

SUSTAINABILITY REPORT 2025

サステナビリティ・レポート
2026年3月31日時点

Environment

Social

Governance

Contents

トップコミットメント

社長メッセージ	002
コーポレート担当役員メッセージ	003

サステナビリティ・マネジメント

サステナビリティに関する 理念・考え方	004
サステナビリティ推進体制	006
イニシアチブへの参画	010

マテリアリティ

マテリアリティの経営への織り込み	011
マテリアリティとSDGsとの関連性	012
マテリアリティ 特定プロセス	013
脱炭素社会への貢献	014
自然資本の保全と有効活用	016
持続可能で安定的な社会と暮らしの実現	017
イノベーションを通じた社会課題の解決	019
地域課題の解決とコミュニティとの共生	022
事業推進における人権の尊重	024
多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現	024
透明性高く柔軟な組織の実現	025

Environment

環境	027
環境マネジメント	028
気候変動	031
水資源	054
生物多様性	058
汚染防止	069
資源有効活用	072

Social

社会	074
人権	075
労働慣行(労働基準、労働環境など)	083
労働慣行(従業員との関わり)	085
ダイバーシティ・マネジメント	087
ウェルビーイング(労働安全衛生、健康経営)	092
人材開発	101
顧客責任	107
コミュニティ	113
サプライチェーン・マネジメント	119

Governance

ガバナンス	128
コーポレートガバナンス	129
内部統制・監査	147
コンプライアンス	149
リスクマネジメント	155
ステークホルダーエンゲージメント	162

• 社長メッセージ

三菱商事は、企業理念である「三綱領」の下、公明正大な事業活動を展開・推進し、物心共に豊かな社会の実現に貢献することを目指しています。

近年、地政学リスクの高まり、エネルギー供給の不安定化、AI・先端半導体に代表される重要技術分野の進化など、私たちを取り巻く事業環境はこれまで以上に大きく、著しい速さで変化しています。

当社は、刻々と変化する事業環境の中で、社会からの要請を的確に捉え、ステークホルダーの皆様と協力しながら、低・脱炭素、自然資本の保全・回復、人権や多様性の尊重をはじめとした様々な社会課題を解決することを通じ、三価値（経済価値・社会価値・環境価値）を同時に実現してまいります。

中西勝也

社長

中西 勝也



• コーポレート担当役員メッセージ

三菱商事は、企業活動の展開を通じて生み出す価値を最大化し、社会の持続可能な発展に貢献するため、事業を通じて解決すべき社会課題を「マテリアリティ」として定義し取り組むことにより、継続的な共創価値の創出を目指しています。

低・脱炭素社会の実現に向け、再生可能エネルギー事業、水素・SAF等の次世代エネルギーの社会実装の推進、電化社会に向けた金属資源の供給などに取り組むことで、社会全体の排出削減に貢献すると共に、エネルギー・資源の安定供給責任を果たしてまいります。

事業における水の再利用や環境修復、事業経営における生物多様性への影響評価といった環境への配慮、限られた資源を有効に活用し循環させるための取り組み、自社の強みである様々な産業とのつながり・総合力を生かした地域課題の解決、サプライチェーンを含む人権への配慮等、環境・社会へのインパクトを常に意識した経営を実践しています。

企業に対する社会からの期待・要請を的確に捉え、これに応えるべく、Chief Stakeholder Engagement Officer (CSEO) として、当社の多岐に亘る事業に横串を通し、透明性の高い開示は勿論のこと、多様なステークホルダーの皆さまとの双方向エンゲージメントを益々強化しながら、継続的に企業価値を向上させ、持続的成長に向けて取り組んでまいります。

小林 健司

常務執行役員
コーポレート担当役員 (CSEO)

小林 健司



● サステナビリティに関する理念・考え方

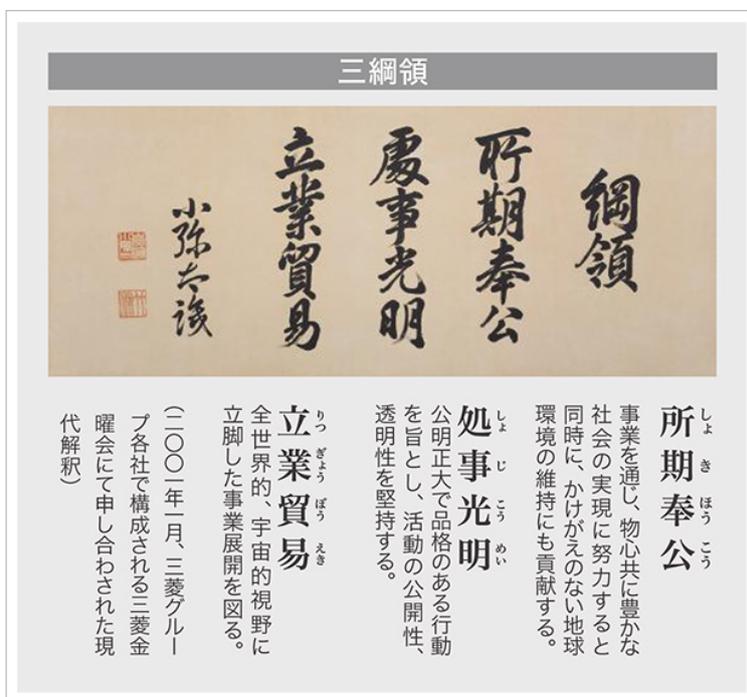
III 三綱領

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、創立以来の社是である「三綱領」をよりどころに、公明正大を旨とする企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、法令遵守関連の社内諸規程の整備、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、適切な内部統制システムの構築など、常にコンプライアンスの充実に努めてきました。

また、コンプライアンスを徹底するために、社員一人ひとりが、法規制や国際ルールを遵守するとともに、社会規範に沿った責任のある行動を取ることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名しています。「コーポレートガバナンス原則」や「三菱商事環境憲章」「三菱商事社会憲章」や「人権方針」も三綱領ののっとり定められており、グローバルな総合事業会社として健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を図りながら、物心ともに豊かな社会の実現に貢献していくことを目指します。

事業活動を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」の三価値同時実現を果たしていきます。



III 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。

III 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・法令等を遵守し、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等の権利についても適切に取り扱う。
6. 株式等の不公正取引（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・接待等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。

III コーポレートガバナンス原則

当社は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な枠組み、考え方および基本方針を定め、これを示すとともに、もって当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上に資するよう、コーポレートガバナンス原則を制定しています。

III 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。

III 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。

III 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。

● サステナビリティ推進体制

III 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、物心ともに豊かな社会の実現に努力し、かけがえ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、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。

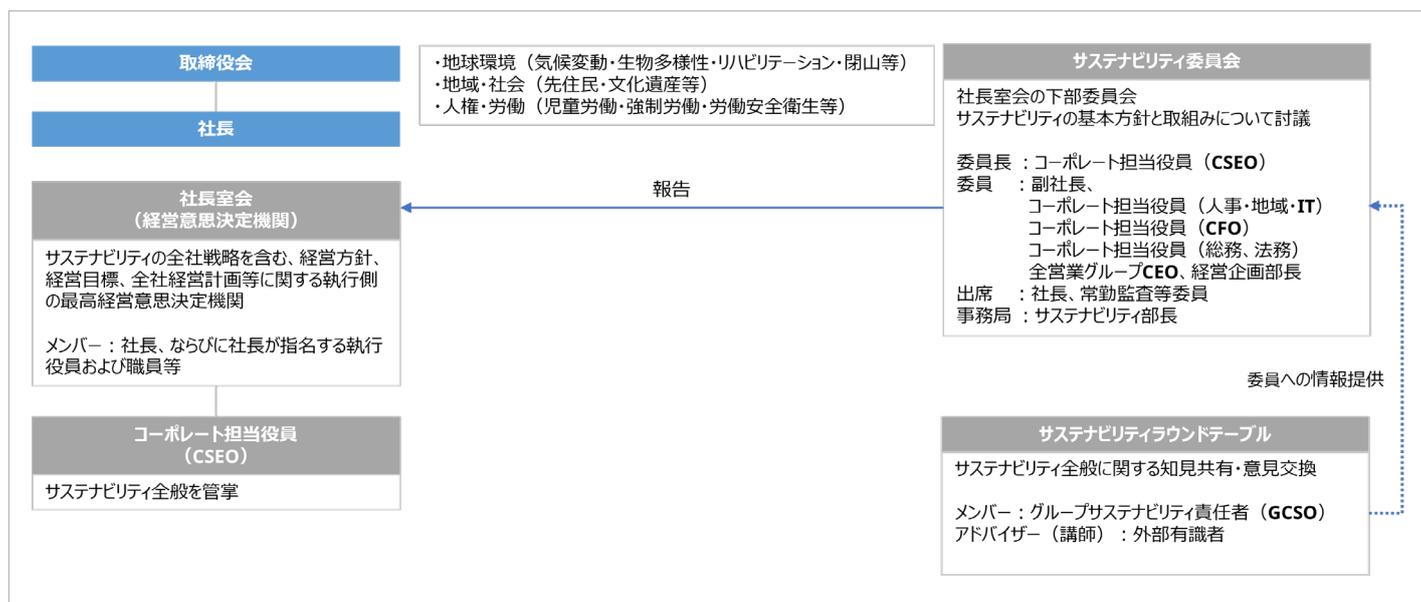


対話と事業戦略実行の各サイクル詳細については、以下をご参照ください。

- ・ 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回をめぐりにサステナビリティ委員会で討議後、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 [サステナビリティラウンドテーブル](#)

サステナビリティ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

● 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。

Ⅲ 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。



Ⅲ 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。



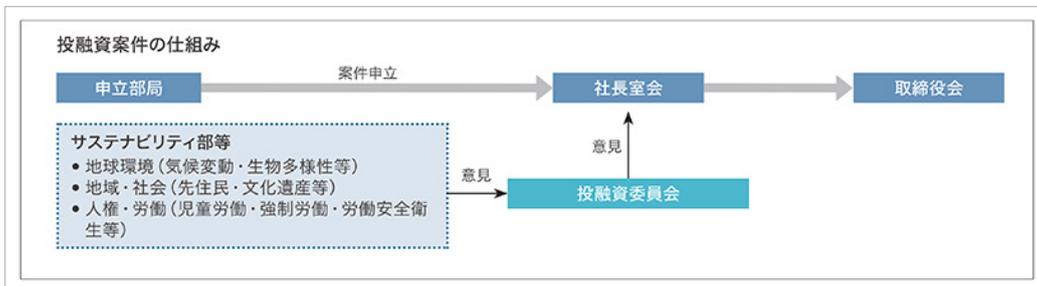
Ⅲ 個別案件におけるサステナビリティの織り込み

- ・案件申立時のフレームワーク

案件申し立ての際に、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、最新の外部動向や要請、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・けん引を行っています。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）

三菱商事は、ステークホルダーの皆さま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。

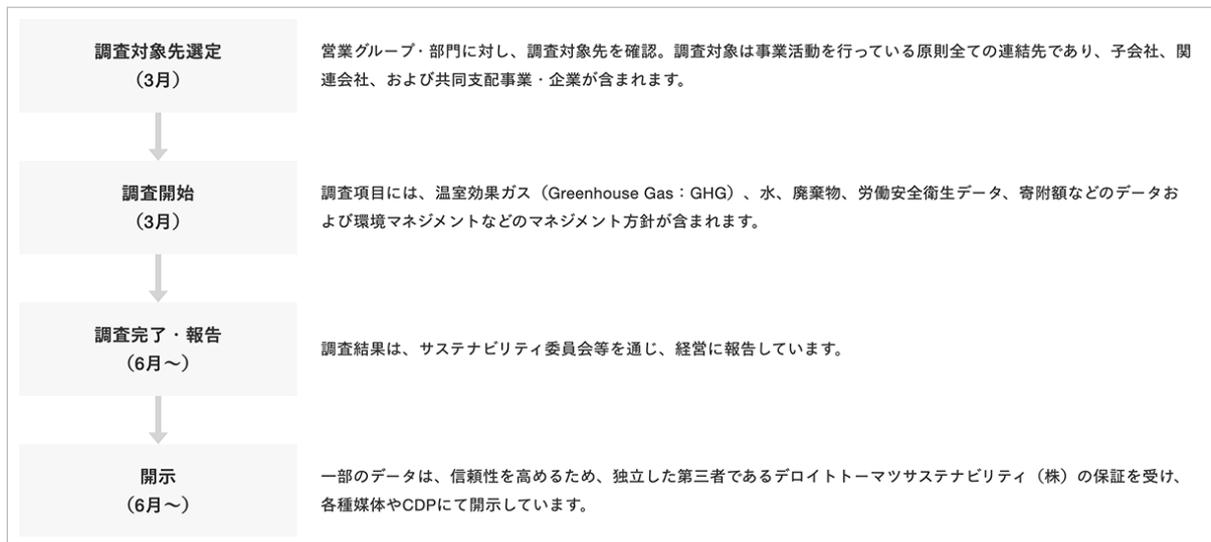
「サステナビリティ・ウェブサイト」（以下、本ウェブサイト）で開示している情報について、サステナビリティに関する基本方針・重要事項は、サステナビリティ委員会での討議を経た上で、最終的には社長室会で決定し、取締役会に報告をしています。また、その他主要な情報の更新に当たっては、コーポレート担当役員（CSEO）の承認を経て情報開示を行っています。

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さまにご参照いただく媒体として、複数のESGレポート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開示に対する皆さま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、皆さま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いきます。

III 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、サステナビリティ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。



• ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

三菱商事では、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さまと建設的な対話を実施し、そこで得た示唆を施策の立案・実行に還元していくことが、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。

サステナビリティに関して、投資家・NGO・NPO等と国際会議・個別面談や、機関投資家とのESG対話を実施しています。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、化石燃料を巡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元し、策定した施策の適時・適切な開示を進めていきます。

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。

III サステナビリティラウンドテーブル

当社は、サステナビリティに関する知見の共有および建設的な意見交換の場として「サステナビリティラウンドテーブル」を設置し、ここで得られた示唆を、サステナビリティ施策や営業グループの戦略立案・事業推進に加え、社内での各種審議に活用しています。テーマに応じて、幅広い視点と専門性を有する外部有識者を随時招聘しており、主な検討テーマは以下の通りです。

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

● 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（UN Global Compact: 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（Global Compact Network Japan: GCNJ）の理事会会員であり、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。

III UNGC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	

● WBCSD

三菱商事は、「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250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*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に沿った開示につきましては、[こちら](#)をご覧ください。

*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）



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」の策定から一定期間が経過し、ステークホルダーの皆さま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、当社のさら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、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。
 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。
 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。
 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。
 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。
 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。
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様な人材を育成し、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。
 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。

参照 [マテリアリティの紹介動画](#)

マテリアリティの経営への織り込み

三菱商事は、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いかに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](#) をご覧ください。

マテリアリティとSDGsとの関連性

三菱商事は、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（Sustainable Development Goals：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の達成にもつながるものです。

※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。

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 エネルギー・気候変動に 対応するためのクリーンな エネルギー 9 産業と技術革新の 激進をつくらう 13 気候変動に 具体的な対策を
→ 自然資本の保全と有効活用		6 安全な水とトイレ を世界中に 7 エネルギー・気候変動に 対応するためのクリーンな エネルギー 12 つくる責任 つかう責任 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう
→ 持続可能で安定的な社会 と暮らしの実現		2 飢餓を ゼロに 3 すべての人に 健康と福祉を 6 安全な水とトイレ を世界中に 7 エネルギー・気候変動に 対応するためのクリーンな エネルギー 8 働きがいも 経済成長も 9 産業と技術革新の 激進をつくらう 12 つくる責任 つかう責任 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう
→ イノベーションを通じた 社会課題の解決		7 エネルギー・気候変動に 対応するためのクリーンな エネルギー 9 産業と技術革新の 激進をつくらう 13 気候変動に 具体的な対策を
→ 地域課題の解決とコミュ ニティとの共生		4 質の高い教育を みんなに 6 安全な水とトイレ を世界中に 7 エネルギー・気候変動に 対応するためのクリーンな エネルギー 9 産業と技術革新の 激進をつくらう 11 住み続けられる まちづくりを
→ 事業推進における人権の 尊重		1 貧困を なくそう 8 働きがいも 経済成長も 10 人権の平等を なくそう 16 平和と公正を すべての人に
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 ジンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 10 人権の平等を なくそう
→ 透明性高く柔軟な組織の 実現		5 ジンダー平等を 実現しよう 16 平和と公正を すべての人に 17 パートナリシップで 目標を達成しよう

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。

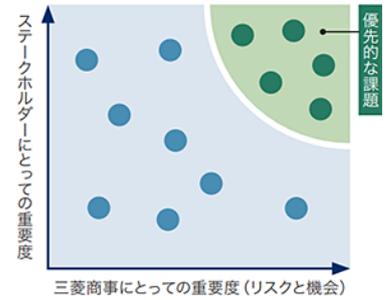


※ 国際NGOであるGRI(Global Reporting Initiative)が提示するガイドライン等を参照。

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。

● 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。

Ⅲ 関連するSDGs目標



Ⅲ 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。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）を促進し、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発電持分容量の倍増

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。

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年度比で発電持分容量を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発電持分容量は4.1GW（2025年9月末時点）となっています。



主な取り組み

再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み

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カ国を中心に、再生可能エネルギーを主軸とした発電事業、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、約2.8GW（2025年3月末時点）の再生可能エネルギー資産を保有しています。2007年から他社に先駆けて再生可能エネルギー開発を行い、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。さらには、自社活動によるCO₂排出（Scope 1 / 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（Scope 3）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年に発表しており、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。

当社は、同社の技術力・ノウハウを活用し、欧州内外での再生可能エネルギー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ています。

再生可能エネルギー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株式会社と共に、再生可能エネルギー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。

次世代エネルギーサプライチェーンの構築

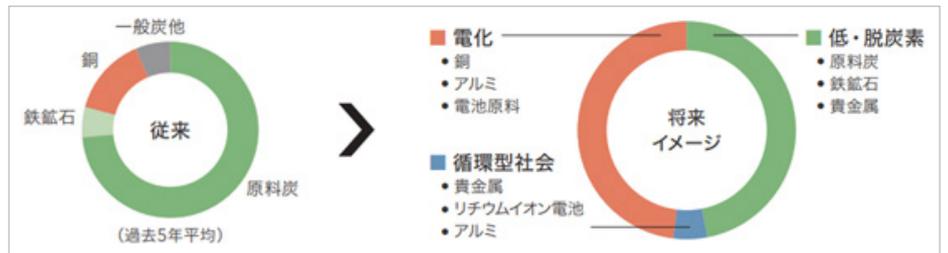
当社は、燃焼時にCO₂を排出しない水素およびアンモニアなどの水素派生物の社会実装を推進するべく、バリューチェーン上で各パートナーと共同検討を進めています。また、電化・水素化が困難とされる航空燃料領域において「持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel：SAF）」の社会実装を推進しています。

主な進捗

- ・ クリーンアンモニア分野における出光興産・三菱商事による共同検討について
- ・ クリーン水素・クリーンアンモニア製造プロジェクトへの参画に関する共同検討について
- ・ 水素・脱炭素燃料の社会実装に向けた共同検討について
- ・ e-メタンの国際的アライアンス「e-NG Coalition」の設立について
- ・ 米Par Pacific社ハワイ州Renewable Fuel製造・販売事業への三菱商事・ENEOSによる共同参画について
- ・ 和歌山製造所における持続可能な航空燃料（SAF）の製造に関する基本設計について

電化社会推進に向けた金属資源の供給

銅をはじ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、資源回収率向上につながる新技術の活用を目指していきます。

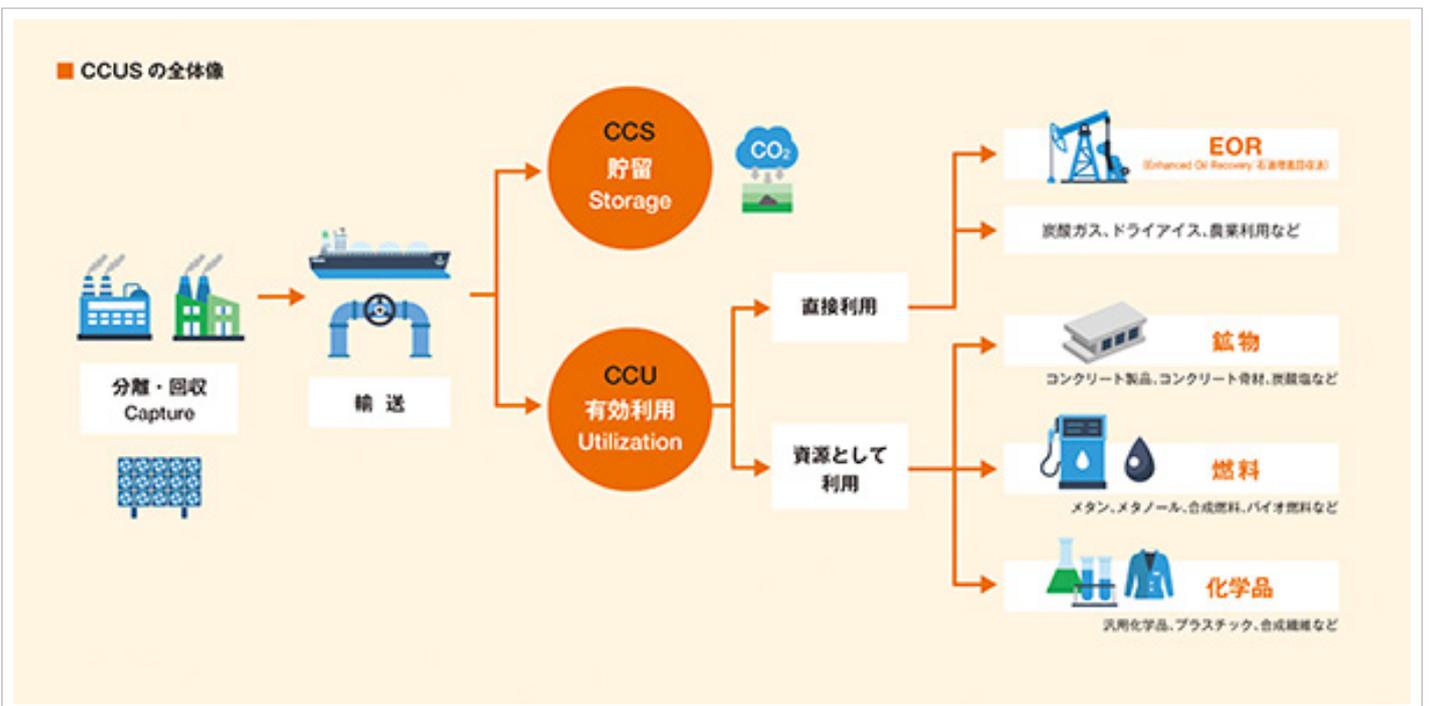


主な進捗

- ・ 豪州カルグーリー・ニッケル・プロジェクトグリーンガリー・ハブの事業化調査・新規参画について
- ・ カナダ・PAKリチウムプロジェクトへの新規参画について
- ・ 米国Copper World未開発銅鉱山の権益取得について

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Carbon Capture and Storage (CCS) およびCarbon Capture and Utilization (CCU) が果たす役割が大きいと認識しています。国際エネルギー機関 (International Energy Agency : IEA) は、1.5°C目標達成のためには、2050年に約15億トンのCO₂をCarbon Capture, Utilization and Storage (CCUS) により削減する必要があるとしており、気候変動に関する政府間パネル



(Intergovernmental Panel on Climate Change:IPCC) 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、CO₂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

- ・2023・2024・2025年度にかけてJOGMECより2件の海外CCSバリューチェーン構築の実現可能性調査を受託し、本邦排出事業者および海外貯留事業者と連携して、エンジニアリングスタディを進めている。

参照 [気候変動：方針・基本的な考え方](#) [気候変動：取り組み](#)

● 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。

III 関連するSDGs目標



III 本マテリアリティに関するアクションプラン

三菱商事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に向け、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と考えています。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、製品リサイクルや二次資源関連事業等への取り組みを通じ、自然資本の保全と有効活用、低・脱炭素社会への貢献を目指します。

主な進捗

- ・[革新的な金属リサイクル技術を開発する英国DEScycle社への出資参画および業務提携について](#)

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り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株式会社（以下、Honda）は、2024年7月に「ALTNA株式会社」を設立し、脱炭素社会における電気自動車（EV）の普及拡大を見据えた事業創出に取り組んでいます。ALTNA（株）はHondaが持つEV・バッテリーの制御技術やコネクテッド技術と、当社が持つ蓄電池運用やスマート充電などの電力ビジネスに関する知見を組み合わせることで、EVユーザーの総保有コスト（Total Cost of Ownership）を低減しつつ、EVバッテリーを長期に活用する仕組みの導入・展開を進めています。

詳しい事業内容につきましては、以下のリンク先をご参照ください。

[参照 EV／バッテリー](#)

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年度にかけて自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：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活かすとともに、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つなげていきます。

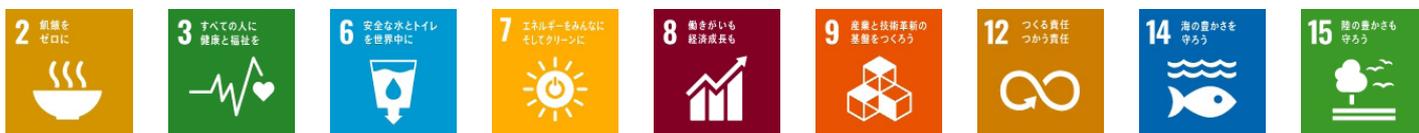
当社の生物多様性の取り組みに関する詳細は、以下のリンク先をご参照ください。

[参照 生物多様性：方針・基本的な考え方](#)

● 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、さまざまな国・産業における事業を通じ、将来にわたって持続可能な社会と暮らしを実現します。

III 関連するSDGs目標



III 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三菱商事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いきます。

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、Carbon Capture, Utilization and Storage (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約3割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1,900カーゴ超を安定的に供給しています。2023年には、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、2024年にはインドネシア最大規模のCCUS事業を含む上流開発計画が最終投資決定され、同国における今後のCCUS技術の発展に貢献することが期待されます。加えて、既存鉱区の生産量の減退に伴いタングー周辺の新規上流開発を進めています。

主な進捗

- ・マレーシアLNG事業 権益延長・再参入について
- ・LNGカナダプロジェクトのLNG初出荷について

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を排出することから、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、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いきます。



MDPの取り組み

金属資源の探査・開発・生産・販売を行う豪州Mitsubishi Development Pty (MDP)社は、パートナーであるBHP社と共に世界最大規模の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。2024年4月には、一部炭鉱の売却が完了し、高品位炭を産出する炭鉱群への集約が完了しました。

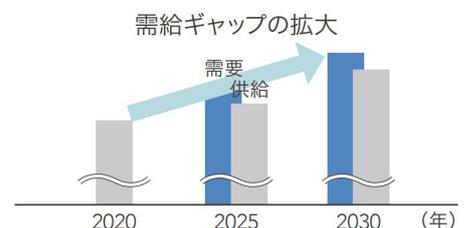


また、事業環境の変化を見据え、BMAの生産プロセスで排出されるGHG削減に取り組むとともに、原料炭事業のパートナーであるBHP社と共同で、原料炭バリューチェーン全体での排出量削減に資する研究支援に取り組んでいます。例えば、アルセロール・ミタル社、三菱重工、BHP社と共に製鉄分野でのCO₂回収適用に関し協業契約を締結し、アルセロール・ミタル社が保有する製鉄所でのCO₂回収技術適用の実証試験などを共同で実施しています。

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、Marine Stewardship Council (MSC) / Aquaculture Stewardship Council (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り扱い強化や、「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り引きを推進しています。

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 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全ての国で、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付けています。天然サーモンが息息する全ての地域において、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、ゴミの発生源にかかわらず、事業を行っている地域の海岸清掃を実施しています。飼料調達方針として、違法・無報告・無規則（Illegal, Unreported and Unregulated：IUU）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。



・ 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。

III 関連するSDGs目標



III 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も認識しています。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三菱商事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Digital Transformation（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活かした産業横断型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。

エムシーディースリーの取り組み

エムシーディースリー株式会社は、2025年7月1日付でインダストリー・ワン、エムシーデジタル、MCデータプラスの3社を統合した当社100%出資のAI・デジタル領域の中核会社です。当社はデザイン・デジタル・データを結集し、事業構想からサービス提供までを一貫通貫で実行するオペレーティングモデルを構築し、顧客価値の最大化を目指します。

社会が直面している急速な労働人口減少や生産性向上といった喫緊の課題解決に取り組むとともに、培ったノウハウやサービスを展開し、より大きな社会的インパクトの創出を追求していきます。

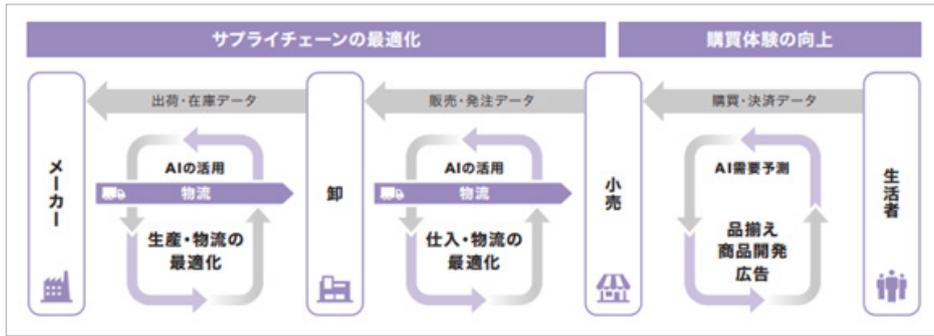
食品ロスの削減

日本における食品ロスは570万トン（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。



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9兆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株式会社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8種類の倉庫ロボットを取り扱い、全国60拠点以上に導入されています。“WareX”は全国1,500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さまにご利用いただいています。

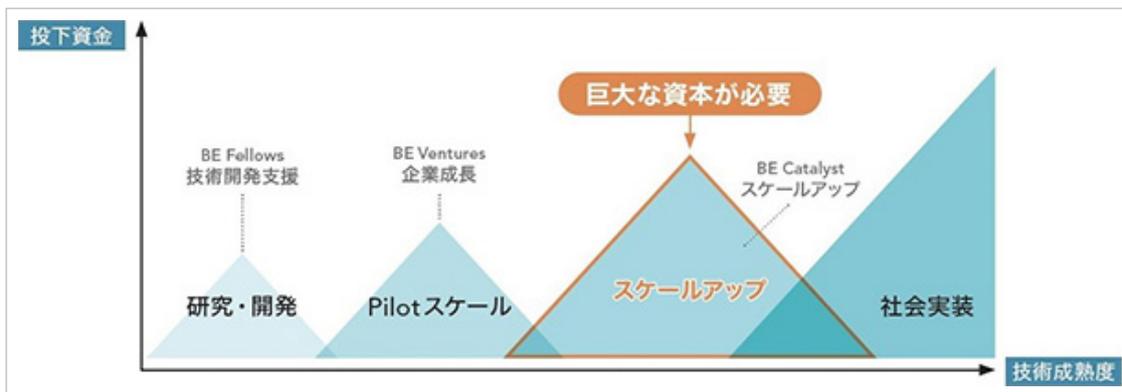


Gaussy (株) では「物流から新しいチャンス」をビジョンに、倉庫ニーズや荷量の変化にフレキシブルに対応できる仕組みを構築し、ビジネスに今までにない新しい選択肢を提供していきます。

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、スピード感を持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、既に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、既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 BEC 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ブレイクスルーエナジーカタリスト (Breakthrough Energy Catalyst : BEC) にアジア域内の企業として初めて参画しました。

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、再生可能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いますが、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います。

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き取り支援、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 (およ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) および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ことを想定しています。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及を支援し、人々の暮らしへの安心を損なうことなく、環境負荷のさらなる軽減を実現したいと考えています。

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・実現に貢献していきます。

その他の主な進捗

- ・ 米国ルイジアナ州におけるDACプロジェクトへの参画について
- ・ 米国でのデータセンター事業参入について
- ・ 電動車のコネクティッド技術を活用したスマート充電サービスの実証事業を開始
- ・ 水素による新しい製鉄技術の実証プロジェクトへの参画について
- ・ 国内初 電動車のコネクティッド技術を活用したスマート充電サービスの商用事業開始

● 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。

Ⅲ 関連するSDGs目標



Ⅲ 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、自社の強みであるさまざまな産業とのつながり・総合力を活かし、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、各地での取り組みを行っています。

秋田支店・銚子支店の設置

当社は、2022年11月、秋田地区および銚子地区に国内支店を設置しました。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活かしつつ、パートナーや自治体などのさまざま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およ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。その中でも那須塩原市、千歳市の2都市では当社提供の「ふるさと納税」サービスを導入。寄附募集事業を行っています。

その他の主な進捗

- 三菱商事・KDDI・ローソン、「未来のコンビニ」への変革に向けた取り組みを開始
- 北海道千歳エリアにおけるグリーン水素供給に向けた共同検討について
- 東南アジアマネージドケア事業会社Fullerton Health社への出資参画について

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Sinarmas Land社（SML社）と共同で、都市運営事業の検討、なら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）における都市運営およびスマート／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はじめとした、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います。

基本合意書締結後、インドネシア初となるEVによる自動運転のオペレーションの実証実験をはじめ、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、EV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、地域冷房施設の導入検討など多数の都市サービスの実証や検討を行っており、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つなげるなど、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。

※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。



プロジェクトイメージ



電気自動車

次世代モビリティ事業による地域交通課題の解決

国内を中心に、人口減少など課題に直面する地域社会において、交通ネットワーク維持や交通空白解消に、デジタル技術を活用して課題解決を提供するサービス事業を展開しています。

当社では、ネクスト・モビリティ株式会社／スベア・テクノロジーソリューションズ株式会社を通じて全国各地でAIオンデマンド交通「のるーと」の展開、A-Drive株式会社／Moplus株式会社を通じた自動運転の社会実装に向けての挑戦、株式会社電脳交通を通じたタクシー DX加速などの次世代モビリティ事業への取り組みにより、持続可能な地域公共交通実現へ貢献していきます。

また、2025年度に「のるーと」事業が創出している社会的インパクトの可視化に取り組みました。分析結果の詳細については、以下リンク先をご参照ください。

参照 [インパクトレポート](#)



その他の主な進捗

- ・ 三菱商事が電脳交通を持分法適用先に 地域交通の課題解決に向けた取り組みを一層強化

● 事業推進における人権の尊重

さまざまな国で多様な事業を推進する上で携わる全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。

Ⅲ 関連するSDGs目標



Ⅲ 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。三菱商事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わたる商品・サービスを取り扱っています。当社は、自社の事業が人権・環境面でもたらす影響を特定・分析し、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、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ます。

参照 [人権：体制・システム](#)

「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」にのっとり調達

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、当社が取り扱う商材の中で人権・環境面のリスクが高い商材を「調査対象商材」として特定し、特定した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人権・環境デューデリジェンスを毎年度実施しています。さらに当社では、人権・環境の観点より必要に応じた商材ごとの[個別調達ガイドライン](#)の制定も行っています。

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6万2,000人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。

参照 [ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）：方針・基本的な考え方](#)

● 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様な人材を育成し、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めます。

Ⅲ 関連するSDGs目標



III 本マテリアリティに関するアクションプラン

三菱商事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「多彩・多才な人材がつながりながら、やりがいと誇りを持って、社会や産業の課題解決に挑む会社」であり続けるために、このたび、10年後を見据えたMC HR Vision「DEAR（多彩・多才な人材を活かし、育て、報いる）」を定めました。このビジョンの下、経営戦略2027にて掲げる、価値創造メカニズム「ERC（Enhance（磨く）×Reshape（変革する）×Create（作る））の好循環モデル」の推進に向け、「挑戦」をキーワードとした各種施策を策定、推進しています。

MC HR Vision「DEAR」、および各種施策のアクションプランは、統合報告書、ならびに以下のリンク先をご参照ください。

参照 [統合報告書 - 人的資本パート](#)

[労働慣行（労働基準、労働環境など）](#)

[人材開発](#)

[ダイバーシティ・マネジメント](#)

[ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）](#)

また、エンゲージメントのさらなる強化に向け、社員のモチベーションや組織の活性度を定点観測し、運営改善などにつなげることを目的として「組織風土調査」を毎年実施、同調査における「社員エンゲージメント度数」と「社員を活かす環境度数」をKPIとして肯定的回答率65%以上を維持と設定しています。2024年度においては「社員エンゲージメント度数」は77%、「社員を活かす環境度数」は71%となり、それぞれKPIを上回る肯定的回答率となりました。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。

人的資本関連データについては、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

• 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。

III 関連するSDGs目標



III 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、および効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。これらの観点からの三菱商事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・産業に跨り事業を行う中で、グローバルネットワークに基づく産業知見・インテリジェンスなどの無形資産を組織として蓄積してきました。これらの産業知見・インテリジェンスは、業際が曖昧化し、非連続的な変化をも伴う足元の不透明な事業環境において、当社が事業環境の変化を先取りすることを可能にしており、ひいては各事業分野における成長投資や、営業グループ間の協業を通じたMCSV（共創価値）の創出に重要な役割を果たしています。

グローバルインテリジェンス (GI) 委員会

当社では世界約80カ国にある拠点・事業会社が、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促進するためのネットワークを構築しています。さまざまな可能性を想定して「備える意識」を常に持ちながら、グローバルに広がる事業拠点、グローバルで展開してきたトレーディング事業や事業経営を通じて培った産業知見・ネットワーク、質の高い情報をつなぐことで得られる独自のインテリジェンスを最大限に発揮することで、半歩先・一步先を読み、変化への適時適切な対応に取り組んでいます。また、取締役会の諮問機関である国際諮問委員会から国際見地に立った提言・助言を受け、当社のグローバルインテリジェンスの強化につなげています。



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、企業にはさら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。

取締役会の透明かつ実効性ある運営

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を促し、物心ともに豊かな社会の実現に貢献するべく、以下に列挙する役割・責務を果たし、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定および実効性の高い経営監督を実現します。

- 当社を取り巻く外部環境・時代観・世界観などを踏まえ、当社の事業実態に即した経営の大きな方向性を示すこと
- 執行側が整備した適切なリスクテイクを支える経営管理・リスク管理制度につき、その体制整備・運用状況を監督すること
- 執行側が策定し、取締役会で承認した経営の基本方針に照らして、独立した客観的な立場から執行側を評価し、必要な是正を促すことで、執行側に対して実効性の高い監督を行うこと

取締役会の実効性を高める取り組み

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、継続的に企業価値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、全てのステークホルダーのご期待に応えることと捉え、この実現のため、経営の健全性、透明性および効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。

各詳細については、以下リンク先をご参照ください。

参照 [コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と変遷について](#)

[取締役会について](#)

[取締役会諮問機関について](#)

[取締役会の実効性向上に向けた取り組みについて](#)

環境

Environment

環境マネジメント	028
気候変動	031
水資源	054
生物多様性	058
汚染防止	069
資源有効活用	072

● 環境マネジメント：方針・基本的な考え方

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年に制定した三菱商事環境憲章であり、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さまに示したものです。当社は、三菱商事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規格にのっとり、社長を最高責任者として環境マネジメントシステム（Environmental Management System：EMS）を構築し、「三菱商事環境憲章」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

当社は、三菱商事環境憲章に基づき、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。

【2025年度環境方針】

- 1 環境関連法規制等の遵守
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遵守します。
- 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、全員が理解し行動できるよう教育・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

三菱商事は、三菱商事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。

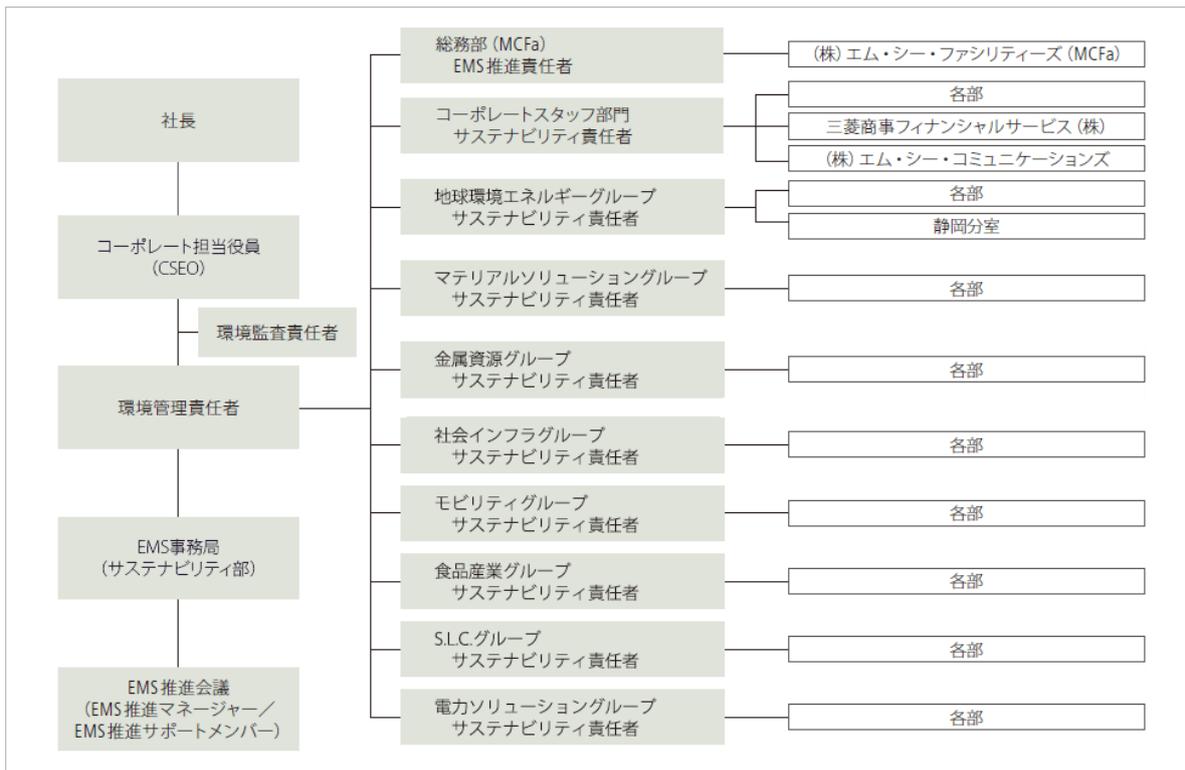
- 1 不要な調達は避ける
- 2 調達時には機能・コストと共に「環境配慮」に重点を置き、以下の点に着目し現実的でない場合を除き環境対応品を選択する
 1. 原材料に再生・再使用材を多く使用していること
 2. 製造・使用・廃棄の過程において、資源・エネルギー消費および環境負荷が少ないこと
 3. 有害化学物質を未使用、または使用の低減に努めていること
 4. リサイクル体制が整っていること
- 3 調達時における輸送・包装等にも着目し、環境負荷となる過剰な手段は必要な場合を除き極力避ける
- 4 再使用（リユース）に努め新規の調達を抑制する

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。

● 環境マネジメント：体制・システム

三菱商事では、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、環境マネジメントシステム（Environmental Management System: 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。

III EMS推進体制



※ 2025年4月時点。

III 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、ならびに関連会社3社（三菱商事フィナンシャルサービス（株）、（株）エム・シー・ファシリティーズ、（株）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については、以下のリンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESGデータ](#)

III 環境監査

当社では、ISO14001にのっとり、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。

III 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ISO認証の取得に伴った認証コピーも含まれます。2024年度に対応した認証コピーの提出数は3件でした。

● 環境マネジメント：取り組み

Ⅲ 本店オフィスビルにおけるCO₂フリー電力調達

三菱商事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クリーンエナジー株式会社が出資・運営する太陽光発電所にて発電された環境価値（トラッキング付き非化石証書^{*1}）付きのCO₂フリー電力を、電力小売事業を行っているMCリテールエナジー株式会社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。発電から小売りまで、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活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及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」から作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。

● 環境マネジメント：関連データ

Ⅲ 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・是正件数に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

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](#)

● 気候変動：方針・基本的な考え方

三菱商事は、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当たっては、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。

カーボンニュートラル社会実現に向けた取り組み

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・エネルギーをはじ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しています。

Ⅲ 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」

石炭火力事業取り組み方針

当社はロードマップで発表したGHG排出量の削減目標に基づいて、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）

- ・ 2025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78万kWです（同時点の当社持分容量全体における約9％）。
- ・ 受注済みのベトナム／ブアン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年までに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。

● 気候変動：目標

主要 GHG 関連指数などの開示

三菱商事は、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℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えることを目指すパリ協定の目標と整合した温室効果ガス（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。当社では、連結ベースでのGHG削減目標を設定し、グループ各社と連携して、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（Environmental Management System：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℃目標に基づき、ポートフォリオの脱炭素化と強靱化の両立を図り、MCSV（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。

Ⅲ 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、2030年度中間目標と具体的な削減計画を策定。
- ・火力資産のダイバー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。

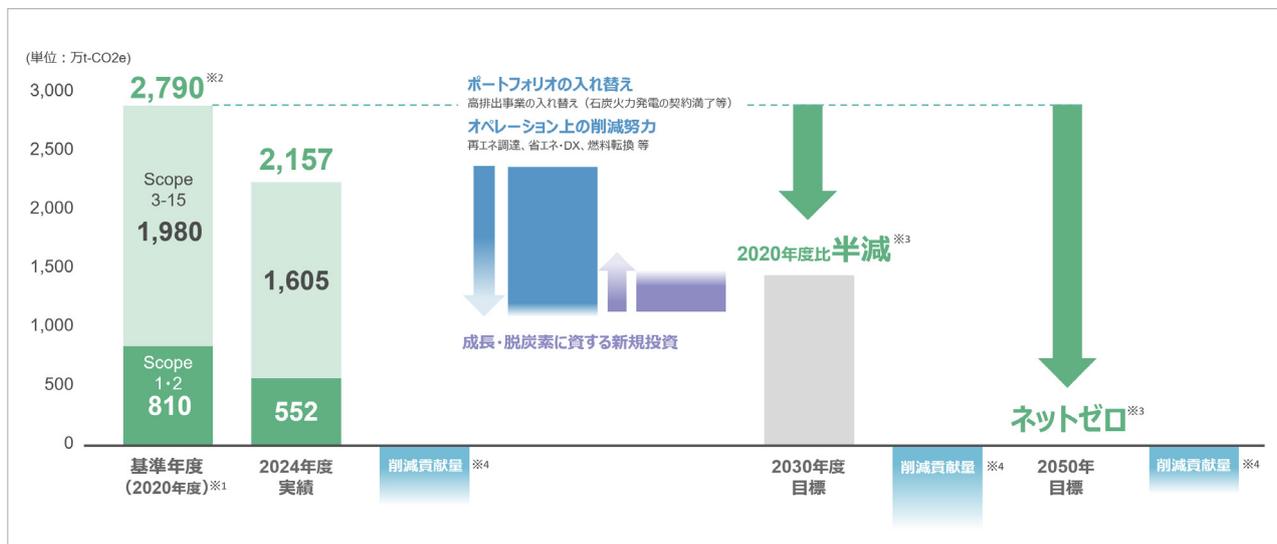
※ Scope 1・2 およびScope 3 カテゴリー 15（投資）（以下Scope3-15）が対象。

なお、当社はこれまでGHG排出量の算定に出資比率基準を用いていましたが、当社の排出の責任範囲を明確にすることを目的に、2025年度より財務支配力基準に変更します。これにより子会社・共同支配事業分のGHG排出量を当社のScope 1・2、関連会社・共同支配企業分の排出量をScope3-15として開示し、その全てを削減目標対象とします（財務支配力基準への変更に伴う基準年度数値のリスタートについては、後段の【これまでの取り組み】※1をご参照）。

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、全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、直近の実績は以下の通りです。

温室効果ガス（GHG）排出量の削減計画とこれまでの実績



※1 GHG算定基準の出資比率基準から財務支配力基準への変更等に伴いリスタートを実施。
 ※2 基準年度数値には火力発電・天然ガス事業の①投資意思決定済みかつGHG未排出の案件の想定ピーク排出量、および②一部稼働開始済み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。
 ※3 削減努力を進めた上でも削減目標未達の場合については、炭素除去を含めた国際的に認められる方法（カーボンクレジット等）でオフセットすることを検討する。また、GHG排出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。
 ※4 削減貢献量によるオフセットは行わない。なお、削減貢献量のグラフはイメージ図であり、実績値はESGデータをご参照。

III 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

III 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

Scope 1・2

当社の排出の責任範囲を明確にすることを目的に、2025年度よりGHGプロトコルの財務支配力基準での算定に変更します（上記の通り2020年度および2023年度実績については支配力基準による再算定を実施済み）。これにより、子会社・共同支配事業分のGHG排出量を当社のScope 1・2とし、関連会社分の排出量をScope 3-15として開示します。

Scope 3

Scope 3 排出量は当社バリューチェーンにおける他者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。

また、さまざまな産業に接地面を持ち多角的に事業を行う当社として、社会の脱炭素化に貢献する（削減貢献を生む）事業に取り組むことが、結果として当社Scope 3各カテゴリーの削減につながると考えています。

引き続きパートナーとの協業や社会の脱炭素化に貢献する事業を通じて、当社Scope 3の削減に取り組んでいきます。

GHG排出量（Scope 1・2・3）実績については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

【当社サプライチェーン上でのパートナーとの協業の取り組み】

カテゴリー／取り組み事例		詳細
カテゴリー1	持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインの賛同確認	持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインを通じてサプライヤーに対してGHG削減を含む地球環境への配慮を求めており、サプライチェーン調査の対象となるサプライヤーには毎年調査でガイドラインへの賛同を確認している
	都市開発における低炭素素材の調達	都市開発事業におけるCO ₂ 削減コンクリート、低炭素アスファルト舗装素材等の採用
	調達農園との協業	食品原料の輸入事業において、サプライチェーン上の農園における植林活動を実施
カテゴリー4	流通の効率化	食品流通でDXに取り組むことによる物流の効率化
カテゴリー10	CO ₂ 回収実証実験	複数のパートナーと共に製鉄所におけるCO ₂ 回収実証実験を実施
カテゴリー11	次世代燃料の取り組み	気候変動：取り組み
	CCS/CCUSの取り組み	気候変動：取り組み
カテゴリー13	低排出建機のリース	建機リース事業における環境負荷の低いレンタル機械の導入

削減貢献量

III 当社の削減貢献の取り組み

当社は、削減貢献量を社会全体のGHG排出量削減における具体的な貢献度合い、およ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んでいるかを示す定量的な指標としています。

また、さまざまな産業に接地面を持ち多角的に事業を行う当社として、社会の脱炭素化に貢献する（削減貢献を生む）事業に取り組むことを通じて、当社Scope 3各カテゴリーの削減に取り組んでいきます。

III 削減貢献量とは

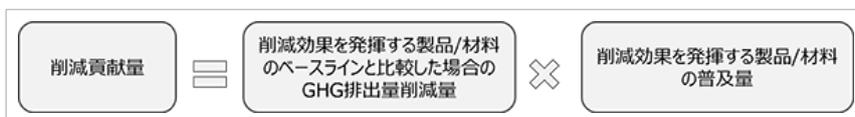
削減貢献量とは、社会のGHG排出量削減に資する低排出製品・サービスなどが提供されることにより、既存製品・サービスなどが提供される場合（ベースラインシナリオ）と比較した時のGHG排出量削減・抑制に対する貢献分を定量化したものです。
当社が使用した基本的な削減貢献量の算定方法は下記の通りです。

【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CO₂排出量とベースラインシナリオのCO₂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。

III 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。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

計画中／稼働間もない削減貢献に資する案件例

CO₂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、2025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いきます。

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47万トン／年の削減貢献量が増加することを見込んでいます。

※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。

III 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）
- ・（一社）日本化学工業協会「CO₂排出削減貢献量算定のガイドライン」（2012）

● 気候変動：体制・システム

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、シナリオ分析の実施を含むTCFD対応等、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。

Ⅲ 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、サステナビリティラウンドテーブルで得た社外有識者からの助言・提言を踏まえながら、サステナビリティ委員会（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。サステナビリティ委員会にて審議された内容については、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。

また、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、各営業グループの経営戦略担当部署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、投融资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。

取締役会・社長室会・サステナビリティ委員会における審議・報告事項

気候変動に係る基本方針	事業を通じた取り組み方針、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体制

取締役会	取締役会	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1回程度
サステナビリティラウンドテーブル	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（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当）	
担当部署	サステナビリティ部	

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

Ⅲ 気候変動に関するリスク・機会の把握・管理制度

当社は、GHG削減目標の達成を含む、気候変動に関するリスク・機会の把握・管理を図ることを目的として、以下の取り組みを実施しています。当社が有する各事業における気候変動のリスク・機会の有無を分類する為、“MC Climate Taxonomy”を導入しています。“MC Climate Taxonomy”では、当社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つに分類しています。

GHG削減目標を踏まえた投資計画を作成することに加え、事業分類に応じて、シナリオ分析、トランスフォームディスカッション、新規投資の脱炭素採算評価等の制度により、事業の特性に応じてリスク・機会の把握・管理しています。

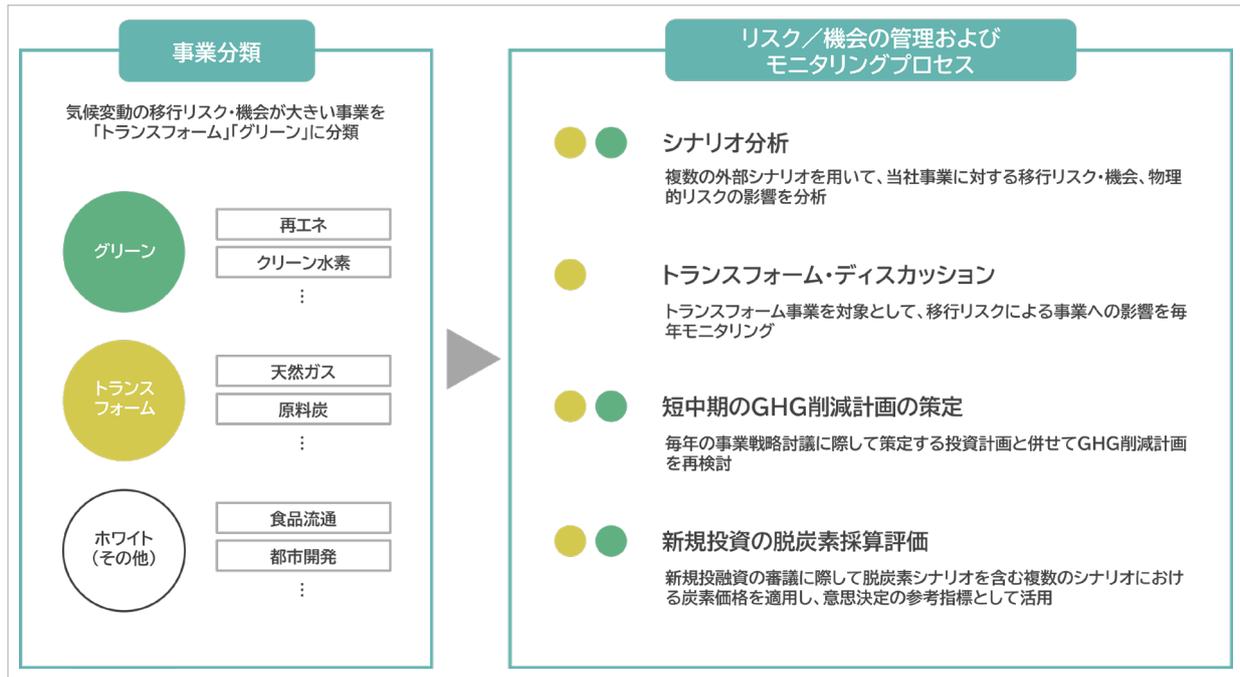


図 1. 気候変動に関するリスク・機会の把握・管理制度

MC Climate Taxonomy の分類プロセス

具体的な分類のプロセスは図2に記載の通り、トランスフォーム事業の選定に当たってはGHG排出量 (Scope 1 / 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、Scope 1 6.5ガス (事業を行う以上排出が避けられないもの) や、当社グループ単独では排出削減が困難であるScope 3 カテゴリー 11 (販売した製品の使用に伴うGHG排出量) 等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。

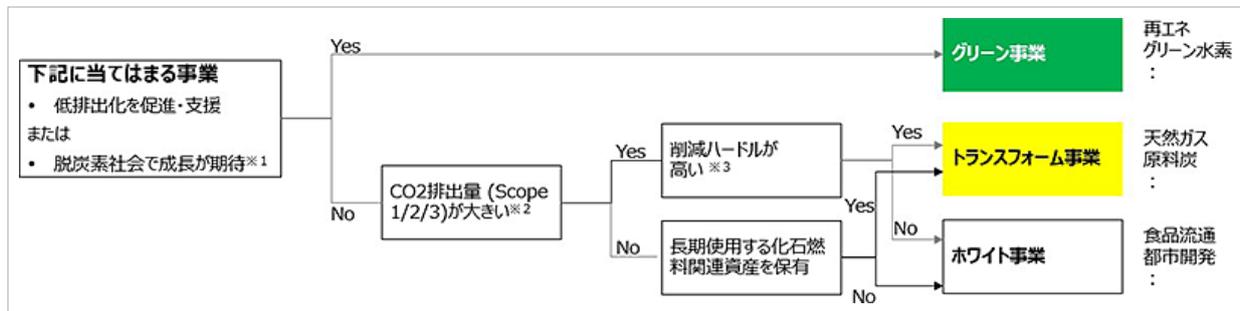
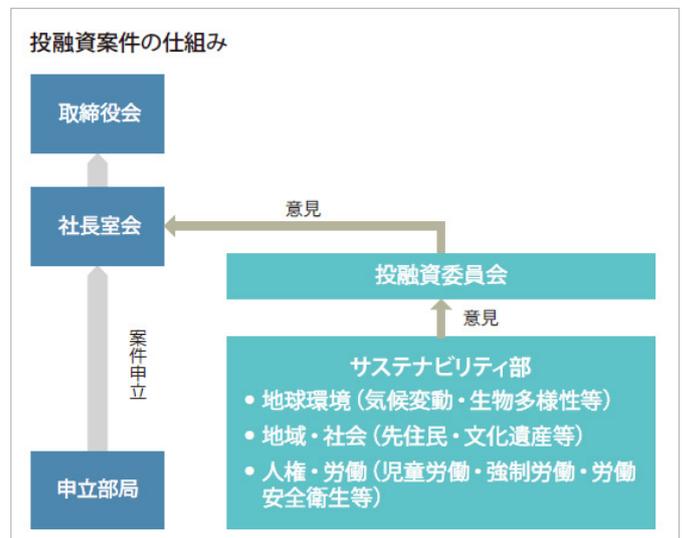


図 2. “MC Climate Taxonomy” (事業分類) の考え方

※ 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に基づきGHG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Scope 1の自社データ、Scope 3 カテゴリー 11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 Scope 1やScope 3 カテゴリー 11等の排出量を基に判定

III 投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資案件は、社長室会下部委員会である投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・検討しており、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。



気候関連のリスクおよび機会に係るシナリオ分析

当社は、気候変動に関するリスク低減および機会取り込みに向けた取り組みの一環として、外部の気候シナリオを用いたシナリオ分析を継続的に実施しています。当該分析を通じて、気候変動に伴う中長期の移行リスクおよび機会、並びに物理的リスクを適切に把握し、それらを考慮した事業戦略の策定や投資判断等を行う体制を整えています。

当社は、2025年度にシナリオ分析を実施しており、その結果は以下の通りです。なお、当該分析については、今後も当社事業や参照するシナリオに重要な変更があった場合、または経営サイクルごとに適宜更新する方針としています。

III 移行リスクおよび機会

1. シナリオ分析のプロセス

(1) シナリオの選定

本分析では、国際的に最も広く参照され、各国政府、企業、金融機関など多様なステークホルダーの基準として用いられている国際エネルギー機関（IEA）の「World Energy Outlook（WEO）」を主たる外部気候シナリオとして参照しています。WEOは、エネルギー需給、エネルギー価格や炭素価格、並びに国・地域別およびセクター別のエネルギー起源CO₂排出量等に関する定量的データを包括的に提供しており、複数分野にわたる当社の事業ポートフォリオを横断的に評価する上で分野間の整合性および客観性の高い分析基盤を提供するものと判断しています。

具体的なシナリオとしては、IEA WEO2025におけるSTEPS（Stated Policies Scenario）およびNZE（Net Zero Emissions by 2050 Scenario）の2つのシナリオを採用しています。STEPSは、各国の現行政策および既に公表されている政策方針や目標を全て反映した脱炭素進展シナリオ（フォアキャスト型）であり、現時点の政策動向を前提とした、より現実的な将来のリスクおよび機会を評価する上で適しています。一方、NZEは、1.5°C目標の達成に向けて世界全体で極めて野心的かつ迅速な脱炭素化が進展することを前提としたシナリオ（バックキャスト型）であり、実現には高いハードルがあるものの、脱炭素社会への移行が最も進展した場合におけるリスクおよび機会を評価する上で適しています。

当社は、これら二つの異なる前提をもつシナリオを活用することで、政策進展の度合いや社会の脱炭素化速度に応じた多様な将来像を想定し、対象事業を定量・定性の両面から分析しています。

※各シナリオにおける気候関連の政策やマクロ経済トレンド等については、WEO2025をご参照ください。

(2) 対象事業の選定

グローバルに拠点を持し事業を展開する当社では、気候変動がもたらし得るリスクおよび機会の影響が特に大きいと考えられる事業を優先的に抽出し、シナリオ分析の対象としています。

具体的には、EU Taxonomy等の考え方も踏まえた当社独自の事業分類である“MC Climate Taxonomy”に基づき「トランスフォーム事業^{※1}」に分類された事業のうち、投融資残高、純利益、資産額等が大きく当社の財務への影響が相対的に大きい「天然ガス／LNG」「原料炭」を移行リスクの分析対象として選定しました。

※1 GHG排出量が多く、かつ排出量削減に向けた難易度が相対的に高い事業

移行機会については、“MC Climate Taxonomy”に基づき「グリーン事業^{※2}」に分類されたもののうち、投融資残高、純利益、資産額等が大きく当社の財務への影響が相対的に大きい「銅」「再生可能エネルギー」を分析対象として選定しました。

※2 脱炭素社会で成長が期待される事業

(3) 分析の流れ

- まず、STEPSおよびNZEそれぞれのシナリオにおける各対象事業を取り巻く外部環境について、PEST分析やファイブフォース分析等を用いて分析しました。これにより、各シナリオにおける市場構造、競争環境、政策動向等の前提条件を整理しています。あわせて、移行リスクについては、当社が従来より実施しているトランスフォーム・ディスカッションにおいて特定された重要なファクター等も踏まえ、各対象事業に影響を与え得る気候関連のリスクおよび機会を識別しました。
- 次に、各対象事業のビジネスモデルおよびバリューチェーンを踏まえ、識別したリスクおよび機会が、バリューチェーンのどの範囲にどのような影響を及ぼすかについて分析しました。
- 最後に、上記分析を通じて、各シナリオにおける前提条件および当社の財務情報等を用いることが可能な項目については定量的に財務影響を算定し、その他の項目については定性的な評価を行っています。

2. 分析結果および当社に対する財務的影響

当社が実施するシナリオ分析は、将来の事業環境の変化を多角的に検討し、気候変動が当社の事業に与え得るリスクおよび機会を把握することを目的としたものであり、特定の将来予測や当社の業績見通しを示すものではありません。各シナリオには多くの不確実な要素・過程を含んでいるため、GHG

排出量削減に係る道筋を含め実際に実現する事象は各シナリオが示す内容とは大きく異なる可能性があります。本分析の結果は将来の財務的影響を正確に予測するものではなく、あくまでリスクおよび機会の方向性を把握するための参考情報として位置づけています。

以下では、これらの前提のもと、各対象事業別にシナリオ分析の結果および当社に対する財務的影響について説明します。

(1) 天然ガス／LNG 事業

当社は、アジア・パシフィック地域を中心に天然ガス／LNG事業を推進しています。ブルネイ、マレーシア、インドネシア、豪州などの伝統的LNG生産国において既存事業の基盤強化や新規案件の開発、またLNG受け渡し業務を通じて、LNGの安定供給に貢献しています。また、米州で天然ガス／LNG事業（米国、カナダのLNG事業、北米のガスマーケティング事業、カナダのシェールガス開発事業など）および、LNGの新規プロジェクト開発、マーケティング、保有資産をベースとした最適化・トレーディングやLNG船事業（保有・備船・運航管理）等に取り組んでいます。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づけています。

これを前提に、各シナリオ下における事業環境の見通し、当社天然ガス／LNG事業での移行リスク、およ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。

① 事業環境分析

IEAが公表するSTEPSにおいて、中期的な天然ガス需要は、EUなどの先進国で減少する一方、新興国では増加し、2035年では世界全体の天然ガス需要は24年対比で12%程度増加、供給量は同11%程度増加することが想定されております。また、世界全体のLNG取引量は特にアジアでの旺盛な需要に牽引され同46%程度増加の見通しです。長期ではローエミッションガス（バイオガス／バイオメタン）への移行が先進国を中心に更に進行、また再生可能エネルギーの増加に伴い、2050年では天然ガスの需要および供給量は2035年対比で3%程度減少することが想定されております。同じくIEAが公表するNZEにおいて、中期では従来の天然ガスからローエミッションガス需要が高まり再生可能エネルギー／蓄電池コストが下がる見通しで、世界全体の天然ガスの供給量は2024年対比で38%程度減少することが想定されております。長期では世界全体の天然ガスの供給量は2035年対比で67%程度減少することが想定されております。

② 財務的影響を含む当社事業への影響

当社は、天然ガス／LNG事業に対する脱炭素化の影響を評価するにあたり、「再生可能エネルギーの市場拡大等に起因する天然ガス／LNG需要の減少」を主要な論点と認識しています。この影響を定量的に評価するため、IEAの各シナリオにおける天然ガス／LNGの需要見通しの推移に着目し、STEPSおよびNZEにおける2030年および2050年時点の予測値を用いて、複数ケースで需給シミュレーションを実施し、異なる脱炭素移行シナリオが天然ガス／LNG需要に与える影響を評価しています。

※本分析は、将来予測ではなく、特定条件下で事業影響を試算するシナリオ分析であり、当社の事業計画とは異なります。

1の分析に基づき、IEAの各シナリオの天然ガス／LNG需要増減比率を用いて、当社24年度売上高実績を同様に増減させた場合、STEPSにおいて当社売上高への影響は2030年で+15%（2024年対比）、2050年で+29%（2024年対比）程度と試算されます。NZEにおいては2030年で▲6%（2024年対比）、2050年で▲76%（2024年対比）程度と試算されております。更に、排出権取引の進展・炭素税の導入に関する将来動向も重要な要素と位置づけています。IEAシナリオに基づき、炭素価格の変化や規制強化の可能性を考慮し、排出権取引の進展/炭素税導入に伴う追加コストや船舶にかかる炭素税（炭素強度規制）の導入（*）といった動向は、燃料の輸送における低炭素化の加速を示唆しております。この前提に基づく排出権取引や炭素税追加コストへの影響と合わせ、本分析では、24年度売上高実績に対し、STEPSの2030年で+10%程度、2050年で+20%程度、NZEでは2030年で▲10%程度、2050年で▲90%程度の影響と試算されます。

なお、本分析においては、IEAの各シナリオの天然ガス／LNG需要増減比率を用いて、当社24年度売上高実績を同様に増減させており、将来的な価格変動や供給量の変化などの要素は考慮していません。これらの要素によって、実際の収益への影響は大きく変動する可能性があります。したがって、本試算はあくまで特定の条件下でのシナリオ分析であり、将来予測や当社の事業計画を示すものではありません。

※国際海事機関（IMO）が2018年に採択したGHG排出削減に関する初期戦略を改定し、2023年7月に「2023年IMO GHG削減戦略」を採択しました。この戦略では、2050年頃までに国際海運のGHG排出総量をネットゼロとすることが明確な目標とされています。

③ 今後の方針・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NZE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を中心に中長期的な需要増加が想定されています。かかる事業環境認識に基づき、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事業の強靱化」と同時に「LNGバリューチェーンの低・脱炭素化」に注力します。より長期的には、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実施していきます。

【LNG事業の強靱化】

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、新規投資の判断を行っています。

【LNGバリューチェーンの低・脱炭素化】

「LNG事業の強靱化」と並行して、本邦最大級のLNG事業者の立場・強みを活かし、LNGバリューチェーン自体の低・脱炭素化に資するCCUSの推進、ブルー水素などの次世代エネルギーの製造・供給などの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。

(2) 原料炭事業

当社は、金属資源事業のプラットフォームとして、豪州にて資源開発・生産・販売を行うMitsubishi Development Pty Ltd (MDP) を通じ、パートナーであるBHP社と共に、世界最大規模のBHP Mitsubishi Alliance (BMA) 原料炭事業に取り組んでいます。BMAでは、高品質かつコスト競争力のある製鉄用コークス原料となる原料炭を産出する5つの炭鉱と港湾施設を一体運営しています。BMA事業が生産する原料炭はほぼ全量が海上貿易を通じて輸出されています。

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想定しています。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。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られる見通しとなっています。

鉄の製造においては、現時点で大規模な低・脱炭素製鉄法は確立されておらず、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。また、比較的GHG排出量の少ない製鉄法である電炉が今後生産規模を拡大する事も想定されますが、主たる鉄源のスクラップ供給量に制約がある事や、現時点では高級鋼材の製造に技術的な課題があります。また、従来の高炉法に代わる低・脱炭素製鉄法として注目されている水素還元鉄は、商用スケールでのプラントの操業実現、グリーン水素の製造・調達、水素供給網整備といった課題が存在し、技術面と経済性の課題が残っており、商用スケールでの導入は短期的には見込まれていません。従い、今後の移行期間において、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、各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およ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。

① 事業環境分析

STEPSでは、中国の鉄鋼生産がピークアウトする一方でインドや東南アジアが成長をけん引し、世界の鉄鋼生産量は2024年の1,883Mtから2050年には2,407Mtまで増加する一方、現行政策による支援の下で、直接還元鉄の採用や、鉄鋼生産におけるスクラップ利用の拡大などにより、世界の鉄鋼業における2050年のCO₂排出量は2024年比1割減となる見立てです。

一方で、中期的にはカーボンプライスは低水準に留まり、従来型の高炉による製鉄法の技術コストが低・脱炭素製鉄に比して圧倒的に安価であり続けるため、製鉄工程における低・脱炭素化への移行には時間を要する見通しです。また、長期においても、低炭素製鉄への移行を推進するものの、引き続き鉄鋼生産における高炉法は残存、原料炭需要は緩やかに減少する見通しです。

NZEでは、徹底した材料効率化（建物の長寿命化、製品の軽量化、製造ロスの削減など）と、循環経済（リサイクル率の向上）が進むため、経済成長を実現しても鉄の新規生産量は増えない「デカップリング」が生まれ、世界の鉄鋼生産量は2024年から2050年にかけて微増にとどまる見立てとなっています。高水準のカーボンプライスや政策支援を背景に、STEPSでは達成されなかった鉄鋼業界のネットゼロに向けたイニシアチブが掲げる2030年目標がグローバルで達成されます。「1.5°C目標」から逆算したシナリオ故、技術開発への投資加速や、国境を越えた市場創出（グリーンスチールの調達義務化など）といった強力な国際協調を前提とし、2050年には、水素還元鉄が製鉄生産におけるシェアの30%、鉄鉱石電解が10%を占めるほか、スクラップの利用が最大化され電炉の役割が更に拡大、高炉法はシェアが大幅に縮小する見立てとなりますが、CCUS付きプロセスの拡充等も想定され、一定程度残存する見立てです。

② 財務的影響を含む当社事業への影響

当社は、原料炭事業に対する脱炭素化の影響を評価するにあたり、鉄鋼業の将来像を左右する主要要因として、石炭を使用しない新たな製鉄技術の進展・普及拡大を重要な論点と認識しています。この影響を定量的に評価するため、世界の粗鋼生産量の推移および製鉄法における電炉シェアの変化に着目し、STEPSおよびNZEにおける2030年／2050年時点の予測値を用いて、複数ケースでシミュレーションを実施し、異なる脱炭素移行パスが原料炭需要に与える影響を評価しました。

※本分析は、将来予測ではなく、特定条件下で事業影響を試算するシナリオ分析であり、当社の事業計画とは異なります。

IEAの前提に基づくと、STEPSにおいては、2030年時点で世界の粗鋼生産量が2024年比で約6%増加する一方で高炉比率は約6%低下し、原料炭需要は緩やかに減少します。2050年には、粗鋼生産量が同約28%増加するものの、高炉法による生産量は同約25%減少し、原料炭需要はさらに縮小します。また、

NZEにおいては、粗鋼生産量はほぼ横ばいで推移する一方、電炉比率が大幅に増加し、高炉比率は急減します。2030年時点では、高炉比率が2024年比で1割以上低下し、原料炭需要は顕著に減少。2050年には、高炉比率が同3割以上減少し、原料炭需要は大幅に縮小します。

さらに、当社が事業を展開する豪州における排出量規制制度（現行のSafeguard Mechanism）の将来動向も重要な要素と位置づけています。本分析では、IEAシナリオに基づき、炭素価格の変化や規制強化の可能性を考慮し、ACCUs（Australian Carbon Credit Units）の調達コストを想定した上で、排出権取引の進展に伴う追加コストの増加影響をシミュレーションしました。結果、STEPSでは、豪州における炭素クレジット（ACCUs）の価格は、2025年の実績値であるAUD36/tを起点に、現行制度のルールを参照し、毎年CPI変化率+2%で上昇すると仮定しました。NZEでは、産業排出に対する規制強化を通じて炭素価格が急騰し、ACCUs価格はIEA WEO 2025における先進国のCO₂価格（2050年にUSD250/t）まで上昇する前提です。

この前提に基づくと、当社売上高の減少が想定されますが、排出権取引追加コストへの影響と合わせても、24年売上実績値に対し、STEPSの2030年ではほぼ影響なし、2050年で▲10%程度、NZEでは2030年で▲数%、2050年で▲40%程度と試算されます。

上記のリスク要素に加えて、石炭開発プロジェクトの環境許認可プロセスの複雑化、鉄鋼業におけるGHG排出削減目標の強化、および各国の気候変動対策の強化（例：国際司法裁判所による「気候変動に関する国家義務」に関する勧告的意見）といった動向は、製鉄業界全体における低炭素化の加速を示唆しています。当社としても、こうした政策・規制の進展を注視し、事業戦略に反映してまいります。

なお、現時点ではこれらの要素について合理的な財務影響の算出に必要な十分な裏付け情報がないため、定量的な財務インパクトの算出は困難であり、一般的な動向として継続的にモニタリングを行っています。

ただし、本分析では、将来的な価格変動や原料炭供給量の変化などの要素は考慮していません。これらの要素によって、実際の収益への影響は大きく変動する可能性があります。加えて、鉄および高炉由来の鋼材は、当面の間、社会基盤や脱炭素インフラ整備に不可欠な素材であり続ける見通しであり、仮に脱炭素化が急速に進展した場合でも、カーボンプライス等が最終製品価格に転嫁され、消費者や市場がそれを受容する場合には、原料炭のコスト上昇が価格に反映される可能性があり、長期的な需給構造や価格形成において、原料炭需要の減少を止める、あるいは需要増加につながる要因ともなり得ます。本分析で提示している試算は、こうした要因を織り込まず、あくまで気候変動をパラメータとした原料炭需要を押し下げるシナリオを評価したものであり、将来の価格形成や市場調整による緩和効果は考慮されていません。したがって、本試算はあくまで特定の条件下でのシナリオ分析であり、将来予測や当社の事業計画を示すものではありません。

③ 今後の方針・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への貢献が期待されることから、低品位原料炭との比較において相対的に需要が高まる見通しです。一方、資源の希少性に加え、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高品位原料炭の供給の減少が想定されます。当社は、世界的に希少な高品位炭鉱を有するBMA事業を通じて、各国の鋼材需要増に応じた原料の安定供給、また鉄鋼業の低炭素化に引き続き貢献していきます。

また、当社はGHG排出量削減を積極的に推進しており、BMA事業においても、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、BMAは2027年までに炭鉱で使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来に切り替える計画です。また、パートナーであるBHP社および製鉄大手、大手エンジニアリング会社と共同で、製鉄所でのCO₂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排出量削減に取り組んでいます。

当社は金属資源事業においても、「脱炭素」「電化」「循環型社会」の3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・電池原料や、リサイクル事業への取り組みを強化していきます。

(3) 銅事業

当社は、南米（チリ、ペルー）を中心とした世界有数の優良銅鉱山を、保有・運営しています。

操業中案件として、世界最大級のエスコンディダ鉱山（チリ）に8.25%、ロスベランプレス鉱山（チリ）に5%、ロス・ブロンセス鉱山などを含むアングロ・アメリカン・スール社に20.44%、ケジャベコ鉱山（ペルー）に40%、アンタミナ鉱山（ペルー）に10%の権益を保有しています。

また、生産量維持・拡大に向けて、未開発銅鉱山であるCopper World（米国）の権益30%を取得したほか、Marimaca銅鉱山（チリ）のプロジェクトに約4%の出資をしています。

銅は導電性に優れた商品であり、電気系統・電化製品等の幅広い産業分野・生活に欠かせない素材として使われ、世界の人口増・経済成長に伴って、今後も底堅い需要が見込まれます。更に、電化が進展する中で脱炭素に不可欠な再エネ化・EV化が一層進展する見込みであることに加えて生成AI等の急速な普及に伴うデータセンター増設による更なる需要増が見込まれています。

一方、供給面では、鉱石品位低下等により既存鉱山からの供給減が見込まれ、新規鉱山開発およびスクラップ由来の銅供給増が既存鉱山の供給減を補う必要がありますが、許認可取得難度上昇等により新規鉱山開発のハードルが上昇していること等から、銅需給は中長期的にタイト感が一層強まる見通しです。

これを前提に、各シナリオ下における事業環境の見通し、当社銅事業での移行機会、およ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。

①事業環境分析

IEA発行のGlobal Critical Minerals Outlook 2025レポートにおけるSTEPSシナリオの銅の需要量予測によると、2024年の銅総需要量実績（26.7Mt）から、2030年には31.3Mt、2050年には37.5Mtへ増加する見立てとなっています。銅需要はファンダメンタルな需要に支えられ堅調に推移し、更に各国が既に表明済みの政策を着実に実行する前提のもと、再エネ化・EV推進は緩やかなペースで中長期的に進展する見込みであり、それに伴い銅需要も緩やかに右肩上がりで見通しです。一方、供給面では、鉱山の新規開発の難易度は上がっており、将来の需給タイト化が見込まれています。

また、NZEでは、2050年ネットゼロ達成の前提のもと、STEPSよりも再エネ化・EV推進の急激な進展が求められ、それに伴い、中長期的に一段と銅需要拡大が加速する見通しであり、更なる需要増により、銅需給はタイト化することが見込まれます。同レポートによるNZEシナリオの銅の需要量予測は、2030年には34.4Mt、2050年には41.3Mtまで伸びる見立てとなっています。

②財務的影響を含む当事業への影響

当社は、銅事業に対する気候変動の影響を評価するにあたり、事業の将来像を左右する主要要因として、再エネ化・EV推進の進展に伴う銅需要の増加を重要な論点と認識しています。本分析は、一次供給に制約がないことを前提に、需要サイドのドライバーの進展が当社収益に及ぼす影響を評価するものです。この影響を定量的に評価するため、IEAシナリオに基づき、STEPSおよびNZE夫々のシナリオにおける2030年／2050年時点の銅需要成長率を用いてシミュレーションを実施し、異なる脱炭素移行パスが銅事業の収益に与える影響を評価致しました。

※本分析は、将来予測ではなく、特定条件下で事業影響を試算するシナリオ分析であり、当社の事業計画とは異なります。

評価にあたっては、当社が低・脱炭素社会に不可欠な銅資源の確保・安定供給に取り組む中で、保有案件の生産維持・拡大を継続し、需要拡大に伴う新規鉱山・拡張案件への参入機会が得られ、当社の市場シェアを概ね維持できたと仮定した場合、銅需要の増加に応じて当社銅事業売上も伸長する機会として試算しています。

また、銅は従来からファンダメンタルな需要に支えられて拡大してきた商品であり、過去10年間（2014～2024年）にも、STEPSが見込む2030年時点の需要増（24年比+約2割）と同程度の伸びを経験しています。この間、LME銅価格は3割超上昇しており、今後も供給制約が見込まれる中で商品価格は底堅いと想定されます。銅はロンドン金属取引所（LME）やニューヨーク商品取引所（COMEX）で取引される上場商品であり、金融市場の影響を受ける点は考慮すべきであるものの、過去同様に価格上昇による売上増の可能性も想定されます。

上記仮定によれば、2024年売上実績に対し、各国が既に表明済みの政策を着実に実行する前提で再エネ化・EV推進が緩やかに進展するシナリオであるSTEPSでは、銅需要の増加率に比例して、2030年に約2割、2050年に約4割の当社銅事業の売上増の機会になると試算しております。また、NZEは、2050年ネットゼロ達成を前提に、再エネ化・EV推進が急速に進展するシナリオであるため、銅需要の増加率はSTEPSを大きく上回り、2030年に約3割、2050年に約5割の売上増加が見込まれます。

なお、本分析は、あくまで第三者機関予測に基づいた、特定の条件下での試算値であり、当社の将来予測や事業計画を示すものではありません。

③今後の方針・取り組み

「気候変動」という大きな社会課題に直面する現在、当社の金属資源事業は「社会課題軸」での事業ポートフォリオ戦略にシフトしており、中でも、銅は脱炭素、電化を背景に世界的に需要が堅調に増加する見込みである一方、需給の逼迫が予想されており、当社ではこうした需要増に対し安定供給を果たすべく、既存資産の内部成長、優良資産の取得、新技術の活用等を通じて更なる成長を目指していく方針です。

（4）再生可能エネルギー事業

当社は、再生可能エネルギーを最大限活用するために「つくる（発電）」、「整える（需給調整）」、「届ける（小売）」機能を具備する事で電力バリューチェーンを構築し、顧客ニーズに応えるさまざまな取り組みを行っています。

欧州においては総合エネルギー事業会社Enecoをプラットフォームとし、オランダ、ベルギー、ドイツを中心に、再生可能エネルギー電源の開発・運営、電力トレーディング、そして電力小売など幅広く事業を展開しております。米州では分散型太陽光発電や蓄電事業の推進にて再生可能エネルギーの普及を促進すると共に、電力バリューチェーン上での各種課題におけるソリューション提供にて企業価値向上に努めています。また、アジア・大洋州地域では、再生可能エネルギーの電源開発や水素関連の事業開発を通じて、多様な顧客に脱炭素ソリューションを提供し、カーボンニュートラル社会の実現に向けて取り組んでいます。また国内では、政府が掲げる2050年カーボンニュートラル社会の実現に貢献すべく、太陽光・陸上風力・水力などの再生可能エネルギー電源の開発・運営および同電力を活用した顧客向けのソリューション提供に至る幅広い事業を展開しています。

脱炭素化を巡る動向は地域により様々ではないものの、生成AIの発展や電化の進展、産業・社会構造の変化を背景とした電力需要の増加がグローバルに見込まれる中、当社において再生可能エネルギーはその需要に対する供給期待に応え、カーボンニュートラル社会の実現と社会・経済活動を支える事が可能となる重要ビジネス領域と捉えており、顧客の脱炭素ニーズに応えるべく「つくる」・「整える」・「届ける」機能に付加価値をつけたソリューション型サービスの提供を行っています。

これら前提や取り組み実績を元に、各シナリオ下における事業環境の見通し、当社再生可能エネルギー事業での移行機会、およびそれを踏まえた事業方針・取り組みについて、以下の通り考察を行いました。

①事業環境分析

STEPSでは、世界各国で再生可能エネルギーに関する政策が多数採択されると共に、EUでは加盟各国が公表している石炭火力の廃止計画が、それぞれの国の最も早い目標年において達成されると想定されています。米国では州レベルで定められている再生可能エネルギーの導入目標が、目標達成の期限を迎えた後も引き続き継続・強化され、日本では第7次エネルギー基本計画にて2040年までに再生可能エネルギーを40~50%まで拡大することが示されています。さらに2050年にかけては、グローバルに発電コストの継続的な低下が進むこと、送電網が2024年比で75%延伸するなどインフラが整備されることで、エネルギー源全体に占める再生可能エネルギーの割合は一層高まると想定されています。その結果、2024年から2050年にかけて世界の再生可能エネルギーによる発電量は年平均5.5%の成長が見込まれます。

NZEでは、24年比で世界全体における電力セクターおよび再生可能エネルギー電源への年間投資額が2倍になり、再生可能エネルギーは世界のエネルギー供給量の70%を占める想定です。また蓄電池設置容量の拡大や送電網の延伸など、STEPSと比較してさらにインフラが強化されることで、再生可能エネルギーによる発電量は2024年から2050年にかけて年平均7.9%で増加するとされています。

②財務的影響を含む当社事業への影響

当社は、再生可能エネルギー事業に対する脱炭素化の影響を評価するにあたり、主要因として、世界的な電力需要の動向と再生可能エネルギー比率の拡大を重要な論点と認識しています。これらの要因は、再生可能エネルギー事業の収益性や投資判断に直接的な影響を与えることから、当社はこの影響を定量的に評価するため、再生可能エネルギー市場の変化に着目し、STEPSおよびNZEにおける2030年／2050年時点の再生可能エネルギー市場の成長率を用いてシミュレーションを実施し、異なる脱炭素移行パスが再生可能エネルギー需要に与える影響を評価しました。

※本分析は、将来予測ではなく、特定条件下で事業影響を試算するシナリオ分析であり、当社の事業計画とは異なります。

当社が再生可能エネルギー事業を展開する欧州、米国、アジア・大洋州、日本等における再生可能エネルギー市場の成長率に基づき当社事業への影響を分析した結果、STEPSにおいては、同市場の拡大に伴い、当社再生可能エネルギー事業の売上が2030年時点で2024年比約1.5倍、2050年時点で同比2倍超に増加するとの試算となりました。一方、NZEでは各国の脱炭素政策が一段と強化され、再生可能エネルギーの導入がより加速する前提となることから、当社事業への影響は2030年で同比2倍超、2050年で同比5倍超に売上が増加することが見込まれます。加えて、特に欧州、日本においては、再生可能エネルギーの導入を促進する補助金・税制優遇などの支援制度が現行制度として整備されており、脱炭素に向けた政策対応の進展に伴い、今後さらなる制度拡充や支援強化が行われる可能性があります。

なお、IEAのSTEPSは各国で既に導入されている政策に加え、政府が公式に表明している政策や目標が実行されることを前提としたシナリオですが、その前提の実現には、系統制約や制度運用、インフラ整備などの制約が伴っており、再生可能エネルギーの導入ペースや市場の拡大は必ずしも前提通りに進展するとは限りません。また本分析では、電力価格動向、競争環境、為替変動、政策・制度の変更、資材価格やサプライチェーン制約などの事業環境の変動要因についても個別に織り込んでおらず、気候シナリオの違いが当社事業に与え得る影響の方向性および相対的な規模感を把握することを目的としており、当社の事業計画を示すものではありません。

③今後の方針・取り組み

再生可能エネルギーの導入や蓄電池の普及は、政策・規制や技術革新の状況などにより国・地域ごとに差異があり、その発現時期や進展スピードも大きく異なる可能性があります。当社は、社会の脱炭素化に貢献する再生可能エネルギー事業、再生可能エネルギーの間欠性を補完するための需給管理や、電力市場における現物・先物取引などの電力トレーディング事業等を通じて、脱炭素社会の実現と世界的な電力需要の増加への対応の同時実現を目指します。

具体的には、欧州では他社に先駆けて再生可能エネルギー開発を進めてきた総合エネルギー事業会社Enecoの更なる成長を通じ、脱炭素化への移行や環境負荷の低減に貢献していきます。米州では、電力需要の拡大を背景とした供給面での課題解決に向けて、また制度動向にも注視しつつ再生可能エネルギー発電事業への取り組みを進めていきます。また、アジア・大洋州地域および日本では、各国・地域の制度環境や市場特性を踏まえつつ、再生可能エネルギー電源の開発・運営、並びに需給調整や電力小売等を含む電力バリューチェーンを構築し、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。

III 物理的リスク

1. シナリオ分析のプロセス

(1) シナリオの選定

当社は、気候変動による物理的リスク（急性リスクおよび慢性リスク）が事業に与える影響を把握するため、国際的に広く用いられている「共有社会経済経路（Shared Socioeconomic Pathways：SSP）」を参照して物理的リスクの分析を実施しています。SSPIは、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）を中心に国際的な研究コミュニティによって開発された将来シナリオであり、人口動態、経済成長、技術進展、温室効果ガス排出量などの社会経済的前提を通じて、将来の気候変動の進行度合いを検討するための枠組みを提供するものです。

当社は、これらのシナリオのうち、高排出経路であるSSP5-8.5および低排出経路であるSSP2-4.5を主に参照しています。SSP5-8.5は、世界的な排出削減が十分に進まない場合における、より厳しい気候変動影響を想定するシナリオとして、物理的リスクが大きく顕在化する可能性を把握する上で有用です。一方、SSP2-4.5は、温暖化の進行が抑制された場合を想定するシナリオであり、緩和策が奏功した場合のリスク軽減効果を把握することに適しています。

これらのシナリオを、気候モデルや各種ハザードデータと組み合わせて活用することで、将来的な気候変動の進行度合いに応じた多様な事象（洪水・高潮・熱波・干ばつなど）の発生リスクを評価し、当社の主要事業拠点における脆弱性を把握しています。

(2) 対象事業

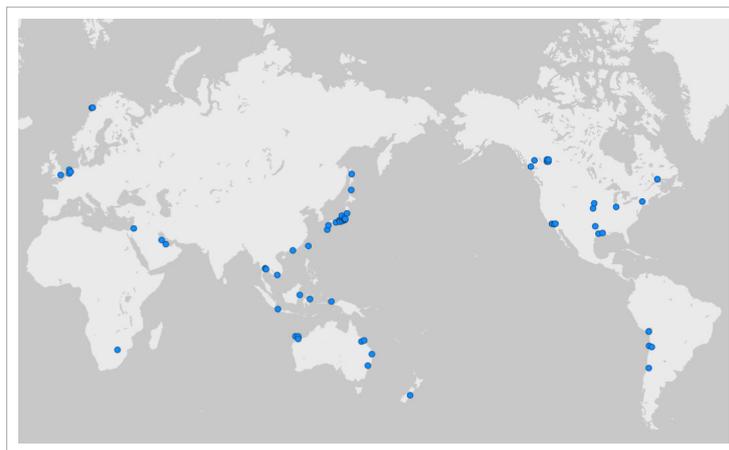
当社は、気候変動に伴う物理的リスクが、特定の事業に限らず、当社の幅広い事業活動に影響を及ぼし得ると認識しています。洪水、高潮、熱波、干ばつ、台風などの自然災害の頻度・強度の変化は、エネルギー・資源分野に限らず、製造、物流、インフラ、食料など、多様な事業領域における操業やサプライチェーンに影響を与える可能性があります。

このため、物理的リスク分析については、移行リスク分析の対象事業にとどまらず、より広範な事業を対象とし、主に財務・非財務情報において当社ポートフォリオの約7割をカバーする事業を選定しました。

(3) 分析の流れ

- ・対象となった単体、現地法人、事業投資先について、事業運営上重要な拠点を資産額、生産に与える影響等の観点から選定しました。なお、トレーディングを主要な事業とする先については、取引額等の観点から重要なサプライヤーの所在する拠点を選定しました。

分析対象となった重要拠点82か所の所在地は以下の通りです。



- ・選定された各重要拠点に対して、SSP5-8.5およびSSP2-4.5に基づき、急性リスクとして暴風、洪水、高潮、森林火災を、慢性リスクとして熱波、渇水のリスクを判定しました。なお、再現期間として、急性リスクについては、100年に一度、慢性リスクについては、10年に1度で分析しています。急性リスクは、発生頻度は低いものの、一度発生した際の影響が大きいため、再現期間を長期に設定の上で評価する必要があるためであり、慢性リスクは、高頻度で定常的に発生するリスクであり、再現期間を長期化してもリスク評価に有意な差異が見込まれないため、比較的短い再現期間で評価しています。分析手法や条件の詳細は以下の通りです。

		ハザード種類					
		暴風	洪水	高潮	森林火災	熱波	渇水
リスク分類		急性				慢性	
分析手法	データソース	d4PDF	EC-JRCおよびd4PDF	Aqueduct Floods	d4PDF	d4PDF	Water Security Compass
	分析可能範囲	全世界					
	物理的リスク指標	最大風速	浸水深 m	浸水深 m	FFDI ※1	WBGT ※2	DTD ※3
	評価指標	資産の被害率(%), 営業停止日数(日)				労働生産性の低下率(%)	営業停止日数(日)
分析条件	参照シナリオ	シナリオ①:SSP5-8.5/シナリオ②:SSP2-4.5					現在 ※4
	時間軸	現在, 2030年, 2050年					
	再現期間	100年に一度				10年に一度	

※1 FFDI(Forest Fire Danger Index):気温、湿度、風速、干ばつインデックスから計算される火災危険指数
 ※2 WBGT(Wet Bulb Globe Temperature):気温、湿度、日射量から計算される暑さ指数
 ※3 DTD(Deficit to Demand):月ごとの人間活動に伴う水需要に対する不足量の比率を表す水逼迫度指標
 ※4 渇水は、将来の分析ができないため、現在リスクのみ評価

分析手法および分析条件

・急性リスク・慢性リスクが高いと判定された拠点に関する資産額・売上高等の情報を基に、将来の気候シミュレーションデータや過去の統計を基にした物理的リスク評価モデルに基づき、各拠点における定量的な財務的影響を算定しました。

2. 分析結果および当社に対する財務的影響

当社が実施する物理的リスクの分析は、将来の気候変動の影響を把握することを目的としており、特定の将来予測や実際の損害見通しを示すものではありません。将来の気象現象の発生頻度・強度や地域的な影響を精緻に予測することには科学的な不確実性が伴う点を踏まえる必要があります。

現時点では、気候モデルやハザードデータの解像度・一貫性、並びに事業拠点単位での影響を定量化する手法には一定の限界が存在します。そのため、本分析は、入手可能な最新データと合理的な前提に基づくものであり、将来の財務的影響を正確に反映するものではなく、あくまでリスクの方向性を評価する参考情報として位置づけています。

本分析における物理的リスクの財務的影響については、その性質を踏まえ、主として自然災害等による設備や施設の損壊、復旧に伴う資産額への影響と、操業停止や供給制約等に起因する売上高への影響に区分して評価しています。また、熱波については、労働環境の悪化や生産性の低下等に伴う影響として、人件費への影響を中心に整理しています。

ハザード	リスク有の拠点数		財務的影響額 (1拠点平均額)				対象事業	対象エリア	対応策の例 (リスク有拠点以外での対策も含む)	複数リスクに またがる 対応策
			SSP2-4.5		SSP5-8.5					
			2030	2050	2030	2050				
暴風	1拠点	1拠点	102億円	102億円	102億円	102億円	地球環境エネルギー	オセアニア	<ul style="list-style-type: none"> 強風を想定した設備設計 嵐前の各設備の保全・安全確保の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的なBCM、BCP訓練の実施 重要業務の拠点分散 保険の付保
洪水	5拠点	5拠点	170億円	203億円	166億円	208億円	地球環境エネルギー、 金属資源、食品産業、 電力ソリューション	北米、オセア ニア、欧州、 東南アジア	<ul style="list-style-type: none"> 止水板、土嚢の設置 排水ポンプ能力の増強 堤防の整備 早期警報システムの導入及び従業員向けの避難訓練の実施 	
高潮	3拠点	3拠点	36億円	43億円	37億円	45億円	地球環境エネルギー、 食品産業	日本、欧州	<ul style="list-style-type: none"> 高潮を想定した設備設計 止水板、土嚢の設置 排水ポンプ能力の増強 早期警報システムの導入及び従業員向けの避難訓練の実施 	
森林火災	3拠点	3拠点	61億円	63億円	61億円	66億円	食品産業、 電力ソリューション	北米	<ul style="list-style-type: none"> 森林近接エリアの周囲に防火帯(コントロールライン)を設置 耐火性のある樹種の植林や計画的な間伐を実施 近隣で火災発生時の避難・設備稼働停止のプロトコル整備 	
熱波	0拠点	1拠点	0円	2億円	0円	2億円	モビリティ	東南アジア	<ul style="list-style-type: none"> 熱中症の症状認識と応急手当の社員訓練 冷却設備・タービン・パネルの運用許容温度範囲の見直し 省エネルギー型の冷却システムの導入 	
渇水	19拠点*		41億円*				モビリティ、 金属資源、食品産業、 電力ソリューション、 マテリアルソリューション	日本、東南ア ジア、オセア ニア、南米、 欧州、北米	<ul style="list-style-type: none"> 水資源の循環利用・取水量管理 雨水貯留タンク設置 貯水池の設置 	

*渇水は、分析に使用しているデータソースが、現在気候のデータのみである(将来シナリオを想定していない)ため、現時点の財務影響額のみ評価している。

物理的リスク評価結果および対応策

物理的リスク分析の結果、当社の事業拠点および資産において、洪水や暴風等の自然災害に起因する物理的リスクが一定程度想定されることが確認されました。一方で、当該影響は、当社全体の資産規模や売上高等を踏まえると、現時点では当社の財務状況や事業継続に重大な影響を及ぼす水準には至らないものと認識しています。

なお、当社の多くの事業拠点では、既に自然災害を想定した設備面での対策や運用上の備えが講じられており、物理的リスクに対する一定のレジリエンスが確保されています。また、分析対象拠点に限らず、必要に応じて自然災害に関する保険を付保しているほか、財務的に重要性の高い事業や拠点については、事業継続マネジメント(BCM)に基づく事業継続計画(BCP)を策定・運用等しています。

今後も、拠点や資産の状況、科学的知見や気候関連データの更新を踏まえ、物理的リスクへの対応状況の見直しとレジリエンスの強化に継続的に取り組んでいきます。

石油・ガス上流持分生産量、LNGプロジェクト一覧

当社の石油・ガス上流持分生産量は下記データの通りです。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85%を天然ガスが占めています。

石油・ガス上流持分生産量、LNGプロジェクトに関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

再生可能エネルギー事業

再生可能エネルギー事業に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

● 気候変動：取り組み

再生可能エネルギー

三菱商事は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、需給調整機能を活用し、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クリーン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。



III 再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み

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カ国を中心に、再生可能エネルギーを主軸とした発電事業、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、約2.8GW（2025年3月末時点）の再生可能エネルギー資産を保有しています。2007年から他社に先駆けて再生可能エネルギー開発を行い、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。さらには、自社活動によるCO₂排出（Scope 1 / 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（Scope 3）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年に発表しており、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。

当社は、同社の技術力・ノウハウを活用し、欧州外でも再生可能エネルギー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ています。

再生可能エネルギー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株式会社と共に、再生可能エネルギー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。



EV / バッテリー

現在、世界のCO₂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CO₂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およびバッテリーを起点とした事業を通じて低・脱炭素社会の実現に貢献しています。

III Hondaとの取り組み

当社と本田技研工業株式会社（以下、Honda）は、2024年7月に「ALTNA株式会社」を設立し、脱炭素社会におけるEVの普及拡大を見据えた事業創出に取り組んでいます。ALTNA（株）はHondaが持つEV・バッテリーの制御技術やコネクテッド技術と、当社が持つ蓄電池運用やスマート充電などの電力ビジネスに関する知見を組み合わせることで、EVユーザーの総保有コスト（Total Cost of Ownership）を低減しつつ、以下3事業でEVバッテリーを長期に活用する仕組みの導入・展開を進めています。

1. バッテリーリース事業

リース会社等の車両オーナーと連携の上、ALTNA（株）がEVのバッテリーの所有権を保有、車両利用期間中のバッテリーをリース提供します。保有バッテリーは使用状況を継続的にモニタリングすることで中古車リースまでの長期利用を実現します。また、車載用として利用し終えたバッテリーは蓄電事業に転用することで、長期活用を前提としたリース価格を設定し、EV利用コストを低減します。



2. リパーパス蓄電事業

リパーパスした車載バッテリーを系統用蓄電池として活用し電力供給を行います。再生可能エネルギー普及促進に向け、高まる蓄電池需要に対し、車載バッテリーのリパーパス活用、および同バッテリーは交換を前提とすることによる蓄電所設備の最大活用により、資源循環型の系統用蓄電所を運用します。また、系統用蓄電池としての利用を終了したバッテリーは、循環型社会の実現に向けて適切にリサイクルを実現します。



3. スマート充電事業

先進のエネルギー制御技術を活用し、充電器を車両に接続するだけで自動的に電力網のオフピークでEV充電を行い、EV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を提供します。電力網のオフピークは再生可能エネルギーの余剰が発生している時間帯でもあるため、本サービスにて再生可能エネルギーの活用促進にもつながります。



クリーン水素・アンモニア／SAF

Ⅲ クリーン水素・アンモニア事業

当社は、低炭素を目指すための次世代エネルギーの一つとして有力視されるクリーン水素・アンモニアのサプライチェーン構築を目指し、製造・輸送・貯蔵の各ステージにおいて、パートナーと共同で検証を進めています。

製造については、Exxon Mobil社が米国テキサス州・ベイタウンで推進するクリーン水素・アンモニア製造プロジェクトへの参画、ならびに同プロジェクトにて製造されるクリーンアンモニアの引き取りについて、同社および出光興産株式会社と共同検討を実施しています。本プロジェクトでは年間約90万トンのクリーン水素を製造し、そのうち約100万トン／年程度のクリーンアンモニアを日本に輸入する予定です。製造時の二酸化炭素排出量の約98%を回収することで極めてカーボンフリーに近い低炭素水素および低炭素アンモニアを製造します。

輸送・貯蔵については、当社が愛媛県に保有する波方ターミナルをクリーンアンモニアの輸入受け入れ拠点・周辺需要家への供給拠点として活用すること、また出光興産株式会社を中心となり検討している周南ターミナルとの連携拠点化等を検討しています。

Ⅲ 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^{*}」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、当社は現在クリーン水素製造国と需要国をつなぐ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。

^{*}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な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CO₂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。

Ⅲ SAF

低・脱炭素社会の実現に向けた各種取り組みの中でも、水素化・電化が難しい航空領域における脱炭素化につながる現実解として、持続可能な航空燃料（SAF）の事業化に取り組んでいます。

米Par Pacific社ハワイ州Renewable Fuel製造・販売事業への参画

2025年7月に、米Par Pacific社がハワイ州で推進するKapolei製油所におけるSAFなどのRenewable Fuel製造・販売事業にENEOS株式会社と共同で約150億円（持分比率36.5%）を出資し、Hawaii Renewables, LLCに資本参画することを公表しました。本事業では、Par Pacific社が有する製油所運営の知見および米国西海岸での販売ロジスティックに加えて、当社の原料調達および燃料マーケティングにおけるグローバルネットワーク、さらにENEOS（株）の石油精製販売事業の実績およびバイオ燃料の販売実績といった各社の強みを結集することで、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

ENEOS和歌山製造所におけるSAFの製造検討

また、本邦ではENEOS（株）と共同で、和歌山製造所におけるSAFの製造検討に関し、建設フェーズへ進むための基本設計（FEED）を実施中です。廃食油、獣油といった廃棄物や副産物などを主な原料として、2028年度以降に年間約30万トン（40万KL）のSAFを中心に一部ナフサや軽油留分の製造を想定しています。ENEOS（株）が有する製造技術・原料調達に関する知見および販売網に、当社が有する国内外でのSAF原料調達に関する知見を組み合わせることで、国産SAFの量産供給体制の構築を目指します。

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）（以下合わせて「Carbon Capture, Utilization and Storage（CCUS）」）が果たす役割が大きいと認識しています。国際エネルギー機関（International Energy Agency：IEA）は、1.5°C目標達成のためには、2050年に約15億トンのCO₂をCCUSにより削減する必要があるとしています。CCUSは、CO₂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、既に商業化済みの技術・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CO₂削減に加え、大気中に残存しているCO₂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CO₂を回収する技術であるDAC（Direct Air Capture）をはじめ、さまざまな技術を駆使した取り組みを推進していきます。

※IPCC：気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change：IPCC）。国連環境計画（United Nations Environment Programme：UNEP）と世界気象機関（World Meteorological Organization：WMO）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。

III 建築材料分野の取り組み

当社は、技術成熟度が高く既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CO₂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ることで各商材にアプローチし、CO₂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）。

CarbonCure

CarbonCure Technologies Inc.はコンクリート建材にCO₂を固定化する技術を有するカナダ企業です。当社はCarbonCure社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社のカーボンリサイクル技術は、生コンクリート製造時にCO₂を固定化・有効利用することでセメント使用量を削減し、CO₂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、北米を中心に既に広く商業利用されています。

1. 排出されたCO₂を回収・精製。
2. 精製したCO₂を生コンクリート製造プラントに貯蔵しCarbonCure社の設備と接続。
3. CarbonCure社の設備からCO₂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社の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CO₂を削減。

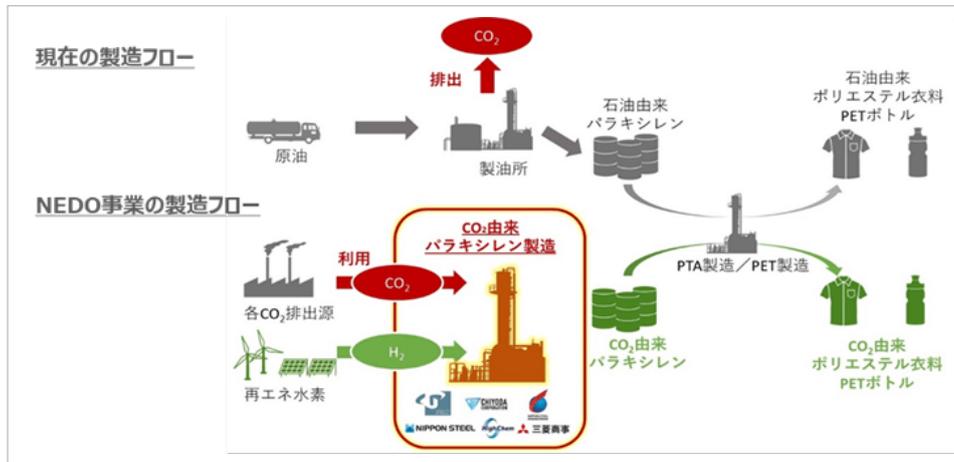


CO₂の回収から建材として活用されるまでのプロセス概要

III 燃料・化学素材分野の取り組み

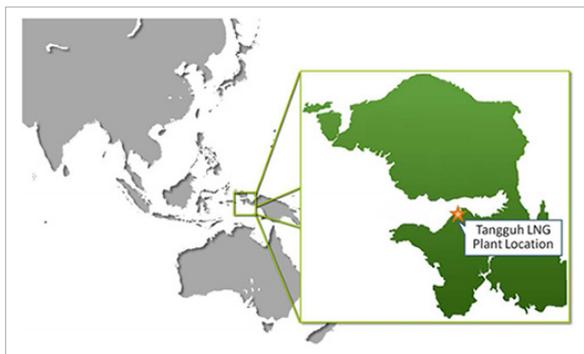
当社は、CCUSの中長期的な取り組み分野として、さらなる研究開発が必要な燃料・化学素材分野に取り組んでいます。具体的には、国立大学法人富山大学、千代田化工建設株式会社、日鉄エンジニアリング株式会社、日本製鉄株式会社、ハイケム株式会社と共に、NEDOの公募委託事業「カーボンリサイクル・次世代火力発電など技術開発／CO₂排出削減・有効利用実用化技術開発／化学品へのCO₂利用技術開発」に採択され、CO₂から衣類やペットボトルの

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一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CO₂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、リサイクルでは賅え切れないポリエステル需要をCO₂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。



III インドネシア タンゲー 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ゲー LNGプロジェクトにて、2024年末にCCUS事業を含む開発計画の最終投資決定に至りました。同開発計画は天然ガスの生産に伴い排出されるCO₂を累計で約1,500万トン回収し、生産中のVorwataガス田に再圧入・貯留することで、CO₂の削減効果のみならず天然ガスの生産効率向上・増産を図るものです。開発は2025年より開始しており、2028年以降に天然ガスの増産、およびCCUS事業を開始する予定です。



案件地図



プロジェクト外観

III 海外CCSバリューチェーン構築に向けた取り組み

当社は、JOGMEC[※]による2025年度先進的CCS事業支援として採択された大洋州CCS事業およびマレー半島沖北部CCS事業を通じて、海外CCSバリューチェーン構想の実現可能性調査を進めています。大洋州CCS事業では、日本製鉄株式会社、ExxonMobil Asia Pacific Pte. Ltd.、三菱ケミカル株式会社および三菱商事クリーンエナジー株式会社と共に、伊勢湾・中部地域を排出源とするCO₂を豪州・マレーシア・インドネシア等のアジア大洋州の海域CCSサイトで貯留、またマレー半島沖北部CCS事業ではENEOS株式会社、ENEOS Xplora株式会社、JFEスチール株式会社、コスモ石油株式会社、株式会社日本触媒およびPETRONAS CCS Solutions Sdn Bhdと共に、東京湾域を排出源とするCO₂をマレー半島沖北部のCCSサイトで貯留することを想定しています。いずれの事業においても2030年度までの操業開始を目指して、CO₂の分離回収・集積・液化・船舶輸送・貯留など各分野での初期的エンジニアリングスタディを実施しています。

※独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構（Japan Organization for Metals and Energy Security：JOGMEC）

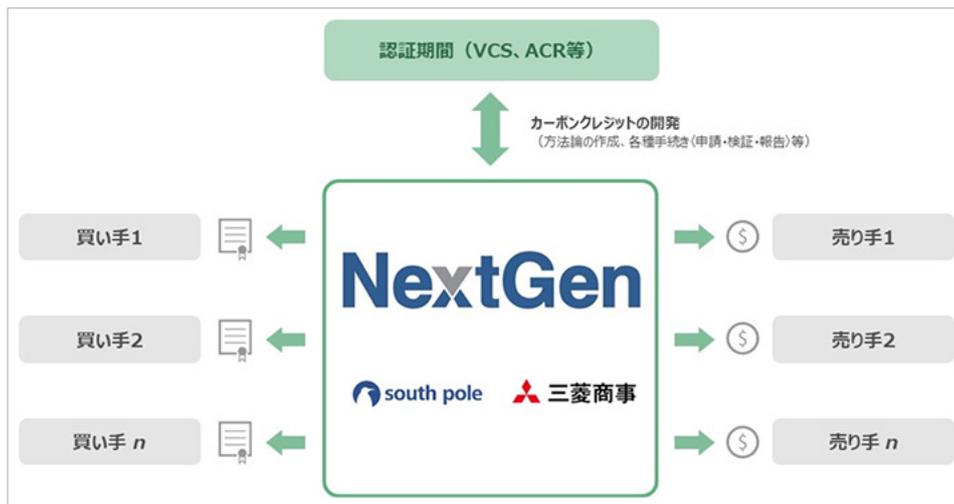
カーボンプレジット

III CCUSなど革新的な炭素除去技術由来のカーボンプ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プレジット開発・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プ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プ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。

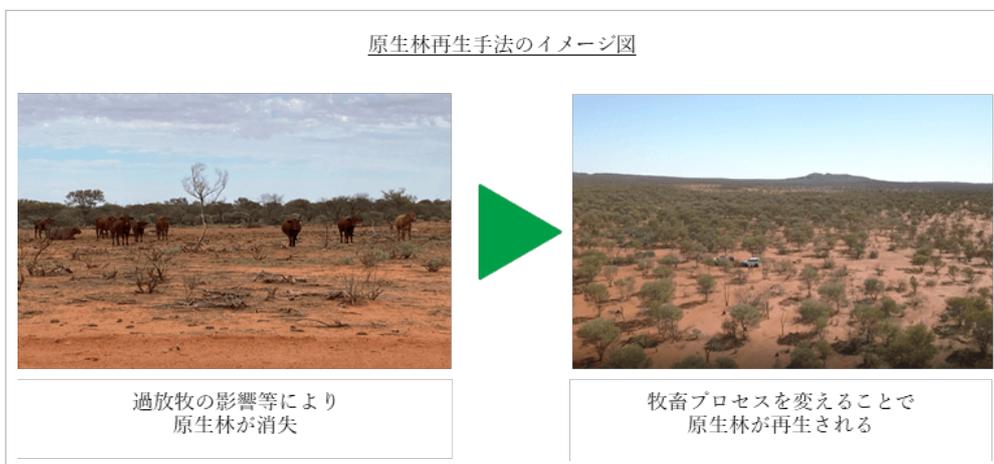
本事業 (NextGen CDR AG) の概要



III 原生林再生プロジェクト／ Australian Integrated Carbon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CO₂の吸収と獲得されたカーボンプレジットの販売を手掛ける Australian Integrated Carbon 社（以下、AIC社）の株式40%を日本郵船株式会社と共同で取得しました。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CO₂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プレジットを獲得・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8,500万トンのCO₂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



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活かし、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。

III 脱炭素技術の社会実装を加速させるBEC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ブレイクスルーエナジーカタリスト（Breakthrough Energy Catalyst：BEC）にアジア域内の企業として初めて参画いたしました。

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、再生可能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いますが、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います。

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き取り支援、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（および水素関連インフラ）、②長期エネルギー貯蔵（Long Duration Energy Storage）、③SAF、④直接空気回収（Direct Air Capture）および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ことを想定しています。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、環境負荷のさらなる軽減を実現したいと考えています。

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・実現に貢献していきます。

III 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・ウォーター株式会社と共に北海道において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います。

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EV化／水素燃料車（Fuel Cell Vehicle：FCV）化によるCO₂排出量削減が難しいといわれています。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CO₂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200万kmを超え、2022年11月からは畜産ふん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、さら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CO₂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いきます。

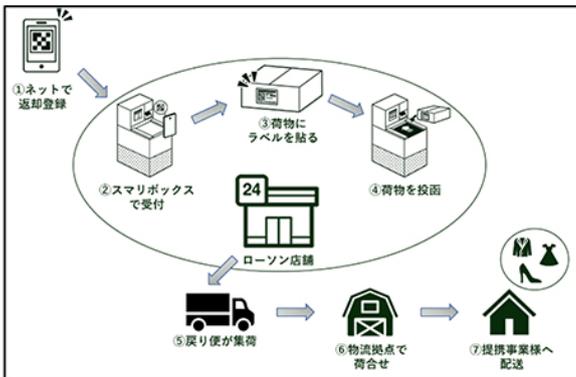
III 既存物流網の帰りの有効活用や宅配ボックスの普及を目指すスマリ事業

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感染症まん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、当社関連会社の株式会社ローソンや、同社物流を担う三菱食品株式会社との協業により、2019年から既存物流網を活用し、EC市場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。2025年時点で、首都圏・関西・中部・北海道・九州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おります。

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。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温室効果ガス（Greenhouse Gas：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け付け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つ

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。荷物を受け取るだけでなく、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まい進します。



スマリサービスの流れ



スマリボックス



投函イメージ

III 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

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ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント株式会社（Diamond Realty Management Inc.：DREAM）は、「不動産運用の先駆者としてステークホルダーの一步先のニーズに応え、経済・社会の持続的発展と地球環境の保全に貢献する企業であり続ける」とのビジョンを策定し、社員一人ひとりが高い意識を持ちつつ事業活動を通じて地球環境の保全や社会の課題解決への貢献を行い、持続可能な社会の実現を目指しています。

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、2025年GRESB^{※1}リアルエステイト評価において、4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8年連続で取得しています。さらに、「アジア地域・非上場・総合型セクター」において、2年連続「セクターリーダー」に選出されました。

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評価認証^{※2}、BELS評価^{※3}、東京都中小低炭素モデルビル^{※4}、レジリエンス認証 ResReal水害版^{※5}、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評価認証、BELS評価、東京都中小低炭素モデルビル、レジリエンス認証 ResReal水害版、LEED^{※6}などの認証を数多く取得しています。

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いきます。

※1 GRESB

GRESBは不動産会社・ファンドの環境・社会・ガバナンス（ESG）配慮を測る年次のベンチマーク評価およびそれを運営する組織の名称であり、責任投資原則（PRI）を主導した欧州の主要年金基金グループを中心に2009年に創設されました。もともとは「Global Real Estate Sustainability Benchmark（グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク）」の略でしたが、インフラ等にも評価対象が広がったため、GRESBを略語で総称されるようになりました。

※2 CASBEE 不動産評価認証

建築環境総合性能評価システム（Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency：CASBEE）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。

※3 BELS評価

Building-Housing Energy-efficiency Labeling System（BELS）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。

※4 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CO₂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、CO₂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。

※5 ResReal 水害版

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た認証となっており、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。

※ 6 LEED

LEED (Leadership in Energy & Environmental Design) は、米国の非営利団体 USGBC (U.S. Green Building Council) が開発・運用し、GBCI (Green Business Certification Inc.) が認証の審査を行っている、ビルト・エンバイロメント (建築や都市の環境) の環境性能評価システムです。認証レベルは、6種類の認証システムごとに、4段階 (PLATINUM、GOLD、SILVER、CERTIFIED) で表示されます。

III DREAM 取得済み環境認証

DREAM 取得済み環境認証に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

- 参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)
[ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント Web サイト](#) 



III Beyond Materials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、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、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下、Beyond Materials社事業を通じ、さまざま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しています。自動車産業などの素材ユーザーとの懸け橋となり、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。



● 気候変動：外部との協働

各種ステークホルダーとの協働

三菱商事は、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、MCSV（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。

Ⅲ 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、さまざま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／持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel：SAF）
- ・Carbon Capture, Utilization and Storage（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。

Ⅲ 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^{*1}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^{*2}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。

- ※1 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。
- ※2 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。

Ⅲ 投資家・NGO

当社は投資家・NGO・NPO等と国際会議・個別面談や、機関投資家とのESG対話を実施しています。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、化石燃料を巡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元し、社内への定着を図っていきます。

Ⅲ 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。

※持続可能な開発のための世界経済人会議（World Business Council for Sustainable Development：WBCSD）

COLUMN

（一社）カーボンリサイクルファンドへの参画

（一社）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ク強化を通じ、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。

● 水資源：方針・基本的な考え方

基本的な考え方

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。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めます。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。

● 水資源：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、三菱商事の本店オフィスにおける水の使用量については、2025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。

● 水資源：体制・システム

所管役員	小林 健司（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当）
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

III リスク管理

三菱商事では、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。

参照 [サプライチェーン・マネジメント](#) [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。分析プロセスおよ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

タイでタピオカでんぷん製造・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および取り組み

会社では、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。

● 水資源：取り組み

III 水利用改善の取り組み

Los Bronces銅鉱山

銅鉱山事業は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約90%を鉱山内で再利用しています。また、尾鉱からの水分抽出・再利用率を高める取り組みや、第三者から調達した処理済み排水の利活用等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、2026年からの淡水化水調達契約を締結しており、周辺コミュニティへの給水をはじめ、約40,000名規模の地域社会の水供給安定化にも寄与する予定です。

III 水使用量削減の取り組み

東洋冷蔵

三菱商事子会社の東洋冷蔵株式会社では、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、CO₂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。目標詳細、各種データ、取り組み状況は以下リンク先の環境経営レポートをご参照ください。

参照 [東洋冷蔵 Web サイト - 環境経営レポート](#) □



Olam

当社関連会社のOlamは、The UN CEO Water Mandate（水・衛生およ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づくりに努めています。

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。また、ベトナムのインスタントコーヒー加工工場においても、逆浸透膜システムを導入し、加工工程で除去される水分を回収し再利用するなど、水効率改善に向けた対策や設備投資を継続実施しています。水質管理に関しても、2023年にガボンのパーム農園において、水質の管理を徹底し、近隣の河川への交差汚染が起きないように第三者による検査を継続的に実施しています。

さらに、顧客からのプロジェクト支援を受けて、メキシコのコーヒー農園においてエコパルパーを導入したことで、コーヒーの精選工程で必要であった排水処理用の池が不要となった他、最大80%の水削減が可能となりました。

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および8万トンの二酸化炭素の削減が期待されています。



Olamの水使用量削減の取り組み詳細については、以下Webサイトをご参照ください。

参照 [Olam Priority Areas, Water](#) □

III 水ストレス地域での取り組み

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水所要量を全量賄っています。近年チリでは湯水に伴う水不足が課題となる中、今後も地域の水資源に配慮しながら、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。

Los Pelambres銅鉱山

当社の投資先の一つであるLos Pelambres銅鉱山は、チリ中央部の山岳地帯に位置する大規模銅鉱山です。Los Pelambres銅鉱山では、選鉱プロセス等における節水・水再利用の促進に加え、海水淡水化プラントを用いて水資源の保全に取り組んでいます。また、現状400lpsとなる同プラントの海水処理量を2027年までに倍の800lpsへ拡張する工事を推進中であり、さらなる新規外部取水の低減を図ります。湯水に伴う水不足が課題となっているチリにおいて、今後も環境保護・地域社会共生に注力しつつ、操業用水確保を通じた中長期的な安定供給の実現に努めます。

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。



● 水資源：外部との協働

III CDPへの回答

三菱商事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。CDPI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。

III 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、官民連携の機会を創出するプロジェクト。

III NGOとの協働

当社は、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中東財団（MCF for EMEA）を通じて、米州や欧阿中東地域の環境および社会課題解決プロジェクトを支援しています。ENDA Energieを通じたセネガルのマングローブエコシステムの保全活動や、Sustainable Amazon Foundation（FAS）を通じたアマゾン地域の保全活動や持続可能な開発に関するコミュニティリーダー向けトレーニングの提供などにも取り組んでいます。

● 生物多様性：方針・基本的な考え方

三菱商事は、「三菱商事環境憲章」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（Greenhouse Gas：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、その調達に森林破壊につながるような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さまに賛同と理解、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](#)

※自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：TNFD）

● 生物多様性：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。

● 生物多様性：体制・システム

TNFD 提言に基づく情報開示

三菱商事は、創業以来大切にしてきた「三綱領」の精神をもとに、事業を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」の三価値を同時に実現し、誰もが幸せに暮らせる未来につなぐことを目指しています。当社にとって地球は重要なステークホルダーであり、世界中の多様な産業に関わっているからこそ、自然の恵み（＝自然資本）を未来に継承する務めと役割を有しています。

脱炭素への挑戦はもちろん、豊かな自然を守り育てることは、社会の持続可能な発展に貢献するだけでなく、当社の事業基盤を強化し、MC Shared Value（共創価値）を次々と生み出していくための土台になります。当社はバリューチェーン全体で自然との接点を把握し、負の影響を低減するとともに、自然をより豊かな状態に回復させる「ネイチャーポジティブ」への歩みを推進します。

当社は、2022年3月のTNFDフォーラム参画以来、TNFD提言に賛同し、分析と検討を重ねてきました。今般、特定した自然関連のリスクと機会、および対応方針をご報告します。今後、ステークホルダーの皆様との双方向の対話を通じて、ネイチャーポジティブに向けた取り組みを推進していきます。

III ガバナンス

1. ガバナンス体制

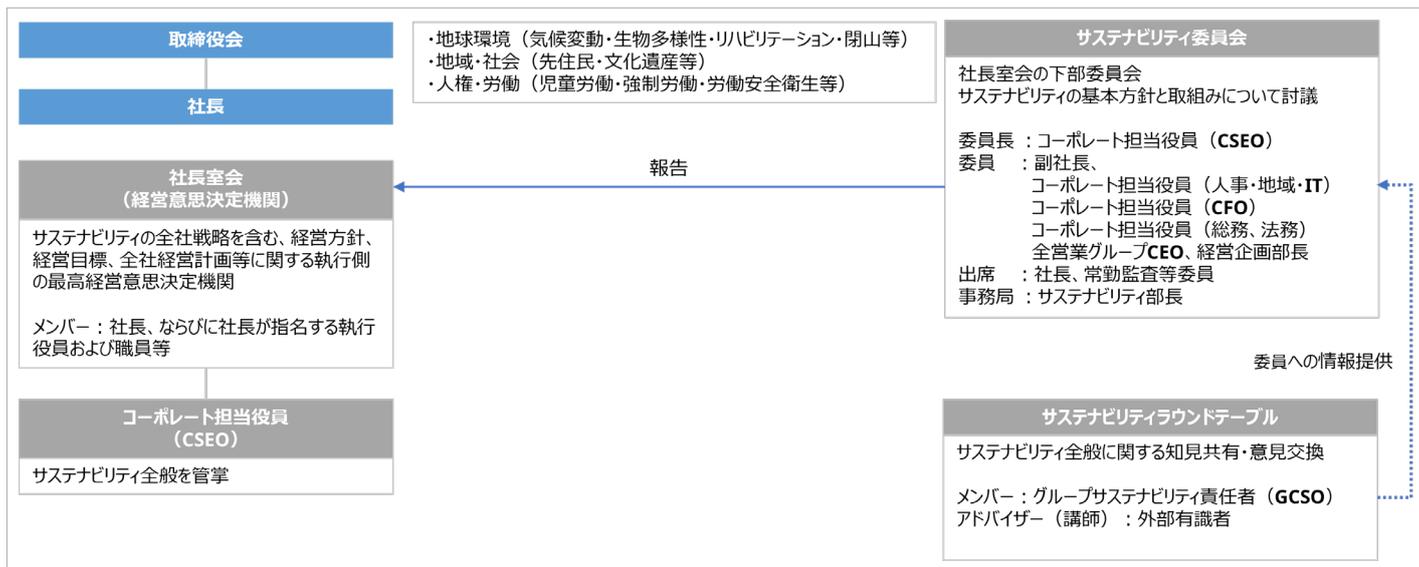
自然資本に関する依存と影響、リスクと機会、およびそれらへの対応は、サステナビリティを所管するコーポレート担当役員（CSEO）が管掌します。基本方針と取り組みは、サステナビリティ委員会で討議し、経営意思決定機関である社長室会にて付議・報告するとともに、取締役会規則に基づき、定期的に（年1回程度）取締役会に付議・報告する体制としており、自然資本に関する取締役会の監督が図られるよう体制を整えています。

さらに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、各営業グループの事業戦略立案の責任者が自然資本対応を含む営業グループのサステナビリティ責任者に就任する体制を構築しており、事業戦略・事業推進における自然資本関連対応を強化しています。

また、当社では社外有識者と各営業グループのサステナビリティ責任者が自然資本を含むサステナビリティについて意見交換する場として「サステナビリティラウンドテーブル」を設置し、そこで得られた示唆を施策立案や事業推進、社内審議に活用しています。

投融資案件の意思決定に当たっては、自然資本に係る基本方針や重要事項も踏まえた審議ができるよう、サステナビリティ部長が投融資委員会のメンバーとして意見を述べ、会社として専門的な見地を踏まえた意思決定ができる体制を整えています。

2026年度における、自然資本に関する監督・管理プロセスは以下をご参照ください。



また、取締役のスキルマトリックスについては、[2024年度定時株主総会招集ご通知](#)、役員報酬におけるサステナビリティ項目の考慮については、[コーポレートガバナンス（取締役の報酬など）](#)をご参照ください。

2. 人権の尊重・ステークホルダーエンゲージメント

当社は、世界中でさまざまな事業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、[人権方針](#)に基づいた人権尊重の取り組みを推進しています。

当社の事業における人権・環境への負の影響を特定・分析し、適切に対応するため、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や個別の対話を通じて、事業に関係するステークホルダーの人権・環境に係る事項を確認し、当社グループ全体で人権尊重・環境保護の取り組みを強化していきます。

新規の投融資案件の検討では、経済的側面だけでなく、人権・環境の観点も重視し、総合的に審議しています。また、事業が先住民族の権利に及ぼす影響を考慮し、新規事業の検討時から参画後まで関係するステークホルダーと対話を継続して行っております。

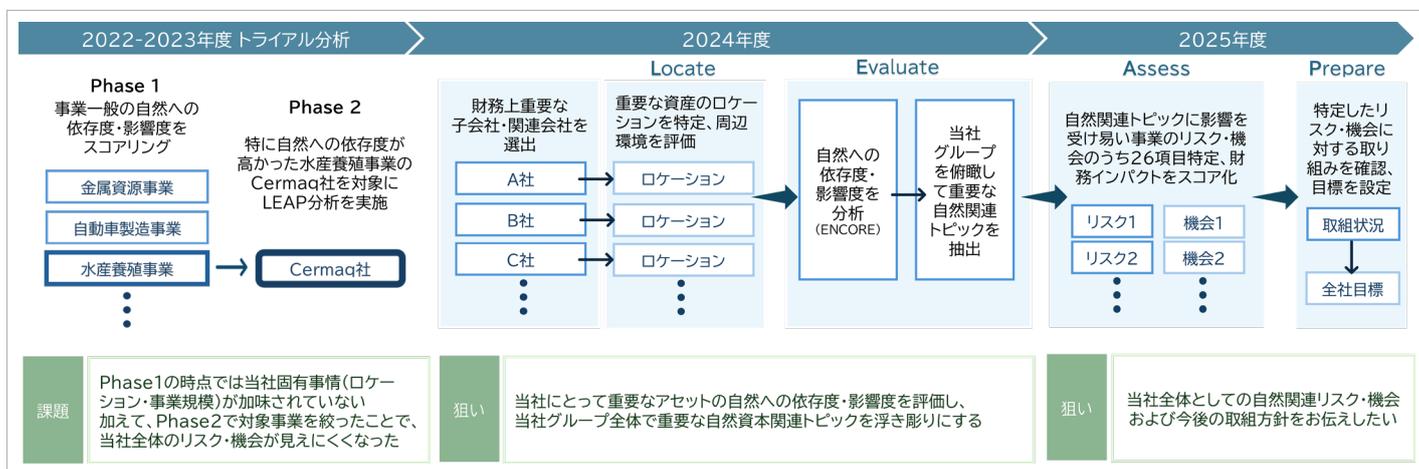
当社は、国連「先住民族の権利に関する宣言」や「独立国における原住民及び種族に関する条約（ILO条約第169号）」などを支持しています。先住民族がいる地域での事業活動では、先住民が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに定められた先住民族の権利に配慮します。また、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を通じ、サプライヤーに対しても地域社会や生態系への配慮、人権尊重の実践を求めています。

III 戦略・リスク管理

1. TNFDフレームワークに従った当社分析の全体像（サマリー）

当社は、事業の自然関連課題を特定し評価するために、2022年度から2023年度にかけてTNFDフレームワークのベータ版を参考に、自然への依存度・影響度の大きい事業を対象に「トライアル分析」を実施し、開示しました。トライアル分析後のステークホルダーとの対話を通じて、財務的な影響を加味すること、当社全体の評価が見える分析・開示をすることを求めるご意見をいただきました。

これらの課題を踏まえ、2024年度からの分析においては財務上重要な子会社・関係会社の主要な資産とそのロケーションを特定し、周囲の自然環境と災害リスクを評価しました（Locate）。また、バリューチェーンも含めた各事業における自然資本観点での重要性（自然への依存度・影響度）をヒートマップ化しました（Evaluate）。こうして選定した「財務上の重要性」と「自然資本観点での重要性」の両方を持つ事業を対象に、リスク・機会の特定・評価（Assess）や対応策のヒアリング・目標設定（Prepare）を行いました。



当社の TNFD 分析全体像

2. TNFD分析対象事業の選定

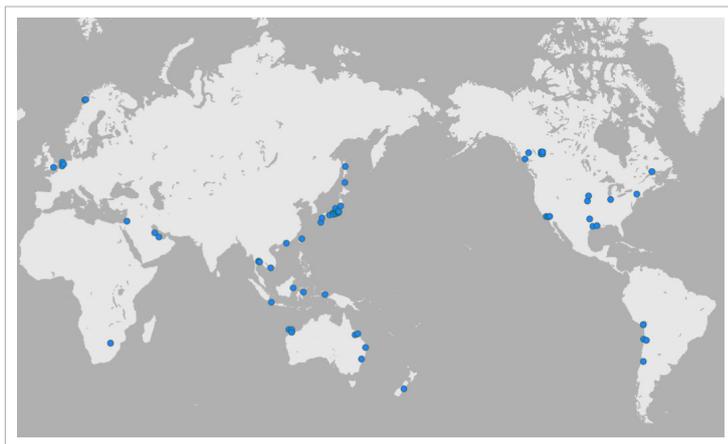
当社は、今後、サステナビリティ情報を「非財務情報」ではなく、「サステナビリティ関連財務情報」として扱うことが益々重要になると考えています。今回のTNFD分析の対象範囲を選定する上で、サステナビリティ基準委員会（Sustainability Standard Board of Japan、SSBJ）のサステナビリティ開示基準も念頭に、財務的なマテリアリティの観点から、当社として財務上重要な^{*1}本社事業・子会社・関連会社（以下、対象事業）を選出しました。財務上重要な事業は事業規模も大きく自然に与える影響も相対的に高くなりやすいことから、インパクトマテリアリティの観点にも整合していると考えています。

※1 主に財務・非財務情報において当社ポートフォリオの約7割をカバーする事業を選定しています。

3. Locate（重要な資産のロケーションを特定、周辺環境を評価）

対象事業における重要な資産とそのロケーション（緯度・経度）を特定し、周囲の自然環境を調査する各種TNFD推奨ツールや気候関連の物理的リスク（熱ストレス、台風、高潮、河川洪水、森林火災）の評価ツール^{*2}も用いて、周囲の自然環境や災害リスクの状況を把握・評価しました。重要資産の分布マップについては以下をご覧ください。

※2 周囲の自然環境については、WRI AqueductのBaseline water stressやIBATの保護地域・KBA・STAR等の生物多様性データ、気候関連の物理的リスクについてはNEX-GDDP-CMIP 6、Aqueduct Flood、IBRRACS、Global Fire Atlasを用いて評価。

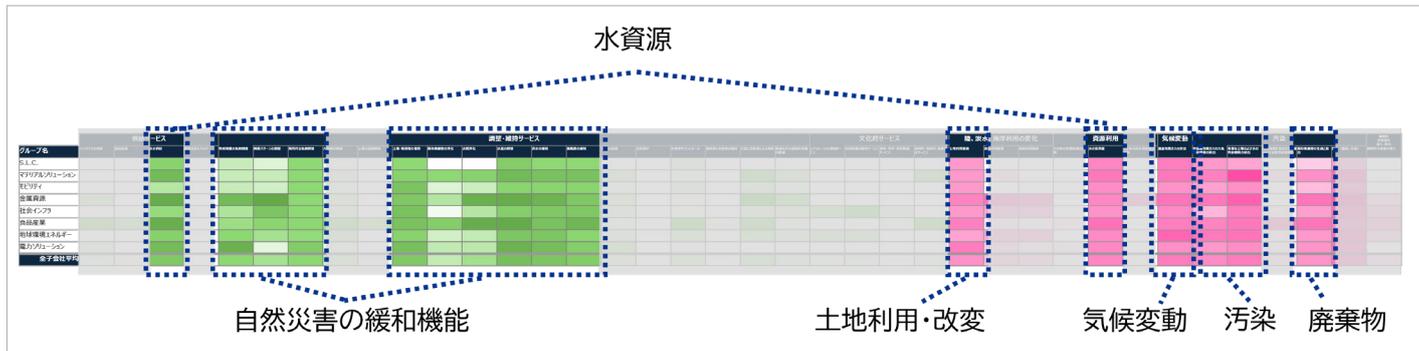


当社グループの重要資産マップ

4. Evaluate (ヒートマップ分析)

対象事業に対して、TNFD推奨ツールのENCORE等を活用し、バリューチェーンも含めた各対象事業における自然への依存度・影響度を算出し、ヒートマップ化しました。具体的には、自然への依存度は25種の生態系サービス（水の供給、気候調整、洪水の緩和など）ごとに、自然への影響度は13種のインパクト要因（水の使用、汚染物質の排出など）ごとに、それぞれ6段階でスコア化し、依存度や影響度の高い生態系サービス・インパクト要因を特定しました。その後、それらを統合・解釈し、当社にとって重要な自然資本関連トピックを洗い出しました。

下図は分析結果を営業グループごとに示したヒートマップです。当社の事業活動は多岐にわたり、事業ごとに重要な自然関連課題は異なります。しかし、今回財務上重要な事業やその資産を俯瞰して分析したことで、当社グループ全体として水資源や自然災害の緩和機能への依存度が相対的に高く、GHG排出を通じた気候変動への影響、汚染、土地利用・変更、廃棄物を通じた影響を特に注視すべきことが明らかになりました。



当社グループの重要な自然資本関連トピック

5. Assess (当社グループとして財務上重要なリスク・機会の特定)

Evaluateで抽出した各自然関連トピックの影響を受けやすい対象事業を、Locateにおける各事業の重要資産の評価結果、Evaluateの依存・影響評価を組み合わせることで抽出しました。これらを自然資本観点で重要な事業と位置付け、TNFDのセクター別ガイダンス、同業他社事例、外部ツール^{※3}による実際のリスク発現事例を参照し、まずは業種一般的なリスク・機会のロングリストを作成しました（8営業グループで計200項目、1営業グループあたり20-40項目程度）。リスク・機会のロングリストの項目について、財務的重要度と発生可能性をそれぞれ5段階で評価し、双方を考慮した「財務インパクト」を定量的なスコアで評価しました。

その後、業種一般的なリスク・機会のロングリストを、対象事業の主管部・子会社・関係会社と確認しながら財務インパクトの観点でスクリーニング・統合し、TNFDと親和性の高い欧州サステナビリティ基準の分類に基づきショートリスト化しました。

※3 世界中の企業やプロジェクトにおける「ESG（環境・社会・ガバナンス）リスク」に関するメディア情報等を提供するサービスRepriskを使用。

環境 社会 ガバナンス	リスク 機会	カテゴリ	時間軸		平均財務 インパクト	リスク・機会
			中期	長期		
■	物理リスク	急性	○	○	3	サプライチェーン上での気象災害の激化・頻発化による調達コスト増加や調達不安定化
■	物理リスク	急性	○	○	4	インフラや事業所への気象災害や周辺の生態系劣化による施設運用の中断・遅延、物理的損害、保険料増加
■	物理リスク	急性・慢性	○	○	2	土壌劣化・流出等による事業所閉鎖や周辺生態系の修復コスト増加
■	物理リスク	急性・慢性	○	○	3	水資源の減少・劣化による生産機会の損失や対応コスト増加
■	物理リスク	急性・慢性	○	○	3	気候の変化、生態系劣化、天然資源枯渇による原材料・エネルギーの調達コスト増加や調達不安定化
■	移行リスク	政策	○		4	脱炭素化や気候関連政策の強化による対応コストの増加
■	移行リスク	市場		○	4	エネルギー価格の変動による運営・調達コストの増加
■	移行リスク	市場		○	4	GHG排出量削減に意欲的でない取引先・サプライヤーとの取引停止による業績低下のリスク
■	移行リスク	政策	○		3	大気・水質・土壌汚染規制への対応コスト増加や罰金支払いの発生
■	移行リスク	政策	○		2	水資源規制への対応コスト増加や罰金支払いの発生
■	移行リスク	政策	○		3	生態系保護・土地利用関連規制による事業活動制限や対応コスト増加
■	移行リスク	政策	○		3	廃棄物規制による対応コスト増加や罰金支払いの発生
■	移行リスク	市場・政策・技術	○	○	3	再生可能素材やリサイクル素材への切り替え対応のための調達・製造コスト増加
■	移行リスク	政策・技術	○	○	3	持続可能な生産技術や影響緩和技術のための投資や開発コスト増加
■	移行リスク	政策	○		3	バリューチェーンの持続可能性に関する国際規制への対応コスト増加(例: EUDRやCS3D)
■	移行リスク	市場		○	3	顧客・消費者の嗜好変化による持続可能でない商品・サービスの需要減少
■	移行リスク	市場・技術		○	3	新しい技術への移行遅延による、競争優位性低下・売上減少
■	移行リスク	市場		○	3	環境対応の遅れによる資金調達への影響
■	移行リスク	政策	○		2	情報開示規制への対応コスト増加や罰金支払いの発生
■	移行リスク	評判・賠償責任	○	○	3	環境影響による地域コミュニティからの訴訟・損害賠償発生と評判低下
■	機会	資源効率	○	○	3	エネルギー効率化に関する技術導入やプロセスの改善による操業コスト削減
■	機会	資源効率	○	○	4	水使用の効率化に関する技術やプロセス改善による操業コスト削減
■	機会	資源効率	○	○	2	資源使用効率化、廃棄物管理による環境負荷低減と操業コスト削減
■	機会	資源効率	○	○	2	環境変化への適応(技術導入や調達地転換)によるレジリエンス向上
■	機会	市場		○	3	持続可能な生産や影響緩和のための技術による競争優位性確保と市場拡大
■	機会	資本フローと資金調達	○	○	3	環境への先進的な取り組みによる資金調達手段の多様化と機会拡大

財務インパクトの評価について

財務インパクトの評価にあたっては、将来の世界観としてBAUシナリオ（現在状況が続く成り行きシナリオ）を前提としました。TNFDのシナリオ分析ガイダンスではフォアキャスト・アプローチにより様々なシナリオを想定することが推奨されています。一方で、当社の事業は多岐に渡り、フォアキャスト・アプローチで想定すべき重要なシナリオが営業グループ毎に異なります。また、極端なシナリオを想定すると、シナリオの世界観に引きずられ、リスク・機会を過大に（または過小に）見積もってしまう懸念があります。各営業グループが現実的な感覚を踏まえた評価を行い、かつリスクと機会の見落としを防ぐために、BAUシナリオが妥当と判断しました。

財務上の影響の程度		発生可能性				
		Unlikely (10%未満の発生可能性)	Infrequent	Occasional	Likely	Almost certain (ほぼ確実に発生)
Very High (財務上の影響を無視できない)		4	4	5	5	5
High		3	4	4	5	5
Medium		3	3	3	4	5
Low		2	2	3	3	4
Very Low (財務上の影響は軽微)		1	1	2	2	2

短期・中期・長期の時間軸について

短期：既に経営計画書（主に1年サイクル）や投資判断などの戦略的意思決定に反映され、財務計画への織り込みが進んでいる翌期までの期間を想定。
 中期・長期：2025年11月にTNFDが公表した「自然移行計画に関するガイダンス」に基づき、GBF（昆明・モントリオール生物多様性枠組）に沿った移行を目指すことが必要と認識。GBFが目指す「2030年までに生物多様性の損失を食い止め、反転させ、2050年までに自然を回復させる」という目標を念頭に、中期を2030年、長期を2050年までの期間と定義。

6. Prepare（当社グループとして財務上重要なリスク・機会に対する取り組み）

リスク・機会に対する取り組み

各対象事業が、Assessで特定した26項目のリスク・機会ショートリストに対し、現時点でどのような管理体制・対応・取り組みを行っているか確認しました。その結果、Assessで特定したリスク・機会に対し、対応済子会社の比率がリスクで77%、機会で53%であることが判明しました。

ここで得られたリスクと機会への対応を、自然への負の影響を管理し、プラスの貢献を最大化するための行動の優先順位を示すフレームワーク^{※4}に従って「変革」「復元・再生」「軽減」「回避」「その他」のアクションに整理しました。

※4 Science Based Targets Network（SBTN、科学に基づいた目標設定ネットワーク）がミティゲーション・ヒエラルキーの原則に基づくアクションフレームワークとして提唱した「AR3T」を使用。

	分類	主な対応策
自然へのインパクトに対する対応	Transform 変革 バリューチェーンや社会の変革に貢献する行動を行う	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新技術の開発・導入（スマート農法、次世代燃料、商品の電化など） ■ サプライチェーンに対する対応要請 ■ カーボンクレジット創出 ■ サステナブル・ファイナンスの活用
	Regenerate/Restore 復元・再生 自然の回復を促す行動を積極的に行う	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生物多様性を当初の自然の状態よりも回復させる措置の実施
	Reduce 軽減 回避できない行動を減らすように努める	<ul style="list-style-type: none"> ■ 省エネルギー化の推進・GHG排出量削減 ■ 水使用量削減 ■ 容器包装のプラスチック使用量削減 ■ 生態系への影響の少ない設備立地
	Avoid 回避 自然劣化に繋がる行動を可能な限り回避する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境許認可に基づく適切な廃棄物処理や水資源の劣化・減少の回避 ■ モニタリングによる汚染物質排出の回避
	その他 AR3T(環境影響への対応)に分類されないリスク・機会対応※	<ul style="list-style-type: none"> ■ 値上げによるコスト増の相殺 ■ 技術や法規制のモニタリング、コンプライアンス遵守のためのガイドライン設置 ■ BCPの強化、保険の見直し ■ 対外的なコミュニケーション・ESG格付け対応の強化

※AR3Tは「自然へのインパクト」への対応を主眼に置いているため、一部、AR3Tの観点に当てはまらない対応策が存在しました。

AR3T に沿った対応策の概観

この整理を踏まえ、次の通り自然関連の機会・リスクそれぞれに対応した取り組みを継続していきます。

機会対応に向けた全社的な取り組み

機会については外部環境を踏まえた意思決定を要するものも多い一方、既に事業として取り組んでいるものもあり、引き続き営業グループと連携しながら機会の拡大に取り組んでいきます。なお、既存事業として、[海水淡水化プロジェクト](#)や[リサイクル・循環型ビジネス](#)などが挙げられます。

また、当社では機会拡大策の一環として、サーキュラーエコノミーの推進を掲げています。ネットワークを通じて外部動向を適切に把握し行動するため、官民連携プラットフォームであるサーキュラーパートナーズや循環経済パートナーシップ（J4CE）に加盟しています。新技術を用いた素材の再資源化やリサイクルPET製造、EVバッテリーの二次利用といった案件を通じ、自然資本への負荷低減を推進します。

リスク対応に向けた全社的な取り組み

当社では、リスク低減策の一環として、投融資案件に取り組む際は、環境・社会面のリスク・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、対象となる案件には [環境・社会デューデリジェンス](#) を実施しています。

また、上述のTNFD分析プロセスにおける災害リスク分析に加え、気候変動に伴う [物理的リスク](#) が当社グループ事業にもたらし得る影響についても分析を行っております。必要に応じて自然災害に関する保険を付保しているほか、財務的に重要性の高い事業や拠点については、事業継続管理（BCM）および事業継続計画（BCP）を策定・運用しています。

また、これら当社が直接関わる事業の自己点検に加え、当社事業を支えるサプライチェーンについてもリスク管理を施す必要性があります。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、外部有識者と協業し、当社が取り扱う商材の中で環境・社会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「[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。従前より当社のサプライチェーン調査では人権のみならず、環境についても確認しており、サプライチェーンの環境リスク評価にも用いています。

III 指標と目標

1. TNFD分析を通じた目標

TNFD分析を通じて、自然関連リスクに対し、当社グループとして対応の余地が残されていることを確認しました。未対応のリスクについては毎年各対象事業とのエンゲージメントを通じて対応を促し、2030年までにリスクへの対応に着手している子会社の比率100%（2025年度：77%）を目指します。

2. その他の自然関連目標

Assessで特定したリスクには気候変動に関するものが多く含まれます。当社のサステナビリティ Webサイト [気候変動](#) に掲げている目標も併せて目指していきます。

また、Assessで特定したリスクには森林や海洋などの生態系に関するものが含まれます。当社の取り扱い商材の中には、大豆、コーヒー豆、カカオ豆、マグロ類などがあります。当社単体の取引のみならず、サプライチェーンを対象にリスク管理を行うことの重要性を、ステークホルダーとのエンゲージメントを通じて認識しており、当社ではサプライヤーとの協業を通じて、これら商材に個別の調達ガイドラインを策定、調達目標を設定しています。

詳細は [サプライチェーン・マネジメント](#)：方針・基本的な考え方をご覧ください。

3. TNFDグローバル中核開示指標への対応

TNFDグローバル中核開示指標の一部についても、本ページおよび当社サステナビリティ Webサイト上で開示しておりますので、以下の対応表をご覧ください。

カテゴリ	指標番号	指標の名称	具体的な測定指標	関連する当社開示
気候変動	(ISSB準拠)	温室効果ガス排出	ISSB (IFRS S2号) に従い、Scope 1, 2, 3のGHG排出量を報告	気候変動
土地・海域の利用	C1.0	空間フットプリント	組織が管理下・監督下にある総表面積 (km ²)、および攪乱・修復された面積	-
	C1.1	利用変化の範囲	生態系の種類別 (森林、湿地等) または事業活動別の利用変化面積 (km ²)	-
汚染物質の排出	C2.0	土壌汚染物質	土壌に放出された汚染物質の種類別の総量 (トン)	-
	C2.1	廃水排出	排出された水の量 (m ³ : 淡水とその他に分類) および主要汚染物質の濃度	ESGデータ
	C2.2	廃棄物の発生	有害・非有害廃棄物の発生量 (トン)、および焼却・埋立・再利用別の処理量	資源有効活用
	C2.3	プラスチック汚染	使用・販売したプラスチック総重量 (トン)、および再生可能・リサイクル可能率	-
	C2.4	非GHG大気汚染	粒子状物質 (PM)、窒素酸化物 (NO _x)、硫黄酸化物 (SO _x) 等の排出量 (トン)	ESGデータ
資源の利用	C3.0	水の使用量	水不足地域からの取水および消費量 (m ³)。水源の特定を含む	ESGデータ
	C3.1	高リスク一次産品	陸・海・淡水から調達した高リスク天然一次産品の量 (トン) と認証取得率	ESGデータ
外来種/状態	C4.0	侵略的外来種 (IAS)	侵略的外来種の非意図的導入を防止する対策下で運営されている活動の割合	-
	C5.0	自然の状態	生態系の状態レベル (質・量) および種の絶滅リスク (プレースホルダー指標)	-
リスク	C7.0	移行リスクの脆弱性	自然関連の移行リスクに対して脆弱な資産・負債・収益・費用の金額と割合	Assess
	C7.1	物理的リスクの脆弱性	自然関連の物理的リスクに対して脆弱な資産・負債・収益・費用の金額と割合	Assess
	C7.2	罰金・訴訟	自然関連の不祥事・負の影響により発生した罰金、科料、訴訟の内容と金額	-
機会	C7.3	機会への資本投入	グリーンタクソノミー等を参照し、自然関連の機会に投じた支出・投資額	-
	C7.4	プラスの製品収益	自然に実証可能なプラスの影響を与える製品・サービスからの収益増加額と割合	-

III TNFD開示ピラーと当社開示内容比較表

	TNFD開示ピラー	本レポート該当箇所
ガバナンス	A (自然関連課題に関する取締役会の監督)	ガバナンス 1.ガバナンス体制
	B (自然関連課題の評価と管理における経営陣の役割)	ガバナンス 1.ガバナンス体制
	C (ステークホルダーエンゲージメント)	ガバナンス 2. 人権の尊重・ステークホルダーエンゲージメント
戦略	A (自然関連の依存・影響とリスク・機会)	戦略・リスク管理 4.Evaluate 5.Assess
	B (自然関連課題による影響、移行計画や分析)	戦略・リスク管理 4.Evaluate 5.Assess
	C (戦略のレジリエンス)	戦略・リスク管理 5.Assess 6.Prepare
	D (優先地域)	戦略・リスク管理 2.Locate
リスクとインパクトの管理	A (自然関連課題の特定・評価・優先付け・モニタリングプロセス)	戦略・リスク管理 4.Evaluate 5.Assess
	B (自然関連課題の管理プロセス)	戦略・リスク管理 6.Prepare
	C (組織全体のリスク管理プロセスへの組み込み)	戦略・リスク管理 6.Prepare
指標と目標	A (リスク・機会の管理指標)	指標と目標 1.TNFD分析を通じた目標 2.その他の自然関連目標
	B (依存・インパクトの管理指標)	指標と目標 3.TNFDグローバル中核開示指標への対応
	C (目標)	指標と目標 3.TNFDグローバル中核開示指標への対応

III 一般要件

本開示における一般要件は以下の通りです。

1. マテリアリティの適用

当社は、ISSBの概念に基づき、企業の価値創造に重大な影響を及ぼす可能性がある財務的サステナ情報（=財務的マテリアリティ）に加え、自然資本・生物多様性に与える影響（インパクトマテリアリティ）の観点においても分析・評価を行い、ダブルマテリアリティの考え方による開示を行っています。

2. 開示の範囲

本開示では、TNFD提言の4つの柱（ガバナンス、戦略、リスクとインパクトの管理、測定指標とターゲット）に沿った情報開示をします。「戦略」では、当社グループにおける財務的に重要な事業会社の直接操業（バリューチェーン上下流は一定程度考慮）を対象とした自然関連課題（自然関連の依存・影響、リスク・機会）の評価結果と、現状の取り組み、目標について開示します。

3. 自然関連課題がある地域

当社グループにおける財務的に重要な事業会社の直接操業やサプライチェーン上におけるアセットについて、生物多様性の重要性や水リスクなどの公開データを用いて評価し、マテリアルな自然関連課題がある可能性が高いアセットおよび地域を特定しました。さらに、特定されたアセット・地域において実態を調査し、自然関連のリスク・機会を特定しました。

4. 他のサステナビリティ関連の開示との統合

本開示ではTNFD提言に沿った自然関連情報のみを開示し、TCFD提言に沿った気候関連情報は別ページで開示しています。当社は、自然資本と気候変動との相互影響について認識しており、今後は気候関連情報開示との統合を検討しています。

5. 検討される対象期間

定量情報の対象期間は、2024年4月1日～2025年3月31日としています。取り組みや進捗に関する情報は、これらの期間を超えて開示しています。自然関連課題については短期（2026年まで）、中期（2030年まで）、長期（2050年まで）の視点で検討しました。

6. 先住民族・地域社会・影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント

本開示では、自然関連課題によって影響を受けるステークホルダーの権利を尊重し、適切な同意取得や参加プロセスを実施するための当社の取り組みについて説明しています。

● 生物多様性：取り組み

Ⅲ 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。三菱商事が豪州で進める原料炭事業は、採掘の前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。



大規模な露天掘りとリハビリテーション

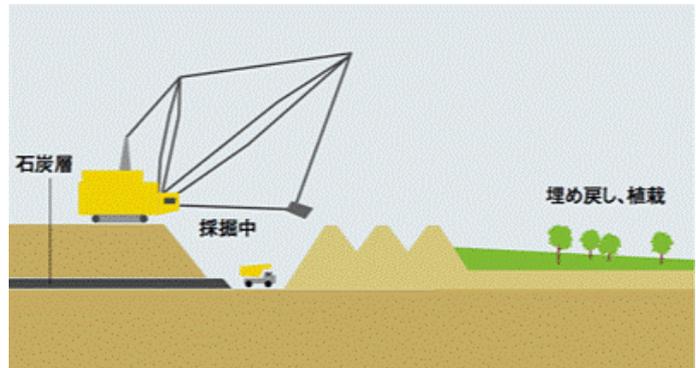
BMAでは、社会・環境との共生を図る上で社会の期待や環境規制の要件も考慮し将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。法令遵守をするとともに、環境影響評価を踏まえつつ、行政や専門家のレビューも経て、適切な閉山計画を策定します。閉山およびリハビリテーション（原状回復）コストは毎年の長期操業計画の過程で必要に応じて見直され、計画に沿ったリハビリテーションを実施し、社会・環境への負荷の最小化に努めています。

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200mを超える土砂を取り除いていく作業（剥土）が必要です。

採炭はまず表土を剥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の表土を植生ごと剥がし、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



採掘現場のリハビリテーション

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

● 生物多様性：外部との協働

Ⅲ RTRSへの参加状況

三菱商事子会社の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）認証をブラジルのマラニオン州の農地において初めて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。



Ⅲ 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。

Ⅲ Cermaq社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、事業を展開している全ての国で、生物多様性の保全を重要な取り組みとして位置付けています。天然サーモンが生息する全ての地域において、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、当社はゴミの発生源にかかわらず、事業を行っている地域の海岸清掃を実施しています。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。

※水産養殖管理協議会（Aquaculture Stewardship Council：ASC）



参照 当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。

認証関連データについては、[以下リンク先の ESG データ](#)をご参照ください。

[サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

Ⅲ 政府当局との協働事例

森林保全プロジェクト：「三菱商事 千年の森」

当社は、三菱グループの創業者・岩崎 彌太郎の生誕地である高知県安芸市において、2009年より国内における環境保全を目的に、高知県、安芸市、高知東部森林組合と森林保全協定を締結し、協働による森造り事業を実施しています。これは、当社として、国内では初の森林保全の取り組みとなり、社有林143haを含めた263haを「三菱商事 千年の森」（通称：彌太郎の森）と名付け、水源涵養等の公益機能増進のための森林保全活動を実施するとともに、当社社員によるボランティア活動や環境教育の場として利用しています。



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「緑の回廊」※1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。

これら保全活動が評価された結果、彌太郎の森の一部※2が、2024年3月に環境省により自然共生サイト※3に認定されました。

- ※1 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してきましたが、こうした保護林と保護林をつなぐ「緑の回廊」を設定し、動植物が広く行き来できるようにすることにより、生物多様性を保全する働きを期待するもの。
- ※2 千年の森として263haある森林面積のうち、今回当社と安芸市が共同で認定を受けた自然共生サイトは「四国山地の回廊」と接続する212ha。
- ※3 自然共生サイトとは、民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を目標の達成のために国が認定するもの。

III 国際機関・NGOとの協働事例

NCS

自然の力を活用した気候変動対策（Natural Climate Solutions：NCS）を2022年より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、当社が目としたのは、放牧地や森林の劣化・減少を防ぎ、植物によるCO₂の吸収を保全しつつ、土壌や植物に貯留されるCO₂が大気中に放出されることを防ぐ手法です。

南アフリカのダーバン近郊では急速に人口が増加しています。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、CO₂吸収量の低下と、土壌に蓄えられたCO₂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じた、地域住民の生活レベル向上も狙いとしています。

今後はさまざまなNCSプロジェクトへの参画を通じて、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。



サンゴ礁保全プロジェクト（沖縄・豪州）

2005年度の開始以来、20年間にわたり「サンゴ礁保全プロジェクト」を世界各地で展開し、産・学・民が連携した研究や市民参加型の活動を進めてきました。

[沖縄サンゴ礁保全プロジェクト総括 \[PDF:1.8MB\]](#) 

[豪州サンゴ礁保全プロジェクト総括 \[PDF:20.0MB\] \(英語のみ\)](#) 



III 財団の取り組み

当社では、三菱商事米州財団（Mitsubishi Corporation Foundation for the Americas：MCFA）および三菱商事欧州アフリカ中東財団（The Mitsubishi Corporation Foundation for EMEA Charitable Incorporated Organisation：MCF for EMEA）を通じて、インクルーシブ社会の実現、次世代の育成・自立、環境の保全に取り組んでいます。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、エチオピアのバ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。



©Farm Africa

III 他企業との協働事例

当社は、2015年4月に（一社）企業と生物多様性イニシアティブ（Japan Business Initiative for Biodiversity：JBIB※4）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。

- ※4 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。

● 汚染防止：方針・基本的な考え方

三菱商事は、「三菱商事環境憲章」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](#)

● 汚染防止：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（Environmental Management System：EMS）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	2024年度目標	2024年度実績	2025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の実施（リサイクル率96%以上）	1,795.0トン (2023年度実績比+99.8%) リサイクル率99%	継続的な廃棄物排出削減活動の実施（前年度比64.5%減）
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前年度比減と適正な処理実施	2.2トン 診療所からの感染性廃棄物100%リサイクル	廃棄物処理法に定める特別管理産業廃棄物の適正な処理実施
原材料の利用量※3	ペーパーレス化など環境改善活動の継続（前年度比15%減）	7,164千枚 (2023年度実績比-28.7%)	ペーパーレス化など環境改善活動の継続（前年度比9%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

● 汚染防止：体制・システム

所管役員	小林 健司（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）兼 金融アライアンス担当）
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](#)

III リスク管理

三菱商事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、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 [人権・環境デューデリジェンスについて](#)

● 汚染防止：取り組み

III 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EMS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。

III 廃棄ロス削減におけるローソンとの取り組み

三菱商事は、当社関連会社の株式会社ローソンと共に、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。

2024年5月に、天候・販売実績などの店舗ごとのデータを基にした商品別の需要予測と、それに基づいた商品発注をサポートする発注システム「AI.CO」（AI Customized Order）の全国展開を開始しました。従来のセミオート発注で実現していた品ぞろえ、日々の発注数の推奨に加え、値引きについても一貫して推奨することで、さらなる販売機会ロスと食品ロス（廃棄ロス）の削減につなげています。

III 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株式会社では、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。

III 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、汚染事象を防止するコンティンジェンシープランを整備しており、当社の従業員は、地元当局と連携し迅速な対応のために適切な訓練を受けています。Cermaq社はサーモン養殖事業のライフサイクルについてさまざまな分析を実施しています。

ノルウェーでは、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：PEFCR。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）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。

チリおよびカナダでは、第三者による循環経済アセスメントを実施し、スコアを向上させるための対策を検討しています。現在までに、養殖場から発生する資材のリサイクルを行っており、廃棄物をさらに削減するために、アクションを継続していきます。

現在、Cermaq社が事業を展開している一部の国々では、拡大生産者責任（EPR）に関する規制が順次導入されています。これらの規制により、当社は市場に提供する包装材や容器についても責任を持つことが求められています。

Cermaq社では、こうした法規制の動向を真摯に受け止め、段階的に必要な対応を進めています。今後も、持続可能な社会の実現に向けて、責任ある事業運営に努めていきます。

参照 [Cermaq \(Research and Innovation to find solutions\)](#) □
[Cermaq \(Sustainability Reports\)](#) □

III 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。

● 汚染防止：外部との協働

III （一社）日本貿易会

三菱商事は、商社の業界団体である（一社）日本貿易会の一員として（一社）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、（一社）日本貿易会内に設置されているサステナビリティ推進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。

● 資源有効活用：方針・基本的な考え方

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。三菱商事は、「三菱商事環境憲章」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](#)

● 資源有効活用：体制・システム

所管役員	小林 健司（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当）
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。
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](#)

III リスク管理

三菱商事では投融资案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、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 [人権・環境デューデリジェンスについて](#)

● 資源有効活用：目標

三菱商事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、中長期目標として95%以上を維持し、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指しています。

※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。

（単位：t）

		2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物	排出量	485	898 ^{※1}	1,795 ^{※1}
	・リサイクル量	467	888	1,782
	・廃棄量	18	11	13
	リサイクル率（%）	96%	99%	99%

※1 オフィス改装工事廃棄物分を含む
集計範囲（単体）：本店および東京に所在する一部のビル

● 資源有効活用：取り組み

Ⅲ リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業）

三菱商事子会社の日本農産工業株式会社では、「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。

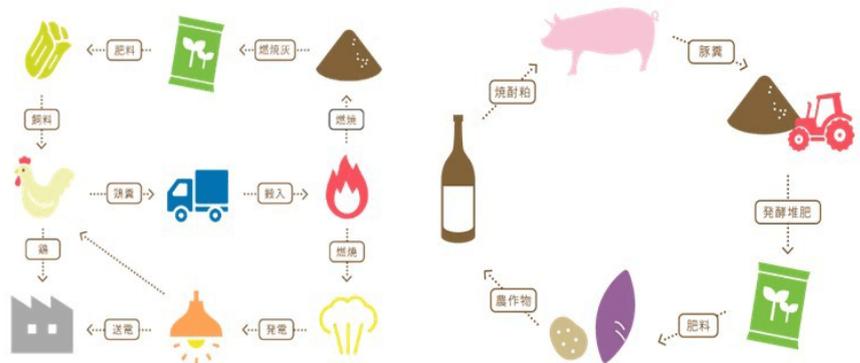


Ⅲ リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業）

大規模畜産会社である当社子会社の株式会社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。（株）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かす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、焼酎かす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CO₂の削減を実現するとともに、飼育している豚のふんを再利用し、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、農業に活用されています。

加えて、農場から排出される鶏ふんを燃料とし、「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。



● 資源有効活用：外部との協働

三菱商事は、以下のパートナーシップへの参加を通じて、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を推進し、サーキュラーエコノミーの実現に向け取り組んでいきます。

Ⅲ サークュラーパートナーズ（CPs）

設立：経済産業省

資源の効率的・循環的な利用を図りながら、付加価値の最大化を図るサーキュラーエコノミーの実現に向け、野心的・先駆的に取り組む産官学が有機的に連携する目的で設立された団体。

Ⅲ 循環経済パートナーシップ（J4CE）

設立：環境省、経済産業省、経団連

循環経済への流れが世界的に加速化する中で、国内の企業含めた幅広い関係者の循環経済への更なる理解醸成と取り組みの促進を目指して、官民連携を強化する目的で設立された団体。

社会

人権	075
労働慣行(労働基準、労働環境など)	083
労働慣行(従業員との関わり)	085
ダイバーシティ・マネジメント	087
ウェルビーイング(労働安全衛生、健康経営)	092
人材開発	101
顧客責任	107
コミュニティ	113
サプライチェーン・マネジメント	119

● 人権：方針・基本的な考え方

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、三菱商事役員行動規範 および 三菱商事社会憲章 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、以下の人権方針を制定しています。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。

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しているためです。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。

2. 適用範囲

本方針は、三菱商事の全役員に適用します。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に運用します。

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まいります。

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。

2024年2月1日制定

※1 三菱商事 事業紹介

※2 三綱領

※3 経営意思決定機関

III 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国際労働機関（International Labour Organization：ILO）の諸条約[※]の内容に賛同し、子どもの人権が尊重されるように配慮し、子どもの権利に関する方針を定めています。また、「児童の権利に関する条約」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、当社の 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン 内では、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はしないことを掲げています。当社は、「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、サプライヤーの皆さま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。

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の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」および「カナダサプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律」に対応するステートメントを開示しています。

[2024年度 英国現代奴隷法・カナダサプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律に係る声明（仮訳） \[PDF:1.6MB\]](#)

英国／カナダ

[2023年度 英国現代奴隷法・カナダサプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律に係る声明（仮訳） \[PDF:1.3MB\]](#)

過去の Modern Slavery Statement（英国）

[2022年度 現代奴隷法に係る声明（仮訳） \[PDF:1.4MB\]](#)

[2021年度 現代奴隷法に係る声明（仮訳） \[PDF:1.4MB\]](#)

[2020年度 現代奴隷法に係る声明（仮訳） \[PDF:2.2MB\]](#)

過去の Modern Slavery Report（カナダ）

[2022年度 現代奴隷法に係る報告書（仮訳） \[PDF:1.3MB\]](#)

● 人権：体制・システム

三菱商事の人権に係る取り組みは、コーポレート担当役員（CSEO）および取締役・コーポレート担当役員（人事、地域、IT）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（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当） 柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（人事、地域、IT））
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](#)

施策の枠組み

人権の尊重は、当社の事業活動を支える基盤です。当社は、事業における人権・環境への負の影響を特定・分析し、企業として適切に対応するため、以下の枠組みに沿って課題に取り組んでいます。

(a) 人権、サプライチェーン・マネジメントに関する方針
「人権方針」「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」

(b) 人権デューデリジェンス

当社グループ

- 投資案件実施時の個別審査
- 連結ベースでのモニタリング

サプライチェーン

- サプライヤーへのアンケート調査、対話、現地視察の実施
- 個別調達ガイドラインの制定

(c) 救済

社外ステークホルダーから相談を受け付けるためのグリーンズメカニズム

(d) 教育・啓発

- 当社・当社グループの従業員に対する研修
- サプライヤーも対象とした人権セミナー

III (a) 人権、サプライチェーン・マネジメントに関する方針

当社は、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、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）を取り入れ、当社グループ全体で人権尊重の取り組みを強化していきます。

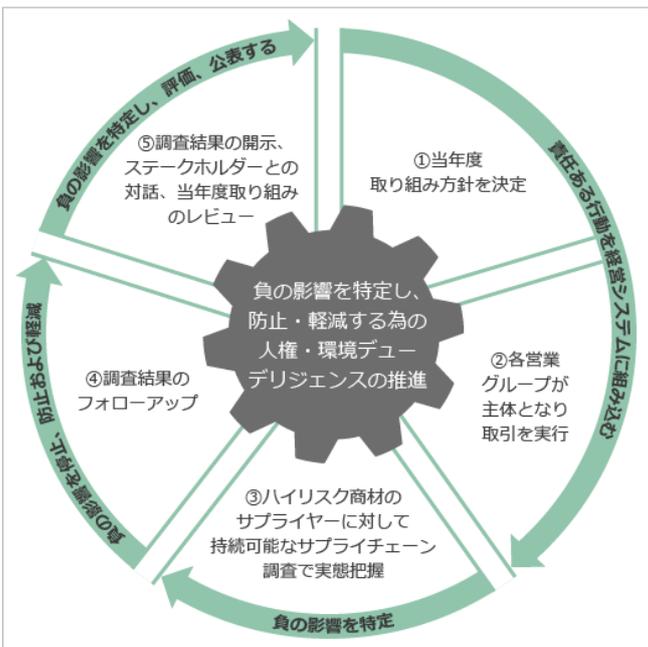
参照 [企業行動指針](#) [三菱商事役職員行動規範](#) [三菱商事社会憲章](#) [人権方針](#) [労働慣行](#)

III (b) 人権デューデリジェンス

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し、審議・検討に役立っています。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、その他、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・社会的観点の調査を通じて、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。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取っていくことで、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ナビリティ情報の収集](#)



【トレーディング関連の人権・環境デューデリジェンス】

トレーディング

当社のトレーディングにおいては、サプライヤーの皆さまに対し、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」への賛同と理解、実践をお願いし、さらに、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。

参照 [持続可能なサプライチェーン調査](#)

III (c) 救済

具体的な取り組みは [社外ステークホルダー向け相談窓口](#) をご覧ください。

III (d) 教育・啓発

具体的な取り組みは [エンゲージメント](#) をご覧ください。

エンゲージメント

III 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。

参照 [2024年度の従業員に対する研修](#)

III グループ会社との対話・視察等

さらに、当社では、当社グループにおける個別課題にも対応すべく、グループ会社を対象とした人権・環境デューデリジェンスを通じた対話、当社人権方針など人権関連施策のグループ宛て共有を図るエンゲージメント等、その年のテーマに応じた好事例の共有やQ&Aを通じた意見交換を行っています。

参照 [2025年度のエンゲージメント事例](#)

相談窓口

III 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・意向に最大限の配慮を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2024年度通報受付件数59件のうち、ハラスメント、労務管理などの人権関連の通報案件は37件でした。コンプライアンス・オフィサーは、通報を受けた事案につき、関係者の人権、名誉を侵害しないように十分配慮した上で、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。

III 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。

グリーンバンスメカニズムの2025年度通報受付件数は7件でした。通報を受けた事案につき、必要な調査を行い、対象となる事案については、当社の見解をお伝えの上、解決に向けた働きかけを行っています。また、その結果・進捗は、コーポレート担当役員（CSEO）に報告されています。

参照 [内部通報制度](#) [グリーンバンスメカニズム](#)

● 人権：取り組み

Ⅲ 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三菱商事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、全ての新入社員を対象とする新入社員研修、海外拠点の従業員や関係会社の社員なども含まれる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。さらに、全役職員を対象とし、毎年その受講が求められるeラーニング研修に人権尊重に関する内容を盛り込み、社員の理解がさらに深まるようにしています。2024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	10時間	97.3%

※各研修受講割合の平均値

当社グループ従業員に対する研修

具体的な取り組みについては以下リンク先をご参照ください。

参照 [サプライチェーン・マネジメント](#)

Ⅲ グループ会社との対話・視察等

2025年度は、毎年当社グループ会社を広く対象とする ビジネスと人権セミナー の開催に加え、特に人権方針の策定やグリーンバンスメカニズムの運用体制整備に問題意識を有する事業会社を対象に、個別のワークショップを実施しました。

人権方針策定支援

当社は、グループ会社が自社の事業に即した人権方針を策定するための支援を目的に、対象会社を訪問し、ワークショップを実施しました。各ワークショップでは、対話を通じて、自社の課題に即した人権方針を持つことの重要性を共有し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める要素を反映した人権方針を策定し具体的な実務に反映させるまでのプロセスを議論しました。当社は、今後もグループ各社と共に、複雑化する社会課題に対して実効性のある人権尊重の取り組みを目指して推進していきます。

グリーンバンスメカニズム運用体制整備支援

当社は、グループ会社である東洋冷蔵株式会社（以下、東洋冷蔵）と共に、漁業現場における実効的なグリーンバンスメカニズムの構築と、その運用を担う担当者のキャパシティビルディングを目的としたワークショップを実施しました。洋上に長期間滞在するマグロ延縄漁船では、船員の人権に負の影響が生じても外部に救済を求めにくいという構造的な課題があります。この課題に対し、当社と東洋冷蔵は、船員にグリーンバンスメカニズムの存在を周知し、救済が必要な際に船員が自らのスマートフォン等を用いて直接通報できるような体制の整備を目指しています。同対応の一環として、本ワークショップでは、深刻な人権侵害の通報が入った際に適切な対応ができるよう、国際労働機関（ILO）駐日事務所の協力を得て、ケーススタディを用いた疑似体験を通じヒアリング時の留意点や、リスクの特定方法を実践的に学びました。本ワークショップを通じて得た学びを、当社グループの水産事業だけでなく、当社のグリーンバンスメカニズムの運用にも反映していきます。

Ⅲ 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民族であるアボリジニおよ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、先住民児童への学業支援を行っています。



Ⅲ 親と子の自然教室の開催

具体的な取り組みについては以下リンク先をご参照ください。

[参照](#) [社会貢献活動（インクルーシブ社会の実現）](#)

外部との協働事例

Ⅲ 国際機関との協働事例

当社は、国際機関が開催するイベント等の機会を活用し、人権に係る最新動向の把握に努めています。

2025年度は、国連が開催する「ビジネスと人権フォーラム」（スイス、ジュネーブ）に参加し、人権の専門家や他参加者と人権への取り組みについて、積極的に意見交換を行いました。

Ⅲ イニシアチブへの参加

当社では2025年度の取り組みとして、2024年度に続き国際労働機関（ILO）駐日事務所が講師を務める「ビジネスと人権タスクフォース」に参加しました。同タスクフォースでは、商社業界におけるサプライチェーン上のDD、ステークホルダーとのエンゲージメント、教育等、ビジネスと人権の取り組み推進に向けて、業界として行う意義のあるテーマや実務の導入について議論を行いました。また、参加者間のビジネスと人権に関する好事例、ヒヤリハット事例の共有を通じ、ビジネスと人権の実践における具体的な対応についても、理解を深めました。

[参照](#) [WBCSD](#) [国連グローバル・コンパクト](#)

● 人権：グリーンバンスメカニズム

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](#)

ご相談に当たって

Ⅲ 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かかわりがある組織・団体など、④影響（被害）を受けている方と直接のかかわりはないが、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あらかじめご了承ください。

Ⅲ 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。

Ⅲ 対象企業

当社および当社グループ会社の（サプライチェーン含む）ステークホルダーの方からご相談を受け付けています。

Ⅲ 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。

ご相談受付窓口

当社のグリーンバンスメカニズムでは、Web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、ご相談いただいた内容は、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。



労働慣行（労働基準、労働環境など）： 方針・基本的な考え方

III 「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。

III 労働慣行に関する方針

(1) 当社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。

※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。

参照 [人権に関する基本的な考え方](#)

(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）

● 労働慣行（労働基準、労働環境など）：体制・システム

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（人事、地域、IT））
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

III リスク管理

三菱商事では投融資管理の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点も重要視し、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。

● 労働慣行（労働基準、労働環境など）：取り組み

III（1）公正な採用活動の実施とキャリア教育機会の提供

三菱商事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、以下リンク先のESGデータの通りとなり、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います。

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も実施しています。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

III（2）“三菱商事らしい働き方”

当社では、自律的でメリハリのある働き方を通じて、各組織と個人が成果・業績の向上を図りながら生産性を高める働き方の実現に取り組んでいます。

事業環境や対面業界が多岐に亘る中、各組織と個人における、より適した働き方に向けた自律的な取り組みを支える制度や施策を導入しています。「働く時間帯」を選ぶフレックスタイム制度を始め、「働く場所」においては在宅勤務や外出先サテライトオフィスでのリモートワークの活用等も全社の取り組みの一環として挙げられます。

また、メリハリのある働き方の追求として、有給休暇取得率70%以上を共通目標として掲げながら計画的な休暇取得の促進を図る他、長時間残業の課題がある組織においては、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2024年度有給休暇取得率は68.4%、月間平均残業時間は31.0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。

III（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・三菱商事社会憲章に、「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、心身の障がい、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、パワハラその他、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、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を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。

● 労働慣行（従業員との関わり）：方針・基本的な考え方

Ⅲ 基本的な考え方

三菱商事では、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（以下、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。

Ⅲ 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「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。

Ⅲ 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。

● 労働慣行（従業員との関わり）：体制・システム

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（人事、地域、IT））
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

2025年4月1日時点の従業員組合員数は3,002名（加入率54.5%）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。

Ⅲ リスク管理

三菱商事では投融資管理の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点から重要視し、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。

● 労働慣行（従業員との関わり）：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。

Ⅲ 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活かされるだけでなく、「社長労懇」「コーポレート担当役員（人事）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。

Ⅲ 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。協議会では、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、中には、それら提案事項を三菱商事が実行に移したものもあります。

2025年度には3回開催（テーマは評価・報酬、キャリア、働き方など）されました。

ダイバーシティ・マネジメント：方針・基本的な考え方

III Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) 推進を通じて目指す姿 一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。

企業理念である「三綱領」の精神を共有しながら、DE&I推進を通じて

1. 経営課題である「既存事業の進化／変革」・「新規事業の創出」を強化・本格化すること
2. 最大の資産である「三菱商事グループ社員」全員が本来の能力を発揮し続けること
3. 1.2により、競争力の源泉である「多彩・多才な人材」を常に獲得・魅了し続けることを目指します。

「目指す姿」実現に向けたステップ

当社では多様な取り組みを実践しながら、「目指す姿」の実現に向けて取り組んでいます。



ダイバーシティ・マネジメント：体制・システム

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（人事、地域、IT））
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Diversity, Equity & Inclusion（DE&I）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DE&I推進のための専任組織を人事部に設置して以来、当社では、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拡充や外国籍社員が働きやすい職場づくりなど、DE&Iの推進に向けてさまざまな取り組みを行っています。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。

ダイバーシティ・マネジメント：取り組み

DE&Iの推進

DE&Iアンバサダー組織

2024年より、DE&Iの実践をリードすることを目的に、全社横断で「DE&Iアンバサダー組織」を設置しています。組織長である「アンバサダー」を中心に、集中的な取り組みを実施し、好事例の創出や社内展開を通じて、DE&I推進の加速を図っています。

DE&I啓発期間

DE&Iの理解・実践の促進を目的として啓発期間を設けています。期間中は、多様性の価値や互いを理解するための講演やワークショップ、社員同士が経験や視点を共有する対話などを開催。社員一人ひとりがDE&Iの理解を深める機会としています。また、啓発期間に加え、eラーニングを含む多様な研修機会を通じて、DE&Iの理解と実践を推進しています。

DE&Iディスカッション

社員同士がDE&Iについて語り合う場として、「DE&Iディスカッション」を開催しています。多様な視点や経験を持つ社員が集まり、互いの考えを尊重しながら対話を重ねることで、よりインクルーシブな文化形成を進めています。

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

三菱商事では、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

ライフステージ	復帰後 →					
	出産前	育児休職中	保育園	小学校 1~3年	小学校 4~6年	
出産・育児関連休暇・休職						
妊娠休暇		通算20日まで				
特別傷病休暇（妊娠事由）						
特別傷病休暇（育児事由）						小学校3年生まで
産前休暇		出産予定日以前6週間				
配偶者出産休暇		出産に係る入院などの日から出産日後3カ月以内で5日まで				
産後休暇			出産日の翌日から8週間			
出生時育児休職			出産日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内で、4週間まで			
育児休職			満2歳誕生日月末まで			
子の看護等休暇						1年度13日まで
出産・育児に関する働き方						
妊娠中の短縮労働時間		1日120分以内				
妊娠中の時差出勤		朝45分以内				
軽易な業務への転換			妊娠から産後6カ月まで			
時間外・休日・深夜勤務の免除・制限		妊娠中				小学校就学まで
育児短時間勤務						1日120分以内
育児時間				1歳未満1日60分以内		
時差勤務・フレックスタイム制						小学校6年生まで
在宅勤務						
有給休暇の半日取得						小学校3年生まで
会社サポート						
MC 育児コンシェルジュ						
オフィス近隣の託児所保育枠の確保						生後57日目~未就学児まで
ベビーシッター派遣事業割引券						小学校3年生まで
病児保育						小学校6年生まで
MC 学童						小学校1~6年生まで
提携託児所やベビーシッターの割引サービス等						
子どものみ帰国海外赴任時サポート						
両立支援ワークショップ						

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病児保育シッターサービスの利用枠も確保しています。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

子どもが病気やけがをした際の看護や、健康診断・予防接種、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「子の看護等休暇」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在宅勤務制度を導入しています。

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について先輩社員から経験談を聞く機会を設けている他、両立支援ワークショップを開催しています。

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」を社内イントラネットへ掲載しています。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を実施しています。

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」の設置や介護に直面した社員への制度の利用意向確認を通じて、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 社内(人事部)の相談窓口
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」を社内イントラネットへ掲載しています。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を実施しています。

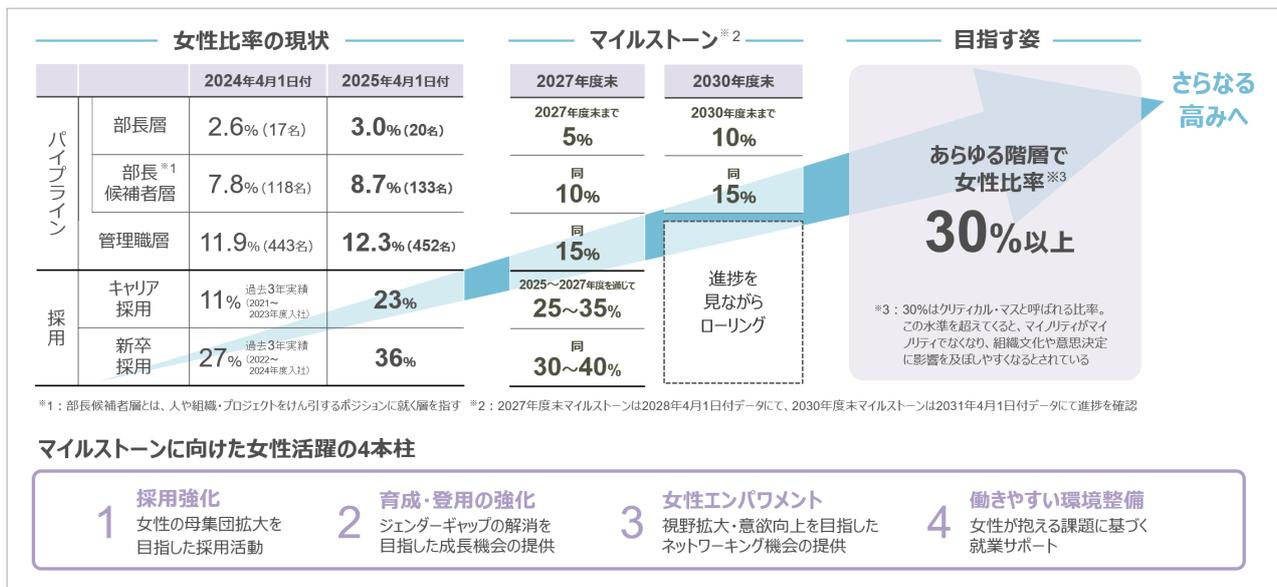
配偶者の国内外転勤同行に伴う再雇用制度

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活かして、再び当社で活躍してもらうための制度です。

III 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、女性活躍の観点では、持続的な女性経営幹部の輩出に向けて、採用における女性比率向上およびパイプラインの強化に取り組むべく、2027年度末・2030年度末に向けたマイルストーンを設定しました。マイルストーンの達成に向けて、定期的に取り組みと進捗を振り返り、各種施策を実行していくことで、あらゆる階層でクリティカル・マスとされる女性比率30%以上の早期実現を目指していきます。



参照 [女性活躍推進法 第二期行動計画はこちらをご覧ください。\[PDF:149KB\]](#)

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。

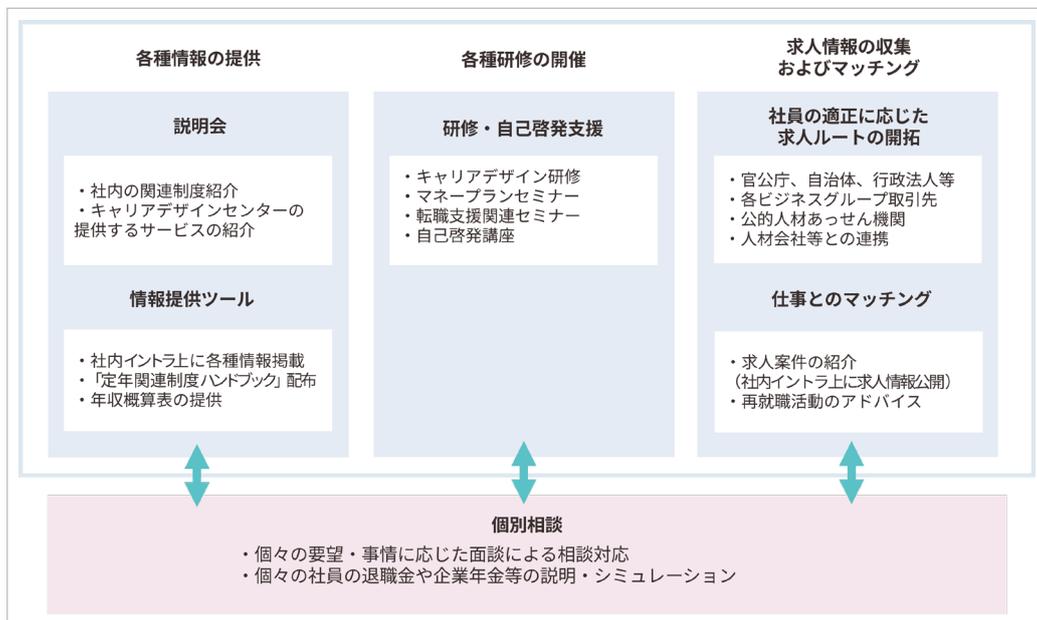
子どものみ帯同海外赴任時サポート

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、託児費の補償を行うなど、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。

Ⅲ 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、三菱商事100%出資会社ヒューマンリンク株式会社の部門である「キャリアデザインセンター」にて、シニア人材の活躍を総合的に支援しています。

キャリアデザインセンターの機能



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、求人情報の収集およびマッチングなど、総合的なサービスを提供しています。

III 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株式会社と共に、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（株）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 Web サイト](#) □

III 国を越えた人材の活躍促進

海外拠点社員のタレントマネジメント

グローバルな成長の取り込みを志向するとともに、海外人材活用に向けて、地域ごとの状況に合わせた海外拠点社員の確保・育成・登用を戦略的に行っています。また、日本での駐在をはじめ、グローバルな異動を円滑に行うためのガイドラインや制度等のインフラ整備に取り組んでいます。

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。また、業務の早期習熟に向けて、語学研修費用の補助に加え、社内ネットワーク構築や翻訳ツールの導入等の環境整備を支援しています。

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](#)

III LGBTが働きやすい職場づくり

（1）LGBTに係る基本方針

当社は性的指向・性自認（Sexual Orientation / Gender Identity : SOGI）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

- ① 人格と個性と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。
- ② 多様性を受容し、それを継続的な企業価値の創出に活かします。

上記基本方針に基づき、LGBT当事者が安心して就業できる環境を整えます。

（2）LGBT関連施策

a. 社内外の相談窓口でのLGBT対応

- ・社内（人事部）・社外（カウンセリング会社）の相談窓口を設けており、LGBTに係る相談を匿名で行うことができます。

b. 職場の意識改革・研修のさらなる拡充

- ・LGBTの理解促進、具体的な行動変容のため、順次研修の拡充、セミナー開催などを行っています。

c. LGBTに関わる福利厚生等ガイドライン制定

- ・同性パートナーを配偶者と見なし、各種人事制度・福利厚生の対象とします（適用には諸条件を満たす必要があります）。
- ・LGBTに関する言動が違法とされる国への出張／転任に関する配慮をします。



● ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）： 方針・基本的な考え方

III 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6万2,000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」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、従業員の疾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。

III 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、2024年4月に産業医、保健師、心理師で構成される「ウェルネスパートナーデスク」を新設しました。メンタルヘルスに関しては、社内外にカウンセリング窓口を設置し、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Webサイト上でのストレスチェックも定期的に行っています。

III 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・社会的観点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」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。当社は、このガイドラインを取引先関係者の皆さまと共有するだけでなく、定期的なアンケート調査を実施し遵守状況を確認しています。労働安全衛生の管理は基本的に各事業で行っていますが、事業内容や地域に応じて必要と判断する場合には、サプライヤーを訪問し活動状況を確認するなど、当社グループとしてサプライチェーンにおける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。

III HIV／エイズ、結核、マラリア

当社は世界中で幅広く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。

• ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）：目標

III 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

上記目標に対する実績については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

III 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
- ・国内在勤者の健診受診率* 100%
- ・有給休暇の取得率 70%

※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。

上記目標に対する実績については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

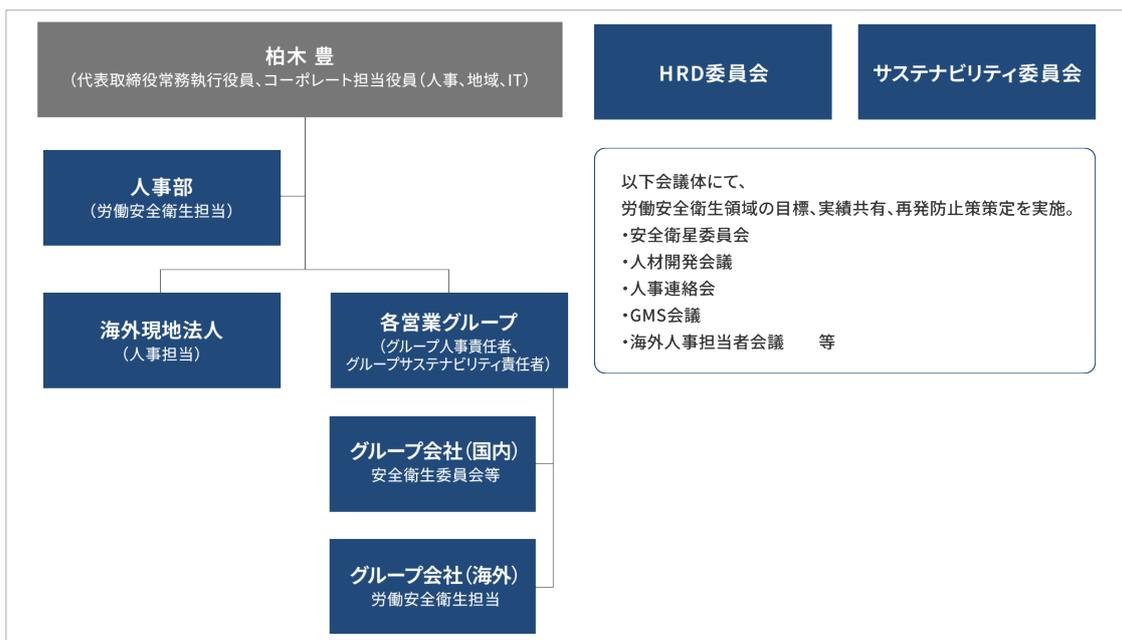
ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）：体制・システム

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（人事、地域、IT）） 小林 健司（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当）
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**

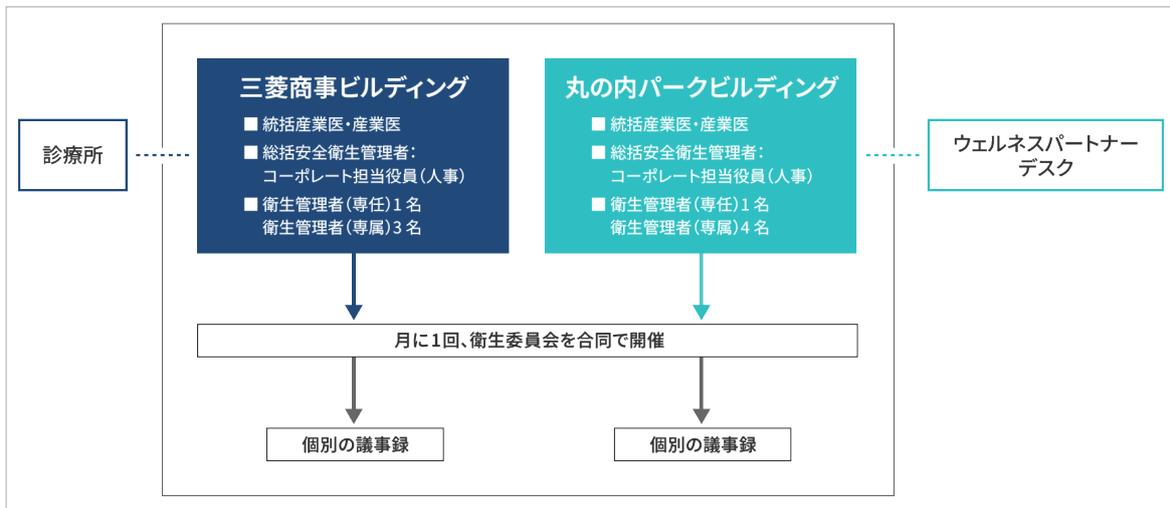
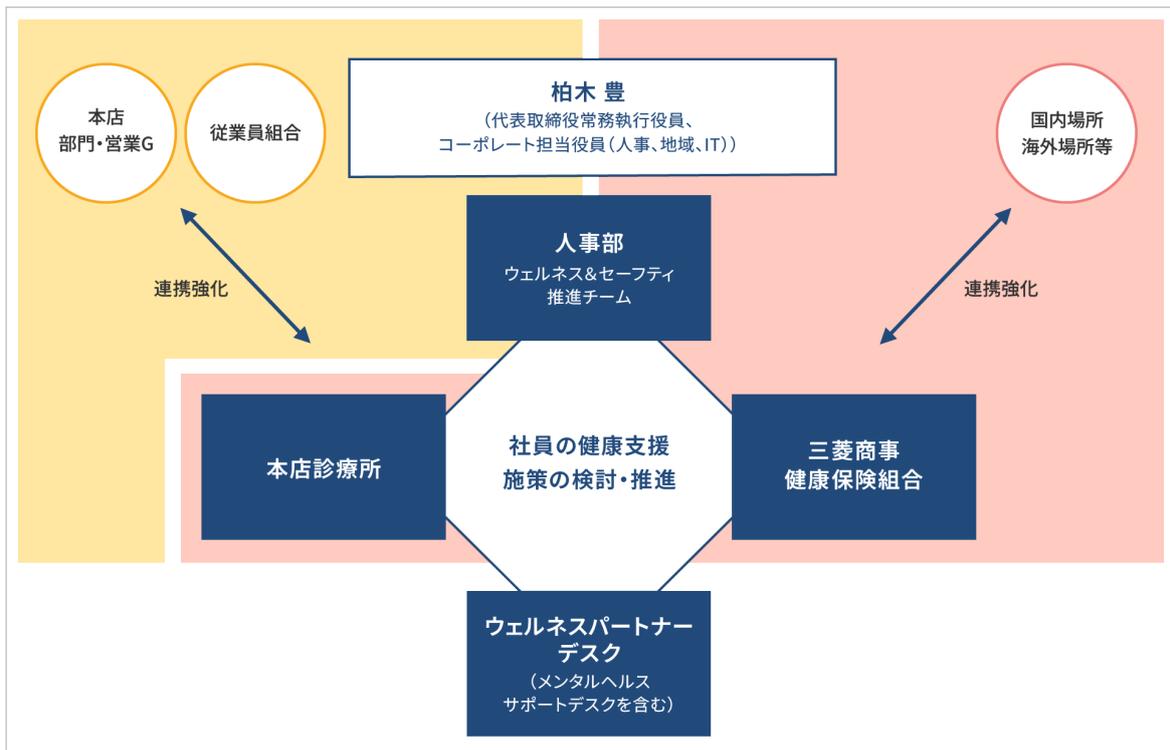
当社グループの労働安全衛生マネジメントは、取締役常務執行役員コーポレート担当役員（人事、地域、IT）を最高責任者に任命し、労働安全衛生の管理の主体である各営業グループを人事部が取りまとめる体制で推進しています。

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9名、保健師、心理師、本店診療所看護師のメンバーで、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、2024年10月よりウェルネス&セーフティ推進チーム）を設置しています。同チームでは、関係部局（産業衛生およびメンタルヘルスを担当するウェルネスパートナーデスク（メンタルヘルスサポートデスクを含む）、社内診療所など）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。



※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、事業場ごとに、労働法上求められる安全衛生管理体制を整備。

III 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。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三菱商事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、三菱商事従業員組合による健康セミナーも実施しています。

III 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）の観点も重要視し、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、Health, Safety, & Environment（HSE）管理体制の整備状況や重大事故・災害の有無、対

応状況、Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) 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。

III 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。

III 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1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。

ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）：取り組み

III 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、社員の心と身体への健康増進・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。

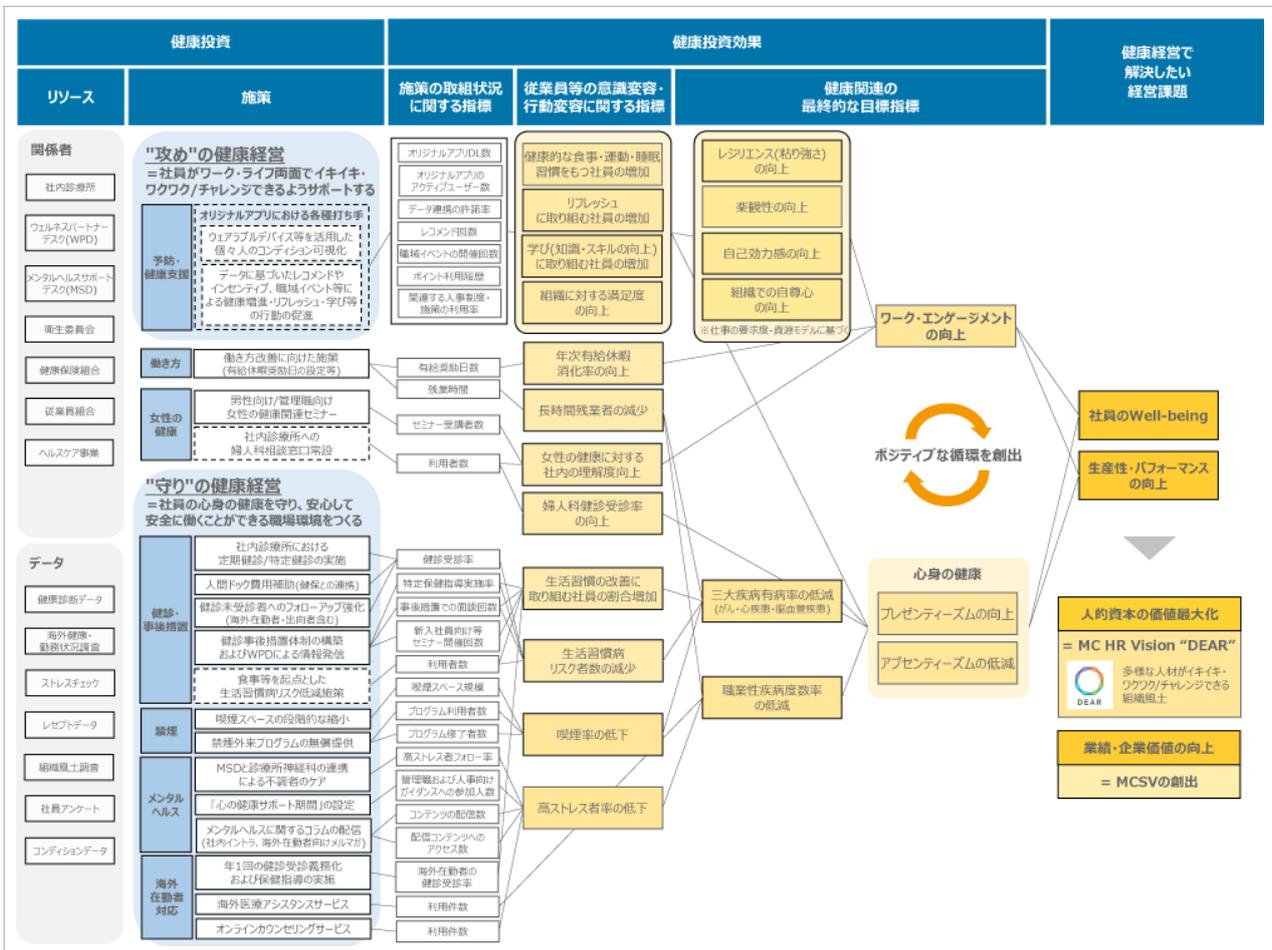
三菱商事株式会社 代表取締役 社長中西 勝也

三菱商事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が制定されました。

当社の取り組みが評価され、継続して「健康経営優良法人」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



上記健康経営戦略マップに記載の各種指標については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

III 社員の健康推進

取り組み事例

1. 健康意識・生活習慣の改善に向けた取り組み

(1) 産業医、保健師、心理師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。

(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。

(5) 心身の健康推進体制の強化（ウェルネスパートナーデスクの設立）

2024年に新たにウェルネスパートナーデスクを設立。メンタルヘルスサポートデスクを統合し、心身の健康を一つの組織で推進する体制を構築した。

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よいことや心掛けるべきことをまとめた資料を通知。
- ・海外赴任後3カ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1,030名とその家族約1,340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1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の健康診断受診や、心身のリフレッシュに利用できる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、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するなど、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ウェルネスパートナーデスクによるフォローを行っています。

医療から社員を支える社内診療所

本店に当社社員と国内外出向者を対象にした社内診療所を設置しています。内科・皮膚科・神経科・婦人科の各専門医をはじめ、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師、計約50名（常勤・非常勤含む）が連携し、最新の検査機器を用いた検査体制で社員の健康管理を行っています。2023・2024年度はいずれも延べ17,000名超が利用しました。国内での定期健康診断受診率は100%で必要に応じて2次健診の案内も徹底しています。病気による休職者の診断や、健康に不安を抱える社員が安心して働ける環境づくりを医療面から支えています。

実績については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

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ン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、Web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、Web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、産業医等との面接を推奨、実施し、必要があれば就業上の措置を行っています。また、社内のウェルネスパートナーデスク（産業医・保健師・メンタルヘルスサポートデスク／心理師）・本店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[※]の専門機関による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。

※社員支援プログラム（Employee Assistance Program）

ウェルネスパートナーデスク

当社社員（国内・海外出向者を含む）の健康推進をサポートするため、従来、本店診療所が「治療」「予防」の双方について取り組んでいましたが、2024年4月、本店診療所とは別に「予防・産業衛生」を担う組織として、「ウェルネスパートナーデスク」を新設しました。産業医、保健師、心理師が所属し、社員が心身の健康について相談しやすい環境を整え、健康推進サポートの充実に取り組んでいます。

保健師は、医療経験や産業衛生の知見を活かし、長時間労働者への支援や健康診断の結果による支援を行います。健康データプラットフォームとなる健康管理システムを導入し、より一層社員の健康管理を強化していきます。

メンタルヘルスサポートデスク

メンタルヘルスサポートデスクは、公認心理師、臨床心理士のみで構成されており、心理の専門性を活かし、職場や従業員からの相談対応やカウンセリングを行っています。また、本店診療所神経科医と職場やメンタルに不調を感じる本人との間の調整役も担います。心理師はウェルネスパートナーデスクの一員として活動しています。

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・世界保健機関（World Health Organization：WHO）・米国疫病予防管理センター（Center For Disease Control and Prevention：CDC）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。

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](#)」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、2024年度の有給休暇取得率は68.4%、月間平均残業時間は31.0時間/月(2023年度71.1%、29.2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。

Ⅲ 当社グループ(連結ベース)での取り組み

連結先の労働安全衛生管理

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。

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において、労働安全衛生は最重要課題の一つとして認識し、労働者の安全確保に取り組んでいます。例えば、統合品質管理、健康、安全、セキュリティ、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共同で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Safety Leadership Conversations (SLC) 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Job Hazard Analysis (JHA) 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。

当社グループの労働災害実績について

当社グループが持続的に企業価値を創出するには、多様な人材がそれぞれの持ち場で、それぞれが持つ能力を存分に発揮する必要があり、これには労働安全衛生が必要と捉え、グループ全体で取り組みを強化しています。その結果、2025年度実績のLTIFR(全連結ベース)は1.31と、対前年度比0.44の大幅改善を実現しました。この実績値は、日本国内における小売り・卸売業平均をも大幅に下回る水準であり、LTIFRの低減は5年連続で達成されました。具体的な労働災害の事例は、機械への挟まれ、落下、転倒等であり、それぞれ原因究明の上、例えば機械が止まってから作業を進めることの励行、ハーネス型安全帯設置検討等の再発防止策を打つといったことが行われています。

ISO45001認証取得状況

ISO45001を取得している主な関係会社については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

[参照](#) [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

連結先におけるHSE情報の提供

株式会社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。

● 人材開発：方針・基本的な考え方

Ⅲ 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を基本方針としています。この方針の下、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。

● 人材開発：目標

Ⅲ 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・多才な人材を活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。急速な変化の時代、多様な価値観を持つ仲間と一緒に成果を出すために、これまで以上に高いマネジメント力やリーダーシップが必要なことから、2025年度より研修体系を刷新しました。新研修体系では、研修内容や受講のタイミングを大きく見直し、役割や状況に合った学びの機会を提供する、MCリーダーシッププログラムを新設しました。

個を活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ています。



キャリア自律促進施策の実績は、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

[参照](#) [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

AI / デジタル領域知見と事業経験の双方を有する人材の育成

AI/デジタル領域を理解した上で事業を推進できる人材育成のために、研修を「全役職員のリテラシー底上げ（例：G検定取得を管理職昇格要件化）」と、「一定数の当該領域に特に強みのある人材の育成（例：海外の一流エンジニアリングスクールに数か月間程度派遣を行うAI人材育成プログラム）」の二つの観点で実施しています。

研修に関する実績は以下リンク先のESGデータをご参照ください。

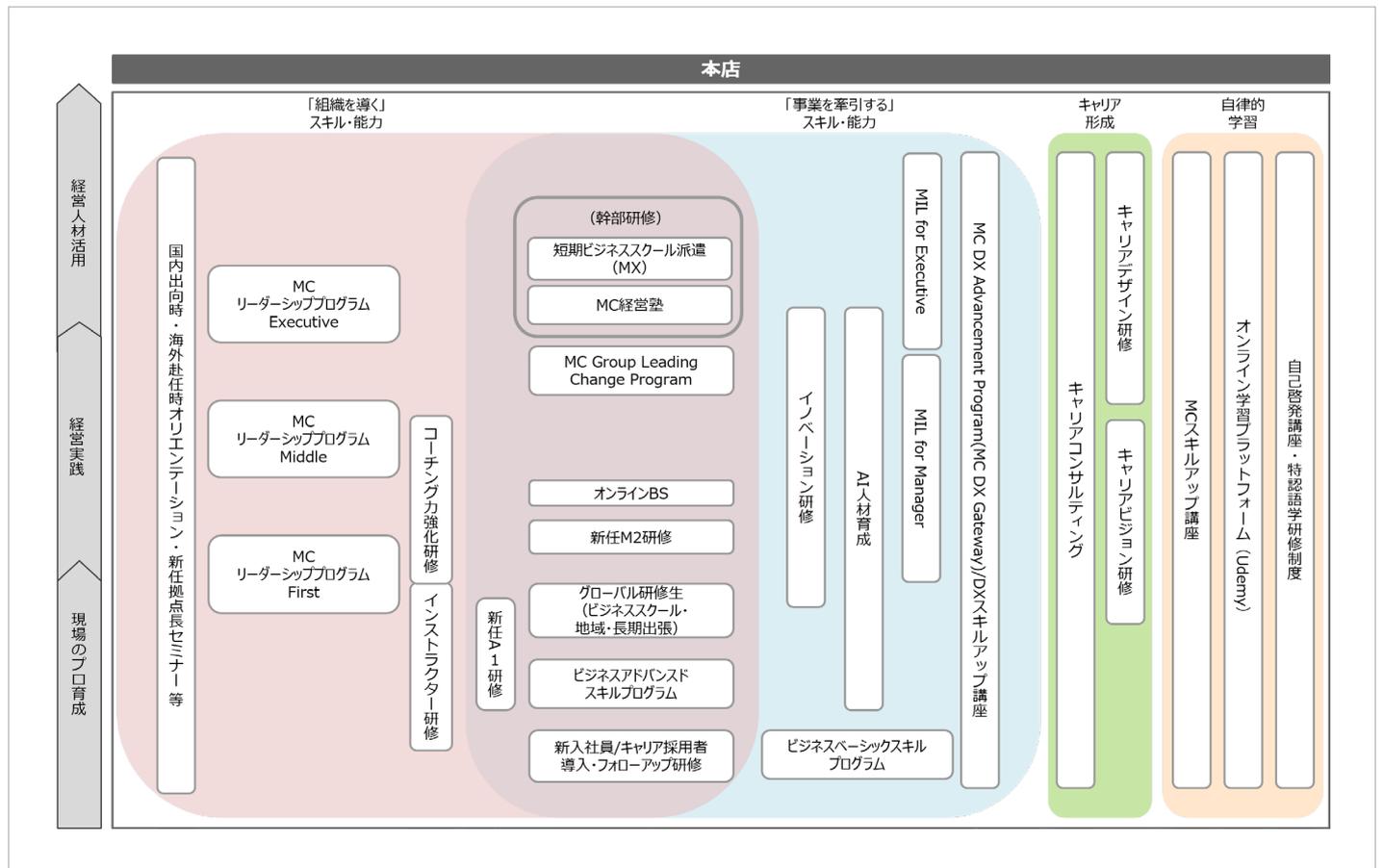
[参照](#) [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

● 人材開発：体制・システム

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（人事、地域、IT））
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

Ⅲ 三菱商事人材育成プログラム体系

AI等デジタル技術の革新が急速に進む等、将来予測が一層困難な事業環境下において、それらの変化を適切に見極めながら、経営マインドをもって事業価値向上にコミットできる人材の育成が必要です。そのような人材の育成に向けて、2025年度より「組織を導くスキル・能力」と「事業を牽引するスキル・能力」の二軸で整理し、研修体系を刷新しました。



※その他、他社主催の研修にも社員を派遣。

・ 人材開発：取り組み

Ⅲ 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。



成長対話やキャリア自律促進施策の実績は、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

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づく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向けに、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。

Ⅲ 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

ビジネスの基礎知識、課題解決力、リーダーシップ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、スキルなどを身に付けるためのプログラムを用意しています。プロフェッショナルを目指す土台づくりとして構想力・実行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スキルプログラム（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・AI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さら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。

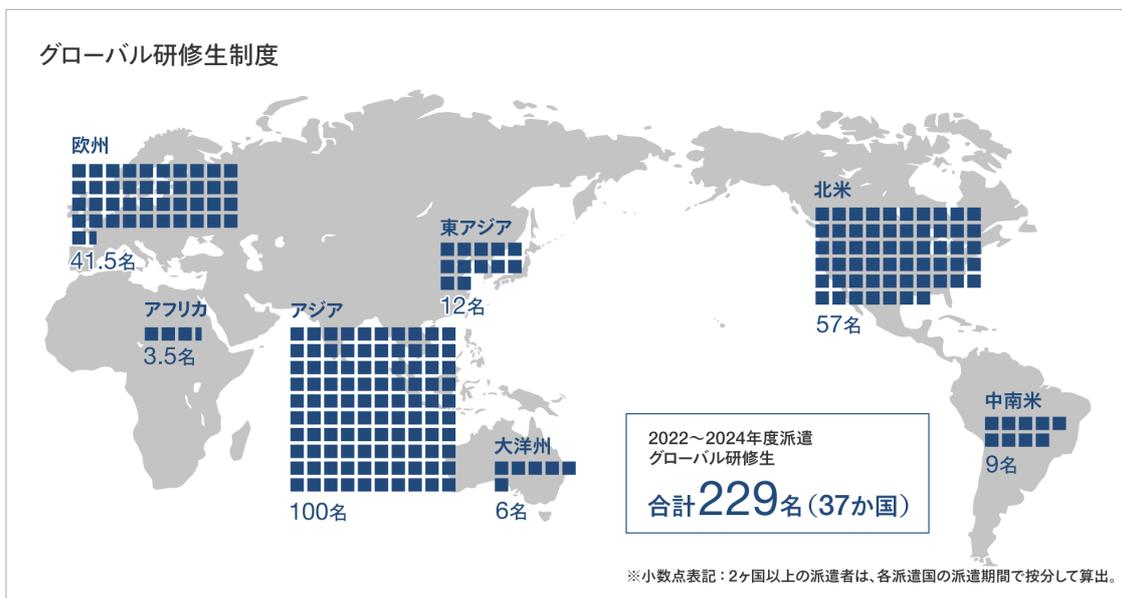
・グローバル研修生（地域）

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、スペイン、ブラジルなど、さまざまな国で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・スキルを活かして新規事業開拓や事業投資先の経営に携わるなど、さまざまな場所で活躍しています。

グローバル研修生派遣状況（2022～2024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。

MC Leadership Program

組織を率いて変革を主導する上で重要な、マネジメント・リーダーシップスキルについて学習する機会を適時・適切に提供するため、2025年にMCリーダーシッププログラムを新設しました。資格に関わらず、実際の役割や職務内容に応じて、MCリーダーシッププログラムをfirst/middle/executiveの3段階に分けて提供しています。

Leading Change Program

将来経営を担うことが期待される本店および国内外の拠点・グループ企業の次世代リーダーが世界最高峰の米国ビジネススクール講師陣からリーダーシップ、組織変革力等について学ぶと共に、グループ・国を超えた人的ネットワークの構築や、共創価値（MCSV）創出を考える機会として実施しています。

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さん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3万本の既存コンテンツの他、社内コンテンツ動画100本以上を掲載しています。

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ラーニング）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用意しています。

自己啓発講座

自己啓発講座は、業務に活かせるマネジメント・ビジネス実務・語学・AI/デジタル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。

AI / デジタル領域知見と事業経験の双方を有する人材の育成

AI / デジタル領域を理解した上で事業を推進できる人材育成のために、研修を「全役職員のリテラシー底上げ」と、「一定数の当該領域に特に強みのある人材の育成」の二つの観点で実施しています。

全役職員向け AI / デジタルリテラシー講座

2022年度より、当社全役職員が身に付けるべきAI / デジタルリテラシーを、各人の理解度に応じて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を全役職員向けに提供しています。

マネージャー向け AI / デジタルスキル講座

現場と経営層を繋ぐ組織の「中核」であるマネージャー層に、全社視点でAI・デジタル技術と事業戦略を統合し、複雑な事業構造の最適化を推進するために必要な知識及びスキルを提供する講座を実施しています。

G 検定 (ジェネラリスト検定)

全社員のAI関連リテラシーの向上を図ることを目的に2025年度より、「G検定」取得を管理職昇格要件とし、全役職員に取得を強く推奨をしております。2025年7月時点での全社における取得者数は956名です。

AI 人材育成プログラム

AI / デジタル領域に特に強みのある人材の育成のため、国内における準備研修を経て海外の一流エンジニアリングスクールに数か月間程度派遣を行う「AI 人材育成プログラム」等を実施しています。2024年度は7名を派遣し、2025年度は10名を派遣予定です。

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6万2,000名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5,400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。

● 顧客責任：方針・基本的な考え方

Ⅲ 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、三菱商事社会憲章、三菱商事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

顧客に対する三菱商事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・マニュアルを整備しています。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せず、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。

Ⅲ 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いただける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、当社関連会社の株式会社ローソンなどのリテー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

Ⅲ 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、原材料からリテー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に、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、S.L.C.グループ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、ネットワークを活かし、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々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

当社関連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、ノンアルコール売り場の維持管理や20歳未満者飲酒・飲酒運転防止、適量飲酒の周知を行っています。

広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン

当社では、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ふ事業特性を有しています。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」を定めています。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）を重視し、オリジナル商品のお弁当やお総菜に、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、当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います。

なお、これらについては、同社のWebサイト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

当社では、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Webサイト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株式会社では、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、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

当社では、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

当社では、GFSI（世界食品安全イニシアチブ）やJFSM（一般財団法人食品安全マネジメント協会）の考えに賛同し、規格要求事項やガイドラインを監査に取り入れ、食品安全の維持と向上に努めています。

● 顧客責任：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。

● 顧客責任：取り組み

Ⅲ 単体での取り組み

Web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、三菱商事Webサイトおよび会社案内は日本語・英語の2言語展開。加えてWebサイトは、各地域の人々に正しく情報を開示することを目的に中国語・フランス語・ロシア語・スペイン語の現地法人サイトも展開しています。

問い合わせ対応体制

当社Webサイトに「よくあるご質問（FAQ）」のページを作成し、疑問を迅速に解決いただ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。

Ⅲ 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株式会社では、酵母を中心とする微生物の力を活かした調味料素材、健康機能性素材、化粧品素材を開発・製造しています。将来の人口増に伴う食糧問題に対して、「微生物由来のタンパク素材の開発」や「プラントベースフードなどへの素材提案」、またそれらを「よりおいしくするためのアプリケーション提案」を行っています。また、健康寿命の延伸分野では、「健康・美容素材の開発」「健康維持のための食課題解決（おいしく・ヘルシーなど）」「医療・介護分野への展開」を進めています。同社は、食・健康・美を通じた世界の人々のウェルビーイングの実現を目指し、未利用資源の有効活用をはじめとする、持続可能で安心・安全なモノづくりにより社会に貢献しています。

詳細については、以下Webサイトをご参照ください。

参照 [三菱商事ライフサイエンス Web サイト - サステナビリティ](#) □



Ⅲ 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います。また、他の動物性たんぱく質と比較してCO₂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。食品の安全性は、Cermaq社の最優先事項です。サーモンの養殖、収穫、加工、流通にわたる事業機能の日常業務に食品安全性の確保が組み込まれています。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 Web サイト - Sustainability Reports](#) □



ローソンにおける取り組み

当社関連会社である株式会社ローソンでは、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”と言ってもらえ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いただいています。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、マチの皆さまの健康で長寿な暮らしをサポートします。

参照 [ローソン Web サイト - お客さまとの関わり](#) □

2. 原材料の調達と品質管理

同社は、原材料の調達に関する機能子会社である株式会社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格な審査に合格した原材料を採用しています。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、HACCPの考え方に基づく衛生管理を実施しています。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。2025年5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。



*GAP：農業生産工程管理（Good Agricultural Practice）

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。

参照 [ローソン Web サイト - 地球環境保全の取り組み](#) □

3. 商品情報の表示

同社のオリジナル商品は法律にのっとり、食品表示を実施しています。また、商品ラベルやWebサイトにおいて表示義務のあるアレルギーの特定原材料と共に、特定原材料に準ずる品目も自主的に表示するなど、アレルギー表示の取り組みを進めています。表示内容はお客さまに安心してお召し上がりいただけるよう、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が多い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。

参照 [ローソン Web サイト - 地域社会との関わり](#) □

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のっとり分かりやすい食品表示に努めています。三菱食品株式会社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、「未成年飲酒・飲酒運転防止に対する注意書き」「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。

Ⅲ 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

糖質を抑えたり、たんぱく質・食物繊維が取れるパンやお菓子、熱量や食塩相当量を考慮したオリジナル商品を提供

当社関連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お菓子、たんぱく質が取れるサラダ、食物繊維が摂れるおにぎりなど、健康に配慮した商品を提供しています。

参照 [ローソン Web サイト - 「健康」への取り組み](#) □



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』など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 □



III 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株式会社傘下の子会社が医療機器および医療材料の調達支援、共同購入、医療機器の開発・輸入・販売事業を通じて、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活かし、成長著しい中国でも事業展開しています。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株式会社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

当社関連会社のローソンは、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、OTC医薬品の取り扱いを日本の「Uber Eats」で初めて開始しています。「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。

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3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。

III 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。

III 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、株式会社ニッスイ、日本水産株式会社、マルハニチロ株式会社、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。

III 現地でのパートナーシップ

それぞれの事業運営会社が業界団体に参加し、業界団体を通じて活動しています。

- Cermaq Norway: Norwegian Seafood Federation (Sjømat Norge).
- Cermaq Canada: British Columbia Salmon Farmers Association (BCSFA) and Canadian Aquaculture Industry Alliance (CAIA).
- Cermaq Chile: Salmon Council / Magallanes Region Salmon Breeders Association.

参照 [Cermaq Web サイト - Partnerships and collaboration](#) □



● コミュニティ：方針・基本的な考え方

Ⅲ 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。

Ⅲ 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。

Ⅲ 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。

Ⅲ 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・廃坑時においては、閉山計画にのっとり、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。

• コミュニティ：体制・システム

所管役員	小林 健司（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当）
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。
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](#)

III リスク管理

三菱商事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。

● コミュニティ：取り組み

III 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

三菱商事は、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Sinarmas Land（以下、SML社）と共同で、都市運営事業の検討、なら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）における都市運営およびスマート／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はじめとした、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います。

基本合意書締結後、インドネシア初となる電気自動車（EV）による自動運転のオペレーションの実証実験をはじめ、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、EV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、地域冷房施設の導入検討など多数の都市サービスの実証や検討を行っており、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つなげるなど、経済面のみならず、環境・社会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。

※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。



プロジェクトイメージ



電気自動車

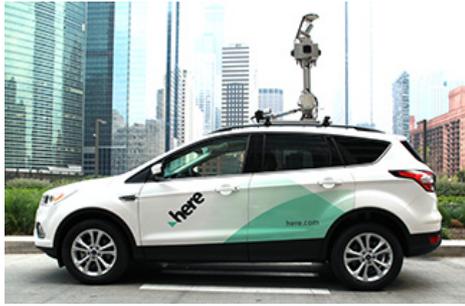
III HEREのDX事業

当社は、2019年12月にデジタル地図データおよび位置情報サービスを提供する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月に同社宛てに15%の出資を行いました。同社を通じて、自動車産業やそれ以外の広範な産業へのソリューション提供とDigital Transformation（DX）を促進し、社会課題の解決に向けた取り組みを推進しています。

※世界52カ国に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。

具体的な取り組みは以下の通りです。

- ・自動運転やEVに必要とされるソリューション提供による移動難民や環境負荷低減への貢献。
- ・物流・輸送におけるルート最適化サービスによるドライバー不足や交通渋滞などの社会課題の解決。
- ・公共交通やモビリティサービスの効率化と高度化による移動の利便性向上に伴う地域経済への貢献。



III MDP事業における現地調達

当社の100%子会社Mitsubishi Development Pty Ltd (MDP) 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、地域社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600の企業と取引を行い、約9,000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140百万豪ドル超となっています。



III 閉山の取り組み

当社が取り組んでいる金属資源事業では、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、地域住民等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](#)

III コミュニティ投資

ケジャベコ銅鉱山

当社は資源会社Anglo American社と共に、ペルーにおいてケジャベコ銅鉱山を運営する会社（Anglo American Quellaveco社／当社関連会社）を保有しています。

地域への雇用創出と人材育成

ケジャベコは、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4,500名の安定的な雇用を見込んでいます。鉱山の開発／操業にはさまざまな技術が必要になることから、地域住民を対象とした職業訓練や学生のインターンシップの受け入れ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、女性向けの職業訓練のプログラムを実施しています。

地域の健康増進と産業振興

地域住民の生活の質向上を目的とし、モケグア州政府や保健当局、NGOと連携し、公衆衛生支援プログラム「Vive Salud」を実施しています。ケジャベコは資金提供と運営支援を通じて同プログラムを支え、地域医療の強化に貢献しています。2024年にモケグア州内の14の医療センターを支援し、8万人超に対し診療・保健サービス等を提供しました。併せて、操業に必要な物資やサービス調達への地元企業の優先的起用や、「ケジャベコ基金」を通じた農業・地場産業の育成等、地域経済の支援にも取り組んでいます。



農家に資金を貸し出し開発支援するAgro Quellaveco Projectの事例

官民連携による地域開発「Moquegua Crece」

モケグア州にて、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）と呼ばれる官民連携プロジェクトを推進しています。民間企業／NGO／地域コミュニティ／行政などモケグア州のさまざまなステークホルダーが協働し、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づくりなどを通じて、モケグア州が持つさまざまな可能性を最大限に引き出し、持続可能な地域の発展に貢献することを目指しています。

Cape Flattery Silica Minesでの珪砂採掘事業

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珪砂を供給してきました。現在は世界最大規模の珪砂鉱山として、年間約3百万トンの珪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

同社が操業する土地の所有権を持つ先住民団体に対してロイヤル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、採掘済み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）

珪砂の使用用途

珪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。

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「復興支援（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。

Ⅲ 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。

DREAM AS ONE. ～ともに一つになり、夢に向かって～

具体的な取り組みについては以下リンク先をご参照ください。

参照 [インクルーシブ社会の実現](#)

財団を通じた支援活動

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）	インクルーシブ社会の実現、次世代の育成・自立、環境の保全を目的とし、北南米地域の環境や社会課題に取り組むNGO・団体への支援活動	1991年設立 約1,400万米ドル
三菱商事欧州アフリカ中東財団（MCF for EMEA）	インクルーシブ社会の実現、次世代の育成・自立、環境の保全を目的とし、欧阿中東地域の環境や社会課題に取り組むNGO・団体への支援活動	1992年に三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）として設立 2024年に、三菱商事欧州アフリカ中東財団に名称を変更 約650万ポンド

三菱商事復興支援財団

具体的な取り組みについては以下リンク先をご参照ください。

[参照](#) [東日本大震災復興支援活動](#)

三菱商事米州財団および三菱商事欧州アフリカ中東財団

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中東財団（MCF for EMEA）を通じて、インクルーシブ社会の実現、次世代の育成・自立、環境の保全を目的に、米州と欧阿中東地域の環境や社会課題に取り組んでいる団体を支援しています。三菱商事米州財団（MCFA）は、1991年の設立以来、約14百万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を行いました。三菱商事欧州アフリカ中東財団（MCF for EMEA）は、1992年に、三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）として設立し、2024年から三菱商事欧州アフリカ中東財団（MCF for EMEA）に名称を変更して欧阿中東地域の社会貢献活動を支援しており、これまで約650万ポンドの資金援助を行いました。例えば、African Leadership Academyによる将来アフリカのリーダーとしての活躍が期待される若者の教育支援や、Farm Africaによるエチオピアの生物多様性や地域コミュニティの生計向上のための取り組みを支援しました。



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

詳細は以下リンク先をご参照ください。

[参照](#) [社会貢献活動](#)

三菱商事高校生海外留学奨学金

具体的な取り組みについては以下リンク先をご参照ください。

[参照](#) [次世代の育成・自立](#)

サプライチェーン・マネジメント： 方針・基本的な考え方

三菱商事（以下、「当社」）は、「三綱領」を創業以来の企業理念とし、社会的責任を果たす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。

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとって、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です。当社は、当社の基本的な考え方を「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」として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。

また、当社が取り扱う商品には、気候や自然にインパクトを与える環境面の課題、労働者や先住民、地域住民の人権に負の影響を与える社会面の課題などを内包するものがあることから、当社は一部商材の調達において「個別調達ガイドライン」を制定し、当社の基本的な考え方を全世界のサプライヤーの皆様にお伝えし、取り組みを進めていきます。

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、サプライヤーの皆さま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、サプライヤーの皆さまが本ガイドラインに違反したなどの場合には、サプライヤーの皆さま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ますとしています。当社は今後もサプライヤーの皆さまと環境・社会面への配慮の徹底に向けて継続的に取り組んでいきます。

※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。

Ⅲ 個別調達ガイドライン

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 \(2026年3月更新\) \[PDF:303KB\]](#)

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 \(2025年5月更新\) \[PDF:254KB\]](#)

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 \(2025年5月更新\) \[PDF:345KB\]](#)

コーヒー豆に係る調達ガイドライン

[コーヒー豆に係る調達ガイドライン \(2025年5月更新\) \[PDF:259KB\]](#)

カカオ豆に係る調達ガイドライン

[カカオ豆に係る調達ガイドライン \(2025年5月更新\) \[PDF:276KB\]](#)

水産物に係る調達ガイドライン

[水産物に係る調達ガイドライン \(2025年7月制定\) \[PDF:281KB\]](#)

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 \(2025年7月更新\) \[PDF:301KB\]](#)

Ⅲ 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、サプライヤーの皆さまとも協働し、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、幾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。



2024年10月、Cermaq社はNGO Compassion in World Farmingから、Cermaq社のサーモンの人道的な屠殺行為に対するウェルフェアプラクティスが評価され、特別表彰を受けました。詳細については、Cermaq Global Webサイトの魚の健康と福祉のページをご覧ください。

Ⅲ 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 \(仮訳\) \(2021年7月更新\) \[PDF:264KB\]](#)

● サプライチェーン・マネジメント：体制・システム

三菱商事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、サステナビリティ委員会で討議後、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（常務執行役員、コーポレート担当役員（CSEO）（兼）金融アライアンス担当）
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。
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](#)

III 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

当社は、「[持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン](#)」を設け、持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する当社の考え方をサプライヤーの皆様へお伝えし、当社の方針と整合した取り組みの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1回実施しています。当社の持続可能なサプライチェーン調査は、①対象商材・サプライヤーの特定・見直し、②年次アンケート調査の実施、③エンゲージメント、④調査結果のレビューと改善・開示の4つのステップから構成されています。

① 対象商材・サプライヤーを特定

調査対象商材の特定にあたっては、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）などの観点で踏まえ、外部専門家の意見も取り入れながら、当社グループの取り扱い商材のうち、人権・環境リスクの観点から優先度を付け、調査対象商材・サプライヤーを特定しています。

A. 当社取り扱い商材・事業スクリーニング

- ・730の当社グループの取り扱い商材・事業を約140のカテゴリーに分類し、人権・環境リスクの高い商材約50を選定。
- ・スクリーニングに際しては、国連の「ビジネスと人権の指導原則」、米国労務相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及び調達国リストを参照。

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した約50の商材を対象に「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」に定める項目に沿って人権・環境のリスク評価を実施。
- ・さらに、国別の現代奴隷リスク等の発生可能性および深刻度も軸にリスク評価を実施。

C. 社内外ステークホルダーとの協議、商材の特定

- ・リスク評価結果を外部有識者の意見も踏まえて再整理し、調査の対象となる商材を特定（2024年度は以下の17商材）。

特定した17の調査対象商材		
・紙	・石炭	・さとうきび（砂糖・原糖）
・LNG	・鉄鉱石	・エビ
・プラスチック（PP,PE他）	・天然ゴム（タイヤ）	・マグロ
・木材（バイオマス）	・鶏肉	・カカオ
・銅	・豚肉	・コーヒー
・亜鉛	・大豆	

- ・優先順位付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

② 年次アンケート調査の実施

当社は、①のステップで特定した商材のサプライヤーに、年次のアンケート調査を実施しています。アンケート調査のフローは以下の図の通りです。

【調査のフロー図】



アンケート調査では、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の考え方に沿ってサプライヤーの取り組みを確認しています。

調査対象サプライヤー数に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

③ サプライヤーとのエンゲージメント

新規サプライヤー

新規サプライヤーの皆さまとは、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」をWebサイト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、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」に沿った取り組みをお約束いただいています。

^{*} 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

お取引開始後は、サプライヤーの皆さまから「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、ビジネスと人権セミナーを通じて当社の考え方を共有しています。また、取り組み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。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・改善措置を働きかけるとともに、必要に応じて、支援を行います。継続的な働きかけ・支援を行っても、是正が困難と判断した場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

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、外部有識者、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。人権・環境デューデリジェンスの取り組みの内容は開示し、ステークホルダーの皆さまにご理解いただくこと、開示した取り組みへの示唆を次の取り組みに反映しています。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。

III 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。

^{*} 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。

調査対象サプライヤー数に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

III 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ナビリティ情報の収集](#)

III エンゲージメント

対話・現場訪問

サプライヤーの中には、経営陣や従業員との対話や現場訪問を通じて、活動状況を確認している先もあります。対象となるサプライヤーは、アンケート調査の回答結果を踏まえ、人権・環境に関する課題を抱えている先や、好事例を実施している先から選定しています。

現場訪問を通じて、課題を抱えている先には当社方針や体制、施策の共有を交えた協議を行い、好事例を実施している先の取り組みは参考にする事で、当社グループやサプライチェーンにおける人権への取り組み強化に繋がっています。

参照 [2025年度のサプライヤー訪問](#) [過去のサプライヤー訪問](#)

ビジネスと人権セミナーの実施

さらに、当社では、当社グループのサプライヤーを対象に毎年ビジネスと人権セミナーを開催し、当社の持続可能なサプライチェーンに関する考え方を共有するとともに、その年のテーマに応じた好事例の共有やQ&Aを通じた意見交換を行っています。

参照 [2025年度のビジネスと人権セミナー](#)

● サプライチェーン・マネジメント：取り組み

III 従業員に対する研修

三菱商事では、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](#)

III セミナーやワークショップ等を通じたエンゲージメント

ビジネスと人権セミナー

当社では、毎年グループ会社やサプライヤーを対象にビジネスと人権セミナーを開催しています（英語・日本語で1回ずつ）。2025年度は、国内外のサプライヤー・グループ会社から広く参加者を募り、合計185名の参加がありました。今回は、人権方針の制定と救済の実務に焦点を当て、社外より招いた講師との対談を交えて、各種取り組みの重要性や、具体的な対応・留意点等を共有しました。

また、人権方針の制定や救済の実務に特に関心の高いグループ会社やサプライヤーとは、ビジネスと人権セミナーに加え、個別ワークショップを開催し、個社の事業を前提に意見交換をしました。

今後も、サプライチェーン調査とエンゲージメントを組み合わせながら当社事業に係る人権・環境デューデリジェンスに取り組んでいきます。

サプライヤー訪問

2025年度は、当社サステナビリティ部が、当社子会社の株式会社MCアグリアライアンスが加工を委託している日新化工株式会社（製菓用チョコレート製造）の工場を訪問し、同社の経営陣や製造現場のスタッフと、チョコレート産業のサプライチェーンにおけるサステナビリティ課題について意見交換を実施し、人権方針の策定・浸透やグリーンバンスメカニズムの運用等幅広い観点から議論を深めました。

今回の訪問では、チョコレート産業が抱える「サプライチェーン全体における労働者の権利尊重」について協議しました。人権方針は単に制定するだけでなく、企業理念と結び付け、すべての従業員が「自分事」として捉える必要があることを再確認しました。その上で、人権方針を社内外へ浸透させるための施策について意見を交わし、経営トップによるコミットメントの重要性や、企業活動におけるマテリアリティ（重要課題）の明確化が鍵であることを確認しました。

また、グリーンバンスメカニズムとしての役割を担う「お客様相談窓口」についても議論しました。事案を認知した際に迅速かつ適切に対処するためには、経営トップへスムーズに情報が届く「有事の報告ライン」と、担当者をあらかじめ明確にしておくことが不可欠です。

今回の対話を通じて、同社が取り組むべき優先順位や実行可能な改善方法について理解を深めることができました。サステナビリティに配慮したチョコレートを製造し、これまでの製菓用チョコレート製造の枠を超え、消費者向けブランド展開を進める同社は、チョコレート産業の課題を、原料調達を担う輸出入業者のみならず、自社の課題として主体的に捉えていました。この姿勢は、他の商材サプライヤーとのエンゲージメントにおいても好事例として共有していきたいと考えています。

当社は今後もサプライヤーの皆さまと共に、実効性のある人権尊重と持続可能なサプライチェーンの確保に取り組んでいきます。



対話



工場内設備の視察

過去の視察レポートはこちら



外部との協働

III 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MCアグリアライアンス、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、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

責任ある大豆に関する円卓会議 (Round Table on Responsible Soy Association : 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、ブラジルのマラニョン州の農地において初めて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

水産養殖管理協議会 (Aquaculture Stewardship Council : 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。

責任ある水産物調達ラウンドテーブル

責任ある水産物調達ラウンドテーブル (The Japan Responsible Seafood Roundtable : JRSR) は、日本国内の水産物関連企業が参加し、個社の努力だけでは解決が難しい水産物調達の課題に対し、企業間の協働による解決を目指しています。当社はJRSRに参加し、持続可能な水産物の取り扱い拡大や透明性あるトレーサビリティの確保を目指すべく、企業間でも協働していきます。

FSC®

森林管理協議会 (Forest Stewardship Council® : 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ない、経済的にも持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。

III Cermaq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け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 社の外部イニシアチブへの参加](#) [Cermaq Web サイト](#)

III 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株式会社では、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」を制定しています。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いきます。

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、同認証のルールにのっとりFSC認証製品の仕入れ・保管・販売を適切に行っています。

※商標ライセンス番号：FSC®-C007960

III ローソンにおける取り組み

当社関連会社である株式会社ローソンでは、店内入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 Web 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 モカブレンドは対象外です。

III Olam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」（“Re-imagining Global Agriculture & Food System”）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、「農家の生活水準向上」「コミュニティのウェルビーイング向上」「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、12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。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、世界中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付くCO₂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。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CO₂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。

また、同社Sunny Verghese CEOが“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2020年から就任していることから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うかがえます。

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Webサイトをご参照ください。



参照 [Olam Sustainability Framework](#) □ [Olam Farmer Information System](#) □ [Olam AtSource](#) □

過去の視察レポート

III スリランカ 紅茶農園

2023年度は、当社グループ会社の株式会社エム・シー・フーズの紅茶サプライヤーであるスリランカのMabroc社を訪問し、同社のサステナビリティに係る取り組み状況について、同社グループ会社である紅茶農園の視察や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。

当社は、2016年にもMabroc社を訪問しています。その当時から、Mabroc社および、グループ会社である紅茶農園が、環境・社会性面の取り組みを経営の根幹に据えた企業であることを確認していました。今回の訪問では、2016年当時よりさらに取り組みが深化していることを確認しました。

他にも、従業員への居住施設の提供、病院施設の提供、収穫作業中に子どもを預けられる保育園の開設など、農園で働く従業員の生活と共存共栄しながら事業を行っていることを確認しました。



インタビューの様子



茶葉の手づかみの様子／保育園の様子



III 日本 食肉加工会社

2022年度は、当社子会社のフードリンク株式会社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下で実施し、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等を通じて、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およ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等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。ただし、一部、方針・手順等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、事故等は発生していないものの、今後の方針・手順等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 \[PDF:892KB\]](#) □



III 日本 美津島町漁業共同組合

2021年度は、当社子会社の東洋冷蔵（株）が国産マグロを買い付けている長崎県対馬市の漁協である美津島町漁業共同組合の経営陣および従業員に、当社のサステナビリティに係る取り組み等を紹介する説明会およびインタビューを、オンラインで実施しました*。

説明会では、サステナビリティに関する外部環境に加え、当社のサステナビリティの取り組み（人権に関する基本的な考え方、持続可能なサプライチェーンの確保を重要な経営上の課題の一つとして特定して事業活動に取り組んでいること）等を説明し、サステナビリティに係る重要性や当社の取り組み内容についての理解を深めていただきました。

オンラインインタビューでは、持続可能な漁業につながる活動として海の漂流物の回収等の活動を行っていること、風通しの良い職場環境に努めていることから人権侵害等の問題が発生していないこと、労働安全衛生の懸念がある作業に従事する従業員には適切な研修を受講させるのみならず従業員の業務量に偏りがないように人材配置を行っていることなどを確認しました。

なお、インタビューを通じて上述の環境や社会に配慮する社内の方針が明文化されていないことを確認したため、当該方針を周知徹底し、サステナビリティに係る取り組みを深化するべく、当該方針の明文化を依頼しました。

当社は、今後も当社グループ各社と連携の上、サプライヤーの皆さまと共に、持続可能なサプライチェーンの確保に取り組んでいきます。

*新型コロナウイルス感染症の状況から、従来のサプライヤーの事業現場訪問は難しかったことを受け、オンラインで実施しました。



III 2020年度以前の現地視察

年度	業種・商材・対象先	国
2020年度	アパレル製品 縫製工場	日本
2019年度	新型コロナウイルス感染症情勢により未実施	—
2018年度	鶏肉および鶏肉加工品 工場	タイ
2017年度	アパレル製品 縫製工場 水産物 養殖・加工場	ベトナム
2016年度	コーヒー農園、精選所	コロンビア
2015年度	紅茶農園	スリランカ
2014年度	コーヒー農園	ブラジル
2013年度	稚エビ生産販売・エビ加工工場	タイ

ガバナンス

コーポレートガバナンス	129
内部統制・監査	147
コンプライアンス	149
リスクマネジメント	155
ステークホルダーエンゲージメント	162

コーポレートガバナンス：取締役会・株式など

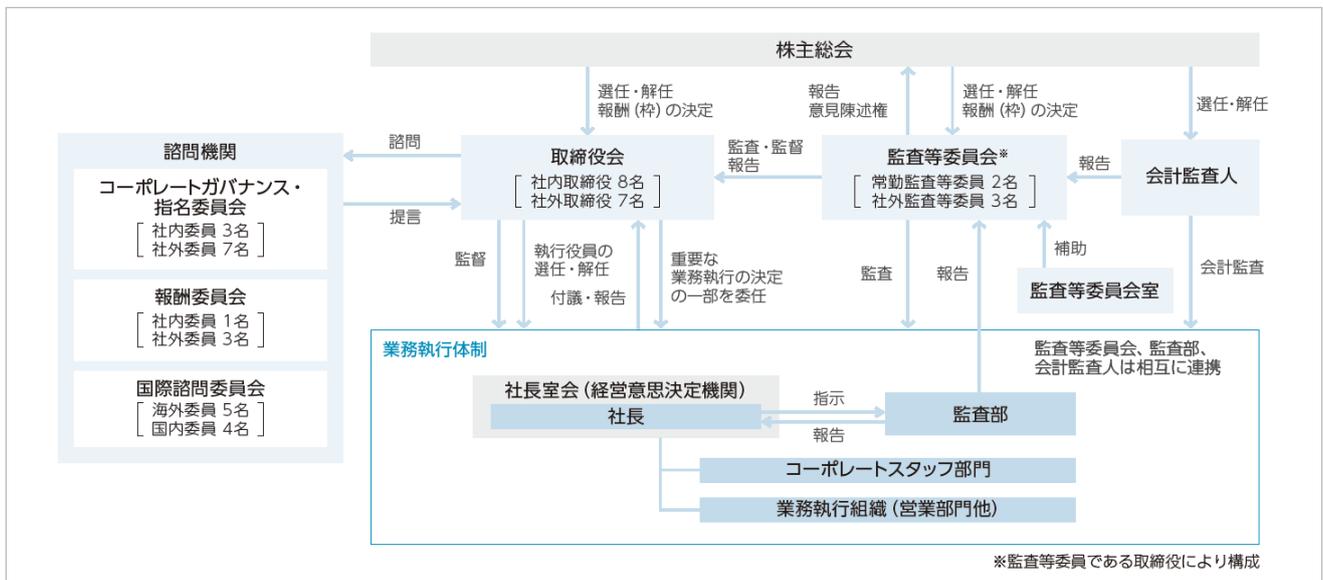
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と変遷

III コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- ① 三菱商事は、『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、全てのステークホルダーの期待に応えることと捉え、この実現のため、経営の健全性、透明性、および効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。
- ② 当社は、上記①に定める基本的な考え方の下、経営における監督と執行の分離を進め、取締役会による充実した審議を通じて経営に対する実効性の高い監督を実現するとともに、重要な業務執行の決定の一部を社長またはその他業務執行取締役委任することにより、迅速・果敢で、かつ変化への対応力を持つ意思決定を可能とするため、監査等委員会設置会社を採用しています。
- ③ 上記②に定める体制の下、取締役会より委任を受けた業務執行取締役が、経営戦略・事業計画等の原案を策定し、取締役会においてその内容を審議した上で決定しています。業務執行取締役は、進捗状況を定期的に取締役会に報告し、取締役会はその進捗状況のモニタリングを行うことにより、継続的な企業価値の向上を図っています。
- ④ 当社は、役職員の行動規範、全社横断的な管理体制、予防・是正・改善措置、内部通報制度等を社内規程等で定め、周知の上、運用の徹底を図り、コンプライアンス体制を実現するとともに、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。

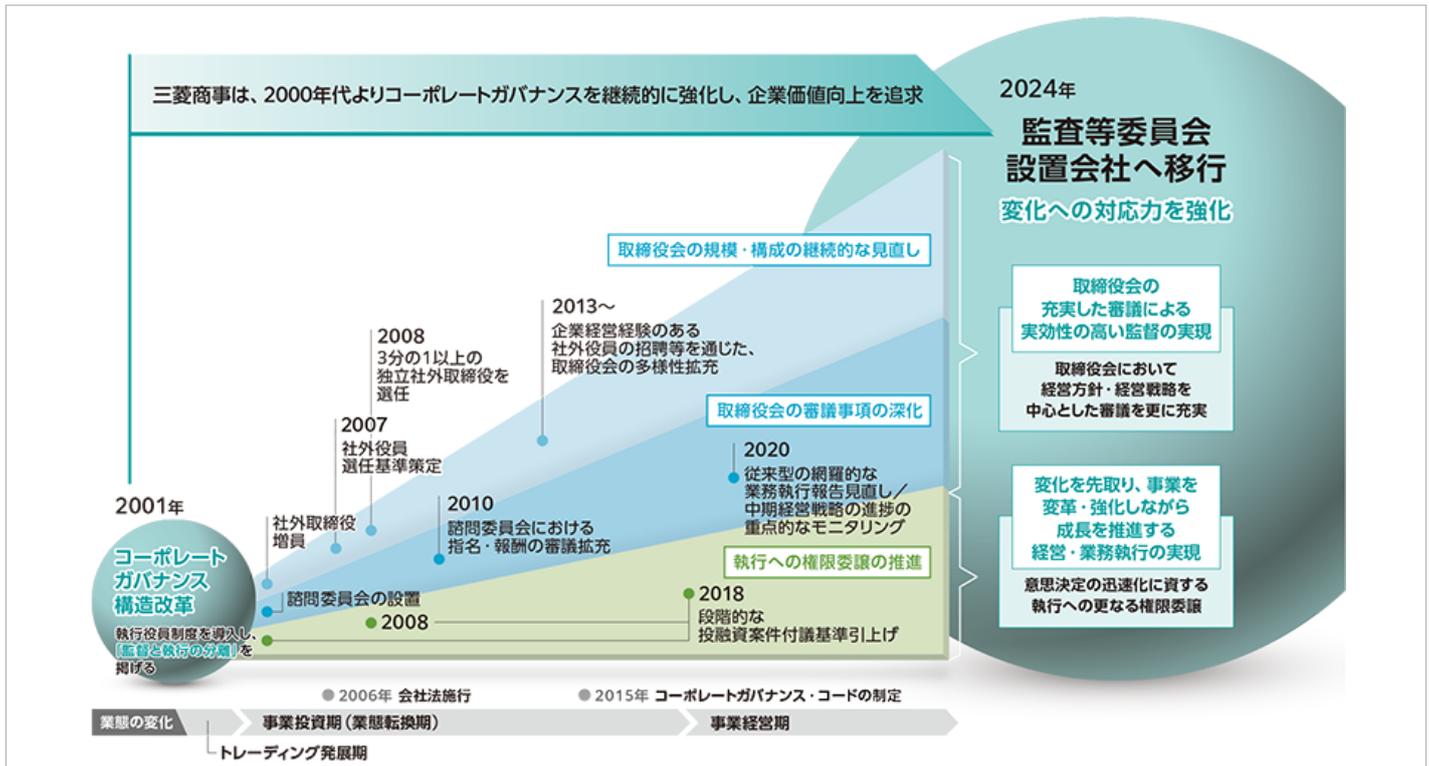
参照 コーポレートガバナンス原則

コーポレートガバナンス体制（2025年7月1日時点）



III コーポレートガバナンスの変遷～監査等委員会設置会社への移行～

当社は、上記に定める基本的な考え方の下、2000年代よりコーポレートガバナンス改革を推し進め、変化を先取り、事業を変革・強化しながら成長を推進する経営・業務執行を実現すべく、取締役会における充実した審議による実効性の高い監督を発展させつつ、企業価値の向上に努めてきました。2024年6月からは、「監査等委員会設置会社」に移行し、権限委譲を通じた意思決定のさらなる迅速化を図るとともに、取締役会における経営方針・経営戦略を中心とした審議を一段と充実させることで取締役会の監督機能を強化・高度化し、加速する外部環境変化への対応力を一層強化しています。



取締役会

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、全社経営の主要項目や各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、ならびに当社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、サステナビリティの観点も重視し、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。

Ⅲ 取締役の役割・責務／選任方針／選任手続きなど

	取締役会	監査等委員会
役割・責務	<p>取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を促し、物心ともに豊かな社会の実現に貢献するべく、以下に列挙する役割・責務を果たし、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定および実効性の高い経営監督を実現する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当社を取り巻く外部環境・時代観・世界観などを踏まえ、当社の事業実態に即した経営の大きな方向性を示すこと 2. 執行側が整備した適切なリスクテイクを支える経営管理・リスク管理制度につき、その体制整備・運用状況を監督すること 3. 執行側が策定し、取締役会で承認した経営の基本方針に照らして、独立した客観的な立場から執行側を評価し、必要な是正を促すことで、執行側に対して実効性の高い監督を行うこと 	<p>監査等委員会は、株主の負託を受けて取締役の職務の執行を監査する法定の独立機関として、その職務を適正に執行することにより、良質な企業統治体制を確立する責務を負い、かつ、取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担う。これらの役割・責務を通じて、当社のコーポレートガバナンスの維持・発展を支え、さまざまなステークホルダーの利害に配慮するとともに、ステークホルダーとの協働に努めながら、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値および社会的信頼の向上を目指す。</p>
規模・構成	<p>当社の取締役会は、上記に定める取締役会の役割・責務を果たすため、多様性が確保された適切な規模および構成とするものとし、そのうち当社の <u>独立性基準</u> ※を満たす社外取締役の人数が3分の1以上を占めるものとする。</p>	<p>当社の監査等委員会は、上記に定める監査等委員会の役割・責務を果たすため、多様性が確保された適切な規模および構成とするものとし、当社の <u>独立性基準</u> ※を満たす社外監査等委員の人数が過半数を占めるものとする。</p>

【取締役】

	取締役（監査等委員である取締役を除く）	監査等委員である取締役
役割・責務	社内取締役	
	取締役会長	常勤監査等委員
	コーポレートガバナンスの維持・発展に努めるとともに、取締役会議長として、執行側の実情も踏まえながら、社外取締役の意見・考えを適切に引き出し、取締役会での議論を中立的にリードすることで、審議の充実化を図り、取締役会の役割・機能を発揮させることにより、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を目指す。	当社全社経営での経験や、財務・会計・法務・リスク管理などの知識・経験を踏まえ、①取締役会長と共に非業務執行の社内取締役として取締役会の役割・機能を発揮させるとともに、②常勤監査等委員として、経営執行状況の適時的確な把握と、監査等委員会による実効性のある監査・監督の実現に向けた環境の整備に努め、他の監査等委員と協力して、客観的・大局的な視点から監査・監督し、必要な場面においては信念を持って執行側に直言することで、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値および社会的信頼の向上を目指す。
	業務執行取締役	
	取締役会で承認された経営の基本方針に沿って業務を遂行するとともに、取締役会宛てに業務執行状況を報告し、取締役会での審議内容を踏まえて、日々の業務執行に当たることにより当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を目指す。	
	社外取締役	社外監査等委員
企業経営に関する実践的な視点や客観的・専門的な視点を持って、執行側の示す経営戦略の遂行を監督し、自らの経験やネットワークからの情報を基に、中長期の大きな方向性について助言した上で、取締役会としての適切な意思決定に参加することで、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を目指す。	社外取締役としての左記の役割・責務に加え、企業経営に関する多様かつ豊富な知識・経験や自らの専門性を踏まえ、中立的・客観的な立場から監査・監督し、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値および社会的信頼の向上を目指す。	
選任方針	取締役（監査等委員である取締役を除く）	
	上記に定めた役割・責務を踏まえ、以下方針の下、全人格的な要素を考慮し、選任。	
	社内取締役	常勤監査等委員
	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、全社経営を担う役員執行役員の中から選任。	全社経営や財務・会計・法務・リスク管理、その他の知識・経験を持つ者から選任。
	社外取締役	社外監査等委員
	1. 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選任。 2. 社外取締役選任の目的にかなうよう、その独立性 [※] 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、個別案件の利益相反には、取締役会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。	1. 企業経営に関する多様かつ豊富な知識と経験および監査・監督に資する専門性を有する者から選任。
選任手続	取締役（監査等委員である取締役を除く）	監査等委員である取締役
	上記選任方針を踏まえ、社長が取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者の選任案を作成。コーポレートガバナンス・指名委員会による審議を経て、取締役会で決議し、株主総会に付議する。	社長が常勤監査等委員と上記選任方針を踏まえて協議の上、監査等委員である取締役候補者の選任案を作成。コーポレートガバナンス・指名委員会による審議を経て、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決議し、株主総会に付議する。

※当社の「独立性基準」

当社は、社外取締役の選任に当たっては、株式会社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の①～⑦号の該当の有無を確認の上、独立性を判断しています。なお、以下の各号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、社外取締役選任に際してその理由を説明・開示します。

- 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在任期間が通算で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等をいう。

※2 当社の定める基準を超える借入先とは、当社の借入額が当社連結総資産の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。

III 取締役のスキルマトリックス (2025年7月1日時点)

取締役のスキルマトリックスについては、2024年度定時株主総会招集ご通知の21、22ページに記載していますので、以下リンク先をご参照ください。

参照 [2024年度定時株主総会招集ご通知 \[PDF:3.1MB\]](#) 

III 取締役会の構成 (2025年7月1日時点)

取締役会の構成については、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

III 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、全社経営の主要項目や各グループの事業戦略等の報告を通じた業務執行の監督を行っています。2024年度の審議の実績は以下の通りです。

2024年度取締役会実績

・経営戦略・サステナビリティ関連

事業戦略会議開催報告、経営戦略2027の方向性、EX戦略進捗状況報告、業務執行報告（リスク管理／人事戦略／地域戦略／ステークホルダーエンゲージメント戦略／事業投資実績調査、循環型成長レビュー、事業ポートフォリオモニタリング／サステナビリティ関連施策）、等

・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（2024年6月21日より前）、コーポレートガバナンス・指名委員会開催報告（2024年6月21日以降）、報酬委員会開催報告（2024年6月21日以降）、国際諮問委員会開催報告、機関設計変更関連（定款一部変更の件、関連規程の制定・改定等）、取締役会の実効性評価、取締役人事／役員人事関連、役員報酬関連、組織体制関連、決算関連、自己株式取得・消却方針、資金調達方針、社債発行、財務活動報告、東京証券取引所からの要請対応、政策保有株式の保有方針検証、内部統制システム関連、コンプライアンス関連、開示関連（有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、内部統制報告書）、監査部活動方針・活動報告、株主総会関連、責任限定契約、会社補償契約、会社役員賠償責任保険（D&O）関連、等

・投融资案件

タンゲー LNG拡張プロジェクト関連、千代田化工建設株式会社関連、マレーシアLNG株式（Dua / Tiga）関連、Cermaq関連、Digital Realty Trust関連、Nexamp関連、株式会社Preferred Networks関連、等

取締役会の諮問機関

III コーポレートガバナンス・指名委員会 (2024年6月21日以降)

コーポレートガバナンスの継続的な強化を図るとともに、取締役会による指名プロセスについてより客観性・透明性を高め、公正性を担保することを目的として、全社外取締役が参加し、以下の事項に関し、審議・モニタリングを行っています。

審議事項

- ・コーポレートガバナンスに係る基本方針および枠組み
- ・取締役の選解任に関する事項
- ・指名等に関する事項
- ・その他コーポレートガバナンス・指名委員長が必要と認める事項

2024年度の主な審議実績

- ・機関設計変更後の新体制の運営について
- ・取締役会の実効性評価
- ・取締役会の規模・構成／取締役の人事案等

委員の構成 (2025年7月1日時点)

- ・社外委員（7名）
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）、小木曾 麻里（社外取締役）、
立岡 恒良（社外監査等委員）、佐藤 りえ子（社外監査等委員）、
中尾 健（社外監査等委員）
- ・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 光真（常勤監査等委員） ※委員長

*コーポレートガバナンス・指名委員会における独立社外取締役の割合：70%（7 / 10名）

III 報酬委員会（2024年6月21日以降）

取締役会による役員報酬等の決定方針や報酬等の額の決定について、より客観性・透明性を高め、公正性を担保することを目的として、以下の事項に関し、審議・モニタリング、決定を行っています。

審議・決定事項

審議事項

- ・役員報酬等の基本的な考え方
- ・その他報酬委員長が必要と認める事項

※「サステナビリティ項目評価」および「社長業績評価」については、委員4名に加え、全社外取締役（監査等委員を含む）も参加し、審議・決定を行います。

審議・決定事項

- ・執行役員報酬のサステナビリティ項目評価*
- ・社長業績評価*

2024年度の主な審議実績

- ・新役員報酬案について等

委員の構成（2025年7月1日時点）

- ・社外委員（3名）
秋山 咲恵*（社外取締役）、小木曾 麻里（社外取締役）、立岡 恒良（社外監査等委員）
- ・社内委員（1名）
垣内 威彦（取締役会長）

*報酬委員会における独立社外取締役の割合：75%（3 / 4名）

※委員長

III 国際諮問委員会

産・官・学界のさまざまなバックグラウンドを持つ海外有識者で構成されており、国際的視点に立った提言・助言を行っています。

主な討議テーマ（2024年度）

- ・地政学
- ・経済／社会
- ・エネルギー安全保障

国際諮問委員会の構成

国際諮問委員会の構成に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

[参照](#) [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

海外委員（5名）（2024年10月1日時点）

委員	国籍	役職	主な専門性・バックグラウンド
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等、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	アイルランド	Unilever元会長	Unilever社等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。
ビラハリ・カウシカン	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、無任所大使等の要職を歴任、大変豊富な外交経験を有しています。
ビクター・チュウ	香港	香港・米経済協議会会長	香港に拠点を置き、中国を中心に複数の分野での投資を手掛けており、東アジア地域における経験が豊富です。Peach Aviationや野村ホールディングスの社外取締役に就任中で日本にも精通、香港と米国／欧州の経済協議会の会長も歴任、中国のみならず世界各国の産業に関する知見を有しています。

国内委員（4名）（2024年10月1日時点）

垣内 威彦*（取締役会長）、中西 勝也（取締役 社長）、
塚本 光太郎（取締役 副社長執行役員）、立岡 恒良（社外監査等委員）

※委員長



取締役会の実効性向上に向けた取り組み

取締役（監査等委員である取締役を除く）および監査等委員である取締役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、取締役室および監査等委員会室を設置し、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。社外取締役に 대해서는、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。

Ⅲ 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、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取締役に對し、担当議題の詳細説明を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。

Ⅲ 独立社外取締役会議

幅広いテーマについて社外取締役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（2024年度）

- ・事業戦略会議における討議事項について
- ・コングロマリット経営
- ・日本のエレクトロニクス製造業界のディスラプション

Ⅲ 社外取締役と役職員との対話

各部門・営業グループの経営幹部との対話、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等を設定し、社外取締役と役職員の接点を強化しています。

Ⅲ 事業会社視察・対話

当社の幅広い事業内容についての理解を深めるため、毎年、社外取締役による国内外の事業会社等の視察、および経営執行責任者との対話等を実施しています。

最近の主な実績（2022年度以降）

- 2022年10月 豪州の原料炭炭鉱、硅砂鉱山の現場視察等
- 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等
- 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）現場視察等
- 2023年10月 ペルー・ケジャベコ銅鉱山、チリ・サーモン養殖事業の現場視察等
- 2024年7月 カナダ・米国 AI関連有識者対話、地政学に係る意見交換等



トロント大学でのAI関連対話（2024年7月）

Ⅲ 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、新任社外取締役に対して、全部門・各営業グループから、オリエンテーションを実施しています。

Ⅲ 取締役会実効性評価

当社では、2015年以降、毎年、取締役会実効性評価を実施しております。2023年度には、監査等委員会設置会社への移行を見据え、独立した外部機関（(株) ボードアドバイザーズ）による第三者評価を実施し、当社の取締役会の実効性が極めて高いレベルで確保されていることを確認しました。

【2024年度 実施方針・プロセス】

2024年度は、2023年度の第三者評価結果を踏まえ、新体制移行後の状況について社外取締役主導により自己評価しました。なお、評価の実施方法・プロセス・評価結果の纏め等については、2024年度も引き続き、独立した外部機関である（株）ボードアドバイザーズによるレビューを実施しています。

STEP 1 コーポレートガバナンス・指名委員会で、実効性評価の実施方針・プロセスについて審議。

STEP 2 宮永取締役、中尾取締役が中心となり、質問項目策定、全取締役宛てアンケート・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。

■ 評価項目

- ✓ 2024年度の振り返り
（『中期経営戦略2024』の主要項目の進捗状況モニタリング、取締役の役割・機能、取締役会の審議事項、取締役会・諮問機関・独立社外取締役会議・対話等の運営等）
- ✓ 『経営戦略2027』の策定プロセス・今後のモニタリングへ向けた留意事項
- ✓ 中長期的な検討事項
（取締役会・諮問機関の規模・構成、中長期的観点での取締役会の在り方等）

■ 取り纏め社外取締役からのメッセージ



宮永取締役

機関設計変更の検討過程で様々な議論を重ねていたことにより、取締役全員のガバナンス・モニタリングに対する意識がより明確になり、機関設計変更後の取締役会においても、共通認識に基づきながら、より多角的にモニタリング・審議する度合いが高まっていると評価できます。



中尾取締役

機関設計変更の検討過程での議論や、執行側からの密な情報共有により、社外取締役の当社事業に対する理解がますます深まっており、取締役会が一体となった議論が活発化していることが確認されたと考えます。

STEP 3 結果を独立社外取締役会議及びコーポレートガバナンス・指名委員会で分析・評価のうえ、取締役会にて審議。以下のとおり、機関設計変更後のコーポレートガバナンス体制において、取締役会の実効性が十分確保されていることを確認。

2024年度取締役会実効性評価 全体総括

- 2023年度の第三者評価で、当社は、以下の特徴・強みに支えられ、**取締役会の実効性が極めて高いレベルで確保されている**ことを確認していますが、この強みが、機関設計変更・コーポレートガバナンス体制改革を経て、ますます強化されていることが確認されました。
- 機関設計変更に関する検討等の機会を通じ、当社取締役会の目指す姿とモニタリングの在り方について丁寧な議論が重ねられ、取締役会全体で更なるコーポレートガバナンス向上を目指していく基盤が強化されていることが確認されました。

取締役会の実効性の土台となる4つの強み



強みを下支えする要素

- ・ 外部環境を踏まえながら当社にとって最適な在り方を真摯に追求するボードカルチャー
- ・ 執行と監督、取締役同士の相互信頼とコミットメントという「人」に関わる要素

【2024年度取締役会実効性評価を踏まえた今後の取組方針】

	2024年度の主な取組	2024年度実効性評価結果	2025年度の取組方針
取締役会全体評価	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新体制の確実かつ円滑な運営を実現。 ■ 新体制下において、経営戦略・その他重要事項に係るアジェンダ・審議を更に充実化。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「社外取締役の強いコミットメントと執行側の細やかな情報開示の姿勢により、取締役会間の信頼関係が構築されていること」を確認。 ■ 新体制下、経営戦略を多角的に議論する度合いが高まっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当社の強みである、「取締役会間の信頼関係」を維持・強化。 ■ 外部環境を踏まえ、将来的な当社の在るべき姿について、審議を継続。そのうえで、コーポレートガバナンス体制の継続的な確認と、必要に応じた見直しを実施。 ■ 複雑な事業環境を踏まえ、取締役の知見と対話をもとに、『経営戦略2027』のモニタリングを実施。
中長期的検討事項	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新体制下での更なるコーポレートガバナンス強化に向け、審議を開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役会の規模・構成については十分に議論が尽くされた結果であり、現状に不足はない。 ■ 激しい環境変化を踏まえた、将来的な当社の在るべき姿に関する審議の継続が肝要。 	
『中期経営戦略2024』モニタリングと『経営戦略2027』策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新経営戦略の策定に向けた意見交換等を実施し、監督側と執行側の相互理解を醸成・深化。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 執行側からの充実した情報共有に基づき、『中期経営戦略2024』のモニタリングは適切に実施された。 ■ 『経営戦略2027』の策定に当たり、監督・執行間で早い段階から丁寧に議論を行ったプロセスについて、社外取締役から高い評価。 	

コーポレートガバナンスへの取り組み状況

当社は **コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方** に基づき、コーポレートガバナンス強化に向けた取り組みを継続的に実施しており、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Web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 [コーポレートガバナンス報告書](#)

Ⅲ 上場株式の取得・保有・縮減の考え方

当社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純投資目的以外の保有目的で上場企業の株式を保有する場合があります。これらを取得する際には、当社の社内規程に基づき取得意義や経済合理性の観点から踏まえ取得是非を判断するとともに、取得後は取締役会において毎年、保有継続の合理性を検証の上、保有意義が希薄化した銘柄は縮減を進めることを基本方針としています。2024年度は、549億円（時価ベースの売却額、みなし保有株式141億円含む）売却し、前事業年度比で約1割削減しました。売却実績の推移は当社統合報告書をご参照ください。

[参照](#) [統合報告書 \[PDF:10.9MB\]](#) 

個別銘柄の保有方針の検証方法

当社が保有する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。

取締役会での本年の検証内容

2025年3月末時点で当社が保有する全ての上場株式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、当社および当社の投資先企業の継続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）などを定量的・定性的に検討の上、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上、議決権を行使すべき旨も、社内規程で定めています。

Ⅲ 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

年金運用体制として、当社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』の受け入れを表明し、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。

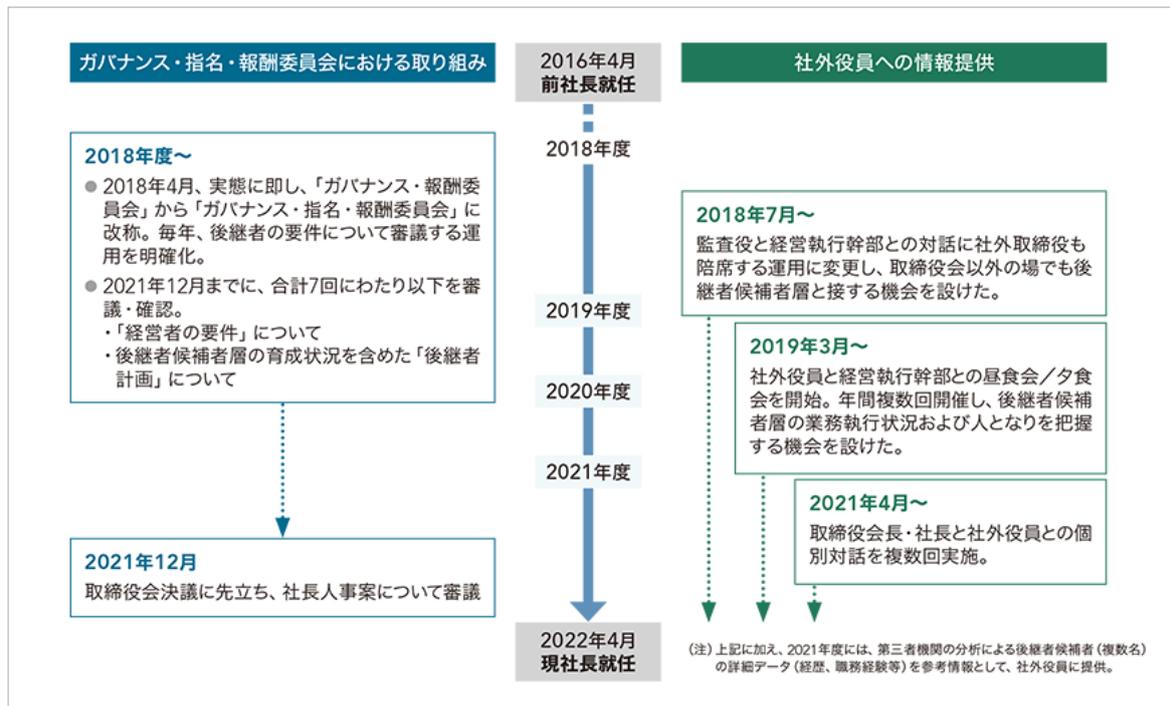
Ⅲ 経営陣幹部の選解任に関する方針・手続き

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、社外取締役が過半数を占めるコーポレートガバナンス・指名委員会（委員10名中、社外取締役7名）で経営者の要件およびその選任に関わる基本方針、ならびに人事案を審議の上、取締役会に具申し、取締役会で決議しています。また、執行役員を選任・業務分担等は取締役会での審議を経て決定することとしています。

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、コーポレートガバナンス・指名委員会で審議の上、取締役会に具申し、取締役会で決議することとしています。

2022年4月 社長選任時の具体的なプロセス

2016年4月に垣内前社長が就任して以降、後継者選任を見据え、取締役会の諮問機関であるガバナンス・指名・報酬委員会において、継続的に「経営者の要件」について審議するなど、丁寧な選任プロセスを実行してきました。また、同委員会以外の場においても、社外役員と丁寧な対話・意見交換を実施し、中西現社長選任に至りました。



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、報酬なし	2022年3月31日	2028年3月

※取締役会長退任日

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いません。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いません。相談役は、主に、当社宛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なしとしています。

株主との対話方針

(a) 基本的な考え方

当社は、当社のステークホルダーエンゲージメントに関する基本方針の下、株主総会に加え、多様な形態での説明会や対話の場を設定し、株主・投資家と積極的に対話を行うことで、当社の企業理念、経営の基本方針、経営目標および戦略などに対する理解の促進を図ります。

参照 [ステークホルダーエンゲージメントに関する基本方針](#)

(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、有価証券報告書など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。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、会社の最高意思決定機関であるとともに、株主との建設的な対話を実施する場として位置付け、株主総会招集通知（英訳を含む）などでの積極的な情報開示を行うとともに、当日の株主総会の場では当社としての説明責任を果たすべく、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。

<2024年度活動実績一覧>

個人投資家説明会2回（うち社長、CFOなどが出席したもの2回）

上記の他、個人投資家向け解説短編動画を作成し、当社Webサイトや証券会社サイトにて公開しています。

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 Forumと称した説明会や対話を都度開催しています。

<2024年度活動実績一覧>

決算説明会※4回

MCSV Creation Forum※2回（ESG対話1回、事業戦略対話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600回（うち社長、CSEOなどが出席したもの約20回）

国内・海外機関投資家（責任投資部門）との面談約30回（うちCSEO、社外取締役などが出席したもの1回）

※目的、内容に応じて、社長、社外取締役、CFO、CSEO、グループCEO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・漏えいされることのないよう、「三菱商事役員行動規範」のっとり、「株式などの不正取引防止基準」を制定し、全役職員に周知徹底しています。

当社Web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。以下リンク先をご参照ください。

参照 投資家情報

- ・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（～2023年度）・半期報告書（2024年度～）
- ・会社案内
- ・サステナビリティ・レポート

(e) 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

現状評価・取り組み方針

直近の株価水準は中長期の持続的なROE水準が株主資本コストを上回っていることを示しています。『経営戦略2027』で掲げた「磨く」「変革する」「創る」の価値創造メカニズムを通じて持続的で高い成長性・効率性を同時に実現することにより、中長期の持続的なROE水準をさらに高めていきたいと考えています。『経営戦略2027』で掲げた定量目標の達成に向けて取り組むとともに、成長性・効率性への市場からの期待感を醸成すべく、株主・投資家との対話や開示の充実を図ります。さらに、それらを通じて得られた示唆を経営に反映し、さらなる企業価値の向上を目指します。

『経営戦略2027』で掲げた定量目標は、当社Webサイト「投資家情報」に掲載の「経営戦略2027」8ページに記載していますので、以下リンク先をご参照ください。

参照 投資家情報

● コーポレートガバナンス：監査役会／監査等委員会

三菱商事は2024年6月21日をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。そのため、2024年度の活動状況の一部については、移行前の監査役会設置会社における内容を記載しています。

当社の監査等委員会は、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等委員である取締役5名で構成されています。常勤の監査等委員である取締役は当社における豊富な業務経験に基づく視点から、監査等委員である社外取締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、監査等委員会への移行後も引き続き、法定事項などを決議することに加え、各監査等委員に対する重要案件の説明や各監査等委員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。

監査等委員会の構成

監査等委員会の構成に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

全監査等委員に占める独立社外監査等委員の割合*



※2025年6月20日時点の体制に基づく。

<以下記載は 2024 年度の活動状況に関するものであり、監査等委員会設置会社への移行前の監査役会設置会社における内容も一部含まれます>

III 監査計画

監査等委員会では、期初に監査計画を立て、当該年度の重点監査項目を定めています。

2024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の総括および次期中経に向けた取り組み

- ・重点施策の進捗と目標達成状況（成長戦略、経営管理制度、人事・サステナビリティ施策、推進メカニズム）
- ・組織再編後のグループ運営・連携の状況と課題

2. 連結ベースでのガバナンスの深化

- ・貿易実務などのリスク管理・内部統制の再点検
- ・連結ベースでのガバナンス体制強化の取り組み状況
- ・IT組織体制強化およびIT経営基盤整備状況の再点検

3. コーポレートガバナンスの強化に向けた取り組み

- ・当社ガバナンスに係る議論の状況
- ・機関設計移行後の運営状況
- ・取締役会における審議のさらなる充実

III 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、副社長、各コーポレート担当役員、各営業グループCEO・本部長・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、社外監査等委員を含む全監査等委員との対話の機会を設けました。



*2024年度における回数

2. 重要会議への出席

監査等委員は、監査等委員会の他、取締役として取締役会にも出席しています。加えて、コーポレートガバナンス・指名委員会、報酬委員会等の重要会議にも出席しています。この他、常勤監査等委員は、社長室会、事業戦略会議などの主要社内経営会議に出席し、必要な意見を述べました。社外監査等委員は、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、必要な意見を述べました。

重要会議への出席回数*

135回



*2024年度における回数

3. 往査・視察

監査等委員は、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。監査等委員の往査・視察先の選定に当たっては、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。

2024年度においては、海外6カ国12社、国内21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・視察結果を取締役会長、社長、関連の担当役員などへ報告しました。なお、社外監査等委員は1名以上が海外3カ国8社、国内14社、国内外3拠点の往査・視察に参加しました。

往査・視察先の数*

43社/カ所



*2024年度における回数

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33社の監査役など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などの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ました。また、グループ企業に派遣される常勤監査役などへの派遣前研修などのサポートも実施しました。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。

III 監査等委員会活動の充実／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、取締役会実効性評価を毎年実施することとしています。監査等委員としては、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きました。

1. 社外取締役との連携強化

監査等委員会による経営・業務執行責任者との対話などには、監査等委員ではない社外取締役も参加しています。また、取締役会付議案件などに関する社外取締役宛ての事前説明や、独立社外取締役会議などのさまざまな場での意見交換を通じ、社外取締役間での連携を強化しています。

2. 監査等委員会活動の実効性向上に向けた取り組み

監査等委員会による監査の実効性向上を目的に、活動レビューをより充実させました。具体的には、従来、期中および期末で実施してきた、重点監査項目を中心とした監査進捗状況のレビューに加えて、各監査等委員へのアンケートおよび当該結果に係るヒアリングに基づいた監査等委員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活動でフォローを要する事項について監査等委員会で討議しました。その結果として、監査等委員会による監査は十分機能し、実効性が適切に確保されていること、また、さらなる実効性の向上に向けた取り組みを不断に検討することが確認されました。

III 三様監査の充実

監査等委員会は、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きました。

1. 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りました。

また、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いました。

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いました。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、監査等委員会として再任を決議しました。

2. 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等委員との月次定例会で内部監査活動結果報告を受け意見交換を実施する他、監査等委員会でも四半期ごとに監査結果の報告を受けています。

また、監査部が主催する国内主要グループ企業40社の内部監査人連絡会に監査等委員が出席する一方、監査等委員会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いました。

● コーポレートガバナンス：取締役の報酬など

三菱商事は、報酬委員会における継続的な審議を経て、2025年5月の取締役会にて、2025年度以降、取締役（監査等委員である取締役を除く）のうち、業務執行を担う取締役の報酬制度の見直しを決議し、2024年度定時株主総会にて、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬額の決定、及び対象取締役（監査等委員である取締役を除く）に対する株式報酬制度導入を決議しました。

役員報酬制度の見直しにあたっては、株主の皆様とのより一層の価値共有を進め、当社の将来にわたる持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた取り組みの更なる強化に繋げることを最大の目的とし、制度を設計しています。

新たな役員報酬等の基本方針及び報酬ガバナンスは以下のとおりです。

Ⅲ 役員報酬等の基本方針

報酬水準

- ・当社役員の機能・役割に応じた水準とする。

報酬ガバナンス

- ・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及びその運用状況等については、社外取締役が過半数を占め、かつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会にて、継続的に審議・モニタリングしていく。

参照 報酬委員会の概要

- ・業務執行を担う取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等については、株主とのより一層の価値共有を進め、当社の将来にわたる持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた取り組みの更なる強化に繋げることを最大の目的とし、以下の要素を考慮する。

戦略とのアラインメント

経営戦略に連動した報酬制度とすべく、経営戦略上、重視する指標をKPIとして選定する。また、業績の達成状況等に応じて、経営層の報酬として、日本企業、ひいては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。

株主とのより一層の価値共有

株価連動型株式報酬を導入し、報酬構成において株式報酬の割合を大幅に高め、かつ株価条件を付した制度とする。

アカウンタビリティの強化

上記、報酬ガバナンスの記載に準じる。

- ・経営の監督機能を担う、取締役会長及び社外取締役（監査等委員である取締役を除く）、並びに、監査・監督機能を担う監査等委員である取締役については、業務執行からの独立性を確保するため、固定の月例報酬のみ支給する。

Ⅲ 取締役の報酬ガバナンス

役員報酬等の決定方針や、報酬等の額（実支給額）の決定にあたっては、報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決定するプロセスを経ることとしています。取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する夫々の方針は以下のとおりです。

① 業務執行取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等に係る報酬ガバナンス

- ・業務執行取締役の報酬等の額（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及び個人別支給額については、2024年度定時株主総会で承認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する。
- ・固定報酬である基本報酬については取締役会で決議した金額を支給する。
- ・変動報酬である業績連動賞与・株価連動型株式報酬については、報酬委員会が審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、業績連動指標の実績を反映して支給額を決定する。
- ・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、業務執行取締役に対して、業務執行の最高責任者である社長が個人別の評価を担うことが妥当であるため、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する。業務執行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、各部門・グループ及び拠点経営への貢献、並びに持続的な成長につながる価値創出に関する取り組み状況等を総合的に勘案して評価する。社長自身の業績評価は、毎年、取締役会から委任を受けた、社外取締役が過半数を占め、かつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会が、報酬委員会の委員に加え、全社外取

締役（社外監査等委員を含む）も参加して、審議・決定を行う。個人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、報酬委員会及び取締役会に報告する。

- ・なお、2025年5月2日開催の臨時取締役会において決議した役員報酬等の決定方針（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及び個人別支給額が当該決定方針に沿うことを報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議する。
- ・業務執行取締役については、個人業績連動報酬、業績連動賞与、株価連動型株式報酬を対象として、報酬の金銭の不支給（マルス）・返還請求（クローバック）に関する条項を導入する。
- ・また、報酬水準及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、並びにその運用状況等については、報酬委員会において、毎年、審議・モニタリングする。報酬水準・報酬構成比率については、外部専門機関（WTW（ウイリス・タワーズワトソン））から提供された報酬データ等を参照する。

②非業務執行取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等に係る報酬ガバナンス

取締役会長及び社外取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容は、報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決定する。

③監査等委員である取締役の報酬等に係る報酬ガバナンス

監査等委員である取締役の報酬の総額及び個人別支給額については、2023年度定時株主総会（2024年6月21日開催）で決議された監査等委員である取締役報酬枠の範囲内で、監査等委員である取締役の協議を経て決定している。

III 2025年度以降の役員報酬の内容

報酬の種類	給与方式・固定/変動	KPI	報酬の内容	取締役 (監査等委員である取締役を除く)		監査等委員である 取締役
				業務執行を担う (執行役員兼務) 取締役	非業務執行取締役 (取締役会長及び 社外取締役)	
基本報酬	現金・固定	—	・役位に応じて取締役会で決議した額を、毎月支給します。	○	○	○
個人業績連動報酬*	現金・変動	個人業績(半年度)	・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、報酬委員会*において審議のうえ、決定。 ・評価結果については、取締役会及び報酬委員会に報告。	○	—	—
業績連動賞与*	現金・変動	営業収益CF、ROE、サステナビリティ項目(半年度)	・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、半年度の営業収益キャッシュフローに応じて支給額を決定。ただし、当期純利益が0又は赤字の場合には、営業収益キャッシュフローの額にかかわらず不支給とする。また、ROEが取締役会で決議した水準を下回る場合、支給額を減額する。 ・更に、サステナビリティ項目に関する取組状況の評価結果に応じて、支給額が変動。評価にあたっては、定量・定性の両面から、半年度の取組を、より長期でのインパクトを踏まえ、報酬委員会*で総合的に評価。評価結果は、取締役会に報告。	○	—	—
株価連動型株式報酬*	株式・変動	株価/株式成長率(3年間)	・毎事業年度、役位に応じたポイントを割り当てる。 ・3年間を業績評価期間とし、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)/配当込みTOPIXの成長率)に応じ、割り当てたポイントが変動する。 ・株式の交付にあたっては、信託型株式報酬を導入する。 ※なお、当社自社保有ガイドラインにより、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%(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。	○	—	—

※社外取締役が過半数を占め、かつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会の委員に加え、全社外取締役（社外監査等委員を含む）も参加。

注)

1. 取締役（監査等委員である取締役を除く）報酬額については、以下①～②のとおり、2024年度定時株主総会において決議しています。なお、対象となる取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数は10名（うち、社外取締役4名）です。
 - ①基本報酬及び個人業績連動報酬を対象として、年額18億円以内（うち、社外取締役に対する基本報酬を対象として、年額2.5億円以内）
 - ②半年度の連結業績を反映させる業績連動賞与を対象として、年額10億円以内（ただし、営業収益キャッシュフロー、ROEの実績、及びサステナビリティ項目に関する取り組み状況の評価結果に応じ、取締役会で決議するフォーミュラに基づいて、支給額を決定する。また、支給総額には上限を設けて運用する）

各取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬額については、上記報酬枠の範囲内において、取締役会及び報酬委員会における審議・決定プロセスを経て決定するものとします。

また、業務執行を担う取締役の業務執行に起因して、重大な財務諸表の修正等が発生した場合には、個人業績連動報酬及び業績連動賞与を対象として、当該取締役に対し、金銭の不支給（マルス）・返還請求（クローバック）を求めることがあります。表内（*）の各報酬の項目をクローバック条項

の対象としています。2024年度までの役員報酬制度のもと、支給していた積立型退任時報酬については、2025年度分以降の積立では行わないこととし、2024年度までの積立分につき、退任時に累計額を算出し、取締役会の決議を経て支給します。また、業績連動賞与（中長期）も2025年度分以降は廃止することとし、過年度分の個人業績連動報酬、業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）及び中長期株価連動型株式報酬については、各年度に係る役員報酬等の基本的な考え方、報酬ガバナンス及び報酬制度に基づき権利確定・支給します。

2. 2024年度定時株主総会における決議を経て、2025年度以降、中長期株価連動型株式報酬を廃止する一方、中長期的な企業価値向上への意識をより一層高め、株主との価値共有を図ることを目的として、年額17億円の範囲内で、業務執行を担う取締役（監査等委員である取締役を除く）を対象とした、信託を用いた株価連動型株式報酬制度を導入いたしました。なお、対象となる取締役の員数は5名です。

2025年度以降、業務執行を担う取締役に対する中長期株価連動型株式報酬としての新株予約権発行は行いませんが、既に発行した新株予約権は今後も存続します。

3. 監査等委員である取締役の報酬額については、年額 4.5億円以内とすることを、2023年度定時株主総会において決議しています。なお、対象となる監査等委員である取締役の員数は5名（うち、社外監査等委員3名）です。

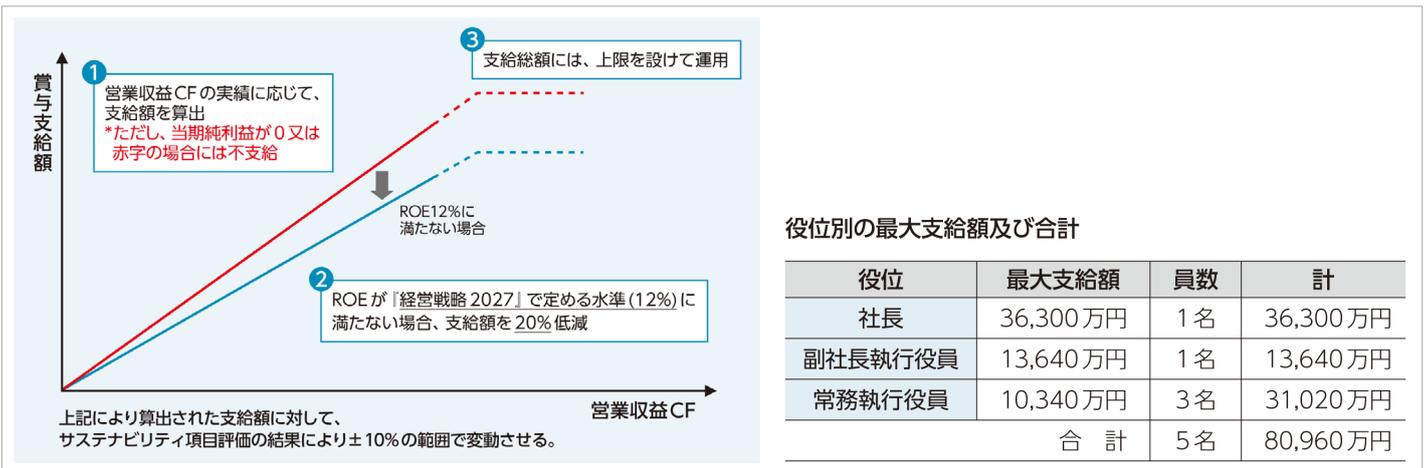
III 業績連動賞与

・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、単年度の営業収益キャッシュフローに応じて支給額を決定します。ただし、当期純利益が0又は赤字の場合には、営業収益キャッシュフローの額にかかわらず不支給とします。

また、ROEが取締役会で決議した水準を下回る場合、支給額を減額します。

・更に、サステナビリティ項目に関する取り組み状況の評価結果に応じて、支給額が変動します。評価にあたっては、定量・定性の両面から、単年度の取り組みを、より長期でのインパクトを踏まえ、報酬委員会で総合的に評価します。評価結果は、取締役会に報告することとしています。

2025年度における算定方法、役員別の最大支給額及び合計



III 株価連動型株式報酬

当社の役員報酬制度における株価連動型株式報酬（以下、本制度）の内容は以下のとおりです。

(1) 本制度の概要

本制度は、当社が信託へ拠出する金員（以下「信託金」）を原資として信託を通じて当社株式が取得され、当該信託を通じて役位及び業績の達成度等に応じて、当社株式又は当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」）について役員報酬として交付又は給付（以下「交付等」）を行う制度です。

① 本制度の対象者

「業務執行役員」である執行役員を兼務する取締役（以下、対象取締役）を対象とします。執行役員を兼務しない取締役会長、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）及び監査等委員である取締役は支給対象外とします。

② 信託金の上限

17億円に対象期間の事業年度数を乗じた金額。なお、当初の対象期間については、2028年3月31日までの3事業年度を対象として51億円

③ 対象取締役に交付等が行われる当社株式の数の上限及び当社株式の取得方法

- ・140万株を対象期間の事業年度数を乗じた株式数。なお、当初の対象期間については、2028年3月31日までの3事業年度を対象として420万株
- ・上記の1事業年度あたりの株式数（140万株）の当社発行済株式総数（2025年3月31日時点、自己株式控除後）に対する割合は約0.03%

・当社株式は、信託に対し当社が第三者割当として行う新株式の発行若しくは自己株式の処分により、又は株式市場から当該信託を通じて取得することを予定

④対象取締役に交付等がなされる当社株式等の数の算定方法

・対象期間における業績の達成度等に応じて一定の範囲で変動。なお、当初の対象期間においては、業績の達成度等を評価する指標は、当社株式成長率とする。当社株式成長率は、当初の対象期間中の当社株主総利回り（Total Shareholder Return、以下「TSR」）を、当該期間中の配当込みTOPIXの成長率で除して算出

⑤対象取締役に対する当社株式等の交付等の時期

・原則として対象期間終了後

（２）信託金の上限等

本制度の対象期間は、原則として3事業年度とし、当初の対象期間は2028年3月31日までの3事業年度とします。

当社は、信託金の上限を17億円に当該対象期間の事業年度数を乗じた金額としたうえで、かかる信託金を抛出し、受益者要件を充足する対象取締役を受益者として対象期間に対応する期間の信託（以下「本信託」）を設定します。本信託は、信託管理人の指図に従い、信託金を原資として信託を通じて当社株式を取得します。当社は、対象取締役に対して、下記（３）に定めるとおりポイントの付与を行い、予め定められた時期に付与されたポイント数に相当する当社株式等の交付等を本信託から行います。

また、本信託の信託期間の満了時において、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより本信託を継続することがあります。その場合、原則として、3事業年度が新たな対象期間となり、当該新たな対象期間に対応する期間について本信託の信託期間を延長し、当社は本株主総会の承認決議を得た、本信託に抛出する信託金の合計上限額の範囲内で追加抛出を行い、引き続き新たな対象期間について、対象取締役に対するポイントの付与及び当社株式等の交付等を継続します。ただし、かかる追加抛出を行う場合において、延長する前の信託期間の末日に信託財産内に残存する当社株式（対象取締役に付与されたポイントに相当する当社株式で交付等が未了であるものを除く）及び金銭（以下、当社株式と合わせて「残存株式等」）があるときは、残存株式等の金額と追加抛出される信託金の合計額は、17億円に当該対象期間の事業年度数を乗じた金額の範囲内とします。

この信託期間の延長は、一度だけに限らず、その後も同様に信託期間を延長することがあります。

（３）対象取締役に交付等がなされる当社株式等の数の算定方法及び上限

対象取締役にに対して交付等が行われる当社株式等の数は、「株式交付ポイント」の数により定まります。株式交付ポイント1ポイントにつき当社株式1株又はその換価処分相当額の金銭を交付等するものとし、1ポイント未満の端数は切り捨てます。ただし、当社株式について信託期間中に株式分割・株式併合等を行った場合には、分割比率・併合比率等に応じて、株式交付ポイント1ポイントあたりの当社株式数、交付等を行う株式数及びその換価処分相当額の上限を調整します。株式交付ポイントは、次のとおり算定されます。

対象取締役にに対して、毎事業年度、役位に応じたポイントを割当てます。対象期間経過後、対象取締役にに対して割当てたポイントに業績の達成度等に応じた業績連動係数[※]を乗じて、業績連動ポイント数を算出し、株式交付ポイント数を決定します。なお、対象期間の途中で受益者要件を満たす対象取締役が退任する場合も、対象期間終了後に業績連動係数に応じて、業績連動ポイント数を算出し、株式交付ポイント数を決定します。

※業績の達成度等に応じて一定の範囲で変動します。当初の対象期間における業績の達成度については、当初の対象期間中のTSRを、当該期間中の配当込みTOPIXの成長率で除して算出いたします。また、当初の対象期間における業績の達成度等による変動幅は、50～250%の範囲としております。

なお、今後、当該指標及び変動幅は取締役会の決議により変更されることがあります。信託期間中における対象取締役に交付等が行われる当社株式等の数（対象取締役に付与されるポイントの数）の上限は、140万株に当該対象期間の事業年度数を乗じた株式数とします。なお、対象取締役に交付等が行われる当社株式等の上限は、上記（２）の当社が抛出する金員の上限を踏まえ、当社の株価推移等を参考に設定しています。

（４）対象取締役に対する当社株式等の交付等の方法及び時期

受益者要件を満たす対象取締役は、対象期間経過後に、所定の受益者確定手続を行うことにより、保有する株式交付ポイント数に相当する数の当社株式等について本信託から交付等を受けるものとします。このとき、当該取締役は、株式交付ポイント数の所定の割合の当社株式について交付を受け、残りの株式については本信託内で換価した上で、換価処分相当額の金銭の給付を受けるものとします。また、国内非居住者となることが決定した対象取締役は、当該時点において保有するポイント数について、対象期間経過後に算出・決定される株式交付ポイント数に、給付時点の当社株式の株価を乗じた額の金銭の給付を当社から受けるものとします。なお、何らかの事情により本信託による換価処分相当額の金銭の給付が困難となった場合、換価処分相当額と同額分を当社から支給すること（以下「キャッシュプラン」）がありますが、対象取締役への当該キャッシュプランによる支給金額の算定根拠となるポイント数（以下「キャッシュプランポイント」）と対象取締役に交付がなされる当社株式（換価処分の対象となる株式を含む）の数の合計は、140万株に当該対象期間の事業年度数を乗じた株式数の範囲内とし、当該キャッシュプランポイント数に給付時の市場株価を乗じた金額を支給します。また、対象取締役が死亡した場合には、その時点で付与されている株式交付ポイントに相当する数の当社株式について、当該対象取締役の相続人が換価処分相当額の金銭の給付を受けるものとします。

（５）マルス・クローバック条項

対象取締役の業務執行に起因して、重大な財務諸表の修正等が発生した場合には、当該取締役に対し、交付等がなされる予定の当社株式等に係る受益権

の没収（マルス）又は交付等した当社株式等若しくはその換価処分金相当額の金銭の返還請求（クローバック）を求めることがあります。

（6）本信託内の当社株式に係る議決権行使

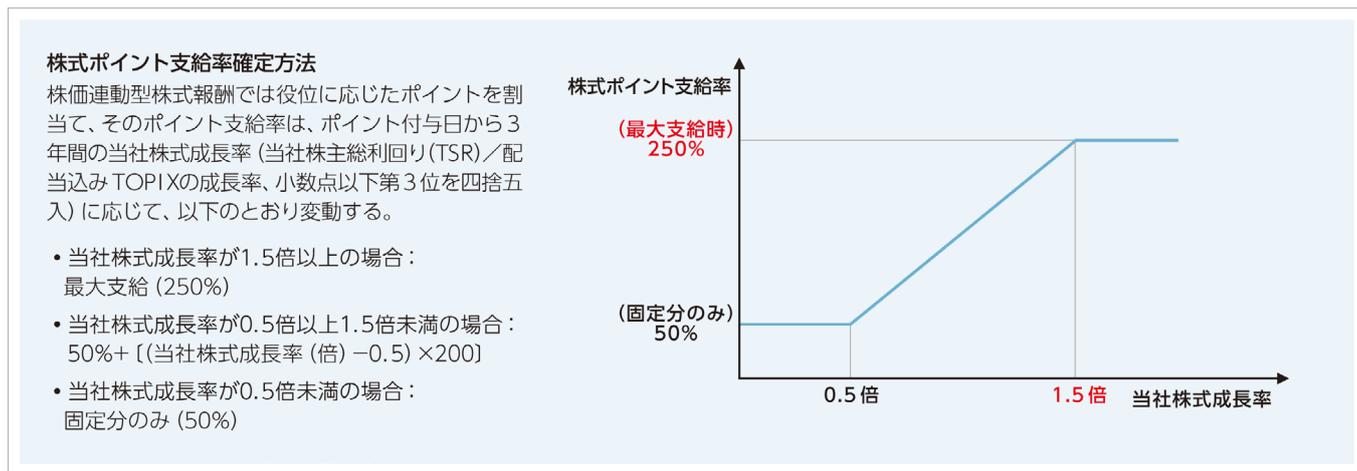
本信託内にある当社株式（対象取締役に交付が行われる前の当社株式）については、経営への中立性を確保するため、信託期間中、議決権は行使されないものとします。

（7）本信託内の当社株式に係る配当の取扱い

本信託内の当社株式について支払われた配当は、本信託が受領した後、本信託の信託報酬・信託費用に充てられます。

（8）その他の本制度の内容

本制度に関するその他の内容については、本信託の設定、信託契約の変更及び本信託への追加拠出の都度、取締役会において決議します。



III 自社株保有ガイドライン（基準）

当社では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。

III 役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会および報酬委員会の関与）

当社は、取締役会、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。

2024年10月開催 報酬委員会

- ・新たな執行役員報酬制度（取締役兼務者を含む）の基本設計（グランドデザイン）案について、報酬委員会で審議。

2025年1月開催 報酬委員会

- ・執行役員報酬制度の詳細案について、報酬委員会で審議。

2025年3月開催 報酬委員会

- ・新たな執行役員報酬制度の開示案含む最終案について、報酬委員会で審議。

2025年5月開催 臨時取締役会

- ・執行役員報酬制度の改定を含む、2025年度以降の役員報酬制度（基本方針、報酬ガバナンスを含む）について、取締役会で決議。

2025年6月開催 株主総会

- ・取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬額決定、対象取締役（監査等委員である取締役を除く）に対する株式報酬制度の導入について、株主総会で決議。

III 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に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

※ 2024年6月の当社機関設計移行前

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

Ⅲ 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

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に関するデータは、以下リンク先のESGデータをご参照ください。

[参照](#) [サステナビリティ・レポート/ESG データ](#)

Ⅲ 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。

Ⅲ 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。

● 内部統制

内部統制システム構築に係る基本方針

三菱商事は、子会社を含めた三菱商事グループ全体として、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、2025年5月2日の取締役会において、「内部統制システム構築に係る基本方針」を以下の通り決議しており、本基本方針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。

参照 [内部統制に対する取り組み](#)

● 監査

Ⅲ 監査役／監査等委員会監査

三菱商事の監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成され、このうち3名は社外取締役です。社内出身の取締役である鴨脚 光真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、それぞれ常勤の監査等委員に選任されています。また、監査等委員である社外取締役のうち、立岡恒良氏は産業界全体への深い造詣と環境・エネルギー政策に関する高い見識を有しており、佐藤りえ子氏、および中尾 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います。監査等委員である取締役5名のうち、常勤の監査等委員である取締役鴨脚 光真氏および監査等委員である社外取締役 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。常勤の監査等委員である取締役のうち1名が、監査等委員会の委員長および特定監査等委員を務めています。監査等委員会を補佐する独立の組織として監査等委員会室を設置しており、11名（2025年6月20日時点）の専任スタッフが対応する体制としています。

<以下記載は2024年度の活動状況に関するものであり、監査等委員会設置会社への移行前の監査役会設置会社における内容も一部含まれます>

2024年度において、監査等委員は、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135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（取締役会長以下、経営・業務執行部門との対話68回、海外12社／国内21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りました。法定事項などを決議するのみならず、各監査等委員が監査活動の状況を報告・共有する場として監査等委員会で活発な議論を行いました。2024年度は監査等委員会を12回開催し、全監査等委員が全ての監査等委員会に出席しました。監査等委員会では、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い、これらは取締役会にも報告しました。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ました。

Ⅲ 内部監査

内部監査については、監査部（2025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各々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、デュアルレポートングとして、都度社長および常勤監査等委員などに報告するとともに、定期的にと取締役会、社長室会、監査等委員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、当社およ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、3～5年の頻度で実施しています。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、テーマ監査を毎年実施しており、2024年度においては事業投資先管理に係る事前協議事項／機関決議事項の整合と運用状況を確認するテーマ監査を実施しました。

Ⅲ 会計監査

当社の2024年度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、大久保 圭祐の4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30名、会計士試験合格者28名、その他110名となっています。

Ⅲ 三様監査の相互連携および内部統制部門との関係

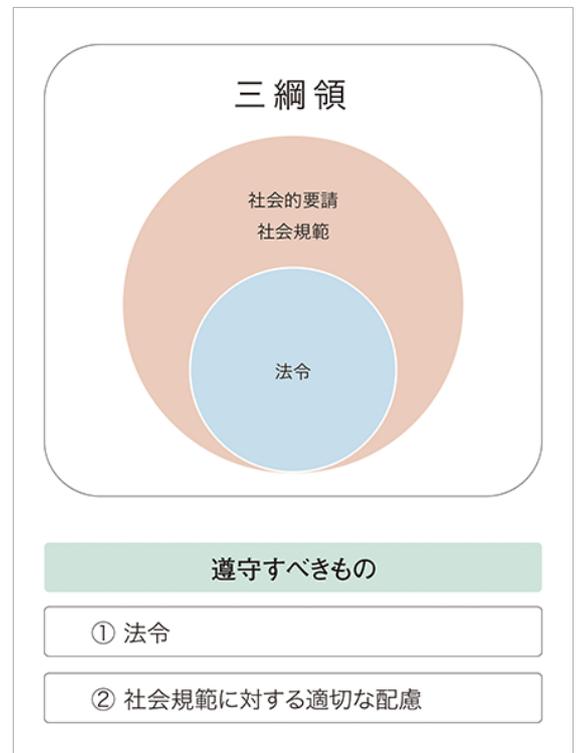
監査等委員、主計部および会計監査人は、四半期決算時での定例会を開催し、意見交換の機会を設けました。また、監査部による四半期ごとの監査等委員会への監査報告や監査等委員と監査部の月次定例会、および監査等委員・監査部による子会社・関連会社の監査役等・内部監査部門を交えた連絡会などを実施しました。また、監査部は監査等委員と会計監査人の情報・意見交換の場にも参加しました。監査等委員会設置会社移行後もこれらの連携を継続・深化させ、三様監査の連結ベースの強化を図っています。なお、2024年度における当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツに対する報酬は次の通りです。

- ・ 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} 1,000百万円
- ・ 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} 47百万円
- ・ 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} 2,884百万円

- ※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。

● コンプライアンス：方針・基本的な考え方

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いただ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。



● コンプライアンス：体制・システム

Ⅲ 違反に対する調査・対応体制

コンプライアンス体制

三菱商事では、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、またはその恐れがある場合、必要な調査を行い、当該業務に対して中止・改善命令を下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・オフィサーの下、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

III 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

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」の実現を目指すに当たり、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下、コンプライアンスを含む組織風土の定点観測を行いその改善を目的とし、組織風土調査を2022年度より毎年実施しています。「社員エンゲージメント度数」および「社員を活かす環境度数」それぞれの肯定的回答率65%以上を維持することをKPIとしており、調査結果については各所属員にフィードバックし、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。一例として、2023年度以降、組織風土調査の結果分析を踏まえ、業務プロセスの効率化により生産性を向上することで、価値創出に向けて注力できる環境を整備することを目的に、「業務プロセス改革」を全社で進めています。

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、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。

● コンプライアンス：取り組み

Ⅲ 腐敗防止のための取り組み

三菱商事は、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、代理店起用、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・提言を活かし、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ています。

2019年には、取引の種類や規模、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制し、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。

2024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。

Ⅲ 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付けたものに改定し、その後も2023年度には、特に手続きに使用する書面やプロセス自体（形式面）の見直しを行うなど、毎年見直しを実施しています。

- ・委託業務や関係国等の性質を切り口に2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。
- ・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。

Ⅲ 三菱商事グループ贈収賄防止指針

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 \[PDF:265KB\]](#) 

Ⅲ 腐敗行為に関する摘発事例

2024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。

III 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」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、監査部や監査等委員への通報ルートも設置しています。さらに、高い匿名性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）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。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」や、フリーランス法に基づく相談対応体制も用意しています。さらに、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））も設置しています。

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、通報者の不利益取り扱いの禁止、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、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、上述の通り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。また、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定し、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するなど、体制を継続的に点検しています。

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。①三菱商事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。

2024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。

参照 [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）

2024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59件、そのうちハラスメントに関する通報は27件、その他に関する通報（労務管理など）は32件でした。

なお、2024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。

通報受付件数の推移については以下リンク先のESGデータをご参照ください。

参照 [サステナビリティ・レポート／ESG データ](#)

III 取締役による監督

毎年、三菱商事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等委員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。

III PDF冊子「三菱商事のコンプライアンス」

当社のコンプライアンスについてまとめたPDF冊子「三菱商事のコンプライアンス」も作成していますので、ご参照ください。

参照 [三菱商事のコンプライアンス \[PDF:4.0MB\]](#)

● コンプライアンス：パフォーマンス

Ⅲ コンプライアンス研修の実績

三菱商事では、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も、コンプライアンス関連の研修を開催しています。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、全役職員がいつでも参照できるようにしています。

Ⅲ コンプライアンス違反件数

2024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93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。

Ⅲ 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。2023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。

Ⅲ 税の透明性

当社は、以下の基本原則にのっとり、税務業務を遂行しています。

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。

● リスクマネジメント：方針・基本的な考え方

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。

● リスクマネジメント：リスク管理体制

III 概要

三菱商事のリスク管理体制は以下の通りです。

- ・ 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います。
- ・ 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、それぞれ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、監査およびリスク管理に当たっています。
- ・ 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、カントリーリスク	野内 雄三	代表取締役、コーポレート担当役員 (CFO)
環境リスク	小林 健司	コーポレート担当役員 (CSEO) (兼) 金融アライアンス担当
コンプライアンスリスク	塚本 光太郎	代表取締役、社長補佐、チーフ・コンプライアンスオフィサー
リーガルリスク、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	野島 嘉之	代表取締役、コーポレート担当役員 (総務、法務) (兼) 緊急危機対策本部長
情報管理リスク	柏木 豊	代表取締役、コーポレート担当役員 (人事、地域、IT)

リスクマネジメント体制

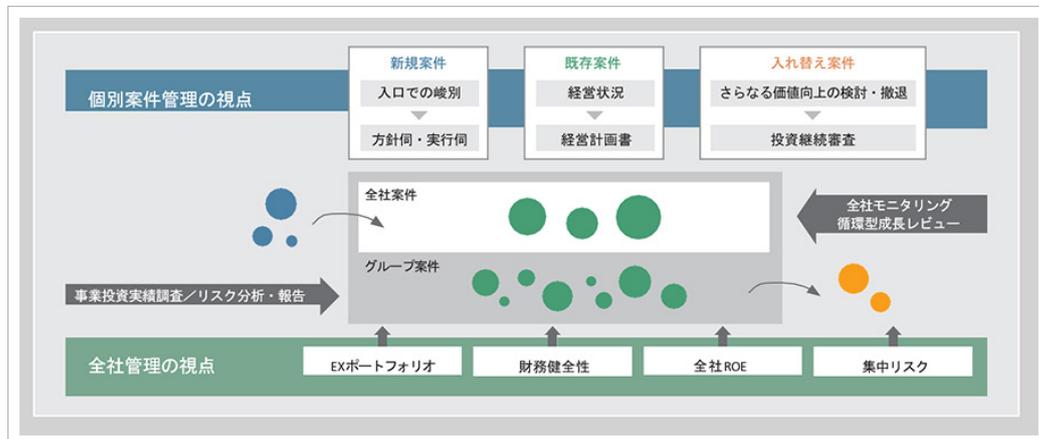
リスク分類	管掌組織
信用リスク、市場リスク（為替・金利・株価変動、為替見越しなど）、コントリブションリスク	財務部
信用リスク（格付け制度、成約、取引与信、寄託、決済猶予など）	三菱商事フィナンシャルサービス（株）
事業投資リスク、市場リスクなど（投資採算評価制度、新規事業投資、既存事業投資先に対する行為、事業投資先による行為、融資・保証、固定資産の取得・処分、見越し、一般投資の取得・処分など）	事業投資総括部
気候変動リスクなど	サステナビリティ部
コンプライアンスリスクなど（訴訟・政府調査、各種法規制、不祥事など）	法務部
自然災害などのリスク（自然災害・テロ・新興感染症などの社員の安全に関わるリスク、事業継続リスクなど）	総務部（危機管理室）
情報管理リスク	ITサービス部

*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。

III 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



リスクマネジメント：統合的なリスク管理とモニタリング

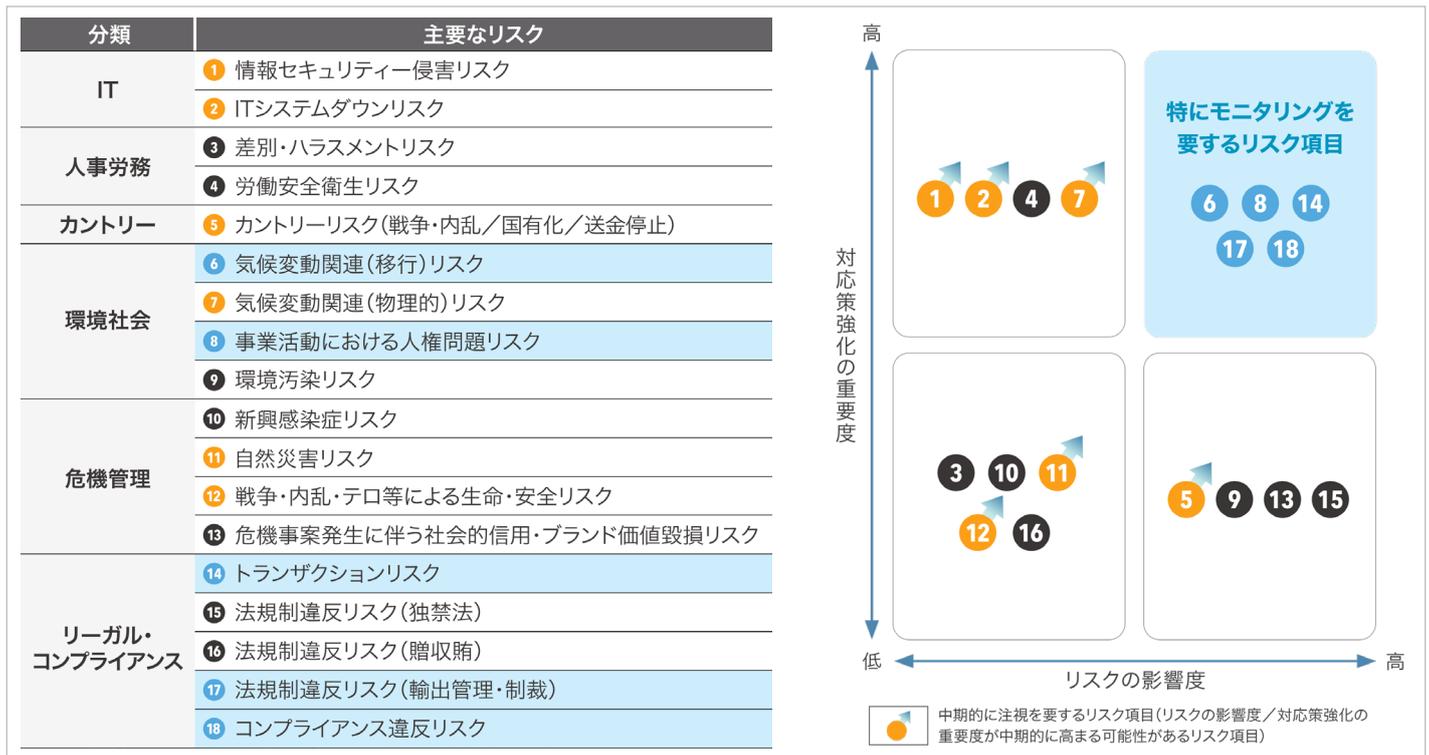
三菱商事では、各リスクへの個別の対応にとどまらず、統合的なリスク管理とモニタリングを実施しています。その一例として、近年、より一層重要性が増している当社事業運営上のリスクを抽出し、将来的な外部環境の変化も加味した上で、統一基準による評価、およびリスク管理体制の構築・運用について取締役会に毎年報告しています。2024年度は以下の3ステップによる評価を実施し、取締役会に報告しました。

STEP1 リスクマップ策定による現状評価

当社事業運営上の主要なリスク項目を整理した上で、統一基準に従って連結ベースで評価し、以下の通りリスクマップとして一覧化。「特にモニタリングを要する（リスクマップの右上に位置する）リスク項目」を特定し、取締役会において対応策をモニタリング。

STEP2 外部環境を加味した中期的評価

現状評価（STEP1）に加え、中期的な外部環境の変化も考慮するため、主要なリスク項目に影響を及ぼし得る外部環境要因（地政学要因、技術要因、環境要因等）を整理。その影響を特に受けやすいリスク項目は、将来的に「特にモニタリングを要するリスク項目」に移行する可能性があるとして、「中期的に注視を要するリスク項目」として抽出（下記①②⑤⑦⑩⑫）。



STEP3 中期的に注視を要するリスク項目への対処

「特にモニタリングを要するリスク項目」に加え、「中期的に注視を要するリスク項目」についても、将来的に特に対応を強化すべきリスク項目として位置付け、以下の通り対応策を整理し、取締役会にてモニタリング。

① 情報セキュリティ侵害リスク

新技術を取り込んだ新たな情報セキュリティ対策の導入・強化を継続しているほか、コンプライアンスの最重点取組として、社員を対象としたサイバー攻撃対応に関する教育・啓発施策を継続的に実施している。

② IT システムダウンリスク

ITシステム関係規定を整備しているほか、高品質・高セキュリティのデータセンターを利用し、クラウド化を実行・推進している。また、重要システム

を対象とした、大規模災害対策訓練を年1回開催している。

⑤カントリーリスク（戦争・内乱／国有化／送金停止）

地政学的な不確実性に関して、グローバルネットワークから集約された情報に基づき、全社経営会議で討議。また、戦争・内乱／国有化／送金停止などのリスクに対しては、カントリーリスクを管理し全社として対処できる体制を整えている。

⑦気候変動関連（物理的）リスク

物理的リスク分析において、リスクが高いと判断された2資産（原料炭・銅）については、開示済みの現状の対策・今後の対応方針の更新有無を毎年確認。

⑪自然災害リスク

自然災害リスクについては、国内外ともに連結ベースで発生時の初動対応・事業継続計画を整備している。

⑫戦争・内乱・テロ等による生命・安全リスク

国内外ともに連結ベースで社員の生命・安全に対するリスク管理体制を構築済み。

参照 物理的リスク

[連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント](#)

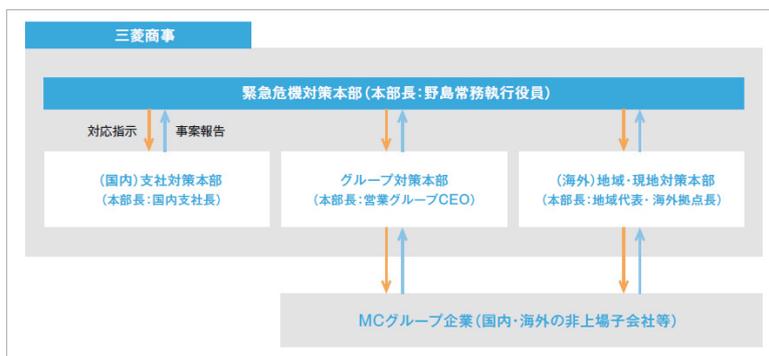
[サステナビリティレポート2024（2023年度の評価結果）](#) 

リスクマネジメント：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）

III 体制・コンセプト

連結ベースの危機管理体制

三菱商事は、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（野島代表取締役常務執行役員）の管理・統括の下、各営業グループ・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。

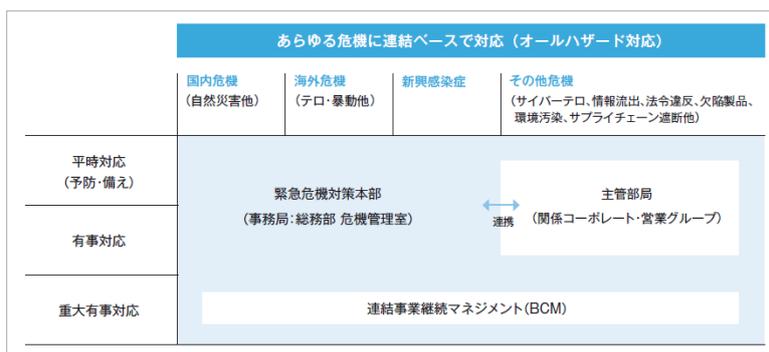


2024年11月1日時点

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、営業グループ）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。

III 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 国内危機管理基準 	<ul style="list-style-type: none"> 緊急危機対策本部マニュアル 	<ul style="list-style-type: none"> 有事発生時の各種対応を行うシステムを整備 <ul style="list-style-type: none"> - 役職員の安否確認 - 有事連絡ツール MCグループ企業の役員安否・被害状況確認 備蓄品の整備（食料他） 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 海外危機管理基準 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 新興感染症対策基準 		<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

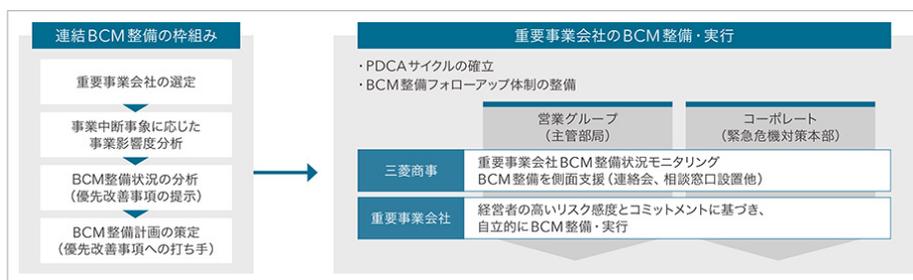
※EOC…Emergency Operation Centerの略。本店機能に重大な支障が生じた場合、本店緊急危機対策本部に代わり、初動対応、事業継続を担う組織を本店所在地とは別に設けている。

III BCM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「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。

「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（資金調達引き出し不能/送金・支払い不能）

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
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> MCグループBCMガイドブック 	<ul style="list-style-type: none"> 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

III 実行状況のモニタリング

上記の危機管理・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。

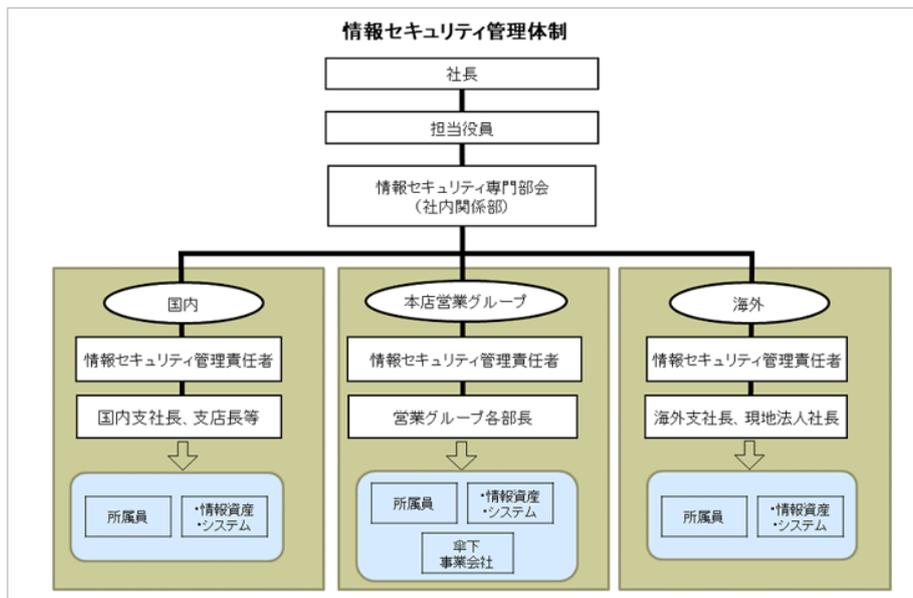
また、各組織におけるBCP・マニュアルの整備・更新、震災シミュレーション訓練などを定期的実施の上、改善点の見直しを図ることで、首都直下型地震に備えています。

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。

III 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り扱い・管理する関連規程の整備、社員教育を実施しています。

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います。



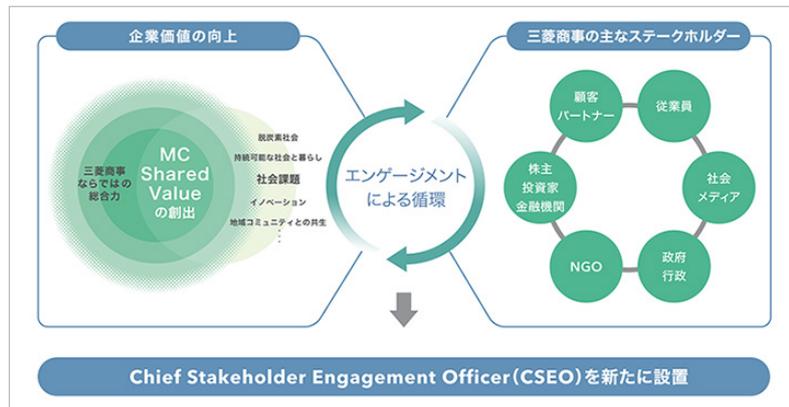
III 会計監査人

当社では、起用会計監査人の選任、解任、再任、不再任につき、監査等委員会が判断しており、毎年、監査等委員会は、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。

ステークホルダーエンゲージメント：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（コーポレートガバナンス・指名委員会、報酬委員会、国際諮問委員会）やサステナビリティラウンドテーブルにおいて、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。



参照 [マルチステークホルダー方針 \[PDF:140KB\]](#)

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。

III エンゲージメント例

- ・多言語でのWeb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

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。

III 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
(社員のモチベーションや組織の活性度を定点観測し、運営改善などにつなげることを目的とし、毎年実施)
- ・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](#)

III 三菱商事従業員組合

三菱商事従業員組合に関する情報は [こちら](#) からご覧ください。

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・投資家の皆さまとの「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。

III エンゲージメント例

- ・機関投資家・アナリストとの面談
- ・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・レポートの発行
- ・決算説明会の開催
- ・事業説明会の開催
- ・個人投資家向けセミナーの開催

参照 コーポレートガバナンス報告書（原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針）

社会・メディア

事業推進上、社会・メディアとの関係構築が重要であると考えています。当該皆さまとのコミュニケーションを通じて、当社へのご意見・ご要望を受け止めるとともに、当社の経営理念や戦略、社会課題に対する姿勢にご理解やご賛同いただけるよう取り組んでいます。

III エンゲージメント例

- ・社会や国民生活に大きな影響を与え得る事業や事象に係る適時適切な情報発信
- ・企業からの世論形成に資する意見提示

例：コーポレートサイト、プレスリリース、公式SNS、協賛イベントなど

NGO・NPO

NGO・NPO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。

III エンゲージメント例

- ・生物多様性の保全（サンゴ礁保全）や気候変動対策（放牧地回復）を目的とした社会貢献活動。

三菱商事米州財団（Mitsubishi Corporation Foundation for the Americas：MCFA）および三菱商事欧州アフリカ中東財団（The Mitsubishi Corporation Foundation for EMEA Charitable Incorporated Organisation：MCF for EMEA）を通じてインクルーシブ社会の実現、次世代の育成、環境保全に取り組む各種施策を支援しています。

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。

III 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

● ステークホルダーエンゲージメント：社会からの評価

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等は以下の通りです。

今後もステークホルダーからの評価を真摯に受け止め、施策に還元するとともに、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いきます。

■ FTSE 4 Good Index Series・FTSE JPX Blossom Japan Index・FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、2018年よりFTSE Russell社が開発した、「FTSE 4 Good Index Series」、および「FTSE JPX 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 JPX 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 JPX Blossom Japan Index」、および「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」は年金積立金管理運用独立行政法人（Government Pension Investment Fund：GPIF）が選定している日本株ESGインデックスの一つです。



FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標）はここに、当社が第三者調査の結果、FTSE 4 Good Index Series、FTSE JPX Blossom Japan Index、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index の各指数において組み入れ要件を満たし、構成銘柄となったことを証します。これらの指数は、グローバルなインデックスプロバイダーである FTSE Russell により作成され、環境・社会・ガバナンス（ESG）について特定の対応行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものであり、サステナブル投資ファンドやその他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。

参照 [FTSE 4 Good](#) [FTSE Blossom Japan](#) [FTSE Blossom Japan Sector Relative Index](#)

■ MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

当社は、MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数に選定されています。MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数は、親指数（MSCI日本株IMI指数）構成銘柄の中から、各GICS®業種分類の銘柄数50%を目標に、ESG評価に優れた企業を選別して構築される指数です。MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数は、GPIFのESGのパッシブ運用ベンチマークとして採用されており、当社は同指数の選定基準を満たし、組み入れ企業として選定されています。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

※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。

■ CDP

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 Climate Change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。2025年度、当社はA評価（開示ステータス）を受けました。

CDP Water Security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。2025年度、当社はA評価を受けましたCDP Forests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。2025年度、当社はB評価を受けました。

参照 [CDP 質問書 2025 回答 \[PDF:1.8MB\]](#)



■ SOMPOサステナビリティ・インデックス銘柄

当社は2025年度「SOMPOサステナビリティ・インデックス」構成銘柄に選定されました。本インデックスは、SOMPOリスクマネジメント株式会社の調査によるESGスコアと株式価値評価を組み合わせたもので、約300銘柄から構成されています。



III くるみん認定・プラチナくるみん認定

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Web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Webサイト）



III えるぼし認定

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Web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。



III 健康経営優良法人

当社の健康経営に関する取り組みが評価され、継続して「健康経営優良法人」に認定されています。

参照 [ウェルビーイング](#)（労働安全衛生、健康経営）



III WELL認証

当社は、2025年1月、自社所有の「三菱商事ビル」を対象に、WELL認証（WELL Building Standard v2）の最高グレード「プラチナ」を取得しました。

※WELL認証とは

2014年に米国で発表された、人々の健康とウェルビーイングに焦点を合わせた国際的な空間評価システム。10のコンセプト+Innovationで構成され、4段階の認証レベルで評価。



III 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、2024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、2021～2025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（2019～2023年度）
- ・（一社）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）