると考えられており、石油製品の貯蔵設備等から排出されます。

当社グループでは、貯蔵設備やローリー積み込み設備に回収装置を設置しています。

2024年度の排出量は、前年度とほぼ同等の11千トンでした。

VOC（揮発性有機化合物）回収の推進

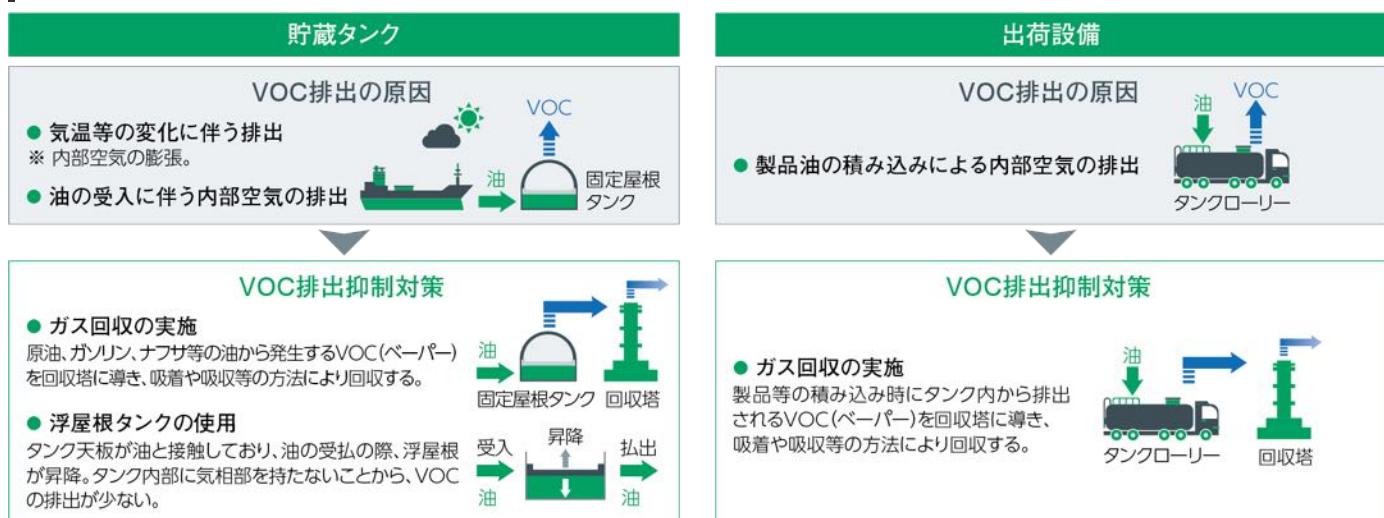
タンクローリーからサービスステーションのタンクにガソリン等を受け入れる際、炭化水素を含んだVOC（ベーパー）が排出されます。このVOCは光化学オキシダントの生成要因となるだけでなく、近隣への悪臭被害や、お客様や従業員の健康に影響を与える恐れもあります。

ENEOSでは、サービスステーションのタンク通気管に回収装置を設置し、VOCを大気中に放出することなく、タンクローリーに回収する方式を推進しています。

ENEOSのグループ会社のENEOS喜入基地では、原油をタンカーに積み込む際に、タンカー内のガスを放出せずに回収し、ガス中に含まれるVOCを原油に吸収させることで再利用しています。吸収されなかったガスは、臭気成分を含めて分解しています。

この仕組みは、ENEOSグループが世界で初めて実用化したもので、環境対策とエネルギーの有効利用に大きく寄与する技術です。

■ 製油所におけるVOCの排出と抑制対策



水資源の有効利用と水質汚濁の防止

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

水資源の有効利用

当社グループは、主要な事業拠点に環境マネジメントシステム（EMS）を整備・運用しており、水使用における環境影響を適切に評価し、対応しています。

水使用の状況

当社グループが使用する水の約88%は海水であり、主に製油所や製錬所における発電設備の運転・冷却等に使用しています。

2024年度の水の使用量は15.1億トンでした。また、排水量は13.7億トンでした。

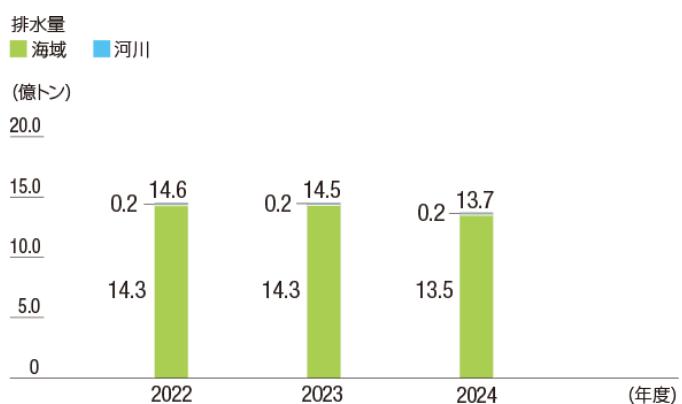
当社グループでは、製油所で使用する水の大部分を占める冷却水の約97%を循環使用するとともに、製錬所で使用する冷却水の一部を海水から循環水に変更することで、水使用量の削減を図っています。

| ENEOSグループ水使用量



※ 上記に関連する詳細データについては、[データ編](#)をご参照ください。

| ENEOSグループ排水量



※ 地下水・井戸への排水量、場外水処理施設への排水量、利水・その他の使用に対する排水量は、いずれもゼロです。

※ 各項目の数値は四捨五入しているため、合計値が合わない場合があります。

※ 上記に関連する詳細データについては、[データ編](#)をご参照ください。

水リスクへの対応

当社グループは、世界資源研究所（WRI）の水リスクマッピングツール「Aquaduct」などを用いて、製造拠点が水リスクの高い地域に含まれていないことの確認を進めています。

2021年度に、製造拠点（21拠点）等の水リスクを評価し、高リスク拠点がないことを確認しています。2022年度は、そのうち20拠点の再評価を行うとともに、新たに主要な海外製造7拠点を評価しました。

その結果、PT. JX Nippon Oil & Energy Lubricants Indonesia（インドネシア）について、水質の「沿岸栄養化ポテンシャル」の面で高リスクと評価されました。しかし、当該工場では、放流先の水質にかかる環境影響が特定され、現地の規制基準の遵守を含めてISO14001に基づく管理体制が構築されていることから、水質への影響は低減された状態です。当該工場の操業を変更するような大きな影響はないものと整理しています。

世界的に水資源の保全や管理が注視されている中、今後の方針として、リスク把握の結果を3年ごとに見直すとともに、対象拠点の拡大等に伴い新たにリスクの高い指標が確認された場合には、外部機関から詳細情報を入手したうえで操業影響を評価します。

水質汚濁物質の排出抑制

当社グループは、排水処理設備を定期的に維持管理するとともに、自主基準に基づき、排水中の汚濁物質を管理・監視しています。なお、当社グループの自主基準は、
水質汚濁防止法などの法令、条例・協定よりも厳しいものです。

2024年度、製造拠点における水質汚濁防止に関する重大な法令違反および油流出を含む重大事故の発生はありませんでした（0件）。

海洋汚染の防止

原油の海上輸送においては、国際海事機関（IMO）が定めたマルポール条約（油による環境汚染の防止処置や廃棄物の海洋投棄の禁止等を規定）を遵守することが求められています。

当社グループでは、この条約の遵守にとどまらず、条約で認められている焼却灰の海洋投棄処分を行わずに持ち帰り、陸上処分するなど、海洋汚染の防止に努めています。

また、ENEOSでは、IMOによる2020年1月からの世界的な環境規制導入に伴い、新たな低硫黄船舶用燃料の製造方法を確立し、出荷体制を整えました。

土壤汚染対策

ENEOSでは、製油所、油槽所およびサービスステーション等の社有地を中心に、土壤汚染および地下水汚染の可能性がある土地について、法令に基づく調査を実施す
るとともに、用途廃止等の機会を捉えて自主的な調査を実施しています。汚染が確認された場合には、その状況に応じて適切な対策を実施しています。

2024年度、ENEOSにおける土壤汚染の公表物件はありませんでした。

生物多様性

基本的な考え方

ENEOSグループは、操業・生産拠点の周辺環境に影響を与えるという事業特性を持つことから、生物多様性の保全を重要なテーマと考え、これをグループ行動基準に定めています。

操業・生産拠点の新設等にあたっては、あらかじめ環境影響調査を行い、植生や鳥類・動物・海洋生物等の生態系を確認するなどの取り組みを推進しています。また、生産拠点の多いENEOSでは「エネルギーグループ*生物多様性ガイドライン」を定めています。

エネルギーグループ*生物多様性ガイドライン

【基本姿勢】

当社グループの事業活動が地球の生物多様性と大きく関わっていることを認識し、事業活動のあらゆる分野で生物多様性に配慮した取り組みを推進する。

【活動方針】

1. 事業活動による生物多様性への影響の把握・分析、および事業活動の改善に努める。
2. 自然保護、環境教育等、生物多様性保全に寄与する社会貢献活動を推進する。
3. 生物多様性に関する当社グループの取り組みを広く社会に発信し、情報の共有に努める。

* ENEOSおよびそのグループ会社。

体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価：達成・順調 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗状況
生物多様性リスクの適切な把握・管理	自然資本への依存度および影響度の把握	主要な事業セクターにおける自然資本への依存度および影響度を把握	ENCORE*を活用し分析実施、依存度・影響度を把握 * Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure : 組織が自然関連リスクへの曝露を調査し、自然への依存と影響を理解するためのツール

生物多様性リスクの把握

当社グループは2022年度に主要な製造拠点を対象として、一般公開されているオンラインツールIBAT^{*1}を用い、海外を含む27拠点^{*2}と重要な自然保護区等との近接状況を調査しました。その結果、各拠点から半径5km以内に厳正保護地域、原生自然地域、国立公園および天然記念物（I a,b、II、III：下表参照）に該当する保護区がないことを把握しています。リスク把握の結果は定期的に見直し、対象拠点の拡大等に伴い新たに保護区等が確認された場合には、外部機関から詳細情報を入手したうえで操業影響を評価します。

2024年度から生物多様性リスクをESG重点課題に位置付け、対応を検討しています。

2024年度は、一般公開されているオンラインツールENCORE^{*3}を用い、主要な事業セクターにおける自然資本への影響と依存度を評価し、影響および依存度の高い項目を把握しました。2025年度からは、それら影響および依存度の高い項目について精査し、主要な事業セクターのサプライチェーンにおける生物多様性リスクの把握を進める予定です。

これらの取り組みの結果については、年1回以上の頻度で経営会議・取締役会に報告しています。

*1 Integrated Biodiversity Assessment Tool：生物多様性統合アセスメントツール。

*2 2022年度時点の主要な製造拠点：ENEOS 17（国内11、海外6）拠点、ENEOS Xplora 3（国内1、海外2）拠点、JX金属 7（国内6拠点、海外1拠点）。

*3 Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure：組織が自然関連リスクへの曝露を調査し、自然への依存と影響を理解するためのツール。

IUCN（国際自然保護連合）保護地域（カテゴリー）

カテゴリー I a カテゴリー I b	厳正保護地域 原生自然地域	学術研究若しくは原生自然の保護を主目的として管理される保護地域
カテゴリー II	国立公園	生態系の保護とレクリエーションを主目的として管理される地域
カテゴリー III	天然記念物	特別な自然現象の保護を主目的として管理される地域
カテゴリー IV	種と生息地管理地域	管理を加えることによる保全を主目的として管理される地域
カテゴリー V	景観保護地域	景観の保護とレクリエーションを主目的として管理される地域
カテゴリー VI	資源保護地域	自然の生態系の持続可能利用を主目的として管理される地域

主な取り組み

イニシアティブへの参画

経団連生物多様性宣言への賛同

ENEOSホールディングスは、「自然共生社会、サステナブルな経済社会の実現」を目指す、経団連生物多様性宣言に賛同しています。

企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）への参画

ENEOSは、生物多様性の保全を目指して積極的に行動する企業の集まりである「企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）」に、2013年から参加しています。



Call to Actionへの賛同

当社は、2020年12月に、Business for Nature^{*} が提言する「Call to Action」に賛同しました。

Call to Actionは、健全な社会、回復力のある経済、繁栄するビジネスは自然に依存しているという考え方のもと、多くの企業の賛同をもって、各国政府に対して、2030年までの10年間に自然の損失を逆転させるための野心的な政策を取りよう求める提言です。

* 世界経済フォーラム、持続可能な開発のための世界経済人会議、国際商業会議所等が中心となり、自然保護と回復に向けた行動を企業に求めることや、自然保護と回復に向けた企業の意思をもって政策決定者に影響を与えることを目的として設立された国際的な連合体。

生物多様性のための30by30アライアンスへの参加

当社は、2022年4月に「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加しました。

30by30アライアンスは「ポスト2020生物多様性枠組案」の目標案の1つである2030年までに陸と海の30%以上の保全を目指す「30by30目標」の国内達成に向け、環境省を含めた産官17団体を発起人として2022年4月に発足した有志連合です。

2023年10月、当社グループ製造拠点の1つである根岸製油所の中央緑地が、「30by30目標」達成に向けての環境省認定制度である「自然共生サイト^{*}」として認定されました。

* 環境省が「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」として認定する区域。30by30目標達成のためには、国立公園等の保全だけでなく、民間による取り組みも重要であることから、2023年度から開始された認定制度。



国内での主な取り組み

当社グループは製造拠点において、地域の環境保全活動に参加するほか、製造拠点の地域特性に応じた生物多様性保全活動に取り組んでいます。また、従業員に対する定期的な環境教育や環境保全に関する社会貢献活動を行っています。

生物多様性に関連する認証・認定等の状況

内容	対象	取得時期
いきもの共生事業所 ^① 認証（ABINC認証 ^{*1} ）	ENEOS 根岸製油所 中央緑地	2020年2月
環境省自然共生サイトの認定	ENEOS 根岸製油所 中央緑地	2023年10月
OECM ^{*2} 登録	ENEOS 根岸製油所 中央緑地	2024年8月
いきもの共生事業所 ^① 認証（ABINC認証 ^{*1} ）	ENEOS 仙台製油所	2025年2月

緑地管理：ENEOS根岸製油所・仙台製油所における取り組み

ENEOS根岸製油所は、面積220万m²、周囲約12kmに及ぶ敷地を有する国内最大級の製油所です。周辺には三溪園や根岸森林公園などの広大な緑地が点在し、それらの緑地に生息する多様ないきものの生態系ネットワークが形成されています。そのネットワークの1拠点として、所内中央部にある緑地帯（グリーンベルト、約6万m²）を利用して生物多様性保全活動に取り組んでいます。

2013年度から実施している生態系調査では、緑地帯とその周辺で150種以上のいきものの生息を確認しています。また、山羊による緑地内の除草やふれあいイベントを定期的に開催しており、それらの取り組みを拡充しながら緑地の活用と維持管理を進めています。

同製油所は、2020年2月に「いきもの共生事業所^①認証（ABINC認証^{*1}）」を取得しました。また2023年10月に環境省の「自然共生サイト」に認定され、2024年8月にはOECM^{*2}に登録されています。

ENEOS仙台製油所は、東北地方唯一の製油所であり、構内に約18万m²の広大な緑地帯を設けています。2024年度には生物多様性のモデルエリアとして新たに緑地やビオトープを設置し、所内外のコミュニケーションに活用しています。地域の皆様や所員が生物多様性の恵みや大切さを感じることができる「工場の中の里山づくり」を目指した間伐や緑地の維持管理などの活動が評価され、2025年2月にABINC認証を取得しました。



ふれあいイベントの様子



所内自然観察会の様子

*1 ABINC認証とは、一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）が開発した、いきもの共生事業所®推進ガイドラインの考え方方に沿って計画・管理され、かつ土地利用通信簿で基準点以上を満たし、当審査過程において認証された事業所のこと。

*2 Other Effective area-based Conservation Measures。国立公園などの保護地域以外の生物多様性保全に資する区域のこと。「自然共生サイト」認定区域は、保護地域との重複を除き、「OECM」として国際データベースに登録されます。



ABINC (エイビング) 認
証



藻場創出：ENEOS堺製油所における取り組み

ENEOS堺製油所は、大阪湾奥部の堺泉北臨海工業地帯に位置しています。大阪湾は閉鎖性海域で、湾奥部は陸域から流入する窒素・磷等の栄養塩が滞留しやすく、赤潮の発生が見られるなど、いきもの棲みにくい水質だといわれています。

同製油所では、そのような海域に多様ないきものが生息できるよう、2022年度から、護岸部の藻場創出活動に取り組み始めました。藻場を創出することにより、栄養塩の吸収と酸素の供給による水質改善、海洋生物の産卵・生育場所の増加、藻類の光合成を通じたブルーカーボンの蓄積等、多面的な効果を期待できます。

また、2024年から「大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス（MOBA）」（大阪府と兵庫県が設立）に参加しており、今後も近隣団体等とも連携し、当活動に取り組んでいきます。



藻類等が着生しやすいブロックの設置

森林保全・整備活動

当社グループは、グループ各社において、生物多様性の保全に寄与する森林保全活動を展開しています。

ENEOSでは、地方自治体や公益社団法人国土緑化推進機構と協働し、全国6カ所で「ENEOSの森」と冠した森林保全活動を実施しています。

ENEOS Xploraでは、1998年から中条事業所（新潟県）構内および周辺において「ENEOS Xplora 中条の森」と冠した森林保全活動を続けています。



「ENEOSの森」での活動



「ENEOS Xplora 中条の森」での植林活動

社員食堂でのサステナブル・シーフード メニュー提供

当社は、当社およびグループ各社が利用するENEOSビル社員食堂で、2019年から、月に1回、サステナブル・シーフード*を利用したメニューの提供を行っています。

この取り組みにより、身近な存在である食を通してグループ各社従業員の生物多様性保全や環境保全意識の向上を図っています。

* 持続可能な漁業・養殖場で獲られた水産物のこと。

持続可能な漁業で獲られた水産物には「MSC認証」、責任ある養殖により生産された水産物には「ASC認証」があります。



社員食堂でのメニュー提供の様子

海外での主な取り組み

バラスト水（海水）対策

日本から産油国へ向かうタンカーは、空船時の運航安定性を維持するため、「重し」としてバラスト水を積んでいます。そのため、日本の海域に生息する微生物やプランクトンがバラスト水とともに遠く産油国の海域に運ばれ、生態系バランスを崩す原因となっていました。

当社グループでは、2004年から外洋でバラスト水を入れ替える方法や新造船にはバラスト水処理装置*を搭載する方法を採用し、産油国の湾内海域の生態系バランスに配慮しています。2022年度に、当社グループが所有するタンカー15隻全船にバラスト水処理装置の搭載を完了しました。

なお、バラスト水は、国際条約に適合した方法で船舶から排出しています。

* バラスト水中の水生生物を一定基準以下にして排水する装置。

カーボンニュートラル社会の実現に向けた生物多様性保全への配慮

当社グループは、カーボンニュートラル基本計画2025年度版に、生物多様性保全への配慮を示しました。事業活動によるエネルギー・素材のトランジションに際しては、自然資本への影響を把握し、生態系との調和や地域との共生に配慮した取り組みを推進します。

陸上における取り組み

当社グループは、太陽光・陸上風力発電事業の拡大に際し、森林の生態系への影響に配慮しています。また、バイオマス資源の活用にあたっては森林の保全や土地利用への影響に配慮した認証の取得等の取り組みを実施しています。

森林を活用したCO₂吸収によるクレジット創出に伴う取り組みに際しては、地域や自治体と連携して生物多様性に配慮した森林管理を実施しています。

海洋における取り組み

当社グループは、洋上風力発電の導入を進めるうえで、海洋生態系への影響に配慮した事前の環境アセスメントを実施しています。

海藻によるCO₂吸収を通じたブルーカーボンクレジットの創出にあたっては、藻場創出・再生等の生態系保全に貢献しています。

気候変動のリスク/機会への対応 (TCFD)

基本的な考え方

気候変動への対応は、エネルギー・素材を扱うENEOSグループにとって、経営上の重要なリスクであり、かつ機会です。この課題に真摯に向き合い、その解決に努めてこそ、将来にわたって継続的に利益を生み出すことができると確信しています。この決意を明確に示すため、長期ビジョンにおいて「エネルギー・素材の安定供給」と「カーボンニュートラル社会の実現」の両立に挑戦していくことを表明しました。

昨今、エネルギー・素材をめぐる国際情勢は不確実性が一層高まっています。不確実性に対して、より柔軟に対応するため、2025年5月公表の第4次中期経営計画に合わせ、カーボンニュートラル基本計画 2025年度版を策定しました。同基本計画では、当社として3つの社会シナリオを想定し、それらのシナリオを踏まえた戦略を策定することでレジリエンスを高められますと考えています。

当社の温室効果ガス排出削減（Scope1・2）においては、政府方針と歩調を合わせた目標を設定しました。2013年度比で2035年度に60%削減、2040年度に73%削減、2050年度にカーボンニュートラル実現を目指します。社会の排出削減への貢献（Scope3・削減貢献）においては、2050年度のScope3を含むカーボンニュートラルの実現に向けて、社会における温室効果ガス排出削減の要請に応えるため、トランジションに必要となるエネルギー・素材の供給をリードしていきます。

また、当社は、2019年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言」に賛同・署名し、情報開示の強化・充実を図るとともに、2020年6月に経団連のチャレンジ・ゼロ活動に賛同・参画し、気候変動課題の解決に向けた技術開発に挑戦しています。加えて、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランクスフォーメーション）リーグにも参画し、2026年から本格化する排出量取引制度（GX-ETS）の制度設計に積極的に提言を行っています。GXリーグは、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が官・学とともに協働する場として設定された、経済産業省の基本構想に基づく枠組みです。

当社は、時代とともに変わりゆくお客様と社会のニーズに応え、必要とされるエネルギー・素材を確実に供給できるよう、複数の社会シナリオに備えた取り組みを合理的に推進します。



TCFD開示の全体像

ガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	補足	参照箇所
a	気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について説明をする	気候変動リスク・機会を経営戦略に包含	気候変動関連のガバナンス体制 統合レポート2025「トップメッセージ」(PDF: 1.21MB)
b	気候変動関連のリスクおよび機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	経営者が経営戦略の進捗を管理	
戦略	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際のおよび潜在的な影響を、そのような情報が重要な場合は開示する	補足	参照箇所
a	組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する	移行リスク・機会、物理リスクを特定して時間軸を明示したうえで、定量的な影響を開示するとともに経営戦略へ反映	気候変動に伴うリスク・機会の財務影響
b	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を説明する		
c	2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して組織戦略のレジリエンス（強靭さ）を説明する	戦略策定に際して2°C以下を含む複数シナリオを検討	統合レポート2025「カーボンニュートラル基本計画2025年度版」(PDF: 1.1MB)

リスク管理	組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、管理するのかを開示する	補足	参照箇所
a 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを説明する		全社的リスクマネジメント(ERM)を用いてリスク・機会を特定、評価し、経営戦略に織り込んだうえで進捗を管理	> ESG経営推進体制 > リスクマネジメント
b 気候関連リスクを管理するための組織のプロセスを説明する			
c 気候変動リスクを特定し、評価し、管理するためのプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを説明する			
測定基準（指標）と目標	気候関連のリスクと機会を評価し、管理するために使用される測定基準と目標をそのような情報が重要な場合は開示する	補足	参照箇所
a 組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに対して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準（指標）を開示する		影響度・発生確率を指標に用いて評価	> ESG経営推進体制 > リスクマネジメント
b Scope1、Scope2、該当する場合はScope3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する		Scope1,2,3のGHG排出量を開示	> 環境マネジメント
c 気候関連リスクと機会を管理するために組織が使用する目標、およびその目標に対する進捗を開示する		基本計画の進捗を開示	> 統合レポート2025「カーボンニュートラル基本計画2025年度版」(PDF: 1.1MB) > 指標と目標

気候変動関連のガバナンス体制

当社グループは、2024年にCTOをリーダーとするカーボンニュートラル推進委員会を新設し、事業環境の変化に応じた基本戦略のアップデートを行っています。カーボンニュートラル推進委員会で議論した基本戦略は、今後の中期経営計画などの経営戦略に反映します。中期経営計画などの経営戦略は当社社長を議長とする「ENEOSホールディングス経営会議」において、グループ横断的な視点から、将来の事業計画等の気候変動対応の審議および活動状況の総括・評価をします。また、経営会議での審議、総括・評価の結果を「ENEOSホールディングス取締役会」へ報告し、取締役会の監視・監督を受けています。

2024年度における審議の頻度

取締役会および経営会議

- 2023年度ESG活動状況実績および2024年度ESG重点課題のKPI方針
- カーボンニュートラル基本計画の更新について
- カーボンニュートラル推進委員会に関する状況報告について

気候変動対応と役員報酬の連動

当社の役員報酬は、役割に応じて支給される月額報酬、業績に連動する賞与および株式報酬の3種類で構成しています。このうち、株式報酬には在庫影響を除いた営業利益、ROEなどの財務指標に加え温室効果ガス排出削減量を業績指標として採用していました。2025年度からは、第4次中期経営計画の策定と合わせ、株式報酬の指標として相対TSRに加え、ROICを採用しています。これは、株価を参照することで、市場における環境対応に対する当社の評価を一部取り込むとともに、中長期的な企業価値向上を後押しするインセンティブとして機能することを企図しています。

シナリオ分析

当社グループは、外部環境の変化に応じてシナリオ分析を実施しています^{*1}。シナリオ分析においてIEA^{*2}のWorld Energy Outlook (WEO) 2024やIPCC AR6^{*3}を参考し、物理的なリスク評価（気候や海面変化への対応等）についてはIPCCのRCP^{*4}を参照しています。

カーボンニュートラル基本計画2025年度版において、当社グループは、IEA WEOのSTEPS^{*5}、APS^{*6}、NZE^{*7}およびIPCC AR6を参考に将来予測を行い、以下の3つの社会シナリオを想定しています。

Beyondシナリオ (+1.5~2.0°C) *8

化石燃料需要は減少傾向、再生可能エネルギー導入が大幅に進展、水素やCCS等の革新技術導入により経済効率性が大幅に向上升し、世界全体で脱炭素が進展

Currentシナリオ (+2.0~2.5°C) *8

LNG・バイオマス等の低炭素施策や経済合理性のある再生可能エネルギー導入が進展し、CCS等の脱炭素技術も一部導入され、先進国を中心に環境取り組み・政策が進展

Driftシナリオ (+3.0~4.0°C) *8

低コストな化石燃料への依存が続き、再生可能エネルギーや脱炭素革新技術の導入は限定的となり、世界の脱炭素進展は限定的

当社グループは、化石燃料中心のポートフォリオから低炭素・脱炭素分野へシフトしていくトランジションの過程において、燃料油の需要動向等にも注視しながら「エネルギー・素材の安定供給」と「カーボンニュートラル社会の実現」の両立に挑戦していきます。当社グループの策定したカーボンニュートラル基本計画 2025年度版は、1.5°Cを含むさまざまなシナリオに対応する高いレジリエンスを有しています。社会全体がカーボンニュートラル実現に向けてより進展し、日本全体で1.5°Cシナリオに向かう環境により近づいた場合には、当社グループの取り組みもさらに加速させ、日本のトランジションとサーキュラーエコノミーに資するエネルギー・素材の供給をリードし、脱炭素社会の形成に大きく貢献します。

*1 カーボンニュートラル推進委員会にて実施。

*2 International Energy Agency : 国際エネルギー機関。同機関が発行しているWorld Energy Outlookにおいて複数の脱炭素シナリオが公表されている。

*3 Intergovernmental Panel on Climate Change (気候変動に関する政府間パネル) が公表した第6次評価報告書。

*4 Representative Concentration Pathways (将来の温室効果ガス濃度を想定した気温上昇等に関するシナリオ)。

*5 Stated Policies シナリオ (現在公表されている各国の政策を反映したシナリオ)。

*6 Announced Pledges シナリオ (各国の意欲的な目標が達成されると仮定したシナリオ)。

*7 Net Zero Emissions by 2050 シナリオ (2050年に世界でネットゼロを達成するシナリオ)。

*8 2040年の世界平均気温 (1850~1900年の平均気温を基準)。

事業環境の変化

2023年5月に第3次中期経営計画およびカーボンニュートラル基本計画を公表して以降、事業環境には多くの変化がありました。AI技術の進化に加え、各国で気候変動に関する枠組みが整備されつつある一方で、ウクライナ侵攻や中東情勢等の地政学的緊張の高まりなど、エネルギー・素材をめぐる情勢は不確実性が一層高まっています。また、世界気象機関によれば、2024年の世界平均気温が観測史上最高となり、地球温暖化は引き続き進行しています。日本政府は、第7次エネルギー基本計画およびGX2040ビジョンを閣議決定し、2035年度に60%、2040年度に73% (いずれも2013年度比) の削減目標が新たに示され、GX政策が進展しています。

当社は、カーボンニュートラルに向けた大きな方向性は変わらないものの、安定かつ経済的なエネルギー供給がより重視される足元の環境においては、カーボンニュートラル実現に向けたスピードが変化する可能性があると考えており、不確実性に対してより柔軟に対応するため3つの社会シナリオを想定し、レジリエンスの高いカーボンニュートラル戦略を策定しています。

気候変動に伴うリスク・機会の財務影響

当社は、グループ経営に関するリスクを適切に識別・分析して的確な対応を図るために、[全社的リスクマネジメント \(ERM\)](#) を整備・運用しています。このプロセスから気候変動対応は経営上の重要なリスクと捉え、かつ機会とも認識しており、下表に示す項目を特定しています。

財務影響において、移行リスクのうち、カーボンニュートラル達成のために要するコストの増加についてはCO₂排出削減目標、石油需要減のリスクについては当社の想定する社会シナリオの範囲で試算しています。物理リスクは、ストレスケースとしてIPCC RCP8.5シナリオ*に基づき試算しています。ただし、それらの試算には多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際には、重要な要素の変動によって大きく異なる可能性があります。

* IPCC (気候変動に関する政府間パネル) の評価シナリオで、世界の平均気温が2100年までに1986年~2005年と比べ約4°C相当上昇するシナリオ。

■ 気候変動に伴うリスク・機会の財務影響

	項目名	財務影響			
		短期 (2027年)	中期 (2030年)	長期 (2040年)	評価方法
移行リスク	● カーボンニュートラル達成のために要するコストの増加*	なし	約270億円／年	約2,600億円／年	2030年の目標削減量600万トン、2040年の目標削減量1,500万トン全量に時期に応じた内部炭素価格を掛けた場合の営業利益減少額
	● エネルギートランジションの進展による石油需要減 ● 環境意識の高まりによる石油需要減	影響は限定的	約200億円／年 減少	約800億円／年 減少	国内石油需要について2023年比で2030年に約1割減、2040年に4割減を見込んだ場合の営業利益減少額 (2023年度の営業利益をベースに算出)
	● 石油上流資産の座礁化		リスクは限定的		保有する石油上流資産の埋蔵量を、現行生産量で割り戻した可採年数から推定

	項目名	財務影響			評価方法
		短期 (2027年)	中期 (2030年)	長期 (2040年)	
物理リスク	●異常気象（大型台風等）と海面水位の上昇による極端な風水害の発生、過酷度の増加		1~2億円／年		IPCC RCP8.5シナリオを参照し、国内に保有する製油所等31カ所の設備・資産を対象に、WRI Aqueduct*等を用い被害総額（営業利益減少額）を試算 * 世界資源研究所（World Resources Institute）が開発した水リスク評価ツール
	●温暖化に伴う海面上昇		リスクは限定的		Aqueductが予測する2040年時点の日本近海における海面上昇量（約0.2メートル）から推定
機会	●脱炭素（再生可能エネルギー、水素、カーボンニュートラル燃料等）に対する需要増加	～100億円／年	～300億円／年	～1,800億円／年	脱炭素・循環型社会の進展に伴い、再生可能エネルギー、水素、カーボンニュートラル燃料等に対する需要の増加が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定を置いて試算した営業利益
	●低炭素（LNG、バイオ燃料、グリーン素材等）に対する需要増加	～500億円／年	～1,200億円／年	～2,200億円／年	カーボンニュートラルに向けた移行期におけるエネルギーとして、LNG、バイオ燃料等に対する需要の増加が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定を置いて試算した営業利益

※ 2025年5月作成。経済を取り巻く諸条件の変動や中長期事業戦略の策定に合わせ、適宜見直す予定。

移行リスク／カーボンニュートラル達成のために要するコストの増加の財務影響は、2025年10月に見直しました。

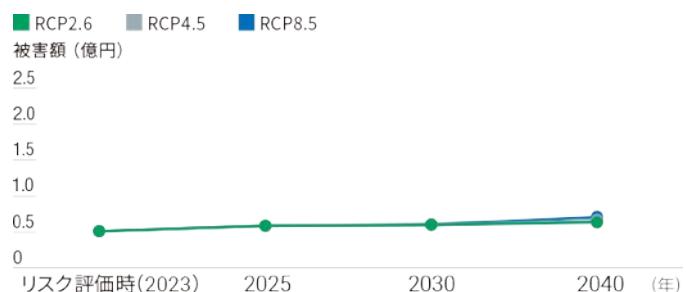
物理リスクの評価

物理リスクを評価するにあたり、外部専門家であるSOMPOリスクマネジメント（株）の客観的な視点から、IPCC RCPシナリオを参考して2023年度に検証しました。シナリオは、ストレスケースとしてRCP8.5（4℃上昇相当）、当社のベースシナリオに近いケースとしてRCP4.5（IEA WEOにおけるSTEPS相当）、RCP2.6（APS相当）をそれぞれ採用しています。国内に保有する製油所等、31カ所の設備・資産を対象にWRI Aqueductなどを利用して洪水による浸水被害額をシミュレーションした結果、ストレスケースにおいて現在は年間平均で1億円強、2040年時点では年間平均で1~2億円程度の被害額が見込まれます。近傍に大きな河川がある、または台風通過時の風の吹き寄せにより、高潮が懸念される拠点で被害が大きくなる傾向がありますが、それぞれリスクに応じた対策を講じており、全体的な影響は軽微です。

内陸洪水による年間期待被害額



沿岸洪水による年間期待被害額

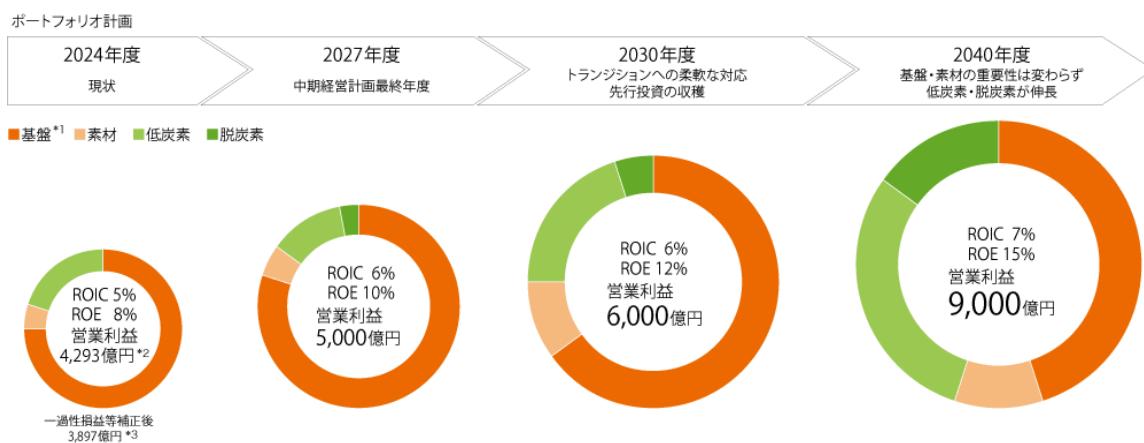


リスク・機会に対応した事業ポートフォリオの構築

当社グループは、エネルギー安全保障意識の高まり、米国の政策リスク、脱炭素社会実現に向けたコスト負担の増加、インフレなどによるプロジェクト採算の予見性悪化などの不確実性の高まりを受け、2025年5月に中期経営計画を見直しました。長期的に脱炭素を目指す方向性は変わらないものの、足元は脱炭素の方向性に沿いつつも安定かつ経済的なエネルギー供給がより重視される環境であり、技術的な転換点が従来の想定よりも後になる可能性が高いと考えています。当社は今回の中期経営計画の見直しにあたり、2℃以下のシナリオを含む複数社会のシナリオを想定したシナリオ分析を行い、レジリエンスの向上に努めます。同時に、いずれ到来する本格的な転換点に向けて、技術的・戦略的な優位性の確立に向け、取り組みを進めていきます。

第4次中期経営計画においては、既存事業について、スリム化・効率化し、筋肉質な経営体制へ転換していきます。また、ポートフォリオ再編を可能とすべく、非継続の時代を乗り越える強いリーダーを早期から戦略的に選抜・育成・選任するプロセスを強化します。併せて将来の人材ポートフォリオを策定し、「適所適材」を軸としたタレントマネジメントを徹底します。そのうえで、蓋然性の高い低炭素市場の動向を確認しながら、有望な分野への資本投下を確実に実行していきます。

ROIC・事業領域別収益規模



*1 金属・NIPPO等を含む。

*2 非継続事業を含む実質営業利益（在庫影響除き）。

*3 一過性損益（JX金属株式売却に伴う利益、石油製品事業におけるのれん減損）、タイムラグを控除するとともにJX金属の事業損益を持分法投資損益として当社グループ連結に取り込む場合の数値。

内部炭素価格の設定

当社グループは、CO₂排出量の経済的影響を定量的に評価し、適切な事業ポートフォリオ構築を推進すべく内部炭素価格を導入しています。従来は\$50/トンの内部炭素価格を参照用として利用していましたが、事業環境の不確実性に対応するため、2025年7月から2040年度における\$115/トンなど、時期に応じた価格^{*}を設定しました。また、内部炭素価格を投資判断へ利用し、CO₂排出量の増減に伴うリスク・機会とそれらの影響を経営判断に組み込んでいます。

なお、内部炭素価格の水準については事業環境の変化に応じて適宜見直します。

* 主要な事業会社共通の価格を設定。

公正な移行に向けた対応

当社グループは、長期的な脱炭素社会へ向けた事業ポートフォリオの構築にあたり、移行期の社会経済を動かし続けていくために要するさまざまな社会的・経済的負担を最小化することが必須であり、当社グループがすでに保有する製油所、サプライチェーンなどの資産や、業務に習熟し士気の高い人的資本、地域経済とのつながりをはじめとする厚みのある社会関係資本など、強みを最大限に活用することが最も効率的であると考えています。

例えば、当社グループが推進するSAFサプライチェーン構築では、保有する製油所や物流・SSネットワークなどを活かすることで、競争優位性を獲得するとともに、そこに携わる従業員や関連企業、地域コミュニティの雇用・労働状況および生活への影響を最小限に抑えることが可能となります。

こうした考えはILO（International Labour Organization）の「公正な移行に関するガイドライン」に示される方向性にも一致しています。

また、当社グループは3年ごとに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンスを実施しており、定期的な点検と対応を通じて移行期における取り組みを推進していきます。

指標と目標

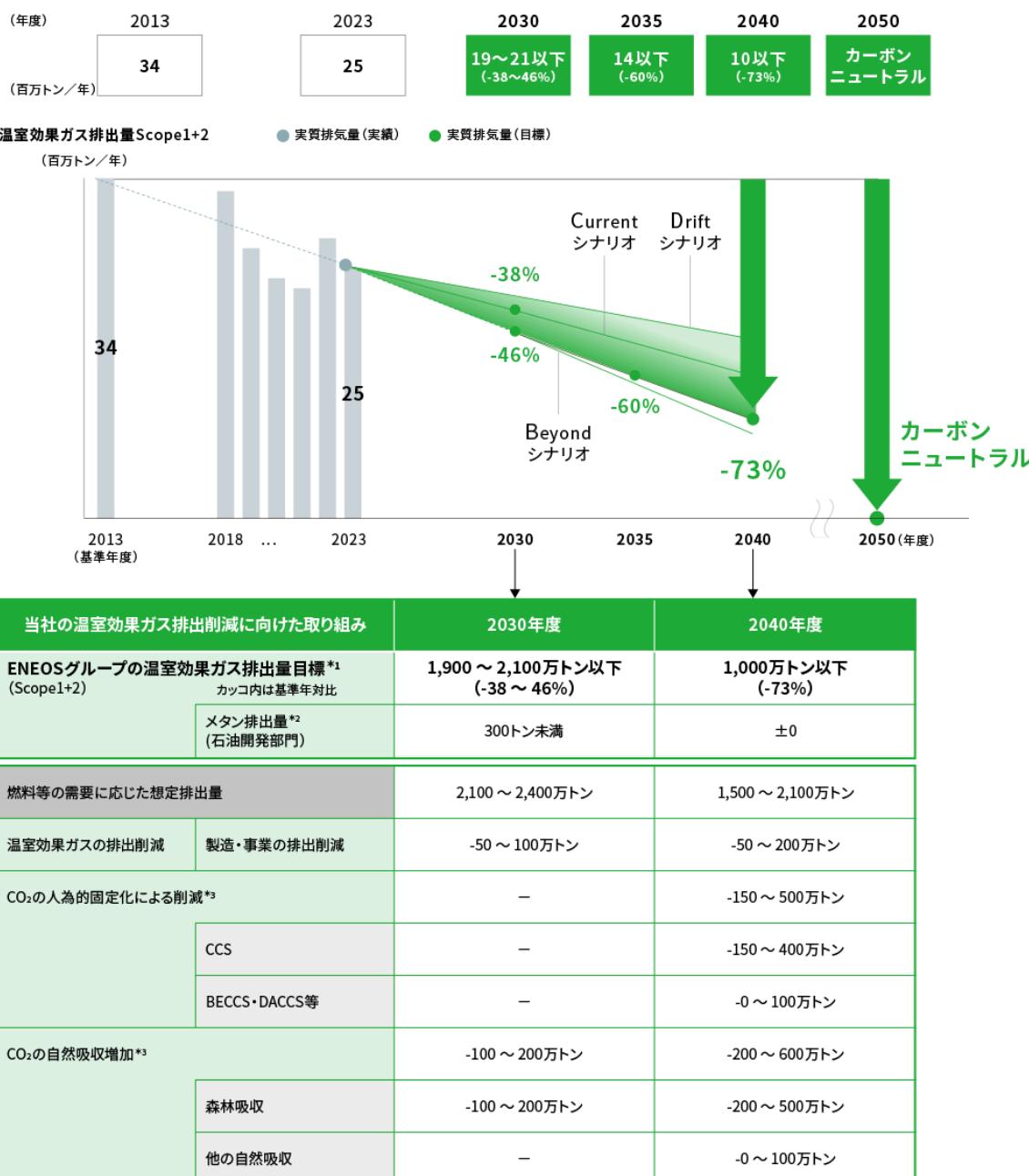
カーボンニュートラル基本計画2025年度版において、当社の温室効果ガス排出量（Scope1+2）については2050年度までにネットゼロを実現することを目標としています。目標達成へ向け、製油所・製造所等の省エネ、燃料転換、再生可能エネルギー利用のほか、CCSによるCO₂の人為的固定化、森林吸収をはじめとしたCO₂の自然吸収増加の施策を進めます。また、社会の温室効果ガス排出削減への貢献（Scope3・削減貢献）については、政府・他企業と歩調を合わせながら、2050年のカーボンニュートラル社会実現に貢献することを目指しています。実現に向けて、トランジションに必要となるエネルギー・素材の供給をリードしていきます。エネルギー・素材のトランジションでは、化石燃料・製品の低炭素化、再生可能エネルギー拡大、バイオマス等資源の利活用、化石燃料の脱炭素化、水素の利活用といった施策を進めます。サーキュラーエコノミーにおいては、資源循環の推進、素材の省資源化等の施策を進めます。

なお、当社排出分、Scope3を含む部分のいずれも、2030年度、2035年度、2040年度にそれぞれ中間目標を定めています。

当社はこの目標の設定にあたり、パリ協定における1.5℃目標に沿ったシナリオを含む複数シナリオを検討しています。

GHG排出量実績については[地球温暖化防止](#)をご参照ください。

■ ENEOSグループの温室効果ガス排出量目標（Scope1+2）



*1 基準年温室効果ガス排出量（2013年度）：34百万トン。

*2 メタン排出量（2021年度）：1,600トン。

*3 2040年度目標値は政策・法令や技術進展等の外部環境が十分に整備され、大規模な事業化が可能となった場合を想定。

社会の温室効果ガス排出削減に向けたロードマップ^①

The diagram illustrates the transition from energy and material management to environmental goals. It shows two main sections: 'Energy and Material Transitions' and 'Sustainable Economy Promotion'. Arrows point from each section to a corresponding table for Energy and Materials.

エネルギー・素材のトランジション		エネルギー		
■ 化石燃料・製品の低炭素化 (LNG・削減貢献商品)	■ 再生可能エネルギーの拡大 (太陽光・風力)	供給エネルギーのCI ^② (Scope1+2+3、2020年度基準)	-5 ~ 8%	-10 ~ 15%
■ バイオマス等資源の利活用 (バイオ燃料・素材)	■ 化石燃料の脱炭素化 (他社向けCCS・CDR)	削減貢献量 ^③ (エネルギー)	400 ~ 700万 t-CO ₂ e	700 ~ 1,000万 t-CO ₂ e
■ 水素の利活用 (水素・合成燃料)				1,500万 t-CO ₂ e ~
セキュラーエコノミーの推進		素材	2030年度	2035年度
■ 資源循環の推進	■ 削減貢献量 ^③ (素材)	2030年度	2035年度	2040年度
■ 素材の省資源化・ 環境貢献の価値化 等	250万t-CO ₂ e	300万t-CO ₂ e	350万t-CO ₂ e	
		2030年度	2035年度	2040年度
■ グリーンケミカル比率 ^④	3 ~ 5%	~ 20%	~ 35%	
■ グリーン潤滑油生産量	~ 10万kL		~ 20万kL	

*1 供給エネルギーのCI（エネルギー供給量（MJ）当たりのCO₂排出量（g）の指標）については、今後SSB（サステナビリティ基準委員会）気候変動関連基準の適用を考慮のうえ、必要に応じて変更。

*2 CIに含まれる項目は、燃料油、カーボンニュートラル燃料（バイオ燃料・合成燃料）、水素、電力（LNG火力・再生可能エネルギー電力）、CCS（自社製造プロセスへの導入・エネルギー供給先への導入等）、カーボンオフセット等。

*3 削減貢献量は、GXリーグの指針に基づき経済産業省の分野別技術ロードマップに整合する排出削減施策を対象に推算。エネルギーはストックベース、素材はフローベース。

*4 ナフサクラッカー由来の製品生産量に対するグリーンケミカルの製品比率。

社会性

ENEOSグループは、使命として「地球の力を、社会の力に、そして人々の暮らしの力に」を掲げています。この使命の実現のために社内外で関わりのあるさまざまなステークホルダーが抱える課題の解決に貢献します。社会性報告に関するデータは、[データ編](#)をご参照ください。

安全

ENEOSグループの安全に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

人権

ENEOSグループの人権に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

人材育成

ENEOSグループの人材育成に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

健康

ENEOSグループの健康に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

健全な職場環境

ENEOSグループの健全な職場環境に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

品質

ENEOSグループの品質に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

サプライチェーンマネジメント

ENEOSグループのサプライチェーンマネジメントに対する基本的な考え方 → や体制、取り組みについてご紹介します。

社会貢献

ENEOSグループの社会貢献に対する基本的な考え方や体制、取り組みについて → ご紹介します。

安全

基本的な考え方

ENEOSグループは、エネルギー・素材の安定供給を担う企業グループとして、安全操業を確保することが事業の存立および社会的信頼の基盤、競争力の源泉であると考えています。

このような認識のもと、グループ理念において「安全」を最優先のテーマの1つと位置付けるとともに、グループ行動基準にグループの基本方針を定めました。これを踏まえ、グループ各社は、それぞれの事業特性に合わせて安全に関する方針を定め、労働安全に関するリスクの評価を行い、実効性を備えた安全活動を重層的に推進しています。具体的には、協力会社員の方々を含めた安全諸活動および安全教育の充実を図るとともに、あらゆる事故・トラブル・自然災害に対する予防策および緊急時対策を講じています。

労働組合とも組合員の安全衛生を図るために会社が必要な施設の整備に努めることを確認しています（労働協約付帯協定第90条）。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

2. 安全確保

- (1) 私たちは、安全は事業活動の大前提と位置づけ、安全に関して高い目標を掲げ、常に安全を確保し、あらゆる事故・負傷災害を防止する対策を講じます。
- (2) 私たちは、地震等の自然災害による事業拠点の被害を最小限に抑えるため、予防策および緊急時対策を講じ、役員、従業員、近隣住民およびその他関係者の生命・身体の安全確保に、全力を尽くします。
- (3) 私たちは、病気・アルコール・薬物等の影響により、安全が確保されない状況において、就業しません。

安全に関する方針

グループ各社では、労働安全衛生に関する方針を定め、労働者の安全を最優先かつ徹底する意志を表明しています。

- ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
「誰もケガをしない、させない、設備の事故撲滅を目指す」
- ENEOS Xplora
「労働安全・衛生および環境に対する配慮を、他のすべての事項より優先します」
- ENEOSリニューアブル・エナジー
「役職員、委託先およびその従業員、地域住民の方々の安全確保を最優先します」

主要な事業会社における安全に関する方針の詳細は、以下をご参照ください。

- > ENEOS「グループ安全理念と各種方針」 □
- > ENEOS Xplora「衛生・安全・環境方針」 □
- > ENEOSマテリアル「安全理念・安全方針」 □
- > ENEOSリニューアブル・エナジー「HSE（衛生・安全・環境）方針」 □

体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

また、ENEOSホールディングス環境安全部管掌役員を会長とする「ENEOSグループ環境安全協議会」を設置・開催（原則年2回）し、当社および主要な事業会社の労働災害発生状況や安全活動実施状況等の情報共有、労働災害防止策の検討・展開を図っています。

安全管理システムの運用と認証取得状況

グループ各社では、それぞれの事業特性に合わせた安全管理体制を構築し、定期的な安全教育・訓練や災害の原因究明、再発防止策の策定・展開等を行い、安全意識の向上と災害発生防止に継続的に取り組んでいます。

ENEOSでは、すべての製油所・製造所へISOに沿った独自の安全操業管理システム（SOMS^{*1}）を構築し、運用しています。

また、ENEOSリニューアブル・エナジーにおいても、陸上風力発電所およびバイオマス発電所へ安全操業管理システム（SOMS）を新たに導入し、運用しています。

ENEOS Xploraでは、ISO等を参照したHSE^{*2}マネジメントシステムを構築し、運用しています。

ENEOSマテリアルでは、リスクベースの安全管理システムを構築し、各拠点のリスク特性に応じた柔軟かつ実効性のある安全管理体制を運用しています。

JX金属では、ISO45001^{*3} (JIS Q 45100^{*4}) の認証取得を進めており、2025年3月までに国内13事業所で認証を取得しました。2025年度以降も、新しくJX金属グループになった事業所も含めた認証取得を推進しています。

*1 Safe Operations Management System

*2 Health（衛生）、Safety（安全）、Environment（環境）の略。

*3 「労働安全衛生マネジメントシステム」の国際規格。

*4 國際規格であるISO45001の要求事項に日本独自の要求事項を加えたJIS規格。

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価： 達成・順調  未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗状況	
安全確保・健康増進	労働災害の発生低減	重大な労働災害 [*] 件数：ゼロ * 死亡労働災害		1件
		TRIR [*] ：1.0以下 * 100万労働時間当たりの負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数）		2.24 (従業員・協力会社員合計)
		LTIR [*] ：従業員0.0、協力会社員0.3以下 * 100万労働時間当たりの休業・死亡労災者数		従業員0.67、 協力会社員0.90

安全諸活動における主な取り組み実績

当社グループは、労働者の安全を最優先とし、常にその意識を徹底することを表明しています。「重大な労働災害（死亡労働災害）件数ゼロ」および「2030年度TRIR^{*1}1.0以下、LTIR^{*2}0.3以下の達成」をグループの重点目標として定め、協力会社の方々を含めた安全諸活動の徹底および安全教育の充実を図っています。

しかしながら、2024年度のTRIRは2.24^{*3}、LTIRは0.76^{*3}で目標未達となりました。また、2024・2025年度に各1件、ENEOSの製油所において重大な事故が発生しました。同社では、2年連続となる重大な労働災害の発生を厳粛に受け止め、同社社長から全従業員に対して、安全に関するメッセージを発信しています。原因究明と再発防止策を徹底するとともに、他製油所への水平展開を実施し、類似災害の防止に努めます。

*1 記録災害度数率：100万労働時間当たり負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数）。

*2 休業災害度数率：100万労働時間当たりの休業・死亡労災者数。

*3 従業員と協力会社員の合算値。

事故報告

根岸製油所での労働災害（死亡事故）

2024年8月、定期修理準備中に、工事資材の運搬作業に従事されていた協力会社員が、工事資材と資材保管用架台の間に挟まれ死亡する労働災害が発生しました。

再発防止策等

- 工事資材置場の適切な維持管理手順を定め、必要な設備改善を実施します。
- 従業員と協力会社員が一体となり、所全体の安全意識を向上させるとともに、その意識を維持するために重大事故の記憶を風化させない活動を行います。

堺製油所でのガス漏えい事故（死亡事故）

2025年5月、定期修理準備中に、硫化水素を含んだガス漏えいが発生し、作業に携わっていた3名が救急搬送され、うち従業員1名が死亡、協力会社員2名が入院する労働災害が発生しました。

再発防止策等

外部の有識者を交えた事故調査委員会を立ち上げました。事故調査委員会による原因の究明および再発防止に向けた提言が反映された調査報告書が発行され次第、社内展開を行い、再発防止に取り組みます。

※ マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

労働災害

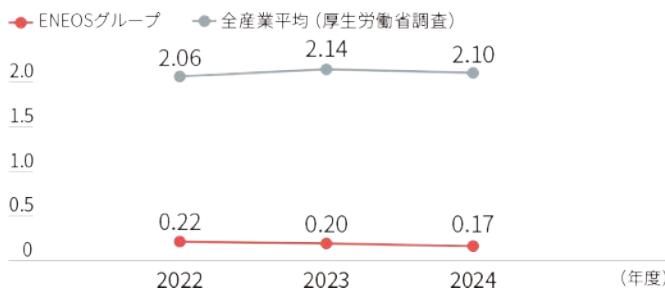
(名)

			2022年度	2023年度	2024年度
労働災害による死傷者	直接雇用従業員	死亡	0	0	0
		休業	12	19	45
		小計	12	19	45
	請負作業者 (協力会社等)	死亡	0	0	1
		休業	17	21	41
		小計	17	21	42
合 計			29	40	87

※ 労災集計範囲：2024年度から集計範囲を変更。ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属および各社グループ会社。

2023年度以前は、ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、JX金属および各社グループ会社（ENEOSの販売流通グループ会社は除く）。

度数率*の推移



※ 集計範囲：2024年度から集計範囲を変更。ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOS マテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属の製油所・製造所・事業所。

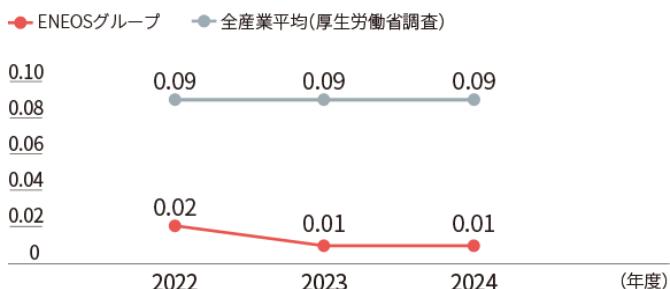
2023年度以前は、ENEOS、ENEOS Xplora、JX金属の製油所・製造所・事業所。

（詳細は[データ編](#)をご参照ください。）

* 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数。災害発生の頻度を表します。

[厚生労働省用語解説](#) □

強度率*の推移



※ 集計範囲：2024年度から集計範囲を変更。ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOS マテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属の製油所・製造所・事業所。

2023年度以前は、ENEOS、ENEOS Xplora、JX金属の製油所・製造所・事業所。

（詳細は[データ編](#)をご参照ください。）

* 1,000延べ労働時間当たりの延べ労働損失日数。災害の重さの程度を表します。

[厚生労働省用語解説](#) □

| TRIR/LTIRの推移

項目		2022年度	2023年度	2024年度	(名)
TRIR (記録災害度数率)	直接雇用従業員	1.00	0.94	1.92	
	請負作業者（協力会社等）	2.59	2.45	2.71	
	合計	1.87	1.77	2.24	
LTIR (休業災害度数率)	直接雇用従業員	0.19	0.15	0.67	
	請負作業者（協力会社等）	0.51	0.45	0.90	
	合計	0.37	0.31	0.76	

※ 集計範囲：2024年度から集計範囲を拡大。ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属および各社グループ会社の従業員と協力会社員。

2023年度以前は、ENEOSホールディングス、ENEOS本社および11製油所・製造所、ENEOS Xplora本社および4事業所、JX金属本社および5事業所の従業員。
(詳細はデータ編をご参照ください。)

※ TRIR（100万労働時間当たり負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数））。ただし、熱中症（応急手当）除く。
LTIR（100万労働時間当たりの休業・死亡労災者数）。

主な取り組み

TRIRとLTIRの集計対象範囲を拡大

安全に関する目標管理の一環として、主要な事業会社でTRIRとLTIRを指標に用いています。その集計対象範囲を拡大することを2022年度に決定しました。2023年度まで、各社直轄の事業所における従業員・協力会社員を対象範囲としていました。2024年度から、それぞれのグループ会社についても対象範囲として集計しています。

安全活動の推進

グループ各社では、安全意識の啓発や安全管理の徹底にそれぞれ取り組んでいます。

ENEOSやENEOS Powerでは、毎年7月に社長が全従業員に対して安全ビデオメッセージを発信し、安全確保へのリーダーシップを明確に示しています。ENEOSでは製油所・製造所においてBBS（Behavior Based Safety：人の行動に焦点を当てた安全活動）のシステムを整え、個人の行動に着目して安全な作業遂行の徹底を図っています。

ENEOS Xploraでは、安全活動の一環として、作業現場において不安全な状態や行動があれば、誰でもいったん作業を中断できるSWA（Stop Work Authority：作業停止権限）を適時適切に行使することを促しています。

ENEOSマテリアルでは、新入社員からベテラン従業員まで、対象に応じた階層別・職群別教育を体系的に実施しています。特に事業所では、墜落・挟まれ・巻き込まれといった災害の危険性を具体的に学ぶ機会を設け、危険感受性向上を図っています。

ENEOS Powerでは、当社から共有した労災事例や安全教育資料を発電所の安全意識向上に役立てているほか、出資会社も参画した安全パトロール等の各種施策を実施しています。

ENEOSリニューアブル・エナジーでは、全従業員向けに、安全感度を高めるために危険を身近に体感する研修を企画・推進しています。発電所に勤務する従業員はリスクアセスメントを通して危険の抽出とその対策を実行しています。また、委託先およびその従業員に対しては作業に着手する前に、実施すべき安全活動をチェックするとともに注意喚起し、その後も定期的に安全活動の状況を確認しています。

JX金属では、労働災害発生要因を分析し、不安全行動をしない・させない職場環境づくりに取り組んでいます。また、安全意識や危険感受性の向上のため、管理職を中心とした職場巡回能力向上教育や各事業所で職長能力向上教育を実施し、現場のキーパーソンの育成を継続するとともに、危険予知や5S等の基礎教育資料を作成し、作業者一人ひとりの安全の知識の向上を図っています。

グループ共通安全取組事項

重大な労働災害を防止するため、「墜落・転落災害の防止」「人と重機の分離」「熱中症重篤化防止」の3項目を主要な事業会社の「共通安全取組事項」と位置付け、2020年2月に「ENEOSグループ重大災害防止のための共通取組要領」として定めました。2021年度以降、各社共通の課題として、各社の労働災害防止活動に反映しています。また、主要な事業会社のグループ会社においても、安全に関する各社の取り組みを共有し労働災害の撲滅を目指しています。

グループ共通安全取組事項

- 墜落・転落災害の防止
- 人と重機の分離
- 热中症重篤化防止

危険体感教育

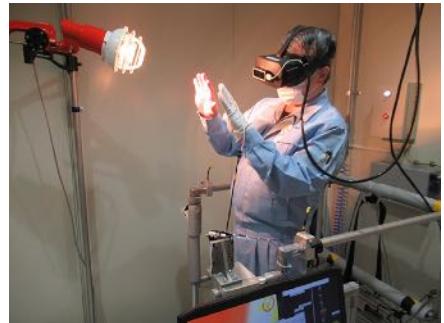
当社グループは、2013年から、茨城県日立市に「ENEOSグループ危険体感教育センター」を設置しています。この施設は、日常作業内に潜む危険を疑似的に体感して学ぶことを目的としたもので、2017年度からVR技術を用いた当社グループ独自の教育プログラムを導入しています。

危険体感教育のポイントは、①受講者に自分自身の災害と感じさせ、②り災者の心理状態、原因、災害防止対策を受講者に考えさせることです。

バーチャルリアリティ（VR）により、現実に体験しにくい「水蒸気爆発や重機にひかれる」「回転体に巻き込まれる」「高所から墜落する」といった事故の疑似体験も可能にしています。

2024年度は、1,162名が受講し、開所以来の受講者数は延べ15,470名となりました。

また、ENEOS、ENEOSマテリアル、JX金属の主要な生産拠点においても危険体感教育設備を整えています。それらの生産拠点では協力会社も含めて、同危険体感教育設備での訓練を経なければ、現場作業に従事させない運用を徹底するなど、グループ全体で安全への取り組みを進めています。



VR教育設備

歩行中の安全確保にAIを活用

移動中の安全確保を図るために、ENEOSではAI歩行診断システムを2022年度に導入しました。このシステムは、専用の機械を用いて個人の歩行速度や歩幅、重心移動等を計測することで、その人の歩行がどの程度安全なのかを判定するものです。また、計測結果に基づいて安全な歩き方につながる体操等の改善策を提案する機能も備えています。

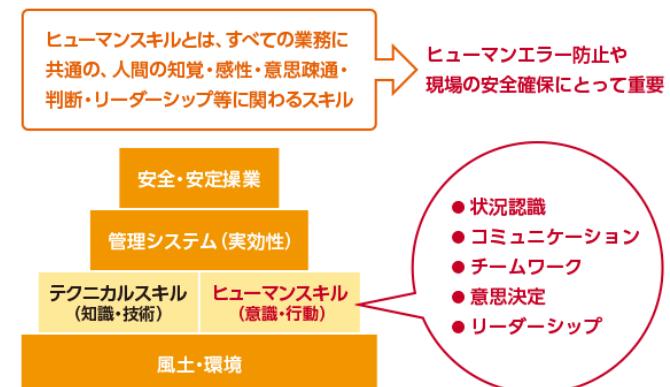
2023年度には当該システムを1基追加し、より多くの人の分析ができる体制を整えています。

ヒューマンスキルの向上

事故、労働災害の原因には人的要因が挙げられることも多いため、決められた手順、ルールを確実に実行するための知識、技術（テクニカルスキル）の教育、訓練に、従前から取り組んできました。しかしながら、近年、先行する医療業界や航空業界を参考に製造業界でも、決められた手順やルールの遵守はもちろん、作業環境の状況認識や共同作業者間のコミュニケーションを含む、意識や行動力（ノンテクニカルスキル）向上の取り組み強化の必要性が認識されています。当社グループも、このノンテクニカルスキル向上に関する知見や活動を取り入れています。

ENEOSの製造部門では、このノンテクニカルスキルを「ヒューマンスキル」と称し、「製造部門ヒューマンスキル向上活動要領」に規定しています。同要領にのっとり、全製油所・製造所において、トップマネジメントがヒューマンスキルの重要性を示し、各種教育や研修の実施、および職場での従来の日常安全活動との融合を推進する実行体制を構築しています。製造部門の従業員全員でヒューマンスキル向上の取り組みを進め、人的要因から発生する事故、労働災害の防止を図っています。

安全・安定操業の土台



協力会社との取り組み

ENEOSの製油所などでは、協力会社のすべての新規入構者に対して入構者教育を実施し、所内の安全ルールや設備について情報共有しています。また、協力会社の選定にあたって、業務遂行に対する安全管理面を評価することに加えて、取引開始後も定期的に安全管理等の状況を評価し改善点の発掘と実施状況のフォローアップを行っています。

さらに、協力会社の安全管理を確実にするために、元請協力会社に対して安全管理計画書の提出とその実行、協力会社自体のKPI設定と定期的なモニタリングおよび評価・改善の報告を求めています。

製油所・製造所等の主な地震対策

当社グループでは、製油所・製造所等において、さまざまな地震対策を実施しています。

人命保護を目的とした対策

地震や津波に備え、人命保護を最優先に、構内事務所や装置を制御するための計器室等について、自主的に耐震強化を進めています。

また、地震や津波が発生した場合の避難場所と避難方法を定め、災害に備えた訓練を毎年行っています。



高所保管倉庫（堺製油所）

設備の耐震強化を目的とした対策

危険物を貯蔵しているタンク設備について、法令に基づく耐震強化工事を進めています。

このうち、浮き屋根式タンクについては、対象となるタンクの改修工事を法定期限内に完了しました。また、2011年度に法制化された内部浮き蓋付きタンクの耐震強化工事についても、法定期限（2023年度末）までに完了しました。

高圧ガス設備については、行政指導に基づく設備の耐震性評価、東日本大震災を踏まえての球形タンクのブレース（筋交い）の耐震強化はすでに完了していますが、引き続き実施していました重要度が高い設備の耐震対策を2021年度に完了し、高圧ガス設備の耐震強化を完了しました。



球形タンクのブレース（筋交い）補強

減災を目的とした対策

大地震が発生した際に、速やかに装置を安全に停止することを目的として地震計を設置し、地震の大きさにより自動的に装置を停止するシステムを全製油所・製造所に導入しています。

事故・トラブル発生への対策

防災設備

製油所・製造所および備蓄基地等の万一の事故に備え、自衛防災組織を設置し、必要な防災設備を配備しています。また、近隣企業と共同防災組織を設置し、コンビナート地域の防災能力の向上に努めています。



大容量泡放水砲（大分製油所）

流出油対策

貯蔵タンク設備は事業所外への漏油流出を防止するため、複数の防油堤で囲んでいます。また、海上に油が流出した場合に迅速な対応ができるよう、油の拡散を防ぐオイルフェンスや流出油を回収する油回収船などを配備しています。



海上への油流出を想定したオイルフェンスや油回収船を使用した訓練（ENEOS喜入基地）

火災対策

製油所・製造所等では、万一の火災発生に備えて、大型化学消防車、大型化学高所放水車、大容量泡放水砲システム等の消火設備を配備しています。

また、海上における火災に対しては、消火能力を有する防災船を配備しています。



大型化学高所放水車（水島製油所）

防災訓練

万一の事故・災害に備え、迅速かつ的確な防災活動が行えるように、定期的に自衛防災組織等で総合的な防災訓練を行っています。また、所轄消防署や近隣企業、コンビナート地域の共同防災組織との合同防災訓練など、さまざまな訓練を積み重ねています。



自衛防災組織と地域行政との総合防災訓練（仙台製油所）

安定供給確保

当社グループは、大規模災害により、生産・出荷拠点が機能停止した際にも製品の安定供給を確保できるよう、他の生産・出荷拠点との連携によるバックアップ体制を構築するとともに、万一の際に確実に機能するよう訓練を積み重ねています。

人権

基本的な考え方

ENEOSグループは、グローバルに事業を展開する企業グループとして、従業員を含むすべてのステークホルダーの人権を尊重することが、持続的な社会の発展に貢献していくうえで根本的かつ必須の重要なテーマであると考えています。

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関（ILO）の中核的労働基準（「結社の自由および団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用および職業における差別の排除」）、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」等の国際規範を支持しています。

また、従業員に限らず、サプライヤー、お客様、お取引先、地域社会等のさまざまなステークホルダーの方々の人権を尊重し、事業活動を進めています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

5. 人権尊重

- (1) 私たちは、人権に関する国際規範を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、皮膚の色、文化、思想、宗教、信条、政治的見解、性的指向、障がいの有無といった違いを十分認識のうえ、その多様性を尊重し、人権を侵害しません。
- (2) 私たちは、内容の如何を問わず、差別・ハラスメントを行いません。
- (3) 私たちは、強制労働・児童労働を行いません。
- (4) 私たちは、紛争の長期化や人権侵害、非人道的行為の拡大につながる取引を行いません。

人権ポリシー

当社グループは、人権尊重の基本原則をグループ行動基準に定めるとともに、これを補完する人権ポリシーを制定しています。当社グループの事業活動に関連するすべてのビジネスパートナーに対して理解・協力を要請し、これらの周知徹底と遵守に努めています。

ENEOSグループ人権ポリシー

ENEOSグループは、エネルギー・資源・素材における創造と革新を通じた社会の発展と活力ある未来づくりに貢献するというグループ理念のもと、事業活動を推進しています。

人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、本ポリシーを定めます。

1. 基本的な考え方

ENEOSグループは、事業活動を行うすべての国・地域において、人権が尊重されなければならないと認識しています。

2. 適用法令の遵守

ENEOSグループは、事業活動を行うそれぞれの国・地域で適用される法令および規制を遵守します。また、国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求していきます。

3. 国際的な人権規約の尊重

ENEOSグループは、すべての人びとの基本的人権について規定した国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」および「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」、「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」および「子どもの権利とビジネスの原則」等の人権に関する国際規範を支持し、尊重しています。加えて、国連グローバル・コンパクト署名企業として「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、尊重しています。

4. 人権尊重の責任の遂行

ENEOSグループは、人権そのものを侵害しないことはもちろんのこと、自らの事業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、是正に向けて適切な対応をとり、人権尊重の責任を果たして参ります。その一環として、ENEOSグループは、以下の取り組みを推進します。

- 人権デュー・ディリジェンス

ENEOSグループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。人権デュー・ディリジェンスとは、自社が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するため、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗ならびに結果について外部に開示する継続的なプロセスを言います。

- 対話・協議

ENEOSグループは、自社が人権に及ぼす影響について、影響を受ける人々の視点から理解し、対処できるよう、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

5. 教育

ENEOSグループは、本ポリシーがENEOSグループすべての会社における事業活動に組み込まれるよう、自らの役員と従業員に対し、適切な教育を行います。

6. 情報開示

本ポリシーに基づく人権尊重の取り組みの進捗状況や結果を、ウェブサイトや報告書等で開示します。

7. 適用範囲

本ポリシーは、ENEOSグループすべての役員と従業員に適用します。また、ENEOSグループの事業活動に関連するすべてのビジネスパートナーに対しても、本ポリシーの理解・協力を求めます。

8. 位置づけ

本ポリシーは、ENEOSグループ理念およびENEOSグループ行動基準の定めを補完するものです。

以上

体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

ビジネスと人権に対する社内体制

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスで受領する第三者意見およびCorporate Human Rights Benchmark (CHRB) の評価結果を踏まえ、当社の経営企画部および人事部が主導して当社グループにおける人権への取り組みを強化しています。

業務の概要は以下のとおりです。

業務	担当部署（内訳）
人権デュー・ディリジェンス企画 サプライヤー向け人権相談窓口の運用	経営企画部サステナビリティ推進室 部長1名、室長1名、担当グループ8名
各種相談窓口（人権、障がい者、性的マイノリティ）、人権の啓発（社内研修）	人事部 部長1名、副部長3名、担当グループ11名

重点課題と目標・実績

2024 年度の目標と結果・進捗

評価：達成・順調 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗状況	
国際的な人権原則の遵守	人権デュー・ディリジェンスの実施	2023年度に実施した人権デュー・ディリジェンスのフォローアップ	—	指摘事項について対応中
	人権の啓発	人権研修の実施		実施

主な取り組み

国連グローバル・コンパクトへの参画

当社グループは、国連グローバル・コンパクトを支持し、人権を含む4分野10原則の実現に努めています。

また、日本政府が2020年に策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020—2025）（National Action Plan）」を支持するとともに、その実践を通じて人権尊重にかかわる責任ある企業行動の促進に努めています。

Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

当社グループは、2019年からCHRBの評価対象^{*}となり、継続的に「ビジネスと人権」をテーマに意見交換を行っています。CHRBの評価および意見交換を踏まえ、2020年度から、サプライチェーンマネジメントに関連する人権要素の考慮（詳細は、「[人権デュー・ディリジェンス](#)」参照）について重点的に取り組んでいます。

今後も、CHRBの設問項目に十分対応できるよう、「ビジネスと人権」への取り組みを進めるほか、情報開示を積極的に進めています。

* 評価結果については、CHRBのウェブサイトをご参照ください。



人権研修やeラーニングによる啓発活動

グループ各社では、人権意識の向上と職場における人権侵害の発生防止を目的として、役員・従業員を対象に人権啓発研修やeラーニングを継続しています。研修では日本政府が策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020–2025）」の中で特定された人権侵害リスクの理解促進も取り入れています。2024年度は「ビジネスと人権」「ハラスメント防止」をテーマとした研修を実施、総時間数は2,645時間（当社およびENEOS）です。

先住民の権利に関する方針・原則・規範

先住民の権利に関して、当社グループは人権に関する各種の国際規範を支持し、尊重しています。

<支持・尊重する主な人権関連国際規範>

- 国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」「市民的および政治的权利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）
- 同 「国連グローバル・コンパクト10原則」
- 國際労働機関（ILO）「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」
- 同 「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」
- 国連「先住民族の権利に関する国際連合宣言」
- 同 「子どもの権利とビジネスの原則」

「UK Modern Slavery Act 2015」への対応

ENEOSのグループ会社のENEOS Europe Limitedは、2015年10月に施行された英国法「UK Modern Slavery Act 2015」への対応として、ステートメントを開示しています。

※ 詳細は以下をご参照ください。

› FY2024 Anti-Slavery and Human Trafficking Statement (eneoseurope) (PDF : 1.02 MB)

ビジネスと人権への取り組み

人権デュー・ディリジェンス

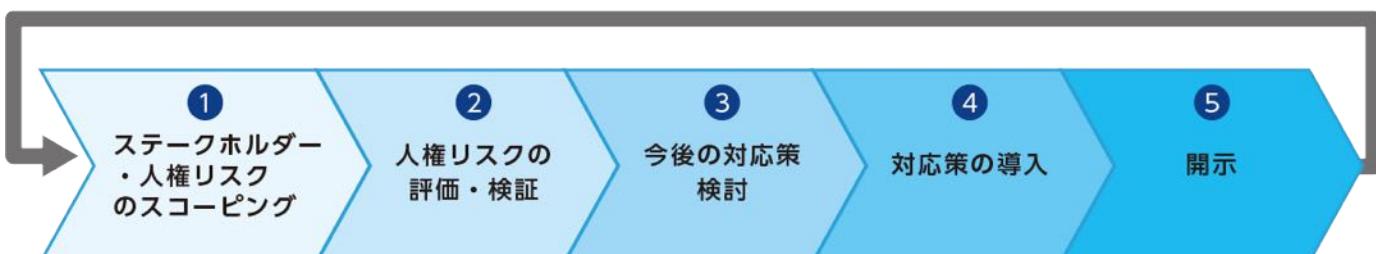
当社グループは、人権デュー・ディリジェンス、サプライチェーンにおけるCSR調達アンケート、そして人権への負の影響が疑われた場合の対応フローという3つの仕組みを通じて、網羅的に人権リスクの把握に努めています。

1. 当社・グループ会社を対象とした人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、2019年度からUNGPIに沿った人権デュー・ディリジェンスを実施してきました。2019年度・2021年度の人権デュー・ディリジェンスでは、事業活動における人権侵害リスク範囲の特定と評価、改善策立案、教育の仕組み構築等について確認し、第三者検証を受けました。

2023年度には第3回の人権デュー・ディリジェンスを実施し、新たに当社グループの事業領域を複数選定して、当該事業やサプライチェーン上の人権リスク・課題を抽出しました。第3回は（一社）ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン（ASSC）の協力を仰ぎ、机上調査に加えてサプライヤーおよび協力会社へのヒアリングを実施しました。それらの結果をもとに当社グループの人権リスクを評価・検証して優先的に対応すべき人権リスクを特定し、対応策を講じているところです。

人権デュー・ディリジェンスのサイクル



①ステークホルダー・人権リスクのスコーピング

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、UNGPのほか「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」（日本弁護士連合会）、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参考資料」（経済産業省）およびNGOの意見を参考に、評価・検証する人権リスクの範囲をスコーピングしています（下表をご参照ください）。

人権デュー・ディリジェンスにおいて確認する人権課題

ステークホルダー	人権課題	
従業員	ハラスメント	労働時間管理
	差別	健康
	安全	ワークライフバランス
	結社の自由（団結権・団体交渉権）	公正かつ良好な労働基準
サプライヤー	サプライヤーによる人権侵害事象の発生	
顧客・取引先	品質不良（コンタミネーション含む）	不適切な商品情報の提供
	不適切な商品化学物質管理	情報セキュリティ（プライバシー）
地域社会	環境（地球の環境破壊、健康被害、事故被害含む）	

②人権リスクの評価・検証

①でスコーピングした各人権リスクに対し、業務を通じた人権侵害を行っていないか、各社・各部で自己評価します。評価後、ASSCに確認を依頼し、対応を優先すべき人権リスクを特定しています。

人権デュー・ディリジェンスにおいて権利を検証した22のリスク項目

- 雇用条件
- 労働時間と賃金
- 職場での差別
- 強制労働
- 若年労働と児童労働
- 労働安全衛生
- 環境汚染
- 土地利用と財産権
- 結社の自由と団体交渉権
- 地域社会
- 従業員のプライバシー
- 女性と性的マイノリティの権利
- ハラスメント
- 汚職と贈収賄
- セキュリティ
- 移民労働者の権利
- 表現の自由
- 教育と研修
- 貧困
- ガバナンス
- 製品開発／広告／製品およびサービスの使用
- 倫理的な調達

人権デュー・ディリジェンスにおいて検証した事業領域

- 石油・ガス事業（上流のENEOS Xplora領域を含む）
- 潤滑油事業
- 再生可能エネルギー事業（ENEOSリニューアブル・エナジー）
- 機能材事業（ENEOSマテリアル）
- 金属事業（JX金属）

人権デュー・ディリジェンスにおけるリスク選定プロセス

ステップ① リスクの洗い出し

以下の情報から机上調査で潜在リスクを特定

- 社内情報：各部からのバリューチェーン情報、
CSR調達アンケート結果（調達戦略部で2018・2019・2022年度に実施）、
2019年度・2021年度の人権デュー・ディリジェンス課題への対応状況、
2019年度の労働組合インタビュー結果
- 社外情報：セクターリスクおよびカントリーリスク

ステップ② 絞り込み

ステップ①で特定された潜在リスクに対して、深刻度・発生可能性を数値化し、各数値に Modern Slavery Index 指標および第三者評価によって重み付けを実施。
深刻度および発生可能性の高いものを「要注意人権リスク」と定義付け

ステップ③ 対応計画

要注意人権リスクのうち、対応済みのもの、今後対応できそうなものについて、各部から意見を収集して対応事項を選定

③今後の対応策検討・④対応策の導入

自己評価の結果およびASSCの意見を踏まえ、優先的に対応すべき人権リスクへの対応策を検討し、導入しました。2024年度は2023年度での指摘事項を踏まえ、取り組みを進めています。

優先的に対応すべき人権リスクと対応策

人権リスク	対応策および取り組み
1) サプライヤーの救済にアクセスする権利の不十分性	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー向け人権相談窓口の周知 2022年度に開設した「サプライヤー向け人権相談窓口」について、対象者が平易にアクセスできるよう、当社窓口部門を通じて案内を実施
2) サプライチェーンにおける外国人労働者に関する潜在的な人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の実態把握および対応方針の策定 第3回人権デュー・ディリジェンスで具体的な課題は発見されなかったものの、潜在的リスクを洗い出すべく実態把握に努める。人権リスクの可能性がある場合は現地監査等を含む対応方針の策定を予定
3) サプライチェーンにおける強制労働に関する潜在的な人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおける強制労働の実態調査を継続 2022年度のCSR調達アンケートで強制労働の有無を調査。同様の状況把握を継続し、十分な回答を得られない場合等は実態調査等のフォローアップを検討

2024年度の状況と今後の計画

2025年11月時点で、主要な事業バリューチェーン上においては、重大な人権侵害事例は発生していません。当社グループが事業活動をするにあたり、萬一人権を侵害する事態が生じた場合は、法令に基づき、また関係当局の指導も受けて速やかに是正・救済の措置をとるとともに、再発防止に努めます。なお、2023年度に実施した第3回人権デュー・ディリジェンスの結果を踏まえ、潜在的な人権リスクも含め可能な対応策を検討し、取り組むほか、2026年度に予定している第4回人権デュー・ディリジェンスの実施に向け、より実効性の高い人権デュー・ディリジェンスのあり方を追求します。

第三者意見

当社グループは、自社の人権リスクアセスメントについて、国際人権NGOに機上調査による第三者検証を依頼しています。2023年度に続き、2026年度に実施予定の第4回人権デュー・ディリジェンスにおいても第三者検証を受ける計画です。なお、2023年度に受領した第三者意見は以下のとおりです。

第三者意見書の概要（一部）

人権リスクマッピングにより、各事業で発生可能性と深刻度の高い人権課題（潜在的なリスク）が特定されたが、今次調査はデスクトップリサーチに基づいたものであるため、今後以下の取り組みによって精度の高いリスク評価と問題の所在確認を行うよう提案する。

また、将来的な人権デュー・ディリジェンスの対象範囲を拡大し、新たな事業や事業プロセスについても確認することが望ましい。

- 各部署へのヒアリングと把握情報の反映
- 自己点検の実施
- 現場ヒアリング 等

リスクマネジメントについて

当社グループが運用している全社的なリスクマネジメントシステム（ERM）（[リスクマネジメント](#)参照）においても、当社グループを取り巻くさまざまなリスクを抽出しています。それらのリスクの中には、人権の項目も含まれており、人権デュー・ディリジェンス以外にも、人権に対する影響について継続的に評価する枠組みを構築しています。

2. サプライチェーンにおけるCSR調達アンケート

当社グループは、2018年度から、サプライヤーのご協力のもとCSR調達アンケートを導入しています。当社グループの人権デュー・ディリジェンスで検証する事項をアンケート項目に含めることで、サプライヤーに対しても同等の人権デュー・ディリジェンスを実施するものです。これまでに大きな人権リスクは顕在化していませんが、改善が必要と思われるサプライヤーに対しては改善措置を働きかけています。2年に1度のペースで引き続き改善の進捗を確認していきます。詳細は「[サプライチェーンマネジメント](#)」をご参照ください。

なお、当社グループでは、従来は第1次サプライヤーに対して広くCSR調達アンケートによる調査を実施していました。その後、取引上の重要性やESGリスクの観点から対象とするサプライヤーを選定しています。加えて、CSR調達アンケートを一連の人権デュー・ディリジェンスの端緒と位置付け、その後の人権リスク調査のプロセスを充実させるなど、より実効性の高い人権リスク担保の仕組みを整備しています。

3. 人権への負の影響が疑われた場合の対応

2021年度に取締役会の監督を受け、人権対応フローを策定しました。同フローは、当社グループが関与する人権への負の影響をタイムリーに特定・分析し、それを回避し軽減するための仕組みです。UNGPで求められている人権デュー・ディリジェンスの枠組みに則り、主に第三者による人権侵害に対して当社事業活動が及ぼす影響の観点から対応方針を決定するものです。

また、当該フローを補完するため、2023年度に、「判定時の確認および人権関連チェック8項目」を新たにまとめました。

人権リスクが認められた場合には、隨時、同フローに基づいて対応方針を決定し、半期に1度、取締役会に報告します。引き続き、事業活動に関連する人権リスクに真摯に対応していきます。

＜人権対応フロー概要＞

- 人権リスクの特定
デスクトップリサーチや報道、外部からの指摘、社外とのエンゲージメント等により、第三者による人権侵害の有無、当該人権侵害に対する当社の加担の有無を判断。
- 対応策の検討
加担があると判断される場合は、働きかけまたは取引停止を検討。
加担がないと見込まれる場合も、人権侵害の深刻度などを含む「判定時の確認および人権関連チェック8項目」を用いて多面的に当該リスクを把握し、その後の措置をあらかじめ議論。

＜過去の対応事例＞

ENEOS Xploraによるミャンマー連邦共和国におけるイエタグンガス田事業の撤退。

同国における社会課題への対応を含めた情勢およびガス田の評価に基づく事業性等を慎重に検討・協議した結果、2022年4月に事業撤退を決定。その後、撤退手続きを進め、2023年4月に同国政府の承認手続きが完了しました。

相談窓口（救済措置）について

当社グループは、事業活動において人権に関する影響があったことを確認した場合、その影響を受けた当事者を会社が救済することを、グループ行動基準、人権ポリシー等に則して約束しています。

人権侵害を含む、社内における相談窓口として「コンプライアンスホットライン」「人権相談窓口」を、サプライヤーの相談窓口として「サプライヤー向け人権相談窓口」を用意しています。これらの相談窓口では、日常的に発生しうる人権問題から重大な人権侵害まで匿名で相談を受け付けています（対象：国内および海外、言語：日本語、英語等多言語対応）。

コンプライアンスホットライン制度では、通報案件の調査開始に際し、役員にメールで通知するとともに、対応状況を定期的に監査等委員・監査役に対し説明しています。同制度については、社内のイントラネットに掲示して周知を図っているほか、法務部が実施するeラーニング等において利用を促しています。

これらの相談窓口に相談・通報することによって、通報者に不利益が生じることは一切なく、プライバシーは厳格に保護されるとともに、通報者への報復行為等は固く禁止しています。また、「コンプライアンスホットライン」および「人権相談窓口」に相談された事案について、同じ事案を外部のいかなる救済措置によって解決を図ることも制限しませんので、各国の法制度（公益通報者保護法等）に従って他の救済手段を求める 것도できます。

当社およびENEOSでは、おおむね1年以内にはすべての案件の調査対応を完了しています。

コンプライアンスホットラインの通報フロー図は[コンプライアンス](#)をご参照ください。また、サプライヤー向け人権相談窓口については当社ウェブサイトの[調達情報](#)をご参照ください。

労働条件の適切な労使間交渉

当社グループでは、最低毎年1回、従業員の代表（労働組合）と給与を含めた労働条件全般について交渉しており、新入社員の給与は、日本国内の最低賃金を大きく上回っています。団体交渉協定の対象となる従業員の割合は、84.2%です（グループ各社の労働組合加入率については、[データ編](#)参照）。

また、当社グループは、ILO中核的労働基準（「結社の自由および団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用および職業における差別の排除」）を尊重しており、労働者の権利行使について、各国の法令に基づき保護しています。

ENEOSでは、労働協約上、事業所の閉鎖および閉鎖に準ずる縮小に伴って組合員の大量の転勤を行う場合は、事前にその基準を労働組合と協議します。組合員に対して、事業所の閉鎖および閉鎖に準ずる縮小を外部公表する時点で正式に通知することとしています。なお、労働組合と協議を行うべき内容や事前に通告すべき項目について、労使間で定めています。

当社およびENEOSでは、時間外労働時間について、本社では月間35時間・年間360時間、再協定を締結することで月間80時間（年間6回以内）・年間480時間という上限を設けています。また、月間45時間超の時間外労働時間があった者についてはセルフチェック、月間80時間超の時間外労働時間があった者については産業医面談を設けることで、従業員の健康にも配慮しています。なお、時間外労働に対する賃金については時間外勤務手当を支給しており、休日の労働については休日勤務手当を、午後10時から翌日午前5時における深夜労働については深夜作業手当を支給しています。

強制労働・児童労働の防止

当社グループは、強制労働・児童労働の徹底的な排除の観点から、各国の法律はもとより、国連「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」および「賃金や労働時間など労働者的人権に関する条約」、ならびに、「子どもの権利とビジネスの原則」等の人権に関する国際規範を支持・尊重するとともに、国連グローバル・コンパクト署名企業として「国連グローバル・コンパクト 10 原則」を支持・尊重しています。この点はENEOSグループ人権ポリシーにも明記しています。

また、これを受け、グループ行動基準において、強制労働・児童労働を行わないことを明記し、本行動基準に則った事業を遂行することにより、強制労働・児童労働の排除に徹底して努めています。

さらに、サプライチェーンにおいてもグループ行動基準の遵守を推進するため、本行動基準の内容を反映したグループ調達方針および取引先調達ガイドラインを定め、サプライヤーに対してこれらの方針に基づく取り組みの実践を要請しています。この要請の実効性を担保するため、当社グループでは、サプライヤーに対し「これらの方針の遵守を重視し場合によっては取引の内容を見直すことがあること」を明示しています。加えて、サプライヤーに対してCSR調達アンケートを実施し、その中に児童労働・強制労働等に関する調査項目を設け、改善が必要と思われるサプライヤーに対しては、改善措置を働きかけています。同アンケートは、2年ごとに実施しており、改善の進捗を継続して確認していきます。

人材育成

基本的な考え方

ENEOSグループは、急速に変化する事業環境の中で成長戦略を実現するためには、創造と革新の精神を持ち、グローバルに挑戦し続ける人材の育成が重要な課題であると捉えています。このような考え方のもと、人材育成に関する基本原則をグループ行動基準およびグループ人材育成基本方針に定めるとともに、採用、配置、評価、昇格、教育の各フェーズにおいて、一貫性のある人材育成体制の整備を進めています。

また、グループ各社は、グループ行動基準およびグループ人材育成基本方針に基づき、それぞれの事業方針に沿った人材育成を行っています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

12. 健全な職場環境の確立

- (1) 私たちは、適切な健康管理・ワークライフバランス等の推進により、職場でいきいきと働くとともに、自らおよびその家族ならびに職場の仲間が、健康で文化的な生活をおくれるよう努めます。
- (2) 私たちは、多様な個人が最大限に力を発揮できるよう、ダイバーシティを推進します。
- (3) 私たちは、相互の対話および円滑な意思疎通を通じて、働きやすい職場環境を確保・維持するよう努めます。
- (4) 私たちは、人材の育成に努め、自らおよびお互いの能力伸長を図ります。
- (5) 私たちは、事業活動に従事する間に宗教活動、政治的活動およびこれに類する活動を行う場合は、事前に決裁権者による確認・承認を得ることとします。

ENEOSグループ人材育成基本方針

創造と革新の精神を持ってグローバルに挑戦し続ける人材を確保すべく、継続的かつ計画的に育成する。

会社は、グループの「使命」、「大切にしたい価値観」をしっかりと認識し、高い倫理観とチャレンジ精神を持った従業員を大切に育成していきます。

経営基盤強化のため、中長期的な企業価値向上の実現を担う人材を育成する。

会社には、その事業形態や組織に応じて、さまざまな機能、役割が存在します。そのすべてが会社運営にとって欠かせないものであり、すべての従業員が持てる力を最大限に発揮して組織に貢献できるよう適切な育成を進めていきます。

全従業員一人ひとりの適性に合わせた多様な育成・成長を図り、自主的に成長を目指す従業員を積極的に支援する体制を整える。

多様な人材の成長を支えることが会社組織の活性化、ひいては競争力の強化につながると考えています。従業員一人ひとりの個性を尊重し、その適性に合わせ各人の自主的な成長を支援します。

体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

重点課題と目標・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価： 達成・順調  未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗状況	
人材の確保・育成	企業価値向上を担う人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 従業員が安心し誇りをもって働く環境整備に向けたKPIの設定 <ul style="list-style-type: none"> HD、ENEOSにおける確実な改善 課題設定、部門（職場）ごとの改善施策・計画の策定・実行、モニタリングおよび継続的改善活動の実施 エンゲージメント調査による課題の特定、施策の立案 		<ul style="list-style-type: none"> グループ的な資本経営として設定 エンゲージメント調査を踏まえた課題を特定
	企業価値向上を担う人材の育成	人材の見える化により経営人材を戦略的に配置・育成する仕組みの整備		ENEOSホールディングスにて仕組みの整備完了 主要な事業会社各社においても展開済み

主な取り組み

当社グループは、グループ行動基準およびグループ人材育成基本方針に基づき、グループ各社が、それぞれの事業方針に沿った育成プログラムを展開しています。

経営人材の育成

不確実性に対してより機動的かつ柔軟に対応していくためには、非連続な時代においても会社の方向性を見定めて経営の舵取りを担える強いリーダーを、従来以上に戦略的に育成していく必要があります。

ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社は、経営人材の育成を各社共通の課題として取り組みます。

選抜基準を明確化して公正な登用を行い、早期から戦略的な人材育成を実施することで、将来の経営幹部として十分に力を発揮できるよう育成を進めています。

経営人材の選抜・育成フロー



※ 適用対象範囲：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

主な人材育成プログラム

■ 主要な事業会社における主な人材育成プログラム

事業会社	プログラム名	内容
ENEOS		
	グローバル人材育成施策	海外のビジネス現場に即応できる異文化対応力を身につけるための教育として、英語上級者を約1ヵ月間マレーシア・ベトナムに派遣。また語学力向上のため、日本国内でも語学研修の受講機会を広く提供
	M&A研修	事業ポートフォリオの転換を推進できる人材を育成するために、M&Aの基礎から戦略策定方法まで、実践的なスキル・知識を学ぶプログラムを実施
	ベンチャー企業派遣研修	新規事業開発の担い手を育成するため、従業員を1年間ベンチャー企業へ派遣。事業立ち上げの実務経験・起業家との対峙を通じて、事業開発のスキル・マインドセットを磨く
	評価フィードバック面談および自己申告面談	当該年度の業績に対して評価し、次期業務における課題や能力開発のポイントについて共有する面談を定期的に実施（正社員全員を対象）。また、各種人事制度を整備運用することで従業員の長期的なキャリアデザインや能力開発に関する希望を的確に聴取している。会社・上司がその考えを把握、理解したうえで、最適な配置・異動・育成を行うことを目的として定期的に面談を実施（全体の9割を占める正社員全員が面談）
	キャリアフォーラム	従業員が長期的なキャリアデザインや能力開発に関する希望を申告する期間中に、社内各部門の業務内容やキャリアパスについて情報提供する「キャリアフォーラム」を毎年開催。従業員の自律的キャリア形成に活用されている
ENEOS Xplora		
	階層別研修	階層別の研修やコア人材を育成するための研修を実施
	海外現業所研修	E&P（石油開発）事業の実務を現場で学びつつ現地業務に貢献できるよう、明確なコアテーマを設定し、海外現業所（現場を含む）への3～6ヶ月間の派遣を実施
	基礎知識習得プログラム	E&P事業に関連する技術や契約書、経済性計算等のほか、環境対応型事業や新規事業創出等に関する知識を身に付けるため、主に若手従業員やキャリア採用者を対象にしたプログラムを通年で実施。また、座学のみならず、巡検などの体験型学習の機会を提供
	人財育成面談	1年に1回、「人財育成カルテ」（必要スキルの習得状況等を記載）を更新のうえ、それを元に従業員と上司で面談を実施。過去1年間で身につけた知識・スキルを振り返るとともに、今後1年間の育成計画について共通認識を形成
	キャリア開発面談	従業員本人の希望と会社のニーズを合致させ、中長期的なキャリア開発の実効性を高めるため、キャリアの節目で面談を実施。その上で、一人ひとりが「将来の自分像」を目指して挑戦を重ねることを、会社としてサポート
ENEOSマテリアル		
	階層別研修	新入社員から管理職層に至るまで、それぞれの役割に求められるマインドセットやスキルの習得を目指し、役割転換の節目で確実な成長を支援
	CDP (Career Development Program) 制度	入社後の10年間を「能力確立期」と位置付け、本人の希望をもとに複数の部署を経験することで、能力を最大限に引き出すことを目的とした中長期的なキャリア育成プログラム。学卒従業員を対象にキャリア開発研修と個別面談を実施し、従業員が自身のキャリアについて主体的に考える機会を提供
	デジタルコア人材育成プログラム	ロードマップツールや生成AI等のデジタルツールを活用して、現場の業務を自分たちで改善できる人材を育成するプログラム。ツール操作だけでなく、システム開発で「何を作るか」を考えるための教育も実施

事業会社	プログラム名	内容
ENEOS Power		
	研修体系	各研修を「事業・制度理解」「専門性」「汎用性」のカテゴリーに区分し、対象者に通年で各種研修の受講を推奨
	資格取得奨励制度	実務で必要な資格の受験料を会社が支援
ENEOSリニューアブル・エナジー		
	階層別研修	<ul style="list-style-type: none"> 管理職が必要な知識、スキル等を学ぶための研修を適時実施 新卒新入社員がEREグループを知り、ビジネスパーソンとしての土台をつくるための入社時研修を実施
	プロジェクトマネージャー育成	現場ならではのプロジェクトマネジメント知識・手法を、具体的な事例を通じて学ぶためのEREオリジナルプログラムを実施
	キャリア自律支援	<ul style="list-style-type: none"> 「自身のキャリアは自分で描き自身の能力を磨いて自分で切り開く」という基本方針に基づき、公募中心の研修プログラムを展開 基本方針に基づくキャリア形成を支援するために、人事部員によるキャリア面談を実施 従業員がキャリア形成において必要な知識、考え方等を学ぶための各種セミナー、研修を実施

※ ENEOS Powerの従業員は、ENEOSからの出向者で構成されているため、同社従業員にはその他にENEOSの諸施策を適用。

■ 年間研修実施状況（2024年度）

(時間)

	総研修時間	従業員1人当たりの研修時間
ENEOSホールディングス・ENEOS	492,979	57.7
ENEOS Xplora	9,003	22.9
ENEOSマテリアル	18,194	13.1
ENEOS Power	2,726	10.7
ENEOSリニューアブル・エナジー	4,115	11.7
JX金属	40,054	12.2
合計	567,071	39.8

※ ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOS Power、およびJX金属が実施したすべての研修と、ENEOSマテリアルの人事部門、ENEOSリニューアブル・エナジーの人事部が実施したすべての研修を会社別に集計。

ナショナルスタッフ（海外の現地採用従業員）の育成

ENEOSでは、ナショナルスタッフを海外拠点の経営幹部として育成することで、海外ビジネスの展開をより強力に推進できるものと期待しています。将来の活躍が期待されるナショナルスタッフを海外拠点からENEOS本社に派遣し、本社での業務を経験させる取り組みを定期的に実施しています。

2024年度は業務の都合上実施を見送りましたが、2025年度には1名のナショナルスタッフを本社部門へ受け入れています。

従業員の自己啓発支援

当社グループは、学ぶ意欲のある従業員のスキルアップ・セルフマネジメントを応援するため、主要な事業会社をはじめグループ会社の従業員を対象に、従業員が個々のニーズに応じた研修を選んで受講できるオープンセミナーを提供しています。

ENEOS Learning Platform

ENEOSでは、従業員の自律的キャリア形成に向けオンライン学習支援制度「ENEOS Learning Platform」を設けています。希望者が研修項目を選んで一定期間自由に利用でき、また一定の要件を満たすことで会社から50%の費用補助を受けられます。

第3次中期経営計画の人材戦略施策の一つとして、2023～2025年度の3年間で1,500名以上の利用を目標に掲げました。利用者数は2023・2024年度の2年間で累計1,205名であり、進捗率において目標を上回りました。また、利用者から「さまざまな研修から選んで自律的に学べた」等の声を得ています。

自律的学習支援

ENEOS Xploraでは「学びの時間の確保」等の方針を定めるとともに、学習支援システムやオンライン学習環境を従業員に提供しています。

自己啓発支援制度

ENEOSマテリアルでは、従業員一人ひとりの自律的な学びを後押しするため、動画学習プラットフォームを活用した「自己啓発支援制度」を展開しています。学ぶ意欲に応える環境整備を通じ、自己成長の習慣化とキャリア形成の自立をサポートしています。

デジタル（DX）人材の育成

当社グループは「確かな収益の礎の確立」と「エネルギートランジションの実現」に向けて、基盤事業、成長事業およびカーボンニュートラルの各領域でデジタルトランスフォーメーション(DX)による事業変革を加速させます。

それらを支える原動力として、デジタル人材の育成に注力し、従業員の自律的な能力向上と適材適所配置を促進しています。第3次中期経営計画（2023～2025年度）で掲げた高度デジタル人材2,000名という育成目標を、2024年度末に前倒しで達成しました（2024年度末時点実績：延べ2,700名）。

ENEOSでは、2023年度から、レベル認定（レベル1～4の4段階）と人材類型（3類型）を導入しました。これにより、育成状況を可視化し、DXの実行・実践スキルを強化しています。

デジタルリテラシーの獲得を目的としたeラーニング教育を全従業員に実施することで、デジタルリテラシー人材化（レベル1）を目指します。また、高度デジタル人材（レベル2～4）の育成策として、ビジネスデザイナー*1、DXコーディネーター*2およびデータアナリスト*3の3類型を定め、類型ごとに研修と実践を組み合わせて、DXの中核を担う人材の育成を進めています。

2024年度には、実践経験を積んだレベル3人材の認定を開始し、2024年度末までに累計約40名を認定しました。2025年度からは育成した人材の実践機会創出・配置最適化をするとともに、デジタル人材育成の研修をより実践的な内容にアップデートすることで推進力を高めていきます。

デジタル人材育成方針（概略）



* DX推進のための実践的な経験・知見を有し、DXプロジェクトの中核として担当領域で価値を発揮できる人材。

*1 業務変革／ビジネスモデルの立案や、新規ビジネスの立ち上げ・マネタイズ、DX推進全体に一貫して関与・貢献する（2024年度末時点育成実績：約500名）。

*2 関係者の巻き込みを図り、適切な協力関係を構築しながら、製品・サービス／施策の具体化およびQCD（品質、コスト、納期）の担保を行う（2024年度末時点育成実績：約700名）。

*3 業務変革や新規ビジネスの創出に向けた仮説を立案し、データを活用して仮説の検証・示唆の導出を行う（2024年度末時点育成実績：約1,100名）。

健康

基本的な考え方

ENEOSグループは、従業員およびその家族の健康を大切にすることが、従業員の活力向上、生産性向上および組織活性化につながり、ひいては成長戦略実現の原動力や競争力の源泉になると考えています。

このような考え方のもと、健康に関する基本原則をグループ行動基準に定めるとともに、従業員の自律的な健康管理および健康増進に寄与すべく「健康経営」を推進しています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

4. 健康増進

- (1) 私たちは、働く人の健康は企業の継続および発展の基盤であるとの認識のもと、心身の健康を維持・増進するための取組みを積極的に支援し、健康確保のための努力を尽くします。
- (2) 私たちは、労働衛生の継続的な発展のために、外部と協力して情報収集・発信を行うとともに、事業活動に伴う健康障害リスクを特定し、評価を行い、そのリスクを抑制する対策を推進します。

ENEOSグループ健康経営宣言

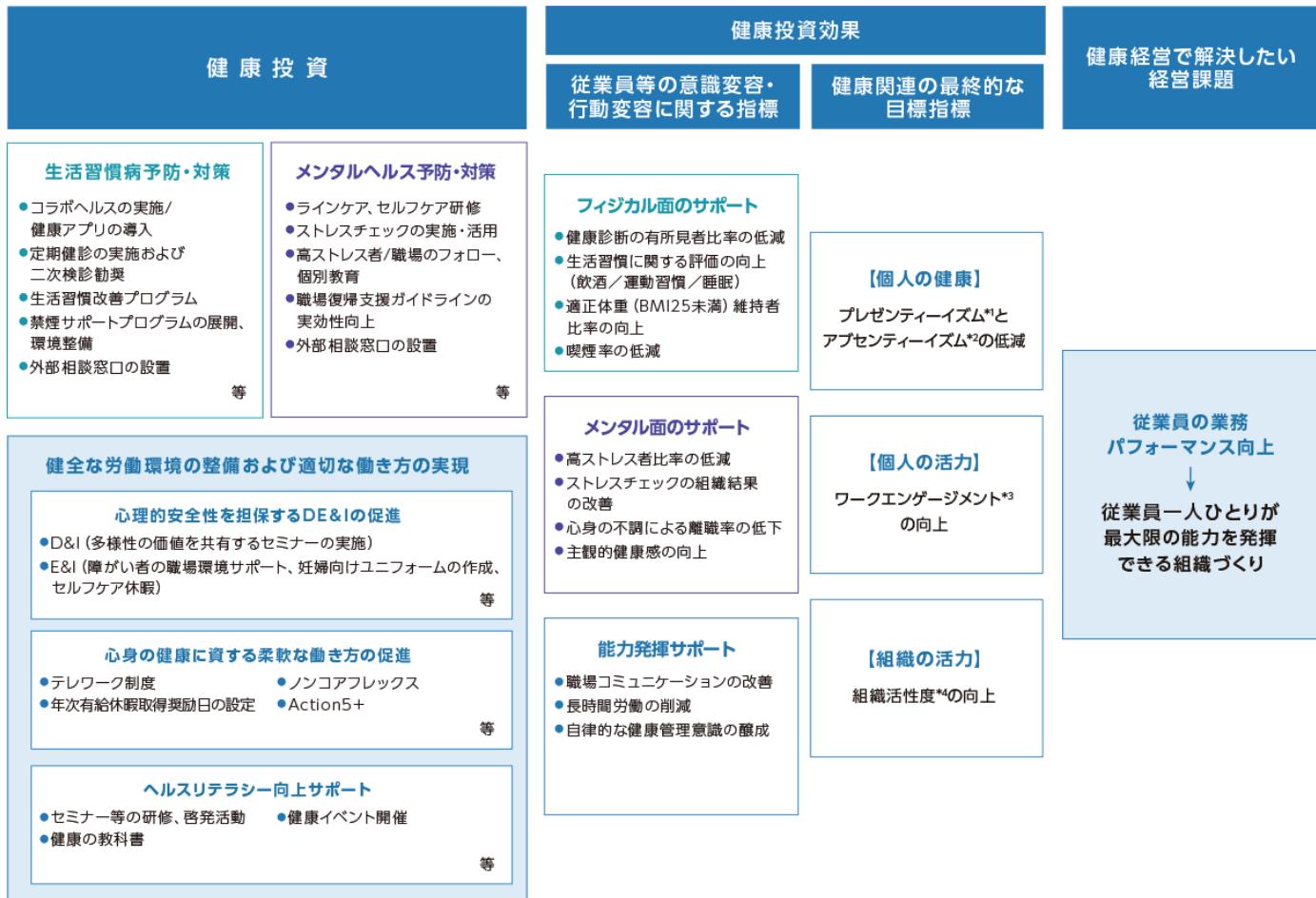
ENEOSグループは、「エネルギー・資源・素材における創造と革新を通じて、社会の発展と活力ある未来づくりへ貢献する」ことを使命とし、グループ理念において「安全・環境・健康」を大切にしたい価値観の一つとして掲げています。

従業員およびその家族の健康を守り、健全な組織風土を醸成することは、人的資本経営を実践するうえでの“土台”であり、企業競争力の源泉と捉え、従業員の心身の健康増進および組織活性度の向上に向けた取り組みである「健康経営」を積極的に推進します。

ENEOSグループ禁煙宣言

ENEOSグループは『ENEOSグループ健康経営宣言』のもと、従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮できる環境づくりを実現するために、喫煙による健康リスクの低減を重要な課題の一つとして捉え、禁煙文化を普及させ、「禁煙」を希望する従業員を積極的に支援します。

健康経営の全体像



*1 心身に何らかの不調や疾病を抱えた状態で出社し、本来のパフォーマンスが発揮できない状態を示す指標（測定方法：東大1項目版）。

*2 従業員1人当たり年間で何日程度、私傷病による欠勤・休職があったかを示す指標（全従業員の欠勤・休職日数の合計÷従業員数）。

*3 従業員が仕事に対して前向きな感情を持ち、活力ややりがいを感じている状態（測定方法：ストレスチェックの該当項目平均値）。

*4 心理的安全性、モチベーション、コミュニケーションの活性度を総合的に示す指標（測定方法：ストレスチェックの該当項目平均値）。

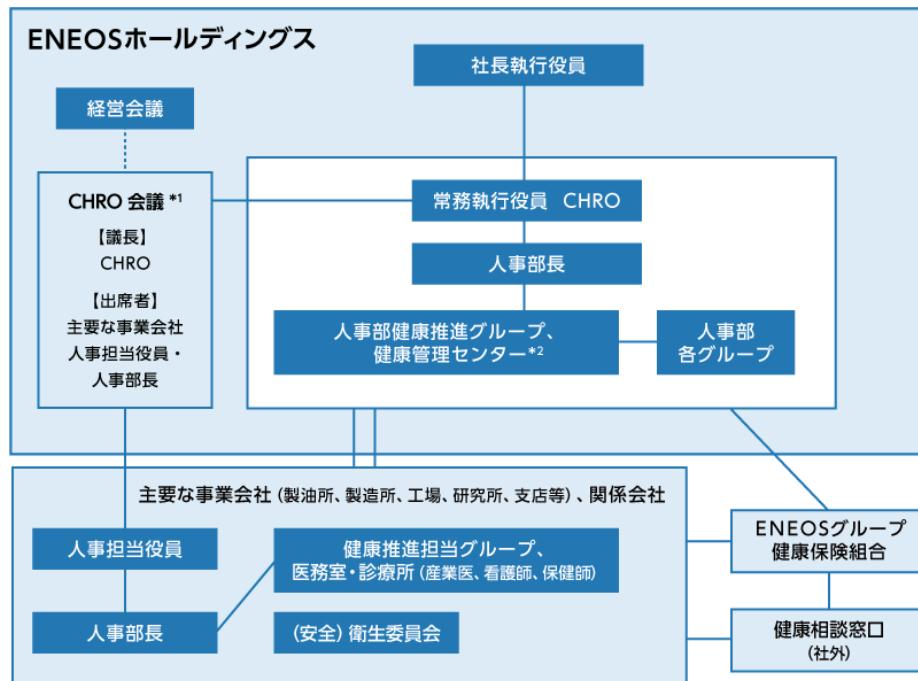
体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

また、健康経営を推進するため「健康経営のサポート体制」を整え、事務局を人事部内に設置し、健康保険組合や各事業所・関係会社と連携しながらさまざまな取り組みを行っています。

国内の各事業所においては、安全衛生委員会または衛生委員会を毎月開催し、会社側と労働組合または従業員の代表が衛生について話し合いを行っています。

健康経営のサポート体制



*1 ENEOSグループの健康経営方針の共有、各社取り組みの確認、進捗状況のモニタリングを行う。

*2 健康管理センターには、産業医（精神科3名、内科3名）、保健師が在籍。

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価：😊達成・順調 😔未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗	
安全確保・健康増進	従業員の健康確保	適正体重維持者比率 BMI25未満比率70%以上	😊	68.8%
		喫煙率の低減 喫煙習慣者比率前年比マイナス1.0%以上	😊	前年比マイナス0.5%

主な取り組み

従業員の健康管理

ENEOSグループ^{*1}は、定期健康診断の受診を基本とし、生活習慣病予防に向けて喫煙率の低減^{*2}や適正体重（BMI25未満）維持者比率70%以上^{*3}を目指に取り組んでいます。

2024年度は、喫煙率が前年比0.5ポイント減少しましたが、適正体重維持者比率は68.8%と目標にわずかに届きませんでした。引き続き、保健指導や禁煙サポートプログラムなどを通じて改善を図るとともに、受動喫煙リスクの徹底的な排除にも取り組みます。

2025年度からは、新たに「プレゼンティーアイズム」（心身の不調により欠勤には至らないが生産性が低下している状態）を重点目標とし、2027年度までにその割合を20%以下に抑えることを目指します。職場改善プログラムなど組織的な取り組みを通じて、支援を必要とする従業員をサポートし、健康で活力ある職場環境の実現を図ります。

主要な事業会社に共通する課題である、従業員一人ひとりの自律的な健康管理意識の醸成については、eラーニングやセミナーによる啓発や、有所見者への再検査受診勧奨を推進しています。

また、国内勤務者だけでなく、海外渡航者や海外勤務者に対しても、感染症予防接種や医療サポート制度の整備、ストレスチェックなどの健康施策を実施しています。

*1 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）、JX金属。

*2 2024年度目標：喫煙習慣者比率前年比マイナス1.0%以上。

*3 2024年度目標：適正体重（BMI25未満）維持者の比率70%以上。

メンタルヘルス対策

当社グループは、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するために「ストレスチェック制度」を有効に活用しています。従業員一人ひとりが自身のストレスに気付くことに役立て、高ストレス者への個別フォローとして、産業医の面談に加えて外部カウンセラーによるカウンセリング体制等*を整備しています。

また、ストレスチェックの結果に基づき、組織における集団分析を実施し、高ストレス職場への職場環境改善に向けた研修や助言、支援を実施しています。

2024年度においても管理職に対する結果のフィードバックおよび個別相談を行い、さらに必要に応じて外部専門家による研修や個別面談、その後のアクションプランシート作成とフォローを実施しました。

併せて、個人のストレスチェック結果に基づいてプランニングされたセミナーを、各自が任意の時間に受講できる仕組みを導入しました。1次予防の一環として自発的にセミナーを受講することで、メンタル不調による新規休職者数の低減を図っています。また、メンタルヘルスの問題によって休業することあっても、本人が安心して職場に復帰できるよう「職場復帰支援プログラム」を展開し、一人ひとりに寄り添った対応をしています。

* 外部カウンセラーによるカウンセリングは従業員の誰でも利用可能。

海外渡航者・海外勤務者の健康対策

当社グループは、海外渡航者・海外勤務者の疾病予防として、厚生労働省検疫所ウェブサイトの渡航先別の推奨予防接種を渡航前に実施するなど、積極的に取り組んでいます。

ENEOSでは、2021年度から海外勤務者を対象としたストレスチェックを導入し、メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）に向けた取り組みを強化しました。加えて、国内拠点と同様に感染症対策用の備蓄物資を海外拠点にも配備しています。

その他の主要な事業会社においても、マラリア流行地域における抗マラリア薬の予防内服費用の会社負担や、駐在員とその家族を対象とした定期健康診断や医療通訳付きのヘルスケアサービスの導入、さらに過重労働に対するセルフチェックや専門機関との連携による健康相談の実施など、各社の実情に応じた対策を講じています。

製油所等生産拠点での産業衛生

当社グループは、製油所等の生産拠点で働く人の健康障害を防止するため、各所の産業衛生の専門職を育成しながら産業衛生活動を推進しています。なお、2024年4月に法改正された化学物質管理（労働安全衛生法）にも取り組んでいます。

ENEOSでは、代表的な活動として化学物質ばく露対策および騒音ばく露対策があります。また、労働組合とも組合員の安全衛生を図るために会社が必要な施設の整備に努めることを確認しています。

ENEOSマテリアルでは、産業医や保健師、労働組合と連携して、労働環境の改善や健康リスクへの対応体制を整備しています。

化学物質のばく露対策

ENEOSでは、製油所等におけるさまざまな作業や環境の中で、健康障害を引き起こす化学物質を特定し、個人サンプラーを用いたばく露測定により、リスクアセスメントを行っています。評価したばく露リスク結果に基づいて、リスクを抑制するための適切な対策を実施し、作業員の健康障害の防止に努めています。



個人サンプラーを用いたばく露測定中の作業員

騒音のばく露対策

ENEOSでは、製油所等において騒音性難聴防止対策を展開しています。

製油所等のすべての装置エリアにおいて騒音測定を網羅的に実施し、騒音性難聴防止のための基準値である85デシベル以上および95デシベル以上の場所を特定し、高騒音エリアのマップ化を実施しています。騒音レベルに応じて、耳栓やイヤーマフ等の防音保護具を着用して作業をするよう製油所全体の統一ルールを定めています。特に95デシベル以上の高騒音エリアでは耳栓とイヤーマフを併用するダブルプロテクションによって、より厳重な騒音防止対策を実施しています。



騒音測定の様子

健康関連指標

■ 主要な事業会社における健康関連指標の推移

	健康関連指標	2022年度	2023年度	2024年度
1	定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	99.96%
2	喫煙率	22.0%	24.1%	23.6%
3	適正体重維持者の比率（BMI25未満）	70.9%	69.7%	68.8%
4	がん検診受診率	胃がん	68.7%	66.3%
		大腸がん	78.0%	74.8%
		子宮頸がん	46.8%	43.9%
		乳がん	58.0%	53.4%
5	運動習慣維持*者の比率 * 1回30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続している場合	34.6%	27.4%	37.1%
6	飲酒習慣*がある者の比率 * 飲酒頻度が毎日もしくは週5・6日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上ある場合	—	—	22.4%
7	睡眠により十分な休養が取れている者の比率	—	—	73.4%
8	二次検査受診率	—	63.9%	61.3%
9	ストレスチェック受検率	93.4%	94.9%	95.9%

	健康関連指標	2022年度	2023年度	2024年度
10	高ストレス者比率	8.4%	8.9%	10.4%
11	プレゼンティーアイズム*	—	—	19.9%
12	アブセンティーアイズム*	1.4日	1.9日	3.4日
13	ワークエンゲージメント*	—	—	2.5点
14	組織活性度*	—	—	2.7点

* 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）、JX金属。2024年度4～14はJX金属を除いた数値。

健康経営に対する社外評価

当社および主要な事業会社は、健康増進への取り組みを客観的な指標を用いて確認することを目的に経済産業省が実施する「健康経営度調査」に参加しています。2017年度以降8年連続で、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を認定する「健康経営優良法人」に認定されています。

また、当社の健康経営に関する取り組みについては、健康経営の普及につながるよう社外の研修会や情報誌等において紹介しています。



健全な職場環境

基本的な考え方

ENEOSグループは、ワークライフ・マネジメントの推進を通じ、従業員一人ひとりの意欲や創造性を高め、かつ能力を最大限に発揮できる組織を目指しています。また、従業員一人ひとりが、性別、年齢、国籍、人種、民族、皮膚の色、文化、思想、宗教、信条、政治的見解、性的指向や性自認、性表現、障がいの有無、家庭・個人事情の違い等の多様性（ダイバーシティ）を受容（インクルージョン）し、誰もが公平（エクイティ）に活躍できる機会を得られる環境を提供することが、組織全体としての新たな価値創造を促し、ひいてはグループの成長につながると考えています。

このような考え方のもと、健全な職場環境の確立に関する基本原則をグループ行動基準に定め、さまざまな取り組みを推進しています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

12. 健全な職場環境の確立

- (1) 私たちは、適切な健康管理・ワークライフバランス等の推進により、職場でいきいきと働くとともに、自らおよびその家族ならびに職場の仲間が、健康で文化的な生活をおくれるよう努めます。
- (2) 私たちは、多様な個人が最大限に力を発揮できるよう、ダイバーシティを推進します。
- (3) 私たちは、相互の対話および円滑な意思疎通を通じて、働きやすい職場環境を確保・維持するよう努めます。
- (4) 私たちは、人材の育成に努め、自らおよびお互いの能力伸長を図ります。
- (5) 私たちは、事業活動に従事する間に宗教活動、政治的活動およびこれに類する活動を行う場合は、事前に決裁権者による確認・承認を得ることとします。

体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

ESG経営推進体制のもとでさまざまな課題に、より機動的に対応しています。具体的には、女性従業員、障がいのある従業員等の活躍推進や働き方改革の推進、両立支援制度の拡充等、各種施策を実施すると同時に、役員を含む社内研修等でダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの浸透を図っています。

重点課題と目標・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価：達成・順調 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗	
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）の推進	女性の活躍推進	新規大卒女性採用比率25%以上の維持		28.9%
	障がいのある従業員の活躍推進	障がい者雇用率2.5%以上の維持		2.7%

主な取り組み

従業員が安心し、誇りを持って働く環境の再整備

つなぐプロジェクトの取り組み

当社およびENEOSでは、安心して誇りを持って働く環境の再整備に向けて「つなぐプロジェクト」を2024年5月に立ち上げ、「まずは上司から変わる」「一人ひとりが当事者」をキーワードに取り組んできました。当社およびENEOSの常務執行役員と部門長が責任者として取り組みをリードし、建設的な双方向コミュニケーションを徹底する「安心して働くための3か条」を全社で実践しています。1年の取り組みを通じて、3か条が実践され、心理的安全性が向上したことが、毎月実施した定期サーベイの結果から確認できました。

2025年5月からは、「つなぐ2.0」として、健康・働きやすさ・働きがいをスコープに入れてバージョンアップした活動を進めています。

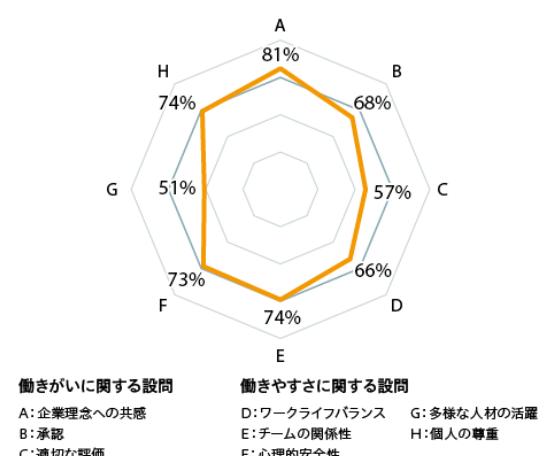
※ 取り組みの詳細については、[統合レポート2024 「つなぐプロジェクト～働きやすさから働きがいへ～」 \(PDF : 945KB\)](#) をご参照ください。

エンゲージメントサーベイの実施

理念に共感する従業員が、心身の健康を前提に成果を出し続けることこそが企業の競争力の源泉です。さらに、従業員が仕事に情熱を持続けるには、働きやすさ・働きがいといった会社とのエンゲージメントが重要です。これらの現状を把握し課題解決につなげるべく、また適所適材と企业文化づくりに関する取り組みの実効性確認を目的として、エンゲージメントサーベイを実施しています。

2024年度は、当社および主要な事業会社共通で実施しました。調査の結果、従業員の約8割が企業理念に共感すると回答し、会社のありたい姿が浸透していると確認できました。心理的安全性、個人の尊重等に関しても7割超の従業員が肯定的に捉えています。一方で多様な人材の活躍と、適切な評価については肯定的回答率が5割程度にとどまり、この2点が課題です。解決策を講じるとともに、今後は調査の対象範囲をグループ各社へと拡大して継続実施します。

| 2024年度エンゲージメントサーベイの項目別肯定的回答率



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

当社グループは、多様な人材の誰もが能力を最大限発揮し、組織全体として新たな価値を創造し、会社の成長につなげていけるよう、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進しています。

女性従業員の活躍推進や障がいのある従業員の定着支援、そして、性的マイノリティに対する理解促進といった個別のテーマに関する取り組みに加え、多様な働き方の促進、育児・介護・病気と仕事の両立支援制度の拡充等に力を入れています。従業員一人ひとりがDE&Iについて理解し、当事者意識を持ち、推進していくことで個人の行動が変化し、ひいては組織の成果発揮につながる考え方、全従業員を対象とした意識啓発の実施や役職者向けのマネジメント研修等も実施しながら、社内全体の活動を推進しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の基本的な考え方

- 従業員一人ひとりがダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの重要性を理解し、相互を尊重し、協力し合い、成長し合う組織風土を醸成することで、意欲や創造性を高め、かつ能力を最大限に発揮できる組織を目指します
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進により、組織・人員の多様性を確保し、多様な考え方やアイデアを互いに受け入れ、相互信頼のもと徹底的に論議し高め合う風土を醸成することで、時代とともに変化するお客様や社会からの期待に対し迅速かつ的確に応え、社会に必要とされる新たな価値を創出していきます
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を通じてその考え方を国内外に浸透させ、従業員を含めたすべてのステークホルダーがともに活躍できる社会の実現に貢献していきます

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）コミットメント

私たちは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を人材戦略の根幹として位置づけ、多様な従業員一人ひとりが自分らしくいられ、安心して誇りを持ち、パフォーマンスを最大限発揮し、新たな企業価値の創出につなげていくことを目指します。そのために、経営がリーダーシップを取り、誰もが自分らしさを発揮できるインクルーシブな職場風土と多様な個を活かす組織づくりを進めています。

女性の活躍推進

当社グループは、意欲ある女性従業員が自身のキャリアをしっかりとと考え、成長を目指すことを支援するため、本人や上司、職場のメンバーといった従業員一人ひとりの意識改革や、両立支援等の諸制度の整備・拡充を進めています。

また、グループ各社において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく「女性活躍推進行動計画」を策定し、女子学生の採用比率や役職者登用人数等の数値目標を設定し、女性従業員の活躍、促進に向けた取り組みを行っています。

「女性活躍推進行動計画」における目標

- ENEOS
 - 2023～2025年度の毎年度の学卒採用者の女性比率を事務系50%以上、技術系20%以上にする
 - ダイバーシティ推進に対して、管理職を中心とした従業員の行動・意識改革を行う
 - 指導的地位（グループマネージャーから役員）に就く女性^{*}を2026年4月までに100名にする

* 主要グループ会社の指導的地位に就く女性出向者含む。
- ENEOS Xplora
 - 採用した労働者に占める女性労働者の割合20%を維持
 - ダイバーシティ&インクルージョンについての社内の意識浸透を進める
 - キャリアアップに資する研修への女性労働者一人当たりの参加時間を前計画期間対比2割増加
- ENEOSマテリアル
 - 各年度の学卒総合職採用における女性比率を事務系50%以上、技術系20%以上にする
 - 計画期間中（2023～2025年度）に女性管理職比率を5%まで向上させる
- ENEOSリニューアブル・エナジー
 - 新規採用者に占める女性労働者の割合を40%以上とする
 - 全社員の所定外労働時間を月20時間以内とする
 - 全員活躍に向けて、柔軟な働き方や各種両立支援の取り組み・制度導入を検討・実施する

※ 女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づき策定。

女性従業員の管理職への登用

当社グループは、意欲ある女性従業員が自身のキャリアをしっかりとと考え、成長を目指すことを支援するため、本人や上司、職場のメンバーといった従業員一人ひとりの意識改革や、両立支援等の諸制度の整備・拡充を進めています。

2024年度のグループ運営体制変更に伴って主要な事業会社が3社から5社になりました^{*1}。これを受け2025年度から目標設定の方法を変更し、当社および主要な事業会社共通で2028年4月までに女性管理職比率を8%にすることを目指します。2025年3月末時点の比率は5.7%^{*2}です。

*1 ENEOS、ENEOS Xplora、JX金属の3社からENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジーの5社に変更。

*2 ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社5社を含めた数値。

女性従業員の雇用状況

(2025年3月末時点)

区分	女性の人数	総数に占める割合
新規採用者	168名	17.2%
全従業員	1,913名	13.8%
管理職	158名	5.3%
取締役*	4名	40.0%
全女性従業員の平均勤続年数	14.1年（男女間の平均勤続年数の差：2.4年）	

※ 集計対象：女性取締役数はENEOSホールディングス、それ以外はENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）、JX金属の在職者。

* 女性取締役数のみ2025年6月26日時点。

女性活躍推進のための研修・セミナー

ENEOSでは、女性活躍をさらに推進すべく、次のような研修・セミナーを開催しています。

女性従業員向け各種研修

女性従業員が自身のキャリアを考え、描くために、女性同士のネットワーク形成を支援しています。管理職を目指す女性従業員に対し、キャリアを考えるうえでの課題や不安を解消し、成長を促す目的で社外メンター制度も導入しています。また、製造現場で運転員として働く女性従業員同士の交流会を2024年度も開催しました。運転部門ならではのやりがいや課題、自分が思い描く将来のキャリア等をテーマに活発なグループ討議が行われました。



女性運転員交流会

女性役職者と女性一般従業員との交流会

女性役職者の育成・登用促進策の1つとして、女性役職者と女性一般従業員との交流会を開催しています。役職者との対話を通じて、一般従業員からは「役職に就いてからの苦労や工夫していること、やりがいについて具体的に聞くことができた」「役職者それぞれの考え方ややり方があり、理想に捉われる必要はないこと、まずは役職にチャレンジしてから考えるというマインドセットでも良いということがわかった」などの声があり、女性従業員たちが自身のキャリアについて考える機会となっています。

「えるぼし」認定の最高位を取得

ENEOSでは2020年10月に、ENEOS Xploraでは2025年7月に、女性活躍推進法に基づく基準適合事業主として、厚生労働大臣より「えるぼし」認定（3段階目）を取得しました。



経験者採用の実施

当社グループは、第4次中期経営計画（2025～2027年度）に沿って人的資本経営を推進しています。その一環として、社内にないノウハウ・知見等を持つ経験者の採用を行っています。

なお、当社グループでは管理職への登用については個人の適性等に鑑みて実施しています。したがって経験者採用者の枠組みでの数値目標は設定していないものの、観測指標として登用状況を確認しています。

また、ENEOSリニューアブル・エナジーは、経験者採用者、出向者等が、早期に職場に定着、活躍できるよう各種支援プログラムを実施しています。

外国籍従業員採用の実施

当社グループは、エネルギー・トランジションに向けて事業ポートフォリオを転換していく中で、その担い手となる人材の確保・育成策の1つとして、外国籍従業員の採用を行っています。

なお、当社グループでは管理職への登用については個人の適性等に鑑みて実施しています。したがって外国籍従業員の枠組みでの数値目標は設定していないものの、観測指標として登用状況を確認しています。

障がい者の活躍推進

当社グループは、障がい者の活躍推進を図るため、特定の職場に集中的に配置するのではなく、それぞれの個性や適性に応じた職場へ配置しています。また、障害者職業生活相談員を配置するなどし、職場適応への支援も行っています。

2024年度末時点の障がい者雇用率は、2.7%です。今後も障がい者の新規採用および定着支援体制の充実を図っていきます。

また、当社は、障がい者の活躍支援に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」に署名・参加しています。



定年退職者の再雇用

当社グループは、定年退職者の再雇用制度を整備し、働き続けたいという意欲を持った従業員に、その貴重な知識・技術・経験を活かす機会を積極的に提供しています。

2024年度の再雇用者数（定年後）は、742名でした。

※ 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）、JX金属。

シニア人材の活躍推進

第4次中期経営計画に沿って「筋肉質な経営体質への転換」と「ポートフォリオ再編」を図るうえで、豊富な知識や経験を持つシニア人材は貴重な存在です。今後、さらに重要性を増す人材確保策の一環として、シニア人材が一層活躍できる制度を整備しています。

ENEOSおよびENEOS Powerでは、担う役割の大きさに応じた階級（グレード）・役割給を設定し、再雇用者を適正に待遇できる制度を整えました。また、再雇用後も現役世代の管理職相当の役割を担うことと想定し、管理職扱いの役割グレードを設置しています。

ENEOS Xploraでは、2023年度から一般従業員と同一の制度を適用し、職責と待遇のアンバランスをなくしました。

ENEOSマテリアルでは、2025年度から再雇用制度の見直しを進めています。待遇面において再雇用者が安心して働き続けられるよう、待遇の改善に取り組んでいます。また、再雇用者にも明確な目標設定を導入し、職務内容に応じた公正かつ透明性の高い評価を行う運用を開始します。

ENEOSリニューアブル・エナジーでは従来、定年年齢を65歳としており、昇給・昇格等において一般従業員と同じ待遇制度を適用しています。

現地雇用の創出

当社グループは、海外事業所における現地雇用に積極的に取り組んでいます。

■ 海外拠点での現地雇用人数（2024年度）

(名)

ENEOS	991
ENEOS Xplora	374
ENEOSマテリアル	487
ENEOS POWER	3
ENEOSリニューアブル・エナジー	4
JX金属	2,186
合計	4,045

「イクボス企業同盟」に加盟し、活動

ENEOSでは、2017年度からNPO法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟*」に加盟しています。多様化する職場において求められる新しい上司像を社内で共有し、ふさわしい人材を育成するための各種取り組みを進めています。

多様な部下を率いる役職者が、さまざまな属性の部下やメンバーを束ね、組織の力に変えていくことが重要との考え方から、一人ひとりに寄り添ったマネジメントや心理的安全性を高めるリーダーシップの発揮の仕方について知識やスキルを得てもらうために、各種研修を実施しています。

2024年度は、役職者向けの階層別研修で人権尊重、DE&I、ハラスマント防止、育児や介護と仕事の両立推進等をテーマとして理解促進を図りました。

* イクボスとは、職場でともに働く部下・スタッフのワークライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。イクボス企業同盟は、自社の管理職の意識改革を行い、新しい時代の理想の上司（＝イクボス）を育てていこうとする企業のネットワークです。

ENEOSのイクボス宣言

1. すべての人材がライフイベントによる時間的制約がある中でも能力を発揮できるよう、総労働時間の削減を進めます
2. 柔軟な発想で事業変革を進めていくために、女性活躍を中心としたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に取り組みます
3. ワークライフ・バランスを重視し、「ボス自ら積極的に人生を楽しむとともに、周囲にもその姿勢を広めること」を応援します
4. これらの取組みの推進役となるイクボスを育成します

性的マイノリティへの取り組み

当社グループは、性的マイノリティ当事者について正しく理解し、受容する組織風土の醸成にグループ全体で取り組んでいます。

ENEOSでは、性のあり方を問わず誰もが自分らしく働き、能力を存分に発揮できる職場づくりを進めています。eラーニングやセミナーを通じて、性の多様性や、またSOGIハラスマント^{*1}やアウティングが生じないようコミュニケーションの正しいあり方について理解を促しています。また、性的マイノリティに対し、理解と支援を示すENEOS ALLY（エネオス アライ）を組成し、職場の心理的安全性の確保にもつなげています。

このような取り組みが評価され、ENEOSは2024年11月、一般社団法人work with Pride^{*2}が策定する企業・団体等における性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」において5年連続で最高評価である「ゴールド賞」を受賞しました。

*1 性的指向や性自認に関連した差別的な言動等。SOGIはSexual Orientation and Gender Identityの略。

*2 企業等の団体において、性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体。

従業員への啓発

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの重要性と理解促進を目的に、eラーニングを活用した啓発活動を実施し、従業員への浸透を図っています。



あじさい通信の発行

ENEOSでは、従業員にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンをより身近なこととして捉えてもらうために、社内に向けて経営からメッセージを発信しているほか、女性従業員が少ない製造現場に向けた社内報「あじさい通信」を発行しています。2024年度は、アサーティブコミュニケーション、他社の働き方事例の共有、現場での改善事例の紹介、女性運転員交流会の紹介等をテーマに発行しました。

ワークライフ・マネジメントの推進

当社グループは、以下の基本的な考え方のもと、従業員一人ひとりの意欲や創造性を高め、かつ能力を最大限に発揮できるよう、総労働時間削減や有給休暇取得促進を図っています。

ワークライフ・マネジメントの推進指針

- 従業員一人ひとりがメリハリをつけた働き方で充実した生活時間を確保できるよう、生産性向上および業務改善を通じた総労働時間削減や有給休暇の取得を促進する。
- 育児・介護等を理由に働き方に制約のある従業員も「持続的なキャリア形成」と「持続的なパフォーマンス発揮」ができるよう、効果的な人事制度とプログラムを用意し、活用を推進する。
- ワークライフ・マネジメントの重要性の理解促進・共有化のため従業員に意識啓発を行う。

適正な総労働時間管理の徹底

当社グループは、労働基準法に基づいた労働時間、休憩、休日および休暇等に関する規則を人事関係規程に定めています。

管理職も含めた総労働時間削減（時間外労働削減および年休取得促進）に向けて、適切に労働時間を把握・管理するための仕組みを構築しています。

1. 長時間労働の防止

日曜日や22時～翌6時の就業を原則禁じる社内制度「Action5+」を実施。システムによる長時間労働者本人およびその上司への注意喚起の自動配信。加えて、RPA（Robotic Process Automation）にて自動集計した労働時間データを全事業所人事担当者へデイリーに自動配信

2. 残業時間の見える化

社内インターネット上へ全職場の労働時間状況を毎月公開

3. 意識・行動の変革を促す研修

副部長級役職者を対象に、所管組織において、適正な労働時間管理を徹底する旨の研修を実施。課長級以下の管理職および一般職に対し、労働基準法に基づいた労働時間、休憩についてのeラーニングを実施

年次有給休暇の取得促進

当社グループでは、グループ各社において、年次有給休暇（年休）の取得促進に向けたさまざまな取り組みを推進しています。

主な施策

1. 年間取得計画の策定：年初に1年間の休暇スケジュールを個人ごとに策定
2. 第1連続休暇（連続5日以上）、第2連続休暇（連続3日以上）の設定：休暇設定にあたり、年に2回長期休暇を取得することを奨励
3. メモリアルデーの設定（1日/年）：好きな時に休める風土の確立
4. 年休取得奨励日の設定（2日/年目途）：休祝日間の平日等を対象に会社が設定
5. 半日単位での年休取得可：柔軟な年休取得を推進
6. 管理職の率先した年休取得

2024年度の年次有給休暇取得状況

付与日数	21.8日
取得日数	19.6日
取得率	89.7%

※ 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）、JX金属。

業務の効率化・過剰品質の見直し

当社およびENEOSでは、「働き方改革」によって、いきいきとした働き方やワークライフ・マネジメントを促進し、優秀な人材の確保や育成につなげ、より付加価値の高い仕事に従業員が取り組めるよう努めています。

具体的な取り組みとして、対面×テレワークのベストミックスを通じて「業務の効率化」と「成果の最大化」を実現することを目標としています。そのためには、業務を人に任せる／自分が取り掛かる際には、「いつまで、どこまで、だれがやる！」ということを相互に明確にし業務に取り組むことを促しています。また、以前はテレワークを行う際にも最低週1日は出社していましたが、この出社日数の基準は撤廃し、自律的な働き方の実践を促しています。

主なワークライフ・マネジメント推進制度

当社グループは、グループ各社において、さまざまなワークライフ・マネジメントを推進する制度を整備しています。

■ グループ各社の主なワークライフ・マネジメント推進制度

	制度名	導入会社
出産・育児	配偶者の出産のための特別休暇（有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー
	育児休業（2歳迄・開始後14日間有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル（無給）、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー（無給）
	子の養育休暇（有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOS Power
	子の看護等休暇（有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル（無給）、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー（無給*）
	妊娠婦保健指導等を受ける時間（有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル（無給）、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー（無給）
	育児時間（有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル（無給）、ENEOS Power
	ホームヘルパー補助金	ENEOSマテリアル
	ベビーシッター利用サポート	ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	育児補助	ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	事業所内保育所	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOS Power
介護	妊娠・出産・育児カウンセリングサービス	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	復職支援金	ENEOSマテリアル
	介護休業（730日・開始後14日間有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora（365日・開始後14日間有給）、ENEOS Power、ENEOSマテリアル（無給）、ENEOSリニューアブル・エナジー（無給*）
	介護休暇（有給）	ENEOSホールディングス・ENEOS（時間単位取得）、ENEOS Xplora（時間単位取得）、ENEOSマテリアル（無給）、ENEOS Power（時間単位取得）、ENEOSリニューアブル・エナジー（無給）
	介護休業給付金/手当	ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー
	ホームヘルパー補助金	ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	介護補助	ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	電話介護相談サービス	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	介護退職再雇用制度	ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル

	制度名	導入会社
全般	テレワーク勤務（在宅勤務）制	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー
	フレックスタイム制	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー
	短時間勤務制	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー
	私費留学休職制度	ENEOS、ENEOS Power
	配偶者転勤同行休職（退職）制度	ENEOS、ENEOSマテリアル、ENEOS Power
	配偶者転勤同行チャレンジ制度	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Power
	転勤猶予制度	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Power
	キャリア継続支援休業制度	ENEOS Xplora
	短日数勤務制度（定年再雇用社員）	ENEOS Xplora
	私傷病休暇	ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー
	積立年次有給休暇	ENEOSリニューアブル・エナジー
	復職制度	ENEOSマテリアル
	キャリア再開制度	ENEOSマテリアル

※ 対象会社：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）。

※ 本一覧には公的制度以外の会社独自の制度を掲載。

* 介護と育児に関する休暇は「積立年休」も使用可能（有給）。

■ 2024年度の主な制度利用実績

育児休業取得者数	440名（うち男性384名）
男性育児休業取得率	92.3%
出産・育児休業取得後の復職率	100%
復職後12カ月の定着率	97.4%
介護休業取得者数	10名

※ 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）、JX金属の在職者。

テレワークの推進

当社およびENEOSは、従業員個人の事情に配慮した多様な働き方を実現できるよう、テレワーク制度を導入しています。テレワークの推進もしており、従業員が自律的にテレワークとオフィスワークを使い分け、個人および組織の生産性の維持・向上を図っています。なお、足元の本社勤務者のテレワーク率については、3割程度で推移しています。

持株会制度

ENEOSグループは、従業員の財産形成の一助とする目的で、従業員持株制度を設定しています。グループ各社の従業員は、持株会を通じて、ENEOSホールディングス株式会社の株式を取得することができます。

品質

基本的な考え方

ENEOSグループは、お客様にご満足いただける「高品質で安全・安心な商品・サービスを提供し続けること」および「正確でわかりやすい情報を提供すること」が、お客様からの信頼を獲得し、持続的な発展を実現するうえでの重要なテーマと考えています。このような考え方のもと、品質に関する基本原則をグループ行動基準に定めました。

グループ各社は、グループ行動基準に基づき、それぞれの事業特性に応じた品質保証体制を確立し、かつ品質方針を定め、その方針に基づいてお客様視点での継続的な品質向上に努めています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

6. 値値ある商品・サービスの提供

- (1) 私たちは、常に新しい発想と挑戦マインドを持って事業活動を行います。
- (2) 私たちは、革新的な技術および有用な商品・サービスの開発・提供を通じて、国内外の社会課題の解決に貢献し、お客様の満足と信頼獲得に努めます。
- (3) 私たちは、商品・サービスの提供にあたり、国内外の基準に準拠し、安全・環境・健康等に関する適切な品質管理およびリスク管理を行うとともに、非常時においても、その安定的な提供に努めます。
- (4) 私たちは、常にお客様の視点に立ち、商品・サービスに関する適切でわかりやすい表示・説明を行い、お客様からのお問い合わせについては、誠意をもって迅速に対応します。
- (5) 私たちは、商品・サービスに不具合や問題が生じた場合、原因究明および再発防止の徹底に努めます。

エネルギーグループ*品質方針

私たちは、お客様から信頼され、ご満足いただくために、常にお客様の視点に立ち、誠意をもって次のことを実践します。

1. 安全・安心な品質の商品およびサービスの提供
2. 商品およびサービスの品質の継続的改善
3. 正確でわかりやすい情報の提供

* ENEOSおよびそのグループ会社。

ENEOSマテリアル品質方針

1. 顧客満足度の向上
製品の安全性・環境影響に関する情報提供、品質、コスト、納期など全ての面で継続的向上に取り組み、お客様の期待に応えます。
2. 継続的改善
品質に関わる業務の仕組み・ルールの有効性を継続的に向上させ、お客様が安心して使用できる製品・サービスを提供します。
3. 全社活動
全ての社員がそれぞれの業務で、製品や業務の質の継続的向上に取り組みます。

体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

また、当社グループは、グループ各社がそれぞれ定めた品質方針に基づいた活動を行い、定期的に活動状況の総括・評価・情報共有等、モニタリングを行うことでリスクを管理しています。

なお、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証について、国内外の事業所（下表参照）で取得しています。

ISO9001取得事業所一覧

2025年4月現在

ENEOS	国内	本社、仙台製油所、川崎製油所、根岸製油所、堺製油所、水島製油所、麻里布製油所、大分製油所、横浜製造所、和歌山製造所、袖ヶ浦事業所、鹿島石油（株）鹿島製油所、大阪国際石油精製（株）千葉製油所、ENEOS和歌山石油精製（株）、三共油化工業（株）（本社、工場）、（株）ENEOS NUC（本社、川崎工業所）、EMGルブリカンツ（同）、アナテックサービス（株）
	海外	ENEOS USA Inc.、JX Nippon Oil & Energy Vietnam Co., Ltd.、ENEOS (Thailand) Ltd.、引能仕（広州）潤滑油有限公司、PT. JX Nippon Oil & Energy Lubricants Indonesia
ENEOS Xplora	中条事業所	
ENEOSマテリアル	国内	四日市工場、千葉工場、鹿島工場 ENEOSテクノマテリアル（株）、ENEOS液晶（株）、（株）サン・ペトロケミカル、日本ブチル（株）、ENEOS クレイトン エラストマー（株）、（株）エラストミックス
	海外	Nippon Chemical Texas Inc.、BST ENEOS Elastomer Co., Ltd.、ENEOS Materials Synthetic Rubber Hungary Ltd.、ELASTOMIX (THAILAND) CO., LTD.、日密科偲橡膠(佛山)有限公司、PT.ELASTOMIX INDONESIA、ELASTOMIX MEXICO S.A. de C.V.、天津国成橡膠工業有限公司
NIPPO	本社、北海道支店、東北支店、関東第一支店、関東第二支店、北信越支店、中部支店、関西支店、四国支店、中国支店、九州支店、関東建築支店	

主な取り組み

製造現場での取り組み

当社グループの製油所・製造所等では、品質苦情・トラブルの撲滅に向け、徹底した未然防止・再発防止活動を推進しています。

品質管理・保証手順の標準化

ENEOSでは、品質保証にかかる制度・業務等を規定した「品質保証要領」を制定し、すべての商品・サービスに適用しています。

また、すべての製油所・製造所で、ISO9001の認証を取得しています。

これに加え、石油製品や石油化学製品の品質管理に関する要求事項をISO9001に基づいて具体的に規定した、独自の「品質マネジメントシステム」を構築しています。すべての製油所・製造所に同システムを導入し、その範囲をサプライチェーン全体に拡大する活動を行っています。このシステムの特長の1つは、品質管理上のリスクをあらかじめ評価し、リスク低減対策を事前に講じることです。従業員が品質管理上のリスクの分析方法を習得し、自らリスクを抽出してその低減対策を立案することにより、主体的で実効性の高い品質管理を実現しています。

また、製品の品質設計や製造規格の設定にあたっては、法規、JIS規格等の標準規格およびお客様との契約規格を満たすだけでなく、これまでに培った豊富な経験と知識をデータベースとして活用し、お客様が使用するうえ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。

ENEOSマテリアルの工場では、ISO9001の認証を取得し、各工場で品質マネジメントシステムを確立しています。製品安全・品質に関する計画立案、社内監査、マネジメントレビュー、教育などを行い、製品安全に努めるとともに品質の向上を図っています。

品質苦情・トラブル情報の水平展開活動

ENEOSの製油所・製造所では、発生した品質苦情・トラブル情報をデータベースで共有化し、他の製油所・製造所を交えて組織横断的に再発防止策を検討・展開する仕組みを構築し、品質苦情・トラブルの発生防止に役立てています。

品質管理体制の点検活動

ENEOSでは「品質マネジメントシステム」に基づき、製油所・製造所の品質管理体制の点検を行っています。この点検活動には、「各所自らが実施する内部監査」があります。この点検活動を通じて、各所の強み・弱みを発掘し広く展開することで、各所の品質管理体制の強化および品質マネジメントシステムの改善を図っています。2024年度に行ったこれらの点検活動において、製品安全および品質にかかる不正事案は、情報とラベリングに関する違反事例を含めて0件でした。引き続き、品質マネジメントシステムの活用・改善を通じて、品質保証体制の強化を推進していきます。

品質監査

ENEOSの製油所・製造所では、品質マネジメントシステムの運用状況を確認するため、品質保証を統括・所管する独立した部門による監査を定期的に行っています。

品質管理教育

ENEOSの製油所・製造所では、品質マネジメントシステム教育、品質トラブル未然防止のための品質リスク・アセスメント教育、CS・品質月間における品質教育など商品・サービスの品質の確保と継続的改善のための教育を計画的に実施しています。

物流現場での取り組み

ENEOSでは、商品の積み込みから荷卸しまで、安全に、間違いを起こさないよう、輸送会社と協力しながら品質管理に取り組んでいます。白油（ガソリン・灯油・軽油）を積み込むタンクローリーでは、「混油を防止するためのハイテク装置」の導入を進め、設備面の増強を図るとともに、「立会い荷卸し（荷卸し先のお客様とローリー乗務員との相互立会い）」の徹底を強化するなど、運用面での取り組みも並行して実施し、事故防止を図っています。潤滑油詰品のトラック輸送においても、荷卸し時にお客様とトラック乗務員との間で「お届け先・品名・荷姿・個数・外観」の確認を行い、また、指差し呼称の励行により輸送トラブルの防止に努めています。

サービスステーションでの取り組み

ENEOSでは、運営者と協力しながら、サービスステーションにおける商品の品質管理やお客様満足度の向上に取り組んでいます。商品の品質管理については、計量機、地下タンクなどの各設備について定期的な点検を行っています。併せて「品質管理マニュアル」等を整備し、水や他油種の混入を未然に防止する日常管理の確実な実施や、万一のトラブル発生時に迅速かつ的確な対応ができるよう、知識とスキルの向上を図っています。

お客様センターでの取り組み

ENEOSに寄せられるお客様の貴重な声は、ENEOSお客様センターで受け付けています。電話やメールによるENEOSに関するさまざまなお問い合わせ」「苦情」を受け付けるとともに、関係部門と連携して必要な対応を行っています。「お問い合わせ」に対してはわかりやすく丁寧な説明を、「苦情」に対しては迅速かつ誠実な対応を心掛けています。

ENEOSお客様センターで受け付けた「お問い合わせ」「苦情」は、専用システムを介して関係部門に共有し、対応を進めます。専用システムによる管理により、ENEOSお客様センターは対応状況をいつでも把握でき、対応が遅れている場合には、関係部門に対して迅速な対応を自動的に促す仕組みとしています。お客様から寄せられた声は、集計・分析を行ってレポートを発行し、役員および関係部門と共有して、苦情の再発防止に役立てています。2024年度には、23,173件のお客様の声が寄せられました。

また、お客様からのお問い合わせに対しては、AI（人工知能）が適切な回答を提示する「チャットボットサービス」をウェブサイト上に導入し、ENEOSお客様センター営業時間外のお問い合わせにも24時間365日対応しています。お問い合わせの状況に応じて、定期的に回答内容のアップデートを行うことで、お客様のご期待に沿った情報提供に寄与しています。

広告宣伝活動

当社およびENEOSは、広告宣伝活動の推進にあたって、法令・法規を遵守しています。また、ソーシャルメディアを活用したコミュニケーション活動にあたっては、他の権利を侵害しないよう適切な利用を促進するため「[ソーシャルメディアポリシー](#)」および「[ソーシャルメディア公式アカウントガイドライン](#)」を定めるなど、お客様とのより良いコミュニケーションを図っています。

2024年度の企業宣伝活動において、広告宣伝に関する規制および自主規準の違反事例はありませんでした。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

ENEOSグループは、事業活動に関連する原材料供給会社、物流会社、工事会社、販売会社等の皆様と協力しながらコンプライアンス、環境保全、人権・労働、安全衛生等の取り組みを実践し、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくべきと考えています。

このような考え方のもと、調達に関する基本原則をグループ行動基準およびグループ調達方針に定め、さまざまな取り組みを推進しています。グループ各社は、グループ行動基準およびグループ調達方針に基づき、それぞれの事業特性に合わせた調達活動を行っています。

ENEOSグループ行動基準「はじめに」より抜粋

3. 行動基準の適用範囲

この行動基準の適用範囲は、原則、ENEOSホールディングスおよびその子会社の役員および従業員とします。また、ENEOSグループの事業活動に関連する原材料供給会社、物流会社、工事会社、販売会社等のバリューチェーンを構成する会社等に対しても、この行動基準への理解・協力を要請します。

ENEOSグループ調達方針

ENEOSグループの全ての役員および従業員は、事業運営に必要な物品・役務の調達をするにあたり、本方針を遵守します。

また、お取引先に対しては、本方針およびガイドラインを理解いただき、協力を要請します。

1. 社会的責任

ENEOSグループは、ENEOSグループ行動基準、『人権ポリシー』ほか各分野の方針に基づく調達活動を行います。

2. お取引先の選定

ENEOSグループは、お取引先の選定にあたっては国内外における人権原則の尊重、環境への配慮、品質、納期などに基づき、公平・公正に判断します。

3. 相互信頼

ENEOSグループは、お取引先と対等な立場で取引することを重視し、相互に信頼のある関係の構築を目指します。

4. 情報管理

ENEOSグループは、調達活動を通じて得た情報を適切に管理します。

主要な事業会社取引先調達ガイドライン

- › [ENEOS](#)
- › [ENEOSマテリアル](#)
- › [ENEOS Power](#)
- › [ENEOSリニューアブル・エナジー](#)

体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

主な取り組み

CSR調達の推進

当社グループは、サプライヤーと協力してCSR調達を推進しています。

主要な事業会社では、購買取引の基本となる契約等において、コンプライアンス、環境保全、人権・労働、安全衛生等の取り組みの実践を要請しています。

また、人権デュー・ディリジェンスおよびCHRB*評価の結果を踏まえ「サプライヤー選定時の人権要素の考慮」に取り組んでいます。詳細は、[人権デュー・ディリジェンス](#)をご参照ください。

加えて、責任ある調達を実践するため、調達を担当する従業員に対して、グループ理念・グループ行動基準・グループ調達方針・関係法令の研修等、啓発活動を行っています。

* Corporate Human Rights Benchmark

サプライヤーの生活賃金支援に対する具体的な行動

当社は、取引先調達ガイドラインにおいてサプライヤーに対する「最低賃金の基準を満たした賃金の設定」および「割増賃金（時間外・休日）の支払」を定め、それらを遵守するようグループ全社に求めています。

| ENEOSにおけるCSR調達活動フロー



新規サプライヤーへの取引開始時の確認

新規サプライヤーを選定する際、ENEOSでは、まず、反社会的勢力と関係がないことを確認します。そのうえで、財務状態や実績を確かめるほか、品質・環境認証、ESGリスク関連の項目を含む「取引先調査票」への回答を求めて、総合的にリスク評価を実施しています。

サプライヤーへのCSR調達アンケート調査

ENEOSでは、サプライチェーンにおける潜在的なリスクを特定するために、重要サプライヤーに対して、CSR調達アンケート調査を実施しています。調査を通じて、コンプライアンス、環境、人権・労働、安全衛生等にかかるリスクを評価し、アンケートの回答でリスクが特定されたサプライヤーについては、その詳細を確認しています。

2024年度は、過去のアンケート調査結果や社会情勢を踏まえ、「CSR調達アンケート調査票」の改訂を行いました。人権・労働カテゴリーでは、外国人技能実習制度に関する設問、環境カテゴリーでは、カーボンフットプリントに関する設問を拡充し、特定のテーマを深堀りすることで、高リスクサプライヤーの把握に努めています。

また、事前に、調査対象のサプライヤーに対する説明会を開催し、約80社にご参加いただきました。CSR調達の重要性とCSR調達アンケートの目的および内容について説明を行ったことで、サプライヤーからのアンケート回答率が90%を超えるました。

CSR調達アンケート調査プロセス

1. 重要サプライヤーの選定

取引の継続性やインパクトを考慮し、取引金額、代替可能性やセクター等の取引先の重要性、過去のCSR調達アンケート結果、インシデント実績、ESGリスク等の観点から選定しています。また、2024年度は国内のサプライヤーのみを対象としています。

2. CSR調達アンケート調査の実施

選定したサプライヤーに対して、CSR調達の意義、ENEOSのESGへの取り組みについての説明会を実施したうえで「CSR調達アンケート調査票」への回答を依頼します。調査項目はRBA^{*1}のVAP監査基準^{*2}等を参考に「コンプライアンス、公平・公正な取引」「商品・サービスの提供」「情報管理」「サプライチェーン」

「環境」「人権・労働」「安全衛生」「地域社会との対話・連携」の8カテゴリー全73問で構成（下表参照）、コンプライアンス遵守および人権保護等の方針の明文化やコンプライアンス徹底および環境負荷の低減にかかる責任者の特定といった社内の管理体制に関する項目と、汚染物質等の排出量や労働災害等の発生件数等の主に定量的に把握できる活動実態に関する項目の2種類に分類し、評価を行います。

*1 Responsible Business Alliance。2004年に電子機器業界によって、グローバルなサプライチェーンにおける責任あるビジネスの促進を目的に設立された企業連盟。企業のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって扱われること、さらに事業活動を通じて企業が環境に配慮し責任を明確にするための、RBA行動規範を規定しており、同行動規範の準拠を加盟企業に求めています。2025年6月時点で加盟企業は250社超です。

*2 RBA行動規範の準拠状況を第三者監査機関が確認するVAP（Validated Assessment Program）監査プログラム。VAP監査では、労働、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーンマネジメントで構成されたVAP基準にのっとり、適合要件の充足を確認します。

3. アンケート回答の集計・リスク評価

設問ごとの配点と得点率を算出して、サプライヤーの「管理体制」および「活動実態」を評価します。

4. 改善支援・モニタリング

リスクがあると判断したサプライヤーには、改善計画の提出を依頼、改善状況のモニタリングを実施します。

CSR調達アンケートの構成（全73問）

カテゴリー	項目	調査項目		
コンプライアンス、公平・公正な取引	1) コンプライアンスの徹底 2) 公平・公正な取引の徹底 3) 法令違反等の早期発見・未然防止 4) 知的財産権の保護	12問	①管理体制	10
			②活動実態	2
商品・サービスの提供	商品サービスの適切な提供	5問	①管理体制	3
			②活動実態	2
情報管理	適切な情報管理と情報開示	4問	①管理体制	1
			②活動実態	3
サプライチェーン	サプライチェーンの管理・監督	1問	①管理体制	1
			②活動実態	-
環境	1) 環境負荷の低減 2) GHG排出量・エネルギー消費量の削減 3) 汚染防止・化学物質管理・廃棄物削減	19問	①管理体制	6
			②活動実態	13
人権・労働	1) 人権尊重・労働者の権利保護 2) 雇用・職業による差別・ハラスメント 3) 強制労働・外国人技能実習生・児童労働 4) 賃金 5) 労働時間・休暇	23問	①管理体制	5
			②活動実態	18

カテゴリー	項目	調査項目		
安全衛生	安全確保・健康増進	8問	①管理体制	3
			②活動実態	5
地域社会との対話・連携	地域社会との対話・連携	1問	①管理体制	-
			②活動実態	1

リスク分析・評価

CSR調達アンケート調査で得たサプライヤーの回答結果に対して、4段階の基準を設けて分析・評価を実施しています。

評価基準の概要と、評価結果に対するENEOSの対応については下表のとおりです。

このうち、最も低い評価にあたる「不適合」の判定を受けたサプライヤーやリスクが想定されるサプライヤーを特定し、フォローアップ対象としています。

また、2022年度から、外国人技能実習生を受け入れていると回答したサプライヤーについても、フォローアップの対象に加えています。

リスク評価分類・対応

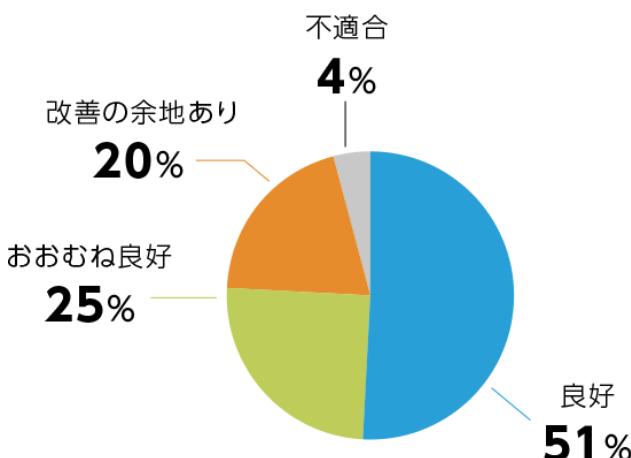
評価	ENEOSの対応
良好	各サプライヤーに対して調査結果についての報告書を配布し、今後の改善点を含めた評価の結果をフィードバックするとともに、各カテゴリー別に想定されるリスクや、関連する国際ガイドライン等に関する情報提供を実施
おおむね良好	
改善の余地あり	
不適合	上記の対応と併せ、高リスクサプライヤーとして、改善の要求とモニタリングの対象とし、個別にフォローアップを実施

CSR調達アンケート調査の結果

当社グループは、2018年度から累計1,748社を対象にCSR調達アンケート調査を実施した結果、1,651社からアンケート回答を得ました。

サプライヤーに対しては、アンケート調査回答に応じたフィードバックを実施し、改善または是正を要請しています。回答を得たサプライヤーの約80%が「良好」または「おおむね良好」の評価であり、サプライチェーン上、注視している人権リスク（児童労働、強制労働）について問題がないことを確認しています。

CSR調達アンケート調査結果（対象：全1,651社）



改善支援・モニタリング

ENEOSでは、2023年度から、サプライヤーリスクの低減およびコミュニケーション機会の拡充を目的に、サプライヤー訪問調査を実施しています。アンケートの結果、「不適合」の判定を受けたサプライヤーやリスクが想定されるサプライヤーを対象に、サプライヤーを訪問し、現場視察や文書確認、インタビュー等を実施し、CSR調達にかかわる管理体制や取り組み状況を調査しています。確認項目は、RBAのVAP監査基準等を参考に作成しました。

サプライヤー訪問調査の結果、改善すべき事項を「重要度の高い不適合」と「その他の不適合」に分類し、是正措置をサプライヤーに対して要請しています（下表参照）。「重要度の高い不適合」があったサプライヤーに対しては、是正に向けた対応の方向性を協議し、改善支援につなげています。

2023年度は3社を訪問し、問題がないことを確認しました。サプライヤー訪問調査は、対応状況の確認だけでなく、サプライヤーとの直接のコミュニケーションを図る機会として、今後も継続して実施する予定です。

不適合分類と是正対応期限

不適合の分類	是正措置提出期限	是正処置の承認	是正処置の完了	対象項目（例）
重要度の高い不適合	発見から1週間以内	発見から10日以内	90日以内	人権・労働者の権利の侵害（強制労働、児童労働、差別等）、非人道的取り扱い、重大な労働災害、コミュニティ等に重大な影響を及ぼす環境被害等
その他の不適合	調査報告書受領から3週間以内	調査報告書受領から6週間以内	調査報告書受領から180日以内	その他、当社グループの行動基準や取引先調達ガイドラインに照らして取り組みが不足

外国人技能実習生に対する取り組み

2024年度から、CSR調達アンケート調査の設問を拡充し、外国人技能実習生を雇用しているサプライヤーに対して監理団体や受入企業の法令遵守状況、雇用状況に問題がないことを確認しています。

研修・啓発活動

サプライヤー説明会

ENEOSでは、CSR調達アンケート調査の対象となるサプライヤー向けに、サプライヤー説明会を開催しています。同説明会は、アンケート調査の目的や内容に関する理解の促進およびESGリスクを踏まえたCSR調達の啓発・意識向上を目的とするものです。

2024年度は約80社にご参加いただきました。説明会の前半では、人権・環境に関する企業のインシデント事例（社会問題）を共有してCSR調達の重要性をご理解いただいたうえで、当社グループの目指すESG経営をサプライヤーの皆様とともに推進していくことを伝えました。後半には、CSR調達アンケートの目的や内容について説明を行いました。

また、昨今社会的要請が高まっている人権については、当社グループにおける人権への基本的な考え方であるENEOSグループ人権ポリシーとその取り組みについて説明し、サプライヤーに対して理解促進と方針の遵守を要請しました。

サプライヤー向けESG取り組み支援ツールの提供

当社グループでは、2025年度から、サプライヤーの自主的なESGに関する取り組みの推進を目的として「サプライヤー向けESG取り組み支援ツール」を提供しています。

2024年度に実施したCSR調達アンケート調査結果および調達における社会的要請を踏まえ、CSR調達、人権、CO₂排出量算定、サーキュラーエコノミーの4テーマを選定しました。

支援ツールについては、以下のリンクをご参照ください。

学習資料

- はじめてみようCSR調達【動画】
- 人権の取り組み
- CO₂排出量算定
- 循環型社会形成への貢献に向けたサーキュラーエコノミーの取り組み

> 学習資料～はじめてみようCSR調達～ □

調達担当者向け研修

サプライチェーン全体での責任ある調達を推進していくうえで、当社グループの従業員がCSR調達を理解することが重要だと考えています。2024年度、ENEOSでは、翌年度に実施するサプライヤー訪問調査に備え、調達業務にかかわる担当者を対象に勉強会を実施しました。担当者がCSR調達アンケート調査内容およびサプライヤー訪問調査内容を学びました。

SedexおよびEcoVadis加盟

ENEOSは、サステナビリティ・サプライチェーン評価機関であるSedexおよびEcoVadisに2019年度から加盟しています。

紛争鉱物への対応

当社グループは、紛争の長期化や人権侵害、非人道的行為の拡大につながる取引を行わないことを定めたグループ行動基準のもと、調達活動を行っています。紛争鉱物^{*1}の取り扱いについては、2023年度実施の第3回人権デュー・ディリジェンスにて、主要な事業会社の事業領域^{*2}において紛争鉱物（錫、タンタル、タンゲステン、金）の取り扱いがないことを確認しています。

*1 紛争鉱物とは紛争地域において（多くの場合は違法に）産出され現地の武装勢力の資金源となり、人権侵害や非人道的行為の拡大につながる恐れのある鉱物の総称です。

*2 石油・ガス事業（上流のENEOS Xplora領域を含む）、潤滑油事業、再生可能エネルギー事業（ENEOSリニューアブル・エナジー）、機能材事業（ENEOSマテリアル）。

物流会社との取り組み

ENEOSでは、製品の配送を担う契約輸送会社を対象に、毎年度の環境安全方針・目標を共有しており、環境や安全への意識向上を図っています。

車両メーカーと協働してドライバー向けに「エコ＆セーフティードライブ講習会」を年10回程度開催し、さらに外部機関主催の「エコドライブ活動コンクール」への参加を輸送会社に促すことで、エコドライブを推進しています。また、輸送会社との安全責任者会議を地区ごとに開催し、各社の成功事例を共有することで、積極的に安全の啓発活動を実施しています。

ENEOSマテリアルでは、物流業務を100%物流会社に委託しており、物流委託会社を対象に四半期ごとに協議会を開催し、品質、安全、環境面に関連する物流課題を共有し、改善活動の進捗管理を実施するなど連携強化を図っています。作業員一人ひとりの安全意識の醸成・浸透を図るために、物流委託会社と連携して、作業リスクの抽出から教育・訓練が適正に行われるよう取り組んでいます。

今後も持続可能な物流の実現に向けた取り組みを通じて、サプライチェーン全体の生産性向上を図り、エネルギー・素材の安定供給の責務を果たしていきます。

「ホワイト物流」推進運動に賛同

ENEOSでは2019年から、ENEOSマテリアルでは2023年から、トラック輸送の生産性の向上と物流の効率化および女性・高齢者が働きやすい労働環境の実現に取り組む「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を提出しています。

また、働き方改革、物流効率化に向けた諸法令の改正等を踏まえ、それに伴ういわゆる物流の2024年問題への対応を行っています。

ENEOSでは、2018年3月にドライバーの待遇改善を目的とした運賃改定を行うとともに、増車・増人員等による労務時間の短縮化に向けた取り組みを早期に開始しました。また、前年に統合して2025年4月に運賃改定を行うことで、昨今の賃上げ動向に機動的な対応を行っています。

ENEOS自主行動宣言・取り組み

1. 物流の改善提案と協力
2. 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離
3. 高速道路の利用促進
4. 混雑時を避けた配達
5. 燃料サーチャージの継続
6. 異常気象時等の運行の中止・中断等

社会貢献

基本的な考え方

ENEOSグループは、操業地域での対話・連携・協働を図り、その地域社会との強固な信頼関係を構築することが、事業活動を継続し、持続的な発展を目指すうえでの重要なテーマと考えています。

このような考え方のもと、社会貢献に関する基本原則をグループ行動基準に定めるとともに、国内外の各事業拠点において、地元企業の活用や現地雇用等を含むさまざまな活動を行うことで、それぞれの地域経済・社会の発展に貢献できるよう努めています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

13. 市民社会の発展への貢献

- (1) 私たちは、事業活動のあらゆる拠点において、環境、文化、慣習を尊重し、地域社会、自治体、市民団体等との対話・連携・協働を行います。
- (2) 私たちは、社会貢献活動を通じて、市民社会の発展に貢献します。

体制

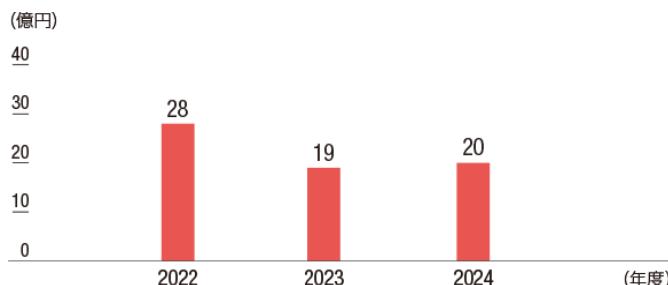
体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

活動実績

社会貢献活動支出

2024年度に当社グループが国内外において社会貢献活動を実施するために支出した経費および寄付・提供した金銭・物品等の総額は約20億円でした。今後もグループ一体となった活動やグループ各社独自の活動など、地域社会と積極的に対話をを行い、必要とされる取り組みを進めています。

社会貢献活動費の推移



※ 実績値は、社会貢献活動関連の経費および寄付金の合計額です。

主な取り組み

環境の取り組み

環境保全活動「みどりうむアクション produced by ENEOS」

当社は2024年2月から、環境保全活動を身边に感じ、日常的に実施することで持続可能な社会の実現を目指す「みどりうむアクション」を推進しています。この活動では、人々の環境貢献意識を育む場として、「リアル」では植樹を中心とした環境保全活動の場を提供し、「デジタル」では環境に関心を持つ人同士の交流や、環境について学べるオンラインイベント等に参加できるコミュニティサイトを運営しています。

2024年度は、顕微鏡を使った自然観察会など計5回のイベントを開催し、子ども連れの家族を中心とした参加者に対して、自然と触れ合う機会を提供しました。



みどりうむアクションのイベントの様子

* [コミュニティサイト](#)



コミュニティサイトアプリ（ダウンロードはこちら）

iPhone

Android



アプリ・アイコン

「ENEOSの森」等の森林保全活動の実施

当社グループは、グループ各社においてさまざまな森林保全活動を展開しています。

ENEOSでは、地方自治体や公益社団法人国土緑化推進機構等と協働し、全国6カ所にあるENEOSの森（合計面積：24.88ha、東京ドーム約5.3個分）で間伐や下草刈り等の森林保全活動を展開しています。2024年度は、従業員やその家族、延べ755名が参加しました。

ENEOS Xploraでは、1998年から中条事業所（新潟県）構内および周辺の松林（海岸保安林）の保全に取り組んでいます。2011年に地元自治体と協同で「J X 中条の森（現：ENEOS Xplora中条の森）」を発足させ、植栽ボランティアを続けています。14年目を迎えた2024年度は、役員・従業員とその家族71名および近隣の方々が参加し、活動を実施しました。



「ENEOSの森」での森林保全活動

「ENEOSカード」による緑化推進

ENEOSでは、ENEOSカードの発行を開始した2001年10月から、ENEOSサービスステーションでのご利用金額の一部を公益社団法人国土緑化推進機構に寄付し、次世代の森づくりを担う人材育成事業、植林作業、熱帯林の再生および砂漠化防止等の同機構が実施するさまざまな環境活動の支援に役立てられています。2024年度分として約5,100万円を寄付し、寄付金の累計は約8億円に達しました。



ENEOSカード

スポーツの取り組み

「野球教室」「バスケットボールクリニック」の開催

当社グループは、「ENEOS野球部」や女子バスケットボール部「ENEOSサンフラワーズ」の現役選手ならびにOG等による、小中高生を対象とした野球教室・バスケットボールクリニックを全国各地で開催しています。

野球教室

2024年度は、前年度に引き続き小中高生を対象に計10回開催し、532名が参加しました。野球部監督、コーチをはじめ、現役選手が講師として、技術の指導のみならず、野球の魅力を伝えました。

バスケットボールクリニック

2024年度は、全国の小学生から高校生までを対象に計72回開催し、延べ2,484名が参加しました。OGや現役選手が講師として、バスケットボール未経験の方が多く集まるクリニックにも参加し、技術指導のみならずバスケットボールの魅力や楽しさを伝えました。



野球教室の様子（2024年度）



バスケットボールクリニックの様子（2024年度）

公益財団法人日本オリンピック委員会とのスポンサー契約締結

ENEOSでは、健康社会を創ること（スポーツを通じたウェルビーイングの実現）を目的に、（公財）日本オリンピック委員会との間でスポンサー契約を締結し、「あらゆる人へのスポーツの機会創出」「次世代育成を通じた心身ともに健全な社会づくり」「安心・安全にスポーツに取り組める環境づくり」を達成すべく、19のスポーツ団体に対して支援を行いました（契約期間：2022年6月から2024年12月末まで）。

障がい者スポーツ支援

公益財団法人日本パラスポーツ協会および日本パラリンピック委員会とのスポンサー契約締結

ENEOSでは、（公財）日本パラスポーツ協会および日本パラリンピック委員会とのスポンサー契約ならびに同スポンサー契約に関連して締結した下表の団体および選手とのスポンサー契約を通じて、パラスポーツの普及促進を図り、世界で活躍するパラアスリートの活動を支援しました。2025年度からは、ENEOSホールディングスとして、パラスポーツ関連団体およびパラスポーツ選手とスポンサー契約を締結し、引き続き、パラスポーツへの支援を通じてスポーツ振興・ダイバーシティの推進に貢献します。

| パラスポーツ関連団体／パラスポーツ選手とのパートナー／スポンサー契約

団体／選手名	契約プログラム
一般社団法人日本パラ陸上競技連盟	オフィシャルパートナー
一般社団法人日本車いすテニス協会	オフィシャルパートナー
大谷 桃子選手（車いすテニス）	個人スポンサー
鳥海 連志選手（車いすバスケットボール）	個人スポンサー
神奈川 VANGUARDS (鳥海 連志選手所属の車いすバスケットボールチーム)	オフィシャルパートナー

(契約期間：2023年3月から2025年3月)

日本身体障害者野球連盟への協賛

ENEOSは長年にわたり社会人野球チームを運営しています。野球を通じてスポーツ振興や次世代育成に貢献することを目的に、2007年から日本身体障害者野球連盟へ協賛しています。

大会の1つである「全国身体障害者野球大会」は、1993年から続く身体障がい者野球の国内最大規模の大会です。2024年度は、加盟39チームの中から、地区予選成績をもとに選抜された16チームが日本一を目指して戦いました。

ENEOSでは、小中学生の野球チームがENEOS応援観戦サポーターとして、選手たちに声援を送り、大会を盛り上げました。



声援を送る応援観戦サポーター

日本車いすバスケットボール連盟への協賛

ENEOSは長年にわたり女子バスケットボール部を運営しています。バスケットボールを通じたスポーツ振興や次世代の育成を目的に、2006年から日本車いすバスケットボール連盟へ協賛しています。車いすバスケットボールの認知向上・普及促進・次世代選手の育成強化を目指すさまざまな大会や活動の運営をサポートし、支援していきます。

文化的な取り組み

児童福祉施設等で暮らす子どもたちへの奨学支援

当社グループは、社会福祉法人全国社会福祉協議会が設立した「ENEOS奨学助成制度」へ寄付することを通じて、児童福祉施設等で暮らす子どもたちが大学や専門学校等に進学する際の入学支度金を支援しています。

2024年度は682名の子どもたちを助成し、2003年度の制度創設以降の累計受給者数は10,016名です。

ENEOS東燃ゼネラル研究奨励・奨学会への支援

ENEOSは、工業の発展と産業技術の発展のため、ENEOS東燃ゼネラル研究奨励・奨学会を通じて、理工科課程の大学生・大学院生への奨学金の給付および若手研究者への研究助成金を支給しています。

東燃国際奨学財団への支援

ENEOSは、諸外国との友好と広く社会に貢献することを意図し、東燃国際奨学財団を通じて、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。

ENEOS Xplora 留学生奨学金

ENEOS Xploraは、2015年度に、日本で学ぶ外国人留学生を対象として「ENEOS Xplora 留学生奨学金」制度を開設して以来、同社が原油や液化天然ガス（LNG）の生産事業等に参画しているパプアニューギニアやインドネシアからの留学生への支援を続けています。

海外での取り組み

ベトナムでの取り組み

当社グループは、事業を展開しているベトナムにおいて、さまざまな社会貢献活動を通じて次世代育成・支援を継続して行っています。

学校等の建設支援

ENEOS Xploraでは、これまでベトナム各地での学校建設への寄付や枯葉剤の影響で障がいのある若年層の方々の社会参加を図るための職業訓練施設への支援を行ってきました。また、学校の教育資機材・備品の充実等の援助を継続して行っています。

学校等の建設支援実績

2002年	ディエン・ビエン省ムンファン小学校
2005年	クアン・チー省職業訓練施設
2007年	ハナム省タン・チュエン中学校
2008年	ハ・ティン省ピンアン中学校
2009年	クアン・チー省チヨダイ小学校
2011年	ハ・ティン省職業訓練施設
2012年	ハイフォン市グエン・ビン・キエム高校
2013年	バリア・ブンタウ省グエン・チュン・ト小学校
2014年	クアン・チー省チヨダイ小学校（校舎増築）
2015年	タイ・グエン省スッタク幼稚園
2016年	バリア・ブンタウ省ホアマイ幼稚園
2017年	ダクノン省グエン・バ・ゴック小学校
2018年	クアン・チー省チヨ・チュン中学校
2023年	クアン・チー省職業訓練施設（修繕）
2024年	トゥエン・クアン省トゥ・クアン小学校

教育支援

ENEOS Xploraは、2006年から、ベトナムの教育向上を目指す公益団体であるホーチミン教育振興協会を通じて、経済的に恵まれない学生に奨学金を授与する活動に取り組んでいます。2024年度は32名に奨学金を授与しました。

また、ベトナム国営石油会社であるペトロベトナムが、2011年に石油産業を担う人材育成を目的とした石油の総合大学として開校した「ペトロベトナム大学」に対し、開校時に10万USドルを寄付しました。その後も運営資金や奨学金等の支援、インターン生の受け入れ、卒業論文作成指導等を継続して行っています。



ペトロベトナム大学の卒業式および新学期開始式典（2024年度）

マレーシアでの取り組み

ENEOS Xploraは、オペレーターとして事業を推進しているマレーシアにおいて、地域の文化・スポーツイベントへの支援のほか、さまざまな社会貢献活動を行っています。

2024年度は、サラワク州ミリの自然保護区での植樹プログラムと、毎年サラワク州で開催されている「サラワクレガッタ大会」への協賛などを行いました。



サラワクレガッタ大会の様子

地域社会での取り組み

「スポーツ教室」ボランティア活動

ENEOSの堺製油所および水島製油所では、次世代育成への貢献として、地域の子どもたちを対象にしたスポーツ教室を開催しています。講師は、所員が参加するスポーツ班（業務外活動）がボランティアで務めています。

2024年度、堺製油所テニス班は、テニス経験のない小学生を所内のテニスコートに招待して「フェニックスキッズテニス教室」を開催しました。水島製油所サッカーバンは、近隣の小学校を訪問し、体育の授業の一環として「出前サッカースクール」を実施しました。

これらの活動は、子どもたちにとってスポーツの楽しさを体感できる貴重な機会となっています。講師を務めた所員にとっても、子どもたちの笑顔や全力で取り組む姿から多くの刺激を受け、地域に貢献できる喜びとやりがいを実感する活動です。



フェニックス キッズテニス教室の様子



出前サッカースクールの様子

ENEOS児童文化賞受賞者による公演

ENEOSでは、「ENEOS児童文化賞」の受賞者（第11回、1976年）である「劇団風の子」を招き、拠点のある地域の子どもたちに豊かな感性・発想力を育む機会を提供することを目的とし、アウトリーチ公演を開催しています。

2024年度は、川崎、堺、和歌山、水島、麻里布の5拠点で計7回公演を行い、多くの子どもたちへ感動を届きました。



「劇団風の子」によるアウトリーチ公演の様子

小学校への学習コンテンツ付きノートの無償提供

ENEOSリニューアブル・エナジーでは、地域共創を推進する専門部署を中心に、事業地の皆様と協力しながら、地域活性化に資する取り組みや奨学基金を含む次世代への教育支援など、さまざまな取り組みを実施しています。

次世代教育支援の一環として、学習コンテンツ付きノートを無償で提供しています。ノートは小学1・3・5年生向けの3種類を用意し、環境保全や再生可能エネルギーについて学べるページを毎年刷新して各事業地の小学校に配布しています。

2024年度に制作した5年生向けのノートには、石川県志賀町の紹介とともに、2024年1月の能登半島地震で被災した小学校への応援メッセージキャンペーンを掲載しました。全国から1,000通を超える応援メッセージが寄せられ、志賀町の子どもたちや教職員を含む地域の方々から多くの感謝の声をいただきました。



志賀町でのノート贈呈式



ノート内の志賀町紹介ページ

地域社会との対話の実施

当社グループは、地域に密着した活動を継続していくため、定期的に地域の皆様（自治体、学校関係者、地域住民等）との交流の場を設けています。例えば、製油所・工場見学会、対話集会、意見交換会（懇親会）等を開催したり、地域のイベントに従業員が参加するなどしています。

地域対話では、当社グループの環境・安全に関する取り組みについて、地域の皆様に説明し、対話を進めることで、相互理解を深めていくように努めています。また、地域広報誌を発行するなど、必要な情報をタイムリーに発信し、地域の皆様からの一層の理解と信頼関係の構築に努めています。

自治体等との合同による防災訓練の実施

ENEOSの各製油所・油槽所等では、大規模災害の発生や製油所内の事故を想定した訓練を自治体や所轄消防署等と合同で実施しています。実践的な訓練を行うことで、災害時における協力体制を強化するとともに、地域の皆様が安心して生活できるように努めています。

ボランティア休暇制度の導入

ENEOSでは、会社の認めるボランティア活動に従業員が参加する際、年間通算3日を上限に特別休暇を認めることとしています（2019年4月制度導入）。2024年度の取得実績は延べ26名、計36日でした。

被災地などへの支援

当社グループは、大規模災害などによる被災者および被災地への支援を行っています。

ガバナンス

ENEOSグループは、コーポレートガバナンス強化とコンプライアンスの推進に努め、透明性の高い経営と公正な事業活動を通じて、企業価値向上を実現していきます。

ガバナンス体制



コンプライアンス



ガバナンス体制

基本的な考え方

ENEOSホールディングスは、ENEOSグループの事業活動の基礎となる「ENEOSグループ理念」を定め、コーポレートガバナンスを適切に構築・運営することによりこれを実現し、もって、ENEOSグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ります。このような認識のもと、当社は、以下のとおり、当社グループのコーポレートガバナンスを構築・運営します。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るために、グループの経営における透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行う仕組み（コーポレートガバナンス）を構築・運営することを目的に「ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しています。これは、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」を踏まえて、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方およびその構築・運営に関する事項を体系的かつ網羅的に定めたものです。

なお、この基本方針は、当社の株主をはじめ、当社グループのお客様、お取引先、従業員、地域社会等あらゆるステークホルダーに対するコミットメントとして、当社のウェブサイト等に開示しています。

- › ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 464KB) [↗](#)
- › (別紙1) ENEOSグループ行動基準 [□](#)
- › (別紙2) 中期経営計画 [□](#)
- › (別紙3) 内部統制システムの整備・運用に関する基本方針 (PDF : 2.74MB) [↗](#)
- › (別紙4) 独立役員の独立性判断基準 (PDF : 91KB) [↗](#)
- › (別紙5) ディスクロージャーポリシー [□](#)
- › (別紙6) 株主還元および資本政策に関する考え方 (PDF222KB) [↗](#)
- › コーポレート・ガバナンス報告書（更新日2025年11月25日） (PDF : 244KB) [↗](#)

コーポレートガバナンスの構築・運営に関する基本的事項

1. 持株会社としての経営管理

当社は、グループ全体最適の観点から、ENEOSグループ理念、ENEOSグループ行動基準、中長期経営計画・予算等の経営の基本方針（以下「経営の基本方針」という。）の策定、経営資源の配分および各子会社の経営管理を行います。

2. 当社と主要な事業会社の経営体制

当社グループは、当社の強いリーダーシップの下、ポートフォリオ経営を強力に推進するべく、当社を持株会社とし、その下に各主要な事業を推進するための5つの事業会社を配置するという体制をとります。

主要な事業会社であるENEOS株式会社、ENEOS Xplora株式会社、株式会社ENEOSマテリアル、ENEOS Power株式会社およびENEOSリニューアブル・エナジー株式会社は、当社が定める経営の基本方針の下、それぞれの事業特性に応じて、自律性・機動性・独立性を高めた業務執行体制を構築します。

3. 機関設計

当社は、監査等委員会設置会社とします。

4. 取締役会

当社の取締役会は、複数の社内出身の取締役および社外取締役で構成するとともに、社外取締役がその議長を務め、次の方針に基づき運営します。

- (1) 経営の基本方針の審議・決定および業務執行に対する監督に重点を置きます。
- (2) 業務執行の機動性の向上を図るため、重要な業務執行の決定の一部を当社の取締役を経て社長執行役員に委任します。
- (3) 当社および主要な事業会社の重要な業務執行案件にかかる投資採算性評価・リスク・進捗等の重要事項について、当社の社長執行役員および各主要な事業会社の社長等から報告を受け、経営の基本方針との適合性を検証し、これらを監督します。

5. 監査等委員会

- (1) 当社の監査等委員会は、強力な情報収集力を有する常勤の監査等委員と、豊富な知識・経験に加え、強固な独立性を有する社外取締役である監査等委員とが適切に連携するとともに、社外取締役がその委員長を務め、高い実効性と客觀性をもった組織的かつ体系的な監査を行います。
- (2) 当社の監査等委員会は、監査等委員が取締役としてそれぞれ有する取締役会における議決権の行使および監査等委員でない取締役の人事・報酬に関する意見陳述権の行使を通じて、業務執行について監督を行います。

6. 社外取締役

当社は、社外取締役の豊富な知識・経験を経営に活かすとともに、意思決定の透明性・客觀性を確保するため、次の取組みを行います。

- (1) 当社の取締役会において経営の基本方針を決定するにあたり、その検討段階から社外取締役の関与を求め、多角的な観点から検討・議論を重ねるとともに、重要な業務執行の決定および重要な業務執行の監督にあたっては、社外取締役の意見を踏まえ、経営の基本方針との適合性を十分検証します。
- (2) 当社の取締役会において当社の取締役等の人事・報酬を決定するにあたり、社外取締役が過半数を占め、かつ社外取締役が議長を務める指名諮問委員会・報酬諮問委員会に諮問することにより、その決定プロセスの透明性を確保します。

7. 執行役員、グループCxOおよび経営会議

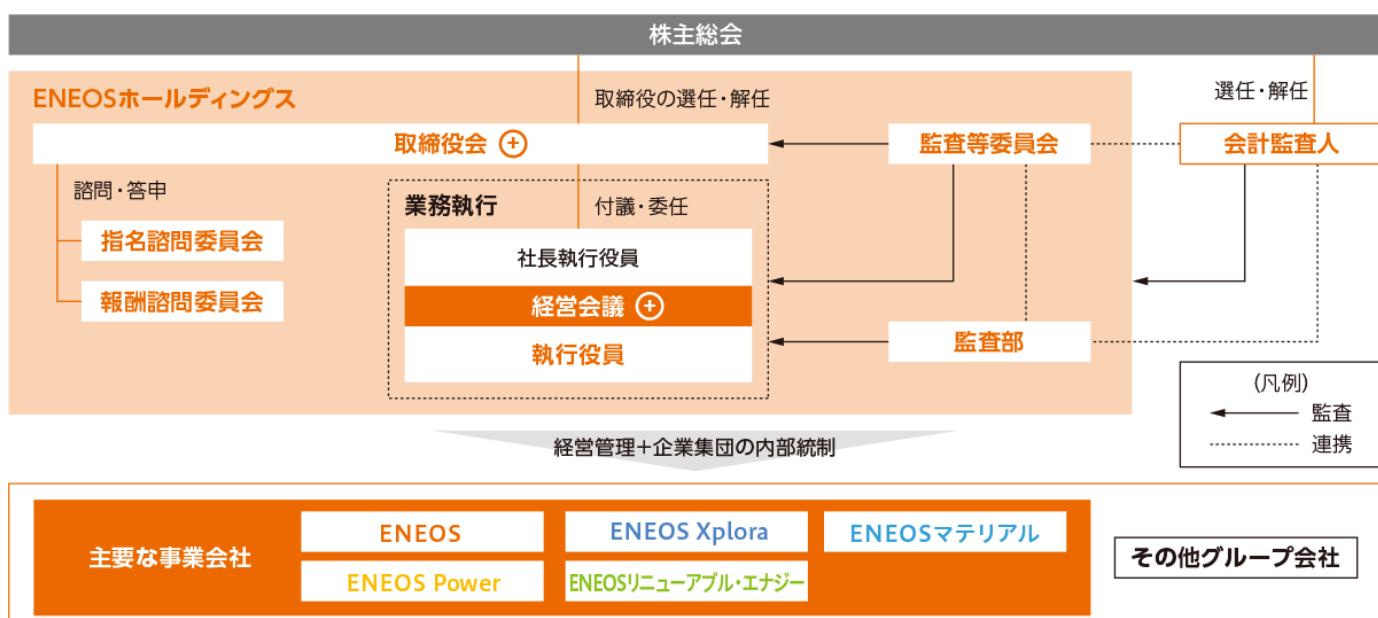
- (1) 当社は、取締役会の決定に基づき機動的に業務を執行する機関として、執行役員を置きます。
- (2) 当社は、グループガバナンスの向上を図るべく、主要な事業会社に横串を通し、会社間の連携強化、経営資源の配分の最適化等を担う役職として、グループCxOを設置します。
- (3) 当社は、社長執行役員が業務を執行するにあたり、社長決裁事項の協議機関として、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員のうち社長執行役員が指名する者、主要な事業会社の社長等から構成する経営会議を設置し、慎重な審議を経て意思決定を行います。
- (4) 経営会議には、常勤の監査等委員が出席し、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するとともに、これらを他の監査等委員と共有します。

8. 主要な事業会社におけるガバナンス体制

- (1) 各主要な事業会社は、監査等委員会設置会社または監査役設置会社とします。各主要な事業会社においては、取締役が相互監視機能を十分発揮するための仕組みとして取締役会を設置し、各主要な事業会社自らがリスク分析や経営の基本方針との適合性の検証を十分行います。また、当社の常勤の監査等委員については、必要に応じて、主要な事業会社の監査等委員である取締役（非常勤）または監査役（非常勤）として派遣し、主要な事業会社の取締役の職務執行を監査します。
- (2) 主要な事業会社の業務執行（当該主要な事業会社の傘下の子会社の重要な業務執行案件を含む。）については、当該主要な事業会社にて決定します。
- (3) 主要な事業会社は、重要な業務執行の内容その他当社が定める事項を当社に報告します。
- (4) 当社は、各主要な事業会社の取締役会を適切にモニタリングしたまま取締役の職務執行を監査するため、必要に応じて、当社の副社長執行役員または常務執行役員を主要な事業会社の監査等委員でない取締役（非常勤）もしくは取締役（非常勤）または監査等委員である取締役（非常勤）もしくは監査役（非常勤）として、それぞれ派遣します。

体制

コポレートガバナンス体制



| コーポレートガバナンス体制早見表（2025年6月26日現在）

項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
監査等委員でない取締役の人数*	6名（社内2、社外4）
監査等委員である取締役の人数*	4名（社内1、社外3）
取締役の合計人数	10名（社内3、社外7、うち女性取締役4）
社外（独立）取締役比率	70%
女性取締役比率	40%
取締役会議長	社外取締役
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年
執行役員制度の採用	有
取締役の選解任の決定機関	株主総会
取締役の報酬等の限度額等の決定機関	株主総会
社長の意思決定を補佐する機関	経営会議
取締役会の任意諮問機関	指名諮問委員会・報酬諮問委員会（社内1、社外4 議長：社外）
会計監査人の任期	1年

* 直近の株主総会（第15回定時株主総会）において、10%以上の反対票を投じられた取締役はいません。

| 取締役会の概要と2024年度実績

項目	内容
概要	<p>当社の取締役会は、複数の社内出身の取締役および社外取締役で構成するとともに、社外取締役がその議長を務め、次の方針に基づき運営しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 経営の基本方針の審議・決定および業務執行に対する監督に重点を置きます。 (2) 業務執行の機動性の向上を図るため、重要な業務執行の決定の一部を当社の取締役を経て社長執行役員に委任します。 (3) 当社および主要な事業会社の重要な業務執行案件にかかる投資採算性評価・リスク・進捗等の重要事項について、当社の社長執行役員および各主要な事業会社の社長等から報告を受け、経営の基本方針との適合性を検証し、これらを監督します。
議長	社外取締役（川崎博子）*
2024年度の実績	<p>合計16回開催し、主に以下のテーマを含む第4次中期経営計画の策定について審議を行い、また、JX金属の上場方針等についても審議を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● カーボンニュートラル基本計画2025年度版 ● ポートフォリオ再編方針 ● グループ運営体制変更後のグループガバナンスのあり方 ● 投資管理の高度化 ● 株主還元も含めたキャッシュ・アロケーション ● グループ人材戦略 ● AI活用のさらなる推進

* 役員については[役員一覧](#)をご参照ください。

| 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の概要と2024年度実績

	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
概要	当社の取締役候補者の決定プロセスの透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立した社外取締役とする「指名諮問委員会」を設置し、当社の取締役の人事（選解任を含みます）を諮問しています。指名諮問委員会は、取締役5名（うち社外取締役4名）で構成 ^{*1, 2} し、社外取締役のうち1名を議長としています。また、当社の取締役会は、指名諮問委員会に、当社の会長および社長ならびに主要な事業会社の社長の後継者計画を諮問することとしています。	取締役および執行役員の報酬等にかかる決定プロセスの透明性・客觀性を担保するため、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立した社外取締役とする「報酬諮問委員会」を設置しています。報酬諮問委員会は、取締役5名（うち社外取締役4名）で構成 ^{*1, 2} し、社外取締役のうち1名を議長としています。また、当社の取締役会は、報酬諮問委員会に、取締役および執行役員の報酬等の決定方針、報酬制度および具体的な報酬額を諮問することとしています。
議長	社外取締役（川崎博子） ^{*3}	社外取締役（川崎博子） ^{*3}
目的	取締役候補者の決定プロセスの透明性の確保	取締役および執行役員の報酬等にかかる決定プロセスの透明性・客觀性の担保
2024年度の実績	合計6回開催し、取締役会・諮問委員会の構成、諮問対象・プロセスのあり方等について審議を行いました。	合計3回開催し、事業特性に応じた報酬設計、賞与・株式報酬制度の見直し等について審議を行いました。

*1 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成は、2025年6月26日現在のものです。

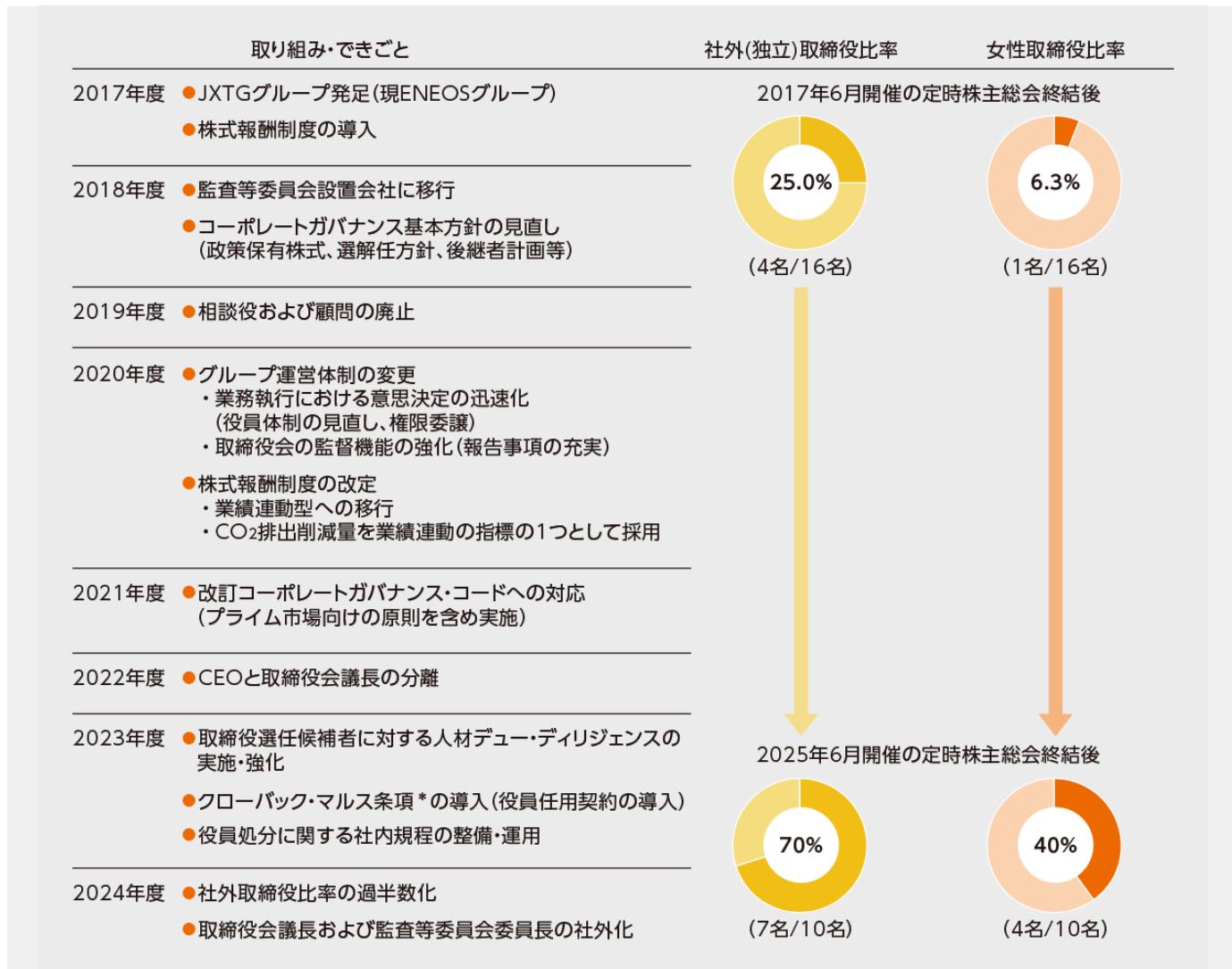
*2 独立した客觀的な観点から経営の監督を行う社外取締役と、当社グループの経営状況等を熟知している社内取締役との間で建設的な議論が交わされるべきと考えているため、指名諮問委員会および報酬諮問委員会の構成員を監査等委員でない社外取締役および社長としています。

*3 役員については[役員一覧](#)をご参照ください。

コーポレートガバナンスの強化

2017年の経営統合以降、当社は適切な経営体制の構築およびグループ運営のために、コーポレートガバナンスの強化策を順次、講じてきました。

【コーポレートガバナンス強化の変遷】



* クローバック条項：役員に重大なコンプライアンス違反等があった場合、支給後の役員報酬の全部または一部を返還させる条項。
マルス条項：同様の場合、支給前の役員報酬の全部または一部を没収する条項。

再発防止策の総括

過去に経営トップが不適切な行為に及んだことを受けて抽出された課題点について、再発防止策を着実に実行しています。

- 取締役選任プロセス強化
 - 取締役選任の際の人材デュー・ディリジェンスを強化（規範逸脱・ハラスマント・アルコールに関するリスクに着目）
- 役員の規範意識の強化
 - コンプライアンス・コミットメントを表明（ENEOSホールディングス・主要な事業会社の社長等）
 - 外部有識者等を講師に招いたコンプライアンス実地研修を年4回実施
 - コンプライアンス全般や重要法令に関する各種eラーニングを完全受講
- 取締役の行動管理
 - 取締役の社用会食に関するルールを制定し運用
- 取締役のモニタリング強化
 - 取締役に対しアップワードフィードバック^{*}を実施

* 自身の行動や日頃のマネジメントの状況等について、周囲のメンバーから客観的な気付きを得る取り組み

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価： 達成・順調  未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗状況	
コーポレートガバナンスの適切な構築・運営	取締役会実効性評価	取締役会実効性評価の実施 (改善プロセスの実行を含む)		実施
	役員向け研修	役員向け研修の実施		外部講師を招き4回実施

主な取り組み

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、2016年度から毎年度、実効性の評価を実施し、改善につなげています。

2024年度においては、2024年11月から同年12月にかけて、社外を含む全取締役を対象としたアンケートを行い、取締役会全体の実効性について評価しました。その評価・分析結果は、2025年2月27日開催の取締役会および同年3月26日開催の取締役会で報告しました。

当該事業年度は、評価プロセスの客観性・透明性確保の観点から、第三者機関のサポートを導入し、次の項目による深度ある評価を実施しました。

<評価の項目>

1. 取締役会の構成と運営
2. 取締役会の役割
 - 企業戦略等の大きな方向性の呈示
 - 経営陣の適切なリスクテイクを支える環境整備
 - 独立的立場からの実効性の高い監督
3. 株主等との対話

結果、肯定的回答が大宗を占めており、取締役会の実効性はおおむね確保されていると評価しました。一方で、相対的に低評価の項目も残されており、さらなる改善が必要と考えています。

そのため、以下の項目等に取り組んでいく予定です。

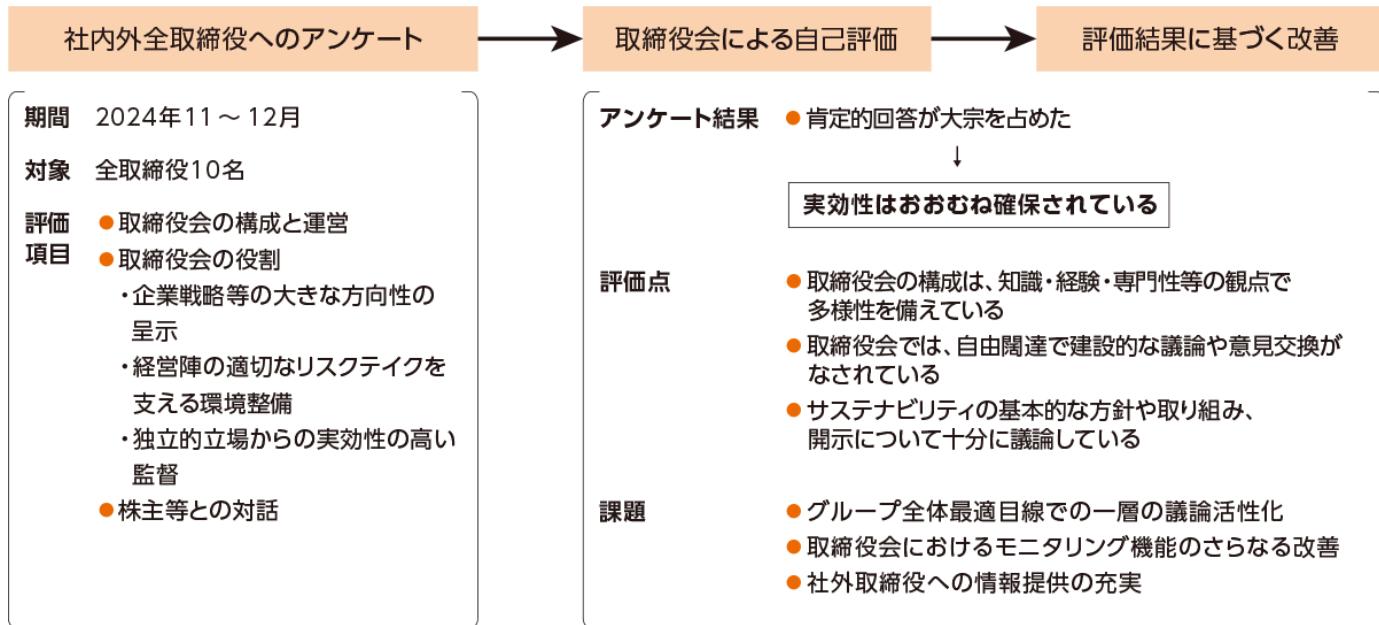
1. グループ全体の経営戦略やCxO報告による戦略議論、資本政策の議論を拡充するとともに、議長采配をさらに強化し、グループ全体最適目線での一層の議論活性化を図る。
2. 社外取締役への幅広い観点のリスクや投資案件の情報提供により、取締役会におけるモニタリング機能のさらなる改善を図る。
3. 経営会議議論の共有や現場・事業所視察等により、社外取締役への情報提供の充実を図る。

また、2023年度の課題とされた「監督機能のさらなる強化」「取締役会での議論・説明の質の向上」に関しては、以下の取り組みを実施しました。

1. あるべきENEOSグループに向けた、ガバナンスの透明性向上（社外取締役比率70%、取締役会議長の社外化）やサクセションプランの再構築を進めた。
2. 第4次中期経営計画の策定を通じ、グループ全体最適目線で、2025年度以降の経営戦略を議論した。
3. 現場・事業所視察、社外取締役議長の経営会議オブザーバー参加、社外取締役による主要な事業会社社長との面談等により、社外取締役への情報提供を強化した。
4. 取締役会内の議論を活性化させるべく、原則として、取締役会の前後に社外取締役と執行側との間で、個別の事業方針等に関する意見交換会を開催した。

また、当社の監査等委員会は、2024年度における監査活動の実効性についての評価を実施しました。監査等委員間で問題意識を共有し、2025年度の監査計画に反映するとともに実効的な監査体制の構築に努めています。

実効性評価のプロセス



取締役候補者の選任方針

当社の取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換ができる適切な員数を維持し、取締役個々の知識・経験・能力を考慮しつつ、多様性にも配慮して、メンバーを構成することとしています。また、取締役の過半数を独立社外取締役*とすることとしており、2025年6月26日現在の社外独立役員比率は70%です。

社外取締役候補者を除く取締役候補者の選任にあたっては、第三者機関が多角的な視点およびそれらに対して適切な尺度により評価（人材デュー・ディリジェンスおよび取締役候補者本人インタビュー）し、選任前に指名諮問委員会において当該結果を踏まえて審議したうえで取締役会に答申することによって、客觀性・公正性を担保することとしています。

当社の監査等委員でない取締役については、高い職業的倫理観を持ち、戦略的な思考力・判断力に優れ、かつ、変化への柔軟性等を有し、グループ全体最適の観点から意思決定と経営の監督ができる者を選任しています。そのうち2名以上は独立社外取締役としています。

当社の監査等委員である取締役については、高い職業的倫理観を持ち、法律・財務・会計等について一定の専門的な知識を備え、取締役の職務執行を適切に監査するとともに、業務執行について適切に監督できる者を選任し、このうち過半数は独立社外取締役としています。

* 当社の「独立役員の独立性判断基準」を満たす社外取締役。

社外取締役のサポート体制

当社の監査等委員でない社外取締役4名および監査等委員である社外取締役3名は、いずれも、当社が上場している東京および名古屋の両証券取引所の定めに基づく独立性基準を満たしています。取締役会の議案の資料は原則3日前までに社外取締役に送付するとともに、事前に説明しています。また、社外取締役を含む全監査等委員による監査監督機能充実のため、執行部門から指揮命令系統（人事評価を含みます）を明確に独立させた「監査事務室」を置き、監査等委員の職務を補助する専任スタッフを配置しています。さらに、監査等委員でない社外取締役の職務遂行を支援する組織を法務部内に設置し、専任スタッフを配置しています。

取締役および主要な事業会社の監査役のトレーニング

当社および主要な事業会社の取締役ならびに主要な事業会社の監査役は、グループ理念を実現し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく職務を遂行する責務を負っています。そのために必要な知識・能力の向上を支援するために、当社および主要な事業会社は、それぞれの取締役ならびに監査役に対して、会社法、内部統制システム、会計・税務、事業戦略、組織等に関する研修を受ける機会を提供するほか、自己研鑽に必要な費用を負担しています。さらに、社外取締役に対しては、就任時に当社グループの事業に関する基本的事項を説明するとともに、就任後も理解を深めるための事業説明会や事業所視察等を実施しています。

2024年度の実績および2025年度の予定

テーマ	対象	年度	研修内容
人権尊重、コンプライアンス	取締役および主要な事業会社の監査役	2024年度 2025年度	グループ理念・行動基準、人権侵害・ハラスメント防止等
コーポレートガバナンス	新任者	2024年度 2025年度	ENEOSグループのコーポレートガバナンス
内部統制	新任者	2024年度 2025年度	ENEOSグループのリスクマネジメント体制
財務・IR	新任者	2024年度 2025年度	ENEOSホールディングスの財務の現状と課題、機関投資家の意見等
ENEOSホールディングス・主要な事業会社の概要	新任者 (社外取締役)	2024年度 2025年度	ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社に関する基礎知識
事業所視察	社外取締役	2024年度 2025年度（予定）	（ENEOSホールディングス）中央技術研究所、（ENEOS）川崎製油所、（大阪国際石油精製）千葉製油所、（ENEOSマテリアル）千葉工場 （ENEOS）仙台製油所、東北支店、（ENEOSリニューアブル・エナジー）白河ソーラーパーク、吾妻高原風力発電所

役員報酬の決定

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の個人別の報酬等の決定方針については、次のとおり定めています。

- 報酬は、月額報酬、賞与および株式報酬により構成する。
- 報酬は、当社・主要な事業会社の別、常勤・非常勤の別、取締役・執行役員の役位等に応じて定めるものとする。
- 賞与は、単年度の期間業績に連動する報酬とし、当該年度の終了後に支払う。
- 株式報酬は、役割に応じて定められる固定部分および中期経営計画における業績目標等の達成度に応じて変動する業績連動部分で構成する報酬とし、当該経営計画期間が終了したのち、職務執行した事業年度から一定期間経過後に支払う。
- 報酬水準、構成割合、業績指標等の決定に当たっては、連結業績、他社の役員報酬水準および構成割合等を勘案するものとする。

各報酬の総額に占める比率は、業績目標等達成時において、月額報酬が約40%、賞与が約30%、株式報酬が約30%となるように設計しています。また、報酬等は、役員用契約および役員処分手続規則の定めに基づき、返還もしくは没収またはその両方を請求できることとしています。ただし、その上限金額は、原則として報酬等の4事業年度分と設定しています。

監査等委員でない社外取締役

監査等委員でない社外取締役の個人別の報酬等の決定方針については、当該社外取締役の報酬を月額報酬のみにより構成する旨を定めています。これは、当社の経営に対して指導・助言を行い、併せて、独立した客観的観点から経営の監督を行うという社外取締役の役割を考慮したものです。

当社は、社外取締役が議長を務める報酬諮問委員会（過半数を社外取締役で構成）の審議・答申を経て、取締役会の決議によって、監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の決定方針を決定しています。なお、取締役会は、監査等委員会が株主総会において監査等委員でない取締役の報酬に関する意見陳述権を的確に行使できるよう、監査等委員会が選定した監査等委員1名の報酬諮問委員会への出席を認めています。

監査等委員である取締役（社外取締役を含む）

監査等委員である取締役の報酬等については、その職務の独立性という観点から月額報酬とし、各監査等委員である取締役の協議に基づき、下表に示す限度額の範囲内で支給しています。

取締役の報酬等の限度額等

区分	種類	限度額等	株主総会決議	人数(名)
監査等委員でない取締役	月額報酬 および賞与	1事業年度につき11億円以内 (うち監査等委員でない社外取締役分2億円以内)	第8回定時株主総会 (2018年6月27日)	13
	株式報酬	3事業年度につき ●当社から信託への拠出上限額：15億円 ●対象者に付与される株式数上限：600万株（600万ポイント） ※ 取締役を兼務しない執行役員に対する付与分を含む。	第15回定時株主総会 (2025年6月26日)	2
監査等委員である取締役	月額報酬	1事業年度につき2億円以内	第8回定時株主総会 (2018年6月27日)	5

※ 株式報酬の対象者には、執行役員を含み、社外取締役および国外居住者を含みません。

役員区分ごとの報酬等の額（2024年度分）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)	対象となる役員の員数 (名)	報酬等の種類別の総額 (百万円)	対象となる役員の員数 (名)	報酬等の種類別の総額 (百万円)	対象となる役員の員数 (名)
		月額報酬		賞与		株式報酬	
監査等委員でない取締役 (うち、社外取締役)	390 (81)	228 (81)	11 (4)	96 (-)	2 (-)	66 (-)	2 (-)
監査等委員である取締役 (うち、社外取締役)	111 (66)	111 (66)	8 (6)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計 (うち、社外取締役)	501 (147)	339 (147)	19 (10)	96 (-)	2 (-)	66 (-)	2 (-)

※1 2024年6月26日開催の第14回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員でない取締役5名および監査等委員である取締役4名（うち、監査等委員である社外取締役3名）にかかる報酬等の額が含まれています。

※2 第15回定時株主総会の終結後に受けた2024年度にかかる賞与の額が含まれています。

※3 賞与および株式報酬は、業績連動報酬等に該当します。また、株式報酬は、非金銭報酬等に該当します。

※4 株式報酬の額は、当社が設定した信託を通じて取得した当社株式にかかる1株当たり平均取得価格に、当該事業年度に付与された基準ポイント数と業績連動係数を乗じたものです。

賞与に関する事項

賞与は、単年度の期間業績に連動する報酬であり、業績達成度に応じて0%から200%（目標：100%）の比率で変動し、月額報酬に基準月数（8か月）と業績目標達成率を乗じることによって決定します。

業績目標達成率の算定にあたっては、株主還元に影響する指標と実質的な業績を反映した指標を採用すべきという理由から、当社の連結業績である「親会社の所有者に帰属する当期利益」および「親会社の所有者に帰属する調整後当期利益」を業績指標として採用し、その評価ウェイトをそれぞれ50%としています。

2024年度における賞与算定上の業績目標は、2024年度業績見通し（2024年5月公表）に基づき設定しており、業績目標達成率は、121%となりました。業績目標達成率の算定の基礎となる各業績指標の実績は、次のとおりです。

賞与に関する各業績指標の実績

業績指標	評価ウェイト	2024年度実績
親会社の所有者に帰属する当期利益	50%	2,261億円
親会社の所有者に帰属する調整後当期利益	50%	2,850億円

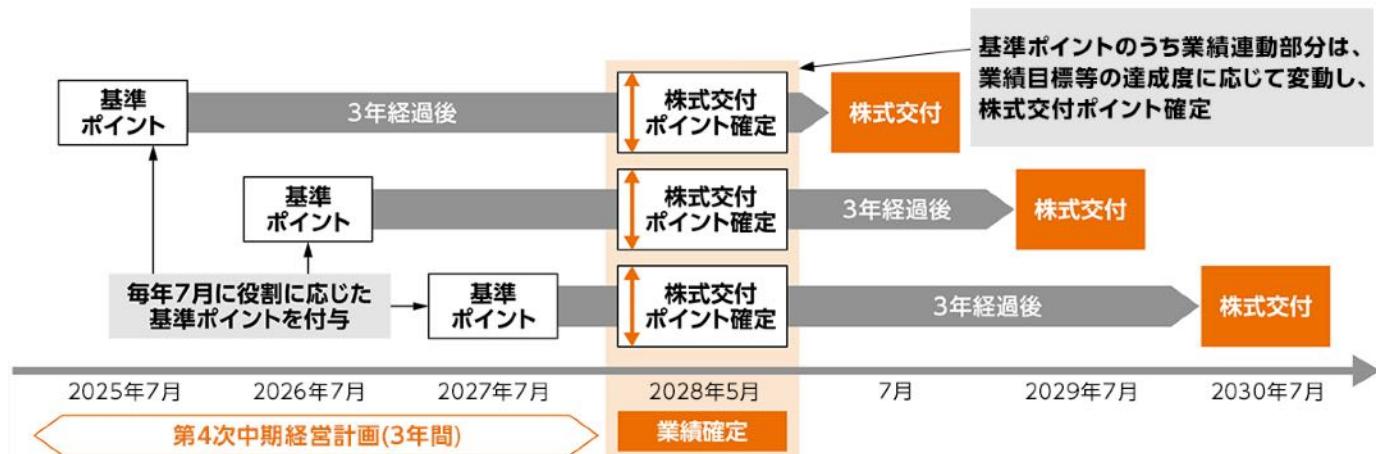
※ 「親会社の所有者に帰属する調整後当期利益」は、親会社の所有者に帰属する当期利益から、在庫評価損益、固定資産・株式の売却損益、災害による損失等の一過性損益を加除し、算出しています。

株式報酬に関する事項

株式報酬は、役割に応じて定められる固定部分および中期経営計画における業績目標等の達成度に応じて変動する業績連動部分で構成する報酬であり、業績連動部分は、業績目標等の達成度に応じて0%から200%（目標：100%）の比率で変動します。1ポイント1株に相当する株式交付ポイントは、対象者に付与された基準ポイントのうち、固定部分が対象期間の終了後に役割に応じて株式交付ポイントとして確定され、業績連動部分が業績目標等の達成度に応じて0%から200%の範囲で変動して株式交付ポイントとして確定されます。対象者は、毎年の基準ポイントの付与から3年経過後に、当社が設定した信託を通じて、株式交付ポイントの数に応じた当社株式の交付および金銭の給付を受けます。

なお、対象期間における業績目標等として使用する指標、目標値および構成比は、対象期間中の最初の基準ポイントの付与時までに、報酬諮問委員会の審議を経たうえで決定しています。第4次中期経営計画に応じた3事業年度を対象とする対象期間における指標は、相対TSR（対TOPIXおよび対同業企業群）およびROICとしました。

第4次中期経営計画期間にかかる株式報酬の流れ



会計監査人の選任

会計監査人の選任、解任または不再任については、監査等委員会が定めた方針に従い、毎年度、決議しています。また、当該決議に先立ち、監査等委員会が定めた評価に関する基準に従って、年1回、会計監査人を評価しています。

現会計監査人について、評価項目に照らし特段指摘すべき問題がなく、当社の監査業務を担う十分な体制および能力を有していることが確認されており、また、解任または不再任とすべき事由も確認されていないことから、監査等委員会は、その再任を決議しています。

なお、現会計監査人の業務執行社員のローテーションは適切に実施されており、連続して7会計年度を超えて監査業務に関与していません。筆頭業務執行社員については、連続して5会計年度を超えて監査業務に関与していません。

上場子会社のガバナンスについて

当社は、主要な事業会社であるENEOS株式会社、ENEOS Xplora株式会社、株式会社ENEOSマテリアル、ENEOS Power株式会社およびENEOSリニューアブル・エナジー株式会社を完全子会社または特別被支配会社とし、それ以外のグループ会社は、事業の維持・拡大の必要性に応じて完全子会社、上場子会社、上場関連会社等として保有することとしています。上場子会社および上場関連会社については、グループ全体として企業価値向上や資本効率性の観点から、上場子会社および上場関連会社として維持することが最適なものであるかを定期的に点検するとともに、その合理的な理由や上場子会社のガバナンス体制の実効性確保について取締役会で審議することを方針としています。

なお、当社には上場子会社はありません。

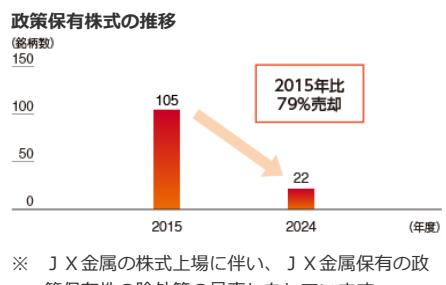
政策保有株式について

当社は「ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針」において、原則として上場会社の株式を保有しないこととしています。ただし、次の株式については、例外的に政策保有株式として保有することとしています。

- (1) ENEOSグループの重要な事業の一翼を担う会社の株式
- (2) 株式を保有することがENEOSグループの事業の維持・拡大のために必要と判断した会社の株式

なお、当社は、上記方針に基づき、当該方針を定めた2015年11月当時に保有していた全銘柄数の79%を売却しています。2024年度においては、6銘柄（121億92百万円）*を売却し、新たな政策保有株式は取得していません。

* 保有株式の一部売却銘柄を含みます。



保有の合理性を検証する方法

当社は、政策保有株式の保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を定期的に検証しています。

個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、2024年11月開催の取締役会において、政策保有株式について、個別銘柄ごとに保有目的が適切か、保有に伴う便益（取引上の利益額、配当金等のほか、数値化困難な便益を含む）やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、総合的に保有の適否を検証しました。

リスクマネジメント

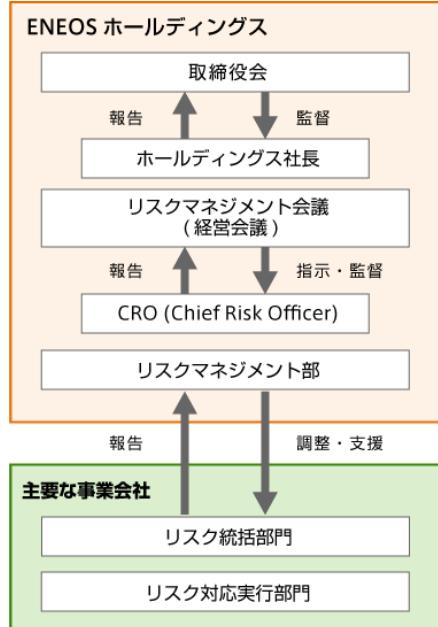
ENEOSグループは「内部統制システムの整備・運用に関する基本方針」を定め、業務の適正を確保するための体制を整備・運用しています。

リスクマネジメントの総括体制

当社は、グループ共通のリスクマネジメント体制のもとに「リスクマネジメント会議（経営会議）」を原則年3回実施し、グループ重要リスクの選定およびミティゲーションプラン^{*}の策定、ならびに前年度の内部統制活動状況および次年度の活動方針の確認を行っています。また、グループ経営に関するリスクを適切に識別・分析して的確な対応を図るために、2025年4月にCRO（Chief Risk Officer）を設置するとともにリスクマネジメント部を新設しました。

なお、取締役会は、リスクマネジメント会議の議事に関する報告をもとに、当社グループ全般の内部統制システムを適正に監視・監督しています。

* リスクを許容できるレベルまで低減するための措置



主要な事業会社におけるリスクマネジメント体制

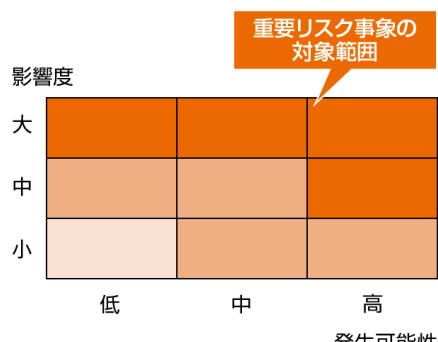
主要な事業会社は、各社の事業内容や特性に応じたリスクマネジメント体制を整備・運用しています。当社および各社のリスク統括部門は相互に連携し、リスク情報の共有化を図っています。

全社的リスクマネジメント (ERM)

当社は、「ENEOSグループリスクマネジメント基本規程」に基づいた全社的なリスクマネジメント体制を整備・運用しています。

リスクの識別・分析にあたっては、前年度以前に抽出したリスク事象、社内外の変化によるリスクの増大や新たなリスク事象の発生を考慮し、「影響度」や「発生可能性」によるリスク評価基準に基づき、その重要性を評価します。評価の結果、特に当社グループとして重点的に対応が必要な事象が特定された場合は、当社社長を議長とする経営会議の決裁で「グループ重要リスク」として選定します。「グループ重要リスク」は、リスク主管部署を定めて対応し、対応状況を経営会議へ報告することでモニタリングします。

リスク評価のマトリクス



影響度

定性基準	
大	グループ全体に重大な影響をもたらす可能性があり、 グループ全体として早急に対策を要するレベル
中	グループ全体に一定の影響をもたらす可能性があり、 グループ全体として具体的な対策を検討する必要があるレベル
小	グループ全体への影響はほぼなく、各グループ会社で対応できるレベル

※ 上表以外にも、人的被害、コンプライアンス違反等の事象ごとに評価軸を運用しています。

発生可能性

定性基準	
高	すでに発生している、もしくは概ね3年程度の期間で発生する可能性が高いもの
中	おおむね10年程度の期間で発生する可能性が高いもの
低	10~40年程度の期間で一定の発生可能性があるもの

※ 上表以外にも、自社/他社での過去発生頻度等の観点での評価軸を運用しています。

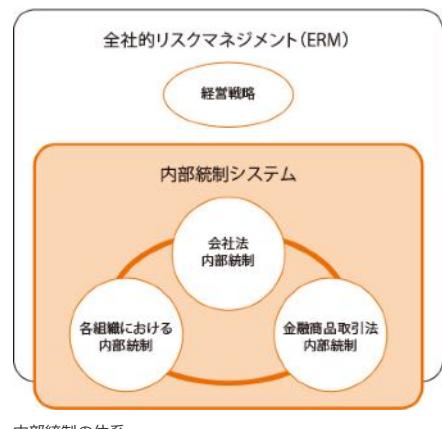
内部統制

当社グループは、会社法の内部統制、金融商品取引法の内部統制、各組織における内部統制*が相互に連動する内部統制システムを整備・運用しています。

また、当社グループを取り巻く外部環境の急速な変化やリスクの多様化に対処するため、グループ横断的な内部統制活動を推進し、グループ全体で、不正・不祥事に対する予防統制および発見統制を強化しています。さらに、当社はグループにおける内部統制活動のベストプラクティス展開を通じ、主要な事業会社が自律的に実施する内部統制を支援しています。

* 各組織における内部統制は、世界各国で採用されているCOSO（Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission：トレッドウェイ委員会支援組織委員会）のフレームワークに基づく仕組みを構築。

› 内部統制システムの整備・運用に関する基本方針 (PDF : 2.74MB) [↗](#)



内部統制点検

各職場における自主点検の取り組みとして「内部統制点検」を毎年実施しています。

各業務が、全社で共通して守るべきルール（内部統制基準）に適合しているかを点検します。また、経営環境が大きく変化する中でリスクが適切に特定・評価され、これに対して有効なコントロール（統制活動）が策定・運用されているかを、リスク・コントロール・マトリックス（RCM）と呼ばれるツールを用いて点検します。それらの点検を通じて発見された問題点には、早期に是正措置を講じるとともに、コントロールの見直しによる再発防止策を実行し、PDCAサイクルを活用して継続的な改善を図っています。

リスクカルチャーの醸成

当社グループは、リスクマネジメントの強化に向けて、組織体制の整備だけでなく、リスクカルチャー*の醸成にも努めています。2025年度は、役員向けの研修や従業員向けのeラーニングを通じて、組織全体にリスク意識を浸透させる取り組みを予定しています。このリスク意識には、リスクを認識した正しい業務の遂行やパッド・ニュース・ファーストの実践が含まれます。また、リスク意識の浸透度を毎年調査し、組織内における浸透状況を定期的に確認しながら、リスクカルチャーの醸成に向けたさらなる施策を実行していく予定です。

* 経営陣から従業員までのリスクに対する理解・態度・行動などを表す組織風土。

事業活動におけるリスク評価

当社グループは、事業活動におけるさまざまなリスクに対処するための社内規程類を整備するとともに、新規投資案件の審査において、カントリーリスクや為替変動リスクのほか、生物多様性や環境法規制等の対応範囲の特定を含む環境リスク、水等を含む原料調達リスク、人権や労働安全衛生面を含む人材リスク等のESG分野のリスクについても分析・評価を行い、必要に応じて適切な対策を講じています。

加えて、大型投資案件審査の際には、ステージゲート制度に基づいた審査を実施しています。投資案件の初期検討から実行に至るまでの過程を複数の検討段階（ステージ）に分割し、ステージごとに審議しています。審議の際には、ESG分野のリスクを含むさまざまなリスクを、感応度分析、ケース分析等により明確化するとともに、第三者によるコールドアレイビュー等も行い、リスクを多面的・定量的に把握するように努めています。また、これらの重要な投資については、一定期間経過後に投資リアブレザル（再評価）を行い、当初見通しに対する環境変化等による影響を評価・分析し、その後の事業継続の判断に活用しています。

緊急時対応

当社グループの経営に重大な影響を及ぼす緊急事態が発生した場合、「ENEOSグループリスクマネジメント基本規程」および「ENEOSグループ 事故・トラブル等報告・対応要領」の定めにのっとり迅速・的確に対応し、被害を最小限に抑える体制を整備しています。「人命の最優先」「迅速な情報伝達・情報の一元管理」「最善の手段の最速での決定・実行・フォロー」「透明性のある円滑なコミュニケーション」「事故・トラブル等の再発防止」を緊急時対応の基本姿勢としています。

リスクマネジメント部を常設の事務局とし、緊急事態発生時には、被害影響の大きさに従って、発生元の当社各部門または当社グループ会社から直ちに状況、講じた措置の報告を受ける体制を確立しています。また、緊急事態の重大性に応じて、当社社長を本部長とする対策本部を設置し、機動的・効果的に危機対応に当たることとしています。

感染症対策

当社グループでは、基本方針として、（1）人命尊重を最優先とし、役員・従業員・家族の感染予防・感染拡大防止に全力を傾注する、（2）社会機能維持に必要な当社製品の供給継続に全社を挙げて取り組むことを掲げています。感染症の流行が経営に重大な影響を及ぼす場合には、当社社長を本部長とする対策本部を設置し、迅速・確実に対策を決定・実行する体制を備えています。

また、ENEOSでは、蔓延期においても石油製品の安定供給責任を果たすべく、本社・支店・製油所等で、それぞれ事業継続計画（BCP）を整備しています。加えて、従業員の感染予防および感染拡大防止を目的として、日本国内および海外拠点においてマスク・ゴーグル・アルコール消毒液等の計画的備蓄、在宅勤務制度・IT環境の整備に努めています。

情報セキュリティ

当社グループは、高い情報セキュリティレベルの確保を重要な経営課題と認識し、必要な対策に取り組んでいます。「[情報セキュリティポリシー](#)」を定め、ビジネスパートナーや委託先を含めて情報の適切な取扱い・管理・保護・維持に努めています。

加えて、当社グループは、「ENEOSグループ情報セキュリティ基本規程」にのっとり、会社の資産である会社情報の不正な使用・開示および漏えいを防止するとともに、会社情報の正確性・信頼性を保ち、改ざんや誤処理を防止し、許可された利用者が必要な時に確実にその会社情報を利用できるようにしています。

また、当社およびENEOSは、個人情報保護について「個人情報保護要領」を制定し、個人情報保護法の遵守と、個人情報を適切に取り扱うためのルールを定め、権利保護を図っています。

2024年度は、前年度と同様、当社およびENEOSの全従業員を対象としたeラーニングによる研修を実施しました。

当社およびENEOSにおいて、個人情報の漏えいが発覚したときは、直ちに関係部署間で情報を共有し、必要に応じて個人情報保護委員会へ報告する仕組みとしています。漏えい事案に対しては、速やかな原因分析と対応を行い被害の拡大防止に努めるとともに、全従業員を対象とした個人情報保護法の研修を実施するなど再発防止を図っています。今後も個人情報の管理体制を一層強化し、適切な管理に努めます。

サイバーセキュリティ対策

当社グループは、年々巧妙化するサイバー攻撃から会社の重要な情報やシステムを守るために、当社社長を議長とする「ENEOSグループサイバーセキュリティ会議」を設置しています。同会議においてサイバーセキュリティ対策状況を確認するとともに、経営主導でサイバーセキュリティ対策方針を決定・推進しています。

また、「ENEOSグループ ITセキュリティ要領」を制定してグループ各社に周知することで、グループ全体でセキュリティ対策の徹底を図っています。同要領には、グループ各社においてITセキュリティ責任者を任命しITセキュリティ対策の推進・統括をすること、また、要領に違反し会社に損害を与えた場合には、懲戒処分を受けることがある旨を明記しています。

さらに、従業員に対しては、継続的な取り組みとして、不審なメールを受信した際の対応訓練や注意喚起、多言語翻訳した教育資料を使用したグループ全社のセキュリティ教育等を実施しています。

知的財産の保護

当社グループは、各グループ会社の有形資産および無形資産の取り扱い、業務上の発明等を知的財産として適切に維持、管理、保護すること、そして第三者の知的財産権を尊重することをグループ行動基準に定めています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

7. 公平・公正な取引

(3) 私たちは、第三者の知的財産権を尊重します。

10. 会社資産の保全・管理

(1) 私たちは、会社の有形資産および無形資産を、適切に維持、管理、保護します。

(2) 私たちは、会社の有形資産および無形資産を、業務以外の用途に使用しません。

(3) 私たちは、業務上、新たな発明・発見等を行った場合、これを会社の知的財産権として保護します。

ENEOSでは、知的財産関連規程（「発明考案規程」）にのっとり、知的財産の適切な管理・運用を行っています。特に、昨今の事業戦略上の知的財産の重要性を鑑み、知的財産の積極的な運用による事業への貢献を図っています。また、第三者の知的財産権を尊重すべく、関係部門間で連携して対策を講じるとともに、従業員に対して知的財産に関する意識向上を図っています。

特許登録件数（2025年3月末現在）

(単位：件)

	国内	海外	合計
特許登録件数	1,853	2,491	4,344

※ 集計対象：ENEOS、ENEOSマテリアル

コンプライアンス

基本的な考え方

ENEOSグループは、グループ理念に「高い倫理観」を掲げるとともに、これをグループ行動基準に定め、コンプライアンスの徹底を図っています。

ENEOSグループ行動基準（抜粋）

1. コンプライアンスの徹底と社会規範への適切な対応

- (1) 私たちは、コンプライアンス（法令・契約・社内規程類等の遵守）を徹底し、社会規範に適切に対応します。
- (2) 私たちは、コンプライアンスに違反する状態を放置せず、また加担しません。

体制

当社グループは、2023年度まで、内部統制とコンプライアンスを実効的かつ効率的に実践することを目的として、経営会議のもとに、関係役員・部長をメンバーとした「内部統制・コンプライアンス委員会」を設置し、定期的にグループ全体の内部統制・コンプライアンス活動の実績と課題を確認し、今後の活動方針の審議を行ってきました。

2024年度に同委員会を刷新し、コンプライアンスに特化した「ENEOSグループコンプライアンス委員会」を新設しました（委員長：CCO、委員：各主要な事業会社のCCO相当者）。四半期に1度開催する同委員会を通じて、各社の活動状況を確認するとともに、グループ全体の施策の推進および情報連携を一層強化・促進しています。

重点課題と計画・実績

2024年度の目標と結果・進捗

評価：達成・順調 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗状況
コンプライアンスの推進	コンプライアンス活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● グループコンプライアンス委員会を通じた主要な事業会社のコンプライアンス活動状況の把握および施策の共有 ● 違法状況点検の実施 	
	コンプライアンス意識の醸成	各社の事業リスク・社内課題に応じたコンプライアンス・法務研修の実施	
	内部通報制度の運用	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切・迅速な内部通報対応 ● グループ通報制度見直しを含む実効性のある内部通報体制の構築 	

主な取り組み

遵法状況点検

当社および主要な事業会社とその直接出資子会社では、少なくとも毎年1回、各職場の遵法状況を点検し、不備・懸念等を発見した場合は、必要な是正措置を実施しています。

その中でも、当社およびENEOSでは、2024年度から、これまで内部統制部と法務部が合同で実施してきた「内部統制・遵法状況点検」を分離し、新たな「遵法状況点検」を導入しました。従来の点検において課題であった実効性や自律性の低下への対策として、各部（室）・所・店が各管掌役員の指揮のもと、自部署特有のリスクに対応した点検テーマを自律的に設定できる体制に変更しました。これにより、一層効果的な点検を実施できます。

また、当該点検内容および点検結果は、各管掌役員が委員を務めるENEOSホールディングス・ENEOSコンプライアンス委員会において報告されます。同委員会を通じて有効な取り組みを各部門に共有することで、より強固なコンプライアンス推進体制の構築を図っています。

コンプライアンス違反事例

ENEOSマテリアルにおける高圧ガス保安法上の不備

2024年度、当社グループのENEOSマテリアルにおける高圧ガス保安法上の不備により、2024年10月22日付で経済産業省から、四日市工場および鹿島工場への同法に基づく厳重注意、ならびに千葉工場への注意という行政指導を受けました。

同社では、本件を厳粛に受け止め、同様の事態を二度と繰り返さないよう、再発防止策を実施するとともに、同社本社が中心となり事業所の保安活動および保安管理の徹底に取り組んでいます。すべての事業所で、軽微変更の意義、技術基準の重要性、事故の定義について、実例を用いた従業員教育を実施し、理解の深化と実務への適用を徹底しました。

また、グループ全体で、コンプライアンスへの取り組みを再徹底・強化し、同様の不備の再発防止を図ります。

コンプライアンス研修等

コンプライアンスの徹底は、役員・従業員一人ひとりがその意識を強く持つことが重要です。「ENEOSグループ理念」カードおよび「ENEOSグループ行動基準」ハンドブックを全員に配付するとともに、役員・従業員に対するコンプライアンス研修を計画的に実施しています。

今後も、適切なテーマ選定のもとに研修を実施し、コンプライアンスの徹底に努めます。

2024年度に実施したコンプライアンス研修の例

- コンプライアンス、競争法、贈収賄防止、個人情報保護法、インサイダー取引規制をテーマとする全社向け研修
- 販売部門に対する競争法研修
- 役員のコンプライアンス意識向上のための研修

内部通報制度の整備・運用

法令等違反行為の早期発見・早期是正を図るため、当社および一部子会社において、従業員や請負先の従業員等を対象とした内部通報制度（コンプライアンスホットライン）を設けています。同コンプライアンスホットラインは、公益通報者保護法に則した内部通報制度です。

2023年10月に社内の通報窓口を廃止し、社外の専門事業者による通報窓口に一本化しました。これにより、業務品質を維持しつつ、対応の迅速化、利用者の利便性向上を図っています。実名・匿名両方の通報に対応するとともに、グループ通報制度を採用し、事案に応じて当社グループ各社が設置する通報窓口に通報することも可能とするなど、適切な通報対応が可能な体制を構築しています。なお、出資比率50%超の海外子会社等を対象とした内部通報制度も導入しており、一部では多言語対応を行っています。

通報を受理した際は、社内規程に基づき、その内容を会長・社長を含む関係役員に報告のうえ、法務部長の責任のもと調査を開始するとともに、調査結果、必要な是正策および再発防止策についても役員への報告を行っています。なお、実名での通報者に対しては調査結果をフィードバックしています。

また、従業員が内部通報制度の利用を躊躇しないよう、通報者の秘密を厳守することや、法令違反かどうか判断がつかない内容でも相談可能であることをインターネットやスター、研修等を通じて周知しています。

2024年度、当社グループ全体で305件の内部通報がありました。

通報窓口の設計や報復防止措置について

当社とENEOSの内部通報制度は、法務部がその設計・運用を行っており、法務部員自身も制度を利用することができます。また、ENEOSグループ内部通報制度基本規程において、通報したことを理由として通報者がいかなる不利益な取り扱いも受けないようにすること、および、通報に関する情報をENEOSグループ各社の情報セキュリティに関する要領に従い秘密情報として厳格に管理することを定めています。

コンプライアンスサーベイ

当社および主要な事業会社は、2024年度から従業員へのコンプライアンスサーベイを実施しています。

このサーベイは、当社グループの理念・行動基準とコンプライアンス意識の浸透度を数値化・定量化して課題を可視化するものです。サーベイ結果をもとにより効果的な施策を講じ、理念・行動基準に沿った行動を促すことで会社の変革・発展を目指します。サーベイの結果は個人を特定できない形で従業員にも共有しています。

2024年度のサーベイでは、理念・行動基準および内部通報制度の認知度は高く、またコンプライアンスを重視した活動はできているとわかりました。一方で、理念・行動基準を実践できている、内部通報制度を利用しようと思う、という回答は低い傾向にあります。

これらの分析結果から、2025年度は研修の実施や経営者メッセージの発信を通じて、理念・行動基準に沿った行動や内部通報制度の利用を促進します。

競争法の遵守

当社グループは、国内外の競争法の遵守をグループ全体で徹底することを方針とし、これに必要な社内規程を整備するとともに、経営トップの競争法遵守に関する明確なコミットメントのもとで、すべての役員・従業員が法令遵守のための取り組みを実践しています。

具体的には、「ENEOSグループ競争法遵守ポリシー」を制定し、役員・従業員に対し、カルテルをはじめとする各国の競争法に違反する行為を一切禁止しています。また、競争法に違反する行為が、商慣習、行為者の職務上の地位、事業もしくは取引の維持・拡大または利益の獲得をもって正当化されることがないことも明確にしています。

当社およびENEOSでは、毎年、法務部門が、各部署における競争事業者との接触予定を把握したうえで、接触に関する競争法上のリスクを評価し、接触した記録の提出を求めるなどすることで、競争法違反の未然防止に努めています。

さらに、役員・従業員に対し、競争法遵守に関するコンプライアンス研修を定期的かつ継続的に実施しています。

競争法遵守ポリシーの運用

当社グループは、グループ行動基準における「7.公平・公正な取引」における競争法遵守の基本原則に基づき「ENEOSグループ競争法遵守ポリシー」を制定・公表し、当社グループが競争法を遵守することを明確にしています。

今後も、グループ行動基準の適用範囲に同ポリシーを周知徹底し、遵守を求めていくほか、当社グループのみならず、バリューチェーンを構成する会社等に対しても、協力を要請していきます。

[ENEOSグループ競争法遵守ポリシー](#)

通報フロー図



- 会長・副会長・社長・副社長
- 監査部および法務部の管掌役員
- 監査部長
- 常勤監査役および監査等委員である取締役
(社外取締役を除く)

贈収賄・汚職の防止

当社グループは、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に参加し、腐敗防止を含む10原則の実践に努めています。「ENEOSグループ腐敗防止ポリシー」を制定・公表し、当社グループが腐敗行為にかかわらないことを明確にしています。腐敗防止に関しては、贈収賄を認めないことを方針とし、グループ各社で「贈収賄防止基本規程」等の社内規程を整備し、各社経営陣の贈収賄防止への明確なコミットメントのもと、すべての役員および従業員が精力的に取り組んでいます。ENEOSでは、出資比率50%超の海外子会社に対しても「贈収賄防止ガイドライン」の制定、遵守を求めていいます。

当社、ENEOSおよびその海外子会社では、旅費負担、接待・贈答、寄付行為について、賄賂と疑われる恐れがないかを各国の法令に照らして確認する仕組みを実践しています。

また、代理店・エージェント・ディストリビューター等の第三者を通じて贈賄行為に関与しないよう、第三者デュー・ディリジェンスの手続きも実践しています。

従業員に対しては、関係する社内規程を社内インフラネットやその他の手段を通じて常に参照できるようにするとともに、贈収賄防止に関するコンプライアンス研修を実施するなど、周知徹底を図っています。

これらの仕組みが機能しているかを内部統制点検および遵法状況点検や内部監査等によって継続的にモニタリングし、その結果を適宜当社取締役会へ報告する体制を取っています。

上記に加え、当社、ENEOSおよびその海外子会社では、専門業者が提供するサービスを用いた国内外の取引先のリスクスクリーニング体制を構築しており、タイムリーなリスクチェックを実施しています。また、新規取引先との取引開始時には適宜リスク調査を実施しており、リスクが顕出された場合は必要なリスク軽減措置を講じ、取引開始の可否を判断しています。さらに、内部通報制度を構築することにより違反やその兆候の早期発見・是正ができる体制を整備しています。

2024年度は、当社およびENEOSにおいて、贈収賄・汚職に関する重大な違反やこれに関連した罰金、課徴金または和解金は発生していません。

腐敗防止ポリシーの運用

当社グループは、グループ行動基準における「7.公平・公正な取引」「8.政治・行政との適切な関係」における贈収賄防止の基本原則に基づき「ENEOSグループ腐敗防止ポリシー」を制定・公表し、当社グループが腐敗行為にかかわらないことを明確にしています。

今後も、グループ行動基準の適用範囲に同ポリシーを周知徹底し、遵守を求めていくほか、当社グループのみならず、バリューチェーンを構成する会社などに対しても、協力を要請していきます。

[ENEOSグループ腐敗防止ポリシー](#)

政治献金について

当社グループは、政治資金規正法の遵守を徹底しており、法律によって禁じられている政治家個人への献金や特定の政治団体・政党への法律で許容された範囲を超える金額の寄付等を禁止しています。

2024年度、政治献金（寄付）はありませんでした。

納税義務の適正な履行

事業活動を行う国・地域において、納税義務を適正に履行することは、企業が果たすべき重要な社会的責任の一つです。当社グループは、「ENEOSグループ税務ポリシー」を定め、適正な納税義務の履行をグループ全体で推進しています。

[ENEOSグループ税務ポリシー](#)

適時適切な会社情報の開示

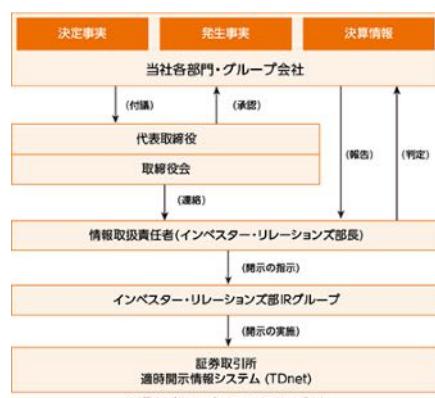
当社は、適時適切な会社情報の開示が健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、透明性の高い経営を推進すべく、株主・投資家の皆様への迅速、適正かつ公平な情報開示に努めています。

当社単体に関する情報はもとより、グループ会社に関する会社情報を迅速かつ正確に把握・管理・開示する体制を整えています。適時開示規則に該当する情報は、東京証券取引所等の提供する適時開示情報システム（TDnet）を通じて公開するとともに、当社ウェブサイトにも同一資料を掲載しています。適時開示規則に該当しない情報についても、基本方針・開示基準にのっとり積極的に開示しています。

また、当社は「インサイダー取引防止規程」を制定し、インサイダー取引規制を周知徹底させる体制を整備しています。

[ENEOSグループディスクロージャーポリシー](#)

情報開示の体制とフロー





データ編

ガバナンス

	項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会	開催回数	回	14	14	16
	人数	名	4/1～ 16 6/28～ 17 8/12～ 16	4/1～ 16 12/19～ 14	4/1～ 14 6/26～ 10
	独立社外取締役人数	名	6	6	4/1～ 6 6/26～ 7
	平均出席率	%	98.3	100.0	98.8
監査等委員会	開催回数	回	15	17	14
	人数	名	5	5	4
	独立社外取締役（監査等委員）人数	名	3	3	3
	平均出席率	%	98.7	98.8	100.0
報酬諮問委員会	開催回数	回	6	6	3
	人数	名	5	5	5
	独立社外取締役人数	名	3	3	4
	平均出席率	%	100.0	96.7	100.0
指名諮問委員会	開催回数	回	7	7	6
	人数	名	5	5	5
	独立社外取締役人数	名	3	3	4
	平均出席率	%	94.1	97.1	96.7

環境

- 環境情報は、主要な事業会社であるENEOSグループ、ENEOS Xploraグループ、ENEOSマテリアルグループ、ENEOS Powerグループ、ENEOSリニューアブル・エナジーグループ、JX金属グループおよびその他事業会社の計91社166拠点（ENEOSグループ：24社46拠点、ENEOS Xploraグループ：1社5拠点（オペレーター事業）、ENEOSマテリアルグループ：13社22拠点、ENEOS Powerグループ：3社3拠点、ENEOSリニューアブル・エナジーグループ：3社3拠点、JX金属グループ：46社86拠点、その他事業会社：1社）を集計対象としていますが、それぞれの情報に応じて集計対象が異なりますので、詳細については、個別の記載欄をご参照ください。
- 2024年度から集計範囲を拡大しています。2023年度以前は、ENEOSグループ、ENEOS Xploraグループ、JX金属グループ、およびその他事業会社が対象でした。
- 第三者保証マーク✓を付した2024年度の環境情報は、第三者機関による保証を受けています。

エネルギー使用量 ✓

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
エネルギー使用量（原油換算）	万kl	1,180	1,062	1,040	ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属、NIPPO
燃料使用量（原油換算）	万kl	1,079	976	970	
電力使用量	百万kWh	3,527	3,197	2,898	

※ 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき、売電・売熱分を加味して算出しています。

エネルギー消費原単位 ✓

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
石油精製のエネルギー消費原単位	原油換算kl／常圧蒸留装置換算通油量 千kl	8.92	9.20	9.42	ENEOSグループ石油精製部門

GHG排出量（Scope1、Scope2） ✓

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
CO ₂ 排出量	万トン	2,781	2,529	2,454	
(1) Scope1	万トン	2,555	2,314	2,218	
(2) Scope2	万トン	119	125	148	
(3) 非エネ起因CO ₂	万トン	107	90	87	
CO ₂ 以外のGHG排出量	トン	116,656	124,411	135,841	ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属、NIPPO
(1) CH ₄	トン	30,320	29,204	39,131	
(2) N ₂ O	トン	85,929	93,029	95,986	

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
(3) HFCs	トン	223	1,711	328	ENEOS、ENEOS Xplora、 ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューア ブル・エナジー、JX金属、 NIPPO
(4) PFCs	トン	0	0	0	
(5) SF ₆	トン	184	467	396	
(6) NF ₃	トン	0	0	0	
GHG総排出量	万トン	2,793	2,541	2,468	

※ GHG排出量は、電力や燃料などの使用に加えて、石油精製・石油天然ガスの生産等に伴って排出される温室効果ガスをCO₂換算しました。

※ 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき、売電・売熱分を加味して算出しています。電力使用におけるGHG排出量は、「事業者別排出係数」を用いて算出しました。

GHG排出量 (Scope3)

カテゴリ		単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
1	購入した製品・サービス	万トン	2,269	2,125	2,254	ENEOS
2	資本財	万トン	67	106	47	
3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	万トン	4	3	3	
4	輸送・配送（上流）	万トン	262	273	257	
5	事業活動から出る廃棄物	万トン	8	7	6	
6	出張	万トン	0.4	0.5	1.8	
7	雇用者の通勤	万トン	0.2	0.2	0.2	
9	輸送・配送（下流）	万トン	37	-	-	
11	販売した製品の使用☒	万トン	18,342	16,600	15,900	
14	フランチャイズ	万トン	29	29	28	
GHG排出量		万トン	21,019	19,144	18,497	

※ 2023年度から一部輸送・配送の算定区分の見直しを実施しています。

※ カテゴリ6（出張）は、Scope3の環境価値を購入し、航空機を利用した出張に伴うScope3の排出について、137.504 t-CO₂をインセットしています。

大気汚染負荷量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
(1) SOx	トン	11,171	9,556	8,091	ENEOS、ENEOS Xplora、 ENEOSマテリアル、ENEOS Power、 JX金属、NIPPO
(2) NOx	トン	13,315	11,821	11,773	
(3) ばいじん	トン	941	801	826	
(4) VOC	トン	12,117	11,114	11,383	ENEOS、ENEOS Xplora、 ENEOSマテリアル

※ ENEOSグループは24社41拠点（2024年度）を対象としています。

※ ENEOS XploraグループのVOCは中条事業所、ペトラノバ事務所を対象としています。

※ ENEOSマテリアルグループは4社9拠点（2024年度）を対象としています。

※ JX金属グループは31社46拠点（2024年度）を対象としています。

水使用量・排水量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
水使用量 (1+2+3+4+5)	万トン	156,798	154,556	150,802	ENEOS、ENEOS Xplora、 ENEOSマテリアル、ENEOS Power、 JX金属、NIPPO
1. 用水（上水）	万トン	402	397	441	
2. 用水（工水）	万トン	18,334	16,821	16,121	
3. 雨水	万トン	0	145	173	
4. 地下水	万トン	2,020	1,650	1,087	
5. 海水	万トン	136,042	135,544	132,979	
排水量 (1+2)	万トン	145,586	145,274	137,210	
1. 河川放流	万トン	2,429	2,497	2,358	
2. 海域放流	万トン	143,156	142,777	134,852	

※ ENEOSグループは24社41拠点（2024年度）を対象としています。

※ ENEOSマテリアルグループは4社9拠点（2024年度）を対象としています。

※ JX金属グループは31社46拠点（2024年度）を対象としています。

水質汚濁負荷量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
COD	トン	2,486	2,277	1,441	ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、 ENEOS Power、JX金属

※ ENEOSグループは24社41拠点（2024年度）を対象としています。

※ ENEOS Xploraグループは中条事業所を対象としています。

※ ENEOSマテリアルグループは4社9拠点（2024年度）を対象としています。

※ JX金属グループは31社46拠点（2024年度）を対象としています。

化学物質（PRTR）の排出・移動量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
1. 排出量	トン	2,575	2,494	2,337	ENEOS、ENEOS Xplora、 ENEOSマテリアル、ENEOS Power、 JX金属、NIPPO
2. 移動量	トン	344	675	1,096	

※ ENEOSグループは24社41拠点（2024年度）を対象としています。

※ ENEOS Xploraグループは中条事業所を対象としています。

※ ENEOSマテリアルグループは4社9拠点（2024年度）を対象としています。

※ JX金属グループは11社17拠点（2024年度）を対象としています。

廃棄物

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
総廃棄物量	トン	3,691,031	3,481,738	3,749,443	ENEOS、ENEOS Xplora、 ENEOSマテリアル、ENEOS Power、 ENEOSリニューアブル・エナジー、 JX金属、NIPPO
廃棄物最終処分量	トン	30,085	41,498	28,104	
廃棄物最終処分率	%	0.8	1.2	0.8	

※ ENEOSグループは24社41拠点（2024年度）を対象としています。

※ ENEOSマテリアルグループは4社9拠点（2024年度）を対象としています。

※ ENEOSリニューアブル・エナジーは1社1拠点（2024年度）を対象としています。

※ JX金属グループは総廃棄物量については31社46拠点（2024年度）、廃棄物最終処分量および廃棄物最終処分率については27社42拠点（2024年度）を対象としています。

環境事故

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
環境事故件数	件	0	0	0
環境関連の罰金・課徴金	円	なし	なし	なし

社会

●社会情報は、ENEOSホールディングス、主要な事業会社（ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー）グループ、JX金属グループおよびその他事業会社を集計対象としていますが、それぞれの情報に応じて集計対象が異なりますので、詳細については、個別の記載欄をご参照ください。

●第三者保証マーク■を付した2024年度の社会情報は、第三者機関による保証を受けています。

従業員（2024年度）

記載がない単位は（名）									
項目		総計	HD	ENEOS	Xplora	ENS	Power	ERE	金属
従業員数（雇用形態、雇用契約別）									
男性	フルタイム	12,181	1,000	6,342	324	1,193	203	274	2,845
	期間の定めあり	237	11	40	27	30	0	11	118
	期間の定めなし (正社員)	11,944	989	6,302	297	1,163	203	263	2,727
	フルタイム以外	61	5	37	0	12	0	2	5
	期間の定めあり	43	0	26	0	12	0	0	5
	期間の定めなし	18	5	11	0	0	0	2	0
	計	12,242	1,005	6,379	324	1,205	203	276	2,850
	フルタイム	1,973	339	817	67	189	52	77	432
	期間の定めあり	60	20	5	3	4	0	3	25
女性	期間の定めなし (正社員)	1,913	319	812	64	185	52	74	407
	フルタイム以外	20	1	3	2	0	0	0	14
	期間の定めあり	7	1	2	2	0	0	0	2
	期間の定めなし	13	0	1	0	0	0	0	12
	計	1,993	340	820	69	189	52	77	446
	女性従業員比率 (%)	14.0	25.3	11.4	17.6	13.6	20.4	21.8	13.5
	人材派遣	842	4	657	10	47	44	32	48
	男性	510	1	422	4	24	26	7	26
	女性	332	3	235	6	23	18	25	22
合計	人材派遣比率 (%)	5.6	0.3	8.4	2.5	3.3	14.7	8.3	1.4
	うち経験者採用者	3,376	—	984	138	196	113	282	1,663
	海外拠点における現地雇用人数	4,045	—	991	374	487	3	4	2,186
	うち管理職	578	—	109	78	24	1	0	366

記載がない単位は（名）

項目	総計	HD	ENEOS	Xplora	ENS	Power	ERE	金属
従業員数（社員区分別）、平均年齢、平均雇用年数								
管理職（正社員）	2,982	517	1,408	148	198	109	61	541
男性	2,824	451	1,362	137	190	102	60	522
女性	158	66	46	11	8	7	1	19
女性管理職比率（%）	5.3	12.8	3.3	7.4	4.0	6.4	1.6	3.5
年代別	29歳以下	0	0	0	0	0	0	0
	30～49歳	1,360	272	525	80	81	67	28
	50歳以上	1,622	245	883	68	117	42	234
平均年齢（歳）	49.8	49.3	50.4	48.7	51.2	47.9	50.3	48.8
平均雇用年数（年）	23.0	22.1	26.1	19.7	25.0	17.3	5.6	18.9
うち外国籍従業員	11	1	0	5	1	0	1	3
うち経験者採用者	641	110	133	42	4	47	47	258
一般職（正社員）	10,875	791	5,706	213	1,150	146	276	2,593
男性	9,120	538	4,940	160	973	101	203	2,205
女性	1,755	253	766	53	177	45	73	388
年代別	29歳以下	2,952	151	1,650	54	274	41	47
	30～49歳	5,345	404	2,564	136	646	86	195
	50歳以上	2,578	236	1,492	23	230	19	34
平均年齢（歳）	38.6	41.2	38.5	35.9	38.0	35.9	41.3	38.3
平均雇用年数（年）	14.4	15.3	16.7	8.9	13.7	8.0	3.4	11.2
合計	13,857	1,308	7,114	361	1,348	255	337	3,134
平均年齢（歳） ※正社員	40.9	44.3	40.9	41.2	39.4	41.0	40.2	40.1
男性平均年齢（歳）	41.1	45.2	41.0	41.1	39.2	41.7	43.2	40.5
女性平均年齢（歳）	39.7	41.7	39.9	41.5	41.1	38.3	37.2	37.6
平均雇用年数（年） ※正社員	16.2	17.9	18.6	13.3	14.9	12.0	3.9	12.5
男性平均雇用年数（年）	16.5	18.2	18.9	13.8	15.1	11.7	3.7	13.0
女性平均雇用年数（年）	14.1	17.1	16.6	11.3	14.1	13.0	3.9	9.0

記載がない単位は（名）

項目		総計	HD	ENEOS	Xplora	ENS	Powerr	ERE	金属
新規採用者数（経験者採用者含む）※正社員									
男性	29歳以下	456	—	228	15	41	9	17	146
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	3.3	—	3.2	4.2	3.0	3.5	5.0	4.7
	30～49歳	316	—	215	21	13	21	31	15
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	2.3	—	3.0	5.8	1.0	8.2	9.2	0.5
	50歳以上	35	—	13	1	3	2	14	2
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.3	—	0.2	0.3	0.2	0.8	4.2	0.1
	計	807	—	456	37	57	32	62	163
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	5.8	—	6.4	10.2	4.2	12.5	18.4	5.2
女性	29歳以下	111	—	57	3	6	2	8	35
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.8	—	0.8	0.8	0.4	0.8	2.4	1.1
	30～49歳	54	—	32	4	6	3	6	3
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.4	—	0.4	1.1	0.4	1.2	1.8	0.1
	50歳以上	3	—	1	1	0	0	1	0
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.02	—	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0
	計	168	—	90	8	12	5	15	38
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	1.2	—	1.3	2.2	0.9	2.0	4.5	1.2
合計		975	—	546	45	69	37	77	201
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	7.0	—	7.7	12.5	5.1	14.5	22.8	6.4

記載がない単位は（名）

離職者数 ※正社員									
項目		総計	HD	ENEOS	Xplora	ENS	Powerr	ERE	金属
離職者数 ※正社員									
男性	29歳以下	90	1	55	1	6	0	1	26
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.6	0.1	0.8	0.3	0.4	0.0	0.3	0.8
	30～49歳	137	2	48	4	13	5	16	49
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	1.0	0.2	0.7	1.1	1.0	2.0	4.7	1.6
	50歳以上	107	10	45	5	19	1	8	19
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.8	0.8	0.6	1.4	1.4	0.4	2.4	0.6
	計	334	13	148	10	38	6	25	94
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	2.4	1.0	2.1	2.8	2.8	2.4	7.4	3.0
女性	29歳以下	22	0	11	0	3	1	1	6
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.4	0.3	0.2
	30～49歳	26	3	10	2	1	1	3	6
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.2	0.2	0.1	0.6	0.1	0.4	0.9	0.2
	50歳以上	16	3	8	0	3	0	2	0
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.1	0.2	0.1	0.0	0.2	0.0	0.6	0.0
	計	64	6	29	2	7	2	6	12
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.5	0.5	0.4	0.6	0.5	0.8	1.8	0.4
合計	398	19	177	12	45	8	31	106	
	2025年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	2.9	1.5	2.5	3.3	3.3	3.1	9.2	3.4

記載がない単位は（名）

項目		総計	HD	ENEOS	Xplora	ENS	Power	ERE	金属
障がい者雇用率 (%)		2.7	—	2.6	3.6	2.5	—	0.7	2.8
再雇用者数 (定年後)		742	104	471	29	23	6	3	106
給与	平均男女間賃金格差 (%) ※正社員	—	—	75.3	77.7	71.8	—	73.8	71.8
年休	平均年休付与日数 (日)	21.8	—	21.9	21.5	20.5	20.1	13.2	21.7
	平均年休取得日数 (日)	19.6	—	21.2	17.4	18.2	16.1	8.8	17.8
	年休取得率 (%)	89.7	—	96.9	80.8	88.7	80.2	66.8	82.0
介護休業取得者数		10	—	7	0	0	0	0	3
出産・育児	育児休業取得者数	440	—	291	13	44	7	16	69
	うち男性	384	—	265	12	39	7	13	48
	男性育児休業取得率 (%)	92.3	—	101.5	80.0	97.5	100.0	100.0	60.0
	出産・育児休業取得後の復職率 (%)	100.0	—	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	復職後12ヶ月の定着率 (%)	97.4	—	97.3	100.0	95.9	—	100.0	100.0
労働組合	加入者数	11,666	労働組合なし	7,138	労働組合なし	1,062	労働組合なし	労働組合なし	3,466
	加入率 (%)	93.3	労働組合なし	99.6	労働組合なし	100.0	労働組合なし	労働組合なし	80.9
定期健康診断受診率 (%)		99.96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	98.0	100.0

※ ENEOSホールディングスの従業員は、事業会社からの出向者で構成されています。

なお、ENEOSの従業員には、ホールディングスとの合同組織に所属する従業員を含みません。

※ ENEOSホールディングスにおける「新規採用者数」、「経験者採用者数」、「障がい者雇用率」、「年休付与・取得日数」、「介護休業取得者数」および「出産・育児休業取得状況」については出向元で計上。

※ ENEOSホールディングスおよびENEOS Powerにおける「平均男女間賃金格差」は、出向元であるENEOSで計上。また、賃金差は管理職比率などの男女差によって生じていますが、賃金制度において性別による差ではなく、資格別の人数構成の差によるものです。

※ 表中の対象会社名は次のとおりです。HD : ENEOSホールディングス、Xplora : ENEOS Xplora、ENS : ENEOSマテリアル、Power : ENEOS Power、ERE : ENEOSリニューアブル・エナジー、金属 : JX金属。

年間研修実施状況（2024年度）

項目	総計	HD・ENEOS	Xplora	ENS	Power	ERE	金属
総研修時間	567,071	492,979	9,003	18,194	2,726	4,115	40,054
従業員1人当たりの研修時間数	39.8	57.7	22.9	13.1	10.7	11.7	12.2
総研修費用（千円）	795,488	559,546	160,815	24,863	5,600	44,665	—
従業員1人当たりの研修費用（千円）	73.4	65.5	409.2	17.8	22.0	126.5	—

※ ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOS Power、およびJX金属が実施したすべての研修と、ENEOSマテリアルの人事部門、ENEOSリニューアブル・エナジーの人事部が実施したすべての研修を会社別に集計。

※ 表中の対象会社名は次のとおりです。HD：ENEOSホールディングス、Xplora：ENEOS Xplora、ENS：ENEOSマテリアル、Power：ENEOS Power、ERE：ENEOSリニューアブル・エナジー、金属：JX金属。

労働災害

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
労働災害による死傷者 ✓					
直接雇用従業員	小計	名	12	19	45
	死亡	名	0	0	0
	休業	名	12	19	45
請負作業者 (協力会社等)	小計	名	17	21	42
	死亡	名	0	0	1
	休業	名	17	21	41
合計	名	29	40	87	
度数率 ✓		0.22	0.20	0.17	ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属
強度率 ✓		0.02	0.01	0.01	ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属の製油所・製造所、事業所
労働災害による損失日数 ✓	日	459 ^{*1}	290	150 ^{*2}	

※ 「労働災害による死傷者」における請負作業者の数値は参考値。

※ 労働災害による死傷者の2023年度以前の対象範囲は、ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、JX金属および各社グループ会社（ENEOSの販売流通グループ会社は除く）。

※ 度数率、強度率および労働災害による損失日数の対象範囲は、ENEOS11製油所・製造所、ENEOS Xplora4事業所（ベトナム、クアラルンプール、中条、ペトラノバ）、ENEOSマテリアルの3工場（四日市工場、千葉工場、鹿島工場）、ENEOS Powerの3事業所（五井火力発電所、ENEOSバイオマスパワー室蘭、川崎天然ガス発電）、ENEOSリニューアブル・エナジー マネジメント、JX金属本社および4事業所（日立、磯原、倉見、佐賀関）の直接雇用従業員。

2023年度以前は、ENEOS11製油所・製造所、ENEOS Xplora4事業所（ベトナム、クアラルンプール、中条、ペトラノバ）、JX金属本社および5事業所（日立、磯原、倉見、敦賀、佐賀関）の直接雇用従業員。

*1 2023年8月31日時点での損失日数

*2 2025年8月31日時点での損失日数

項目	2022年度	2023年度	2024年度	集計対象範囲
TRIR（記録災害度数率）				
直接雇用従業員	1.00	0.94	1.92	
請負作業者（協力会社等）	2.59	2.45	2.71	
合計	1.87	1.77	2.24	
LTIR（休業災害度数率）				
直接雇用従業員	0.19	0.15	0.67	ENEOSホールディングス、ENEOS、 ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、 ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・ エナジー、JX金属および 各社グループ会社
請負作業者（協力会社等）	0.51	0.45	0.90	
合計	0.37	0.31	0.76	

※ TRIR（100万労働時間当たり負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数））、LTIR（100万労働時間当たりの休業・死亡労災者数）。

※ TRIR、LTIRの対象範囲は、ENEOSホールディングス、ENEOS、ENEOS Xplora、ENEOSマテリアル、ENEOS Power、ENEOSリニューアブル・エナジー、JX金属および各社グループ会社の従業員と協力会社員。

2023年度以前は、ENEOSホールディングス、ENEOS本社および11製油所・製造所、ENEOS Xplora本社および4事業所、JX金属本社および5事業所の従業員。

※ TRIRは、熱中症（応急手当）除き。（直接雇用従業員・請負作業者の熱中症（応急手当）発生者数：2022年 23名、2023年 38名、2024年40名）。

ENEOSグループ危険体感教育センター受講状況

	単位	2022年度	2023年	2024年度	集計対象範囲
受講者数	名	1,013	1,183	1,162	ENEOS、ENEOS Xplora、JX金属、グループ 関連会社・協力会社等

独立した第三者保証報告書

2025年12月5日

ENEOSホールディングス株式会社

代表取締役 社長執行役員 宮田 知秀 殿

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 長谷 友春



デロイトトーマツサステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、ENEOSホールディングス株式会社（以下「会社」という。）が作成した「ENEOS REPORT ESG データブック 2025 (PDF)」（以下「報告書」という。）に記載されている☑の付された2024年度の環境情報及び社会情報（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の規準（報告書の編集方針、データ編及び各保証対象に注記されている。）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質マネジメント

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

当社の責任

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

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

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

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

限定的保証の結論

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

以上

GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	ENEOSグループは、GRIスタンダードを参考し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。
利用したGRI 1	GRI 1：基礎2021

共通スタンダード

| GRI 2 : 一般開示事項 2021

1. 組織と報告実務		掲載箇所
2-1	組織の詳細	> 会社概要 □
		> ENEOSグループの拠点 □
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	> 編集方針
		> 有価証券報告書 □
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	> 編集方針
		> 有価証券報告書 □
2-4	情報の修正・訂正記述	> データ編
2-5	外部保証	> 第三者保証
2.活動と労働者		掲載箇所
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	> ENEOSグループ事業領域 □
		> ENEOSグループの拠点 □
		> ENEOS REPORT 統合レポート □
		> サプライチェーンマネジメント
2-7	従業員	> データ編
2-8	従業員以外の労働者	> データ編

3. ガバナンス		掲載箇所	
2-9	ガバナンス構造と構成	> ガバナンス体制	P115
		> ESG経営推進体制	P6
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	> ガバナンス体制	P115
		> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 244KB) □	-
		> ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 464KB) □	-
2-11	最高ガバナンス機関の議長	> ガバナンス体制	P115
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	> ESG経営推進体制	P6
		> ガバナンス体制	P115
		> リスクマネジメント	P125
		> 気候変動のリスク/機会への対応 (TCFD)	P55
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	> ESG経営推進体制	P6
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	> ESG経営推進体制	P6
2-15	利益相反	> ガバナンス体制	P115
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 244KB) □	-
		> ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 464KB) □	-
2-16	重大な懸念事項の伝達	> リスクマネジメント	P125
		> コンプライアンス	P129
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	> ガバナンス体制	P115
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	> 取締役会の実効性評価	P120
2-19	報酬方針	> 役員報酬の決定	P122
		> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 244KB) □	-
		> ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 464KB) □	-

		> 役員報酬の決定	P122
		> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF: 244KB) □	-
		> ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF: 464KB) □	-
2-20	報酬の決定プロセス	-	-
2-21	年間報酬総額の比率	-	-
4. 戦略、方針、実務慣行		掲載箇所	
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
2-23	方針声明	> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
		> ENEOSグループ理念 □	-
		> ENEOSグループ行動基準 □	-
		> グループポリシー □	-
		> ESGマネジメント	P6
		> 人権	P70
2-24	方針声明の実践	> ENEOS REPORT ESGデータブック (ESGマネジメント、環境、社会性、ガバナンス)	P6, P18, P62, P114
		> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
2-25	マイナスのインパクトのは正プロセス	> 人権（相談窓口（救済措置）について）	P77
		> 品質（お客様センターでの取り組み）	P100
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	> コンプライアンス	P129
		> 人権（相談窓口（救済措置）について）	P77
2-27	法規制遵守	> コンプライアンス	P129
		> 環境事故の防止	P25
		> データ編	P137
2-28	会員資格を持つ団体	> イニシアティブ・団体への参画	P15
		> 業界団体とのコミュニケーション	P16
5. ステークホルダー・エンゲージメント		掲載箇所	
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	> ステークホルダー・エンゲージメント	P14
2-30	労働協約	> 労働条件の適切な労使間交渉	P77
		> データ編	P142

| GRI 3 : マテリアルな項目 2021

		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	› ESGマネジメント		P6
3-2	マテリアルな項目のリスト	› ESG重点課題の検証と特定		P7
		› ESG重点課題の検証と特定		P7
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	› ESG経営推進体制 › 環境マネジメント	11.1.1 11.2.1 11.3.1 11.4.1 11.5.1 11.6.1 11.8.1 11.9.1	P6 P19

項目別スタンダード／セクター別スタンダード

セクター別スタンダード（GRI 11：石油・ガス 2021）の列に参照番号を記載した項目は、ESG重点課題として選定しています。

| 経済

GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
201-1	創出、分配した直接的経済価値	› 有価証券報告書 □		-
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	› 有価証券報告書 □ › 気候変動のリスク/機会への対応 (TCFD) › 環境マネジメント		- P55 P19
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	-		
201-4	政府から受けた資金援助	-		
GRI 202 : 地域経済での存在感 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	-		
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-		
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
203-1	インフラ投資および支援サービス	› 社会貢献		P107
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-		

GRI 204 : 調達慣行 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-		
GRI 205 : 腐敗防止 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	› コンプライアンス（贈収賄・汚職の防止）		P132
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	› コンプライアンス		P129
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	› コンプライアンス（贈収賄・汚職の防止）		P132
GRI 206 : 反競争的行為 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	› コンプライアンス		P129
GRI 207 : 税 2019		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
207-1	税務へのアプローチ	› 納税義務の適正な履行		P132
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	-		
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	-		
207-4	国別報告	-		

■ 環境

GRI 301 : 原材料 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
301-1	使用原材料の重量または体積	› ENEOSグループの環境負荷全体像		P23
301-2	使用したリサイクル材料	-		
301-3	再生利用された製品と梱包材	-		
GRI 302 : エネルギー 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
302-1	組織内のエネルギー消費量	› ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.2	P23
		› データ編		P134
302-2	組織外のエネルギー消費量	-		
302-3	エネルギー原単位	› 生産拠点での省エネルギー	11.1.4	P29
		› データ編		P134

302-4	エネルギー消費量の削減	> 生産拠点での省エネルギー		P29
		> データ編		P134
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-		
GRI 303 : 水および排水 2018		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
303-1	共有資源としての水との相互作用	> 水資源の有効利用と水質汚濁の防止	11.6.2	P48
		> ENEOSグループの環境負荷全体像		P23
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	> 水資源の有効利用と水質汚濁の防止	11.6.3	P48
303-3	取水	> 水資源の有効利用と水質汚濁の防止	11.6.4	P48
		> データ編		P136
303-4	排水	> 水資源の有効利用と水質汚濁の防止	11.6.5	P48
		> データ編		P136
303-5	水消費	> 水資源の有効利用	11.6.6	P48
GRI 304 : 生物多様性 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	> 生物多様性	11.4.2	P50
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	> 生物多様性	11.4.3	P50
304-3	生息地の保護・復元	> 生物多様性	11.4.4	P50
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	> 生物多様性	11.4.5	P50
GRI 305 : 大気への排出 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.5	P23
		> 地球温暖化防止		P26
		> データ編		P134
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.6	P23
		> 地球温暖化防止		P26
		> データ編		P134

305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.7	P23
		> 地球温暖化防止		P26
		> データ編		P135
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	-		
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	> 地球温暖化防止	11.2.3	P26
		> データ編		P134
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-		
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	> 大気汚染の防止	11.3.2	P46
		> データ編		P136
GRI 306 : 廃棄物 2020		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.2	P38
		> 化学物質の適正管理		P44
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.3	P38
		> 化学物質の適正管理		P44
306-3	発生した廃棄物	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.4	P38
306-4	処分されなかった廃棄物	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.5	P38
306-5	処分された廃棄物	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.6	P38
		> ENEOSグループの環境負荷全体像		P23
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-		
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）		P102

| 社会

GRI 401 : 雇用 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
401-1	従業員の新規雇用と離職	> データ編		P140

401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-		
401-3	育児休暇	> 健全な職場環境（ワークライフ・マネジメントの推進）		P95
		> データ編		P142
GRI 402 : 労使関係 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	> 人権（労働条件の適切な労使間交渉）		P77
GRI 403 : 労働安全衛生 2018		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	> 安全管理システムの運用と認証取得状況	11.9.2	P64
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	> 安全（主な取り組み）	11.9.3	P66
403-3	労働安全衛生サービス	> 製油所等生産拠点での産業衛生	11.9.4	P86
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	> 健康（体制）	11.9.5	P85
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	> 安全（主な取り組み）	11.9.6	P66
403-6	労働者の健康増進	> 健康	11.9.7	P83
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	> 安全	11.9.8	P63
		> 製油所等生産拠点での産業衛生		P86
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	> 安全	11.9.9	P63
403-9	労働関連の傷害	> 安全諸活動における主な取り組み実績	11.9.10	P64
		> データ編		P143
403-10	労働関連の疾病・体調不良	> 製油所等生産拠点での産業衛生		P86
GRI 404 : 研修と教育 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	> 人材育成	11.10.6 11.11.4	P78
		> データ編		P143
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	> 人材育成	11.7.3 11.10.7	P78
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	> 人材育成（主な人材育成プログラム）		P80

GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	> ガバナンス体制	11.11.5	P115
		> 健全な職場環境（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進）		P90
		> データ編		P138
405-2	基本給と報酬総額の男女比	> 有価証券報告書 □	11.11.6	-
GRI 406 : 非差別 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
406-1	差別事例と実施した救済措置	> ビジネスと人権への取り組み		P73
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）		P102
GRI 408 : 児童労働 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	> 人権（強制労働・児童労働の防止）		P77
		> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）		P102
GRI 409 : 強制労働 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	> 人権（強制労働・児童労働の防止）		P77
		> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）		P102
GRI 410 : 保安慣行 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-		
GRI 411 : 先住民族の権利 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-		
GRI 412 : 人権アセスメント 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
412-1	人権レビューインパクト評価の対象とした事業所	> ビジネスと人権への取り組み		P73
		> サプライチェーンマネジメント（紛争鉱物への対応）		P106

412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	› 人権（人権研修やeラーニングによる啓発活動）		P73
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-		
GRI 413 : 地域コミュニティ 2016	掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	› 社会貢献		P107
		› お客様センターでの取り組み		P100
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-		
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-		
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	› サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）	11.10.9	P102
GRI 415 : 公共政策 2016	掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号		
415-1	政治献金	› コンプライアンス		P132
GRI 416 : 顧客の安全衛生 2016	掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	› 品質（製造現場での取り組み）		P99
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	› 品質管理体制の点検活動		P100
GRI 417 : マーケティングとラベリング 2016	掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	› 商品化学物質ガイドラインと化学物質管理への対応		P45
		› SDS □		-
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	› 品質管理体制の点検活動		P100
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	› 品質（広告宣伝活動）		P100
GRI 418 : 顧客プライバシー 2016	掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号		
418-1	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具体化した不服申立	› 情報セキュリティ		P127