

2024年4月1日

各位

ENEOSホールディングス株式会社

### 社長就任挨拶について

本日、ENEOSホールディングス本社（東京都千代田区）にて、当社社長 宮田 知秀がENEOSグループ社員に向けて就任挨拶を発信しましたので、要旨を下記の通り、お知らせいたします。

#### 記

ENEOSグループの皆さん、こんにちは。ENEOSホールディングス社長の宮田です。

#### 【はじめに】

ENEOSグループにおいては、2022年度、2023年度と、経営層による不祥事が続きました。2月28日に、再発防止策をはじめとする様々な施策を実行し、グループガバナンスを着実に強化することで、ステークホルダーからの信頼を回復し、従業員の皆さんが安心して働ける環境を再整備することをお約束しました。

今日から、ホールディングスのもと、主要な事業会社6社体制でのグループ運営がスタートします。新しいスタートにあたり、改めて、皆さんに、私たちが目指す「あるべきENEOSグループ」についてお伝えし、皆さんと共に、より良い会社をつくっていく決意の機会としたいと思います。今日は、3つのポイントについてお伝えします

#### 【1つ目：変わらないもの】

私たちにとって、変えてはならないものは、「グループ理念」にある私たちの「使命」と「大切にしたい価値観」です。私たちの使命は「エネルギー・資源・素材」の事業分野において、「創造と革新」を通して「社会の発展」と「活力ある未来づくり」に貢献することです。

私たちは、2040年長期ビジョンとして、「エネルギー・素材の安定供給」と「カーボンニュートラル社会の実現」の両立を掲げていますが、これは私たちの使命に基づくものです。また、私たちが業務を遂行するにあたっては、「高い倫理観」、「安全・環境・健康」を大前提に、「お客様本位」、「挑戦」、「向上心」を重視することを「大切にしたい価値観」として掲げています。

ここで、少し「安全」について触れておきます。

ENEOSグループには、操業・生産・工事・販売などの最前線、研究施設、オフィスなど、様々な職場がありますが、働いている皆さんが、家を出て家に安全に帰る、それが、私たちENEOSグループが求めていることです。

今一度確認して頂きたいと思います。

### 【2つ目：変わること】

これまで進めてきたホールディングスとENEOS株式会社との「実質的な事業持ち株会社体制」を解消し、ホールディングスと事業会社それぞれの役割をより明確にします。

これまでのホールディングスは、各事業会社に自律経営を促し、結果を求める経営を指向してきましたが、これからは状況をしっかり把握しながら、必要に応じて事業会社の重要な事業戦略にも関与する「戦略リーダーシップ型ポートフォリオ経営」へ転換し、長期ビジョンの達成を目指します。言い換えると、各事業会社が抱える課題に対してホールディングスとして一緒に課題解決に臨み、また人材、モノ、資金、情報などの経営資源を適切に提供し、企業価値を最大化します。

そのためには更なる見える化とガバナンス強化が必要となります。見える化により、例えば、「既存事業を更に深化させ、収益基盤を強化するため、データに基づく、深堀の分析をして戦略的な意思決定をする」、また、「皆さんの資質や能力を評価・見える化して戦略的に配置・育成する」など、複雑な環境変化に、より科学的に対応できるようになります。

ガバナンスとは経営の管理と監督を行う仕組み全体のことですが、この仕組みがしっかり機能していれば、効果的にリスクマネジメントを行いながら、積極的に事業機会を追求できることが可能になります。

このグループガバナンスの向上を図ることを目的にグループ全体をカバーするチーフオフィサーの役割を新たに設けました。具体的には

チーフ・ヒューマンリソース・オフィサー（CHRO）、  
チーフ・フィナンシャル・オフィサー（CFO）、  
チーフ・テクノロジー・オフィサー（CTO）、および  
チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）を任命しました。

グループにとって重要な経営資源である「人材」、「ファイナンス」、「技術」、それらの活用の大前提である「コンプライアンス」の分野それぞれぞれの最高責任者です。

チーフオフィサーは、事業会社との連携を強化しながら、経営資源の最適な配分などの役割を担い、健全かつ実効性の高いガバナンス体制を築いていきます。

以上により、経営資源を効率的に活用しながら、「戦略リーダーシップ型ポートフォリオ経営」を強力に推進し、グループの企業価値の最大化の実現を進めます。



### 【3つ目：私からの約束と皆さんへのお願い】

冒頭申し上げたように、風土改革をはじめとする様々な施策を実行し、また、皆さんが忌憚のない意見交換が出来る、そして意見と提案に耳を傾ける、つまり「多様性を認め、求める文化」を醸成します。

皆さんも上司の頭の中を想像して、それに沿った意見を述べるのではなく、グループ理念に基づいたご自身の考え・意見を声に出して頂きたいと思えます。

私自身も皆さんと直接、建設的な対話を進めていくことを、とても楽しみにしています。

「今日のあたり前を支え、明日のあたり前をリードする」

グループ理念の実現に向け、長期ビジョン達成すべく、皆さんのご協力をお願いします。

以 上