

ESG DATA BOOK

E^{nvironmental}

S^{ocial}

G^{overnance}

Contents

サステナビリティに関する 理念・考え方	01	Social	
サステナビリティ 重要課題と推進体制	04		
Environmental			
環境マネジメント	11	人権	53
環境ビジネス	16	労働慣行	56
気候変動	26	労働安全衛生	72
水資源	32	人材開発	82
生物多様性	37	顧客責任	88
汚染防止	42	コミュニティー	96
資源有効活用	46	サプライチェーンマネジメント	103
		Governance	
		コーポレート・ガバナンス	110
		コンプライアンス	129
		リスクマネジメント	135

編集方針

編集方針 (ESG データブックの位置付け)

三菱商事は、「中期経営戦略2018～新たな事業経営モデルへの挑戦～」として、事業を通じて経済価値・社会価値・環境価値の3つの価値を同時に実現していくとの方針を打ち出しました。これまで、統合報告書等を通じて、特に重要度の高い情報を集約し、企業価値を最大化する取り組みや、将来の新たな成長の「柱」をしっかりと育てる取り組みについてご報告しています。この度、統合報告書やウェブサイト等で開示していたESG関連情報を一元集約し、更に内容の充実化を図ることを目的に「ESGデータブック」を発行致しました。

この「ESGデータブック」では、従来の開示情報を補完するツールとして、より詳細なESG関連情報をご報告しています。主にESG投資に関心の高いステークホルダーにご参照頂くレポートとして、複数のESGレポーティングガイドラインを参照の上、ESG項目別に整理し、情報の一覧性を高めています。

今後も、ESGデータブックに対する皆様からのご意見を参考にしながら、より分かりやすい報告書となるよう改善を図ることで、皆様との建設的な対話に資する良きコミュニケーションツールとしてまいります。

サステナビリティに関する理念・考え方

理念・考え方

三綱領

豊かな社会の実現に貢献することを目指して

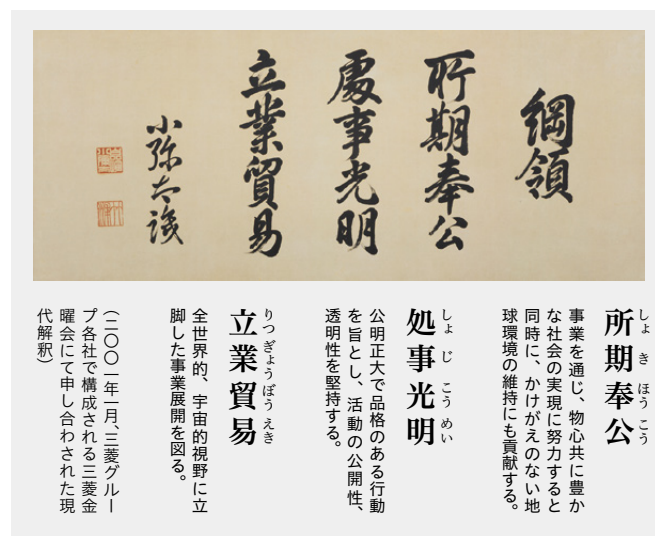
三菱商事は、創業以来の社是である「三綱領」を拠り所に、公正で健全な事業活動を推進しています。企業行動の指針としての「企業行動指針」の制定、法令遵守関連社内諸規定の整備、コンプライアンス・オフィサー制の導入、危機管理体制の充実等、常にコンプライアンスの充実に図ってきました。

また、法規制や国連が定めた世界人権宣言や国際労働機関の国際労働基準等の国際ルールを社員一人ひとりが、遵守すると共に、社会規範に沿った責任のある行動をとることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名し

ています。「環境憲章」や「社会憲章」も三綱領に則り定められており、グローバルな総合事業会社として企業価値向上を図りながら、社会の持続的発展に貢献していくことを目指します。

様々な分野で活躍する三菱商事グループ各社は、同じ伝統と理念を共有*すると共に、互いに切磋琢磨を続けています。

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



企業行動指針

1 企業活動の目的

我が社は、事業を通じ、企業価値の向上を図るとともに、有用なサービス・商品を安全性にも配慮して創出・提供し、物心共に豊かな社会の実現に努める。

2 公明正大な企業活動

我が社は、企業活動の展開に当たり、諸法規、国際的な取決め及び社内規程を遵守するとともに、社会規範に沿った責任ある行動をとる。

3 人権・社員の尊重

我が社は、人権を尊重し、差別を行わない。また、人材育成を通じて企業活力の維持・向上を図るとともに、社員の人格・個性を尊重する。

4 情報の管理・公開

我が社は、企業情報を適切に管理するとともに、ステークホルダーを含め社会一般からの正しい理解を得、透明性の保持を図るため、情報を適時・適切に公開する。

5 地球環境への配慮

我が社は、地球環境に配慮しない企業は存続しえないとの認識に立ち、企業活動のあらゆる面において地球環境の保全に努め、持続可能な発展を目指す。

6 社会貢献活動

我が社は、社会の一員として、より良い社会の実現に向けて積極的に社会貢献活動を行う。また、社員による自発的な社会貢献活動を支援する。

三菱商事役職員行動規範

基本理念

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

遵守事項

1. 人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わない。
2. 環境に関する条約・法令等を遵守し、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. 株式等の不正取引（インサイダー取引）を行わない。
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、国内支社コンプライアンス・オフィサー、海外地域コンプライアンス・オフィサー、社内関係部局、コンプライアンス委員会事務局又はコンプライアンス担当弁護士のいずれかに報告・相談する。

三菱商事環境憲章

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

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

三菱商事社会憲章

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

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

事業を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」を同時に実現

当社は、「三綱領」をグループ全体の企業理念として事業活動を行っています。

当社には150を超えるビジネスユニットと1,200社の連結事業会社があり、これらを通じたグローバルに全産業へアクセスする力、即ち、全産業を俯瞰する総合力を活かして、常に新たな事業機会に接していることが、当社の強みと考えています。

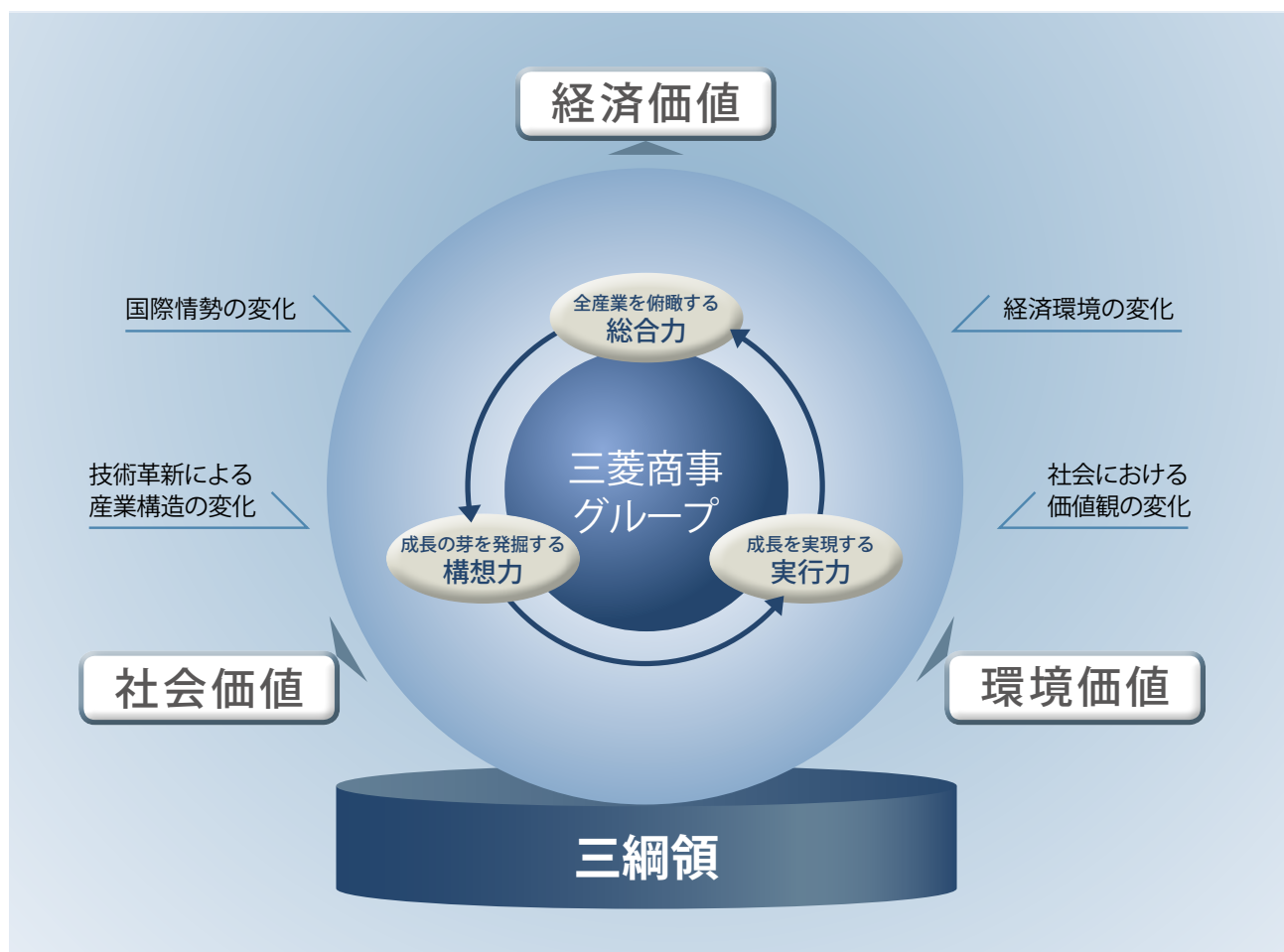
この総合力を堅持した上で、当社が主体的機能を発揮でき、普遍的な社会のニーズに応えることの出来る分野に経営資源を集中的に投下することで、大きな収益の柱をいくつも育て、自らが意図した最適な事業ポートフォリオを構築していきます。その為には、事業の成長の芽を発掘する構想力と、成長を実現する実行力を有し、高い

倫理観を備えた経営人材を輩出していく必要があります。

また、企業の社会的責任と事業を分けて捉えるのではなく、当社が取り組むすべての事業が、事業を通じて経済価値・社会価値・環境価値を同時に実現していくことも必要です。

こうした考え方により、当社は、『中期経営戦略2018』において、持続的に成長する為に事業を通じて、経済価値だけでなく、社会価値・環境価値を同時に実現していく姿勢を改めて示し、経営上の重要な課題として「サステナビリティ重要課題」を特定しました。

事業を通じてこれらの重要課題に対処・挑戦することで、社会に役立つ事業価値を創出し、持続可能な成長を追求していきます。



サステナビリティ重要課題と推進体制

サステナビリティ重要課題

三菱商事グループの成長に不可欠である「経済価値」「社会価値」「環境価値」の同時実現を具現化する為の視点であり、これを積極的に推進する為の道標として、2016年にサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を定めました。

三菱商事グループは、これらのサステナビリティ重要課題への取り組みを通じて、社会に役立つ事業価値の創出を追求していきます。

サステナビリティ重要課題は、三菱商事グループの業態を踏まえ、三価値の同時実現を積極的に推進する為の道標として、特定したものであり、各重要課題に対応するSDGs*の達成にも繋がるものです。当社は、SDGsを達成する為に企業に期待される役割を認識し、課題の解決に積極的に取り組んでいきます。

* 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「持続可能な開発の為のアジェンダ」の中核をなす17個の国際開発目標。



サステナビリティに関する理念・考え方

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の概要

課 題	概 要
 低炭素社会への移行	気候変動が事業にもたらす影響を想定の上、低炭素社会への移行を促す事業や温室効果ガスの削減に積極的に取り組みます。
 持続可能な調達・供給の実現	各国のニーズに基づく資源・原材料等の安定的かつ持続可能な調達・供給を実現し、またサプライチェーン上の環境・社会性面にも配慮していきます。
 地域課題への対応と解決策の提供	地政学リスクに適切に対応すると共に、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していきます。
 次世代ビジネスを通じた社会課題の解決	技術革新がもたらす産業の大きな変化も取りこみながら、社会課題の解決に資するイノベティブなビジネスを常に創出していきます。
 自然環境の保全	地球が最大のステークホルダーであると認識し、事業を継続していく為に、生物多様性に配慮すると共に、環境への負荷を低減し、またその保全に努めていきます。
 地域・コミュニティとの共生	事業活動や社会貢献活動等を通じて地域の発展に寄与し、また事業現場における地域・コミュニティとの共生を図ります。
 魅力ある職場の実現	主体的な企業価値創出の原動力となる経営能力の高い人材の育成に向けて、多様な人材が価値観を共有し、切磋琢磨しながら成長出来る機会・職場の実現に取り組みます。

サステナビリティ重要課題 特定プロセス

step1

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、三菱商事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。

step2

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。

step3

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環境・CSRアドバイザリーコミッティーの意見も踏まえて再整理し、社長室会および取締役会にて審議の上、サステナビリティ重要課題を特定。

* 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。

サステナビリティ重要課題と推進体制

サステナビリティの更なる推進に向けて

2018年3月期の新しい取り組みとして、各グループCEOとコーポレート担当役員（サステナビリティ推進）の間で、2017年3月期に策定した上記7つのサステナビリティ重要課題への取り組みを、これまで以上に本格的に、かつ、拡大させていくことを目的として、サステナビリティ対話を実施することになりました。サステナビリティ対話では、各重要課題を取り巻く外部環境の変化を討議することに加え、各事業の価値創出が三菱商事グループ全体の成長にいかに関与するかについて対話し、事業推進の現場における取り組みを後押しすることを目的に意見交換を行いました。例えば、気候変動がもたらす事業機会およびリスクについて確認することや、サプライチェーンにおける価値創出の在り方等、今後の中長期の成長の方向性について意見交換を行っています。

国連グローバル・コンパクト支持

当社は、「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に2010年から参加しています。

UNGCは、国連が提唱する、人権、労働基準、環境および腐敗防止の4分野において企業が遵守すべき普遍的原則であり、当社はその支持を宣言し、「三綱領」の精神に基づき、各分野における取り組みを推進しています。

また、当社は、日本におけるローカルネットワークとして2003年に発足したグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の理事会会員であり、外部環境の把握や他企業との協業等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1つとして積極的に参加しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則



人権

企業は

- 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働

企業は

- 原則3. 組合結成の自由と団体交渉の権利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. 環境に優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。

サステナビリティ重要課題と推進体制

サステナビリティ推進体制

三菱商事は、サステナビリティを含む会社全体の業務執行における経営意思決定機関として社長が主宰する社長室会を設置しています。

サステナビリティに関する課題、取り組み方針等は、各コーポレート担当役員指揮のもと、環境・CSR委員会、HRD委員会等の審議機関において討議された上で、所定の基準に基づき、社長室会および取締役会に付議・報告されています。

サステナビリティ推進体制

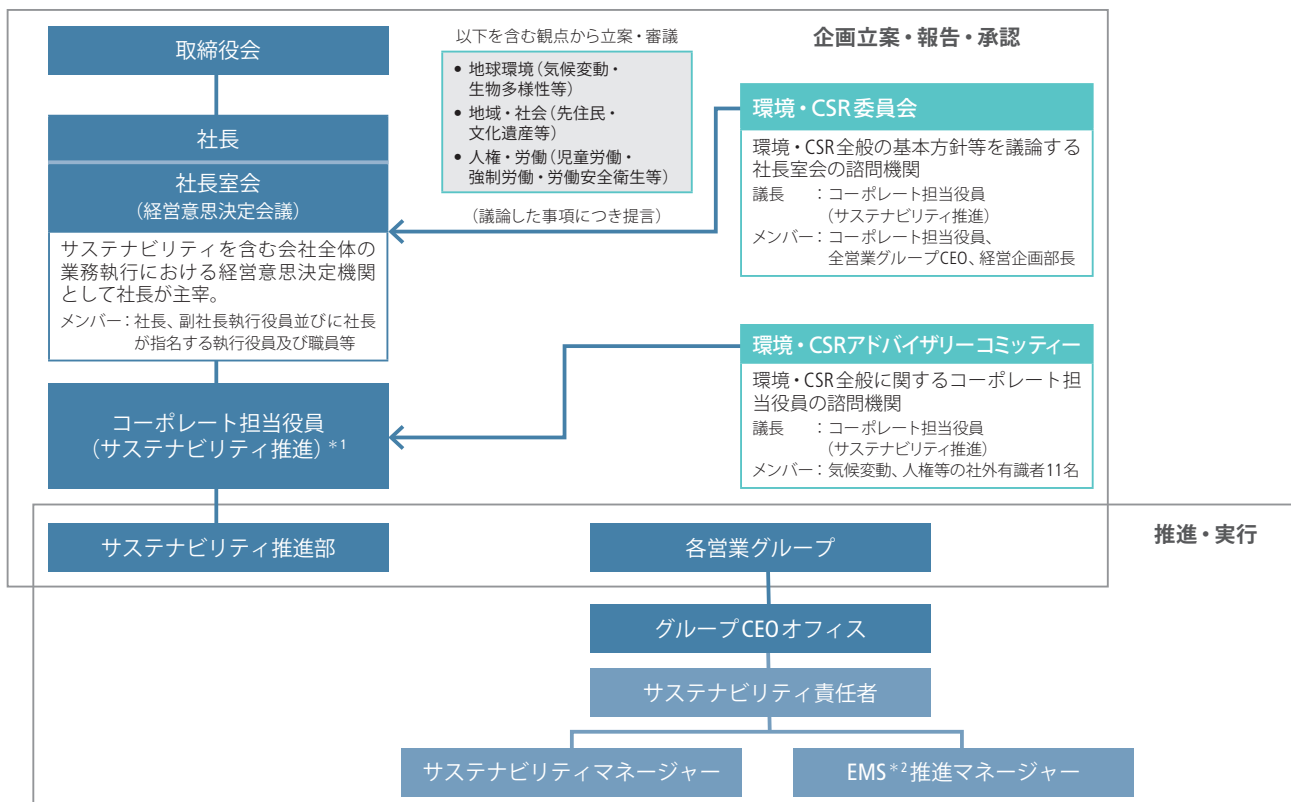
サステナビリティは取締役常務執行役員でありコーポレート担当役員が業務執行の責任者として取り組んでいます。

サステナビリティに関する基本政策は、コーポレート担当役員（サステナビリティ推進）が議長となり、全営業グループCEO、全社経営を担う全コーポレート担当役員、経営企画部長をメンバーとする環境・CSR委員会において討議された後に、社長室会において審議・決定される体制を設けています。

また、ステークホルダーの皆様を代表する社外有識者からなる環境・CSRアドバイザリーコミッティーを2008年から設置しており、三菱商事グループのサステナビリティの取り組みに対して様々なアドバイスを頂き、取り組みに役立てています。

2018年3月期からは、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、各営業グループ内にサステナビリティ責任者を設け、サステナビリティを事業戦略および事業推進に反映させる体制を整備しました。

サステナビリティ推進体制図



*1 コーポレート担当役員は取締役を兼務

*2 環境マネジメントシステムの略（P11参照）

サステナビリティ重要課題と推進体制

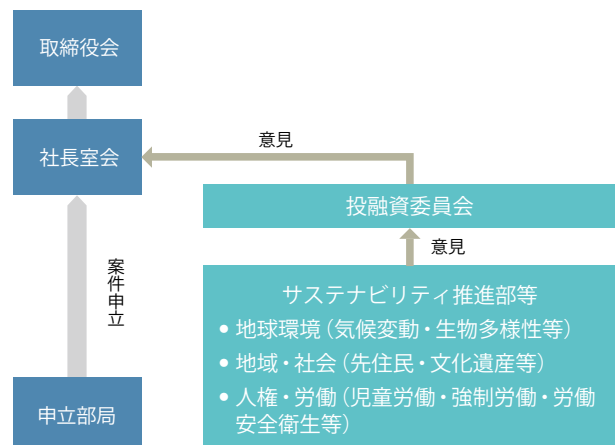
リスク管理体制

環境・社会性面からのリスク管理体制

当社では投融資案件の審議に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、総合的に審議・検討しています。

特に取締役会や社長室会において審議されるすべての案件については、投融資委員会にサステナビリティ推進部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意思決定が行われるような審査体制が整備されています。なお、ESG観点で審査を行うに当たっては、環境社会影響評価（ESIA）報告書のレビューやサイト訪問に加え、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」等を参照し、環境面のみならず、グローバルな視点から見た人権・労働面への配慮等、社会性面についても審査しています。

投融資案件の仕組み



参照 ESGに関する各種リスクへの対応については、各セクションのリスク管理をご参照ください。

環境・CSRアドバイザリーコミッティー

当社の環境・CSR施策の考え方や各種取り組みに関して、社外のステークホルダーを代表する有識者から助言・提言を頂くことを目的として、これら社外有識者からなる環境・CSRアドバイザリーコミッティーを設置しています。2017年5月に開催した環境・CSRアドバイザリーコミッ

ティーにおいては、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）や気候変動、サプライチェーン等の各分野における取り組みや開示の在り方等についてご意見頂きました。また、コミッティーメンバーに、当社事業の理解を得るべく、事業現場の視察を実施しています。



足達 英一郎
(株)日本総合研究所 理事

海野 みづえ
(株)創コンサルティング
代表取締役

岡田 武史
(株)今治・夢スポーツ 代表取締役

勝 恵子
キャスター
鬼頭 宏
静岡県立大学 学長
黒田 かをり
CSOネットワーク 事務局長・理事



末吉 竹二郎
国連環境計画・金融イニシアティブ
特別アドバイザー

中静 透
総合地球環境学研究所 特任教授
ピーター・D・ピーダーセン
(株)イースクエア共同創業者

日比 保史
コンサベーション・
インターナショナル・ジャパン代表

ジェームズ・E・ブラム
元米国三菱商事
エグゼクティブアドバイザー

サステナビリティ重要課題と推進体制



現場視察の実施

2016年秋には、長崎県五島列島において、三菱商事グループ企業が展開するマグロ養殖事業の現場視察を行いました。天然水産資源の維持に貢献する最先端の取り組みが紹介され、メンバーには世界の人口が増加する中において、動物たんぱく源の供給という観点から当該事業が果たしている役割を理解頂きました。

WBCSD

当社は、「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」^{*1}に1995年の設立当初から参加、2016年以降には、企業のSDGsや人権への取り組みを促す部署に社員を派遣する等、積極的に活動に参画しています。特に、People Program^{*2}への参加を通じて、企業間の情報交換を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付ける活動をしています。

また、2017年10月にメキシコにおいて開催された年次総会において、当社の関連会社であるOlamのSunny Verghese

CEOがWBCSDの次期会長として選任され、2018年1月から就任予定です。

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

*2 WBCSD内に設置されているプログラムの1つであり、国連SDGs（持続可能な開発目標）や社会インパクト、持続可能なライフスタイル等に主に焦点を当てた取り組みを行っている。



社内浸透

三菱商事は、サステナビリティに関する世界的動向が当社に及ぼす影響に関する最新情報と共に、グループ社員一人ひとりが社会や環境への価値提供を自らの業務と繋げて考える機会を提供する為、2016年3月期より継続的にサステナビリティ講演会を開催しています。過去の講演実績は以下の通りです（所属組織、肩書は当時）。

- 第1回「COP21が変えるビジネス」（2015年12月15日）
国連環境計画・金融イニシアティブ
末吉竹二郎 特別顧問
- 第2回「グローバルビジネスと人権」（2016年4月7日）
デロイトトーマツコンサルティング 田瀬和夫 執行役員
- 第3回「低炭素社会への移行という世界潮流が企業に与える機会とリスク」（2016年7月14日）
経済協力開発機構（OECD） 玉木林太郎 事務次長
- 第4回「21世紀の社会課題が企業にもたらす成長機会」（2016年12月7日）
三菱総合研究所 小宮山宏 理事長

- 第5回「ESG投資拡大が企業に迫る新たな課題」（2017年5月24日）
日本総合研究所 足達英一郎 理事
- 第6回「先進的なサステナビリティ経営事例から学ぶ」（2017年12月6日）
三菱ケミカルホールディングス
経営戦略部門 KAITEKI推進室 神田三奈 室長

また、サステナビリティ講演会以外にも、サステナビリティに関する社員の認知度や意識の向上を目的として、主に以下のような取り組みも行っています。

- 各階層別研修等の研修実施
- グループ広報誌（RYOWA）等の媒体を通じた広報
- サステナビリティ・イシューレポートを通じた関連ニュースの定期発行
- MC FOREST（CSRに関する社内情報発信施設）におけるイベント実施

E

nvironmental

環境

環境マネジメント	11
環境ビジネス	16
気候変動	26
水資源	32
生物多様性	37
汚染防止	42
資源有効活用	46

環境マネジメント

方針

三菱商事は、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題（マテリアリティ）の1つとして認識し、事業活動のあらゆる面において地球環境の保全を目指した取り組みを積極的に進めてきました。その礎となっているのが、1996年に制定した環境憲章であり、当社の環境課題への取り組みに関する基本方針をステークホルダーの皆様を示したものです。当社は、環境憲章を環境に関する理念と位置付け、これに基づき、様々な活動を遂行すると共

に、環境価値の創出・向上に努めています。この憲章は、時代と共に環境に関する意識や課題が変化していくことを受け、必要な改定を行っています。

当社はISO14001規格に則り、社長を最高責任者として環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、「環境憲章」の精神を受けた「環境方針」に基づき、EMS活動を推進しています。

環境方針

三菱商事は、環境憲章に基づき、環境マネジメントシステムを構築し、以下の「環境方針」を定め、事業活動を通じて地球環境の保全に努めると共に、持続可能な社会の実現を目指します。

1 環境関連法規制等の順守

環境関連の法令・条例およびわが社が同意する環境上の要求事項を順守します。

2 環境改善への取り組み

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

3 環境マネジメントシステムの継続的な改善

事業活動と調和した環境マネジメントシステムの継続的な充実・改善に努めます。

4 環境方針の周知と公開

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

活動計画・目標

三菱商事のEMSは、ビジネス活動とオフィス活動の両面で目標設定を行い、環境負荷削減に取り組んでいます。

ビジネス活動

三菱商事グループの温室効果ガス排出量に関し、2016年3月期以降の3年間、原単位で1%以上の削減（2013年3月期比）を目標とし、対象事業会社と共に排出量削減の取り組みを行っています。

〈電気使用量および紙使用量の削減〉

本店オフィスにおいては、2017年3月期比1%の削減、国内支社・支店については支社ごとに目標設定を行い、削減活動に取り組んでいます。

〈廃棄物排出量の削減〉

本店オフィスにおいては、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。

リサイクル率については、95%以上のリサイクル率とすることを目標としています。

国内支社・支店についてはテナントの為、目標値は設定せず、各ビルからの要求事項に応じた廃棄物に関する削減および廃棄物の分別を行っています。

オフィス活動

「電気使用量の削減」「紙使用量の削減」「廃棄物排出量の削減」について、単体ベースで取り組んでいます。

参照 「紙使用量」「排水量」「廃棄物排出量」「リサイクル量」の2017年3月期実績（数値）（P50～51）

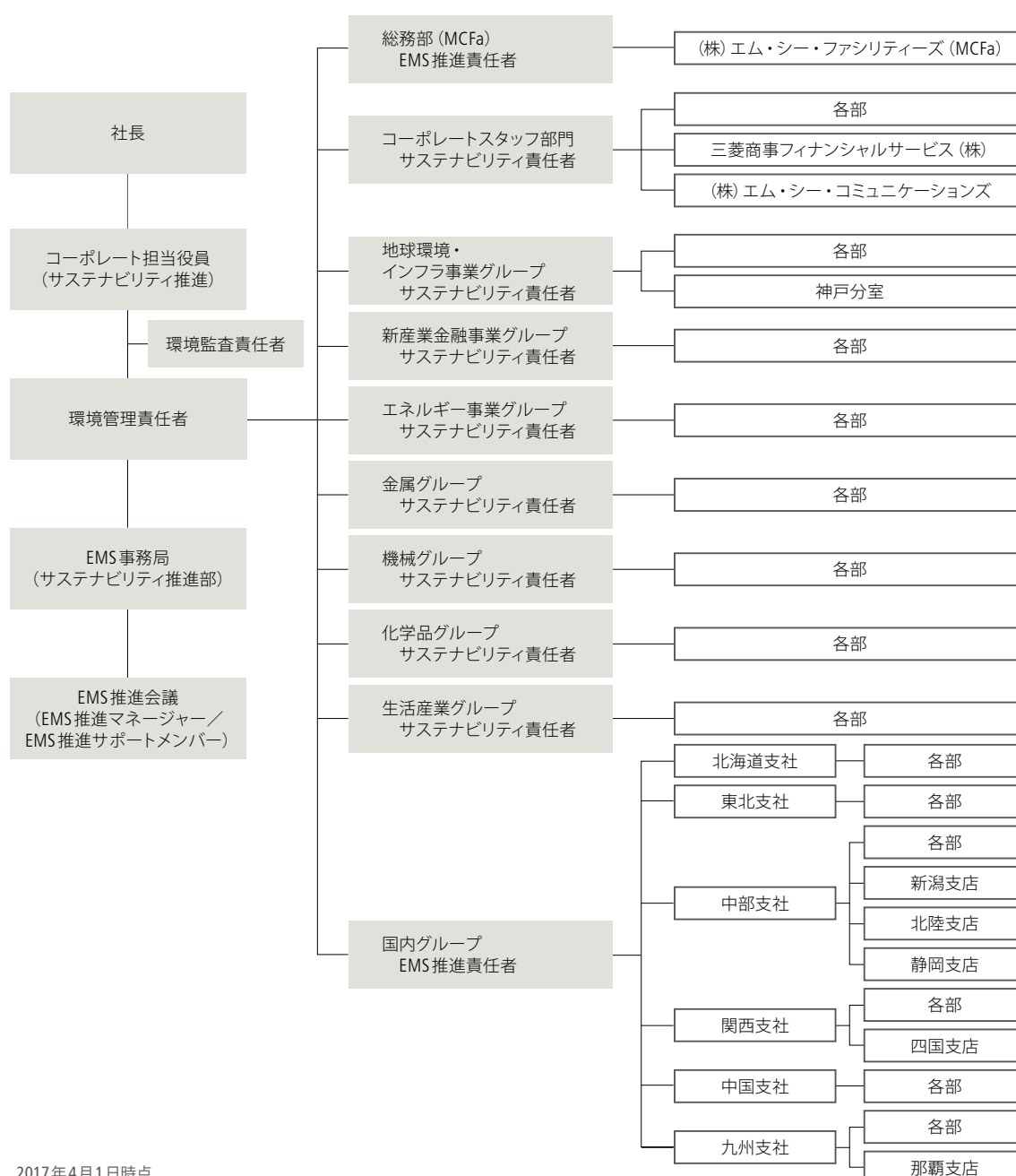
環境マネジメント

体制

三菱商事では、社長を最高責任者とし、サステナビリティ推進部長が環境管理責任者としてEMSの運営を担い、各部門・グループのサステナビリティ責任者（国内に

ついてはEMS推進責任者）やEMS推進マネージャー等と連携の上、従業員全員参加によるEMSを推進しています。

三菱商事 環境マネジメントシステム（EMS）推進体制



2017年4月1日時点

ISO14001 認証取得状況

当社では、1998年に本店を対象にISO14001 認証を取得し、翌1999年に国内支社を加えた登録範囲で認証を取得しています。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）：

- 国内7拠点（本店、北海道支社、東北支社、中部支社、関西支社、中国支社、九州支社）
- 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

所属グループ	会社名	事業内容
地球環境・インフラ事業グループ	千代田化工建設株式会社	プラントエンジニアリング事業
	水ing株式会社	水事業
	株式会社リチウムエナジージャパン	リチウムイオン電池の製造・販売
新産業金融事業グループ	三菱UFJリース株式会社	各種物件のリース・割賦販売、その他ファイナンス業務
	株式会社エージーピー	航空機動力供給、空港設備保守、フードカート製造・販売
金属グループ	株式会社メタルワン	鉄鋼製品事業
	三菱商事RtMジャパン株式会社	本邦向け金属資源トレーディング事業会社
	Iron Ore Company of Canada	鉄鉱石採掘・加工・販売
機械グループ	三菱商事テクノス株式会社	工作機械・産業機械販売
	THE COLT CAR COMPANY Ltd.	自動車輸入販売
化学品グループ	三菱商事ケミカル株式会社	溶剤、塗料、コーティング樹脂、シリコン販売
	三菱商事プラスチック株式会社	合成樹脂原料・製品販売
	中央化学株式会社	プラスチック食品容器製造
	AMFINE CHEMICAL CORPORATION	プラスチック用安定剤、添加剤製造
	エムシー・ファーターコム株式会社	肥料製造
	MCフードスペシャリティーズ株式会社	調味料（味覚素材）・食品化学素材等製造
	明和産業株式会社	商社
	中央化成株式会社	化学品販売
生活産業グループ	三菱商事パッケージング株式会社	各種包装資材、包装関連機械、段ボール原紙、段ボール製品の販売および紙・板紙製品の輸出入・外国間取引
	三菱食品株式会社	食品、酒類、菓子類、ペットフード、日用雑貨、自社商品（缶詰等）および関連資材等の卸売業
	日本食品化工株式会社	コーンスターチおよび同加工品製造
	日東富士製粉株式会社	製粉業
	カンロ株式会社	菓子製造販売
	株式会社ジャパンファーム	養豚、チキンの生産・加工および加工食品の開発・製造・販売
	iVision Shanghai Co., Ltd.	ITコンサルティング、ビジネスソリューション・システム構築、保守・運用等
	三菱商事フィナンシャルサービス株式会社	財務・経理・審査業務受託、企業金融、経営コンサルティング業務
コーポレートスタッフ部門	株式会社エム・シー・ファシリティーズ	ビル・オフィスのファシリティマネジメントおよび総合ビジネスサポート

環境監査

当社では、ISO14001に則り、内部環境監査を毎年実施しています。実施方法は、サステナビリティ推進部員が監査チームを構成し、各部門・グループのEMSが有効に推進されているかを確認し、監査内容を最高責任者である社長に報告しています。

環境コミュニケーション

顧客や外部の利害関係者から当社の環境に関する情報提供を求められた場合、ISO14001の規格で求められているプロセスを踏んだ上で、情報を公開しています。

求められる情報の中にはアンケートやISO認証の取得に伴った認証コピーも含まれます。

2017年3月期に対応したアンケートは45件、認証コピーの提出数は24件でした。

取り組み

環境教育

EMSの推進については、社内の各部門およびグループのEMS推進メンバーを母体とする「EMS推進会議」等を通じて、EMS全般、内部環境監査、環境法規制等に関して説明会を行い、意識の向上や専門的知識の習得に努めています。

加えて、2017年3月期はISO14001規格の改訂や環境監査についてセミナーを開催しました。また、環境法規制等に関して法改正等新たな対応が必要となる場合は、セミナーの開催、社内通知等により広く周知しています。

ライフサイクル分析の活用

三菱商事連結子会社のCermaqは、廃棄物やCO₂排出等の環境影響の低減を目的に、卵から成魚に至るまでの約2年間の養殖プロセスにおける水産飼料管理の一環として、ライフサイクルアセスメントを活用しています。水産飼料は、生簀の中でサーモンを育てるシステムにおいて、資源の利用や排出の関連で重要な要素であり、このアセスメントは重要な意味があります。Cermaqは、最適なエサの成分や給餌方法の研究を通じて、オペレーションにおける効率的な給餌手法の確立や改善を積極的に追及しています。水産飼料における現在推進中のプロジェクトの一例として、ノルウェー北部の北極圏の環境下でのサーモンの養殖における最適なエサに関する研究を、Arctic salmon Research Centre（北極圏サーモン研究所、Cermaqは同研究所のパートナー企業の1社）にて行っています。

参照 Cermaqウェブサイト

<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-sustainable-choice/research-and-innovation/>
<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-sustainable-choice/sustainability-16/material-topics/life-cycle-assessment>

関連データ

環境報告・是正件数

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

環境報告・是正件数

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
報告件数	3	0	1
是正件数	3	0	1
(内、罰金・違約金等を伴う件数)	0	0	0

また、単体のみならず関係会社も含め発生した環境関連の事故・災害については、これに適切に対処し、また、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、油濁汚染等の環境汚染への対応を継続すると共に、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 (P133)

汚染・廃棄物・原材料使用に関する費用

2017年3月期の環境保全コスト

分類	投資額	費用
地球環境保全コスト	0千円	0千円
資源循環コスト*	0千円	11,275千円
合計	0千円	11,275千円

* 廃棄物処理・リサイクルに係る業務委託

集計範囲・算定基準：

- 本店を対象に集計
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計

廃棄物排出量、電気・紙・水道使用量の環境保全効果および経済効果

	2016年3月期	2017年3月期	増減	前期比
廃棄物排出量	660.8トン	641.2トン	▲ 19.6トン	▲ 2.97%
	13,983千円	11,275千円	▲ 2,708千円	▲ 19.37%
電気の使用量	484万kWh	475万kWh	▲ 9万kWh	▲ 1.86%
	105,023千円	96,604千円	▲ 8,419千円	▲ 8.02%
紙の使用量	5,488万枚	5,230万枚	▲ 258万枚	▲ 4.70%
	31,369千円	29,880千円	▲ 1,489千円	▲ 4.75%
水の使用量	46,951m ³	45,618m ³	▲ 1,333m ³	▲ 2.84%
	34,272千円	32,894千円	▲ 1,378千円	▲ 4.02%

集計範囲・算定基準：

- 本店を対象に集計
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計

環境ビジネス

方針

環境ビジネスに対する方針

三菱商事は気候変動や水資源等の環境課題を事業戦略上の重要な観点の1つとして捉えています。例えば、発電事業は、再生可能エネルギー比率20%超（2030年時点、発電量ベース）を目指し、再生可能エネルギー普及拡大を支える海底送電事業については、ドイツと英国で日本企業としていち早く参入し、業界で確固たるポジションを築こうとしています。また、温室効果ガスを抜本的に削減する革新的な新技術の取りこみやイノベティブなビジネス構築に挑戦していきます。

R&Dの取り組み方針

地球環境・インフラ事業グループでは、環境R&D事業部を設置し、環境分野において、中長期的に規模感あるビジネスの開発（水素エネルギー、ナノテクノロジー（フラーレン）等）に積極的に取り組んでいます。

関連事業・データ

脱炭素・低炭素エネルギー関連

再生可能エネルギー・コジェネレーション事業

環境規制の強化も進む中、環境負荷の高い化石燃料を中心とする従来型の発電ポートフォリオが見直され、再生可能エネルギー事業や、クリーンなガス火力発電事業の機会拡大が進んでいます。

環境ビジネス

再生可能エネルギー案件

国名	発電所名	燃料	持分容量 (Net、万kW)
フィリピン	UPC 風力IPP	風力	2.2
インドネシア	Star Energy	地熱	7.8
ラオス	Nam Theun 2	水力	4.6
タイ他	その他EGCO保有「再エネ」案件	太陽光 風力 地熱 廃棄物 バイオマス	6.2
マレーシア	Gebeng Solar	太陽光	0.3
カナダ	Aurora Solar	太陽光	3.7
スペイン	MC Solar cascaras de cofin	太陽光	0.1
ポルトガル	Amper	太陽光	1.2
フランス	Toul-Rosières SAS1	太陽光	2.2
フランス	Crucey SAS1	太陽光	1.4
フランス	Massangis SAS 2	太陽光	0.8
フランス	Ecotera/Plaine de l'Escrebieux	風力	0.6
フランス	Ecotera/Seuil de Bapaume	風力	0.8
フランス	Ecotera/Basse Thierache Sud	風力	1.2
フランス	Ecotera/Plateau d'Andigny	風力	1.1
オランダ	Luchterduinen	洋上風力	6.5
ヨルダン	Shams Maan	太陽光	1.9
日本	熊本阿蘇ソーラー	太陽光	0.2
日本	小名浜ソーラー	太陽光	0.5
日本	小名浜・泉ソーラー	太陽光	0.2
日本	小松島ソーラー	太陽光	1.3
日本	たはらソーラー	太陽光	2.8
日本	長崎ソーラー	太陽光	0.5
日本	東野崎ソーラー	太陽光	0.7
日本	小松島ソーラー増設	太陽光	0.6
日本	高知ソーラー	太陽光	0.7
日本	JAMCソーラー	太陽光	2.1
日本	神之池バイオエネルギーサービス	バイオマス専焼	1.1

環境ビジネス

コジェネレーション案件

国名	発電所名	燃料	持分容量 (Net、万kW)
日本	MCKB エネルギーサービス	ガス バイオガス	3.2
日本	MC川尻エネルギーサービス	ガス	3.8
日本	MC塩浜エネルギーサービス	ガス 石炭	9.7
日本	MCJ エネルギーサービス	ガス	2.2
日本	神之池バイオエネルギー	バイオマス専焼	1.1
日本	MCM エネルギーサービス	石炭 バイオマス混焼	5.2
日本	MC北越エネルギーサービス	ガス	2.0
タイ他	その他EGCO保有案件	ガス	7.2

ガス焼き案件

国名	発電所名	持分容量 (Net、万kW)
米国	Frontier	23.2
米国	Gateway	23.5
米国	Georgia	28.4
米国	Alabama I	29.8
米国	Wildflower/Indigo	13.9
米国	Wildflower/Larkspur	9.3
米国	Mariposa	20.0
米国	Sentinel	40.0
フィリピン	Ilijan	25.2
タイ他	Khanom 4	11.4
タイ他	Kaen Khoi 2	9.0
メキシコ	Tuxpan II	24.8
メキシコ	Tuxpan V	24.8
ヨルダン	IPP-3	20.1
日本	三菱化学・直江津	10.6

蓄電・送電

再生可能エネルギーのコスト低下・蓄電池の技術進歩に伴い、大規模電源から需要家に送配電する現状の電力供給体制に加え、需要家に近接した小規模電源から電力供給を行う分散電源の需要拡大が見込まれています。

蓄電

	R&D費用	具体的なプロジェクト例
蓄電	非開示	インドにおけるタタグループとの蓄電システム実証、ドイツ蓄電事業 EnspireME

送電

国名	保有資産名	送電容量 (万kW)	持分比率	ケーブルルート長 (陸上/海底km)
英国	Walney 1	18.4	50%	2.7/45.3
	Walney 2	18.4	50%	5.1/43.2
	Sheringham Shoal	31.5	50%	22/23
	London Array	63	50%	0.8/54
	計	130	—	30.6/165.5
独国	BorWin 1	40	25%	75/125
	BorWin 2	80	25%	75/125
	DolWin 2	90	25%	90/45
	HelWin 2	69	25%	45/85
	計	279	—	285/380

LNG バンカー

三菱商事では、船舶燃料において従来の石油系船舶燃料に代わり、環境負荷の少なく、安全かつ経済性にも優れた LNG 燃料^{*1}の普及を目指す Gas4Sea ブランド^{*2}を立ち上げる等、船舶用 LNG 燃料の供給・販売事業に取り組んでいます。

^{*1} LNG は SOx や粒子状物質 (PM) の原因物質を含まないことから、従来の重油と比較して、SOx、PM の排出量をほぼ 100% 削減することが可能。また、CO₂ 排出量は約 30%、NOx 排出量は最大 80% 削減可能

^{*2} 2016 年 9 月に当社、ENGIE、日本郵船 (株) が立ち上げた、全世界に船舶向け LNG 燃料販売を展開するブランド

グリーンビルディング

REIT資産運用会社の三菱商事・ユービーエス・リアルティ(株)(MCUBSR)は、同社が運営するファンドを通じ、保有物件における環境・省エネルギー対策やエネルギー利用の効率化に取り組んでおり、環境への配慮と環境負荷低減に向けての対応を進めています。また、その取り組みが評価された結果、取得した環境認証・評価は次の通りです。

MCUBSRグリーン不動産

(2017年11月末時点)

日本リートファンド

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2015年、2016年、2017年
CDP気候変動プログラム	C	2016年、2017年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積(m ²)	取得価格(百万円)
CASBEE	アリオ鳳	Sランク	95,135.36	19,040
	イオンモール神戸北	Sランク	128,031.55	10,920
	イオンモール大和	Sランク	85,226.68	16,823
	イオンモール札幌苗穂	Sランク	66,893.18	9,260
	イオン戸畑ショッピングセンター	Sランク	93,258.23	6,290
	イオンモール札幌発寒	Sランク	102,162.16	18,818
	イオンモールむさし村山	Sランク	137,466.97	30,600
	イオンモール鶴見緑地	Sランク	138,538.63	29,902
	イオンモール伊丹	Aランク	144,723.12	21,488
	東戸塚オーロラシティ	Sランク	150,684.26	50,500
DBJ Green Building 認証	MARINE & WALK YOKOHAMA	★★★	12,670.93	11,300
	m-シティ豊中	★★	33,301.93	5,570
	かみしんプラザ	★★★	本棟：17,734.13 アネックス棟：253.46 機械室棟：39.10 飲食棟：637.57	3,900
	ビックカメラ立川店	★★★	20,983.43	11,920
	西友ひばりヶ丘店	★★	19,070.88	6,100
	pivo和泉中央	★	pivo棟：7,146.70 テックランド棟：10,258.96	6,000
	ラ・ポルト青山	★	6,572.29	9,400
	Gビル自由が丘01(A館)	★	1,367.43	
	Gビル自由が丘01(B館)	プラン認証 ★★	895.12	3,093
	なるばーく	★★★★	47,442.30	8,540
	DFS T ギャラリーア沖縄	★★★★	42,088.14	15,600
	京都ファミリー	★★★★	44,292.44	5,340
	あびこショッピングプラザ	★★★★	55,761.48	10,322
	川崎ルフロン	★★★★	本棟：88,818.38 駐車場棟：5,705.63	30,000
	ならファミリー	★★★★	115,707.41	34,875
	mozoワンダーシティ	★★★★★	本棟：229,976.30 別棟：3,630.43	55,480
	おやまゆうえんハーヴェストウォーク	★★★★	60,788.15	10,709
	ジャイル	★★★	8,578.85	22,712
BELS	Gビル自由が丘01(B館)	★★★★	895.12	993

環境ビジネス

産業ファンド

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2013年、2014年、2015年、2016年、2017年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積 (m ²)	取得価格 (百万円)
CASBEE	IIF 東大阪ロジスティクスセンター	★★★★	20,247.86	2,280
	IIF 京田辺ロジスティクスセンター	★★★★	33,243.99	5,730
	IIF 川崎サイエンスセンター*	★★★★	4,857.73	2,168
	IIF 広島ロジスティクスセンター*	★★★	建物1: 22,539.51 建物2: 228.73	3,540
	IIF 西宮ロジスティクスセンター (増築棟)*	★★★	6,075.58	859
DBJ Green Building 認証	IIF 広島ロジスティクスセンター	★★★★★	建物1: 22,539.51 建物2: 228.73	3,540
	IIF 神戸ロジスティクスセンター	★★★★	39,567.74	5,193
	IIF 鳥栖ロジスティクスセンター	★★★★	13,836.97	1,570
	IIF 越谷ロジスティクスセンター	★★★★	9,688.47	2,000
	IIF 野田ロジスティクスセンター	★★★★	38,828.10	6,500
BELS	IIF 横浜都筑ロジスティクスセンター	★★★★★	9,562.26	2,350
	IIF 西宮ロジスティクスセンター (増築棟)	★★★★	6,075.58	859
	IIF 広島ロジスティクスセンター	★★★★	建物1: 22,539.51 建物2: 228.73	3,540
	IIF 川崎サイエンスセンター	★★	4,857.73	2,168
	IIF 羽田空港メンテナンスセンター	★★	メンテナンスセンター 1: 49,823.52 附属建物合計: 159.81 メンテナンスセンター 2: 31,940.32 附属建物合計: 72.16	41,110

* 自治体版CASBEE

MCUBS MidCity

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2016年、2017年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積 (m ²)	取得価格 (百万円)
CASBEE	Gスクエア渋谷道玄坂	Aランク	6,565.87	12,220
	肥後橋MIDビル*	Aランク	6,519.63	3,000
DBJ Green Building 認証	ツイン21	★★★★	146,034.98	68,700
	松下IMPビル	★★★★	84,952.57	24,600
	北浜MIDビル	★★★★	14,648.13	10,800
	肥後橋MIDビル	★★★★	6,519.63	3,000
BELS	北浜MIDビル	★★★	14,648.13	10,800
	Gスクエア渋谷道玄坂	★★	6,565.87	12,220
	肥後橋MIDビル	★★	6,519.63	3,000

* 自治体版 CASBEE

参照 グリーン不動産対象案件

http://www.jrf-reit.com/overview/sustain_env.htmlhttp://www.iif-reit.com/overview/sustain_env.html<http://www.midcity-reit.com/sustainability>

物件別データ

日本リートファンド投資法人 (JRF) <http://www.jrf-reit.com/>産業ファンド投資法人 (IIF) <http://www.iif-reit.com/>MCUBS MidCity投資法人 <http://www.midcity-reit.com/>

水ビジネス

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等を展開し、世界の水に関する課題の解決に貢献していきます。

事業投資先	事業分類	事業概要	主要な取り組み
South Staffordshire Plc	上水道	英バーミンガム近郊およびケンブリッジで取水・配水から顧客管理まで一貫した上水道事業を展開。加えて、全英30以上の拠点をベースに他の水事業者等に対する水関連の技術・顧客サービスを提供。	- 当社グループ内に漏水削減の専門チームを持ち、自社の漏水削減に加え、他の水会社にも漏水削減サービスを提供し、有限な水資源の維持に取り組んでいる。 - アフリカ、アジア、中米を中心とした38カ国で、安全な飲み水、衛生設備の普及に取り組んでいる英国の非営利団体WaterAidに、当社は設立当初の1981年から参加しており、毎年大規模なイベントを開催し、寄付を行っている（当社への参画後2016年度に寄付を実施）。
Metito Holding	上下水道、 海水淡水化、 産業向け水処理	中東／アフリカ／アジア地域において、上下水／排水処理施設、海水淡水化施設等の設計・調達・建設から保有・運営までの事業を展開。中東／アフリカ／アジア地域における水不足や水インフラ整備の遅れ等の解消に向け、地域に適切な水ソリューションを提供し、人々の生活環境向上と地域環境の保全を推進。	1999年以降エジプト紅海沿岸の渇水地域において、海水淡水化による水供給事業を長期にわたって運営している。 - 渇水地域であるカタールにて海水淡水化施設を建設の上、長期にわたり運転を手掛けており、地域の安定的な水供給に貢献している。
水ing（株）	上下水道、 産業向け水処理	水インフラ施設の設計・建設および運転・保守を手掛ける総合水事業会社。国内外の水インフラ整備による適切な水ソリューションの提供や、下水／排水処理に伴う資源の有効活用等を通じて、持続可能な社会の実現に向けた地球環境保全を推進。	- 兵庫県神戸市の東灘下水処理場にて発生する下水汚泥から、肥料の原料となるリンを回収する事業を推進している。日本では国内でリンを採掘出来ず、中国等からの輸入に頼っているが、本事業にて回収されたリンは、神戸市等で農産物の生産に利用されており、地産地消／循環型の仕組みによる資源の有効活用を図っている。 - 富山県黒部市で下水道バイオマスエネルギー利用施設のPFI事業を推進。水ing（株）を代表企業とする特別目的会社が資金調達から設計・建設・維持管理・運営までを担う。下水汚泥をコーヒー粕と合わせメタン発酵／脱水／乾燥処理することで汚泥量を従来の半分以上に減容し、資源（堆肥・燃料）として有効利用している（平成23年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」サステナブル活動部門で受賞）。

R&D

	具体的なプロジェクト例
水素エネルギー	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
ナノテクノロジー（フラーレン事業）	フロンティアカーボン ビタミンC60/バイオリサーチ
リチウムイオン電池	リチウムエナジージャパン*
CCS (Carbon dioxide Capture and Storage)	日本CCS調査
二国間クレジット	ベトナムにおける「グリーンホスピタル促進プロジェクト」
全損車両の処理受託業務	(株)ABT

* (株)リチウムエナジージャパン

三菱商事、三菱自動車工業(株)および(株)GSユアサの3社が共同出資し、2007年に設立した合併会社。大型リチウムイオン電池の開発・製造・販売を行う。

R&D分野では、水素エネルギー、ナノテクノロジー（フラーレン）等の事業開発に取り組んでいます。

例えば、CO₂排出量削減・温暖化対策に寄与することから、水素に着目し、将来水素が発電用途等に活用される時代の到来を見据え、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）の助成事業である「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」に参画し、海外からの水素サプライチェーンの構築を目指しています。この事業では2020年の1年間で最大210トンの水素供給を計画しています。

また、水素関連では、東京都が主催するTokyoスイソ推進チームやトヨタ自動車(株)・ロイヤル・ダッチ・シェル等が参画しているHydrogen Council等に参加し、水素社会の実現に向けた活動を行っています。

ナノテクノロジー関連において、三菱商事グループは、フラーレンの物質特許他関連特許を約150件保有し、産業分野、ライフサイエンス分野への用途開発・事業展開を推進しています。また、フラーレンは、少量で機能を発現する為、省エネ型の有機薄膜太陽電池等有機デバイスへ適用が進んでいます。

その他、以下の事業にも取り組んでいます。

- CCS (Carbon dioxide Capture and Storage : 二酸化炭素回収・貯留)

低炭素・脱炭素化を図っていく上で、CCSは、重要な技術の1つであると認識しており、苫小牧において実証事業を行っている日本CCS調査(株)に参画し、将来の商業利用の可能性を追求しています(2017年9月末時点でCO₂総圧入量は約8万トン)。

- 二国間クレジット

日本政府の二国間クレジット制度の下、NEDOの支援を受け、ベトナムにおける「グリーンホスピタル促進プロジェクト」に取り組んでいます(CO₂削減量878トン)。

- 大学／研究所との連携

東京工業大学やバテル研究所と提携し、低炭素・脱炭素ビジネス等、中長期的事業テーマの発掘・検討を行っています。

電気自動車の普及に向けた取り組み

現在、世界のCO₂の排出量は運輸部門が2割程を占めるとされており、自動車産業において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。

当社は、世界各国での自動車販売事業に関与する中で、日欧を中心に、走行中の環境負荷が少ない三菱自動車

工業(株)製電気自動車『i-MiEV^{*1}』およびプラグインハイブリッド電気自動車『アウトランダー PHEV^{*2}』の拡販に取り組んでおり、これら電動車両の普及を通じて低炭素社会および持続可能な省エネルギー社会の実現に貢献しています。

拡販・普及活動

当社は、三菱自動車工業(株)が開発・販売する『i-MiEV』、『アウトランダー PHEV』の拡販・普及活動に、現地関係会社との連携を含め、様々な形で取り組んでいます。

試乗会の開催や、これら電動車両を活用したイベントへの参加、電力会社ほか環境問題に取り組む企業との協業、電動車両を活用した省エネ・プロジェクトへの参画等を行っており、これら電動車両の拡販・普及活動を進めてきています。

欧州では、『アウトランダー PHEV』を約2万台レベルで販売しています。

電気自動車が安心して走れる環境に

航続可能距離が短い電気自動車の普及の為に、充電スポットの拡充が重要です。経路地や目的地で充電ができれば、電気自動車の稼働範囲が広がります。当社では関係会社やビジネスパートナーと連携しながら、電気自動車用充電インフラの整備・普及を促進し、ユーザーが安心して電気自動車に乗れる環境を整えることで電気自動車の拡販・普及に弾みをつける活動も行っています。



『i-MiEV(アイ・ミーブ)』
『アウトランダー PHEV』『i-MiEV(アイ・ミーブ)』を
ジョージア政府向け供給予定

電気自動車の更なる性能向上を目指して

当社は伝統のヒルクライムレース「パイクスピーク・インターナショナル・ヒルクライム」に電気自動車



『アウトランダー PHEV』635台
ウクライナ警察向けに納車

で参戦する三菱自動車工業(株)を(スポンサーとして)応援しています。2014年大会では、電気自動車改造クラスで1位、2位を独占し(総合ランキングでも2位、3位となり)、三菱自動車工業(株)の電動車両技術と四輪制御技術の高さが示される結果となりました。電気自動車が先進の電動技術の粋を集めた「安全で走る楽しみもあるクルマ」であることを広く一般に知って頂く機会になると共に、レース走行で得られる各種データが、レースカーに搭載された(株)リチウムエナジージャパン^{*3}製高性能リチウムイオン電池や電動車両制御等の先進技術の更なる向上にも役立てられています。

*1 i-MiEV

2009年に世界に先駆けて販売を開始した新世代電気自動車。100%電気で行き、CO₂のほか、大気汚染の原因となるNOx(窒素酸化物)やPM(粒子状物質)を走行中に一切発生させない。大容量の駆動用バッテリーの搭載により、日常での使用に十分な航続距離を確保。

*2 アウトランダー PHEV

SUVタイプとして世界初のプラグインハイブリッド車。電気自動車派生型の「プラグインハイブリッドEVシステム」が日常は環境に優しいEV走行、遠出はモーター主体のハイブリッド走行と、走行状況やバッテリー残量に応じて最適な走行モードを自動で選択し、低燃費かつ快適な走行を実現する。

気候変動

気候変動の影響は、年々深刻さが増しており、環境・社会および人々の生活・企業活動にも、大きな影響を及ぼすようになっています。

世界全体で温室効果ガスの排出削減を進めていくパリ協定が2015年に締結され、国・政府だけでなく、民間セクターが果たすべき役割への期待が高まっており、企業による事業を通じた低炭素・脱炭素社会への取り組みが必

要となっています。また、投資家等のステークホルダーが企業の気候関連リスクを適切に把握出来るような情報開示を促進する目的で、金融安定理事会 (FSB) がTCFD*を立ち上げる等、企業への気候変動に関する情報開示要請も高まっています。

*「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」。2017年6月に投資家が適切な投資判断を行えるよう、気候関連財務情報の開示ガイドラインを公表。

方針

三菱商事の認識

三菱商事は、気候変動が地球（生態系）や人間・企業活動にとり重大なリスクであると認識しており、持続可能な成長を目指す上で、「低炭素社会への移行」は、対処・挑戦すべき重要な経営課題の1つと認識しています。

当社はエネルギー需要の充足という使命を果たしながら、同時に、低炭素社会への移行に貢献することを目標としており、三菱商事グループ各社と連携の上、政府・企業・業界団体等の幅広いステークホルダーとの協働を通して、これに取り組んでいきます。

参照 三菱商事環境憲章 (P02)

事業戦略について

気候変動に伴う様々な機会・リスクは事業戦略策定上の重要な観点の1つと捉えています。当社は、低炭素社会への移行に貢献していくことを目的に、例えば、以下の取り組みを推進しつつ、排出削減（緩和）にも取り組んでいきます。更に、温室効果ガスを抜本的に削減する革新的な新技術の取り組み、イノベティブなビジネス構築に挑戦します。また、気候変動の結果、増大する可能性のある自然災害等への適応に取り組んでいきます。

取り組みの具体例

1

発電事業は、再生可能エネルギー比率20%超（2030年時点、発電量ベース）を目指します

2

再生可能エネルギー普及拡大を支える送電事業や蓄電関連事業等を推進します

3

発電事業（IPPおよび機器供給）等の分野において、その時点で、商業的に確立された最新かつ最高水準の低炭素技術を可能な限り採用します

4

温室効果ガスの排出量の少ない天然ガス事業を推進します

目標

GHG削減目標

三菱商事は温室効果ガス排出量（連結）に関して、2016年3月期以降の3年間、原単位で1%以上の削減（2013年3月期比）を目指す方針を掲げ、対象事業会社と共に、排出量削減の取り組みを行っています。

参照 CDP Climate Change 2017回答（英文）（2017年9月20日更新）※CC3.1をご参照ください。
http://www.mitsubishicorp.com/jp/en/csr/management/theme/pdf/cdp_170920.pdf

エネルギー削減目標

当社本店、国内支社・支店等の単体において、エネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減することを目標とし、使用エネルギーの効率化を図っています。

削減活動

参照 環境マネジメントセクションをご参照ください。

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進））
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）	環境・CSR委員会 委員会で審議された気候変動にかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

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、総合的に審議・検討しています。気候変動の観点では、主に①移行リスク（緩和策）②物理的リスク（適応策）の観点から、温室効果ガス排出量等の定量データや各国政策、産業動向を踏まえて審議・検討をしています。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。各国が温室効果ガス排出規制を強めた場合、特に化石燃料関連事業が影響を受ける可能性はあるものの、当社は複数のシナリオ（IEA2℃シナリオ*含む）における事業への影響分析を行っており、中長期的に事業に与える影響は限定的と認識しています。

* IEA（国際エネルギー機関）450シナリオ

取り組み

事業を通じた緩和に向けた取り組み

参照 環境ビジネスセクションをご参照ください。

サーモン養殖事業における気候変動の適応策

当社連結子会社であるサーモン養殖業者のCermaqは、気候変動への適応策をリスク管理上の重要事項としています。気候変動がサーモン養殖業に与える影響は大きく、異常気象や自然災害等を高いリスク要因として認識しています。また気候変動はCermaqの水産飼料調達においても、その原料となる農作物生産の減少、飼料用漁業の変化、配合の種類や量の変更等の影響を与える可能性があります。

こうした異常気象に伴うリスクは、天候パターンや気温等の要因のサイトごとの評価や、特定の取り組みや気候変動への対応策の導入を通じて緩和しています。加えて、海面温度の変化や、海中酸素含有量の変化、病原体の有無についても、魚の健康や動物福祉の観点から、注意深くモニタリングしています。また、気候変動リスクは、基本

的にはCermaq事業の地理的分散により軽減されています。気候変動によりもたらされる潜在的な影響については、経営戦略の一部として検討を加えています。

更に、Cermaqは、増加する気候変動リスクの対応策の一環として、閉鎖型の養殖場の開発・環境モニタリング・ワクチン開発に係る研究とイノベーションに積極的に取り組んでいます。

参照 Cermaq ウェブサイト

<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-company/annual-report/sustainability-report-16/management-approach-16>

<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-sustainable-choice/research-and-innovation/>

低炭素社会推進キャンペーンへの参加

環境省の「Fun to Share」および「Cool Choice」キャンペーンに賛同し、当社内の温室効果ガス削減の取り組みを推進し、取り組み内容を広く開示しています。



外部との協働

各種組織との協働

低炭素社会への移行の為に、政府・企業・業界団体等の幅広いステークホルダーとの協働が必要と認識しており、積極的に各種取り組みに参加しています。

業 界 団 体	会員企業となっている経団連、日本貿易会、WBCSDにおける気候変動に係るワーキンググループ、意見交換会への参加をしています。
政 府・官 公 庁	経済産業省や環境省が主催する気候変動を含むESG情報開示拡大や、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会・面談を行っています。

参照 CDP Climate Change 2017回答(英文)(2017年9月20日更新) ※ CC2.3aをご参照ください。
http://www.mitsubishicorp.com/jp/en/csr/management/theme/pdf/cdp_170920.pdf

CDPへの参加

三菱商事は世界中の様々なステークホルダーに対して、気候変動に関する取り組みについて積極的に情報発信に努めています。

企業の気候変動対策に関して世界で一番大きいデータベースを有するNGOであるCDPに参加し、2004年3月期から、企業の気候変動マネジメントを評価するCDP Climate Changeの質問書に回答しています。詳しくは、CDP Climate Change 2017回答(英文のみ)をご覧ください。

参照 CDP Climate Change 2017回答(英文)(2017年9月20日更新)
http://www.mitsubishicorp.com/jp/en/csr/management/theme/pdf/cdp_170920.pdf

パフォーマンス

環境データ(単体)

	2015.3	2016.3	2017.3
CO ₂ 排出量 ^(※2) (単位:千トン-CO ₂)	14.0	15.8	18.8*
エネルギー使用量 ^(※3) (単位:GJ)	332,650	373,805	346,170*
電気使用量(単位:MWh)	27,640	31,764	28,682*
物流起因のCO ₂ 排出量 ^(※3) (単位:トン-CO ₂)	60,058	56,588	56,902*

集計範囲(単体):

- CO₂排出量、エネルギー使用量、電気使用量、物流起因のCO₂排出量:本店、国内支社・支店等、データセンター・研修所等その他事業所

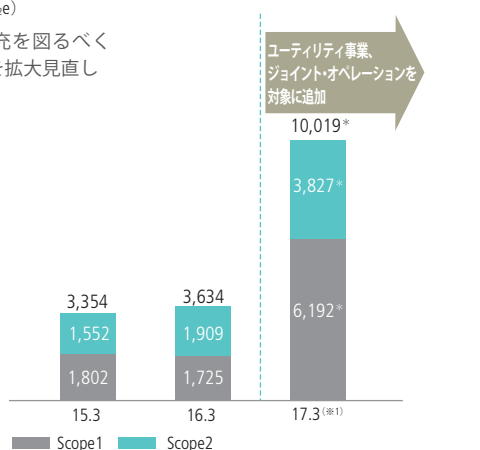
環境データ(連結)

	2017.3
CO ₂ 排出量 ^(※1、※2) (単位:千トン-CO ₂ e)	10,019*
内訳	
Scope1排出量(6.5ガスを除く) ^(※1、※2) (単位:千トン-CO ₂)	4,639*
Scope1排出量(6.5ガスのみ) ^(※1、※2) (単位:千トン-CO ₂ e)	1,553*
Scope2排出量 ^(※1、※2) (単位:千トン-CO ₂)	3,827*
エネルギー使用量(単位:GJ) ^(※1、※2)	92,607,818*
電気使用量(単位:MWh) ^(※1、※2)	5,271,214*

温室効果ガス排出量(連結)

(単位:千トン-CO₂e)

情報開示の拡充を図るべく
算定対象範囲を拡大見直し



Scope 1:「燃料使用に伴う直接的なCO₂排出」+「事業活動に伴うエネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス(6.5ガス)排出」
Scope 2:「電力等の使用に伴う間接的なCO₂排出」

集計範囲(連結):

- CO₂排出量、6.5ガス排出量、エネルギー使用量:単体および連結子会社
- ※1 当社の温室効果ガス削減に関する長期目標は、Scope1・Scope2排出量を対象としている。当該Scope1・Scope2排出量には、発電事業・熱供給事業等の公共性の高い事業(ユーティリティ事業)、及び共同支配事業(Un-incorporated Joint Operationを含む)を含む。また、フランチャイズ参加事業者の排出量については、一般的にはScope1・Scope2排出量には含まないものの、当社の排出削減対象に含めるべきという観点から、Scope1・Scope2排出量に含めている。
- ※2 算定基準として以下を採用:
 - 燃料使用に伴う直接的なCO₂排出
The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) "Emission Factors from Cross Sector Tools (Mar 2017)" (WRI/WBCSD)

Scope1排出量(6.5ガスのみ)^(※1、※2)温室効果ガス別のデータ
(単位:千トン-CO₂e)

	2017.3
6.5ガス総量	1,553
内訳	
二酸化炭素(CO ₂)	53
メタン(CH ₄)	1,500
一酸化二窒素(N ₂ O)	0.1
ハイドロフルオロカーボン(HFCs)	0
パーフルオロカーボン(PFCs)	0
六ふつ化硫黄(SF ₆)	N/A

- 事業活動に伴うエネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス(6.5ガス)排出(2015年3月期、2016年3月期の計算基準は、三菱商事ウェブサイト(<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pfm.html>))をご参照ください。
- 電力等の使用に伴う間接的なCO₂排出
IEA CO₂ Emissions from Fuel Combustion (2016 edition) 2014年度の国別排出係数(2015年3月期、2016年3月期の計算基準は、当社ウェブサイト(<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pfm.html>))をご参照ください。
- ※3 エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)に準拠。物流に関しては、当社を荷主とする国内輸送にかかわるもの。

第三者保証

データの信頼性を高める為、「*」の付された情報は、その正確性について、独立した第三者であるデロイト・トーマツサステナビリティ（株）の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/pfm_2017.pdf

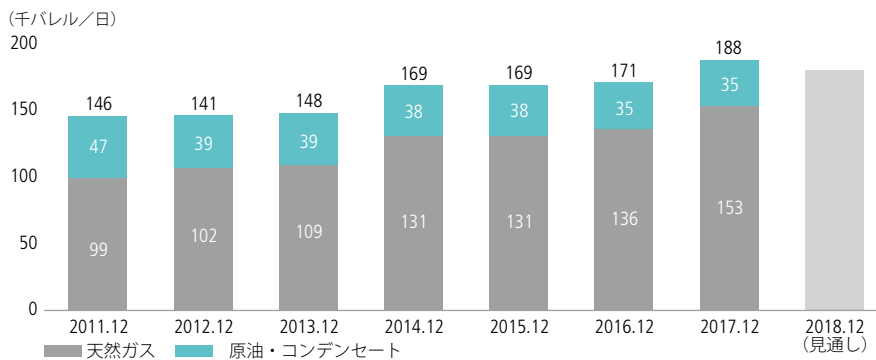
その他参考データ

石油・ガス上流持分生産量

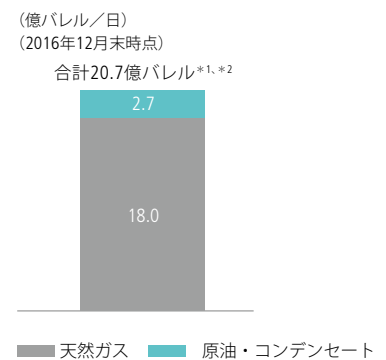
当社の石油・ガス上流持分生産量は下図の通りです。天然ガスについては、その他の環境負荷の高い化石燃料に比べ温室効果ガス排出量が相対的に小さく、低炭素社

会への移行においても引き続き需要増が見込まれます。当社は天然ガスをコア事業としており、現在では上流持分生産量の約80%を天然ガスが占めています。

石油・ガス上流持分生産量（年平均値）*1



当社保有埋蔵量



*1 石油換算、会計上の非連結先も含む。

*2 権益保有見合い。一部当社独自の基準による。

水資源

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%が淡水となり、企業活動を含む人類の活動を支えています。この残りの淡水もその約4分の3が氷河等の状態で凍結していることから、実際に人類が利用出来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、すべての人々への安全な水の確保を目指すと共に、各国は企業の事業活動等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1つである水を効率よく適切に使用し、また、事業を通じて、水問題にかか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、2010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三菱商事グループでは、水は事業活動に不可欠なものであり、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1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、再利用を徹底すると共に、利用効率の改善、使用量の削減に取り組めます。更に、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等を展開し、世界の水に関する課題の解決に貢献していきます。

目標

限られた資源である水の使用量を削減することを目的に、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、2019年3月期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、当社のすべ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%を達成すると共に、その増減の分析を進めています。

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進））
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）	環境・CSR委員会 委員会で審議された水資源にかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

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（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、総合的に審議・検討しています。水資源の観点では、排水規制・取水制限等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）等について精査の上、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。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

取り組み

水使用量削減の取り組み（Escondida銅鉱山）

主要投資先の1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が、選鉱プロセス等で利用する水の使用量を節水や再利用等を通じて削減すると共に、2017年6月に約34億米

ドルを投じた世界最大規模の処理・送水能力を有する新規海水淡水化プラント建設プロジェクトを実行し、環境保護や地域社会共生等の観点から主要取水源である地下水の利用量削減を推進しています。

水使用量削減の取り組み（東洋冷蔵（株））

三菱商事連結子会社の東洋冷蔵（株）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共に、汚濁物質が外部に流出しないよう予防措置をとることを環境方針に掲げています。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、日々評価見直しを行い、節水に繋げ、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

組み以外にも、CO₂や廃棄物排出量の削減、食品廃棄物等の再生利用等実施率においても目標設定を行い、PDCAサイクルを通じた、継続的改善に努めています。

参照 東洋冷蔵2016環境活動レポート

<http://www.toyoreizo.com/outline/images/ATT201612.pdf>

目標詳細、各種データ、取り組み状況は、こちらをご覧ください。

水使用量削減の取り組み（Olam）

当社関連会社のOlamは、2013年に同社の農業・製造事業等における水使用量の削減を公約しており、2016年には自社の灌漑用水・工場用水の使用量を前年比で31%削減することに成功しました。具体的な事例としては、タンザニアの自社コーヒー農園において、農業分野およびアフリカ地域において初めてAWS（Alliance for Water Stewardship）の基準を導入して水管理を強化することにより、周辺の30万人超の地域住民に対して衛生的な水を確保する取り組みを進めています。

その他、米国の乾燥玉ねぎ事業では水分含有率の低い玉ねぎの開発や農家と共同で灌漑効率化を実現することで

2009年から97億リットルの水使用量を削減、更にインドでのサトウキビ生産における水管理プログラムによって過去3年で同様に620億リットルの削減等を実現しています。

参照 Olam水使用量削減の取り組み詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。

Olam Material Areas, Water

<http://olamgroup.com/sustainability/focus-areas/water-2/>

Olam Sustainability Standard Framework

<http://49tmko49h46b4e0czy3rlqaye1b.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/10/Water1.pdf>

水ストレス地域での取り組み（海水淡水化プロジェクト）

チリのアタカマ砂漠や中東カタールといった渇水地域において、当社は海水淡水化プロジェクトを行い、各地域の水ストレス軽減に貢献しています。例えば、チリ北部は深刻な地下水位の低下に直面し、地域住民や農業への配慮から地下水の代替水源が求められる中、海水淡水化プラントで造水した淡水を鉱山、農地等に安定的に供給し

ています。また、カタールでは経済発展と人口増に伴う水需要を満たす為に、カタール電力・水公社に対して25年にわたって240万kWの発電および59万トン／日（同国造水量の約25%）の給水をする発電・造水事業を展開し、カタール政府と協働して同国の発展に貢献しています。

外部との協働

CDPへの参加

三菱商事は世界中の様々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な情報発信に努めています。

企業の気候変動対策等の環境情報に関して世界で一番の大きいデータベースを有するNGOであるCDPに参加し、2012年3月期から、企業の水マネジメントを評価するCDP Waterの質問書に回答しています。

環境省ウォータープロジェクトへの参加

当社は、健全な水循環の維持または回復を目的とした取り組みの促進等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共に、官民連携の機会を創出するプロジェクト。



Water Project
今こそ考えよう。みんなの水と未来。

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共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。

NGOとの協働

当社は、環境保護、環境に関する教育研究および貧困緩和を促進することを目的に、三菱商事欧州アフリカ基金(MCFEA)を通じて、欧州やアフリカの環境および開発プロジェクトを支援しています(1992年以降、445万ポンド以上を支援)。支援は、Earthwatch Institute、SolarAid、Farm Africa、BirdLife International等多岐にわたるパートナー組織を通じて行っています。その1つであるNGOのWaterAidでは、世界の最も貧困な人々に安全な水と衛生を届けることで、健康や生活の質の向上に大きく貢献しています。

パフォーマンス

取水量

(単位：千 m³)

	取水量 (2015年3月期実績)	取水量 (2016年3月期実績)	取水量 (2017年3月期実績)	備考
単体：	42	40	40	三菱商事ビル、丸の内パークビル および東京に所在する一部のビル
連結：	93,795	93,621	103,184	単体および主な国内子会社
(内訳は以下の通り)				
工業用水、上水道：	20,363	20,054	25,344	
地下水：	10,669	12,175	11,185	
河川・湖：	23,855	23,109	21,856	
海：	38,908	38,276	44,795	
雨水：	0	7	4	

水リサイクル量・比率*

(単位：千 m³)

	2015年3月期実績			2016年3月期実績			2017年3月期実績			備考
	取水量	リサイクル量	リサイクル 比率	取水量	リサイクル量	リサイクル 比率	取水量	リサイクル量	リサイクル 比率	
単体：	42	—	—	40	—	—	40	—	—	三菱商事ビル、丸の内 パークビルおよび東京に 所在する一部のビル
連結：	93,795	8,873	10%	93,621	10,477	10%	103,184	11,059	10%	単体および 主な国内子会社

* 取水量とリサイクル量の合計に占める、リサイクル量の割合。

参照 排水量 (P50)

第三者保証

データの信頼性を高める為、単体の取水量は、その正確性について、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ (株) の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/pfm_2017.pdf

生物多様性

方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、生態系サービスを支える生物多様性に配慮し、維持・保全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為に対処・挑戦すべき課題であるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つとして生物多様性への配慮も含む「自然環境の保全」を特定しています。

参照 三菱商事環境憲章（P02）
閉山に関する方針（P96）

これらの理念やマテリアリティに基づき、例えば投融資案件の審議に当たって生物多様性の観点も織り込んで審議・検討を行う等、ビジネスが生物多様性に与える悪影響を最小化することを旨としています。また、生物多様性を保全する取り組みとして、熱帯林再生実験プロジェクトやサンゴ礁保全プロジェクト等の社会貢献活動も展開しています。

目標

三菱商事は、事業による生物多様性への影響の緩和に努めると共に、事業および環境保全型社会貢献を通じて、生態系の保全に貢献していきます。

事業を通じた生態系の保全への貢献について、新規・

撤退案件の審査や、既存事業投資先の事業経営のモニタリングを生物多様性の観点からも実施し、改善に資するよう努めています。

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進））
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）	環境・CSR委員会 委員会で審議された生物多様性にかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

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、総合的に審議・検討しています。生物多様性の観点では、国際自然保護連合（IUCN）等により開発された生物多様性ツール（IBAT）を2012年から活用、事業サイト周辺における絶滅危惧種の

生息状況や保護区域特定情報を把握する等、事業が与える影響の把握に努めることで、審議・検討に役立てています。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、改善に資するよう努めています。

取り組み

事業活動における保護・保全事例

自然環境の保護に努める世界最大の天日塩田

三菱商事が49%、メキシコ政府が51%を出資する製塩会社Exportadora de sal, S.A. de C.V. (ESSA) は、メキシコ北西部で世界最大の天日塩田を運営しています。同社は日本の塩輸入量の約半分を供給し、塩化ビニールや苛性ソーダの原料として、日本のクロールアルカリ産業を支える製塩会社として確固たる地位を築いています。

塩田のあるゲレロ・ネグロ地域では、ESSAを核とするコミュニティが形成され、学校や病院、商店、教会等の施設が整備されています。ESSAが運営するスーパーマーケットもあり、雇用創出等により地域社会の安定にも寄与しています。

また、ESSAが所在するエル・ビスカイノ生物圏保護区内には、世界自然遺産のOjo de Liebre湾（コクジラの繁殖地になっている）があり、常に周囲の生態系に配慮し、生物多様性への負の影響の緩和、正の影響の促進に努めています。

2000年9月、ESSAの所在する地域の一部は米国の野鳥保護団体WHSRN*1によって国際重要生息地*2の1つに選定され、2009年4月には西半球重要生息地*3へ格上げされました。塩田に集まる鳥の種類や個体数の調査、

巣づくり場の維持・保護等、WHSRNの活動に協力しているほか、コヨーテ等の被害から野鳥を守る為に約200本の止まり木を設置する等、資源環境の保護に努めています。

また、ESSAの製塩事業によって、様々な生態系が誕生しています。近郊湾と同等の塩分濃度である一部の蒸発池では、同様の生態系が根付き、多くの魚類・甲殻類・鳥類等が生息しています。更に、微生物が多く生息する蒸発池（約8,000ha）では、カナダの森林の同じ面積と同等の酸素を生み出しています。

「大気・土壌・海洋汚染の防止」「自然資源の保護」「生物多様性のモニタリング」という3つの環境政策方針の下、地域コミュニティや政府当局、大学、NGO等、幅広いステークホルダーと共に生態系調査や保護・保全活動等、環境と調和した持続的な開発に引き続き取り組んでいます。

*1 Western Hemisphere Shorebird Reserve Network = 西半球ショアバード（海岸を生息地とする野鳥）保護ネットワーク

*2 シギ・チドリ類（海岸を生息地とする野鳥）が1年間に100,000羽以上来ること、または、ある生物種の生物地理学的個体群の10%以上を占めることが条件。

*3 シギ・チドリ類（海岸を生息地とする野鳥）が1年間に500,000羽以上来ること、または、ある生物種の生物地理学的個体群の30%以上を占めることが条件。

保護・保全活動 詳細情報

モニタリングしている主な生態系	鹿（レイヨウの一種）、コクジラ、野鳥（約140種）、ウミガメ 〈定期的なモニタリング・調査〉 ESSAの環境保護チームは、PROFEPA（メキシコ環境保護連邦検察庁）やWHSRN（西半球ショアバード保護ネットワーク）等と連携し、個体数調査（年5～12回）や近郊湾の海水成分調査（年24回）を実施し、生態系をモニタリングしています。
活動事例①	メキシコ環境保護運動組織（ENDESU）と協力し、絶滅の危機にある鹿の保護地域を設け、繁殖に努めています（保護地域23,000ha内に約400頭。保護施設は2カ所）。
活動事例②	CONANP（メキシコ国家自然保護区委員会）やUABCS（南バハカリフォルニア自治大学）と協力し、Ojo de Liebre湾・San Ignacio湾におけるコクジラの個体数調査を定期的（年8回）に実施。クジラの生態系や行動パターンは中長期的な動向を踏まえる必要がありますが、2000年以前と比べると頭数が増加傾向であることを確認しています。

リハビリテーション

参照 閉山の取り組み (P101)

外部との協働

持続可能なパーム油の為に円卓会議 (RSPO) への参加状況

三菱商事は、2004年にRSPOに日本企業では最初の正会員として加盟し、2021年までにRSPOないしはそれに準ずる認証パーム油100%取り扱いを目標に掲げ、他メンバー企業との連携・協働等を通じ、持続可能なパーム油の調達・供給に取り組んでいます。

参照 RSPO ACOP Report
<http://www.rspo.org/members/69/mitsubishi-corporation>

責任ある大豆に関する円卓会議 (RTRS) への参加状況

当社連結子会社のAgrexは、責任ある大豆に関する円卓会議 (Round Table on Responsible Soy Association (RTRS)) 認証生産者として、RTRS 認証基準を受けた28,000ヘクタールの農地で大豆の生産・販売を行っています。Agrexは、ブラジルのマラニョン州の農地で初めてRTRS認証を取得しました。

RTRS 認証取得を通じて、Agrex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等の様々な取り組みを行っています。

CDPへの参加

当社は世界中の様々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な情報発信に努めています。企業の気候変動対策等の環境情報に関して世界で一番の大きいデータベースを有するNGOであるCDP

に参加し、2015年3月期から、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。

政府当局との協働事例

森林保全：三菱商事 千年の森 (通称：彌太郎の森)

当社は、「三菱」の創業者 岩崎彌太郎が生まれ育った高知県安芸市において地元自治体と共に森づくり事業を実施しています。

森林の減少は、自然生態系の保全や温暖化の原因である CO₂の吸収、異常気象等地球環境に大きな影響を及ぼしています。当社は、環境・CSR活動の一環として、1990年より「熱帯林再生実験プロジェクト」を開始し、2009年よ

り、国内における環境保全を目的に、高知県、安芸市、安芸市森林組合と森林保全協定を締結し、協働による森づくり事業「森林保全プロジェクト」にも取り組んでいます。彌太郎の森は、当社の国内における森づくりの第一弾の取り組みとなります。

同プロジェクトでは、水源涵養等の森林の公益機能増進の為に森林保全活動を実施すると共に、当社社員や安芸市民による間伐体験やボランティア活動、環境教育の場として利用しています。

国際機関・NGOとの協働事例

サンゴ礁保全プロジェクトは、沖縄、セーシェル、オーストラリアの3拠点において、産(当社)・学(大学、研究機関)・民(NGO)で連携しながら推進しています。更に、オーストラリアの国立研究所(連邦制定機関)である豪州海洋科学研究所(AIMS)や、半官半民で国立公園の自然環境を管理するセーシェル国立公園局(SNPA)等の政府当局もパートナーとしています。

プロジェクトの研究成果は、ウェブサイト、国際サンゴ礁シンポジウム等で発表され、サンゴ礁の環境耐性の解明、更には海の生物多様性の保全に寄与しています。また、当プロジェクトは、紺綬褒章、国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)*が推奨する事業として認定を受ける等、様々な形で評価を頂いています。

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

財団・基金の取り組み

当社では、米州の社会問題の解決や欧州・アフリカの環境保全や社会問題の解決を目的にしている三菱商事米州財団(MCFA)および三菱商事欧州アフリカ基金(MCFEA)を通じて、環境保全活動や環境に関する教育研究、貧困問題への取り組みを支援しています。科学者によ

る環境保全研究支援を行うアースウォッチ(Earthwatch Institute)等、多岐にわたるパートナー組織を通じて支援しています。

参照 財団・基金の取り組み内容はコミュニティセクションもご参照ください。

他企業との協働事例

当社は、2015年4月に企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB) *の会員となりました。

JBIBは、生物多様性の保全に貢献することを目的に、共同研究の実施等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等を通じて、生物多様性の保全に対する取り組みの一層の深化にチャレンジします。

* 生物多様性の保全を目的として活動する日本の企業団体

パフォーマンス

RSPO パーム油取り扱い量・比率

(単位: トン)

	2015年3月期実績	2016年3月期実績	2017年3月期実績
Book and Claim 方式	—	—	—
Mass Balance 方式	8,858.48	8,950.00	6,950.00
パーム油総取り扱い量	300,000.00	312,000.00	283,000.00
比率 (%)	2.95	2.87	2.46

対象範囲: 単体

参照 RSPO ACOP Report
<http://www.rspo.org/members/69/mitsubishi-corporation>

ASC 海産物関連データ

(単位: キロトン)

	2015年3月期実績	2016年3月期実績	2017年3月期実績
ASC 認証サイトの生産キャパシティ*	3.5	21	68
養殖サーモン販売数量実績	138	163	137

ASC: 水産養殖管理協議会

対象範囲: 当社連結子会社 Cermaq

* 各年度12月末時点の最大養殖鮭鱒数量

社会貢献活動の成果

三菱商事は、1990年より開始した熱帯林再生実験プロジェクトをはじめ、国内外の森林保全に幅広く取り組んでいます。短期間で熱帯林の再生を目指す熱帯林再生実験プロジェクト、海の生物多様性の保全に取り組むサンゴ礁保全プロジェクト等をはじめ、国内外の環境保全に幅広く取り組んでいます。この一環として、2012年3月期から株主総会招集の通知や株主通信等、株主の皆様への郵送資料を

メールでお送りすることにご賛同頂いた場合、お一人様につき半期で1本、植樹を行う取り組みを実施しています。2017年3月期は、39,584本を植樹し、これまでに累計27万8,304本の植樹が実現しました。

汚染防止

方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、汚染の防止を含む環境負荷低減や環境保全によって生じる環境価値の創出の向上に努めることが当社にとっても重要な課題であると認識しています。

また、当社は環境法規制等の管理の面からも、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為、社内通知、関連会議等対

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 (P02)

目標

単体および事業投資先の汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化に係る取り組みを管理する目的で、全事業投資先に対し、環境パフォーマンスに係る調査を実施しています。また、単体においては、本店オフィス活

動に伴う廃棄物排出量について、環境マネジメントシステムの運用の中で廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化を目的とし、具体的な削減目標を設定・管理しています。

項目	2017年3月期目標	2017年3月期実績	2018年3月期目標
汚染の防止	プロジェクトを選定し、油濁リスク調査を実施	適切なリスク管理体制を確認	－ (油濁リスク調査は隔年実施)
廃棄物の排出量 ^{*1}	600.6トン (2016年3月期実績比▲1.0%)	606.6トン (2016年3月期実績比▲0.1%)	606.6トン (2017年3月期実績比±0%)
原材料の利用量 ^{*2}	5,270万枚 (2016年3月期実績比▲1.0%)	5,110万枚 (2016年3月期実績比▲3.2%)	5,049万枚 (2017年3月期実績比▲1.0%)

*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 原材料の利用量 本店オフィスでのコピー用紙使用量

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進））
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）	環境・CSR委員会 委員会で審議された汚染防止にかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

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（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化への対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

特に、油濁については、定期的に油濁リスクに係る調査を行い、油濁事故防止体制・危機管理体制が構築されていることを確認すると共に、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。

取り組み

廃棄物削減の取り組み（単体）

〈オフィス管理〉

- 分別の徹底によるリサイクル率の維持
- 計画的なオフィス什器管理

〈事業活動〉

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

廃棄物削減の取り組み（三菱食品）

三菱商事連結子会社の三菱食品（株）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・小売との協同による配送の効率化や小売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、温室効果ガスの削減や廃棄物削減に繋がっています。

この取り組みは、製・配・販連携協議会がサプライチェーン全体の最適化に向けて製・配・販各分野の協力の下で優れた取り組み活動を行う企業を評価するサプライチェーンイノベーション大賞に選ばれました。

参照 三菱食品 プレスリリース

http://www.mitsubishi-shokuhin.com/170707_Release_HP.pdf

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、事業立地等を踏まえ、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共に、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、その取り組み状況を環境・CSR委員会に報告しています。

外部との協働

丸の内エコ弁プロジェクト

三菱商事本店オフィスでは、丸の内エリアでの環境負荷を低減する取り組みとして、販売される弁当容器にリサイクル容器を使用、回収・リサイクルを行い、テナント店舗・事業者が一体となって実施する三菱地所（株）の「丸の内エコ弁プロジェクト」に協力する為、三菱商事ビル内に容器回収ボックスを設置しています。事業者のリサイクルへの理解促進と積極的なリサイクル活動への参加に取り組んでいます。

石油ターミナル事業における油濁汚染防止に係る協働

当社事業投資先の小名浜石油（株）、鹿川ターミナル（株）、波方ターミナル（株）では、一般財団法人海上災害防止センター（MDPC）と油濁事故等の防災契約を締結し、海上災害防止訓練や油濁・火災防止等に関する社員向け講習会を定期的の実施する等、油濁汚染防止に対する理解促進を図り、当社の取り組みに活かしています。

パフォーマンス

有害廃棄物、NOx、SOx、VOC排出量

三菱商事単体では廃棄物処理法上の「特別管理産業廃棄物」として排出量を把握しています。

社内診療所から排出する感染性廃棄物、法定処分期限までに順次処分を行っている廃PCB、PCB汚染物等を含みます。

(単位: kg)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
特別管理産業廃棄物排出量	6,440	7,780	7,930

国内子会社においては、各社にて廃棄物処理法に基づき、適切な数値の把握および報告を実施しています。

当社単体ではNOx (窒素酸化物)、SOx (硫黄酸化物)、VOC (揮発性有機化合物) を排出していません。

資源有効活用

方針

私たちの生活は、豊かな地球の資源に大きく依拠しています。限りある資源を持続可能な形で享受し、プラネタリー・バウンダリーの中で経済価値・社会価値・環境価値の三価値を同時実現していくことが、大切だと考えています。

三菱商事は、環境憲章の中で、エネルギー、鉱物、水産物、食料、木材、水等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出来る範囲での漁獲等、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 (P02)

体制

所 管 役 員	戸出 巖 (取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 (事業投資総括、サステナビリティ推進))
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)	環境・CSR委員会 委員会で審議された資源有効活用にかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図 (P07)

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 (環境、社会、ガバナンス) の観点を重要視し、リサイクル・循環型ビジネスや廃棄物マネジメント等の対応も踏まえ、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。

目標

三菱商事が排出する廃棄物に関しては、リサイクル率を95%以上とし、廃棄物の「ゼロエミッションオフィス」*を達成することを目標としています。

* 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。

	2017年3月期目標	2017年3月期実績	2018年3月期目標
廃棄物の排出量	600.6トン (2016年3月期実績比▲1.0%)	606.6トン (2016年3月期実績比▲0.1%)	606.6トン (2017年3月期実績比±0%)

取り組み

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み(中央化学)

三菱商事連結子会社の中央化学(株)では、1990年からスーパーや生活協同組合の店頭で使用済みプラスチック食品容器の自主的回収を行い、様々なリサイクル手法で再資源化をしています。

ケミカルリサイクルでは、製鉄所設備を利用し熱分解することによって基礎化学原料を経て、プラスチック原料となり、その一部が食品トレーに戻ります。

サーマルリサイクルでは、破碎、固形化することで石炭等の代替燃料となり、製紙会社や発電設備のボイラー燃料に利用されます。

マテリアルリサイクルでは、粉碎、溶融等の工程を経てベンチ等のリサイクル製品に生まれ変わっています。

2017年3月期は合計で2,566トンの回収を達成し、また、(公財)日本環境協会エコマーク事務局が主催する「エコマークアワード2016」では銀賞を受賞しました。

プラスチック食品容器の更なる高機能化の為、再生PET原料を利用した安全を確保したPET容器の開発に成功し

ました。また食品廃棄ロスの抑制に繋がる容器や、調理作業効率化の耐熱素材の研究に注力していきます。特に、中央化学はすべての食品に安心して使用出来る環境負荷軽減素材に注力しており、その一例として「CHUO A-PET GREEN (C-APG)」の開発に成功しました。PET容器の原料に再生PET原料を用いることで、貴重な資源を有効活用することが出来ます。また、FDA(アメリカ食品医薬品局)に準拠した業界自主基準をクリアすることで安全性も確保しており、環境と安全という社会課題の解決に貢献する当社の姿を象徴する製品です。

今後も、廃棄物の回避・削減を、また原材料使用の回避・削減を目指して取り組んでいきます。

また、中央化学(株)は2006年から5年ごとに環境負荷計画を策定し、環境への取り組みを推進しています。2017年、第三次環境負荷低減5カ年計画(2017~2021年)を策定しました。

中央化学(株) 第三次環境負荷低減5カ年計画(2017~2021年)

テーマ	取り組み内容	目標(達成年2022年3月期)
廃棄物の削減	社内廃棄物の再資源化	• 社内廃棄物の再資源化推進でゼロエミッション活動の推進
	使用済みプラスチック食品容器の店頭回収・リサイクルの推進	• 使用済みプラスチック食品容器の店頭回収・地域循環型リサイクルの推進 • 循環型食品包装容器の実用化
	循環型リサイクルによる3R推進の普及・啓発活動	• 社内外への啓発活動の推進

〈過去の実績推移〉

① 社内廃棄物の再資源化

2017年3月期の廃棄物発生量は3,587トンで、そのうち95.0%(3,408トン)が再資源化され有効に活用されました。廃棄物の内訳は、廃プラスチック、紙くず、金属くず、

一般可燃物、木くず、廃油の順に多くっており、そのうちの廃プラスチックに関しては、生産工場からの排出となっています。また、本社管理部門では、廃棄物の再資源化推進の為、ポリプロピレン(PP)、PET、ポリエチレン(PE)等のプラスチック素材別回収や、紙くずの分別回収、空き缶、PETボトルの分別等を積極的に実施しています。

対象廃棄物	2016年3月期		2017年3月期		再資源化率(A)-(B) 前期比増減(ポイント)
	廃棄量(トン)	再資源化率(B)	廃棄量(トン)	再資源化率(A)	
廃プラスチック	2,374	95.7%	3,049	96.3%	+0.6
紙くず	257	94.2%	256	99.0%	+4.8
金属くず	170	100.0%	160	98.7%	▲1.3
一般可燃物	178	28.0%	76	24.8%	▲3.2
木くず	31	64.5%	34	86.6%	+22.1
廃油	14	71.4%	13	85.1%	+13.7
合計	3,024	91.5%	3,587	95.0%	+3.5

② 使用済みプラスチック食品容器の店頭回収・リサイクルの推進

中央化学(株)では、消費者、スーパーマーケット等小売店、包装資材店の皆様の協力の下、使用済みプラスチック食品包装を小売店の店頭において回収し、様々なリサイクル手法で再資源化しています。また、全国の地方自治

体で回収される使用済みプラスチック食品容器のリサイクルについても、容器包装リサイクル法の下、プラスチック食品容器を製造する企業としてリサイクルの義務を果たしています。

	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
回収量(トン)	1,855	3,197	2,560	2,484	2,566
回収量(枚数換算)	4億6,375万	7億9,925万	6億4,004万	6億2,091万	6億4,154万

※ 1枚4g換算

※ 2014年3月期分は、2013年1月1日~2014年3月31日の15カ月分のデータ

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業）

当社連結子会社の日本農産工業（株）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。

* 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（パンやお弁当等）、調理残渣（野菜カット屑や調理の際に発生するもの）、農場残渣（規格外農産物等）を利用して製造された飼料。

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等をリサイクルした乾燥エコフィードを約6,000MT／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。

今後当社グループのリテイル企業とも連携の上、活用を一層進めて行く方針です。

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連結子会社の（株）ジャパンファームでは、地元産業から出る廃棄物（焼酎粕）の再利用を核とした完全循環型環境モデルの構築に取り組んでおり、平成28年度「エコフィード最優秀賞」を受賞しました。

（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粕

の廃棄が課題となっていました。（株）ジャパンファームでは、地元蔵元と連携して、2年以上かけて、焼酎粕を再利用した飼料を開発し、「薩摩麴いも豚」の飼育に利用しています。廃棄時のコストとCO₂の削減を実現すると共に、飼育している豚のふんを肥料に再利用し、地元農協等で販売する循環型モデルを構築しています。



参照 公益社団法人中央畜産会エコフィード情報のページより
http://ecofeed.lin.gr.jp/excellent/jirei2016_japanfarm.pdf

パフォーマンス

紙使用量

(単位：枚)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
紙使用量（コピー用紙A4換算）	65,837,377	58,554,479	55,908,344

集計範囲：本店、6支社および各支社の管轄する支店等

排水量

(単位：千m³)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
排水量	48,486	45,465	47,505
河川・湖等	17,199	15,834	15,748
地下水	110	1,100	1,103
海	28,849	26,953	29,303
外部処理施設	1,167	807	1,051
その他	1,161	771	300

集計範囲：連結（主な国内子会社）

参照 取水量、水リサイクル量・比率 (P36)

廃棄物排出量

連結廃棄物量

(単位：千トン)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
一般廃棄物	36	12	193
産業廃棄物	278	118	285
合計	314	130	478

集計範囲：連結（単体および主な国内子会社）

資源有効活用

単体廃棄物量〈本店オフィス〉

(単位：kg)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
排出量	668,600	606,700	606,600
●リサイクル量	657,300	596,700	596,700
●廃棄量	11,300	10,000	9,900
リサイクル率 (%)	98.3%	98.4%	98.3%

集計範囲(単体)：三菱商事ビル、丸の内パークビルおよび東京に所在する一部のビル

※ 排出量は工事に伴う廃棄分を除く

単体廃棄物量〈国内支社・支店その他オフィス、単体ビジネス排出量〉

(単位：kg)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
廃棄物	930,110	2,245,240	1,342,840

※ 厚生施設からの排出、当社元請工事案件の建設廃棄物を含む。

※ 特別管理産業廃棄物(感染性廃棄物、PCB廃棄物)を除く。

※ NOx(窒素酸化物)、SOx(硫黄酸化物)、VOC(揮発性有機化合物)の排出実績はありません。

リサイクル量

単体リサイクル量〈本店オフィス〉

(単位：kg)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
リサイクル量	657,300	596,700	596,700

※ 自社ビルである三菱商事ビルではリサイクル率100%

単体リサイクル量〈食品廃棄物〉

(単位：kg)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
食品廃棄物リサイクル量	403,500	711,900	517,400

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

単体リサイクル量〈容器包装廃棄物〉

(単位：kg)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
容器包装再商品化義務量	20,726	20,031	25,817

※ 消費者から排出される容器包装廃棄物に関して、輸入事業者として容器包装の再商品化義務に対応している量。
当社単体から排出する廃棄物量には含まれない。

「容器包装リサイクル法」対応として、単体の容器包装廃棄物に関して輸入事業者の立場で再商品化義務を負い、対応を行っています。

第三者保証

データの信頼性を高める為、単体の紙使用量、廃棄物量〈本店オフィス〉は、その正確性について、独立した第三者であるデロイト トーマツサステナビリティ(株)の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/pfm_2017.pdf

Social

社会

人権	53
労働慣行	56
労働安全衛生	72
人材開発	82
顧客責任	88
コミュニティー	96
サプライチェーンマネジメント	103

人権

方針

人権に関する基本的な考え方（国際規範への対応）

三菱商事は、世界中で様々なビジネスを展開するに当たって、人権への配慮は重要な要素であると考えています。世界人権宣言は、人権および自由を尊重し確保する為に、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言しており、1948年12月10日に第3回国連総会において採択されました。当社では、この宣言を支持し、企業行動指針および社会憲章において人権の尊重をうたい、また、役職員行動規範の細目においては、人権の尊重、人種・民族・信条・宗教その他事由による差別の禁止、ハラスメントの禁止、各国・地域の文化・慣習・言語の尊重等を明記し、社内外に対し、これを明らかにしています。更に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」

「ILO国際労働基準」「安全と人権に関する自主的原則」等の国際規範を支持しています。また、英国では、企業のサプライチェーンを取り巻く強制労働等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」が成立しており、当社は、この法令に対応するステートメントを開示すると共に、「サプライチェーンにおける行動ガイドライン」を定め、サプライヤーの皆様に対し、強制労働の禁止・児童労働の禁止等の人権への配慮等に関し、賛同と理解、実践をお願いしています。

参照 企業行動指針、三菱商事役職員行動規範、三菱商事社会憲章 (P01～02)

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配慮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益々活躍し、社会の未来を担うことが可能になると信じています。

以上の認識に立ち、当社は、子どもの人権に関する国際連合やILOの諸条約*の内容に賛同し、子どもの人権が尊重されるように配慮します。特に、「児童の権利に関する

条約」については、条約を支持し、この4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」の考え方に賛同し、また「子どもの権利とビジネス原則」を支持すると共に、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等に取り組めます。

*「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)」等

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います。また、当社は、国連で採択された「先住民族の権利に関する宣言」を支持しています。

武装警備員の人権配慮に関する方針

当社は、事業活動に取り組む上で、従業員を暴力等の危険から守り、資産を盗難等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」や「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」等

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進）） 村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事））
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）	環境・CSR委員会、HRD委員会 委員会で審議された人権にかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部、人事部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

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（環境、社会、ガバナンス）の観点重要視し、総合的に審議・検討しています。人権の観点では、特に①先住民の権利、②児童の権利が侵害されていないこと、③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等の精査を行い、審議・検討に役立てています。この際、国

連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を参考にすほか、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」等も参照の上、リスク管理に活用しています。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。

苦情対応への体制

社内で発生した人権問題に関する相談が出来るよう、社内の人権相談窓口を設置し、メール・電話・対面等の方法で、いつでも相談が出来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出来、内容の秘密性が確保されると共に、内容に利害関係を持たない関係者による対応が確保され、本人の希望・意向を最優先した上で最善の解決策を提示しています。なお、この窓

口が存在することは、入社時の人権啓発研修を通して案内しており、社内掲示板に常時掲載すると共に、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。更に、関連会社に出向する社員に対しても人権研修を実施する等、連結ベースでの対応も行っています。

環境・CSRアドバイザリーコミッティー

当社では、社外の有識者11名をメンバーとする環境・CSRアドバイザリーコミッティーを設置しており、人権への取り組み等、当社のサステナビリティの取り組みに対し、様々な視点からのアドバイスを定期的に頂いています。

す。定例のコミッティーに加え、年に一度、事業現場の視察もして頂き、当社の取り組みへの理解を深めて頂いています。

参照 環境・CSRアドバイザリーコミッティー (P08)

取り組み

母子健康プログラムへの支援

Shining Hope for Communities (SHOFCO) と連携し、母子健康プログラムをケニアのキベラおよびマザレ地区で支援しています。出産前後の母親が母子共に健康状態を

維持出来るよう促し、母親が出産や乳幼児の発育に関する知識を深めることで、乳幼児の死亡率を削減し、発育の遅れを改善する等多くの利点をもたらしています。

母と子の自然教室の開催

当社では子どもの育つ権利として、遊ぶこと、休むこと、人と触れ合うことを実感出来る場の提供を目的として、1974年より、「母と子の自然教室」を開催しています。これは、ひとり親家庭の母子を対象として人や自然との触れ合いを体験するキャンプであり、現在、新潟県南魚沼市吉里で開催しています。子ども達が自然の中でのびのび

と遊ぶことが出来るよう、社員ボランティアは約3カ月間、トレーニングとミーティングを重ねてキャンプをつくり上げています。これまで約17,000名の親子と約1,000名の社員ボランティアが参加しており、「継続」と「社員」参加をモットーとする当社の社会貢献活動を代表する活動の1つです。

外部との協働事例

三菱商事は、国連が開催する「ビジネスと人権フォーラム」への定期的な参加を通して企業と人権に係る最新動向の把握に努めています。また、当社が参加しているWBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）のPeople Program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。更に、2016年以降、当社から

WBCSDに社員を派遣しており、ビジネスと人権プロジェクト等に従事しています。その他、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の研究・専門機関であるShiftが開催する勉強会への参加等、積極的に企業を取り巻く人権問題に関する活動に参加しています。

参照 WBCSD (P09)

労働慣行

1. 労働基準、労働環境等

方針

「人材」に関する基本的な考え方

三菱商事にとって最大の資産である「人材」。三菱商事グループでは、世界中に約7万7千名の社員が働いています。事業の更なる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍等にかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ

能力を存分に発揮できる「魅力ある職場の実現」を目指し、連結・グローバルベースでの人材育成・活躍促進に取り組んでいます。

労働慣行に関する方針

(1) 三菱商事の労働慣行に関する方針

当社は、世界中で様々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等を規定しています。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。

参照 人権に関する基本的な考え方 (P53)

* 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1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、働く世界にかかわるほとんど

すべ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) のすべてを支持し、役職員行動規範細則で遵守事項の関連法令として明記しています。

(2) 国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2010年に「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。国連が提唱する人権、労働基準、環境および腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、「三綱領」の精神に基づき、国連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 (P06)

中核的労働基準 4分野・8条約

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

体制

所 管 役 員	村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事））
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かかわる重要事項は、社長室会にて機関決定され、 所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	人事部

リスク管理

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（環境、社会、ガバナンス）の観点等重要視し、労使関係や労務管理状況等も確認し、総合的に審議・

検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

取り組み

(1) 若年層に対する就業機会の提供

- 三菱商事は大学生および大学院生を対象に、新卒採用活動を毎年実施しています。
- 三菱商事は大学生および大学院生へのキャリア教育を目的に、就業体験型ワークショップを実施しています。

(2) “三菱商事らしい新しい働き方”

当社では、各組織・個人が、自律的に、メリハリのある働き方を目指し、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた、“三菱商事らしい新しい働き方”の実現に取り組んでいます。

個々の事業環境や対面業界等が異なる中、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%以上を目指すほか、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行しています。その結果、当社単体の2017年3月期の有給休暇取得率は66%、月間平均残業時間は24.6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、多様な人材が活躍出来る環境をつくっていきます。

(3) 人権の尊重

当社は、企業行動指針において人権の尊重をうたうと共に、三菱商事役職員行動規範、社会憲章に、「人権の尊重」「差別・ハラスメントの禁止」「人種、肌の色、信条、宗教、性別、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等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」等を明記しています。

新入社員全員に対し人権啓発研修を実施するほか、「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。ハラスメントの定義として、セクハラ、パワハラのほか、いわゆるマタハラ（妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱い）や、LGBT等の性的指向や性自認にかかわらず性的な言動もハラスメントに該当する旨、基本方針に明記しています。また、社内外に相談窓口を設置し、メール・電話・対面等で、いつでも相談出来る体制を整えています。

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

関連データ

	2017年3月期
年間平均総実労働時間* ¹	1941.8時間/年
月間平均残業時間* ²	24.6時間/月
有給休暇取得率* ³	66%
労働基準法違反件数* ⁴	0件
自己都合離職者の比率 (2017年3月末 従業員数比)	0.85%
非正規雇用の割合* ⁵	約9%

*1 本社および国内支社勤務の従業員（顧問・嘱託社員を除く）

*2 本社および国内支社勤務の従業員（管理職および顧問・嘱託社員を除く）
上記は所定外労働時間。法定外労働時間は12.1時間

*3 本社および国内支社勤務の従業員（他社からの出向者を除く）
管理職を除いた有給休暇取得率は71%

*4 本社および国内支社勤務の従業員

*5 2017年3月期に在籍した臨時従業員の平均人数は606名

参照 その他各種人事データについては当社ウェブサイトをご参照ください。
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/data.html>

第三者保証

データの信頼性を高める為、単体の人事データ*に関し、その正確性について、独立した第三者であるデロイト・トーマツサステナビリティ（株）の保証を得ています。

* 当社ウェブサイト「人材マネジメント／人事データ」に記載されている2016年3月期および2017年3月期の当社単体の人事データで「*」の付されたデータ

参照 独立した第三者保証報告書
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/pdf/assurance_report_ja.pdf

2. ダイバーシティ・マネジメント

方針

様々な経営環境の変化に対応出来る、柔軟で強い組織へ

三菱商事グループには、性別や国籍の違いだけでなく、様々なライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、三菱商事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。三菱商事グループにおけるダイバーシティ・マネジメントの意義は、「経営環境の変化に対応出来る、柔軟で強い組織をつくること」にあると考えています。

企業理念である“三綱領”の精神を共有しながら、

- 性別、地域によらず、広く優秀な人材を獲得し、活躍を促進すること
- 背景・価値観等の違いによる、新たな視点や発想を、経営・事業創造や地域展開に活かすこと
- 多様な人材が、職場で受容され、活かされることによる、組織全体のパフォーマンスの向上を目指します。

【具体的な取り組み】

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

体制

所 管 役 員	村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事））
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かかわる重要事項は、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 (P07)

2007年に三菱商事で初めてとなるダイバーシティ・マネジメントの専任組織を人事部に設置しました（働く環境支援室、翌年にダイバーシティマネジメント推進室へと名称変更）。その後、組織の統廃合を経て、2014年10月に女性活躍・ダイバーシティ室を設置しました。

女性活躍・ダイバーシティ室では、子育てや介護をしながら働く社員に対する両立支援策の更なる拡充や、海外拠点の外国籍人材の活用策等の検討を進めます。

多様な人材が、それぞれの強みを最大限に発揮し、活き活きと働き続けられるよう、職場環境の一層の整備に向け、今後も取り組みを続けていきます。

取り組み

(1) 両立支援

育児や介護等様々な生活責任を果たしながら働く社員を支援する為に、育児・介護制度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。

これまでの取り組み（2005年～2016年3月期）

三菱商事では、多様な人材を支援し、男女共に利用出来る制度を行動計画に基づき整備・拡充させています。第一期は、主に子育てや介護を担う女性社員が家庭と両立しながら雇用を継続する為の環境整備として制度の拡充に注力しました。第二期は、継続的な制度拡充に加え、男性社員も含めた社員全員の働き方の改善の働きかけに注力しました。第三期は、制度の更なる拡充と既存制度の理解促進に注力しました。

第一期～第三期の取り組み詳細

第一期

（2005年4月1日～2008年3月31日）

第一期は主に子育てや介護を担う女性社員が家庭と両立しながら雇用を継続する為の環境整備として、制度の拡充に注力してきた。

- 育児休職取得期間の法定を上回る整備
- 子の看護休暇・ボランティア休暇等新たな制度の導入
- 妊娠中の短時間労働時間の拡大
- 妊娠休暇の拡大
- 上記各種制度に対する理解促進を図る社内啓発活動の実施
- 社内相談窓口の設置、等

第二期

（2008年4月1日～2013年3月31日）

第二期は継続的な制度拡充に加え、男性社員も含めた社員全員の働き方の改善に資する働きかけに注力し、以下のような取り組みを行ってきた。

- 労働時間削減や休暇取得促進策の実施
- 多様な働き方が出来る職場風土づくり
- 男性社員の育児参加奨励（配偶者要件撤廃や出産後休暇の新設）
- 育児関連の補助制度（ベビーシッター費用補助）の拡充
- 託児所の確保、等

第三期

（2013年4月1日～2016年3月31日）

第三期では制度の継続的な拡充を進める一方で、以下のような取り組みを通じ、既存制度の理解と利用しやすい改善に注力した。

目標1 既存制度の理解の啓発 （計画期間中）

- 管理者研修での仕事と家庭の両立に係る制度・法令の説明（2015年3月期）
- 育児関連制度を活用し家庭と両立する男女社員の参考例の紹介、等（2014年3月期～計画期間中）

目標2 既存制度の利用しやすい改善 （計画期間中）

- 育児休職の一部有給化（2014年3月期）
- 柔軟な勤務時間の選択肢の拡充（フレックスタイム制度の利用期間の拡大、等）（2014年3月期～計画期間中）

子育て支援

次の世代を担う子どもを安心して出産し、育児に取り組める環境づくりは、企業が果たすべき大切な役割です。

当社では、社員の出産・育児と仕事の両立を会社全体で支援することを目指し、男女問わず利用出来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

育児支援制度の概要			----- 復帰後 ----->					
対象	ママ	パパ	ライフ ステージ	出産前	育児休業中	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				出産に係る入院等の日から	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			
育児休職						満2歳誕生日月末まで		
子の看護休暇							1年度10日まで	
子の学校行事休暇							1年度3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	
育児時間							1日120分以内	
時差勤務・フレックスタイム							小学校6年生まで	
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								
情報共有インフラ								
オフィス近隣の託児所常時保育枠の確保							生後57日目～未就学児まで	
オフィス近隣の一時預り保育割引利用							生後3カ月から小学校6年生まで	
ベビーシッター費用補助制度							小学校3年生まで	
病児保育先の確保							小学校6年生まで	
MC学童							小学校1～6年生まで	

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出来るよう、保育施設、ベビーシッター等に関する情報提供・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（2015年4月より）。また、育児中の社員への学童保育等に関する情報提供、子どもの病気や子育てに関する悩み等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出来るよう、オフィス近隣の託児所の常時保育枠を確保することに加え、子どもが病気の際に安心して預けられる保育施設・シッターのサービスを利用出来るよう、病児保育先も確保しています。2015年夏からは、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。

育児の為の有給休暇、フレックスタイムの拡充、在宅勤務トライアル

入学・入園式や卒業・卒園式等、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出来るよう「子の学校行事休暇」を2016年3月期に新設しました。また、既存の時差勤務およびフレックスタイム制の適用期限を小学6年生まで延長しました。更に、2016年3月期から、仕事と子育ての両立支援を目的に在宅勤務トライアルを実施しています。

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、2015年4月に「育児支援ハンドブック」を改定し、全社員に配布しました。各種制度・施策の説明だけでなく、職場におけるスムーズなコミュニケーションをサポートすることを目的に、ママ編／パパ編／上司編／同僚編を設け、アドバイスをまとめています。また、管理職を対象にしたガイダンスも定期的に実施しています。

介護支援

社員に家族の介護をする必要が生じたとき、休職して介護に専念、あるいは働きながらの介護等、様々なニーズをサポートする制度を設けています。時差勤務およびフレックスタイム制の適用期間を1年間から介護事由が終了するまでに延長する等、制度の拡充に取り組んでいます。また、社員および家族が介護についての悩みを早期に相談出来るように「介護相談窓口」を設け、あらゆる相談に応えています。

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（半日単位可。繰越不可）
働き方等	- 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 （介護事由による）半休取得制限の撤廃 - 社外専門家による介護相談
介護休職	対象家族1人につき 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	WELBOXの介護サービス利用（24時間対応相談窓口等）

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、2017年10月に「介護支援ハンドブック」を製作し、全社員に配布しました。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介護セミナーを定期的に実施しています。

配偶者の国内外転勤同行に伴う再雇用制度

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

(2) 女性活躍推進

当社は、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と、ダイバーシティを受容して、より柔軟で強い組織体制を構築していくことが、継続的企業価値の創出に不可欠であると考えています。

女性のキャリア形成と継続の為に、すでに育児休職からのスムーズな復帰をサポートする為の託児所の確保、育児・介護と仕事を両立する為の柔軟な勤務時間の設定、配偶者転勤に伴う退職時の再雇用制度等を導入していますが、女性が更に活躍出来る環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定しています。

この計画に取り組むほか、三菱商事グループ全体の女性の活躍推進にも取り組んでいきます。

○計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

○目標と取り組み内容・実施時期

目標1：総合職採用の女性比率の向上を目指す

〈取り組み内容〉

- 女子学生向け説明会、ウェブサイトで女子学生向け広報を強化
- 女性社員の活躍や働き方を理解してもらうことを通じ、エントリーシートの女性比率の向上を目指す（2017年3月期～計画期間中）

目標2：女性のキャリア・サポートを後押しする

目標3：管理職に占める女性割合を2021年3月期に10%以上にする

〈取り組み内容〉

- 各部門に「女性キャリア担当」を設置し、各部門で女性活躍に係る課題分析を行い、女性キャリア・サポートに関する施策を検討。「女性キャリア担当」は各部門内で女性社員からの相談にも対応（2017年3月期～計画期間中）
- 全社員の意識改革（働き方、男女役割分担意識等）を目的に、社外講師による社内講演会を実施（2017年3月期～計画期間中）
- 育児女性社員の意識付けを目的に、「復帰後セミナー」「フォローアップ研修」等の実施を検討（2018年3月期～計画期間中）

目標4：男性の育児関連制度利用率＝100%を目指す

〈取り組み内容〉

- 各部門に、配偶者が出産予定の男性社員については全員「配偶者出産休暇」を取得するよう、周知徹底（2017年3月期～計画期間中）
- 子どもを持つ男性社員による「育児休職」「子の学校行事休暇」「子の看護休暇」取得を推奨するよう周知（2017年3月期～計画期間中）

目標5：「女性活躍」「新しい働き方*」「両立支援制度」に関する研修／説明会を実施 管理職向けマネジメント研修の内容を拡充し、意識改革を図る

* 各組織・個人が、自律的にメリハリのある働き方を目指し、成果・業績の向上を図りつつ生産性・効率性を高めた「三菱商事らしい新しい働き方」の実現（長時間労働は正／有給休暇取得促進）に取り組んでいます。

〈取り組み内容〉

- リーダー研修、部長研修等で、「新しい働き方とマネジメント」「ダイバーシティ（女性活躍含む）」について説明（2017年3月期～計画期間中）
- 管理職向けマネジメント研修の内容拡充について、検討（2017年3月期～計画期間中）
- 「両立支援制度」に関する説明会、社内広報を実施（2017年3月期～計画期間中）

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、育児休職中の女性社員を対象に、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ます。

子どものみ帯同海外赴任サポート

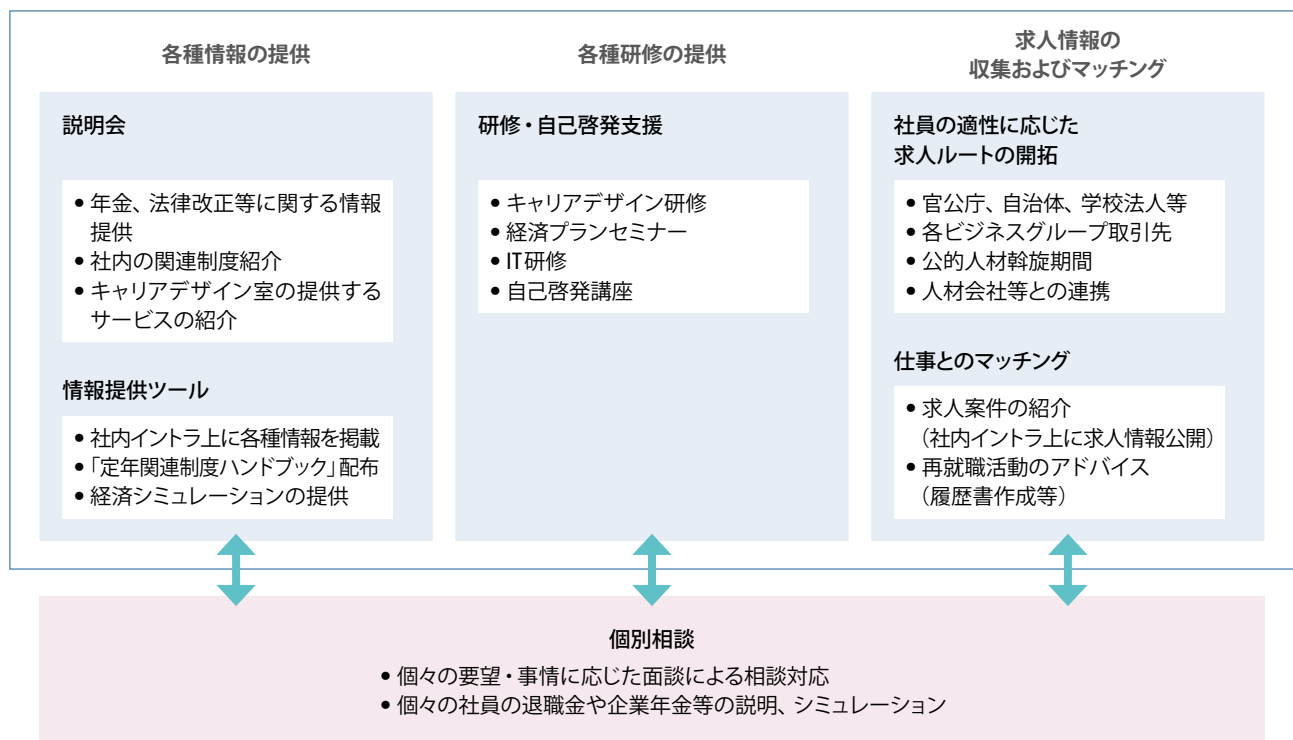
社員が配偶者を帯同せずに、中学生以下の子どものみを帯同して海外に赴任する場合、赴任前出張や赴任前の住宅設営、同時引き纏め、特別帯同補助金の支給を行う等、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。

(3) 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、今後益々多様化していくと予測されています。2006年には「再雇用契約社員制度」を導入したのに加えて、シニア人材の活躍を総合的に支援するキャリアデザイン室の機能を拡充しました。

キャリアデザイン室では、社員に60歳以降も働きがいのある仕事に取り組んでもらう為に、シニア人材に関する人事制度の立案・運用を行っています。60歳以降も働くことを希望する社員の為に、社員それぞれの事情・価値観に応じた働き方の個別相談のほか、「各種情報の提供」「各種研修の提供」「求人情報の収集およびマッチング」等総合的にサポートしています。

キャリアデザイン室の機能



(4) 障がいのある人々の能力の最大化

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）と共に、法定雇用率を堅守しながら、三菱商事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（株）～

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）と北海道（岩見沢）に事務所があります。同社は、三菱商事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共に、当社および三菱商事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、サーバー運用等、様々なITサービスを提供しています。

参照 三菱商事太陽（株）ウェブサイト
<https://www.mctaiyo.co.jp/>



取締役会長 山下 達夫（写真手前）
代表取締役社長 福元 邦雄（写真奥）

(5) 国籍を超えた人材の活躍促進

外国籍従業員のサポート

日本で会社生活を送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共に、在留期間更新許可申請手続きや住宅賃貸、年金、医療情報等役に立つ情報をイントラネットに掲載し、日本での生活をサポートしています。

参照 価値観の共有および海外拠点社員の国を超えた異動について 人材開発（P85～86）

関連データ

各種制度利用状況データ（各年3月31日時点）

	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
配偶者出産休暇取得者数	72	67	67	88	100
育児休職取得者数 ^{*1}	26	25	44	28	35
男性	1	0	2	2	3
女性	25	25	42	26	32
子の看護休暇取得者数	133	153	165	215	211
男性	26	40	52	79	87
女性	107	113	113	136	124
子の学校行事休暇取得者数 ^{*2}	—	—	—	232	252
男性	—	—	—	97	121
女性	—	—	—	135	131
育児時間（時短）取得者数	69	65	59	71	72
男性	3	2	1	2	1
女性	66	63	58	69	71
時差勤務・フレックスタイム（育児事由）取得者数	21	18	25	47	37
男性	2	1	2	9	6
女性	19	17	23	38	31
MC 育児コンシェルジュ相談件数 ^{*2}	—	—	—	140	115
男性	—	—	—	46	43
女性	—	—	—	94	72
MC 学童参加者数（延べ人数） ^{*2}	—	—	—	118	115
育児休職中社員向け研修参加者数 ^{*2}	—	—	—	39	20
介護休職取得者数 ^{*1}	0	2	3	1	4
男性	0	0	1	0	1
女性	0	2	2	1	3
介護休暇取得者数	144	154	165	169	196
男性	46	42	44	44	59
女性	98	112	121	125	137
時差勤務・フレックスタイム（介護事由）取得者数	2	2	2	3	5
男性	1	0	0	0	0
女性	1	2	2	3	5
介護相談窓口相談件数	94	82	82	79	61
配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度申立者数 ^{*3}	10	11	8	12	10

*1 当該年3月期内に休職取得を開始した人数でカウント

*2 2016年3月期新設

*3 「配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度」とは、社員が配偶者の国内外転勤に同行する為に退職する場合、一定条件の下、再雇用する制度です。

第三者保証

データの信頼性を高める為、単体の人事データ*に関し、その正確性について、独立した第三者であるデロイト・トーマツサステナビリティ（株）の保証を得ています。

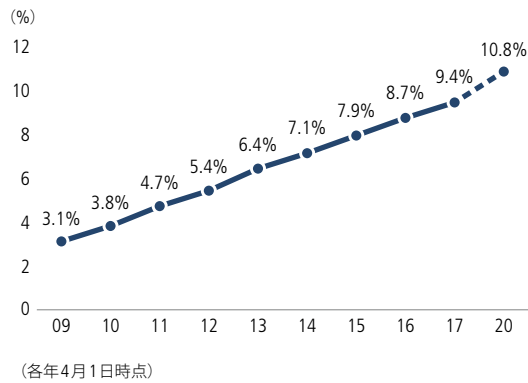
参照 独立した第三者保証報告書

https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/pdf/assurance_report_ja.pdf

* 当社ウェブサイト「人材マネジメント／人事データ」に記載されている2016年3月期および2017年3月期の当社単体の人事データで「*」の付されたデータ

女性管理職比率推移および役員構成

女性管理職比率推移



役員構成 (2017年6月30日時点)

	男性	女性
取締役	12名	1名
うち社外取締役	4名	1名
監査役	4名	1名
うち社外監査役	2名	1名
執行役員	49名	0名

世界でチャレンジする女性社員 (2017年4月時点)



女性社員の声

森 和美

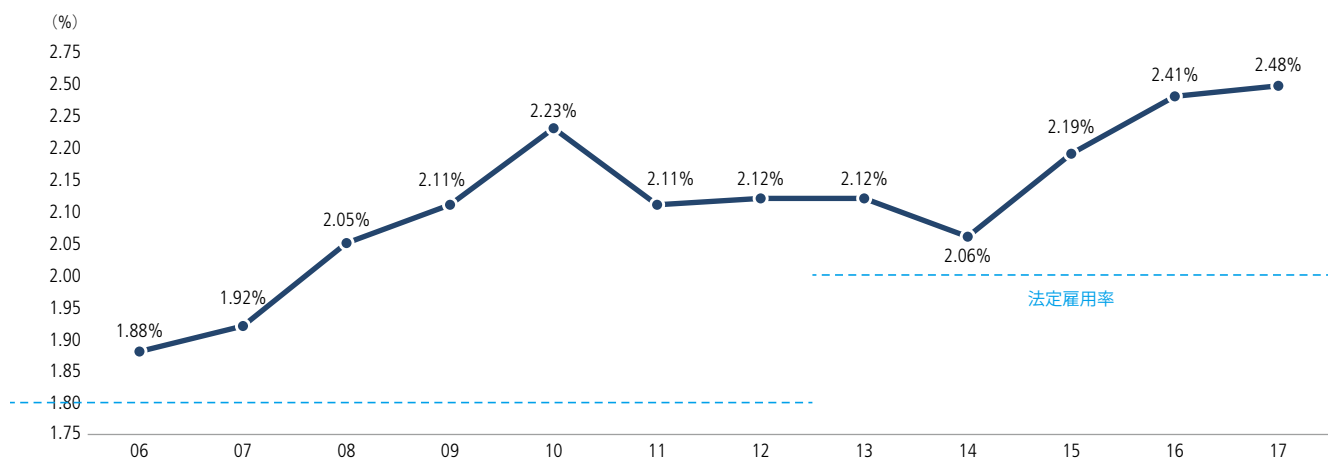
Department Director, Energy Business Department
Mitsubishi Corporation (Russia) LLC



2015年よりモスクワで石油ガス開発等のエネルギー関連業務を担当しています。ロシアは甚大な地下資源を有し、かつ日本市場に近接ながら、中東や東南アジア諸国での資源開発に比べ日本企業の関与が限定的でした。しかしサハリン島沖での大規模原油・LNG開発が成功体験となり、これを活かした次なる事業開発の実現が期待されています。壮大な事業創造

に關与するチャンスを逃がすまいと勇気を振り絞って子連れ赴任を決めました。日本で働く主人の理解と、私の出張中も自力で乗り越えてきた高校生の子どもの協力を支えられ、事業の機会発掘と実現支援のミッションに取り組んでいます。日本では、女性活用により多様な生き方を強いられるのは、本人はもとよりむしろ家族であり、チャンスをあきらめる女性が多いと思います。そんな中、後輩女性社員が続々と子連れ海外赴任する事例を聞くにつけ、三菱商事は両立支援制度が整備されているだけでなく、子連れ赴任をサポートする、社員が広く先進的意識を持って働く企業であることを誇りに思います。

障がい者雇用率



※ 障がい者の法定雇用率（民間企業）は2013年4月1日に1.8%から2.0%に引き上げられました。

（各年6月1日時点）

外部からの評価

主な認定



当社は、2017年1月、「くるみん認定」を受けた企業の中でも、更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間、時差勤務、およびフレックスタイム制等を導入しています。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出来るという制限）の撤廃、「配偶者出産休暇制度」の導入等、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、子育て支援の為の行動計画の策定・実施が認められ、2008年から継続して「くるみん認定」を受けています。

※ くるみん認定・プラチナくるみん認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。更に、平成27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、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、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
<http://ryouritsuu.jp/>



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

※ えるぼし認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）
平成28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等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。



当社は、2014年3月3日、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄2014」に女性活躍推進に優れた企業として選定されました。

※ なでしこ銘柄とは（経済産業省ウェブサイトより一部抜粋）
「なでしこ銘柄」の取組は、女性活躍推進に優れている企業を選定・発表する事業として、平成24年度から経済産業省と東京証券取引所の共同企画として毎年度実施されています。本取組は、女性活躍推進に優れた上場会社を「中長期の成長力」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。

3. 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉）

基本的な考え方

三菱商事では、従業員が活き活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

に反映させる為に、「三菱商事従業員組合」との間で、全社レベル・各組織レベルでの各種の対話を行っています。その結果を踏まえて施策の策定・実行を進めています。

結社の自由・団体交渉に対する方針

当社は、日本国憲法・法令により認められた結社の自由および団体交渉の権利を一貫して尊重しています。

1970年に結成された「三菱商事従業員組合（以下、従業員組合）」との間では、ユニオン・ショップ協定を締結しており、管理職相当の資格にある者およびその他業務の

性質等を勘案して個別の合意に基づき非組合員とする者を除いた全職員が加入することとなっています。

また、事業会社においても、結社の自由および団体交渉の権利を尊重する方針の下で、当該国の法令・労働慣行を遵守・尊重しています。

団体交渉について

当社では、労働条件に関する事項をはじめとして、会社と従業員組合との間で団体交渉を要する事項および運営方法を定め、必要な場合には双方で真摯に議論を重ね、

理解を深めた上で合意に至るプロセスを整備しています。近年も、報酬・人事制度見直しや年収改定にあたって、会社・従業員組合の間で団体交渉を実施しました。

体制

所 管 役 員	村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事））
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かかわる重要事項は、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

2017年3月31日時点の従業員組合員数は3,385名であり、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等）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（任期1年）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意願とする。」という基本理念を共有しており、この理念に基づき、従業員組合は各種の活動を行っています。

リスク管理

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（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、労使関係や労務管理状況等も確認し、総合的に審議・

検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

取り組み

従業員組合と会社は、「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・討議等を行い、全社・各組織で業務に当たる職員の意見も反映した適正な事業運営の一助としています。

① 労使懇談会（労懇）

従業員組合と会社が利害を共にする種々の事項に関して、意見交換による相互の意志疎通、会社活性化に向けた組合員の幅広い意見の経営諸施策への反映・会社業績向上への寄与および働きがいのある職場づくりを目指すことを目的とするものです。

各営業グループ、本部、部・室単位での労使懇談会が多数実施され、ここでの懇談内容は各組織の運営に活かさ

れるだけでなく、「社長労懇」・「人事担当役員労懇」・「通期業績労懇」・「中間業績労懇」といった、年1回開催される全社的な労使懇談会での報告・討議材料にもなります。

② 協議会

特定の事項に関して、意見交換による相互の意志疎通および会社活性化に向けた組合員の幅広い意見の経営諸施策への反映を目的として実施されるものです。

2018年3月期には4回開催（「ダイバーシティ」・「報酬」・「評価」・「働き方／業務効率化」）され、従業員組合から会社側の担当部局に対して、従業員組合内のアンケート・議論に基づく報告・提案が行われ、当社が実行に移した提案事項もあります。

パフォーマンス

団体交渉に関する合意

従業員組合と会社が締結する「会社と組合との基本協定」において、

①労働条件に関する事項 ②その他従業員組合と会社が団体交渉を行うことを必要と認めた事項を、団体交渉対象としています。

これに基づき、直近では以下の団体交渉を実施しています。

2015年3月期	年収改定（団体交渉3回） 報酬制度・人事制度改定（団体交渉4回）
2016年3月期	年収改定（団体交渉3回）
2017年3月期	無し
2018年3月期（9月末まで）	年収改定（団体交渉1回）

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

労働安全衛生

方針

経営メッセージ

三菱商事および当社グループ企業では、世界中に約7万7千名の社員が働いています。当社にとって最大の資産は「人材」です。事業の更なる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍等にかかわらず、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。三菱商事グループがこれからも継続的に企業価値を創出するには、社員が心身共に健康であることが不可欠です。当社では、社員の健康と安全を最重要な経営課題と位置付け、健康経営に取り組んでいきます。安心して働ける環境づくりを目指し、社員の健康、労務管理や危機管理等、安全衛生面での取り組みにおいて、法定基準を満たすことはもちろん、更に充実したマネジメントシステムを構築・運用しています。社員やコントラクターが働く職場での安全・安心の確保に向けて、労働災害を防ぐと共に、その発生状況の把握、原因の分析により、再発防止に努めていきます。連結ベースでは、多様な事業において、「事業経営」の進展に取り組む上で、労働安全衛生マネジメントの重要性が増していると認識しており、各営業グループで、展開する事業の特性や業態に応じた取り組みを実施しています。

魅力ある職場の提供と従業員の疾病リスクの低減

当社は「中期経営戦略2018」において、目指す企業像の中で「社会に役立つ事業価値」を追求することを掲げています。その実現の為、ISO26000や国連SDGs*等の外部のガイドラインをベースとして7つの「サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）」を特定しました。そのひとつに「魅力ある職場を実現すること」を掲げています。多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮し、いきいきと働けるよう労働安全衛生に関する方針を示しています。

当社では、従業員の疾病リスク低減を目的として、従業員の健康を最重要視しています。中でも、メンタルヘルスについては重点的に取り組んでおり、カウンセリング窓口やメンタルヘルスサポートデスクを設け臨床心理士を置き、社内診療所にも専門の医師を置いて対応しています。更にWeb上でのストレスチェックも定期的に行っています。また、労働安全面では、事故が発生した際の迅速な対応に加え、安全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。

* 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」の中核をなす17個の国際開発目標。

サプライチェーンにおける取り組み

当社は、サプライチェーンにおいても環境・社会性面のマネジメントが重要であると認識し、「サプライチェーンにおけるCSR行動ガイドライン」（2011年12月改訂）を策定しています。当ガイドラインでは、人権の尊重や安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努めることを定めています。同ガイドラインを取引先関係者の皆様と共有することのみならず、その遵守状況を確認する為の定期的なアンケート調査を実施しています。

労働安全衛生の管理は基本的には事業ごとに行っていますが、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行う*等、三菱商事グループとして労働安全衛生に対応するよう努めています。今後は、サプライチェーンの管理体制強化の為、労働安全衛生のリスクの高い事業分野については、アンケート調査に労働安全衛生マネジメントシステムに関する項目を追加していくことを検討しています。

* 国内外の一次サプライヤーが対象

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P106～108をご参照ください。

HIV／エイズ、結核、マラリア

当社は世界で200カ国以上に拠点を持ち、グローバルに事業展開をしており、それらの国の中には、HIV／エイズ、結核、マラリアの問題が重要課題である国も存在します。これらの世界的な健康問題について、当社も積極的に対応していくこととしています。投資先企業を通じて、HIV／エイズ、マラリアの問題に対応している例として、モザンビークのアルミ製錬会社、Mozal（当社関連会社）の例が挙げられます。

同社は、社会貢献活動を極めて重視しており、年間約2億円規模の資金拠出を通じ、雇用創出の為の小規模ビジネスへの支援・教育支援・健康の為の環境整備や衛生教育の支援・スポーツ文化支援・社会インフラ支援等を行っています。教育支援・衛生教育等の具体的事例としては、学校の建設、マラリア予防と治療の為の診療所整備、HIV教育の浸透等の支援を行っています。

参照 MozalのESG取り組みはP102もご参照ください。

目標

単体

〈2018年3月期〉

- | | |
|----------|-------------------|
| • 死亡事故ゼロ | • 海外駐在者の健診受診率100% |
| • 労働災害ゼロ | • 有給休暇の取得率70% |

体制

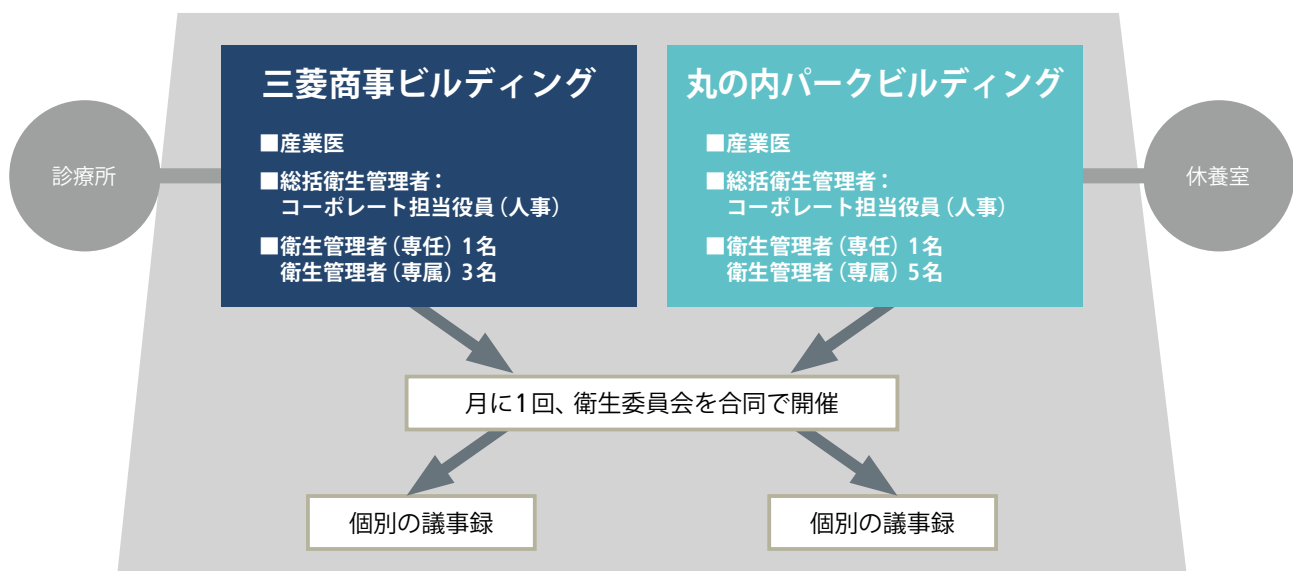
所 管 役 員	村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事）） 戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進））
審 議 機 関 （経営意思決定機関である 社長室会の下部委員会）	HRD委員会、環境・CSR委員会 委員会で議論された労働安全衛生にかかわる重要事項は、社長室会にて機関決定され、 所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	人事部、サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

三菱商事では、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2名、衛生管理者9名のメンバーで、月1回衛生委員会を開催し、社員の健康や職場の安全について討議しています。

また、人事部、診療所、健康保険組合の三者で定例会を開催し、情報共有を行っています。今後はデータの有効利用も三者で取り組む考えです。その他、国内グループ会社の連絡会の中でメンタルヘルス対策も含めて情報共有や方針の展開をしています。



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

従業員の参画

- 衛生委員会には従業員も参加し、健康障害の防止および健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をします。
- 多様な人材が活躍出来るように安全で健康的な職場環境をつくと共に、研修等を通して、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、その中でも特に海外駐在員の健康管理は重要視しています。通院時には、グループの現場（上長）が必要に応じて個別に調整する等、時間単位の休暇等も取得しやすい環境です。また、チャリティーマラソン等のイベントへの協賛は、社員がスポーツに親しみ、健康への意識を持つきっかけにもなっています。
- 社長をはじめとする経営と従業員組合との労使懇談会のほか、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について話し合っています。“三菱商事らしい新しい働き方”の実現に向けた取り組みの一環として、適切な時間管理の推進に取り組む体制を構築しており、労使連携組織である「タイムマネジメント委員会」を設置しています。また、従業員組合による健康セミナーも実施しています。

投融資管理

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

リスク管理（リスクアセスメント）

労働安全衛生をHSEリスクの1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、物流業等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、環境汚染等のリスクを把握、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、遁減、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リスクの重要性に付き、教育・研修等を通じ、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、関係書記官と協力の上、被害を最小限に抑える為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等を遵守し、自社の業種・業容に応じた活動計画を策定します。また、同活動計画に基づく諸施策を策定し、実施状況を定期的に確認する体制を整えます。その上で、HSEに関するパフォーマンスを把握し、活動計画の見直しを行います。」

労働災害の報告

当社では、従業員の労働災害の防止に努めています。

実際に労働災害が発生した場合は、速やかに人事部に報告される体制を採っています。

単体のみならず、関連会社においても、発生した事故・災害については、これに適切に対処（調査、所見への対応等）し、また、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等を通じた報告体制を構築しています。

取り組み

単体での取り組み

危機管理の取り組み

三菱商事では世界約90カ国に活動拠点をもち、約7万7千名のスタッフやその家族が活動しています。従って、世界のどこかで天災や事故、地域紛争、テロ等が発生すると、当社グループの関係者も巻き込まれる可能性が非常に高いと認識しています。

間断なく発生する不測の事態に備え、当社では危機の種類を大きく4つに括り、危機発生時には瞬時に緊急対策本部が立ち上がる体制を構築し、情報の一元化や指揮命令を集中して行うこととしています。もちろん、普段からの備えや危機発生時の初期動作等基本的な考え方やアクションを定めた対応マニュアルを整備すると共に、定期的にシミュレーション訓練も行っています。海外赴任する社員に対しては、事前研修での安全対策を行っています。

2011年3月11日に発生した東日本大震災においても、災害対策本部を即座に設置し、全社員の安全を同日夕刻に確認すると共に、帰宅困難者の安全確保、その後の計画停電に対応した柔軟な勤務体制、被災社員への経済的支援等、迅速に対応しました。

また、各種研修の中でも危機管理のセッション等を設け、社員に対する健康管理・危機管理の意識を高めることにも取り組んでいます。更に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（診療所長）および各グループの衛生管理者からなる衛生委員会でも、社員の健康管理だけでなく、新興感染症に関する正しい知識・情報の把握、情報発信等、様々な機会での情報交換を行っています。

海外在勤者と家族の健康管理

海外には、社員約1,200名とその家族約1,500名が駐在しています。言語、文化、そして医療水準等、日本と異なる環境で働く社員とその家族の健康管理面では、年一回の健康診断受診と、病気や心身不調を感じた場合の、本店診療所への相談体制を整備しています。適切な健診・治療が受けられない生活環境の厳しい都市については、日本国内や医療先進地で健康診断を受けたり、心身のリフレッシュをする為の旅費補助制度を適用しています。また、緊急医療機関と提携し、社外にも電話による24時間日本語相談窓口を設置したり、在勤地の医療機関で対応できない病気・事故等については、東京やシンガポール・バンコク等へ搬送し、きめ細かな対応を行っています。

アンケート調査による海外在勤者の健康・勤務状況職場環境の把握と改善

人事部では、海外在勤者の健康診断受診状況、健康・勤務状況を、健康関連施策の充実に資する目的で、2013年からアンケートを実施しています。

勤務状況・ストレス状況の点数が一定値を超えた人には人事部やメンタルヘルスサポートデスクによるフォローを行っています。

社員の健康管理を担う診療所

社員の健康管理における特徴としてまず挙げられることは、本店・関西支社・中部支社内に当社社員と国内外出向者を対象にした診療所を設置していることです。

特に年間の延べ利用者数が約27,000名におよぶ本店診療所では、内科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・整形外科・神経科を開設しており、検査センターも保有する等充実した設備、診療所長、医師、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師等、総勢約50名（常勤・非常勤含む）の体制で、社員が各専門医の診療を気軽に受診し治療・医療相談が出来る環境を整備しています。

診療所では、定期健診、特定健診も実施しています。定期診断の受診率は96%です。健診後（3カ月後、6カ月後）、必要と判断された社員には二次検査の呼びかけを行っています。二次健診受診率はほぼ100%です。特に、胸部レントゲン検査により、結核の感染有無を早期に確認および対処し、感染防止に努めています。

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共に、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78%です。脂質異常症、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等を行っています。

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たいと考えています。

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共に、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。2017年3月期より、出向者も含めた国内在勤従業員を対象にストレスチェックを実施しています。Web上での回答後、ストレス状態が即時に3段階で判定され、各人へ画面でフィードバックすると共に、診療所により高ストレス者と判断された場合には、診療所神経科医師との面接を推奨、実施し、必要があれば就業上の措置を行っています。

また、社内のメンタルヘルスサポートデスク・社内診療所神経科を通じ、社員（国内・海外出向者も含む）の相談を早期に受け、職場と共にサポートする体制を敷いています。その他にも、EAP*の専門機関と提携した社外相談窓口を設置しており、社員やその家族が対面・電話・メールで、いつでも相談・カウンセリングを受けられる体制を整えています。

更に、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為の研修等にも力を入れていきます。

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

〈メンタルヘルスサポートデスク〉

当社社員（国内・海外出向者含む）を対象としたメンタルヘルスサポートデスクを設置しています。職場や従業員からのメンタルヘルス相談への対応やストレスチェックの実施者に対するサポート、神経科の医師と職場やメンタルに不調を感じる本人との間の調整役になっています。精神科関連疾患による長期欠勤者が復職する際にはリハビリプログラムの作成や職場の受け入れ態勢への助言等、復職支援と長期フォローを行っています。

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ほか、社員を対象に、会社が人間ドックの受診料を負担（一部自己負担有）し、受診を推奨しています。

感染症対策

外務省・WHO (World Health Organization) 等の情報をもとに海外における感染症の発生や流行状況についての最新情報を収集し対応しています。海外赴任する社員には事前の健康診断を実施しています。更に海外赴任する社員とその家族に対し、駐在先で必要になる予防接種や健康管理についての事前ガイダンスやサポートを行っています。

また国内では、インフルエンザ集団予防接種を実施し、社内における集団感染発症の予防対策として手洗い励行・咳エチケットの呼びかけ等を行っています。

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、2014年から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ています。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等を実施し、3年間で5大学・750中等学校で啓発活動を行いました。

「三菱商事らしい新しい働き方」

業務の複雑化やスピード化等で、質・量共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かかわりや海外取引等で、業務が一定時期に集中する繁忙期の発生は避けがたいものがあります。その為当社では、(1) 社員の心身の健康、(2) 法令・規程の順守、(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、および管理職の在館時間について、法定よりも厳しい基準で管理を行っており、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、産業医による保健指導を義務付けています。また、正確な残業時間の申告や特別条項付き36協定の順守はもちろん、管理職向けの時間管理研修等の取り組みも行っています。

個々の事業環境や対面業界等が異なる中、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%以上を目指すほか、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行しています。その結果、2017年3月期の有給休暇取得率は66%、月間平均残業時間は24.6時間／月となっています。

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、多様な人材が活躍出来る環境をつくっていきます。

連結ベースでの取り組み

事業投資先の取り組み

三菱商事グループ会社は、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等、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。

① 三菱商事石油開発(株)の取り組み

石油・ガス探鉱事業に携わる三菱商事石油開発(株)では、HSEへの配慮を最重要課題と捉え、社会の持続可能な発展に貢献する為、HSEにかかわるリスクを適切に管理することが必須であると考えています。同社では「HSE方針」を公開し、同社のあらゆる活動に際し積極的に取り組んでいます。この方針に基づき、社長直轄組織の「HSE室」を設置して、HSE活動を全社的に推進し、事故と環境汚染の防止、環境影響の低減および労働安全衛生リスクの低減を目指し、HSEマネジメントシステム(HSEMS)の継続的な見直しと改善に努めています。

【参照】三菱商事石油開発 HSEへの取り組み

<http://www.mitsubishi-exploration.com/csr/index.html>

② Mitsubishi Development Pty Ltd

原料炭炭鉱を経営する同社では、労働安全衛生への取り組みを経営の最重要事項の1つとし、作業員の安全面にも十分に配慮した操業を行っています。

③ 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。

ガスの受け入れは、危険度の高い事業ゆえ、労働安全衛生は最重要課題の1つとして認識しています。労働者の安全を確保する為、例えば、統合品質、健康、安全、セキュリティ、環境方針の策定や、Process Safety Management Committeeの設置のほか、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、火災対策等に関するトレーニングを実施しています。また、定期的な見直し・改善を行い、強固な安全体制を確立しています。

(1) 監査の実施

Permit to Work AuditおよびSLC (Safety Leadership Conversations) をほぼ毎日実施し、作業現場にてPermit to Workの記入ミス等のほか、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。もし作業が不安全であると判断された場合は、その場で作業を停止させます。

(2) リスクアセスメントの例

基本的にすべての作業でJHA (Job Hazard Analysis) を作成し、作業の各ステップにどのような危険があるか、リスクのレベルはどの程度か、リスクをコントロールする手立ては何か、最終的なリスクのレベルはどの程度かを評価し、作業が安全に実施出来ることを確認します。

④ エムシー・ファーマティコム(株)

エムシー・ファーマティコム(株)では安全への取り組みの核として、製造改善を目指す「S・I・GMA (シグマ) 活動」を実施しています。

「安全 = Safety」

「改善 = Improvement」

「誠実な行動 = Good Manner」

を目標とする本活動を通じ、全社一丸となって安全への意識喚起、製造改善に取り組んでいます。労働安全衛生マネジメントシステム「OHSAS 18001」の認証を4工場1製造所すべてにおいて取得済みであり、責任ある肥料メーカーとして、今後も更なる安全・安心を追求していきます。

【参照】エムシー・ファーマティコム(株)ウェブサイト

<http://www.mcferticom.jp/csr/safety.html>

OHSAS18001取得状況

当社の連結子会社でOHSASの認証を取得している例は次の通りです。

- エムシー・ファーティコム(株) <http://www.mcferticom.jp/csr/safety.html>
- Princes <http://www.princesgroup.com/about-princes/sourcing-and-production/>
- Cermaq <https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-sustainable-choice/certifications/>

HSE情報の提供

(株) レンタルのニッケン

安全ニュースを2002年から定期的に発行し、顧客等と共有しています。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

働災害白書等の資料を基に起こりうる災害と回避する方法や予防策等の情報を発信しています。

参照 レンタルのニッケン 安全ニュース
<http://www.rental.co.jp/service/safety/2017/>

実績データ

労働災害データ

労働安全衛生データ(単体)

(2017年9月20日更新)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
労働災害 度数率* (災害発生の頻度)	0.28	0.88	0.45
労働災害 強度率* (災害の重さの程度)	0.02	0.01	0.00
職業性疾病度数率* (労働災害のうち、厚生労働省が定める 「業務上の疾病」に当たるもの (疾病に起因する死亡含む)の発生頻度)	0.00	0.00	0.00

* 厚生労働省の基準に基づき算出。本社および国内支社勤務の従業員(顧問・嘱託社員を除く)。

度数率=労働災害による死傷者数×100万時間/全従業員の総実労働時間合計

• 「度数率」とは、100万総実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

• 死傷者数は、休業1日以上及び身体の一部又は機能を失う労働災害によるものを指す。

* 上記3年間における当社の死亡災害は発生しておりません。

業界平均との比較(事業規模100名以上の卸売業・小売業対象)

	2014年	2015年	2016年
労働災害度数率	1.76	1.75	1.74
労働災害強度率	0.04	0.03	0.03

※ 厚生労働省「平成28年労働災害動向調査の概況」より

その他データ

本店診療所利用状況

2017年3月期受診者数：(延べ人数)	年間約 27,000名 (検診8,000名、一般診察17,500名、海外医療相談・保健指導ほか1,500名)
---------------------	---

健康診断実績

	2016年3月期	2017年3月期
国内法定健診実施率	96%	96%
海外赴任者健診実施率	75%	85%

ストレスチェック実績 (国内)

	2016年3月期	2017年3月期
対象者	5,224	5,209
回答者	5,034 (実施率96%)	4,957 (実施率95%)

研修・教育実績

研修名	概念	対象	受講者数 (2017年3月期)
①新任上級管理職セミナー	診療所長より「安全・健康管理」について講義	部長クラス	56名
②組織マネジメント研修	診療所長より「安全・健康管理」について講義	課長クラス	101名
③新入社員中間フォローアップ研修	「ストレスマネジメント」について講義	新卒社員	194名
④キャリア採用導入研修	「ストレスマネジメント」について講義	中途入社社員	16名
⑤インストラクター研修	「職場のメンタルヘルス」について講義	(後輩の)指導社員	154名
⑥国内出向時オリエンテーション	「人事労務管理」講義の中のテーマの1つにメンタルヘルスを含む。顧問弁護士が講義	出向先での管理職	195名

第三者保証

データの信頼性を高める為、単体の人事データ*に関し、その正確性について、独立した第三者であるデロイト・トーマツサステナビリティ(株)の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/pdf/assurance_report_ja.pdf

* 当社ウェブサイト「人材マネジメント／人事データ」に記載されている2016年3月期および2017年3月期の当社単体の人事データで「*」の付されたデータ

人材開発

方針

人材育成に関する基本方針

三菱商事では、「倫理観」「構想力」「実行力」を持つ経営人材の育成に、OJTを基本としながら、OFF-JT（人材育成プログラム）を組み合わせ、取り組んでいます。OJTでは、多様な現場での実務経験を積むことが出来るよう、国

内外の拠点・グループ企業も含めた計画的なキャリアパスを設定しています。OFF-JTでは、育成段階に応じて、三菱商事グループ企業の連結経営を担う経営人材に必要なとされる能力を開発する研修を多数整備しています。

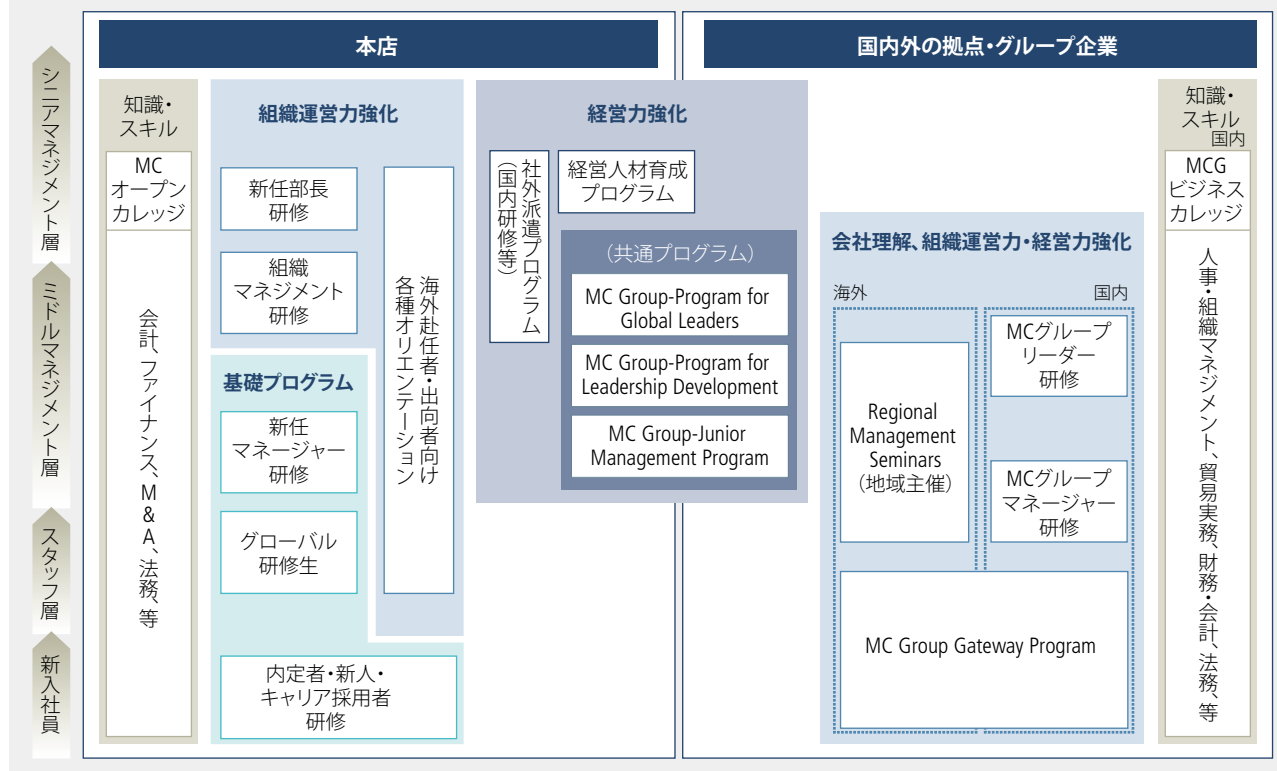
体制

所 管 役 員	村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事））
審 議 機 関	HRD委員会 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）
事 務 局	人事部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

三菱商事グループ人材育成プログラム体系

三菱商事グループ人材育成プログラム体系（2018年3月期）



取り組み

人材育成プログラム紹介

1. 基礎プログラム(新入社員～スタッフ層)

経営人材になる為の第一歩として、現場の実務を担うプロフェッショナル育成を目指し、OFF-JTでは基礎プログラムを実施しています。本プログラムでは、ビジネスの基礎知識、情報発信力・分析力、マネジメントスキル等の会得を目的とした研修を実施しているほか、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。

基礎能力強化

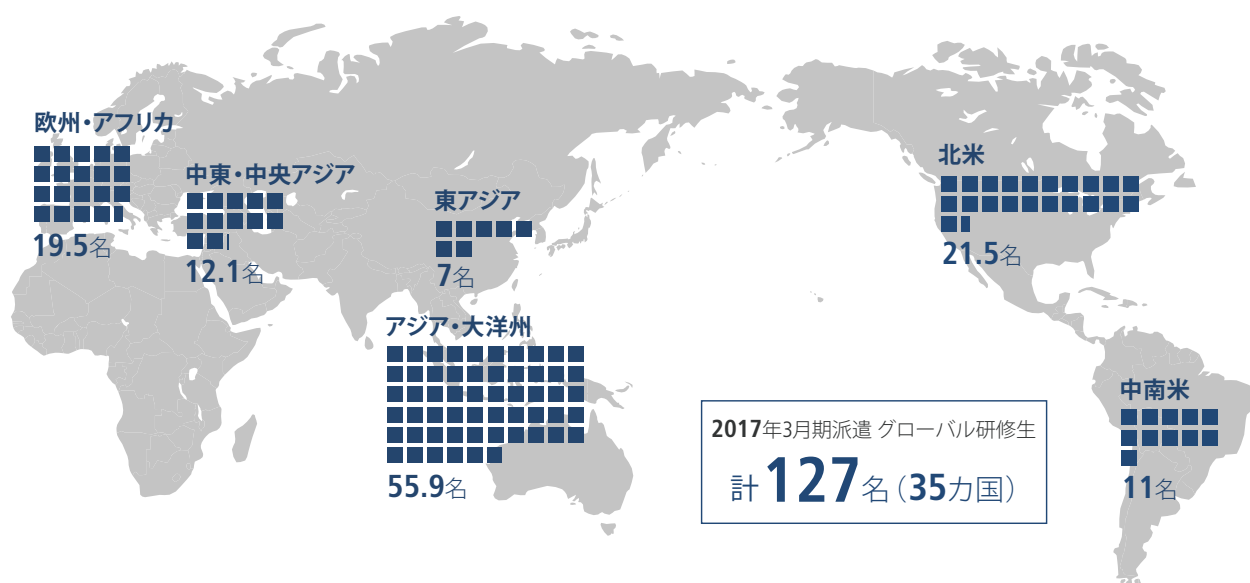
入社1～3年目までの若手社員の基礎能力強化として、段階的な2つのプログラム「Business Basic Skill Program (BBS)」「Business Advanced Skill Program (BAS)」を実施

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等、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。

グローバル競争力強化

事業の更なるグローバル展開に対応し、人材面でのグローバル競争力を強化する為、原則として入社8年目までに、全職員が海外経験を積みます。この方針を支えるのが「グローバル研修生制度」です。同制度では、海外での実務研修を主軸に、海外のビジネススクールへの派遣や世界各国の文化と言語を習得する為の語学研修も含め、年間約130名の若手社員を対象に実施しています。

グローバル研修生派遣状況 (2017年3月期)



※ 小数点表記：2カ国以上の派遣者は、各派遣国の派遣期間で按分して算出。

2. 経営力強化(ミドルマネジメント層)

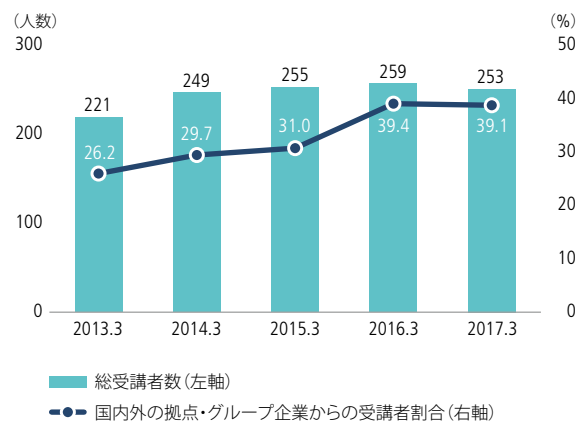
現在、約2,300名の当社社員が本社外（国内外の連結先等）で業務に当たっています。特に、ミドルマネジメント層においては、こうした現場経験を通じた成長機会、OJTにおける自発的能力開発を重視しています。OFF-JTでは、日頃の業務では得難い経験を通じ、経営マインドを醸成するプログラムを選抜的に実施し、三菱商事グループの未来を担う経営人材の育成を目指しています。

経営人材の育成

ミドルマネジメント層向けの研修として、米国、欧州、アジアの優良校の短期ビジネススクールプログラムに毎年約50名を派遣しています。これらの派遣は、経営人材に求められるマネジメント全般のスキル向上と、異文化・異業種から集う参加者との深いネットワークの構築が目的です。

また、社内では、経営マインドの醸成、経営スキルの習得、そして三菱商事グループ全体の経営力強化の為、当社の社員に限らず、国内外の拠点社員や、当社のグループ企業社員を含む約7万人を対象とした「共通プログラム」を段階的に実施しています。

共通プログラムの受講者数推移



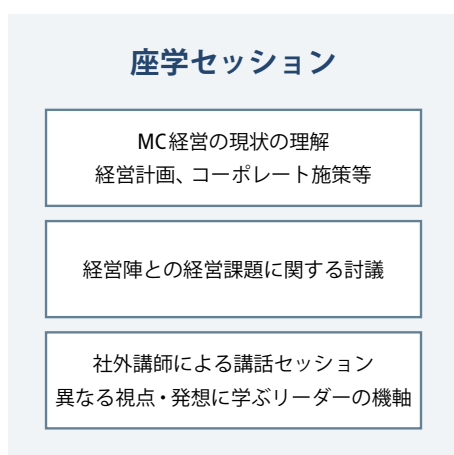
共通プログラム



3. 経営力強化(シニアマネジメント層)

OJT、OFF-JTによって経営人材としての素地が構築されたシニアマネジメント層に対しては、三菱商事の経営を担う、更に高度な経営人材を目指した研修を選抜的に実施しています。

「MC経営塾」プログラム



より高度な経営人材育成

幹部候補に対する経営人材育成のプログラムとして、「MC経営塾」を2004年3月期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等を通じて、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になっています。

4. MCグループの価値観共有

当社では、三菱商事グループ約7万7千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。

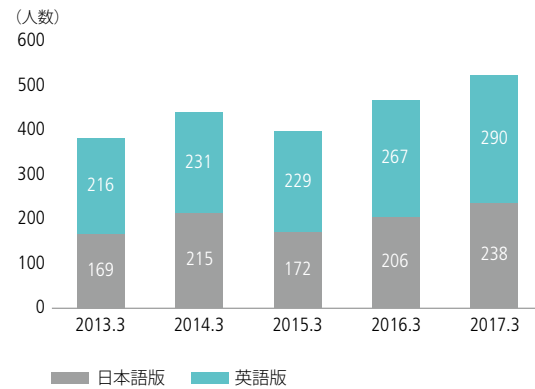
価値観の共有

2011年3月期より、当社の理念・価値観の共有や三菱商事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。年間8回、東京にて、日本語・英語で実施しており、2017年3月期は年間約500名（累計約2,600名）が参加しています。更に、各海外地域でも同様の導入研修を展開しており、三菱商事グループ全体での価値観の共有を推進しています。

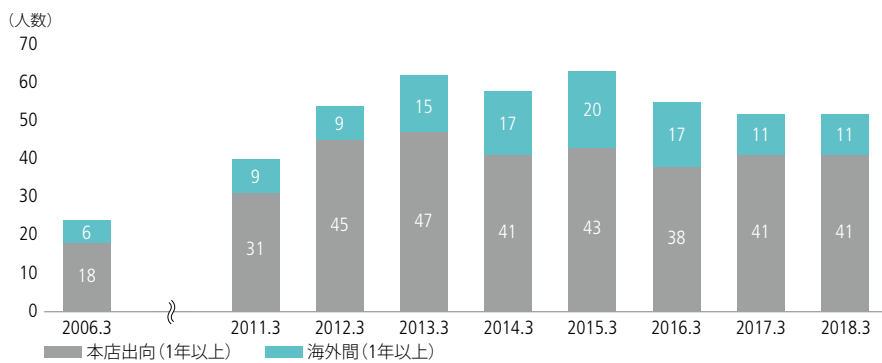
国を超えた異動

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共に、三菱商事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為、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。

MC Group Gateway Program 受講者の推移



海外拠点社員の本店への出向・海外間異動件数の推移



2017年3月期までは各期末時点、2018年3月期は2017年4月1日時点のデータ

パフォーマンス

人材開発・研修に関するデータ

各研修の受講社員数（単体、2017年3月期）

名称	対象	受講人数
Business Basic Skill Program	入社1～2年目	193名*
Business Advanced Skill Program	入社3年目	2018年3月期新設
グローバル研修生制度	入社2年目以上	127名*
Junior Management Program	Assistant Manager層	70名*
Program for Leadership Development	Manager層	42名*
Program for Global Leaders	General Manager層	43名*
MC経営塾	部長クラス	36名*

三菱商事が実施する研修の概観（単体）

	受講人数
年間研修受講者数* ¹	2,487名*
1年当たり平均研修時間* ²	62時間
教育・研修費総額* ³	21.4億円*
1人当たり研修費* ⁴	34.4万円*

*1 本店人事部が主管する経営人材育成の為に能力開発に係るもの

*2 23～60歳までの38年間勤務を想定したモデルケースから算出したもの

*3 教育研修費＋外部研修機関への研修業務委託料

*4 教育・研修費総額を全従業員で割り一人当たりになおしたもの

第三者保証

データの信頼性を高める為、単体の人事データ*に関し、その正確性について、独立した第三者であるデロイト トーマツサステナビリティ（株）の保証を得ています。

* 当社ウェブサイト「人材マネジメント／人事データ」に記載されている2016年3月期および2017年3月期の当社単体の人事データで「*」の付されたデータ

参照 独立した第三者保証報告書

https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/pdf/assurance_report_ja.pdf

顧客責任

方針

責任ある広告・マーケティング

企業理念である三綱領の理念、企業行動指針、社会憲章、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、決裁報告手続き等を定めた社内規程・ガイドライン・マニュアルが整備されています。特に、誹謗中傷、差別的表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、秘密情報や情報公開、知的財産権に対して、十分な配慮をしています。また、グループ会社向けにもマニュアルを作成し、広告・宣伝活動に係る知見を共有出来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」等）の遵守、社内規程の制定・遵守、研修等を通して、他者の信用や名誉を傷つけず、お客様に誤解を与えない分かりやすい情報・表現になるよう徹底し、責任あるマーケティングを実践しています。

食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方

三菱商事グループは様々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、飲料等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、更に小売に至るバリューチェーンを構築しています。

日々の生活に密着した事業を展開する上で、消費者に価値を認めて頂ける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、(株)ローソン等のリテイル事業を通じて消費者から直接頂くフィードバックを、原料調達・加工、製品製造、流通事業に反映させることで、すべ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、未成年者へのアルコール提供の防止等）
- 顧客の個人情報の適切な取り扱い

より良い栄養・医療へのアクセス

三菱商事グループは、食料や医療関連サービス等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。食料や医療にかか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等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等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。三菱商事グループはこうした社会的課題を

認識し、原材料からリテイルまでのバリューチェーンを有している強みと食品化学事業の技術力を通して、例えば、低栄養になりがちな高齢者の栄養改善に努める等、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

三菱商事グループでは、生活産業部門において医療関連事業を展開しています。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出来ない人々がたくさんいます。一方、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。三菱商事グループは、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が受けられる社会の実現を目指します。

目標

ライフサイエンス分野における目標として、「食と健康」の領域において、技術力をベースとした戦略的な投資やイノベティブな研究開発、ならびに安全・安心な製品の

提供を通じて、国内市場の更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共に、同分野における世界のリーディングカンパニーを目指します。

取り組み

単体での取り組み

ウェブサイト／会社案内冊子

グローバルに事業を展開している事から、各地域の人々に正しく情報を開示することを目的に、ウェブサイトは8言語*（日本語・英語・中国語・スペイン語・ポルトガル語・フランス語・ロシア語・韓国語）、会社案内冊子は16言語（日本語・英語・中国語・フランス語・ロシア語・スペイン語・アラビア語・ポルトガル語・インドネシア語・トルコ語・ドイツ語・タイ語・モンゴル語・ミャンマー語・韓国語・ベトナム語）を毎年制作しています。

* 現地法人サイトも含む

問い合わせ対応体制

当社ウェブサイト「よくあるご質問 (FAQ)」のページを作成し、疑問を迅速に解決頂けるよう努めています。また、本社代表電話では、お客様からのご相談・ご質問に対して関連部署が迅速に対応しています。

食品化学事業での取り組み

三菱商事ライフサイエンス (株) の取り組み

飲み込む力が低下した高齢者やパーキンソン病といった特定の疾病患者は食べ物を誤嚥してしまうことで、誤嚥性肺炎を引き起こすことがあります。この課題に対して三菱商事ライフサイエンス (株) 傘下の三菱商事フードテック (株) では、増粘多糖類の配合技術を活用した製剤の開発に取り組んでおり、食品を軟化させ、飲み込みを助けるソフト食向け製剤や、飲み込むのにほど良い粘度を食品に付与するトロミ剤は医療や介護の食分野におい

て、誤嚥性肺炎を防ぐことに貢献しています。また、腎臓病患者向けの低たんぱく食製剤への事業展開の検討、同社の保有する甘味素材を生かした低糖コンセプトを研究しているほか、同グループ傘下の興人ライフサイエンス (株) では酵母の力を生かした調味料素材・健康食品素材の開発を行っており、酵母から得られるエキスによる調味料素材としての減塩処方提案、サプリメント素材としての美容と健康への展開をしています。このように三菱商事グループは医療や介護、健康志向分野での安全な食の開発を進め、社会へ貢献していきます。

食料関連ビジネスに付随する課題への対応

三菱商事グループでは消費者に直結する事業である食料関連事業において、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

当社連結子会社のCermaq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Cermaq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して行こうとの野心を持っています。

養殖サーモンは、海洋性オメガ3脂肪酸、タンパク質、ビタミン、ミネラル等の豊富な栄養素により、肥満や栄養の偏りといった課題の解決策の一部となります。また、他の動物性タンパク質と比較して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。

このようにCermaqはサーモン養殖業を世界の食料需要に応える1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ウェブサイト

<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-sustainable-choice/sustainability-16/material-topics/>

(株) ローソンにおける取り組み

当社連結子会社である(株) 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、消費者に最も近いコンビニエンスストア事業を展開し、社会的弱者へのネガティブな影響軽減に繋がる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

ローソンは「マチの健康ステーション」として、地域(マチ)の健康一番店を目指しています。毎日の食を通して健康な身体をつくる「ミールソリューション」の取り組みでは、手軽な食と摂取カロリーへの配慮を求める消費者から、選べる種類が多いことや、購入の利便性、健康に配慮が出来る点を評価頂いています。また、ローソンでは、「野菜を食べよう」「おいしい低糖質」「塩分控えめ」等、11の健康テーマを設けており、今後も積極的な健康配慮商品の開発を続けてまいります。

② 原材料の調達と品質管理

(株) ローソンは、サプライチェーンを管理する機能子会社として(株) SCIを設置し、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、原材料調達ではローソンの品質管理基準に基づく厳重な審査に合格したものを採用しています。商品の製造過程において、たとえば米飯類を製造する工場では、食中毒や異物混入等の事故を未然に防ぐ為に、独自のHACCP(食品衛生管理)体制を構築しています。このように、安全な原材料の調達と、徹底した品質管理を進め、消費者に健康被害等の負の影響が起きないように配慮しています。

更にローソンでは、安全・安心で高品質な新鮮野菜や果物をローソングループの店舗に安定的に供給する為「ローソンファーム」を展開しています。2017年2月末日時点で、日本国内23カ所にあるローソンファームのうち、22カ所^{*1}で、JGAP^{*2}認証を取得しています。

^{*1} ローソンファーム広島神石高原町(JAS有機認証を取得)を除く、すべてのローソンファームになります。

^{*2} JGAP(Japan Good Agricultural Practice)とは、日本の農業に最も適した農業生産工程管理手法で、安心で安全な青果物・原材料の供給を図ることを目的としています。

③ 未成年者への酒類・たばこの販売防止

酒類・たばこの未成年者への販売を行わないよう、販売時には、お客様側、店舗従業員側の両方のPOSレジ画面で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ほか、ポスターの掲示や店内放送等により、お客様にも理解を求め協力をお願いしています。

④ セーフティステーション活動

防犯・防災対策、安全対策、青少年の健全育成等、近年、コンビニエンスストアに対し、様々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為、ローソン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等を推進しています。また、強盗等に対する防犯対策や、女性や子どもへの駆け込みへの対応等も行っています。

〈セーフティステーション活動の事例〉

● 振り込め詐欺の防止

店舗従業員の機転で、ATMの操作に手間取っていたお客様に声をかけたことから振り込め詐欺を防止した事例や、「お金を送りたい」とお申し出になったお客様に事情を伺ったことから還付金詐欺が判明した事例等があります。

● 急病人や高齢者の保護

買物中に突然痛みを訴えられたお客様の応急処置を行ったのち病院まで付き添った事例や、自宅が分からなくなったと助けを求めてこられた認知症と思われる高齢のお客様を保護し、自宅までお送りした事例等、お困りになったお客様の手助けが出来る店舗が増えています。

● 地域防犯・防災活動への協力

店舗近隣にある小学校でコンビニエンスストアの仕事内容の紹介や万引き等の犯罪抑止等について講義を行ったり、中学校学区内を少年補導員として定期的に巡回し、たむろする未成年者への声かけを行ったりする加盟店活動を通じ、青少年環境の健全化や安全・安心なまちづくりに貢献しています。

参照 (株) ローソンウェブサイト

<http://www.lawson.co.jp/company/activity/stakeholder/consumer/safety.html>

<http://www.lawson.co.jp/company/activity/special/lawsonfarm/index.html>

適切な食品表示に関する取り組み

食物アレルギーを持ってい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、三菱商事グループは法令に則り分かりやすい食品表示に努めています。三菱食品(株)や(株)ローソン等では、消費者が商品の特性を知り、健康等に配慮して購入出来るよう、日本国内では、「消費期限や保存方法等、品質に関する表示」「アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、未成年の飲酒といった注意書き」「食物アレルギーに関する食品表示法の遵守」等、法規制を遵守しながら、わかりやすく情報提供をしています。

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出来るよう、グループ会社と共に以下の事業に取り組んでいます。

新興国における医療アクセスと医療水準の向上

当社では、2017年にCapital Diamond Star Group (CDSG)とYee Shin Holdingsと合併で病院運営会社を設立し、ミャンマーのヤンゴンに300床規模の総合病院を建設することに合意しました。地域に根差した高品質な医療サービスを提供し、医療水準を高めることを目的にしています。新興国においても、人々が高度な医療にアクセス出来る環境づくりに貢献します。

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、当社連結子会社のエム・シー・ヘルスケア(株)が医療機器および医療材料の調達支援、共同購入、システムの導入支援を通じて、病院の経営改善に貢献しています。更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を進めています。医療機関の経営改善に寄与することで国内医療体制の充実、安定に貢献します。

福祉用具サプライ事業と在宅介護サービス事業を展開している(株)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出来るよう、福祉用具のレンタル事業やデイサービス等への食事の提供事業を実施し、高齢者が安心して暮らせる社会の実現に貢献しています。

地域における医療へのアクセス

(株)ローソンは、消費者に身近なコンビニエンスストアとして健康志向や高齢化社会に対応する為に、OTC医薬品(市販薬)の販売を強化した生活サポート型のコンビニエンスストアモデル「ヘルスケアローソン」を展開しています。また、自治体と「健康づくりに関する協定」を締結し、役所や公民館等で実施していた住民向けの健康診断をローソンでも受診出来るようにする「コンビニ健診(出前健診)」をおこなっています。こうした取り組みをすることで、病院や薬局等が遠い利用者に医療へのアクセスを提供し、様々なお客様に安心してご利用頂けるような店舗づくりを進めています。

海外での取り組み(貧困支援)

グローバルな総合事業会社として、当社が事業を展開する国や地域において、中長期的にどのようなサポートが出来るかを考え、各国・地域のニーズ・課題に沿った各種取り組みを実施しています。

〈事例：ミャンマー〉

取り組み背景：

ミャンマー中央乾燥地帯は、同国マンダレー地域・マグウェ地域を中心に広がる、雨が少なく土地が痩せている地域です。現在もあまり灌漑が行き届いておらず、貧困農村が数多く存在しており、ミャンマー最大の社会課題の1つになっています。

取り組み内容：

○農業支援活動

国連プロジェクト・サービス機関(United Nations Office for Project Services (UNOPS))が運営する、ミャンマー全土にて貧困農村支援に取り組むファンドLIFT(Livelihoods and Food Security Trust Fund)に民間初のドナーとして加わりました。また、国際NGOオイスカと共にマンダレー地域に農業指導者研修センターを設立しました。こうした支援を通じて、ミャンマーにおける農民の生活レベルの向上、農業の発展に寄与することを目指しています。

○ミャンマーにおける事業展開事例

● 食品関連事業

2015年、当社はミャンマーのCapital Diamond Star Group (CDSG) との合併でLluviaを設立しました。同社は国内最大シェアを持つ製粉事業や、高い認知度を誇るコーヒー事業を軸に食品関連事業を行っています。当社のノウハウやネットワークを活かし既存事業の強化を図ると共に、新規事業の創出を目指し、Lluviaでの様々な取り組みを通じ、ミャンマーの食の安定供給・発展に貢献しています。

● 病院事業

2017年、当社はCDSGとYee Shin Holdingsと合併で病院運営会社を設立し、ヤンゴンに300床規模の総合病院を建設することについて合意しました。地域に根差した高品質な医療サービスを提供し、社会価値と経済価値の創出を両立していきます。

● 空港事業

当社は、(株)JALUX、ミャンマー国 Yoma Development Group Ltd.との合併によりミャンマー国マンダレー国際空港の運営会社を設立した、MC-Jalux Airport Services Co., Ltdを通じ、マンダレー国際空港の旅客ターミナルビルや滑走路等を含む、同空港全体の事業運営を行っています。安全で快適な空港サービスを提供すると共に、空港運営を通じて地域経済、社会の発展への貢献を目指します。

社会貢献活動

企業理念である三綱領の理念に基づき、企業行動指針、社会憲章を制定し、栄養・医療へのアクセスの改善を目的とした社会貢献活動を実践しています。

① 三菱商事米州財団(MCFA)

三菱商事米州財団(Mitsubishi Corporation Foundation for the Americas)は、米国三菱商事が当社と共に設立した、米州の社会問題の解決に寄与する為の財団です。MCFAの

ミッションは、私達が生活する環境の物理的・社会的側面の両方を取り巻く、環境保全活動・環境教育を米州全体で推進することで、設立以来950万米ドル(約10億円)の資金援助を行っています。現在の活動には、農村の開発を目指す非営利の社会投資ファンド「ルートキャピタル」を通じた、南米の小規模農家の支援等があります。

② 三菱商事欧州アフリカ基金(MCFEA)

三菱商事欧州アフリカ基金(Mitsubishi Corporation Fund for Europe and Africa)は1992年、当社と英国三菱商社会社(当時)が設立し、英国で登録された基金です。設立以来、MCFEAは様々な団体を通して欧州やアフリカの環境および開発プロジェクトに410万ポンド(約6億円)以上の資金援助を行っています。支援は、Earthwatch Institute、SolarAid、Farm Africa、BirdLife International等多岐にわたるパートナー組織を通じて行われています。その1つ、NGOのWaterAidは、世界の最も貧困な人々に安全な水と衛生を届けることで、健康や生活の質向上に大きく貢献しています。

③ 小規模農家自立支援

ブラジル・バイア州南部の環境保護地域における小規模農家の自立支援活動に協力しています。この活動は、米州開発銀行との間で締結した「中南米におけるCSR活動の協力に関する覚書」に基づく第一号案件です。ブラジルのオデブレヒト財団と提携して進めているもので、青少年向けの農業訓練校、農林業技術校への運営支援を通して、自然を守りながら農産物を生産・販売する技術を伝えています。

④ スマイルアフリカプロジェクト

雑誌「ソトコト」が2009年にはじめた、使用済みのまだ履ける運動靴を国内で回収し、裸足での生活を余儀なくされているアフリカの子ども達に届ける活動に、当社は開始当初から協力しています。

外部イニシアティブへの参加

三菱商事連結子会社のCermaqは、国連のSustainable Development Goals (SDGs) 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ティブに参加しています。特にSDGsの内、目標2:「飢餓をゼロに」と目標14:「海の豊かさを守ろう」を含む、5つの目標をCermaqにとって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等の幅広いイニシアティブに参加しています。

参加しているイニシアティブ例としては以下の通りです。

① 食品産業 – FreSHイニシアティブ:

Food Reform for Sustainability and Health。WBCSD (持続可能な発展のための世界経済人会議) とノルウェーの財団EAT Foundationが共同で2017年1月に発足 (Cermaqのほか、Nestle、Unilever、Danone等、35のグローバル企業が参加)。健康で持続可能な食生活や持続可能な食料生産の為に指針や提言を通じた、グローバルな食料システムの変化を目指しています。

② シーフード産業 – SeaBOS:

Seafood Business for Ocean Stewardship。2016年に世界の最大手水産会社8社 (Cermaq、Thai Union、Nissui、Maruha Nichiro、Marine Harvest等) にて設立。持続可能な水産物の生産と、健全な海洋環境の確保を主導することを目的としています。

③ サーモン養殖産業 – グローバル サーモン イニシアティブ (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ティブ。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タンパク源を提供することを目指しています。

また、Cermaqは国連グローバル・コンパクトのメンバーでもあります。メンバーは、その戦略や事業構造を人権、労働、環境、腐敗防止に関する普遍的な原則に基づいて組み立てており、社会的な目標に向けて行動しています。

参照 詳細は、Cermaqのウェブサイトをご参照ください。
<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-sustainable-choice/partnership-sdgs>

国連グローバル・コンパクト支持 (P06)

コミュニティー

方針

基本的な考え方

三菱商事は、「地域・コミュニティーとの共生」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに掲げています。事業活動や社会貢献活動等を通じて地域の発展に寄与すると共に、事業現場においては地域・コミュニティーとの共生を図ります。

コミュニティー投資に関する方針

当社は、事業推進上、コミュニティーとの関係構築が重要であると認識しており、「地域・コミュニティーとの共生」をサステナビリティ重要課題の1つとしています。また、事業を通じた雇用創出・地域開発、コミュニティーからの資材調達等、地域と共に繁栄を分かち合うことと、地域への負の影響を最小化することとしています。地域と共に発展することは、当社が事業を推進し、経済価値を創出することと同様に重要であり、経済価値・社会価値・環境価値の同時実現をうたう当社の精神そのものです。

現地雇用・調達に関する方針

当社は、事業を行う国・地域との良好な関係を構築し、これら国・地域の持続可能な発展に貢献する上で、現地雇用や現地調達が重要な役割を果たすという考え方*に賛同しています。

事業地域周辺からの従業員雇用や物品・サービスの調達は、域内の人材育成や地域社会・経済の活性化に通じ、地域の持続可能な発展に寄与すると認識しています。

当社は、世界の様々な国・地域で事業活動を行う上で、この考え方に基づき現地雇用・現地調達等の事業活動を通じた経済貢献や社会貢献活動等に努め、地域社会との共存共栄を目指します。

* ISO26000等

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あたっては、将来の閉山等に向けた対応を円滑かつ適切に行う為に、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、地域住民等ステークホルダーとの対話等を通じて、適切な閉山計画の策定や、必要なリハビリテーション等に取り組めます。

閉山・廃山・廃坑時においては、閉山計画に則り、適切な対応を行い、環境・社会への影響の最小化に努めます。

*「持続可能な開発のための10原則」（国際金属・鉱業評議会）等

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進）） 村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事）） 榊田 雅和（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（総務、法務））
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）	環境・CSR委員会 委員会で審議されたコミュニティにかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

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、地域社会・経済の活性化の視点、先住民や文化遺産等の周囲の状況や関連する対応も

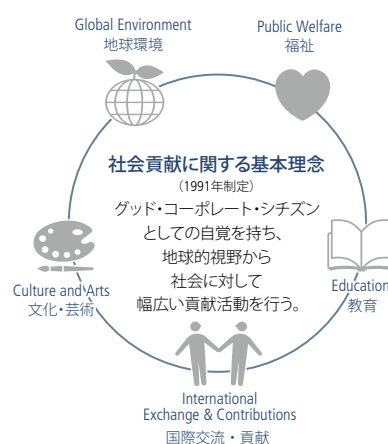
踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

社会貢献活動

三菱商事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サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に取り組めます。

社会貢献活動においては、「自然環境の保全」「地域・コミュニティとの共生」の2つを中心としたサステナビリティ重要課題への取り組みとして、「地球環境」「福祉」「教育」「国際交流・貢献」「文化・芸術」「復興支援」の分野に注力しています。

具体的な取り組みに当たっては、当社らしさ、社員の自発的な参加、そして継続性を重視・尊重しながら、社会に役立つ事業価値を創出していきます。



社員による社会貢献活動

当社は、社員一人ひとりが社会貢献に対する意識を高めていくことを重要と考え、ボランティア休暇制度や昼休みを利用した社内で行われるボランティアプログラムの開催等、社員のボランティア活動への参加を促す様々な

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、2017年3月期末までに4,500名以上の社員がボランティアとして参加しました。

トークン制度／ボランティア休暇制度

社員のボランティア活動は、トークンという仮想通貨に換算（活動1回につき1トークン＝500円）し、会社が福祉、教育、環境関連等のNPOや財団に寄附する仕組みを整備しています。トークンは会社が指定するボランティアだけではなく、社員の自発的な活動でも取得可能としています。

また、年間最大5日間のボランティア休暇を社員に認めています。

2017年3月期

ボランティア休暇
取得人数 **163** 名
(実人数) ボランティア休暇
取得日数 **227.5** 日

ボランティアによるトークン数



DREAM AS ONE. ～ともに一つになり、夢に向かって～

当社では、長年にわたり取り組んできた「障がい者スポーツ支援」を更に充実させる為、「DREAM AS ONE.」プロジェクトを2015年3月期に立ち上げました。

2017年3月期には、障がい児向けスポーツ教室、障がい者スポーツボランティア養成講座、各種スポーツイベントを約30回行いました。また、3名の障がい者アスリートが当社の社員として活躍しています。

(2017年7月1日時点)

三菱商事アート・ゲート・プログラム

作品発表の機会がまだ十分とはいえない日本の若手アーティストへの機会提供により才能が開花し活躍することを願い、2008年に「三菱商事アート・ゲート・プログラム」をスタートしました。卒業後3年未満の若手アーティストによる作品を公募、選考し、1点10万円で購入、社内外での展示後、チャリティー・オークションで一般の方々に販売し、売上はプロのアーティストを志す学生への奨学金として還元されます。これまでに約1,500点の作品を購入、累計で106名の現役学生に奨学金を給付しています。(2016年度までの実績)

財団・基金を通じた支援活動

財団・基金	活動内容	設立年・拠出額(累計)
三菱商事 復興支援財団	奨学金、助成金、産業復興・雇用創出支援を通じた、東日本大震災の被災地域の復興支援活動	2012年設立 約 135 億円 (三菱商事東日本大震災復興支援基金分を含む)
三菱商事 米州財団(MCFA)	米州における生態系保全、サステナブルな開発、環境正義、環境教育に取り組むNGO・団体に対する支援活動	1991年設立 約 950 万米ドル
三菱商事 欧州アフリカ基金(MCFEA)	欧州・アフリカにおける自然環境の保全活動、自然環境の保全に資する研究や教育、貧困の緩和に取り組むNGO・団体への支援活動	1992年設立 約 410 万ポンド

三菱商事復興支援財団

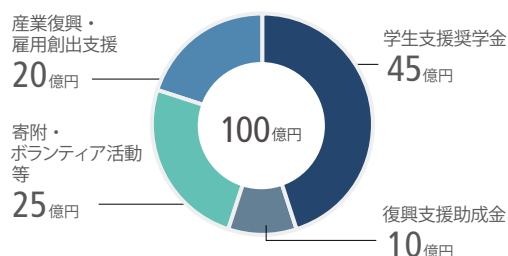
当社は、東日本大震災の復興支援活動の為に、地震発生直後に当初の4年間を対象として総額100億円の復興支援基金を創設し、被災した地域の状況やニーズに合わせて様々な活動を展開してきました。2012年春には、三菱商事復興支援財団を設立し、学生支援奨学金および復興支援助成金を基金から継承すると共に、被災地の産業復興・雇用創出支援に取り組んでいます。2016年3月期には、その後の5年間の活動資金として35億円の追加拠出を決定しました。従来の活動を継続しながら、福島県郡山市で新たに果樹農業の6次産業化を支援する為の「ふくしまワイナリープロジェクト」を推進していきます。

被災地の未来に対する投資

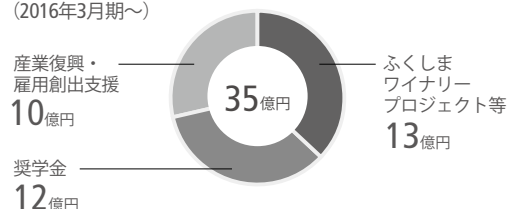
産業復興・雇用創出における分野では、金融支援（融資）による活動を行っています。

これは返さなくてはならないお金であるがゆえに生まれる適度な緊張感が、事業の継続を支えていくことに資すると思ったからです。ただし、通常の融資とは一線を画し、最長10年の貸付（無利子）を原則としています。その上で、事業が軌道にのって利益が実現した場合には、その一部を利益分配金として受領しますが、この分配金は財団内部には留保せず、地元自治体や他の復興支援の基金等に寄附することや、被災地での復興支援活動に再利用することを基本方針としています。復興支援基金が被災地で循環する仕組みを整え、地域経済の更なる自立促進を目指しています。

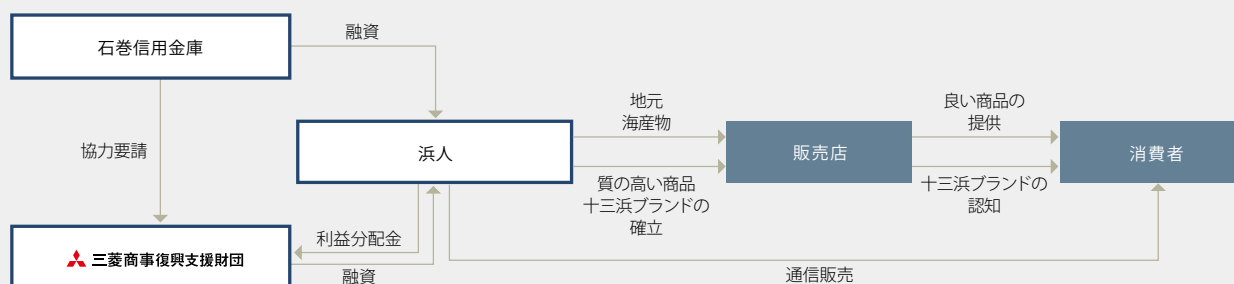
三菱商事 東日本大震災復興支援基金
(2012～2015年3月期)



三菱商事復興支援財団
(2016年3月期～)



支援事例 漁業生産組合 浜人（宮城県石巻市）



三菱商事米州財団および三菱商事 欧州アフリカ基金

当社は三菱商事米州財団 (MCFA) および三菱商事欧州アフリカ基金 (MCFEA) を通じて、以下の代表的な事例を含む環境保全活動や環境に関する教育研究、貧困問題への取り組みを支援しています。

MCFAは、米州で環境・社会問題の解決に寄与することを目的とした財団であり、「生物多様性の保全、持続可能な開発、環境正義、環境教育」の4つのテーマに取り組むNGO等への支援を行っています。1991年の設立以来、約950万米ドルの資金援助を行っています。これまでの支援には、野性動物保護協会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・監視強化、そして気候変動に関する研究等の促進があります。

MCFEAは、欧州・アフリカで途上国における環境・社会問題の解決に寄与することを目的とした財団であり、「生態系保全、環境教育、貧困」の3つのテーマに取り組むNGO等への支援を行っています。1992年の設立以来、約410万ポンドの資金援助を行っています。これまでの支援には、英国NGO団体Renewable Worldが展開するLighting up Lake Victoria Projectへの支援があります。このプロジェクトは、エネルギー不足に悩むケニアの一部地域・コミュニティーのエネルギーへのアクセスを支援しています。具体的には、25年間にわたってクリーンかつ安価なエネルギー供給が可能な太陽光発電のマイクログリッドを5基敷設しようとしています。

参照 詳細は三菱商事ウェブサイトをご覧ください。
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/contribution/>

三菱商事留学生奨学金

この奨学金制度は、世界でリーダーとして活躍が期待される国内の大学に通う外国人の私費留学生の学業支援を目的として1991年から実施しています。2008年からは規模を拡大し、毎年約100名の学生を支給対象とし、2016年までに累計1,207名に奨学金を支給しました。

また、奨学金の給付と併せ、年に1度、旧岩崎邸庭園の訪問、奨学生同士の交流会や社員との懇親会を実施しています。様々な経験を通して、キャリアや日本への理解を深めるきっかけを提供しています。

海外学生への支援について

三菱商事留学生奨学金の他にも、海外各地の大学で学ぶ現地学生への支援として、2000年から「MC International Scholarship」を実施しており、2016年までに累計7,089名の学生に奨学金を支給しました。今後も、青少年の育成と次世代のリーダーを育てることを目的に、全世界で、様々な支援を続けていきます。

取り組み

MDP事業における現地調達

三菱商事の100%子会社MITSUBISHI DEVELOPMENT PTY LTDは、1968年の設立以来、オーストラリアで石炭を中心とした資源の採掘事業を行うと共に、地域に根差した活動に積極的に取り組んできました。石炭事業を行うクイーンズランド州における活動の1つとして、地域社会との共生を目指して一部資機材・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。同プログラムには、約770社が参加し、約4,600名の雇用創出につながっています。また、同プログラムを通じた経済効果は、年間約6千万豪ドルとなっています。



閉山の取り組み

当社が取り組んでいる金属資源鉱山事業では、社会・環境との共生を図る上で将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。

法令遵守をすると共に、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努めています。

例えば、主力鉱山でもあるオーストラリアBMA炭鉱群やチリEscondida銅鉱山では、将来の閉山の際の計画を、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策定しました。また、操業状況や関連法令の変化を踏まえて必要に応じ計画を更新しながら、将来的な閉山の際の準備を実施しています。

コミュニティー投資

〈モザンビーク国 Mozal アルミ製錬プロジェクト関連〉

当社はモザンビーク政府、豪州資源会社 South32 社、南アフリカ開発公社との共同出資で、モザンビーク国においてアルミ製錬会社 Mozal（当社関連会社）を保有しています。

モザンビークへの貢献

Mozal が生産したアルミは大部分が国外に輸出されていますが、同国の総輸出額に占める Mozal 産のアルミが占める割合は約 2～3 割と、同国では引き続き輸出産業の第 1 位となっています。

こうした Mozal の貢献により、モザンビークは内戦終結後の 25 年間で同国の 1 人当たり GDP は 3 倍以上伸び、“モザンビークの奇跡”と呼ばれる目覚ましい成長を遂げました。

雇用の創出と教育訓練

Mozal では現在も約 1,200 名の正規従業員が働いており、サブコントラクターの従業員、港湾荷役等のプロジェクト関係者を含めると、累計で 1 万名に及ぶ大きな雇用機会を創出したことになります。工場の従業員は 95% 以上がモザンビーク人であり、工場の建設が始まった 1998

年から採用をはじめ、丁寧な教育訓練を行ってきました。例えば、製品の品質を確かなものにする為の職業教育を徹底して行っており、安全・衛生教育にも力を入れ、従業員同士で話し合う機会を増やすと共に職制上のスムーズな報告体制を整えています。こうした教育訓練によって、Mozal は優秀な労働者を育てる人材育成の場としても高く評価されています。また、モザンビークのアルミを同国内で加工する二次加工会社も 2014 年より新たに操業を開始し、地域の経済発展に貢献しています。

地域社会への貢献

Mozal は社会貢献活動を極めて重視しており、年間約 2 億円規模の資金拠出を通じ、雇用創出の為の小規模ビジネスへの支援・教育支援・健康の為の環境整備や衛生教育の支援・スポーツ文化支援・社会インフラ支援等を行っています。教育支援・衛生教育等の具体的例としては、学校の建設、マラリア予防と治療の為の診療所整備、HIV 教育の浸透等の支援を行っています。小規模ビジネスの支援としては、農業の振興や工芸品の商品化を推進している地域の経済活動を積極的に支援しています。活動資金として Mozal が拠出した金額は、累計 40 億円以上に上っており、これからも Mozal の地域社会に貢献する為、持続的な支援活動を展開していきます。

その他参考データ

寄付金額推移

項目	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
社会貢献等	1,718 百万円	1,625 百万円	1,581 百万円
復興支援*1	2,317 百万円	1,732 百万円	564 百万円
政治寄付*2	28 百万円	28 百万円	28 百万円
合計	4,063 百万円	3,385 百万円	2,173 百万円

*1 三菱商事復興支援財団への拠出を決定しており、各年度の活動計画に合わせ、拠出を行っています（総額約 135 億円を予定。三菱商事 東日本大震災復興支援基金分を含む）。また、当社の復興支援関連の他団体への寄付も含まれています。

*2 政党資金管理団体宛の政治寄付額。当社は、企業の社会貢献の一環として、政治寄付を実施しています。

サプライチェーンマネジメント

方針

全体方針

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、サプライチェーンにおけるCSRは重要な課題の1つになっています。当社では、人権・労働問題・地球環境等への取り組みの方針となる「サプライチェーンにおける

CSR行動ガイドライン」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へお伝えし、以下に定める項目への賛同と理解を期待します。

(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等の労使間協議を実現する手段として、従業員の団結権およ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等と処遇における公平の実現に努める。

(6) 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種のハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する。

(7) 適切な労働時間の管理

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。

(8) 適切な賃金の確保

従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守すると共に、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、公正な取引およ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、地域社会およ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・資源の有効利用・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。

参照 サプライチェーンにおけるCSR行動ガイドライン
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

サプライチェーンマネジメント

グリーン調達方針

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

1. 不要な調達は避ける
2. 調達時には機能・コストと共に「環境配慮」に重点を置き、以下の点に着目し現実的でない場合を除き環境対応品を選択する
 - ①原材料に再生・再使用材を多く使用していること
 - ②製造・使用・廃棄の過程において、資源・エネルギー消費および環境負荷が少ないこと
 - ③有害化学物質を未使用、または使用の低減に努めていること
 - ④リサイクル体制が整っていること

3. 調達時における輸送・包装等にも着目し、環境負荷となる過剰な手段は必要な場合を除き極力避ける
4. 再使用（リユース）に努め新規の調達を抑制する

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

体制

所 管 役 員	戸出 巖（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（事業投資総括、サステナビリティ推進））
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）	環境・CSR委員会 委員会で審議されたサプライチェーンマネジメントにかかわる重要事項は、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	サステナビリティ推進部

参照 サステナビリティ推進体制図（P07）

リスク管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、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、人権や労働状況等の社会性面のリスクが高いサプライヤーを中心に、当社の「サプライチェーン

におけるCSR行動ガイドライン」の遵守状況を定期的に調査しています。

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、改善するように努めています。

リスク評価

サプライチェーン調査

新規サプライヤー

新規サプライヤーに対しては、「サプライチェーンにおけるCSR行動ガイドライン」を共有し、遵守状況を把握する為、アンケート調査や、必要に応じてサプライヤーを訪問する等、活動状況の確認を実施しています。

既存サプライヤー

サプライチェーン調達方針の遵守状況を継続的に把握する為、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調査を実施しています。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活動状況の確認を行っています。

なお、現在の取り組みの再点検を目的として、改めて本方針に則して、環境面や社会性面のリスクが高い既存サプライヤーの見直しを不断に実施しています。

今後は、より実効的なサプライヤー調査方法の確立を目指し、再点検の結果をサプライチェーンマネジメントに組み込みます。

投融資審査

投融資を行う案件に関しては、当該案件が人権侵害をもたらす、またはこれに加担することのないよう、社内において経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、総合的に審議・検討を行っています。この審査プロセスでは、人権保護の重要性にも重きを置く国際金融公社（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為に国際協力銀行ガイドライン」等を参照し、リスク分析を行っています。

取り組み

方針の組み込み

三菱商事では、全社員が購買や販売等のトレーディング業務に携わる可能性があります。

その為、新入社員研修等の階層別研修や、貿易実務に係る研修等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 2016年度現代奴隷法に係る声明5. (A) 研修と啓発活動
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/slavery_and_human_tracking_statement_ja.pdf

サプライヤー現地視察

当社は、サプライチェーンにおいても環境・社会性面のマネジメントが重要であると認識し、「サプライチェーンにおけるCSR行動ガイドライン」を策定しています。同ガイドラインを取引先関係者の皆様と共有することのみならず、その遵守状況を確認する為の定期的なアンケート調査を実施しています。

また、当社の社員による現地の視察も行っています。2017年3月期は当社がコロンビアから調達するコーヒー取引に関し、当社の重要な事業パートナーである



Olam Colombiaの取引先である
 コーヒー農園を視察

Olam Colombia* のベストプラクティスの理解を深める為に、同社のコーヒー精選所、および同社やコロンビアのコーヒー輸出業者であるFNCの調達先である

コーヒー農園を訪問しました。視察先はいずれも、強制労働、児童労働等サプライチェーンマネジメント上の問題がないことを確認しました。なお、今回の訪問を契機に、現場において更に改善が可能な労働安全衛生面に係る事項が発見され、速やかにその改善がなされました（安全標識の追加設置等）。

現地視察は2009年より毎年実施しており、ベストプラクティスの理解・共有や、廃棄物や排水処理等の環境面の管理状況の確認もしています。2017年3月期に訪問したFNCの調達先では、廃棄物を肥料として転売し、排水を自社工場内のタンクで確り管理する等の取り組みを実施している等、環境面においてもサプライチェーン上の問題が無いことを確認しました。

当社は、今後もこれらの改善に向けて、三菱商事グループ各社と連携の上、サプライヤーの皆様と共に継続的に取り組んでいきます。

* Olam ColombiaはOlam International Limited (Olam) の子会社。

サプライチェーンマネジメント

サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン調達方針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共に、必要に応じて、サプライヤーへの指導・支援を行います。例えば、当社の事業投資先におけるベストプラクティスや業界の先進事例をサプライヤーと共有することで、サプライヤーの環境・社会性面での取り組みを強化すると共に、強固な関係を構築しています。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。

参照 サプライチェーンにおけるCSR行動ガイドライン
3. 遵守違反への対応
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

当社は、「サプライチェーンにおけるCSR行動ガイドライン」の順守状況を把握する為、農作物やアパレル等CSR配慮が強く求められている商品について、世界中のサプライヤーに対して、毎年、アンケート調査を実施しています。

質問項目は「規範の有無、法令遵守」「従業員に対する強制労働、児童労働、差別の禁止」「環境保全」「情報開示」等で、2016年3月期実績（2017年3月期調査実施）については40カ国・地域、439社より回答を頂きました。

今回の結果からは特に問題は見られませんでした。このアンケート調査と実態調査が、当社のサステナビリティに関する考え方を伝えるきっかけになっています。今後も継続的に、各サプライヤーとのコミュニケーションの深化と必要に応じたサプライヤーへの指導・支援に取り組んでいきます。

参照 アンケート調査とサプライヤー現地視察の実施
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

外部との協働

(株) ローソンにおける取り組み

当社連結子会社である(株) ローソンでは、店内淹れたてコーヒーサービス「MACHI café (マチカフェ)」で、環境・労働者に配慮したレインフォレスト・アライアンス^{*1}認証農園産のコーヒー豆のみ^{*2}を使用しています。更に、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」に参画してシンポジウムの開催やキャンペーンを実施する等、普及・啓発活動を行っています。

^{*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等、厳しい基準を満たした農園にレインフォレスト・アライアンス認証が与えられます。

^{*2} シングルオリジンシリーズとカフェインレスシリーズは、対象外となります。

参照 (株) ローソンウェブサイト
<http://www.lawson.co.jp/company/activity/special/machicafe/index.html>
(株) ローソン2017年CSRレポート (P10)
http://www.lawson.co.jp/company/activity/library/pdf/houkoku2017_s_all_read.pdf

サプライチェーンマネジメント

Princesにおける取り組み

当社連結子会社のPrincesは、サプライチェーンにおける労働環境の改善を目的としたEthical Trading Initiativeに、英国の大手食品メーカーとして初めて加盟する等、エシカルなサプライチェーン構築に向けて主体的に取り組んでいます。

また、SEDEX（サプライチェーンの管理・共有システム）

に登録されたサプライヤー情報のアセスメントを通じ、労働に関するリスクの早期発見、改善に努めています。

（Princesが保有する製造工場はすべてSEDEX加盟登録済み。）

参照 Princes Ethical Trade Policy
<http://www.princesgroup.com/about-princes/our-responsibilities/>

Olamにおける取り組み

当社関連会社のOlamでは、サステナブルな原料の供給について、「責任ある成長」（“Growing Responsibly”）を基本戦略とすることで、強固な事業基盤を築いてきました。Olamは、経済的な事業成長は、環境・社会への適切な配慮を通じて達成されるものであると定義し、労働、土地、水資源、気候変動、生活向上、食料安全／栄養、食品安全／品質の7つを重点分野に掲げています。

具体的事例の1つとしては、ココア、コーヒー、ゴマ、ナッツ、綿花、米、砂糖等の11商品においてOlam Livelihood Charter（OLC）と呼ばれる取り組みを展開しており、世界19カ国30万以上の小規模農家に対し営農指導、販路の確保、ファイナンス、地域インフラ提供等を行うことで農家の生活向上に寄与しており、数量にするとOlam全買付数量の10%に当たる約1.4百万トンのインパクトとなります。

Olamの主要商品の1つであるカカオを例にとると、主要産地であるガーナやコートジボアール等において、2016年度は13万農家に対して同社専任スタッフが営農・労働指導を行うことや育苗施設の建設による単収および品質の向上を実現するほか、児童労働撲滅のトレーニングも行っています。また、これらのサステナブル原料を間

接的に消費者に提供するという一貫した取り組みを通じて社会課題の解決に取り組んでいます。

Olamのこれらの取り組みが認められ、同社はフォーチュン誌の事業を通じて社会に変革をもたらしている企業ランキング“Change the World 2016”を含む多数の賞を受賞しています。また、直近では同社Sunny Verghese CEOがWBCSD新会長に任命されたこと*からも、同社のサステナビリティに関する取り組みが世界的に高い評価を得ていることが伺えます。

* 更にWBCSD傘下のClimate Smart Agriculture等複数のワーキンググループで同社サステナビリティチームがco-leadを担っています。

参照 Olamサステナビリティの取り組み詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。
 Olam Sustainability Standard Framework
<http://olamgroup.com/sustainability/codes-policies-2/>
 Olam Livelihood Charter
<http://olamgroup.com/sustainability/olam-livelihood-charter/>

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	110
コンプライアンス	129
リスクマネジメント	135

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方・基本方針

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共に、物心共に豊かな社会の実現に貢献することが、株主の皆様やお客様をはじめとするすべてのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。

この実現の為、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、コーポレート・ガバナンスの継続的強化を経営上の重要課題としており、監査役制度を基礎として、独立役員の要件を満たす社外取締役・社外監査役の選任や社外役員・社外委員を過半数とする取締役会の諮問機関の設置等により、経営監督機能を強化すると共に、執行役員制度の導入等による意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図る等、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

上記の基本的な考え方に従い、当社では、「社外役員選任基準」を定め、社外取締役・社外監査役の機能と独立性確保を明確化すると共に、独立性を満たす社外取締役が取締役総数の3分の1以上を占める方針としています。

また、社外役員・社外委員が過半数を占めるガバナンス・報酬委員会にて、取締役会・監査役会の構成、取締役・監査役候補者の選任方針および選任案、経営者の要件およびその選任にかかわる基本方針、社長選任案、報酬の決定方針や報酬水準の妥当性等の役員報酬制度の在り方、取締役会の運営に関する評価等について審議・確認を行うほか、ガバナンス・報酬委員会の下部機関として同委員会の委員長である会長および社外委員による社長業績評価委員会を設置し、社長の業績評価を審議・決定する等、独立性のある社外役員による経営監督の実効性を確保する体制・仕組みを整備することとしています。

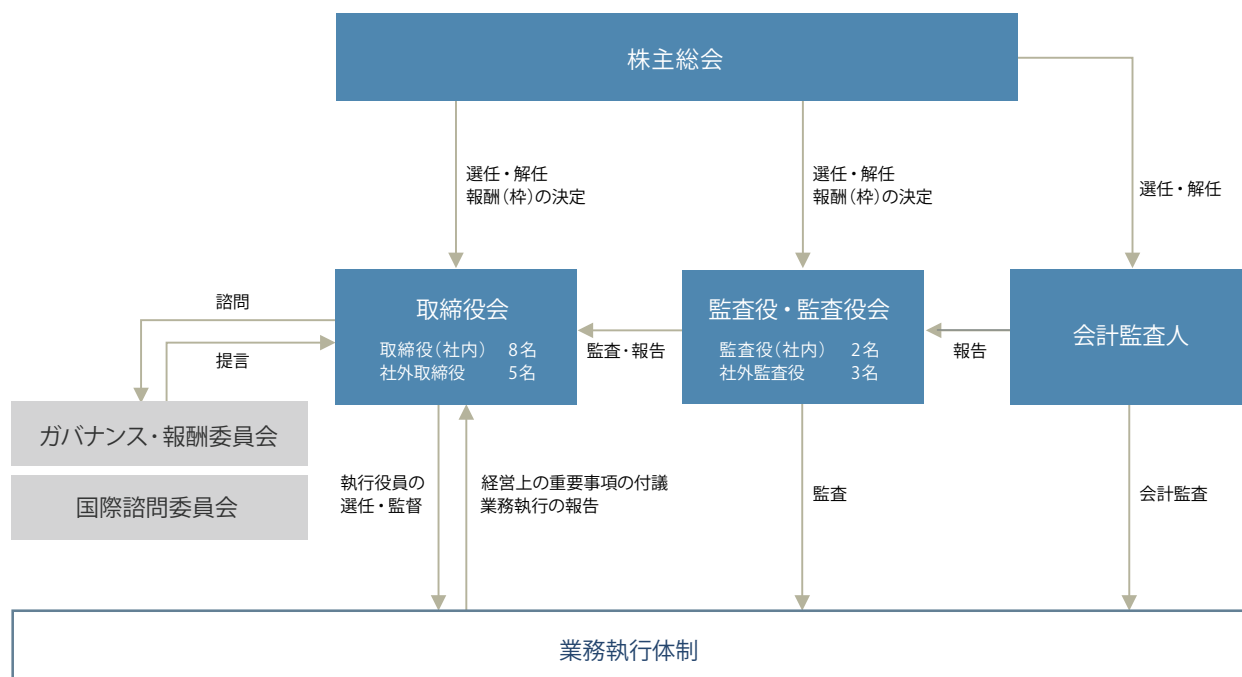
更に、株主との対話方針として、株主・投資家との対話を積極的に行うこととし、経営計画の進捗をはじめとする経営状況に関する情報、定量的な財務情報、コーポレート・ガバナンスや環境・CSR等の非財務情報の開示を適時・適切に行うほか、株主の権利行使の為の適切な環境整備に努める等、株主・投資家を含めたステークホルダーからのご期待に応えるよう努める方針としています。

参照 コーポレート・ガバナンス報告書

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/corporategovernance.html>

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制図（2017年12月末時点）



2000年以降のコーポレート・ガバナンスの主な取組内容

1 監督機能の強化

会長は代表権のない取締役に（2003年）

2 独立性のある社外役員の選任

社外役員選任基準策定（2007年）

社外役員を独立役員に指定（2010年）

社外役員選任基準における独立性の要件を明示（2015年）

3 取締役会の諮問機関の設置

ガバナンス委員会、国際諮問委員会設置（2001年）

ガバナンス・報酬委員会に改称、
役員報酬レビュー・社長業績評価等を強化（2010年以降）

4 業務執行の迅速化・効率化

執行役員制度導入（2001年）

'00 '01 '02 '03 '04 '05 '06 '07 '08 '09 '10 '11 '12 '13 '14 '15 '16 '17

取締役会

取締役会は、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っており、取締役（社内）の三菱商事における豊富な業務経験と、社外取締役の実践的、客観的かつ専門的な視点を活かすことにより、適切な意思決定・経営監督の実現を図っています。

取締役会の構成と取締役候補者の選任方針・手続きは、ガバナンス・報酬委員会で審議し、取締役会で次の通り決定しています。

取締役会の構成・取締役候補者の選任方針

広範な分野で多角的な事業を行う総合商社の適切な意思決定・経営監督の実現を図る為、社内および社外から、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を複数選任しています。

具体的な取締役候補者の選任方針は、取締役（社内）として、取締役会議長を務める取締役会長（非業務執行）、業務執行の最高責任者である社長のほか、全社経営を担う執行役員・コーポレートを担当する執行役員等の中から

ら選任しています。また、社外取締役は、企業経営者等の実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識に基づく客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任しています。

原則として、取締役会は審議を行うに当たり適切な規模とし、そのうち社外取締役が3分の1以上を占める構成としています。

社外役員の独立性

当社では、「社外役員選任基準」を定め、社外取締役・社外監査役の機能と独立性確保を明確化すると共に、上

記の通り独立性を満たす社外取締役が取締役総数の3分の1を占める方針としています。

社外取締役選任基準

- イ.社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る。
- ロ.社外取締役選任の目的に適うよう、その独立性^(注)確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任しない。
- ハ.広範な事業領域を有する当社として、企業経営者を社外取締役とする場合、当該取締役の本務会社との取引

において利益相反が生じる可能性もあるが、個別案件での利益相反には、取締役会での手続きにおいて適正に対処すると共に、複数の社外取締役を置き、多様な視点を確保することにより対応する。

(注) 社外役員選任基準に関する独立性の考え方

(株)東京証券取引所等国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件に加え、本人の現在および過去3事業年度における以下(1)～(7)の該当の有無を確認の上、独立性を判断する。

コーポレート・ガバナンス

- (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、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
- (5) 当社の会計監査人の代表社員または社員
- (6) 当社より、一定額を超える寄附^{*4}を受けた団体に属する者

- (7) 当社の社外役員としての任期が8年を超える者

- *1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等をいう。
- *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、当社との取引が当社連結収益の2%を超える取引先をいう。
- *4 一定額を超える寄附とは、1事業年度当たり2,000万円を超える寄附をいう。

なお、上記(1)～(7)のいずれかに該当する場合であっても、当該人物が実質的に独立性を有すると判断した場合には、社外役員選任時にその理由を説明・開示する。

取締役会の構成等

取締役会の構成（2017年12月末時点）

総数	13名
非執行・非独立取締役数（取締役会長）	1名
執行取締役数	7名
独立取締役数（内、女性取締役）	5名（1名）

取締役会の運営（2017年12月末時点）

取締役会には取締役に加え監査役も参加しており、以下のように運営しています。

役職名	取締役	監査役	計
議長（非執行・非担当）	1名	—	1名
執行取締役数／社内監査役数	7名	2名	9名
独立取締役数／独立監査役数（内、女性）	5名（1名）	3名（1名）	8名（2名）

取締役の体制（2017年12月末時点）

氏 名	現在の三菱商事における地位・担当	取締役会出席状況（2017年3月期）	取締役在任年数	主な経歴等
小 林 健	取締役会長	14/14回	7年	1971年入社／シンガポール支店長、プラントプロジェクト本部長、船舶・交通・宇宙航空事業本部長、新産業金融事業グループCEO等を経て2010年6月～2016年3月まで社長、2016年4月～現職 海外経験：ロンドン、シンガポール
垣 内 威 彦	代表取締役 社長	10/10回*	1年	1979年入社／農水産本部長、生活産業グループCEO等を経て2016年4月～現職 海外経験：シドニー
田 邊 栄 一	代表取締役 副社長執行役員 コーポレート担当役員（業務、調査、経済協力、ロジスティクス総括）、アジア・大洋州統括	10/10回*	1年	1978年入社／（株）ローソン副社長執行役員、トレジャー、新産業金融事業グループCEO等を経て2016年4月～現職 海外経験：パロアルト（MBA）、ロンドン

コーポレート・ガバナンス

氏 名	現在の三菱商事における 地位・担当	取締役会出席状況 (2017年3月期)	取締役在任年数	主な経歴等
廣 田 康 人	代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員(国内)、 関西支社長	14/14回	3年	1980年入社／広報部長、総務部長、コーポレート担 当役員(広報、総務、環境・CSR、法務、人事)等を経 て2017年4月～現職 海外経験：ロンドン
増 一 行	代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員(CFO、IT)	10/10回*	1年	1982年入社／主計部長、コーポレート担当役員 (CFO)等を経て2017年4月～現職 海外経験：ニューヨーク
戸 出 巖	取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 (事業投資総括、 サステナビリティ推進)	—	2017年 6月就任	1981年入社／鉄鋼原料本部長、鉄鋼製品本部長、金 属グループCEOオフィス室長、(株)メタルワン代表 取締役社長執行役員等を経て2017年4月～現職 海外経験：シドニー
村 越 晃	取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 (広報、人事)	—	2017年 6月就任	1982年入社／資材本部長、泰国三菱商會社社長 等を経て2017年4月～現職 海外経験：ポルトアレグレ(ポルトガル語研修)、 リオデジャネイロ、バンコク
榑 田 雅 和	代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 (総務、法務)、チーフ・コンプラ イアンス・オフィサー	—	2017年 6月就任	1981年入社／機械グループCEOオフィス(経営計 画担当)、インド三菱商事会社社長等を経て2017年 4月～現職 海外経験：ニューヨーク、ニューデリー
今 野 秀 洋	社外取締役 独立役員	14/14回	7年	元経済産業省 経済産業審議官
西 山 昭 彦	社外取締役 独立役員	14/14回	2年	一橋大学特任教授
大 宮 英 明	社外取締役 独立役員	9/10回*	1年	三菱重工業(株) 取締役会長
岡 俊 子	社外取締役 独立役員	10/10回*	1年	(株)岡&カンパニー 代表取締役 経営コンサルタント
齋 木 昭 隆	社外取締役 独立役員	—	2017年 6月就任	元外務省 外務事務次官

* 印の各氏については、2016年6月24日の取締役就任以降の状況を記載。

コーポレート・ガバナンス

氏 名	主な専門性・バックグラウンド		
	企業経営	世界情勢	社会・経済
今野 秀洋			
西山 昭彦			
大宮 英明			
岡 俊子			
齋木 昭隆			

社外取締役選任理由

氏 名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
今野 秀洋	○	同氏は、国際的な人材の育成等を行う一般財団法人 浩志会の理事長（非常勤）を務めており、当社は同法人に年間190万円の会費等を支払っていますが、これは同法人の活動理念に賛同し実施しているものであり、また、同法人から同氏宛の報酬は無く、同氏個人の利益とは関係ありません。 また、同氏は、貿易保険法等に基づき、国際紛争による貨物の輸出不能等通常の保険では救済できない危険を対象とする貿易保険事業を行う日本政府100%出資の独立行政法人 日本貿易保険（NEXI、現（株）日本貿易保険）の理事長を2009年7月まで務めていました。現在、当社は貿易取引等で同保険を利用することがありますが、同氏退任後約8年経過しており、同氏との関係はありません。 以上により、同氏は、当社の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。	経済産業省や独立行政法人 日本貿易保険において要職を歴任し、国内外の経済の動向に関する高い見識をもとに、客観的・専門的な視点から、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っており、社外取締役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。
西山 昭彦	○	該当ありません。	大学における企業経営・人材育成等に関する研究活動や、長年にわたる実業界での経験をもとに、客観的・専門的な視点から、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っており、社外取締役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。
大宮 英明	○	同氏は、2008年4月から2013年3月まで三菱重工業（株）の取締役社長を務め、2013年4月から同社の取締役会長を務めています。当社は同社と社外役員の相互就任の関係にあり、また取引がありますが、同社との取引は当社の連結収益の2%を超えるものではありません。 また、同氏は、学術研究、社会福祉事業等への援助を行う公益財団法人三菱財団の理事長（非常勤）を2015年6月から務めており、当社は同財団に年間2,000万円を超える寄附を行っていますが、これは公益財団法人としての活動理念に賛同し実施しているものであり、また、同財団から同氏宛の報酬は無く、同氏個人の利益とは関係がないことから、同氏は独立性を有すると判断しています。 以上により、同氏は、当社の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。	三菱重工業（株）の取締役社長・取締役会長を務め、世界各地で事業を展開するメーカーの経営を通じて培われた高い見識をもとに、実践的な視点から、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っており、社外取締役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。

コーポレート・ガバナンス

氏 名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岡 俊子	○	当社の100%子会社であるヒューマンリンク(株)は、同氏と契約を締結し研修講師を委託していましたが、その委託料は年間200万円程度でした。なお、同氏の当社取締役就任後は、上記の委託契約は締結していません。 また、同氏は、現 アビームコンサルティング(株)に2012年8月まで在籍していました。現在、当社は同社と取引がありますが、同氏退任後約5年経過しており、同氏との関係はありません。 また、同氏は、PwCアドバイザリー合同会社に2016年6月まで在籍していました。現在、当社は同社と取引がありますが、同氏退任後約1年経過しており、同氏との関係はありません。 以上により、同氏は、当社の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。	長年にわたるコンサルティング業界での経験や、様々な企業での社外役員としての経験をもとに、実践的・多角的な視点から、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っており、社外取締役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。
齋 木 昭 隆	○	同氏は、2016年9月から、当社の顧問として、取締役会の諮問機関(ガバナンス・報酬委員会)の委員に就任する等、顧問としての報酬を受けていますが、同報酬は同氏の有する経験・見識に基づく当社の経営への助言に対する対価として支払われたものであり、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。 以上により、同氏は、当社の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。	外務省において要職を歴任し、外交を通じて培われた国際感覚や世界情勢等に関する高い見識をもとに、客観的・専門的な視点から、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行うことが出来ると判断し、社外取締役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。

取締役会の決定事項・監督項目

法令および定款の規定により取締役会の決議を要する事項および経営上の重要事項については、取締役会で決議することとしており、特に株式・持分や固定資産の取得・処分、融資・保証を伴う投融資案件については、信用リスク、市場リスク、事業投資リスク等様々なリスクの類型別に金額基準(総資産の1%を上回らない金額で、リスクの性質に応じ個別に設定)を定め、この金額基準を超える案件については取締役会にて審議・決定しています。

なお、これらの取締役会決議事項を除く業務執行は、

迅速化・効率化を図る観点から、取締役会が定める業務分担に従い執行役員に委ねることとし、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。

また、取締役会では、法令・定款に適合し、適正かつ効率的な業務遂行を通じた企業価値の向上を図る為、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。

関連当事者との取引

当社では、取締役会規則および同付議基準を定め、取締役と会社との取引(自己取引・間接取引)、執行役員と会社との取引(自己取引・間接取引)および主要な株主と会社との取引について、取締役会での決議を求めています。

参照 平成28年度定時株主総会招集ご通知に際してのインターネット開示事項(P39)
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/web_2017.pdf

取締役会の実効性評価

当社は、毎年取締役会評価を実施することを基本方針としております。2016年度の実効性評価は、客観性を担保し、更なるガバナンスの向上を図る為、第三者評価機関を起用して実施しました。概要および評価結果は以下の通りです。

〈プロセス〉

- (1) 第三者評価機関が全取締役および監査役に対しアンケートおよびヒアリングを実施
- (2) 第三者評価機関より受領した報告書をガバナンス・報酬委員会で審議
- (3) ガバナンス・報酬委員会での審議結果を踏まえ、取締役会にて分析・評価

〈質問事項〉

取締役会の体制、運営、審議事項等

〈評価結果〉

- 当社は監査役制度を基礎とし、取締役会の諮問委員会も活用しながら社外役員の意見を経営に取り入れる等、自社の事業特性に適したガバナンス体制を構築しており、更なるコーポレート・ガバナンス強化に向けて真摯に取り組んでいる姿勢がうかがえる。

- 当社の取締役会の構成、運営、審議等は適切であり、取締役会では監督機能を発揮する体制が十分に整備されており、適切にその機能を果たしている。
- 前年度の実効性評価において、更なる実効性向上の為に重要との意見があった、社外役員に対する情報提供の充実や、取締役会以外の場における、社外役員同士や社外役員と経営陣との主要議題に関する自由な意見交換やコミュニケーションの拡充については、この1年間で進展がみられる。特に社外役員への情報提供は非常に充実した取り組みを実施している。
- 取締役会の更なる改善を図る為の具体策として、取締役会の審議事項を絞り込み、経営戦略・重要案件に関する審議を拡充すること、社外役員の就任時オリエンテーションや幹部社員を含む執行側とのコミュニケーションの更なる充実を図ること、株主・投資家との対話状況を把握する機会を増やすこと等の意見があった。

以上の評価結果を踏まえ、ガバナンス・報酬委員会、取締役会にて分析・評価した結果、2017年度は上記を重要施策として実施することが確認されました。

当社では、本評価結果にて浮かびあがった課題や、各取締役・監査役からの意見・提言に対するガバナンス・報酬委員会、取締役会による分析・評価を踏まえ、更なる取締役会の実効性向上の為に施策に取り組んでいきます。

監査役会

監査役会は、会社法等諸法令や定款・諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程や職務執行状況の監査を実施しています。監査役（社内）は当社における豊富な業務経験に基づく視点から、社外監査役は中立的・客観的な視点から、それぞれ監査を行うことにより、経営の健全性を確保することとしています。

監査役会の構成と監査役候補者の選任方針・手続きは、ガバナンス・報酬委員会で審議し、取締役会で次の通り決定しています。

監査役会の構成・監査役候補者の選任方針

監査を通じて会社の健全な経営発展と社会的信頼の向上を実現する為、社内および社外から、監査に必要な豊富な経験と高度な専門性を有する者を複数選任しています。

具体的な監査役候補者の選任方針は、監査役（社内）として、全社経営や財務・会計・リスク管理その他の知識・

経験を持つ者から選任しています。また、社外監査役として、様々な分野に関する豊富な知識、経験を有する者から選任しています。

原則として、監査役の総数は5名とし、そのうち社外監査役が過半数を占める構成としています。

監査役候補者の選任手続き

上記の方針を踏まえ、社長が常任監査役と協議の上、監査役候補者の選任案を作成し、ガバナンス・報酬委員会による審議を経て、監査役会の同意を得た後、取締役会で決議し、株主総会に付議することとしています。

社外監査役の状況については、P119～120をご参照ください。

参照 平成28年度定時株主総会招集ご通知 (P19～20)
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/shoshu_2017.pdf

社外監査役選任基準

イ. 社外監査役は、様々な分野に関する豊富な知識、経験を有する者から選任し、中立的・客観的な観点から監査を行うことにより、経営の健全性を確保する。

ロ. 社外監査役選任の目的に適うよう、その独立性^(注)確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外監査役として選任しない。

(注) 社外役員選任基準に関する独立性の考え方

(株)東京証券取引所等国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件に加え、本人の現在および過去3事業年度における以下(1)～(7)の該当の有無を確認の上、独立性を判断する。

- (1) 当社の大株主（直接・間接に10%以上の議決権を保有する者）またはその業務執行者^{*1}
- (2) 当社の定める基準を超える借入先^{*2}の業務執行者
- (3) 当社の定める基準を超える取引先^{*3}の業務執行者

- (4) 当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
- (5) 当社の会計監査人の代表社員または社員
- (6) 当社より、一定額を超える寄附^{*4}を受けた団体に属する者
- (7) 当社の社外役員としての任期が8年を超える者

^{*1} 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等をいう。

^{*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、当社との取引が当社連結収益の2%を超える取引先をいう。

^{*4} 一定額を超える寄附とは、1事業年度当たり2,000万円を超える寄附をいう。

なお、上記(1)～(7)のいずれかに該当する場合であっても、当該人物が実質的に独立性を有すると判断した場合には、社外役員選任時にその理由を説明・開示する。

監査役会の構成等

監査役会の構成（2017年12月末時点）

総数	5名
非独立監査役数	2名
独立監査役数（内、女性監査役）	3名（1名）

社外監査役選任理由

氏 名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
國 廣 正	○	該当ありません。	弁護士としての長年の経験を通じて培われた企業関連法（会社法・金融商品取引法等）に関する高い見識をもとに、中立的・客観的な視点から、監査を行っており、社外監査役に選任しているものです。 また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。
西 川 郁 生	○	同氏は、2017年3月まで慶應義塾大学商学部教授を務めていました。当社は学校法人慶應義塾との間で、ヘルスケア分野における新規ビジネスモデル創出に係る慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科との共同研究に関する契約を締結していましたが、2017年3月で同契約を解除しており、また、同契約は同氏に直接関係するものではありません。 以上により、同氏は、当社の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。	公認会計士としての長年の経験を通じて培われた会計や経理に関する高い見識をもとに、中立的・客観的な視点から、監査を行っており、社外監査役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。
高 山 靖 子	○	同氏は2011年6月まで（株）資生堂の業務執行者でした。現在、当社は同社と取引がありますが、同氏が同社の業務執行から離れて約6年経過しており、同氏との関係はありません。 以上により、同氏は、当社の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。	（株）資生堂の常勤監査役としての経験や、様々な企業での社外役員としての経験をもとに、中立的・客観的な視点から、監査を行っており、社外監査役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および当社が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。

コーポレート・ガバナンス

監査役の体制（2017年7月1日時点）

氏 名	現在の三菱商事における 地位・担当	出席状況(2017年3月期)		監査役在任年数	主な経歴等
		取締役会	監査役会		
鍋島 英幸	常任監査役(常勤)	14/14回	13/13回	3年	1972年入社／経営企画部長、機械グループCO-CEO、コーポレート担当役員(広報、総務、法務、人事)、環境・CSR担当等を経て2014年6月～現職 海外経験：ラゴス、バンコク
木崎 博	監査役(常勤)	14/14回	13/13回	2年	1981年入社／地球環境・インフラ事業グループ管理部長等を経て2015年6月～現職 海外経験：ロンドン、ニューヨーク
國廣 正	社外監査役 独立役員	14/14回	13/13回	5年	国広総合法律事務所弁護士
西川 郁生	社外監査役 独立役員	10/10回*	10/10回*	1年	元慶應義塾大学商学部教授 公認会計士
高山 靖子	社外監査役 独立役員	10/10回*	10/10回*	1年	元(株)資生堂 常勤監査役

* 印の各氏については、2016年6月24日の監査役就任以降の状況を記載。

氏 名	主な専門性・バックグラウンド		
	社会・経済	法務	財務・会計
國廣 正			
西川 郁生			
高山 靖子			

取締役・監査役に対する情報提供および支援体制

取締役・監査役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、取締役室および監査役室を設置し、職務遂行に必要な情報および支援を適切かつタイムリーに提供しています。

社外役員に対しては、取締役会での審議の充実を図る為、取締役会資料の事前配付・説明や、経営戦略・重要案件等に関する説明会の開催等、関連情報の提供を行うほか、就任時オリエンテーション、毎年の事業投資先視察や経営陣幹部との対話等、当社の事業や戦略に対する理解を深める機会を継続的に提供しています。また、経営監督機能の実効性を一層高める為、ガバナンス・報酬委員会、社長業績評価委員会等、社外役員が過半数を占める会議を開催するほか、社外役員スモールミーティングを四半期に1回程度開催し、当社の経営やコーポレート・ガバナンス等に関する幅広いテーマについて、自由にディスカッションする機会を設ける等、社外役員同士の連携の深化も図っています。

社外役員スモールミーティング

当社の経営やコーポレート・ガバナンス等に関する幅広いテーマについて四半期に1回程度、自由にディスカッションし、社外役員同士の連携の深化を図っています。

平成28年度は、コーポレート・ガバナンスや外交・国際情勢等をテーマとした意見交換や、有識者を招いての対話等が行われました。

事業投資先視察

当社および当社グループの幅広い事業内容についての理解を深める為、毎年、社外役員による当社グループ企業等の現場視察やグループ企業等の経営者との対話等を実施しています。

平成28年度は、当社子会社となった(株)ローソンについて、同社フランチャイズ加盟店オーナー向けに経営方針および取組内容を共有する「ローソンセミナー」、ならびに三菱食品(株)が運営する同社向けの冷蔵品配送センターを視察したほか、同社および同社100%子会社である(株)成城石井の経営者、および同社加盟店のマネジメントオーナーとの活発な意見交換を行いました。

拠点・事業投資先往査

監査役の監査の一環として、国内外の拠点および事業投資先等を訪問し、拠点長、事業投資先経営者および現地社員等との対話や意見交換等を実施しています。

各種委員会

三菱商事は、2001年に取締役会の諮問委員会として、ガバナンス・報酬委員会および国際諮問委員会を設置しました。取締役会における一層の審議充実の為、監査役制度を基礎としながら、社外役員・社外委員を過半数とする両委員会を活用するハイブリッド型のガバナンス体制

を敷いており、各委員会での審議内容は、都度取締役会に報告しています。また、取締役会での審議内容を踏まえ更に議論を深めるべき事項は、各委員会にて審議の上、取締役会へ報告することとしております。

ガバナンス報酬委員会

ガバナンス・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として2001年に設置して以降、年2回程度開催しています。社外役員・社外委員が過半数を占める構成の下、コーポレート・ガバナンス関連の課題や機関設計について継続的にレビューすると共に、役員報酬水準の妥当性等、役員報酬制度の在り方について審議し、その運用のモニタリングを行っています。

〈主な討議テーマ〉

- 取締役会および監査役会の構成、取締役および監査役の選任方針および選任案
- 経営者の要件およびその選任にかかわる基本方針、社長選任案
- 役員報酬制度の在り方（報酬の決定方針や報酬水準の妥当性等）
- 取締役会の運営に対する評価

なお、ガバナンス・報酬委員会の下部機関である社長業績評価委員会を設置し、社長の業績評価について審議しています。

〈委員の構成（*は委員長）（2017年12月末時点）〉

- 社外委員（5名）
今野 秀洋（社外取締役）、西山 昭彦（社外取締役）、岡 俊子（社外取締役）、齋木 昭隆（社外取締役）、國廣 正（社外監査役）
- 社内委員（3名）
小林 健*（取締役会長）、垣内 威彦（取締役 社長）、鍋島 英幸（常任監査役）

総数	8名
社内委員	3名
社外委員（内、女性）	5名（1名）

国際諮問委員会

ガバナンス・報酬委員会と同じく、2001年に設置して以降、毎年1回開催しています。各委員は、グローバルなビジネスを展開する当社の経営や企業戦略に対して、国際

的な視点に立った提言・助言を行っています。また、各地域の政治・経済情勢についても報告し、意見を交わしています。

コーポレート・ガバナンス

国際諮問委員会の構成

政・財・官・学界の様々なバックグラウンドを持つ海外委員の見識は、当社の経営に活かされています。

総数	11名
社内委員	3名
社外委員（社外役員）	2名
社外委員（海外）	6名

〈海外委員〉

氏 名	国 籍	出席状況 (2017年3月期)	在任年数	主な専門性・バックグラウンド
リチャード・ アーミテージ	米国	元米国国務副長官	2018年 3月期 就任	ヨルダン特派大使、米国国務副長官を歴任。外交において幅広い経験を持ち、米国内でも屈指のアジア専門家・知日家であり、また、中東への知見の深さには定評があります。
ジョセフ・S・ナイ	米国	Harvard 大学特別功労教授	8 年	地政学分野において世界的に著名な学者。アカデミアのみならず、政界、経済界にも幅広い人脈を有します。国際諮問委員会においては、毎年国際情勢概観についてプレゼンを実施し、産業動向予測に当たっての貴重な提言となっています。
ラタン・N・タタ	インド	Tata Trusts 会長	16 年	100カ国以上に事業拡大を行った経験を持ち、インド実業界はもちろん、政治・経済情勢について深い知見を有します。
ジョージ・ヤオ	シンガポール	Kerry Logistics 会長	3 年	過去にはシンガポールの情報・芸術大臣、医療大臣、通商・工業大臣、外務大臣を歴任。中華系シンガポール人であり、ASEANおよび中国の地政学に精通しています。
ナイル・ フィッツジェラルド・ KBE	アイルランド	元 Unilever 会長	3 年	Reuters社、Unilever社等複数の主要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。地政学・産業両面において傑出した知見を持ち、政治経済の変化に伴うビジネスへの影響についての考察は、国際諮問委員会にとって貴重な助言となっています。
ハイメ・アウグスト・ ゾーベル・デ・ アヤラ II	フィリピン	Ayala Corporation 会長 CEO	16 年	ASEANから世界規模のビジネスを立ち上げた経験から、様々なASEANを含むアジア地政学および産業動向に精通しています。

〈国内委員〉

国際諮問委員会委員長

小林 健
取締役会長

垣内 威彦
取締役 社長

田邊 栄一
取締役 副社長執行役員

今野 秀洋
社外取締役

齋木 昭隆
社外取締役

〈2017年3月期の国際諮問委員会 議題とプレゼンター・ファシリテーター〉

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 「中期経営戦略2018」 グローバル地政学と経済情勢* 日本の政治・経済情勢 | <p>垣内社長</p> <p>ナイ委員</p> <p>齋木顧問
(2017年3月期開催時)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 第四次産業革命* 三菱商事のグローバル化* <p>フィッツジェラルド委員</p> <p>槇原特別顧問</p> |
|--|---|---|

* ファシリテーターの提供する議題を、委員長の誘導によって、活発にディスカッションしました。

取締役および監査役の報酬等

取締役および監査役の報酬等の決定方針等

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上に繋がるよう、また、業務執行・経営監督の機能に応じて、それぞれが適切に発揮されるよう、役員報酬および関連制度を定め、透明性の高い運用に努めています。このうち、業務執行を担う取締役の報酬

等の決定方針、水準の妥当性およびその運用状況については、ガバナンス・報酬委員会で審議・モニタリングを行っています。

取締役および監査役の報酬等の内容および決定方法は次の通りです。

取締役/ 監査役	該当する役員 (2017年12月末員数)	報酬等の考え方	選任の報酬等の決定方法
取締役	業務執行を担う (執行役員兼務) 取締役(7名)	- 執行役員を兼務し業務執行を担う取締役の報酬等は、中期経営戦略を着実に実行し業績や持続性ある事業価値を実現することへの意欲や士気向上を図ると共に、株主の皆様と中長期的に価値を共有することを狙いとして定めています。 - 業務執行を担う取締役の報酬等の構成は次頁の通り、固定報酬および変動報酬から構成されています。 変動報酬には、連結業績や個人業績に連動する現金報酬のほか、中長期的な企業価値向上へのインセンティブとして、株式報酬(株式報酬型ストックオプション)を採用しています。	- 取締役会長、社外取締役および業務執行を担う取締役の報酬等(賞与を除く)については、平成21年度定時株主総会で、その報酬枠を年額16億円以内として支給することを決議しており、報酬枠の範囲内で、取締役会の決議を経て支給することとしています。 - 業務執行を担う取締役に対する賞与は、業績との連動性が高いことから、株主総会の決議を経て支給することとしています。
	取締役会長(1名) 社外取締役(5名)	執行役員を兼務しない取締役会長および社外取締役は、主に経営の監督機能を、また、監査役は監査をそれぞれ適切に行う為、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給しており、業績により変動する要素はありません。	
監査役	監査役(2名) 社外監査役(3名)		平成18年度定時株主総会で、その報酬枠を月額15百万円以内として支給することを決議しており、報酬枠の範囲内で、監査役の協議を経て支給することとしています。

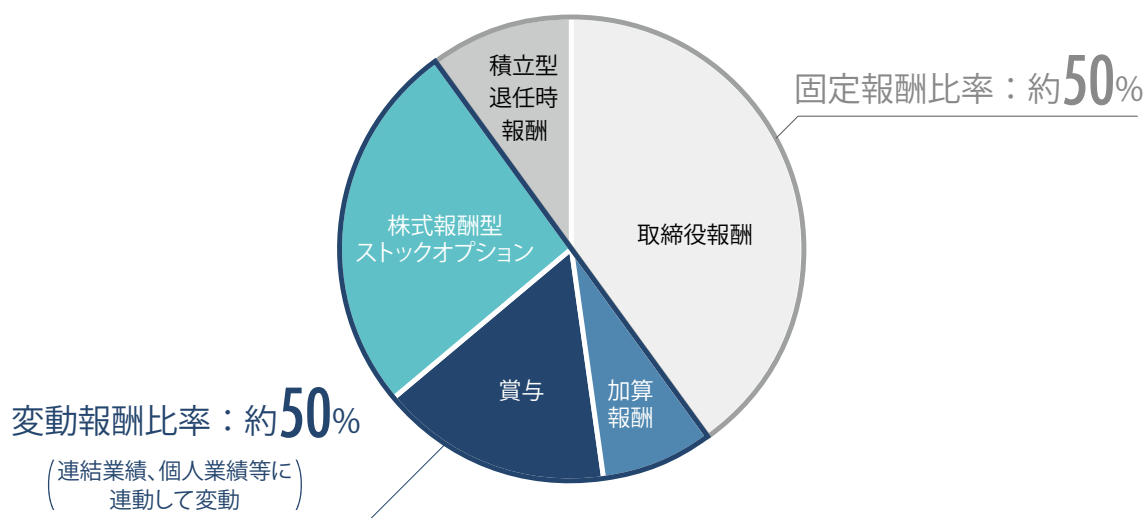
業務執行を担う取締役の報酬等の構成

報酬等の種類	報酬等の内容	固定/変動 ^{*1}	給付の方式	報酬枠内に含まれる報酬等 ^{*2}
取締役報酬	役位等に応じて決定した額を、毎月支給しています。	固定	現金	○
加算報酬	業務執行を担う取締役に対して、毎年、社長が、前年度の各役員の業績評価を行い、その結果を反映して、個人別支給額を決定の上、支給しています。そのうち、社長の業績評価は、ガバナンス・報酬委員会の下部機関であり、同委員会の委員長である会長、社外委員をメンバーとする社長業績評価委員会における審議を経て決定しています。	変動 (単年度)	現金	○
賞与	- 前年度の連結業績等に基づき、支給の有無と支給の場合の総額を決定し、個人別支給額を決定の上、支給しています。 『中期経営戦略2018』期間中(2016～2018年度)は、企業価値の向上に繋がる利益水準(株主資本コスト)や期初業績目標の達成状況も踏まえて支給額を決定することとし、支給総額には上限を設けて運用しています。 - なお、当期純利益(当社の所有者に帰属するもの)が株主資本コストを上回る場合には業績に連動して支給額を増加させる一方、株主資本コストおよび期初業績目標を下回る場合には不支給とすることとしています。	変動 (単年度)	現金	— (株主総会決議を経て支給)
株式報酬型ストックオプション	株主の皆様との価値共有、中長期的な企業価値向上の観点から付与しています。ストックオプションは、原則、付与から2年間は行使できません。また、ストックオプション行使により取得した株式を含め、在任中は株式を保有することを基本方針とし、一定株数を超えるまでは売却を制限しています。	変動 (中長期)	株式 (新株予約権)	○
積立型退任時報酬	職務執行の対価として毎年一定額を積み立てており、役員の退任時に、累計額を算出し、支給額を取締役会で決定の上、支給しています。	固定	現金	○

*1 支給額が固定である場合には「固定」、業績等に連動して変動する場合には「変動」と記載しています。また、前年度の連結業績や個人の業績評価等に対応する場合には「単年度」と付記しています。株式報酬型ストックオプションは、中長期インセンティブとの位置付けの為、「中長期」と付記しています。

*2 平成21年度定時株主総会で決議した年額16億円の報酬枠の範囲内で、取締役会の決議を経て支給している報酬等には「○」を表示しています。

業務執行を担う取締役の報酬等の支給割合イメージ



2016年度における取締役および監査役の報酬等

取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数は以下の通りです。

(単位：百万円)

役員区分	報酬等の 総額	取締役報酬 および加算報酬		賞与		株式報酬型 ストックオプション		積立型 退任時報酬	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
取締役(社内)	860	12名	493	5名	180	5名	134	5名	52
社外取締役	120	7名	120	—	—	—	—	—	—

役員区分	報酬等の 総額	監査役報酬		賞与		株式報酬型 ストックオプション		積立型 退任時報酬	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
監査役(社内)	124	2名	124	—	—	—	—	—	—
社外監査役	39	5名	39	—	—	—	—	—	—

(百万円未満切捨て)

(注1) 上記員数は、2016年度中に退任した取締役8名および監査役2名を含めて記載しています。

なお、2016年度末時点の員数は、取締役11名(うち社外取締役5名)、監査役5名(うち社外監査役3名)です。

(注2) 上記のうち賞与は、2017年6月23日開催の定時株主総会に付議する金額を記載しています。

(注3) 上記のうち株式報酬型ストックオプションは、2016年度に取締役5名(取締役会長および社外取締役は支給対象外)に付与した株式報酬型ストックオプションについて費用計上した額を記載しています。

(注4) 上記の報酬等のほか、退任した役員に対して役員年金を支給しており、2016年度の支給総額は以下の通りです。

なお、役員年金制度を含む退任慰労金制度は、平成18年度定時株主総会終了時をもって廃止しています。

取締役92名(社外取締役は支給対象外)に対して155百万円

監査役9名(社外監査役は支給対象外)に対して6百万円

役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬等の総額および連結報酬等の種類別の額

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬等の額は下表の通りです。

氏名	役員区分	連結報酬等 の総額 (百万円)	賞与(百万円)			
			取締役報酬 および加算報酬	賞与	ストック オプション ^{*1}	積立型退任時報酬 ^{*2}
小林 健	取締役	207	207	0	0	0
垣内 威彦	取締役	263	127	66	48	21
田邊 栄一	取締役	126	59	34	23	9
森 和之	取締役	108	54	23	22	8
廣田 康人	取締役	111	57	23	22	8

(百万円未満切捨て)

*1 本ストックオプションについては、当連結会計年度に会計処理(費用計上)した額を記載しており、実際に行使・売却して得られる金額とは異なります。なお、権利行使の条件により、当連結会計年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

*2 本積立型退任時報酬は、各取締役の1年間の職務執行に対する報酬の一定額を、退任時報酬として、毎年積み立てているものであり、実際の支給は取締役退任後となります。ストックオプションについては、当連結会計年度に会計処理(費用計上)した額を記載しており、実際に行使・売却して得られる金額とは異なります。なお、権利行使の条件により、当連結会計年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

*3 上記取締役は、いずれも連結子会社から役員としての報酬等を受けていません。

使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの

当社の役員は、いずれも使用人兼務役員ではありません。

監査

監査役監査

監査役(社内)2名は、それぞれ、経営企画部門、ならびに財務および会計部門における経験があり、常勤の監査役(常勤監査役)に選任されています。また、社外監査役3名は、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、ならびに上場企業における常勤監査役としての経験を有しています。監査役5名の内、常勤監査役2名、および社外監査役 西川 郁生氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

常勤監査役の内1名が、常任監査役として監査役会の議長および特定監査役を務めています。監査役を補佐する独立の組織として監査役室を設置しており、5名(2017年12月末時点)の専任スタッフが機動的に対応する体制としています。

監査役は、社内の主要会議に出席し、国内外主要拠点を含む社内関係部局と対話を行うと共に、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とっています。

内部監査

内部監査については、監査部(2017年4月1日時点97名)が全社的な見地から三菱商事、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

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、都度社長および監査役等に報告すると共に、定期的に取締役会および社長室会に報告しています。

会計監査

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、北村嘉章、古内和明、吉村健一、小林永明の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28名、会計士試験合格者等24名、その他55名となっています。

監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携および内部統制部門との関係

監査役、監査部、リスク管理室(内部統制を所管)および会計監査人のそれぞれの間で定期的に情報交換を行い連携強化に努めています。また、常勤監査役は、連結経営上重要な子会社等の経営執行責任者、監査役等との情報交換を行っています。

なお、2016年度における当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツに対する報酬は次の通りです。

- (a) 公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項の業務に係る報酬等の額^{*1} 741百万円
- (b) 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬等の額^{*2} 24百万円
- (c) 当社および当社子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額^{*3} 2,322百万円

*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等は、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等です。

*2 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬等とは、当社の研修および海外税務申告業務等に対する報酬です。

*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又は監査法人(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。

株式

株主の権利

■参照 株式取扱規則：

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/share/pdf/share.pdf>

■参照 定款（第2章9条）：

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/articles/pdf/articles.pdf>

上場株式の取得・保有の考え方

三菱商事は、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化の為の手段の1つとして、他社の株式・持分を取得・保有する場合がありますが、その際は取得・保有する株式・持分ごとに管理担当部局を定め、毎年、投資先企業の経営状況について、各社の業績や経営効率等を定量的に確認すると共に、定性的な経営課題も把握・管理することとしています。

このうち、関係会社を除く上場会社の株式については、社内ガイドラインに基づき、下記の通り、当該株式の取得・保有意義や採算性の観点を踏まえた取得・保有の是非の判断や保有方針の見直しを行うこととしています。

- （a）関係会社を除く上場会社の株式を新たに取得する場合、取得の意義・目的を明確にするほか、株式取得の際の定量的なリスクや期待収益率等の経済合理性を事前に確認した上で、新規取得の是非を決定する。
- （b）上場株式の保有期間中は、取得目的の達成状況、取得時以降の採算性の変化、中長期的視点も踏まえた継続保有の合理性・必要性等を定期的に確認の上、効率的な資産の入れ替えに繋げる。

なお、上場株式の取得・処分に際しては、インサイダー取引規制の遵守を徹底しています。

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・強化を図ると共に、当社および投資先企業の中長期的な価値向上の観点から、投資先企業との様々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1つと考えています。この

為、投資先企業に対する議決権の行使にあたっては、社内規程に基づき各管理担当部局が各社の経営状況等を定量・定性の両面から検討の上、各議案について適切に議決権を行使することとしています。

自社株保有ガイドライン（基準）

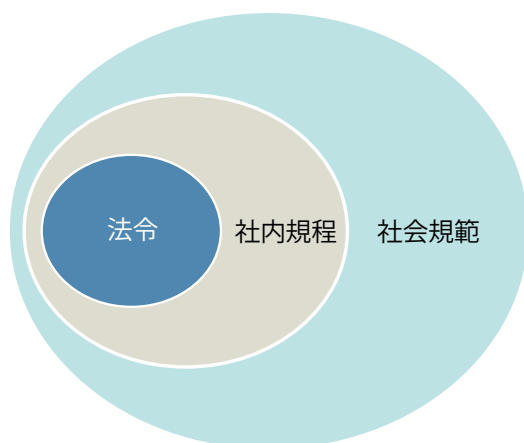
当社ではストックオプション行使により取得した株式を含め、持株ガイドラインを定めることで、在任中は当社株式を保有することを基本方針とし、一定株数を超えるまでは売却を制限しています。

コンプライアンス

方針

三菱商事は、コンプライアンスを「法令・国際ルールおよび社内規程の遵守に加え、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。三菱商事グループとしても、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」は、明文化されておらず、

その時々や地域において何が適切な「社会規範」か、役職員が常に考えなければなりません。三菱商事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、信頼される企業グループであり続けることを目指しています。



遵守すべきもの

①法令・規制／国際的なルール

②社内規程・方針

③社会規範に対する適切な配慮

当社における理念は「三綱領」であり、その下に、三菱商事という企業を規律する「企業行動指針」と、役職員一人ひとりを規律する「役職員行動規範」があります。

三菱商事役職員行動規範では、「三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり、諸法令、国際的な取り決めおよび社内規程を遵守すると共に、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」を基本理念として掲げています。三菱商事におけるコンプライアンスは、単に法律の遵守に限らず、社会規範に反する行為は、仮にそれが違法でなくても行ってはならないということを基本としています。

三菱商事役職員行動規範の社内での浸透を図る目的で、名刺サイズの「社員携帯情報」にも明記し、全役職員に配布しています。具体的な遵守事項に加え、コンプライアンス問題の相談窓口の連絡先、目安箱（内部通報窓口）へのアクセス方法も記載し、役職員はいつでも内容を確認出来るよう、これを携帯しています。また、毎年、「三菱商事役職員行動規範」に関連した事例演習を交えたeラーニングを実施し、受講の最後に全役職員から規範遵守の誓約を取り付けています。

体制

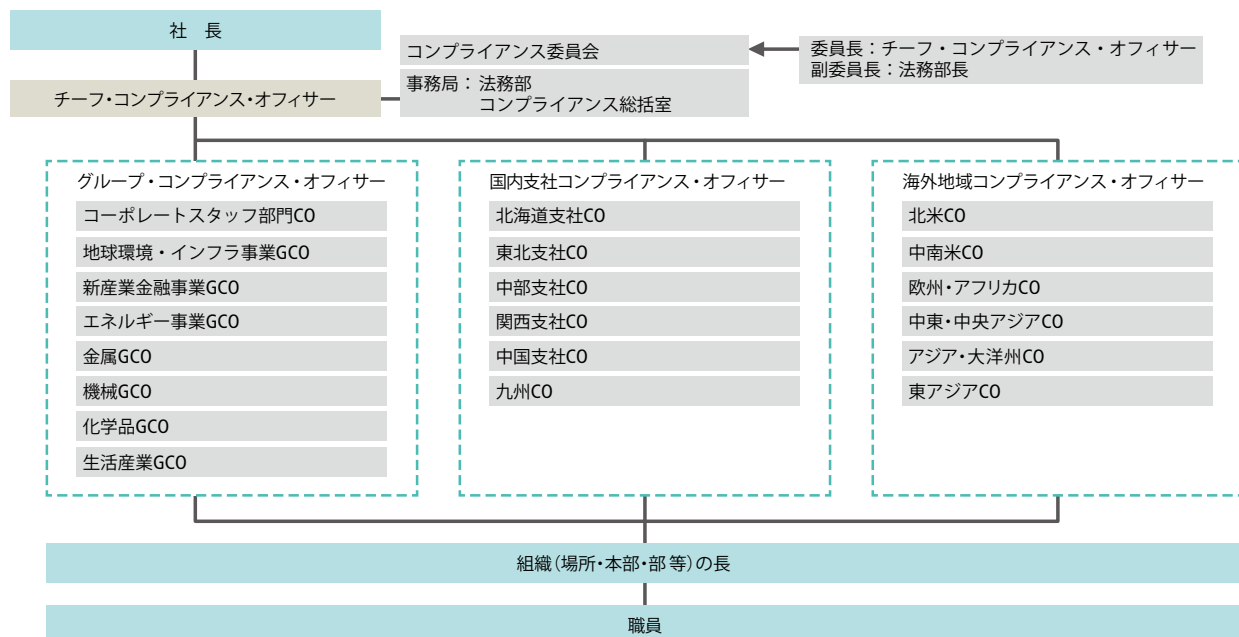
違反に対する調査・対応体制

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、全社コンプライアンス施策の調整・連絡等の為の機関です。社長から任命を受けたチーフ・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回開催されています。

チーフ・コンプライアンス・オフィサーは当社のコンプライアンス全般に係る事項を管掌し、コンプライアンスに関する各種施策の立案および実施の責務を負っています。この他、業務に関してコンプライアンス違反、またはそのおそれがある場合、必要な調査を行い、当該業務に対して中止・改善命令を出す権限が与えられています。この他に、本店各部門・営業グループ、各国内支社、各海外統括地域にそれぞれコンプライアンス・オフィサーを任命し、同様の権限をもって、それぞれの特性に応じたコンプライアンスの実施にあたっています。



個別事案への対応体制

コンプライアンスに抵触する何らかの問題が発生した場合、またはそのおそれがある場合、このような問題を認識した役職員は、直ちに上長やコンプライアンス責任者を含む社内関係者に相談・報告することが義務付けられています。報告を受けた上長は、コンプライアンス・オフィサーに当該問題を報告し、最終的にはチーフ・コンプライアンス・オフィサーに一元的に報告される仕組みに

なっています。また、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告される事案や対応状況については、子会社からの報告・通報事案を含め、監査役にも報告しています。

コンプライアンス・オフィサーは、報告・相談を受けた事案につき、関係者の人権、名誉を侵害しないよう十分配慮した上で、必要な調査を行います。その結果はチーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、再発防止策の立案・実施に役立てられます。

腐敗防止の取り組み

当社は、公務員等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」を制定しています。また、公務員等に対する接待・贈答および代理店起用に関する具体的なガイドラインを制定し、厳格な汚職・腐敗防止体制を確立しています。直近では、公務員等の親族の職場体験研修受入れおよび政府・公務員等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。

当社では、各国当局の動向や摘発事例、他社の取り組み等を踏まえ、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、更なる汚職・腐敗防止の為の仕組みの改善・運用に尽力しています。

三菱商事贈収賄防止指針

お取引先等にも当社の贈収賄・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共に、すべてのお取引先の皆様に贈収賄防止の取り組みへのご協力をお願いしています。

参照 三菱商事贈収賄防止指針

http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance_02_j.pdf

取締役による監督

毎年、腐敗防止の取り組みを含むコンプライアンス施策および違反事案の状況、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に報告しています。また、

代理店等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、コンサルタント等（以下「代理店等」）による汚職・腐敗行為を防止する為に、以下の事項をガイドラインで定め、適格と考えられる代理店等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。

- 代理店等の起用の際には、その適格性の判断の為、起用目的に係る取引や業務に影響を与え得る公務員等と代理店等が関係性を持っていないこと、代理店等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、業務遂行能力等の精査を行うこと。
- 代理店等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。
- 代理店等による公務員等に対する不正な利益供与防止等を契約内容に盛り込むと共に、代理店等に「三菱商事贈収賄防止指針」の周知を図ること。

腐敗行為に関する摘発事例

2017年3月期、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・課徴金等の支払いもありません。

モニタリング体制

個別事案のモニタリング

発生した個別の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すべてコンプライアンス委員会事務局に共有され、分析やリスク評価、施策の策定に活用されます。

コンプライアンス浸透度調査

コンプライアンス意識の浸透度合いと職場の倫理環境を把握し、当社のコンプライアンス施策の立案・実施に活用することを目的として、外部の調査機関を起用し、コンプライアンス浸透度調査を行っています。当社単体では2009年、2014年および2017年に実施しました。また、三菱商事グループ会社では2009年から毎年実施しており、2017年には60社が参加しました。

この調査は、コンプライアンス意識の浸透度や職場の倫理環境を個々の役職員のレベルで確認することが出来る為、会社の現状を把握・評価する為の重要な施策と位置付けています。この調査によって把握した課題を克服する為の施策を実施し、その施策の効果を次の調査の際に確認しています。

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等についての相談窓口として、「目安箱」と呼ぶ、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、監査部や監査役への通報ルートも設置しています。更に、匿名を希望する役職員の為に、社外の弁護士による相談窓口も用意しています。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。

事業ごとのリスク要因対応

当社では、各事業ごとに、業界特性や商品特性、事業地域等に照らし、競争法、贈収賄をはじめとする腐敗行為、労働安全衛生等、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で特に注意すべきリスクについて、リスク管理の為の取り組みを行っています。

PDCAサイクル

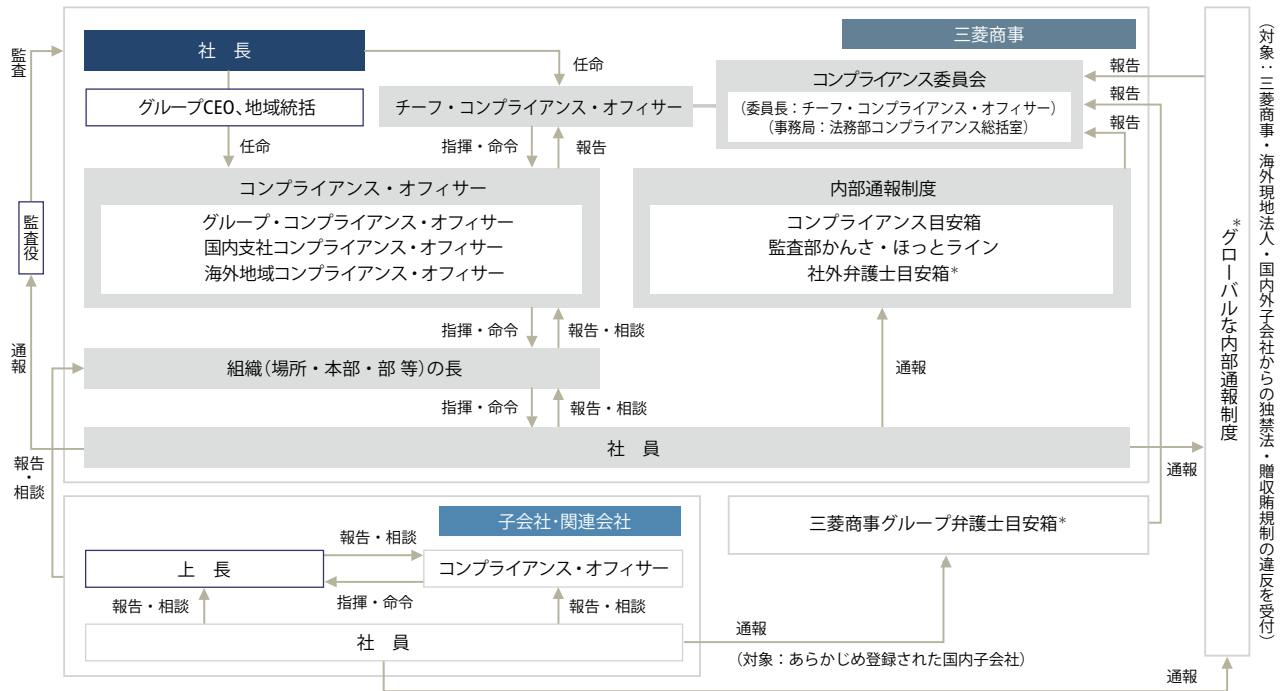
当社は、各種調査・報告やモニタリング結果、各グループ・地域のコンプライアンス・オフィサーの意見等も踏まえ、PDCAサイクルを活用しながら、各種セミナーの実施、各種規程の制定等、必要な施策を行っています。また、その結果を更にモニタリングし、分析結果を更なるリスクの特定・評価に反映させています。コンプライアンスの徹底を繰り返すことで、全役職員のコンプライアンス意識と知識の向上を図ることが目標です。

この他、国内の子会社役職員が利用出来る弁護士目安箱も用意しています。

更に、2016年には、独禁法・贈収賄規制違反を対象とした、連結・グローバルベースの内部通報制度（LUKS）を設置しました。

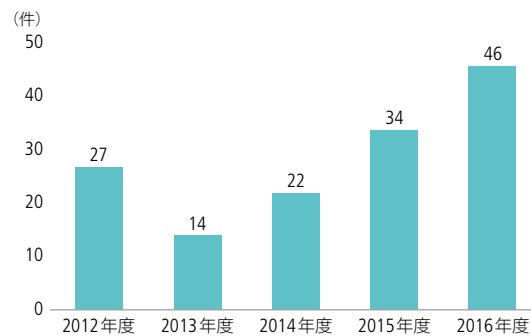
コンプライアンス委員会事務局は、通報内容の連絡を受けた後、関係者を限定して情報を共有、問題の確認等の対応を行います。対応を取る際は、通報者の権利を保護すると共に、関係者による通報者への不利益取り扱いを固く禁じています。

コンプライアンス体制図



* 匿名による通報が可能な内部通報窓口

三菱商事による通報受付件数



パフォーマンス

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、労務管理関連等個別のテーマで、コンプライアンス関連の研修を開催し、更に、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。国内外における社内セミナーは合計で年間約450回以上開催しています。

また、「三菱商事役職員行動規範」に関連したeラーニングを最新の事例を踏まえて作成し、毎年、役職員全員がこれを受講しています。

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き、職場ごと等少数で議論を行う、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年から社内のすべての組織でコンプライアンス・ディスカッションを行っており、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布

研修やeラーニングの機会だけではなく、日頃から役職員のコンプライアンスに関する疑問を解消出来る冊子として、身近な事例をQ&A形式で纏めた「コンプライアンスQ&A事例集」を作成し、全役職員に配布しています。

また、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・腐敗防止の為の取り組みを纏めた「贈収賄防止ハンドブック」を作成、全役職員に配布しました。

コンプライアンス違反件数

2017年3月期に報告された本社・国内外拠点・国内外子会社の総違反件数は349件であり、当社および子会社の経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。

法令違反・訴訟等に関する引当金について

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の可能性が高く、金額について信頼性のある見積もりが出来る罰金・和解金等がある場合には、これを引当金として計上することとしています。2017年3月期末において、個別開示を必要とする重要な引当金はありません。

リスクマネジメント

方針

三菱商事は、財務健全性と企業価値の維持・向上を目的として、企業活動に伴う様々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・社会的信用等へ大きな影響を与

えるリスクについては、連結ベース全体で統合的に把握・管理することとしています。

なお、これらリスクの管理体制は、当社が定める「内部統制システム構築に係る基本方針」にも則しております。

リスク管理体制

概要

上記「方針」の下、当社のリスク管理体制は以下の通りとなります。

- 経営意思決定機関である社長室会がリスク管理に関する基本方針ならびに個別リスク管理および統合リスク管理に関する事項を決定し、また個別案件推進の意思決定をすることとしており、所定の基準に基づき、取締役会に付議しています。
 - 社長室会の方針を受けて、各コーポレート担当役員による指揮の下、審議機関である投融資委員会、環境・CSR委員会、コンプライアンス委員会、HRD委員会等における審議を経て、各分野に関するリスクについて、諸制度・施策・規程等全社リスクに関するシステムが構築・整備されています。
 - 職務遂行に伴うリスクについては、三菱商事グループにおける事業内容や規模に応じ、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、自然災害リスク等の類型を定め、類型ごとに責任部局を設け、また、新たに発生したリスクについては、速やかに責任部局を定める等、連結ベースでのリスク管理方針・体制・手続きを定め、これに基づいた運用を行っています。
 - 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ほか、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。

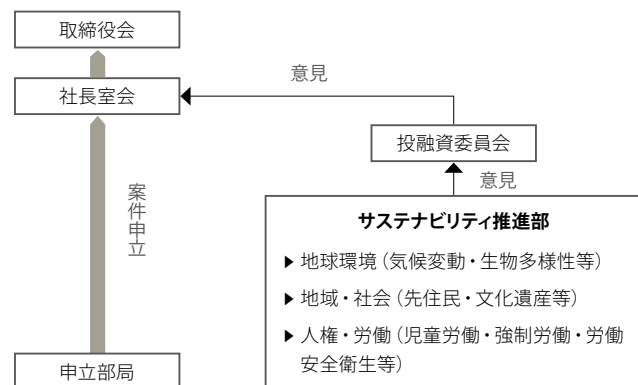
環境・社会性面からのリスク管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点も重要視し、総合的に審議・検討しています。

特に取締役会や社長室会において審議されるすべての案件については、投融資委員会にサステナビリティ推進部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意思決定が行われるような審査体制が整備されています。

なお、ESGの観点で審査を行うにあたっては、環境・社会評価（ESIA）報告書のレビューやサイト訪問に加え、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」等を参照し、環境面のみならず、グローバルな視点から見た人権・労働面への配慮等、社会性面についても審査しています。

投融資案件の仕組み



参照 ESGに関する各種リスクへの対応については、各セクションのリスク管理をご参照ください。

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）について

三菱商事では、事業の拡大に伴うリスクの多様化・複雑化を踏まえて、個々の三菱商事グループ企業を含めた連結ベースでの危機管理の徹底に取り組んでいます。

BCPとは、災害や事故等の予期せぬ出来事が発生した場合に、企業の重要業務を中断させない、あるいは中断しても可能な限り短時間での復旧・再開を目指して、事前に策定する行動計画です。当社では、「自然災害」「新興感染症」「国際・政治問題（テロ等）」「事故」等の危機発生時において、速やかにBCPを発動し、重要業務の最低限の継続を図ると共に、事業の早期復旧に向けて取り組むこととしています。

（参考）国内大規模地震発生に備えたBCPの策定

- 重要業務（時間的に復旧を急ぐ、もしくは停止を許容出来ない業務）の選定、実行する要員の選定、および実施体制、実施方法の制定
- 被害想定 の明確化
- 重要な取引先との連絡窓口の確認およびBCPの共有
- 重要な取引先や委託業者の対応方針および対応状況の把握

監査法人

三菱商事では、起用監査法人の選任、解任、再任、不再任につき、監査役会が判断しており、毎年、監査役会は、起用監査法人による監査の方法及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、新たな監査法人を選任する議案を株主総会宛に提出する方針としています。

コーポレート担当役員が管掌する主な関連業務

氏 名	関連する管掌業務	関連する社長室会下部組織等
田邊 栄一	コーポレート担当役員 (業務、調査、経済協力、ロジスティクス総括)	安全保障貿易管理総括責任者、貿易手続管理総括責任者
廣田 康人	コーポレート担当役員 (国内)	
増 一行	コーポレート担当役員 (CFO、IT)	開示委員会委員長
戸出 巖	コーポレート担当役員 (事業投資総括、サステナビリティ推進)	投融資委員会委員長、環境・CSR委員会委員長
村越 晃	コーポレート担当役員 (広報、人事)	HRD委員会委員長
榊田 雅和	コーポレート担当役員 (総務、法務)、 チーフ・コンプライアンス・オフィサー、 緊急危機対策本部長 (国内外・新興感染症、 コンプライアンス)	コンプライアンス委員会委員長

参照 ESGに関する各種リスクへの対応については本データブック内のそれぞれの該当箇所をご参照ください。

社外役員の主な専門性・バックグラウンド

社外取締役・社外監査役の機能の明確化・強化を図る為、社外役員・社外委員が過半数を占めるガバナンス・報酬委員会で審議の上、取締役会にて「社外役員選任基準」を次のとおり制定しています。

〈社外取締役〉

[選任基準]

1. 社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、及び世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る。
2. 社外取締役選任の目的に適うよう、その独立性確保に留意し、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三菱商事として、企業経営者を社外取締役とする場合、当該取締役の本務会社との取引において利益相反が生じる可能性もあるが、個別案件での利益相反には、取締役会での手続きにおいて適正に対処するとともに、複数の社外取締役を置き、多様な視点を確保することにより対応する。

氏 名	現在の三菱商事における地位・担当	取締役会出席状況 (2017年3月期)	取締役在任年数	主な経歴等
今野 秀洋	社外取締役 独立役員	14/14回	7年	元経済産業省 経済産業審議官
西山 昭彦	社外取締役 独立役員	14/14回	2年	一橋大学 特任教授
大宮 英明	社外取締役 独立役員	9/10回*	1年	三菱重工業(株) 取締役会長
岡 俊子	社外取締役 独立役員	10/10回*	1年	(株)岡&カンパニー 代表取締役 経営コンサルタント
齋木 昭隆	社外取締役 独立役員	—	2017年6月就任	元外務省 外務事務次官

* 印の各氏については、2016年6月24日の取締役就任以降の状況を記載。

氏 名	主な専門性・バックグラウンド		
	企業経営	世界情勢	社会・経済
今野 秀洋			
西山 昭彦			
大宮 英明			
岡 俊子			
齋木 昭隆			

リスクマネジメント

〈社外監査役〉

[選任基準]

1. 社外監査役は、様々な分野に関する豊富な知識、経験を有する者から選任し、中立的・客観的な観点から監査を行うことにより、経営の健全性を確保する。
2. 社外監査役選任の目的に適うよう、その独立性確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外監査役として選任しない。

氏 名	現在の三菱商事における地位・担当	出席状況 (2017年3月期)		取締役在任年数	主な経歴等
		取締役会	監査役会		
國廣 正	社外監査役 独立役員	14/14回	13/13回	5年	国広総合法律事務所 弁護士
西川 郁生	社外監査役 独立役員	10/10回*	10/10回*	1年	元慶應義塾大学 商学部教授 公認会計士
高山 靖子	社外監査役 独立役員	10/10回*	10/10回*	1年	元(株)資生堂 常勤監査役

* 印の各氏については、2016年6月24日の監査役就任以降の状況を記載。

氏 名	主な専門性・バックグラウンド		
	社会・経済	法 務	財務・会計
國廣 正			
西川 郁生			
高山 靖子			

対外開示情報／報告対象範囲／参考ガイドライン／発行時期

当社は情報開示指針に則り、以下の各種媒体を通じて情報の対外開示を行っています。

- 統合報告書2017
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/ar/>
- 平成28年度有価証券報告書
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/fstatement/pdf/2016_04/y2016_04.pdf
- 臨時報告書（平成28年度定時株主総会議決権行使結果）
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/result_2017.pdf
- 平成28年度定時株主総会招集ご通知
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/shoshu_2017.pdf
- 株主通信（2017年11月 No. 45）
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/notes/>
- 会社案内2017
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/cguide/>
- コーポレート・ガバナンス報告書
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance_report_j.pdf
- 三菱商事のコンプライアンス
http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance_01_j.pdf
- 三菱商事の社会貢献活動
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/library/40years/ebook/#page=1>

参照 情報開示指針

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/policy.html>

報告対象範囲

三菱商事を中心にグループ連結対象会社全体

※ 一部、三菱商事単体のデータにとどまるケースがありますが、今後連結ベースでのデータ把握および開示に努めてまいります。

主な参考ガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」
- 国際標準化機構「ISO26000」
- 国際統合報告評議会 (IIRC) 「国際統合報告フレームワーク」
- 金融安定理事会「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 推奨ガイドライン」

発行時期

2017年12月

環境負荷低減も考慮して、PDF版のみをウェブサイト上で公開しています。