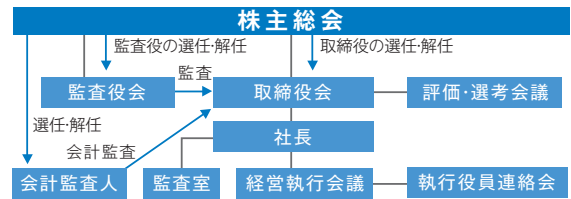


コーポレートガバナンス

経営理念および企業行動指針にもとづき、「経営の透明性・効率性の向上」「迅速な業務執行」「リスクマネジメントおよびコンプライアンスの徹底」を推進しています。また、監査役制度を採用し、「取締役会」「経営執行会議」「評価・選考会議」を設置して、「経営上の意思決定、監督」と「職務の執行」「取締役業績評価」の3つの機能を分離しています。さらに監査役が取締役会などの重要な会議に出席することを通して経営監視機能の充実を図っています。

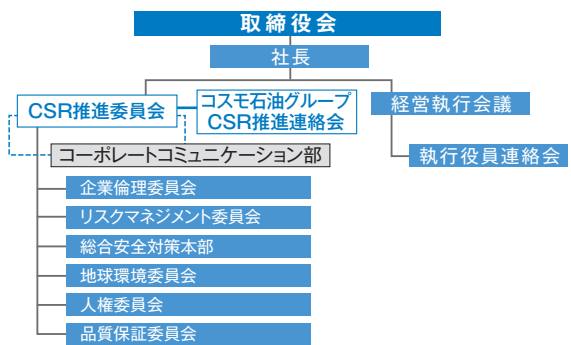
ガバナンス体制図



内部統制

コスモ石油グループでは、取締役および社員の職務執行の体制、これを支えるためのリスクマネジメント・内部監査の体制、監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制を整備しています。また、社長直轄の「CSR推進委員会」がグループ全体のCSRおよび内部統制を進めるとともに、グループ会社とCSR経営の情報共有を図っています。

内部統制体制図



企業倫理遵守のための体制づくり

企業倫理に関する基本方針の決定、推進、実施および確認を行う「企業倫理委員会」と、それを補佐する「企業倫理推進室」を設置しています。さらに企業倫理上の問題を早期に発見して解決できるよう「企業倫理推進室」の下に「企業倫理相談窓口（ヘルプライン）」を設け、公益通報者保護法を踏まえた運用を行っています。

また、製油所におけるコンプライアンスの徹底を図るため、各製油所に所長を委員長とする「製油所コンプライアンス委員会」を設置しています。

安全文化構築に向けての取り組み

コスモ石油グループでは、2006年に千葉製油所で発生した爆発・火災事故をきっかけに安全管理体制や安全意識の根本的な見直しを行い、事故ゼロをめざして安全管理活動に取り組んでまいりました。事故ゼロを達成するには、設備修理・設備改善等のハード面対応、手順書の見直し等のソフト面対応に加え、社員一人ひとりが安全を意識して行動し、ヒューマンエラーに起因する事故を防ぐことが重要であると考えます。

この土壌づくりのために、自主保安活動^{*1}やCS活動^{*2}を通じて安全文化の構築に努めるとともに、「安全を意識して行動」する企業風土をつくり上げる活動としてゼロ災運動^{*3}強化に取り組まれました。理念および手法を正しく理解して実践していくため、中央労働災害防止協会と共同で、協力会社を含む2,800名を対象に研修を実施し、理念のみならず、グループの安全文化構築に向けた思いを全員で共有しました。

このように、各活動の一つひとつ着実に実践していくことで、安全文化が構築されると考えますが、この安全文化は、1～2年の活動で簡単に構築できるものではありません。この数年事故が減るなど一定の成果が現れ始めていました。しかしながら、2011年3月の東日本大震災を契機に、千葉製油所で火災・爆発事故が発生し、多くの方々に多大なご迷惑をおかけしました。この件について、事故調査委員会を設置し、事故状況・事故原因および再発防止策等を8月に取りまとめご報告しました。今後は、再発防止策に真摯に取り組み、安全文化の構築に向けた活動を継続していきます。

*1 異常の早期発見、機器の保全管理、安全感性の向上・安全管理の強化、技術習得・技術伝承の推進等をめざした現場の自主活動。

*2 「コスモ小集団活動および提案活動」の略で、コスモ石油の経営方針を達成するために職場で結成された小集団による自主的な活動。

*3 職場の危険や問題点を全員で解決し、安全と健康を優先することによって、明るく生き生きとした職場風土づくりをめざす運動。