

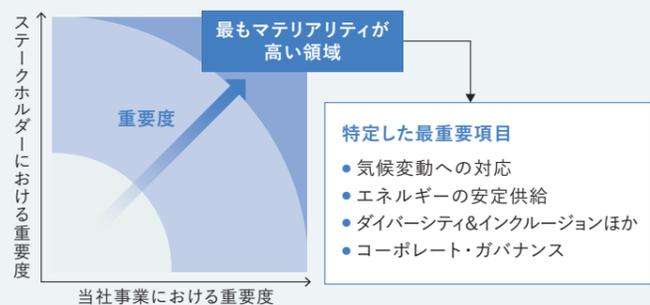
サステナビリティマネジメント

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。

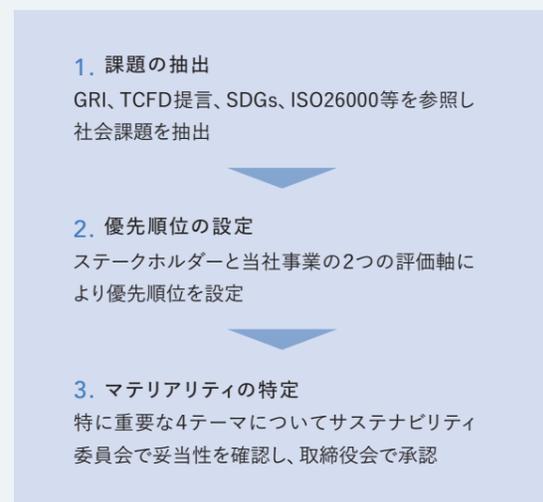
マテリアリティの特定

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右ページで紹介しています。

三愛オブリグループのマテリアリティマップ



マテリアリティの特定プロセス



サステナビリティ・ガバナンス

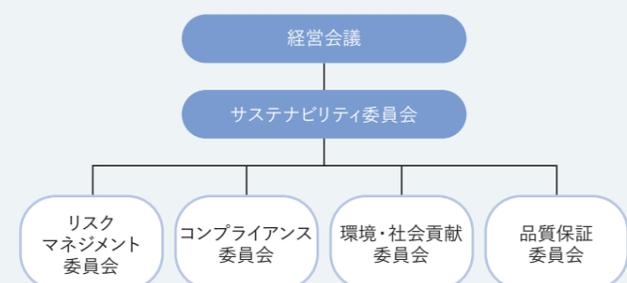
当社グループは、事業活動を通じてサステナビリティ課題の解決に取り組んでいます。サステナビリティ委員会と下部4委員会で構成されたサステナビリティ推進体制の中で、マテリアリティに関する取り組みや環境課題などが議論され、その内容が経営層によって意思決定される仕組みを構築し、実効性を上げています。

また、マテリアリティに関する活動報告は、本レポートやホームページなどで開示し、ステークホルダーコミュニケーションを図っていきます。

事業にサステナビリティを織り込むための取り組み



サステナビリティ推進体制



マテリアリティ取り組み一覧

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

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。

SDGsターゲット

7 世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる

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

主な取り組み

- 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

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

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。

SDGsターゲット

7 安価かつ信頼できる現代のエネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する

11 総合的な災害リスクの管理

17 多様な経験や資源戦略を基にした効果的なパートナーシップを奨励・推進する

主な取り組み

- 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化の推進(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

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

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、健康経営に取り組みます。多様な価値観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。

SDGsターゲット

5 あらゆる意思決定の場に女性が参画平等なリーダーシップの機会確保

8 イノベーションを支援する人材開発

3 あらゆる年齢の人々の健康的な生活の確保

主な取り組み

- 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
- Share Obbliによる相互称賛・見える化
- 健康経営の推進
- 人的資本経営の推進

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

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。

SDGsターゲット

12 企業の持続可能性に関する取り組みを報告

17 専門的知識、知見を持つステークホルダーとのパートナーシップ強化

主な取り組み

- 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



01 気候変動への対応

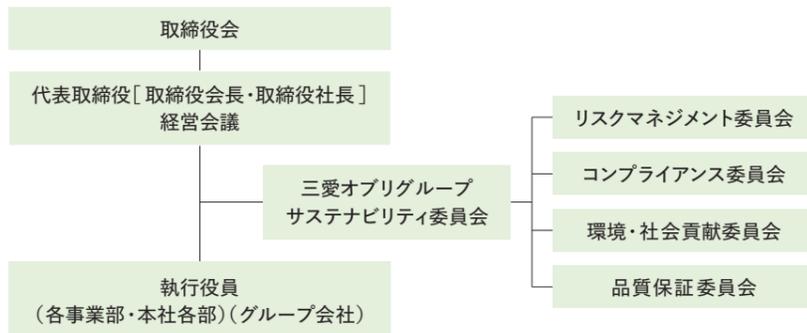
カーボンニュートラルな社会の実現に向けた取り組み

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。主な内容は以下の通りです。

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

想定されるシナリオ

当社グループは気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表している第6次評価報告書第1作業部会報告書のシナリオをベースに2030年から2040年までのシナリオ分析を実施しました。(P.24参照)

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。なお、CO₂排出量はScope1およびScope2の合計となっています。



シナリオ分析

リスク

4°C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	大	長期	・他油槽所の代替利用 ・高潮対策(高上) ・排水機能強化
移行	法規制	ガソリン車の規制強化	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	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°C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	ガソリン車の新車販売禁止	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	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°C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	感染症蔓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°C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°C・2°C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、ホームページをご覧ください。
<https://www.san-ai-obbli.com/assets/pdf/csr/materiality/tcfd.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年より以下の協定を締結し、毎年「三愛オブリの森」体験型環境研修を開催しています。社員が実際に間伐体験をするほか、地元の方々との交流を深めています。2023年度は、グループ各社から32名の社員が研修に参加しました。

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17年目
- 間伐体験者数：450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CO₂：5,098t



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)では、2024年4月にオブリステーション加古川のキャノピーに44枚の太陽光パネルを設置し、太陽光発電システムの運用を開始しました。本設備の年間発電予定量は17,535kWhで、SS全体の電力使用量のうち、約25%にあたります。

現在キグナス石油(株)では3ヶ所の社有SSに太陽光パネルを設置し、CO₂排出削減に取り組んでいます。

また、オブリステーション加古川では、営業活動におけるCO₂排出量実質ゼロを実現するため、発電分以外の使用電力をグリーン電力に切り替える予定です。



オブリステーション加古川

配送ローリー車両へのバイオ燃料供給

キグナス石油(株)

キグナス石油(株)では、2023年11月から名古屋地区の届配送ローリー車両で(株)ユーグレナの次世代バイオディーゼル燃料「サステオディーゼル20」^{*}の使用を開始しました。本製品は通常の軽油と比較して約20%のCO₂の削減効果があり、2023年11月から2024年3月までに6,577L使用し、約3tのCO₂削減効果がありました。

^{*}「サステオ」は(株)ユーグレナが製造・販売する使用済み食用油やユーグレナ由来油脂等を原料とする次世代バイオ燃料で、今回使用している次世代バイオディーゼル燃料は海外協力プラントで製造される使用済み食用油を原料としたバイオ燃料を通常軽油に20%混合した「サステオディーゼル20」となります。化石燃料由来の燃料と相対的に比較した場合にCO₂削減の効果が期待されています。



ゼロカーボンシティさがし

佐賀ガス(株)

佐賀ガス(株)は2023年7月6日、佐賀市と脱炭素社会に向けた連携協定を締結しました。佐賀市はCO₂排出量を2050年までに実質ゼロにすることを目指して、2020年10月に「ゼロカーボンシティさがし」を表明しています。

佐賀ガス(株)は2022年10月、国が認証するカーボンクレジット「Jクレジット」を使った、燃焼時の二酸化炭素排出を実質ゼロにできる「カーボン・オフセット都市ガス」の販売を開始しており、今回の連携協定で佐賀市と佐賀ガス(株)が協力し、地域脱炭素の取り組みを進めていきます。



水素ステーションの建設

三愛オブリテック(株)

三愛オブリテック(株)は、豊通エア・リキードハイドロジェンエナジー(株)様が運営する「熱田水素ステーション」を建設しました。近年、燃料電池バスやトラックなどの大型燃料電池車両が新たに開発されていることを背景に、本ステーションはこれら次世代車両の普及に大きく貢献することが期待されています。



© 豊通エア・リキードハイドロジェンエナジー(株)

三愛オブリグループ研修

人事部、サステナビリティ推進部

三愛オブリグループでは、グループ全体でサステナビリティ経営を推進するために2023年度からグループ会社社長、総務部長を対象とし「TCFD開示」「人的資本経営」など

サステナビリティ課題に関する研修を実施しています。

2回目となる本研修が2024年7月12日に大手町本会議室で実施され40名が参加しました。前半はGHG排出量削減の進捗状況や、さらなる削減に向けた施策について意見交換が行われ、後半では人的資本経営の推進に向け、人事、労務、人材育成等に関わる情報のアップデート(インプット)を実施しました。その後、グループ会社ごとに抱えている課題やその解決策を共有するなど貴重な機会となりました。



VOC排出抑制の取り組み

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や、車への給油時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、ペーパーリカバリ装置の導入を推進しています。VOCは光化学スモッグなど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。





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

2023年度 総合防災訓練

航空事業部

航空事業部は2024年3月7日、航空燃料貯油基地内において「2023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と関係機関との連携強化を図ることを目的に、東京消防庁蒲田消防署の協力のもと毎年実施しています。三愛オブリ(株)航空事業部の社員と関係者合わせて、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、羽田空港は震度6強の揺れを観測。地震の影響で燃料貯蔵タンクの配管が損傷し、漏洩した燃料からタンク火災に発展。作業員1名負傷、意識のない傷病者1名が発生した想定。



負傷した作業員の救護訓練

防災の日 - 危機対応訓練の実施

サステナビリティ推進部

三愛オブリ(株)本社では、三愛オブリグループ防災の日である9月1日に、関東地方で明け方に発生した大規模地震(マグニチュード7.3 震度6強)を想定した本社危機対応訓練を実施しました。本訓練は、在宅中の管理者が情報収集や発信等の対応を速やかに行えるよう、危機対応への実効性を高めることを目的としています。同日、全国40事業所に

おいても各事業所の災害想定に沿った危機対応訓練を実施しました。



本社・危機対応訓練の様子

BCP(事業継続計画)

当社グループでは大規模地震をはじめ気候変動による自然災害、感染症拡大やサイバー攻撃による業務停止など、あらゆるリスクに備えるためBCP(事業継続計画)を策定しています。危機発生時の初期対応から緊急時の受発注業務代行訓練など部門ごとに体制が整備され、実効性を高めるために毎年計画の見直しと計画に基づく対応訓練が実施されています。

サプライチェーン統括課を新設

化学品事業部

化学品事業部は当社グループで唯一メーカー機能を有し、原材料や副資材を安定的に調達する必要がありますが、昨今の化学物質の規制強化や石油化学プラントの停止・老朽化によりメーカー側の製造量が減少するなど、複数の購買先を検討し、調達リスクに備えることが急務です。

2024年4月、同事業部は各支店や三愛理研(株)でそれぞれ行っていた原材料の仕入業務を集約し「原材料の調達」や「生産計画」「物流」を一元管理する「サプライチェーン統括課」を新設しました。これにより仕入価格の適正管理と製品の安定供給につなげています。

油槽所危機対応訓練

キグナス石油(株)

キグナス石油(株)は2023年10月25日に名古屋油槽所において、シナリオ開示型の危機対応訓練を実施しました。万が一、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。

今回の訓練では、ローリー積場で爆発火災事故が発生したという想定の下、共同防災隊員*と油槽所所員が連携して消火にあたり、大型化学消防車からの放水等を実際に行いました。また、キグナス石油(株)本社には対策本部を設置し、名古屋油槽所の現場状況を遠隔監視システムの映像と音声で確認しながら、事故の状況把握と情報伝達を行うなど実践的な訓練を行うことで、有事の危機対応能力を高めました。

※ 共同防災とは「一般社団法人 九号地共同防災組織」のこと



大型化学消防車から放水



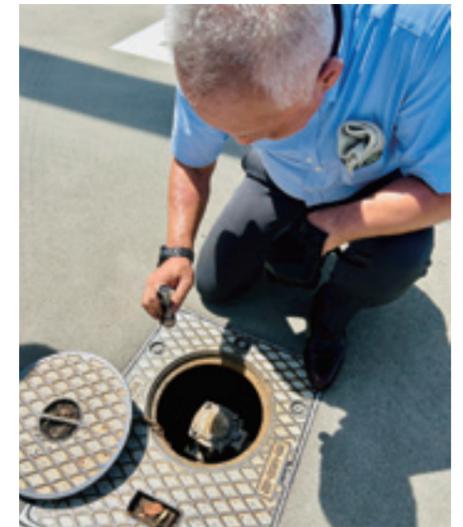
ローリー積場フォームヘッドから放水

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やLPガス充てん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。

	2021年度	2022年度	2023年度
監査実施事業所数	272	249	242
指摘件数	147	113	183
是正完了	147	113	183





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

三愛オブリグループの「人的資本経営に関する基本的な考え方」について

私が思う三愛オブリグループ社員の強みは、誠実・実直・信頼です。これらの強み・良さを伸ばし、社会から信頼される組織であり続けると同時に、未来志向で働きがいのある組織を作っていかなければならないと思っています。なぜなら「事業ポートフォリオの進化」を実現させるためには、変化を厭わず、自ら考え、発信し議論できる人材が必要だからです。

ビジネスモデルの変革に呼応する人財戦略こそが人的資本経営であり、2024年3月「人的資本経営に関する基本的な考え方」を開示しました。人財戦略の成果は長期的なスパンで見えていく必要がありますが、日々社員が働く現場で起きていること、何に喜びや達成感を感じ、何に疑問・不満を感じているのかを、私自身が理解し、次の施策につなげていくことも大切だと認識しています。人的資本経営が会社にも社員にもプラスに機能し価値創造と成長の好循環が生まれるよう、迅速果敢に取り組んでまいります。



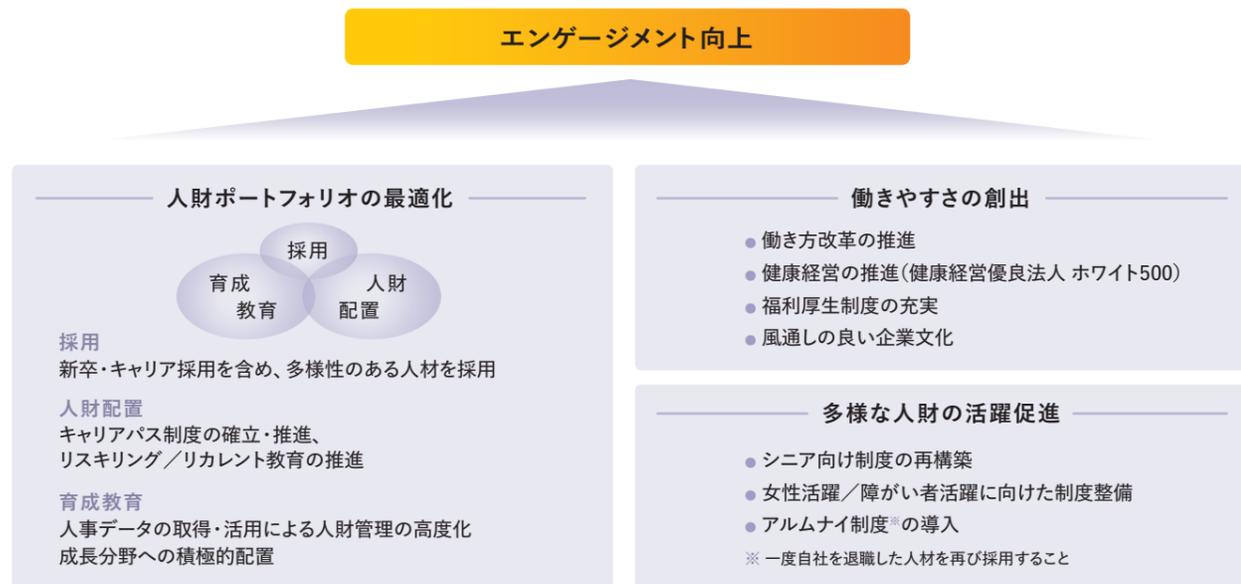
執行役員 人事部長

西尾 祐子

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。

人財戦略に係る主な施策



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、自ら行動を起こす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。

2023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	エンゲージメント向上研修	管理職	グループ会社出向者研修	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
	アセッサー養成研修		次世代幹部養成プログラム					
役職による研修	ベーシックマネジメント研修	一般社員	プレゼンテーション技能向上研修					
	プレマネジメント研修		トレーナー養成研修					
	リーダーシップ研修		OJTリーダー研修					
新入社員(3年目)	3年目社員研修	一般社員	財務分析研修					
	2年目社員研修		債権管理研修					
	新入社員フォローアップ研修		安全運転講習					
	新入社員研修							

アサーティブ・コミュニケーション研修

人事部

中期経営計画で掲げる「変革を生む挑戦的な組織風土の醸成」には、ダイバーシティ&インクルージョンへの深い理解と、社員一人ひとりが率直で対等なコミュニケーションスキルを身に付けることが重要です。人事部人材開発課は2023年10月から2024年2月にかけて、一般社員を対象とした「アサーティブ・コミュニケーション研修」を全国5会場(計9回)で実施しました。



管理職ミーティング

人事部

人材の価値を引き出して中長期的な企業価値向上につながる人的資本経営の重要性が高まる中で、社内の現状や課題を理解するとともに、管理職に求められる役割を再認識するため、管理職ミーティングが2023年度よりスタートしました。初年度は全国4会場(福岡、本社、大井町、羽田)で開催され、約120名の管理職がワークやディスカッションを通して情報交換を行いました。



健康経営

健康経営戦略マップ

人事部

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、従業員の身体的な幸福度の向上、プレゼンティーズムとアブセンティーズムの低減、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	最終的な目標指標	健康課題	健康投資施策の取組状況に関する指標	2023 目標値	2023 実績	2022 実績	健康投資 2023年度の取り組み	
生産性の向上	身体的な幸福度向上	運動	①生活習慣病対策	肥満率を下げる	29.0%	33.3%	32.2%	・BMI30≧対象の積極的保健指導 ・特定保健指導への参加勧奨(健保+事業所担当者)
				週に2日以上軽く汗をかく30分以上の運動をする従業員を増やす	42.0%	36.7%	41.3%	・健保主催のウォークラリーへ参加 ・保険会社のウォーキングアプリ試用イベントに参加
		食事	②喫煙率の低減	週に3日以上、就寝前2h以内に食事をする従業員を減らす	30.0%	33.5%	35.7%	・交代勤務のある社員への個別保健指導 ・保健師による栄養講話 ・栄養バランスのとれた仕出し弁当の導入
		禁煙		喫煙率を下げる	16.7%	24.7%	27.0%	・健診事後措置対象者への個別フォロー ・禁煙ガム ・禁煙外来の周知
人材確保・育成	エンゲージメント向上	男女の健康	③女性の健康	女性の健康に関するセミナー(参加率)	100%	100%	94.7%(男女の健康) 67.4%(管理職編)	・管理職ミーティングにて男女の健康について講話
		睡眠	④睡眠の改善	睡眠が十分とれていない従業員を減らす	20.0%	28.7%	25.1%	・睡眠時無呼吸症候群検査の実施
エンゲージメント向上	エンゲージメント向上のための取り組み	ストレス対策	⑤ストレス対策	ストレスチェック(実施率)	100%	97.4%	97.6%	・ストレスチェックの実施・分析・フォロー ・ストレスマネジメントeラーニング実施
		有給休暇取得率	⑥有給休暇取得率向上	目標シートによる管理(取得率)	70.0%	66.5%	62.4%	・目標シートによる管理 ・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
		離職対策	⑦メンタルヘルスの理解	管理監督者向けセミナー(参加率)	100%	100%	66.0%	・発達障害セミナー ・新任管理者向けメンタルヘルス教育
				離職率	-	5.1%	6.7%	・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

※ 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2024(大規模法人部門)ホワイト500」に認定

人事部

三愛オブリ(株)は経済産業省等と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2024(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テック(株)、(株)KAFCOが認定され、合計6社が認定されました。

三愛オブリグループでは、従業員の健康を重要な経営課題と位置づけ、従業員が心身ともにいきいきと働くことができるよう、健康経営を推進していきます。



DX推進に向けて

DX推進委員会

情報システム部

三愛オブリ(株)では第2次中期経営計画で掲げた「デジタル化・データ活用の高度化」を通じて経営改革を推進するため、2024年7月DX推進委員会を新設しました。本委員会では下部組織として3つの分科会を設置し、目的別にDXによる業務改革を図ります。

DX経営の推進



「団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度」の導入

人事部

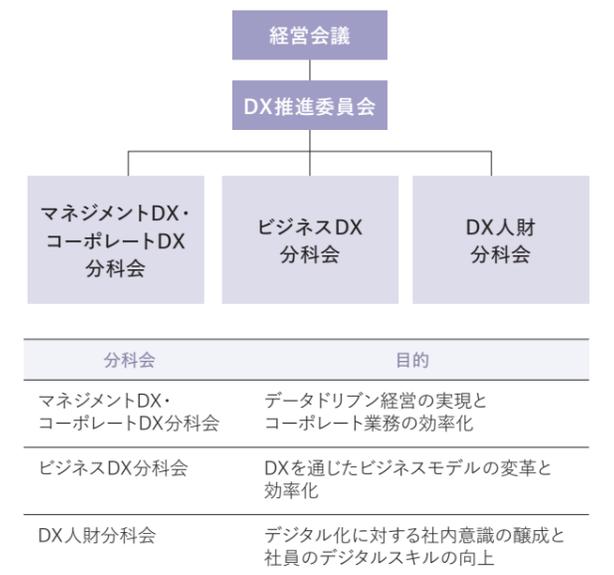
三愛オブリ(株)は、2024年4月より従業員が安心して働ける職場環境を整備するために、従業員が病気やケガで働けなくなった際の収入保障制度である「団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度」を導入しました。今後も創業者 市村清が提唱した三愛精神「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」のもと、従業員一人ひとりの生活の安定のため、さまざまな制度を導入していきます。

育児・介護セミナー

人事部

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。2024年2月27日に出産、育児・介護休業の制度概要と、それ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、42名が参加しました。人事部・給与厚生課では、育児休業に関する相談窓口を設置しています。

DX推進委員会体制図





04 コーポレート・ガバナンス

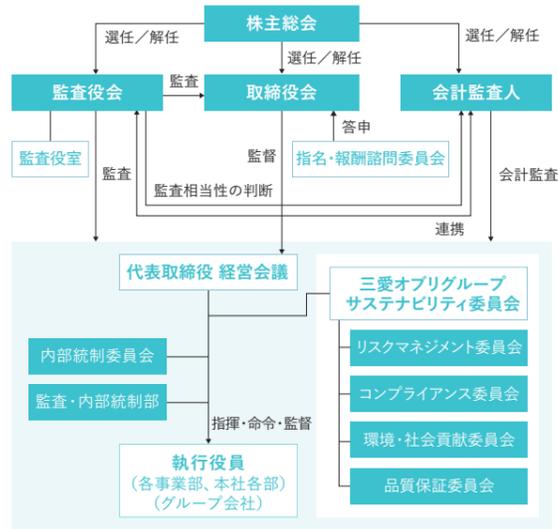
経営の効率化と透明性を確保し ステークホルダーの信頼を得る

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

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

コーポレート・ガバナンス体制図 (2024年4月1日時点)



内部統制基本方針はホームページをご覧ください。
<https://www.san-ai-obbli.com/csr/governance/>

機関設計	監査役会設置会社
取締役の人数 (うち社外取締役の人数)	8人 (3人)
監査役の数 (うち社外監査役の人数)	5人 (3人)
執行役員の数	9人
取締役の任期	2年
監査法人	有限責任あずさ監査法人

女性 男性

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

2023年度 重要会議の開催状況

取締役会	9回
監査役会	9回
経営会議	42回
指名・報酬諮問委員会	3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	5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	5回
品質保証委員会	7回

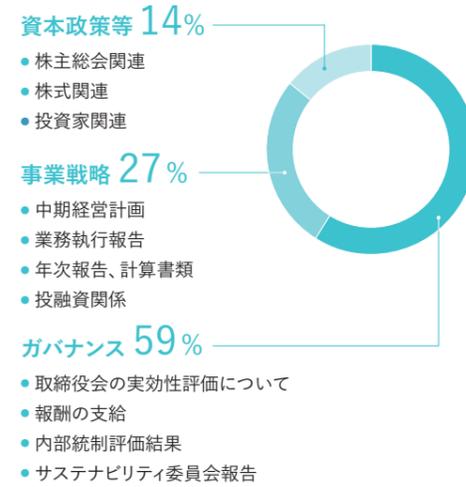
会計監査人

会計監査人は当社グループに対して独立の立場を保持しながら、監査役と緊張感のある協力関係のもとで、財務報告の信頼性を確保すべく、監査の実行性の向上に努めています。

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。

2023年度 取締役会審議案件の内訳



リスクマネジメント/コンプライアンス

当社グループでは、リスクの把握と対応策を検討するリスクマネジメントを徹底するとともに、「三愛オブリグループの倫理行動憲章」によりコンプライアンス経営を推進し安定的な事業活動の基盤としています。

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、事業を行う上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2024年6月時点で当社が入手可能な情報に基づき判断したリスクの一例です。

- 市場環境の変化について
- 大規模感染症について
- 災害等について
- 投資等について
- 情報セキュリティに関するリスク
- 製品の品質および安全性に関するリスク
- 保有有価証券について
- 地政学的リスクについて
- 法的規制関係について
- 個人情報に関するリスク

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会では、コンプライアンス意識の高い企業風土の醸成と不祥事の未然防止のために、毎月コンプライアンスNEWSを発行し、社内教育を行っています。

[社外取締役および社外監査役]

社外取締役は、多様な知見・経験を活かして業務の執行に対して意見を述べ、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]

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

指名・報酬諮問委員会の審議内容

当委員会において、役員報酬、取締役および執行役員の人事等について審議し、決定過程の客観性・透明性を高めています。

発行	No.	テーマ
2023年4月	No.213	改正個人情報保護法
2023年5月	No.214	コンプライアンス遵守について (トップメッセージ)
2023年6月	No.215	倫理行動憲章について
2023年7月	No.216	ERP基幹システム入替に伴う 内部統制再構築について
2023年8月	No.217	会社貸与携帯電話の紛失時の 対応について
2023年9月	No.218	公益通報・相談窓口について
2023年10月	No.219	特定商取引法と個人情報保護法について
2023年11月	No.220	独占禁止法について
2023年12月	No.221	インボイス制度導入と コンプライアンスについて
2024年1月	No.222	インターネットセキュリティについて
2024年2月	No.223	時間外労働の上限規制(働き方改革 関連法)について
2024年3月	No.224	改正障害者差別解消法について

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。2023年度に実施した調査の主な結果は次の通りです(回答者1,494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

2021年度	4件
2022年度	8件
2023年度	4件

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	●			●	●		●
鶴瀬 恵子	社外取締役		●		●			
二宮 洋二	社外取締役	●	●	●				●
鈴木 久泰	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 (2024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・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
 鶴瀬 恵子 取締役(社外・非常勤)	 二宮 洋二 取締役(社外・非常勤)	 鈴木 久泰 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	 杉浦 克徳 執行役員 石油事業部門担当	 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	 野中 英一 執行役員 経理部担当	 西尾 祐子 執行役員 人事部担当
---	--	--	---	---

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、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2回サステナビリティフォーラムを開催 サステナビリティ推進部



小山学長による
基調講演

サステナビリティ推進部は2023年11月15日、「第2回サステナビリティフォーラム」を開催しました。当日は当社グループで取り組んでいるSDGs事例発表のほか、関東学院大学の学長である小山巖也(こやま よしなり)先生の基調講演「サステナビリティ時代の社会貢献活動」と、本テーマに付随するワークショップが行われました。

基調講演では、既存事業が成熟する中で、社会課題の解決と自社の生き残りを両立させる社会貢献活動が近年増加しており、明確な事業コンセプトのもとで社会貢献が戦略的に行われていると、他社事例を交えてご紹介いただきました。この講演内容を受けた後半のワークショップでは、自社の事業特性を踏まえた社会貢献活動を考え、数多くのアイデアが創出されました。それぞれ発表された内容は、環境・社会貢献委員会から関係先へ実施に向け共有されました。

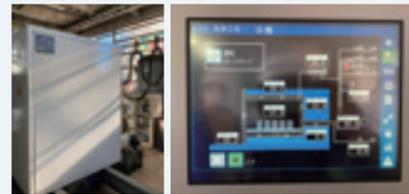


ワークショップ
の様子

工業用フィルター洗浄による製品の再利用

三愛オブリテック(株)

CT事業本部 東京事業所では、使用済み工業用フィルター等に付着したポリマーを安全に除去するイタリア製のHYPOXを導入し、お客さまが所有する製品の再利用に貢献しています。高温の熱処理(蒸気)で樹脂を溶かすHYPOXは、樹脂の加水分解反応、熱分解反応を利用した安全で操作が容易な洗浄装置です。使用する薬剤や排水も非常に少量で、従来の洗浄法では除去が困難であった炭化物やゲル等も処理することが可能です。これからもHYPOX活用の幅を広げるために積極的な営業活動を展開し、使用済み製品のリサイクルを通じて循環型社会へ貢献していきます。



「吉野川流域における協働の川づくりパートナーズ協定」締結について

サステナビリティ推進部

2024年4月15日に高知県、れいほく地域集落活動センター連絡協議会、嶺北地域4町村(本山町、大豊町、土佐町、大川村)と、「吉野川流域における協働の川づくりパートナーズ協定」を締結しました。本協定は吉野川流域で初となるものであり、地域の維持・再生に取り組む集落活動センターや流域の自治体と連携することで、それぞれの地域に根差した清流保全活動を推進していきます。

市村自然塾 関東・九州の活動に協賛

サステナビリティ推進部

市村自然塾は、リコー三愛グループの創業者である市村清の生誕100周年を記念し設立された特定非営利活動法人です。「生きる力を大地から学ぶ」をテーマに小学4年生から中学2年生までの塾生が、農作物の栽培から収穫までの体験や仲間との共同生活を通して、規律性・自主性を育てています。当社は同塾の活動を法人会員としてサポートしています。

令和6年能登半島地震に対する支援について

三愛オブリ(株)、キグナス石油(株)

令和6年能登半島地震で被災された方々への支援と復興のため、三愛オブリ(株)から1,000万円、キグナス石油(株)から1,000万円の義援金を寄付しました。被災地の一日も早い復旧・復興を心よりお祈り申し上げます。

健康チェックイベント

人事部

2024年2月15日、社員の健康意識の向上を目的として、健康チェックイベントを実施しました。当日は社員60名が参加し、血管年齢測定・ベジチェック®(野菜摂取量推定)・体組成測定・握力測定を行いました。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。



「スポGOMI in 大井」に参加

サステナビリティ推進部

当社本店が所在する品川区大井町において「第15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35名が参加しました。当社グループは本イベントの第1回開催から継続的に参加をしており、本イベント参加を通じて、ごみ拾いをスポーツ・競技として楽しみながら、グループ社員の環境意識を高めています。



交通遺児育英会への寄付「紺綬褒章」の受章

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、2023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。

ボランティア休暇制度の導入

三愛オブリ(株)

近年、社会貢献活動や復興支援などボランティア活動への関心が高まっていますが、参加の妨げとなる要因として時間的な制約が課題となっていました。2023年度、社員のボランティア活動を支援すべく年間3日のボランティア休暇(有給)制度を導入しました。会社組織とは違った場所での経験が、本人の力になるよう、これからも社会参加を応援していきます。

「こども食堂のお手伝い」

化学品事業部 管理課 金子きよ子

ボランティア休暇制度を利用し、平日にこども食堂のお手伝いに行きました。地域で活動することは、災害時などお互いに助け合えるつながりができることだと実感しました。私自身、お手伝いを通じて、地域の子どもの顔や名前を覚えることができ、こども食堂を訪れる両親とのつながりもできました。今後もできる範囲で地域貢献活動に参加していきたいと思っています。



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

社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、参加者の不要になった衣類をカンポジア等へ送り、現地でリユースされる仕組みです。キット(回収袋)購入費用の一部は「世界の子どもにワクチンを日本委員会(JCV)」に寄付されています。