

ENEOS REPORT

ESGデータブック

2020



目次

| | |
|----------------------------------|-----------|
| 編集方針 | 1 |
| ENEOSグループ概要 | 2 |
| ENEOSグループ理念・行動基準 | 3 |
| ESGマネジメント | 5 |
| ガバナンス報告 | 14 |
| ガバナンス体制 | 15 |
| コンプライアンス | 27 |
| 環境報告 | 33 |
| 環境マネジメント | 34 |
| 地球温暖化防止への取り組み | 39 |
| 3R(リデュース・リユース・リサイクル) 推進への取り組み | 43 |
| 化学物質の適正管理 | 45 |
| 環境汚染防止への取り組み | 47 |
| 生物多様性への取り組み | 50 |
| 社会性報告 | 53 |
| 安全 | 54 |
| 人権 | 59 |
| 人材育成 | 65 |
| 健康 | 69 |
| 健全な職場環境 | 71 |
| 品質 | 76 |
| サプライチェーンマネジメント | 79 |
| 社会貢献 | 82 |
| データ編 | 88 |
| ガバナンス・環境・社会データ | 88 |
| 主要な事業会社グループの主な拠点・エリア | 93 |
| 第三者保証 | 95 |
| GRIスタンダード対照表 | 96 |

編集方針

「ENEOS REPORT ESGデータブック」は、ESG投資に関心の高い投資家をはじめとするさまざまなステークホルダーの皆様へ、社会と企業の発展において重要な「環境・社会・ガバナンス(ESG)」における課題、考え方および取り組みなどを報告しています。

本データブックの編集にあたっては、国際的なレポートガイドラインであるGRIスタンダードや主要なESG評価機関の項目を参照し、検索性・利便性を意識した構成としました。加えて、世間の関心が高いESG関連情報を毎年継続的に拡充しています。

また、当社は、中・長期的な成長戦略(価値創造ストーリー)など、経営および事業戦略の詳細をまとめた統合レポートも発行していますので、本データブックと併せてご活用ください。今後も、よりわかりやすい情報開示に努め、皆様との積極的な対話に努めていきます。

対象範囲

ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属(以下、ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社)のほか、子会社および関連会社を含めた計689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、対象となる報告範囲を明記しています。

報告対象期間

原則として2019年4月から2020年3月までを対象期間としていますが、2020年4月以降の情報も一部含んでいます。

発行時期

2020年11月
(前回発行2019年11月、次回発行予定2021年11月)

参考にしたガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative)
[サステナビリティ・レポート・スタンダード]
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

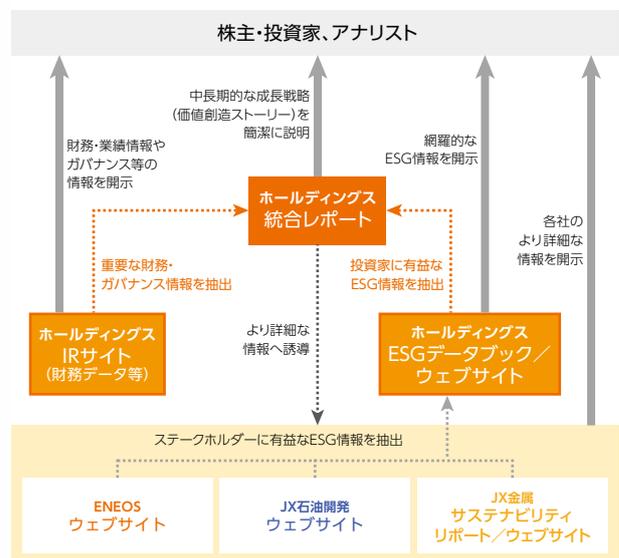
レポートの信頼性

レポート記載内容の客観的な信頼性を確保するため、の付された2019年度の環境情報および社会情報は、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 ESG推進部
<https://www.hd.eneos.co.jp>
メールアドレス csr@eneos.com

情報開示メディアの体系



ENEOSグループ概要

当社は、2020年6月から、グループで最も大きなウエイトを占めるJXTGエネルギーと当社の経営を実質的に統合して運営する体制に変更するとともに、当社とJXTGエネルギーの商号を当社グループがエネルギー事業で使用しているブランド「ENEOS」を冠するものに変更し、グループの名称は「ENEOSグループ」としました。



ENEOSグループ事業領域

ENEOS

- 事業内容**
- 石油製品(ガソリン・灯油・潤滑油等)の精製および販売
 - ガス・石炭の輸入および販売
 - 石油化学製品等の製造および販売
 - 電力・水素の供給



| | | |
|--------|-------|------------------------------------|
| 主な製品 | 石油製品 | ガソリン、灯油、軽油、A重油、C重油、ナフサ、潤滑油、アスファルト等 |
| | 基礎化学品 | パラキシレン、ベンゼン、プロピレン、エチレン、ENB等 |
| | 機能材料 | 不織布、液晶ポリマー、アスタキサンチン、リチウムイオン電池用負極材等 |
| | その他製品 | 液化天然ガス(LNG)、石炭、電力、水素等 |
| 国内製造拠点 | 国内製油所 | 仙台、鹿島、千葉、川崎、根岸、堺、和歌山、水島、麻里布、大分 |
| | 国内製造所 | 横浜、知多 |

JX石油開発

- 事業内容**
- 石油、天然ガスその他の鉱物資源の探鉱および開発
 - 石油、天然ガスその他の鉱物資源およびそれらの副産物の採取、加工、貯蔵、売買および輸送



| | |
|-------|--|
| 主な製品 | 原油、天然ガス |
| 活動エリア | 米国メキシコ湾、英国北海、ベトナム、ミャンマー、マレーシア、インドネシア、バブアニューギニア、UAE・カタール、日本 |

JX金属

- 事業内容**
- 非鉄金属資源の開発・採掘・非鉄金属製品(銅・レアメタル・金・銀等)および機能材料・薄膜材料の製造・販売
 - 非鉄金属リサイクルおよび産業廃棄物処理



| | | |
|-----------|--|----------------------------------|
| 主な製品・サービス | 資源開発 | 銅精鉱、モリブデン精鉱 |
| | 製錬 | 銅、貴金属、レアメタル、硫酸 |
| | 機能材料 | 電解銅箔、圧延銅箔、精密圧延品、精密加工品 |
| | 薄膜材料 | スパッタリングターゲット材、表面処理剤、化合物半導体材料 |
| | 環境リサイクル | 有価金属の回収、産業廃棄物の無害化処理 |
| 主要事業拠点 | タンタル・ニオブ | タンタル・ニオブ製品(高純度金属粉・酸化物等) |
| | 国内 | 磯原工場、倉見工場、JX金属製錬佐賀製錬所、日立事業所、敦賀工場 |
| 海外 | カセロネス銅鉱山、TANIOBIS GmbH、日鉱金属(蘇州)有限公司、台湾日鉱金属股份有限公司、JX Nippon Mining & Metals USA, Inc.、JX Nippon Mining & Metals Korea Co., Ltd. | |

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

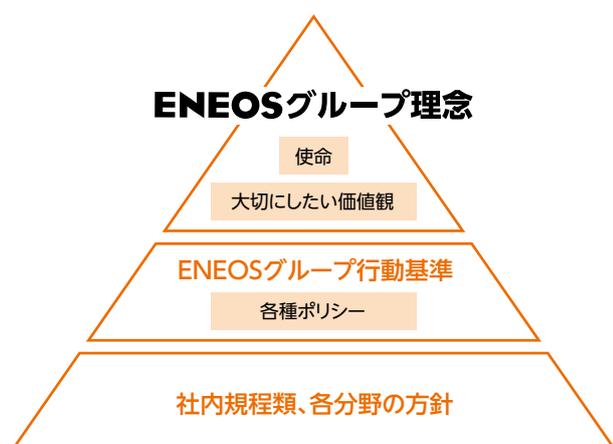
変化を恐れず、新たな価値を生み出すことに挑戦し続け、
今日の、そして未来の課題解決に取り組みます。

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。

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、行動基準という)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、これを見逃すことなく、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、あるいは高い倫理観に従っ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、ウェブサイトに掲載しています。

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

基本的な考え方

ENEOSグループは、企業として持続的な成長を果たすためには、社会から信頼される存在でなければならないと認識しています。この認識のもと、当社グループは、ENEOSグループ行動基準を誠実に実践し、ESG経営を推進することで、「2040年長期ビジョン」で公表したグループのありたい姿を実現し、社会価値と経済価値の双方を創出することにより、社会の発展と活力ある未来づくりに貢献していきます。

ESG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。

当社のESG経営

2040年長期ビジョンのありたい姿を実現し、社会価値と経済価値を創出することが当社におけるESG経営

E 低炭素・循環型社会への貢献～事業構造の変革を通じて～

- 2040年カーボンニュートラル(自社排出分)を目指す
- 次世代型エネルギー供給事業や環境対応型事業の推進
- 省エネを始めとする環境対応の継続

S 社会課題解決への不断の取り組み

- 中長期的な需要変動に対応し得るエネルギーの安全・安定供給体制の維持
- 社会の発展を支える先端素材の供給
- サプライチェーンを支えるすべての方々の人権に対する取組強化

G ガバナンス体制の強化

- スピード経営を実現する執行体制と取締役会によるモニタリングの強化
- 気候変動等のリスクと機会を分析、長期ビジョン・中期経営計画等への反映
- 上場子会社についてグループ全体としての企業価値向上や資本効率性の観点から、上場子会社として維持することが最適であるか定期的に点検し説明

WEB 2040年長期ビジョン
<https://www.hd.eneos.co.jp/company/system/plan.html>

グループ最優先課題(マテリアリティ)について

ENEOSグループは、「外部から見た優先度」と「当社グループから見た優先度」の視点により、グループ最優先課題(マテリアリティ)の特定を行っています。

2020年度のグループ最優先課題(マテリアリティ)を検討した結果2019年度のグループ最優先課題(マテリアリティ)と同一の9つの課題を特定し、13の目標(KPI)の策定を行いました。

今後も当社グループのESG推進体制を通じて、各項目の達成を目指していきます。

なお、本レポートで後掲するグループ最優先課題(マテリアリティ)の取り組みには、♥マークを付しています。

グループ最優先課題(マテリアリティ)の各項目

| 区分 | グループ最優先課題(マテリアリティ) | 具体的な取り組み項目 |
|-------|---------------------|----------------------------------|
| 環境 | 低炭素社会の形成 | CO ₂ 排出削減(自助努力による削減量) |
| | 循環型社会の形成 | 廃棄物最終処分低減 |
| 社会 | 安全確保 | 労働災害の発生低減 |
| | 人権の尊重 | 人権の啓発 |
| | 人材育成 | 企業価値向上を担う人材の育成 |
| | ダイバーシティ&インクルージョンの推進 | 女性の活躍推進 |
| | | 障がいがある従業員の活躍推進 |
| | ワークライフ・マネジメントの推進 | 働き方改革の推進 両立支援制度・プログラムの活用推進 |
| 健康増進 | 従業員の健康確保 | |
| ガバナンス | コンプライアンスの徹底 | 遵法状況点検 |
| | | 重要法令(独占禁止法等)の遵守 |

検討の各STEP

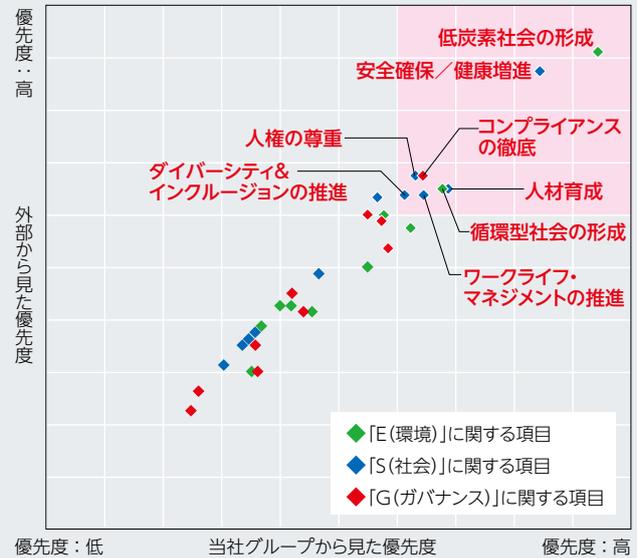
STEP1 考慮すべき社会課題の特定
 各種ガイドライン(GRIスタンダード、ISO26000等)のほか、ESG調査機関の評価項目や持続可能な開発目標(SDGs)等を網羅的に検討したうえで、32個の考慮すべき社会課題を特定しました。

STEP2 外部から見た優先順位付け
 STEP1で特定した32個の社会課題に対して、ESG調査機関の評価ウェイトなどを踏まえ、「外部から見た優先度」を評価しました。

STEP3 当社グループから見た優先順位付け
 当社中期経営計画の内容やCSR推進体制における各専門委員会での検討に加え、米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)のガイドラインなどを踏まえ、「当社グループから見た優先度」を評価しました。

STEP4 グループ最優先課題(マテリアリティ)の特定
 「外部から見た優先度」と「当社グループから見た優先度」の2軸の評価を行ったうえで、特に重要度が高い9つの課題をグループ最優先課題(マテリアリティ)として特定しました。

グループ最優先課題(マテリアリティ)マップ



評価: 😊 達成・順調 😞 未達

| | 2019年度実績 | | | 2020年度取り組み | | 対象会社 |
|-------------------------------|----------|-----------------------|---|------------|----------------------------|------|
| | 目標(KPI) | 達成年度 | 結果・進捗 | 目標(KPI) | 達成年度 | |
| 2009年度比 272万トン削減 | 2019 | 😊 2009年度比 275万トン削減 | 2009年度比 363万トン削減 | 2020 | 主要な事業会社グループ NIPPO(計43社) | |
| 廃棄物最終処分率 ゼロエミッション(1%未満)の維持 | 2019 | 😊 0.3% | 廃棄物最終処分率 ゼロエミッション(1%未満)の維持 | 2020 | 主要な事業会社グループ NIPPO(計42社) | |
| 重大な労働災害*発生件数ゼロ *死亡労働災害 | 2019 | 😊 0件 | 重大な労働災害*発生件数ゼロ *死亡労働災害 | 2020 | 主要な事業会社グループ NIPPO(計42社) | |
| | - | - | TRIR*1.0以下の達成 *100万時間当たりの不休労災以上の労災件数 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 人権研修受講率 100%の達成 | 2019 | 😊 100% | 人権研修受講率 100%の達成 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施 | 2019 | 😊 完了 | 人材育成計画に基づく 効果的な研修の実施 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 新規大卒女性採用比率 25%以上の達成 | 2020 | 😊 28.5% | 新規大卒女性採用比率 25%以上の達成 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 障がい者雇用率 2.2%以上の維持 | 2019 | 😊 2.36% | 障がい者雇用率 2.2%以上の維持 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 年休取得率 80%以上の維持 | 2019 | 😊 92.3% | 年休取得率 80%以上の維持 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 育児休業後の復職率 100%の維持 | 2019 | 😊 100% | 育児休業後の復職率 100%の維持 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| がん検診受診率 70%以上の達成 | 2019 | 😞 65% | がん検診受診率 70%以上の達成 | 2020 | HD、ENEOS、石油開発、金属 (計4社) | |
| 遵法状況点検の実施 | 2019 | 😊 | 遵法状況点検の実施 | 2020 | 遵法状況点検実施会社* (計57社) | |
| 重要法令(独占禁止法等) 研修の実施 | 2019 | 😊 | 重要法令研修の実施 | 2020 | 遵法状況点検実施会社* (計57社) | |

* 当社(HD)、主要な事業会社、NIPPOおよびこれらの主要グループ会社。

ESG経営推進体制 (1)2019年度まで

※ 本ページの記載内容は2019年度までのESG経営推進体制です。よって、2019年度時点の商号であるJXTGグループの表記を用いています。

CSR活動の重点分野にかかる活動をグループ一体で推進していくにあたり、JXTGホールディングス代表取締役社長を議長とする「JXTGグループCSR会議」を中心とした推進体制を構築しました。

JXTGグループCSR会議は、グループ各社の社長および

関係役員により構成され、グループ横断的な視点から、基本方針等の審議および活動状況の総括・評価を行いました。

JXTGグループCSR会議で審議・報告された内容は、JXTGホールディングス経営会議およびJXTGホールディングス取締役会で報告しました。

グループESG経営推進体制 (2019年度まで)



CSR会議の開催

JXTGグループは、2019年度、JXTGグループCSR会議を2回開催し、グループ最優先課題(マテリアリティ)を審議したほか、各専門委員会の活動状況およびグループ理念・行動基準の浸透状況について確認しました。加えて、JXTGグループのESGに関するさまざまな取り組み状況の確認を行い、方針を審議しました。

同会議で審議・報告した内容は、取締役会および経営会議に報告し、ESGに関する方向性を確認しました。

JXTGグループCSR会議

| | |
|----------------------------|--|
| 位置付け | JXTGホールディングス経営会議の下部組織 |
| 役割 | 1. JXTGグループのCSRに関する基本方針の策定・推進 2. JXTGグループのCSR推進体制およびCSR活動状況(JXTGグループ理念・JXTGグループ行動基準の理解・浸透状況を含む)の総括・評価 |
| 議長 | JXTGホールディングス代表取締役社長 |
| メンバー・委員 | 1. JXTGホールディングス経営会議メンバー(取締役含む)および主要な事業会社のCSR管掌役員 2. 議長が指名するJXTGグループ会社社長 3. その他議長指名者 |
| 開催頻度 | 原則、年2回(4月および10月)とし、必要に応じ、臨時にこれを開催する |
| 管轄する重点分野およびJXTGグループ行動基準の項目 | 全分野、全項目 |

専門委員会

※ 本ページの記載内容は2019年度までのESG経営推進体制です。よって、2019年度時点の商号であるJXTGグループの表記を用いています。

■ JXTGグループコンプライアンス委員会

| | |
|----------------------------|---|
| 位置付け | JXTGホールディングス社長の諮問機関 |
| 役割 | 1. JXTGグループのコンプライアンスに関する事項(方針・方向性等)の審議およびその内容のJXTGグループCSR会議への答申 2. JXTGグループ各社におけるコンプライアンスに関する活動状況の確認・評価、情報共有およびその状況のJXTGグループCSR会議への報告 |
| 委員長 | JXTGホールディングス法務部管掌役員(取締役) |
| メンバー・委員 | 1. 委員長が指名するJXTGホールディングス関係部長 2. 主要な事業会社の関係役員・部長 3. その他委員長指名者 |
| 開催頻度 | 原則、年2回(4月および10月)とし、必要に応じ、臨時にこれを開催する |
| 管轄する重点分野およびJXTGグループ行動基準の項目 | 重点分野: コンプライアンス 1. コンプライアンスの徹底と社会規範への適切な対応 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 14. 違反行為への対処と再発防止 (内部通報制度の整備・活用促進) |

■ JXTGグループ環境安全委員会

| | |
|----------------------------|--|
| 位置付け | JXTGホールディングス社長の諮問機関 |
| 役割 | 1. JXTGグループの安全・環境に関する事項(方針・方向性等)の審議およびその内容のJXTGグループCSR会議への答申 2. JXTGグループ各社における安全・環境に関する活動状況の確認・評価、情報共有およびその状況のJXTGグループCSR会議への報告 |
| 委員長 | JXTGホールディングスESG推進部管掌役員(取締役) |
| メンバー・委員 | 1. 委員長が指名するJXTGホールディングス関係部長 2. 主要な事業会社の関係役員・部長 3. その他委員長指名者 |
| 開催頻度 | 原則、年2回(4月および10月)とし、必要に応じ、臨時にこれを開催する |
| 管轄する重点分野およびJXTGグループ行動基準の項目 | 重点分野: 安全・環境 1. コンプライアンスの徹底と社会規範への適切な対応(安全・環境に関連する法令) 2. 安全確保 3. 環境保全 4. 健康増進(主に労働安全) |

■ JXTGグループ人権・人材いきいき委員会

| | |
|----------------------------|--|
| 位置付け | JXTGホールディングス社長の諮問機関 |
| 役割 | 1. JXTGグループの人権・人材育成・健康に関する事項(方針・方向性等)の審議およびその内容のJXTGグループCSR会議への答申 2. JXTGグループ各社における人権・人材育成・健康に関する活動状況の確認・評価、情報共有およびその状況のJXTGグループCSR会議への報告 |
| 委員長 | JXTGホールディングスESG推進部管掌役員(取締役) |
| メンバー・委員 | 1. 委員長が指名するJXTGホールディングス関係部長 2. 主要な事業会社の関係役員・部長 3. その他委員長指名者 |
| 開催頻度 | 原則、年2回(4月および10月)とし、必要に応じ、臨時にこれを開催する |
| 管轄する重点分野およびJXTGグループ行動基準の項目 | 重点分野: 人権・人材育成・健康 1. コンプライアンスの徹底と社会規範への適切な対応(人権・人材育成・健康に関連する法令) 4. 健康増進(主に労働衛生) 5. 人権尊重 12. 健全な職場環境の確立 |

ESG経営推進体制 (2) 2020年度以降

ENEOSグループは、「ESG経営に関する基本方針」に基づき、ESG経営を実効的かつ確実に遂行できる新体制へ移行することとしました。

リスクに関する包括的な議論

2019年度までは、グループCSR会議においてESGに関する方針に特化して審議してきました。

2020年度以降は、ENEOSホールディングス代表取締役社長を議長とする「ホールディングス経営会議」において、当社グループの長期ビジョン等の事業機会に関する審議に加え、リスクマネジメント(ERM)や内部統制とともに、ESG重点課題への対応も含めたリスク全般を包括的に審議することとしました。

さまざまなESG重点課題への機動的な対応

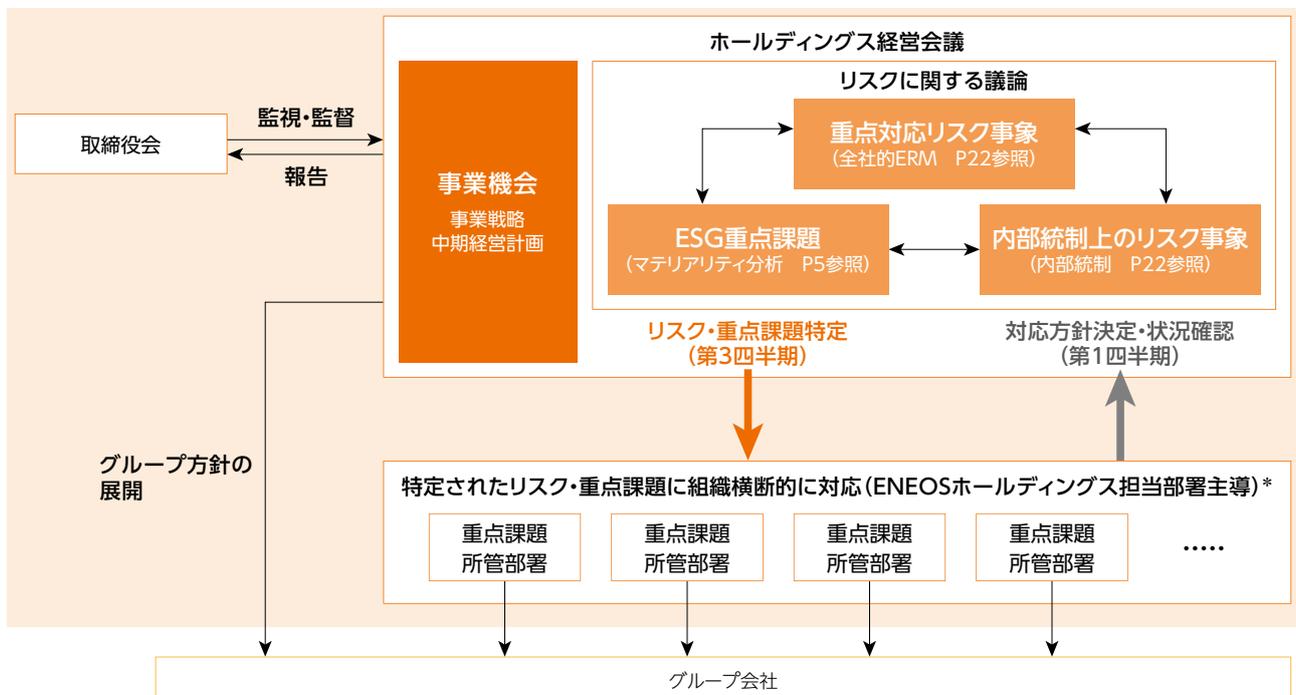
また、3つの専門委員会に代わりENEOSホールディングスの各部署がESG重点課題に取り組み、従来の委員会の枠にとらわれずに広い範囲のESG重点課題にも機動的に対応できるようにしました。

こうした経営会議の審議結果はENEOSホールディングス取締役会へ報告され、取締役会より監視・監督される一方、当社グループ会社に対して共有され、当社グループにおける各社の事業戦略策定に的確に結び付くことを企図しています。

2020年度から上述の新体制に移行し、今後2021年度のESG重点課題の特定に取り組み予定です。

新体制の詳細は、統合レポートP42「ESG経営推進体制」をご参照ください。

ENEOSグループESG経営推進体制(概念図)(2020年度以降)



* 例:内部統制部および法務部が連携して内部統制総括体制を構築・運用。

主な取り組み

取締役会での議論

2019年度および2020年度における取締役会でのESG関連の議題は、下表のとおりです。

なお、取締役会とは別に、2019年11月に当社経営陣に対して、人権デュー・ディリジェンス(DD)や企業人権ベンチマーク(Corporate Human Rights Benchmark:CHRB)等のビジネスと人権に関する社会動向について、研修を実施しました。

| 2019年度 | 2020年度 |
|---|--|
| I. CSR活動の重点分野の2018年度実績 および2019年度活動予定 | I. 専門委員会の2019年度実績および2020年度活動計画 |
| II. 「経済価値と社会価値の両立」に向けた実行策 | II. ESGに関する個別の取り組み ・グループ意識調査の実施 ・CSR調達の拡大 ・TCFD提言への対応 ・ビジネスと人権への対応 ・ESG説明会の開催 等 |

グループ理念・行動基準浸透策の実施

ENEOSグループでは、役員・従業員一人ひとりが「ENEOSグループ理念」および「ENEOSグループ行動基準」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。そのため、役員・従業員一人ひとりがグループ理念・行動基準を常に参照し、立ち返ることができるよう、さまざまな施策を実施しています。

なお、ENEOSグループ行動基準を補完するポリシーとして、2019年度に「競争法遵守ポリシー」を制定しました。詳細は、P28をご参照ください。

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 |
| 理解促進 | 10カ国語(英・中(簡・繁)・韓・スペイン・ポルトガル・ドイツ・ベトナム・タイ・インドネシア)に理念を翻訳、頒布 |
| | グループ報・イントラネットを通じた情報発信 新規入社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・従業員向け意識調査を通じた確認 |



行動基準ハンドブック



理念カード

ESG・SDGsの理解に向けた社内研修の実施

ENEOSでは、さまざまな研修の場を活用して、ENEOSグループが目指すESG経営について講義を行っています。2019年12月に開催した社内向けセミナーでは、会社の経営資源と従業員の知識・経験を組み合わせることで社会課題を解決するアイデアを競うカードゲームを実施してSDGsへの理解も深めました。



従業員が参加した研修の様子

ステークホルダー・エンゲージメント

ENEOS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関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。

| 株主・投資家 | お客様 | お取引先 |
|--|---|--|
| <p>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。</p> <p>主なコミュニケーション手段</p> <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、株主通信、ウェブサイトでの情報開示 | <p>ENEOS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。</p> <p>主なコミュニケーション手段</p> <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 | <p>ENEOS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。</p> <p>主なコミュニケーション手段</p> <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 |
| NPO・NGO | 地域社会・国際社会 | 従業員 |
| <p>ENEOS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。</p> <p>主なコミュニケーション手段</p> <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 | <p>ENEOS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。</p> <p>主なコミュニケーション手段</p> <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、産銅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 | <p>ENEOS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。</p> <p>主なコミュニケーション手段</p> <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・イントラネットによる情報発信 ■意識調査の定期的実施 ■研修等を活用した役員と従業員との対話 |

■ 主なエンゲージメント事例

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、当社グループでは、下表に記載のとおり、外部専門家・ステークホルダーとエンゲージメントしました。

また、これらとは別に、2019年12月に投資家向けにESG

説明会を実施したほか、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。

| 実施年度 | イベント | 講演者 | 内容 | 対象 |
|--------|------------|------------------------|----------------|----------|
| 2018年度 | TCFD提言勉強会 | みずほ情報総研(株) 講師4名 | TCFDの概要、他社動向 | 関係部 |
| | 統合報告書分析報告会 | SDGパートナーズ(有) CEO 田瀬氏 | SDGsの観点からの改善提案 | 当社役員・関係部 |
| 2019年度 | 人権DD報告会 | NGOヒューマンライツ・ナウ 伊藤氏・佐藤氏 | ビジネスと人権 | 関係部 |

■ ENEOSグループ意識調査

当社グループでは、役員・従業員を対象とした意識調査(匿名形式アンケート)を定期的実施しています。この調査は、グループ理念・行動基準、コンプライアンス、職場風土に関連する意識や日常業務における問題点に関する設問から構成されています。

2019年度に実施した意識調査の結果、業務効率化に対

する改善の余地が大きいことがわかりました。そこで、意欲を持って挑戦できる企業文化に向けた取り組みを経営陣で議論し、業務効率化を含めた対応策を検討・実行しています。

また、調査結果から組織として対処すべき課題が明らかになった点については、グループESG経営推進体制に基づき、報告を行っています。

ENEOSグループが参画・賛同する主な宣言・イニシアティブ

■ 国連グローバル・コンパクト(UNGC)

ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発およびJX金属の4社は、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、 | 原則 1 |
| 尊重し、 | |
| 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 | 原則 3 |
| 承認を支持し、 | |
| 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 | 原則 7 |
| を支持し、 | |
| 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 | 原則10 |
| 止に取り組むべきである。 | |

■ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

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きます。



■ Challenge Zero (チャレンジゼロ)



■ 持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)



■ 国際石油産業環境保全連盟 (IPIECA)



■ CDP



■ 国際金属・鉱業評議会 (ICMM)



■ Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)



■ 採取産業透明性イニシアティブ(EITI)

■ 企業市民協議会 (CBCC)



■ 企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)



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ホールディングス | 日本経済団体連合会 | 副会長、環境安全委員長 |
| ENEOS | 石油連盟 | 会長、代表幹事 |
| | 石油化学工業協会 | 理事 |
| | 日本化学工業協会 | 総合運営委員、労働委員 |
| JX石油開発 | 石油鉱業連盟 | 副会長 |
| | 天然ガス鉱業会 | 理事 |
| JX金属 | 日本鉱業協会 | 理事 |
| | 硫酸協会 | 会長 |
| | 日本伸銅協会 | 理事 |
| | 新金属協会 | 理事 |
| | 触媒資源化協会 | 会長 |

ESG関連投資インデックス構成銘柄への選定(2020年9月現在)

- FTSE4Good Index Series
- FTSE Blossom Japan Index
- MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数
- MSCI日本株女性活躍指数
- S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数
- SOMPOサステナビリティ・インデックス
- 健康経営銘柄2020
- デジタルトランスフォーメーション銘柄2020



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.

ガバナンス報告

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。

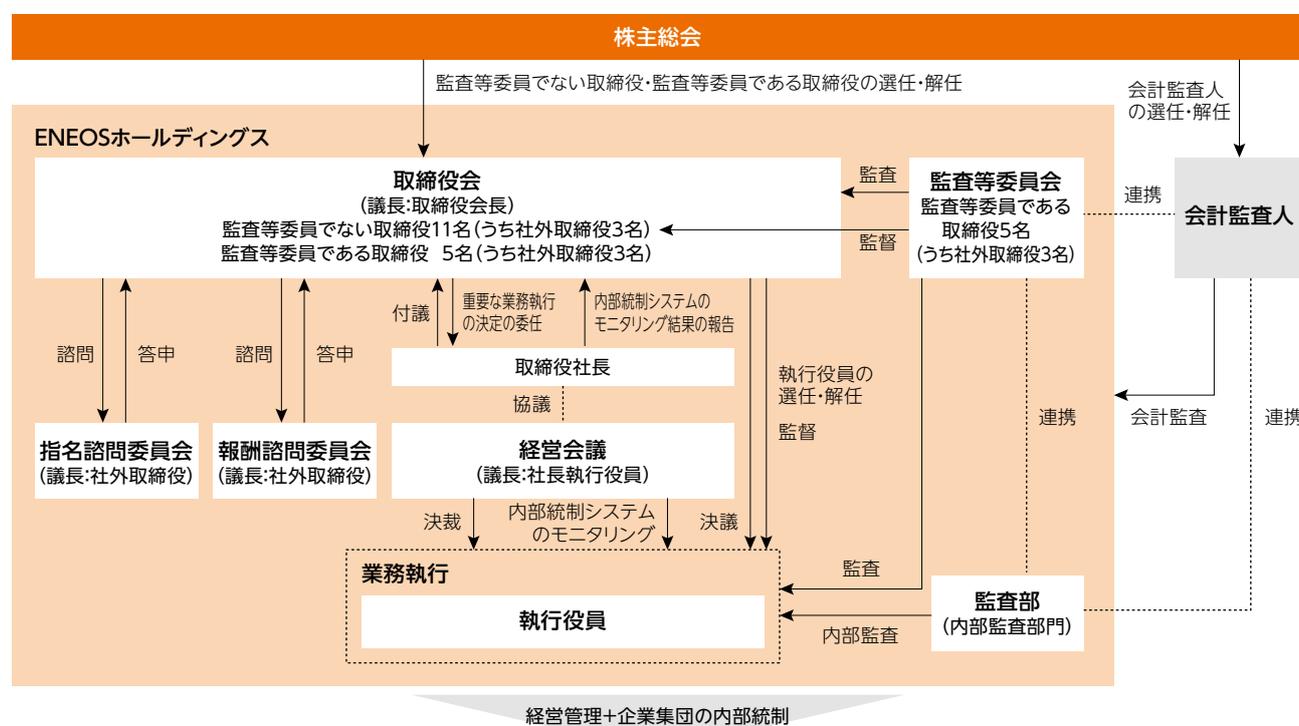
ガバナンス体制 15

コンプライアンス 27

ガバナンス体制

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と体制

コーポレートガバナンス体制(2020年6月25日現在)



グループ会社

主要な事業会社

ENEOS

JX石油開発

JX金属

その他
グループ会社

| 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 | 11名(社内8、社外3) |
| 監査等委員である取締役の人数 | 5名(社内2、社外3) |
| 取締役の合計人数 | 16名(社内10、社外6)うち女性取締役3名 |
| 社外(独立)取締役比率 | 37.5% |
| 女性取締役比率 | 18.8% |
| 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 |
| 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 |

コーポレートガバナンスに関する基本方針

ENEOSホールディングスは、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るため、グループの経営における透明・公正かつ迅速・果敢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とし、「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、ENEOSホールディングスの株主をはじめ、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。

WEB 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
<https://www.hd.eneos.co.jp/csr/governance/pdf/system01.pdf>

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

ENEOSグループは、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、グループ理念を実現し、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」といいます)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

当社は、エネルギー事業を中心に据えたグループ運営体制をとるため、当社とENEOS株式会社について、役員兼任、会議体の一体的運営、管理部門の統合等により経営を一体化します。

JX石油開発株式会社およびJX金属株式会社は、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、取締役会長、取締役社長、複数の常勤取締役、各主要な事業会社の社長を兼務する非常勤取締役および社外取締役で構成し、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社長に委任します。
- (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、当社の取締役社長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し、高い実効性と客観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・客観性を確保するため、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、取締役社長が社長執行役員として業務執行を決定するにあたり、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。
- (3) 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、ENEOS株式会社の監査役(常勤)を兼務するとともに、JX石油開発株式会社およびJX金属株式会社の非常勤監査役として派遣し、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みます)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。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成(2020年6月25日現在)と2019年度実績

| 諮問機関 | 指名諮問委員会 | 報酬諮問委員会 |
|-----------|---|---|
| 議長 | 社外取締役(大塚)* | 社外取締役(大塚)* |
| 構成(議長を含む) | 代表取締役2名(杉森、大田(勝))* 社外取締役3名(大塚、大田(弘)、宮田)* | 代表取締役2名(杉森、大田(勝))* 社外取締役3名(大塚、大田(弘)、宮田)* |
| 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・客観性の担保 |
| 2019年度の実績 | 合計5回開催し、取締役選任候補者案、後継者計画等について審議等を行いました。 | 合計5回開催し、役員報酬体系、役員報酬水準、株式報酬制度等について審議等を行いました。 |

* 役員については、<https://www.hd.eneos.co.jp/company/directors/>をご参照ください。

指名諮問委員会

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「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、社外取締役3名および代表取締役2名で構成し、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。

報酬諮問委員会

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・客観性を担保するため、取締役会の諮問機関として「報酬諮問委員会」を設置しています。報酬諮問委員会は、社外取締役3名および代表取締役2名で構成し、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。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価の概要

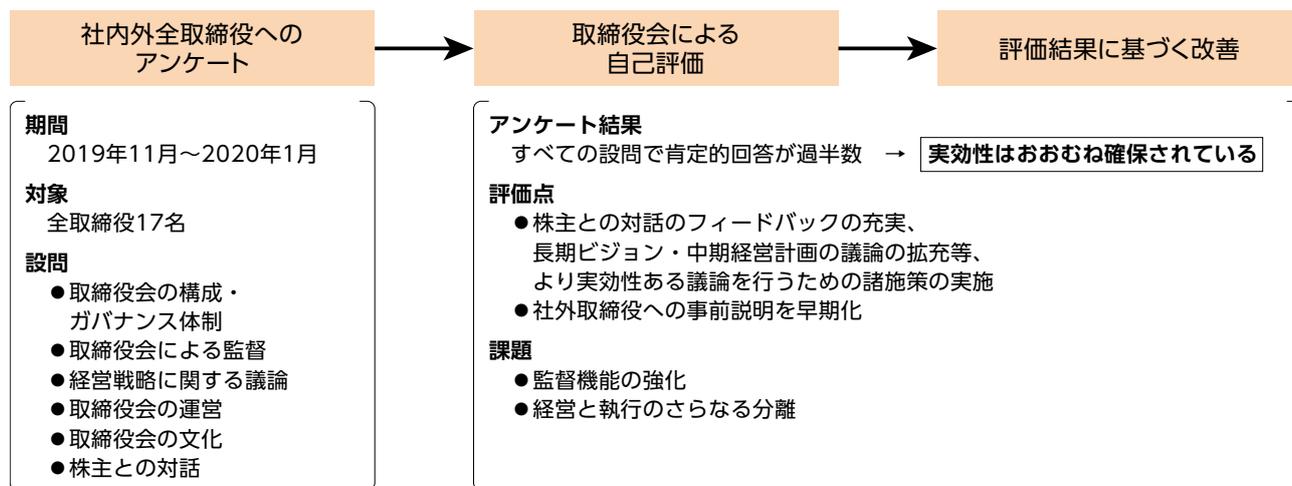
当社の取締役会は、2019年11月から2020年1月にかけて、社外を含む全取締役を対象としたアンケートを行い、取締役会全体の実効性について評価を実施しました。その評価・分析結果を2020年4月22日付で全取締役に通知し

ています。

アンケートの全設問で肯定的回答が過半数に達しており、取締役会の実効性はおおむね確保されていると評価しています。

一方、監督機能の強化、経営と執行とのさらなる分離等について課題が示されました。今後、一層の改善に努めます。

実効性評価のプロセス



取締役候補者の選任方針

当社は、取締役の3分の1以上を独立社外取締役*とするよう努めることとしており、2020年6月25日現在の社外独立役員比率は37.5%です。

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3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「監査事務局」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「取締役事務局」を設置し、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、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見学等を実施しています。

社外取締役を対象としたトレーニング(2019年度および2020年度)

| テーマ | 対象 | 時期(年度) | 研修内容 |
|--------------------------------|-----|-----------|---|
| コーポレートガバナンス | 新任者 | 2019/2020 | ENEOS(JXTG)グループのコーポレートガバナンス |
| 内部統制 | 新任者 | 2019/2020 | ENEOS(JXTG)グループの内部統制の体制 |
| ENEOS(JXTG)ホールディングス・主要な事業会社の概要 | 新任者 | 2019/2020 | ENEOS(JXTG)ホールディングスならびにENEOS(JXTGエネルギー)、JX石油開発、JX金属の各事業会社に関する基礎知識 |
| 財務・IR | 新任者 | 2019/2020 | ENEOS(JXTG)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 |
| 事業所視察 | 全員 | 2019 | (JXTGエネルギー)中央技術研究所、根岸製油所 |

役員報酬の決定

取締役の報酬等の算定方法に係る決定に関する方針

監査等委員でない取締役(社外取締役を除きます)

当社の監査等委員でない取締役(社外取締役を除きます)の報酬等については、役割に応じて支給される月額報酬ならびに業績に応じてその額が変動する賞与および業績連動型株式報酬の3種類で構成しており、当該事業年度の会社業績に加えて、中長期的な株式価値が報酬に反映されるバランスのとれた報酬体系としています。

監査等委員でない社外取締役

当社の監査等委員でない社外取締役の報酬等については、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役割を考慮して、月額報酬としています。

監査等委員である取締役(社外取締役を含みます)

当社の監査等委員である取締役の報酬については、その職務の独立性という観点から月額報酬としています。

参考

当社の監査等委員でない取締役(社外取締役を除きます)の報酬等の決定方針については、報酬諮問委員会(社外取締役3名、代表取締役2名で構成。議長は社外取締役)の審議・答申を経て、取締役会の決議によって決定しています。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等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。

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 |
|-------------|-----------|--|------------|
| 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 |
| | 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) | 第10回定時株主総会 |
| 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 |

株式報酬制度の改定

当社は2017年度から、監査等委員でない取締役(社外取締役を除きます)に対する株式報酬制度を導入しています。この制度は、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託と称される仕組みを採用し、連続する3事業年度にかかる対象者の職務執行期間を対象として、役割や業績目標等の達成度に応じて、対象者に当社株式の交付、または、交付される当社株式のうち50%の換価処分金相当額の金銭の給付を行うものです。

2020年6月25日開催の第10回定時株主総会において、中長期的な経営戦略と対象者の報酬制度の連動性を一層高めること、対象者の企業価値向上への貢献意識および株主重視の経営意識を醸成すること、環境保全をはじめ

とした持続可能な社会の構築に向けた取り組みを推進することを目的に、株式報酬制度(P19参照)を業績連動性のある内容に改定しました。

この改定により、対象者に交付される当社株式は、業績目標等の達成度に応じて、0~200%の範囲で変動するものとなりました。業績目標等として使用する指標、目標値および構成比は、報酬諮問委員会の審議を経たうえで決定し、2020年度から2022年度までの3事業年度における指標は、営業利益(在庫影響を除きます)、フリーキャッシュ・フロー、ネットD/Eレシオ、ROE、総還元性向およびCO₂排出削減量としています。

役員区分ごとの報酬等の額

●2019年度

| 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) | |
|---------------------------|-----------------|---------------------|----|-------------------|---------------------|-------------------|
| | | 月額報酬 | 賞与 | | 株式報酬 | 対象となる 役員の員数(名) |
| 監査等委員でない取締役 (社外取締役を除く) | 398 | 285 | 36 | 12 | 77 | 12 |
| 監査等委員である取締役 (社外取締役を除く) | 68 | 68 | — | 2 | — | — |
| 監査等委員でない 社外取締役 | 43 | 43 | — | 3 | — | — |
| 監査等委員である 社外取締役 | 40 | 40 | — | 4 | — | — |

※ 株式報酬の金額は当事業年度における費用計上額を記載しています。

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)、JX石油開発(株)およびJX金属(株)を完全子会社とし、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、上場子会社等として保有することとしています。上場子会社については、グループ全体の企業価値向上や資本効率性の観点から、上場子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。

当社は、上場会社である(株)NIPPOの親会社です。同社については、規模および収益性の観点から道路舗装業界トップの会社であり、当社グループの事業ポートフォリオにおいても重要な位置付けにあるため、子会社としています。当社グループの事業特性上、資源価格の変動によって経営成績が大きく左右され、財務状況に重大な影響を受けるリスクがあるところ、同社は、安定的に高い利益を上げており、当社グループ全体の企業価値の最大化に貢献しています。

また、舗装・建築事業における高い技術力を有する同社とは、再生アスファルト改質剤の開発協力等を進めているほか、同社が開発した太陽光で発電する舗装システムについては、当社の長期ビジョンに掲げる地域サービスへの活用が期待できることなどから、十分なシナジー効果を有しています。

他方、同社を上場会社として維持することは、業界トップ企業としての同社従業員のモチベーション維持・向上および優秀な人材の採用に資するため、十分な合理性があると考えています。

当社の完全子会社であるJX金属は、上場会社である東邦チタニウム(株)の親会社です。

JX金属は、先端素材など技術による差別化によりグローバル競争で優位に立てる事業をフォーカス事業とし、これを成長戦略のコアと位置付けています。東邦チタニウムは、薄膜材料事業における高純度チタンなど、フォーカス事業が競争力を保つために重要な高品質材料のサプライヤーであり、かつ、製品のライフサイクルが短期化傾向にある先端素材分野では、同社との緊密なコラボレーションによる次世代製品群の創出・育成を迅速に行う必要があります。そのた

め、同社を子会社として維持することが不可欠です。

他方、同社とのシナジー効果を最大化するためには、同社が資本市場から機動的に直接資金調達を行う手段を持つ必要があり、また、同社を上場子会社として維持することは、同社従業員のモチベーション維持・向上および優秀な人材の採用に資するため、十分な合理性があると考えています。

当社は、上場子会社の一般株主の利益に十分配慮し、実効性のあるガバナンス体制を確保するために、次のとおり上場子会社の独立社外取締役の選解任権限の行使に関する方針を策定しています。

(1) 選任権限の行使に関する考え方

ア. 取締役の3分の1以上を独立社外取締役とするよう求める。それが直ちに困難な場合は、重要な利益相反取引について、独立社外取締役を中心とした委員会が審議・検討を行う仕組みを導入するよう求める。

イ. 独立社外取締役については、次の要件を考慮する。

(ア) 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、変化への柔軟性を有し、併せて、上場子会社としての意思決定と経営の監督を行うことができる者かどうか

(イ) 過去10年以内にENEOSグループに所属していない者かどうか

(ウ) 独立した立場で一般株主を含む株主共通の利益の保護を考慮し、上場子会社の企業価値向上に貢献できる者かどうか

(2) 解任権限の行使に関する考え方

次のいずれかに該当した場合、各上場子会社の取締役会の決定に従い、独立社外取締役を解任するべく議決権を行使する。

(ア) 重大な法令違反があり、ENEOSグループまたは上場子会社グループの名誉を著しく棄損した場合

(イ) 職務執行に悪意または重過失があり、ENEOSグループまたは上場子会社グループに著しい損害を与えた場合

(ウ) 一般株主の利益を著しく棄損した場合

リスクマネジメント

ENEOSグループでは、経営に関するリスク事象に的確な対応を図るため「全社リスクマネジメント(Enterprise Risk Management: ERM)システム」を導入しています。

全社リスクマネジメント(ERM)

当社は、2017年度からCOSO* ERMフレームワークに基づくERM体制の整備・運用を進めてきました。

役員・管理職層へのインタビュー結果や社会・経済情勢の変化等を念頭に置きながら、当社グループに発生し得るリスク事象を抽出し、その影響度や発生可能性を基準に沿って評価します。そのうえで、経営会議で「重点対応リスク事象」を選定し、リスクを所管する部署で対応策を検討・実行した後、対応策の検討・実行状況を経営会議と取締役会で報告することにしています。

なお、影響度、発生可能性の類型は以下のとおりです。

影響度について

| | |
|------|---|
| 影響度Ⅲ | グループ全体に重要な影響をもたらす可能性があり、早急に対策を実施するもの |
| 影響度Ⅱ | グループ全体に一定の影響をもたらす可能性があり、具体的な対策を検討するもの |
| 影響度Ⅰ | グループ全体への影響はほぼなく、事業会社で管理可能であり、グループ全体での対応が不要なもの |

発生可能性について

| | |
|--------|---|
| 発生可能性3 | すでに発生している、または2～3年に1回以上発生しているもの 2～3年以内に発生すると見込まれるもの |
| 発生可能性2 | 10年に1回以上発生しているもの 5～10年以内に発生すると見込まれるもの |
| 発生可能性1 | 10年に1回未満の発生または過去発生していないもの 10年以上先に発生すると見込まれるもの |

2020年度は、2019年4月1日に制定した「グループ経営に関するリスクマネジメント規程」および「運用ガイドライン」に沿って、リスク事象の抽出・評価・対応を継続的に進めていきます。なお、主要な事業会社であるENEOS、JX石油開発、JX金属の各社においては、それぞれの事業内容・特性に即したリスクマネジメント体制の整備・運用を進めています。

当社および主要な事業会社の各リスクマネジメント総括部署は、それぞれ相互連携のうえ、リスク情報の共有化を図って

います。その中で、主要な事業会社において、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすリスク事象が確認された場合、当社と連携したうえで、当該リスク事象への対応策を検討・実行する体制を構築しています。

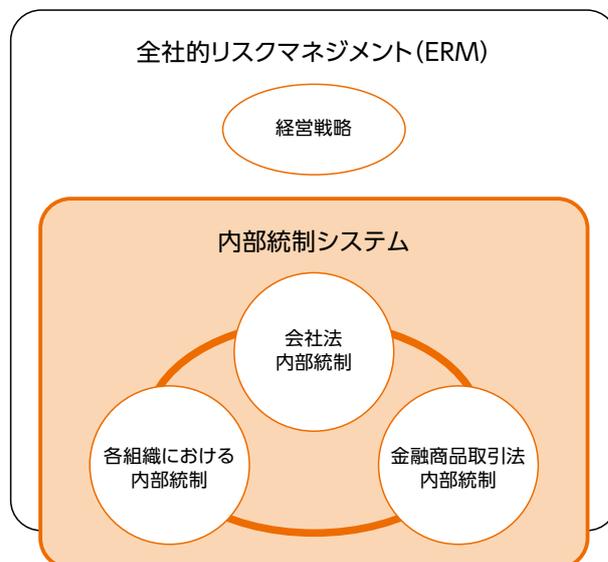
* COSO(Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission:トレッドウェイ委員会支援組織委員会)が発表した内部統制のフレームワークで、世界各国で採用されています。

内部統制

当社は、ENEOSグループの理念と行動基準を踏まえ、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備・運用しています。取締役会において「内部統制システムの整備・運用に関する基本方針」を定め、運用状況を監督しています。

当社グループでは、内部統制部が中心となって内部統制システムの整備・運用を支援・総括しています。当社は、会社法、金融商品取引法における内部統制を含めた内部統制システムを構築しています。業務全般における内部統制については、COSOフレームワークがグローバルスタンダードとなっています。当社ではこのフレームワークに基づいて、事業環境の変化に柔軟に対応できる「リスクベース」のPDCAサイクルに沿った各組織の自律的な内部統制の仕組みを構築し強化しています。この各組織における内部統制は、2018年度から当社およびENEOSで順次導入・展開しており、その導入がおおむね完了した2019年度からは、モニタリング活動に注力するとともに、他のグループ会社への導入・展開を順次進めています。

内部統制の体系



また、当社およびグループ各社のリスク管理に関する規程に基づいたリスクマネジメント活動とも連携し、内部統制活動を展開しています。2020年度からは、リスク情報のデータベースを整備し、蓄積されたデータの分析・活用により重要リスク分野やリスク動向を把握し、経営および業務のリスクマネジメントの高度化を支援していきます。

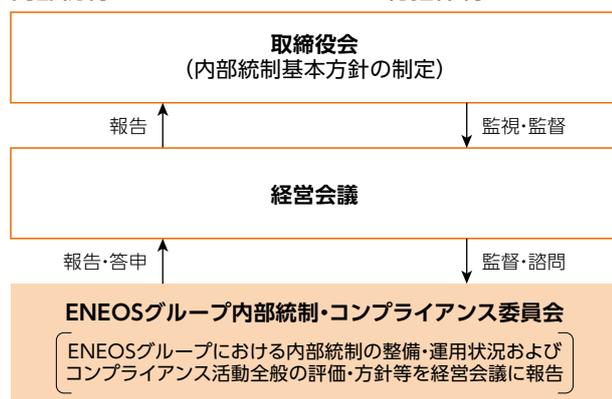
WEB ENEOSグループの内部統制システムの整備・運用に関する基本方針
https://www.hd.eneos.co.jp/csr/governance/pdf/system_policy.pdf

内部統制の総括体制

2020年6月に実施したグループ運営体制の変更に合わせ、内部統制会議の機能を経営会議に統合しました。リスクマネジメントとESG課題への対応を含めた総括的な管理体制を構築する狙いです。

さらに、内部統制とコンプライアンスで各々設置していた委員会を統合し、2020年6月に「ENEOSグループ内部統制・コンプライアンス委員会」を新設しました(委員長:内部統制部管掌役員、副委員長:法務部管掌役員)。同委員会は、経営会議の諮問・監督のもと、内部統制の整備・運用状況およびコンプライアンス活動全般を一体的に確認・評価し、方針等を経営会議に報告・答申します。詳細は、P9「ESG経営推進体制」をご参照ください。

内部統制およびコンプライアンスの総括体制



事業活動におけるリスク評価

ENEOSグループでは、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等のほか、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。

例えば、投資案件審査の際、最終決定に至る前にステージゲート制度に基づいた審査を実施しています。ステージゲート制度とは、事業戦略を推進するうえで重要な案件を効率的に絞り込むことを目的とした制度で、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、ステージごとに審査の場(ゲート)を設けるものです。審査の際には、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、極力リスクを減じる手段を講じ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、一定期間経過後にフォローアップを行い、当初見通しに対する環境変化等による影響を明確にし、その後の事業継続の可否を判断しています。さらに、既存事業におけるESG分野のリスク・課題については、経営会議等で実効性のある議論を通じて、適切に管理・監視しています。

また、2019年度にサイバーセキュリティ会議およびサイバーセキュリティ委員会を設置し、サイバーセキュリティ対策を推進する体制を構築しました。

緊急時対応

当社グループの経営に重大な影響を及ぼす危機・緊急事態が発生した場合は、当社が全体統括を担うこととし、被害を最小限に抑えるためにとるべき対応をまとめた「危機・緊急事態対応規程」を定めています。

当社危機管理部を緊急事態への対応にかかる常設の事務局とし、危機管理部長が事務局長となり、当社およびグループ各社において緊急事態が発生した場合は、緊急事態やそのために講じた措置の内容を直ちに事務局長へ報告する体制をとっています。

また、緊急事態の重大性に応じて、当社判断のもと、当社社長を本部長とする対策本部、またはグループ会社との合同対策本部を設置することで、迅速かつ的確に緊急事態に対応し、当社グループに課せられた社会的使命を全うす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)常に人命尊重を最優先とし、役員、従業員およびその家族の感染予防および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(石油製品等)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。

感染症の流行時には、社長を本部長とする対策本部を設置して対応することとしています。特にENEOSでは、流行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、事業継続計画(BCP)を策定し、万全の体制を備えています。

また、当社グループは、従業員の感染予防および感染拡大防止のための方策も講じています。日本国内および海外拠点で、マスク・ゴーグル・アルコール消毒液等の衛生用品の計画的備蓄、人事制度およびITの整備による在宅勤務環境整備に努めています。

これらの備えにより、2020年初めからの新型コロナウイルスの感染拡大に際しても、迅速に対策を講じました。

情報セキュリティ

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とき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、個人情報保護については、「個人情報保護要領」を策定し、個人情報保護法その他の関係法令を遵守し、個人情報を適切に取り扱うためのルールを定め、個人の権利・利益の保護を図っています。

2019年度、ENEOSにおいて、顧客の個人情報が漏えいする案件が14回発生し、合計約200件の個人情報が漏えいまたはそのおそれがあることを確認しました。

ENEOSでは、発生の都度、速やかにその原因を特定し迅速に対応するとともに、情報が漏えいした当事者の方へ連絡を行い被害の拡大防止を図り、関係各部門と協議のうえで再発防止策を策定しています。また、関連法令および社内規程に従って適正に行政機関に報告しています。

なお、2019年度に発生した漏えい案件について、これまで二次被害は発生していないものの、かかる事態を重く受け止め、社内のみならず個人情報を取り扱う業務委託先に対する監査を行うなど、ENEOSグループ全体における個人情報の管理体制を一層強化し、漏えい防止に努めています。

サイバーセキュリティ対策

当社グループでは、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、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、サイバーセキュリティ対策を推進しています。

また、グループ全社が守るべきルールとして「ENEOSグループ ITセキュリティ基本要領」を制定し、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。従業員へは、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などを実施しています。

さらに、政府が2019年4月に設立した「サイバーセキュリティ協議会」にENEOSが重要インフラ事業者として参加し、行政機関やサイバー関連事業者、研究機関等との情報共有および必要対策の協議を行っています。

知的財産の保護

当社グループは、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では、専門部署にて、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、知的財産の取得・保護・活用による事業への貢献を図っています。また、事業に対するリスクマネジメントの1つとして、第三者の知的財産の無断使用などを防止するために、専門部署と事業・研究部門とが連携して必要な対策を講じています。加えて、知的財産の創出・特許等の調査・契約対応などの教育を従業員に対して実施しており、知的財産に関する意識の向上を図っています。

気候変動問題におけるリスクへの対応

基本的な考え方

エネルギーを扱うENEOSグループは、気候変動問題を経営上の重要なリスク・機会と認識しており、これに真摯に向き合い、その解決を通して存在価値を認められてこそ、将来にわたり継続して利益を出すことができると考えています。この方向性を明確に示すため、2040年に向けた長期ビジョンにおいて「低炭素・循環型社会への貢献」をはじめとする3つのテーマを掲げ、自社排出分のカーボンニュートラルの追求を表明しました。

目標達成に向け、技術革新により低コスト化した再生可能エネルギー、CO₂フリー水素、CCS・CCUSおよびEVを中心としたモビリティ事業のほか、製油所・製錬所の自動運転導入による省エネルギー等を総合的に推進していきます。

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)」提言へ賛同署名を行い、気候変動に関する開示の強化を図っています。加えて2020年6月には経団連のチャレンジ・ゼロに賛同し、イノベーションに挑戦していきます。



戦略

■ 当社グループが直面するリスク・機会とその対応

当社グループは、2017年度からCOSO ERMフレームワークに基づく全社的リスクマネジメント(ERM)を導入しています(P22「リスクマネジメント」参照)。このプロセスを踏まえ、気候変動問題に関するリスク・機会を下表のとおり特定しています。

特定したリスク・機会と時間軸

| 区分 | | 具体例 | 時間軸 |
|-------|---------------------|---|------------------|
| 移行リスク | 政策と法 | 炭素税の導入による石油製品末端価格の上昇 | 中～長期 |
| | テクノロジー | EV技術の進展によるガソリン需要の減少 | 中～長期(需要減はすでに顕在化) |
| | 市場と評判 | 環境意識の高まりによる石油需要減少 | 短期(需要減はすでに顕在化) |
| | 市場 | 石油上流資産の座礁化 | 中～長期 |
| 物理リスク | 急性リスク | 異常気象による極端な風水害の発生、過酷度の増加 | 短期(異常気象はすでに増加) |
| | 慢性リスク | 慢性的な海面上昇 | 中～長期 |
| 機会 | 資源効率に関する機会 | リサイクル資源に対する需要の増加 | 中～長期 |
| | エネルギー源、製品サービスに関する機会 | 再生可能エネルギー、水素に対する需要の増加、分散型エネルギーに対する需要の増加 EV等の電化社会に必要な電子材料の需要増 | 中～長期 |
| | 市場に関する機会 | デジタル革命、ライフスタイルの変化による分散型エネルギー市場に対するアクセスの増加 | 中～長期 |
| | レジリエンスに関する機会 | 気候変動問題の進展を受けたエネルギー・素材の安定供給に関する評価の向上 | 中～長期 |

気候変動関連のガバナンス体制

当社グループは、当社社長を議長とするグループCSR会議を設置し、グループ横断的な視点から、環境に関する基本事項の審議および活動状況の総括・評価を行ってきました。グループCSR会議で審議・報告された内容は、当社の経営会議および取締役会に報告され、それぞれの監視・監督を受けています。

2019年度は、取締役会、経営会議、グループCSR会議において、四半期に1回以上の頻度で、気候変動関連リスク・機会を踏まえた事項(中長期の事業戦略、CO₂排出量の削減状況等)が審議されました。

当社は、ESG経営のさらなる実効性向上および業務効率化の推進を図るため、2020年度から当社の経営会議で包括的審議および活動状況の総括・評価を行う体制に移行します(P9「ESG経営推進体制」参照)。

■ 気候変動対応と役員報酬の連動

2020～2022年度の当社グループ役員(監査等委員でない取締役および執行役員を含む)に対する株式報酬の指標として、CO₂排出削減量を新たに加えています。

■ シナリオ分析

国際エネルギー機関(IEA)のWorld Energy Outlook (WEO)を用いて、グローバルかつ長期的なエネルギー需要の見通しを定期的に分析しています。

2040年長期ビジョンの作成にあたっては、WEO2018の新政策シナリオ(NPS)をベースに、パリ協定における目標に基づき低炭素化が極端に進む持続可能な開発シナリオ(SDS)も分析対象としたシナリオ分析を実施しました。

詳細は、統合レポートP46をご参照ください。

■ 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、特定したリスク・機会へ適切に対応して持続的成長を図るべく、これまで進めてきた構造改革を加

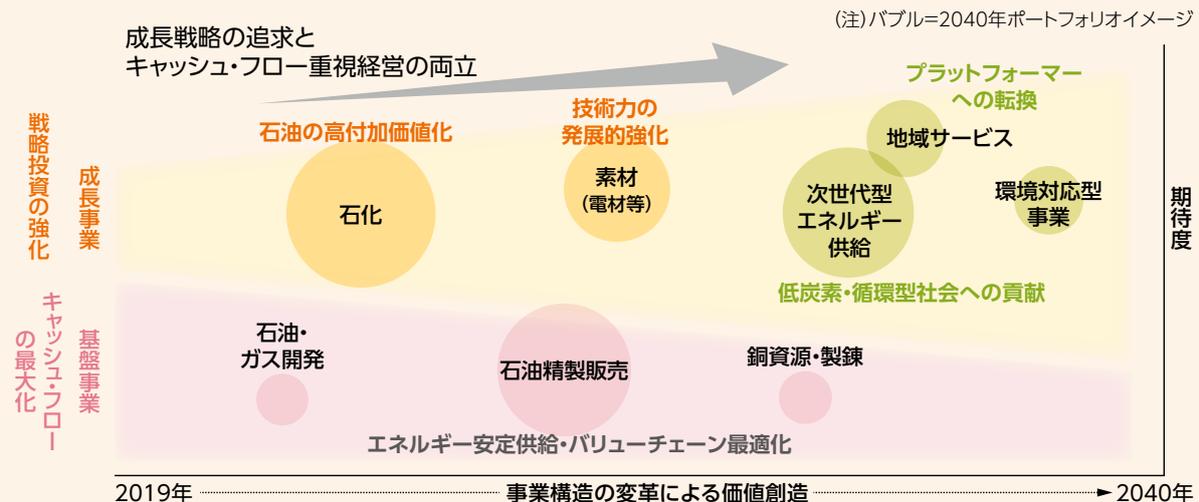
速させ、強靱な事業ポートフォリオの構築を目指します。

事業ポートフォリオの構築にあたっては、当社グループの事業を、戦略投資を強化して育成していく「成長事業」と「基盤事業」の2つに大別しました。

「基盤事業」である「石油精製販売」は、石油製品の需要が半減してもエネルギーの安定供給という責務を果たし、バリューチェーンの最適化、効率化・強靱化によるキャッシュ・フローの最大化を図ります。

一方の「成長事業」は、新たに定めた5つの事業にフォーカスし、経営資源を効果的に集中していきます(当社グループの持続的な成長と将来像の詳細については「統合レポート」のP15-16をご参照ください)。

当社グループ事業の将来像(2040年に向けて)



■ 第2次中期経営計画における戦略投資

第2次中期経営計画における総投資額15,000億円のうち戦略投資は8,300億円、この内訳は、低炭素社会へ貢献する次世代型エネルギー供給、地域サービス、環境対応型事業に4,000億円を投じるほか、石化・素材事業に対しても2,500億円を投じる計画です。

長期ビジョンで示した当社グループ事業の将来像に向けて、着実に取り組んでいきます。

■ 物理リスクへの対応

当社グループは、設備投資の計画段階で、異常気象による極端な風水害や海面上昇に伴うリスク等を考慮するとともに、必要に応じて事業継続計画(BCP)に織り込む等の対

策を講じています。

詳細は、統合レポートP50をご参照ください。

指標と目標

当社グループは、低炭素社会への貢献を目指して、中期環境経営計画(2020~2022年度)と2030年度環境目標を策定しています。「事業活動における省エネルギー対策の推進」および再生可能エネルギーを含む「環境配慮型商品の販売・開発推進」により、目標達成を目指します。

また、自社のCO₂排出分について、2040年度に自社排出分のカーボンニュートラルを目指します。

詳細は、P34-36「計画と目標」をご参照ください。

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も定め、コンプライアンスの徹底を図っています。

2019年度に当社グループにおいて、法令違反により行政処分を受けた重大な事例は、P31のコンプライアンス違反事例に記載のとおりです。

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。

コンプライアンス推進体制

2019年度までは、JXTGホールディングス*社長を議長とするグループCSR会議のもと、JXTGホールディングス*法務部管掌役員(取締役)を委員長とする「グループコンプライアンス委員会」を設置し、グループ全体として取り組むべきコンプライアンス活動全般について、方針等の採択および活動結果の報告を行ってきました。

2020年度からは、6月に実施したグループの運営体制変更に合わせ、リスクマネジメントとESG課題への対応を含めた統括管理機能を経営会議に集約しました。さらに、内部統制とコンプライアンス活動の一体的かつ効率的な運用を目的として、経営会議のもとに「内部統制・コンプライアンス委員会」を統合設置しています(P23「内部統制の総括体制」参照)。

* 2019年度までの体制に関する記載につき、商号変更前のJXTGグループの表記を用いています。

内部通報制度(コンプライアンスホットライン)

法令等違反行為の早期発見および早期是正を図るため、主要なグループ会社において、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。同制度は、匿名による通報も受け付けるほか、社外窓口として弁護士事務所への通報も可能としています。なお、本制度は、他の救済措置の利用を妨げるものではありません。また、当社の出資比率が50%以上の海外子会社についても内部通報制度を導入しており、一部子会社では多言語に対応しています。

2019年度は、当社グループ全体で67件の内部通報を受け付けました。

通報を受け付けた法務部門は、各社のコンプライアンスホットライン規程に基づき通報があった旨を取締役および関係役員に報告のうえで調査を行い、結果を通報者本人に通知しています。調査結果、是正策および再発防止策については取締役および関係役員にも報告し、適切な指示を仰いでいます。

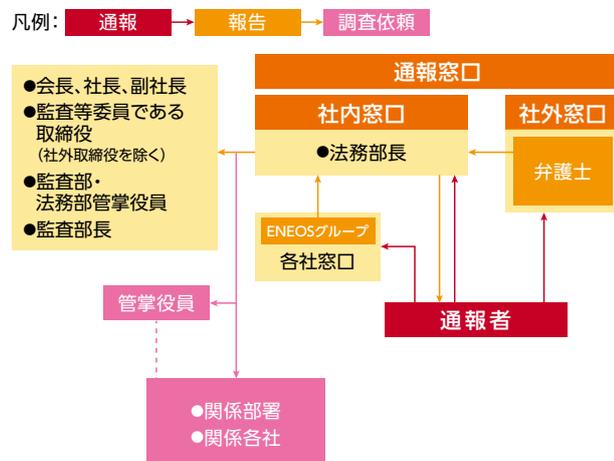
コンプライアンスホットラインの運用について

当社では内部通報制度の利用方法を社内イントラネットやポスター、研修等で従業員に周知し、加えて通報様式も提供することにより利用のハードルを下げる効果につなげています。

一方でグループ意識調査において、制度の認知度に比して利用意向が低い傾向が見られました。そこで利用意向醸成施策として、匿名性が確保されること・報復措置は行わないこと・違法行為かの判断がつかなくても相談できることが規程上定められていること、相談を受けた事案についてはすべて役員および監査役に報告していることを周知しています。

加えて、匿名通報・社外窓口の設置・グループ通報制度の導入・通報件数のイントラ開示など、社内外のニーズを反映した制度の改善を行っています。

通報フロー図



遵法状況点検の実施

法令等の遵守状況を各職場において自主的・主体的に点検する取り組みとして、「遵法状況点検」を毎年実施しています。この点検は、各職場において従業員一人ひとりが上長等との面談を通じて業務全般にわたるコンプライアンス上の問題点を抽出し、日常抱える疑問や懸念も含めて提起し、解決策を立案・実行する仕組みです。

遵法状況点検はENEOSグループのコンプライアンス推進体制の軸として機能しています。

2019年度は、点検活動に参加した従業員から約500件の問題点の指摘や疑問点の提起がありました。いずれも経営に重大な影響を及ぼすものではなく、その8割超を年度内に解決しました。2020年度も残りの2割弱の問題点について引き続き解決に努めるとともに、同様の点検を実施する計画です。

コンプライアンス研修等の実施

コンプライアンスは日常業務において各自が責任を持って実践するものです。その認識をENEOSグループの役員および従業員一人ひとりに定着させるため、「ENEOSグループ理念」カードおよび「ENEOSグループ行動基準」ハンドブックを役員・従業員の一人ひとりに配付しています。

また、独占禁止法等のコンプライアンスに関する教育・研修を実施しています。2019年度は、腐敗防止ポリシー制定を受けてグループ各社で「腐敗防止」に関する点検活動を実施するとともに、「ハラスメント防止」や、自社の業務に関係の深い「競争法遵守」「下請法遵守」「内部通報制度」といった

テーマについての研修を実施しました。

2020年度は「競争法遵守」等重要法令に関する研修を引き続き実施する予定です。

競争法遵守の取り組み

ENEOSグループでは、日本および各国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、グループ各社で「競争法遵守基本規程」等の社内規程を整備し、各社経営陣の競争法遵守への明確なコミットメントのもと、全役員および従業員が精力的に取り組んでいます。

2019年度に、「グループ競争法遵守ポリシー」を制定し、役員および従業員等に対し、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。

従業員に対しては、関係する社内規程を社内イント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、競争法遵守に関するコンプライアンス研修を多数実施するなど、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とっています。さらに、内部通報制度を構築することにより早期発見・是正ができる体制を整備しています。

競争法遵守ポリシー

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。

♥: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

ENEOSグループ 競争法遵守ポリシー

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。

日本および各国の競争法の遵守をグループ全体で徹底していくための指針として、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、公平かつ公正な取引を実施し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、事業活動を行うすべての国・地域で適用される競争法を遵守します。

3. 禁止行為

ENEOSグループは、自らの役員および従業員等に対し、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ます。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はありません。

4. 教育

ENEOSグループは、本ポリシーがENEOSグループのすべての会社の事業活動において適切に履行されるよう、自らの役員および従業員等に対し、継続的かつ効果的に教育・啓発します。

5. 違反等の処置

- (1) ENEOSグループは、競争法に違反していることを発見した場合、ただちに違反行為を是正します。また、関係する各国の競争法当局から調査を受けた場合、誠実に対応します。
- (2) ENEOSグループは、自らの役員または従業員等が本ポリシーに違反した場合、当該役員または従業員等が属するENEOSグループ各社の社内規則に基づき、厳正に処分します。

6. 遵守体制

ENEOSグループ各社の社長は、本ポリシーを自らの役員および従業員等に遵守させる責任を負います。また、ENEOSグループの役員および従業員等は、本ポリシーに違反し、またはそのおそれがある行為を発見した場合は、速やかに会社に報告するものとします。

7. 適用範囲

本ポリシーは、ENEOSグループのすべての役員および従業員等に対して適用します。また、ENEOSグループの事業活動に関わるすべてのビジネスパートナーに対しても、本ポリシーへの理解・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

- ※1 ENEOSグループ・ENEOSホールディングスならびにENEOSホールディングスの直接および間接出資子会社をいいます。
- ※2 競争法:日本国の「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独占禁止法)」およびその関連法令ならびにこれらと同趣旨の市場における公正かつ自由な競争を促進することを目的とした各国の法令をいいます。
- ※3 従業員等:ENEOSグループの社員・嘱託・パート・アルバイトおよびENEOSグループに派遣されている派遣労働者その他のENEOSグループの職制による指揮命令に服して就業する者をいいます。
- ※4 競争法当局:日本の公正取引委員会および各国の競争法を所管する機関をいいます。

贈収賄・汚職防止の取り組み

当社グループでは、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、全役員および従業員が精力的に取り組んでいます。

また、「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。具体的には、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トラネット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多数実施するなど、周知徹底を図っています。

また、これらの仕組みが機能しているかを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とっています。さらに、内部通報制度を構築することにより早期発見・是正ができる体制を整備しています。

2019年度は、贈収賄・汚職に関する重大な違反やこれに

関連した社内処分は発生していません。

なお、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原則の実践に積極的に取り組んでいます。

腐敗防止ポリシー

当社グループでは、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等に対しても、協力を要請していきます。

ENEOSグループ 腐敗防止ポリシー

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。

腐敗行為および腐敗行為に加担する行為の防止をグループ全体で徹底し、その社会的責務を果たしていくための指針として、本ポリシーを定めます。

1. 基本的な考え方

本ポリシーは、ENEOSグループの役員および従業員等が、国内外を問わず、日本および各国の腐敗行為防止法令を遵守することを求め、もって腐敗行為および腐敗行為に加担する行為の防止を徹底することを目的とします。

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。

3. 禁止行為

ENEOSグループは、自らの役員および従業員等に対し、国内外を問わず、また、相手方が公務員等であるか民間人であるかを問わず、直接的または間接的に、腐敗行為および腐敗行為に加担する行為を禁止します。

4. 支払記録の管理

ENEOSグループは、自らの役員および従業員等に対

し、業務遂行の過程で接触する第三者に金銭その他の利益を提供した場合は、その根拠となる証憑を適切に保管し、勘定科目、金額等を正確かつ遺漏なく会計帳簿に記帳することを求め、いかなる場合も簿外処理を行わないことを徹底させます。

5. 教育

ENEOSグループは、本ポリシーがENEOSグループのすべての会社の事業活動において適切に履践されるよう、自らの役員および従業員等に対し、適切に教育します。

6. 違反等の処置

ENEOSグループは、自らの役員または従業員等が本ポリシーに違反した場合、当該役員または従業員等が属するENEOSグループの社内規則に基づき、厳正に処分します。また、ENEOSグループの起用するアドバイザー、コンサルタント、代理人、請負人等が本ポリシーに違反した場合も、厳正に対処します。

7. 遵守体制

ENEOSグループ各社の社長は、本ポリシーを自らの役員および従業員等に遵守させる責任を負います。また、ENEOSグループの役員または従業員等は、本ポリシーに違反し、またはそのおそれのある行為を発見した場合は、速やかに会社に報告するものとします。

8. 適用範囲

本ポリシーは、ENEOSグループのすべての役員および従業員等に対して適用します。また、ENEOSグループの事業活動に関わるすべてのビジネスパートナーに対しても、本ポリシーへの理解・協力を求めます。

9. 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

※1 ENEOSグループ:ENEOSホールディングスならびにENEOSホールディングスの直接および間接出資子会社をいいます。

※2 腐敗行為:贈収賄、横領、利益供与の強要、不正入札等の自己または第三者の職務上の権力や地位を濫用する行為をいいます。

※3 贈収賄:相手方の職務に不正に影響を及ぼすことにより利益・便益を得ることを目的として、金銭その他の利益・便益を提供することを申し出、約束し、または実際に提供する「贈賄」と、贈賄を要求し、または実際に当該利益・便益を受領する「収賄」を併せていいます。

※4 腐敗行為に加担する行為:司法妨害、腐敗収益の隠匿、資金洗浄および腐敗行為の教唆、ほう助、共謀等の行為をいいます。

※5 従業員等:ENEOSグループの社員・嘱託・パート・アルバイトおよびENEOSグループに派遣されている派遣労働者その他のENEOSグループの職制による指揮命令に服して就業する者をいいます。

※6 公務員等:国家公務員、地方公務員、国際機関の公務に従事する者、法令等により公務に従事すると見做される者、政府または地方公共団体が実質的に支配する企業の役職員を含みますがこれらに限られません。

コンプライアンス違反事例

(株)NIPPOは、2019年7月30日付で、公正取引委員会から、アスファルト合材の販売価格にかかる独占禁止法違反行為があったことを認定されたものの、課徴金減免制度の適用が認められ、課徴金の納付を命じない旨の通知を受け取りました。同社は、遅くとも2011年3月頃から2015年1月27日までの間、他の事業者8社と共同して独占禁止法違反行為を行っていたとの公正取引委員会の認定を厳粛に受け止め、他の事業者とアスファルト合材の販売価格に関する情報交換を行わないことを監視する体制の構築、独占禁止法遵守にかかる社内規程類の整備および周知徹底などの再発防止策について、取締役会で決議し、徹底しています。当社としても、引き続き同社を指導していきます。

税務ポリシー

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1つです。当社は次のとおり「ENEOSグループ税務ポリシー」を定めています。

ENEOSグループ 税務ポリシー

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。

適正な納税義務の履行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、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、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あると認識しています。

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、国際税務に関するルール(OECD移転価格ガイドライン、BEPSプロジェクト等)の趣旨に沿って事業活動を行います。

3. 税務コンプライアンス意識の醸成

ENEOSグループは、継続的な税務研修等を通じて、税務コンプライアンス意識の維持・向上に努めます。

4. 税金費用の適正化

ENEOSグループは、事前確認制度等の利用により、税務当局との合意を図り、税務リスクの低減および税務関連費用の適正化に努めます。

5. 税務当局との信頼関係の構築

ENEOSグループは、税務当局からの要請に応じ、必要な情報を適時適切に提供します。

6. 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。

7. 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

ディスクロージャーポリシー

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。

情報開示の体制とフロー



*1 適時開示の要否は、担当役員、総務部長、法務部長、経理部長、情報取扱責任者(財務IR部長)および関係部室長の協議により、判定します。

*2 緊急を要する発生事実に関する情報は、代表取締役の判断により、取締役会への報告を経ずに開示することができます。

ENEOSグループ ディスクロージャーポリシー

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。

重要な情報を正確かつ分かりやすく開示していくための指針として、本ポリシーを定めます。

1. 基本的な考え方

ENEOSグループは、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にとって、非常に重要であるとの認識のもと、株主・投資家の皆様に対する迅速・適正かつ公平な情報の開示に努めて参ります。

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、ENEOSホールディングスは、「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。

3. 開示基準

ENEOSホールディングスは、投資判断に影響を与える法定事実、発生事実、決算に関する情報などの重要情報の開示について、会社法、金融商品取引法等関係諸法令および東京証券取引所のほか各証券取引所が定める上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示などに関する規則(以下、適時開示規則)に沿って、情報開

示を行います。また、適時開示規則に該当しない情報についても、株主・投資家の皆様のご要望にお応えするため、積極的に開示します。

4. 会社情報の適時開示に関する体制

ENEOSグループは、ENEOSグループの持ち株会社であるENEOSホールディングスが、グループ会社の経営管理を行います。ENEOSホールディングスは、ENEOSホールディングス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ます。

なお、ENEOSグループの適時開示体制に関する体制図は、左記のとおりです。

5. 情報開示方法

適時開示規則に該当する情報については、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、公開後、すみやかにウェブサイトにも同一資料を掲載します。

また、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、正確かつ公平に、これらの情報が株主・投資家の皆様に伝達されるよう配慮します。

6. 沈黙期間(決算に関するお問い合わせに対する情報開示制限期間)

ENEOSホールディングスは、決算情報の漏洩防止のため、決算発表日の3週間を沈黙期間とし、この期間は決算に関するコメントや質問への一切の回答を控えることとしております。ただし、この期間中に公表済みの決算業績予想を大きく外れることが見込まれる場合は、適宜、情報を開示します。

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

環境報告

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の実現に貢献します。
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 | 34 |
| 地球温暖化防止への取り組み | 39 |
| 3R(リデュース・リユース・リサイクル) 推進への取り組み | 43 |
| 化学物質の適正管理 | 45 |
| 環境汚染防止への取り組み | 47 |
| 生物多様性への取り組み | 50 |

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・資源・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、ENEOSグループ中期環境経営計画を策定し、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。

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、土壌、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、低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。

計画と目標

ENEOSグループは、「低炭素・循環型社会への貢献」の実現に向けて、第1次中期環境経営計画(2017～2019年度)を策定し、環境活動を推進してきました。CO₂排出削減では、省エネルギー対策やCO₂-EORによるCO₂の分離・回収等の推進により目標を達成しました。2020年5月に、第2次中期経営計画を策定し、その環境側面を第2次中期環境経営計画(2020～2022年度)としてとりまとめました。

まず、第2次中期環境経営計画の策定に合わせ、2040年度環境ビジョンとして「2040年における自社のCO₂排出分についてカーボンニュートラルの実現」を新たに掲げました。これは、2019年度に発表した「2040年長期ビジョン」のありたい姿の1つである「低炭素・循環型社会への貢献」をより具体化したものです。

次に、2030年度長期環境目標をアップデートしました。CO₂排出削減目標を、再生可能エネルギー事業の展開を施策に織り込むことで1,017万トンまで積み上げました。これは、第1次中期環境経営計画で掲げた同目標の約2.5倍に相当します。

第2次中期環境経営計画では、重点テーマを「Ⅰ 低炭素社会への貢献」「Ⅱ 循環型社会への貢献」「Ⅲ 環境保全への貢献」の3つと定め、それぞれに具体的な取り組みを掲げました。これら目標の実現に向け環境活動を推進していきます。

また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同する署名を行っており気候変動に関する開示の強化への対応も行っていきます。詳しくは、P25「気候変動問題におけるリスクへの対応」をご参照ください。

環境マネジメント

地球温暖化防止への
取り組み

3R推進への取り組み

化学物質の適正管理

環境汚染防止への
取り組み

生物多様性への
取り組み

第1次中期環境経営計画(2017~2019年度)の取り組み

目標

- 1. サプライチェーン全体におけるCO₂排出削減量 ♥
中期目標(2019年度)272万トン削減(2009年度比)
- 2. 廃棄物最終処分率 ♥
ゼロエミッション(最終処分率1%未満)の維持

CO₂排出削減の主な取り組み ♥

- 製油所・製錬所での高効率省エネ設備の導入推進
- 装置運転の最適化 ● CO₂-EORによるCO₂の分離・回収 等
- 環境配慮型商品の販売拡大

廃棄物最終処分率低減の主な取り組み ♥

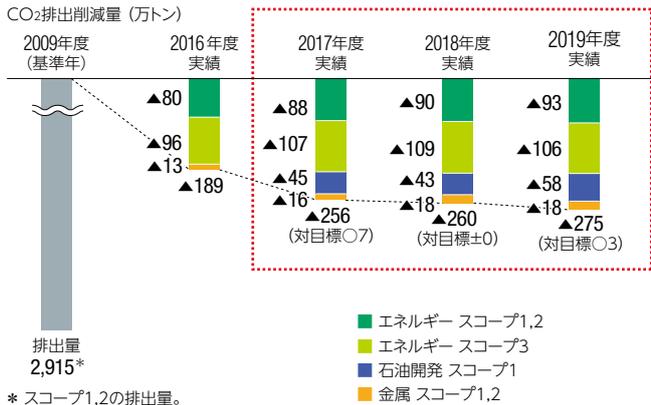
- 汚泥や集じんダストのセメント原料化 ● 廃触媒からの有価金属回収

実績

| 1. CO ₂ 排出削減(2009年度比)実績 ♥ | |
|--------------------------------------|--------|
| ① 生産拠点でのCO ₂ 排出削減 | 169万トン |
| 省エネ | 111万トン |
| CO ₂ -EOR* | 58万トン |
| ② 生産拠点以外でのCO ₂ 排出削減 | 106万トン |
| 2. 廃棄物最終処分率実績 ♥ | |
| ① 再生利用化や分別の徹底 | 0.8% |

* CO₂-EOR(Enhanced Oil Recovery)とは、CO₂圧入による石油増進回収技術。火力発電所の石炭燃焼排ガスから回収したCO₂を油田まで輸送し老朽油田に圧入、貯留することにより、大気中へのCO₂の放出量削減と原油の増産を同時に実現します。

CO₂排出削減イメージ図



第2次中期環境経営計画および長期環境目標

長期環境目標(2030年度)

「事業活動における省エネルギー対策の推進」および再生可能エネルギーを含む「環境配慮型商品*の販売・開発推進」により、2030年度CO₂排出量について、2009年度比**1,017万トン削減**を目指すとともに、環境対応型事業を推進し低炭素・循環型社会の形成に貢献する。

中期環境目標(2020年~2022年度)

| 重点テーマ | 基本的な取り組み | 2022年度に向けた具体策 |
|---|--|---|
| 低炭素社会への貢献 CO ₂ 削減目標 合計(2022年度)428万トン | ● 事業活動における省エネルギー対策の推進 ● 事業活動におけるCO ₂ 回収(スコープ1,2) | ● 省エネルギー対策の推進等により、CO ₂ 排出量を2009年度比 216万トン削減 ● CCS/CCUの取り組み |
| | ● サプライチェーンにおけるCO ₂ の削減(スコープ3) | ● 環境配慮型商品*の販売・開発推進により、お客様のCO ₂ 排出量を2009年度比 120万トン削減 |
| | ● 水素、再生可能エネルギー事業の展開 | ● 水素ステーションの事業展開 ● 再生可能エネルギー事業の展開、バイオマス、太陽光、風力発電等 合計92万トン削減 |
| 循環型社会への貢献 | ● 3R推進 | ● ゼロエミッション(最終処分率1.0%未満)の維持 ● リサイクル事業(廃プラ・レアメタル等)の推進 |
| 環境保全への貢献 | ● 環境負荷低減への取り組み | ● 有害物質排出抑制の推進 ● 自主的な化学物質管理基準の制定を通じた有害性の低減 ● 土壌汚染調査・対策の推進 ● 照明高効率化による環境保全 ● 水資源の有効利用推進 |
| | ● 生物多様性への取り組み | ● 製造拠点における生物多様性保全策の推進 ● 国内外における森林保全活動 |
| | ● グループ全体での取り組み | ● 環境マネジメント体制の強化 ● グループ従業員を対象とした環境教育展開 |

* 環境配慮型商品の詳細は、以下をご参照ください。
<https://www.eneos.co.jp/ecoproducts/>

♥: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

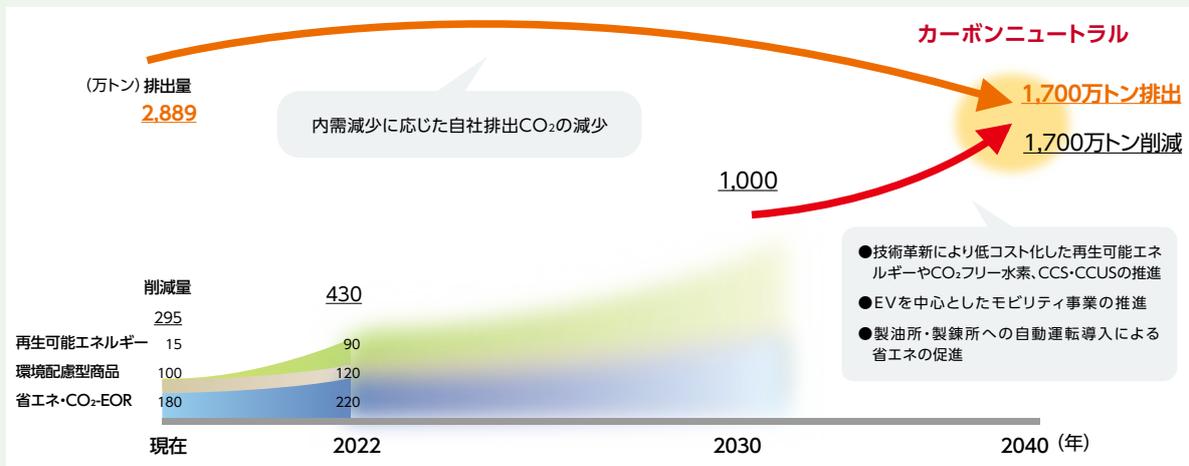
環境ビジョン(2040年度):低炭素社会への貢献「カーボンニュートラル」の追求

基本的な考え方

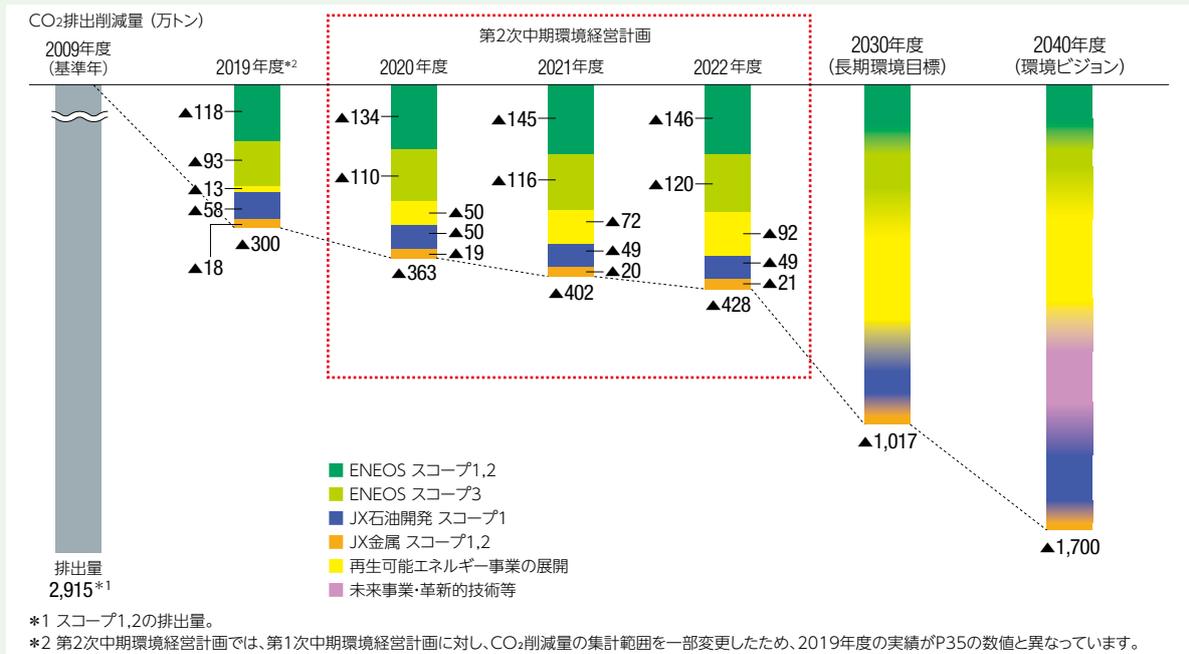
エネルギーを扱う当社グループは、気候変動問題を経営上の重要なリスク・機会と認識しており、これに真摯に向き合い、その解決を通して存在価値を認められてこそ、将来にわたり継続して利益を出すことができると考えています。この方向性を明確に示すため、2040年に向けた長期ビジョンにおいて自社排出分のカーボンニュートラルの追求を表明しました。

環境ビジョン(2040年度)

当社グループは、環境負荷の低い事業を強化・拡大するとともに、環境対応型事業の強化を通じて、自社のCO₂排出分について2040年度にカーボンニュートラルを目指します。



2040年度までのCO₂排出削減イメージ



環境マネジメント

地球温暖化防止への
取り組み

3R推進への取り組み

化学物質の適正管理

環境汚染防止への
取り組み生物多様性への
取り組み

体制*

2019年度までは、JXTGホールディングス社長を議長とするグループCSR会議のもと、ESG推進部管掌役員(取締役)を委員長とする「グループ環境安全委員会(以下、環境安全委員会)」を設置していました。環境安全委員会では、環境に関する事項の審議およびグループ全体における「環境マネジメントシステム(EMS)」の運用状況の確認を行い、グループCSR会議を経て経営会議および取締役会に報告され、それぞれの監視・監督を受けています。

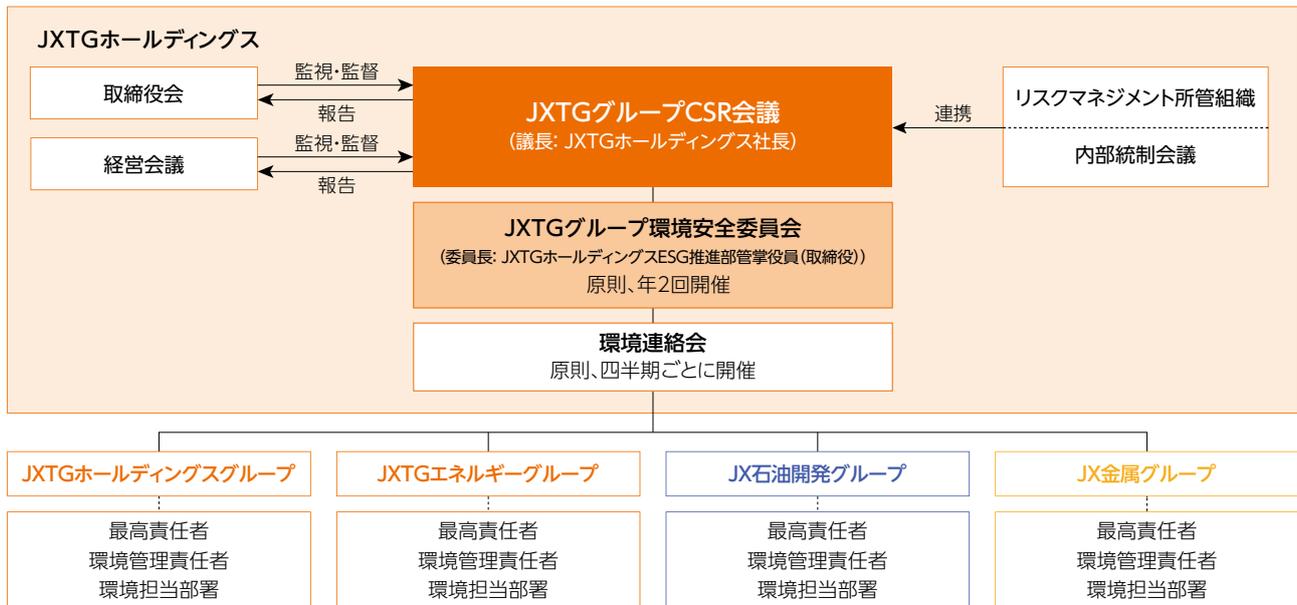
また、グループ各社では、EMS運用における「最高責任者」

「環境管理責任者」を選任するとともに、「環境担当部署」を設置しています。

なお、EMSを運用する事業拠点(総事業拠点数70拠点)においては、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を多くの拠点で取得しています。認証を取得した事業拠点は54拠点で、認証取得率は77%です。

2020年度からは、ESG経営のさらなる実効性向上および業務効率化の推進を図るため、経営会議で包括的審議および活動状況の総括・評価を行う体制に移行します。新体制の詳細はP9「ESG経営推進体制」をご参照ください。

JXTGグループ環境マネジメント推進体制(2019年度まで)



※ ESG経営推進体制についてはP7をご参照ください。

* 本項の記載内容は2019年度までの体制です。よって、2019年度時点の商号であるJXTGグループの表記を用いています。

主な取り組み

環境教育の実施

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経営計画の事業計画、各種法規制の周知徹底および環境に関する基礎知識や国内外の動向等の情報提供のため、全従業員に対して環境情報紙の配信やeラーニング、階層ごとの教育や研修・訓練等を定期的に行っています。

環境監査の実施

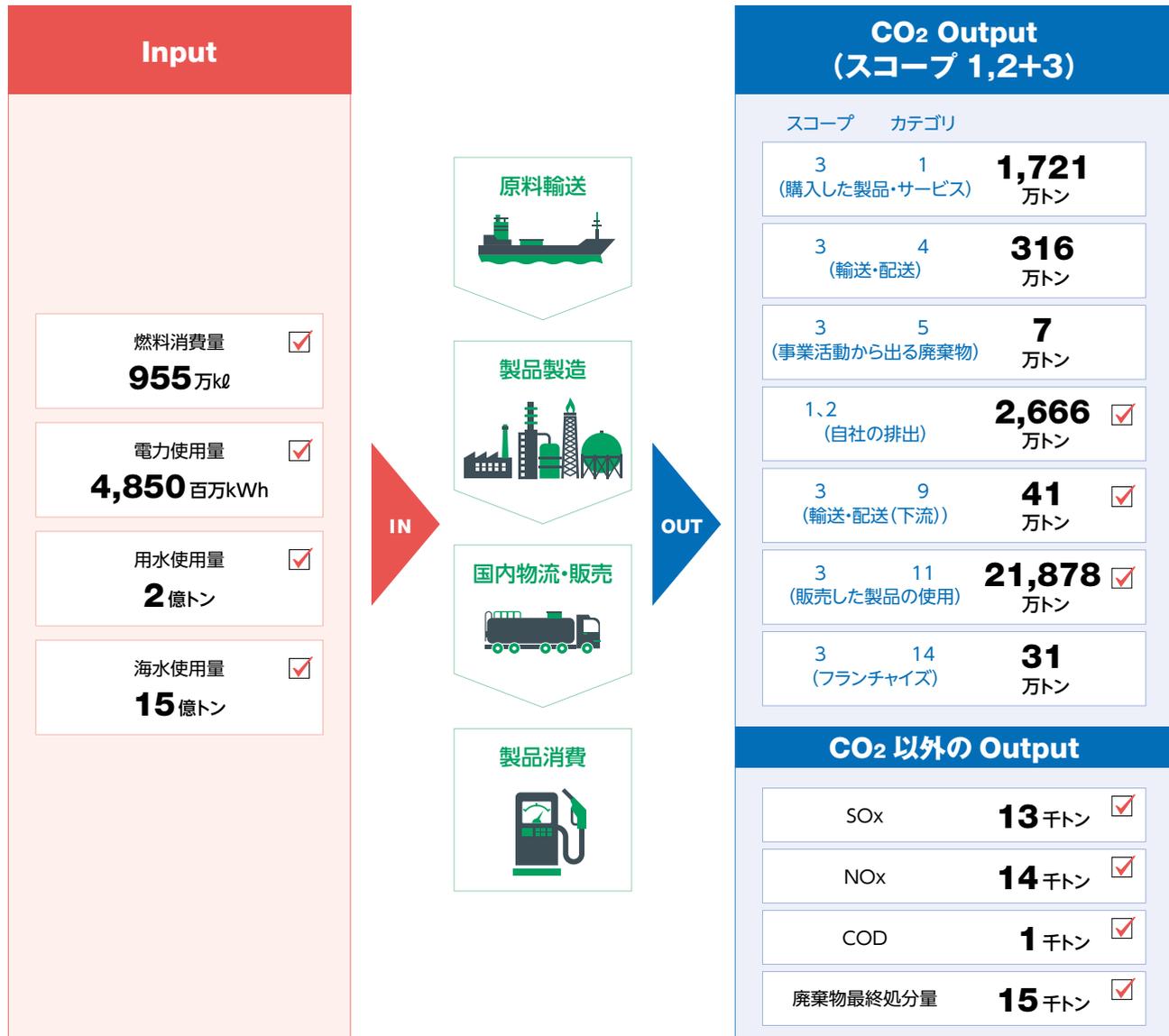
ISO14001認証を取得したすべての事業拠点において、EMS活動の有効性・適合性を自ら確認、評価するために規格の要求事項に基づき定期的に内部監査を行うとともに、認証継続のため、第三者認証機関の審査を年1回受審しています。

環境事故

2019年度も2018年度同様環境事故の発生はありませんでした。引き続き発生防止の徹底に努めていきます。

ENEOSグループの環境負荷全体像

ENEOSグループのInput-Output (2019年度実績)



※ CO₂排出量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき算出。電力使用におけるCO₂排出量は、「事業者別排出係数」を用いて算出。

※ 該当するカテゴリのCO₂排出量1%以上の項目について記載(1%未満の項目は「カテゴリ6 出張」および「カテゴリ7 雇用者の通勤」)。

※ 販売した製品の使用に伴うCO₂排出量は「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」に基づき最新の石油製品販売量から算出(ENEOSを対象)。

※ スコープ3については、ENEOSを対象としています。

地球温暖化防止への取り組み

基本的な考え方

ENEOSグループは、「低炭素社会形成への貢献」に向けて、生産段階(事業活動)における省エネルギーの推進を軸としたCO₂排出削減のほか、環境負荷を低減する「環境配慮型商品」の販売・開発推進や再生可能エネルギー事業の拡大などを通じて、サプライチェーン全体でのCO₂排出削減に努めています。

なお、体制については、P37「体制」をご参照ください。

気候変動問題対策

各製油所等の環境マネジメントシステムに基づいて実施した環境影響評価の結果から、洪水・高潮発生時の緊急時訓練の実施や熱中症予防の取り組みを行っています。
なお、全社的な気候変動問題への取り組みや、TCFD関連は、P25をご参照ください。

生産拠点における主な取り組み* ♡

省エネルギーの推進

2019年度のCO₂排出量は、前年度からやや減少の、2,707万トンでした。

製油所・製造所等では、熱交換機の増設・効率化、回転機の高効率化等の取り組みを行っています。

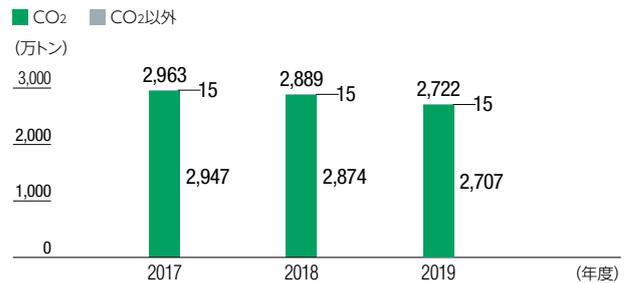
石油精製のエネルギー消費原単位は、稼働の低下等により、0.05ポイント悪化しました。

また、金属製錬関係事業所のエネルギー消費原単位は13.4GJ/tでわずかに悪化、CO₂排出原単位は0.70t-CO₂/tで良化しました。

2019年度におけるグループの省エネ関連設備投資額は、約106億円でした。今後とも製油所・製錬所における省エネルギー技術の導入促進や運転最適化などにより省エネルギー化を推進していきます。

* GHGプロトコルで定義されているスコープ1,2。

GHG総排出量の推移

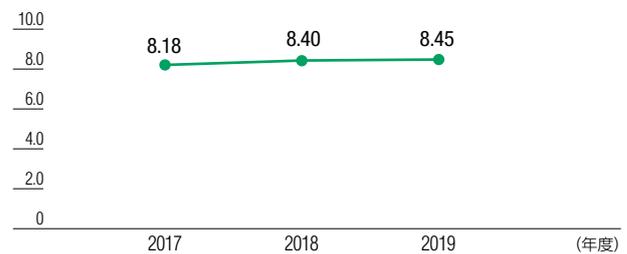


※ 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき算定。

※ 上記に関連する詳細データについてはデータ編P89をご参照ください。

石油精製のエネルギー消費原単位

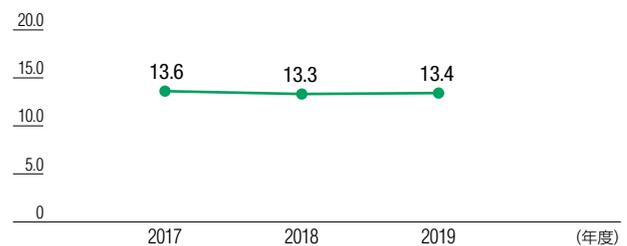
(原油換算kℓ/常圧蒸留装置換算通油量 千kℓ)



※ 対象範囲:ENEOSグループの石油精製部門。

金属製錬関係事業所のエネルギー消費原単位

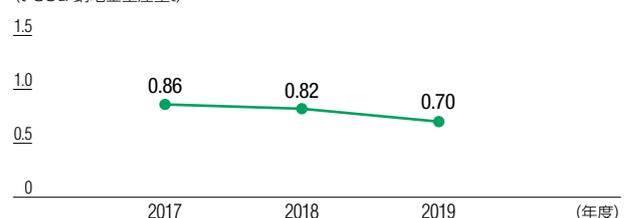
(熱量GJ/銅地金生産量t)



※ 対象範囲:JX金属グループの金属製錬関係事業所。

金属製錬関係事業所のCO₂排出原単位

(t-CO₂/銅地金生産量t)



※ 対象範囲:JX金属グループの金属製錬関係事業所。

♡: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

CO₂以外のGHG排出量の内訳(2019年度)

| CO ₂ 以外のGHG排出量合計 | トン | 151,280 |
|-----------------------------|----|---------|
| ① CH ₄ (メタン) | トン | 46,691 |
| ② N ₂ O(一酸化二窒素) | トン | 98,444 |
| ③ HFCs(ハイドロフルオロカーボン類) | トン | 5,970 |
| 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 | 175 |
| ⑥ NF ₃ (三フッ化窒素) | トン | 0 |

CO₂以外のGHGは、主に原油掘削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排出量削減にも努めていきます。

生産拠点以外での取り組み*

2019年度の販売した製品の使用に伴うCO₂排出量は、21,878万トンでした。

ENEOSグループは、生産拠点以外でも環境配慮型商品の販売などを通じ、CO₂排出量削減に取り組んでいます。現在、2009年度比で2020年度に120万トン削減を目標として取り組んでいます。

* GHGプロトコルで定義されているスコープ3。

研究開発段階

ENEOSグループにおける2019年度の研究開発費の総額は約209億円です。

気候変動問題に対応するため、ENEOSグループでは、次の分野で研究を進めています。

- 石油精製プロセスの合理化・効率化
- バイオ燃料に関する技術開発
- 再生可能エネルギーの有効活用に資する水素の製造・貯蔵・輸送・供給に関する技術開発
- プラスチック資源の高度循環技術であるプラスチックの化学原料化再生プロセスの開発
- 環境配慮型商品(自動車用省燃費潤滑油等)の開発

早稲田大学との共同連携拠点「ENEOSラボ」の設置について

ENEOSは、早稲田大学と「持続可能な未来社会実現」に向けたイノベーション推進のための包括連携活動に関する協定書を2019年11月に締結しました。併せて、同大学キャンパス内に「ENEOSラボ」を設置します。本協定により包括的で分野横断的なオープンイノベーションを実行することで、低炭素化をはじめとしたさまざまな社会課題に対応していくことを目指します。具体的な取り組みとして、「ENEOSラボ」において、主にCO₂

からの燃料・化学品製造技術の開発といった「CO₂削減に向けた革新技术の研究」に取り組めます。その他にも、オープンイノベーションなどの共同研究の加速や人材育成活動にも注力します。

「公益信託ENEOS水素基金」による水素エネルギー供給研究を助成

ENEOS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、年間総額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。

調達・物流段階

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。

流通段階

全国に展開するサービスステーションにおいては、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

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、消費段階での省エネルギー化を推進しています。また、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」

- 省燃費潤滑油
- 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)
- 液晶ポリマー
- 再生可能エネルギー発電電力



ENEOS環境配慮型商品の詳細は、以下をご参照ください。
<https://www.eneos.co.jp/ecoproducts/>

再生可能エネルギー、水素供給事業による取り組み

低炭素エネルギーの利用・供給の取り組みとして、太陽光、風力、水力等の再生可能エネルギー発電事業や水素供給事業を推進しています。

エネルギー源別発電能力(2020年6月現在)

| | | |
|------------|-----------|---------|
| 火力(11拠点) | 石油等(10拠点) | 1,077MW |
| | LNG(1拠点) | 421MW |
| 太陽光(18拠点) | | 46MW |
| 水力(1拠点) | | 5MW |
| 風力(2拠点) | | 4MW |
| 地熱(1拠点) | | 0.1MW |
| バイオマス(1拠点) | | 68MW |

※ 火力は製油所自家使用除き能力。

再生可能エネルギー発電実績(2019年度)

| | |
|-----|-----------|
| 太陽光 | 55,455MWh |
| 水力 | 23,340MWh |
| 風力 | 4,085MWh |
| 地熱 | 277MWh |

※ 2018年のENEOS電気事業における温室効果ガス排出係数は、0.000494 t-CO₂/kWh(調整後)です(H30年度実績- R2.1.7環境省・経済産業省公表)。

再生可能エネルギー発電事業の推進

ENEOSグループは、クリーンなエネルギーを活用することで、CO₂排出削減に貢献するため、当社グループの遊休地を活用したメガソーラー発電事業を積極的に推進しています。仙台メガソーラー発電所での商業運転開始(2013年2月)を皮切りに、2020年6月現在、全国18カ所でメガソーラー発電所が稼働しています。

また、バイオマス、水力、風力、地熱といった太陽光以外の再生可能エネルギー発電事業も積極的に推進しており、2020年5月には、室蘭バイオマス発電所が商業運転を開始

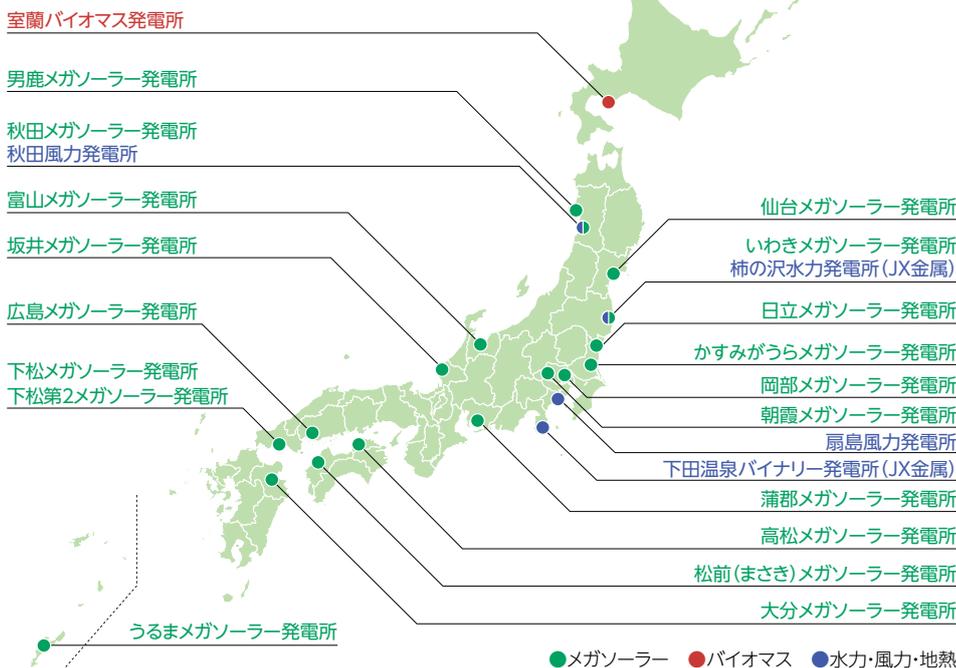
し、発電容量合計は約121MW(2020年6月時点)となりました。

海外においては、台湾の洋上風力発電事業に参画しており、2021年12月までに運転を開始する予定です。

2022年度末までに、国内外の再生可能エネルギーの発電容量を1,000MW超へ拡大することを目標にしています。

再生可能エネルギー事業をENEOSグループの次世代事業の柱として拡大するとともに、低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)の同時達成に貢献していきます。

全国に広がる再生可能エネルギー発電事業所



室蘭バイオマス発電所



下田温泉バイナリー発電所



下松メガソーラー発電所

製造から輸送、販売までの一貫した 水素供給体制を構築

水素は、利用段階でCO₂を排出せず、製造段階でも再生可能エネルギーや未利用エネルギーの活用が可能なことから、次世代のクリーンエネルギーとして期待されています。

日本ではモビリティ分野での水素利用が先行しています。2020年9月末現在、全国で燃料電池自動車(FCV)の普及台数約3,800台に対し、133カ所の水素ステーションが開業しています。(そのうち、ENEOSは43カ所)

ENEOSでは、「CO₂フリー水素」の国際的なサプライチェーン構築に向けた取り組みも行っています。その一環として、2019年、太陽光発電の電力を使い、直接トルエンを電解水素化することで、有機ハイドライド*の一種「メチルシクロヘキサン」を低コストで製造する世界初の技術検証に成功しました。今後、再生可能エネルギー由来のCO₂フリー水素を海外から大量輸入・供給するビジネスモデルの確立に向

けて、さらに研究を進めていきます。

また、「技術研究組合CO₂フリー水素サプライチェーン推進機構」(略称HySTRA=ハイストラ)にも、商用化検討を進める企業メンバーとして参画しています。

* 水素を貯蔵・運搬できる物質の1つ。常温常圧の液体のため、取り扱いが容易。



水素製造出荷センター(横浜市中区)

石油・ガス開発とCO₂排出削減の両立

CO₂-EOR技術およびCCS技術に関する取り組み

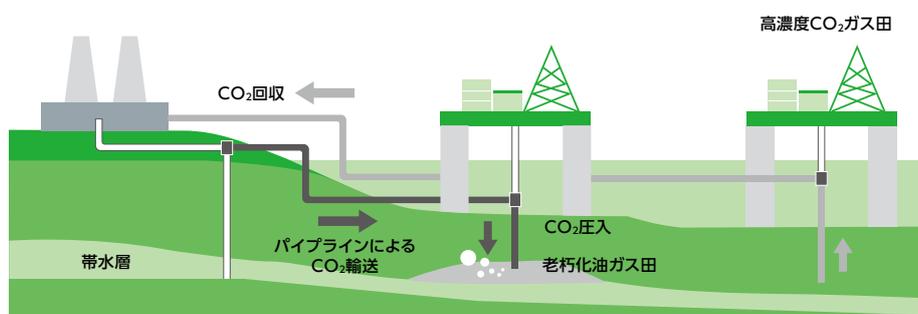
JX石油開発では、地球温暖化の原因となるCO₂の排出削減に配慮しながら事業活動を推進しています。

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367万トンのCO₂を油田に圧入しており、CO₂-EOR(Enhanced Oil Recovery:石油増進回収)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、2018年10月、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構とともに、インドネシアの国営石油会社であるPertamina社との間で、CO₂-EOR技術の活用を含む上流事業全般の共同事業検討に関する覚書を締結しました。さらに、2020年3月には、同機構とともに、マレーシアの国営石油会社ペトロナスとの間で、ガス田から排出されるCO₂を回収し、再度地下に圧入するCCS(Carbon dioxide Capture and Storage:CO₂回収・貯留)技術を用いたガス田開発における共同スタディ契約を締結しました。

マレーシアガス田でのCO₂の分離・回収



CO₂回収プラント(米国テキサス州)

3R(リデュース・リユース・リサイクル) 推進への取り組み

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、グループ内での資源の有効活用や廃棄物の発生抑制(リデュース)、再利用(リユース)、再資源化(リサイクル)を推進するとともに、環境リサイクル事業を通じて、社会全体の廃棄物の低減や資源循環に貢献します。

体制については、P37「体制」をご参照ください。また、目標については、P35の中期環境経営計画をご参照ください。

主な取り組み

産学連携

近年、日本国内の非鉄製錬・リサイクル関連分野の研究者・技術者は減少の一途をたどっています。こうした現状を踏まえ、産官学が一体となり、業界の活性化、底上げを図ることを目指し、JX金属は東京大学生産技術研究所と協働して、非鉄金属資源循環工学寄付研究部門(JX金属寄付ユニット)を設置しています。JX金属寄付ユニットでは、産学連携により製錬技術を利用・発展させ、非鉄ベースメタルとレアメタルに関する人材の育成を目的としてさまざまな取り組みを行っています。

研究開発における取り組み

JX金属は、リチウムイオン電池のリサイクル技術の開発を目的に、2010年に福井県敦賀市に実証化試験設備工場を建設し、コバルトやリチウム等のレアメタル回収の技術開発を進めています。

その一環として、リチウムイオン電池から回収した素材を、再びリチウムイオン電池の原料に使用できる品質の硫酸ニッケル、硫酸コバルトとして取り出す基礎技術をほぼ確立させました。こうした「クローズドループ」リサイクルの実現に向けて積極的に取り組んでいます。

また、ENEOSでは、製油所の設備を活用した廃プラスチックの油化リサイクルの実証を進めています。鹿島コンビ

ナートにおいて、三菱ケミカル(株)との共同出資による有限責任事業組合を設立し、廃プラスチックを石油精製・石油化学の原料として再生利用するケミカルリサイクルの技術検討に取り組んでいきます。

廃棄物削減への主な取り組み ♥

2019年度の総廃棄物量は1,829千トンでしたが、循環利用、再利用等により最終処分量は15千トンとなりました。

また、最終処分率は0.8%となり、引き続き、ゼロエミッション(最終処分率1%未満)を達成しています。

具体的な廃棄物削減の取り組みとして、製油所などから排出される汚泥や集じんダストのセメント原料化、製錬所で発生する中和滓*1の繰り返し使用などを推進しています。

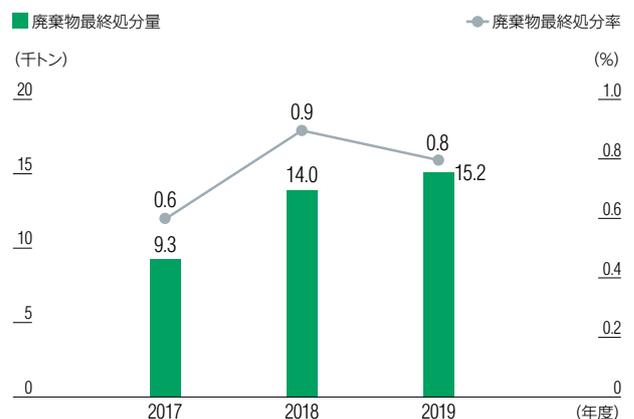
また、一部の潤滑油製品の開発評価にあたっては、LCA手法*2を用いています。

ENEOSグループ中期環境経営計画および環境目標においても、ゼロエミッションをグループ目標として掲げ、継続的に適正管理・再資源化を推進します。

*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。

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P89をご参照ください。

♥: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

資源の有効利用への取り組み

ENEOSグループでは、生産の効率化による原材料の使用量削減、リサイクル原料の使用量拡大を進めています。

JX金属では、100年以上にわたって培った製錬技術を活用したプロセスにより、リサイクル原料から銅・貴金属・レアメタル等を効率的に回収し、資源の有効利用を促進しています。2019年度は事業活動で使用した原材料の総量2,699千トンのうち、再生資源原料は263千トンでした。

環境リサイクル事業

JX金属は、銅と貴金属・レアメタルを中心とした非鉄金属の資源開発から金属製錬、環境リサイクル、電子材料等の高付加価値素材の提供まで、有機的なつながりを持つ一貫した事業を展開しています。環境リサイクル事業は、このバリューチェーンのなかでいわば「静脈」にあたり、産業廃棄物を無害化処理する「環境事業」と、非鉄金属を含有するリサイクル原料を地金(じがね)として再資源化する「リサイクル事業」を行っています。その特徴や強みである「ゼロエミッション」「製錬技術をベースとしたJX金属独自の処理プロセス」「世界に広がる集荷ネットワーク」を活かしながら、持続可能な資源循環型社会の構築に大きく貢献しています。

環境リサイクル事業の特徴と強み

① ゼロエミッション

産業廃棄物の無害化処理とリサイクル原料再資源化のいずれの工程でも、埋め立て処分を必要とする二次廃棄物を発生させない「ゼロエミッション」を追求しています。非鉄金属以外の鉄分等はスラグとして回収され、セメント原料などとして利用されます。二次廃棄物を出さないことで、環境負荷を低減しています。



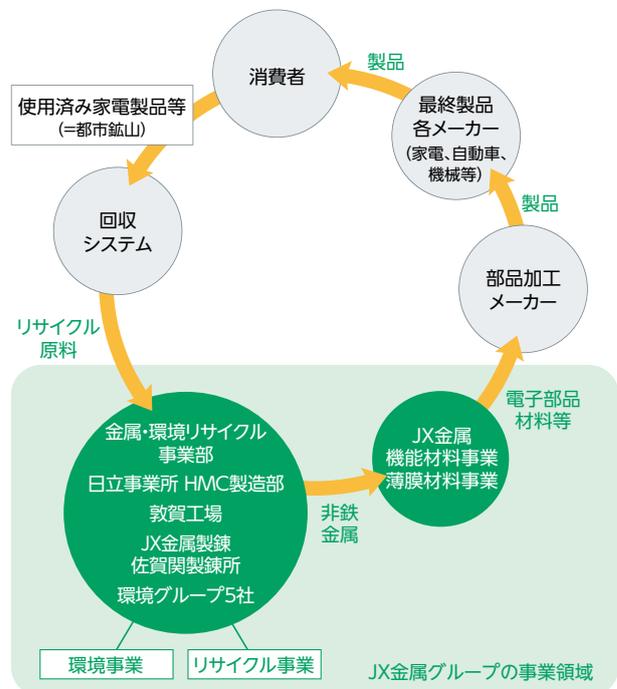
日立事業所 HMC製造部

② 製錬技術をベースとしたJX金属独自の処理プロセス

リサイクル事業における非鉄金属の再資源化は、JX金属が鉱山や製錬所の操業で長年培ってきた技術をベースとして独自に構築した、効率的かつ信頼のおける処理プロセスによって行っています。

なかでもJX金属製錬佐賀関製錬所は、アジア最大級の銅・貴金属リサイクル拠点であり、銅精鉱が製錬時に発生する余熱を利用してリサイクル原料の溶解を行うことで、省エネルギーを実現しています。

ゼロエミッション追求による資源循環への取り組み



③ 世界に広がる集荷ネットワーク

全国に構築している集荷ネットワークから集められたリサイクル原料や産業廃棄物は、苫小牧(北海道)、日立(茨城県)、三田市(富山県)、敦賀(福井県)、佐賀関(大分県)にあるグループ会社において、リサイクルまたは無害化処理されます。また、国内のスクラップ発生量減少を受け、海外での集荷を強化しており、台中(台湾)に集荷・前処理拠点を、アリゾナ州(米国)に営業拠点を設置しています。

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。

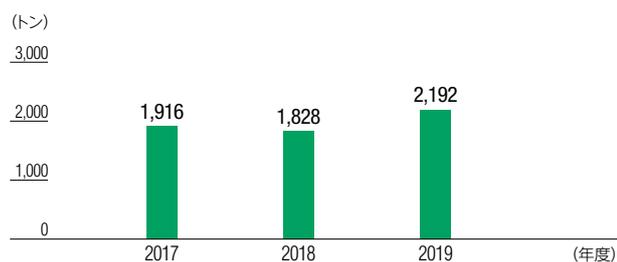
主な取り組み

PRTR法に基づいた指定化学物質の管理・監視

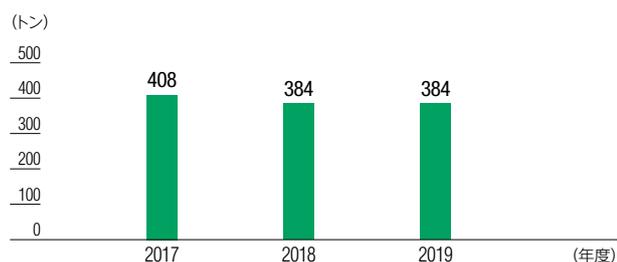
ENEOSグループは、PRTR法に基づき、ガソリンに含まれるベンゼン、トルエン、キシレン等の指定化学物質の排出量および移動量を適正に管理・監視しています。

2019年度は、排出量は前年度比364トン増加の2,192トン、移動量は前年度同値の384トンでした。

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P89をご参照ください。

PCB*1特措法に基づいたPCB廃棄物の管理と無害化処理

当社グループでは、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進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。

JX金属苫小牧ケミカルでは、低濃度PCB廃棄物処理の環境大臣認定を取得して無害化処理を行うことで、ストックホルム条約*2の遵守にも貢献しています。

詳細は、P46をご参照ください。

*1 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。

*2 PCBを含む残留性有機汚染物質の製造、使用および適正処理等を規定した条約。

廃アスベスト無害化処理への対応

過去に大量使用されたアスベストを含む廃棄物の処理は、大きな社会問題となっています。

JX金属環境では、アスベストの溶融無害化処理事業を行い、社会からの処理ニーズに応えています。2019年度は、約4,323トンの廃アスベストを処理しました。

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、国内外の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。当社グループでは、これら法規制に対応すべく、必要な処置を進めています。

例えば、韓国の「化学物質登録及び評価等に関する法律」の改正を受けて、対応が必要な化学物質の予備登録を終了し、本登録の準備を進めています。

欧州REACH規制への対応

ENEOSグループ製品のうち、EU域内へ輸出している製品に含まれる物質について、REACH規制に沿って、欧州化学物質庁(ECHA)への物質登録を行っています。

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。使用禁止または廃止する物質(多くの有機塩素化合物、水銀化合物、鉛化合物等)および使用を監視する物質(フタル酸エステル類、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、SDS*などを通して、必要な製品の安全性情報をお客様、製品にかかわるすべての方に提供するようにしています。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の改訂を行います。

* Safety Data Sheet (安全データシート)

低濃度PCB廃棄物の無害化処理事業(JX金属苫小牧ケミカル)

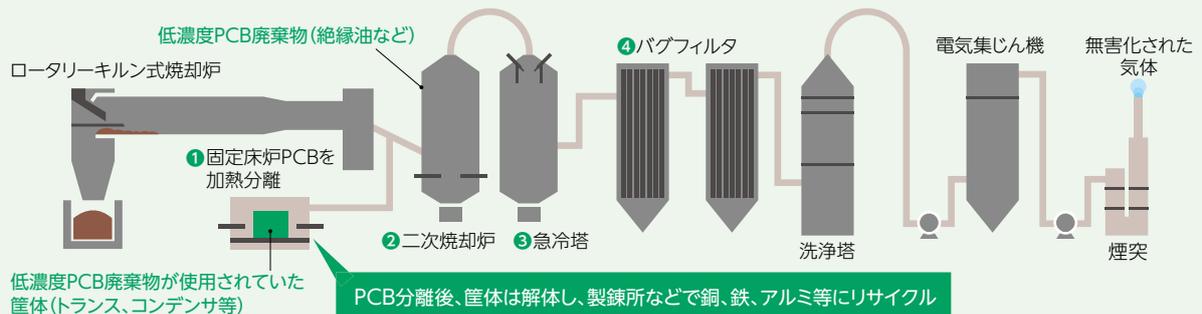
JX金属苫小牧ケミカルは、2014年3月に北海道内初の低濃度PCB廃棄物の無害化処理施設として環境大臣認定を受けて以降、処理能力の向上に取り組んでいます。

PCBを含む廃棄物の処分については法律により期限が定められており、2027年3月31日までに自ら処分するか、処分を他人に委託する必要があります。一方、低濃度PCB廃棄物そのものだけでなく、トランス本体やドラム缶等の廃棄物を

含め焼却処理で無害化できる施設は、同社を含め全国で27カ所(焼却処理施設)、また洗浄法による処理施設は12カ所にとどまっており、低濃度PCB廃棄物は処理が追いついていない状況です。

今後も産業廃棄物処理の安定操業を続け、地域社会の環境保全に貢献していきます。

低濃度PCB廃棄物 完全無害化処理フロー



JX金属苫小牧ケミカル ロータリーキルン式焼却炉

処理品目追加状況

| | 処理品目 | 処理能力 |
|-----------------------|--|---|
| 2014年3月 (大臣認定) | トランス類 金属屑(ドラム缶等) 低濃度PCB含有廃油 | 個体物:6トン/日 (1バッチ2トン×3バッチ) 廃油:8.4Kℓ |
| 2015年3月 | 自治体と事前協議不要で道外品の受け入れが可能となる | |
| 2015年9月 (大臣認定[追加]) | 処理可能サイズ拡大 幅:2.5m/奥行:1.5m/高さ:2.3m 処理品目増加 コンデンサ 低濃度PCB含有金属塗膜屑 | 処理能力増加 個体物:12トン/日 (1バッチ4トン×3バッチ) |
| 2018年3月 (大臣認定) | 処理品目増加 無機汚泥(コンクリート屑) | |

環境汚染防止への取り組み

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、土壌、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、各社の環境マネジメントシステムにのっとり、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。

体制については、P37「体制」をご参照ください。また、目標については、P35の中期環境経営計画をご参照ください。

大気汚染物質排出抑制の取り組み

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。

ENEOS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。

2019年度の排出量は、前年度並みの13千トンでした。



硫黄回収装置

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。

ENEOS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などを実施しています。

2019年度の排出量は、前年度比3千トン減少の14千トンでした。



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。

ENEOS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。

2019年度の排出量は、前年度比0.5千トン減少の14.3千トンでした。減少理由はガソリン中間品等の保管量、取扱量の減少によるものです。

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などを受け入れる際、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、当社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

貯蔵タンク

VOC排出の原因

- 気温等の変化に伴う排出
※ 内部空気の膨張。
- 油の受入に伴う内部空気の排出

VOC排出抑制対策

- ガス回収の実施
原油、ガソリン、ナフサ等の油から発生するVOC(ベーパー)を回収塔に導き、吸着や吸収等の方法により回収する。
- 浮屋根タンクの使用
タンク天板が油と接触しており、油の受払の際、浮屋根が昇降。タンク内部に気相部を持たないことから、VOCの排出が少ない。

出荷設備

VOC排出の原因

- 製品油の積み込みによる内部空気の排出

VOC排出抑制対策

- ガス回収の実施
製品等の積み込み時にタンク内から排出されるVOC(ベーパー)を回収塔に導き、吸着や吸収等の方法により回収する。

水資源の有効利用および

水質汚濁物質の排出抑制の主な取り組み

水資源の有効利用

ENEOSグループが使用している水の約90%は海水であり、主に製油所や製錬所における発電設備などの運転・冷却等に使用しています。

2019年度の水使用量は17.2億トンでした。また、排水量は16.2億トンでした。

当社グループでは、水資源の有効利用に向け、製油所で使用する水の大部分を占める冷却水の約97%を循環使用しています。製錬所においても使用する冷却水の一部を海水から循環水に変更して、水使用量の低減を図っています。

また、世界資源研究所(WRI)の水リスクマップなどを用いて、国内外の事業所所在地が水リスクの高い地域に含まれていないことを確認しており、常に水資源の把握に努めています。

そのなかでも、湯水リスクの高いチリのカセロネス銅鉱山では、生産工程で使用する水の約80%をリサイクルしており、鉱石処理1トン当たりの水使用量はチリ国内で稼働中の

鉱山としては最少水準となっています。

当社グループでは、各製油所・製錬所等で環境マネジメントシステムを運用しており、水使用における環境影響を評価し、対応を実施しています。

ENEOSグループ水使用・排水量



※ 上記に関連する詳細データについては、データ編P89をご参照ください。

水質汚濁物質の排出抑制

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、ENEOS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。

製油所や製錬所以外でも、休廃止鉱山における坑廃水の無害化処理を継続的にを行っています。

2019年度、水質汚濁に関する法令・自主基準への違反はありませんでした。

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、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。

休廃止鉱山の管理

JX金属は、所管する39カ所の休廃止鉱山のうち12カ所において、鉱山保安法に基づき、坑廃水処理を継続する義務が課せられています。そのため、JX金属エコマネジメントがその管理を行い、周辺環境の維持・回復を図っています。

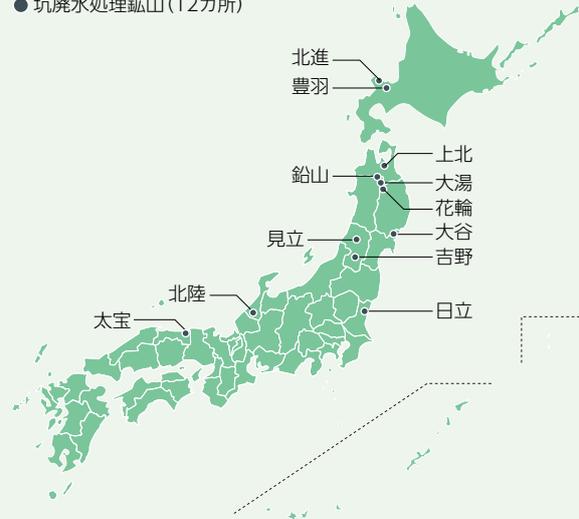
休廃止鉱山管理の主な業務は、坑内および堆積場等から出る重金属を含む強酸性の坑廃水を無害な水質にする坑廃水処理と、堆積場や坑道などの維持・保全です。

坑廃水は、坑内から湧き出る「坑水」と堆積場などの鉱山施設から排出される「廃水」からなります。休廃止後の鉱山に残る鉱石、その周辺の変質岩、堆積場に集められた選鉱廃滓等

に雨水等が接触することによって絶え間なく発生するため、その処理を1日も休むことなく継続して行っています。

坑廃水処理を実施している休廃止鉱山

● 坑廃水処理鉱山(12カ所)



豊羽鉱山
本山坑廃水処理場の様子



花輪鉱山
坑道点検の様子

土壌汚染対策の取り組み

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、土壌汚染および地下水汚染の可能性がある土地について、計画的な調査を実施しています。

汚染が発覚した場合は、その状況に応じて適切な対策を実施しています。

また、グループ会社のNIPPOでは、土壌汚染対策法の施行前から、汚染浄化事業に取り組んでいます。

土壌汚染調査・対策実績(2019年度)

(費用:百万円)

| | 調査 | | 対策 | |
|------------|-----|-----|----|-----|
| | 件数 | 費用 | 件数 | 費用 |
| サービスステーション | 107 | 188 | 24 | 325 |
| 油槽所 | 10 | 8 | 0 | 0 |
| 製油所・事業所等 | 2 | 7 | 0 | 0 |
| 合計 | 119 | 203 | 24 | 325 |

※ ENEOS

土壌汚染の公表物件(2019年度)

| 区分 | 所在地 | 調査結果 | | | | 進捗状況 |
|-----|-----|------|-----|------|-----|------|
| | | 土壌 | | 地下水 | | |
| | | 物質 | 倍率 | 物質 | 倍率 | |
| 遊休地 | 愛知県 | ベンゼン | 140 | ベンゼン | 3.5 | 対策中 |
| 稼働中 | 北海道 | ベンゼン | 60 | ベンゼン | 140 | 対策中 |

※ ENEOS

生物多様性への取り組み

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かねない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ており、これをENEOS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、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しています。

体制については、P37「体制」をご参照ください。また、目標については、P35の中期環境経営計画をご参照ください。

国内での主な取り組み

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」を定めるとともに、地域の生物多様性保全活動への参加や周辺の広大な緑地の生態系ネットワークの1つとして、豊かな生物多様性を保全することを目指した活動を行い、生物多様性保全活動に取り組んでいます。

その他の事業所においても、周辺環境に合わせた環境保全活動を実施しています。

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等を行っています。

* ENEOSのグループ会社。

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。

経団連生物多様性宣言への賛同

ENEOSホールディングスは、「自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現」を目指す、経団連生物多様性宣言に賛同しています。

生物多様性に関するイニシアティブへの参画

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。



環境マネジメント

地球温暖化防止への
取り組み

3R推進への取り組み

化学物質の適正管理

環境汚染防止への
取り組み生物多様性への
取り組み

ENEOS知多製造所における取り組み

ENEOS知多製造所は、愛知県、知多市、NPO団体、学生、臨海部企業等が連携し、動物や植物が生息しやすい環境となるよう、企業緑地（グリーンベルト等）を活用する取り組み「知多半島臨海部の企業緑地における生態系ネットワーク形成担い手育成事業」「命をつなぐPROJECT」に参加しています。

同製造所では、所内のビオトープで近隣学生と生態系調査（モニタリング）を実施するなど、生物多様性の主流化に取り組んでいます。このような活動を続けるなかで、2015年には、「いきもの共生事業所®認証（ABINC認証）*」を取得し、2018年に更新しました。

2019年度は、ビオトープのほか、グリーンベルトを中心とした緑地帯に生息

する鳥類、猛禽類の生態系調査（モニタリング）を4回、NPO団体主催の自然観察会を1回実施しました。



地域子どもたちを招いたNPO団体（日本エコロジスト支援協会）主催、自然観察会の様子

ENEOS根岸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等、広大な緑地に生息する多様ないきものの生態系のネットワークがあります。このネットワークの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「工場内の里山づくり」をコンセプトに生物多様性保全活動に取り組んでいます。

2013年度から生態系調査を開始し、これまでのモニタリングで170種類のいきものが観察され、多くのいきものがこの緑地を暮らしの場としていることがわかりました。

2018年度からは、山羊による緑地内の除草やふれあいのイベントを開催し、2019年度以降は緑地の維持管理を強化するとともに、山羊除草期間の拡大や新たなイベントの開催等、緑地の活用を充実させるように取り組んでいます。

このような活動を続ける中で2020年2月に「いきもの共生事業所®認証（ABINC認証）*」を取得しました。



ふれあいイベントの様子

* 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によって計画・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。



ABINC（エイビニック）認証

森林保全・整備活動

ENEOS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。

JX石油開発では、1998年から中条油業所（新潟県）構内および周辺において「JX中条の森」と冠した森林保全活動を続けています。この取り組みが評価され、2019年9月に第3回インフラメンテナンス大賞優秀賞（農林水産省－メンテナンスを支える活動部門）を受賞しました。

また、JX金属では、休廃止鉱山の跡地を中心に、植林・下刈作業等森林整備活動を継続的に行い、自然環境の維持増進を図っています。



「ENEOSの森」での活動

環境マネジメント

地球温暖化防止への
取り組み

3R推進への取り組み

化学物質の適正管理

環境汚染防止への
取り組み生物多様性への
取り組み

「JX中条の森」での植林活動



インフラメンテナンス大賞表彰式



山形県南陽市の「日鉱 龍樹の森」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

ENEOSホールディングスは、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きます。

* 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

カセロネス銅鉱山における植林活動

カセロネス銅鉱山(チリ)では、生物多様性の保護を目的として15種類、48,200本の原生植物の植林を1.43km²のエリアで進めています。植林するエリアは、鉱山敷地内のラマデージャス川周辺、敷地外のマイテンシージョおよびアマラーナスに位置し、2021年に完了予定です。

また、植林のほかにも現地に自生する植物の生育状況のモニタリング、カセロネス銅鉱山周辺に自生する高地特有の植物の繁殖・分布と気候の影響等との関連性の研究も進めています。



カセロネス銅鉱山周辺に自生する植物

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、バラスト水とともに海に生息する微生物やプランクトンが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。

ENEOS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。

* 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。

社会性報告

ENEOSグループは、
「地球の力を、社会の力に、そして人々の暮らしの力に」を
使命として掲げています。

この使命の実現のために、社内外でかかわりある
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 54

人権 59

人材育成 65

健康 69

健全な職場環境 71

品質 76

サプライチェーンマネジメント 79

社会貢献 82

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、ENEOS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、ENEOSグループ行動基準にグループの基本方針を定めました。

また、これを踏まえ、グループ各社がそれぞれの事業特性に合わせて方針を定め、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、協力会社従業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
「誰もケガをしない、させない、設備の事故撲滅を目指す」
- JX石油開発
「労働安全・衛生および環境に対する配慮を、すべての事項より優先します」
- JX金属
「働くすべての人の安全と健康を守ることを最優先する」

WEB 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。

<https://www.eneos.co.jp/company/about/policy.html>

<http://www.nex.jx-group.co.jp/environment/hse/policy.html>

<https://www.nmm.jx-group.co.jp/company/policy/safety.html>

体制

2019年度までは、JXTGホールディングス*1社長を議長とするグループCSR会議のもと、ESG推進部管掌役員(取締役)を委員長とする「グループ環境安全委員会」において、グループ各社の労働災害発生状況や安全活動実施状況等について評価・情報共有を行うとともに、労働災害防止策の検討・展開を図ってきました。具体的な体制については、P37「マネジメント推進体制」をご参照ください。

2020年度からは、新たなESG経営推進体制*2のもとでさまざまな課題に、より機動的に対応していきます。

*1 2019年度までの体制に関する記載につき、商号変更前のJXTGグループの表記を用いています。

*2 新体制については、P9の「ESG経営推進体制」をご参照ください。

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、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)を構築し、運用しています。

JX石油開発ではISOに沿った独自のHSE*1マネジメントシステム(HSEMS)を採用し、HSEMSのシステム管理によって、海外事業所も含む一貫した安全操業体制を確立しています。

JX金属では、国内11カ所の事業所でOHSAS18001*2の認証を取得しており、マネジメントシステムを運用して安全管理を推進しています。2021年6月までに、国際規格(ISO)へ切り替えるべく対応を進めています。

*1 Health(健康)、Safety(安全)、Environment(環境)の頭文字をとった略語。

*2 労働安全衛生マネジメントシステム

安全活動の推進

ENEOS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、安全確保へのトップのリーダーシップを明確に示しています。また、製油所・製造所では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。

JX石油開発では、国内外の事業所(ベトナム、マレーシア、中条)で安全活動をさまざまな形で推進しています。なかでもSTOP*1カードやUCUX*2と呼ばれる安全活動では、作業中の不安全行動があれば、いったん作業を中断して作業の改善案を提案し、不安全要素が取り除かれるまでは作業を再開しないと定めています。不安全に気付いたら誰もが改善案を提案できる活動としており、現場作業従事者の積極的な参加を促し、安全意識の向上に役立てています。

JX金属では、危険体感教育設備の各事業所への導入、実際に発生した事故災害をベースにした安全教材(災害再現動画、eラーニング、安全ポスター等)の作成と運用、安全講演会(外部講師を招聘)の開催等により、安全意識や危険感受性の向上に継続して取り組んでいます。

*1 デュポン社が開発した安全トレーニング観察プログラム。

*2 Unsafe Condition / Unsafe Action

製油所等の相互応援体制の構築

ENEOSでは、大規模な地震・風水害・感染症等が発生し、単独製油所等での災害事態収拾が困難な場合に備えて、本社や他製油所等との組織的な連携ができるように対応業務や緊急対策等相互応援体制を定め、迅速な災害対応を図れるようにしています。

安全諸活動における主な取り組みの実績

ENEOSグループは、労働者の安全を最優先かつ徹底する意志を表明のうえ、『重大な労働災害*ゼロ』を目標とし、協力会社の方々を含めて安全諸活動および安全教育の徹底を図っています。

2019年度の労働災害は、前年度から19名減少した21名でした。このうち直接雇用従業員の労働災害は、前年度から17名減少した3名の発生でした。また、2017年度に1件発生していた請負作業者の死亡災害は、2018年度に続き2019年度も発生しませんでした。

度数率(100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数)、強度率(1,000延べ労働時間当たりの労働損失日数)は、全産業平均(厚生労働省調査)を大幅に下回っています。

* 死亡労働災害

労働災害

(名)

| | | | 2017年度 | 2018年度 | 2019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 | 9 | 20 | 3 |
| | | 小計 | 9 | 20 | 3 |
| | 請負作業者(協力会社等) | 死亡 | 1 | 0 | 0 |
| | | 休業 | 26 | 20 | 18 |
| | | 小計 | 27 | 20 | 18 |
| 合計 | | | 36 | 40 | 21 |

※ 労災集計範囲:ENEOS、JX石油開発、JX金属。

度数率*の推移



※ 対象範囲:ENEOS、JX石油開発、JX金属の製油所・製造所、事業所(詳細はP92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:

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/03/2.html>

 グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

安全

人権

人材育成

健康

健全な職場環境

品質

サプライチェーン
マネジメント

社会貢献

強度率*の推移 

※ 対象範囲: ENEOS、JX石油開発、JX金属の製油所・製造所、事業所(詳細はP92をご参照ください)。

* 1,000延べ労働時間当たりの労働損失日数。災害の重さの程度を表します。
厚生労働省用語解説:
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/03/2.html>

TRIR/LTIR*の推移

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------|--------|--------|--------|
| TRIR | 0.81 | 1.25 | 0.97 |
| LTIR | 0.20 | 0.39 | 0.04 |

※ 対象範囲: ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属の本社、製油所・製造所、事業所の従業員(詳細はP92をご参照ください)。

* TRIR(総災害度数率)は100万時間当たり負傷者数(不休労災+休業+死亡労災)、LTIR(休業災害度数率)は100万時間当たりの休業+死亡労災人数。

グループ共通安全項目の取り組み

2017年度から、重大な労働災害につながる可能性が高いものや発生頻度の高い労働災害について「グループ共通安全項目」とし、さらなる発生防止に取り組んでいます。

2019年度は、この中でも「人と重機の分離」「墜落・転落防止」「熱中症予防」の重要な対策を「重大災害防止のための共通取組要領」として決めました。重大災害の防止に向け、この共通の重要対策に、グループ各社で徹底して取り組んでいます。

グループ共通安全項目

- 人と重機の分離
- 転倒防止
- 墜落・転落防止
- 熱中症予防

人と重機の分離における取り組み

JX金属グループでは、安全上の重要課題の1つに「重機と人との接触事故防止」を挙げています。フォークリフト等の重機を使用する製造現場では、接触事故のリスクが高く、重篤な災害につながりやすいからです。接触を防ぐため、製造現場では従来、通路を重機用と人用に区分けするなど、さまざまな対策を実施してきました。

対策を一步進め、2018年度から、最新の予防安全型技術を活用し、JX金属製錬佐賀関製錬所、JX金属コイルセンターに、重機を自動停止する装置および運転者と作業者双

方に警報を発令するシステムを導入しました。さらに、日立事業所、磯原工場、春日鉱山等においても、これらシステムの導入を進めています。



重機を自動停止する装置の様子

危険体感教育

当社グループは、2013年に「ENEOSグループ危険体感教育センター」を茨城県日立市に開所しました。この施設は、日常作業内に潜む危険を体感してもらうことを目的に設置したもので、「疑似体験」を通して一人ひとりの安全への意識向上を目指しています。

2019年度は、1,332名が受講し、開所以来の受講者数は、延べ11,337名となりました。

また、各生産拠点(ENEOS12カ所、JX金属7カ所)においても危険体感設備を整えています。それらの生産拠点では協賛会社の方も含めて、危険体感設備での訓練を経なければ、現場作業に携わることができ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。



ENEOSグループ危険体感教育センター

VR(バーチャルリアリティ)の活用

ENEOSグループ危険体感教育センターでは、2017年9月からVR技術を用いた当社グループ独自の新しい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被災者の心理状態、原因、災害防止対策を受講者に考えさせることです。VRによって、現実には体験しにくい

水蒸気爆発、重機ひかれ、回転体巻き込まれ、高所墜落といった災害事例をり災者の立場で体験することで、その効果を高めることができます。導入以降、VRで体感できる事例に薬液飛散、玉掛指挟まれ、グラインダー反動、階段転落等を追加し、教育内容を充実させています。

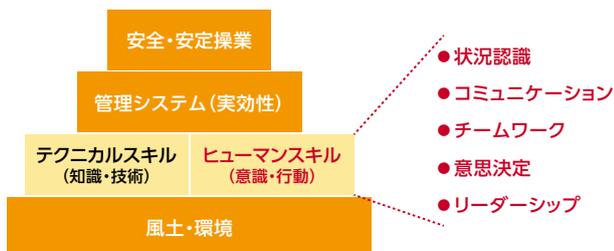


VR教育設備

ヒューマンスキル向上の取り組み

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。

安全・安定操業の土台



ENEOS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」を整備しました。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、従業員全員でのヒューマンスキル向上の取り組みを進めています。

高圧ガススーパー認定取得

ENEOSでは、2017年度に川崎製油所および堺製油所が、「高圧ガス保安法における新認定事業者制度」において第1号、第2号の特定認定事業者者に認定されました。続いて、2019年8月には、水島製油所A、B両工場も特定認定事業者者に認定されています。

この認定は経済産業省が制定し、高度な安全活動や運転支援システム等の基準を満たした製油所が認定されるものです。今後も特定認定事業者として、さらに高度な自主保安を目指し、質の高い保安活動を推進していきます。



製油所・製造所等の地震対策の主な取り組み

ENEOS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などについて、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)までに完了する予定です。

高圧ガス設備については、これまでも行政指導に基づき設備の耐震性評価を行ってきましたが、東日本大震災を踏まえて球形タンクのブレース(筋交い)の耐震強化を完了しました。引き続き重要度が高い設備の耐震対策を実施しています(2021年度末完了予定)。



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・トラブル発生に備えた主な取り組み

防災設備

製油所・製造所および備蓄基地等の万一の事故・災害に備え、さまざまな防災設備を設置するなどの対策を講じています。

流出油対策

貯蔵タンク設備を複数の防油堤で囲み、タンクから油の漏れがあった場合でも事業所外への流出を防止するとともに、海上においてはオイルフェンスや油回収船を配備し、油流出にも迅速に対応できるようにしています。



海上への漏れい油を想定したオイルフェンス展張訓練の様子

火災対策

万一の大規模火災を想定し、大型化学高所放水車、泡原液搬送車、消火能力の高い泡放水砲に加えて、泡消火設備や散水設備、大型消火器等も多数配置しています。

また、海上における事故・災害に対しては、消火能力を有する防災船を配備しています。



各種消防車

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による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。



所轄消防署と共同で最新鋭ロボットを使用した放水訓練の様子

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、根本的で必須の重要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きます。

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（LGBT）、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

ENEOSグループは、グループ行動基準における、「5.人権尊重」において、人権尊重の基本原則を定め、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、協力を要請してきました。また、当社が人権を尊重することをより明確にするため、人権ポリシーを制定し、グループ行動基準の適用範囲への周知徹底・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」、「市民の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*

2019年度までは、JXTGホールディングス社長を議長とするグループCSR会議のもと、ESG推進部管掌役員(取締役)を委員長とする「グループ人権・人材いきいき委員会」に

おいて、人権に関するグループ共通の方針や方向性の審議、各社の活動状況の確認・評価、情報共有等を行ってきました。2020年度からは、新たな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きます。

* 新体制については、P9の「ESG経営推進体制」をご参照ください。

人権・人材育成・健康に関する推進体制(2019年度まで)



* 本項の記載内容は2019年度までの体制です。よって、2019年度時点の商号であるJXTGグループの表記を用いています。

主な取り組み

国連グローバル・コンパクトへの参画

ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属の4社は、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。

Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

ENEOSグループは、2019年からCHRBの評価対象となりました。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。

当社グループは、継続的にCHRBと面談し、「ビジネスと人権」をテーマに意見交換を行っています。面談では、2019年度の評価結果を踏まえた、グローバル企業の人権に対する姿勢・問題点等について説明を受けました。特に、取引先選定時の人権要素の考慮について受けた提案について、CSR調達との連携をさらに強化し検討していきます。

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きます。



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、人権意識の向上や職場におけるハラスメントをはじめとした人権問題発生の未然防止に向け、全役員・従業員を対象とした人権研修、新入社員・階層別研修、eラーニング等を実施しています。

2019年度の人権研修受講率は100%でした。2020年度も、人権研修受講率目標100%の達成に向けて、社内イントラネットやメール等、さまざまな手段で役員・従業員に研修の受講を促してまいります。

鉱山開発と地域住民の人権尊重

鉱山の開発や運営は、周辺環境に与える影響がとりわけ大きいことから、地域住民の人権に十分に配慮し、地域コミュニティと共存共栄を図ることが必要不可欠です。

JX金属グループのカセロネス銅鉱山を運営するSCM Minera Lumina Copper Chileでは、地域社会支援の基本方針として「住民生活の尊重」「コミュニティと環境の保護」「現行法の遵守」を掲げています。この方針のもと、鉱山の周辺地域で生活する先住民であるコジャ族と、プロジェクト開始当初の2007年から説明会の開催や意見の聴取を通じて信頼関係の構築に努めています。



住民説明会の様子

「UK Modern Slavery Act 2015」への対応

ENEOSのグループ会社のENEOS Europe LimitedおよびJX石油開発グループのJX Nippon Exploration and Production (U.K.) 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。

WEB 詳細はウェブサイトをご参照ください。

<https://www.eneoseurope.com/wp-content/uploads/2020/05/JXTG-2019-statement-Anti-slavery.pdf>
http://www.nex.jx-group.co.jp/environment/compliance/active/pdf/human_01.pdf

♥: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

ビジネスと人権への取り組み

ENEOSグループは、従来「従業員意識調査」「遵法状況点検」を通じて、各職場における人権侵害の有無（ハラスメント等）について確認を行ってきました。2018年度からは、人権ポリシーに基づき、事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、UNGPに基づいた人権デュー・ディリジェンス（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）の計画を作成し、実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連）、「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）を参考に、当社グループにおける人権課題を特定しました（下表をご参照ください）。

当社グループにおける人権課題一覧

| 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 |
| 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（プライバシー管理） |
| 地域社会 | 環境（地域の環境破壊、健康被害、事故被害含む） |

当社グループは、さまざまなステークホルダーの方々に囲まれており、それぞれのステークホルダーの人権を尊重することが重要であると考えています。

2019年度に実施した人権デュー・ディリジェンスでは、従業員、お客様のほか、製油所・製錬所の周辺住民の方々、サービスステーション周辺住民の方々、サプライヤーの方々を対象として、当社グループによる人権侵害の有無について検証しました。

その結果、世界の各拠点でハラスメントや差別が潜在的かつ重要なリスクとして指摘される傾向にあり、当社もさまざま

な対策を講じています。引き続き、従業員に対する研修の実施やグローバルでのホットライン体制・運用の強化等を通じて、未然防止と課題への対処に取り組んでいきます。

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（P22参照）においては、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、ハラスメント、児童労働、強制労働等の項目も含まれており、他の経営リスクと同じ基準で評価しています。

次回の人権デュー・ディリジェンス（2021年度予定）においては、2020年度までに実施した人権への取り組みについて、確認します。

なお、本レポート発行時点において、重大な人権侵害事例は発生していませんが、当社が事業活動をするにあたり、万一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。

2019年度に実施した人権デュー・ディリジェンスにおいて検証した権利

- ・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」）
- ・労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）
- ・強制労働を課されない権利
- ・あらゆるハラスメントを受けない権利
- ・安全衛生な労働環境で働く権利
- ・差別を受けない権利
- ・外国人労働者の権利
- ・移民の権利
- ・障がい者の権利
- ・女性の権利
- ・セクシャルマイノリティの権利
- ・救済措置へアクセスする権利
- ・社会保障
- ・児童労働禁止
- ・資源へのアクセス権
- ・健康に関する権利

人権デュー・ディリジェンスのサイクル



1 ステークホルダーの特定

従業員、お客様、製油所・製錬所の周辺住民、サービスステーション周辺住民、サプライヤー等と特定

2 人権リスクの特定

ステークホルダーごとに人権リスクを特定(P62「当社グループにおける人権課題一覧」参照)

3 人権侵害チェック

各人権リスクに対し、業務を通じた人権侵害を行っているか、各部署で自己チェック
チェック後、外部専門家(2019年度:NGOヒューマンライツ・ナウ)に確認を依頼

4 今後の対応策検討

自己チェックの結果および外部専門家の意見を踏まえ、改善すべき点について、対応策を検討

5 対応策の導入

検討を踏まえた対応策を導入

6 開示

対応について報告

第三者意見

ENEOSグループは、グループ理念・行動基準に基づいてPDCAサイクルを通じた人権尊重の取り組みを行っています。人権尊重の取り組みにおける当社の人権リスクアセスメントについて、第三者の立場から検証してもらうことを目的として、NGOヒューマンライツ・ナウに机上調査を依頼しました。

第三者意見書の概要(一部)は、以下のとおりです。

国際的な基準(ビジネスと人権の指導原則・ILO等)に照らし、早急に対応すべき項目

● 救済にアクセスする権利

内部通報制度(ホットライン)における利用方法の一層の周知

● 差別・ハラスメント

発生防止のためのさらなる研修の工夫

● 労働安全衛生

「重大な労働災害(死亡労働災害)ゼロ」のみでなく、「労働災害ゼロ」に向けた取り組みの改善

● サプライチェーンマネジメント

グループ行動基準の国内外への実効的な展開
海外も含めたバリューチェーン全体における人権リスクへの対応



ヒューマンライツ・ナウによる人権デュー・ディリジェンス報告会の様子

ビジネスと人権に対する社内体制

ENEOSグループでは、2019年度に受領した第三者意見(NGOヒューマンライツ・ナウ)およびCHRBの評価結果を踏まえ、当社グループにおける人権への取り組みを強化するため、当社のESG推進部および人事部が主導して対応しています。

業務の概要は以下のとおりです。

| 業務 | 担当部署(内訳) |
|-----------------|-------------------------------|
| 社内研修、人権相談窓口対応 | 人事部 部長1名、副部長2名、担当グループ7名 |
| 人権デュー・ディリジェンス企画 | ESG推進部 部長1名、副部長1名、担当グループ8名 |

サプライチェーンにおける人権への取り組み

当社グループでは、2018年度からサプライヤーの方々にご協力をいただき、CSR調達を導入しました。各サプライヤーに対し、人権デュー・ディリジェンスで検証する事項について回答を依頼しており、サプライヤーの方々の人権への取り組みを確認しています。

当社グループは、引き続きサプライチェーンにおいて、人権侵害が起きないように注意していきます。詳細は、P79-80をご参照ください。

また、JX金属グループは、紛争鉱物への対応を行っています。詳細は、P81をご参照ください。

相談窓口(救済措置)について

当社グループでは、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」および「ハラスメント相談窓口」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・英)

コンプライアンスホットライン制度では、通報案件すべてを役員にメールで通知するとともに、半期ごとに対処状況を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、法務部が実施する研修会において、毎回利用を促しています。当然、これらの相談窓口で相談・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ありません。

また、「コンプライアンスホットライン」および「ハラスメント相談窓口」で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ていませんので、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こともできます。

なお、当社グループでは、案件ごとに調査を実施・対応しており、おおむね1年以内には、すべての案件を解決(通報者が納得)しています。ホットラインの通報フロー図はP28(コンプライアンス)をご参照ください。

2019年度のホットライン通報件数は67件でした。

※ 通報者に対して、報復を行うことは断じてありませんが、誹謗中傷や虚偽の通報については社内規程に照らし懲戒の対象としています。

従業員からの意見について

当社グループでは、全役員・従業員(派遣社員含む)を対象とした「グループ意識調査」を実施しているほか、さまざまなアンケートや取り組みを通じて、従業員からの意見を集約し、社内の取り組みに活かしています。例えば、女性活躍に関しては、「キャリアアップ」および「育児と仕事の両立」をテーマにパネルディスカッションおよび意見交換を実施しました。

また、「グループ意識調査」において、コンプライアンスホットライン制度の利用を躊躇する理由として、「違法行為がどうか分からないので通報しにくい」「匿名性の確保への懸念」「報復への懸念」等の理由が挙げられています。これらの懸念については、「違法行為がどうか分からなくても通報して問題ない」「匿名性は担保している」「通報者への報復禁止については厳格に禁止している」旨を法務研修会などの場で説明しています。(すべて社内規程で規定済)

さらに、これら従業員らの声および社外のニーズを反映して、「匿名通報」「社外窓口の設置」「グループ通報の導入」「通報件数のイントラ開示」等、制度の改善を行っています。

労働条件

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(労働組合参加比率については、データ編P92参照)。

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。

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、これをENEOSグループ行動基準に定めるとともに、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。

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

2019年度までは、JXTGホールディングス*1社長を議長とするグループCSR会議のもと、ESG推進部管掌役員(取締役)を委員長とする「グループ人権・人材いきいき委員会」において、人材育成に関するグループ共通の方針、求める人

材像等を整理し、人材育成に対するグループ各社の共通認識が醸成できるよう論議を進めてきました。体制の詳細については、P60をご参照ください。

2020年度からは、新たなESG経営推進体制*2のもとでさまざまな課題に、より機動的に対応していきます。

人材育成に関する具体的な施策は、グループ各社において、事業の特性などに応じて、個々の人材の適性に沿った育成プログラムを展開しており、実効性のある人材育成を推進しています。

*1 2019年度までの体制に関する記載につき、商号変更前のJXTGグループの表記を用いています。

*2 新体制については、P9の「ESG経営推進体制」をご参照ください。

評価と計画

当社は、グループ人材育成方針にのっとり、2019年度の人事部主催研修として「キャリアに応じて受講必須とする『基本研修』」「経営幹部候補者の育成に向けた『リーダー研修』」「スキルアップ、キャリアアップに向けた推薦制の『ステップアップ研修』」「自身の成長のために自発的に受講する『自己啓発プログラム』」を実施し、従業員一人ひとりの能力向上、意識改革に効果を上げています。

2020年度は、さらに「変革を推進できる人材(新規事業・海外事業等)の育成」のために、各種プロジェクトを担う人材の育成を目的とした研修や、さらなる従業員の意識改革促進を目的とした研修等、新たなプログラムを導入する予定です。

また、一部の階層別研修を受講者本人によるプログラム選択方式へ変更する一方で、自己啓発支援として実施しているオープンセミナーを拡充するなど、「自律的なキャリア形成の支援」のための取り組みを実施していきます。

主な取り組み ♥

ENEOSグループ全体

グループ経営幹部の養成

階層別の選抜研修などを通じて、将来のグループ経営を担う幹部候補の育成を進めています。

「働き方改革」につながる各種施策の推進

多様な人材の育成を効果的に進めるための素地づくりとして、「働き方改革」につながる各種施策を積極的に推進しています。



経営幹部養成のための研修の様子

ENEOS

階層別等研修

階層別の研修やコア人材を育成するための研修を実施

若手従業員の海外派遣研修

大学卒3～5年目程度の従業員を約1カ月間海外に派遣し、語学学習やフィールドワーク等、語学力に応じた研修を実施

ナショナルスタッフ研修

海外ナショナルスタッフを対象とした集合研修を実施

女性従業員活躍推進

育児と仕事の両立支援を目的としたセミナー、上司への啓発セミナーおよび女性従業員のキャリア支援セミナー等を実施

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）

JX石油開発

階層別等研修

階層別の研修やコア人材を育成するための研修を実施

若手従業員の海外派遣

主に入社後数年以内の若手従業員を対象に、石油開発(E&P)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、海外現業所への3～6カ月間の派遣を実施

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。そのうえで、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

従業員教育プログラム

E&P事業に関連する技術や契約書、経済性計算等に関する知識を身に付けるため、主に若手従業員を対象にした11のプログラムを通年にわたって実施。手づくりの教材を用いて社内講師が講義を行う

JX金属

階層別等研修

階層別の研修やコア人材を育成するための研修を実施

海外語学研修

総合職入社2年目の全従業員および語学習得の必要がある従業員を対象として、1～3カ月の海外語学研修を実施

若手従業員キャリアフォロー面談

組織力の源泉である“人”に着目し、若手従業員の計画的な育成、提案力の強化を図るため、定期的に人事面談、職種面談を実施

人と組織の活性化

人材マネジメント・人材育成の強化を図るとともに、多様な人材がやりがいを持って働くことができる環境整備を実施

年間研修実施状況(2019年度)

(時間)

| | 総研修時間 | 従業員1人当たりの研修時間数 |
|---------------|---------|----------------|
| ENEOSホールディングス | 728 | 7.00 |
| ENEOS | 83,110 | 9.29 |
| JX石油開発 | 10,313 | 28.73 |
| JX金属 | 30,025 | 15.23 |
| 合計 | 124,176 | 10.91 |

※ ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社の人事部が主催または派遣した社内集合研修、社外派遣研修の時間数を在籍会社別に集計。

経営人材の育成の取り組み

今後想定される経営環境の急速な変化にしっかりと対応していくためには、会社の方向性を見定め、経営の舵取りを担う経営幹部の候補としての経営人材をこれまで以上に計画的かつ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においては、経営人材の育成を各社共通の課題として取り組むこととし、経営人材として真に適性のある者を早い段階で幅広く見出すとともに、将来において経営幹部として十分に力を発揮できるよう、育成を進めていきます。

経営人材育成の具体的な進め方

- 経営人材のあるべき姿を踏まえ、公正かつ客観的な尺度で、一定階層の従業員の中から経営人材を見出す。
- 経営人材に対して、将来の経営幹部として必要な経験、知見、視座等が得られるよう、OJT(部門間人事異動やタフアサインメント等の実施)とOff-JT(社内階層別選抜研修や国内外のビジネススクール等への派遣)を効果的に組み合わせ成長の場を提供する。また、これらの育成プロセスに関する個別育成計画を策定する。
- 「人材育成会議」において、経営人材の妥当性を複眼的に検証し、育成計画のPDCAを実施する。

各種施策の推進

「対話施策」の実施

ENEOSでは、異なる部門間の交流と対話の活性化を目的に、2019年度は「部門紹介セミナー」「社外工場見学ツアー」「ランチ会(職制と部門を超えた自由な対話)」を実施しました。

「部門紹介セミナー」は、社内各部門による趣向を凝らした説明や懇親会での対話を通じて、参加者に各部門を理解してもらうことを目的として行いました。

「社外工場見学ツアー」は、石油関連機器の製造を中心とする機械メーカーである(株)タツノ様にご協力いただき、工場見学や参加者同士の対話の場を設け、親睦を図りました。

また、「ランチ会」は社内におけるナナメの交流のきっかけとすべく、部長または副部長と、他部門の一般職従業員がランチを食べながら気軽に対話する形式で約20回実施しました。



部門紹介セミナーの様子

グローバル人材の計画的な育成を目指す 「グローバルビジネススキル研修」の実施

ENEOSでは、基本研修プログラムの一環として、グローバルビジネススキル研修を実施しています。これは、入社3～5年目の大学卒従業員を対象とした約1カ月間の海外派遣研修で、東南アジア各国に派遣し、語学力に応じて市場調査や英語の個人レッスン等を行います。今後の海外事業展開の拡大を見据えた研修であり、語学力のみならず、異文化対応力の強化も目的としています。

なお、大学卒の全従業員に3年ごとのTOEIC®受験を課しており、本研修受講後も継続的な英語学習を促進しています。



市場調査の様子

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化できるものと期待しています。

そのため、ナショナルスタッフ管理職およびチームリーダークラスを対象とした集合研修を実施しています。2019年度は、チームリーダークラスを対象に、コミュニケーション力や問題解決等リーダーシップを発揮するための手法を学びました。

また、海外拠点が将来の活躍を期待する人材をENEOS本社に数年間派遣し、本社での業務を経験させる取り組みも実施しています。

従業員の自己啓発支援

ENEOSグループは、学ぶ意欲のある従業員を応援していくため、自己啓発支援制度を用意しています。

自主参加型研修

ENEOSホールディングスは、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、自己啓発支援として、従業員が個々のニーズに応じた研修を選択し受講できるオープンセミナーや通信教育を実施しています。

セルフ・イノベーション・サポート

JX金属では、従業員の成長意欲に応えるため、従来の自己啓発制度を見直した「セルフ・イノベーション・サポート」制度を設けています。

従業員自らが希望する外部研修プログラムを申請して受講し、修了時には会社が費用の半額(上限50万円)を補助します。自己研鑽を促進するため、2019年度には申請条件を緩和し、その結果、過去最多となる約50名の申請がありました。

本制度は、ワークライフ・バランスを推進する中で創出されたプライベートな時間の有効活用などを目的としており、今までの自己啓発制度にはない、自由度の高さが特長です。

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、生産性改善および組織活性化につながり、ひいては成長戦略の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、ENEOSグループ行動基準に定めるとともに、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)

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・増進するための取り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。

体制

2019年度までは、JXTGホールディングス*1社長を議長とするグループCSR会議のもと、ESG推進部管掌役員(取締役)を委員長とする「グループ人権・人材いきいき委員会」において、グループ各社の取り組み情報を共有するとともに、健康に関する注力テーマを定め、管理してきました。体制の詳細については、P60をご参照ください。

2020年度からは、新たなESG経営推進体制*2のもとでさまざまな課題に、より機動的に対応していきます。

また、グループ各社では、人事担当部が主管部署となって健康増進策を推進しており、国内の各事業所において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。

*1 2019年度までの体制に関する記載につき、商号変更前のJXTGグループの表記を用いています。

*2 新体制については、P9の「ESG経営推進体制」をご参照ください。

主な取り組み

従業員の健康管理 ♥

ENEOSグループ*1は、国内外を問わず、定期健康診断の実施はもちろんのこと、がん検診受診率の向上*2および感染症予防*3にも積極的に取り組んでいます。海外赴任者・出張者に対しては、疫病・感染症予防接種や医療サポート制度等の整備に努めています。2019年度からは、健康増進法の趣旨にのっとり、受動喫煙リスクの徹底的な排除に向けた活動にも積極的に取り組んでいます。

2019年度の定期健康診断の受診率は100%でした。また、がん検診受診率は65%であり、さらなる受診率向上を目指し、受診勧奨を継続していきます。さらに、有所見者の再検査受診率向上を目指し対象者への勧奨を実施していきます。

*1 集計対象:ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

*2 費用補助および定期健康診断としての人間ドック代用等。

*3 インフルエンザ予防接種推奨(健保による費用補助)、風疹予防接種時の就労免除等。

メンタルヘルス対策

当社グループでは、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、産業医の面接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、組織分析を実施し、高ストレス職場への職場環境改善に向けた助言、支援を実施しています。

2019年度は、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個別面談の実施やアクションプランシート作成とフォローを行っています。

♥: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

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、新型インフルエンザの流行に備えた安全対策として、国内拠点に準じて海外拠点においても備蓄物資を配備しています。

JX石油開発では、マラリア対策として、「マラリア流行地域への渡航にかかわる取り扱い基準」を定めています。この基準では、一定の条件下で海外への渡航者が抗マラリア薬を予防内服する場合の費用を会社負担とすることや、感染した場合の対応を示しています。

JX金属では、海外駐在員と帯同家族に対して、専門の医師に日本語で体調の悩みを相談できるオンライン健康相談サービスを用意しています。

健康経営に対する社外評価

当社は、2020年3月に、経済産業省と東京証券取引所が共同で取り組む「健康経営銘柄」に2年連続選定されました。併せて、当社および主要な事業会社は、「健康経営優良法人～ホワイト500～」にも3年連続で認定されました。

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。



産業衛生

Eneosグループは、製油所等で働く人の健康障害を防止するために産業衛生活動を推進しています。代表的なもの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。

なお、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。

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従業員

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、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）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、ENEOSグループ行動基準に定めるとともに、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

2019年度までは、JXTGホールディングス*1社長を議長とするグループCSR会議のもと、ESG推進部管掌役員（取締役）を委員長とする「グループ人権・人材いきいき委員会」において、ワークライフ・マネジメントやダイバーシティ&インクルージョンに関する共通の方針や方向性の審議、各社の活動状況の確認・評価、情報共有等を行ってまいりました。体制の詳細については、P60をご参照ください。

2020年度からは、新たなESG経営推進体制*2のもとでさまざまな課題に、より機動的に対応していきます。

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、社長、役員を含む社内研修などでダイバーシティ&インクルージョンの浸透を図っています。

*1 2019年度までの体制に関する記載につき、商号変更前のJXTGグループの表記を用いています。

*2 新体制については、P9の「ESG経営推進体制」をご参照ください。

女性の活躍推進 ♥

ENEOS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考え、成長を目指すことを支援するため、男性従業員を含めた働き方意識の改革や諸制度の整備を進めています。

このような中、当社では、グループ最優先課題（マテリアリティ）の取り組みとして「新規大卒女性採用比率25%以上の達成」を掲げています。2019年度の実績は28.5%でした。

また、グループ各社において、2016年4月1日に施行された「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、目標実現に向けた取り組みを推進しています。

両立支援制度については、P75をご参照ください。

♥：グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

「女性活躍推進行動計画」における目標

● ENEOS

1. 2022年度の学卒採用者の女性比率を32%以上にする
2. 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
3. 指導的地位(グループマネージャーから役員)に就く女性が2023年4月までに2019年度比で2倍以上となることを目指す

● JX石油開発

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合15%を維持する
2. 職場と家族・家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりを行う

● JX金属

1. 女性従業員を着実に増やし、かつ女性管理職を早期に育成するため、新規大学卒業者採用に占める女性比率を30%以上とする
2. 女性を含むすべての従業員が働き甲斐のある職場をつくるべく環境を整備する

また、入社時に一般職として採用された女性従業員を対象とした「人生100年時代のキャリア開発研修」では、女性の自発的なキャリア形成意識のさらなる向上を図るとともに、女性特有の健康課題についての理解を促進しました。

● ENEOSが「えるぼし」認定の最高位を取得

ENEOSでは2020年10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」の最高位認定(3段階目)を受けました。



ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ♥

ENEOSグループは、以下の基本的な考え方のもと、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&インクルージョンに積極的に取り組んでいます。

- ダイバーシティを実現する、公平公正な採用を行う。
- 多様な人材が持てる能力を最大限発揮できるよう、職場環境を整備し、効果的な人材育成を行う。
- 従業員一人ひとりがダイバーシティ&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の醸成に取り組む。

障がい者の活躍推進 ♥

当社グループは、障がいを1つの個性と捉え、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て配置することにより、障がい者の活躍推進を図っています。また、障害者職業生活相談員や職場適応援助者(ジョブコーチ)を設置する等し、職場適応への支援も行っていきます。

2019年度の障がい者雇用率は、法定雇用率の2.2%を上回る2.36%でした。今後も障がい者の新規採用および障がい者の定着支援体制の充実を図っていきます。

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。

2019年度の再雇用者数(定年後)は、799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。

女性従業員の雇用状況

(2020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 | 85名 | 14.3% |
| 全従業員 | 1,263名 | 11.4% |
| 管理職 | 91名 | 3.2% |
| 取締役* | 3名 | 18.8% |

| | |
|---------------|------------------------------|
| 全女性従業員の平均勤続年数 | 17.0年 (男女間の平均勤続年数の差:2.1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。

* 女性取締役数のみ2020年6月25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。

● 役職者向け研修

2019年度は、役員を含むグループマネージャー以上の役職者を対象に、女性活躍を阻害しうるアンコンシャス・バイアスについて理解を深めるためeラーニングを実施しました。

● 女性従業員向け各種研修

女性従業員を対象とした「いきいきキャリアミーティング」では、社内外で指導的地位に就き活躍する女性との交流を促し、女性従業員同士のネットワーク形成を支援しました。

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(2019年度)

| | (名) |
|--------|-------|
| ENEOS | 1,147 |
| JX石油開発 | 403 |
| JX金属 | 2,723 |
| 合計 | 4,273 |

「イクボス企業同盟」に加盟し、活動

ENEOS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。

2019年度は、役員を含むグループマネージャー以上の役職者を対象に「イクボスセミナー」を開催し、有識者によるダイバーシティマネジメントに関する講演や、社内役職者によるパネルディスカッション等を行いました。

【主な内容】

- 経営戦略としてのダイバーシティ経営
- 多様な人材への職務付与や適切な評価の方法
- ダイバーシティ(多様性)時代のマネージャーの行動指針

* 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、「さよなら残業～Action5～」を確実に実施し、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



2019年度・イクボスセミナー

LGBT(性的マイノリティ)への取り組み

ENEOSは、グループ行動基準にのっとり、従業員に対して性的マイノリティへの理解を促進するための人権啓発研修の一環として、部門別・階層別研修やeラーニング等で啓発活動を行っています。また、当事者が相談することができる窓口を設けています。

このような取り組みが評価され、2020年11月、任意団体work with Pride*が策定する企業・団体等におけるLGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2020」で、当社としては初の「ゴールド賞」を受賞しました。



* 企業等の団体において、LGBT等の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。

従業員への啓発活動

当社グループは、従業員に対して、ダイバーシティ&インクルージョンの周知・啓発活動を実施し、浸透を図っています。

いきいき通信の発行

主に周知・啓発を目的に、社内報「いきいき通信」を発行しています。2019年度は、ダイバーシティとは何か、障がいの類型や障がいにかかわる国内外の法制度、LGBT、社内のダイバーシティ推進取り組みの紹介等をテーマに約50編を発行しました。

従業員アンケートの実施

ENEOSでは、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透状況や職場固有の課題を把握するため、定期的に「いきいきアンケート」を実施しています。2018年度に実施したアンケートでは、キャリア意識に関する男女差や両立における課題等が特定され、その後の推進施策に活用しています。

ワークライフ・マネジメントの推進

ENEOS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。

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20時～翌5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への注意喚起
- ②残業時間の見える化:社内イントラ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:課長級役職者を対象に労働時間管理に関する大規模な研修会の実施

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。

主な取り組み

- 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推奨

- 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:休祝日間の平日等を対象に年2日を目安に会社が設定
- 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

2019年度の年次有給休暇取得状況

| | |
|------|-------|
| 付与日数 | 22.2日 |
| 取得日数 | 20.5日 |
| 取得率 | 92.3% |

※ 集計対象:ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

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」の具体的な取り組みとして、不要な仕事を聖域なく削り、「これまで10の力をかけていた仕事から2のムダを省いて8にする改革」をかねてより断行しています。この改革によって、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。

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。

2019年度導入新制度

● テレワーク勤務(在宅勤務)制度

当社、ENEOS、JX金属およびJX石油開発では、従業員の家庭と仕事の両立をサポートし、さらなる高い生産性を実現するために、事由や場所を問わず柔軟に勤務することを可能とする制度を導入しています。

● 転勤猶予制度

当社およびENEOSでは、育児、介護、家の購入、結婚等個人の事情により従業員が転勤を希望しない場合に3年間を限度として転勤を猶予する制度を導入しています。

♥: グループ最優先課題を示しています。P5-6をご参照ください。

安全

人権

人材育成

健康

健全な職場環境

品質

サプライチェーン
マネジメント

社会貢献

● 配偶者転勤同行チャレンジ制度

当社およびENEOSでは、配偶者に日本国内の転勤が発生し、その配偶者に同行を希望する従業員が、会社に特定の地域への異動希望を申し出ることのできる制度を導入しています。

● 配偶者転勤同行休職(退職)制度

当社およびENEOSでは、配偶者の転勤に同行する従業員

員については、休職または退職から5年以内であれば復職を申し出ることができる制度を導入しています。

● 両立支援諸施策

当社グループでは、両立支援にかかわるさまざまな従業員向け研修・セミナーを実施しています。

- ・ 育児と仕事の両立支援セミナー
- ・ 介護と仕事の両立支援セミナー
- ・ 健康推進セミナー「大人のためのがん教育」

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 | 妻の出産のための特別休暇(有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属、JX石油開発 |
| | 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、JX金属(無給)、JX石油開発 |
| | 子の養育休暇(有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発 |
| | 子の看護休暇(有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属(無給*)、JX石油開発 |
| | 妊産婦保健指導等を受ける時間(有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発 |
| | 育児時間(有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属(無給)、JX石油開発 |
| | 育児休業給付金 | ENEOS |
| | ベビーシッター利用サポート | ENEOS、JX金属 |
| | 育児補助 | ENEOS、JX金属 |
| | 事業所内保育所 | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属、JX石油開発 |
| | 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、JX金属、JX石油開発 |
| | 復職支援金 | JX金属 |
| | 育児コンシェルジュ | JX金属 |

※ 対象会社:ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

※ 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)。

| | 制度名 | 導入会社 |
|--------|----------------------|---|
| 介 護 | 介護休業(730日・開始後14日間有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属(無給)、JX石油開発(365日・開始後14日間有給) |
| | 介護休暇(有給) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属(無給*)、JX石油開発 |
| | 介護休業給付金/手当 | ENEOS、JX金属 |
| | ホームヘルパー補助金 | ENEOS、JX金属 |
| | 介護補助 | ENEOS、JX金属 |
| | 電話介護相談サービス | ENEOS |
| 全 般 | 介護退職再雇用制度 | JX石油開発 |
| | テレワーク勤務(在宅勤務) | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属、JX石油開発 |
| | フレックスタイム制 | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属、JX石油開発 |
| | 短時間勤務 | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX金属、JX石油開発 |
| | 私費留学休職制度 | ENEOS |
| | 配偶者転勤同行休職(退職)制度 | ENEOSホールディングス、ENEOS |
| | 配偶者転勤同行チャレンジ制度 | ENEOSホールディングス、ENEOS |
| | 転勤猶予制度 | ENEOSホールディングス、ENEOS |
| | キャリア継続支援休業制度 | JX石油開発 |
| | 積立年次有給休暇 | JX金属 |
| 復職制度 | JX金属 | |

2019年度の主な制度利用実績

| | |
|----------------|----------------|
| 育児休業取得者数 | 330名(うち男性276名) |
| 出産・育児休業取得後の復職率 | 100% |
| 復職後12カ月の定着率 | 100% |
| 介護休業取得者数 | 6名 |

※ 集計対象:ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

勤務制度の柔軟な運用による新型コロナウイルス感染拡大防止

新型コロナウイルスの感染拡大に際し、従業員とその家族を感染から守ることを最優先事項としつつ、社会の機能維持にかかわる事業者としての責任を果たせるよう努めました。より柔軟に在宅勤務できるよう制度運用の緩和・拡充を行い、オフィス勤務者については約85%(2020年5月時点)が在宅勤務をしました。

今後は感染拡大防止の取り組みとしてではなく、働き方のバリエーションを広げるという観点で、リモートワークを推進していきます。

また、出社する必要がある業務に従事している従業員に対しても十分な感染防止策を講じています。

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、「価値ある商品・サービスの提供」についてグループ行動基準に決めました。

また、品質管理に関しては、グループ各社がそれぞれの事業特性に合わせた品質方針を定め、その方針に基づき、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. 価値ある商品・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を提供します。
2. 商品およびサービスの品質の維持・向上に継続して取り組みます。
3. お客様に、正確でわかりやすい情報を提供します。

* ENEOSのグループ会社。

JX金属グループ品質基本方針

1. 社会とお客様のニーズを正しく捉え、お客様に信頼され、満足して頂ける製品・サービスを提供する。
2. 安全性・環境保全性に配慮し、開発・設計から納入に至る全てのプロセスにおいて、品質を向上し維持する。
3. 品質マネジメントシステムを構築し、継続的改善と人材育成を行う。
4. 国内外の関連法令や規制を順守し、社会とお客様に品質に関する正確な情報を提供する。

安全

人権

人材育成

健康

健全な職場環境

品質

サプライチェーン
マネジメント

社会貢献

体制

ENEOSグループは、2019年度、「品質」をCSR活動の重点分野の1つとして位置付け、グループ各社では、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

報共有を行いました。

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

| | | |
|--------|----|--|
| ENEOS | 国内 | 仙台製油所、千葉製油所、川崎製油所、根岸製油所、堺製油所、和歌山製油所、水島製油所、麻里布製油所、大分製油所、横浜製造所、知多製造所、袖ヶ浦事業所、鹿島石油(株)鹿島製油所、ENEOS和歌山石油精製(株)、東燃化学(同)川崎製造所、日本合成樹脂(株)、(株)NUC(本社、川崎工業所)、三共油化工業(株)(本社、工場)、ENEOSテクノマテリアル(株)(東京オフィス、横浜工場、成田工場) |
| | 海外 | JX Nippon Oil & Energy USA Inc.、JX Nippon Oil & Energy Vietnam Co., Ltd.、ENEOS (Thailand) Ltd.、捷克斯(広州)潤滑油有限公司、PT. JX Nippon Oil & Energy Lubricants Indonesia、ENEOS Korea Corporation |
| JX石油開発 | | 中条油業所 |
| JX金属 | 国内 | 日立事業所(銅箔製造部)、磯原工場、倉見工場、JX金属探開(株)、JX金属製錬(株)(佐賀製錬所、日立精銅工場)、日本精銅(株)、JX金属コイルセンター(株)、JX金属商事(株)(高槻工場)、一関製箔(株)、JX金属プレジジョンテクノロジー(株)(館林工場、江刺工場、那須工場、掛川工場)、東邦チタニウム(株)(本社、茅ヶ崎工場、日立工場、八幡工場、若松工場、黒部工場)、タニオビス・ジャパン(株)(水戸工場) |
| | 海外 | 日鉱金属(蘇州)有限公司、無錫日鉱富士精密加工有限公司、JX金属製品(東莞)有限公司、台湾日鉱金属股份有限公司、JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc.、Materials Service Complex Malaysia Sdn. Bhd.、Materials Service Complex Coil Center (Thailand) Co., Ltd.、JX Nippon Mining & Metals Korea Co., Ltd.、TANIOBIS GmbH(Goslar)、TANIOBIS Smelting GmbH & Co. KG(Laufenburg)、TANIOBIS Co., Ltd. (Map Ta Phut) |
| 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、建築部門 |

製造現場での取り組み

ENEOSの製油所・製造所では、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

すべての製油所・製造所で、ISO9001の認証を取得しています。また、ISO9001の要求事項を石油・石油化学製品の製造にフォーカスして、ENEOS独自の仕組みとして深化させた「品質マネジメントシステム」を構築しました。2018年度から各所に展開し、その導入範囲をサプライチェーン全体に拡大するべく、活動を継続しています。

「品質マネジメントシステム」の特長の1つとして、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があります。各所の従業員が品質リスクの分析方法を習得し、自らでリスクを抽出し対策を立てることにより、主体的で実効性の高い品質管理を実現しています。

品質苦情・トラブル情報の水平展開活動

製油所・製造所で発生した品質苦情・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・展開することで、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

「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」および「本社品質保証部門が実施する監査」があります。これら点検活動を通じて、各所の強み・弱みを発掘し、それらを広く展開することで、各所の品質管理体制の強化および当該マネジメントシステムの改善を図っています。

2019年度の製品安全および品質に係る不正事案は0件でした。引き続き、当該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。

物流現場での取り組み

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ック装置」の導入を進め設備面の増強を図るとともに、「立会荷卸し(荷卸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て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

サービスステーションにおいては、運営者と協力しながら、商品の品質管理やお客様満足の上昇に取り組んでいます。

商品の品質管理については、計量機、地下タンク等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」などを整備し、水・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・確かな対応ができるよう知識・スキルの向上を図っています。

第三者視点の品質監査機能の強化

JX金属では、全社的な品質管理の維持、向上を目指した施策を企画、立案、実行する「品質管理部」を中心に、品質管理体制の強化に向けた取り組みを行っています。「品質管理部」は事業から独立した立場で、「品質管理が確実に実行されているか」を確認する品質監査を全事業所を対象に実施しています。

これら品質管理体制が機能しているかの確認、課題の共有等を目的とし、経営層が出席する「品質管理委員会」も併せて設置しています。

品質管理教育の取り組み

JX金属グループでは、品質管理レベルの底上げを図るとともに、問題の原因を論理的に推定して自ら課題を見つけ解決する問題解決能力の向上と、業務品質の向上を目的として、全従業員を対象とした品質管理教育を実施しています。

入門コースから上級コースまで受講者のレベルに応じた各種研修プログラムを用意しており、職能レベルや入社年度に応じて計画的な受講を進め、従業員教育の1つとして定着しています。研修では、コース別に基礎的な考え方、QC(Quality Control)手法の習得、統計的手法によるデータ解析など、グループ討議を交えながら学習しています。

お客様ニーズへの対応

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。ENEOSお客様センターでは、お電話もしくはメールにより、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、関係各部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。

また、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を実施することで、お客様センターは対応状況をいつでも把握することができ、対応が遅れている場合は、関係部門に対して自動的に警告が発せられる仕組みになっています。

ENEOSお客様センターにご連絡いただいたお客様からの声は、集計・分析を行いレポートを発行し、役員および関係部門と共有し、苦情の再発防止に役立てています。2019年度は、お客様から31,153件の声が寄せられました。

製品の品質設計、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ばかりでなく、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。

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。

この方針をENEOSグループ行動基準に明記するとともに、グループ各社それぞれの事業特性に合わせた調達方針を定め、その方針に基づき、継続的な調達活動の改善・向上に努めています。

ENEOSグループ行動基準(抜粋)

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 CSR調達方針

- ENEOSグループ行動基準および各種方針に基づく調達活動を行います。また、取引先に対しても本行動基準への理解・協力を得られるよう努めます。
- 持続可能なパートナーシップを構築できる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。
- 取引先の選定は広く門戸を開放し、「品質・価格・納期・安定供給・環境や社会への配慮」等の観点から総合的に判断します。

JX金属グループ調達基本方針

JX金属グループの基本方針

1. 法令、ルールの遵守および公正な取引

- 関係法規、社会規範を遵守するとともにその精神をも尊重し、業務を遂行します。
- 公正な評価のもとで購買活動を行います。
- 高い倫理観に基づく取引先との適切な関係を維持します。

2. 知的財産権の保護

- 調達活動を通して得た個人情報などは厳格に管理します。
- 第三者の特許・実用新案・意匠・商標などの知的財産の不正入手や不正使用、権利侵害を行いません。

3. 調達取引先との相互理解および信頼に基づく関係の構築

- 正確・迅速かつ透明性の高い活動により、高い信頼と満足を提供します。
- 取引先とのコミュニケーションの充実を図り、常に新しい発想による創造・革新を追求します。
- 環境に配慮した調達資機材の購入を推進し、持続可能な社会の発展に貢献します。

4. 紛争鉱物への対応

- 紛争地域における違法な活動やそれによる人権侵害に加担するような原料の調達は行いません。
- 経済協力開発機構(OECD)が紛争地域からの原料調達に関して定めるガイダンスを尊重し、サプライチェーンを適切に管理します。

JX金属グループ調達基本方針

調達取引先の選定方針

当社グループが事業展開をする上において、当社グループのみならずお取引先のサプライチェーンも含めて、社会的責任を果たすことが必要であり、お取引先においても、次の項目に遵守していただくことをお願いします。

1. 以下に例示するものを含め、法令・社会規範等を遵守し、人権、環境への配慮を重視していること。

- 製造・販売等に関する法令の遵守
- 労働関連法令の遵守
- 安全衛生に関する法令遵守と適切な労働環境の整備
- 児童労働、強制労働の禁止
- 人種、性別などによる差別の禁止および従業員の人権、人格、個性の尊重
- 環境法令の遵守
- 贈収賄、不正な行為の禁止
- 非人道的行為に加担する紛争鉱物の不調達、不使用
- 反社会的勢力との関係遮断

2. 健全かつ公正な事業経営を行っていること。

3. 当社グループのグリーン調達ガイドラインに基づき、環境管理システムを構築し、指定する化学物質の適正な管理を行っていること。

4. 安定的な供給能力があり、当社グループが求める品質、価格、納期、サービスを満足すること。

5. 当社グループが求める十分な技術力を有していること。

JX石油開発CSR調達方針

1. ENEOSグループ行動基準および各種方針に基づく調達活動を行うとともに、取引先からも本行動基準等への理解・協力を得られるよう努めます。
2. 持続可能なパートナーシップを構築できる取引先と、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。
3. 取引先の選定にあたっては広く門戸を開放し、「品質・価格・納期・安定供給・環境や社会への配慮」等の観点から総合的に判断します。

CSR調達の推進

ENEOSグループは、サプライヤーと協力しコンプライアンス、環境負荷の低減、人権・労働、安全衛生等を考慮した調達を推進しています。

責任ある調達を実行するため、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、調達方針あるいは関係法令の啓発活動を行っています。

サプライヤーに対しては、ENEOSグループ各社ごとに定める購買取引の基本となる契約等において、環境の継続的な維持向上に努めることを求めています。

ENEOSにおいて資材・工事・役務調達実績額の上位約80%の国内サプライヤーを対象に2018年度から実施している「CSR調達アンケート」を、2019年度はJX金属、JX石油開発およびグループ会社にも展開するとともに、調査対象を海外サプライヤーにも拡大しました。調査対象会社はグループ全体で906社に達します。

同アンケートには、環境への配慮のほか、労働者の権利確保、児童労働、強制労働等に関する調査項目も設けており、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、今後、3年ごとに実施する予定であり、改善の進捗を継続して確認していきます。

また、「国連グローバル・コンパクト」のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の「サプライチェーン分科会」に参加し、CSR調達推進のための情報を積極的に入手し、常に推進体制・方法の最適化を行っています。



調達取引先の皆様への研修会の様子

SedexおよびEcoVadis加盟

ENEOSでは、サプライチェーンマネジメントの一環として、サステナビリティ・サプライチェーン評価機関 Sedex およびEcoVadis への加盟を求める要請が高まってきたことから、2019年度に両団体に加盟しました。

紛争鉱物への対応

JX金属グループに関連する事業者団体(LBMA*¹、RBA*²等)において紛争鉱物排除のための調査プログラムが制定されており、各事業者は、プログラムに基づいた調査や第三者機関による外部監査の受審を求められています。

そのため、JX金属グループでは「調達基本方針」に紛争鉱物の排除に関する条項を設け、適切な対応を取る仕組みを構築し運用しています。

- *1 London Bullion Market Association(ロンドン貴金属市場協会)。金・銀地金の取引を行う金融機関等で構成される業界団体。同協会のGood Deliveryリストに登録されることにより、高い品質と信用が担保されます。
- *2 Responsible Business Alliance。電子業界のサプライチェーンにおいて責任ある行動を目指して組織される企業同盟。

金および銀のサプライチェーンに関する取り組み

金地金の生産者であるJX金属製錬、銀地金の生産者であるJX金属では、以下の内容を含むサプライチェーン・デュー・ディリジェンス(DD)のマネジメントシステムを構築し、運用しています。

1. 原料鉱物の購入取引に先立ったサプライチェーンDDの実施
(原料の発生元の確認、リスク評価、納品後における現物確認、流通経路の確認、関連するドキュメント類の保管等)
2. サプライヤーに対する紛争鉱物排除の方針の周知
3. サプライチェーンDDとその背景に関する社内教育実施
4. 内部監査の実施と外部監査の受審

サプライチェーンDDの運用状況は、LBMAが指定する第三者機関による外部監査を受けた後、同協会に報告されます。この手続きを通じてJX金属製錬佐賀製錬所で生産される金地金、およびJX金属日立事業所で生産される銀地金は、同協会のGood Deliveryリストに登録されています。

タンタルのサプライチェーンに関する取り組み

タンタル粉の生産者であるTANIOBIS GmbHでは、紛争地域および高リスク地域から原料を調達する際は、紛争地域における紛争、児童労働、その他の人権侵害への非関与が、ITSCI*により保証されていることを証明するタグ付けがされた原料を購入し、当該タグを確認するためのサプライチェーンDDを実施するなど、国際基準に基づくプログラム

を厳格に運用しています。この取り組みの結果、TANIOBIS GmbHは、紛争鉱物排除の対応が的確にとられていることが認められ、RMAP Conformant Smeltersリストに掲載されています。

* ITRI Tin Supply Chain Initiative(錫サプライチェーンイニシアティブ)。錫のグローバルな業界団体であるInternational Tin Research Institute (ITRI) による活動。OECDの指針に基づき、鉱山から精錬までのデュー・ディリジェンスの実現や武装勢力とのかわりを持たない紛争地域の鉱山からの調達の促進等を目指しています。

物流会社との取り組み

ENEOSでは、製品の配送を担うすべての契約運送会社に対して、各種研修や啓発活動を実施し、安全への意識・技術の向上に加え、エコドライブの推進を行っています。

すべての契約運送会社を対象とした説明会を行い、年度の安全方針・目標を共有化しています。

ドライバーの運転技術・荷卸し作業の向上を目的とした安全配送コンテストの開催や、毎年秋に実施する安全責任者会議での運送会社の成功事例の共有を行うなど、安全について積極的に啓発活動を実施しています。

また、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み「ホワイト物流」推進運動に賛同し、2019年、自主行動宣言を提出しました。

ENEOSの取り組みは、以下6点です。

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. 混雑時を避けた配送
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

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、エネルギー安定供給の責務を果たしていきます。

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、グループの基本方針として、ENEOSグループ行動基準を定めるとともに、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

当社グループでは、2019年度、「社会貢献」をCSR活動の重点分野の1つとして位置付け、CSR推進体制において定期的に活動状況の総括・評価・情報共有を行いました。

体制の詳細については、P7をご参照ください。

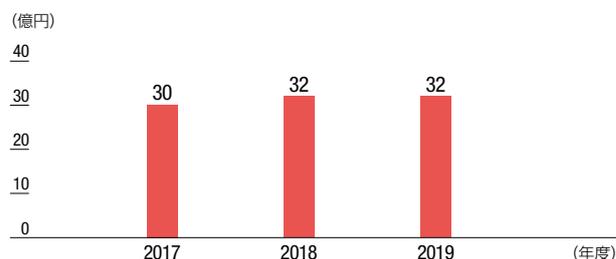
社会貢献活動支出

2019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32億円でした。

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行い、必要とされる取り組みを進めていきます。

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、寄付金および提供物品等の合計額です。

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

JX石油開発では、ベトナム各地で、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するとともに、教材・備品の充実等の援助も行っています。

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・ティン省ビンアン中学校 |
| 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・グエン省スツク幼稚園 |
| 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 |

安全

人権

人材育成

健康

健全な職場環境

品質

サプライチェーン
マネジメント

社会貢献

教育支援

JX石油開発は、2006年からホーチミン教育振興協会(ベトナムの教育向上を目指す公益団体)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。2019年は40名に奨学金を授与しました。



奨学金授与式典

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

ENEOS×MOGU童話の花束コンテスト

ENEOSのグループ会社のJX Nippon Oil & Energy Vietnam Consulting and Holdings Co., Ltd. (JXEVI) は、2018年から日越国交樹立45周年記念イベントの1つとして始まった創作童話コンテスト「ENEOS×MOGU童話の花束コンテスト」に協賛しています。同コンテストは、ベトナム初の創作童話コンテストです。

2019年度は、小学生、中学生、一般の3部門に約490作品の応募があり、最優秀作品には小学生の部の『葉っぱの蝶々』(ブイ・マイ・クエさん 9歳)が選出されました。

入賞した全13作品をまとめた童話集「童話の花束」は、「ENEOS童話賞作品集・童話の花束(ベトナム語訳)」とともに

に販売され、その売り上げを絵本の普及活動資金や奨学金として寄付しています。

JXEVIは、日越両国で子どもたちの健やかな心がはぐくまれるよう、今後も絵本の普及活動を支援していきます。



童話コンテストの表彰式の様子

マレーシアでの取り組み

JX石油開発は、オペレータとして事業を推進しているマレーシアにおいて、地域社会に寄り添った社会貢献活動を継続して行っています。

また、地域の文化・スポーツイベントへの支援も実施しています。

地域イベントへの貢献

毎年サラワク州で開催されているレガッタ(ボート)競技会やジャズフェスティバルにスポンサーの1社として協賛し、地域社会における文化・スポーツの振興に一役買っています。



レガッタ競技会の様子

経済的に恵まれない人々への支援

ムスリム(イスラム教徒)系福祉協会の活動を支援して、断食(ラマダン)の時期に、経済的に恵まれない家庭へプレゼントを届ける活動を行っています。



プレゼントを手渡すJX石油開発のスタッフ

チリでの取り組み

JX金属は、カセロネス銅鉱山を運営するSCM Minera Lumina Copper Chileを通して、チリでさまざまな社会貢献活動を行っています。

新型コロナウイルス対策設備等を寄贈

2020年4月に、現地のアタカマ保健局に対して新型コロナウイルスの簡易検査キット200個を、アタカマ大学医学部に新型コロナウイルスPCR検査のためのサンプル採取装置2台を寄贈しました。

これらの寄贈に対し、アタカマ州知事Patricio Urquieta氏より感謝の意が寄せられたほか、保健局からは「アタカマで今後新型コロナウイルスに立ち向かっていくうえで役立つ」などのコメントを頂戴しました。

また、カセロネス近郊のLos Loros地区にもマスク、手袋、簡易防護服等の衛生用品を寄贈しました。



アタカマ保健局へ寄贈された簡易検査キット

カセロネス近隣住民への職能訓練等の支援プログラム

地域貢献活動の一環として、近隣の地域住民を対象とする職能訓練プログラムを行っています。訓練内容は食品加工、はんだ付け、洋服の仕立てなど多岐にわたり、2019年度は約300名が参加しました。



職能訓練プログラムへの参加者

日本での取り組み

「野球教室」「バスケットボールクリニック」の開催

ENEOS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」の現役選手等による、小中学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。

2019年度は、野球教室を15回開催し1,123名が参加、バスケットボールクリニックを72回開催し延べ2,449名が参加しました。



野球教室の様子



バスケットボールクリニックの様子

障がい者スポーツ支援

日本車いすバスケットボール連盟への協賛

ENEOSは、車いすバスケットボールの振興を目的に、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。

大会には、多くの従業員や家族が応援・観戦に訪れるほか、ボランティアとしても大会運営に協力しています。

日本デフバスケットボール協会への協賛

ENEOSは、デフバスケットボール（聴覚障がい者によるバスケットボール）の普及と発展を目的に、日本デフバスケットボール協会への協賛を2019年に開始しました。

大会の応援をはじめ、これからも活動を支援します。

日本身体障害者野球連盟への協賛

ENEOSは、障がい者野球の振興・発展を目的に、2007年から日本身体障害者野球連盟へ協賛しています。

大会では、従業員や家族が試合会場で選手たちに熱い声援を送り、盛り上げにも貢献しています。

「ENEOS童話賞」の開催

ENEOSグループは、1970年から、一般の方々から「心のふれあい」をテーマとした創作童話を募集し、優秀作品を表彰する「ENEOS童話賞」を開催しています。

第50回となる2019年度は、10,425編の心あたたまる作品をご応募いただきました。



「第50回童話賞」表彰式の様子

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、「ENEOS童話賞」の優秀作品を収録した童話集「童話の花束」のチャリティー販売を行い、その売上金を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、児童福祉施設など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。

2019年4月(2019年度入学)には576名の子どもたちが受給し、2003年度の制度創設以降の累計受給者数は5,842名です。

「ENEOS児童文化賞・音楽賞」の開催

当社グループは、日本の児童文化・音楽文化の発展・向上に尽くしてこられ、将来大きな活躍が期待される方々をたたえ励ます「児童文化賞(創設:1966年)」「音楽賞(創設:1971年)」を毎年開催しています。



「第49回児童文化賞・第49回音楽賞」表彰式の様子

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・発想力をはぐく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。

2019年度は、宮城、岡山、大阪、和歌山、千葉の小学校で開催し、約2,300名の子どもたちへ感動を届けました。

楽しく学べる、「ENEOSなつやすみ科学バスツアー」の開催

ENEOSの各製油所では、小学生とその保護者を対象に「なつやすみ科学バスツアー」を各地の新聞社とタイアップして開催しています。

バスで製油所内を見学し、石油製品の製造工程やエネルギー資源の大切さについて楽しく学び、夏休みの自由研究等に役立てられる内容としています。

2019年度は10カ所を実施し、合計782名の子どもたちと保護者が参加しました。



水島製油所におけるバスツアーの様子

夏のリコチャレ2019の開催

JX金属グループでは、内閣府男女共同参画局が中心となって進める「理工チャレンジ(リコチャレ)～理工系のお仕事体感しよう!～」の取り組みに賛同し、2015年から継続して同イベントを開催しています。2019年度は、全国5事業所で中学生向けの工場見学会・実験体験会を開催しました。現場の臨場感を体感していただき、銅を中心とした非鉄金属の社会貢献性や、工場で活躍する理工系従業員の働く想いなどを紹介しました。



実験体験の様子

JX石油開発留学生奨学金

JX石油開発は、2015年度に、日本で学ぶ外国人留学生を対象として「JX石油開発留学生奨学金」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。

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。2019年度は従業員やその家族、延べ1,325名が参加しました。

JX石油開発では、1998年から中条油業所(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。2019年度も近隣地区住民の方々とともに、役員・従業員とその家族、総勢64名が作業を行いました。

JX金属では、休廃止鉱山等の跡地を中心に、地元の森林組合などのご協力を得て、森林整備活動を進めています。

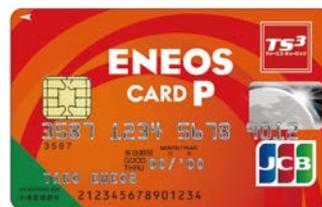


「ENEOSの森」での保全活動

「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、植林作業、青少年による緑化活動、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。

2019年度分として約4,353万円を寄付し、寄付金の累計は約5億5,300万円に達しました。



ENEOSカード

「小規模集落応援隊」ボランティア活動

ENEOS大分製油所は、高齢化と過疎化による人手不足で、道路の草刈りやお祭り等集落の共同作業が困難な小規模集落を支援する大分県「小規模集落応援隊」制度に2009年度から登録しています。

同活動の一環として、竹田市九重野地区にある緩木社の大祭に参加しています。同大祭は約千年前から伝わるもので、過疎と高齢化で神輿担ぎが危ぶまれていましたが、応援隊により伝統が継承されたと地域の方々から大変喜ばれています。

2019年度は、従業員ボランティア14名が参加し、白装束で神事に参加後、神輿を担ぎました。



神輿を担ぐ従業員

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。

地域社会との対話の実施

ENEOSグループでは、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)と製油所・工場見学会、対話集会、意見交換会(懇親会)等を行い、交流の場を設けています。

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



地域交流イベント(JX金属日立事業所 山神祭)

情報発信をタイムリーに実施し、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。

障がい者支援活動「パンの販売会」を開催

ENEOSは、従業員のバリアフリーマインド醸成の一環として、障がいのある方が製造・販売するパンや焼き菓子の販売会を開催しています。売り上げに貢献するだけでなく多くの従業員と接点を持つことが励みとなり、間接的な就労支援にもなっています。

本社ビルでは、社会福祉法人が運営する「ベーカリーころ・ころ」のパン販売会を2015年度から開催しており、2019年度は5回開催しました。一部の製油所でも地域の障がい者就労支援事業所などの焼き菓子の販売会を開催しています。

大規模災害被災地への支援

当社グループは、大規模災害による被災地の支援を実施しています。

2019年度実績

| | | |
|-----|-----------------------|---------|
| 10月 | 令和元年台風19号被災者に対する義援金寄付 | 2,000万円 |
| 12月 | 首里城復旧・復興に対する寄付 | 500万円 |

ボランティア休暇制度の導入

ENEOSホールディングスおよび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)。

ボランティア休暇制度を導入することにより、従業員のボランティア活動を支援しています。2019年度の取得実績は延べ85名、計123日でした。

ガバナンス

| 項目 | | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|---------|------------------|----|---------------------|---------------------|---------------------|
| 取締役会 | 開催回数 | 回 | 15 | 14 | 14 |
| | 人数 | 名 | 4/1~ 25 6/28~ 22 | 4/1~ 22 6/27~ 18 | 4/1~ 18 6/26~ 17 |
| | 独立社外取締役人数 | 名 | 4/1~ 5 6/28~ 4 | 4/1~ 4 6/27~ 6 | 6 |
| | 平均出席率 | % | 98.6 | 97.3 | 99.6 |
| 監査役会 | 開催回数 | 回 | 16 | 4 | |
| | 人数 | 名 | 4/1~ 7 6/28~ 6 | 6 | |
| | 独立社外監査役人数 | 名 | 4/1~ 4 6/28~ 3 | 3 | |
| | 平均出席率 | % | 100.0 | 100.0 | |
| 監査等委員会 | 開催回数 | 回 | | 11 | 15 |
| | 人数 | 名 | | 5 | 5 |
| | 独立社外取締役(監査等委員)人数 | 名 | | 3 | 3 |
| | 平均出席率 | % | | 96.4 | 100.0 |
| 報酬諮問委員会 | 開催回数 | 回 | 3 | 4 | 5 |
| | 人数 | 名 | 6 | 6 | 4/1~ 6 6/26~ 5 |
| | 独立社外取締役人数 | 名 | 3 | 3 | 3 |
| | 平均出席率 | % | 100.0 | 95.7 | 100.0 |
| 指名諮問委員会 | 開催回数 | 回 | 3 | 4 | 5 |
| | 人数 | 名 | 6 | 6 | 4/1~ 6 6/26~ 5 |
| | 独立社外取締役人数 | 名 | 3 | 3 | 3 |
| | 平均出席率 | % | 100.0 | 95.7 | 100.0 |

※ 2018年6月27日の株主総会以降、監査等委員会設置会社に移行しました。これに伴い、「監査役会」を廃止し、「監査等委員会」を設置しました。

環境

- 環境情報は、主要な事業会社であるENEOSグループ、JX石油開発グループ、JX金属グループおよびその他事業会社の計41社78拠点(ENEOSグループ:26社49拠点、JX石油開発グループ:1社3拠点(オペレーター事業)、JX金属グループ:13社26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。
- 第三者保証マーク を付した2019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。
- その他、集計範囲などの見直しにより、2019年度の実績を取りまとめる中で、過年度データを一部見直しています。

エネルギー使用量(原油換算)

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|----------------|-------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| エネルギー使用量(原油換算) | 万kℓ | 1,175 | 1,132 | 1,102 | ENEOS、JX石油開発、 JX金属、NIPPO |
| 燃料使用量(原油換算) | 万kℓ | 1,049 | 1,013 | 955 | |
| 電力使用量 | 百万kWh | 4,569 | 4,216 | 4,850 | |

※ ENEOSグループにおいては、物流に伴う消費量が含まれています。

エネルギー消費原単位

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019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 | 8.18 | 8.40 | 8.45 | ENEOSグループの石油精製部門 |
| 金属製錬のエネルギー消費原単位 | 熱量GJ/銅地金生産量t | 13.6 | 13.3 | 13.4 | JX金属グループ金属製錬関係事業所 |
| 金属製錬のCO ₂ 排出原単位 | t-CO ₂ /銅地金生産量t | 0.86 | 0.82 | 0.70 | JX金属グループ金属製錬関係事業所 |

GHG排出量

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|---------------------------|-----|---------|---------|---------|-----------------------------|
| CO ₂ 排出量 | 万トン | 2,947 | 2,874 | 2,707 | ENEOS、JX石油開発、JX金属、 NIPPO |
| ①スコープ1 | 万トン | 2,625 | 2,442 | 2,270 | |
| ②スコープ2 | 万トン | 312 | 310 | 312 | |
| ③非エネ起因CO ₂ | 万トン | 11 | 121 | 125 | |
| CO ₂ 以外のGHG排出量 | トン | 153,727 | 147,664 | 151,280 | |
| ①CH ₄ | トン | 41,480 | 42,259 | 46,691 | |
| ②N ₂ O | トン | 111,725 | 104,782 | 98,444 | |
| ③HFCs | トン | 308 | 411 | 5,970 | |
| ④PFCs | トン | 0 | 0 | 0 | |
| ⑤SF ₆ | トン | 214 | 212 | 175 | |
| ⑥NF ₃ | トン | 0 | 0 | 0 | |
| GHG総排出量 | 万トン | 2,963 | 2,889 | 2,722 | |

※ 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。

※ ENEOSグループにおいては、物流に伴う排出量が含まれています。

※ ENEOSグループにおける非エネ起因CO₂排出量は、過年度までスコープ1に含まれていましたが、2018年度から別項目として算定しました。

※ CO₂排出量は、2018年度から集計範囲を拡大し、NIPPOを含めて計上しています。

大気汚染負荷量

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|-------------------|----|--------|--------|--------|------------------|
| ① SO _x | トン | 13,398 | 13,208 | 13,054 | ENEOS、JX金属、NIPPO |
| ② NO _x | トン | 15,449 | 16,878 | 14,044 | |
| ③ ばいじん | トン | 1,062 | 1,192 | 1,037 | |
| ④ VOC | トン | 15,872 | 14,825 | 14,317 | ENEOS、JX石油開発 |

※ JX金属グループは、法規制のある事業所を対象としています。

※ NIPPOグループは、社有合材工場16カ所を対象としました。

※ JX石油開発グループのVOCは中条油業所を対象としています。

水資源投入量

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|-----------------|-----|---------|---------|---------|-----------------------------|
| 水使用量(①+②+③+④+⑤) | 万トン | 183,531 | 172,330 | 171,756 | ENEOS、JX石油開発、JX金属、 NIPPO |
| ①用水(上水) | 万トン | 494 | 495 | 503 | |
| ②用水(工水) | 万トン | 17,578 | 17,360 | 16,790 | |
| ③雨水 | 万トン | 7 | 6 | 4 | |
| ④地下水 | 万トン | 1,857 | 1,902 | 2,057 | |
| ⑤海水 | 万トン | 163,594 | 152,568 | 152,402 | |
| 排水量 | 万トン | 160,738 | 162,704 | 162,389 | |
| ①河川放流 | 万トン | 1,548 | 1,564 | 1,498 | |
| ②海域放流 | 万トン | 159,190 | 161,140 | 160,891 | |

※ JX金属グループでは、水使用量・排水量とも容量に比重(海水1.024、淡水1.000t/m³)を乗じて計算しています。

※ 水関連データは、2018年度から集計範囲を拡大し、NIPPOを含めて計上しています。

水質汚濁負荷量

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|-----|----|--------|--------|--------|-------------------|
| COD | トン | 1,523 | 1,440 | 1,396 | ENEOS、JX石油開発、JX金属 |

化学物質(PRTR)の排出・移動量

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|-------|----|--------|--------|--------|-------------------------|
| ① 排出量 | トン | 1,916 | 1,828 | 2,192 | ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO |
| ② 移動量 | トン | 408 | 384 | 384 | |

※ JX石油開発グループは中条油業所を対象としています。

※ JX金属グループは、国内のPRTR法届出対象事業所を集計対象としています。

廃棄物

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 集計対象範囲 |
|----------|----|-----------|-----------|-----------|-------------------------|
| 総廃棄物量 | トン | 1,535,182 | 1,648,547 | 1,829,202 | ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO |
| 廃棄物最終処分量 | トン | 9,304 | 14,035 | 15,151 | |
| 廃棄物最終処分率 | % | 0.6 | 0.9 | 0.8 | |

環境事故

| | | | | | |
|--------|--------|----|-------------|--------|----|
| 環境事故件数 | 2019年度 | 0件 | 環境関連の罰金・課徴金 | 2019年度 | なし |
|--------|--------|----|-------------|--------|----|

社会

- 社会情報は、ENEOSホールディングス、ENEOSグループ、JX石油開発グループ、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2019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

記載がない単位は(名)

| 項目 | | 総計 | ホールディングス | ENEOS | 石油開発 | 金属 | |
|------------------------|--------------|--------------|----------|-------|-------|-------|-------|
| 従業員数(雇用形態、雇用契約別) | 男性 | フルタイム | 9,992 | 75 | 7,875 | 307 | 1,735 |
| | | 期間の定めあり | 163 | 0 | 35 | 20 | 108 |
| | | 期間の定めなし(正社員) | 9,829 | 75 | 7,840 | 287 | 1,627 |
| | | フルタイム以外 | 68 | 0 | 48 | 0 | 20 |
| | | 期間の定めあり | 68 | 0 | 48 | 0 | 20 |
| | | 期間の定めなし | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 計 | 10,060 | 75 | 7,923 | 307 | 1,755 | |
| | 女性 | フルタイム | 1,288 | 29 | 1,013 | 50 | 196 |
| | | 期間の定めあり | 25 | 0 | 8 | 2 | 15 |
| | | 期間の定めなし(正社員) | 1,263 | 29 | 1,005 | 48 | 181 |
| | | フルタイム以外 | 33 | 0 | 10 | 2 | 21 |
| | | 期間の定めあり | 18 | 0 | 10 | 2 | 6 |
| | | 期間の定めなし | 15 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | 計 | 1,321 | 29 | 1,023 | 52 | 217 | |
| | 女性従業員比率(%) | 11.6% | 27.9% | 11.4% | 14.5% | 11.0% | |
| | 人材派遣 | 744 | 0 | 644 | 7 | 93 | |
| | 男性 | 443 | 0 | 401 | 0 | 42 | |
| | 女性 | 301 | 0 | 243 | 7 | 51 | |
| | 人材派遣比率(%) | 6.1% | 0.0% | 6.7% | 1.9% | 4.5% | |
| | 合計 | 12,125 | 104 | 9,590 | 366 | 2,065 | |
| うち外国人 | 58 | 0 | 34 | 9 | 15 | | |
| 男性 | 32 | 0 | 19 | 5 | 8 | | |
| 女性 | 26 | 0 | 15 | 4 | 7 | | |
| 海外拠点における現地雇用人数 | 4,275 | 0 | 1,147 | 405 | 2,723 | | |
| 従業員数(社員区別、平均年齢、平均雇用年数) | 管理職(正社員) | 2,833 | 49 | 2,306 | 133 | 345 | |
| | 男性 | 2,742 | 46 | 2,230 | 128 | 338 | |
| | 女性 | 91 | 3 | 76 | 5 | 7 | |
| | 女性管理職比率(%) | 3.2% | 6.1% | 3.3% | 3.8% | 2.0% | |
| | 年代別 | 29歳以下 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30~49歳 | 1,093 | 31 | 868 | 51 | 143 |
| | | 50歳以上 | 1,740 | 18 | 1,438 | 82 | 202 |
| | 平均年齢(歳) | 50.5 | 48.0 | 50.5 | 51.4 | 50.5 | |
| | 平均雇用年数(年) | 25.5 | 22.0 | 26.2 | 24.7 | 21.8 | |
| | 一般職(正社員) | 8,259 | 55 | 6,539 | 202 | 1,463 | |
| | 男性 | 7,087 | 29 | 5,610 | 159 | 1,289 | |
| | 女性 | 1,172 | 26 | 929 | 43 | 174 | |
| | 年代別 | 29歳以下 | 2,486 | 7 | 2,074 | 42 | 363 |
| | | 30~49歳 | 4,137 | 42 | 3,087 | 144 | 864 |
| | | 50歳以上 | 1,636 | 6 | 1,378 | 16 | 236 |
| | 平均年齢(歳) | 38.6 | 38.0 | 38.7 | 36.0 | 38.8 | |
| | 平均雇用年数(年) | 16.7 | 12.2 | 17.5 | 10.4 | 14.0 | |
| | 合計 | 11,092 | 104 | 8,845 | 335 | 1,808 | |
| | 平均年齢(正社員)(歳) | 41.6 | 42.7 | 41.7 | 42.1 | 41.1 | |
| | 男性平均年齢(歳) | 41.8 | 42.9 | 41.8 | 42.1 | 41.4 | |
| 女性平均年齢(歳) | 41.4 | 42.1 | 41.9 | 41.9 | 38.2 | | |
| 平均雇用年数(正社員)(年) | 19.0 | 16.8 | 19.8 | 16.0 | 15.5 | | |
| 男性平均雇用年数(年) | 19.1 | 17.2 | 19.9 | 16.4 | 16.0 | | |
| 女性平均雇用年数(年) | 17.0 | 15.8 | 18.8 | 13.1 | 10.7 | | |

記載がない単位は(名)

| 項目 | | 総計 | ホールディングス | ENEOS | 石油開発 | 金属 | |
|------------------------------|-------------------|------------------------------|----------|--------|--------|--------|-------|
| 新規採用者数(中途採用者を含む正社員) | 男性 | 29歳以下 | 391 | 0 | 316 | 7 | 68 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 3.5% | 0.0% | 3.6% | 2.1% | 3.8% |
| | | 30~49歳 | 117 | 0 | 57 | 3 | 57 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 1.05% | 0.00% | 0.64% | 0.90% | 3.15% |
| | | 50歳以上 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.2% |
| | 女性 | 計 | 511 | 0 | 373 | 10 | 128 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 4.6% | 0.0% | 4.2% | 3.0% | 7.1% |
| | | 29歳以下 | 65 | 0 | 55 | 2 | 8 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.6% | 0.0% | 0.6% | 0.6% | 0.4% |
| | | 30~49歳 | 19 | 0 | 6 | 1 | 12 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.2% | 0.0% | 0.1% | 0.3% | 0.7% |
| | 合計 | 50歳以上 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.3% | 0.0% |
| 計 | | 85 | 0 | 61 | 4 | 20 | |
| 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | | 0.8% | 0.0% | 0.7% | 1.2% | 1.1% | |
| 合計 | | 596 | 0 | 434 | 14 | 148 | |
| 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | | 5.4% | 0.0% | 4.9% | 4.2% | 8.2% | |
| 離職者数(正社員) | 男性 | 29歳以下 | 67 | 0 | 50 | 1 | 16 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.6% | 0.0% | 0.6% | 0.3% | 0.9% |
| | | 30~49歳 | 54 | 0 | 36 | 2 | 16 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.5% | 0.0% | 0.4% | 0.6% | 0.9% |
| | | 50歳以上 | 89 | 0 | 84 | 0 | 5 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.8% | 0.0% | 0.9% | 0.0% | 0.3% |
| | 女性 | 計 | 210 | 0 | 170 | 3 | 37 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 1.9% | 0.0% | 1.9% | 0.9% | 2.0% |
| | | 29歳以下 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.04% | 0.00% | 0.02% | 0.0% | 0.11% |
| | | 30~49歳 | 17 | 0 | 12 | 0 | 5 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.2% | 0.0% | 0.1% | 0.0% | 0.3% |
| | 合計 | 50歳以上 | 12 | 0 | 12 | 0 | 0 |
| | | 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | 0.11% | 0.00% | 0.14% | 0.0% | 0.00% |
| 計 | | 33 | 0 | 26 | 0 | 7 | |
| 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | | 0.3% | 0.0% | 0.3% | 0.0% | 0.4% | |
| 合計 | | 243 | 0 | 196 | 3 | 44 | |
| 2020年3月現在の従業員数(正社員)に比した割合(%) | | 2.2% | 0.0% | 2.2% | 0.9% | 2.4% | |
| 障がい者雇用率(%) | 2.36% | - | 2.36% | 3.16% | 2.26% | | |
| 再雇用者数(定年後) | 799 | 1 | 739 | 17 | 42 | | |
| 年休 | 年休付与日数 | 22.2 | 22.4 | 22.4 | 22.4 | 20.8 | |
| | 年休取得日数 | 20.5 | 18.6 | 21.3 | 17.2 | 16.1 | |
| | 年休取得率(%) | 92.3% | 82.9% | 95.1% | 76.8% | 77.4% | |
| | 介護休業取得者数 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | |
| 出産・育児 | 育児休業取得者数 | 330 | 3 | 303 | 11 | 13 | |
| | うち男性 | 276 | 1 | 260 | 8 | 7 | |
| | 出産・育児休業取得後の復職率(%) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |
| | 復職後12カ月の定着率(%) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |
| 労働組合 | 加入者数 | 9,484 | 労働組合なし | 7,229 | 労働組合なし | 2,255 | |
| | 加入率(%) | 99.9% | 労働組合なし | 99.7% | 労働組合なし | 100.0% | |
| 定期健康診断受診率(%) | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 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おり、新規採用者数および離職者数については、出向元で計上しています。

年間研修実施状況(2019年度)

(時間)

| | 総研修時間 | 従業員1人当たりの研修時間数 |
|----------|---------|----------------|
| ホールディングス | 728 | 7.00 |
| ENEOS | 83,110 | 9.29 |
| 石油開発 | 10,313 | 28.73 |
| 金属 | 30,025 | 15.23 |
| 合計 | 124,176 | 10.91 |

※ ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社の人事部が主催または派遣する社内集合研修、社外派遣研修の時間数を在籍会社別に集計。

労働災害

| | | | 単位 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 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 | 9 | 20 | 3 | ENEOS、JX石油開発、JX金属 |
| | | 死亡 | 名 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 休業 | 名 | 9 | 20 | 3 | |
| | 請負作業 (協力会社等) | 小計 | 名 | 27 | 20 | 18 | |
| | | 死亡 | 名 | 1 | 0 | 0 | |
| | | 休業 | 名 | 26 | 20 | 18 | |
| | 合計 | 名 | 36 | 40 | 21 | | |
| 度数率 | | | | 0.29 | 0.39 | 0 | ENEOS13製油所・製造所、 JX石油開発3事業所、JX金属本社および5事業所 |
| 強度率 | | | | 0.01 | 0 | 0 | |
| 労働災害による損失日数 | | | 日 | 251 | 70 | 0 | |

※ 「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。

※ 度数率、強度率および労働災害による損失日数の集計対象範囲は、ENEOS13製油所・製造所、JX石油開発3事業所(ベトナム、クアラルンプール*、中条)、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。

* ミリ事務所がクアラルンプールに移転したため、クアラルンプール事務所に改称。

| | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 集計対象範囲 |
|---------------|-------|-------|-------|---|
| TRIR(総災害度数率) | 0.81 | 1.25 | 0.97 | ENEOSホールディングス、ENEOS本社および13製油所・製造所、JX石油開発本社および3事業所、JX金属本社および5事業所 |
| LTIR(休業災害度数率) | 0.20 | 0.39 | 0.04 | |

※ TRIRは100万時間当たり負傷者数(不労災+休業・死亡労災件数)、LTIRは100万時間当たりの休業・死亡労災件数。

※ TRIR、LTIRの集計対象範囲は、ENEOSホールディングス、ENEOS本社および13製油所・製造所、JX石油開発本社および3事業所(ベトナム、クアラルンプール、中条)、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。

ENEOSグループ危険体感教育センター受講状況

| | 単位 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 集計対象範囲 |
|------|----|-------|-------|-------|--|
| 受講者数 | 名 | 1,503 | 1,538 | 1,332 | ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属、グループ関連会社・協力会社等 |

主要な事業会社グループの主な拠点・エリア

ENEOSグループは、日本国内のみならず、海外にも多くの事業拠点・エリアを持ち、アジアを代表するエネルギー・素材企業グループへの発展を目指して、グローバルに事業を展開しています。





主要な事業会社

- ENEOSグループ
- ◆ JX石油開発グループ
- JX金属グループ

第三者保証

Deloitte.
デロイトトーマツ

トーマツ.

独立した第三者保証報告書

2020年11月11日

ENEOS ホールディングス株式会社

代表取締役社長 大田 勝幸 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

杉山 雅彦 

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、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 2020」（以下「報告書」という。）に記載されている の付された 2019 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基準（報告書 P.1、P.88、P.90 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管理

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

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（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、分析的な手続、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、責任者への質問、証拠及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

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

限定的保証の結論

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

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

GRIスタンダード対照表

| GRI 102：一般開示項目 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
|---------------------|------------------------------|--|-------|
| 1. 組織のプロフィール | | | |
| 102-1 | 組織の名称 | ENEOSグループ事業領域 | 2 |
| 102-2 | 活動、ブランド、製品、サービス | ENEOSグループ事業領域 | 2 |
| 102-3 | 本社の所在地 | 編集方針 | 1 |
| 102-4 | 事業所の所在地 | ENEOSグループ事業領域 | 2 |
| | | 主要な事業会社グループの主な拠点・エリア | 93-94 |
| 102-5 | 所有形態および法人格 | ENEOSグループ事業領域 | 2 |
| | | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| 102-6 | 参入市場 | ENEOSグループ事業領域 | 2 |
| | | 主要な事業会社グループの主な拠点・エリア | 93-94 |
| 102-7 | 組織の規模 | ENEOSグループ事業領域 | 2 |
| | | データ編 | 90 |
| | | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| 102-8 | 従業員およびその他の労働者に関する情報 | データ編 | 90-92 |
| 102-9 | サプライチェーン | イントロダクション https://www.hd.eneos.co.jp/company/glance/ | |
| | | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| 102-10 | 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | ENEOSグループ概要 | 2 |
| 102-11 | 予防原則または予防的アプローチ | リスクマネジメント | 22-24 |
| | | コンプライアンス | 27-32 |
| 102-12 | 外部イニシアティブ | ENEOSグループが参画・賛同する主な宣言・イニシアティブ | 12 |
| | | 業界団体とのコミュニケーション | 13 |
| 102-13 | 団体の会員資格 | ENEOSグループが参画・賛同する主な宣言・イニシアティブ | 12 |
| | | 業界団体とのコミュニケーション | 13 |
| 2. 戦略 | | | |
| 102-14 | 上級意思決定者の声明 | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| 102-15 | 重要なインパクト、リスク、機会 | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| | | リスクマネジメント | 22-24 |
| 3. 倫理と誠実性 | | | |
| 102-16 | 価値観、理念、行動基準・規範 | ENEOSグループ理念 | 3 |
| | | ENEOSグループ行動基準 | 4 |
| | | グループ理念・行動基準浸透策の実施 | 10 |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | コンプライアンス | 27-32 |
| 4. ガバナンス | | | |
| 102-18 | ガバナンス構造 | コーポレートガバナンス体制 | 15 |
| 102-19 | 権限移譲 | ESG経営推進体制 | 7-10 |
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | ESG経営推進体制 | 7-10 |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | — | |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | コーポレートガバナンス体制 | 15 |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | コーポレートガバナンス体制 | 15 |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と体制 | 15-18 |
| | | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| | | コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.hd.eneos.co.jp/company/system/governance.html | |
| 102-25 | 利益相反 | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| | | コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.hd.eneos.co.jp/company/system/governance.html | |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | ESG経営推進体制 | 7-10 |
| | | コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と体制 | 15-18 |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | ESG経営推進体制 | 10 |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | — | |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | リスクマネジメント | 22-24 |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | リスクマネジメント | 22-24 |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | ESG経営推進体制 | 7-10 |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | ESG経営推進体制 | 8 |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | コンプライアンス | 27-32 |

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|--|--------|
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | コンプライアンス | 27-32 |
| 102-35 | 報酬方針 | 役員報酬の決定 | 19-20 |
| | | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| | | コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.hd.eneos.co.jp/company/system/governance.html | |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | 役員報酬の決定 | 19-20 |
| | | ENEOS REPORT 統合レポート | |
| | | コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.hd.eneos.co.jp/company/system/governance.html | |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | — | |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | — | |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | — | |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | ステークホルダー・エンゲージメント | 11 |
| 102-41 | 団体交渉協定 | — | |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | ステークホルダー・エンゲージメント | 11 |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | ステークホルダー・エンゲージメント | 11 |
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | ステークホルダー・エンゲージメント | 11 |
| 6. 報告実務 | | | |
| 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 | 編集方針 | 1 |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | 編集方針 | 1 |
| | | ESGマネジメント | 5 |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | ESGマネジメント | 5-6 |
| 102-48 | 情報の再記述 | データ編 | 88-92 |
| 102-49 | 報告における変更 | — | |
| 102-50 | 報告期間 | 編集方針 | 1 |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | 編集方針 | 1 |
| 102-52 | 報告サイクル | 編集方針 | 1 |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | 編集方針 | 1 |
| 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | GRIスタンダード対照表 | 96-100 |
| 102-55 | 内容索引 | GRIスタンダード対照表 | 96-100 |
| 102-56 | 外部保証 | 第三者保証 | 95 |

| | | | |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| GRI 103 : マネジメント手法 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | グループ最優先課題(マテリアリティ) | 5-6 |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | ESG経営推進体制 | 9-10 |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | ESG経営推進体制 | 9-10 |

経済

| | | | |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------|------------|
| GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | — | |
| 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 | リスクマネジメント | 22-26 |
| | | 環境マネジメント(基本的な考え方) | 34 |
| | | 地球温暖化防止への取り組み | 39-42 |
| 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 | ページ |
| 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 | ページ |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | 社会貢献 | 82-87 |
| 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 | ページ |
| 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 | ページ |
|-----------------------|---|----------|-------|
| 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 | 27-32 |
| 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 | 27-32 |
| 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 | 27-32 |
| GRI 206 : 反競争的行為 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受け入れた法的措置 | コンプライアンス | 27-32 |
| GRI 207 : 税 2019 | | 掲載箇所 | ページ |
| 207-1 | 税務へのアプローチ | 税務ポリシー | 31 |
| 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 | ページ |
|-----------------------|---|-----------------------------------|-------|
| 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 | 38 |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | 資源の有効利用への取り組み | 44 |
| 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 | ページ |
| 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 | 38 |
| | | データ編 | 88 |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | — | |
| 302-3 | エネルギー原単位 | 省エネルギーの推進 | 39 |
| | | データ編 | 88 |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | 省エネルギーの推進 | 39 |
| | | データ編 | 88 |
| 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 : 水および廃水 2018 | | 掲載箇所 | ページ |
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | ENEOSグループの環境負荷全体像 | 38 |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | 水資源の有効利用および 水質汚濁物質の排出抑制の主な取り組み | 48-49 |
| 303-3 | 取水 | データ編 | 89 |
| 303-4 | 排水 | データ編 | 89 |
| 303-5 | 水消費 | 水資源の有効利用 | 48 |
| GRI 304 : 生物多様性 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 生物多様性への取り組み | 50-52 |
| 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 | 生物多様性への取り組み | 50-52 |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | 生物多様性への取り組み | 50-52 |
| 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 | — | |
| GRI 305 : 大気への排出 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 38 |
| | | 地球温暖化防止への取り組み | 39-40 |
| | | データ編 | 89 |
| 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 | 38 |
| | | 地球温暖化防止への取り組み | 39-40 |
| | | データ編 | 89 |
| 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 | 38 |
| | | 地球温暖化防止への取り組み | 39-40 |
| 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 | 地球温暖化防止への取り組み データ編 | 39-42 89 |
| 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 | 大気汚染物質排出抑制の取り組み データ編 | 47 89 |
| GRI 306 : 廃棄物 2020 | | 掲載箇所 | ページ |
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の重大な影響 | 3R (リデュース・リユース・リサイクル) 推進への取り組み 化学物質の適正管理 | 43 45-46 |
| 306-2 | 廃棄物関連の重大な影響の管理 | 3R (リデュース・リユース・リサイクル) 推進への取り組み 化学物質の適正管理 | 43 45-46 |
| 306-3 | 廃棄物の量と内訳 | — | |
| 306-4 | 処分から転用された廃棄物 | — | |
| 306-5 | 廃棄に向けられた廃棄物 | — | |
| GRI 307 : 環境コンプライアンス 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | 環境事故 データ編 | 37 89 |
| GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 79-81 |

社会

| | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|----------------|
| GRI 401 : 雇用 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | データ編 | 91 |
| 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 データ編 | 71-75 91 |
| GRI 402 : 労使関係 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | — | |
| GRI 403 : 労働安全衛生 2018 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 54-55 |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | グループ共通安全項目の取り組み | 56 |
| 403-3 | 労働安全衛生サービス | 産業衛生 | 70 |
| 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 | 69 |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | 安全 | 54-58 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | 健康 | 69-70 |
| 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 | — | |
| 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 | — | |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | 安全諸活動における主な取り組みの実績 データ編 | 55-56 92 |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | — | |
| GRI 404 : 研修と教育 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 人材育成 データ編 | 67 92 |
| 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 健全な職場環境 | 65-68 74-75 |
| 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 | — | |
| GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | 健全な職場環境 データ編 | 71-75 90-91 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | — | |

| GRI 406 : 非差別 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
|----------------------------------|--|--|-------|
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | 人権 | 59-64 |
| | | 健全な職場環境 | 73 |
| GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | — | |
| GRI 408 : 児童労働 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | — | |
| GRI 409 : 強制労働 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | — | |
| GRI 410 : 保安慣行 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | ページ |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | 人権 | 59-64 |
| GRI 412 : 人権アセスメント 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | 鉱山開発と地域住民の人権尊重 | 61 |
| | | ビジネスと人権の取り組み | 62-63 |
| | | 紛争鉱物への対応(サプライチェーンマネジメント) | 81 |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | 人権 | 59-64 |
| 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 | ページ |
| 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 | 82-87 |
| | | お客様ニーズへの対応 | 78 |
| 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 | ページ |
| 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 | 79-81 |
| GRI 415 : 公共政策 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 415-1 | 政治献金 | — | |
| GRI 416 : 顧客の安全衛生 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 製造現場での取り組み | 76-78 |
| 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 | 77 |
| GRI 417 : マーケティングとラベリング 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 46 |
| | | SDS https://www.eneos.co.jp/business/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 | コンプライアンス | 27-32 |
| 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 | — | |
| GRI 418 : 顧客プライバシー 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 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 | 24 |
| GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス 2016 | | 掲載箇所 | ページ |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | コンプライアンス | 27-32 |

ENEOSホールディングス株式会社



WE SUPPORT



ENEOSグループは、林野庁が推進する「木づかい運動」を応援しています。本印刷物に使用する製紙原料には、森林整備の中で生じた間伐材が活用されており、国内の森林による二酸化炭素吸収量の拡大に貢献しています。



UD FONT

見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。