

2024年度 ESG説明会

2024.12.16

コスモエネルギーホールディングス株式会社

代表取締役社長
取締役

社長執行役員
常務執行役員
常務執行役員 CDO

山田 茂
竹田 純子
ルゾンカ 典子

独立社外取締役

指名・報酬委員会委員長

浅井 恵一

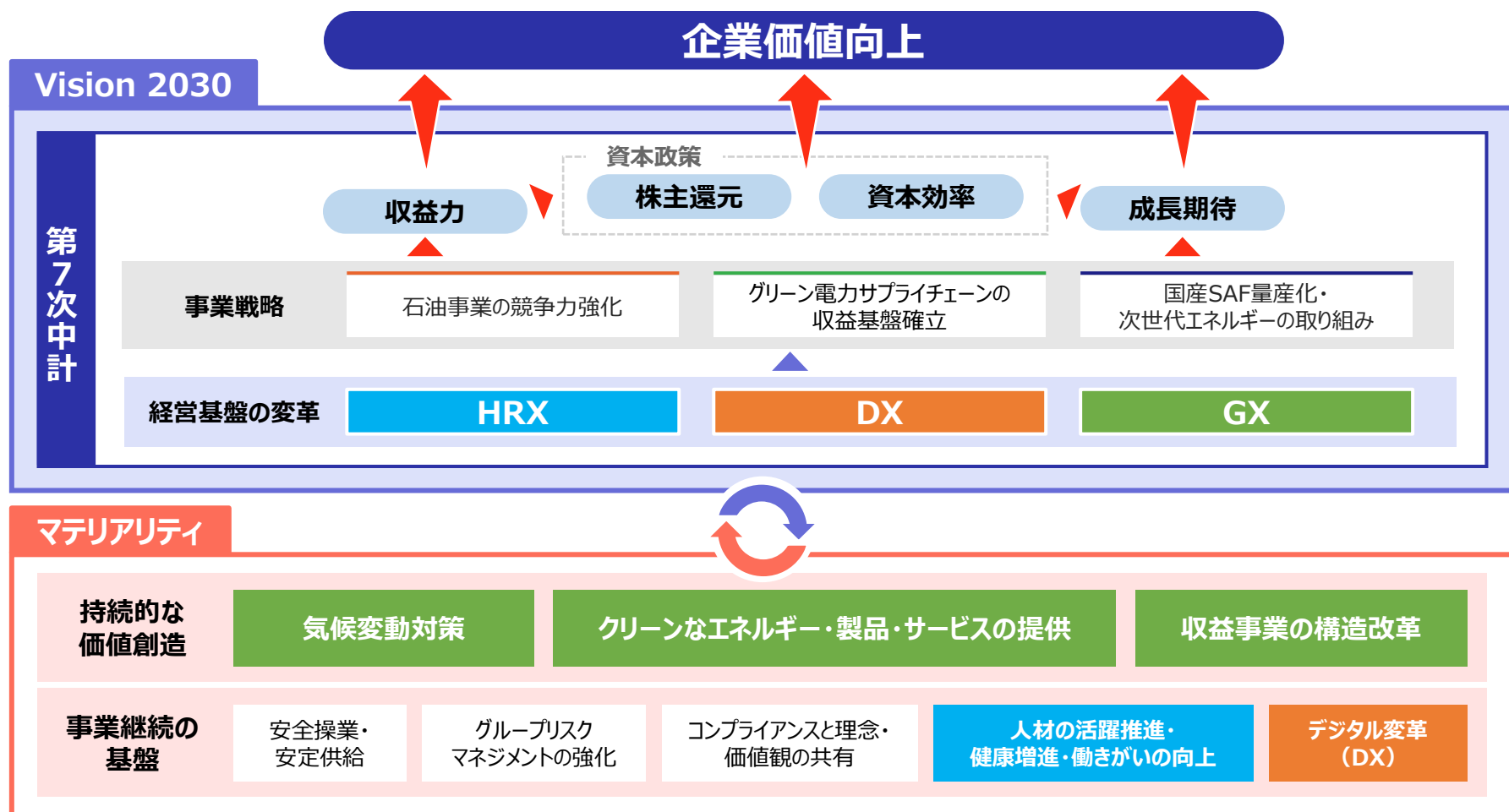
目次

Vision 2030とサステナブル経営	P 2 - 8	代表取締役社長 社長執行役員 山田 茂
コーポレート・ガバナンス		
GX	P 9 - 21	取締役 常務執行役員 竹田 純子
HRX		
DX	P 22 - 29	常務執行役員 CDO ルゾンカ 典子
Appendix	P 30 - 32	

Vision 2030とサステナブル経営

マテリアリティとVision2030、第7次連結中期経営計画

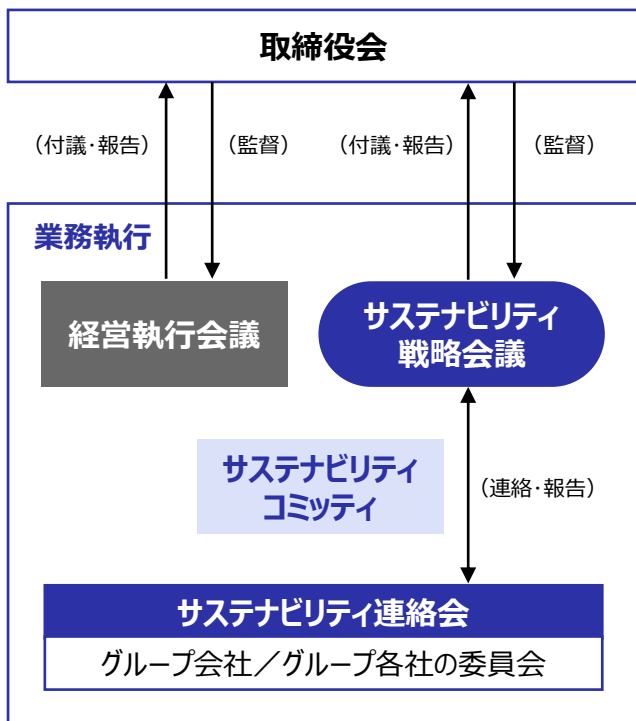
- 長期的な観点で特定したマテリアリティと第7次中計は連動しており、マテリアリティに取り組むことで経営基盤（HRX、DX、GX）を変革し、企業価値向上につなげる



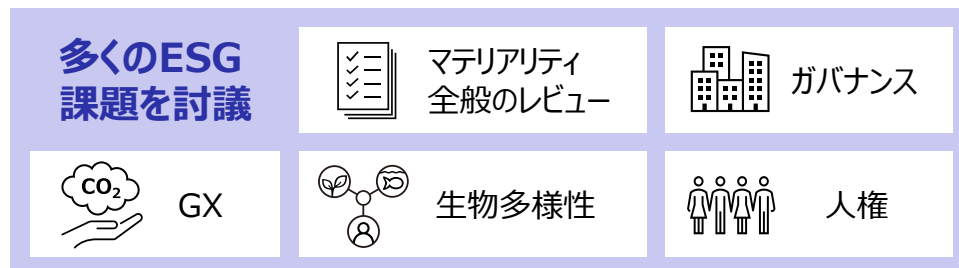
サステナビリティガバナンス

- サステナビリティ戦略会議を運営してPDCAを回している
- サステナビリティ戦略会議で、多くのESG課題を経営レベルで討議
- SSBJ対応を見据えたシステム活用により、財務と同一範囲でのESGデータ収集と第三者保証を取得し、有価証券報告書にも掲載

サステナビリティ推進のガバナンス体制図



サステナビリティ戦略会議の主な討議テーマ



2023年度

4月	● コーポレートガバナンス・コード
5月	● 2050年カーボンネットゼロ
6月	● マテリアリティ進捗レビュー ● 内部統制 ● リスクマネジメント
9月	● リスクマネジメント (ERM)
11月	● マテリアリティ進捗レビュー
1月	● 人権デュー・デリジエンス ● サステナブル調達
3月	● 2050年カーボンネットゼロ

2024年度

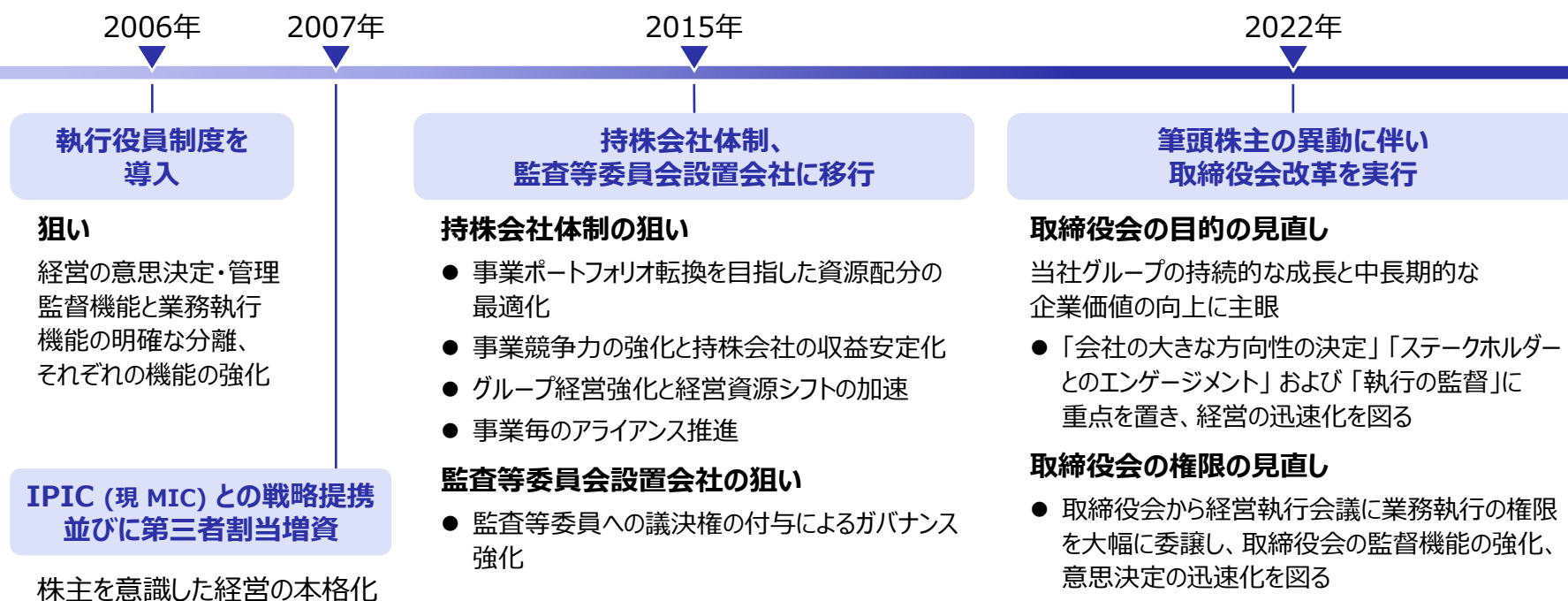
4月	● TCFD ● リスクマネジメント (ERM)
5月	● コーポレートガバナンス・コード ● マテリアリティ進捗レビュー ● 内部統制システム/ERM
7月	● GX活動進捗 ● サステナブル調達 ● TNFD
11月	● マテリアリティ進捗レビュー ● 内部統制システム/ERM ● GX活動進捗

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス強化の変遷 概要

- 当社のコーポレート・ガバナンスは、過去の大きな転機を経ながら一貫して強化の方向に進展
- 2015年に執行役員制度、持株会社体制、監査等委員会設置会社の3つが揃い、ガバナンスの骨格が完成
- 2022年には取締役会改革を実行し、モニタリング機能を強化

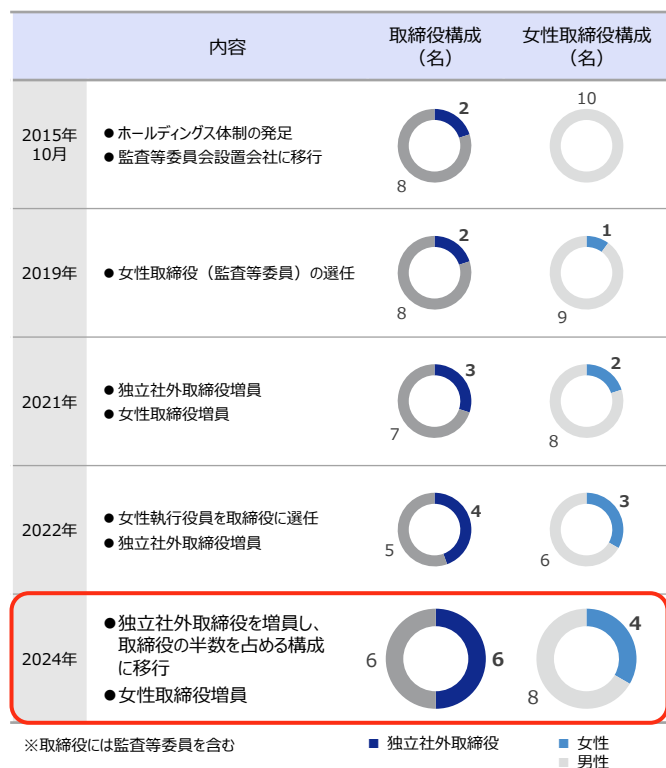
コーポレート・ガバナンス強化の変遷



コーポレート・ガバナンス強化の変遷 指名

- 取締役会のさらなる透明性と多様性向上のために、独立社外取締役が半数を占める構成に移行。将来的には独立社外取締役が過半数を占める構成をめざす
- モニタリング機能の強化に向けて、企業経営の経験を持つ取締役を増員

取締役会の構成の変遷



スキルマトリックス表

氏名	保有する経験・知識・専門性等※1.2									
	企業経営	石油事業 (Oil)	石油以外 (New) (RE事業/新規事業)	サステナビリティ(ESG)/リスク管理	人事/人材開発/ダイバーシティ	DX/テクノロジー	広報/IR/ブランドマーケティング	財務/会計/税務	法務/コンプライアンス	国際性
取締役	桐山 浩	◎	◎	○	○	—	—	○	—	—
	山田 茂	◎	◎	○	—	—	—	○	—	—
	竹田 純子	—	◎	—	—	◎	—	—	○	—
	松岡 泰助	—	◎	◎	—	—	—	○	—	—
	岩根 茂樹	◎	—	◎	—	—	—	—	—	—
	井上 龍子	—	—	—	○	○	—	—	◎	○
	栗田 卓也	—	—	◎	—	○	◎	—	—	—
	鈴木 貴子	◎	—	○	○	—	—	◎	—	—
	植松 孝之	◎	—	—	○	—	—	○	◎	—
	高山 靖子	—	—	—	◎	○	—	○	—	○
浅井 恵一	◎	◎	○	—	—	—	—	—	○	
栗山 年弘	◎	—	○	○	—	◎	—	—	—	
執行役員	ルソカ 典子	—	—	—	—	○	◎	○	—	◎
	岩井 智樹	—	○	—	—	—	—	◎	—	—
	佐藤 嘉彦	—	◎	—	—	—	—	—	—	○
	若尾 英之	—	○	—	—	—	—	◎	○	—
	7	8	8	6	5	3	7	3	4	4

※1 専門性や特長は、主に秀でた知識や経験を開示していますが、当人のすべての能力を表すものではありません ※2 より深い専門性を有するスキルには◎をつけています

コーポレート・ガバナンス強化の変遷 報酬

- 2018年にTSR基準、2022年にESG目標への評価を導入し、評価体系は着実に進化
- 2024年6月の株主総会で報酬枠を見直すとともに、報酬制度の見直しを検討中
- 透明性・公平性の確保とともに、企業価値向上に資する報酬制度（水準・構成比率・評価体系）にすべく、今後も議論を重ねる

報酬制度の強化の変遷

2015年 10月	<ul style="list-style-type: none"> ●ホールディングス体制の発足 ●監査等委員会設置会社に移行 ●株式報酬制度の導入
2018年	<ul style="list-style-type: none"> ●中長期のインセンティブ報酬にTSRの基準を導入
2022年	<ul style="list-style-type: none"> ●年次インセンティブ報酬にESG目標への取り組み評価を導入
2024年	<ul style="list-style-type: none"> ●取締役・監査等委員の報酬枠を増額 ●マルス・クローバック条項の導入に向けた検討を開始

報酬制度の攻めと守り

報酬枠の改定



- 優秀な取締役候補を招聘するにあたり、競争力のある報酬水準を設定

マルス・クローバック条項の導入検討

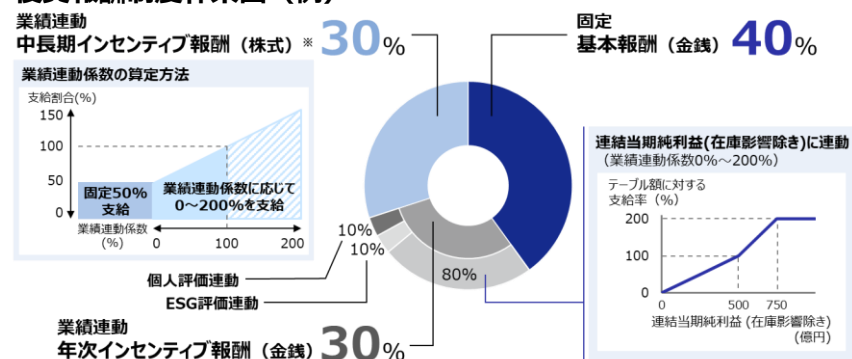


- 役員報酬ガバナンスを更に高めるため、マルス・クローバック条項（報酬の返還条項）を導入すべく検討中

役員報酬制度概要

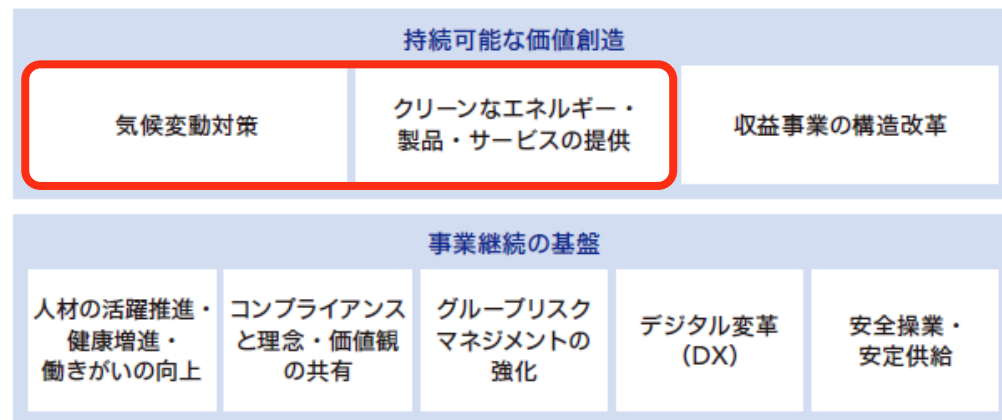
	金銭報酬		株式報酬
	基本報酬 (固定)	業績連動報酬	
		年次インセンティブ報酬	中長期インセンティブ報酬
執行取締役	○	○	○
執行役員	○	○	○
社外取締役	○	-	-
非執行取締役	○	-	-
監査等委員	○	-	-

役員報酬制度体系図（例）



※ 2023~2025年度の相対TSR（対TOPIX成長率）および連結ネットD/ELシオに連動。

GX

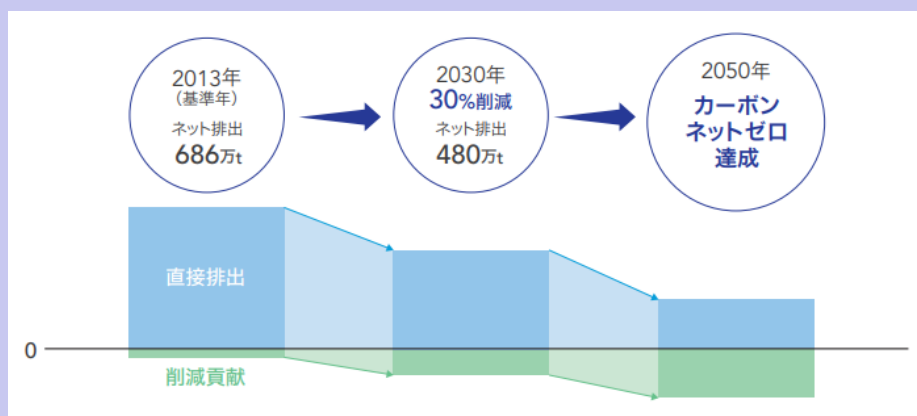


2050年カーボンネットゼロに向けたロードマップ

- 「未来を変えるエネルギー」に、ステークホルダーとともに取り組むことで、脱炭素社会の実現に貢献するため、2050年までにScope1,2,3のカーボンネットゼロを宣言




GHG排出目標と削減量

Scope1/Scope2（削減貢献含む）



Scope3

2050年ネットゼロをめざす

 SAFをはじめとするバイオ燃料の開発・供給	 グリーン電力サプライチェーン強化	 水素サプライチェーンやカーボンリサイクル製品への取り組み
---	--	--

当社グループのこれまでの取り組み

- 2013年に生産体制の合理化のため坂出製油所を閉鎖。閉鎖によるCO₂排出削減は年間約100万トン程度
- 省エネ施策だけでなく、高効率化を進め、排出原単位の低減を実施（10年間で12%削減）
- 第7次中計では、省エネ等の効率化による削減をさらに進める

今後に向けて

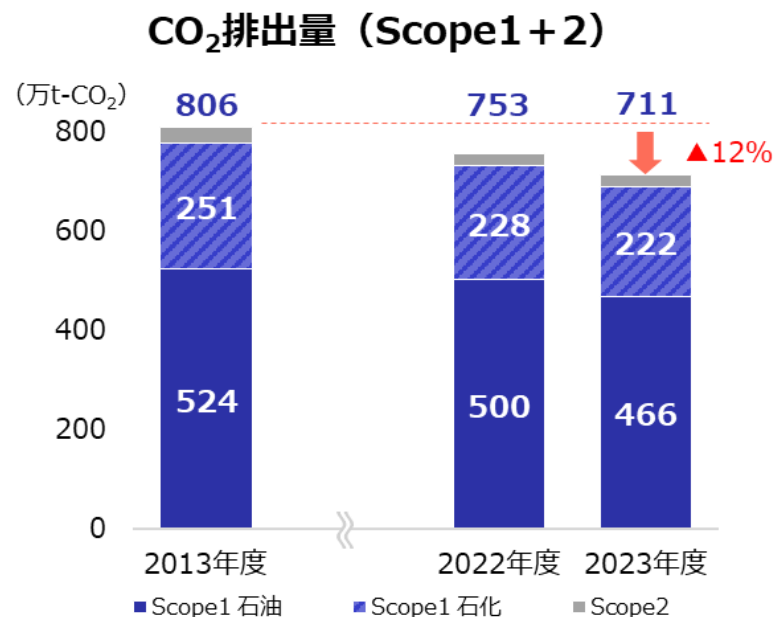
- 地政学リスクなどによりエネルギー安定供給の重要性は上昇するも、2050年ネットゼロの実現と安定供給の両立をめざす
- 新しいエネルギー基本計画、GX-ETSの義務化のCO₂排出削減目標を見定めたくうえでロードマップの改訂に取り組む

【直接削減】Oil領域の取り組み

- グループ全体のCO₂排出量（Scope1+2）は、2013年度比12%削減



当社グループのCO₂排出量の推移



※ロードマップとの排出量の違いは、SHK制度による算定方法と、GHGプロトコルによる算定方法による違いのため



CO₂排出削減の取り組み

- 2023年度の石油事業のCO₂排出削減量は、効率化の推進および定期整備による装置稼働の減少等の影響により、前年度比▲34万t-CO₂
- 石油化学事業において検討を進めているエチレン製造装置の停止を含めた能力削減、生産体制最適化によって、CO₂排出量削減も期待される
- 2030年の目標に向けて、CCSによる排出削減を推進し、長期的には燃料にCO₂を生成しない水素、アンモニアを使用する技術開発に取り組む

【直接削減】CCSの取り組み

- 2024年10月にJOGMECの公募事業2件の受託が決定。FS/FEED検討を開始
- 千葉・堺の両製油所から排出されるCO₂を分離・回収することで、CO₂排出量の削減をめざす
- 2030年度までの事業開始に向けて、バリューチェーン構築、関連技術検証の検討を進める



CCS

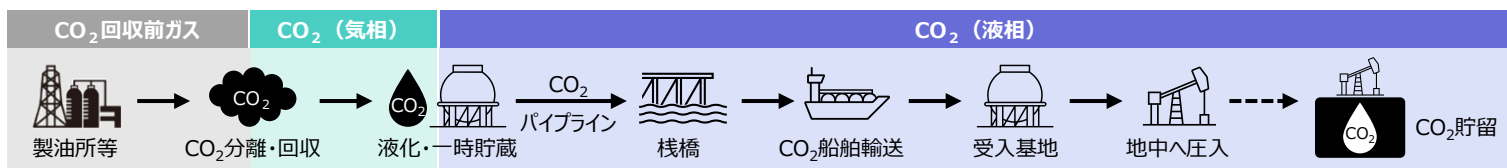
(Carbon dioxide Capture and Storage)

JOGMECの令和6年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」において2件の公募での受託が決定
2026年度までのFID・2030年度までの事業開始に向け、検討を進める

名称	貯留地域	当社の回収拠点	貯留量(事業全体)	当社の役割
マレーシア マレー半島沖北部 CCS事業	マレーシア マレー半島北東沖	千葉製油所	約300万トン/年	CO ₂ の 分離・回収
マレーシア マレー半島沖南部 CCS事業	マレーシア マレー半島東海岸沖	堺製油所	約500万トン/年	CO ₂ の 分離・回収、 出荷



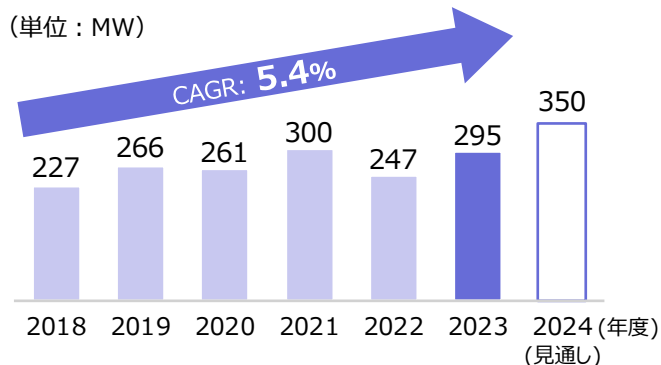
CO₂ 回収・貯蔵
(CCS) の
イメージ図



【削減貢献】グリーン電力サプライチェーンの強化

- 当社グループは、再生可能エネルギーの供給拡大によるCO₂排出削減への貢献に取り組んでいる
- 2030年度には、風力発電事業の設備容量拡大等により、削減貢献量は約130万t-CO₂にまで拡大することを見込む

風力発電設備容量の推移

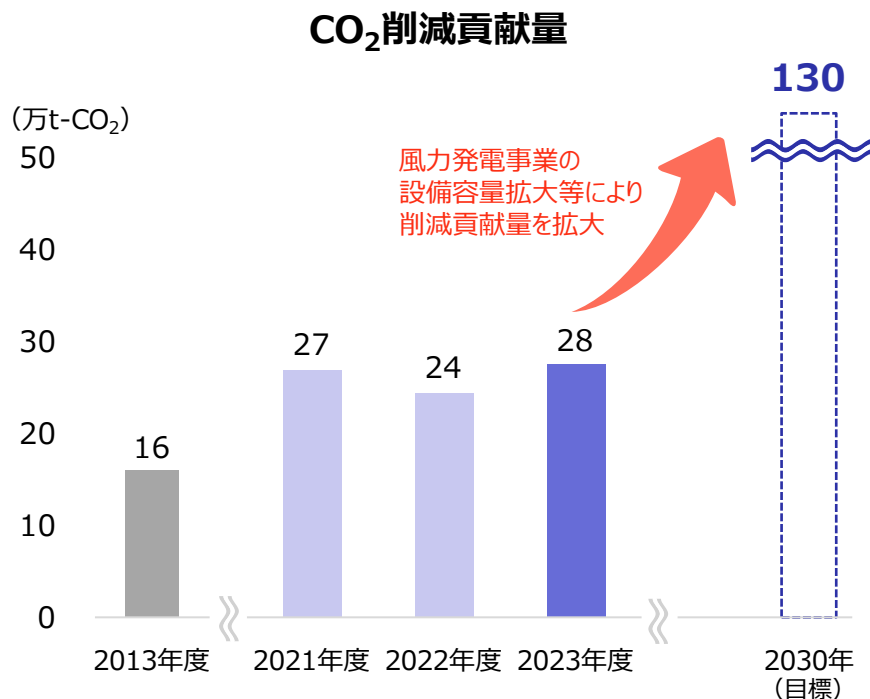


設備容量拡大の見通し

2024年度の運転開始予定プロジェクト

	ステイタス	プロジェクト名称	設備容量
陸上	建設中	新むつ小川原 (青森県)	約33MW
	建設中	新岩屋 (青森県)	約27MW
	合計		約60MW

CO₂削減貢献量推移



SAF、水素事業の取り組み

- 廃食用油を原料としたSAFは、年内の製造設備完工、2024年度中の運転開始に向けて順調に進捗。2024年11月にISCC CORSIAおよびISCC EUの認証を取得
- 水素事業では、岩谷産業社との資本業務提携・水素ステーション／サプライチェーン構築の案件を推進

廃食用油を原料とするSAFの取り組み

2024年11月 サプライチェーン全体において国内初のISCC認証を取得



主な原料は国産廃食用油



廃食用油収集、排出元開拓

- 年間3万KL能力の装置稼働に向けて、新たにSC運営、ホテル、飲食店、鉄道事業者、百貨店、自治体等、幅広い業種との連携を拡大



コスモ石油 堺製油所
構内に製造装置を新設



事業全体統括
装置設計・建設



用地・用役提供
運転、製品混合

- **2024年10月に廃食用油を原料タンクに充填開始。SAF製造設備は年内に完成予定**
- 2024年度中の運転開始に向けた準備を進行中



堺製油所にて
年間3万KLを製造予定
※2025年度は2.4万KLを製造予定



2025年度は国産SAFを大規模
供給する唯一のサプライヤーへ

水素事業の取り組み

岩谷産業社との合同会社を通じて、
水素ステーション事業を拡大

- 2022年3月 ○ 岩谷産業株式会社と水素事業での協業検討に関する基本合意書を締結
- 2023年2月 ○ コスモ石油マーケティングと岩谷産業株式会社との間で水素ステーション事業の合同会社を設立
- 11月 ○ コスモエンジニアリングと岩谷産業株式会社との間でエンジニアリング事業の合同会社を設立
- 12月 ○ 所有地2ヶ所での水素ステーション事業者に選定
- 2024年4月 ○ ● 燃料電池商用車向け水素ステーションの1号店を開所
● 岩谷産業株式会社と資本業務提携契約を締結



2024年4月

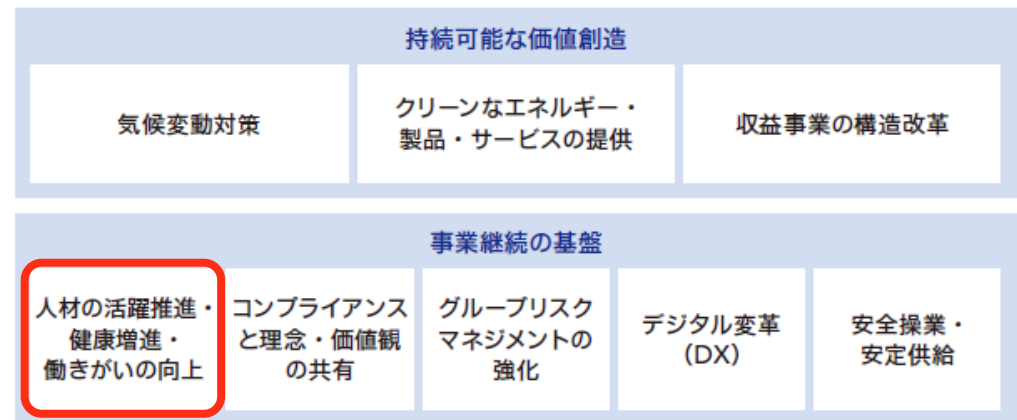


2025年4月(予定)



事業者選定済

HRX



第7次中計の前提となる課題感とHRXの方向性

- 新たな事業領域へのチャレンジと、既存事業領域の変革を同時に実現するため、自律的で多様な思考を持ち挑戦し続ける人材集団の形成を目指す

Vision 2030

未来を変えるエネルギー、
社会を支えるエネルギー、
新たな価値を創造する。



**グリーン電力
サプライチェーン強化**



**次世代
エネルギー拡大**



**石油事業の競争力強化
低炭素化**



**原動力と
なる人材力**

事業領域を拡大し、
新たな価値を生み出す力

既存事業の強みを基盤に
新たな価値を生み出す力

既存事業をデジタル活用等
によって変革し、競争力を
更に向上する力



**人材戦略に
必要な変革の
方向性**

同質性
↓
多様性の拡充

他律・受動的
↓
自律・主体的への転換

現状維持
↓
成長意欲の醸成

アナログ・口頭伝承
↓
DXリテラシーの向上






**人材力の
基盤**

健康増進、高いエンゲージメント

全体施策

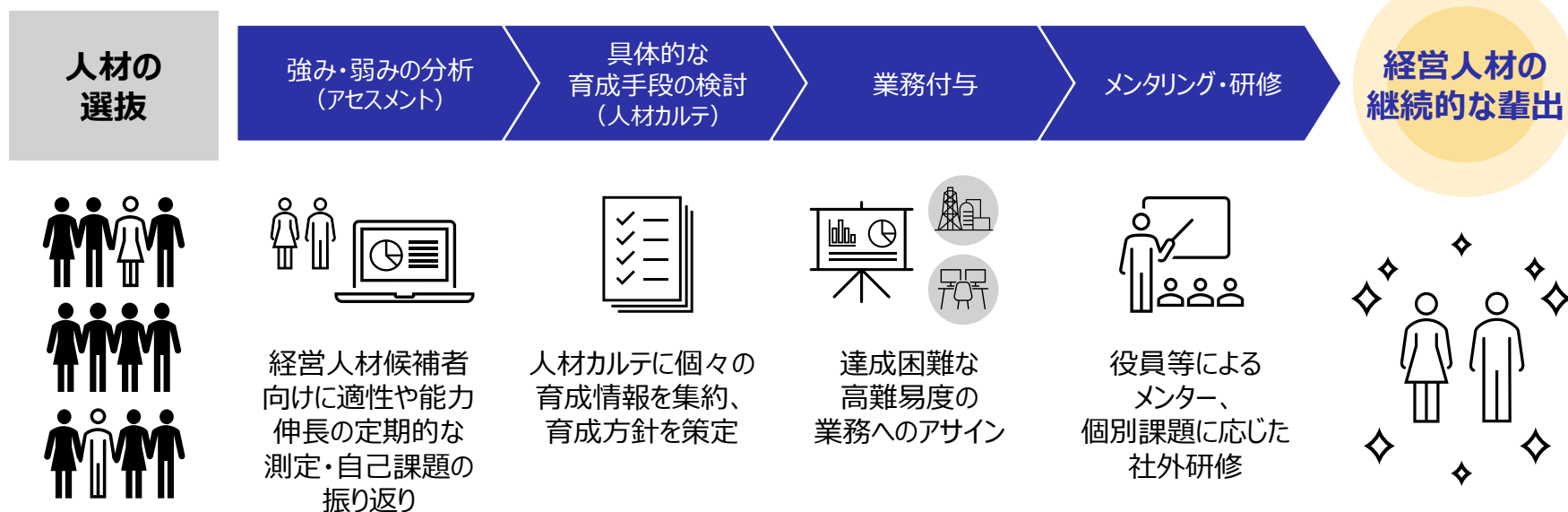
- 人材戦略のありたい姿の実現に向け、人材の育成・開発、組織風土、健康の各分野にて具体的な取り組みを実施
- 特に、経営人材、事業部門のサクセッサー等の後継者育成と、女性活躍を推進している

	 人材の育成・開発	 組織風土	 健康
2030年に向けた人材戦略のありたい姿	自律的なキャリア形成 変革・挑戦志向、専門型人材の育成・開発	多様な人材、多様な働き方によるパフォーマンス最大化、エンゲージメント向上	健康経営の推進
変革の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ● 自律・主体的への転換 ● 成長意欲の醸成 ● DXリテラシーの向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様性の更なる拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康増進
第7次中計期間中の具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材戦略委員会によるモニタリング ● 能力・スキルの可視化による適所適材、育成促進、専門性の向上 ● 経営人材/事業部門のサクセッサーの育成 ● 評価・昇格制度の見直し ● ジョブチャレンジ制度拡充 ● データ活用コア人材の育成 ● 自己啓発制度の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用戦略のブラッシュアップによる多様な資質・経験の確保加速 ● 女性/キャリア採用の継続と能力に応じた積極登用 ● 育児と仕事の両立支援の継続 ● シニア社員の活躍推進 ● 専門職の認定と処遇対応 ● 「コスモの働き方ガイドライン」推進による生産性を高める働き方の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営トップのコミットメントと発信強化 ● 健康経営推進委員会を通じたグループ一体での健康増進 ● 喫煙・飲酒習慣・食習慣の改善に向けた啓発活動 ● 健康イベントの開催 ● 健康的な生活習慣の定着に向けた情報発信、学習機会の提供

経営人材の育成

- 業界の変革期に対応するため、将来の経営人材を計画的に育成・輩出する仕組みの構築が重要
- 経営人材の要件定義、選抜、育成方針の策定、重要ポジションへの登用、メンタリング・育成などを通じて、必要なスキルと高い視座の獲得を促進
- 経営人材の育成は人材戦略委員会の審議事項であり、経営層が進捗を定期的にモニタリング

経営人材の選抜・育成プロセス



事業部門のサクセッサー育成

- 経営人材に加え、事業部門を率いるリーダー育成の取り組みも進行
- 職務記述書にてポジション要件を可視化し、適性・経験等を踏まえたサクセッサーリストを整備
- サクセッサーの充足状況に合わせて、戦略的な配置やリスクポジションに対する採用を実施

サクセッサー

ポジション	現職者	サクセッサー区分				
		Ready now	2～3年以内可	4～5年以内可	Future	リスク ポジション
●●部長	XXX					
▲▲部長	YYY	-	-	H社員	I社員 J社員	
■ ■部長	ZZZ	-	-	-	-	○

女性活躍推進

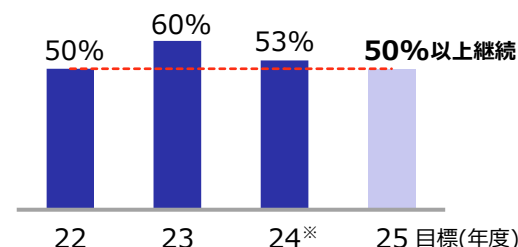
- あらゆる事業分野で変革・イノベーションを起こすにあたり、ダイバーシティ&インクルージョンを重要テーマとし、特に女性活躍を最優先課題として取り組む
- 女性社員の積極的な採用と育成により、リーダー候補となる女性社員の母数を拡大
- 登用に際しては、能力に加え育児等家庭との両立も加味し、ライフサイクルに合わせたチャレンジを促進

女性の積極採用による母数の拡大

- 「新卒学卒女性採用比率50%以上継続」を第7次中計期間中のKPIとして設定
- 特に母数の少ない技術系の女子学生を対象とした採用イベントを開催
- 女子学生をターゲットとした人材紹介会社の活用
- 女性管理職候補のキャリア採用活動の実施



新卒学卒 女性採用比率

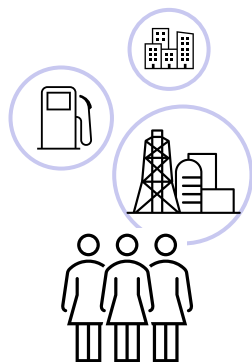
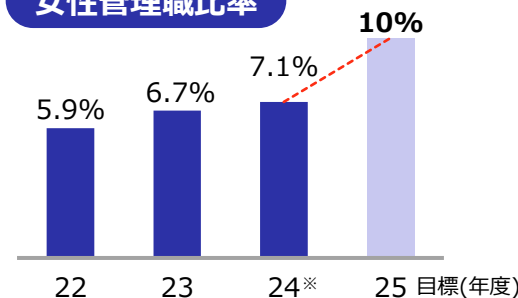


育成強化による能力向上

- 女性社員向け異業種交流会
- 女性リーダー育成プログラムの外部研修派遣
- 女性社員を対象とした役員講話や社内セミナーの実施
- 技術系部署を中心に女性社員の積極配置
- 柔軟な働き方の推進
(コアタイムなしのフレックスタイム制度、テレワーク勤務制度(日数上限なし)、法定以上の育児休職制度 等)



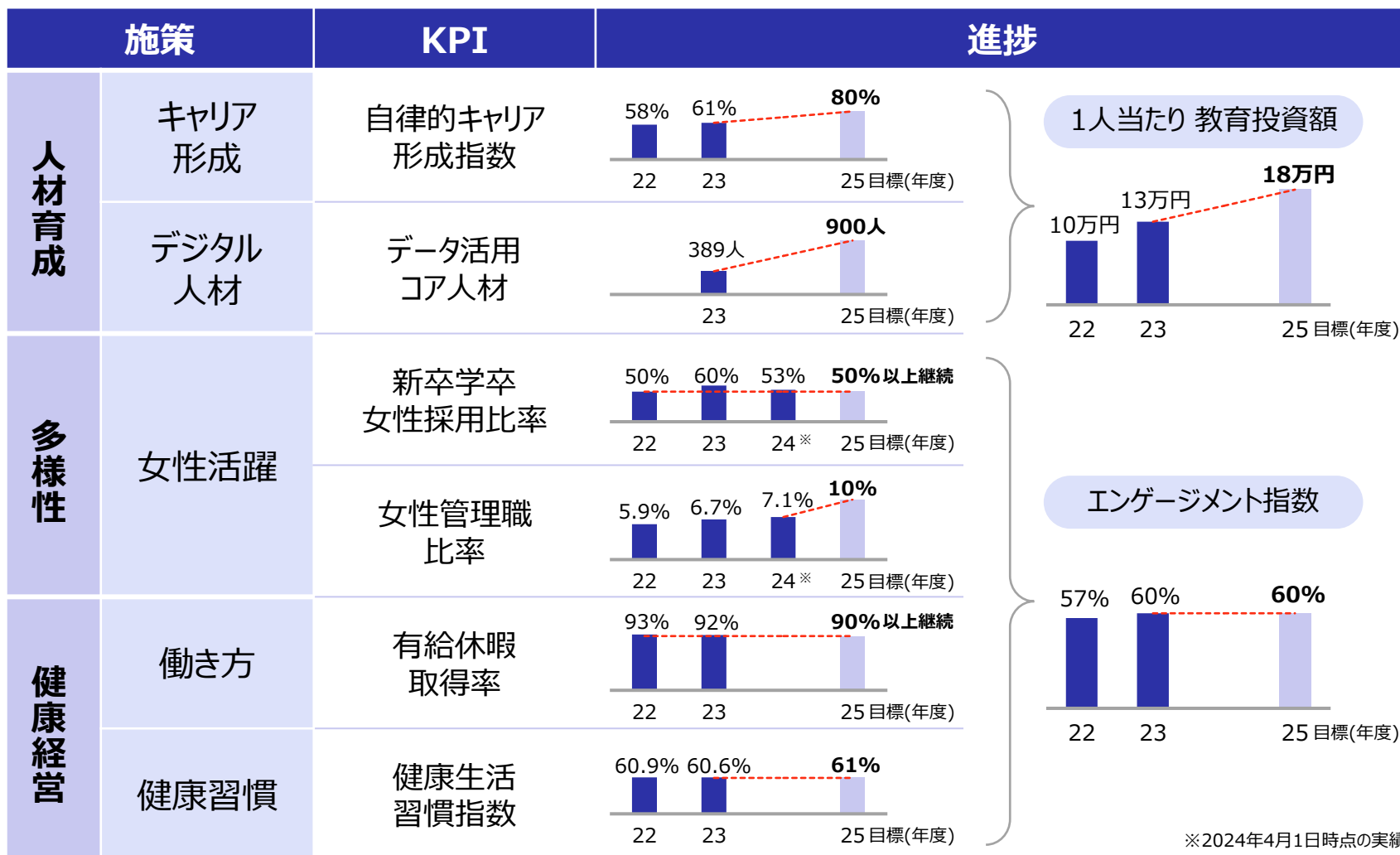
女性管理職比率



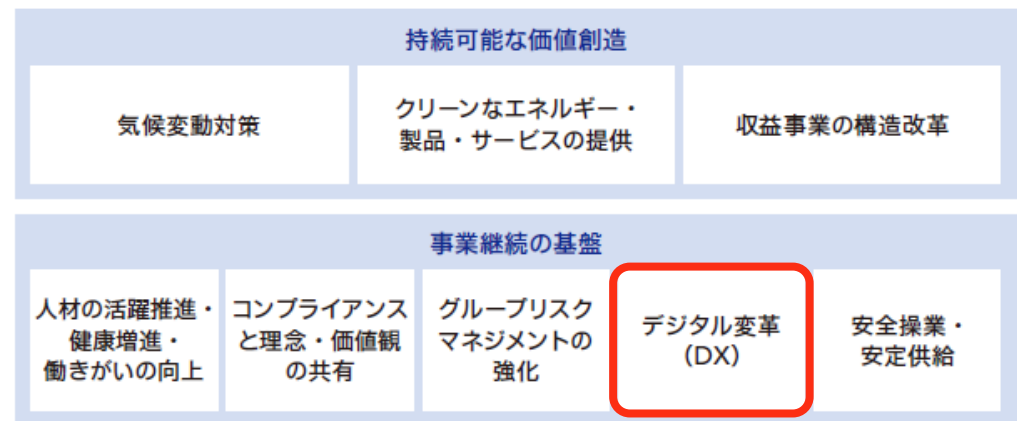
柔軟な
働き方の拡充
(ハード・ソフト面)

※2024年4月1日時点の実績

第7次中計KPIの進捗



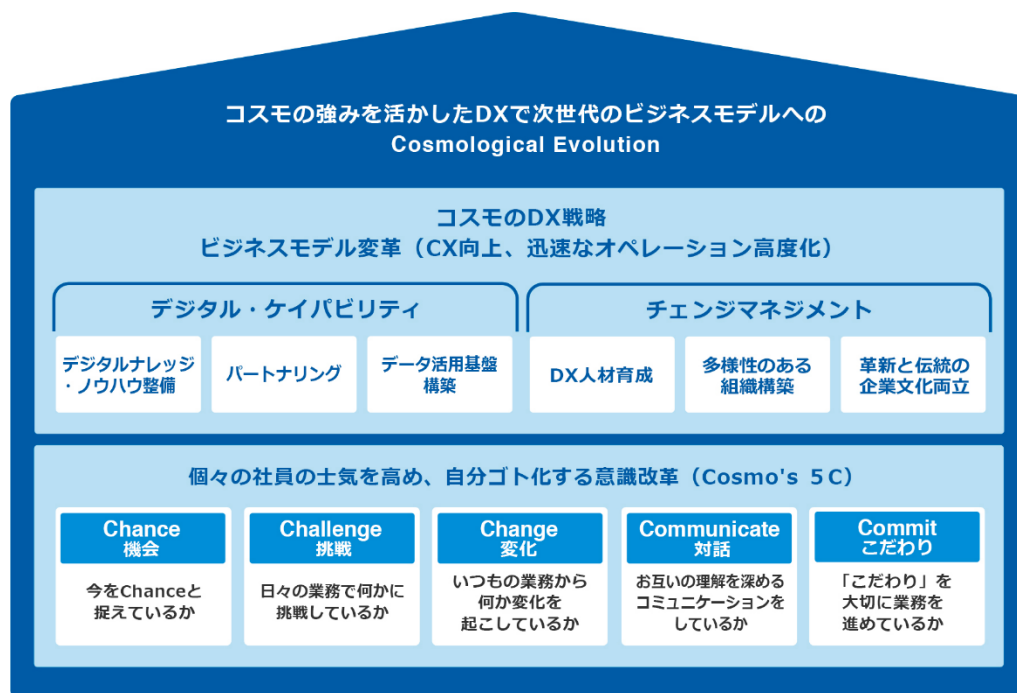
DX



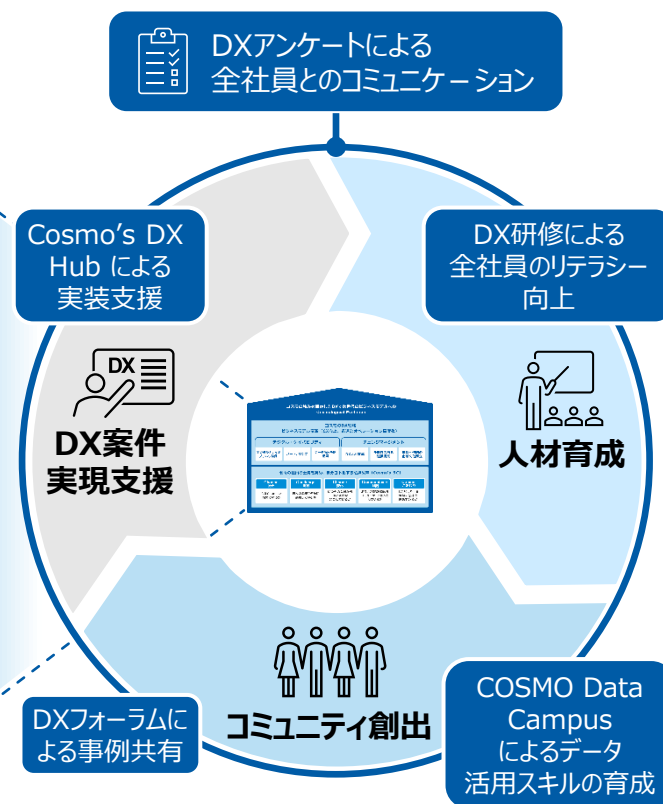
コスモのDX（概要）

- デジタルケイパビリティの向上とチェンジマネジメントの推進によるビジネスモデルの変革

コスモのDX (Cosmo's Vision House)



DX活動の好循環の構築



DXに関するKPI進捗

- データ活用文化をリードする「データ活用コア人材」の創出をはじめ、各施策とも順調に推移

中計 主要KPI

DXイベントへの参加

計画 延べ **20,000**人/年
実績 延べ **23,500**人/年

DXフォーラム

計画 **24**回 開催/年
実績 **26**回 開催/年

Cosmo's DX Hub

計画 **60**件 実装/3年累計
実績 **17**件 実装/初年度

IT/DX活用による 業務効率化

計画 Δ **10%**
実績 Δ **4%**
2023年度（2022年度対比）

データ活用コア人材


計画 **900**人 創出/3年累計
実績 **389**人 創出/初年度



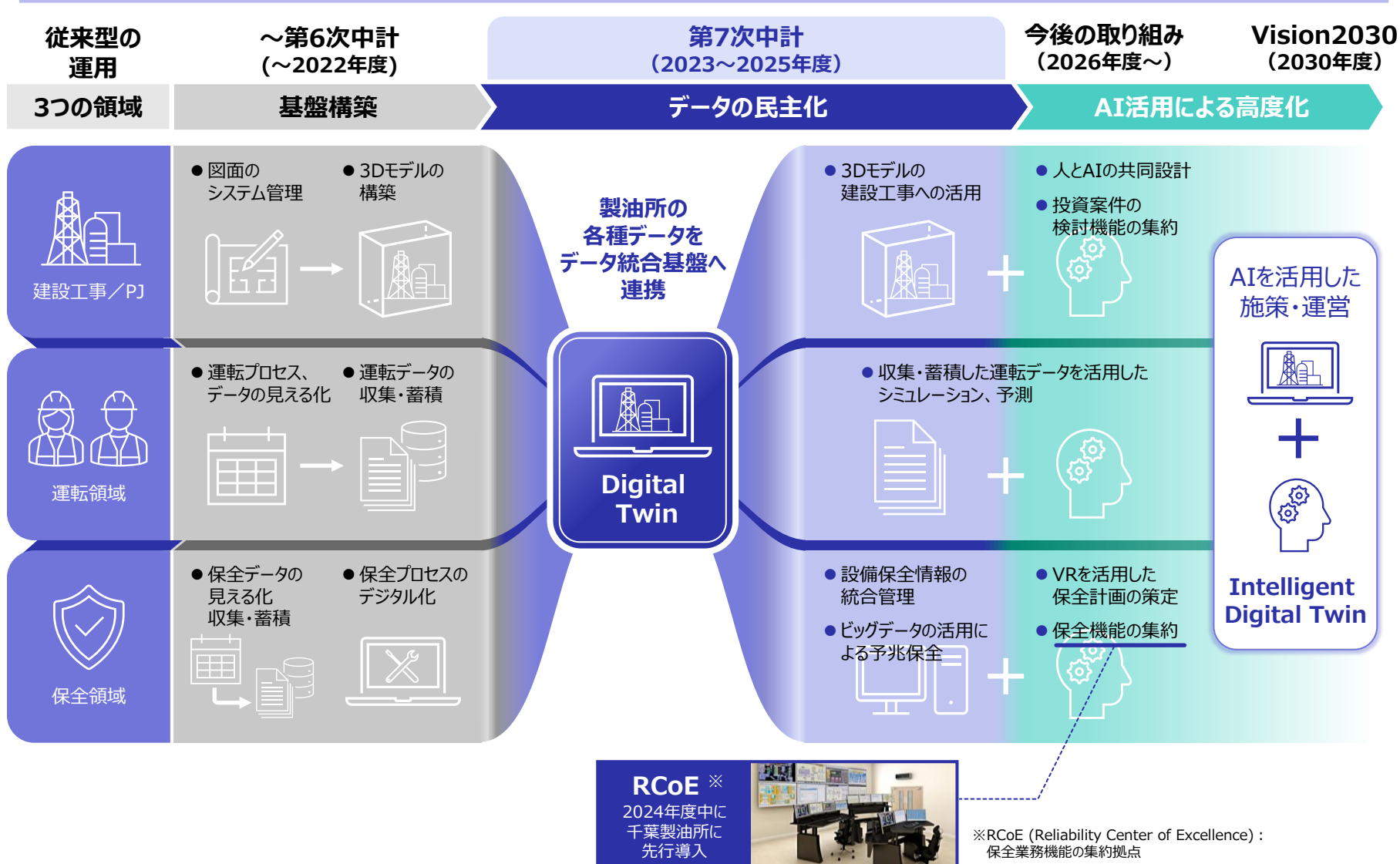
2022年7月認定・2024年7月更新

コスモのDX取り組み

- エネルギー事業強化、新たな価値創出に向けて、コスモグループ内で各種活動の取り組み中

	ビジネス課題	主な取り組み内容
1	<u>デジタルプラント</u>  Point	<ul style="list-style-type: none">● データ統合基盤導入● バイタルセンサー活用による製油所員の安全監視
2	サプライチェーン最適化	<ul style="list-style-type: none">● 配船最適化● 需要予測精度の向上
3	マーケティングサイエンス推進	<ul style="list-style-type: none">● 分析用データ整備● デジタルマーケティングの高度化
4	グリーン／エネルギー／モビリティ	<ul style="list-style-type: none">● 風力発電の発電量予測● 風車の運転状態の異常検知分析
5	その他（バックオフィス等）	<ul style="list-style-type: none">● BIツールによるデータの可視化● 問い合わせ対応のAI化

デジタルプラント ロードマップ

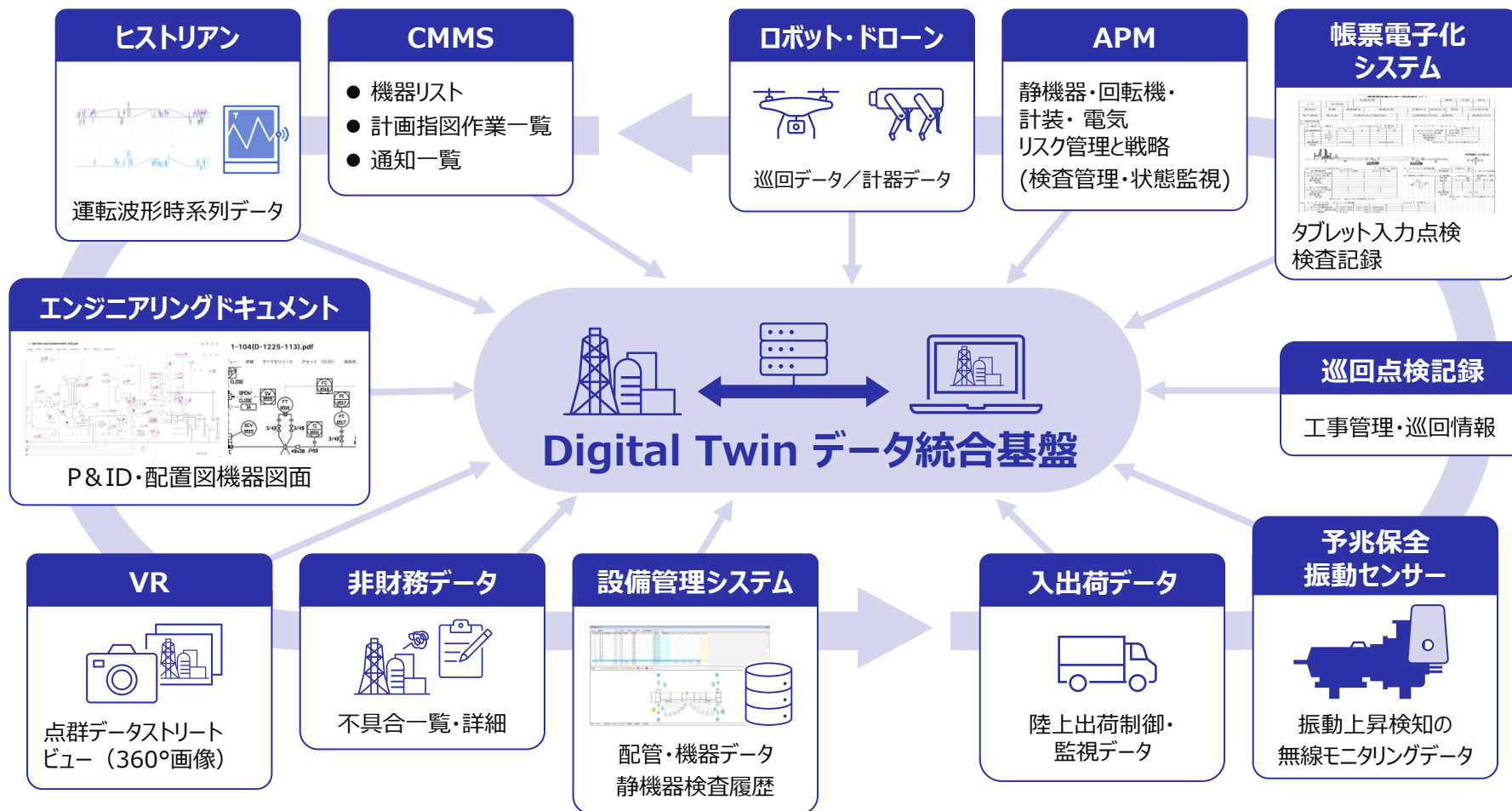


デジタルプラント 実装による効果

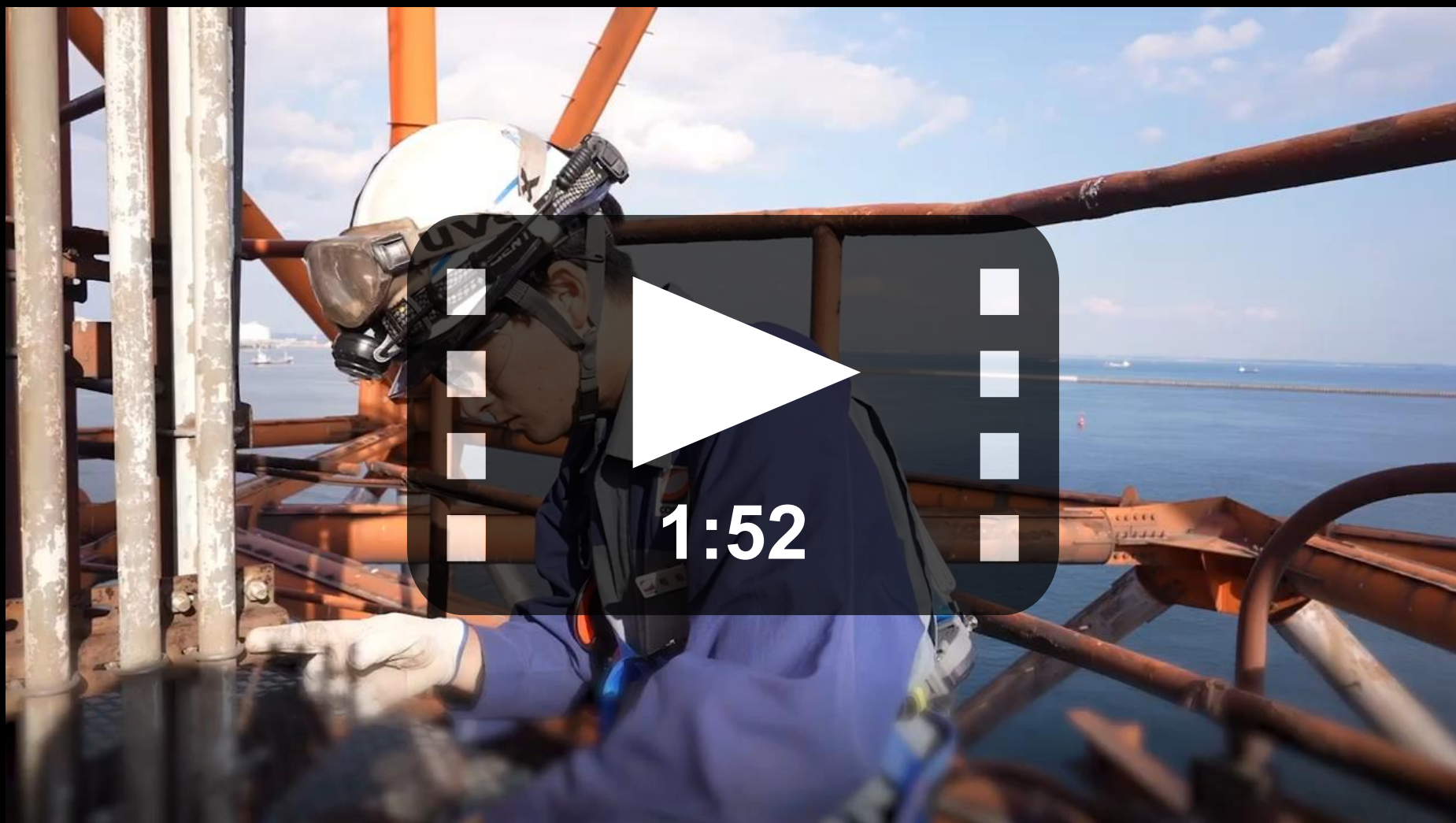


デジタルプラント データ統合

- データの組織横断的な活用／高度活用に向けたユースケース策定活動をベースに、順次データ連携を対応中



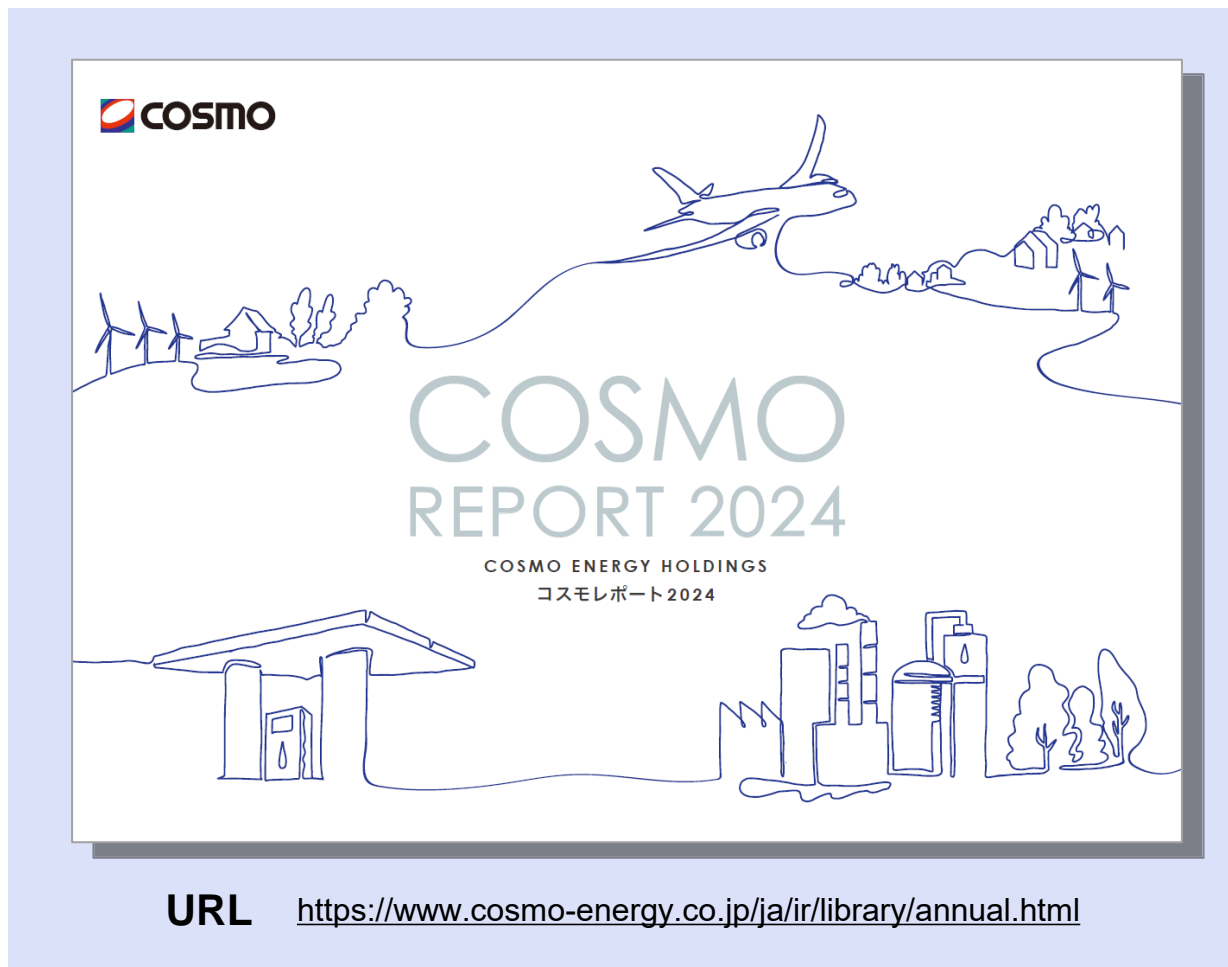
デジタルプラント 説明動画 ～データの組織横断的活用と生成AIの適用～



Appendix

(ご参考) コスモレポート2024

コスモエネルギーグループの事業活動、サステナビリティ活動などを掲載した統合報告書



(ご参考) 第7次中計におけるマテリアリティのKPI

第7次連結中期経営計画におけるマテリアリティのKPIと実績

マテリアリティ	あるべき姿	主なKPI	2023年度実績	関連するSDGs	
持続可能な価値創造	気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量が適切に管理されている状態 2050年カーボンネットゼロ達成に向けて進捗している状態 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量削減：2030年 30%以上 (2013年度比) CO₂排出削減量 (Scope1、2) (2013年度比) CO₂削減貢献量 	<ul style="list-style-type: none"> 15%削減 95万t-CO₂削減 48万t-CO₂貢献 	
	クリーンなエネルギー・製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 顧客のニーズに合致したクリーンな燃料を開発し、提供できている状態 国内再生可能エネルギー発電のリーディングカンパニーとなっている状態 バリューチェーン全体でクリーンな製品を開発し、提供できている状態 低炭素・脱炭素化に対応した技術・サービスを開発し、提供できている状態 	<ul style="list-style-type: none"> グリーン燃料の供給 (バイオETBE供給量/SAF (廃食油) 供給量) 風力発電設備容量 その他再生可能エネルギー発電設備容量 次世代原料の供給量 化石燃料以外の売上 新規事業の研究開発費・投資額 	<ul style="list-style-type: none"> バイオETBEの供給：297千KL 廃食用油原料のSAF供給：2025年度約3万KL/年に向け設備建設中 風力発電設備容量 (2023年度末)：295MW その他再生可能エネルギー事業を検討中 次世代原料および新規事業に関する研究開発に取り組み中 	
	収益事業の構造改革	<ul style="list-style-type: none"> 既存事業で上げた収益を新たな事業に投資することで、脱炭素社会において事業収益を上げている状態 グリーン技術を中心とした新規事業により企業価値の向上が図られている状態 	<ul style="list-style-type: none"> 新規事業 (New) への投資額 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度はNew領域に195億円を投資 ※資産売却 (165億円) 考慮前 	
事業継続の基盤	人材の活躍推進・健康増進・働きがいの向上	<ul style="list-style-type: none"> 年齢・性別・国籍・職種・所属・職歴にかかわらず、あらゆる従業員が能力を最大限に発揮できる状態 多様な意見を取り入れた活発な議論がなされ、意思決定がなされている状態 過重労働やハラスメントが防止できており、従業員が安心して健康に働ける状態 従業員が自らの心身の健康管理に前向きに取り組む、健康管理・増進に努めている状態 従業員が事業戦略の実現に向け、自律的に強み、専門性を向上させ、活かしている状態 従業員が活力高く挑戦し、働きがい・やりがいを持って持続的に成長している状態 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率：2025年度 10%以上 新卒卒女性採用比率：50%以上 ストレスチェックの受検率 (コロナの健康) 特定保健指導実施率 (カラダの健康) 従業員の育成・研修に対する投資額 従業員意識調査「仕事のやりがい・誇り」のスコア：60ポイント以上 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率：7.1% (2024年4月1日時点) 新卒卒女性採用比率：53% (2024年4月入社者含) ストレスチェック受検率：98.7% 特定保健指導実施率の向上に向けた健康への取り組みを実践中 研修費用：年間13万円/人 従業員意識調査スコア：60ポイント 	
	コンプライアンスと理念・価値観の共有	<ul style="list-style-type: none"> 法令・社規規範が遵守できている状態 役員・従業員等がグループ理念、方針、社内規程を認識・遵守できている状態 企業行動指針・方針が浸透していて、個々が適切な判断ができる状態 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス違反件数 従業員意識調査スコア <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育：83%以上 通報窓口の認知度：94%以上 企業行動指針の理解：72%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 重大コンプライアンス違反件数：ゼロ件 従業員意識調査スコア <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育：82% 通報窓口の認知度：94% 企業行動指針の理解：74% 	
	グループリスクマネジメントの強化	<ul style="list-style-type: none"> オペレーショナルリスクに加え、自社にとっての戦略リスク (機会も含む) が識別できており、適切なリスクヘッジ、リスクテイクができていく状態 グループ全体の重大リスクが把握・管理できている状態 	<ul style="list-style-type: none"> CEG重点取組リスクのモニタリング 各社重点取組リスクのモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> CEG重点取組リスクおよび各社重点取組リスクの選定、リスク低減計画・実施評価を実施 ERMの体制と手法構築に関する方針について決定 	
	デジタル変革 (DX)	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス変革を実現すべく、デジタル技術を活用して仕事の進め方を変え、変革に挑戦し続ける企業文化が醸成されている状態 顧客や従業員に対して、データ利活用を軸とし、社内外の課題を解決するためのソリューションを提供することで、社内外のCX (顧客体験価値) 向上が図られている状態 	<ul style="list-style-type: none"> データ活用コア人材の育成：2025年度 900人以上 	<ul style="list-style-type: none"> データ活用コア人材の育成：389人 人材創出の目標に向け、座学研修、業務活用および事例模倣展開や各部署とのコミュニケーション実施等の取り組みによりDXへの意識改革を推進中 	
	安全操業・安定供給	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の傷害が防止できている状態 プラント事故および製品 (品質) 事故が防止できている状態 操業地域や周辺住民の安全を脅かさない操業ができている状態 災害時や非常時等も含めて、エネルギーが安定的に供給できている状態 	<ul style="list-style-type: none"> 労災件数 事故件数 環境影響のある事故件数 災害時・非常時の供給および販売体制：24時間以内の再開 	<ul style="list-style-type: none"> 重大労働災害件数：ゼロ件 重大事故件数：2件 環境影響のある重大事故：ゼロ件 BCP発動：実績なし 	

将来の見通しに関する記述についての注意事項

本書の記述及び記載された情報は、「将来の見通しに関する情報」（準拠する日本の証券法における意義の範囲内）にあたります。かかる記述や情報（以下、合わせて「将来の見通しに関する記述」）は、将来の出来事や当社の将来の業績、事業見通しあるいは事業機会に関連するものです。将来の見通しに関する記述は、将来の業績予想、未確定の推定量及び経営者がおいた前提に基づく、埋蔵量・資源量の評価、将来の生産水準、将来の設備投資や探査・開発活動への設備投資配分、将来の掘削・その他探査・開発活動、最終的な埋蔵量・資源量の回収、特定鉱区の探査・開発・予想生産能力への到達時期などに関する記述を含みますが、これらに限定されるものではありません。

過去の事実以外のあらゆる記述が将来の見通しに関する記述になる可能性があります。確認及び推定埋蔵量・資源量の評価に関する記述も将来の見通しに関する記述の対象となり、その埋蔵量・資源量について経済的に開発が可能であるという特定の前提に基づく結論を反映しているとみなされる可能性があります。予想、期待、考え、計画、予測、目標、前提、将来の出来事や業績に関する議論について示す・関するあらゆる記述（「目指す」、「想定する」、「計画する」、「継続する」、「予測する」、「期待する」、「可能性がある」、「するだろう」、「予想する」、「予見する」、「潜在的な」、「狙う」、「意図する」、「ありうる」、「しかねない」、「するはずだ」、「思う」等の言葉や言い回し、その他類似する表現が使われることが多いですが、必ず使われるわけではありません）は、過去の事実の記述ではなく、「将来の見通しに関する記述」である可能性があります。将来の見通しに関する記述には、かかる将来の見通しに関する記述で予想されたものとは大きく異なる実際の結果や出来事を引き起こす可能性がある既知及び未知のリスク、不確実性並びにその他要因を伴います。

これらの将来の見通しに関する記述に反映された期待は合理的なものであると当社は考えますが、これらの期待が正しいとの保証はなく、このような将来の見通しに関する記述に過度に依拠すべきではありません。適用法令により義務付けられている場合を除き、当社はこれらの将来の見通しに関する記述を更新するつもりはなく、またその義務を一切負いません。

これらの将来の見通しに関する記述は、とりわけ、原油価格の変動、探査・開発活動の結果、付保されていないリスク、規制の変更、権原上の瑕疵、資材や設備の有無、政府その他の規制承認等の適時性、設備の実際の稼働、合理的な条件での資金調達の有無、仕様や期待に関連する外部サービス提供者、設備及びプロセスの有無、並びに操業における予期せぬ環境的な影響を含む様々な事項に関するリスクと不確実性を伴います。実際の結果は、かかる将来の見通しに関する記述に明示あるいは黙示された内容と大きく異なる場合があります。