



01 気候変動への対応

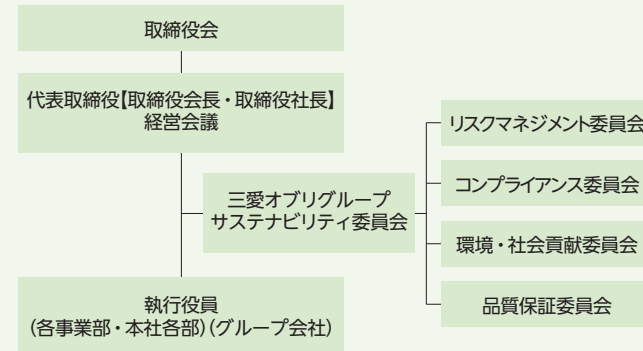
カーボンニュートラルな社会の実現に向けた取り組み

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

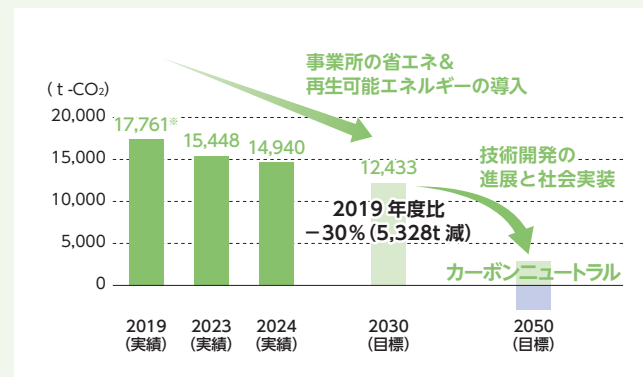
リスク管理

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	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	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℃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	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

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



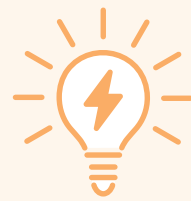
コージェネ大賞2024 理事長賞受賞

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、省エネルギー性等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。

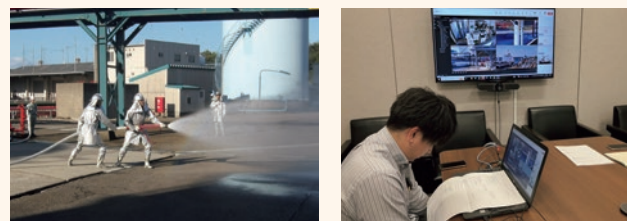


油槽所危機対応訓練

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

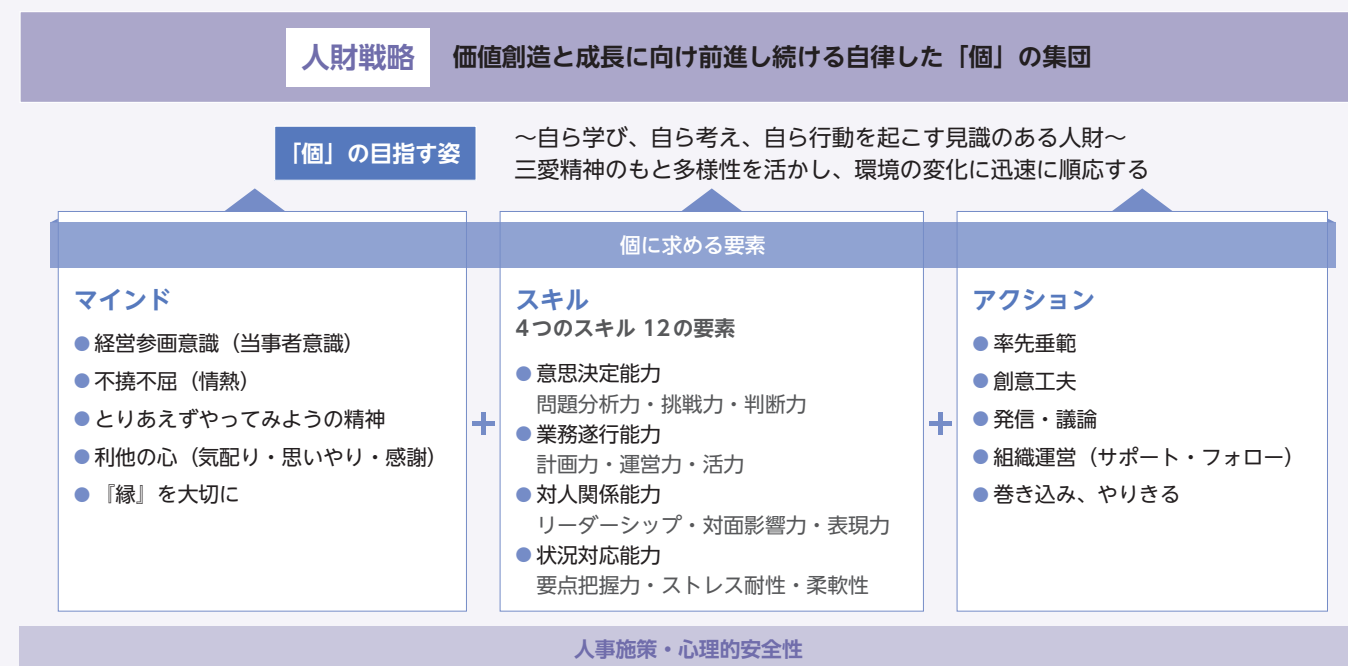
人材の確保と育成

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。

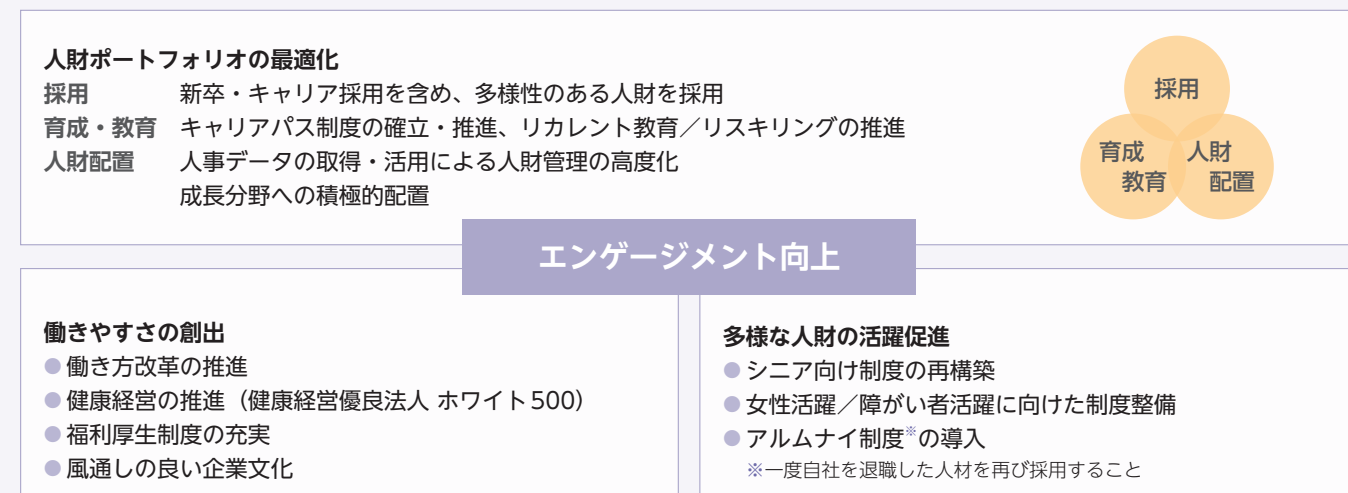
経営を支える人財戦略

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
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1～3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

サステナビリティ推進部

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。

人権リスク評価

深刻度		発生可能性	
		低	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

サステナビリティ推進部

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

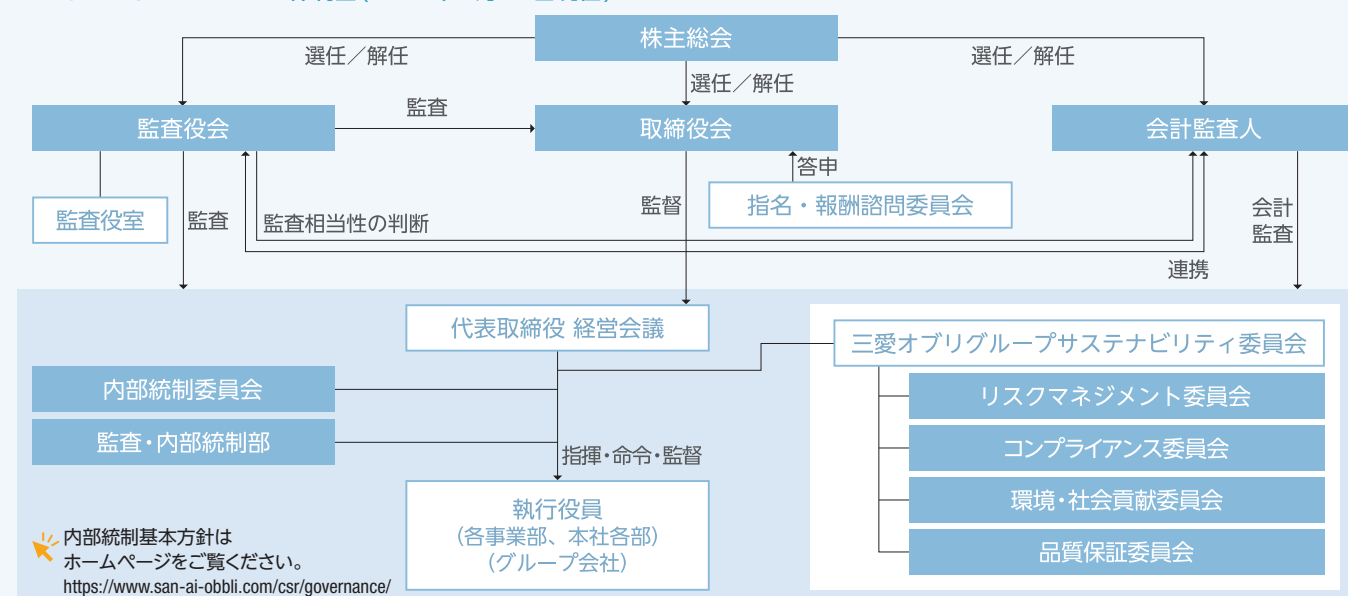
経営の効率化と透明性を確保し ステークホルダーの信頼を得る

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

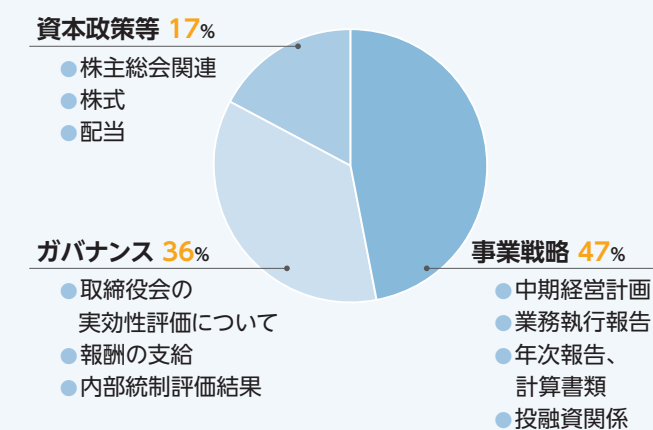
2024年度 重要会議の開催状況

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

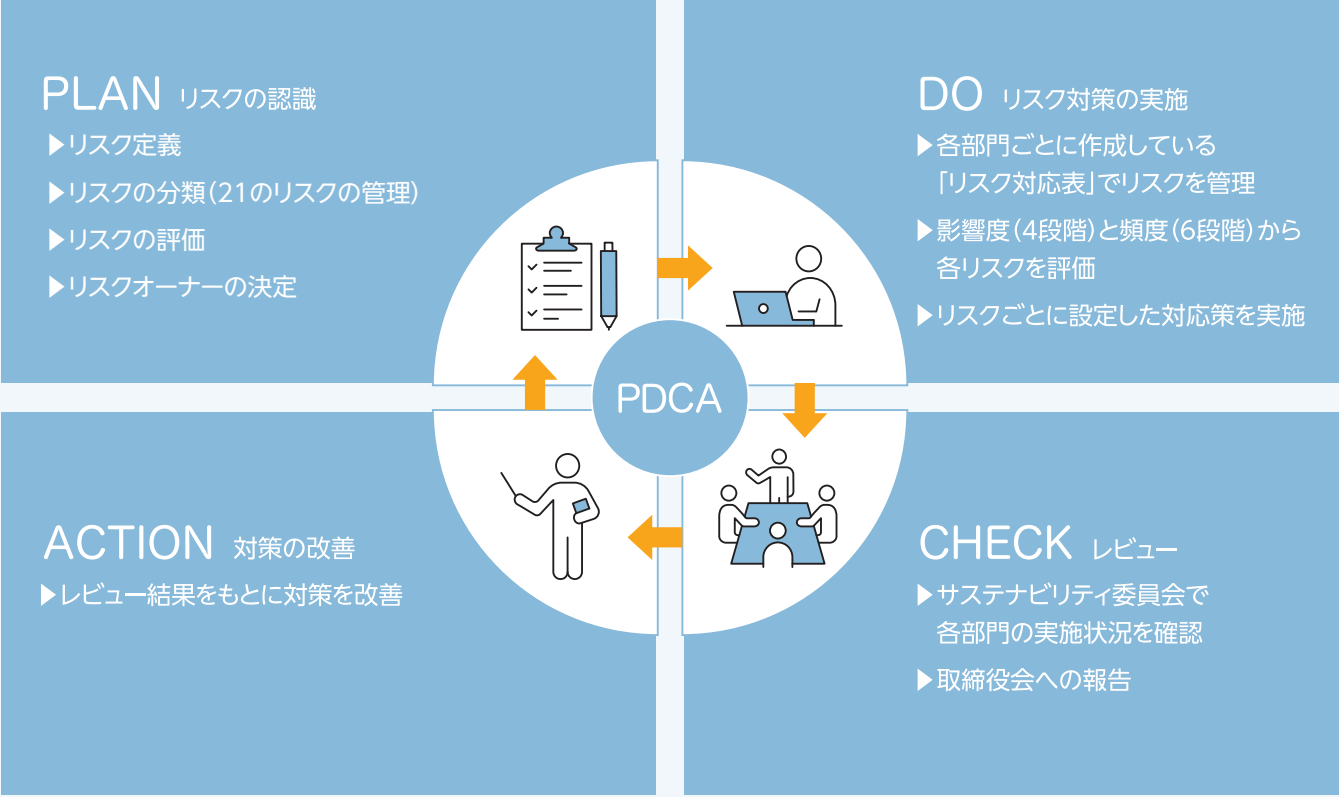


村上 暢哉
執行役員
石油事業部門担当

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。

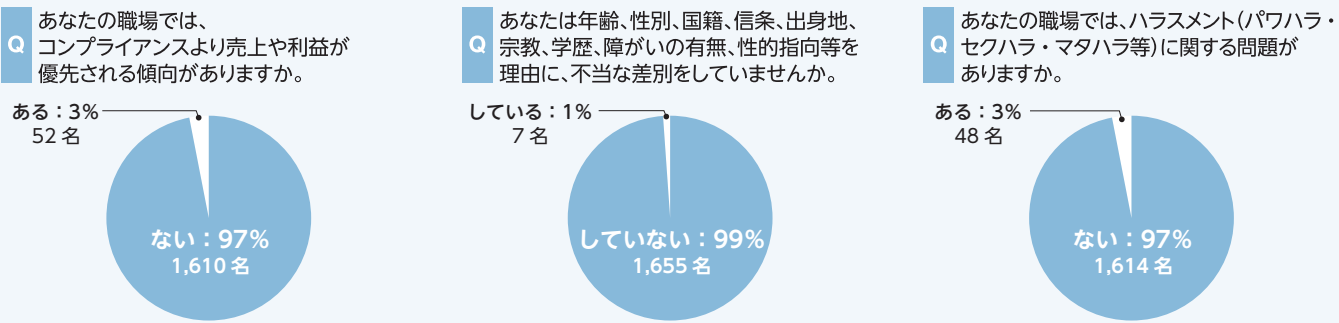


化学品事業部のコンプライアンス・ディスカッションの様子

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。



※回収実績は
2025年
7月末時点