



SUSTAINABILITY REPORT 2025



Contents

イントロダクション

会長メッセージ 02

これまでの価値創造 03

トップコミットメント 05

価値創造の全体像

価値創造プロセス 07

INPUT

6つの資本 09

事業活動

戦略 ― 第2次中期経営計画 11

マテリアリティ 13

OUTPUT

事業概況 15

OUTCOME

ステークホルダーへの価値創出

2030目指す姿 17

特集

三愛オブリグループの人的資本経営

中堅・若手社員座談会 19

サステナビリティ活動

マテリアリティ01

気候変動への対応 25

マテリアリティ02

エネルギーの安定供給 29

マテリアリティ03

ダイバーシティ&インクルージョンほか 31

マテリアリティ04

コーポレート・ガバナンス 35

活動ハイライト 41

データ

データハイライト（連結） 43

編集方針

本報告書は、三愛オブリグループの2024年度のサステナビリティに関連する取り組みをステークホルダーのみなさまに分かりやすくお伝えすることを目的に発行しています。

報告対象範囲

三愛オブリ(株)の活動を中心に、三愛オブリグループ全体やグループ各社の活動について取り上げています。

報告対象期間

2024年度（2024.4.1～2025.3.31）を基本としていますが、一部2025年度の発行時点までの事象も含んでいます。

発行時期

2025年10月（次回発行予定 2026年10月）

免責事項

本報告書には、将来予測も記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいたものであり、実際の活動結果が予測と異なる可能性があります。

参考にしたガイドライン等

- ・環境省「環境報告ガイドライン」2018年版
- ・「ISO26000：2010 社会的責任に関する手引」
- ・「持続可能な開発目標（SDGs）」

会長メッセージ

三愛精神「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」と
人的資本経営を軸に持続可能な未来を共創

当社グループを取り巻く環境は絶えず変化を続けています。2025年に再発足した米国新政権の通商・エネルギー政策の転換は世界経済に広く影響を及ぼし、エネルギー市場のあり方、カーボンニュートラルの政策にも変化をもたらす可能性があります。また、ウクライナや中東での紛争により地政学的なリスクが高まる中で、エネルギーセキュリティの重要性はさらに高まっています。

このような時代において、複雑に絡み合う課題を一つずつ解決し社会に変化を起こすのは「人の力」にほかなりません。当社グループは「人的資本経営」を強い意志を持って推進していきます。現在進行している第2次中期経営計画ではこの人的資本経営を中核とし、人材を「最大の経営資本」と位置付けています。研修制度や教育体制の強化、ダイバーシティ&インクルージョンの推進により、変革を生む挑戦的な組織風土を醸成し、社会課題の解決、企業価値の最大化と持続的な発展を実現します。

当社グループは創業以来、経営理念である三愛精神「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」を礎に事業活動を続けてきました。変化の激しい時代においてこの三愛精神は、揺るがぬ未来への羅針盤です。これからも「人々の生活と産業を支えるパートナー」として前進してまいりますので、みなさまには変わらぬご支援とご指導を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役会長

金田 準



創業者 市村清の経営理念

- ふれあうすべての人々の人格を尊重し、分け隔てのない人間関係を築きます。
- 企業活動を通して、より良い社会の発展に貢献します。
- 仕事に誇りを持ち、自律的、創造的に行動します。

これまでの価値創造

三愛オブリ(株)は1952年の創業以来、航空燃料取扱業、ガソリンなどの石油製品販売業、家庭用を含むLPガス販売業、防腐防カビ剤などの化学品製造販売業、都市ガスを含む天然ガス販売業と事業領域を広げてまいりました。

このページでは、創業からの価値提供の歴史を三愛精神「人（消費者、取引先、株主）」「国（地域社会、環境）」「勤め（従業員）」になぞらえ、主な出来事とともに振り返ります。

- ※1 地下パイプラインで航空機まで航空燃料を圧送するシステム
- ※2 サービスステーションの略称
- ※3 Sustainable Aviation Fuelの略称
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



日本初、ハイドラントシステム^{※1}による給油を実現。航空燃料給油事業の発展に貢献。

1955

三愛設備株式会社

建設需要に応え、営業体制を強化するため、ビル建設の総合請負、三愛設備(株)(現:三愛オブリテック(株))を設立。

1978



化学品メーカーとして臭気毒性のない泡消火剤「スーパーフォーム」を東京消防庁化学研究所と共同開発。全国で大きなシェアを占める。

1969



創立35周年記念事業として熱海市に研修センターを開設。人づくりを通じて企業の活力源を生み出す。

1990



川崎ガスターミナル完成。関東における一大拠点として操業開始。

1983

1980

1970

1960



SS^{※2}経営に乗り出し、本格的給油所第1号を開設。車社会の発展を支える。

1959



LPガス需要が高まり、国内初の100tの貯蔵能力を誇るLPガス冷凍貯蔵タンクを建設。大型冷凍タンクによるLPガス貯蔵のパイオニアとして、業界の発展に貢献。

1960



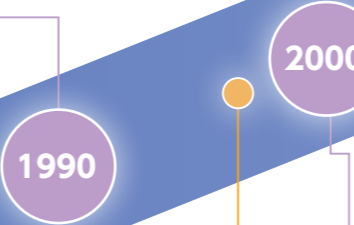
キグナス石油(株)の全株式を取得。仕入れの安定化と販売ネットワークの拡充を図る。

2004



SS^{※2}業界における規制緩和を受け、各地にセルフSSをオープン。車検センターを併設させるなど、地域住民の生活インフラを支える。

2001



東京オイルターミナルが稼働。多様化する顧客ニーズに応えるため商社機能を充実させる。

1998



佐賀ガス(株)を設立。その後、天然ガスパイプラインを敷設、都市ガス供給を開始し、ライフラインを支える。

2002

2002

三愛石油グループの倫理行動規範

三愛精神をもとに、当社グループで働く一人ひとりが順守すべき行動や基本を明示した「倫理行動規範」(現:倫理行動憲章)を制定。



高知県および高知県本山町と「協働の森パートナーズ協定」を締結。積極的な地域交流がスタート。

2008



太陽光発電システムによる売電事業を開始。

2013

2010

2020



CO₂排出量の少ないSAF^{※3}の受入・給油を開始。燃料の受入、品質管理および航空機への給油に協力。

2020



「健康基本方針」を制定。「健康経営優良法人(大規模法人部門)ホワイト500」を初めて取得。

2017



「女性が自分らしく働くために」をテーマに女性社員向けフォーラムを開催。

三愛精神のもと、1952年に三愛石油として誕生

創業者 市村清が日本における石油の重要性にいち早く着目し、石油製品の販売を主な事業目的として三愛石油株式会社を発足。羽田空港にて自主運行を開始した航空会社より、燃料補給代行特約店に指定されたことを受け、羽田営業所を開設。航空機の給油業に着手。



人

国

勤め

その他の主要トピックス

- 2002年 コーポレートブランド「Obbli」を導入
- 2008年 国際油化(株)の全株式を取得(現:三愛リテールサービス(株))
- 2019年 本社を大手町に移転
- 2022年 創立70周年
- 2022年 商号変更(三愛オブリ(株))



2030年度の “あるべき姿”に向けた 事業ポートフォリオの進化

代表取締役社長

嶋田 洋

脱炭素社会に向けた事業戦略の実行

当社は1952年、羽田空港における給油事業からスタートしました。成長と発展を続ける国内の需要に応え、石油、LPガス、化学品、天然ガス、潤滑油などの分野へ事業を広げてまいりましたが、その原点には創業者である市村清が掲げた「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」という不変の価値観「三愛精神」があります。いつの時代にあっても人と社会が直面している課題に向き合い、事業を通じて社会に貢献していくことが当社の使命であると確信しています。

サステナビリティ経営が求められている今、当社グループは2024年5月に開示した中期経営計画（2024-2026年度）「変貌する未来への挑戦～Challenge 2030～」を着実に実行し、2030年度の当社のあるべき姿「低炭素・循環型社会に対応した事業ポートフォリオへの進化」を実現してまいります。そのためには各事業のさらなる成長と経営基盤の強化が不可欠だと

考えています。

現在、石油関連事業は当社グループの主力事業として経常利益の約5割を占めており、約2割が航空、その他3割をガス、化学品、その他事業が占めています。国内の石油需要が縮小している中、既存領域の強化と新規事業の創造を通じてこの比率を大きく変え、石油関連事業を維持させながら約3割、ほかで7割となるよう事業ポートフォリオを進化させることが最大の課題だと認識しています。

成長事業への積極投資で 事業ポートフォリオを大胆に変革

中期経営計画では2024年度～2026年度に600億円、2030年度までに合計1,000億円の投資を予定しています。石油関連事業では、販売拠点の維持・拡大を進めるとともに、新業態への投資を進めることで、業態転換への取り組みを推進していきます。

基盤事業と位置付けている航空関連事業では、今後もインバウンドや観光分野での需要増が期待できるため、第2貯油基地の建設、給油システムへの投資、既存設備の増強などで今中計期間中に280億円を投じ、事業の拡大を図っていきます。

LPガス、天然ガスなどのガス関連事業は成長事業と位置付けており、LPガスについては販売子会社の販売力強化とともに、既存取引先のシェア拡大、M&Aの推進や小売営業権の買収などを通じて顧客基盤の拡大を進めています。天然ガスについては、脱炭素社会への移行期に重要な役割を果たすため、OES^{※1}を中心とした提案型営業や九州エリアでの事業拡大に向けた設備投資計画により、潜在顧客のニーズに応じてさらなる需要拡大に取り組んでいます。

化学品関連事業、クリーンテック事業も成長事業と位置付け、それぞれ新規設備投資を行っていきます。化学品関連事業では、サプライチェーンの強化を推進し、グループ会社の製造設備拡張により自社製品・受託製造の拡大に取り組んでいます。クリーンテック事業では半導体製造装置への需要が回復し、今後さらに拡大していくことが想定されるため、新工場の建設や新技術の開発を進め事業の拡大を目指します。

※1 オンサイトエネルギーサービスの略称

次世代の柱となる新規事業への挑戦

事業ポートフォリオを進化させていくため、まずは現在の事業分野の関連領域を着実に拡大していかなければなりません。化学品関連事業では、外部の知見を活かした新素材の開発が始まっています。また潤滑油販売部にエンジニアリング支店を新設し、風力発電所向けのサービス開発を行っています。LPガス販売業では、顧客との接点を活かしハウスクリーニングなどの新業態への挑戦も行っていきます。

新規事業については、遠隔からお客さまをサポートする接客AIサービスを開発する「avatarin」への出資を行いました。これまで慎重姿勢だった新分野にも市場のニーズや将来性を踏まえて出資やM&Aを検討することで、次世代の柱となる事業を見出すとともに、ビジネスチャンスを見逃さず積極的に挑戦していきます。

「サステナビリティ経営の実践」による 経営基盤の強化

事業ポートフォリオの大胆な進化を支えるのが、事業戦略を加速させるために打ち立てた「サステナビリティ経営の実践」であり、人的資本経営、DX推進、低炭素・循環型社会への貢

献が特に重要であると考えます。

「人的資本経営」においては、変化を厭わず、自ら考え、発信し議論できる人材が必要であり、そのような人材を育成するために、海外の取引先との交換留学や国内留学制度などを通じて社員の創造力や視座を高める経験をさせています。また、当社グループは人づくりこそ競争力の源泉であるとの認識のもと、自社で研修センターを保有し、社員に必要な研修が十分実施されるよう教育・研修制度を拡充させてきました。2030年に経常利益200億円を達成するには、人材育成を通じて当社グループ社員一人ひとりの能力をさらに伸長することが、企業価値の最大化につながると考えています。

「DX推進」においては2024年7月にDX推進委員会を設立し、「マネジメントDX・コーポレートDX分科会」「ビジネスDX分科会」「DX人財分科会」の3つの分科会を立ち上げました。DX推進委員会では2026年度に向けたロードマップを作成し「経営判断や意思決定の迅速化」「業務効率化・高度化」「データ活用による営業改革」「グループDX推進人財の育成」を目指して、目に見える効果を創出すべく取り組みが進められています。

「低炭素・循環型社会への貢献」では、TCFD^{※2}に基づく開示にあるとおり、当社グループのCO₂排出量を2030年度までに2019年度比30%削減という目標を掲げ、各部門が「CO₂削減ロードマップ」を作成し実行しています。

当社グループは、エネルギーを取り扱う企業として、これらの施策を推進することが、気候変動をはじめ事業環境の変化への対応における重要課題であると認識しています。また、2025年4月、当社グループは「人権方針」「持続可能なサプライチェーン方針」「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を新たに制定し、サステナビリティ経営をさらに推し進めるための体制を整えました。今後も、経営理念である「三愛精神」のもと、持続可能な社会の発展に尽力してまいりますので、変わらぬご支援ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

※2 TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォースの略称



価値創造プロセス

このページでは当社グループが社会課題を解決するためどのように事業活動を展開し、ステークホルダーへどのような価値を創出しながら発展していくのかを示しています。
この価値創造プロセスを通じて、当社グループは「人々の生活と産業を支えるパートナーとなる」ことを目指し、その成果を各種資本へ転換・蓄積していきます。



INPUT 6つの資本

当社グループの経営基盤を支え、価値創造の源泉となるのが「財務」「製造」「知的」「人的」「社会・関係」「自然」の6つの資本です。それぞれの資本をインプットとして活用し、生み出したアウトプット・アウトカムを通じて、これら6つの資本をさらに蓄積、強化していきます。

財務資本



企業の持続的成長に向けた投資は、健全な財務基盤によって実現可能となります。当社グループは第2次中期経営計画で2030年度までに1,000億円の事業投資を行うことを目標に掲げています。積極的な事業投資を推進し、グループの価値創造を支えます。

連結売上高	6,544億円	(2024年度)
営業利益	118億円	(2024年度)
経常利益	128億円	(2024年度)
ROE	7.5%	(2024年度)
自己資本比率	54.8%	(2024年度)

製造資本



当社グループは1952年の創業以来、航空燃料取扱業をはじめ、石油、LPガス、化学品、都市ガスを含む天然ガス販売業と事業領域を拡大してきました。全国に広がる拠点を効率的に活用し、安定供給につなげていきます。

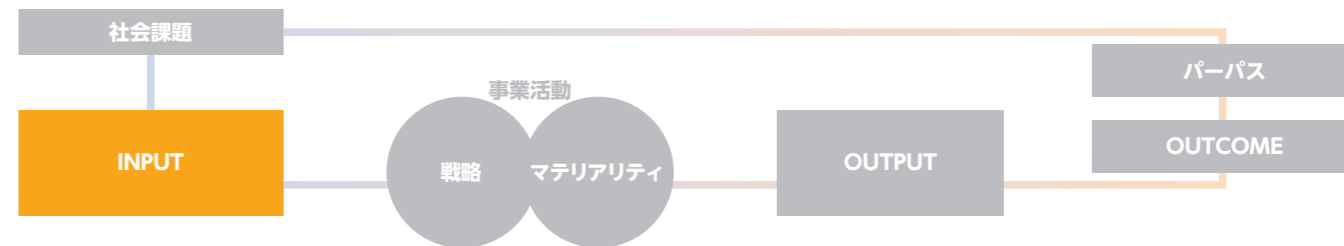
主要油槽所	4ヶ所	サービスステーション（系列）	全国981ヶ所
LPガス充てん所	11ヶ所	航空燃料取扱業務を担う拠点	全国27ヶ所
化学製品製造所（工場）	1ヶ所（三愛理研（株））	天然ガス導管網総延長	479.9km

知的資本



知的財産や技術力など、無形資本の重要性が高まる中、当社グループ全体で知的資本の最大化を図ることが重要です。また知的資本の強化は将来、当社グループを支える事業の柱を増やし、育てることにつながります。今後も各事業における新たな知的資本の創出、強化を推進していきます。

ハイドラントシステムによる航空機への効率的給油	
LPガス小売販売におけるLPWAシステムを活用した保安高度化	
風力発電所向け内視鏡調査技術（ボアスコープ調査）	
クリーンテック事業における金属表面処理技術	特許8件



※数字は、特記のない限り、2025年3月末現在のものです

人的資本



2024年3月に「人的資本経営に関する基本的な考え方」を開示しました。当社グループは、人材を最大の経営資本と捉え「人財力」を高めることが、企業価値の最大化・持続的な発展につながると考えています。また「人材ポートフォリオの最適化」「働きやすさの創出」「多様な人財の活躍促進」を通じて、社員のエンゲージメント向上に取り組んでいます。

連結従業員数	1,841人
従業員1人あたりの教育費	97千円 (2024年度)
採用に占めるキャリア採用割合	73% (2024年度)
新卒採用人数に占める女性割合	15.9% (2024年度)

社会・関係資本



企業価値向上には、お客さまをはじめ、社員、地域社会、株主、投資家、取引先などさまざまなステークホルダーとの良好な関係づくりが大切です。社内外のステークホルダーとの積極的かつ建設的な対話を通じて、企業価値の向上を図っていきます。

創業	73年（創立1952年）
三愛オブリグループ会社数（連結子会社）	23社
特約店販売サポート（石油・LPガス）	677社（石油385社・ガス292社）
LPガス小売顧客軒数	122千軒
各拠点地域における社会貢献活動数	76件

自然資本



当社グループの事業は天然資源やエネルギーに依存していますが、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、環境負荷低減に取り組んでいます。

CO ₂ 排出量（Scope1、Scope2）	14,940t (2024年度)
水使用量	257千m ³ (2024年度)
廃棄物量	3,317t (2024年度)
グリーン電力購入量	2,839千kWh (2024年度)
太陽光発電所	4ヶ所

事業活動

戦略—第2次中期経営計画

三愛オブリグループは、2030年度に目指す姿「低炭素・循環型社会に対応した事業ポートフォリオへの進化」を実現するために、中期経営計画「変貌する未来への挑戦～Challenge2030～」の第2ステージとして「戦略の実行と投資の加速」を推進し、新たな事業ポートフォリオの実現に向けた動きを加速していきます。



事業活動

マテリアリティ

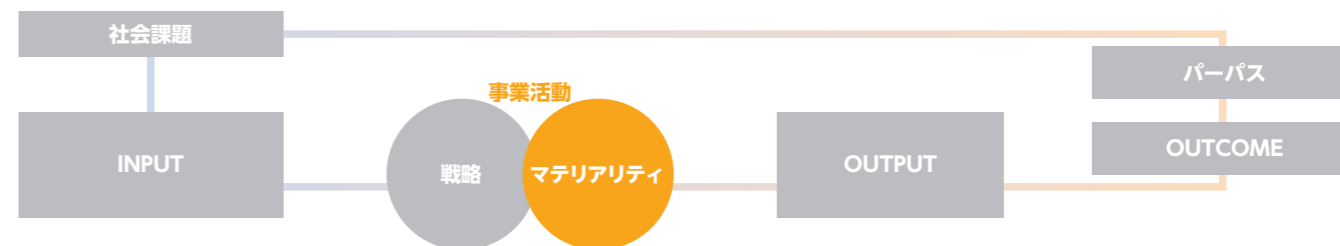
地球規模で環境・社会問題が深刻化する中、三愛オブリグループは2021年12月「サステナビリティ基本方針」を策定し、サステナビリティに関する取り組みをこれまで以上に深化、発展させることを表明しました。当社グループの経営資源と事業特性を活かしながら、社会が直面する課題に積極的に対応していきます。

マテリアリティの特定

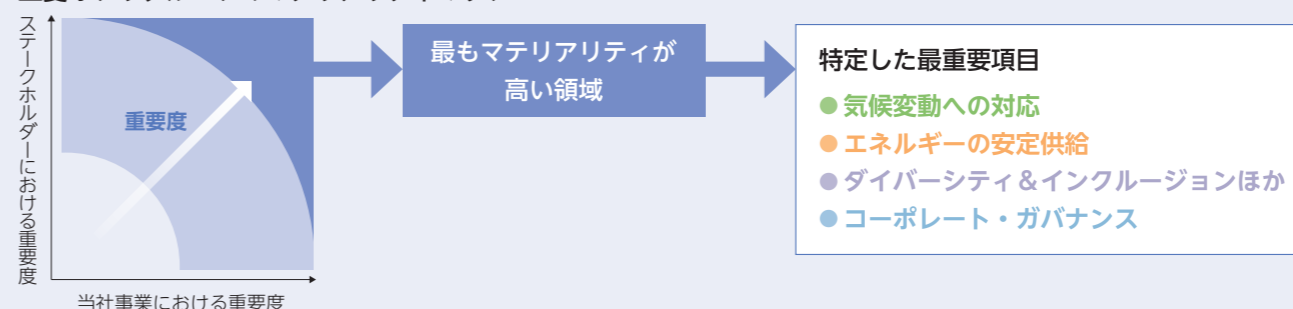
現代社会には数多くの社会課題が存在しますが、すべてに取り組むことは不可能です。そこで、当社グループの事業活動と社会課題の関連性を整理し、優先的に取り組む重要課題（マテリアリティ）を特定しました。さらに特定した課題がSDGsのどのターゲットに該当するか、主な取り組み事例とともに以下の表で紹介しています。

マテリアリティの特定プロセス

- 課題の抽出**
GRI、TCFD提言、SDGs、ISO26000等を参照し社会課題を抽出
- 優先順位の設定**
ステークホルダーと当社事業の2つの評価軸により優先順位を設定
- マテリアリティの特定**
特に重要な4テーマについてサステナビリティ委員会で妥当性を確認し、取締役会で承認



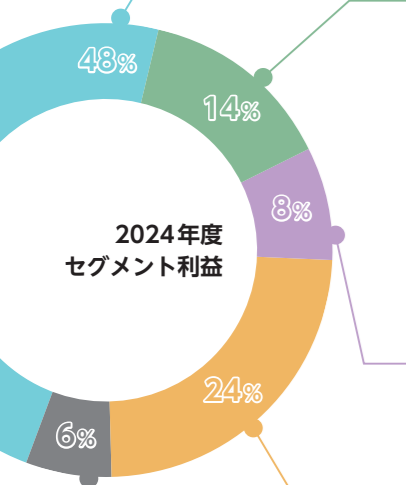
三愛オブリグループのマテリアリティマップ



マテリアリティ	概要	主な取り組み	実績（2024年度）	SDGsターゲット
気候変動への対応 カーボンニュートラルな社会の実現に向けた取り組み	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、地球環境を健全な状態で子孫に残すため、環境負荷の抑制に取り組めます。	<ul style="list-style-type: none">● サービスステーション新業態への転換● 電気自動車等への対応● 水素燃料インフラの整備● 天然ガスによるOES（オンサイトエネルギーサービス）の展開● グリーンLPG等オフセット商品の販売● TCFD提言に基づく情報開示● 自社グループのGHG排出削減● 生分解性プラスチックの拡販● 洗濯機からの浄化排水● 「美里町脱炭素ビジョン」に向けた協定締結● 太陽光発電システムの設置	<ul style="list-style-type: none">● 水素ステーションの建設（三愛オブリテック(株)）:13件（累計）● コージェネ大賞2024 理事長賞受賞（エネルギーソリューション事業部）● GHG排出量削減に向けた取り組み：2019年度（基準）比2,821t削減● みやき町との包括連携協定締結（三愛オブリガス三神(株) ほか2社）● 上峰町とのカーボンニュートラルLPGの供給協定締結（三愛オブリガス三神(株)）	<ul style="list-style-type: none">7 気候変動対策を加速させる13 気候変動対策を戦略及び計画に盛り込む14 あらゆる種類の海洋汚染を防止する
エネルギーの安定供給 人々の生活と産業を支えるパートナーを目指す	エネルギーを安全、安定的に供給することで、人々の生活と産業を支えるパートナーとして社会の発展に貢献します。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。	<ul style="list-style-type: none">● 調達ルートの強化● サービスステーションの非常用設備の充実● 危険物施設の安全操業、技術継承● DXの推進（DX推進委員会の設置）● 特約店からの運営継承（当該地域におけるエネルギーアクセスの確保）● 油槽所の代替利用● 危険物施設の災害対応● 環境安全監査の実施● 羽田空港第2貯油基地の建設と航空人材の確保	<ul style="list-style-type: none">● DX推進による業務効率化：削減時間3,484h● 環境安全監査の実施：234ヶ所● SOMPOリスクマネジメント社による労災リスク調査：13ヶ所● 羽田空港第2貯油基地の建設：2028年竣工予定（航空事業部）● 調達強化に向けたサプライチェーン統括課の新設（化学品事業部）● キグナス石油(株)油槽所の強靱化工事	<ul style="list-style-type: none">7 気候変動対策を加速させる11 気候変動対策を加速させる17 パートナーシップを促進する
ダイバーシティ&インクルージョンほか 人材の確保と育成	自社グループの発展と個人の幸せの一致を図るため人材育成やダイバーシティの推進、健康経営に取り組めます。多様な価値観によりイノベーションを創出し、社会に新たな価値を創造します。	<ul style="list-style-type: none">● ダイバーシティの推進● 女性活躍推進法への対応● 障がい者雇用● 両立支援制度の充実● 柔軟な働き方の推奨● 人材育成、研修の充実● エンゲージメント向上の取り組み● サンクスポイント・相互称賛・見える化● 健康経営の推進● 人的資本経営の推進● 人権推進	<ul style="list-style-type: none">● エンゲージメント向上施策「Obbli Awards 2024」の開催● 「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）ホワイト500」に認定● 「三愛オブリグループ 人的資本経営に関する基本的な考え方」を開示● 「三愛オブリグループ 人権方針」制定● 「三愛オブリグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」制定	<ul style="list-style-type: none">5 ジェンダー平等を促進する8 働きがいも経済成長も3 すべての人に健康と福祉を
コーポレート・ガバナンス 経営の効率化と透明性を確保しステークホルダーの信頼を得る	経営の効率化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。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ます。	<ul style="list-style-type: none">● 内部統制の強化● 社外役員によるガバナンスの強化● 意思決定と透明性の確保● コンプライアンス経営の推進● サステナビリティに関する取り組みの定期報告● 「企業価値向上に向けた現状分析」と中期経営計画の開示● TCFD提言に沿った情報開示	<ul style="list-style-type: none">● 社外役員：5名（2025年10月現在）● 内部統制委員会の実施：年4回● 内部監査の実施：184事業所● 「三愛オブリグループ 持続可能なサプライチェーン方針」制定（2025年4月）● コンプライアンス委員会の実施：年12回● 「サステナビリティレポート」の定期発行● WEB配信による決算説明会の実施● TCFD提言に沿った情報開示	<ul style="list-style-type: none">12 つくる責任 つかう責任17 パートナーシップを促進する

OUTPUT 事業概況

4つの中核事業のほか、グループ会社とのシナジー効果を最大化し、お客さまの幅広いニーズにお応えする商品やサービスを提供しています。



石油関連事業

石油製品販売業

特約店への卸売や需要家向けなどの産業用燃料および潤滑油の販売、サービスステーションでの小売販売を通して全国に石油製品を供給しています。



ガス関連事業

LPガス販売業

家庭用から業務用までのLPガスの販売、また、産業用の一般高圧ガス、エアゾール用脱臭ガス、特殊ガス、オートガスの販売を行っています。



天然ガス販売業

全国の工場などに省エネ・省コスト構築のための総合エネルギー供給システムを提案し、天然ガスを販売しています。また、佐賀ガス(株)では一般家庭向けの都市ガス供給も行っています。



化学品関連事業

化学品製造販売業

工業用防腐・防カビ剤や自動車用ケミカル商品などの開発・製造・販売と、商社としてお客さまのニーズに沿った化学品の販売を行っています。



航空関連事業

航空燃料取扱業

羽田空港でのハイドラントシステム（地下パイプラインによる給油システム）による航空燃料取扱業務のほか、各地の空港で給油業務や給油施設の管理等を行っています。



その他事業

建設工事業、クリーンテック事業のほか、遊休地などを活用し太陽光発電所を運営しています。

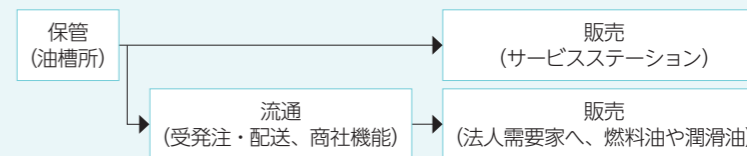


主要な油槽所

4ヶ所

サービスステーション（系列）

全国981ヶ所

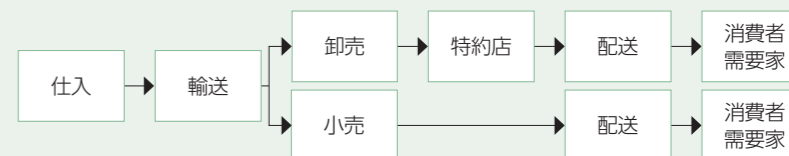


LPガスの充てん所
(エアゾール用含む)

11ヶ所

特約店

全国292店



天然ガス導管網の
総延長

479.9 km

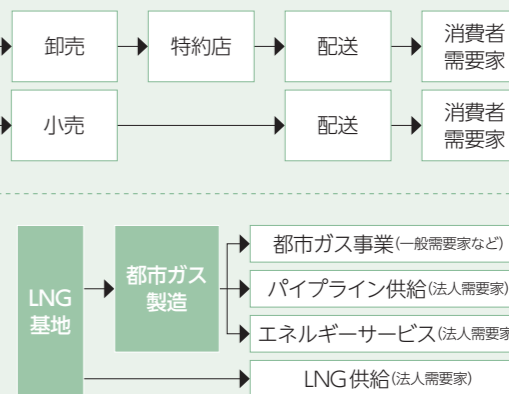
三愛オブリ(株)：46.1km
佐賀ガス(株)：349.1km
伊万里ガス(株)：84.7km

三愛オブリ(株)の
大口ガス供給件数

31件

2024年度CO₂削減量
(天然ガスへの燃料転換による)

約45,884t



製造販売している製品

約700製品

メーカー機能

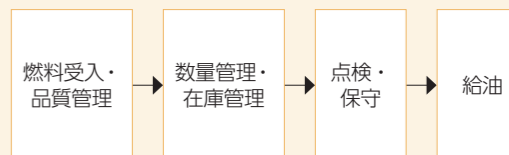


三愛オブリグループが
航空燃料取扱業務を担う拠点

全国27ヶ所

羽田空港における三愛オブリ(株)による
航空機への給油便

約355便/日



三愛オブリ(株)の太陽光発電所

4ヶ所

クリーンテック事業の金属表面処理技術

特許8件

2025年3月末現在

価値創造の
源泉・強み

技術力

航空機給油施設（ハイドラントシステム）の設計・運用のノウハウを有し、研究所ではケミカル商品の開発を行っています。また、三愛オブリテック(株)が持つ金属表面処理技術には定評があります。

信頼性

都市ガス事業における天然ガスパイプラインの導管管理をはじめ、高圧ガス施設や油槽所など危険物施設の安全操業に実績があります。小売部門は高い保安基準のもと、お客さまへ信頼とサービスをお届けしています。

提案力

資本の影響を受けない独立系の商社として、お客さまに最適な商品・サービスをワンストップで提供しています。またグループ会社以小売部門を有することで販売ノウハウを特約店と共有し販売力強化をサポートしています。

顧客基盤

石油、LPガス事業において特約店と長期的なパートナーシップを構築するとともに、化学品、潤滑油、天然ガス事業では大口需要家へ当社サービスを提供しています。

イントロダクション

価値創造の全体像

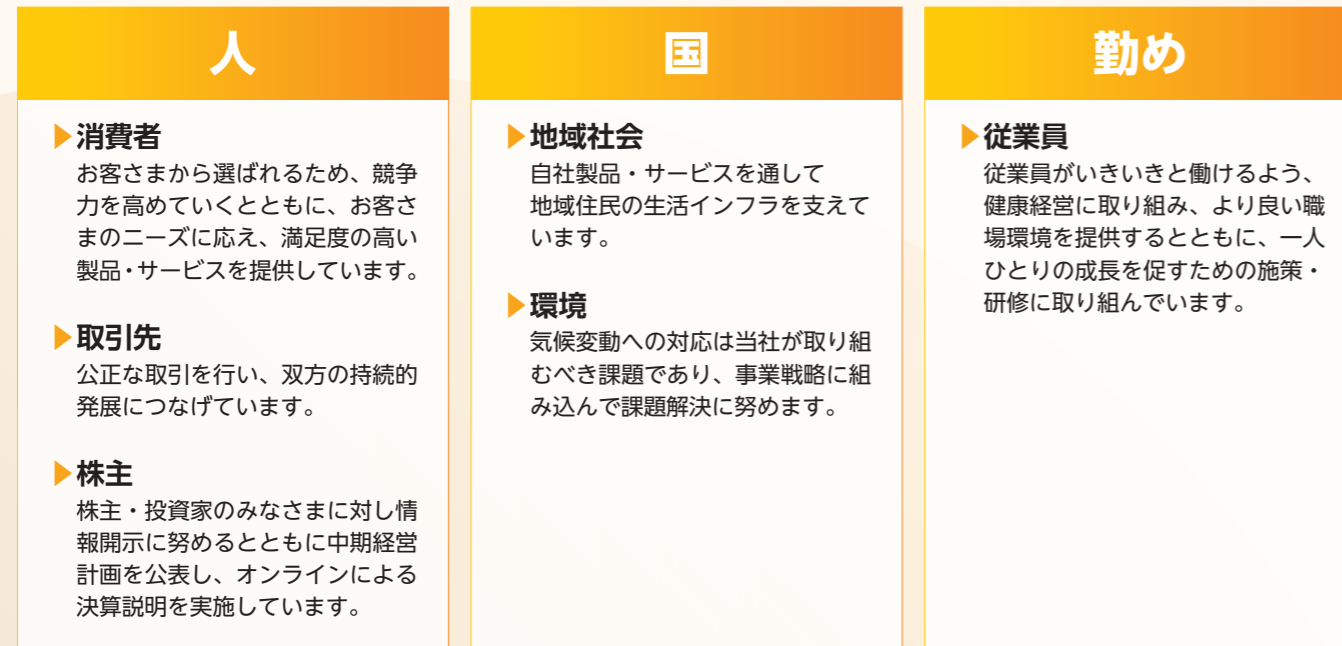
特集

サステナビリティ活動

データ

ステークホルダーへの価値創出

三愛オブリグループでは、幅広いステークホルダーと対話を行い、新たな価値提供に向けて、邁進しています。



2030 目指す姿

低炭素・循環型社会に対応した事業ポートフォリオへの進化

2030年度に目指す姿である『低炭素・循環型社会に対応した事業ポートフォリオへの進化』を実現させるため、第1次中期経営計画では『成長実現のための経営基盤の再構築』をテーマに取り組んできました。

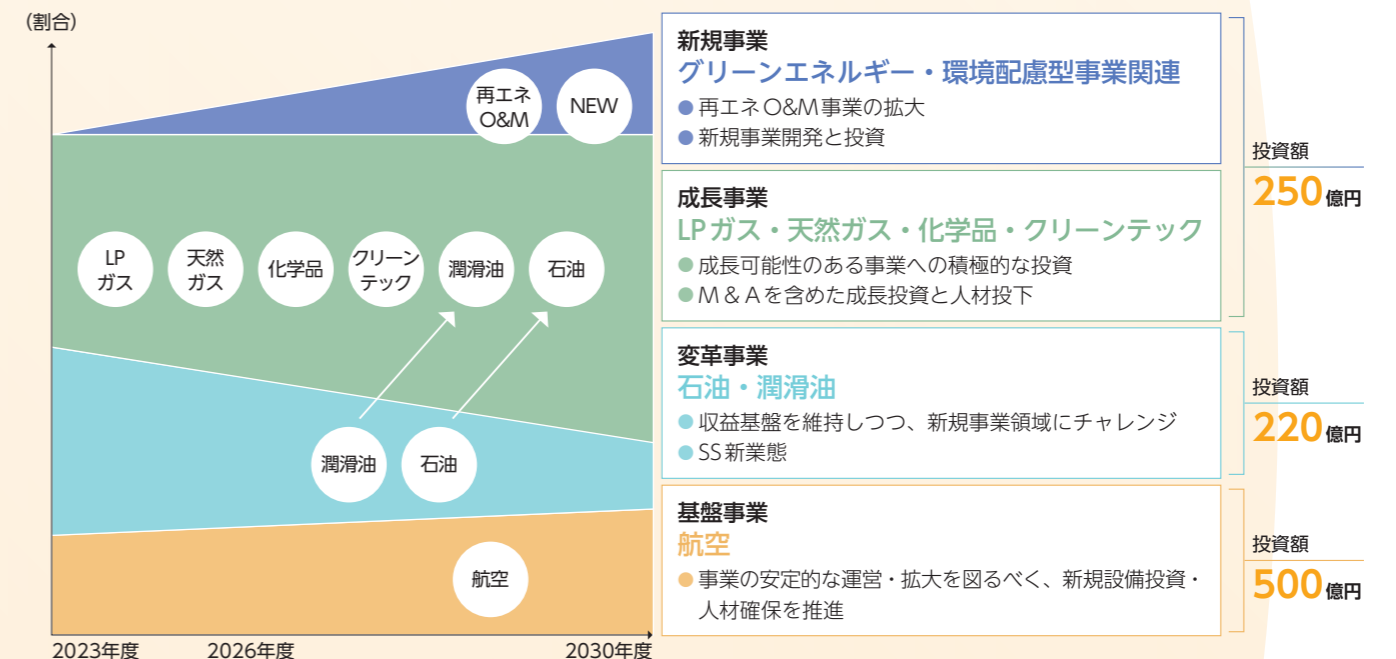
第2次中期経営計画では、基本方針『戦略の実行と投資の加速』を推進することで、成長事業、新規事業領域を拡大させ、目指す姿の実現に取り組めます。

2024-2026 第2次中期経営計画 戦略の実行と投資の加速

2021-2023 第1次中期経営計画 成長実現のための 経営基盤の再構築

目指す事業ポートフォリオ

当社が特定するサステナビリティに関する4つのマテリアリティ（重要課題）を「事業戦略」と「サステナビリティ経営の実践」により解決し、2030年度には「低炭素・循環型社会に対応した事業ポートフォリオへの進化」の実現を目指します。





特集

三愛オブリグループの
人的資本経営

中堅・若手社員座談会

多彩な制度と取り組みで、
社員も会社も成長する職場づくりを

2024年3月、三愛オブリグループは“人材を最大の経営資本”とする姿勢を明確にするため「人的資本経営に関する基本的な考え方」を公表しました。中長期的な視野で事業ポートフォリオの進化をめざす当社が、最優先で取り組むべき人的資本経営のための施策について、中堅と若手社員5人が率直に語り合いました。

エネルギーソリューション事業部
潤滑油販売部
東日本潤滑油販売支店

原 雅世
2024年入社
(写真：左)

化学品事業部
化学品部

高橋 淳一郎
2011年入社
(写真：左から2人目)

人事部
人事課長

小島 圭介^(進行役)
2005年入社
(写真：中央)

エネルギーソリューション事業部
管理課長

矢藤 由紀
2005年入社
(写真：右から2人目)

航空事業部
施設運営部
システム課長

荒木 成治
電子機器メーカーでのインフラ構築、
ソフトウェア開発などを経て
2021年入社 (写真：右)

「女性活躍推進」について
性別や世代にとらわれず、
誰もが柔軟に働ける職場環境が理想

小島 三愛オブリはサステナビリティに関するマテリアリティ（重要課題）の一つに「ダイバーシティ&インクルージョン」を挙げています。人事部では社員に充実した日々を送ってほしいという思いでさまざまな施策を進めています。

まずは女性活躍推進について、管理職としても活躍している矢藤さんはどう感じていますか。

矢藤 ひと昔前に比べ、女性管理職が珍しいといった空気

はなくなりました。育児でキャリアを中断することのないよう制度を大きく前進させたことも要因の一つと考えられます。このように、これまでは主に女性を対象にした両立支援策が中心でした。しかし今後は、親の介護など性別に関係なく、一人ひとりが直面する課題を受け入れながら働ける施策を考えていく必要があると思います。

原 私も同意見です。当社は業界の特性上、過去に女性の営業職が少なかったため、体力勝負のワークスタイルが少なからず現場に残っていると感じます。そのような中で、ワーク・ライフ・バランスを取りながら仕事をすることに難しさを感じる場合があります。

矢藤 原さんの意見のように、当社には仕事に熱が入って長時間労働も厭わないという価値観がどこかにあるのかもしれない。

高橋 化学品部では営業職の女性が育児休暇を取得しました。私たちにとっても初めてのケースで、その前後の時短勤務をどうサポートすべきか不安でしたが、みんなで仕事の進め方を考え、今は非常に上手くいっています。どんな人にも人生のターニングポイントは来ますが、そこで辞めることなく一緒に働けていることが何より嬉しいです。

荒木 私が所属している航空事業部の給油業務では早出・夜勤等の特殊な勤務形態があり、性別に関係なく体力的な

負担を感じる人がいるかもしれません。人手不足という課題もある中、業務を安定的に継続していくためには、男女とも安心して働き続けられる支援体制の構築と、職場環境の整備が必要です。

小島 例えば身体的負担の軽減に向けて、設備・業務分担の見直し等を進められれば、女性社員に限らず、すべての社員のさらなる活躍につながりそうですね。このほかのアプローチとしては、DX等を推進することで業務改善や効率化を図ることも重要だと思います。当社ではDX推進委員会を立ち上げて各施策を進めているところです。



「キャリア採用」について 広い視野を持った人材の採用で、 職場に新しい価値観が生まれる

小島 人材不足の解消と多様性の観点から、キャリア採用を積極的に進めています。当社では少し前までキャリア採用をほとんど行っていませんでしたが、ここ数年力を入れており、現在約60名が在籍しています。これは社員全体の約13%です。荒木さんもキャリア採用でしたが、当社のどのようなところに魅力を感じて入社しましたか？

荒木 紹介をいただいたとき、実は聞いたことのない社名だったので最初はお断りしようと思いました（笑）。決め手はこの会社でしか経験できない唯一の業務に惹かれたからです。羽田空港でハイドラントシステムという航空機給油施設を運営し航空機へ給油するという仕事に、三愛オブリの強みを感じ、この仕事ならやりがいを持てると思いました。

高橋 キャリア採用の方が増えて現場で活躍されていますが、専門的な知識があってスキルが高く、我々とは異なる価値観が気づきや発見につながっています。以前、それまでずっとモヤモヤしていたことをズバッと「おかしいよね」と言ってもらったことがありました。そこで疑問だったことが納得できた経験があります。逆に当社独特の風土

や文化を評価していただくこともあります。

「キャリアパス制度」について 事業ポートフォリオの進化のため、 若い世代にキャリアの幅を広げる機会を

小島 こうしたキャリア採用を進める一方、当社では低炭素・循環型社会への対応として、事業ポートフォリオを進化させるための施策の一つである「キャリアパス制度」にも取り組んでいます。新卒入社から10年の間に異なる3つの部門での経験を積み、個人の適性と意向を把握の上、適材適所の人員配置を行うというものです。

荒木 この「キャリアパス制度」ですが、会社としてスペシャリストではなくて、ゼネラリストの育成に力を入れたいのでしょうか。

小島 ゼネラリストを育てたいのではなく、今後10年で事業ポートフォリオが変わっても事業を継続していく、あるいは新規事業を立ち上げる場合に必要の人材を柔軟に配置するための育成施策の一つだと考えています。

高橋 他社の化学品メーカーでは、比較的ジョブローテーションが多いのですが、実は扱う商品が似ていたり、バックグラウンドが同じだったりします。当社のように石油、ガス、航空と分野が異なるケースはハードルが高いですね。



原 私は入社後すぐに、石油部門である北海道のサービスステーションに配属となり、その後、潤滑油販売部へ異動になりました。業務内容も文化も全く異なりますが、実際に両方を経験してみて感じたことがあります。それは、今いる社員から技術や考え方を継承しておくことの重要性です。中長期的に見ると、若いうちにさまざまな部門で経験を積んでおくことは大切なのではないかと思います。

小島 どちらかというと当社はこれまで、事業部制の中で専門的な知識やノウハウを身につけ、活躍してもらうというスタイルでした。これはこれで戦略的には良い部分も多くありますが、その一方で、人材の偏りや欠員等が発生した際の柔軟な人事異動ができないといった状況が生じました。人事版のBCP（事業継続計画）とでも言いましょうか、その観点から見てもナンセンスで、永続的な企業経営ができません。そのためにも、まずは若手社員のみならずには、率先して全く異なる分野・業務を経験し、自分自身の可能性を広げてもらいたいと考えています。せっかく育成した人材が他部門に異動するということで会社としては一時的な痛みを伴いますが、中長期的には適材適所の配置や柔軟な人材の流動性を高めることができ、人財ポートフォリオの進化につながるものと考えています。

「公募型/選択型研修」について 業務を通じて人を育てる文化と、 自主的に学ぶ制度でキャリアアップを

高橋 当社では公募型/選択型研修を実施していますが、先日、経営戦略を学ぶ外部の研修に参加しました。ネームバリューのある会社から参加している方もいたので、正直不安でしたが、実際にはディスカッションも対等にできて手ごたえを感じました。最後に経営戦略のビジネスモデルを発表するプレゼンテーションがあって、中間ぐらいの評価をいただいて自信につながりましたね。

小島 自分も航空事業部に在籍していたころ、他社の方々と一緒に研修に参加したことが何度かあります。そのとき、日々の業務や研修を通じて自身に高い知識やスキルが身についていたことを実感しました。当時はまだ「人的資本経営」という言葉はありませんでしたが、三愛オブリは昔から、社員の研修等に力を入れ人材を育ててきたのだと感じました。

荒木 私は複数の会社を経験していますが、三愛オブリに入社して感じたことは、社歴の浅い若い世代もプレゼンテーションやグループディスカッションが上手く、提案力も高いということです。良い教育をされているのだと思いました。





原 入社が終わってすぐ新入社員研修が4泊5日でありました。その際に、社会人としての一般的な常識だけではなく、三愛オブリの社員として目指すべきマインド、スキル、アクションを具体的に教えていただいたのが印象的でした。

小島 三愛オブリの新入社員研修は、社員がトレーナーとなって実施する合宿形式がかなりユニークです。どんな研修内容にするのか等、すべてトレーナー自身が中心となって企画・運営するため、若手社員にとって良い経験になるので、原さんもぜひトレーナーを目指してください。

若い世代の育成に必要なこと 管理職は若い世代のポテンシャルを信じ、 自信をもって仕事に臨めるよう支援を

矢藤 私は2022年10月に課長になりました。正直、課を管理するために必要な基礎知識がない状態で管理職になったので、戸惑いが大きかったです。業務そのものはチームで取り組んで築き上げていくものなので楽しいです。しかし、管理するという立場だともう少し、経験者から実務を教えてもらえるような体制づくりが必要だと思いました。

小島 誰もが最初は不安になると思います。矢藤さんは具体的にどのような管理職のサポート体制が必要だと思いま

すか。

矢藤 シニア活躍という観点からも、長年培ってきた経験を活かし実務に関する研修プログラムを作っていただき、管理職に役立つ教育を実施してほしいと思います。

小島 なるほど、良い視点だと思います。荒木さんは2025年5月に管理職になりましたが、心がけていることはありますか。

荒木 意思決定のスピード、その根拠、そして自信を持つことです。中途入社から約4年で管理職に抜擢されたので、三愛オブリの習慣や文化がまだ身につけていないところがあります。分からないところは上司や先輩、そして年下の方にも素直に相談するようにしています。

小島 私が管理職として心がけているのは、しっかり信頼関係を築いたうえで絶大な信頼を寄せて部下に権限移譲すること。報告・連絡・相談だけはしっかりしてほしいという条件だけで、あとは基本的に部下を信用して任せます。何があっても責任は私が取りますよ（笑）。もちろん密なコミュニケーションのもとでフォロー・サポートを行いますが、あまりにも細かく指示するよりも、メンバーそれぞれが自発的に取り組んでくれるのではないのでしょうか。

原 私のように年次が浅いと、最初は何をどうすればいいのか分からないことばかりです。でも、ある程度仕事ができるようになってくると、権限を少しずつらせていただけるほうが、自分なりに工夫して取り組むようになりますし、即戦力としての力も身についていくと思います。

高橋 私も若いころを思い返すと、入社2年目になった瞬間に上司から「高橋、君だったらできる。やってみろ。責任は取るから」と言われたことがあります。そこから新規をふくめて大きな案件を担当して、仕事への自信につながりましたね。

「エンゲージメント」を高める取り組み 現場で奮闘する社員との対話を大切に

小島 当社の人財戦略について、さまざまな意見、要望をいただきました。人材不足の解消には採用だけではなく、社員のエンゲージメント向上への取り組みも大切だと思っています。その一環として2024年に初めて「Obbli

Awards[※]」という社員参加型の表彰式を実施しました。

高橋 これまでなかった施策なので、新しい試みとしてすごく良いことだと思いました。

荒木 航空事業部で表彰された給油課の社員は、現場で起こるヒヤリハットを可視化し、いち早く共有する仕組みを考案しました。給油課員の安全意識の向上に役立つ大切な仕事ですが、業績に直結することはないため、日々の頑張りがこのような場で表彰されることで、自分の仕事に誇りを持つことができたと思います。

原 私が以前担当していた造船業のお客さまの現場では、毎月チームで達成したことを写真付きで貼り出し、職場内で共有していました。内容は溶接の繋ぎ目の美しさなど、細かいことなのですが、とても楽しそうで前向きになれるような取り組みでした。現場でもう少し気軽にそんなことができればおもしろいと思います。

小島 人事部にいても、これだけ部署も世代も異なるみなさんと意見を交わす機会はほとんどありません。本当に対話は大切だと感じました。当社のマネジメントも我々人事



資料：Obbli Awards 航空事業部

部も、社員のみなさんが働きやすい環境づくりについて日々考えています。すべての人が満足できて即効性のある施策は難しいかもしれませんが、これからもみなさんと対話を重ねながらより良い施策を進めていきたいと思っています。ありがとうございました。

※各担当役員が独自の視点で選出し、業績以外の価値にも目を向け「定性的・定量的ガンバリ／挑戦／貢献」を讀える社員参加型の表彰式





01 気候変動への対応

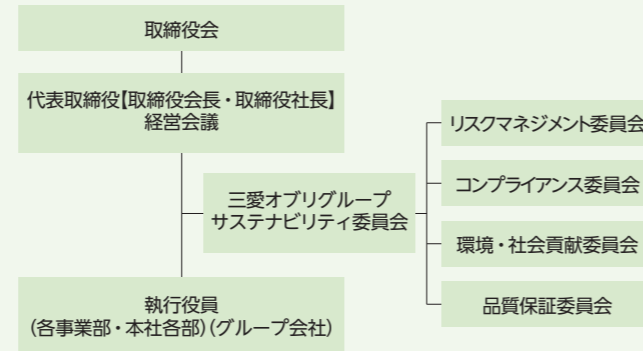
カーボンニュートラルな社会の実現に向けた取り組み

TCFD提言に基づく情報開示

気候変動が当社グループの財務に与える影響を分析し、TCFD提言に沿った形で情報開示を行っています。主な内容は以下のとおりです。

ガバナンス

三愛オブリグループサステナビリティ委員会は、気候変動にかかわるリスクおよび機会の抽出・評価を審議し、審議結果を取締役に報告しています。取締役会は報告内容に基づき管理・監督を行っています。



戦略

気候変動が引き起こすさまざまな問題が、事業へ与えるリスクと機会が具体的にどのようなものか、気温上昇を4℃と2℃のシナリオに分けて分析し戦略に反映しています。

前提条件

- 想定期間：2030～2040年
- 対象範囲：三愛オブリグループ全体
- 採用シナリオ：気候変動に関する政府間パネル（IPCC）第6次評価報告書第1作業部会報告書

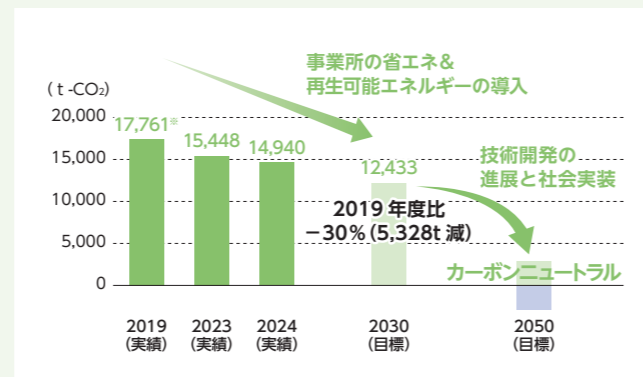
リスク管理

当社グループの気候変動に関するリスクおよび機会については、サステナビリティ推進部および経営企画部が事務局となり、サステナビリティ委員会で年1回以上評価を行い、影響度、対応策などをPDCAサイクルにて見直しています。

指標と目標

当社グループでは、2019年度を基準として、2030年度にはCO₂排出量30%削減、2050年度にはカーボンニュートラルを目標としています。対象となるCO₂排出量はScope1およびScope2の合計となっています。

なお、指標となる2019年度実績については、買収等による連結子会社の変更に伴い、前年公表時の数値を修正しています。



※ 2025年10月31日時点でホームページに公表しているTCFDの指標と目標に、2024年度の実績を追加しています。

シナリオ分析

4℃シナリオ

種類		影響	リスク	影響度	発生時期	対応戦略
物理的	慢性	気象パターンの変化による気温上昇	● 海面上昇により石油製品油槽所の一部が機能不全 ● 航空機給油施設内の地下水上昇	大	長期	● 他油槽所の代替利用 ● 高潮対策（嵩上） ● 排水機能強化
	移行	法規制	ガソリン車の規制強化	● ガソリン販売量の減少	大	短期
	市場	EV（電気自動車）普及率増加	● EVが普及するもライフラインとしてのSS需要は残る	大	短期～中期	● ガソリン車への対応は継続しEV等への対応

2℃シナリオ

種類		影響	リスク	影響度	発生時期	対応戦略
移行	法規制	ガソリン車の規制強化	● 炭素税導入によりガソリン車の利用が減少 ● ガソリン販売量の減少ペースが加速	大	中期	● SS 新業態への転換
	市場	EV および水素自動車の普及率増加	● EV、水素自動車へのシフトが進みガソリン車シェアが大きく減少	大	短期～中期	● 成長事業への投資拡大 ● EVへの対応を含むSS 新業態への転換

4℃シナリオ

種類	影響	機会	影響度	発生時期	対応戦略
資源の効率化	再生可能エネルギーの普及	● 再生可能エネルギーのオペレーション&メンテナンス部門へ進出しビジネス機会が増加	中	中期	● 風力発電などのオペレーション&メンテナンスをおこなう会社への出資
製品・サービス	感染症まん延により衛生分野の化学品メーカーにおける需要が増加	● 衛生分野の化学品メーカーを買収	中	短期～中期	● 化学品メーカーの買収

2℃シナリオ

種類	影響	機会	影響度	発生時期	対応戦略
製品・サービス	水素ステーション建設	● エンジニアリング部門において水素ステーション建設増加	大	中期	● 水素ステーションの建設
	水素自動車の普及	● 水素ステーション運営へと転換を図る	大	中期	● 水素ステーションの運営

4℃・2℃シナリオ共通

種類	影響	機会	影響度	発生時期	対応戦略
エネルギー源	メタネーション技術 ^{*1} の確立	● 合成メタン製造の技術が確立され、天然ガスから合成メタンへの切り替えが進む	中	長期	● 新たな仕入先、販売先の確保
	プロパネーション技術 ^{*2} の確立	● 合成プロパンガス製造の技術が確立され、切り替えが進む	中	長期	● グリーンLPガスの販売へ切り替えていく
	e-fuel技術の確立	● 合成燃料の製造技術が確立され化石燃料からの切り替えが進む	大	長期	● 新たな仕入先、販売先の確保

※1 水素（H₂）と二酸化炭素（CO₂）を反応させ、メタン（CH₄）を合成する技術。ガスの脱炭素化技術として注目されている。

※2 メタネーションと同様に水素と二酸化炭素を反応させ、プロパン（C₃H₈）を合成する技術。現時点で技術体系は確立されていない。

※リスクと機会について、事業への影響度が「小」に分類されるものについては、ホームページでご覧いただけます。

<https://www.san-ai-obbli.com/assets/pdf/csr/materiality/tcfcd.pdf>

「三愛オブリの森」体験型環境研修

サステナビリティ推進部

三愛オブリグループは、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「三愛オブリの森」体験型環境研修を開催し、グループ社員が実際に間伐体験をするなど、現地での交流を深めています。2024年度においては、グループ各社から37名が参加しました。

高知県、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

- 2008年より18年目
- 間伐体験者数：487名
- 協定を結んだ森：232.08ha
- 間伐により再生した森が吸収したCO₂：5,450t（累計）



上峰町とのカーボンニュートラルLPGの供給協定

三愛オブリガス三神(株)

三愛オブリガス三神(株)は2024年9月5日、「合同会社つばきまちづくりプロジェクト」により中心市街地の再開発を進めている佐賀県三養基郡上峰町とカーボンニュートラルLPガス(CN-LPG)の供給を行う協定を締結しました。

三愛オブリガス三神(株)は2025年4月から「道の駅かみみね」にCN-LPGの導入を開始しています。その他再開発地域にある定住促進住宅や文教施設などにもCN-LPGを導入する予定です。



「吉野川流域における協働の川づくりパートナーズ協定」

サステナビリティ推進部

三愛オブリ(株)は、2024年4月に高知県、れいほく地域集落活動センター連絡協議会および嶺北地域4町村（本山町、大豊町、土佐町、大川村）の7者間において「吉野川流域における協働の川づくりパートナーズ協定」を締結し、本山町をはじめとする吉野川流域のみなさまによる豊かで美しい川づくりのための活動を支援しています。

また、嶺北地域の小学生による「吉野川流域の清流を題材とした写生大会」や当社グループ社員と地元の子どもたちによる約1,000匹のアマゴの放流イベントを行いました。



営農型太陽光発電システムを設置

キグナス石油(株)

キグナス石油(株)は、低炭素・循環型社会に対応するため、2025年3月に栃木県矢板市、2025年8月に栃木県下野市に営農型太陽光発電システムを設置し、運用を開始しました。本プロジェクトでは、農地の上に太陽光発電システムを設置し、耕作と発電の両方を行うことで、農地のさらなる有効活用と再生可能エネルギーの普及を目指します。また、農地は太陽光発電により新たな収益源を確保するため、農家への支援や地域経済の活性化も期待されます。



栃木県矢板市に設置した営農型太陽光発電所

みやき町との包括連携協定締結

三愛オブリガス三神(株)、三愛オブリガス九州(株)、三愛オブリガスサービス九州(株)

三愛オブリガス三神(株)、三愛オブリガス九州(株)*、三愛オブリガスサービス九州(株)は2024年12月25日に佐賀県三養基郡みやき町と包括的な連携協定を締結しました。本協定は、持続可能な環境づくりや高齢者の見守りに取り組み、安心・安全な暮らしの実現を目指すものです。主な取り組みは以下のとおりです。

【主な連携事項】

- (1) 環境保全に関すること
 - 環境事業への協力（植樹祭等）
- (2) 障がい者福祉に関すること
 - 障がい者の安定的な生活と雇用の確保
- (3) 高齢者等の見守りに関すること
 - 検針員訪問等による高齢者等の見守り
- (4) 防災に関すること
 - メディカルコミュニティセンターの防災時LPガス納入優先場所への指定
- (5) 創業者 市村清の功績顕彰に関すること
 - みやき町の名誉町民である市村清の功績を発信する



*三愛オブリガス九州(株)は、2025年10月に三愛オブリガス中国(株)を吸収合併し三愛オブリガス西日本(株)となりました。

大気環境配慮型SS（e→AS（イーアス））認定

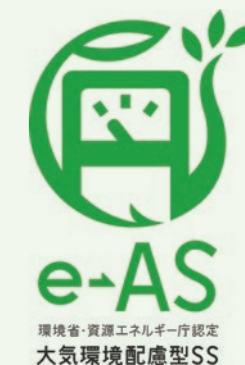
三愛リテールサービス(株)

三愛リテールサービス(株)では、ガソリンをタンクローリーから荷卸しする際等に発生する揮発性有機化合物（VOC）の排出を抑制するため、ベーパーリカバリー装置の導入を推進しています。その取り組みが大気環境配慮型SS（e→AS）^{*1}として、環境省・資源エネルギー庁より認定されました。VOCは光化学スモッグ等の原因にもなり得る化学物質であることから、大気への排出を抑制し、環境負荷の低減を目指します。

大気環境配慮型SSに認定された8SS^{*2}

OS^{*3} 関、OS 芸濃、OS 亀山、OS グリーンライン箱森、OS 次郎丸、OS 水巻、OS つくば北条、OS 坂東神田山

- *1 大気環境に配慮し、燃料蒸発ガスを抑制する取り組みをしているガソリンスタンドを環境省及び資源エネルギー庁が大気環境配慮型SS（e→AS）として認定する制度
- *2 大気環境配慮型SSに認定された8SSは、環境省・資源エネルギー庁のホームページ「e→AS一覧」から確認できます。
<https://www.env.go.jp/air/osenv/voc/e-as/certificationss.html>
- *3 オブリステーションの略称



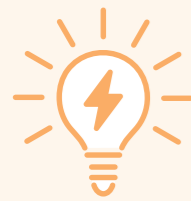
コージェネ大賞2024 理事長賞受賞

エネルギーソリューション事業部

三愛オブリ(株)は、一般財団法人コージェネレーション・エネルギー高度利用センター（コージェネ財団：柏木孝夫理事長）より『温室効果ガス排出量削減活動におけるコージェネレーションの価値追求～味の素(株)九州事業所での改善事例～（佐賀県佐賀市）』について、「コージェネ大賞2024」^{*}の最高位である産業用部門「理事長賞」を受賞しました。三愛オブリ(株)は、天然ガスによるエネルギーの高度利用によりお客さまの温室効果ガスの削減、環境負荷の低減に貢献していきます。

^{*}コージェネ大賞とは、コージェネ財団により2012年に創設され新規・先導性、新規技術、省エネルギー性において優れたコージェネレーションシステムを表彰する事により、コージェネの有用性の社会的認知を図ると共に、より優れたコージェネの普及促進につなげることを目的とした表彰制度。





02 エネルギーの安定供給

人々の生活と産業を支える パートナーを目指す

「東京国際空港地区における消防防災体制の強化に関する覚書」を締結

航空事業部

航空事業部では2025年3月4日、東京国際空港地区の消防防災体制を強化することを目的として、国土交通省東京航空局東京空港事務所と東京消防庁の3者間において「東京国際空港地区における消防防災体制の強化に関する覚書」を締結しました。主な実施項目は下記の3項目です。

- (1) 3者合同で行う消火救難訓練
- (2) 3者合同で行う消防防災体制強化に関する連絡会等への参画、および東京国際空港地区の消防防災体制の強化
- (3) 災害時等において、防災資機材の支援要請があった場合、当社から防災資機材の提供



BCP訓練

三愛オブリガス九州(株)、三愛オブリガスサービス九州(株)

当社グループでは、大規模地震をはじめ自然災害、感染症拡大やサイバー攻撃による業務停止など、あらゆるリスクを想定するためBCP（事業継続計画）



を策定しています。三愛オブリガス九州(株)[※]、三愛オブリガスサービス九州(株)では2024年10月18日、佐世保沖を震源とする震度6強の地震を想定した合同BCP訓練を行いました。BCPの実効性を高めるために毎年計画を見直し、その計画に基づく対応訓練が実施されています。

[※]三愛オブリガス九州(株)は、2025年10月に三愛オブリガス中国(株)を吸収合併し三愛オブリガス西日本(株)となりました。

2024年度 総合防災訓練

航空事業部

航空事業部は2025年3月7日、航空燃料貯油基地構内において、「2024年度 総合防災訓練[※]」を実施しました。この訓練は、災害発生時の現地災害対策室の運営手順の確認および関係機関との連携強化を図ることを目的に、航空局および東京消防庁 蒲田消防署のご協力のもと毎年実施しています。三愛オブリ航空事業部の社員と関係者あわせて約100名が参加しました。

[※]都心南部を震源とする首都直下地震が発生し、東京国際空港は震度6強の揺れを観測。地震の影響で貯油基地内の屋外タンクから航空燃料が漏洩し、出火。作業員1名負傷、意識のない傷病者1名が発生したという想定。

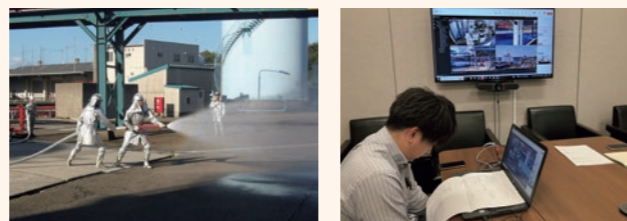


油槽所危機対応訓練

キグナス石油(株)

キグナス石油(株)は2024年10月30日、石川県にある金沢油槽所において、危機対応訓練を実施しました。油槽所で火災や漏洩事故が発生した場合の被害は甚大であり、常に安全操業が求められます。

今回の訓練は、発災に対し防災手段を自らが考えて対応すること、対策本部を速やかに立ち上げ、web会議・監視カメラ等の各システムを駆使し、油槽所の被害状況を迅速かつ効率的に収集し、油槽所を支援することを目的に訓練が行われました。訓練後、改善すべき事項を共有することで、有事における油槽所と対策本部の危機対応能力を高めました。2025年度は11月に兵庫県の高砂油槽所にて危機対応訓練を実施予定です。



ガソリンへの泡放水

キグナス石油対策本部

環境安全監査

サステナビリティ推進部

サービスステーション、LPガス充てん所、化学品研究所など多くの危険物施設を所有する当社グループは、法令以上の厳しい自主基準を用いた独自の環境安全監査を毎年実施し、PDCAサイクルを運用しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
監査実施事業所数	249	242	234
指摘件数	113	183	34 [※]
是正件数	113	183	34

[※]2024年度より自主点検項目の指摘件数は除く。



貯油基地における予備発電機の増設

航空事業部

航空事業部では、自然災害等による停電リスクに備え、航空燃料貯油基地に予備発電機を増設し、電源供給体制の強化を図りました。従来、停電時に運転可能な航空燃料払出ポンプは2基でしたが、増設後は最大7基まで運転可能となり、停電時でも航空機への給油が可能となりました。急増する航空燃料需要に応えるべく、今後も航空機給油施設の整備を進めていきます。



増設した予備発電機

労災リスク調査

サステナビリティ推進部

リスクマネジメント委員会では、当社グループの労働災害リスクを第三者の視点で効果的に洗い出すため、2023～2024年度にかけてSOMPOリスクマネジメント(株)による調査を行いました。

調査は、高リスクの事業所に対する「労働災害リスク調査」(8事業所)と、比較的リスクの低い「安全パトロール支援」(5事業所)に区分して行われ、現地を訪問した調査員から潜在リスクとそれに対する具体的なリスク低減策の提案を受けました。

労働災害は重大な人権リスクであるとの認識のもと、安全性の高い職場環境の構築に努めていきます。

潜在リスクの一例

オイルフェンス操作用手動ウインチ(回転体)

東京オイルターミナル

●改善前

栈橋に設置しているオイルフェンス下降用の手動ウインチワイヤ巻き取り装置に保護カバーがなく、手指が巻き込まれ事故につながる恐れがあった。



●改善後

既製品に保護カバー等の付属品がないため、専用の保護カバーを作成し、設置した。



SOMPOリスクマネジメント(株)による報告会



03 ダイバーシティ&インクルージョンほか

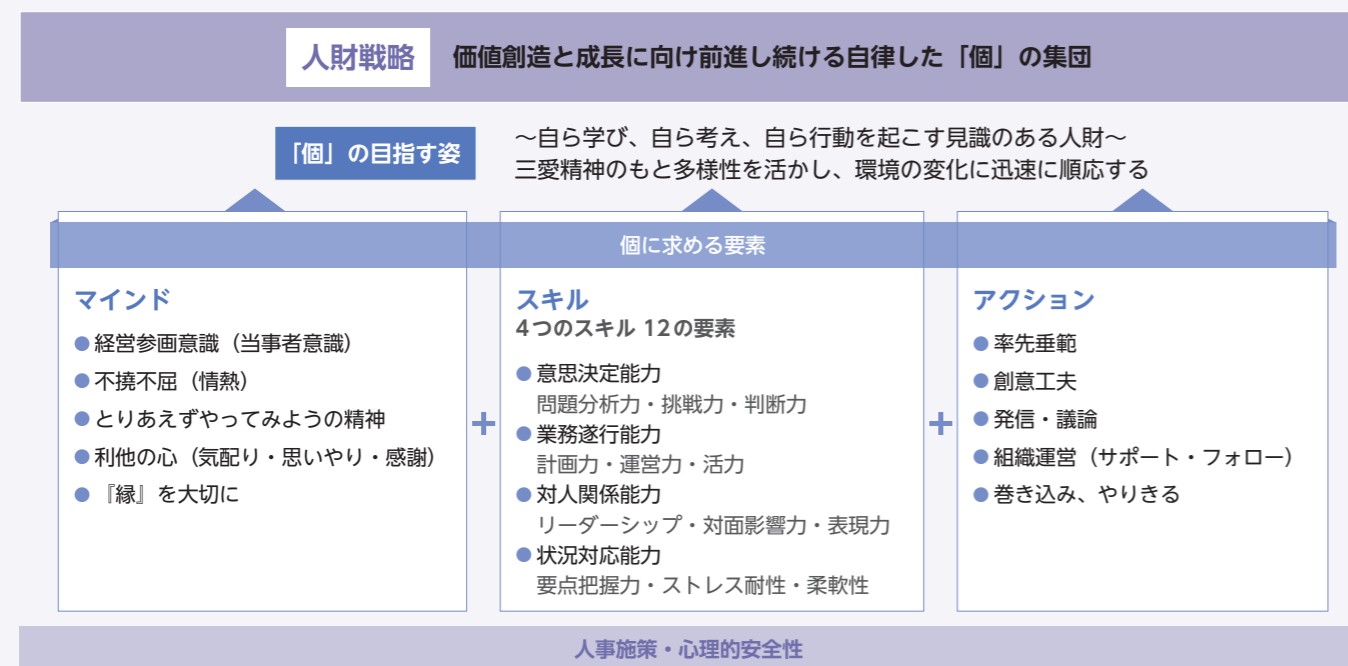
人材の確保と育成

人財戦略の全体像

事業環境の変化に対応し、企業価値の最大化と持続的な発展を続けるためには、そこで働く社員一人ひとりのモチベーション、貢献意欲の向上が必要不可欠です。そのために各種施策を実行し、社員のエンゲージメント向上を図っていきます。

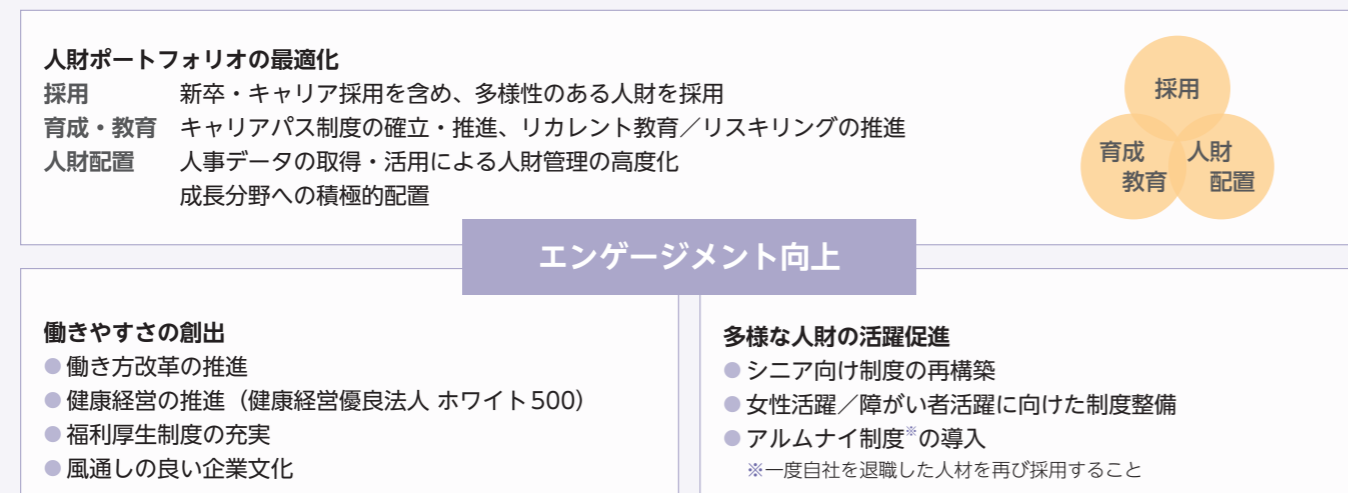
経営を支える人財戦略

三愛オブリグループは2024年3月に「人的資本経営に関する基本的な考え方」を開示しました。ビジネスモデルの変革に呼応する人財戦略を推進していきます。



人財戦略に係る主な施策

「人的資本経営に関する基本的な考え方」に基づき、第2次中期経営計画では事業ポートフォリオ進化の実現に向けた人財基盤の構築に取り組んでいます。



長期ビジョン実現に向けた研修制度

人事部

三愛オブリ(株)では、経営理念である三愛精神のもと、自ら学び、自ら考え、自ら行動する見識のある人財の育成を目指し、幅広い研修制度を整え社員の成長を支えています。

2024年度の研修体系図

階層別研修			能力開発・スキルアップ選抜型研修			国内留学		自己啓発	
管理職	● アセッサー養成研修	キャリア採用者研修	管理職	● 次世代幹部養成プログラム	DX研修	社会人大学院制度／MBA	女性幹部養成プログラム	eラーニング	通信教育
役職による研修	● ベーシックマネジメント研修 ● プレマネジメント研修 ● リーダーシップ研修		一般社員	● 他流試合型講座 ● プレゼンテーション技能向上研修 ● トレーナー養成研修 ● OJTリーダー研修 ● 財務分析研修 ● 債権管理研修 ● 安全運転講習					
新入社員（3年目）	● 3年目社員研修 ● 2年目社員研修 ● 新入社員フォローアップ研修 ● 新入社員研修								

Obbli Awards 2024

三愛オブリ(株)は、業績以外の価値にも目を向け「定性的・定量的ガンバリ／挑戦／貢献」を讃えることで「評価への納得感」「成果に対する承認」「挑戦する風土」をはじめとするエンゲージメントの向上を図ることを目的とした社員表彰制度「Obbli Awards 2024」を開催しました。

初開催となる今回は、各事業部から10名の社員が担当役員より表彰され、その中から社員投票により1名のMVPが選出されました。また、ピアボーナスシステム「Share Obbli」で多く投稿またはポイントを獲得した2名も表彰されました。

当日は立食パーティー形式の和やかな雰囲気の中で表彰式が開催され、社員間のコミュニケーションも深まりました。これからも社員のエンゲージメント向上を図っていきます。



管理職ミーティング

人的資本経営の重要性が高まる中、管理職に求められる役割を再認識するため、2024年度管理職ミーティングを実施しました。当日は外部講師を招き「評価者向け研修」を行い、評価者としての目線合わせや評価を通じたマネジメント力の向上を図りました。研修終了後には人事部から労務管理や健康経営、人的資本経営の現状と課題について、人事データを交えて説明がありました。



健康経営

健康経営戦略マップ

三愛オブリ(株)では、健康経営で解決したい経営課題を「生産性の向上」、「人材確保・育成」とし、社員の身体的な幸福度の向上、アブセンティーズムとプレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上に取り組むため、健康経営戦略マップを策定しています。

経営課題	健康投資効果					
	最終的な 目標指標	健康投資施策の取組状況に関する指標 身体的健康の向上の目標値： 健康日本21 第三次（2024～2032年） 目標		2024年度の取り組み	2023実績	2024実績
生産性の 向上 人材確保・ 育成	アブセン ティーズム 低減 プレゼン ティーズム 低減 ワークエン ゲージメント の向上	身体的健康	食事	適正体重（BMI18.5～25未満）社員の割合を 66% とする ●健康診断 ●BMI30 ≧対象の積極的保健指導 ●特定保健指導への参加勧奨 ●ハンサミング体型管理セミナー ●健康イベント	63.0%	62.5%
			運動	運動習慣（週に2日以上30分以上）のある社員の割合を 40% とする ●ウォーキングアプリ導入準備	36.7%	38.5%
			睡眠	睡眠で休養が取れている社員の割合を 80% とする ●睡眠時無呼吸症候群検査・フォロー ●管理職セミナー「メンタルヘルスケア、睡眠」	71.3%	71.0%
			飲酒	1日あたりの純アルコール摂取量、男性40g（2合）・女性20g（1合）以上の社員の割合を 10% とする ●新入社員研修	17.0%	14.4%
			禁煙	喫煙率を 12% とする ●社長メッセージの発信（禁煙勧奨） ●世界禁煙デー、就業中禁煙の周知 ●喫煙者への個別フォロー、禁煙意識アンケート ●健保の禁煙ガム補助の周知	24.7%	26.7%
			歯・口腔	過去1年間に歯科検診を受診した社員の割合を 95% とする ●社長メッセージの発信（歯科検診勧奨） ●健康イベント「歯科検診」の実施	2024年度より測定実施	59.0%
		働きやすさ	ストレス	ストレスチェックの実施率を 100% 高ストレス率を 10% 以下とする ●ストレスチェックの実施・分析・フォロー ●eラーニング「物事の受け止め方を変えてみよう」 「メンバーの異変に気付いたら」 ●新任管理者向けメンタルヘルス教育 ●管理職セミナー「メンタルヘルスケア、睡眠」	97.4% 13.0%	98.0% 8.6%
			休暇	有給休暇の取得率を 70% とする ●目標シートによる有給休暇取得管理 ●社内掲示板による有給休暇取得促進 ●有給休暇推奨日の設定	66.5%	68.4%
			男女の健康	男女ともに働きやすい環境へ ●管理職セミナー「職場で起こりやすい健康問題と対策について」 ●eラーニング「誰もが働きやすい社会を実現するために」 ●健康に関する従業員アンケート、介護に関するアンケート ●介護、育休セミナー、ハラスメントセミナー	管理職ミーティングにて育児・介護、更年期について教育	取組のとおり
			離職	離職率低下 ●産業医、保健師による退職者フォロー ●メンタル不調者への面談対応 ●残業45時間/月超社員への健康チェック	5.1%	4.8%

※目標値および実績値は、三愛オブリ(株)単体の数値

「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）ホワイト500」に認定

三愛オブリ(株)は経済産業省等が選出する「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）ホワイト500」に認定されました。また、中小規模法人部門では新たにキグナス石油(株)が認定され、これによりグループ全体での中小規模法人部門の認定法人数は合計7社となりました。

健康推進最高責任者を社長とし、各部門およびグループ会社にそれぞれ健康推進責任者を選任、健康推進室、産業医、保健師、健康保険組合が一体となって、社員の心身の健康と働きやすさの向上を目的に健康経営の推進に取り組んでいます。



育児休業・介護休業制度の充実

三愛オブリ(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。人事部給与厚生課は2025年3月7日に「育児・介護休業制度」の概要と2025年4月の法改正、育児や介護に関連するハラスメントを理解することを目的としたWEBセミナーを開催し、47名が受講しました。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、短時間勤務制度を活用しながら、育児と仕事を両立させている社員が活躍しています。

育児休業および育児時短勤務制度	子どもが最長3歳になるまで取得できる休業制度 子どもが小学校を卒業するまで1日2時間の勤務時間を短縮できる制度
介護休業および介護時短勤務制度	家族が要介護状態である場合に年間93日間まで取得できる休業制度 1日2時間の勤務時間を短縮できる制度

人権尊重の取り組み

人権方針を制定

国際的な人権規範を支持しサプライチェーン上に存在する人権リスクの低減を図っていくため、2025年4月「三愛オブリグループ 人権方針」を制定しました。制定にあたっては人権専門家による取引先を含めた人権リスク評価が行われ、その結果、当社グループの「主な人権リスク」は以下のとおりとなりました。リスクに対する対応部門を定め、人権推進の取り組みを進めていきます。

深刻度	発生可能性		
	低	中	高
高		●労働安全衛生	
中		●ジェンダー平等 ●ハラスメント ●個人情報漏えい	●長時間労働
低	●国籍による差別 ●その他の差別 ●サプライチェーンの人権侵害 ●広告表現を通じた人権侵害 ●結社の自由		

主な人権リスクと対応部門

サステナビリティ委員会	人権方針の順守状況の監督
リスクマネジメント委員会	グループ全体の労働安全衛生管理
コンプライアンス委員会	人権教育（ハラスメント）、個人情報保護、人権救済措置
人事部	長時間労働、ジェンダー平等
監査・内部統制部	グループ会社の労働時間管理の監督

育児休業制度利用者の声

三愛オブリ(株) 千葉 直樹さん

第二子、第三子の双子誕生後、制度を利用し、産後パパ育児[®]を含む1ヶ月半の育児休業を取得しました。仕事から離れることに不安もありましたが、この経験を通して家族との絆が深まり、育児を通して自分自身の成長にもつながったと感じています。何より職場の理解と温かいサポート、業務調整等のフォローをしていただいた上司に感謝しています。

※産後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度。

「三愛オブリグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」の制定

お客さまへ安心・安全で高品質なサービスを提供するためには、当社グループで働く従業員の就業環境を整えることが大切です。三愛オブリグループは、顧客等からの暴行、脅迫、暴言、不当な要求等の迷惑行為（カスタマーハラスメント）から従業員を守るため「三愛オブリグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」を制定しました。当社グループは、カスタマーハラスメントには毅然と対応し、被害を防止することで従業員が安心して働くことのできる就業環境を整備していきます。





04 コーポレート・ガバナンス

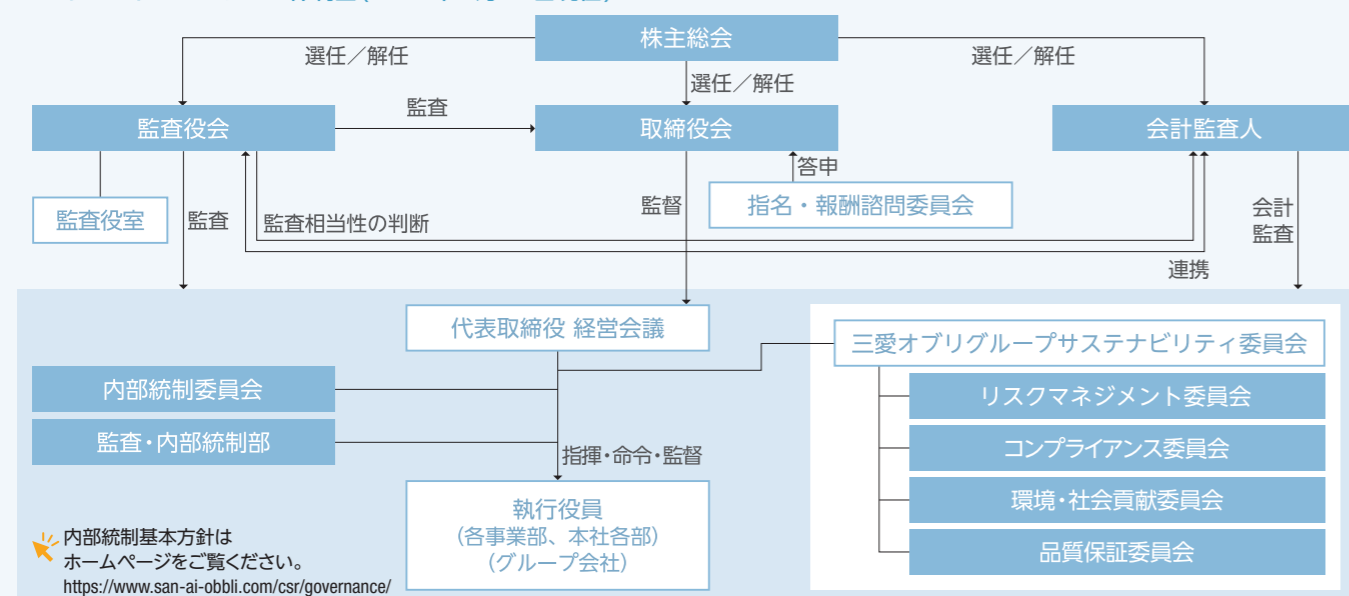
経営の効率化と透明性を確保し ステークホルダーの信頼を得る

基本的な考え方

当社グループは、右の事項を推進することで、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みを確立し、安定成長と経営基盤の充実を図り、コンプライアンス経営に徹しています。

- 1 株主の権利・平等性の確保
- 2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- 3 適切な情報開示と透明性の確保
- 4 取締役会等の責務の適切な遂行
- 5 株主との建設的な対話

コーポレート・ガバナンス体制図(2025年3月31日現在)



企業統治の体制

会議体	設置目的
取締役会	取締役会*は取締役8名（うち独立社外取締役3名）で構成し、法令、定款、社内規定等にしたがい、当社の経営方針その他重要な業務に関する事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しています。
監査役会	監査役会*は監査役5名（うち独立社外監査役3名）で構成し、取締役の職務執行を監査しています。
指名・報酬諮問委員会	指名・報酬諮問委員会は、委員の過半数を独立社外役員で構成しています。当該委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、取締役および執行役員の指名ならびに報酬等に関し審議・決議し、取締役会へ答申することで取締役および執行役員の指名ならびに報酬等の決定過程について客観性・透明性を高めています。
経営会議	経営会議は、常勤の取締役および社長が指名した執行役員で構成し、当社および当社グループに係る重要な業務執行案件について毎週定例日に開催し決議することで業務執行の迅速化・効率化を進め、常勤監査役が常時出席することで経営の透明性を確保しています。
内部統制委員会	内部統制委員会は、当社グループの内部統制に関する構築・評価計画、内部統制の評価、不備・開示すべき重要な不備の把握および改善、ならびに財務報告にかかる内部統制報告書に関する事項の協議・審議を行っています。
三愛オブリグループサステナビリティ委員会	三愛オブリグループサステナビリティ委員会は、リスクの具体的対応策や予防策等を検討し、リスク管理を行っています。また、当該サステナビリティ委員会の下に設置した「リスクマネジメント委員会」「コンプライアンス委員会」「環境・社会貢献等委員会」「品質保証委員会」の活動を総括しています。

* 2025年3月31日現在

改革のあゆみ

- 2017.2 取締役会実効性評価を初実施
- 2019.6 初の女性取締役（社外）が就任
- 2020.4 指名・報酬諮問委員会を設置
- 2020.6 取締役の3分の1以上を独立社外取締役へ執行役員制度の導入により業務執行の迅速化
- 2021.8 中期経営計画の社外開示スタート
- 2021.12 コーポレートガバナンス・コードの改定に伴い、「サステナビリティ基本方針」、「多様性の確保に向けた方針」等の策定
- 2022.11 サステナビリティの重要課題（マテリアリティ）を特定、TCFD提言の採用および情報開示
- 2023.11 企業価値向上に向けた現状分析を開示
- 2024.5 第2次中期経営計画の開示
株主対話、コミュニケーションの促進
- 2024.6 初の女性監査役（社外）が就任

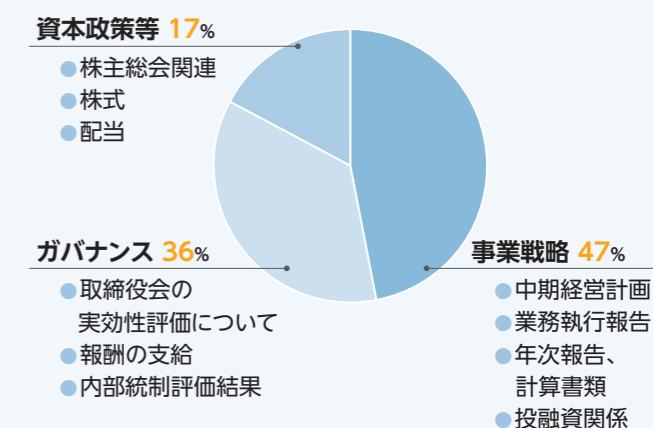
2024年度 重要会議の開催状況

取締役会	9回
監査役会	10回
指名・報酬諮問委員会	4回
経営会議	43回
内部統制委員会	5回
三愛オブリグループ サステナビリティ委員会	4回
リスクマネジメント委員会	5回
コンプライアンス委員会	12回
環境・社会貢献委員会	4回
品質保証委員会	9回

取締役会のモニタリング機能強化

経営の迅速な意思決定を図るために取締役会は少人数構成を基本とし、経営の監督機能を強化するために取締役の3分の1以上は利害関係のない独立社外取締役としています。

2024年度 取締役会審議案件の内訳



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て意見を述べ、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。

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目標として、取締役会の実効性について分析、評価を実施しています。

評価方法

客観性・匿名性を確保するため外部機関のアンケートを用い、取締役会にて調査結果について議論を行いました。

課題・今後に向けて

取締役会の構成に関する議論を深めるとともに事業内容およびコーポレート・ガバナンスに関する知識の習得に向けた支援を充実させる必要があるという意見があり、今後の課題として認識しました。当社取締役会は、これらの課題解決に取り組み、取締役会の一層の実効性向上に努めていきます。

役員報酬制度

基本方針

- 業績および中長期的な企業価値と連動する報酬とし、株主との価値を共有する報酬体系としています。
- 持続的な成長に不可欠な人材を確保、維持できる報酬水準としています。
- 客観性、透明性が高く、適切なプロセスを経て決定される報酬としています。

役員報酬体系

役員報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬および中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（譲渡制限付株式報酬）で構成しています。

株式報酬制度は、株主との価値共有ならびに中長期的な企業価値向上および株価上昇に対するインセンティブ付与の観点から2020年に導入しています。譲渡制限付株式報酬とし、役位別に定めた金銭相当額に応じて毎年一定の時期に支給しています。

報酬構成比率

役員区分	基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
代表取締役会長	100%	—	—
業務執行役・執行役員	80%	15%	5%
社外取締役	100%	—	—

取締役および監査役のスキルマトリックス

氏名	地位	企業経営	法務・ リスク マネジメント	財務・ 会計・金融	業界知見	営業・ マーケティング	人事・労務・ 人材開発	ESG
金田 準	代表取締役会長	●	●		●	●		●
隼田 洋	代表取締役社長 社長執行役員	●	●		●	●		●
長谷川 文則	取締役 専務執行役員	●	●	●	●		●	●
佐藤 孝志	取締役 執行役員		●	●	●	●	●	●
石井 浩一郎	取締役 執行役員	●			●	●		●
鵜瀬 恵子	社外取締役		●		●			
二宮 洋二	社外取締役	●	●	●				●
松村 淳一	常勤監査役	●	●		●			
大井 厚志	常勤監査役		●		●			
渡邊 秀俊	社外監査役			●				
加藤 文彦	社外監査役		●		●			
稗田 さやか	社外監査役		●					

※上記の内容は、各自が有するすべての知見や経験を表すものではありません。

役員一覧 (2025年10月1日現在)

取締役



金田 準
代表取締役会長



隼田 洋
代表取締役社長
社長執行役員



長谷川 文則
取締役
専務執行役員
経営企画部・
情報システム部・
サステナビリティ推進部担当



佐藤 孝志
取締役
執行役員
総務部・
経理部・
法務審査部担当



石井 浩一郎
取締役
執行役員
ガス事業部門担当



鵜瀬 恵子
取締役(社外・非常勤)



二宮 洋二
取締役(社外・非常勤)

監査役



松村 淳一
常勤監査役



大井 厚志
常勤監査役



渡邊 秀俊
監査役(社外・非常勤)



加藤 文彦
監査役(社外・非常勤)



稗田 さやか
監査役(社外・非常勤)

執行役員



須藤 晃
執行役員
航空事業部門担当



永松 慎一
執行役員
エネルギーソリューション事業
部門・化学品事業部門担当



西尾 祐子
執行役員
人事部担当

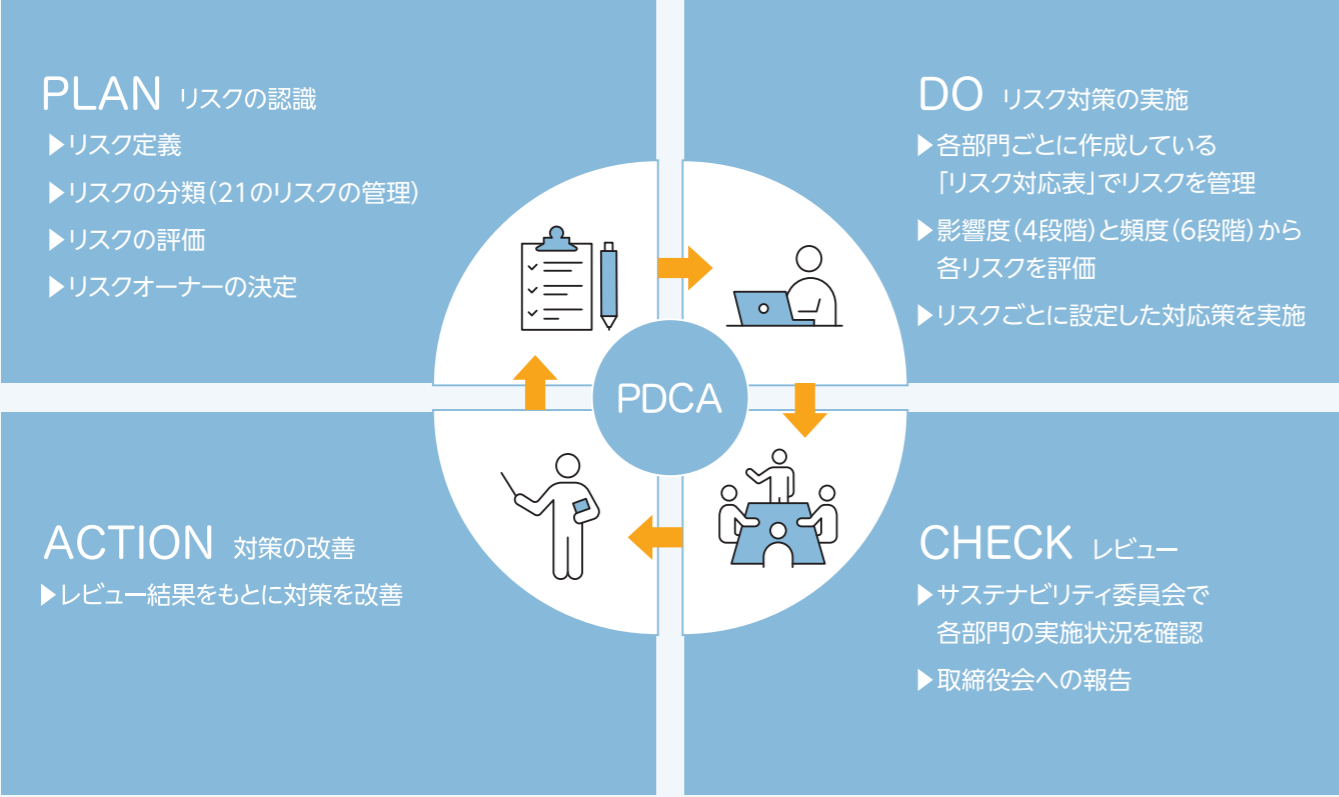


村上 暢哉
執行役員
石油事業部門担当

リスクマネジメント

当社グループでは「リスク管理規程」を定め、さまざまなリスクを一元的に俯瞰して洗い出し、そのリスクを予防しています。リスクが発生した場合は、迅速かつ的確に対応することにより被害を最小限に食い止め、当社グループの企業価値の保全に努めています。

コーポレートリスクのマネジメントプロセス図



リスクの選定

三愛オブリグループサステナビリティ委員会では、事業を行ううえで重要な影響を与える可能性のあるリスクを選定し、対応策および予防策を検討しています。以下は2025年6月時点で当社が入手可能な情報に基づき判断した主要なリスクです。

主要なリスク	主な対応策および予防策
市場環境の変化	成長可能性のある事業へのM & A、新規事業創出
大規模感染症	BCP、従業員の感染予防
災害等	BCP、油槽所の強靱化、損害保険への加入
投資等	投資計画との差異を定期的に検証
情報セキュリティに関するリスク	システムの適正な整備・運用とセキュリティ強化、サイバー保険の加入
製品の品質および安全性に関するリスク	品質保証委員会による事前審議
保有有価証券について	定性的、経済合理性の両面から効果検証
地政学的リスク	サプライチェーンの複数化、手元流動性の確保
法的規制関係	事業に関連する法規制の情報収集、企業倫理の啓発、内部通報制度
個人情報に関するリスク	従業員教育、個人情報管理体制の整備、自主監査

コンプライアンス



コンプライアンスのさらなる強化に向けた施策を推進していきます

取締役 専務執行役員
コンプライアンス委員会 委員長 長谷川 文則

三愛オブリ(株)では2024年度、いま一度コンプライアンスの重要性を認識し、理解を深めるため、全社員を対象としたコンプライアンス・ディスカッションを実施しました。コンプライアンス・ディスカッションは、各組織の構成メンバーが「当該組織に発生しやすい特徴的なコンプライアンスリスクは何か」「全社共通のコンプライアンスリスクは何か」「それらを防止するために何をすべきか」を自由闊達に議論することで、コンプライアンスへの感度を高め、不正やハラスメントの未然防止につなげる施策です。今後はこの取り組みをグループ会社にも展開し、グループ全体のコンプライアンス意識向上、強化に取り組んでまいります。

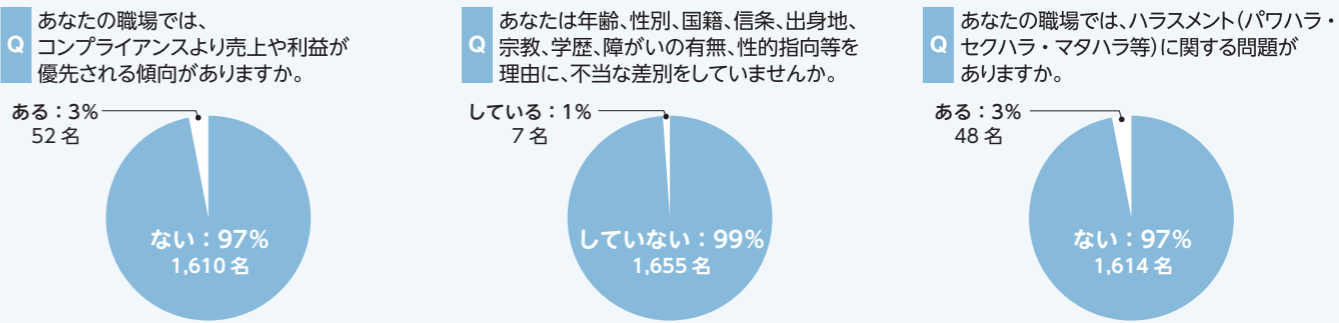


化学品事業部のコンプライアンス・ディスカッションの様子

コンプライアンス違反は企業が長い年月をかけて築いてきた信頼を瞬時にして崩してしまう、正に「築城三年、落城一日」というインパクトを持っています。当社グループは、今後も「三愛オブリグループの倫理行動憲章」に基づき、信頼される企業集団となるためコンプライアンス強化に向けた取り組みを推進していきます。

コンプライアンス意識行動調査

「コンプライアンス意識行動調査」は、倫理行動憲章と自分自身の行動を照らし合わせる機会として、毎年グループ全体で実施しています。所属組織や職場環境について率直な意見も集まってくるため、コンプライアンス担当者は調査結果をもとにそれぞれの課題へ対応しています。2024年度に実施した調査の主な結果は次のとおりです（回答者1,662名）。



倫理に関する「誓約書」

三愛オブリグループは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。

公益通報／相談窓口

コンプライアンス経営の強化のために公益通報・相談窓口を設置し、不正行為などの早期発見と是正に努めています。

公益通報・相談窓口の利用件数

2022年度	8件
2023年度	4件
2024年度	12件

活動ハイライト

マテリアリティ（重要課題）への取り組みのほかにも、三愛オブリグループでは地域社会やステークホルダーとの関わりの中でCSR活動を進めています。

羽田航空少年団

▶航空事業部

航空事業部では次世代育成の観点から、羽田航空少年団^{*}の航空機給油施設見学会を実施しました。2024年度は、航空少年団の団員および保護者の30名が参加しました。当日は航空機給油施設の見学や航空機への給油車両セット作業体験等、さまざまなプログラムを実施しました。



給油車両のセット体験

^{*}航空少年団は、航空および宇宙の基礎的な勉強、新しい航空機や航空の安全を守る施設見学、体験飛行等を通じて航空や宇宙の知識を深めるとともに、心身をきたえて航空人をはじめ立派な社会人を育てようとする青少年団体。

古着deワクチンまごころプロジェクト

▶サステナビリティ推進部

当社グループでは従業員が気軽に社会貢献できる取り組みとして「古着deワクチンまごころプロジェクト」へ参加しています。本プロジェクトは、自宅不要になった衣類をカンボジアなどの開発途上国へ送り、現地でリユースされるとともに、キット（回収袋）購入費用の一部を「世界の子どもにワクチンを 日本委員会（JCV）」に寄付する取り組みです。2024年度は215人分のワクチンが開発途上国に寄付されました。



三愛オブリガス三神(株)
イベント開催時に古着deワクチンブースを出店

交通遺児育英会への寄付 「紺綬褒章」を受賞

▶サステナビリティ推進部

当社グループは車社会に密接な事業特性を持ち、地域に暮らす人々は重要なステークホルダーです。三愛オブリ(株)は2022年度より、公益財団法人交通遺児育英会へ寄付を開始し、2024年度紺綬褒章を受章しました。

公益財団法人交通遺児育英会は、交通事故によって保護者が死亡または重度の後遺障害を負い、経済的に修学が困難になった子どもたちへ支援を行っています。当社はこれからも子どもたちの教育機会の維持と次世代育成に貢献していきます。



ハンサミング健康改革セミナー

▶人事部

2024年10月15日、社員の健康意識の向上を目的として、体型管理に関する「ハンサミング^{*}健康改革セミナー」を開催しました。当日は社員32名が参加し、体型管理に必要な考え方を学びました。社員の健康は企業活動の源泉であり、引き続き健康増進に取り組んでまいります。



^{*}思考を変えて、我慢せずに健康な体型を手に入れるロジカルなメソッド

第3回 サステナビリティフォーラム

▶サステナビリティ推進部

サステナビリティ推進部は2024年11月13日、「第3回 サステナビリティフォーラム」を開催しました。当日はシェアードバリュー・コンサルティング合同会社の水上武彦（みずかみ たけひこ）先生の基調講演「ビジネスと人権について～企業は何故、どのように人権に取り組む必要があるのか？～」と、本テーマに付随するグループワークが行われました。

グループワークでは自社または取引先に潜む人権リスクについて意見交換を行った後、参加者全員で「My じんけん宣言」^{*}を行い、まずは自分自身が身近な人の人権を大切にすることを決意を示しました。

^{*}「My じんけん宣言」とは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す法務省および全国人権擁護委員会の取り組み。



オフィス周辺の清掃活動を実施

▶三愛オブリ(株)大阪オフィス

2025年5月1日、大阪オフィス（大阪府豊中市）にて各支店メンバー21名が集まり、3チームに分かれてオフィス周辺の清掃活動を行いました。この活動を通して、地域の一員であるという意識を高めながら、今後も活動を継続していきます。



使い捨てコンタクトレンズの 空ケースリサイクル

▶サステナビリティ推進部

三愛オブリグループでは、2019年から使い捨て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、公益財団法人日本アイバンク協会への寄付に役立てられています。



これまでの
回収量
71kg
※(約71,000個)

※回収実績は
2025年
7月末時点

データハイライト(連結)

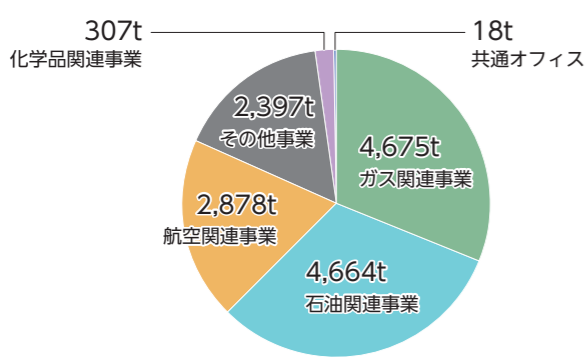
環境負荷データ

GHG(温室効果ガス)の排出量

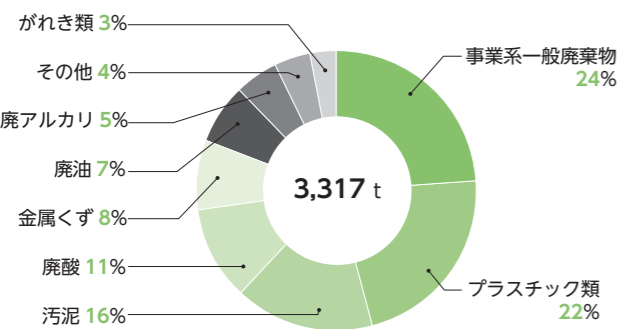
GHG（温室効果ガス）の排出	2022年度		2023年度		2024年度	
	活動量	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	活動量	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	活動量	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)
Scope1						
ガソリン (kl)	676	1,571	675	1,546	635	1,455
軽油 (kl)	1,396	3,610	1,437	3,726	1,472	3,816
灯油 (kl)	180	450	121	303	89	222
LPG (t)	239	718	201	599	241	714
都市ガス (千m³)	206	464	246	569	277	640
都市ガス導管供給 (千m³)	－	－	82,422	22	83,108	22
その他 (kl)	336	880	338	903	349	930
Scope1 合計	－	7,694	－	7,666	－	7,798
Scope2						
電力 (千kWh)	18,735	8,217	17,186	7,782	17,130	7,142
グリーン電力合計 (千kWh)	810	0	2,108	0	2,839	0
（グリーン電力） (千kWh)	(262)	0	(471)	0	(760)	0
（非化石証書付き電力） (千kWh)	(515)	0	(1,549)	0	(1,975)	0
（自社所有の太陽光発電） (千kWh)	(33)	0	(88)	0	(103)	0
熱・蒸気 (GJ)	1,177	0	1,096	0	1,107	0
Scope2 合計	－	8,217	－	7,782	－	7,142
CO ₂ 総排出量（Scope1+2）		15,911		15,448		14,940

(注) 1. 数量は四捨五入で表記しています。
2. Scope1の「その他」は、川崎エネルギーセンターの自家使用分(原油換算値)です。
3. CO₂の排出量は「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を、電力については、2024年度の「電気事業者別排出係数(環境省・経済産業省)」を使用しています。
4. 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき、2023年度より「都市ガスの供給に伴う排出(メタン)」を算定し、結果をCO₂に換算し追加しています。

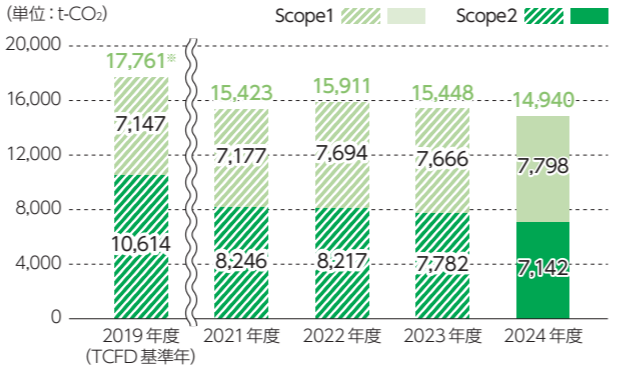
セグメント別GHG排出量(2024年度)



廃棄物の内訳(2024年度)



GHG排出量の推移



※指標となる2019年度実績は、買収等による連結子会社の変更に伴い、前年公表時の数値を修正しています。

年間の水使用量とコピー用紙使用量

	水使用量 (千m ³)	コピー用紙使用量 (t)
2022年度	289	46
2023年度	299	48
2024年度	257	45

人材関連データ

人事データ

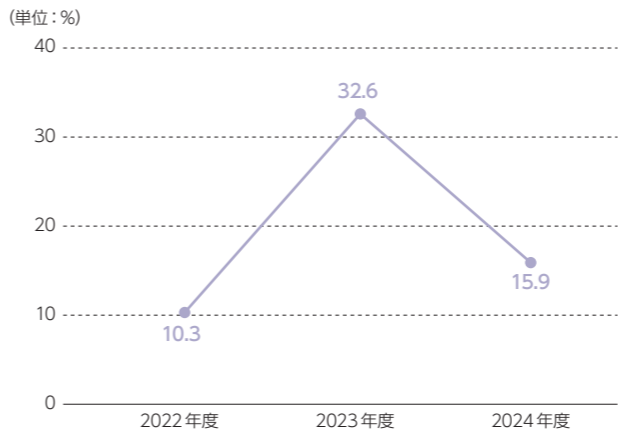
		2022年度			2023年度			2024年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
従業員数	(人)	1,573	227	1,800	1,577	237	1,814	1,585	256	1,841
平均年齢	(歳)	40.9	40.5	40.9	43.7	42.7	43.5	43.4	43.4	43.4
平均勤続年数	(年)	13.9	11.6	13.6	14.7	11.3	14.3	14.5	11.5	14.1
依願退職者数	(人)	101	24	125	83	18	101	86	13	99
離職率	(%)	6.0	9.8	6.4	5.0	7.1	5.3	5.2	4.9	5.1
定年退職者数	(人)	25	5	30	24	6	30	40	5	45
定年再雇用者数	(人)	19	4	23	20	3	23	31	4	35
再雇用嘱託社員数 (合計)	(人)	87	12	99	78	12	90	114	14	128
新卒採用人数	(人)	35	4	39	29	14	43	37	7	44
キャリア採用人数	(人)	54	13	67	84	20	104	91	28	119
合計	(人)	89	17	106	113	34	147	128	35	163
有給休暇取得率	(%)	－			59.9			64.7		
		2022年度			2023年度			2024年度		
従業員1人あたりの教育費	(千円)	101			90			97		
採用に占めるキャリア採用割合	(%)	63.2			70.8			73.0		
新卒採用人数に占める女性割合	(%)	10.3			32.6			15.9		
女性管理職割合	(%)	4.9			5.1			6.4		

当社グループの従業員の状況(2025年3月31日現在)

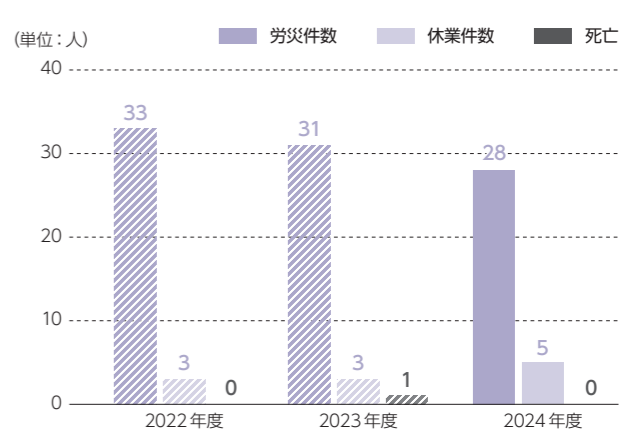
	石油関連事業	化学品関連事業	ガス関連事業	航空関連事業	その他事業	全社 (共通)	合計
従業員数 (人)	564 (1,021)	86 (14)	590 (132)	431 (39)	108 (41)	62 (23)	1,841 (1,270)

(注) 1. 使用人数は就業人数であり、臨時雇用者数は()内に当連結会計年度の平均人員を概数で記載しています。
2. 全社(共通)として記載されている使用人数は、特定のセグメントに区分できない管理部門に所属しているものです。

新卒採用人数に占める女性比率



労働災害発生件数の推移

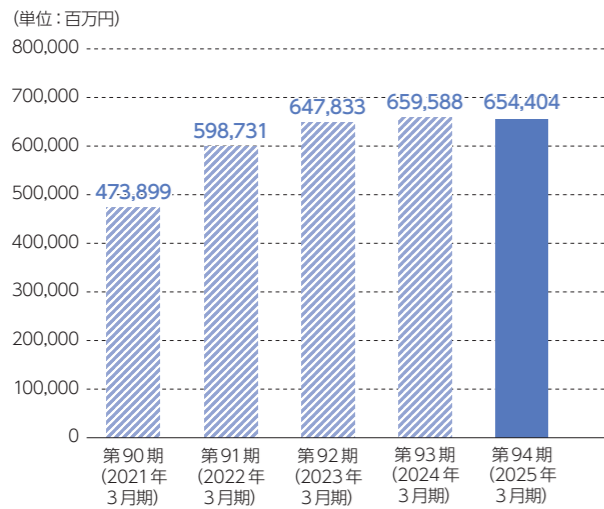


(注) 1. 労働災害の定義：労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた業務上の災害のことで、業務上の負傷、業務上の疾病および死亡
2. 休業件数の定義：労働災害件数のうち、4日間以上休業した件数

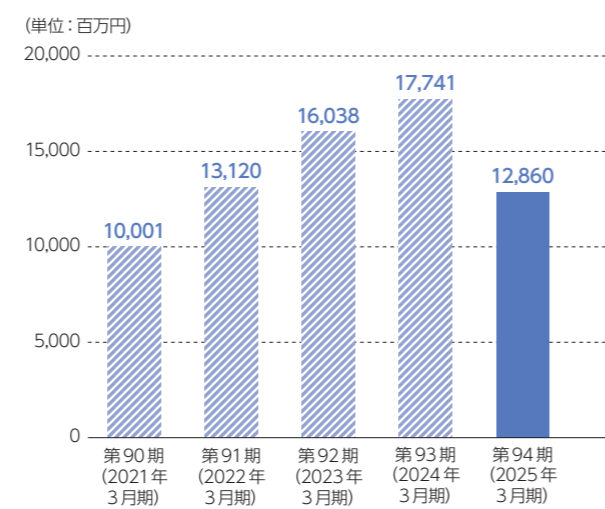
データハイライト

財務報告

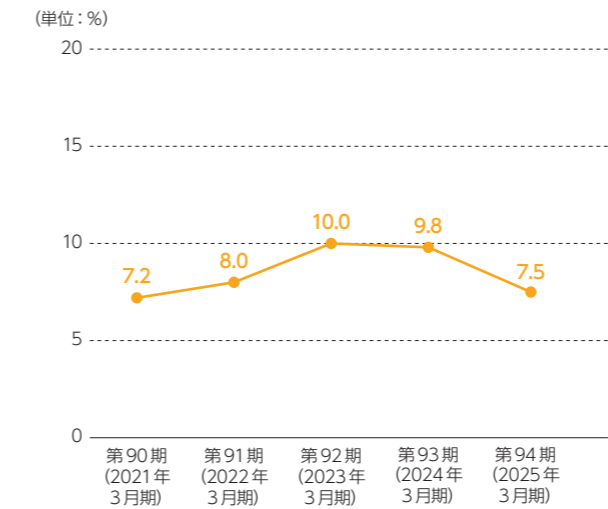
売上高



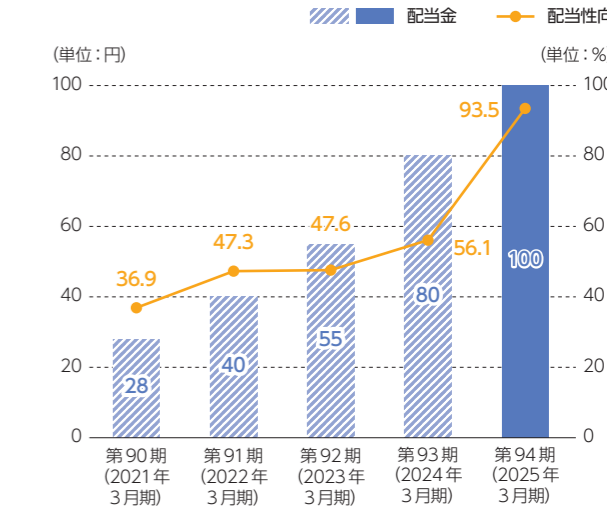
経常利益



自己資本利益率 (ROE)

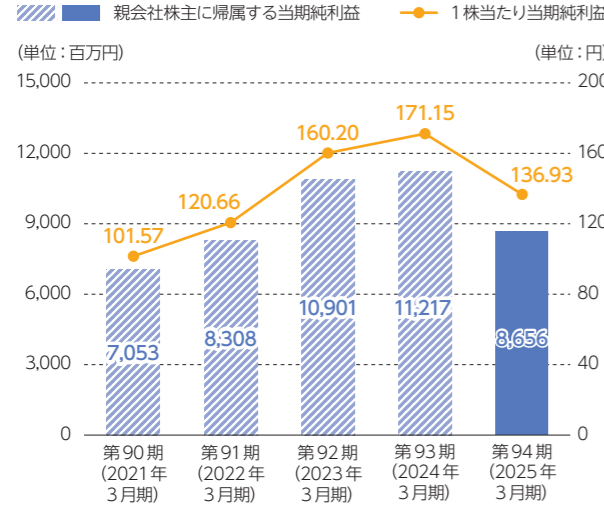


配当金／配当性向

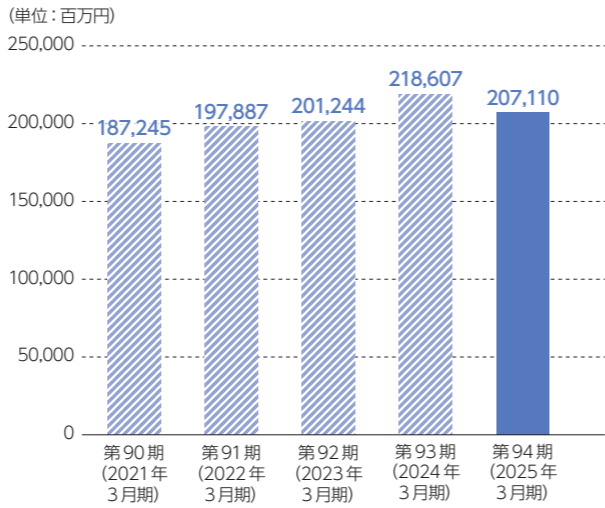


(注) 91期の配当金には、創立70周年記念配当3円が含まれています。

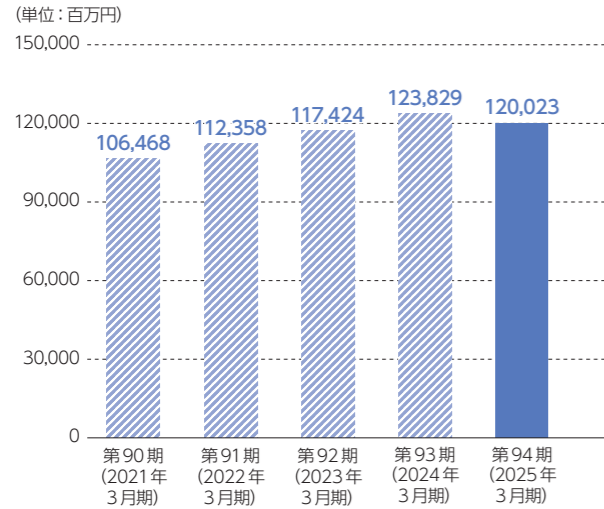
親会社株主に帰属する当期純利益／1株当たり当期純利益



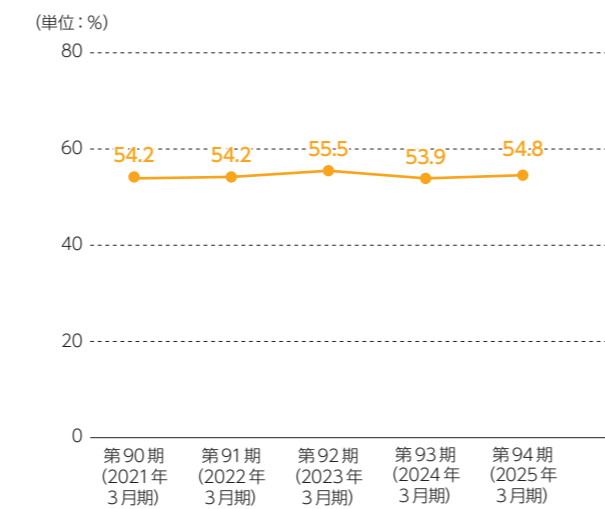
総資産



純資産



自己資本比率



セグメント別事業概況

		(単位：百万円)		
		第92期 2023年3月期	第93期 2024年3月期	第94期 2025年3月期
石油関連事業	売上高	554,745	566,011	560,251
	セグメント利益	9,587	8,348	7,377
化学品関連事業	売上高	12,210	12,098	12,671
	セグメント利益	1,138	964	1,144
ガス関連事業	売上高	61,015	56,134	61,303
	セグメント利益	2,197	1,735	2,110
航空関連事業	売上高	13,491	19,320	14,430
	セグメント利益	3,766	8,756	3,669
その他事業	売上高	6,370	6,024	5,746
	セグメント利益	1,152	729	864
計	売上高	647,833	659,588	654,404
	セグメント利益	17,841	20,534	15,167
調整額	売上高	—	—	—
	セグメント利益	△1,803	△2,792	△2,306
連結財務諸表計上額	売上高	647,833	659,588	654,404
	セグメント利益	16,038	17,741	12,860

(注) セグメント利益は連結損益計算書の経常利益と調整を行っています。



Cover Story

三愛精神「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」を礎に、
三愛オブリグループは人的資本経営を推進。
多様な人材が互いを尊重し、それぞれが誇りを持って
挑戦し、社会に新たな価値を生み出す。
その意思をこの表紙に込めています。

三愛オブリ株式会社の概要 (2025年3月31日現在)

代 表 者 代表取締役会長 金田 準
代表取締役社長 隼田 洋
創 業 1952年6月9日
資 本 金 101億2,715万円
従 業 員 数 385名
本店所在地 〒140-8539
東京都品川区東大井五丁目22番5号
本社事務所 〒100-8154
東京都千代田区大手町二丁目3番2号
株 式 上 場 東京証券取引所プライム市場

三愛オブリグループ会社一覧 (連結) (2025年10月1日現在)

三愛オブリ株式会社

石油製品販売・受発注業

キグナス石油株式会社
キグナス興産株式会社
三愛リテールサービス株式会社
三愛オブリ東日本株式会社
三愛オブリ北陸株式会社
三愛オブリカスタマーサービス株式会社

LPガス販売業・配送業

三愛オブリガス東日本株式会社
三愛オブリガス播州株式会社
三愛オブリガス西日本株式会社
三愛オブリガス三神株式会社
キグナス液化ガス株式会社
三愛オブリガスサービス中国株式会社
三愛オブリガスサービス九州株式会社
三愛オブリLPG輸送株式会社

化学品製造業

三愛理研株式会社

航空燃料取扱業

三愛アビエーションサービス株式会社
神戸空港給油施設株式会社
株式会社KAFCO

都市ガス業

佐賀ガス株式会社
伊万里ガス株式会社

建設工事業

三愛オブリテック株式会社

保険代理業

株式会社ティー・アンド・ピー



お問い合わせ先

三愛オブリ株式会社 サステナビリティ推進部

〒100-8154 東京都千代田区大手町二丁目3番2号 TEL: 03-6880-3812 FAX: 03-6880-3033



三愛オブリ(株)ホームページ
<https://www.san-ai-obbli.com/>