

環境
気候変動への対応

基本姿勢

当社は、カーボンニュートラル・循環型社会の実現に向けて、自社グループの強みである「社会実装力」を発揮し、「人々の暮らしを支える責任」と「未来の地球環境を守る責任」を果たすことで、貢献していきたいと考えています。

左記実現に向け、当社の気候変動関連対応の取り組みに関しては、2020年に賛同署名したTCFD提言のフレームワークに沿った形での情報開示を継続強化し、ステークホルダーの皆さまのご理解と協働の下で、関連取り組みを加速させていきたいと考えています。

(社長メッセージ (P.5～10)に関連内容記載)



本報告書における気候変動関連開示

本報告書における、TCFDフレームワーク各項目の掲載ページは、下表に記載の通りです。

領域	TCFD 提言	当社の開示	掲載ページ
ガバナンス	① 気候関連のリスクと機会についての、取締役会による監視体制を説明する。	■ 気候変動対応関連のガバナンス体制	P.76
	② 気候関連のリスクと機会を評価・管理するうえでの経営の役割を説明する。	■ 気候変動対応関連のガバナンス体制	P.76
戦略	① 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する。	■ リスクと機会	P.78
	② 気候関連のリスクと機会が組織のビジネス戦略および財務計画に及ぼす影響を説明する。	■ CFO メッセージ (投資計画・財務戦略) ■ リスクと機会	P.25～28、 78
	③ 2℃以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。	■ 事業構造改革にむけた戦略 ■ シナリオ分析 ■ 戦略 (CNトランジション戦略)	P.13～22、 77、79
リスク管理	① 組織が気候関連リスクを識別および評価するプロセスを説明する。	■ リスクマネジメント	P.69、78
	② 組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	■ リスクマネジメント	P.69、78
	③ 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する。	■ リスクマネジメント	P.69、78
指標と目標	① 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。	■ 管理指標	P.80
	② Scope1、Scope2 および組織に当てはまる場合は Scope3 の GHG 排出量と関連リスクについて説明する。	■ サプライチェーン全体での CO ₂ 削減に向けて ■ CO ₂ 排出量 (Scope1、2、3) 実績推移	P.81、126
	③ 組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績を開示する。	■ 目標値 ■ 目標に対する実績	P.80
(補足項目)			
温室効果ガス排出量	スコープ1、2、3の絶対排出量、排出原単位	■ CO ₂ 排出量 (Scope1、2、3) 実績推移	P.126
移行リスク	移行リスクに対して脆弱な資産または事業活動の量と範囲	■ リスクと機会	P.78
物理的リスク	物理的リスクに対して脆弱な資産または事業活動の量と範囲	■ リスクと機会	P.78
気候関連機会	気候関連の機会につながる収益、資産、事業活動の割合	■ リスクと機会	P.78
資本配備	気候関連リスク・機会に向けて配備された資本支出、資金調達、総額	■ 社長メッセージ (事業構造改革投資) ■ CFO メッセージ (投資計画・財務戦略) ■ 投資方針	P.8、25～28、 79
ICP	組織内で使用される CO ₂ 排出量 1t 当たりの価格 (内部炭素価格)	■ 投資方針	P.79
報酬	気候配慮に連動する役員報酬の割合	■ 社長メッセージ (ガバナンスの進化) ■ 役員報酬	P.8、63～64

気候変動対応関連のガバナンス体制

当社のコーポレートガバナンス体制概要は、本報告書の P.57～58に記載の通りであり、気候変動対応に関する補足情報は以下の通りです。

取締役会

化石燃料販売を主たる事業とする当社にとって、気候変動課題への取り組みは、中長期の時間軸で大規模な事業ポートフォリオ転換を伴う、最重要経営課題の一つです。

取締役会は、本課題をさまざまな角度から多面的に捉えて経営方針を定めるとともに、その方針に基づいたアクションが、迅速かつ着実に実行されることを監督する役割を担っています。

上記役割を果たすため、取締役会を構成する11名の取締役は、さまざまな分野において経験と実績を有する者で構成し、過半数の6名を、環境・社会・資源循環・地域創生・エネルギー政策の分野に強みを有する者で構成しています。

(スキル・キャリアマトリックスの詳細は、P.61～62に記載)

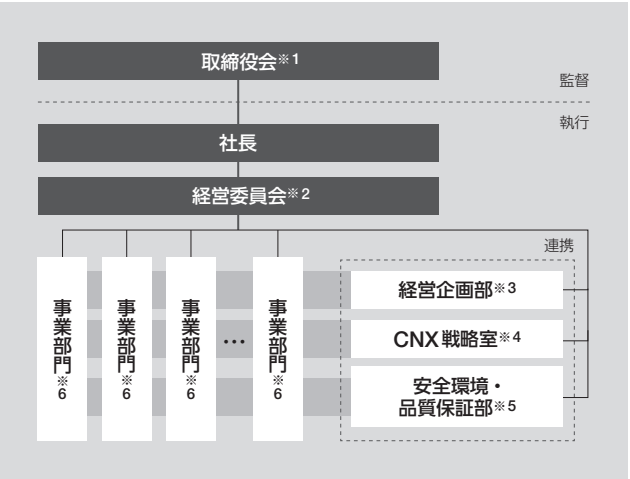
気候変動関連の主要な議案は、業務執行の最高審議機関である経営委員会に付された後、それらの中でも特に重要な内容については、取締役会に報告され、取締役会として、全社方針に基づいた執行が着実に行われているかを監督できる体制としています。

業務執行

気候変動関連の取り組みは、全社横断的かつテーマが多岐にわたる取り組み課題であるため、カーボンニュートラル (CN) 社会の実現に向けた全社戦略の立案・遂行を加速させる必要があるという認識の下、2021年7月に、技術・CNX※戦略部を立ち上げ (2022年4月の組織改編で、CNX戦略室に改組)、全社CN戦略立案／GHG削減目標設定／CNX人財育成を社内関係部門と連携し主導しています。

※ CNX : Carbon Neutral Transformation

各事業部門においても、全社方針に基づき、個別事業部門別のCN戦略を立案し遂行しています。これら、社内各部門が主導する気候関連課題への主要な対応については、重要な業務執行の意思決定を円滑かつ適正に行うための審議機関である経営委員会に付議され、全社方針に照らして、内容の審議が行われます。経営委員会の構成員に関しては、専門分野や管掌領域の多様性を重視した構成とすることで、部門横断的な課題やリスクについて、網羅的かつ実効性のある議論を行う体制としています。



※1 気候変動課題を踏まえた経営方針の制定方針に基づいたアクション実行の監督

※2 気候関連主要議題の審議

※3 シナリオ分析

全社投融資方針策定・管理

※4 全社CN戦略立案

GHG削減目標設定

各部門戦略進捗モニタリング

※5 GHG排出量 捕捉・モニタリング

※6 事業部門別CN戦略立案・実行

シナリオ分析

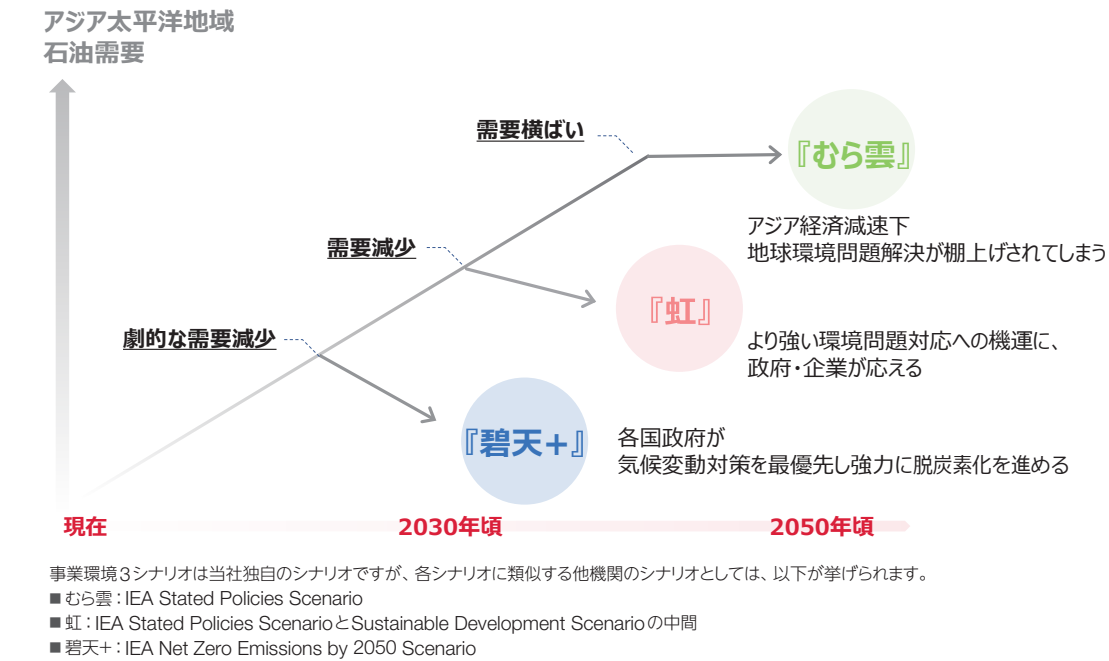
2050年に向けた長期エネルギー事業環境シナリオ

気候変動対応の具体的な検討は、2050年までを射程範囲とした長期事業環境シナリオを策定し、シナリオのアウトプットを踏まえてリスクと機会を特定し、具体的な戦略立案へと進めています。

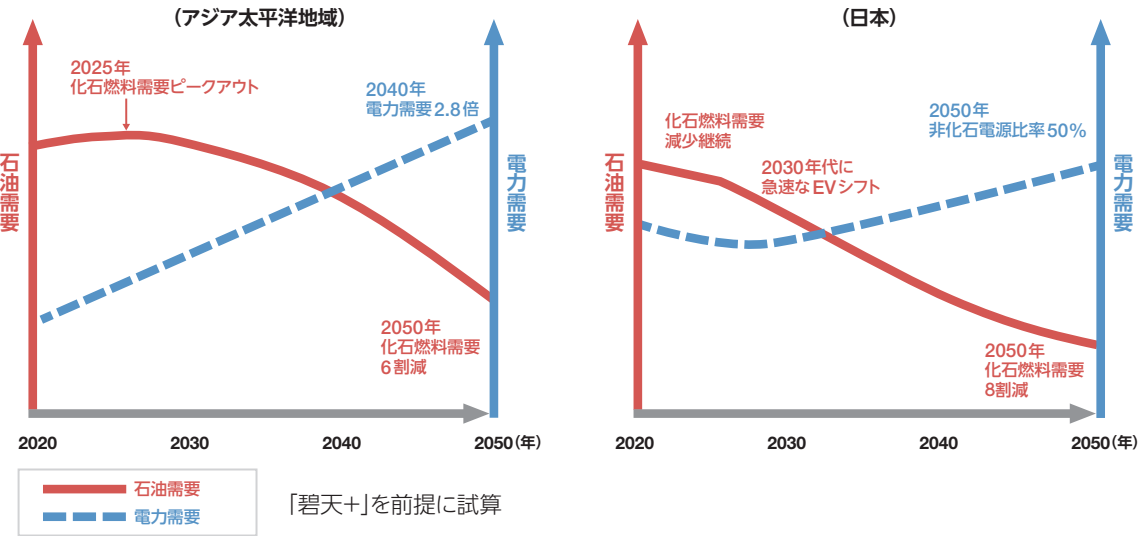
2019年に当社として最初となる事業環境シナリオの対外公表以降、社会の環境変化に応じて、随時シナリオの見直しを行い、本中期経営計画（2023～2025年度）の検討においては、3つのシナリオを想定し、その中でも、脱炭素が一番進展するIEAのネットゼロシナリオに類似する、「碧天+」シナリオを強く意識して計画策定しました。

「碧天+」シナリオでは、“1.5℃目標”の実現に向けて各国政府

が急ピッチで対策を進め、非常に早いペースで種々の脱炭素技術が社会実装されることで、2050年CNが達成される世界を想定しています。このシナリオでは、再生可能エネルギーに加え、原子力発電や水素・アンモニア燃焼発電、CCS（Carbon Capture and Storage、炭素回収貯留）付き火力発電、合成燃料、ネガティブエミッションなど、さまざまな脱炭素技術が導入され、“総力戦”でパリ協定の目標が達成されます。また、アジア太平洋域内の石油需要については2025年にピークアウトし、国内石油需要は2019年比で、2030年に3割減、2040年に6割減、2050年に8割減と見込んでいます。



■長期エネルギー需要見通し



リスク分類

2050年に向けた長期事業環境シナリオに基づき、気候変動に係わるリスクと機会の洗い出しを行い、各領域別に、想定される

間軸、財務影響レベル、ならびに当社の対応を下表のように取りまとめ、表中記載の内容に沿って、具体的な取り組みを進めています。（リスクマネジメントの詳細は、P.69に記載）

リスクと機会

2050年に向けた長期事業環境シナリオに基づき、気候変動に係わるリスクと機会の洗い出しを行い、各領域別に、想定される

時間軸、財務影響レベル、並びに当社の対応を下表の如く取り纏め、表中記載の内容に沿って、具体的な取り組みを進めています。

区分	内容	時間軸			財務影響 ^{※1}			当社の対応
		～ 2025	～ 2030	～ 2050	レベル 1	レベル 2	レベル 3	
移行 リスク	■ 国内化石燃料需要の減少	●	●	●			✓	化石代替燃料の供給拡大・国内供給体制の見直し（CNXセンター化、スマートよろずや化）
	■ 技術革新によるエネルギー価格、資源価格の低下		●	●				サプライチェーン全体の競争力強化
	■ 政府によるカーボンプライシングの本格導入		●	●			✓	政策動向の注視、社内炭素価格の導入・運用
	■ 化石資源採掘事業に対する規制、金融機関の慎重な投融資姿勢		●	●		✓		石炭鉱山の生産規模縮小
	■ 炭素排出の多い企業に対するブランドイメージの低下		●	●		✓		ステークホルダーとの対話継続・強化
物理 リスク	■ 自然災害や海面上昇による沿岸拠点の被害、操業への影響		●	●		✓		装置保全の計画的な強化、計器室移転等の対応
	■ 異常降水や台風の頻発等による陸上・海上輸送への影響		●	●		✓		供給維持に向けたサプライチェーン強靱化
機会	■ 化石代替燃料の需要拡大（固体燃料）		●	●				出光グリーンエナジーペレット生産・供給拡大
	■ 化石代替燃料の需要拡大（ガス体燃料）			●				アンモニア・水素サプライチェーンの構築
	■ 化石代替燃料の需要拡大（液体燃料）		●	●			✓	SAF製造・供給体制の構築 バイオディーゼル製造・供給体制の構築
	■ 低炭素燃料／原料供給拠点の重要性拡大		●	●				国内製油所・事業所のCNXセンター化 バイオ化学品製造・供給体制の構築
	■ CN社会実現に貢献する製品、素材の需要拡大		●	●				次世代素材・資材の開発 ^{※2}
	■ 次世代蓄電池の需要拡大			●			✓	リチウム固体電解質の事業化
	■ 循環型社会実現に向けたリサイクルの本格拡大		●	●				リサイクル事業の確立（使用済みプラスチック／ソーラーパネル／リチウム電池）
	■ 地域社会へのエネルギー安定供給	●	●	●				スマートよろずや化、SSネットワーク活用
	■ 電気自動車の普及拡大	●	●	●			✓	超小型EVへの参画、EV向け潤滑油の開発 EV充電・メンテナンス
	■ 再生可能エネルギーの需要拡大	●	●	●				国内外での多様な再生可能エネルギー電源の開発
	■ 分散型エネルギーシステムの進化、需要拡大	●	●	●				VPP制御サービスの開発、事業参入

※1 長期時間軸での財務影響額 レベル1：～50億円、レベル2：50億円～500億円、レベル3：500億円～
※2 スーパーエンジニアリングプラスチック、酸化物半導体、高機能アスファルト、環境対応型農畜産資材等

リスクへの対応としては、既存事業の収益強化・資本効率化を進めつつ、事業構造改革投資により、新規事業を創出し、事業ポートフォリオ転換を図ることで、2030年時点で、営業利益+持

分損益ベースで、2022年度見通し対比+1,100億円の、2,700億円を目標としています。

戦略（CNトランジション戦略）

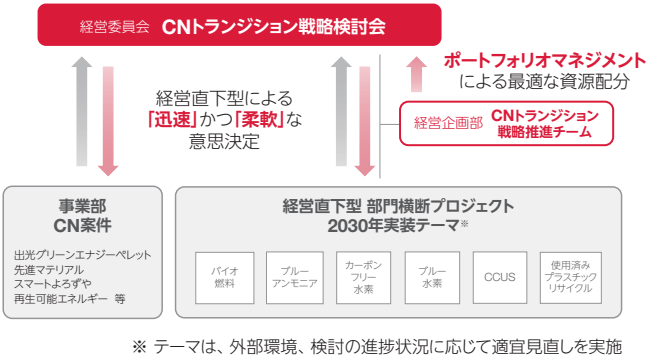
社会実装テーマ

前ページに記載のリスクと機会一覧表に記載した当社対応の内、主要なものに関しては、2030年までに社会実装に取り組む

意思決定体制

2030年までの社会実装テーマの内、所管事業部門が明確なものは、事業部CN案件として各事業部門が主導して取り組みを推進する一方、その他の案件に関しては、経営直下型部門横断プロジェクト（2030年実装テーマ）として、経営意思決定を迅速化し、収益性を鑑みたメリハリある資源配分により、早期社会実装を図っていきます。

テーマとしてピックアップし、関連取り組みを進めています。（社会実装テーマの詳細はP.7、13～22に記載）

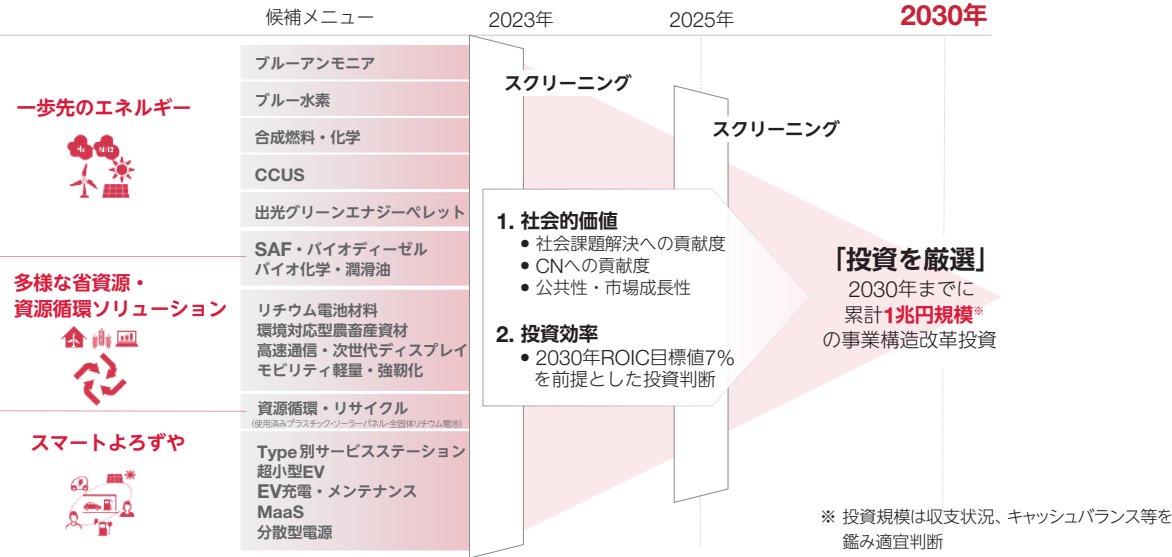


投資方針

CNに資する新規事業拡大に向けた投資に関しては、本中期経営計画（2023～2025年度）の最終年度である2025年度までに2,900億円、2030年までは累積1兆円規模を計画しています。

（投資計画の詳細はP.27に記載）

CNに資する各案件は、今後の技術進展動向等によって、社会実装状況が大きく変わる可能性もあるため、さまざまな選択肢を同時並行的に走らせ、中期経営計画期間中に、各案件の社会的価値や投資効率を踏まえたスクリーニングを経て、投資案件を厳選していく予定です。



なお、新規プロジェクトに係る投資においては、プロジェクト前後での、Scope1、2、3排出量、ならびに他者の削減貢献量の変化を確認のうえ、内部炭素価格（インターナルカーボンプライシング、100\$/t-CO₂）を用いて感度分析を実施し、投資案件評価の際の参考としています。

当社のトランジション戦略は、経済産業省が主導する、クライメート・トランジション・ファイナンスのモデル事例として採択されています。

クライメート・トランジション・ファイナンス 経済産業省HP
➡ https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/transition_finance.html

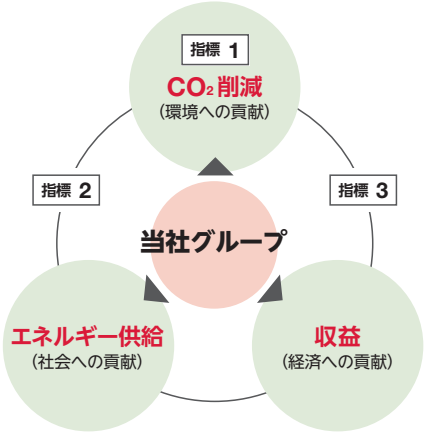


指標と目標

管理指標

温室効果ガス（GHG）の排出量削減を考える際には、環境面のみならず、社会面、経済面に対してもプラスの影響を与えつつ、関連活動を推進していくことが重要だと考えています。
本認識の下、当社では、下図に記載のように、CO₂排出量削減のみに焦点を当てた環境への貢献、エネルギー供給をしつつ

CO₂削減を実現するという社会と環境への同時貢献、CO₂削減をしつつ収益を拡大するという環境と経済への同時貢献という3つの指標（目標値とモニタリング指標）を用いて、CO₂削減の取り組みを評価、管理する仕組みとしています。

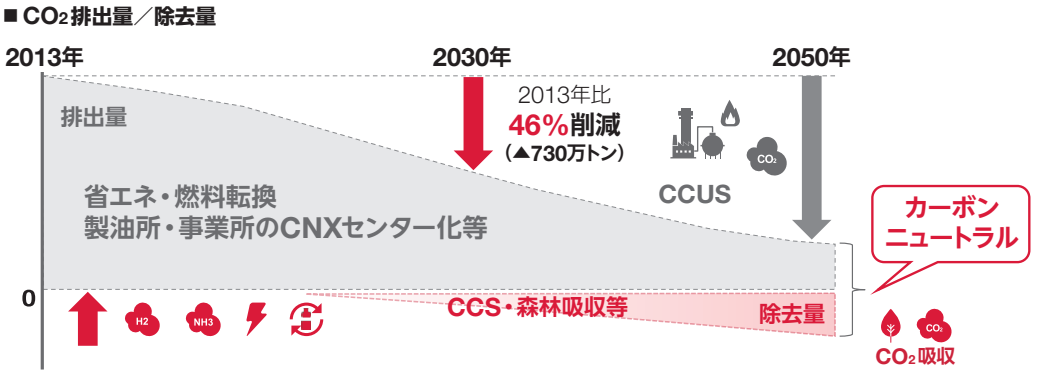


指標 1	当社グループScope1+2排出量
目標値	(計算式)=目標年のCO ₂ 排出量 (Scope1+2)－基準年のCO ₂ 排出量 (Scope1+2)
指標 2	供給エネルギー低炭素度
モニタリング指標	エネルギー企業として、社会に供給する「エネルギー単量当たりのCO ₂ 発生量」をどれだけ低く抑制できているかを表す指標 (計算式)= $\frac{\text{CO}_2 \text{ 排出量 (Scope1+2+3}^{\ast 1}) - \text{CO}_2 \text{ 削減貢献量}^{\ast 2}}{\text{社会に供給しているエネルギー量}}$
指標 3	全社収益の炭素脱炭度
モニタリング指標	企業全体としてエネルギー企業として、社会に供給する「エネルギー単量当たりのCO ₂ 発生量」をどれだけ低く抑制できているかを表す指標 (計算式)= $\frac{\text{CO}_2 \text{ 排出量 (Scope1+2+3}^{\ast 1}) - \text{CO}_2 \text{ 削減貢献量}^{\ast 2}}{\text{収益}}$ ※ 1 Scope3の対象はカテゴリ11（販売した製品の使用により排出されるCO₂） ※ 2 CO₂削減貢献量は、バリューチェーン全体を通じたCO₂削減貢献量

目標値

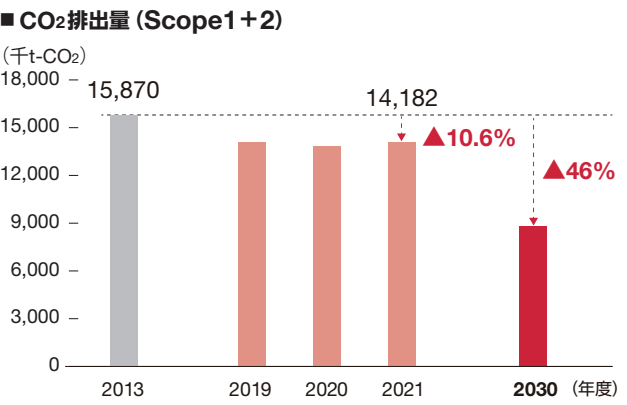
上記の考え方の下、GHG削減目標として、当社はCO₂排出量（Scope1+2）に関して、2050年にカーボンニュートラルを、ま

た中間目標として、2030年▲46%（2013年比）を設定しています。



目標に対する実績

2021年度は、製油所・工場における省エネ活動などによる排出量削減は実現したものの、コロナ禍からの経済回復を受けた原油処理量増加の影響もあり、CO₂排出量は微増となっています。



※ 集計対象：出光興産、連結精製会社（東亜・四日市・西部）および主要な連結会社

サプライチェーン全体でのCO₂削減に向けて

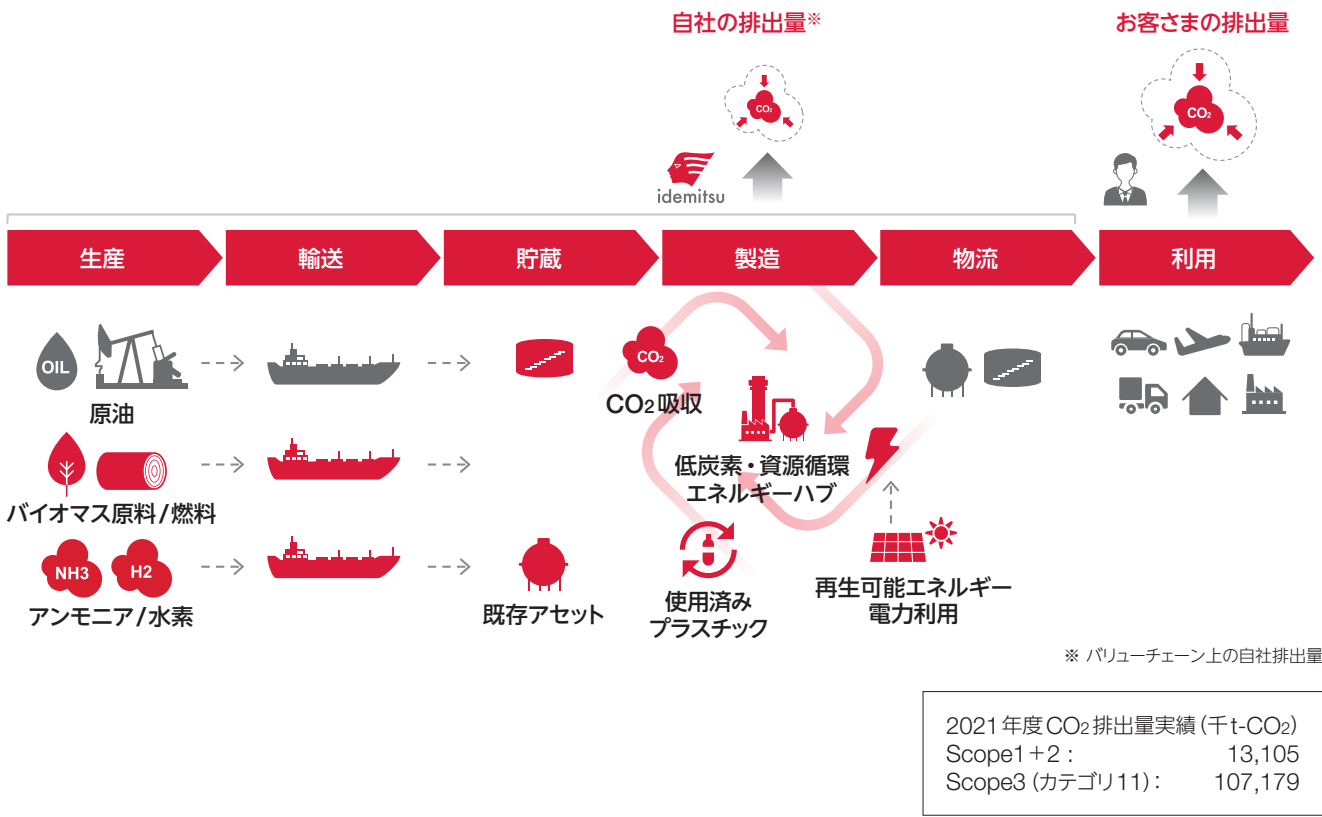
当社は化石燃料を主たる事業としており、自社の操業に伴うCO₂排出量 (Scope1+2) と比較して、自社製品をお客さまが使用される時のCO₂排出量 (Scope3) が非常に多いという特徴を有しています。

(CO₂排出量 (Scope1、2、3)実績推移は、P.126に記載)

このため、カーボンニュートラル社会の実現に向けては、Scope1+2排出量の削減と並行して、Scope3排出量削減を含めた、グローバルレベルでのCO₂排出量削減への貢献が重要と考えています。

2050年のカーボンニュートラル社会の実現に向けては、自社操業に伴う排出量 (Scope1+2) のカーボンニュートラルを実現し、サプライチェーン全体での排出量 (Scope3) においても、産業活動・一般消費者向けのソリューションを提供することで、カーボンニュートラルを目指します。

また、自社のScope1、2、3排出量に留まらず、グローバルレベルで社会全体のCO₂排出量削減に事業を通じて貢献することを目指し、削減貢献量について定量化して取り組んでいきます。



気候変動適応対応

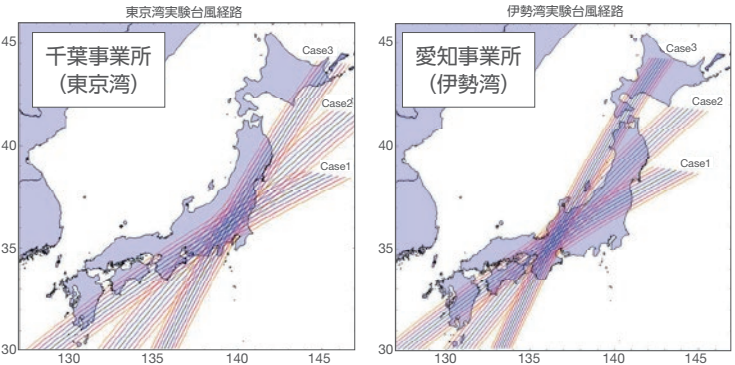
激甚化する自然災害に対して、地震・津波・高潮などさまざまな被害を想定してリスクを抽出し、災害発生時の製油所・事業所へのダメージの極小化と早期復旧をすることが極めて重要です。当社は保安力強化として設備への投資でハード面を強化するとともに、想定を超える災害に対しても減災対応の観点からソフト面の充実を図ることで、エネルギーの供給使命を今後も果たしていきます。

昨今では、勢力を維持しつつ縦断する台風が多くなってきてお

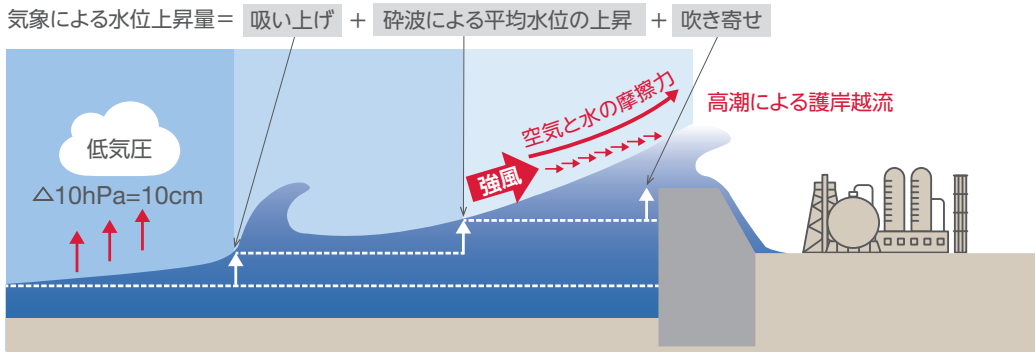
り、気候変動が一因とされています。台風によってもたらされる高潮は、沿岸地域に位置する製油所・事業所の浸水リスクを高めます。そこで当社では、今後想定される最大級の台風が製油所・事業所へ直接上陸するルートを実シミュレーションし、高潮による浸水影響に関するリスク分析を実施しています。

この分析結果を踏まえて、海水ポンプ室への浸水壁設置などのハード面での補強や防災対応マニュアルの充実によるソフト面での減災対策などの検討を行っています。

製油所高潮被害想定検討の前提となる台風経路想定



高潮被害の想定イメージ



環境マネジメント

環境に関する考え方

当社グループは、経済と環境が調和した持続的発展が可能な社会の構築に貢献するために、エネルギー使用の効率化をはじめとした事業活動による環境負荷の低減に取り組んでいます。

経営資源を適切に配分・活用し、気候変動などの環境問題を解決するための先進的な取り組みの積極的な推進と、全従業員

に対し適切な教育や啓発活動を行うことによる環境意識向上を図り、地球環境の保全に努めています。

全ての事業において地球規模および地域の環境保全を重要かつ優先すべき価値判断の基準とする方針を定めて、事業活動を遂行しています。

環境保全の方針

- 1. 漏洩、汚染の予防に努め、環境保全に貢献する。
- 2. 地球温暖化防止に積極的に貢献し、事業活動で排出する温室効果ガスの削減に努める。
- 3. 全ての業務で、資源の有効利用を図る。
- 4. 資材、工事、サービスなどの購入に際してグリーン調達を推進する。
- 5. 生物多様性の重要性を認識し、その維持に積極的に貢献する。
- 6. より良い環境を作り出す技術、商品の開発・普及に努める。
- 7. 年度基本方針を踏まえて環境目標を設定し、自組織内外の力を結集して、その達成に努める。
- 8. 環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図る。
- 9. 積極的な環境情報の開示により、社外とのコミュニケーションを促進し、企業の信頼性確保と企業価値の向上に努める。

環境マネジメント体制（安全環境本部）

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

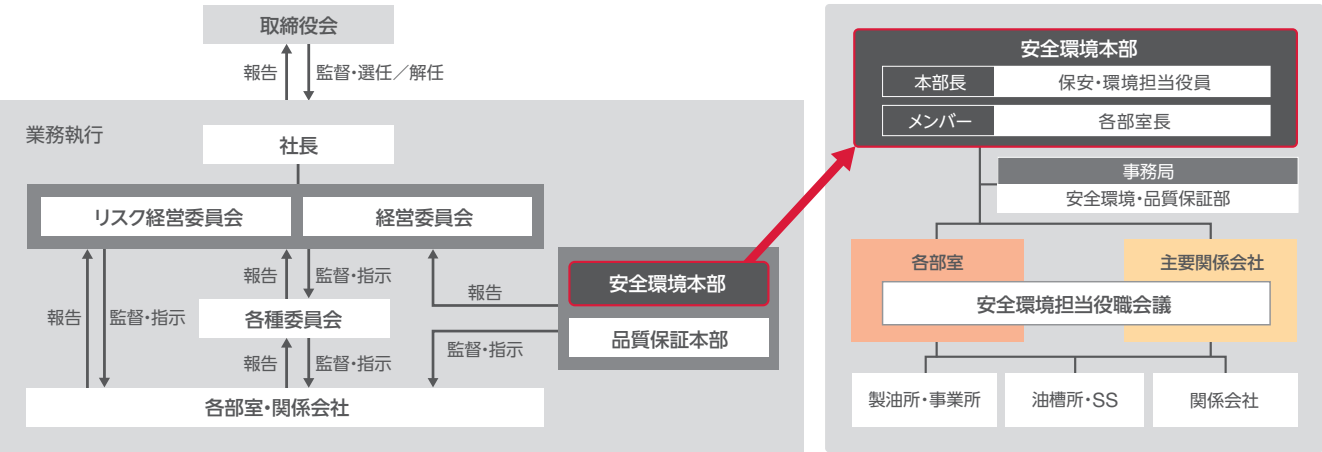
本部の役割は、安全衛生環境に関わる中期計画や年度基本方針・重点課題の決定、監査などを通じた実績の把握・評価、環境マネジメントシステムの維持・見直し・改善ならびに各部室・主要関係会社に対する継続的改善に必要な経営資源の確保の指示な

どです。原則として年1回、12月に開催する安全環境本部会議において、当社グループの次年度基本方針などを決定します。

左記の中期計画や年度基本方針・重点課題の決定に当たっては、事務局が前年度までの振り返りや安全衛生環境を巡る社会情勢への配慮などを踏まえて原案を作成します。この原案を各部室・主要関係会社の課長職をメンバーとする安全環境担当役職会議で審議し、本部会議で承認します。その後、本部長により決裁され、最終的に経営委員会へ報告する仕組みとなっており、経営委員会の指示・意見を反映する場合は、本部長が再度決裁します。

なお、取締役会は業務執行側からの報告を受け、気候変動を含む環境課題について監督を行います。

■ コーポレートガバナンス体制の中の安全環境本部の位置付けと安全・環境マネジメント体制



環境マネジメントシステム

当社グループの環境マネジメントシステムは、右図記載のように、安全環境本部を軸としたグループ全体の大きなPDCAサイクルと、各事業部門のPDCAサイクルを組み合わせた形で運用しています。

安全環境本部で全社の環境中期計画を策定し、それを年度基本方針・重点課題に落とし込み、その方針に基づいて、各事業部門において行動計画を策定します。

各事業部門は、行動計画に基づき事業活動を遂行し、定期的にそれら活動の評価・レビューを行うことで改善点を洗い出し、次年度の行動計画につなげるというPDCAサイクルを回しています。安全環境本部事務局においても、グループ全体の環境マネジメントシステムの運用に関して、各年で評価・レビューを行い、必要な改善点については、事業部門のレビューと同じタイミングで安全環境本部会議にて共有し、継続的な改善に結び付けています。なお、当社グループ内の事業部門、関係会社では、計32件

安全環境監査

各部署・主要関係会社の活動を確認・促進させるため、当社の製油所・事業所においては、事務局が安全環境監査を年1回実施しています。他拠点については、事業所の安全環境リスク、安全環境管理の状況を考慮して頻度を決定し、安全環境監査を実施しています。監査により安全環境上の改善点が見つかった場合には、事務局は1件ごとに対応計画決定からその完了までを

環境コンプライアンス（環境異常件数）

2021年の環境異常の発生は、当社グループ事業所で発生した以下1件でした。なお、環境事故には分類されない軽微な案件に関しても捕捉し、原因を追究して再発を防止し、より確実な環境保全に努めていきます。

■ 収集運搬業者と契約のない品目の産業廃棄物を排出

環境教育・啓発活動

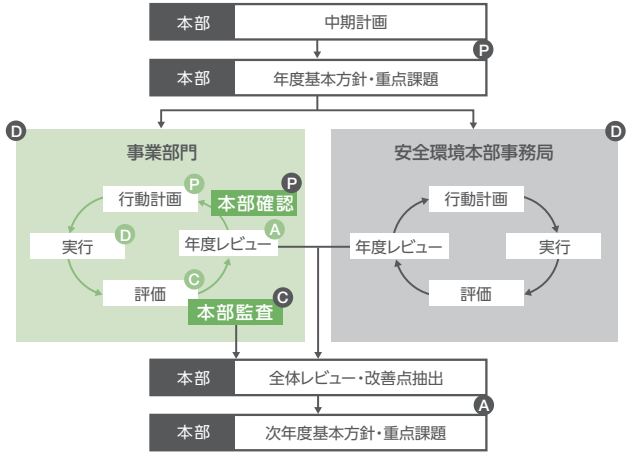
安全環境本部体制の下、グループ全体を対象とした環境教育を実施しています。また環境省の推進する環境月間に合わせて独自の「環境月間」を設定し、環境保全の啓発活動を行っています。環境月間に先立ち、2022年5月末に安全環境本部長イン

■ 2022年度の環境教育・啓発活動

啓発	「生物多様性」について知ろう	■安全環境本部長インタビューのグループ報への掲載 ■環境啓発資料の配布 ■環境クイズの実施
活動	■環境講演会（生物多様性-世界の潮流から暮らし・仕事まで-） ■環境にやさしい野菜（フルベジ）を、本社カフェテリアにて提供（フルベジWEEK） ※ フルベジ：クール・ベジタブルの略で、CO2削減に貢献するバイオ炭を使った農地で耕作された農作物	
研修	環境管理能力向上研修	■2021年167名 延べ835時間（年間計） ■2022年189名 延べ1,074時間（2022年7月時点）

（国内19件、海外13件）のISO14001の認証を取得しています。（2022年6月30日時点）

■ 環境マネジメントPDCAサイクル



フォローしています。また、安全環境本部長または経営層が現場に出向いて行う安全環境指導・安全環境巡回を実施しています。特に、当社の製油所・事業所においては、安全環境本部長が安全環境指導・安全環境巡回を年1回実施しています。

※ 2021年度は20事業所に対して監査を実施しています。実施状況については、P.109に掲載しています。

※ 環境異常
環境法令（条例・協定含む）に定められている規制基準に適合しない場合で以下に該当する事例
ア. 環境関連法規等で「事故時の措置」が必要と判断された事象
イ. 行政機関から行政処分や指導、勧告を受け、是正のための報告書等を行政機関に提出した場合
ウ. 当社に原因がある事象に対して、近隣住民等の身体・生命・財産等に被害が生じ、賠償した場合

タビューのグループ報への掲載、外部講師による環境講演会の開催、グループ社員に対しては環境啓発資料の配布と環境クイズを実施することで、グループ全体の環境意識の向上に努めています。

生物多様性保全

生物多様性保全ガイドライン

当社はサステナビリティ方針 (P.51) の中で、事業活動による環境リスクの低減と、自然環境の保全と循環型社会の実現への

貢献を示していますが、生物多様性分野の取り組みに関して、以下のガイドラインを制定し、活動を推進しています。

生物多様性ガイドライン

当社グループは、土地、水、大気、並びに多種多様な生物種、遺伝子を含めた生態系システムから成る自然環境 (自然資本) を利用しながら、事業活動を継続しています。

社会活動の基盤である自然環境 (自然資本) を、将来世代に適切な形で受け渡していくことの重要性は、これまででも大切にしてきた価値観であり、出光グループサステナビリティ方針の中でも、事業活動による環境リスクを予め低減し、自然環境の保全と循環型社会の実現に貢献することを明記しています。

サステナビリティ方針を補完し、自然環境 (自然資本) に含まれる生物多様性分野の更なる保全活動遂行の指針として、本ガイドラインを定めます。

- 自社の事業活動が生物多様性に与えている影響を正確に把握し、負の影響を与える場合は低減、正の影響を与える場合は増加、に努めます。
- 新規事業等の検討に当たっては、生物多様性の観点での影響を十分に考慮します。
- 生物多様性が劣化した生態系の回復に貢献します。
- 生物多様性が保全された生態系の拡大に貢献します。
- 生物多様性に関する環境教育・啓蒙を推進します。
- 生物多様性保全に関する関連取組の開示を強化し、ステークホルダーとの対話・協働を拡大します。

⇒ <https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/319>



自社事業活動の影響評価

主要事業拠点と生物多様性の観点で保護が必要な地域との近接状況把握

United Nations Environment Programme – World Conservation Monitoring Centre (UNEP-WCMC：国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター) が管理しているウェブサイト Protected Planetにおいて、当社事業における主要拠点と生物多様性に特段の配慮が必要な地域との近接状況を確認しています。

当社事業拠点における半径 10km 圏内における保護地域について、IUCN 分類 (国際自然保護連合分類) より確認した結果、右記の分類状況であることを認識しています。なお、これら結果より厳正保護および原生自然として指定された地域 (Ia,b) はありませんでした。

当社グループでは事業活動を行ううえで生物多様性への影響を回避するために、国や自治体の定める厳格な排出基準を順守し、環境汚染防止に取り組んでいます。

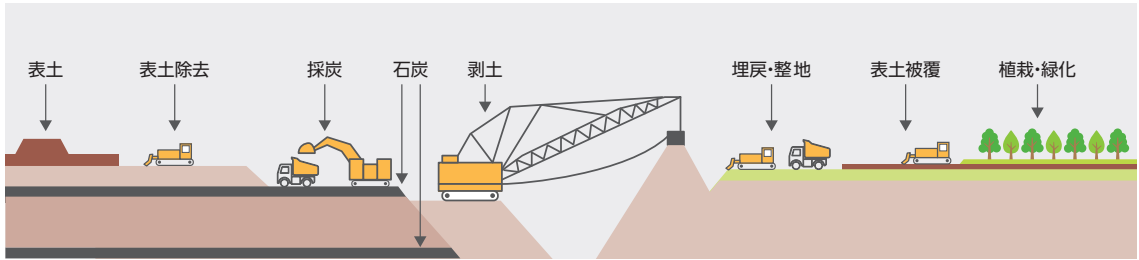
■ IUCN 分類 (国際自然保護連合分類) と地域別拠点数

	IUCN 分類	拠点数※
Ia	厳正保護地域	0
Ib	原生自然地域	0
II	国立公園	2
III	天然記念物	1
IV	種と生息地管理地域	28
V	景観保護地域	11
VI	自然資源の持続可能な利用を伴う保護地域	16

※ 半径 10km 圏内に IUCN 分類の各地域が存在する主な事業拠点数

同じ種類の植物を植えるという生物多様性の回復に努める活動 (リハビリテーション) を行うことで、周辺環境への影響を最小限にとどめています。なお、当社のオーストラリアの石炭鉱山では、過去に掘削した面積、リハビリテーションを実施した面積などを情報開示しており、今後も継続していきます。

■ 採掘現場のリハビリテーション



※ 一般財団法人石炭フロンティア機構の資料を参考に当社が作成

■ オーストラリア石炭採掘跡地 (ボガブライ) のリハビリテーション実施状況

(単位 : ha)

区分	2020 年実績	2021 年実績	2022 年見込
A. 採掘実績	1530.0	1567.5	1599.7
B. リハビリ未対応	1406.3	1443.8	1460.8
C. リハビリ準備済	N/A	N/A	N/A
D. リハビリ実施中	292.1	292.1	292.1
E. リハビリ完了	N/A	N/A	N/A



リハビリ後 2 年経過



リハビリ後 4 年経過



リハビリ後 15 年経過

生態系保全活動への貢献

製油所・事業所周辺地域の生態系保全活動

当社は、生物多様性保全の重要性が近年のように広く叫ばれるようになる以前から、事業遂行に当たっては自然との共生を常に意識し、本分野に配慮をして事業を遂行してきました。

当社の製油所・事業所は 1950 年代から建造されましたが、当時は工場の建設に対して敷地内に緑地帯の設置が義務付けられ始めた時期でした。当社はこの緑地帯の設置について、法律で規定されている面積を上回る対応を行い、周囲の自然環境との調和を図ってきました。

こうした当社の姿勢は、外部機関からも高く評価されており、公益財団法人都市緑化機構が主催する「社会・環境貢献緑地評価システム (SEGES: Social and Environmental Green Evaluation System、シージェス)」の評価において、北海道製油所と愛知製油所が 5 段階の最高位 (Superlative Stage) を取得しています。

SEGES 評価ポイント

1. 土地利用の永続性：緑がそこにあること、あり続けることができる仕組みがある。
2. 緑地管理：緑地がつくられるプロセス、守り、育てられるプロセスが明確である。
3. 緑地機能の発揮：緑地が社会・環境に貢献している。
4. 緑地の将来性：社会・環境に貢献する緑地のありかたに関する考え方や姿勢、緑ゆたかな社会づくりを牽引する取り組みの先進性、独自性がある。



出典：SEGES ウェブサイト <https://seges.jp/>

30by30 アライアンスへの参画

当社は30by30の目標達成に向け、環境省が事務局となり、有志の企業・自治体・団体によって2022年4月に発足した「生物多様性のための30by30 アライアンス」に発足時からの参画企業として名を連ねています。



※ 30by30
2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標

生物多様性に関する環境教育・啓蒙の推進

地域コミュニティとの連携・環境教育の場の提供

生物多様性保全の取り組みは、当該地域の自然との共生という観点から当社単独ではなく、当該地域コミュニティ関係者と連携して進めています。

北海道製油所では、苫小牧自生種のハスカップ資源の保護および保存並びに育成等、またそれに係る技術の取得・研鑽を目的としたハスカップバンクに参画して、地域コミュニティと連携しています。



ハスカップ（苫小牧自生種）



出光ハスカップ園

愛知製油所（現：愛知事業所）では、臨海周辺企業が参画している「命をつなぐプロジェクト」のイベント、LOVE GREEN DAY 2022が開催され、当社愛知製油所（現：愛知事業所）も協力参加しました。



参加者の皆さまとの集合写真



緑地散策の様子

自然共生サイト（仮称）の認定制度構築に向けた国の実証事業への参加

30by30の実現に向けて、民間等によって継続的に保全活動が実施されているエリアを、自然共生サイト（仮称）として認定する仕組み作りが国主導で進められています。

本制度の本格運用を来年度に向けた実証事業に、当社北海道製油所が参画し、今後の国の制度作りに協力するとともに、自然共生サイト（仮称）として適格であるという仮認定を取得しています。

（自然共生サイト（仮称）としての正式認定は、本制度が正式運用される令和5年度の予定）

➡ <https://www.env.go.jp/content/000074690.pdf>



徳山事業所では、周南市八代地区に10月下旬頃、渡ってくる絶滅危惧2類に指定されているナベヅルの保護のため、周南市が進める「ツルのねぐらづくり」のボランティア活動に毎年参加、協力しています。



「ツルのねぐらづくり」の様子



「ツルのねぐらづくり」の参加者

社員向け啓蒙活動

当社は、毎年6月に国の環境月間に連動する形で、全社的に環境関連の教育・啓発活動を実施していますが、2022年度は「生物多様性」をテーマに、外部有識者を招いた講演会の開催等を開催しております。

（環境月間の取り組み内容は、P.84に記載）

水資源利用

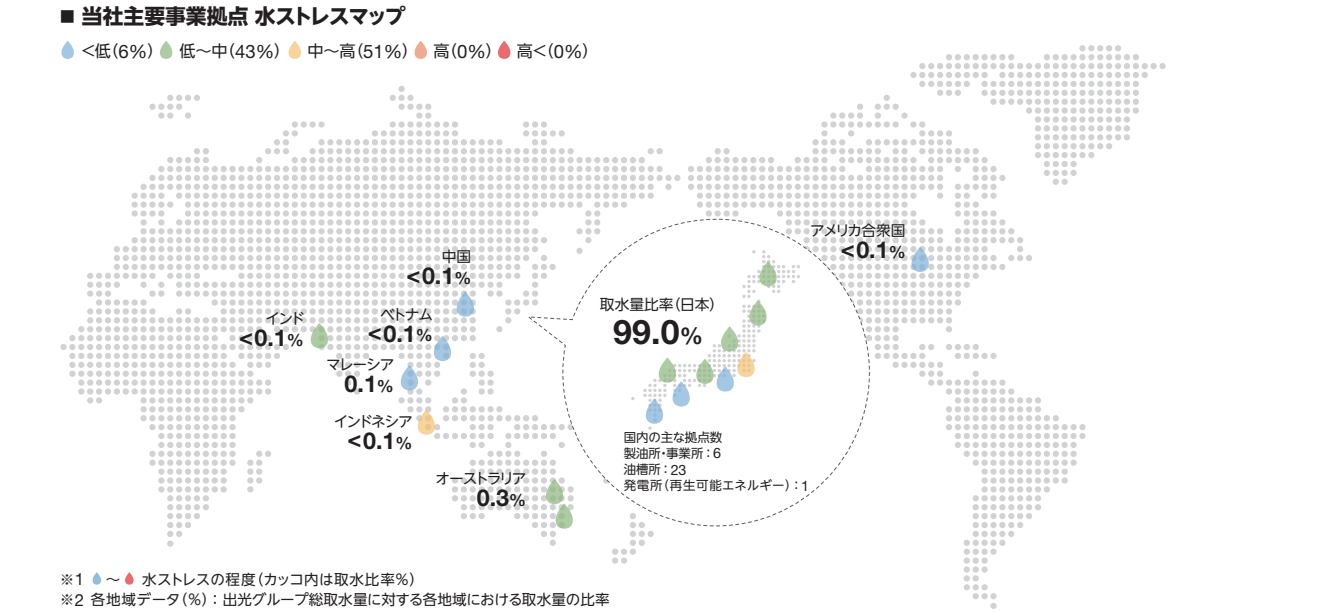
水資源利用に関する考え方

水リスクについては、グループ全社のリスクマネジメント体制において、事業を取り巻く外部環境の変化によるリスクや自然災害・事故などによるリスク、気候変動・環境規制に関するリスクの一部として管理されています。

環境においては「環境保全の方針」の下で汚染防止、資源の有効利用、生物多様性の維持などの観点から国や自治体の定める基準を下回るよう目標を定め排水処理を行うことなどを環境マネジメントシステムに組み入れて実践しています。

特に水資源利用については地球規模での把握に努め、世界資源研究所（WRI）AQUEDUCT情報を参考に、事業拠点の水ストレス地域の確認を行っています。

国内に拠点を置く6つの製油所・事業所は、水ストレス高地域ではありませんが、グループ全体に占める取水量比率は99%と



製油所・事業所における水の循環利用の強化

製油所・事業所は当社グループの事業活動の中でも大量の水を使用する拠点であるため、排水基準を守るだけでなく製油所・事業所における水使用量削減に取り組んでいます。製油所では石油精製の過程で、プロセス流体の冷却用に一定量の水（海水・淡水）が必要です。冷却用に使用した淡水（温水）は、空冷式の冷却器に循環させ冷却することにより、再度、プロセス流体の冷却水として使用することで、環境への負荷低減に努めています。

水を使用する事業者として、これからもより一層の水資源のリサイクルに努めていきます。

■ 工業用水のリサイクル

	単位	2021 年度
工業用水 取水量	千t	82,208
リサイクル率	%	92

※1 集計対象：出光興産・連結精製会社（東亜・四日市）および主要な連結会社
※2 水リサイクル率は「工業用水」のみを対象としています（①工業用水取水量：82,208千t ②工業用水利用量：1,031,485千t ③工業用水リサイクル量：949,276千tより、水リサイクル率=③/②）。②=①+③である。

なっています。このように水の取り扱いのほとんどが国内であることから、まずは水質管理を徹底するとともに、国内における資源の効率的な利用目的から、水資源の循環利用を通じて水使用量の削減を行っています。

当社は、日本以外の必ずしも水資源が潤沢ではない国や地域においても、事業を展開しています。世界における水資源の問題は深刻化しており、20億人以上の人類が安全な飲み水を得ることができない状況にあるといわれています。このような現状を認識し、海外に目を向けた取り組みも開始しました。

現時点では、水ストレス高地域での事業展開はないものの、水という貴重な資源を最大有効活用をするため、最大使用地域である日本において、使用量低減の取り組みを進めています。

水質管理への取り組み

水資源の利用に関しては、リサイクル等を通じた使用量の削減とともに、使用した水を環境に戻す際の水質の管理も重要です。

当社各事業所においては、排水の水質管理には、使用後の排水をいくつもの設備での処理を施し、環境に悪影響をおよぼさないレベルまで水質を上げて、自然環境に戻しています。このような不断の取り組みの結果、環境異常の定義に基づく、2021年度の排水の水質管理に関する法令違反件数は0件でした。

循環型社会への取り組み

循環型社会に関する考え方

当社グループは、これまでの大量生産、大量消費、大量廃棄の社会を変革するとともに、天然資源の消費を抑制し、環境への負荷を可能な限り低減する社会を形成することが、循環型社会実現の目的と考えています。再生可能な資源は、その再生能力の範囲内で再利用し、再生能力のない資源については、最大限有効な形で消費するとともに、長期時間軸では使用を抑制しつつ、再生可能な別の資源へシフトしていけるよう、さまざまな取り組みを推進しています。

具体的な取り組み事例

当社グループは、各部室で保有している技術を基に、再生可能な資源をできる限り再利用し、事業サプライチェーンの中に取り込むことで、持続可能なサーキュラービジネスの実現を目指す検討を社内横断的に進めています。

具体的には、プラスチックリサイクルや、長期的視点ではCO₂を資源として取り扱うカーボンリサイクルの取り組みを行っています。

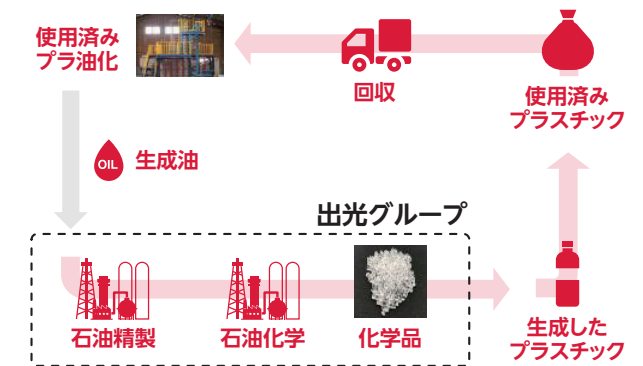
資源循環・リサイクルとしては、下記の各分野での事業化に向けた検討を継続しています。

- 使用済みプラスチック
- ソーラーパネル
- 全固体リチウム電池

① 使用済みプラスチックリサイクル

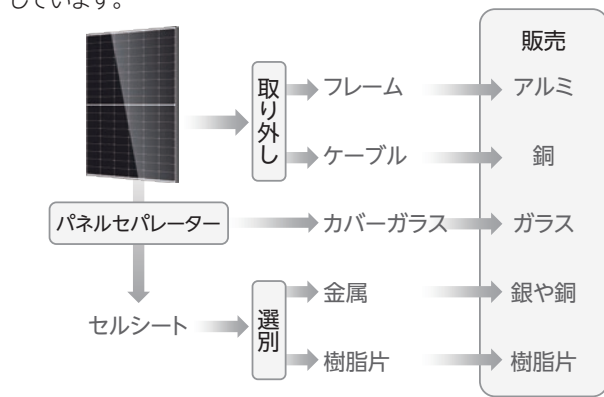
2025年度に油化の事業化を目指しており、生成油は、石油・化学設備にて化学品にし、リニューアブル化学品として、供給を計画しています。

併せて、原料となる使用済みプラスチックの調達に関し、(株)市川環境ホールディングス、前田産業(株)との業務提携の検討も開始し、年間2万tの使用済みプラスチックの再資源化を目指しています。



② ソーラーパネルリサイクル

使用済み太陽光パネルは2030年代から急増することが予想されています。当社グループのソーラーフロンティア(株)では太陽光パネルのリサイクル技術開発を進めており、マテリアルリサイクル率90%以上を実現し、2024年度に事業化することを目指しています。



③ 全固体リチウム電池リサイクル

EV普及に伴い、リチウムをはじめとする原材料が長期的に需給逼迫見込みであり、廃電池のリサイクルスキームの検討を通じ、将来的に全固体電池バリューチェーンの付加価値向上を目指しています。



廃棄物削減の取り組み

廃棄物削減に関する考え方

当社グループでは、廃棄物の発生量の削減とともに、資源の有効利用の観点から原材料の再利用やリサイクル原料の活用を進めることで、環境負荷の低減に努めています。

当社の事業を通じて発生する主な廃棄物としては、製油所の精製工程における廃触媒、タンク清掃時の残渣物(スラッジ)、排水処理設備から回収される汚泥などが挙げられます。これらの廃棄物を、焼却や脱水、溶解処理といった中間処理を経て減量化や無害化を図り、セメント原料などへのリサイクルを進めることで最終処分量を1%以下に抑える“ゼロエミッション”を継続しています。

削減目標

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

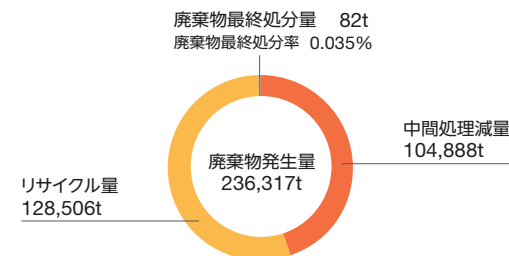
※ 石油(石油連盟):〈業種別独自目標〉2021年度以降においても2020年度においてのゼロエミッション(最終処分率1%以下)を維持・継続する。
化学(日本化学工業協会):〈産業廃棄物最終処分量の2025年度目標値〉

- 17万t以下。
〈業種別独自目標〉
- 最終(埋立)処分量について2025年度までに17万t以下とする。
- 再資源化率について2025年度まで65%以上を維持する。

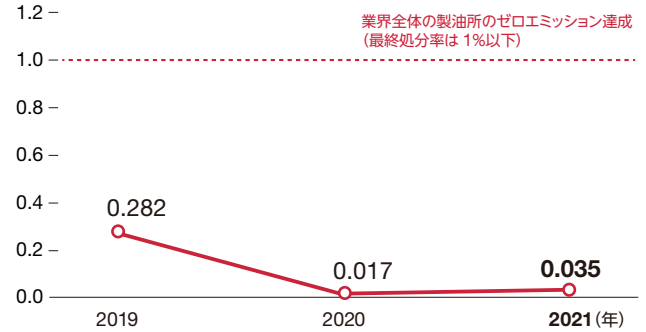
2021年度以降の循環型社会形成自主行動計画の方針
➡ http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/029_houshin.pdf



■ 廃棄物処理の内訳



■ グループ製油所の廃棄物最終処分率 (%)



※ 集計対象:北海道製油所・千葉事業所・愛知製油所(現:愛知事業所)・徳山事業所・東亜石油(株)・昭和四日市石油(株)

化学物質管理・削減に関する考え方

石油化学原料・製品を生産・供給している当社グループは「品質保証基本要綱」「安全衛生環境基本要綱」を定め、化学物質の事前リスク評価、生産工程および製品からの有害物質の削減・排除に取り組み、また製品含有化学物質情報の提供を通じて、生産工程の作業者や製品使用者の安全性向上に努めています。また、国内外の化学物質に関する法規制の厳格化に遅滞なく対応し、人の健康への影響だけでなく、生態系など環境にもたらす悪影響も最小限に抑えています。

化学物質管理・削減の取り組み

① PRTR 物質の管理

PRTR法*1で規制されている物質(HAP*2、POPs*3含む)のうち、原油、石油製品、石油化学用原料などに含まれているベンゼン、トルエン、キシレン、ノルマルヘキサンなど揮発性の高い物質は、貯蔵タンクへの受け入れ・払い出し時やローリー・船への製品出荷時に、一部がVOC*4として大気中に排出されてしまいます。当社グループはそれらの化学物質を揮発の少ない浮き屋根式タンクで貯蔵し、製品出荷時にVOCを回収するなど、排出の抑制に努めています。化学物質の事業所外への移動分についても、廃棄物処理法に基づいて適正に処理しています。

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

※ 2 HAP: 有害大気汚染物質

※ 3 POPs: 残留性有機汚染物質

※ 4 VOC: Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物)

② PCBの管理

PCB特別措置法に基づき、PCBを含む油やそれらを含有する変圧器などの機器を、製油所・事業所などで適正に保管・管理しています。同法および国のPCB廃棄物処理基本計画では、PCB廃棄物の処分期間が定められており、当社グループでも適正に順次処理を進めています。

③ フロンの管理

2020年4月1日施行のフロン排出抑制法にのっとり、当社グループではフロン類の漏えい防止を図っています。オゾン層破壊作用のあるHCFCが使用されている製油所・工場の大型プロセス機器については、定期補修時の更新を検討しています。

汚染予防の考え方

環境負荷の低減については、環境に関する法律を順守するだけでなく、社内規程(安全衛生環境基本要綱)に沿って自主的に予防的な取り組みを行っています。また社内にとどまらず、社会全体での汚染防止に貢献するために、水質汚濁防止法や土壌汚染対策法の運用を見直す環境省や経団連の委員会などにおいて当社グループの知見や経験をフィードバックし、調査分析手法の開発などを手掛けるとともに、更なる汚染物質の排出防止など、環境負荷の低減に努めています。

社会
人権

人権に関するトップコミットメント

当社グループは、経営の原点として「人間尊重」を掲げ、創業以来一貫して「人が中心の経営」を実践してまいりました。すなわち、人権の尊重は欠くことのできない経営の根幹であり、全ての判断や行動において最優先させるべきことと考え、これを全役員、全従業員が遵守する「出光グループ 人権基本方針」としています。

本方針に基づき、グローバルな人権課題については、各国・地域における文化、慣習、社会規範などを踏まえながら継続的に対応しています。また近年では、国内外のグループ関係会社やサプライチェーンにおける人権課題への対応として「人権デューデリジェンス」の取り組みにも力を入れており、グループ内及び関連する取引先における人権侵害リスクの所在を明確にするとともに、リスク低減に向けた対応や救済メカニズムの構築に向けた取り組みを強化しています。

さらに、海外・国内を包含する全世界で働く従業員を対象に、一人ひとりが持つべきコンプライアンスマインドの浸透と実践のために制定した「コンプライアンス行動規範」においても、いかなる人権侵害も許さず、人種、国籍、性別等の多様性を受け入れ、ハラスメントのない、健全で快適な職場を作ることなどを明記しています。

このような人権に関する一連の取り組みや活動内容については、ステークホルダーの皆さまに随時情報開示を行ってまいります。

出光興産株式会社 代表取締役社長 木藤 俊一

グループ人権基本方針の制定 ～人権の尊重～

当社グループは、2019年に「出光グループ人権基本方針」を制定しました。

- 国際社会や地域社会と調和を図り、いかなる関係者に対しても差別行為を行いません。また、身体的、精神的であるかを問わず、人の尊厳を傷つけるような言動や暴力を認めません。
- 日本国内はもとより、世界各国で事業を展開するにあたり、「世界人権宣言」並びに「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」や「子どもの権利とビジネスの原則」および「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などに表明されている国際的に認められた人権を尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、安全と人権に関する自主原則、「国連グローバル・コンパクト」などを支持しています。
- 各国や地域の法令を遵守します。もし国際的に認められた人権基準と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、各国や地域の法令の範囲内で国際的な人権基準を尊重する方策を追求していきます。

出光グループ 人権基本方針
➡ <https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/201>



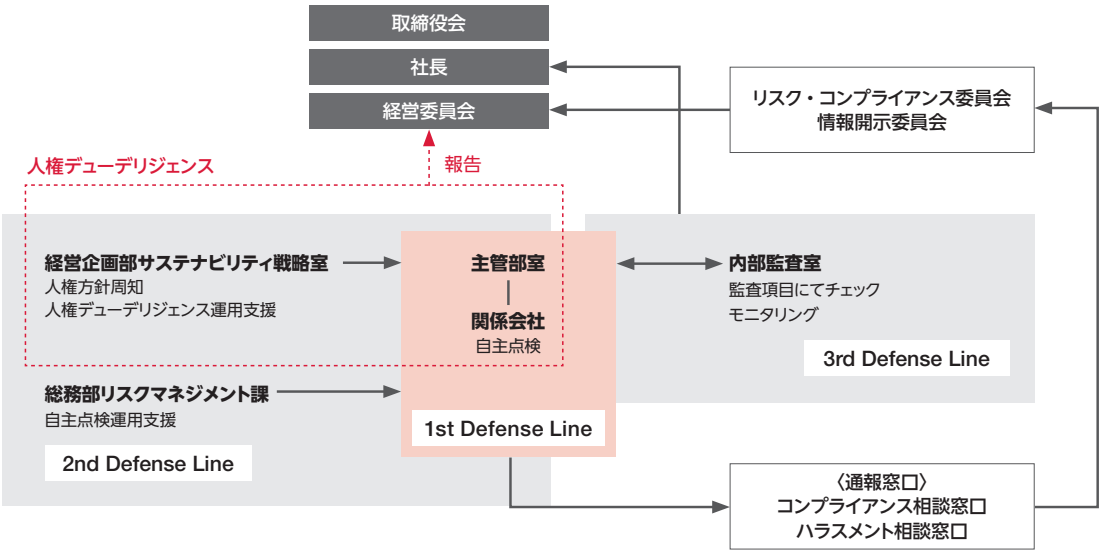
<当社グループが重視する人権課題>

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

人権に関する推進体制

当社グループでは下図の体制で人権の推進を図っています。

■ 体制図

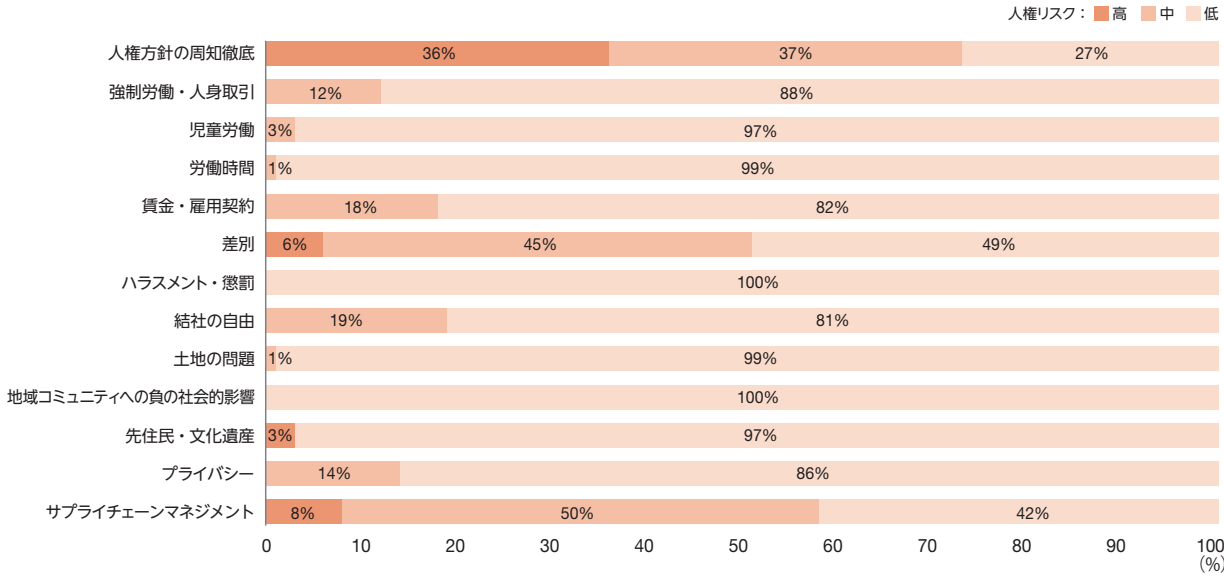


人権デューデリジェンスの実施

当社グループでは、「出光グループ人権基本方針」にのっとり、人権デューデリジェンスを実施しています。

2021年度から2022年度にかけて、関係会社へ調査票を用い、各社ごとに人権リスクへの対応状況の調査を行いました。調査票では現地における労働問題に関するリスク評価項目を含め、早期にリスクの所在を明らかにできる仕組みとしています。

ILO（国際労働機関）中核的労働基準にて、特に深刻度が高いとされる4課題（強制労働・人身取引、児童労働、差別、結社の自由と団体交渉権）については、質問の回答後に調査が必要な関係会社には詳細を確認して実態を把握するとともに、必要な対策の立案と実行を進め、今後も定期的にチェックを行い、リスクの低減に努めていきます。



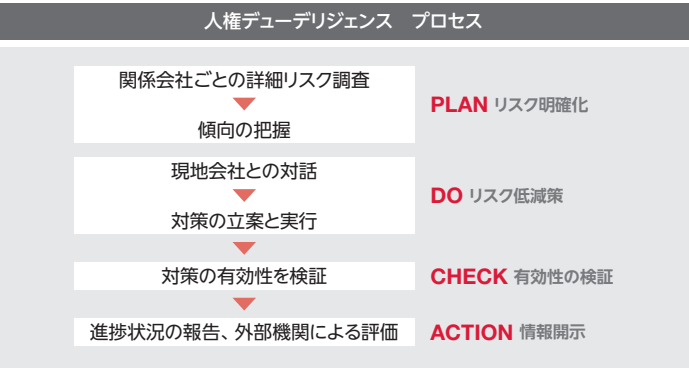
人権に関する通報窓口

当社グループでは、人権に関する案件を含む行動規範への違反または潜在的な違反に対応するため、役員と従業員向けの報

国内外の関係会社・関連会社176社の調査結果、人権課題についてはリスク低減活動が全般に良く実施されており、低リスクが90%以上と評価された項目が多い結果となりました。

一方で、以下の点に改善が必要なことが分かり、今後の課題として推進していきます。

- 人権方針の周知徹底
- サプライチェーンマネジメントの強化
- 従業員および取引先への苦情通報窓口の周知



告相談窓口※（グローバル内部通報制度やコンプライアンス相談窓口、ハラスメント相談窓口）を設置しています。

※ 各窓口については、P.66に記載しています。

サプライチェーンに関する取り組み

サステナブル調達

サステナブル調達の考え方

当社では、適正な調達倫理に基づいた公平公正な調達を行うとともに、ビジネス競争力向上に貢献し、全てのステークホルダーに対し誠実な経営を行うことで、社会と企業の持続的発展を目指しています。この目的を達成するために調達基本方針ならびに調達活動に関する一般規程を定めています。

具体的には当社の業務に必要な資材、工事およびサービスを購入または借入する際の調達取引先の選定方針を定め、調達取引先に当社の調達活動に関する方針を理解していただくことにより、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

サステナブル調達ガイドライン

企業を取り巻く環境は多様化しており、持続的発展を達成するためには一企業だけではなく、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たすよう、各企業が積極的に取り組んでいくことが期待されています。当社グループは、企業理念および行動指針に基づき調達基本方針を定め、高潔な倫理観に基づく調達活動を通じサプライチェーン全体で「持続的発展が可能な社会」を取引先と共創します。この責任を果たすべく、国際規格ISO26000（社会的責任に関する手引）ISO28001（サプライチェーンマネジメントシステム）およびISO20400（サステナブル調達に関する手引）と、SDGs（持続可能な開発目標）、国連グローバル・コンパクトの10原則を参考に、① 組織統治、② 人権、③ 労働慣行、④ 環境、⑤ 公正な事業慣行、⑥ 消費者課題、⑦ 社会貢献の観点から、独自のサステナブル調達ガイドラインを策定しました。取引先とサステナビリティに関する取り組み状況について情報交換を行い、相互のレベルアップに努めています。

調達情報
➡ <https://www.idemitsu.com/jp/company/purchase/index.html>



推進体制

当社グループは、企業理念および行動指針に基づき調達基本方針を定め、高潔な倫理観に基づく調達活動を通じてサプライチェーン全体で「持続的発展が可能な社会」を取引先と共創していくべく、サステナブル調達ガイドラインに基づき、調達部門が中心となって、取引先と緊密に連携しながら進めています。

取引先との対話

サステナブル調達活動を通じた健全なサプライチェーン構築に当たっては、取引先との間での基本的な信頼関係に基づいた、真の意味での「対話」が極めて重要だと考えています。

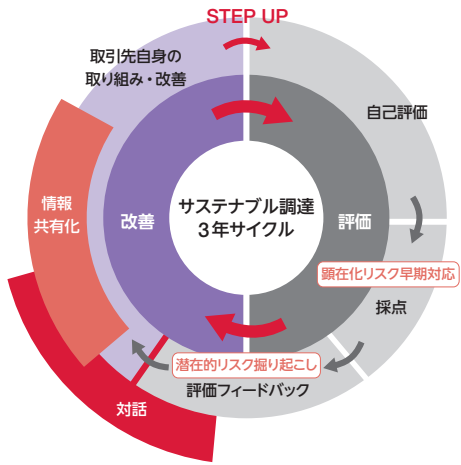
当社は、一連の取引先との対話に関しては、下図に記載したような以下のステップで進めています。

前半部分では、自己評価表に基づき、各取引先で自己評価を実施いただくことで、顕在化リスクの早期発見・対応に結び付けていただきます。その後、必要に応じて、潜在的リスクの掘り起こしも視野に、直接対話に進んでいきます。

この対話においては、サステナブル調達の観点で、洗い出された課題に対して、その発生原因がどこにあるのかについて、発注側、受注側の立場を超えて、話し合いを行い、改善に向けたアクションを双方で確認しています。

調達部においては、昨年度までに153社との間で自己評価表のやり取りを実施し、その内の126社と対話を実施してきました。

この対話サイクルは、3年を一つの目安として実施しており、2022年度は2019年に初回の対話をした取引先との間で、順次2サイクル目の対話を実施しています。



当社の取り組みに対して、取引先のご担当者からは、以下のようなフィードバックを頂いています。

取引先ご担当者からのフィードバック（抜粋）

- 他社ではアンケートに回答してそれっきりであるが、このように対話の場を設けていただき意見交換できるのはありがたい。
- 単なる自己評価アンケートでは回答する側も理解できない内容も多いが、今回のような対話の機会をもってご説明いただき非常に理解が深まりました。
- サプライチェーンの環境・人権・長時間労働などの問題について話を聞く機会は少ないのでブラッシュアップできた。

人財戦略の考え方

当社は企業理念「真に働く」の下、「人が中心の経営」を掲げ「人の成長」を経営の目的にしています。当社の人財戦略は、多様な人財が個性を発揮し、仕事を通じて成長することを基本的な価値観としており、2050年ビジョンの実現に向け、「どのような未来が来ても、しなやかに、遅しく、未来を切り拓く人財集団」となるための施策を展開しています。

人財戦略として展開する施策は、大きく2つの視点で構成しています。1つ目は、人財が成長するための土壌となる風土の醸成です。多様な人財が集う中で同じベクトルを向くための「企業理念・ビジョンへの共感」、事業変革に向け新たな価値を創造するための「D&Iの深化」に取り組んでいます。

2つ目は、人財の役割に応じた成長促進です。先の見えない時代においても未来を切り拓いていくために、役割に応じた能力開発やリスクリングにつながる教育投資を拡大し、「個々人の能力・個性の発揮」を促進しています。

人財戦略で展開するこれらの取り組みを人的資本投資として経営戦略の根幹に据え、事業構造改革投資との両輪で、2050年ビジョンの実現を目指しています。



企業理念・ビジョンへの共感

企業理念

当社にとって企業理念は「この会社は何のために存在しているのか」を示すものです。企業理念は普遍で、北極星のようにずっと見え続けているものであり、社員にとっては自分が何か判断に迷ったときのよりどころであり、常にこうありたいと目指すものです。

企業理念浸透の具体的な取り組み

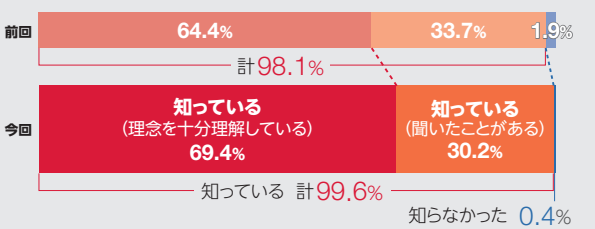
当社は企業理念について理解を深め、実践するため、一人ひとりの自問自答を大切にしています。従業員一人ひとりが、自身の担う業務と社会との接点や、自らが働く意義などと照合し、自問自答することや、従業員同士の対話において、自分の理解を共有することで、新たな気づきを得て、自らの考えを整理し、理解を深める好機になると考えています。

企業理念をテーマに対話する「3つの対話」など、従業員一人ひとりの理解を深める以下の施策を展開しています。



- 研修、座談会、上司との対話、の「3つの対話」を通して企業理念について自問自答し、理解を深める機会を展開
- 企業理念に込めた思いを社内ポータルサイト動画、グループ報idemitsu、社内サイネージへの掲載を利用して説明
- 取締役・部長へのインタビュー、企業理念に関する各種情報を社内ポータルサイトに掲出
- 社員を対象に認知度アンケートを実施（21年7月、22年2月、22年11月）し、足元の理解浸透状況を把握
- 企業理念を英語、中国語に翻訳しグループ全社に展開

■ 出光グループの企業理念「真に働く」を知っていますか？



今回（2022年11月）、社員向けに行った企業理念の認知・共感アンケートでは、99.6%が企業理念を知っており、69.4%が十分理解していると回答しました。共感度は10段階で平均6.9ということからも、取り組みの成果が表れています。

※ 前回は2022年2月実施

D&Iの深化

当社グループは、2019年11月に制定した「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、経営として取り組む重点課題の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の実践」を掲げています。D&I推進委員会において、「行動指針」等も踏まえD&Iを推進することで目指す姿を下記の通り設定しています。

「人が資本」「人が中心の経営」を標榜する当社は、全ての人が生き活きと活躍できることを何よりも重視します。

当社は、D&Iの推進を通じて、

- ① 異なる背景や知識・経験を持つ人が交流し化学反応を起こすことで、新たな価値を生み出す。
- ② 既存の価値観に縛られることなく、継続的にイノベーションを生み出す組織に容容する。

ことを目指し取り組んでいます。

D&I方針

出光グループ ダイバーシティ&インクルージョン方針

当社グループは、社会が抱える諸課題の解決に向け、多様なステークホルダーと共に新しい価値の創造に取り組んでいきます。

そのためには、多様な視点や価値観、多彩な力を取り入れ、個々の潜在能力を最大限に引き出し、化学反応を起こしていくことが欠かせません。

当社グループでは、職務上の地位、雇用形態、年齢、性別、学歴、出身地、国籍、人種、障がい、思想信条、宗教、性的指向、性自認、結婚の有無などに基づく差別を根絶し、一人ひとりの個性を生かしお互いを尊重し高め合う「ダイバーシティ&インクルージョン」を積極的に推進していきます。

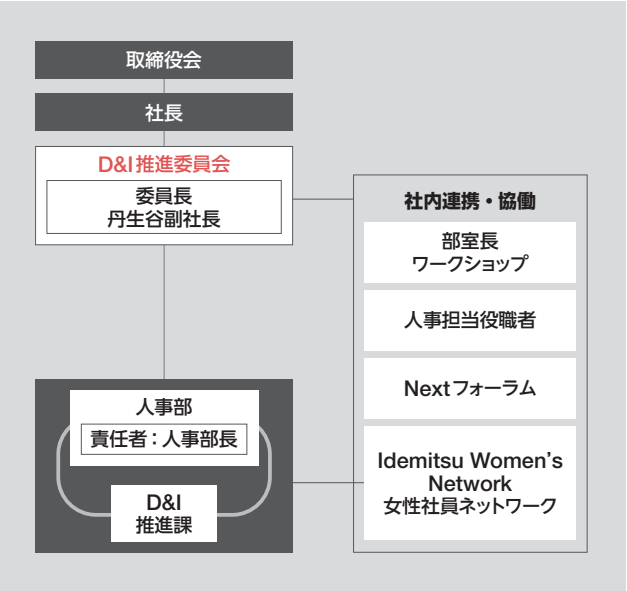
- いかなる差別も撤廃します
- 個人の能力を最大限に発揮できる環境を整備します
- 従業員一人ひとりのワークライフバランスを尊重します
- 互いの個性を尊重し、高めあい、チームの力を最大限に発揮できる職場風土をつくります

<https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/201>



D&I推進体制

2021年10月に代表取締役副社長を委員長、荷堂社外取締役をアドバイザーとするD&I推進委員会を設立しました。D&I推進に関する経営課題の抽出や、目標設定、各種施策の立案等をリードしています。本年は委員会から育休制度について全従業員向けに意見募集を行い、ジェンダーにかかわらず育児参加を奨励する推奨育休制度のトライアル実施につなげています。



アンコンシャス・バイアス認知の取り組み

当社グループでは、相手への理解や、職場内のコミュニケーションが向上し、イノベーションが生まれやすい風土づくりに資すると考え、アンコンシャス・バイアス認知に関する施策を継続展開しています。これまで、全社員対象のeラーニングや外部有識者による講演会(部長室長以上必須参加)、対話型ワークショップ「アンコン対話」を開催し、役員をはじめ1,500名超が参加しました。また、各職場における推進を後押しするため、希望部室向けに本ワークショップのファシリテーション教育も実施しています。22年度は、これらの取り組みを関係会社にも積極展開することでグループ全体でD&Iを推進しています。

雇用の状況

2022年3月31日時点での当社単体の従業員数は5,112名、連結従業員数は14,209名です。年齢、性別、国籍、障がいなどにかかわらず、全ての従業員がやりがいを持って働くことができる取り組みを推進しています。

採用の状況

当社は「NEXT BREAKTHROUGH」※という採用コンセプトを掲げ、自ら挑戦し、多様性を尊重しながら新たな価値を共創することができる仲間を求め、採用を推進しています。入社後にミスマッチが生じることのないようにインターンシップや身近な先輩社員との接点を設けるなど、当社のありのままの姿を知ってもらうことを大切にしています。

また、社員のモチベーション向上・社内風土の改善、制度の拡充にも取り組み、社員の定着率向上にも努めています。

※ 新卒採用ウェブサイトなどに掲げているメッセージ。社会のニーズに応え、多彩な事業を展開してきた当社が、これまで培ってきた価値や技術をこれからの社会や地球環境との調和につなげ、新しい未来を創造するために欠かせないのが、さまざまな人の力です。多様な価値観を持つ方々の力と思いと共に「NEXT BREAKTHROUGH」で挑戦を続けていきます。

女性活躍

女性活躍の基本的な考え方とありたい姿

当社は、女性活躍推進をD&I推進の重点施策の一つと位置付け、ジェンダーにかかわらず全ての社員が生き活きと働き、さまざまなステークホルダーと新たな価値を共創できる企業を目指しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定に当たり、女性社員の成長・活躍を阻害している根本的な要因を、雇用状況の実態ややりがい調査、分析データツール等を用いて洗い出しました。これらを基に改善すべき課題に対し、数値目標を設定しました。

当社は、女性が働きやすくやりがいを感じられる職場は、全ての社員が仕事と生活を両立し、多彩な能力を最大限発揮できる環境につながると考え、本行動計画に基づいた取り組みを2020年度から実施しています。

<https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/341>



■数値目標

	現状	目標
女性役員数	2名(2022年3月末)	5名以上(2026年7月)
女性役職者比率	2.6%(2022年3月末)	5%以上(2026年7月)
女性採用比率 学卒以上	22.9%(2022年4月)	50%以上(2026年4月)
有給休暇取得率	75.3%(2021年度)	85%(2026年3月末)

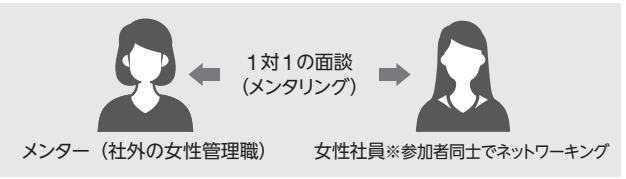
	人数(名)	比(%)
従業員数	5,112	100
男性	4,460	87.2
女性	652	12.8
シニア：60～65歳	634	12.4
シニア：65歳以上	112	2.2
外国籍	41	0.8

	人数(名)	比(%)
新卒採用		
全体	131	100
男性	107	81.7
女性	24	18.3
外国籍	1	0.8

	人数(名)	比(%)
キャリア採用		
全体	25	100
男性	24	96.0
女性	1	4.0

女性活躍推進のための取り組み

- 健康応援セミナーの開催
月経や更年期といった女性特有の健康課題や妊娠、出産などをテーマに健康経営の観点に加え、ジェンダーを問わず理解を深める機会として新設。22年度は3回実施。
- 従業員向けの多様性に関する理解促進研修(年代別研修など)
- 役職者向け研修(新任役職者向け研修でのD&I理解など)
- 交流会の開催(技術系女性社員による意見交換会など)
Idemitsu Women's Networkを22年10月に立ち上げ、当社の女性活躍推進を強化しています。これまでにネットワーク分科会を14回開催し延べ59名が参加しました。
- 女性社員のキャリア支援を目的としたメンタリング



	現状	目標
女性役員数	2名(2022年3月末)	5名以上(2026年7月)
女性役職者比率	2.6%(2022年3月末)	5%以上(2026年7月)
女性採用比率 学卒以上	22.9%(2022年4月)	50%以上(2026年4月)
有給休暇取得率	75.3%(2021年度)	85%(2026年3月末)

シニア世代の活躍推進

当社では、年齢にかかわらず活躍いただくために、2021年度より60～65歳の退職年齢選択制度を導入し554名のシニア世代（60歳以上）が59歳以下の社員と同様の等級・評価・報酬体系で活躍しています。

このように、60歳以降も一人ひとりが能力を最大限発揮でき、満足感や安心感を持って働くことができる制度を導入することで、シニア世代の、日々の協働を通じた後輩の育成、知識・技術の伝承に加え、これまでの経験・知見を生かしつつも、「マインドセット」「リスキル」を通じた、新たな活躍の場へのチャレンジを後押しします。

退職年齢	60-65歳までの退職年齢選択制度* (自身で年齢選択)
就業条件	60歳未満と同様の制度
等級	
評価	
報酬	
福利厚生	
退職金	60歳以降の積み増しなし

※ 2024年度までの予定。
2025年度以降については、現制度の延長も含め、検討中。

キャリア採用者（経験者採用者）の活躍推進

当社はキャリア採用者を「即戦力」として位置付けており、2021年度は25名が入社しています。採用区分による登用目標などは設定していませんが、多様な人財に能力を発揮していただくために、国籍、入社区分などに関係無く、公平な目で能力・成果を評価し、役職への登用を行っています。

LGBTQ+に関する取り組み

当社は、「人権基本方針」および「ダイバーシティ&インクルージョン方針」に基づき、LGBTQ+に関するあらゆる差別を認めず、性的指向や性自認における多様性を理解し、互いの個性を尊重し、高め合い、チームの力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

LGBTQ+の取り組み評価指標であるPRIDE指標2022において、「シルバー」を受賞しました。



22年度の取り組み

- 従業員への啓発活動（セミナー、eラーニング等）
- 社内外の専用相談窓口の設置
- アライステッカー作成・従業員への配布
- 同性パートナー制度等の人事制度検討

外国籍社員の活躍推進

当社では、41名の外国籍社員が在籍しており、安心して仕事に打ち込むことができるよう、さまざまな取り組みを進めています。その施策の一つとして、外国籍社員の交流・情報交換の場であるGlobal Nakama Initiative (GNI) を結成し、自由に意見交換や相談ができる仕組みとして展開しています。現状、外国籍社員が日本企業で働くうえで、考え方や習慣が日本人と異なることが多くあります。この活動を通じ、日本での生活や仕事面をサポートしながら、外国籍社員一人ひとりが一層活躍できる環境づくりを目指していきます。

海外重要拠点におけるナショナルスタッフの活躍

海外現地法人では、現状日本人出向者がマネジメントを担っているものの、能力発揮度を重視する人事制度を導入する等、ナショナルスタッフの育成、権限移譲にも努めています。出光ルブリカンツアメリカでは取締役7名のうち4名をナショナルスタッフが占めています。また多様性の面では、出光リサーチ&ビジネスデベロップメント欧州においては、10以上の国籍から成るメンバーで仕事をしています。

障がい者の活躍推進

当社は、障がいの有無にかかわらず能力を発揮して働くことのできる環境を整え、活躍する機会を提供する取り組みを行っています。

本社各部室や全国の各拠点で、個別に障がい者が働ける環境を整え受け入れると同時に、本社、千葉事業所、次世代技術研究所、徳山事業所では「チーム就労」型の障がい者雇用も展開しています。

「チーム就労」型とは、社内各部室からの業務を請け負い、全社の生産性向上にチームとして寄与する働き方です。

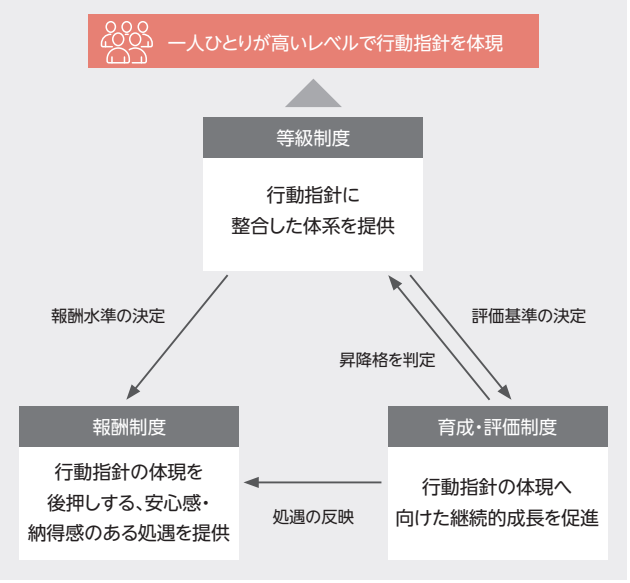
特例子会社の方法に依らず、日々の業務でのふれ合いを通じてD&Iを具現化することを目指しています。



個々人の能力・個性の発揮

人事制度

基幹人事制度の全体像



複線型の等級制度

等級は発揮能力の違いに基づき、M・E職の各4段階とG職の6段階で構成しています。

役職者	M(マネジメント) 職 ■組織のビジョン・方向性の提示 ■人や組織力を生かした価値創出・課題形成のリード ■部下の育成・評価等を通じた活躍推進
	E(エキスパート) 職 ■専門性の深化と発揮を通じた価値創出・課題解決 ■専門知識・スキルの伝承・共有
担当職	G(ジェネラル) 職 ■企画・判断・定型業務の自律的遂行 ■メンバーの動機付け・成長支援 ■役職者の職務遂行補助

公平な評価と報酬

2020年度から新たな基幹人事制度（等級制度、育成・評価制度、報酬制度）を導入しました。2019年度からの制度説明会にて理解浸透を図り、加えて2020年度には、等級制度および育成・評価制度を分かりやすく解説した動画を社内ポータルサイトへアップロードし、人事制度の理解浸透を図りました。

新しい育成・評価制度は、社員一人ひとりが評価の意味合いを感じられ、継続的な成長につながるよう設計しています。姿勢・職務遂行を評価する「能力評価」と、成果・貢献を評価する「目標達成評価」から成っており、上司との面談にて、目標設定や達成度、伸長能力などについて確認します。部室内の複数の役職者による多面評価を経て決定される評価結果は、上司を通じて本人にフィードバックされ「一人ひとりの更なる成長」を促進するための、話し合いや新たな個人目標の設定に活用されます。また、評価結果は処遇（昇降格・昇降格）に適用されるとともに、人員配置や異動検討にも反映します。

また報酬制度は、安心感、納得感を持って働くことができる制度として設計しています。社員の給与体系は、各自のライフスタイルや価値観を尊重しつつ、その家族の幸せも大事にするという考えに基づき、発揮能力に対して安定的に支給する基本給と、前年度の業績や貢献に対する賞与（目標達成評価）、各種手当で構成しています。

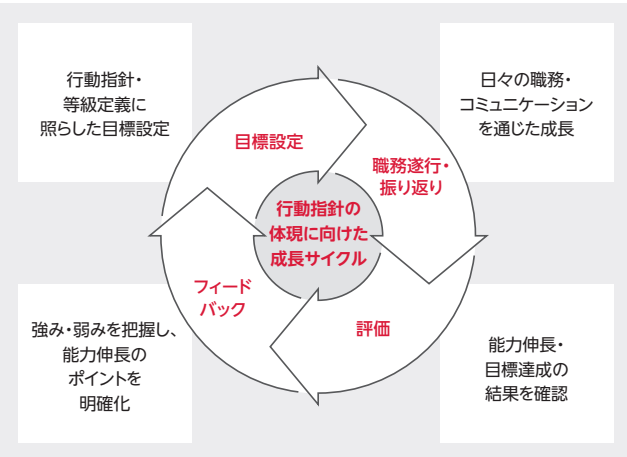
社員の成長機会と事業構造改革の実現（人員配置・異動）

当社では、現在の職務・職場の満足度やキャリア計画、身上事項などを記入した「将来計画シート」を基に、年1回社員と上司が面談し、社員の希望や考えを共有します。そのうえで社員一人ひとりの育成の方向性を人事部が把握します。

加えて、当社は2030年ビジョン「責任ある変革者」を掲げ、エネルギーと素材の安定供給という使命を果たしつつ、カーボンニュートラルへの対応を成長機会と捉え、「事業構造改革」を押し進めています。

「社員一人ひとりの育成の方向性」に加え「事業構造改革の実現」に向けた最適な人員配置を行っています。

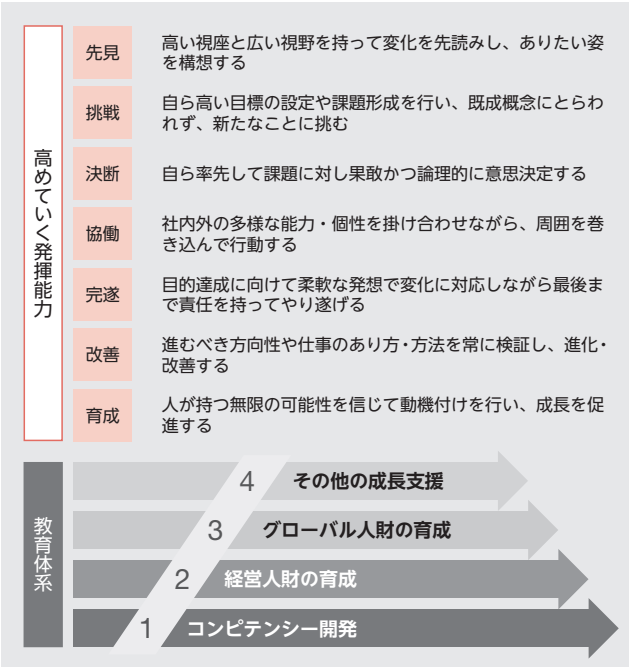
■ 行動指針の体現に向けた成長サイクル



自律的なライフキャリア形成支援

人財育成の考え方

人の育成を経営の目的に据え、企業理念・行動指針に基づいた教育研修体系を2020年に策定しました。行動指針を高い次元で体現していく人財を増やすため、行動指針のうち特に高めていきたい「自立・自律」「変革」「共創」およびそれらの軸である「成長」については「高めていく発揮能力」として、さらに詳細に設定しています。「先見」「挑戦」「決断」「協働」「完遂」「改善」「育成」という7つの観点において求める姿勢や行動のレベルを細かく定義しており、自身の現在のレベルを振り返るとともに、成長に向けて行うべきことを明確にすることが可能となっています。

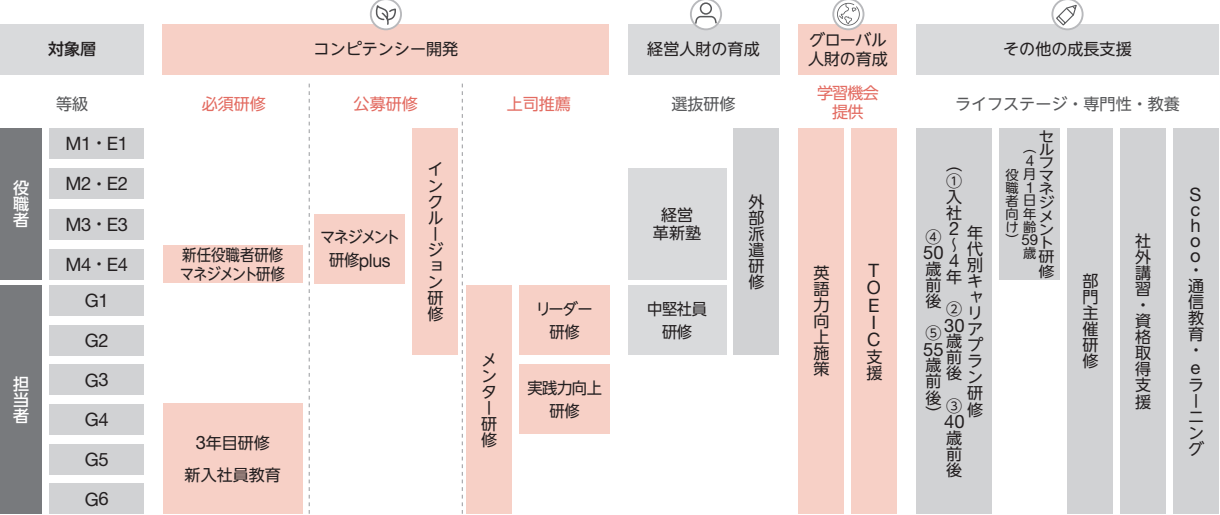


教育研修体系の全体像

教育研修体系のベースは、発揮能力を高めるための「コンピテンシー開発」と考えています。加えて、当社では単なる職務上の成長だけでなく、人間としての成長も支援していきたいと考え、教養を高めるためのプログラムや、異なるライフステージの社員

を支援するプログラムも準備しています。全ての社員が「自身が主役である」という意識を持てるよう、積極的な姿勢で、社会に貢献する人財に成長することを期待しています。

2022年度教育体系



教育研修実績

2021年度も新型コロナウイルス感染症の影響によりオンライン中心の研修となりました。オンラインのメリットを生かして、社内風土醸成にも寄与するインクルージョン研修を大規模に実施しました。

2022年度も「コンピテンシー開発」「経営人財の育成」「グローバル人財の育成」「その他の成長支援」にて職務および人間的な成長を支援しています。また、徐々に、集合対面型の研修も増やしています。

2021年度の研修時間・投資額実績

研修時間(時間)	総時間 81,653	一人当たり 16
研修投資額(千円)	総額 235,400	一人当たり 45※

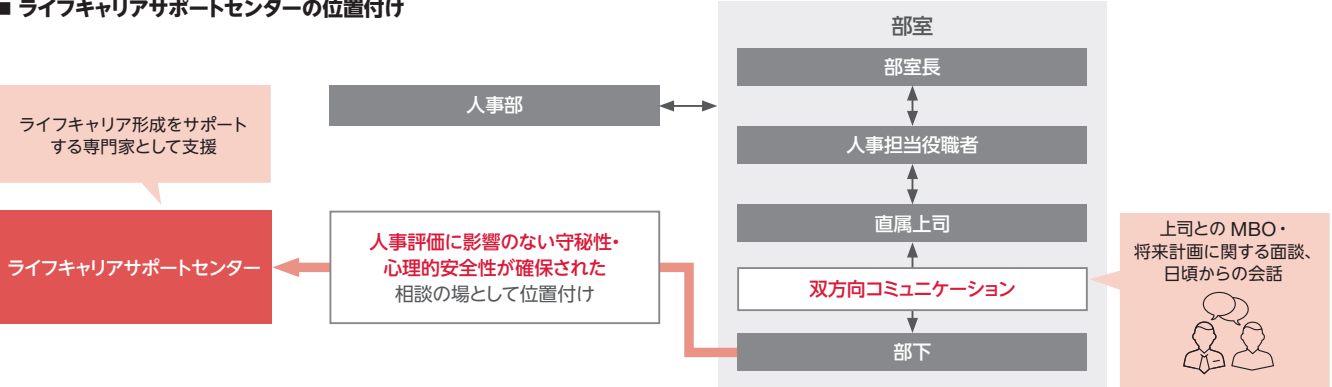
※ 出光興産単体で、人事部主催の教育研修とスマートよろずや塾、ビジネスデザイン塾、CNXセンター塾(P.102)を対象としています。3つの社内塾を除いた値は43千円です。

ライフキャリア形成支援の具体的な取り組み

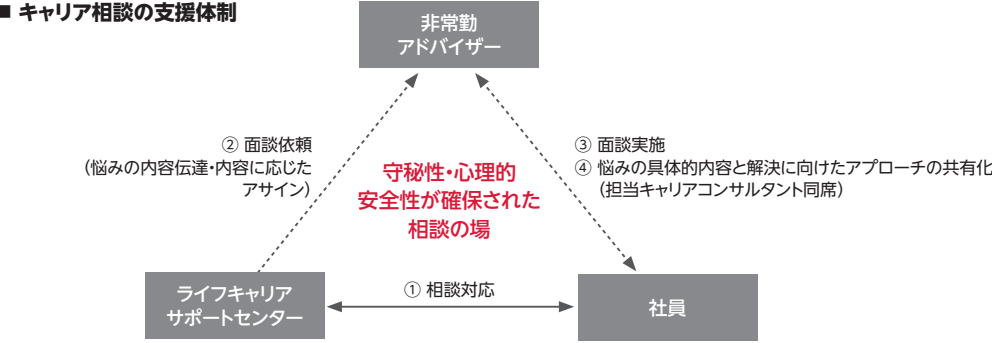
ライフキャリアサポートセンター

ライフキャリアサポートセンター(LCSC)は、2021年7月に「社員一人ひとりの自律的なキャリア形成」を支援することを目的に設立しました。社員のライフキャリアに関する相談は、上司・部下の縦のラインだけでなく、LCSCに常駐するキャリアコンサルタント(国家資格保有者)にも、いつでも相談することができます。LCSCは評価・処遇といった人事権を持たず、守秘義務がある専門相談窓口として相談対応を行っています。相談を受け付けたキャリアコンサルタントは、社員との対話を通じて、当人のライフキャリアの新たな視点や、気づきを促しています。また「非常勤ア

ライフキャリアサポートセンターの位置付け



キャリア相談の支援体制



部室長のキャリア公開(「私のキャリア」)

2022年4月から「社員一人ひとりの自律的なキャリア形成」の参考として、部室長の「経歴」や「今の自分を形成した・変えた仕事経験」が分かるレポートを社内ポータルサイトで公開しました。部室長のキャリアは社員一人ひとりが自身のキャリア形成を考える際のヒントや材料になっており、今後、部室長だけでなく、より身近な存在に感じられるさまざまな社員のキャリア紹介へと拡大展開を予定しています。

ジョブフェアの開催

自律的ライフキャリア形成の支援策として、22年11月にジョブフェアを開催しました。本社ビル28階「共創空間」とオンラインを組み合わせたハイブリッド形式で、31職場が発表を行い、参加者が自社に広がるさまざまな業務や役割への理解を深めました。2日間で延べ人数1,300名を超える社員が参加しました。

ドバイザー」を社内から選任し、多様な相談に応える支援体制としています。相談内容に合わせ、キャリアコンサルタントとの2者面談の後に、相談者の同意のうえ、非常勤アドバイザーを交えた3者面談もコーディネートします。

2021年7月～22年9月末までの相談実績は230件です。LCSCでは個別面談を通じ見えてきた課題への対応として、「部室長のキャリア公開」、「ライフキャリアフォーラム開催」等のキャリアを考える機会づくりや、上司向けに「傾聴」の大切さを再確認するための面談力強化演習にも取り組んでいます。

ライフキャリアフォーラム開催

ライフキャリアフォーラムは、社員一人ひとりが自身のライフキャリアを見つめる・考える機会提供の施策として開催しています。私のキャリア(部室長レポート)を題材に、過去の大きな環境変化(転機)を現在の自分にどのようにつなげてきたのかを部室長に語っていただくトークセッションイベントを全社版と拠点版に分けて開催しています。



セルフキャリアアドック（キャリアの定期健診）

世代別のキャリア開発研修を入口として、国家資格であるキャリアコンサルタントとの面談、職場の直属上司との面談を1サイクルとして、定期的に自身のライフキャリアを見つめ、自己理解を深めていただくことで、将来に向け自分らしいライフキャリアの構築につなげる仕組みを提供しています。

対象世代	2022年度 上期受講者数	2022年度下期 受講予定者数	合計
入社2～4年目	29	18	47
30才前後（28～32才）	48	33	81
40才前後（38～42才）	42	16	58
50才前後（48～52才）	33	20	53
55才前後（53～57才）	33	37	70
計	185	124	309

■ 出光のセルフキャリアアドックの流れ



セルフマネジメント研修

役職定年予定の方を対象に、役職退任後の働き方について考えていただく研修を実施しています。

キャリアチャレンジ

キャリアチャレンジ制度は、人財を求める部署が社内で募集し、社員が自発的に応募することで、異動につながる制度です。

自身の強み・弱みおよびライフキャリアプランを見つめ直す機会として、自律的キャリア形成を促すとともに、やりがいの向上を図ることを目指しています。

本制度は2020年度よりスタートし、2022年度は約100件の募集を行いました。

今後、さらに分野・職種を拡大し、部門を超えた人財交流の活性化を促進し、多様性に富んだイノベーションを起こす組織づくりに取り組んでいきます。

自己都合退職者の再雇用

キャリア採用のスキームを通じて、一度自社を退社した方を再度社員として迎えています。

再入社後は、異なる業界・企業で活躍した経験・スキルの提供を通じて、多様性に富んだ組織の構築に貢献いただいています。

社内での副業経験

社員が現職に在籍したまま、部室横断のプロジェクトや他部室の業務に携わる機会を提供しています。自身のキャリア形成に生かしていくとともに、社員が有する知見を、部室を超えて社内に展開することを目的としています。

社外での副業経験

社員が勤務時間外に、他の会社等の業務に従事する場合には、会社が定める順守事項に反していないことを人事部が確認したうえで、これを認めています。

リスキル（事業能力開発）・学習支援

DXリテラシー向上プログラム

当社はビジョンの実現に向けて事業構造改革を推し進めるに当たり、構造改革を実現する一つの手段としてDXの活用を挙げ、DXリテラシー向上プロジェクト（PJ Hope）を推進しています。

2022年度は4月より経営層、役職者、社員を対象としたeラーニング講座を展開し、DXリテラシーのボトムアップを図っています。

イノベーションを生み出す人財育成の取り組み

社内塾

2021年7月からイノベーションを生み出す人財育成のための



オンライン学びコミュニティSchoo（スクー）

各自の強み・課題に応じて自己研鑽できるeラーニングを導入し受講料を全額会社が負担しています。

社員は、各自が高めたいテーマの講座（ビジネススキルや思考術、語学、経済・社会、リベラルアーツ、DX）を受講することが可能です。

通信教育

ビジネススキルや思考術、語学の他に、部門固有で必要とされる専門資格取得のための通信講座を提供しています。テキストによる学習や、レポート作成を通じてスキルアップを図ります。

打ち手として、社内塾を立ち上げました。21年度は「スマートよろずや塾」、「ビジネスデザイン塾」、「CNXセンター塾」の3つの塾を2021年度に1期、2022年度上期に2期を開催しました。

座学だけでなく、ターゲット顧客へのインタビューなどのフィールドワークもカリキュラムに入れ、成果報告会ではその検証成果と今後の展望を発表しました。22年10月からは、スマートよろずや塾とビジネスデザイン塾を統合した「スマートよろずやデザイン塾」と「CNXセンター塾」の2つの塾に約40名が参加しています。

いずれの塾もDXリテラシーと起業家マインドを備える人財育成の取り組みです。変化の大きい時こそイノベーションが生まれる絶好のチャンスと捉え、参加者間で新しい知恵を出し合い、価値共創を目指します。

実践的な英語学習の機会の提供

希望する社員を対象に、各自の語学レベルに応じたレッスンを提供しています。受講料の一部を会社負担とし英語学習の機会を提供しています。またTOEIC受験料を会社が負担し（上限年2回）、自身の語学レベルを測る機会を提供しています。

多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方の推進

多様な社員が働きやすい環境づくりとともに、通勤負荷の緩和にもつながるテレワーク勤務制度やフレックスタイム勤務制度、サテライトオフィスなどを整備しています。

2020年度にコロナ禍の緊急時対応として始めた就労時間フレキシビリティ拡大を2021年4月からは制度化し、より柔軟な就労環境を整えることができました。引き続きDXを活用した新しい働き方の推進のため、オンライン（コミュニケーション、会議）のガイドラインを制定し、社員が柔軟に勤務できる体制を整えています。

有給休暇取得推進・労働時間削減に向けた取り組み

労働時間管理については、勤務管理システムにて役職者を含む社員の勤務実態を適切に把握するとともに、労働時間に対する意識付けを継続的に実施し、生産性向上につなげることを目指しています。2021年度は、時間外勤務平均時間数が増加しましたが、有給休暇取得を推奨し取得率が前年対比5.8%向上しました。

引き続き職場風土改善・やりがい向上を軸として、業務の効率化・生産性向上に向けて取り組むとともに、QoL (Quality of Life) 向上を目指しています。

主な年次有給休暇取得推奨の取り組み

- 人事担当役職者への休暇取得推進・労働時間削減の周知と依頼
- 部門別の取得率の開示
- 夏休み等のタイミングで5日間連続取得奨励

	2019年度	2020年度	2021年度
一人当たりの時間外勤務平均時間数(時間/月)	18.9	20.0	20.8
一人当たりの年次有給休暇取得実績(日)	14.2	14.1	15.3

仕事と家庭の両立の基本的な考え方

当社は、両立支援、次世代育成をD&I推進の重点施策の一つと位置付け、ライフイベントに沿った制度の拡充を進めています。仕事と家庭（育児・介護）を両立している社員が働きやすく、やりがいを感じられる職場風土を醸成することは、全ての社員にとって能力を最大限に発揮できる環境づくりにつながるとの考えから、さまざまな取り組みを展開しています。

多様な社員の活躍を支援する制度

ダイバーシティ&インクルージョン方針に基づき、多様な人材が働きやすい環境を整備すべく、各種制度を設けています。

社員が、仕事と育児・介護などワークライフバランスを推進し、長期的に就業を継続できるよう制度の拡充をしています。制度検討の一環として、2020年10～12月に新しい働き方のトライアルを実施しました。その後、課題を検討・改善し、2021年4月より新制度として運用しています。

【働き方に関する制度】

- フレックスタイム
- テレワーク（一部適用外の職種あり）

■ 新たな働き方に基づいて拡充された制度

フレックスタイム	旧制度	現行制度
フレキシブルタイム	あり (本社など 7:00-10:30、15:30-22:00)	あり (本社など 7:00-22:00)
コアタイム	あり	なし
勤務の中断	不可	可
テレワーク	旧制度	現行制度
就業場所	自宅に限定	自宅、サテライトオフィス、モバイル勤務が可能
回数	週1回まで	上限なし
出社との併用	不可	可
勤務の中断	不可	可

【休暇・休職制度（全社員対象）】

- 年次有給休暇（半日単位取得可）
- 年次有給休暇の繰り越し
- 自己啓発休職
- ボランティア休暇
- ボランティア休職
- 配偶者海外転勤休職
- 公民権行使および公務執行休暇

【出産・育児を行う社員対象の制度】

- 女性
 - 産前産後休業（出産休業）
 - 育児時間

- 男性
 - 配偶者の出産時の特別休暇
 - 出生時育児休業（産後パパ育休）
- 男女
 - 育児休業
 - 子の看護のための休暇

【介護を行う社員対象の制度】

- 介護休業
- 家族の介護のための休暇

【育児もしくは介護を行う社員対象の制度】

- 短時間勤務
- 所定外労働の免除
- 時間外・休日労働の制限
- 深夜業の免除

【治療を行う社員対象の制度】

- 短時間勤務

➡ <https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/346>



■ 各種制度利用実績（2021年度実績）

制度名(単位：名)	全体	男性	女性
出産休業	30	—	30
育児休業	108	49	59
介護休業	5	3	2
短時間勤務	62	0	62
子の看護のための休暇	226	133	93
家族の介護のための休暇	43	35	8

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

当社の課題を分析、具体策を検討し、仕事と家庭の両立を目指す社員の活躍支援に向けた行動計画を策定しました。また2012年、2015年には、厚生労働省から子育てサポート企業に認定され、次世代認定マーク「くるみん」※を取得しています。

※ くるみん：次世代の育成支援に積極的に取り組む企業が取得できる厚生労働省の認定マークです。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たすことにより認定を受けることができます。

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

男性育休取得推進

社内ポータルサイトでの定期的な情報発信、育休をテーマにした座談会を実施しています。また、法改正および男性育休取得への理解促進のためオンラインでの役職者向け研修を実施しています。

仕事と家庭（育児・介護）の両立支援の理解促進

育児においては、制度の拡充だけでなく、休職者や復職者の不安の払しょく、悩みの解決策を学び、スムーズな復職・復職後の両立に対するヒントを得ることを目的に、ライフイベントに応じた支援策を実施しています。

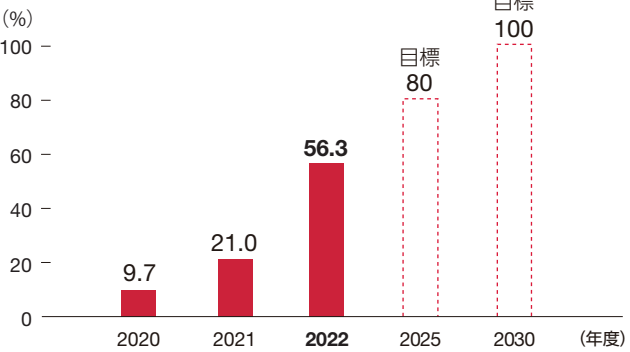
また、介護においてもオンラインでのセミナーの開催や、社内ポータルサイトを活用した情報発信、社外相談窓口を設置し、両立しやすい環境を整備しています。

育児休業の取得促進に向けた取り組み

今年度より、推奨育児休業（有給）を当社独自に設定し、トライアルを開始しました。

ジェンダーに関係なく主体的に育児に取り組むことのできる環境整備を進めています。

■ 男性育児休業取得率：目標



※ 集計対象：出光興産雇用（社員、他社への出向者も含む）
※ 2022年度は2022年9月29日時点の実績です。

Open・Flat・Agileな企業風土醸成

従業員エンゲージメント・やりがい向上の取り組み

全ての従業員がやりがい・働きがいを持って、生き活きと働くことができる、より良い会社の共創を目指し、インナーコミュニケーションの活性化を図っています。従業員一人ひとりの成長とやりがい向上のためには、自由闊達な対話ができる安心・安全な場をつくり、良好な社内コミュニケーションを促進するとともに、全社・組織目標の十分な理解浸透等が基盤となると考えます。

そのような企業風土を醸成し、従業員エンゲージメントを高めるため、社員と組織の状況を年1回定量的・継続的に把握し、課題を抽出し施策につなげる「やりがい調査アンケート」、社員と経営層が全社的な課題などに関して直接対話・意見交換・提案を行う「Nextフォーラム」、経営の状況について経営層が直接説明する「タウンホールミーティング」など、さまざまな施策を展開しています。

経営層と従業員との対話

Nextフォーラム

「Nextフォーラム」は、より良い会社の共創を目指して、社員と経営層が全社的な課題などに対し直接対話・意見交換・提案を行う場です。年2回開催し、各部室から選任されたフォーラム委員（全47部室、計100名）が職場の生の声を集約して、経営層と直接対話します。2021年度は9月、翌2月に開催しました。

Nextフォーラム等の場を通じ経営層と対話を重ね、具体的なアクションを実行・展開することで、フォーラム委員の当事者意識を醸成し、さらには社員の変化実感につなげていきます。

2022年度からは新たな試みとして、フォーラム委員の中から14名のリーダーを選出し、「リーダー会」を並走しています。リーダー会では全社視点から課題を一つにまとめ、「全社提言」として経営層へ提出します。これらの活動を通じて、フォーラム委員が経営への参画意識をより高め、企業風土変革に向けた原動力になることを期待しています。

全社課題への具体的なアクション

Nextフォーラムでの対話から、全社課題の改善につながる数多くのアクションが行われ、社員の声が全社活動に反映・展開されています。会社の方針や経営層の思いを知る機会としての「タウンホールミーティング」、部門間コミュニケーションを活性化する「部室長・次長・課長ワークショップ」、キャリア形成に必要な情報や支援の拡充、部室長のキャリア公開など、複数の施策を実行しました。

今後も全社員が当社で働くことで成長と自己実現ができ、やりがいと誇りを常に感じている状態を実現していきます。

やりがい調査アンケート

やりがい調査アンケートは従業員のやりがい、相互信頼、一体感を定量的・継続的に分析するために、年1回実施しています。調査結果は経営層および調査に参加した全従業員にフィードバックし、結果の詳細分析および具体的なアクションプランの策定・実行につなげ、その取り組み成果を翌年の調査で確認するというPDCAサイクルを回しています。

自部室経営課題については、部室長を含めた役職者を中心に課題に対する行動計画を策定し次年度方針に反映させ、日々の業務の中で推進とモニタリングを実施するというPDCAサイクルを回しています。

2022年やりがい調査アンケートの概要

実施時期：2022年7月下旬～8月上旬
対 象：当社および関係会社（29社）の計11,668名
回 答 率：95.8%
2022年の特徴：

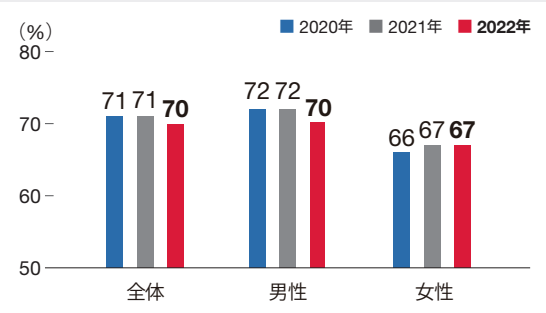
やりがいスコアそのものはわずかに低下していますが、自社への誇りや帰属意識は引き続き高スコアでした。

全社で取り組んだ「多様性」では顕著な改善が見られ、「柔軟な働き方」「環境（IT/設備）」は特に製造拠点を中心に改善傾向となりました。

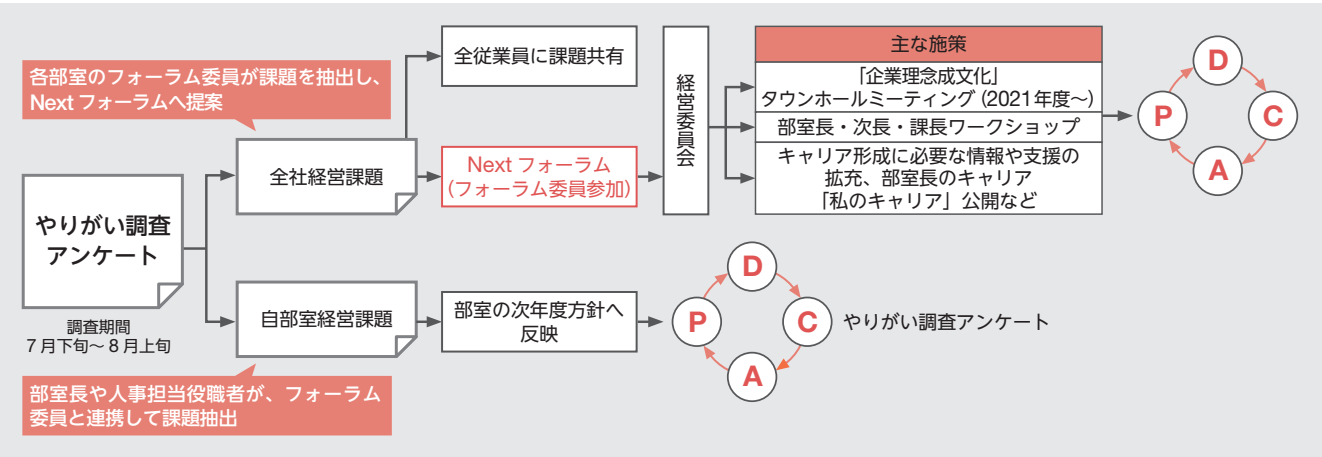
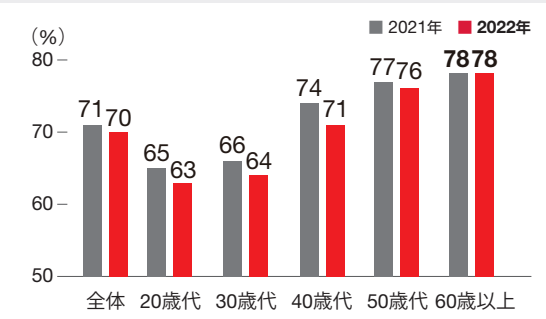
また、新設設問として、部門・部室間連携を問う設問と、日々の仕事の充実度や活力を問う設問を追加しています。属性間のスコア差（特に年代別）には問題意識を持っており、経営層と従業員との対話の中で本質課題を見極め、対策を講じていきます。

※ 以下、出光興産の結果

■ やりがいを持って働いていると回答した従業員の割合



■ 年代別の「やりがい・相互信頼・一体感」カテゴリーのスコア



タウンホールミーティング

会社の方針や経営層の思いを知る従業員と経営層との対話の機会として「タウンホールミーティング」を開催しています。

ミーティングでは事前に従業員から寄せられた質問に経営層から回答するとともに、オンラインチャットでも質問に回答します。

2021年度は年2回のタウンホールミーティングに加え、Nextフォーラムからの提言を受け2021年11月より決算説明のミニタウンホールミーティングをスタートしました。今後も四半期ごとに実施予定です。

その他、掌管役員と事業部の従業員が直接対話するミニタウンホールミーティングも開催しています。



ミニタウンホールミーティング（事業部開催）

人事諸施策に関する社員との意見交換

当社グループは、国内外の各地域における労働関連法令の順守に努めるとともに、全ての従業員が安心して仕事に注力できる職場環境づくりを進めています。労働基準法に基づき、従業員代表が労使協定および就業規則の制定・改定に伴う意見書の作成などを行います。人事諸施策の変更に関する周知は、社員向け説明会などの場で行っています。当社の労働組合であるFTOE (Forward Together with Our Energy) との間では、定期的に労使協議を行っています。これらの取り組みを通して、人事諸施策の内容や賃金水準、労働条件や福利厚生について、納得性・共感性の高い施策の展開を目指しています。

企業風土醸成の推進

OFA推進グループの発足（対話の促進）

2030年ビジョン「責任ある変革者」実現のため、Open・Flat・Agile（OFA）な企業風土醸成に向けた社員相互のコミュ

ニケーション活性化、および従業員の自律的ライフキャリア形成の支援を中心とした人財育成を目的に、2022年7月、人事部内にOFA推進グループを発足しました。当グループでは、イノベーションを起こせる多様な人財を育成すること、およびイノベーションが起きる組織風土を醸成することをミッションとし、社内横断的に横串を差し、多様なテーマでの社内対話の促進を図っています。

Activity Based Working (ABW)の推進

当社は、いかなる環境変化にもスピーディかつフレキシブルに対応し事業目的を果たしていきます。その原動力である従業員一人ひとりの生産性・働きがい・創造性を高め、新たな価値創造に挑戦するため、Activity Based Working (ABW)を進めています。ABWとは、「いつでも・どこでも・誰とでも」、時間・場所にとらわれず、従業員が自らの業務に最適な働き方を自律的に選択できることであり、当社はその環境を整備しています。

2020年12月に、分散していた本社機能を一体化させ新本社に移転しました。オフィスは、目的・仕事内容に合わせて選択できること、解決や業務の敏捷性が高まること、環境変化に柔軟に対応できることをコンセプトとして設計されています。

本社のみならず、各事業所等でもABWの推進を行っています。



従業員アルバムPJ

当社は5年ごとに、従業員アルバムを作成しています。全世界の出光グループ関係者がお互いの顔を認識でき、創業からの歴史を振り返ることで従業員の帰属意識の向上や、OFAな企業風土の醸成にもつながっています。2021年は、当社の創業110周年に当たり、従業員アルバムを電子版でも作成し、コミュニケーションに役立てています。

健康経営

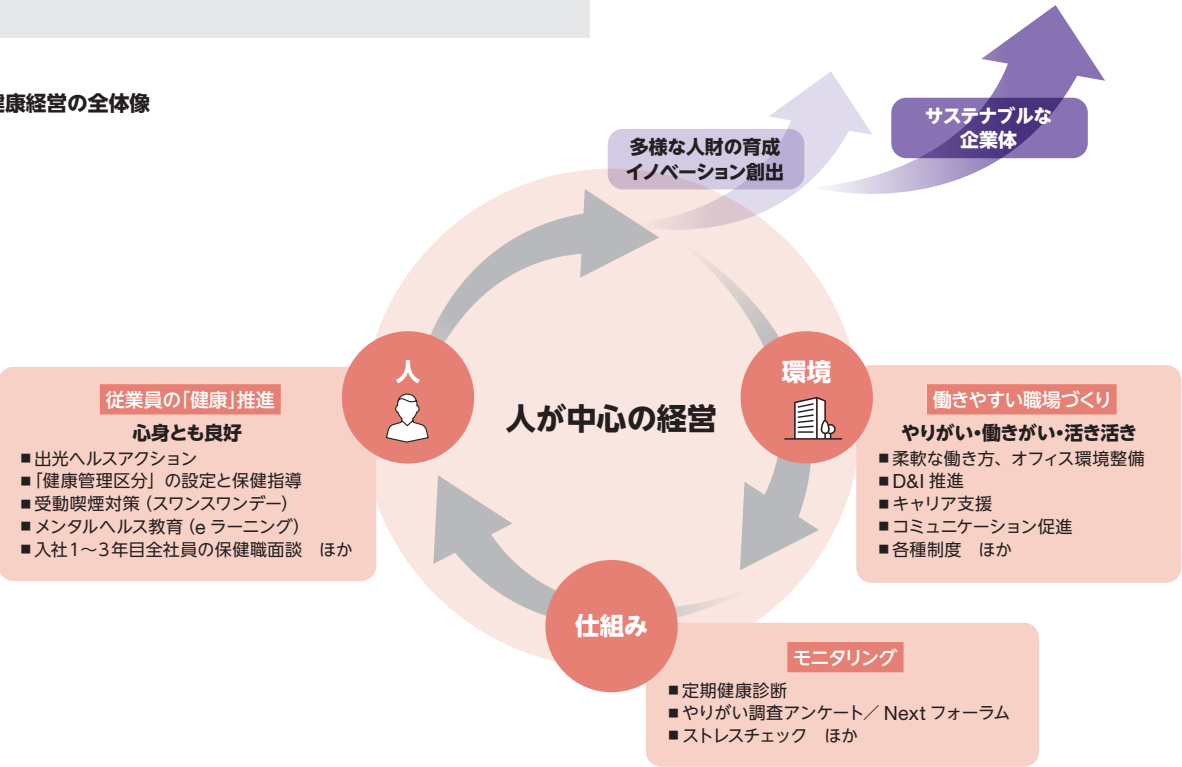
健康宣言

当社グループは「人が中心の経営」を掲げ、尊重される人財の育成を究極の目的と位置付けています。そして人の力を最大限に発揮し社会に貢献していくことを目指します。そのためには従業員一人ひとりの健康が必要不可欠です。

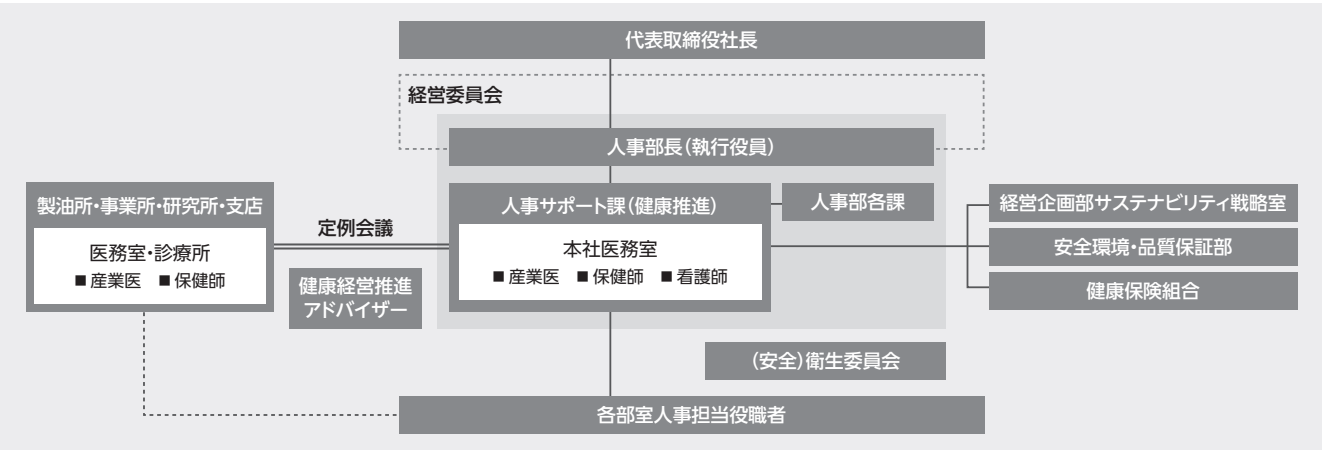
「全てにおいて健康・安全を優先する」を当社グループの行動指針と定義し、「こころ」「からだ」ともに健康で、生き活きと働ける会社を目指します。従業員は自身の健康を意識し自律的に取り組むとともに、会社が積極的に支援し、従業員と会社が一体となって健康な会社を実現します。

出光興産株式会社 代表取締役社長 木藤 俊一

健康経営の全体像



健康推進体制図



健康推進体制

従業員の健康推進については、人事部内に全社の健康推進の事務局を設置し、健康保険組合や関係各部室と連携しながら取り組んでいます。健康管理規程にて各部室長や人事担当役職者などの役割を定め、職場における健康管理・健康増進を推進しています。

また、専門職として、全国（従業員50名未満の支店も含む）に産業医18名（本社の精神科医1名と、海外担当の医師1名含む）、保健師・看護師19名を配置しています。さらに、健康経営推進アドバイザーとして、産業医科大学の医師の指導を受けています。

衛生委員会の活動

従業員の自律的な健康管理を支援するため、労働安全衛生法に基づき従業員50名以上の事業所では、健康推進活動の啓発・浸透を目的とする衛生委員会を月1回開催しています。本社では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から2020年4月以降はオンラインで同委員会を開催しています。

こころの健康への取り組み

当社では、労働安全衛生法に基づきストレスチェックを毎年実施しています。2021年度は当社グループ社員13,456名を対象に調査し、受検率は92.5%でした。高ストレス者への面談を実施するとともに、職場ごとの分析を行い各部室にフィードバックすることで職場での改善につなげています。併せて入社1年目から3年目の社員全員に毎年面談を行うなど継続したケアを行っています。また社内に「健康サポートサイト」を設置してコロナ禍でのこころの不調に関する情報発信やWebセミナーを実施し、従業員のサポートを行っています。このような活動を通じ、メンタル不調による新規退職者数の低減を指標として取り組んでいます。

からだの健康への取り組み

当社では、からだの健康は生き活きと働くうえで欠かせないものと考え、健康診断の受診を必須としています（2021年度の実績99.9%）。健診結果を受け、再検査や生活習慣の改善が必要な社員全員へ面談を行っており、また要再検査の従業員へは受診勧奨を行い従業員の健康をサポートしています。（2021年度の再受検率は89.1%）。併せて生活習慣病の予防対策も重点課題とし、情報発信や健康保険組合と協力した特定保健指導を積極的に進めています。

がん対策としては、がん検診を健康診断の標準項目に加えることで若年層でも受診できる制度を整えています。歯科検診は毎年各事業所で実施し、従業員の歯の健康維持、意識付けを行っています。

健康推進の指標として適正健康管理者率やセルフケア実施率を定め、従業員の健康マネジメントを実施しています。

健康経営銘柄

当社は経済産業省の健康経営の取り組みのうち、「制度・施策の実行状況」や「組織体制」などが高く評価され、経済産業省と東京証券取引所の「健康経営銘柄」と、経済産業省と日本健康会議の「健康経営優良法人2022（ホワイト500）」の大規模法人部門に選定されました。



グローバルな健康問題への対応

当社グループは、海外拠点を多く有する企業として、世界三大感染症（結核、マラリア、HIV/AIDS）などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識し、対応しています。海外拠点への赴任者に対して、健康管理に関する赴任前教育（感染症、生活習慣病予防、セルフケア）、ストレスチェック実施後の高ストレス者フォロー、健康状態の確認、赴任中の本人・家族の健康診断、予防接種の推奨、健康状態アンケートなどを行い、サポートしています。

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

コロナ禍においては、上記の取り組みとともに、各国の法令、政府の指針に従って、従業員、家族への感染予防対策に取り組んでいます。

危険物質取り扱い時の対応

製油所・事業所では、検査機器などにおいて放射性物質を使用しています。これらの取り扱いに際しては、「放射性同位元素等の規制に関する法律」などの法に基づき、社内規程類を設け、適切に管理しています。作業に応じて保護手袋、保護衣、保護面などによる遮いを徹底し、作業手順の教育・訓練などの事前準備を十分に実施することにより、短時間に作業を終え、放射線に被ばくする時間をできるだけ少なくするような対策などを講じています。また取り扱い者の健康・安全管理のため、管理区域への立ち入り禁止措置、管理区域境界線の線量測定の実施（年2回）、管理区域内に立ち入る従業員の被ばく管理（個人被ばく線量計を着用など）を行っており、放射線業務従事者は年2回、健康診断を受診しています。さらには、放射性物質を含む廃棄物についても、許可を受けた廃棄事業者に依頼し、適切に廃棄しています。なお、当社が取り扱う放射性物質は、地域社会において被ばくに至る取り扱い量ではありません。



従業員食堂での健康推進イベント

安全の確保

安全確保の理念と基本方針

「人の安全を最優先に確保するよう、経営資源の適切な配分、設備・プロセス・仕事のしくみの維持管理と改善を通してリスクの低減・排除を行い、事故・災害の撲滅を図るとともに、安全文化の醸成に努める。」を安全確保の理念としています。この理念に基づく安全の確保は経営努力の結果であり、事故・災害ゼロはこの分野の最大の成果です。この認識に立ち、生産・物流・販売・研究開発などの全ての事業活動、全ての業務、全ての行動の各場面・段階におけるさまざまな価値判断の基準において、安全の確保を最も重要かつ優先すべき基準とし、以下の具体的な方針を定めて、当社に関係する全ての人々の健康と安全・安心に努めています。

- 1. 人の安全の確保
- 2. 設備・プロセスの保安
- 3. 仕事のしくみ・進め方における安全の確保
- 4. 経営資源の適正な配分・活用
- 5. 安全文化の醸成と安全マネジメントの推進

安全・衛生・環境への取り組みの推進体制

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

本部の役割は、安全衛生環境に関わる中期計画や年度基本方針・重点課題の決定、監査などを通じた実績の把握・評価、安全・衛生・環境マネジメントシステム※の維持・見直し・改善ならびに各部室・主要関係会社に対する継続的改善に必要な経営資源の確保の指示などです。原則として年1回、12月に開催する安全環境本部会議において、進捗を確認するとともに、当社グループの次年度基本方針などを決定します。

各部室・主要関係会社においては、安全環境担当役職者を選任し、管下の事業所を含めた全体の取り組みを管理・推進しています。各部室・主要関係会社は毎年、本部から示される当社グループの年度基本方針や重点課題にのっとり、PDCAサイクルを自律的に回しています。

さらに、各部室・主要関係会社の活動を確認・促進させるため、本部長または副本部長が現場に出向いて行う安全環境指導・安全環境巡回や事務局による安全環境監査を実施しています。特に当社の製油所・事業所においては、本部長が安全環境指導・安全環境巡回を年1回実施し、事務局が安全環境監査を年1回実施しています。本社各事業部の安全環境を担当している部署

に対しては3年に1回、他拠点については事業所の安全環境リスク・安全環境管理の状況を考慮して頻度を決定し、安全環境監査を実施しています。監査により安全環境上の改善点が見つかった場合には、事務局は1件ごとに対応計画決定からその完了までをフォローしています。

また、事業所の大規模災害防止のために、より有効な安全・保安対策の樹立を企図して、取締役会または社長の諮問機関として社外有識者を含めた委員などから構成される安全保安諮問委員会を設置しています。

※ 安全・衛生・環境管理活動を促進するために、方針と目的・目標を定め、それらを達成するために、管理計画の策定、実施、評価およびその改善を継続的に行う仕組み

2021年度安全環境監査の実績

	(単位：件)
監査実施数	20
指摘総件数	198
重大な不適合	1
軽微な不適合	9

安全・衛生マネジメントシステム

当社のこれまでの経験から培われた安全・衛生に関するノウハウを生かしながら労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格(ISO45001)や高圧ガス保安法の認定基準を踏まえた独自のマネジメントシステムを構築し、運用しています。また内部監査やマネジメントレビューを通じて継続的な改善を行っています。なお、ISO45001については、海外の一部の事業所が認証を取得しています。

高圧ガス保安法の認定については、出光の製油所・事業所、グループ精製会社の全てが認定を取得しています。

自然災害リスクマネジメント指針

2005年度以降実施してきた設備構造強化等の地震対策について、新たな考え方を反映し、2021年度は地震対策に高潮や台風などの対策も加えた「自然災害リスクマネジメント指針」に見直し、2022年度はこの指針に基づいて具体的な課題の検討を進めています。

年度安全衛生環境基本方針に基づく取り組みと実績

2022年度の安全衛生環境基本方針

- 「無事故への挑戦」を継続し、次の2つを最優先課題として推進する。
 - 仲間への思いやりと働きかけによって、守り・守らせる風土を定着させ、“重篤な人身事故”に繋がる事象の防止に取り組むこと。
 - 本社と事業所が一体となって、自律的にPDCAを廻すしくみを確実に整備・運用するとともに、一層の強化を図ること。
- その結果として、次の3つを必達する。
 - 「重大事故“ゼロ”」、「重篤な人身事故※“ゼロ”」、「環境異常“ゼロ”」
- ※ 重篤な人身事故：死亡および身体に永久障害が残る事故

2021年出光グループの安全・衛生・環境実績 (協力会社含む)

	(単位：件)
重大事故	0
死亡事故	1
休業事故	36
不休業事故	70
環境異常	1

労働災害度数率※1

社員	0.74
協力会社員	0.41

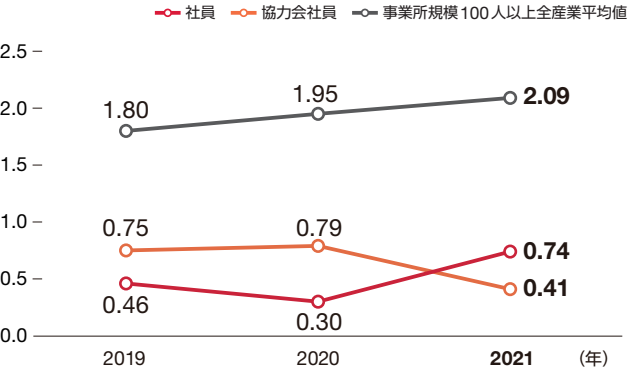
強度率※2

社員	0.01
協力会社員	0.52

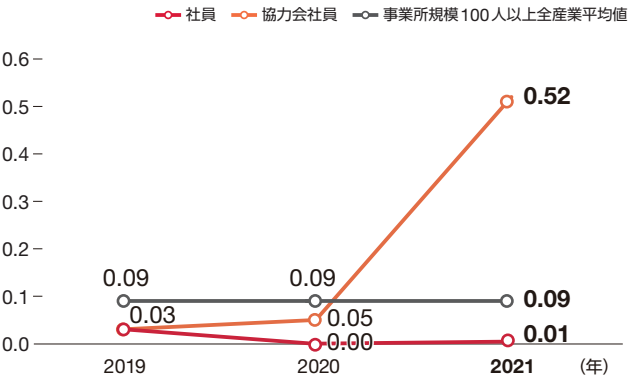
※1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※2 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

労働災害度数率の推移 (災害発生の頻度)



強度率の推移 (災害の重さの程度)



※【集計対象】
北海道製油所、千葉事業所（(株)プライムポリマー姉崎工場、BASF出光（株）を含む）、愛知製油所（現：愛知事業所）、徳山事業所、東亜石油（株）京浜製油所、東亜石油（株）水江発電所、昭和四日市石油（株）四日市製油所、西部石油（株）山口製油所
社員：上記集計対象拠点到勤務する、出光興産（株）、東亜石油（株）、昭和四日市石油（株）、西部石油（株）、（株）プライムポリマー、BASF出光（株）の社員
協力会社員：（株）出光プランテック北海道、（株）出光プランテック千葉、（株）出光プランテック愛知、（株）出光プランテック徳山の社員、および上記集計対象拠点が業務を委託する協力会社の社員
【集計対象期間】1月～12月
※ 事業所規模100人以上全産業平均値は、厚生労働省「労働災害動向調査」から引用しています。

死亡事故の再発防止

2021年6月に昭和四日市石油（株）にて協力会社社員1名が死亡する痛ましい事故が発生しました。昭和四日市石油では、再発防止策として、「安全に係る規程見直し」、「安全情報の確実な伝達が行われるよう工事管理強化」を実行し、社員および協力会社各社への周知徹底を実施しました。

グループ内各事業所には類似事故再発防止策として、構内危険場所の表示および立入禁止措置が確実に実施されていることの再確認と徹底を図りました。

無事故への取り組み

2022年も引き続き、「無事故への挑戦」を継続し、「命を守るためのルール」などを守り・守らせる風土の定着を図るとともに、非定常操作・作業時における作業者目線に立った危険源の特定と対応を強化しています。具体的には、重篤な人身事故に至る可能性のあった事例を対象に全社事例検討会を開始し、重篤な人身事故の撲滅を図っています。

また、各部室・主要関係会社が自律的に安全環境管理のPDCAを推進する中でも、プロセス・設備を含めた網羅的な潜在危険源の発掘と、適切なリスクアセスメントによる対策により、安全・安定操業の継続に取り組んでいます。

安全・衛生に関する取り組み

既存設備の耐震性強化

当社グループの製油所・事業所は従来、自然災害に備え、対応の強化に取り組んでいます。地震に関しては、法令で定められた想定地震強度に対して機器などの耐震性を評価し、必要に応じて補強に取り組んできました。さらに、十勝沖地震などを教訓に、法令の基準を上回る想定地震強度に対しても評価・改善を実施してきました。

2011年3月11日に発生した東日本大震災を受けて、高圧ガス設備に関する法令が強化され、基準が見直されました。それに伴い、当社グループ製油所・事業所のLPGを貯蔵する球形タンクなどについて、支持構造物の耐震性の向上を目的に、補強工事を計画的に実施しています。2020年度以降、強靱化補助事業を活用した製油所・事業所および油槽所の設備補強に取り組んできました。今後も当社グループは更なる耐震性強化を検討、実施していきます。



LPGタンク支持構造強化（徳山事業所）



災害時受け入れ能力強化を見据えた海上棧橋強化
(昭和四日市石油（株）四日市製油所)

スーパー認定事業所

当社の製油所・事業所では、保安技術の高度化を踏まえた保安力の向上策として、先進的な技術の活用、高度なリスクアセスメント、高度な教育・訓練等に取り組んでいます。その結果、高圧ガス保安法にて高度な保安の取り組みを行っている「スーパー認定事業所」として以下の製油所・事業所が認定されています。

- 徳山事業所（2019年9月5日認定）
- 千葉事業所（2020年3月17日認定）
- 北海道製油所（2021年6月29日認定）



グループ精製会社では、西部石油（株）山口製油所（2021年6月4日認定）、昭和四日市石油（株）四日市製油所（2022年6月14日認定）も認定されています。



北海道製油所

プラントの高経年化、熟練従業員の減少等に対応するため、IoT・ビッグデータの活用等の高度な保安の取り組みを行っている事業所が「スーパー認定事業所」として認定されており、産業界全体の保安力向上にも資することが期待されています。認定を受けた事業所に対しては、自主保安の規制合理化が適用され、国際的な競争力の強化につながります。

■ 保安に関する事業所の区分

項目	通常事業所	認定事業所	スーパー認定事業所
連続運転期間	1年間 (1年に一度運転を停止し検査)	4年間等 (大臣に認められた期間)	8年以下 (事業者が自由に設定した期間)
完成・保安検査	都道府県が検査	事業者自らが検査	事業者自らが検査
検査方法	告示に定められた方法	大臣に認められた方法	事業者が自由に設定した方法
設置・変更工事	軽微な変更を除き、都道府県の許可	許可不要な軽微変更範囲の拡大	許可不要な軽微変更範囲の更なる拡大
認定期間	－	5年間	7年間
保安力の見える化 (マーク)	－	認定マーク	スーパー認定マーク

安全確保における先進技術の活用

当社では、全社横断的に先進技術の検証・導入を進めています。一例としては、AIを活用した診断技術の開発や連続配管内厚測定システム、サイバーセキュリティ対策、VRによる体感教育や実践的なシミュレータなど、種々の技術を各所の状況に合わせて導入しています。

全国安全週間の取り組み

当社では厚生労働省、中央労働災害防止協会主唱による「全国安全週間」に以下の取り組みをしています。

- 代表取締役社長から国内外の当社グループ社員宛にメールを発信し、全国安全週間の基本理念である「人命尊重」、そして当社グループが継続して取り組む「無事故への挑戦」への決意を再確認しています。
- 安全環境本部から各部室に、当社が定めた「命を守るためのルール」の再確認と徹底を図っています。
- 各部室・事業所・関係会社では、それらを踏まえて、職場ごとに工夫した安全活動に取り組んでいます。

安全教育

全社教育

全社教育においては、4月に実施する新入社員教育の中で、当社の過去の重大事故の映像などを用いて安全の啓発を行い、安全第一が経営の基盤であることを常に自覚するよう、意識付けを行っています。

安全環境本部主催の教育

安全環境本部事務局の安全環境・品質保証部は、キーパーソンを対象に、社内規程に基づく役割と安全環境管理の基本を教育するための基礎研修や、安全環境管理能力を向上するための研修(レベルアップ研修、監査技能向上研修、事故故障解析研修、環境管理能力向上研修、リスクアセスメント研修)を実施し、自律的に自部門・自所の安全環境管理のPDCAを推進するための指導力を培っています。(2021年度は計12回実施)

■ 2021年度 安全環境・品質保証部管轄 実施研修一覧(安全分野)

	延べ参加人数 (名)	延べ研修時間 (時間)
安全および環境 新任担当役職業務推進基礎研修	150	525.0
安全および環境 担当役職レベルアップ研修	88	608.0
事故故障解析能力向上研修	18	189.0
安全環境監査技能向上研修	88	308.0
安全および環境リスクアセスメント研修	120	373.5
合計	464	2,003.5

製造技術部門 技術研修センター主催の教育

製造設備の運転員の育成

技術研修センターでは、中期育成計画に基づいて、全ての運転員をプロダクションエンジニア(PE)として育成するための教育を行っています。PEは、プロセス、設備およびシステムを論理的に理解し、またそれらの相互関連を把握して総合的な判断を行い、安全かつ高効率な製油所・事業所操業の最適運転を実行できる運転部門の技術者であり、当社グループの製油所・事業所の安全を担保しています。

保安教育の強化

技術研修センターでは、保安教育の強化を図っています。例えば、直長または代行者(直長補佐)を対象に、指揮者としての緊急時・非常時の措置判断力向上を目的とした直長級研修を実施しています。この研修は、実際に徳山事業所で運転していた脱硫装置を改造した訓練プラントを使用し、受講者が運転チームを編成して実施する、自社開発による国内唯一の高度な訓練です。受講者は、夜間・休日に異常が発生し、事象が進展する中での通報、初期活動、緊急停止、防災活動など、現実に即した内容の訓練を実施しています。また、製油所・事業所の新任技術系課長などを対象に、保安管理マネジメント研修を実施しています。この研修は2回に分けて実施され、各受講者は、基礎研修で保安管理上のポイントを再確認し、フォローアップ研修で保安強化に向けた問題認識と行動計画を明確にします。その他、行政、団体向けの体験研修や、地域と連携した人材育成の一環として、社外研修センターとの共催で当社の危険体感設備・VRを活用した安全性向上講座を開催しており、社外からも高い評価を受けています。

実践的な消火活動訓練

製油所・事業所での防災要員の訓練

万が一、火災・爆発などが発生した場合、製油所・事業所内外への被害を最小限に抑えるために、初期消火活動や拡大防止措置の実施が非常に重要です。そこで、防消火基礎理論に基づいた実践的訓練の積み重ねが重要との認識の下、防災要員の訓練に力を注いでいます。例えば、防災活動の基礎を座学で学び、実機での資機材取り扱いやホース展張訓練を計画に沿って実施しています。特に北海道製油所、千葉事業所、愛知事業所では、実火訓練場を使用した接災訓練も実施しています。

新潟防災訓練所での実火訓練

安全環境・品質保証部は新潟防災訓練所を有しており、社内はもとより業界各社などから毎年多数の受講生を継続的に受け入れています。訓練は、事業所で発生する設備別の火災を想定しており、理論（座学）と実践（実火訓練）により油火災の性質に適した初期消火法を習得することで、事業所の初期消火体制の強化を図っています。なお、本訓練所は貴重な体験や消火技術の習得ができる施設として各方面から高い評価を頂いています。

社外教育の活用

トップ層向け研修

重大な産業事故災害を防止するためには、製油所長・事業所長などの現場の経営トップが保安に対する強い意識を持ち、その強いリーダーシップの下、事故防止対策を推進することが非常に重要です。そこで、石油業界・化学業界の関係団体と当社を含めた関係企業が、社外の研修センターに経営トップの保安意識醸成の重要性を訴えました。それが発端となり、同センター主催によるスペシャル講座「これからの安全とトップ層の役割」が2016年3月から定期的に開催されています。当社では、現場の製油所長・事業所長や本社製造技術部のトップ層がこの講座を毎年受講し、同センター周辺の企業を中心とした他社の製油所長や工場長と共に産業保安のリーダーシップ強化を図っています。

品質保証

品質に関する基本的な考え方

当社グループでは、品質に対する基本的な考え方を「製品の安全性を確保し、人と環境にもたらす影響を最小化するため、提供する製品・サービスの開発から消費もしくは廃棄に至るまでのライフサイクルを考慮した品質保証活動を推進し、顧客満足度の向上や消費者保護に努めること」と定めています。また、品質に関する最上位の社内規程である「品質保証基本要綱」では、品質に関する基本的な考え方となる品質保証方針を以下の通り定めています。

品質保証方針

1. お客さまの立場に立った適正な品質の製品とサービスを提供する。
2. 環境に配慮した生産活動と製品を実現する。
3. 安全・安心な製品を提供する。
4. 常にコンプライアンスを徹底し、社会的責任を果たす。

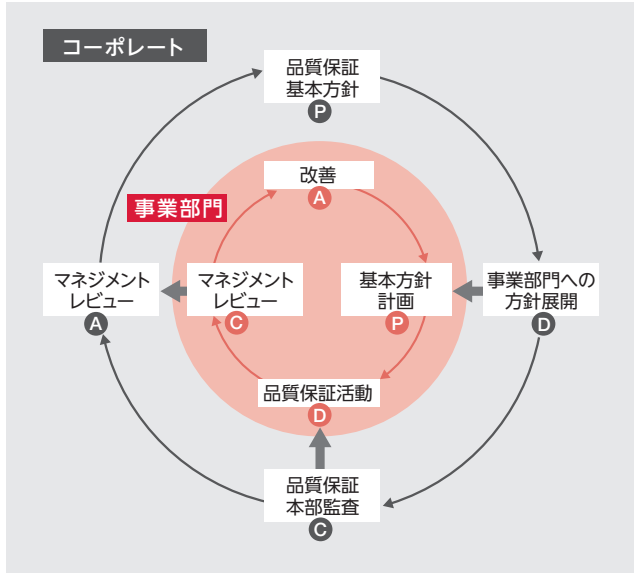
品質管理・品質保証体制

当社グループの品質保証は、各事業部門、関係会社単位とそれらを統括するコーポレートレベルの2つの仕組みから構成されています。実際の品質活動においては、この2つの仕組みが連携しながら、グループ全体で品質保証方針の確実な実現を目指しています。

コーポレートレベルでの品質保証体制

当社グループ全体の品質面におけるガバナンス強化に向けたコーポレートの品質保証組織として、品質保証本部を設置しています。品質保証本部は、取締役会で選任された品質保証担当役員（取締役）を本部長、品質に関係する事業部門の部門長、関係会社の社長を本部員とし、安全環境・品質保証部が事務局を務めています。品質保証本部は、全社的な品質保証活動の方針の制定、品質マネジメントシステムの維持・見直し・改善など重要事項を推進し、各事業部門は方針にのっとり自部門のPDCAサイクルを回しています。原則として年1回開催する品質保証本部会議で、進捗を管理するとともに、当社グループの次年度基本方針などを決定します。また、各部室の活動を向上させるため、品質監査を定期的に実施しています。

■ 当社グループの品質マネジメントシステム（PDCAサイクル）



事業部門、関係会社における

品質管理・品質保証体制

当社グループ内の各事業部門や関係会社では、お客さまや社会のニーズを満たす製品およびサービス品質の維持・向上に寄与する品質管理活動を、商品開発から製造、販売に至る各ステージで実施しています。また、各事業部門、関係会社ごとに品質マネジメントシステムが導入され、お客さまに提供する製品・サービス品質を担保しています。なお、当社グループ内の事業部門、関係会社におけるISO9001の認証数は33件となっています。（2022年6月30日時点）

潤滑油における品質管理について

潤滑油事業部門では、国内外の全ての自社基地でISO9001を取得しています。

品質保証活動は事業の礎と位置付け、ISO9001品質マネジメントシステムを通して製品の品質向上を図っています。

クレームの撲滅を目指し、クレーム・トラブルの未然防止の推進を継続しています。

品質管理・品質保証の取り組み

製品安全への取り組み

「製品安全規則」に基づき、研究開発から販売に至る各ステージで製品の安全性をチェックしています。化学物質に関する各国の規制は頻繁に変化しており、スピーディーかつ確実な対応が求められます。当社グループは、製品に含有される化学物質の有害性情報を管理するツールを整備して、適用対象部門の拡大を図りながら、変化する国内外の法規制に確実に対応しています。

適切な製品安全情報の表記・表示

当社グループの製品安全情報については、法律に基づきSDS（安全データシート）を発行しています。なお製品には、GHS（化

学品の分類および表示に関する世界調和システム）に従って危険有害性を分類し表記しています。また、ウェブサイト上で用途や商品名から検索し、製品安全情報を閲覧できるシステムを整備しています。

品質に関する社員教育・啓発

当社グループでは社員の品質意識の向上を目的とした教育・啓発活動を実施しています。各事業部門、関係会社における品質保証活動を推進すべく、品質保証担当役職者に対する研修会、化学物質管理に関わる法規制対応など専門性の高い内容の社内セミナーを開催し、グループ全体の品質保証活動の推進に役立てています。また、毎年11月の「品質月間活動」の行事として、品質講演会の開催や品質標語の募集、ポスターの掲示などを行い、社員一人ひとりが品質について考える機会としています。

品質クレーム発生時の対応

製品の安全や品質に関する重大な問題が万一発生した場合は、「危機発生時の対応規程」にのっとり、社会的影響や被害を最小限にとどめるよう対応します。品質に関するクレームやお問い合わせは、お客さまセンターで受け付け、内容に応じて当社グループの関係部門と連携し、迅速に対応しています。なお、全社的な対応を要する重大な品質事故は、2021年度は0件でしたが、2022年には当社の子会社で品質不適切行為がありました。

品質不適切行為に関する対応状況

当社の子会社である東亜石油（株）の京浜製油所ならびに昭和四日市石油（株）の四日市製油所が、それぞれ2022年5月に製品試験に関する不適切行為があったことを公表しました。お客さまや関係者の皆さまの信頼を損なう事態を招きましたことを、深く反省しております。

各事案につきましては、東亜石油ならびに昭和四日市石油がそれぞれ外部の専門家および独立社外取締役を委員とする特別調査委員会を組織し調査を委嘱しております。

当該調査報告書につきましては、東亜石油ならびに昭和四日市石油のウェブサイトにて公表しております。

特別調査委員会の指摘事項を踏まえ、当社では下記ウェブサイトに記載の改善策を検討・実行してまいります。

当社子会社による製品試験の不適切行為に関する調査結果を受けての当社対応に関するお知らせ
➡ <https://www.idemitsu.com/jp/news/2022/220922.html>



パートナーシップ

パートナーシップ構築宣言

当社は、経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」が創設した「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、当社の「パートナーシップ構築宣言」を2022年6月に公表しました。

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを宣言するものです。

当社は2021年10月に「出光グループ サステナビリティ方針」を制定しており、2030年ビジョンとして掲げる「責任ある変革者」として、パートナーの皆さまと一体となって、サプライチェーン全体での持続可能な社会の実現に貢献します。



特約販売店との協働

当社は、全国1,143店の特約販売店と協働し、約6,200のサービスステーション（SS）を通じて強力なネットワークを形成し、各事業を展開しています。

特約販売店の窓口は支店が担当しており、コロナ禍においてもデジタルトランスフォーメーション施策として2021年1月から提供を開始した「apollostationポータル」を活用し、コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

また2022年2月には、apollostationポータルを通じて、新年度の方針・施策をお伝えするべく「2022年度 販売戦略サイト（各種施策紹介動画）」をリリースし、多くの特約販売店にご覧いただきました。

その他、2021年10月に発足した「全国apollo会」と共同して、地域貢献や地域活性化を推進するなど、社会貢献分野でも協働しています。

今後も、当社グループの技術やサービスに対するお客さまの信頼感を高めるとともに、お客さまのニーズを敏感に察知し、新たな付加価値を生み出し続けるべく、独自の資格認定制度や研修制度などを設けてスタッフの知識や技術の習得を強化していきます。

安定的にエネルギーを供給するため、災害時にも強い堅牢なSSは、防災拠点としての役割も期待されています。首都圏内のSSで、ソーラーパネルと蓄電機能を組み合わせたシステムの実証を行っています。停電時でも一定の給油機能が確保できるだけでなく、携帯電話・スマートフォンの充電やWi-Fi接続向けの電力供給ポイントとしての提供も可能となり、非常電源としての持続性と汎用性を高めることができます。



災害対応型SS設置例

主な独自の資格認定制度

出光テクニカルマスター制度

産業用燃料油・潤滑油販売分野において、需要家ニーズに則したエネルギー総合提案が実践できる人材の育成を目的とした資格制度です。

■ 2021年度の認定者数		(単位：名)		
部門	有資格者	1級	2級	3級
燃料油	412	31	92	289
潤滑油	723	71	165	487
合計	1,135	—	—	—

※ 2009～2021年度、昇級や各部門の認定者数はのべ人数です

ロイヤルマネジャー制度（RM制度）について

ロイヤルマネジャー制度は、「店舗経営のプロフェッショナル」を育成する制度として、1979年にスタートしたSRM（シェルロイヤルマネジャー）資格制度をベースとし、新たな時代におけるサービスステーションや店舗の経営を担う人材を輩出していく、統合新社の人材育成制度として2020年4月に新設しました。

■ 2022年6月末時点の累積認定者数		(単位：名)	
1級	2級	3級	
2,471	4,492	23,104	

※ 旧SRM制度認定者含む

協力会社との協働

製油所・事業所は、プラントメンテナンス業務や、製品の入出荷業務を、多くの協力会社に委託しています。そして、各協力会社は出光安全協議会の下、業種ごとに組織する3つ協力会（建設保全協力会、陸上輸送協力会、海上輸送協力会）に所属して、当社と協働で安全活動に取り組んでいます。

千葉事業所の建設保全協力会では、当社従業員が監督者と共に施工現場へ赴き、工事環境の安全を確認するとともに、協力会社の作業員へ「ご安全に!」を合言葉に安全作業への意識高揚を図る「仲間のための思いやり声かけ運動」を展開しています。

陸上輸送協力会では、各輸送会社の管理者と定期的に会合を開催し、双方の気付きや要望事項を共有化し、改善を図ることで、安全荷役につなげています。

海上輸送協力会では、各船舶会社の管理者と共に、荷役設備の安全パトロールによって、現場に潜む危険の芽を摘み取る危険源発掘活動に力点を置いて活動を展開しています。

運送会社や海運会社との協働

当社の石油製品輸送は、陸上と海上の各契約輸送会社によって担われています。契約輸送会社は、安全推進や各社間の連携強化を目的に海上・陸上別に安全に関する協議会を組織しており、当社も特別会員として活動に参加しています。陸上はタンクローリーによる輸送を担う契約運送会社32社による「光運会」にて安全キャンペーンや運行管理者研修会、無事故無違反乗務員の表彰などを行っています。海上は内航タンカーによる輸送を担う海運会社10社による「ISG海上環境安全協議会」にて安全キャンペーンや、安全活動方針・具体策の徹底と好事例・危険事例の横展開などを行っています。

当社は、現場に根差した安全活動に重点を置きながら、競争力のある物流体制の構築を目指しています。両協議会を通じた注意喚起だけでなくとどまらず、当社として実際に安全輸送に従事されるローリー乗務員・タンカー乗組員の皆さまの声・ご意見を聞き、労働環境の改善などに生かしています。

サプライチェーン維持への取り組み

国内外に事業を展開している当社グループは、サプライチェーン（供給網）の維持について、サプライチェーンマネジメント（SCM）の一環として平時よりさまざまなリスク・対策を検討しています。特に、人々の生活の重要インフラである燃料油の供給において、当社グループは、他社との相互支援体制構築、関係会社・協力会社との関係強化等必要な対策を最大限講じ、平時、緊急時にかかわらず、サプライチェーンの維持を担保しています。

パートナー企業との協働

当社は国内外のさまざまな業種のパートナー企業と協働し、合併会社の設立またはプロジェクト発足などにより事業展開をしています。国内では、基礎化学品事業などにおける合併会社の設立や、日本グリース（株）との協業を開始し、R&D協業、製品ポートフォリオ最適化、販売チャネルなどの議論や、技術交流を重ねています。海外においては、ベトナムで合併会社ニソンリファイナリー・ベトロケミカルリミテッド（NSRP）が、ニソン製油所を運営しています。機能化学品事業では台湾FPCC社（Formosa Petrochemical Corporation）とIdemitsu Formosa Specialty Chemicals社を立ち上げ、水添石油樹脂を商業生産しています。

産油国との交流・対話

当社は、中東をはじめとする産油国と強固な信頼関係を築くため、産油国に駐在事務所を設け、交流・対話を進めています。さらに近年は、資本参加による共同事業を行うなど、産油国との信頼関係を強化しています。

JCCP（一財）JCCP国際石油・ガス・持続可能エネルギー協力機関）の支援を受けて産油国に専門家を派遣するとともに、日本国内に幹部候補生や技術者を受け入れることで、産油国の人材育成・技術支援に協力しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、産油国からの受け入れ研修は見送り、代替としてアラブ首長国連邦、カタール、オマーンなどの研修生に対してリモート研修を実施しました。また、JCCPが実施する産油国での産業基盤整備共同事業（2021年度）にも参加しています。

このような活動を通じて、各産油国の国営石油会社とは原油調達において更なる協働を推進し、マーケットの動きに対して製油所のパフォーマンスが最適となる原油を機動的かつ柔軟に選択、調達し輸送しています。



2021年度リモート研修

社会貢献への取り組み

当社における社会貢献の考え方

当社は、「真に働く」の企業理念に基づき、従業員一人ひとりが心豊かで平和な社会の形成を目指し、将来にわたる人々の幸福を想い行動することで、社会に貢献していきます。

こうした考え方に基づき、当社では事業活動を通じた貢献はもとより、良き企業市民としても社会に貢献すべく、「文化」「地域」「環境」などの領域を中心に、企業市民活動を推進しています。

活動においては、未来の担い手となる人の育成にも継続的に取り組んでいます。

企業市民活動の実績

2021年度	491百万円
※ 以下の内容を集計しています。 出光音楽賞、シェル美術賞、環境フォト・コンテスト「わたしのまちの〇と×」、みらいを奏でる音楽会、ふるさとプロジェクト、北海道出光こどもお絵描きコンテスト、出光花フェア、こども110番、大学SDGs ACTION! AWARDS協賛、寄付金（日本赤十字社、出光美術館、ノルウェームンク美術館、ボガブライ地域チャイルドケアセンター建設、その他慈善団体など）	

主な企業市民活動

出光音楽賞

当社提供の音楽番組「題名のない音楽会」の25周年を記念して、1990年に「出光音楽賞」を制定しました。この賞は、わが国の音楽文化向上の一助として、将来有望な若手や新進気鋭の音楽家を表彰し、活動を支援するものです。第31回までに109名・1団体が受賞し、それぞれの場で目覚ましい活躍を続けています。

■ 第31回「出光音楽賞」受賞者

		
上野 通明 Cellist	岡本 誠司 Violinist	小林 愛実 Pianist

シェル美術賞（現：Idemitsu Art Award）

シェル美術賞は、現代美術の公募展です。「シェル美術賞」（1956～1981年）および「昭和シェル現代美術賞」（1996～2001年）の合計31回の開催を経て、2003年に再開し、2021年で50回目の開催となりました。

次代を担う若手作家のための美術賞であり、創設当初より完全な公募制で実施しています。現在では「若手作家の登竜門」として美術界で高い評価をいただいています。

■ 2021年グランプリ受賞作品
福原優太「無題」



環境フォト・コンテスト「わたしのまちの〇と×」

国内の児童・生徒が環境問題を身近に感じ、意識を高める機会の提供を目的とした「環境フォト・コンテスト」を文部科学省・環境省の後援を得て開催しています。

残したい「〇」の風景と、すぐに改善したい「×」の風景にコメントを添えた作品を募集し、17回目となる2021年は15,558点が寄せられました。

■ 2021年小学校部門金賞「しぜんに光るキラキラがすぎ」
〇 ×



みらいを奏でる音楽会

当社の製油所・事業所などが所在している地域を中心に、2006年からコンサートを開催してきました。2017年からは、次代を担う若者の音楽経験を支援することを目的に、若手音楽家の発表機会や、児童・生徒とプロの音楽家との共演機会を創出する「みらいを奏でる音楽会」としてコンサート内容を刷新しました。2021年は、2020年に引き続き各地での開催を見合わせ、オンラインコンサートとして開催しました。

■ オンラインコンサートの様子



ふるさとプロジェクト

2018年から、各地の小学校で伝統楽器の演奏・体験学習と桜の記念植樹を行う「ふるさとプロジェクト」を開催しています。日本の伝統文化に対する興味・関心が広がることと、記憶に残る体験により、成長した後も「ふるさと」を思い、その素晴らしさを次代へつないでいく心が育まれることを期待しています。

■ 和太鼓体験



オーストラリアにおける地域社会課題解決への取り組み

石炭事業の拠点の一つである出光オーストラリア（ブリスベン）では、マネジメントレベルによる以下の4つの方針の下、地域の社会課題解決に資する取り組みを長期的な視点で進めています。

- 環境管理ポリシー
- エネルギー管理ポリシー
- 文化遺産ポリシー
- ステークホルダーエンゲージメントポリシー

2021年の活動実績

- ボガブライ地域チャイルドケアセンター建設
未就学児の預かりと学童保育を行う施設を建設し、地域政府へ提供しています。（2021年6月開設）
- レスキューヘリコプターと地域病院への支援
農村部における救急医療の向上や地域病院の充実化を支援しています。

今後も長期的に、地域の人口維持や豊かなコミュニティづくりに貢献できるような取り組みを支援していく予定です。

インドネシアにおける森林再生活動

2004年にインドネシアにおける潤滑油の製造販売会社として設立された、出光ルプテクノインドネシアでは、これまでも定期的に企業市民活動を行ってきました。

2022年度からは、現地NGO「OISCA Indonesia」と共に、ジャワ島の北側海岸において、マングローブの植林活動を行っています。同地域では、エビの養殖のためマングローブ林が伐採された結果、漁業等に影響が出たため、同林の復元に向けて、地域と共に活動に取り組んでいます。2022年度は、1haの広さに1万本の苗木を植林しました。

これからも、自然環境の再生に貢献する、国・地域に根差した活動を継続していきます。



植樹活動の様子

ベトナムにおける日本語学習支援

2015年以降、ベトナムのハノイ事務所では社会貢献活動としてハノイ市内のトホアン中学校の日本語学習支援を毎年実施しています。例年、修了式には日本語学習生徒をはじめ、同校校長先生や教師の方々、そして所員ら多数の関係者が参加しており、2022年は5月に開催されました。成績優秀者に記念品を贈呈するとともに、式典後にIDEMITSU Q8 PETROLEUM LLCのSS見学会を実施しています。

また、同様の企業市民活動として、生徒が日本文化に親しむことを目的とした「ハノイ市日越文化交流会」への協賛も2018年より実施しており、2022年は12月11日に開催されました。当イベントはハノイ市教育訓練局、ハノイ市内10校の学校関係者、生徒が参加する中学生向けの日越文化交流イベントです。各校で事前に校内予選を行い、各校の代表が当日の決勝戦に参加し、パフォーマンスを競いました。日本文化を改めて紹介し、親しんでもらうための場として今後も協賛していきます。



日本語課程修了式の様子

ステークホルダーとの対話

当社グループはステークホルダーと共に価値創造に挑戦し続けています。

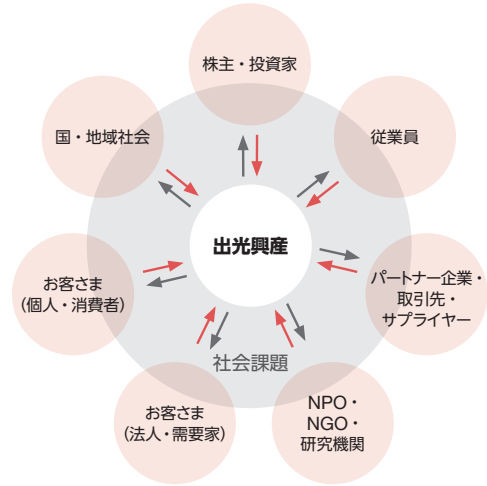
環境、社会、経済の側面から、当社がステークホルダーに与える影響、および当社がステークホルダーから受ける影響を鑑みて、エンゲージメントの対象となるステークホルダーを整理しています。

またステークホルダーごとの関心や、リスクを含む将来への影響度を検討し、エンゲージメント活動に取り組んでいます。

ステークホルダーに対して透明性の高い情報開示を行うことは、信頼関係構築、価値創造につながるものと考えています。当社グループはコンプライアンスの遵守、安全・品質管理の徹底に努めています。問題が発生した際は、ウェブサイトでの情報開示、ニュースリリースなどを通じて、ネガティブな情報についても適時・適切な情報開示を行っています。

多様なステークホルダーとの責任ある対話を通して、企業価値の向上と社会発展への貢献を実現していきます。

■ ステークホルダーと共に価値創造



ステークホルダー	取り組み	取り組み概要
全て	ウェブサイトによる情報発信	■ 当社グループについての最新情報をタイムリーに発信すべく、公式ウェブサイトを設け、情報発信しています。ウェブサイト内には、各種お問い合わせ窓口を設けており、積極的なコミュニケーションに努めています。
	広告・宣伝による広報活動	■ 当社グループの事業内容やその他の取り組みについて理解を深めていただくための広告・宣伝活動に継続的に取り組んでいます。
	広報誌	■ 当社の事業や取り組みを発信すべく、年4回（季刊）広報誌を作成し、ウェブサイトにデジタルブックを掲載するとともに冊子版を作成しています。冊子版は国内外の取引先、特約販売店、国内拠点の周辺地域の関係先、光友会・社友会の会員に配布しています。
株主・投資家	個人投資家向け情報発信	■ 国内各地での会社説明会や個人投資家向けIRイベントなどに参加し、IR担当役員、経理財務部長などが事業概要、経営戦略および経営状況について説明しています。 ■ 株主総会を毎年6月に開催しています。
	アナリスト・機関投資家向け説明会開催、個別ミーティングの実施	■ 四半期ごとの決算説明会に加え、個別のIRミーティングやアナリストとのスモールミーティングも行っています。 ■ 経営層が欧米、アジアの機関投資家を訪問し、経営戦略および経営状況について説明しています。
お客さま（個人・消費者）	お客さまセンターの設置	■ 燃料油や潤滑油など、各種製品に関するお問い合わせから会社や事業に関する幅広いお問い合わせにお答えしています。また、SSに関するサービスやスタッフの接客対応、タンクローリー車に関する件もお受けしています。中でもご指摘や苦情については、担当部室と連携して、迅速適切に対応するとともに、必要な改善に結び付けています。 ■ その他の事業活動に関する懸念や通報の際にも、速やかに担当部室と連携し適切に対応しています。
	広告・宣伝による広報活動	■ 当社グループの事業内容やその他の取り組みについて理解を深めていただくための広告・宣伝活動に継続的に取り組んでいます。
お客さま（法人・需要家）	需要家セミナーの開催	■ 法人顧客の皆さまとのコミュニケーションを通して、ご要望に沿った製品の提案や開発を進めています。また、全国各地の支店では、省エネ・環境技術などの技術動向や法規制の状況など、お客さまのビジネスに役立つ情報をお伝えする需要家向けセミナーを開催しています。
パートナー企業	パートナーとの協業 ■ P.116	■ パートナー企業の皆さまと協力し、価値創造に取り組んでいます。共通の目標、方針、ガイドラインを持つことで、相互の持続的発展に取り組んでいます。
NPO・NGO・研究機関	イニシアチブ等への参画	■ 社会課題解決に資する情報収集、協働のため各種イニシアチブに加盟し協働しています。
国・地域社会	地域説明会の開催	■ 製油所・事業所・工場の近隣の町内会長など、地域の代表の方々をお招きして、年1回以上の説明会を行っています。安全や環境に対する取り組み状況を説明するとともに、皆さまからご意見を頂いています。
	環境教育の実施	■ 製油所・事業所・工場の近隣の小学生を主な対象として、地球温暖化などの気候変動問題などについてより理解を深めてもらうための授業を行っています。
	環境保全活動の実施	■ 製油所・事業所・工場の近隣における清掃活動や、地元の森林・海岸の保全活動にも参加し、地域貢献だけでなく、従業員同士の交流にもつなげています。
従業員	Nextフォーラムの開催	■ より良い会社を目指して、社員と経営層が全社的な課題などに関して直接対話・意見交換・提案を行う場として、年2回開催しています。各部室から選任されたフォーラム委員が職場の生の声を届け、経営層と直接対話します。
	タウンホールミーティング、各種「役員との対話の会」を開催	■ 経営層と社員との直接コミュニケーションの場として、2020年度から実施しています。全社員に対し、経営層よりさまざまな経営課題をテーマとして情報共有が行われるとともに、直接対話を行います。また2021年11月から四半期ごとに決算説明ミニタウンホールミーティングを実施しています。その他、各種「役員との対話の会」を開催しています。
	やりがい調査アンケートの実施	■ 従業員のやりがい、相互信頼、一体感を定量的・継続的に分析しアクションにつなげるために、年1回実施しています。2022年度の調査は、7月下旬から8月上旬にかけて、当社および国内外関係会社の計11,177名（回答率95.8%）が回答しました。
	グループ報、社内サイネージ、イントラネットなどによる情報発信	■ グループ報（社内ポータルサイト内で公開）では読者コメント機能を付加し、双方向コミュニケーションを図っています。また社内サイネージでは当社の事業情報や、コンプライアンス・健康経営、従業員アンケート結果など各種情報を発信しています。

サステナビリティ・ESGに関する社外からの評価

当社は、サステナビリティ・ESG（環境、社会、ガバナンス）への取り組みを経営の重要課題と認識し、ESGの情報開示やエンゲージメントを進めています。その結果、以下のような評価を取得

FTSE4Good Index Series

2022年、FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄に採用されました。本インデックスは、世界の代表的なESG（環境・社会・ガバナンス）投資指数で、ESGについて優れた対応を行っている」と評価された企業が選定されています。

FTSE Russellウェブサイト (FTSE4Good Index Series)
➡ <https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good>



FTSE Blossom Japan Index

2022年、FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に採用されました。本インデックスは、日本企業を対象としたESG（環境・社会・ガバナンス）投資指数で、ESGについて優れた対応を行っている」と評価された企業が選定されています。また、本指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）にも採用されています。

FTSE Russellウェブサイト (FTSE Blossom Japan Index Series)
➡ <https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2022年、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されました。各セクターにおいて相対的にESGの対応に優れた企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。温室効果ガス排出について、改善の取り組みが評価されている企業が選定されます。本指数はGPIFにも採用されています。

FTSE Russellウェブサイト (FTSE Blossom Japan Index Series)
➡ <https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>



MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) は、米国MSCI社によるESG指数の一つで、各業種から性別多様性に優れた日本企業が選定されます。本指数はGPIFにも採用されています。当社は2022年にMSCI日本株女性活躍指数 (WIN) の構成銘柄に選定されています。

MSCIウェブサイト (MSCI日本株女性活躍指数 (WIN))
➡ <https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-index-jp>

2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

しています。今後もサステナビリティ・ESGへの取り組みに力を入れ、企業価値向上につなげていきます。

SOMPO サステナビリティ・インデックス

SOMPO サステナビリティ・インデックスはSOMPOアセットマネジメント (株) の運用するインデックスで、ESGへの取り組みに優れた企業が構成銘柄として選定されます。当社は2012年から11年連続で、SOMPO サステナビリティ・インデックスの構成銘柄に選定されています。

SOMPOアセットマネジメント (株) ウェブサイト
➡ <https://www.sompo-am.co.jp/institutional/product/06/>

2022



Sompo Sustainability Index

健康経営銘柄2022／健康経営優良法人2022（ホワイト500）

当社は経済産業省の健康経営の取り組みのうち、「制度・施策の実行状況」や「組織体制」などが高く評価され、経済産業省と東京証券取引所の健康経営銘柄と、経済産業省と日本健康会議の健康経営優良法人2022（ホワイト500）の大規模法人部門に選定されました。

経済産業省ウェブサイト (健康経営)
➡ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html



DX認定

DX認定制度とは、DX-Readyな事業者を経済産業大臣が認定する制度です。DX-Readyとは「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態」に達していることをいいます。当社は、2021年にDX認定を取得しています。

経済産業省ウェブサイト (DX認定制度)
➡ https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html



当社の歴史

創業期

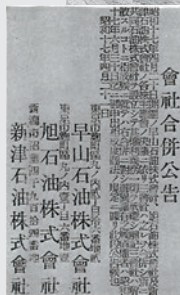
1892年に、新津恒吉が尼瀬（新潟県）で新津石油を創業して製油業をはじめ、1899年には、早山石油を興す早山と三郎が製油業を開始しました。新津は釜一つで精製業からスタート、早山も熱心に習得した製油技術で石油業に進出し、昭和シェル石油（以下昭和シェルと略記）の前身となる両社は石油業の黎明期を生き抜きました。

出光興産（以下出光と略記）の前身である出光商会は、1911年に北九州の貿易港・門司（福岡県）で石油販売業の第一歩を踏み出しました。創業者の出光佐三は、「生産者から消費者へ」の方針を掲げ、創業当初は、潤滑油（機械油）の販売を手がけて炭鉱や工場への販路を開拓し、漁船向けの燃料販売に進進しました。その後海外に進出し、満州、朝鮮、中国、台湾へと事業を拡大しました。1919年には、南満州鉄道向けに凍結しない車軸油を開発し、満鉄車両の車軸焼損事故は一掃されました。

昭和シェルの源流の一つである旭石油は、昭和初年に深刻な経営難に陥りましたが、1927年に社長となった長崎英造が、徹底した合理化と家族的経営の実践に努め再建を果たしました。しかし、戦時体制下で石油業界の統合が進められ、1942年に新津石油・早山石油・旭石油の三社は合併し昭和石油となりました。



出光商会創業時の本店初荷



昭和石油への合併公告

終戦後

1945年の敗戦により出光はほぼ全ての事業と在外資産を失うものの、出光佐三は終戦の翌々日、従業員を前に「日本人としての誇りを忘れず、愚痴をやめて再建にとりかかろう」と訓示し、一人も臍首（解雇）することなく「人を資本に」して戦後の再スタートを切りました。

終戦後まもなくは石油業に復帰できず、ラジオ修理業、農業、漁業、印刷業などに従事しましたが、中でも旧海軍のタンク底油回収作業は危険極まりない仕事でした。戦後で仕事が少ない当時ですら、この厳しく危険な作業を引き受ける者はいませんでした。出光の若い従業員たちは敢然とこれに取り組み、この難事業をやりとげました。



タンク底油の集積作業

復興期

1949年に出光も昭和石油も石油業へ復帰しましたが、日本の戦後復興に必要な石油の調達は死活問題でした。オイルメジャーに利権を占有されていたイランが石油の国有化宣言をすると、出光は1953年に日章丸を派遣してこれを輸入。オイルメジャーとの裁判に発展しましたがこれに勝訴し、敗戦で自信を喪失していた日本人に大いなる活力を与えました（日章丸事件）。

1957年には、出光は「人の力」を結集し建設に2～3年かかると言われた徳山製油所をわずか10カ月で完成させました。緑地帯を設け、公害問題が顕在化していない時代に環境へ配慮する先駆けとなりました。



日章丸事件



徳山製油所建設

石油危機後

石油危機を契機に、総合エネルギー企業への進化を目指し、石油に替わる新エネルギーの開発として再生可能エネルギーの調査を実施。1978年には昭和石油で太陽電池研究を開始、1979年には出光で地熱の探査に着手しました。これらはその後、昭和シェルの太陽電池の技術や、出光の滝上（大分県）での地熱発電営業運転開始（1996年）など、電力・再生可能エネルギービジネスへとつながっていきます。滝上では未利用資源だった熱水を活用したバイナリー発電所も営業運転を開始（2017年）しています。これらの事業は太陽光パネルのリサイクルや、エネルギー・マネジメントなどを含めた発電所のライフサイクル全体を通したソリューションの提供にもつながっています。



太陽電池の研究



地熱発電

業界再編・新事業への挑戦

1985年には昭和石油とシェル石油が合併し、昭和シェル石油が誕生しました。大規模石油会社の統合として、業界再編の口火を切りました。

出光では石油・石油化学の枠を超えた新しい事業の可能性を見据え、有機EL材料の研究開発を1985年に開始しました。これは現在の電子材料事業につながっており、2018年には有機EL素子および有機発光媒体の発明が、全国発明表彰最高位の「恩賜発明賞」を受賞しました。



昭和シェル石油の誕生



有機EL材料の研究

東日本大震災

2011年の東日本大震災時には、出光・昭和シェル共に震災発生後いち早く燃料油の供給体制を整え、政府、特約販売店・協力会社と共に官民で総力を結集して対応を図りました。全国の従業員も復興のために駆けつけてライフラインの維持に全力を挙げ、被災地へのエネルギー安定供給を最優先に尽力しました。



被災地へのエネルギー供給

ベトナムニソン製油所

ベトナムのニソン製油所は、2000年代はじめに建設を検討し、2013年に着工しました。さまざまな関係者、関係国の「人の力」を結集し2018年に営業運転を開始しています。ガソリン・軽油などの石油製品を輸入に頼るベトナムで、石油製品の安定供給に寄与し、ベトナムの経済発展に貢献しています。



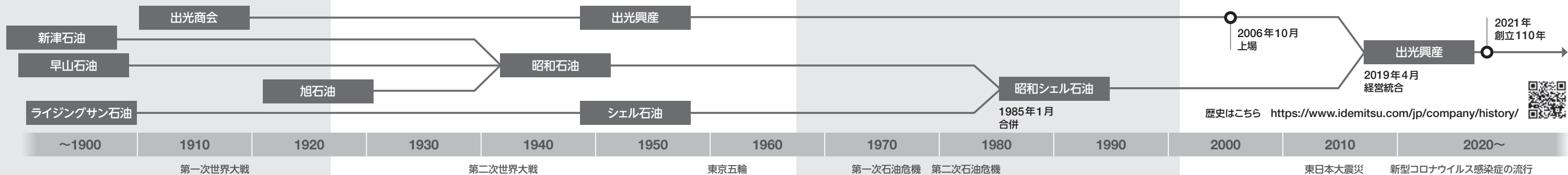
ベトナムニソン製油所

経営統合とこれから

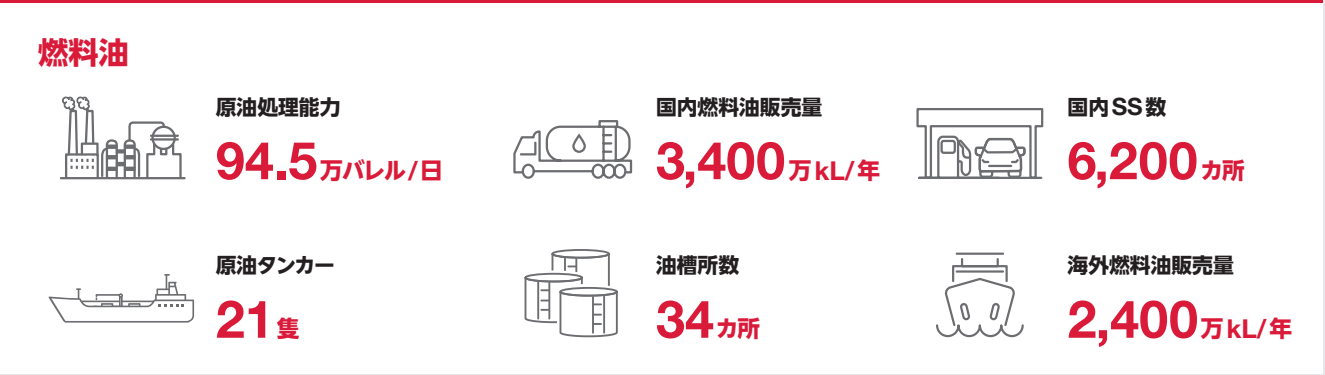
2019年には強固な経営基盤を築くとともに、世界的視野での成長を目指し、出光興産と昭和シェル石油は経営統合しました。2021年に出光興産は創立110周年を迎えました。今後もエネルギー・素材の安定供給という使命を果たし、2050年のカーボンニュートラル（CN）・循環型社会における、エネルギーとCNソリューションのメインプレーヤーとなるべく、「変革をカタチに」していきます。



出光と昭和シェルの経営統合

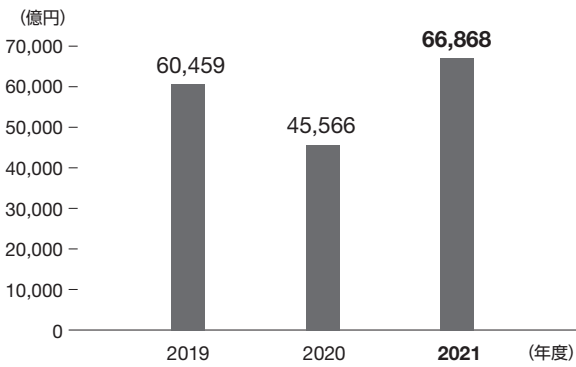


数字で見る出光グループ

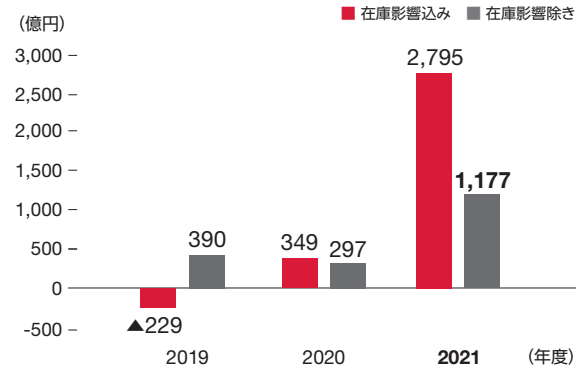


財務ハイライト

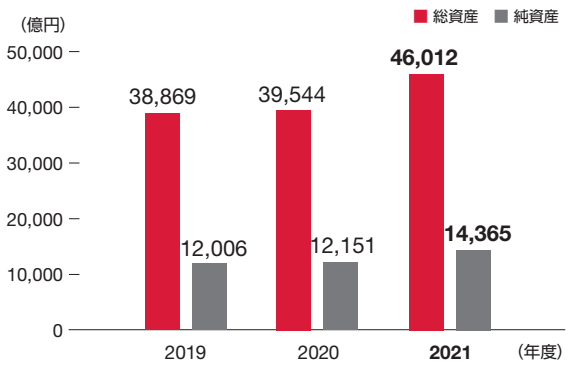
売上高



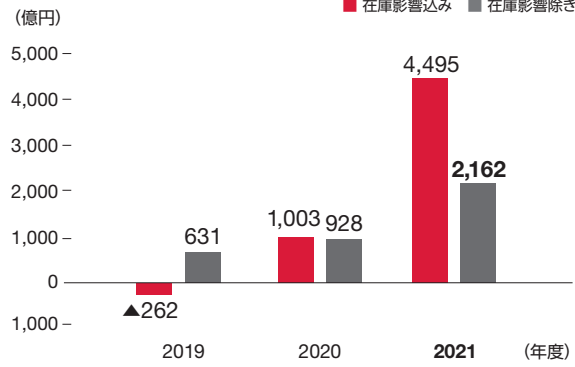
親会社株主に帰属する当期純利益



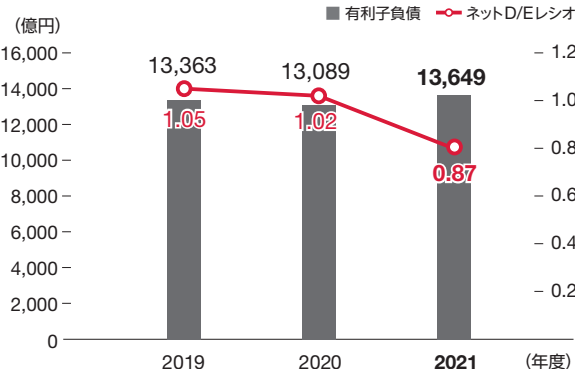
総資産・純資産



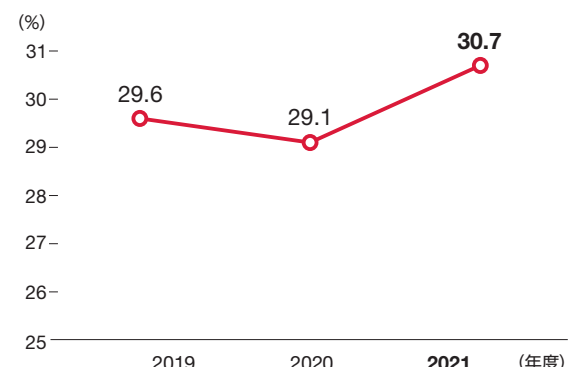
営業利益＋持分損益



有利子負債・ネットD/Eレシオ

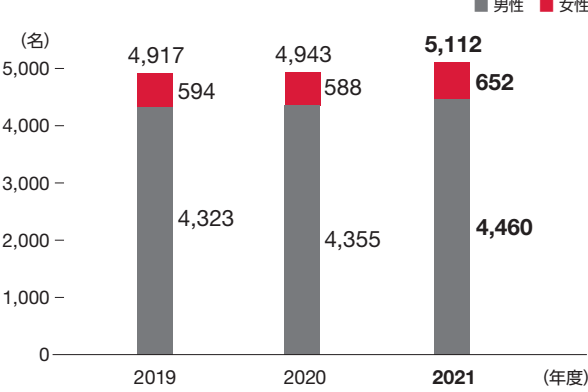


自己資本比率



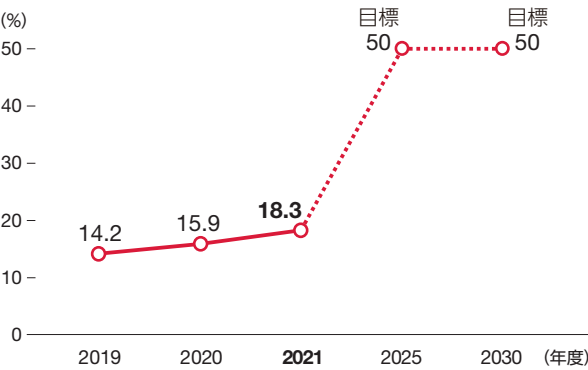
非財務ハイライト

男女別従業員数推移



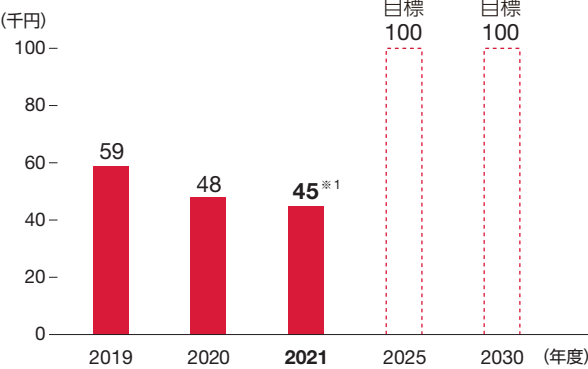
※ 集計対象：出光興産雇用（社員、シニア、常勤嘱託、参与）、他社への出向者を除く。
※ 2019年度は2020年4月1日、2020年度は2021年3月末、2021年度は2022年3月末時点の実績です。

女性採用比率推移



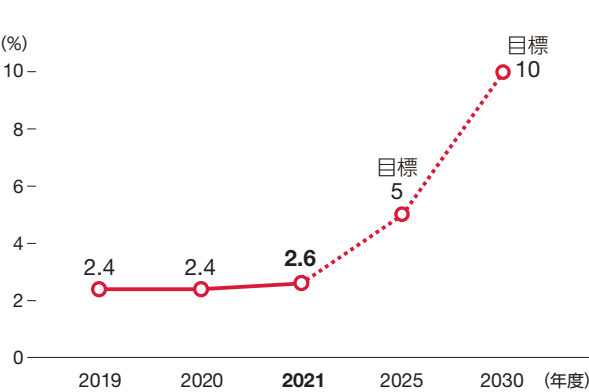
※ 集計対象：出光興産の直接雇用として採用した実績。
※ 各年度の翌年4月採用の実績です。

従業員一人当たりの教育投資額推移



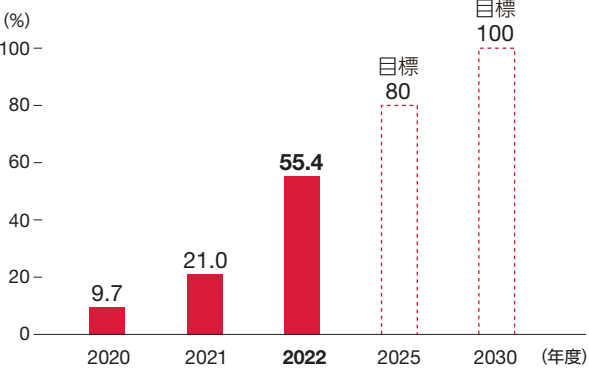
※ 集計対象：出光興産、人事部主催の教育研修。
※ 1 3つの社内塾（スマートよろず塾、ビジネスデザイン塾、CNXセンター塾）の数値＝2千円を含みます。

女性役職者比率推移



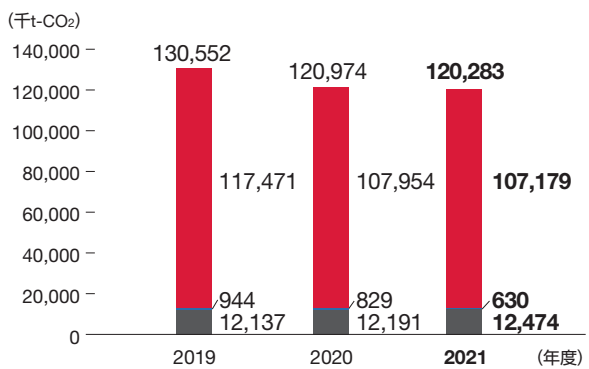
※ 集計対象：出光興産雇用（社員、シニア、常勤嘱託、参与）、他社への出向者を除く。

男性育児休業取得率推移



※ 集計対象：出光興産雇用（社員、他社への出向者も含む）。
※ 2022年度は2022年9月末時点の実績です。

CO2排出量 (Scope1、2、3)実績推移



※ 集計対象：出光興産・連結精製会社（東亜・四日市）および主要な連結会社

主要財務データ

統合前各社5カ年データ

出光興産※1

(年度)	2014	2015	2016	2017	2018
■損益計算書					(単位：億円)
売上高	46,297	35,702	31,903	37,307	44,251
営業利益	▲1,048	▲196	1,352	2,013	1,793
経常利益	▲1,076	▲219	1,400	2,263	1,691
親会社株主に帰属する当期純利益	▲1,380	▲360	882	1,623	815
■貸借対照表					(単位：億円)
総資産	27,310	24,021	26,416	29,203	28,903
純資産	6,304	5,377	6,199	9,059	8,789
有利子負債	10,062	9,096	10,523	8,936	9,514
■キャッシュ・フロー					(単位：億円)
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,729	2,164	535	1,368	1,510
減価償却費	667	803	702	679	616
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲1,311	▲981	▲2,148	▲899	▲1,223
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲983	▲1,056	1,361	▲519	▲202
■経営指標					
自己資本利益率(ROE)	%	-	16.3	22.3	9.5
自己資本比率	%	21.5	20.8	22.1	29.7
ネットD/Eレシオ	倍	1.5	1.6	0.9	1.0

※1 出光興産の決算期は4～3月

昭和シェル石油※2

(年度)	2014	2015	2016	2017	2018※3
■損益計算書					(単位：億円)
売上高	29,980	21,776	17,261	20,459	30,829
営業利益	▲181	▲122	464	785	953
経常利益	▲167	▲133	478	930	1,011
親会社株主に帰属する当期純利益	▲97	▲275	169	428	391
■貸借対照表					(単位：億円)
総資産	11,763	9,577	9,761	10,389	10,406
純資産	2,963	2,433	2,425	2,755	2,834
有利子負債	2,094	1,554	1,376	1,174	1,263
■キャッシュ・フロー					(単位：億円)
営業活動によるキャッシュ・フロー	727	748	809	474	748
減価償却費	414	389	369	280	306
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲282	▲437	▲165	▲96	▲505
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲281	▲562	▲338	▲380	▲218
■経営指標					
自己資本利益率(ROE)	%	-	7.6	18.0	15.2
自己資本比率	%	23.1	23.2	22.7	24.4
ネットD/Eレシオ	倍	0.60	0.62	0.39	0.28

※2 昭和シェル石油の決算期は1～12月

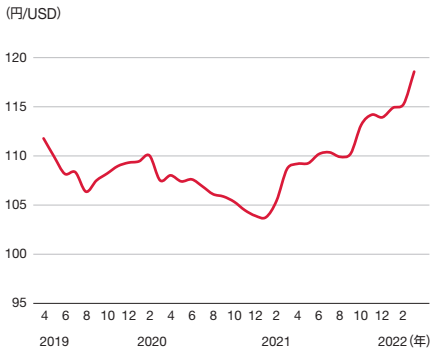
※3 2018年度データは2018年1月～2019年3月の15カ月分の実績

※ 本レポートに掲載されている計画、見通し、経営目標などのうち、歴史的事実でないものにつきましては、現時点で入手可能な情報による当社の判断および仮定に基づいています。実際の業績につきましては、さまざまな要素により、見通しなどと大きく異なる可能性があることをあらかじめご了承ください。なお、業績に影響を与える要素には、経済情勢、原油価格、石油製品の需給動向および市況、為替レートなどが含まれますが、これらに限るものではありません。

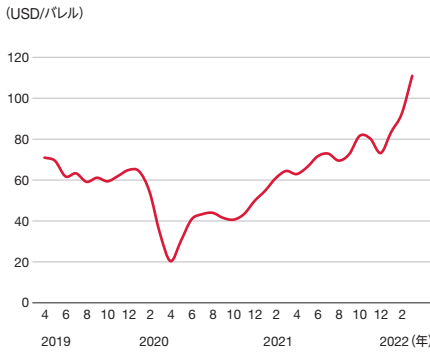
最新データ

(年度)	2019	2020	2021
■損益計算書			(単位：億円)
売上高	60,459	45,566	66,868
営業利益+持分法投資損益	▲262	1,003	4,495
うち在庫影響	▲893	75	2,332
在庫影響除き営業利益+持分法投資損益	631	928	2,162
経常利益	▲140	1,084	4,593
特別損益	▲33	▲438	▲712
親会社株主に帰属する当期純利益	▲229	349	2,795
■貸借対照表			(単位：億円)
資産	38,869	39,544	46,012
負債	26,864	27,393	31,647
純資産	12,006	12,151	14,365
有利子負債	13,363	13,089	13,649
■キャッシュ・フロー			(単位：億円)
営業活動によるキャッシュ・フロー	▲327	1,705	1,461
減価償却費	949	982	1,048
投資活動によるキャッシュ・フロー	▲1,345	▲1,099	▲1,116
財務活動によるキャッシュ・フロー	1,579	▲562	▲300
■1株当たり金額			(単位：円)
当期純利益	▲76.31	117.47	940.15
純資産	3,868.68	3,871.69	4,749.70
配当金	160	120	170
■経営指標			
自己資本利益率(ROE)	%	▲2.3	3.0
自己資本比率	%	29.6	29.1
ネットD/Eレシオ	倍	1.05	1.02

■為替レート



■ドバイ原油価格



■オーストラリア一般炭価格



出光グループネットワーク

海外事業所(2022年6月30日時点)

● 海外事務所 ● 現地法人

