



エネルギーを取り扱う企業の責務として、資源とエネルギーの効率的利用を追求するとともに、環境負荷の抑制に取り組みます。

環境ビジョン

「三菱石油グループの倫理行動憲章」より下記の4つを環境ビジョンとしています。

- 私たちは、地球の環境を健全な状態で子孫に残すため、環境に配慮します。
- 私たちは、省エネルギー活動、廃棄物削減活動、リサイクル活動を通じて、環境への負荷の抑制、削減に取り組みます。
- 私たちは、エネルギー供給を担う者の責務として、資源とエネルギーの効率的利用を追求し、環境負荷の低い新エネルギーの開発・普及を推進します。
- 私たちは、企業活動の中で安全を最優先に考え、人や環境に対し危害を及ぼさないよう最大限の努力を払います。

再生可能エネルギーの活用／循環型社会への貢献



水素バリューチェーン推進協議会へ加入

三菱石油(株)、キグナス石油(株)

水素バリューチェーン推進協議会は、サプライチェーン全体を俯瞰し、業界横断的かつオープンな組織として社会実装プロジェクトの実現を通じ、早期に水素社会を構築することを目的として設立されました。三菱石油グループでは、航空関連事業での水素利用の可能性や、ビジネスモデルの検討を行っています。

SAF*の受入・給油に協力

羽田支社

三菱石油(株)羽田支社では、CO₂排出量の少ないSAFの受入・給油に協力しています。航空業界全体で気候変動への取り組みを進めている中で、SAFは世界の航空会社で導入・普及が展開されています。当社は、燃料の受入、品質



2021年2月、国内初となる国産SAFを給油

給油車両にバイオディーゼル*を使用

羽田支社

三菱石油(株)羽田支社では、給油作業車4台にバイオディーゼルを使用しています。また、電気自動車も1台導入し、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

* バイオディーゼル: バイオマスエネルギーの一つで、生物由来油から作られるディーゼルエンジン用燃料。バイオディーゼルは、使用しても地球環境上のCO₂を増加させないことから、地球温暖化防止につながります。

管理および航空機への給油の過程で、環境負荷低減を図る航空会社の取り組みに協力しています。

* SAF: Sustainable Aviation Fuel。原材料の生産・収集から燃焼までの過程でCO₂の排出量が少ない持続可能な供給源から製造されるジェット燃料。



燃料受入の様子

太陽光発電およびCO₂フリー電気の使用

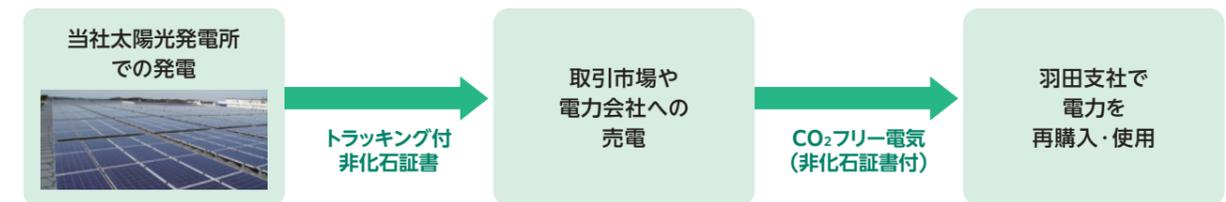
羽田支社

三菱石油(株)では、当社が太陽光発電によって得た電力の一部を売却し、羽田支社においてFIT非化石証書*付電力として再購入しています。これにより、羽田支社の電力使用量の約30%がCO₂フリー電気となります。また、自家使用

の目的で2021年度中に羽田空港内の事務所に太陽光発電設備を設置する計画を進めています。

* CO₂を排出しない環境価値を示す証書

CO₂フリー電気の発電から使用までの流れ



水素エネルギー社会の実現に向けて「水素ステーションの建設」

三菱プラント工業(株)

三菱プラント工業(株)は、水素エネルギー社会の早期実現に取り組まれている岩谷産業(株)様運営の水素ステーション建設に携わりました。燃料電池自動車の普及のためには、水素ステーションなどのインフラ整備が必要不可欠です。三菱プラント工業(株)では、これまで全国6ヶ所の水素ステーション建設に携わっています。



イワタニ水素ステーション三重四日市 ©岩谷産業株式会社

「三菱石油オプリの森」体験型環境研修

三菱石油グループは、化石燃料を取り扱う企業の責務として自然環境の保護に努め、森林再生事業に協賛しています。2008年より「三菱石油オプリの森」体験型環境研修を継続開催してきましたが、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、開催を中止しています。今後も、社会情勢に配慮しながら、森林再生事業へ貢献していきます。

高知県、本山町および本山町森林組合と「協働の森パートナーズ協定」を締結



2019年度開催の研修にて



間伐作業体験の様子



省エネルギー・省資源の追求



天然ガスの高度利用によるエネルギーサービス(熱電供給)事業

天然ガス部 川崎エネルギーセンター

三菱石油(株)天然ガス部では、全日本空輸(株)ANA殿町ビジネスセンター内に川崎エネルギーセンターを設置し、天然ガスコージェネレーションシステムを活用した熱電供給を行っています。コージェネレーションシステムは、天然ガスを利用して発電と同時に蒸気や温水などを供給するシステムです。電力・蒸気・冷温水といったお客さまのニーズに合わせた最適なエネルギーを供給することで、エネルギーロスを最小限に抑え、省エネ効率を最大限に高めることが可能となります。

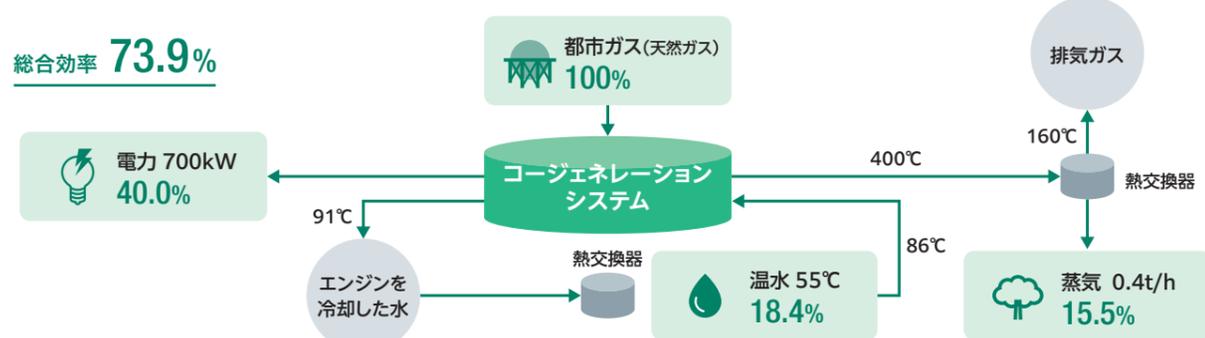
川崎エネルギーセンターでは当システムを導入し10年が

経過しましたが、適切なメンテナンス・運転管理を実施し高いエネルギー効率の稼働を維持しています。



ANA殿町ビジネスセンター

コージェネレーションシステム概要図



LPWA※導入による配送・検針業務の効率化

ガス事業部

三菱石油(株)ガス事業部では、2020年5月よりLPWAを活用した自動検針システムの導入を開始しました。業務の効率化による働き方改革の推進を図るとともに、保安の高

度化および配送車の燃料削減による環境負荷低減に貢献します。

※ LPWA: Low Power Wide Area。長距離の通信を低消費電力で実現できる無線通信技術の総称。



- 自動検針で、検針員の訪問が不要となります。
- LPガスメーターの異常検知を24時間体制で見守ります。



労働慣行／人権



会社の財産は何よりも人です。会社の発展と個人の幸せの一致を図るため、社員教育やメンタルヘルスを含む健康経営への取り組みを実施するとともに、すべての人々の人格を尊重し、一切の差別やハラスメントをせず、個人のプライバシーを保護します。

人材育成

社員教育・研修制度

三菱石油(株)の社員教育は、経営理念である三菱精神のもと、自然豊かな熱海の山に所有している研修センターにて知識やスキルの習得だけでなく「心」を育てる研修を行っています。コロナ禍にあっても、研修をオンライン化し多様な

属性の社員が受講できる環境を整えています。また、通信教育などによる自己啓発を支援するとともに、大学への留学、研究機関での研修などを通じ、視野が広く専門知識を持った人材の育成に取り組んでいます。

2020年度 研修体系図

	階層別研修	能力開発・スキルアップ 選抜型研修	資格取得研修	社員教育 自己啓発	社員教育 本社勤務	
管理職	グループ会社出向者研修 3/25: 8名					
役職による研修	新任管理者研修(オンライン) 9/28-29: 11名	研修課オンラインサロン 月1回: 32名		国内留学・通信教育・eラーニング	英会話 選抜型ビジネスクラス(オンライン)	
	係長役研修(オンライン) 8/24-25: 16名					
新入社員(3年目)	3年目社員研修(オンライン) 1/25-26: 13名		トレーナー養成研修(オンライン) 11/21-22: 12名			3級自動車整備士 ※2020年は開講せず
	2年目社員研修(オンライン) 2/15: 20名		OJTリーダー研修(オンライン) 1/15: 21名			
	1年目社員研修(オンライン) 3/17: 25名		債権管理研修(オンライン) 7/27-28: 24名			高圧ガス販売2種 資格取得研修(オンライン) 10/8-9: 18名
	新入社員フォローアップ研修(オンライン) 11/26-27: 25名		安全運転講習 10/23: 2名			
	新入社員研修(オンライン) 4/1-5/31: 19名					

研修制度利用者の声 「国内留学制度」



国内留学制度により、早稲田大学 大学院 経営管理研究科を卒業しました。働きながらMBA取得を目指すことができるコースに入学し、2年間、平日夜間と土曜日に授業を受けました。実務で学んできた知識を基に、体系的にアカデミックな知識を習得できるチャンスがいただけたことは幸いです。また、普段の業務では全くつながることのない社外の方とネットワークを構築することができた点もとても有意義でした。今後は、習得した知識や大学院で築いた人脈を今後の当社の発展に活かせるよう頑張りたいと思います。

三菱石油(株) 松永 浩二さん



労働慣行

■ 育児休業・介護休業制度の充実

三愛石油(株)では、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとして、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境づくりに努めています。育児休業制度に関しては、法定を上回る水準で制定しており、短時間勤務制度も活用しながら、育児と仕事を両立させている社員が活躍しています。

育児両立支援制度	子どもが3歳になるまで取得できる休業制度。子どもが小学校2年生の終期まで1日2時間の勤務時間を短縮できる制度。
介護休業制度	家族が常時介護の必要がある場合に通算93日間まで取得できる休業制度。家族が常時介護の必要がある場合には、利用開始から3年間1日2時間の勤務時間を短縮できる制度。

■ 育児休業制度(パパ休暇*)利用者の声



第4子誕生後、育児休業制度(パパ休暇)を利用しました。これまで男性は育休を取得しづらいイメージがありましたが、上司の勧めもあり取得させていただきました。休業中は子どもと向き合う時間を多く取れたことで、新たな気づき生まれ有意義な経験となりました。業務調整などで上司や部下にフォローしていただき、感謝しています。

* パパ休暇: ①出産直後の母子を支える、②母親の職場復帰をサポートする。2回に分けて育児休業を取得できる制度。

三愛石油(株) 児玉 維基さん

障がい者雇用 「わーくはびねす農園」

三愛石油(株)では、障がい者雇用および活躍支援に取り組んでいます。安全・清潔に運営されている農園事業では、障がいのある方が安心して自分らしく働くことのできる就業環境が整えられています。



人権

■ 「発達障がいを理解する」管理職向けセミナー

発達障がいは、ストレスや職場不適應などの問題とも関係が深く、メンタルヘルス、障がい者雇用の両面から重要なテーマです。三愛石油(株)では、管理職向けに「発達障がいを理解する」ためのセミナーを開催しました。発達障がいと

その手がかりを正しく理解し、職場に求められる対応や支援にはどのようなものがあるか事例を交えた講義が行われ、118名が聴講しました。

健康経営

三愛石油グループ健康基本方針

私たちは、心と身体の健康を重要な課題として社員が働きやすい環境を整え、継続的で計画的な健康づくりを推進するとともに、一人ひとりが自らの健康意識を高め家族を含めた健康増進に積極的に取り組みます。

「健康経営優良法人2021」に三愛石油グループ3社が認定

三愛石油(株)は、経済産業省と日本健康会議が共同で選出する「健康経営優良法人2021」の大規模法人部門に5年連続で認定されました。また、中小規模法人部門に佐賀ガス株式会社、三愛石油カスタマーサービス株式会社の2社が認定されました。

当社グループは、健康基本方針に基づき、健康経営を経営上の重点戦略として位置付け、生活習慣病の重症化予防や二次健診受診率の向上など各種施策を実施していきます。



■ 健康経営戦略マップの策定

三愛石油(株)では、産業医、保健師とともに自社の課題を分析し、限りある人的資源を有効活用しながら重点課題に取り組むため「健康推進戦略マップ2021」を策定しました。

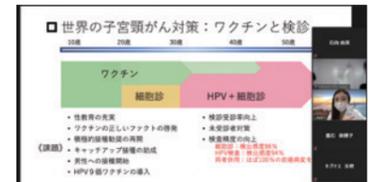
従業員の身体的な幸福度を高めることで、集中力・生産

当社の課題と対応策

課題	対応策	最終目標
① 生活習慣病対策/コロナ太り対策	ファンケル健康動画配信 睡眠セミナー ヘルスケア奨励金活用	身体的な幸福 集中力・生産性の向上
② 喫煙率の低減	禁煙外来 がん教育	身体的な幸福
③ ストレス対策	ストレスチェック 睡眠セミナー	集中力・生産性の向上
④ 子宮頸がん啓発	オンライン研修 (検査キット配布)	身体的な幸福
⑤ 有給休暇取得率向上	目標シートを活用	エンゲージメント向上
⑥ 睡眠	長時間残業是正 睡眠セミナー	エンゲージメント向上
⑦ 発達障がいへの理解	管理職向けセミナー	エンゲージメント向上

■ 子宮頸がんセミナー

20～40代の働く世代に罹患者の多い子宮頸がんについて学ぶセミナーを開催し、グループ会社を含め19名の女性社員が参加しました。セミナーでは、自宅ですべての簡易検査キットを希望者へ配布し検診への動機付けを行うとともに、後日動画を配信し、全社員で内容を共有しました。



オンラインによる子宮頸がんセミナー

■ e-ラーニングを活用した教育

新型コロナウイルスの影響により、健康に関する集合型セミナーの実施が難しいため、e-ラーニング「健康経営ライブラリ」を導入し、グループ全体で健康リテラシーを高める取り組みを行いました。受講者は7回の講義で延べ6,343人となりました。

性向上に結びつけるとともに、有給休暇の取得促進やダイバーシティ研修の開催など、会社へのエンゲージメントが高まる取り組みを進めています。



女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく行動計画

三愛石油(株)では、2016年4月1日から2020年3月31日までの期間において、「採用人数に占める女性比率を20%以上とする」、「女性管理職の数を倍増させる」という2つの目標を掲げ女性活躍推進法への取り組みを進めてきました。その内、採用人数に占める女性比率は2020年3月31日時点で22.6%を達成しました。

採用に占める女性従業員比率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度(見込)
新卒	25.0%	15.0%	11.8%	17.4%	24.0%	23.3%
キャリア	—	—	0.0%	0.0%	16.7%	—
全体	25.0%	15.0%	10.0%	11.8%	22.6%	—

管理職に占める女性比率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.2%

キャリアアップ支援制度

三愛石油(株)では、女性社員の長期的・戦略的な仕事観の醸成やマネジメントスキルなどの能力開発を支援する制度を展開しています。

- 女性社員向け通塾型セミナー「立志塾」
(一社)彩志義塾が主催する女性役員・幹部候補養成を目的とした通塾型セミナー
- 明治大学「女性のためのスマートキャリアプログラム」
明治大学が開講する女性のキャリアアップを目的とした半年間のビジネスプログラム

2021年度～2023年度の行動計画

(計画期間: 2021年4月1日～2024年3月31日)

目標1 総合職新卒採用人数に占める女性比率を30%以上にする

目標2 年次有給休暇取得の促進

女性社員フォーラム

三愛石油(株)では、女性社員一人ひとりが個人の能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場づくりに努めています。社員同士の意見交換・交流の機会として女性社員フォーラムを開催し、ライフプラン・キャリアプランの作成やワークショップを通してモチベーションの向上につなげています。



第3回女性社員フォーラム

コミュニティへの参画

関連する
SDGs



事業を通して社会に貢献する中で、良き企業市民として社会とのコミュニケーションを促進し、地域社会貢献活動に参画します。

佐賀大学熱気球部の活動支援

三愛石油(株)

三愛石油(株)では、佐賀大学熱気球部へバルーン(熱気球)を寄贈しています。熱気球部の発足当時、バルーンがなく困っている学生へ貸与したことが始まりで、現在では佐賀インターナショナルバルーンフェスタのほか、積極的に全国の大会へ参加し活躍しています。



東京都写真美術館に協賛

三愛石油(株)

東京都写真美術館は、日本初の写真と映像に関する総合美術館です。三愛石油(株)は、同館が新進作家の発掘と育成、国際交流の促進、国内関係先との交流を目的とした活動を数多く展開していることに賛同し、映像を中心とした文化価値の継承・発展と社会への貢献を目的に協賛しています。

地域活性化への取り組み「まちづくり大井」

三愛石油(株)

三愛石油(株)では、特定非営利活動法人まちづくり大井の企業会員として、東京都品川区大井地区の地域活性化事業に協賛しています。定例会や地域清掃イベントへの参加、大井どんたく夏まつりへの協賛など、地域の発展とまちづくりの実現に取り組んでいます。

「学生フォーミュラ日本大会」への協賛

キグナス石油(株)

キグナス石油(株)は、「学生フォーミュラ日本大会2021」に協賛しました。同大会は、学生が自ら構想・設計・制作した車両により、ものづくりの総合力を競い合うもので、自動車技術ならびに産業の発展・振興に資する人材育成を目的として開催されています。キグナス石油(株)は2012年よりスポンサーを継続し、次世代を担う人材の育成を支援しています。

高知県高知市子どもまちづくり基金助成金事業「こうちこどもファンド」への協力

三愛石油カスタマーサービス(株)

三愛石油カスタマーサービス(株)では、高知県高知市子どもまちづくり基金助成金事業「こうちこどもファンド」へ2013年より協賛し、未来の高知市を担う子どもたちの自発的な活動を支援しています。

特殊詐欺未然防止に協力

国際油化(株)

2021年4月、国際油化(株)オプリステーション精華町山手に併設するセブン-イレブン 精華町山手店において、同社員が特殊詐欺被害を未然に防止した功により、京都府警察ならびに京都府木津警察署より感謝状が授与されました。国際油化(株)では、これまでも振り込め詐欺などの未然防止に貢献しており、今後も地域の安心・安全に寄与していきます。

「市村自然塾 関東・九州」の活動に協賛

三愛石油(株)

市村自然塾は、リコー三愛グループの創業者である市村清の生誕100周年を記念し設立された特定非営利活動法人です。小学4年生から中学2年生までの塾生が、農作業を中心とした自然体験活動や共同生活を通して、規律性・自主性・創造性を伸ばします。三愛石油(株)は、同塾の活動を法人会員としてサポートしています。



自然体験活動の様子

「高齢者の見守りに関する協定」を締結

三愛オプリガス三神(株)

三愛オプリガス三神(株)は、佐賀県神埼郡吉野ヶ里町と「高齢者の見守りに関する協定」を締結しています。本協定は、地域全体で高齢者などの見守りや声掛けを行い、異変を発見したときに迅速に対応できる体制の確立を目的としています。



締結式の様子

コンタクトレンズの空ケースリサイクル

三愛石油グループでは、コンタクトレンズの空ケースを回収し再資源化する「アイシティ eco プロジェクト」に取り組んでいます。回収されたコンタクトレンズの空ケースは、再資源化による環境保全、障がい者の自立・就労支援、日本アイバンク協会への寄付に役立てられています。





組織統治

関連するSDGs 

経営の効率性と透明性の向上に努め、コンプライアンス経営に徹します。

また、業務の適正を確保するための体制を整備し、危険物を取り扱う企業として危機管理と事業継続計画の強化に努めます。

内部統制基本方針

三菱石油(株)は会社法および会社法施行規則に基づき業務の適正を確保するための体制について9つの項目で整備しています。

内部統制基本方針

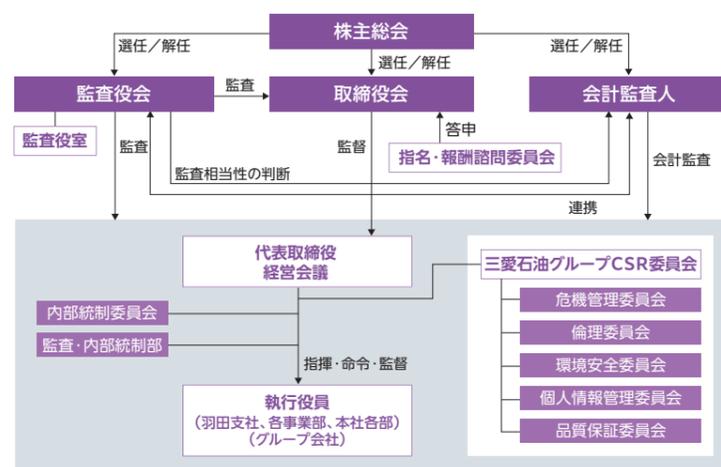
- 1 取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
- 2 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 4 取締役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制
- 5 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- 6 監査役がその補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制
ならびにその使用人の取締役からの独立性、および当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
- 7 取締役および使用人が監査役に報告するための体制ならびに子会社の取締役、
監査役および使用人が親会社の監査役に報告するための体制、
また報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- 8 その他監査役の実効的におこなわれることを確保するための体制、
および監査役が職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針
- 9 反社会的勢力を排除するための体制

全文はホームページをご覧ください <http://www.san-ai-oil.co.jp/csr/regulation/>

コーポレート・ガバナンス

当社グループでは実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築し、その仕組みを重層的に運用することで業務の適正を確保しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



重要会議の開催状況	2020年度
取締役会	9回
監査役会	8回
常勤役員会	2回
常務会	7回
経営会議	33回
指名・報酬諮問委員会	2回
内部統制委員会	5回
三菱石油グループCSR委員会	4回
危機管理委員会	4回
倫理委員会	12回
環境安全委員会	5回
個人情報管理委員会	4回
品質保証委員会	6回

(注) 1. 2020年4月1日付で指名・報酬諮問委員会を設置しております。
2. 2020年6月26日付で常勤役員会および常務会を廃止し、経営会議を設置しております。

取締役会の実効性評価

三菱石油グループでは、取締役会が適正に機能しているかを定期的に検証し、課題の抽出および改善に努めています。詳細は、コーポレート・ガバナンス報告書にて開示しています。

会計監査人

会計監査人は当社に対し独立の立場を保持しながら、監査役と緊張感のある協力関係のもとで、財務報告の信頼性を確保すべく監査の有効性および効率性の向上に努めています。

社外取締役および社外監査役

社外取締役は、多様な知見・経験を活かして業務の執行に対し意見を述べ、重要な決定プロセスに関わっています。

また社外監査役は、取締役の職務の執行状況を把握するとともに、会計監査の適法性および財産の状況を公正な立場で調査しています。いずれの社外役員も東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定されています。

コーポレートガバナンス・コード

三菱石油(株)は2021年8月、東京証券取引所にコーポレート・ガバナンス報告書を提出し情報開示をいたしました。

<http://www.san-ai-oil.co.jp/csr/governance/>

役員一覧 (2021年10月1日現在)



金田 準
代表取締役会長



塚原 由紀夫
代表取締役社長
社長執行役員



早川 智之
取締役
専務執行役員
羽田支社担当
羽田支社長



大沼 尚人
取締役
常務執行役員
経理部・
経営企画部・
情報システム部担当



大久保 宏次
執行役員
ガス事業部門担当
ガス事業部長



志村 一郎
執行役員
石油事業部門担当
石油事業部長 兼
卸売販売部長



佐藤 孝志
執行役員
人事総務部・法務審査部・
CSR推進部担当
人事総務部長 兼
法務審査部長 兼
CSR推進部長



隼田 洋
執行役員
エネルギーソリューション
事業部門担当
エネルギーソリューション
事業部長 兼
化学品事業部門担当
化学品事業部長



須藤 晃
執行役員
羽田支社業務部長 兼
空港関連対策室長



水谷 知彦
常勤監査役



上野 篤志
常勤監査役

社外取締役

高橋 朋敬
取締役

鵜瀬 恵子
取締役

中川 洋
取締役

社外監査役

豊泉 貴太郎
監査役

渡邊 秀俊
監査役

河野 博文
監査役



リスクマネジメント



業務の適正を確保するための体制を整備し、危険物を取り扱う企業として危機管理と事業継続計画の強化に努めます。

■ 危機管理委員会

危機管理委員会は、平常時の安全管理、事故などの情報収集・分析、予防策の立案、継続的改善などについて調査・審議を行っています。また、地震や台風、大雨などの自然災害に備えたBCPの検討および各事業所の訓練実施に取り組み、適切な災害対策を講じています。



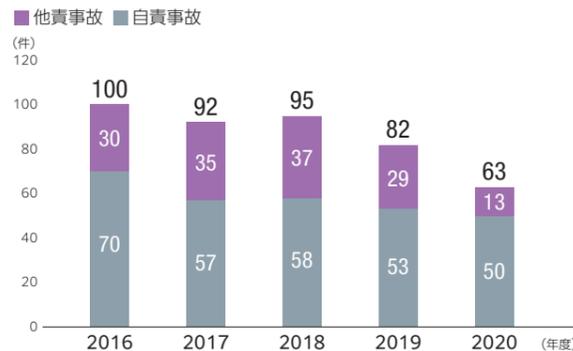
危機管理委員会風景

■ 車両事故撲滅への取り組み

三愛石油(株)の2020年度の車両事故件数は、前年度より19件減少し、63件となりました。内訳は、自責事故が前年度比3件減少、他責事故は16件減少となっています。2020年度は、無事故・無違反者を表彰する「車両安全運転表彰キャンペーン」、ドライブレコーダーから取得した走行データを基に運転の安全度を診断する「スマイリングロード」*の導入を進め、車両事故撲滅に向けて取り組みを強化しました。

* 損害保険ジャパン(株)が提供する、企業向け安全運転支援サービス

車両事故件数の推移



■ 新型コロナウイルス感染症拡大に対する取り組み

三愛石油(株)では、社員および関係者の健康・安全確保を最優先としつつ、事業継続への取り組みを行っています。在宅勤務・時差出勤の促進、会議や出張、懇親会などの自粛を継続し、感染拡大の抑止に努めるほか、希望者には新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しました。今後も社会情勢を注視し、感染拡大防止に最大限努めていきます。

■ 環境安全監査

三愛石油グループでは、LPガスの充てん所やサービスステーションなど多くの危険物施設を所有しているため、独自の監査として環境安全監査を実施しています。2020年度は228ヶ所で監査を実施し、215件の指摘事項がありました。2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策のため、遠方の施設はリモート監査を実施しています。

2020年度 環境安全監査結果

関係法令	指摘件数	関係法令	指摘件数
消防法	83	労働安全衛生法	2
液石法	27	水質汚濁防止法	7
ガス事業法	2	土壌汚染対策法	5
高圧ガス保安法	17	廃棄物処理法	14
その他法令関連	33	自主基準	25
合計215件			

環境安全監査の推移

年(度)	監査実施事業所数	指摘件数
2016年度	253	210
2017年度	248	343
2018年度	244	318
2019年度	230	179
2020年度	228	215

コンプライアンス推進



「企業倫理・コンプライアンスの確立」を安定的な企業活動を行ううえでの基盤と位置付け、グループ全体でコンプライアンスの推進に取り組みます。

■ 倫理に関する「誓約書」

三愛石油グループは6月8日を「倫理の日」と定め、役員・全従業員が「倫理行動憲章」に基づき、誠実さと倫理観を持って日々の業務にあたることを経営責任者に誓約しています。

三愛石油倫理行動憲章

私たちは、三愛精神にのっとり社会の発展に貢献し、より価値ある企業にするため、以下の5項目を基本姿勢とします。

- 私たちは誠実・正直に行動します。
- 私たちは法令、ルールを順守します。
- 私たちは自然環境・地域社会との関係を大切にします。
- 私たちは顧客の満足を追求します。
- 私たちは、自ら学び、自ら考え、自ら行動します。

■ 倫理委員会

コンプライアンス推進の要として、倫理委員会を毎月開催しています。倫理委員会は、コンプライアンスに関する情報

収集を行うとともに、倫理行動憲章の周知徹底をし、コンプライアンス違反による事件・事故を未然に防止することを目的としています。倫理委員が中心となって自部門の年間教育計画を策定し、人権問題やハラスメントをはじめとするコンプライアンス教育を実施しています。

■ 公益通報・相談窓口

不正行為などの早期発見と是正、コンプライアンス経営の強化を目的とし、公益通報・相談窓口(内部通報窓口)を設置しています。

また、三愛石油グループでは「公益通報者の保護に関するガイドライン」を制定し、通報者が不利益な取り扱いを受けないよう徹底しています。

■ コンプライアンス意識行動調査

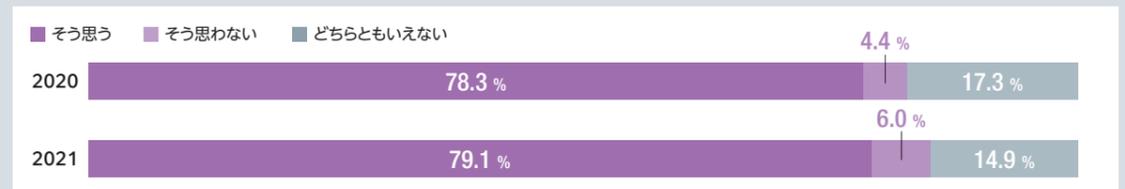
CSRの重点課題である「コンプライアンス意識の向上」への取り組みを強化するため、「コンプライアンス意識行動調査」を毎年実施しています。

三愛石油(株)2021年度コンプライアンス意識行動調査 対象者511名 回答率100%

調査結果より一部抜粋

三愛石油グループ
16社で
実施

Q あなたの職場は、組織の垣根を作らず、自由で発想豊かなアイデアを出せる風通しの良い職場ですか。



Q あなたの職場では、コンプライアンスに関する倫理教育は実施されていますか。

