

サステナビリティの推進

コーポレートレポートガバナンス

当社は、取締役会、監査役会、会計監査人を設置しており、取締役会は、法令、定款、社内規程に則して重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督します。また、業務執行機関として経営執行会議を設け、経営戦略の策定、経営資源の配分、組織の整備などを行い、迅速・果断な意思決定を促すことで経営の実効性を高めています。

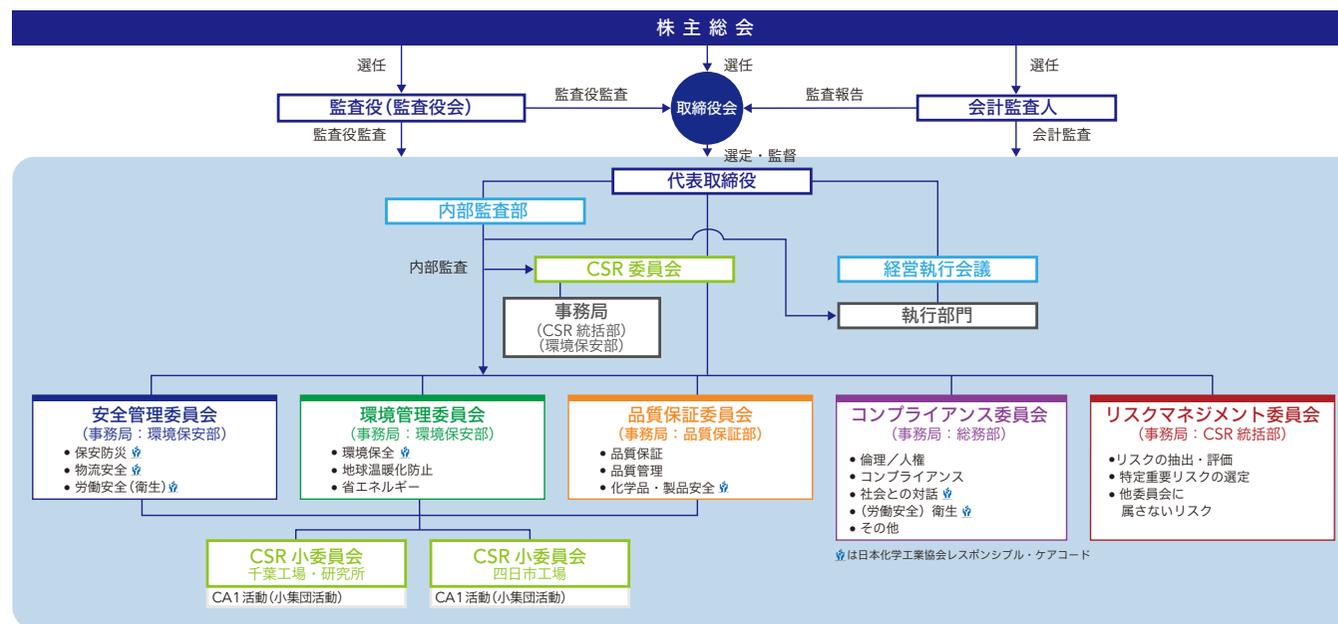
内部統制

職務を適正かつ効率的に遂行するため、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、社内規程や職務執行に係る手続きや、内部監査部および監査役などによる監査に関する体制について整備・運用しています。CSR活動の計画、実績に関する審議および報告は、社長を委員長とするCSR委員会において実施しています。

内部通報制度

組織的または個人的な法令違反行為・不正行為・行動基準（CC10）に反する行為の早期発見と是正のため、社内窓口（CC10ほっとライン）を設けるとともに、コスモエネルギーグループ共通窓口・社外窓口を利用することも可能です。当社グループの役職員に限らず、取引事業者など当社グループの事業活動に関与するあらゆる方面からの相談・通報を受け付けています。一方で、自らの不正に対する自主的な通報に対して、懲戒処分を減免することができる仕組みを導入しています。また、2022年6月の法改正に基づき、社内規程を改定し、守秘義務のある「従事者」を定めるなど通報者の保護の強化を図っています。内部通報制度については、社員研修や社内ポータルサイト、ポスターなどにより定期的に制度の意義や正しい利用方法の説明、周知を行っています。

なお、2022年度の通報件数は1件でした。



CSRの推進体制

CSR活動全般の推進状況の確認と効果の検証、および重要事項の審議・承認機関として、社長を委員長とするCSR委員会を設置しています。CSR委員会のもとには、内部統制の強化と活動の効率的な推進のため、「安全管理」「環境管理」「品質保証」「コンプライアンス」「リスクマネジメント」の5つの専門委員会を設け、それぞれ基本方針、活動計画のもと、具体的な施策を実行しています。関連する施策においては、(一社)日本化学工業協会が推進する「RC (レスポンシブル・ケア)」活動の理念を包含し、レスポンシブル・ケアコードの指針に基づいて、活動を行っています。

コスモエネルギーグループの「サステナビリティの基本的な考え方」に基づき、サステナブル経営の推進に向けた各種活動も連携して行っています。

詳細はwebに掲載しています。

サステナビリティの推進

1 CSR推進のための社内教育

CSR活動の推進と深化のため、入社時の導入教育から各階層別研修にCSR教育を組み込み、「CSRとは？」から具体的な事例ワークなど、各階層に適した教育を実施しています。さらに、毎年「CSR全社教育」を行い、コスモエネルギーグループ全社教育も反映したうえで、当社の行動基準を実践していくためのポイントの反復確認や、事例の共有を行っています。

CSR全社教育実施概要

【研修内容】	
■パート1 丸善石油化学 CSR全社教育	① 社長メッセージ ② 企業使命・経営方針・行動基準 (CC10) ③ コンプライアンスの重要性 ④ 内部通報制度 (CC10ほっとライン)
■パート2 コスモエネルギーグループ 企業倫理・人権研修	① 企業行動指針の実践 ② 人権・ダイバーシティ (ダイバーシティ推進) ③ 法令・規定等の知識
【実施概要】	【実施結果】
期間：2022年10月～11月 対象者：全従業員 受講対象者：1,252名	● 受講率：100% ● 理解度 (事後アンケートより) : 「おおいに理解できた、理解できた」97%以上



e-ラーニング動画より・社長メッセージの一場面

2 経営トップキャラバン

経営トップキャラバンは、経営トップの声を直接従業員に伝えること、経営と従業員の双方向コミュニケーションを目的に、毎年実施しています。当日、社長からは、当社を取り巻く事業環境、第7次中期経営計画と長期ビジョン構想への想い、従業員への期待、カーボンネットゼロの取り組み、安全や社内コミュニケーションの重要性などの発信がありました。従業員からも、業務や会社諸施策について自由な発言や提案があり、貴重な情報交換の場となっています。2022年度の開催は、千葉工場、四日市工場、研究所などの各部署を対象に約50回 (約500人) に及びました。



四日市工場・
千葉工場・
研究所にて開催
実施回数：約 50 回
参加人数：約 500 人

3 従業員意識調査の実施

当社では、毎年1回、従業員意識調査を行っています。これは、コスモエネルギーグループ全体の調査で「経営理念の理解度」「コンプライアンス意識」「職場の風土」などの現状確認を行います。2022年度の調査結果についても、改善点や注視すべき傾向などを見極めて取り組み事項を確認しました。今後も、サステナブル経営実現のために各種施策に活用していきます。

従業員意識調査の実施概要

回答率：96.5%
(有効回答者数1,144名)*

実施時期：2022年11月～12月
調査方式：webによるアンケート調査
調査対象：全従業員 1,186名*

調査ポイント

経営理念の理解度 コンプライアンス意識 職場の風土

調査項目 (例)

会社の総合的魅力 仕事のやりがい・誇り その他

*グループ全体のうち丸善石油化学のみ

4 リスクマネジメント ～特定重要リスクへの対応～

リスクマネジメント活動では、各部署のリスクを網羅的に抽出し、影響度・発生可能性・対策度に基づいて取り組みの優先度を決定します。さらに、その中から当社として重要な「特定重要リスク」を選定し、対策の立案から実施における進捗状況をリスクマネジメント委員会にて審議しています。2022年度は、4つのリスクを選定しその対策に取り組みました。

リスク項目	想定リスクと取り組み事項
【1】首都圏直下型地震における本社機能喪失時の対応について	初動対応の遅れによる全社的な機能不全 → オンライン環境による災害対策訓練 ・非常時備蓄品の整備
【2】危機管理広報体制	事故・不祥事発生時の対外発表における不適切な対応によるレピュテーションリスク → 対応シナリオ、マニュアルの刷新
【3】長時間労働対策 (業務改革を通じた業務効率化)	従業員の健康影響 → 業務効率化、業務改革の取り組み ・有給休暇取得促進 ・定期整備中の長時間労働対策施策の実効性評価
【4】情報セキュリティ	システム停止/サイバーテロ/情報漏洩 → 情報セキュリティ意識向上活動 ・情報セキュリティ強化のためのIT施策推進

座談会

“長期ビジョン”を 自ら検討することで見えてきた未来



宇部丸善ポリエチレン (株)
田中 聡人



本社 営業本部 原料部
千葉 名甫子



千葉工場 設備管理部
橋本 真生



執行役員 経営企画部長
横田 剛



研究開発センター 研究管理室
草薨 貴子



本社 技術部
岩村 恭平

SPECIAL DIALOGUE

“2050年の在りたい姿を描いて長期ビジョンを策定”

すべて初めての試みだったプロジェクト

横田 長期ビジョン策定は、私たち丸善石油化学にとって初めての試みでした。従来は、中期経営計画ということで、3年から5年ぐらいの事業計画をつくるのが中心でしたが、最近は今まではなかったような新しい課題がどんどんでてきて、そういう状況の中で当社がどうやって生き残っていくか、発展していくか、長期的な目線でその方向性を定めたというのはとても良いことと思います。

経営企画部長としてあらためて、みなさんが議論してくれた目指すべき姿や、在りたい姿に向けて、これから全社挙げて課題に取り組み、在りたい姿に近づくこと、そして何より、従業員が夢を持って、安心して働ける、働きたいと思えるような会社にしていくことがとても大事なことで、そうなるようみんなで取り組んでいければと思っています。

この策定プロジェクト自体は私の着任前だったのですが、みなさんは

4カ月間にわたって議論を行い、長期ビジョンをまとめてくれました。プロジェクトに実際に参加してみて、みなさんはどんな印象を持ちましたか？

橋本 普段の業務の中では、会社の将来、数十年先を意識することはあまりありませんでした。長期ビジョン策定プロジェクトでは、当社の歴史や業界の状況、外部環境などに関してレクチャーがあり、これらインプットの機会があって大変良かったと感じています。

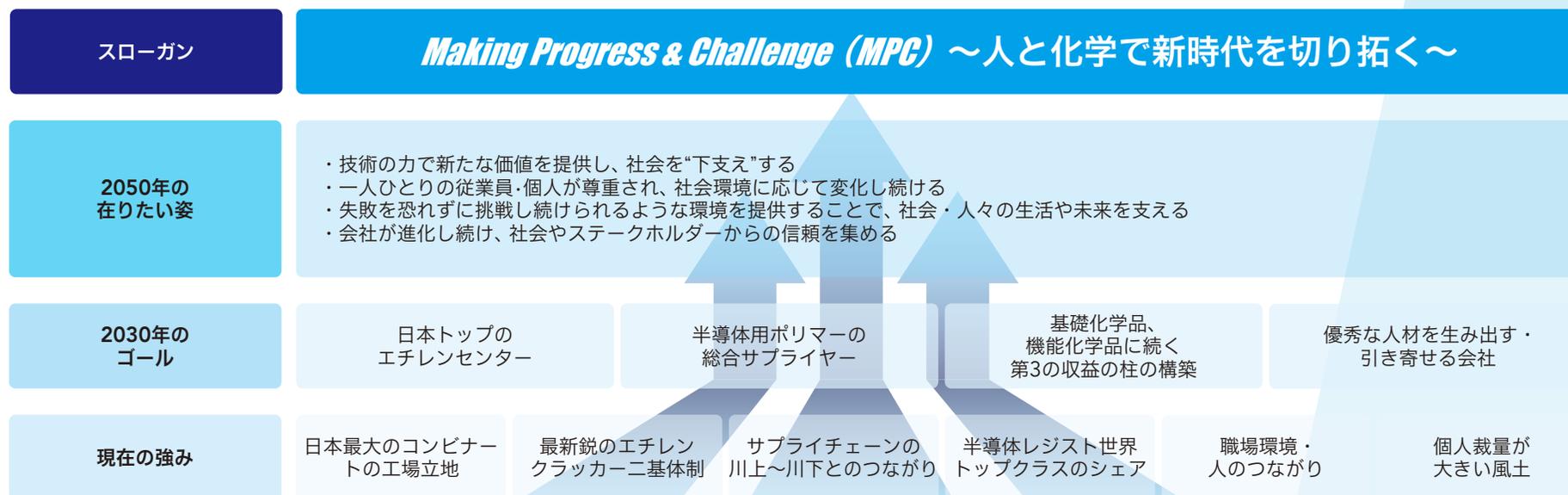
千葉 メンバーに選出された時は「なぜ私が？」という気持ちがありました。長期ビジョンは経営陣が考えるものと思っていたのですが、レクチャーを受けることで参加しやすかったですし、長期ビジョンを自分事として考える良いきっかけになりました。

岩村 私も最初は、長期ビジョンは難しすぎるテーマだと思いました。情報が少ない中で考えられるか不安でしたが、情報提供やフォローが充実していて、今後の業務に活かせる部分もあり、とても良い経験になったと思います。



執行役員 経営企画部長
横田 剛

丸善石油化学の長期ビジョン





研究開発センター 研究管理室
草薙 貴子



宇部丸善ポリエチレン（株）
田中 聡人



千葉工場 設備管理部
橋本 真生

“横断的な情報を得て議論を重ねた末に見えてきた未来”

不安から強みへと視点が変わる

横田 長期ビジョンをつくったきっかけの一つに、若い世代が将来に不安を感じているという声があったと聞きました。みなさんもそう感じたことはありますか？

田中 カーボンニュートラルの時代にあって、当社は業容そのものが時代に逆行しているように見えてしまいます。ですから、2030年・2050年に向けて、どう新しい挑戦をしていくかということを考え、議論できたことは良かったです。工場と同期と話す機会が多いのですが、専門性が高い業務がゆえに全社的な情報があまり入ってこないのが、不安になることもあるようです。そんな不安を払拭する方策も考えないといけないと感じました。

岩村 当社は石油由来のナフサを原料として使用しているので、気候変動対策などで業種的に不利だと感じていたのですが、今回のプロジェクトを通じてさまざまな情報を得ることができました。自社の強みも理解でき、その強みを継続して伸ばしていくことが大切なんだと、考え方が変わりました。

人を大切にする会社だとあらためて実感

横田 プロジェクトでの検討を通じて、どんな議論が印象に残りましたか？

田中 当初は、事業内容についての議論だと思っていたのですが、4チーム中、どのチームでも「人の良さ」を活かそうという話になりました。まさに丸善石油化学らしいと感じました。会社も人を大切にしているし、キャリア採用で入った方からもそういう意見が出ていたので、それがよく反映された内容になったと思います。

橋本 私も当社の「人の良さ」を実感しています。社内では、何かトラブルがあっても責任ありきで追及するのではなく、協力し合って解決していきます。こうした風通しの良さが当社の社風であり、魅力だと思います。長期ビジョンのスローガン策定でも、人を大切にする企業文化を反映させることができたのが印象的でした。

横田 なるほど、そこは非常におもしろい点ですね。若い世代は、そう

いう人間味のところとか触れないのかなって思ったりもしたのですが、それが当社の良い社風の一つとして、実感してくれているんですね。

草薙 私はずっと研究所にいますので、他部署のことをあまりわかっていませんでした。プロジェクトに参加して、技術部や工場の方の話を聞いて、工場とお客様企業が密につながっていることが当社の強みだと理解できました。

横田 確かに、コンビナートの中でお客様とパイプラインでつながっていることもありますが、当社だから相談しやすい、相談してくれる、というのはありますよね。当社は、問題をまず一緒に解決しようとか、協力しようという姿勢がやっぱり強いんじゃないかな。それゆえに頼られることも多いし、信頼にもつながっているのではと思います。

田中 インフラは整っているのだから、例えば、工場の排ガスで蒸気をつくり発電するなど、うまく活かして新たな事業につなげられないだろうかと話しました。また、コンビナートのお客様だけでなく、化成品や機能化学品などでも多くのお客様と交流があり、それを背景に新規事業を創出できるのも当社の強みではないでしょうか。

横田 チームごとに、いろいろな意見が出たんですね。みなさん自身が、特に思い入れがあったのは何でしたか。

岩村 私は、人材育成についてレクチャーを受けるまでは、ジョブローテーション制度に疑問を持っていました。一つの部署で専門性をより高めたいほうが優秀な人材が応募するだろうし、定着しやすいのではと考えていました。まだその考えは消えていないですが、ジョブローテーションについても考える良いきっかけになったと思います。

橋本 私は、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進をもっとクローズアップしても良かったと思いました。チーム内にフォトリスト部門の人がいて、事業スピードの速さに驚きましたし、他社ではDXがもっと進んでいると聞き、当社もどんどん取り入れるべきだと感じました。私が所属する設備管理部では、安全・安定運転のために常時監視が必要ですが、その仕組みにもDXをもっと推進したいですね。

横田 DXは当社が取り組むべき重要な項目の一つです。DXという言葉はよく出てきますが、具体的にどうしていくのかについては、どんどん現場から発想を出してもらって、全社の動きにしていきたいです。

“長期ビジョンはすべての従業員と共有してこそ生きてくる”

「MPC」を合言葉に新時代を切り拓く

横田 次に、長期ビジョンのスローガンへの思い入れを聞かせてください。「Making Progress & Challenge」は、当社の略称としてよく使われている「MPC」と頭文字が同じで、経営陣も絶賛していました。

千葉 私個人の案ではありませんでしたが、チーム内から出た「Making Progress & Challenge」を発表した時は、予想以上の好反応でした。「MPC」を意識したというよりは、挑戦に重きを置いた時にMaking Progressも入っているし、Challengeそのものも入っているし、今後前向きにいくためのスローガンとしてふさわしいんじゃないかっていうふうに決まっていきました。

草薙 千葉さんたちのチームが最後で、「MPC」が発表された瞬間、遊び心がありながら前向きな感じも出ていて、すごくいいと思いました。会議全体も前向きな雰囲気だったので、その思い入れも形になったのだと思います。

千葉 キャッチフレーズをつくる時、すごく白熱しましたよね。

横田 先ほど岩村さんから「強みを継続して伸ばしていくべき」との発言がありましたが、新規事業や事業ポートフォリオの転換についても議論は盛り上がったのですか？

橋本 フォトレジストの話題は盛り上がりましたね。丸善石油化学はそんな最先端の分野にも進出しているのだと明るいイメージを持つことができましたし、そういった先端分野にどんどん資本を投入して拡張していくべきだという話になりました。

方向性を理解し、自ら挑戦できる体制づくりへ

横田 最後に、長期ビジョン実現に向けて具体的に何をすべきか、みなさんの考えを教えてください。

岩村 今回のプロジェクトで2030年・2050年の在りたい姿を考えてきましたが、若手と経営陣が考える方向性が近いと感じました。今後は、社内でも向かうべき方向性を揃えて、一步一步進んでいくということが必要だと思います。個人としては、カーボンニュートラルなどいろいろ新しい

動きがあるので、そういう他社の動向ですとか、自社の動きを知る機会を増やすことも必要だと感じました。

草薙 各部門のトップから事業の状況を聞いたことが私にとって最も良かったことです。今後は、ほかの方もこういう機会があればと感じました。そうすれば、多くの従業員が自分事として、会社をどうするべきかを考えられるようになると思います。

橋本 今回のビジョン策定を通じて、2030年はある程度イメージできましたが、2050年はやはり漠然としています。変化が激しい事業環境の中で会社が成長していくには、常にアンテナを張り続け、変化を恐れなくて変わっていく、Challengeしていく必要があると思います。当社は風通しが良く、自己裁量も大きいので、手探りでもいいからチャレンジしてみて、周囲にもこういうことができるんだよ、ということを示していけたらと思います。

千葉 カーボンニュートラルなど、石油化学業界にとって大変革のタイミングにおいて、自社の取り組みを知らないことが従業員の不安につながっています。このプロジェクトに参加した人だけでなく、ほかの従業員も同じように情報を得ることができたらと思います。また、サブタイトルで「新時代を切り拓く」とあるように、この業界の先駆者として挑戦していきたいですし、自分の業務の中で、小さなことでもChallengeし続けていきたいと思います。

田中 やはり現場レベルでは会社の方向性などを知る機会が少ないので、長期ビジョンを一人ひとり認識・浸透させていくための体制づくりを考える必要があると思いました。

横田 みなさんの話を聞いて、ビジョンや情報を共有することの重要性を実感しました。会社がどういう方向に向かっていて、何が起きているのかを、一人ひとりに知ってもらうことが大切なのだと思います。風通しの良さというのが、うちの会社のいい面の一つですので、情報を知り行動できる体制づくり、そしてそれが従業員のモチベーションとなる形にできるよう努めています。また、みなさんには、職場や後輩たちと、会社の情報をいろいろ共有し合う、そんな機会を増やしてくれればとも思います。一緒にいい会社にしていきましょう。



本社 技術部
岩村 恭平



本社 営業本部 原料部
千葉 名甫子



丸善石油化学株式会社

〒104-8502 東京都中央区入船二丁目1番1号

TEL 03-3552-9361 FAX 03-5566-8391

URL <https://www.chemiway.co.jp>

【本ブックのお問い合わせ先】

CSR 統括部 TEL.03-3552-9365 FAX.03-5566-8390