



**ENEOS REPORT 2023**  
ESGデータブック

編集方針	2
ENEOS グループ理念・行動基準	4
ESG マネジメント	6
<b>環境</b>	<b>18</b>
環境マネジメント	19
地球温暖化防止	25
3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	36
化学物質の適正管理	41
環境汚染防止	44
生物多様性	49
気候変動のリスク/機会への対応（TCFD）	54
<b>社会性</b>	<b>61</b>
安全	62
人権	69
人材育成	77
健康	82
健全な職場環境	86
品質	94
サプライチェーンマネジメント	98
社会貢献	104
<b>ガバナンス</b>	<b>111</b>
ガバナンス体制	112
コンプライアンス	125
<b>データ編</b>	<b>129</b>
ガバナンス・環境・社会データ	129
第三者保証報告書	141
GRI スタンダード対照表	142

## 編集方針

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

## 対象範囲

ENEOSホールディングス、ENEOS、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761社を対象としています。記載内容の報告対象が異なる事項については、報告対象範囲を明記しています。

## 報告対象期間

2022年度（2022年4月から2023年3月まで）を対象期間としています。ただし、一部については2023年4月以降の情報も含んでいます。

## 報告・開示時期

2023年12月  
（前回発行2022年12月、次回開示予定2024年12月）

## 参考にしたガイドライン

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

## レポートの信頼性

本ESGデータブックサイト中、 を付した2022年度の環境情報および社会情報は、記載内容の客観的な信頼性を確保するため、第三者機関による保証を受けています。

## お問い合わせ先

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

## 情報開示メディアの体系

### 情報開示メディアの体系





# ENEOSグループ理念

※ 以下、原文を記載しています。

※ 本文中では、「グループ理念」と記載している箇所があります。

## 使命

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

## 大切にしたい価値観

社会の一員として

### 高い倫理観

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

### 安全・環境・健康

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

人々の暮らしを  
支える存在として

### お客様本位

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

活力ある未来の  
実現に向けて

### 挑戦

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

### 向上心

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

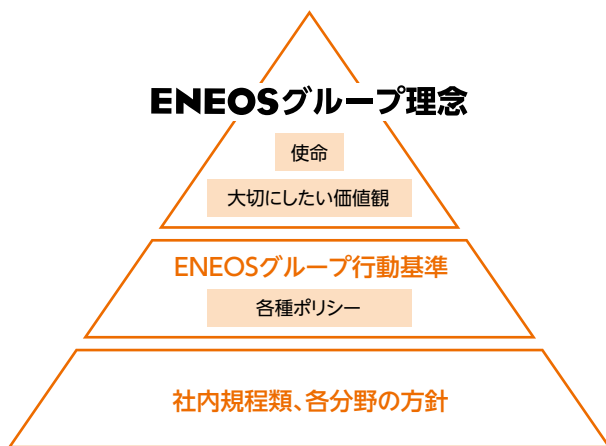
# ENEOSグループ行動基準

※ 以下、原文を記載しています。

※ 本文中では、「グループ行動基準」と記載している箇所があります。

## 1. 「ENEOSグループ行動基準」の位置付け

この「ENEOSグループ行動基準」(以下、行動基準という)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、ウェブサイトをご参照ください。

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

# ESGマネジメント

## 基本的な考え方

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

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

### ESG経営に関する基本方針

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

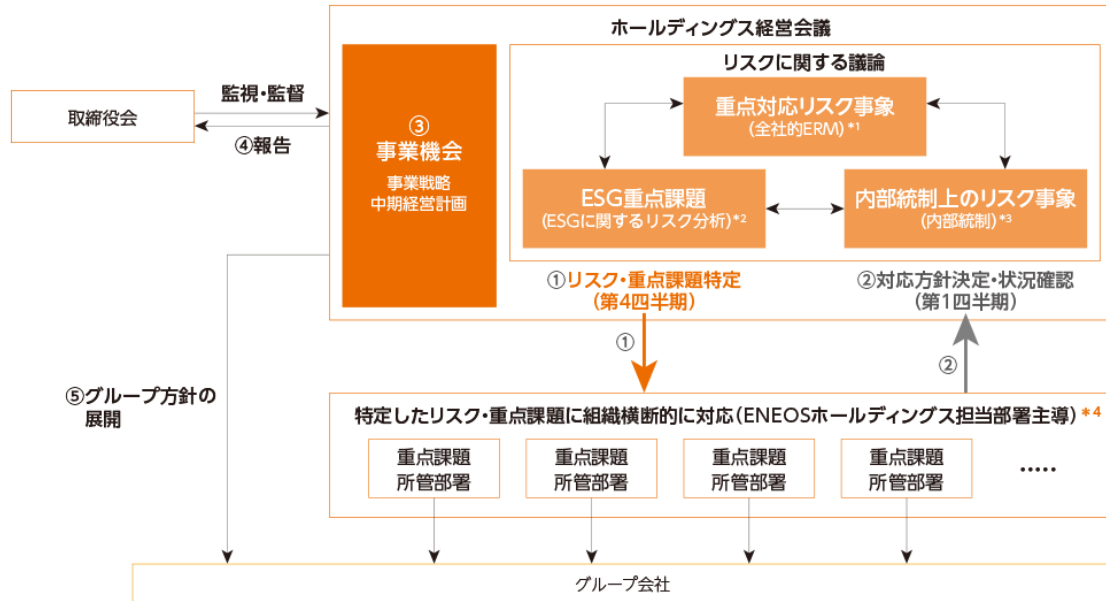
## ESG経営推進体制

ENEOSグループは「ESG経営に関する基本方針」に基づき、ENEOSホールディングス代表取締役社長を議長とする「ホールディングス経営会議」において将来の経営に大きな影響を及ぼし得るリスクや事業機会を分析し、特定したリスク・重点課題への対応状況を適切に確認する体制を取っています。

### リスク・重点課題の特定および対応状況確認プロセス

1. 包括的な協議（原則年1回、第4四半期）（下図①）  
経営会議では、議論の実効性および意思決定の迅速性を高めるため、下記の事項を包括的に協議しています。
  - 全社的リスクマネジメントに基づいて特定する重点対応リスク事象
  - ESGに関するリスク分析に基づいて特定するESG重点課題
  - 内部統制システムに基づいて特定する内部統制上のリスク事象
2. 対応方針決定および状況確認（原則年1回、第1四半期）（下図②）  
当社所管部署主導のもと、関係部署および主要な事業会社が組織横断的に連携し、特定したリスク・重点課題への対応方針を策定・実行しています。経営会議では、前年度の対応状況確認とともに、当該年度の対応方針確定・決定を行っています。
3. 事業機会の議論（適宜）（下図③）  
経営会議では、中期経営計画や年度ごとの事業計画、およびそれらに基づく予算の審議を行っています。その都度、事業機会について議論しています。
4. 取締役会への報告（適宜）（下図④）  
取締役会は、経営および、中期経営計画・予算等の事業戦略を決議するとともに、経営会議で決定したリスク・重点課題とそれらへの対応状況の報告（原則年2回）を受けることで、監視・監督しています。
5. グループ会社との共有（適宜）（下図⑤）  
特定したリスク・重点課題をグループ各社と適宜共有し、グループ各社が自律的に自社の事業戦略に反映させることで対応しています。

## ENEOSグループESG経営推進体制（概念図）



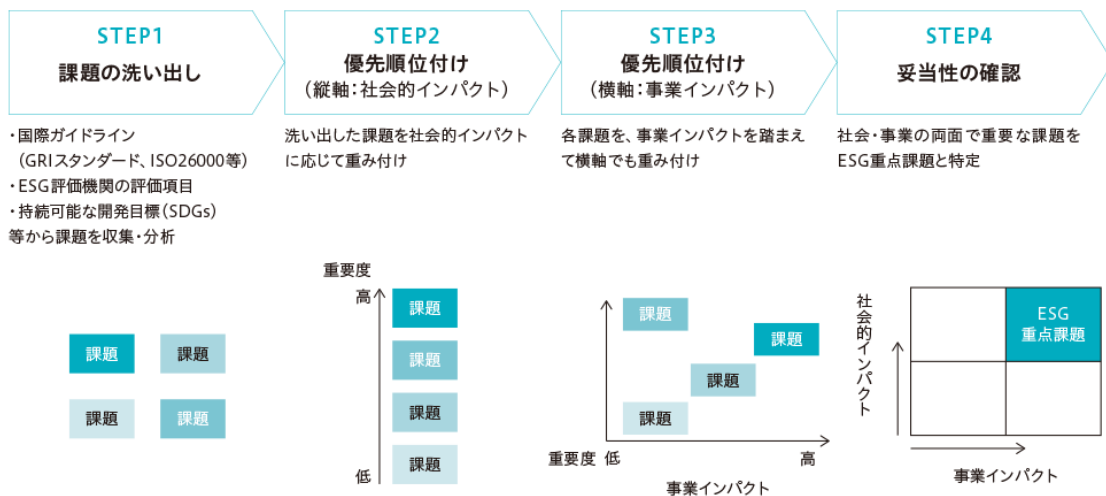
- \*1 詳細は、[全社的リスクマネジメント \(ERM\)](#) をご参照ください。
- \*2 詳細は、ESG重点課題の検証と特定をご参照ください。
- \*3 詳細は、[内部統制](#)をご参照ください。
- \*4 例：内部統制部および法務部が連携して内部統制総括体制を構築・運用。

## ESG重点課題の検証と特定

ENEOSグループは、各種ガイドライン、ESG評価機関の評価項目や評価ウエイト等を踏まえ、毎年ESG重点課題を特定してきました。2023年度の重点課題の特定にあたっては、米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の事業領域別ガイドラインなどによる課題の抽出を行い、社会に与えるインパクトの大きさに加え、長期ビジョン・第3次中期経営計画に関する議論・検討内容を踏まえた当社事業に与えるインパクトの大きさを加味した2軸で優先順位を付け、9個のESG重点課題を特定しました。

また、ESG重点課題ごとに責任部署・KPIを設定しており、ESG重点課題におけるKPIの進捗状況、取り組み結果を経営会議・取締役会に報告することとしています。

### ESG重点課題の特定手順



## 特定した2023年度ESG重点課題

上から評価点が高い順に記載しています。

区分	ESG重点課題
環境	脱炭素社会形成への貢献
社会	安全確保・健康増進
ガバナンス	コンプライアンスの推進
社会	ダイバーシティ&インクルージョンの推進
環境	循環型社会形成への貢献
社会	国際的な人権原則の遵守
社会	人材の確保・育成
ガバナンス	コーポレートガバナンスの適切な構築・運営
社会	ステークホルダー（投資家等）とのコミュニケーション

## ESG重点課題への対応状況

2022年度は、15のESG重点課題に対して23項目の具体的な目標（KPI）を設定しました。それら目標のうち、20項目を達成し、3項目について未達でした。  
2023年度は、9つのESG重点課題を特定し、16項目の目標（KPI）を策定しました。

### 2022年度の対応状況

評価：😊 達成・順調 🙄 未達

区分	ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗	対象会社	
環境	脱炭素社会形成への貢献	<a href="#">CO<sub>2</sub>排出削減（自 助努力による削減 量）</a>	CO <sub>2</sub> 排出削減： 2009年度比 428万トン 削減	😊	2009年度比 430万ト ン削減	E N E O S ・石油開 発・金属・NIPPOお よびこれらの主要グ ループ会社（海外含 む計46社）
	循環型社会形成への 貢献	<a href="#">廃棄物最終処分低 減</a>	廃棄物最終処分率： ゼロエミッション（1% 未満）の維持	😊	0.8%	E N E O S ・石油開 発・金属・NIPPOお よびこれらの主要グ ループ会社（海外含 む計45社）
	生物多様性リスクの 把握・管理	<a href="#">生物多様性リスク の特定と対応方針 の検討</a>	製造拠点におけるリスク の把握 （対象拠点の追加）	😊	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造拠点（20拠点） 等と近接する保護区 の有無を調査し、高 リスク拠点がな いことを確認</li> <li>海外拠点（7拠点） を対象へ追加して調 査し、操業に影響を 及ぼす保護区がな いことを確認</li> </ul>	E N E O S ・石油開 発・金属（計3社）
	水リスクの適切な把 握・管理	<a href="#">水質汚濁防止の徹 底</a>	重大環境トラブル：ゼロ 重大遵法トラブル：ゼロ	🙄	0件	E N E O S ・石油開 発・金属（計3社）
		<a href="#">水リスクの特定と 対応方針の検討</a>	製造拠点におけるリスク の把握 （対象拠点の追加）	😊	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造拠点（20拠点） 等の水リスクにつ いて調査し、高リスク 拠点がな いことを確認</li> <li>海外拠点（7拠点） を対象へ追加して調 査し、操業に影響を 及ぼす水リスクがな いことを確認</li> </ul>	
大気汚染物質の排出 抑制	<a href="#">大気汚染防止の徹 底</a>	重大環境トラブル：ゼロ 重大遵法トラブル：ゼロ	😊	0件	E N E O S ・石油開 発・金属（計3社）	

社会	安全確保・健康増進	<a href="#">労働災害の発生低減</a>	重大な労働災害（死亡労働災害）発生件数：ゼロ	😊	0件	E N E O S ・石油開発・金属とそのグループ会社および協力会社（海外含む57社）
			TRIR*1.0以下の達成 *100万時間当たり負傷者数（不休労災＋休業・死亡労災者数）	😊	1.0	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
		<a href="#">従業員の健康確保</a>	がん検診（推奨）の受診率向上 「胃がん」「大腸がん」「乳がん」「子宮頸がん」の各項目の受診率70%以上の達成	😞	大腸がん以外未達（がん検診（推奨）の受診率 69.8%）	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
	ステークホルダー（投資家等）とのコミュニケーション	<a href="#">社外とのエンゲージメント推進</a>	投資家等との効果的なエンゲージメントの実施	😊	投資家との面談を実施（海外IR、アナリスト・国内機関投資家向け説明会、個別面談157回）	HD
	国際的な人権原則の遵守	<a href="#">人権デュー・デリジェンスの実施</a>	サプライヤーにおける技能実習生の調査と対応方針の策定	😊	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査を実施</li> <li>対応方針を策定</li> </ul>	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
		<a href="#">人権の啓発</a>	人権研修の実施	😞	一部対象会社で、研修内容見直しにより、実施時期を2023年度上期に変更したため未達	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
	人材の確保・育成	<a href="#">企業価値向上を担う人材の育成</a>	人材育成計画に基づく効果的な研修・評価の実施	😊	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種人材育成研修を実施</li> <li>研修内容を適宜評価し、翌年度以降の研修に反映</li> </ul>	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	<a href="#">女性の活躍推進</a>	新規大卒女性採用比率25%以上の維持	😞	21.9%	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
		<a href="#">障がいのある従業員の活躍推進</a>	障がい者雇用率2.3%以上の維持	😊	2.44%	
	ワークライフ・マネジメントの推進	<a href="#">働き方改革の推進</a>	年休取得率80%以上の維持	😊	88.8%	HD・E N E O S ・石油開発・金属（計4社）
		<a href="#">両立支援制度・プログラム</a> の活用推進	育児休業後の復職率100%の維持	😊	100%	

ガバナンス	コーポレートガバナンスの適切な構築・運営	<a href="#">取締役会実効性評価</a>	2021年度取締役会実効性評価を受けた改善策の実施	😊	実施	HD
	コンプライアンスの推進	<a href="#">遵法状況点検</a>	遵法状況点検の実施	😊	実施 (重大な問題なし)	HD・ENEOS・石油開発・金属・NIPPOおよびこれらの主要グループ会社 (海外子会社含む計48社)
		<a href="#">重要法令研修の実施</a>	個人情報の管理強化および事業ニーズに応じた法務研修の実施	😊	実施	
		<a href="#">内部通報制度の運用</a>	公益通報者保護法改正を踏まえた規程類の見直しおよび適切な運用	😊	実施	HD・ENEOS・石油開発・金属・NIPPOおよびこれらの主要グループ会社 (海外子会社含む計122社)
	サプライチェーンにおける社会的責任	<a href="#">CSR調達アンケートの実施</a>	すでに実施済みの国内拠点に加え、海外拠点におけるCSR調達アンケートの実施	😊	実施	ENEOS・石油開発・金属の海外主要グループ会社 (計10社)
	実効的なリスクマネジメント	<a href="#">グループ横断的なリスクマネジメント推進</a>	リスクマネジメントプロセスの着実な実行	😊	実施	HD・ENEOS・石油開発・金属 (計4社)



2023年度のESG重点課題および目標 (KPI)

区分	ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	達成年度	対象会社
環境	脱炭素社会形成への貢献	<a href="#">CO<sub>2</sub>排出削減 (自助努力による削減)</a>	CO <sub>2</sub> 排出削減： 排出量 3,000万トン以下	2023年	ENEOS・石油開発・ 金属・NIPPOおよびこれら の主要グループ会社（海外 含む計87社）
	循環型社会形成への貢献	<a href="#">廃棄物最終処分低減</a>	(継続) 廃棄物最終処分量： ゼロエミッション（1%未満）の 維持	2023年	ENEOS・石油開発・ 金属・NIPPOおよびこれら の主要グループ会社（海外 含む計64社）
社会	安全確保・健康増進	<a href="#">労働災害の発生低減</a>	(継続) 重大な労働災害（死亡労働災 害）件数：ゼロ	2023年	ENEOS・石油開発・ 金属とそのグループ会社お よび協力会社（海外含む59 社）
			(継続) TRIR*1.0以下 *100万時間当たり負傷者数（不 休労災+休業・死亡労災者数）	2023年	HD・ENEOS・石油開 発・金属（計4社）
		<a href="#">従業員の健康確保</a>	適正体重維持者比率 BMI 25.0未満比率70%以上を維 持	2023年	HD・ENEOS・石油開 発・金属（計4社）
			喫煙率の低減 喫煙習慣者比率前年比マイナス 1.0%以上	2023年	HD・ENEOS・石油開 発・金属（計4社）
	ステークホルダー（投 資家等）とのコミュ ニケーション	<a href="#">社外とのエンゲージメン ト推進</a>	(継続) 投資家との効果的なエンゲージ メントの実施（のべ250件）	2023年	HD
	国際的な人権原則の遵 守	<a href="#">人権デュー・ディリジェ ンスの実施</a>	人権デュー・ディリジェンスの 実施	2023年	HD・ENEOS・石油開 発・金属（計4社）
		<a href="#">人権の啓発</a>	(継続) 人権研修の実施		
	人材の確保・育成	<a href="#">企業価値向上を担う人材 の育成</a>	(継続) 効果的な研修・評価の実施	2023年	HD・ENEOS・石油開 発・金属（計4社）
	ダイバーシティ&イ ンクルージョンの推進	<a href="#">女性の活躍推進</a>	(継続) 新規大卒女性採用比率25%以上	2023年	HD・ENEOS・石油開 発・金属（計4社）
<a href="#">障がいのある従業員の活 躍推進</a>		(継続) 障がい者雇用率2.3%以上の維持			

ガバナンス	コーポレートガバナンスの適切な構築・運営	<a href="#">取締役会実効性評価とコンプライアンス強化</a>	取締役会実効性評価の実施	2023年	HD
			役員向けコンプライアンス研修の実施	2023年	HD・ENEOS・石油開発・金属（計4社）
	コンプライアンスの推進	<a href="#">遵法状況点検</a>	（継続） 遵法状況点検の実施	2023年	HD・ENEOS・石油開発・金属・NIPPOおよびこれらの主要グループ会社（海外子会社含む計48社）
		<a href="#">重要法令の遵守</a>	（継続） 事業ニーズおよび社内課題に応じた法務研修の実施	2023年	
		<a href="#">内部通報制度の運用</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な内部通報対応</li> <li>効率的な内部通報対応を可能にする外部委託の検討および実施</li> </ul>	2023年	HD・ENEOS・石油開発・金属・NIPPOおよびこれらの主要グループ会社（海外子会社含む計122社）

## 主な取り組み

### 取締役会での議論

2022年度および2023年度に取締役会に報告されたESG関連事項は下表のとおりです。

2022年度	2023年度 上期
<ol style="list-style-type: none"> <li>2021年度実績および2023年度活動計画</li> <li>個別課題への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>カーボンニュートラル基本計画の対応方針</li> <li>TCFD提言</li> <li>ビジネスと人権 等</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2022年度実績および2023年度活動計画</li> <li>個別課題への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスと人権 等</li> </ul> </li> </ol>

## グループ理念・行動基準の浸透

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、意識できるよう、さまざまな施策を実施しています。

2023年5月に公表した「グループ理念の実現に向けた決意」、長期ビジョンおよび第3次中期経営計画の社内浸透を図るため、2023年度にタウンホールミーティングなどを実施し、経営陣と従業員との対話の場を多く設けています。

### グループ理念・行動基準浸透策

目的	施策
周知徹底	理念カード・行動基準ハンドブックの配布
	ポスターの掲示
	社内デジタルサイネージへの掲示
	10言語（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
理解促進	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、新任管理職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・従業員向け内部統制・遵法状況点検を通じた確認（毎年）



行動基準ハンドブック



理念カード

## ステークホルダー・エンゲージメント

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かかわりのなかで事業活動を営んでいます。ステークホルダーとの対話を積極的に進め、期待や要請に応える活動を推進していきます。

また、当社グループでは、ESGに関する具体的なテーマに関し、外部専門家・ステークホルダーの意見を聴取し対応しています。これまで、下表「主なエンゲージメント事例」に記載のとおり、外部専門家・ステークホルダーとエンゲージメントを行いました。加えて、これらとは別に、2023年7月には投資家向けにカーボンニュートラル基本計画の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+」とも定期的なエンゲージメントを実施しています。

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

### ENEOSグループのステークホルダー

ステークホルダー	活動内容	主なコミュニケーション手段	主なコミュニケーション窓口
株主・投資家	当社では、ディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家の皆様に対し、迅速、適正かつ公平な情報開示に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会、決算説明会、個人投資家向け説明会、ESG説明会</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 <a href="https://www.hd.eneos.co.jp/contact/">https://www.hd.eneos.co.jp/contact/</a> ☐</li> <li>当社IR部門窓口（電話、メール、ミーティング等）</li> </ul>
お客様	当社グループは、お客様のご要望やご期待に応え、信頼とご満足いただける商品・サービスを開発・提供しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業活動を通じたコミュニケーション</li> <li>安全・安心で価値ある商品・サービスの提供</li> <li>ウェブサイトによる情報提供</li> <li>電話やウェブサイトでのお問い合わせ窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 <a href="https://www.hd.eneos.co.jp/contact/">https://www.hd.eneos.co.jp/contact/</a> ☐</li> <li>グループ各社販売部門窓口（電話、メール、ミーティング等）</li> <li>ENEOSお客様センター（フリーダイヤル）</li> </ul>

ステークホルダー	活動内容	主なコミュニケーション手段	主なコミュニケーション窓口
お取引先	当社グループでは、お取引先に対して購買情報を開示し、積極的にビジネスチャンスを提供するとともに、公正な取引機会の確保に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●購買業務を通じたコミュニケーション</li> <li>●ウェブサイトの活用</li> <li>●CSR調達アンケートの実施（2年で1サイクル）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 <a href="https://www.hd.eneos.co.jp/contact/">https://www.hd.eneos.co.jp/contact/</a> ☐</li> <li>●グループ各社調達部門窓口（電話、メール、ミーティング等）</li> <li>●サプライヤー向け人権相談窓口</li> </ul>
NPO・NGO	当社グループは、NPO・NGOとの協力関係を構築し、環境保全や社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生物多様性保全活動による協働</li> <li>●次世代人材育成支援活動での協働</li> <li>●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（隔年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 <a href="https://www.hd.eneos.co.jp/contact/">https://www.hd.eneos.co.jp/contact/</a> ☐</li> </ul>
地域社会・国際社会	当社グループは、操業地および国際社会からのニーズや期待に応え、積極的にコミュニケーションを図ることで、責任ある企業活動を行うことを目指します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域住民向け説明会、行事参加・協賛</li> <li>●ボランティア活動</li> <li>●産油、産ガス、産銅等を対象にしたさまざまな支援制度を開設</li> <li>●国際イニシアティブへの参画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社ウェブサイトお問い合わせ窓口 <a href="https://www.hd.eneos.co.jp/contact/">https://www.hd.eneos.co.jp/contact/</a> ☐</li> <li>●操業地域の事業所窓口（電話、メール、ミーティング等）</li> </ul>
従業員	当社グループでは、従業員を経営における重要なステークホルダーとして位置付け、一人ひとりが安心して働き、能力を最大限発揮できるように、各種制度を整備しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働組合と経営層との定期的な対話</li> <li>●グループ報、イントラネットによる情報発信</li> <li>●意識調査の定期的実施</li> <li>●階層別研修等の実施</li> <li>●会社への意見・提言・要望の募集（年1回）</li> <li>●各種施策に対するアンケートの実施（随時）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●内部通報制度（ホットライン） ※請負先従業員も対象</li> <li>●上司との定期的な面談</li> <li>●労働組合を通じて</li> </ul>

### ■ 主なエンゲージメント事例

実施年度	イベント	講演者	内容	対象
2021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
2021年度	ENEOS環境安全フォーラム	(株)レスポンスアビリティ 代表取締役 足立氏	「気候変動と生物多様性が両輪の時代 ～生物多様性条約COP15で決まる企業の役割～」	当社役員・従業員
2022年度	ENEOS環境安全フォーラム	(特非)産学連携推進機構 理事長 妹尾氏	「ビジネスがつくる循環経済、循環経済がつくるビジネス」～サーキュラーエコノミーの本質は何かを考える～	当社役員・従業員

### イニシアティブ・団体への参画

#### 国連グローバル・コンパクト（UNGC）への賛同

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

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への賛同

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

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



参画・賛同しているイニシアティブ・団体

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

- Challenge Zero (チャレンジゼロ)



- GXリーグ



- 国際石油産業環境保全連盟 (IPIECA)



- CDP



- 企業市民協議会 (CBCC)



- 企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)



- Business for Nature Call to Action

- 採取産業透明性イニシアティブ (EITI)

- 人的資本経営コンソーシアム

## 業界団体とのコミュニケーション

	団体名	当社グループ役員などが就任している主な役職
ENEOS	石油連盟	副会長
	石油化学工業協会	理事
	日本化学工業協会	総合運営委員、労働委員、技術委員
	再生可能エネルギー長期安定電源推進協会	理事
	水素バリューチェーン推進協議会	副会長
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	副会長
	日本伸銅協会	会長
	新金属協会	副会長・代表理事
	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

- FTSE4Good Index Series
- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative 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
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
- 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

(2023年9月現在)



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

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

# 環境

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

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

環境報告に関するデータは、[データ編](#)をご参照ください。

## 環境マネジメント

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

## 地球温暖化防止

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

## 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進

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

## 化学物質の適正管理

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

## 環境汚染防止

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

## 生物多様性

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

## 気候変動のリスク/機会への対応（TCFD）

→

# 環境マネジメント

## 基本的な考え方

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

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

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 3. 環境保全

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

## 体制

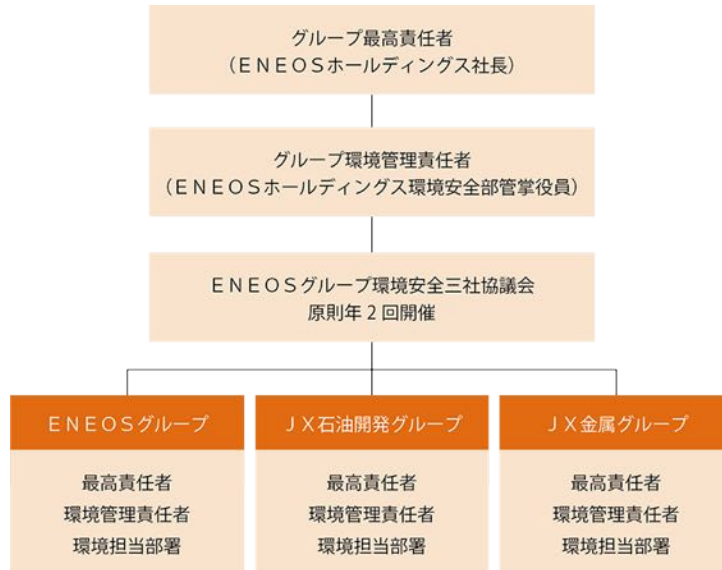
当社グループは、グループ行動基準に基づく環境経営を推進するため、ENEOSホールディングス社長をグループ最高責任者とする環境マネジメントシステム（EMS）を構築しています。このシステムのなかで、環境目標の達成状況、環境法規制等の遵守状況などを定期的に確認するとともに、その状況をENEOSホールディングス経営会議および取締役会へ報告することで、それぞれの監視・監督を受けています。

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

また、ENEOSホールディングス環境安全部管掌役員を会長とする「ENEOSグループ環境安全三社協議会」を設置・開催（原則年2回）し、当社および主要な事業会社の環境に関する目標・計画・実績の審議および活動状況等の情報共有を行い、環境の共通課題の改善を図っています。



## ENEOSグループ環境マネジメントシステム (EMS)



## 計画と目標

### 第2次中期環境経営計画

2020年5月、2040年度までに自社排出分のカーボンニュートラル実現を目指すことを表明し、そのマイルストーンとして、第2次中期環境経営計画（2020～2022年度）を策定しました。

同計画では、重点テーマを「低炭素社会への貢献」「循環型社会への貢献」「環境保全への貢献」の3つと定め、それぞれに具体策を掲げています。

### 中期環境目標（2020～2022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
脱炭素社会への貢献 CO <sub>2</sub> 削減目標 合計（2022年度）428万トン	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動における省エネルギー対策の推進</li> <li>事業活動におけるCO<sub>2</sub>回収（Scope1, 2）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー対策の推進等により、CO<sub>2</sub>排出量を2009年度比<b>216万トン削減</b></li> <li>CCS/CCUSの取り組み</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンにおけるCO<sub>2</sub>の削減（Scope3）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型商品<sup>□</sup>の販売・開発推進により、お客様のCO<sub>2</sub>排出量を2009年度比<b>120万トン削減</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>水素、再生可能エネルギー事業の展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>水素ステーションの事業展開</li> <li>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<b>合計92万トン削減</b></li> </ul>
循環型社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>3R推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロエミッション（最終処分率1.0%未満）の維持</li> <li>リサイクル事業（廃プラ・レアメタル等）の推進</li> </ul>
環境保全への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷低減への取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害物質排出抑制の推進</li> <li>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</li> <li>土壌汚染調査・対策の推進</li> <li>照明高効率化による環境保全</li> <li>水資源の有効利用推進</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>生物多様性への取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造拠点における生物多様性保全策の推進</li> <li>国内外における森林保全活動</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ全体での取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境マネジメント体制の強化</li> <li>グループ従業員を対象とした環境教育展開</li> </ul>

## カーボンニュートラル基本計画

当社グループは、2040年度自社排出分のカーボンニュートラル実現を目指すことを2020年5月に表明し、その後、国内外の動向も踏まえた「カーボンニュートラル計画」を2022年5月に公表しました。そして翌年、第3次中期経営計画（2023～2025年度）の策定に合わせて新しい「カーボンニュートラル基本計画」を策定し、2023年5月に公表しました。同基本計画は「当社の温室効果ガス排出削減」と「社会の温室効果ガス排出削減への貢献」の二本柱で構成しています。

### 当社の温室効果ガス排出削減 (Scope1+2)

将来の炭素価格上昇に対する備え

- 2040年度に向けて、当社排出分\*1のカーボンニュートラル実現を目指す。
- 2030年度に向けて、温室効果ガス46%の削減\*2を目指す。
- カーボンニュートラル実現に向け、当社の温室効果ガス排出抑制、CCS(CO<sub>2</sub>の回収・貯留)、CO<sub>2</sub>除去(森林吸収等)に広く取り組む。

+

### 社会の温室効果ガス排出削減への貢献 (Scope3)

カーボンニュートラルを将来の事業の柱に

- 政府や他企業と歩調を合わせて取り組み、2050年度に向けてScope3を含め、カーボンニュートラル実現を目指す。
- エネルギー分野では、再エネ拡大、水素・カーボンニュートラル燃料等の早期実用化を通じてエネルギー転換を推進し、2040年度を目途にエネルギー供給当たりのCO<sub>2</sub>排出量(CI\*3)の半減を目指す。
- 素材・サービス分野では、素材原料転換等によるサーキュラーエコノミーの推進、削減貢献量の拡大に取り組む。

		カーボンニュートラル基本計画 (2023年5月発表)	カーボンニュートラル計画 (2022年5月発表)
Scope1+2		GX-ETS算定基準に基づいて、温室効果ガス排出量目標を見直し (売電・売熱に伴う温室効果ガス排出量をScope1に追加など)	温対法を前提にした排出量
目標設定	2030年度	温室効果ガス排出量46%削減*2	温室効果ガス排出量46%削減*2
	2040年度	温室効果ガス排出量 実質ゼロ(カーボンニュートラル)	温室効果ガス排出量 実質ゼロ(カーボンニュートラル)
Scope3・削減貢献		具体的な取り組み目標を定量的に示し、中間目標を設定 (エネルギー転換・サーキュラーエコノミーを推進し、削減貢献商品を拡充する)	定量的な目標はなし
目標設定	2040年度	エネルギー供給当たりのCO <sub>2</sub> 排出量(CI*3)を半減	—
	2050年度	政府・他企業と歩調を合わせて取り組み、カーボンニュートラル実現を目指す	政府・他企業と歩調を合わせて取り組み、カーボンニュートラル実現を目指す

\*1 Scope1+2が対象

\*2 基準年2013年度対比

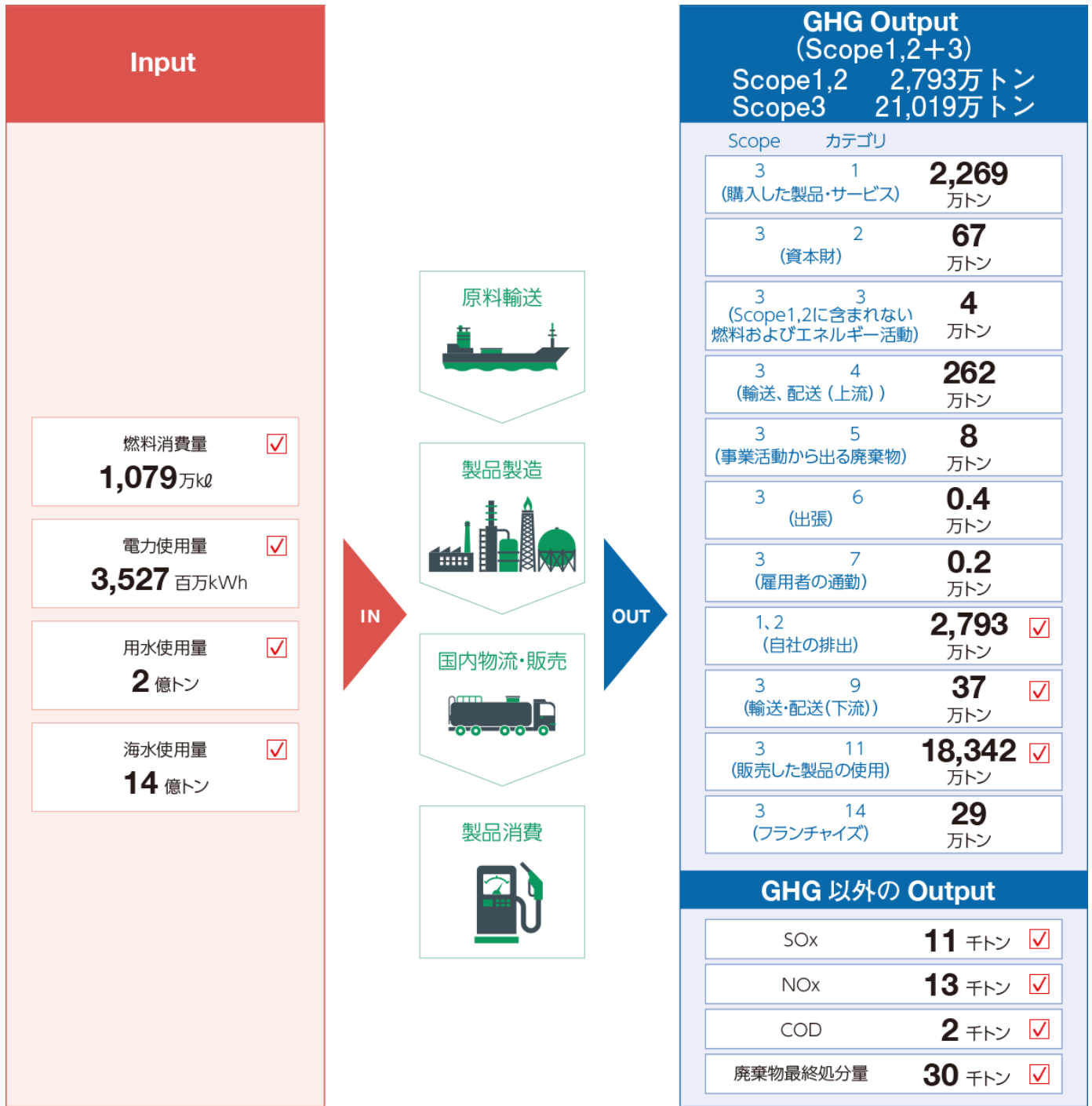
\*3 Carbon Intensity (炭素強度)

※ カーボンニュートラル基本計画の詳細については、[会社情報サイト\(経営方針-長期ビジョン・中期経営計画\)](#)、[統合レポート2023「カーボンニュートラル基本計画」\(P.31-34\)](#)をご参照ください。

# ENEOSグループの環境負荷全体像

※  マークについては編集方針をご確認ください。

## ENEOSグループのInput-Output (2022年度実績)



※ 燃料消費量、電力使用量およびGHG排出量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算出。2022年度からは、燃料消費量およびGHG排出量については、売電・売熱分を加味して算出。電力使用におけるGHG排出量は、「事業者別排出係数」を用いて算出。

※ Scope 3は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.5」に基づき算出。ENEOSを対象。

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

## 主な取り組み

### 脱炭素社会に向けた渉外活動

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

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

#### 渉外活動の取り組みと活動・成果

政府	スタンス	2050年までに脱炭素社会を実現し、温室効果ガスの排出を実質ゼロにする	
	当社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府目標である2050年カーボンニュートラルに則した石油精製・販売、電気・ガス、水素、CCS、SAF、合成燃料にかかる政策提言策定などへ関与・貢献</li> <li>● 経団連審議委員会副議長・石油連盟副会長としてエネルギー・気候変動関連の審議会等の各種会議体に参加、積極的な政策提言を実施</li> <li>● 内閣総理大臣を議長、GX実行推進担当大臣および内閣官房長官を副議長とするGX（グリーン・トランスフォーメーション）実行会議の構成員としてGX実行に向けた必要な施策の検討に参画</li> </ul>	
	当社の活動・成果	<p>[経済産業省]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府の長期CCSロードマップとも連動、2030年事業開始に向け官民一体で推進、JOGMECの調査事業に当社プロジェクト（西日本CCS事業）が採択</li> <li>● 水素・燃料電池戦略協議会、持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた官民協議会、合成燃料（e-fuel）の導入促進に向けた官民協議会、カーボンリサイクルロードマップ検討会に参加</li> <li>● NEDOのグリーンイノベーション基金事業に当社プロジェクト（水素事業など）が採択</li> <li>● GXリーグ*に参画し、ETS制度設計へ積極的に提言を実施</li> </ul>	<p>[環境省]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「脱炭素社会構築のための資源循環高度化設備導入促進事業」の支援を受け、廃プラスチックの油化リサイクルを事業化（2023年度稼働予定）</li> </ul>
経団連	スタンス	「2050年カーボンニュートラル」に向け政府とともに不退転の決意で取り組む	
	当社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● エネルギー・環境分野にかかる政策形成をリードすると同時に政策提言策定などへ関与・貢献</li> <li>● 審議委員会副議長として毎四半期の議長・副議長会議に参加、環境委員会委員長として審議会等の各種会議体に参加、政策提言を実施</li> </ul>	
	当社の活動・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経団連と政府が連携し、脱炭素社会の実現に向けたイノベーション創出を後押しするイニシアティブ「チャレンジ・ゼロ」に参画</li> <li>● 自主的排出量取引について賛同を表明</li> </ul>	
石連	スタンス	2050年に事業活動に伴うCO <sub>2</sub> 排出(Scope1+2)の実質ゼロ(CN)を目指すとともに、製品に伴うCO <sub>2</sub> 排出(Scope3)の実質ゼロ(CN)にもチャレンジすることにより、社会全体のカーボンニュートラルの実現に貢献する	
	当社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 石油業界の最大手会社として、石油・エネルギー産業全般にかかる政策形成をリードすると同時に政策提言策定などへ関与・貢献</li> <li>● 副会長として毎月の理事会を通じ、石油業界の気候変動にかかる議論をリード・対外発信</li> <li>● カーボンニュートラル推進専門委員会の委員長として、石油業界のカーボンニュートラルに向けた議論をリード</li> </ul>	
	当社の活動・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自主的排出量取引について賛同を表明</li> </ul>	

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

## 環境教育

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

## 環境監査

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

## 環境事故の防止

2022年度も前年同様、製造拠点において環境事故の発生はありませんでした。

# 地球温暖化防止

## 基本的な考え方

E N E O Sグループは、「脱炭素社会形成への貢献」に向けて、サプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出を削減します。事業活動における省エネルギーを軸に、当社の温室効果ガス排出削減を進めています。また、再生可能エネルギー事業の拡大、水素・カーボンニュートラル燃料等の早期実用化、環境負荷を低減する環境配慮型商品の販売・開発を通じて社会全体の温室効果ガス排出削減に努めています。なお、全社的な気候変動問題への取り組みや、TCFD関連は、[気候変動のリスク/機会への対応 \(TCFD\)](#) をご参照ください。

## 体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

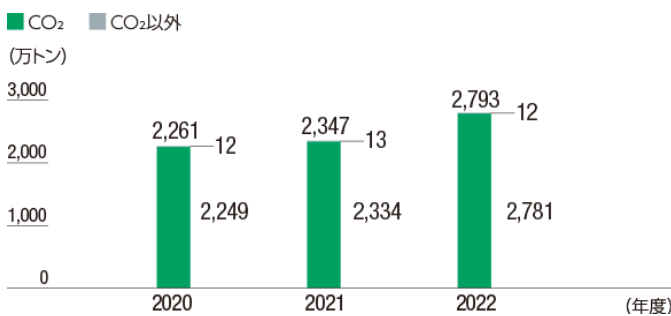
評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗
脱炭素社会形成への貢献	CO <sub>2</sub> 排出削減（自助努力による削減量）	CO <sub>2</sub> 排出削減 2009年度比 428万トン削減	😊 2009年度比 430万トン削減

## 実績

※  マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

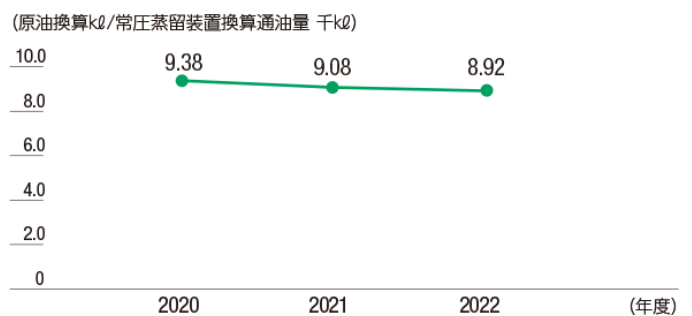
### GHG総排出量 (Scope1 + 2) の推移



※ 地球温暖化対策推進法（温対法）に基づいて算出。2022年度実績からは、売電・売熱分を加味して算出。

※ 上記に関連する詳細データについては[データ編](#)をご参照ください。

### 石油精製のエネルギー消費原単位



※ 対象範囲：E N E O Sグループの石油精製部門。

**CO<sub>2</sub>以外のGHG排出量の内訳（2022年度）**

項目	単位	排出量
CO <sub>2</sub> 以外のGHG排出量合計	トン	116,656
(1) CH <sub>4</sub> （メタン）	トン	30,320
(2) N <sub>2</sub> O（一酸化二窒素）	トン	85,929
(3) HFCs（ハイドロフルオロカーボン類）	トン	223
(4) PFCs（パーフルオロカーボン類）	トン	0
(5) SF <sub>6</sub> （六フッ化硫黄）	トン	184
(6) NF <sub>3</sub> （三フッ化窒素）	トン	0

CO<sub>2</sub>以外のGHGは、主に原油・ガス生産時に随伴して生じるCH<sub>4</sub>と石油精製時に加熱炉から排出されるN<sub>2</sub>Oです。これらのガスも含め、今後もGHG排出量削減に努めていきます。

**第2次中期環境経営計画（2020～2022年度）の取り組み**

**目標**

サプライチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出削減量  
 中期目標（2022年度）2009年度比428万トン削減\*

\* 2022年削減目標は2009年比で約15%の削減を目指しています。なお、当社のCO<sub>2</sub>排出削減目標には需要減による要素は含まれていません。

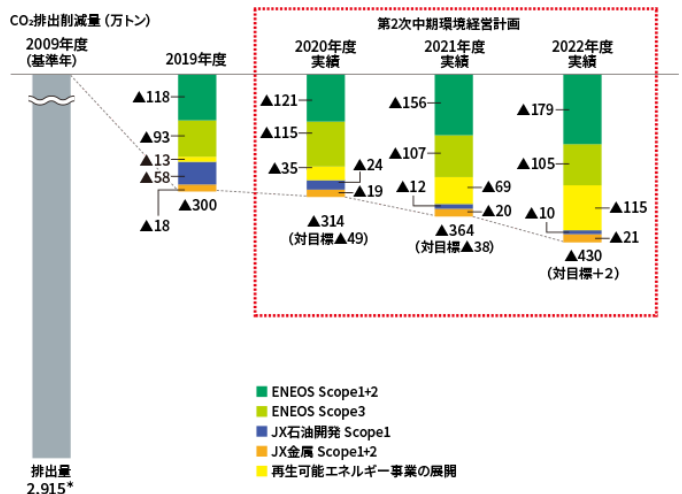
**実績**

**2022年度実績**

CO <sub>2</sub> 排出削減（2009年度比）実績	
(1) 生産拠点でのCO <sub>2</sub> 排出削減	<b>210万トン</b>
省エネルギー	210万トン
CO <sub>2</sub> -EOR*	0万トン
(2) 生産拠点以外でのCO <sub>2</sub> 排出削減	<b>220万トン</b>

\* CO<sub>2</sub>-EOR（Enhanced Oil Recovery）とは、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>の放出量削減と原油の増産を同時に実現します。

**CO<sub>2</sub>排出削減イメージ**



\* Scope1 + 2の排出量。



## カーボンニュートラル基本計画

### 目標

#### GHG排出量目標 (Scope1+2)

対象会社	項目	2023年度	2024年度	2025年度
ENEOS	GHG排出量	2,854万トン以下	2,815万トン以下	2,966万トン以下
	製油所等の排出削減	▲35万トン	▲50万トン	▲51万トン
	CCS	貯留候補地選定	貯留地の決定	詳細設計
	森林吸収 クレジット創出量	12万トン創出	23万トン創出	54万トン創出
JX石油開発	GHG排出量	67万トン以下	63万トン以下	62万トン以下
	メタン排出量	1,650トン以下	1,000トン以下	350トン以下
	CCUS	52万トン以上	112万トン以上	112万トン以上
JX金属	GHG排出量	79万トン以下	72万トン以下	72万トン以下
グループ合計 (2013年対比削減量)		3,000万トン以下 (▲593)	2,950万トン以下 (▲643)	3,100万トン以下 (▲493)

目標達成に向け、以下3つの柱に取り組みます。

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

## 主な取り組み

### 生産拠点での省エネルギー

当社グループの製油所・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い省エネルギーを推進しています。

2022年度のGHG排出量 (Scope1+2) \*は、新型コロナウイルスの影響による需要減退が回復の基調となったことに加え、トラブルにより停止していた装置の稼働再開などにより、前年度から増加し2,793万トンとなりました。

一方、稼働の回復により石油精製のエネルギー消費原単位は8.92 (原油換算kl/常圧蒸留装置換算通油量千kl) と前年度から0.16ポイント良化しました。

2022年度のグループ全体の省エネ関連設備投資額は、約6.1億円でした。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等により省エネルギーを推進していきます。

\* GHGプロトコルで定義されているScope1,2。

### 金属事業の主要事業所でのCO<sub>2</sub>フリー電力導入

JX金属グループでは、CO<sub>2</sub>自社総排出量の約6割は電力に由来するため、2020年度からCO<sub>2</sub>フリー電力<sup>\*</sup>の導入を開始しました。2022年度は、契約上の制約がある一部拠点を除き、国内の主要拠点においてCO<sub>2</sub>フリー電力への切り替えを完了しました。海外拠点においても順次、切り替えを進めています。

\* 化石燃料等を用いずCO<sub>2</sub>を排出しない実質非化石電源に由来する電力で、調整後CO<sub>2</sub>排出係数が0.00t-CO<sub>2</sub>/kWhとなるもの。水力や風力、太陽光などの再生可能エネルギー電力のほか原子力発電が含まれる場合もある。



## 研究開発における取り組み

当社グループは、エネルギートランジションの実現に向けて、次の分野で研究を進めています。2022年度のグループ全体の研究開発費は約294億円でした。

- 再生可能エネルギー由来のCO<sub>2</sub>フリー水素の製造・貯蔵・輸送・供給に関する技術開発
- CO<sub>2</sub>フリー水素とCO<sub>2</sub>を原料とした合成燃料製造に関する技術開発
- 再生可能エネルギーの有効活用に資する水素製造や蓄電池運用計画の最適化に関する技術開発
- バイオ燃料に関する技術開発・事業性評価
- プラスチック資源・使用済タイヤのリサイクルに関する技術開発
- 石油精製プロセスの合理化・効率化
- 環境配慮型商品（自動車用省燃費潤滑油など）の開発

## 早稲田大学との共同研究拠点「E N E O Sラボ」の取り組み

E N E O Sは2019年11月に締結した包括連携協定に基づき、早稲田大学とともに「持続可能な未来社会実現」に向けたイノベーションを推進しています。分野横断的なオープンイノベーションを通して、カーボンニュートラル社会の実現に資する技術を探索しています。同大学研究開発センターエリアに設置した「E N E O Sラボ」を共同研究の拠点として、水素、電池材料、ロボット関連の「CO<sub>2</sub>削減に向けた革新技術の研究」に取り組んでいます。

## 再生可能エネルギー由来の合成燃料の製造技術開発

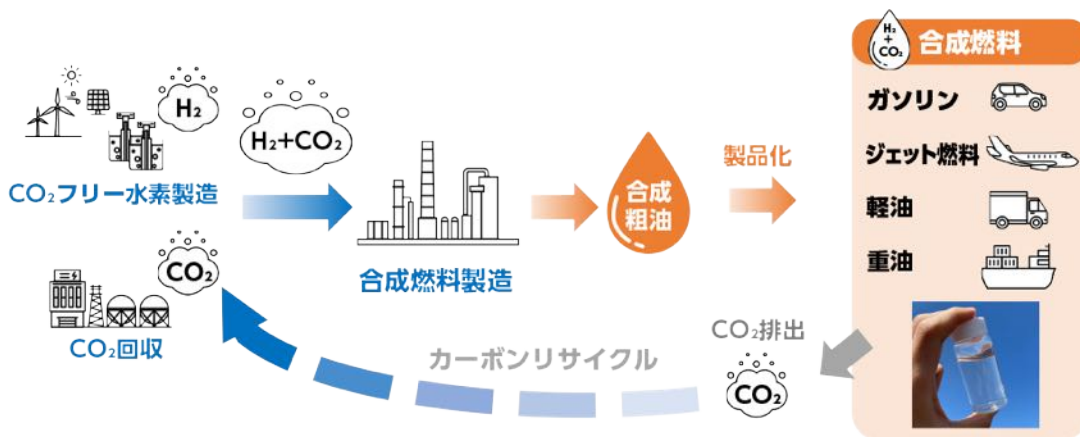
E N E O Sは、航空機・自動車等のモビリティ、化学品・潤滑油の原料といった幅広い分野におけるカーボンニュートラル化に向け、ジェット燃料やガソリン、軽油等の化石燃料の代替となる合成燃料の製造技術開発に取り組んでいます。

合成燃料は、再生可能エネルギー由来のCO<sub>2</sub>フリー水素とCO<sub>2</sub>を原料とするカーボンニュートラル燃料であり、製品ライフサイクル全体でのCO<sub>2</sub>排出量を抑制できます。また、従来の化石燃料と同様に扱えることから既存の車両や製油所設備、流通経路等を有効利用でき、エネルギートランジションの実現に向けて重要な役割を果たします。

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

\* 日本の「2050年カーボンニュートラル」に向けた経営課題に取り組む企業等に対して、国が10年間、研究開発・実証から社会実装までを支援する事業。水素・燃料アンモニア産業を含む、エネルギー関連産業、輸送・製造関連産業、家庭・オフィス関連産業の14の分野が対象。

### 合成燃料の製造工程



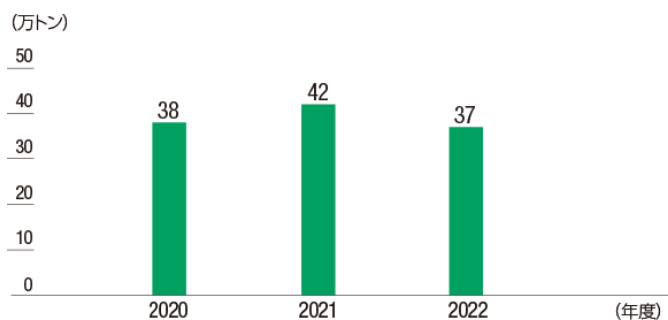
## 「公益信託 ENEOS 水素基金」による水素エネルギー供給研究助成

ENEOSでは、水素エネルギー社会の早期実現に貢献することを目的に、2006年3月に「公益信託 ENEOS 水素基金」を創設しました。同基金は、水素エネルギー供給に関する研究助成に特化した公益信託としては日本初です。水素エネルギー供給に関する「独創的かつ先導的な基礎研究」に対し、総額5,000万円（1件当たりの上限1,000万円）の研究助成金を約30年間にわたり安定的に交付することが可能な規模を有しています。2023年6月現在の信託財産は約7億円であり、今後約13年間にわたって安定的に交付することが可能です。

### 調達・物流における取り組み

ENEOSでは、主に日本に原油を運ぶ海上輸送において、配送効率や燃費効率の良いタンカーの利用、輸送ルートの最適化、運航スケジュールや速度コントロールによる燃費の向上等に積極的に取り組んでいます。また、陸上輸送においては、油槽所の集約、タンクローリー等の物流効率化に加えて、アイドリング・ストップの徹底など、燃料消費量の削減に努めています。

#### 国内輸送におけるCO<sub>2</sub>排出量



※ 対象範囲：ENEOS

### 流通段階における取り組み

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

### 消費段階における取り組み

2022年度の販売した製品の使用に伴うCO<sub>2</sub>排出量\*は、18,342万トンでした。

ENEOSでは、環境負荷低減に寄与する「環境配慮型商品」の販売・開発推進を通じて、消費段階でのCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。環境配慮型商品として販売する商品・サービスは、その認定の基準、手続きを明確にし、適切な管理を行っています。

\* GHGプロトコルで定義されているScope3。

#### 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

詳細は、[ENEOSの環境配慮型商品](#)  をご参照ください。

## カーボンニュートラルな天然ガス・LNGの販売

E N E O Sでは、海外の森林保全プロジェクト由来の二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）クレジット\*を活用したカーボンニュートラルな天然ガス・LNGの販売を同社として初めて2021年度に開始し、以来都市ガス事業者に供給しています。

E N E O Sのカーボンニュートラルな天然ガス・LNGは、インドネシアなどの森林保全プロジェクトから創出されたCO<sub>2</sub>クレジットなどを活用し、天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生するCO<sub>2</sub>を相殺し実質ゼロとするものです。地球規模での温室効果ガス排出量削減に加え、現地での雇用の創出や生物多様性の保護等にも貢献しています。

\* 環境保全等のプロジェクトにより創出されたCO<sub>2</sub>削減効果を、信頼性の高い検証機関がCO<sub>2</sub>クレジットとして認証したものです。

## 取引先等との協働（CSR調達）

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

詳細は、[サプライチェーンマネジメント](#)をご参照ください。

## 温室効果ガスの排出抑制に向けたCO<sub>2</sub>見える化

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

全社のCO<sub>2</sub>排出量を可視化し一元管理するCO<sub>2</sub>見える化システムを2023年度中に導入します。システムの構築に向けて、E N E O S、（株）ウェイトボックス、（株）NTTデータの3社共同による検討を2023年3月に開始しました。E N E O Sの石油製品を対象としたカーボンフットプリント（CFP）\*<sup>1</sup>算定と、100を超える拠点の温室効果ガス排出量管理を目的として、次の機能をシステムに持たせる計画です。

- 1) 温室効果ガスの法定報告に向けた組織単位の温室効果ガス排出量集計の業務効率化
- 2) 月次予実管理によるカーボンニュートラル計画の実行管理
- 3) 製品ごとのCFPの算定と削減検討の効率化

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

システム導入後、E N E O Sの石油製品のCFPデータを顧客へ提供していきます。潤滑油、石油化学製品、機能材等の一部から開始し、対象製品を順次拡大していく予定です。なおCFPについては、Cradle to Gate\*<sup>2</sup>と呼ばれる、原料調達から製品の出荷段階までに排出される温室効果ガスの量を算定します。原料調達・製造に伴う排出量の算定にあたってはLCA手法\*<sup>3</sup>を用います。

- \*1 商品やサービスの原材料調達から製造等の各ライフサイクルにおいて排出される温室効果ガスの排出量を、CO<sub>2</sub>に換算して表示する仕組み。CFPはCarbon Footprint of Productsの略。
- \*2 原材料調達、生産、流通、販売、使用・維持管理、廃棄・リサイクルで構成されるライフサイクルステージのうち、原材料調達から生産までを指す。
- \*3 製品製造について、原料等の調達から製造、輸送、使用、廃棄までのライフサイクル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。

## E N E O SグループにおけるCO<sub>2</sub>見える化の概略



## 気候変動対応に資する事業

### 再生可能エネルギー発電事業の推進

当社グループは、2022年度末までに国内外の再生可能エネルギー発電量を100万kW超とすべく事業を推進してきました。その目標を、2022年1月のジャパン・リニューアブル・エナジー（JRE）の株式取得によって達成しました。また、2023年4月に、ENEOSの再生可能エネルギー事業をJREに事業統合し、再生可能エネルギー事業の成長を一層強固にできると考えています。なお、再生可能エネルギー発電容量は約126万kW（2023年6月時点、建設中含む）です。

JREは、国内有数の再生可能エネルギー事業者であり、高い事業開発能力を有しています。同社の事業開発能力と当社グループのエネルギー事業で培ってきた知見を結集することにより、さらに事業を発展・加速させ、日本を代表する再生可能エネルギー事業者を目指すとともに、脱炭素社会におけるエネルギーの「3E+S（安定供給・経済性・環境適合性+安全性）」の実現に貢献していきます。

再生可能エネルギー発電所に関する情報は、[ENEOSのウェブサイト](#) をご参照ください。



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

#### ■ 計画中発電事業一覧

	発電事業	発電容量*	運開予定
国内	JRE宮城加美町風力発電	4.2万kW	2024年3月
	平戸風力発電	0.9万kW	2024年3月
	大分別府湾風力発電	0.9万kW	2024年6月
	新潟第一太陽光発電	1.8万kW	2024年12月

\* 発電能力100%ベース

#### ■ エネルギー源別発電能力（2023年6月現在）

火力*1（9拠点）	石油等（7拠点）	912MW
	LNG（CCGT*2）（2拠点）	598MW
太陽光（81拠点）		664MW
水力（1拠点）		5MW
風力（9拠点）		126MW
地熱（1拠点）		0.1MW
バイオマス（2拠点）		91MW
合計		2,396MW

\*1 火力は製油所自家使用除き能力。

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

#### ■ 再生可能エネルギー発電実績（2022年度）

太陽光	666,106MWh
水力	24,629MWh
風力	202,515MWh
地熱	36MWh
バイオマス	604,436MWh
合計	1,497,722MWh

※ 2022年度のENEOSの電気事業における温室効果ガス排出係数は、0.000452 t-CO<sub>2</sub>/kWh（調整後）です（2021年度実績 - 2023年1月24日環境省・経済産業省公表、2023年5月26日一部修正）。

## 水素サプライチェーンの構築

水素は、利用段階でCO<sub>2</sub>を排出せず、製造段階でも再生可能エネルギーを用いることでCO<sub>2</sub>フリー水素（グリーン水素）の生産が可能なることから、カーボンニュートラル実現の切り札となるエネルギーとして期待されています。

燃料電池自動車（FCV）の普及台数は約8,000台（2023年9月末時点）であり、全国に164カ所の水素ステーションが整備されています。ENEOSは、そのうち約3割にあたる43カ所（2023年9月末時点）の水素ステーションを運営しています。FCVの航続距離の長さや充填時間の短さから、バスやトラックなど商用車を中心に今後普及すると見込んでおり、ENEOSはそれに対応した大型水素ステーションの整備を進めています。

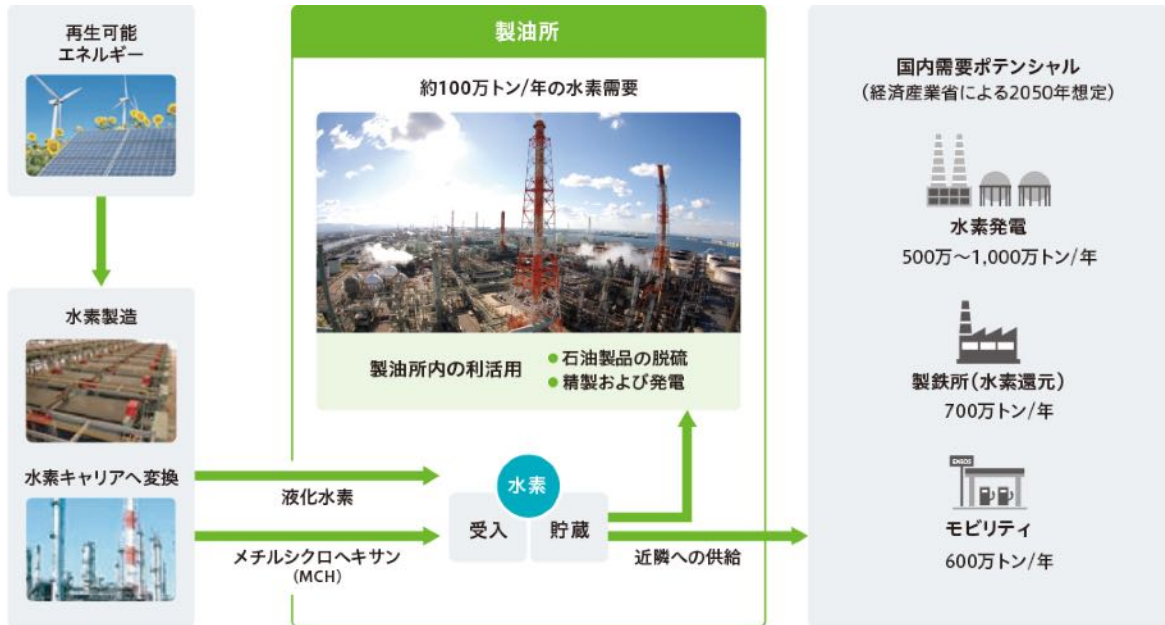
また、水素の大量消費社会の到来を見据え、再生可能エネルギー等の資源が豊富な海外で製造したグリーン水素を日本に輸送・供給するサプライチェーンの早期構築を目指し、国内外の企業や自治体とも協業しながら、さまざまなプロジェクトを進めています。その一環として、海外からグリーン水素を大量かつ高効率に国内に輸送するため、水素キャリアの1つであるメチルシクロヘキサン（MCH）に着目し、コスト低減に資する独自のDirect MCH®技術の開発に取り組んでいます（詳細は[ニュースリリース](#)参照）。

ENEOSの製油所は、従来から大量の水素を安全に取り扱ってきたノウハウがあること、また、港湾・棧橋・タンク等の既存インフラが活用できること、加えて、水素の大規模な需要が見込まれる発電所や製鉄所と近接していることなど、将来、水素の安定供給の重要拠点となるポテンシャルを有しており、これらを最大限活用しながら、水素供給インフラの整備を進めていきます。



東京大井水素ステーション

### 製油所をハブとするCO<sub>2</sub>フリー水素サプライチェーンの構築



出典：2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略（経済産業省、令和2年12月25日）



## 水素サプライチェーン構築関連の活動

### 海外

プロジェクト・組織	地域	事業概要
日豪間のCO <sub>2</sub> フリー水素サプライチェーンの構築	オーストラリア	豪州企業2社（ネオエン社（正式名称：Neoen Australia Pty Ltd）、オリジン社（正式名称：Origin Energy Limited）、それぞれとの間で、安価で安定的な再生電力由来の水素製造の供給可能性について協業検討を実施。 効率的な水素の貯蔵・輸送形態の1つであるメチルシクロヘキサン（MCH）プラントおよび日本への海上輸送について検討。 詳細は、以下ニュースリリース参照。 ・ネオエン社 <a href="#">ニュースリリース</a> □ ・オリジン社 <a href="#">ニュースリリース</a> □
マレーシアを拠点としたCO <sub>2</sub> フリー水素サプライチェーン構築（再生電力由来）	マレーシア	マレーシア・サラワク州において、水力発電所による再生電力由来の電力を用いて、数万トン規模のCO <sub>2</sub> フリー水素を製造。その後、MCHに変換し、ケミカル船によりマレーシア国外の需要地への海上輸送を検討。 詳細は、 <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。
サウジアラムコとのCO <sub>2</sub> フリー水素・アンモニアのサプライチェーン構築に向けた協業	サウジアラビア	サウジアラムコが生産・供給する化石資源由来の水素製造事業や、製造時に発生するCO <sub>2</sub> を回収・貯留する事業、およびアンモニアやMCHによる需要地への水素の海上輸送を対象にフィージビリティスタディを実施。 詳細は、 <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。
アラブ首長国連邦と日本間のクリーン水素サプライチェーン構築に向けた共同事業化検討	アラブ首長国連邦	ADNOC（Abu Dhabi National Oil Company）の製油所・石油化学工場由来の副生水素および天然ガスから生産されるブルー水素をMCHに変換し、日本に輸出することを対象にフィージビリティスタディを実施。 詳細は、 <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。

### 日本国内

プロジェクト（地域）	事業概要
NEDOグリーンイノベーション基金事業への採択	CO <sub>2</sub> フリー水素サプライチェーンの構築に向けて実施する、①MCHサプライチェーンの大規模実証、②直接MCH電解合成（Direct MCH <sup>®</sup> ）技術開発、③水素発電技術（専燃）実機実証、④液化水素サプライチェーンの商用化実証の計4件の実証事業が、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の「 <a href="#">グリーンイノベーション基金事業</a> □」として採択。実証期間は2030年度末まで（④のみ2029年度末まで）を予定。 詳細は、ニュースリリース参照。 ・実証事業①～④（4件）に関する <a href="#">ニュースリリース</a> □ ・実証事業④に関する川崎重工業（株）および岩谷産業（株）との <a href="#">連名ニュースリリース</a> □
石油精製の既存装置へのMCH投入実証	E N E O Sの製油所の石油精製装置においてMCHから水素を取り出し、利用する実証。石油精製の既存装置を使用したMCHの脱水素は、国内初の取り組み。実証候補地は川崎製油所、和歌山製造所、水島製油所等があり、2023年度まで実証予定。 詳細は、千代田化工建設(株) <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。
東京湾岸エリアにおける水素利活用調査事業	川崎臨海部を中心とする東京湾岸の脱炭素化を目指し、火力発電所や製鉄所等の大規模なCO <sub>2</sub> フリー水素の潜在的な需要家をカバーする水素パイプライン網の構築に関する調査を実施。 また、川崎市の協力のもと、市内コンビナートの既存パイプラインの活用可能性を評価するとともに、水素パイプライン新設（延伸）に伴う課題を整理し、臨海部に位置するE N E O Sの製油所を海外の安価なCO <sub>2</sub> フリー水素の受け入れ拠点とし、水素パイプラインによる効率的な水素供給インフラの構築を目指す。 詳細は、 <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。
京浜臨海部における大規模水素利用の本格検討	川崎臨海部を中心とした地域において、主に水素需要家としての視点から需要量の推計、関連する技術開発の動向把握、水素供給事業者・機器メーカー・供給企業等との連携などの検討を進める。 詳細は、 <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。

<p>(株) JERA、JFEホールディングス(株)との3社による京浜臨海部を拠点とした水素・アンモニア供給検討</p>	<p>京浜臨海部において、ENEOSの製油所、(株) JERAの火力発電所やLNG基地、JFEスチール(株)の高炉等休止後の土地や大型船が着岸可能な大水深岸壁を活用し、水素・アンモニアの受け入れ拠点整備や供給ネットワーク構築について検討する。 詳細は、JERA <a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>むつ小川原地区における水素地産地消モデル調査事業 (青森県)</p>	<p>陸上・洋上風力等の再生可能エネルギーの豊富な青森県むつ小川原地区における、CO<sub>2</sub>フリー水素の地産地消事業モデル構築に向けた調査を実施。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>Woven Cityにおけるトヨタ自動車との水素エネルギー活用検討 (静岡県裾野市)</p>	<p>水素ステーションの建設・運営、水素ステーションでのCO<sub>2</sub>フリー水素の製造、水素ステーションからWoven Cityおよび燃料電池自動車への水素供給に着手する。さらに、水素の需給管理システムについて具体的な検討を進める。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>水素ステーションの整備</p>	<p>日本全国における水素ステーションは164カ所(2023年9月末時点)あり、このうちENEOSは43カ所の水素ステーションを運営。水素ステーションの戦略的な整備を目指して、2018年2月に自動車メーカーとインフラ事業者、金融投資家等が設立した「日本水素ステーションネットワーク合同会社(JHyM)」に参画し、オールジャパンでの協業により、戦略的な水素ステーションの整備と効率的な運営に取り組む。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>水素ステーション内で製造したCO<sub>2</sub>フリー水素(再エネ由来)の商用販売(国内初) (横浜市旭区)</p>	<p>水素ステーション内の太陽光パネルで発電した電力とENEOSグループから調達した再生電力を使用して水を電気分解することによって製造したCO<sub>2</sub>フリー水素を販売。水電解装置の運転を再生電力消費量や水素需要の状況に応じて最適に制御する水素EMSを2021年度に導入。 将来的には、水素EMSとさまざまなエネルギーリソースを遠隔制御するVPP(バーチャルパワープラント)を連携させることにより、安価な電気代でのCO<sub>2</sub>フリー水素の製造を目指す。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>高出力燃料電池搭載船の実用化に向けた実証事業</p>	<p>今後、利用拡大が見込まれる船舶分野での燃料電池活用を目指し、中型観光船を想定した150トンクラス相当(旅客定員100人程度)の商業利用可能な燃料電池搭載船の開発および実証運航を実施。 タンクローリーまたは陸上に設置された水素タンクから、水素を要求時間内に要求品質で安全に船上タンクに供給するための、配管・計装システムを開発。 2023年から建造・製作を開始し、2024年に横浜港沿岸にて実証運航を開始する予定。 詳細は、以下ニュースリリース参照。 ・実証事業に関する<a href="#">ニュースリリース</a> □ ・横浜市との連携に関する<a href="#">ニュースリリース</a> □</p>
<p>鉄道の脱炭素化に向けたCO<sub>2</sub>フリー水素の利用拡大に関する連携協定</p>	<p>東日本旅客鉄道(株)の鉄道の脱炭素化に向け、水素ハイブリッド電車へ水素を供給する総合水素ステーションの開発、水素混焼発電による電力供給の脱炭素化などを共同で検討する。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>羽田空港および周辺地域の水素利用調査</p>	<p>海外で製造した水素を川崎臨海部に輸入し、需要地である羽田空港周辺まで輸送するモデルによる水素供給ポテンシャルの調査、羽田空港施設内の電気・熱・GSE車両への水素活用および周辺地域の水素活用による水素需要ポテンシャルの調査等を実施する。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>
<p>北海道大規模グリーン水素サプライチェーン構築調査事業</p>	<p>太陽光や風力などの再生可能エネルギー資源が豊富である北海道において、大規模なグリーン水素サプライチェーンを構築すべく調査事業を実施する。 詳細は、<a href="#">ニュースリリース</a> □ 参照。</p>

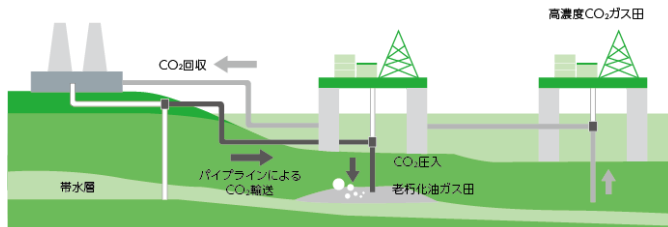
## CO<sub>2</sub>-EOR技術・CCS技術を活用した石油・ガス開発

J X石油開発では、地球温暖化の原因となるCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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377万トンのCO<sub>2</sub>を油田に圧入しており、CO<sub>2</sub>-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、2020年3月に、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構（JOGMEC）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CO<sub>2</sub>を回収し、再度地下に圧入するCCS（Carbon dioxide Capture and Storage：CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>の分離・回収



CO<sub>2</sub>回収プラント（米国テキサス州）

## CCS事業の推進

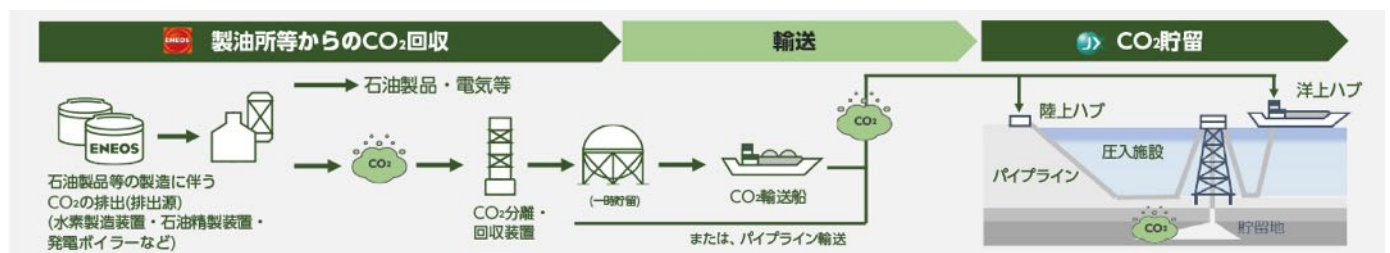
当社グループは、2050年カーボンニュートラルを目指す政府や、その実現に向けて積極的に取り組むさまざまな事業者と連携し、国内初の大規模CCS事業を2030年度に開始すべく準備を進めています。

当社グループの石油・天然ガス開発事業では、米国テキサス州において、火力発電所の排ガスから回収したCO<sub>2</sub>を地中に圧入するCCS/CCUS事業を2016年から商用化しており、地層評価やCO<sub>2</sub>圧入等に関する技術や知識をすでに有しています。これらのノウハウを最大限活用すると同時に他企業とも協業しながらスケールアップやコストの最小化を推し進め、本格的なCCSの実装を目指します。

### 具体的な取り組み

- 電源開発（株）、ENEOS、J X石油開発の3社共同で、西日本におけるCO<sub>2</sub>の貯留検討を目的とした西日本カーボン貯留調査を設立（2023年2月）
- CO<sub>2</sub>貯留に必要な海洋掘削技術を保有する日本海洋掘削の株式を取得（2023年3月）

### ENEOSの国内CCSバリューチェーン





# 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進

## 基本的な考え方

ENEOSグループは、「循環型社会形成への貢献」に向けて、自社および社会全体の廃棄物低減や資源循環に努めます。グループ内で資源の有効活用や廃棄物の発生抑制（リデュース）、再使用（リユース）、再資源化（リサイクル）を推進するとともに、リサイクル事業を拡大していきます。

## 体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

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

### 第2次中期環境経営計画（2020～2022年度）

#### 目標

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

#### 2022年度実績

廃棄物最終処分率実績  
最終処分率 0.8%

## 主な取り組み

### 廃棄物の削減

当社グループは、ゼロエミッション（最終処分量1%未満）の維持を目標に掲げ、廃棄物の適正管理・再資源化に取り組んでいます。2022年度の総廃棄物量は3,691千トン、最終処分量は30千トンでした。最終処分量率は0.8%であり、ゼロエミッションを継続しています。前年度からの変動要因としては、集計対象拠点の拡大およびJX金属での生産量の増加等が挙げられ、これらの影響により総廃棄物量および最終処分量は増加しています。最終処分量率に変動はありません。

廃棄物削減策として、製油所等から排出される汚泥や集塵ダストのセメント原料化、製錬所で発生する中和滓<sup>\*1</sup>の繰り返し使用等による循環利用・再利用を推進しています。また、一部の潤滑油製品の開発評価にあたっては、LCA手法<sup>\*2</sup>を用いています。

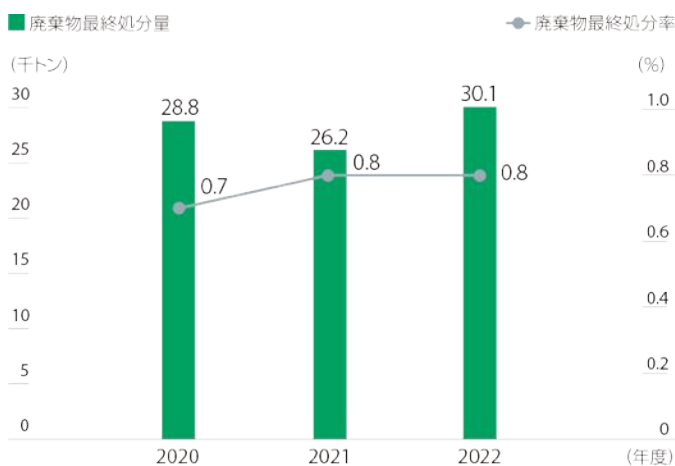
- \*1 製錬工程での中和反応によって生じる生成物。
- \*2 製品製造について、原料等の「調達」から「製造」「輸送」「使用」「廃棄」までのライフステージ全体の環境影響を定量的に評価する手法。LCAはLife Cycle Assessmentの略。

### 廃棄物の適正管理

当社は、廃棄物処理法の努力義務ののっとり、製油所において排出した廃棄物が適切に最終処分されることを確認しています。

※  マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

### 廃棄物最終処分量および処分量率



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

### リサイクル原料の使用量拡大

当社グループは、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。同社は、長期的には銅製錬におけるリサイクル原料（原料投入比率もしくは製品中の含有比率）を50%まで増やすことを目指しています。2022年度に事業活動で使用した原材料の総量1,856千トンのうち、再生資源原料は240千トンでした。

### 非鉄製錬・リサイクル関連分野の人材育成

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。

## リチウムイオン電池からのレアメタルリサイクルの研究

JX金属では、2009年からリチウムイオン電池に含まれるレアメタルのリサイクルに取り組んでいます。

2020年には、日立事業所の技術開発センター内にベンチスケール設備（連続式小型試験装置）を設置し、使用済みの車載用リチウムイオン電池からレアメタルを回収、再び車載用電池の原料として使用する「クローズドループ・リサイクル」の実現に向けた技術開発に取り組んでいます。この技術の実証のため、2021年5月にJX金属サーキュラーソリューションズ（JXCS）を設立、高純度硫酸ニッケル（2021年）、高純度硫酸コバルト（2022年）、高純度炭酸リチウム（2023年）の回収設備をそれぞれ稼働させて実証試験操作中です。また、同社の取り組みは、2022年4月に国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）のグリーンイノベーション（GI）基金に採択されています。

一方、EVシフトが進む欧州においては、2021年8月にJX Metals Circular Solutions Europe GmbH（JXCSE、ドイツ）を設立、欧州自動車メーカー等との協業を見据えたリチウムイオン電池リサイクルの事業化への取り組みを進めています。同社は、グループ会社のTANIOBIS（ドイツ）を通じて、2022年1月、ドイツ連邦経済・気候保護省（BMWK）が支援するHVBatCycleコンソーシアムに参画しています。同コンソーシアムの一環として、同社技術によるクローズドループ・リサイクルを実証すべく、TANIOBIS構内にゴスラーBSプラント\*を設置し、2023年3月に稼働を開始しました。

\* 溶媒抽出法により電池粉（ブラックマス）から高純度のレアメタルをさまざまな形態（液、塩、メタル）で回収するベンチスケール設備（連続型小型試験装置）。

## サーキュラーエコノミーの推進

当社グループは、従来型資源に依存しない循環型社会の実現に向けて、サーキュラーエコノミー\*1を推進します。

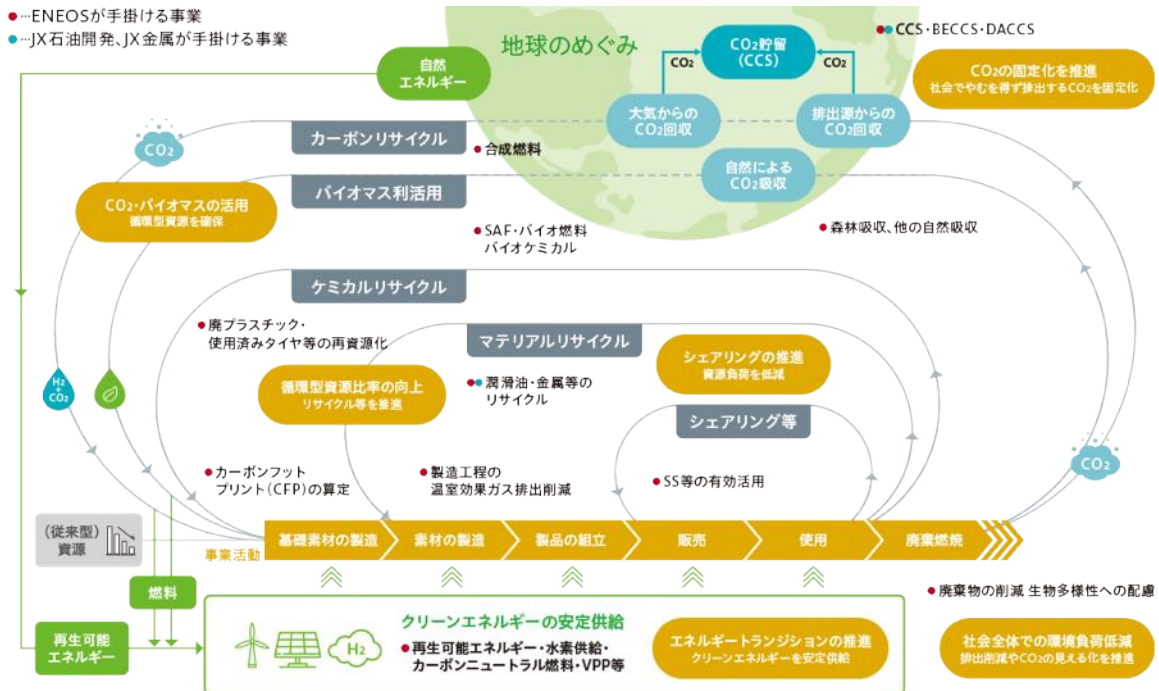
世の情勢が、リニアエコノミー\*2からサーキュラーエコノミーへ、すなわち、大量生産・大量消費型の経済から資源循環型の経済へと移行しつつあります。3Rから一歩進み、製品設計段階からの配慮、メンテナンスによる製品寿命の延長、リースやシェアリングによる利用効率の向上等も重視されています。社会に供給されている製品は、資源の調達から製造、販売、使用、廃棄に至るライフサイクルの各段階でCO<sub>2</sub>が発生します。製造したものを廃棄せず、リサイクルにより循環させることで、CO<sub>2</sub>の発生を抑制できます。

当社グループは、素材・サービス分野において原料の非化石資源化やシェアリングビジネスに取り組むことで、サーキュラーエコノミーを推進し、ひいてはカーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

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

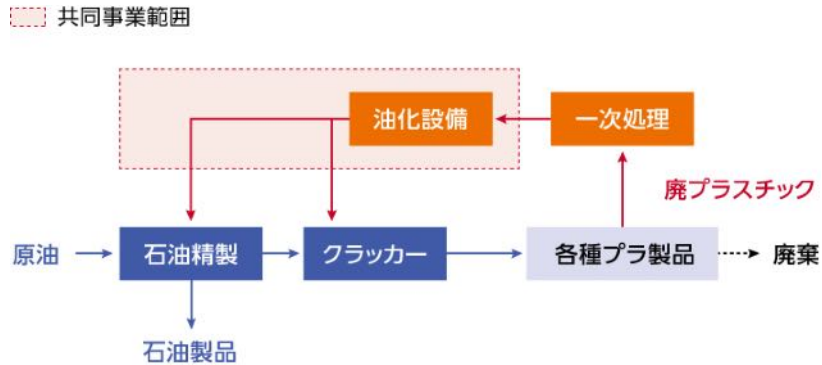
\*2 消費された資源をリサイクル・再利用することなく廃棄してしまい、直線的（Linear）にモノが流れる経済の仕組み。

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



## プラスチック油化の共同事業（ケミカルリサイクル）

ENEOSは、鹿島製油所がある鹿島コンビナートにおいて、三菱ケミカル（株）とのプラスチックの共同油化事業に取り組んでいます。商業ベースでは国内最大規模となる年間2万トンの処理能力を備えたケミカルリサイクル設備を建設中で、2023年度に廃プラスチックの油化開始を目標としています。同設備で製造したリサイクル生成油を原料として、両社の持つ石油精製装置およびナフサクラッカーで石油製品や各種プラスチックへと再製品化します。

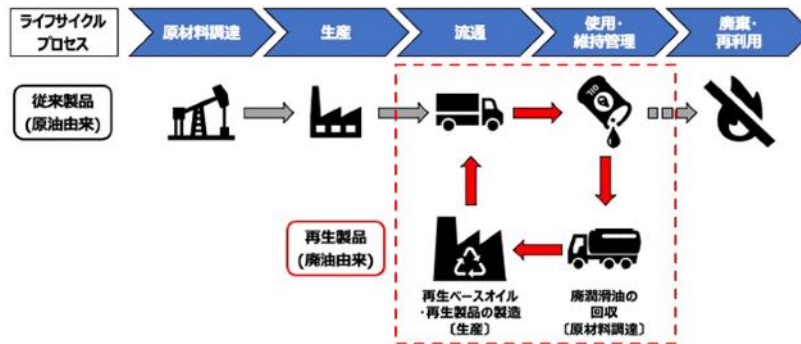


## 廃潤滑油を活用した潤滑油ベースオイルの再生（マテリアルリサイクル）

ENEOSは、廃潤滑油を活用した潤滑油ベースオイルへの再生プロセス構築の事業化に取り組んでいます。廃潤滑油を潤滑油製品の主要基材であるベースオイルとしてリサイクルすることで、潤滑油のライフサイクル全体で排出するCO<sub>2</sub>の削減、さらには、ベースオイルの安定供給にも寄与します。2022年度から2年間の実証事業で技術検証を進め、早期の事業化を目指します。

本実証事業は、環境省の公募事業「脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」に採択されています。

### 潤滑油ライフサイクルにおける再生ベースオイル事業の範囲



## 製錬リサイクル事業

J X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製錬リサイクル、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。このバリューチェーンのなかで「動脈」と「静脈」の両方の側面を持つのが製錬リサイクルであり、次の3つの事業を展開しています。

- 製錬事業：鉱山からの精鉱を製錬して金属を回収する事業
- リサイクル事業：精鉱を製錬する際の反応熱を活用してリサイクル原料を溶解し、金属を再資源化・回収する事業
- 環境事業：産業廃棄物を無害化処理する事業

J X金属は、製錬リサイクルにおける「ゼロエミッション」「製錬技術をベースとしたJ X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」といった特長・強みを活かしながら、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。

### 製錬リサイクル事業の特長と強み

#### 1. ゼロエミッション

J X金属は、製錬事業、リサイクル事業のいずれも、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、セメント原料等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。

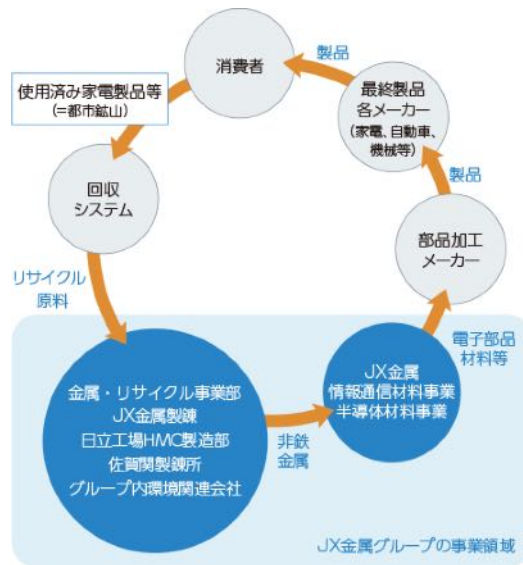


J X金属製錬 日立工場HMC製造部

#### 2. 製錬技術をベースとしたJ X金属独自の処理プロセス

J X金属は、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り、リサイクル事業における非鉄金属の再資源化を行っています。

なかでもJ X金属製錬の佐賀製錬所は、アジア最大級の銅・貴金属リサイクル拠点であり、銅精鉱を製錬する際の反応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

J X金属は、リサイクル事業を推進するため、国内外においてリサイクル原料の増集荷および銅製錬設備での増処理に注力しています。2021年度に、J X金属製錬の佐賀製錬所（大分）に集荷拠点の新設ならびに前処理設備の増設を行いました。海外では、既存の台中（台湾）の集荷・前処理拠点、アリゾナ州（米国）、フランクフルト（ドイツ）の集荷サポート拠点に加え、2022年度には、新たにeCycle Solutions Inc.（カナダ）を買収し、電気・電子廃棄物の収集・解体・選別事業に参入しました。国内外で集荷されたリサイクル原料は、苫小牧（北海道）、三日市（富山県）、白河（福島県）にあるグループ会社で回収された原料とともに、日立（茨城県）および佐賀製錬所で受け入れ・前処理された後、佐賀製錬所で金属を再資源化・回収しています。

# 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。

## 体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

## 主な取り組み

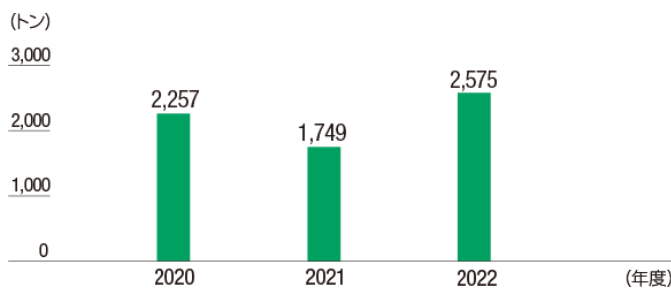
### 各種法規制への対応

#### PRTR法指定化学物質の管理・監視

当社グループは、PRTR法に基づき、ガソリンに含まれるベンゼン、トルエン、キシレン等の指定化学物質の排出量および移動量を適正に管理・監視しています。2022年度の排出量は、前年度から826トン増加の2,575トン、移動量は、前年度から25トン減少の344トンでした。

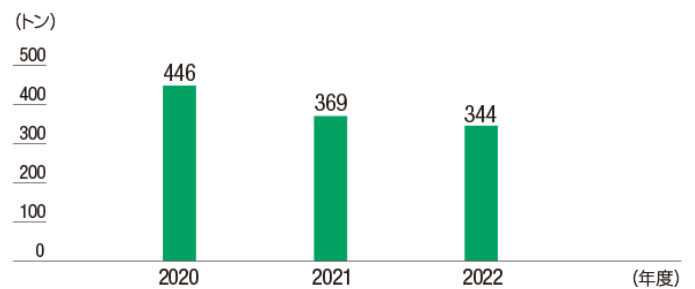
※  マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

#### 指定化学物質の排出量



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

#### 指定化学物質の移動量



### PCB\*1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、[低濃度PCB廃棄物の無害化処理事業](#)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。



## 国内外法規制への対応

環境保全および安全・健康を確保するため、国内外において化学物質の取り扱いに関する法規制の整備が進められています。化学物質登録制度については、新規に導入するケースおよび既存制度を改正するケースがあります。当社グループは、国内および国外の法規制に対応する化学物質登録制度（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律、欧州REACH規則等）に沿って、物質登録などの必要な処置を行っています。

## 商品化学物質ガイドラインと化学物質管理への対応

E N E O Sでは、化学物質管理基準を自主的に定めています。使用禁止物質（多くの有機塩素化合物、水銀化合物、鉛化合物、フタル酸エステル類等）および使用を監視する物質（トルエン、キシレン等の揮発性有機化合物等）を定め、商品への使用を管理することにより、その有害性の低減に努めています。また、SDS\*などを通じて、必要な製品の安全性情報をお客様や製品にかかわるすべての方に提供しています。危険有害性・環境影響に関して新たな知見が得られた場合は、速やかにSDSの改訂を行い、最新版をお客様などに提供しています。

\* Safety Data Sheet（安全データシート）。

## 化学物質の適正管理に資する事業

### 廃アスベスト無害化処理事業

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。J X 金属環境では、アスベストの高温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。2022年度は、約2,800トンの廃アスベストを処理しました。

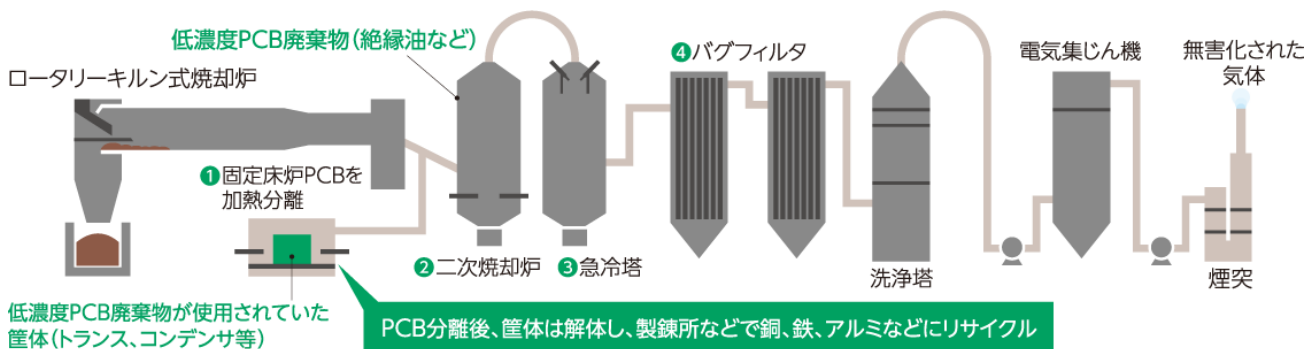
### 低濃度PCB廃棄物の無害化処理事業

J X 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25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。



J X 金属苫小牧ケミカル ロータリーキルン式焼却炉

### 低濃度PCB廃棄物 完全無害化処理フロー





■ 処理品目追加状況

	処理品目	処理能力
2014年3月（大臣認定）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● トランス類</li> <li>● 金属屑（ドラム缶等）</li> <li>● 低濃度PCB含有廃油</li> </ul>	固体物：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 <ul style="list-style-type: none"> <li>● コンデンサ</li> <li>● 低濃度PCB含有金属塗膜屑</li> </ul>	処理能力増加 固体物：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 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 無機汚泥（コンクリート屑）</li> </ul>	
2018年9月（大臣認定）		処理能力増加 固体物：13.7トン／日 廃油：9.4KL

# 環境汚染防止

## 基本的な考え方

ENEOSグループは、関係法令等の遵守はもとより、さらなる環境汚染物質の排出抑制や水資源の有効利用等を推進することで、水・土壌・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、グループ各社の環境マネジメントシステム（EMS）にのっとり、著しい環境側面として抽出された項目について設備改善や緊急時の対応訓練等を実施し、リスクの低減を継続的に実施しています。

## 体制

体制（EMS）については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗	
水リスクの適切な把握・管理	水質汚濁防止の徹底	重大環境トラブル：ゼロ 重大遵法トラブル：ゼロ	😊	0件
	水リスクの特定と対応方針の検討	製造拠点におけるリスクの把握 （対象拠点の追加）	😊	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造拠点（20拠点）等の水リスクについて調査し、高リスク拠点がいないことを確認</li> <li>海外拠点（7拠点）を対象へ追加して調査し、操業に影響を及ぼす水リスクがないことを確認</li> </ul>
大気汚染物質の排出抑制	大気汚染防止の徹底	重大環境トラブル：ゼロ 重大遵法トラブル：ゼロ	😊	0件

## 主な取り組み

### 法定水準よりも厳しい目標・自主基準の設定とその遵守

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

2022年度において、重大な漏出はありませんでした。

## 大気汚染の防止

※  マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

### SOx（硫黄酸化物）の排出抑制

SOxは、酸性雨の原因物質とされ、主に燃焼設備からの排ガスの成分として大気に放出されます。当社グループでは、硫黄分の少ない燃料の使用、排煙脱硫装置による硫黄酸化物の除去、自主基準による排出管理等を実施しています。2022年度の排出量は、ほぼ前年度並みの11千トンでした。



排煙脱硫装置

### NOx（窒素酸化物）の排出抑制

NOxもSOxと同様に、酸性雨の原因物質とされ、主に燃焼設備からの排ガスの成分として大気に放出されます。当社グループでは、燃焼設備での低NOxボイラー使用、排煙脱硝装置による窒素酸化物の分解、自主基準による排出管理等を実施しています。2022年度の排出量は、ほぼ前年度並みの13千トンでした。



排煙脱硝装置

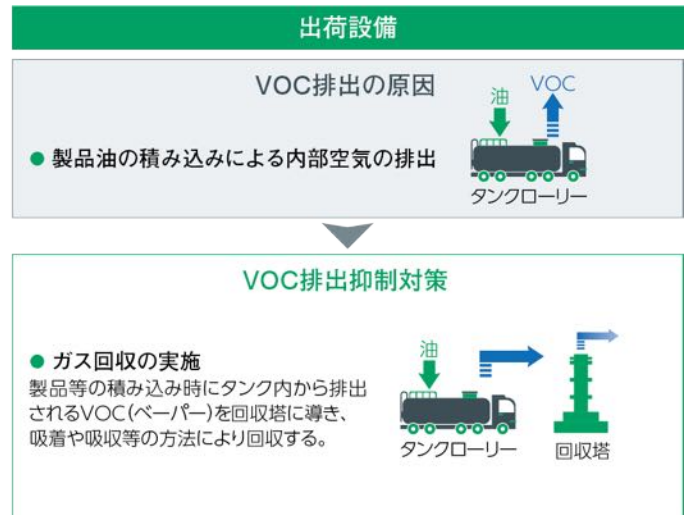
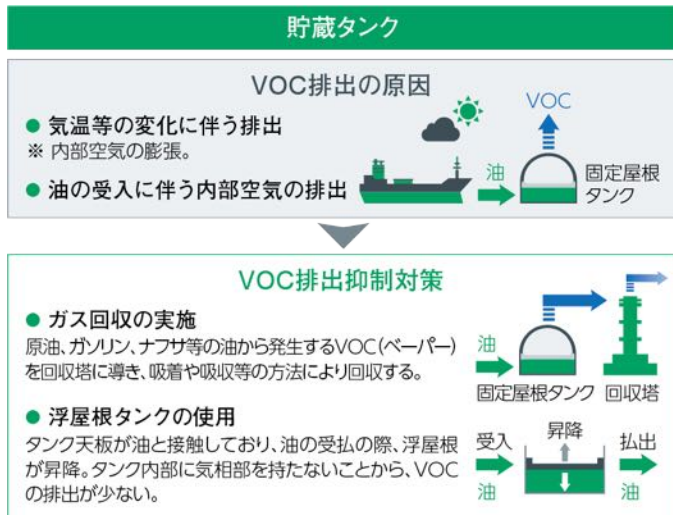
### VOC（揮発性有機化合物）の排出抑制

VOCは、NOxと太陽の紫外線により光化学反応を起こして光化学オキシダント生成の原因になると考えられており、石油製品の貯蔵設備等から排出されます。当社グループでは、貯蔵設備やローリー積み込み設備に回収装置を設置しています。2022年度の排出量は、前年度から微増の12.1千トンでした。

### VOC（揮発性有機化合物）回収の推進

タンクローリーからサービスステーションのタンクにガソリン等を受け入れる際、炭化水素を含んだVOC（ベーパー）が排出されます。このVOCは光化学オキシダントの生成要因となるだけでなく、近隣への悪臭被害や、お客様や従業員の健康に影響を与える恐れもあります。ENEOSでは、サービスステーションのタンク通気管に回収装置を設置し、VOCを大気中に放出することなく、タンクローリーに回収する方式を推進しています。ENEOSのグループ会社のENEOS喜入基地では、原油をタンカーに積み込む際に、タンカー内のガスを放出せず回収し、ガス中に含まれるVOCを原油に吸収させることで再利用しています。吸収されなかったガスは、臭気成分を含めて分解しています。この仕組みは、ENEOSグループが世界で初めて実用化したもので、環境対策とエネルギーの有効利用に大きく寄与する技術です。

製油所におけるVOCの排出と抑制対策



水資源の有効利用と水質汚濁の防止

※  マークについては編集方針をご確認ください。

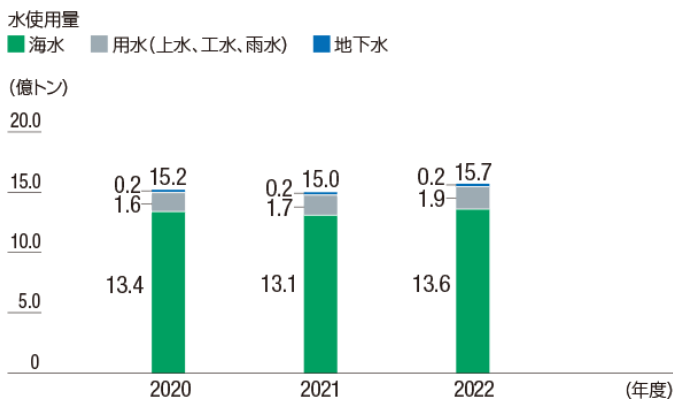
水資源の有効利用

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

水使用の状況

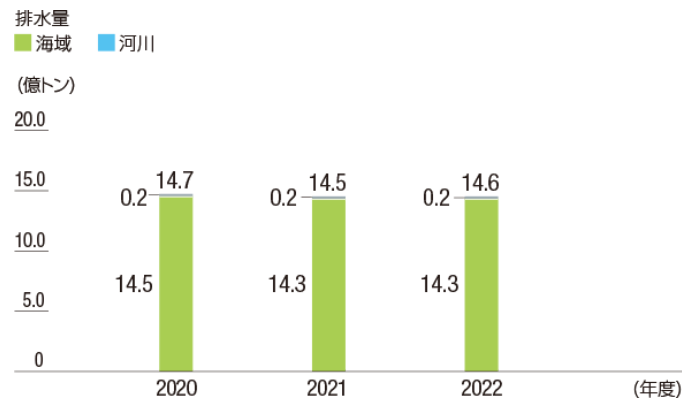
当社グループが使用する水の約90%は海水であり、主に製油所や製錬所における発電設備の運転・冷却等に使用しています。2022年度の水の使用量は15.7億トンでした。また、排水量は14.6億トンでした。当社グループでは、製油所で使用する水の大部分を占める冷却水の約97%を循環使用するとともに、製錬所で使用する冷却水の一部を海水から循環水に変更することで、水使用量の削減を図っています。

ENEOSグループ水使用量



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

ENEOSグループ排水量



※ 地下水・井戸への排水量、場外水処理施設への排水量、利水・その他の使用に対する排水量は、いずれもゼロです。  
 ※ 各項目の数値は四捨五入しているため、合計値が合わない場合があります。  
 ※ 上記に関連する詳細データについては、[データ編](#)をご参照ください。

## 水リスクへの対応

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

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

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

また、湧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です。

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

## 水質汚濁物質の排出抑制

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

また、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行っています。

2022年度、製造拠点における水質汚濁防止に関する法令・自主基準への違反および油流出を含む重大事故は、0（ゼロ）でした。

## 休廃止鉱山の管理

J X金属グループでは、所管する休廃止鉱山の管理として、坑廃水の無害化および堆積場や坑道などの維持・保全を実施しています。

坑廃水は、雨水などが鉱山に残る鉱石や堆積場の捨石・鉱さいなどに接触することによって、金属を含む強酸性となるため、1日たりとも休むことなく処理を行う必要があります。また、堆積場については、最近の線状降水帯による豪雨や大規模地震に対応するための工事を進めています。

こうした休廃止鉱山の管理により、自然環境の保全に努めています。



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

## 閉山計画の策定

J X金属グループでは、鉱山の閉山時における周辺地域の環境・社会への影響を最小化することが重要と考えています。稼働中のカセロネス銅鉱山については、関係当局、地域コミュニティ等のステークホルダーとの対話を通じて閉山計画を策定したうえで、必要な対策を実施するための財政的な準備などを実施することにより、閉山時の適切な対応を担保しています。

## 海洋汚染の防止

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

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

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

## 土壌汚染対策

ENEOSでは、製油所、油槽所およびサービスステーション等の社有地を中心に、土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、汚染状況に応じた最適な浄化対策事業に取り組んでいます。

### 土壌汚染調査・対策実績（2022年度）

	件数	費用（百万円）
土壌調査	61	262
土壌汚染対策	25	506

※ ENEOSのサービスステーション・油槽所等の土地取引にかかる対応物件。

※ 2022年度土壌汚染の公表物件は1件でした。

# 生物多様性

## 基本的な考え方

ENEOSグループは、操業・生産拠点の周辺環境に影響を与え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当たっては、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。

また、生産拠点の多いENEOSでは、「エネルギーグループ\*生物多様性ガイドライン」を定めています。

### エネルギーグループ\*生物多様性ガイドライン

#### 【基本姿勢】

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

#### 【活動方針】

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

\* ENEOSおよびそのグループ会社。

## 体制

体制については、[環境マネジメント](#)をご参照ください。

## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗
生物多様性リスクの把握・管理	生物多様性リスクの特定と対応方針の検討	製造拠点におけるリスクの把握 (対象拠点の追加)	😊 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 製造拠点（20拠点）等と近接する保護区の有無を調査し、高リスク拠点がいないことを確認</li> <li>● 海外拠点（7拠点）を対象へ追加して調査し、操業に影響を及ぼす保護区がないことを確認</li> </ul>



## 生物多様性リスクの把握

当社グループは、ESG重点課題に生物多様性リスクを位置付けており、「製造拠点におけるリスクの把握」を取り組み目標としています。取り組み結果を年1回以上の頻度で経営会議・取締役会に報告しています。

製造拠点におけるリスクの把握には、一般公開されているリスク把握ツール（IBAT<sup>\*1</sup>）を用いています。2022年度は海外7拠点を対象拠点に追加し、前年度の20拠点と合わせて計27拠点<sup>\*2</sup>のリスクを調査しました。その結果、各製造拠点から半径5km以内に厳正保護地域、原生自然地域、国立公園および天然記念物（I a, b、II、III；下表参照）に該当する保護区がないことを確認しています。

今後の方針として、リスク把握の結果を3年ごとに見直すとともに、対象拠点の拡大等に伴い新たに保護区等が確認された場合には、外部機関から詳細情報を入手したうえで操業影響を評価します。

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

\*2 ENEOS 17（国内11、海外6）拠点、JX石油開発 3（国内1、海外2）拠点、JX金属 7（国内6拠点、海外1拠点）。

### IUCN（国際自然保護連合）保護地域（カテゴリー）

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

## 主な取り組み

### イニシアティブへの参画

#### 経団連生物多様性宣言への賛同

ENEOSホールディングスは、「自然共生社会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。

#### 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）への参画

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



#### Call to Actionへの賛同

当社は、2020年12月に、Business for Nature<sup>\*</sup> が提言する「Call to Action」に賛同しました。

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

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

## 生物多様性のための30by30アライアンスへの参加

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

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

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

<sup>\*</sup> 30by30目標を達成するためには国立公園等の保護地域だけでは不足することから、「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を環境省が認定する区域のことで、2023年度から始まった新たな制度です。



## 国内での主な取り組み

当社グループは製造拠点において、地域の生物多様性保全活動に参加するほか、周辺の広大な緑地を豊かな生態系ネットワークの1つとして保全する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を行っています。

### 生物多様性に関連する認証・認定等の状況

内容	対象	取得時期
いきもの共生事業所 <sup>®</sup> 認証 (ABINC認証 <sup>*</sup> )	E N E O S 根岸製油所 中央緑地	2020年2月

## 緑地管理：E N E O S 根岸製油所における取り組み

E N E O S 根岸製油所は、面積220万m<sup>2</sup>、周囲約12kmに及ぶ敷地を有する国内最大級の製油所です。周辺には三溪園や根岸森林公園など、広大な緑地に生息する多様ないきものの生態系ネットワークがあります。そのネットワークの1拠点として、所内中央部にある緑地帯（グリーンベルト、約6万m<sup>2</sup>）を利用して生物多様性保全活動に取り組んでいます。

2013年度から実施している生態系調査で、150種以上のいきものの生息を確認しています。

2018年度に、山羊による緑地内の除草やふれあいイベントの開催を開始し、それらの取り組みを拡充しながら緑地の活用を進めています。また、2019年度以降は緑地の維持管理を強化しています。

同製油所は、2020年2月に「いきもの共生事業所<sup>®</sup>認証 (ABINC認証<sup>\*</sup>)」を取得しました。2022年度には、環境省の認定実証事業に参加し、自然共生サイト認定相当の評価を受け、2023年10月に「自然共生サイト」として正式に認定されています。



ふれあいイベントの様子

<sup>\*</sup> 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<sup>®</sup>推進ガイドラインの考え方に沿って計画・管理され、かつ土地利用通信簿で基準点以上を満たし、当審査過程において認証された事業所のこと。



ABINC (エイビック) 認証

## 藻場創出：ENEOS堺製油所における取り組み

ENEOS堺製油所は、大阪湾奥部の堺北臨海工業地帯に位置しています。大阪湾は閉鎖性海域で、湾奥部は陸域から流入する窒素・燐等の栄養塩が滞留しやすく、赤潮の発生が見られるなど、いきもの棲みにくい水質だと言われています。同製油所では、そのような海域に多様ないきものが生息できるよう、藻場づくりに取り組んでいます。製油所の護岸部に、藻類の種子および藻類が着生するためのブロックを設置し、その生育状況をモニタリングしています。藻場を創出することにより、栄養塩の吸収と酸素の供給による水質改善、海生生物の産卵・成育場所の増加、藻類の光合成を通じたブルーカーボンの蓄積等、多面的な効果を期待できます。この取り組みは、2022年度に環境省の「令和の里海づくり」モデル事業に選ばれています。



藻類等が着生しやすいブロックの設置



## 森林保全・整備活動

当社グループは、グループ各社において、生物多様性の保全に寄与する森林保全活動を展開しています。ENEOSでは、地方自治体や公益社団法人国土緑化推進機構と協働し、全国6カ所で「ENEOSの森」と冠した森林保全活動を実施しています。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。JX金属では、休廃止鉱山の跡地を中心に、植林・下刈作業等の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



「JX中条の森」での植林活動



「日鉱 龍樹の森」（山形県南陽市）での植林活動

## 社員食堂でのサステナブル・シーフードメニュー提供

当社は、当社およびグループ各社が利用するENEOSビル社員食堂で、2019年から、月に1回、サステナブル・シーフード\*を利用したメニューの提供を行っています。2020年からは、一部製油所の社員食堂においてもサステナブル・シーフードメニューを提供しています。この取り組みにより、身近な存在である食を通してグループ各社従業員の生物多様性保全や環境保全意識の向上を図っています。

\* 持続可能な漁業・養殖場で獲られた水産物のこと。

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



社員食堂でのメニュー提供の様子

## 海外での主な取り組み

### バラスト水（海水）対策

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

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

なお、バラスト水は、国際条約に適合した方法で船舶から排出しています。

\* バラスト水中の水生生物を一定基準以下にして排水する装置。

# 気候変動のリスク/機会への対応 (TCFD)

## 基本的な考え方

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

具体的には、当社排出分 (Scope1・2) について、2030年度に向けて2013年度比温室効果ガス46%削減を、2040年度にはカーボンニュートラル実現を目指します。また、2050年度のScope3を含むカーボンニュートラルの実現に向け、製油所・製造所、製錬所の省エネ化のほか、エネルギー分野で再生可能エネルギーの拡大、水素・カーボンニュートラル燃料等の早期実用化を通じてエネルギートランジションを推進します。素材・サービス分野では、素材原料転換やシェアリングサービス等によるサーキュラーエコノミーの推進、削減貢献量の拡大に取り組めます。

また、当社は、2019年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言」に賛同・署名し、情報開示の強化・充実を図るとともに、2020年6月に経団連のチャレンジ・ゼロ活動に賛同・参画し、気候変動課題の解決に向けた技術開発に挑戦しています。



## TCFD開示の全体像

ガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	参照箇所
a	気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督についての説明をする	> 気候変動関連のガバナンス体制 > 統合レポート2023「トップメッセージ・トップインタビュー」(P.21-28)
b	気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	
戦略	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際のおよび潜在的な影響を、そのような情報が重要な場合は開示する	参照箇所
a	組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する	> 気候変動に伴うリスク・機会の財務影響
b	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を説明する	> 気候変動に伴うリスク・機会の財務影響 > 長期ビジョンにおける事業領域別投下資本規模・収益規模
c	2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して組織戦略のレジリエンス(強韌さ)を説明する	> 統合レポート2023「トップインタビュー」(P.23-28) > リスク・機会に対応した事業ポートフォリオの構築
リスク管理	組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、管理するのかを開示する	参照箇所
a	気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを説明する	> ESG経営推進体制 > リスクマネジメント
b	気候関連リスクを管理するための組織のプロセスを説明する	
c	気候変動リスクを特定し、評価し、管理するためのプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを説明する	



測定基準（指標）と目標	気候関連のリスクと機会を評価し、管理するために使用される測定基準と目標をそのような情報が重要な場合は開示する	参照箇所
a	組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに対して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準（指標）を開示する	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ESG経営推進体制</li> <li>&gt; リスクマネジメント</li> </ul>
b	Scope1、Scope2、該当する場合はScope3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 環境マネジメント</li> </ul>
c	気候関連リスクと機会を管理するために組織が使用する目標、およびその目標に対する進捗を開示する	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 統合レポート2023「カーボンニュートラル基本計画」(P.31-34)</li> <li>&gt; 指標と目標</li> </ul>

## 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「E N E O Sホールディングス経営会議」において、グループ横断的な視点から、将来の事業計画等の気候変動対応の審議および活動状況の総括・評価を行っています。また、経営会議での審議、総括・評価の結果を「E N E O Sホールディングス取締役会」へ報告し、取締役会の監視・監督を受けています。

### 2022年度における審議の頻度

#### 取締役会および経営会議

- 2021年度のESG活動状況および重点対応リスク事象に関する対応状況報告（4月）
- 第3次中期経営計画におけるカーボンニュートラル基本計画の策定方針について（12月）
- 2023年度重点対応リスク事象選定、ESG重点課題特定（2月）

### 気候変動対応と役員報酬の連動

当社の役員報酬は、役割に応じて支給される月額報酬、業績に連動する賞与および株式報酬の3種類で構成しています。このうち、株式報酬には在庫影響を除いた営業利益、ROEなどの財務指標に加え温室効果ガス排出削減量を業績指標として採用しています。

これは温室効果ガス排出削減に向けた当社の姿勢を示しており、中長期的な視点に立った競争力の高い事業戦略を策定・実行するインセンティブとして機能することを企図しています。

## シナリオ分析

当社グループは、シナリオ分析にあたり、世界エネルギー需要の長期的見通しについてはIEAのWorld Energy Outlook 2022 (WEO) STEPS<sup>\*1</sup>、APS<sup>\*2</sup>およびNZE<sup>\*3</sup>を、気候や海面変化といった物理的なリスク評価についてはIPCCの代表的濃度経路 (RCP<sup>\*4</sup>)を参照し、リスク・機会を特定しています（下表「気候変動に伴うリスク・機会の財務影響」参照）。

2019年に公表した長期ビジョンの見直しに際し、WEOの複数のシナリオを検討し、その中間シナリオを当社グループのベースケースとしました。その結果、長期ビジョンで描く社会シナリオの方向性は2019年当時と変わらないものの、脱炭素に向けた変化のスピードは想定よりも加速すると考えています。

ベースケースシナリオにおけるリスクとしては2040年社会における国内燃料油需要が2019年比でおよそ半減する一方、機会としては脱炭素・循環型資源由来のエネルギー市場の成長と、その中での環境価値取引の一般化が見込まれます。また、EV・シェアリング等のモビリティ関連、生活を快適にするライフサポート関連の高付加価値サービスや、リサイクル資源、デジタル機器等に必要の高機能材料、先端材料等の需要が拡大していくと見込んでいます。

当社グループは化石燃料から脱炭素分野中心のポートフォリオへの移行期において、燃料油の需要動向等も注視しながら、エネルギーの安定供給とカーボンニュートラル社会の実現を両立していきます。当社グループは1.5℃を含む複数シナリオへの対応についても、変化に対応できる多様な手札を持って投資・実証を進めており、高いレジリエンスを有しています。

世界がカーボンニュートラル実現に向けた対応を加速しても、高いレジリエンスを有する当社は日本のエネルギートランジションをリードし、脱炭素社会の形成に大きく貢献します。

\*1 Stated Policies シナリオ（現在公表されている各国の政策を反映したシナリオ）。

\*2 Announced Pledges シナリオ（各国の意欲的な目標が達成されると仮定したシナリオ）。

\*3 Net Zero Emissions by 2050 シナリオ（2050年に世界でネットゼロを達成するシナリオ）。

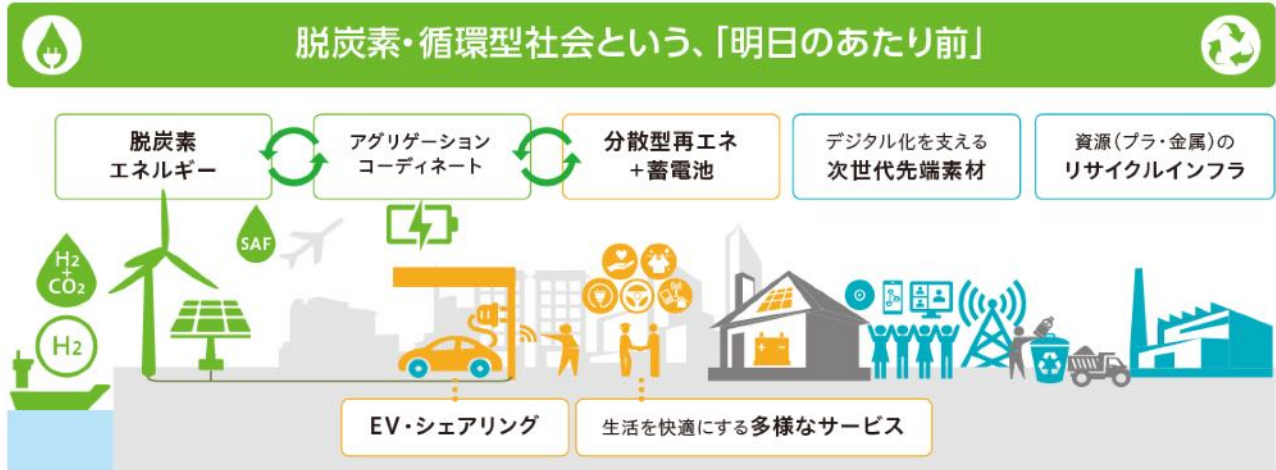
\*4 Representative Concentration Pathways（将来の温室効果ガス濃度を想定した気温上昇等に関するシナリオ）。

社会シナリオイメージ

第2次中期経営計画策定時からの事業環境変化

- エネルギーセキュリティの揺らぎ
- カーボンニュートラルに向けた社会的コンセンサスの形成
- デジタル・トランスフォーメーションのさらなる進展

大きな方向性は不変。  
変化に向けたスピードは加速。  
エネルギートランジションへの挑戦が必須。



気候変動に伴うリスク・機会の財務影響

当社は、グループ経営に関するリスクを適切に識別・分析し、的確な対応を図るため、全社的リスクマネジメント (ERM) を整備・運用しています。このプロセスから気候変動対応は経営上の重要なリスクと捉え、かつ機会とも認識しており、下表に示す項目を特定しています。財務影響については、移行リスクは当社ベースシナリオ、物理リスクはストレスケースとしてIPCC RCP8.5シナリオ\*に基づき試算していますが、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際には重要な要素の変動により大きく異なる可能性があります。

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

気候変動に伴うリスク・機会の財務影響

	項目名	財務影響			
		短期 (2025年)	中期 (2030年)	長期 (2040年)	評価方法
移行リスク	● カーボンニュートラル達成のために要するコストの増加	なし	300億円/年	1,200億円/年	2030年の目標削減量400万トン、2040年の目標削減量1,900万トン全量を炭素クレジット購入した場合の営業利益減少額 炭素クレジット価格 (50ドル/ト-CO <sub>2</sub> *1) × 数量 × 為替 *1 内部炭素価格
	● 技術革新によるEVの普及加速による石油需要減 ● 環境意識の高まりによる石油需要減	影響は限定的	約500億円/年減少	約1,000億円/年減少	2019年比2030年に国内石油需要が約2割減、2040年に約半減した場合の営業利益減少額 (第3次中期経営計画の2025年度の利益目標をベースに算出)
	● 石油上流資産の座礁化	リスクは限定的			保有する石油上流資産の埋蔵量を、現行生産量で割り戻した可採年数から推定

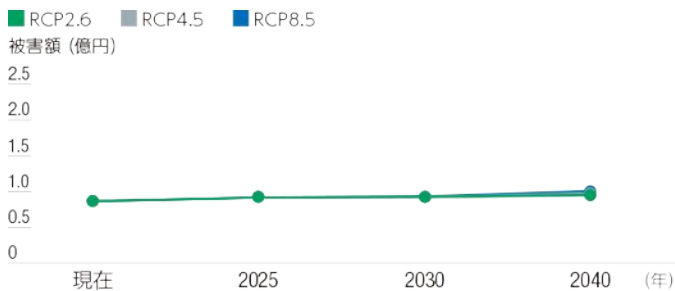


物理リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象(大型台風等)と海面水位の上昇による極端な風水害の発生、過酷度の増加</li> </ul>	1~2億円/年			IPCC RCP8.5シナリオを参照し、国内に保有する製油所・製錬所等31カ所の設備・資産を対象に、WRI Aqueduct*2等を用い被害総額（営業利益減少額）を試算 *2 世界資源研究所（World Resources Institute）が開発した水リスク評価ツール
	<ul style="list-style-type: none"> <li>温暖化に伴う海面上昇</li> </ul>	リスクは限定的			Aqueductが予測する2040年時点の日本近海における海面上昇量（約0.2メートル）から推定
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー、水素、カーボンニュートラル燃料に対する需要増加</li> </ul>	周到な準備と展開フェーズ	~500億円/年	~2,000億円/年	脱炭素・循環型社会の進展に伴い、再生可能エネルギー、水素、カーボンニュートラル燃料に対する需要の増加が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定をおき試算した当期利益
	<ul style="list-style-type: none"> <li>EV充電や環境に配慮したモビリティサービスの拡大</li> </ul>	周到な準備と展開フェーズ	~500億円/年	~1,000億円/年	脱炭素社会に向けて普及が見込まれるEV充電の需要増加や、環境に配慮したモビリティサービス等のビジネス機会拡大が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定をおき試算した当期利益
	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷の削減効果を持つ製品の需要増加</li> <li>循環型資源由来（リサイクルを含む）の素材の需要増加</li> </ul>	1,000億円/年	~1,500億円/年	~2,000億円/年	温室効果ガス排出削減貢献につながる製品の需要拡大や、サーキュラーエコミーに対応した循環型資源由来の素材の需要増加が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定をおき試算した当期利益

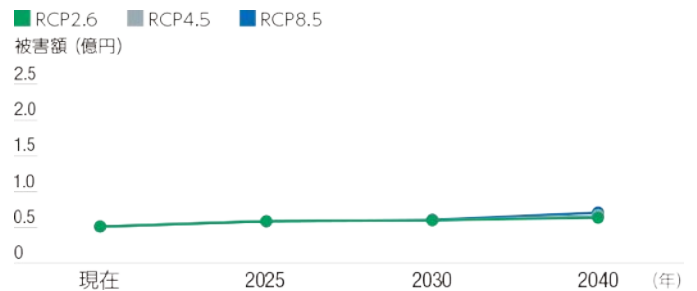
## 物理リスクの評価

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

### 内陸洪水による年間期待被害額



### 沿岸洪水による年間期待被害額



## リスク・機会に対応した事業ポートフォリオの構築

当社グループは、国際動向等から社会がカーボンニュートラルへ進むことは確実である一方、カーボンニュートラルエネルギーの主役が何になるか、必要な技術ブレイクスルーの時期は不透明であり、政策動向等を勘案すると、2030年頃に本格分岐が見えてくると考えています。当社はどのようなシナリオにも対応できる高いレジリエンスを有しており、2030年頃に到来する本格的な分岐点に向けて、技術的・戦略的な優位性の確立に向け、取り組みを進めています。

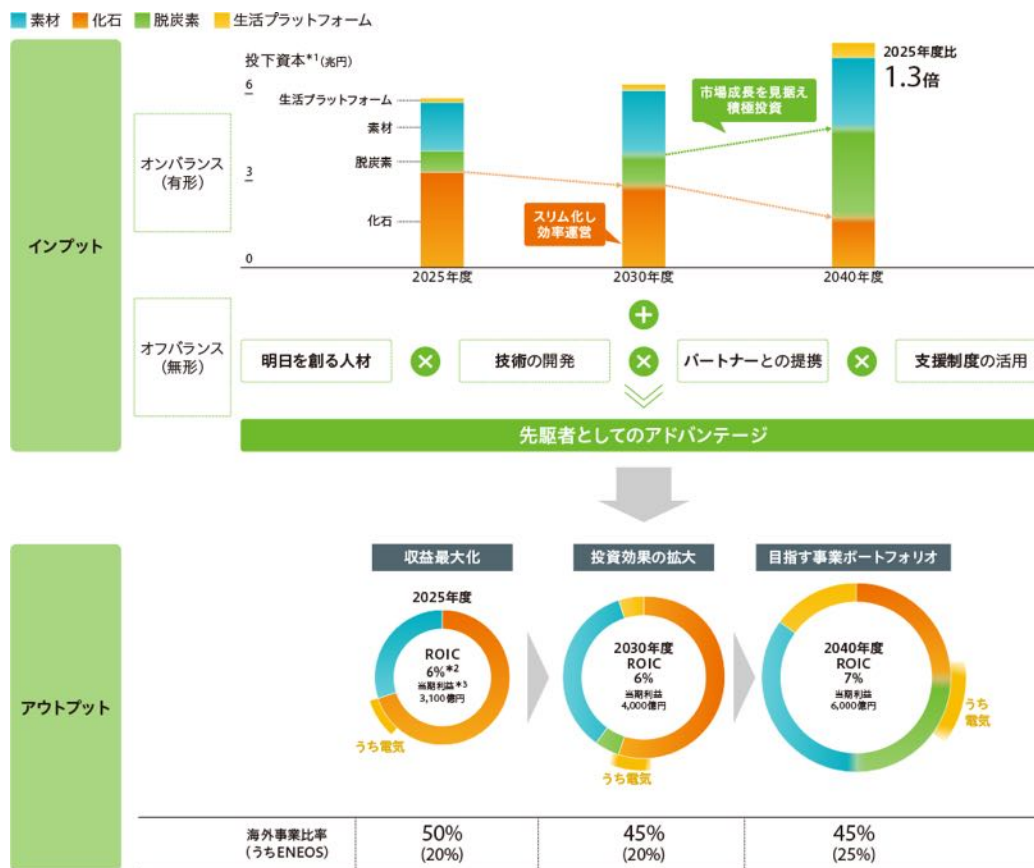
2030年の分岐点を見据え、必要な投資は行っていきますが、技術の開発、有力なパートナーとの連携、国からの支援制度の活用、人材の育成等、バランスシートに計上されない無形資産の形成に注力していきます。

また一方で、既存の化石資源由来のエネルギー事業について、国内市場の需要減少に合わせてスリム化、効率化していきます。人材をはじめとする無形資産を第3次中期経営計画中にしっかりと蓄積し、先駆者としてのアドバンテージを確立します。そのうえで、脱炭素市場の成長を見ながら、有望な分野への投下資本を2030年以降に拡大していきます。投下する資本の規模感としては、2040年には全体で2025年度の1.3倍とするような計画です。

現在、当社グループの収益の過半を化石エネルギーが占めています。第3次中期経営計画では「確かな収益の礎の確立」「エネルギートランジション実現への取り組み加速」「経営基盤の強化」を基本方針とする諸施策に取り組み、現在の事業ポートフォリオでの収益最大化を図ります。

並行して、2030年までに、脱炭素への先行投資に加え、EV充電や地域・個人ニーズに即した生活プラットフォームの事業基盤を構築します。エネルギートランジションが浸透する2040年頃には、CCS等によってオフセットした化石エネルギーと脱炭素エネルギーで5割、素材と生活プラットフォームで5割という収益ポートフォリオを見込んでいます。

### 長期ビジョンにおける事業領域別投下資本規模・収益規模



\*1 事業別の固定資産残高+在庫等の運転資本。

\*2 インキュベーションを含む。2025年度目標は除きて7%以上。

\*3 親会社所有者に帰属する当期利益。

## 内部炭素価格の設定

当社グループは、CO<sub>2</sub>排出削減に資する事業への転換を推進すべく、\$50/トン\*の内部炭素価格を参照用として導入し、CO<sub>2</sub>排出量の増減に伴うリスク・機会とそれらの影響を把握しています。CO<sub>2</sub>削減の価値を具体的に設定することによって、CO<sub>2</sub>排出削減に貢献する省エネなどの効率化投資や、脱炭素エネルギーへの転換に資する新たな投資アイテムの創出を促すとともに、カーボンニュートラルの達成に向けた事業ポートフォリオ構築を加速していきます。

なお内部炭素価格の水準については事業環境の変化に応じて適宜見直していきます。

\* ENEOSおよびJX石油開発の事業領域を対象。

## 公正な移行に向けた対応

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

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

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

また、当社グループは2年ごとに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンスを実施しており、定期的な点検と対応を通じて移行期における取り組みを推進していきます。

## 指標と目標

当社グループは、2023年5月に公表したカーボンニュートラル基本計画において、2040年度までに自社排出分（Scope1+2）のカーボンニュートラルを目指すことを表明するとともに、政府や他企業と歩調を合わせて、2050年度にScope3を含めたカーボンニュートラル実現を目指し取り組みを進めています。

なお、自社排出分については2025年、2030年に、Scope3を含む部分については2025年、2030年、2040年に、それぞれ中間目標を定めています。

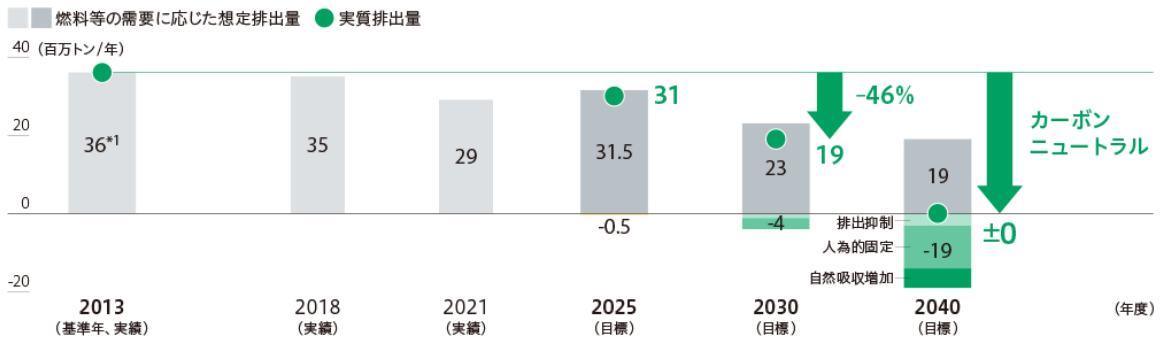
当社はこの目標の設定にあたり、パリ協定における1.5°C目標に沿ったシナリオを含む複数シナリオを検討しています。

CO<sub>2</sub>排出量実績については[地球温暖化防止](#)をご参照ください。

### 当社の温室効果ガス削減に向けたロードマップ

		2025年度	2030年度	2040年度	
温室効果ガス 排出量目標*1 (Scope1+2) 単位:百万トン/年		31以下(-14%)	19以下(-46%)	±0	カッコ内は基準年対比
メタン排出量目標*2 単位:トン/年		350(-80%)	300未満	(-100%)	
対策	燃料等の需要に応じた 想定排出量	31.5	23	19	
	当社温室効果ガスの排出抑制 省エネ・燃料転換 他	- 0.5	- 1	- 3	
	CO <sub>2</sub> の人為的固定化 CCS (CO <sub>2</sub> の回収・貯留) など	-	- 3	- 11	
	CO <sub>2</sub> の自然吸収増加 森林吸収 など	- 0.5 (創出)	- 2 (創出)	- 5	

#### 温室効果ガス排出量 Scope1+2



\*1 基準年（2013年度）の温室効果ガス排出量：36百万トン。国内分算方法を地球温暖化対策推進法（温対法）から、GX-ETS基準に変更することに伴い、2022年5月公表時（30百万トン）から数字を修正。トランジション・リンク・ボンド（2022年6月15日発行）の目標に変更はないが、2030年度温室効果ガス排出量目標については16百万トンから19百万トンへ読み替える。

\*2 基準年（2021年度）のメタン排出量：1,600トン。

社会的温室効果ガス削減に向けたロードマップ

		2025年度	2030年度	2040年度		
エネルギー分野	エネルギー トランジション の推進	CI(炭素強度)	87g-CO <sub>2</sub> /MJ	81g-CO <sub>2</sub> /MJ	44g-CO <sub>2</sub> /MJ	
		CO <sub>2</sub> フリー水素	商用化投資判断	25万t	100～400万t	
		カーボン ニュートラル 燃料	SAF*1	1号案件投資判断	50～70万 KL	国内シェア 50%
			バイオ燃料	—	供給 ハイオクガソリンへの10%混合*2 合成燃料製造 300バレル/日	供給 ガソリンへの20%混合*2 合成燃料製造 1万バレル/日以上
			合成燃料	1バレル/日 規模実証		
		再生可能エネルギー 再生総発電容量	2 GW	3 GW	6～8 GW	
CCS(他社向け)	—	—	400～1,000万t			
素材・ サービス 分野	サーキュラー エコノミー の推進	ケミカル素材 非化石資源比率*3	2万t規模 廃プラスチック油化事業開始	20%	35%	
		潤滑油 リサイクル量	実証完了	10万 KL	20万 KL	
		銅製錬 リサイクル比率	—	25%	50%	
		廃棄物最終処分率	1.0%未満			
	削減貢献製品の拡大	削減貢献量(素材)*4	75万t-CO <sub>2</sub> e	150万t-CO <sub>2</sub> e	200万t-CO <sub>2</sub> e	

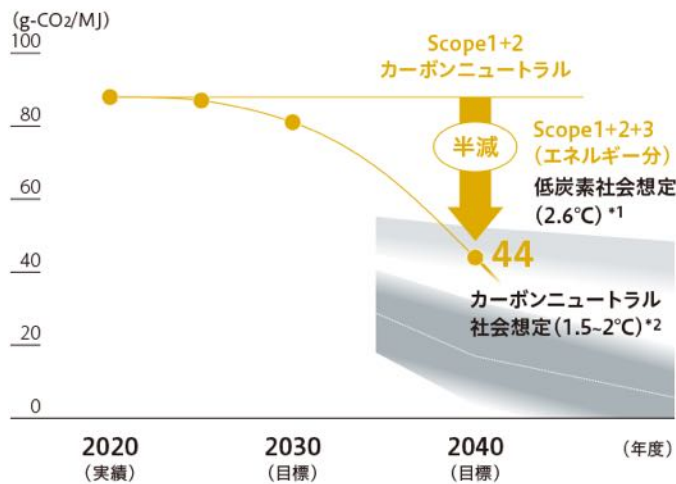
\*1 Sustainable Aviation Fuel (持続可能な航空燃料) の略で、バイオマスや廃棄物、廃食油を原料とする低炭素の航空燃料。

\*2 バイオ燃料+合成燃料。

\*3 ナフサラッカー由来の製品生産量に対するグリーン原料(廃プラリサイクル油、バイオナフサ等)の投入比率。

\*4 水素、カーボンニュートラル燃料による削減貢献量(2040年度)は2,000~5,000万t-CO<sub>2</sub>e程度を見込む

ENEOSグループが供給するエネルギーのCI(炭素強度)目標



CI(Carbon Intensity: 炭素強度)

- エネルギー供給量(MJ)当たりのCO<sub>2</sub>排出量(g)の指標(Scope1+2+3)
- 水素・カーボンニュートラル燃料・再生可能エネルギー・CCS等の供給により低下
- 素材(化学品・潤滑油・アスファルト等)は含まない

\*1 IEA「STEPSケース」を参考に当社想定。

\*2 IEA「APS/NZEケース」等を参考に当社想定。

## 社会性

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

### 安全

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

### 人権

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

### 人材育成

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

### 健康

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

### 健全な職場環境

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

### 品質

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

### サプライチェーンマネジメント

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

### 社会貢献

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

# 安全

## 基本的な考え方

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

このような認識のもと、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。

これを踏まえ、グループ各社は、それぞれの事業特性に合わせて安全に関する方針を定め、労働安全に関するリスクの評価を行い、実効性を備えた安全活動を重層的に推進しています。具体的には、協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、他のすべての事項より優先します」
- JX金属  
「全ての事業領域で働く人の安全と健康を守ることを最優先する」

主要な事業会社における安全に関する方針の詳細は、以下をご参照ください。

- > ENEOS「グループ安全理念と各種方針」
- > JX石油開発「衛生・安全・環境方針」
- > JX金属「安全衛生基本方針」



## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

また、ENEOSホールディングス環境安全部管掌役員を会長とする「ENEOSグループ環境安全三社協議会」を設置・開催（原則年2回）し、ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社の労働災害発生状況や安全活動実施状況等の情報共有、労働災害防止策の検討・展開を図っています。

### 安全管理システムの運用と認証取得状況

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

ENEOSは、すべての製油所・製造所へISOに沿った独自の安全操業管理システム（SOMS<sup>\*1</sup>）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<sup>\*2</sup>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、ISO45001<sup>\*3</sup>（JIS Q 45100<sup>\*4</sup>）の認証取得を進めており、2023年3月までに国内13事業所で認証を取得しました。2023年度以降も、新しくJX金属グループになった事業所も含めた認証取得を推進しています。

\*1 Safe Operations Management System

\*2 Health（健康）、Safety（安全）、Environment（環境）の頭文字をとった略語。

\*3 「労働安全衛生マネジメントシステム」の国際規格。

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

## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調 🙄 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗	
安全確保・健康増進	労働災害の発生低減	重大な労働災害（死亡労働災害）発生件数ゼロ	😊	0件
		TRIR <sup>*</sup> 1.0以下の達成 *100万時間当たり負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数）	😊	1.0

### 安全諸活動における主な取り組み実績

当社グループは、労働者の安全を最優先かつ徹底する意志を表明しています。「重大な労働災害（死亡労働災害）件数ゼロ」および「TRIR<sup>\*</sup>1.0以下の達成」をグループの重点目標として定め、協力会社の方々を含めた安全諸活動の徹底および安全教育の充実を図っています。

2022年度は、重大な労働災害（死亡労働災害）はゼロ、TRIRは1.0で、重点目標を達成しました。このことは安全諸活動の効果が表れたものと考えています。

しかし一方で、休業労働災害被災者が2022年度に29名発生しました。前年度の43名から減少したものの、まだ改善を要します。事故の多くは作業中に発生していることから、従来実施している安全諸活動の充実により削減を目指します。また移動中など、作業外の時間でも一定数発生していることがわかっています。作業外の事故対策として、個別の状況分析と原因究明の結果を周知することで、一人ひとりの安全意識向上を促しています。

当社グループは、これからも多くの従業員・協力会社従業員に労働環境を提供する企業として、事業特性に応じた実効性ある安全活動を実行し、労働災害の撲滅を目指します。

\* 総災害度数率。100万時間当たり負傷者数（不休労災+休業・死亡労災者数）。



※  マークについては[編集方針](#)をご確認ください。

**労働災害**

(名)

			2020年度	2021年度	2022年度
労働災害による死傷者	直接雇用従業員	死亡	0	0	0
		休業	12	17	12
		小計	12	17	12
	請負作業 (協力会社等)	死亡	2	0	0
		休業	26	26	17
		小計	28	26	17
合 計			40	43	29

※ 労災集計範囲：ENEOS、JX石油開発、JX金属。

**度数率\*の推移**

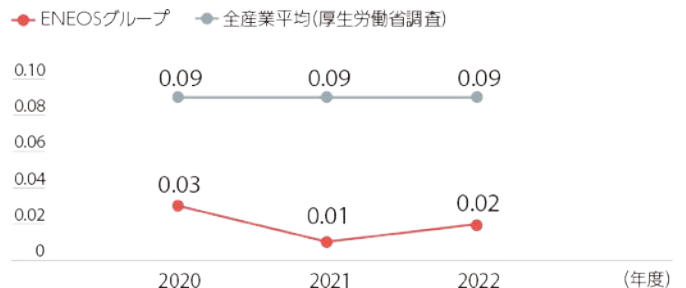


※ 対象範囲：ENEOS、JX石油開発、JX金属の製油所・製造所、事業所（詳細は[データ編](#)をご参照ください）。

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

[厚生労働省用語解説](#)

**強度率\*の推移**



※ 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[データ編](#)をご参照ください）。

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

[厚生労働省用語解説](#)

**TRIR/LTIRの推移**

(名)

項目		2020年度	2021年度	2022年度
TRIR (総災害度数率)	直接雇用従業員	1.23	1.13	1.00
	請負作業 (協力会社等)	1.86	2.13	2.59
LTIR (休業災害度数率)	直接雇用従業員	0.35	0.26	0.19
	請負作業 (協力会社等)	0.63	0.72	0.51

※ 対象範囲：ENEOSホールディングス、ENEOS本社および11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（詳細は[データ編](#)をご参照ください）。

※ TRIR（100万時間当たり負傷者数（不休労災＋休業・死亡労災者数））。ただし、熱中症（応急手当）除く。

LTIR（100万時間当たりの休業・死亡労災者数）。

## 主な取り組み

### TRIRとLTIRの集計対象範囲を拡大

安全に関する目標管理の一環として、主要な事業会社3社でTRIRとLTIRを指標に用いています。その集計対象範囲を拡大することを2022年度に決定しました。従来、対象としている3社直轄の事業所における従業員・協力会社従業員に加えて、3社それぞれのグループ会社についても集計範囲とします。2023年度中にグループ各社への周知、教育等の準備を行い、2024年度に集計を開始する予定です。

### 安全活動の推進

グループ各社では、安全意識の啓発や安全管理の徹底にそれぞれ取り組んでいます。生産・製造拠点のリスクについては、「ハザード（危険源）の特定」「リスク評価」および「必要なリスク対応とその有効性評価」のPDCAサイクルを導入し管理しています。

E N E O S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。

J X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、不安全行動があれば、誰でもいったん作業を中断できるSWA（Stop Work Authority：作業停止権限）を規定し、さらに、不安全解消のための改善案を随時、指摘・提案できるUCUX（Unsafe Condition Unsafe Act）活動を行うなど、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。

J X金属では、各事業所における危険体感教育の充実、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ラーニング等）の作成と運用等により、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。

### グループ共通安全取組事項

重大な労働災害を防止するため、「墜落・転落災害の防止」「人と重機の分離」「熱中症重篤化防止」の3項目を主要な事業会社3社の「共通安全取組事項」と位置付け、2020年2月に「ENEOSグループ重大災害防止のための共通取組要領」として定めました。

2021年度以降、3社共通の課題として、各社の労働災害防止活動に反映しています。また、主要な事業会社のグループ会社においても、安全に関する各社の取り組みを共有し労働災害の撲滅を目指しています。

#### グループ共通安全取組事項

- 墜落・転落災害の防止
- 人と重機の分離
- 熱中症重篤化防止

### バーチャルリアリティ（VR）技術を活用した危険体感教育

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

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

VRにより、現実に体験しにくい「水蒸気爆発や重機にひかれる」「回転体に巻き込まれる」「高所から墜落する」といった事故を疑似体験することで、危険を察知して回避・対処する意識を高めることができます。導入以降、VRで体感できる事故に「薬液飛散」「玉掛作業で指を挟まれる」「グラインダー反動」「階段転落」「感電」「静電気スパークによる火災」を追加し、教育内容を充実させています。

2022年度は、1,013名が受講し、開所以来の受講者数は延べ13,353名となりました。

また、各生産拠点（ENEOS 11カ所、J X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力会社も含めて、同危険体感設備での訓練を経なければ、現場作業に従事させない運用を徹底するなど、グループ全体で「安全」への取り組みを進めています。



VR教育設備

### 歩行中の安全確保にAIを活用

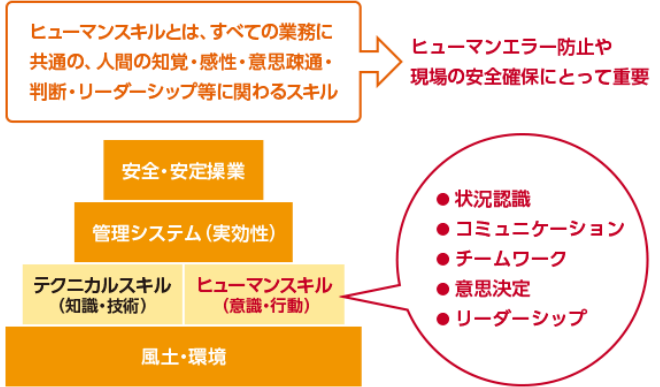
移動中の安全確保を図るため、ENEOSではAI歩行診断プログラムを2022年度に導入しました。このプログラムは、専用の機械を用いて個人の歩行速度や歩幅、重心移動等を計測することで、その人の歩行がどの程度安全なのかを判定するものです。計測結果をもとに、安全な歩き方につながる体操等の改善策を提案する機能も備えています。

## ヒューマンスキルの向上

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

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

### 安全・安定操業の土台



## 協力会社との取り組み

E N E O Sの製油所などでは、協力会社の選定にあたって、業務遂行に対する安全管理面を評価することに加えて、取引開始後も定期的に安全管理等の状況进行评估し、改善点の発掘と実施状況のフォローアップを行っています。

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

協力会社のすべての新規入構者に対して、入構教育を実施しています。

## 製油所・製造所等の主な地震対策

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

### 人命保護を目的とした対策

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

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



高所保管倉庫（堺製油所）

## 設備の耐震強化を目的とした対策

危険物を貯蔵しているタンク設備について、法令に基づく耐震強化工事を進めています。このうち、浮き屋根式タンクについては、対象となるタンクの改修工事を法定期限内に完了しました。また、2011年度に法制化された内部浮き蓋付きタンクの耐震強化工事についても、法定期限（2023年度末）までに完了する予定です。高圧ガス設備については、行政指導に基づく設備の耐震性評価、東日本大震災を踏まえての球形タンクのブレース（筋交い）の耐震強化はすでに完了していますが、引き続き実施していました重要度が高い設備の耐震対策を2021年度に完了し、高圧ガス設備の耐震強化を完了しました。



球形タンクのブレース（筋交い）補強

## 減災を目的とした対策

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

## 事故・トラブル発生への対策

### 防災設備

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



大容量泡放水砲（大分製油所）

### 流出油対策

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



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

### 火災対策

製油所・製造所等では、万一の火災発生に備えて、大型化学消防車、大型高所放水車、大容量泡放水砲システム等の消火設備を配備しています。また、海上における火災に対しては、消火能力を有する防災船を配備しています。



大型化学高所放水車（水島製油所）

## 防災訓練

---

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



自衛防災組織と地域行政との総合防災訓練（仙台製油所）

## 安定供給確保

---

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

# 人権

## 基本的な考え方

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

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

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

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 5. 人権尊重

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

## 人権ポリシー

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

### ENEOSグループ人権ポリシー

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

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

#### 1. 基本的な考え方

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

#### 2. 適用法令の遵守

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

#### 3. 国際的な人権規約の尊重

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

#### 4. 人権尊重の責任の遂行

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

##### ● 人権デュー・ディリジェンス

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

##### ● 対話・協議

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

#### 5. 教育

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

#### 6. 情報開示

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

#### 7. 適用範囲

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

#### 8. 位置づけ

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

以上



## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

### ビジネスと人権に対する社内体制

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

業務	担当部署（内訳）
各種相談窓口（人権、障がい者、性的マイノリティ）、人権の啓発（社内研修）	人事部 部長1名、副部長1名、担当グループ11名
人権デュー・ディリジェンス企画	経営企画部 部長1名、副部長1名、担当グループ7名

## 重点課題と目標・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗
国際的な人権原則の遵守	人権デュー・ディリジェンスの実施	サプライヤーにおける技能実習生の調査と対応方針の策定	😊 ● 調査を実施 ● 対応方針を策定
	人権の啓発	人権研修の実施	😞 一部対象会社で、研修内容見直しにより、実施時期を2023年度上期に変更したため未達

## 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。

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

### Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

当社グループは、2019年からCHRBの評価対象\*となり、継続的に「ビジネスと人権」をテーマに意見交換を行っています。

CHRBの評価および意見交換を踏まえ、2020年度から、サプライチェーンマネジメントに関連する人権要素の考慮（詳細は、「[人権デュー・ディリジェンス](#)」を参照）について重点的に取り組んでいます。

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

\* 評価結果については、CHRBのウェブサイトをご参照ください。



## 人権研修やeラーニングによる啓発活動

グループ各社では、人権意識の向上と職場における人権侵害の発生防止を目的として、すべての役員・従業員を対象に人権啓発研修やeラーニングを継続しています。研修では日本政府が策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020—2025）」の中で特定された人権侵害リスクの理解促進も取り入れています。

## 先住民の権利に関する方針・原則・規範

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

<支持・尊重する主な人権関連国際規範>

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

### 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する必要があります。

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。

2022年度も住民の権利を侵害する事例はありませんでした。



住民説明会の様子

## 「UK Modern Slavery Act 2015」への対応

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

※ 詳細は以下をご参照ください。

> [FY2022-Anti-Slavery-and-Human-Trafficking-Statement.pdf \(eneoseurope.com\) \(PDF : 945 KB\)](#)

## ビジネスと人権への取り組み

### 人権デュー・ディリジェンス

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

#### 1. 当社・グループ会社を対象とした人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、2019年度から隔年で国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）に沿った人権デュー・ディリジェンスを実施しています。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、教育の仕組み構築を内容とするものです。

2021年度に実施した第2回人権デュー・ディリジェンスにおいて、第1回に続き、従業員、お客様のほか、製油所・製錬所とサービスステーションの周辺住民、サプライヤーを対象として、当社グループによる人権侵害の有無を評価・検証しました。また、第2回の人権デュー・ディリジェンスにおいては、NGOヒューマンライツ・ナウに加え、E N E O SおよびJ X金属の労働組合員ともエンゲージメントを実施し、その結果を踏まえて当社グループの人権リスクを評価・検証しました。対応すべき人権リスクを特定し、その対応策を策定しました。

##### 人権リスクの調査範囲のスコーピング

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、UNGPのほか「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」（日本弁護士連合会）およびNGOの意見を参考に、評価・検証する人権リスクの範囲をスコーピングしています（下表をご参照ください）。

**人権デュー・ディリジェンスにおいて確認する人権課題**

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

\* 2021年度実施の第2回人権デュー・ディリジェンスで追加した人権リスクです。

**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

<対応すべき人権リスク>

- 1) サプライチェーンにおける技能実習生に関する潜在的な人権リスク
- 2) サプライヤーの救済にアクセスする権利の不十分性

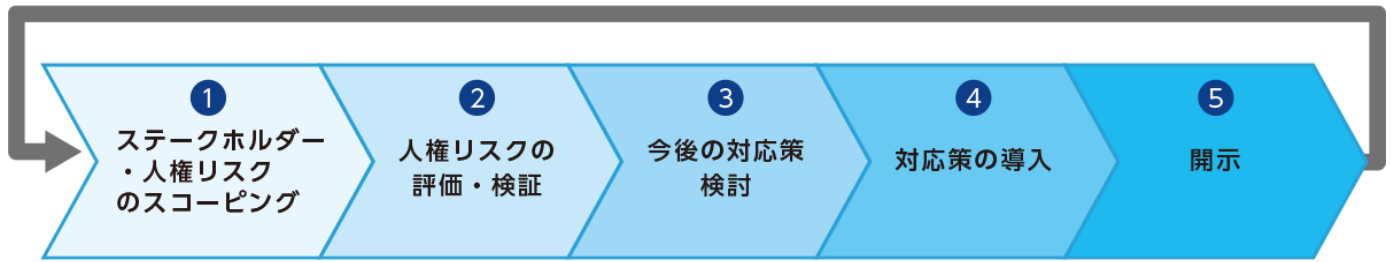
<対応策および取り組み>

- 1) 技能実習生の調査および対応方針の策定  
2022年度に実施したCSR調達アンケート内で外国人技能実習生の把握を行いました。外国人技能実習生の在籍が認められたサプライヤーには、今後、実態を調査し、その結果、人権リスクの可能性がある場合は現地監査などのフォローアップを予定しています。
- 2) 苦情処理メカニズムの拡充  
2022年度にサプライヤー向け人権相談窓口を開設しました。

**リスクマネジメントについて**

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

## 人権デュー・ディリジェンスのサイクル



### ① 人権リスク調査の対象となるステークホルダー・人権リスクのスクーピング

- ステークホルダー：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の周辺住民、サプライヤー等
- 人権リスク：[人権デュー・ディリジェンスにおいて確認する人権課題](#)参照

### ② 人権リスクの評価・検証

①でスクーピングした各人権リスクに対し、業務を通じた人権侵害を行っていないか、各部で自己評価評価後、外部専門家に確認を依頼し、対応を優先すべき人権リスクを特定

### ③ 今後の対応策検討

自己評価の結果および外部専門家の意見を踏まえ、対応を優先すべき人権リスクに対する対応策を検討

### ④ 対応策の導入

検討を踏まえ対応策を導入  
2023年度（予定）：  
第三者の意見も取り入れながら、主要な事業バリューチェーン上の人権リスク把握を推進

### ⑤ 開示

対応について報告

## 2022年度の状況と今後の計画

2023年11月時点で、主要な事業バリューチェーン上においては、重大な人権侵害事例は発生していません。当社グループが事業活動をするにあたり、万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。2023年度に、第3回の人権デュー・ディリジェンスを実施する予定です。第三者の意見も取り入れながら、主要な事業バリューチェーン上の人権リスクの把握を進めます。2021年度に続き、2023年度の第3回人権デュー・ディリジェンスにおいても第三者検証を受ける計画です。また、今後は、高リスク国・高リスク事業を特定し、そこに対し優先的に人権デュー・ディリジェンスを実施するなど、より実効性の高い人権デュー・ディリジェンスのあり方を追求していきます。

### 第三者意見

当社グループは、自社の人権リスクアセスメントについて、国際人権NGOに机上調査による第三者検証を依頼しています。2021年度に続き、2023年度の第3回人権デュー・ディリジェンスにおいても第三者検証を受ける計画です。なお、2021年度の第三者意見書の概要（一部）は、以下のとおりです。

#### 第三者意見書の概要（一部）（★は2019年度からの指摘項目）

2020年度に対応を実施した「サプライチェーンマネジメント」について、その取り組みの確実な前進については評価されましたが、今後さらに取り組むべき課題も示されました。

- **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と利用促進
- **差別・ハラスメント★**  
発生防止のためのさらなる方針策定や研修の工夫
- **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のグループ会社・サプライヤーへの実効的な展開および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
- **Just Transition（公正な移行）**  
地球温暖化への取り組みによって生じうる人権リスクを踏まえた人権デュー・ディリジェンスの実施
- **紛争影響地域における人権**  
深刻な人権侵害発生地における加担を避けるための適切な対応、ステークホルダーとのエンゲージメントの実施

## 2. サプライチェーンにおけるCSR調達アンケート

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

なお、従来は第1次サプライヤーに対して広くCSR調達アンケートによる調査を実施してきました。今後は、取引上の重要性やESGリスクの観点からサプライヤーを選定していくとともに、CSR調達アンケートを一連の人権デュー・ディリジェンスの端緒と位置付けて、その後の人権リスク調査のプロセスを充実させるなど、より実効性の高い人権リスク担保の仕組みを整備していく予定です。

こうした取り組みに加えて、JX金属グループでは、紛争鉱物への対応を行っています。詳細は「[紛争鉱物への対応](#)」をご参照ください。

## 3. 人権への負の影響が疑われた場合の対応

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

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

### <人権対応フロー概要>

- 人権リスクの特定  
デスクトップリサーチや報道、外部からの指摘、社外とのエンゲージメント等により、第三者による人権侵害の有無、当該人権侵害に対する当社の加担の有無を判断
- 対応策の検討  
加担があると判断される場合は働きかけまたは取引停止を検討

この対応フローに基づき、以下のとおり対応を決定しました。

### JX石油開発によるミャンマー連邦共和国におけるイェタグンガス田事業の撤退

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

## 相談窓口（救済措置）について

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

人権侵害を含む、社内における相談窓口として「コンプライアンスホットライン」「人権・ハラスメント相談窓口」および「サプライヤー向け人権相談窓口」を用意しています。これらの相談窓口では、日常的に発生しうる人権問題から重大な人権侵害まで匿名で相談を受け付けています（対象：国内および海外、言語：日・英）。コンプライアンスホットライン制度では、すべての通報案件を役員にメールで通知するとともに、半期ごとに対応状況を監査等委員・監査役に対し説明しています。同制度については、社内のイントラネットに掲載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、これらの相談窓口に相談・通報することによって、通報者に不利益が生じることは一切なく、プライバシーは厳格に保護されるとともに、通報者への報復行為等は固く禁止しています。また、「コンプライアンスホットライン」および「人権・ハラスメント相談窓口」に相談された事案について、同じ事案を外部のいかなる救済措置によって解決を図ることも制限していませんので、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。

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しています。ホットラインの通報フロー図は[コンプライアンス](#)をご参照ください。

## 労働条件の適切な労使間交渉

当社グループでは、最低毎年1回、従業員の代表（労働組合）と給与を含めた労働条件全般について交渉しており、新入社員の給与は、日本国内の最低賃金を大きく上回っています（団体交渉協定の対象となる全従業員の割合は、70.9%です。労働組合参加比率については、[データ編](#)参照）。

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

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

## 強制労働・児童労働の防止

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

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

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

# 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なかで成長戦略を実現するためには、創造と革新の精神を持ち、グローバルに挑戦し続ける人材の育成が重要な課題であると捉えています。このような考え方のもと、人材育成に関する基本原則をグループ行動基準およびグループ人材育成基本方針に定めるとともに、採用、配置、評価、昇格、教育の各フェーズにおいて、一貫性のある人材育成体制の整備を進めています。また、グループ各社は、グループ行動基準およびグループ人材育成基本方針に基づき、それぞれの事業方針に沿った人材育成を行っています。

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 12. 健全な職場環境の確立

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

### ENEOSグループ人材育成基本方針

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

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

**経営基盤強化のため、中長期的な企業価値向上の実現を担う人材を育成する。**

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

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

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

## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。



## 重点課題と目標・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調 ☹️ 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗
人材の確保・育成	企業価値向上を担う人材の育成	人材育成計画に基づく効果的な研修・評価の実施	😊 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種人材育成研修等を実施</li> <li>● 研修内容を適宜評価し、翌年度以降の研修に反映</li> </ul>

## 主な取り組み

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

### 経営人材の育成

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従来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。

E N E O Sホールディングスおよび主要な事業会社は、経営人材の育成を各社共通の課題として取り組むこととしています。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ます。

#### ENEOSにおける経営人材の選抜・育成フロー



## 主な人材育成プログラム

### ENEOS

#### 語学・異文化研修

英語上級者向けに、約1カ月間業務から離れて、海外のビジネス現場で即応可能な異文化対応力を身につける研修をマレーシアで実施

#### 女性従業員活躍推進

女性役職者育成のための外部研修への派遣。上司への啓発セミナーや女性従業員のキャリア支援のための社外メンタープログラムの実施

#### M&A研修

変革を推進できる人材（新規事業・海外事業等）の育成強化として、M&Aを中心とした各種プロジェクトを担う人材の育成を目的とした研修を実施

#### ベンチャー企業派遣研修

社内では体験できないベンチャー企業での事業立ち上げの実務経験を通じて、新規事業創出を強力に推進できる人材の育成を目的とした研修。派遣者は公募によって選定、1年間ベンチャー企業にて業務に従事

#### Trigger for the future

通常の業務や研修とは異なる刺激を受ける機会の提供を目的に、今後当社が目指す方向性に合致するテーマを題材にした講演プログラム

#### ENEOS Learning Platform

自律的キャリア形成支援の一環として、利用者の一部費用負担を前提とした一定期間利用し放題のオンライン学習サービス (Udemy business / Schoo for business / flier) の提供

#### 360度フィードバック

上司だけでなく、同僚や部下からも自身の行動特性に関するアンケートを回答してもらい、対象者本人が気づきを得て今後のキャリア開発につなげることを支援。評価・処遇には直接影響しない

#### 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）

### J X 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

#### 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各種プログラムを通年にわたって実施（6講座）。手づくりの教材を用いて社内講師が講義を行う

#### プロジェクトマネジメント研修

すべての従業員がプロジェクトマネジメントに関する知識およびスキルを活かして自律的に業務に取り組むことができるよう、基礎から応用までの教育機会をeラーニングで提供

### J X 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カ月間の海外語学研修を実施

※ 2022年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により派遣を見送りとしていた従業員を対象に、順次派遣を再開しました。

#### 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（2022年度）

（時間）

	総研修時間	従業員1人当たりの研修時間
E N E O Sホールディングス・E N E O S	31,243	3.5
J X石油開発	4,245	12.1
J X金属	31,515	14.2
合計	67,003	5.8

※ E N E O S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。

## 対話施策

E N E O Sでは、異なる部門間の交流と対話の活性化を目的にさまざまな対話施策を行っています。2022年度は、社内各部門との質疑応答を通じて参加者が各部門を理解することを目的とした「社内キャリアフォーラム」をオンライン形式にて実施しました。

## グローバルビジネススキル研修

E N E O Sでは、グローバルに挑戦する人材を育成するために、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、英語上級者を対象とした約1カ月間の研修で、語学力に加え、異文化対応力の強化を目的としたものです。2022年度はマレーシアに現地派遣して実施しました。

また、大学卒の全従業員に対して、3年ごとのTOEIC®受験を推奨するほか、オンライン含む語学研修の受講機会を広く提供しています。グローバルビジネススキル研修の受講者に対しても、同研修を受講した後も継続的な語学学習を促しています。

## ナショナルスタッフ（海外の現地採用従業員）の育成

E N E O Sでは、ナショナルスタッフを海外拠点の経営幹部として育成することで、海外ビジネスの展開をより強力に推進できるものと期待しています。

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。また、将来の活躍が期待されるナショナルスタッフを海外拠点からE N E O S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。

2022年度は集合研修をオンラインで実施しました。一方、本社部門への受入研修は新型コロナウイルス感染症の影響により実施を見送りました。

## 従業員の自己啓発支援

当社グループは、学ぶ意欲のある従業員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

当社は、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オンライン学習サービスを提供しています。

2023年度からは、自己啓発支援にとどまらず、各種社外派遣研修や業務スキル向上のための研修の大部分を上長推薦を必要としない公募型に切り替えます。これにより、自発的に学ぶ意欲のある従業員への支援を拡充していきます。

### セルフ・イノベーション・サポート

J X金属では、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、プログラム修了時に会社が費用の半額（上限50万円/1プログラム）を補助する制度を設けています。幅広いプログラムの選択が可能のため、従業員の自己啓発意欲に従来以上に応えることができる制度となっています。

### ライフプランセミナー

E N E O Sでは、各人の歩んできた人生を振り返りながら、今後の人生設計を経済面や健康面といったさまざまな切り口から構想していくことを主眼とした「ライフプランセミナー」を毎年実施しています。2022年度は、118名の従業員が参加しました。

また、定年退職後を見据え、企業年金制度を含む年金制度全般や準備のポイントを解説する「年金セミナー」の開催や、幅広い年代を対象に資産形成に関して基礎知識を解説する「株・債券・投資信託セミナー」を開催しています。

## デジタル (DX) 人材の育成

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

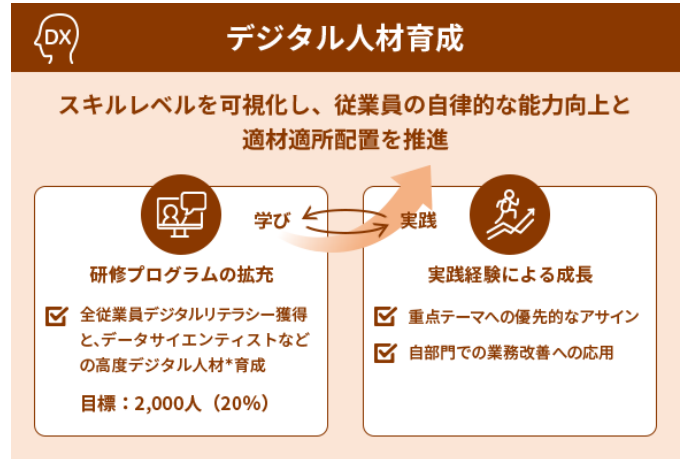
それらを支える原動力として、デジタル人材の育成に注力し、従業員の自律的な能力向上と適材適所配置を促進します。第3次中期経営計画(2023~2025年度)における高度デジタル人材の育成目標数として、全従業員の約20%に相当する2,000人の育成を掲げています。

E N E O Sでは、2023年度から、第2次中期経営計画期間(2020~2022年度)までに実施してきたデジタル人材育成施策に加え、新たにレベル認定(レベル1~4の4段階)と人材類型(3類型)を導入しました。これにより、育成状況を可視化し、DXの実行・実践スキルを強化しています。

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

2022年度までに実施してきた研修では、約3,500人のデジタルリテラシー人材を、データアナリストを中心とした約600人の高度デジタル人材を育成しました。今後は、ビジネスデザインおよびプロジェクトマネジメントの領域にも注力し、実行力のある人材を育成していきます。

さらに、CDOを委員長とし管掌役員で構成するDX推進委員会(四半期ごとに開催)の中に新たに設置した「デジタル人材開発会議」で、レベル認定や配置等の議論を行いデジタル人材の育成を加速させています。



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

\*1 業務変革/ビジネスモデルの立案や、新規ビジネスの立ち上げ・マネタイズ、DX推進全体に一貫して関与・貢献する。

\*2 関係者の巻き込みを図り、適切な協力関係を構築しながら、製品・サービス/施策の具体化およびQCDC(品質、コスト、納期)の担保を行う。

\*3 業務変革や新規ビジネスの創出に向けた仮説を立案し、データを活用して仮説の検証・示唆の導出を行う。

# 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、ひいては成長戦略実現の原動力や競争力の源泉になると考えています。  
 このような考え方のもと、健康に関する基本原則をグループ行動基準に定めるとともに、従業員の自律的な健康管理および健康増進に寄与すべく「健康経営」を推進しています。

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 4. 健康増進

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

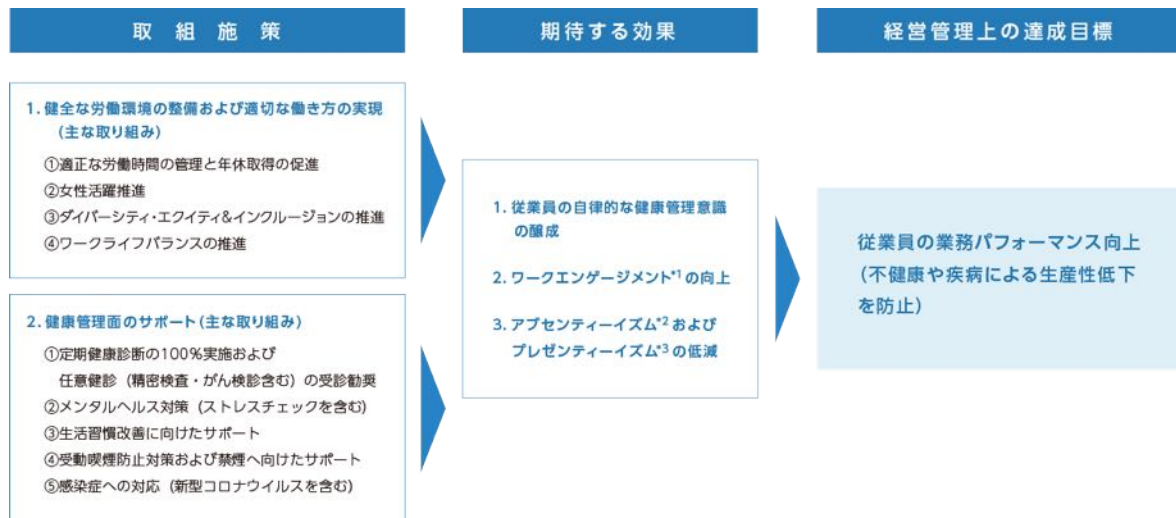
### ENEOSグループ健康宣言

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

従業員およびその家族の健康を重視することが、競争力の源泉である従業員の活力・生産性向上や組織活性化につながり、さらには成長戦略実現の原動力になると考え、大切な従業員の心身の健康を維持・増進するための取り組みである「健康経営」を積極的に推進していくことを宣言します。

ENEOSホールディングス株式会社  
 代表取締役社長 社長執行役員 齊藤 猛

## 健康経営の全体像



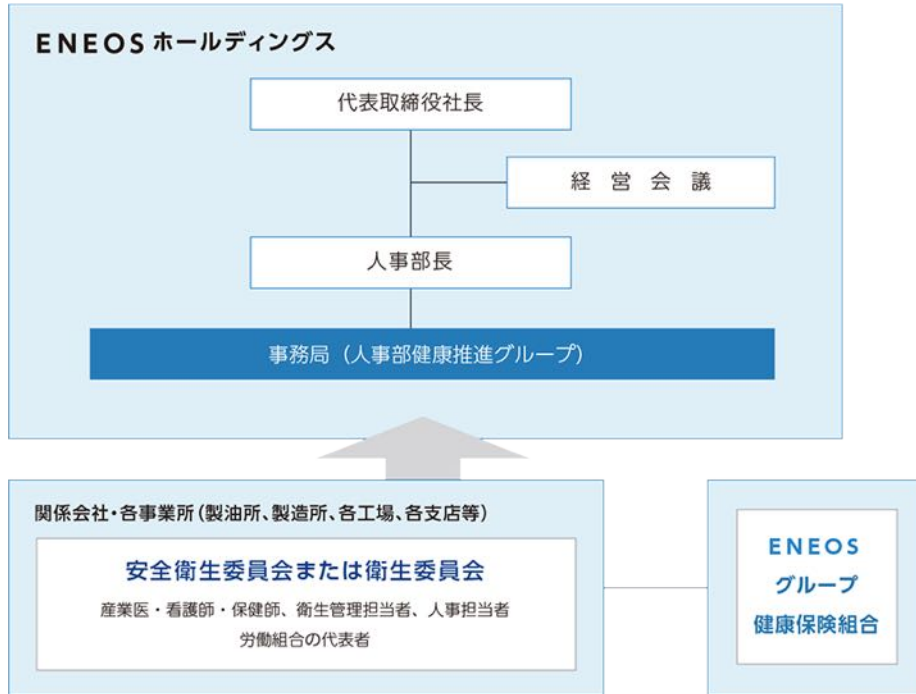
\*1 仕事に関連するポジティブな心理状態として、「活力」「熱意」「没頭」の3項目によって定義される。  
 \*2 私傷病等による欠勤の状態。  
 \*3 出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスを出せない状態。

## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

また、グループ各社では、人事担当部が主管部署となり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。

### 健康経営のサポート体制



## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗
安全確保・健康増進	従業員の健康確保	がん検診 (推奨) の受診率向上 「胃がん」「大腸がん」「乳がん」「子宮頸がん」の各項目の受診率70%以上の達成	😞 大腸がん以外未達 (がん検診 (推奨) の受診率 69.8%)

## 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、定期健康診断の受診率100%実施に加えて、生活習慣病予防に向けたサポート、がん検診受診率の向上\*2および感染症予防\*3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。また、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も取り組んでいます。

2022年度は、定期健康診断の受診率100%を維持しました。がん検診受診率は、年度目標の70%に対し69.8%とわずかに届かなかったものの、前年度比で3.4ポイント改善しました。さらなる受診率向上を目指して受診勧奨を継続しています。また、有所見者の再検査受診率向上のため、対象者への勧奨を積極的に実施しています。

\*1 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

\*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 新型コロナウイルスワクチンの職域接種実施、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。

### 健康管理に関する指標の拡充

2023年度の目標設定にあたり、新たな指標として、適正体重者の比率（BMI）と喫煙率の2つを導入しました。

BMIは、疾病予防の主な方策である生活習慣病の予防に向けた指標として用います。BMIが25を超えると、脂質異常症や糖尿病、高血圧等のリスクが2倍以上になるとされています。適正体重者（BMI25.0未満）の比率70%以上を維持することを目標とし、定期健診後の保健指導などを通じて改善を要する従業員をサポートしていきます。

喫煙率については、従来実施してきた受動喫煙リスクの徹底的な排除に向けた指標として用います。喫煙は、肺がんの主な原因であり、他の多くの疾病のリスク要因でもあることから、全社的な禁煙化が従業員の健康増進に寄与することは明白です。ENEOSグループ健康保険組合においても2020年度から禁煙サポートプログラムを継続的に実施していることから、同組合との協働という観点からも有益な指標であると判断できます。喫煙率を前年比で1.0%以上低減し、最終的に20%以下にすることを目標とします。

### メンタルヘルス対策

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

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

2022年度においても管理職に対する結果のフィードバックおよび個別相談を行い、さらに必要に応じて外部専門家による研修や個別面談、その後のアクションプランシート作成とフォローを実施しています。

### 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、感染症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。2021年度から海外勤務者を対象に、自身のストレスへの気付きを促しメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を目的とした「ストレスチェック」を実施しており、今後も年に1回実施する予定です。

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。また、海外勤務者の過重労働による心身の健康被害を未然に防ぐため、月間の超過労働時間が一定基準を超える従業員にはセルフチェックシートの提出を求め、必要に応じて産業医面談または電話健康相談を実施します。

JX金属では、海外駐在員の健康情報を健康管理支援システムで一元管理し、渡航前後および渡航中の健康管理について、積極的に働きかけています。また、帯同家族についても赴任前に健康診断結果等を産業医が確認し、必要に応じ現地で継続的に医療を受けられるよう支援しています。

### 製油所等生産拠点での産業衛生

当社グループは、製油所等の生産拠点で働く人の健康障害を防止するため、各所の産業衛生の専門職を育成しながら産業衛生活動を推進しています。

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

JX金属グループでは、請負職場であるか否かにかかわらず、労働者の健康障害を防止するため、作業環境の測定や評価を行い、その結果に基づいて作業環境を改善しています。



## 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なかで、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

## 健康関連指標

### 主要な事業会社における健康関連指標の推移

	健康関連指標	2020年度	2021年度	2022年度	
1	喫煙率	24.4%	22.8%	22.0%	
2	適正体重維持者の比率（BMI25未満）	69.1%	70.3%	70.9%	
3	運動習慣維持 <sup>*</sup> 者の比率	34.3%	37.7%	34.6%	
4	がん検診受診率	胃がん	61.2%	68.4%	68.7%
		大腸がん	69.3%	73.8%	78.0%
		子宮頸がん	42.3%	37.6%	46.8%
		乳がん	52.8%	46.4%	58.0%
5	ストレスチェック受検率	98.0%	95.3%	93.4%	
6	定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	

※ 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

\* 運動習慣の維持とは、1回30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続している場合を指します。

## 健康経営に対する社外評価

当社および主要な事業会社は、健康増進への取り組みを客観的な指標を用いて確認することを目的に経済産業省が実施する「健康経営度調査」に参加しています。2018年度以降6年連続で、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を認定する「健康経営優良法人」に認定されています。また、当社の健康経営に関する取り組みについては、健康経営の普及につながるよう社外の研修会や情報誌等において紹介しています。



# 健全な職場環境

## 基本的な考え方

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

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

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 12. 健全な職場環境の確立

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

## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

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

## 重点課題と目標・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗	
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	女性の活躍推進	新規大卒女性採用比率25%以上の維持	😞	21.9%
	障がいのある従業員の活躍推進	障がい者雇用率2.3%以上の維持	😊	2.44%
ワークライフ・マネジメントの推進	働き方改革の推進	年休取得率80%以上の維持	😊	88.8%
	両立支援制度・プログラムの活用推進	育児休業後の復職率100%の維持	😊	100%

## 主な取り組み

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

当社グループは、組織全体として新たな価値を創造し、会社の成長につなげていけるよう、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進に関する基本的な考え方を明文化しています。

多様な人材がいきいきと働き、能力を最大限発揮できるよう、女性、障がいのある人、性的マイノリティ等の活躍推進や働き方改革の推進、育児・介護・病気と仕事の両立支援制度の拡充等に力を入れています。このほか、役員を対象に含めた社内研修等を通じて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの定着を図っています。

#### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の基本的な考え方

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

### 女性の活躍推進

当社グループは、意欲ある女性従業員が自身のキャリアをしっかりと考え、成長を目指すことを支援するため、全従業員に対し、一人ひとりの意識改革や諸制度の整備・拡充を進めています。

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

諸制度については、[主なワークライフ・マネジメント推進制度](#)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. 2023年度～2025年度の毎年度の学卒採用者の女性比率を事務系50%以上、技術系20%以上にする
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\*を2026年4月までに100名にする

\* 主要グループ会社の指導的地位に就く女性出向者含む。

【参考：ENEOS第2回行動計画の概要・実績】

・ 計画期間 2020年4月1日～2023年3月31日（3年間）

・ 目標

- ① 2022年度の学卒採用者の女性比率を32%以上\*にする  
未達：評価対象となる2022年度学卒採用者の女性比率 30.2%（2021年度：35.3%、2020年度：38.7%）
- 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  
未達：計画どおり体制構築・啓発活動は実施したもののエンゲージメント調査におけるインクルージョンの評価結果が低いこと
- 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（24名）比で2倍以上となることを目指す  
達成：2019年度 24名に対し、2023年4月で 51名となった

\* 野球部・第二新卒除き

##### ● 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20%を維持
2. ダイバーシティ&インクルージョンについての社内の意識浸透を進める
3. キャリアアップに資する研修への女性労働者一人当たりの参加時間を前計画期間対比2割増加

##### ● JX金属

1. 2026年3月末までに女性管理職の人数を30名以上とする（単体ベース）
2. 年次有給休暇取得率を80%以上とする
3. 女性従業員数増加に向けて、継続的な採用活動の強化・実施、採用数増加に向けた職場環境の整備を行う
4. 多様な人材が個々のニーズに応じて両立支援制度を活用できるよう、継続的な制度の周知、利用促進に向けた施策の検討・実施を行う

※ 「女性活躍推進法」および「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定。

## 女性従業員の管理職への登用

ENEOSでは、指導的地位（グループマネージャー以上）に就く女性が2023年4月までに2019年度（24名）比で2倍以上となることを目標に、女性の管理職への登用に取り組みました。2023年4月現在、当社における女性管理職は118名、そのうち指導的地位に就く者は51名（執行役員2名、部長級2名、副部長級9名、グループマネージャー級38名）であり、目標を達成しました。2023年度からは、指導的地位（グループマネージャーから役員）に就く女性を2026年4月までに100名とすることを目指しています。

JX石油開発では、2023年度に女性基幹職（管理職相当）の人数を10名以上とすることを目指しています。2023年4月現在、当社における女性基幹職は10名です。JX金属では、2021年4月から2023年4月までに、女性基幹職（管理職相当）の人数を24名以上とすることを目指していましたが、2023年4月時点で、当社における女性基幹職は21名となりました。2023年度からは、女性基幹職（管理職相当）の人数を2026年3月末までに30名以上とすることを目指しています。

## 女性従業員の雇用状況

(2023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	145名	22.2%
全従業員	1,547名	13.8%
管理職	152名	5.3%
取締役*	3名	18.8%
全女性従業員の平均勤続年数	15.6年（男女間の平均勤続年数の差：2.5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の在職者。

\* 女性取締役数のみ2023年6月28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

多様な人材がいきいきと働ける環境づくりのため、役員およびチームリーダー・係長以上の全役職者を対象に「ダイバーシティ・マネジメント研修」を実施しています。そのなかで、育児や介護と仕事を両立する従業員のマネジメント手法に関する研修も実施しました。

### 女性従業員向け各種研修

女性従業員が自身のキャリアを考え、描くために、女性同士のネットワーク形成を支援しています。その一環として、製造現場で運転員として働く女性従業員同士の交流会を開催しました。運転部門ならではのやりがいや課題、自身が思い描く将来のキャリア等をテーマに活発なグループ討議が行われました。また、管理職を目指す女性従業員に対し、キャリアを考えるうえでの課題や不安を解消し、成長を促す目的で社外メンター制度も導入しています。



女性運転員交流会

## 「えるぼし」認定の最高位を取得

ENEOS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。



## 経験者採用者の管理職への登用

当社グループは「第3次中期経営計画（2023～2025年度）」に沿って人材ポートフォリオの転換を推進しています。その一環として、事業ポートフォリオの転換に向け、社内にはないノウハウ・知見等を持つ経験者の採用を拡大しています。経験者採用者からの管理職への登用も増やすこととしています。2023年3月末現在、ENEOSでは、259名の経験者採用従業員が在籍しており、うち37名は管理職です。経験者採用による人材の数がすでに大卒採用者の4割に達しており、今後も新たな発想・能力のある人材を獲得すべく、経験者採用を加速させます。JX石油開発では、37名の経験者採用従業員が在籍しており、うち5名は基幹職（管理職相当）です。JX金属では、560名の経験者採用従業員が在籍しており、うち76名は基幹職（管理職相当）です。

※ いずれも2017年度以降に経験者採用した従業員数・管理職数。

## 外国人の管理職への登用

当社グループは、2040年を見据えたエネルギートランジションを加速するなかで、海外事業を強化する計画です。その担い手となる人材の確保・育成策の1つとして、外国籍従業員の採用に注力しています。また、外国籍従業員の管理職への登用を拡大していきます。2023年3月末現在、ENEOSでは、55名の外国籍従業員が在籍しており、うち4名は管理職です。JX石油開発では、7名の外国籍従業員が在籍しており、うち4名は基幹職（管理職相当）です。JX金属では、16名の外国籍従業員が在籍しており、うち4名は基幹職（管理職相当）です。なお、上記のほか、各社の海外現地法人においては、644名の外国籍管理職が在籍しています。

## 障がい者の活躍推進

当社グループは、障がい者の活躍推進を図るため、特定の職場に集中的に配置するのではなく、それぞれの個性や適性に合った職場へ配置しています。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）を配置するなどし、職場適応への支援も行っています。2022年度末時点の障がい者雇用率は、法定雇用率の2.3%を上回る2.44%です。今後も障がい者の新規採用および定着支援体制の充実を図っていきます。また、当社は、障がい者の活躍支援に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」に署名・参加しています。



## 定年退職者の再雇用

当社グループは、定年退職者の再雇用制度を整備し、働き続けたいという意欲を持った従業員に、その貴重な知識・技術・経験を活かす機会を積極的に提供しています。2022年度の再雇用者数（定年後）は、473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。

## シニア人材の活躍推進

第3次中期経営計画に沿って基盤事業を変革・改善していくうえで、豊富な知識や経験を持つシニア人材は貴重なリソースです。今後さらに重要性を増す人材確保の一環として、シニア人材が一層活躍できる制度を整備しています。ENEOSでは、担う役割の大きさに応じた階級（グレード）・役割給を設定し、再雇用者を適正に処遇できる制度を整えました。現役世代の管理職相当の役割を担うことを想定し、管理職扱いの役割グレードも新設しています。JX石油開発では、現役従業員と同一の制度を適用し、職責と処遇のアンバランスをなくしました。JX金属では、定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、昇給・昇格等において、一般従業員と同じ処遇制度を適用しました。

## 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（2022年度）

(名)

ENEOS	1,160
JX石油開発	337
JX金属	3,137
合計	4,634

## 「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。多様化する職場において求められる新しい上司像を社内で共有し、ふさわしい人材を育成するための各種取り組みを進めています。

2022年度は、役員を含むチームリーダー・係長以上の全役職者を対象に「ダイバーシティ・マネジメント研修」を実施しました。さまざまな属性の部下たちをいかに束ね、組織の力とするかという観点で、役職者に求められる多様性マネジメントの知識・心得を習得する内容としました。また、同研修の受講者へのフォローとして任意受講の仕上げ式研修を実施。受講者が各々の職場の課題や問題意識を持ち寄り、一人ひとりが考え、意見を共有しました。

### 主な内容

全役職者対象「ダイバーシティ・マネジメント研修（eラーニング）」

- 部下力の向上について
- 上司の覚悟について
- 時間泥棒の退治について
- 組織力の強化について
- 全員の心得について

仕上げ式「ダイバーシティ・マネジメント研修」（任意研修）

- アンコンシャスバイアスの対処法
- 職場の問題意識の共有とグループディスカッション

\* 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、自らが仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。イクボス企業同盟は、自社の管理職の意識改革を行い、新しい時代の理想の上司（＝イクボス）を育てていこうとする企業のネットワークです。

### ENEOSのイクボス宣言

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

### 性的マイノリティへの取り組み

当社グループは、性的マイノリティ当事者について正しく理解し、その個性を受容する組織風土の醸成にグループ全体で取り組んでいます。2022年度は「性的マイノリティに関する職場サポートガイドブック」を発行、社内の専用相談窓口を設置しました。

例えば、ENEOSでは、人権啓発研修の一環として全従業員受講のeラーニング等を実施しています。また、当事者が相談できる窓口を運用してきました。そのうえで、2022年度には、性的マイノリティ当事者の価値観や行動に理解を示し、支持する社内サポーター「ENEOS ALLAY（エネオス アライ）」を組成し、社内の支援体制を強化しました。

このような取り組みが評価され、ENEOSは2022年11月、任意団体work with Pride\*が策定する企業・団体等における性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で、前年に続き最高評価である「ゴールド賞」を受賞しました。

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



### 従業員への啓発

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

### 女活だよりの発行

ENEOSでは、従業員にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンをより身近なこととして捉えてもらうために、製造現場に向けた社内報「女活だより」を発行しています。2022年度は、女性活躍推進、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進、女性運転員交流会の紹介等をテーマに発行しました。

## エンゲージメントサーベイの実施

ENEOSでは、会社と従業員との間における課題や問題点を可視化し、それらを改善することで従業員エンゲージメントの向上を図ることを目的として、2022年度にエンゲージメントサーベイを実施しました。そのなかで、仕事や能力発揮に対する意欲、キャリアの捉え方やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの浸透状況も確認し、その後の施策検討に活用しています。

JX石油開発では、2023年度にエンゲージメントサーベイの実施を予定しています。

また、JX金属においては、2022年度に従業員意識調査を実施し、今後は2年に1回、継続的に実施する予定です。

## ワークライフ・マネジメントの推進

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

### ワークライフ・マネジメントの推進指針

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

## 適正な総労働時間管理の徹底

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

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

1. 長時間労働の防止  
日曜日や22時～翌6時の就業を原則禁じる社内制度「Action5+」を実施。システムによる長時間労働者本人およびその上司への注意喚起の自動配信。加えて、RPA（Robotic Process Automation）にて自動集計した労働時間データを全事業所人事担当者ヘデイリーに自動配信
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  
副部長級役職者を対象に、所管組織において、適正な労働時間管理を徹底する旨の研修を実施。課長級以下の管理職および一般職に対し、労働基準法に基づいた労働時間、休憩についてのeラーニングを実施

## 年次有給休暇の取得促進

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

### 主な施策

1. 年間取得計画の策定：年初に1年間の休暇スケジュールを個人ごとに策定
2. 第1連続休暇（連続5日以上）、第2連続休暇（連続3日以上）の設定：休暇設定にあたり、年に2回長期休暇を取得することを推奨
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（2日/年目途）：休祝日間の平日等を対象に会社が設定
5. 半日単位での年休取得可：柔軟な年休取得を推進
6. 管理職の率先した年休取得

### 2022年度の年次有給休暇取得状況

付与日数	22.0日
取得日数	19.5日
取得率	88.8%

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

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

## 主なワークライフ・マネジメント推進制度

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

### 2022年度導入新制度

#### 生理休暇の有給休暇日数増および半日単位取得

当社およびENEOSでは、女性の一層活躍できる環境整備として、生理休暇の1回当たりの有給休暇取得日数を3日とし、半日単位で取得可能としました。

### グループ各社の主なワークライフ・マネジメント推進制度

	制度名	導入会社
出産・育児	配偶者の出産のための特別休暇（有給）	ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属
	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石油開発、JX金属（無給*）
	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（時間単位取得）、JX石油開発（時間単位取得）、JX金属（無給*）
	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石油開発、JX金属（無給*）
	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石油開発、JX金属
	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石油開発、JX金属
	復職支援金	JX金属
	育児コンシェルジュ	JX金属
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石油開発（365日・開始後14日間有給）、JX金属（無給*）
	介護休暇（有給）	ENEOSホールディングス・ENEOS（時間単位取得）、JX石油開発（時間単位取得）、JX金属（無給*）
	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ホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属
	介護退職再雇用制度	JX石油開発

全般	テレワーク勤務（在宅勤務）制	ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属
	フレックスタイム制	ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属
	短時間勤務制	ENEOSホールディングス、ENEOS、JX石油開発、JX金属
	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
	短日数勤務制度（定年再雇用社員）	JX石油開発
	積立年次有給休暇	JX金属
	復職制度	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）。

## 2022年度の主な制度利用実績

育児休業取得者数	357名（うち男性316名）
男性育児休業取得率	77.9%
出産・育児休業取得後の復職率	100%
復職後12カ月の定着率	97.4%
介護休業取得者数	9名

※ 集計対象：ENEOSホールディングスおよび主要な事業会社。

## テレワークの推進

当社およびENEOSは、従業員個人の事情に配慮した多様な働き方を実現できるよう、テレワーク制度を導入しています。テレワークの推進もしており、従業員が自律的にテレワークとオフィスワークを使い分け、個人および組織の生産性の維持・向上を図っています。なお、足元の本社勤務者の出勤率については、5割程度で推移しています。

## 持株会制度

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

## 品質

### 基本的な考え方

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

また、グループ各社は、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の提供
2. 商品およびサービスの品質の継続的改善
3. 正確でわかりやすい情報提供

\* ENEOSおよびそのグループ会社。

#### 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。

## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

また、ENEOSグループは、グループ各社がそれぞれ定めた品質方針に基づいた活動を行い、定期的に活動状況の総括・評価・情報共有を行っています。

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

### ISO9001取得事業所一覧

ENEOS	国内	本社、仙台製油所、川崎製油所、根岸製油所、堺製油所、水島製油所、麻里布製油所、大分製油所、横浜製造所、和歌山製造所、袖ヶ浦事業所、鹿島石油（株）鹿島製油所、大阪国際石油精製（株）千葉製油所、ENEOS和歌山石油精製（株）、三共油化工業（株）（本社、工場）、日本合成樹脂（株）、（株）ENEOS NUC（本社、川崎工業所）、ENEOSTechnoMaterial（株）（本社、横浜工場、成田工場）、ENEOS液晶（株）（樹脂販売企画部）、（株）ENEOSMaterial（四日市工場、千葉工場、鹿島工場）
	海外	ENEOS USA Inc.、JX Nippon Oil & Energy Vietnam Co., Ltd.、ENEOS (Thailand) Ltd.、引能仕（広州）潤滑油有限公司、PT. JX Nippon Oil & Energy Lubricants Indonesia、Nippon Chemical Texas Inc.
JX石油開発	中条油業所	
JX金属	国内	磯原工場、倉見工場、日立事業所（銅箔製造部）、一関製箔（株）、北茨城精密加工（株）、JX金属コイルセンター（株）（倉見事業所、川崎事業所）、JX金属商事（株）（高槻工場）、JX金属製錬（株）（佐賀製錬所、日立工場）、JX金属探開（株）、JX金属プレジジョンテクノロジー（株）（江刺工場、那須工場、掛川工場）、タニオビス・ジャパン（株）（本社、水戸工場）、東京電解株式会社、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）、日本鋳銅（株）（佐賀製錬工場）、フルウチ化学株式会社
	海外	日鋳金属（蘇州）有限公司、無錫日鋳富士精密加工有限公司、JX金属製品（東莞）有限公司、台湾日鋳金属股份有限公司、JX Metals Philippines, Inc.、Materials Service Complex Malaysia Sdn. Bhd.、Materials Service Complex Coil Center (Thailand) Co., Ltd.、JX 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	

## 主な取り組み

### 製造現場での取り組み

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

### 品質管理・保証手順の標準化

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

また、すべての製油所・製造所で、ISO9001の認証を取得しています。

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

また、製品の品質設計、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。

## 品質苦情・トラブル情報の水平展開活動

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

## 品質管理体制の点検活動

ENEOSでは「品質マネジメントシステム」に基づき、製油所・製造所の品質管理体制の点検を行っています。この点検活動には、「各所自らが実施する内部監査」および「本社品質保証部門が実施する監査」があります。これらの点検活動を通じて、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同マネジメントシステムの改善を図っています。

2022年度に行ったこれらの点検活動において、2022年度の製品安全および品質にかかる不正事案は、情報とラベリングに関する違反事例を含めて0件でした。引き続き、同マネジメントシステムの活用・改善を通じて、品質保証体制の強化を推進していきます。

## 品質監査

ENEOSでは、社内要領にのっとり、各部門が自ら「自己監査」を行うとともに、品質保証を統括・所管する独立した部門が「品質監査」を行うことにより、各部門が所管する商品・サービスの品質管理業務および活動を定期的に監査しています。これらの監査を通じて、商品・サービスの品質を適切に維持管理するとともに、継続的な改善を推進しています。

JX金属では、内部品質監査の実施ガイドラインにのっとり、経営層のニーズおよびリスクに応じた内部品質監査プログラムを策定し、品質管理部による品質点検と、各拠点による自主点検を実施しています。内部品質監査の結果は、分析のうえ、経営層が出席する「品質マネジメント会議」に報告し、品質マネジメントシステムの継続的改善に反映しています。

## 品質管理教育

ENEOSでは、部門ごとに、商品・サービスの品質の確保と継続的改善のために必要な内容および法令・規則・契約・社内規程等についての教育を計画的に実施しています。また、品質保証担当者に対する研修会、化学物質管理にかかわる法規制対応など専門性の高い内容の社内セミナーを開催し、品質保証活動の推進に役立てています。

JX金属グループでは、eラーニングなどを通じて、品質基本方針の周知徹底を行っています。また、品質管理レベルの底上げを目的として、全従業員を対象とした品質管理教育を実施しています。この品質管理教育では、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。

## 物流現場での取り組み

ENEOSでは、商品の積み込みから荷卸しまで、安全に、間違いを起こさないよう、輸送会社と協力しながら品質管理に取り組んでいます。

白油（ガソリン・灯油・軽油）を積み込むタンクローリーでは、「混油を防止するためのハイテク装置」の導入を進め設備面の増強を図るとともに、「立会荷卸し（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、荷卸し時の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

ENEOSでは、運営者と協力しながら、サービスステーションにおける商品の品質管理やお客様満足の向上に取り組んでいます。

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

## お客様センターでの取り組み

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

ENEOSお客様センターで受け付けた「お問い合わせ」「苦情」は、専用システムを介して関係部門に共有し、対応を進めます。専用システムによる管理を実施することで、ENEOS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迅速な対応を促す仕組みとしています。

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。2022年度は、お客様から24,161件の声が寄せられました。

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

# 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。

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

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 3. 行動基準の適用範囲

この行動基準の適用範囲は、原則、ENEOSホールディングスおよびその子会社の役員および従業員とします。

また、ENEOSグループの事業活動に関連する原材料供給会社、物流会社、工事会社、販売会社等のバリューチェーンを構成する会社等に対しても、この行動基準への理解・協力を要請します。

### ENEOSグループ調達方針

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

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

#### 1. 【社会的責任】

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

#### 2. 【お取引先の選定】

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

#### 3. 【相互信頼】

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

#### 4. 【情報管理】

ENEOSグループは、調達活動を通じて得た情報を適切に管理します。

## 主要な事業会社取引先調達ガイドライン

> [ENEOS](#) □

> [JX金属](#) □

## 体制

体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。



## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗
サプライチェーンにおける社会的責任	CSR調達アンケートの実施	すでに実施済みの国内拠点に加え、海外拠点におけるCSR調達アンケートの実施	😊 実施

## 主な取り組み

### CSR調達の推進

当社グループは、サプライヤーと協力しコンプライアンス、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、関係法令の研修等、啓発活動を行っています。

サプライヤーに対しては、グループ各社が定める取引先調達ガイドラインおよび購買取引の基本となる契約等において、コンプライアンス、環境、人権等の12項目の取り組みの実践を要請しています。

2022年度も継続して、人権デュー・ディリジェンスおよびCHR<sup>B</sup>\*評価の結果を踏まえ「サプライヤー選定時の人権要素の考慮」に重点的に取り組んでいます。詳細は、[人権デュー・ディリジェンス](#)をご参照ください。

\* Corporate Human Rights Benchmark



調達取引先の皆様への研修会の様子

### CSR調達フロー



## 新規サプライヤーへの取引開始時の確認

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

## サプライヤーへのCSR調達アンケート調査

当社グループは、サプライチェーンにおける潜在的なリスクを特定するために、主要なサプライヤーに対して、CSR調達アンケート調査を実施しています。調査を通じて、環境および社会課題（人権、労働、安全衛生等）にかかるリスクを評価。アンケートの回答でリスクが特定されたサプライヤーについては、その詳細を確認しています。

2022年度は、従来の「CSR調達アンケート調査票」を改訂しました。併せて、CSR調達アンケートを実施する前に、調査対象のサプライヤーに対する説明会を開催。その結果、ENEOSおよびJX金属の重要サプライヤーからのアンケート回答率が80%を超えました。また、新たに「CSR調達取引先監査手順」を制定しました。2023年度から、リスクが特定されたサプライヤーに対する改善支援・モニタリングの実施を計画します。

### CSR調達アンケート調査プロセス

- 重要サプライヤーの選定  
重要サプライヤーの基準に基づいて調査対象先を選定。重要サプライヤーは、セクター\*・取引金額・代替可能性といった取引上の重要性、過去のCSR調達アンケート結果、インシデント実績、ESGリスク等の観点から選定しています。また、2022年度は国内のサプライヤーのみを対象としています。  
\* 製造用資材・設備、工事を発注しているサプライヤー。
- CSR調達アンケートの実施  
選定したサプライヤーに対して、CSR調達の意義、当社のESGへの取り組みについての説明会を実施したうえで「CSR調達アンケート調査票」への回答を依頼します。調査項目は「コンプライアンス、公平・公正な取引」「商品・サービスの提供」「情報管理」「サプライチェーン」「環境」「人権・労働」「安全衛生」「地域社会との対話・連携」の8つのカテゴリー\*全67問で構成（下表参照）。方針の明文化や責任者の特定など社内の管理体制に関する項目と、汚染物質等の排出量や労働災害等の発生件数等の主に定量的に把握できる活動実態に関する項目の2種類に分類し、評価を行います。  
\* JX金属のCSR調達アンケート調査に関しては「リスク管理」を加えた9つのカテゴリー、全80問で構成。
- アンケート回答の集計・リスク評価  
アンケート回答を集計し、設問ごとの配点と得点率を算出して、サプライヤーの「管理体制」および「活動実態」を評価します。
- 改善支援・モニタリング  
リスクがあると判断したサプライヤーについては、改善計画の提出を依頼します。その後、改善状況のモニタリングを実施します。

### CSR調達アンケートの構成（全67問）

カテゴリー	項目（概要）	調査項目数	項目別内訳	
コンプライアンス、公平・公正な取引	1) コンプライアンスの徹底 2) 公平・公正な取引の徹底 3) 法令違反等の早期発見・未然防止 4) 知的財産権の保護	12問	①管理体制	7
			②活動実態	5
商品・サービスの提供	商品サービスの適切な提供	5問	①管理体制	3
			②活動実態	2
情報管理	適切な情報管理と情報開示	4問	①管理体制	1
			②活動実態	3
サプライチェーン	サプライチェーンの管理・監督	1問	①管理体制	1
			②活動実態	-
環境	1) 環境負荷の低減 2) GHG排出量・エネルギー消費量の削減 3) 汚染防止・化学物質管理・廃棄物削減	17問	①管理体制	6
			②活動実態	11
人権・労働	1) 人権尊重・労働者の権利保護 2) 雇用・職業による差別・ハラスメント 3) 強制労働・児童労働 4) 賃金 5) 労働時間・休暇	19問	①管理体制	5
			②活動実態	14
安全衛生	安全確保・健康増進	8問	①管理体制	3
			②活動実態	5
地域社会との対話・連携	地域社会との対話・連携	1問	①管理体制	-
			②活動実態	1

## リスク評価・分析

リスク評価では、CSR調達アンケート調査で得たサプライヤーの回答結果に対して、4段階の基準を設けて評価・分析を実施しています。評価基準の概要と、評価結果に対する E N E O S の対応については下表のとおりです。このうち、最も低い評価にあたる「不適合」の判定を受けた企業を「高リスクのサプライヤー」として特定し、重点フォローアップ対象としています。また、2022年度から、外国人技能実習生を受け入れていると回答した企業についても、フォローアップのヒアリングを実施する対象に加えています。

### リスク評価基準・対応

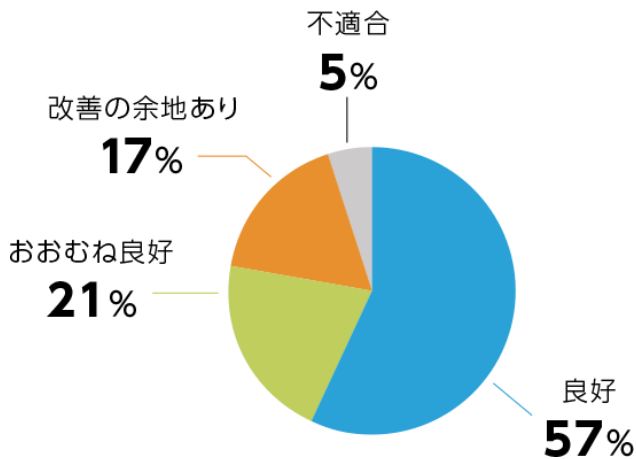
評価	説明	E N E O S の対応
良好	全体的に十分に対策がとられている	各サプライヤーに対して調査結果についての報告書を配布し、今後の改善点を含めた評価の結果をフィードバックするとともに、各カテゴリー別に想定されるリスクや、関連する国際ガイドライン等に関する情報提供を実施
おおむね良好	対策がとられている項目が比較的多く、リスクが低い	
改善の余地あり	一部に対策がとられていない項目があり、リスクが中程度	
不適合	行政から不利益処分を受けた、違反等に対し事実確認や再発防止策を遂行していない、重大な労働災害が発生したなどの項目があり、リスクが非常に高い	上記の対応と併せ、高リスクサプライヤーとして、改善の要求とモニタリングの対象とし、個別にフォローアップを実施

### CSR調達アンケート調査の結果

2018年度から累計1,385社を対象にCSR調達アンケートを実施した結果、1,306社からアンケート回答を得ました。調査対象の約80%のサプライヤーが「良好」または「おおむね良好」の評価となったことを確認しています。また、サプライチェーン上で注視している人権リスクである児童労働、強制労働についても確認を行っていますが、懸念のあるサプライヤーは見受けられませんでした。

2023年度から、サプライヤーへのフォローアップを強化しています。アンケートの結果、リスクや懸念事項のあると判断したサプライヤーに対して、改善支援に取り組んでいます。

### CSR調達アンケート調査結果（対象：全1,306社）



### 改善支援・モニタリング

2023年度は、アンケートの結果を踏まえ、「おおむね良好」「改善の余地あり」および「不適合」と評価されたサプライヤーに対して、結果の共有、追加ヒアリングを実施し、懸念事項を明確化したうえで、必要に応じて訪問調査、改善計画の協議等のフォローアップを計画しています。潜在的なリスクがあると評価したサプライヤーに対して、取り組みの改善支援を実施しています。

### 外国人技能実習生に対する取り組み

アンケートの結果、外国人技能実習生を雇用しているという回答があったサプライヤーに対しては、追加でヒアリングを実施し、監理団体や受入企業の法令遵守状況、雇用状況に問題がないことを確認しています。

## SedexおよびEcoVadis加盟

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

### 紛争鉱物への対応

J X金属グループに関連する事業者団体（LBMA<sup>\*1</sup>、LPPM<sup>\*2</sup>、RBA<sup>\*3</sup>等）において、紛争鉱物の排除のため、情報開示とステークホルダーからの監視を強化する国際的な流れを受け、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、J X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 LBMA : 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 LPPM : London Platinum and Palladium Market（ロンドンプラチナ・パラジウム市場）。プラチナ・パラジウム地金の取引を行う金融機関などで構成される業界団体。同団体の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。
- \*3 RBA : 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。

### 銅、金、銀、プラチナおよびパラジウムのサプライチェーンに関する取り組み

金、銀、プラチナおよびパラジウム地金の生産者であるJ X金属製錬では、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およびLPPMが指定する第三者機関による外部監査を受けた後、同団体に報告されます。この手続きを通じてJ X金属製錬の金、銀、プラチナおよびパラジウム地金は、同団体のGood Deliveryリストに登録されています。これと同時に、金についてはRBAとGeSI<sup>\*1</sup>が定めるRMAP Conformant Smelters（紛争鉱物を使用していない製錬所）リストにも掲載され、紛争鉱物排除の対応が的確に取られていることが認められています。

また、銅地金についても、原料の発生元の確認、リスク評価、流通経路の確認などの内容を含む、サプライチェーン・デュー・ディリジェンスのマネジメントシステムを構築し、2022年度から運用を開始しました。運用状況は、The Copper Mark<sup>\*2</sup>認証取得手続きを通じて、第三者機関による外部監査を受け、確認しています。

- \*1 GeSI : Global e-Sustainability Initiative（欧州の情報通信事業者団体）。紛争鉱物が電子機器や通信機器に使用されるリスクが高いことを背景として、本業界に関連するRBAとGeSIが協力してRMAP（Responsible Minerals Assurance Process）の認定プログラムを構築。
- \*2 The Copper Mark : 2019年に設立された、銅産業の「責任ある生産」ならびに国連が提唱するSDGsへの貢献を示す枠組み。The Copper Markの認証取得にあたっては、環境、人権、コミュニティ、ガバナンスなどに関する基準の適合性について、独立した第三者機関から評価が行われ、また認証取得後も、これらの達成状況に関する評価が3年ごとに行われます。

### タングルのサプライチェーンに関する取り組み

タングル粉の生産者であるTANIJOBIS 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、人権侵害への非関与が、ITSCI<sup>\*</sup>により保証されている原料を購入し、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、紛争鉱物排除の対応が的確に取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。

また、2019年度からは、原料サプライチェーンに関する国際的な監査機関であるRCS Global Groupが提供するBSP（Better Sourcing Program）により、ITSCIと同様のサプライチェーンDDのシステムを運用しています。

- \* 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、鉱山から精錬所までのデュー・ディリジェンスの実現や武装勢力とのか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、製品の配送を担う契約輸送会社を対象に、毎年度の環境安全方針・目標を共有しており、環境や安全への意識向上を図っています。車両メーカーと協働して「エコドライブ&セーフティー講習会」を開催、さらに外部機関主催の「エコドライブ活動コンクール」への参加を促すことで、エコドライブの推進を行っています。また、ローリー乗務員の運転・荷卸し作業の技術向上を目的とした「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輸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。

JX金属では、物流事業者との契約において、運転と運転以外の付帯作業の分離、燃料サーチャージの検討・導入など、契約の見直しに適切に対応することを進め、また労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令の遵守を再確認しています。

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

## 「ホワイト物流」推進運動に賛同

ENEOSでは2019年から、JX金属では2020年から、それぞれトラック輸送の生産性の向上と物流の効率化および女性・高齢者が働きやすい労働環境の実現に取り組む「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を提出しています。

### ENEOS自主行動宣言・取り組み

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

### JX金属自主行動宣言・取り組み

1. 物流の改善提案と協力
2. 運転以外の作業部分の分離
3. CO<sub>2</sub>削減の為にモーダルシフトの検討
4. 燃料サーチャージの取り決め
5. 契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮
6. 荷役作業時の安全対策
7. 異常気象時などの運行の中止・中断等

# 社会貢献

## 基本的な考え方

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

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

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

#### 13. 市民社会の発展への貢献

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

## 体制

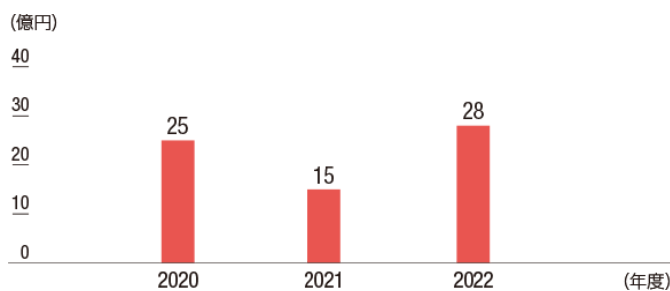
体制については、「[ESG経営推進体制](#)」をご参照ください。

## 活動実績

### 社会貢献活動支出

2022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28億円でした。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および寄付金の合計額です。

※ 2021年度から算出方法を変更し、過年度実績値も見直しています。

## 主な取り組み

### ベトナムでの取り組み

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

#### 学校等の建設支援

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

#### 学校等の建設支援実績

2002年	ディエン・ピ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・グエン省スツック幼稚園
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

#### 教育支援

JX石油開発は、2006年から、ベトナムの教育向上を目指す公益団体であるホーチミン教育振興協会を通じて、経済的に恵まれない学生に奨学金を授与する活動に取り組んでいます。2022年度は34名に奨学金を授与しました。

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



ペトロベトナム大学の卒業式および新学期開始式典（2022年度）



## ENEOS×MOGU童話の花束コンテスト

ENEOSのグループ会社のENEOS Vietnam Co., Ltd. (ENEV) 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、2022年度で第5回を迎えました。2022年度は、小学生、中学生、一般の3部門に3,067作品の応募があり、最優秀作品には一般の部の『カメの生まれて初めての配役』、『小さな雲、泣く場所を探しに』（ダオ・チュン・ウエンさん 37歳）が選出されました。

入賞した全24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）」とともに販売され、その売上金を絵本の普及活動への資金として寄付しています。2023年は日越国交樹立50周年にあたります。ENEVは、日越両国で子どもたちの健やかな心がはぐまれるよう、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

## 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、地域の文化・スポーツイベントへの支援のほか、さまざまな社会貢献活動を行っています。2022年度は、洪水で被災した地域への支援金寄付、ミリ総合病院小児科病棟に入院している子どもたちの慰問等を行いました。

## 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

当社グループは、「ENEOS野球部」や女子バスケットボール部「ENEOSサンフラワーズ」の現役選手ならびにOG等による、小中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。

#### 野球教室

2022年度は、小中高校生を対象に野球教室を計8回現地開催し、564名が参加しました。

野球部監督をはじめ、コーチ、現役選手が講師となり、自身の小学生時代の経験を交えながら学童、中学生、女子硬式野球の選手たちに、技術指導を行いました。また、新たな試みとして、指導者や保護者向けの野球相談会を行い、指導の際の心構えや家庭での食事メニューなどの質問に対して、講師たちの経験に基づいたアドバイスを行いました。

#### バスケットボールクリニック

2022年度は、新型コロナウイルスの感染拡大防止対策を講じたうえで、開催地を全国に広げ、小中高校生を対象としたクリニックを77回現地開催しました。また、オンラインでは、全国どこからでも、どなたでも受講可能なクリニックを5回開催しました。合計82回の開催に延べ2,554名が参加しました。



野球教室の様子（2022年度）



バスケットボールクリニックの様子（2022年度）

## 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は長年にわたり女子バスケットボール部を運営しています。バスケットボールを通じたスポーツ振興や次世代の育成を目的に、2006年から日本車いすバスケットボール連盟へ協賛しています。

各大会への応援観戦や運営サポートなど、これからも連盟活動を支援します。

## 日本デフバスケットボール協会への協賛

ENEOSは長年にわたり女子バスケットボール部を運営しています。バスケットボールを通じたスポーツ振興や次世代の育成を目的に、2019年から日本デフバスケットボール協会へ協賛しています。各大会への応援観戦や運営サポートなど、これからも協会活動を支援します。

## 日本身体障害者野球連盟への協賛

ENEOSは長年にわたり社会人野球チームを運営しています。野球を通じてスポーツ振興や次世代育成に貢献することを目的に、2007年から日本身体障害者野球連盟へ協賛しています。大会の1つである「全国身体障害者野球大会」は、1993年から続く身体障がい者野球の国内最大規模の大会です。2022年度は、加盟38チームの中から、地区予選成績をもとに選抜された16チームが日本一を目指して戦いました。ENEOSでは、従業員や少年野球チーム約100名が応援観戦サポーターとして、選手たちに声援を送り、大会を盛り上げています。



声援を送る応援観戦サポーター

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

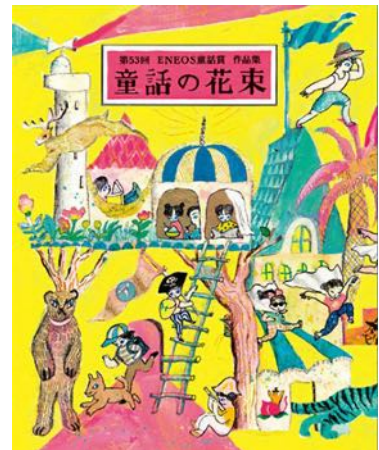
ENEOSは、パラスポーツの発展と世界で活躍するパラスポーツ選手の育成支援を目的に、(公財)日本パラスポーツ協会および日本パラリンピック委員会との間でスポンサー契約を締結しています(契約期間:2022年6月から2024年12月末)。また、同スポンサー契約に関連して、下表のとおりパラスポーツ関連団体およびパラスポーツ選手との間でパートナー契約およびスポンサー契約を締結しています(契約期間:2023年3月から2025年3月)。

### パラスポーツ関連団体/パラスポーツ選手とのパートナー/スポンサー契約

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

## 「ENEOS 童話賞」の開催

当社グループは、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」を開催してきました。その活動を、2022年度の第53回をもって終了しました。2023年度以降は「環境」をテーマとした新たな社会貢献活動を開始することを検討しています。



「童話の花束(その53)」(最終号)

## 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、児童福祉施設等で暮らす子どもたちが大学や専門学校等に進学する際の入学支度金を支援しています。2022年度は751名の子どもたちを助成し、2003年度の制度創設以降の累計受給者数は8,784名です。「ENEOS 童話賞」の活動は2022年度をもって終了しましたが、この奨学支援については、制度を一部見直しのうえ、2023年度以降も継続していきます。

## 「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「ENEOS 児童文化賞（創設：1966年）」「ENEOS 音楽賞（創設：1971年）」を主催してきました。それらの活動をもつて終了しました。2023年度以降は「環境」をテーマとした新たな社会貢献活動を開始することを検討しています。



「第57回 ENEOS 児童文化賞・第52回 ENEOS 音楽賞」授賞式

## ENEOS 児童文化賞受賞者による公演

ENEOSでは、「ENEOS 児童文化賞」の受賞者（第11回、1976年）である「劇団風の子」を招き、拠点のある地域の子どもたちに豊かな感性・発想力を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。2022年度は、堺、和歌山、水島、麻里布の4拠点で計6回公演を行い、多くの子どもたちへ感動を届けました。



「劇団風の子」によるアウトリーチ公演の様子

## 「銅の学習会」の開催

JX金属では、未来を担う子どもたちに、銅をはじめとする非鉄金属の重要性やその魅力・可能性を知ってもらうため、次世代育成活動を積極的に行っています。その一環として、2023年7月、港区芝地区総合支所主催の小学生を対象とした「芝・ネイチャー大学校」に協賛し、「銅の学習会」を開催しました。今回で5回目の開催となります。

当日は、小学生の親子19組、合計40名が参加し、銅に関するクイズや動画のほか、調味料を用いた10円玉ピカピカ実験、異なる種類の金属の棒を用いた熱伝導実験を通して銅の特性や銅が生活にどのように役立っているかを学ぶ機会を提供しました。また、同社の技術や製品を紹介する「SQUARE LAB」を見学する時間も設けました。



銅の学習会の様子



## J X石油開発留学生奨学金

J X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「J X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バ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。新型コロナウイルス感染拡大の影響により活動機会が減少したものの、2022年度は、従業員やその家族、延べ331名が参加しました。

J X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。「J X中条の森」として12年目を迎えた2022年度は、前年に続いて新型コロナウイルス感染防止のため規模を縮小し、例年の役員・従業員とその家族および近隣の方々の参加を見合わせ、所員のみ（32名参加）で安全に配慮しながら活動を実施しました。

J X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。

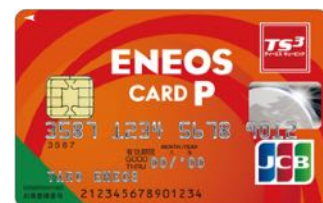


「ENEOSの森」での保全活動

## 「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、次世代の森づくりを担う人材育成事業、植林作業、熱帯林の再生および砂漠化防止等の同機構が実施するさまざまな環境活動の支援に役立てられています。

2022年度分として約5,000万円を寄付し、寄付金の累計は約6億9千万円に達しました。



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など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地域の方々から大変喜ばれています。

2022年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催が中止となりました。



神輿を担ぐ従業員（2019年度）

## 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

当社グループは、地域に密着した活動を継続していくため、定期的に地域の皆様（自治体、学校関係者、地域住民等）と製油所・工場見学会、対話集会、意見交換会（懇親会）等を開催し、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、必要な情報をタイムリーに発信し、地域の皆様からの一層の理解と信頼関係の構築に努めています。

## ボランティア休暇制度の導入

ENEOSでは、会社の認めるボランティア活動に従業員が参加する際、年間通算3日を上限に特別休暇を認めることとしています（2019年4月制度導入）。2022年度の取得実績は延べ7名、計10日でした。

## 被災地などへの支援

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

2022年度、トルコ・シリア大地震に被災された方々や被災地への支援のため、日本赤十字社を通じて1千万円の寄付を実施しました。

### 2022年度実績

2月	トルコ・シリア大地震における救援金寄付	1千万円
----	---------------------	------

## ガバナンス

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

[ガバナンス体制](#)



[コンプライアンス](#)



# ガバナンス体制

## 基本的な考え方

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

### コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、グループの経営における透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行う仕組み（コーポレートガバナンス）を構築・運営することを目的に、「ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しています。

これは、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」を踏まえて、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方およびその構築・運営に関する事項を体系的かつ網羅的に定めたものです。

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

- [> ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 \(PDF: 578KB\)](#)
- [> \(別紙1\) ENEOSグループ行動基準](#)
- [> \(別紙2\) 中期経営計画](#)
- [> \(別紙3\) 内部統制システムの整備・運用に関する基本方針 \(PDF: 635KB\)](#)
- [> \(別紙4\) 独立役員の独立性判断基準 \(PDF: 52KB\)](#)
- [> \(別紙5\) ディスクロージャーポリシー \(PDF: 414KB\)](#)
- [> \(別紙6\) 株主還元および資本政策に関する考え方 \(PDF: 231KB\)](#)
- [> コーポレート・ガバナンス報告書 \(更新日2023年8月18日\) \(PDF: 289KB\)](#)

### コーポレートガバナンスの構築・運営に関する基本的事項

#### 1. 持株会社としての経営管理

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

#### 2. 当社と主要な事業会社（ENEOS株式会社、JX石油開発株式会社、JX金属株式会社）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、役員の兼任、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経営トップ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

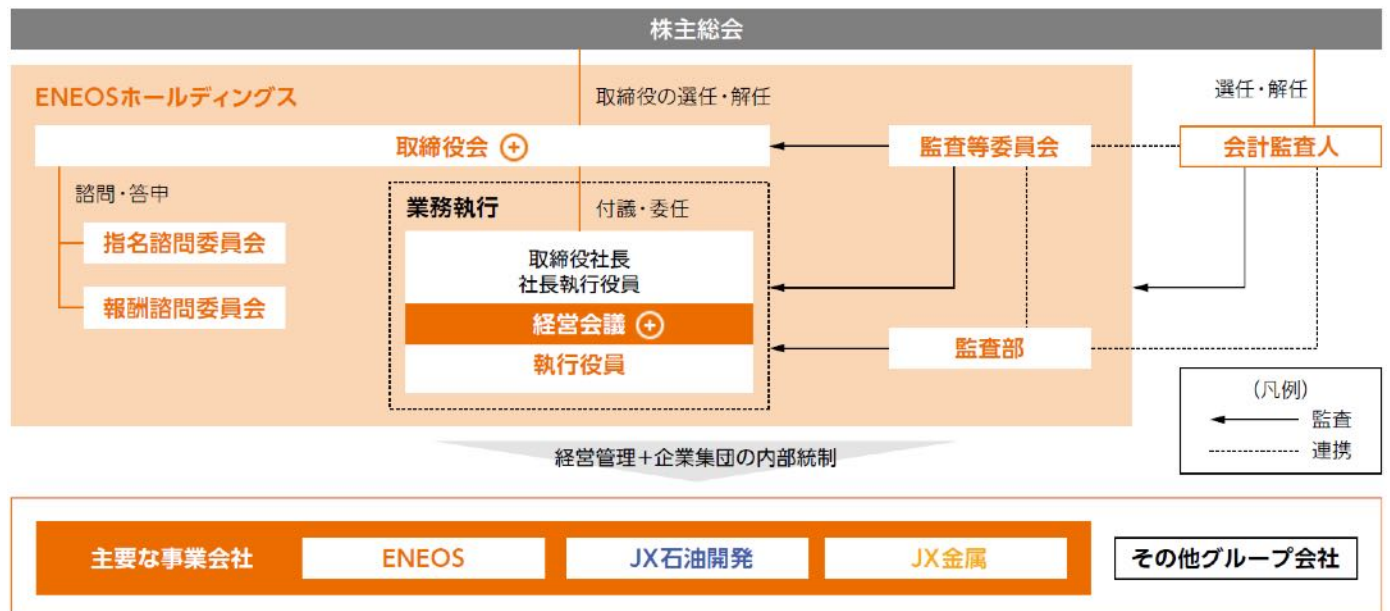
- (1) 当社は、取締役会の決定に基づき機動的に業務を執行する機関として、執行役員を置きます。
- (2) 当社は、取締役社長が社長執行役員として業務執行を決定するにあたり、社長決裁事項の協議機関として、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員のうち社長執行役員が指名する者、主要な事業会社の社長等から構成する経営会議を設置し、慎重な審議を経て意思決定を行います。
- (3) 経営会議には、常勤の監査等委員が出席し、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するとともに、これらを他の監査等委員と共有します。

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、監査等委員会設置会社または監査役設置会社とします。各主要な事業会社においては、取締役が相互監視機能を十分発揮するための仕組みとして取締役会を設置し、各主要な事業会社自らがリスク分析や経営の基本方針との適合性の検証を十分行います。また、当社の常勤の監査等委員については、ENEOS株式会社の監査役（常勤）を兼務するとともに、必要に応じて、主要な事業会社の監査等委員である取締役（非常勤）または監査役（非常勤）として派遣し、主要な事業会社の取締役の職務執行を監査します。
- (2) 主要な事業会社の業務執行（当該主要な事業会社の傘下の子会社の重要な業務執行案件を含む。）については、当該主要な事業会社にて決定します。
- (3) 主要な事業会社は、重要な業務執行の内容その他当社が定める事項を当社に報告します。

## 体制

### コーポレートガバナンス体制



■ コーポレートガバナンス体制早見表（2023年6月28日現在）

項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
監査等委員でない取締役の人数*	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）
社外（独立）取締役比率	37.5%
女性取締役比率	18.8%
取締役会議長	取締役会長（代表権を持たない非業務執行の取締役）
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年
執行役員制度の採用	有
取締役の選解任の決定機関	株主総会
取締役の報酬等の限度額等の決定機関	株主総会
社長の意思決定を補佐する機関	経営会議
取締役会の任意諮問機関	指名諮問委員会・報酬諮問委員会（社内2、社外3 議長：社外）
会計監査人の任期	1年

\* 直近の株主総会（第13回定時株主総会）において、10%以上の反対票を投じられた取締役はいません。

■ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の概要と2022年度実績

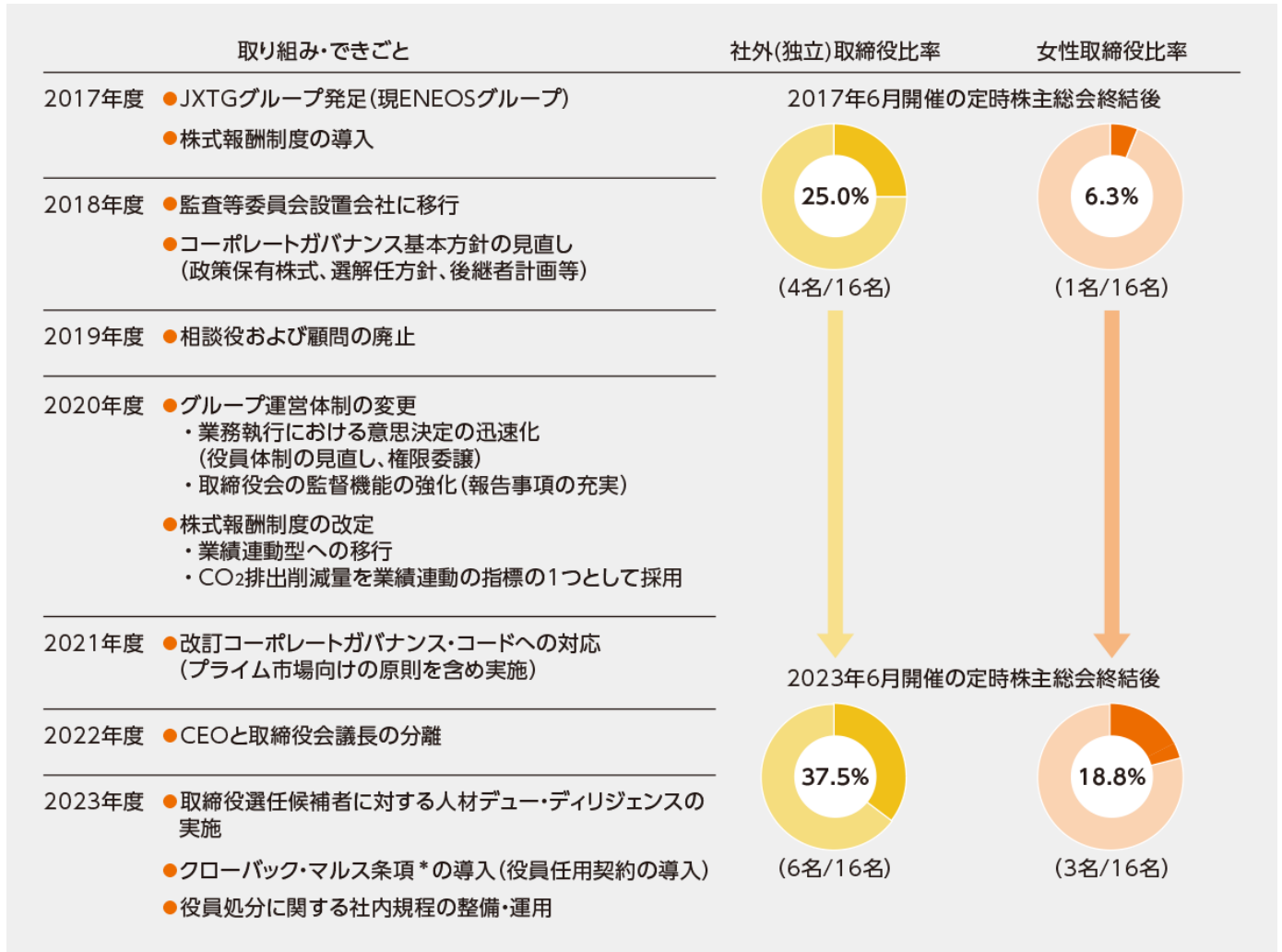
	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
概要	当社の取締役候補者の決定プロセスの透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立した社外取締役とする「指名諮問委員会」を設置し、当社の取締役の人事（選解任を含みます）を諮問しています。指名諮問委員会は、取締役5名（うち社外取締役3名）で構成 <sup>*1、2</sup> し、社外取締役のうち1名を議長としています。また、当社の取締役会は、指名諮問委員会に、当社の会長および社長ならびに主要な事業会社の社長の後継者計画を諮問することとしています。	取締役および執行役員の報酬等にかかる決定プロセスの透明性・客観性を担保するため、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立した社外取締役とする「報酬諮問委員会」を設置しています。報酬諮問委員会は、取締役5名（うち社外取締役3名）で構成 <sup>*1、2</sup> し、社外取締役のうち1名を議長としています。また、当社の取締役会は、報酬諮問委員会に、取締役および執行役員の報酬等の決定方針、報酬制度および具体的な報酬額を諮問することとしています。
議長	社外取締役（工藤泰三） <sup>*3</sup>	社外取締役（工藤泰三） <sup>*3</sup>
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
2022年度の実績	合計7回開催し、代表取締役およびグループCEOのあり方や後継者計画の妥当性等について審議等を行いました。	合計6回開催し、役員報酬体系の妥当性や役員報酬の不支給等について審議等を行いました。

\*1 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成は、2023年6月28日現在のものです。

\*2 独立した客観的な観点から経営の監督を行う社外取締役と、当社グループの経営状況等を熟知している社内取締役との間で建設的な議論が交わされるべきと考えているため、指名諮問委員会および報酬諮問委員会の構成員を社外取締役3名ならびに取締役会長および代表取締役社長としています。

\*3 役員については[役員一覧](#) □ をご参照ください。

■ コーポレートガバナンス強化の変遷



\* クローバック条項：役員に重大なコンプライアンス違反等があった場合、支給後の役員報酬の全部または一部を返還させる条項。  
 マルス条項：同様の場合、支給前の役員報酬の全部または一部を没収する条項。

重点課題と計画・実績

2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標 (KPI)	結果・進捗	
コーポレートガバナンスの適切な構築・運営	取締役会実効性評価	2021年度取締役会実効性評価を受けた改善策の実施	😊	実施

## 主な取り組み

### 取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、2016年度から毎年度、実効性の評価を実施し、改善につなげています。

2022年度は、2022年12月から2023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実施し、取締役会全体の実効性について評価しました。また、2022年度は、評価プロセスの客観性・透明性確保の観点から外部機関のサポートを導入し、次の項目による深度ある評価を実施しました。その評価・分析結果を2023年4月20日の取締役会で報告しています。

<評価項目>

1. 取締役会の構成と運営
2. 取締役会の役割
  - ・企業戦略等の大きな方向性の呈示
  - ・経営陣の適切なリスクテイクを支える環境整備
  - ・独立的立場からの実効性の高い監督
3. 株主等との対話

その結果、すべての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。

一方で、相対的に低評価の項目も残されており、さらなる改善が必要であるため、次の項目等に取り組んでいきます。

1. 役員・役員候補者の人材デュー・ディリジェンスおよび役員処分手続規則を導入し、役員の選解任プロセスの客観性・透明性確保
2. 議長采配のさらなる改善による一層の議論活性化
3. 2024年度以降のグループ新運営体制におけるグループ全体経営戦略の議論

なお、2021年度の実効性評価で課題として示された「監督機能のさらなる強化」「取締役会での議論・説明の質の向上」に関しては、次の取り組みを実施しました。

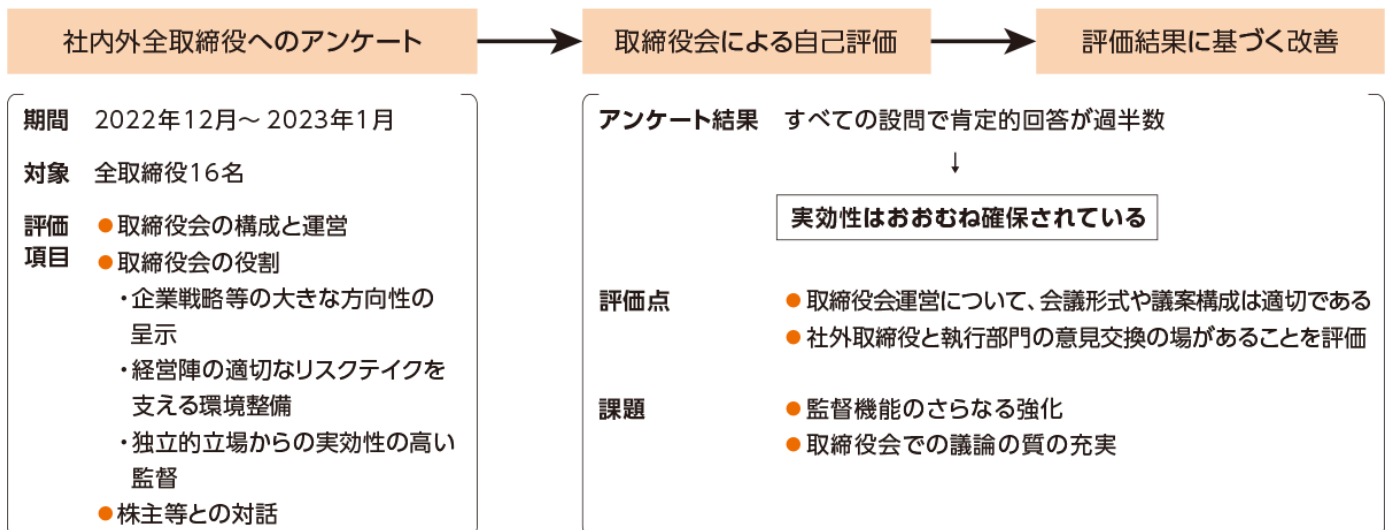
1. 第3次中期経営計画を審議する機会を複数回設定し、脱炭素への対応等を含め、十分な審議時間を確保
2. 業務執行状況報告等の機会を通じた大型投資案件のPMI<sup>\*</sup>進捗報告
3. 社外取締役の当社事業への理解を深めるため、社外取締役会議、事業所視察等を通じた各種事業情報、中期経営計画策定に資する情報等の提供

加えて、2022年度からは非執行の議長が就任することで、経営と執行の分離を進めました。

また、当社の監査等委員会は、2022年度における監査活動の実効性についての評価を実施しました。監査等委員間で問題意識を共有し、2023年度の監査計画に反映するとともに実効的な監査体制の構築に努めています。

\* Post Merger Integrationの略で、買収・合併（M&A）後の統合プロセスを指す。

### 実効性評価のプロセス



## 取締役候補者の選任方針

当社の取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換ができる適切な員数を維持し、取締役個々の知識・経験・能力を考慮しつつ、多様性にも配慮して、メンバーを構成することとしています。また、取締役の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、2023年6月28日現在の社外独立役員比率は37.5%です。

社外取締役候補者を除く取締役候補者の選任にあたっては、第三者機関が多角的な視点およびそれらに対して適切な尺度により評価（人材デュー・ディリジェンス）し、選任前に指名諮問委員会において当該結果を踏まえて審議したうえで取締役会に答申することによって、客観性・公正性を担保することとしています。

当社の監査等委員でない取締役については、高い職業的倫理観を持ち、戦略的な思考力・判断力に優れ、かつ、変化への柔軟性等を有し、グループ全体最適の観点から意思決定と経営の監督ができる者を選任しています。そのうち2名以上は独立社外取締役としています。

当社の監査等委員である取締役については、高い職業的倫理観を持ち、法律・財務・会計等について一定の専門的な知識を備え、取締役の職務執行を適切に監査するとともに、業務執行について適切に監督できる者を選任し、このうち過半数は独立社外取締役としています。

\* 当社の「独立役員の独立性判断基準」を満たす社外取締役。

## 社外取締役のサポート体制

当社の監査等委員でない社外取締役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組織を法務部内に設置し、専任スタッフを配置しています。

## 取締役および主要な事業会社の監査役のトレーニング

当社および主要な事業会社の取締役ならびに主要な事業会社の監査役は、グループ理念を実現し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく職務を遂行する責務を負っています。そのために必要な知識・能力の向上を支援するために、当社および主要な事業会社は、それぞれの取締役ならびに監査役に対して、会社法、内部統制システム、会計・税務、事業戦略、組織等に関する研修を受ける機会を提供するほか、自己研鑽に必要な費用を負担しています。さらに、社外取締役に対しては、就任時に当社グループの事業に関する基本的事項を説明するとともに、就任後も理解を深めるための事業説明会や事業所視察等を実施しています。

## 2022年度の実績および2023年度の予定

テーマ	対象	年度	研修内容
人権尊重、コンプライアンス	社内取締役	2023年度	グループ理念・行動基準、人権侵害・ハラスメント防止等
会社法、コンプライアンス、コーポレートガバナンス	新任者	2022年度 2023年度（予定）	ENEOSグループの運営体制、コンプライアンス、コーポレートガバナンス
内部統制	新任者	2022年度 2023年度（予定）	ENEOSグループの内部統制の体制
財務・IR	新任者	2022年度 2023年度（予定）	ENEOSホールディングスの財務の現状と課題、機関投資家の意見等
ENEOSホールディングス・主要な事業会社の概要	新任者 (社外取締役)	2022年度 2023年度（予定）	ENEOSホールディングスならびにENEOS、JX石油開発およびJX金属の各事業会社に関する基礎知識
事業所視察	社外取締役	2022年度  2023年度（予定）	(ENEOS) 大分製油所等、(JX金属) 日立事業所、磯原工場、佐賀製錬所等  (ENEOS) 鹿島製油所等、(JX石油開発) 中条油業所

## 役員報酬の決定

### 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の個人別の報酬等の決定方針については、次のとおり定めています。

1. 報酬は、月額報酬、賞与および株式報酬により構成する。
2. 報酬は、当社・主要な事業会社の別、常勤・非常勤の別、取締役・執行役員の役位等に応じて定めるものとする。
3. 賞与は、単年度の期間業績に連動する報酬とし、当該年度の終了後に支払う。
4. 株式報酬は、中期経営計画等の達成状況に連動する報酬とし、当該経営計画期間が終了した後、職務執行した事業年度から一定期間経過後に支払う。
5. 報酬水準、構成割合、業績指標等の決定にあたっては、連結業績、他社の役員報酬水準および構成割合等を勘案するものとする。

各報酬の総額に占める比率は、業績目標等達成時において、月額報酬が約50%、賞与が約30%、株式報酬が約20%となるように設計しています。また、2023年4月1日以降、報酬等は、役員任用契約および役員処分手続規則の定めに基づき、返還もしくは没収またはその両方を請求できることとしています。ただし、その上限金額は、原則として報酬等の4事業年度分と設定しています。

### 監査等委員でない社外取締役

監査等委員でない社外取締役の個人別の報酬等の決定方針については、当該社外取締役の報酬を月額報酬のみにより構成する旨を定めています。これは、当社の経営に対して指導・助言を行い、併せて、独立した客観的観点から経営の監督を行うという社外取締役の役割を考慮したものです。

当社は、社外取締役が議長を務める報酬諮問委員会（過半数を社外取締役で構成）の審議・答申を経て、取締役会の決議によって、監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の決定方針を決定しています。なお、取締役会は、監査等委員会が株主総会において監査等委員でない取締役の報酬に関する意見陳述権を的確に行使できるよう、監査等委員会が選定した監査等委員1名の報酬諮問委員会への出席を認めています。

### 監査等委員である取締役（社外取締役を含む）

監査等委員である取締役の報酬等については、その職務の独立性という観点から月額報酬とし、各監査等委員である取締役の協議に基づき、下表に示す限度額の範囲内で支給しています。

### 取締役の報酬等の限度額等

区分	種類	限度額等	株主総会決議	人数（名）
監査等委員でない取締役	月額報酬 および賞与	1事業年度につき11億円以内 (うち監査等委員でない社外取締役分2億円以内)	第8回定時株主総会 (2018年6月27日)	13
	株式報酬	3事業年度につき ● 当社から信託への拠出上限額：15億円 ● 対象者に付与される株式数上限：600万株（600万ポイント） ※ 取締役を兼務しない執行役員に対する付与分を含む。	第10回定時株主総会 (2020年6月25日)	6
監査等委員である取締役	月額報酬	1事業年度につき2億円以内	第8回定時株主総会 (2018年6月27日)	5

※ 株式報酬の対象者には、執行役員を含み、社外取締役および国外居住者を含みません。

## 役員区分ごとの報酬等の額（2022年度分）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類 別の総額 (百万円)	対象となる 役員の員数 (名)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数 (名)
		月額報酬		賞与	株式報酬	
監査等委員でない取締役 (うち、社外取締役)	626 (51)	468 (51)	16 (4)	101 (-)	58 (-)	7 (-)
監査等委員である取締役 (うち、社外取締役)	116 (48)	116 (48)	5 (3)	- (-)	- (-)	- (-)
合計 (うち、社外取締役)	742 (99)	584 (99)	21 (7)	101 (-)	58 (-)	7 (-)

※1 2022年6月28日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員でない取締役4名（うち、監査等委員でない社外取締役1名）および2022年8月12日をもって辞任した監査等委員でない取締役1名にかかる報酬等の額を含みます。

※2 第13回定時株主総会の終結後に受けた2022年度にかかる賞与の額が含まれています。

※3 当社は、2022年8月12日をもって辞任した監査等委員でない取締役の月額報酬について、2022年7月分および同年8月分（計12百万円）の返還を請求し、当該監査等委員でない取締役から全額の返還を受けました。なお、返還を受けた月額報酬の額は、上掲の表に含まれています。

※4 取締役会は、2022年8月12日をもって辞任した監査等委員でない取締役の報酬等について、2022年度分の賞与（12百万円相当）および2020年度分から2022年度分までの株式報酬（36百万円相当）の没収を決定しました。このうち、2022年度分の賞与および株式報酬は上掲の表に含まれていませんが、2020年度分および2021年度分の株式報酬（53百万円相当）は過年度の開示に含まれています。

※5 賞与および株式報酬は、業績連動報酬等に該当します。また、株式報酬は、非金銭報酬等に該当します。

※6 株式報酬の額は、当社が設定した信託を通じて取得した当社株式にかかる1株当たり平均取得価格に、当該事業年度に付与された基準ポイント数と業績連動係数を乗じたものです。

## 賞与に関する事項

賞与は、単年度の期間業績に連動する報酬であり、業績達成度に応じて0%から200%（目標：100%）の比率で変動し、月額報酬に基準月数（8カ月）と業績目標達成率を乗じることによって決定します。

業績目標達成率の算定にあたっては、株主還元に影響する指標と実質的な業績を反映した指標を採用すべきという理由から、当社の連結業績である「親会社の所有者に帰属する当期利益」および「調整後連結営業利益」ならびにエネルギー事業の「営業利益」および「調整後営業利益」を業績指標として採用し、その評価ウェイトをそれぞれ25%としています。

2022年度における賞与算定上の業績目標は、2022年度業績見通し（2022年5月公表）に基づき設定しており、業績目標達成率は61%となりました。業績目標達成率の算定の基礎となる各業績指標の実績は、次のとおりです。

## 賞与に関する各業績指標の実績

業績指標	評価ウェイト	2022年度実績
親会社の所有者に帰属する当期利益	25%	1,438億円
調整後連結営業利益	25%	3,313億円
エネルギー事業の営業利益	25%	510億円
エネルギー事業の調整後営業利益	25%	76億円

※ 「調整後連結営業利益」および「調整後営業利益」は、本業で稼いだ利益を示す在庫影響を除いた営業利益から、固定資産・株式の売却損益、災害による損失等の一過性損益を加除し、算出しています。



## 株式報酬に関する事項

株式報酬は、連続する3事業年度の期間業績等に連動する報酬であり、業績目標等の達成度に応じて0%から200%（目標：100%）の比率で変動します。1ポイント1株に相当する株式交付ポイントは、対象者の役割に応じた「基準ポイント」に「業績連動係数」を乗じることによって決定します。対象者は、原則として、毎年の基準ポイントの付与から3年経過後に、当社が設定した信託を通じて、株式交付ポイントの数に応じた当社株式の交付を受けます。

業績連動係数の算定については、「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」および「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」を理由に、次の業績指標と評価ウェイトを採用しています。各業績指標にかかる業績目標等は、第2次中期経営計画および第2次中期環境経営計画に基づき設定しており、達成率に基づく業績連動係数は、68%となりました。業績目標達成率の算定の基礎となる各業績指標の実績は、次のとおりです。

当社は、第3次中期経営計画の達成に向けた業績指標を設定のうえ、2023年度以降も本制度を継続します。

### 株式報酬に関する各業績指標の実績

業績指標	評価ウェイト	2022年度実績
在庫影響を除いた営業利益	20%	8,776億円（連結）
		2,058億円（エネルギー事業）
フリー・キャッシュ・フロー	20%	-2,317億円（連結）
		-6,364億円（エネルギー事業）
ネットD/Eレシオ	20%	0.76倍
ROE	20%	5%
総還元性向	10%	66%
CO <sub>2</sub> 排出削減量	10%	430万トン（連結）
		399万トン（エネルギー事業）

※1 在庫影響を除いた営業利益、フリー・キャッシュ・フローおよびCO<sub>2</sub>排出削減量については、連結の実績とエネルギー事業の実績を反映し、その評価ウェイトをそれぞれ50%としています。

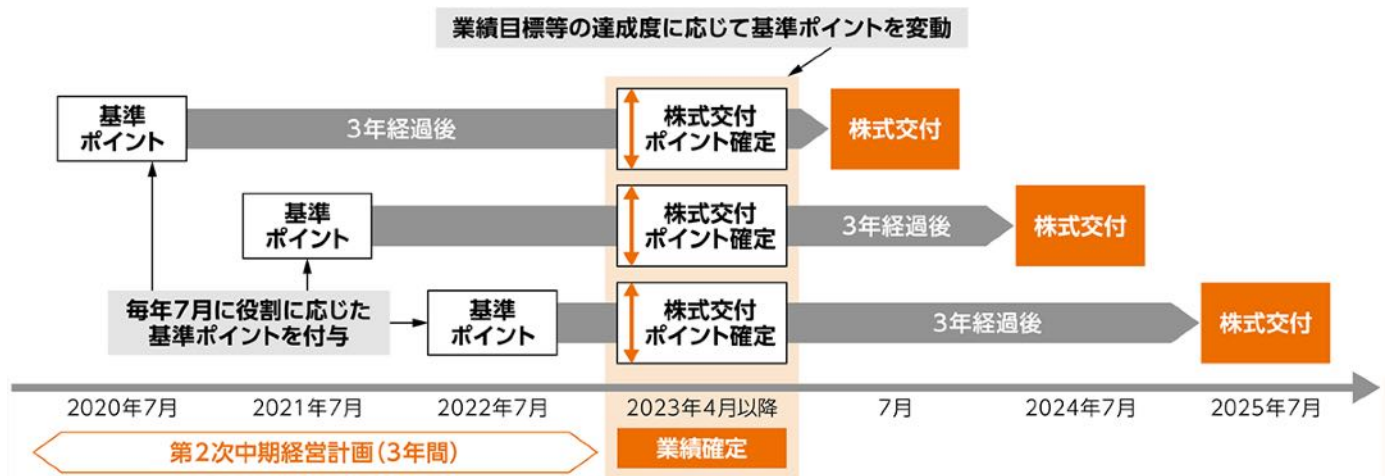
※2 在庫影響を除いた営業利益、フリー・キャッシュ・フローおよび総還元性向については、2020年度から2022年度までの累計実績に基づきそれぞれの達成率を算定しています。

※3 ネットD/EレシオおよびROEについては、2022年度の実績に基づきそれぞれの達成率を算定しています。

※4 CO<sub>2</sub>排出削減量については、2022年度の実績（2009年度比）に基づきその達成率を算定しています。

※5 2020年度分および2021年度分の株式報酬の額については、過年度の開示において業績連動係数を100%と仮定して算出していましたが、業績目標等達成率が確定したことに伴い、当該額が約32%分減少することとなります。

### 第2次中期経営計画期間にかかる株式報酬の流れ



## 会計監査人の選任

会計監査人の選任、解任または不再任については、監査等委員会が定めた方針に従い、毎年度、決議しています。また、当該決議に先立ち、監査等委員会が定めた評価に関する基準に従って、年1回、会計監査人を評価しています。  
 現会計監査人について、評価項目に照らし特段指摘すべき問題がなく、当社の監査業務を担う十分な体制および能力を有していることが確認されており、また、解任または不再任とすべき事由も確認されていないことから、監査等委員会は、その再任を決議しています。  
 なお、現会計監査人の業務執行社員のローテーションは適切に実施されており、連続して7会計年度を超えて監査業務に関与していません。筆頭業務執行社員については、連続して5会計年度を超えて監査業務に関与していません。

## 上場子会社のガバナンスについて

当社は、主要な事業会社であるENEOS、JX石油開発およびJX金属を完全子会社とし、その他のグループ会社は、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、グループ全体として企業価値向上や資本効率性の観点から、上場子会社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も方針としています。  
 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で審議・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

## 政策保有株式について

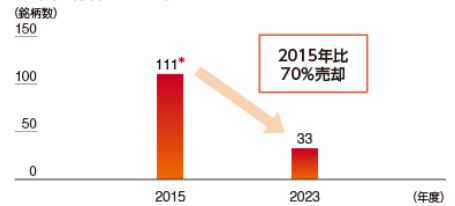
当社は「ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針」において、原則として上場会社の株式を保有しないこととしています。ただし、次の株式については、例外的に政策保有株式として保有することとしています。

- (1) ENEOSグループの重要な事業の一翼を担う会社の株式
- (2) 株式を保有することがENEOSグループの事業の維持・拡大のために必要と判断した会社の株式

なお、当社は、上記方針に基づき、当該方針を定めた2015年11月当時に保有していた全銘柄数の70%を売却しています。2022年度においては、6銘柄（332億77百万円）\*を売却し、新たな政策保有株式は取得していません。

\* 保有株式の一部売却銘柄を含み、グループ内での売却銘柄を除きます。

政策保有株式の推移



\* NIPPOの株式非公開化に伴い、同社を政策保有株式の銘柄数から除外しました。

### 保有の合理性を検証する方法

当社は、政策保有株式の保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を定期的に検証しています。

### 個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、2022年11月開催の取締役会において、政策保有株式について、個別銘柄ごとに保有目的が適切か、保有に伴う便益（取引上の利益額、配当金等のほか、数値化困難な便益を含む）やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、総合的に保有の適否を検証しました。

## リスクマネジメント

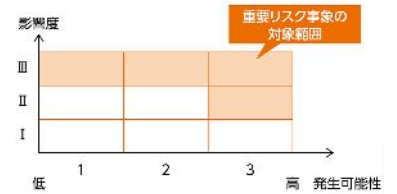
ENEOSグループは、「内部統制システムの整備・運用に関する基本方針」を定め、業務の適正を確保するための体制を整備・運用しています。

### 全社的リスクマネジメント（ERM）

当社は、グループ経営に関するリスクを適切に識別・分析して的確な対応を図るため、全社的なリスクマネジメント体制を整備・運用しています。

リスク事象（リスクを包含する物事や現象）は、前年度以前に抽出したリスク事象、社内外の変化によるリスクの増大や新たなリスク事象の発生を考慮して抽出し、「影響度」や「発生可能性・緊急度」によるリスク評価基準に基づき、その重要性を評価しています。評価の結果、特に当社グループとして重点的に対応が必要な事象が特定された場合は、当社社長を議長とする経営会議の決裁で「重点対応リスク事象」として選定します。「重点対応リスク事象」は所管部署を定めて対応し、対応状況を経営会議へ報告することでモニタリングします。

リスク評価のマトリクス



#### 影響度

影響度	定性基準
III	グループ全体に重要な影響をもたらす可能性があり、 <b>早急に対策を要するレベル</b>
II	グループ全体に一定の影響をもたらす可能性があり、 <b>具体的な対策を検討する必要があるレベル</b>
I	グループ全体への影響はほぼなく、各グループ会社で対応できるレベル

#### 発生可能性・緊急度

	発生可能性（目安）	緊急度（目安）
3(高)	すでに発生または発生する可能性が非常に高い	1年以内に対応が必要
2(中)	発生する可能性は低いが中期的に起こり得る	中期的（～3年程度）に検討が必要
1(低)	短・中期的に発生する可能性は非常に低い	長期的（3年超）に検討が必要

主要な事業会社であるENEOS、JX石油開発、JX金属は、各社の事業内容や特性に応じたリスクマネジメント体制を整備・運用しています。当社および各社のリスクマネジメント総括部署は相互に連携し、リスク情報の共有化を図っています。なお、各社のリスクマネジメントプロセスにおいて当社グループ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、当社と連携して対応することとしています。

### 内部統制

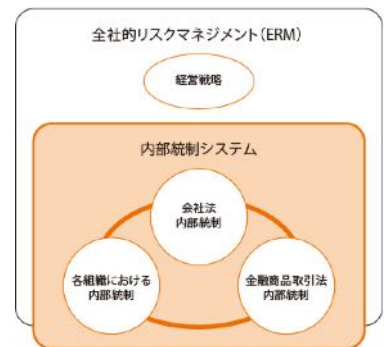
当社グループは、内部統制部が中心となり、会社法の内部統制、金融商品取引法の内部統制、各組織における内部統制のそれぞれが運動する内部統制システムを整備・運用しています。

このうち、各組織の内部統制は、COSOフレームワーク\*に基づき、各組織が自律的に対応できる仕組みを構築し、当社およびグループ各社へ展開しています。

2023年度は、第3次中期経営計画で掲げたグループ運営体制の変更を見据えた内部統制・リスクマネジメント活動や、ITを活用した内部統制の実効性・効率性向上に取り組んでいます。

\* 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る。

＞ [内部統制システムの整備・運用に関する基本方針 \(PDF: 635KB\)](#)

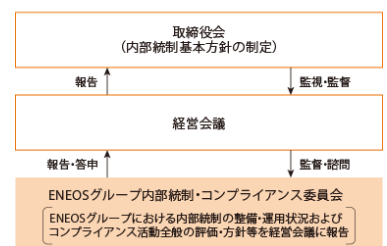


内部統制の体系

#### 内部統制の総括体制

当社は、「ENEOSグループ内部統制・コンプライアンス委員会」（委員長：内部統制部・法務部管掌役員）を設置し、当社グループ全般の内部統制システムの継続的な改善を図っています。同委員会は、原則として年2回、内部統制システムの整備・運用状況を確認・評価したうえで、その内容を経営会議に報告しています。

また、内部統制システムの整備・運用状況および当年度の取り組み方針のポイントは、毎年4月に取締役会に報告しています。取締役会は、当社グループ全般の内部統制システムを適正に監視・監督するとともに、運用状況の概要を「株主総会招集ご通知」の事業報告欄に記載することで、説明責任を果たすようにしています。



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

当社グループは、事業活動におけるさまざまなリスクに対処するための社内規程類を整備するとともに、新規投資案件の審査において、カントリーリスクや為替変動リスクのほか、生物多様性や環境法規制等の対応範囲の特定を含む環境リスク、水等を含む原料調達リスク、人権や労働安全衛生面を含む人材リスク等のESG分野のリスクについても分析・評価を行い、必要に応じて適切な対策を講じています。

加えて、大型投資案件審査の際には、ステージゲート制度に基づいた審査を実施しています。投資案件の初期検討から実行に至るまでの過程を複数の検討段階（ステージ）に分割し、ステージごとに審議しています。審議の際には、ESG分野のリスクを含むさまざまなリスクを、感応度分析、ケース分析等により明確化するとともに、極力リスクを減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、当初見直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。

## 緊急時対応

当社グループの経営に重大な影響を及ぼす緊急事態が発生した場合、「E N E O Sグループ危機・緊急事態対応規程」の定めのとおり迅速・的確に対応し、被害を最小限に抑える体制を整備しています。

当社グループでは「人命の最優先」「迅速な情報伝達・情報の一元管理」「最善の手段による最速の決定・実行・フォロー」「透明性のある円滑なコミュニケーション」「再発の防止」を緊急時対応の基本姿勢としています。

危機管理部を常設の事務局とし、緊急事態発生時には、発生元から直ちに状況、講じた措置の報告を受ける体制を確立しています。また、緊急事態の重大性に応じて、当社社長を本部長とする対策本部を設置し、本社および現地に対応チームを組織して、機動的・効果的に危機対応に当たることとしています。

## 感染症対策

当社グループでは、基本方針として、（1）人命尊重を最優先とし、役員・従業員・家族の感染予防・感染拡大防止に全力を傾注する、（2）社会機能維持に必要な当社製品の供給継続に全社を挙げて取り組むことを掲げています。感染症の流行が経営に重大な影響を及ぼす場合には、当社社長を本部長とする対策本部を設置し、迅速・確実に対策を決定・実行する体制を備えています。

また、E N E O Sでは、蔓延期においても石油製品の安定供給責任を果たすべく、本社・支店・製油所等で、それぞれ事業継続計画（BCP）を整備しています。加えて、従業員の感染予防および感染拡大防止を目的として、日本国内および海外拠点においてマスク・ゴーグル・アルコール消毒液等の計画的備蓄、在宅勤務制度・IT環境の整備に努めています。

### <対策（例）>

- (1) 在宅勤務の積極的推進（生産・流通にかかわる職場を除く）
- (2) 不要不急の国内出張の自粛
- (3) 海外出張の禁止
- (4) 研修・会議のリモート活用
- (5) 懇親会・イベントの自粛 等

特に、E N E O Sの製油所・製造所では、感染防止対策に関するガイドラインを作成のうえ、「ウイルスを持ち込まない」「集団感染を徹底的に防止する」旨を徹底し、石油製品の安定供給継続に努めています。

### <製油所・製造所における対策（例）>

- (1) マスク着用、手洗い・アルコール消毒、職場の換気の徹底、産業医パトロール
- (2) 入構時の従業員・来訪者の検温
- (3) 食堂・更衣室・浴場等の入場人数制限、休憩所の増床
- (4) 通勤時の公共交通機関回避、自家用車使用の推奨
- (5) 宣言発令時における感染拡大地域への往來の自粛
- (6) 検査キットの適正在庫維持 等

※ 2023年5月8日から、日本政府が新型コロナウイルスの感染症法上の分類を2類から5類に変更し、季節性インフルエンザと同等の位置付けとしたことに伴い、上記の対策も終了しています。

今後も政府動向および感染状況を注視し、必要に応じて機動的に対応していきます。

## 情報セキュリティ

当社グループは、「E N E O Sグループ情報セキュリティ基本規程」にのっとり、会社の資産である会社情報の不正な使用・開示および漏えいを防止するとともに、会社情報の正確性・信頼性を保ち、改ざんや誤処理を防止し、許可された利用者が必要な時に確実にその会社情報を利用できるようにしています。

また、個人情報保護については「個人情報保護要領」を制定し、個人情報保護法の遵守と、個人情報を適切に取り扱うためのルールを定め、権利保護を図っています。加えて「個人情報保護要領ガイドブック」を従業員に配付することで、法令および社内ルールの浸透を図っています。

2022年度は、2021年度にE N E O Sにおいて発生した顧客の個人情報の漏えいを踏まえ、個人情報保護を重点テーマとしたグループ全体での遵法状況点検、E N E O Sの全従業員を対象としたeラーニングによる研修を実施しました。

E N E O Sにおいて、個人情報の漏えいが発覚したときは、直ちに関係部署間で情報を共有し、必要に応じて個人情報保護委員会へ報告する仕組みとしています。漏えい事案に対しては、速やかな原因分析と対応を行い被害の拡大防止に努めるとともに、全従業員を対象とした個人情報保護法の研修を実施するなど再発防止を図っています。今後も個人情報の管理体制を一層強化し、適切な管理に努めます。

## サイバーセキュリティ対策

当社グループは、年々巧妙化するサイバー攻撃から会社の重要な情報やシステムを守るため、当社社長を議長とする「E N E O Sグループサイバーセキュリティ会議」を設置しています。同会議においてサイバーセキュリティ対策状況を確認するとともに、経営主導でサイバーセキュリティ対策方針を決定・推進しています。

また、「E N E O SグループITセキュリティ基本要領」を制定してグループ各社に周知することで、グループ全体でセキュリティ対策の徹底を図っています。同要領には、グループ各社においてITセキュリティ責任者を任命しITセキュリティ対策の推進・統括をすること、また、要領に違反し会社に損害を与えた場合には、懲戒処分を受けることがある旨を明記しています。

さらに、従業員に対しては、継続的な取り組みとして、不審なメールを受信した際の対応訓練や注意喚起、多言語翻訳した教育資料を使用したグループ全社のセキュリティ教育等を実施しています。

## 知的財産の保護

当社グループは、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。

### E N E O Sグループ行動基準（抜粋）

#### 10. 会社資産の保全・管理

- (1) 私たちは、会社の有形資産および無形資産を、適切に維持、管理、保護します。
- (2) 私たちは、会社の有形資産および無形資産を、業務以外の用途に使用しません。
- (3) 私たちは、業務上、新たな発明・発見等を行った場合、これを会社の知的財産権として保護します。

E N E O S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等を防止するために、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・契約対応等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。

### 特許登録件数（2023年3月末現在）

（単位：件）

	国内	海外	合計
特許登録件数	4,175	6,584	10,759

※ 集計対象：E N E O S、J X金属

# コンプライアンス

## 基本的な考え方

ENEOSグループは、グループ理念に「高い倫理観」を掲げるとともに、これをグループ行動基準に定め、コンプライアンスの徹底を図っています。2022年度、当社グループにおいて重大な法令違反は発生していません。

### ENEOSグループ行動基準（抜粋）

1. コンプライアンスの徹底と社会規範への適切な対応
  - (1) 私たちは、コンプライアンス（法令・契約・社内規程類等の遵守）を徹底し、社会規範に適切に対応します。
  - (2) 私たちは、コンプライアンスに違反する状態を放置せず、また加担しません。

## 体制

内部統制とコンプライアンスを実効的かつ効率的に実践することを目的として、経営会議のもとに、関係役員・部長をメンバーとした「内部統制・コンプライアンス委員会」を設置し、定期的にグループ全体の内部統制・コンプライアンス活動の実績と課題を確認し、今後の活動方針の審議を行っています（「[内部統制の総括体制](#)」参照）。

## 重点課題と計画・実績

### 2022年度の目標と結果・進捗

評価：😊 達成・順調    😞 未達

ESG重点課題	取り組み項目	目標（KPI）	結果・進捗	
コンプライアンスの推進	遵法状況点検	遵法状況点検の実施	😊	実施 (重大な問題なし)
	重要法令研修の実施	個人情報の管理強化および事業ニーズに応じた法務研修の実施	😊	実施
	内部通報制度の運用	公益通報者保護法改正を踏まえた規程類の見直しおよび適切な運用	😊	実施



## 主な取り組み

### 内部統制・遵法状況点検

各職場における自主点検の取り組みとして「内部統制・遵法状況点検」を毎年実施しています。誠実性や倫理観を大切にせる企業風土が醸成されているか、各業務が全社で共通して守るべきルール（内部統制基準）に適合しているかを点検するとともに、経営環境が大きく変化するなか、リスクが適切に特定・評価され、これに対して有効なコントロール（統制活動）が策定・運用されているかを、リスク・コントロール・マトリックス（RCM）と呼ばれるツールを用いて点検しています。また、すべての従業員が上長との面談を通じ、疑問・懸念を含めたコンプライアンス上の問題点を洗い出し、法令等違反行為の未然防止と早期の発見・是正に向けた点検活動を実施しています。2022年度は、点検の結果、約800件の問題点や疑問・懸念が出されました。うち経営に重大な影響を及ぼすものはなく、その約8割を年度内に解決し、残りの約2割についても早期是正に努めています。

### コンプライアンス違反事例（2023年度）

#### ENEOSにおける高圧ガス保安法上の不備

ENEOSにおける高圧ガス保安法上の不備により、2023年6月9日付で経済産業省から、川崎製油所浮島北地区・浮島南地区への同法に基づく「認定完成検査実施者」（浮島北地区は、コンビナート等保安規則に基づく「特定認定完成検査実施事業者」を含む）の認定取消し処分を受けました。高圧ガス保安法に定める認定事業者として、厳しい自主保安管理が求められるなかにおいて、このような事態を招きましたことを深くお詫び申し上げます。同社では、同様の事態を二度と繰り返さないよう、全社を挙げて、高い保安意識の徹底や保安管理体制の強化等の再発防止策に取り組んでいきます。また、グループ全体で、コンプライアンス遵守への取り組みを再徹底・強化し、皆様の信頼を早期に回復できるよう努めます。

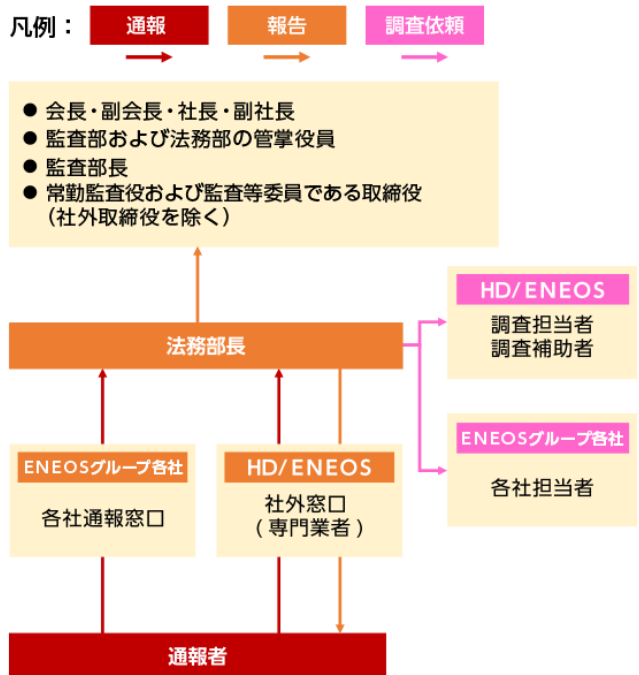
### コンプライアンス研修等

コンプライアンスの徹底は、役員・従業員一人ひとりがその意識を強く持つことが重要であり、「ENEOSグループ理念」カードおよび「ENEOSグループ行動基準」ハンドブックを全員に配布するとともに、役員・従業員に対するコンプライアンス研修を計画的に実施しています。2022年度は、コンプライアンス、競争法、贈収賄防止、個人情報保護法、インサイダー取引規制をテーマとする全社向け研修、販売部門に対する独占禁止法研修等を実施し、従業員の意識向上や各事業における法令違反未然防止を図りました。今後も、適切なテーマ選定のもとに研修を実施し、コンプライアンスの徹底に努めます。

### 内部通報制度の整備・運用

法令等違反行為の早期発見・早期是正を図るため、当社および一部子会社において、従業員や請負先の従業員等を対象とした内部通報制度（コンプライアンスホットライン）を設けています。同ホットラインは、公益通報者保護法に則した内部通報制度です。社外の専門業者による通報窓口を設置し、実名・匿名両方の通報に対応するとともに、グループ通報制度を採用し、ENEOSグループ各社が設置する通報窓口にも通報することも可能とするなど、適切な通報対応が可能な体制を構築しています。なお、出資比率50%超の海外子会社等を対象とした内部通報制度も導入しており、一部では多言語対応を行っています。通報を受けた際は、社内規程に基づき、その内容を会長・社長を含む関係役員に報告のうえ、法務部長の責任のもと調査を開始するとともに、調査結果、必要な是正策および再発防止策についても役員への報告を行っています。なお、実名での通報者に対しては調査結果をフィードバックしています。また、従業員が内部通報制度の利用を躊躇しないよう、通報者の秘密を厳守することや、法令違反かどうか判断がつかない内容でも相談可能であることをイントラネットやポスター、研修等を通じて周知しています。2022年度、当社グループ全体で227件の内部通報がありました。

#### 通報フロー図





## 競争法の遵守

当社グループは、国内外の競争法の遵守をグループ全体で徹底することを方針とし、これに必要な社内規程を整備するとともに、経営トップの競争法遵守に関する明確なコミットメントのもとで、すべての役員・従業員が法令遵守のための取り組みを実践しています。

具体的には、「E N E O Sグループ競争法遵守ポリシー」を制定し、役員・従業員に対し、カルテルをはじめとする各国の競争法に違反する行為を一切禁止しています。また、競争法に違反する行為が、商慣習、行為者の職務上の地位、事業もしくは取引の維持・拡大または利益の獲得をもって正当化されることがないことも明確にしています。

毎年、法務部門が、各部署における競争事業者との接触予定を把握したうえで、接触に関する競争法上のリスクを評価し、接触した記録の提出を求めるなどすることで、競争法違反の未然防止に努めています。

さらに、役員・従業員に対し、競争法遵守に関するコンプライアンス研修を定期的かつ継続的に実施しています。

### 競争法遵守ポリシーの運用

当社グループは、グループ行動基準における「7.公平・公正な取引」における競争法遵守の基本原則に基づき「E N E O S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。

[E N E O Sグループ競争法遵守ポリシー](#) □ >

## 贈収賄・汚職の防止

当社グループは、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に参加し、腐敗防止を含む10原則の実践に努めています。「E N E O Sグループ腐敗防止ポリシー」を制定・公表し、当社グループが腐敗行為にかかわらないことを明確にしています。腐敗防止に関しては、贈収賄を認めないことを方針とし、グループ各社で「贈収賄防止基本規程」等の社内規程を整備し、各社経営陣の贈収賄防止への明確なコミットメントのもと、すべての役員および従業員が精力的に取り組んでいます。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・エージェンツ・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やその他の手段を通じて常に参照できるようにするとともに、贈収賄防止に関するコンプライアンス研修を多数実施するなど、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内部統制・遵法状況点検や内部監査等によって継続的にモニタリングし、その結果を適宜当社取締役会へ報告する体制を取っています。日本国内の全部署・拠点を対象に、自社の贈収賄防止要領に基づく定期スクリーニングを毎年実施しています。また、新規取引先との取引開始時にはリスク調査を実施しており、リスクが顕出された場合は必要なリスク軽減措置を講じ、取引開始の可否を判断します。出資比率50%超の海外子会社に対しても「贈収賄防止ガイドライン」の制定、遵守を求めています。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。

2022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罰金、課徴金または和解金は発生していません。また、懲戒処分等の社内処分もありませんでした。

### 腐敗防止ポリシーの運用

当社グループは、グループ行動基準における「7.公平・公正な取引」「8.政治・行政との適切な関係」における贈収賄防止の基本原則に基づき「E N E O Sグループ腐敗防止ポリシー」を制定・公表し、当社グループが腐敗行為にかかわらないことを明確にしています。

今後も、グループ行動基準の適用範囲に同ポリシーを周知徹底し、遵守を求めていくほか、当社グループのみならず、バリューチェーンを構成する会社などに対しても、協力を要請していきます。

[E N E O Sグループ腐敗防止ポリシー](#) □ >

## 政治献金について

当社グループは、政治資金規正法の遵守を徹底しており、法律によって禁じられている政治家個人への献金や特定の政治団体・政党への法律で許容された範囲を超える金額の寄付等を禁止しています。

2022年度、政治献金（寄付）はありませんでした。

## 納税義務の適正な履行

事業活動を行う国・地域において、納税義務を適正に履行することは、企業が果たすべき重要な社会的責任の1つです。当社グループは、「E N E O Sグループ税務ポリシー」を定め、適正な納税義務の履行をグループ全体で推進しています。


[E N E O Sグループ税務ポリシー](#) □ >

## 適時適切な会社情報の開示

当社は、適時適切な会社情報の開示が健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、透明性の高い経営を推進すべく、株主・投資家の皆様への迅速、適正かつ公平な情報開示に努めています。

当社単体に関する情報はもとより、グループ会社に関する会社情報を迅速かつ正確に把握・管理・開示する体制を整えています。適時開示規則に該当する情報は、東京証券取引所等の提供する適時開示情報システム（TDnet）を通じて公開するとともに、当社ウェブサイトにも同一資料を掲載しています。適時開示規則に該当しない情報についても、基本方針・開示基準にのっとり積極的に開示しています。

また、当社は「インサイダー取引防止規程」を制定し、インサイダー取引規制を周知徹底させる体制を整備しています。

[ENEOSグループディスクロージャーポリシー](#)  >

### 情報開示の体制とフロー



\*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（インベスター・リレーションズ部長）および関係部署長の協議により、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。

# データ編

ガバナンス

環境

社会

第三者保証

## ガバナンス

	項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会	開催回数	回	11	14	14
	人数	名	4/1~ 17 6/25~ 16	16	4/1~ 16 6/28~ 17 8/12~ 16
	独立社外取締役人数	名	6	6	6
	平均出席率	%	98.3	100.0	98.3
監査等委員会	開催回数	回	14	15	15
	人数	名	5	5	5
	独立社外取締役（監査等委員）人数	名	3	3	3
	平均出席率	%	98.7	100.0	98.7
報酬諮問委員会	開催回数	回	3	3	6
	人数	名	5	5	5
	独立社外取締役人数	名	3	3	3
	平均出席率	%	100.0	100.0	100.0
指名諮問委員会	開催回数	回	4	6	7
	人数	名	5	5	5
	独立社外取締役人数	名	3	3	3
	平均出席率	%	100.0	100.0	94.1

## 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80社134拠点(ENEOSグループ:29社54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:49社77拠点、その他事業会社:1社)を集計対象としています。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。
- JX金属グループ、NIPPOグループは、2020年度から集計範囲を拡大しました。
- 第三者保証マークを付した2022年度の環境情報は、第三者機関による保証を受けています。

### エネルギー使用量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
エネルギー使用量(原油換算)	万kl	938	1,007	1,180	ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO
燃料使用量(原油換算)	万kl	803	852	1,079	
電力使用量	百万kWh	4,277	4,430	3,527	

※「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算出。2022年度からは、売電・売熱分を加味して算出しています。

### エネルギー消費原単位

	単位	2020年度	2021年度	2022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	9.38	9.08	8.92	ENEOSグループ石油精製部門

### GHG排出量 (Scope1、Scope2)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
CO <sub>2</sub> 排出量	万トン	2,249	2,334	2,781	ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO
(1) Scope1	万トン	1,875	1,992	2,555	
(2) Scope2	万トン	270	237	119	
(3) 非エネ起因CO <sub>2</sub>	万トン	104	105	107	
CO <sub>2</sub> 以外のGHG排出量	トン	121,880	129,611	116,656	
(1) CH <sub>4</sub>	トン	42,814	47,431	30,320	
(2) N <sub>2</sub> O	トン	77,748	81,652	85,929	
(3) HFCs	トン	1,123	352	223	
(4) PFCs	トン	0	0	0	

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
(5) SF <sub>6</sub>	トン	195	176	184	ENEOS、JX石油開発、 JX金属、NIPPO
(6) NF <sub>3</sub>	トン	0	0	0	
GHG総排出量	万トン	2,261	2,347	2,793	

※ 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CO<sub>2</sub>換算しました。

※ 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算出。2022年度からは、売電・売熱分を加味して算出しています。電力使用におけるGHG 排出量は、「事業者別排出係数」を用いて算出しました。

## GHG排出量 (Scope3)

カテゴリ		単位	2022年度	集計対象範囲
1	購入した製品・サービス	万トン	2,269	ENEOS
2	資本財	万トン	67	
3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	万トン	4	
4	輸送・配送 (上流)	万トン	262	
5	事業活動から出る廃棄物	万トン	8	
6	出張	万トン	0.4	
7	雇用者の通勤	万トン	0.2	
9	輸送・配送 (下流) <input checked="" type="checkbox"/>	万トン	37	
11	販売した製品の使用 <input checked="" type="checkbox"/>	万トン	18,342	
14	フランチャイズ	万トン	29	
GHG排出量		万トン	21,019	

## 大気汚染負荷量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
(1) SO <sub>x</sub>	トン	10,626	11,201	11,171	ENEOS、JX金属、NIPPO
(2) NO <sub>x</sub>	トン	11,969	13,237	13,315	
(3) ばいじん	トン	871	885	941	
(4) VOC	トン	11,886	11,873	12,117	ENEOS、JX石油開発

※ 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。

※ JX金属グループは31社45拠点 (2022年度) を対象としています。

## 水使用量・排水量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
水使用量 (1+2+3+4+5)	万トン	152,178	149,922	156,798	ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO
1. 用水 (上水)	万トン	367	385	402	
2. 用水 (工水)	万トン	15,524	16,728	18,334	
3. 雨水	万トン	0	0	0	
4. 地下水	万トン	1,887	1,951	2,020	
5. 海水	万トン	134,400	130,858	136,042	
排水量 (1+2)	万トン	146,939	144,508	145,586	
1. 河川放流	万トン	1,490	1,550	2,429	
2. 海域放流	万トン	145,449	142,958	143,156	

※ JX金属グループは31社45拠点 (2022年度) を対象としています。

## 水質汚濁負荷量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
COD	トン	1,177	1,260	2,486	ENEOS、JX石油開発、JX金属

※ JX金属グループは31社45拠点 (2022年度) を対象としています。

## 化学物質 (PRTR) の排出・移動量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
1. 排出量	トン	2,257	1,749	2,575	ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO
2. 移動量	トン	446	369	344	

※ 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18社30拠点 (2022年度) を対象としています。

## 廃棄物

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
総廃棄物量	トン	4,144,932	3,209,760	3,691,031	ENEOS、JX石油開発、JX金属、NIPPO
廃棄物最終処分量	トン	28,756	26,243	30,085	
廃棄物最終処分率	%	0.7	0.8	0.8	

※ JX金属グループは総廃棄物量については31社45拠点（2022年度）、廃棄物最終処分量および廃棄物最終処分率については27社41拠点（2022年度）を対象としています。2020年度から副産品（約2,480千トン）を含む量に変更しました。

## 環境事故

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
環境事故件数	件	0	0	0
環境関連の罰金・課徴金	円	なし	なし	なし



## 社会

- 社会情報は、ENEOSホールディングス、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2022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	ENEOS ホールディングス	ENEOS	JX石油開発	JX金属
従業員数（雇用形態、雇用契約別）						
男性	フルタイム	9,911	582	7,162	291	1,876
	期間の定めあり	210	8	54	31	117
	期間の定めなし （正社員）	9,701	574	7,108	260	1,759
	フルタイム以外	87	4	58	3	22
	期間の定めあり	71	0	47	3	21
	期間の定めなし	16	4	11	0	1
	計	9,998	586	7,220	294	1,898
女性	フルタイム	1,594	291	946	56	301
	期間の定めあり	47	20	5	2	20
	期間の定めなし （正社員）	1,547	271	941	54	281
	フルタイム以外	26	0	3	2	21
	期間の定めあり	7	0	2	2	3
	期間の定めなし	19	0	1	0	18
	計	1,620	291	949	58	322
女性従業員比率（%）	13.9%	33.2%	11.6%	16.5%	14.5%	
人材派遣		692	2	563	6	121
	男性	389	0	326	2	61
	女性	303	2	237	4	60
	人材派遣比率（%）	5.6%	0.2%	6.4%	1.7%	5.2%
合計	12,310	879	8,732	358	2,341	

記載がない単位は(名)

項目	総計	ENEOS ホールディ ングス	ENEOS	JX石油開発	JX金属
従業員数(雇用形態、雇用契約別)					
うち外国人	78	12	43	7	16
男性	40	6	23	3	8
女性	38	6	20	4	8
うち中途採用者	856	—	259	37	560
海外拠点における現地雇用人数	4,634	0	1,160	337	3,137
うち管理職	644	0	188	79	377

記載がない単位は（名）

項目		総計	ENEOS ホールディ ングス	ENEOS	J X石油開発	J X金属
従業員数（社員区別）、平均年齢、平均雇用年数						
管理職（正社員）		2,878	345	1,932	144	457
男性		2,726	298	1,856	135	437
女性		152	47	76	9	20
女性管理職比率（%）		5.3%	13.6%	3.9%	6.3%	4.4%
年代別	29歳以下	0	0	0	0	0
	30～49歳	1,150	139	691	55	265
	50歳以上	1,726	206	1,241	87	192
平均年齢（歳）		50.2	50.0	50.6	50.2	48.4
平均雇用年数（年）		24.7	25.3	26.0	22.9	19.3
うち外国人		12	0	4	4	4
うち中途採用者		118	0	37	5	76
一般職（正社員）		8,372	500	6,117	172	1,583
男性		6,975	276	5,252	125	1,322
女性		1,397	224	865	47	261
年代別	29歳以下	2,554	104	1,951	32	467
	30～49歳	3,987	244	2,787	122	834
	50歳以上	1,831	152	1,379	18	282
平均年齢（歳）		38.0	41.2	37.9	36.9	37.3
平均雇用年数（年）		15.4	15.8	16.5	11.1	11.4
合計		11,250	845	8,049	316	2,040
平均年齢（歳） ※正社員		41.1	44.8	41.0	42.9	39.8
男性平均年齢（歳）		41.3	45.7	41.1	43.3	40.2
女性平均年齢（歳）		40.0	42.9	39.8	41.3	37.5
平均雇用年数（年） ※正社員		17.8	19.7	18.8	16.4	13.2
男性平均雇用年数（年）		18.1	20.4	19.0	17.0	13.9
女性平均雇用年数（年）		15.6	18.2	17.1	13.7	8.7

記載がない単位は（名）

項目		総計	ENEOS ホールディ ングス	ENEOS	J X石油開発	J X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	334	—	228	5	101
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	3.0%	—	2.8%	1.6%	5.0%
	30～49歳	171	—	79	8	84
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	1.5%	—	1.0%	2.5%	4.1%
	50歳以上	4	—	1	0	3
	2023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%	0.1%
	計	509	—	308	13	188
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	4.5%	—	3.8%	4.1%	9.2%
女性	29歳以下	112	—	84	4	24
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	1.0%	—	1.0%	1.3%	1.2%
	30～49歳	32	—	5	1	26
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.3%	—	0.1%	0.3%	1.3%
	50歳以上	1	—	0	0	1
	2023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%
	計	145	—	89	5	51
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	1.3%	—	1.1%	1.6%	2.5%
合計	654	—	397	18	239	
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	5.8%	—	4.9%	5.7%	11.7%

記載がない単位は（名）

項目		総計	ENEOS ホールディ ングス	ENEOS	J X石油開発	J X金属
離職者数（正社員）						
男性	29歳以下	99	1	81	2	15
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.9%	0.1%	1.0%	0.6%	0.7%
	30～49歳	104	5	66	3	30
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.9%	0.6%	0.8%	1.0%	1.5%
	50歳以上	132	9	105	1	17
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	1.2%	1.1%	1.3%	0.3%	0.8%
	計	335	15	252	6	62
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	3.0%	1.8%	3.1%	1.9%	3.0%
女性	29歳以下	14	1	8	1	4
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.1%	0.1%	0.1%	0.3%	0.2%
	30～49歳	25	3	14	1	7
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%	0.3%
	50歳以上	12	1	11	0	0
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
	計	51	5	33	2	11
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	0.5%	0.6%	0.4%	0.6%	0.5%
合計		386	20	285	8	73
	2023年3月現在の従業員数（正社員）に比した割合（%）	3.4%	2.4%	3.5%	2.5%	3.6%

記載がない単位は(名)

項目		総計	ENEOSホールディングス	ENEOS	JX石油開発	JX金属
障がい者雇用率 (%)		2.44%	—	2.50%	3.98%	2.10%
再雇用者数 (定年後)		473	51	382	3	37
年休	平均年休付与日数 (日)	22.0	—	22.1	22.3	21.4
	平均年休取得日数 (日)	19.5	—	19.8	16.8	18.3
	年休取得率 (%)	88.8%	—	89.8%	75.4%	85.5%
介護休業取得者数		9	—	6	0	3
出産・育児	育児休業取得者数	357	—	321	10	26
	うち男性	316	—	292	7	17
	男性育児休業取得率 (%)	77.9%	—	103.9%	70.0%	18.2%
	出産・育児休業取得後の復職率 (%)	100.0%	—	100.0%	100.0%	100.0%
	復職後12カ月の定着率 (%)	97.4%	—	97.4%	100.0%	96.6%
労働組合	加入者数	9,682	労働組合なし	7,284	労働組合なし	2,398
	加入率 (%)	99.8%	労働組合なし	99.8%	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ENEOSとの合同組織に所属。  
 なお、ENEOSの従業員には、合同組織に所属する従業員を含みません。

※ ENEOSホールディングスにおける「新規採用者数」、「中途採用者数」、「障がい者雇用率」、「年休付与・取得日数」、「介護休業取得者数」および「出産・育児休業取得状況」については出向元で計上。

## 年間研修実施状況 (2022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・ENEOS	31,243	3.5
JX石油開発	4,245	12.1
JX金属	31,515	14.2
総計	67,003	5.8

※ 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	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲	
労働災害による死傷者 <sup>①</sup>							
直接雇用従業員	小計	名	12	17	12	E N E O S、J X石油開発、 J X金属	
	死亡	名	0	0	0		
	休業	名	12	17	12		
請負作業 者 (協力会社等)	小計	名	28	26	17		
	死亡	名	2	0	0		
	休業	名	26	26	17		
合計		名	40	43	29		
度数率 <sup>②</sup>			0.37	0.37	0.22		E N E O S 11製油所・製造所 J X石油開発3事業所、 J X金属本社および5事業所
強度率 <sup>③</sup>			0.03	0.01	0.02		
労働災害による損失日数 <sup>④</sup>		日	645	125	459*		

※ 「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対象範囲は、E N E O S 11製油所・製造所、J X石油開発3事業所（ベトナム、クアラルンプール、中条）、J X金属本社および5事業所（本社、日立、磯原、倉見、敦賀、佐賀関）の直接雇用社員。

\* 2023年8月31日時点での損失日数。

	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲	
TRIR（総災害度数率）					
直接雇用従業員	1.23	1.13	1.00	E N E O Sホールディングス、 E N E O S本社および11製油所・製造所、 J X石油開発本社および3事業所、 J X金属本社および5事業所	
請負作業 者 (協力会社等)	1.86	2.13	2.59		
LTIR（休業災害度数率）					
直接雇用従業員	0.35	0.26	0.19		
請負作業 者 (協力会社等)	0.63	0.72	0.51		

※ TRIR（100万時間当たり負傷者数（不休労災＋休業・死亡労災者数））、LTIR（100万時間当たりの休業・死亡労災者数）。

※ TRIR、LTIRの対象範囲は、E N E O Sホールディングス、E N E O S本社および11製油所・製造所、J X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）、J X金属本社および5事業所（日立、磯原、倉見、敦賀、佐賀関）。

※ TRIRは、熱中症（応急手当）除き。（直接雇用従業員・請負作業者の熱中症（応急手当）発生者数：2020年 21名、2021年 10名、2022年 23名）。

## E N E O Sグループ危険体感教育センター受講状況

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	集計対象範囲
受講者数	名	432	570	1,013	E N E O S、J X石油開発、J X金属、グループ関連会社・協力会社等



## 独立した第三者保証報告書

2023年12月11日

ENEOS ホールディングス株式会社

代表取締役社長 齊藤 猛 殿

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社  
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 長谷友春



デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社 (以下「当社」という。) は、ENEOS ホールディングス株式会社 (以下「会社」という。) が作成した「ENEOS REPORT ESG データブック 2023 (PDF)」(以下「報告書」という。) に記載されている☑の付された 2022 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.2、P.130、P.134 及び各保証対象に注記されている。) に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

### 当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、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、国際品質マネジメント基準第 1 号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。

### 当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会) 及び「サステナビリティ情報審査実務指針」(サステナビリティ情報審査協会) に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積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、証憑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

# GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	E N E O Sグループは、GRIスタンダードを参照し、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。
利用したGRI 1	GRI 1：基礎2021

## 共通スタンダード

### GRI 2：一般開示事項 2021

1. 組織と報告実務		掲載箇所	
2-1	組織の詳細	> <a href="#">会社概要</a> □	-
		> <a href="#">E N E O Sグループの拠点</a> □	-
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	> <a href="#">編集方針</a>	P2
		> <a href="#">有価証券報告書</a> □	-
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	> <a href="#">編集方針</a>	P2
		> <a href="#">有価証券報告書</a> □	-
2-4	情報の修正・訂正記述	> <a href="#">データ編</a>	P129
2-5	外部保証	> <a href="#">第三者保証</a>	P141
2. 活動と労働者		掲載箇所	
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	> <a href="#">E N E O Sグループ事業領域</a> □	-
		> <a href="#">E N E O Sグループの拠点</a> □	-
		> <a href="#">E N E O S REPORT 統合レポート</a> □	-
		> <a href="#">サプライチェーンマネジメント</a>	P98
2-7	従業員	> <a href="#">データ編</a>	P134
2-8	従業員以外の労働者	> <a href="#">データ編</a>	P134

3. ガバナンス		掲載箇所	
2-9	ガバナンス構造と構成	> ガバナンス体制	P112
		> ESG経営推進体制	P6
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	> ガバナンス体制	P112
		> E N E O S REPORT 統合レポート □	-
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 288KB)	-
		> E N E O Sグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 578KB)	-
2-11	最高ガバナンス機関の議長	> ガバナンス体制	P112
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	> ESG経営推進体制	P6
		> ガバナンス体制	P112
		> リスクマネジメント	P122
		> 気候変動のリスク/機会への対応 (TCFD)	P54
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	> ESG経営推進体制	P6
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	> ESG経営推進体制	P6
2-15	利益相反	> ガバナンス体制	P112
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 288KB)	-
		> E N E O Sグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 578KB)	-
2-16	重大な懸念事項の伝達	> リスクマネジメント	P122
		> コンプライアンス	P125
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	> ガバナンス体制	P112
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	> 取締役会の実効性評価	P116
2-19	報酬方針	> 役員報酬の決定	P118
		> E N E O S REPORT 統合レポート □	-
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 288KB)	-
		> E N E O Sグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 578KB)	-

2-20	報酬の決定プロセス	> 役員報酬の決定	P118
		> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
		> コーポレート・ガバナンス報告書 (PDF : 288KB)	-
		> ENEOSグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針 (PDF : 578KB)	-
2-21	年間報酬総額の比率	-	
4. 戦略、方針、実務慣行		掲載箇所	
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
2-23	方針声明	> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
		> ENEOSグループ理念 □	-
		> ENEOSグループ行動基準 □	-
		> グループポリシー □	-
		> ESGマネジメント	P6
		> 人権	P69
2-24	方針声明の実践	> ENEOS REPORT ESGデータブック (ESGマネジメント、環境、社会性、ガバナンス)	P6, P18, P61, P111
		> ENEOS REPORT 統合レポート □	-
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	> 人権 (相談窓口 (救済措置) について)	P75
		> 品質 (お客様センターでの取り組み)	P97
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	> コンプライアンス	P125
		> 人権 (相談窓口 (救済措置) について)	P75
2-27	法規制遵守	> コンプライアンス	P125
		> 環境事故の防止	P24
		> データ編	P133
2-28	会員資格を持つ団体	> イニシアティブ・団体への参画	P15
		> 業界団体とのコミュニケーション	P17
5. ステークホルダー・エンゲージメント		掲載箇所	
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	> ステークホルダー・エンゲージメント	P14
2-30	労働協約	> 労働条件の適切な労使間交渉	P75
		> データ編	P129

**GRI 3 : マテリアルな項目 2021**

		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	> ESGマネジメント		P6
3-2	マテリアルな項目のリスト	> ESG重点課題の検証と特定		P7
		> ESGマネジメント		P6
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	> ESG重点課題の検証と特定		P7
		> ESG経営推進体制	11.1.1 11.2.1 11.3.1 11.4.1 11.5.1	P6
		> 環境マネジメント	11.6.1 11.8.1 11.9.1	P19

## 項目別スタンダード/セクター別スタンダード

セクター別スタンダード（GRI 11：石油・ガス 2021）の列に参照番号を記載した項目は、ESG重点課題として選定しています。

**経済**

GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
201-1	創出、分配した直接的経済価値	> 有価証券報告書 □		-
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	> 有価証券報告書 □		-
		> 気候変動のリスク/機会への対応 (TCFD)		P54
		> リスクマネジメント		P122
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	-		
201-4	政府から受けた資金援助	-		
GRI 202 : 地域経済での存在感 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	-		
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-		
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
203-1	インフラ投資および支援サービス	> 社会貢献		P104
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-		

GRI 204 : 調達慣行 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-		
GRI 205 : 腐敗防止 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	> コンプライアンス (贈収賄・汚職の防止)		P127
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		P125
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	> コンプライアンス (贈収賄・汚職の防止)		P127
GRI 206 : 反競争的行為 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	> コンプライアンス		P125
GRI 207 : 税 2019		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
207-1	税務へのアプローチ	> 納税義務の適正な履行		P127
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	-		
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	-		
207-4	国別報告	-		

## 環境

GRI 301 : 原材料 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
301-1	使用原材料の重量または体積	> ENEOSグループの環境負荷全体像		P22
301-2	使用したリサイクル材料	> リサイクル原料の使用量拡大		P37
301-3	再生利用された製品と梱包材	-		
GRI 302 : エネルギー 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
302-1	組織内のエネルギー消費量	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.2	P22
		> データ編		P130
302-2	組織外のエネルギー消費量	-		

302-3	エネルギー原単位	> 生産拠点での省エネルギー	11.1.4	P27
		> データ編		P130
302-4	エネルギー消費量の削減	> 生産拠点での省エネルギー		P27
		> データ編		P130
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-		
GRI 303 : 水および排水 2018		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
303-1	共有資源としての水との相互作用	> 水資源の有効利用と水質汚濁の防止	11.6.2	P46
		> ENEOSグループの環境負荷全体像		P22
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	> 水資源の有効利用と水質汚濁の防止	11.6.3	P46
303-3	取水	> データ編	11.6.4	P132
303-4	排水	> データ編	11.6.5	P132
303-5	水消費	> 水資源の有効利用	11.6.6	P46
GRI 304 : 生物多様性 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	> 生物多様性	11.4.2	P49
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	> 生物多様性	11.4.3	P49
304-3	生息地の保護・復元	> 生物多様性	11.4.4	P49
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	> 生物多様性	11.4.5	P49
GRI 305 : 大気への排出 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.5	P22
		> 地球温暖化防止		P25
		> データ編		P130
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.6	P22
		> 地球温暖化防止		P25
		> データ編		P130



305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	> ENEOSグループの環境負荷全体像	11.1.7	P22
		> 地球温暖化防止		P25
		> データ編		P131
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	-		
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	> 地球温暖化防止	11.2.3	P25
		> データ編		P130
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-		
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫酸酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	> 大気汚染の防止	11.3.2	P45
		> データ編		P131
GRI 306：廃棄物 2020		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.2	P36
		> 化学物質の適正管理		P41
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.3	P36
		> 化学物質の適正管理		P41
306-3	発生した廃棄物	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.4	P36
306-4	処分されなかった廃棄物	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.5	P36
306-5	処分された廃棄物	> 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進	11.5.6	P36
		> ENEOSグループの環境負荷全体像		P22
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）		P99
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）		P99

## 社会

GRI 401：雇用 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
401-1	従業員の新規雇用と離職	> データ編		P137

401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-		
401-3	育児休暇	> 健全な職場環境（ワークライフ・マネジメントの推進）		P91
		> データ編		P139
GRI 402 : 労使関係 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	> 人権（労働条件の適切な労使間交渉）		P75
GRI 403 : 労働安全衛生 2018		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	> 安全管理システムの運用と認証取得状況	11.9.2	P63
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	> 安全（主な取り組み）	11.9.3	P65
403-3	労働安全衛生サービス	> 製油所等生産拠点での産業衛生	11.9.4	P84
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	> 健康（体制）	11.9.5	P83
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	> 安全（主な取り組み）	11.9.6	P65
403-6	労働者の健康増進	> 健康	11.9.7	P82
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	> 安全	11.9.8	P62
		> 製油所等生産拠点での産業衛生		P84
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	> 安全	11.9.9	P62
403-9	労働関連の傷害	> 安全諸活動における主な取り組み実績	11.9.10	P63
		> データ編		P140
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	セクター別スタンダード参照番号	
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	> 人材育成	11.10.6	P77
		> データ編	11.11.4	P139
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	> 人材育成	11.7.3	P77
		> 健全な職場環境	11.10.7	P86
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	> 人材育成（主な人材育成プログラム）		P79

GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシ ティ	> ガバナンス体制	11.11.5	P113
		> 健全な職場環境 (ダイバーシティ・エク イティ&インクルージョンの推進)		P87
		> データ編		P134
405-2	基本給と報酬総額の男女比	> 有価証券報告書 □	11.11.6	-
GRI 406 : 非差別 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
406-1	差別事例と実施した救済措置	> 人権		P69
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさ らされる可能性のある事業所およびサブ ライヤー	> サプライチェーンマネジメント (CSR調 達の推進)		P99
GRI 408 : 児童労働 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある 事業所およびサプライヤー	> 人権 (強制労働・児童労働の防止)		P76
		> サプライチェーンマネジメント (CSR調 達の推進)		P99
GRI 409 : 強制労働 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある 事業所およびサプライヤー	> 人権 (強制労働・児童労働の防止)		P76
		> サプライチェーンマネジメント (CSR調 達の推進)		P99
GRI 410 : 保安慣行 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安 要員	-		
GRI 411 : 先住民族の権利 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	> 人権 (鉱山開発と地域住民の人権尊重)		P72
GRI 412 : 人権アセスメント 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード 参照番号	
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とし た事業所	> ビジネスと人権への取り組み		P72
		> サプライチェーンマネジメント (紛争鉱 物への対応)		P102

412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	> 人権（人権研修やeラーニングによる啓発活動）		P72
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-		
GRI 413：地域コミュニティ 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	> 社会貢献		P104
		> お客様センターでの取り組み		P97
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-		
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-		
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	> サプライチェーンマネジメント（CSR調達の推進）	11.10.9	P99
GRI 415：公共政策 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
415-1	政治献金	> コンプライアンス		P125
GRI 416：顧客の安全衛生 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
416-1	製品およびサービスのカテゴリ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		P95
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		P96
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016		掲載箇所	セクター別スタンダード参照番号	
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	> 商品化学物質ガイドラインと化学物質管理への対応		P42
		> SDS □		-
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	> 品質管理体制の点検活動		P96
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	セクター別スタンダード参照番号	
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	> 情報セキュリティ		P124