三菱商事

SUSTAINABILITY REPORT 2023

サステナビリティ・レポート
2024 年 3 月 1 日時点

Environment

Social

Governance

最新の情報はサステナビリティ・ウェブサイトをご確認ください。

Contents

トップコミットメント 5

■ **コーポレート担当役員メッセージ** 5

サステナビリティに関する理念・考え方 6

■ **理念・考え方** 6
三綱領 6
企業行動指針 7
三菱商事役職員行動規範 7
三菱商事環境憲章 8
三菱商事社会憲章 8
人権方針 8
価値創造プロセス 9

サステナビリティ推進体制 10

■ **サステナビリティ推進体制** 10
サステナビリティへの取り組み 10

■ **全社サステナビリティ体制** 11

■ **事業におけるサステナビリティ推進** 12
事業戦略にサステナビリティを織り込むためのサイクル 12
各グループのサステナビリティ推進体制 12
個別案件におけるサステナビリティの織り込み 13

■ **開示（サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け）** 14
連結ベースでのサステナビリティ情報の収集 14

■ **ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）** 15
2022年度のステークホルダーとの対話 15
サステナビリティアドバイザリーコミッティー 15

マテリアリティ 17

マテリアリティの概要 17
マテリアリティの経営への織り込み 18
マテリアリティとSDGsとの関連性 18
マテリアリティ 特定プロセス 19

マテリアリティ詳細 20

■ **脱炭素社会への貢献** 20
関連するSDGs目標 20
本マテリアリティに関するアクションプラン 20

■ **自然資本の保全と有効活用** 24
関連するSDGs目標 24
本マテリアリティに関するアクションプラン 24

■ **持続可能で安定的な社会と暮らしの実現** 28
関連するSDGs目標 28
本マテリアリティに関するアクションプラン 28

■ **イノベーションを通じた社会課題の解決** 32
関連するSDGs目標 32
本マテリアリティに関するアクションプラン 32

■ **地域課題の解決とコミュニティとの共生** 37
関連するSDGs目標 37
本マテリアリティに関するアクションプラン 37

■ **事業推進における人権の尊重** 42
関連するSDGs目標 42
本マテリアリティに関するアクションプラン 42

■ **多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現** 44
関連するSDGs目標 44
マテリアリティに関するアクションプラン 44

■ **透明性高く柔軟な組織の実現** 49
関連するSDGs目標 49
本マテリアリティに関するアクションプラン 49

イニシアチブへの参画 52

国連グローバル・コンパクト支持 52
WBCSD 52
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD） 52

環境

Environment

気候変動 54

■ **気候変動に関する当社の考え** 54
ミッション 54
MC Shared Value（共創価値）の創出 55
各種ステークホルダーとの協働 57
ガバナンス 58

■ **「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」・「中期経営戦略2024 MC Shared Value（共創価値）の創出」に基づく新たな取り組み** 60
カーボンニュートラル社会へのロードマップ 60
成長ドライバーとしてのサステナビリティ 60

■ **1.5°Cシナリオ分析** 62
シナリオ分析に関する考え方 62
当社が2022年度にシナリオ分析に用いた1.5°Cシナリオ 62
2022年度1.5°Cシナリオに関する留意事項 64

■ **1.5°Cシナリオ分析の結果、および分析から得られる示唆** 65
1.5°Cシナリオ分析対象事業の選定 65
移行リスク 65
移行機会 70
まとめ 72

■ **物理的リスク** 73
物理的リスクの分析プロセス 73
物理的リスク分析結果 74

■ **主要GHG関連指数などの開示** 75
目標 75
Scope1・2 76
Scope3 カテゴリー 11 77
削減貢献量 77
石炭火力事業取り組み方針 81

■ **低・脱炭素化事業** 82
再生可能エネルギー 82
EV ／ バッテリー 84
燃料アンモニア／水素／ SAF 85
CCUS 88
カーボンクレジット 91
その他の低・脱炭素化事業（グリーン物流、グリーンビルディングなど） 92

■ **その他のデータおよびレポート** 97
その他参考データ 97
気候変動関連レポート 98
TCFD対照表 98

■ **LNG関連データ** 99
石油・ガス上流持分生産量 99
LNGプロジェクト一覧 100

■ **再生可能エネルギー関連データ** 102
再生可能エネルギー事業一覧 102
海底送電事業一覧 103

環境マネジメント 104

■ **方針** 104
環境方針 104
グリーン調達方針 105

■ **体制** 106
環境マネジメントシステム（EMS）推進体制 106
ISO14001認証取得状況 107
環境監査 108
環境コミュニケーション 108

■ 取り組み 109
本店オフィスビルにおけるCO_2フリー電力調達 109
■ 関連データ 110
環境報告・是正件数 110
水資源 111
■ 方針 111
■ 目標 112
■ 体制 113
リスク管理 113
■ 取り組み 114
水利用改善の取り組み 114
水使用量削減の取り組み 114
水ストレス地域での取り組み 115
事業を通じた取り組み 116
■ 外部との協働 117
CDPへの回答 117
環境省ウォータープロジェクトへの参加 117
NGOとの協働 117
生物多様性 118
■ 方針 118
■ 目標 119
■ 体制 120
リスク管理 120
TNFDフレームワークを活用した自然関連課題の特定及び対応 120
■ 取り組み 124
事業活動における保護・保全事例 124
■ 外部との協働 126
責任ある大豆に関する円卓会議（RTRS）への参加状況 126
大豆モラトリアム（Moratoria da Soja）の遵守 126
CDPへの回答 126
Cermaq社における取り組み 127
政府当局との協働事例 127
国際機関・NGOとの協働事例 128
財団・基金の取り組み 129
他企業との協働事例 129
■ パフォーマンス 130
社会貢献活動の成果 130
汚染防止 131
■ 方針 131
■ 目標 132
■ 体制 133
リスク管理 133
■ 取り組み 134
廃棄物削減の取り組み（単体） 134
三菱商事ファッション㈱「THE ME」事業 134
廃棄ロス削減における㈱ローソンとの取り組み 135
三菱食品㈱における廃棄物削減の取り組み 135
サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用 135
油濁汚染防止の取り組み 135
■ 外部との協働 136
日本貿易会 136
資源有効活用 137
■ 方針 137
■ 体制 138
リスク管理 138
■ 目標 139
■ 取り組み 140
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業） 140
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業） 140
循環型PET製造事業への参画 141
環境データ 142
気候変動関連データ 143
水資源関連データ 145
汚染防止関連データ 146
資源有効活用関連データ 147

社会

Social

人権 149
■ 方針 149
人権に関する基本的な考え方 149
個別課題に関する方針・対応 152
■ 体制 153
相談窓口の体制 153
ステークホルダーとの対話 153
■ 人権・環境デューデリジェンスについて 154
当社における人権・環境リスクの所在 154
■ 取り組み 156
従業員に対する研修 156
豪州・クロンターフ財団 先住民青年への学業支援 157
母と子の自然教室の開催 157
■ 外部との協働事例 158
国際機関との協働事例 158
イニシアチブへの参加 158
グリーバンスメカニズム 159
■ 方針 159
■ ご相談にあたって 160
対象利用者 160
対象事案 160
対象商材 160
対象企業 160
対象外のご相談の取り扱い 160
■ ご相談受け付け窓口 161
■ ご相談受け付け後の流れ 162
労働慣行 163
1.労働基準、労働環境など 163
■ 方針 163
「人材」に関する基本的な考え方 163
労働慣行に関する方針 163
■ 体制 165
リスク管理 165
■ 取り組み 166
(1) 公正な採用活動の実施と就業機会の提供 166
(2) “三菱商事らしい新しい働き方” 166
(3) 人権の尊重 166
■ 関連データ 167

2. 従業員との関わり 168
■ 方針（結社の自由・団体交渉） 168
基本的な考え方 168
結社の自由・団体交渉に対する方針 168
団体交渉について 168
■ 体制 169
リスク管理 169
■ 取り組み 170
■ パフォーマンス 171
団体交渉に関する合意 171
ダイバーシティ・マネジメント 172
■ 方針 172
さまざまな経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織へ 172
■ 体制 174
■ 取り組み 175
両立支援 175
女性活躍推進 177
シニアの活躍支援 178
障がいのある人々の多様な就労機会 178
国を越えた人材の活躍促進 178
LGBTが働きやすい職場づくり 179
■ 関連データ 180
各種制度利用状況データ（各年3月31日時点） 180
女性管理職比率推移および役員構成 181
世界で活躍する女性社員（2023年4月時点） 182
障がい者雇用率 183
第三者保証 183
■ 外部からの評価 184
主な認定 184
ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営） 185
■ 方針 185
経営メッセージ 185
三菱商事グループ労働安全衛生方針 185
多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織（魅力ある職場）の実現と従業員の疾病リスクの低減 186
サプライチェーンにおける取り組み 186
HIV／エイズ、結核、マラリア 186
■ 目標 187
当社グループ 187
当社 187
■ 体制 188
従業員の参画 190
投融資管理 190
リスク管理（リスクアセスメント） 190
労働災害の報告 190
■ 取り組み 191
単体での取り組み 191
社員の健康管理 192
連結先における取り組み 195
■ 実績データ 199
労働安全衛生データ（連結・単体） 199
その他データ 201
第三者保証 203
人材開発 204
■ 方針 204
人材育成に関する基本方針 204
■ 目標 205
重点目標および現状 205
■ 体制 206
三菱商事グループ人材育成プログラム体系 206
■ 取り組み 207
キャリア自律の促進 207
人材育成プログラム紹介 208
■ パフォーマンス 212
人材開発・研修に関するデータ 212
顧客責任 214
■ 方針 214
責任ある広告・マーケティング 214
食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方 214
より良い栄養・医療へのアクセス 215
■ 目標 217
■ 取り組み 218
単体での取り組み 218
食品化学事業での取り組み 218
食料関連ビジネスに付随する課題への対応 219
栄養価の高い製品に関する取り組み 221
より良い医療へのアクセスに関する取り組み 222
■ 外部イニシアチブへの参加 224
1. サーモン養殖産業 – グローバル サーモン イニシアチブ（GSI） 224
2. シーフード産業 – SeaBOS 224
3. 国連グローバル・コンパクト - 海洋スチュワードシップ連合 224
コミュニティ 225
■ 方針 225
基本的な考え方 225
コミュニティ投資に関する方針 225
現地雇用・調達に関する方針 225
閉山に関する方針 225
■ 体制 226
リスク管理 226
■ 社会貢献活動 227
社員による社会貢献活動 227
■ 取り組み 231
インドネシア／都市価値向上を目指した複合都市開発事業 231
HERE社のDX事業 232
MDP事業における現地調達 232
閉山の取り組み 233
コミュニティ投資 233
■ その他参考データ 236
寄付金額推移 236
サプライチェーン・マネジメント 237
■ 方針 237
基本原則 237
個別ガイドライン 239
アニマルウェルフェアに関する方針 240
クロマグロ類に関する声明 240
■ 体制 241
リスク管理・評価 241
■ 取り組み 248
従業員に対する研修 248
■ 外部との協働 249
サプライチェーンに関連するイニシアチブへの参画 249
Cermaq社における取り組み 250
三菱商事パッケージング㈱における取り組み 250
㈱ローソンにおける取り組み 250
Princes社における取り組み 251
Olam社における取り組み 252
■ 認証関連データ 253
RSPO関連データ 253
ASC関連データ 253
FSC® CoC認証商品関連データ 253
オーガニックコットン調達関連データ 253

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス 取締役会・株式など 255

■ **コーポレート・ガバナンスに関する基本方針** 255

■ **取締役会** 256
取締役会の規模・構成、取締役候補者の選任方針・選任手続 256
取締役・監査役のスキルマトリックス 256
取締役会の構成など 258
取締役会での審議内容など 260

■ **取締役会の諮問機関** 261
ガバナンス・指名・報酬委員会 261
国際諮問委員会 262

■ **社外役員の体制** 263
独立社外取締役 263
独立社外監査役 264
社外役員選任基準 265

■ **取締役会の実効性向上に向けた取り組み** 266
取締役会事前説明会 266
独立社外役員会議 266
社外役員と役職員との対話 266
事業投資先視察・対話 267
就任時オリエンテーション 267
当社のガバナンス変遷 268
取締役会の実効性評価 269

■ **コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況** 270
当社の上場株式の取得・保有・縮減の考え方 270
当社の年金運用体制 271
経営陣幹部の選解任に関する方針・手続、および取締役・監査役候補者の選任方針・手続 271
代表取締役社長などを退任した者の状況 271
株主との対話方針 271

コーポレート・ガバナンス 監査役会・監査 274

■ **監査役および監査役会** 274
監査計画 275
経営執行状況の監査 275
監査役（会）活動の充実／実効性向上 276
三様監査の充実 277

■ **監査** 278
監査役監査 278
内部監査 278
会計監査 278
監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携および内部統制部門との関係 279

コーポレート・ガバナンス 取締役・監査役の報酬など 280

■ **取締役および監査役の報酬など** 280
役員報酬制度の基本的な考え方 280
役員報酬の審議・決定プロセス 281
業績連動報酬の算定方法 283
業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ 286
自社株保有ガイドライン（基準） 286
役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の関与） 286
取締役および監査役の報酬などの総額および対象員数 288
役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬などの総額および連結報酬などの種類別の額 289
使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの 289
使用人給与 289

コンプライアンス 290

■ **方針** 290

■ **体制** 291
違反に対する調査・対応体制 291
モニタリング体制 294

■ **取り組み** 295
腐敗防止のための取り組み 295
代理店など中間業者の起用管理に関する取り組み 295
三菱商事グループ贈収賄防止指針 296
腐敗行為に関する摘発事例 296
内部通報制度 296
取締役による監督 297

■ **パフォーマンス** 298
コンプライアンス研修の実績 298
コンプライアンス違反件数 298
法令違反・訴訟などに関する引当金 298
税の透明性 299

リスクマネジメント 300

■ **方針** 300

■ **リスク管理体制** 301
概要 301
事業投資リスクへの対応 302

■ **連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）** 303
体制・コンセプト 303
平時における取り組み状況 304
BCM（事業継続マネジメント）について 304
実行状況のモニタリング 305
情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの対策 306
会計監査人 306

三菱商事の主なステークホルダー 307

■ **顧客・パートナー** 307
エンゲージメント例 307

■ **従業員** 308
エンゲージメント例 308

■ **株主・投資家・債権者** 308
エンゲージメント例 308

■ **地域社会** 308
エンゲージメント例 308

■ **NGO** 309
エンゲージメント例 309

■ **政府・行政** 309
エンゲージメント例 309

社外からの評価 310

第三者保証報告書 312

Sustainability Management

トップコミットメント

コーポレート担当役員メッセージ

三菱商事では、企業理念である「三綱領」に基づき、創立以来、グローバルベースで公明正大な事業活動を推進することを通じて、社会の持続可能な発展へ貢献するとの考え方を脈々と受け継いできました。

地球環境や社会が抱える課題の解決は喫緊のものとなっており、気候変動対応を筆頭に人権や生物多様性などの社会課題解決に対する企業の取り組みへの社会の期待は年々高まっています。

2021年10月に当社は資源・エネルギーを始めとするさまざまな事業に携わってきた当事者として、安定供給責任を全うしつつ、カーボンニュートラル社会実現に向けて脱炭素との両立を目指すために「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」を策定しました。GHG排出量の2030年度半減（2020年度比）、2050年ネットゼロを宣言するとともに、「Energy Transformation（EX）・Digital Transformation (DX) の一体推進による未来創造」 を 全社共通の事業推進テーマとして打ち出しました。

さらに、2022年5月に発表した「中期経営戦略2024」では、当社グループの総合力強化による社会課題の解決を通じて、継続的に生み出される共創価値を「MC Shared Value (MCSV)」と定義し、その創出を目標に掲げました。また、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題を8つの「マテリアリティ」として再定義しました。EXとDXの一体推進などの成長戦略を推し進めながら、「脱炭素社会への貢献」含むマテリアリティで掲げる社会課題に取り組むことでMCSVの継続的な創出をしていきたいと考えています。

最後に、時代のニーズに合わせ、事業を通じ社会と共に成長を遂げてきた当社にとって、多様なステークホルダーとの協業・共生は必要不可欠です。この観点から、当社は2023年4月にChief Stakeholder Engagement Officer（CSEO）を設置し、私が就任することとなりました。

多様化するステークホルダーの皆さまとの双方向のエンゲージメントを重ねることで、第三者視点を成長戦略に取り込み、MCSVの創出を通じた持続的な成長を目指して参ります。

執行役員
コーポレート担当役員（CSEO）
小林 健司

Sustainability Management

サステナビリティに関する理念・考え方

三綱領 企業行動指針 三菱商事役職員行動規範 三菱商事環境憲章
三菱商事社会憲章 人権方針 価値創造プロセス

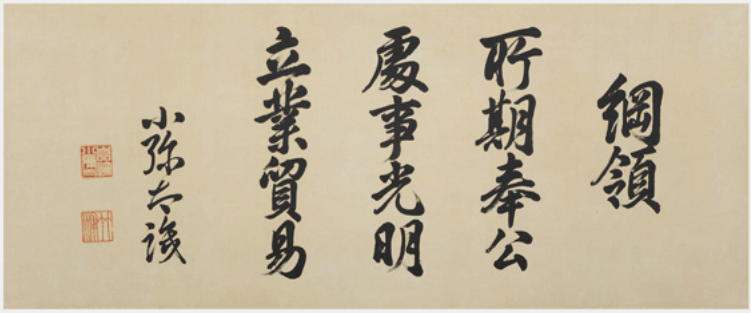
理念・考え方

三綱領

豊かな社会の実現に貢献することを目指して

三菱商事は、創業以来の社是である「三綱領」を拠り所に、公正で健全な事業活動を推進しています。企業行動の指針としての「企業行動指針」の制定、法令遵守関連社内諸規程の整備、コンプライアンス・オフィサー制の導入、危機管理体制の充実など、常にコンプライアンスの充実を図ってきました。
また、コンプライアンスを徹底するために、法規制や国連が定めた世界人権宣言や国際労働機関の国際労働基準などの国際ルールを社員一人ひとりが、遵守するとともに、社会規範に沿った責任のある行動をとることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名しています。「環境憲章」や「社会憲章」や「人権方針」も三綱領に則り定められており、グローバルな総合事業会社として企業価値向上を図りながら、社会の持続的発展に貢献していくことを目指します。
当社グループ各社は、同じ伝統と理念を共有※するとともに、互いに切磋琢磨を続けています。

事業活動を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」の同時実現を果たしていきます。



所期奉公（しょきほうこう）
事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると同時に、かけがえのない地球環境の維持にも貢献する。

処事光明（しょじこうめい）
公明正大で品格のある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持する。

立業貿易（りつぎょうぼうえき）
全世界的、宇宙的視野に立脚した事業展開を図る。

（二〇〇一年一月、三菱グループ各社で構成される三菱金曜会にて申し合わされた現代解釈）

※ 経営理念である三綱領、企業行動指針、役職員行動規範、環境憲章、社会憲章、人権方針は、当社グループ企業向けのポータルサイトや各種研修などを通じて、グローバルで活動する役職員と共有しています。

企業行動指針

1. **企業活動の目的**
   我が社は、事業を通じ、企業価値の向上を図るとともに、有用なサービス・商品を安全性にも配慮して創出・提供し、物心共に豊かな社会の実現に努める。
2. **公明正大な企業活動**
   我が社は、企業活動の展開に当たり、諸法規、国際的な取決め及び社内規程を遵守するとともに、社会規範に沿った責任ある行動をとる。
3. **人権・社員の尊重**
   我が社は、人権を尊重し、差別を行わない。また、人材育成を通じて企業活力の維持・向上を図るとともに、社員の人格・個性を尊重する。
4. **情報の管理・公開**
   我が社は、企業情報を適切に管理するとともに、ステークホルダーを含め社会一般からの正しい理解を得、透明性の保持を図るため、情報を適時・適切に公開する。
5. **地球環境への配慮**
   我が社は、地球環境に配慮しない企業は存続しえないとの認識に立ち、企業活動のあらゆる面において地球環境の保全に努め、持続可能な発展を目指す。
6. **社会貢献活動**
   我が社は、社会の一員として、より良い社会の実現に向けて積極的に社会貢献活動を行う。また、社員による自発的な社会貢献活動を支援する。

三菱商事役職員行動規範

基本理念

三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり諸法令、国際的な取決め及び社内諸規程を遵守するとともに、ビジネスマナーを守り、社会規範に沿った責任ある行動をとる。

遵守事項

1. 人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わない。
2. 環境に関する条約・法令などを遵守し、地球環境に配慮した活動を行う。
3. 取引遂行に当たっては、法令及び社内規程を遵守し、公正を旨とする。
4. 貿易に関する国際的な取決めを遵守する。
5. 会社の情報を適切に管理することはもちろん、社外から得た情報や第三者の知的財産権などの権利についても適切に取り扱う。
6. 株式などの不公正取引（インサイダー取引）は行わない。
7. 会社の利益に反する行為は行わない。また、公私のけじめをつける。
8. 財務・会計に関する記録や報告は、適時・正確に行う。
9. 贈答・接待などは法令に違反することなく、かつ社会通念上妥当な範囲内で行う。
10. 反社会的勢力には毅然として対応し、利益供与は一切行わない。
11. この規範に反する行為については、これを発見した場合又は不注意により自ら行った場合を問わず、速やかに上長、グループ・コンプライアンス・オフィサー、社内関係部局、コンプライアンス委員会事務局又はコンプライアンス担当弁護士のいずれかに報告・相談する。

三菱商事環境憲章

三菱商事は、地球が最大のステークホルダーであると認識し、事業活動を通じて持続可能な社会の実現を目指します。

- 私たちは、新技術や新たな仕組みを活用し、温室効果ガスの削減に取り組みます。
- 私たちは、資源（エネルギー、鉱物、食料、水など）の持続可能な利用に努めます。
- 私たちは、生態系がもたらす様々な恩恵の重要性を認識し、生物多様性への影響を緩和するとともにその保全に貢献します。
- 私たちは、汚染の防止を含む環境負荷低減や環境保全によって生じる環境価値の創出・向上に努めます。
- 私たちは、環境に関する企業情報を適時・適切に開示し、多様なステークホルダーとのコミュニケーション・協働を推進します。
- 私たちは、環境諸法規を遵守するとともに、国際行動規範に則した行動を取ります。

三菱商事社会憲章

三菱商事は、企業活動の展開を通じ、中長期的な視点で社会課題の解決に貢献することにより、持続可能な社会の実現を目指します。

- 私たちは、私たちの事業を通じて、地域・コミュニティの社会課題の解決に貢献し、健全で持続的な発展に寄与することを目指します。
- 私たちは、時代の要請にこたえ、常に新たな課題認識をもって社会貢献活動を継続していきます。
- 私たちは、人権及び先住民の権利を尊重する責任を果たします。
- 私たちは、労働における基本的権利を尊重するとともに、安全や健康面も含め適切な労働環境の確保に努めます。
- 私たちは、腐敗・汚職に関与せず、その防止に取り組みます。
- 私たちは、社会との関わりについての企業情報を適時・適切に開示し、多様なステークホルダーとの対話と協議を積極的に推進します。

人権方針

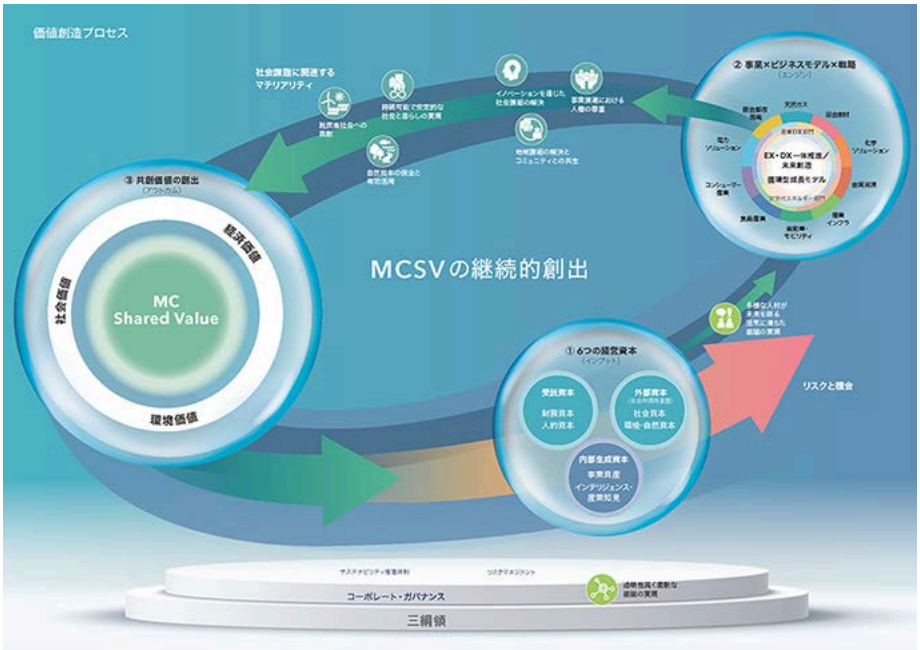
当社は、当社の人権に関する考え方を整理し、明確にした上で、人権尊重の取り組みを推進すべく、人権方針を制定しています。

価値創造プロセス

当社の事業はさまざまな社内外の経営資本に支えられています。

これらの経営資本を事業に投入し、事業を通じて社会課題を解決し、継続的にスケールのある共創価値を生み出していきます。生み出された共創価値は経営資本を強化し、さらなる価値創造の源泉となります。これを循環させることで、持続的な成長を目指していきます。

なお、価値創造プロセスの詳細につきましては統合報告書（統合報告書/アニュアルレポート | 三菱商事（mitsubishicorp.com））をご参照ください。



Sustainability Management

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制 全社サステナビリティ体制 事業におけるサステナビリティ推進
開示（サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け） ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

サステナビリティ推進体制

サステナビリティへの取り組み

三菱商事の企業理念である「三綱領」には、事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力し、かけがえのない地球環境の維持にも貢献することがうたわれています。

近年、さまざまな社会課題解決に対する企業への期待・要請が一層高まっている中、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題である「マテリアリティ」を指針とし、中期経営戦略2024で打ち出したMC Shared Value（共創価値）を創出し続けることで、社会と共に成長を続けることを目指しています。

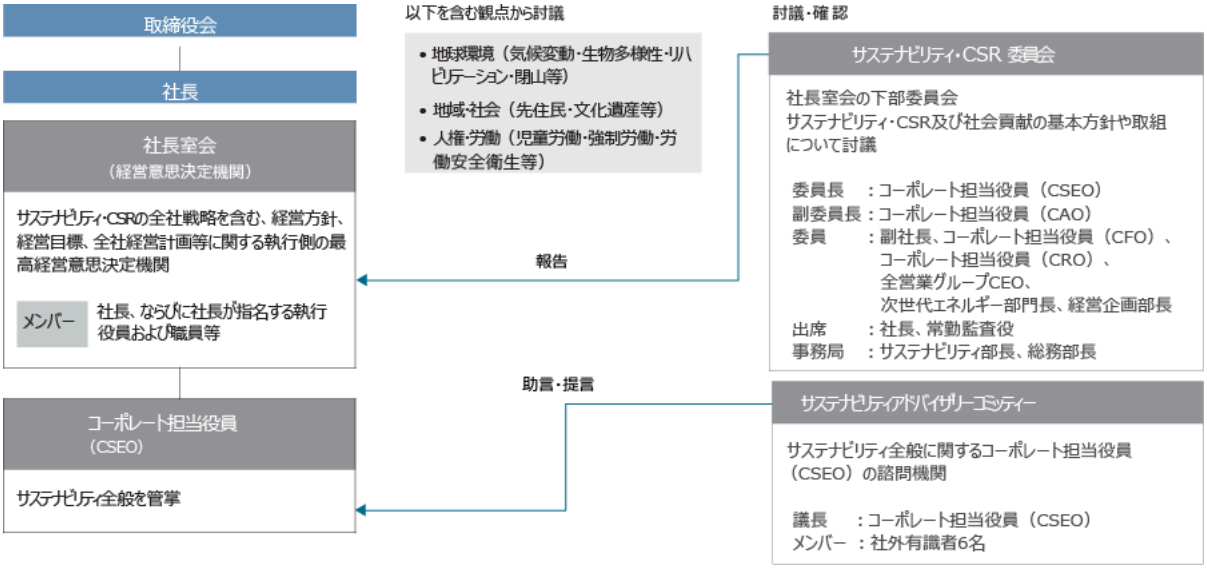
また、刻々と変化する社会からの要請を踏まえ企業価値を高めていくためには、ステークホルダーの皆さまとの対話と、対話を踏まえた方針策定・施策実行・開示という事業戦略実行サイクルが重要と認識しており、実効性のある推進体制を構築しています。

対話と事業戦略実行の各サイクル詳細については、以下をご参照ください。

- 方針を決定（全社サステナビリティ体制）
- 各営業グループが主体となり実行
- 開示
- ステークホルダーとの対話

全社サステナビリティ体制

サステナビリティはコーポレート担当役員（CSEO）が管掌し、サステナビリティ部が方針・施策を企画・立案の上、年2回をめどにサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。



参照 サステナビリティアドバイザリーコミッティー

サステナビリティ・CSR委員会の主なテーマ

- 気候変動対応
- マテリアリティ
- 生物多様性
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 環境保全
- 社会貢献活動

事業におけるサステナビリティ推進

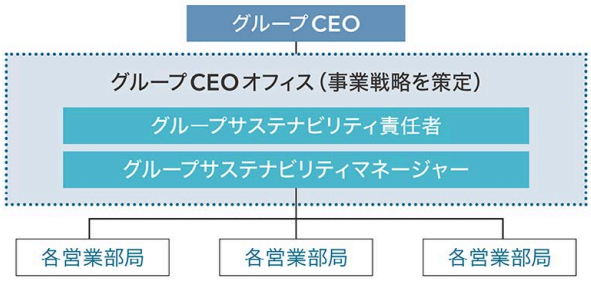
事業活動を通じて持続的に社会価値・環境価値を創出するため、コーポレート部局だけでなく各営業グループが主体的にサステナビリティを推進する体制を構築しています。

事業戦略にサステナビリティを織り込むためのサイクル

- サステナビリティ・CSR委員会の議論を踏まえ、策定された事業戦略を基に、社長と各グループCEOが今後の戦略を討議する事業戦略会議を開催しています。
- 同会議において、気候変動の影響が大きい事業では1.5°Cシナリオ分析結果を踏まえた取り組み方針を確認しています。

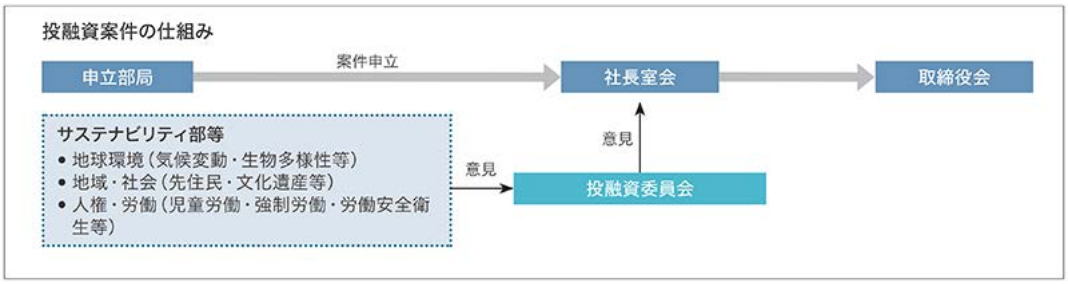
各グループのサステナビリティ推進体制

- 各営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、事業戦略立案の責任者がグループのサステナビリティ責任者に就任しています。
- サステナビリティに関する情報共有、施策説明などの場として、随時グループサステナビリティマネージャー会議を開催し連携を図っています。



個別案件におけるサステナビリティの織り込み

- 案件申立時のフレームワーク
  案件申立の際に、マテリアリティに照らした当該案件の意義を確認しています。また、環境・社会性面のリスク・機会（影響が大きい事業はシナリオ分析や炭素価格影響分析を含む）を必須の確認事項としています。
- 案件審査体制
  サステナビリティ部内でグループごとの専任者を任命し、最新の外部同行や要請、国際基準に基づき、個別案件における環境・社会性面のリスク・機会両面からの支援・牽引を行っています。また、サステナビリティ部長が投融資委員会のメンバーとなることで、環境・社会性面での専門的な見地を踏まえた意思決定が行われる審査体制を整えています。



開示（サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け）

当社は、ステークホルダーの皆様の要請も踏まえながら、サステナビリティの取り組みを適時・適切に開示しご理解いただくこと、および開示した取り組みへの示唆を取り組みに反映していくこと、この一連のサイクルが重要であり、当社の中長期的な企業価値の向上に寄与するとの認識に基づき、サステナビリティ関連情報の開示に積極的に取り組んでいます。

「サステナビリティ・ウェブサイト」（以下、本ウェブサイト）で開示している情報について、サステナビリティに関する基本方針・重要事項は、サステナビリティ・CSR委員会での討議を経た上で、最終的には社長室会で決定し、取締役会に報告をしています。また、その他主要な情報の更新に当たっては、コーポレート担当役員（CSEO）の承認を経て情報開示を行っています。

本ウェブサイトでは、統合報告書やこれまで「ESGデータブック」などで開示していたESG関連情報を集約するとともに、複雑化するESG評価機関・開示基準の要請に適時に対応することを目的として開設しました。主にESGに関心の高いステークホルダーの皆様にご参照いただく媒体として、複数のESGレポーティングガイドラインを参照の上、ESG項目別に整理し、情報の一覧性を高めており、従来の報告書の型式としてPDF型式での出力も可能となっています。
今後も、ESG開示に対する皆様からのご意見を参考にしながら、より分かりやすい開示となるよう改善を図ることで、皆様との建設的な対話に資する良きコミュニケーションツールとしてまいります。

連結ベースでのサステナビリティ情報の収集

当社のサステナビリティに関する定性的・定量的情報の把握を目的として、事業活動を行っている全ての連結先に対して、環境・労働安全衛生調査を毎年実施しています。集計したデータは、経営に報告するとともに、当社サステナビリティ施策などの検討の基礎資料として活用しています。

調査対象先選定 （3月）	営業グループ・部門に対し、調査対象先を確認。調査対象は事業活動を行っている原則全ての連結先であり、子会社、関連会社、および共同支配事業・企業が含まれます。
調査開始 （3月）	調査項目には、温室効果ガス（GHG）、水、廃棄物、労働安全衛生データ、寄附額などのデータおよび環境マネジメントなどのマネジメント方針が含まれます。
調査完了・報告 （6月）	調査結果は、サステナビリティ・CSR委員会、社長室会、取締役会に報告しています。
開示 （7月～）	一部のデータは、信頼性を高めるため、独立した第三者であるデロイトトーマツサステナビリティ㈱の保証を受け、ESG開示媒体やCDPにて開示しています。

ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

当社では、刻々と変化する社会からの要請を的確に捉えこれに応えるべく、株主を含む投資家やNGOとの直接的な対話、個別案件における地域コミュニティとの対話、サプライチェーン調査を含むサプライチェーン・マネジメントに取り組んでいます。全てのステークホルダーの皆様と建設的な対話を実施し、そこで得た示唆を施策の立案・実行に還流していくことが、継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図る上で重要と考えています。
また、グローバルに環境・社会に関する最新動向を把握するため、欧州・米州・東南アジアなどの各地域にサステナビリティ担当部局を設け情報を共有・連携するとともに、「国連グローバルコンパクト」、「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」などの団体へ加入しています。さらに社外の視点をサステナビリティ施策に取り込むことを目的に、サステナビリティアドバイザリーコミッティーを2008年より設置、年2回定例の委員会を開催の上で助言・提言を頂いています。

2022年度のステークホルダーとの対話

2022年度は、サステナビリティに関する投資家との直接対話を約40回、NGO団体との直接対話を85回（日本：9回、欧州：32回、米州：44回）実施しました。本対話を通じて、低・脱炭素社会への移行に向けた当社戦略への期待や、化石燃料をめぐる個別案件への取り組み方針に関し、各ステークホルダーの見地から貴重なご意見を頂いています。得られた示唆を施策へと還流し、策定した施策の適時・適切な開示を進めていきます。

サステナビリティアドバイザリーコミッティー

国際機関、ESG投資分野などの各ステークホルダーの幅広い視点を代表する社外有識者6名によって構成される「サステナビリティアドバイザリーコミッティー」をコーポレート担当役員（CSEO）の諮問機関として2008年より設置し、当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、年2回定例の委員会を開催の上で助言・提言を頂いています。また、コミッティーメンバーに、当社事業の理解を深めていただくべく、事業現場の視察を定期的に実施しています。2023年6月に開催した同コミッティーにおいては、次のテーマについてご意見を頂きました。

主なテーマ

- マテリアリティ
- 気候変動への対応
- 自然資本・生物多様性
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- ステークホルダー・エンゲージメント

サステナビリティアドバイザリーコミッティーメンバー

足達 英一郎
㈱日本総合研究所
常務理事
未来社会価値研究所長

ピーター・D・ピーダーセン
大学院大学至善館 教授

荒井 勝
NPO法人
日本サステナブル投資フォーラム 会長

山田 美和
独立行政法人
日本貿易振興機構（ジェトロ）
アジア経済研究所
新領域研究センター長

中井 徳太郎
日本製鉄㈱ 顧問

野口 聡一
合同会社未来圏 代表
宇宙飛行士

現場視察の実施

2023年秋には 、当社が事業参画する苫小牧CCS 実証試験センター及び当社を含むコンソーシアムによる新千歳空港運営会社の北海道エアポート㈱を訪問しました。

苫小牧CCS実証試験センターは実用規模でのCCS実証を目的とする我が国初の大規模CCS実証試験事業となります。見学を通してCCSの有効性や安全性について理解を深めるとともに、CCS商業化に向けた課題点などについて意見交換を行いました。

新千歳空港を含む運営会社である北海道エアポート㈱からは直近の業界や地域が抱える課題について紹介を受けました。また国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）による「新千歳空港を中心とした地域における水素利活用モデル構築に関する調査」に関する事業性調査実施に関する説明を受け、空港を起点とした再生可能エネルギー活用の面での今後の可能性について意見交換を行いました。

集合写真

会議風景

Sustainability Management

マテリアリティ

三菱商事は、創業以来の企業理念である「三綱領」に基づき、経済価値・社会価値・環境価値の「三価値同時実現」、および三価値同時実現を具現化するための視点であり、当社の持続可能な成長のための経営上の課題として2016年に定めた「サステナビリティ重要課題」などを指針として、全てのステークホルダーの要請に応えながら、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組み、社会の持続可能な発展、価値創造に貢献してきました。
一方で、「サステナビリティ重要課題」の策定から6年が経過し、ステークホルダーの皆様の企業への期待は気候変動対策を筆頭に一層高まるとともに、解決すべき課題も変化しています。こうした中、当社の更なる中長期的な企業価値向上を実現すべく、事業活動における重要性の観点から「サステナビリティ重要課題」のレビューを行い、「中期経営戦略2024」が目指すMC Shared Value（共創価値）の継続的な創出に向け、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題である「マテリアリティ」として再定義し、「中期経営戦略2024」で発表しました。

マテリアリティの概要

課題	概要	
カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現		
脱炭素社会への貢献	移行期の低・脱炭素化に資する製品・サービスを提供しながら、温室効果ガスの削減に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献します。	more
自然資本の保全と有効活用	地球が最大のステークホルダーであると認識し、生物多様性の維持や自然資本の保全に努めるとともに、環境への負荷を低減しながらサーキュラーエコノミーの実現に取り組みます。	more
持続可能で安定的な社会と暮らしの実現	各国・顧客のニーズに基づく資源・原材料・製品・サービス等の安定供給責任を果たしながら、様々な国・産業における事業を通じ、将来に亘って持続可能な社会と暮らしを実現します。	more
イノベーションを通じた社会課題の解決	イノベーションがもたらす産業の大きな変化も取り込みながら、社会課題の解決に資するビジネスを創出していきます。	more
地域課題の解決とコミュニティとの共生	各国・地域が直面する課題の解決に事業を通じて貢献し、経済や社会の発展に寄与するとともに、多様なステークホルダー、地域・コミュニティとの共生・共創を図ります。	more
事業推進における人権の尊重	様々な国で多様な事業を推進する上で携わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、各国の情勢も踏まえながら、バリューチェーン上の課題解決を追求します。	more
三価値同時実現の基盤となる組織の追求		
多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現	人材が最大の資産である事業特性を踏まえ、組織全体で三価値同時実現の原動力となる多彩で多才な人材を育成し、また多様な人材が価値観を共有し、つながりながら切磋琢磨し成長できる組織の実現に取り組みます。	more
透明性高く柔軟な組織の実現	事業環境の変化に迅速に対応しながら、連結・グローバルベースで実効性のあるガバナンスを実現し、透明性と柔軟性を備えた健全な組織の維持・強化に努めます。	more

マテリアリティの経営への織り込み

当社は、当社グループの総合力強化による社会課題の解決を通じて、スケールのあるMCSV（共創価値）を継続的に創出することを目指しており、マテリアリティをMCSV創出の指針と位置付けています。その実効性のある推進に向け、各部門・グループにおいて、事業や取り組みごとに マテリアリティに関連した中期的な行動計画である「アクションプラン」を定めるとともに、毎年のレビューによりその進捗を確認し、マテリアリティに沿った事業や取り組みが如何にMCSVの創出につながっているかを確認する体制を構築しています。

当社が取り組む代表的なアクションプランはこちら。

マテリアリティとSDGsとの関連性

当社は、総合力を活かしつつ、さまざまな事業に取り組むことで、幅広い社会課題の解決に貢献しながら持続可能な成長を確実なものとしていきます。当社では、各マテリアリティに対応するSDGs※を特定しており、マテリアリティを指針とした事業の推進を行うことはSDGsの達成にも繋がるものです。

課題	関連SDGs	
カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現		
脱炭素社会への貢献	7 9 13	more
自然資本の保全と有効活用	6 7 12 14 15	more
持続可能で安定的な社会と暮らしの実現	2 3 6 7 8 9 12 14 15	more
イノベーションを通じた社会課題の解決	7 9 13	more
地域課題の解決とコミュニティとの共生	4 6 7 9 11	more
事業推進における人権の尊重	1 8 10 16	more
三価値同時実現の基盤となる組織の追求		
多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現	5 8 10	more
透明性高く柔軟な組織の実現	5 16 17	more

※ 2015年9月に開催された国連サミットにおいて、地球規模の課題として採択された「持続可能な開発のためのアジェンダ」の中核を成す17個の国際開発目標。

マテリアリティ 特定プロセス

STEP 1 候補となる課題要素のリストを作成

一般的な策定手順※を踏まえ、当社グループの持続可能な成長にとって考慮すべき80個程度の課題要素をISO26000やSDGs等の国際規格・目標をベースに抽出。

ISO26000

SDGs

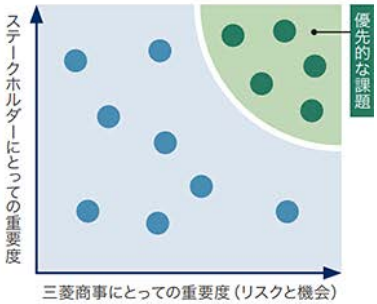
その他国際規格・目標

※ 国際NGOであるGRI（Global Reporting Initiative）が提示するガイドライン等を参照。

STEP 2 社内外の視点から各要素の重要度を判定

営業グループおよび社外ステークホルダーの各視点で、機会・リスク両面における要素ごとの判定を行い、優先的な課題を選定。

- さまざまなステークホルダーとのヒアリングやアンケートを通じて、ステークホルダーにとっての重要度を判定。
- 各部門・グループが、それぞれの課題に対して重要度の評価および優先順位付けを行うことで、当社にとっての重要度を判定。



STEP 3 サステナビリティ重要課題を特定

選定された優先的な課題をサステナビリティアドバイザリーコミッティーの意見も踏まえて再整理し、社長室会および取締役会にて審議の上、サステナビリティ重要課題を特定。

- 地域社会との調和
- 先端技術の活用
- 汚染予防・対策
- 気候変動への対応
- 資源の有効活用
- 先進国のプレゼンス拡大
- 人権への配慮
- 労働環境・労務
- 水の有効活用
- 食料需要増大への対応
- 人口動態への対応
- 地政学的リスクへの対応

STEP 4 マテリアリティを再定義

中経2024の策定に合わせて、従来の「サステナビリティ重要課題」を「マテリアリティ」として再定義。

カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現

三価値同時実現の基盤となる組織の追求

- 近年重要性が一層高まっている「人権の尊重」「ステークホルダーとの共生・共創」「自然資本・生物多様性／サーキュラーエコノミー」「人的資本・DE&I」「ガバナンス」といった社会課題解決についても取り組みを一層強化すべく、従来の「サステナビリティ重要課題」を更新・再編成して、新たに「マテリアリティ」に名称変更。
- 8つのマテリアリティにつき、当社社員が一丸となって解決に取り組むことを目指し、「事業を通じ追求」「組織全体で追求」するものに区分した上で、それぞれ「カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現」「三価値同時実現の基盤となる組織の追求」を総括するコンセプトとして標榜。

Sustainability Management

マテリアリティ詳細

脱炭素社会への貢献
自然資本の保全と有効活用
持続可能で安定的な社会と暮らしの実現
イノベーションを通じた社会課題の解決
地域課題の解決とコミュニティとの共生
事業推進における人権の尊重
多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現
透明性高く柔軟な組織の実現

脱炭素社会への貢献

移行期の低・脱炭素化に資する製品・サービスを提供しながら、温室効果ガスの削減に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献します。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

三菱商事は社会における脱炭素化を挑戦すべき重要な経営課題の一つと捉えており、さまざまな分野で事業を通じた脱炭素化を推進しています。このトランスフォーメーションを主導し、成長に「つなげる」ことで、MC Shared Value（共創価値）を創出していきます。

当社は、自社の脱炭素化（2030年度半減（2020年度比）、2050年ネットゼロ）を促進するとともに、中期経営戦略2024期間の3年間で1.2兆円規模のEX関連投資などを通じて、社会の脱炭素化に貢献していきます。

再生可能エネルギー持分発電容量の倍増

当社では、脱炭素社会の実現に向けて、国内外で再生可能エネルギー事業の取り組みを拡充しています。当社では2030年度に2019年度比で持分発電容量を3.3GWから6.6GWへと倍増させることを目標として、再生可能エネルギー事業に取り組んでいきます。

建設中の資産も含めた足元の持分発電容量は3.9GW(2023年9月末時点)となっています。

主な進捗

- ラオスMonsoon陸上風力発電の融資契約締結・建設工事の開始について

次世代エネルギーサプライチェーンの構築

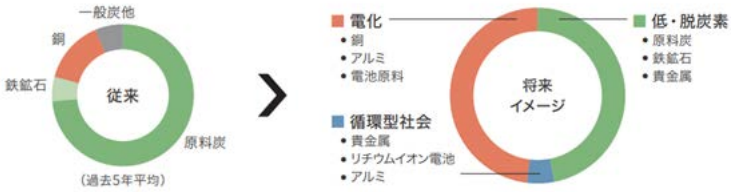
当社は、クリーンなエネルギーであることから次世代エネルギーとして普及が期待される水素の社会実装及び水素の輸送・貯蔵手段として優れたアンモニアに着目し、バリューチェーンの「つくる」「はこぶ」「つかう」の各ステージにおいてパートナーと共同検証を進めています。また、電化・水素化が困難とされる航空燃料領域において「持続可能な航空燃料（SAF：Sustainable Aviation Fuel）」の社会実装を推進しています。

主な進捗

- アンモニア分解技術を活用した水素輸送事業に関する共同調査を開始
- 欧州におけるグリーン水素拡大に向けた新会社設立について
- 米国キャメロンLNG基地を活用した日本へのe-methane導入に関する詳細検討への センプラ・インフラストラクチャー社の参画について
- 「波方ターミナルを拠点とした燃料アンモニア導入・利活用協議会」設置について
- RWE、LOTTE CHEMICAL Corporationとのコーパスクリスティ港における燃料アンモニアのサプライチェーン構築に向けた共同調査の締結ついて
- 持続可能な航空燃料（SAF）の社会実装に向けた事業化検討について

電化社会推進に向けた金属資源の供給

銅を始めとした金属資源は電化・再生可能エネルギーの普及に不可欠であり、カーボンニュートラル社会実現の鍵を握っています。当社は、世界有数の銅埋蔵量を誇る既存資産の内部成長を最優先に、保有権益の買い増し、新規優良資産の取得や、資源回収率向上に繋がる新技術の活用を目指していきます。



主な進捗

- チリ・Marimaca銅鉱山プロジェクトへの新規参画について

CCUS事業の取り組み

パリ協定の目標達成への貢献を目指す当社は、目標達成のためにはCCSおよびCCUが果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、1.5°C目標達成のためには、2050年に約15億トンのCO_2をCCUSにより削減する必要があるとしており、IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change：気候変動に関する政府間パネル）においても、CCUSの果たすべき役割が強調されています。CCUSは、CO_2の排出源となる産業から、燃料・化学素材、建築材料などの最終製品を製造する産業まで、複数の産業を跨ぐ領域であることから、あらゆる産業に面している当社の総合力を発揮できる事業機会の一つと認識しています。この事業機会を取り込むべく、当社では、グループ横断型のタスクフォースや連絡会を立ち上げ、CCUSの事業化を推進しています。

主な進捗

- 海外CCSバリューチェーン構築に向けた検討に関する覚書締結について
- JOGMECより海外CCSバリューチェーン構築の実現可能性調査を受託

本アクションプランの実現に資する当社の代表的な低・脱炭素化事業はこちら。

当社の気候変動に関する取り組みの詳細はこちら。

自然資本の保全と有効活用

地球が最大のステークホルダーであると認識し、生物多様性の維持や自然資本の保全に努めるとともに、環境への負荷を低減しながらサーキュラーエコノミーの実現に取り組みます。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

当社のあらゆる事業は生態系が提供するサービスの恩恵により成り立っており、その保全と有効活用は当社が社会と共に持続的な成長を遂げていくに当たって必要不可欠なものだと認識しています。当社は、サーキュラーエコノミーの実現に向け、成長機会を取り込みつつ、地球環境への負荷の軽減に努め、事業に取り組んでいきます。

サーキュラーエコノミーの推進

当社ではサーキュラーエコノミーの実現をEXの取り組みの柱の一つと位置付けています。その実現に向けては、限られた資源を有効に活用し、可能な限り効率よく循環させるための取り組みが不可欠です。当社では、新技術の活用を通じた素材の再資源化、バイオ・カーボンリサイクル、製品リサイクル関連新規事業及び、低・脱炭素社会を支える素材・製品事業などを通じ、環境対応型素材製造事業に取り組んでいきます。

タイ新光 循環型PET製造事業

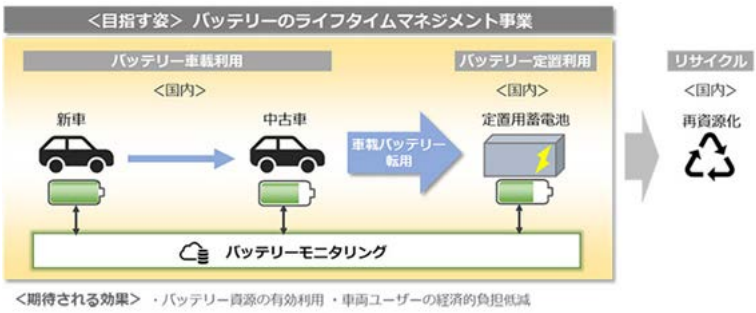
当社は飲料ボトル用PET樹脂製造事業会社であるThai Shinkong Industry Corporation Ltd（タイ新光社）に出資し、循環型PET製造事業に参画しました。2023年6月に新設ラインが稼働開始しています。PET樹脂は優れた透明性やバリア性といった特徴を有し、回収・リサイクルシステムが構築されたリサイクル性の高い単一素材であり、飲料用ボトルや食品用容器、繊維など幅広い用途に使用されています。世界的に循環型社会への移行要請が高まる中、モノマテリアル化（単一素材での使用促進）の進展に伴い需要拡大が期待されるPET樹脂の製造能力拡張、およびケミカルリサイクル技術導入によるリサイクルPET樹脂製造事業への参画を通じて、「自然資本の保全と有効活用」に向けた取り組みを強化していきます。

Hondaとの取り組み

当社と本田技研工業㈱（以下、Honda）は、脱炭素社会におけるEVの普及拡大を見据え、両社の強みを生かしたサステナブルなビジネスモデルの構築に向けて、日本における事業化検討の覚書を締結しました。今後、EVおよびその車載バッテリーを通じたユーザーの利用価値向上を目指し、以下構想の事業化について協議していきます。

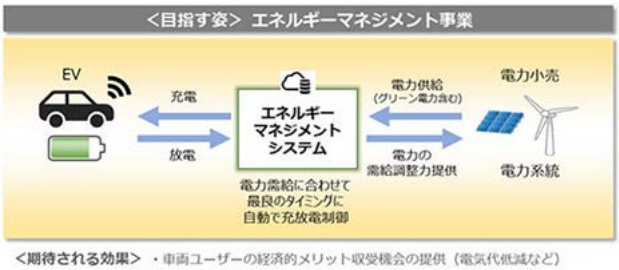
1.バッテリーのライフタイムマネジメント事業

Hondaから2024年より順次発売予定の軽EVに搭載されるバッテリーを対象に、バッテリーモニタリング機能を高度化し、車載用から定置用への転用を通じてライフタイムマネジメントを行うバッテリー価値最大化への取り組み。



2.スマート充電※1・V2G※2を通じたエネルギーマネジメント事業

先進の制御技術によりユーザーの電力コストを最適化するスマート充電・サービス・グリーン電力の提供。



※1 スマート充電：
電力の需給に合わせてEVの充電タイミングを自動制御する仕組み

※2 V2G(Vehicle to Grid)：
電力網からEVへの充電のみならず、EVに蓄えられた電力を電力網に供給する技術

その他の主な進捗

- サステナブルペットボトルのサプライチェーン構築

自然関連課題の特定および対応

当社が今後も持続的に事業活動を行っていくために、当社事業が自然にどの程度依存し影響を与えているかを把握し、そのリスク・機会を分析した上で、自然への過度な依存や負の影響を最小限にとどめ、さらにはその回復に資する取り組みを実施することが重要であると認識しています。

TNFDフレームワークを活用したトライアル分析

2022年度から2023年度にかけてTNFDのフレームワークを参考とし、当社事業における自然関連課題に関するトライアル分析を実施しました。今後はトライアル分析で得た知見を個別事業の運営に生かすとともに、引き続きTNFDフレームワークを活用しながら自然関連課題の特定および対応に取り組み、当社グループの持続可能性ならびに企業価値の向上に繋げていきます。

当社の生物多様性の取り組みに関する詳細はこちら。

持続可能で安定的な社会と暮らしの実現

各国・顧客のニーズに基づく資源・原材料・製品・サービス等の安定供給責任を果たしながら、様々な国・産業における事業を通じ、将来に亘って持続可能な社会と暮らしを実現します。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

人々の安定的な生活を支えることは当社の最大の使命の一つであり、事業を通じ、持続可能な形でこの使命を果たしていくことが重要だと考えています。現在の社会システムの営みを維持するために必要な物資・サービスの供給を続けながら、よりサステナブルな未来に移行していくための事業の推進を行って参ります。

移行期を支えるエネルギーの安定供給責任の充足

人口増、経済発展などにより、引き続き世界のエネルギー需要は増加が見込まれています。今後、電力分野では再生可能エネルギーへの切り替えが進展することが想定される一方で、間欠性や立地条件などの観点から全ての電力を再生可能エネルギーで賄うことは、飛躍的な技術革新を必要としており、増大する世界のエネルギー需要を満たしながらカーボンニュートラル社会を実現するためには、化石燃料の低・脱炭素化が不可欠です。

当社は、オペレーションの効率化、CCUSなどを通じ、天然ガス・LNGバリューチェーン全体のGHG排出量の削減に取り組むとともに、化石燃料の中で相対的に環境負荷が低く、移行期を支えるエネルギーである天然ガス・LNGの安定供給責任を果たしていきます。

タングーLNGプロジェクトの取り組み

当社がオペレーターであるbpと推進するインドネシア西パプア州タングーLNGプロジェクトは、インドネシアで生産される天然ガスの20%を占める同国内最大のガス生産プロジェクトであり、2009年の操業開始以降インドネシアや日本をはじめとしたグローバル市場に1,500カーゴ超を安定的に供給しています。2023年10月には、第3液化系列の増設により、年間380万トンのLNG生産能力が既存の2系列（生産能力：年間760万トン）に新たに加わり、タングーLNGプロジェクトにおけるLNGの生産能力は合計で年間1,140万トンに増加しました。

また、2021年にSKK Migas（インドネシア石油ガス上流事業監督執行機関）から承認された開発計画に基づき、現在CCUS事業を含む開発を検討しています。今後タングーLNGプロジェクトに携わる企業連合による最終投資決定を経て、当該CCUS事業実施により天然ガスの生産に伴い排出されるCO_2を最大90%削減、タングーLNGプロジェクト全体で排出されるCO_2を約半分削減することが見込まれ、世界屈指のGHG排出量の少ないLNGプラントとなることが期待されます。

高品位の原料炭の安定供給

鉄鋼は代替困難な基礎素材であることから、その需要は世界経済の成長に合わせて長期的に堅調に増加していくことが想定されています。鉄鋼業では、鉄鉱石を主原料とする製鉄プロセス（高炉法）において多くのGHGを排出するため、鉄スクラップを主原料とする電炉の拡大や、将来的には製鉄プロセスでの水素利用が期待されていますが、そのために必要な技術的革新や生産設備の切り替えが実現するには相応の時間を要することが想定されるため、当面は現在主流である高炉製鉄プロセスの脱炭素化が重要な課題となります。当社の主要商品である高品位原料炭は、高炉製鉄プロセスの原料の一つとして、既存高炉の低炭素化に貢献することから、引き続き需要家に対して高品位原料炭の安定供給責任を果たし、鉄鋼産業の低炭素化へ寄与してまいります。

MDP社の取り組み

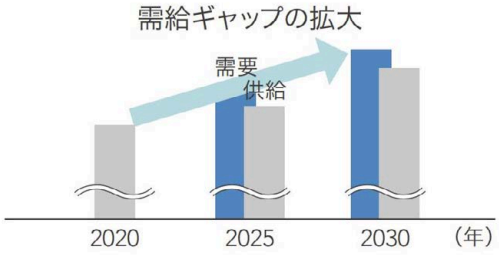
金属資源の探査・開発・生産・販売を行うオーストラリアMitsubishi Development Pty（MDP）社は、パートナーであるBHP社と共に、年間生産量約60百万トン、海上貿易量の約3割のシェアを持つ世界最大規模のBMA原料炭事業を運営しています。BMAでは高炉製鉄プロセスの低炭素化に貢献する高品質な原料炭を供給しています。2023年10月には、一部炭鉱の売却に合意し、高品位炭鉱への更なる集約を進めています。

また、事業環境の変化を見据え、BMAの生産プロセスで排出されるGHG削減に取り組むとともに、原料炭事業のパートナーであるBHP社と共同で、原料炭バリューチェーン全体での排出量削減に資する研究支援に取り組んでいます。2022年10月にはアルセロール・ミタル社、三菱重工エンジニアリング㈱、BHP社と共に製鉄分野でのCO_2回収適用に関し協業契約を締結し、今後、アルセロール・ミタル社が保有する製鉄所でのCO_2回収技術適用の実証試験などを共同で実施します。

サステナブルな「食」の供給

世界人口の増加などによる食料需要の拡大や、サステナビリティに対する関心の高まりを背景に、持続可能な生産・供給体制の構築は重要度が増しています。当社では、生産から加工・販売に至る食料バリューチェーンのサステナブル化を目指し、MSC/ASCをはじめとする漁業/養殖業に対する国際的な認証商品の取扱い強化や、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」遵守サプライヤーとの取引を推進しております。

グローバル鮭鱒需給見通しイメージ



出典：Kontali社データより当社試算

Cermaq社の取り組み

当社は、2014年にノルウェー、チリ、カナダの3カ国で年間約20万トンのサーモンを養殖する養殖・加工・販売会社であるCermaq社を子会社化しました。当社における養殖サーモンの生産量は世界有数となっており、持続可能で安全・安心な養殖サーモンを世界中に供給しています。

Cermaq社は、事業を展開しているすべての国で、生物多様性の保全を操業に当たって欠かせない取り組みとして位置づけています。天然サーモンが生息するすべての地域において、地元の関係者と協力しながら生態系の保全に努めている他、事業を展開する国の法令やASC認証で定められている基準に沿って、養殖海域のゴミの除去や鳥や海獣の死亡数調査などを行っています。また、飼料調達方針として、IUU（違法、無報告、無規則）漁業に由来する魚粉や魚油を使用しないことを定めています。

その他の主な進捗

- 三菱商事とマルハニチロによるサーモン陸上養殖事業会社の設立について

イノベーションを通じた社会課題の解決

イノベーションがもたらす産業の大きな変化も取り込みながら、社会課題の解決に資するビジネスを創出していきます。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

イノベーションは社会や産業の課題を解決し、人々の生活をより豊かにする大きな可能性を秘めたものだと認識しています。イノベーションが創出するビジネス機会にアプローチしながら、既存の事業をダイナミックに変革していくことで当社の持続的な成長を実現していきます。

産業横断型デジタルエコシステムの構築

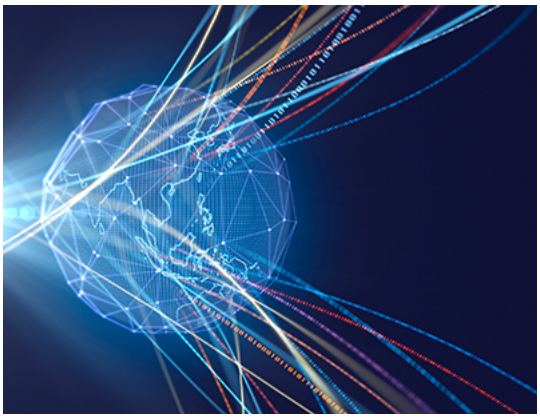
当社にはDXによる課題解決が必要となるリアルな事業現場が数多く存在します。これらの事業現場に対してDX機能を提供することで物流最適化や生産性向上を実現し、事業の価値を向上させて、産業全体の発展と豊かな地域社会の実現に貢献していきます。

当社が有する幅広い事業知見を生かした産業横断型DX機能を開発し、サービスとして提供することで、産業自体の価値向上に貢献するとともに、産業・企業・地域コミュニティなどが有機的につながり、共存・共生できる「産業横断型デジタルエコシステム」の構築により、産業・社会全体の生産性向上を実現し、持続可能な価値創造を目指します。

2023年度は、100件を超えるDX案件から注力案件の絞り込みを行っており、今後の更なる案件開発・実現を加速させていきます。

エムシーデジタルの取り組み

エムシーデジタルは「テクノロジーでビジネスモデルをアップデートする」ことをミッションに掲げています。当社は幅広い産業にて事業を展開していますが、中には先端IT技術の活用によりさらなる付加価値化が図れる領域もあります。MCデジタルは、当社が手掛ける全産業をフィールドに、AIをはじめとする最新のテクノロジーをもって革新的に課題を解決します。また、海外のイノベーション・エコシステム、学術機関・行政機関との提携や、新規事業開発に取り組み、多方面に向けたソリューションを提供してまいります。



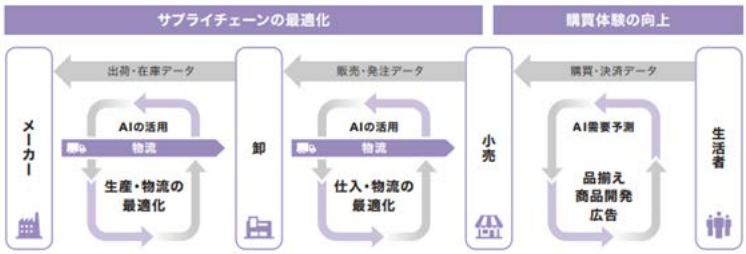
その他の主な進捗

- 三菱商事とＥＮＥＯＳによるガソリンスタンドを拠点とした配送効率化事業の合弁会社の設立について

食品ロスの削減

日本における食品ロスは570万t（2019年）と試算されており、その食品廃棄規模はWFP※の世界食糧援助量（2020年）の約1.4倍に相当します。また、日本における食品ロスのうち、食品の流通・生産の過程にて廃棄される事業系食品ロスは全体の約54%を占めており、食品流通業界として解決すべき重要な課題として認識されています。

当社はこのような食品流通の課題に対して、AIなどのデジタル技術を用いて食品ロスを削減する取り組みを進めています。一部事業投資先企業においては、流通効率化をはじめとする取り組みを通じて、2030年までに食品ロスを50%削減する目標を掲げています。



※ WFP：World Food Programme（国際連合世界食糧計画）の略。

食品流通DX事業

当社では、食品卸における需要予測・発注自動化を実現するソリューションの開発に着手しています。食品卸の在庫量を削減しつつ、欠品も生じさせない適切な発注量をAIを用いて自動計算し実発注につなげることで、「必要なモノを、必要なだけ仕入れる」ことが可能になり、食品卸における食品ロスの削減に貢献することができます。実証実験においては、従来の人手による発注業務と比較し、欠品率を低減させながら、在庫量を低減できる結果が得られており、十分な効果を発揮できると見込んでいます。

今後は、現在開発中のソリューションを食品卸業界全体へ普及させることで、食品卸業界における食品ロスの削減に貢献するとともに、食品メーカーや食品小売向けへのソリューション提供を通じて、食品流通バリューチェーン全体における、流通の最適化および食品ロスの削減を目指します。

食品流通事業の中核を担う三菱食品では、AIによる需要予測を活用した在庫最適化ソリューションを全てのローソン向け専用センターに対し導入を完了するとともに、2030年食品廃棄量の2016年度比50%削減を目指しています。

食品流通DX構想

デジタルの活用を通じたサプライチェーン全体の最適化によるムリ・ムダ・ムラの削減

生産者から消費者をつなぐサプライチェーンは、保管と輸送を組み合わせた物流機能で成り立っています。その要所を成す国内倉庫市場は約7兆円の市場規模を有しますが、人手不足や属人化、長期契約によってそのキャパシティが固定化し、多様な産業のビジネスシーンでムリ・ムダ・ムラが発生する一因となっています。米国や中国などをはじめ、世界的にも同様の課題に直面しており、自律走行が可能な倉庫ロボットの開発や倉庫の空きスペースのシェアリングといった新しいビジネスモデルの普及が進んでいます。

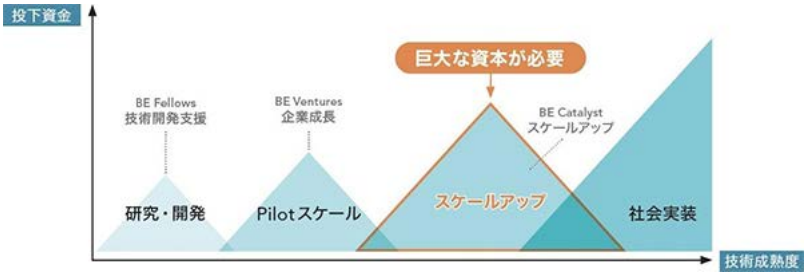
Gaussyによる倉庫産業DXの実現

Gaussyは倉庫現場の人手不足や属人化といった課題に対して、誰でも簡単にロボットを使って倉庫運営ができるサブスクリプション型の倉庫ロボットサービス“Roboware”と、倉庫キャパシティの過不足といった課題に対して、誰でも簡単に倉庫空きスペースを利用できるシェアリング倉庫サービス “WareX”の2つのサービスを提供しています。“Roboware”は6機種の倉庫ロボットを取り扱い、全国25拠点以上に導入されています。“WareX”は2023年12月末時点で全国1,400拠点を超える倉庫が登録されており、遊休スペースを活用した従量課金型の倉庫として、大手から中小企業の皆様にご利用いただいいています。
Gaussyでは「物流から新しいチャンスを」をビジョンに、倉庫ニーズや荷量の変化にフレキシブルに対応できる仕組みを構築し、ビジネスに今までにない新しい選択肢を提供していきます。

技術イノベーションを通じた脱炭素社会実現への貢献

低・脱炭素化の推進は地球規模での喫緊の課題であり、スピード感をもってこれに取り組む必要があります。そのためには、全く新しい脱炭素技術の開発のみならず、すでにR&Dを終えた技術を早期に社会実装へと移行させる、スケールアップ段階におけるイノベーションが重要となります。

当社は、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、すでに次世代エネルギーなどのEX関連事業開発も推進していますが、これらの取り組みを補完し、さらに加速させるべく、官民連携を通じて革新的な脱炭素技術のスケールアップにも取り組んでいきます。



脱炭素技術の社会実装を加速させるBreakthrough Energy Catalystへの参画

当社は、革新的な脱炭素技術の社会実装を加速させるBreakthrough Energy Catalyst（ブレイクスルーエナジーカタリスト、以下、BEC）にアジア域内の企業として初めて参画致しました。

BECは、世界的な篤志家であるビル・ゲイツ氏が2015年に設立したBreakthrough Energyが新たに開始した取り組みであり、研究開発を終えた脱炭素新技術を用いた個別プロジェクトに対して投資などの支援を行います。
当社は、再生エネルギー事業や水素・アンモニア・メタネーションなどを活用した次世代エネルギーの導入検討などに着手しておりますが、全世界的な課題であるカーボンニュートラル社会への移行・実現には、新技術の活用とイノベーションが必要不可欠と認識しております。

BECは、民間企業・慈善団体からの資金供給に加え、グリーン製品需要家による製品引取支援、さらには政府機関からの支援を有機的に結び付ける“Catalyst（触媒）”となり、カーボンニュートラル社会を実現するために必要な商業化直前の革新的な脱炭素技術を用いたスケールアップ・プロジェクトを支援する枠組みを構築しています。

注力分野は、①クリーン水素製造（及び水素関連インフラ）、②長期エネルギー貯蔵（Long Duration Energy Storage）、③持続可能航空燃料（Sustainable Aviation Fuel）、④直接空気回収（Direct Air Capture）及び⑤グリーン製造業（製鉄、セメント、プラスチックなど）の5分野であり、将来的には脱炭素化に重要なその他技術にも対象領域を拡張していく事を想定しています。これらの対象領域は、当社が進めるEX戦略、および「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」を具体化させていく上で極めて重要な領域です。

当社は、BECへの参画を通じ、カーボンニュートラル社会への移行・実現を支える技術革新の普通を支援し、人々の暮らしへの安心を損なうことなく、環境負荷の更なる軽減を実現したいと考えております。
当社が有する日本・アジア地域での知見やネットワークを最大限活用し、鉄鋼・航空・金融など幅広い分野における他の参画企業と共に、カーボンニュートラル社会への移行・実現に貢献してまいります。

その他の主な進捗

- Marunouchi Climate Tech Growth Fund L.P.設立
- 京都大学発スタートアップ「京都フュージョニアリング」への出資参画について
- 革新的な炭素除去技術の普及・促進を目的としたNextGen CDR Facilityについて
- 東洋紡と三菱商事による機能素材分野における合弁会社 「東洋紡エムシー株式会社」の事業を開始

地域課題の解決とコミュニティとの共生

各国・地域が直面する課題の解決に事業を通じて貢献し、経済や社会の発展に寄与するとともに、多様なステークホルダー、地域・コミュニティとの共生・共創を図ります。

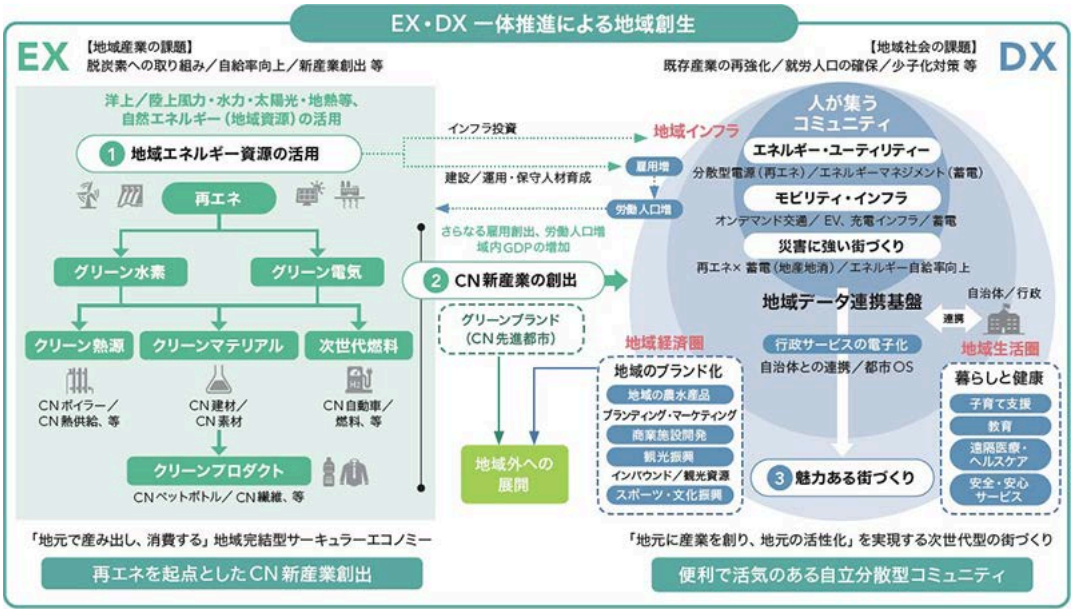
関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

当社は、自社の強みである様々な産業とのつながり・総合力を生かし、多様なステークホルダー、地域・コミュニティとつながることで、大きな価値創出が可能だと考えています。地域が直面する課題の解決を核に、周辺ビジネスにもアプローチすることで地域社会と共に持続的な成長を実現していきます。

自立分散型コミュニティの創生

当社は2022年5月に公表した「中期経営戦略2024」において、「エネルギー・トランスフォーメーション（EX）とデジタル・トランスフォーメーション（DX）の一体推進による地域創生」を成長戦略に掲げました。脱炭素社会への円滑な移行を通じたカーボンニュートラル新産業の創出や人々が集う魅力あるコミュニティの構築など、地域創生に向けた具体策を全社で推進するべく、各地での取り組みに着手しています。



秋田支店・銚子支店の新設

当社は、2022年11月、一般海域では国内初となる着床式洋上風力発電事業者として選定された秋田地区及び銚子地区に35年ぶりとなる国内支店を新設しました。当社は、再生可能エネルギーなどの地域エネルギー資源の活用、カーボンニュートラル新産業の創出、地域課題の解決を通じた魅力ある街づくりをテーマとし、当社ならではの産業接地面の広さを生かしつつ、パートナーや自治体などの様々なステークホルダーの皆さまとの協働を通じて社会・産業課題の解決に貢献するなど、新産業創出と地域創生による未来創造に取り組む方針です。秋田地区及び銚子地区はその先例となる地域であり、今後30年超にわたって洋上風力発電事業を展開する電力事業子会社及び洋上風力発電プロジェクト会社とも密に連携しながら、洋上風力に留まらない、当社の目指すEXとDXの一体推進による地域創生の具体化を進めていきます。

秋田支店

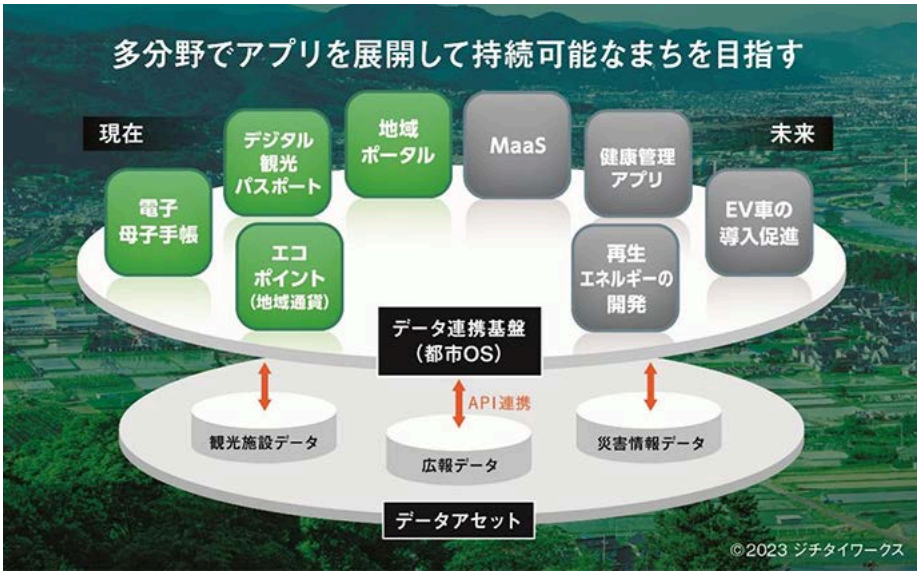
銚子支店

自治体との地域創生に関する連携協定の締結

当社は、地域課題の解決や地域振興・地域創生に向けた取り組みを推進することを目的に2023年までに熊本県八代市、岡山県倉敷市、栃木県那須塩原市、千葉県銚子市、北海道千歳市の5都市と連携協定を締結しました。具体的な連携項目は、デジタル技術を活用した地域及び地域コミュニティの活性化、エネルギー、モビリティ、健康などの市民の生活サービスの向上など、多岐にわたります。那須塩原市では、以下の2サービスについて導入を開始しています。

① 地域ポータルアプリ：地域コミュニティの情報を一元管理するアプリ。具体的には学校や町内会などの連絡、並びに市役所からの広報情報などをデジタルで一括管理し、日々の生活に必要な情報が詰まったアプリを提供。現在、市役所の情報配信業務効率化、ユーザーが欲しい情報を受け取れるように生成AIを活用した広報作成システムを構築中。

② 地域データ連携基盤：那須塩原市が導入する各サービスのデータ連携を「セキュア」且つ「汎用性の高い仕組み」で実現することが可能な基盤を提供。また、各サービスのIDをマイナンバーカードと連携した共通IDの仕組みで統合。



その他の主な進捗

- 銚子市と三菱商事株式会社との地域創生に関する連携協定の締結について
- 千歳市と三菱商事株式会社とのカーボンニュートラルを目指したまちづくりに関する連携協定の締結について
- 八代市、九州電力株式会社、NTTアノードエナジー株式会社及び三菱商事株式会社による 八代市におけるカーボンニュートラルの早期実現に向けた取組みに関する連携協定締結

スマートシティの開発・運営

新興国を中心に、中間層の爆発的な拡大、および急速な都市化の進展に伴う社会基盤整備ニーズが高まるとともに、社会価値・環境価値に配慮した都市開発・運営が求められています。

当社は、このような外部環境変化の中で、大規模で付加価値の高い複合都市開発・運営の推進により、良質な住環境、就労・医療・教育・物流・移動環境などを持続的に創出し、当該国の経済成長に寄与しつつ、環境負荷低減に貢献することを目指しています。

インドネシア/都市価値向上を目指した都市運営事業・複合都市開発事業

当社は、インドネシアにて、同国の不動産デベロッパー最大手の1社であるSinar Mas Land（以下、SML）と共同で、都市運営事業の検討、並びに大規模複合都市開発案件を推進しています。

当社は、SMLと2020年3月に基本合意書を締結し、BSD City（6,000ha）における都市運営及びスマート／デジタルサービス（都市サービス）導入における協業検討を開始しました。SMLと協業の上、AI/IoTデータプラットフォームや都市ポータル、モビリティ、エネルギー関連コンテンツなどを始めとした、BSD City全体を対象とした都市サービス導入を当社グループ企業や各事業分野でのパートナーとも連携して進めております。

MOU締結後、インドネシア初となる電気自動車による自動運転のオペレーションの実証実験を始め、モノを”買う“から”借りる“ことへ行動変容を促すシェアリングサービスの実証実験、直近では電気自動車を使用したBSD Cityにおける移動式コンビニエンスストアのオペレーションなど多数の都市サービスの実証や導入を行っており、地域の社会課題を解決すると同時に都市のサステナビリティを向上させる取り組みを行っています。

また同時に、同エリアにおいて、100ha超の新規開発用地に対して、インドネシア初となる公共交通指向型開発(Transit Oriented Development※)をコンセプトとした、住宅・商業施設・学校・病院・公園・交通結節点などの都市機能を組み合わせた大規模開発もSMLと共同で展開しています。

公共交通機関の拡充や利用促進に向けたモーダルシフトを促し、交通渋滞などの社会課題や大気汚染などの環境問題の解決に繋げるなど、経済面のみならず、環境・社会性面へ貢献していくとともに、AI/IoTデータプラットフォームや都市ポータル、モビリティ、エネルギー関連コンテンツなどの都市サービス導入を通じて、便利で安全・安心な街づくりを目指します。

プロジェクトイメージ

※　公共交通機関に基盤を置き、自動車に依存しない社会を目指した都市開発。

その他の主な進捗

- 米国 ポートランド市にて賃貸住宅のスマート化に関する実証実験に着手
- 藤沢市村岡地区/鎌倉市深沢地区におけるヘルスイノベーションを核としたまちづくりに向けたライフログ活用による「健康促進」及び「健康見守り」サービスの実証実験開始

オンデマンドモビリティサービスの提供による地域交通課題の解決

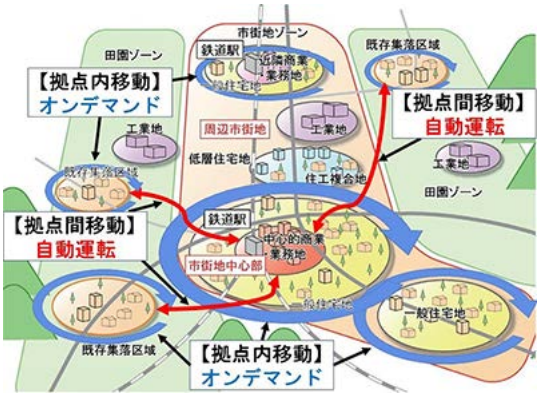
過疎化が進む地域社会においては、交通の合理化の観点からオンデマンド交通の必要性が高まっており、デジタル技術を活用したサービスの普及が求められています。当社は、長年培ってきた機能と地域密着型ネットワークといった事業基盤をさらに強化し、モビリティ・サービス事業を通じて社会課題の解決に取り組み、さらなる導入先拡大を目指します。

塩尻市における「のるーと」実証運行

当社は、西日本鉄道㈱との共同出資先であるネクスト・モビリティ社や塩尻市などとのコンソーシアムを通じて、経済産業省「地域新MaaS創出推進事業」で選定された「自動走行を活用したMaaS」実証事業を開始しました。また、現在は実証事業の効果が確認できたことを踏まえ、本格運行への移行と一部エリアを拡張し運行しています。

塩尻市は鉄道を除く唯一の公共交通としてコミュニティバスを運営しておりますが、バス運転手の担い手不足、運行本数の不足などの課題に直面しています。また、市人口約6.7万人に対し65歳以上は約28%と高齢化が進んでいることもあり、地域のニーズに即した移動手段の拡充が求められています。

斯かるニーズを捉え、当社が参画するコンソーシアムは、本件を推進することにより、塩尻市の交通課題解決に向けて取り組んで参ります。



事業推進における人権の尊重

様々な国で多様な事業を推進する上で携わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、各国の情勢も踏まえながら、バリューチェーン上の課題解決を追求します。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

事業に取り組むことで関与するあらゆる人々の人権の尊重なくして、持続的なビジネスや企業価値は創出し得ません。当社は事業推進に当たって人権を尊重することはもちろんのこと、そのプロセスがプラスの価値を創出するような事業の実現にも取り組んでいきます。

事業推進時の人権デューデリジェンスの実施

当社は、トレーディング事業のみならず、さまざまなパートナーなどと共に世界各地で展開する開発・生産・製造事業を通じて多岐に亘る商品・サービスを取り扱っており、手掛ける事業が人権・環境面でもたらす影響を特定・分析し、これが負の側面を持つ場合はそれを回避・軽減していくことが重要であると考えています。この考えに基づき、当社は、事業における人権・環境デューデリジェンスを推進していく方針です。

当社の人権に関する取り組みの詳細はこちら。

「持続可能なSC行動ガイドライン」に則った調達

当社は、持続可能なサプライチェーン・マネジメントの観点から、2016年度および2020年度に外部有識者やコンサルタントと協業し、当社が取り扱う商材の中で環境・社会性面のリスクが高い商材を「調査対象商材」として特定しました。その上で、これら商材のサプライヤーを対象として、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を調査するサプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス（「持続可能なサプライチェーン調査」）を毎年度実施しています。また、当社では必要に応じた商材ごとの個別の調達ガイドラインの策定も行っており、2024年1月には新たに大豆に係る調達ガイドラインを策定しました。

当社の100%子会社である三菱商事ファッションにおいては、アパレル商材に関するサステナビリティ調達の拡充に取り組んでおり、「持続可能なサプライチェーン調査」を踏まえてサプライヤーとのコミュニケーション・対話を強化し、健全なサプライチェーンの構築を推進しています。

従業員の安全の確保

当社グループ企業（以下、当社グループ）では、世界中で約8万名の社員が働いており、社員も最も重要なステークホルダーの一部です。当社グループがこれからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍などにかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮することが必要であり、その大前提となるのは職場の安全という人権の基盤になる環境整備だと考えています。

具体的な取り組み内容、および進捗につきましては、こちらをご覧ください。

多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現

人材が最大の資産である事業特性を踏まえ、組織全体で三価値同時実現の原動力となる多彩で多才な人材を育成し、また多様な人材が価値観を共有し、つながりながら切磋琢磨し成長できる組織の実現に取り組みます。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

当社にとって人材は最大の資産であり、価値創出の源泉です。変化の激しい事業環境下においても共創価値を創出し続けるために、「多彩・多才な人材」がつながりながら総合力を発揮し、社会課題の解決にやりがいと誇りを持って取り組む「イキイキ・ワクワク、活気あふれる組織」であり続けることが重要です。こうした考えに基づき、人的資本の価値を最大化するための施策を展開しています。

○ エンゲージメント強化

社員エンゲージメント ―多様な人材の活躍に向けたKPI

経営戦略と連動した人事施策の推進を通じて「イキイキ・ワクワク、活気あふれる人材と組織」の実現を目指すにあたり、社員のエンゲージメントは最重要テーマであるとの考えのもと、3年に１度実施していた組織風土調査の実施頻度を毎年に上げるとともに、定量的なKPIを設けました。また、調査の結果については、各所属員へフィードバックし、自組織の活性化に向けて活用する他、経営レベルでも結果について分析・討議の上、全社として取り組むべき課題を抽出し、施策に反映しています。

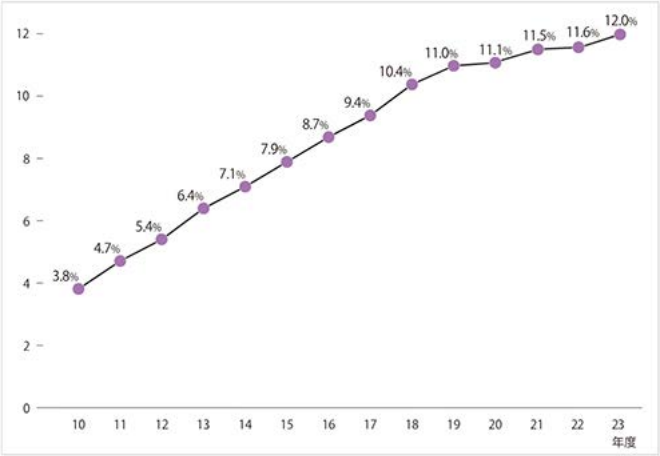
エンゲージメント強化に向けた取り組み

組織・役職・世代を越えてのコミュニケーションが促進されることで多様性を生かす組織風土を醸成するとともに、多彩・多才な人材が最大限に能力を発揮し、活躍できるよう社員自らキャリアを切り開いていく土壌を整備していくことで、仕事へのエンゲージメントをさらに高め、当社の持続的な成長につなげていきたいと考えています。

DE&Iへの取り組み

当社では、年齢・性別・国籍などにかかわらず適材適所を徹底し、能力と実績に応じて登用を進め、多様性の維持・向上を目指しています。特に、女性の管理職を増やし（2025年度に15%以上を目標）、女性の重要職務への登用を加速させるため、管理職女性へのメンター制度などの女性キャリア施策を進める他、男性の育児関連制度の利用率についても100%を目指し、取り組みに注力しています。また、個々人それぞれの強みを最大限発揮し、活躍できる環境整備と組織づくりを推進してくため、社長直下の全社ワーキンググループを組成しました。個々の特性を尊重・受容し、多才性を生かし、活躍を促す施策を検討・実行していきます。

女性管理職比率推移（単体）



	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性育児休職取得率※1	7%	9%	18%	25%	44%
男性の育児関連制度利用率※2	70%	71%	66%	84%	89%

※1 当該年度内に休職を開始した人数でカウント。
※2 当該年度に配偶者が出産した男性社員のうち、年度末時点の本店／国内拠点在勤者による育児休職や配偶者出産休暇を含む育児関連制度の利用率。

労働安全衛生の取り組み

社員やコントラクターが安心して働ける環境づくり（安全、健康、労務管理や危機管理など）においては、事業活動を行っている各国の法定基準を満たすことはもちろん、さらに充実したマネジメントシステムの構築・運用を目指しています。当社グループの中には、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001、OHSAS18001を取得している企業があり、また、グループ全体での労働安全衛生マネジメントを推進するために、組織体制の整備、責任の明確化を図るとともに、継続的に進捗の確認と、取り組みの改善と維持・向上に努めています。

また、労働災害度数率の対前年度比低減、国内在勤者健診受診率100%をKPIに設置し継続的にモニタリングすることを通じて、労働災害の着実な減少とともに、健康の維持増進を目指しています。

連結ベースの労働災害度数率※

（生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業、関連会社など）が対象）

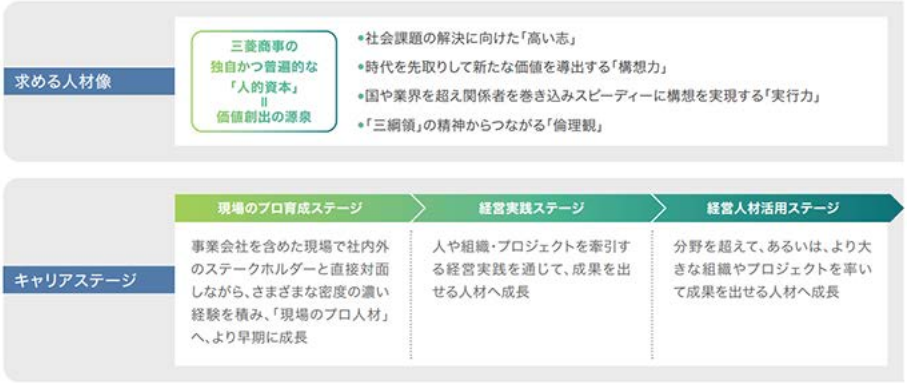
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害 度数率※（自社従業員）	3.19	3.36	2.43	2.77

※ 労働災害度数率とは100万延べ実労働時間当たりに発生する休業災害件数で災害の発生頻度を表し、休業災害は休業1日以上を伴う労働災害を指す。
なお、労働災害度数率は当社のKPIの一つとして採用している。

多様な経験を通じた戦略的育成

当社の人材育成の基本方針

当社にとって、時代のニーズを先取り・先読みし、高い志をもって常に社会課題解決にチャレンジしてきた「多彩・多才な人材」こそ「価値創出の源泉」であり、最大の資産と捉えています。



こうした「経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材」をこれからも継続的に輩出し続けるために、一人ひとりのキャリアステージに応じて、OJT・Off-JT両面から段階的に様々な経験を積む機会を提供しています。

具体的には、当社の未来を担う人材として不可欠な「リーダーシップ開発」・「グローバルでの経験」などを各キャリアステージに合わせて段階的に経験するための施策、さらにリスキリングを含めた「事業環境の変化への対応力強化」施策を展開しています。

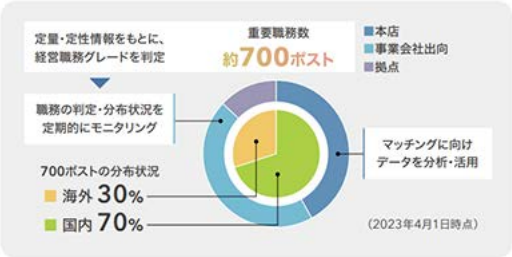
経営戦略への即応に向けた人材の可視化

高い志をもって事業経営に取り組み価値向上に貢献する人材

当社ならではの様々な経験を経て、連結ベースで重要な役割を担う人材「重要職務就任者※」約700名が、循環型成長モデル・EX／DX一体推進などの経営戦略の実現に向け、国内外の様々な拠点・地域、事業会社において事業経営に取り組んでいます。これら、重要度・難易度の高い職務と、それを担い得る人材の可視化に注力し、当該職務への適任者の最適配置に向けたマッチングを図っています。

※　当社の役員、本部長・部長、国内・海外全拠点長、当社社員が担う当社グループ企業の経営幹部など。

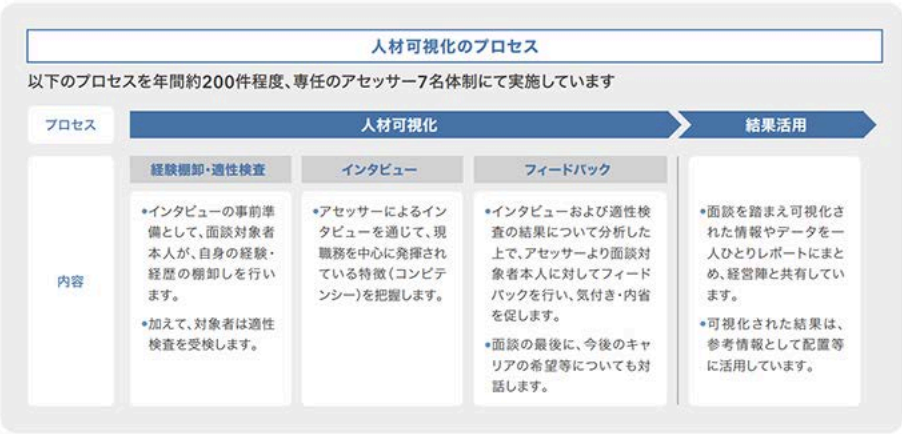
職務の可視化



人材の可視化

最適配置の実現に向けた人材の可視化の取り組み

最適配置に向けて、重要職務にあたる人材の可視化を行うべく、当該機能を人事子会社に具備、当社出身の専任のアセッサー7名体制を構築し、可視化に取り組んでいます。アセッサーが対象者一人ひとりにインタビューを行い、適性検査の結果などのデータも踏まえ、フィードバックと対話を行う形式で、これまで累計約350件の面談を完了しました。年齢・性別にかかわらず、能力・意欲のある人材と職務とのマッチングを図るための取り組みとして、今後も推進していきます。また、これらデータを分析し次世代のリーダーを担う人材育成にも活用していきます。



人事データの公開

当社は従業員のダイバーシティや人材開発に関するデータを公開しています。

ダイバーシティ・マネジメントに関する取り組みやデータはこちら。

人材開発に関する取り組みやデータはこちら。

ウェルビーイング（労働安全衛生・健康経営）に関する取り組みの詳細はこちら。

透明性高く柔軟な組織の実現

事業環境の変化に迅速に対応しながら、連結・グローバルベースで実効性のあるガバナンスを実現し、透明性と柔軟性を備えた健全な組織の維持・強化に努めます。

関連するSDGs目標

本マテリアリティに関するアクションプラン

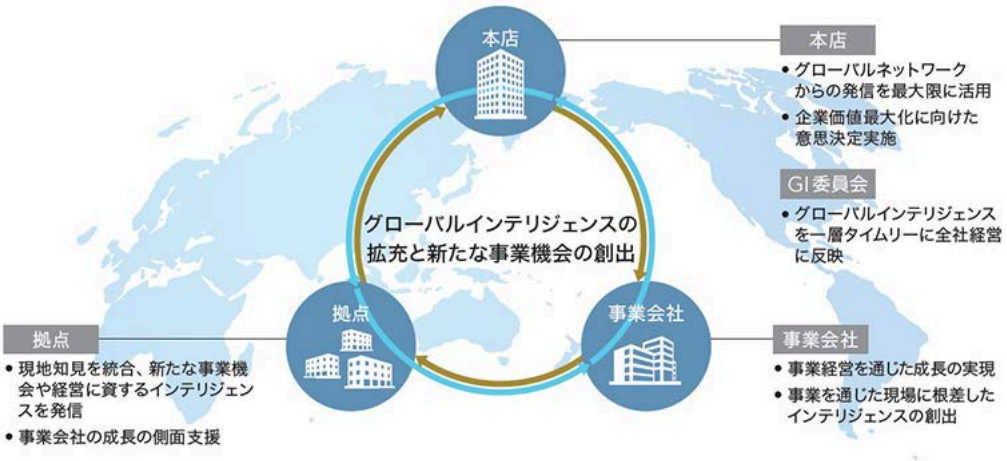
これまでになく変化の激しい時代の中で、世の中を複眼的に捉えながらその変化に対応する機動力を有することは持続可能な成長には不可欠です。また、持続可能な成長のために必須である経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、コーポレート・ガバナンスの継続的強化を行うことは経営上の重要課題だと考えています。これらの観点からの当社の代表的な取り組みは以下の通りです。

グローバルインテリジェンスの経営への反映

当社はあらゆる地域・産業にまたがり事業を行う中で、グローバルネットワークに基づく「インテリジェンス」「産業知見」などの無形資産を組織として蓄積してきました。本店・拠点・事業会社が効率的・効果的な役割分担を通じ、常に連携しながら、変化への対応力を高め、次なる大きな成長を生み出すためのネットワークを構築しています。

グローバルインテリジェンス委員会

当社は長年の歴史で培ったグローバルなネットワークにより、マクロ経済、産業、地政学などの多面的なインテリジェンスやノウハウを有しており、これらの多様なインテリジェンスをつなぎ、外部環境への対応力をさらに強化すべく、2022年にグローバルインテリジェンス委員会（GI委員会）を新設しました。全社戦略に、GI委員会の分析を反映することで、営業グループの推進力と業界を超えた連携を強化していきます。



機動性のある組織改編

当社は、これまでも時代の変化に合わせてその生業、体制を柔軟に変化させてきました。激動の時代にあって、その必要性はいつになく高まり、企業には更なる機動性が求められています。事業環境や経営戦略の変移に即応し、共創価値を創出していくために人材と共に組織としても柔軟に形を変えていきます。

よりスケールのあるMCSVを創出できる体制へ

当社は、2022年5月に「中期経営戦略2024」（中経2024）を発表しました。中経2024では、当社グループの総合力強化による社会課題の解決を通じ、継続的に生み出されるスケールのある共創価値、すなわち、MC Shared Value（MCSV）の創出を目標に掲げ、EX戦略・DX戦略・未来創造（新産業創出/地域創生）からなる成長戦略を推進し、各営業グループの推進力強化と、業界の垣根を超えた産業横断型の事業開発に取り組んできました。

その結果、

- 10の営業グループと2つの部門（産業DX部門・次世代エネルギー部門）による連携が目に見える形で進展し、徐々に新しい産業バリューチェーン・成長ストーリー・事業の組み合わせが見えてきており、こうした新たな「つながり」をベースに組織を「新結合」し、より大きな組織とすることで力強く戦略を遂行できる。
- 次世代エネルギー部門と産業DX部門が、EX戦略・DX戦略の触媒役となって各営業グループと取り組んできた結果、各営業グループの事業戦略や今後注力すべきテーマが明確になってきている。

と考えるに至りました。

こうした背景から、2023年12月に、事業戦略・テーマに沿って最適な推進体制を再構築し、よりスケールのあるMCSVを創出できる体制に変更することを発表しました。また、コーポレートスタッフ部門・国内外拠点についても機能強化を図りました。

詳細は、「2024年度組織改編について」をご覧ください。

当社はこれからも時々刻々と変化する外部環境に合わせて、最適な形に組織を変化させていきます。

取締役会の透明かつ実効性ある運営

取締役会は、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っており、社内取締役の当社における豊富な業務経験と、社外取締役の実践的、客観的かつ専門的な視点を生かすことにより、適切な意思決定・経営監督の実現を図っています。

取締役会の実効性を高める取り組み

近年では、取締役会規則・運営の見直しを図り、取締役会は、経営戦略などの大きな方向性を示し、その実行をモニタリングするという役割・期待を果たすべく、審議内容のさらなる充実化を図っています。その実現のため、社外役員に対しては、毎回の取締役会に先立ち、事前説明会を開催し、各案件の戦略上の位置づけ・重要ポイントに関して、丁寧に説明し、理解の深化に努めています。また、取締役会以外の場も補完的に活用すべく、社外役員と各部門長、営業グループCEO・本部長などとの対話の実施、常務執行役員との少人数での意見交換会、中堅・若手社員との対話の機会などを設定し、社外役員と役職員の接点を強化し、取締役会の実効性を確保しています。

また、取締役会の諮問機関として、ガバナンス・指名・報酬委員会を設置しており、ガバナンス／指名／報酬のそれぞれのテーマを丁寧に審議しています。審議を担う委員の構成は、さまざまな専門的知見、経験を有する社外役員を過半数とすることで、その客観性・透明性を確保した上で、取締役会長が委員長を担い執行側の実情も踏まえながら中立的に議論をリードし、より充実した審議を実現しています。

審議の内容として、ガバナンスに関しては、取締役会／取締役（社内・社外）の役割・機能や選任方針の確認など、ガバナンス上の諸課題を審議している他、指名に関しては、継続的に「経営者の要件」を審議した上で、丁寧な社長選任プロセスを実現しています。社長選任プロセスにおいては、丁寧な審議を重ね、同委員会以外の場においても、複数回に亘り、社外役員との意見交換を実施し、社長を選任しています。

報酬に関しては、役員報酬の在り方を継続的に審議しており、直近では、委員会の審議を経て、2023年6月、取締役に対する報酬のうち、「業績連動賞与（中長期）」の業績連動指標として、サステナビリティ項目を新たに追加しました。今後は、ガバナンス・指名・報酬委員会の下部組織において「人的資本の価値最大化」および「脱炭素社会への貢献」に関する取り組み状況の評価の審議・決定を行います。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する取り組みの詳細はこちら。

Sustainability Management

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト支持

三菱商事は、「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に2010年から参加し、2018年度からはParticipant会員として活動しています。
UNGCは、国連が提唱する、人権、労働、環境および腐敗防止の4分野において企業が遵守すべき普遍的原則であり、当社はその支持を宣言し、「三綱領」の精神に基づき、各分野における取り組みを推進しています。また、当社は、日本におけるローカルネットワークとして2003年に発足したグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の理事会員であり、外部環境の把握や他企業との協業などを目的とするステークホルダー・エンゲージメント活動の一つとして積極的に参加しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	企業は 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働	企業は 原則3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、 原則4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 原則5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、 原則6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
環境	企業は 原則7. 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 原則8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである
腐敗防止	企業は 原則10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

THE GLOBAL COMPACT
Network Japan
WE SUPPORT

WBCSD

当社は、「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」※に1995年の設立当初から参加し、積極的に活動に参画しています。WBCSDの幅広い取り組みへの参加を通じて、企業間の情報交換を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付ける活動をしています。

wbcsd

※ World Business Council For Sustainable Development。持続可能な発展を促すことを目的とする国際機関であり、30カ国以上から各産業を代表する約200社が加盟している。

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

TCFD提言は、金融市場が気候関連のリスク・機会を適切に評価できるようにすることを目的として、金融安定理事会が立ち上げたTCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）において策定された、企業などが市場に開示すべき任意情報開示のフレームワークです。当社は、気候関連情報開示の重要性を認識し、TCFDを支持するとともに、TCFDに沿った情報開示の拡充に取り組んでいます。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TCFDに沿った開示につきましては、こちらをご覧ください。

Environment

環境

気候変動 54
環境マネジメント 104
水資源 111
生物多様性 118
汚染防止 131
資源有効活用 137
環境データ 142

Environment

気候変動

気候変動に関する当社の考え
「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」・「中期経営戦略2024 MC Shared Value（共創価値）の創出」に基づく新たな取り組み
1.5℃シナリオ分析
1.5℃シナリオ分析の結果、および分析から得られる示唆
物理的リスク
主要GHG関連指数等の開示
その他のデータおよびレポート

気候変動に関する当社の考え

ミッション

気候変動による影響は年々深刻さを増しており、環境・社会および人々の生活・企業活動に大きな影響を及ぼすようになっています。同状況下、脱炭素社会の実現を通じた気温上昇の抑制という人類共通の課題に対する取り組みが世界中で加速し、大きなうねりとなっています。2015年のCOP21にて196ヵ国によって採択された「パリ協定」は、温室効果ガス（GHG）排出削減によって世界の平均気温上昇を今世紀末までに産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をすることを世界共通の目標として掲げました。この目標達成のためには、現在のエネルギー需給構造の大改革が必要であり、世界全体で官民による巨額の脱炭素関連投資が求められる状況となっています。

すなわち国・政府だけでなく、民間セクターが果たすべき役割への期待が大きくなっており、企業による事業を通じた脱炭素社会につながる取り組みが必要となっています。また、TCFD※1やISSB※2などを起点として、投資家などのステークホルダーが企業の気候変動関連リスク・機会を適切に把握・評価できるよう情報開示を促す動きが加速しています。この流れを受け、機関投資家イニシアティブであるClimate Action 100+や日本で立ち上げられたTCFDコンソーシアムなどに代表されるような、企業と投資家などのステークホルダーとの気候変動に関する対話の機会が広がっています。

三菱商事は創業以来の企業理念である「三綱領」を拠り所に、公正で健全な事業活動を推進しています。また三綱領の理念をもとに制定した「環境憲章」や「社会憲章」に則って事業を展開しており、グローバルな総合商社として企業価値向上を図りながら、経済価値・社会価値・環境価値の三価値同時実現を通じた社会の持続的発展に貢献していくことを目指しています。

当社は、気候変動は重大なリスクであると同時に、イノベーションや新規事業の実現を通じ新たな事業機会をもたらすものと考えており、「脱炭素社会への貢献」をマテリアリティの一つに掲げ、持続可能な成長を目指す上での対処・挑戦すべき重要な経営課題の一つとしています。

脱炭素社会への移行にあたっては、国・地域ごとに異なる実情（エネルギー・電力構成、地理的な条件・制約、経済発展の段階や人口規模など）を踏まえた具体的な対応方針を立案し、一つ一つ着実に実行していく必要があります。当社は世界中に広がる拠点と約1,700の連結事業会社を通じて、日々、世界各地のさまざまなステークホルダーと幅広く協働しながらビジネスを展開しています。このネットワークを活用して個々の課題・ニーズを的確に把握し、社内外の知恵をつなげた事業により解決策を実現していくというプロセスを通じ、脱炭素社会の実現を目指していきます。

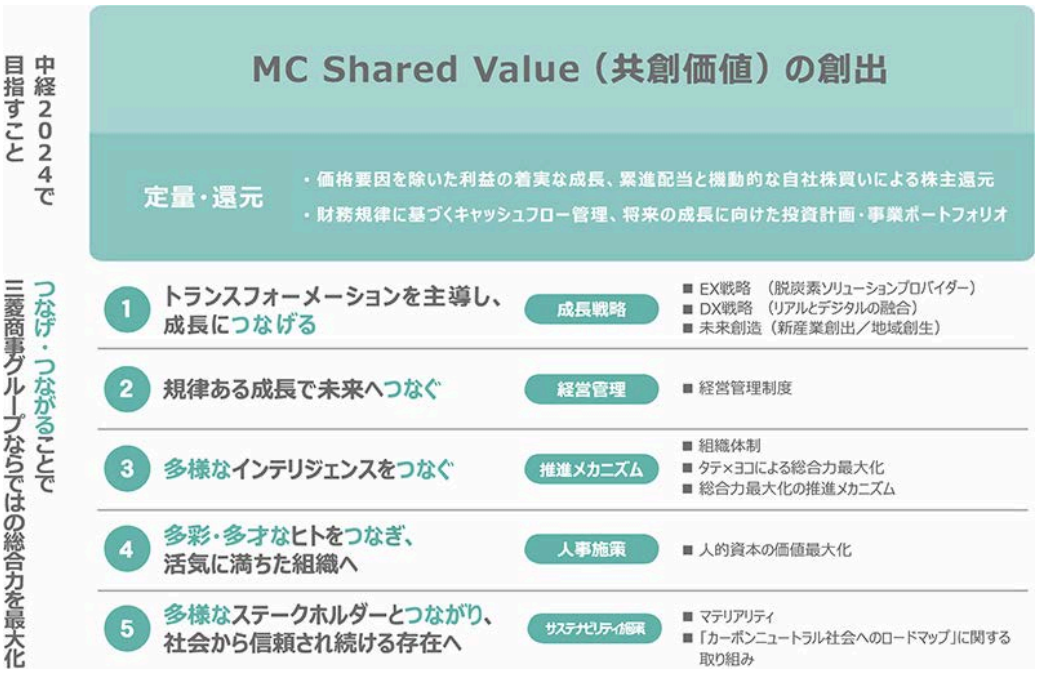
※1 金融安定理事会が立ち上げた気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures（TCFD））。2017年6月に投資家が適切な投資判断を行えるよう、気候関連財務情報の開示ガイドラインを公表。当社は2018にTCFDへの賛同を表明。当社のサステナビリティ部長は、2018年から2021年までTCFDメンバーを、またそれ以降はTCFDコンソーシアムの企画委員を務めており、TCFDの浸透・取り組みをサポートしています。

※2 2021年11月3日にIFRS財団評議員会によって設立された、IFRSサステナビリティ基準を設定するための国際サステナビリティ基準委員会（International Sustainability Standards Board）。

MC Shared Value（共創価値）の創出

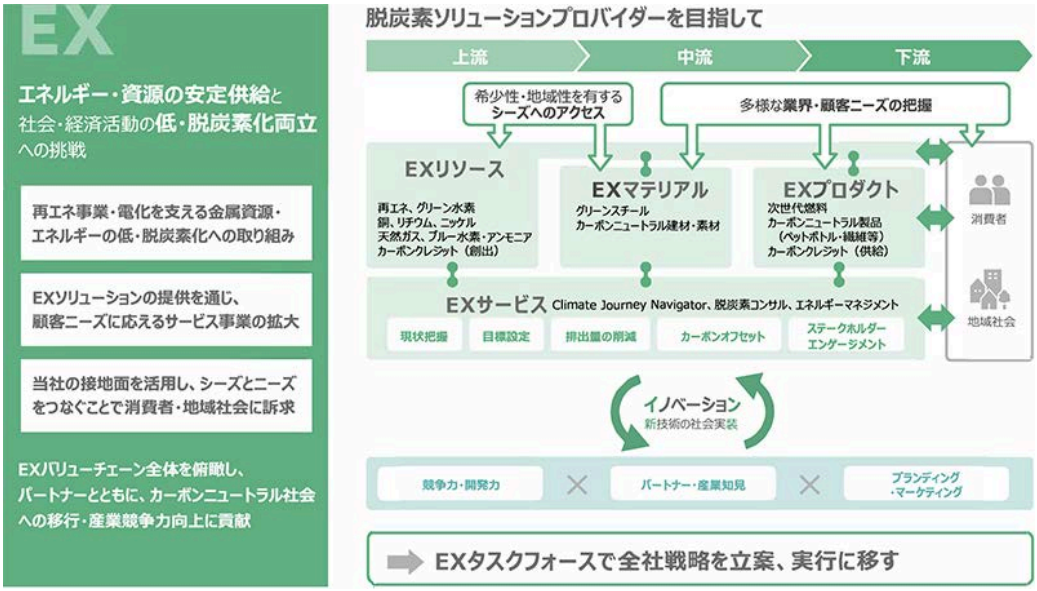
当社は、当社グループの総合力を強化し、事業による社会課題の解決を通じて、スケールのあるMC Shared Value（共創価値）を継続的に創出することをめざしています（2022年5月公表「中期経営戦略2024」（中経2024））。
また、サステナビリティおよび気候変動への取り組みは、当社のいずれの事業においても、社会価値・環境価値、さらには経済価値を継続的に創出する上で重要なものであり、成長戦略の根幹に位置づけています。

図1 中経2024の骨子

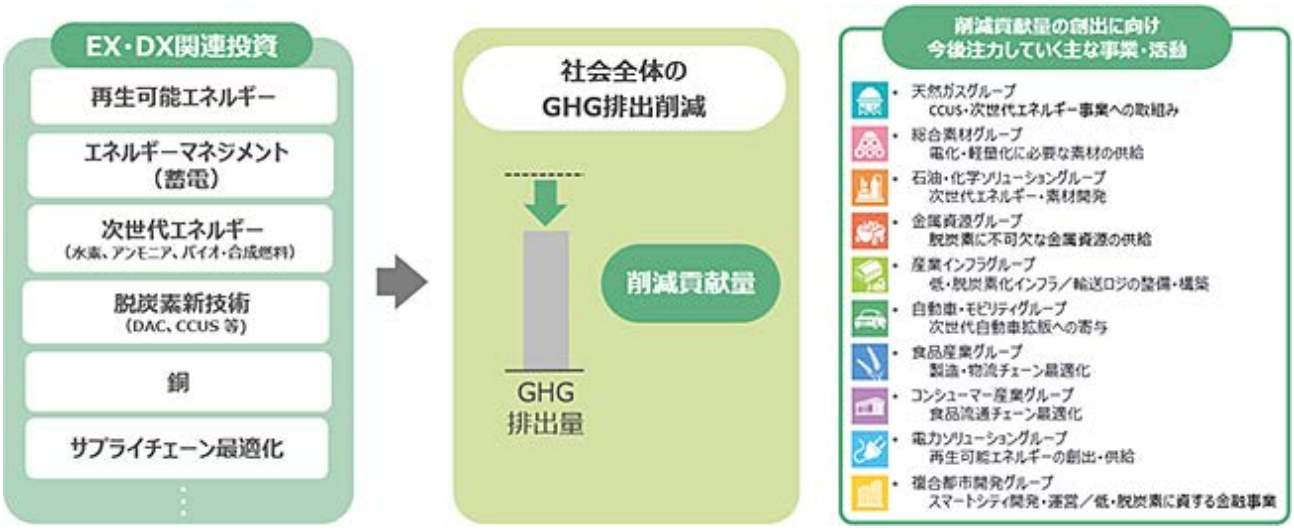


中経2024で掲げた成長戦略のひとつである「Energy Transformation（EX）戦略」は、当社がまさに事業を通じて脱炭素社会の実現に貢献するものです。EX関連事業は開発に時間を要するため、5年先、10年先の未来を見据えて先手を打つことが重要です。従いEX関連投資に加速度的かつ重点的に投資を進め、カーボンニュートラル社会の未来にふさわしい事業ポートフォリオを戦略的に構築・強化していきます。そのために、中経2024の3年間で1.2兆円規模のEX関連投資を行い、EX関連事業ポートフォリオを2021年度末の3割から2024年度末には4割程度に拡充し、将来的には5割程度に引き上げていくことを目標としています。
当社は、各種産業や消費者・地域社会などのGHG排出量削減ニーズに寄り添い、EXリソース・EXマテリアル・EXプロダクト・EXサービスをワンストップで提供する脱炭素ソリューションプロバイダーとして、エネルギー・資源の安定供給と社会・経済活動の脱炭素化の両立を目指します。

図2 中経2024にて示したEX戦略



事業を通じて脱炭素社会への移行を実現していくというEX戦略の進捗を定量化したものが削減貢献量です。これは当社が脱炭素社会への移行における事業機会をどの程度取り込めているか、そしてその結果、当社が世の中のGHG排出量削減にどの程度貢献しているかを示すものです。さまざまなパートナー・顧客などとのつながりを大切にしながら、事業を通じて社会課題を解決し、MCSVを創出していくという行動指針のもと、今後もEX戦略を力強く推進し、削減貢献量を生み出す事業を共創して、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。
具体的な事例については後段をご参照ください。



各種ステークホルダーとの協働

当社は、気候変動危機に効果的に対応し、脱炭素社会の実現を達成するためには、各種ステークホルダーとの密な協働・共創が必要と認識しています。そのため、当社は、再エネなどの地域エネルギー資源の活用、カーボンニュートラル新産業の創出、地域課題の解決を通じた魅力ある街づくりなど、社会や産業が直面するさまざまな課題を事業を通じて解決し、MC Shared Value（共創価値）を創出する活動に、パートナー企業、政府・自治体、投資家・NGO、業界団体などの幅広いステークホルダーと共に積極的に取り組んでいきます。

パートナー企業との連携

当社は、脱炭素社会の実現やポートフォリオの脱炭素化といった重要な課題に対し、様々なパートナー企業と幅広い事業分野において連携しています。この取り組み分野は具体的には以下の6つに分類されます。

- 再生可能エネルギー
- EV／バッテリー
- 燃料アンモニア／水素／SAF
- CCUS
- カーボンクレジット
- その他の低・脱炭素化事業（グリーン物流、グリーンビルディングなど）

当社の取り組みについての詳細は、低・脱炭素化事業をご覧ください。

政府・自治体

当社は、再生可能エネルギー拡大、CCUS・水素などの次世代技術開発・社会実装、気候変動を含むESG情報開示拡充などの脱炭素社会実現に資する取り組みに賛同し、経済産業省や環境省が主催するTCFD対応拡大や、再生可能エネルギー拡大がテーマの分科会・研究会への参加や個別の意見交換を行っています。特にTCFDコンソーシアムでは企画委員会メンバー企業として、広く日本企業の気候変動対応をサポートする活動に積極的に参加しています。また、経済産業省が主催する燃料アンモニア導入官民協議会[※3]や持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた官民協議会[※4]などの各種制度設定の議論にも主要メンバーとして参加しています。

※3 燃料用途で活用されるアンモニアの導入および活用拡大に対応するための技術的・経済的な課題や、その解決に向けたタイムラインを官民で共有し、一体となって取り組みを進めることを目的に2020年10月に設立。

※4 国際競争力のある国産 SAF の開発・製造を推進するとともに、将来的なサプライチェーンの構築に向けて、技術的・経済的な課題や解決策を官民で協議し、一体となって取り組みを進めることを目的に2022年4月に設立。

投資家・NGO

当社は投資家やNGOとの直接対話を通じ、脱炭素社会への移行に向けた当社戦略への期待や、個別事業の取り組み方針などに関して貴重な意見を頂いており、得られた示唆も踏まえて事業方針・施策を立案しています。2022年度にはサステナビリティに関する投資家との直接対話を約40回、NGO団体との直接対話を85回（日本：9回、欧州：32回、米州:44回）実施しました。

業界団体

当社は会員企業となっている日本経済団体連合会、日本貿易会、World Business Council for Sustainable Development（WBCSD）などを中心に、気候変動に係るワーキンググループ、意見交換会への積極的な参加を通じ、脱炭素社会への移行に向けた活動を推進しています。業界団体の加盟・継続に当たっては、業界団体の気候変動分野の取り組みが当社の基本方針と合致しているかを確認しています。

COLUMN

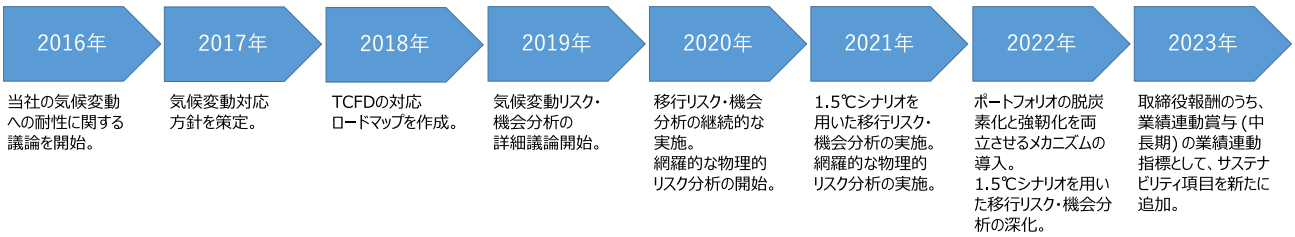
一般社団法人カーボンリサイクルファンドへの参画

一般社団法人カーボンリサイクルファンドは、カーボンリサイクル イノベーション創出による地球温暖化問題と世界のエネルギーアクセス改善の同時解決を目的として、2019年8月 に設立され、当社は2019年11月から加盟しています。CCUSに関する最新情報へのアクセスや会員各社とのネットワーキング強化を通じ、事業機会の追求および気候変動問題の解決への貢献を目指します。

ガバナンス

当社は、気候変動を重要な経営課題の一つとして認識しています。2016年に気候変動への当社事業の耐性に関する議論を開始して以降、当社グループの事業戦略・事業推進の意思決定プロセスに気候変動やESGの要素を加味する社内の仕組みを構築・拡充しています。

図3 これまでの取り組み



気候変動関連のガバナンス体制

気候変動に係る基本方針や重要事項は、経営執行における意思決定機関である社長室会にて審議・決定するとともに、取締役会規則に基づき、定期的に（年3回程度）、取締役会に報告し、取締役会の監督が適切に図られるよう体制を整えています。

取締役会・社長室会における審議・報告事案

気候変動に係る基本方針	事業を通じた取り組み方針、TCFD活用方針、気候変動開示方針など
重要事項	気候変動リスク・機会の評価（含む、シナリオ分析）、GHG削減目標設定、GHG削減取り組み状況など

気候変動関連のガバナンスプロセスの概要

基本方針や重要事項に関しては、社長室会の審議に先立ち、①サステナビリティアドバイザリーコミッティーにおいて社外有識者より助言・提言を頂くことに加え、②サステナビリティ・CSR委員会（社長室会の下部委員会）に全ての営業グループCEOが参加して十分な審議を行っています。さらに各部門・営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、各部門・営業グループの経営戦略担当部局内の事業戦略立案責任者が気候変動対応を含むグループのサステナビリティ推進責任者となる体制を構築しており、事業戦略・事業推進における気候変動関連対応を強化しています。なお、事業戦略の策定、投融資審査などに当たっては、気候変動に係る基本方針や重要事項も踏まえ、総合的に審議・決定しています。

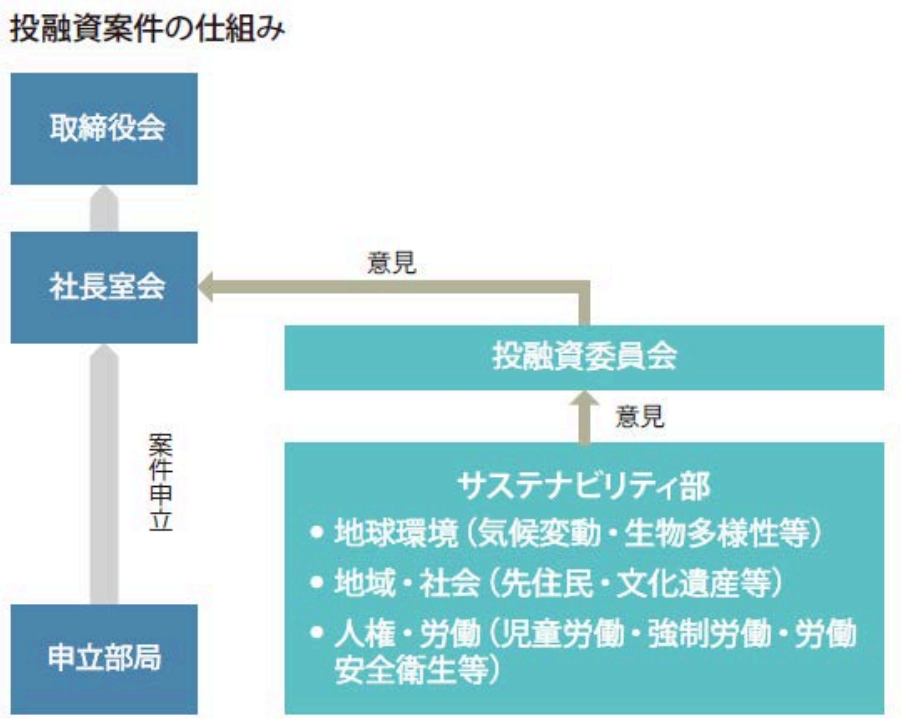
気候変動関連のガバナンス体制

取締役会	気候変動対応の監督	年3回程度
社長室会	気候変動対応の基本方針の決定 気候変動に係る重要事項の決定	年2回程度
サステナビリティ・CSR委員会（社長室会の下部委員会）	気候変動に係る基本方針や重要事項につき討議し、社長室会に提言	年2回程度
サステナビリティアドバイザリーコミッティー	気候変動に係る基本方針や重要事項に関する助言・提言	年2回程度
所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO））	
担当部局	サステナビリティ部	

参照 サステナビリティ推進体制図

投融資案件審査の仕組み

当社では、取締役会や社長室会に付議される全ての投融資案件は、社長室会下部委員会である投融資委員会での審議を経る仕組みを導入しています。この投融資委員会には、サステナビリティ部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響も踏まえた総合的な意思決定を行う審査体制を整備しており、新規案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、継続的な改善・バリューアップを図っています。気候変動関連では移行リスク・機会や物理的リスクの観点から、GHG排出量などの定量データや各国政策、産業動向を踏まえて審議・検討をしており、2022年8月からは“MC Climate Taxonomy”に基づき気候変動の移行リスク・機会が大きいと特定されたトランスフォーム事業およびグリーン事業の新規投資案件の審議の際に、脱炭素シナリオ下の主要前提を用いた採算指標（社内炭素価格など）に基づく採算評価を実施し、参照する新規施策を導入しています。



「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」・「中期経営戦略2024 MC Shared Value（共創価値）の創出」に基づく新たな取り組み

カーボンニュートラル社会へのロードマップ

当社は、2021年10月に「カーボンニュートラル社会へのロードマップ（ロードマップ）」を発表し、2050年のGHG排出量ネットゼロを目標とすることを宣言しました。また、資源・エネルギーを始めとする様々な事業に携わってきた当事者として、エネルギーの安定供給責任を全うしつつ、カーボンニュートラル社会の実現に向けて脱炭素との両立を目指すために、様々な目標やアクションプランを策定しました。

ロードマップ3つのポイント

- GHG削減目標
  2030年度半減（2020年度比）・2050年ネットゼロ
- 2030年度までに2兆円規模のEnergy Transformation（EX）関連投資
- EX・Digital Transformation（DX）一体推進による「新たな未来創造」

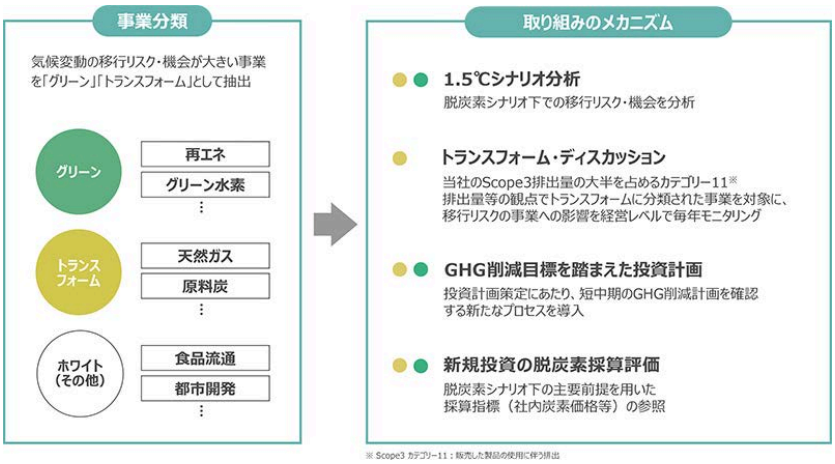
成長ドライバーとしてのサステナビリティ

ロードマップで全社共通の事業推進テーマとして打ち出した「EX・DXの一体推進による未来創造」を踏まえて、当社は2022年5月に「中期経営戦略2024」を策定・公表しました。当社グループの総合力を強化し、事業を通じた社会課題の解決を通じて、スケールのあるMC Shared Value（共創価値）を継続的に創出することを目指すことを宣言し、脱炭素社会の実現に向けては、EXを主導し成長につなげることを成長戦略として掲げています。（MC Shared Value（共創価値）の創出）

ポートフォリオの脱炭素化と強靭化を両立させるメカニズムの導入

当社はロードマップで示したGHG削減目標（2030年度半減（2020年度比）、2050年ネットゼロ）の達成に向け、気候変動に対応するサステナビリティ施策として、図4に示すポートフォリオの脱炭素化と強靭化を両立させるメカニズムを導入しました。

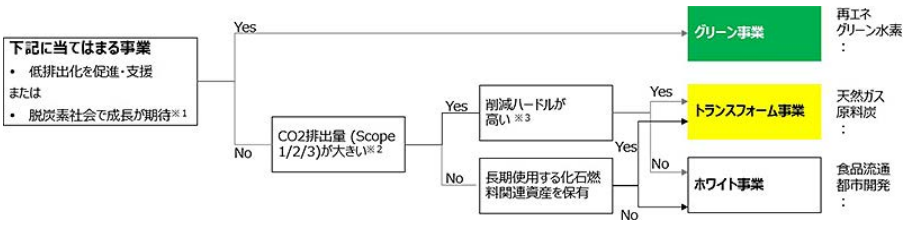
図4 中期経営戦略2024にて示したポートフォリオの脱炭素化と強靭化を両立させるメカニズム



このメカニズムの基礎となるのが、2022年度に新たに導入した事業分類である“MC Climate Taxonomy”です。“MC Climate Taxonomy”では、当社の約130の全ビジネスユニットを対象に、気候変動の移行機会が大きいものをグリーン事業、移行リスクが大きいものをトランスフォーム事業、どちらにも該当しないものをホワイト事業と3つに分類しました。この事業分類を踏まえて、グリーン事業・トランスフォーム事業に対して、個別投資案件審査時の脱炭素採算評価の実施、投資計画策定時のGHG削減計画確認を行い、当社事業が個別案件および全社事業戦略の両面において2050年ネットゼロに向けたシナリオと整合することを確認する適切なガバナンス・リスク管理制度としました。

具体的な分類のプロセスは図5に記載の通りですが、トランスフォーム事業の選定にあたってはGHG排出量（Scope1/2/3）の多寡とGHG排出量の削減ハードルの両方を考慮しています。具体的な削減ハードルの判別には、当社グループ単独では排出削減が困難であるスコープ3カテゴリー11（販売した製品の使用に伴うGHG排出量）と、Scope1 6.5ガス（事業を行う以上排出が避けられないもの）を座礁資産化回避の観点から指標として使用しています。
なお、スコープ3カテゴリー11について、2023年2月より新たに開示を開始いたしました。
後段において、カテゴリー11の開示を開始した背景および実績を掲載しています。

図5 ”MC Climate Taxonomy” (事業分類) の考え方



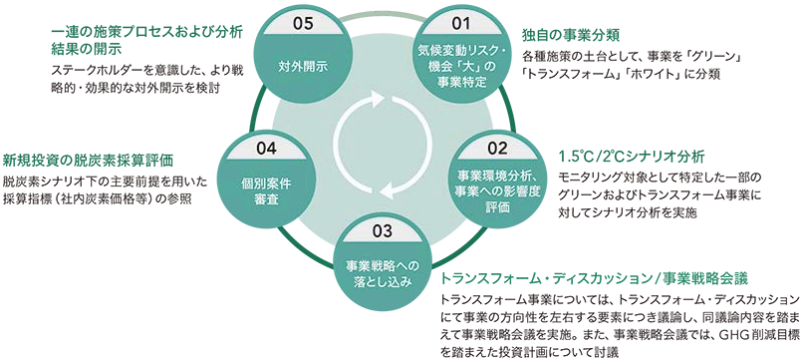
※1 脱炭素シナリオ下での2050年時点の需要がBusiness as usualと比較し、+20%以上であるビジネスを選定

※2 まずはEU Taxonomyにもとづきグリーン排出量が高い業種を特定した上で、これに当てはまらなかった業種についてもScope1の自社データ、Scope3 category11の外部データに基づき、他業種と比べ突出して高い場合には、トランスフォーム事業に分類

※3 Scope1やScope3 category11ベースで判定

また、“MC Climate Taxonomy”を含むポートフォリオの脱炭素化と強靭化を両立させるメカニズムについては、図6に記載のフローに基づき、5つのステップをサイクルさせることで効果的な運用を行っています。

図6 「中期経営戦略2024」に基づく取り組みのメカニズム



1.5°Cシナリオ分析

シナリオ分析に関する考え方

気候シナリオとは、脱炭素化の速度や程度に影響を及ぼす社会経済・政策・市場・技術などに関する一連の仮定を置き、その結果として将来どの様な社会が実現されうるかを描くものです。国際エネルギー機関（International Energy Agency (IEA))、 気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC))、気候変動リスクに係る金融当局ネットワーク（Network for Greening Financial Services (NGFS))などを始めとする機関・団体の他、気候変動の移行リスク・機会が大きい事業を保有し、同事業の検証・評価に特に関心が高い一部の民間企業も独自の気候シナリオを策定し、公表しています。

当社は、ポートフォリオの脱炭素化と強靭化の両立に向けては、これら気候シナリオを参照した「シナリオ分析」を行い、各事業についての気候変動の移行リスク・機会を適切に把握し、それらも踏まえた事業戦略を策定することが重要と考えています。その観点から、当社は、2019年度よりTCFD提言に沿う形で主にIEAの気候シナリオを用いたシナリオ分析を実施しており、2021年度からは2050年ネットゼロ実現を前提とした1.5°Cシナリオを使用した分析を開始しました。

当社が2022年度にシナリオ分析に用いた1.5°Cシナリオ

当社が2021年度に実施した1.5°Cシナリオ分析では、IEAの“Net Zero Emission by 2050 Scenario（IEA NZE）”を参照しましたが、IEA NZEでは分析に必要となる十分な粒度のデータが提供されておらず、当社事業の特性や、地域戦略などを踏まえた定量面も含む詳細な分析を行うことは困難でした。これを踏まえ、2022年度は外部の第三者機関と協働し、可能な限り主要な前提をIEA NZEと整合させた上で、地域別・商材別の需要といった、より細かい粒度のデータを含む独自の1.5°Cシナリオ（2022年度1.5°Cシナリオ）を策定し、これを参照して分析を行いました。2022年度1.5°Cシナリオにおける主要な前提、およびIEA NZEとの比較は以下表1の通りです。

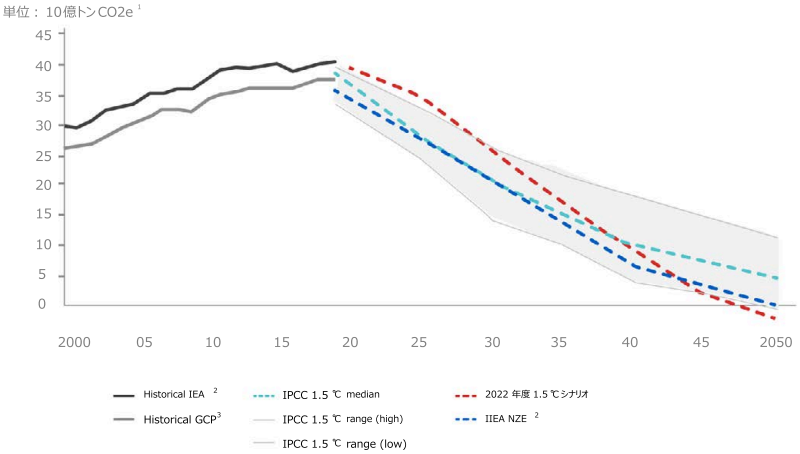
表1 2022年度1.5°CシナリオとIEA NZEの主要前提 比較表

項目	単 位	2022年度1.5℃シナリオ		IEA NZE		補足
		2030年	2050年	2030年	2050年	
① GDP年平均成長率	%	3.2	2.4	~3	~3	IEA NZEでは概数のみの開示
② 人口	10億人	8.5	9.7	8.5	9.7	IEA NZEと同一
③ ネットGHG排出量	10億トン CO2e	25.8	-2.4	21.1	0	概ね一致 (IEA NZEは土地利用変化による排出量削減量を含まない)
④ 最終エネルギー消費量	EJ	429	400	394	344	詳細後述
⑤ 最終エネルギー消費における電力割合（電化率）	%	30		26	49	概ね一致
⑥ 石油・ガスによる一次エネルギー供給量	EJ	284	97	266	102	概ね一致

2022年度1.5°Cシナリオでは、IEA NZEと同様に脱炭素化と経済成長の両立を前提とした上で、世界全体のGDPは2050年まで年平均約3%の成長率とし、人口は2050年断面で約97億人と想定しています（表1 ①・②）。

また、2022年度1.5°CシナリオにおけるGHG排出量見通しは、2030年断面で2020年比約35%減少、さらに植林などの土地利用変化やネガティブ・エミッション技術の活用を通じて2050年断面でネットゼロに到達すると想定しています。IEA NZEとの比較では、2021年5月に発表されたIEA NZEは2019年を基準年とし、2050年に向けてGHG排出量が直線的に減少する軌跡を前提としています。一方、2022年度1.5°Cシナリオでは2021年までのGHG排出量実績を反映した結果、2019年から2021年までのGHG排出量がIEA NZEを若干上回っており、2023年以降の排出量見通しについてもこの傾向が継続するものの、2050年に向けては、IPCCが公表する1.5°C整合のGHG排出量見通し・経路の幅の中に概ね収まっています（表1③、図7）。

グラフ1 IPCCが公表する1.5℃整合のGHG排出量見通し・経路



※1 IEA NZEは2019年を基準年として作成されており、またデータは2020年から10年間隔でのみ存在。本モデルは最新データを用いて1年刻みで計算したため、実績の影響が大きい足元の値が異なる結果となっている

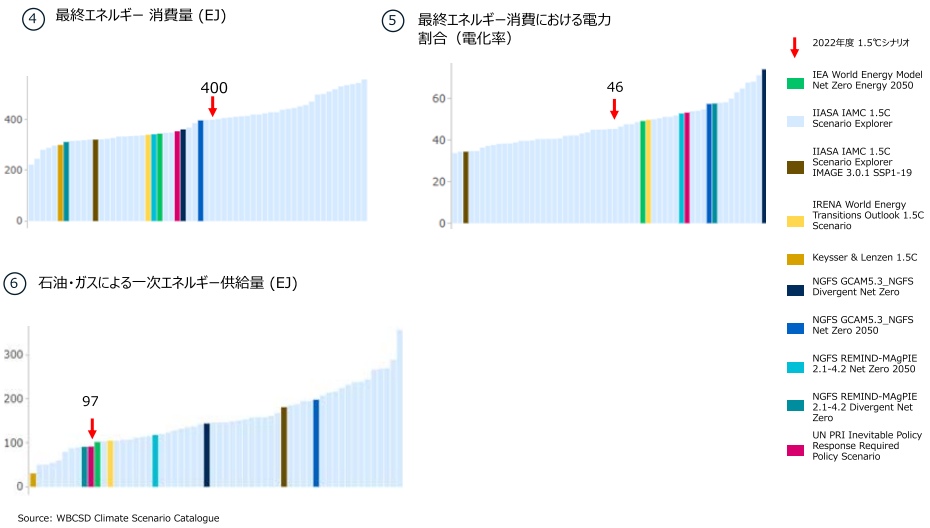
※2 IEAデータは植林などの土地利用変化によるCO_2排出量削減を除いた値を公表。なお、2050年には土地利用に起因して年間約1.3GtのCO_2が吸収される見込みとの但し書きあり。

※3 Global Carbon Projectによるデータは、土地利用変化を含む

2022年度1.5℃シナリオにおける2050年の最終エネルギー消費は約400EJとなり、また脱炭素化の進展に伴う電化促進により2050年断面で最終エネルギー消費に占める電力の割合は約5割に達し、グローバルでの電力需要量は年間約900億GWh(2020年比3倍以上)に到達する見込みです（表1④・⑤）。なお、IEA NZEとの差異が比較的大きいと考えられる、表1④「最終エネルギー消費量」については、IEA NZEは2019年を基準年として2020年から2030年、2030年から2050年にかけてそれぞれ年率平均約4%、約2.7%のエネルギー効率の改善を想定していますが、過去10年間のエネルギー効率の改善実績が年率平均2%未満であったことに鑑み、2022年度1.5℃シナリオでは2050年にかけてより保守的な数値として年率平均約2%のエネルギー効率改善を見込んでいます。また、石油・ガスによる一次エネルギー供給量については、2050年に約100EJに達することが見込まれており、これはIEA NZEとほぼ同等となっています（表1⑥）。

なお、表1における④～⑥の項目については、WBCSDが統合・公表している1.5℃シナリオ群との比較を実施し、いずれにおいてもこれらのシナリオ群が示す幅に収まっていることを確認しています（グラフ2）。

グラフ2 WBCSD が統合・公表している1.5℃シナリオ群



Source: WBCSD Climate Scenario Catalogue

2022年度1.5°Cシナリオに関する留意事項

シナリオ分析を通じた一連の検証は上記の通り有益であると広く認知されている一方で、特に以下の点については留意する必要があります。

- シナリオは「将来予測」ではなく多くの潜在的リスクや不確実な要素・過程を含んでいるため、これら要素の変動などにより、実際に実現する世界やGHG排出量削減に係る道筋は「シナリオ」が示すものとは大きく異なる可能性があります。
- 2022年度1.5°Cシナリオにおいては、現時点で得られる各技術の将来のコスト予測に基づきエネルギーミックスが算出されています。従い、現時点で成熟度が低い技術の見通しは相対的に信頼性が低くなっていること、各地域において政策が各技術のコスト競争力や採用率に与える潜在的な影響は考慮していないこと、資源価格の変動が技術競争力に与える影響は考慮していないことに留意が必要です。

1.5°Cシナリオ分析の結果、および分析から得られる示唆

1.5°Cシナリオ分析対象事業の選定

世界中に広がる当社の拠点と約1,700の連結事業会社を持ち、グローバルに事業を展開する当社の事業形態の性質上、全ての事業に対してシナリオ分析を実施することは困難であるため、気候変動がもたらしうるリスク・機会の影響が特に大きいと想定される事業をシナリオ分析対象とするべく、下記の方針に沿って選定を行いました。

リスクサイドの事業選定に当たっては、GHG排出量と資産規模の二つの指標を勘案しました。
具体的には、“MC Climate Taxonomy”に基づき、GHG排出量が多く、且つ排出量削減に向けての難易度が相対的に高いことから気候変動リスクが大きい「トランスフォーム事業」に分類された事業のうち、資産規模が特に大きい「天然ガス／LNG」、「原料炭」、「発電（化石燃料）」事業（これら三事業で「トランスフォーム事業」における当社の投融資残高の約7割を占める）を分析対象候補とした上で、既に「新規の石炭火力発電事業には取り組まずに段階的に撤退、2050年までに非化石比率100%」という明確な事業方針を掲げている「発電（化石燃料）」事業は例外的に対象外とし、最終的に「天然ガス／LNG」、「原料炭」事業を2022年度の1.5°Cシナリオ分析の対象として選定しました。

参照 石炭火力事業取り組み方針

機会サイドについては、“MC Climate Taxonomy”に基づいて気候変動機会が大きいグリーン事業に分類されたもののうち、当社の主力事業であり既に具体的な案件が複数存在する「再生可能エネルギー」を2022年度の1.5°Cシナリオ分析の対象として選定しました。
以下のセクションでは、1.5°Cシナリオ分析に基づく各対象事業のリスク・機会面からの事業環境分析の結果、およびそれを踏まえた当社の取り組み方針などを説明します。

移行リスク

A. 天然ガス／LNG

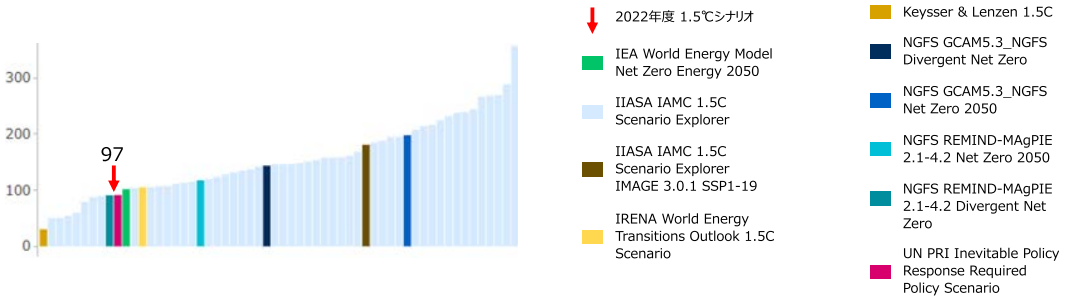
当社は、天然ガス／LNGがカーボンニュートラル社会への移行期において、再生可能エネルギーの間欠性補完、電化が困難なセクターのエネルギー源、次世代エネルギーの原料などとしての幅広い役割を担っていることから、天然ガス／LNG事業はカーボンニュートラル社会の実現と持続可能な経済発展の両立に向けた 重要な事業／ビジネス領域であると位置付けています。掛かる重要性に鑑み、天然ガス／LNGを対象に2022年度1.5°Cシナリオを用いた詳細分析を実施しました。当社の天然ガス／LNG事業への影響の分析結果、およびそれを踏まえた事業方針・取り組みは以下の通りです。

【事業環境分析】

当社のLNG事業戦略策定に際して、脱炭素化が進行した前提の1.5℃シナリオ下におけるLNG需要の推移や規模感を把握することが重要となります。その観点から、①石油・天然ガスの一次エネルギー供給量、②天然ガス需要、③LNG需要について、2022年度1.5℃シナリオに基づき、検証・分析を行いました。

① 石油・天然ガスの一次エネルギー供給量
一次エネルギーの総供給量のうち、石油・天然ガスが占める量については、2022年度1.5℃シナリオとIEA NZEの間に大きな差は無く、いずれのシナリオにおいても2030年では約265～285 EJ（エクサジュール）、2050年では約100 EJまで減少する見込みです。この数値規模は、WBCSDが公表するIEA NZEを含む各1.5℃シナリオ群における当該指標の2050年時点での幅の中に収まっています（グラフ3）。

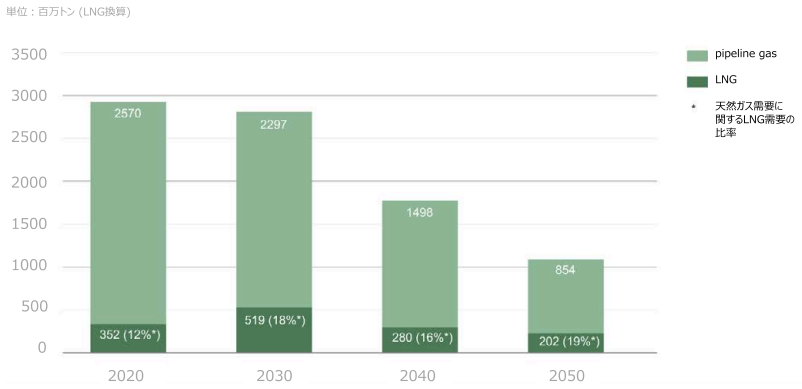
グラフ3 石油・天然ガスの1次エネルギー供給量



Source: WBCSD Climate Scenario Catalogue

② 天然ガス需要
全世界における天然ガス需要量についても、現時点から2050年までの見通しにおいて、2022年度1.5℃シナリオとIEA NZEとの対比で大きな差異は無く、いずれのシナリオにおいても、2030年までは略横ばいと見込まれ、再生可能エネルギーや水素などの次世代エネルギーが広く普及し始める2030年以降は、大幅な需要低下が予想されています（グラフ4）。

グラフ4 グローバル天然ガス・LNG需要



③ LNG需要
経済成長に伴う一次エネルギー需要増加、および石油／石炭から天然ガスへの燃料転換の進展を背景に、パイプラインによる天然ガスの調達ができない、あるいは自国の天然ガスが枯渇し生産量が減退するアジア諸国向けを中心としたLNG需要の増加が見込まれます。2022年度1.5℃シナリオにおいても、全世界におけるLNG需要は2030年まで増加する見立てです。各国の公約を超えて全世界における脱炭素化が進展する場合、2030年以降は天然ガス同様にLNGも需要減少が見込まれますが、上記のような事情を抱えたアジア諸国向けを中心に、その減少幅は天然ガス需要に比して緩やかと見込まれており、2040年／2050年断面においては、全世界におけるLNG需要の9割以上をアジアが占める見立てです。なお、IEA NZEは「地域間を跨ぐLNG輸送量」を含む数値のみを公表しており、「地域内のLNG輸送量」を公表していないことから 地域別のLNG需要は算出出来ず、IEA NZEとの横並びでの比較は出来ませんが、全世界のLNG需要に占めるアジアの割合が増加するという傾向は合致していると考えられます。

【トランスフォーム・ディスカッションにおけるモニタリング・討議項目】

上記事業環境を考慮した上で、天然ガス／LNG事業については、サステナビリティ施策の一つとして「中期経営戦略2024」で導入された「トランスフォーム・ディスカッション」にて、気候変動の移行リスク、より具体的には以下に代表される需給へ影響を及ぼす項目の現状・動向について経営レベルでモニタリング・討議を行い、その結果が最終的な事業戦略に織り込まれます。

- 足元のエネルギー危機、ウクライナ危機などの地政学リスク
- LNG需要家や資源メジャーなどのパートナー企業の天然ガス／LNGおよび脱炭素化に関する方針
- 再生可能エネルギー、原子力、次世代エネルギー、CCUSなどの低・脱炭素技術の進展
- 各国政府による天然ガス／LNGの位置付けやGHG排出量削減などの気候変動関連の規制動向

【事業環境分析、およびトランスフォーム・ディスカッションを踏まえた方針・取り組み】

天然ガス／LNGは移行期において重要な役割を担うエネルギー源であり、今回分析に用いた2022年度1.5℃シナリオ下においては、長期的には天然ガス／LNGの需要減が見込まれるものの、当社LNG事業の戦略地域であるアジア地域では長期に亘り一定程度の需要が想定されています。 掛かる事業環境認識に基づき、「中期経営戦略2024」の通り、当社はエネルギー・資源の安定供給と社会・経済活動の低・脱炭素化の両立を目指し、以下の通り「LNG事業の強靭化」と同時に「LNGバリューチェーンの低・脱炭素化」にも注力いたします。より中長期的には、技術イノベーションや各国政府による政策動向などを含めた事業環境を見極めた上で、LNG事業の更なる低・脱炭素化の取り組みを進めるとともに、LNGポートフォリオの最適化および次世代エネルギー分野への投資を本格化していきます。

＜LNG事業の強靭化＞
既存のLNG事業については、生産量の大部分が長期契約に基づいて販売されておりますが、生産効率の向上やコスト削減などによる競争力強化を図ると同時に、継続的にポートフォリオの最適化を検討していきます。
新規のLNG案件については、脱炭素化が急速に進展した場合の座礁資産化のリスクも念頭に置き、1.5℃シナリオ下における投資採算も考慮して新規投資判断を行います。

天然ガス／LNG関連データ

- 石油・ガス上流持分生産量
- LNGプロジェクト一覧

＜LNGバリューチェーンの低・脱炭素化＞
「LNG事業の強靭化」と並行して、本邦最大級のLNG事業者の立場・強みを生かし、LNGバリューチェーン自体の低・脱炭素化に資するCCUSなどの推進、ブルー水素やe-methane（合成メタン）などの次世代エネルギーの製造・供給などに関する取り組みを進めることで事業機会を取り込みつつ、脱炭素社会への移行の一翼を担っていきます。
これらは、過去50年超に亘る当社の天然ガス／LNG事業への取り組みから得られた経験・知見・ネットワークが活用可能な領域であり、以下に代表される通り、既に具体的な検討を進めています。

次世代エネルギー事業

- 米国キャメロンLNG基地を活用した日本への合成メタン（e-methane）導入に関する 詳細検討の実施について

CCS事業

- 豪ノース・ウェスト・シェルフ・プロジェクト枯渇ガス田を利用したCCSの事業性調査を目的とした鉱区探査ライセンス取得
- 米国キャメロンLNGプラント近接地におけるCCS事業化検討

B. 原料炭

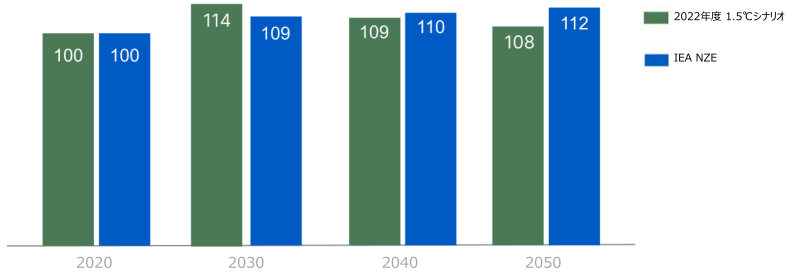
当社は、金属資源の探査・開発・生産・販売を行うオーストラリアのMitsubishi Development Ptyを通じ、パートナーであるBHP社と共に、年間生産量60百万トン強、海上貿易量の約3割のシェアを持つ世界最大規模のBMA原料炭事業を運営しています。鉄は産業の基礎素材として各国の経済成長を支えると同時に、脱炭素化に必要なインフラ整備にも不可欠な素材として引き続き堅調な需要が続くと見ています。鉄鋼業においては、現時点で大規模な脱炭素製鉄法は確立されておらず、また、新たな脱炭素製鉄法が世界的に普及するまでには相応の時間を要することが想定されます。従い、今後数十年間にわたる移行期間において、鉄スクラップを原料とする電炉製鉄の拡大や、技術進展や水素社会の到来を踏まえた製鉄プロセスでの水素利用の進展が期待される一方、原料炭を用いる高炉製鉄が当面は主流であり続ける見通しです。これを前提に、1.5°Cシナリオ下における事業環境の見通し、当社原料炭事業での移行リスク、及びそれを踏まえた事業方針・取り組みについて、以下の通り考察を実施しました。

【事業環境分析】

当社BMA事業は、主に高品位の原料炭を海上貿易市場へ供給しています。1.5°CシナリオにおけるBMA事業を取り巻く事業環境評価に際しては、①.鋼材消費量、②.鉄源別粗鋼生産、③.銑鉄生産・原料炭海上貿易について、段階的に分析を行いました。

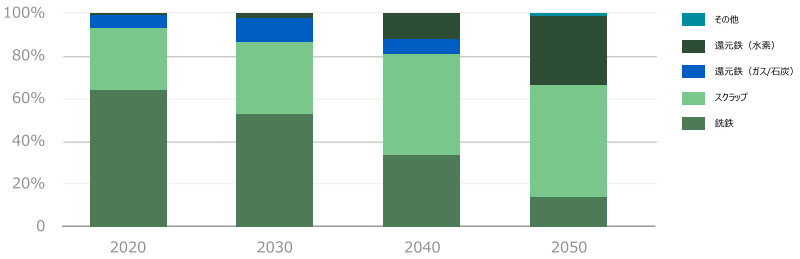
①. 鋼材消費量について
鉄は優れた基礎素材であり各国の経済成長を支えていること、さらには脱炭素化に向けたインフラ整備にも鉄は不可欠な素材であることから、2022年度1.5°Cシナリオでは、2050年の鋼材消費量は2020年比で増加見込みとなります（グラフ5）。特に、2050年までのネットゼロ達成のためには脱炭素関連のインフラ整備を早急に進める必要があることから、鋼材消費量が2020年代後半から急速に増加することが想定されます。これはIEA NZEで公表されている鋼材の生産規模と比較しても同等規模の見通しです。この通り、脱炭素化へ大きく前進するシナリオ下でも鋼材消費量は長期に堅調な推移をたどることが想定されています。

グラフ5：1.5°Cシナリオ下での世界鋼材消費量（2020年を100%とした場合の推移）



②. 鉄源別粗鋼生産
鉄鋼業はGHG排出量の削減が困難なセクターの1つに挙げられていますが、脱炭素に向けて、電炉製鉄技術の更なる開発や水素を用いた製鉄技術の開発などが進められています。特に水素を利用した直接還元製鉄法については、欧州を中心に実証も進められておりますが、2022年度1.5°CシナリオおよびIEA NZE下でも商用化は2030年半ば以降となる見通しです。これは、水素の供給インフラや水素価格・カーボンプライシングなどの要素が充足される必要があるためで、欧州などの条件が整った地域から少しずつ拡大し、時間差・地域差が生じる見込みです。
さらに電炉製鉄の拡大も踏まえ、高炉製鉄による銑鉄生産量は2030年以降徐々に減少傾向をたどると想定されています。IEA NZEにおいても高炉製鉄は減少していく見通しで、継続利用される高炉へのCCUS付帯や一層の効率化による低炭素化も想定されています。IEA NZEでは水素を用いた製鉄法が2050年に約3割に伸びるとみていますが、2022年度1.5°Cシナリオも略同様の見立てです（グラフ6）。

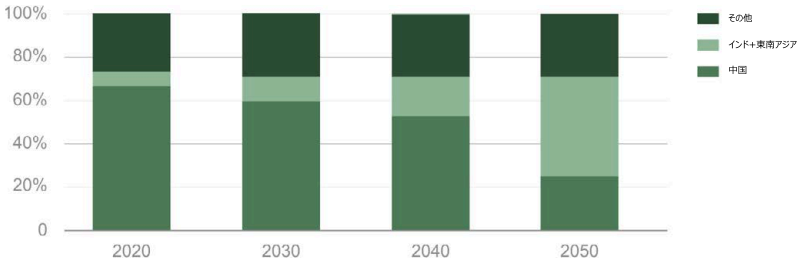
グラフ6：2022年度1.5°Cシナリオの鉄源別粗鋼生産割合



また、BMA事業が生産する高品位原料炭は、高炉製鉄プロセスにおいて排出されるGHG排出量が相対的に少ないことから、高炉製鉄プロセスが主流であり続ける移行期間中において適用可能な低炭素化対策としてのニーズが強まり、低品位の原料炭よりも需要減少幅が緩やかになると見込まれています。

③. 銑鉄生産・原料炭海上貿易について
高炉製鉄プロセスによる銑鉄生産量は徐々に減少していく一方で、その生産構成国は変化していきます。現在の銑鉄生産量の6割を占める中国での生産量が減少すると見込まれる中、インド・東南アジアなど新興国の銑鉄生産が拡大していく見通しです（グラフ7）。中国とは異なり、インドや東南アジア諸国は原料炭を海外からの輸入に依存しており、原料炭の海上貿易量はこれらの国の需要に下支えされる見通しです。BMA事業が生産する原料炭はほぼ全量が海上貿易の形で輸出されています。

グラフ7：2022年度1.5℃シナリオの銑鉄生産主要構成国の推移



【トランスフォーム・ディスカッションにおけるモニタリング・討議項目】

なお、天然ガス／LNG事業と同様、原料炭事業においては「トランスフォーム・ディスカッション」にて以下に代表される項目の現状・動向、及びそれらが事業戦略に及ぼす影響について経営レベルでモニタリング・討議を行い、その結果を踏まえて事業戦略を策定しています。

- 中国・新興国での鉄スクラップ回収・供給網の整備と電炉製鉄法の動向
- 水素を用いた製鉄法などの技術革新の状況
- 高炉製鉄プロセスにおけるCCUSの適用可否や、CCUS関連法／制度整備や社会的受容の動向
- BMA事業の主要販売先国などでのカーボンプライシングの動向
- 炭鉱開発に於ける許認可取得や資金供給などの動向

【事業環境分析、およびトランスフォーム・ディスカッションを踏まえた方針・取り組み】

鉄鋼業は今後長期にわたる移行期間に入ると想定されますが、BMA事業の主要商品である高品位原料炭は高炉製鉄プロセスの低炭素化に貢献することから、低品位の原料炭との比較において必要性が相対的に高まる見通しです。一方、許認可の取得難化など、開発難易度が高まることから、新規炭鉱投資が一段と減速し供給の減少が想定されます。BMA事業は、高品位の原料炭の安定供給を継続します。
また、当社はGHG排出削減を積極的に推進しており、BMA事業に於いても、再生可能エネルギー調達、メタンガス処理やディーゼル代替などに関する取り組みを検討・推進しています。一例として、2020年にBMAは炭鉱の電力需要の半分を再生可能エネルギー由来の電力に切り替える契約を締結しました。2020年代半ばまでにScope 2排出量を半減させる計画です。
また、パートナーであるBHP社及び製鉄大手、大手エンジニアリング会社と共同で、製鉄所でのCO_2回収技術の実証試験などを共同で実施する旨の協業契約を締結するなど、製鉄バリューチェーン全体でのGHG排出削減に取り組んでいます。
当社は金属資源事業に於いても、「脱炭素」・「電化」・「循環型社会」の三つの切り口でEX戦略を推進していきます。製鉄バリューチェーンでの脱炭素化に加え、電化に不可欠な銅・電池原料などや、リサイクル事業への取り組みを強化していきます。

参照 MDP社による低・脱炭素化に関する取り組み例（CCUS分野における複数業界大手企業との協業）

移行機会

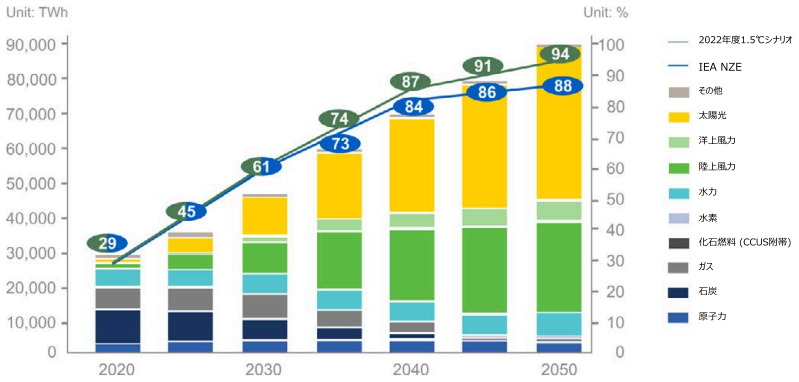
A. 再生可能エネルギー

当社「EX戦略」における中核事業の一つであり、既に複数の案件を具体的に展開している「再生可能エネルギー」を気候変動に係る移行機会が特に大きい事業として選定し、2022年度1.5℃シナリオを用いて以下の通り分析を行いました。

【事業環境分析】

2050年ネットゼロ実現に向けては幅広い産業における電化が不可欠であり、その必要な電力量の大部分が太陽光発電・風力発電を中心とした再生可能エネルギーによって賄われるとの想定です。グラフ8の通り、2022年度1.5℃シナリオにおいては電化の進展に伴う総発電量の規模、および総発電量に占める再生可能エネルギー比率の増加が極めて顕著な結果となり、これはIEA NZEとも合致するものです。
また、気象条件で発電量が変化し、分散型電源としての側面が強い再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、電力需給システムの柔軟性向上に資する送電容量の拡大、蓄電池の利活用やデマンドレスポンスなどの更なる事業機会の増加が想定されます。

グラフ8：グローバル発電電力量、および総発電量に占める再生可能エネルギーの割合



【事業環境を踏まえた方針・取り組み】

再生可能エネルギーの導入や蓄電池の普及、およびこれに伴う電力供給システムの分散化傾向は、政策・規制、技術革新などの状況により国・地域による差異が有り、発現するタイミングが大きく異なる可能性があります。当社は、再生可能エネルギーを「つくる（発電）」、天候により変動する電気を「整える（需給調整）」、整えた電気と付加価値の高いサービスを「届ける」、といったこれら電力バリューチェーン上の各機能の強化を通じて、洋上風力の成長が見込まれる日本や、Eneco社をプラットフォームに持つ欧州を中心に、米州・アジアなどでも再生可能エネルギーを起点とする事業拡大を目指します。具体的な目標として、「2030年度までに再生可能エネルギー発電容量を2019年度比倍増（3.3 GW → 6.6 GW）」を掲げており、これの達成に向けて取り組んでいきます。

再生可能エネルギーに関する具体的な取り組み・事業例

＜欧州：Eneco社による再生可能エネルギー普及に向けた取り組み＞
Eneco社は、オランダ、ベルギー、ドイツの3ヵ国を中心に、再生可能エネルギーを中核とした発電事業、電力・ガストレーディング事業、電力・ガス小売事業、地域熱供給事業を展開しています（オランダ第3位の強固な顧客基盤、建設中を含め約1,800MWの再エネ資産を保有)。2022年12月には、Shell plc社と共に、オランダ北西部沖合約 50kmに位置するHollandse Kust West Site VI洋上風力発電所（発電容量760MW）の事業権を獲得しました。本プロジェクトはオランダにおけるEneco社の5件目、欧州での7件目の洋上風力発電事業となり、これにより同国でEneco社が手掛ける洋上風力発電の総発電容量は約2,500MWに達し、当社が保有する再生可能エネルギー持分容量は、3,430MWから3,670MWに拡大します。

＜米国：Nexamp社による分散型太陽光発電事業を通じた再エネ普及の促進＞
当社は、米国の電力事業統括会社である当社100%子会社のDiamond Generating Corporation社を通じて、米国の分散型太陽光発電事業に取り組むNexamp社を運営しています。Nexamp社のコミュニティ・ソーラー事業は、ローカルコミュニティー内に太陽光発電システムを設置することで、自宅や社屋に太陽光パネルを設置出来ない需要家向けにも太陽光由来の電気を利用可能にするものです。

＜日本：洋上風力発電事業の推進＞
三菱商事エナジーソリューションズ㈱（現三菱商事洋上風力㈱）を代表企業とするコンソーシアムは、2021年12月24日に、海洋再生可能エネルギー発電設備の整備に係る海域の利用の促進に関する法律に基づき、以下の促進区域にて事業者として政府から選定され、現在、一般海域における国内初の着床式洋上風力発電事業の開発を進めています。

- 秋田県能代市、三種町および男鹿市沖海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域
- 秋田県由利本荘市沖（北側・南側）海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域
- 千葉県銚子市沖海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域

＜日本：日本初の再生可能エネルギーを活用した長期売電契約をアマゾン社と締結＞
当社は、当社子会社であるMCリテールエナジー㈱を通じてアマゾンとの間で日本初の再エネを活用した長期売電契約（Corporate Power Purchase Agreement）を締結いたしました。本契約では、アマゾンが太陽光発電所約450ヵ所（設備容量：総計約22MW）から再エネ電力を調達、当社子会社である三菱商事エナジーソリューションズ㈱が、㈱ウエストホールディングスが建設する太陽光発電設備の建設工程管理と技術支援、同じく子会社であるElectroRouteが太陽光発電の発電量予測と発電インバランスのリスクヘッジ※を行います。

※ 太陽光発電量予想と実際の発電量に差異が発生した場合に、需要と供給のバランスが崩れることから課せられるインバランスコストのヘッジ。

再生可能エネルギー関連データ

- 再生可能エネルギー事業一覧
- 海底送電事業一覧

まとめ

上述の通り、可能な限り主要な前提などをIEA NZEと整合させた上で、地域別・商材別の需要といったより細かい粒度のデータを含む1.5℃シナリオを参照することで、GHG排出量が多く、当社にとって特に資産規模が大きいリスクサイドとしての「天然ガス／LNG」事業と「原料炭」事業、および社会の脱炭素化に伴い事業機会が増大すると考えられる機会サイドとしての「再生可能エネルギー」事業を取り巻くそれぞれの事業環境の分析を行いました。

これら2022年度1.5℃シナリオ分析の結果が示す通り、社会全体の脱炭素化が急速に進行する前提での1.5℃シナリオ下においても、当社の事業は強靭性を有するものと評価しています。

当社は、気候変動に伴うリスクを管理し、事業機会を適切に捉えるため、今後も継続的に脱炭素シナリオのアップデートを進め、これを事業環境分析に活用しながら事業戦略を策定・実行し、「中期経営戦略2024 MC Shared Value（共創価値）の創出」で公表した通り、事業ポートフォリオの脱炭素化と強靭化を両立させていきます。

物理的リスク

当社は、世界各地で展開する事業を通じて脱炭素社会の実現に向けた取り組みを進めていますが、各事業も気候変動による潜在的なリスクに晒されていることも認識しています。前述の1.5℃シナリオ分析で評価を行った移行リスク・機会に加え、物理的リスク（冠水、渇水、気温上昇など）が当社グループ事業にもたらしうる影響についても分析を行っています。

主な物理的リスク

異常気象の増加	渇水・洪水などにより事業の操業に影響を与えるリスク
気候の変化	気温上昇などにより事業に影響を与えるリスク

物理的リスクの分析プロセス

当社は、世界各地の事業会社を通じ、多様な資産を保有しています。そのため当社グループが保有する資産のうち、気候変動による物理的リスクの影響を最も受ける可能性のあるものを特定することが重要であり、重要資産の特定から始まる以下のプロセスを通じて体系的に分析を行っています。

Phase 0：重要資産の特定

当社事業にとっての重要な資産を特定するため、まず総利益や総資産などの指標を用いて当社にとって財務的影響の大きい子会社／関連会社を特定し、これらにとって事業上重要な資産を選定しました。

Phase 1：スクリーニング

外部コンサルタントを起用し、Phase 2にて詳細分析を実施すべきリスクの高い資産を特定するため、Phase 0で特定された子会社／関連会社38社が保有する13ヶ国に所在する74の資産を対象として、過去のデータおよび気候モデルによる将来予測を用いて2030年までに各資産が晒される各ハザードの深刻度を点数化し、スクリーニングを実施しました。
なお、評価したハザードの種類は、沿岸の洪水（暴風雨、海面上昇）、河川の洪水・大雨による冠水、森林火災、気温上昇、サイクロン、渇水などであり、使用した気候シナリオはIPCCの定めるRepresentative Concentration Pathway (RCP) 8.5シナリオとなります。
Phase1では、各ハザードの深刻度を点数化し、資産ごとの総合点に応じてリスクを高・中・小で評価しています。

リスク評価	概要
高	総合点が30点超
中	総合点が15～30点
小	総合点が15点未満

Phase 2：詳細分析

Phase 1のスクリーニングの結果、総合点が高く、物理的リスクによる影響を受ける可能性が高いと判断された、8ヵ国に所在する18の資産を対象に、過去のデータ、気候モデルによる将来予測、および過去のハザードによる損害実績などの情報を用いて、2080年まで（2030年、2050年、2080年の3つの時間軸で評価）の各資産が晒される可能性のある各ハザードの詳細分析を実施しました。Phase2の詳細分析では、Phase1で使用したIPCCが定めるRCP 8.5シナリオに加えて、気温上昇幅が中程度の場合のリスク分析実施のためRCP 4.5シナリオを気候シナリオとして使用しています。
Phase2では、ハザードごとの発生可能性、発生した場合に資産に与える影響の重大性、およびハザードによって資産が影響を受ける可能性を加味し、各ハザードに対する対策の優先度を5段階評価（赤、オレンジ、黄色、緑、グレー）で判定しました。

リスク評価	影響の深刻度および対応策の優先度
4	現在ハザードにより重大な影響が出ており、対応策の検討が必要。
3	2080年までの間にハザードにより重大な影響が出る可能性が高く、近い将来対応策の検討が必要。
2	ハザードによる影響が出る可能性が低く、影響の程度が軽微である。または判断にはより詳細な情報を要するため、モニタリングすべきものの、現時点で対応は必要ない。
1	ハザードによる影響は軽微。または2080年までの間には影響がないため、将来的に再評価することが望ましい。
0	ハザードによるリスクはない。

物理的リスク分析結果

分析結果については、今後の対応策の検討に役立てるべくそれぞれの事業会社とも共有しています。分析対象ハザードのいずれかにおいてリスク評価が赤となった資産における現状の対策および今後の対応方針は以下の通りです。

原料炭事業

分析対象資産	BHP Mitsubishi Alliance※が保有する炭鉱
所在地	豪州
ハザードの種類	大雨による冠水
現状の対策	炭鉱での大雨による冠水が操業の中断を引き起こす可能性があると認識し、2011年の大雨に伴う冠水以来、以下の対策を講じ耐性を高めている。 • 気象予測を踏まえた貯水管理計画の運用。 • 休山中の採炭ピットの大規模貯水池としての活用。 • 貯水池・炭鉱間の送水管・排水・堤防設備による総排水能力の増強。
今後の対応方針	将来の気候変動による物理的リスクの激甚化も踏まえ、今後も継続的な対策強化に取り組む。

銅事業

分析対象資産	Anglo American Sur, S.A. が保有する銅鉱山
所在地	チリ
ハザードの種類	渇水
現状の対策	操業に必要な水の大半は鉱山内で再利用しているが、蒸発などで水を失うため、一定量の外部取水が必要となる。渇水が起きると十分な取水ができなくなり操業への影響が出る可能性があることから、第三者からの産業排水や処理済下水の調達を増加させることで耐性を高めている。
今後の対応方針	現状の対策に加え、水の外部調達手段の多様化を検討中。また、鉱山内の水リサイクル率のさらなる向上に繋がり得る施策も検討している。

※ 分析結果においてオレンジ評価となったサイクロンに伴う高波リスクに対しては、最新の自社港湾インフラを気候変動・サイクロンに伴う波高の上昇も考慮の上、1000年に1度の高波を想定した設計とし、現在、同様の基準で港湾設備のアップグレードのプロジェクトを行っている。

主要GHG関連指数などの開示

当社は、世界の平均気温上昇を今世紀末までに産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑えることを目指すパリ協定の目標と整合したGHG排出量の削減目標を設定し、同目標の達成に向けて諸施策を推進しています。約1,700のグループ会社を抱える当社では、連結ベースでのGHG削減目標を設定し、グループ会社各社と連携して、GHG排出量の把握と削減取り組み推進を連結ベースで進めています。
また施策立案の基礎情報収集のために環境マネジメントシステム（EMS）を活用しており、2020年度には環境パフォーマンス調査システムの大幅なアップデートを通じて調査対象範囲を拡大するなど、継続的にGHG削減活動に関する定性・定量両面のデータ精度向上とタイムリーな把握に努めています。

目標

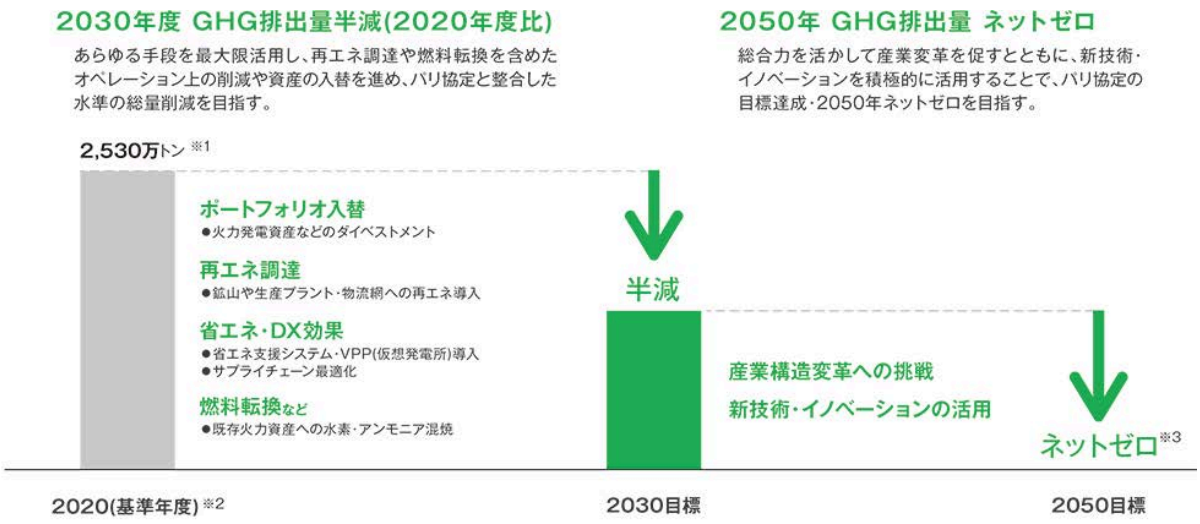
当社は、パリ協定と整合する2050年ネットゼロ／1.5°C目標に基づき、ポートフォリオの脱炭素化と強靭化の両立を図り、MC Shared Value (共創価値)の創出を推進していきます。そのために、脱炭素社会の実現に向けた以下3つの目標を掲げています。

① GHG排出量の削減目標

■ **2050年GHG排出ネットゼロを前提とし、新たな2030年度中間目標と具体的な削減計画を策定。**
■ **火力資産のダイベストメントを中心としたポートフォリオ入れ替えなどにより、2030年度までに排出量の半減を目指す。**

当社は、収益基盤としても重要性の高い関連会社のGHG排出量を含む削減目標とすることが適切と考え、本目標の前提となるGHG排出量の算定には、関連会社分のGHG排出量も対象に含むGHGプロトコルに基づく出資比率基準を採用しています。

図7 「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」で示したGHG排出量削減目標



※1 上記数値は出資比率基準によるScope1/2排出量を示したものであり、関連会社のScope1/2排出量の当社出資持分相当分を含む。
※2 Scope2のマーケットベースの数値など、これまで特に関連会社で十分に把握できていなかったデータが最も精度高く得られる2020年度を新たに基準年度としたもの、数値は現在精査中で、微修正の可能性もある。
※3 削減努力を進めた上で、なお残存する排出量については、炭素除去を含めた国際的に認められる方法でオフセットを行う前提。

●Scope3については、上記※1記載の関連会社分の取り扱いも含め特に排出の大きなカテゴリーの適切な排出量管理・開示の在り方を、今後の国際的な議論の状況もふまえて検討。
●GHG排出量削減目標に係る削減計画や施策は、技術発展・経済性・政策/制度支援などの進捗に応じて柔軟に変更。

これまでの取り組み

当社はGHG削減目標に対する進捗を継続的に把握・開示することで、すべての取り組みにおける脱炭素化の効果を明確かつ最新の状態で把握しています。2030年度までにGHG排出量を半減させるという目標に対して、2022年度実績値は以下の通りであり、確実な進捗が見られます。

※1 出資比率基準に基づくScope1・2排出量であり、関連会社のScope1・2排出量の当社出資持分相当分を含む。また、基準年度数値には火力発電・天然ガス事業の①投資意思決定済且つGHG未排出の案件の想定ピーク排出量、および ②一部稼働開始済事業のフル稼働に向けて確実に見込まれる排出増加幅を含む。

※2 1,388万トンは、仮に支配力基準を採用した場合のScope3 カテゴリー15(投資)に相当。詳細は環境データをご参照。

※3 削減努力を進めた上で、なお残存する排出量については、炭素除去を含めた国際的に認められる方法でオフセットを行う前提。また、GHG排出量削減目標に係る削減計画や施策は、技術発展・経済性・政策/制度支援などの進捗に応じて柔軟に変更。

② 発電事業における非化石比率：既存火力発電容量の削減、およびゼロエミッション火力への切り替えで、2050年までに当社発電事業における非化石比率100%化を目指す。

③ 再生可能エネルギー発電容量：2030年度までに再生可能エネルギー発電容量2019年度比倍増を目指す。

Scope1・2

2021年度に公表した新たなGHG排出量削減目標の設定に伴い、2021年度実績より関連会社分のGHG排出量も対象に含むGHGプロトコルの出資比率基準での算定を行っています。

参照 気候変動関連データ

Scope3 カテゴリー11

「カーボンニュートラル社会へのロードマップ PDF 」にて示した通り、当社にとって特に排出量の大きいScope3のカテゴリーの適切な管理・開示の在り方について検討を行い、2021年度より、これに該当するScope3 カテゴリー11（販売した製品の使用に伴う排出量）の開示を新たに開始しました。

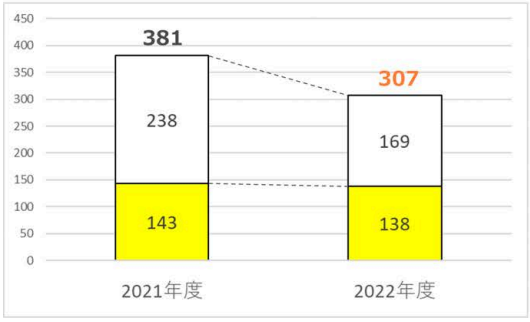
2022年度のScope3 カテゴリー11排出量は、トランスフォーム事業由来が約138百万トン、ホワイト事業由来が約169百万トンです。

ホワイト事業由来のScope3 カテゴリー11排出量については、物理的な資産を保有していないという観点では削減ハードルが相対的に低い事業（例:化石燃料関連資産を保有しないトレーディング事業）によるものが中心であり、トランスフォーム事業由来の排出量は、事業特性上高排出、且つ自ら資産を保有するものが主に該当します。

カテゴリー11を含むScope3排出量は他社による排出であるため、その削減という社会課題に取り組むに当たっては、当社を取り巻くサプライチェーン上の幅広いパートナーとの協業が必要となります。当社は、「EX・DXの一体推進」（再生可能エネルギー・次世代エネルギーの供給・Breakthrough Energy Catalystを通じた脱炭素新技術への投資など）を通じてこの課題に取り組み、各種ステークホルダーと共に社会・経済活動の脱炭素化の実現に向けて挑戦していきます。

MC Climate Taxonomy別

単位：百万tCO2e



■ トランスフォーム（原料炭開発事業、天然ガス開発・液化事業等）
□ ホワイト（化石燃料トレーディング事業、インフラ輸出事業、自動車販売事業等）

営業グループ別

単位：千tCO2e

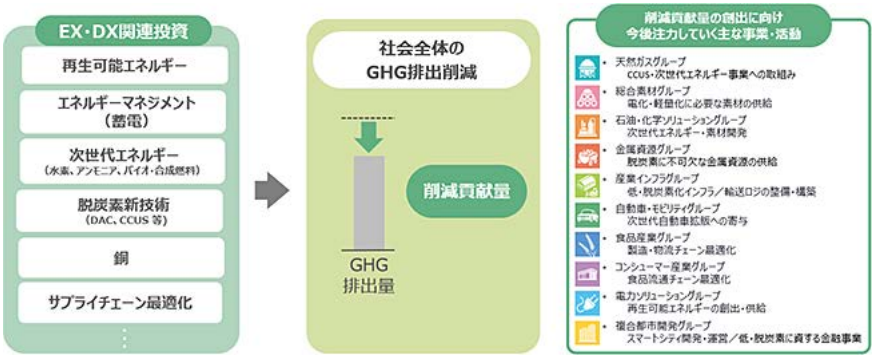
営業グループ	2021年度 実績	2022年度 実績	Scope3 カテゴリー11 排出源となる主な事業
天然ガス	111,410	116,006	天然ガス開発・液化事業 天然ガス／LNGトレーディング事業
総合素材	896	993	
石油・化学ソリューション	41,299	46,403	石油製品トレーディング事業
金属資源	94,072	96,593	原料炭開発事業 金属資源トレーディング事業
産業インフラ	88,470	2,436	
自動車・モビリティ	30,093	32,747	自動車販売事業
食品産業	1,431	1,617	
コンシューマー産業	4,360	4,065	
電力ソリューション	8,982	5,729	
複合都市開発	241	350	
合 計	381,254	306,939	

参照 気候変動関連データ

削減貢献量

当社の削減貢献の取り組み

当社はマテリアリティの一つとして「脱炭素社会への貢献」を掲げ、さまざまな分野で事業を通じた低・脱炭素化を推進しています。このトランスフォーメーションを主導し、成長につなげることで、MC Shared Value（共創価値）を創出していきます。
共創価値の一つを「削減貢献量」とし、社会全体のGHG排出量削減における具体的な貢献度合い、及び 当社が脱炭素社会への移行におけるビジネス機会をどの程度取り込めているかを示す定量的な指標として位置付け、新たに開示することにしました。
当社は中期経営戦略2024期間中での2兆規模のEX・DX関連分野投資などを通じて、削減貢献量を創出し、社会の脱炭素化に貢献していきます。



削減貢献量とは

削減貢献量とは、社会のGHG排出量削減に資する低排出製品・サービスなどが提供されることにより、既存製品・サービスなどが提供される場合（ベースラインシナリオ）と比較したときのGHG排出量削減・抑制に対する貢献分を定量化したものです。
当社が使用した基本的な削減貢献量の算定方法は下記の通りです。

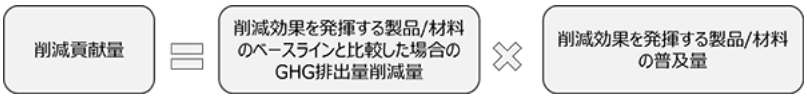
【フローベース（ライフタイム）】

評価年に製造された当社商材のライフエンドまでのCO_2排出量とベースラインシナリオのCO_2排出量の差を算出し、削減貢献量を評価。EVなどの最終製品に必須となる素材などでの貢献を対象としています。

【ストックベース（単年）】

評価年に稼働している当社商材から創出される1年間の削減貢献量を評価。再生可能エネルギー事業などでの貢献を対象としています。

なお、当社は削減貢献量に、当社製品・サービスによる炭素回避量だけでなく、炭素吸収量や除去量も含めています。



※　現時点で寄与率の算定には限界があるため、考慮していません。

当社の削減貢献量

脱炭素社会への移行に資するビジネスのうち削減貢献量を生み出しており定量化可能な商材を評価対象としています。
なお、原則的に生産量や稼働量などから算出をしていますが、一部集計が完了していない販売量などは見通しを用いています。

【評価期間：ストックベース（単年）】

評価対象商材	削減貢献量（万トン）	貢献内容	最終製品	ベースライン	算出式
太陽光発電	47.4万トン	再生可能エネルギーを創出することによる貢献	ー	各国のエネルギーミックス	発電設備容量[MW/年] × 24時間 × 365日 × 設備利用率× 排出係数[tCO_2/MWh] × 当社持分比率（排出の大部分を占める運用段階の削減貢献量のみを算定）
陸上風力発電	122.7万トン				
地熱発電	28.9万トン				
水力発電	11.0万トン				
バイオマス発電	33.9万トン				
洋上風力発電	65.2万トン				
カーボンクレジット（植生）	2.8万トン	農家の牧畜の見直し・改善を通じて、過去の伐採や過放牧によって消失した原生林を再生し、大気中のCO_2を吸収・固着することによる貢献 ※ 当社が関与したプロジェクトにより創出したカーボンクレジットであり、当社が他社から購入したクレジットなどは含まれていません	ー	ー	原始林再生プロジェクトにより創出されたクレジット × 当社持分比率

【評価期間：フローベース（ライフタイム）】

評価対象商材	削減貢献量（万トン）	貢献内容	最終製品	ベースライン	算出式
アルミ	4.6万トン	EVのボディなどに必須であるアルミを供給することによる貢献	EV	ガソリン車	（ガソリン車のライフタイム排出量[tCO_2] ー EVのライフタイム排出量[tCO_2]）× 当社のアルミが組み込まれるEVの台数
	380.0万トン	太陽光発電のフレーム、パネル、および風力発電のブレード、タワー、コネクタなどに必須となるアルミを供給することによる貢献	太陽光・風力発電設備	各国平均のエネルギーミックス	発電設備容量[MW] × 24時間 × 365日 × 設備利用率 × 排出係数[tCO_2/MWh] × 当社のアルミが組み込まれる太陽光・風力発電設備数量 × 耐用年数 （排出の大部分を占める運用段階の削減貢献量のみを算定）
銅	134.6万トン	EVのバッテリー、モーター、ワイヤーなどに必須となる銅を供給することによる貢献	EV	ガソリン車	（ガソリン車のライフタイム排出量[tCO_2] ー EVのライフタイム排出量[tCO_2]）× 当社の銅が組み込まれるEVの台数
	5,203.5万トン	太陽光発電の配線や太陽熱収集器など、および風力発電の発電機や配線などに必須となる銅を供給することによる貢献	太陽光・風力発電設備	各国平均のエネルギーミックス	発電設備容量[MW] × 24時間 × 365日 × 設備利用率 × 排出係数[tCO_2/MWh] × 当社の銅が組み込まれる太陽光・風力発電設備数量 × 耐用年数 （排出の大部分を占める運用段階の削減貢献量のみを算定）
RO膜	443.8万トン	RO膜製品を用いて、海水淡水化における熱利用を回避することによる貢献	RO膜による海水淡水化	蒸発法による海水淡水化	（蒸発法の海水淡水化によるライフタイム排出量[tCO_2] ー RO膜の海水淡水化によるライフタイム排出量[tCO_2]）× 販売数量(本) × 当社持分比率
幹線DX	0.7万トン	トラック輸送事業者向けのダイヤ可視化・最適化システムを提供し、トラックの運行数を削減することによる貢献	-	プロジェクト実施前	トラック1台当たりのCO_2排出量（年間平均走行距離(km) ÷ 燃費[km/ℓ] × 燃料係数[tCO_2/ℓ]）× 削減台数[台] × 想定耐用年数[年]
ニードルコークス	635.5万トン	GHGの排出量の少ない鋼材を製造する電炉の黒鉛電極に必須となるニードルコークスを供給することによる貢献	電炉鋼材（電炉の黒鉛電極）	高炉鋼材	（高炉鋼材のライフタイム排出量[tCO_2] ー 電炉鋼材のライフタイム排出量[tCO_2]）× 当社のニードルコークスが組み込まれる電炉の黒鉛電極の数量 × 黒鉛電極1tから生産可能な鋼材生産量の係数
	1.3万トン	EVのリチウムイオンバッテリーの負極材に使用されるニードルコークスを供給することによる貢献	EV（リチウムイオンバッテリーの負極材）	ガソリン車	（ガソリン車のライフタイム排出量[tCO_2] ー EVのライフタイム排出量[tCO_2]）× 当社のニードルコークスが組み込まれるリチウムバッテリーの負極材の数量

計画中/稼働間もない削減貢献に資する案件例

CO_2の排出削減に貢献する案件であるものの、現時点においては、稼働・提供が開始されて間もない、もしくは開始される直前であるなどの案件については、2024年度以降の推計値で算出しています。
今後、各案件の稼働実績を鑑みて、削減貢献量の実績値を算出してまいります。

再生可能エネルギー発電事業

当社が着工済みの太陽光・陸上風力・水力・洋上風力の発電施設が計画通り稼働した場合、今後ストックベースで約64万トン/年の削減貢献量が増加することを見込んでいます。

リサイクルPET事業

当社の飲料ボトル用PET樹脂の製造・販売事業においてケミカルリサイクル技術を導入したリサイクルPETを提供することにより、化石原燃料由来のPETと比較して、今後フローベースで約1万8千トン/年の削減貢献量を見込んでいます。

中干し期間延長による水田メタン削減

水稲の栽培期間中に水田の水を抜いて田面を乾かす「中干し」の実施期間を従来よりも延長することで、土壌からの温室効果ガス（メタン）排出量を抑制するプロジェクトを当社が運営・管理を行うことにより、2023年度のプロジェクトはストックベースで約1千トン/年の削減貢献量を見込んでおり、2024年度以降もプロジェクト規模拡大に伴う削減貢献量の増加を目指しております。

当社船舶への次世代型帆の搭載

海運業界における燃料消費・GHG排出量削減に資する、貨物船向けの次世代型の「硬翼帆」（翼型の風力推進装置）を当社保有船舶に搭載することにより、今後ストックベースで約3千トン/年の削減貢献量を見込んでいます。

※ 上記に記載の削減貢献量の推計値は実際の商材の稼働状況や販売状況によって、変化する可能性があります。

補足情報

【当社の削減貢献量算出における留意点】

- 削減貢献量算出においては、可能な限り実績(見通し)値や公知情報を用いていますが、入手困難な場合には前提やシナリオを設定し算出しています。
- 削減貢献量の国際的な議論・動向を踏まえ、算定の精緻化や開示の在り方に関する検討を引き続き行っていきます。

【参考とした主なガイドライン】

- GXリーグ 「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」（2023）
- WBCSD/WRI 「GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard」（2019）
- WBCSD/Net Zero Initiative 「Guidance on Avoided Emissions: Helping business drive innovations and scale solutions towards Net Zero」（2023）
- 経済産業省 「温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン」（2018）
- 日本LCA学会 「温室効果ガス排出削減貢献量算定ガイドライン」（2022）
- 日本化学工業協会 「CO_2排出削減貢献量算定のガイドライン」（2012）

石炭火力事業取り組み方針

三菱商事は「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」で発表した温室効果ガス（GHG）排出量の削減目標や1.5℃シナリオ分析を踏まえた事業戦略に基づいて、燃料転換など既存火力資産の水素・アンモニア混焼でのオペレーション上のGHG削減と火力資産のダイベストメントを中心とした資産の入れ替えを進めており、石炭火力事業については以下の取り組み方針を策定しています。

＜石炭火力発電事業（IPP）＞

- 2022年3月末時点の石炭火力発電事業（当社が発電事業者として電気を供給する役割を担う石炭火力発電事業）の当社持分容量は、開発中・建設中案件を含め約170万kWです（同時点の当社持分容量全体における約15%）。
- 受注済みのベトナム／ブンアン2案件を最後として今後新規の石炭火力発電事業は手掛けず、段階的に撤退することで、2030年迄に2020年比で持分容量を3分の1程度まで削減し、2050年までに完全撤退する方針です。また、燃料転換などによる火力発電事業全般での低炭素化にも取り組みます。2050年までには、二酸化炭素を排出しないゼロエミッション火力への切り替えによる火力発電事業の脱炭素化の実現と再生可能エネルギー事業のさらなる拡大により、当社発電事業における非化石比率100%を目指す方針です。

＜石炭火力発電所建設工事請負（EPC）＞

- 受注済みのベトナム／クアンチャック案件を最後として、今後新規の石炭火力発電所建設工事請負には取り組みません。ただし、当社の工事請負により建設した石炭火力発電設備のアフターサービスについては、当社が発電事業者に対して契約上の履行義務を負う場合や、発電事業者または発電設備メーカーから要請された場合に限り取り組む方針です。
- なお、既存の石炭火力発電設備の環境負荷を低減するための追加工事については、実効性を見極めながら、低・脱炭素社会につながる取り組みとして継続します。

Environment

低・脱炭素化事業

再生可能エネルギー

各国政府による支援制度や技術革新により、再生可能エネルギーの導入がさらに加速することが見込まれています。

2030年度までに再生可能エネルギー発電容量を2019年度比で倍増（3.3GW→6.6GW）することを目標として設定しています。再生可能エネルギーが世界の主力電源となっていく潮流を捉え、2020年に実施した、欧州で総合エネルギー事業を展開するオランダEneco社買収に代表されるように、再生可能エネルギーを起点とした発電から小売までの取り組み・投資を拡大する方針です。再生可能エネルギーなどの環境負荷の低い電源とデジタル技術を組み合わせ、電力の安定供給に貢献するだけでなく、需給調整機能など顧客に対する新たな付加価値の提供や、次世代燃料として期待される水素事業への取り組みを通じて、持続可能な低・脱炭素社会構築への貢献と企業価値向上の実現を目指します。

再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み（Eneco社）

オランダ総合エネルギー事業会社であるEneco社は、オランダ、ベルギー、ドイツの3ヵ国を中心に、再生可能エネルギー（以下「再エネ」）を中核とした発電事業、電力・ガストレーディング事業、電力・ガス小売事業、地域熱供給事業を展開しており、オランダ第3位の強固な顧客基盤と共に、建設中を含め約2,200MWの再エネ資産を保有しています。2007年から他社に先駆けて再エネ開発を行い、2011年からは、消費者向けに100%グリーン電力（グリーン証書の活用含む）を供給するなど、グリーンブランドとしての地位も確立しています。また、顧客重視のサービスをいち早く会社目標として掲げてきた先進的な企業です。加えて、自社の活動によるCO_2排出(Scope1/2)のみならず法人・一般家庭向けの電力・ガスの小売り・熱供給を含めたバリューチェーン(Scope3)を対象に2035年までのカーボンニュートラル実現を目指す「One Planet Plan」を2021年に発表。国内外から気候変動対策に積極的に取り組む企業として認められています。

三菱商事はEneco社買収前にも同社と3件の欧州洋上風力発電事業および欧州での蓄電事業で協業し、欧州での再エネ導入拡大に貢献してまいりました。当社は、同社の技術力・ノウハウを活用し、欧州外でも再エネ開発をさらに加速させ、経済価値、社会価値、環境価値の三価値同時実現による持続可能な社会構築への貢献を目指します。また、同社の顧客基盤と当社の持つさまざまな商材・サービスを組み合わせることで、同社顧客向けのエネルギーマネジメント関連の新サービスを充実させ、「中期経営戦略2024」で掲げた、EX・DX戦略を推進していきます。

再エネの普及に伴う小規模分散電源の増加や、蓄電池・デジタル技術の発展などにより、電力事業の在り方が転換期を迎える中、当社はパートナーである中部電力と共に、再エネ開発およびデジタル技術を活用した顧客重視のサービスを展開する先進的な総合エネルギー事業会社である同社の成長を通じ、人々の生活インフラを支えることで、低・脱炭素化社会への移行や地球環境保全といった社会課題の解決に貢献することを目指します。

本邦洋上風力発電事業

三菱商事エナジーソリューションズ㈱（現三菱商事洋上風力㈱）を代表企業とするコンソーシアムは、2021年12月24日に、海洋再生可能エネルギー発電設備の整備に係る海域の利用の促進に関する法律に基づき、以下の促進区域にて事業者として政府から選定され、現在、一般海域における国内初の着床式洋上風力発電事業の開発を進めています。

- 秋田県能代市、三種町及び男鹿市沖海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域
- 秋田県由利本荘市沖（北側・南側）海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域
- 千葉県銚子市沖海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域

洋上風力発電はカーボンニュートラル社会の主力電源として期待されているだけではなく、四方を海に囲まれ、エネルギー自給率の低い日本にとって、エネルギー安全保障上も極めて重要な電源です。また、30年間の長きにわたり、海域を占用して事業を実施するものですので、発電事業による経済価値及び環境価値の創出のみならず、地域社会が抱える課題の解決による社会価値を生み出すことが責務と考えています。

当社は、三菱商事洋上風力㈱を通じて、本事業を着実に実行することで、カーボンニュートラル社会に向けた日本のエネルギー政策に貢献するとともに、自立・自律的な地域社会の実現に寄与していきます。

EV／バッテリー

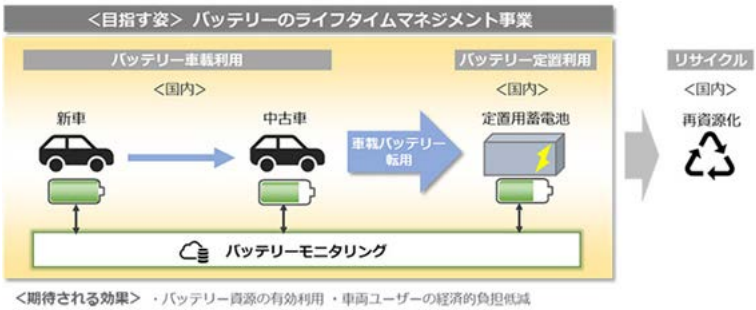
現在、世界のCO_2の排出量は運輸部門が2割ほどを占めるといわれており、自動車産業においてもCO_2削減および脱化石燃料化は大きな課題となっています。走行中の環境負荷が少ないEVの普及が進んでいく中で、当社はEV及びバッテリーを起点とした事業通じて低・脱炭素社会の実現に貢献しています。

Hondaとの取り組み

当社と本田技研工業㈱（以下、Honda）は、脱炭素社会におけるEVの普及拡大を見据え、両社の強みを活かしたサステナブルなビジネスモデルの構築に向けて、日本における事業化検討の覚書を締結しました。今後、EVおよびその車載バッテリーを通じたユーザーの利用価値向上を目指し、以下構想の事業化について協議していきます。

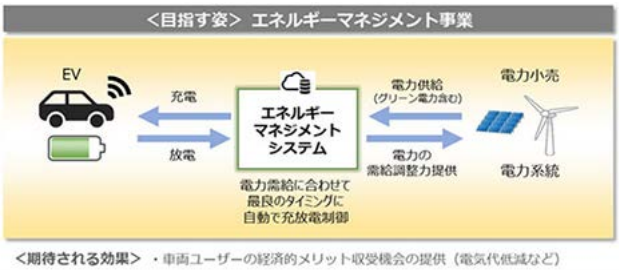
1. バッテリーのライフタイムマネジメント事業

Hondaから2024年より順次発売予定の軽EVに搭載されるバッテリーを対象に、バッテリーモニタリング機能を高度化し、車載用から定置用への転用を通じてライフタイムマネジメントを行うバッテリー価値最大化への取り組み。



2. スマート充電※1・V2G※2を通じたエネルギーマネジメント事業

先進の制御技術によりユーザーの電力コストを最適化するスマート充電・サービス・グリーン電力の提供。



※1 スマート充電：電力の需給に合わせてEVの充電タイミングを自動制御する仕組み

※2 V2G(Vehicle to Grid)：電力網からEVへの充電のみならず、EVに蓄えられた電力を電力網に供給する技術

燃料アンモニア／水素／SAF

燃料アンモニア

当社は、次世代エネルギーとして有力視されるアンモニア・水素に着目し、燃料アンモニアバリューチェーンの「つくる」「はこぶ」「つかう」の各ステージにおいてパートナーと共同検証を進めています。

「つくる」においては、現状は化石燃料とCCU・Sを組み合せた燃料アンモニア製造が技術面・経済面から現実的な選択肢であると捉え検討していますが、さらに環境負荷が低い再生可能エネルギー由来の水素・アンモニア製造や光触媒技術を活用した水素製造についても同時に検証を進めていきます。

「はこぶ」においては、燃料アンモニアの大量輸送・貯蔵の必要性が将来想定されますが、既存事業を通して培った物流の知見を生かして対応していきます。

「つかう」においては、既存事業を通して有する電力業界との接地面を活用し、各社と共同で本格導入に向けた具体的検討を開始しました。

インドネシアにおけるクリーン燃料アンモニア生産のためのCCS共同調査

インドネシア共和国において、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構、同国国立大学のバンドン工科大学およびパンチャ・アマラ・ウタマ社と共同で、同国中央スラウェシ州におけるクリーン燃料アンモニア生産のための二酸化炭素地下貯留 (CCS : Carbon Capture & Storage)および二酸化炭素の利用に関する共同調査を実施しています。

燃料アンモニア製造に向けた米国 Denbury 社との二酸化炭素輸送、貯留に係る合意

当社は、米国メキシコ湾岸において燃料用途に用いられるアンモニア製造の開始を目指し、 Denbury Inc（”デンバリー社”）と、同社の100%子会社である Denbury Carbon Solutions LLC を通じて、二酸化炭素輸送および貯留に関する主要条件を合意いたしました。同アンモニア製造設備から回収される二酸化炭素は 年間で最大180万トンを想定し、回収された二酸化炭素は、今回の合意書に基づき、同社によって EOR※、または今後同社が開発するCCSにて地下貯留される計画です。想定契約期間は20年で、契約期間の延長も含め今後協議してまいります。

※　EOR：Enhanced Oil Recovery （二酸化炭素などを利用した石油増進回収）。

水素

水素はエネルギー利用における新たな低炭素化の選択肢として注目されています。当社も参画した国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の助成事業「有機ケミカルハイドライド法による未利用エネルギー由来水素サプライチェーン実証※1」が2020年12月に成功裏に終了し、商業案件開発フェーズに入ったことを受け、当社は現在国際間水素バリューチェーン構築に向け積極的に取り組んでいます。

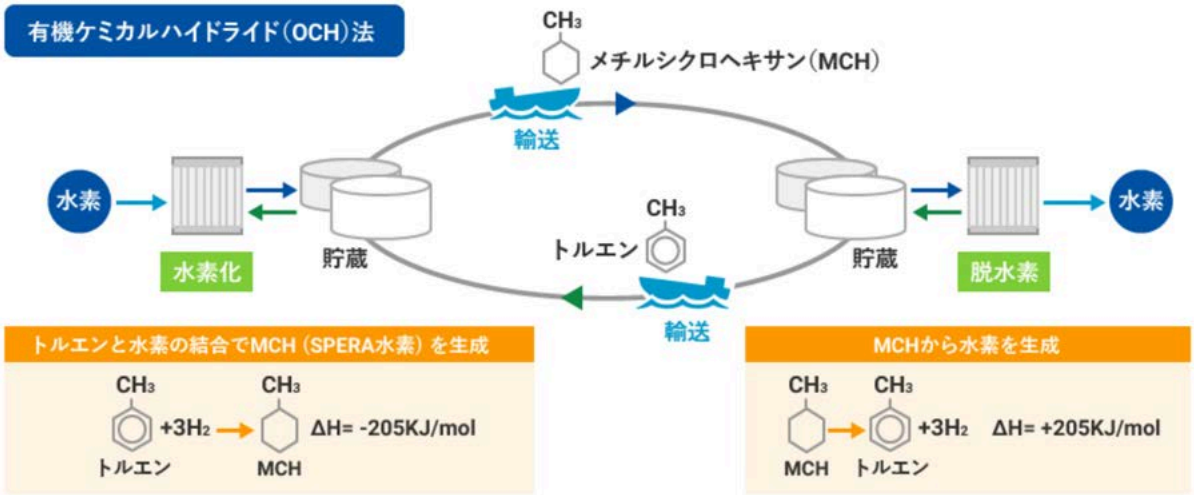
※1　本実証は、経済産業省の「水素・燃料電池戦略ロードマップ」（2014年6月公表、2016年3月改訂版公表）のフェーズ2の実現に向け2030年頃の発電事業用水素発電の本格導入の際に必要となる海外からの水素の大量輸送・供給技術の確立に取り組むもので、2020年にブルネイから本邦に水素を輸送する実証を実施しました。2015年12月にCOP21で採択されたパリ協定に基づき、今後温暖化ガスの排出削減がさらに必要となる中、燃焼時にCO_2を排出しない水素の大規模発電分野での活用の実現に貢献します。

国際間水素エネルギーサプライチェーン実現に向けた取り組み

2020年3月、当社はシンガポール政府関係者の同席の下、同国の民間5社（City Energy社（旧 City Gas社）、Jurong Port社、PSA Corporation Limited社、Sembcorp Industries社、Singapore LNG Corporation社）および千代田化工建設㈱（以下、「千代田化工」）と、シンガポール共和国の持続可能な水素経済の実現に向けた相互協力について覚書を締結しました。また、2021年7月にはオランダにおいて、同国のロッテルダム港湾公社、クーレターミナル社、および千代田化工とロッテルダム港への水素輸入による国際間サプライチェーン構築に関する共同調査を実施すべく、4社間で覚書を締結いたしました。なかでも、シンガポール共和国における水素バリューチェーン事業の実現に向けては、2021年10月にSembcorp Industries社および千代田化工と戦略的提携に関する覚書を締結し、具体的な議論・検討を進めてきました。その結果、2022年10月には、水素サプライチェーン事業の技術的・商務的の更なる検討を進めることに新たに合意し、プラントの概念設計など、最終投資決定にむけた詳細検討を加速させております。
こうした取り組みを推進する上で、千代田化工の水素貯蔵・輸送技術（SPERA水素™※2）が重要な役割を果たすことが期待されており、本技術の導入および関連する事業機会に高い関心を持った上記企業他と共に、さらなる水素コスト削減に向けた協議・検討及び水素エネルギーサプライチェーン実現に向けた具体的な準備を進めています。

※2 SPERA水素™：トルエンに水素を反応させてメチルシクロヘキサンに転換、水素をメチルシクロヘキサンとして貯蔵、輸送し、仕向地でMCHを水素と再利用可能なトルエンに分離する技術。MCH、トルエンともに安定しており、常温・常圧で液体状態での運搬が可能なため、以前より課題であった水素の長距離輸送の解決策となりうる重要技術の一つ。

千代田化工のSPERA水素™システム



カナダ アルバータ州における水素製造に向けた覚書

当社は Shell Canada社と、カナダ アルバータ州エドモントン市近郊における、CCS を活用した水素製造に係る覚書を締結いたしました。 同覚書に基づき、当社は、同社がエドモントン市近郊のスコットフォードに保有する化学工場隣接地に水素製造設備を建設し、第一フェーズでは、2020年代後半に、年間約16.5万トンの水素を製造し、輸送効率の良いアンモニアに転換後、日本市場へ輸出することを目指します。水素の製造過程で発生する二酸化炭素は、同社がアルバータ州で検討・開発中のポラリスCCSプロジェクトにて地下貯留する計画です。

持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel（SAF））

SAFの社会実装に向けた事業化検討

当社は、ENEOS㈱と日本における持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel以下「SAF」）などの次世代燃料の事業化に向けた共同検討を行うことに合意しました。
ENEOSが有する製造技術および販売網と当社が有する国内外の原料調達およびマーケティングに関する知見を活用しながら、各種SAF製造技術の成熟度や商業化までの時間軸に応じた基本戦略を作成し、以下3項目の取り組みを推進します。
これにより、業界横断的な取り組みが必要とされるSAFの早期事業化を目指すものです。

（1） 持続可能性に配慮されたバイオ原料開発事業

（2） 新技術を活用したSAF製造事業

（3） SAFを中心とした次世代燃料サプライチェーンの構築

CCUS

当社は、パリ協定の目標達成に向けて、CCS(Carbon Capture and Storage)およびCCU（Carbon Capture and Utilization）（以下あわせて「CCUS」）が果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、1.5°C目標達成のためには、2050年に約15億トンのCO_2をCCUSにより削減する必要があるとしております。CCUSは、CO_2の排出源となる産業から、燃料・化学素材、建築材料などの最終製品を製造する産業まで、複数の産業を跨ぐ領域であることから、あらゆる産業に面している当社の総合力を発揮できる事業機会の一つと認識しており、この事業機会を取り込むべく、当社では、CCUSの事業化を推進しています。

CCUについては、既に商業化済の技術・商品がある建築材料分野（コンクリートなど）を短期的な取り組みとし、実証に向けてさらなる研究開発が必要な燃料・化学素材分野（ジェット燃料や化学繊維など）を中長期的な取り組みとして、国内外のさまざまな企業との協業や投資を通じて新事業の開発に取り組んでいます。また、CCSにおいても海外CCSバリューチェーン構築に向けた取り組みなどを加速させています。

また、IPCC※は、1.5°C目標の達成のために、排出源由来のCO_2削減に加え、大気中に残存しているCO_2を除去する炭素除去と呼ばれる取り組みが必要であると指摘しています。当社もこれを事業機会と捉え、炭素除去の代表的な手法とされる大気から直接CO_2を回収する技術であるDAC（Direct Air Capture）をはじめ、様々な技術を駆使した取り組みを推進して参ります。

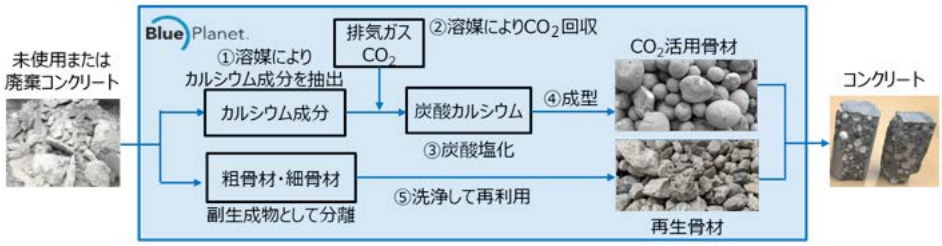
※ Intergovernmental Panel on Climate Change（IPCC：気候変動に関する政府間パネル）。United Nations Environment Programme（UNEP：国連環境計画）とWorld Meteorological Organization（WMO：世界気象機関）により設立された政府間機構で、気候変動に関する科学的研究の収集・整理を行っている。

建築材料分野の取り組み

当社は、技術成熟度が高くすでに商業化されている事例もある建築材料分野に取り組んでいます。建築材料には、生コンクリート、プレキャストコンクリート（コンクリートブロック製品）、骨材（コンクリート原料）など、さまざまな商材があり、それぞれに適したCO_2削減手法が必要となるため、さまざまな技術・企業との協業を組み合わせて各商材にアプローチし、CO_2削減の最大化を目指しています（グリーンコンクリート構想）。

Blue Planet

Blue Planetは、未使用コンクリートまたは廃棄コンクリートなどの産業廃棄物にCO_2を固着させ、コンクリート原料である骨材の製造技術を有する米国のスタートアップ企業です。同社のCO_2活用骨材は、すでに米国サンフランシスコ国際空港の改装工事で使用された実績もあり、CO_2と未使用・廃棄コンクリートの業界課題を解決しています。当社は同社への資金提供を行うとともに、同社のCO_2有効活用技術の事業化に向けた協業契約を締結しており、国内外の事業化を担当しています。現在、米国カリフォルニア州シリコンバレー地区でCO_2有効活用技術の実証事業を行っており、その後の本格的な商業展開を計画しています。



Blue Planet 技術プロセスフロー

CarbonCure

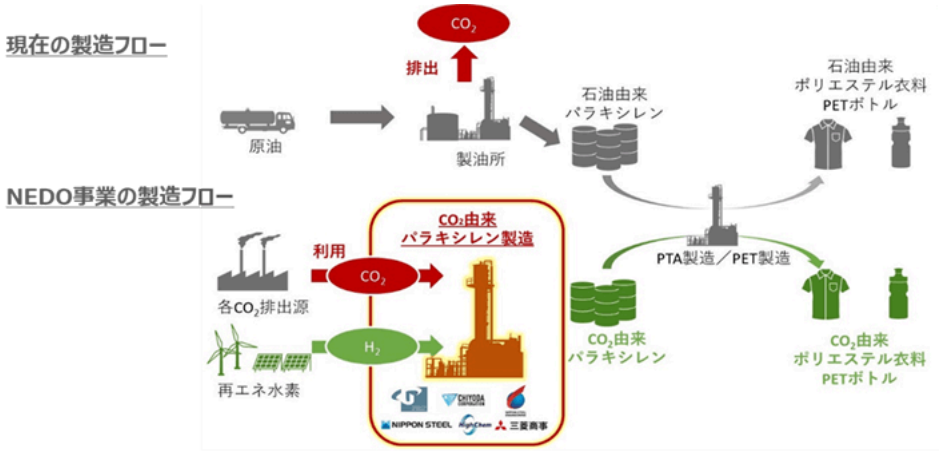
CarbonCure Technologies Inc.はコンクリート建材にCO_2を固定化する技術を有するカナダ企業です。当社はCarbonCureに資本参画するとともに、同社技術の事業拡大に向けて業務提携しています。CarbonCureのカーボンリサイクル技術は、生コンクリート製造時にCO_2を固定化・有効利用することでセメント使用量を削減し、CO_2を削減するものです。また、強度や信頼性は従来のコンクリートと変わらず、北米を中心にすでに広く商業利用されています。

CO_2の回収から建材として活用されるまでのプロセス概要

1. 排出されたCO_2を回収・精製。
2. 精製したCO_2を生コンクリート製造プラントに貯蔵しCarbonCure設備と接続。
3. CarbonCure設備からCO_2を生コンクリートに注入し、低炭素コンクリートを製造。
4. CarbonCure設備を用いたコンクリートを使用することで、建材由来のCO_2を削減。

燃料・化学素材分野の取り組み

当社は、CCUSの中長期的な取り組み分野として、さらなる研究開発が必要な燃料・化学素材分野に取り組んでいます。具体的には、国立大学法人富山大学、千代田化工建設㈱、日鉄エンジニアリング㈱、日本製鉄㈱、ハイケム㈱と共に、NEDOの公募委託事業「カーボンリサイクル・次世代火力発電など技術開発／CO_2 排出削減・有効利用実用化技術開発／化学品へのCO_2利用技術開発」に採択され、CO_2から衣類やペットボトルの原料として使用されるパラキシレンを製造する技術の研究開発に取り組んでおり、その中で当社は世界最大のパラキシレン取引数量を誇る1社としてグローバルネットワークを活用した事業性の検証および事業化を担当しています。パラキシレンは、その組成上水素原料の使用量を抑えながらCO_2を固定化できる特長があり、経済面・環境面いずれの観点でもCCUパラキシレンの可能性は大きいと認識しています。世界の人口増につれ衣類の需要は増えることが予想されますが、リサイクルでは賄えきれないポリエステル需要をCO_2から製造した循環型パラキシレンで石油由来の既存のパラキシレンを代替することを目指します。



インドネシア タングーLNG プロジェクトにおけるCCUS 事業

当社はオペレーターであるbp社と推進するインドネシア西パプア州のタングーLNGプロジェクトにおいて、同プロジェクトに携わる企業連合の1社としてCCUS事業を含む開発計画を進めています。同開発計画は、2021年にインドネシア石油ガス上流事業監督執行機関であるSKK Migasの承認を得ており、天然ガスの生産に伴い排出されるCO_2を累計で約2,500万トン回収し、生産中のヴォルワタガス田に再圧入・貯留することで、CO_2の排出削減と同時に天然ガスの生産効率向上・増産を図るものです（CO_2-EGR ※）。この結果、同プロジェクト全体のCO_2排出量を半減させることが可能となります。2022年より基本設計（FEED）を開始しており、最終投資決定を前提として、2026年以降に天然ガスの生産及びCCUS事業を開始する予定です。

案件地図

プロジェクト外観

※ CO_2を利用した天然ガスの増進回収（Enhanced Gas Recovery）

海外CCSバリューチェーン構築に向けた取り組み

当社は、日本製鉄㈱（以下、日本製鉄）並びにExxonMobil Asia Pacific Pte. Ltd.（以下、エクソンモービル）と、海外CCSバリューチェーン構築に向けた共同検討を進めています。日本製鉄は同社の国内製鉄所から排出されるCO_2の回収に関する調査や必要な設備開発の評価を行い、エクソンモービルが豪州及びマレーシア・インドネシアを始めとする海外アジアパシフィック圏でのCO_2貯留先の調査、当社が海外へのCO_2輸送及びCCSバリューチェーン構築に向けた評価を実施して参ります。

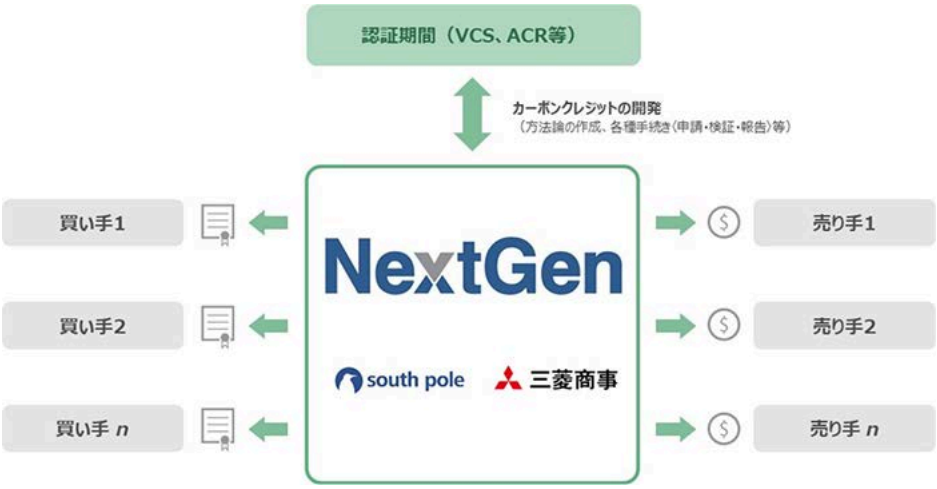
カーボンクレジット

CCUSなど革新的な炭素除去技術由来のカーボンクレジット売買事業に係る South Pole 社との協業

世界最大手のカーボンクレジット開発・販売会社であるスイスの South Pole 社と共同で、CCUSなどの革新的な炭素除去技術に由来するカーボンクレジットの調達から販売までを手掛ける事業会社NextGen CDR AGを設立しました。

パリ協定で定められた目標を達成し、地球温暖化を 1.5°C以内に抑えるためには、CCUSなどの炭素除去技術の導入が重要とされています。そのため、本技術普及への期待が高まっていますが、大規模な社会実装に向けては、技術革新とコスト低減が課題となっています。本事業は、これらの課題を解決すべく、本技術を対象としたカーボンクレジットの需要家を集約し、クレジット供給者となる本技術の事業者よりクレジットを長期オフテイクすることで、事業者の経済性向上に寄与し、黎明期にある炭素除去技術の普及・拡大を目指しています。

本事業（NextGen CDR AG）の概要



原生林再生プロジェクト／Australian Integrated Carbon 社への資本参画

当社は、豪州にて原生林再生プロジェクトを通じたCO_2の吸収と獲得されたカーボンクレジットの販売を手掛ける Australian Integrated Carbon 社（以下、AIC社）の株式40%を日本郵船㈱と共同で取得いたしました。同社が手掛ける原生林再生プロジェクトは、過去の伐採や過放牧によって消失した原生林の再生を促すものであり、農家の牧畜プロセスの見直し・改善を通じて原生林を再生し大気中のCO_2を吸収・固着することで、豪州政府が公式に認証するカーボンクレジットを獲得・販売する事業です。AIC社はポートフォリオの拡大を通じ、年間では最大約500万トン、2050年までに累計約1億トンのCO_2吸収に貢献できる見込みです。

原生林再生手法のイメージ図

過放牧の影響等により
原生林が消失

牧畜プロセスを変えることで
原生林が再生される

その他の低・脱炭素化事業（グリーン物流、グリーンビルディングなど）

当社は、総合商社としての産業接地面の大きさを生かし、グリーン物流、グリーンビルディングをはじめ、さまざまな分野で事業を通じた低・脱炭素化を推進しています。

脱炭素技術の社会実装を加速させるBreakthrough Energy Catalystへの参画

当社は、革新的な脱炭素技術の社会実装を加速させるBreakthrough Energy Catalyst（ブレイクスルーエナジーカタリスト、以下、BEC）にアジア域内の企業として初めて参画致しました。

BECは、世界的な篤志家であるビル・ゲイツ氏が2015年に設立したBreakthrough Energyが新たに開始した取り組みであり、研究開発を終えた脱炭素新技術を用いた個別プロジェクトに対して投資などの支援を行います。
当社は、再生エネルギー事業や水素・アンモニア・メタネーションなどを活用した次世代エネルギーの導入検討などに着手しておりますが、全世界的な課題であるカーボンニュートラル社会への移行・実現には、新技術の活用とイノベーションが必要不可欠と認識しております。

BECは、民間企業・慈善団体からの資金供給に加え、グリーン製品需要家による製品引取支援、さらには政府機関からの支援を有機的に結び付ける“Catalyst（触媒）”となり、カーボンニュートラル社会を実現するために必要な商業化直前の革新的な脱炭素技術を用いたスケールアップ・プロジェクトを支援する枠組みを構築しています。

注力分野は、①クリーン水素製造（及び水素関連インフラ）、②長期エネルギー貯蔵（Long Duration Energy Storage）、③持続可能航空燃料（Sustainable Aviation Fuel）、④直接空気回収（Direct Air Capture）及び⑤グリーン製造業（製鉄、セメント、プラスチックなど）の5分野であり、将来的には脱炭素化に重要なその他技術にも対象領域を拡張していく事を想定しています。これらの対象領域は、当社が進めるEX戦略、および「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」を具体化させていく上で極めて重要な領域です。

当社は、BECへの参画を通じ、カーボンニュートラル社会への移行・実現を支える技術革新の普通を支援し、人々の暮らしへの安心を損なうことなく、環境負荷の更なる軽減を実現したいと考えております。

当社が有する日本・アジア地域での知見やネットワークを最大限活用し、鉄鋼・航空・金融など幅広い分野における他の参画企業と共に、カーボンニュートラル社会への移行・実現に貢献してまいります。

北海道におけるLNGトラック向け小型LNG充填設備の実証事業

当社はエア・ウォーター㈱と共に北海道に於いてLNGを燃料とする大型トラック（以下、LNGトラック）と小型可搬式LNG充填設備（LNG充填ボックス）を用いた実証実験を実施しております。

運輸部門の中でも大型トラックは十分な航続距離や積載能力の確保、さらに燃料供給時間といった課題から電気自動車（EV）化/水素燃料車（FCV）化によるCO_2排出量削減が難しいと言われています。一方、LNGトラックは1,000km以上の航続距離を備え、かつ従来のディーゼルトラック比較で10%程度以上のCO_2排出削減効果が期待される次世代燃料トラックとして、将来的なカーボンニュートラル社会への移行に向けた現実解の一つであると捉えています。
2022年4月の実証開始以降の累計走行距離は130万kmを超え、2022年11月からは畜産糞尿由来バイオガスを原料とした液化バイオメタンの燃料への混合を通じて更なる低炭素化を実現しています。引き続き大型トラック物流のCO_2排出削減策としてLNGトラックの社会実装を目指して実証事業を進めて参ります。

既存物流網の帰り便の有効活用や宅配ボックスの普及を目指すSmari(スマリ)事業

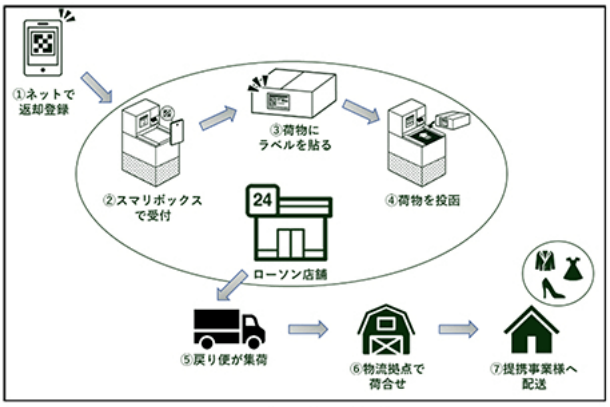
少子高齢化や共働き世帯の増加、また昨今の新型コロナウイルス蔓延などの社会環境の変化によりEC市場は年々拡大を遂げており、物量が増加し続ける一方で人手不足は物流面でも深刻な問題となっています。当社は、当社子会社の㈱ローソンとの協業により、2019年から同社の既存物流網を活用し、EC市場の拡大に伴い増加する返品やレンタル品の返却の他、フリーマーケットサイトなどで販売された商品の発送を非対面で受け付ける「Smari（スマリ）」サービスを展開しています。2023年時点で、首都圏・関西・中部の都市圏のローソン約3,000店舗の他、駅などにも設置しています。

主な設置場所であるローソンは、全国に約14,500店舗あり、毎日、専用配送センターから約7～8回商品が納品されています。Smari（スマリ）は、納品を終えたドライバーがボックスから荷物を回収し、トラックの余積スペースで配送する取り組みで、既存物流網の戻り便を使用することで新たなGHGの排出を抑える環境配慮型ビジネスモデルとなっています。既存の物流網を活用するため、新たな人員の手配の必要もありません。また、非対面で発送手続きが完了する仕組みのため、店舗にとっては発送受付に伴うレジ作業時間の削減が期待できます。利用者にとっては、荷物の伝票記入や店舗でのレジ待ちの手間が省け、簡単にわずか数十秒で発送手続きを完了することができます。同時に、EC事業者など荷主にとっても、返品・発送方法の多様化により顧客満足度の向上が期待されます。

なお、2023年からは、宅配ボックスメーカーと協業し、ご自宅の宅配ボックスから荷物の発送ができるサービスも新たに展開しています。荷物を受け取ることだけではなく、 自宅から発送・返品・返却することを容易にし、宅配ボックスのさらなる普及を図ることで、物流の2024年問題をはじめとする社会課題、環境問題の解決に向けて邁進致します。

スマリボックス

投函イメージ



スマリサービスの流れ

排出量削減に向けた取り組みを効果的に実行・管理するためのデジタルプラットフォーム

当社関連会社のOlam社では、企業活動に伴うGHGの排出量を算出・測定し、排出量削減に向けた取り組みを効果的に実行・管理するためのデジタルプラットフォーム"Terrascope”を2022年6月に正式にローンチし、グローバルな展開に加え、日本市場においても2023年6月より正式にサービス提供を開始致しました。AIを基盤としたスマートシステムを通じてScope 1/2/3のGHG排出量を迅速且つ正確に算出し、潜在的なホットスポットを特定するなど、デジタル化を通じた効率性の向上が特徴の一つとして挙げられます。将来的には同社の生業である食品原料・基礎食糧・生活必需品事業以外の業界・業種への拡大も視野に含めており、シンガポールでは最大手銀行のDBS銀行などとも提携しております。同社の取り組み詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。

Terrascope Japanのウェブサイト

私募ファンド・私募リート運用事業における不動産環境認証取得

ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント㈱（DREAM）

国内外の投資家向けに不動産私募ファンドの組成・運用を行う当社子会社のDREAM社は、「不動産運用の先駆者としてステークホルダーの一歩先のニーズに応え、地球環境の保全と経済・社会の持続的発展に貢献する企業であり続ける」とのサステナビリティ・ビジョン（2030年に向けたありたい姿）を策定し、「人と組織」、「地球環境と社会」に配慮した「不動産運用事業」の推進を目指す「サステナビリティ経営」を実践しています。

物流施設を中心に国内トップクラスの資産規模を有するDREAMプライベートリート投資法人は、2023年GRESBリアルエステイト評価おいて、2年連続で最高位のレーティングとなる「5スター」を取得するとともに、優れた参加者であることを示す「グリーンスター」を6年連続で取得しています。

不動産の環境認証取得では、DREAMが資産運用を受託する私募リート・私募ファンドの保有物件において、CASBEE不動産評価認証※1、BELS評価※2、東京都中小低炭素モデルビル※3、レジリエンス認証 ResReal水害版※4などの認証を数多く取得しております。

DREAMは今後も不動産運用を通じて社会のWell-beingの最大化に貢献して参ります。

※1 CASBEE 不動産評価認証
CASBEE（Comprehensive Assesment System for Bruilt Environment Efficiency ／ 建築環境総合性能評価システム）とは、建築物の環境性能を評価し格付けする手法で、省エネや省資源、リサイクル性能など環境負荷低減の側面に加え、景観への配慮なども含めた建築物の環境性能を総合的に評価するシステムです。

※2 BELS評価
BELS（Building-Housing Energy-efficiency Labeling System）とは、2016年4月に施行された建築物のエネルギー消費性能の向上に関する法律（建築物省エネ法）により不動産事業者などに表示するよう努めることが求められている建築物について、省エネルギー性能を評価し認証する公的制度の一つです。

※3 東京都中小低炭素モデルビル
東京都中小低炭素モデルビルとは、東京都がCO_2排出量の少ない低炭素ビルが評価される不動産市場の形成を目指し、2012年5月に公表した「低炭素ビルの評価指標（低炭素ビルベンチマーク）」に関して、CO_2排出量の小さい低炭素ビルの目安となるA1以上に分類されたビルになります。東京都では、低炭素ビルベンチマークでA1以上であり、積極的に省エネに取り組む中小テナントビルを「中小低炭素モデルビル」として公表しています。

※4 レジリエンス認証 ResReal 水害版
レジリエンス認証 ResReal（レジリアル）とは、一般財団法人日本不動産研究所によって認証される自然災害に対する不動産のレジリエンス（強さやしなやかさ、回復力、抵抗力）を定量化・可視化するために、物件の「頑強性（立地・建物）」「冗長性」「即応性」「代替性」を評価する国内初の認証制度です。各自然災害に対する不動産のレジリエンスについて、立地や建物の性能などのハード面だけでなく災害時用の備蓄や防災訓練などのソフト面も考慮し、総合的・定量的に評価することを目的として認証となっており、水害版や対象不動産の水害に対するレジリエンスを評価します。

DREAM 取得済環境認証（2023年11月末時点）

DREAMプライベートリート投資法人

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2018年、2019年、2020年、2021年、2022年、2023年
	4 Star（相対評価）	2019年、2020年、2021年
	5 Star（相対評価）	2022年、2023年
	Sector Leader（総合型・アジア地域・非上場）	2020年、2021年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（m^2）
CASBEE	DPR平塚物流センター	Sランク	29,067.95
	MCUD川崎 I	Sランク	89,939.54
	MCUD座間	Sランク	18,487.67
	神戸みなと倉庫	Sランク	70,109.21
	ロジスティクスパーク野田船形	Sランク	111,977.23
	大黒町物流センター	Sランク	89,316.19
	イオンモール神戸北	Sランク	128,050.62
	SGリアルティ舞洲	Sランク	95,539.04
	川崎水江物流センター	Sランク	102,014.46
	PUZZLE GINZA	Sランク	2,399.90
	ミューザ川崎（オフィス棟）	Sランク	114,322.47
	市川千鳥町物流センター	Sランク	66,914.18
	MCUD本牧	Sランク	66,523.47
	エスロジ市川	Sランク	13,504.24
	船橋ロジスティクスセンター	Sランク	42,180.24
	MCUD鶴ヶ島	Sランク	20,873.65
	MCUD千葉北	Sランク	24,716.85
	DPR野田物流センター	Sランク	38,853.76
	本牧物流センター	Sランク	26,784.82
	DPR江別	Sランク	17,749.93
	ロジポート流山B棟	Sランク	133,414.76
	ロイヤルパークスタワー南千住	Sランク	47,424.89
BELS	MCUD鶴ヶ島	★★★★★	20,873.65
	本牧物流センター	★★★★★	26,784.82
	船橋ロジスティクスセンター	★★★★★	42,180.24
	新山下物流センター	★★★★★	53,233.20
	信濃運輸浦安流通センター	★★★★★	14,208.00
	MCUD川崎 I	★★★★★	89,939.54
	市川千鳥町物流センター	★★★★★	66,914.18
	川崎水江物流センター	★★	102,014.46
	ロジスティクスパーク野田船形	★★★★★	111,977.23
	MCUD川崎 II	★★★★★	23,767.56
	MCUD座間	★★★★★	18,487.67
	神戸みなと倉庫	★★★★★	70,109.21
	DPR平塚物流センター	★★★★★	29,067.95
	大黒町物流センター	★★★★★	89,316.19
	南港物流センター	★★★★★	40,767.27
	SGリアルティ舞洲	★★★★★	95,539.04
	MCUD千葉北	★★★★★	24,716.85
	MCUD本牧	★★★★★	66,523.47
	DPR野田物流センター	★★★★★	38,853.76
	MCUD上尾	★★★★★	92,277.52
	ロジポート流山B棟	★★	133,414.76
東京都中小低炭素モデルビル	ブシュロン銀座ビル	A4	4,339.92
	PUZZLE GINZA	A1-	2,399.90
	サミット王子桜田通り店	A3	8,018.11
	エスポワール表参道	A3	7,157.32
	オリンピック三ノ輪店	A2+	6,379.35
レジリエンス認証ResReal水害版	ロジスティクスパーク野田船形	★★	111,977.23
	船橋ロジスティクスセンター	★★★	42,180.24

【ミューザ川崎】/CASBEE

【神戸みなと倉庫】/CASBEE、BELS

【大黒町物流センター】/CASBEE、BELS

【エスポワール表参道】東京都中小低炭素モデルビル

参照 ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント㈱ HP https://www.mc-dream.com/

Beyond Materials社の素材産業向けコンサルティング・エンジニアリングサービス提供事業

低・脱炭素化社会・産業ニーズの変化により、電気自動車（EV）やリチウムイオン電池などの新製品に対する要求は高度化・多様化しており、それらに使用される機能素材への期待も急速に高まってきています。当社と FEV Consulting は、2022年10月、持続可能な社会の実現に貢献していくという共通の価値観のもと、Beyond Materials 社を設立いたしました。当社は、Beyond Materials社事業を通じ、様々な素材産業に対して、マーケティングや製品開発支援などのサービスを提供することで、自動車産業などの素材ユーザーとの架け橋となり、素材産業のグローバル市場における持続的な成長に貢献するとともに、低・脱炭素化の推進と循環型社会の実現を目指します。

素材産業への機能提供を通じた低・脱炭素化の推進と循環型社会の実現

その他のデータおよびレポート

その他参考データ

コジェネレーション事業一覧

（2023年9月末時点）

国名	発電所名	燃料	持分容量（Net、万kW）
日本	MCKBエネルギーサービス	ガス、バイオガス	3.2
日本	MC川尻エネルギーサービス	ガス	3.8
日本	MC塩浜エネルギーサービス	ガス、石炭	9.8
日本	MCJエネルギーサービス	ガス	2.2
日本	神之池バイオエネルギー	バイオマス専焼	1.1
日本	MCMエネルギーサービス	石炭、バイオマス混焼	5.2
日本	MC北越エネルギーサービス	ガス	2.0
日本	水島エネルギーセンター	石炭	5.6

ガス火力発電事業一覧

（2023年9月末時点）

国名	発電所名	持分容量（Net、万kW）
米国	Frontier	23.2
米国	Wildflower/Indigo	13.6
米国	Wildflower/Larkspur	9.4
米国	Mariposa	20.0
米国	Sentinel	42.4
米国	CPV Valley	36.0
米国	Westmoreland	35.3
メキシコ	Tuxpan II	24.8
メキシコ	Tuxpan V	24.8
オランダ	ENECO保有ガス火力案件	75.4
ヨルダン	IPP-3	20.1
カタール	Facility D	50.4
タイ	EGCO保有ガス火力案件	22.2
日本	直江津エネルギーセンター	10.7

石炭火力発電事業一覧

（2023年9月末時点）

国名	発電所名	燃料	持分容量（Net、万kW）
タイ	EGCO保有石炭火力	石炭	8.3
台湾	Ho-Ping	石炭	26.4
日本	日本製紙石巻エネルギーセンター	石炭、バイオマス混焼	4.4

気候変動関連レポート

気候変動への取り組みにおいては透明性の高さが重要です。当社は、ステークホルダーの皆様に気候変動への取り組みや進捗状況を効果的にお伝えするため、価値創造のプロセスや財務・非財務指標を統合報告書 で公表しています。

CDPレポート

当社は、世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。CDPは世界中の機関投資家などの要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動を実施し、気候変動対策などの環境情報に関して世界最大のデータベースを保有する英国ベースの国際環境NGOで、当社は2003年度から、企業の気候変動マネジメントを評価するCDP Climate Changeの質問書に回答しています。

CDP Climate Change 2023 回答（英文）(PDF:783KB)

TCFD対照表

当社は2018年にTCFDへの賛同を表明し、それ以降CDPやサステナビリティレポート などを通じて、気候変動に関する情報を積極的に開示しており、今後もその改善に努めていきます。

なお、当社のサステナビリティ部長は、2018年から2021年までTCFDメンバーを務めていました。また、TCFDが推奨する気候関連財務情報の開示に取り組む金融機関・企業のために2019年に日本で設立されたプラットフォーム「TCFDコンソーシアム」の計5名の発起人のうちの1名として、当社社長が名を連ねており、サステナビリティ部長は同コンソーシアムの企画委員を務め、TCFDの認知拡大やTCFD提言に関連する活動の推進に積極的に取り組んでいます。
当社のTCFD提言への対応の概要は、TCFD対照表 をご覧ください。

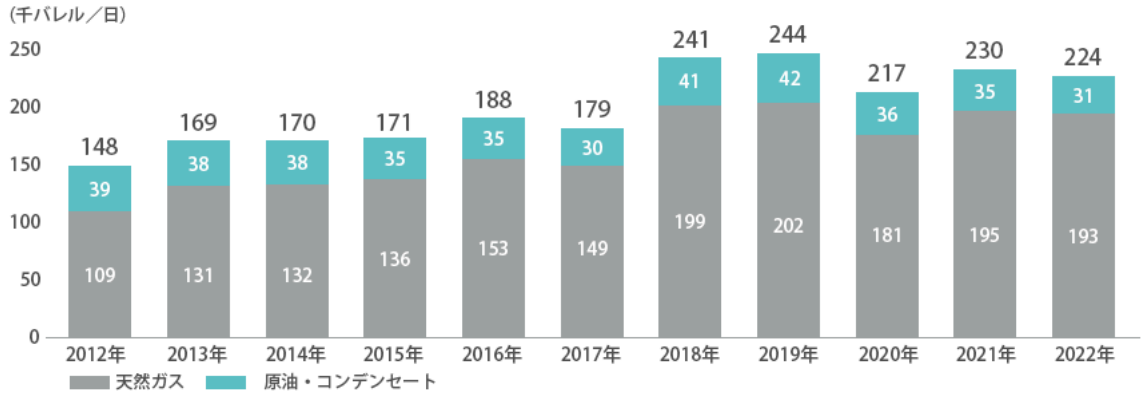
Environment

LNG関連データ

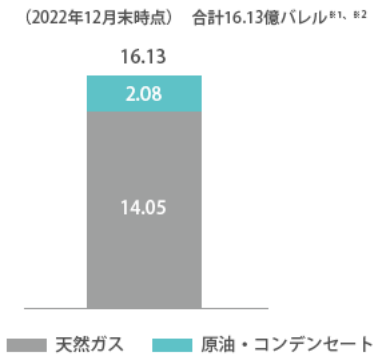
石油・ガス上流持分生産量

三菱商事の石油・ガス上流持分生産量は下図の通りです。天然ガスについては、その他の化石燃料に比べ温室効果ガス（GHG）排出量が相対的に小さく、低・脱炭素社会への移行においても引き続き需要増が見込まれます。当社は天然ガスをコア事業としており、現在では上流持分生産量の約80%を天然ガスが占めています。

石油・ガス上流持分生産量（年平均値）※1



当社保有埋蔵量（2P※3）



※1　石油換算、会計上の非連結先も含む。

※2　権益保有見合い。一部当社独自の基準による。

※3　確認埋蔵量＋推定埋蔵量。

LNGプロジェクト一覧

既存プロジェクト（生産中）

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	当社の参画年	事業内容 ※1
		総量	当社シェア						
ブルネイ	1972	7.2	1.8	25%	主に極東を中心としたアジア域内へ販売	Brunei LNG	ブルネイ政府(50%)、Shell(25%)、三菱商事(25%)	1969	A B C D
マレーシアI（サトゥー）	1983	8.4	0.42	5%	東京ガス、西部ガス、他	Malaysia LNG	PETRONAS(90%)、サラワク州政府(5%)、三菱商事(5%)	1978	A B C D
マレーシアII（ドゥア）	1995	9.6	0.96	10%	東北電力、東京ガス、静岡ガス、仙台市ガス局、ENEOS、他	Malaysia LNG	PETRONAS(80%)、サラワク州政府(10%)、三菱商事(10%)	1992	A B C D
ノース・ウェスト・シェルフ（NWS）	1989	16.9	1.41	8.33%	JERA、東京ガス、静岡ガス、東邦ガス、関西電力、大阪ガス、広東大鵬LNG、他	NWS	Woodside（33.3%）、Shell、bp、BHP、Chevron、MIMI [三菱商事/三井物産＝50:50]（各16.7%）	1985	A B C D
オマーン	2000	7.1	0.20	2.77%	大阪ガス、韓国ガス公社、伊藤忠商事、bp、他	Oman LNG	オマーン政府(51%)、Shell(30%)、TotalEnergies(5.54%)、三菱商事(2.77%)、他	1993	A B C D
カルハット	2005	3.3	0.13	4%	大阪ガス、三井物産、他	Qalhat LNG	オマーン政府(46.8%)、Oman LNG(36.8%)、Naturgy(7.4%)、大阪ガス(3%)、三菱商事(3%)、他	2006	A B C D
ロシア サハリン2	原油:2008（通年生産）LNG:2009	9.6	0.96	10%	JERA、東京ガス、九州電力、東邦ガス、広島ガス、東北電力、西部ガス、大阪ガス、韓国ガス公社、他	Sakhalin Energy LLC	Gazprom（50%）、Sakhalin Energy LLC（27.5%）、三井物産（12.5%）、三菱商事（10%）	1994※	A B C D
インドネシア タングー	2009	11.4	1.13	9.92%	東北電力、関西電力、SK E&S、POSCO、福建LNG、Sempra、PLN、他	Tangguh	bp(40.2%)、MI Berau［三菱商事／INPEX=56:44](16.3%)、ケージーベラウ[MIBJ (三菱商事／INPEX=56:44)16.5%、三井物産20.1%、JX石油開発14.2%、JOGMEC49.2%](8.6%)、他	2001	A B C D
インドネシア ドンギ・スノロ	2015	2.0	0.9	44.9%	JERA、韓国ガス公社、九州電力、他	PT. Donggi-Senoro LNG	Sulawesi LNG Development(59.9%)［三菱商事／韓国ガス公社=75:25］、PT Pertamina Hulu Energi(29%)、PT Medco LNG Indonesia(11.1%)	2007	A B C D
ウィートストーン	2017	8.9	0.28	3.17%	Chevron、KUFPEC、Woodside、九州電力、PEW、他	Equity Lifting形式 ※2	Chevron(64.136%)、KUFPEC(13.4%)、Woodside(13%)、九州電力(1.464%)、PEW(8%、うち 三菱商事39.7%)	2012	A B C D
キャメロン	2019	12.0	4.0※3	33.3%※3	三菱商事、三井物産、TotalEnergies（天然ガス液化委託者）	Tolling形式 ※2	Sempra(50.2%)、Japan LNG Investment［三菱商事／NYK=70:30］(16.6%)、三井物産(16.6%)、TotalEnergies(16.6%)	2012	A B C D
	合計	96.4	12.19						

新規プロジェクト（建設中）

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	当社の参画年	事業内容 ※1
		総量	当社シェア						
LNGカナダ	2020年代中頃	14.0	2.10※4	15%※4	Shell、PETRONAS、PetroChina、三菱商事、韓国ガス公社	Equity Lifting形式※2	Shell(40%)、PETRONAS(25%)、PetroChina(15%)、Diamond LNG Canada Partnership(三菱商事15%)、韓国ガス公社(5%)	2010	A B C D
	合計	14.0	2.10						

※1 事業内容 A 探鉱・開発へ投資、 B 液化基地へ投資、 C マーケティングあるいは輸入代行業務、 D 海上輸送

※2 権益比率(Equity Lifting形式)や液化委託持分比率(Tolling形式)などに応じてLNGを引き取り各社で販売。

※3 当社がキャメロンLNG社との液化加工委託に基づき取り扱う数量及び比率（3系列合計）。

※4 当社がLNGを引き取る数量及び比率（2系列合計）。

Environment

再生可能エネルギー関連データ

再生可能エネルギー事業一覧

（2023年9月末時点）

国名	発電所名	燃料	持分容量（Net、万kW）
米国	Nexamp	太陽光	57.5
メキシコ	Eolica del Sur	風力	19.8
オランダ	ENECO保有再エネ案件	太陽光	155.5
		風力	
		洋上風力	
		バイオマス	
ヨルダン	Shams Ma'an	太陽光	1.8
フィリピン	NLREC	風力	2.2
インドネシア	Star Energy	地熱	4.8
タイ他	EGCO保有再エネ案件	太陽光	8.1
		風力	
		地熱	
		水力	
		燃料電池	
		バイオマス	
タイ	Impact Solar Group(ISL/ISGT)	太陽光	3.3
マレーシア	Gebeng Solar	太陽光	0.3
日本	阿蘇熊本ソーラー	太陽光	0.2
日本	小名浜ソーラー	太陽光	0.6
日本	小名浜・泉ソーラー	太陽光	0.3
日本	日本製紙メガソーラー小松島	太陽光	1.7
日本	たはらソーラー	太陽光	5.3
日本	長崎田手原ソーラー	太陽光	0.8
日本	東野崎ソーラーエナジー	太陽光	0.9
日本	高知ソーラー	太陽光	2.2
日本	JAMCソーラー	太陽光	2.3
日本	秋田潟上陸上風力	風力	2.9
日本	MCPV	太陽光	0.3
日本	鈴川エネルギーセンター	バイオマス	5.9
日本	相生バイオマス	バイオマス	7.8
日本	MCKBエネルギーサービス	太陽光	1.4

海底送電事業一覧

（2023年9月末時点）

国名	保有資産名	送電容量（万kW）	持分比率	ケーブルルート長（km）
英国	ウォルニー 1	18.4	50%	48
	ウォルニー 2	18.4	50%	48
	シャリンガムショール	31.5	50%	45
	ロンドンアレイ	63	50%	55
	バーボバンクエクステンション	25.8	50%	35
	レースバンク	57.3	51%	83
	ギャロッパー	35.3	51%	46
	ウォルニーエクステンション	66.0	51%	73
	ホーンシー1	121.8	20%	183
	ホーンシー2	138.6	25%	168

Environment

環境マネジメント

方針 体制 取り組み 関連データ

方針

三菱商事は、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題の一つとして認識し、事業活動のあらゆる面において地球環境の保全を目指した取り組みを積極的に進めてきました。その礎となっているのが、1996年に制定した環境憲章であり、当社の環境課題への取り組みに関する基本方針をステークホルダーの皆様に示したものです。当社は、環境憲章を環境に関する理念と位置付け、これに基づき、さまざまな活動を遂行するとともに、環境価値の創出・向上に努めています。この憲章は、時代と共に環境に関する意識や課題が変化していくことを受け、必要な改定を行っています。
当社はISO14001規格に則り、社長を最高責任者として環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、「環境憲章」の精神を受けた「環境方針」に基づき、EMS活動を推進しています。具体的には、社長自らがビジネス活動とオフィス活動の両面で前年度の目標管理および翌年度の方針決定を行い、社内に展開する仕組みを構築することで事業活動と調和したEMSの継続的な充実・改善に努めており、自社の持続可能な成長に資する、真に実効性のある取り組みを追求し続けています。

環境方針

三菱商事は、環境憲章に基づき、環境マネジメントシステムを構築し、社長が毎年定める「環境方針」を社内に展開し、周知徹底を図ることで、事業活動を通じて地球環境の保全に努めるとともに、持続可能な社会の実現を目指します。

【2023年度環境方針】

1 環境関連法規制等の順守

環境関連の法令・条例およびわが社が同意する環境上の要求事項を順守します。

2 環境改善への取り組み

1. 気候変動への対応のため、温室効果ガスの削減に努めます。
2. 資源およびエネルギーの節減に努めます。
3. 生物多様性の重要性を認識し、自然環境への影響に配慮します。

3 環境マネジメントシステムの継続的な改善

事業活動と調和した環境マネジメントシステムの継続的な充実・改善に努めます。

4 環境方針の周知と公開

この環境方針を全社員に周知徹底し、全員が理解し行動出来るよう教育・普及活動を推進します。また、この環境方針を社外に公開します。

グリーン調達方針

当社は、環境方針に基づく社内オフィス活動において、各種調達に際し環境への配慮に積極的に取り組み、より環境負荷を低減させることを目的としてグリーン購入に関する対応を文書化した「グリーン購入ガイドライン」に基づき、以下の取り組みを実施しています。

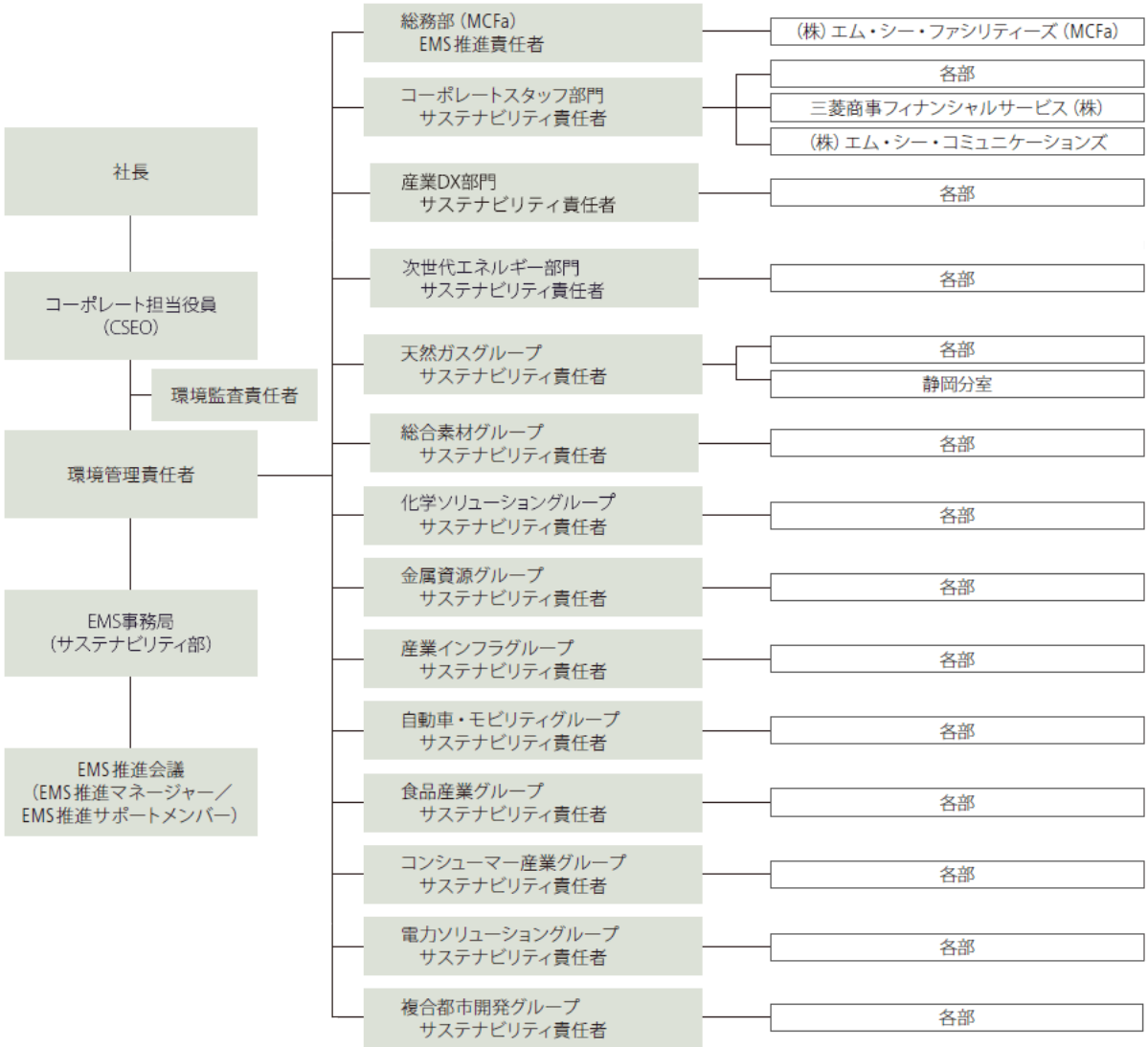
1. 不要な調達は避ける
2. 調達時には機能・コストと共に「環境配慮」に重点を置き、以下の点に着目し現実的でない場合を除き環境対応品を選択する
   ① 原材料に再生・再使用材を多く使用していること
   ② 製造・使用・廃棄の過程において、資源・エネルギー消費および環境負荷が少ないこと
   ③ 有害化学物質を未使用、または使用の低減に努めていること
   ④ リサイクル体制が整っていること
3. 調達時における輸送・包装等にも着目し、環境負荷となる過剰な手段は必要な場合を除き極力避ける
4. 再使用（リユース）に努め新規の調達を抑制する

さらに、法令に基づき対応が規定されている物品等（家電等）については、カタログ等を参照の上、環境対応の有無につき確認を行うこと、文房具・印刷用紙・家具等については、カタログ等を参照の上、環境関連各法令・基準等を満たすものとして認定を受けた（認定マークあり）物品等を選択することも同ガイドラインに明記し、対応を実施しています。

体制

当社では、社長を最高責任者とし、サステナビリティ部長が環境管理責任者としてEMSの運営を担い、各部門・グループのサステナビリティ責任者やEMS推進マネージャーなどと連携の上、従業員全員参加によるEMSを推進しています。

環境マネジメントシステム（EMS）推進体制



2023年4月1日時点

ISO14001認証取得状況

当社では、1998年に本店を対象にISO14001認証を取得、また、事業会社においては、各社の状況に応じて対応しています。

※ 対象サイト（＝ISO14001認証取得サイト）：
• 本店、並びに関連会社3社（三菱商事フィナンシャルサービス㈱、㈱エム・シー・ファシリティーズ、㈱エム・シー・コミュニケーションズ）

※ ISO14001 取得サイトの割合：100%

※ 登録範囲：商品取引活動および事業投資活動

ISO14001を取得している主な関係会社

所属グループ	会社名	事業内容
天然ガスグループ	BRUNEI LNG SENDIRIAN BERHAD	天然ガスの液化、およびLNG販売事業
	PT Donggi Senoro LNG	天然ガスの液化、およびLNG販売事業
総合素材グループ	日本電極㈱	炭素製品の製造・販売
	㈱メタルワン	鉄鋼製品の加工・製造・販売・物流
	AMFINE CHEMICAL CORPORATION	樹脂添加剤の製造・販売
	POSCO MC MATERIALS Co.,Ltd.	ニードルコークスなどの製造・販売
	Cape Flattery Silica Mines Pty., Ltd.	硅砂の採掘・精製・販売
化学ソリューショングループ	三菱商事ケミカル㈱	溶剤、塗料、コーティング樹脂、シリコーン販売
	三菱商事プラスチック㈱	合成樹脂原料・製品販売
	エムシー・ファーティコム㈱	肥料製造
	明和産業㈱	商社
	EXPORTADORA DE SAL, S. A. DE C. V.	製塩業
	Thai Shinkong Industry Corporation Ltd.	PET樹脂の製造・販売
金属資源グループ	三菱商事RtMジャパン㈱	本邦向け金属資源トレーディング事業
	Anglo American Sur S.A.	銅石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設㈱	プラントエンジニアリング事業
	Mitsubishi Heavy Industries Compressor International Corporation	コンプレッサの生産、販売、サービス事業
	㈱レンタルのニッケン	建設機械レンタル事業
	ニッケン産業㈱	オフィス、工場関連機器の販売、事務業務などの受託
	三菱商事テクノス㈱	工作機械・産業機械販売
	MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR (SINGAPORE) PTE. LTD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR (THAILAND) CO.,LTD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	三菱電悌香港有限公司	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	ALSOK双栄㈱	ファシリティマネジメント事業
自動車・モビリティグループ	三菱自動車工業㈱	自動車および部品製造・販売
	PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA INDONESIA	自動車車両製造
	P.T. KRAMA YUDHA TIGA BERLIAN MOTORS	自動車輸入販売
	TOYO TIRE㈱	タイヤ事業、自動車部品事業

所属グループ	会社名	事業内容
食品産業グループ	味日本㈱	食品素材・調味料製剤の製造・販売
	味菱食品科技有限公司	調味料素材の製造・販売
	伊藤ハム米久ホールディングス㈱	家畜の生産、食肉の処理・加工および加工食品の開発・製造・販売
	㈱サラダクラブ	パッケージサラダ製造販売事業
	日本食品化工㈱	とうもろこしなどの加工製品およびその二次加工製品の製造販売
	日東富士製粉㈱	製粉業
	Cermaq Group AS	サーモン養殖事業
	DECCAN FINE CHEMICALS (INDIA) PRIVATE LI	農薬原体・中間体およびファインケミカルの受託製造事業
	NITTO-FUJI INTERNATIONAL VIETNAM CO.,LTD	ミックス粉製造・販売事業
	NITTO-FUJI INTERNATIONAL THAILAND CO.,LTD	ミックス粉製造・販売事業
	OLAM GROUP LIMITED	農産物の生産・集荷・加工・貿易・港湾運営事業
	PT. FERMENTECH INDONESIA	食品素材・調味料素材の製造・販売
	NISSIN FOODS (THAILAND) CO., LTD	即席麺などの製造および販売
	ASIA MODIFIED STARCH CO.,LTD	加工澱粉の製造販売
	ASIAN BEST CHICKEN CO.,LTD	鶏肉加工業
コンシューマー産業グループ	三菱食品㈱	国内外の加工食品、低温食品、酒類、菓子の卸売事業および物流事業
	カンロ㈱	菓子、食品の製造販売
	三菱商事ロジスティクス㈱	国際複合一貫輸送業、倉庫業
	TOYO TIRE㈱	タイヤ事業、自動車部品事業
電力ソリューショングループ	N.V. ENECO	総合エネルギー事業
	水ing㈱	水事業
複合都市開発グループ	三菱HCキャピタル㈱	各種物件のリース・割賦販売、その他ファイナンス業務
コーポレートスタッフ部門	三菱商事フィナンシャルサービス㈱	財務・経理・審査業務受託、企業金融、経営コンサルティング業務
	㈱エム・シー・ファシリティーズ	ビル・オフィスのファシリティマネジメントおよび総合ビジネスサポート

環境監査

当社では、ISO14001に則り、内部環境監査を毎年実施しています。各部門・グループのEMSが有効に推進されているかを確認し、監査内容を最高責任者である社長に報告しています。

環境コミュニケーション

顧客や外部の利害関係者から当社の環境に関する情報提供を求められた場合、ISO14001の規格で求められているプロセスを踏んだ上で、情報を公開しています。求められる情報の中にはアンケートやISO認証の取得に伴った認証コピーも含まれます。2022年度に対応したアンケートは39件、認証コピーの提出数は7件でした。

取り組み

本店オフィスビルにおける CO_2フリー電力調達

当社が掲げるマテリアリティの一つである「脱炭素社会への貢献」に資する取り組みの一つとして、当社本店ビル(三菱商事ビル)調達電力のグリーン電力化を行いました。発電事業を行っている三菱商事エナジーソリューションズ㈱が出資・運営する太陽光発電所にて発電された環境価値（トラッキング付非化石証書※1）付きのCO_2フリー電力を、電力小売事業を行っているMCリテールエナジー㈱を通じて調達することで、「RE100※2」にも適用可能な再生可能エネルギーで三菱商事ビル内の電力需要を賄っています。発電から小売まで、当社グループ企業が一体となって再生可能エネルギーを供給・調達・利用しており、当社の電力バリューチェーンにおける総合力を生かした環境価値を創出しています。

※1 非化石証書は、「エネルギー供給事業者による非化石エネルギー源の利用および化石エネルギー原料の有効な利用の促進に関する法律」に基づき、再生可能エネルギーなど、化石燃料を使用していない「非化石電源」からつくられた電気であるという環境価値を証明するものです。

※2 事業運営で使用するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目的とする国際的イニシアチブ。

関連データ

環境報告・是正件数

EMS運用において、法令・条例違反、行政指導に係るものを報告・是正する体制を確立し、発生した事象は全社で共有し、再発防止に向けて予防処置を実施しています。

環境報告・是正件数

	2020年度	2021年度	2022年度
報告件数	2	6	3
是正件数	2	6	3
（うち、罰金・違約金などを伴う件数）	0	0	0

また、単体のみならず関係会社も含め発生した環境関連の事故・災害には適切に対処し、加えて、速やかに再発防止策を講ずることを目的に、コンプライアンス報告ラインを通じた報告体制を構築しています。今後も、環境事故防止に向けて、EMSの推進と、油濁汚染などの環境汚染への対応を継続するとともに、環境事故が万が一発生した場合は、関係各所への迅速な報告と事故の原因特定、適切な是正処置・予防処置の検討を行い、再発防止に向けた対策を徹底します。

参照 コンプライアンス体制図

Environment

水資源

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働 水資源関連データ

地球上の水は、個体、液体、気体の姿に形を変えながら、地球を循環し、人類の活動を絶えず支えています。地球の表面の70%は水で覆われており、そのうち97.5%は塩水です。残りの2.5%の淡水が企業活動を含む人類の活動を支えていますが、淡水もその約4分の3が氷河などの状態で凍結していることから、実際に人類が利用できる淡水の量は全体の1%にも満たない量となります。世界は、国連が持続可能な開発目標（SDGs）の中において、全ての人々への安全な水の確保を目指しており、各国も、企業の事業活動などの経済活動を通じて、水へのアクセスを含む、より豊かな生活の実現を目指しています。経済規模と水の使用量は密接な相関関係にあることから、企業は、地球の大切な資源の一つである水を効率よく適切に使用し、また、事業を通じて、水問題に関わる課題解決を目指す必要があります。

方針

三菱商事は、1996年に制定し、2017年に改定した環境憲章の中で、「資源（水）の持続可能な利用」に努める旨を明確にしています。グローバルかつ、多岐にわたる事業を展開する当社グループでは、水は事業活動に不可欠なものであり、マテリアリティ「自然資本の保全と有効活用」の下、その持続可能な利用は全事業活動において必ず考慮されるべき事項の一つであると認識しています。具体的には、事業活動におけるリスクと機会を適時把握し、また、持続可能な利用方法を追求することを目的に、事業活動の中で適切な量の利用、リサイクル、再利用、排水処理を徹底するとともに、利用効率の改善、使用量の削減に取り組みます。さらに、事業を通して水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業などを展開し、世界の水に関する課題の解決に貢献していきます。

目標

限られた資源である水の使用量を削減することを目的に、当社の本店オフィスにおける水の使用量については、2023年度は前年度使用量以下とすることを目標とし、使用量の削減に取り組んでいきます。また、当社の全ての事業投資先が事業活動を通じて取水・排水・リサイクルする量を把握することを目的に、サステナビリティ調査を実施し、回答率100%を達成するとともに、その増減の分析を進めています。

体制

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された水資源に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

当社では、投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなくESGの観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。水資源の観点では、排水規制・取水制限などの環境規制の遵守状況の確認に加え（規制リスクの検証）、取水に係る周辺住民との共生および地域社会や生物多様性への影響、気候変動が淡水環境に与える影響（物理的リスクの検証）などについて精査の上、意思決定を行う審査体制を整備しています。この際、特に水ストレスが高いとみられる地域での事業の場合、外部の視点も取り入れることを目的に、WRI（世界資源研究所）のAqueductを審査に活用しています。新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。
また、環境・社会性面のリスクが高いと判断した商材については、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を確認するためのサプライヤーに対するアンケート調査を毎年実施しています。その項目として、地域コミュニティや生態系への影響の配慮、河川などの汚染防止に関する方針・戦略・指針の有無、水使用量の削減目標設定やそのモニタリング有無など、水に関する調査を実施し、内容を確認しています。（詳細はサプライチェーン・マネジメントをご参照ください）。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

水ストレス分析

水使用量の削減に向けて、全社的な取り組みに加えて優先すべき削減対象を特定するため、取水量の多い事業投資先を対象として、水ストレス分析を実施しました。
分析プロセス及び結果の一部は以下の通りです。

分析プロセス

当社事業投資先の取水量上位20社（当社支配力基準取水量全体の約99.2%を網羅）を特定。
WRI（世界水資源研究所）の水ストレス分析ツールAqueductを活用し、特定した20社の所在地が水ストレス地域に当たるかを調査。
高ストレス地域（High以上）に所在する事業において、水使用量の削減取り組みの実施や削減目標を策定。

分析結果

タイでタピオカ澱粉製造・加工事業を行う事業投資先が、Aqueductにおいて水ストレスHighに該当する地域に所在することを特定しました。メコン川流域に分類される同社の所在地は、渇水・干ばつ・不十分な排水処理のリスクが一般的に高い地域ですが、現地を訪問してマネジメントインタビューを実施、聴取した事業特性も考慮した上で、操業への影響をWWF Water Risk Filterを用いて分析したところ、操業リスクのスコアはLowとなりました。

水使用量削減に向けた目標の策定及び取り組み

同社では、生産量当たりの水使用量削減のため、水の再利用率10%を目標として設定し、精密ろ過膜などを逆洗処理した水の再利用に取り組んでいます。

取り組み

水利用改善の取り組み

Los Bronces銅鉱山

当社は、チリやペルーにおいて、銅鉱山事業を行っています。多量の水が必要になる事業であるため、各鉱山の操業プロセスにおいて水使用効率を最大化すべく技術導入を推進し、新規取水量の削減を図る取り組みを行っています。Anglo American社と共に推進するLos Bronces銅鉱山事業（チリ首都州に所在）では、生産工程で使用する水のおよそ80%を鉱山内で再利用しています。また、排滓からの水分抽出・再利用率を高める取り組みや、第三者から調達した産業排水や処理済下水の利活用などの施策も進めています。さらに今般、長期安定的な操業用水の確保に向け、2025年からの海淡水調達契約を締結しており、凡そ35,000名が居住する周辺コミュニティへの給水も予定しています。

水使用量削減の取り組み

Escondida銅鉱山

当社の主要投資先の一つであるEscondida銅鉱山は、チリ北部の土漠地帯に位置する世界最大の生産量を誇る銅鉱山です。Escondida銅鉱山では、選鉱プロセスなどで利用する水の使用量を節水や再利用などを通じて削減するとともに、これまでに約40億米ドルを投じた世界最大規模の処理・送水能力を有する海水淡水化プラントの建設により、2019年末以降は地下水から取水せずに水所要量を全量賄っています。近年チリでは渇水に伴う水不足が課題となる中、今後も環境保護や地域社会共生に注力しつつ、事業を推進していきます。

東洋冷蔵㈱

当社子会社の東洋冷蔵㈱では、生産過程で用いる水資源について、使用量を削減するとともに、汚濁物質が外部に流出しないよう予防措置を取ることを環境方針に掲げ、単年度・中期の水資源使用量の削減目標を設定し、削減活動に取り組んでいます。具体的には、水使用量の大きい工場および関連設備において、使用量や排出量を集計し、毎月評価見直しを行い、節水につなげ、環境負荷の低減を目指しています。また、水使用量削減の取り組み以外にも、CO_2や廃棄物排出量の削減、食品廃棄物などの再生利用など実施率においても目標設定を行い、PDCAサイクルを通じた継続的改善に努めています。

参照 環境経営レポート（目標詳細、各種データ、取り組み状況は、こちらをご覧ください。）

Olam社

当社関連会社のOlamは、The UN CEO Water Mandate（水・衛生及び持続可能な開発目標に関し、企業の参画を支援する国連グローバル・コンパクトのイニシアチブ）に署名しており、水リスクを緩和し、理解・管理するための方針作りに努めています。
具体的な削減の取り組み事例としては、2022年に豪州・米国のアーモンド農園に対する「2030年までの水使用量の削減目標」を導入し、農園全体での水使用の効率化に向けた土壌・植物の湿度モニタリングや、75%の湿地および塩害地の改善などを目指しています。ベトナムの胡椒農園においても灌漑技術者により雨水貯蓄や遮光樹の植林などの対応を行っており、点滴かんがいの導入による35%の節水（2022年1月から4月までの平均値）も実現しています。加工工場においても、水効率改善に向けた対策や設備投資を継続実施しており、主要な加工工場全体でのトン当たり水使用量は前年比21%の削減となっています。
加えて、2022年には、米国農務省森林局・米国森林財団・ユニリーバ社と、水資源の保全および深刻な山火事の危険性を軽減するために、米国カリフォルニア州のパインフラッツ流域内における森林の回復力や保水力の向上に焦点を当てた取り組みにおいて提携しました。本取り組みにより、年間約25億リットルの水資源の回復及び8万トンの二酸化炭素の削減が期待されています。

参照 Olam社水使用量削減の取り組み詳細については、以下同社ウェブをご参照ください。
Olam Priority Areas, Water
https://www.olamgroup.com/sustainability/sustainability-framework/priority-areas/water.html

水ストレス地域での取り組み

海水淡水化プロジェクト

当社は、チリのアタカマ砂漠や中東カタールといった渇水地域において、海水淡水化プロジェクトを行い、各地域の水ストレス軽減に貢献しています。例えば、深刻な地下水位の低下に直面し、地域住民や農業への配慮から地下水の代替水源が求められているチリ北部において、海水淡水化プラントで造水した淡水を鉱山、農地などに安定的に供給しています。また、経済発展と人口増に伴う水需要を満たすために、カタール電力・水公社に対して25年にわたって2520MWの発電および90万トン／日（同国造水量の約35%）の給水をする発電・造水事業を展開し、カタール政府と協働してカタールの発展に貢献しています。

カタール Umm Al Houl Power

事業を通じた取り組み

生活水準の向上に伴い一部の地域では水不足が深刻化しています。衛生的な水を安定供給していく水事業は、人類の生存や都市の存続にとって不可欠となっています。当社は、事業を通じて水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業などを展開し、水に関する課題の解決に貢献しています。

水ing㈱

当社関連会社の水ing㈱は、上下水道施設の設計･施工や運転･維持管理サービスの提供などの国内水道事業に取り組んでいます。具体的には、兵庫県神戸市の東灘下水処理場にて発生する下水汚泥から、肥料の原料となるリンを回収する事業を推進し、地産地消／循環型の仕組みによる資源の有効活用を図っています（令和2年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」イノベーション部門受賞）。また、富山県黒部市で下水道バイオマスエネルギー利活用施設のPFI事業を推進し、資金調達から設計・建設・維持管理・運営までを担っています。下水汚泥をコーヒーかすと混ぜ合わせ、バイオガスを取り出し、発電や汚泥の乾燥処理に活用する他、乾燥汚泥は石炭の代替燃料や肥料原料として有効利用しています（平成23年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」サスティナブル活動部門受賞）。

黒部市下水道バイオマスエネルギー利活用施設

同社は、これまで英国、日本、豪州、フィリピン、チリ、およびアジア・中東・アフリカ諸国で水事業の実績を重ねてきました。これからも民間資金や民間技術を活用することで、より効率的な運営と質の高い水道サービスの提供を行うとともに、水不足や水インフラ整備の遅れなどの解消に向け、地域に適切な水ソリューションを提供して、人々の生活環境向上と地域環境の保全を実現していきます。

外部との協働

CDPへの回答

当社は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。CDPは世界中の機関投資家などの要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動を実施し、気候変動対策などの環境情報に関して世界最大のデータベースを保有する英国ベースの国際環境NGOで、当社は2011年度から、企業の水マネジメントを評価するCDP Water Securityの質問書に回答しています。

環境省ウォータープロジェクトへの参加

当社は、健全な水循環の維持または回復を目的とした取り組みの促進などを推進する官民連携プロジェクトである「ウォータープロジェクト」※に参加し、水リスクや水に関する取り組みについての他社との情報共有を通じて当社における取り組みの推進を検討しています。

健全な水循環の維持・回復に向けて、事業・社会貢献における活動を推進するとともに各取り組みや水の重要性に関し、社内外広報を通じて発信しています。

※ 2014年に、環境省により「水循環基本法」に基づき発足。水循環や水環境の保全に向けた民間企業による自発的・主体的取り組みを促進するとともに、官民連携の機会の場を創出するプロジェクト。

NGOとの協働

当社は、環境保護、環境に関する教育研究および貧困緩和を促進することを目的に、三菱商事米州財団（MCFA）および三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）を通じて、米州や欧州、アフリカの環境および持続可能な開発プロジェクトを支援しています。ENDA Energieを通し、セネガルのマングローブエコシステムの保全活動や、American Bird ConservancyとSPLASHの共同プログラムによる米国湾岸沿いの清掃を通じた環境保全活動などにも取り組んでいます。

Environment

生物多様性

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働 パフォーマンス

方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、生物多様性を含む自然資本に配慮し、その維持・保全さらには回復に努めることは当社にとって重要な課題であると認識しています。また、当社の持続可能な成長のために対処・挑戦すべき課題であるマテリアリティの一つとして生物多様性への配慮も含む「自然資本の保全と有効活用」を掲げています。これらの理念やマテリアリティに基づき、TNFDフレームワークに基づく自然関連課題の分析を実施していることに加え、投融資案件の審議に当たって自然資本の観点も織り込んで審議・検討を行うなど、ビジネスが自然資本に与える負の影響を把握し、その影響の最小化に取り組んでいます。

自然資本の中でも森林は生物多様性の保全や温室効果ガス（GHG）の吸収・貯蔵に非常に重要な役割を果たしているといわれています。当社では、森林破壊ゼロに向けて、当社グループにて取り扱う森林リスクコモディティ（大豆、紙・木材、パーム油など）について、個別ガイドラインを制定するなど、その調達が森林破壊につながることがないよう取り組みを進めています。また、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を定めてサプライヤーの皆様に賛同と理解、実践をお願いしていることに加え、環境・社会性面のリスクが高いと判断した商材については、当該ガイドラインの遵守状況を確認するためのサプライヤーに対するアンケート調査を毎年実施しています（詳細はサプライチェーン・マネジメントをご参照ください）。

また、生物多様性を保全する取り組みとして、熱帯林再生プロジェクトやサンゴ礁保全プロジェクトなどの社会貢献活動も展開しています。

参照 三菱商事環境憲章
閉山に関する方針

目標

当社は、事業による生物多様性への影響の緩和に努めるとともに、事業および環境保全型社会貢献を通じて、生態系の保全に貢献していきます。事業を通じた生態系の保全への貢献について、新規・撤退案件の審査や、既存事業投資先の事業経営のモニタリングを生物多様性の観点からも実施し、改善に資するよう努めています。

体制

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された生物多様性に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

当社では、投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなくESGの観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。生物多様性の観点では、国際自然保護連合（IUCN）などにより開発された生物多様性ツール（IBAT）を2012年から活用、事業サイト周辺における絶滅危惧種の生息状況や保護区域特定情報を把握するなど、事業が与える影響の把握に努めることで、審議・検討に役立てています。新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。
また、環境・社会性面のリスクが高いと判断した商材については、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を確認するためのサプライヤーに対するアンケート調査を毎年実施しています。その項目として、事業活動による地域コミュニティや生態系への影響の配慮、土壌などの汚染防止に関する方針・戦略・指針の有無、生物多様性の方針・戦略・指針の有無など、生物多様性を含む自然資本に関する調査を実施し、その内容を確認しています。（詳細はサプライチェーン・マネジメントをご参照ください）。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

TNFDフレームワークを活用した自然関連課題の特定および対応

当社ではほぼ全ての事業が自然と接点をもち、その生態系サービスからの恩恵により成り立っています。今後も持続的に事業活動を行っていくためには、当社事業が自然にどの程度依存し影響を与えているかを把握し、そのリスク・機会を分析した上で、自然への過度な依存や負の影響を最小限にとどめ、さらにはその回復に資する取り組みを実施することが重要であると認識しています。
上記認識に基づき、2022年度から2023年度にかけて、TNFDベータ版（v0.1-v0.4）および最終提言（v1.0）のフレームワークを参考に、トライアル分析を実施しました。今後は同分析を通じて得た知見を個別事業の運営に生かしていくとともに、TNFD最終提言を含めた最新のフレームワークや分析手法などを取り入れながら、引き続き自然関連課題の分析および対応に取り組み、当社グループの持続可能性および企業価値の向上に繋げていきます。

2022~2023年度の分析プロセス及び結果

TNFDが推奨するLEAPアプローチに基づく分析を行うにあたっては、各事業のサイトを取り巻く詳細な自然環境情報が必要となります。多様な事業を行う当社では、事業ポートフォリオ全体の中で優先順位をつけてLEAP分析に取り組む必要があると判断しました。そのため、分析を2段階に分け、Phase1にて自然への依存・影響が高い事業を特定することで、当社事業のうち特に詳細に分析すべき事業を特定した後、Phase2にて同事業を個別に分析しました。
なお、外部有識者の知見を分析に取り入れるべく、分析にはKPMGジャパンに協力していただきました。

Phase1（ポートフォリオ分析）

TNFD推奨ツールであるENCORE※のデータを活用し、各事業の一般的な依存度・影響度を算出しマッピングしました。分析のプロセス及び結果は以下の通りです。なお、Phase1では各事業の所在地や環境への取り組みなどは考慮しておりません。

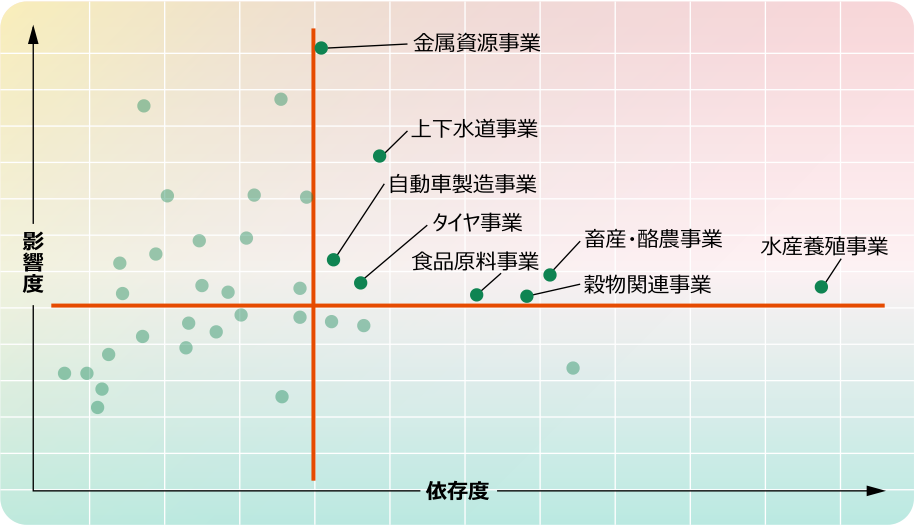
Step 1	Step 2	Step 3
ENCOREにて定める各プロセスを当社事業に当てはめ	各プロセスの生態サービスや影響ドライバー等の定性評価を定量化	各事業の依存度・影響度スコアを算出し、マッピングを作成

※ 国連環境計画と国際金融業界団体が共同開発したツール

ENCOREにおける全プロセスの依存度・影響度の平均値を算出した結果、平均値よりも両スコアが高い事業として、8事業を特定。結果として、最も依存度が高い事業は水産養殖事業、最も影響度の高い事業は金属資源事業となりました。
依存度と影響度の両スコアが平均を大きく上回る事業は存在しなかったため、以下の点を考慮し、最も依存度が高い水産養殖事業を対象に個別事業の分析を行うこととしました。

- 「影響」は自社で一定程度コントロールできると想定されるものの、「依存」はコントロールできない要素が大きいため、事業におけるリスクが潜在的に大きいのは依存度が高い事業であると判断しました。
- 当社グループにおける水産養殖事業は、当社の100%子会社であるCermaq社の事業が中心であるため、オペレーションへの関与度や、データの入手可能性といった観点からも、TNFDのフレームワークを理解し、評価するための分析対象として適切であると判断しました。

金属資源事業における自然資本への影響緩和の取り組みはリハビリテーションをご覧ください。



ENCOREにおける全プロセスの影響度・依存度の平均値

Phase2（個別事業の分析）

Phase1にて特定した事業のうち、最も依存度の高い水産養殖事業（サーモン養殖事業を手掛けるCermaq社）を、TNFDのLEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）アプローチに則り分析しました。

Locate	Evaluate	Assess	Prepare
Cermaq社の拠点の中でも生物多様性や生態系サービスの質の低下に繋がるリスクが大きい箇所（優先地域）を特定	Locateで特定した優先地域について、自然への依存・影響のロングリストを作成し、重要な依存・影響を評価	自然への依存と影響を踏まえ、Cermaq社における自然関連リスク・機会をリスト化し、シナリオ分析を行って重要性を評価	自然関連のリスク・機会に関し、Cermaq社の現状の対応策を整理し、追加的な対応策および管理指標について検討を実施

- **Locate（自然との接点の発見）**

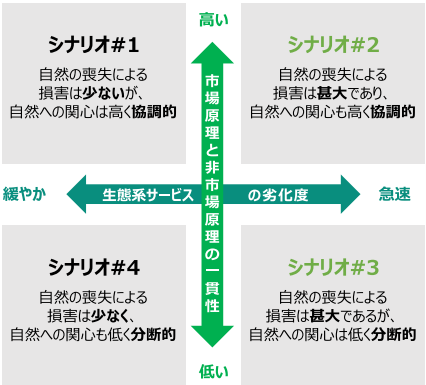
  ノルウェー、チリ、カナダにおけるCermaq社の各事業拠点に対してTNFDで推奨されているツール※を使用し、生態系や生物多様性の状況を把握するとともに、その結果を優先地域の特定のために用いました。

- **Evaluate（自然への依存と影響の評価）**

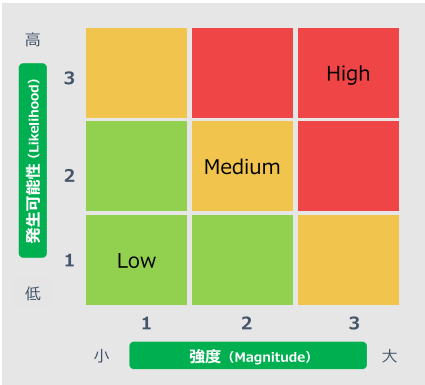
  Locateフェーズで特定した優先地域に関し、ENCOREにおける水産養殖事業の定性評価、関連学術論文、Cermaq社における取り組みなどを統合し、自然への依存・影響のロングリストを作成しました。また、依存・影響自体の大きさや、TNFDフレームワークベータ版で公表された養殖業におけるケーススタディにおける言及の有無などを考慮し、特に重要な依存・影響を特定し、自然の要素との関係性を整理しました。
  海面養殖は、養殖サーモンの生育に欠かせない水質などの生態系サービスを提供する海洋生態系に大きく依存し、同時に影響を与える可能性があります。また大豆などの植物性の餌の調達においては、陸域生態系にも依存し影響を与えています。

- **Assess（自然関連のリスクと機会の評価）**

  Locate、Evaluateフェーズにおいて特定した自然への依存と影響を踏まえ、Cermaq社の事業における自然関連リスク・機会をリスト化し、TNFDが提示する類型に基づいて整理しました。その上で、TNFDのガイダンスに則り、「生態系サービスの劣化度」と「市場原理と非市場原理の一貫性」の2軸で4つのシナリオを想定し、一般にリスクが高いと考えられるシナリオ#2および、自然の喪失による損害を販売価格に転嫁しづらいことから、自然への依存が高い水産養殖事業においてリスクが高いと考えられるシナリオ#3におけるリスク・機会の重要性評価を行いました。また、リスク・機会の重要性評価に際しては、各リスク・機会の強度と発生可能性を掛け合わせて重要性の評価を行いました。



＜4つのシナリオ＞



＜重要性評価のマトリクス＞

評価の結果、重要性が高いと評価されたリスク・機会として、以下の項目などが挙げられました。

リスク	海洋環境の変化に伴う養殖適地の変化、有害藻類の発生、寄生虫や病原体の拡大、死亡率の増加、等
機会	陸上養殖や、浮沈式生簀、AIや機械学習の活用等、リスクを減らすための研究や技術革新

- **Prepare（対応と報告への準備）**
  Assessフェーズで特定した重要な自然関連リスク・機会に対し、一定程度の対応策が行われていることをCermaq社とのコミュニケーションを通して確認しました。
  また、TNFDが提示する自然関連指標と、Locate、Evaluate、Assessフェーズで特定されたCermaq社の自然関連の依存・影響・リスク・機会との関連性を評価することで、Cermaq社が自然関連課題をモニタリングし管理する上で重要な指標を整理しました。

重要な指標の例	養殖魚の脱走件数、飼料における水産原料の利用効率、GHG排出量、等

  Cermaq社では現在、EUにおける企業サステナビリティ報告指令（CSRD）に基づく自然関連情報の開示に向けて分析を進めています。TNFDとCSRDのフレームワークは重複している部分もあるため、Cermaq社では今回の分析結果も参考にしつつ、CSRDに基づく開示の準備を進めて参ります。

※ IUCN（国際自然保護連合）などにより開発された生物多様性分析ツールIBATやWRI（世界資源研究所）の水ストレス分析ツールAqueductなど

トライアル分析を踏まえた今後の取り組み方針

- 2022年度から開始したTNFDフレームワークに基づくトライアル分析を通じ、同フレームワークへの理解を深めるとともに、当社グループの各事業における自然への依存と影響の全体像や、水産養殖事業における自然関連のリスク・機会を確認することができました。
- 今後はこれらの知見を個別事業の運営に生かすとともに、引き続きTNFDフレームワークを活用しながら自然関連課題の分析および対応に取り組み、当社グループの持続可能性および企業価値の向上に繋げていきます。

取り組み

事業活動における保護・保全事例

BMA採掘跡地環境修復

資源の開発においては、周辺の生物多様性や森林、水などへの配慮が必要です。また、地域社会が重要なステークホルダーの一つとなります。当社がオーストラリアで進める原料炭事業は採掘の前も後も、細心の注意を払い、自然環境、そして地域社会との共生を果たしています。

資源事業への挑戦

当社では、1968年に100%子会社である資源投資会社Mitsubishi Development Pty Ltd（MDP社）をオーストラリアに設立し、同社を通じて金属資源事業への投資を行ってきました。同社は2001年に世界大手の資源会社BHP Billiton(BHP社)と共同でBMAを設立し、クイーンズランド州での大規模原料炭事業に乗り出しました。巨額投資を行い操業のリスクを取り、自ら原料炭の主要プレイヤーになろうとする本格的な資源事業への大きな挑戦でした。

オーストラリア東部クイーンズランド州にあるBMA炭鉱。東京23区の2倍にも及ぶ広大な面積から、高品質の原料炭（製鉄の際に鉄鉱石と一緒に高炉に投入し、還元剤として使われるコークスのもとになる石炭）を採掘し、世界約30ヵ国に及ぶ需要家に向け供給されています。その量は年間約6,000万トンと世界最大級です。

世界最大級のBMA炭鉱プロジェクト(オーストラリア)

大規模な露天掘りとリハビリテーション

BMAでは、社会・環境との共生を図る上で社会の期待や環境規制の要件も考慮し将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。法令遵守をするとともに、環境影響評価を踏まえつつ、行政や専門家のレビューも経て、適切な閉山計画を策定します。閉山およびリハビリテーション（原状回復）コストは毎年の長期操業計画の過程で必要に応じて見直され、計画に沿ったリハビリテーションを実施し、社会・環境への負荷の最小化に努めています。

BMAの炭鉱は、大半が露天掘り炭鉱で構成されています。露天掘り炭鉱では、石炭層まで最大で200メートルを超える土砂を取り除いていく作業（剥土）が必要です。

採炭はまず表土をはがすところから始まります。雨の少ないこの地方では、森林は発達せず、表土は灌木混じりの草原に覆われています。30〜40cmの表土を植生ごとはがし、この表土を別の場所に将来のリハビリテーションのために保存しておきます。その後、剥土、採炭と採掘プロセスを進めていくと最終的に残る大きなくぼみ（採掘跡）は、整地の上、適切に管理していた表土で覆い、周辺で採取した種子を使って植栽します。

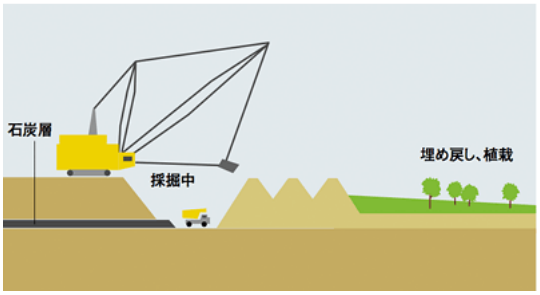
露天掘りの風景

また修復後も回復状態をモニターし、リハビリテーション完了後の地形が安定しているか、流れ出る水質が適切なレベルか、草木がしっかりと根付いているかをチェックします。BMAでは計画策定、修復作業や調査に当たるために、大学で生態学を学んだ専門家が活躍しています。

リハビリテーション前

リハビリテーション後

採掘現場のリハビリテーション



外部との協働

責任ある大豆に関する円卓会議（RTRS）への参加状況

当社子会社のAgrex do Brasil社は、責任ある大豆に関する円卓会議（Round Table on Responsible Soy Association（RTRS））認証生産者として、RTRS認証基準を受けた約19,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。同社は、ブラジルのマラニョン州の農地でブラジルで初めてRTRS認証を取得しました。RTRS認証取得などの活動を通じて、同社は、土壌管理・保護の効率化、水管理の改善、従業員のモチベーション向上、近隣コミュニティとの関係強化などのさまざまな取り組みを行っています。

大豆モラトリアム（Moratoria da Soja）の遵守

当社子会社のAgrex do Brasil社は、業界ガイドラインである大豆モラトリアム（Moratoria da Soja）を遵守し、アマゾン地域において2008年7月以降に森林を切り開いた土地で生産された大豆の取引を禁止しています。毎年、業界団体（ABIOVE/ANEC）及び市民社会の代表を含むワーキンググループが選定した第三者機関による監査を受け、同ガイドラインの遵守状況について確認を行っています。

CDPへの回答

当社は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。
CDPは世界中の機関投資家などの要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動を実施し、気候変動対策などの環境情報関して世界最大のデータベースを保有する英国ベースの国際環境NGOで、当社は2014年度から、企業のサプライチェーン上の森林マネジメントを評価するCDP Forestsの質問書に回答しています。

Cermaq社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、2011年から国連グローバル・コンパクトのメンバーになっています。国連グローバル・コンパクトが定める原則に基づき、事業を展開しているすべての国で、生物多様性の保全を重要な取り組みとして位置づけています。天然サーモンが生息するすべての地域において、地元の関係者と協力しながら生態系の保全に努めている他、事業を展開する国の法令やASC認証で定められている基準に沿って、養殖海域のゴミの除去や鳥や海獣の死亡数調査などを行っています。また、飼料調達方針として、IUU（違法、無報告、無規制）漁業に由来する魚粉や魚油を使用しないことを定めています。

参照 同社が参加する他イニシアティブに関しては、顧客責任セクションをご覧ください。

政府当局との協働事例

森林保全：三菱商事 千年の森（通称：彌太郎の森）

当社は、2009年2月に高知県、安芸市、高知東部森林組合と協定書を締結し、三菱の創業者である岩崎彌太郎のふるさと高知県安芸市において社有林を含む協定林を「三菱商事千年の森」と名付け、地域の環境保全に貢献することを目的にプロジェクトを開始しました。毎年、社員ボランティアを派遣、間伐などの森林保全活動・交流事業を実施しています。

また、当社は2020年3月に四国森林管理局および安芸市、高知東部森林組合と協定を締結し、彌太郎の森（別役地区）において四国森林管理局が定める「四国山地緑の回廊」※設定方針に準じた管理を導入することで合意し、生物多様性の保全に努めています。

※ 四国の国有林では保護林という制度で貴重な動植物や森林を保護するとともに、保護林と保護林をつなぐ国有林を「四国山地緑の回廊」として保全し、動植物が広く行き来できるようにすることにより、生物多様性の保全を図っています。

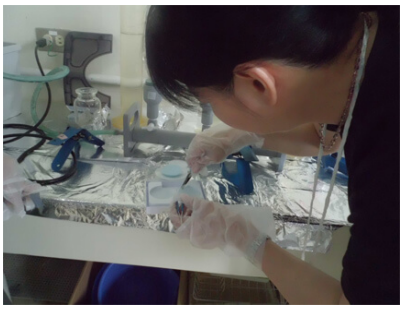
国際機関・NGOとの協働事例

サンゴ礁保全プロジェクト

沖縄、豪州において、産（当社）・学（大学、研究機関）・民（NGO）で連携しながら推進しています。沖縄においては静岡大学、豪州においてはJames Cook大学をパートナーとしています。プロジェクトの研究成果は、ウェブサイト、国際サンゴ礁シンポジウムなどで発表され、サンゴ礁の環境耐性の解明、さらには海の生物多様性の保全に寄与しています。当プロジェクトは、紺綬褒章、国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）※が推奨する事業として認定を受けるなど、さまざまな形で評価を頂いています。また、当社は国際サンゴ礁年2018のオフィシャルサポーターとして、サンゴ礁保全プロジェクトの成果を積極的に発信しました。

※ 2010年に名古屋で開催された生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）で採択された愛知目標の達成を目指す委員会。

サンゴ礁（豪州）



サンゴ礁保全プロジェクト
社員ボランティアの様子

サンゴ礁保全プロジェクト
社員ボランティアの様子

自然の力を活用した気候変動対策（NCS）

自然の力を活用した気候変動対策（Natural Climate Solutions。 以下、NCS）を社会貢献活動の一貫として開始しました。

NCSにはさまざまな手法がありますが、当社が注目したのは、放牧地や森林の劣化・減少を防ぎ、植物によるCO_2の吸収を保全しつつ、土壌や植物に貯留されるCO_2が大気中に放出されることを防ぐ手法です。対象地は南アフリカ。気候変動対策と同時に、地域社会への支援と、生物多様性の保全への寄与も目指しています。

「地域社会の生活の質向上も目指す南アフリカ放牧地回復プロジェクト」

急速に人口が増加する南アフリカのダーバン近郊。同地では人口増に伴う放牧の増加で草や低木で構成される放牧地が減少し始めており、CO_2吸収量の低下と、土壌に蓄えられたCO_2の放出が懸念されています。本プロジェクトでは、環境NGO コンサベーション・インターナショナルと協業し、地域コミュニティの協力を得ながら、放牧地の保全に取り組みます。併せて、牧畜業の質向上や水資源の保全を通した、地域住民の生活レベル向上も狙いとしています。

©コンサベーション・インターナショナル / Tessa Mildenhall

財団・基金の取り組み

当社では、米州の社会問題の解決や欧州・アフリカの環境保全や社会問題の解決を目的にしている三菱商事米州財団（MCFA）および三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）を通じて、環境保全活動や環境に関する教育研究、貧困問題への取り組みを支援しています。コーヒー生産農家に対する持続可能なコーヒー豆生産の啓発活動を通じてエチオピアのベールエコ地域で生物多様性保全に取り組むFarm Africaや カナダでカリブーの保護活動を行うYellowstone to Yukon Conservation Initiativeなど、多岐にわたるパートナー組織を通じて支援しています。

エチオピアのコーヒー生産農家 ©Farm Africa

他企業との協働事例

当社は、2015年4月に企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）※の会員となりました。JBIBは、生物多様性の保全に貢献することを目的に、共同研究の実施など積極的に行動する企業の集まりです。JBIBでは、日々の事業活動において生物多様性に配慮を行い、事業が自然環境に与える負荷軽減を通じて生物多様性の保全に貢献することを追求しています。今後、会員企業とのコミュニケーションなどを通じて、生物多様性の保全に対する取り組みの一層の深化にチャレンジします。

※　生物多様性の保全を目的として活動する日本の企業団体。

パフォーマンス

参照 認証商品関連情報「サプライチェーンマネジメント」

社会貢献活動の成果

当社は、短期間での熱帯林の再生を目指し1990年に開始した熱帯林再生実験プロジェクトをはじめ、国内での森林保全プロジェクト、海の生物多様性の保全に取り組むサンゴ礁保全プロジェクトなどをはじめ、国内外の環境保全に幅広く取り組んでいます。この一環として、2011年度から株主総会の招集通知や株主通信など、株主の皆様への郵送資料をEメールでお送りすることにご賛同いただいた場合、1名につき1年に2本、植樹を行う取り組みを実施しました。2021年度までに累計約48万本の植樹が実現しました。

マレーシアでの熱帯林再生プロジェクトに取り組む
学生ボランティア

Environment

汚染防止

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働 汚染防止関連データ

方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、汚染の防止を含む環境負荷低減や環境保全によって生じる環境価値の創出の向上に努めることが当社にとっても重要な課題であると認識しています。また、当社は環境法規制などの管理の面からも、汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化に関連する各法令の遵守を徹底するため、社内通知、関連会議などで対応に関する周知・注意喚起を行い、排出事業者としての責任を果たしていきます。なお、油濁・土壌汚染に関しては、それぞれガイドラインや対策基準を策定の上、社内への周知を徹底しています。

参照 三菱商事環境憲章

目標

単体および事業投資先の汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化に係る取り組みを管理する目的で、全事業投資先に対し、環境パフォーマンスに係る調査を実施しています。また、単体においては、本店オフィス活動に伴う廃棄物排出量について、環境マネジメントシステムの運用の中で廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化を目的とし、持続的かつ有効な削減目標を設定・管理しています。

項目	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標
汚染の防止	プロジェクトを選定し、 油濁リスク調査を隔年実施	-（油濁リスク調査は隔年実施）	プロジェクトを選定し、油濁リスク調査を隔年実施
廃棄物の排出量※1	継続的な廃棄物排出削減活動と排出量の把握※4	485.4トン （2021年度実績比+12.6%）	継続的な廃棄物排出削減活動の実施 （リサイクル率96%以上）
有害廃棄物の排出量※2	廃棄物処理法に定める特別管理産業廃棄物の排出量把握と適正な処理実施	159.8トン 診療所からの感染性廃棄物100%リサイクル、PCB廃棄物について法定処分期限までに順次処理実施	廃棄物処理法に定める特別管理産業廃棄物の排出量前年度比減と適正な処理実施
原材料の利用量※3	ペーパーレス化など改善活動の継続と正確な削減数値把握※4	14,192千枚 （2021年度実績比+14.3%）	ペーパーレス化など改善活動の継続（前年度比3%減）

※1 廃棄物の排出量： 本店オフィス活動に伴う廃棄物排出量

※2 有害廃棄物の排出量：廃棄物処理法上の「特別管理産業廃棄物」排出量（当社単体）

※3 原材料の利用量： 本店オフィスでのコピー用紙使用量

※4 コロナ禍のため、オフィス活動マニュアルに基づき定性目標をメインとする

体制

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された汚染防止に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化への対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。特に、油濁については、定期的に油濁リスクに係る調査を行い、油濁事故防止体制・危機管理体制が構築されていることを確認するとともに、これらが周知徹底していることを確認する研修の実施も把握しています。これらを通じ、油濁事故を未然に防止し、適切なリスク管理を徹底しています。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

取り組み

廃棄物削減の取り組み（単体）

〈オフィス管理〉

- 分別の徹底によるリサイクル率の維持
- 計画的なオフィス什器管理

〈事業活動〉

- 各種リサイクル法（食品リサイクル法、容器包装リサイクル法、小型家電リサイクル法、建設リサイクル法）の遵守を環境マネジメントシステムの運用の中で管理することで、各法令に基づき努力義務事項へも対応を行い、事業活動から発生する廃棄物削減に取り組んでいます。

三菱商事ファッション㈱「THE ME」事業

日本国内の近年の衣料品市場規模はバブル期の約15兆円から8兆～9兆円規模に縮小していますが、一方で供給量は20億点から40億点に倍増していると言われています。また、購入単価、輸入単価は1991年を基準に6割前後の水準に下落しています※。

1990年代当時と比べ、サプライチェーンなどにおいて多くの改善が成されておりますが、生産・供給・販売・購入・使用、これら一連のバランスは変化しました。消費者が安価で商品を購入でき、選択肢が豊かになった反面、産業全体の供給量増加に伴う環境負荷や大量廃棄に対し、社会から疑問を投げかけられています。

当社子会社の三菱商事ファッション㈱は、前身を含め30年以上にわたりアパレル企業向けなどにアパレル製品を供給しています。需給のズレによって生じる過剰生産・大量廃棄を取り組むべき課題の一つとして着目し、2020年7月に自社ブランド「THE ME（ザ ミー）」を立ち上げ、東京・神宮前にショールーム型店舗をオープンしました。

「THE ME」は、「量産を前提とした作り方は、しない。一人ひとりに合わせる。」をコンセプトとして、製品在庫を持たず、消費者が購入するもののみを生産し短納期で指定地に届ける、という独自のモデルを採用しています。また利用する消費者にとっては注文後に待つ時間を要する消費スタイルとなるため、「サイズ補正」・「カスタマイズ」などの新たな消費者価値を合わせて提供しています。

これまでの業界努力により、オーダースーツを代表として「THE ME」同様の商品供給スタイルはすでに存在していますが、「THE ME」は特定アイテムではなく、全体供給量の最適化を目指すことから、Tシャツ・ワンピース・スカート・コートといった全ての商品を対象としていることや、消費者接点だけでなく供給工程にITを多く取り入れていることが特徴です。

東京・神宮前のTHE ME店舗

同社は、「THE ME」を通じて生産・供給・販売・購入の一連のプロセスに関わることで、本質的な課題を発掘し、ビジネスモデルの変更・IT化によって打ち手を重ね、「一つのモデル」として確立することを目指しています。同モデルを多くの企業に提供し、需給バランスの最適化の一翼を担うことが、「THE ME」事業の目指す姿です。

※ 経済産業省公開資料に基づく環境認識。

廃棄ロス削減における㈱ローソンとの取り組み

当社は、当社子会社の㈱ローソンと共に、近年問題となっている食品の廃棄ロスの削減に向け、AIやデジタルマーケティングを活用した取り組みを実施しています。

これまでも、2015年から導入しているセミオート発注（AIを活用し店舗の販売力に応じた発注数の推奨を行うシステム）で店舗の発注精度の向上に取り組んできました。今後は最新AI技術の活用での精度向上に加え、仕入れた商品を売り切っていくことにも取り組みます。従来、販売期限が迫る商品の値引き販売は、店舗の経験値に頼る部分が大きいものでしたが、AIを活用し店舗ごとにその日の在庫の状況に応じた値引き額や値引き時間を推奨することで、より効果的に売り切る販売を行えるようにします。

三菱食品㈱における廃棄物削減の取り組み

当社子会社の三菱食品㈱では、サプライチェーン上の最適化を目指し、製・配・販連携による各種効率化活動を行っています。メーカー・小売りとの協同による配送の効率化や小売りとの連携による返品削減と在庫適正化に取り組み、配送車両や返品率を削減し、GHGの削減や廃棄物削減につなげています。

サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用

当社子会社のCermaq社は、EUが推進している環境フットプリントカテゴリー規制（Product Environmental Footprint Category Rules：製品ライフサイクルの環境負荷算定方法に関わるガイダンス。通称PEFCR）に沿って、ノルウェー産養殖サーモン製品のライフサイクル（稚魚生産～消費）分析を進めています。また、カナダでは、第三者機関による循環型経済性評価を実施し、スコア向上に向けた対応の特定を行っています。現状、使用済み資材を様々なリサイクル施設に提供することによる廃棄物削減に成功しており、今後もさらなる廃棄物削減に向けた対応を継続していきます。

油濁汚染防止の取り組み

当社では、2012年に油濁リスクに関するガイドラインを策定しました。事業投資先を含めた、当社の油濁事故がもたらす環境負荷を十分に認識の上、油濁事故の未然防止に努めています。取り扱い製品、事業立地などを踏まえ、対象となるプロジェクトを決定し、定期的に油濁リスク調査を行い、油濁事故防止体制・危機管理体制が構築されていることを確認するとともに、これらが周知徹底していることを確認する研修の実施も把握しています。これらを通じ、油濁事故を未然に防止し、適切なリスク管理を徹底しています。また、当社として把握している重大な漏出はありません。

外部との協働

日本貿易会

当社は、商社の業界団体である日本貿易会の一員として日本経済団体連合会が提唱する低炭素社会実行計画の策定・実行に寄与しており、同計画も踏まえ、単体エネルギー使用量削減のための省エネ設備導入などを積極的に進めています。また、日本貿易会内に設置されている地球環境委員会のメンバーとして、低・脱炭素社会・循環型社会の構築に向け、環境関連法規制対応や環境パフォーマンス向上の推進、業界としての取り組みの外部発信の検討など、さまざまな活動に積極的に参画しています。企業にとって環境に配慮した持続可能な成長を実現することが肝要であり、当社のみならず商社業界全体として、長期的かつグローバルな視点で果たすべき役割を認識し事業活動を通じた貢献に取り組んでいます。

Environment

資源有効活用

方針 体制 目標 取り組み 資源有効活用関連データ

方針

私たちの生活は、豊かな地球の資源に大きく依拠しています。限りある資源を持続可能な形で享受し、プラネタリー・バウンダリーの中で経済価値・社会価値・環境価値の三価値を同時実現していくことが、大切だと考えています。当社は、環境憲章の中で、エネルギー、鉱物、水産物、食料、木材、水などの持続可能な利用に努めることを明確にしており、事業活動の中の重要な観点と位置付けています。具体的には、資源のリサイクル・再利用の徹底・効率的な使用、生態系への負荷・影響を低減する事業活動、自然界が自らの力で再生できる範囲での漁獲など、それぞれの事業に応じて資源の有効的な活用をしています。

参照 三菱商事環境憲章

体制

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）） サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された資源有効活用に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	
事務局	サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、リサイクル・循環型ビジネスや廃棄物マネジメントなどの対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

目標

当社が排出する廃棄物に関しては、本店オフィスにおいて、前年度比1%の削減を原則とし、前年度の状況に応じて目標設定を行っています。また、リサイクル率については、これを95%以上とし、廃棄物の「ゼロエミッションオフィス」※を達成することを目標としています。

（単位：t）

		2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物	排出量	411	431	485
	・リサイクル量	407	425	467
	・廃棄量	4	6	18
	リサイクル率（%）	99%	99%	96%

集計範囲（単体）：本店および東京に所在する一部のビル

※ 当社では、本店オフィスから排出される廃棄物量の95%以上を再生処理を行う業者に委託した場合を「ゼロエミッション」と定義している。また、廃棄物のReduce、Reuse、Recycleを促進し、本店オフィス活動に伴う廃棄物排出量目標を管理している。

取り組み

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業）

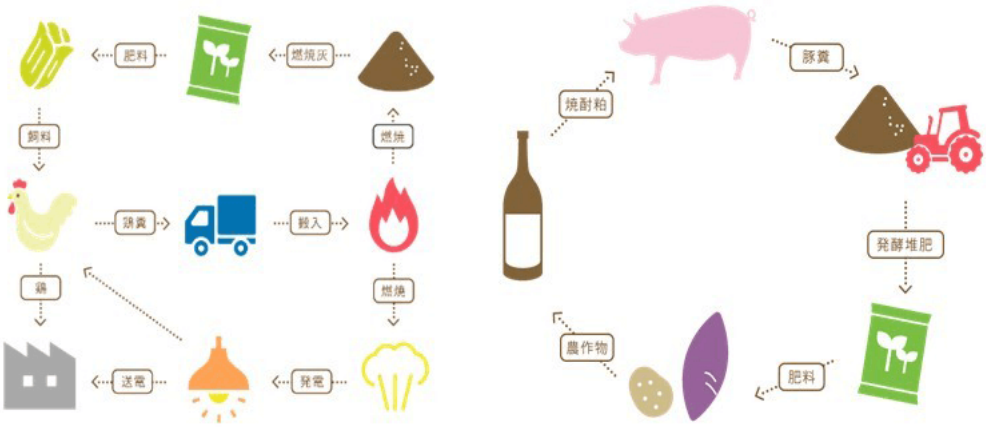
当社子会社の日本農産工業㈱では、「エコフィード※」を配合飼料の原料として活用することにより、食品リサイクル率上昇、飼料／食料自給率改善へ寄与することを目指しています。現在、廃棄されていた食品製造副産物、売れ残りや調理残渣などをリサイクルした乾燥エコフィードを約7,000MT／年、製パン、製菓工場からの副産物（パン粉、菓子粉）を約20,000MT／年使用しており、畜産用飼料の原料として活用しています。

※ 食品製造副産物（食品の製造過程で得られる副産物）や売れ残り（パンやお弁当など）、調理残渣（野菜カットくずや調理の際に発生するもの）、農場残渣（規格外農産物など）を利用して製造された飼料。

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業）

大規模畜産会社である当社子会社の㈱ジャパンファームでは、地元産業から出る廃棄物（焼酎かす：醸造時の廃液）の再利用を核とした循環型環境モデルの構築に取り組んでいます。㈱ジャパンファームのある鹿児島県は、芋焼酎製造が有名ですが、従来、焼酎製造の過程で発生する焼酎粕の廃棄が課題となっていました。そこで、同社は地元酒造メーカーと連携して、焼酎粕を再利用した飼料を開発し、「ブランド豚」の飼育に利用しています。飼料への活用により廃棄時のコストとCO_2の削減を実現するとともに、飼育している豚の糞を再利用し、肥料を製造しています。製造した肥料は地元農協などで販売し、農業に活用頂いています。

加えて、農場から排出される鶏糞を燃料とし、「蒸気と電気エネルギー」を取り出し有効利用するバイオマス発電設備の維持・運用も行っています。発電した電力は工場の電源として利用し、発電用ボイラーで発生させた蒸気は工場内の熱源としても利用しています。焼却時に発生した燃焼灰は、有効なミネラル分を含む肥料の原料として外部へ販売しています。



循環型PET製造事業への参画

当社は、2020年1月に飲料ボトル用PET樹脂※1製造事業会社であるThai Shinkong Industry Corporation Ltd（タイ新光社）に出資し、循環型PET製造事業に参画しました（当社持分34%）。

PET樹脂は優れた透明性やバリア性といった特徴を有し、回収・リサイクルシステムが構築されたリサイクル性の高い単一素材であり、飲料用ボトルや食品用容器、繊維など幅広い用途に使用されています。世界的に循環型社会への移行要請が高まる中、モノマテリアル化（単一素材での使用促進）の進展に伴い需要拡大が期待されるPET樹脂の製造能力拡張、およびケミカルリサイクル技術※2導入によるリサイクルPET樹脂製造事業への参画を通じて、「自然資本の保全と有効活用」に向けた取り組みを強化していきます。

プラスチックにおいても世界的な環境意識の高まりがある一方で、プラスチックは持続的な経済発展を支える優れた機能性を有する基盤素材です。当社は、この様なプラスチック事業の展開において、リサイクル率の向上、代替素材の開発などを通じて、循環型社会の実現に貢献することを目指していきます。

※1 ポリエチレンテレフタレートの略称。

※2 使用済みプラスチックを化学的に原料レベルまで分解し、再重合するリサイクル手法。リサイクルによる品質劣化を伴わず再資源化することが可能。

Environment

環境データ

環境データ

■ **単体の集計範囲**

気候変動関連データ：本店、国内支社・支店・研修所など、その他事業所

それ以外のデータ：各欄ご参照

■ **連結の集計範囲**

気候変動関連データ：三菱商事単体、子会社、関連会社、共同支配事業、および共同支配企業の出資持分相当量（GHGプロトコルの出資比率基準※）

それ以外のデータ：当社単体、子会社、および共同支配事業（支配力基準、国内のみ）

※ 2021年度に公表したGHG排出量削減目標の設定に伴い、2021年度実績よりGHGプロトコルの出資比率基準での算定を行っている（表中の2020年度実績は参考値）。

■ **第三者保証**

★の付された2022年度のデータは、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

気候変動関連データ

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証	削減目標対象
Scope1・2	単体	Scope1・2合計	千tCO_2e	9.3	3.4	3.5	★	○
	連結	Scope1（6.5ガス含）	千tCO_2e	21,829	21,046	19,518	★	
		Scope2	千tCO_2e	2,187	1,806	1,746	★	
		Scope1・2合計	千tCO_2e	24,016	22,852	21,264	★	

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証	削減目標対象
Scope3	単体	カテゴリー4（輸送、配送（上流））	千tCO_2e	26	24	24	★	
	連結	カテゴリー11（販売した製品の使用）	千tCO_2e	-	381,254	306,939		
		【参考値】カテゴリー15（投資）	千tCO_2e	-	15,158	13,881		○

カテゴリー4：エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換などに関する法律（省エネ法）に準拠し、当社を荷主とする国内輸送に関わるものを対象にしている（廃棄物輸送を含む）。

カテゴリー11：

- 各製品の使用に伴う排出について、Scope1・2同様の算定基準をベースに算出している。なお、電力を消費する製品について、販売先の国や地域の特定が難しい場合には、主要な販売地域の平均係数を用いている。
- 販売した製品の直接使用段階の排出のみを算定対象としている。
- 販売した中間製品がどの最終製品に加工されているか把握できない場合は、算定対象から除外している。
- 集計範囲に含まれる会社間で、同一の排出源に対しダブルカウントが明らかな場合には一方を除外して算定している。

【参考値】

カテゴリー15：上表のScope1・2のうち、関連会社・共同支配企業の排出量（GHGプロトコルの支配力基準を採用した場合のカテゴリー15相当）。

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
Scope1・2 セグメント別排出量	連結	天然ガスグループ	千tCO_2e	3,354	3,172	3,228	
		総合素材グループ	千tCO_2e	512	407	395	
		石油・化学ソリューショングループ	千tCO_2e	1,011	1,222	1,119	
		金属資源グループ	千tCO_2e	4,132	3,201	3,216	
		産業インフラグループ	千tCO_2e	102	126	115	
		自動車・モビリティグループ	千tCO_2e	117	140	131	
		食品産業グループ	千tCO_2e	1,380	1,430	1,390	
		コンシューマー産業グループ	千tCO_2e	384	241	206	
		電力ソリューショングループ	千tCO_2e	13,003	12,889	11,442	
		複合都市開発グループ	千tCO_2e	14	20	20	
		コーポレートスタッフ部門	千tCO_2e	8	4	4	
		合計	千tCO_2e	24,016	22,852	21,264	

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
Scope3 カテゴリ―11 セグメント別排出量	連結	天然ガスグループ	千tCO_2e	-	111,410	116,006	
		総合素材グループ	千tCO_2e	-	896	993	
		石油・化学ソリューショングループ	千tCO_2e	-	41,299	46,403	
		金属資源グループ	千tCO_2e	-	94,072	96,593	
		産業インフラグループ	千tCO_2e	-	88,470	2,436	
		自動車・モビリティグループ	千tCO_2e	-	30,093	32,747	
		食品産業グループ	千tCO_2e	-	1,431	1,617	
		コンシューマー産業グループ	千tCO_2e	-	4,360	4,065	
		電力ソリューショングループ	千tCO_2e	-	8,982	5,729	
		複合都市開発グループ	千tCO_2e	-	241	350	
		合計	千tCO_2e	-	381,254	306,939	

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
Scope1（6.5ガス）	連結	二酸化炭素（CO_2）	千tCO_2	-	333	349	★
		メタン（CH_4）	千tCO_2e	-	1,722	1,712	★
		一酸化二窒素（N_2O）	千tCO_2e	-	40	44	★
		ハイドロフルオロカーボン（HFCs）	千tCO_2e	-	0	10	★
		パーフルオロカーボン（PFCs）	千tCO_2e	-	0	0	★
		六ふっ化硫黄（SF_6）	千tCO_2e	-	0	0	★
		三ふっ化窒素（NF_3）	千tCO_2e	-	N/A	N/A	★
		合計	千tCO_2e	-	2,096	2,114	★

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
エネルギー使用量	単体		GJ	177,178	175,679	188,366	★
		エネルギーの使用に係る原単位※1	kl/m^2	0.033	0.033	0.036	
	連結		GJ	-	310,173,320	284,935,944	★

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
電気使用量	単体	MWh	13,067	12,767	13,576	★
	連結	MWh	-	5,309,580	5,241,290	★

気候変動関連データに関わる注釈：

- 2021年度実績より、Scope2をマーケットベースで算定。また、GHGプロトコルに沿い各Scopeの範囲を見直した結果、2021年度以降、それまで当社のScope1・2に含めていたフランチャイズ参加事業者の排出量を除いた数値としている。
- 算定基準として以下を採用。

【燃料使用に伴う直接的なCO_2排出】

The Greenhouse Gas Protocol（GHG Protocol）“Emission Factors from Cross Sector Tools（Mar 2017）”（WRI/WBCSD）

【事業活動に伴うエネルギー起源CO_2以外のGHG（6.5ガス）排出】

温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver 4.8）（2023年1月、環境省・経済産業省）

【電力などの使用に伴う間接的なCO_2排出】

電気事業者別排出係数（2023年1月改定、環境省・経済産業省）の調整後排出係数（海外電力事業者係数は個別に確認、情報入手不可の場合はIEA CO_2 Emissions from Fuel Combustion（2022 edition）2020年の国別排出係数を使用）

※1　当社単体のエネルギー使用量を当社単体の総延床面積で割ったもの。

水資源関連データ

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
取水量	単体（本店および東京に所在する一部のビル）		千m^3	25	27	33	★
	連結	工業用水、上水道	千m^3	25,402	24,410	26,130	
		地下水	千m^3	8,816	8,691	8,850	
		河川・湖	千m^3	20,996	20,170	19,567	
		海	千m^3	37,844	28,709	33,682	
		雨水	千m^3	0	0	0	
		合計	千m^3	93,058	81,980	88,229	

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
水リサイクル量	単体（本店および東京に所在する一部のビル）	千m^3	-	3	3	
	連結	千m^3	790	3	4	

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
排水量	単体（本店および東京に所在する一部のビル）		千m^3	20	22	27	
	連結	海洋	千m^3	30,286	23,612	24,313	
		地表水	千m^3	15,780	14,219	14,358	
		地下／井戸	千m^3	274	68	119	
		敷地外の水処理	千m^3	1,469	1,262	1,241	
		有益／その他の用途	千m^3	105	115	121	
		合計	千m^3	47,914	39,276	40,152	

汚染防止関連データ

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
有害廃棄物排出量	単体※1	特別管理産業廃棄物排出量	kg	118,047	320,096	159,775	

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
NOx、SOx、VOC排出量	連結	NOx（窒素酸化物）	t	661	969	552	
		SOx（硫黄酸化物）	t	34	44	30	
		VOC（発揮性有機化合物）	t	27	122	22	
			m3N	0	0	0	

※1　廃棄物処理法上の「特別管理産業廃棄物」として排出量を把握している。社内診療所から排出する感染性廃棄物、法定処分期限までに順次処分を行っている廃PCB、PCB汚染物などを含む。

資源有効活用関連データ

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
廃棄物量	単体（本店および東京に所在する一部のビル）	排出量（一般廃棄物＋産業廃棄物）	t	411	431	485	★
		リサイクル量	t	407	425	467	
		リサイクル率	%	99	99	96	★
	連結（単体（本店オフィス）及び国内子会社）	一般廃棄物	千t	157	154	167	
		産業廃棄物	千t	257	217	209	
		合計	千t	414	371	376	

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
紙使用量	単体（本店及び東京に所在する一部のビル）	（コピー用紙A4換算）	千枚	15,180	12,412	14,192	★

	集計範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	保証
その他リサイクル量	単体（単体ビジネス）	食品廃棄物リサイクル量※1	kg	164,700	169,600	95,200	
		容器包装再商品化義務量※2	kg	22,391	21,330	16,521	

※1 「食品リサイクル法」対応として、単体の食品廃棄物排出量、再生利用量などの定期報告を行い、努力義務目標に沿ってリサイクルに努めている。

※2 消費者から排出される容器包装廃棄物に関して、輸入事業者として容器包装の再商品化義務に対応している量。当社単体から排出する廃棄物量には含まれない。「容器包装リサイクル法」対応として、単体の容器包装廃棄物に関して輸入事業者の立場で再商品化義務を負い、対応を行っている。

Social

社会

人権 149
グリーバンスメカニズム 159
労働慣行 163
ダイバーシティ・マネジメント 172
ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営） 185
人材開発 204
顧客責任 214
コミュニティ 225
サプライチェーン・マネジメント 237

Social

人権

方針 体制 人権・環境デューデリジェンスについて 取り組み
外部との協働事例

方針

人権尊重に関する基本的な考え方

三菱商事は、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権の尊重は重要な要素であると考えています。当社では、創業以来の社是である「三綱領」を拠り所に公正で健全な事業活動を推進しており、企業行動指針、役職員行動規範および社会憲章において人権を尊重する旨をうたい、取り組みを進めてきました。

さらに、当社は『中期経営戦略2024』が目指すMC Shared Value（共創価値）の継続的な創出に向け、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題であるマテリアリティを策定しました。 世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとって、人権の尊重は「持続可能で安定的な社会と暮らしの実現」、「事業推進における人権の尊重」というマテリアリティの下で重要な経営上の課題の一つとなっています。

また、当社の人権尊重に関する考え方を改めて整理し、明確にした上で取り組みを推進すべく、2024年2月に以下の人権方針を制定しました。本方針は、当社の社長室会および取締役会において承認されています。

参照 企業行動指針、三菱商事役職員行動規範、三菱商事社会憲章

人権方針

１．人権尊重へのコミットメント

私たちは、世界中でさまざまなビジネス[※1]を展開するに当たって、人権の尊重はすべての事業活動を支える基盤であると考えています。複雑化する事業環境の中で、私たちは多様な人権課題と対峙しており、人権の尊重に取り組むことが、私たちの事業活動を持続可能なものへとすることに直結すると考えているためです。また、私たちは、創業以来、企業理念である「三綱領」[※2]を拠り所に、公正で健全な事業活動を推進してきました。「三綱領」には、公明正大な事業活動を通じて物心共に豊かな社会の実現を目指すという理念が含まれており、その理念を実行していくためには、人権の尊重は不可欠です。これらの考えのもと、私たちは本方針を策定し、今後も人権の尊重に取り組んでまいります。

※1 三菱商事_事業紹介

※2 三綱領

２．適用範囲

本方針は、三菱商事の全役職員に適用します。また、私たちは、当社グループ各社と本方針を共有するとともに、当社グループ各社の事業経営においても、本方針に沿った人権尊重の取り組みを求めてまいります。

３．関係者への働きかけ

私たちは、当社及び当社グループ各社（以下併せて、当社グループという）が展開する事業のバリューチェーンにおいても人権の尊重に取り組む責任を認識し、サプライヤーをはじめとするビジネスパートナーやその他関係者に対しても、本方針に沿って人権の尊重に取り組むよう求めてまいります。

４．国際規範の支持・尊重

私たちは「国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした人権に関する国際規範を支持しています。
私たちは事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。仮に国際的に認められている人権の基準と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合、国際的に認められている人権の基準を尊重する方法を追求します。

５．人権デューデリジェンス

私たちは、私たちのステークホルダーの人権を尊重するため、社会的に弱い立場に置かれ、排除されがちな人々にも特別な注意を払いながら、当社グループがその事業活動を通じて引き起こし、助長し、又はその取引関係によって当社グループの事業、商品、サービスに直接関係する実際の若しくは潜在的な人権への負の影響を特定し、防止・軽減していくために、人権デューデリジェンスを実施します。

６．当社グループの事業活動に関わる人権課題

私たちは、当社グループの直接の事業活動及びバリューチェーンに関わる私たちのステークホルダーの主な人権課題として以下の項目を認識し、その課題の解決に取り組んでまいります。

（1）差別の禁止
私たちは、人種・民族・信条・宗教・性別・性自認・性的指向・国籍・年齢・出身・心身の障がい・病気など事由のいかんを問わず差別を禁止します。

（2）非人道的な扱いの禁止
私たちは、身体的・精神的な虐待、ハラスメント行為を含むあらゆる非人道的な扱いを禁止します。

（3）安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供
私たちは、従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境を提供します。

（4）結社の自由及び団体交渉権の尊重
私たちは、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権及び団体交渉権を尊重します。

（５）適切な労働時間、賃金の確保

私たちは、従業員の労働時間を適切に管理し、少なくとも法定最低賃金を支払い、さらに生活賃金以上の支払いにも努めます。

（６）強制労働の禁止

私たちは、すべての従業員をその自由意思において雇用し、従業員に強制的な労働を行わせません。

（７）児童労働の禁止

私たちは、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせません。

（８）先住民・地域コミュニティの権利

私たちは、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに定められた先住民及び地域住民の権利や文化を尊重し、事業活動が土地の収奪などの権利侵害を引き起こし、又は助長することがないよう取り組みます。

（９）地球環境への配慮

私たちは、地球環境の劣化が人権に負の影響を与え得ることを認識し、事業遂行に際し、気候変動への対策や、生物多様性を含む自然資本の保全と回復など、地球環境への配慮を行います。

（１０）ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン

私たちは、多様な価値観や個性を持つすべての個人が尊重され、公平に活躍できる社会の実現を目指します。

７．是正

私たちは、当社グループの事業活動が人権に対する負の影響を引き起こしたこと、又は負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正に取り組みます。また、取引関係によって当社グループの事業、製品、又はサービスと人権への負の影響が直接関係している場合、影響力の行使を通じてその是正に取り組みます。

８．救済へのアクセス

私たちは、私たちが行う人権デューデリジェンスのみでは、当社グループの事業活動及びバリューチェーンにおける実際の又は潜在的な人権への負の影響をすべて特定することは困難であることを認識し、それらの負の影響をより広く特定し、防止・軽減に取り組むために、社内外のステークホルダーからの相談を受け付けるための窓口を設置・運用してまいります。本窓口の運用に際しては、匿名での相談を受け付けるとともに、相談者が報復などの不利益を被ることがないよう運用します。

９．教育・啓発

私たちは、当社グループの役職員やサプライヤーをはじめとするビジネスパートナーの皆様が、人権尊重の取り組みの重要性を理解し、行動が実践されるように、必要な教育及び能力開発を行っていきます。

１０．情報開示

私たちは、人権に対する取り組みとその進捗状況を定期的かつ適切に情報開示し、透明性の確保を行います。

１１．ステークホルダーエンゲージメント

私たちは、関連するステークホルダーとエンゲージメントを行い、責任のある対応に努めます。

１２．ガバナンス・管理体制

私たちの人権に係る取り組みは、サステナビリティ施策を管轄するコーポレート担当役員が管掌し、サステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会[※3]、取締役会において付議・報告しています。

※3　経営意思決定機関

２０２４年２月１日制定

個別課題に関する方針・対応

子どもの権利に関する方針

当社は、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあることから、その人権に関して特別な尊重が必要であると考えます。また、子どもがその人権を尊重されることによって、子ども自身が権利の存在を知り、これにより社会においてますます活躍し、社会の未来を担うことが可能になると信じています。以上の認識に立ち、当社は、子どもの人権に関する国際連合やILOの諸条約※の内容に賛同し、児童労働を認めず、子どもの人権が尊重されるように配慮し、社内において従業員に対する方針を定めています。特に、「児童の権利に関する条約」については、条約を支持し、この4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」の考え方に賛同し、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労はしないことを当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン内に掲げ、また「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動などに取り組みます。
なお、当社は持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインで、サプライヤーの皆様に対しても最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせてはならないことを求めています。

※ 「国連グローバル・コンパクト」「児童の権利に関する条約」「子どもの権利とビジネス原則」「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（ILO条約第182号）」など

先住民の権利に関する方針

当社は、人権尊重のコミットメントの一環として、先住民がいる地域での事業活動においては、先住民が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに定められた先住民の権利への配慮を行います。また、新規の投融資案件の検討に当たっては、事業が先住民の権利に及ぼす影響を考慮し、関係するステークホルダーと対話を行っており、当社は、国連で採択された「先住民族の権利に関する宣言」、「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO条約第169号）」などを支持しています。

武装警備員の起用に関する方針

当社は、事業活動に取り組む上で、従業員を暴力などの危険から守り、資産を盗難などから守ることが重要であると考え、必要な場合は、武装警備員を起用することもあります。当社は、警備における武器の乱用には、人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識し、警備会社の起用に関しては、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な規範の遵守のみならず、関連する国際的な取り決め※を支持します。

※ 「国連グローバル・コンパクト」「安全と人権に関する自主的原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則」など

英国現代奴隷法への対応

当社は、企業のサプライチェーンを取り巻く強制労働など防止の取り組みを開示することを求める法令である「英国現代奴隷法」に対応するステートメントを開示しています。

体制

当社の人権に係る取り組みは、コーポレート担当役員（CSEO）及び取締役・コーポレート担当役員（CAO）が管掌し、サステナビリティ部および人事部が方針・施策を企画・立案の上、サステナビリティ・CSR委員会およびHRD委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）） 柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会、HRD委員会 委員会で審議された人権に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ部、人事部

参照 サステナビリティ推進体制図

相談窓口の体制

社内向け相談窓口

社内で発生した人権問題に関する相談ができるよう、社内に人権相談窓口およびコンプライアンス目安箱など複数の内部相談窓口を設置し、メール・電話・対面などの方法で、いつでも相談ができるような体制を整えています。この相談窓口は匿名で相談することができ、安全性（通報者に対して事後的に解雇その他不利益な取り扱いがされないこと）および内容の秘匿性が確保されるとともに、内容に利害関係を持たない関係者による対応・調査が確保され、本人の希望・意向を最優先した上で最善の解決策を提示しています。なお、この窓口が存在することは、入社時の人権啓発研修を通して案内し、社内掲示板に常時掲載するとともに、毎年実施している全役職員が受講対象であるコンプライアンスeラーニングにおいても案内しています。さらに、関連会社に出向する社員に対しても人権研修を通してこの窓口の存在を案内するなど、連結ベースでの対応も行っています。

内部通報制度の2022年度通報受付件数80件のうち、ハラスメント、労働安全衛生や労務管理、個人情報の取扱などの人権関連の通報案件は46件でした。コンプライアンス・オフィサーは、通報をうけた事案につき、関係者の人権、名誉を侵害しないように十分配慮したうえで、必要な調査を行います。また、その結果は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、再発防止策の立案・実施に役立てています。

社外ステークホルダー向け相談窓口

当社は、当社グループの事業活動における人権・環境への負の影響を特定し、これを防止・軽減し、責任を果たしていくことが重要であるとの考えの下、事業における人権・環境デューデリジェンスを進めています。この人権・環境デューデリジェンスの一環として、当社グループの事業活動が人権・環境に負の影響を与えている、または負の影響を与えることが懸念される事案について、社外のステークホルダーからの相談を受け付けるための窓口を設置・運用していくことにより、それらの負の影響を幅広く特定し、防止・軽減に取り組んでいます。

参照 内部通報制度 グリーバンスメカニズム

ステークホルダーとの対話

当社では、社外の有識者6名をメンバーとするサステナビリティアドバイザリーコミッティーを設置しており、人権への取り組み、当社のサステナビリティの取り組みに対し、さまざまな視点からのアドバイスを定期的に頂いています。定例のコミッティーに加え、年に1度、事業現場の視察もして頂き、当社の取り組みへの理解を深めていただく他、各メンバーの専門的見地から助言を頂いています。

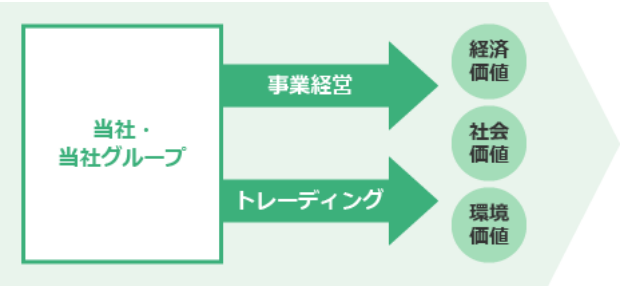
参照 サステナビリティアドバイザリーコミッティー

人権・環境デューデリジェンスについて

当社における人権・環境リスクの所在

当社は、トレーディングのみならず、事業パートナーなどと共に世界中の現場で開発や生産・製造などの役割も担っており、また世界中で取り扱う商品・サービスも多岐に亘るため、事業における人権・環境への負の影響を特定・分析し、これを回避・軽減し、責任を果たしていくことが重要であると考えています。そこで、当社では、事業における人権・環境デューデリジェンスを進めています。

【当社事業のバリューチェーン】



- 当社・当社グループ従業員：世界中でさまざまなビジネスを展開する当社において人権の尊重は重要な要素であるため、当社の人権尊重に関する考え方を整理した人権方針を制定し、これに基づいて人権尊重の取り組みを推進しています。当社グループ各社は、同じ理念を共有しています。このうち、労働慣行については、ILO国際労働基準を、役職員行動規範細則で遵守事項の関連法令として明記しています。また、2022年度からは、子会社・関連会社などを対象としたサステナビリティ調査の中で、人権に関する質問事項（人権方針の有無や人権侵害リスクの特定などに関する内容）を追加し、当社グループ全体で人権尊重の取り組みを強化して参ります。

参照 企業行動指針、三菱商事役職員行動規範、三菱商事社会憲章、人権方針
労働慣行

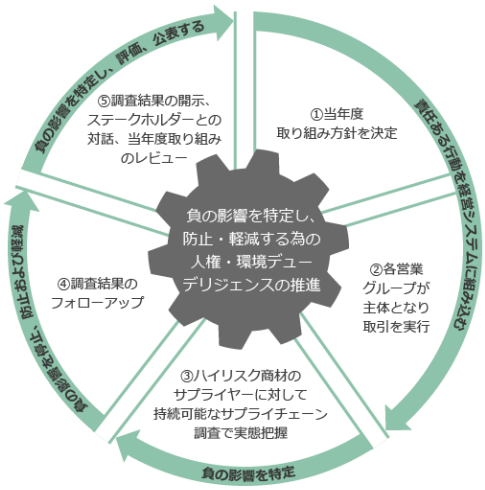
- 事業経営：投融資案件の審査に際しては、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。人権の観点では、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の深刻度（規模、範囲、是正困難度）と発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）などの観点から対応すべき人権リスクを特定した上で精査を行い、審議・検討に役立てています。この際、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を参考にする他、国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」なども参照の上、リスク管理に活用しています。また、連結ベースで環境・社会性面の調査を通じて、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。さらに、2023年度には、当社グループ会社への当社監査部による監査において、人権・環境関連項目を対象とするテーマ監査を行いました。より幅広い人権・環境関連項目を確認し、現場で直接コミュニケーションをとっていくことで、連結ベースでの人権・環境デューデリジェンスを強化していきます。

参照 個別案件におけるサステナビリティの織り込み、連結ベースでのサステビリティ情報の収集

- **トレーディング**：サプライチェーン上のリスク管理については、サプライヤーの皆様に対し、強制労働の禁止・児童労働の禁止をはじめとする人権への配慮などに関し、賛同と理解、実践をお願いする当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を定めています。さらに、当ガイドラインの遵守状況を確認することを目的として当社サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンスである「持続可能なサプライチェーン調査」を毎年度実施しています。なお、この人権・環境デューデリジェンスについては、毎年その取り組みを年度初めに取締役会に報告した後に、営業グループが主体となって事業活動を展開した実績を持続可能なサプライチェーン調査で把握し、その結果をステークホルダーとの対話などを通じてレビューするというプロセスで取り組んでいます。

参照 持続可能なサプライチェーン調査

【トレーディング関連の人権・環境デューデリジェンスのプロセス】



取り組み

従業員に対する研修

当社では、人権の尊重を含めた当社の理念、および関連ガイドラインの研修（新入社員研修などの階層別研修や、貿易実務に係る研修などの社内研修など）を実施しています。

- 全役職員を対象とした研修：投融資案件やサプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念および関連ガイドラインは、社内イントラネットにていつでも参照・確認可能であることに加えて、新入社員研修で全ての新入社員に伝承され、営業グループごとのサステナビリティセミナーなどを始めとしたさまざまな社内研修を通じて理解が深まるようにしています。また、同様の研修は海外拠点の従業員や関係会社の社員に対しても実施されています。さらに、人権侵害や現代奴隷法に関する解説を、全役職員を対象とし、毎年その受講が求められるeラーニング研修の内容に盛り込み、社員の理解がさらに深まるようにしています。2023年度研修実績は、以下の通りです。

対象	総実施時間数	受講割合※
単体役職員	5時間	97.1%

- 海外での研修（欧州内での階層別研修）：取締役、マネージャー、スタッフとそれぞれの階層に対してワークショップなどの研修プログラムを実施し、ビジネスにおける人権の尊重に関する重要性の理解を深めています。また、当ワークショップを一部の在英国関係会社に対しても実施するなど、より多くの在英国社員に対して実施するよう努めています。
  詳細につきましては、 以下URLにてご覧頂けます。
  https://www.mitsubishicorp.com/gb/en/csr/slavery/

- 当社グループ従業員に対しての研修：2023年9月に、当社グループ企業の従業員およびサプライヤーに対して、「ビジネスと人権」セミナーを開催し、約80社から合計159名の参加がありました。本セミナーでは、外部より講師を招き、人権デューデリジェンスの背景にある各種国際スタンダードの概要や実践における具体的なプロセスについて説明を行いました。さらに、当社の人権尊重に対する基本的な考え方や、人権尊重への取り組みについても改めて説明を行いました。今後も連結ベースでの人権・環境デューデリジェンスの強化を行っていきます。

※ 各研修受講割合の平均値。

豪州・クロンターフ財団 先住民青年への学業支援

先住民青年の健全な自立を支援する「クロンターフアカデミー全国支援プログラム」を2023年度より支援しています。クロンターフ財団は先住民族であるアボリジニ及びトレス海峡諸島民の男子児童の中等教育終了を目標とし、豪州各地の公立高校にクロンターフアカデミーを開設、先住民児童の学業を行っています。

母と子の自然教室の開催

当社では、1974年より、「母と子の自然教室」を開催しています。これは、ひとり親家庭の母子を対象とした人や自然との触れ合いを体験するキャンプで、この活動を通して、未来を担う子どもたちが社会でいきいきと活躍できることを目指し、開催しています。参加親子が自然の中で楽しく安全に遊ぶことができるよう、同行する社員ボランティアは約3カ月間、トレーニングとミーティングを重ねキャンプをつくり上げています。2023年度は東京都に住むひとり親家庭の母子20世帯50名が参加し、山梨県南都留郡で夏の自然を満喫しました。これまで17,951名の親子と1,194名の社員ボランティアが参加しており、「継続」と「社員参加」をモットーとする当社の社会貢献活動を代表する活動の一つです。

母と子の自然教室 湖をビッグカヌーで渡る

外部との協働事例

国際機関との協働事例

当社は、国連が開催する「ビジネスと人権フォーラム」への定期的な参加を通して企業と人権に係る最新動向の把握に努めています。2023年11月にスイスのジュネーブで開催された同フォーラムへ参加し、人権の専門家や他参加者と人権への取り組みにつき積極的に意見交換を行いました。

また、当社は、当社子会社の東洋冷蔵、MCアグリアライアンス、三菱商事ファッションと共に、国連開発計画（UNDP）主催の日本企業向け人権デューデリジェンス研修「ビジネスと人権アカデミー」（2022年10月開催）に参加しました。当該研修では、二日間に亘る国内外の専門家からの講義や参加者間のグループディスカッションなどを通じ、人権デューデリジェンスの背景にある各種国際スタンダードの概要や実践における具体的なプロセスについて理解を深めました。

イニシアチブへの参加

当社は、WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）やグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへの参加を通じて、企業間の情報交換を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付ける活動をしています。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に関連するリサーチを専門とする団体であるShiftや、様々なステークホルダーと関わる独立研究所である英国国際法比較法研究所（BIICL）が主催するセミナーや研修にも積極的に参加しています。

参照 WBCSD、国連グローバル・コンパクト

Social

グリーバンスメカニズム

方針 ご相談にあたって ご相談受け付け窓口 ご相談受け付け後の流れ

方針

三菱商事は、当社グループの事業活動における人権・環境への負の影響を特定し、これを防止・軽減し、責任を果たしていくことが重要であるとの考えの下、事業における人権・環境デューデリジェンスを進めています。この人権・環境デューデリジェンスの一環として、当社グループの事業活動が人権・環境に負の影響を与えている、または負の影響を与えることが懸念される事案について、社外のステークホルダーからの相談を受け付けるための窓口を設置・運用していくことにより、それらの負の影響を幅広く特定し、防止・軽減に取り組んでいます。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

ご相談にあたって

対象利用者

当社グループの事業活動によって、①人権・環境に関する負の影響（被害）を受けている本人、②影響（被害）を受けている方から依頼を受けた代理人、③影響（被害）を受けている方と直接の関りがある組織・団体など、④影響（被害）を受けている方と直接の関りはないが、関連する分野で活動する組織・団体などからのご相談を受け付けています。なお、負の影響を漏れなく特定するという観点から、匿名でのご相談も受け付けていますが、匿名の場合には、当社側の事案の調査や対応が制限される可能性があることは予めご了承ください。

対象事案

当社グループの事業活動によって、国際規範や各国の国内法に反して人権・環境に関する具体的な負の影響が生じている、または具体的な負の影響が生じることが懸念される事案に関し、ご相談を受け付けています。職場における人間関係や、待遇に関する不満、商品の品質に関するご相談など、国際規範や各国の国内法に定められた人権や環境に関する権利と関係のない事案については、対象外となります。

対象商材

当社グループの取り扱い商材のうち、環境・社会性面のリスクが高いと評価され、当社の「持続可能なサプライチェーン調査」の対象としている以下の商材※に関するご相談を受け付けています（調査対象商材の選定プロセスについては「サプライチェーン・マネジメント」をご参照ください）。

※ 紅茶については、2024年度調査より調査対象外となるため、グリーバンスメカニズムにおける対象商材からも除外しております。

LNG／プラスチック（PP・PE他）／木材（バイオマス）／紙／銅／亜鉛／石炭／鉄鉱石／錫／タンタル／タングステン／金／鶏肉／豚肉／大豆／サトウキビ（砂糖・原糖）／エビ／マグロ／カカオ／コーヒー／天然ゴム（タイヤ）／アパレル

対象企業

当社を含む当社グループ会社、および当社の「持続可能なサプライチェーン調査」において調査対象としているサプライヤーに関するご相談を受け付けています。当社の「持続可能なサプライチェーン調査」において調査対象としているサプライヤーは、原則として当社、当社100%子会社、または社名に「三菱商事」が含まれる当社事業投資先およびそれに準ずる事業投資先の一次サプライヤーとなりますが、一部の商材では二次サプライヤーを含みます（詳細は「サプライチェーン・マネジメント」内の「持続可能なサプライチェーン調査」をご参照ください）。

対象外のご相談の取り扱い

上記の対象利用者・対象事案・対象商材・対象企業の要件を満たさないご相談については、原則として対応致しかねますことをご了承ください。

ご相談受け付け窓口

当社のグリーバンスメカニズムでは、ウェブフォームにてご相談を受け付けています。ご相談受け付け窓口はこちら。

※ 本窓口は救急サービスではありません。生命または財産に対する直接の脅威となる内容の報告を目的とした利用はお控えください。緊急支援が必要な場合は、公的な救急サービスへご連絡ください。

ご相談受け付け後の流れ

ご相談受け付け後は以下の流れで事案の調査・対応を行います。なお、ご相談頂いた内容は、情報の機密保持、投稿者の不利益取り扱いの禁止などを含む最大限の配慮をもって取り扱い、ご相談内容の状況によって合理的な範囲内（場合により外部を含む）においてのみ共有されます。

	ご相談受付	ご相談内容確認	詳細調査	是正・救済
対応部局	サステナビリティ部		サステナビリティ部および関係する営業部局・グループ会社	
対応内容	• 相談を受け付け、必要に応じてご相談者と内容についての確認を実施。 • 内容に応じて詳細調査の要否を判断。 • ご相談者に対し、初期的な対応方針を連絡（相談要件を満たさない場合等、相談内容によっては返信を行わない場合もございます）。		• 相談内容の事実確認等を行うための詳細調査を実施。 • 調査結果に応じ、必要に応じて負の影響の是正・救済のための措置を実施。 • 対応結果についてご相談者に連絡。	

Social

労働慣行

1． 労働基準、労働環境等

方針 体制 取り組み 関連データ

2． 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉） 体制 取り組み パフォーマンス

1. 労働基準、労働環境など

方針

「人材」に関する基本的な考え方

三菱商事は、時代、時代のニーズを先取り・先読みし、個別事業やその上に成り立つ産業の当事者として、真摯に社会課題解決に挑み、事業活動を通じて社会と共に持続的成長を実現してきました。こうした事業特性を踏まえ、その成長を支えてきた多彩・多才な人材を価値創出の源泉、すなわち「人的資本」として捉え、これまでも、これからも積極的に投資していきます。事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍などにかかわらず、多彩・多才な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮できる「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」を目指し、連結・グローバルベースでの人材育成・活躍促進に取り組んでいます。

労働慣行に関する方針

（1）三菱商事の労働慣行に関する方針

当社は、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権への配慮が不可欠であると考え、「役職員行動規範」で、人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わないことなどを規定しています。このうち、労働慣行については、ILO国際労働基準※を、役職員行動規範細則で遵守事項の関連法令として明記しています。なお、当社は法定最低賃金を遵守し、同一資格・同一職務レベルにおいてジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。

参照 人権に関する基本的な考え方

※ ILO国際労働基準
ILO（国際労働機関）は、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という原則の上に立って1919年に設立されました。設立以来の最も重要な機能の一つは、国際基準として設定した条約および勧告を、三者構成（使用者・労働者・政府）の国際労働総会で採択し、加盟国が批准することでその実施を義務付けることです。また、勧告は政策、立法、慣行の指針となります。ILOは設立以来、働く世界に関わるほとんど全ての事項を網羅する条約と勧告を採択してきました。当社はILOが中核的労働基準として定めている4分野・8条約（下表参照）の全てを支持し、役職員行動規範細則で遵守事項の関連法令として明記しています。

（2）国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2010年に「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。国連が提唱する人権、労働基準、環境および腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、「三綱領」の精神に基づき、各分野における取り組みを推進しています。

参照 国連グローバル・コンパクト支持

中核的労働基準 4分野・8条約

結社の自由・ 団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号） 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
強制労働の禁止	強制労働に関する条約（29号） 強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約（138号） 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（182号）
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号） 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

リスク管理

当社では投融資管理の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、労使関係、労務管理状況、労働問題なども確認し、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

取り組み

（1）公正な採用活動の実施と就業機会の提供

当社にとって最大の資産は「人材」であり、当社では、新卒採用・キャリア採用活動を毎年実施しています。直近の採用実績は以下の通りとなり、昨今の状況も踏まえ、オンラインも活用しながら、日本国内外の大学生・大学院生を対象とした選考を広く実施しています。また適正な選考活動を実施するべく、専門家による研修など、面接委員の教育を毎年実施しております。

採用実績（単体）

（単位：人）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用者	130	127	123	120	127
男性	92 (70.77%)	89 (70.08%)	88 (71.54%)	89 (74.17%)	96 (75.59%)
女性	38 (29.23%)	38 (29.92%)	35 (28.46%)	31 (25.83%)	31 (24.41%)
（うち 一般職）※	7	-	-	-	-
キャリア採用者数	13	21	16	43	-
男性	12 (92.31%)	17 (80.95%)	13 (81.25%)	39 (90.70%)	-
女性	1 (7.69%)	4 (19.04%)	3 (18.75%)	4 (9.30%)	-
キャリア採用比率	9%	14%	12%	26%	-

また、採用活動に加え、大学生および大学院生へのキャリア教育を目的とした、就業体験型ワークショップを実施しています。

※ 2020～2023年度は一般職（旧：ビジネスサポートスタッフ）の採用を見送ったため、「-」となる。

（2）“三菱商事らしい新しい働き方”

当社では、各組織・個人が、自律的に、メリハリのある働き方を目指し、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた働き方の実現に取り組んでいます。

個々の事業環境や対面業界などが異なる中、各組織・個人の自律的な取り組みを尊重しながら、会社全体としても、計画的な休暇取得の促進により、有給休暇取得率70%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行しています。その結果、当社単体の2022年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は29.9時間／月となりました。

これらの取り組みを通じて、成果に応じた公正な評価がなされる組織風土・文化を育みながら、多様な人材が活躍できる環境をつくっていきます。

（3）人権の尊重

当社は、企業行動指針において人権の尊重をうたうとともに、三菱商事役職員行動規範・社会憲章に、「人権の尊重」「差別・ハラスメントの禁止」「人種、肌の色、信条、宗教、性別、性自認、性的指向、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気など事由のいかんを問わず差別の禁止」「各国・地域の文化・慣習・言語の尊重」などを明記しています。

「ハラスメント防止の為の基本方針」を策定、広く周知しています。セクハラ、パワハラの他、いわゆるマタハラ（妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする不利益取り扱い）や、LGBTなどの性的指向や性自認にかかわらず性的な言動もハラスメントに該当する旨、基本方針に明記しています。
また、社内外に相談窓口を設置し、メール・電話・対面などで、いつでも相談できる体制を整えています。

新入社員全員に対し人権啓発研修を実施する他、毎年全職員にeラーニングを実施しています。
また、部長・リーダー就任時などには、ハラスメントに重点を置いた講義を実施しています。

関連会社に出向する社員に対しても人権研修（強制労働・児童労働の禁止など）を実施するなど、連結ベースでの対応を行っています。

関連データ

	2020年度	2021年度	2022年度
年間平均総実労働時間※1	1984.3時間/年	2002.5時間/年	1993.8時間/年
月間平均残業時間※1	27.2時間/月	30.4時間/月	29.9時間/月
有給休暇取得率※2	55%	60%	67%
労働基準法違反件数※3	0件	3件	1件
臨時従業員の割合	約7%	約8%	約9%
臨時従業員の平均人数（内男性）	450名（20名）	435名（19名）	474名（12名）

自己都合退職者の比率（3月末日付）

2020年度			2021年度			2022年度		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.3%	1.5%	1.3%	1.2%	1.3%

従業員区分別（正社員・非正規社員）の女性比率（3月末日付）

	2020年度	2021年度	2022年度
正社員	26%	26%	26%
非正社員	21%	22%	22%

年齢層別の従業員比率（3月末日付）

	2020年度	2021年度	2022年度
20代	16%	16%	15%
30代	27%	28%	29%
40代	22%	22%	22%
50代	33%	33%	34%
60代	1%	1%	1%

参照 その他各種人事データについて

※1 本社および国内支社勤務の従業員（管理職および顧問・嘱託社員を除く）

※2 本社および国内支社勤務の従業員（他社からの出向者を除く）

※3 本社および国内支社勤務の従業員（他社からの出向者を除く）

2. 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉）

基本的な考え方

当社では、従業員が生き生きと働ける環境づくりを通じて、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上、および会社の業績向上・社会的使命の達成を図るべく、実際に現場で業務に当たる従業員の意見・課題認識を会社経営に反映させるために、「三菱商事従業員組合」との間で、全社レベル・各組織レベルでの各種の対話を行っています。その結果を踏まえて施策の策定・実行を進めています。

結社の自由・団体交渉に対する方針

当社は、日本国憲法・法令により認められた結社の自由および団体交渉の権利を一貫して尊重しています。1970年に結成された「三菱商事従業員組合（以下、従業員組合）」との間では、ユニオン・ショップ協定を締結しており、管理職相当の資格にある者およびその他業務の性質などを勘案して個別の合意に基づき非組合員とする者を除いた全職員が加入することとなっています。また、事業会社においても、結社の自由および団体交渉の権利を尊重する方針の下で、当該国の法令・労働慣行を遵守・尊重しています。

団体交渉について

当社では、労働条件に関する事項をはじめとして、会社と従業員組合との間で団体交渉を要する事項および運営方法を定め、必要な場合には双方で真摯に議論を重ね、理解を深めた上で合意に至るプロセスを整備しています。近年も、報酬・人事制度見直しや年収改定に当たって、会社・従業員組合の間で団体交渉を実施しました。

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長）
審議機関 **（経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）**	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

2023年4月1日時点の従業員組合員数は3,015名（加入率54%）であり、従業員組合と会社との協定に基づき非組合員とされる者（管理職相当の資格にある者、職務の性質上非組合員とすべきと個別に合意した者 など）を除く全職員が加入しています。組合員から選出された執行委員長が代表者を務めています。従業員組合と会社は、「企業の社会的使命を共に認識し、相互に会社の健全なる発展と組合員の経済的、文化的地位の向上をめざし努力することを念願とする。」という基本理念を共有しており、この理念に基づき、従業員組合は各種の活動を行っています。

リスク管理

当社では投融資管理の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、労使関係、労務管理状況、労働問題なども確認し、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

取り組み

従業員組合と会社は、両者で締結する「会社と組合との基本協定」に基づき「労使懇談会」および「協議会」を開催し、相互の課題認識に関する提案・状況報告・討議などを行い、全社・各組織で業務に当たる職員の意見も反映した適正な事業運営の一助としています。

① 労使懇談会（労懇）

従業員組合と会社が利害を共にする種々の事項に関して、意見交換による相互の意志疎通、会社活性化に向けた組合員の幅広い意見の経営諸施策への反映・会社業績向上への寄与および働きがいのある職場づくりを目指すことを目的とするものです。各営業グループ、本部、部・室単位での労使懇談会が多数実施され、ここでの懇談内容は各組織の運営に生かされるだけでなく、「社長労懇」・「人事担当役員労懇」・「通期業績労懇」・「中間業績労懇」といった、年1回開催される全社的な労使懇談会での報告・討議材料にもなります。

② 協議会

特定の事項に関して、意見交換による相互の意志疎通および会社活性化に向けた組合員の幅広い意見の経営諸施策への反映を目的として実施されるものです。2023年度には3回開催（テーマは評価・報酬、キャリア、DE＆Iなど）され、従業員組合から会社側の担当部局に対して、従業員組合内のアンケート・議論に基づく報告・提案が行われ、当社が実行に移した提案事項もあります。

パフォーマンス

団体交渉に関する合意

従業員組合と会社が締結する「会社と組合との基本協定」において、①労働条件に関する事項、②その他従業員組合と会社が団体交渉を行うことを必要と認めた事項を、団体交渉対象としています。これに基づき、直近では以下の団体交渉を実施しています。

2015年度	年収改定（団体交渉3回）
2016年度	なし
2017年度	年収改定（団体交渉1回）
2018年度	人事制度・報酬制度改定（団体交渉4回）
2019年度	なし
2020年度	年収改定（団体交渉3回）、スタッフ制度改定（同1回）
2021年度	なし
2022年度	年収改定（団体交渉3回）
2023年度（12月まで）	なし

また、「会社と組合との基本協定」およびその他個別の労使協定によって、労働協約に当たる事項を定めており、これらは当社に雇用される全従業員を対象としています。

Social

ダイバーシティ・マネジメント

方針 体制 取り組み 関連データ 外部からの評価

方針

さまざまな経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織へ

三菱商事グループには、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、当社グループがこれからも継続的企業価値を創出するには、多様な人材が価値観を共有し、切磋琢磨しながら成長していくことが不可欠です。当社グループにおけるダイバーシティ・マネジメントの意義は、「経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織をつくること」にあると考えています。
企業理念である 三綱領”の精神を共有しながら、

- 広く優秀な人材を獲得し、活躍を促進すること
- 背景・価値観などの違いによる、新たな視点や発想を、経営・事業創造や地域展開に生かすこと
- 多様な人材が、職場で受容され、生かされることによる、組織全体のパフォーマンスの向上

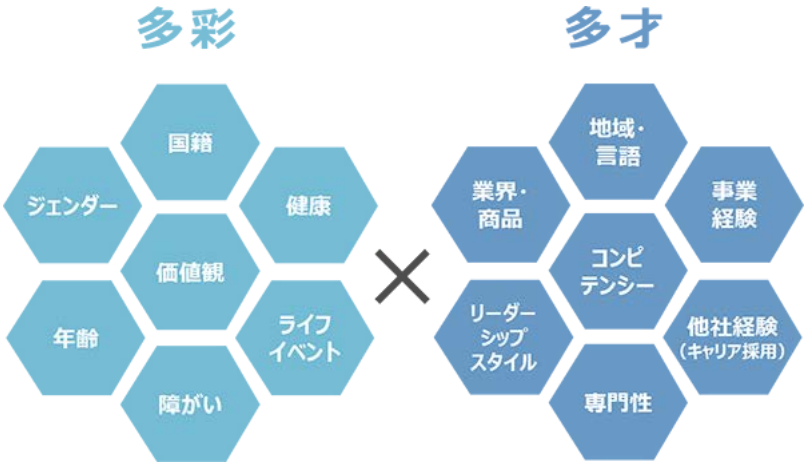
を目指します。

【具体的な取り組み】

- ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方の見直し
- 多様な価値観に対する理解の促進
- 育児や介護との両立支援
- 女性活躍推進
- シニアの活躍支援
- 障がいのある人々の能力の最大化
- 国を超えた人材の活躍促進
- LGBTが働きやすい職場づくり

DE&Iワーキンググループの立ち上げ

「多彩・多才」こそが当社における、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）という考えのもと、個々人それぞれの強みを最大限発揮し、活躍できる環境整備と組織づくりを推進していくため、社長直下の全社ワーキンググループを組成しました。
個々の特性を尊重・受容し、多才性を活かし、活躍を促す施策を検討・実行していきます。



体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議されたダイバーシティ・マネジメントに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

参照 サステナビリティ推進体制図

2007年に当社で初めてとなるダイバーシティ・マネジメントの専任組織を人事部に設置しました（働く環境支援室、翌年にダイバーシティマネジメント推進室へと名称変更）。その後、組織の統廃合を経て、2021年4月に健康推進・DE&Iチームを設置しました。健康推進・DE&Iチームでは、育児・介護などをしながら働く社員に対する両立支援策のさらなる拡充や、外国籍社員やLGBTが働きやすい職場づくりを進めています。多様な人材が、それぞれの強みを最大限に発揮し、生き生きと働き続けられるよう、職場環境の一層の整備に向け、今後も取り組みを続けていきます。

取り組み

両立支援

育児・介護などをしながら働く社員を支援するために、両立支援策を拡充していくと同時に、制度への全社的な理解を促進し、誰もが制度を利用しやすい環境づくりを進めています。

仕事と育児の両立支援

当社では、社員の出産・育児と仕事の両立を会社全体で支援することを目指し、男女問わず利用できる各種制度の拡充を進めています。

出産・育児支援制度の概要

MC育児コンシェルジュの社内設置

育児休職中の社員がスムーズに仕事に復帰できるよう、保育施設、ベビーシッターなどに関する情報提供・案内を行う「MC育児コンシェルジュ」を人事部内に設置しています。また、育児中の社員への学童保育などに関する情報提供、子どもの病気や育児に関する悩みなどの相談も受け付けています。

子どもの預け先の確保

社員が希望するタイミングで復職できるよう、オフィス近隣の託児所の常時保育枠を確保することに加え、子どもが病気の際に安心して預けられる保育施設・シッターのサービスを利用できるよう、病児保育先も確保しています。また、小学生の子どもを持つ社員を対象に、学校の長期休暇に合わせた学童保育サービス「MC学童」を外部の学童保育サービスに委託して実施しています。

育児のための有給休暇、時差勤務・フレックスタイム制、在宅勤務

入学・入園式や卒業・卒園式など、子どもが通う小学校・幼稚園・保育園が主催する公式行事に参加できる「子の学校行事休暇」制度があります。また、時差勤務およびフレックスタイム制や仕事と育児の両立支援を目的とした在宅勤務制度を導入しています。

両立支援に関する多様な働き方を受容する風土づくり

社内の理解促進・風土醸成の一環として、「育児支援ハンドブック」を全社員に配布しています。各種制度・施策の説明だけでなく、職場におけるスムーズなコミュニケーションをサポートすることを目的に、ママ編／パパ編／上司編／同僚編を設け、アドバイスをまとめています。また、管理職を対象にしたガイダンスも定期的に実施しています。

仕事と介護の両立支援

社員が仕事と介護の両立をしながら能力を発揮し続けられるよう、介護休暇、フレックスタイム制、時差勤務、介護休職などの制度を拡充しています。また、「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催し、社員が介護について理解を深める機会を設けたり、「介護相談窓口」を設置し、社員および家族が介護についての悩みを早期に相談できる体制を整えるなどの、さまざまな支援をしています。

介護支援制度の概要

介護対象家族	配偶者、子、父母、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
介護休暇	10日／年度、有給
働き方など	• 深夜勤務・時間外・休日の免除・制限 • 時差勤務・フレックスタイム制 • （介護事由による）特別傷病休暇 • 社外専門家による介護相談
介護休職	対象家族1名につき通算1年（非営業日を含め365日） ※ 継続する常時介護状態が生じるごとに分割取得可能
福利厚生	介護サービス利用（24時間対応相談窓口など）

両立支援に関する多様な働き方を受容する風土づくり

社内の理解促進・風土醸成の一環として、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を全社員に配布しています。各種制度・施策の説明だけでなく、職場におけるスムーズなコミュニケーションをサポートすることを目的に、本人編／上司・同僚編を設け、アドバイスをまとめています。また、管理職を対象にしたガイダンスや全社員を対象にした仕事と介護の両立支援セミナーを定期的に実施しています。

配偶者の国内外転勤同行に伴う再雇用制度

当社では、社員が配偶者の国内外転勤に同行するために退職する場合、一定条件の下、再雇用する制度を導入しています。今まで培った経験やスキルを生かして、再び当社で活躍してもらうための制度です。

女性活躍推進

当社では社員が最も重要な財産であるとの認識の下、性別・年齢・国籍などにかかわらず、能力や実績に応じて重要度・難易度の高い職務を提供し、その成果に対し弾力的に処遇していくことで社員一人ひとりの成長を実現していく方針です。この方針に基づき、女性がさらに活躍できる環境を整備する観点から、次の目標を策定し各種施策に取り組みます。

計画期間：2021年4月1日 ～ 2026年3月31日 （5年間）

目標と取り組み内容

〇 目標1： 女性管理職比率の目標は15%以上とし、さらなる登用を図ります。

両立支援制度の拡充や女性キャリアサポート施策の取り組みを進めた結果、女性管理職比率は以前に比べ増加していますが、女性社員の経営ポジションへの登用をさらに加速させるため、以下の施策に取り組みます。

＜取り組み内容＞

- 就職説明会やウェブサイトで女性向けに積極的な広報を実施し、採用応募者の増加を促進。
- 各部門に設置している「女性キャリア担当」が、全社施策に加え、各部門における個別課題の分析・施策を行う。
- 経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材を育成するための施策として、女性社員向け研修、ネットワーキングの機会提供などを実施。
- 経営ポジションを担う女性社員に対する意欲向上・視野拡大を目的としたメンター制度などのキャリア支援策強化。
- 柔軟な働き方による両立支援（育児休職からの早期復職やフルタイム勤務支援）。
- 管理職に対する多様な人材のマネジメントスキル・対話力向上施策実施。

〇 目標2： 男性の育児関連制度利用率＝100%を目指します。

男性の育児休職取得件数や取得期間は増加していますが、育児関連制度利用についての理解促進および取得しやすい環境作りに引き続き注力します。

＜取り組み内容＞

- 配偶者が出産した男性社員およびその上長に対して育児関連制度を個別に通知。
- 男性育児休職取得経験者との座談会、社内広報などを通じて、制度活用を促進。
- 社内各研修で、多様な働き方、両立支援、女性活躍含むダイバーシティマネジメントについて説明。

出産・育児期間のライフイベントを前提としたキャリアサポート

個々のライフイベントを考慮し、可能な限り計画的に海外駐在も含めたキャリアづくりに注力しています。また、育児休職取得予定、育児中の社員を対象に、関連制度・施策の説明や、育児休職復帰後の働き方などについて先輩社員から経験談を聞くことができる、両立支援ワークショップを開催しています。

子どものみ帯同海外赴任サポート

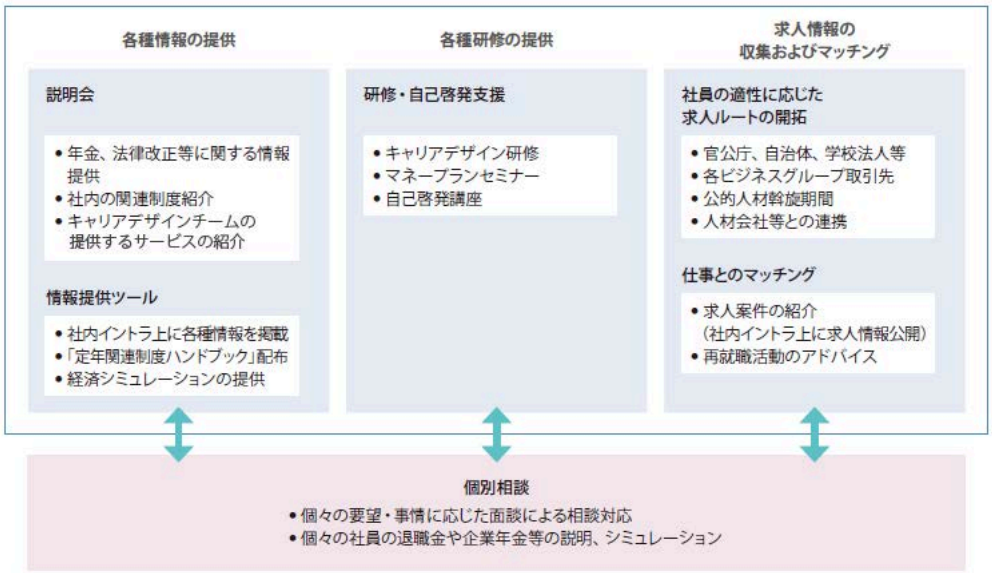
社員が配偶者を帯同せずに、中学生以下の子どものみを帯同して海外に赴任する場合、赴任前出張や赴任前の住宅設営、同時引きまとめ、特別帯同補助金の支給を行うなど、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。

シニアの活躍支援

60歳以降の働き方に対する意識は個人差が大きく、今後ますます多様化していくと予測されています。60歳定年到達後の「再雇用契約社員制度」導入の他、人事部門の100%出資会社「ヒューマンリンク㈱」に「キャリアデザインセンター」を設立し、シニア人材の活躍を総合的に支援しております。

同センターでは、社員のそれぞれの事情・価値観に応じたキャリアプランに関する個人相談や社外転身を希望する社員のための各種情報や研修機会の提供、求人情報の収集及びマッチングなど、総合的なサービスを提供しています。

キャリアデザインセンターの機能



障がいのある人々の多様な就労機会

当社では、企業の社会的責任・ダイバーシティの取り組みの一環として、従来より、障がい者の雇用に取り組んできました。今後も特例子会社である三菱商事太陽㈱と共に、法定雇用率を堅守しながら、当社グループ全体で多様な障がい者の就労機会の拡大に努めていきます。

障がい者の就労機会拡大を支援（三菱商事太陽㈱）

三菱商事太陽㈱は、当社と社会福祉法人「太陽の家」が共同出資して1983年に設立したIT会社で、大分県別府市に本社を置き、東京（丸の内）に事務所があります。同社は、当社の特例子会社として、障がい者と健常者の「共生」、企業としての「自立」、新たな「企業価値」という企業理念の下、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めるとともに、当社および当社グループ企業をはじめ多くの取引先に、システム開発、データ入力、DTP、サーバー運用など、さまざまなITサービスを提供しています。

参照 三菱商事太陽㈱ウェブサイトhttps://www.mctaiyo.co.jp/

国を越えた人材の活躍促進

外国籍社員のサポート

日本で就労する上で持つ不安や疑問について相談を受け付ける窓口を設置するとともに、在留期間更新許可申請手続きや住宅賃貸、年金、医療情報など役に立つ情報をイントラネットに掲載し、日本での生活をサポートしています。

参照 価値観の共有および海外拠点社員の国を越えた異動について 人材開発

LGBTが働きやすい職場づくり

当社では性的指向・性自認や性表現にかかわらず、全ての社員がその能力を最大限に発揮できるようLGBTに係る基本方針を定め、以下の施策を実施しています。

①社内外の相談窓口の設置

②LGBTに関する理解促進セミナーの実施

③LGBTに関わる福利厚生などガイドライン制定

関連データ

各種制度利用状況データ（各年3月31日時点）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
配偶者出産休暇取得者数	96	98	88	110	108
育児休職取得者数※1	58	72	84	116	146
男性	13	20	36	49	78
女性	45	52	48	67	68
子どもが生まれた社員数※2	233	275	241	259	261
男性	184	216	190	191	176
女性	49	59	51	68	85
育児休職取得率（%）					
男性	7	9	18	25	44
女性	93	96	96	99	80
育児休職後の継続就業社員数※3					
男性	14	11	16	32	48
女性	52	47	57	50	64
育児休職後の継続就業率（%）※4					
男性	100	84.6	80.0	88.9	98.0
女性	96.3	95.9	98.3	98.0	92.8
子の看護休暇取得者数	251	274	246	209	236
男性	120	123	82	72	86
女性	131	151	164	137	150
子の学校行事休暇取得者数	281	299	189	232	244
男性	138	139	84	107	108
女性	143	160	105	125	136
育児時間（時短）取得者数	82	91	67	60	81
男性	2	1	0	0	1
女性	80	90	67	60	80
時差勤務・フレックスタイム（育児事由）取得者数	87	92	25	14	11
男性	18	22	3	2	2
女性	69	70	23	12	9
MC育児コンシェルジュ相談件数	116	93	45	43	51
男性	22	13	20	13	21
女性	94	80	25	30	30
MC学童参加者数（延べ人数）	94	102	-	-	-
育児中社員向けワークショップ参加者数	19	19	10	23	26
介護休職取得者数※1	4	1	1	0	1
男性	0	0	1	0	1
女性	4	1	0	0	0
介護休暇取得者数	247	271	269	189	185
男性	68	78	75	55	56
女性	179	193	194	134	129
時差勤務・フレックスタイム（介護事由）取得者数	8	9	5	4	3
男性	0	0	0	0	0
女性	8	9	5	4	3
介護相談窓口相談件数	45	48	25	36	14
配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度申立者数※5	6	14	10	13	12

※1　当該年度内に休職取得を開始した人数。

※2　男性は当該年度内に配偶者が出産した人数、女性は当該年度内に本人が出産した人数。

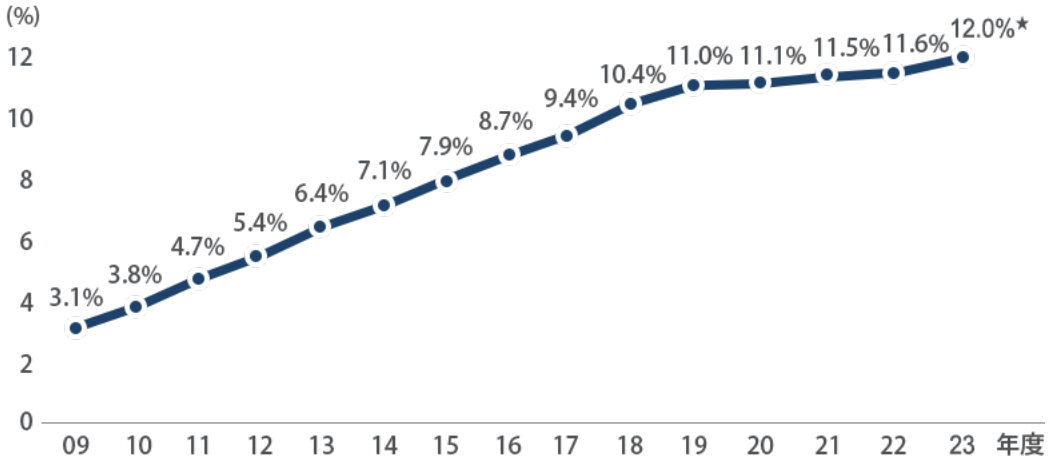
※3　男性は前年度に休職を取得開始し当該年度末に在籍している人数、女性は前年度に出産し当該年度末に在籍している人数。

※4　男性は前年度に休職を取得開始した者のうち当該年度末に在籍している者の比率、女性は前年度に出産した者のうち当該年度末に在籍している者の比率。

※5　「配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度」とは、社員が配偶者の国内外転勤に同行するために退職する場合、一定条件の下、再雇用する制度。

女性管理職比率推移および役員構成

女性管理職比率推移（単体）



（各年4月1日時点）

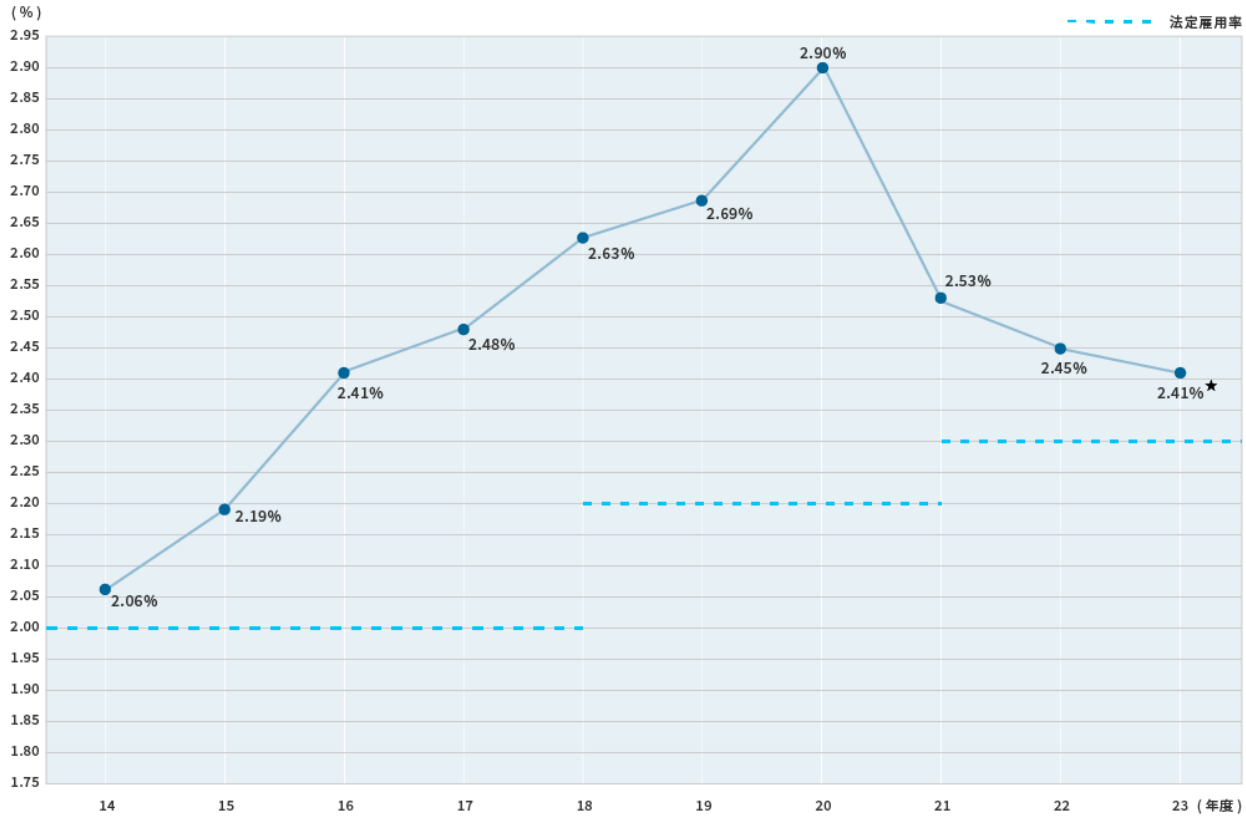
役員構成（2023年7月1日時点）

	男性	女性
取締役	7名	2名
うち社外取締役	2名	2名
監査役	3名	2名
うち社外監査役	1名	2名
執行役員（社長および他の取締役兼務者を含む）	46名	0名

世界で活躍する女性社員（2023年4月時点）

地域名	人数	都市名
北米	11名	ボストン、カルガリー、ニューヨーク、デルフィ、ロサンゼルス、サンディエゴ
中南米	4名	エスコンディーダ、ワラス、パナマ、サンチャゴ
欧州	5名	ロンドン、ロッテルダム、マドリード
アフリカ	1名	ヨハネスブルグ
中東	1名	ドーハ
アジア・大洋州	31名	シンガポール、バンコック、サムットプラカーン、ジャカルタ、クアラルンプール、ホーチミン、ブリスベン、パース、ブルネイ
東アジア	6名	上海、長沙、ウランバートル、香港、台北

障がい者雇用率



（各年6月1日時点）

- 障がい者の法定雇用率（民間企業）は2021年3月1日に2.2%から2.3%に引き上げられました。
- 単体、特例子会社である三菱商事太陽、およびグループ適用3社の合算。

第三者保証

★の付されたESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

外部からの評価

主な認定

当社は、2017年1月、「くるみん認定」を受けた企業の中でも、さらに高い水準の両立支援の取り組みを行っている「子育てサポート企業」として、厚生労働省より「プラチナくるみん認定」を受けました。当社は、かねてより母性保護と育児の両面から、子育て支援の制度や環境の整備に取り組んできました。具体的には、法定を上回る育児休職制度、復職後、育児と仕事の両立のサポートとして柔軟な勤務時間の設定を可能にする育児時短、時差勤務、およびフレックスタイム制などを導入しています。また、育児関連制度の配偶者要件（配偶者が常態として子を養育できない場合のみ制度を利用できるという制限）の撤廃、「配偶者出産休暇制度」の導入など、男性社員も利用しやすい環境を整えています。こうした一連の両立支援施策によって、子育て支援のための行動計画の策定・実施が認められ、2008年から継続して「くるみん認定」を受けています。

※ くるみん認定・プラチナくるみん認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。さらに、2015年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業を評価しつつ、継続的な取り組みを促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。

参照 両立支援のひろば（厚生労働省のウェブサイト）

当社は、2017年1月、女性活躍推進の優良企業として、厚生労働省より「えるぼし認定（2段階目）」を受けました。

※ えるぼし認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）
2016年4月1日に施行された女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定および策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業について、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

Social

ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）

方針 目標 体制 取り組み 実績データ

方針

経営メッセージ

三菱商事および当社グループ企業（以下、当社グループ）では、世界中で約8万6000名の社員が働いています。当社グループにとって価値創出の源泉は「人材」です。

当社グループと共に対処・挑戦する課題である、8つのマテリアリティの中に「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」が含まれているように、当社グループがこれからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍などにかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮することが必要です。それには働く環境の安全確保、健康維持・増進を通じて、従業員のウェルビーイングを向上することが重要な課題と考えます。このような当社の取り組みが評価され、継続して「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されています。

当社グループでは、各個人・組織ごとの自律的かつ、適性に応じた柔軟な安全衛生および健康経営の取り組みを推進します。社員やコントラクターが安心して働ける環境づくり（安全、健康、労務管理や危機管理など）においては、事業活動を行っている各国の法定基準を満たすことはもちろん、さらに充実したマネジメントシステムの構築・運用を目指しています。当社グループの中には、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001を取得している企業があります。また、グループ全体での労働安全衛生マネジメントを推進するために、組織体制の整備、責任の明確化を図り、継続的に進捗の確認と、取り組みの改善と維持・向上に努めます。

よって、以下の当社グループ方針を定めます。

三菱商事グループ労働安全衛生方針

- 当社グループ全体として自社社員、コントラクター含む全てのステークホルダーの安全衛生の体制強化を推進します。
- いかなる国・地域での就労においても、現地の労働基準・各種法令の遵守を基本とし充実したマネジメントを行います。
- 当社グループの最大の資産である「人」が、安心して働ける環境づくりを目的に、過度な長時間労働の削減を含めた過重労働の防止、従業員の疫病リスク低減と健康維持・向上を実現します。
- 適切な管理体制の下、あらゆる職場での労働災害を未然に防ぎます。また事故発生時には、迅速な状況把握、原因分析、再発防止策立案を行います。

多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織（魅力ある職場）の実現と従業員の疾病リスクの低減

当社は、「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」をマテリアリティの一つに掲げています。

多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮し、生き生きと働けるよう労働安全衛生方針を示しています。

事故が発生した際の迅速な対応に加え、安全衛生に対する意識の向上と管理体制の整備や改善を通じた取り組みを推進しています。一方、当社（三菱商事単体）では、従業員の疾病リスク低減を通じて、従業員の健康維持・増進を推進しています。従業員の労働衛生の中では、メンタルヘルスに重点的に取り組んでおり、カウンセリング窓口やメンタルヘルスサポートデスクを設け公認心理師・臨床心理士を置き、社内診療所にも専門の医師を置いて対応しています。さらにウェブ上でのストレスチェックも定期的に行っています。

サプライチェーンにおける取り組み

当社は、サプライチェーンにおいても環境・社会性面のマネジメントが重要であると認識し、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」（2018年8月改訂）を策定しています。当ガイドラインでは、人権の尊重や安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努めることを定めています。同ガイドラインを取引先関係者の皆様と共有することのみならず、その遵守状況を確認するための定期的なアンケート調査を実施しています。労働安全衛生の管理は基本的には事業ごとに行っていますが、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行う※など、当社グループとしてサプライチェーン全体の労働安全衛生強化に努めています。

参照 この他のサプライチェーンにおける取り組みは、サプライチェーンマネジメントをご参照ください。

※ 国内外の1次サプライヤーが対象

HIV ／エイズ、結核、マラリア

当社は世界で200カ国以上に拠点を持ち、グローバルに事業展開をしており、それらの国の中には、HIV／エイズ、結核、マラリアの問題が重要課題である国も存在します。これらの世界的な健康問題について、当社も積極的に対応していくこととしています。

目標

当社グループ

- コントラクター従業員含む労働災害度数率を前年度比で低減（2021年度実績は2.74以下を目標とする）
- 当社グループ企業（国内）における法定健診実施率（※）　100%

参照　上記目標に対する実績については、「実績データ」をご参照ください。

※ 2021年度実績サステナビリティ調査対象の当社グループ企業（国内）のうち、労働安全衛生法に基づく定期健診受診の機会を提供している企業の割合を指す。

当社

- コントラクター従業員含む労働災害度数率を前年比で低減（2021年度実績は0.16以下を目標とする）
- 国内在勤者の健診受診率（※）　100%
- 有給休暇の取得率　70%

参照　上記目標に対する実績については、「実績データ」をご参照ください。

※ 当社の従業員のうち、会社が実施している労働安全衛生法に基づく定期健診を受診している者の割合を指す。

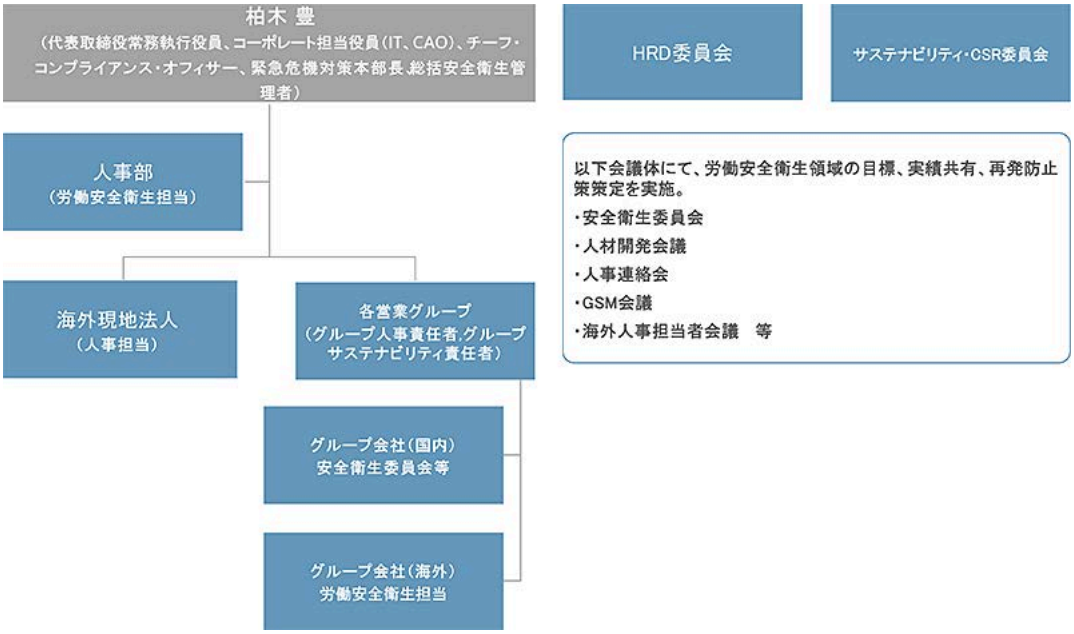
体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長） 小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）） **審議機関（経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）**	HRD委員会、サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された労働安全衛生に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部、サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

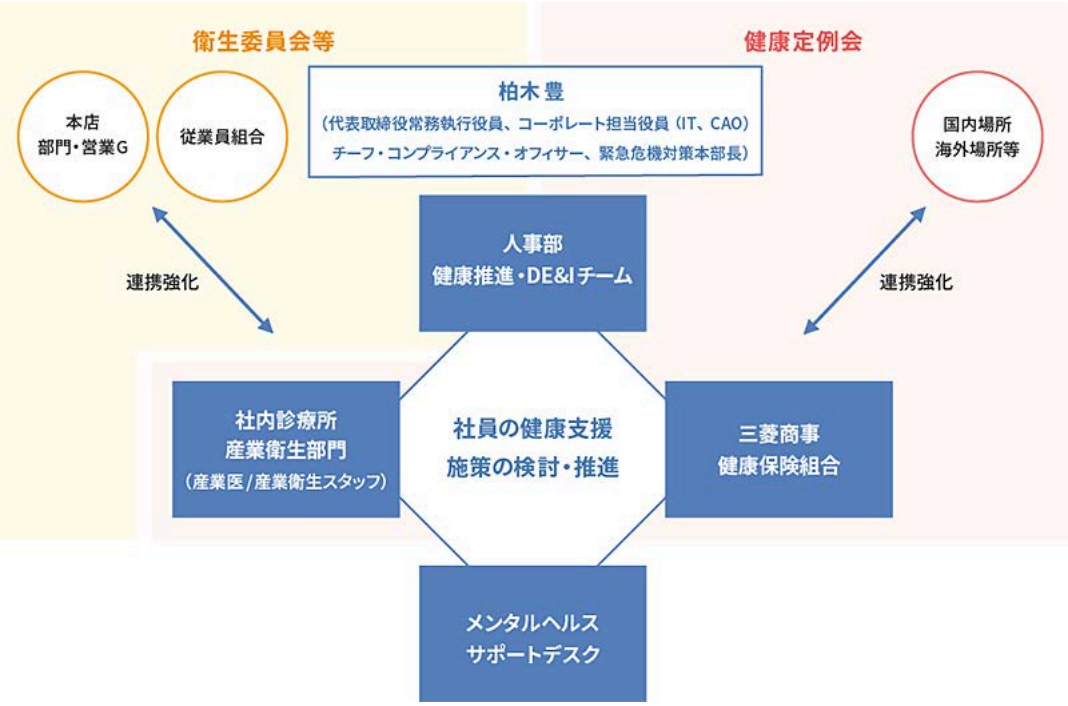
当社グループの労働安全衛生マネジメントは、取締役常務執行役員コーポレート担当役員（CAO）を最高責任者に任命し、労働安全衛生の管理の主体である各営業グループを人事部が取りまとめる体制で推進しています。

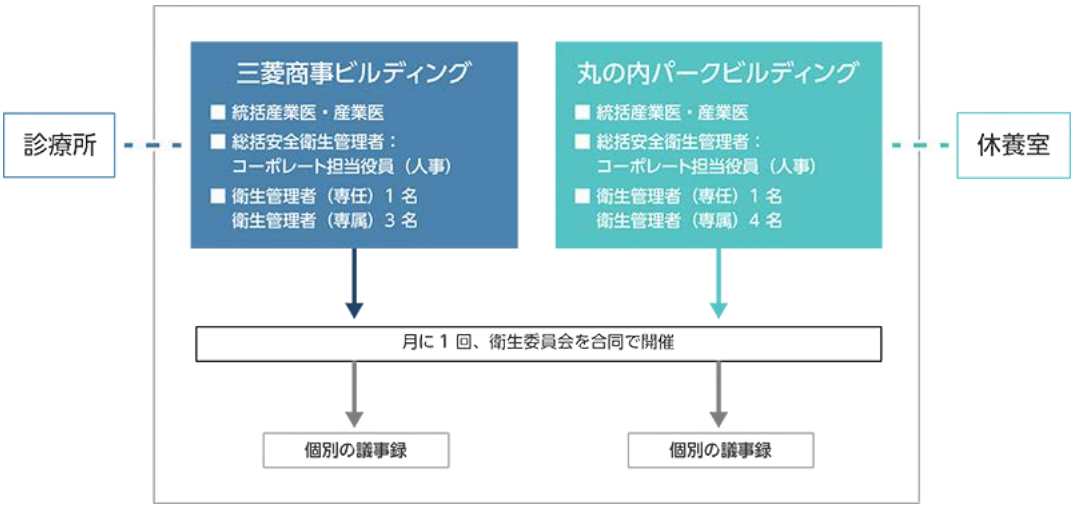
国内の当社グループ各社では、労働安全衛生法に基づき衛生委員会などを設置し、従業員も参加し、健康障害の防止および健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をしています。特に工場などを有する連結先では、朝礼などの場で従業員からヒヤリハットなどの危険の報告を受け、必要な対策を実施しています。



当社では、社員の健康を経営課題として位置付け、健康経営に取り組んでいます。

- 単体においては総括安全衛生管理者（取締役常務執行役員が兼任）の下、産業医4名、各部門・営業グループの衛生管理者11名のメンバーで、月1回衛生委員会を開催し、社員の健康や職場の安全について討議しています。また毎月議事録をイントラネットに掲載し社員へ発信しています。
- また、健康推進には、当社の現状把握・理解と施策の検討から実行までの一体運営が不可欠であると考え、人事部に専任の部署「健康管理室」（2018年4月設置、2021年4月より健康推進・D&Iチーム）を設置しています。同チームでは、関係部局（産業衛生部門、企業内診療所・メンタルサポートデスクなど）および三菱商事健康保険組合と連携しながら、データの有効利用なども含めた産業衛生の実施、健康施策の検討・実行を取り進めています。
- 加えて、方針検討や情報共有のため、人事部、産業医、健康保険組合、国内の人事担当者が一堂に会する定例会を毎月開催しています。





※ 三菱商事ビルディングと丸の内パークビルディングをそれぞれ独立した事業場として登録しており、各事業ごとに、労働法上求められる安全衛生管理体制を整備。

従業員の参画

- 衛生委員会には従業員も参加し、健康障害の防止および健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をします。新興感染症などに関する正しい知識・情報の把握、情報発信なども行っています。
- 多様な人材が活躍できるように安全で健康的な職場環境をつくるとともに、施策・研修などを通し、従業員一人ひとりが自律的に健康管理に取り組めるようにしています。その中でも特に海外駐在員の健康管理は重要視しています。また、通院など必要がある際には、上長と個別に調整しながら、時間単位での休暇なども柔軟に取得できる環境です。その他、チャリティーマラソンなどへの協賛や社内健康イベントの実施は、社員がスポーツに親しみ、健康への意識を持つきっかけにもなっています。
- 社長をはじめとする経営と従業員組合との労使懇談会の他、年に2回の業績労懇、人事部門との定例会によって、定期的に労使間コミュニケーションを行い、働きやすい環境づくりや適切な時間管理の推進に取り組む体制を構築しています。また、従業員組合による健康セミナーも実施しています。

投融資管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、総合的に審議・検討しています。労働安全衛生の観点では、事故・災害リスクの高い事業を中心に、HSE（Health, Safety, & Environment）管理体制の整備状況や重大事故・災害の有無、対応状況、LTIFR（Lost Time Injury Frequency Rate）などの定量データを確認することを通じ、審議・検討に役立てています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

リスク管理（リスクアセスメント）

労働安全衛生をHSEリスクの一つと捉え、「MCグループリスク管理方針」にて管理しています。

〈抜粋〉

1. 定義：HSEリスクとは、製造業、工業、物流業などのオペレーションにおける労働安全衛生および環境に及ぼす影響を認識し、事故災害や健康被害、環境汚染などのリスクを把握、管理を行うことを指します。
2. HSEリスク管理：a.［リスクの把握・管理］自社の業種・業容に応じたHSEに関する潜在的なリスクを事前に把握し、リスクの回避、低減、管理を行います。b.［リスクの周知徹底］自社の業種・業容に応じたHSEリスクの重要性につき、教育・研修などを通じ、役職員に周知徹底します。c.［事故に対する方針策定、および発生時の対応］万一の事故に備えて緊急時の対策をあらかじめ定めます。事故が発生した場合には、関係諸機関と協力の上、被害を最小限に抑えるために必要な措置を講じます。なお、事故発生後には必要な調査を行い、発生原因を分析し、再発防止策を講じます。
3. 体制：HSEに関する法令・国際ルール・業界が定めた自主基準、および取引先からの要求事項などを遵守し、自社の業種・業容に応じた活動計画を策定します。また、同活動計画に基づく諸施策を策定し、実施状況を定期的に確認する体制を整えます。その上で、HSEに関するパフォーマンスを把握し、活動計画の見直しを行います。

労働災害の報告

当社グループでは、従業員の労働災害の防止に努めています。
当社グループ会社において労働災害が発生した場合は、労働災害専用の報告ルートを通じて報告され、死亡・重傷などの重大な結果を伴う場合や、法令違反などが疑われる場合はコンプライアンス報告ルートをも通じて報告がなされることで、労働災害に対して適切に対処（調査、所見への対応など）し、速やかな再発防止策を講じる体制を構築しています。
なお、発生した労働災害は、コンプライアンス委員会、および年一回のサステナビリティ調査を通じて把握、集計することで、労働災害の減少に向けて活用しています。

取り組み

単体での取り組み

三菱商事 健康経営宣言

当社は、「イキイキ・ワクワク、活気あふれる人材と組織」の実現を目指しており、
社員の健康管理を重要な経営課題として位置付けています。

「個々の社員の活躍は、心身の健康あってこそ」という考えのもと、
社員の心と身体の健康増進・働く環境整備に努めます。

一人ひとりの社員が Well-being を高め、多彩・多才な人材の個性・才能を存分に発揮出来るよう、
健康経営を推し進めてまいります。

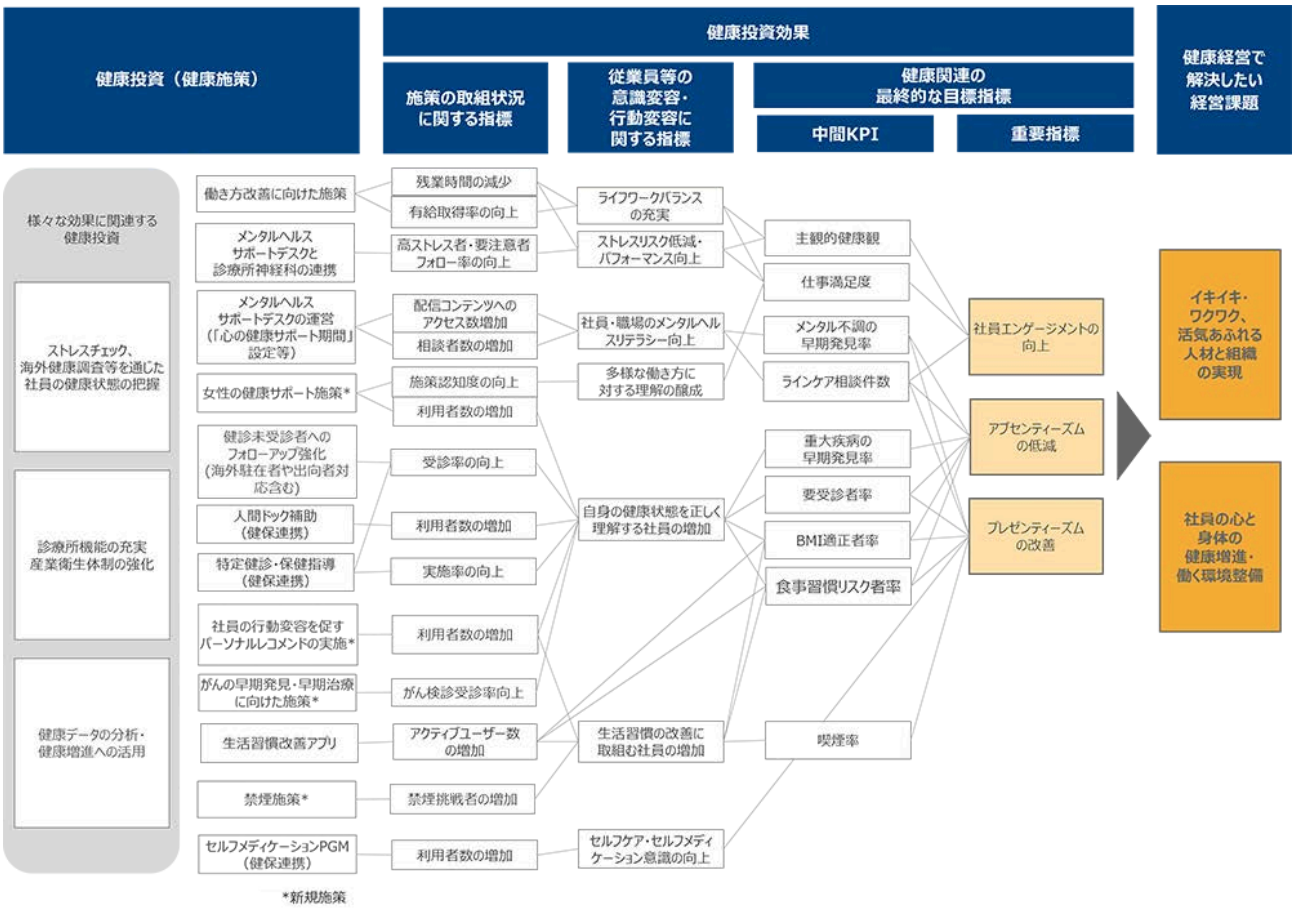
三菱商事株式会社 代表取締役 社長　中西 勝也

当社にとって価値創造の源泉は「人材」です。当社グループと共に対処・挑戦する課題である、8つのマテリアリティの中に「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」が含まれています。当社グループがこれからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍などにかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮することが必要です。それには働く環境の安全確保、健康維持・増進が重要な課題と考え、2022年度に経営トップより健康経営宣言を制定致しました。

当社の取り組みが評価され、継続して「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されています。

社員やコンストラクターが安心して働ける環境づくり（安全確保、健康増進、労務管理や危機管理など）においては、事業活動を行っている各国の法定基準を満たすことはもちろん、さらに充実した労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用を目指しています。

健康経営戦略マップ



参照　上記健康経営戦略マップに記載の各種指標については、実績データ（その他データ）をご参照下さい

社員の健康管理

直近の取り組み（2019-2022年度）および、効果検証結果

1) 健康意識・生活習慣の改善に向けた取り組み

(1) 産業医などによる社内通知
社内報での「健康コラム」、各種階層別研修での、健康データ・課題・取り組みの説明・共有など。

(2) 健康セミナー・健康チェックイベント
オンラインを活用し、国内在勤者のみならず海外在勤者も含めた全社員を対象に実施。

- セミナーテーマ：食事・運動実践型・睡眠時無呼吸症候群・がん・女性の健康・マインドフルネスなど（例：スポーツクラブとタイアップした食事と運動のオンラインセミナー）
- 健康チェックイベント：健康状態の測定と、同結果に基づく個別運動指導をその場で行う測定会（体組成・血管年齢・体のゆがみ）

(3) 健康アプリの提供
食事・運動・睡眠の記録や、それに応じた健康アドバイスを通じ、生活習慣の可視化・改善につながる健康アプリを、国内全社員向けに導入。今後、海外在勤者向けにも導入予定。

(4) 健康的な食事機会の提供

- 健康に配慮した食事を選択できるよう、社員食堂で、健康配慮メニューを毎食提供し、イントラ上でも紹介。それ以外の全メニューについても、塩分量などの表示を実施。
- 昼食に1品追加したい時、リフレッシュしたい時、間食したい時などに気軽に手に取ってもらえるよう、オフィス内で野菜・果物（スティック野菜・カットフルーツ・ミニサラダなど）を提供。
- 健康アプリで、季節に応じた健康メニューのレシピを紹介する他、糖尿病などの生活習慣病については推奨メニュー例をイントラ上に掲載し、対象者へ栄養指導などのタイミングでも紹介。

検証結果
肥満者割合に改善が見られ、特に男性では2020年度 30.6%→2022年度 28.9%と1.7ポイントの改善が図れた。

2) メンタルヘルス不調の早期発見・未然予防に向けた取り組み

(1) 心の健康を定期的に確認するツールとして、ストレスチェックを海外在勤者も含めた全社員に実施。
(2) 「心の健康サポート期間」を設け、公認心理師による個別相談を実施（希望制、対面・オンライン）。

- メンタルヘルスに関するコラムを定期配信。
- 全社員向けに、セルフケア・ラインケアのために知っておいた方が良いことや心がけるべきことをまとめた資料を通知。
- 海外赴任後３ヵ月以内に個別にメールを発信し、希望者には公認心理師がオンライン面談を実施。
- 公認心理師から海外在勤者全員に、海外通信を毎月メールで送信し、相談窓口を周知。

海外在勤者と家族の健康管理

海外には、社員約1,100名とその家族約1,350名が駐在しています。言語、文化、そして医療水準など、日本と異なる環境で働く社員とその家族の健康管理面では、年一回の健康診断受診と、病気や心身不調を感じた場合の、本店診療所への相談体制を整備しています。適切な健診・治療が受けられない生活環境の厳しい都市については、日本国内や医療先進地で健康診断を受けたり、心身のリフレッシュをするための旅費補助制度を適用しています。また、緊急医療機関と提携し、社外にも電話による24時間日本語相談窓口を設置したり、在勤地の医療機関で対応できない病気・事故などについては、東京やシンガポール、バンコクなどへ搬送し、きめ細かな対応を行っています。

アンケート調査による海外在勤者の健康・勤務状況・職場環境の把握と改善

人事部では、海外在勤者の健康診断受診状況、健康・勤務状況を、健康関連施策の充実に資する目的で、2013年からアンケートを実施しています。勤務状況・ストレス状況を確認の上、状況確認が必要と思われる人には人事部やメンタルヘルスサポートデスクによるフォローを行っています。

社員の健康管理を担う診療所

本店・関西支社・中部支社内に当社社員と国内外出向者を対象にした診療所を設置しています。本店診療所は、内科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・整形外科・神経科の各専門医を招聘し、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師など、計約50名（常勤・非常勤含む）と、最新の検査機器を用いた検査体制で社員の健康管理を実施しており、2021年度は延べ約15,500名、2022年度は17,745名が診療所を利用しています。
国内での定期健康診断受診率は100%で、健診結果により、必要と判断された社員には、健診後（3カ月後、6カ月後）に2次検診の呼び掛けを実施し、2次健診も受診を徹底しています。診療所には産業衛生部門が併設されており、病気の治療による休職者の復職診断、仕事と治療の両立支援を行うなど、健康状態に不安のある社員が安心して働けるよう医療面から支援しています。また職場巡視や衛生委員会での審議を通じ、快適な職場環境の維持を目指すとともに、長時間労働者に対する医師面接を通して、長時間労働と健康障害発生について周知し、全社員が心身ともに健康な状態で働ける職場作りの支援と健康リテラシーの向上に向けた取り組みを継続中です。

参照 実績については、「本店診療所利用状況」をご参照ください。

生活習慣病、メタボリックシンドローム対策

診療所では早期受診・早期治療を推進するとともに、健康診断と併せて、中長期的な健康管理を行っています。40歳以上の社員を対象にした特定健診の受診率は84%です。脂質異常症、高血圧症、糖尿病、高尿酸血症といった生活習慣病への対策は社会的に急務の課題となっています。当社でも、社員の生活習慣病やメタボリックシンドロームへの対策として、医師や管理栄養士による保健指導や栄養指導などを行っています。生活習慣病は、早期からの取り組みが重要です。今後は若年層への保健指導に加え、検査値の異常がない健康な社員に向け、健康を維持するライフスタイルの啓発にも取り組んでいきます。

セルフメディケーションに関する取り組み

社員が、自身の健康に関心を持ち、自ら健康状態を保持・増進する「セルフケア」への意識付け・きっかけづくりとなることを目指し、オンラインで専門家（薬剤師）への相談や薬の購入が可能な、セルフメディケーショサービスを三菱商事健康保険組合とのコラボレーションにより社員向けに案内しています。また本セルフメディケーションサービスを含めた健康経営関連事業を開発する際、自社従業員を対象としたサービス提供やトライアルを行い、健康経営に資する事業の改善につなげています。

メンタルヘルス対策

当社では社員のメンタルヘルスも、予防・早期対応に重点を置きながら手厚くケアしています。社員が自らのストレス状態や傾向を把握してセルフケアを行えるよう、ウェブ上のセルフチェックシステムを用意するとともに、管理職を含む社員向けの各種研修を実施し、メンタル不調の予防に取り組んでいます。ストレスチェックは出向者も含めた全社員を対象に実施していますが、ウェブ上での回答後、ストレス状況が画面上で即時に判定され画面でフィードバックされるとともに、高ストレス者と判定された場合には、診療所神経科医師との面接を推奨、実施し、必要があれば就業上の措置を行っています。また、社内のメンタルヘルスサポートデスク・社内診療所神経科を通じ、社員（国内・海外出向者含む）の相談を早期に受け、職場と共にサポートする体制を敷いています。その他にも、EAP※の専門機関と提携した社外相談窓口を設置しており、社員やその家族が対面・電話・メールで、いつでも相談・カウンセリングを受けられる体制を整えています。さらに、個人を特定しない集団分析結果をグループ全体で共有し、働き方や職場環境の改善に活用しています。今後は、分析データの活用により、メンタル不調者へのケアや予防、メンタルヘルスの理解を深めるための研修などにも力を入れていきます。

※　Employee Assistance Program（社員支援プログラム）

〈メンタルヘルスサポートデスク〉

当社社員（国内・海外出向者含む）を対象としたメンタルヘルスサポートデスクを設置しています。公認心理師、臨床心理士で組織され、職場や従業員からのメンタルヘルス相談への対応やストレスチェックの実施者に対するサポート、神経科の医師と職場やメンタルに不調を感じる本人との間の調整役になっています。精神科関連疾患による長期欠勤者が復職する際にはリハビリプログラムの作成や職場の受け入れ態勢への助言など、復職支援と長期フォローを行っています。

ストレスチェック 実績(国内)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
実施率	95%	94%	94%	94%

人間ドック費用の補助制度

労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施している他、社員を対象に、人間ドックの受診料を負担※（一部自己負担あり）し、受診を推奨しています。

※　三菱商事健康保険組合にて実施。

感染症対策

感染症の発生や流行状況について、厚生労働省・外務省・WHO（World Health Organization）・CDC (Center For Disease Control and Prevention)などのさまざまな情報を収集・分析し、緊急危機対策本部と産業医・産業保健スタッフが連携し、社内の感染症対策を実施しています。

新型コロナ感染症については、国内外の状況を見極めながら、「感染しない」「感染させない」「重症化させない」の3つのキーワードを軸に、社員のみならず、社内で働く全ての職員を対象に、「社員の感染予防・感染拡大防止」と「適切な事業継続」の観点から、必要な措置を行っています。

海外駐在員やその家族向けの医療相談体制を強化し、感染防止に対する医療アドバイス、メンタルケアを実施するなど、感染拡大地域でも安心して働けるよう支援を行っています。

熱帯熱マラリア流行地域への出張者に対する抗マラリア薬の予防投与、麻疹・風疹の抗体検査とMRワクチン接種、季節性インフルエンザワクチンの社内集団接種の実施など、職場における感染予防策についても万全な体制で取り組んでいます。

参照 緊急危機対策本部については、「危機管理について」をご参照ください。

結核予防の取り組み（モンゴル）

モンゴル結核予防会と連携して、ウランバートル市内の結核に関する認知度向上を目的に、結核患者の多い世代である大学生を対象に結核に関するメッセージ入りノートや紹介ビデオを製作してイベントを実施しました。また、中等学校生徒を対象に絵コンテストや優勝作品ポスターの広告掲示などを実施し、5大学・750中等学校で啓発活動を行いました。

働き方

業務の複雑化やスピード化などで、質・量ともに業務の負荷は増加傾向にあります。また、総合商社の特性上、大型プロジェクトとの関わりや海外取引などで、業務が一定時期に集中する繁忙期が発生します。そのため当社では、過重労働による健康障害防止に向け、（1）社員の心身の健康、（2）法令・規程の遵守、（3）恒常的な長時間残業への適切な対処の3点について重点的に取り組んでいます。具体的には、非管理職の残業時間、および管理職の時間外勤務について、法定よりも厳しい基準で健康面のフォローを行っており、一定の基準を超えた社員に対しては健康調査票を送付し、産業医などによる面接指導を義務付けています。また、PCログなど客観データを踏まえた正確な残業時間の申告や特別条項付き36協定の遵守はもちろん、管理職向けの時間管理研修などの取り組みも行っています。個々の事業環境や対面業界などが異なる中、各組織・個人の自律的な取り組みを尊重しながら、会社全体としても、計画的な休暇取得の促進により、有給休暇取得率70%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行し、過度な長時間残業の削減など、過重労働の防止に取り組んでいます。その結果、2022年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は29.9時間／月(2021年度60%、30.4時間／月)となっています。これからも、各組織・個人が自律的に、メリハリのある働き方を追求することで、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた働き方を実現していきます。また、成果に応じた公正な評価がなされる組織風土・文化を育みながら、多様な人材が活躍できる環境をつくっていきます。

連結先における取り組み

連結先における取り組み

当社グループ会社は自らの事業環境・業態に応じて、対応方針の策定、労働安全衛生マネジメントシステムの導入など、適切な対応を図り、労働災害防止活動に取り組んでいます。一定の労働安全衛生リスクを有する当社グループの99.6%が労働安全衛生マネジメントシステムを備えていることが確認されています。ここでは連結先の取り組み事例をご紹介します。

※ 2021年度実績サステナビリティ調査結果に基づく。1名以上の休業災害が発生した全ての当社グループ会社のうち、個社ごとに設置した労働安全衛生方針の下、労働災害低減に取り組んでいる対象先を指す。

1) ドンギ・スノロLNGプロジェクト

ドンギ・スノロLNGプロジェクトは、当社が最大株主として参画しています。液化天然ガスの製造は、危険度の高い事業であるため、労働安全衛生は最重要課題の一つとして認識しています。労働者の安全を確保するべく、例えば、統合品質管理、健康、安全、セキュリティー、環境方針の策定や、Process Safety Management Committeeの設置の他、従業員に対する、作業許可（Permit to Work）、プロセス安全管理、危機管理対策、火災対策などに関する社員向けトレーニングに加え、コントラクター会社とも合同でSafety Leadership Workshopを開催し、現場職員一丸となって安全に対する意識をさらに高める施策を実施しています。また、これらを定期的に見直し・改善することにより、強固な安全体制を維持しています。

(1) 監査の実施
Permit to Work AuditおよびSLC（Safety Leadership Conversations）をほぼ毎日実施し、作業現場にてPermit to Workの記入ミスなどの他、実際の作業安全に関する指摘事項もチェックし、アクションがあればフォローアップを行っています。もし作業の安全性に懸念が生じると判断された場合は、その場で作業を停止し、見直しを図ります。

(2) リスクアセスメントの例
基本的に全ての作業でJHA（Job Hazard Analysis）を作成し、作業の各ステップにどのような危険があるか、リスクのレベルはどの程度か、リスクをコントロールする手立ては何か、最終的なリスクのレベルはどの程度かを評価し、作業が安全に実施できることを確認します。

2) エムシー・ファーティコム㈱

同社では安全への取り組みの核として、製造改善を目指す「S・I・GMA（シグマ）活動」を実施しています。
「安全 ＝ Safety」「改善 ＝ Improvement」「誠実な行動 ＝ Good Manner」を目標とする本活動を通じ、全社一丸となって安全への意識喚起、製造改善に取り組んでいます。また、労働安全衛生マネジメントシステム「ISO45001」の認証取得を全工場にて完了しており、責任ある肥料メーカーとして、今後もさらなる安全・安心を追求していきます。

参照 エムシー・ファーティコム㈱ウェブサイト https://www.mcferticom.jp/company/csr/#csrMenu

ISO45001認証取得状況

ISO45001認証を取得している主な関係会社

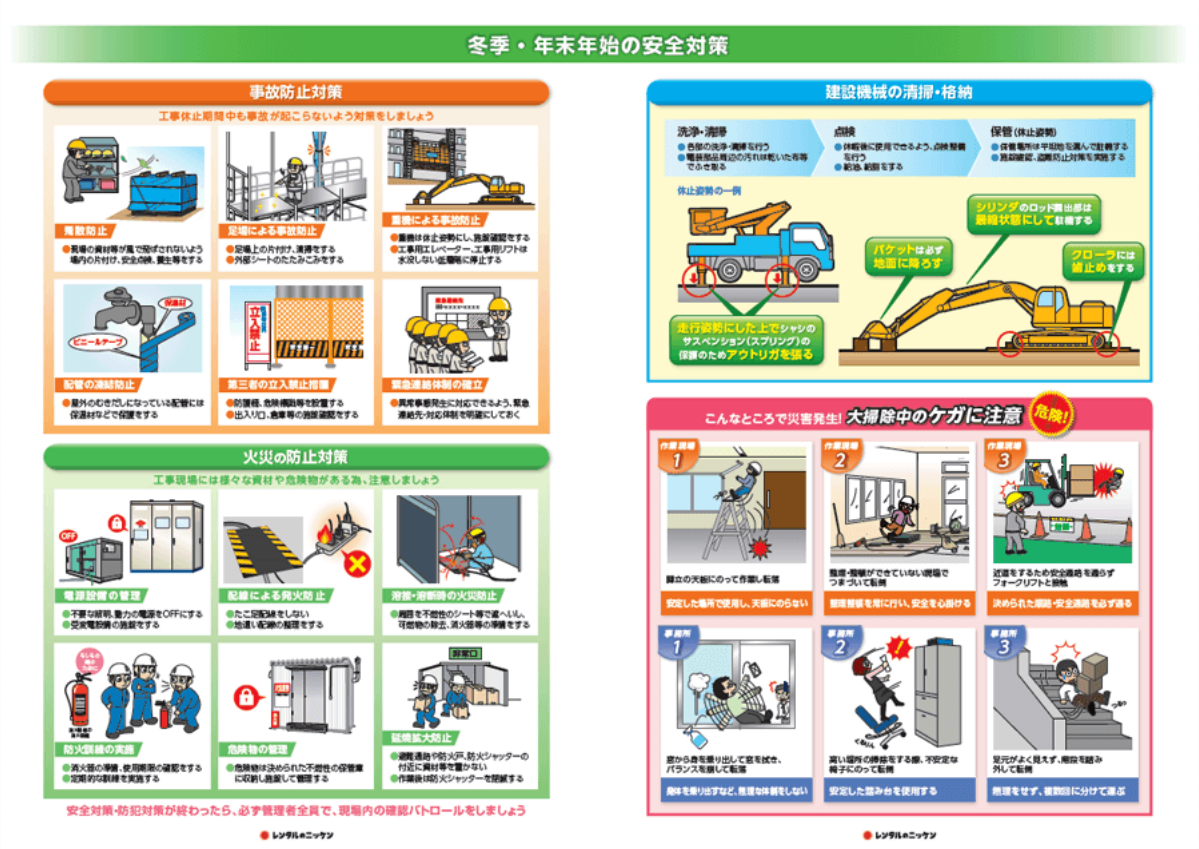
※　なお、ISO45001認証を取得している関係会社の割合は9.4%（2021年度サステナビリティ調査実績）

所属グループ	会社名	事業内容
総合素材グループ	POSCO MC MATERIALS Co.,Ltd.	ニードルコークスなどの製造・販売
	Cape Flattery Silica Mines Pty. Ltd.	硅砂の採掘・精製・販売
化学ソリューショングループ	エムシー・ファーティコム㈱	肥料製造
	Thai Shinkong Industry Corporation Ltd.	PET樹脂の製造・販売
金属資源グループ	Anglo American Sur S.A.	銅鉱石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設㈱	プラントエンジニアリング事業
	Mitsubishi Electric de Colombia Ltda.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR MALAYSIA SDN. BHD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR (SINGAPORE) PTE. LTD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	三菱電梯香港有限公司	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	Mitsubishi Elevator (Thailand) Co., Ltd.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	Mitsubishi Heavy Industries Compressor International Corporation	コンプレッサの生産、販売、サービス事業
自動車・モビリティグループ	PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA INDONESIA	自動車車両製造
食品産業グループ	浙江大菱海洋食品有限公司	水産物の輸出入・仕入・加工・販売事業
	Cermaq Group AS	サーモン養殖事業
	Deccan Fine Chemicals (India) Private Limited	農薬原体・中間体の受託製造事業
	OLAM GROUP LIMITED	農産物の生産、集荷、加工、貿易、港湾運営事業
	Princes Limited	食品・飲料製造事業
	Nisshin Foods (Thailand) CO., LTD	即席麺などの製造及び販売
	フードリンク㈱	食肉専門商社
電力ソリューショングループ	N.V. ENECO	総合エネルギー事業

HSE情報の提供

㈱レンタルのニッケンでは、安全ニュースを2002年から定期的に発行し、顧客などと共有しています。このニュースでは労働災害の撲滅を目的とした提言や労働安全衛生に関係する団体が発行する労働災害白書などの資料を基に起こり得る災害と回避する方法や予防策などの情報を発信しています。

安全ニュース



実績データ

労働安全衛生データ（連結・単体）

労働災害データ（連結）

連結ベースの労働災害度数率※
（生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated））が対象）

	2020年度	2021年度	2022年度
①自社従業員	4.16	3.26	3.87★
②自社従業員以外の労働者（コントラクター従業員）	1.95	1.14	0.52★
全体（①＋②）	3.79	2.73	2.75

連結ベースの労働災害度数率※
（生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated）、関連会社など）が対象）

	2020年度	2021年度	2022年度
①自社従業員	3.40	2.43	2.77
②自社従業員以外の労働者（コントラクター従業員）	0.72	0.87	0.48
全体（①＋②）	2.74	2.03	1.98

※　100万総実労働時間当たりの労働災害による休業災害者数で、災害発生の頻度を表す。（人／百万時間）

当社における2022年度実績死亡災害者数（コントラクター従業員を含む）は、当社が株式の保有などにより支配力を有する生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated)が対象）において1名となりました。

一方で、生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated)、関連会社などが対象）における2022年度実績の労働災害度数率は1.98と、2021年度実績（2.03)より更なる低減を達成しました。これは当社グループの生産現場を有する主要な事業会社に於ける労働災害防止強化などの措置が奏功した結果として労働災害件数が昨年度実績からさらに大幅減少(▲11.4%）したことによるものです。
当社は、当社グループの目標に掲げている「労働災害度数率の前年度対比減少」を達成することを通じて、「死亡災害ゼロを含む労働災害ゼロ」という究極的な目標を目指しています。連結先は経営戦略に沿って毎年入れ替えが発生しますが、引き続き全連結ベースでの労働災害把握を推進するとともに、労働安全衛生リスクが高い事業を営む事業投資先に対しては株主の立場を通じた労働災害低減への促し、労働安全衛生指導を通じた労働安全衛生の強化を継続して参ります。

【参考①】2022年度実績セグメント別の死亡災害者数（子会社、共同支配事業(Unincorporated)が対象）

	2022年度
産業DX部門	0名
天然ガスグループ	0名
総合素材グループ	0名
化学ソリューショングループ	0名
金属資源グループ	0名
産業インフラグループ	0名
自動車・モビリティグループ	0名
食品産業グループ	1名
コンシューマー産業グループ	0名
電力ソリューショングループ	0名
複合都市開発グループ	0名
コーポレートスタッフ部門	0名
全体	1名

【参考②】2022年度実績グループ別の労働災害度数率（子会社、共同支配事業(Unincorporated)、関連会社など）が対象）

	2022年度
産業DX部門	0.67
天然ガスグループ	0.06
総合素材グループ	1.06
化学ソリューショングループ	4.16
金属資源グループ	1.08
産業インフラグループ	1.78
自動車・モビリティグループ	0.14
食品産業グループ	3.43
コンシューマー産業グループ	2.52
電力ソリューショングループ	1.10
複合都市開発グループ	0.10
コーポレートスタッフ部門	0.00
全体	1.98

営業グループ別の労働災害実績など（連結）

当社は営業グループごとに、連結ベースで労働安全衛生の管理を実施しています。

参照 営業グループごとの労働災害実績、再発防止の取り組みなどについては当社営業グループ別の労働災害実績（連結）をご参照下さい。

労働災害データ（単体）

単体の労働災害度数率※1

	2020年度	2021年度	2022年度
①自社従業員	0.16	0.17	0★
②自社従業員以外の労働者（派遣社員）	-	0	0★
全体（①+②）	0.16	0.15	0

単体の労働災害強度率※2

	2020年度	2021年度	2022年度
①自社従業員	0.00	0.00	0★
②自社従業員以外の労働者（派遣社員）	-	0	0★
全体（①+②）	0.00	0.00	0

単体の職業性疾病度数率※3

	2020年度	2021年度	2022年度
①自社従業員	0	0	0★
②自社従業員以外の労働者（派遣社員）	-	0	0★
全体（①+②）	0	0	0

自社従業員は本社および国内支社勤務の従業員（顧問・嘱託社員を除く）が対象。

自社従業員以外の労働者（コントラクター従業員）は本社および国内支社勤務の派遣社員が対象。

※1 「度数率」とは、100万総実労働時間当たりの労働災害による休業者数で、災害発生の頻度を表す。この死傷者数は、休業1日以上を伴う労働災害によるものを指す（休業災害）。

※2 「強度率」とは、1,000総実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※3 労働災害のうち、厚生労働省が定める「業務上の疾病」に当たるもの（疾病に起因する死亡含む）の発生頻度。

上記3年間に於いて、死亡災害は発生していません。

業界平均（厚生労働省「労働災害動向調査（事業所規模100名以上の卸売業・小売業を対象）」より）

	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害 度数率	2.27	2.31	1.98
労働災害 強度率	0.11	0.05	0.05

事業所ベースのため、当社では労働安全衛生データ（単体）の比較対象となります。

定期健診関係データ（連結・単体）

当社グループ企業（国内）における法定健診実施率（連結）

	2020年度	2021年度	2022年度
当社グループ企業（国内）における法定検診実施率	100%	100%	100%

国内在勤者健診受診率（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度
国内在勤者健診受診率	100%	100%	100%

有給休暇取得率 （単体）

有給休暇取得率（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇の取得率	55%	60%	67%

その他データ

本店診療所利用状況

2022年度受診者数（延べ人数）	年間約 17,745名（検診5,722名、一般診察10,897名、海外医療相談・保健指導他1,126名）

健康診断実績

	2020年度	2021年度	2022年度
海外赴任者健診実施率	80%	77%	86%
特定健診 受診率	84%	84%	90%
健康診断などの結果を踏まえ、一定の基準を満たした従業員に対する保健指導（労働安全衛生法第6条7項に基づく、有所見者などに対する保健指導） 受診率 および 継続率	-	100%	100%

ストレスチェック実績（国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
実施率	95%	94%	94%	94%

研修・教育実績

研修名	概念	対象	受講者数
			2022年度
組織マネジメント研修	統括産業医より「安全・健康管理」について講義	チームリーダークラス	96名
新任M2研修	「開講挨拶」講義のテーマの一つに健康を含む。	管理職 昇格者	151名
新入社員中間フォローアップ研修	「ストレスマネジメント」について講義	新人	121名
キャリア採用導入研修	「ストレスマネジメント」について講義	キャリア採用者	42名
インストラクター研修	「職場のメンタルヘルス」について講義	インストラクター	123名
国内出向時オリエンテーション	「人事労務管理」講義の中のテーマの一つにメンタルヘルスを含む。顧問弁護士が講義	出向先での管理職	150名
MCスキルアップ講座「労働法と人事労務」	労働法の基礎および労務管理における留意点（メンタルヘルスケア・ハラスメントなど）について講義	業務上必要のある社員（申込型）	23名

研修名	概念	対象	受講者数
			2020年度
コロナ禍におけるラインケア(2020年度のみ実施)	統括産業医、社内公認心理師より「コロナ禍におけるラインケア」について講義	管理職	3,162名

社内メンタルヘルスサポートデスク宛 相談数

	2020年度	2021年度	2022年度
相談対象者	205	263	270
延べ相談件数	1,909	2,431	3,116
うち、ラインケア相談件数	(1,276)	(1,592)	(1,687)

プレゼンティーズム

	2020年度	2021年度	2022年度
回答者数	4,520	5,376	5,206
絶対的プレゼンティーズム（WHO-HPQ） ※100点満点	65.9	67.9	69.5
相対的プレゼンティーズム（WHO-HPQ） ※0.25-2の範囲	1.09	1.11	1.11

肥満者（BMI25以上）割合

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	30.6%	28.7%	28.9%
女性	9.7%	5.9%	6.3%
合計	23.4%	23.0%	23.3%

その他、健診の問診項目・各種数値などやアンケートなどのデータを把握・分析し、課題把握や施策検討に用いています。

その他指標

	2021年度			2022年度		
	20歳からの体重増加（※1）	食事習慣リスク（※2）	生活習慣改善意識（※3）	20歳からの体重増加（※1）	食事習慣リスク（※2）	生活習慣改善意識（※3）
男性	32.8%	30.7%	55.9%	32.8%	33.7%	52.0%
女性	12.2%	27.3%	39.6%	13.4%	32.9%	35.2%
合計	27.5%	25.4%	23.4%	28.0%	28.0%	47.9%

（いずれも、社内診療所など問診データに基づく）

第三者保証

★の付されたESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

Social

人材開発

方針 目標 体制 取り組み パフォーマンス

方針

人材育成に関する基本方針

三菱商事の人材育成は、経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材を輩出し続けることを基本方針としています。この方針のもと、社員は「構想力」「実行力」「倫理観」を段階的に高い水準に開発していくことが期待されます。

OFF-JT（研修）については、資格別に求められる行動要件（構想力・実行力・倫理観）ごとに必要な知識・スキルなどを整理し、社員が必要なタイミングで習得できるよう構成しています。
これらは当社グループ全体の人材育成を支える研修プログラムとして、当社社員、海外全社拠点社員および国内外グループ企業社員を対象に実施しており、社員の成長を支援します。

目標

重点目標および現状

経営戦略に即応する人材戦略の実行を目指し、事業環境のスピーディな変化に対応し、全ての人材が力を発揮できる適材適所の推進と環境変化への対応力の強化を図るべく、以下3点を重点に研修体系の整備・拡充を進めています。

変化対応力を高めるリスキル：リーダーシップ開発

多種多様な人材育成プログラムを通して、環境変化に対応したリーダーシップのアップデートや、多彩・多才な人材を生かすためのダイバーシティマネジメント、成長支援スキルの強化に取り組んでいます。中でも、経営と現場の結節点となるチームリーダー層は、「活気あふれる人材と組織」の実現のために特に重要な役割を担うと捉えており、新任リーダーを対象とする組織リーダー研修を、5月から10月にかけて3部構成で実施しています。事業ステージに応じて適切なリーダーシップスタイルを発揮するリーダーシップ開発や、組織の状況・課題を可視化したうえで改善を促す組織開発といったコンテンツを実施しています。

個を生かすタレントマネジメント

多彩・多才な人材がやりがいと誇りを持って仕事に取り組み、能力を最大限に発揮しながら継続的に成長・活躍できるよう、多様な個の就業観・価値観を尊重し、キャリア自律を後押しする取り組みを拡充します。

DX推進

DXを加速するために、DX人材タイプにおいて育成強化していく領域を「プロデューサー」「ビジネスデザイナー」「アーキテクト」と定義し、それぞれに求められるスキルを、各人のレベルに応じて習得できるオンデマンド型研修プログラム『MC DX Advancement Program』の提供を開始しました。2022年度から全役職員が受講しています。この他、DX推進や新規事業立ち上げの担当者向けのプログラミング研修やウェブサービス立ち上げのワークショップ、マネジメント向け講座、イノベーション研修など、DX案件をリードする人材の育成に取り組んでいます。

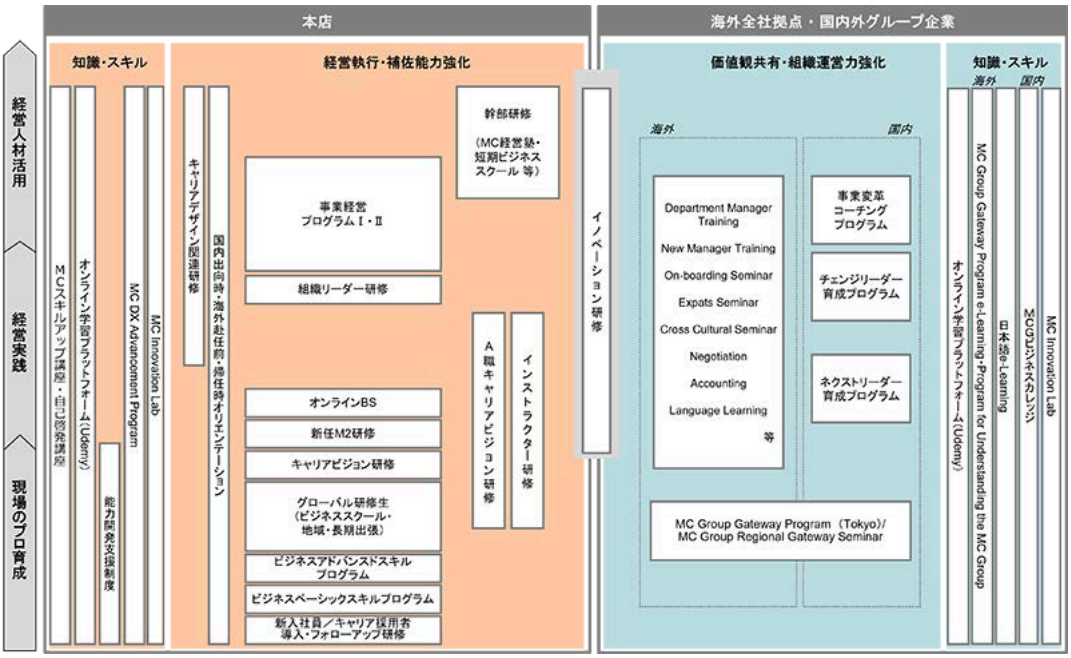
成果指標

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標
年間教育研修費	17.5億円	24.3億円	24.3億円
1人当たり平均研修時間	13.2時間	21.8時間	21.8時間
入社3年目までの総合職、ビジネスレベル英語習得率	95.0%	96.2%	96.2%
DX関連研修 受講率	-	約99.0%	100%

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された人材開発に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

三菱商事グループ人材育成プログラム体系



※その他、他社主催の研修にも社員を派遣。

2023年3月更新

取り組み

キャリア自律の促進

三菱商事では、多彩・多才な人材がやりがいと誇りを持って仕事に取組み、能力を最大限に発揮しながら、継続的に成長・活躍できるよう、多様な個の就業観・価値観を尊重し、キャリア自律を後押しする取り組みを拡充しています。

成長対話

社員の自律的成長の実効性を高めることを目的として、年に1回、能力開発・キャリア開発にフォーカスした振り返りの機会を設け、上司との対話を行っています。

成長を支援するフィードバック

成長対話に先立ち、一定の組織を率いる社員は、上司・部下・同僚からの「360度マネジメントレビュー」、それ以外の社員は、部下・同僚による「周囲からのフィードバック」を実施し、本人の気付き・行動改善につなげる成長支援の機会を設けています。

タレントレビュープログラム

成長対話を経て確認した社員の能力伸長・キャリア希望などを、より広い母集団で共有し、複数の眼で、社員の能力開発・キャリア開発を促進する仕組みを設けています。

キャリア自律を促す仕組み

個人のキャリア希望、今後伸ばしていきたい能力・資質などを踏まえ、自らが挑戦したい組織への異動を後押しする「Career Choice」制度、社内複業を通じたスキル習得・成長機会を提供する「Dual Career」制度、国内外の大学・大学院への進学を通じた学び直しに自律的に取り組むことができる「サバティカル休職」制度を実施しています。また、個人が自身の能力を可視化、経験の棚卸しを行い、キャリアビジョンを明確にした上で実現に向けたサイクルを設定できるよう、キャリア開発支援プログラムを実施しています。

キャリアシフト支援

50歳・55歳を迎える社員には、定年後を含めた今後のライフ・キャリアを自律的に考える機会作りとしてキャリアデザイン研修を必須受講としています。また、40歳代後半以降の希望者むけに、キャリアデザイン研修に加え会社制度説明会やマネープランセミナーを提供しています。

人材育成プログラム紹介

社員の成長と会社の発展が一体となることを目指し、「社員の自律的成長と会社による成長支援」を重点方針として掲げています。

基礎・専門性

入社後まずは、ビジネスの基礎知識、情報発信力／分析力、マネジメントスキルなどの会得を目的とした研修を実施しています。また、商社パーソンに欠かせないグローバル競争力の強化にも取り組んでいます。

新入社員研修

当社社員の一員となった意識と自覚を醸成するとともに、当社社員として必要とされる知識、スキルなどを身につけるためのプログラムを用意しています。環境・社会課題をビジネスに組み込む構想力強化に資するプログラムも実施しています。

ビジネスベーシックスキル／ビジネスアドバンスドスキル プログラム

入社1～3年目までの若手社員の基礎能力強化として、段階的な2つのプログラム「ビジネスベーシックプログラム（BBS）」「ビジネスアドバンスドスキルプログラム（BAS）」を実施しています。財務会計・簿記・M&A・英語力・グローバルリーダーシップなど、実務を担うプロフェッショナルとしての基礎スキルを総合的に習得します。

グローバル研修生

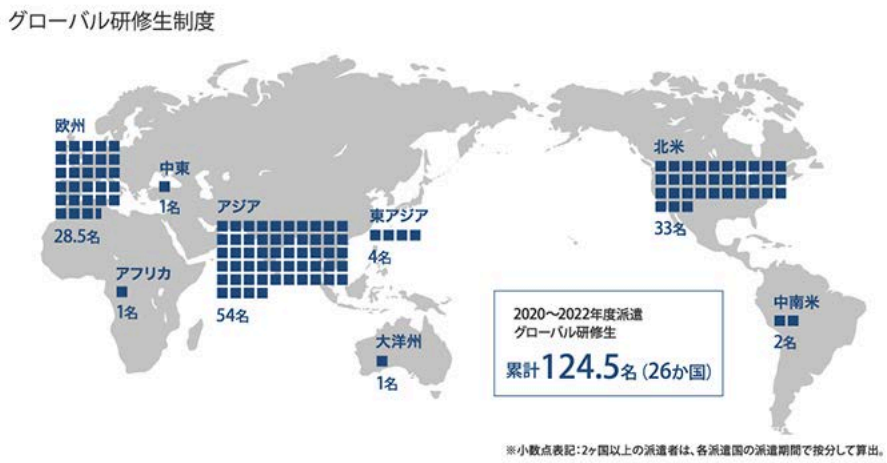
若手社員の育成早期化・多様化に対応すべく、海外派遣制度を通じて、原則として入社8年目までに全職員に海外経験を積ませています。国内で得られない視座や多角的視点を獲得して構想力を涵養し、多様な方々と協力し最後までやり抜く実行力の向上を図ります。

・グローバル研修生（長期出張）
海外拠点や海外事業投資先など、日本とは異なる環境で実務研修経験を積むことによりビジネスパーソンとしての更なる成長を図るものです。環境に溶け込み、派遣国をよりよく知るために、派遣前・派遣期間中は、派遣先公用語も学習することとしています。

・グローバル研修生（地域）
事業のグローバル化が進む中、各国・地域に根差した事業を展開するには、ビジネススキルのみならず、その国や地域を深く知ることが重要です。言語の習得をはじめ、当該国・地域の知見を深めるため、インドネシア、タイ、ベトナム、中国、トルコ、ブラジルなど、様々な国で1年半～2年間の語学研修・実務研修を実施しています。

・グローバル研修生（ビジネススクール）
最新の経営管理手法や幅広い問題解決能力を持つ人材の育成のため、欧米やアジアのビジネススクールへ研修生を派遣しています。派遣後は学んだ知識・スキルを生かして事業投資先の経営に携わるなど、様々な場所で活躍しています。

グローバル研修生派遣状況（2020～2022年度）



リーダーシップ

経営マインド醸成や事業価値向上に寄与するためのスキル獲得を目指した研修を実施しています。事業構想やデジタル戦略などの構想力を強化すると同時に、組織を束ねるための人材育成力を強化するためのプログラムも整備しています。また、部下・同僚の「成長支援」を管理職の最重要ミッションの一つとし、成長支援マネジメントに必要なスキル・知識の習得を目的とした研修を整備・拡充しています。

インストラクター研修

当社では新入社員の教育担当者として同じ職場の先輩社員をインストラクターに任命し、日常業務につき積極的に指導を行うとともに、当社社員として必要な素養などについて指導・教育を行う役割を担います。インストラクターには新入社員の指導方法や成長支援について学ぶ研修を実施しています。

イノベーション研修

事業価値向上に必要な構想力の涵養のために、スタンフォード大学などの協力を得たプログラムで構成されるイノベーション研修を実施しています。デザイン思考などのイノベーションを生み出すための思考プロセスを中心にシリコンバレー企業の急成長の背景・メカニズムを学ぶ場となっています。

オンラインBS

オンラインで海外のトップビジネススクールのプログラムを受講できる制度を、管理職に登用された者を対象に展開しています。リーダーシップ、ストラテジー、ファイナンスなどの数あるプログラムの中から、自身に必要な要素を自律的に選択し受講する制度となっています。

短期ビジネススクール

米国、欧州、アジアのトップビジネススクールの短期プログラムに管理職層を派遣しています。これらの派遣は、マネジメントスキルの向上と、異文化・異業種から集う参加者とのネットワークの構築を目的としています。

組織リーダー研修

経営と現場の結節点となるチームリーダー層は、「活気あふれる人材と組織」の実現のために特に重要な役割を担うと捉えています。部下の成長支援や組織運営など、組織を率いるために求められる成長支援マネジメント、パフォーマンスマネジメントなどの知識・スキルの涵養を目指す組織リーダー研修を、組織を率いるポストの就任者約150名を対象に行っています。

事業経営プログラム

現在当社社員のうち3割が、事業会社に出向し、事業経営を行っています。そのような社員向けに、事業価値向上や組織マネジメントを行う際に肝要な、リーダーシップ、ダイバーシティマネジメント、コーポレートストラテジー、コーポレートガバナンス、組織開発などのスキルを身につけるためのプログラムを実施しています。

MC経営塾

幹部候補社員に対するプログラムとして、「MC経営塾」を2003年度より毎年実施しています。このプログラムの柱は、会社の経営課題についてグループで議論をした上で経営陣向けにプレゼンテーションを行う経営課題ワークショップです。多様な経験を持つ社員同士による意見交換、社内外経営者の講話などを通じて、一段高い視座、経営マインド、横のネットワークを得る機会となっています。

自律型学習

社員の自律的成長を促し、自発的な学びや自己研鑽の機会の拡充のため、充実した自律型学習のプログラムを整備しています。また、事業環境変化への対応と多様な個に合わせた学習機会の拡充を狙いとして、全社員を対象としたオンライン研修プログラムを導入し、多様な学習コースの中から社員が自由に選び学習できる環境を整備しています。

オンライン学習プラットフォーム

学習内容の多様化および学習内容の最新化・最適化に向けた対応ならびに自律的学習を通じた個人の能力・スキル向上をサポートするため、オンラインで多数のコンテンツから学べる学習プラットフォームを導入しています。約9,500本の既存コンテンツの他、社内コンテンツ動画75本以上を掲載し、総合職スタッフ層では、年間一人当たり平均10時間以上視聴しています（2022年度実績）。

キャリアビジョン研修

当社の人事制度・諸施策は、社員の成長と会社の発展が一体となることを目指しています。社員の成長のためには、社員一人ひとりが自律的に成長するという強い意思を持つことが重要なため、2022年度よりその支援の一環として、全職員を対象にキャリアビジョンに関する講座（e-learning）を提供しています。自律的成長を続けるためのキャリアの考え方を学ぶとともに、自己の才能を可視化し、キャリアビジョン実現に向けたアクションプランを策定・実行することで成果の創出を目指します。

MCスキルアップ講座

MCスキルアップ講座では、専門性、構想力、実行力につながるスキル・能力を醸成するための講座を多数用意しています。

自己啓発講座

自己啓発講座は、業務に生かせるマネジメント・ビジネス実務・語学などの知識やスキル習得のため、会社が指定する講座の受講を奨励し、能力開発の機会を提供するものです。

能力開発支援制度

経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材に育つという社員の自律的な成長を促進するため、「現場のプロ育成ステージ」の行動要件を満たすために相応しいと認められる講座の受講を支援するものです。

デジタル人材育成プログラム

さらなるDX加速に向けて、全社員が必要なデジタル知見を獲得するため、各レベルに応じた研修を展開しています。DX推進や新規事業立上の担当者向けのプログラミング研修とウェブサービス立上のワークショップ、またプロジェクトマネージャー向けに事業開発や業務改善プロジェクトの企画・構想～開発までの全体像を理解するプログラムの実施に加え、全社員のIT・デジタルリテラシー向上を目的とした必須講座や個々人のレベルに応じた講座を提供しています。

全役職員向けIT・デジタルリテラシー講座

変化対応力を高めるリスキル、DX推進力の強化の一環として、当社全役職員が身につけるべきIT・デジタルリテラシーを、各人のレベルに応じて段階的かつバランス良く習得するためのオンデマンド型研修プログラム MC DX Advancement Programを新設し、データデザインやDXプロジェクト管理など約70時間、16講座を全役職員向けに提供しています。

マネジメント向けIT・デジタル講座

DX推進やIT活用におけるより適切な判断や部下への助言を行えるよう、マネジメント層向けの講座を実施しています。DX時代のリーダーに必要な技術導入時の特性、適切なコミュニケーション法、意思決定のタイミング、及び判断のポイントなどの理解を深めることを目的としています。

三菱商事グループの価値観共有

当社では、当社グループ約8万人の総合力強化を図ることを目的として、価値観の共有、強固なネットワークの構築に取り組んでいます。

MC Group Gateway Program

2010年度より、当社の理念・価値観の共有や当社グループの理解を深めることを目的として、国内外の拠点・グループ企業の社員を対象に導入研修「MC Group Gateway Program」を開催しています。東京にて、日本語・英語で実施しており、累計約4,600名以上が参加しています。さらに、各海外地域でも同様の導入研修を展開しており、当社グループ全体での価値観の共有を推進しています。

国を超えた異動

近年、事業ニーズに合わせて、海外拠点社員が国を超えて異動するケースが増えています。国を超えた異動を通じて幅広い経験をすることにより、グローバルな視野を磨くとともに、当社グループの概要や経営方針に対する理解を深めることにつながるため、今後も連結・グローバルベースでの配置（適材適所）を推進していきます。

パフォーマンス

人材開発・研修に関するデータ

各研修の受講社員数（単体）

名称	対象	2020年度	2021年度	2022年度
Business Basic Skill Program	入社1～2年目	124名	128名	137名
Business Advanced Skill Program	入社3年目	121名	114名	124名
MC経営塾	部長クラス	28名	29名	29名

三菱商事が実施する研修の概観（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度
年間研修受講者数※1	4,541名	3,915名	10,988名
年間延べ研修実施時間	約9万2000時間	約7万4000時間	約11万8000時間
1人当たり平均研修時間※2	16.0時間	13.2時間	21.8時間
教育・研修費総額※3	16.3億円	17.5億円	24.2億円
1人当たり研修費※4	28.6万円	31.6万円	44.5万円

※1　本店人事部主催研修のみ

※2　年間延べ研修実施時間を全従業員で割り1人当たりになおしたもの このほかに会社が提供するオンライン学習プラットフォームを利用した自己啓発時間あり

※3　教育研修費＋外部研修機関への研修業務委託料

※4　教育・研修費総額を全従業員で割り1人当たりになおしたもの

各研修の受講者数・研修時間（本店人事部主催研修のうち一部を抜粋、2022年度）

名称	対象	受講者数	研修時間
事業経営プログラムⅠ	国内・海外事業会社で事業経営に携わる職員	70名	15.0時間
事業経営プログラムⅡ	国内・海外事業会社で幹部として事業経営に携わる職員	36名	18.5時間
イノベーション研修	事業構想、デジタル戦略、新規事業立案などの役割期待を担う職員	92名	77.0時間
組織リーダー研修	新任内部組織責任者（チームリーダーなど）	122名	43.5時間
オンラインBS	管理職昇格者	147名	平均 41.2時間
新任M2研修	管理職昇格者	151名	36.5時間
インストラクター研修	インストラクター（新入社員指導担当）	141名	17.0時間
キャリアビジョン研修	入社6年目職員	107名	10.0時間
ビジネスアドバンスドスキルプログラム	入社3年目職員	124名	73.0時間
新入社員向け研修	入社1年目職員	121名	184.5時間
キャリアデザイン関連研修	48歳以上職員	1,646名	19.0時間※1
A職キャリアビジョン研修	一般職掌	239名	24.5時間
オンライン学習プラットフォーム（Udemy）	全社員	登録者数 5,596名	平均視聴時間 10.4時間
MCスキルアップ講座	全社員（講座ごとに自由応募）	639名	平均 5.9時間※2

※1　総合職マネジメント層の標準的な受講時間

※2　全21講座の平均時間

Social

顧客責任

方針 目標 取り組み 外部イニシアチブへの参加

方針

責任ある広告・マーケティング

企業理念である三綱領の理念、企業行動指針、社会憲章、当社役職員行動規範に基づき、責任ある広告、マーケティングを実践しています。コーポレートコミュニケーション活動を通じて、正確な情報を正しくお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めると同時に、常に社会の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映していきます。

広告

顧客に対する当社の視覚的イメージを統一し、適切な表現・内容・媒体で広告宣伝を行う目的で、留意事項、決裁報告手続きなどを定めた社内規程・ガイドライン・マニュアルが整備されています。特に、誹謗中傷、差別的表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、秘密情報や情報公開、知的財産権に対して、十分な配慮をしています。また、グループ会社向けにもマニュアルを作成し、広告・宣伝活動に係る知見を共有できるようにしています。

マーケティング

マーケティングに係る法規（「不正競争防止法」など）の遵守、社内規程の制定・遵守、研修などを通して、他者の信用や名誉を傷つけず、お客さまに誤解を与えない分かりやすい情報・表現になるよう徹底し、責任あるマーケティングを実践しています。

食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方

当社グループはさまざまな事業分野を持っていますが、中でも消費者に直結する事業として食品関連の事業を行っており、取り扱う商品も加工食品、生鮮食品、飲料などと多岐にわたります。この事業では、多様化・高度化する消費者ニーズ、安心・安全な食に対する関心の高まりに応えるべく、原料調達・加工から製品製造・流通、さらに小売りに至るバリューチェーンを構築しています。日々の生活に密着した事業を展開する上で、消費者に価値を認めて頂ける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、当社子会社の㈱ローソンなどのリテイル事業を通じて消費者から直接頂くフィードバックを、原料調達・加工、製品製造、流通事業に反映させることで、全ての事業を消費者起点で最適化し推進しています。消費者関連ビジネスを推進するに当たっては、付随する諸課題（以下、事例）を認識し、未然の防止ならびに影響の低減に向けた取り組みを実施します。

- 食の安全の確保
- 情報提供を通じた食の信頼性の確保・適切な提供（食物アレルギー情報の提供、20歳未満の者へのアルコール提供の防止など）
- 顧客の個人情報の適切な取り扱い

より良い栄養・医療へのアクセス

当社グループは、食料や医療関連サービスなどを消費者にお届けする事業をグローバルに展開しています。川上の原料調達から川下の小売りに至るまでの各事業領域において、消費者のニーズを捉えた商品・サービスを安定的に提供し、多様で豊かな生活の実現に取り組んでいます。食料や医療に関わりのある事業を行うという使命感の下、消費者の「安全・安心」の確保に取り組むことで、社会の要請に応える価値を提供し、より良い栄養・医療へのアクセスの実現に貢献しています。

より良い栄養へのアクセスの方針・考え方

先進国においては、ライフスタイルの変化による栄養の偏りや肥満などの生活習慣病患者の増加、高齢によって食べられなくなることが原因の低栄養化が社会課題となっています。また、新興国においては貧困などによって引き起こされる飢餓や低栄養が社会課題となっています。一方で人々の健康志向は進んでおり、それらの市場の開発と、新興国の新規マーケットの拡大はビジネスチャンスでもあります。当社グループはこうした社会的課題を認識し、原材料からリテイルまでのバリューチェーンを有している強みと食品化学事業の技術力を通して、例えば、低栄養になりがちな高齢者の栄養改善に努めるなど、消費者のニーズに応えた商品を開発、提供します。また、供給が途絶えることで消費者が不利益を被ることがないよう、安定的な供給に努めます。

より良い医療へのアクセスの方針・考え方

当社グループでは、コンシューマー産業部門において医療関連事業を展開しています。日本国内においては、高齢化の進展、医療費の増大により、医療機関の経営環境の悪化や社会保障費の増大による財政の逼迫が喫緊の課題となっています。一方、新興国には、医療環境、制度の未整備により、質の高い医療サービスを利用できない人々がたくさんいます。当社グループは、長年にわたる医療関連事業で培ってきた知見、ネットワークを生かし、国内外で発生している諸問題に取り組んでおり、より良い医療を多くの人が受けられる社会の実現を目指します。

㈱ローソンにおける取り組み

アルコール製品の販売

当社子会社である㈱ローソンでは飲酒などの生活習慣が原因の健康リスクを低減するために、ノンアルコール売場の維持管理や脱高アルコール飲料を目指した商品の開発および販売を行っております。
厚生労働省のガイドラインでは「生活習慣病のリスクを高める飲酒量」を、1日当たりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性で20g以上と定義していますが、アルコール摂取量を20g以下とするためには、缶チューハイの標準サイズである350ml缶ではアルコールを7%以下に、コンビニで多く購入される500ml缶ビールはアルコールを5%に抑える必要があります。
厚生労働省のガイドラインに則しながら、アルコール度数の高さよりも美味しさを最優先に設計したチューハイやビールをローソンオリジナル商品として開発・販売しています。また、アルコールの量だけでなく、不揮発性物質の削減など、アルコールの質改善にも取り組んでいます。

広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン

同社では、多種多様な商品・サービスを提供しているため、遵守すべき法令などや想定・対応すべきリスクも多岐にわたるという事業特性を有しております。このような事業特性の下で、健全で持続的な成長を目指すために、「内部統制システムの整備の基本方針」を定めております。また、同社のビジネスの生命線である商品の安全・安心を担保し、消費者からの信頼を確保するための体制整備を確実に行うべく、特に遵守に向けて周知を要する重要法令として消費者関連法 （食品表示法、食品衛生法、健康増進法など）が追加されたため、同社ではオリジナル商品のお弁当やお惣菜に、商品名、消費期限、原材料名などの食品表示法を遵守したラベルを添付し、 情報を公開しています。さらに、販促資材を作成する際は、他者の知的財産権（商標権、著作権など）を侵害することのないよう、同社では知的財産法なども視野に入れながら表示のチェック体制をさらに強化すべく対応しております。

なお、これらについては、同社の統合報告書などを通じて公表を行っています。

コンプライアンスの遵守を目的とした社員研修

同社では、毎年全従業員を対象とした「コンプライアンス&リスク管理研修」を実施し、倫理意識や危機対応能力のさらなる向上を目指しています。また、入社時や管理職登用時の研修、職種別の研修、経営層の研修においても、コンプライアンスをコンテンツとして含んだ内容となっています。さらに、これらの研修をリスク状況の変化に応じて内容を見直しながら継続して実施することにより、あらゆる職位・職種の従業員が問題点を共有化して業務改善へとつなげるよう取り組んでいます。

なお、上記については、同社のホームページなどを通じて公表を行っています。

三菱食品㈱における取り組み

アルコール製品の販売

当社子会社である三菱食品㈱では、アルコールの過剰な摂取による悪影響を軽減するために、卸事業においてはノンアルコール商品の販売に積極的に取り組んでいます。

加工食品の広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン、コンプライアンスの遵守を目的とした社員研修

同社では、広告に関するガイドラインを保有する他、食品表示法や景品表示法といった関連法規に係る社員研修を毎年実施しています。

品質マネジメント

同社では、(一財)食品安全マネジメント協会に加盟し、QMSや食品安全マネジメントシステム（FSMS）について情報を収集、製造委託先様への指導に役立てています。

目標

ライフサイエンス分野における目標として、「食と健康」の領域において、技術力をベースとした戦略的な投資やイノベーティブな研究開発、ならびに安全・安心な製品の提供を通じて、国内市場のさらなる深耕による持続的成長と確固たるプレゼンスを実現するとともに、同分野における世界のリーディングカンパニーを目指します。

取り組み

単体での取り組み

ウェブサイト／会社案内冊子

グローバルに事業を展開していることから、各地域の人々に正しく情報を開示することを目的に、ウェブサイトは7言語※（日本語・英語・中国語・ポルトガル語・フランス語・ロシア語・韓国語）、会社案内は6言語版（日本語・英語・中国語・フランス語・ロシア語・スペイン語）を毎年制作しています。

※ 現地法人サイトも含む

問い合わせ対応体制

当社ウェブサイトに「よくあるご質問（FAQ）」のページを作成し、疑問を迅速に解決頂けるよう努めています。また、本社代表電話では、お客さまからのご相談・ご質問に対して関連部署が迅速に対応しています。

食品化学事業での取り組み

三菱商事ライフサイエンス㈱の取り組み

三菱商事ライフサイエンス㈱では、酵母を中心に微生物の力を活かした調味料素材、食品の品質改良素材や健康食品素材の開発を行っており、酵母から得られるエキスなどによる減塩処方提案、機能性素材としての美容と健康分野への展開を進めています。また、医療・介護分野では、高齢者の課題である飲み込む力の低下、誤嚥性肺炎、栄養不足などの課題に対して、食感改良製剤やトロミ剤、たんぱく食、甘味素材などによる解決策を提案しています。さらに、プラントベースフード向け素材やアプリケーション提案、未利用資源を有効活用した素材開発や販売を行っています。このように当社グループは医療や介護、健康志向分野での安心・安全な食の開発を進め、社会へ貢献しています。

食料関連ビジネスに付随する課題への対応

当社グループでは消費者に直結する事業である食品関連事業において、事業を通じ、付随する諸課題への対応を行っています。

Cermaq社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、健康的で持続可能な食料の提供をコアミッションと位置付けています。またサーモン生産者として同社は、増大する世界の人口に向けた健康的で栄養価の高い食料を生産し、多様なステークホルダーとパートナーシップを組みながら、世界の食料供給システムの改善に貢献することを目指しています。養殖サーモンには、必須脂肪酸であり心血管疾患のリスク低減に役立つことなどが知られているオメガ3脂肪酸が豊富に含まれております。また、他の動物性たんぱく質と比較してCO_2排出量が少なく飼料効率が高い点からも、持続可能な食料です。このように同社はサーモン養殖業を世界の食料需要に応える一つの解決策と捉えており、積極的にパートナーシップを構築し、食料業界で横断的にベストプラクティスの普及や、知識の共有を進めています。

参照 Cermaq社ウェブサイト
https://www.cermaq.com/sustainability/sustainability-reports

㈱ローソンにおける取り組み

当社子会社である㈱ローソンでは、食料関連事業のバリューチェーンにおいて、消費者に近いコンビニエンスストア事業を展開し、以下の取り組みを行っています。

1) 持続的な健康づくりのお手伝い

同社は、お客さまの身近なコンビニエンスストアだからこそできる、健康で長寿な暮らしをサポートすることにより、“近くにいつものローソンがあるから安心”と言っていただけるような存在でありたいと考えています。毎日の食を通して健康な身体をつくる「ミールソリューション」の取り組みでは、手軽で健康的な食生活を望む消費者から、選べる種類が多いことや、購入の利便性、健康に配慮ができる点を評価頂いています。また、万が一お客さまが健康に不安を感じられた時に相談に乗り、健康維持のお手伝いをする「セルフメディケーションサポート」を通して、マチの皆様の健康で長寿な暮らしをサポートします。

ローソン湯島駅前店（東京都文京区）
コンビニエンスストアとドラッグストアを
最適なバランスで組み合わせたモデル店舗
（オープン当時の写真）

参照 ㈱ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/consumer/health/

2) 原材料の調達と品質管理

同社は、サプライチェーンを管理する機能子会社である㈱SCIを通じて、安全・安心なオリジナル商品を供給しています。また徹底した品質管理を行っており、原材料調達では同社の品質管理基準に基づく厳重な審査に合格したものを採用しています。商品の製造過程において、例えば米飯類を製造する工場では、食中毒や異物混入などの事故を未然に防ぐために、日本発のHACCP（食品衛生管理）規格であるJFS-B認証取得の推奨を含めて、独自の食品マネジメント体制を構築しています。このように、安全な原材料の調達と、徹底した品質管理を進め、消費者に健康被害などの負の影響が起きないように配慮しています。さらに同社では、安全・安心で高品質な新鮮野菜や果物を同社グループの店舗に安定的に供給するため「農地所有適格法人ローソンファーム」を展開しています。2023年1月時点で全国16カ所にて展開しており、いずれもJGAPまたはASIAGAP※の取得に取り組んでいます。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/lawsonfarm/

※ GAP: Good Agricultural Practice（農業生産工程管理）
ローソンファーム（農場）は日本の標準的なJGAPまたは国際水準のASIAGAPを取得

3) 商品情報の表示

同社のオリジナル商品は法律に則り、食品表示を実施しております。また、ホームページではお弁当・おにぎり・サンドイッチ類・調理麺類・お惣菜・ファストフード類についてアレルゲン表示を行っております。表示内容はお客さまに安心してお召し上がり頂けるよう、社内および外部機関にてチェックをしています。

4) 20歳未満者への酒類・たばこの販売防止

同社では、酒類・たばこの20歳未満者への販売を行わないよう、お客さまの目に触れる機会の多いPOSレジのお客さま用画面では、20歳未満者への酒類・たばこ販売禁止の告知を行い、販売時には20歳未満者と思われるお客さまに対して、身分証明書による年齢の確認を行っています。定期的に店舗従業員向けに教育を行う他、ポスターの掲示や店内放送などにより、お客さまにも理解を求め協力をお願いしています。

5) セーフティステーション活動

防犯・防災対策、安全対策、青少年の健全育成など、近年、コンビニエンスストアに対し、さまざまな社会的要請が寄せられています。これらの要請に応えるため、同社グループは一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会のセーフティステーション活動に積極的に参加し、安全・安心なまちづくりへの協力や青少年環境の健全化への取り組みなどを推進しています。また、強盗などに対する防犯対策や、女性や子どもの駆け込みへの対応なども行っています。

〈セーフティステーション活動の事例〉

- 振り込め詐欺の防止
  店舗従業員の機転で、ATMの操作に手間取っていたお客さまに声を掛けたことから振り込め詐欺を防止した事例や、「お金を送りたい」とお申し出になったお客さまに事情を伺ったことで還付金詐欺が判明した事例などがあります。
- 急病人や高齢者の保護
  買い物中に突然痛みを訴えられたお客さまの応急処置を行った後病院まで付き添った事例や、自宅が分からなくなったと助けを求めてこられた認知症と思われる高齢のお客さまを保護し、自宅までお送りした事例など、お困りになったお客さまの手助けができる店舗が増えています。
- 地域防犯・防災活動への協力
  店舗近隣にある小学校でコンビニエンスストアの仕事内容の紹介や万引きなどの犯罪抑止などについて講義を行ったり、中学校学区内を少年補導員として定期的に巡回し、たむろする未成年者への声掛けを行ったりする加盟店活動を通じ、青少年環境の健全化や安全・安心なまちづくりに貢献しています。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/community/safetystation/

適切な食品表示に関する取り組み

食物アレルギーのある方がアレルギー物質を摂取することでアナフィラキシーを発症したり、特定の物質を大量摂取することで健康を害したりすることのないよう、当社グループは法令に則り分かりやすい食品表示に努めています。三菱食品㈱や㈱ローソンなどでは、消費者が商品の特性を知り、健康などに配慮して購入できるよう、食品表示法などの法規制を遵守することは大原則として、「品質に関する表示」「アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、未成年の飲酒に対する注意書き」「見やすい食物アレルギー表示」など、さらに消費者の立場になって、分かりやすく情報提供をしています。

栄養価の高い製品に関する取り組み

㈱ローソンにおける取り組み

糖質控えめで、たんぱく質・食物繊維が豊富なベーカリー商品や、栄養バランスと健康を考慮したナチュラルローソンブランド商品を提供

当社子会社の㈱ローソンでは糖質を抑えた上においしさにもこだわったブランパンや、食物繊維などの栄養成分を多く含む“もち麦”を使用したベーカリーなど、健康に配慮した商品を提供しています。また美と健康をテーマに原材料へのこだわりをもったナチュラルローソンブランドでは、素材本来のおいしさを楽しめることはもちろん、栄養バランスと健康を考慮したお菓子や、おにぎり・サラダなど、独自の商品開発を進めてお客さまの健康な暮らしをサポートしています。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/consumer/health/

三菱食品㈱における取り組み

消費者にとって分かりやすい栄養成分表示を目指している他、「からだシフト」といった健康へ配慮した商品の開発にも取り組んでいます。

参照 「からだシフト」について https://karadashift.jp/

より良い医療へのアクセスに関する取り組み

当社は、医療関連事業を展開する企業として、国内外の人々がより良い医療にアクセスできるよう、グループ会社と共に以下の事業に取り組んでいます。

日本国内の医療の安定化、高齢者の生活の質の向上

日本国内では当社子会社のエム・シー・ヘルスケアホールディングス㈱が医療機器および医療材料の調達支援、共同購入、システムの導入支援を通じて、病院の経営改善および国内医療体制の充実、安定に貢献しています。さらに日本で培った経験やノウハウを生かし、成長著しい中国でも事業展開を進めています。福祉用具レンタル事業と在宅介護サービス事業を展開している㈱日本ケアサプライでは、高齢者の生活の質を高め、住み慣れた地域で自立した生活を継続できるよう、主力の福祉用具に加え、介護事業所などへの食事の提供事業を通じ、高齢者が安心して暮らせる健康長寿社会の実現に向けて貢献しています。

地域における医療へのアクセス

当社子会社の㈱ローソンは、高齢化社会に対応するお客さまの利便性と国民医療費の抑制に貢献すべく、医薬品の販売に注力しています。保険調剤においてはかかりつけ薬局の実現を目指し、2003年から調剤薬局併設型店舗の開発に取り組んでいます。また、セルフメディケーション推進の観点から全国各地の調剤薬局・ドラッグストアチェーンとの提携を進め、OTC医薬品（市販薬）を取り扱っています。また、「マチ」を起点に考える、ローソンならではの取り組みとして一部の店舗で「出前健診」や「まちかど健康相談」を行っています。地方自治体と協定を結び、従来は役所や公民館などで実施していた住民向けの健康診断や健康相談を、より身近なコンビニエンスストアでも受診できるようにしています。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト
lawson.co.jp

外部イニシアチブへの参加

当社子会社のCermaq社は、国連のSustainable Development Goals（SDGs）のサーモンを中心とした水産物分野での達成に向けたパートナーシップを強化するとの方針の下、外部のサステナビリティ関連のイニシアチブに参加しています。特にSDGsのうち、目標2：「飢餓をゼロに」、目標13：「気候変動に具体的な対策を」目標14：「海の豊かさを守ろう」の三つを優先度の高い目標として掲げ、産業界や多様なステークホルダーなどの幅広いイニシアチブに参加しています。

参加しているイニシアチブ例としては以下の通りです。

１．サーモン養殖産業 – グローバル サーモン イニシアチブ（GSI）

Global Salmon Initiative。世界的なサーモン養殖事業者が主導して設立したイニシアチブ。環境負荷を最小限に抑え、社会貢献を継続向上させながら、増大する世界人口に向けたサステナブルで健康なたんぱく源を提供することを目指しています。

２．シーフード産業 – SeaBOS

Seafood Business for Ocean Stewardship。2016年に世界の最大手水産会社9社（Cermaq社、Thai Union社、㈱ニッスイ・日本水産㈱、マルハニチロ㈱、Mowi社など）にて設立。持続可能な水産物の生産と、健全な海洋環境の確保を主導することを目的としています。

３．国連グローバル・コンパクト - 海洋スチュワードシップ連合

Cermaq社は2011年から国連グローバル・コンパクトのメンバーになっています。国連グローバル・コンパクトが定める人権、労働、環境、腐敗防止に関する普遍的な原則、及びその実現に向けた戦略やオペレーションに基づき、社会的な目標の達成に向けて行動しています。

参照 Cermaq社ウェブサイト

Social

コミュニティ

方針 体制 社会貢献活動 取り組み その他参考データ

方針

基本的な考え方

三菱商事は、「地域課題の解決とコミュニティとの共生」をマテリアリティの一つに掲げています。事業活動や社会貢献活動などを通じて地域の発展に寄与するとともに、事業現場においては地域・コミュニティとの共生を図ります。

コミュニティ投資に関する方針

当社は、事業推進上、コミュニティとの関係構築が重要であると認識しており、「地域課題の解決とコミュニティとの共生」をマテリアリティの一つとしています。また、事業を通じた雇用創出・地域開発、コミュニティからの資材調達など、地域と共に繁栄を分かち合うことと、地域への負の影響を最小化することとしています。地域と共に発展することは、当社が事業を推進し、経済価値を創出することと同様に重要であり、経済価値・社会価値・環境価値の同時実現をうたう当社の精神そのものです。

現地雇用・調達に関する方針

当社は、事業を行う国・地域との良好な関係を構築し、これら国・地域の持続可能な発展に貢献する上で、現地雇用や現地調達が重要な役割を果たすという考え方※に賛同しています。事業地域周辺からの従業員雇用や物品・サービスの調達は、域内の人材育成や地域社会・経済の活性化に通じ、地域の持続可能な発展に寄与すると認識しています。当社は、世界のさまざまな国・地域で事業活動を行う上で、この考え方に基づき現地雇用・現地調達などの事業活動を通じた経済貢献や社会貢献活動などに努め、地域社会との共存共栄を目指します。

※ ISO26000など

閉山に関する方針

当社は、鉱山事業・石油ガス事業において、閉山・廃山・廃坑時における環境・社会への影響を最小化することが重要と考えます。これらの事業の推進に当たっては、将来の閉山などに向けた対応を円滑かつ適切に行うために、事業検討・操業期間中から事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め※に定められた環境影響評価の実施に加え、行政、地域住民などステークホルダーとの対話などを通じて、適切な閉山計画の策定や、必要なリハビリテーションなどに取り組みます。閉山・廃山・廃抗時においては、閉山計画に則り、適切な対応を行い、環境・社会への影響の最小化に努めます。

※ 「持続可能な開発のための10原則」（国際金属・鉱業評議会）など

体制

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）） サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議されたコミュニティに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	
事務局	サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、地域社会・経済の活性化の視点、先住民や文化遺産などの周囲の状況や関連する対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

社会貢献活動

当社の持続可能な成長は、持続可能な社会の実現を追求することなしに果たし得ないとの考えの下、事業と社会貢献活動の両輪によりマテリアリティに取り組みます。社会貢献活動においては、「インクルーシブ社会の実現」「次世代の育成・自立」「環境の保全」の3つの軸に沿った活動、および「災害支援（東日本大震災復興支援を含む）」を実施しています。具体的な取り組みに当たっては、当社らしさ、社員の自発的な参加、そして継続性を重視・尊重しながら、社会に役立つ事業価値を創出していきます。

社員による社会貢献活動

当社は、社員一人ひとりが社会貢献に対する意識を高めていくことを重要と考え、ボランティア休暇制度や昼休みを利用した社内で行われるボランティアプログラムの開催など、社員のボランティア活動への参加を促すさまざまな取り組みを進めています。また、2011年の東日本大震災直後から復興支援活動を実施し、2020年度までに延べ4,958名の社員がボランティアとして参加しました。

トークン制度／ボランティア休暇制度

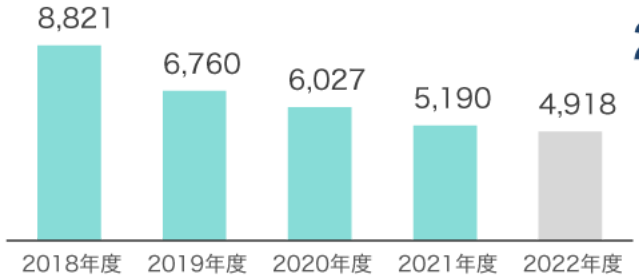
社員のボランティア活動は、トークンという仮想通貨に換算（活動1回につき1トークン＝500円）し、会社が福祉、教育、環境関連などの活動に取り組むNPOや財団に寄附する仕組みを整備しています。トークンは会社が指定するボランティアだけではなく、社員の自発的な活動でも取得可能としています。また、年間最大5日間のボランティア休暇を社員に認めており、会社が募集する活動だけでなく個人の活動も対象として認めています。

2022年度

ボランティア休暇合計取得者 **42**名（実人数）

ボランティア休暇合計取得日数 **31**日

ボランティアによるトークン数



トークンによる寄附

2,459,000円

(2022年度)

DREAM AS ONE. ～ともに一つになり、夢に向かって～

当社では、長年にわたり取り組んできた「パラスポーツ支援」をさらに充実させるため、「DREAM AS ONE.」プロジェクトを2014年に立ち上げました。2023年度には、障がい児向けスポーツ教室、パラアスリートによるパラスポーツ体験会などを17回行いました。また、当社所属のパラアスリートは現在6名、そして奨学金を支給した学生のパラアスリートは8名(延べ10名)で、それぞれ夢に向かって活動を続けています。また、新たな取り組みとして一般社団法人日本パラリンピアンズ協会が主催する奨学金制度「ネクストパラアスリートスカラーシップ～NPAS～」の共創パートナーとなり、競技力向上とともに、自己成長にも寄与するプログラムを提供していきます。所属アスリートによるパラスポーツ・障がい理解の講演会も全国の小・中・高等学校や自治体などで積極的に行っています。

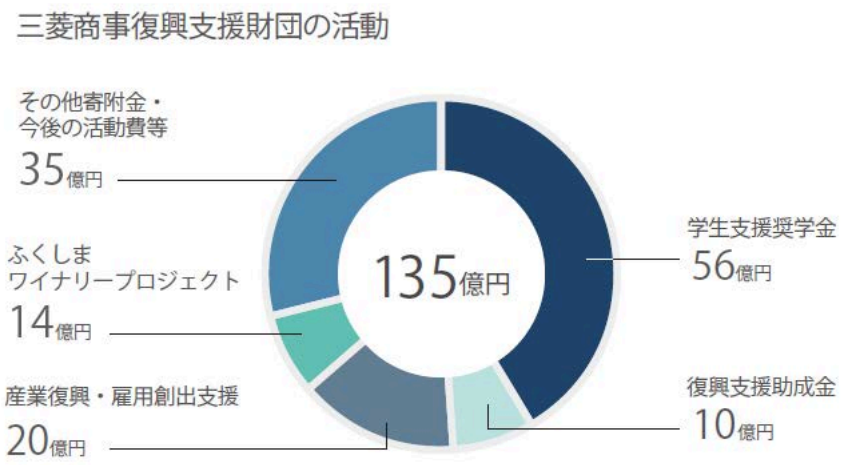
当社所属 高橋選手 講演会の様子

財団・基金を通じた支援活動

財団・基金	活動内容	設立年・拠出額（累計）
三菱商事復興支援財団	奨学金、助成金、産業復興・雇用創出支援を通じた、東日本大震災の被災地域の復興支援活動	2012年設立 約135億円（三菱商事東日本大震災復興支援基金分を含む）
三菱商事米州財団（MCFA）	米州における生態系保全、サステナブルな開発、環境正義、環境教育に取り組むNGO・団体に対する支援活動	1991年設立 約1,300万米ドル
三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）	欧州・アフリカにおける自然環境の保全活動、自然環境の保全に資する研究や教育、貧困の緩和に取り組むNGO・団体への支援活動	1992年設立 約600万ポンド

三菱商事復興支援財団

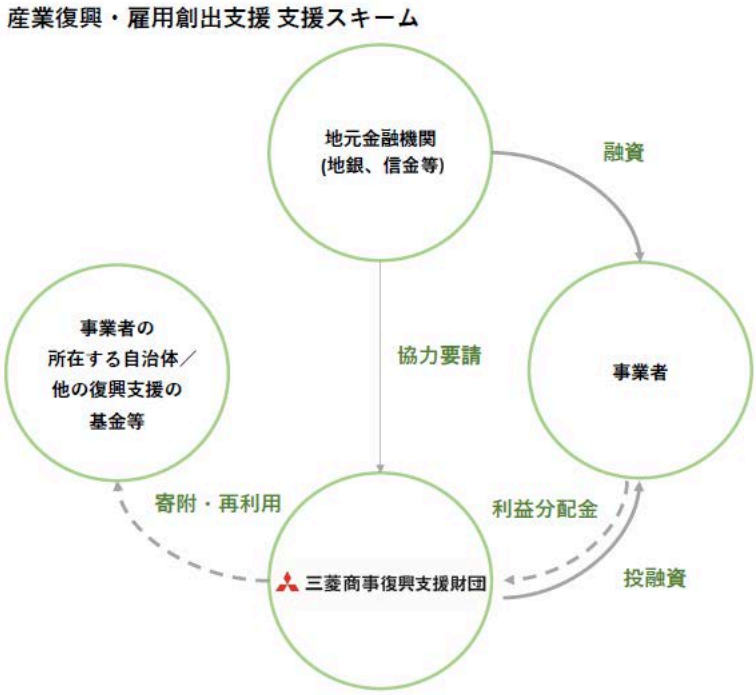
当社は、東日本大震災の復興支援活動のために、地震発生直後に当初の4年間を対象として総額100億円の復興支援基金を創設し、被災した地域の状況やニーズに合わせてさまざまな活動を展開してきました。2012年春には、三菱商事復興支援財団を設立し、学生支援奨学金(終了)および復興支援助成金を基金から継承するとともに、被災地の産業復興・雇用創出支援に取り組んでいます。2015年度には、その後の活動資金として35億円の追加拠出を決定しました。従来の活動を継続しながら、福島県郡山市で新たに果樹農業の6次産業化を支援するための「ふくしまワイナリープロジェクト」を推進しています。



※ 復興支援基金（当社）の活動を含めた概算の金額

被災地の未来に対する投資

産業復興・雇用創出における分野では、金融支援（投融資）による活動を行っています。これは返さなくてはならないお金であるが故に生まれる適度な緊張感が、事業の継続を支えていくことに資すると考えたからです。ただし、通常の融資とは一線を画し、最長10年間、事業が軌道に乗るまでは元本や利子の支払いは発生せず、利益が実現した場合には、その一部を利益分配金として受領する仕組みとしています。この分配金は財団内部には留保せず、地元自治体や他の復興支援の基金などに寄附することや、被災地での復興支援活動に再利用することを基本方針としています。復興支援基金が被災地で循環する仕組みを整え、地域経済のさらなる自立促進を目指しています。



三菱商事米州財団および三菱商事欧州アフリカ基金

当社は、三菱商事米州財団（MCFA）および三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）を通じて、環境保全活動や環境に関する教育・研究、貧困問題への取り組みを支援しています。MCFAは、米州における環境問題、社会問題の解決に寄与することを目的とした財団であり、「生物多様性の保全、持続可能な開発、環境正義、環境教育」の4つのテーマに取り組むNGOなどへの支援を行っており、1991年の設立以来、約13百万ドルの資金援助を行っています。例えば、米国のWildlife Conservation Society(WCS) の取り組みであるアマゾン・ウォーター・イニシアチブへの支援を通じた、アマゾン川流域における漁業環境の改善や野生動物の生息地の管理や監視の強化、気候変動に関する研究などへの支援などを行いました。MCFEAは、欧州・アフリカにおける環境・社会課題の解決に寄与することを目的とした基金です。「生態系保全、環境教育、貧困」の3つのテーマに取り組むNGOなどへの支援を継続、1992年の設立以来、約600万ポンドの資金援助を行っています。現在は、Rainforest Allianceがコートジボワールで行う持続可能なカカオ農業への取り組みなどを支援しています。

WCSによるアマゾン・ウォーター・イニシアチブ対象地域
©Wildlife Conservation Society

参照 詳細は「社会貢献活動」のウェブサイトをご覧ください。 http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/contribution/

三菱商事高校生海外留学奨学金

当社は、2019年度から公益財団法人AFS日本協会を通じて、奨学金による高校生の年間派遣（留学）プログラムを支援しています。同プログラムは、約10カ月間の通学とホームステイを基本としたカリキュラムで、異文化理解を深め、他者への理解力や共感力を養うものです。奨学金の給付を通じて、留学に興味を持ちながら経済的な事情で踏み切れずにいる全国の高校生に広く門戸を開き、将来のグローバル人材を育成することを目指しています。初年度は募集人数20名からスタートし、2024年派遣は70名に拡大しています。

三菱商事高校生海外留学奨学金 壮行会

取り組み

インドネシア／都市価値向上を目指した都市運営事業・複合都市開発事業

当社は、インドネシアにて、同国の不動産デベロッパー最大手の1社であるSinar Mas Land（以下SML社）と共同で、都市運営事業の検討、並びに大規模複合都市開発案件を推進しています。

当社は、SML社と2020年3月に基本合意書を締結し、BSD City（6,000ha）における都市運営及びスマート／デジタルサービス（都市サービス）導入における協業検討を開始しました。SML社と協業の上、AI/IoTデータプラットフォームや都市ポータル、モビリティ、エネルギー関連コンテンツなどを始めとした、BSD City全体を対象とした都市サービス導入を当社グループ企業や各事業分野でのパートナーとも連携して進めております。

MOU締結後、インドネシア初となる電気自動車による自動運転のオペレーションの実証実験を始め、モノを”買う“から”借りる“ことへ行動変容を促すシェアリングサービスの実証実験、直近では電気自動車を使用したBSD Cityにおける移動式コンビニエンスストアのオペレーションなど多数の都市サービスの実証や導入を行っており、地域の社会課題を解決すると同時に都市のサステナビリティを向上させる取り組みを行っています。

また同時に、同エリアにおいて、100ha超の新規開発用地に対して、インドネシア初となる公共交通指向型開発(Transit Oriented Development※)をコンセプトとした、住宅・商業施設・学校・病院・公園・交通結節点などの都市機能を組み合わせた大規模開発もSML社と共同で展開しています。

公共交通機関の拡充や利用促進に向けたモーダルシフトを促し、交通渋滞などの社会課題や大気汚染などの環境問題の解決に繋げるなど、経済面のみならず、環境・社会性面へ貢献していくとともに、AI/IoTデータプラットフォームや都市ポータル、モビリティ、エネルギー関連コンテンツなどの都市サービス導入を通じて、便利で安全・安心な街づくりを目指します。

プロジェクトイメージ

※ 公共交通機関に基盤を置き、自動車に依存しない社会を目指した都市開発。

HERE社のDX事業

当社は、2019年12月にHERE International B.V.(HERE社※)と資本および業務提携を合意し、また2020年5月に同社宛に15%の出資を行いました。当社の広範な産業知見を生かし、同社が注力する日本およびアジア太平洋市場、自動車業界以外へのソリューション展開加速において協業を取り進めています。

具体的な取り組みは以下の通りです。

- 物流・輸送におけるルート最適化サービスを活用した物流効率化や交通渋滞解消による環境負荷低減への貢献。
- 今後需要が高まる宅配（ラストマイルデリバリー）および社会インフラ化の進む幹線輸送（ミッドマイルデリバリー）の効率化と高度化によるドライバー不足や買い物難民問題などの地域課題の解決。
- 高齢化・過疎化が進む地方都市におけるモビリティサービスの効率化と高度化による地方創生への貢献。

※ 世界52か国に6,000人以上の従業員を擁するグローバルな位置情報サービスを提供する企業。欧米市場における自動車向け地図データ・位置情報関連サービスで高い市場シェアを有するマーケットリーダーであり、ここ数年の事業変革を通じて、運送・物流・メディア・通信などの幅広い業界にソリューションを提供している。

MDP事業における現地調達

当社の100%子会社MITSUBISHI DEVELOPMENT PTY LTDは、1968年の設立以来、豪州で資源の採掘事業を行うとともに、地域に根差した活動に積極的に取り組んできました。クイーンズランド州において製鉄用のコークス原料となる原料炭事業を行うBMAを通じて、地域会との共生を目指し一部資機材・サービスを現地中小企業より調達する購買プログラムを実施しています。同プログラムは、地域住民や先住民が営む企業の雇用支援を目的として設立され、年間で約550社を超える企業と取引を行い、約8,000名の雇用を創出しています。また、同プログラムを通じた経済効果は、年間109百万豪ドル超となっています。

閉山の取り組み

当社が取り組んでいる金属資源鉱山事業では、社会・環境との共生を図る上で将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。法令遵守をするとともに、行政、地域住民などステークホルダーとコミュニケーションを図り、適切な閉山計画を策定し、必要なリハビリテーションを行い、社会・環境への負荷の最小化に操業者と共に努めています。

参照 BMA採掘跡地環境修復

コミュニティ投資

ケジャベコ銅鉱山開発プロジェクト

当社は英国資源会社Anglo American社と共に、ペルー共和国においてケジャベコ銅鉱山開発を行う会社（Anglo American Quellaveco社／当社関連会社）を保有しています。

地域住民との合意

ケジャベコでは、2011年から18ヵ月間をかけて、地域住民との協議を続けてきました。その結果、水資源の共有、自然環境の保護、地域への貢献という3つの分野について、26項目にわたる合意事項を定めました。ケジャベコでは、地域の人々の声を基に作られたこれらの合意事項を軸として、さまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。

水資源の共有

ケジャベコでは、操業によって地域の人々が必要とする水が不足することのないよう、鉱山操業には、主に農業や生活用水に適さない水を使用します。ケジャベコが位置するペルー南部のモケグア州は、乾季の渇水に悩まされてきましたが、ケジャベコが建設するダムに貯めた水を乾季に供給することで、地域住民の生活改善に貢献することが期待されています。

ビスカチャスダム

自然環境の保護

ケジャベコでは、自然環境との共存も大切にしています。野生動物の餌場／住処の保護や植物の移植／栽培、道路整備や散水による粉塵抑制、操業に使用した水は放出せず全てケジャベコ敷地内でリサイクルするなど、操業計画の中に環境保護の対策が組み込まれています。こうした対策の効果については、常時定点観測を行うとともに、定期的に地域住民参加型の環境調査を開催することで、地域住民自らが自然環境が守られていることを確認できる機会を設けています。

地域への貢献

ケジャベコは、2018年から開始した開発工事期間中に計30,000名以上の雇用を創出してきました。2022年7月に操業開始を迎えましたが、今後も約2,500名の雇用を見込んでいます。また、鉱山の開発／操業にはさまざまな技術が必要になるため、地域住民の雇用を優先すべく、職業訓練や学生のインターンシップを積極的に行っています。女性の雇用機会創出にも力を入れており、女性に特化した職業訓練のプログラムなどを行っています。また、地元産業振興のため、開発／操業に必要な物資やサービスの調達への地元企業の優先的起用や、2011年に発足した「ケジャベコ基金」を通じた農業・地場産業育成などの取り組みを実施しています。

農家に資金を貸出し開発を支援するAgro Quellaveco Projectの事例

また、コロナ禍においてもさまざまな緊急支援策を打ち出しました。マスク／医療用防護服／コロナ検査薬などの物資をいち早く調達して地元に届け、感染者の急増に対応する医療機関を支えるため、救急車・医療用酸素プラントやICUベッドなどを提供しました。また、行政によるワクチン接種を支援する活動も行っています。

このように、モケグアではこれまでケジャベコが主体となって、地域の発展支援を行ってきました。さらに2021年には、Anglo American社／International Finance Corporation (IFC)／モケグア州政府／当社／M.C. Inversiones Peru（当社の在ペルー100%子会社）が共同で、”Moquegua Crece”（註：スペイン語で「モケグアの発展」を意味する）と呼ばれる、官民共同で地域全体のサステナブルな発展を促進するための取り組みを開始しました。民間企業／NGO／地域コミュニティ／行政などモケグアのさまざまなステークホルダーが、地域社会の長期的な発展について共通のビジョンを描き、官民一体で実現に向けて協働していきます。具体的には、公共事業の計画・実行管理の支援／地場産業の育成／水などの天然資源の持続的確保や活用に関する仕組み作りなどを通じて、モケグアが持つさまざまな可能性を最大限に引き出し、サステナブルな地域の発展に貢献することを目指しています。2023年には、公共投資プロセスの強化並びに地域コミュニティへのサービス・インフラ改善を目的として、モケグア州政府の長期開発計画策定支援などの取り組みを実施しました。

Cape Flattery Silica Mines社での硅砂採掘事業

当社100%子会社Cape Flattery Silica Mines Pty Ltdは、豪州のクイーンズランド州に位置し、1967年の設立以来50年以上にわたり、東アジアおよび東南アジアの需要家に硅砂を供給してきました。現在は世界最大規模の硅砂鉱山として、年間約3百万トンの硅砂をガラスメーカーなどに供給しています。

地域社会への貢献

① 先住民との共生

同社が操業するこの土地は先住民が先住権を持っており、先住民団体に対してロイヤリティを支払うとともに、先住民の優先雇用、職業訓練費用や奨学金の支給、地域インフラサポートなどを行うことで、先住民との共生を図っています。約100名いる従業員のうち、先住民は3割に上ります。

② 自然との共生

同社ではリハビリテーション(原状回復)専属の社員を抱え、採掘済鉱区の植生回復を行っています。その土地に自生する樹木の種子を採取、専用の種苗場で種を植えて育成し、採掘後の鉱区に植栽、3〜4年かけて採掘前の植生に戻すことで、自然との共生を実現しています。

Nurseryでの育苗の様子

リハビリテーション（植栽直後）

リハビリテーション（定植後）

硅砂の使用用途

硅砂の主な用途はガラス、鋳物、化学品などですが、環境課題への取り組みが世界的に注目される中、市場のニーズに応え、太陽光発電用ガラス向けの原料供給量を伸ばしています。環境に配慮した持続的なオペレーションや安定的な品質・数量を供給できる強みを活かしながら、今後も同社は原料の供給を通じてクリーンエネルギーの発展に貢献していきます。

その他参考データ

寄付金額推移

項目	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献など	2,577百万円	1,279百万円	1,465百万円
復興支援※1	3百万円	70百万円	75百万円
政治寄付※2	28百万円	28百万円	28百万円

※1 当社から三菱商事復興支援財団に対する拠出額、および当社の復興支援関連の寄附を示しています。三菱商事復興支援財団の活動については、「三菱商事復興支援財団」の項をご覧ください。

※2 政治資金団体宛て寄付。当社は、企業の社会貢献の一環として、政治寄付を実施しています。政治寄付金額については、3事業年度分の金額推移をサステナビリティ・ウェブサイトなどで毎年開示する方針としております。

Social

サプライチェーン・マネジメント

方針 体制 取り組み 外部との協働 関連データ

方針

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な経営上の課題の一つとなっています。当社は『中期経営戦略2024』が目指すMC Shared Value（共創価値）の継続的な創出に向け、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題であるマテリアリティを策定しました。 世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとって、人権の尊重は「持続可能で安定的な社会と暮らしの実現」、「事業推進における人権の尊重」というマテリアリティの下で重要な経営上の課題の一つとなっています。

これらの経営課題などに基づき、当社では、サプライヤーの皆様に対し、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、当社の基本的な考え方をサプライヤーの皆様と共有しています。

基本原則

当社は、「三綱領」を創業以来の企業理念とし、企業の社会的責任を履行する上での拠り所としています。「企業行動指針」においても、企業活動の展開に当っては、諸法規や国際的な取決めを遵守し、社会規範に沿った責任ある行動を取ること、また企業活動のあらゆる面において地球環境の保全に努め、持続可能な発展を目指すことを定めています。

持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン

1. 方針

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な課題の一つになっています。三菱商事では、人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、三菱商事の基本的な考え方を全世界のサプライヤーの皆様へお伝えし、以下に定める項目への賛同と理解、実践を期待します。

（1）強制労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない。

（2）児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせてはならない。

（3）安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。

（4）従業員の団結権および団体交渉権の尊重

労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。

（5）差別の禁止

雇用における差別をなくし、職場における機会均などと処遇における公平の実現に努める。

（6）非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種のハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する。

（7）適切な労働時間の管理

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。

（8）適切な賃金の確保

従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払に努める。また、賃金の不当な減額を行わない。

（9）公正な取引と腐敗防止の徹底

国内外の関係法令を遵守し、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。

（10）地球環境への配慮

事業の遂行に際しては、地域社会及び生態系への影響にも考慮し、地球環境の保全に努める。特にエネルギー使用効率・温室効果ガス排出を含む気候変動課題・資源の有効活用・廃棄物削減 ・大気や土壌、河川の汚染・水使用に配慮する。

（11）情報開示

上記に関する適時・適切な情報開示を行う

2. モニタリング

本ガイドラインの遵守状況を把握するため、サプライヤーとのコミュニケーションを深め、サプライヤーに対する定期的なアンケート調査を実施します。また、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し外部有識者からのアドバイスに基づき作成した監査項目を参照の上活動状況の確認、および現場での指導などを行います。

3. 遵守違反への対応

本ガイドラインに違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、必要に応じて、サプライヤーへの指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

購買方針の見直し

当社では、当社の契約書※の中で当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を共有し、サプライヤーの皆様に本ガイドラインを遵守することをお約束いただいています。また、サプライヤーの皆様が本ガイドラインに違反したなどの場合には、サプライヤーの皆様にかかる是正を請求することができ、是正がされないなどの場合には、契約を解除することができるとしています。当社は今後もサプライヤーの皆様と環境・社会性面への配慮の徹底に向けて継続的に取り組んで参ります。

個別ガイドライン

当社は一部の商品に関し、個別のガイドラインを策定しています。

大豆に係る調達ガイドライン

大豆に係る調達ガイドライン（2024年1月25日更新）

木材・紙製品に係る調達ガイドライン

木材・紙製品に係る調達ガイドライン（2022年2月10日更新）

パーム油に係る調達ガイドライン

パーム油に係る調達ガイドライン（2021年1月13日更新）

マグロ類に係る調達ガイドライン

マグロ類に係る調達ガイドライン（2022年8月30日更新）

アニマルウェルフェアに関する方針

当社グループは、畜産動物や養殖水生生物を快適な環境下で飼養し、ストレスや疾病を減らすことが重要であり、結果として、生産性の向上や安全な畜水産物の生産にもつながると考え、アニマルウェルフェアに配慮した事業に取り組むよう努めています。また、持続可能なサプライチェーンの確保に取り組む上でもアニマルウェルフェアへの配慮は重要な要素であると考え、当社の「持続可能なサプライチェーン調査」においてアニマルウェルフェアへの取り組み状況を確認するなど、サプライヤーの皆様とも協働し、サプライチェーンにおけるアニマルウェルフェアの向上に努めています。

当社子会社のCermaq社は、アニマルウェルフェア・ポリシーを策定している他、いくつかの指標を設けアニマルウェルフェアが遵守されているかの確認を行っています。また、iFarm※1開発プロジェクトにより、個体ごとに必要最低限の処置を施すことができ、アニマルウェルフェアの向上に寄与すると考えております。詳細はFish health and welfare - Cermaq Globalをご覧ください。さらに、海面での半閉鎖型養殖”Certus”※2 の開発プロジェクトにも取り組んでおり、こちらもアニマルウェルフェアの向上に寄与すると考えています（詳細はDigitalization-Technologyをご覧ください）。

※1 画像認識技術により、海水中のサーモンを個体ごとにタイムリーに管理する技術。魚のストレス低減や、薬剤・抗生物質の使用量減少などの環境負荷低減が期待される。

※2 魚の逃亡を防ぐ他、薬剤・抗生物質の使用量減少などの環境負荷低減が期待される。

クロマグロ類に関する声明

当社は水産物を扱っている企業として、漁業資源の保全や次世代への水産物の供給確保が当社にとっての重要な役割の一つと考えています。当社のクロマグロ類に関する考え方や実施している取り組みの詳細は、当社の「クロマグロ類に関する声明」をご覧ください。

クロマグロ類に関する声明（仮訳）（2021年7月更新）

体制

当社のサプライチェーン・マネジメントに係る取り組みは、コーポレート担当役員（CSEO）が管掌し、サステナビリティ部が方針・施策を企画・立案の上、年2回をめどにサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。

所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）） サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議されたサプライチェーン・マネジメントに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	
事務局	サステナビリティ部

参照 サステナビリティ推進体制図

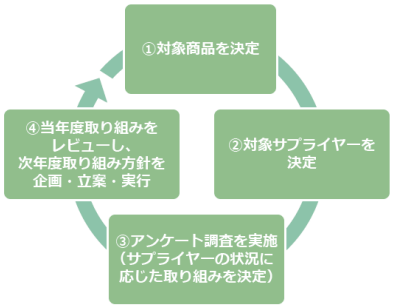
リスク管理・評価

当社サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス（「持続可能なサプライチェーン調査」）

当社では、持続可能なサプライチェーン・マネジメントの観点から、2016年度および2020年度に外部有識者やコンサルタントと協業し、当社が取り扱う商材の中で環境・社会性面のリスクが高い商材を「調査対象商材」として特定し、これら商材のサプライヤーを対象として、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を調査するサプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス（「持続可能なサプライチェーン調査」）を毎年度1回実施しています。

調査対象商材の特定にあたっては、当社グループの取り扱う全ての商材につき、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、その他の持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する国際規範を参照の上、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の1.深刻度（規模、範囲、是正困難度）と2.発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）などの観点から優先順位付けを行いました。調査対象商材のサプライヤーに回答いただくアンケート調査の内容は、持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインの内容に基づき規範の有無や法令遵守、従業員に対する強制労働・児童労働や差別の禁止、従業員の団結権の尊重、環境保全、情報開示などを中心に、各サプライヤーが扱う商品特有の課題やリスクを加味した内容としています。また、人権・環境デューデリジェンスの実効性を担保すべく、人権・環境デューデリジェンスの対象となるサプライヤーから回答いただき、対処・対応が必要となる課題については是正することを目指すとともに、各サプライヤーの回答結果を基に、課題を抱える、または対処を要するサプライヤーを特定し、その後の追加調査や現地視察の要否を検討・判断する仕組みを採用しています。なお、アンケート調査に関するサプライヤーの利便性とアクセシビリティの向上を目的として、当社ウェブシステムを構築し、同システムを通じて調査を実施しています。

2022年度の実績（2023年4月実施の調査）では、中国、ベトナム、タイなどを含む約50カ国・地域のサプライヤー913社を対象としてアンケート調査を実施し、対処・対応が必要な課題については是正するべく努めました。また、一部サプライヤーの経営者および従業員へのインタビューを実施し、対話を通じた実態把握や是正に向けた情報交換をしました。さらに、調査の結果を踏まえ、当社の購買方針の見直しを実施いたしました。



①対象商品を決定

当社グループの取り扱い商材のうち、環境・社会性面のリスクの高い商材を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、その他の持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する国際規範を参照の上、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の1.深刻度（規模、範囲、是正困難度）と2.発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）などの観点から優先順位付けを行いました。
なお、今後事業活動を通じて重大な環境・社会性面リスクが顕在化した際には、上記のプロセスを経ずに対象商材を調査対象とすることを検討します。

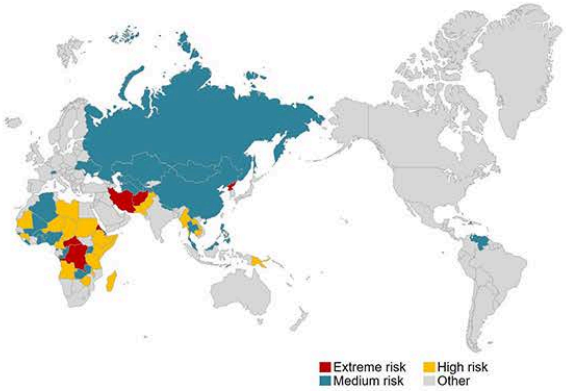
A：当社取り扱い商材・事業をスクリーニング

- 約730の当社グループの取り扱い商材・事業を約140のカテゴリーにグループ化の上、社会性面・環境面のリスクの高い約50商材をスクリーニング。
- スクリーニングに際しては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、米国労務省が発行している強制労働および児童労働に関する調達品および調達国リスト等を参照。

B：スクリーニング結果のリスク評価

- スクリーニングで選定された約50商材を対象に、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」で定める強制労働の禁止、児童労働の禁止等の項目に沿って環境・社会性面のリスク評価を実施。
- さらに、国毎の現代奴隷リスク等に基づき、発生可能性および深刻度も軸としてリスク評価を実施。

環境	・エネルギー使用 ・水の利用 ・廃棄物処理 ・環境汚染 ・森林伐採／生物多様性
社会	・強制労働 ・児童労働 ・差別 ・結社の自由 ・コミュニティーへの負の影響 ・先住民の権利 ・労働安全衛生 ・非人道的な取り扱い ・労働時間 ・賃金



C：社内外ステークホルダーとの協議、商材の特定

- リスク評価結果をサステナビリティアドバイザリーコミッティーの意見も踏まえて再整理し、機関決定（取締役会への報告）を経て、18のハイリスク商材を特定。

Name	環境					社会									
	1. エネルギーの使用	2. 水の利用	3. 廃棄物処理	4. 環境汚染	5. 森林伐採・生物多様性	1. 強制労働	2. 児童労働	3. 差別	4. 結社の自由	5. コミュニティへの負の影響	6. 先住民の権利	7. 労働安全衛生	8. 非人道的な取り扱い	9. 労働時間	10. 賃金
Oil															
Gas															
Coal															
Copper															
Sugarcane															
Iron ore/ steel															
Electronics															
Rubber															
Auto parts															
Machinery															
Zinc															
Cement															
Soy bean															
Plastics															
Corn															
Wood															
Alcoholic beverage															
Glass															
Salt															
Paper															

特定した18の調査対象商材

・紙	・石炭	・エビ
・LNG	・鉄鉱石	・マグロ
・プラスチック(PP.PE他)	・天然ゴム(タイヤ)	・カカオ
・木材(バイオマス)	・鶏肉	・コーヒー
・銅	・大豆	・アパレル
・亜鉛	・さとうきび(砂糖・原糖)	・紅茶

②優先順位づけを行った商材のサプライヤーを調査対象先として決定

③調査対象サプライヤーに対しアンケート調査を実施

調査対象サプライヤー数および調査結果の詳細は、以下の通りです。また、一部のサプライヤーの事業現場へ訪問し、経営陣および従業員へインタビューを実施しました。なお、訪問の対象となるサプライヤーは、アンケート調査の結果、ILO中核的労働基準などの4課題の設問の一部の回答が不十分な先や、ベストプラクティスを実施されている先から選定しています。

【調査のフロー図】

【調査対象サプライヤー数】

調査対象商材	2020年度実績※1	2021年度実績※1	2022年度実績※1
紙	—	—	11社
LNG	2社	3社	3社
プラスチック（PP、PE他）	7社	16社	10社
木材（バイオマス）	50社	52社	50社
銅	0社	25社	26社
亜鉛	0社	8社	5社
石炭	0社	9社	13社
鉄鉱石	0社	23社	7社
天然ゴム（タイヤ）	1社	1社	1社
鶏肉	17社	75社	86社
大豆	—	—	7社
さとうきび（砂糖・原糖）	12社	8社	6社
エビ（Tier1&2）※2	84社	78社	68社
マグロ（Tier1&2）※2	85社	92社	108社
カカオ（Tier1&2）※2	7社	6社	6社
コーヒー（Tier1&2）※2	35社	35社	33社
アパレル（Tier1&2）※2	573社	540社	443社
紅茶（Tier1&2）※2	6社	37社	30社
計	879社	1008社	913社
(回答数)	(804社)	(887社)	(850社)

※1　調査は各年度の実績を踏まえて翌年度に調査を行っている。

※2　Tier1は当社に直接納入する一次サプライヤー、Tier2は一次サプライヤーに納入する二次サプライヤー。

持続可能なサプライチェーン調査の実施状況

当社の持続可能なサプライチェーン調査の対象となっている商材・事業を取り扱うサプライヤーの主な所在国は、下図の通りです。

【調査結果】

設問項目	設問例	関連ステークホルダー	調査結果（是正依頼件数）※		
			2020年度	2021年度	2022年度
(1) 強制労働の禁止	強制労働や債務労働をさせていないことを確認する仕組みはありますか。	自社従業員、取引先の労働者	1%	0%	0%
(2) 児童労働の禁止	従業員の最低年齢に関し、自社の方針・ガイドラインや支持・遵守している国際的な基準・業界の基準などがありますか。	自社従業員、取引先の労働者	3%	0%	0%
(3) 安全で衛生的かつ衛生的な労働環境の提供	従業員は、事故や怪我の危険を最小化するための対策が講じられた安全で衛生的な労働環境で働いていますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%
(4) 従業員の団結権および団体交渉権の尊重	労働条件について経営層と交渉するために、自由に団体を組織し、あるいは団体に加入する従業員の権利を尊重していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(5) 差別の禁止	従業員の平等を尊重せず、職務要件とは関係のない特徴に基づいて従業員の採用や待遇に差をつけていませんか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%
(6) 非人道的な扱いの禁止	人権を尊重し、各種のハラスメント（嫌がらせ）や虐待をはじめとする人権侵害行為が発生しないような職場環境の提供に努めていますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%
(7) 適切な労働時間の管理	従業員は自ら同意した上で残業を行っており、残業に同意しない従業員に対し、処罰や降格といった不利な処分を行っていませんか。	自社従業員	0%	0%	0%
(8) 適切な賃金の確保	不当にあるいは違法に従業員の賃金または手当を減額していませんか。	自社従業員	9%	2%	1%
(9) 公正な取引と腐敗防止の徹底	公正な取引の実施およびあらゆる形態の腐敗行為の防止に努め、関係法令を遵守していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(10) 地球環境への配慮	環境法令の遵守を管理・監督する責任者を配置していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(11) 責任ある調達	調達において、人権侵害や環境破壊が行われていないことを確認していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(12) 情報開示	当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の各項目に関連する貴社の取り組みについて、貴社のステークホルダーに対し、適時・適切に情報開示を行っていますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%

参照 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン 3.遵守違反への対応

※ 算定方法：持続可能なサプライチェーン調査の回答数のうち、無回答を除いた回答数のうち是正依頼を申し入れるべき件数としています。

サプライヤーとのコミュニケーション／エンゲージメント

新規サプライヤー

新規サプライヤーに対しては、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」をホームページ上で公開して共有しています。また当社の契約書※において、サプライヤーの皆様に「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を遵守することをお約束いただいています。サプライヤーの皆様が本ガイドラインに違反したなどの場合には、サプライヤーの皆様にかかる是正を請求することができ、是正がされないなどの場合には、契約を解除することができるとしています。また、本ガイドラインへの遵守状況を把握するため、「持続可能なサプライチェーン調査」を実施するなど、活動状況の確認を実施しています。

※ 売買契約裏面約款、委託販売契約、輸出委託販売契約、長期売買契約 など

既存サプライヤー

既存サプライヤーに対しても「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」への賛同を定期的に取り付けるとともに、その遵守状況を継続的に把握するため、定期的なアンケート調査を実施しています。また、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行っています。なお、現在の取り組みの再点検を目的として、改めて本ガイドラインに則して、環境・社会性面のリスクが高い既存サプライヤーの見直しを不断に実施しています。今後は、より実効的なサプライヤー調査方法の確立を目指し、再点検の結果をサプライチェーン・マネジメントに組み込みます。

2022年度は、当社子会社のフードリンク㈱の鶏肉サプライヤーである国内食肉加工会社を訪問し、現地視察を実施しました。今回の視察は外部監査機関であるDNVビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社からの監査員同行のもとで実施し、同社のサステナビリティに係る取り組み状況について、工場の視察や経営陣・従業員へのインタビューなどを通じて、確認と評価を行いました。

現地視察における評価は、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」に基づくチェックリストを用いて実施し、主にサステナビリティマネジメントの妥当性及び現場でのサステナビリティマネジメント実践の妥当性などの確認を行いました。評価の結果、人事・労務についてはおおむね妥当な管理が行われていると判断されました。但し、一部、方針・手順などが定められていない項目も見受けられたため、改善の必要性について指摘しました。また、労働安全衛生や環境に関しては、文書化が一部しか行われておらず、管理も属人的な傾向が見受けられました。従業員に対する教育・訓練は一定程度行われており、事故などは発生していないものの、今後の方針・手順などの制定と周知徹底が望まれる旨を申し入れました。

詳細は添付レポートをご参照ください。

DNVビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社 視察報告書

当社は、今後も当社グループ各社と連携の上、サプライヤーの皆様と共に、持続可能なサプライチェーンの確保に取り組んで参ります。

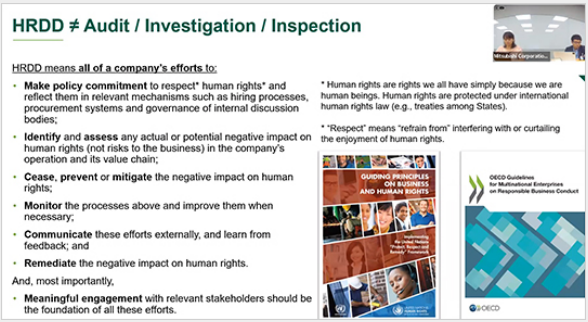
過去の視察レポートはこちら

追加調査や現地視察を通じて、本ガイドラインに照らし、是正または改善すべき事項が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正・改善措置を求めるとともに、必要に応じて、指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

さらに、2023年9月には、当社の持続可能なサプライチェーン調査の対象となっている世界各国のサプライヤーに対して、以下の通り「ビジネスと人権」セミナーを開催し、サプライヤーとのコミュニケーション/エンゲージメントの強化を行いました。

サプライヤー・グループ会社向けの「ビジネスと人権」セミナー

本セミナーはウェビナーの形で2回開催（英語・日本語で一回ずつ）し、世界各国のサプライヤー・グループ会社、約80社、合計159名の参加がありました。外部講師よりビジネスと人権の関係性や企業が人権デューデリジェンスに取り組む意義、世界各国における法制化の動きなどについて説明を行っていただき、当社からは当社の人権尊重に対する基本的な考え方や人権尊重への取り組みについての説明を行いました。また、サプライヤーおよびグループ会社の皆様から事前にいただいた質問をテーマにパネルディスカッションを行うことで、人権尊重の取り組みを進めることの重要性や当社の当該調査の意義について理解を深めていただきました。



④当年度取り組みをレビューし、次年度取り組み方針を企画

当年度の人権・環境デューデリジェンスに係る取り組みをレビューし、サステナビリティアドバイザリーコミッティー、各営業グループのグループサステナビリティ責任者・グループサステナビリティマネージャーなどの社内外ステークホルダーとの協議を経て、次年度の取り組み方針をサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告しています。
また、サプライチェーン・マネジメントに関する方針は、当社ステークホルダーとの対話状況を踏まえ、随時見直しを検討しています。当社サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンスを通じたサプライヤーとのコミュニケーションは、サプライヤーに当社のサステナビリティに関する考え方への理解を深めていただくきっかけとなっており、今後も積極・継続的に取り組んでいきます。

見直しの契機となった サプライチェーン・マネジメント施策	詳細
サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス	購買方針の見直し（サプライヤーとの契約に「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守を求めるなどの条項を盛り込む）

紛争鉱物への対応

2010年7月に成立した米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）では、米国上場企業は、製品に使用されている「紛争鉱物※」が、紛争多発地域であり非人道的行為が報告されているコンゴ民主共和国やその周辺国で産出されたものか否かにつき合理的な調査を踏まえ、開示することが求められています。
当社は米国上場企業ではないため、同法における直接の報告・開示義務は負いませんが、企業活動における社会的責任を果たすため、錫、タンタル、タングステン、金のサプライヤーに対し、紛争鉱物調達に関するポリシーやガイドラインを設定しているか、また、供給商品がコンゴ民主共和国やその周辺国の武装グループの資金源となっていないことなどを確認し、武装勢力による人権侵害や紛争へ加担しないようにしています。

【調査対象サプライヤー数】

調査対象商材	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
錫、タンタル、タングステン、金	14社	20社	18社
(回答率)	100%	100%	100%

参照 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン 3.遵守違反への対応

※ 同法では、錫、タンタル、タングステン、金の４つが「紛争鉱物」に指定されています。

投融資審査

当社では、事業におけるサステナビリティ推進を実現すべく、サステナビリティ部長が投融資委員会のメンバーを務め、全社的な投融資審議プロセスで環境・社会性面に与える影響も踏まえた意思決定が行われる審査体制を整備しています。投融資案件の審査に際しては、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。サプライチェーン・マネジメントの観点では、投資先のみならず、投資先の取引先（サプライチェーン）における人権配慮の状況に関するデューデリジェンスなどの精査を行い、審議・検討に役立てています。

参照 個別案件におけるサステナビリティの織り込み
連結ベースでのサステビリティ情報の収集

取り組み

従業員に対する研修

当社では、全社員が購買や販売などのトレーディング業務に携わる可能性があります。そのため、新入社員研修などの階層別研修や、貿易実務に係る研修などの社内研修において、サプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念、ならびに関連ガイドラインの説明をすることで、全社員が購買担当者として理解を深めるようにしています。

参照 現代奴隷法に係る声明 6.(A)研修と啓発活動

外部との協働

サプライチェーンに関連するイニシアチブへの参画

当社は、サプライチェーンに関連するイニシアチブへの参画を通じて、持続可能なサプライチェーンの確保を行っています。

Sedex（Supplier Ethical Data Exchange）

Sedexは企業のESGの成果を継続的に改善するためのデータに基づく洞察、ツール、サービスを提供しているグローバルなプラットフォームです。当社子会社であるPrincesは2011年から、本プラットフォームに参画、Sedexコミュニティ（会員が情報交換を行うメンバーシップ）へ加盟し、本プラットフォームを活用しながら、自社の製造拠点及び一次サプライヤーのコンプライアンス遵守状況を管理しています。また、当社子会社であるMCアグリアライアンス社、Asia Modified Starch社、日本食品化工㈱は食品、製菓原料、飲料原料などの取引について、本プラットフォームに参加し、サプライチェーンにおいて、取引先と人権の尊重や品質保証などについて協働しています。

EcoVadis

EcoVadisは、包括的な企業の社会的責任（CSR）評価サービスを提供しているグローバルなクラウドベースのSaaSプラットフォームです。当社子会社である三菱商事ケミカル㈱は2022年から、当社子会社であるMCアグリアライアンス社は2021年から、本プラットフォームに参画しており、サプライチェーンにおいて取引先と人権の尊重や品質保証などについて協働しています。

RTRS（Round Table on Responsible Soy Association, 責任ある大豆に関する円卓会議）

RTRSは責任ある大豆の生産や流通に関する認証などを行っている国際イニシアチブです。当社子会社のAgrex do Brasil社は、RTRS認証生産者として、RTRS認証基準を満たした約19,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。同社は、ブラジルのマラニョン州の農地においてブラジルで初めてRTRS認証を取得しました。RTRS認証取得などの活動を通じて、同社は、土壌管理・保護の効率化、水管理の改善、従業員のモチベーション向上、近隣コミュニティとの関係強化などのさまざまな取り組みを行っています。

ASC（Aquaculture Stewardship Council, 水産養殖管理協議会）

ASCは責任ある養殖水産物のための認証とラベリング制度の運営などを行う国際NPOです。当社子会社のCermaq社は、2015年にカナダで初めて複数のサーモン養殖場においてASC認証を受けています。

FSC®（Forest Stewardship Council® 森林管理協議会）

FSCは、環境保全の点から見ても適切で、社会的な利益にかない、経済的にも継続可能な森林管理を理念としています。当社はFSC CoC認証（加工・流通過程の認証）を取得して、人権・生物多様性の維持・自然資本の保全などに配慮して生産された木材製品を取り扱っています。

Cermaq社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、事業の操業が環境や社会に与える影響について高い水準を確保することを公約しています。同社は、当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインにおいて定める項目を考慮し、サプライヤー行動規範を制定しています。責任あるサプライチェーン行動を確保すべく定められた同社のサプライヤー行動規範には、同社の全サプライヤーが遵守すべき最低基準が明記されています。同社は、同社のサプライヤーに対して、彼らのサプライヤーや下請業者にも同様の基準遵守を求めています。また、同社は、全サプライヤーに対して、国内法・人権・労働者の権利・安全衛生・腐敗防止・環境・食の品質および安全性・マネジメントシステム・業務の遂行において要件遵守を求めています。環境分野においては、サプライヤーの操業が人々の安全衛生を守る一方、コミュニティ・環境・自然資源に与える負の影響を最小限に抑えることを求めています。負の影響の中には、汚染・限られた資源の使用・森林破壊・化学物質や他の物質の大気中や海、また土の中への排出によって生じる環境負荷が含まれます。養殖における化学物質の使用削減など、リスクを最小限に抑えるために、サプライヤーは操業が環境に及ぼす影響を特定・モニタリング・コントロールすることが求められています。Cermaq社は、基本的人権および適正な労働条件に関するサプライチェーンの遵守について報告しています。

参照：Cermaqのウェブサイト

参照 Cermaq社の外部イニシアチブへの参加

三菱商事パッケージング㈱における取り組み

当社子会社の三菱商事パッケージング㈱では、人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定いたしました。同社の基本的な考え方をサプライヤー・協力会社へお伝えし、賛同と理解を得た上で、実践いただくことを要請してまいります。

また、同社は、FSC®認証製品（段ボール、包装用紙など）を取り扱っており、第三者認証機関による審査が要件であるこの認証取得の有無をもって、サプライヤーである製紙会社・加工会社の環境・社会性面のリスクを把握しています。同社としてもFSC CoC認証を取得し、同認証のルールに則りFSC認証製品の仕入れ・保管・販売を適切に行っております。

※ ライセンス番号：FSC®-C007960

㈱ローソンにおける取り組み

当社子会社である㈱ローソンでは、店内淹れたてコーヒーサービス「MACHI café（マチカフェ）」で、環境・労働者に配慮したレインフォレスト・アライアンス※1認証農園産のコーヒー豆のみ※2を使用しています。さらに、レインフォレスト・アライアンスと認証商品を取り扱う企業が協働で立ち上げた「レインフォレスト・アライアンスコンソーシアム」に参画してリツイートキャンペーンを実施するなど、普及・啓発活動を行っています。

参照 ㈱ローソンウェブサイト
㈱ローソンSDGsハンドブック

※1 レインフォレスト・アライアンスは、1987年に設立された国際的な非営利の環境保護団体です。環境保全や農園労働者の生活向上など、厳しい基準を満たした農園にレインフォレスト・アライアンス認証が与えられます。

※2 シングルオリジンシリーズとカフェインレスシリーズは、対象外となります。

Princes社における取り組み

当社子会社のPrinces社は、世界中のサプライヤー、顧客、主要なEthical Trading 団体と協力し、サプライチェーンにおける労働環境の改善に取り組んでおり、Ethical Trading InitiativeやFood Network for Ethical Tradeの理事を継続して務めています。また、同社はSedex コミュニティへの加盟、Chartered Institute of Procurement&Supply（CIPS、調達・供給に関する研修などを提供するグローバル団体）により開示されるEthical企業リストへの登録を継続しており、購買に携わる社員全員がCIPSの資格を取得しています。

さらに、同社はサプライチェーンの透明性を一層高め、顧客・消費者からの信頼を向上させるため、全ての原材料、包装材、最終製品のサプライヤー情報を記載したサプライチェーンマップを引き続きウェブサイト上で公開しています。同社の在イタリアの100%出資製造子会社であるPrinces Industrie Alimentari社では、Oxfam（貧困や不正の根絶に取り組むグローバル団体）により支持されているイタリア最大の農業組合との長期契約を更新し、透明性の高い価格設定の下、トマト生産者のサステナブルな操業実現と潜在的な人権問題リスクの低減に貢献しています。

参照 Princes社ウェブサイト

Princes社が加入している団体など

Princes社サプライチェーンマップ

Olam社における取り組み

当社関連会社のOlam社では、「世界の農業とフードシステムを創造／責任ある成長」（“Re-imagining Global Agriculture & Food System – Growing Responsibly”）を企業理念に掲げ、事業の成長は、環境・社会への適切な価値提供を通じて達成されるものと定義し、「農家・農業システムの繁栄」「社会の繁栄」「人々が生きる世界の再生」という3つの成果の実現を目指しています。この目標を達成するために10の重点エリアを選定し、14のSDGs目標にインパクトを与えるフレームワークを構築するというアプローチを行っています。具体的な事例の一つとして、小規模農家の肥料や農薬の投入量、単収や営農指導履歴などのデータを収集・分析し、農家とのパートナーシップの下、収益向上を狙う農家向けサービス「Olam Farmer Information System（OFIS）」を展開しています。加えて、2018年には、顧客と調達元を直接つなぎ、包括的なサステナビリティソリューションを提供するデジタルプラットフォーム「AtSource」を開発し、20商品／世界30カ国30万の小規模農家を対象に展開しています。150社超に及ぶ顧客は、このツールを通じて調達元のプロファイルだけでなく、購入した原料にひもづくCO_2排出量などの環境指数、農家収量など含めた社会指数など合計約350指数を把握することができ、特定分野にフォーカスした独自のサステナブルプロジェクトを構成することができます。AtSourceを通し、社会・環境・トレーサビリティの「情報」、常に実態を把握できる「透明性」、生産者の生活と労働・地球環境への直接的な「影響力」、の3つの価値を顧客に提供しています。なお、当該プラットフォームを活用したOlam社のサステナビリティに対する取り組みは、2020年以降、2023年まで継続的にReuters社のResponsible Business Awardを受賞しており、2023年には上記CO_2排出量の可視化や削減に向けた取り組みを示すCarbon Scenario PlannerがFood ingredients EuropeによるInnovation Awardとしても表彰されました。

上述のツール含めた約30年近い商品知見を活用し、2019年にはココアにおいて"Cocoa Compass"、2020年にはコーヒーにおいて”Coffee LENS"、2021年にはカシューナッツにおいて"Cashew Trail"、ヘーゼルナッツにおいて"Hazelnut Trail"、2022年にはアーモンドにおいて"Almond Trail"、2023年には乳製品で“Dairy Tracks“を発表、各々SDGsに沿った中長期的な環境・社会目標を定量目標と共に掲げた上、都度その進捗を公表しています。

これらの取り組みが認められ、同社はフォーチュン誌の事業を通じて社会に変革をもたらしている企業ランキング“Change the World 2016”、世界の貧困を根絶するための持続的な支援を行う団体であるOxfamの"the Oxfam Agri-Business Scorecard（2022年）"でWomen、Land、Small scall producersの各観点の評価で1位を獲得するなど、多数の賞を受賞しています。また、直近では同社Sunny Verghese CEOがWBCSD会長を務めていた事（2018年～2021年）、や “SGDs 12.3(2030年までの食品廃棄物半減が主目標)を達成するために設立された国連・各政府・企業・民間団体などの幹部で構成される団体“Champions 12.3“のCo-chairに2021年から就任していることからも同社のサステナビリティに関する取り組みが世界的に高い評価を得ていることが伺えます。

個別商品に関しても、同社のCocoa Compassが社会と環境の変革を推進する団体を表彰する"Global Good Awards 2022"でSustainable Supply Chain Gold Award、世界の優れた食品原料企業を表彰する"Food Ingredients Europe 2022"でSustainability Innovation Awardを受賞、2021年に英国においてBusiness Green Leader Awardsの"Nature Based Project of the Year"を受賞、上述のAtSourceがGlobal Coffee Platform（コーヒーサプライチェーンにおけるサステナビリティの枠組みを定め、生産国から消費国のあらゆる企業が加盟する業界最大級の団体）において同団体の正式な基準の一つとして認定されるなど、社外からも高い評価を得ています。各取り組みの詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。

参照 Olam社サステナビリティの取り組みの詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。
Olam Sustainability Framework
Olam Farmer Information System
Olam AtSource
Olam Sustainability in Cocoa (Cocoa Compass)
Olam Sustainability in Coffee (Coffee LENS)
Olam Sustainability in Cashew (Cashew Trail)
Olam Sustainability in Hazelnuts (Hazelnut Trail)
Olam Sustainability in Almond (Almond Trail)
Olam Sustainability in Dairy (Dairy Tracks)

認証関連データ

RSPO関連データ

（単位：t）

	2020年度	2021年度	2022年度
Segregated方式	2,040	963	951
Mass Balance方式	22,240	33,954	16,087
パーム油総取り扱い量	205,350	227,261	46,081
比率（%）	11.8	15.4	37.0

対象範囲：単体および一部事業投資先

参照 RSPO ACOP Report

ASC関連データ

（単位：千t）

	2020年度	2021年度	2022年度
ASC認証サイトの生産キャパシティー※	163	163	128
養殖サーモン販売数量実績	166	199	189

ASC： 水産養殖管理協議会
対象範囲：当社子会社Cermaq社

※ 各年度12月末時点の最大養殖鮭鱒数量

FSC® CoC認証商品関連データ

	2021年度	2022年度
FSC CoC認証などの森林認証を取得している木質ペレット	100%	100%

FSC：Forest Stewardship Council® 森林管理協議会、ライセンス番号：FSC®-C156725
FSC CoC：加工・流通過程の認証

オーガニックコットン調達関連データ

当社は、当社子会社の三菱商事ファッション㈱を通じてオーガニックコットンを使用した衣料製品を取り扱っています。同社が取り扱うオーガニックコットンは100%GOTS認証を取得しており、同認証を取得していることから、100%トレーサブルとなっています。同社は、地球環境の持続可能性を保全、向上させるべく、環境負荷の少ない原材料を、積極的に採用することを目指しています。同社は、GOTS認証を取得したオーガニックコットンについて、引き続き安定的な調達と供給を行っていきます。

	2022年度
トレーサビリティ	100%
GOTS認証	100%

GOTS：オーガニックテキスタイル世界基準

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
取締役会・株式など 255

コーポレート・ガバナンス
監査役会・監査 274

コーポレート・ガバナンス
取締役・監査役の報酬など 280

コンプライアンス 290

リスクマネジメント 300

Governance

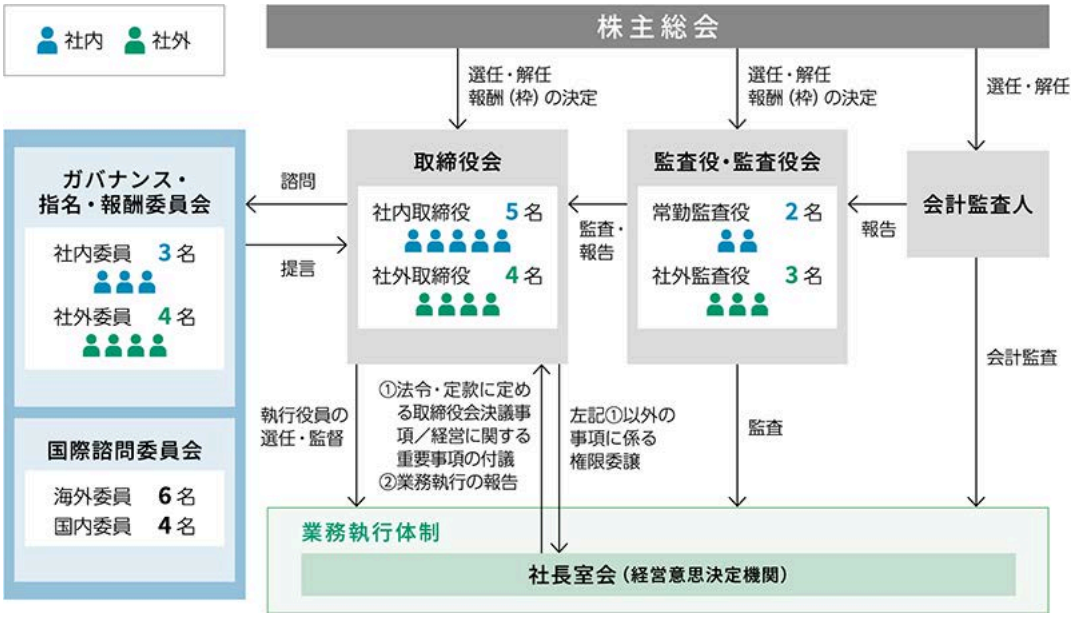
取締役会・株式など

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 取締役会 取締役会の諮問機関
社外役員の体制 取締役会の実効性向上に向けた取り組み コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

『三綱領』を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的に企業価値の向上を図るとともに、物心ともに豊かな社会の実現に貢献することが、株主の皆様やお客さまをはじめとする全てのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。この実現のため、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、コーポレート・ガバナンスの継続的強化を経営上の重要課題としており、監査役制度を基礎として、独立役員の要件を満たす社外取締役・社外監査役の選任や社外役員・社外委員を過半数とする取締役会の諮問機関の設置などにより、経営監督機能を強化するとともに、モニタリング機能の強化による意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図るなど、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制（2023年6月23日時点）



取締役会

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、中期経営戦略の主要項目や各部門、営業グループの事業戦略などの報告を通じた業務執行の監督を行っています。また、法令および定款に基づく決議事項、ならびに三菱商事が定める金額基準を超える投融資案件については、経済的側面だけでなく、ESGの観点も重視し、審議・決定しています。さらに、適切な内部統制システムを構築し、毎年その運用状況を確認の上、継続的な改善・強化に努めています。
なお、取締役会決議事項を除く業務執行は、執行役員に委ね、業務執行の最高責任者として社長を、経営意思決定機関として社長室会（月2回程度開催）を置き業務を執行しています。

取締役会の規模・構成、取締役候補者の選任方針・選任手続

規模・構成		透明・公正かつ迅速・果断な意思決定や実効性の高い監督を行うのに適切な規模・構成とし、そのうち社外取締役が3分の1以上を占める構成とする
選任方針		広範な分野で多角的な事業を行う当社の適切な意思決定・経営監督の実現を図るため、多様性を確保する観点から、社内および社外それぞれから、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を複数選任する
	社内取締役	取締役会議長を務める取締役会長、業務執行の最高責任者である社長の他、全社経営を担う役付執行役員の中から選任し、当社における豊富な業務経験を活かして、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る
	社外取締役	企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向などに関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る
選任手続		上記方針を踏まえ、社長が取締役候補者の選任案を作成し、ガバナンス・指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議する

取締役・監査役のスキルマトリックス

取締役会では、経験・見識・専門性などを踏まえ、全人格的に考慮して選任した取締役・監査役が、多様な視点から審議し、適切な意思決定・経営監督の実現を図っています。当社取締役会として備えるべき経験・見識・専門性など、およびその選定理由は以下の通りであり、各取締役・監査役が有する経験・見識・専門性などは、以下の表の通りです。

※ 全ての経験／見識／専門性などを示すものではありません。

※ 過去の役職などに基づく経験／現在の役職／資格などを基準としております。

項目		趣旨・選定理由
基礎的事項	事業経営／組織運営	当社取締役会では、組織マネジメントの観点からの審議や総合的判断が求められており、個別の専門性に偏らない、事業経営ないし組織運営の経験、及びそれらに基づくガバナンスの知見を必要な項目として選定しています。
基礎的事項	リスクマネジメント	当社の成長実現のためには、法令・定款に適合し、適正かつ効率的な業務遂行を通じた企業価値の向上を図るための内部統制の構築・運用、及び当社事業に関わる多様なリスク管理が重要と考えています。従って、リスクマネジメント全般に及ぶ幅広い経験・見識・専門性等を必要な項目として選定しています。なお、本項目には以下要素を包含しており、該当者にはその旨記載しています。 ・(法務) 企業法務全般の管理 ・(財務・会計) 財務・会計全般の管理
経営戦略関連事項	イノベーション	当社は、「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」において、2050年の温室効果ガス (GHG) 排出量ネットゼロを宣言し、「EX・DXの一体推進による未来創造」を全社共通の事業推進テーマとして打ち出しています。従って、当該トランスフォーメーションの推進状況をモニタリングするために必要なイノベーションに関する経験・見識・専門性等を重要な項目として選定しています。
経営戦略関連事項	イノベーション　エネルギー	当社は、エネルギー・資源の安定供給と社会・経済活動の低・脱炭素化両立への挑戦を打ち出しており、その推進状況をモニタリングするために必要なエネルギー関連のイノベーションに関する経験・見識・専門性等を指しています。
経営戦略関連事項	イノベーション　デジタル	当社は、ビジネスモデルが最適化された産業横断型デジタルエコシステムの構築を目指しており、その推進状況をモニタリングするために必要なデジタル関連のイノベーションに関する経験・見識・専門性等を指しています。
経営戦略関連事項	グローバルインテリジェンス	当社は、グローバルに事業を展開しており、地政学、経済情勢、政策動向等に関するインテリジェンスをタイムリーに経営戦略に反映させていることから、当該事項に関する経験・見識・専門性を重要な項目として選定しています。
経営戦略関連事項	人材戦略	当社における最大の資産は「人材」であり、経営マインドを持って事業価値向上にコミットする人材を輩出し続けることが必要不可欠です。当社が中期経営戦略にて掲げるMC Shared Value (共創価値) 創出に向け、人的資本の価値を最大化するための「人材戦略」に関する経験・見識・専門性等を重要な項目として選定しています。なお、「人材戦略」には組織構造・組織編成に関する戦略を含んでいます。
経営戦略関連事項	環境・社会	当社は、事業活動を通じて解決していく重要な社会課題をマテリアリティとして定義し、カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活を実現することを目指していることから、「環境・社会」に関する経験・見識・専門性等を重要な項目として選定しています。

取締役・監査役（2023年7月1日時点）

取締役・監査役のスキルマトリックス

取締役

経験・見識・専門性等 ＼ 担当／主な経歴等	垣内 威彦 取締役会長	中西 勝也 代表取締役 社長	田中 格知 代表取締役	柏木 豊 代表取締役	野内 雄三 代表取締役	立岡 恒良 社外取締役*1	宮永 俊一 社外取締役*1	秋山 咲恵 社外取締役*1	鷲谷 万里 社外取締役*1
担当／主な経歴等			副社長執行役員 EX担当	常務執行役員 コーポレート 担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長	常務執行役員 コーポレート 担当役員（CFO）	元経済産業省 経済産業事務次官	三菱重工業（株） 取締役会長	（株）サキコーポレーション ファウンダー	元日本アイ・ビー・エム（株） 執行役員
事業経営／組織運営	●	●	●	●	●	●	●	●	●
リスクマネジメント	●	●	●	● （法務）	● （財務・会計）	●	●	●	●
イノベーション　エネルギー	●	●	●			●	●		
イノベーション　デジタル	●	●						●	●
グローバルインテリジェンス	●	●	●				●		
人材戦略	●	●		●					●
環境・社会	●	●		●		●			

監査役

経験・見識・専門性等 ＼ 担当／主な経歴等	鴨脚 光眞 常勤監査役	村越 晃 常勤監査役	佐藤 りえ子 社外監査役*2	中尾 健 社外監査役*2	小木曽 麻里 社外監査役*2	計（人）
担当／主な経歴等	元常務執行役員 複合都市開発 グループCEO	元常務執行役員 コーポレート 担当役員（CDO、CAO、広報、サステナビリティ・CSR）	石井法律事務所 パートナー	（株）パートナーズ・ホールディングス 代表取締役社長	（株）SDGインパクトジャパン 代表取締役社長	
事業経営／組織運営	●	●	●	●	●	14
リスクマネジメント	● （財務・会計）	●	弁護士 ● （法務）	公認会計士 ● （財務・会計）	●	14
イノベーション　エネルギー						5
イノベーション　デジタル						4
グローバルインテリジェンス						4
人材戦略		●			●	6
環境・社会					●	5

（注）・全ての経験・見識・専門性等を示すものではありません。・過去の役職等に基づく経験、現在の役職、資格等を基準としています。

全取締役・監査役に占める独立社外役員の割合（単位：%）

全取締役に占める独立社外取締役の割合
44%（4名／9名）
全監査役に占める独立社外監査役の割合
60%（3名／5名）

全取締役・監査役に占める女性の割合（単位：%）

取締役会の構成など

取締役会の構成（2023年6月23日時点）

総数	9名
非執行・非独立取締役数（取締役会長）	1名
執行取締役数	4名
独立社外取締役数（うち、女性取締役）	4名（2名）

取締役会の運営（2023年6月23日時点）

取締役会には取締役に加え監査役も参加しており、以下のように運営しています。

役職名	取締役	監査役	計
議長（非執行・非担当）	1名	-	1名
執行取締役数／常勤監査役数	4名	2名	6名
独立社外取締役数／独立社外監査役数（うち、女性）	4名（2名）	3名（2名）	7名（4名）

取締役会の構成（2023年6月23日時点）

社内取締役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2022年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2022年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
垣内 威彦	1979年4月 三菱商事入社 2010年4月 執行役員 農水産本部長 2011年4月 執行役員 生活産業グループCEO オフィス室長、農水産本部長 2013年4月 常務執行役員 生活産業グループCEO 2016年4月 社長 2016年6月 取締役 社長 2022年4月 取締役会長〔現職〕	定例：10回/10回 臨時：4回/4回	100%	5回/5回	100%
中西 勝也※1	1985年4月 三菱商事入社 2016年4月 執行役員 中東・中央アジア統括 2018年4月 執行役員 新エネルギー・電力事業本部長 2019年4月 常務執行役員 電力ソリューショングループCEO 2020年4月 常務執行役員 電力ソリューショングループCEO、電力・リテイルDX タスクフォースリーダー 2021年4月 常務執行役員 電力ソリューショングループCEO、電力・リテイルDX タスクフォースリーダー、EX タスクフォースリーダー 2022年4月 社長 2022年6月 取締役 社長〔現職〕	定例：7回/7回 臨時：3回/3回※3	100%	5回/5回	100%
田中 格知※1	1982年4月 三菱商事入社 2014年4月 執行役員 金属資源本部 副本部長 2015年4月 執行役員 金属資源本部長 2018年4月 常務執行役員 金属グループCEO 2019年4月 常務執行役員 金属資源グループCEO 2022年4月 常務執行役員 金属資源グループCEO、EXタスクフォースリーダー 2022年6月 取締役 常務執行役員 金属資源グループCEO、EXタスクフォースリーダー 2023年4月 取締役 副社長執行役員 EX担当〔現職〕	定例：7回/7回 臨時：3回/3回※3	100%	-	-

社内取締役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2022年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2022年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
柏木 豊※1	1986年4月 三菱商事入社 2018年4月 執行役員 環境事業本部長 2019年4月 執行役員 電力ソリューショングループCEO オフィス室長 2021年4月 常務執行役員 コーポレート担当役員（国内開発）、関西支社長 2021年6月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（国内開発）、関西支社長 2022年4月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 （CDO、CAO、広報、サステナビリティ・CSR） 2022年7月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR） 2023年4月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・ オフィサー、緊急危機対策本部長〔現職〕	定例：10回/10回 臨時：4回/4回	100%	-	-
野内 雄三※1	1987年4月 三菱商事入社 2019年4月 執行役員 主計部長 2022年4月 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO） 2022年6月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO）〔現職〕	定例：7回/7回 臨時：3回/3回※3	100%	-	-

社外取締役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2022年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2022年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
立岡 恒良※2	1980年4月 通商産業省（現 経済産業省）入省 内閣官房内閣審議官、経済産業省大臣官房長、経済産業事務次官を経て 2015年7月 同省退官 2018年1月 三菱商事顧問（2018年6月退任） 2018年6月 三菱商事取締役〔現職〕	定例：10回/10回 臨時：3回/4回	93%	5回/5回	100%
宮永 俊一※2	1972年4月 三菱重工業㈱入社 2006年4月 同社執行役員 2008年4月 同社常務執行役員 2008年6月 同社取締役、常務執行役員 2011年4月 同社取締役、副社長執行役員 2013年4月 同社取締役社長 2014年4月 同社取締役社長、CEO 2019年4月 同社取締役会長〔現職〕 2019年6月 三菱商事取締役〔現職〕	定例：10回/10回 臨時：4回/4回	100%	4回/5回	80%
秋山 咲恵※2	1987年4月 アーサーアンダーセンアンドカンパニー（現 アクセンチュア㈱）入社 （1991年4 月退職） 1994年4月 ㈱サキコーポレーション設立 代表取締役社長 2018年10月 同社ファウンダー（顧問）〔現職〕 2020年6月 三菱商事取締役〔現職〕	定例：10回/10回 臨時：2回/4回	86%	5回/5回	100%
鷲谷 万里※2	1985年4月 日本アイ・ビー・エム㈱入社 2002年7月 同社理事 2005年7月 同社執行役員（2014年7月退任） 2014年7月 SAP ジャパン㈱ 常務執行役員（2015年12月退任） 2016年1月 ㈱セールスフォース・ドットコム（現 ㈱セールスフォース・ジャパン）常務執行役員（2019年8月退任） 2022年6月 三菱商事取締役〔現職〕	定例：7回/7回 臨時：3回/3回※3	-100%	4回/4回	100%

※1 代表取締役を示す。

※2 会社法第2条第15号に定める社外取締役を示す。いずれも、㈱東京証券取引所が定める独立役員の要件及び当社が定める社外役員選任基準を満たす。

※3 2022年6月24日の取締役就任以降の状況を記載

取締役会での審議内容など

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、中期経営戦略2024の主要項目や各部門・営業グループの事業戦略などの報告を通じた業務執行の監督を行っています。2022年度の審議の実績は以下の通りです。

＜2022年度取締役会実績＞

・経営戦略・サステナビリティ関連
『中期経営戦略2024』策定、事業戦略会議開催報告、経営戦略会議開催報告、EX戦略進捗状況報告、業務執行報告（非財務関連のリスク管理/財務関連のリスク管理/人事戦略/地域戦略/サステナビリティ関連施策（株主提案対応を含む））など

・ガバナンス関連・コーポレート施策
ガバナンス・指名・報酬委員会開催報告、国際諮問委員会開催報告、取締役会の実効性評価、取締役・監査役人事/役員人事、役員報酬関連、組織体制関連、規程関連、決算関連、資金調達方針、上場株式保有方針の検証、株主総会関連、コンプライアンス関連、内部統制システム関連、会社補償契約、会社役員賠償責任保険（D&O）関連、など

・投融資案件
京都大学新規企業支援プログラム向け寄附関連、HERE社関連、EXファンド関連、サハリン２プロジェクト関連、小名浜石油㈱関連、千代田化工建設㈱関連、Eneco社洋上風力事業関連、三菱オートリース㈱関連、など

取締役会の諮問機関

ガバナンス・指名・報酬委員会

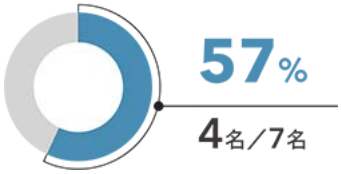
社外役員が過半数を占める構成の下、ガバナンス、指名および報酬に関する事項について審議しています。

〈委員の構成（2023年6月23日時点）〉

- 社外委員（4名）
  立岡 恒良（社外取締役）、宮永 俊一（社外取締役）、
  秋山 咲恵（社外取締役）、鷺谷 万里（社外取締役）
- 社内委員（3名）
  垣内 威彦※（取締役会長）、中西 勝也（取締役 社長）、
  鴨脚 光眞（常勤監査役）

※ 委員長

全委員における社外委員の割合



主な討議テーマ

■ 主な討議テーマ（2022年度）

ガバナンス体制の在り方（取締役・監査役の役割・機能、選任方針等）	取締役会の実効性評価
後継者の要件及びその選解任に関わる基本方針	役員報酬制度の在り方（報酬の決定方針や報酬水準・構成の妥当性、サステナビリティ項目の連動等）

ガバナンス・指名・報酬委員会におけるガバナンス実効性向上に向けた取り組み

当社は、2001年にガバナンス委員会を起ち上げて以降、内外環境の変化に応じて、その形と審議内容を深化させてきました。2015年からは、ガバナンス・指名・報酬委員会として、ガバナンス／指名／報酬3つのテーマについて、一体で議論を進め、経営監督の実効性を高めています。

審議を担う委員の構成は、さまざまな専門的知見、経験を有する社外委員を過半数とすることで、その客観性・透明性を確保した上で、取締役会長が委員長を担い執行側の実情も踏まえながら中立的に議論をリードし、より充実した審議を実現しています。

近年は、ガバナンス／指名／報酬のそれぞれのテーマをより丁寧に審議しており、審議時間も拡充しています。審議の内容として、ガバナンスに関しては、取締役会／取締役（社内・社外）の役割・機能や選任方針の確認など、ガバナンス上の諸課題を審議している他、指名に関しては、継続的に「経営者の要件」を審議した上で、丁寧な社長選任プロセスを実現しています。報酬に関しては、役員報酬の在り方を継続的に審議しており、直近では、委員会の審議を経て、2023年6月、取締役に対する報酬のうち、「業績連動賞与（中長期）」の業績連動指標として、サステナビリティ項目を新たに追加しました。「人的資本の価値最大化」および「脱炭素社会への貢献」に関する取り組み状況の評価の審議・決定を行う評価委員会を、ガバナンス・指名・報酬委員会の下部組織として新たに設置し、当該委員会の委員長は社外取締役が努め、本報酬項目の支給対象に該当しない取締役会長および社外取締役をメンバーとします。

社長業績評価委員会

ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関。取締役会長および社外取締役をメンバーとし、社長の業績評価について審議の上、決定しています。なお、社長はメンバーではありません。

国際諮問委員会

国際諮問員会は産・官・学界などのさまざまなバックグラウンドを持つ有識者で構成されており、世界情勢を中心とした外部環境に関する意見交換・議論を通じ、国際的な視点に立った提言・助言を行っています。また、2001年の設立以来、取締役会における議論を深める上で大変貴重な役割を担っています。

国際諮問委員会の構成

総数	10名
社内委員	3名
社外委員（社外役員）	1名
社外委員（海外）	6名

海外委員（2023年12月1日時点）

委員	国籍	役職	主な専門性・バックグラウンド
ハイメ・アウグスト・ゾーベル・デ・アヤラ	フィリピン	Ayala Corporation会長	ASEANから世界規模のビジネスを立ち上げた経験から、ASEANを含むアジア地政学および産業動向に精通しています。
ジョセフ・S・ナイ	米国	Harvard大学 特別功労教授	米国国家情報会議議長など、複数政権の要職を歴任。安定的な世界秩序の基盤として「ソフトパワー」を提案・定着させた実績があり、地政学分野において世界的に著名な学者です。
ナイル・フィッツジェラルド・KBE	アイルランド	Unilever元 会長	Unilever社など複数の主要グローバル企業および大英博物館の会長をはじめとする要職を歴任。先進国のみならず新興国の地政学、産業分野において傑出した知見を有しています。
ナタラジャン・チャンドラセカラン	インド	Tata Sons会長	インド最大財閥のTata Groupで長年の経営実績がある他、世界各国の産業に関する知見を有しています。
ロッド・エディントン卿	豪州	British Airways元社長	Cathay Pacific社、British Airways社の社長を歴任。航空業界などの再建事業を主導、産業界における経験が大変豊富です。
ビラハリ・カウシカン大使	シンガポール	シンガポール元外務事務次官	地政学的に外交の難易度が高いシンガポールの駐ロシア大使、国連代表、無任所大使などの要職を歴任、大変豊富な外交経験を有しています。

国内委員（2023年12月1日時点）

国際諮問委員会委員長
垣内 威彦
取締役会長

中西 勝也
取締役
社長

田中 格知
取締役 副社長執行役員

立岡 恒良
社外取締役

＜主な討議テーマ＞（2023年度）

- 分断の選択／2024年の世界における選挙
- AIの突然の台頭／リスク・機会
- グローバルサウス／影響力と繁栄の活用

社外役員の体制

社外取締役・社外監査役の体制一覧は以下の通りです（2023年6月23日時点）。

独立社外取締役

立岡 恒良

取締役在任年数：5年
取 14回中13回　ガ 5回中5回

経済産業省において要職を歴任し、経済・産業政策に長年携わることで培われた産業界全体への深い造詣、および環境・エネルギー政策を含むサステナビリティに関する高い見識を有しています。

主な経歴等
1980年 通商産業省（現 経済産業省）入省
2015年 同省退官
2018年 三菱商事（株）取締役［現職］

宮永 俊一

取締役在任年数：4年
取 14回中14回　ガ 5回中4回

世界各地で事業を展開するコングロマリット型製造会社（上場）の取締役社長を長年務め、グローバルな事業経営の経験、および脱炭素関連技術を含むテクノロジーに関する高い見識を有しています。

主な経歴等
1972年 三菱重工業（株）入社
2013年 同社取締役社長
2014年 同社取締役社長、CEO
2019年 同社取締役会長［現職］
三菱商事（株）取締役［現職］

秋山 咲恵

取締役在任年数：3年
取 14回中12回　ガ 5回中5回

国際的な経営コンサルタントを経て、産業用検査ロボット企業を創業し、グローバル企業に成長させた経験を通じて培われた、デジタル・IT分野への深い造詣、およびイノベーションに関する高い見識を有しています。

主な経歴等
1987年 アーサーアンダーセンアンドカンパニー（現アクセンチュア（株））入社
（1991年4月退職）
1994年（株）サキコーポレーション設立 代表取締役社長
2018年 同社ファウンダー（顧問）［現職］
2020年 三菱商事（株）取締役［現職］

鷺谷 万里

取締役在任年数：1年
取 10回中10回※　ガ 4回中4回※

グローバルに事業展開する複数のIT関連企業で経営幹部を歴任し、企業の変革を導いた豊富な経営経験と、デジタル・トランスフォーメーション（DX）およびダイバーシティ推進を含む人材戦略に関する高い見識を有しています。

主な経歴等
1985年 日本アイ・ビー・エム（株）入社
2005年 同社執行役員（2014年7月退任）
2014年 SAPジャパン（株）常務執行役員（2015年12月退任）
2016年（株）セールスフォース・ドットコム（現（株）セールスフォース・ジャパン）
常務執行役員（2019年8月退任）
2022年 三菱商事（株）取締役［現職］

取 2022年度における取締役会 出席状況
ガ 2022年度におけるガバナンス・指名・報酬委員会 出席状況
監 2022年度における監査役会 出席状況

■ ガバナンス・指名・報酬委員会委員
■ 国際諮問委員会委員

独立社外監査役

佐藤 りえ子

監査役在任年数：3年

取 14回中14回　監 12回中12回

弁護士としての長年の経験を通じて培われた企業法務（会社法・金融商品取引法・コンプライアンス等）に関する深い造詣、および豊富な社外役員経験を通じて培われた経営視点を有しています。

主な経歴等

1984年 弁護士登録
1989年 シャーマン・アンド・スターリング法律事務所（1990年7月退所）
1998年 石井法律事務所パートナー［現職］
2020年 三菱商事（株）監査役［現職］

小木曾 麻里

監査役在任年数：1年

取 10回中10回※　監 9回中9回※

国際機関を含む長年の金融業界における実務経験、グローバル企業や公益財団法人におけるダイバーシティ推進等のサステナビリティに関する取り組み、およびESGインパクトファンドの設立・運営経験を通じて培われた、ESG、ファイナンスへの深い造詣を有しています。

主な経歴等

1990年（株）日本長期信用銀行入社
1998年 世界銀行入行（2010年退行）
2019年（株）ファーストリテイリング 社長室部長（2020年12月退任）
2021年（株）SDG インパクトジャパン設立 代表取締役社長［現職］
2022年 三菱商事（株）監査役［現職］

※2022年6月24日の取締役・監査役就任以降の状況を記載しています。

中尾 健

監査役在任年数：3年

取 14回中14回　監 12回中12回

公認会計士としての財務・会計に関する深い造詣、および長年にわたるM&A、企業再生、内部統制に関するアドバイザリー業務を通じて培われた高い見識を有しています。

主な経歴等

1989年 KPMG 港監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所
（1996年3月退所）
1993年 公認会計士登録
2006年（株）パートナーズ・ホールディングス設立 代表取締役社長［現職］
2020年 三菱商事（株）監査役［現職］

社外役員選任基準

当社は、社外取締役・社外監査役の機能の明確化・強化を図るため、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会にて「社外役員選任基準」を次の通り制定しています。社外取締役4名および社外監査役3名は、いずれも、㈱東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社が定める「社外役員選任基準」を満たしています。

[社外取締役選任基準]

1. 社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向などに関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る。
2. 社外取締役選任の目的に適うよう、その独立性（注）確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任しない。
3. 広範な事業領域を有する当社として、企業経営者を社外取締役とする場合、当該取締役の本務会社との取引において利益相反が生じる可能性もあるが、個別案件での利益相反には、取締役会での手続きにおいて適正に対処するとともに、複数の社外取締役を置き、多様な視点を確保することにより対応する。

[社外監査役選任基準]

1. 社外監査役は、さまざまな分野に関する豊富な知識、経験を有する者から選任し、中立的・客観的な観点から監査を行うことにより、経営の健全性を確保する。
2. 社外監査役選任の目的に適うよう、その独立性（注）確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外監査役として選任しない。

（注） **社外役員選任基準に関する独立性の考え方**

㈱東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、本人の現在および過去3事業年度における以下①～⑦の該当の有無を確認の上、独立性を判断する。

① 当社の大株主（直接・間接に10%以上の議決権を保有する者）またはその業務執行者（※1）

② 当社の定める基準を超える借入先（※2）の業務執行者

③ 当社の定める基準を超える取引先（※3）の業務執行者

④ 当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士などの専門的サービスを提供する者

⑤ 当社の会計監査人の代表社員または社員

⑥ 当社より、一定額を超える寄附（※4）を受けた団体に属する者

⑦ 当社の社外役員としての任期が8年を超える者

※1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人などをいう。

※2 当社の定める基準を超える借入先とは、当社の借入額が連結総資産の2%を超える借入先をいう。

※3 当社の定める基準を超える取引先とは、当社との取引額が当社連結収益の2%を超える取引先をいう。

※4 一定額を超える寄附とは、1事業年度当たり2,000万円を超える寄附をいう。

なお、上記①～⑦のいずれかに該当する場合であっても、当該人物が実質的に独立性を有すると判断した場合には、社外役員選任時にその理由を説明・開示する。

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

取締役・監査役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、取締役室および監査役室を設置し、職務遂行に必要な情報および支援を適切かつタイムリーに提供しています。社外役員に対しては、取締役会での審議の充実を図り、モニタリング機能をさらに高めるため、以下の取り組みを実施しています。

取締役会事前説明会

取締役会での本質的な審議に資するよう、毎回の取締役会に先立ち、各部門・営業グループの経営幹部から社外役員に対し、担当議題の概要を説明する機会を確保しています。また、説明会の場を利用して、審議の充実化に資する情報も適時適切に共有しています。

■ 実施概要（2022年度実績）

実施頻度	取締役会の都度（14回）
実施時間	2.5～3時間／回（39時間）

独立社外役員会議

幅広いテーマについて社外役員間で自由に討議する場として、定期的に開催しています。

■主な討議テーマ（2022年度）

- 『中期経営戦略2024』について
- 「事業ポートフォリオ分析」について
- 取締役会の実効性評価を踏まえた今後の課題と取り組み方針について

社外役員と役職員との対話

各部門長、営業グループCEO・本部長などとの対話、常務執行役員との少人数での意見交換会、中堅・若手社員との対話の機会などを設定し、社外役員と役職員の接点を増やしています。

事業投資先視察・対話

毎年、社外役員による国内外の事業投資先の現場視察、および経営執行責任者との対話などを実施しています。

<2022年度実績>

- 2022年10月 豪州の原料炭炭鉱、珪砂鉱山の現場視察など
- 2022年11月 タイ・インドネシア自動車関連事業会社での経営幹部との対話など
- 2023年3月 湘南ヘルスイノベーションパーク（湘南アイパーク）現場視察など

BMA原料炭炭鉱視察の様子（2022年10月）

Cape Flattery Silica Mines Pty., Ltd.
硅砂鉱山視察の様子（2022年10月）

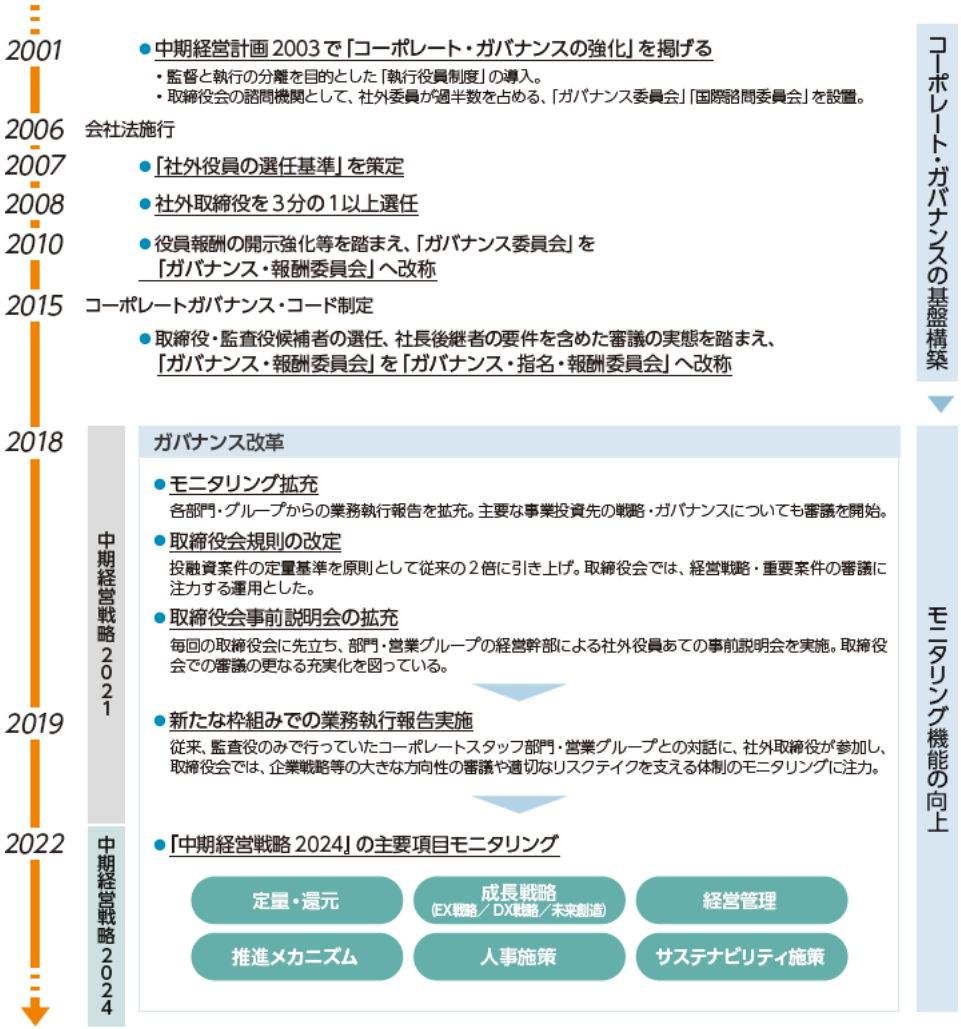
Tri Petch Isuzu Sales Co., Ltd
現地販売会社視察の様子（2022年11月）

就任時オリエンテーション

当社に関する理解を深めるため、新任社外役員に対して、各部門・グループから、オリエンテーションを実施しています。

当社のガバナンス変遷

当社は、2000年代より、コーポレート・ガバナンスの基盤構築に取り組んできました。近年では、毎年の取締役会実効性評価の結果なども踏まえて、取締役会のモニタリング機能を高めるための施策を着実に進めています。



取締役会の実効性評価

取締役会実効性評価

当社では、2015年度以降、毎年、取締役会実効性評価を実施しております。2018年度以降は、社外役員主導による自己評価方式を継続してきました。

【2022年度 実施方針】

2022年度は、プロセスの妥当性検証、及び実効性評価の更なる有効性向上を目的に、2019年度～2021年度の取締役会実効性評価の実施方法・プロセスについて、外部コンサルタントによるレビューを実施。
社外役員主導による自己評価方式の有効性を改めて確認するとともに、取締役会機能の更なる高度化を目指し、取締役・監査役の役割機能とその達成度・審議の質・量の振り返りに重点を置くよう設問・インタビューを工夫しました。

【2022年度 実施プロセス】

STEP 1 ガバナンス・指名・報酬委員会で、実効性評価の実施方法・プロセスについて審議。

STEP 2 秋山社外取締役・佐藤社外監査役が中心となり、質問項目の策定、全取締役・監査役あてアンケート・インタビュー及び回答の分析・評価を実施。更に、各営業グループCEOにもアンケートを実施することで取締役・監査役以外の意見も聴取し、多面的な分析・客観性と中立性の担保を図った。

STEP 3 結果を独立社外役員会議及びガバナンス・指名・報酬委員会で分析・評価のうえ、取締役会にて審議。

【2022年度 アンケート・インタビュー事項】

取締役会の規模・構成、取締役会の審議事項、取締役・監査役の役割・機能（貢献の質を含む）、取締役会の運営と実務、ガバナンス・指名・報酬委員会の構成・運営、独立社外役員会議の運営、対話等の施策と運営。

【2022年度 評価結果 及び 今後の取組方針】

取締役会長及び社長交代後の新体制のもとにおいても、十分な情報開示と信頼関係に基づくオープンコミュニケーションにより、取締役会の実効性が十分確保されていることが確認されました。評価結果及び今後の取組方針は以下のとおりです。

	2022年度の検討事項／取組方針	2022年度の主な取組	評価結果／今後の検討事項	2023年度の取組方針
取締役会の役割・機能／規模／構成	・持続的な企業価値向上のため、後継者計画／選任プロセスに限らず、取締役会の機能・規模・構成について、ガバナンス・指名・報酬委員会も活用し、継続審議。	・取締役会／取締役／監査役の役割・機能について再確認。 ・取締役会実効性評価において、取締役・監査役の機能を踏まえた、自己評価を実施。	・社外役員も含めた多様な視点に基づく闊達な議論・審議がなされている点、高く評価。 ・取締役会における審議の質を更に高めるため、執行側から社外役員への十分な情報提供を継続、社外役員はその機会を活用し、事業活動への理解を深め、審議に貢献することの重要性を確認。	内外環境の変化を踏まえ、ガバナンス体制、及び取締役会／取締役／監査役の役割・機能のあるべき姿を継続的に審議。
審議事項 中期経営戦略2024	・策定段階から継続的に意見交換し、取締役会として主要項目をモニタリング。	・社長・社外役員間で積極的に意見交換を行い、策定・公表に至った。 ・取締役会として主要項目を丁寧にモニタリング。	・策定段階から社外役員と密な意見交換が実施された点は、執行／監督側双方から高く評価。 ・初年度のモニタリングは、適切に実施された。 ・外部環境の著しい変化を踏まえ、前提条件の変化を捉えながら、定点観測することの必要性を認識。	・MC Shared Value（共創価値）の創出を基軸に、『中期経営戦略2024』の主要項目の進捗状況を引き続き取締役会に報告し、モニタリング。 ・成長戦略については、策定時の前提状況の変化も捉えながら、投資計画の進捗も含めてモニタリング。
審議事項	・取締役会以外の場も補完的に活用し、各種対話を充実させ、企業戦略等、会社としての大きな方向性につき意見交換する。	・執行側との対話の機会を更に増やし、企業戦略等、会社としての大きな方向性につき意見交換する機会を拡充。	・取締役会とそれ以外の場が効果的に相互作用しており、意見交換や情報提供の場が豊富である点、評価。	・会社としての大きな方向性につき、意見交換する機会を積極的に設けるとともに、かかる意見交換に資するよう、執行側からの情報提供・報告の内容を更に深化させる。

コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況

当社は、従来から経営の健全性・透明性・効率性を確保する基盤としてコーポレート・ガバナンスの継続的強化に取り組んでおり、コーポレートガバナンス・コードの各原則については、全て実施していると判断しています。詳細は当社ウェブサイトに掲載のコーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。

参照 金融商品取引所あて提出のコーポレート・ガバナンス報告書
コーポレート・ガバナンス報告書 | 三菱商事 (mitsubishicorp.com)

当社の上場株式の取得・保有・縮減の考え方

当社では、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化のための手段の一つとして、保有目的が純投資目的以外の株式を取得・保有する場合があり、これらを取得する際には、社内規程に基づき取得意義や経済合理性の観点を踏まえ取得是非を判断するとともに、取得後は定期的に保有継続の合理性を検証し、保有意義が希薄化した銘柄については縮減を進めています。

[個別銘柄の保有方針の検証方法]

当社が保有する保有目的が純投資目的以外の全ての上場株式について、毎年、取締役会で経済合理性と定性的保有意義の両面から検証しています。経済合理性は、個別銘柄ごとに時価に対する当社の目標資本コスト（加重平均資本コスト）に比べ配当金・関連取引利益などの関連収益が上回っているか否かを確認しています。定性的保有意義は所期の保有目的の達成・進捗状況などを確認しています。

[上場株式の縮減実績]

上記検証の結果を踏まえ、2022年度は396億円（みなし保有株式138億円含む）売却し、前年度比で約1割縮減しました。2023年3月末時点の残高は時価合計約0.5兆円（みなし保有株式含む）となっています。なお、過去の縮減実績は以下の通りです。

2020年度	2021年度	2022年度
915 億円	852 億円	396 億円

（時価ベース、みなし保有株式含む）

[取締役会での本年の検証内容]

2023年3月末時点で当社が保有する全ての上場株式（時価合計約0.5兆円、みなし保有株式含む）について、取締役会にて検証を行いました。経済合理性および定性的保有意義の両面から検証を行った結果、所期の保有意義が希薄化してきたことなどから縮減を検討していく銘柄が多数確認されています。

[上場株式に関する議決権行使の考え方]

当社では、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化を図るとともに、当社および投資先企業の中長期的な価値向上の観点から、投資先企業とのさまざまなチャネルを通じた対話・コミュニケーションを重視しており、議決権行使もその重要な手段の一つと考えています。このため、保有目的が純投資目的以外で株式を保有する上場企業を含め、投資先企業に対する議決権の行使に当たっては、剰余金処分や取締役・監査役の選任、役員報酬改定などの各議案の賛否を判断する際の検討事項などについて定めた社内規程に基づき各管理担当部局が各社の経営状況（業績、資本効率など）などを定量・定性の両面から検討の上、各議案について適切に議決権を行使することとしています。また、上場子会社の社外役員選解任議案については、各候補者の当社からの独立性も検討のうえ議決権を行使すべき旨も、社内規程で定めています。

当社の年金運用体制

年金運用体制として、三菱商事企業年金基金の職員を兼務する形で当社財務部内に年金運用担当を配置しており、財務部局での市場や投資の経験を有する人材を活用して、運用を行う体制としています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした運用の基本方針・運用指針を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付した上、運用受託機関のモニタリングを随時行っています。また、同基金は、その保有する資産を主体的に配分するアセットオーナーとして『日本版スチュワードシップ・コード』の受入れを表明し、資産の運用を委託する運用機関に対し、スチュワードシップ活動を求めています。

経営陣幹部の選解任に関する方針・手続、および取締役・監査役候補者の選任方針・手続

社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会にて審議し、客観性・透明性を確保

当社では、業務執行の最高責任者である社長の選任について、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会（委員7名中、社外取締役4名）で経営者の要件およびその選任に関わる基本方針、並びに個別人事を審議・確認し、取締役会で選任を決議していることに加え、執行役員の選任・業務分担などは取締役会での審議を経て決定することとしています。また、取締役・監査役候補者の選任方針・手続および個々の選任案は、ガバナンス・指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議することとしています。
なお、業務執行の最高責任者である社長の解任については、必要に応じて機動的に判断・対応する方針とし、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議することとしています。

代表取締役社長などを退任した者の状況

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 （常勤・非常勤、報酬有無など）	社長など退任日※	任期
小林 健	相談役	対外活動	非常勤、報酬無	2022年3月31日	2028年3月

元代表取締役社長などである相談役・顧問などの合計人数	1

当社の社長経験者につきましては、必要な場合に、相談役に任命できることとしており、現在、相談役1名が在任しています。相談役は、取締役には就任しておりません。また、意思決定を行う経営会議へも出席などしておらず、当社の業務執行には関与しておりません。相談役は、主に、当社あて要請のあった社外役職就任をはじめとする社会的意義の高い対外活動に従事しています。
なお、2020年7月以降、相談役を非常勤かつ報酬無しとしています。

※ 取締役会長退任日

株主との対話方針

(a) 基本的な考え方

当社は、『三綱領』を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図ることが、全てのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。この実現の観点から、株主・投資家との対話を積極的に行い、当社の経営・事業戦略を適切にステークホルダーに伝えると同時に、ステークホルダーの期待を適切に経営に伝え、経営・ステークホルダー双方向でのフィードバックを実践します。適時かつ適切に説明・開示することにより、企業としての説明責任を果たし、株主・投資家を含めたステークホルダーからのご期待に応えるよう努めています。

(b) 責任者・推進体制

当社は、株主・投資家との対話を強化する目的として、2023年4月よりChief Stakeholder Engagement Officer（CSEO）を設置しています。CSEOは、広報部、サステナビリティ部、およびIR・SR部を管掌しており、多様化するステークホルダーのニーズに一体で対応しています。株主・投資家との対話においては、専任部局であるIR・SR部が中心となり、各部門・営業グループが有機的に連携し、横断的な社内体制を構築しています。

また、株主・投資家との対話の前提となる情報開示に関しては、金融商品取引法、会社法などの法律に定められた書類などの作成や金融商品取引所の定める規則に基づく適時開示を行うとともに、社長室会の下部委員会として開示委員会を設置し、有価証券報告書の開示書類について、内容の適正性の審議・確認などを行っています。また、CSEOが主体となり、ホームページ、サステナビリティ・ウェブサイト、統合報告書、株主通信、新聞広告、会社案内などを通じて、積極的かつ透明性の高い情報開示に努めています。なお、当社では、情報開示体制に関する方針として、「情報開示規程」を策定・開示し、全役職員に周知徹底しています。

(c) 対話の方針・活動実績

当社は、株主・投資家との建設的な対話を通じた継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図るため、以下の取り組みを推進しています。

ア、株主総会

株主総会は株主に対する説明責任を果たす場と位置付け、株主総会招集通知などでの積極的な情報開示とともに、当日の総会の場では株主からの質問に対する丁寧な説明に努めています。

イ、個人投資家との対話

個人投資家向け説明会を開催しています。

＜2022年度活動実績一覧＞

個人投資家説明会9回（うち社長、CFOなどが出席したもの1回）

ウ、機関投資家との対話

四半期ごとの決算説明会の他、国内外の機関投資家向けに説明会・面談を実施しています。また、MCSV Creation Fprumと称した説明会や対話を都度開催しています。

＜2022年度活動実績一覧＞

決算説明会*4回
MCSV Creation Forum* 3回（事業説明会2回、ESG説明会1回）
国内・海外機関投資家（運用部門）およびアナリストとの面談 約430回（うち社長、CSEO、CFOなどが出席したもの約30回）
国内・海外機関投資家（責任投資部門）との面談 約70回（うち社長、CAOなどが出席したもの約3回）

* 目的、内容に応じて、社長、CSEO、CFO、CAO、営業グループCEO、社外取締役などが出席

* 目的、内容に応じて、社長、CSEO、CFO、CAO、営業グループCEO、社外取締役などが出席

(d) 経営に対するフィードバック、インサイダー情報の管理

当社では、IR・SR 活動を通じて得られた株主・投資家からの意見や経営課題については、社長をはじめとする経営幹部や、取締役会・社長室会などに対し適切に報告される仕組みを整備しています。この他、株主・投資家との対話および決算説明会などを通じて得られた意見は、関連部局より社内にフィードバックするなど、経営の改善に役立てています。また、株主との対話に際しては、インサイダー情報が伝達・漏洩されることのないよう、「三菱商事役職員行動規範」に則り、「株式などの不公正取引防止基準」を制定し、全役職員に周知徹底しています。

参照 当社ウェブサイトの「投資家情報」では、次の資料の他、各種IR情報を掲載しています。以下URLをご参照ください。
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/

- 決算説明会資料
- 決算短信
- 統合報告書
- 有価証券報告書・四半期報告書
- 株主通信
- 会社案内
- サステナビリティ・ウェブサイト
- 定款
- 株式取扱規則

Governance

監査役会・監査

監査役および監査役会 監査

監査役および監査役会

監査役会は、会社法など諸法令や定款・諸規程などに基づき、取締役の意思決定の過程や経営執行状況の監査を行う監査役全員で構成されています。常勤監査役は三菱商事における豊富な業務経験に基づく視点から、社外監査役は専門分野におけるさまざまな経験と中立的・客観的な視点から、それぞれ監査を行うことによって経営の健全性を確保しています。また、監査役会では法定事項などを決議するとともに、各監査役に対する重要案件の説明や各監査役による監査活動の状況報告を通じ、情報共有の充実を図っています。

監査役の構成（2023年6月23日時点）

社内監査役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2022年度）		監査役会への出席状況（2022年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2022年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率	出席回数	出席率
鴨脚 光眞	1982年 三菱商事(株)入社 2022年 常勤監査役［現職］	定例：7回/7回 臨時：3回/3回※	100%	9回/9回※	100%	-	-
村越 晃	1982年 三菱商事(株)入社 2023年 常勤監査役［現職］	-	-	-	-	-	-

社外監査役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2022年度）		監査役会への出席状況（2022年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
佐藤 りえ子※	1984年 弁護士登録 1989年 シャーマン・アンド・スターリング法律事務所（1990年退所） 1998年 石井法律事務所パートナー［現職］ 2020年 三菱商事(株)監査役［現職］	定例：10回/10回 臨時：4回/4回	100%	12回/12回	100%
中尾 健※	1989年 KPMG 港監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所（1996年退所） 1993年 公認会計士登録 2006年(株)パートナーズ・ホールディングス設立 代表取締役社長［現職］ 2020年 三菱商事(株)監査役［現職］	定例：10回/10回 臨時：4回/4回	100%	12回/12回	100%
小木曾 麻里※	1990年 ㈱日本長期信用銀行入社 1998年 世界銀行入行（2010年退行） 2019年 (株)ファーストリテイリング 社長室部長（2020年12月退任） 2021年 (株)SDGインパクトジャパン設立 代表取締役社長［現職］ 2022年 三菱商事(株)監査役［現職］	定例：7回/7回 臨時：3回/3回※	100%	9回/9回※	100%

参照 当社の社外役員選任基準に関する独立性の考え方については、当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンスに対する取り組み「社外役員選任基準」（https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/corporategovernance.html）をご参照ください。

※ 2022年6月24日の監査役就任以降の状況を記載。

※ 会社法第2条第16号に定める社外監査役を示す。いずれも、(株)東京証券取引所など、国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件および当社が定める社外役員選任基準を満たす。

全監査役に占める独立社外監査役の割合※

※ 2023年6月23日時点の体制に基づく。

監査計画

監査役会では、毎年の監査年度開始前に監査計画を立て、当該年度の重点監査項目を定めています。
2022年度は以下3項目を重点監査項目とし、それぞれ具体的な経営・執行の進捗状況についてモニタリングを行いました。

1. 中期経営戦略2024のフォローアップ：

- 新中期経営戦略主要項目の進捗

2. 連結経営の深化：

- 事業投資先の自立的ガバナンス確立の状況
- 連結ベースのリスク管理・コンプライアンス体制

3. コーポレート・ガバナンスの強化に向けた取り組み：

- 取締役会における審議のさらなる充実
- リモートによる監査／内部統制の実効性確保

経営執行状況の監査

1 経営・業務執行責任者との対話

取締役会長、社長、各コーポレート担当役員、各部門長・営業グループCEO、営業グループ各本部長・各管理部長、監査部長、経営企画部長およびコーポレートスタッフ部門各部長と、社外監査役を含む全監査役との対話の機会を設けています。

経営・業務執行責任者との対話回数 *1

※1 2022年度における回数。
※2 社外監査役1名以上が参加した回数

2 重要会議への出席

常勤監査役は、監査役会の他、取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会、ならびに社長室会、事業戦略会議などの主要な社内経営会議に出席し、必要な意見を述べています。社外監査役は、監査役会に加え、社長室会以下の会議体での審議内容を聴取した上で取締役会に出席し、必要な意見を述べています。

重要会議への出席回数*1

132回

［26回*2］

※1 2022年度における回数。
※2 社外監査役1名以上が参加した回数

3 往査・視察

監査役は、国内外のグループ企業への往査・視察を積極的に行い、現場状況の把握に努めています。監査役の往査・視察先の選定にあたっては、出資額や純利益といった定量面に加え、当該会社を取り巻く事業環境やコンプライアンス事案の発生状況などの定性面も選定基準に取り入れています。
2022年度は、前年度に続き新型コロナウイルス感染拡大防止に努めつつ、海外渡航への制約・制限の緩和を踏まえ、海外の往査・視察の再開・充実を図りました。海外7ヵ国24社、国内19社の当社グループ企業の経営執行責任者、および国内外10拠点の全社拠点長と対話を行い、往査・視察結果を会長、社長、関連の担当役員などへ報告しています。なお、社外監査役は1名以上が海外4ヵ国10社、国内18社、国内外6拠点の往査・視察に参加しています。

往査・視察先の数*1

53社/カ所

［34社/カ所*2］

※1 2022年度における回数。
※2 社外監査役1名以上が参加した回数

4 グループガバナンスの強化

当社グループ企業の経営執行責任者との対話に加え、国内主要グループ企業37社の監査役と四半期ごとの情報交換の機会を設ける一方、グループ企業の監査役間でも少人数の分科会を開催し、情報共有や意見交換の場を提供しています。また、グループ企業に派遣される常勤監査役への派遣前研修などのサポートも実施しています。今後も定期的なモニタリングを通じてグループ・ガバナンスの強化を図っていきます。

監査役（会）活動の充実／実効性向上

当社では、継続的にコーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会評価を毎年実施することとしています。監査役（会）としては、当該実効性評価においてレビューされた取り組み課題を参考にしつつ、以下の事項に注力しております。

重要投融資案件に関する情報共有レベルの向上社外役員間の連携強化

監査役による経営執行責任者との対話や取締役会に諮られる重要案件などの事前説明には、社外取締役も参加している他、独立社外役員会議などの様々な場での意見交換を通じ、社外監査役及び社外取締役の間での連携を強化しています。
監査役会としては、当該事前説明会に加え、取締役会案件の中でも特に重要度の高い案件や定量的に取締役会案件に該当しなくとも定性的に重要な案件について監査役スタッフからも説明を受け、監査役間での投融資案件に関する意見交換やリスク認識の共有を行っています。

監査役室が主催する各種対話を通じた社外監査役／取締役への情報提供の充実

監査役活動として、従来から、会長、社長、コーポレート担当役員、営業グループCEOなどの経営幹部と全監査役との対話の機会を設けており、前年度同様社外取締役にも積極的に参加いただいております。また、2020年度からは従来取締役会で実施していた経営幹部による業務報告を当該対話に一本化して十分な時間を取ることにより、質疑などを含めて情報提供を拡充いたしました。なお、社外監査役はより現場に近い執行責任者との対話にも参加するなどの取り組みにより、現場社員の生の声を聴く機会を確保しています。

監査役（会）活動の実効性向上に向けた取り組み

監査役監査の実効性向上を目的に、2022年度は前年度に引き続き監査役会の活動レビューをより充実させました。具体的には、従来、期中及び期末で実施してきた、重点監査項目中心の監査進捗状況のレビューに加えて、各監査役へのアンケート及び当該結果に係るヒアリングを中心とした監査役会実効性評価を実施し、監査手法の見直しや次年度の監査計画に反映させるべく監査役会で討議しました。その結果として、監査役会による監査は十分機能し、実効性向上努力が継続的に行われていること、また効率的な対話設定など、運営面での改善を図ることで、今後さらに実効性を向上させていくことが確認されました。

三様監査の充実

監査役は、会計監査人および内部監査部門との連携を従来以上に強化して会社状況の把握に努め、それぞれの監査の実効性向上を目指しています。

会計監査人との連携／会計監査人の評価

会計監査人とは、会計監査計画の概要説明、四半期決算ごとの監査報告、月次定例会などを通じて連携を図っています。
また、往査・視察時には、必要に応じて国内外グループ企業の担当会計監査人とも意見交換を行っています。
会計監査人の評価については、定期的な監査報告などを通じて評価データを期中から蓄積し、期末に会計監査人評価会議を行っています。その結果、現会計監査人は職業的専門家としての適正な監査を実施しているものと評価し、監査役会として再任を決議しています。

内部監査部門との連携

内部監査部門とは、監査部長と常勤監査役との月次定例会で当該月の内部監査活動結果報告を受け意見交換を実施する他、四半期ごとに監査結果を監査役会の場でも共有されております。

また、監査部が主催する国内主要グループ企業45社の内部監査人連絡会に監査役が出席する一方、監査役が主催する上述の国内主要グループ企業監査役との連絡会には監査部長が出席し、相互に監査情報の収集や意見交換を行っています。

監査

監査役監査

当社の監査役は5名であり、社内監査役2名と社外監査役3名から構成されています。社内監査役である鴨脚光眞氏は全社経営および財務・会計部門、村越晃氏は全社経営における経験があり、それぞれ常勤監査役に選任されています。また、社外監査役のうち、佐藤りえ子氏、及び中尾健氏は、それぞれ、弁護士（企業法務）および公認会計士としての長年の経験を有しており、もう一名の社外監査役である小木曾麻里氏はESGおよびファイナンスへの深い造詣を有しています。監査役5名のうち、常勤監査役鴨脚光眞氏および社外監査役中尾健氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。常勤監査役のうち1名が、監査役会の議長および特定監査役を務めています。監査役を補佐する独立の組織として監査役室を設置しており、8名（2023年4月1日時点）の専任スタッフが対応する体制としています。

監査役は、監査計画に基づく監査活動の一環として社内の主要会議に出席し（社長室会や事業戦略会議など132回）、国内外主要拠点を含む社内関係部局と対話を行うとともに（会長以下、経営・業務執行部門との対話67回、海外24社／国内19社の事業投資先の経営執行責任者および国内外10拠点の拠点長との対話）、会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を持ち、緊密な連携を通じて当社の状況を適時適切に把握する体制を取っています。法定事項などを決議するのみならず、各監査役が監査活動の状況を報告・共有する場として監査役会で活発な議論を行っています。2022年度は監査役会を12回開催し、全監査役が全ての監査役会に出席しています。監査役会では、前年度期末または当該年度期初に当該年度の監査計画を決議するとともに前年度の監査活動のレビューを行っています。これらは取締役会にも報告しています。また、監査報告書および会計監査人の選解任・報酬といった法定事項に加え、主要な投融資案件ならびに往査・視察および対話といった監査活動で把握した課題などについて検討しています。

内部監査

内部監査については、監査部(2023年4月1日時点80名)が全社的見地から当社、現地法人および関係会社の監査を行っていることに加え、個々の営業グループもおのおの内部監査組織を設けて、管下組織の監査を連結ベースで行っています。これらの内部監査は、年間の監査計画に基づき、監査先を選定の上実施しており、監査の結果については、デュアルレポーティングとして、都度社長および監査役などに報告するとともに、定期的に取締役会および社長室会に報告しています。
なお、年間を通じて実施している定例監査は国際内部監査基準に準じて、当社及びグループ関係会社を対象にリスクや規模などを考慮し、3年～5年の頻度で実施しております。監査にあたっては、法令遵守に加え、社会規範や企業倫理の観点も重視して、ガバナンス／リスク管理／コントロールの各プロセスを検証・評価します。また、テーマ監査を2021年度から毎年実施しており、2022年度は当社グループ全体をカバーする贈収賄防止・独占禁止法・環境問題の管理状況などを、2023年度は子会社の内部監査組織の整備状況／監査役の状況を対象としています。

会計監査

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、東川裕樹、大谷博史、伊藤惣悟の3氏であり、有限責任監査法人トーマツに所属しています。また、当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士31名、会計士試験合格者21名、その他90名となっています。

監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携および内部統制部門との関係

監査役、主計部および会計監査人は、四半期決算時および月次での定例会を開催するとともに、子会社・関連会社とも随時意見交換の機会を設けています。また、監査部による四半期ごとの監査役会への監査報告や監査役と監査部の月次定例会、および監査役・監査部による子会社・関連会社の監査役・内部監査部門を交えた連絡会などを実施しています。加えて、2022年度より監査部が監査役と会計監査人の情報・意見交換の場にも参加を開始しました。これらの連携により、三様監査の連結ベースの強化を図っています。なお、2022年度における当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツに対する報酬は次の通りです。

a. 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第2条第1項の業務に係る報酬などの額※1 846百万円

b. 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬などの額※2 38百万円

c. 当社および当社子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額※3 2,838百万円

※1 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第2条第1項に規定する業務に係る報酬などは、会社法および金融商品取引法に基づく監査証明、ならびに国際会計基準に準拠して作成した英文財務諸表に係る監査証明に対する報酬などです。

※2 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬などとは、当社の社債発行に伴うコンフォートレター作成、研修などに対する報酬です。

※3 一部の子会社については、当社の会計監査人以外の公認会計士または監査法人（外国におけるこれらの資格に相当する資格を有する者を含む）の監査を受けています。

Governance

取締役・監査役の報酬など

取締役および監査役の報酬など

取締役および監査役の報酬など

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上につながるよう、また、業務執行・経営監督の機能が、それぞれ適切に発揮されるよう、役員報酬制度を定めており、その基本的な考え方は、以下の通りです。

役員報酬制度の基本的な考え方

報酬水準の考え方

- 三菱商事の役員が担うべき機能・役割、当社の業績水準などに応じた報酬水準とする。
- 業績の達成状況などに応じて、グローバルベースで競争力を有する報酬水準を実現することで、次世代の経営を担う人材の成長意欲を喚起し、組織の活力向上を図る。

報酬構成の考え方

- 業務執行を担う取締役（取締役会長および社外取締役を除く取締役）の報酬については、業績との連動を強化し、単年度の業績のみならず、中長期的な企業価値に連動する報酬を採用することや、現金報酬の他、株主価値との連動性をより強化した株式報酬（株価条件付）を設けることで、より中長期的な企業価値向上を意識付ける報酬構成とする。この観点から、業績連動指標として、連結当期純利益（単年度・中長期）、サステナビリティ項目（中長期）および株価・株式成長率（中長期）を採用する。
- 経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役、ならびに監査を担う監査役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しない。

報酬ガバナンスについて

- 役員報酬の決定方針、報酬水準・クローバック条項の対象となる報酬項目を含めた構成※の妥当性およびその運用状況などについては、取締役会の諮問機関であり、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会において、継続的に審議・モニタリングを行う。

参照 ガバナンス・指名・報酬委員会の概要

※ より中長期的な視野に立った経営を促す観点から、個人業績連動報酬、業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）を対象として、報酬の不支給・減額・返還に関する条項（クローバック条項）を導入している。加えて、積立型退任時報酬については、役員の在任中の職務に関し、当社と役員との間の委任契約などに反する重大な違反があった場合などには、積立額の累計額から減額又は不支給とすることが可能な仕組みとしている。

役員報酬の審議・決定プロセス

役員報酬などの決定方針や、報酬などの額（実支給額）の決定に当たっては、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決定するプロセスを経ることとしています。

報酬などの額（実支給額）の決定に際し、個人業績連動報酬を除く、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額については、2019年6月21日開催の2018年度定時株主総会で決議された各報酬の報酬枠の範囲内で、取締役会の決議により決定しています。固定報酬である基本報酬および積立型退任時報酬については取締役会で決議した金額を支給しています。変動報酬である業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）および中長期株価連動型株式報酬については、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、業績連動指標の実績を反映して支給額を決定しています。

また、2022年2月18日開催の定例取締役会の決議に基づき執行役員規則を改定し、業務執行を担う取締役については、個人業績連動報酬、業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）を対象として、報酬の不支給・減額・返還に関する条項（クローバック条項）※を導入しています。

定性評価を含む個人業績評価に基づいて支給額を決定する個人業績連動報酬については、業務執行を担う取締役に対して、毎年、取締役会から委任を受けた社長が、当該事業年度の各役員の業績を財務・非財務の両面から評価し、その結果を反映して、個人別支給額を決定しています。業務執行を担う取締役の業績評価の際は、統括する組織・担当業務に関する貢献、全社、コーポレートスタッフ部門、営業グループ・部門、および拠点経営への貢献、ならびにサステナビリティにつながる価値創出に関する取り組み状況などを総合的に勘案して評価しています。

社長自身の業績評価は、毎年、取締役会から委任を受けた社長業績評価委員会（ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関であり、同委員会の委員長である取締役会長および委員である社外取締役をメンバーとする）において決定しています。

業績評価結果については、客観性・公正性・透明性を担保する観点から、ガバナンス・指名・報酬委員会および取締役会に報告しています。

なお、2019年5月17日開催の定例取締役会および2019年6月21日開催の臨時取締役会において決議した役員報酬などの決定方針（業績連動報酬の算定方法を含む）に基づき、毎年、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額が当該決定方針に沿うことをガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議しています。

また、報酬水準およびクローバック条項の対象となる報酬項目を含めた報酬構成の妥当性、ならびにその運用状況などについては、ガバナンス・指名・報酬委員会において、毎年、審議・モニタリングしています。 報酬水準・報酬構成比率については、外部専門機関（ウイリス・タワーズワトソン）から提供された報酬データなどを参照しています。

なお、経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役、ならびに監査を担う監査役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しないこととしております。

監査役の報酬の総額および個人別支給額については、2019年6月21日開催の2018年度定時株主総会で決議された監査役報酬枠の範囲内で、監査役の協議を経て決定しています。

※ ①執行役員が故意又は過失により会社に損害を生じさせた場合、②執行役員と会社との間の委任契約などの違反があった場合、又は③重大な会計上の誤り若しくは不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合において、取締役会の決議により報酬を減額又は不支給とすること、支給済みの報酬の返還を請求することができる旨を定めた条項。本条項の対象となる報酬項目を含めた構成の妥当性については、ガバナンス・指名・報酬委員会において、継続的に審議・モニタリングしています。

2023年度以降の役員報酬の内容

報酬の項目・割合		給付形式	業績連動指標		業績評価期間			報酬の内容	報酬枠 業務執行取締役	取締役会長	社外取締役	監査役
基本報酬	固定（20～50%程度）	現金						・役位に応じて取締役会で決議した額を、毎月支給。	①			⑤
積立型退任時報酬								・毎年一定額を積み立て、役員の退任時に累計額を算出し、支給額を取締役会で決議のうえ、支給。 ・委任契約等に反する重大な違反があった場合等には、取締役会決議にて、減額あるいは不支給とできる。		ー		
個人業績連動報酬*（注3）	変動（単年度）（25～30%程度）		個人業績（単年度）		X年度			・取締役会から委任を受けた社長が、各役員の業績を財務・非財務の両面から評価し、個人別支給額を決定。 ・社長の業績評価は、社長業績評価委員会において審議のうえ、決定。 ・評価結果については、取締役会及びガバナンス・指名・報酬委員会に報告。				
業績連動賞与（短期）*			連結当期純利益（単年度）		X年度			・ガバナンス・指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、単年度の連結当期純利益に応じて支給額を決定。 ・当該事業年度の連結当期純利益が、株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）を下回る場合、不支給。	②			
業績連動賞与（中長期）*	変動（中長期）（25～50%程度）		連結当期純利益（中長期）		X年度	X+1年度	X+2年度	・ガバナンス・指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、3事業年度の連結当期純利益の平均値に応じて、支給額を算定。 ・3事業年度の連結当期純利益の平均値が、株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）の平均値を下回る場合、不支給。 ・更に、「人的資本の価値最大化」及び「脱炭素社会への貢献」に関する取組状況の評価結果に応じて、支給額が変動。評価に当たっては、定量・定性の両面から、3事業年度の取組を、より長期でのインパクトも踏まえ、ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関で総合的に評価。評価結果は、取締役会に報告のうえ、対外開示。	③			
			サステナビリティ項目（中長期）	人的資本の価値最大化 脱炭素社会への貢献								
中長期株価連動型株式報酬		株式（新株予約権）	株価・株式成長率（中長期）		X年度	X+1年度	X+2年度	・個人別の割当株式数を取締役会で決議。 ・新株予約権は、割当から3年間は行使不可とし、当該3年間を業績評価期間とする。ガバナンス・指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、評価期間中の当社株式成長率（当社株主総利回り（TSR）／東証株価指数（TOPIX）の成長率）に応じ、権利行使可能となる新株予約権の数が40～100%で変動。 ・在任中は株式を保有することを基本方針とし、各役位の基本報酬の300%程度に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限。	④			

注）表中①～⑤は、各報酬項目を対象とする報酬枠の番号を示しています。

取締役報酬枠および監査役報酬枠については、以下①～④および⑤の通り、2019年6月21日開催の2018年度定時株主総会において決議しています。当該定時株主総会決議時における会社役員の員数は、中長期株価連動型株式報酬を除く取締役報酬枠の対象となる取締役の員数は13名（うち、社外取締役5名）、中長期株価連動型株式報酬に係る取締役報酬枠の対象となる取締役の員数は7名、および監査役報酬枠の対象となる監査役の員数は5名（うち、社外監査役3名）です。

①基本報酬、積立型退任時報酬および個人業績連動報酬を対象として、年額15億円以内（うち、社外取締役に対する基本報酬を対象として、年額1.8億円以内）

②業績連動賞与（短期）を対象として、当該事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属するもの）の0.06%の範囲内（年額）

③業績連動賞与（中長期）を対象として、当該事業年度以降の3事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属するもの）の平均値の0.06%の範囲内（年額）

④中長期株価連動型株式報酬を対象として、年額6億円以内（ただし、年間の株式数の上限は400,000株とする）

⑤監査役に対する基本報酬を対象として、年額2.5億円以内

業績連動報酬の算定方法

● 業績連動賞与（2023年度）

1. 業績連動賞与（短期）

算定式の内容は以下の通り。
（1）総支給額の上限
i） 6億4,800万円、ii）下記（2）で定める個別支給額の最大支給額合計のいずれか少ない額を上限とする。
（2）個別支給額
各役位における具体的な算定フォーミュラは以下の通り（千円未満四捨五入）。ただし、2023年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）が、2023年度に係る株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）である6,000億円を下回る場合には支給額を0とする。

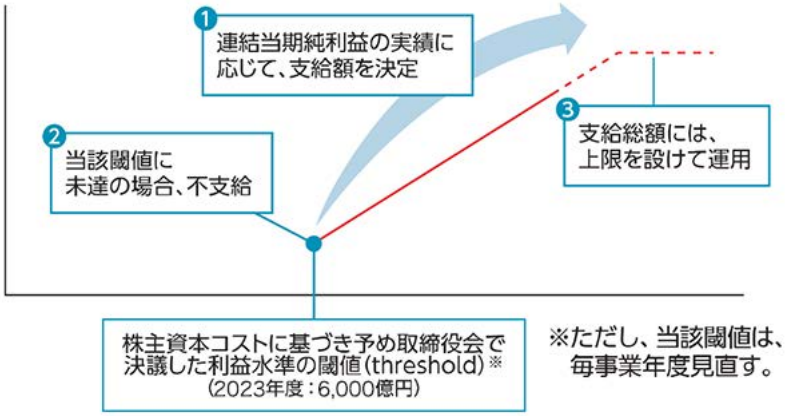
社長　　：｛2023年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
　　－5,200億円｝×0.025％＋0.35（億円）

副社長執行役員：｛2023年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
　　－5,200億円｝×0.01％＋0.14（億円）

常務執行役員：｛2023年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
　　－5,200億円｝×0.0075％＋0.105（億円）

2023年6月23日時点における役員構成において、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計は以下の通り。

役位	最大支給額	員数	計
社長	17,500万円	1名	17,500万円
副社長執行役員	7,000万円	1名	7,000万円
常務執行役員	5,250万円	2名	10,500万円
合計		4名	35,000万円



2. 業績連動賞与（中長期）

2023年度に係る業績連動賞与（中長期）の算定式の内容は以下の通り。

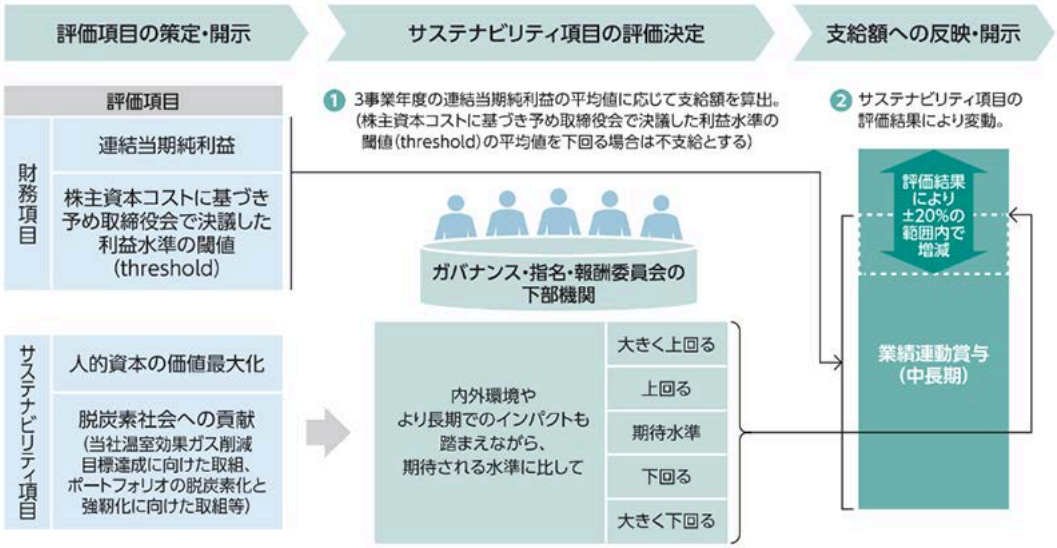
（上記の業績連動賞与（短期）の算定フォーミュラを、以下の通り読み替えたフォーミュラを用いて算出した支給額）
× サステナビリティ項目に関する取り組み状況についての評価結果*（80～120%）

- 「2023年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）」
  →「2023年度から2025年度の3事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属）の平均値」に読み替え
- 「2023年度に係る株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）である6,000億円を下回る場合には支給額を0とする。」
  →「2023年度から2025年度の3事業年度に係る株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）の平均値を下回る場合には支給額を0とする。」に読み替え

総支給額の上限については、i) 6億4,800万円、ii)下表で定める個別支給額の最大支給額合計のいずれか少ない額を上限とする。

2023年6月23日時点における役員構成において、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計は以下の通り。

役位	最大支給額	員数	計
社長	21,000万円	1名	21,000万円
副社長執行役員	8,400万円	1名	8,400万円
常務執行役員	6,300万円	2名	12,600万円
合計		4名	42,000万円



* サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）項目に関する取り組み状況について、定量・定性の両面から、評価対象期間である3事業年度の取り組みをガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関として設置する評価委員会で総合的に評価し、決定する（評価委員会の委員長は社外取締役が務め、本報酬項目の支給対象に該当しない取締役会長および社外取締役をメンバーとする）。

● 中長期株価連動型株式報酬

（1）総支給株式数の上限

1事業年度当たり400,000株（新株予約権4,000個）を上限とする。新株予約権の目的である株式の数は100株とする。

（2）新株予約権の行使の条件

① 新株予約権者は、株価条件※としての当社株式成長率に応じて、権利行使期間内において新株予約権の全部または一部を行使できるものとする。

② 新株予約権者は、当社取締役および執行役員のいずれの地位も喪失した日の翌日から起算して10年が経過した場合には、以後、新株予約権を行使することができないものとする。

- 役位別の権利行使可能となる新株予約権の数は、以下算定式で定まる数とする。

・役位ごとの新株予約権の当初割当数（2023年4月1日時点の役位に基づく）×権利確定割合

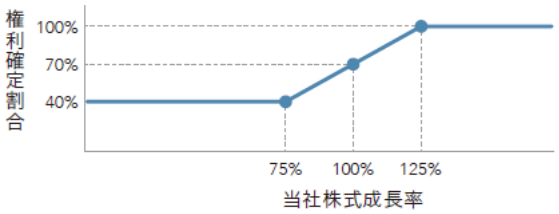
- 権利確定割合

新株予約権の権利確定割合は、割当日から3年間の当社株式成長率（以下「株式成長率」ご参照）に応じて以下の通り変動。

・当社株式成長率が125%以上の場合：100%

・当社株式成長率が75%以上125%未満の場合：40%＋｛当社株式成長率（%）－75（%）｝×1.2（1%未満四捨五入）

・当社株式成長率が75%未満の場合：40%



- 株式成長率

当社株式成長率＝当社TSR［3年］÷TOPIX成長率［3年］

当社TSR＝（A＋B）÷C

A. 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）

B. 新株予約権の割当日以後、権利行使期間開始日までの間における当社普通株式1株当たりの配当金の総額

C. 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）

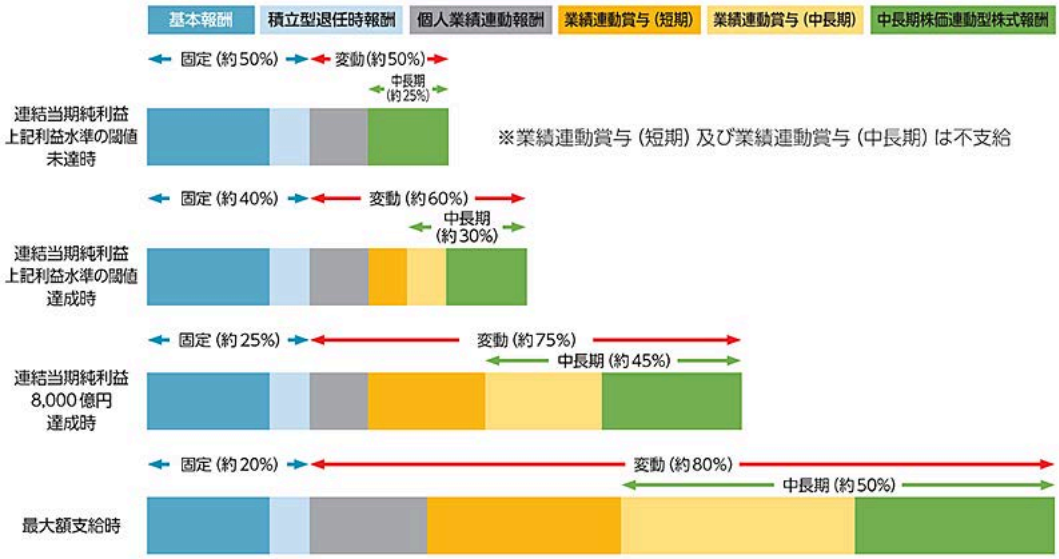
TOPIX成長率＝D÷E

D. 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値（取引が成立しない日を除く）

E. 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値（取引が成立しない日を除く）

※ 株価条件

業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ



上記の図は、一定の当社連結業績および当社株価を基に算出した割合のイメージであり、当社連結業績の変動、株式市場の状況などにより、上記割合は変動します。

自社株保有ガイドライン（基準）

当社ではストックオプション行使により取得した株式を含め、執行役員を対象とした持株ガイドラインを定めることで、在任中は株式を保有することを基本方針とし、基本報酬の300%（社長においては基本報酬の500%）に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限しています。

役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の関与）

当社は、取締役会、ガバナンス・指名・報酬委員会などにおける継続的な審議を経て、役員報酬制度を都度見直しています。
直近の具体的な審議プロセスは以下の通りです。

＜2018年10月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会＞

- 役員報酬に関する課題（報酬水準・構成の在り方、固定・変動報酬比率など）を整理。
- 今後の役員報酬見直しに当たっての基本的な考え方について審議。

＜2018年11月開催 定例取締役会＞

- ガバナンス・指名・報酬委員会での検討状況を報告。

＜2019年2月開催 独立社外役員会議※＞

- 見直しに当たっての基本的な考え方について確認。
- 見直し後の報酬水準・構成、当社における報酬ガバナンスの在り方について審議。

※　取締役会以外の場での独立社外役員の自由な意見交換を目的に、四半期に1回程度開催している会議。

＜2019年3月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会＞

- 見直し後の具体的な報酬水準・構成について確認。
- 変動報酬に関し、それぞれの構成割合および算定フォーミュラ（条件）の具体案について審議。
- 見直し後の役員報酬に関する開示案について審議。

＜2019年4月開催 定例取締役会＞

- ガバナンス・指名・報酬委員会での検討状況を報告。

＜2019年5月開催 定例取締役会＞

- 役員報酬の見直しについて、取締役会で決議。

＜2019年6月開催 定時株主総会＞

- 役員報酬改定に基づく、取締役報酬枠の改定・中長期株価連動型株式報酬の導入について、株主総会で決議。

＜2022年7月・10月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会＞

- 役員報酬におけるサステナビリティ連動について審議。

＜2023年3月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会＞

- 役員報酬の見直し（業績連動賞与（中長期）におけるサステナビリティ連動、業績連動賞与（短期・中長期）のフォーミュラ改定など）について審議。

＜2023年5月開催 定例取締役会＞

- 役員報酬の見直し（業績連動賞与（中長期）におけるサステナビリティ連動、業績連動賞与（短期・中長期）のフォーミュラ改定など）について、取締役会で決議。

＜2023年6月開催 定時株主総会＞

- 役員報酬改定に基づく、取締役報酬改定について、株主総会で決議。

取締役および監査役の報酬などの総額ならびに対象員数

取締役および監査役の報酬などの総額ならびに対象員数は以下の通りです。

（単位：百万円）

役員区分	報酬などの総額	取締役報酬		積立型退任時報酬		加算報酬		業績連動賞与（短期）		業績連動賞与（中長期）		中長期株価連動型株式報酬	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
社内取締役	1,805	9名	554	5名	61	5名	220	5名	385	5名	385	5名	199
社外取締役	150	6名	150	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

役員区分	報酬などの総額	監査役報酬		積立型退任時報酬		加算報酬		業績連動賞与（短期）		業績連動賞与（中長期）		中長期株価連動型株式報酬	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
常勤監査役	174	3名	174	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社外監査役	63	4名	63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（百万円未満切り捨て）

- 上記員数は、2022年度中に退任した取締役4名および監査役1名、ならびに辞任した監査役1名を含めて記載しています。
  なお、2022年度末時点の員数は、取締役11名（うち社外取締役5名）、監査役5名（うち社外監査役3名）です。
- 上記のうち加算報酬は、2022年度に引当金として計上した額を記載しています。
- 上記のうち業績連動賞与（短期）は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2022年度の連結当期純利益11,807億円に応じて決定された金額を記載しています。
- 上記のうち業績連動賞与（中長期）は、2022年度分について、2022～2024年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、2022年度に引当金として計上した金額を記載しています。2022年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき決定されることから、2024年度に係る事業報告および有価証券報告書などにおいて、その金額を開示します。
  なお、2020年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2020～2022年度の連結当期純利益の平均値7,636億円に応じて、2020年度における当社取締役5名に対し、総額254百万円となりました。
  また、2021年度分は、2021～2023年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、2022年度に引当金として、2021年度における当社取締役5名に対し、総額385百万円を計上していますが、表中の金額には含まれておりません。2021年度分の実際の支給金額は、2023年度に係る事業報告および有価証券報告書などにおいて、その金額を開示します。
- 上記のうち中長期株価連動型株式報酬（株価条件付株式報酬型ストックオプション）は、2022年度付与分について費用計上した金額を記載しています。なお、中長期株価連動型株式報酬は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、付与後3年間の当社株式成長率に応じて権利行使可能株式数が決定されることとなります。
- 上記の報酬などの他、退任した役員に対して役員年金を支給しており、2022年度の支給総額は以下の通りです。なお、役員年金制度を含む退任慰労金制度は、2007年6月26日開催の定時株主総会終了時をもって廃止しています。
  取締役49名（社外取締役は支給対象外）に対して80百万円
  監査役4名（社外監査役は支給対象外）に対して3百万円

役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬などの総額および連結報酬などの種類別の額

報酬などの総額が1億円以上である役員の報酬などの額は下表の通りです。

氏名	役員区分	連結報酬などの総額（百万円）	連結報酬などの種類別の額（百万円）					
			取締役報酬	積立型退任時報酬※1	加算報酬	業績連動賞与（短期）	業績連動賞与（中長期）※2	中長期株価連動型株式報酬※3
垣内 威彦	取締役	263	263	0	0	0	0	0
中西 勝也	取締役	655	91	27	105	175	175	81
田中 格知	取締役	203	32	7	34	52	52	25
平井 康光	取締役	218	42	9	27	52	52	33
柏木 豊	取締役	221	43	9	30	52	52	33
野内 雄三	取締役	199	32	7	30	52	52	25

（百万円未満切り捨て）

- 上記取締役は、いずれも子会社から役員としての報酬などを受けていません。

※1 本積立型退任時報酬は、各取締役の１年間の職務執行に対する報酬の一定額を、退任時報酬として、毎年積み立てているものであり、実際の支給は取締役退任後となります。

※2 本業績連動賞与（中長期）は、2022年度分について、2022～2024年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、当連結会計年度に会計処理（引当金として計上）した金額を記載しています。実際の支給金額とは異なります。2022年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき決定されることから、2024年度に係る有価証券報告書において、その金額を開示します。
なお、2020年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2020～2022年度の連結当期純利益の平均値7,636億円に応じて、2020年度における当社取締役 社長1名（垣内 威彦）に対し115百万円、当社取締役 常務執行役員4名（増 一行、吉田 真也、村越 晃、榊 田 雅和）に対し夫々34百万円となりました。
また、2021年度分は、2021～2023年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、2022年度に引当金として、2021年度における当社取締役 社長1名（垣内 威彦）に対し175百万円、当社取締役 常務執行役員4名（増 一行、村越 晃、平井 康光、柏木 豊）に対し夫々52百万円を計上していますが、表中の金額には含まれておりません。

※3 本中長期株価連動型株式報酬については、2022年度に会計処理（費用計上）した額を記載しており、実際に行使・売却して得られる金額とは異なります。なお、中長期株価連動型株式報酬は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、付与後3年間の当社株式成長率に応じて権利行使可能株式数が決定されることとなります。また、権利行使の条件により、2022年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの

当社の役員は、いずれも使用人兼務役員ではありません。

使用人給与

当社は、役員以外にも、一部有期雇用契約社員を含む従業員に対して業績に連動する賞与制度を導入しています。

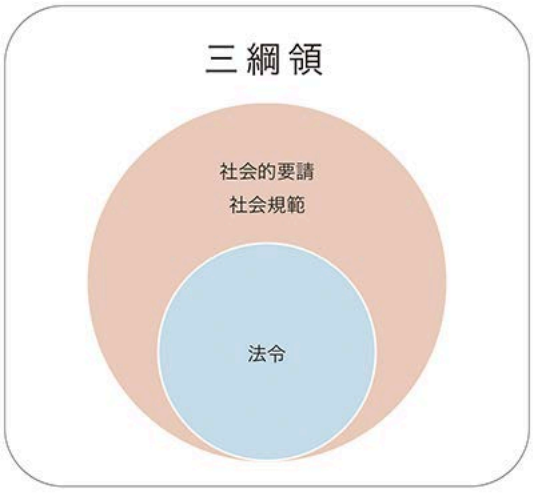
Governance

コンプライアンス

方針 体制 取り組み パフォーマンス

方針

三菱商事では、コンプライアンスを「法令・国際ルール・社内規程の遵守、および一般的な社会規範に対しても適切に配慮して行動すること」と定義しています。当社グループとしても、①法令遵守に加えて、②社内規程の遵守および③社会規範への配慮を役職員に義務付けています。中でも③の社会規範というものは明文化されていないため、その時・その地域において何が適切な社会規範か、役職員が常に考えなければなりません。当社グループの役職員は、社会から高い期待を寄せて頂いていることを認識し、より信頼される企業グループであり続けることを目指しています。



遵守すべきもの
① 法令
② 社会規範に対する適切な配慮

体制

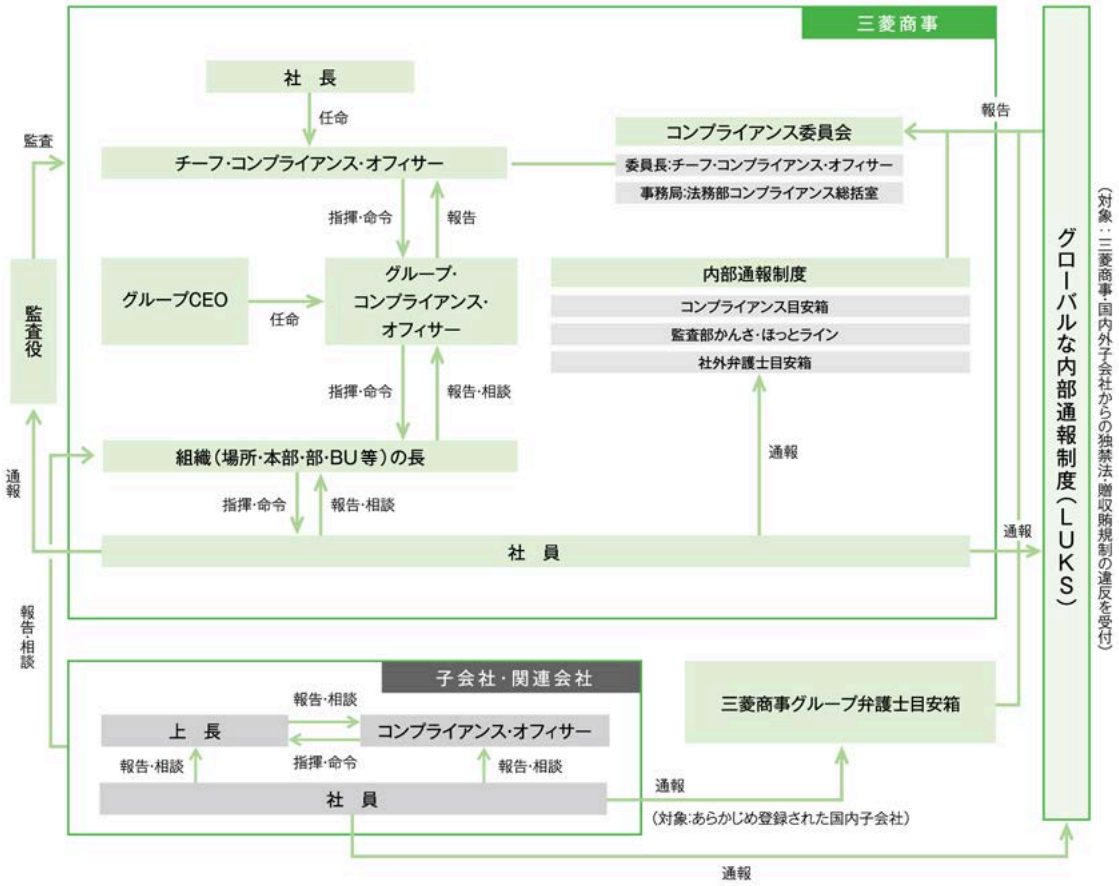
違反に対する調査・対応体制

コンプライアンス体制

当社では、コンプライアンス委員会とコンプライアンス・オフィサー制度が、コンプライアンス施策を実践する上で重要な役割を担っています。コンプライアンス委員会は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの諮問機関であり、当社グループで発生した重大なコンプライアンス事案を報告・討議し、施策の調整・連絡などにつなげています。同委員会は、社長から任命されたチーフ・コンプライアンス・オフィサーが主催し、原則として1年に2回開催されます。コンプライアンス委員会で報告・討議された内容は、1年に1回社長室会および取締役会にて報告されます。

チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、当社のコンプライアンス全般に係る事項を管掌し、コンプライアンスに関する各種施策の立案および実施の責務を負っています。この他、業務に関してコンプライアンス違反、またはそのおそれがある場合、必要な調査を行い、当該業務に対して中止・改善命令をくだす権限を持っています。この他に、本店各部門・営業グループにおいても、それぞれコンプライアンス・オフィサーを配置し、同様の権限をもって、それぞれの部門・グループの特性に応じたコンプライアンス施策を実施しています。このように当社では、チーフ・コンプライアンス・オフィサーのもと、経営幹部である各コンプライアンス・オフィサーが、各種施策および再発防止策を実施し、企業倫理の向上とともに贈収賄・汚職の防止に責任を持って取り組んでいます。

コンプライアンス体制図



個別事案への対応体制

コンプライアンスに抵触する何らかの問題が発生した場合、またはそのおそれがある場合、問題を認識した役職員は、直ちに上長やコンプライアンス責任者に報告・相談することを義務付けています。報告を受けた上長は、コンプライアンス・オフィサーに当該問題を報告し、最終的にはチーフ・コンプライアンス・オフィサーに一元的に報告される仕組みになっています。また、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告された事案や対応状況については、子会社からの報告・通報事案を含め、監査役にも報告しています。

コンプライアンス・オフィサーは、報告・相談を受けた事案について、関係者の人権・名誉を侵害しないよう十分配慮した上で、必要な調査を実施し、再発防止策を立案・実行します。その結果はチーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、当社グループ全体のコンプライアンス施策の立案・実施に役立てられます。

またチーフ・コンプライアンス・オフィサーのもとには、コンプライアンス事案への対応や全社コンプライアンス施策の立案・実施を行う、専任組織である「コンプライアンス委員会事務局」を法務部内に設置し、各コンプライアンス・オフィサーや関連部局と連携し実務を遂行しています。

社内規程

当社の企業理念である「三綱領」の下には、企業を規律する「企業行動指針」と、役職員一人ひとりを規律する「役職員行動規範」があります。当社役職員行動規範では「三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり、法令、国際的な取決めおよび社内規程を遵守するとともに、ビジネスマナーを守り、社会規範に沿った責任ある行動をとること」を基本理念として掲げています。当社におけるコンプライアンス遵守は、単に法律の遵守にとどまらず、社会規範に反する行為は、仮にそれが違法でなくとも行ってはならない、ということを基本としています。

三菱商事役職員行動規範については、社内での浸透を図る目的で、名刺サイズの「社員携帯情報」にも明記し、全役職員に配布しています。具体的な遵守事項に加え、コンプライアンス問題の相談窓口である目安箱（内部通報窓口）へのアクセス方法も記載し、役職員はいつでも内容を確認できるよう、これを携帯しています。また、毎年「三菱商事役職員行動規範」に関連した事例演習を交えたeラーニングを実施し、受講の最後には、全役職員から役職員行動規範遵守への誓約書を取り付けています。

三菱商事の社内規程

参照 「三菱商事役職員行動規範」（全文）

コンプライアンス施策の実効性を高めるため、またコンプライアンス遵守の理念を明確にするため、「三綱領」「企業行動指針」「役職員行動規範」の下に、各種コンプライアンスに関する社内規程を定めています。これらの社内規程は、法改正や当社グループを取り巻く環境・状況の変化に合わせて、毎年見直しを実施しています。

コンプライアンス関連の主要な社内規程

コンプライアンス

- コンプライアンス組織・運営規程
- 内部通報等に関する基準
- 安全保障貿易管理基準
- 制裁管理基準
- 貿易手続管理基準
- カルテル行為の防止に関する基準
- 下請代金支払遅延等防止法に基づく取引基準
- 株式等の不公平取引防止基準
- 不正な利益供与の禁止に関する基準
- 接待・被接待に関する基準
- 古物取引管理基準
- 許認可・諸届管理基準
- 化学物質関連管理基準
- 消費生活用製品の輸入・販売等に関する基準

モニタリング体制

個別事案のモニタリング

発生したコンプライアンス事案の事実関係や原因、再発防止策についての報告は、全てコンプライアンス委員会事務局に共有され、事案分析やリスク評価、施策の策定に活用されます。

組織風土調査

組織風土調査は、コンプライアンス浸透度を含む、組織風土の基盤確立と改善を目的とし、2008年度より開始したコンプライアンス浸透度調査を、2019年度に社員意識調査と統合し、継続実施しています。この調査は、2022年度より毎年実施しており、人事組織面での組織風土改善とともに、コンプライアンス意識の浸透度や職場の倫理環境を、個々の役職員のレベルで確認することができるため、会社の現状を把握・評価するための重要な施策と位置付けています。この調査によって、コンプライアンスの浸透度や遵守状況を、定期的にモニタリングするとともに、把握した課題を克服するための施策を実施し、その施策効果を次の調査の際に確認しています。

さらに、年度ごとの定期的な施策の見直しにより、2020年度からは、経営サイクルに合わせて2～3年に1度実施している組織風土調査を補完するツールとして、同調査のコンプライアンス関連設問を抜粋した「コンプライアンス・モニタリング調査」を連結事業会社向けに提供しています。これは、組織風土調査を実施しない年度にも、コンプライアンスに関する懸念事項などを適時に把握する目的で実施しています。

事業ごとのリスク要因対応

当社では、業界・商品・地域特性に照らし、各事業・子会社ごとに、独禁法・贈収賄をはじめとする腐敗行為、労働安全衛生など、特に注意すべきコンプライアンスリスクの自己評価を定期的に実施しています。各グループのコンプライアンス・オフィサーは、それぞれの事業領域において、特に注意すべきリスク要因を分析し、リスク対応策を実施しています。また、各子会社においても、コンプライアンスの責任者を任命し、それぞれの事業領域におけるリスク要因を分析し、リスク対応策を実施しています。

PDCAサイクル

当社は、各種調査・報告やモニタリング結果、さらには各グループのコンプライアンス・オフィサーの意見なども踏まえ、PDCAサイクルを活用しながら、各種セミナーの実施、各種規程の制定など、必要な施策へとつなげています。また、その結果をさらにモニタリングし、分析結果をさらなるリスクの特定・評価に反映させています。コンプライアンスの徹底を繰り返すことで、全役職員のコンプライアンス意識と知識の向上を図ることが目標です。

取り組み

腐敗防止のための取り組み

当社は、国内外の公務員など（みなし公務員などを含む）に対する不正な利益供与を防ぎ、また外部から疑惑や不信を招かぬよう、「不正な利益供与の禁止に関する基準」を制定し、本邦の刑法・不正競争防止法、米国の海外腐敗防止法、英国の贈収賄防止法など各国の贈収賄禁止法令の遵守に対応しています。三菱商事役職員行動規範では、贈収賄、利益相反およびその他の不正行為の定義と遵守事項を定め、各遵守事項に関し具体的に細則で補足しています。なお、高リスクと評価された贈収賄リスクはありません。
また、公務員などに対する接待・贈答および代理店起用に関する具体的なガイドラインを制定し、厳格な汚職・腐敗防止体制を確立しています。直近では、公務員などの親族の職場体験研修受け入れおよび政府・公務員などに関する寄附について、それぞれ社内規程を整備し、不正な利益供与防止の観点から事前に内容を精査する仕組みを設けています。さらに、当社の事業パートナーなどの贈収賄防止のための適格性を精査するガイドラインも導入しました。当社では、各国当局の動向や摘発事例、他社の取り組みなどを踏まえ、社内規程の変更・体制の見直しを継続的に行っています。

2016年には、より効果的な体制構築を目指し、汚職・腐敗防止の取り組み体制全般について外部の専門家による第三者評価を行いました。その評価・提言を生かし、さらなる汚職・腐敗防止のための仕組みの改善・運用に尽力しています。また、同じく2016年には、贈収賄をはじめとする腐敗行為の防止に関する正しい知識を浸透させるべく、主要国における贈収賄・腐敗防止関連規制および近年の摘発事例、ならびに当社における贈収賄・腐敗防止のための取り組みをまとめた「贈収賄防止ハンドブック」を作成、当社グループに配付しました。2022年度には同ハンドブックの内容を更新し、社内ウェブサイトで公開しています。
2019年には、取引の類型や規模、関連する国の腐敗リスクの高低に応じて濃淡管理を実施し、リスクベース・アプローチに基づき連結ベースで贈収賄防止体制を構築するため、関連ガイドラインの改定を実施しました。これらの規程・ガイドラインに則して、適切な承認手続き、記録管理を行うとともに、規程・ガイドラインの見直しを毎年度末に実施し、必要に応じ改定を行っています。2020年度の見直し時には、通報事案調査における利害関係者の排除の明記、贈収賄防止関連の規程における公務員などの定義や不正な利益供与の定義の明確化を行いました。これら規程・ガイドラインの実施により、コンプライアンス違反を抑止し、利害関係のある公務員などへの接触を禁止するなど、非倫理的な機会への接触を減らすように努めています。

2022年度、当社グループにおいて、贈収賄、腐敗行為に関わる重大な問題は発生していません。

代理店など中間業者の起用管理に関する取り組み

当社の役職員はもちろんのこと、当社が起用する代理店、エージェント、コンサルタントなど（以下「代理店など」）による汚職・腐敗行為を防止するために、以下の事項を社内規程で定め、適格と考えられる代理店などをコンプライアンス・オフィサーによる承認の下で起用することを義務付けています。2019年から社内手続きを役務の性質、案件の規模や目的、実施国の腐敗指数などのリスクの度合いにより濃淡をつけたものに改定し、新しい実務プロセスを導入し、以降毎年見直しを実施しています。

- 委託業務の性質を切り口に4つの区分を設け、代理店精査の濃淡管理を行う。
- 代理店などの起用の際には、その適格性の判断のため、起用目的に係る取引や業務に影響を与え得る公務員などと代理店などが関係性を持っていないこと、代理店などの過去のコンプライアンス状況を含む廉潔性、適正な資格保有の有無、業務遂行能力などの精査を行うこと。
- 代理店などが提供する役務に対する対価の妥当性を十分に検討し、確認すること。
- 起用代理店が第三者に再委託を実施する場合には、当該再委託先についても、追加的に起用手続きを実施する。
- 代理店などによる公務員などに対する不正な利益供与防止などを契約内容に盛り込むとともに、代理店などに「三菱商事グループ贈収賄防止指針」の周知を図ること。

三菱商事グループ贈収賄防止指針

お取引先などにも当社の贈収賄・腐敗防止に対する基本的な考え方をお伝えするべく、2015年に「三菱商事贈収賄防止指針」を公表しました。この指針では、「三菱商事のお約束」として当社の方針・取り組みをお伝えするとともに、全てのお取引先の皆様に贈収賄防止の取り組みへのご協力をお願いしています。当社グループ全体としての贈収賄防止に向けた取り組みをさらに強化するため、2019年4月に対象を、当社グループ全体に拡大し、新たに「三菱商事グループ贈収賄防止指針」を公表しました。当社グループのお約束だけでなく、ビジネスパートナーおよび取引先（サプライヤーを含む）の皆様への贈収賄の禁止、贈収賄防止の周知徹底、違反懸念時の調査へのご協力を要請しています。

参照 三菱商事グループ贈収賄防止指針

腐敗行為に関する摘発事例

2022年度、当社で腐敗行為に関する摘発事例はなく、これによる罰金・課徴金などの支払いもありません。

内部通報制度

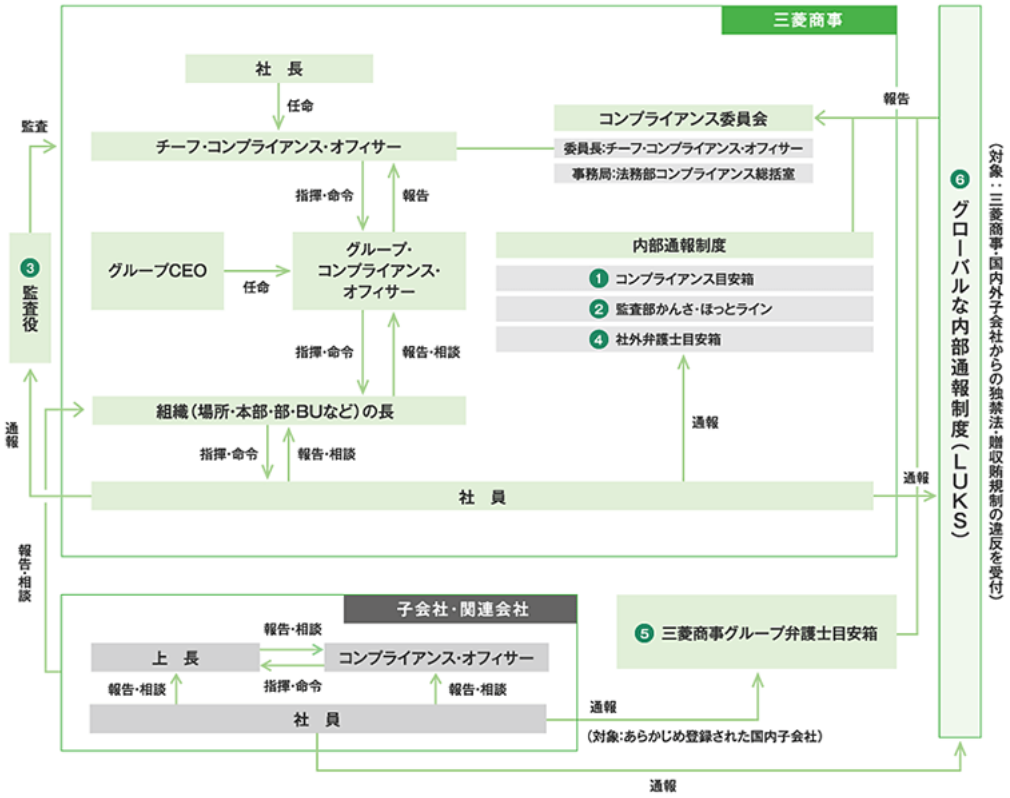
当社では、職場での不正やハラスメント、法令違反、汚職・腐敗防止を含むあらゆるコンプライアンス関連の疑問や問題などについての相談窓口として、「コンプライアンス目安箱」（①）というコンプライアンス委員会事務局直通の内部通報窓口を設けています。また、監査部（②）や監査役（③）への通報ルートも設置しています。さらに、匿名を希望する役職員のために、社外の弁護士による相談窓口（社外弁護士目安箱）（④）も用意しています。弁護士は、通報者に対して在籍確認を行いますが、本人が了承しない限りは氏名や所属を伏せてコンプライアンス委員会事務局に連絡することになっています。この他、国内の子会社役職員が利用できる「三菱商事グループ弁護士目安箱」（⑤）も用意しています。さらに、2016年には、独禁法・贈収賄規制違反を対象とした、連結・グローバルベースの内部通報制度「LUKS」（24時間365日多言語対応（日本語、英語、フランス語、スペイン語、中国語、タイ語、インドネシア語、他））（⑥）を設置しました。

当社の社内規程には、通報者および通報内容の秘密保持、通報者の権利保護、通報者の不利益取扱いの禁止、これらに違反した場合は懲戒の対象になり得る旨を明記し、対応に当たっては利益相反関係排除を実践しています。また、日本における公益通報者保護法を含む各国の通報者保護に関する法律を遵守する体制を整備しています。
コンプライアンス委員会事務局は、通報内容の連絡を受けた後、関係者を限定して情報を共有、問題の確認などの対応を行います。通報事案の調査や対応に従事する担当者について、毎年外部講師を招いて通報事案の対応方法や留意点などについて研修を実施しています。当社は複数の相談窓口を設定していますが、2020年度は内部相談体制の整備状況と相談対応の適正性について外部の第三者による評価を実施しました。2022年度には公益通報者保護法の改正に伴い、内部通報に関する基準を改訂し、通報事案の調査や対応に従事する担当者を対象に対応マニュアルを配付し、また国内の全役職員を対象に動画研修を実施しました。

なお、ハラスメントに関するマネージャー研修については、部長やチームリーダーを対象とした社内研修を実施しています。ハラスメントについて事例の紹介を通じて防止に努めています。①役職員行動規範にハラスメントの禁止を明記、②ハラスメント防止に関する基本方針やパンフレット策定、③コンプライアンス相談窓口・人事部内の相談窓口設置、などについても周知しています。

2022年度において、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

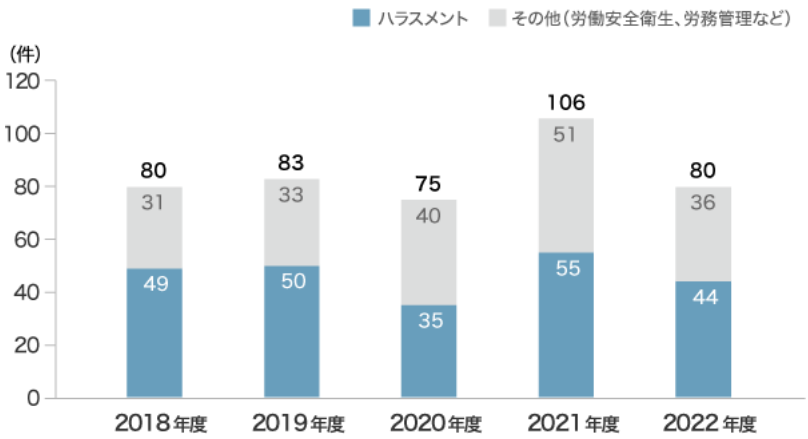
コンプライアンス体制図



通報受付件数（当社グループ企業に関する通報含む）

2022年度の通報受付件数は当社グループ企業に関する通報を含め計80件、そのうちハラスメントに関する通報は44件、その他に関する通報（労働安全衛生、労務管理など）は36件でした。
なお、2022年度において当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

通報受付件数（当社グループ企業に関する通報含む）



取締役による監督

毎年、役職員行動規範を含む関連社内規程の整備、各種研修の実施状況、腐敗防止の取り組みなどを含むコンプライアンス施策、違反事案の状況、および当該決算期のコンプライアンス活動方針について取締役会の監督を受けています。また、年に2回、社外取締役や社外監査役にもコンプライアンス活動報告を行い、社外の視点を踏まえたより実効的な監督を受けられるようにしています。

パフォーマンス

コンプライアンス研修の実績

当社では、各階層に応じて、全社ベースの社内研修を実施しています。加えて、独禁法、下請法、贈収賄規制をはじめとする汚職・腐敗防止、労務管理関連など個別のテーマで、コンプライアンス関連の研修を開催しており、2022年度の国内外における社内法務・コンプライアンスセミナーは合計で約100回、累計約6,000名が受講しています。さらに、各営業グループや地域ごとに、それぞれの特性に合わせたセミナーも実施しています。また、「三菱商事役職員行動規範」に関連したeラーニングを、ハラスメントや贈収賄、内部通報制度などの最新状況や事例を踏まえて作成し、毎年、当社役職員、顧問、一般・出向嘱託、派遣社員全員がこれを必須研修として受講することにより、役職員行動規範に基づいたコンプライアンスの浸透状況や効果についてレビューしています。

コンプライアンス・ディスカッション

研修では一方向の情報伝達になりがちな点を補い、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させるものとして、2013年から、身近に起こり得るコンプライアンス問題や日々疑問に感じていることについて、職場ごとなど少人数で議論を行う、コンプライアンス・ディスカッションの取り組みを開始しています。職場のメンバーが身近なテーマで話し合うことにより、各社員がコンプライアンスを自分のこととして認識し、意識を少しずつ高めていくこと、また、このような討議の場を各職場に根付かせることがコンプライアンス・ディスカッションの狙いです。当社では、2013年から海外拠点を含む社内の全ての組織で原則全員参加として同ディスカッションを年1回以上実践しており、また、国内外の100社以上の子会社にもこの取り組みを展開しています。

役職員向けハンドブックの配付

研修やeラーニングの機会だけではなく、日頃から役職員のコンプライアンスに関する疑問を解消できる冊子として、身近な事例をQ&A形式でまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、全役職員に配付しています。「コンプライアンス・ハンドブック」は、2022年度に内容を更新し、社内ウェブサイトに公開しています。また同ハンドブックは、コンプライアンス・ディスカッションの参考資料として活用することも推奨し、実践しています。

コンプライアンス違反件数

2022年度に報告された本社・国内外拠点・国内外子会社／関係会社の総違反件数は159件であり、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。

法令違反・訴訟などに関する引当金

過去の事象の結果として現在の法的・推定的債務を有しており、同債務に対する支払いの可能性が高く、また金額について信頼性のある見積もりができる罰金・和解金などがある場合には、これを引当金として計上することとしています。2022年度末において、個別開示を必要とする重要な引当金はありません。

税の透明性

当社は、以下の基本原則に則り、税務業務を遂行しております。

1. **法令遵守**
   税務コンプライアンスを遵守し、関係国や地域の税法令などの趣旨から逸脱する租税の回避を行わない。
2. **透明性**
   関係国・地域の税法令など、会計基準、その他国際ルール（OECDガイドラインなど）に従って、税に関する情報を適切に報告・開示する。
3. **税務当局との関係**
   事業活動を行う国・地域において当社や子会社に対し適切な行政執行が実施されるよう、必要に応じて、現地における税務行政当局との間で相互理解に努める。

Governance

リスクマネジメント

方針 リスク管理体制

連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）

方針

三菱商事は、財務健全性と企業価値の維持・向上を目的として、企業活動に伴うさまざまなリスクを把握の上リスク特性に応じて類型を定め、管理することを基本方針としています。特に当社の財務状況・社会的信用などへ大きな影響を与えるリスクについては、連結ベースで把握・管理することとしています。

リスク管理体制

概要

上記「方針」の下、当社のリスク管理体制は以下の通りとなります。

- 経営意思決定機関である社長室会がリスク管理に関する基本方針ならびに個別リスク管理および統合リスク管理に関する事項を決定し、また個別案件推進の意思決定をすることとしており、所定の基準に基づき、取締役会に付議しています。
- 信用リスク、市場リスク、事業投資リスク、カントリーリスク、コンプライアンスリスク、リーガルリスク、情報管理リスク、環境リスク、自然災害リスクなどの類型を定めるとともに、類型ごとに管掌役員・責任部局を定め、事業内容や規模に応じて各リスクを管理する体制としています。
- 社長室会の下部組織である投融資委員会、サステナビリティ・CSR委員会、コンプライアンス委員会、HRD委員会などにおいて、各分野のリスクに係る個別案件や社内制度を審議する体制を構築・整備しており、当該委員会で審議した事項については、管掌役員から社長が議長を務める社長室会に付議または報告されております。
- また、取締役会において各分野のリスクを実効的に監督すべく、各委員会で審議した事項は必要に応じて取締役会に対して報告される体制を構築するとともに、各リスクを財務リスク・非財務リスクに大別の上、夫々のリスク管理体制の実効性について取締役会で毎年定期的にレビュー・モニタリングしています。

  ※　なお、社長直轄の監査部は上記管掌役員・責任部局とは別個独立して、監査及びリスク管理にあたっています。
- 個別案件の取り組みにおいては、担当部局の責任者が、全社的な方針・手続きに沿って、案件ごとにリスクとリターンを分析・把握の上、所定の決裁権限に従って意思決定を行い、推進・管理しています。また、案件の進捗や外部環境の変化に応じ、定期的にリスクとリターンの検証を行っています。

  個別案件ごとのリスク管理を行う他、定量的に把握可能なリスクについては、連結ベースで全体的なリスク状況を把握し、必要に応じ見直しの上、適切な管理を行っています。

リスク分類	管掌役員	管掌業務
信用リスク、市場リスク、事業投資リスク	野内 雄三	コーポレート担当役員（CFO）
情報管理リスク、リーガルリスク、コンプライアンスリスク、自然災害・テロ・新興感染症などの社員の安全に関わるリスク、事業継続リスク	柏木 豊	コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機管理対策本部長
環境リスク	小林 健司	コーポレート担当役員（CSEO）
カントリーリスク	篠原 徹也	コーポレート担当役員（CRO※）

リスクマネジメント体制

管掌組織	管掌リスク（事項）
事業投資総括部	事業投資リスク、市場リスクなど（投資採算評価制度、新規事業投資、既存事業投資先に対する行為、事業投資先による行為、融資・保証、固定資産の取得・処分、見越、一般投資の取得・処分など）
サステナビリティ部	気候変動リスクなど
総務部(危機管理室)	自然災害などのリスク(自然災害・テロ・新興感染症などの社員の安全に関わるリスク、事業継続リスクなど）
法務部	コンプライアンスリスクなど（訴訟・政府調査、各種法規制、不祥事など）
グローバルリスク総括部	カントリーリスク
財務部	信用リスク、市場リスク（為替・金利・株価変動、為替見越※など）
三菱商事フィナンシャルサービス㈱	信用リスク（格付制度、成約、取引与信、寄託、決済猶予など）

（注）主なリスク項目に関連するもの、個別説明を付しているものを抜粋。

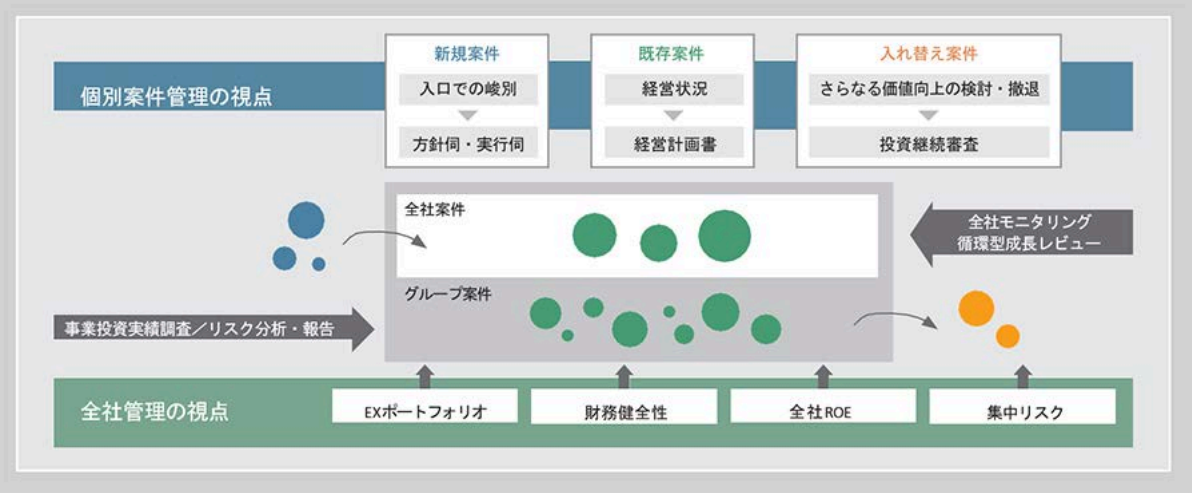
※　Chief Reigonal Officerの略。

※　為替見越は財務開発部も共管

事業投資リスクへの対応

当社では、事業投資リスクの適切な管理のために、個別案件ごとに新規／既存／入れ替えなどの審議・検討プロセスを設定しています。
また全社管理の観点から、ポートフォリオ全体のリスクリターンと体力の状況や集中リスクなどをモニタリングしています。

新規案件	方針伺・実行伺	各営業グループの事業戦略との整合性やリスクの所在と対応策をはじめとする定性面に加え、事業特性を踏まえて決定した投下資金とそのリターンによる定量面を総合的に評価することにより選別
既存案件	経営計画書	年に1度、事業投資先の経営課題や取り組み方針、当社の機能や事業のライフサイクルなどをモニタリング
入れ替え案件	投資継続審査	営業グループ戦略上の優先順位付けに基づき、新規の投融資案件と同様の観点から定性・定量面の評価を行い、健全な代謝を促進

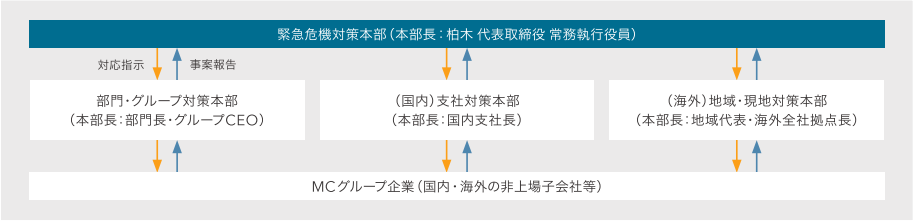


連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）

体制・コンセプト

連結ベースの危機管理体制

当社は、社員およびその家族の安全と生命の確保、ならびに収益・資産および事業の継続に影響を与えるあらゆる危機に対して（オールハザード対応）、 緊急危機対策本部長の管理・統括の下、各部門・グループ・地域の対策本部が連携し、連結ベースで対応する体制を構築しています。

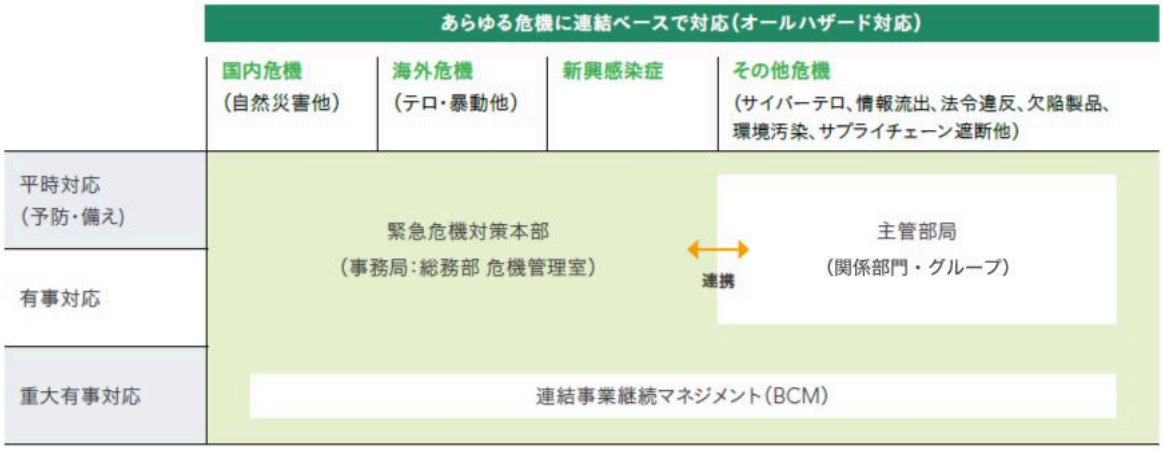


※ 2024年1月1日時点

あらゆる危機に対応（オールハザード対応）

当社は「オールハザード対応」の考え方に基づき、大規模自然災害、テロ・暴動、 新興感染症、サプライチェーンの遮断、法令違反・サイバー事故などの、あらゆる危機を想定した社内体制を構築しています。平時より、主管部（関係コーポレート、部門・グループ）と連携しながら、危機管理諸施策・体制の構築・整備を行うとともに、危機発生時（有事)には関係者の安全確保・安否確認などの初動対応や事業継続に必要なインフラの維持・復旧などを迅速に実行しています。

特に、社員の生命・安全や重要事業の継続に大きく影響を与える「重大有事」に対しては、連結ベースでの事業継続マネジメント（BCM）を踏まえつつ、緊急危機対策本部長が全社の指揮を執り対応する体制としています。



※ 「重大有事」への全社としての対応は緊急危機対策本部長の指揮・命令の下で行いますが、 そのうち、コンプライアンスに関連する事項については、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの指揮・命令の下で対応します。

平時における取り組み状況

危機管理

当社は、自然災害、テロ行為、暴動、労働争議、事故など、社員の安全と生命の確保ならびに当社の収益・資産および事業の継続に影響を与え得る、国内外におけるあらゆる危機を想定し、平時より、必要な備えを実行しています。
具体的には、各種体制・規程・マニュアル・システムなどに加え、その実効性を高めるため、対策本部の震災シミュレーション訓練や連結ベースの安否確認訓練を実施する他、赴任者向け危機管理・安全対策研修などを設け、社員の危機管理の意識向上にも取り組んでいます。

(危機管理における主な取り組み例)

	社内規程	BCP・マニュアル	その他具体策	社内教育・訓練など
共通	• 危機管理基本規程 • MCグループ危機管理ガイドライン			
国内	• 国内危機管理基準	• 緊急危機対策本部マニュアル • EOC/EOCサポート本部マニュアル • BCP（本店・国内/海外拠点） • 新興感染症対応マニュアル	• 有事発生時の各種対応を行うシステムを整備 －役職員の安否確認 －有事連絡ツール －MCグループ企業の役職員安否・被害状況確認 • 備蓄品の整備（食料他）	• 震災シミュレーション訓練 • EOC訓練 • 安否確認訓練（連結ベース） • 机上演習訓練（連結ベース） • 赴任者オリエンテーション
海外	• 海外危機管理基準		• 海外出張に係る個別注意喚起/渡航制限 • 海外安全調査 • 海外在勤者/海外出張者安否確認システムの整備（一部MCグループ企業も対象に含む）	• 赴任者オリエンテーション • 机上演習訓練（連結ベース）
新興感染症	• 新興感染症対策基準		• 在宅勤務の活用 • 備蓄品の整備（マスク、消毒液など） • オフィス内や通勤・勤務時の各種対策	• 各種注意喚起 • 社内啓発物の掲示

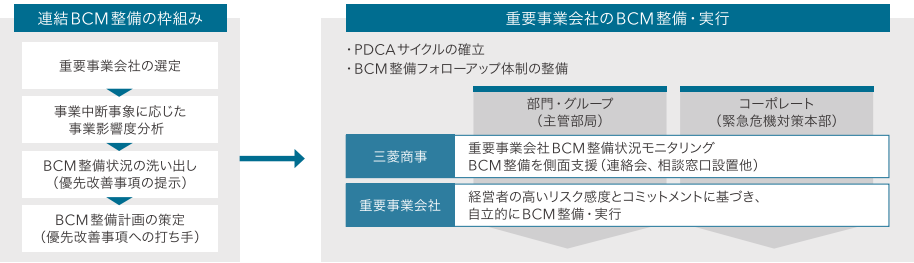
※ 当社グループ企業に対しても、側面整備支援を個別に実施しています。

※ EOC…Emergency Operation Centerの略。本店機能に重大な支障が生じた場合、本店緊急危機対策本部に代わり、初動対応、事業継続を担う組織を本店所在地とは別に設けている。

BCM（事業継続マネジメント）について

当社は、重大有事に対する適切な事業継続能力を獲得することを目的に、重要事業会社（当社グループ企業から選定）を対象とした「事業継続マネジメント（BCM）」を2018年度に導入し、連結ベースの体制整備・強化を図っています。
「事業継続マネジメント（BCM）」とは、事業会社の業態・立地などの事業特性を踏まえたオールハザードベースのリスク・影響度分析に基づく、初動対応・BCPの策定、体制構築、および教育・訓練をはじめとする継続的なPDCAサイクルの実施などの包括的なマネジメント活動を指します。

BCM取り組みの全体像



事業影響度分析のフレームワーク

事業中断を生じさせる「原因事象」と原因事象が引き起こす「結果事象」に基づき、各事業会社の事業特性を勘案して分析します。

- 原因事象：
  自然災害系、感染症系、テクノロジー系、外的要因系、内的過失系、リーガル系、サードパーティ系
- 結果事象：
  ヒト（死亡安否不明／出社不能／キーパーソン喪失）、モノ（製造設備損壊／物流設備損壊／建屋損壊）、サプライチェーン（物流経路遮断／原料供給停止／燃料供給停止）、情報（システム停止・データ破損／データ改ざん／情報流出）、レピュテーション（製品品質問題／環境汚染／行政処分・取引停止）、カネ（資金調達引出不能／送金・支払不能）

BCMフォローアップ体制

事業会社の自立的なBCM体制の整備を前提に、当社からも、BCMガイドブックやBCPサンプルなどのBCM整備ツールの整備、BCM再点検・対話の実施などを通じて、側面支援を実行しています。

社内規程	ガイドライン	MCグループ企業向けBCM整備側面支援
• 事業継続マネジメント基本規程 • 事業継続マネジメント実務基準	• MCグループBCMガイドブック	• BCM整備状況自己診断ツール（ヒートマップ、チェックリスト） • BCM整備計画書 • BCM整備ツール（初動対応マニュアル／BCPサンプルなど） • 重要事業対象会社向けBCM再点検・対話他

実行状況のモニタリング

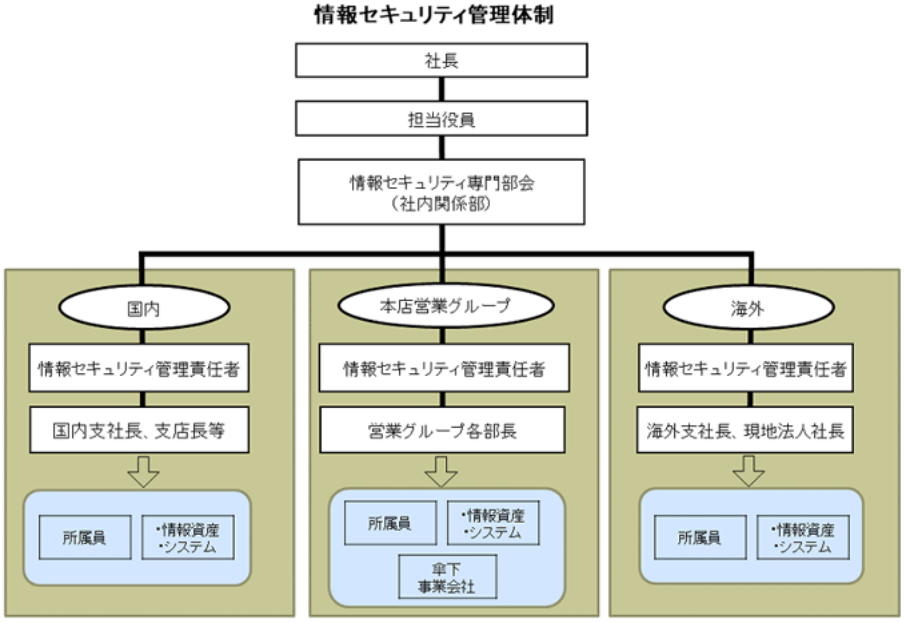
上記の危機管理・事業継続マネジメント（BCM）の取り組みについては、各社（非上場子会社）の経営計画書などを活用し、当社グループ企業の推進状況も含め、モニタリング・各種フィードバックを行うことで、危機管理・事業継続能力の向上に努めています。

大規模自然災害への備え

当社は、首都直下型地震に対しては、政府・自治体の公表資料などを踏まえた一定の被害想定シナリオに基づき、リモートでの対応も含む緊急危機対策本部立ち上げ／連結ベースの安否確認・被害状況確認などを実現するシステムや、各種備蓄品などを整備しています。
また、各組織におけるBCP・マニュアルの整備・更新、震災シミュレーション訓練などを定期的に実施の上、改善点の見直しを図ることで、首都直下型地震に備えています。
さらに、連結ベースでの事業継続マネジメント（BCM）の推進を通じて、各社における事業継続能力の継続的な強化を図っています。

情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの対策

当社は、主要な子会社を含めた情報セキュリティの維持・向上のため、社内体制を構築するとともに情報資産を安全かつ適切に取扱・管理する関連規程の整備、社員教育を実施しております。
また、情報の搾取・破壊などを目的としたサイバー攻撃や電子メールによる詐欺に対応するため、システム上の対策に加え、社員訓練、主要な子会社を含めた事故対応体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上、最新情報を入手し、適切かつ効果的な対策を実施しております。



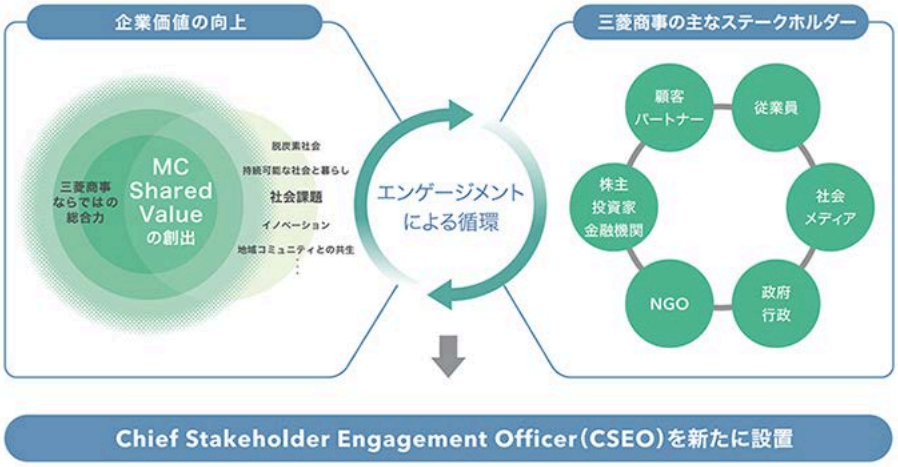
会計監査人

当社では、起用会計監査人の選任、解任、再任、不再任につき、監査役会が判断しており、毎年、監査役会は、起用会計監査人による監査の方法および結果の相当性を評価しています。なお、解任・不再任が適切と判断される場合には、新たな会計監査人を選任する議案を株主総会宛てに提出する方針としています。

Stakeholder Engagement

三菱商事の主なステークホルダー

三菱商事は、企業理念である「三綱領」に基づき、社会課題を解決していくことで社会と共に成長を続けてきました。国際情勢の変化、経済環境の変化、技術革新による産業構造の変化、社会における価値観の変化など、今後も外部環境の不確実性・不透明性が高まる中、中長期的に企業価値を高めていくためには、多様なステークホルダーの皆さまからの要請や期待を、対話などのエンゲージメントを通じて的確に把握し、経営に反映することが重要であると認識しています。
当社では、取締役会および諮問機関（ガバナンス・指名・報酬委員会、国際諮問委員会）やサステナビリティアドバイザ リーコミッティーにおいて、社外の視点を取り入れることにより、各ステークホルダーの意見を経営に反映する体制を整えている他、各ステークホルダーとエンゲージメントを実施することで、共創価値創出による持続的成長を実現していきます。



顧客・パートナー

当社は川上の原料調達から川下の小売りに至るまでの各事業領域において、顧客・パートナーのニーズを捉えた商品・サービス を安定的に提供し、顧客・パートナーと共に、当社のみでは成し得ないさまざまな事業の創出を通して社会や経済の発展に貢献していきます。また、世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとっての重要課題である持続可能なサプライチェーンの実現にも努めています。

エンゲージメント例

- 多言語でのウェブサイト・会社案内の作成
- ご意見、お問い合わせの受け付け・対応
- サプライチェーン調査やサプライチェーンに関する外部との協働
  （Cermaq社、㈱ローソン、Princes社、Olam International社、三菱商事パッケージング㈱、㈱エム・シー・フーズとの課題への対応）

参照 サプライチェーンマネジメント

従業員

事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、年齢・性別・国籍などにかかわらず、多彩・多才な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮できる「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」を目指し、連結・グローバルベースでの人材育成・活躍促進に取り組んでいます。

エンゲージメント例

- 人材開発
  （タレントマネジメントの拡充、キャリア自律、連結・グローバル人材も対象とする研修など）
- 健康経営、ダイバーシティ・マネジメント
  （社内診療所による健康支援、女性のキャリアサポートなど）
- 定期的な組織風土調査の実施
  （連結・グローバルで延べ2.6万名が参加／2023年度実績）
- 労働組合との意見交換、イントラネット・グループ広報誌

参照 人材開発に対する取り組み ウェルビーイング ダイバーシティ・マネジメント

株主・投資家・債権者

適時適正な情報開示や開示資料の充実化、説明会・個別面談の開催などにより、当社の事業や経営方針に対する理解・賛同を得ることに努めるとともに、株主・投資家の皆様との「対話」を通じて得たご意見やご要望を経営へ反映することによって、企業価値の最大化に取り組んでいます。

エンゲージメント例

- 機関投資家・アナリストとの面談：
  約30回（社長・CFO）、約400回（IR）、約40回（ESG）
- 株主総会における株主とのコミュニケーション
- 有価証券報告書・統合報告書、サステナビリティレポート・株主通信の発行
- 決算説明会の開催：4回／年
- 事業説明会の開催
- 個人投資家向けセミナーの開催：9回（2022年度）

地域社会

事業推進上、コミュニティとの関係構築が重要であると認識しており「地域課題の解決とコミュニティとの共生」が重要だと考えています。また、事業を通じた雇用創出・ 地域開発、コミュニティからの資材調達など、地域と共に繁栄を分かち合うことに加え、先住民の権利への配慮を含め地域への負の影響の最小化に努めています。特に地域コミュニティの理解・協力が必要な大規模案件については、必要に応じて地域住民などに対し公聴会を開くなどの対話を行っています。地域と共に発展することは、事業を推進し経済価値を創出することと同様に重要であり、三価値同時実現をうたう当社の精神に沿ったものであると考えています。

エンゲージメント例

- 鉱山採掘事業における、一部資機材・サービスを現地中小企業より調達する購買プログラムの実施
- 硅砂採掘事業における、先住民の優先雇用、職業訓練費補助、奨学金支給、地域インフラ工事サポートなどの実施
- 財団・基金を通じた支援活動 など

参照 コミュニティ

NGO

NGOは地球・市民の代弁者として当社の重要なステークホルダーと認識しており、日頃の丁寧なコミュニケーションを通じて得たご意見やご要望を真摯に捉えて、施策の改善につなげています。また、環境・社会課題の解決に向けた協働も進めています。

エンゲージメント例

- NGOとの面談件数：日本（9）、欧州（32）、米州（44）
- 生物多様性の保全（熱帯林再生・サンゴ礁保全）や気候変動対策（放牧地回復）を目的としたCSR活動。また、欧州・米州で設立した財団を通じてのラテンアメリカでの先住民権利保護や水資源確保、コートジボワールで行う持続可能なカカオ農業に取り組むNGOへの支援。

政府・行政

世界各国で事業を展開するに当たり、社会的課題の改善・解決のために、経済団体活動、官民連携活動などを通じて、政府・行政と連携・協力・意見交換などを行い、社会の発展に貢献することを目指しています。

エンゲージメント例

- 経済団体活動
  日本経済団体連合会、日本商工会議所、東京商工会議所、経済同友会、日本貿易会などを通じての政府・行政との意見交換
- 公的機関との官民連携活動
  日本政府省庁（外務省、経済産業省、環境省、国土交通省他）、国際協力機構、国際開発金融機関との連携と活用

Stakeholder Engagement

社外からの評価

社外からの評価

三菱商事が組み入れられているインデックス、ESG評価機関からの評価は以下の通りです。
今後もステークホルダーからの評価を真摯に受け止め、施策に還流するとともに、財務情報だけでなく、ESGを含む非財務情報のさらなる開示情報の拡充に取り組んでまいります。

FTSE4Good　FTSE Blossom Japan　FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、2018年よりFTSE Russell社が開発した、「FTSE4Good Index Series」、および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄です。また、2022年4月には同社が新たに開発した「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄となりました。
これらのインデックスは、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から企業のパフォーマンスを図る目安として多数の投資家に参照されており、「FTSE Blossom Japan Index」は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が選定している日本株ESGインデックスの一つです。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

当社は、2018年よりMSCI社が開発したMSCI日本女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定されています。本指数は、職場において高いレベルで性別多様性を推進する企業は、将来的な労働人口減少による人材不足リスクにより良く適応できるため、長期的に持続的な収益を提供するという考えの基、開発された指数であり、GPIFが選定している日本株ESGインデックスの一つです。

※ 当社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数の名称の使用は、MSCIまたはその関係会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

当社は2003年度から気候変動に関する開示などを求めるプロジェクトであるCDPに回答しています。

CDP 気候変動

CDP気候変動は、企業の気候変動に対する対応状況などを評価しています。2023年度、当社はA-評価（開示ステータス）を受けました。

CDP Climate Change 2023 回答（英文）(PDF:783KB)

CDP ウォーター

CDPウォーターは、ウォーター・スチュワードシップに関する企業の取り組み状況を評価しています。2023年度、当社はB評価を受けました。

CDP フォレスト

CDPフォレストはサプライチェーンにおける森林破壊関連リスクに対する対応状況などを評価しています。2023年度、当社はB評価を受けました。

その他

- 日経統合報告書アワードにて「優秀賞」に選出（2022年度）
- GPIFの運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に選出（2019年度、2021年度-2022年度）
- GPIFの運用機関が選ぶ「改善度の高い統合報告書」に選出（2019年度-2022年度）
- 日本IR協議会の設立30周年記念表彰で「IR向上企業プレミアム」「IR継続企業プレミアム」に選定（2023年）

Deloitte.
デロイト トーマツ

独立した第三者保証報告書

2024年3月13日

三菱商事株式会社
代表取締役社長　中西 勝也　殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号
代表取締役　長谷 友春

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、三菱商事株式会社（以下「会社」という。）が作成した「SUSTAINABILITY REPORT 2023 サステナビリティ・レポート 2024年3月1日時点（PDF版）」（以下「報告書」という。）に記載されている★の付された2022年度及び2023年度のESG情報（以下「ESG情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書のESG情報に注記）に準拠してESG情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、ESG情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、ESG情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以　上

対外開示情報／報告対象範囲／参考ガイドライン

当社は情報開示指針にのっとり、以下の各種媒体を通じて情報の対外開示を行っています。

- 統合報告書 2023
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/ar/
- 有価証券報告書
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/fstatement/pdf/2022_04/y2022_04.pdf
- 臨時報告書（令和４年提示株主総会議決権行使結果）
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/result_2023.pdf
- 令和４年度定時株主総会招集ご通知
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/shoshu_2023.pdf
- 株主通信
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/notes/
- 会社案内 2023
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/cguide/
- コーポレート・ガバナンス報告書
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance_report_j.pdf
- 三菱商事のコンプライアンス
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance_01_j.pdf
- 三菱商事の社会貢献活動
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/contribution/

参照 情報開示指針
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/policy.html

報告対象範囲

三菱商事を中心にグループ連結対象会社全体

※ 一部、三菱商事単体のデータにとどまるケースがありますが、今後連結ベースでのデータ把握および開示に努めてまいります。

主な参考ガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「GRI Standards」
- 環境省「環境報告ガイドライン」
- 国際標準化機構「ISO26000」
- SDGs（持続可能な開発目標）
- 気候変動財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言 最終報告書
- GXリーグ「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」（2023）
- WBCSD/Net Zero Initiative「Guidance on Avoided Emissions: Helping business drive innovations and scale solutions towards Net Zero」（2023）
- 国連世界人権宣言
- 先住民の権利に関する国際連合宣言
- OECD 多国籍企業ガイドライン

見通しに関する注意事項

将来の見通しに関しては、現在入手可能な期待・見積もり・予想・計画および当社による判断に基づいています。これらの期待・見積もり・予想・計画は、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際は、重要な要素の変動により、当社の見込みとは大きく異なる可能性があります。

実際の当社業績に与え得るリスクや不確実な要素・仮定には、記載内容以外に、商品市況・為替レート・当社の事業領域を取り巻く世界経済情勢・係争中および将来の訴訟の結果・調達資金や金融商品・財源の継続的な有用性等があります。ただし、業績に影響を与え得る要素はこれらに限定されるものではありません。

環境負荷低減も考慮して、PDF版のみをウェブサイト上で公開しています。