Obbli

三愛オブリグループ



SUSTAINABILITY REPORT 2026

Contents

イントロダクション

02 会長メッセージ
03 これまでの価値創造
05 トップコミットメント

価値創造の全体像

07 価値創造プロセス
09 INPUT 6つの資本
11 事業活動 戦略 ― 第2次中期経営計画
13 事業活動 新マテリアリティ
17 OUTPUT 事業概況
19 OUTCOME ステークホルダーへの価値提供 / 2030目指す姿

サステナビリティ活動

21 サステナビリティ経営
23 マテリアリティ01 気候変動リスク・機会への対応
27 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 人的資本経営の推進
33 マテリアリティ04 コーポレート・ガバナンス
39 活動ハイライト

データ

41 データハイライト（連結）

編集方針
本レポートは、三愛オブリグループの2025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。

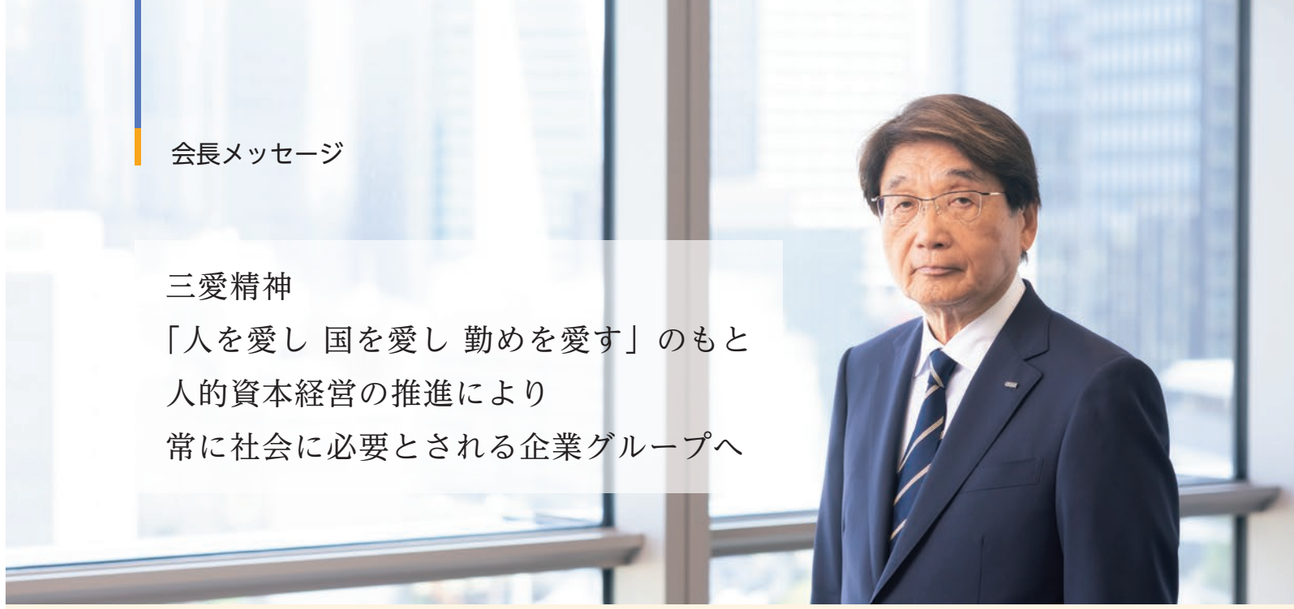
報告対象範囲
三愛オブリ(株)の活動を中心に、三愛オブリグループ全体やグループ各社の活動について取り上げています。

報告対象期間
2025年度（2025.4.1～2026.3.31）を基本としていますが、一部2026年度の発行時点までの事象も含んでいます。

発行時期
2026年10月（次回発行予定 2027年9月）

免責事項
本レポートには、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」のもと
人的資本経営の推進により
常に社会に必要とされる企業グループへ

私たちを取り巻く社会・事業環境は、国内の労働人口の減少や人材の流動化、DXやAIの進化などの技術革新により、日々変化し続けています。

国際社会では地政学的な緊張が続いており、とりわけ中東情勢は、エネルギー資源の供給不安や石油製品価格の高騰をもたらし、人々の生活は大きな影響を受けています。また、猛暑・豪雨・寒波・干ばつなど温室効果ガスに起因するとみられる世界的な異常気象が相次いでおり、このような状況の中、当社グループは消費者に安定的にエネルギーをお届けする一方で、同時に求められる温室効果ガス削減という社会課題に取り組んでいます。

私は、こうした社会課題を解決する原動力は「人の力」であると考えています。当社グループが持続的に成長していくためには、社員一人ひとりの能力や価値を最大限に引き出す人的資本経営の推進が不可欠です。当社グループでは、研修や教育の充実を通じて社員の成長を支援するとともに、挑戦を後押しする組織風土を醸成することで、社会に新たな価値を生み出す「人財」を育成してまいります。

これらの取り組みの原点には常に、創業者・市村清の唱えた三愛精神「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」があります。これからもこの経営理念を礎に、常に社会に必要とされる企業グループを目指し、取り組んでまいります。

本レポートが、当社グループのサステナビリティに対する考え方や取り組みへの、ご理解を深めていただく一助となれば幸いです。今後とも、みなさまの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、家庭用を中心とした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きました。
今後も経営理念である「三愛精神」のもと、安全・安定的なエネルギー供給に努めながら、持続可能な社会の発展に尽力していきます。

※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
※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CO_2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

1952～1959年

羽田空港の給油事業から始まり、1955年には日本初の「ハイドラントシステム※1」を実現、航空機の安全かつ効率的な給油体制の構築に寄与しました。また、1959年から本格的なSS※2経営にも乗り出しました。





1960～1980年代

事業拡大により人々の豊かな暮らしに貢献

日本が高度経済成長期を迎える中、SSの販売網を順調に拡充するとともに、事業領域をLPガス、化学品などの分野にも拡大し、人々の豊かな暮らしと産業の発展を支えました。LPガス事業では、1960年に日本で初めて100t超えの冷凍貯蔵タンクを建設するとともに、川崎ガスターミナルを完成させて関東における一大拠点として操業を開始したほか、日野市に研究所を設立するなど、パイオニア企業として業界の発展も牽引しました。





1990～2000年代

積極的な投資を通して業容を拡大

研修センターの開設、商社機能の充実などの施策を通じて企業体質の強化を図るとともに、業容の一層の拡大に向けて企業買収や子会社の設立も推進しました。2002年には佐賀ガス(株)により都市ガス供給を開始、2004年にはキグナス石油(株)により、仕入れの安定化と販売ネットワークの拡充を進めました。





2010～2020年代

サステナブル社会の実現に向け新たな領域へ

事業活動を通じた持続可能な社会の実現を目指して、太陽光発電による売電事業、CO_2排出量の少ないSAF※3の受入・給油をはじめとした新たな取り組みを開始しました。さらなるイノベーションを創出するため、人財育成や女性活躍、健康経営による「人財力」の向上を通して、今後も企業価値の最大化に努めていきます。





1952
創業

1961
東京証券取引所
第二部に上場

1968
東京証券取引所
第一部に指定替上場

1978
設備事業部を三愛設備(株)
(現：三愛オブリテック(株)) に分離独立

1990
熱海研修センター
を開設



2002
コーポレートブランド
「Obbli」を導入
佐賀ガス(株)を
合弁で設立

2004
キグナス石油(株)の
全株式を取得

2008
國際油化(株)の全株式を取得
(現：三愛リテールサービス(株))

2022
商号変更（三愛オブリ(株)）
東京証券取引所プライム市場へ移行



1952年
三愛精神のもと、三愛石油として誕生

人 国 勤め

創業者 市村清が三愛精神「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」を経営理念に、三愛石油(株)を設立しました。

※1989年度まで単体売上高/利益、1990年度からグループ連結の売上高/純利益

トップコミットメント



社会とつながり、持続可能な未来へ

代表取締役社長

安定供給と経営基盤の強化

当社は、1952年に羽田空港における給油事業から始まり、石油・LPガス・化学品・天然ガス・潤滑油販売とさまざまな領域に事業を拡大し、社会が必要とするエネルギーや製品を安全・安定的に供給し続け、社会やお客さまと信頼関係を築いてまいりました。

しかしながら、近年地政学的緊張の高まりや気候変動の世界的な深刻化により、当社グループを取り巻く事業環境は、大きく変化しています。

航空燃料の需要は引き続き堅調に推移している一方で、政府による燃料油価格の定額引き下げ措置やガソリン税・軽油税の暫定税率廃止など、石油製品の販売には依然として不安定要素があります。また、企業の脱炭素に向けた燃料転換や再生可能エネルギーの導入による環境負荷低減の取り組みは、今後も需要が一層高まることが予測されます。

こうした変化の大きい事業環境下こそ、当社グループが安定供給という使命を果たし続ける意義が、改めて問われるものであると考えています。

当社グループはこのような事業環境のもと、1.事業ポートフォリオの進化、2.人的資本経営の推進、3.カーボンニュートラルの実現、4.コーポレート・ガバナンスの推進に取り組んでまいりました。

1. 事業力強化と事業ポートフォリオの進化

当社グループは、2030年度のあるべき姿として目指している「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」に向けて、第2次中期経営計画の基本方針である「戦略の実行と投資の加速」に取り組んでいます。

一例として、2024年度から2025年度にかけて、都市ガス事業の伊万里ガス(株)およびLPガス・石油事業の熊本石油(株)を新たにグループへ迎え入れ、事業の拡大に貢献しました。今後もガス・化学品・クリーンテックなど成長が見込める領域において事業の拡大に向けた取り組みを進め、当社グループの既存事業とのシナジー（相乗効果）を高めてまいります。

また、ここ数年の羽田空港国際線の増便による航空燃料の需要に応えるべく、第2貯油基地設備の大型投資をスタートさせました。2026年度以降も継続して進める計画です。

引き続き既存事業を深化させるとともに、新規事業の開拓を進めてまいります。

2. 社員一人ひとりの成長が企業の持続的な成長を支える基盤

企業としての責任を果たしていくうえで、「人的資本経営の推進」が事業基盤を支える重要な要素であると考えています。

当社グループではこれまでも、人財育成や働きやすい環境づくりに継続して取り組んできました。教育・研修の充実や、多様な人財がそれぞれの力を発揮できる環境の整備などを通じて、人財の成長と組織力の向上を図っています。

2025年9月からは、「DX推進人財認定プログラム」を始動し、全社的なDX推進に向け取り組んでいます。認定された「DX推進人財」は、ITデジタル施策の立案と業務・営業活動の高度化に向け主体的に取り組みを進めています。本プログラムにより人員数・配置を可視化することで、より具体的な追加施策を検討し、遠景では全社員が「DX推進人財」となり、DX推進を一層加速させることを目指しています。

また、2026年3月には、グループ社員の学びや交流をさらに促進し、グループ内結束を高め、そして、持続的な企業価値向上に向けた人財戦略に貢献することを目的として、研修センターのリニューアルを行い、「Obbli Base 熱海」と改称しました。

今後、人財力向上への取り組みをさらに進化させ、多様な人財が自律的に考え行動できる組織づくりを進めるとともに、働きやすさと働きがいの両立を図ることで、企業の持続的な成長につなげてまいります。

こうした人財への投資の取り組みは、エンゲージメントの向上や組織の活性化につながるだけでなく、当社が大切にしてきた「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」という三愛精神の実践にも通じるものです。今後も、人と人のつながりを大切にしながら、人を起点とした経営を着実に進めてまいります。

3. カーボンニュートラルの実現はエネルギーを扱う企業の責務

当社グループでは、2050年度には温室効果ガスの排出量を実質ゼロとするカーボンニュートラルを目標に掲げ、電力を再生可能エネルギー由来に順次切り替えています。また、省エネルギー機器の導入やLPガス配送の効率化を進めるなど、個々の事業形態に合わせたCO_2削減にも取り組み、脱炭素に貢献します。社外に対してはPPAサービスによる太陽光発電設備の導入などを通じて、社会全体の脱炭素化に向けた取り組みを進めてまいります。エネルギーを取り扱う企業として、気候変動への対応は喫緊の課題です。引き続きCO_2削減に向けた施策に取り組んでまいります。

4. 社内体制の整備を継続しコーポレート・ガバナンスを推進

持続的な企業価値の向上と社会への価値提供を実現していくためには、コーポレート・ガバナンスの強化が不可欠であると考えています。事業環境が大きく変化する中においては、経営の透明性や客観性を確保しつつ、迅速かつ適切な意思決定を行っていくことが、企業としての信頼性の維持・向上につながるものと認識しています。

当社グループでは、こうした考えのもと、取締役会の監督機能の強化および業務執行の迅速化・効率化を目的に執行役員制度を導入するとともに、専門的知見を有し利害関係のない、独立性の高い社外役員を選任しています。

また、取締役会の実効性についての分析・評価を継続的に行い、経営課題に対する議論の質を高めるとともに、より実効性の高い意思決定の実現を図っています。

今後も、コーポレート・ガバナンスの推進に取り組んでまいります。

2030年、そしてその先の未来へ

当社グループの事業は、エネルギーの安定供給を通じて社会基盤を支える役割を担っています。その役割を果たし続ける中で、安全・安心の確保に加え、多様な価値を社会に提供していくことが、企業としての責任であると考えています。

私たちの暮らしは、日々のエネルギーに支えられています。当社グループは、その基盤を担う企業として、これからも社会とのつながりを大切にしながら、安定供給と環境への配慮の両立に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

価値創造プロセス

ここ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、
ステークホルダーに向け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。

社会課題

● 少子高齢化　● 労働力不足　● 地方の過疎　● 気候変動　● 自然災害の増加

INPUT ▶P9 - 10

財務資本

連結売上高
（2025年度）
▶6,115億円　ほか

製造資本

製造拠点
▶化学製品製造所
（三愛理研（株））　ほか

知的資本

特許取得数
▶4件　ほか

人的資本

連結従業員数
▶1,914人　ほか

社会・関係資本

社会貢献活動数
（2025年度）
▶75件　ほか

自然資本

太陽光発電所
▶6ヶ所　ほか

2026年3月末現在

事業活動



OUTPUT ▶P17 - 18

石油製品販売業



- 主要油槽所　4ヶ所
- サービスステーション（系列）　全国985ヶ所

LPガス販売業



- LPガス充てん所（エアゾール用含む）　16ヶ所
- 特約店　全国306店

天然ガス販売業



- 天然ガス導管網総延長　481.8km
- 大口ガス供給件数　36件
- 2025年度CO_2削減量　約45,761t
（天然ガスへの燃料転換による）

化学品製造販売業



- 製造販売している製品　約700製品

航空燃料取扱業



- 航空燃料取扱業務を担う拠点　全国27ヶ所
- 羽田空港航空機給油便　約355便/日

その他事業



- 太陽光発電所　6ヶ所
- 金属表面処理技術　特許4件

2026年3月末現在

OUTCOME ▶P19 - 20

経済的価値

2030年度に目指す姿

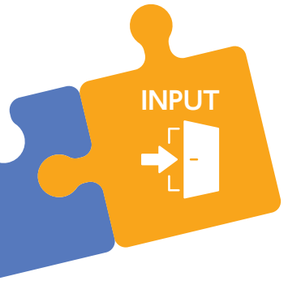
低炭素・循環型社会に
対応した
事業ポートフォリオへの進化

社会的価値

ステークホルダーへの価値提供



- 人：消費者、取引先、株主
- 国：地域社会、環境
- 勤め：従業員



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して活用し、生み出したアウトプット・アウトカムを通して、これら6つの資本をさらに蓄積、強化していきます。

※数字は、特記のない限り、2026年3月末現在のものです

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	6,115億円（2025年度）
営業利益	123億円（2025年度）
連結経常利益	134億円（2025年度）
連結ROE	8.0％（2025年度）
自己資本比率	54.7％

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・永続的な発展につながると考えています。また「人財ポートフォリオの最適化」「多様な人財の活躍促進」「働きやすさの創出」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	1,914人
従業員1人あたりの教育費	100千円（2025年度）
採用に占めるキャリア採用割合	71.0％（2025年度）
新卒採用人数に占める女性割合	29.0％（2025年度）
女性管理職割合	5.8％

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へ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
LPガス充てん所	16ヶ所
化学製品製造所（工場）	1ヶ所（三愛理研（株））
サービスステーション（系列）	985ヶ所
航空燃料取扱業務を担う拠点	27ヶ所
天然ガス導管網総延長	481.8km
クリーンテック事業所（工場）	3ヶ所（三愛オブリテック（株））

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	74年（創業1952年）
三愛オブリグループ会社数（連結子会社）	22社
特約店販売サポート（石油・LPガス）	820社（石油514社・ガス306社）
LPガス小売顧客軒数	127千軒
各拠点地域における社会貢献活動数	75件（2025年度）

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4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きます。

CO_2排出量（Scope1、Scope2）	14,229t（2025年度）
水使用量	299千m^3（2025年度）
廃棄物量	2,366t（2025年度）
グリーン電力使用量	4,686千kWh（2025年度）
太陽光発電所	6ヶ所

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。

基本方針「戦略の実行と投資の加速」

事業戦略

1. 成長可能性のある事業への資本と人財の投下

▶航空関連
安全・安心を最優先に、需要増への対応

▶ガス関連
（LPガス）LPガス小売顧客軒数170千軒（目標）
（天然ガス）設備投資加速と提案型営業で顧客拡大

▶化学品関連
サプライチェーン全体への投資加速

▶その他（クリーンテック事業）
半導体製造装置洗浄拡大と新技術・薬剤開発

2. 石油関連事業の収益維持・ビジネスモデル変革

▶石油関連
販売拠点の維持拡大と新業態への探索

3. グリーンエネルギー・環境配慮型事業への参入

▶その他（新規事業）
既存領域の拡大と新領域への投資加速

サステナビリティ経営の実践

4. 事業を加速させる経営基盤の強化

▶人的資本経営
事業ポートフォリオ進化の実現に向けた人財基盤構築

▶DX推進
デジタル化、データ活用を通じた経営・事業改革

▶低炭素・循環型社会への貢献
カーボンニュートラルに向けたロードマップ実現

5. 投資管理体制強化と株主還元の拡大

▶WACC（加重平均資本コスト）を意識した成長事業への投資

▶利益に応じた配当政策と機動的な資本政策の実現により、年間配当金100円/株を下限、総還元性向100%を目指す

財務目標	目標（2026年度）	2025年度実績	2024年度実績
連結経常利益	130～150億円	134億円	128億円
連結ROE	8%以上	8.0%	7.5%

株主還元	目標（2026年度）	2025年度実績	2024年度実績
１株当たりの年間配当金	2024-2026年度の3年間は、100円を下限とする	100円	100円
総還元性向	2024-2026年度の3年間は、100%を目指す	79.5%	118.3%

2025年度の振り返り

2025年度の業績は、石油関連事業において市況の影響による減益があったものの、航空関連事業を主とするほかの事業セグメントの増益により、全体の経常利益は134億円となりました。また連結ROEは8%となりました。株主還元においては、総還元性向が79.5%と目標である100%に届きませんでしたが、それ以外の財務目標はいずれも達成したことから、現中期経営計画の２年目進捗はおおむね順調であったと評価しています。

2025年度の主な事業活動として、サービスステーション運営および約5,000軒のLPガス供給を行う熊本石油(株)をグループに迎え入れ、既存事業のさらなる強化を図るとともに、人財育成のため研修施設「Obbli Base 熱海」をリニューアルするなど、価値創出を続ける体制づくりを行ってきました。

人的資本経営の推進

人財ポートフォリオの最適化
将来事業ポートフォリオ実現に向けた人財創出サイクルを構築し、人財ポートフォリオを進化

- **採用**
  新卒・キャリア採用を含め、多様性のある人財を採用
- **育成・教育**
  キャリアパス制度の確立・推進
  リカレント教育／リスキリングの推進
- **人財配置**
  人事データの取得・活用による人財管理の高度化
  成長分野への積極的配置

多様な人財の活躍促進

- **シニア**
  シニア向け制度の再構築
- **女性・障がい者**
  女性活躍／障がい者活躍に向けた制度整備
- **転職者**
  アルムナイ制度※の導入
  ※一度自社を退職した人材を再び採用すること

働きやすさの創出

- 働き方改革の推進
- 健康経営の推進（健康経営優良法人 ホワイト500）
- 福利厚生制度の充実
- 風通しの良い企業文化

エンゲージメント向上

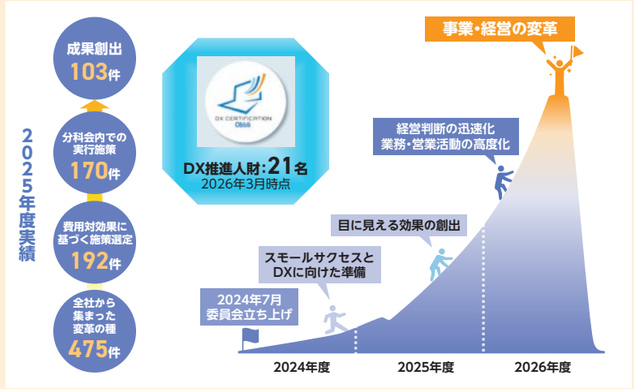
非財務目標	目標（2026年度）	2025年度実績	2024年度実績
従業員１人あたりの教育費	120千円 人財育成の加速と変革へのチャレンジ	100千円	97千円
採用に占めるキャリア採用割合	同水準（2023年指標：59.6%）専門性の高い人財を確保し、新分野へのチャレンジ	71.0%	73.0%
新卒採用人数に占める女性割合	30%以上 多様性により事業変革促進	29.0%	15.9%
女性管理職割合	6%以上 女性活躍の推進	5.8%	6.4%

DX推進と認定プログラム

中期経営計画では、デジタル化・デジタル活用の高度化により経営改革を進め、競争力の強化と持続的成長の実現に向け取り組んでいます。

DX（デジタルトランスフォーメーション）推進委員会と3つの分科会を中心に、現場自らが業務改善に取り組むことで変革マインドが醸成されています。2025年度は17,772時間が業務効率化により削減されました。

またDX推進の企画・プロセスの実行をリードしていく「グループDX推進人財」を定め、2026年度末までに50名認定することを目標に取り組んでいます。2025年度までに21名が認定されています。



投資の加速

全社投資計画（2024-2026年度）

設備投資　計450億円		事業投資 150億円 周辺事業を含めた領域拡大	投資合計 600億円
維持・更新 150億円	新規・増設 300億円		

投資実績

2024年度	79億円
2025年度	111億円

新マテリアリティ

マテリアリティの見直し

2022年11月にサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定してから3年が経過しました。社会の変化とステークホルダーの視点を踏まえ、当社マテリアリティの妥当性や不足点を確認するため有識者と協議を行いました。

2022-2025	2026〜
旧マテリアリティ	新マテリアリティ
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	気候変動リスク・機会への対応
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	エネルギーの安定供給
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	人的資本経営の推進
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	コーポレート・ガバナンス

従来の「気候変動への対応」から「気候変動リスク・機会への対応」としたことで、温室効果ガス（GHG）排出量の削減から環境負荷の低い燃料の販売まで、緩和策・適応策とビジネス機会の両方が含まれていることを明確に表現しました。また「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）」については、従業員のウェルビーイングや労働安全衛生など、より広範な課題を含めたマテリアリティとするため「人的資本経営の推進」と表現を改めました。

マテリアリティの見直しプロセス

当社グループには、石油関連事業、ガス関連事業、化学品関連事業、航空関連事業、その他事業と5つの事業領域があります。それぞれのバリューチェーン上にどのような社会課題が存在するかを洗い出し、それら課題が持つ正負のインパクト、リスクと機会を整理しました。その結果をESRS（欧州サステナビリティ報告基準）をベースにダブルマテリアリティ評価を進め、当社グループならではのマテリアリティを特定しました。

1 課題の整理
グローバル標準であるESRS（欧州サステナビリティ報告基準）に基づき重点課題を整理

2 社会・環境へのインパクト評価
各課題について、ステークホルダーや環境に及ぼすポジティブ・ネガティブインパクトを評価

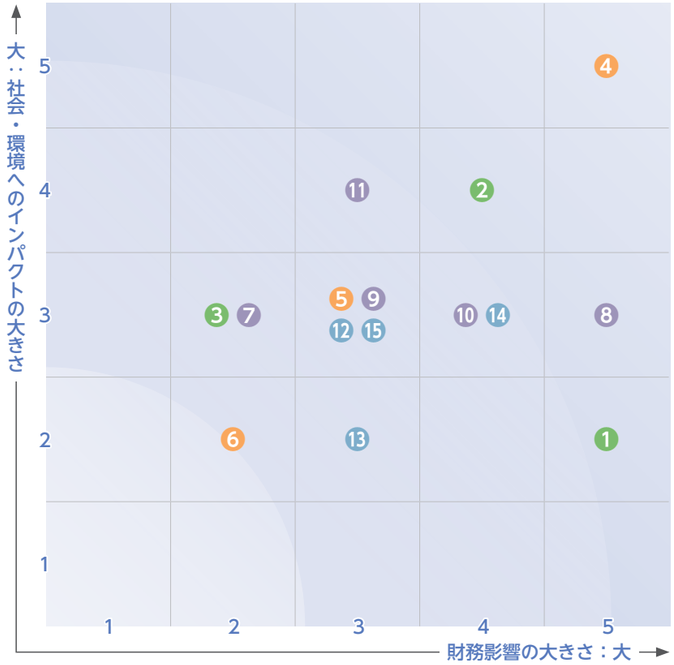
3 自社への財務影響評価
各課題について、財務的なリスクと機会を特定し、その影響を評価

4 マテリアリティの特定
評価結果を踏まえ、インパクトマテリアリティと財務マテリアリティを特定

インパクト、リスクと機会の評価

マテリアリティの見直しにあたっては、それぞれの課題を「E（環境）」「S（社会）」「G（ガバナンス）」に分類。社会・環境に与えるインパクト評価、財務影響へのリスクと機会についての評価を行いました。影響の「大きさ」と「発生可能性」を1〜5段階の数値で評価しています。以下の図は「社会・環境へのインパクトの大きさ」と「財務影響の大きさ」を軸にそれぞれの課題の重要度を示したものです。

インパクトと財務影響の評価結果



課題と対応するマテリアリティ

気候変動リスク・機会への対応
- ❶ 気候変動への対応（緩和・適応、エネルギー）
- ❷ クリーン燃料の使用
- ❸ サステナブルな製品設計

エネルギーの安定供給
- ❹ エネルギーの安定供給
- ❺ 製品品質・安全
- ❻ 地域コミュニティ

人的資本経営の推進
- ❼ 人権
- ❽ 労働環境
- ❾ DE & I
- ❿ 人財育成
- ⓫ 労働安全衛生

コーポレート・ガバナンス
- ⓬ 企業統治
- ⓭ コンプライアンス
- ⓮ リスクマネジメント
- ⓯ 情報セキュリティ

サステナビリティ経営に向けて

当社グループは2030年度に目指す姿「事業ポートフォリオの進化」の達成に向け、サステナビリティ経営を実践していきます。解決すべきリスクと機会へ積極的に対応していくことで、継続的にステークホルダーに価値を提供し長期的な成長につなげていきます。そのためには考え抜くこと、自ら変革し続けることをいとわずこれからも価値創造能力を高めていきます。

事業活動

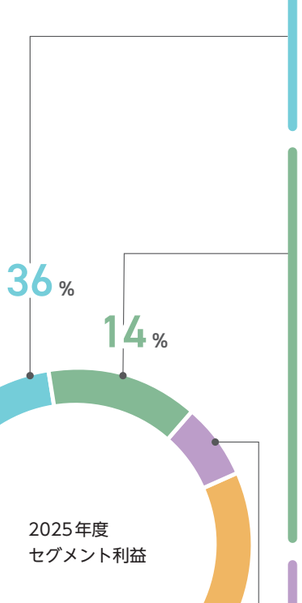
新マテリアリティ

マテリアリティ一覧

新マテリアリティ	リスク	機会	主な取り組み	2025年度実績	SDGsターゲット
気候変動リスク・機会への対応	●化石燃料の需要減による収益減 ●バリューチェーンでのGHG排出 ●GHG排出への炭素税などの導入 ●大雨や海面上昇に伴う油槽所、航空機給油施設などの機能不全	●成長事業への積極投資 ●クリーン燃料などが新しい収益源に ●クリーン燃料などへの転換によりGHG排出量削減に貢献 ●サステナブル製品による収益拡大 ●再エネオペレーションの拡大	●新業態への挑戦 ●水素ステーション建設 ●カーボンニュートラルLPG販売 ●EVスタンドの設置 ●太陽光発電設備の販売、PPA ●グリーン電力の販売 ●コージェネレーション事業 ●SAFの受入、給油協力	●水素ステーションの建設（三愛オブリテック(株)）：2件　累計15件 ■ジェイ・パス(株)さま 宇都宮工場内 水素ステーション建設工事 ■リケンNPR(株)さま 柏崎水素ステーション建設工事 ●「協働の森パートナーズ協定」7期目スタート ●GHG排出量削減に向けた取り組み：2019年度比　3,532t-CO_2削減 ●高効率ボイラへの入れ替え （エネルギーソリューション事業部 川崎エネルギーセンター） ●リニューアブルディーゼルの使用量（航空事業部）：約17,000ℓ ●風力発電などオペレーション＆メンテナンス ●営農型太陽光発電システムの運用（キグナス石油(株)） ●高砂油槽所太陽光発電設備稼働開始（キグナス石油(株)） ●カーボンオフセット燃料実証販売 （キグナス石油(株)、三愛オブリLPG輸送(株)）	7 13 14
エネルギーの安定供給	●価格上昇や調達不足による供給先および地域社会の混乱 ●安定供給には一定の環境負荷（GHG排出など）が発生 ●環境汚染などの対策コストが発生 ●人材不足による供給不安 ●事故や災害で安定供給困難となる場合は業績に影響	●非常時にもエネルギーを安定供給することは多くのステークホルダーへ良い影響を与える ●災害対応サービスステーションの拡充 ●LNG、LPG、潤滑油など多様で信頼できるエネルギーサービスの提供 ●安定供給は事業の成立要件であり業績に大きく影響	●調達ルートの強化 ●油槽所の強靭化 ●羽田空港第2貯油基地の建設 ●技術の継承 ●危険物施設の災害対応、BCP訓練 ●環境安全監査の実施 ●人財の確保、DXの推進 ●特約店の事業承継	●環境安全監査の実施：227件 ●全国拠点におけるBCP訓練、防災訓練の実施 ●羽田空港第2貯油基地の建設：2028年度竣工予定 （航空事業部） ●油槽所の強靭化工事（キグナス石油(株)） ●キャリア採用の強化 ●DX推進による業務効率化：削減時間17,772時間 ●Mantanアプリダウンロード数：76万件（2026年3月末現在）	7 11 17
人的資本経営の推進	●長時間労働やハラスメントによる人材流出、精神疾患 ●労働災害による人的被害、賠償請求 ●人材不足による経営基盤の脆弱化	●従業員のウェルビーイング向上による人財獲得、生産性の向上 ●多様な人材活躍による業績向上 ●人材開発による能力向上、業績向上 ●従業員の安全、健康増進 ●人材の定着と経営基盤の強化	●長時間労働の是正 ●ハラスメント教育 ●人権教育 ●キャリア採用促進 ●キャリアアップ支援制度 ●人事、給与制度の見直し ●仕事と育児介護などの両立支援制度の拡充 ●ジョブローテーションの実施 ●階層別研修など ●労働災害事故の撲滅 ●健康経営の推進	●人財育成の拠点「Obbli Base 熱海」竣工 ●従業員エンゲージメント調査の実施 ●ハラスメント研修の実施 ●人権教育の実施 ●従業員表彰「Obbli Awards 2025」の開催 ●サステナビリティフォーラム開催 ●救命・救助具取り扱い訓練（航空事業部） ●安全推進大会を開催（三愛オブリテック(株)） ●労働災害リスク調査による指摘・是正対応 ●「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）ホワイト500」に認定	3 5 8
コーポレート・ガバナンス	●不健全な経営による企業価値、ステークホルダーからの信用低下 ●ガバナンス不全による企業価値低下	●健全な経営による企業価値、ステークホルダーからの信用向上 ●優れたガバナンスによる投資家評判向上による企業価値向上	●取締役会の機能向上 ●取締役会の実効性評価アンケート ●社外役員によるガバナンスの強化 ●指名・報酬諮問委員会やサステナビリティ委員会など任意委員会の活用 ●情報開示の強化 ●株主との対話	●社外役員：5名 ●取引先ホットラインの開設 ●内部統制委員会の開催：年6回、内部監査の実施：180事業所 ●コンプライアンス委員会の開催：年12回 ●WEB配信による決算説明会の実施 ●サステナビリティレポートの定期発行 ●TCFDに沿った情報開示	12 17

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。

主要な油槽所
4ヶ所

サービスステーション（系列）
全国985ヶ所

保管（油槽所）→ 販売（サービスステーション）
保管（油槽所）→ 流通（受発注・配送、商社機能）→ 販売（法人需要家へ、燃料油や潤滑油）

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。

LPガスの充てん所（エアゾール用含む）
16ヶ所

特約店
全国306店

仕入 → 輸送 → 卸売 → 特約店 → 配送 → 消費者需要家
輸送 → 小売 → 配送 → 消費者需要家



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。

天然ガス導管網の総延長
481.8km
三愛オブリ(株)： 46.1km
佐賀ガス(株)：350.7km
伊万里ガス(株)： 85.0km

三愛オブリ(株)の大口ガス供給件数
36件

2025年度CO_2削減量（天然ガスへの燃料転換による）
約45,761 t

LNG基地 → 都市ガス製造 → 都市ガス事業（一般需要家など）
都市ガス製造 → パイプライン供給（法人需要家）
都市ガス製造 → エネルギーサービス（法人需要家）
LNG基地 → LNG供給（法人需要家）

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。

製造販売している製品
約700製品

メーカー機能：製品開発 → 原料調達 → 製造・品質管理 → 物流・輸送 → 販売 → お客さま
商社機能：製品仕入 → 物流・輸送 → 販売 → お客さま

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などを行っています。

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

燃料受入・品質管理 → 数量管理・在庫管理 → 点検・保守 → 給油



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。

三愛オブリグループの太陽光発電所
6ヶ所

クリーンテック事業の金属表面処理技術
特許4件

2026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。またグループ会社に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。

ステークホルダーへの価値提供

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。

人

消費者

お客さまから選ばれるため、競争力を高めていくとともに、お客さまのニーズに応え、満足度の高い製品・サービスを提供しています。

取引先

公正な取り引きを行い、双方の持続的発展につなげています。

株主

株主・投資家のみなさまに対し情報開示に努めるとともに中期経営計画を公表し、オンラインによる決算説明を実施しています。

国

地域社会

自社製品・サービスを通して地域住民の生活インフラを支えています。

環境

気候変動への対応は当社が取り組むべき課題であり、事業戦略に組み込んで課題解決に努めます。

勤め

従業員

健康経営の推進、より良い職場環境づくりなど従業員が生き生きと働ける施策に取り組んでいます。

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

2024 - 2026
第２次中期経営計画

戦略の実行と投資の加速

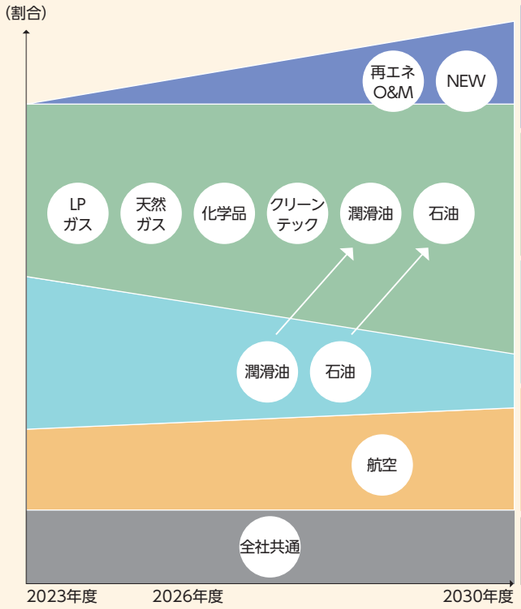
2030 目指す姿

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」を推し進めることで、
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みます。

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。



新規事業
グリーンエネルギー・環境配慮型事業関連
- 再エネO&M事業の拡大
- 新規事業開発と投資

投資額 **250**億円

成長事業
LPガス・天然ガス・化学品・クリーンテック
- 成長可能性のある事業への積極的な投資
- M&Aを含めた成長投資と人材投下

変革事業
石油・潤滑油
- 収益基盤を維持しつつ、新規事業領域にチャレンジ
- サービスステーション新業態

投資額 **220**億円

基盤事業
航空
- 事業の安定的な運営・拡大を図るべく、新規設備投資・人材確保を推進

投資額 **500**億円

全社共通
- 人的資本、システム（DX） ほか

投資額 **30**億円



サステナビリティ経営

地球規模で環境・社会問題が深刻化する中、三菱オブリグループは2021年12月「サステナビリティ基本方針」を制定し、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。

サステナビリティ基本方針

当社グループは、経営理念である三菱精神「人を愛し　国を愛し　勤めを愛す」とコーポレートブランド「Obbli」のもと、社会インフラの一端を担う企業としてエネルギーの供給責任を果たすとともに、低炭素・循環型社会に対応した事業ポートフォリオに進化させ、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ております。

当社グループの役員および社員は、以下の５項目を基本姿勢とし、健全かつ透明性の高い経営を通じて環境や社会の課題解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

■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。

サステナビリティ推進体制

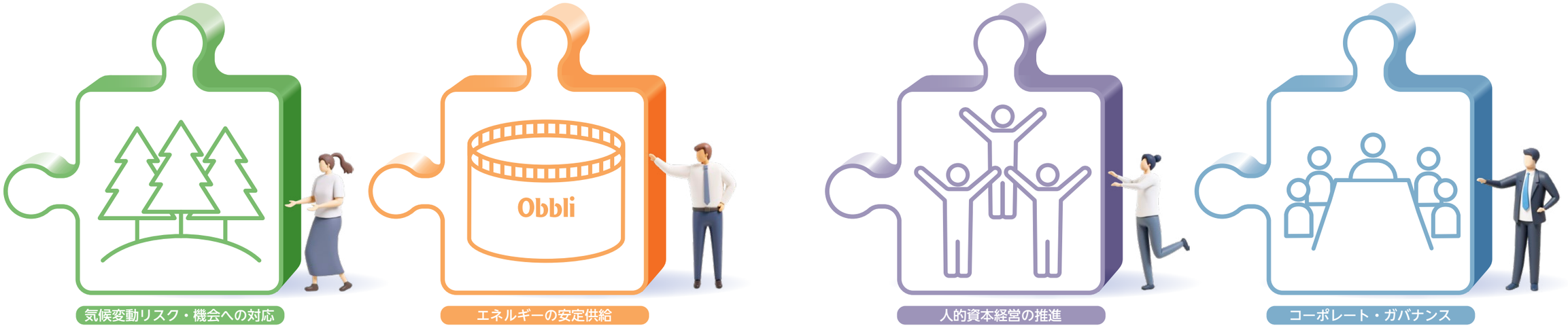
当社グループでは、サステナビリティ委員会と下部４委員会で構成されたサステナビリティ推進体制の中で、サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を含む社会課題の解決に向け議論し、その内容が経営層によって意思決定される仕組みを構築しています。



事業にサステナビリティを織り込むための取り組み



４つのマテリアリティ（重要課題）



マテリアリティ01

気候変動リスク・機会への対応

基本的な考え方

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みます。

リスクと機会への対応

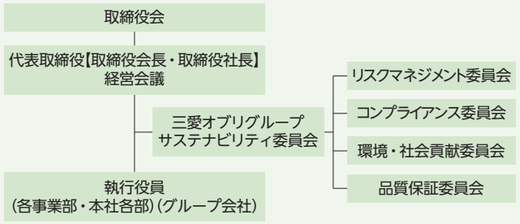
当社グループが取り扱うエネルギーは、脱炭素社会への移行の中で需要減少が見込まれるものの、グリーン電力や太陽光発電設備などの販売を新たな収益源として事業に取り込むことで、社会全体のCO_2排出量の削減に貢献しながら、事業ポートフォリオを進化させていきます。また、自社グループから排出されるCO_2の削減に向け、各部門が目標をもって取り組みを進めています。

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、審議結果を取締役会に報告しています。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

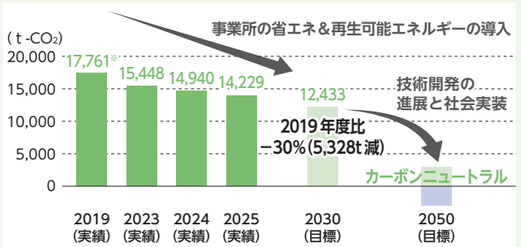
リスク管理

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CO_2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CO_2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、買収などによる連結子会社の増減を反映し、都度修正を行っています。



※2026年9月30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、2025年度の実績を追加しています。

シナリオ分析

リスク

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	●変革事業（石油）はローコスト体制へ ●経営資源を再配分
	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

機会

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＆メンテナンスを行う会社への出資
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（H_2）と二酸化炭素（CO_2）を反応させ、メタン（CH_4）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（C_3H_8）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/tcfd.pdf

気候変動リスク・機会への対応

森林率日本一の都道府県はどこでしょう

サステナビリティ推進部

気候変動の緩和には、二酸化炭素の大気中濃度の増加を抑えることが重要です。森林には、二酸化炭素を吸収・貯蔵する働きがあることから、気候変動対策において重要な役割を担っています。

世界の森林率のトップは南米や北欧の国々ですが、日本も国土の約3分の2を森林が占めており、先進国の中ではトップクラスの森林大国として知られています。

では、日本の47都道府県のうち、森林率1位はどこでしょうか。答えは高知県です。県土の約84%が森林に覆われています。

しかし、そんな高知県でも中山間地域の過疎化、高齢化により、林業経営が困難となっています。

植林されたスギやヒノキを育てるには、成長に応じて森林の込み具合を調整するために、木の本数を減らす間引きが必要になります。この間引きのことを「間伐」と言いますが、担い手不足により適切な管理を行うことが難しくなっているのです。

そこで高知県では、手入れの行き届いていない森林の再生を進めるため、「協働の森づくり事業」を推進し、企業・高知県・市町村によるパートナーズ協定を締結しています。

当社は自然の恵みである化石燃料を取り扱う企業の責務として、高知県、高知県本山町、本山町森林組合と「協働の森パートナーズ協定」を締結し、森林再生事業に協賛しています。

その一環として「三愛オブリの森 体験型環境研修」を実施しており、2025年はグループ会社から38名が参加しました。研修では、山間部での間伐体験などを実施しました。

「協働の森パートナーズ協定」

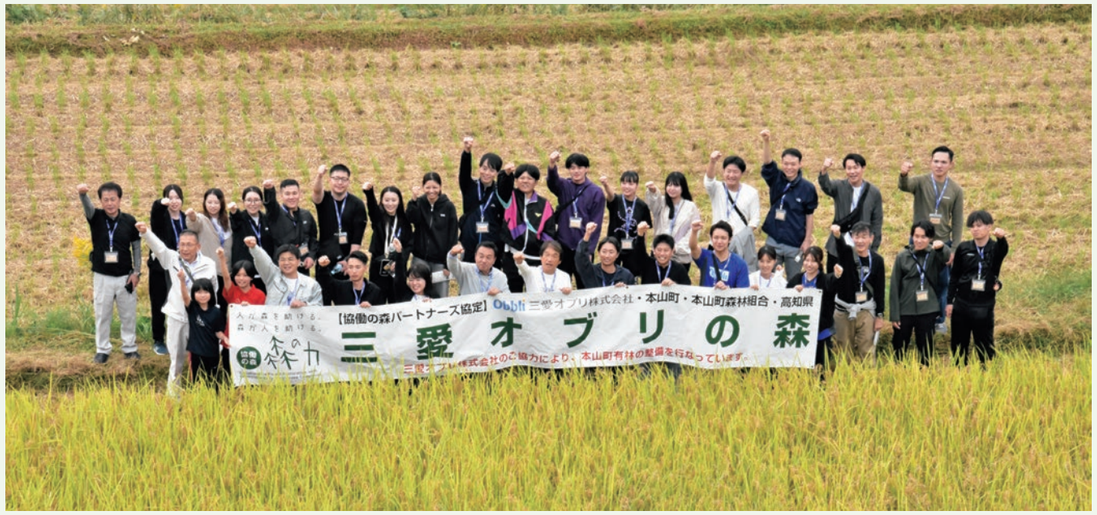
- 2008年より19年目
- 間伐体験者数：525名
- 協定を結んだ森：262.08ha
- 間伐により再生した森が吸収したCO_2：5,815t（累計）



間伐前



間伐後



リニューアブルディーゼル（RD）給油設備の新設

航空事業部

航空事業部では、CO_2排出量を抑制するため給油車両や作業車の一部にリニューアブルディーゼル（RD）を使用しています。従来はドラム缶と簡易ポンプを使用してRDの給油を行っていましたが、ドラム缶の転倒リスクや作業員の負担など、安全性と利便性向上の観点から2026年4月にRD専用の自家給油設備を2台新設し、運用を開始しました。

RDの使用環境を整備することで、CO_2排出量の抑制に取り組んでいます。



RD給油設備による給油

PPAサービスによる太陽光発電設備の導入

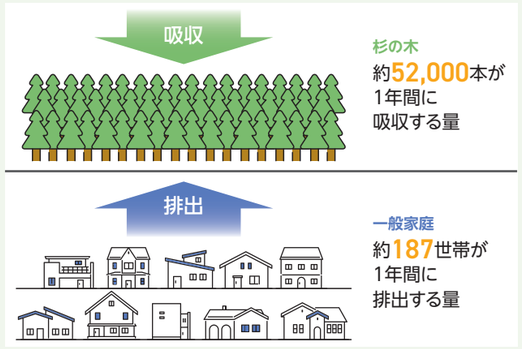
エネルギーソリューション事業部

天然ガス・産業エネルギー部 福岡販売支店は2026年6月、(株)リンガーハット佐賀工場さまへ太陽光発電設備を導入しました。

本設備は、需要家が初期投資を伴わずに再生可能エネルギーを利用することのできる「PPA（Power Purchase Agreement）モデル」を活用して導入され、当社が以前から佐賀工場さまへ天然ガス供給を行ってきた関係を基盤とし、(株)リンガーハットさまが進めるCO_2削減に向けた取り組みと佐賀工場さまにおける電気代の削減ニーズに対応する形で実現しました。太陽光発電分野において実績のある長州産業(株)さまとPPA事業モデルを構築し、太陽光パネルを含むシステム全体の提供を行っています。

このPPAにより年間の合計電力使用のうち9%を太陽光発電でまかなうことができ、CO_2排出量は年間で約461トン削減されます。

CO_2を年間461トン削減するってどのくらいすごいの？





システム容量：884kW

ボイラ入れ替えで省エネ＆CO_2削減を実現！

エネルギーソリューション事業部

天然ガス・産業エネルギー部 川崎エネルギーセンターでは、2010年10月よりANA殿町ビジネスセンターさまにおいて、天然ガスを使用したコージェネレーションシステムによる熱電供給を行っています。これは、天然ガスを利用し発電と同時に蒸気や温水を供給する、省エネ性が高い環境に優しいシステムです。

2025年9月、当社のエネルギー供給設備のうち、蒸気を供給するボイラ3台を高効率なボイラに入れ替える工事を行いました。この蒸気はANA殿町ビジネスセンター内の機内食工場で食器の滅菌や洗浄、また、暖房に利用されています。今回の工事で高効率のボイラに更新したことにより、都市ガス消費量を年間約2%削減し、結果として年間約30トンのCO_2が削減される見込みです。



工事の様子



設置したボイラ3台

マテリアリティ02

エネルギーの安定供給

基本的な考え方

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、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。

リスクと機会への対応

エネルギーの安定供給は、当社事業の成立条件であり業績に大きな影響を与えます。調達不足や価格管理などリスクへの対応能力を強化することで安定供給に努めています。また運営施設の安全操業はもちろん、人材不足による供給不安が起きないよう積極的な採用活動を行っています。

総合防災訓練の実施 ……航空事業部

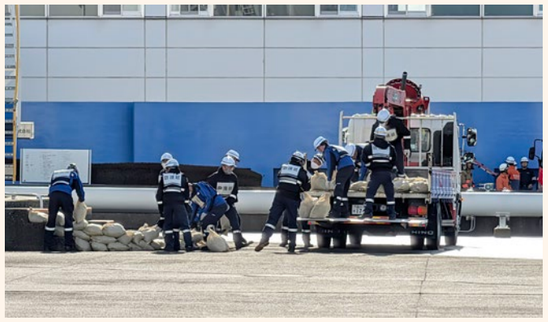
航空事業部は2026年3月5日、羽田空港貯油基地構内において「2025年度 総合防災訓練」を実施しました。本訓練は、自衛消防隊や自衛防災組織に加え、東京消防庁、航空局といった関係機関との連携強化を目的としたもので、地域消防団を含め約110名が参加しました。

訓練は、都心南部を震源とする地震により、震度6強を観測したとの想定で行われました。地震発生後、貯油基地の屋外タンク上部に従業員2名が取り残された状況から、航空燃料が漏洩して火災が発生したことを想定し、初動対応から救助活動までの一連の行動を確認しました。

今後も防火・防災体制の充実を図ることで、エネルギーの安定供給を支える安全基盤の強化に取り組んでいきます。



放水訓練


土のう積み

「Mantan」アプリを活用した業務の効率化 ……石油事業部

石油事業部では、サービスステーションにおける「Mantan」アプリを活用したデジタル化による業務の効率化を特約店さま、グループ会社とともに進めています。本アプリは、従来、電話や店頭で対応していた車検やタイヤ交換、洗車、コーティングなどの予約受付をアプリ上で完結できるというものです。そして今回のWeb予約機能導入により、お客さまはアプリをインストールせずともWebサイトから予約することが可能となりました。

オイル・タイヤ・洗車という基礎商材の販売や接客サービスの品質を落とすことなく労働人口減少などの環境下に対応できるサービスステーションづくりを三愛オブリグループ一丸となって進めていきます。



Mantanアプリ

事業継続計画 ……サステナビリティ推進部

三愛オブリグループは、エネルギーの安定供給を担う企業として、地震や豪雨などの自然災害、感染症の拡大、物流の混乱といったさまざまな事業リスクを想定しております。エネルギーは、非常時においても社会や地域の暮らしを支える基盤であり、供給を途切れさせない体制づくりが重要であると認識しています。

有事における初動対応や指揮命令系統、事業継続に必要な優先業務の整理を行い、非常時にも適切な判断と行動が取れる体制の整備を進めています。

今後も、定期的に事業継続計画の内容を見直し、非常時においてもエネルギーを安定的に届け続ける体制の構築に取り組んでいきます。

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運営する三愛オブリグループは、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。


監査の様子

	2023年度	2024年度	2025年度
監査実施事業所数	242	234	227
指摘件数	183	34※	6
是正件数	183	34	6

※2024年度より自主点検項目の指摘件数は除く

高砂油槽所の強靭化工事 ……キグナス石油(株)

キグナス石油(株)では、エネルギーの安定供給を実現するため、油槽所の強靭化工事を進めています。その一つが、2024年度から始まった高砂油槽所の強靭化3ヶ年計画です。南海トラフ地震などの災害に備え、従業員の安全確保を最優先に考え、初年度は事務所建屋を新築しました（2025年3月竣工）。また陸上出荷設備やタンク配管、桟橋などの補強工事を現在進めており、安定的な出荷体制の確保に取り組みます。さらに、気候変動とBCP（事業継続計画）への対応として太陽光パネルと蓄電池を設置しています。


高砂油槽所


陸上出荷設備

EV充電サービスの提供開始 ……キグナス石油(株)

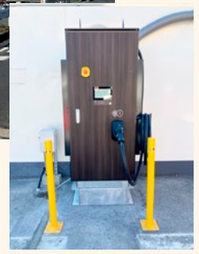
キグナス石油(株)は、次世代の地域社会を支える「持続可能なステーション」構想の具体化に向けた取り組みとして、系列サービスステーションへEV急速充電器を設置し、EV充電サービスの提供を開始しました。

本サービスは、EV充電事業を手がける(株)プラゴさまのサービスと連携しており、利用者はスマートフォンアプリを通じて充電ステーションの検索、充電状況の確認、決済までを一貫して行うことができます。

ガソリンや軽油などの従来の燃料供給機能に加え、EV車両への電力供給にも対応し、サービスステーションを多様なモビリティが利用可能なエネルギー拠点とすることで、地域における移動の選択肢拡大と脱炭素社会への移行を支えていきます。



オブリステーション庄和


EV急速充電器

マテリアリティ03

人的資本経営の推進

基本的な考え方

当社グループの発展と従業員の幸せの一致を図るため、人財育成やダイバーシティの推進、健康経営、労働災害防止に取り組みます。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。

リスクと機会への対応

長時間労働やハラスメントは人材流出を引き起こし、人材不足は経営基盤を脆弱化させ企業の成長に悪影響を与えます。そのため、人財の確保と能力・経験・意欲を高めるための投資と育成に取り組んでいます。さらに、多様化する働き方を支える仕組みづくりにより従業員のウェルビーイング実現に取り組んでいます。

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永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

当社グループは「人的資本経営に関する基本的な考え方」に基づき、ビジネスモデルの変革に対応する人財戦略を推進しています。

人財戦略　価値創造と成長に向け前進し続ける自律した「個」の集団

「個」の目指す姿　～自ら学び、自ら考え、自ら行動を起こす見識のある人財～
三愛精神のもと多様性を活かし、環境の変化に迅速に順応する

個に求める要素

マインド
- 経営参画意識（当事者意識）
- 不撓不屈（情熱）
- とりあえずやってみようの精神
- 利他の心（気配り・思いやり・感謝）
- 『縁』を大切に

＋

スキル　4つのスキル 12の要素
- 意思決定能力
  問題分析力・挑戦力・判断力
- 業務遂行能力
  計画力・運営力・活力
- 対人関係能力
  リーダーシップ・対面影響力・表現力
- 状況対応能力
  要点把握力・ストレス耐性・柔軟性

＋

アクション
- 率先垂範
- 創意工夫
- 発信・議論
- 組織運営（サポート・フォロー）
- 巻き込み、やりきる

人事施策・心理的安全性

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、事業ポートフォリオ進化に向けて人財基盤の構築に取り組んでいます。

人財ポートフォリオの最適化

採用	新卒・キャリア採用を含め、多様性のある人財を採用
育成・教育	キャリアパス制度の確立・推進、リカレント教育／リスキリングの推進
人財配置	人事データの取得・活用による人財管理の高度化／成長分野への積極的配置



エンゲージメント向上

働きやすさの創出
- 働き方改革の推進
- 健康経営の推進（健康経営優良法人 ホワイト500）
- 福利厚生制度の充実
- 風通しの良い企業文化

多様な人財の活躍促進
- シニア向け制度の再構築
- 女性活躍／障がい者活躍に向けた制度整備
- アルムナイ制度※の導入
  ※一度自社を退職した人材を再び採用すること

長期ビジョン実現に向けた研修制度

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。

【2025年度】研修体系図

	必須		選抜型／公募型／その他能力開発			国内留学	自己啓発	
管理職	●幹部向けセミナー ●「M-Ⅱ」昇格者研修 ●「M-Ⅳ」昇格者研修	全社員研修	●女性管理職研修 ●課長塾 ●異業種交流型ワークショップ	DXデザインスプリント研修	英会話ビジネスクラス	社会人大学院／MBA	eラーニング（DX・ビジネススキル）	通信教育
中堅	●「LP-Ⅰ」昇格者研修 ●「LP-Ⅱ」昇格者研修		●ファシリテーション研修 ●プレゼンテーション技能向上研修 ●OJTリーダー研修 ●財務分析研修					
若手	●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		●トレーナー養成研修 ●債権管理研修 ●安全運転講習					

「熱海研修センター」が「Obbli Base 熱海」へ生まれ変わりました！　人事部

1990年、「熱海研修センター」は誕生しました。人財育成を通じて社内を活性化させ、企業の活力源を生み出すため、創立35周年の記念行事として建設されました。

以来、全社員の学び舎として、日常業務から離れた熱海という環境で寝食をともにし、一体感を醸成し続けてきました。

そして今回、三愛オブリグループの学びや交流をさらに促進し、持続的な企業価値向上に向けた人財戦略に貢献する施設へと進化させることを目的として、リニューアル工事を行いました。コンセプトは「つむぎ、つなぐ」です。

リニューアル工事に伴い、社内投票を経て施設名称を変更しました。「Obbli Base 熱海」です。この名称には「三愛オブリグループの従業員が三愛精神を体現し、心のよりどころとする施設へ」という想いが込められています。

建物自体の性能は、国の定める建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）において、最高位であるレベル6を取得しました。

加えてZEB Ready認証（設計段階での年間の一次エネルギー消費量を50%以上削減）も取得しています。



リニューアル後

女性管理職研修　人事部

人事部は、2025年5月16日に本社会議室において、「2025年度女性管理職研修」を実施しました。当日は、当社グループの女性管理職19名が参加しました。

本研修は、自身の人生や仕事におけるゴールを整理し、将来のビジョンについて考えるとともに、リーダーとして求められる行動やスキルを理解することで自己変革の方法を知ることを目的としています。

今後も管理職研修を通じて、管理職一人ひとりの成長を支援するとともに、多様な人財が活躍できる組織づくりに向けた取り組みを継続していきます。


研修の様子

人的資本経営の推進

健康経営

健康経営戦略マップ ……人事部

三愛オブリ(株)では、2017年に「健康基本方針」を制定し、健康経営を推進しています。

さらに、2025年には「治療と仕事の両立支援基本方針」を制定し、従業員が病気やケガを患っても安心して働き続けられる環境整備を進めています。

健康経営戦略マップにおいては、「生産性の向上」および「人財確保・育成」を経営課題として掲げ、アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの低減、ならびにワークエンゲージメントの向上を最終的な目標指標として取り組んでいます。

経営課題	健康投資効果						
	最終的な目標指標	健康投資施策の取り組み状況に関する指標 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			2025年度の取り組み（健康投資）	2024年度実績	2025年度実績
生産性の向上 人財確保・育成	アブセンティーズム低減	身体的健康	食事	適正体重（BMI18.5～25未満）社員の割合を**66%以上**とする	●健康診断の実施 ●BMI30≧対象の積極的保健指導 ●特定保健指導への参加勧奨 ●健康イベントの実施 ●クッキングクラブにて栄養講話 ●人事制度説明会「メタボ、食事」	62.5%	63.2%
			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%以上**とする	●社長メッセージの掲示（運動勧奨） ●保険会社のウォーキングアプリ導入 ●ヘルスケア奨励金にて運動促進補助の拡大 ●人事制度説明会「肩こり、腰痛、ストレッチ」	38.5%	40.3%
			睡眠	睡眠で休養が取れている社員の割合を**80%以上**とする	●睡眠時無呼吸症候群検査実施、フォロー ●人事制度説明会「メンタルヘルスケア、睡眠」 ●健保動画「睡眠の謎に挑む」	71.0%	70.8%
			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%以下**とする	●新入社員研修にて飲酒教育	14.4%	12.4%
	プレゼンティーズム低減		禁煙	喫煙率を**12%以下**とする	●社長メッセージの掲示（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 ●ヘルスケア奨励金にて禁煙補助 ●健保の禁煙ガム補助の周知	26.7%	26.2%
			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%以上**とする	●無料歯科健診の案内（健保提携機関） ●健康イベントにて歯科健診の実施 ●人事制度説明会「歯と口の健康」	59.0%	59.7%
	ワークエンゲージメントの向上	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「落ち込んだ心が軽くなる方法」「カウンセラーが教える傾聴方法」 ●新入社員、新任管理者向けメンタルヘルス教育 ●人事制度説明会「メンタルヘルスケア、睡眠」	98.0% 8.6%	99.6% 8.6%
			休暇	有給休暇の取得率を**70%以上**とする	●目標シートによる管理 ●年次有給休暇取得率の毎月掲示 ●有休休暇推奨日の設定 ●バックアップ休暇の新設	68.4%	75.1%
			男女の健康	男女ともに働きやすい環境へ	●人事制度説明会「がん、転倒、更年期、女性の健康問題」 ●健康に関する従業員アンケート ●介護、育休セミナー、仕事と介護の両立支援相談窓口の周知 ●マインドフルネスヨガ ●生理用品の設置 ●ピンクリボン月間に「乳がんについて」の資料掲示 ●オフィスマッサージの導入 ●治療と仕事の両立支援基本方針制定	2024年度の取り組みのとおり	2025年度の取り組みのとおり
			離職	離職率低下	●産業医、保健師による休職者フォロー ●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	4.8%	4.7%

「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）ホワイト500」に認定 ……人事部

三愛オブリ(株)は「健康経営優良法人2026（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三愛オブリガス西日本(株)および三愛オブリガス三神(株)※が認定され、三愛オブリグループ内で合計8社が認定されました。

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健康推進責任者を選任するとともに、健康推進室、産業医、保健師、健康保険組合が一体となって、従業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。

※三愛オブリガス三神(株)は、2026年10月1日付で社名を佐賀ガス(株)へ変更しました。

えるぼし認定 ……人事部

三愛オブリ(株)は、女性活躍推進の取り組みが評価され、厚生労働省の「えるぼし認定」（第2段階）を取得しました。えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たした企業に与えられる制度です。三愛オブリ(株)は継続就業・労働時間・多様なキャリアコースなどの基準を満たし、認定を取得しました。今後も働きやすい環境づくりを進めていきます。

健康チェックイベント ……人事部

人事部は、2026年2月19日に本社会議室において、取引先企業と共同で「健康チェックイベント」を開催しました。本イベントは、社員が自身の健康状態を把握し、日々の健康意識の向上や生活習慣の見直しにつなげる機会とすることを目的として毎年実施しています。

当日は55名の社員が参加し、骨密度測定、歯科健診など、複数の健康チェックを行いました。



当日の様子

労働安全衛生

小型給油車両4台増車 ……(株)KAFCO

(株)KAFCOでは、性別や年齢、体力差にかかわらず、誰もが安全かつ無理なく業務に従事できる環境づくりを進めています。その一環として、小型給油車両を導入しています。

小型給油車両は、車両感覚が掴みやすく、小回りが利くため、比較的運転しやすい特性があり、また接続ホースの径を細くすることで、軽量化を図っています。

そのため、経験の浅い従業員を含め、幅広い従業員が扱いやすい車両と言えます。

特定の属性に限らず、さまざまな従業員が安全かつ無理なく業務に従事しやすい環境づくりにつながっています。

中型給油車両　小型給油車両

人権尊重の取り組み

人権デューデリジェンスの実施 ……サステナビリティ推進部

2025年4月に制定した「三愛オブリグループ 人権方針」に基づき、当社グループでは以下の人権課題の改善に取り組んでいます。

これらの課題は、人権方針を監督するサステナビリティ委員会で審議されたのち、取締役会へ報告されています。

	主な人権課題	対応策	2025年度目標	2025年度結果
1	労働安全衛生	労働安全衛生管理体制、プロセスの構築	労働災害による死亡ゼロ、休業件数ゼロ	死亡0件 休業5件
2	長時間労働	残業の多い業務の効率化、DXの推進	三愛オブリ(株)36協定順守率100%	100%
		管理監督者の勤務時間把握と対応	管理監督者への打刻システム導入率100%	100%
		グループ会社の勤務時間把握と対応	グループ会社への打刻システム導入率100%	81%
3	ジェンダーの平等	女性管理職比率向上に向けて母集団となる女性社員数を増やす	新卒採用人数に占める女性の割合30%以上	29%
4	ハラスメント	ハラスメント研修のグループ全体での体系的実施	人権教育実施率100%	100%
		公益通報・相談窓口の実効性向上、利用対象者の拡大	第三者による社外窓口の設置（取引先の利用可）	設置完了
5	個人情報漏洩	個人情報保護体制のもと「個人情報保護推進計画」の実施	個人情報保護に関する教育実施率100%	100%



マテリアリティ04

コーポレート・ガバナンス

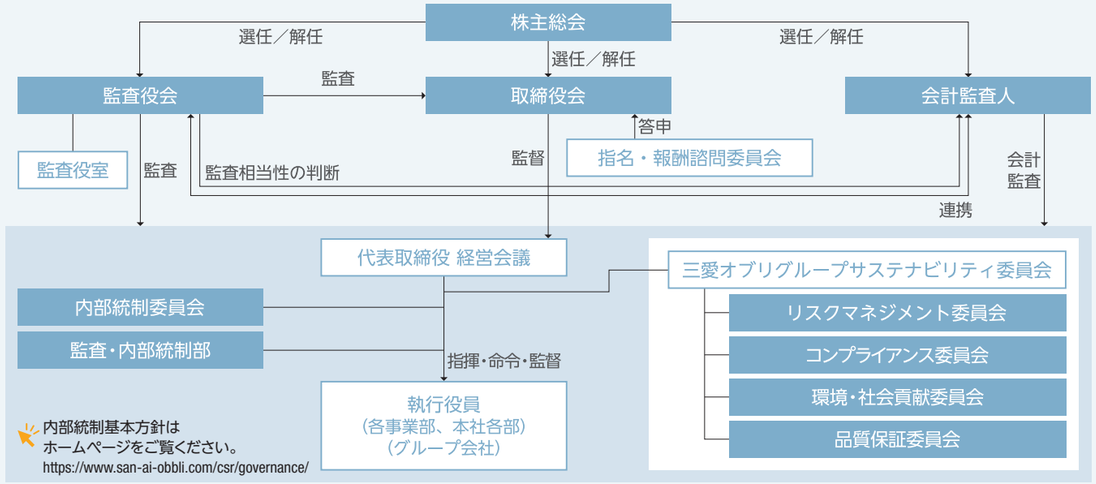
基本的な考え方

経営の効率化と透明性の確保に努め、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。

リスクと機会への対応

法令違反や不祥事など不健全な経営は、ステークホルダーからの信用を低下させ企業価値も毀損します。コンプライアンス経営に徹することで安定的な事業活動を続けるとともに、取締役会の機能を向上させ迅速な意思決定と業務執行を進めることで、公正で透明性の高い経営を実現します。

コーポレート・ガバナンス体制図（2026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7名（うち独立社外取締役2名）で構成し、法令、定款、社内規程などに従い、当社の経営方針そのほか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などに関し審議・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など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係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。
三菱オブリグループ サステナビリティ委員会	三菱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などを検討し、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・社会貢献委員会」「品質保証委員会」の活動を総括しています。

＊2026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」などの策定
- **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
- **2024.11** 決算情報の日英同時開示

2025年度 重要会議の開催状況

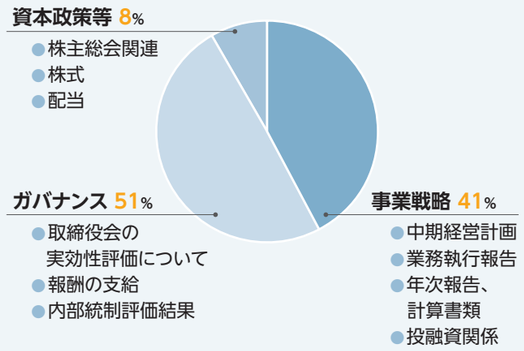
取締役会	9回
監査役会	9回
指名・報酬諮問委員会	8回
経営会議	43回
内部統制委員会	6回
三菱オブリグループ サステナビリティ委員会	4回
リスクマネジメント委員会	5回
コンプライアンス委員会	12回
環境・社会貢献委員会	4回
品質保証委員会	8回

取締役会のモニタリング機能強化

取締役会の監督機能の強化および業務執行の迅速化・効率化を目的に執行役員制度を導入するとともに、専門的知見を有し利害関係のない独立性の高い社外役員を選任することでコーポレート・ガバナンスの強化を図っています。

※なお、2026年6月25日開催の定時株主総会後より、取締役9名（うち独立社外取締役4名）、監査役5名（うち独立社外監査役3名）となりました。

2025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

分析・評価の結果、当社取締役会は概ね適切に運営されていることから、取締役会の実効性は十分に確保されていると評価しました。一方で、次期中期経営計画の策定に向けて事業ポートフォリオを含む議論を加速するべきであるという意見があり、今後の課題として共有しました。当社取締役会は、認識した課題の解決に取り組み、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%	—	—
業務執行取締役・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	●	●		●	●		●
佐藤 孝志	取締役 常務執行役員		●	●	●	●	●	●
石井 浩一郎	取締役 執行役員	●			●	●		●
須藤 晃	取締役 執行役員	●			●			●
鵜瀞 恵子	社外取締役		●		●			●
二宮 洋二	社外取締役	●	●	●				●
洞　駿	社外取締役	●	●		●			●
山本 良一	社外取締役	●				●		●
松村 淳一	常勤監査役	●	●		●			
大井 厚志	常勤監査役		●		●			
渡邉 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（2026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



佐藤 孝志
取締役
常務執行役員
総務部・広報･IR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



須藤 晃
取締役
執行役員
航空事業部門担当



鵜瀞 恵子
取締役（社外・非常勤）



二宮 洋二
取締役（社外・非常勤）



洞 駿
取締役（社外・非常勤）



山本 良一
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



渡邉 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



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・サステナビリティ
推進部担当



村上 暢哉
執行役員
石油事業部門担当



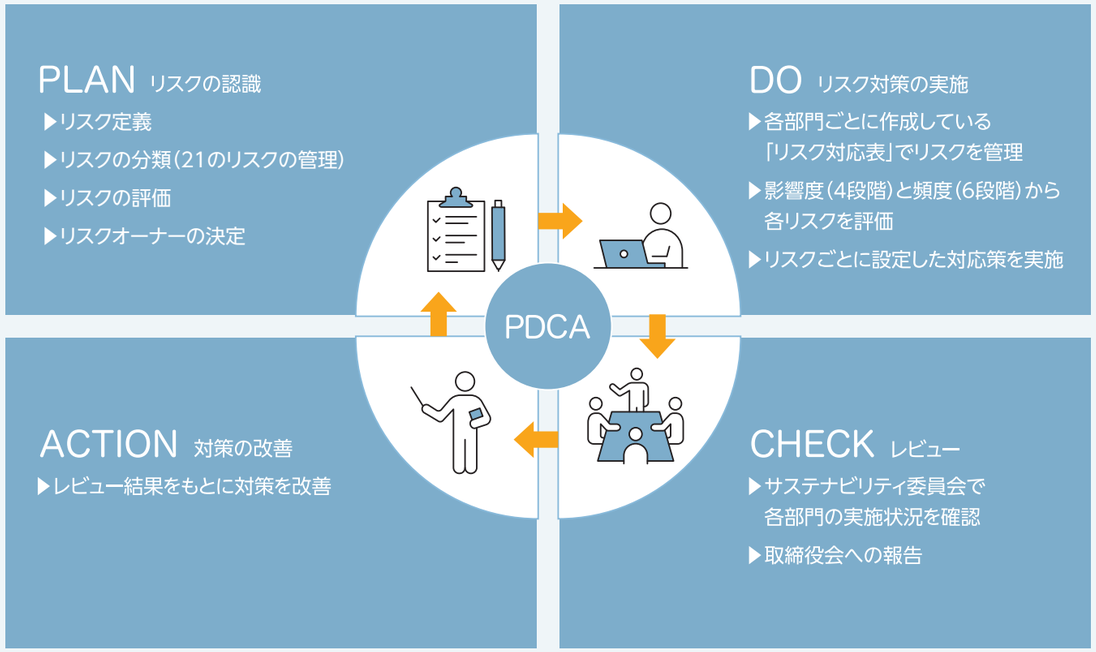
野中 英一
執行役員
経営企画部・
情報システム部担当

コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント

三愛オブリグループでは「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くい止め、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2026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
災害など	BCP、油槽所の強靭化、損害保険への加入
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、事業ポートフォリオの変革
投資など	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、サイバー保険への加入
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
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

コンプライアンスハンドブック

三愛オブリグループは、「倫理行動憲章」において、働く一人ひとりの「基本姿勢」と「行動基準」を定め、コンプライアンス経営を推進しています。企業の不正や不祥事は、すべての従業員が日常業務の中でコンプライアンスリスクを正しく認識し、適切に判断・行動できる体制を築くことで防ぐことができ、社会からの信頼の基盤を築く第一歩であると考えています。この考えのもと、2026年3月より「コンプライアンスハンドブック」を全従業員へ配布しています。

本ハンドブックでは、日常業務で起こりうる具体的な事例を取り上げながら、コンプライアンス上注意すべきポイントを整理しています。



コンプライアンスディスカッション

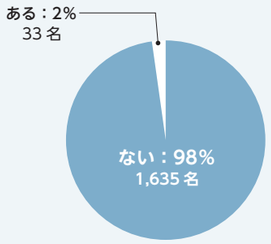
「コンプライアンスディスカッション」は、各組織の構成メンバーが「自組織および全社共通のコンプライアンスリスクは何か」「それらを防止するために何をすべきか」を議論することで、社員一人ひとりの判断力や倫理観を高める取り組みです。

本取り組みは2024年度より継続して実施しています。全社共通のリスクとしては「ハラスメント」や「情報漏洩」などが多くあがっており、これらのコンプライアンスリスクを防止するためには何をすべきか、一人ひとりが考えを深める機会となっています。

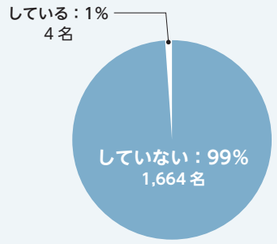
コンプライアンス意識行動調査

「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。2025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1,668名）。

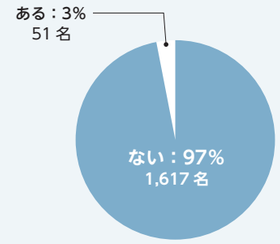
Q あなたの職場では、コンプライアンスより売上や利益が優先される傾向がありますか。



Q あなたは年齢、性別、国籍、信条、出身地、宗教、学歴、障がいの有無、性的指向等を理由に不当な差別をしていませんか。



Q あなたの職場では、自分（または周囲の人）の人格が否定されたり、ハラスメント（いやがらせ）に関する問題はありませんか。



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、誠実さと倫理観をも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

2023年度	8件
2024年度	15件
2025年度	12件

活動ハイライト

マテリアリティ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。

第4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2025年11月17日、「第4回 サステナビリティフォーラム」を開催しました。当日は順天堂大学スポーツ健康科学部客員教授／(株)CORAZON チーフコンサルタントの荒木香織さまをお招きし、「ケアリングの文化で組織を切り拓く」をテーマにご講演いただきました。後半は、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、リーダーシップとDEI(Diversity, Equity, & Inclusion)の観点から「現在、自組織で何が起きているのか」また「講演内容を受けて、思考と行動をどう変化させるか【KEEP】【STOP】【CHANGE】」をテーマに、グループごとに活発な意見交換を行いました。



県民一斉美化活動

三愛オブリカスタマーサービス(株)

三愛オブリカスタマーサービス(株)は、2026年2月1日、高知県で毎年開催される「県民一斉美化活動」に参加しました。当日は三愛オブリカスタマーサービス(株)から従業員の家族を含む11名と、三愛オブリ(株)から2名が参加し、高知城周辺を中心に清掃活動を行いました。



「第16回スポGOMI in大井」に参加

サステナビリティ推進部

2025年5月18日、東京都品川区大井町において「第16回スポGOMI in大井」が開催され、三愛オブリグループの社員とその家族を含む5チーム、21名が参加しました。

本イベントは指定されたエリア内でごみを収集し、分別したごみの量と内容をポイント化して競うものです。ごみ拾いをスポーツ・競技として楽しみながら、環境意識を高めることができます。

三愛オブリグループは約10kgのごみを回収しました。



市村自然塾関東・九州の活動を支援

三愛オブリ(株)

市村自然塾は「生きる力を大地から学ぶ」を基本理念とし、小学4年生から中学2年生までの塾生を対象に、農作業を中心とした自然体験や共同生活を通じて、規律性・自主性・創造性を育む活動を行っています。この活動は、未来を担う次世代の育成につながっています。三愛オブリ(株)はこの活動を支援することで、企業の社会的責任を果たしていきます。





佐賀大学へ熱気球球皮寄贈

三愛オブリ(株)

三愛オブリ(株)は2026年1月23日、佐賀大学にて熱気球球皮の贈呈式を挙行しました。本支援は、三愛オブリ(株)創業者 市村清の故郷が佐賀県であることをきっかけに、1990年より続いています。学生たちはコーポレートブランド「Obbli」の熱気球で各地の大会へ参加しています。



児童招待公演「こころの劇場」に協賛

三愛オブリ(株)

三愛オブリ(株)は、「こころの劇場」石川県・佐賀県の公演に協賛しています。本プロジェクトは、舞台芸術センターと劇団四季が、日本全国の子どもたちを無料で劇場に招待し、「生命の大切さ」や「人を思いやる心」「信じあう喜び」などの生きていくうえで大切なことを、舞台を通じて語りかけるプロジェクトです。

今後も「こころの劇場」への協賛を通じて、次世代を担う子どもたちの心の成長を支援していきます。



データハイライト（連結）

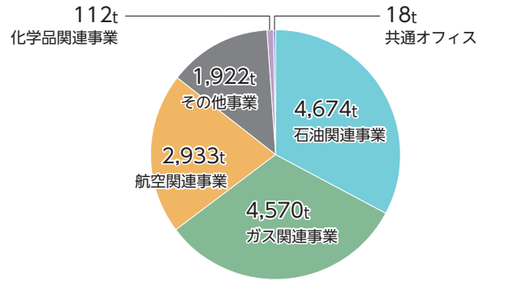
環境負荷データ

GHG（温室効果ガス）の排出量

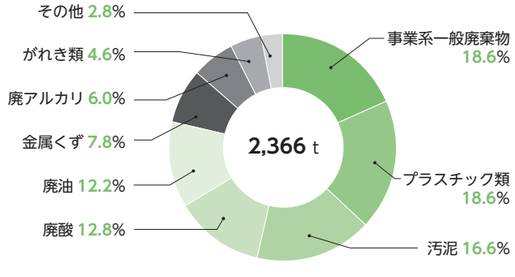
GHG（温室効果ガス）の排出		2023年度 活動量	2023年度 CO_2排出量 (t-CO_2)	2024年度 活動量	2024年度 CO_2排出量 (t-CO_2)	2025年度 活動量	2025年度 CO_2排出量 (t-CO_2)
Scope1							
ガソリン	(kl)	675	1,546	635	1,455	607	1,390
軽油	(kl)	1,437	3,726	1,472	3,816	1,477	3,824
灯油	(kl)	121	303	89	222	81	202
LPG	(t)	201	599	241	714	227	676
都市ガス	(千m^3)	246	569	277	640	244	546
都市ガス導管供給	(千m^3)	82,422	22	83,108	22	82,414	22
都市ガス製造	(t)	–	–	–	–	1,253	0
その他	(kl)	338	903	349	930	372	992
Scope1 合計		**–**	**7,666**	**–**	**7,798**	**–**	**7,653**
Scope2							
電力	(千kWh)	17,186	7,782	17,130	7,142	14,912	6,576
グリーン電力合計	(千kWh)	2,108	0	2,839	0	4,686	0
（グリーン電力）	(千kWh)	(471)	0	(760)	0	(3,620)	0
（非化石証書付き電力）	(千kWh)	(1,549)	0	(1,975)	0	(962)	0
（自社所有の太陽光発電）	(千kWh)	(88)	0	(103)	0	(104)	0
熱・蒸気	(GJ)	1,096	0	1,107	0	1,171	0
Scope2 合計		**–**	**7,782**	**–**	**7,142**	**–**	**6,576**
CO_2総排出量（Scope1+2）			**15,448**		**14,940**		**14,229**

※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. CO_2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CO_2に換算し追加しています。

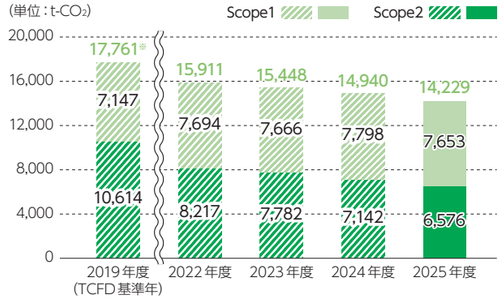
セグメント別GHG排出量（2025年度）



廃棄物の内訳（2025年度）



GHG排出量の推移



※指標となる2019年度実績は、買収など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）
2023年度	299	48
2024年度	257	45
2025年度	299	45

人材関連データ

人事データ

		2023年度 男性	2023年度 女性	2023年度 合計	2024年度 男性	2024年度 女性	2024年度 合計	2025年度 男性	2025年度 女性	2025年度 合計
従業員数	(人)	1,577	237	1,814	1,585	256	1,841	1,630	284	1,914
平均年齢	(歳)	43.7	42.7	43.5	43.4	43.4	43.4	43.1	44.8	43.3
平均勤続年数	(年)	14.7	11.3	14.3	14.5	11.5	14.1	14.3	11.2	13.8
依願退職者数	(人)	83	18	101	86	13	99	135	23	158
離職率	(%)	5.0	7.1	5.3	5.2	4.9	5.1	8.0	7.6	8.0
定年退職者数	(人)	24	6	30	40	5	45	31	9	40
定年再雇用者数	(人)	20	3	23	31	4	35	25	7	32
再雇用嘱託社員数（合計）	(人)	78	12	90	114	14	128	116	19	135
新卒採用人数	(人)	29	14	43	37	7	44	27	11	38
キャリア採用人数	(人)	84	20	104	91	28	119	68	25	93
合計	(人)	113	34	147	128	35	163	95	36	131
有給休暇取得率	(%)	59.9			64.7			62.5		

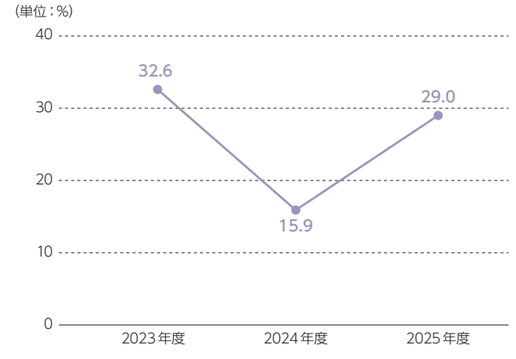
		2023年度	2024年度	2025年度
従業員１人あたりの教育費	(千円)	90	97	100
採用に占めるキャリア採用割合	(%)	70.8	73.0	71.0
新卒採用人数に占める女性割合	(%)	32.6	15.9	29.0
女性管理職割合	(%)	5.1	6.4	5.8

当社グループの従業員の状況（2026年3月31日現在）

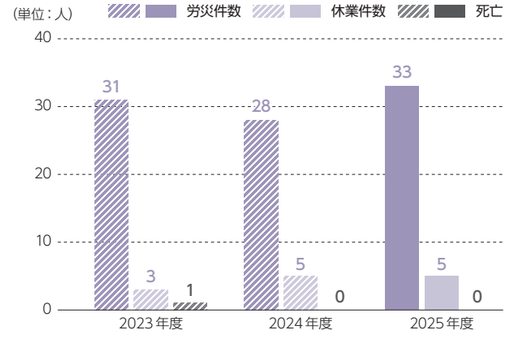
	石油関連事業	化学品関連事業	ガス関連事業	航空関連事業	その他事業	全社（共通）	合計
従業員数（人）	545 (1,024)	89 (18)	659 (194)	441 (42)	116 (25)	64 (19)	1,914 (1,322)

※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

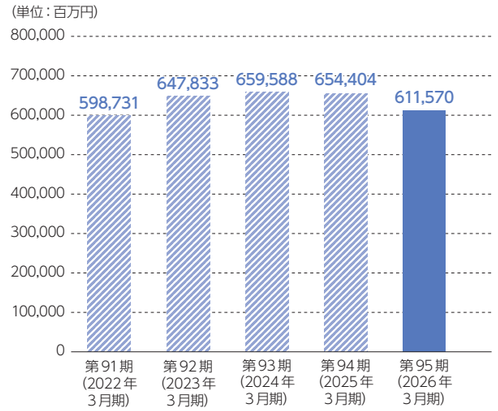


※1. 労働災害の定義：労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた業務上の災害のことで、業務上の負傷、業務上の疾病および死亡
※2. 休業件数の定義：労働災害件数のうち、4日間以上休業した件数

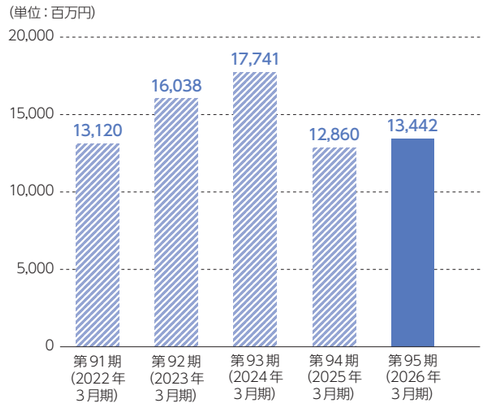
データハイライト（連結）

財務報告

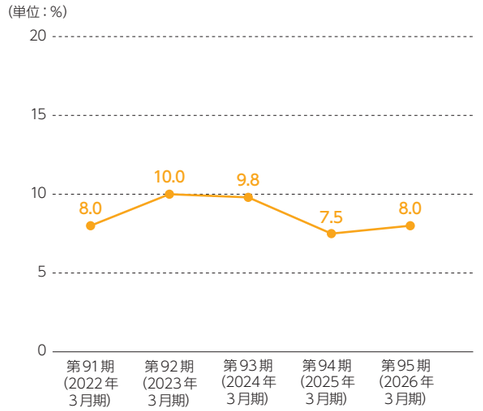
売上高



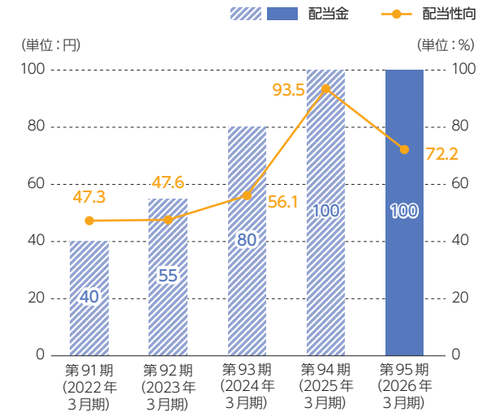
経常利益



自己資本利益率（ROE）

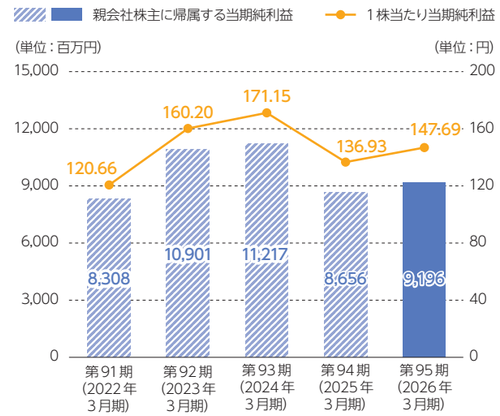


配当金／配当性向

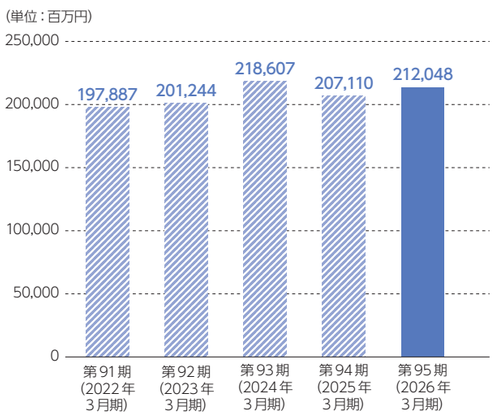


※第91期の配当金には、創立70周年記念配当3円が含まれています。

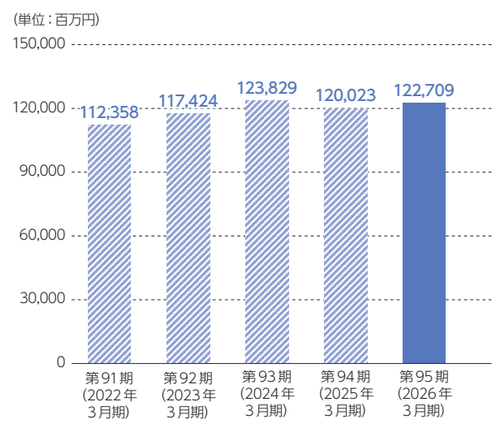
親会社株主に帰属する当期純利益／1株当たり当期純利益



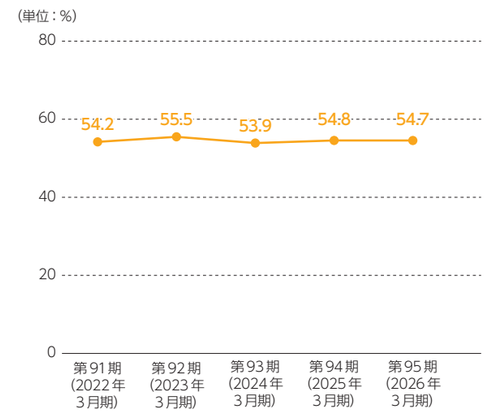
総資産



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93期 2024年3月期	第94期 2025年3月期	第95期 2026年3月期
石油関連事業	売上高	566,011	560,251	516,413
	セグメント利益	8,348	7,377	5,670
化学品関連事業	売上高	12,098	12,671	12,775
	セグメント利益	964	1,144	1,126
ガス関連事業	売上高	56,134	61,303	58,468
	セグメント利益	1,735	2,110	2,295
航空関連事業	売上高	19,320	14,430	16,748
	セグメント利益	8,756	3,669	5,712
その他事業	売上高	6,024	5,746	7,166
	セグメント利益	729	864	1,176
計	**売上高**	**659,588**	**654,404**	**611,570**
	セグメント利益	**20,534**	**15,167**	**15,980**
調整額	**売上高**	**—**	**—**	**—**
	セグメント利益	**△2,792**	**△ 2,306**	**△2,538**
連結財務諸表計上額	**売上高**	**659,588**	**654,404**	**611,570**
	セグメント利益	**17,741**	**12,860**	**13,442**

※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

一方のピースは「人・企業活動」、
もう一方は「自然・環境」。
異なる価値を持つ2つのピースが
「組み合わさる瞬間」を描くことで、
人と環境が共存し、ともに未来を創っていく
関係性を示しています。
双方が補い合い、つながり合うことで成り立つ
サステナブルな社会の姿を表紙に込めています。

三愛オブリ株式会社の概要（2026年10月1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	406名
本店所在地	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）（2026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
熊本石油株式会社
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・LPガス販売業
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

Obbli

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/