三菱商事

サステナビリティ・レポート

2020

2021年3月31日時点

Environmental

Social

Governance

最新の情報はサステナビリティ・
ウェブサイトをご確認ください。

Contents

トップコミットメント 5
- **コーポレート担当役員メッセージ** 5

サステナビリティに関する理念・考え方 6
- **理念・考え方** 6
  - 三綱領 6
  - 企業行動指針 7
  - 三菱商事役職員行動規範 8
  - 三菱商事環境憲章 8
  - 三菱商事社会憲章 9
  - 三菱商事グループの企業像 9
  - 価値価値創造モデル 11

サステナビリティ重要課題 12
- サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の概要 13
- サステナビリティ重要課題のこれまでの取り組み 14
- **低炭素社会への移行** 16
  - 課題認識と取り組みの方向性 16
  - 関連するSDGs目標 16
  - 関連コンテンツ 17
  - 活動事例 17
- **持続可能な調達・供給の実現** 18
  - 課題認識と取り組みの方向性 18
  - 関連するSDGs目標 18
  - 活動事例 18
- **地域課題への対応と解決策の提供** 19
  - 課題認識と取り組みの方向性 19
  - 関連するSDGs目標 19
  - 活動事例 19
- **次世代ビジネスを通じた社会課題の解決** 20
  - 課題認識と取り組みの方向性 20
  - 関連するSDGs目標 20
  - 活動事例 20
- **自然環境の保全** 21
  - 課題認識と取り組みの方向性 21
  - 関連するSDGs目標 21
  - 活動事例 21
- **地域・コミュニティとの共生** 22
  - 課題認識と取り組みの方向性 22
  - 関連するSDGs目標 22
  - 活動事例 22
- **魅力ある職場の実現** 23
  - 課題認識と取り組みの方向性 23
  - 関連するSDGs目標 23
  - 活動事例 23

サステナビリティ重要課題毎の活動事例 24
- ドンギ・スノロLNG社のLNG生産・販売事業 24
- 三菱商事ファッション「THE ME」事業 25
- 廃棄ロス削減における㈱ローソンとの取り組み 26
- 都市価値向上を目指した都市開発事業 27
- HEREのDX事業 28
- モザンビークでのアルミニウム精錬事業 32
- 循環型PET製造事業への参画 33

サステナビリティ推進体制 34
- **サステナビリティ推進体制** 34
  - サステナビリティに関する基本的な考え方 34
  - サステナビリティ推進体制 34
  - ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み） 35
- **サステナビリティアドバイザリーコミッティー** 36
- **事業におけるサステナビリティ推進** 38
  - 各グループの事業戦略への組み込み 38
  - 個別案件におけるリスク管理 39
- **連結ベースでのサステナビリティ情報の収集** 40
- **開示（サステナビリティウェブサイトの位置付け）** 40
- **イニシアチブへの参画** 41
  - 国連グローバル・コンパクト支持 41
  - WBCSD 42
  - 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD） 42

環境

Environmental

気候変動 44
- **外部環境** 44
- **方針** 44
- **TCFD提言を活用した成長機会の取り込みとリスクへの対応** 46
  - ガバナンス 46
  - 戦略 47
  - リスク管理 59
  - 指標と目標 60
- **取り組み** 61
  - 低・脱炭素化事業 61
  - 温室効果ガス排出削減活動 88
- **外部との協働** 89
  - 各種組織との協働 89
  - CDPへの参加 89
- **パフォーマンスデータ** 90
  - 環境データ（単体） 90
  - 環境データ（連結） 90
  - Scope1排出量（6.5ガスのみ）温室効果ガス別のデータ 91
  - セグメント別排出量 91
- **その他参考データ** 92
  - 石油・ガス上流持分生産量 92
  - LNGプロジェクト一覧 93
  - コジェネレーション事業 98
  - ガス火力発電事業 98
  - 石炭火力発電事業 99

環境マネジメント 100
- **方針** 100
  - 環境方針 100
- **活動計画・目標** 101
- **体制** 102
  - 環境マネジメントシステム（EMS）推進体制 102
  - ISO14001認証取得状況 103
  - 環境監査 105
  - 環境コミュニケーション 105

■ 取り組み 106
環境教育 106
本店オフィスビルにおけるCO_2フリー電力調達 106
■ 関連データ 107
環境報告・是正件数 107
汚染・廃棄物・原材料使用に関する費用 107
水資源 109
■ 方針 109
■ 目標 109
■ 体制 110
リスク管理 110
■ 取り組み 111
水利用改善の取り組み 111
水使用量削減の取り組み 111
水ストレス地域での取り組み 113
事業を通じた取り組み 113
■ 外部との協働 115
CDPへの参加 115
環境省ウォータープロジェクトへの参加 115
NGOとの協働 115
■ パフォーマンス 116
取水量 116
水リサイクル量・比率 116
生物多様性 117
■ 方針 117
■ 目標 117
■ 体制 117
リスク管理 117
■ 取り組み 118
事業活動における保護・保全事例 118
■ 外部との協働 120
持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）への参加状況 120
責任ある大豆に関する円卓会議（RTRS）への参加状況 121
CDPへの参加 121
Cermaqにおける取り組み 121
政府当局との協働事例 122
国際機関・NGOとの協働事例 123
財団・基金の取り組み 123
他企業との協働事例 124
■ パフォーマンス 124
社会貢献活動の成果 124
汚染防止 125
■ 方針 125
■ 目標 125
■ 体制 126
リスク管理 126
■ 取り組み 127
廃棄物削減の取り組み（単体） 127
廃棄物削減の取り組み（三菱食品） 127
サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用 128
油濁汚染防止の取り組み 128
■ 外部との協働 129
丸の内エコ弁プロジェクト 129
日本貿易会 129
■ パフォーマンス 130
有害廃棄物排出量 130
NOx, SOx, VOC排出量 130
資源有効活用 131
■ 方針 131
■ 体制 131
リスク管理 131
■ 目標 132
■ 取り組み 133
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（中央化学） 133
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業） 135
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業） 136
■ パフォーマンス 137
紙使用量 137
リサイクル量 138
排水量 138
廃棄物排出量 138

社会

Social

人権 141
■ 方針 141
人権に関する基本的な考え方（国際規範への対応） 141
子どもの権利に関する方針 142
先住民の権利に関する方針 143
武装警備員の人権配慮に関する方針 143
■ 体制 144
リスク管理 144
苦情対応への体制 144
サステナビリティアドバイザリーコミッティー 145
■ 取り組み 146
サプライヤーへの取り組み 146
従業員に対する研修 146
困難を抱える子どもたちへの支援 146
母と子の自然教室の開催 147
■ 外部との協働事例 147
労働慣行 148
1. 労働基準、労働環境等 148
■ 方針 148
「人材」に関する基本的な考え方 148
労働慣行に関する方針 148
■ 体制 149
リスク管理 149
■ 取り組み 150
（1）公正な採用活動の実施と就業機会の提供 150
（2）“三菱商事らしい新しい働き方” 150
（3）人権の尊重 151
■ 関連データ 152

2. 従業員との関わり 153
■ 方針（結社の自由・団体交渉） 153
基本的な考え方 153
結社の自由・団体交渉に対する方針 153
団体交渉について 153
■ 体制 154
リスク管理 154
■ 取り組み 154
■ パフォーマンス 155
団体交渉に関する合意 155
ダイバーシティ・マネジメント 156
■ 方針 156
さまざまな経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織へ 156
■ 体制 157
■ 取り組み 158
■ 関連データ 165
各種制度利用状況データ（各年3月31日時点） 165
女性管理職比率推移および役員構成 167
世界で活躍する女性社員（2020年4月時点） 168
障がい者雇用率 169
■ 外部からの評価 170
主な認定 170
労働安全衛生 171
■ 方針 171
経営メッセージ 171
三菱商事グループ労働安全衛生方針 171
魅力ある職場の提供と従業員の疾病リスクの低減 172
サプライチェーンにおける取り組み 172
HIV ／エイズ、結核、マラリア 172
■ 目標 173
当社グループ 173
当社 173
■ 体制 174
従業員の参画 175
投融資管理 175
リスク管理（リスクアセスメント） 176
労働災害の報告 176
■ 取り組み 177
単体での取り組み 177
連結ベースでの取り組み 181
■ 実績データ 185
労働災害データ 185
その他データ 185
人材開発 187
■ 方針 187
人材育成に関する基本方針 187
■ 目標 187
重点目標及び現状 187
■ 体制 189
三菱商事グループ人材育成プログラム体系 189
■ 取り組み 190
人材育成プログラム紹介 190
■ パフォーマンス 194
人材開発・研修に関するデータ 194
顧客責任 195
■ 方針 195
責任ある広告・マーケティング 195
より良い栄養・医療へのアクセス 196
■ 目標 197
■ 取り組み 198
単体での取り組み 198
食品化学事業での取り組み 198
食料関連ビジネスに付随する課題への対応 199
栄養価の高い製品に関する取り組み 203
より良い医療へのアクセスに関する取り組み 204
海外での取り組み（貧困支援） 205
社会貢献活動 207
■ 外部イニシアチブへの参加 210
①国連グローバル・コンパクト（UNGC）の「持続可能な海洋原則（SOP）」アクションプラットフォーム 210
②シーフード産業 ―SeaBOS 210
③サーモン養殖産業 –グローバル サーモン イシアチブ（GSI） 210
コミュニティー 211
■ 方針 211
基本的な考え方 211
コミュニティー投資に関する方針 211
現地雇用・調達に関する方針 211
閉山に関する方針 211
■ 体制 212
リスク管理 212
■ 社会貢献活動 213
社員による社会貢献活動 213
■ 取り組み 219
MDP事業における現地調達 219
閉山の取り組み 219
コミュニティー投資 220
■ その他参考データ 221
サプライチェーン・マネジメント 222
■ 方針 222
基本原則 222
個別ガイドライン 224
グリーン調達方針 224
動物福祉に関するサプライヤー方針 225
クロマグロ類に関する声明 225
■ 体制 226
リスク管理・評価 226
■ 取り組み 229
従業員に対する研修 229
■ 外部との協働 229
Cermaqにおける取り組み 229
三菱商事パッケージング㈱における取り組み 230
㈱ローソンにおける取り組み 230
Princesにおける取り組み 230
Olamにおける取り組み 232
株式会社エム・シー・フーズにおける取り組み 232
■ 関連データ 233
RSPO関連データ 233
ASC関連データ 233
FSC® CoC認証商品関連データ 233

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス
取締役会・株式等 235

■コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 235
■取締役会 236
取締役会の構成等 236
取締役会での審議内容等 238

■取締役会の諮問機関 239
ガバナンス・指名・報酬委員会 239
社長業績評価委員会 239
国際諮問委員会 240

■社外役員の体制 242
社外役員選任基準 245

■取締役会のモニタリング機能を高めるために 246
取締役会事前説明会 246
取締役懇話会 246
独立社外役員会議 246
就任時オリエンテーション 246
役職員との対話・交流 246
事業投資先視察 247
取締役会の実効性評価 248
定量面から見た取締役会改革 250

■株式 251
上場株式に関する議決権行使の考え方 251
自社株保有ガイドライン（基準） 251
株主の権利 251
コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況 251
三菱商事の上場株式の取得・保有・縮減の考え方 252
三菱商事の年金運用体制 252
経営陣幹部の選解任に関する方針・手続き、および取締役・監査役候補者の選任方針・手続き 253
代表取締役社長等を退任した者の状況 253
株主との対話方針 253

■コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況 255

コーポレート・ガバナンス
監査役会・監査 256

■監査役および監査役会 256
監査計画 257
経営執行状況の監査 258
監査役（会）活動の充実/実効性向上 259
三様監査の充実 260

■監査 261
監査役監査 261
内部監査 261
会計監査 261
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 262

コーポレート・ガバナンス
取締役・監査役の報酬等 263

■取締役および監査役の報酬等 263
役員報酬制度の基本的な考え方 263
役員報酬の審議・決定プロセス 264
業績連動報酬の算定方法 266
業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ 269
役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の関与） 270
取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数 271
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 272
使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの 272

コンプライアンス 273

■方針 273

■体制 274
違反に対する調査・対応体制 274
取締役による監督 277
モニタリング体制 277
内部通報制度 278

■パフォーマンス 280
コンプライアンス研修の実績 280
コンプライアンス違反件数 280
法令違反・訴訟等に関する引当金 280
税の透明性 281

リスクマネジメント 282

■方針 282

■リスク管理体制 282
概要 282
事業投資リスクへの対応 284

■連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM） 285
体制・コンセプト 285
平時における取組状況 286
BCM（事業継続マネジメント）について 287
実行状況のモニタリング 288
情報セキュリティ及びサイバーセキュリティの対策 290
会計監査人 290

社外からの評価 291

トップコミットメント

コーポレート担当役員メッセージ

三菱商事では、企業理念である「三綱領」に基づき、創立以来、グローバルベースで公明正大な事業活動を推進することを通じて、社会の持続可能な発展へ貢献するとの考え方を脈々と受け継いできました。2018年11月に新たに策定した「中期経営戦略2021」においても、事業を通じた経済価値、社会価値、環境価値の三価値同時実現が、事業経営モデルによる当社グループの成長を実現する上での前提であるとの考えを改めて示しました。

この三価値の同時実現に向けて、当社の持続可能な成長のための経営上の課題として社長室会や取締役会での討議を経た上で「サステナビリティ重要課題」（マテリアリティ）を特定しています。これらの課題に対処・挑戦することで、財務面を含む当社の持続可能な成長を確実なものにするとともに、社会に役立つ事業価値をさらに積極的に追求していきたいと考えています。なお、この取り組みを通じて各重要課題に対応する、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の達成にも貢献しています。

地球環境や社会が抱える課題の解決は喫緊のものとなっており、社会から企業に対する期待も高まっています。さらに、近年のESG投資の増大によって、投資家も、自社の長期戦略に環境・社会性面のインパクトを組み込んだ企業を高く評価するようになっています。当社は、TCFDの提言に基づく情報開示※1を拡充させるなど、外部ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、社会のニーズや当社への期待を把握し、国連グローバル・コンパクト※2への支持はもとより、国際社会の一員としての責務を果たしていきます。

社会情勢の変化に即して、ビジネスモデルのシフトを果敢に行うことを通じて成長を遂げてきた当社グループは、今後も気候変動対応・人権等のグローバルアジェンダに関しても、事業を通じた課題解決に貢献し、自らの成長を確かなものとしていきたいと思います。

※1 TCFD（国連金融安定理事会が立ち上げた気候関連財務情報開示タスクフォース）が策定した、企業等が市場に開示すべき任意情報開示フレームワーク。金融市場が気候関連のリスク・機会を適切に評価できるようにすることを目的に策定されたもの。当社サステナビリティ・CSR部長は2018年1月よりTCFDメンバーに就任。

※2 国連が提唱する「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」等から成る10原則の実践に取り組む企業等のイニシアチブであり、当社は2010年から支持を表明。

榊田 雅和

サステナビリティに関する理念・考え方

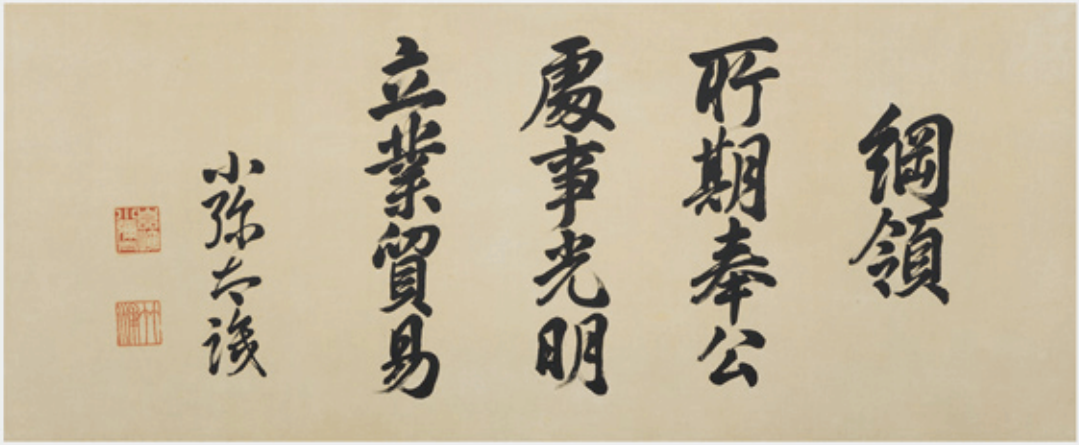
理念・考え方

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程の整備、コンプライアンス・オフィサー制の導入、危機管理体制の充実等、常にコンプライアンスの充実を図ってきました。
また、コンプライアンスを徹底するために、法規制や国連が定めた世界人権宣言や国際労働機関の国際労働基準等の国際ルールを社員一人ひとりが、遵守するとともに、社会規範に沿った責任のある行動をとることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名しています。「環境憲章」や「社会憲章」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。
三菱商事グループ各社は、同じ伝統と理念を共有※するとともに、互いに切磋琢磨を続けています。

※ 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。



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

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

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

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

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. 株式等の不公正取引（インサイダー取引）は行わない。
7. 会社の利益に反する行為は行わない。また、公私のけじめをつける。
8. 財務・会計に関する記録や報告は、適時・正確に行う。
9. 贈答・接待等は法令に違反することなく、かつ社会通念上妥当な範囲内で行う。
10. 反社会的勢力には毅然として対応し、利益供与は一切行わない。
11. この規範に反する行為については、これを発見した場合又は不注意により自ら行った場合を問わず、速やかに上長、グループ・コンプライアンス・オフィサー、社内関係部局、コンプライアンス委員会事務局又はコンプライアンス担当弁護士のいずれかに報告・相談する。

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。

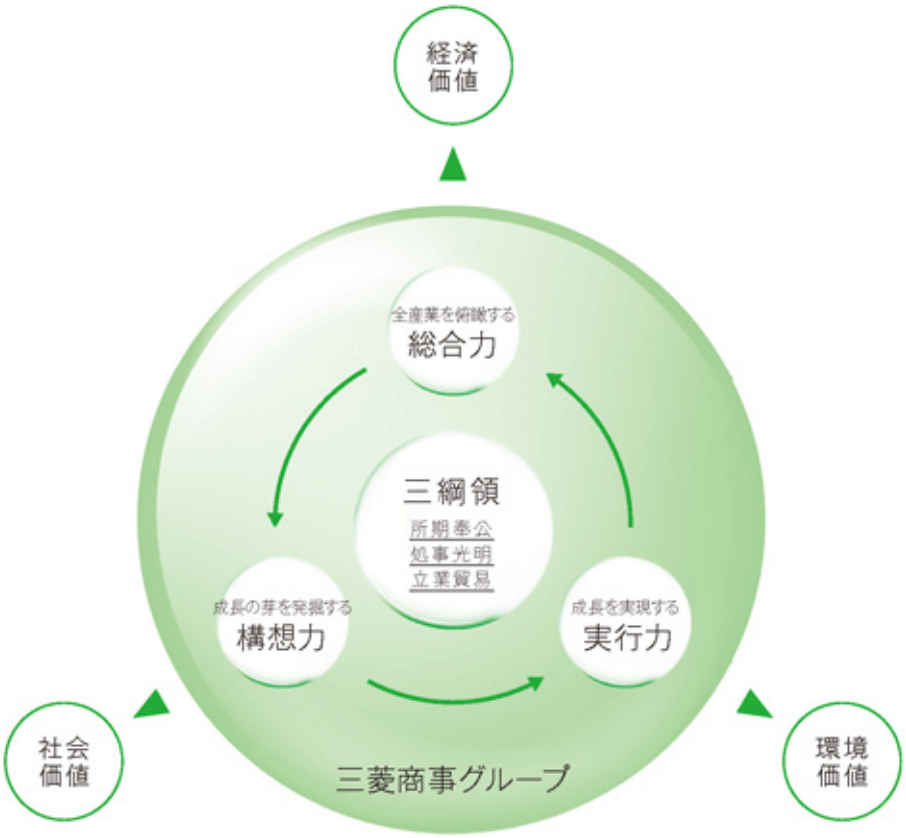
- 私たちは、私たちの事業を通じて、地域・コミュニティの社会課題の解決に貢献し、健全で持続的な発展に寄与することを目指します。
- 私たちは、時代の要請にこたえ、常に新たな課題認識をもって社会貢献活動を継続していきます。
- 私たちは、人権及び先住民の権利を尊重する責任を果たします。
- 私たちは、労働における基本的権利を尊重するとともに、安全や健康面も含め適切な労働環境の確保に努めます。
- 私たちは、腐敗・汚職に関与せず、その防止に取り組みます。
- 私たちは、社会との関わりについての企業情報を適時・適切に開示し、多様なステークホルダーとの対話と協議を積極的に推進します。

三菱商事グループの企業像

社会のニーズに応え、社会と共に持続的成長を実現する三菱商事グループ

三菱商事グループは、全産業を俯瞰する「総合力」、成長の芽を発掘する「構想力」、成長を実現する「実行力」の三つの力で、SDGsの考え方も踏まえた事業環境の変化に対応し、社会のニーズに応え、社会と共に持続的成長を目指します。

○ 事業を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」を同時に実現



ミッション・企業理念

- 三菱商事は、企業理念である「三綱領」に基づき、グループ全体で事業活動を行っています。
- 三菱商事グループの連結事業会社の力を結集することで、社会のニーズや全てのステークホルダーの期待に応え、経済価値・社会価値・環境価値の三価値同時実現による持続的成長に挑戦します。

変化への対応力

- 国際情勢の変化、経済環境の変化、技術革新による産業構造の変化、社会における価値観の変化など、今後も外部環境の変化は激しくなる一方であり、変化の先取りも含めた対応力をグループ全体で一層強化していきます。

連結経営の強化による成長戦略

- すでに、三菱商事グループのビジネスの現場は、約1,800社の連結事業会社にあり、今後、グループ全体で三価値同時実現を伴いながら収益レベルを一段上に引き上げるためには、その一社一社が事業価値を自立的に高めていく必要があります。
- われわれの強みは、三菱商事の130を超えるビジネスユニットと連結事業会社を通じてグローバルに全産業へアクセスする力、すなわち、「全産業を俯瞰する総合力」を活かし、常に新たな事業機会に接することです。
- この総合力を堅持した上で、自らが主体的機能を発揮できるエリアに経営資源を集中的に投下することで、大きな収益の柱を幾つも育て、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。
- そのためには、三菱商事グループ自身が常に自己変革を繰り返すことで、「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育成・輩出していく必要があります。
- 時代や環境が変化しても揺らぐことのない普遍的な社会のニーズに応え、生活基盤を支えるモノやサービスに関する事業は、全世界に常に大きな機会として存在しており、この取り込みを成長戦略としていきます。

価値創造モデル

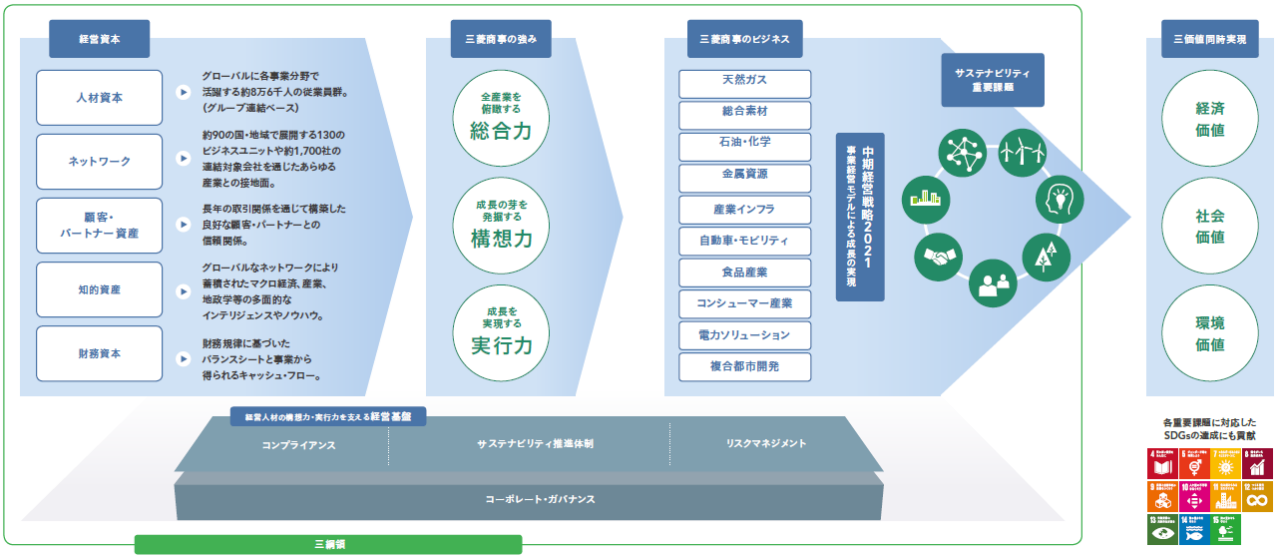
三菱商事が目指す持続可能な成長とは

当社の持続可能な成長を取り巻く外部環境

2020年は世界的な新型コロナウイルスの蔓延による未曽有の混乱が生じ、現在も先行きが不透明な外部環境が継続しております。またコロナ以前からも米中対立の過熱化やデジタル化の波などの時代変化に応じて、世界の経済・社会環境は大きく変容しており、三菱商事も事業会社として、そうした変化への対応力を問われています。
特に昨今では、SDGs、パリ協定といった動きや、2050年ネットゼロを目指した低・脱炭素化の進展、これに伴うESG投資の拡大、法規制の強化、コロナ禍からの持続可能な復興といった外部環境の変化により、経済価値のみならず、社会価値、環境価値を同時に実現していくことが企業の持続的成長につながるとの認識が広がっています。
このような外部環境の中で、当社は、創業以来の精神である企業理念「三綱領」の下、世の中の変化を捉え、社会課題やニーズに向き合い、事業機会を見出しながら、解決していくことに挑戦していきます。

三価値同時実現による価値創造に向けて

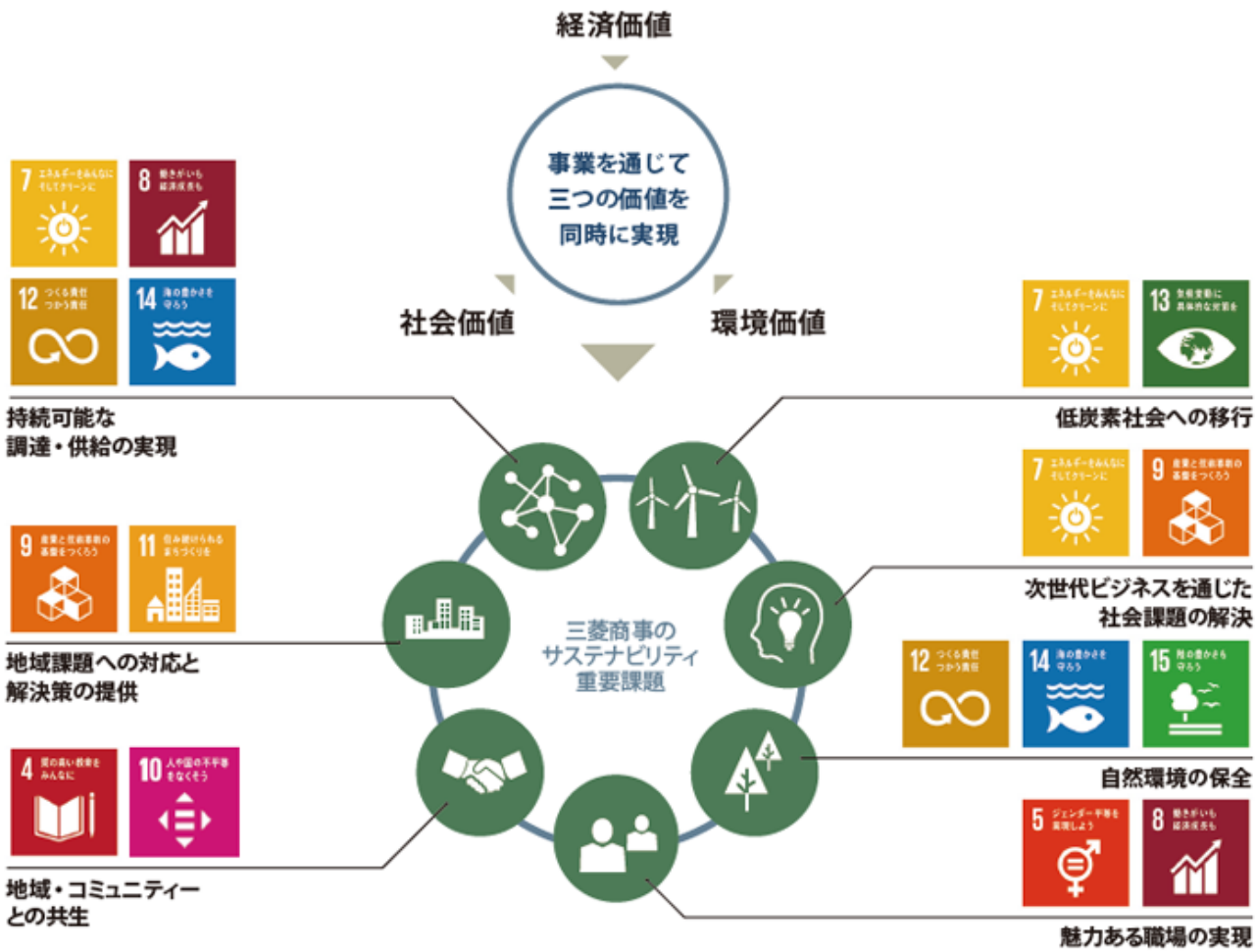
当社は、この企業理念「三綱領」に基づき、グローバルベースで公明正大な事業活動を推進することを通じて、社会の持続可能な発展へ貢献するとの考えを創業以来脈々と受け継いできました。
これからも、三菱商事グループ全体における多様且つ盤石な経営資本を活用し、全産業を俯瞰する「総合力」、成長の芽を発掘する「構想力」、成長を実現する「実行力」の三つの力で、当社の持続可能な成長のための経営上の課題であるサステナビリティ重要課題に当社事業を通じて取り組むことで、三価値同時実現を達成し、SDGsの達成にも貢献しながら、企業価値の向上を図っていきます。



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ための視点であり、当社の持続可能な成長のための経営上の課題として、2016年に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、これらの課題に当社グループ各社と共に対処・挑戦することで、財務面を含む持続可能な成長を確実なものにしていきます。
また、サステナビリティ重要課題に関する取り組みは、各重要課題に対応するSDGs※の達成にもつながるものです。当社は、SDGsを達成するため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「持続可能な開発のためのアジェンダ」の中核を成す17個の国際開発目標。



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ともに、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込みながら、社会課題の解決に資するイノベー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ために、生物多様性に配慮するとともに、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・コミュニティーとの共生	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・コミュニティー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できる機会・職場の実現に取り組みます。

サステナビリティ重要課題のこれまでの取り組み

▼第一期 2016年～

経営課題化

取締役会にて審議

サステナビリティ重要課題を特定し、経営課題に位置付け。

▼第二期 2017～2018年

事業戦略への織り込み開始

サステナビリティ対話、サステナビリティ・CSR委員会の実施

各営業グループがサステナビリティ重要課題にどのように取り組んでいくかについて対話、意見交換を実施。

▼第三期 2019年～

目標設定による取り組み強化

2030年に向けた目標設定

各グループの事業に根差した目標を設定、継続的なモニタリング・見直しを実施することで取り組みをさらに強化。

- 2016年以降、取り組みを強化し、2020年は、2019年に設定したサステナビリティ重要課題の目標の見直しを行いました。
- 今後はこの目標への取り組み状況を確認しながら、三価値同時実現をさらに確かなものとしていきます。

第一期 経営課題化 サステナビリティ重要課題　特定プロセス

STEP 1 候補となる課題要素のリストを作成

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

ISO26000

SDGs

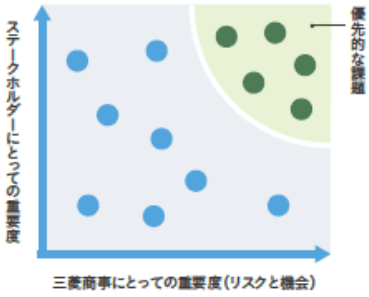
その他国際規格・目標

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

STEP 2 社内外の視点から各要素の重要度を判定

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

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



STEP 3 サステナビリティ重要課題を特定

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

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

第二期 事業戦略への織り込み開始
サステナビリティ対話、サステナビリティ・CSR委員会の実施

2016年度に策定した7つのサステナビリティ重要課題を事業戦略に織り込むべく、2017年度にサステナビリティ対話を実施し、その後はサステナビリティ・CSR委員会を定期的に実施しています。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当社グループ全体の成長にいかに資するかについての対話や、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とした意見交換を行っています。

第三期 目標設定による取り組み強化
2030年に向けた目標設定

当社は、サステナビリティ重要課題への取り組みを各営業グループが自律的に推進するための個別の事業目標を2019年度に策定し、2020年度には、この個別の事業目標を外部環境や社会からの要請を踏まえたより具体的・定量的な目標となるように見直しました。見直し後の目標やそれに紐づく主な取り組みは以下の通りです。

低炭素社会への移行

- 発電事業における再生可能エネルギー比率30%（発電量ベース）
- 発電向け燃料アンモニアのサプライチェーン構築
- CCUS・水素関連事業化推進
- 電気推進船（低環境負荷対応）の取り組み推進

持続可能な
調達・供給の実現

- 食品廃棄物50%削減（2018年度比）
- プラスチックの低炭素・循環型を実現するリサイクルPET・環境対応素材製造事業の推進

地域課題への対応と
解決策の提供

- 大気汚染軽減と低炭素化を進める現実解であるCoal/Oil to Gas事業の推進
- 自律運航船（省人化対応）の取り組み推進
- モビリティ・サービス事業推進
- 利便性と低環境負荷を実現させた高付加価値の複合都市開発

当社は、今後も長期的な視点で当社の持続可能な成長の実現に努めてまいります。

サステナビリティ重要課題

低炭素社会への移行 持続可能な調達・供給の実現 地域課題への対応と解決策の提供
次世代ビジネスを通じた社会課題の解決 自然環境の保全 地域・コミュニティとの共生
魅力ある職場の実現

低炭素社会への移行

課題認識と取り組みの方向性

地球（生態系）や人間・企業活動にとり重大な影響を及ぼす気候変動は、三菱商事グループにとってリスクであると同時に新たな事業機会をもたらすものと考えています。当社が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一つです。
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、SDGsやパリ協定（2℃目標含む）で示された国際的な目標達成への貢献を目指し、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。
また、当社は、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、TCFD※を支持するとともに、TCFDに沿った情報開示の拡充に取り組んでいきます。

※気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures（ TCFD））。2017年6月に投資家が適切な投資判断を行えるよう、気候関連財務情報の開示ガイドラインを公表。TCFDメンバーに就任した当社サステナビリティ・CSR部長を中心に、各種セミナーや講演会での登壇等を通じ、TCFDの浸透・取り組みをサポートしています。

気候変動に係る取り組み（TCFDに基づく気候関連情報開示含む）の詳細はこちらから

関連するSDGs目標

関連コンテンツ

CDP Climate Changeへの対応

当社は、2003年より、CDP Climate Changeの質問書への回答を行っております。詳しくは、CDP Climate Change 2020 回答（英文のみ）をご覧ください。

CDP Climate Change 2020 回答（英文）(PDF:331KB)

活動事例

- 電動車両の普及を通じた低炭素社会への貢献
- 再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み（Eneco）
- シンガポール共和国の持続可能な水素経済実現に向けた協力

持続可能な調達・供給の実現

課題認識と取り組みの方向性

日本をはじめとする各国・地域のニーズに基づき、人々の暮らしを支える資源・原材料等を将来にわたって安定的に調達・供給することが当社の重要な役割の一つです。自社の事業のみならず、サプライチェーンにおける他社事業の環境・社会性面にも配慮しながら、持続可能な調達・供給を実現していきます。

関連するSDGs目標

活動事例

- インドネシア/ドンギ・スノロLNG社のLNG液化・販売事業
- Olam社によるサステナブルな食料供給
- 三菱商事ファッション「THE ME」事業
- 廃棄ロス削減における㈱ローソンとの取り組み
- 食品ロスの削減を目指す食品流通DX事業
- 循環型PET製造事業への参画
- サプライチェーンマネージメント

地域課題への対応と解決策の提供

課題認識と取り組みの方向性

グローバルに事業を展開する三菱商事にとって、各国・地域が直面する課題を適時・適切に把握し、解決に貢献することが重要です。地政学リスクに対して適切に対応しながら、課題の解決に果敢に挑戦し、各国・地域の発展に寄与していきます。

関連するSDGs目標

活動事例

- 都市価値向上を目指した都市開発事業
- 水道インフラへの取り組み

次世代ビジネスを通じた社会課題の解決

課題認識と取り組みの方向性

当社は常にビジネスモデルの変革を通じて、時代に即した付加価値の提供を行ってきました。技術革新がもたらす産業の大きな変化も取り込みながら、常にイノベーティブなビジネスを構築し、社会課題の解決に取り組みます。

関連するSDGs目標

活動事例

- HEREのDX事業
- 食品ロスの削減を目指す食品流通DX事業

自然環境の保全

課題認識と取り組みの方向性

当社は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ために、生物多様性に配慮し、環境負荷低減や環境保全に努めます。

関連するSDGs目標

活動事例

- ESSA社の天日塩田事業
- Cermaq社のサーモン養殖加工事業での取り組み
- 熱帯林再生とサンゴ礁保全の取り組み
- MDP採掘跡地環境修復

地域・コミュニティとの共生

課題認識と取り組みの方向性

事業活動を行う上で、その地域のさまざまな関係者と共生していくことが重要です。事業活動を通じて地域の発展に寄与するとともに、社会貢献活動なども通じて、地域・コミュニティと共生を図っていきます。

関連するSDGs目標

活動事例

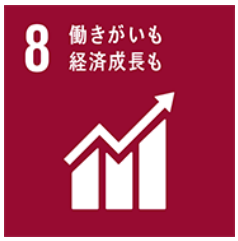
- 社会貢献活動全般
- モザンビークでのアルミニウム製錬事業
- オーストラリア/シリカ鉱山の取り組み

魅力ある職場の実現

課題認識と取り組みの方向性

当社には、性別や国籍の違いだけでなく、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、これからも継続的企業価値を創出するため、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職場の実現を目指します。

関連するSDGs目標



活動事例

- 人材育成
- ダイバーシティ・マネジメント
- 労働安全衛生

サステナビリティ重要課題毎の活動事例

ドンギ・スノロLNG社のLNG生産・販売事業

当社関連会社のインドネシアのドンギ・スノロLNG社は、当社が、韓国ガス公社、プルタミナ（インドネシア国営石油会社）、メドコ（インドネシア民間資源開発会社）とともに出資するLNG液化・販売事業会社です。インドネシア、中央スラウェシ州のガス田から生産される天然ガスを液化し、年間約200万トンのLNGを生産、日本・韓国の電力会社、ガス会社に販売しています。このプロジェクトは、資源メジャーが参画しないオール・アジアの企業による初のLNG事業として注目を集めており、当社は最大株主として参画し、日本だけではなく、東アジアにおけるエネルギーの安定供給に貢献しています。

同プロジェクトにおける地域貢献が評価され、同社はインドネシア政府よりIndonesian SDGs Award2018※を受賞しています。

※ 国連開発計画（UNDP）が提唱するSDGsに呼応する形で、インドネシア政府機関がSDGsの各分野の発展に貢献した企業・活動を毎年表彰するもの。

三菱商事ファッション「THE ME」事業

日本国内の近年の衣料品市場規模はバブル期の約15兆円から10兆円規模に縮小していますが、一方で供給量は20億点から40億点に倍増していると言われています。また、購入単価、輸入単価は1991年を基準に6割前後の水準に下落しています※

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

当社子会社の三菱商事ファッション㈱は、前身含め30年以上に渡りアパレル企業向けなどにアパレル製品供給を担っています。需給のズレによって生じる過剰生産・大量廃棄を取組むべき課題の一つとして着目し、2018年より事業開発に取り組み、2020年7月に自社ブランド「THE ME（ザ ミー）」を立上げ、東京・神宮前にショールーム型店舗をオープンしました。

「THE ME」は、「量産を前提とした作り方は、しない。一人ひとりに合わせる。」をコンセプトとして、製品在庫を持たず、消費者が購入するもののみを生産し短納期で指定地に届ける、という独自のモデルを採用しています。また利用する消費者にとっては比較的新しい消費スタイルとなるため、「サイズ補正」等の新たな消費者価値を開発しています。

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

東京・神宮前のTHE ME店舗

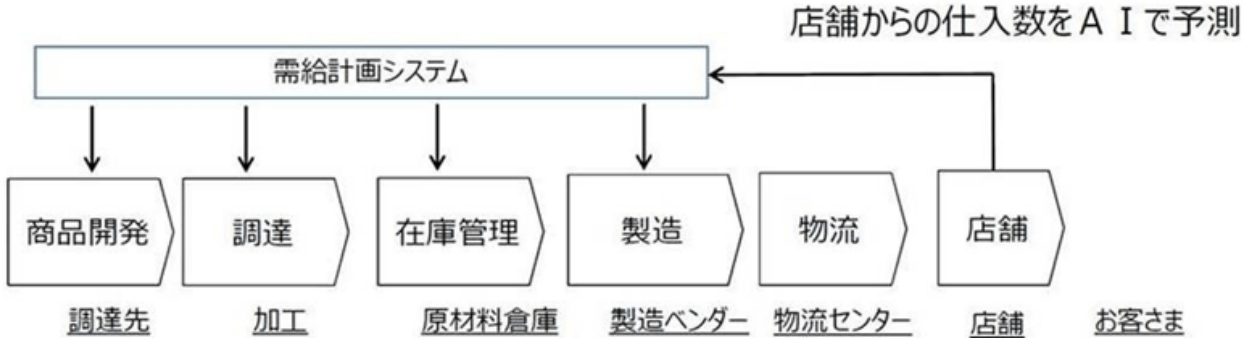
同社は、「THE ME」を通じて生産・供給・販売・購入の一連のプロセスに関わることで、本質的な課題を発掘し、ビジネスモデルの変更・IT化によって打ち手を重ね、「一つのモデル」として確立することを目指しています。同モデルを多くの企業に提供し、需給バランスの最適化の一翼を担うことが、「THE ME」事業の目指す姿です。

※ 経済産業省公開資料に基づく環境認識。

廃棄ロス削減における㈱ローソンとの取り組み

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

米国データロボット社のAIに、過去2年分の仕入実績を学習させることで、約450品目の商品の仕入数を個別に自動予測することを可能とし、原材料及び食材の廃棄ロスの削減に繋げています。今後はAIの予測に取り込むデータ（天候など）を増やすほか、商品の発売前から仕入数を予測できるようにしていく予定です。



また、2019年12月、当社は、㈱ローソン、㈱ロイヤリティ マーケティング、KDDI㈱と、ネットとリアルを融合した新たな消費体験の創造に向けた取り組みに合意しました。2020年10月には、位置情報から推計したローソンの見込み顧客に対して、消費期限が近付いた商品の値引き情報を配信することにより、来店誘導及び店舗における食品の廃棄ロス削減に繋げる取り組みの実証実験を、埼玉県内10店舗を対象に実施しました。

今後は実証実験の結果を踏まえ、ローソン店舗展開の拡大や他の小売・外食企業などへの横展開などを検討しており、引き続き食品の廃棄ロス削減に向けた取り組みを進めていきます。

都市価値向上を目指した都市開発事業

当社は、シンガポール政府系投資会社Temasek Holdingsの100%子会社であるSurbana Jurong 社と合弁で設立したMitbana社を通じて、インドネシアにおける不動産デベロッパー最大手の1社であるSinar Mas Land社と共同で、100ha超の大規模都市開発案件を推進しています。

本プロジェクトは、ジャカルタ郊外のBSD Cityにおいて、100ha超の新規開発用地に対して、インドネシア初となる公共交通指向型開発(Transit Oriented Development※)をコンセプトとした、住宅・商業施設・学校・病院・公園・交通結節点などの都市機能を組み合わせたスマートシティ開発を推進する計画です。

便利で安全・安心な街づくりを推進するとともに、公共交通機関利用へのモーダルシフトを促すことで、交通渋滞等の社会課題や大気汚染等の環境問題の解決に繋げる等、経済面だけでなく、社会面や環境面へ貢献していくことで、良質な都市の構築と、持続的な都市価値の向上を目指します。

※ 公共交通機関に基盤を置き、自動車に依存しない社会を目指した都市開発。

プロジェクトイメージ

HEREのDX事業

当社は、2019年12月にHERE International B.V.(HERE社※)と資本及び業務提携を合意し、又2020年5月に日本電信電話㈱（NTT）と共同でHERE社宛に30%の出資を行いました。当社の広範な産業知見を活かし、HERE社が注力する日本及びアジア太平洋市場、自動車業界以外へのソリューション展開加速においてHERE社との協業を取り進めています。

具体的な取り組みは以下の通りです。

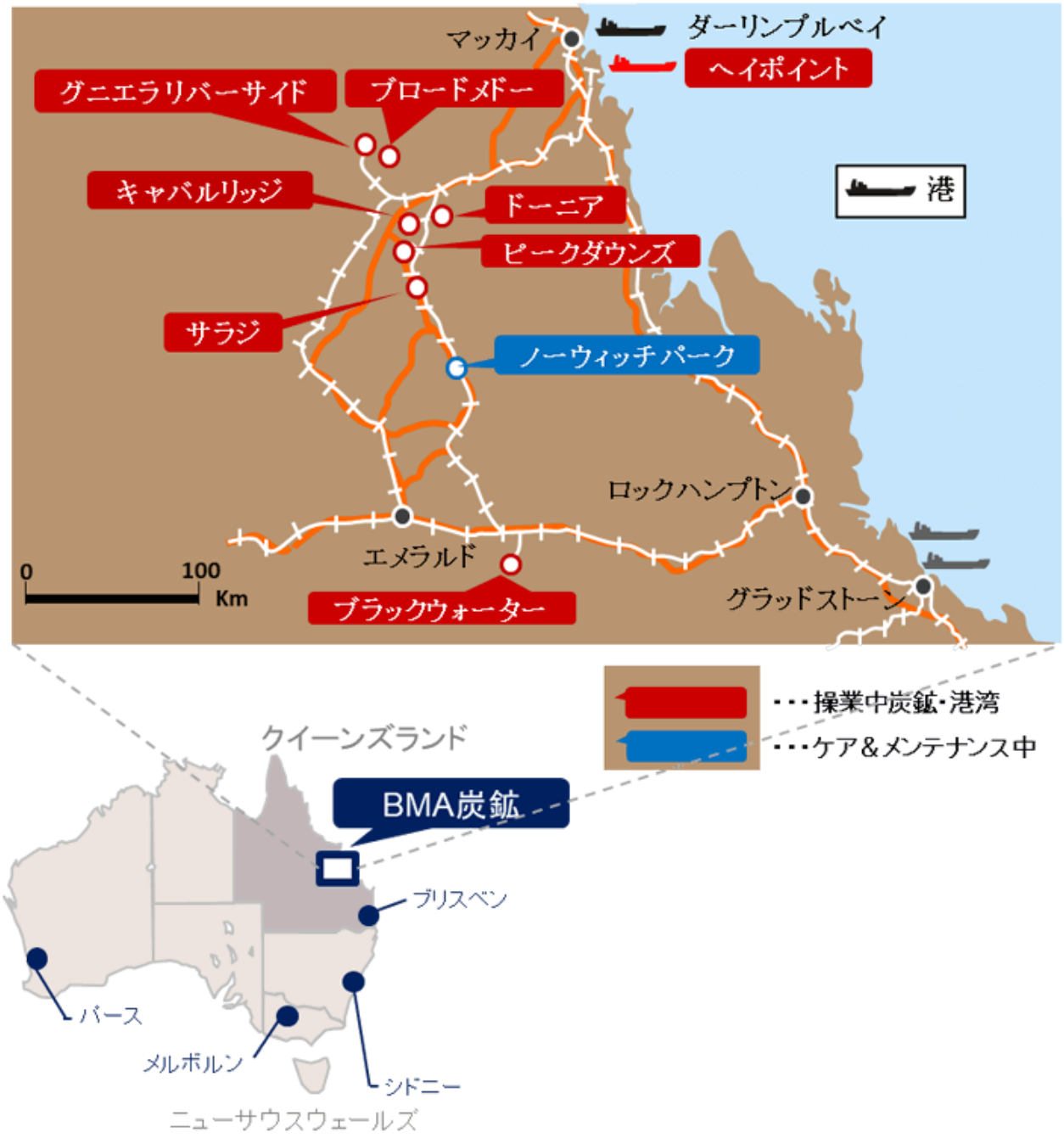
- 物流・輸送におけるルート最適化サービスを活用した物流効率化や交通渋滞解消による環境負荷低減への貢献。
- 今後需要が高まる宅配（ラストマイルデリバリー）及び社会インフラ化の進む幹線輸送（ミッドマイルデリバリー）の効率化と高度化によるドライバー不足や買い物難民問題等の地域課題の解決。
- 高齢化・過疎化が進む地方都市における新たなモビリティサービス（オンデマンドバス等）の提供による地方創生への貢献。

※ 欧米市場における自動車向け位置情報システム販売で高い市場シェアを有するマーケットリーダーであり、ここ数年の事業変革を通じて、今後の自動運転社会にも活用可能な高精細情報を付加したデジタルマップを整備し、運送・物流・メディア・通信等の幅広い業界にソリューションを提供している。

MDP採掘跡地環境修復

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

資源事業への挑戦



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

オーストラリア東部クイーンズランド州にあるBMA炭鉱。東京23区の2倍にも及ぶ広大な面積から、高品質の原料炭（製鉄の際に鉄鉱石と一緒に高炉に投入し、還元剤として使われるコークスのもとになる石炭）を採掘し、日本をはじめ、中国、インド、ヨーロッパなど世界約30ヵ国に及ぶ需要家に向け供給されています。その量は年間約6千万トンと世界最大級です。

世界最大級のBMA炭鉱プロジェクト(オーストラリア)

オーストラリアのBMA炭鉱

大規模な露天掘りとリハビリテーション

BMAでは、社会・環境との共生を図る上で社会の期待や環境規制の要件も考慮し将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。法令遵守をするとともに、行政、地域住民等ステークホルダーと定期的にコミュニケーションを図り、環境影響評価を踏まえつつ、行政や専門家のレビューも経て、適切な閉山計画を策定します。閉山及びリハビリテーション（原状回復）コストは毎年の長期操業計画に含め、計画に沿ったリハビリテーションを実施し、社会・環境への負荷の最小化に努めています。

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

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

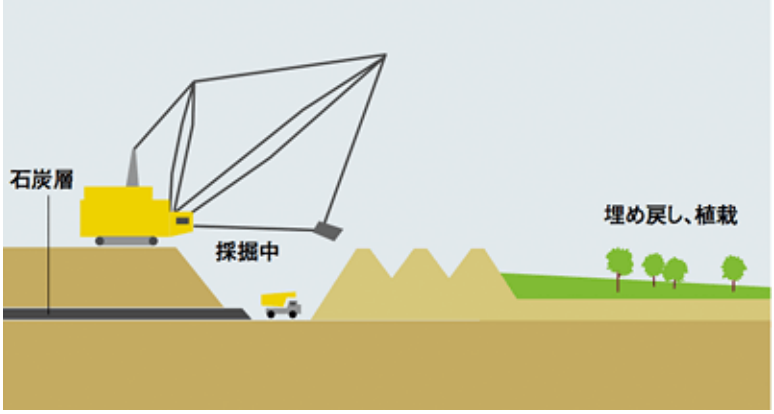
露天掘りの風景

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

リハビリテーション前

リハビリテーション後

採掘現場のリハビリテーション



モザンビークでのアルミニウム精錬事業

当社は、1998年に、モザンビーク政府、世界最大の資源会社BHP（2015年に同社から分社化した豪資源会社South32が現在株主）、南アフリカ開発公社との共同出資により、アルミ製錬会社Mozalを設立しました。現在、年間57万トンのアルミ地金を生産・輸出し、モザンビークの輸出額の約2～3割（一時期は5割以上）を占める主要な産業となっています。

モザールでは周辺地域への社会貢献のため、年間約2億円規模の資金を拠出しています。資金の使い道は雇用創出のための小規模ビジネスへの支援・教育支援・健康のための環境整備や衛生教育の支援・スポーツ文化支援・社会インフラ支援などです。具体的には、学校の建設、マラリア予防と治療のための診療所整備、HIV教育の浸透、干ばつ被害改善を目的とした深井戸の掘削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。

これからもモザールの地域社会に貢献していくべく、持続的な支援活動を展開していきます。

Mozal アルミ製錬所の空撮

Mozal創設の地域小学校における支援活動

地域孤児院における支援活動

循環型PET製造事業への参画

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

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

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

※1 ポリエチレンテレフタレートの略称。
※2 使用済みプラスチックを化学的に原料レベルまで分解し、再重合するリサイクル手法。リサイクルによる品質劣化を伴わず再資源化することが可能。

サステナビリティ推進体制

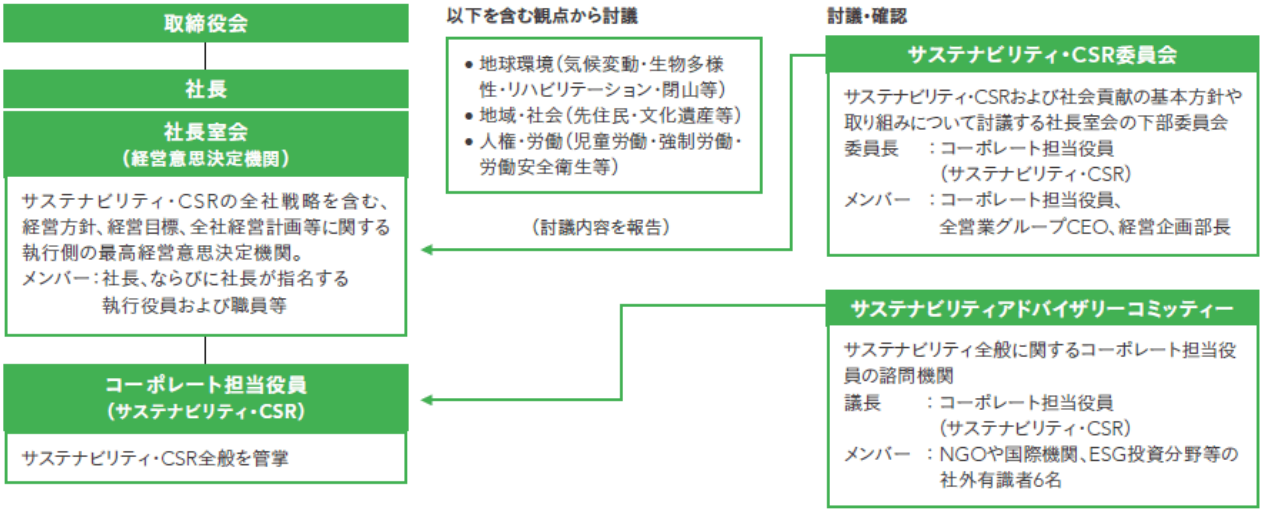
サステナビリティ推進体制

サステナビリティに関する基本的な考え方

三菱商事の創業期からの企業理念である三綱領には、事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると同時に、かけがえのない地球環境の維持にも貢献することが謳われています。社会・環境課題は、対処しなければならないリスクであると同時に、新たな事業機会でもあるとの認識の下、経済価値だけでなく社会価値・環境価値を同時に創出していくことが三菱商事の持続的成長には必要不可欠であると考えています。
三菱商事では、事業を通じた社会価値・環境価値の創出をサステナビリティと定義し、寄附等を通じた社会貢献活動（CSR）と区別することで事業を通じた三価値の同時実現に向けた取組みを更に強化しています。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティは取締役・コーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）が管掌し、サステナビリティ・CSR部が方針・施策を企画・立案の上、年二回を目途にサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。



参照　サステナビリティアドバイザリーコミッティー

ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

年々変化する社会からの要請に対応していくためには、全てのステークホルダーの皆様との対話と施策の立案・実行のサイクルを回していくことが重要と考えています。
三菱商事では、株主を含む投資家やNGO／NPOとの直接的な対話、個別案件における地域コミュニティーとの対話、サプライチェーン調査を含むサプライチェーンマネジメントに取り組む他、社外の視点をサステナビリティ施策に取り込むため、NGOや国際機関、ESG投資分野等の社外有識者で構成されるサステナビリティアドバイザリーコミッティーを設置しています。また、グローバルに環境・社会に関する最新動向を把握するため、欧州・米州・東南アジア等の各地域にサステナビリティ担当部局を設け情報を共有・連携するとともに、「国連グローバルコンパクト」、「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」等の団体へ加入しています。

- 株主とのエンゲージメント方針・結果についてはこちらをご参照下さい。
- 地域コミュニティーとのエンゲージメントについては以下をご参照下さい。

  先住民の権利に関する方針

  コミュニティー
- サプライチェーンマネジメントについてはこちらをご参照下さい。

サステナビリティアドバイザリーコミッティー

NGOや国際機関、ESG投資分野等の各ステークホルダーの幅広い視点を代表する社外有識者6名によって構成される「サステナビリティアドバイザリーコミッティー」をコーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）の諮問機関として設置し、当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、助言・提言を頂いています。また、コミッティーメンバーに、当社事業の理解を深めていただくべく、事業現場の視察を定期的に実施しています。2020年5月に開催した同コミッティーにおいては、以下のテーマについてご意見を頂きました。

主な討議テーマ

- 2020年サステナビリティ重要課題
- 低炭素社会への移行
- サプライチェーン・マネジメント
- ステークホルダーエンゲージメント
- 社会貢献活動（含む、復興支援活動）

サステナビリティアドバイザリーコミッティーメンバー

足達 英一郎
株式会社 日本総合研究所 理事

荒井 勝
NPO法人
日本サステナブル投資フォーラム 会長

末吉 竹二郎
国連環境計画・金融イニシアティブ
特別顧問

ピーター・D・ピーダーセン
大学院大学至善館 教授

日比 保史
一般社団法人
コンサベーション・
インターナショナル・ジャパン
代表理事

山田 美和
独立行政法人
日本貿易振興機構（ジェトロ）
アジア経済研究所
法・制度研究グループ長

現場視察の実施

2020年秋には、表参道で「世界の食と農を取り巻く社会課題を実業を通じて解決する」という企業理念に基づき、環境・社会価値の高い取り組みを通じて生産されたナッツ・カカオ・コーヒーなどの素材を掛け合わせた商品を販売しているimperfect社の現場視察を行いました。視察では、上記商品の説明の他、消費者が商品の生産者を思うきっかけづくりとして、商品を購入するとプロジェクトに投票でき、売上の一部を活用して農家の自立支援及び環境保全の取組みに参加できる「Do well by doing good.」活動※も紹介され、持続可能な活動を通じて生産を行う生産者支援や環境保全において、同活動が果たす役割や課題をメンバーと共に共有しました。

※ 生活者支援・環境保全等とビジネスの両立を目指しているパートナー企業のブランド等を応援する活動。imperfect表参道では3つのプロジェクトから1年間で投票数の多いものが実行され、第1期はコートジボワールのカカオ農家支援が選出。シェードツリー（日陰樹）の植樹により森林を回復させ、カカオの品質向上、収量の増加を目指しています（2020年7月に2万本の苗の植樹を行い、活動をスタート）。

imperfect表参道 現場視察の様子

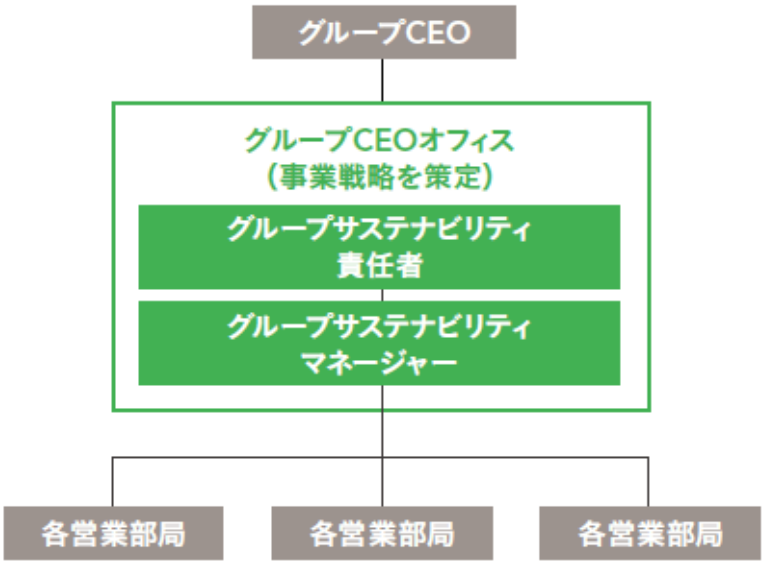
コートジボワールでのシェードツリー植樹プロジェクトの様子

事業におけるサステナビリティ推進

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

各グループの事業戦略への組み込み

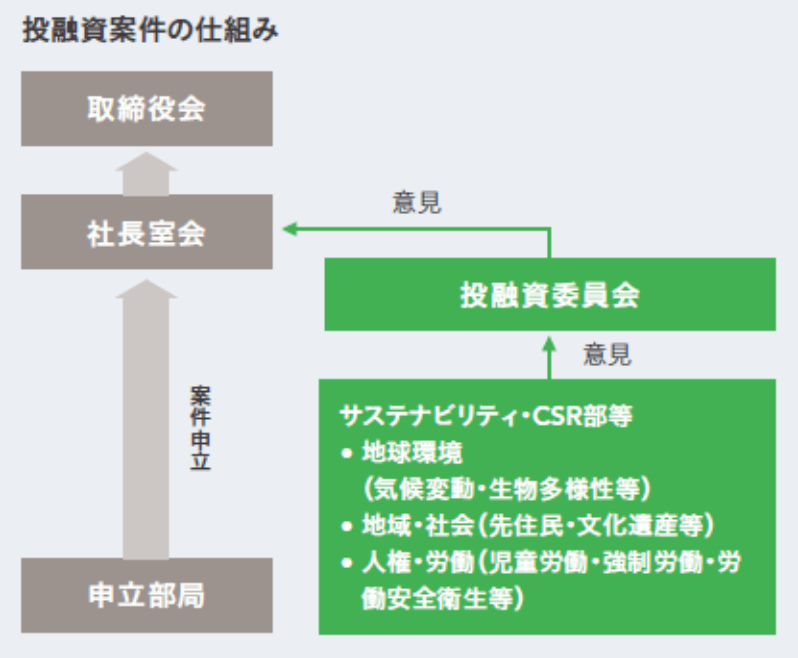
- コーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）を議長とし、全グループのGCEO・コーポレート担当役員が参加するサステナビリティ・CSR委員会において、サステナビリティに関する基本方針や重要事項を十分に審議することに加え、社長と各GCEOが各事業の今後の戦略を討議する事業戦略会議において、一部のグループでは２℃シナリオ分析を踏まえた取組方針を確認する等、全社サステナビリティの観点を事業戦略に織り込む体制を構築しています。
- また、各営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、事業戦略立案の責任者がグループのサステナビリティ責任者に就任しています。
- サステナビリティに関する情報共有、施策説明等の場として、随時グループサステナビリティマネージャー会議を開催し連携を図っています。



○ 事業戦略にサステナビリティを織り込むためのサイクル

個別案件におけるリスク管理

- サステナビリティ・CSR部内でグループ毎に担当者を選定し、個別投融資案件を環境・社会性面から牽制・サポートしています。
- サステナビリティ・CSR部長が投融資委員会のメンバーを務めることで、全社的な投融資審議プロセスにおいて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審査体制が整備されています。
- 各事業投資先の経営計画書等の申立書にサステナビリティ重要課題推進上の当該案件の位置付けや環境・社会性面のリスク（2℃シナリオ分析含む）等の項目を設けることで、環境・社会に与える影響等を意識した案件立案・リスク把握に努めています。



連結ベースでのサステナビリティ情報の収集

当社のサステナビリティに関する定性的・定量的情報の把握を目的として、グローバル連結ベースで環境・労働安全衛生調査を事業活動を行っている全ての事業投資先に対して毎年実施しています。集計したデータは、経営に報告すると共に、当社サステナビリティ施策等の検討の基礎資料として活用しています。

調査対象先選定 （3月）	各営業グループ・部門に対し、調査対象となる事業投資先を確認。調査対象は原則として全ての事業投資先であり、連結子会社、持分法適用の関連会社（含む孫会社）、及び共同支配事業・企業が含まれます。
調査開始 （3月）	調査項目には、温室効果ガス（Scope1、Scope2）、水、廃棄物、労働安全衛生データ、寄附額等のデータ及び環境マネジメント等のマネジメント方針が含まれます。
調査完了 （5月）	連結の温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、電気使用量、単体の労働安全衛生データ等のデータは、データの信頼性を高める為、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式会社の保証を受けています。
報告・開示 （6月～）	第三者保証を受けたデータを含めた調査結果はサステナビリティ・CSR委員会、社長室会、取締役会に報告。一部のデータはESG開示媒体やCDPにて開示しています。

開示（サステナビリティウェブサイトの位置付け）

「サステナビリティ・ウェブサイト」（以下本ウェブサイト）ではコーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）の承認、社長室会の下部委員会である開示委員会への報告を経て開示しています。

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

イニシアチブへの参画

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	企業は 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働	企業は 原則3. 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。

THE GLOBAL COMPACT
Network Japan
WE SUPPORT

WBCSD

当社は、「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」※に1995年の設立当初から参加、2016年より、企業によるSDGsへの取り組みを促す部署に社員を派遣するなど、積極的に活動に参画しています。WBCSDの幅広い取り組みへの参加を通じて、企業間の情報交換を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付ける活動をしています。2018年1月より、当社の関連会社であるOlam InternationalのSunny Verghese CEOがWBCSDの会長に就任しています。

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

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

TCFD提言は、金融市場が気候関連のリスク・機会を適切に評価できるようにすることを目的として、国連金融安定理事会が立ち上げたTCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）において策定された、企業等が市場に開示すべき任意情報開示のフレームワークです。当社は、気候関連情報開示の重要性を認識し、TCFDを支持するとともに、TCFDに沿った情報開示の拡充に取り組んでいます。
また、当社サステナビリティ・CSR部長は2018年1月よりTCFDメンバーに就任しており、各種セミナーや講演会での登壇等を通じ、TCFDの浸透・取り組みをサポートしています。

TCFDに沿った開示につきましては、こちらをご覧下さい。

Environmental

環 境

気候変動 44
環境マネジメント 100
水資源 109
生物多様性 117
汚染防止 125
資源有効活用 131

気候変動

外部環境 方針 TCFD提言を活用した成長機会の取り込みとリスクへの対応
取り組み 外部との協働 パフォーマンスデータ その他参考データ

外部環境

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締結され、欧州・米国・日本が2050年までのネットゼロ、中国も2060年までのネットゼロを目指すことが発表されました。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・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できるような情報開示を促進するTCFD※を起点として、企業への気候変動に関する情報開示要請の動きが高まっています。この流れを受け、機関投資家イニシアティブであるClimate Action100+や日本で立ち上げられたTCFDコンソーシアムなど、企業と投資家等のステークホルダーとの間の気候変動に関する対話の機会が広がっています。

※ 金融安定理事会が立ち上げた気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures（TCFD））。2017年6月に投資家が適切な投資判断を行えるよう、気候関連財務情報の開示ガイドラインを公表。詳細は以下のCOLUMNを参照。TCFDメンバーに就任した当社サステナビリティ・CSR部長を中心に、各種セミナーや講演会での登壇等を通じ、TCFDの浸透・取り組みをサポートしています。

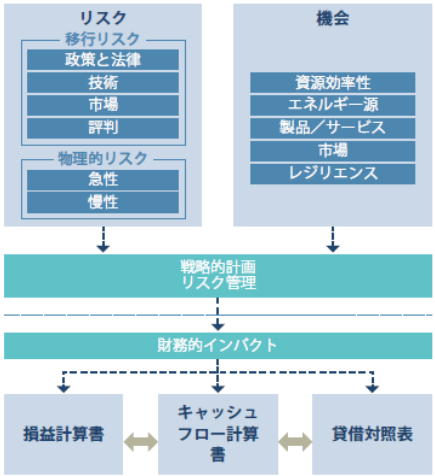
方針

地球（生態系）や人間・企業活動に重大な影響を及ぼす気候変動は、三菱商事グループにとってリスクであると同時に新たな事業機会をもたらすものと考えています。当社が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一つです。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、SDGsやパリ協定（2℃目標含む）で示された国際的な目標達成への貢献を目指し、当社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。また、当社は、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、TCFDを支持するとともに、TCFDに沿った情報開示の拡充に取り組んでいきます。

COLUMN

TCFD提言（2017年6月公表）

気候関連のリスクと機会が将来増大し、資産価値が大幅に急変することにより、金融安定性のリスクになる懸念を背景に、金融安定理事会が立ち上げたTCFDにおいて、金融市場が気候関連のリスク・機会を適切に評価できるような、任意情報開示フレームワークを策定、公表したもの。投資家等が財務上の意思決定を行うためには、投資先における気候関連のリスクと機会が将来のキャッシュフローと資産・負債にどのように影響するかについて把握していくことが重要であるとの考えを基に、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する重要情報を開示することを推奨している。



（日本語訳：株式会社グリーン・パシフィック）

推奨開示項目

ガバナンス	気候関連リスク・機会についての組織のガバナンス
戦略	気候関連リスク・機会がもたらす事業、戦略、財務計画への影響（2℃シナリオ等に照らした分析を含む）
リスク管理	気候関連リスクの特定・評価・管理方法
指標と目標	気候関連リスク・機会を評価・管理する際の指標とその目標

参照 TCFDウェブサイト（https://www.fsb-tcfd.org/）

TCFD提言を活用した成長機会の取り込みとリスクへの対応

気候変動に伴う環境変化の不確実性が大きいことから、当社として中長期の事業環境の変化に柔軟に対応できるポートフォリオを持ち、気候変動による成長機会の取り込みおよびリスクへの適切な対応を行うことが重要であると考えています。TCFD提言は情報開示指針ではありますが、これを当社の気候変動対応の適切さを検証するベンチマークとして活用し、持続可能な成長に向け、成長機会の取り込みおよびリスクへの対応を行っていきます。TCFD提言内容の中には議論途上のものや、対応には複数年を要するものがありますが、取り組んだ内容から順次、情報開示を拡充する方針です。

ガバナンス

当社は、気候変動を重要な経営課題の一つとして認識しています。気候変動に係る基本方針や重要事項は、経営執行における意思決定機関である社長室会にて審議・決定するとともに、取締役会規則に基づき、定期的に（年2回程度）、取締役会に報告し、取締役会の監督が適切に図られるよう体制を整えています。

基本方針や重要事項に関しては、社長室会の審議に先立ち、①サステナビリティアドバイザリーコミッティーにおいて社外有識者より助言・提言を頂くことに加え、②サステナビリティ・CSR委員会（社長室会の下部委員会）に全ての営業グループCEOが参画することにより、十分な審議を行っています。各事業を推進する営業グループにおいても、各グループの経営戦略担当部局に、サステナビリティ（気候変動含む）の推進責任者・担当を配置する体制としており、事業戦略・事業推進に気候変動関連の観点を反映しています。なお、事業戦略の策定、投融資審査等に当たっては、気候変動に係る基本方針や重要事項も踏まえ、総合的に審議・決定しています。

○ 取締役会・社長室会における審議・報告事案

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

○ これまでの取り組み

気候変動関連のガバナンス体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図

戦略

当社は、気候変動に伴うさまざまなリスク・機会を、事業戦略策定上の重要な観点の一つとして捉えています。気候変動の影響は中長期的に顕在化する可能性を有することから、短期のみならず、2030年以降の中長期の時間軸で、機会・リスクの特定を行っています。また、外部動向の変化も踏まえ、定期的にリスク・機会の分析・評価の見直しを行っています。

主な気候変動関連リスク・機会

移行リスク・機会

規制	• 低炭素・脱炭素製品／サービスに対する普及補助 • カーボンプライシング（炭素税等）や各種規制拡大による操業／設備コストの増加
技術	• 再生可能エネルギー・EV等の新技術・代替製品の開発／普及による新規ビジネス機会の増加 • 既存技術に依拠する製品／サービスの陳腐化
市場	• 化石燃料関連製品／サービスや低炭素製品／サービスの需要の増減

物理的リスク

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

※ 移行リスク・機会、物理的リスクともに、影響度・発現状況は地域・商品により異なります。

※ 物理的リスクは、地域・商品ごとの環境変化（可能性）を考慮することが重要であり、各事業現場において洪水や渇水等への対応に取り組んでいます。

移行リスク・機会

シナリオ分析

1) プロセス

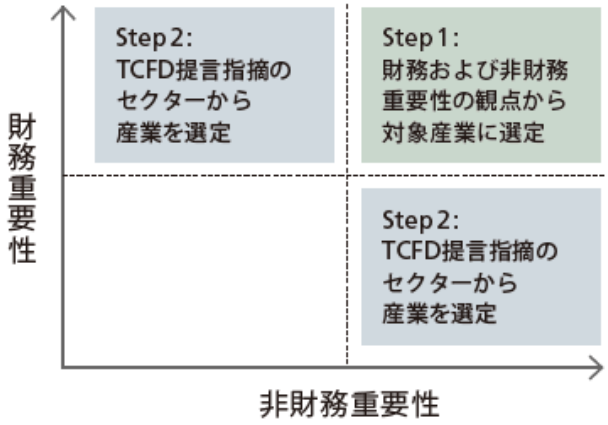
当社では、以下のプロセスにより気候変動の影響の大きい事業を抽出し、各事業のシナリオ分析を行っています。

① 気候シナリオの選定

Business As Usual（BAU）から事業環境が大きく変化した際に、新たなビジネス機会および事業の耐性を客観的に評価する観点から、IEA（International Energy Agency：国際エネルギー機関）等が定める2℃シナリオ（World Energy Outlook Sustainability Development Scenario、Energy Technology Perspectives Sustainability Development Scenario等）を本分析で活用する気候シナリオとして選定。2℃シナリオより更に脱炭素化が進むことを前提とした1.5℃シナリオを用いた分析の重要性は認識しており、今後の課題。

② 気候変動の影響が大きい産業の特定

当社にとって、財務・非財務的影響の大きい事業が属する産業を選定。さらに、TCFD提言にて、気候変動の影響が特に大きいとされる四つのセクター※1に所属する産業を対象産業として特定（ただし、当社にとって、財務・非財務の両観点から影響の小さい産業は対象外）。

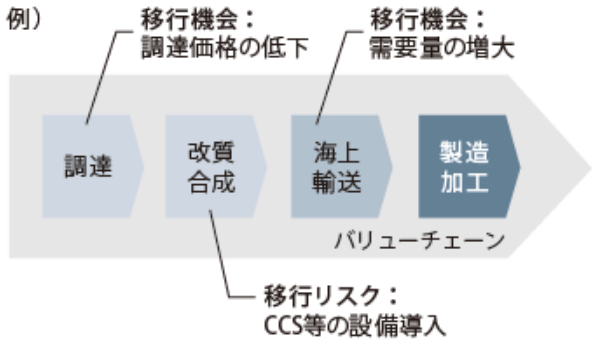


※1 TCFD提言指摘の四つのセクター

セクター	主な産業
エネルギー	石油・ガス等
運輸	自動車・航空等
素材・建築物	金属・化学品等
農業・食糧 林業製品	食品・農業等

③ ②で特定した対象産業に関し、当該産業のリスク・機会の洗い出し

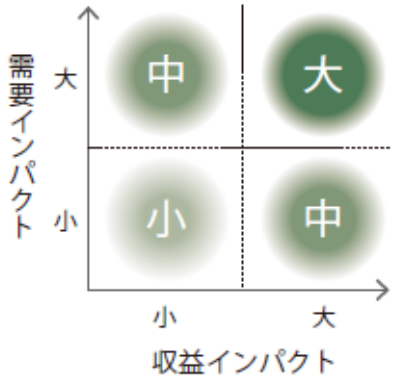
対象産業のバリューチェーン内の各要素について、2℃シナリオ下において、一般的に想定される気候変動リスク・機会を、TCFDが提言する評価の切り口※2を活用し洗い出し。



※2 評価の切り口

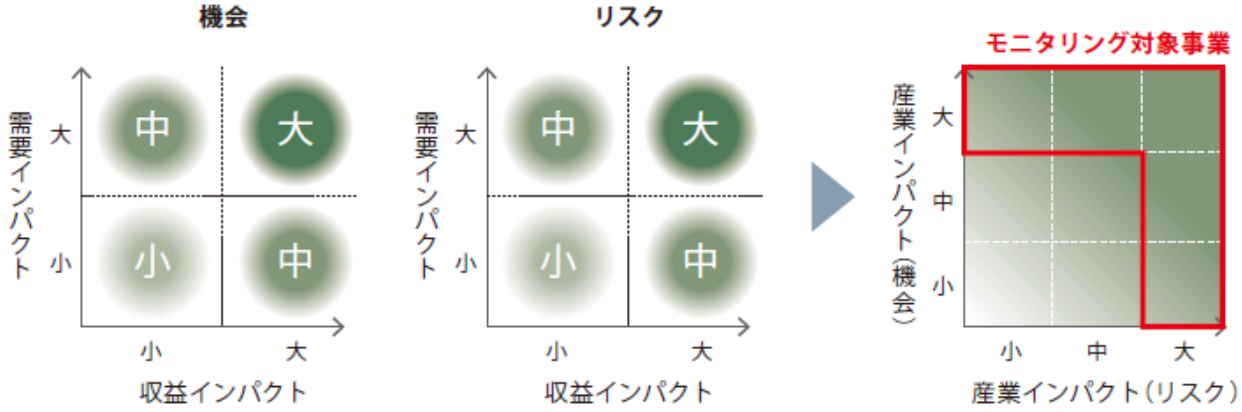
移行リスク：	移行機会：
政策と法律、技術、市場、評判	資源効率性、製品、エネルギー源、市場、レジリエンス

洗い出した各リスク・機会を、「需要インパクト」および「収益インパクト」に区分し、上記で整理した単位で、気候変動の影響をプロットし、大・中・小に3分類。



④ モニタリング対象事業の決定

最後に、産業インパクト（リスクまたは機会）が大の事業の中から、各事業の当社における戦略的な位置づけ等を加味し、今後気候変動の影響をモニタリングすべき対象事業を定性的に決定。



2) 分析結果

前記プロセスで抽出した7つのモニタリング対象事業（発電（化石燃料）、原料炭、天然ガス、自動車（乗用車）、船舶、発電（再生可能エネルギー）、銅）のシナリオ分析の結果は以下の通りです。なお、シナリオは、過去データに基づく、予測ではなく、不確実性が高い事象において、考えられる事象を基にした仮想的なモデルになります。記載したシナリオ・事業環境認識は、IEA等の国際的な機関が提示する主なシナリオに対する当社の認識であり、当社の予想する中長期的な将来見通しではありません。将来起こり得る中長期の将来見通しに関しては、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際には、重要な要素の変動により、各シナリオとは大きく異なる可能性があります。

表の見方

対象事業名

	STEPS※1シナリオ	2℃シナリオ（SDS）※2
需要予測	← 大幅に減少 減少 やや減少 現状維持 やや増加 増加 大幅に増加 → 対象事業に関するSTEPSシナリオ下のグローバル需要に関し、IEAのWorld Energy Outlook,Energy Technology Perspectivesにて示されている現在から2040～2050年※3までの変化幅を、上記7段階（大幅に減少、減少、やや減少、現状維持、やや増加、増加、大幅に増加）で示しています。	← 大幅に減少 減少 やや減少 現状維持 やや増加 増加 大幅に増加 → 対象事業に関する2℃シナリオ下のグローバル需要に関し、IEA のWorld Energy Outlook, Energy Technology Perspectives にて示されている現在から2040～2050年※3までの変化幅を、上記7 段階（大幅に減少、減少、やや減少、現状維持、やや増加、増加、大幅に増加）で示しています。
事業環境認識	上記需要予測も踏まえた、STEPS 等で示されている一般的な事業環境認識を記載しています。	上記需要予測も踏まえた、2℃シナリオ（SDS）等で示されている一般的な事業環境認識を記載しています。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
上記二つのシナリオの事業環境認識を踏まえた当社の事業に対するインパクト分析と、これを受けた当社の方針・取り組みを紹介しています。

※1 STEPSシナリオ：IEAが発行するWorld Energy Outlook 2019、Energy Technology Perspectives 2020における主要シナリオの一つであり、パリ協定にて誓約された2020年以降の各国削減目標や気候変動対策をベースとするシナリオ。

※2 SDSシナリオ：IEAが発行するWorld Energy Outlook 2019、Energy Technology Perspectives 2020における主要シナリオの一つであり、気候変動に対応しつつ、エネルギーの安定供給も加味したシナリオ。

※3 「船舶」については、2070年までの需要量の変化幅。

○ 発電（化石燃料）

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）
需要予測	← 大幅に減少 減少 やや減少 **現状維持** やや増加 増加 大幅に増加 →	← **大幅に減少** 減少 やや減少 現状維持 やや増加 増加 大幅に増加 →
事業環境認識	電力需要の増加に対応するため、再生可能エネルギーと共に、クリーンなガス火力発電事業の機会の拡大が見込まれています。 一方、地産地消という電力の特徴を踏まえ、国・地域ごとの政策等に対応した事業経営を引き続き行うことが重要と捉えています。	2020年代以降に化石燃料による発電量が低減することに伴い事業機会が減少し、事業採算への影響が出始めると見込まれています。また2030年代には、火力発電由来の電力への制約・規制強化による既存火力発電所のコスト増加を含めた収益構造に変化が生じると考えられます。2040年代以降には、需給調整用の火力発電所にもCO_2削減が求められ、さらなる稼働時間の短縮が必要となる可能性があります。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
低・脱炭素化の世界的潮流が強まる中で、制約・規制強化による化石燃料由来の火力発電事業のコスト構造の変化や、電力供給システムの大幅な変化が見込まれると考えられ、将来的には既存案件からの撤退が困難となるおそれもあると認識しています。 こうした事業環境認識を踏まえ、当社は石炭火力発電事業について、既に開発に着手した案件を除き、新規の石炭火力発電事業には取り組まない方針です。また、2050年までにはすべての石炭火力発電事業から撤退する方針であり、これに向け石炭火力発電事業の当社持分発電容量を段階的に削減し、2030年までに2020年時点の状況（開発中・建設中案件を含む）と比べ3分の1程度へ削減することを目指します。CO_2排出削減に向けた将来的な技術動向や、2030年のエネルギーミックス達成に向けた進捗状況（含政策動向）についても注視しながら、低・脱炭素社会への移行に貢献していきます。 ガス火力発電事業についても、気候変動の影響を踏まえたリスク分析を行うことで、同事業の将来見通しを確認するとともに、当社にとっての戦略的な意義を見極めながら取り組みます。

石炭火力発電事業に関する取組方針

石炭火力発電事業については、既に当社として開発に着手した案件を除き、新規の石炭火力発電事業には取り組まない方針です。

2020年4月時点の石炭火力発電事業の当社持分容量は約220万kW（開発中・建設中案件を含む）であり、同時点の当社持分容量全体における約20%を占めています。石炭火力発電事業の当社持分容量を段階的に削減し、2030年迄に3分の1程度へ削減することを目指しています。更に、2050年迄には石炭火力発電事業から完全撤退する方針です。

今後も、各国・地域の電力事情を踏まえながら早期の持分削減に取り組むことに加え、火力発電事業の低炭素化の実現に向けて、既存石炭火力発電所の燃料転換やバイオマス燃料混焼比率の向上等にも取り組みます。

原料炭

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）
需要予測	←大幅に減少 減少 やや減少 **現状維持** やや増加 増加 大幅に増加→	←大幅に減少 減少 **やや減少** 現状維持 やや増加 増加 大幅に増加→
事業環境認識	中長期的にインドおよび東南アジア等の新興国を中心に鉄鋼需要は底堅く成長することが見込まれます。鉄鋼生産は、鉄鉱石および原料炭を原料とする高炉法と主に鉄スクラップを原料とする電炉法に分かれます。既存の製鉄法に代わる新技術も研究されていますが、経済性の観点から、短中期（10年程度）で新技術が急速に普及することは想定されていません。	鉄鋼需要は堅調な増加が予測されるものの、炭素価格の導入、鉄スクラップを原料とする電炉法やCO_2発生量の少ない新製鉄法（水素還元製鉄法等）による鉄鋼生産の割合が増えると予測されています。一方、CCUSの普及によりCO_2回収設備が高炉に付帯され、原料炭が引き続き主原料となる可能性や高炉法の更なる効率性追求により、高品位原料炭の需要は一定程度維持される可能性もあります。また、環境許認可の取得難易度上昇や経済性悪化に伴い、新規炭鉱投資が減速することで、供給も減少する可能性があります。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
中長期的な鉄鋼需要の増加を背景として原料炭需要は安定的に伸長する見込みであり、引き続き需要家に対して原料炭の安定供給責任を果たしてまいります。 2℃シナリオ下の事業環境においては、炭素価格の導入や電炉法・CO_2発生量の少ない新製鉄法による鉄鋼生産の割合が増えると予測されており、これらの動向は当社原料炭事業へも影響を与えるものですが、低炭素志向が高まることで高品位原料炭のニーズは相対的に高まると見られ、高品位原料炭を主力商品とする当社原料炭事業の優位性は一定程度維持される見込みです。 原料炭需要に影響を与える可能性のある新技術（新製鉄法、CCUS）、電炉、各国政策の進展状況等を継続的に把握・分析するとともに、当社原料炭資産の競争力強化に取り組みます。 また、低炭素社会への移行を見据えた具体的取り組みとして、子会社のMDP社を通じて豪州原料炭事業のBMAでの生産プロセスで排出される温室効果ガス削減（スコープ1・2）に現場で取り組むとともに、原料炭事業のパートナーであるBHP社と共同で、原料炭バリューチェーン全体での排出量削減（スコープ3）に資する研究支援に取り組んでいます。

天然ガス

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）
需要予測	← 大幅に減少 減少 やや減少 現状維持 **やや増加** 増加 大幅に増加 →	← 大幅に減少 減少 やや減少 **現状維持** やや増加 増加 大幅に増加 →
事業環境認識	熱源や石油化学製品用途として、また再生可能エネルギーの普及を上回る電力需要増を支える発電用燃料用途として、ヨーロッパを除く全地域で天然ガスの需要増加が見通されています（2018～2040年に年平均1.4%で成長）。その中でも可搬性が高いLNGは特に成長が見込まれます（2018～2040年に年平均3.4%で成長）。	全世界のガス需要量は2018年比2030年時点で8%増加した後、2040年には2018年比2%減少する見通し※4です。地域別では、2040年にかけて中国・インドを中心にアジア太平洋のガス需要量が大幅に増加します。一方、米州・ヨーロッパ・ユーラシアのガス需要は2040年にかけて減少する見込みです。産業別では、発電・建物用途の需要は逓減しますが、大型輸送や産業用の熱源といった脱炭素化が難しい分野での石油・石炭代替需要の増加が見込まれます。※4 LNG貿易量は2018年比2040年時点で81%増加する見通し。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
石油・石炭の代替燃料は天然ガスと再生可能エネルギーのハイブリッドとなることをベースケースとして想定し、既存事業の基盤強化や建設中案件の着実な立ち上げに加え、競争力を有する新規プロジェクトへの参画、新興市場での需要開拓及び販売機能の強化等を通じて、LNG事業の収益拡大を目指します。 2℃シナリオ下では全世界の天然ガス需要は2030年まで増加した後、需要は減少すると見通されていますが、当社の天然ガス事業は、需要の増加に合わせた新規プロジェクトの立ち上げやコスト競争力の高い事業の厳選等により高い競争力を維持できる見通しです。 同シナリオ下で需要の大幅増が見込まれるアジアにおける旺盛なエネルギー需要を取り込むべく、引き続き同地域における積極的な新規市場開発を進めて参ります。また、2℃シナリオ下で収益を左右する要素となり得る炭素税導入などの各国政策の動向に留意しモニタリングを継続するとともに、石油・石炭代替需要増加の引き金となり得る大型輸送や産業用の熱源といった脱炭素化が難しい分野における技術動向を踏まえたマーケティングや事業構想を推進します。更には、2℃シナリオ化の耐性を高めるCCUSの技術動向にも留意しながら天然ガスバリューチェーンのカーボンニュートラル化に繋がる取組みを並行的に実施することで、気候変動移行リスクに対する耐性強化と機会の取り込みを積極的に進めます。

○ 自動車（乗用車・ピックアップトラック）

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）
需要予測	←大幅に減少 減少 やや減少 現状維持 **やや増加** 増加 大幅に増加→	←大幅に減少 減少 やや減少 現状維持 **やや増加** 増加 大幅に増加→
事業環境認識	中長期的な世界人口の増加、新興国の経済成長と共に、需要は大きく伸長すると見込まれます。特に東南アジアでの内燃機関車両への需要が伸長することに加えて、世界的な環境規制の強化により、中国や欧州では、電動車両(電気自動車(EV)、プラグインハイブリッドEV(PHEV）、ハイブリッド自動車(HEV）)への需要増加も見込まれます。 また、自動車産業は、CASE(コネクテッド、自動運転、シェアリング／サービス、EV・電動化)に代表される技術革新により、100年に一度の変革期に直面しており、内燃機関車両から電動車両への移行や、保有から利用へのニーズシフトを捉えたモビリティ・サービスの需要拡大が見込まれます。	需要全体は一定程度拡大していくと見込まれるものの、自動車産業への更なる環境規制強化等、自動車関連の各国税制・法制が見直されることで車両保有・走行コストが増加し、公共交通機関（バス／鉄道）へモーダルシフトが起こる等、拡大の程度はSTEPSシナリオほど見込まれないことが想定されます（2040年時点での需要は2018年比+21.9%[STEPS比▲24.4%]）。 また、中国や欧州では内燃機関車両から電動車両へのシフトが加速すると見込まれますが、インドおよび東南アジア等の新興国では、充電インフラ整備などの課題もあり、内燃機関車両への需要は底堅いと見込まれます。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
更なる成長が期待でき、重点市場と位置付けるASEANでは、インドネシアで三菱自動車工業製車両を、タイではいすゞ自動車製車両を取り扱い、生産／販売／販売金融／アフターセールスサービスなどの一連のバリューチェーン(川上～川中～川下)に、引き続き深く関与していきます。両市場の事業基盤を更に強化するとともに、中国・ロシア・インド・フィリピン・ベトナムなどの新興市場を含め、一層のバリューチェーン拡大を図ります。 ASEANでは、2℃シナリオ下でも当面の間は内燃機関車両の需要が中心であると想定するものの、各国の税制や法規の動向を注視しながら、当社が取り扱う市場を中心に販売・生産等の観点から電動車両の普及に寄与していきます。 三菱自動車工業とは、これまで英国・オランダを中心にPHEVの販売実績を積み上げるなど、予てから電動車両の拡販に積極的に取り組んでおりますが、今後の需要拡大をにらんで、2019年度にインドネシアで他社に先駆け初めて投入したPHEVの更なる普及を推進しています。 また、長年培ってきた機能と地域密着型のネットワークといった事業基盤をさらに強化し、モビリティ・サービス事業を通じて社会課題の解決に取り組むことで、当社事業の持続可能性を担保していきます。

船舶

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）
需要予測		
事業環境認識	世界の物流(含む陸上輸送)の70-80%を海運が担っており、モーダルシフトが進む中において代替不可な基幹的輸送インフラとして、海運需要は大幅な増加が見込まれます(2070年時点での需要は2019年比+260%)。 IMO(国際海事機関)は、2030年に単位輸送当たり温室効果ガス排出量を2008年比で40%改善し、2050年には温室効果ガス総排出量を2008年比で50%削減することを目標として掲げており、2020年代後半以降、より低環境負荷な低硫黄・LNG燃料を中心とした次世代燃料への移行が進むことが想定されています。	海運需要量はSTEPSよりは落ち込むものの、2070年時点での需要は2019年比+230%と大幅な増加が見込まれます。既存規制の厳格化、及び新規規制の導入により、低硫黄・LNG燃料のみならず、バイオ燃料、水素、アンモニア燃料等の次世代燃料の普及が加速することが想定されます(2050年には現時点で主流な化石燃料の燃料シェアが2019年比で▲20%以上減少)。こうした変化に伴い、造船業界に於いても重油燃料使用の旧型船ではなく、上記の次世代燃料を用いた新型船の開発・建造、更には次世代燃料のサプライチェーン網の構築と港湾での供給インフラの整備が必要となります。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
上記で見込まれている次世代燃料への移行は、将来的には当社保有船舶の改修や新型船への入替需要を生じさせる可能性がありますが、次世代燃料への切替と供給インフラ整備は2030年以降加速していくため、現在当社が保有する船舶に関する入替コストは限定的です。次世代燃料への切替動向、性能面・コスト・インフラ等の検証と新造船建造価格や運賃動向、供給体制整備状況を確認しながら新たな事業機会を模索していきます。また、運航に必要となる燃料費に係る追加コストについては、今後も荷主/オペレーターが負担するという大枠の構造が継続されると考えられるため、当社にとってのリスクは限定的とみています。 2020年には国内パートナー企業6社と共に、ゼロエミッション電気推進船の開発、実現、普及に向けた様々な取り組みを通じて新しい海運インフラサービスの構築を目指す「e5（イーファイブ）コンソーシアム」を設立しました。先進船舶の開発・導入を通して内航海運業界に付加価値を提供することにより、当社事業の持続可能性を高めていきます。

○ 発電（再生可能エネルギー）

	2℃シナリオ（SDS）
需要予測	← 大幅に減少 ｜ 減少 ｜ やや減少 ｜ 現状維持 ｜ やや増加 ｜ **増加** ｜ 大幅に増加 →
事業環境認識	2℃シナリオ下では、再生可能エネルギーを主力電源として捉える政策が中心になると考えられ、規制緩和や技術革新を促し、環境面のみならず、経済的、社会的に成立する電力システムの構築が求められると考えられます。これら動向により、再生可能エネルギーにおける事業機会は大きく増加すると見込まれています。この点では、電力の安定・安全な供給を持続しながら再生可能エネルギーの増大を支える技術（蓄電、水素、送電技術、需給調整技術、電力電子取引）の多面的な取り組みが必要になると捉えており、同分野における市場拡大も見込まれています。 欧州における洋上風力をはじめ、世界各地域において再生可能エネルギーの積極的な導入が進むとともに、再生可能エネルギーの普及に伴い、電源構成や電力供給の形態が変わることで、送電事業や、蓄電池を活用したサービス、VPP（Virtual Power Plant）等の需給調整機能を持つ事業機会が増えていくと見込まれています。 再生可能エネルギー発電事業においては、火力発電と同様に、地産地消という電力の特徴を踏まえ、国・地域ごとの政策等に対応した事業経営を引き続き行うことが重要と捉えています。他方、市場規模の拡大に伴い、コモディティ化が進展してコスト競争が激化することも見込まれます。 なお、再生可能エネルギーや蓄電池の普及による電力システムの分散化傾向は、規制・技術革新等の状況により、国・地域による差異や発現するタイミングが大きく異なる可能性があることを認識しています。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
再生可能エネルギーの普及やそれに伴う政策に合わせ、国や地域ごとの特徴を踏まえながら、電力バリューチェーンにおけるポートフォリオの最適化を図っていきます。再生可能エネルギー事業では、再生可能エネルギー比率30%（2030年時点、発電量ベース）を目指すとともに、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ています。再生可能エネルギーの積極的な導入が進む欧州においては洋上風力を中心に当社の取り組みはほぼ全ての案件が再生可能エネルギー事業となっています。さらに、ローソン店舗を活用した電力小売りバーチャルパワープラント（VPP）事業や、アフリカにおけるオフグリッド分散電源事業等、新規のビジネス事業機会にも積極的に取り組んでいます。 2℃シナリオ下においては、低・脱炭素社会に向けた再生可能エネルギー発電（太陽光・陸上風力）の需要増加、また電力事業構造の変化（VRE※5増加に伴う系統安定化の必要性増加）により蓄電池や電気自動車（EV）、プラグインハイブリッド自動車（PHV）を活用したサービスが普及すると見通されている中、再生可能エネルギーを支えるビジネスにも取り組んでまいります。 中長期的には、電化や省エネに伴う電力需要の見通しや、カーボンインテンシティ（二酸化炭素排出原単位）ゼロに向けた技術動向も適切に把握し、需要サイド（蓄電池、EV、水素等）におけるデマンドレスポンス※6への対応を含め、新たな付加価値の提供に取り組んでいきます。

※5 太陽光や風力発電等出力が変動するいわゆる「変動電源」（variable renewable energyの略）。

※6 電気の需要（消費）と供給（発電）のバランスを取って電力の安定供給を図るため、電気料金価格の設定またはインセンティブの支払いに応じ、需要家側が電力の使用を抑制するよう電力の消費パターンを変化させる仕組み。

○ 銅

	2℃シナリオ（SDS）
需要予測	← 大幅に減少 ‖ 減少 ‖ やや減少 ‖ 現状維持 ‖ **やや増加** ‖ 増加 ‖ 大幅に増加 →
事業環境認識	2℃シナリオ下においては、欧米を中心に世界中でCO_2排出が少ないEV（含、ハイブリッド）、および風力発電・太陽光発電を中心とした再生可能エネルギー発電の普及が加速する見込みですが、これらは従来のガソリン車及び火力発電設備と比べ、導電性が高く送電ロスが少ない銅を多量に使用するため（巻線、配電線等）、銅需要はさらなる増加が期待されます。 一方で、供給面では、拡張・新規開発の難度の高い鉱山・プロジェクトが多く、将来的には銅需給のタイト化が見込まれます。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
現在、当社はチリ・ペルーにて銅鉱山事業に参画し、25万トン／年の持ち分生産量を保持しています。今後も原料炭と並ぶ金属資源ビジネスの中核と位置付け、既存資産の優良化に努めると共に新規優良案件の開発機会も並行的に検討し、需要家に対して銅の安定供給責任を果たしてまいります。 2℃シナリオ下の事業環境においては、さらなる銅需給のタイト化が見込まれます。当社では、EV（含、ハイブリッド）および再生可能エネルギー発電の普及加速等による銅需要の増加に伴う事業機会の取り込みを着実に進めてまいります。 また環境負荷軽減施策として、当社投資先の各銅鉱山に於いても、操業に使用する全ての電力を再生可能エネルギーに転換するといった取り組みを進めています。

一般炭については、事業ポートフォリオ強靭化の観点から見直しを行った結果、全ての権益を売却したため、本分析の対象から外しています。

3）事業戦略への織り込み

上述の7つのモニタリング対象事業のうち、移行リスクが大きいと考えられる事業については、事業戦略策定時に2℃シナリオを低炭素シナリオとして考慮し、戦略に織り込んでいます。

物理的リスク

当社グループの一部事業では、特にその操業において物理的リスク（洪水、渇水や水不足、海水温・海面の上昇等）による影響を受ける可能性があります。
各事業においてその特性に応じたリスク対応を実施していますが、特に物理的リスクによる影響が大きいと考えられる原料炭事業、銅事業及びサーモン養殖事業に関しては、以下のような取り組みを実施しています。

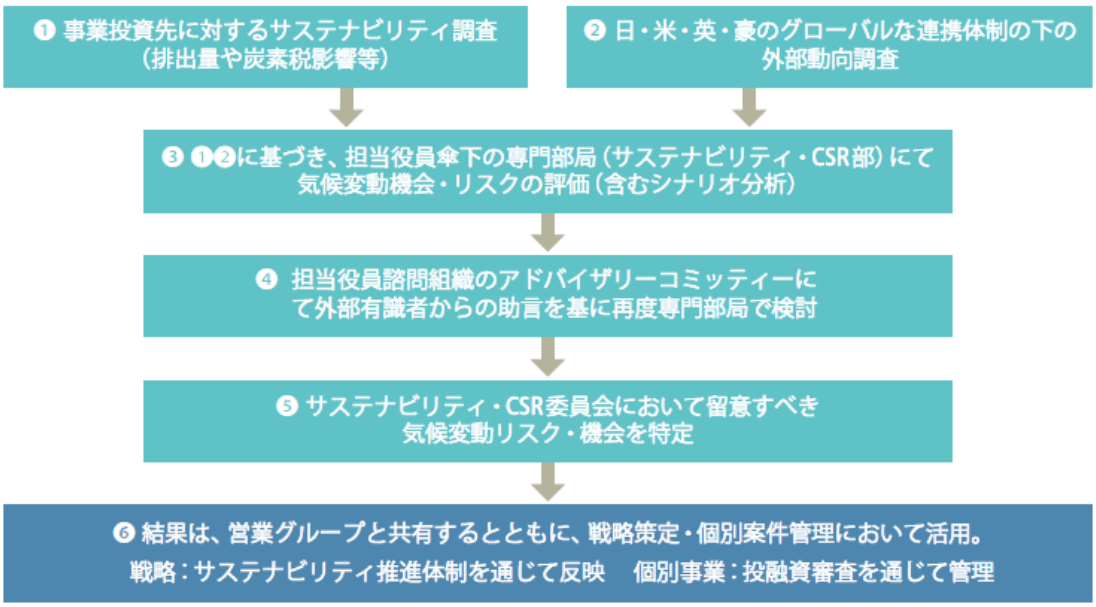
原料炭事業／豪州
当社の原料炭事業が所在する豪州・クイーンズランド州において巨大サイクロン・洪水が発生した場合に、施設の破損や操業中断等の影響が出る可能性があります。 今後の気候変化も想定し、これらのリスクに対する耐性強化に向けた改善取り組みを継続的に講じています。 • 港湾：気候変動に伴う波高の上昇も考慮の上、最新の自社港湾インフラについては、1000年に1度の高波を想定した設計となっている。 • 炭鉱：各炭鉱における採掘計画に基づき貯水基準をレビューし、貯水池・炭鉱間の送水管・排水設備の整備等を通じ、大規模降雨への耐性を高めている。

銅事業／南米
当社の銅事業が所在する南米において水資源の不足・渇水が起きた場合、河川・地下水から十分な取水ができなくなり、操業への影響が出る可能性があります。 一方、事業現場では海水淡水化プラント建設や水の再利用率向上など、河川・地下水からの取水への依存度を減らす取り組みを既に実施しています。

サーモン養殖事業／欧州・南米・北米
世界的な海水温・海面の上昇が起きた場合、養殖適地に影響が出る可能性に加え、病害・赤潮等の増加に伴う斃死率の上昇および生産コストの増加等の影響が生じる可能性があります。 当社のサーモン養殖事業は、海水温・海面の上昇による投資の価値毀損が発生しないか留意しつつ行っており、海水温の上昇の影響を受けにくい地域（ノルウェー北部及びチリ最南部）等で養殖を行っていますが、物理的リスクが顕在化する可能性も踏まえ、サイト毎に水温データを収集しモニタリングを実施することに加え、海水温の上昇によって懸念される病害等の対策に関する研究を行っています。

リスク管理

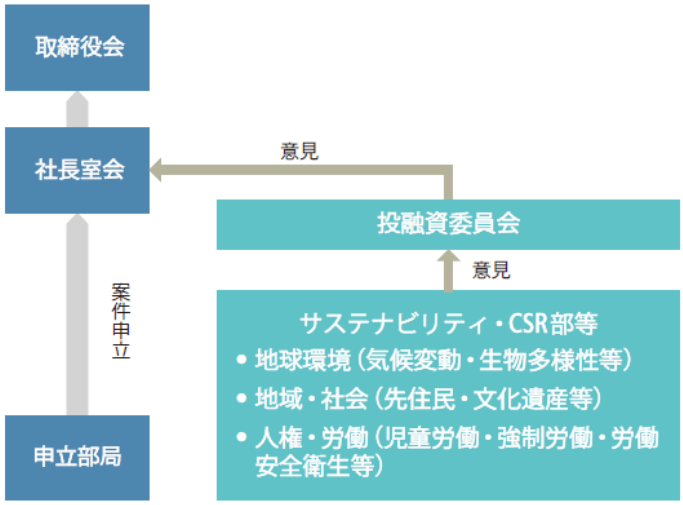
当社が留意すべき気候変動に係るリスク・機会については、定期的に行う社内外調査結果を基に、全ての営業グループCEOが討議に参画するサステナビリティ・CSR委員会において評価・特定しています。評価・特定したリスク・機会は、サステナビリティ推進体制の下、戦略策定・個別事業管理の両面において活用しています。



投融資審査

当社では、投融資案件の審査に際し、取締役会や社長室会において審議される全ての案件を、投融資委員会が審議する仕組みを導入しており、経済的側面だけでなくESGの観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。また、投融資委員会には、サステナビリティ・CSR部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響を踏まえた意思決定を行う審査体制を整備しており、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。気候変動関連では移行リスク・機会や物理的リスクの観点から、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。

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。

指標と目標

当社では、連結ベースで気候変動関連の機会の取り込み、リスクの低減を目指し、以下の目標を設定しています。

目標①：温室効果ガス排出量

2030年までに総資産※1当たり温室効果ガス排出量※2の25%削減

※1 原単位算出に用いる総資産は財務会計基準の総資産とは異なる。

※2 2016年度比。連結ベース（単体および子会社）の温室効果ガス排出量。

目標②：再生可能エネルギー

2030年までに発電事業における再生可能エネルギー比率30%超（発電量ベース）

参照 関連データは、後段の取り組み・パフォーマンスデータ・その他参考データパート、および、水資源セクションを参照してください。

取り組み

低・脱炭素化事業

当社は、低炭素化を当社が対処・挑戦すべき重要な経営課題の一つと捉えており、様々な分野で事業を通じた低・脱炭素化を推進しています。特にエネルギー分野においては、当社内でEX（Energy Transformation）と称し、低・脱炭素社会を見据えたエネルギー分野の変革への挑戦、及びその過程におけるエネルギー関連の事業ポートフォリオの進化を通じ、全産業に跨る共通課題である低・脱炭素化に取り組んでいくことで、環境課題への適合と、エネルギー安定供給という社会的使命の両立を図り、当社の中長期的な持続的成長に繋げていきたいと考えています。

再生可能エネルギー事業

各国政府・自治体による促進制度や技術革新により、再生可能エネルギーの導入がさらに加速するとともに、環境負荷の低いガス火力の導入機会拡大が見込まれています。

再生可能エネルギー事業については、2030年における発電事業に占める再生可能エネルギー比率30%（発電量ベース）を目指すことを目標として設定しています。再生可能エネルギーが世界の主力電源となっていく潮流を捉え、2020年に実施した、再生可能エネルギー事業開発を積極的に進める総合エネルギー事業を展開するオランダEneco社買収に代表されるように、再生可能エネルギーを起点とした発電から販売までの取り組み・投資を拡大する方針です。再生可能エネルギーとデジタル技術を組み合わせることで、再生可能エネルギーの弱点である間歇性※を補い、電力の安定的な供給に貢献するだけでなく、電力利用状況に応じた電力需給の調整機能等、顧客に対して新たな付加価値を提供することで、持続可能な社会構築への貢献を目指していきます。

※ 再生可能エネルギー発電は自然条件により日ごと・時間ごとに安定した出力を維持できない特性を有しています。

再生可能エネルギー案件

（2020年9月末時点）

国名	発電所名	燃料	持分容量（Net、万kW）
米国	Nexamp	太陽光	17.4
メキシコ	Eolica del Sur	風力	19.8
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
ベルギー	Norther	洋上風力	9.2
オランダ	ENECO保有再エネ案件	太陽光	107.2
		風力	
		洋上風力	
		バイオマス	
ヨルダン	Shams Maan	太陽光	1.8
フィリピン	UPC風力IPP	風力	2.2
インドネシア	Star Energy	地熱	7.9
タイ他	EGCO保有再エネ案件	太陽光	6.7
		風力	
		地熱	
		水力	
		バイオマス	
マレーシア	Gebeng Solar	太陽光	0.3
日本	阿蘇熊本ソーラー	太陽光	0.2
日本	小名浜ソーラー	太陽光	0.5
日本	小名浜・泉ソーラー	太陽光	0.2
日本	日本製紙メガソーラー小松島	太陽光	1.3
日本	たはらソーラー	太陽光	2.8
日本	長崎田手原ソーラー	太陽光	0.5
日本	東野崎ソーラーエナジー	太陽光	0.7
日本	高知ソーラー	太陽光	1.3
日本	JAMCソーラー	太陽光	2.1
日本	秋田潟上陸上風力	風力	2.9
日本	MCPV	太陽光	0.3

○ 再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み（Eneco）

オランダ総合エネルギー事業会社であるEnecoは、オランダ、ベルギー、ドイツの3ヵ国を中心に、再生可能エネルギー（以下「再エネ」）を中核とした発電事業、電力・ガストレーディング事業、電力・ガス小売事業、地域熱供給事業を展開しており、オランダ第3位の強固な顧客基盤とともに、約130万kWの再エネ資産を保有しています。2007年から他社に先駆けて再エネ開発を行い、2011年からは、消費者向けに100%グリーン電力（グリーン証書の活用含む）を供給する等、グリーンブランドとしての地位も確立しています。また、顧客重視のサービスをいち早く会社目標として掲げてきた先進的な企業です。加えて、オランダ企業としては初めて「Science Based Targets（科学と整合した目標設定）」という2℃目標※に整合した目標を設定する企業として認定されるとともに、国内外から気候変動対策に積極的に取り組む企業として認められています。

当社とEnecoは、2012年より現在に至るまで、3件の欧州洋上風力発電事業（123万kW）及び欧州で最大規模の蓄電事業（5万kW）で協業、欧州での再エネ導入拡大に貢献して参りました。当社は、Enecoの技術力・ノウハウを活用し、欧州外でも再エネ開発を更に加速させ、経済価値、社会価値、環境価値の三価値同時実現による持続可能な社会構築への貢献を目指します。また、同社の顧客基盤と当社の持つ様々な商材・サービスを組み合わせることで、同社顧客向けのエネルギーマネジメント関連の新サービスを充実させ、「中期経営戦略2021」で掲げた、事業経営モデルによる成長の実現を目指します。

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

※ パリ協定にて提唱された、地球全体の平均気温の上昇を産業革命前と比べ2℃未満に抑える目標。

送電事業

欧州において拡大する洋上風力発電事業においては、沖合の洋上風力発電設備から陸上の送電網につなぐ海底送電事業が不可欠となります。当社は、英国において、洋上風力発電事業の普及拡大を支える海底送電事業にいち早く参入し、業界で確固たるポジションを築いています。

送電

（2020年9月末時点）

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

オフグリッド地域の分散電源事業

国連の統計データでは、2050年までにサブサハラ・アフリカ地域の人口は倍増して21億人にまで増加するといわれています。そのうち、現在、送配電網が整備されていないオフグリッド地域（無電化地域）には6億人以上が居住しており、その人口は今後も増加を続けるといわれています。当社は、このアフリカのオフグリッド地域において蓄電池を活用した分散電源事業を推進しています。電源（太陽光パネル、蓄電池）と生活家電（照明、ラジオ、TV等）を組み合わせた機器を一般家庭向けにサービスとして提供し、オフグリッド地域への電力供給を実現するとともに、現在、当該地域で一般的に照明として使用される、ケロシンランプによる健康・環境への影響を低減する役割を担っています。

（2020年9月末時点）

事業名	事業内容	事業説明
BBOXX	オフグリッド地域での分散電源事業	アフリカ・アジアの11カ国で事業を展開、顧客は約30万世帯。
NEoT Off Grid Africa	オフグリッド地域での分散電源事業者向けアセットファイナンス	コートジボワール・ナイジェリアにて、オフグリッド事業者向けにアセットファイナンスを提供。

燃料アンモニア／水素

燃料アンモニア

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

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

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

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

水素

水素はエネルギー利用における新たな低炭素化の選択肢として注目されています。水素は化石燃料を代替するクリーンな発電燃料としてだけでなく、電解装置を用いた水の電気分解により余剰再生可能エネルギーを貯蔵する事で調整力としても機能します。また、水素を用いて発電・発熱する燃料電池は、運輸・家庭・産業部門の低炭素化の鍵として期待されています。当社は、水素社会の到来を見据え、水素の国際間大量輸送を目指し、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の助成事業「有機ケミカルハイドライド法による未利用エネルギー由来水素サプライチェーン実証[※1]」への参画を皮切りに、今後ますます裾野が広がる水素エネルギー分野に積極的に取り組んでいます。

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

シンガポール共和国の持続可能な水素経済実現に向けた協力

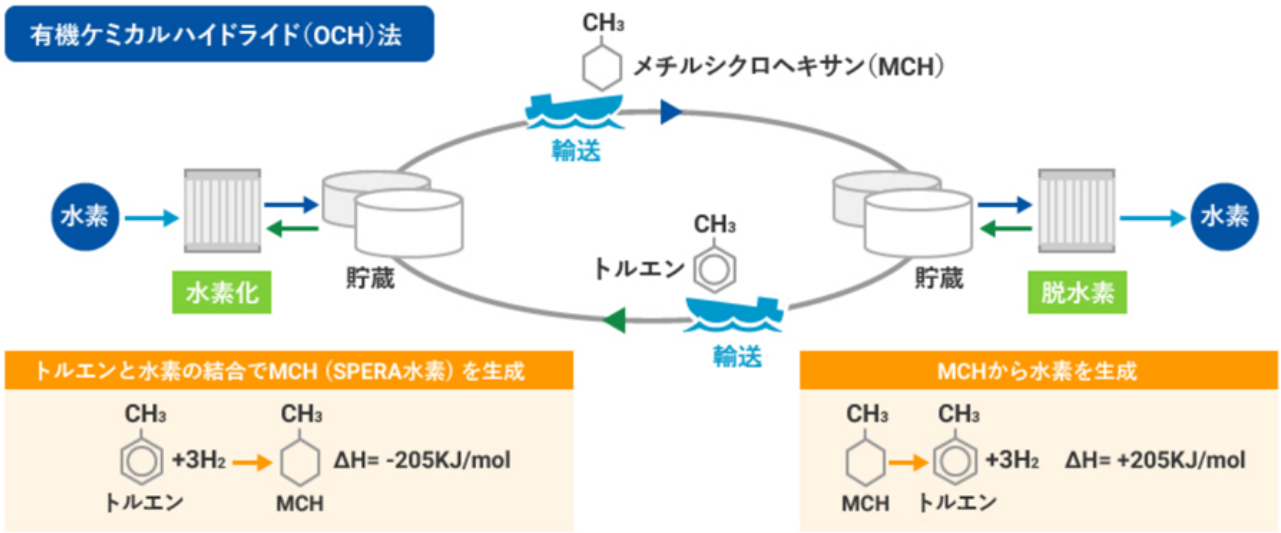
2020年3月、当社はシンガポールの民間5社（City Gas社、Jurong Port社、PSA Corporation Limited社、Sembcorp Industries社、Singapore LNG Corporation社）および千代田化工建設株式会社（以下、「千代田化工」）と、シンガポール政府関係者の同席の下、シンガポール共和国の持続可能な水素経済の実現に向けた相互協力について覚書を締結しました。

シンガポール政府は、2020年に発表した長期低排出発展戦略（Long-Term Low-Emissions Development Strategy）において、2050年までに同国CO_2排出量を2030年の半分（年間3,300万トン）に削減し、21世紀後半のできるだけ早い時期に「CO_2排出量実質ゼロ」を達成することを目標としています。同政府は、この目標実現において、水素および低炭素技術の導入を重要な取り組みの一つと位置付け、その導入を推進することで、環境性、経済性、信頼性、持続可能性のバランスが取れた優れたエネルギーシステムへの転換を目指しています。

この取り組みを推進する上で、NEDOの「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」により実証された千代田化工の水素貯蔵・輸送技術（スペラ水素®※2）は重要な役割を果たすことが期待されており、本技術の導入および関連する事業機会に高い関心を持った上記企業他と共に、更なる水素コスト削減に向けた協議、及び、電力やモビリティを中心とした水素需要に対する水素供給事業の検討を進めています。

※2 輸送が課題であった水素を、トルエンとの化学反応でメチルシクロヘキサン（液体、千代田化工建設商標登録名スペラ水素®）に転換させ、体積500分の1にして常温常圧で貯蔵・輸送。輸送先で脱水素により水素とトルエンに分離し、需要家に水素を供給するとともに、トルエンをスペラ水素®の原料として再利用する循環システム。

千代田化工のSPERA水素®システム



CCUS

パリ協定の目標達成への貢献を目指す当社は、目標達成のためにはCCS(Carbon Capture and Storage)及びCCU（Carbon Capture and Utilization）（以下あわせて「CCUS」）が果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、2℃目標達成のためには、2050年に排出されるCO_2の内の約10%はCCUSにより削減する必要がある（その他は再生可能エネルギーや省エネ技術等により削減）としており、IPCC※においても、CCUSの果たすべき役割が強調されています。CCUSは、CO_2の排出源となる産業から、燃料・化学素材、建築材料などの最終製品を製造する産業まで、複数の産業を跨ぐ領域であることから、あらゆる産業に面している当社の総合力を発揮できる事業機会の一つと認識しています。この事業機会を取り込むべく、当社では、グループ横断型のタスクフォースや連絡会を立ち上げ、CCUSの事業化を推進しています。

CCUでは、既に商業化済の技術・商品がある建築材料分野（コンクリート等）を短期的な取り組み、実証に向けて更なる研究開発が必要な燃料・化学素材分野（ジェット燃料や化学繊維等）を中長期的な取り組みとして、国内外の様々な企業・技術との協業や投資を通じて新事業の開発に取り組んでいます。また、CCSにおいても日本CCS調査株式会社を通じて実証事業に参画するなど、多岐にわたるCCUS分野で取り組みを加速させています。

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

○ 建築材料分野の取り組み

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

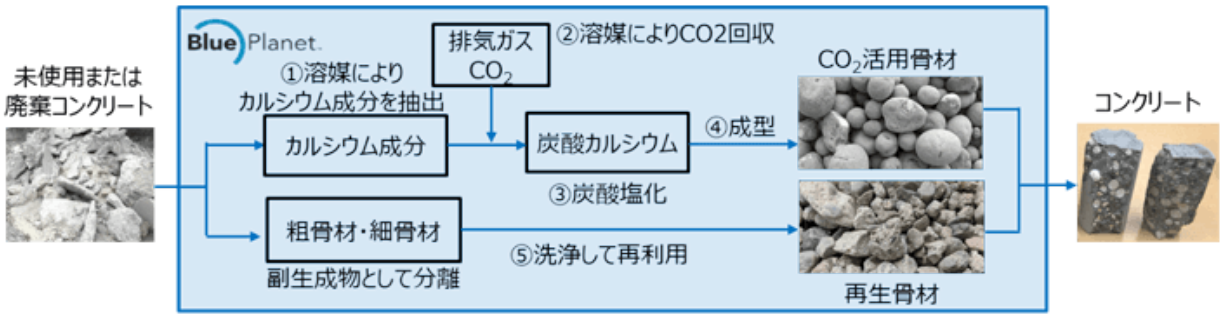
SUICOM

CO_2-SUICOMは、コンクリート製造時のCO_2排出量を実質ゼロ以下にすることを世界で初めて実現した商業化済みのコンクリートブロック製造技術です。コンクリートの原料であるセメントの製造工程におけるCO_2削減と、コンクリートへのCO_2吸着によりCO_2排出量が実質ゼロ以下を達成します。国内では既に東京外環道の工事や舗装道路等での使用実績があり、海外における事業化も進めています。中国電力株式会社・鹿島建設株式会社・デンカ株式会社・ランデス株式会社の4社が技術を担当し、当社は主に海外における事業化を担当しています。又、鹿島建設・中国電力・当社の3社でNEDO※の公募委託事業「カーボンリサイクル・次世代火力発電等技術開発／CO_2有効利用拠点における技術開発／研究拠点におけるCO_2有効利用技術開発・実証事業／CO_2有効利用コンクリートの研究開発」に採択され、生コンクリートや鉄筋コンクリート等、コンクリートブロック製品以外へのCO_2-SUICOM技術の適用を可能とする新たなCO_2有効利用コンクリートの研究開発に取り組んでいます。

※ NEDO：国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

Blue Planet

Blue Planetは、未使用コンクリート又は廃棄コンクリートなどの産業廃棄物にCO_2を固着させ、コンクリート原料である骨材の製造技術を有する米国のスタートアップ企業です。同社のCO_2活用骨材は、既に米国サンフランシスコ国際空港の改装工事で使用された実績もあり、CO_2と未使用・廃棄コンクリートの業界課題を解決しています。当社は同社への資金提供を行うと共に、同社のCO_2有効活用技術の事業化に向けた協業契約を締結しており、国内外の事業化を担当しています。2021年度にかけて米国カリフォルニア州シリコンバレー地区でCO_2有効活用技術の実証事業を行い、その後本格的に商業展開する計画です。



Blue Planet 技術プロセスフロー

CarbonCure

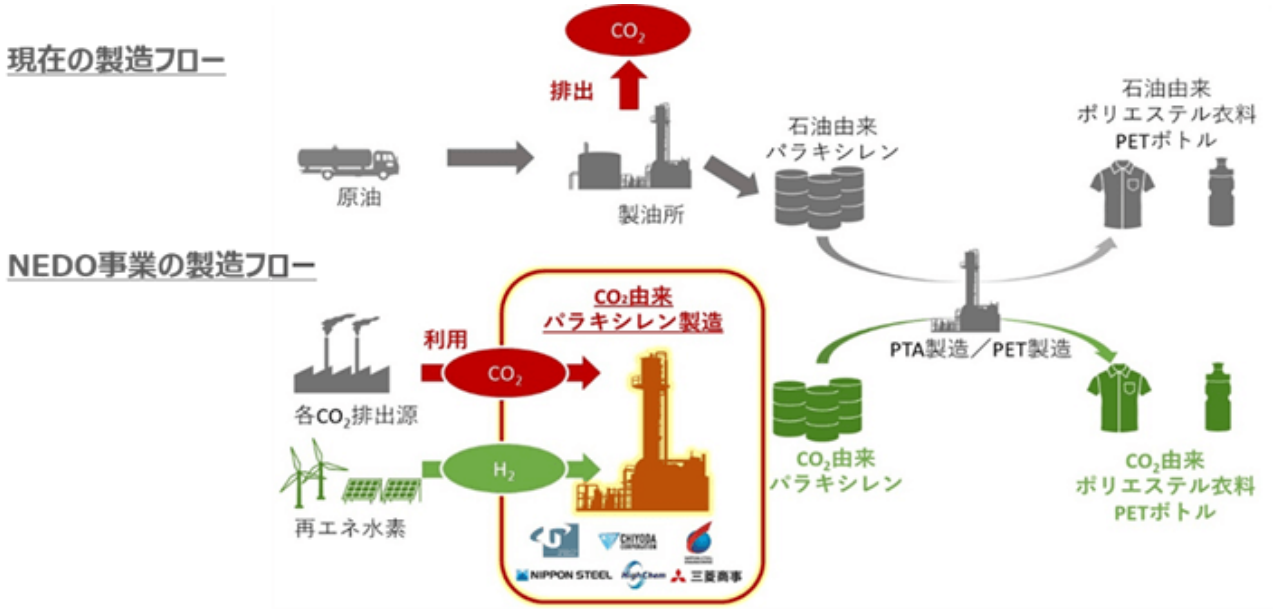
CarbonCure Technologies Inc.はコンクリート建材にCO_2を固定化する技術を有するカナダ企業です。当社はCarbonCureに資本参画すると共に、同社技術の事業拡大に向けて業務提携しています。CarbonCureのカーボンリサイクル技術は、生コンクリート製造時にCO_2を固定化・有効利用することでセメント使用量を削減し、CO_2を削減するものです。また、強度や信頼性は従来のコンクリートと変わらず、北米を中心に既に広く商業利用されています。

CO_2の回収から建材として活用されるまでのプロセス概要

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

燃料・化学素材分野の取り組み

当社は、CCUSの中長期的な取組分野として、更なる研究開発が必要な燃料・化学素材分野に取り組んでいます。具体的には、国立大学法人富山大学、千代田化工建設株式会社、日鉄エンジニアリング株式会社、日本製鉄株式会社、ハイケム株式会社と共に、NEDOの公募委託事業「カーボンリサイクル・次世代火力発電等技術開発／CO_2 排出削減・有効利用実用化技術開発／化学品へのCO_2利用技術開発」に採択され、CO_2から衣類やペットボトルの原料として使用されるパラキシレンを製造する技術の研究開発に取り組んでおり、その中で当社は世界最大のパラキシレン取引数量を誇る一社としてグローバルネットワークを活用した事業性の検証ならびに事業化を担当しています。パラキシレンは、その組成上水素原料の使用量を抑えながらCO_2を固定化できる特長があり、経済面・環境面いずれの観点でもCCUパラキシレンの可能性は大きいと認識しています。世界の人口増につれ衣類の需要は増えることが予想されますが、リサイクルでは賄え切れないポリエステル需要をCO_2から製造した循環型パラキシレンで石油由来の既存のパラキシレンを代替することを目指します。



CCS

苫小牧において実証事業を行っている日本CCS調査株式会社に参画し（2019年11月にCO_2の累計圧入量が目標である30万トンを達成済み）、同社を通じてCCS及び排出されたCO_2を有効活用したカーボンリサイクル技術の検討を進めながら将来の商業利用の可能性を追求しています。

電池

当社は、環境対応車への搭載や蓄電用途等でさらなる普及が期待されるリチウムイオン電池の開発・製造・販売を推進しています。欧州都市部の交通局・交通オペレーター等に対してEVバスや充電設備等のレンタルを含むサービス事業を推進し、電動モビリティ普及に寄与することを目指しています。

電池関連事業

（2020年9月末時点）

事業	事業内容	規模
㈱リチウムエナジージャパン	リチウムイオン電池製造	生産規模：1.5GWh
インド蓄電実証事業	蓄電事業	電池規模：10MW（10MWh）
ドイツにおける蓄電事業	蓄電事業	電池規模：48MW（50MWh以上）

電動車両

現在、世界のCO_2の排出量は運輸部門が2割ほどを占めるといわれており、自動車産業においてCO_2削減および脱化石燃料化は大きな課題となっています。当社は、世界各国での自動車販売事業に関与する中で、走行中の環境負荷が少ない三菱自動車工業㈱（以下、三菱自動車）製プラグインハイブリッド電気自動車『アウトランダーPHEV[※1]』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、三菱自動車が開発・販売する『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、さまざまな形で取り組んでいます。試乗会の開催や、電動車両を活用したイベントへの参加、電力会社他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、電動車両の拡販・普及活動を進めてきています。2019年11月にインドネシアで発売した『アウトランダーPHEV』は、ASEANで初めて発売されたPHEVとなりました。同国ではCO_2排出削減などの環境対策への関心が高まっており、『アウトランダーPHEV』の拡販を通して社会貢献していきます。また、環境問題に取り組む企業との協業として、当社事業投資先であるPT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia[※2]が国営電力会社や国営石油会社とEV充電環境整備拡大に向けた覚書を締結するなど、インドネシアの電動自動車普及に向けたサポートも行っています。

高級ショッピングモールに充電器を設置した際の『アウトランダーPHEV』

電動車両製造の低炭素化・リユース電池の活用

当社および三菱商事パワー株式会社※3（以下、三菱商事パワー）は、三菱自動車工場への太陽光発電設備導入や、電動車両電池のリユース技術の確立を通じて、電動車両の製造・普及に伴う環境への負荷を減らし、電動車両の普及を後押ししていきます。三菱商事パワーは電動車の主力工場である三菱自動車岡崎製作所（愛知県岡崎市）に屋根置き太陽光発電設備（約3.3MW、順次拡大予定）を設置しており、発電された電力を同製作所に供給することにより、同製作所のCO_2排出量を削減（年間削減量 約1,600t）し、電動車をより低炭素・クリーンに生産できる環境を整えることに貢献しています。また、岡崎製作所で生産された『アウトランダーPHEV』のリユース電池（株式会社リチウムエナジージャパン※4製）を活用した最大約1MWh容量の蓄電システムを、当社、三菱商事パワー共同で構築・実証しており、電動車の普及に伴い、発生する大量の中古電池のリユース方法の確立を目指しています。同蓄電システムは、三菱自動車の省エネに貢献するピークカットや、将来的にはVPP（バーチャルパワープラント）として活用することも検討し、地域の電力供給系統の安定化への寄与を目指します。さらに、万が一の災害等非常時の停電の際には、近隣地域の避難所となる体育館に本設備から電力を供給し、地域の皆様の災害対応にも貢献していきます。

※1 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。
※2 PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia：インドネシアで自動車販売事業を営む当社関連会社。
※3 三菱商事パワー株式会社：発電事業を営む当社100%子会社。
※4 株式会社リチウムエナジージャパン：当社、三菱自動車、株式会社GSユアサによる合弁会社。

その他の低・脱炭素化事業（グリーン物流、グリーンビルディング等）

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

「e5コンソーシアム」を設立～ゼロエミッションEV船の開発・実現・普及に向けた取り組みを推進～

当社は、2020年5月に旭タンカー株式会社、出光興産株式会社（トレードネーム：出光昭和シェル）、株式会社エクセノヤマミズ、株式会社商船三井、東京海上日動火災保険株式会社、東京電力エナジーパートナー株式会社と共に、ゼロエミッション電気推進船（以下「EV船」）の開発、実現、普及に向けた様々な取り組みを通じて新しい海運インフラサービスの構築を目指す「e5（イーファイブ）※1コンソーシアム」を設立しました。事務局は株式会社e5ラボ※2が務めます。

日本の重要な社会インフラである内航海運は、船員不足、船員の高齢化、船舶の老朽化といった構造的な問題に直面しています。また、我が国が取り組む気候変動対策の一つとして、海運業界からの温室効果ガス排出削減も求められています。これら喫緊の課題を解決するための有力なソリューションとして、「e5コンソーシアム」メンバー7社はEV船のもつ豊かな可能性、将来性に着目するとともに、通信・デジタルを用いた新たなサービスを業界向けに展開することも検討しています。メンバー各社がそれぞれの強み、技術ノウハウ、ネットワーク等を持ち寄り融合させることで、EV船を基礎とする、革新的な海運インフラサービスを提供するプラットフォームを構築していきます。

「e5コンソーシアム」の取り組みの第一弾として、大容量リチウムイオン電池を動力源とする世界初のゼロエミッションEVタンカーが2022年3月に竣工する予定です※3。

「e5コンソーシアム」は、先進船舶の開発・導入を通して内航海運業界に付加価値を提供することにより、持続的な内航海運の発展と我が国の社会・経済に貢献していきます。

※1 「e5」とは、海運業界における「electrification（電気化）」「environment（環境）」「evolution（進化）」「efficiency（効率）」「economics（経済性）」の5つのバリューを実現することで、安心・安全・良質な輸送サービスを社会に提供することです。

※2 旭タンカー株式会社、株式会社エクセノヤマミズ、株式会社商船三井、当社の4社が共同出資により立ち上げた株式会社e5ラボ（社長：一田 朋聡、本社：東京都千代田区）は、EV船のみならず、水素燃料電池、船上自動化設備、海上ブロードバンド、遠隔操船、海上向け（船舶）共通統合OSの開発等、海運業界にデジタルソリューション、デジタルトランスフォーメーションをもたらすべく、革新的な取り組みを意欲的に進めています。
株式会社e5ラボ　ホームページ http://e5ship.com/

※3 世界初のゼロエミッションEVタンカー2隻の建造を決定 https://asahi-tanker.com/news-release/2020/135/
ゼロエミッションEVタンカー　コンセプトビデオ https://youtu.be/6sJjzCbRFWw

2022年竣工予定ゼロエミッションEVタンカー

LNGトラック向け小型LNG充填設備を開発 北海道で実証試験を開始

当社と、エア・ウォーター株式会社（以下「エア・ウォーター」）は、LNGを燃料とする大型トラック（以下「大型LNGトラック」）向けに、物流施設内の限られたスペースに設置可能な小型LNG充填設備※1（以下「本設備」）を共同開発しました。

本設備は、日本で初めての可搬型の充填設備であり、且つ、停電時にもトラックへのLNG充填が可能となる自家発電設備を搭載した世界初のシステムです。加えて、排熱回収温水を循環利用することで、寒冷地や湿度が高い地域における氷結トラブルを回避することが可能です。

当社とエア・ウォーターは本設備の商用化に向けて、いすゞ自動車株式会社の大型LNGトラック1台と、イタリア製の大型LNGトラック2台を用いて、北海道での実証試験を実施予定です。両社は、北海道電力株式会社の協力を得て、本設備の有効性および大型LNGトラック実走行時におけるCO_2排出量と燃料費の削減効果を確認の上、事業化の検討を行って参ります。

日本においては、現状、大型LNGトラックが商用化されておらず、大型トラックの大半は、ディーゼルを燃料としており（約50万台）、CO_2排出量の削減が求められています。大型LNGトラックは、電気自動車や燃料電池車では達成が難しい1,000㎞以上の長距離走行が可能となり、従来の大型軽油トラックに比べて、10%程度以上のCO_2排出量削減※2が期待できます。加えて、将来的にCO_2フリーのLNGを使用するなど、CO_2の更なる削減策についても検討して参ります。

本設備の商用化にあたり、当社の1969年以降幅広く展開しているLNG事業およびその他の事業ポートフォリオの知見と、エア・ウォーターのLNGタンクローリーやサテライト供給設備などのLNG関連の開発・製造技術や物流ネットワークを有効的に活用します。本事業は環境負荷の低いクリーンなエネルギーへの転換の取組みの一つであり、両社は低・脱炭素社会の実現に向けて、2020年代半ばを目標に、本設備の設置と競争力ある自動車用LNG供給を全国展開していくことを構想しています。

※1 本設備は、大型トラック1台分の駐車スペース（3.3m×12.0m）に収まり、費用は従来型LNG充填所の1/2以下、燃料充填時間は軽油と同等以下の10分未満/回、最大で60台以上/日の連続充填が可能となる予定です（特許出願済み）。

※2 2016年度～2018年度の環境省「CO_2排出削減対策強化誘導型技術開発・実証事業」にて、いすゞ自動車が試作した大型LNGトラックは、高速走行を中心とした都市間輸送にて、1回の燃料充填あたり1,000km以上の走行と、2015年度重量車燃費基準値を達成したディーゼル車比CO_2排出量10%程度以上の削減を達成しました。

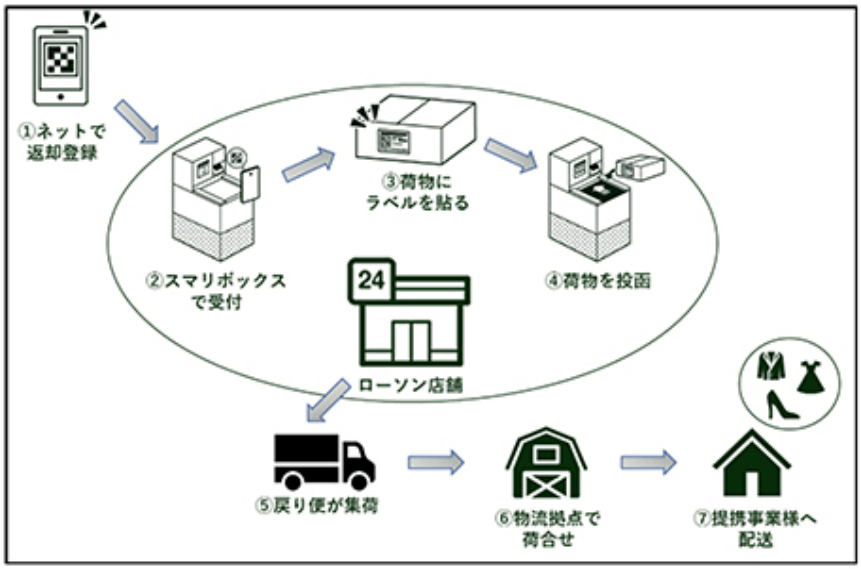
既存物流網の帰り便を有効活用するスマリ事業

少子高齢化や共働き世帯の増加、また昨今の新型コロナウイルス蔓延などの社会環境の変化によりEC市場は年々拡大を遂げており、中でもレンタル・シェアリングサービス、返品無料といった付加サービスを提供するEC事業者の増加に伴い、商品の返却・返品数の拡大が顕著となっています。一方で、人手不足は物流面でも深刻な問題となっています。当社は、㈱ローソンとの協業により、2019年4月からローソンの既存物流網を活用した商品の返却や返品・発送を受け付けるサービス「スマリSMARI」を開始し、2021年時点で首都圏・関西・中京の都市圏約3,000店舗で展開しています。

全国に約14,500あるローソンの各店舗では、毎日、専用配送センターから約7～8回商品が納品されています。スマリは、納品を終えたドライバーがスマリボックスから荷物を回収し、トラックの余積スペースで配送する取り組みで、既存物流網の戻り便を使用する事で新たなCO_2の排出を抑える環境配慮型ビジネスモデルとなっています。また、既存の物流網を活用するため、新たな人員の手配の必要もありません。また、スマリボックスの利用のみで返品作業が完了する仕組みの為、店舗にとっては、返品に伴うレジ作業時間の削減が期待できます。利用者にとっては、宅配便の返品伝票への記入や店舗でのレジ待ちの手間が省け、簡単にわずか数十秒で返品することができます。同時に、EC事業者にとっても、返品方法の多様化により顧客満足の向上が期待されます。
更に、非対面受付である事から、昨今の新型コロナウイルス蔓延による対面不安軽減にも役立っています。

スマリボックス

投函イメージ



スマリサービスの流れ

食品ロスの削減を目指す食品流通DX事業

日本における食品ロスは612万t（2017年）と試算されており、その食品廃棄規模はWFP※の世界食糧援助量（2019年）の約1.5倍に相当します。また、日本における食品ロスの内、食品の流通・生産の過程にて廃棄される事業系食品ロスは全体の約54%を占めており、食品流通業界として解決すべき重要な課題として認識されています。

当社はこのような食品流通の課題に対して、食品流通DX構想（下図参照）を立上げ、AI等のデジタル技術を用いて食品ロスを削減する取組を進めています。

食品流通DX構想

具体的には、食品卸における需要予測・発注自動化を実現するソリューションの開発に着手しています。食品卸の在庫量を削減しつつ、欠品も生じさせない適切な発注量をAIを用いて自動計算し実発注に繋げることで、「必要なモノを、必要なだけ仕入れる」ことが可能になり、食品卸における食品ロスの削減に貢献することができます。実証実験においては、従来の人手による発注業務と比較し、欠品率を低減させながら、在庫量を約3割削減できる結果が得られており、十分な効果を発揮できると見込んでいます。

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

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

上場REIT運用事業における不動産環境認証取得

三菱商事・ユービーエス・リアルティ㈱（MCUBSR）

当社子会社のMCUBSRは、上場不動産REIT運用会社として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。

投資法人全体の評価としては、今や世界標準としての位置付けを確立しているGRESB（グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク）において優れた参加者であることを示す「グリーンスター」を、日本リテールファンド投資法人（JRF）が6年連続、産業ファンド投資法人（IIF）は8年連続、MCUBS MidCity投資法人（MMI）は5年連続で獲得しました。加えて、IIFが2013年にJ-REITとして初となる「Sector Leader」に選出されるなど、早い段階から認証を受けており、2020年評価時点において最高位の「5スター」を、JRF及びMMIは、「4スター」を取得しています。また、CDP気候変動プログラムにも、JRFがJ-REITとして初めて2016年から参加し、2020年はスコアB-を取得しています。

不動産の性能評価については、CASBEE不動産評価認証※1、DBJ Green Building認証※2、BELS評価※3などを取得しています。さらに、2019年12月には、MMIがJ-REIT初となる「CASBEEスマートウェルネスオフィス評価認証※4」を一般財団法人建築環境・省エネルギー機構（IBEC）より取得しました。

MCUBSRでは、今後も引き続き投資法人全体の評価の向上を図るとともに、JRFでは環境認証物件比率80%以上（延床面積ベース）、IIFではポートフォリオベースで60%以上、物流施設で70%以上といったKPIを設定し、保有物件における外部認証等の取得割合を引き上げていく方針です。

私募ファンド・私募リート運用事業における不動産環境認証取得

ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント㈱（DREAM）

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

物流施設を中心に国内トップクラスの資産規模を有するDREAMプライベートリート投資法人（DPR）は、2020年GRESBのリアルエステイト評価にて、「グリーンスター」を3年連続、「4 スター」を2年連続で取得した他、総合型・アジア地域・非上場セクターの「Sector Leader」にも選出されています。

不動産の性能評価では、DREAMが運営する私募リート・私募ファンドが保有する12物件がCASBEE不動産評価認証※1、DBJ Green Building認証※2、BELS評価※3などを取得しています。

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

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

※2 DBJ Green Building認証
DBJ Green Buildingとは、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）が独自に開発した総合スコアリングモデルを利用し、環境・社会への配慮がなされた不動産（"Green Building"）を対象に、5段階の評価ランクに基づく認証をDBJが行うものです。

※3 BELS評価
BELS（Building-Housing Energy-efficiency Labeling System）とは「非住宅建築物の省エネルギー性能を評価する」公的制度です。新築建物、既存建物に関わらず様々な尺度を基に第三者機関が省エネルギー性能を5段階で評価する制度です。BELSには、日本初の公的な省エネ性能特化評価指標として、建築物の省エネルギー性能の適切な情報提供及び非住宅建築物に係る省エネルギー性能の一層の向上を促進する役割が期待されています。

※4 CASBEEウェルネスオフィス認証
CASBEEウェルネスオフィス評価認証とは、建物利用者の健康性、快適性の維持、増進を支援する建物の仕様、性能、取組みを評価するものです。建物内で執務するワーカーの健康性、快適性に直接的に影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する利便性や建築物の安全・安心に関する性能についても評価の対象としています。

○ 三菱商事・ユービーエス・リアルティ㈱ グリーンビルディング（2020年12月末時点）

日本リテールファンド投資法人

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2015年、2016年、2017年、2018年、2019年、2020年
CDP気候変動プログラム	B-	2016年、2017年、2018年、2019年、2020年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）	取得価格（百万円）
CASBEE	イオン板橋ショッピングセンター	Sランク	全体面積 72,737.91 ㎡ 専有部分 全体 64,096.14㎡ のうち取得資産 33,098.88㎡ （持分対応面積）	12,411
	イオン那覇ショッピングセンター	Sランク	72,997.08	10,830
	イトーヨーカドー四街道店	Sランク	55,977.58	13,744
	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
	東戸塚オーロラシティ	Sランク	150,684.26	50,500
	イオンモール鶴見緑地	Sランク	138,538.63	29,902
	あびこショッピングプラザ	Sランク	55,761.48	10,332
	MARINE ＆ WALK YOKOHAMA	Sランク	12670.93	11,300

CASBEE	mozoワンダーシティ	Sランク	233,606.73	55,480
	ならファミリー	Sランク	115,707.41	34,875
	おやまゆうえんハーヴェストウォーク	Sランク	60,788.15	10,709
	イオンモール伊丹	Aランク	144,723.12	21,488
	河原町オーパ	Aランク	16,515.39	18,500
DBJ Green Building認証	Gビル吉祥寺02	★★★	8,534.71	15,300
	Gビル御堂筋02	★★	1,389.79	15,000
	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
	西友ひばりケ丘店	★★	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	3,093
	Gビル自由が丘01（B館）	★★	895.12	
	DFS Tギャラリア沖縄	★★★★	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
	Gビル梅田01（A棟）	★★★	1,730.56	9,483
	Gビル梅田01（B棟）	★★★	1,169.93	
	Gビル梅田01（C棟）	★★★	1,225.20	
	Gビル南青山03	★★	1423.83	12,200
	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

DBJ Green Building認証	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	1,266

産業ファンド投資法人

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2015年、2016年、2017年、2018年、2019年、2020年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）	取得価格（百万円）
CASBEE	IIF福岡箱崎ロジスティクスセンターⅡ（既存棟）	Sランク	44,135.76	9,044
	IIF西宮ロジスティクスセンター（増築棟）	Sランク	6,075.58	859
	IIF三郷ロジスティクスセンター	Sランク	19,019.71	3,550
	IIF 新川崎 R&Dセンター	Sランク	11,894.29	6,300
	IIF品川ITソリューションセンター	Sランク	10,479.42	7,200
	IIF広島ロジスティクスセンター	Sランク	22,768.24	3,540
	IIF神戸ロジスティクスセンター	Sランク	39,567.74	5,193
	IIF野田ロジスティクスセンター	Sランク	38,828.10	6,500
	IIF福岡箱崎ロジスティクスセンターⅡ（増築棟）	Aランク	9,153.68	1,135
	IIF柏ロジスティクスセンター	Aランク	17,379.78	1,810
	IIF入間ロジスティクスセンター	Aランク	17,881.65	3,184
	IIF東大阪ロジスティクスセンター	Aランク	20,247.86	2,280
	IIF京田辺ロジスティクスセンター	Aランク	33,243.99	5,730
	IIF加須ロジスティクスセンター	Aランク	17,744.41	2,361

CASBEE	IIF厚木ロジスティクスセンターⅢ	Aランク	16,470.24	2,290
	IIF横浜都筑ロジスティクスセンター	Aランク	9,562.26	2,350
	IIF西宮ロジスティクスセンター（既存棟）	Aランク	10,608.00	1,300
	IIF 板橋 ロジスティクスセンター	Aランク	5,057.68	1,717
	IIF 岐阜各務原 ロジスティクスセンター	Aランク	16,708.51	2,343
	IIF越谷ロジスティクスセンター	Bランク	9,688.47	2,000
DBJ Green Building認証	IIF広島ロジスティクスセンター	★★★★	22,768.24	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柏ロジスティクスセンター	★★★★★	17,379.78	1,810
	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羽田空港メインテナンスセンター	★★	メインテナンスセンター 1：49,823.52 附属建物合計：159.81 メインテナンスセンター 2：31,940.32 附属建物合計：72.16	41,110
	IIF厚木ロジスティクスセンターⅢ	★★	16,470.24	2,290
	IIF品川ITソリューションセンター	★★	10,479.42	7,200

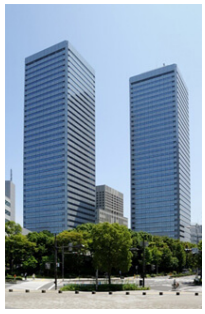
MCUBS MidCity投資法人

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2015年、2016年、2017年、2018年、2019年、2020年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）	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
	トヨタモビリティサービス本社ビル	B+ ランク	8,123.17	9,200
	渋谷桜丘スクエア	B+ランク	8,655.61	17,130
CASBEEウェルネスオフィス評価認証	Gスクエア渋谷道玄坂	B+ランク	6,565.87	12,220
DBJ Green Building認証	ツイン21	★★★★	146,034.98	68,700
	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
	渋谷桜丘スクエア	★★	8,655.61	17,130
	トヨタモビリティサービス本社ビル	★★	8,123.17	9,200

【mozoワンダーシティ（日本リテールファンド）】/ CASBEE、DBJ Green Building認証

【IIF野田ロジスティクスセンター（産業ファンド）】/ CASBEE、DBJ Green Building認証



【ツイン21（MCUBS MidCity)】/ DBJ Green Building認証

参照　三菱商事・ユービーエス・リアルティ㈱ HP https://www.mc-ubs.com/index.html

日本都市ファンド投資法人※ HP https://www.jmf-reit.com/

産業ファンド投資法人 HP http://www.iif-reit.com/

※ 2021年3月1日付で下記投資法人が合併し、日本都市ファンド投資法人になりました。
日本リテールファンド投資法人
MCUBS MidCity投資法人

ダイヤモンド・リアルティマネジメント㈱ グリーンビルディング（2020年12月末時点）

DREAMプライベートリート投資法人

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

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）
CASBEE	市川千鳥町物流センター	Sランク	66,914.18
	MCUD本牧	Sランク	66,523.47
	神戸みなと倉庫	Sランク	70,109.21
	大黒町物流センター	Sランク	89,316.19
	ロジスティクスパーク野田船形	Sランク	111,977.23
	イオンモール神戸北	Sランク	128,050.62
DBJ Green Building認証	SGリアルティ東松山	★★★★	73,902.11
	SGリアルティ舞洲	★★★★★	95,539.04
	川崎水江物流センター	★★★★	102,014.46
BELS	DPR平塚物流センター	★★★★★	29,067.95
	大黒町物流センター	★★★★★	89,316.19
	神戸みなと倉庫	★★★★★	70,109.21
	MCUD座間	★★★★★	18,487.67

ダブリュー・ケー・シー特定目的会社

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）
CASBEE	ミューザ川崎（オフィス棟）	Sランク	114,322.47

【ミューザ川崎】/CASBEE

【神戸みなと倉庫】/CASBEE、BELS

【大黒町物流センター】/CASBEE、BELS

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

温室効果ガス排出削減活動

当社では、連結ベースの削減目標を策定し、対象事業会社とともに排出量削減の取り組みを行っています。環境マネジメントシステム（EMS）を活用し、部門・グループごとに削減取り組み計画を策定し、各事業に応じた実効性のある削減取り組みを推進しています。排出量削減取り組み状況は定期的に確認を行い、削減取り組み施策の見直し、グッドプラクティスの共有等に努めています。

約1700のグループ会社を抱える当社では、温室効果ガス排出量の把握と削減取り組み推進をグループ会社レベルで進めています。毎年営業グループ毎に重点事業投資先を定め、それぞれの削減取り組み計画を確認し、進捗をフォローしています。2020年度には環境パフォーマンス調査システムの大幅なアップデートを通じて調査対象範囲を拡大するなど、継続的に温室効果ガス削減活動に関する定性・定量両面のデータ精度向上とタイムリーな把握に努めています。

MDP

当社子会社のMDP社では、パートナーのBHPと共に、豪州原料炭事業（BMA）における温室効果ガスの削減を推進し、再生可能エネルギー調達、メタンガス削減やディーゼル代替等の取り組み施策の検討を進めています。2020年に、BMAでは炭鉱全体の電力需要の半分を低炭素電源由来の電力に切り替える5カ年契約を締結し、2025年までに同事業のスコープ2排出量を約50%削減する予定です。累計の削減量は約50万トン（MDP持分）となります。今回の契約は、クイーンズランド州の新たな太陽光・風力発電所の開発をサポートするものであり、地域の持続可能なエネルギーへの移行や雇用機会増も後押しします。

三菱商事ライフサイエンス

当社子会社の三菱商事ライフサイエンスは、環境への配慮を旨に持続可能な発展を目指し社会に貢献しています。主力生産拠点である、100%子会社興人ライフサイエンス社 佐伯工場では、ガスタービンコージェネと既設蒸気タービンを組み合わせたガスタービンコンバインドサイクル化という画期的な手法を導入し、環境負荷削減に向けた取り組みを行いました。同取組は、一般財団法人コージェネレーション・エネルギー高度利用センターが主催する2020年度「コージェネ大賞」において、産業用部門で優秀賞を受賞しました。

当社グループ会社の主な削減活動

参照 CDP Climate Change 2020 回答（英文）

開発の段階	イニシアチブの数	年間CO_2換算推定総排出削減量（CO_2/トン）
調査中	5	115,000
実施予定	2	1,600
実施開始(部分的)	4	75,822
実施中	5	36,818

COLUMN

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・脱炭素社会への移行のためには、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	業界団体の加盟・継続に当たっては、業界団体の気候変動分野の取り組みが当社の基本方針と合致しているか確認しています。会員企業となっている経団連、日本貿易会、WBCSD等を中心に気候変動に係るワーキンググループ、意見交換会への積極的な参加を通じ、低・脱炭素社会への移行に向けた活動を推進しています。
政府・官公庁	再生可能エネルギー拡大、CCUS・水素等の次世代技術開発・導入促進、気候変動を含むESG情報開示拡充等の低炭素社会に資する取り組みに賛同し、経済産業省や環境省が主催するTCFD対応拡大や、再生可能エネルギー拡大がテーマの分科会・研究会への参加や個別の意見交換会・面談を行っています。特にTCFDコンソーシアムでは企画委員会メンバー企業として、広く日本企業の気候変動対応をサポートする活動に積極的に参加しています。

参照 CDP Climate Change 2020 回答（英文）
※C12.3をご参照ください。

CDPへの参加

当社は世界中のさまざま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することに努めています。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、2003年度から、企業の気候変動マネジメントを評価するCDP Climate Changeの質問書に回答しています。詳しくは、CDP Climate Change 2020回答（英文のみ）をご覧ください

参照 CDP Climate Change 2020 回答（英文）

パフォーマンスデータ

環境データ（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
CO_2排出量（※1、※2）（単位：千t-CO_2）	18.8	16.5	11.8	11.1*
エネルギー使用量（※2）（単位：GJ）	346,170	305,339	221,302	207,159*
電気使用量（単位：MWh）	28,682	24,724	16,567	15,566*
物流起因のCO_2排出量（※3）（単位：千t-CO_2）	57	50	45	40*

集計範囲（単体）：

- CO_2排出量、エネルギー使用量、電気使用量、物流起因のCO_2排出量：本店、国内支社・支店・研修所など、その他事業所

環境データ（連結）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
CO_2排出量（※1、※2）（単位：千t-CO_2）		10,019	7,963	7,642	9,437*
総資産当たりCO_2排出量（単位：百万t-CO_2e/兆円）（※1、※2、※4）		0.80	0.62	0.57	0.68
内訳	Scope1排出量（6.5ガスを除く）（※1、※2）（単位：千t-CO_2）	4,639	4,472	4,195	6,006*
	Scope1排出量（6.5ガスのみ）（※1、※2）（単位：千t-CO_2e）	1,553	997	967	878*
	Scope2排出量（※1、※2）（単位：千t-CO_2）	3,827	2,494	2,480	2,553*
エネルギー使用量（単位：GJ）（※1、※2）		92,607,818	70,649,565	71,669,148	106,075,971*
電気使用量（単位：MWh）（※1、※2）		5,271,214	4,266,241	4,268,734	4,399,057*

Scope1排出量（6.5ガスのみ）（※1、※2）温室効果ガス別のデータ

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
6.5ガス総量（単位：千t-CO_2e）		1,553	997	967	878*
内訳	二酸化炭素（CO_2）	53	55	47	8*
	メタン（CH_4）	1,500	942	920	870*
	一酸化二窒素（N_2O）	0.1	0.008	0.01	0.3*
	ハイドロフルオロカーボン（HFCs）	0	0	0	0*
	パーフルオロカーボン（PFCs）	0	0	0	0*
	六ふっ化硫黄（SF_6）	0	0	0	0*
	三ふっ化窒素（NF_3）	N/A	N/A	N/A	N/A

セグメント別排出量（単位：千t-CO_2e）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
天然ガスグループ	358	260	263	245
総合素材グループ	95	128	130	149
石油・化学グループ	383	368	223	165
金属資源グループ	5,071	2,889	2,940	2,872
産業インフラグループ	13	14	14	83
自動車・モビリティグループ	16	17	16	20
食品産業グループ	1,106	1,107	1,160	1,195
コンシューマー産業グループ	1,299	1,355	1,392	1,523
電力ソリューショングループ	1,624	1,762	1,486	3,168
複合都市開発グループ	48	48	7	6
コーポレートスタッフ部門	19	17	12	11

集計範囲（連結）：

- CO_2排出量、6.5ガス排出量、エネルギー使用量、電気使用量：単体および連結子会社

※1 2016年度分から算定対象に発電事業・熱供給事業等の公共性の高い事業（ユーティリティー事業）、および共同支配事業（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、当社においては、当該事業者と当社の関係等も勘案し、当社の排出量として管理することが妥当であるとした当該事業者の排出量についてはScope1・Scope2排出量に含めています。2019年度の実績を取り纏める中で、過年度の環境データに関しても修正を実施。

※2 算定基準として以下を採用しています。
- 燃料使用に伴う直接的なCO_2排出
The Greenhouse Gas Protocol （GHG Protocol） “Emission Factors from Cross Sector Tools（Mar 2017）”（ WR I/WBCSD）
- 事業活動に伴うエネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス（6.5ガス）排出
温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver 4.2）（2016年7月、環境省・経済産業省）
- 電力等の使用に伴う間接的なCO_2排出
IEA CO_2 Emissions from Fuel Combustion（2016 edition）2014年度の国別排出係数

※3 エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）に準拠しています。物流に関しては、当社を荷主とする国内輸送に関わるものです。

※4 当社は2030年までに2016年度比で総資産当たり排出量の25%削減を長期目標として掲げ、削減取り組みを行っています。なお、原単位算出に用いる総資産は財務会計基準の総資産とは異なります。

第三者保証

*の付された2019年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

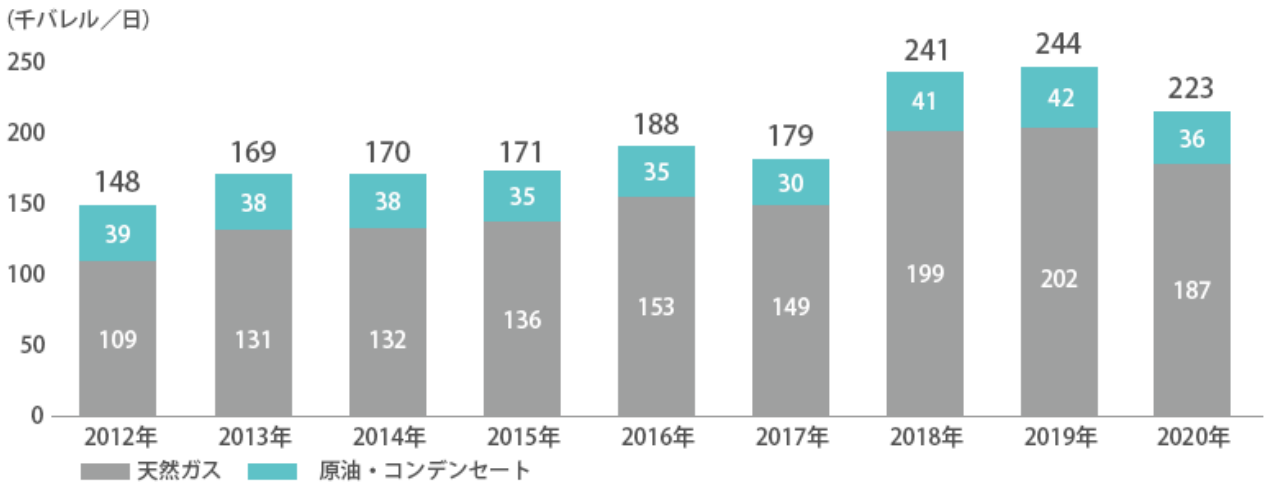
参照 独立した第三者保証報告書

その他参考データ

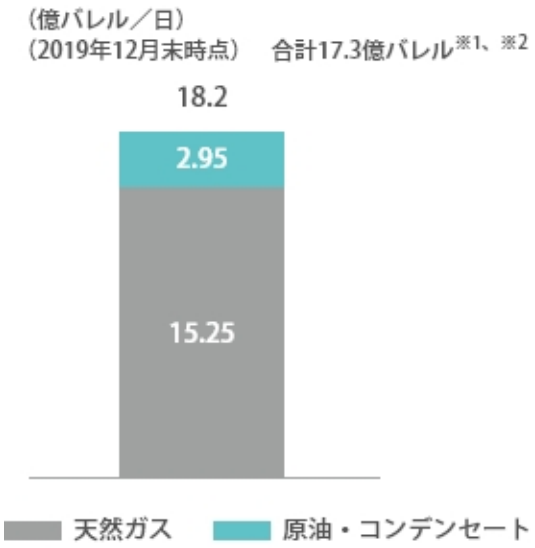
石油・ガス上流持分生産量

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（2P※3）



※1 石油換算、会計上の非連結先も含む。

※2 権益保有見合い。一部当社独自の基準による。

※3 確認埋蔵量＋推定埋蔵量。

LNGプロジェクト一覧

既存プロジェクト（生産中）

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	三菱商事の参画年	事業内容※4
		総量	三菱商事シェア						
ブルネイ	1972	7.2	1.8	25%	JERA、東京ガス、大阪ガス、他	Brunei LNG	ブルネイ政府(50%)、Shell(25%)、三菱商事(25%)	1969	A B C D
マレーシアI（サトゥー）	1983	8.4	0.42	5%	JERA、東京ガス、西部ガス、他	Malaysia LNG	Petronas(90%)、サラワク州政府(5%)、三菱商事(5%)	1978	A B C D
マレーシアII（ドゥア）	1995	9.6	0.96	10%	東北電力、東京ガス、静岡ガス、仙台市ガス局、ENEOS、CPC、他	Malaysia LNG	Petronas(80%)、サラワク州政府(10%)、三菱商事(10%)	1992	A B C D
マレーシアIII（ティガ）	2003	7.7	0.31	4%	東京ガス、大阪ガス、東邦ガス、JAPEX、韓国ガス公社、上海LNG、他	Malaysia LNG Tiga	Petronas(60%)、サラワク州政府(25%)、ENEOS(10%)、DGN [三菱商事/JAPEX=80:20](5%)	2000	A B C D

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	三菱商事の参画年	事業内容※6
		総量	三菱商事シェア						
ノース・ウェスト・シェルフ（NWS）	1989	16.9	1.41	8.33%	JERA、東京ガス、静岡ガス、東邦ガス、関西電力、大阪ガス、中国電力、九州電力、広東大鵬LNG、他	NWS	Shell、BP、BHP、Chevron、Woodside、MIMI［三菱商事／三井物産=50:50］、各1/6	1985	A B C D
オマーン	2000	7.1	0.20	2.77%	大阪ガス、韓国ガス公社、伊藤忠商事、BP、他	Oman LNG	オマーン政府(51%)、Shell(30%)、Total(5.54%)、三菱商事(2.77%)、他	1993	A B C D
カルハット	2005	3.3	0.133	4%	大阪ガス、三菱商事、Union Fenosa、他	Qalhat LNG	オマーン政府(46.8%)、Oman LNG(36.6%)、Union Fenosa(7.4%)、大阪ガス(3%)、三菱商事(3%)、他	2006	A B C D
ロシアサハリンII	原油:2008（通年生産）LNG:2009	9.6	0.96	10%	JERA、東京ガス、九州電力、東邦ガス、広島ガス、東北電力、西部ガス、大阪ガス、韓国ガス公社、Shell、Gazprom、他	Sakhalin Energy	Gazprom(50%+1株)、Shell(27.5%-1株)、三井物産(12.5%)、三菱商事(10%)	1994※ ※PSA締結	A B C D

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	三菱商事の参画年	事業内容※6
		総量	三菱商事シェア						
インドネシアタングー	2009	7.6	0.75	9.92%	東北電力、関西電力、SK E&S、POSCO、福建LNG、Sempra Energy、他	Tangguh	BP(40.2%)、MI Berau［三菱商事／INPEX=56:44］(16.3%)、ケージーベラウ[MIBJ (三菱商事／2001 INPEX=56:44) 16.5%, 三井物産20.1%、JX石油開発14.2%、JOGMEC49.2%] (8.6%)、他	2001	A B C D
インドネシアドンギ・スノロ	2015	2.0	0.9	44.9%	JERA、韓国ガス公社、九州電力、他	PT. Donggi-Senoro LNG	Sulawesi LNG Development(59.9%)［三菱商事／韓国ガス公社=75:25］、PT Pertamina Hulu Energi(29%)、PT Medco LNG Indonesia(11.1%)	2007	A B C D
ウィートストーン	2017	8.9	0.28	3.17%	Chevron、KUFPEC、Woodside、九州電力、PEW、他	Equity Lifting形式※1	Chevron(64.136%)、KUFPEC(13.4%)、Woodside(13%)、九州電力(1.464%)、PEW(8%、うち三菱商事39.7%)	2012	A B C D

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	三菱商事の参画年	事業内容※6
		総量	三菱商事シェア						
キャメロン	2019※3	12.0	4.0※2	33.3%※2	三菱商事、三井物産、Total（天然ガス液化委託者）	Equity Lifting※1	Sempra Energy(50.2%)、Japan LNG Investment［三菱商事／日本郵船=70:30］(16.6%)、三井物産(16.6%)、Total(16.6%)	2012	A B C D
	合計	100.3	12.12						

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

※2 当社がキャメロンLNG社に液化加工委託する数量。

※3 第1系列は2019年5月、第2系列は同年12月、第3系列は2020年5月に生産開始。

○ 新規プロジェクト（建設中）

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	三菱商事の参画年	事業内容※4
		総量	三菱商事シェア						
インドネシアタングー拡張	2022	3.8	0.38	9.92%	PLN、関西電力	Tangguh	既存案件と同じ	既存案件と同じ	A B C D
LNGカナダ	2020年代中頃	14.0	2.1	15%	Shell、Petronas、PetroChina、三菱商事、韓国ガス公社	Equity Lifting形式※1	Shell(40%)、Petronas(25%)、PetroChina(15%)、三菱商事(15%)、韓国ガス公社(5%)	2010	A B C D
	合計	17.8	2.48						

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

コジェネレーション事業

（2020年9月末時点）

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

ガス火力発電事業

（2020年9月末時点）

国名	発電所名	持分容量（Net、万kW）
米国	Frontier	23.2
米国	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
米国	CPV Valley	36.0
米国	Westmoreland	35.3
メキシコ	Tuxpan II	24.8
メキシコ	Tuxpan V	24.8
オランダ	ENECO保有ガス火力案件	75.4
ヨルダン	IPP-3	20.1
カタール	Facility D	50.4
フィリピン	Ilijan	26.5
タイ	EGCO保有ガス火力案件	19.8
日本	直江津エネルギーセンター	10.7

石炭火力発電事業

（2020年9月末時点）

国名	発電所名	燃料	持分容量（Net、万kW）
タイ	EGCO保有石炭火力	石炭	8.9
台湾	Ho-Ping	石炭	26.4
日本	鈴川エネルギーセンター	石炭	7.8
日本	日本製紙石巻エネルギーセンター	石炭、バイオマス混焼	4.4

環境マネジメント

方針 活動計画・目標 体制 取り組み 関連データ

方針

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

環境方針

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

【2020年度環境方針】

1 環境関連法規制等の順守

環境関連の法令・条例および当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、「2030年に2016年度比で総資産当たり25%の排出量削減」を目標として、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。グループごとに削減取り組み計画を策定し、各事業に応じた実効性のある削減取り組みを推進しています。

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。

〈電気使用量および紙使用量の削減〉

本店オフィス・国内支社・支店において、前年度比1%の削減を原則とし、前年度の状況に応じて目標設定を行い、削減活動に取り組んでいます。2020年度においては新型コロナウィルスの影響により、定量的な目標値の策定は不可能であったものの、正確な実績把握に努めると共に、在宅勤務の進展を通じた削減活動に取り組み、結果として大きな削減達成に繋がっています。

〈廃棄物排出量の削減〉

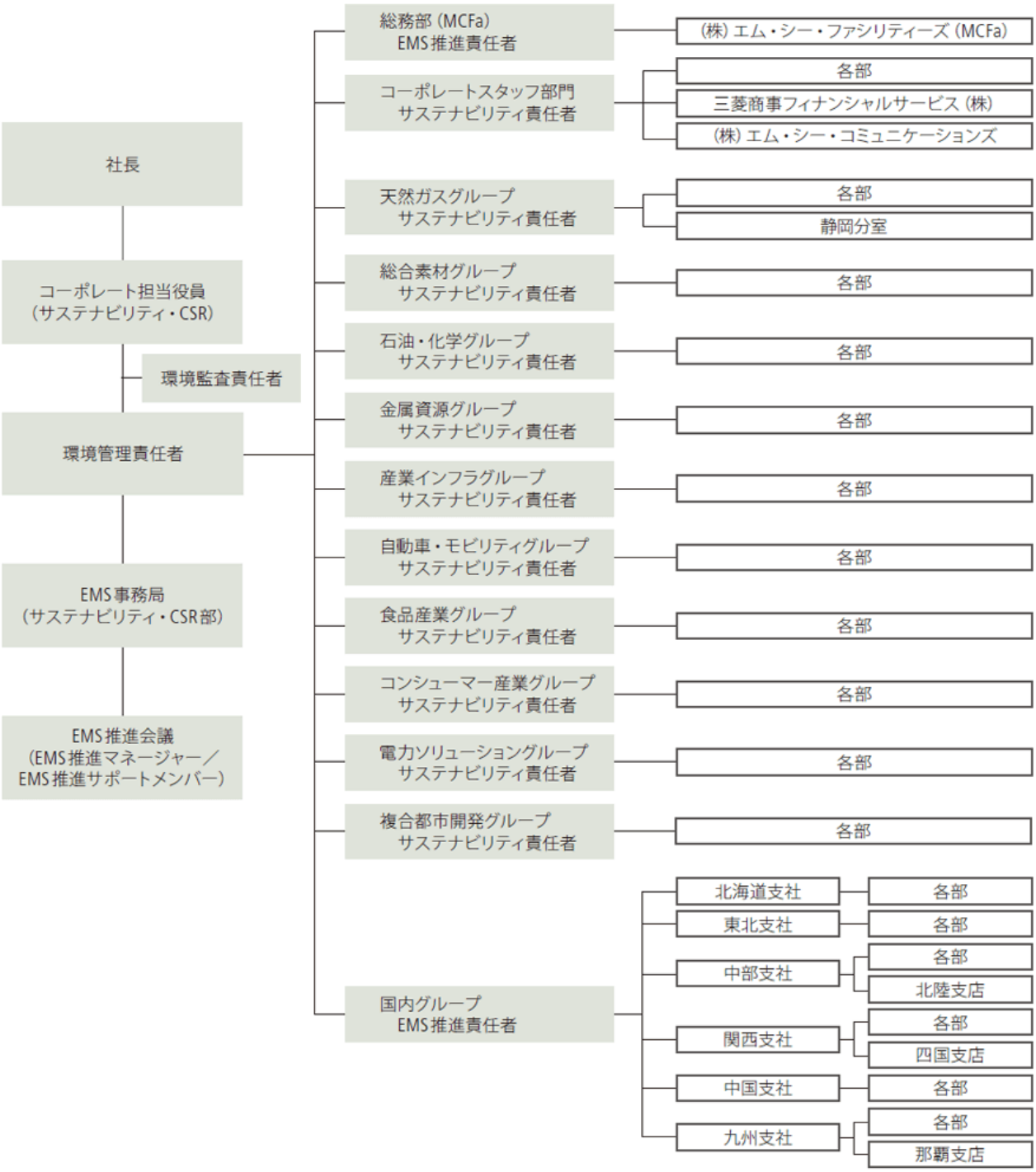
本店オフィスにおいては、前年度比1%の削減を原則とし、前年度の状況に応じて目標設定を行っています。
2020年度においては新型コロナウィルスの影響により、定量的な目標値の策定は不可能であったものの、正確な実績把握に努めると共に、在宅勤務の進展を通じた削減活動に取り組み、大きな削減を達成しています。
国内支社・支店についてはテナントのため、目標値は設定せず、各ビルからの要求事項に応じた廃棄物に関する削減および廃棄物の分別を行っています。

参照 「紙使用量」「排水量」「廃棄物排出量」「リサイクル量」の2019年度実績（数値）

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・CSR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。

環境マネジメントシステム（EMS）推進体制



2021年3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㈱、㈱エム・シー・ファシリティーズ、㈱エム・シー・コミュニケーションズ）

※ ISO14001 取得サイトの割合：100%

※ 登録範囲：商品取引活動および事業投資活動

○ ISO14001を取得している主な関係会社

所属グループ	会社名	事業内容
天然ガスグループ	FAIRFIELD ENERGY LTD	原油上流資産の廃坑・廃山事業
	BRUNEI LNG SENDIRIAN BERHAD	天然ガスの液化、及びLNG販売事業
	TOMORI E&P LIMITED	天然ガスの開発・生産・販売事業
	PT Donggi Senoro LNG	天然ガスの液化、及びLNG販売事業
	MI BERAU B.V.	天然ガスの開発・生産・液化、及びLNG販売事業
総合素材グループ	江蘇蘇菱アルミ用陽極有限公司	アルミ製錬用陽極（アノード）の製造販売事業
	日本電極株式会社	各種炭素製品の製造販売
	株式会社メタルワン	鉄鋼製品事業
	AMFINE CHEMICAL CORPORATION	プラスチック用安定剤、添加剤製造
	宇部MC過酸化水素株式会社	過酸化水素事業
	新酸素化学株式会社	過酸化水素、高品位尿素水事業
	Tosoh Hellas A. I. C	電極二酸化マンガン製造
	Cape Flattery Silica Mines Pty., Ltd.	硅砂事業
	ELG Carbon Fibre Ltd.	炭素繊維リサイクル事業
石油・化学グループ	三菱商事ケミカル株式会社	溶剤、塗料、コーティング樹脂、シリコーン販売
	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
	エムシー・ファーティコム株式会社	肥料製造
	明和産業株式会社	商社
	中央化成株式会社	化学品販売
	興人フィルム＆ケミカルズ株式会社	フィルム製造・販売事業
	P.T.KANSAI PAINT INDONESIA	自動車塗料製造販売
	EXPORTADORA DE SAL, S. A. DE C. V.	製塩業

所属グループ	会社名	事業内容
金属資源グループ	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
	青島東洋熱交器機有限公司	自動車用熱交換器の製造・販売
	Mozal S.A.	アルミ製錬・販売
	Anglo American Sur S.A.	鉄鉱石採掘・加工・販売
	Compania Minera Del Pacifico S.A.	鉄鉱石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設株式会社	プラントエンジニアリング事業
	Mitsubishi Heavy Industries Compressor International Corporation	コンプレッサの生産、販売、サービス事業
	株式会社レンタルのニッケン	建設機械レンタル事業
	ニッケン産業株式会社	不動産賃貸業
	エヌエスサービス株式会社	自動車保険、動産保険等の各種保険
	三菱商事テクノス株式会社	工作機械・産業機械販売
	MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	韓国三菱エレベーター株式会社	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR （SINGAPORE）PTE. LTD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR （THAILAND） CO.,LTD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	三菱電悌香港有限公司	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	ALSOK双栄株式会社	ファシリティマネジメント事業
自動車・モビリティグループ	PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA INDONESIA	自動車車両製造
	広汽三菱汽車有限公司	自動車組立・輸入販売
	P.T. KRAMA YUDHA TIGA BERLIAN MOTORS	自動車輸入販売
	三菱自動車工業株式会社	自動車及び部品製造・販売
食品産業グループ	味日本株式会社	食品素材・調味料製剤の製造・販売
	味菱食品科技有限公司	調味料素材の製造・販売
	関門製糖株式会社	砂糖及びその副産物の製造・加工事業
	株式会社サラダクラブ	パッケージサラダ製造販売事業
	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
	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
	AGREX INC.	穀物貯蔵販売事業
	Cermaq Group AS	サーモン養殖事業
	DECCAN FINE CHEMICALS （INDIA） PRIVATE LI	農薬減退・中間体の受託製造事業
	NITTO－FUJI INTERNATIONAL VIETNAM CO.,LTD	ミックス粉製造・販売事業

所属グループ	会社名	事業内容
食品産業グループ	NITTO－FUJI INTERNATIONAL VIETNAM CO.,LTD	ミックス粉製造・販売事業
	OLAM INTERNATIONAL LIMITED	農産物の生産・集荷・加工・貿易・港湾運営事業
	Princes Limited	食品・飲料製造事業
	PT. FERMENTECH INDONESIA	食品素材・調味料素材の製造・販売
	PT.SORINI TOWA BERLIAN CORPORINDO	甘味料の製造・販売
コンシューマー産業グループ	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	国内外の加工食品、低温食品、酒類、菓子の卸売事業および物流事業
	カンロ株式会社	菓子、食品の製造販売
	三菱商事ロジスティクス株式会社	国際複合一貫輸送業、倉庫業
	TOYO TIRE株式会社	タイヤ事業、自動車部品事業
電力ソリューショングループ	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
	MCMエネルギーサービス株式会社	電熱供給事業
	GS BATTERY VIETNAM CO., LTD.	自動車および二輪車用、産業用鉛蓄電池の製造・販売
	DIAMOND GENERATING EUROPE LIMITED	欧州における発電資産の開発及び管理運営
複合都市開発グループ	水ing株式会社	水事業
	Metito Holdings Limited	総合水事業
	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
コーポレートスタッフ部門	三菱商事フィナンシャルサービス株式会社	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
	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にのっとり、内部環境監査を毎年実施しています。各部門・グループのEMSが有効に推進されているかを確認し、監査内容を最高責任者である社長に報告しています。

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。2019年度に対応したアンケートは32件、認証コピーの提出数は12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、2019年度はISO14001規格についての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。

本店オフィスビルにおける CO_2 フリー電力調達

当社が掲げるサステナビリティ重要課題の一つである「低炭素化社会への移行」に資する取り組みの一つとして、当社本店ビル(三菱商事ビル)調達電力のグリーン電力化を行いました。発電事業を行っている三菱商事パワー株式会社が出資・運営する太陽光発電所にて発電された環境価値（トラッキング付非化石証書※1）付きのCO_2フリー電力を、電力小売事業を行っているMCリテールエナジー株式会社を通じて調達することで、「RE100※2」にも適用可能な再生可能エネルギーで三菱商事ビル内の電力需要をまかなっています。発電から小売まで、当社グループ企業が一体となって再生可能エネルギーを供給・調達・利用しており、当社の電力バリューチェーンにおける総合力を活かした環境価値を創出しています。

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

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

関連データ

環境報告・是正件数

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

環境報告・是正件数

	2017年度	2018年度	2019年度
報告件数	3	1	0
是正件数	3	1	0
（うち、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ともに、環境事故が万が一発生した場合は、関係各所への迅速な報告と事故の原因特定、適切な是正処置・予防処置の検討を行い、再発防止に向けた対策を徹底します。

参照 コンプライアンス体制図

汚染・廃棄物・原材料使用に関する費用

環境保全コスト

分類	2017年度		2018年度		2019年度	
	投資額	費用	投資額	費用	投資額	費用
地球環境保全コスト	97,100千円	0千円	60,000千円	0千円	485,000千円	14,152千円
資源循環コスト※	0千円	10,168千円	0千円	10,167千円	0千円	9,581千円
合計	97,100千円	10,168千円	60,000千円	10,167千円	485,000千円	23,733千円

※ 廃棄物処理・リサイクルに係る業務委託費

集計範囲・算定基準：

- 本店オフィスを対象に集計
- 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

	2017年度		2018年度		2019年度	
廃棄物排出量	566.5 トン	10,168 千円	595.8 トン	10,167 千円	490.1 トン	9,581 千円
電気の使用量	464 万kWh	102,199 千円	454 万kWh	102,284 千円	423 万kWh	100,975 千円
紙の使用量	4,805 万枚	27,064 千円	4,368 万枚	24,971 千円	3,593 万枚	20,952 千円
水の使用量	40 千m^3	32,740 千円	42 千m^3	33,845 千円	38 千m^3*	31,247 千円

集計範囲：

- 廃棄物排出量、電気の使用量、紙の使用量：本店オフィス等
- 水の使用量：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

環境保全効果および経済効果の算定基準：

- 廃環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計

第三者保証

*の付された2019年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

水資源

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働 パフォーマンス

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

方針

三菱商事は、1996年に制定し、2017年に改定した環境憲章の中で、「資源（水）の持続可能な利用」に努める旨を明確にしています。グローバルかつ、多岐にわたる事業を展開する当社グループでは、水は事業活動に不可欠なものであり、持続可能な利用は全事業活動において必ず考慮されるべき事項の一つであると認識しています。具体的には、事業活動におけるリスクと機会を適時把握し、また、持続可能な利用方法を追求することを目的に、事業活動の中で適切な量の利用、リサイクル、再利用を徹底するとともに、利用効率の改善、使用量の削減に取り組みます。さらに、事業を通して水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業等を展開し、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、当社の本店オフィスにおける水の使用量については、2020年度は前年度使用量以下とすることを目標とし、使用量の削減に取り組んでいきます。また、当社の全ての事業投資先が事業活動を通じて取水・排水・リサイクルする量を把握することを目的に、サステナビリティ調査を実施し、回答率100%を達成するとともに、その増減の分析を進めています。

体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

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

水利用改善の取り組み

Los Bronces銅鉱山

当社は、チリやペルーにおいて、銅鉱山事業を行っています。多量の水が必要になる事業であるため、各鉱山の操業プロセスにおいて水使用効率を最大化すべく技術導入を推進し、新規取水量の削減を図る取り組みを行っています。Anglo American社と共に推進するLos Bronces銅鉱山事業（チリ国首都州に所在）においては、排滓からの水分抽出・再利用を行う取り組み等により、2019年における水の再利用率が78%に達しました。

水使用量削減の取り組み

Escondida銅鉱山

当社の主要投資先の一つであるEscondida銅鉱山は、チリ北部の土漠地帯に位置する世界最大の生産量を誇る銅鉱山です。Escondida銅鉱山では、選鉱プロセス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ともに、これまでに約40億米ドルを投じて建設した世界最大規模の処理・送水能力を有する海水淡水化プラントによって、2019年末には地下水の取水を停止しました。今後も環境保護や地域社会共生を推進していきます。

東洋冷蔵㈱

当社子会社の東洋冷蔵では、生産過程で用いる水資源について、使用量を削減するとともに、汚濁物質が外部に流出しないよう予防措置を取ることを環境方針に掲げ、単年度・中期の水資源使用量の削減目標を設定し、削減活動に取り組んでいます。具体的には、水使用量の大きい工場および関連設備において、使用量や排出量を集計し、毎月評価見直しを行い、節水につなげ、環境負荷の低減を目指しています。また、水使用量削減の取り組み以外にも、CO_2や廃棄物排出量の削減、食品廃棄物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　環境経営レポート（目標詳細、各種データ、取り組み状況は、こちらをご覧ください。）

Olam

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います。具体的な削減の取り組み事例としては、米国の乾燥タマネギ事業において水分含有率の低いタマネギの開発や農家と共同でのかんがい効率化の実現により、過去10年間で270億リットルの水使用量削減に成功しました。また、農業用水の過剰な汲み上げやかんがい等による地下水の枯渇が問題視されている中、米国のナッツ事業においてはカリフォルニア州の水道公社とパートナーシップを組み、2019年に3つのプロジェクトを通して12億リットルの地下水涵養を実現している他、融雪時の水の涵養量を最大化するための取り組み等を推進しています。

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 Priority Areas, Water

https://www.olamgroup.com/sustainability/sustainability-framework/priority-areas/water.html

水ストレス地域での取り組み

海水淡水化プロジェクト

当社は、チリのアタカマ砂漠や中東カタールといった渇水地域において、海水淡水化プロジェクトを行い、各地域の水ストレス軽減に貢献しています。例えば、深刻な地下水位の低下に直面し、地域住民や農業への配慮から地下水の代替水源が求められているチリ北部において、海水淡水化プラントで造水した淡水を鉱山、農地等に安定的に供給しています。また、経済発展と人口増に伴う水需要を満たすために、カタール電力・水公社に対して25年にわたって252万kWの発電および62万トン／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カタールの発展に貢献しています。

カタール Umm Al Houl Power

事業を通じた取り組み

生活水準の向上に伴い世界の水使用量が人口増加率を上回り飛躍的に増大してきた結果、一部の地域では水不足が深刻化しています。衛生的な水を安定供給していく水事業は、人類の生存や都市の存続にとって不可欠となっています。当社は、事業を通じて水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業等を展開し、世界の水に関する課題の解決に貢献しています。

South Staffordshire Plc

当社関連会社のSouth Staffordshireは、英国において約170万人の住民に対して水道供給事業を行う水道事業者であると共に、他水道事業者や電力・ガス会社への技術・リテール関連サービスを提供するなど幅広い事業領域を展開しています。具体的には、水資源の保護、及び地域の洪水対策への取り組みの一環として、ケンブリッジ地域の新規開発地域においてケンブリッジ大学と共同で英国最大規模の雨水再利用システムを導入し、同システムの設計、建設、運営を担っています。

Seedy Mill 浄水場

Metito Holdings Limited

当社関連会社のMetitoは、中東/アフリカ/アジア地域を中心に上下水及び排水処理施設や海水淡水化施設などの建設から事業投資・運営まで幅広く手掛ける総合水エンジニアリング企業で、地域の水不足や水インフラ整備の遅れ等の解消に向け、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しています。具体的には、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他、同国政府向けに大型海水淡水化施設の建設を行っており、地域の水インフラ整備に貢献しています。また、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ます。

エジプト Al Yosr 海水淡水化施設

水ing

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

黒部市下水道バイオマスエネルギー利活用施設

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

外部との協働

CDPへの参加

当社は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。企業の気候変動対策等の環境情報に関して世界最大のデータベースを有するNGOの1つであるCDPに参加し、2011年度から、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、水リスクや水に関する取り組みについての他社との情報共有を通じて当社における取り組みの推進を検討しています。

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

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

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持続可能な開発プロジェクトを支援しています（1992年以降、510万ポンド以上を支援）。支援は、Earthwatch Institute、Rainforest Alliance、Acumen Academy、Springboard等多岐にわたるパートナー組織を通じて行っています。その一つであるNGOのWaterAidに行った支援では、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ました。

パフォーマンス

取水量

（単位：千m^3）

		取水量（2017年度）	取水量（2018年度）	取水量（2019年度）	備考
単体：		41	42	38*	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：	（内訳は以下の通り）	93,226	97,060	95,268	単体および主な国内子会社
	工業用水、上水道：	25,870	24,841	24,814	
	地下水：	12,507	12,441	12,048	
	河川・湖：	21,901	21,485	21,964	
	海：	32,944	38,289	36,442	
	雨水：	3	4	0	

水リサイクル量・比率※

（単位：千m^3）

	2017年度			2018年度			2019年度			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：	41	-	-	42	-	-	38*	-	-	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：	93,226	10,204	10%	97,060	9,568	10%	95,268	1,375	1%	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

第三者保証

*の付された2019年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

生物多様性

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働 パフォーマンス

方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、生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ために対処・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）の一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。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・検討を行うなど、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。

参照 三菱商事環境憲章
閉山に関する方針

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

体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図

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など、事業が与える影響の把握に努めることで、審議・検討に役立てています。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

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

当社が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、塩化ビニールやカセイ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、同社を核とするコミュニティーが形成され、学校や病院、商店、教会等の施設が整備されています。同社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、同社が所在するエル・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、生物多様性の保護・保全に努めています。2000年9月、同社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の一つに選定され、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他、コヨーテ等の被害から野鳥を守るために約200本の止まり木を設置するなど、自然環境の保護に努めています。また、同社の製塩事業によって、さまざま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。さらに、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」という三つの環境政策方針の下、地域コミュニティーや政府当局、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きます。

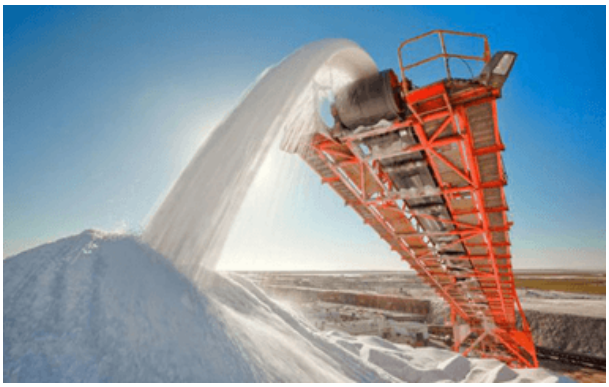
※1 Western Hemisphere Shorebird Reserve Network ＝ 西半球ショアバード（海岸を生息地とする野鳥）保護ネットワーク

※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（経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	CONANP（メキシコ国家自然保護区委員会）やUABCS（南バハカリフォリニア自治大学）と協力し、Ojo de Liebre湾・San Ignacio湾におけるコク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 閉山に関する方針

外部との協働

持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）への参加状況

三菱商事は、2004年にRSPOに正会員として加盟し、2030年までに持続可能性に配慮したパーム油※100%取扱いを目標に掲げ、サプライチェーン上のステークホルダーとの連携・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。

※ 持続可能性に配慮したパーム油：RSPO乃至はそれに準ずる認証油を含む、NDPE ポリシーを遵守するサプライチェーンから調達されたパーム油

参照　RSPO ACOP Report　https://www.rspo.org/members/69/Mitsubishi-Corporation

パーム油の個別調達方針については、こちらをご参照ください。

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 do Brasilは、責任ある大豆に関する円卓会議（Round Table on Responsible Soy Association（RTRS））認証生産者として、RTRS認証基準を受けた約21,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。Agrex do Brasilは、ブラジルのマラニョン州の農地でブラジルで初めてRTRS認証を取得しました。RTRS認証取得等の活動を通じて、Agrex do Brasil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、近隣コミュニティーとの関係強化等のさまざまな取り組みを行っています。

CDPへの参加

当社は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。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、2014年度から、企業のサプライチェーン上の森林マネジメントを評価するCDP Forestsの質問書に回答しています。

Cermaqにおける取り組み

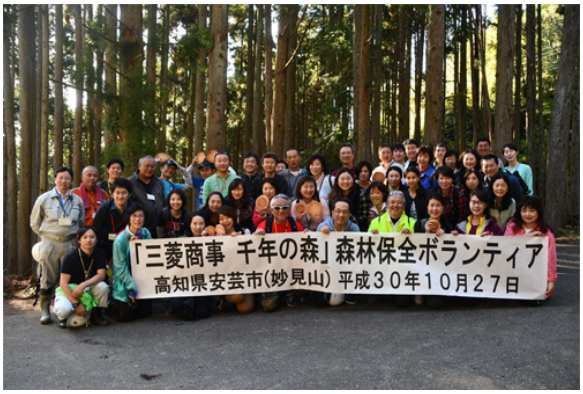
当社連結子会社のCermaqは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の「持続可能な海洋原則（SOP：Sustainable Ocean Principles）」アクションプラットフォームのパートナーです。Cermaqは海洋の持続可能な利用に向けた地球規模の課題解決を目的として、2018年2月にこのイニシアティブに最初のパートナーとして参画しました。国連において、民間企業主導の初のイニシアティブとして世界中の企業に対し責任のある海洋関連事業を実現するフレームワークとして持続可能な海洋原則を発表し、政府・学術機関・NGO・国連機関と緊密に対話しながら、海洋ビジネスのためのロードマップの作成に取り組んでいます。

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

政府当局との協働事例

○ 森林保全：三菱商事 千年の森（通称：彌太郎の森）

当社は、「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 CO_2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、社会貢献活動の一環として、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、高知東部森林組合と森林保全協定を締結し、協働による森づくり事業「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1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ための森林保全活動を実施するとともに、当社社員や安芸市民による間伐体験、ボランティア活動、環境教育の場として利用しています。



「三菱商事 千年の森」森林保全ボランティア集合写真

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

※ 四国の国有林では保護林という制度で貴重な動植物や森林を保護してきましたが、こうした保護林と保護林をつなぐ「緑の回廊」を設定し、動植物が広く行き来できるようにすることにより、生物多様性を保全する働きを期待するもの。

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、豪州の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。さらに、豪州のJames Cook大学や、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。当プロジェクトは、紺綬褒章、国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）※が推奨する事業として認定を受けるなど、さまざまな形で評価を頂いています。また、当社は国際サンゴ礁年2018のオフィシャルサポーターとして、サンゴ礁保全プロジェクトの成果を積極的に発信するとともに、東京サンゴカフェ等の普及啓発イベントの開催に協力しました。

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

サンゴ礁（豪州）

サンゴ礁保全プロジェクト 社員ボランティアの様子

サンゴ礁保全プロジェクト 社員ボランティアの様子

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。ナイジェリアで貧困問題や失業問題の解決に取り組み、持続可能な有機農業をスタートするための支援を行うSpringboardや環境問題に取り組むWildlife Conservation Society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。

Springboardで持続可能な農業を学ぶ若者たち ©Springboard

参照 財団・基金の取り組み内容はコミュニティー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

参照 認証商品関連情報「サプライチェーンマネジメント」

社会貢献活動の成果

三菱商事は、短期間での熱帯林の再生を目指し1990年に開始した熱帯林再生実験プロジェクトをはじめ、国内での森林保全プロジェクト、海の生物多様性の保全に取り組むサンゴ礁保全プロジェクト等をはじめ、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、2011年度から株主総会の招集通知や株主通信等、株主の皆様への郵送資料をEメールでお送りすることにご賛同いただいた場合、お一人さまにつき1年に2本、植樹を行う取り組みを実施しています。2020年度も、約4万本を植樹し、これまでに累計約44万本の植樹が実現しました。

植樹祭の様子

汚染防止

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働 パフォーマンス

方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、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ため、社内通知、関連会議等で対応に関する周知・注意喚起を行い、排出事業者としての責任を果たしていきます。なお、油濁・土壌汚染に関しては、それぞれガイドラインや対策基準を策定の上、社内への周知を徹底しています。

参照 三菱商事環境憲章

目標

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

項目	2019年度目標	2019年度実績	2020年度目標
汚染の防止	— （油濁リスク調査は隔年実施）	— （油濁リスク調査は隔年実施）	プロジェクトを選定し、油濁リスク調査を実施
廃棄物の排出量※1	566.1トン （目標策定時実績比▲2.2%）	482.4トン （2018年度実績比▲16.6%）	継続的なCO_2排出削減活動と正確な削減数値把握を目標※3
原材料の利用量※2	4,164万枚 （2018年度実績比▲2.2%）	3,513万枚 （2018年度実績比▲17.5%）	ペーパーレス化等改善活動の継続と正確な削減数値把握を目標※3

※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

※3 本年度はコロナ禍の為、オフィス活動マニュアルに基づき定性目標をメインとする

体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図

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ともに、これらが周知徹底していることを確認する研修の実施も把握しています。これらを通じ、油濁事故を未然に防止し、適切なリスク管理を徹底しています。

取り組み

廃棄物削減の取り組み（単体）

〈オフィス管理〉

- 分別の徹底によるリサイクル率の維持
- 計画的なオフィス什器管理

〈事業活動〉

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

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㈱では、サプライチェーン上の最適化を目指し、製・配・販連携による各種効率化活動を行っています。メーカー・小売りとの協同による配送の効率化や小売りとの連携による返品削減と在庫適正化に取り組み、配送車両や返品率を削減し、温室効果ガスの削減や廃棄物削減につなげています。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（2017年度）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

サーモン養殖事業における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CO_2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、いけす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、このアセスメントに重要な意味があります。Cermaqは、計画段階からライフサイクルアセスメントを活用し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/sustainability/research-and-innovation

https://www.cermaq.com/sustainability/sustainability-reports

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ともに、これらが周知徹底していることを確認する研修の実施も把握しています。これらを通じ、油濁事故を未然に防止し、適切なリスク管理を徹底しています。また、当社として把握している重大な漏出はありません。

外部との協働

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・就業者が一体となって実施する三菱地所㈱の「丸の内エコ弁プロジェクト」に協力するため、三菱商事ビル内に容器回収ボックスを設置しています。就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。

日本貿易会

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

パフォーマンス

有害廃棄物排出量

当社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）

	2017年度	2018年度	2019年度
特別管理産業廃棄物排出量	8,739	4,554	29,955

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。

NOx, SOx, VOC排出量

（単位： t ）

		2017年度	2018年度	2019年度
大気汚染物質排出量	NOx（窒素酸化物）	577	568	586
	SOx（硫黄酸化物）	182	127	42
	VOC（発揮性有機化合物）※	3	7	28
		—	50,620 （単位： m3N）	26,690 （単位： m3N）

集計範囲：連結（単体および主な国内子会社）

※ NOx（窒素酸化物）およびSOx（硫黄酸化物）に関しては換算係数を用い「t」にて総表示しており、VOCについては「t」および「m3N」で記載。

参照 廃棄物排出量

資源有効活用

方針 体制 目標 取り組み パフォーマンス

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できる範囲での漁獲等、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

体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図

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

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

（単位：kg）

		2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物	排出量	563,283	585,218	494,409
	• リサイクル量	554,600	576,834	487,080
	• 廃棄量	8,683	8,384	7,329
	リサイクル率（%）	98.5%	98.6%	98.5%

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

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）

当社子会社の中央化学㈱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っています。さまざまな手法を視野に、最も効果的な手法を選択し、地域事業者との連携による環境負荷低減につながる地域循環型リサイクルを推進しています。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に戻し、その一部を再び食品トレーにしています。サーマルリサイクルでは、破砕、固形化することで石炭等の代替燃料として、製紙会社や発電設備のボイラー燃料に利用しています。マテリアルリサイクルでは、粉砕、溶融等の工程を経て、ベンチ等のリサイクル製品に変えています。

また、同社は、全ての食品に安心して使用できる環境配慮型素材に注力しています。エコマーク認証取得製品である「CHUO A-PET GREEN(C-APG)」は、PET容器の原料に再生PET原料を用いることで、資源を有効活用しています。また同製品は、FDA(米国食品医薬品局）に準拠した業界自主基準をクリアした安全性が確保された製品であり、環境と安全の両面から社会課題の解決に貢献する同社の姿を象徴する製品の一つとなっています。

その他、鮮度保持ガスを容器内に密閉することにより、食品の酸化・雑菌の繁殖を抑制し、食品廃棄ロスの抑制につなげる高機能なガスバリア容器や、素材の50%以上をタルク（滑石）にし、プラスチックの使用量削減に貢献する容器、調理作業の効率を上げる耐熱素材の研究に注力する等、今後も、廃棄物部の回避・削減、原材料使用量の削減に取り組んでいきます。

同社は、2006年から5年ごとに環境負荷低減計画を策定し、環境への取り組みを推進しており、2017年には、第3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㈱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2021年度）
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	• 社内廃棄物の再資源化推進でゼロエミッション活動の推進

〇 〈過去の実績推移〉

① 社内廃棄物の再資源化

2019年度の廃棄物発生量は2,602トンで、そのうち96.8%（2,520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、一般可燃物、金属くず、木くず、廃油の順に多くなっており、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ため、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	2018年度		2019年度		再資源化率（A）－（B）前期比増減（ポイント）
	発生量（トン）	再資源化率（B）	発生量（トン）	再資源化率（A）	
廃プラスチック	2,764	96.5%	2,193	97.2%	＋ 0.7
紙くず	265	99.5%	233	99.4%	▲ 0.1
金属くず	169	99.4%	65	100%	＋ 0.6
一般可燃物	28	1.1%	68	79.4%	＋ 78.3
木くず	40	95.2%	29	89.2%	▲ 6.0
廃油	14	84.4%	14	84.2%	▲ 0.2
合計	3,280	96.0%	2,602	96.8%	＋ 0.8

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

同社では、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、さまざま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。30年間の回収量は91,557万トン、回収量換算枚数は229億枚（1枚4g換算）になっています。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
回収量（トン）	2,484	2,566	2,546	1,887	1,625
回収量（枚数換算）	6億2,091万	6億4,154万	6億3,637万	4億7,183万	4億611万

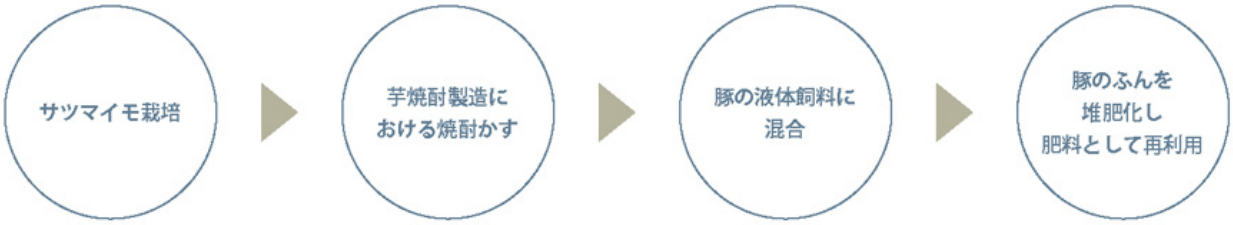
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業）

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

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

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業）

大規模畜産会社である当社連結子会社の㈱ジャパンファームでは、地元産業から出る廃棄物（焼酎かす：醸造時の廃液）の再利用を核とした循環型環境モデルの構築に取り組んでおり、平成28年度「エコフィード最優秀賞」を受賞しました。㈱ジャパンファームのある鹿児島県は、芋焼酎製造が有名ですが、従来、焼酎製造の過程で発生する焼酎かすの廃棄が課題となっていました。㈱ジャパンファームでは、地元酒造メーカーと連携して、2年以上かけて、焼酎かすを再利用した飼料を開発し、「ブランド豚」の飼育に利用しています。廃棄時のコストとCO_2の削減を実現するとともに、飼育している豚の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/uploads/files/jirei2016_japanfarm.pdf

パフォーマンス

紙使用量（単体）

（単位：千枚）

	2017年度	2018年度	2019年度
紙使用量（コピー用紙A4換算）	51,196	46,510	38,265*

集計範囲：本店、国内6支社および各支社の管轄する支店等

リサイクル量

○ 単体リサイクル量〈本店オフィス〉

（単位：kg）

	2017年度	2018年度	2019年度
リサイクル量	554,600	576,834	487,080

※ 本店オフィス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）

	2017年度	2018年度	2019年度
食品廃棄物リサイクル量	239,100	260,270	345,600

「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）

	2017年度	2018年度	2019年度
容器包装再商品化義務量	28,096	25,796	22,391

※ 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。

排水量

（単位：千m^3）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
排水量		47,505	46,062	43,818	48,215
排水量（排水先別）	海洋	29,303	27,576	24,356	27,172
	地表水	15,748	15,808	16,824	19,279
	地下／井戸	1,103	1,129	1,200	272
	敷地外の水処理	1,051	1,255	1,140	1,374
	有益／その他の用途	300	295	298	117

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

廃棄物排出量

連結廃棄物量

（単位：千t）

	2017年度	2018年度	2019年度
一般廃棄物	221	214	192
産業廃棄物	244	226	286
合計	465	440	478

集計範囲：連結（単体および主な国内子会社）

○ 単体廃棄物量〈本店オフィス〉

（単位：kg）

		2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物	排出量	563,283	585,218	494,409
	• リサイクル量	554,600	576,834	487,080
	• 廃棄量	8,683	8,384	7,329
	リサイクル率（%）	98.5%	98.6%	98.5%

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）

	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物	1,137,287	1,717,642	1,619,506

※ 厚生施設からの排出を含む。

※ 特別管理産業廃棄物（感染性廃棄物、PCB廃棄物）及び国内支社・支店の事業系一般廃棄物を除く。

※ 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。

参照 有害廃棄物排出量

第三者保証

*の付された2019年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

Social

社　会

人権 141
労働慣行 148
ダイバーシティ・マネジメント 156
労働安全衛生 171
人材開発 187
顧客責任 195
コミュニティー 211
サプライチェーン・マネジメント 222

人権

方針 体制 取り組み 外部との協働

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、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権への配慮は重要な要素であると考えています。当社では、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。また、国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）、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。さらに、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」について、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ともに、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」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
2019年度現代奴隷法に係る声明

国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）の支持

世界人権宣言は、1948年12月10日に第3回国連総会にて採択されました。人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものです。当社では、この宣言を支持しています。

国連では、世界人権宣言の内容を基礎として、宣言を条約化した拘束力のある国際人権規約を定めています。この規約は、市民的・政治的権利に関する規約「自由権規約」と経済的・社会的・文化的権利に関する規約「社会権規約」とに分けられています。この二つの国際人権規約は、1966年の第21回国連総会において採択され、1976年に発効しています。日本は、1979年にこの国際人権規約を批准しています。

当社は、この国際人権規約を支持し、役職員行動規範の細目において、遵守すべき関連法案として明記しています。

国連のビジネスと人権に関する指導原則の支持

国連のビジネスと人権に関する指導原則は、国連事務総長特別代表であるハーバード大学ジョン・ラギー教授により国連人権理事会に提出され、全会一致で承認を受けた「国際連合『保護、尊重及び救済』枠組」（2008年）を具体化するため、2011年に策定された原則です。企業が人権問題に取り組む際に重要とされる人権デューデリジェンスの手順等について示されています。

当社は、この指導原則を支持しています。

ILO国際労働基準の支持

ILO（国際労働機関）は、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という原則の上に立って1919年に設立されました。設立以来の最も重要な機能の一つは、国際基準として設定した条約および勧告を、三者構成（使用者・労働者・政府）の国際労働総会で採択し、加盟国が批准することでその実施を義務づけることです。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、労働分野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。その中で基本となるものは、差別待遇条約、最低年齢条約、最悪の形態の児童労働条約などを含む8つの条約から構成されているILO国際労働基準です。

当社はこの8つの条約のすべてを支持し、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。

安全と人権に関する自主的原則の支持

安全と人権に関する自主的原則（Voluntary Principles on Security and Human Rights）は、2000年にアメリカ政府、イギリス政府、資源・エネルギー分野の民間企業、人権や企業の社会的責任に関心のあるNGOなどが、安全と人権について対話を重ねる中で、基本的人権、業務の安全確保などについて自主的に提起した原則で、国際連合が策定した"Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials and Code of Conduct for Law Enforcement Officials"に準じて策定されました。この原則は、「セキュリティは個人、コミュニティ、企業、政府が共有する基本的な要素で、セキュリティと人権尊重は両立する」、「企業の安全要員は企業の資産を盗難や暴力から守る一方で、武器の乱用による人権侵害の潜在的リスクを含んでいることを留意すべきである」、「企業は、会社が立地する国の法と企業活動を両立させ、もっとも適切な世界基準に心を配り、特に、力の行使に関しては国際法の遵守を推進するべきである」、「企業はコミュニティの一員であるから、地域社会に積極的にかかわり、地域の福祉に寄与していくべきである」などが掲げられ、そのほかにも、企業が活動を展開する際に心掛けるべき原則や政府の役割などが言及されています。

当社は、安全と人権に関する自主的原則で提起されたこの自主原則を支持しています。

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ますます活躍し、社会の未来を担うことが可能になると信じています。以上の認識に立ち、当社は、子どもの人権に関する国際連合やILOの諸条約※の内容に賛同し、児童労働を認めず、子どもの人権が尊重されるように配慮し、社内において従業員に対する方針を定めています。特に、「児童の権利に関する条約」については、条約を支持し、この四つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」の考え方に賛同し、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労はしないことを当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン内に掲げ、また「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動等に取り組みます。
尚、当社は「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、サプライヤーの皆様に対しても最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせてはならないことへのサプライヤーの賛同と理解、実践を期待しています。

※「 国連グローバル・コンパクト」「児童の権利に関する条約」「子どもの権利とビジネス原則」「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（ILO条約第182号）」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おり、当社は、国連で採択された「先住民族の権利に関する宣言」、「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO条約第169号）」等を支持しています。

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	榊田 雅和（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、サステナビリティ・CSR、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） 村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（CDO、人事、地域戦略））|
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会、HRD委員会 委員会で審議された人権に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ・CSR部、人事部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

当社では、投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。人権の観点では、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」の内容を参考にする他、国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」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。

参照 サプライチェーン調査

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できるよう、社内に人権相談窓口及びコンプライアンス目安箱など複数の内部相談窓口を設置し、メール・電話・対面等の方法で、いつでも相談ができるような体制を整えています。この相談窓口は匿名で相談することができ、内容の秘匿性が確保されるとともに、内容に利害関係を持たない関係者による対応・調査が確保され、本人の希望・意向を最優先した上で最善の解決策を提示しています。なお、この窓口が存在することは、入社時の人権啓発研修を通して案内しており、社内掲示板に常時掲載するとともに、毎年実施している全役職員が受講対象であるコンプライアンスe ラーニングにおいても案内しています。さらに、関連会社に出向する社員に対しても人権研修を実施するなど、連結ベースでの対応も行っています。

なお、2019年度において、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような人権侵害や差別に関する事例はありません。

参照 内部通報制度

サステナビリティアドバイザリーコミッティー

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

参照 サステナビリティアドバイザリーコミッティー

取り組み

サプライヤーへの取り組み

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な課題の一つになっています。当社では、人権に加え、労働問題・地球環境等への取組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、当社の基本的な考え方を全世界のサプライヤーの皆様へお伝えし、賛同と理解、実践を期待しています。

従業員に対する研修

当社では、人権の尊重を含めた当社の理念、および関連ガイドラインの研修（新入社員研修等の階層別研修や、貿易実務に係る研修等の社内研修等）を実施しています。2020年度実績は以下の通りです。

2020年度研修実績
受講人数・割合

対象	総実施時間数	受講割合※
単体役職員	5時間	99.1%

※ 各研修受講割合の平均値。

困難を抱える子どもたちへの支援

ベトナムのハティン省では、家庭が経済的に困窮する場合、障がいをもつ子どもたちが教育の機会に恵まれないことが多くあります。そのため、Anh Dao特別教育センターを通じて自閉症の子どもたちに向けた教育講座やその両親に対する訓練講座を支援し、教育環境の改善と生活水準の向上を目指しています。

教育センターで学ぶ子どもたち

母と子の自然教室の開催

当社では、1974年より、「母と子の自然教室」を開催しています。これは、ひとり親家庭の母子を対象とした人や自然との触れ合いを体験するキャンプで、この活動を通して、未来を担う子どもたちが社会でいきいきと活躍出来ることを目指し、自然豊かな新潟県南魚沼市で開催しています。参加親子が自然の中で楽しく安全に遊ぶことができるよう、同行する社員ボランティアは約3カ月間、トレーニングとミーティングを重ねキャンプをつくり上げています。これまで17,868名の親子と1,163名の社員ボランティアが参加しており、「継続」と「社員参加」をモットーとする当社の社会貢献活動を代表する活動の一つです。

母と子の自然教室 山登りの途中の田んぼの中

外部との協働事例

当社は、国連が開催する「ビジネスと人権フォーラム」への定期的な参加を通して企業と人権に係る最新動向の把握に努めています。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。

参照 WBCSD

労働慣行

1. 労働基準、労働環境等

方針 体制 取り組み 関連データ

2. 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉） 体制 取り組み パフォーマンス

1. 労働基準、労働環境等

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8万6千名の社員が働いています。事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍等にかかわらず、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、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権への配慮が不可欠であると考え、「役職員行動規範」で、人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わないこと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。なお、三菱商事は法定最低賃金を遵守し、同一資格・同一職務レベルにおいてジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。

参照 人権に関する基本的な考え方

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

（2）国連グローバル・コンパクトへの参加

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

参照 国連グローバル・コンパクト支持

中核的労働基準 4分野・8条約

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

体制

所管役員	村越 晃（取締役 常務執行役員、コーポレート担当役員（CDO、人事、地域戦略））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

リスク管理

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、労務管理状況、労働問題等も確認し、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）公正な採用活動の実施と就業機会の提供

三菱商事にとって最大の資産は「人材」であり、当社では、新卒採用・キャリア採用活動を毎年実施しています。直近の採用実績は以下の通りとなり、昨今の状況も踏まえ、オンラインも活用しながら、日本国内外の大学生・大学院生を対象とした選考を広く実施しています。また適正な選考活動を実施するべく、専門家による研修など、面接委員の教育を毎年実施しております。

採用実績（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新卒採用者数	193	179	171	130	127
男性	135 (69.90%)	122 (68.16%)	109 (63.74%)	92 (70.77%)	89 (70.08%)
女性	58 (30.10%)	57 (31.84%)	62 (36.26%)	38 (29.23%)	38 (29.92%)
（うち ビジネスサポートスタッフ(一般職)）※	30	20	17	7	-
キャリア採用者数	13	6	8	13	
男性	11 (84.62%)	4 (66.67%)	8 (100.00%)	12 (92.31%)	
女性	2 (15.38%)	2 (33.33%)	0 (0.00%)	1 (7.69%)	

※ ビジネスサポートスタッフ（一般職）とは、営業・企画・管理業務に伴う事務業務・補佐業務を主に担当する職員。2020年度はビジネスサポートスタッフの採用を見送った為、「-」となる。

また、採用活動に加え、大学生および大学院生へのキャリア教育を目的とした、就業体験型ワークショップを実施しています。他方、直接的な就業機会の提供ではないものの、就業に繋がり得る教育機会の提供として三菱商事復興支援財団、三菱商事留学生奨学金、トビタテ！留学JAPAN等を通じた奨学金の給付に取り組んでいます。

（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%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行しています。その結果、当社単体の2019年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は25.1時間／月となりました。

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

（3）人権の尊重

当社は、企業行動指針において人権の尊重をうたうとともに、三菱商事役職員行動規範・社会憲章に、「人権の尊重」「差別・ハラスメントの禁止」「人種、肌の色、信条、宗教、性別、性自認、性的指向、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気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。

「ハラスメント防止の為の基本方針」を策定、広く周知しています。セクハラ、パワハラの他、いわゆるマタハラ（妊娠・出産・育児休業・介護休業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、いつでも相談できる体制を整えています。

- 新入社員全員に対し人権啓発研修を実施する他、毎年全職員にeラーニングを実施しています。
- また、部長・リーダー就任時等には、ハラスメントに重点を置いた講義を実施しています。
- 2020年度より、パワハラ防止への取組み強化策として、全職員を対象に「ハラスメントを起こさない職場づくり」に関するセミナーをeラーニングにて導入実施しました。

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）を実施するなど、連結ベースでの対応を行っています。

関連データ

	2017年度	2018年度	2019年度
年間平均総実労働時間※1	1933.9時間/年	1947.７時間/月	1915.6時間/年
月間平均残業時間※1	24.7時間/月	25.7時間/月	25.1時間/月
有給休暇取得率※2	69%	67%	67%
労働基準法違反件数※3	0件	0件	0件
臨時従業員の割合	約8%	約8%	約8%
臨時従業員の平均人数（内男性）	571名（21名）	521名（21名）	507名（21名）

※1 本社および国内支社勤務の従業員（管理職および顧問・嘱託社員を除く）
※2 本社および国内支社勤務の従業員（他社からの出向者を除く）
※3 本社および国内支社勤務の従業員

自己都合退職者の比率（3月末日付）

2017年度			2018年度			2019年度		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
1.2%	1.4%	1.3%	1.0%	1.9%	1.3%	0.9%	1.7%	1.1%

従業員区分別(正社員・非正規社員）の女性比率（3月末日付）

	2017年度	2018年度	2019年度
正社員	26%	26%	26%
非正社員	16%	16%	17%

年齢層別の従業員比率（3月末日付）

	2017年度	2018年度	2019年度
20代	19%	19%	17%
30代	23%	24%	25%
40代	27%	25%	24%
50代	29%	31%	32%
60代	2%	2%	1%

参照 その他各種人事データについて

2. 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉）

基本的な考え方

三菱商事では、従業員が生き生きと働ける環境づくりを通じて、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上、および会社の業績向上・社会的使命の達成を図るべく、実際に現場で業務に当たる従業員の意見・課題認識を会社経営に反映させるために、「三菱商事従業員組合」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当たって、会社・従業員組合の間で団体交渉を実施しました。

体制

所管役員	村越 晃（取締役 常務執行役員、コーポレート担当役員（CDO、人事、地域戦略））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

2020年3月31日時点の従業員組合員数は3,178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念願とする。」という基本理念を共有しており、この理念に基づき、従業員組合は各種の活動を行っています。

リスク管理

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、労務管理状況、労働問題等も確認し、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、両者で締結する「会社と組合との基本協定」に基づき「労使懇談会」および「協議会」を開催し、相互の課題認識に関する提案・状況報告・討議等を行い、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。2020年度には3回開催（テーマは人事制度・キャリア、働き方、デジタルなど）され、従業員組合から会社側の担当部局に対して、従業員組合内のアンケート・議論に基づく報告・提案が行われ、当社が実行に移した提案事項もあります。

パフォーマンス

団体交渉に関する合意

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

2015年度	年収改定（団体交渉3回）
2016年度	なし
2017年度	年収改定（団体交渉1回）
2018年度	人事制度・報酬制度改定（団体交渉4回）
2019年度	なし
2020年度（12月まで）	年収改定（団体交渉3回）、スタッフ制度改定（同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、労働協約に当たる事項を定めており、これらは当社に雇用される全従業員を対象としています。

ダイバーシティ・マネジメント

方針 体制 取り組み 関連データ 外部からの評価

方針

さまざまな経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織へ

三菱商事グループには、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、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できる、柔軟で強い組織をつくること」にあると考えています。
企業理念である“三綱領”の精神を共有しながら、

- 広く優秀な人材を獲得し、活躍を促進すること
- 背景・価値観等の違いによる、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
- 多様な価値観に対する理解の促進
- 育児や介護との両立支援
- 女性活躍推進
- シニアの活躍支援
- 障がいのある人々の能力の最大化
- 国を超えた人材の活躍促進
- LGBTの社員が働きやすい職場づくり

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（CDO、人事、地域戦略））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議されたダイバーシティ・マネジメントに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

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さらなる拡充や、外国籍やLGBTの社員が働きやすい職場づくりを進めています。多様な人材が、それぞれの強みを最大限に発揮し、生き生きと働き続けられるよう、職場環境の一層の整備に向け、今後も取り組みを続けていきます。

取り組み

（1）両立支援

育児や介護をしながら働く社員を支援するために、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～2015年度）

三菱商事では、多様な人材を支援し、男女ともに利用できる制度を行動計画に基づき整備・拡充させています。第1期は、主に子育てや介護を担う社員が家庭と両立しながら雇用を継続するための環境整備として制度の拡充に注力しました。第2期は、継続的な制度拡充に加え、社員全員の働き方の改善の働き掛けに注力しました。第3期は、制度のさらなる拡充と既存制度の理解促進に注力しました。

第1期～第3期の取り組み詳細

第1期
（2005年4月1日～2008年3月31日）

第1期は主に子育てや介護を担う社員が家庭と両立しながら雇用を継続するための環境整備として、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・介護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2期
（2008年4月1日～2013年3月31日）

第2期は継続的な制度拡充に加え、社員全員の働き方の改善に資する働き掛けに注力し、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
- 多様な働き方ができる職場風土づくり
- 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3期
（2013年4月1日～2016年3月31日）

第3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さの改善に注力した。

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（2014年度）
- 育児関連制度を活用し家庭と両立する社員の参考例の紹介、等（2013年度～計画期間中）

目標2 既存制度の利用しやすさの改善（計画期間中）

- 育児休職の一部有給化（2013年度）
- 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）（2013年度～計画期間中）

○ 現在の取組（2016年～2020年度）

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、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は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ために、既に育休からのスムーズな復帰をサポートするための託児所の確保、育児・介護と仕事を両立するため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、女性が更に活躍できる環境の整備を行うため、行動計画を策定しています。

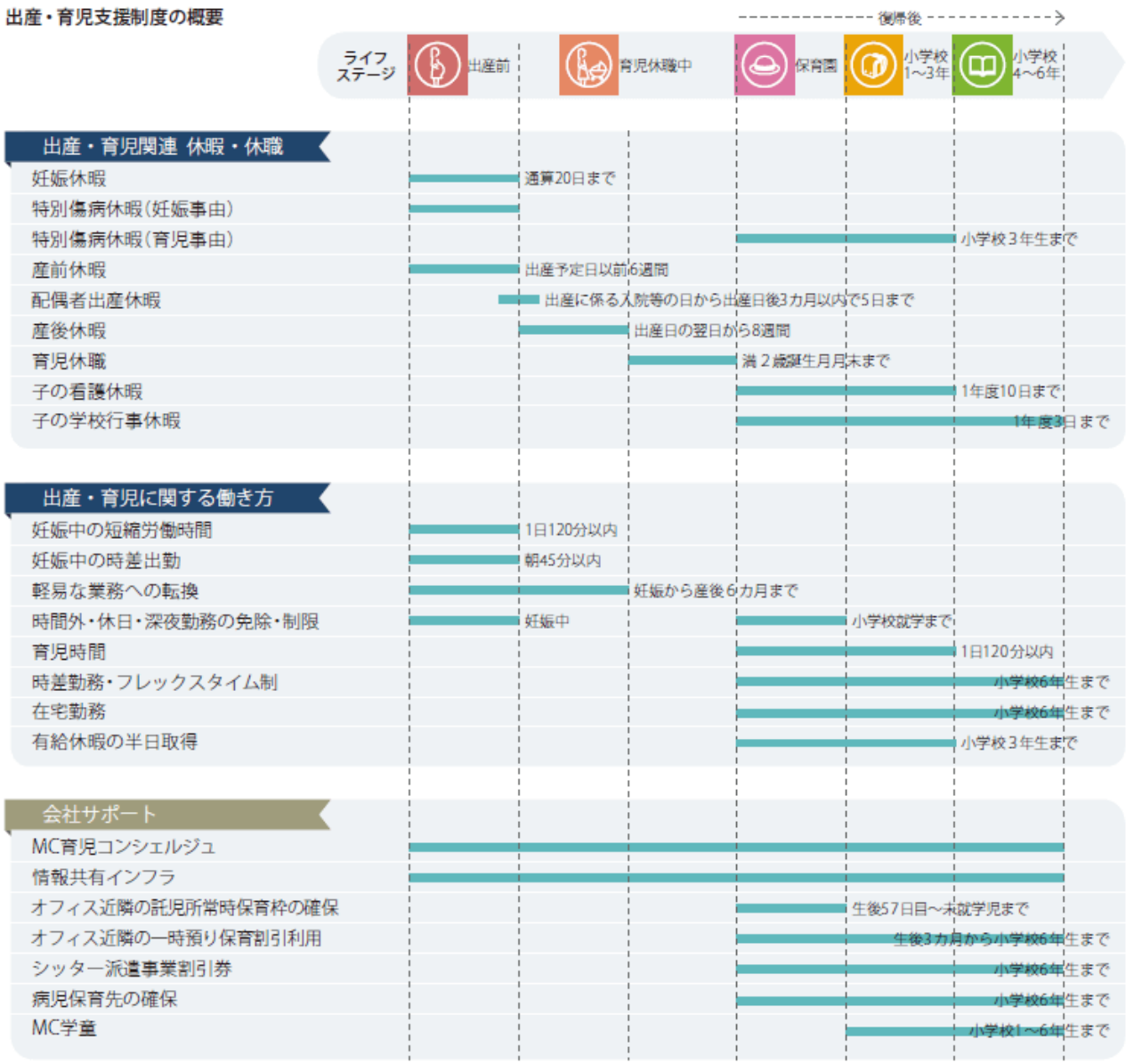
この計画に取り組む他、三菱商事グループ全体の女性の活躍推進にも取り組んでいきます。

参照　女性活躍推進　https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/wm.html

○ 仕事と子育ての両立支援

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

出産・育児支援制度の概要



MC育児コンシェルジュの社内設置

育児休職中の社員がスムーズに仕事に復帰できるよう、保育施設、ベビーシッター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。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できるよう、オフィス近隣の託児所の常時保育枠を確保することに加え、子どもが病気の際に安心して預けられる保育施設・シッターのサービスを利用できるよう、病児保育先も確保しています。また、小学生の子どもを持つ社員を対象に、学校の長期休暇に合わせた学童保育サービス「MC学童」を外部の学童保育サービスに委託して実施しています。

育児のための有給休暇、時差勤務・フレックスタイム制、在宅勤務

入学・入園式や卒業・卒園式等、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できる「子の学校行事休暇」制度があります。また、時差勤務およびフレックスタイム制や仕事と育児の両立支援を目的とした在宅勤務制度を導入しています。

両立支援に関する多様な働き方を受容する風土づくり

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

○ 仕事と介護の両立支援

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

介護支援制度の概要

介護対象家族	配偶者、子、父母、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
介護休暇	10日／年度、有給
働き方等	• 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 • 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	• 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、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を全社員に配布しています。各種制度・施策の説明だけでなく、職場におけるスムーズなコミュニケーションをサポートすることを目的に、本人編／上司・同僚編を設け、アドバイスをまとめています。また、管理職を対象にしたガイダンスや全社員を対象にした仕事と介護の両立支援セミナーを定期的に実施しています。

○ 配偶者の国内外転勤同行に伴う再雇用制度

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

（2）女性活躍推進

当社は、女性がさらに活躍できる環境の整備を行うため、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他、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（2016年度～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2020年度に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（2016年度～ 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（2016年度～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（2017年度～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（2016年度～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（2016年度～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（長時間労働是正／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（2016年度～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（2016年度～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（2016年度～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、育児中の社員を対象に、関連制度・施策の説明や、育児休職復帰後の働き方等について先輩社員から経験談を聞くことができる、両立支援ワークショップを開催しています。

○ 子どものみ帯同海外赴任サポート

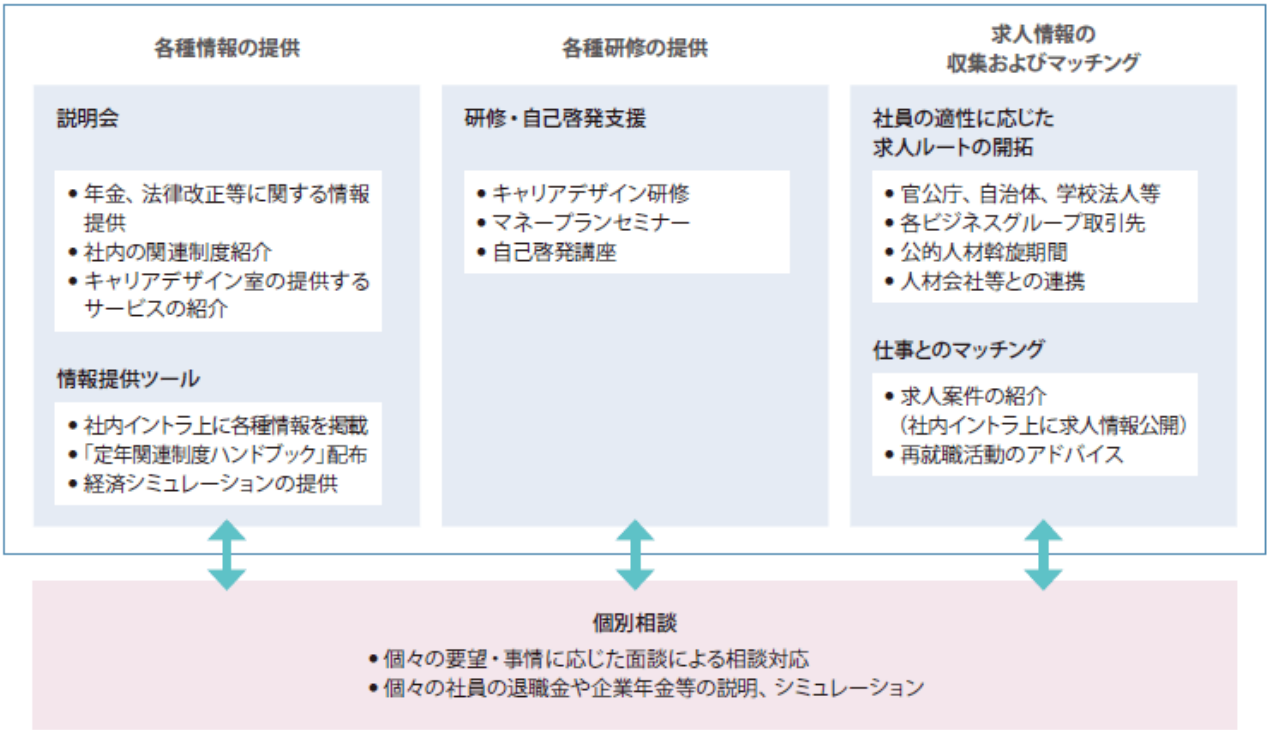
社員が配偶者を帯同せずに、中学生以下の子どものみを帯同して海外に赴任する場合、赴任前出張や赴任前の住宅設営、同時引きまとめ、特別帯同補助金の支給を行うなど、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。

（3）シニアの活躍支援

60歳以降の働き方に対する意識、価値観は個人差が大きく、今後ますます多様化していくと予測されています。2006年には「再雇用契約社員制度」の導入に加え、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ために、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や今後のライフ・キャリアについて考えたい社員のために、個別相談の他、「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」等総合的な支援を行っています。

キャリアデザイン室の機能



（4）障がいのある人々の多様な就労機会

当社では、企業の社会的責任・ダイバーシティの取り組みの一環として、従来より、障がい者の雇用に取り組んできました。今後も特例子会社である三菱商事太陽㈱と共に、法定雇用率を堅守しながら、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㈱～

三菱商事太陽㈱は、当社と社会福祉法人「太陽の家」が共同出資して1983年に設立したIT会社で、大分県別府市に本社を置き、東京（丸の内）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ともに、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、さまざまなITサービスを提供しています。

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

（5）国を超えた人材の活躍促進

○ 外国籍従業員のサポート

日本で就労する上で持つ不安や疑問について相談を受け付ける窓口を設置するとともに、在留期間更新許可申請手続きや住宅賃貸、年金、医療情報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

三菱商事のダイバーシティマネジメント 人材開発

（6）LGBTの社員が働きやすい職場づくり

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

①社内外の相談窓口の設置

②LGBTに関する理解促進セミナーの実施

③LGBTに関わる福利厚生等ガイドライン制定

関連データ

各種制度利用状況データ（各年3月31日時点）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
配偶者出産休暇取得者数	88	100	83	96	98
育児休職取得者数※1	28	35	66	58	72
男性	2	3	14	13	20
女性	26	32	52	45	52
子どもが生まれた社員数※2	251	245	275	233	275
男性	226	208	221	184	216
女性	25	37	54	49	59
育児休職取得率（%）					
男性	0.9	1.4	6.3	7.1	9.3
女性	96	97.3	90.7	93.9	96.6
育児休職後の継続就業社員数※3					
男性	2	2	2	14	11
女性	39	23	36	52	47
育児休職後の継続就業率（%）※4					
男性	100	100	66.7	100	84.6
女性	100	92	97.3	96.3	95.9
子の看護休暇取得者数	215	211	224	251	274
男性	79	87	94	120	123
女性	136	124	130	131	151
子の学校行事休暇取得者数	232	252	265	281	299
男性	97	121	123	138	139
女性	135	131	142	143	160
育児時間（時短）取得者数	71	72	73	82	91
男性	2	1	0	2	1
女性	69	71	73	80	90
時差勤務・フレックスタイム（育児事由）取得者数	47	37	41	87	92
男性	9	6	5	18	22
女性	38	31	36	69	70
MC育児コンシェルジュ相談件数	140	115	141	116	93
男性	46	43	42	22	13
女性	94	72	99	94	80
MC学童参加者数（延べ人数）	115	115	131	94	102

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休職中社員向け研修参加者数	39	20	28	19	19
介護休職取得者数※1	1	4	1	4	1
男性	0	1	0	0	0
女性	1	3	1	4	1
介護休暇取得者数	169	196	225	247	271
男性	44	59	71	68	78
女性	125	137	154	179	193
時差勤務・フレックスタイム（介護事由）取得者数	3	5	7	8	9
男性	0	0	1	0	0
女性	3	5	6	8	9
介護相談窓口相談件数	79	61	45	45	48
配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度申立者数※5	12	10	10	6	8

※1 当該年度内に休職取得を開始した人数。

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

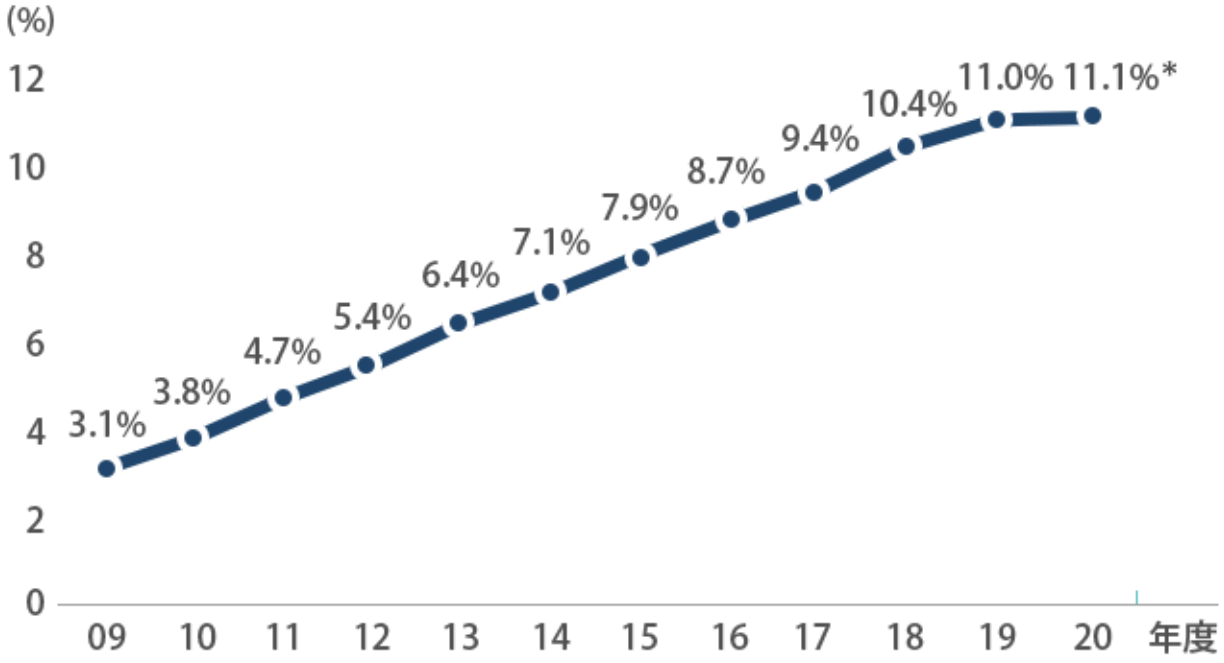
※3 男性は前年度に休職を取得開始し当該年度末に在籍している人数、女性は前年度に出産し当該年度末に在籍している人数。

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

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

女性管理職比率推移および役員構成

○ 女性管理職比率推移（単体）

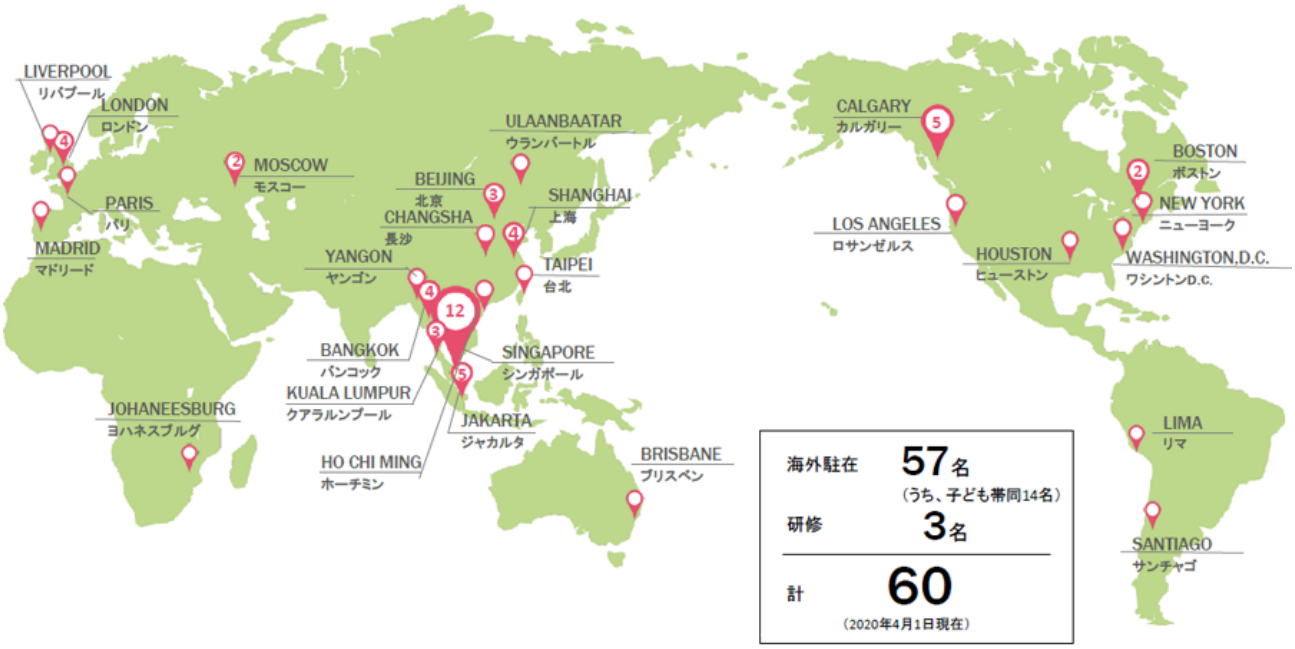


（各年4月1日時点）

○ 役員構成（2020年6月19日時点）

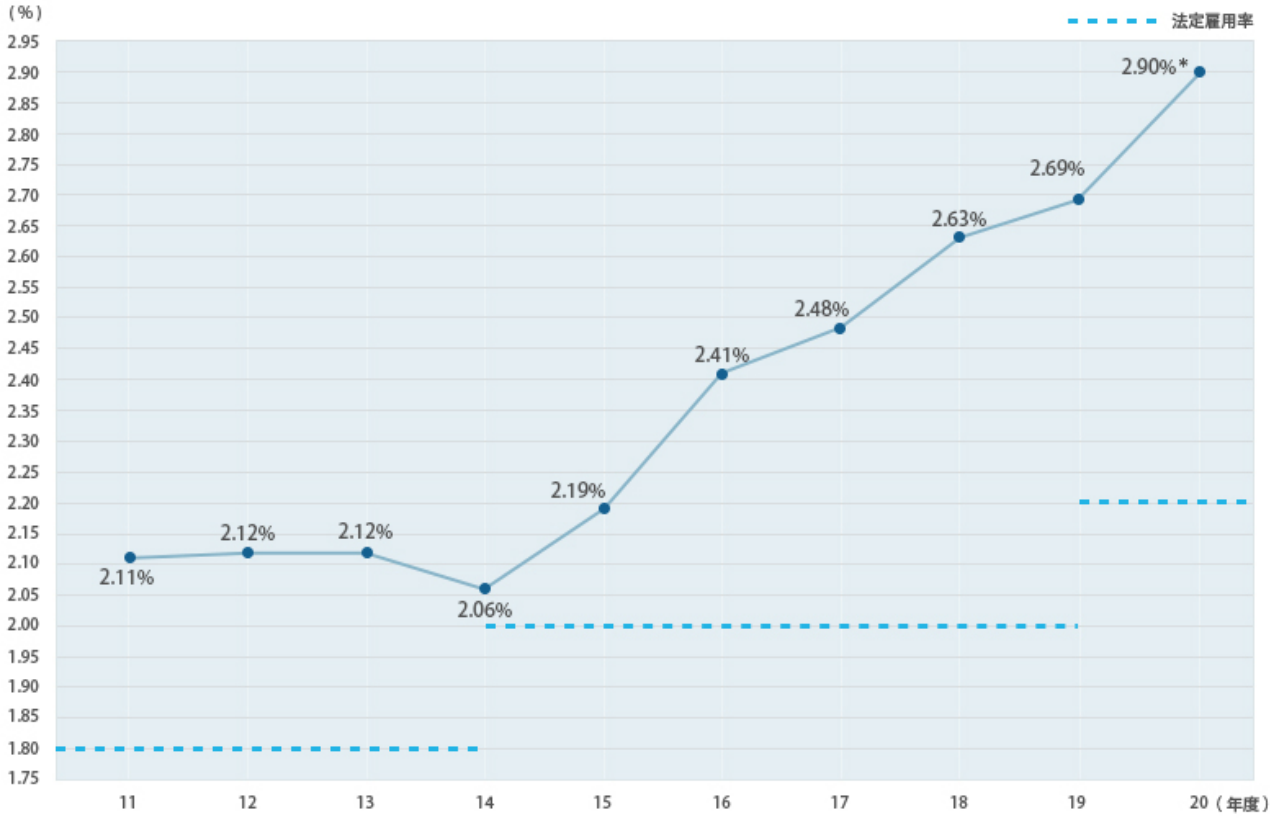
	男性	女性
取締役	10名	1名
うち社外取締役	4名	1名
監査役	3名	2名
うち社外取締役	1名	2名
執行役員	50名	0名

世界で活躍する女性社員（2020年4月時点）



地域名	人数	都市名
北米	11名	ボストン、ニューヨーク、ワシントンD.C.、ヒューストン、ロスアンゼルス、カルガリー
中南米	2名	リマ、サンチャゴ
欧州	7名	ロンドン、リバプール、パリ、マドリッド
アフリカ	1名	ヨハネスブルグ
アジア・大洋州	27名	シンガポール、バンコック、ジャカルタ、クアラルンプール、ホーチミン、ヤンゴン、ブリスベン
東アジア	10名	北京、上海、長砂、台北、ウランバートル
CIS	2名	モスコー

障がい者雇用率



（各年6月1日時点）

※ 障がい者の法定雇用率（民間企業）は2018年4月1日に2.0%から2.2%に引き上げられました。
※ 単体、特例子会社である三菱商事太陽、及びグループ適用3社の合算。

第三者保証

*の付された2020年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

外部からの評価

主な認定

当社は、2017年1月、「くるみん認定」を受けた企業の中でも、さらに高い水準の両立支援の取り組みを行っている「子育てサポート企業」として、厚生労働省より「プラチナくるみん認定」を受けました。当社は、かねてより母性保護と育児の両面から、子育て支援の制度や環境の整備に取り組んできました。具体的には、法定を上回る育児休職制度、復職後、育児と仕事の両立のサポートとして柔軟な勤務時間の設定を可能にする育児時間、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できるという制限）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、子育て支援のための行動計画の策定・実施が認められ、2008年から継続して「くるみん認定」を受けています。

※ くるみん認定・プラチナくるみん認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。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（厚生労働省のウェブサイト）

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

※ えるぼし認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）
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。

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（以下、当社グループ）では、世界中で約8万6千名の社員が働いています。当社グループにとって最大の資産は「人材」です。

当社グループと共に対処・挑戦する課題である、7つのサステナビリティ重要課題の中に「魅力ある職場の実現」が含まれているように、当社グループがこれからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍等にかかわらず、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。それには働く環境の安全はもとより、健康の維持・増進が重要な課題と考えます。

当社グループでは、各個人・組織ごとの自律的かつ、適性に応じた柔軟な労働安全衛生および健康経営の取り組みを推進します。社員やコントラクターが安心して働ける環境づくり、健康、労務管理や危機管理等、安全衛生の取り組みにおいては、事業活動を行っている各国の法定基準を満たすことはもちろん、さらに充実したマネジメントシステムの構築・運用を目指しています。当社グループの中には、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001、OHSAS18001を取得している企業があります。また、グループ全体での労働安全衛生マネジメントを推進するために、組織体制の整備、責任の明確化を図り、継続的に進捗の確認と、取り組みの改善と維持・向上に努めます。

よって、以下の当社グループ方針を定めます。

三菱商事グループ労働安全衛生方針

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

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、「魅力ある職場の実現」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の一つに掲げています。
多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮し、生き生きと働けるよう労働安全衛生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公認心理師・臨床心理士を置き、社内診療所にも専門の医師を置いて対応しています。さらにウェブ上でのストレスチェックも定期的に行っています。

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。

サプライチェーンにおける取り組み

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

※ 国内外の1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、雇用創出のための小規模ビジネスへの支援・教育支援・健康のため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ための診療所整備、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

目標

当社グループ

- 国内在勤者健診受診率　100%
- 死亡事故ゼロ（コントラクター含む）
- 労働災害度数率を前年比で低減（コントラクター含む）

参照　上記目標に対する実績については、「実績データ」をご参照ください。

当社

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

参照　上記目標に対する実績については、「実績データ」をご参照ください。

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（CDO、人事、地域戦略））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会、サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された労働安全衛生に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

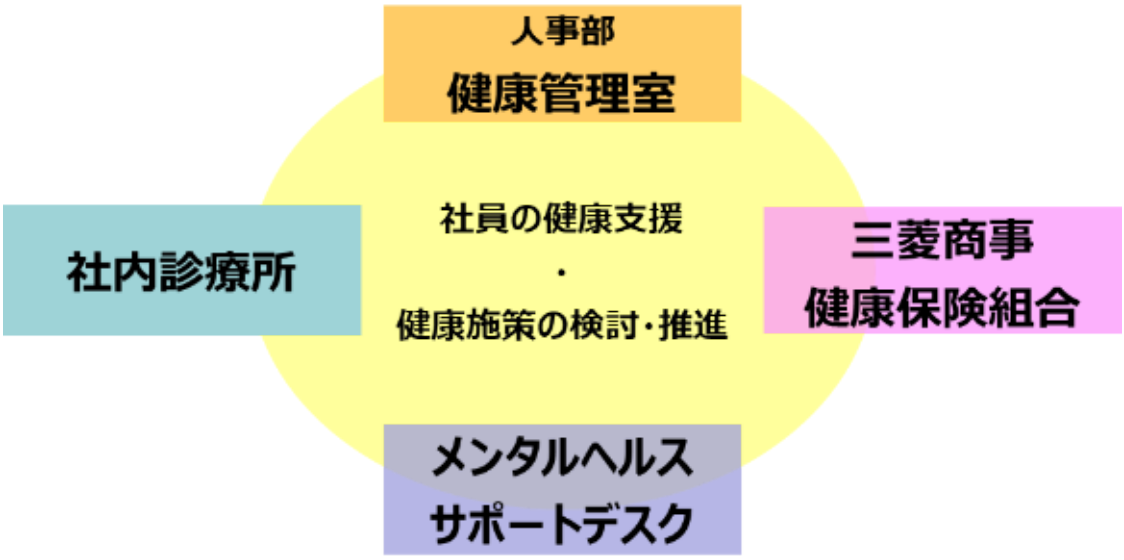
参照 サステナビリティ推進体制図

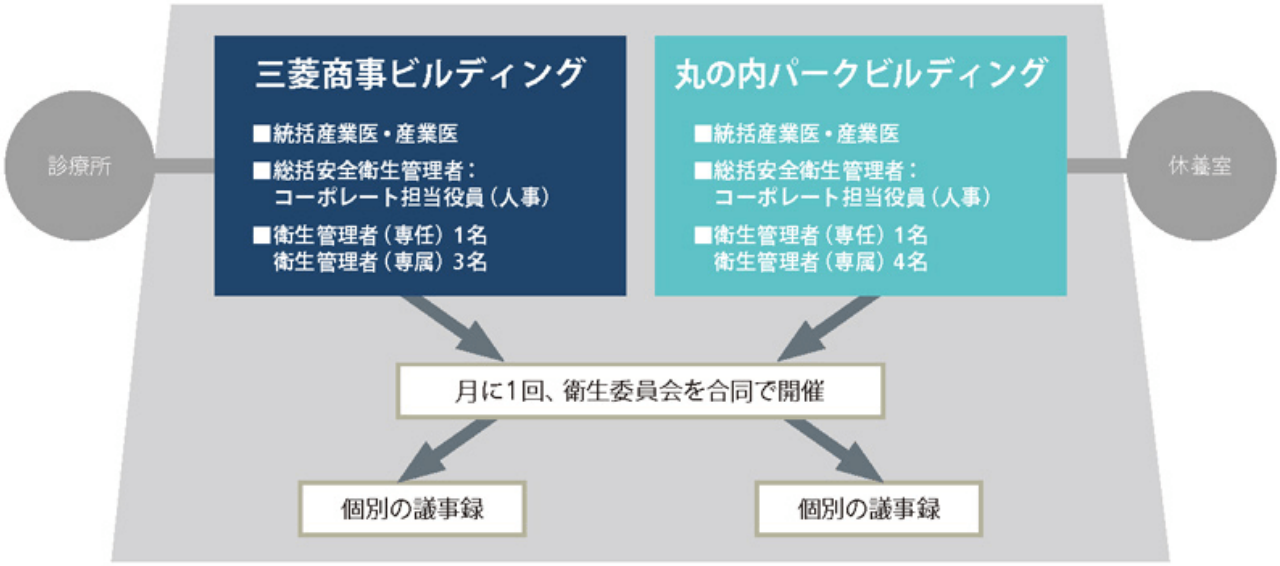
当社グループの労働安全衛生マネジメントは、取締役常務執行役員コーポレート担当役員（人事担当）を最高責任者に任命し、労働安全衛生の管理の主体である各営業グループを人事部が取りまとめる体制で推進しています。

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

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3名、衛生管理者11名のメンバーで、月1回衛生委員会を開催し、社員の健康や職場の安全について討議しています。
- また、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。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。
- 2018年4月、人事部に「健康管理室」を設置しました。当室では、関係部局（企業内診療所・メンタルヘルスサポートデスク等）および三菱商事健康保険組合と連携しながら、データの有効利用等、健康施策の検討を取り進めています。





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

従業員の参画

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

投融資管理

当社では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、総合的に審議・検討しています。労働安全衛生の観点では、事故・災害リスクの高い事業を中心に、HSE（Health, Safety, & Environment）管理体制の整備状況や重大事故・災害の有無、対応状況、LTIFR（Lost Time Injury Frequency Rate）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リスクの一つと捉え、「MCグループリスク管理方針」にて管理しています。

〈抜粋〉
（1）定義：HSEリスクとは、製造業、工業、物流業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、低減、管理を行います。b. ［リスクの周知徹底］自社の業種・業容に応じたHSEリスクの重要性につき、教育・研修等を通じ、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、関係諸機関と協力の上、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

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

取り組み

単体での取り組み

当社では、社員の健康を経営課題として位置付け、上記方針・目標・体制のもと、健康経営に取り組んでいます。当社の健康に対する取り組みが評価され、「健康経営優良法人2020（ホワイト500）」に認定されました。特に心身の健康の観点では、①健康意識・生活習慣の改善を通じた肥満者割合の低減と、②メンタルヘルス不調の早期発見・未然予防に向けた早期相談促進を目標に掲げ、これらを通じたプレゼンティーズムの向上・アブセンティーズムの低減を目指して、健康施策に取り組んでいます。

健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

指標

①肥満者（BMI25以上）割合

	2017年度	2018年度	2019年度
男性	32.1%	34.2%	31.0%
女性	9.0%	8.8%	8.1%
合計	26.5%	27.5%	25.4%

②社内メンタルヘルスサポートデスク宛 相談数

	2018年度	2019年度
延べ相談件数	2,001	1,883
相談対象数	156	216

○ 直近の取組み（2018-2020年度）

①健康意識・生活習慣の改善に向けた取り組み

(1)健康セミナー・健康チェックイベント

社員全体の健康意識向上と健康行動のきっかけ作りを目的に開催。

オンラインを活用し、国内在勤者のみならず海外在勤者も含めた全社員を対象に実施。

健康セミナーテーマ例：

食事・運動実践型・睡眠時無呼吸症候群・がん・女性の健康等

健康チェック：

健康状態の測定と、同結果に基づく個別運動指導をその場で行う測定会(体組成・血管年齢・体のゆがみ)

(2)健康アプリ

食事・運動・睡眠の記録を通じ、生活習慣の可視化・改善に繋がる健康アプリを、国内全社員向けに導入。

今後、海外在勤者向けのにも導入予定。

②メンタルヘルス不調の早期発見・未然予防に向けた取り組み

(1) 緊急事態宣言（2020年4月~同年5月）解除後のタイミングでストレスチェックを実施し、同時期に全社員を対象とした個別相談会も開催。

（希望制、対面・オンライン）

(2) 全社で「心の健康サポート期間」を設定、各種取り組みを実施。

メンタルヘルスに関する情報発信を強化。診療所長・社内公認心理師による、管理職に向けたラインケアe-learningを実施。

全社員向けに、セルフケアのために知っておいた方が良いことや心掛けるべきことをまとめた資料を配信。

○ 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1,250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ための旅費補助制度を適用しています。また、緊急医療機関と提携し、社外にも電話による24時間日本語相談窓口を設置したり、在勤地の医療機関で対応できない病気・事故等については、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場合には人事部やメンタルヘルスサポートデスクによるフォローを行っています。

社員の健康管理を担う診療所

本店・関西支社・中部支社内に当社社員と国内外出向者を対象にした診療所を設置しています。本店診療所は、内科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・整形外科・神経科の各専門医を招聘し、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師等、計約50名（常勤・非常勤含む）と、最新の検査機器を用いた検査体制で社員の健康管理を実施しており、2019年度は延べ約22,000名が診療所を利用しています。
国内での定期健康診断受診率は100%で、健診結果により、必要と判断された社員には、健診後（3カ月後、6カ月後）に2次検診の呼び掛けを実施し、2次健診も受診を徹底しています。
診療所には産業衛生部門が併設されており、病気の治療による休職者の復職診断、仕事と治療の両立支援を行うなど、健康状態に不安のある社員が安心して働けるよう医療面から支援しています。また職場巡視や衛生委員会での審議を通じ、快適な職場環境の維持を目指すとともに、長時間労働者に対する医師面接を通して、長時間労働と健康障害発生について周知し、全社員が心身ともに健康な状態で働ける職場作りの支援と健康リテラシーの向上に向けた取り組みを継続中です。

参照 実績については、「本店診療所利用状況」をご参照ください。

生活習慣病、メタボリックシンドローム対策

診療所では早期受診・早期治療を推進するとともに、健康診断と併せて、中長期的な健康管理を行っています。40歳以上の社員を対象にした特定健診の受診率は89%です。脂質異常症、高血圧症、糖尿病、高尿酸血症といった生活習慣病への対策は社会的に急務の課題となっています。当社でも、社員の生活習慣病やメタボリックシンドロームへの対策として、医師や管理栄養士による保健指導や栄養指導等を行っています。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ます。

メンタルヘルス対策

当社では社員のメンタルヘルスも、予防・早期対応に重点を置きながら手厚くケアしています。社員が自らのストレス状態や傾向を把握してセルフケアを行えるよう、ウェブ上のセルフチェックシステムを用意するとともに、管理職を含む社員向けの各種研修を実施し、メンタル不調の予防に取り組んでいます。2016年度より、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。ウェブ上での回答後、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ともに、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。さらに、個人を特定しない集団分析結果をグループ全体で共有し、働き方や職場環境の改善に活用しています。今後は、分析データの活用により、メンタル不調者へのケアや予防、メンタルヘルスの理解を深めるための研修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。公認心理師、臨床心理士で組織され、職場や従業員からのメンタルヘルス相談への対応やストレスチェックの実施者に対するサポート、神経科の医師と職場やメンタルに不調を感じる本人との間の調整役になっています。精神科関連疾患による長期欠勤者が復職する際にはリハビリプログラムの作成や職場の受け入れ態勢への助言等、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他、社員を対象に、人間ドックの受診料を負担※（一部自己負担あり）し、受診を推奨しています。

※ 三菱商事健康保険組合にて実施。

○ 感染症対策

感染症の発生や流行状況について、厚生労働省・外務省・WHO（World Health Organization）・CDC (Center For Disease Control and Prevention)等の様々な情報を収集・分析し、緊急危機対策本部と産業医・産業保健スタッフが連携し、社内の感染症対策を実施しています。

新型コロナ感染症については、国内外の状況を見極めながら、「感染しない」「感染させない」「重症化させない」の3つのキーワードを軸に、社員のみならず、社内で働くすべての職員を対象に、「社員の感染予防・感染拡大防止」と「適切な事業継続」の観点から、必要な措置を行っています。

海外駐在員やその家族向けの医療相談体制を強化し、感染防止に対する医療アドバイス、メンタルケアを実施するなど、感染拡大地域でも安心して働けるよう支援を行っています。

熱帯熱マラリア流行地域への出張者に対する抗マラリア薬の予防投与、麻疹・風疹の抗体検査とMRワクチン接種、季節性インフルエンザワクチンの社内集団接種の実施など、職場における感染予防策についても万全な体制で取り組んでいます。

参照 緊急危機対策本部については、「危機管理について」をご参照ください。

○ 結核予防の取り組み（モンゴル）

モンゴル結核予防会と連携して、ウランバートル市内の結核に関する認知度向上を目的に、結核患者の多い世代である大学生を対象に結核に関するメッセージ入りノートや紹介ビデオを製作してイベントを実施しました。また、中等学校生徒を対象に絵コンテストや優勝作品ポスターの広告掲示等を実施し、5大学・750中等学校で啓発活動を行いました。

○ 働き方

業務の複雑化やスピード化等で、質・量ともに業務の負荷は増加傾向にあります。また、総合商社の特性上、大型プロジェクトとの関わりや海外取引等で、業務が一定時期に集中する繁忙期が発生します。そのため当社では、過重労働による健康障害防止に向け、（1）社員の心身の健康、（2）法令・規程の遵守、（3）恒常的な長時間残業への適切な対処の3点について重点的に取り組んでいます。具体的には、非管理職の残業時間、および管理職の勤務時間について、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、PCログ等客観データを踏まえた正確な残業時間の申告や特別条項付き36協定の遵守はもちろん、管理職向けの時間管理研修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%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行し、過度な長時間残業の削減等、過重労働の防止に取り組んでいます。その結果、2019年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は25.1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、多様な人材が活躍でき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) 三菱商事天然ガス開発㈱の取り組み

天然ガス・LNGを中心としたエネルギー資源事業に携わる三菱商事天然ガス開発㈱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ため、HSEに関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　三菱商事天然ガス開発 HSEへの取り組み　http://www.mitsubishi-exploration.com/csr/index.html

2) Mitsubishi Development Pty Ltd. (MDP)

製鉄用のコークス原料となる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一つとし、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、危険度の高い事業故、労働安全衛生は最重要課題の一つとして認識しています。労働者の安全を確保するため、例えば、統合品質、健康、安全、セキュリティー、環境方針の策定や、Process Safety Management Committeeの設置の他、従業員に対する、作業許可（Permit to Work）、プロセス安全管理、危機管理対策、火災対策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の記入ミス等の他、実際の作業安全に関する指摘事項もチェックし、アクションがあればフォローアップを行っています。もし作業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
基本的に全ての作業でJHA（Job Hazard Analysis）を作成し、作業の各ステップにどのような危険があるか、リスクのレベルはどの程度か、リスクをコントロールする手立ては何か、最終的なリスクのレベルはどの程度かを評価し、作業が安全に実施できることを確認します。

4) エムシー・ファーティコム㈱

エムシー・ファーティコム㈱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製造所全てにおいて取得、2020年には「ISO45001」への移行も完了し、責任ある肥料メーカーとして、今後もさらなる安全・安心を追求していきます。

参照 エムシー・ファーティコム㈱ウェブサイト https://www.mcferticom.jp/company/csr/#csrMenu

OHSAS18001／ISO45001認証取得状況

OHSAS18001／ISO45001認証を取得している主な関係会社

※なお、ISO45001、OHSAS180001認証を取得している関係会社の割合は6%（2019年度サステナビリティ調査実績）

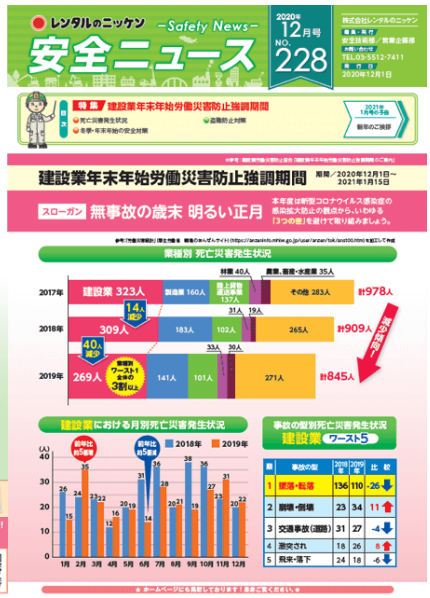
所属グループ	会社名	事業内容
天然ガスグループ	FAIRFIELD ENERGY LTD	原油上流資産の廃坑・廃山事業
	TOMORI E＆P LIMITED	天然ガスの開発・生産・販売事業
総合素材グループ	江蘇蘇菱アルミ用陽極有限公司	アルミ製錬用陽極（アノード）の製造販売事業
	PMC Tech Co., Ltd.	ニードルコークスの製造販売
	宇部MC過酸化水素株式会社	過酸化水素の製造・販売
	Cape Flattery Silica Mines Pty. Ltd.	硅砂の採掘、精製および販売事業
石油・化学グループ	エムシー・ファーティコム株式会社	肥料製造
	PT. KANSAI PAINT INDONESIA	自動車塗料製造販売
金属資源グループ	Anglo American Sur S.A.	銅鉱石採掘・加工・販売
	Compania Minera Del Pacifico S.A.	鉄鉱石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設株式会社	プラントエンジニアリング事業
	Mitsubishi Electric de Colombia Ltda.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR MALAYSIA SDN. BHD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	MITSUBISHI ELEVATOR (SINGAPORE) PTE. LTD.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	三菱電梯香港有限公司	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	Mitsubishi Elevator (Thailand) Co., Ltd.	エレベーター事業（販売・保守メンテナンス）
	Mitsubishi Heavy Industries Compressor International Corporation	コンプレッサの生産、販売、サービス事業
自動車・モビリティグループ	PT MITSUBISHI MOTORS KRAMA YUDHA INDONESIA	自動車車両製造
	広汽三菱汽車有限公司	自動車組立・輸入販売
食品産業グループ	浙江大菱海洋食品有限公司	水産物の輸出入・仕入・加工・販売事業
	Cermaq Group AS	サーモン養殖事業
	Deccan Fine Chemicals (India) Private Limited	農薬原体・中間体の受託製造事業
	OLAM INTERNATIONAL LIMITED	農産物の生産、集荷、加工、貿易、港湾運営事業
	Princes Limited	食品・飲料製造事業

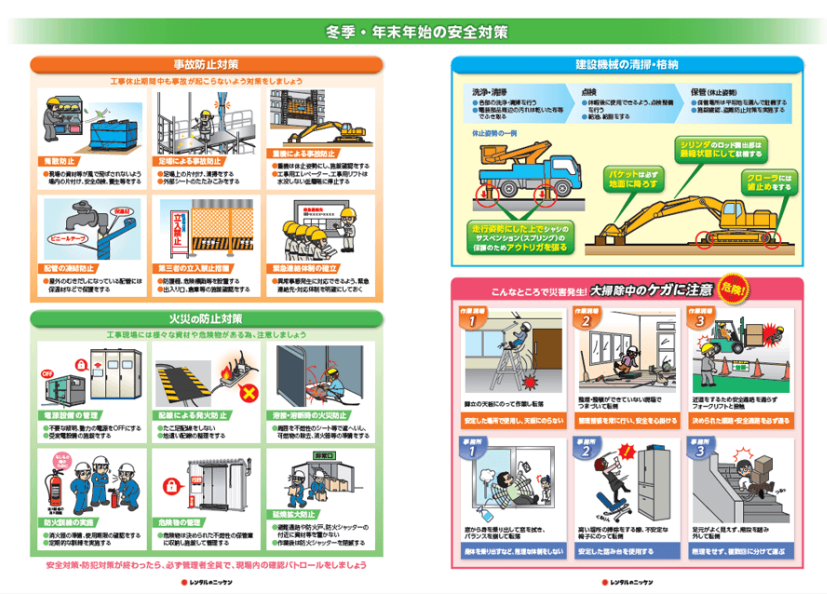
所属グループ	会社名	事業内容
電力ソリューショングループ	AMMAN ASIA ELECTRIC POWER PRIVATE SHAREHOLDING COMPANY	ヨルダンに於ける民間発電事業
	GS BATTERY VIETNAM CO., LTD.	自動車および二輪車用、産業用鉛蓄電池の製造・販売

HSE情報の提供

㈱レンタルのニッケンでは、安全ニュースを2002年から定期的に発行し、顧客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得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。

安全ニュース





実績データ

労働災害データ

労働安全衛生データ（単体）

	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害 度数率※（災害発生の頻度、人/百万時間）	0.46	0.47	0.49*
労働災害 強度率※（災害の重さの程度、日/千時間）	0.01	0.00	0.01*
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、人/百万時間）	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」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日以上および身体の一部または機能を失う労働災害によるものを指す。
「強度率」とは、1,000総実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※ 上記3年間における当社の死亡災害は発生していません。
2019年度における労働災害度数率・強度率の元となる労働災害の発生原因は、転倒が100%となります。

業界平均（事業規模100名以上の卸売業・小売業）

	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害 度数率	1.94	1.83	1.80
労働災害 強度率	0.10	0.09	0.09

※ 厚生労働省「平成31年/令和元年 労働災害動向調査」より

その他データ

本店診療所利用状況

2019年度受診者数（延べ人数）	年間約 21,900名（検診6,400名、一般診察14,800名、海外医療相談・保健指導他700名）

健康診断実績

	2017年度	2018年度	2019年度
海外赴任者健診実施率	91%	92%	80%

ストレスチェック実績（国内）

	2017年度	2018年度	2019年度
実施率	95%	95%	95%

研修・教育実績

研修名	概念	対象	受講者数 2019年度
組織マネジメント研修	統括産業医より「安全・健康管理」について講義	チームリーダクラス	137名
新任M2研修	「開講挨拶」講義のテーマの一つに健康を含む。	管理職 昇格者	148名
新入社員中間フォローアップ研修	「ストレスマネジメント」について講義	新人	122名
キャリア採用導入研修	「ストレスマネジメント」について講義	キャリア採用者	13名
インストラクター研修	「職場のメンタルヘルス」について講義	インストラクター	124名
国内出向時オリエンテーション	「人事労務管理」講義の中のテーマの一つにメンタルヘルスを含む。顧問弁護士が講義	出向先での管理職	163名
MCスキルアップ講座「労働法と人事労務」	労働法の基礎及び労務管理における留意点（メンタルヘルスケア・ハラスメント等）について講義	業務上必要のある社員（申込型）	60名

研修名	概念	対象	受講者数 2020年度
コロナ禍におけるラインケア	統括産業医、社内公認心理師より「コロナ禍におけるラインケア」について講義	管理職	3,162名

第三者保証

*の付された2019年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツ サステナビリティ㈱の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書

人材開発

方針 目標 体制 取り組み パフォーマンス

方針

人材育成に関する基本方針

三菱商事の人材育成は、経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材を輩出し続けることを基本方針としており、「構想力」「実行力」「倫理観」を段階的に高い水準に開発していくことが期待されます。この方針に沿って、OFF-JT（研修）については、社員一人ひとりがその能力を高めていくために資格別に求められる行動要件（構想力・実行力・倫理観）ごとに必要な知識・スキル等を整理し、それらを必要なタイミングで習得できるよう構成しています。また、社員の自律的成長を促すため、自発的な学びや自己研さんの機会の拡充にも注力しています。これらは三菱商事グループ全体の人材育成を支える研修プログラムとして、三菱商事社員、海外全社拠点社員ならびに国内外グループ企業社員を対象に実施し、社員の成長を支援します。

目標

重点目標及び現状

2019年度の新人事制度導入に伴い、資格別に求められる行動要件ごとに必要な知識、スキル等を整理し、以下3点を重点に置き研修体系の見直しを図った。2020年度からはその研修体系を基に更なる整備・拡充を進めている。

○ 経営人材育成に注力した更なる成長支援

経営人材となる、または経営人材として活躍するために必要な能力開発を行う。

- 幹部研修や組織リーダー研修にてDX関連セッションを導入
- 中堅社員向けのBS（ビジネススクール）関連研修拡充

○ 管理職のリーダーシップ・人材育成を強化する研修の整備

部下・同僚の「成長支援」を最重要ミッションの１つとする新人事制度に即して、成長支援マネジメントに必要なスキル・知識の習得を目的とした研修を整備・拡充する。

- 組織リーダー研修にて成長対話やコーチングの講義を導入
- 新任リーダー以外に向けて上記内容のオンラインコンテンツ拡充

社員が自律的に成長するための研修の仕組みづくり

社員が自ら育つ機会を提供すべく、自己啓発講座や社内公開講座等の機会拡充を図る。

また、若手社員を対象に自己研鑽のための外部研修参加を会社として支援する。

- 自己啓発講座・MCスキルアップセミナーの拡充・オンライン化
- 若手社員向けに能力開発支援制度の導入

成果指標

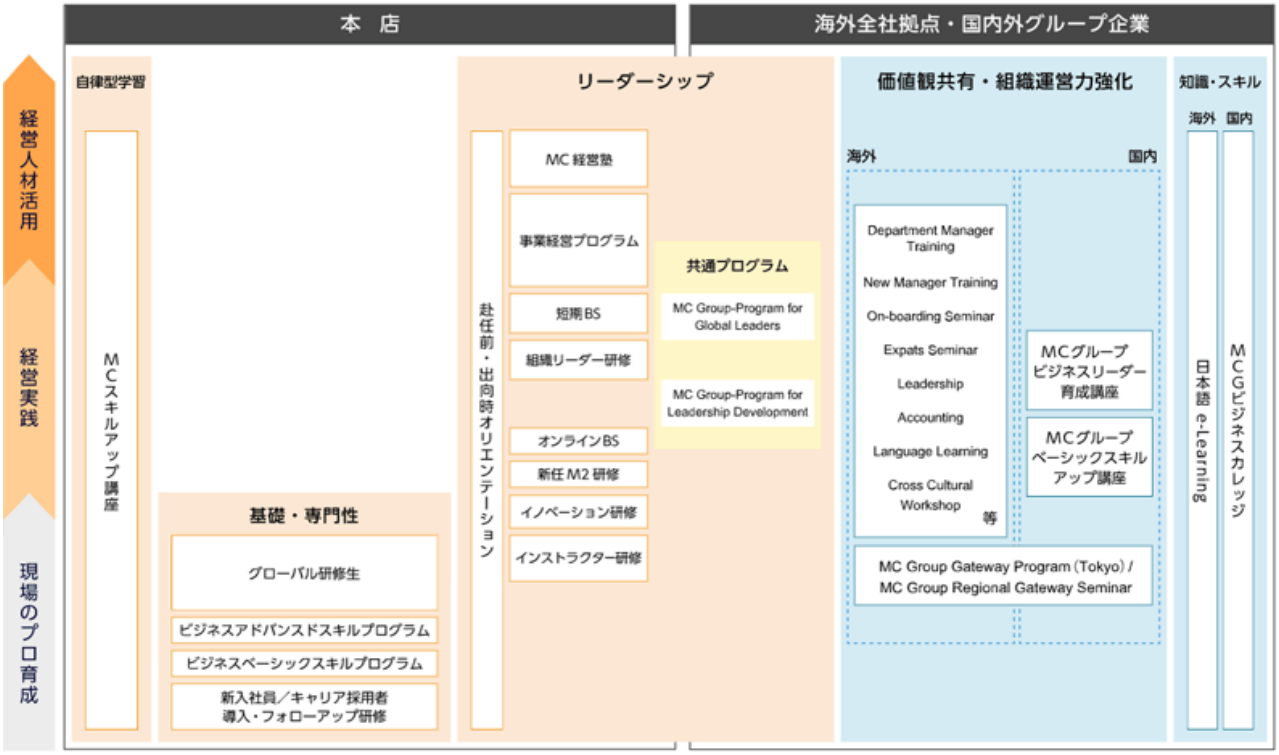
指標	2019年度実績	2020年度見通し（2020年度2月時点）	2021年度目標
年間教育研修費	21.9億円	18億円 (期初目標は19.5億円)	21億円
入社3年目までの総合職、ビジネスレベル英語習得率	99%	99% （期初目標100%）	100%
非管理職を対象としたパルスサーベイ回答率	未実施	91.2% （このうち肯定的回答率95.8%）	100%

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（CDO、人事、地域戦略）） HRD委員会 委員会で審議された人材開発に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	
事務局	人事部

三菱商事グループ人材育成プログラム体系

2020 年度　三菱商事グループ人材育成プログラム体系



※ その他、他社等で主催される研修にも社員を派遣

取り組み

人材育成プログラム紹介

1. キャリア開発支援プログラム

社員の成長と会社の発展が一体となることを目指し、「社員の自律的成長と会社による成長支援」を重点方針として掲げています。

成長対話

社員の自律的成長、また、それに対する上司・周囲からの成長支援を促す仕組みとして、能力開発・キャリア開発にフォーカスした本人・上司間の「成長対話」を年に1回、実施しています。この他にも、本人・上司が必要と感じるときに話したいことをテーマにして「期中の対話」を実施しています。

タレントレビュープログラム

直属の上司が部下を評価することを基本としつつ、複数の眼での評価や観察を通じて適材が見いだされる仕組み（タレントレビュープログラム）を通じて、「実力主義、適材適所の徹底」を実現する方針としています。タレントレビュープログラムでは、各組織において、年に1回、「求められる行動要件」に照らした人材評価、個々の能力や経験の棚卸しを行い、キャリア希望と併せ、その情報を関係者で共有しています。

キャリア終了マネジメント

50歳・55歳を迎える社員には、定年後を含めた今後のライフ・キャリアを自律的に考える機会作りとしてキャリアデザイン研修を必須受講としています。また、40歳代後半の希望者むけに、キャリアデザイン研修に加え会社・国の制度説明会やマネープランセミナーを提供しています。

2. 基礎・専門性

入社後まずは、ビジネスの基礎知識、情報発信力／分析力、マネジメントスキル等の会得を目的とした研修を実施しています。また、商社パーソンに欠かせないグローバル競争力の強化にも取り組んでいます。

新入社員研修

社会人として、三菱商事社員として必要とされる意識、スキルなどを身に付けるためのプログラムを用意しています。

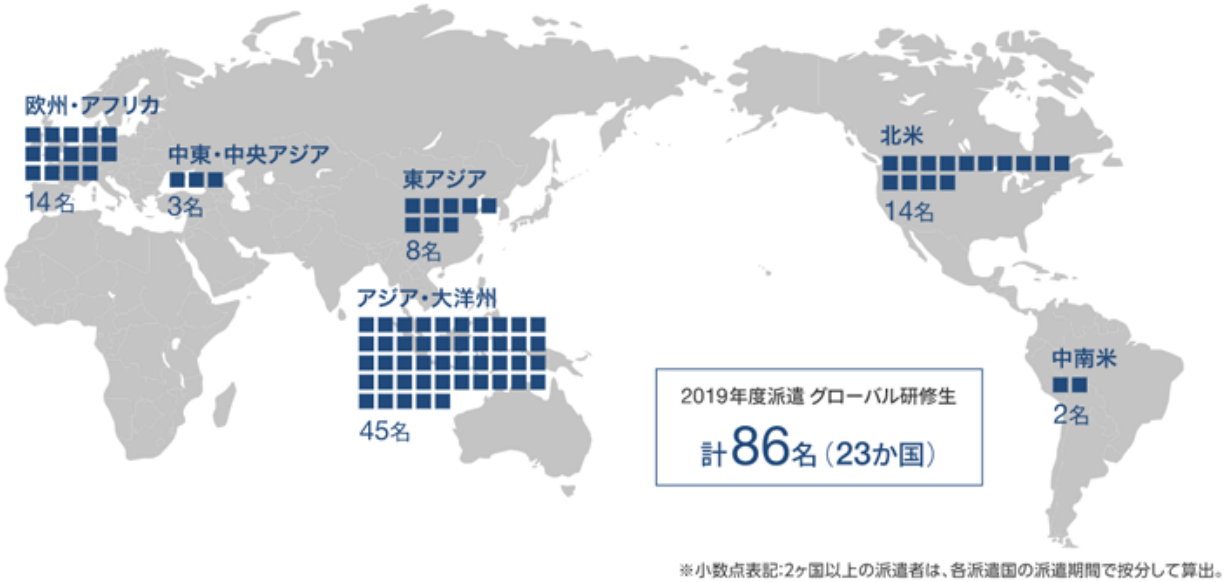
ビジネスベーシックスキル／ビジネスアドバンストスキル プログラム

入社1～3年目までの若手社員の基礎能力強化として、段階的な二つのプログラム「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。

グローバル研修生

事業のさらなるグローバル展開に対応するため、原則として入社8年目までに全職員に海外経験を積ませています。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ための語学研修も含め、年間100名前後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（2019年度）



3. リーダーシップ

経営マインド醸成や事業価値向上に寄与するためのスキル獲得を目指した研修を実施しています。事業構想やデジタル戦略などの構想力を強化すると同時に、組織を束ねるための人材育成力を強化するためのプログラムも整備しています。

イノベーション研修

事業価値向上に必要な構想力の涵養のために、スタンフォード大学教授陣の協力を得たプログラム等で構成されるイノベーション研修をシリコンバレーで実施しています。デザイン思考等のイノベーションを生み出すための思考プロセスや、シリコンバレー企業の急成長の背景・メカニズムを学ぶ場となっています。

オンラインBS

オンラインで海外のトップビジネススクールのプログラムを受講できる制度を、管理職層向けに展開しています。リーダーシップ、ストラテジー、ファイナンス等の数あるプログラムの中から、自身に必要な要素を自律的に選択し受講する制度となっています。

短期BS

米国、欧州、アジアのトップビジネススクールの短期プログラムに毎年約50名を派遣しています。これらの派遣は、マネジメントスキルの向上と、異文化・異業種から集う参加者とのネットワークの構築を目的としています。

共通プログラム

MCグループ全体の経営力強化のため、三菱商事の社員に限らず、国内外の拠点社員や、三菱商事のグループ企業社員を含む約8万人を対象に「共通プログラム」を段階的に実施しています。本プログラムは、海外ビジネススクール講師を迎えた経営スキル・マインド習得のための合宿研修で、年間約150名が受講しています。

組織リーダー研修

部下の成長支援や組織運営等、組織を率いるために求められる知識・スキルの涵養を目指す組織リーダー研修を、組織を率いるポストの就任者約150名を対象に行っています。

事業経営プログラム

現在三菱商事社員のうち3割が、事業会社に出向し、事業経営を行っています。そのような社員向けに、事業価値向上や組織マネジメントを行う際に肝要な、リーダーシップ、ダイバーシティマネジメント、ストラテジー、ガバナンス等のスキルを身に付けるためのプログラムを実施しています。

MC経営塾

幹部候補に対するプログラムとして、「MC経営塾」を2003年度より毎年実施しています。このプログラムの柱は、会社の経営課題についてグループで議論をした上で経営陣向けにプレゼンテーションを行う経営課題ワークショップです。多様な経験を持つ社員同士による意見交換、社内外経営者の講話等を通じて、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となっています。

4. 自律型学習

社員の自律的成長を促すため、自発的な学びや自己研鑽の機会の拡充のため、充実した自律型学習のプログラムを整備しています。

MCスキルアップセミナー

MCスキルアップセミナーでは、専門性、構想力、実行力につながるスキル・能力を醸成するための講座を多数用意しています。

自己啓発講座

自己啓発講座は、業務に活かせるマネジメント・ビジネス実務・語学等の知識やスキル習得の為、会社が指定する講座の受講を奨励し、能力開発の機会を提供するものです。

能力開発支援制度

経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材に育つという社員の自律的な成長を促進するため、「現場のプロ育成ステージ」の行動要件を満たす為に相応しいと認められる講座の受講を支援するものです。

5. 三菱商事グループの価値観共有

三菱商事では、三菱商事グループ約8万人の総合力強化を図ることを目的として、価値観の共有、強固なネットワークの構築に取り組んでいます。

価値観の共有

2010年度より、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回程度、東京にて、日本語・英語で実施しており、2019年度は年間約450名（累計約4,100名）が参加しています。さらに、各海外地域でも同様の導入研修を展開しており、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ともに、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ため、今後も連結・グローバルベースでの配置（適材適所）を推進していきます。

パフォーマンス

人材開発・研修に関するデータ

○ 各研修の受講社員数（単体）

名称	対象	2018年度	2019年度
Business Basic Skill Program	入社1～2年目	171名	130名
Business Advanced Skill Program	入社3年目	150名	157名
グローバル研修生制度	入社2年目以上	108名	86名
Program for Leadership Development	Manager層	39名	36名
Program for Global Leaders	General Manager層	40名	41名
MC経営塾	部長クラス	36名	34名

○ 三菱商事が実施する研修の概観（単体）

	2018年度	2019年度
年間研修受講者数※1	3,162名	3,875名
年間延べ研修実施時間※2	約12万4000時間	約13万7000時間
1人当たり平均研修時間※3	20.7時間	23.2時間
教育・研修費総額※4	21.4億円	21.9億円
1人当たり研修費※5	35.6万円	37.2万円

※1 本店人事部主催研修のみ

※2 本店人事部主催研修（海外派遣研修を除く）のみ

※3 新卒入社後定年 まで当社で勤務し、標準的なキャリアを積んだ場合に想定される研修（含、海外派遣研修）を全て受講すると仮定したモデルケースにおける年間平均研修時間は62時間

※4 教育研修費＋外部研修機関への研修業務委託料

※5 教育・研修費総額を全従業員で割り1人当たりに直したもの

顧客責任

方針 目標 取り組み 外部イニシアチブへの参加

方針

責任ある広告・マーケティング

企業理念である三綱領の理念、企業行動指針、社会憲章、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できるようにしています。

マーケティング

マーケティングに係る法規（「不正競争防止法」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、お客さまに誤解を与えない分かりやすい情報・表現になるよう徹底し、責任あるマーケティングを実践しています。

食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方

三菱商事グループはさまざまな事業分野を持っていますが、中でも消費者に直結する事業として食品関連の事業を行っており、取り扱う商品も加工食品、生鮮食品、飲料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、さらに小売りに至るバリューチェーンを構築しています。日々の生活に密着した事業を展開する上で、消費者に価値を認めていただける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、㈱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、全ての事業を消費者起点で最適化し推進しています。消費者関連ビジネスを推進するに当たっては、付随する諸課題（以下、事例）を認識し、未然の防止ならびに影響の低減に向けた取り組みを実施します。

- 食の安全の確保
- 情報提供を通じた食の信頼性の確保・適切な提供（食物アレルギー情報の提供、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りに至るまでの各事業領域において、消費者のニーズを捉えた商品・サービスを安定的に提供し、多様で豊かな生活の実現に取り組んでいます。食料や医療に関わりのある事業を行うという使命感の下、消費者の「安全・安心」の確保に取り組むことで、社会の要請に応える価値を提供し、より良い栄養・医療へのアクセスの実現に貢献しています。

○ より良い栄養へのアクセスの方針・考え方

先進国においては、ライフスタイルの変化による栄養の偏りや肥満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など、消費者のニーズに応えた商品を開発、提供します。また、供給が途絶えることで消費者が不利益を被ることがないよう、安定的な供給に努めます。

○ より良い医療へのアクセスの方針・考え方

三菱商事グループでは、コンシューマー産業部門において医療関連事業を展開しています。日本国内においては、高齢化の進展、医療費の増大により、医療機関の経営環境の悪化や社会保障費の増大による財政の逼迫が喫緊の課題となっています。一方、新興国には、医療環境、制度の未整備により、質の高い医療サービスを利用できない人々がたくさんいます。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。

○ ㈱ローソンにおける取り組み

アルコール製品の販売

当社連結子会社である㈱ローソンでは、ノンアルコール飲料の売場を棚割りに組込み、継続的に維持管理を行っております。また、同社オリジナル商品として、アルコール度数5%以下の低アルコールチューハイやビールの開発及び販売を行っています。

更に、酒類の販売の際には、以下4点を販促物に記載することとしています。

- 20歳未満者に酒類の販売を行わないこと
- 飲酒運転は法律で禁止されていること
- 妊娠中、授乳時の飲酒は胎児・乳児の発育に影響を与えるおそれがあること
- お酒はなにより適量です。

広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン

当社連結子会社である㈱ローソンでは、多種多様な商品・サービスを提供している為、遵守すべき法令等や想定・対応すべきリスクも多岐にわたるという事業特性を有しております。このような事業特性のもとで、健全で持続的な成長を目指すために、「内部統制システムの整備の基本方針」を定めております。また、同社のビジネスの生命線である商品の安全・安心を担保し、消費者からの信頼を確保するための体制整備を確実に行うべく、特に遵守に向けて周知を要する重要法令として消費者関連法 （食品表示法、食品衛生法、健康増進法等）が追加されました。更に、販促資材を作成する際は、他者の知的財産権（商標権、著作権等）を侵害することのないよう、同社内の表示チェック体制をさらに強化すべく、知的財産法も重要法令に追加されました。

尚、これらについては、同社の統合報告書等を通じて公表を行っています。

コンプライアンスの遵守を目的とした社員研修、監査

当社連結子会社である㈱ローソンでは、毎年全従業員を対象とした「コンプライアンス&リスク管理研修」を実施し、倫理意識や危機対応能力のさらなる向上を目指しています。また、入社時や管理職登用時の研修、職種別の研修、経営層の研修においても、コンプライアンスをコンテンツとして含んだ内容となっています。更に、これらの研修をリスク状況の変化に応じて内容を見直しながら継続して実施することにより、あらゆる職位・職種の従業員が問題点を共有化して業務改善へとつなげるよう取り組んでいます。

尚、上記については、同社の統合報告書等を通じて公表を行っています。

○ 三菱食品㈱における取り組み

アルコール製品の販売

当社連結子会社である三菱食品㈱では、アルコールの過剰な摂取による悪影響を軽減するために、卸事業においてはノンアルコール商品の販売に積極的に取組んでいます。また、当社オリジナル製品として「だし割カップ」などの低アルコール日本酒を開発・販売しているほか、今後に向けてノンアルコール製品の開発にも取り組んでいます。

参照 だし割カップについて：https://www.mitsubishi-shokuhin.com/201124ReleaseHP.pdf

加工食品の広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン、コンプライアンスの遵守を目的とした社員研修

広告に関するガイドラインを保有するほか、食品表示法や景品表示法といった関連法規に係る社員研修を毎年実施しています。

品質マネジメント

(一財)食品安全マネジメント協会に加盟し、QMSや食品安全マネジメントシステム（FSMS）について情報を収集、製造協力メーカー様への指導に役立てています。

目標

ライフサイエンス分野における目標として、「食と健康」の領域において、技術力をベースとした戦略的な投資やイノベーティブな研究開発、ならびに安全・安心な製品の提供を通じて、国内市場のさらなる深耕による持続的成長と確固たるプレゼンスを実現するとともに、同分野における世界のリーディングカンパニーを目指します。

取り組み

単体での取り組み

ウェブサイト／会社案内冊子

グローバルに事業を展開していることから、各地域の人々に正しく情報を開示することを目的に、ウェブサイトは7言語※（日本語・英語・中国語・ポルトガル語・フランス語・ロシア語・韓国語）、会社案内冊子は8言語版（日本語・英語・中国語・フランス語・ロシア語・スペイン語・ミャンマー語・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

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

食品化学事業での取り組み

三菱商事ライフサイエンス㈱の取り組み

三菱商事ライフサイエンス㈱では、酵母を中心に微生物の力を活かした調味料素材・食品の品質改良素材・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等による減塩処方提案、機能性素材としての美容と健康分野への展開を進めています。また、飲み込む力が低下した高齢者や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同社では、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、飲み込むのに程よ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。さらに、腎臓病患者向けの低たんぱく食の開発、保有する甘味素材を活かした低糖コンセプトを研究しています。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品関連事業において、事業を通じ、付随する諸課題への対応を行っています。

Cermaqにおける取り組み

当社連結子会社の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することを目指しています。養殖サーモンは、海洋性オメガ3脂肪酸、たんぱく質、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、他の動物性たんぱく質と比較してCO_2排出量が少なく飼料効率が高い点からも、持続可能な食料です。このようにCermaqはサーモン養殖業を世界の食料需要に応える一つの解決策と捉えており、積極的にパートナーシップを構築し、食料業界で横断的にベストプラクティスの普及や、知識の共有を進めています。

参照 Cermaqウェブサイト

https://www.cermaq.com/sustainability/sustainability-reports

㈱ローソンにおける取り組み

当社連結子会社である㈱ローソンでは、食料関連事業のバリューチェーンにおいて、消費者に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つな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

ローソンはグループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき「人への優しさ」を大切にし、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、手軽で健康的な食生活を望む消費者から、選べる種類が多いことや、購入の利便性、健康に配慮ができる点を評価いただいています。また、万が一お客さまが健康に不安を感じられた時に相談に乗り、健康維持のお手伝いをする「セルフメディケーションサポート」を通して、マチの皆様の健康で長寿な暮らしをサポートします。

ローソン湯島駅前店（東京都文京区）
コンビニエンスストアとドラッグストアを
最適なバランスで組み合わせたモデル店舗
（オープン当時の写真）

参照 ㈱ローソン ウェブサイト

https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/consumer/health/

② 原材料の調達と品質管理

㈱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㈱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、例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ために、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。さらにローソンでは、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ため「ローソンファーム」を展開しています。2020年12月末日時点で全国17カ所にて展開しており、いずれもJGAPまたはASIAGAP※の取得に取り組んでおります。

※ GAP: Good Agricultural Practice（農業生産工程管理）
　ローソンファーム（農場）は日本の標準的なJGAPまたは国際水準のASIAGAPを取得

参照 ㈱ローソン ウェブサイト

https://www.lawson.co.jp/company/activity/lawsonfarm/

③ 商品情報の表示

ローソンではオリジナル商品に、商品名、消費期限、原材料名などを表示したラベルを添付し、情報を公開しています。あわせて、表記義務のある品目以外にも自主的に詳細な表記をし、小さなお子さまやアレルギー症状をおもちの方も、安心して召し上がっていただけるように配慮しています。表記内容は、品質管理部門で厳重にチェックするほか、第三者や製造段階でのチェックなど、二重三重の体制でチェックしています。

④ 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、お客さま側、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他、ポスターの掲示や店内放送等により、お客さまにも理解を求め協力をお願いしています。

⑤ セーフティステーション活動

防犯・防災対策、安全対策、青少年の健全育成等、近年、コンビニエンスストアに対し、さまざまな社会的要請が寄せられています。これらの要請に応えるため、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さまに声を掛けたことから振り込め詐欺を防止した事例や、「お金を送りたい」とお申し出になったお客さまに事情を伺ったことで還付金詐欺が判明した事例等があります。

- 急病人や高齢者の保護
  買い物中に突然痛みを訴えられたお客さまの応急処置を行った後病院まで付き添った事例や、自宅が分からなくなったと助けを求めてこられた認知症と思われる高齢のお客さまを保護し、自宅までお送りした事例等、お困りになったお客さまの手助けができる店舗が増えています。

- 地域防犯・防災活動への協力
  店舗近隣にある小学校でコンビニエンスストアの仕事内容の紹介や万引き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掛けを行ったりする加盟店活動を通じ、青少年環境の健全化や安全・安心なまちづくりに貢献しています。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト

https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/community/safetystation/

https://www.lawson.co.jp/company/activity/lawsonfarm/

○ 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のっとり分かりやすい食品表示に努めています。三菱食品㈱や㈱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できるよう、食品表示法等の法規制を遵守することは大原則として、「品質に関する表示」「アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、未成年の飲酒に対する注意書き」「見やすい食物アレルギー表示」等、さらに消費者の立場になって、分かりやすく情報提供をしています。

栄養価の高い製品に関する取り組み

㈱ローソンにおける取り組み

低糖質・低カロリー、食物繊維が豊富なベーカリー商品や、栄養バランスと健康を考慮したナチュラルローソンブランド商品を提供

ローソンでは糖質・カロリーを抑えた上においしさにもこだわったブランパンや、食物繊維などの栄養成分 を多く含む“大麦”を使用したベーカリーなど、健康に配慮した商品を提供しています。また美と健康をテーマに原材料へのこだわりをもったナチュラルローソンブランドでは、素材本来のおいしさを楽しめることはもちろん、栄養バランスと健康を考慮したチルド飲料や菓子、弁当など、独自の商品開発を進めてお客さまの健康な暮らしをサポートしています。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト

https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/consumer/health/

三菱食品㈱における取り組み

消費者にとってわかりやすい栄養成分表示を目指しているほか、「からだシフト」といった健康へ配慮した商品の開発にも取り組んでいます。

参照 「からだシフト」について：https://karadashift.jp/

より良い医療へのアクセスに関する取り組み

当社は医療関連事業を展開する企業として、国内外の人々がより良い医療にアクセスできるよう、グループ会社と共に以下の事業に取り組んでいます。

日本国内の医療の安定化、高齢者の生活の質の向上

日本国内では当社連結子会社のエム・シー・ヘルスケア㈱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、病院の経営改善及び国内医療体制の充実、安定に貢献しています。さらに日本で培った経験やノウハウを活かし、成長著しい中国でも事業展開を進めています。福祉用具レンタル事業と在宅介護サービス事業を展開している㈱日本ケアサプライでは、高齢者の生活の質を高め、住み慣れた地域で自立した生活を継続できるよう、主力の福祉用具に加え、介護事業所等への食事の提供事業を通じ、高齢者が安心して暮らせる健康長寿社会の実現に向けて貢献しています。

○ 地域における医療へのアクセス

㈱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ために、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店舗の駐車場でも受診できるようにする「コンビニ健診（出前健診）」等を行っています。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、さまざまなお客さまに安心してご利用いただけるような店舗づくりを進めています。

参照 ㈱ローソン ウェブサイト

https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/community/safetystation/

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、三菱商事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できるかを考え、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。

○ ミャンマーでの事例

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。現在もあまりかんがい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一つになっています。

取り組み背景：

○ 農業支援活動

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、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。

田植え研修の風景

研修センターにおける研修修了式

○ 医療支援活動

NGOジャパンハートが提供している、医療機関へのアクセスが困難な遠隔地への移動診療（モバイルクリニック）やワッチェ慈善病院での手術実施を支援しています。日本からの専門チームと共同で治療に当たることで、ミャンマー人医師と看護師の教育と育成にも役立っています。

モバイルクリニック実施風景

ワッチェ慈善病院での診察風景

○ 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）との合弁で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ともに、Lluviaでのさまざまな取り組みを通じ、ミャンマーの食の安定供給・発展に貢献しています。

インスタントコーヒーミックス

製粉のトラック

空港事業

当社は、㈱JALUX、ミャンマー国 Yoma DevelopmentGroup Ltd.との合弁によりミャンマー国マンダレー国際空港の運営会社として、MC-Jalux Airport Services Co., Ltd.を設立し、同社が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ともに、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。

マンダレー国際空港

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等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、米州の環境問題の解決に寄与するための財団です。MCFAのミッションは、私たち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、設立以来約1,230万米ドル（約13億円）の資金援助を行っています。例えば、Rainforest Allianceによるペルーでの高栄養価のブラジルナッツやカカオの持続可能な農業の推進プロジェクトへの支援などを行っています。

Rainforest Allianceによる持続可能な農業の推進 ©Rainforest Alliance

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、当社と英国三菱商事会社（当時）が設立し、英国で登録された基金です。設立以来、MCFEAはさまざま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約510万ポンド（約7億円）以上の資金援助を行っています。ナイジェリアで貧困問題や失業問題の解決に取り組み、持続可能な有機農業をスタートする若者や女性向けの支援を行うSpringboard等、多岐にわたるパートナー組織を支援しています。

Springboardで持続可能な農業を学ぶ若者たち ©Springboard

③ 小規模農家自立支援

ブラジル・バイー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1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。

ノウハウの教育・訓練を受ける風景

農業訓練校での集合写真

④ スマイルアフリカプロジェクト

雑誌「ソトコト」が2009年に始めた、使用済みのまだ履ける運動靴を国内で回収し、はだしでの生活を余儀なくされているアフリカの子どもたちに届ける活動に、当社は開始当初から協力しています。（2019年10月に目標の10万足を達成したためプロジェクトは終了）

靴の試し履きの様子

貰った靴でジョギングする子どもたち

外部イニシアチブへの参加

当社連結子会社の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チブに参加しています。特にSDGsのうち、目標2：「飢餓をゼロに」と目標14：「海の豊かさを守ろう」を含む、五つの目標を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チブに参加しています。

参加しているイニシアチブ例としては以下の通りです。

① 国連グローバル・コンパクト（UNGC）の「持続可能な海洋原則（SOP：Sustainable Ocean Principles）」アクションプラットフォーム：

企業による海洋の持続可能な使用の推進のためのアクションプラットフォーム。国連グローバル・コンパクト（UNGC）により2018年6月に発足され、Cermaqは2018年2月に第1社目として参画し包括的かつ国際レベルでの持続可能な海洋の使用を施す開発を目指しています。国連にて初の民間企業主導のイニシアチブとして政府・学術機関・NGO・国連機関と緊密に対話しながら、海洋ビジネスのためのロードマップの作成に取り組んでいます。

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 イシアチブ（GSI）：

Global Salmon Initiative。世界的なサーモン養殖事業者が主導して設立したイニシアチブ。環境負荷を最小限に抑え、社会貢献を継続向上させながら、増大する世界人口に向けたサステナブルで健康なたんぱく源を提供することを目指しています。

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/sustainability/partnerships

コミュニティー

方針 体制 社会貢献活動 取り組み その他参考データ

方針

基本的な考え方

三菱商事は、「地域・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）の一つに掲げています。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ともに、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一つとしています。また、事業を通じた雇用創出・地域開発、コミュニティ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、世界のさまざまな国・地域で事業活動を行う上で、この考え方に基づき現地雇用・現地調達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当たっては、将来の閉山等に向けた対応を円滑かつ適切に行うために、事業検討・操業期間中から事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め※に定められた環境影響評価の実施に加え、行政、地域住民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みます。閉山・廃山・廃抗時においては、閉山計画にのっとり、適切な対応を行い、環境・社会への影響の最小化に努めます。

※「 持続可能な開発のための10原則」（国際金属・鉱業評議会）等

体制

所管役員	榊田 雅和（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、サステナビリティ・CSR、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）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議されたコミュニティに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ・CSR部

参照 サステナビリティ推進体制図

リスク管理

三菱商事では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、地域社会・経済の活性化の視点、先住民や文化遺産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）に取り組みます。社会貢献活動においては、「インクルーシブ社会の実現」「次世代の育成・自立」「環境の保全」の三つの軸に沿った活動、および「災害支援（東日本大震災復興支援を含む）」を実施しています。具体的な取り組みに当たっては、当社らしさ、社員の自発的な参加、そして継続性を重視・尊重しながら、社会に役立つ事業価値を創出していきます。

社員による社会貢献活動

当社は、社員一人ひとりが社会貢献に対する意識を高めていくことを重要と考え、ボランティア休暇制度や昼休みを利用した社内で行われるボランティアプログラムの開催等、社員のボランティア活動への参加を促すさまざまな取り組みを進めています。また、2011年の東日本大震災直後から復興支援活動を実施し、2019年度末までに延べ4,941名の社員がボランティアとして参加しました。

トークン制度／ボランティア休暇制度

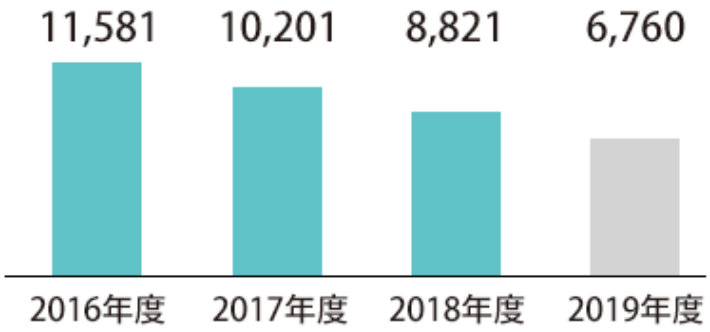
社員のボランティア活動は、トークンという仮想通貨に換算（活動1回につき1トークン＝500円）し、会社が福祉、教育、環境関連等の活動に取り組むNPOや財団に寄附する仕組みを整備しています。トークンは会社が指定するボランティアだけではなく、社員の自発的な活動でも取得可能としています。また、年間最大5日間のボランティア休暇を社員に認めています。

2019年度

ボランティア休暇合計取得者 **138** 名（実人数）

ボランティア休暇合計取得日数 **166** 日

ボランティアによるトークン数



トークンによる寄附

3,380,000 円

（2019年度）

DREAM AS ONE. ～ともに一つになり、夢に向かって～

当社では、長年にわたり取り組んできた「障がい者スポーツ支援」をさらに充実させるため、「DREAM AS ONE.」プロジェクトを2014年に立ち上げました。2019年度には、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、当社所属の障がい者アスリートは現在7名、そして奨学金を支給している学生の障がい者アスリートは3名で、それぞれ夢に向かって活動を続けています。

DREAM AS ONE.
(2019車いすラグビー日本選手権 当社所属 池崎選手 今井選手)

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の才能が開花し、活躍することを願い、当社は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・選考し当社が購入。それらは社内外での展示の後、チャリティー・オークションで一般販売、売り上げはプロのアーティストを志す学生への奨学金としています。2019年度までに約2,400点の作品を購入・販売し、累計で144名の学生に奨学金を給付しました。

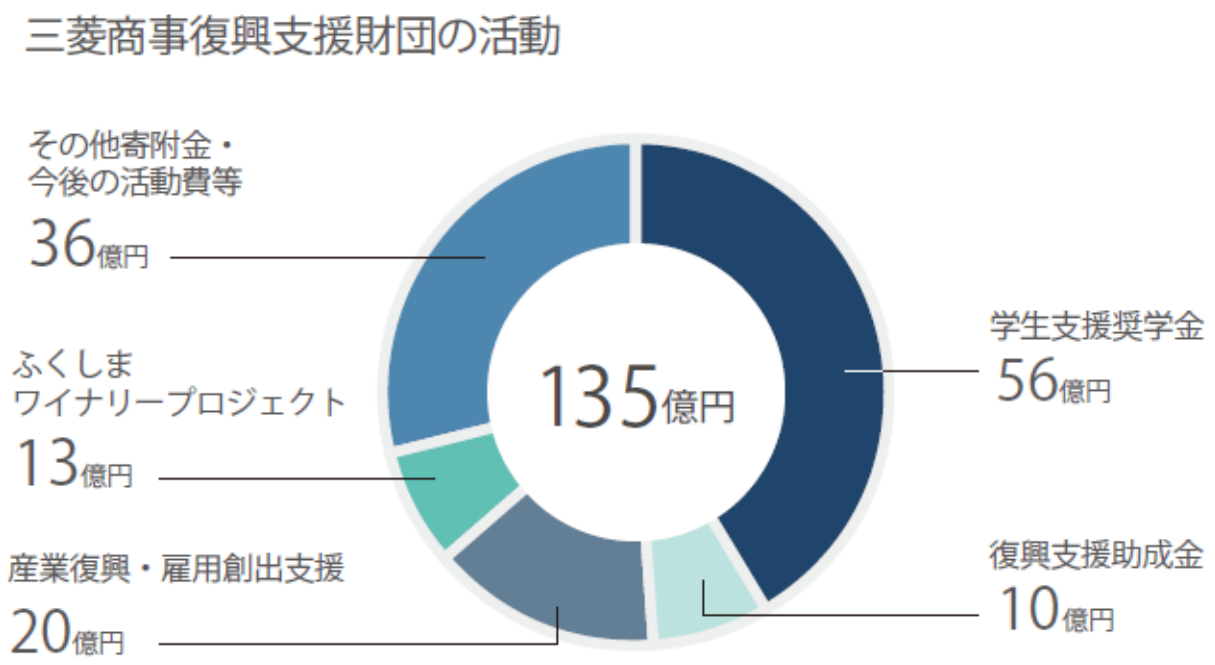
三菱商事アート・ゲート・プログラム
（奨学生作品展示）

財団・基金を通じた支援活動

財団・基金	活動内容	設立年・拠出額（累計）
三菱商事復興支援財団	奨学金、助成金、産業復興・雇用創出支援を通じた、東日本大震災の被災地域の復興支援活動	2012年設立 約135億円（三菱商事東日本大震災復興支援基金分を含む）
三菱商事米州財団（MCFA）	米州における生態系保全、サステナブルな開発、環境正義、環境教育に取り組むNGO・団体に対する支援活動	1991年設立 約1,230万米ドル
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510万ポンド

三菱商事復興支援財団

当社は、東日本大震災の復興支援活動のために、地震発生直後に当初の4年間を対象として総額100億円の復興支援基金を創設し、被災した地域の状況やニーズに合わせてさまざまな活動を展開してきました。2012年春には、三菱商事復興支援財団を設立し、学生支援奨学金および復興支援助成金を基金から継承するとともに、被災地の産業復興・雇用創出支援に取り組んでいます。2015年度には、その後の活動資金として35億円の追加拠出を決定しました。従来の活動を継続しながら、福島県郡山市で新たに果樹農業の6次産業化を支援するための「ふくしまワイナリープロジェクト」を推進しています。

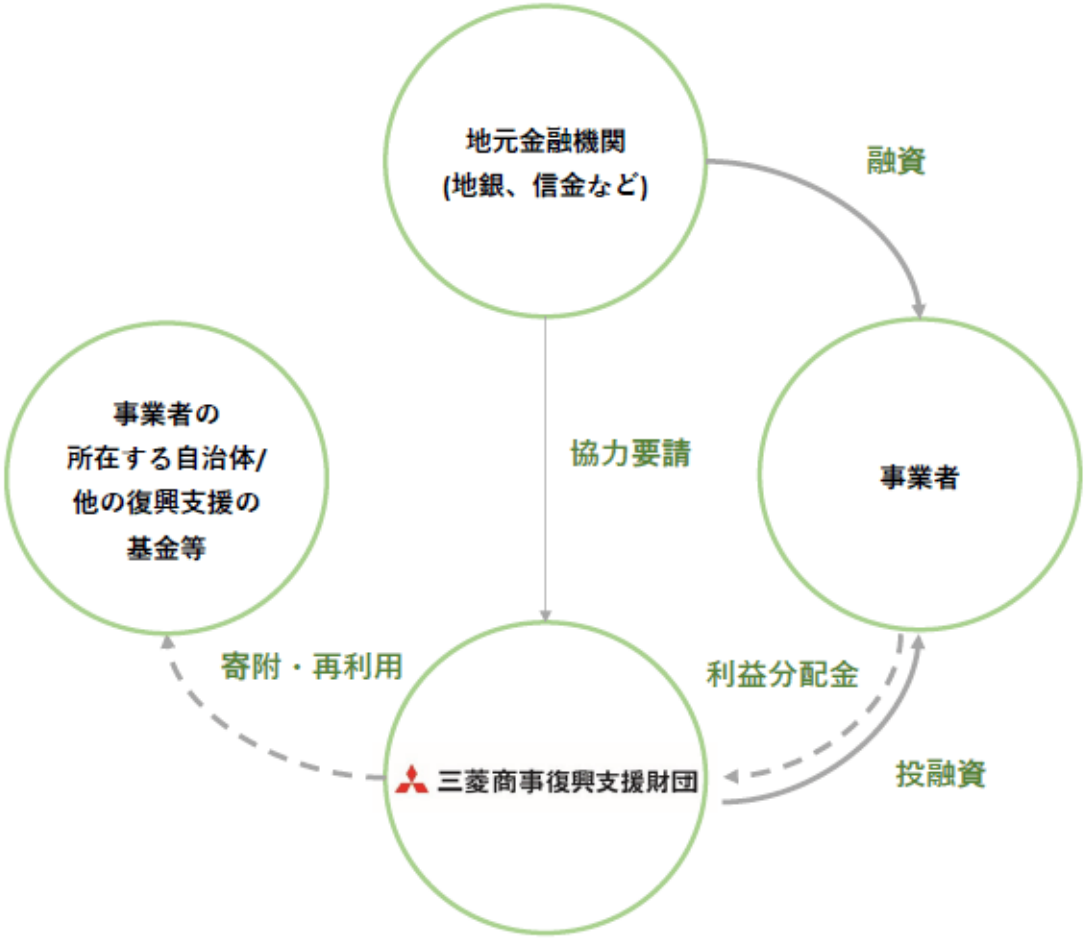


※ 復興支援基金（三菱商事）の活動を含めた概算の金額

○ 被災地の未来に対する投資

産業復興・雇用創出における分野では、金融支援（投融資）による活動を行っています。これは返さなくてはならないお金であるが故に生まれる適度な緊張感が、事業の継続を支えていくことに資すると考えたからです。ただし、通常の融資とは一線を画し、最長10年間、事業が軌道に乗るまでは元本や利子の支払いは発生せず、利益が実現した場合には、その一部を利益分配金として受領する仕組みとしています。この分配金は財団内部には留保せず、地元自治体や他の復興支援の基金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、地域経済のさらなる自立促進を目指しています。

産業復興・雇用創出支援 支援スキーム



三菱商事米州財団および三菱商事欧州アフリカ基金

当社は、三菱商事米州財団（MCFA）および三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）を通じて、環境保全活動や環境に関する教育・研究、貧困問題への取り組みを支援しています。MCFAは、米州における環境問題、社会問題の解決に寄与することを目的とした財団であり、「生物多様性の保全、持続可能な開発、環境正義、環境教育」の四つのテーマに取り組むNGO等への支援を行っており、1991年の設立以来、約1,230 万米ドルの資金援助を行っています。例えば、米国のWildlife Conservation Society(WCS) の取り組みであるアマゾン・ウォーター・イニシアチブへの支援を通じた、アマゾン川流域における漁業環境の改善や野生動物の生息地の管理や監視の強化、気候変動に関する研究等への支援などを行っています。MCFEAは、欧州・アフリカにおける環境・社会課題の解決に寄与することを目的とした基金です。「生態系保全、環境教育、貧困」の三つのテーマに取り組むNGO等への支援を継続、1992年の設立以来、約510万ポンドの資金援助を行っています。現在は、Rainforest Allianceがコートジボワールで行う持続可能なカカオ農業への取り組み、IUCNがタンザニアで行う生物多様性保全の取り組み、Sustainable Fisheries Partnership がモロッコで行う水産業管理についての取り組みなどを支援しています。

WCSによるアマゾン・ウォーター・イニシアチブ対象地域
©Wildlife Conservation Society

参照 詳細は「社会貢献活動」のウェブサイトをご覧ください。 http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/contribution/

三菱商事留学生奨学金

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、日本の大学で学ぶ海外から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、2019年度までに累計1,506名に奨学金を支給しました。例年、奨学金の給付と併せ、年に1度、三菱関連施設見学、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（2020年度はオンラインでの開催）。さまざまな経験を通して、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。

三菱商事留学生奨学金交流会

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、2019年度までに累計8,775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、さまざまな支援を続けていきます。

MC International Scholarship奨学金授与式・交流会

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、豪州で資源の採掘事業を行うとともに、地域に根差した活動に積極的に取り組んできました。クイーンズランド州において製鉄用のコークス原料となる原料炭事業を行うBMAを通じて、地域会との共生を目指し一部資機材・サービスを現地中小企業より調達する購買プログラムを実施しています。同プログラムは、地域住民や先住民が営む企業の雇用支援を目的として設立され、年間で約500社との取引及び約7,000名の雇用を創出しています。また、同プログラムを通じた経済効果は、年間約9,600千万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。法令遵守をするとともに、行政、地域住民等ステークホルダーとコミュニケーションを図り、適切な閉山計画を策定し、必要なリハビリテーションを行い、社会・環境への負荷の最小化に努めています。

例えば、主力鉱山でもある豪州BMAにおいては、社会・環境との共生を図る上で社会の期待や環境規制の要件も考慮し将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。法令遵守をするとともに、行政、地域住民等ステークホルダーと定期的にコミュニケーションを図り、環境影響評価を踏まえつつ、行政や専門家のレビューも経て、適切な閉山計画を策定します。

閉山及びリハビリテーション（原状回復）コストは毎年の長期操業計画に含め、計画に沿ったリハビリテーションを実施し、社会・環境への負荷の最小化に努めています。BMAの炭鉱は、大半が露天掘り炭鉱で構成されています。露天掘り炭鉱では、石炭層まで最大で200メートルを超える土砂を取り除いていく作業（剥土）が必要です。採炭はまず表土をはがすところから始まります。雨の少ないこの地方では、森林は発達せず、表土は灌木混じりの草原に覆われています。30～40cmの表土を植生ごとはがし、この表土を別の場所に将来のリハビリテーションのために保存しておきます。その後、剥土、採炭と採掘プロセスを進めていくと最終的に残る大きなくぼみ（採掘跡）に対し、適切に管理していた土砂、及び保存しておいた表土・草木で覆い、周辺で採取した種子を使って植栽します。

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

コミュニティー投資

Mozalアルミ製錬プロジェクト

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、同国では輸出産業の第2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1,000名超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年から採用を始め、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ため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ともに職制上のスムース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2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、雇用創出のための小規模ビジネスへの支援・教育支援・健康のため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ための診療所整備、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は地域社会に貢献するため、持続的な支援活動を展開していきます。

Cape Flattery Silica Mines社での硅砂採掘事業

三菱商事100%子会社Cape Flattery Silica Mines Pty Ltdは、豪州のクイーンズランド州に位置し、1967年の設立以来、50年以上にわたり、東アジアおよび東南アジアの需要家に硅砂を供給してきました。現在は世界最大規模の硅砂鉱山として、年間280万トンを超える硅砂をガラスメーカー等に供給しています。

地域社会への貢献

① 先住民との共生

同社が操業するこの土地は先住民の所有地に当たり、先住民団体に対してロイヤリティを支払うとともに、先住民の優先雇用、職業訓練費補助、奨学金支給、地域インフラ工事サポート等を行うことで、先住民との共生を図っています。約100名いる従業員のうち、先住民は3分の1を超えています。

② 自然との共生

同社ではリハビリテーション専属の社員を抱え、植樹・緑化を行っています。その土地に自生する樹木の種子を採取、専用のNurseryで種を植えて育成し、採掘後の鉱区に植樹、3～4年かけて自然の木々が茂る緑の山に戻すことで、自然との共生を実現しています。
これまで植樹したエリアは253ha、東京ドーム54個分に相当します。同社は今後とも、この取り組みを継続し、地球環境への負荷を軽減した開発を続けていきます。

硅砂の使用用途

硅砂の主な用途はガラス、鋳物、化学品等ですが、環境課題への取り組みが世界的に注目される中、市場のニーズに応え、主に中国の太陽光ガラス向けの原料供給量を伸ばしています。これは各国にて、硅砂採掘に伴う環境破壊や生態系への影響が問題視され、硅砂採掘制限が課されている一方、環境に配慮した持続的なオペレーションや安定的な品質・数量を供給できる同社の強みが評価されている結果です。今後とも、同社は原料の供給を通じてクリーンエネルギーの発展に貢献していきます。

その他参考データ

寄付金額推移

項目	2017年度	2018年度	2019年度
社会貢献等	1,615百万円	1,923百万円	1,256百万円
復興支援※1	1百万円	1百万円	2百万円
政治寄付※2	28百万円	28百万円	28百万円
合計	1,644百万円	1,956百万円	1,286百万円

※1 当社から三菱商事復興支援財団に対する拠出額、および当社の復興支援関連の寄附を示しています。三菱商事復興支援財団の活動については、「三菱商事復興支援財団」の項をご覧ください。

※2 政党資金管理団体宛ての政治寄付額。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 体制 取り組み 外部との協働 関連データ

方針

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な課題の一つとなっています。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「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、当社の基本的な考え方をサプライヤーの皆様と共有しています。

基本原則

当社は、「三綱領」を創業以来の企業理念とし、企業の社会的責任を履行する上での拠り所としています。「企業行動指針」においても、企業活動の展開に当っては、諸法規や国際的な取決めを遵守し、社会規範に沿った責任ある行動を取ること、また企業活動のあらゆる面において地球環境の保全に努め、持続可能な発展を目指すことを定めています。

○ 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン

1. 方針

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な課題の一つになっています。三菱商事では、人権・労働問題・地球環境等への取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、三菱商事の基本的な考え方を全世界のサプライヤーの皆様へお伝えし、以下に定める項目への賛同と理解、実践を期待します。

（1）強制労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない。

（2）児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせてはならない。

（3）安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。

（4）従業員の団結権および団体交渉権の尊重

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。

（5）差別の禁止

雇用における差別をなくし、職場における機会均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、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。

（10）地球環境への配慮

事業の遂行に際しては、地域社会及び生態系への影響にも考慮し、地球環境の保全に努める。特にエネルギー使用効率・温室効果ガス排出を含む気候変動課題・資源の有効活用・廃棄物削減 ・大気や土壌、河川の汚染・水使用に配慮する。

（11）情報開示

上記に関する適時・適切な情報開示を行う

2. モニタリング

本ガイドラインの遵守状況を把握するため、サプライヤーとのコミュニケーションを深め、サプライヤーに対する定期的な調査を実施します。また、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行います。

3. 遵守違反への対応

本ガイドラインに違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、必要に応じて、サプライヤーへの指導・支援を行います。

継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

個別ガイドライン

三菱商事は一部の商品に関し、個別のガイドラインを策定しています。

木材・紙製品に係る調達ガイドライン

木材・紙製品に係る調達ガイドライン (2020年1月7日更新)

パーム油に係る調達ガイドライン

パーム油に係る調達ガイドライン (2021年1月13日更新)

グリーン調達方針

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

1. 不要な調達は避ける
2. 調達時には機能・コストと共に「環境配慮」に重点を置き、以下の点に着目し現実的でない場合を除き環境対応品を選択する

   ①原材料に再生・再使用材を多く使用していること

   ② 製造・使用・廃棄の過程において、資源・エネルギー消費および環境負荷が少ないこと

   ③ 有害化学物質を未使用、または使用の低減に努めていること

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

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

動物福祉に関するサプライヤー方針

当社連結子会社のCermaqは、動物福祉ポリシーを策定しているほか、いくつかの指標を設け動物福祉が遵守されているかの確認を行っています。また、iFarm※開発プロジェクトにより、個体毎に必要最低限の処置を施すことができ、動物福祉の向上に寄与すると考えております。詳細はFish health and welfare - Cermaq Globalをご覧ください。

※ 画像認識技術により、海水中のサーモンを個体毎にタイムリーに管理する技術。魚のストレス低減や、薬剤・抗生物質の使用量減少等の環境負荷低減が期待される。

クロマグロ類に関する声明

当社は水産物を扱っている企業として、漁業資源の保全や次世代への水産物の供給確保が当社にとっての重要な役割の一つと考えています。当社のクロマグロ類に関する考え方や実施している取組みの詳細は、当社の「クロマグロ類に関する声明」をご覧ください。

クロマグロ類に関する声明（仮訳）（2017年7月28日更新）

体制

所管役員	榊田 雅和（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、サステナビリティ・CSR、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）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議されたサプライチェーンマネジメントに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	サステナビリティ・CSR部

参照 サステナビリティ推進体制図

サプライチェーン管理の結果や管理の在り方については、毎年、取締役会に報告しています。また、経営意思決定機関の社長室会において重要な方針について決定しているとともに、コーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）に対し、サステナビリティに関連する最新の外部動向や当社ステークホルダーとの対話状況につき、都度報告を行っています。

リスク管理・評価

サプライチェーン調査

当社では、サプライチェーン・マネジメントの観点から、農水産物やアパレル等人権や労働状況等の社会性面および環境面のリスクが高いサプライヤーを中心に、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を定期的に調査しています。対象となる商品は、外部動向を基に、原産国・地域および商品特有の事情の二つの観点から判断しています。サプライヤーに回答いただく質問内容は、「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」「従業員の団結権の尊重」「環境保全」「情報開示」等を中心に、各サプライヤーが扱う商品特有の課題やリスクを加味した内容としています。また、アンケート調査に対する各サプライヤーの回答結果を基に、課題を抱える、または対処を要するサプライヤーを特定し、その後の追加調査や現地視察の要否を検討・判断する仕組みを採用しています。なお、アンケート調査に関するサプライヤーの利便性とアクセシビリティの向上を目的として、ウェブシステムを構築し、同システムを通じて調査を実施しています。2019年度実績（2020年4月調査実施）については、中国、ベトナム、タイ等を含む30カ国・地域のサプライヤー417社（前年度比140%）より回答を頂きました。

地域	調査票回答数	課題の共有・解決等に向けて当社が働き掛けているサプライヤー数（%）※
アジア・大洋州	388	17（4.38%）
北中南米	17	0（0%）
欧州・中東・アフリカ	12	0（0%）
合計	417	17（4.08%）

※ 2021年3月時点（既に課題の共有・解決等に向けて働きかけたサプライヤー数は除いた数字）

追加調査や現地視察を通じて、本ガイドラインに照らし、是正または改善すべき事項が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正・改善措置を求めるとともに、必要に応じて、指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。サプライチェーン・マネジメントに関する方針は当社ステークホルダーとの対話状況を踏まえ、随時見直しを検討しています。アンケート調査、および現地視察を通じたサプライヤーとのコミュニケーションは、サプライヤーに当社のサステナビリティに関する考え方への理解を深めていただくきっかけとなっており、今後も継続的に取り組んでいきます。

参照 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン 3.遵守違反への対応

新規サプライヤー

新規サプライヤーに対しては、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を共有し、遵守状況を把握するため、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など、活動状況の確認を実施しています。

既存サプライヤー

既存サプライヤーに対しても「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」への賛同を定期的に取り付けるとともに、その遵守状況を継続的に把握するため、定期的なアンケート調査を実施しています。また、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行っています。なお、現在の取り組みの再点検を目的として、改めて本方針に則して、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。

サプライヤーとのコミュニケーション

2020年度は、当社子会社である三菱商事ファッション株式会社がアパレル製品を調達している国内サプライヤーの事業現場(縫製工場)を訪問し、経営陣及び従業員へのインタビューを実施しました。

この結果、①従業員の採用・雇用契約の締結・従業員向けの研修や勤怠管理等、いずれの過程においても従業員の人権に配慮した取り組みがなされていること、②現場経営者が各従業員と日報を交換し、従業員が経営に対して直接意見具申ができる環境を整備する工夫をしていること、③工場内蛍光灯のLED化や廃材の再利用等の環境面での取り組みがなされていること、④工場内で製品の切れ端等の吸い込み防止の為のマスク着用や、室内換気・避難経路等の労働安全衛生に関する掲示も徹底されていること、⑤同社における事故件数は年間1~2件と少ないものの、主な事故理由である転倒を防止する為、手すり付き脚立や階段への手すり設置等、事故防止に向けた取り組みを従業員と共に検討し、不断のオペレーション改善に努めていること等、が確認されました。

なお、今回の訪問を通じて、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ましたが、視察後速やかにその改善がなされました（以下の写真のミシンのニードルガード、アイガード等の危険防止器具類の設置の徹底等）。

当社は今後もサプライヤーの皆様とのパートナーシップの下、サステナビリティの推進に継続的に取り組んで参ります。

過去の視察レポートはこちら

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。特に取締役会や社長室会において審議される全ての案件については、投融資委員会にサステナビリティ・CSR部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響も踏まえた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。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の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。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。

取り組み

従業員に対する研修

当社では、全社員が購買や販売等のトレーディング業務に携わる可能性があります。そのため、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 2019年度現代奴隷法に係る声明 5.(A)研修と啓発活動

外部との協働

Cermaqにおける取り組み

当社連結子会社のCermaqは、事業の操業が環境や社会に与える影響について高い水準を確保することを公約しています。Cermaqは、当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインにおいて定める項目を考慮し、サプライヤー行動規範を制定しています。責任あるサプライチェーン行動を確保すべく定められたCermaqのサプライヤー行動規範には、同社の全サプライヤーが遵守すべき最低基準が明記されています。Cermaqは、同社のサプライヤーに対して、彼らのサプライヤーや下請業者にも同様の基準遵守を求めています。また、Cermaqは、全サプライヤーに対して、国内法・人権・労働者の権利・安全衛生・腐敗防止・環境・食の品質および安全性・マネジメントシステム・業務の遂行において要件遵守を求めています。環境分野においては、サプライヤーの操業が人々の安全衛生を守る一方、コミュニティー・環境・自然資源に与える負の影響を最小限に抑えることを求めています。負の影響の中には、汚染・限られた資源の使用・森林破壊・化学物質や他の物質の大気中や海、また土の中への排出によって生じる環境負荷が含まれます。養殖における化学物質の使用削減等、リスクを最小限に抑えるために、サプライヤーは操業が環境に及ぼす影響を特定・モニタリング・コントロールすることが求められています。

参照 Cermaqの外部イニシアチブへの参加

三菱商事パッケージング㈱における取り組み

当社子会社の三菱商事パッケージング㈱は、FSC®認証製品（段ボール、印刷・情報用紙、包装用白板紙等）を取り扱っています。当社は、第三者認証機関による審査が要件であるこの認証取得の有無をもって、サプライヤーである製紙会社の環境・社会性面のリスク状況を把握しています。当社としてもFSC CoC認証を取得し、同認証のルールにのっとりFSC認証製品の仕入れ・販売を行うことで、他社との差別化を図っています。

※ ライセンス番号：FSC®-C007960

㈱ローソンにおける取り組み

当社連結子会社である㈱ローソンでは、店内淹れたてコーヒーサービス「MACHI café（マチカフェ）」で、環境・労働者に配慮したレインフォレスト・アライアンス[※1]認証農園産のコーヒー豆のみ[※2]を使用しています。さらに、レインフォレスト・アライアンスと認証商品を取り扱う企業が協働で立ち上げた「レインフォレスト・アライアンスコンソーシアム」に参画してリツイートキャンペーンを実施するなど、普及・啓発活動を行っています。

※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 ㈱ローソンウェブサイト

㈱ローソンSDGsハンドブック

Princesにおける取り組み

当社連結子会社のPrincesは、世界中のサプライヤー、顧客、主要なEthical Trading団体と協力し、サプライチェーンにおける労働環境の改善に取り組んでいます。 Princesは、2019年以来Ethical Trading Initiativeの理事を継続して務め、また、Food Network for Ethical TradeやSupplier Ethical Data Exchange（サプライチェーンの管理・共有システム）のステークホルダーフォーラムに継続的に加盟をしています。

2020年には、自社製品のサプライチェーンマップを対外開示し、またModern Slavery（現代奴隷）の被害者に食品製造現場での有給のインターンや働き口を提供するBright Futureという支援機構とのパートナーシップを発表、更にChartered Institute of Procurement＆Supply（調達・供給に関する研修等を提供するグローバル団体）により国際的に開示されるEthical企業リストへの登録を達成しました。

Princesは今後の取組課題として、移民労働者等に対する違法・不当な雇用の排除について自社独自のポリシーを策定しており、2021年以降サプライパートナーと協力して同問題の解決に取り組むこととしています。

参照 Princesウェブサイト

Princesが加入している団体等

Princes社サプライチェーンマップ

Olamにおける取り組み

当社関連会社のOlamでは、「世界の農業とフードシステムを創造／責任ある成長」（“Re-imagining Global Agriculture & Food System – Growing Responsibly”）を企業理念に掲げ、事業の成長は、環境・社会への適切な価値提供を通じて達成されるものと定義し、「農家・農業システムの繁栄」「社会の繁栄」「人々が生きる世界の再生」という3つの成果の実現を目指しています。この目標を達成するために10の重点エリアを選定し、14のSDGs目標にインパクトを与えるフレームワークを構築するというアプローチを行っています。具体的な事例の一つとして、小規模農家の肥料や農薬の投入量、単収や営農指導履歴等のデータを収集・分析し、農家とのパートナーシップの下、収益向上を狙う農家向けサービス「Olam Farmer Information System（OFIS）」を展開しています。加えて、2018年には、顧客と調達元を直接つなぎ、包括的なサステナビリティソリューションを提供するデジタルプラットフォーム「AtSource」を開発し、20商品／世界30カ国30万の小規模農家を対象に展開しています。150社超に及ぶ顧客は、このツールを通じて調達元のプロファイルだけでなく、購入した原料にひもづくCO_2排出量等の環境指数、農家収量等含めた社会指数など合計約350指数を把握することができ、特定分野にフォーカスした独自のサステナブルプロジェクトを構成することができます。AtSourceを通し、社会・環境・トレーサビリティの「情報」、常に実態を把握できる「透明性」、生産者の生活と労働・地球環境への直接的な 「影響力」、の3つの価値を顧客に提供しています。尚、当該プラットフォームは2020年の"Reuters Responsible Supply Chain Award"を受賞しています。

上述のツール含めた約30年近い商品知見を活用し、2019年にはココアにおいて"Cocoa Compass"、2020年にはコーヒーにおいて"Coffee LENS"を発表、各々SDGsに沿った中長期的な環境・社会目標を掲げています。

これらの取り組みが認められ、同社はフォーチュン誌の事業を通じて社会に変革をもたらしている企業ランキング“Change the World 2016”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。

※ さらに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 Framework

Olam Farmer Information System

Olam AtSource

Olam Sustainability in Cocoa (Cocoa Compass)

Olam Sustainability in Coffee (Coffee LENS)

株式会社エム・シー・フーズにおける取り組み

当社子会社で紅茶製品を取り扱うエム・シー・フーズ社では、レインフォレスト・アライアンス認証を取得しているサプライヤーからの紅茶を取り扱っています。

関連データ

RSPO関連データ

（単位：t）

	2017年度	2018年度	2019年度
Book and Claim方式	–	–	–
Mass Balance方式	6,130.00	16,350.00	17,880.00
パーム油総取り扱い量	309,300.00	356,000.00	295,770.00
比率（%）	1.98	4.59	6.31

対象範囲：単体および一部事業投資先

参照 RSPO ACOP Report

ASC関連データ

（単位：千t）

	2017年度	2018年度	2019年度
ASC認証サイトの生産キャパシティー※	121	148	187
養殖サーモン販売数量実績	158	173	184

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

FSC® CoC認証商品関連データ

	2020年
FSC CoC認証等の森林認証を取得している木質ペレット	100%

FSC：Forest Stewardship Council® 森林管理協議会、ライセンス番号：FSC®-C156725
FSC CoC：加工・流通過程の認証

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
取締役会・株式等 235

コーポレート・ガバナンス
監査役会・監査 256

コーポレート・ガバナンス
取締役・監査役の報酬等 263

コンプライアンス 273

リスクマネジメント 282

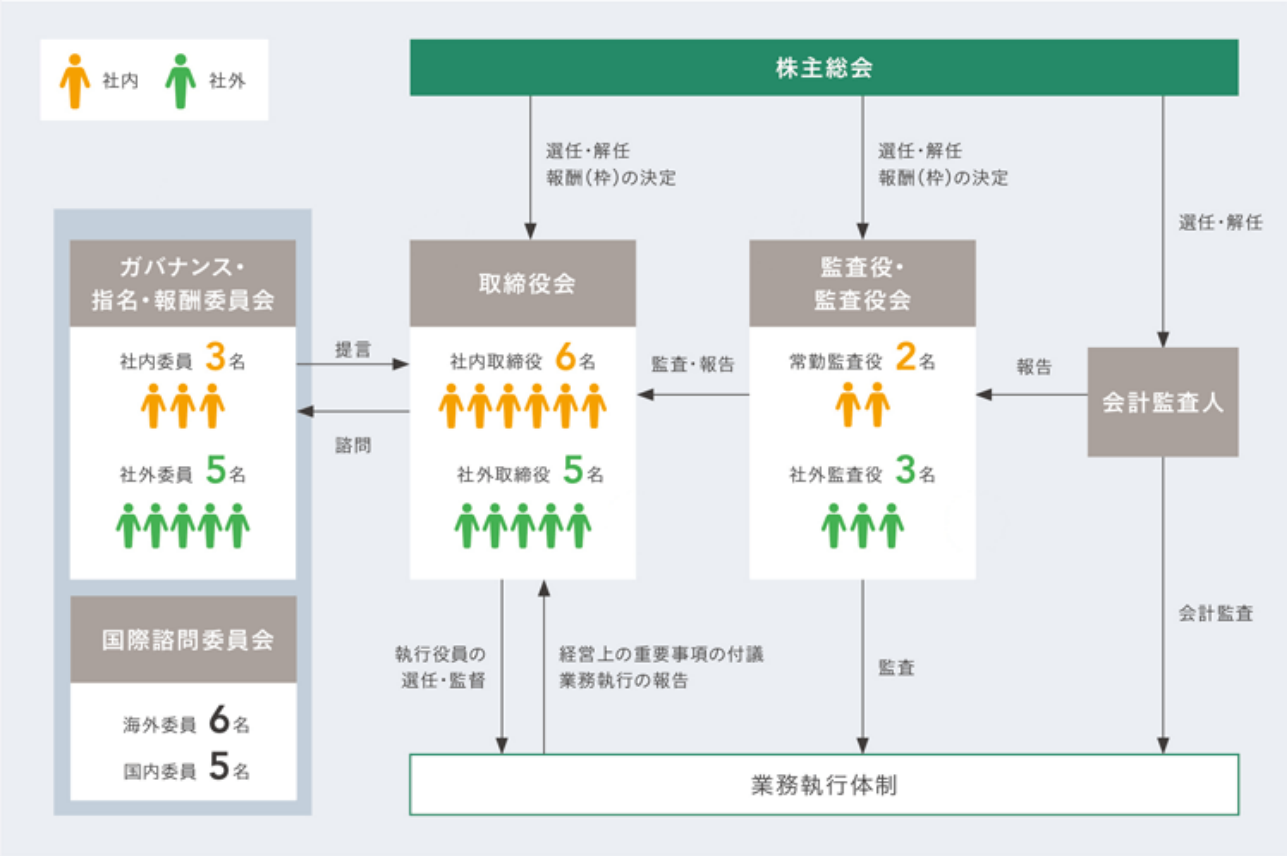
取締役会・株式等

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 取締役会 取締役会の諮問機関
社外役員の体制 取締役会のモニタリング機能を高めるために 株式
コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

三菱商事は、『三綱領』を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的に企業価値の向上を図るとともに、物心ともに豊かな社会の実現に貢献することが、株主の皆様やお客さまをはじめとする全てのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。この実現のため、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、コーポレート・ガバナンスの継続的強化を経営上の重要課題としており、監査役制度を基礎として、独立役員の要件を満たす社外取締役・社外監査役の選任や社外役員・社外委員を過半数とする取締役会の諮問機関の設置などにより、経営監督機能を強化するとともに、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・効率化を図るなど、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制（2020年7月1日時点）



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、社内取締役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。

取締役会の規模・構成、取締役候補者の選任方針

規模・構成		透明・公正かつ迅速・果断な意思決定や実効性の高い監督を行うのに適切な規模・構成とし、そのうち社外取締役が3分の1以上を占める構成とする。
選任方針		広範な分野で多角的な事業を行う当社の適切な意思決定・経営監督の実現を図るため、多様性を確保する観点から、社内及び社外それぞれから、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を複数選任する。
	社内取締役	取締役会議長を務める取締役会長、業務執行の最高責任者である社長のほか、全社経営を担う役付執行役員の中から選任し、三菱商事における豊富な業務経験を活かして、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る。
	社外取締役	企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、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。
選任手続		上記の方針を踏まえ、社長が取締役候補者の選任案を作成し、ガバナンス・指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議する。

取締役会の構成等

○ 取締役会の構成（2020年7月1日時点）

総数	11名
非執行・非独立取締役数（取締役会長）	1名
執行取締役数	5名
独立社外取締役数（うち、女性取締役）	5名（1名）

○ 取締役会の運営（2020年7月1日時点）

取締役会には取締役に加え監査役も参加しており、以下のように運営しています。

役職名	取締役	監査役	計
議長（非執行・非担当）	1名	-	1名
執行取締役数／常勤監査役数	5名	2名	7名
独立社外取締役数／独立社外監査役数（うち、女性）	5名（1名）	3名（2名）	8名（3名）

取締役会の構成（2020年7月1日時点）

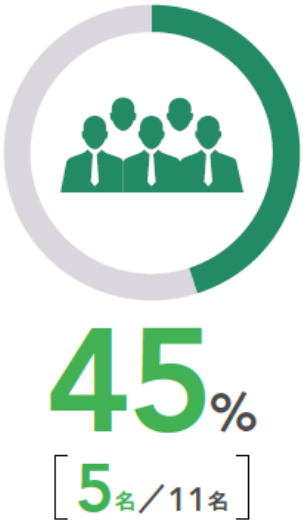
小林 健	1971年 三菱商事㈱入社 2010年 取締役 社長 2016年 取締役会長［現職］
垣内 威彦 ※1	1979年 三菱商事㈱入社 2016年 取締役 社長［現職］
増 一行 ※1	1982年 三菱商事㈱入社 2016年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO） 2017年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO、IT） 2019年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO）［現職］
吉田 真也 ※1	1985年 三菱商事㈱入社 2019年 取締役 常務執行役員コーポレート担当役員（国内）（兼）関西支社長 2020年 取締役 常務執行役員コーポレート担当役員（国内開発）（兼）関西支社長［現職］
村越 晃	1982年 三菱商事㈱入社 2017年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（広報、人事） 2020年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CDO、人事、地域戦略）［現職］
榊田 雅和 ※1	1981年 三菱商事㈱入社 2017年 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、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） 2019年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR、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 2020年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（広報、サステナビリティ・CSR、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［現職］

西山 昭彦 ※2	1975年 東京ガス㈱入社（2015年3月退職） 2004年 東京女学館大学国際教養学部教授（2013年3月退職） 2013年 一橋大学特任教授、（2018年3月退職） 2015年 三菱商事㈱取締役［現職］ 2018年 立命館大学教授［現職］
齋木 昭隆 ※2	1976年 外務省入省 2016年 同省退官 2017年 三菱商事㈱取締役［現職］
立岡 恒良 ※2	1980 年 通商産業省（現 経済産業省）入省 2015 年 同省退官 2018 年 三菱商事㈱取締役［現職］
宮永 俊一 ※2	1972年 三菱重工業㈱入社 2013年 同社取締役社長 2014年 同社取締役社長、CEO 2019年 同社取締役会長［現職］ 2019年 三菱商事㈱取締役［現職］
秋山 咲恵 ※2	1987年 アーサーアンダーセンアンドカンパニー（現 アクセンチュア㈱）入社 1994年 ㈱サキコーポレーション設立代表取締役社長 2018年 同社ファウンダー［現職］ 2020年 三菱商事㈱取締役［現職］

※1 代表取締役を示す。

※2 会社法第2条第15号に定める社外取締役を示す。いずれも、㈱東京証券取引所等、国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件および三菱商事が定める社外役員選任基準を満たす。

全取締役に占める独立社外取締役の割合※



※ 2020年7月1日時点の体制に基づく。

取締役会での審議内容等

取締役会は、三菱商事の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促すため、経営戦略等の経営上の重要事項を審議するとともに、業務執行報告等を通じた業務執行の監督を行っています。法令および定款の規定に基づき取締役会の決議を要する事項については、経済的側面だけでなく、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点も重要視し、総合的に審議・決定しています。なお、投融資案件については、三菱商事の会社体力・投資規模に応じた金額基準（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。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ため、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。広範な事業を有する三菱商事として、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りますが、個別案件での利益相反については、審議に際して利益相反の生じる恐れのある取締役に取締役会への出席を控えて頂くなど、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しています。

取締役会の諮問機関

ガバナンス・指名・報酬委員会

社外役員が過半数を占める構成の下、年3回以上開催し、ガバナンス、指名および報酬に関する事項について審議しています。

〈委員の構成（※は委員長）（2020年7月1日時点）〉

- 社外委員（5名）
  西山 昭彦（社外取締役）、齋木 昭隆（社外取締役）、
  立岡 恒良（社外取締役）、宮永 俊一（社外取締役）、
  秋山 咲恵（社外取締役）
- 社内委員（3名）
  小林 健※（取締役会長）、垣内 威彦（取締役 社長）、
  内野 州馬（常勤監査役）

全委員における社外委員の割合※

※ 2020年7月1日時点の体制に基づく。

社長業績評価委員会

ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関。取締役会長および社外取締役をメンバーとし、社長の業績評価について審議の上、決定しています。尚、社長はメンバーではありません。

国際諮問委員会

2001年に設立して以降、毎年1回開催しています。委員は政・財・官・学界のさまざまなバックグラウンドを持つ有識者で構成されており、グローバルにビジネスを展開する三菱商事の経営や企業戦略に応じ、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、意見を交わしております。国際諮問委員会は取締役会における議論を深める上で大変貴重な役割を担っています。

国際諮問委員会の構成

総数	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（2020年7月1日時点）

委員	国籍	役職	在任年数	主な専門性・バックグラウンド
リチャード・アーミテージ大使	米国	元米国国務副長官	4年	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	12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	20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ています。
ジョージ・ヤオ	シンガポール	Kerry Logistics元会長	7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	Unilever元会長	7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	20年	ASEANから世界規模のビジネスを立ち上げた経験から、ASEANを含むアジア地政学および産業動向に精通しています。

国内委員（2020年7月1日時点）

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

村越 晃
取締役 常務執行役員

齋木 昭隆
社外取締役

立岡 恒良
社外取締役

2019年度の国際諮問委員会 議題と基調スピーカー

- ポピュリズムとグローバル化の対立　ナイ委員
- デジタル化による新興国の新たな機会　フィッツジェラルド委員
- 地政学の世界経済への影響　アーミテージ委員

※ 基調スピーカーが提供する議題につき、各委員が活発に議論し、議題に合わせて各部門・グループの経営幹部層も陪席しました。

社外役員の体制

社外取締役・社外監査役の体制一覧は以下の通りです（2020年7月1日時点）。

独立社外取締役

西山 昭彦

主な経歴等：立命館大学教授

取締役在任年数：5年

西山氏は、長年にわたる実業界での実務・起業・経営経験、シンクタンクでの経営調査、および大学における経営学の研究を通じて、組織変革・人材開発・経営管理に関する深い造詣を有しています。

取締役会への出席状況（2019年度）
定例：開催11回、出席11回　【出席率100%】
臨時：開催3回、出席3回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2019年度）
開催4回、出席4回　【出席率100%】

齋木 昭隆

主な経歴等：元外務省 外務事務次官

取締役在任年数：3年

齋木氏は、外務省において要職を歴任し、外交を通じて培われた地政学に関する深い造詣、および諸外国のカントリーリスクに関する高い知見とこれらに対処するための広範なネットワークを有しています。

取締役会への出席状況（2019年度）
定例：開催11回、出席11回　【出席率100%】
臨時：開催3回、出席3回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2019年度）
開催4回、出席4回　【出席率100%】

国際諮問委員会（2019年度）
開催1回、出席1回　【出席率100%】

立岡 恒良

主な経歴等： 元経済産業省 経済産業事務次官

取締役在任年数：2年

立岡氏は、経済産業省において要職を歴任し、資源エネルギー・製造業等の産業政策、および国内外の経済政策・動向に係る高い見識、並びにそれらを通じて得たサステナビリティに関する深い造詣を有しています。

取締役会への出席状況（2019年度）
定例：開催11回、出席11回　【出席率100%】
臨時：開催3回、出席3回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2019年度）
開催4回、出席4回　【出席率100%】

国際諮問委員会（2019年度）
開催1回、出席1回　【出席率100%】

宮永 俊一

主な経歴等： 三菱重工業㈱ 取締役会長

取締役在任年数：1年

宮永氏は、テクノロジー分野の深い知見を基に、世界各地で事業を展開するコングロマリッド型製造会社（上場）の取締役社長を長年務め、グローバルな事業経営の経験を有しています。

取締役会への出席状況（2019年度）
※2019年6月21日の取締役就任以降の状況を記載しています。
定例：開催8回、出席8回 【出席率100%】
臨時：開催2回、出席2回

秋山 咲恵

主な経歴等：（ 株）サキコーポレーション 代表取締役社長

2020年6月就任

秋山氏は、国際的な経営コンサルタントを経て、デジタル・IT分野の深い知見を基に、産業用検査ロボット企業を創業し、グローバル企業に成長させたイノベーションに関する高い見識を有しています。

ガバナンス・指名・報酬委員会委員
国際諮問委員会委員

独立社外監査役

高山 靖子

主な経歴等：元㈱資生堂 常勤監査役

監査役在任年数：4年

高山氏は、㈱資生堂において常勤監査役等の要職を歴任し、BtoC企業で培われたブランド戦略、マーケティング、およびサステナビリティに関する深い造詣、並びに豊富な社外役員経験を通じて培われた経営視点を有しています。

取締役会への出席状況（2019年度）
定例：開催11回、出席11回 【出席率100%】
臨時：開催3回、出席3回

監査役会への出席状況（2019年度）
開催12回、出席12回 【出席率100%】

佐藤 りえ子

主な経歴等：石井法律事務所 パートナー

2020年6月就任

佐藤氏は、弁護士としての長年の経験を通じて培われた企業法務（会社法・金融商品取引法・コンプライアンス等）に関する深い造詣、および豊富な社外役員経験を通じて培われた経営視点を有しています。

中尾 健

主な経歴等：（ 株）パートナーズ・ホールディングス 代表取締役社長

2020年6月就任

中尾氏は、公認会計士としての財務・会計に関する深い造詣、および長年にわたるM&A、企業再生、内部統制に関するアドバイザリー業務を通じて培われた高い見識を有しています。

社外役員選任基準

三菱商事は、社外取締役・社外監査役の機能の明確化・強化を図るため、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会にて「社外役員選任基準」を次の通り制定しています。社外取締役5名および社外監査役3名は、いずれも、㈱東京証券取引所など国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件および三菱商事が定める「社外役員選任基準」を満たしています。

［社外取締役選任基準］

1.社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向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かなうよう、その独立性（注）確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任しない。
3.広範な事業領域を有する三菱商事として、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。

［社外監査役選任基準］

1.社外監査役は、さまざまな分野に関する豊富な知識、経験を有する者から選任し、中立的・客観的な観点から監査を行うことにより、経営の健全性を確保する。
2.社外監査役選任の目的にかなうよう、その独立性（注）確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外監査役として選任しない。

（注）社外役員選任基準に関する独立性の考え方

㈱東京証券取引所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。

①三菱商事の大株主（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）
②三菱商事の定める基準を超える借入先（※2）の業務執行者
③三菱商事の定める基準を超える取引先（※3）の業務執行者
④三菱商事より、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
⑤三菱商事の会計監査人の代表社員または社員
⑥三菱商事より、一定額を超える寄附（※4）を受けた団体に属する者
⑦三菱商事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 三菱商事の定める基準を超える借入先とは、三菱商事の借入額が連結総資産の2%を超える借入先をいう。
※3 三菱商事の定める基準を超える取引先とは、三菱商事との取引額が三菱商事連結収益の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。

取締役会のモニタリング機能を高めるために

取締役・監査役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、取締役室および監査役室を設置し、職務遂行に必要な情報および支援を適切かつタイムリーに提供しています。社外役員に対しては、取締役会での審議の充実を図り、モニタリング機能をさらに高めるため、以下の取り組みを実施しています。

取締役会事前説明会

毎回の取締役会に先立ち、取締役会資料を活用しながら、コーポレート部門・営業グループの経営幹部が担当議題の概要およびポイントを説明し、社外役員からの質問等に答える機会を確保しています。取締役会での審議を本質的なものにするため、1回当たり平均3時間をかけて丁寧に実施しています。また、執行側での議論の過程を適切にモニタリングする観点から、社長室会（執行側経営意思決定機関）での審議概要およびポイントも説明しています。なお、2019年度は合計33時間実施しました。

取締役懇話会

取締役会以外の場で自由に討議する機会として、全取締役・監査役をメンバーとする取締役会懇話会を随時開催しています。

独立社外役員会議

社外役員のみで構成される独立社外役員会議において、当社の経営やコーポレート・ガバナンスなどに関する幅広いテーマについて自由に討議し、独立社外役員同士の連携の深化を図るとともに、必要に応じて討議内容を取締役会へ報告しています。

■主な討議テーマ（2019年度）
- ガバナンス・指名・報酬委員会予定議題について
- 当社のガバナンス深化に、社外役員として更なる貢献をするために
- 取締役会の実効性評価を踏まえた今後の課題

就任時オリエンテーション

当社に関する理解を深めるため、新任社外役員に対して、全営業グループ・コーポレート部局から、就任時オリエンテーションを都度実施しています。

役職員との対話・交流

対話・交流を通じて、各グループCEO・本部長等の経営幹部および次期経営幹部候補者と社外役員との接点を強化しています。

2019年度実績

各グループCEO・本部長等との対話	41回
常務執行役員との夕食会※	5回
社内取締役との昼食会	5回

※ 各回2名の常務執行役員が出席。

事業投資先視察

三菱商事グループの幅広い事業内容についての理解を深めるため、毎年、社外役員による国内外事業の現場視察、グループ企業経営執行責任者との対話等を実施しています。2019年8月には、カナダのモントニー・シェールガス生産／開発現場、およびLNGカナダプロジェクト※1開発現場を視察しました。現地州政府、市長および先住民酋長との面談を通して、現地ステークホルダーや自然環境に配慮しながら三価値同時実現を目指す取組状況を確認しました。また、北米三菱シリコンバレー支店がパートナー企業とともに進めるビジネス開発の現場視察も実施しました。

※1 三菱商事、Shell社、マレーシア・中国・韓国の国営エネルギー企業の5社による共同出資事業。日本を含む東アジア諸国向けにLNGを輸出販売する予定。

※2 新型コロナウイルスの影響で、2020年度は実施しない方針となりました。

海外事業投資先視察（過去3年間実績）

2019年8月	モントニー・シェールガス生産・開発現場、LNG カナダプロジェクト開発現場（カナダ）
2018年8月	Cermaq社（ノルウェー）／洋上風力発電施設（北海沖）
2018年4月	大規模複合再開発事業、マンダレー国際空港（ミャンマー）
2017年9月	豪州原料炭事業（オーストラリア）

取締役会の実効性評価

2019年10月ガバナンス・指名・報酬委員会にて審議し※、2019年度は、独立社外役員である齋木取締役および國廣監査役（当時）が中心となり、質問項目の策定、インタビュー、および回答の分析・評価を行いました。

※ 外部機関による評価の要否を含め、評価プロセスの妥当性を検証した結果、社外役員主導による評価方式の有効性が確認されたため、昨年度と同様の方式を継続することとなりました。なお、社外役員主導による評価を実施することで客観性と中立性の担保を図っております。

具体的なプロセス

STEP 1
全取締役・監査役を対象にアンケートおよびインタビューを実施

STEP 2
その結果を独立社外役員会議およびガバナンス・指名・報酬委員会で分析・評価

STEP 3
取締役会にて審議

質問事項	2018年度の取締役会の実効性評価で抽出された課題に対する対応、2019年度施策の評価、取締役会の規模・構成、運営、審議事項、監督・監査機能および支援体制、各役員自身の関与状況、ガバナンス・指名・報酬委員会の構成および運営、株主・投資家との対話 等

取締役会の実効性評価の取り纏めを担った社外役員からのコメント

齋木 昭隆

社外取締役 独立役員

全取締役・監査役を対象としたアンケートおよびヒアリングを通じて、各役員のご意見を十分に把握することができました。また、社外役員と会長・社長との意見交換の場も有意義であり、引き続き継続していきたいと思います。今後の取締役会では、会社の方向性や中長期にわたるテーマ、全社横断的なテーマについてさらに活発に意見交換していきたいと考えております。

國廣 正

社外監査役 独立役員
※ 2020年6月で退任

今回の実効性評価の結果を受けて、三菱商事のガバナンス体制、特に社外役員の役割が、強化されつつモニタリングモデルに移行してきていると感じました。社外役員としては、会社の大方針や企業風土、ガバナンスそのものをモニタリングしていくことに重点を置き、さらに強固なガバナンス体制を確立していきたいと考えております。

2019年3月期の課題

主要事業投資先のモニタリングの更なる拡充、重要案件のフォローアップ拡充

経営会議における審議のフィードバックの充実

2020年3月期の取り組み

業務執行報告における主要事業投資先の状況説明、重要案件の四半期毎の定期報告、海外重要案件の現場視察

取締役会での経営会議の審議概要説明の充実化、経営会議の審議内容を把握している役職員の事前説明会への陪席

2020年3月期の評価・新たな課題

評価

重要案件のフォローアップは十分になされた。また、現場視察は海外も含め複数回機会が設定され、さらに充実した。

経営会議における審議のフィードバックが適切になされた。今後はポイントとなる論点についてのフィードバックをより詳細に行うことが確認された。

後継者計画を見据えた社外役員と経営幹部との対話の機会が増加し、また独立社外役員会議がさらに充実した。それらを通じて、取締役・監査役間のコミュニケーションが活発化し、関係が一層強化された。

新たな課題

モニタリング機能のさらなる向上のための取締役会審議の深化
（中期経営戦略の主要項目の進捗報告の継続・充実、全社横断的な取り組みへの体系的モニタリング等）

主要事業投資先管理のさらなる深化（俯瞰的かつ定期的なモニタリングの実施）

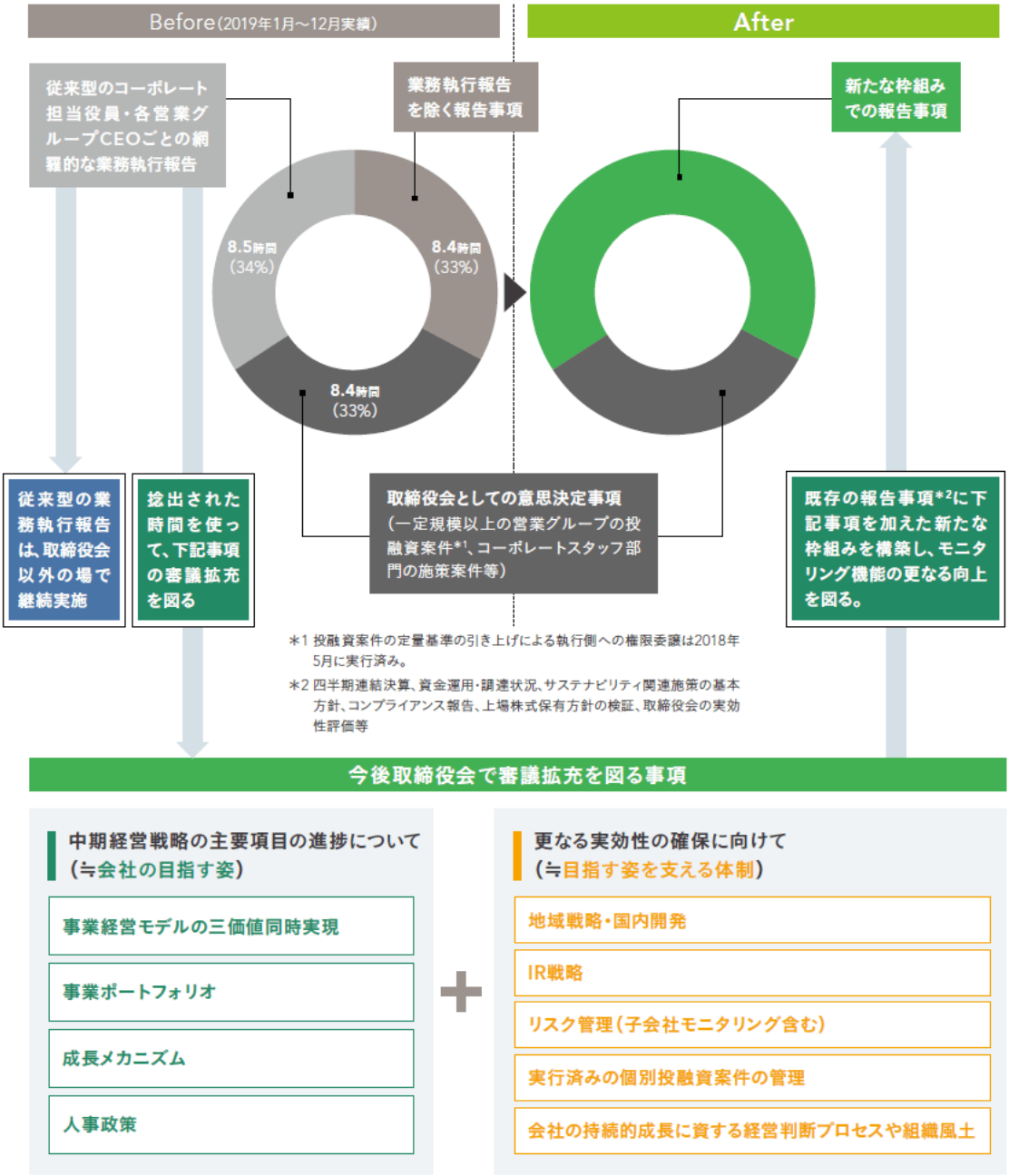
社外役員への情報提供の最適化（施策ごとに濃淡をつけ、過不足なく情報を提供）

定量面から見た取締役会改革

FOCUS

モニタリング機能の更なる向上のための取締役会審議の深化

今回の取締役会実効性評価での意見およびコーポレート・ガバナンスコードの原則を踏まえ、今後の取締役会では、**会社の目指す姿**や**目指す姿を支える体制**をモニタリングしていく方向へとさらにシフトし、モニタリング機能の更なる向上を図るため、以下事項の審議を拡充いたします。



株式

上場株式に関する議決権行使の考え方

三菱商事では、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化を図るとともに、三菱商事および投資先企業の中長期的な価値向上の観点から、投資先企業とのさまざまなチャネルを通じた対話・コミュニケーションを重視しており、議決権行使もその重要な手段の一つと考えています。このため、投資先企業に対する議決権の行使に当たっては、剰余金処分や取締役・監査役の選任、役員報酬改定などの各議案の賛否を判断する際の検討事項等について定めた社内規程に基づき各管理担当部局が各社の経営状況（業績、資本効率等）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。また、上場子会社の社外役員選解任議案については、各候補者の三菱商事からの独立性も検討のうえ議決権を行使すべき旨も、社内規程で定めています。

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。

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

コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況

三菱商事は、従来から経営の健全性・透明性・効率性を確保する基盤としてコーポレート・ガバナンスの継続的強化に取り組んでおり、コーポレートガバナンス・コードの各原則については、全て実施していると判断しています。詳細は三菱商事ウェブサイトに掲載のコーポレート・ガバナンス報告書URLをご参照ください。

参照　金融商品取引所あて提出のコーポレート・ガバナンス報告書
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance_report_j.pdf

三菱商事の上場株式の取得・保有・縮減の考え方

○ 保有意義を検証の上、上場株式を1割縮減（前期比）

三菱商事では、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化のための手段の一つとして、保有目的が純投資目的以外の株式を取得・保有する場合があり、これらを取得する際には、社内規程に基づき取得意義や経済合理性の観点を踏まえ取得是非を判断するとともに、取得後は定期的に保有継続の合理性を検証し、保有意義が希薄化した銘柄については縮減を進めています。
2019年度は約0.1兆円（時価ベース）売却し、前年度比で1割縮減しました。

[個別銘柄の保有方針の検証方法]

三菱商事が保有する全ての上場株式について、毎年、取締役会で経済合理性と定性的保有意義の両面から検証しています。経済合理性は、個別銘柄ごとに時価に対する当社の目標資本コスト（加重平均資本コスト）に比べ配当金・関連取引利益等の関連収益が上回っているか否かを確認しています。定性的保有意義は所期の保有目的の達成・進捗状況等を確認しています。

[取締役会での本年の検証内容]

2020年3月末時点で三菱商事が保有する全ての上場株式（時価合計約0.5兆円）について、取締役会にて検証を行いました。経済合理性および定性的保有意義の両面から検証を行った結果、所期の保有意義が希薄化してきたことなどから縮減を検討していく銘柄が多数確認されています。

三菱商事の年金運用体制

○ 知見を持った経験者による運用と適切なモニタリングを実施

年金運用体制として、三菱商事企業年金基金の職員を兼務する形で三菱商事財務部内に年金運用担当を配置しており、財務部局での市場や投資の経験を有する人材を活用して、運用を行う体制としています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした運用の基本方針・運用指針を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付した上、運用受託機関のモニタリングを随時行っています。
また、同基金は、その保有する資産を主体的に配分するアセットオーナーとして『日本版スチュワードシップ・コード』の受入れを表明し、資産の運用を委託する運用機関に対し、スチュワードシップ活動を求めています。

経営陣幹部の選解任に関する方針・手続き、および取締役・監査役候補者の選任方針・手続き

○ 社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会にて審議し、客観性・透明性を確保

三菱商事では、業務執行の最高責任者である社長の選任について、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会（委員8名中、社外取締役5名）で経営者の要件およびその選任に関わる基本方針、ならびに個別人事を審議・確認し、取締役会で選任を決議していることに加え、執行役員の選任・業務分担等は取締役会での審議を経て決定することとしています。また、取締役・監査役候補者の選任方針・手続きおよび個々の選任案は、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議の上、株主総会に付議することとしています。
なお、業務執行の最高責任者である社長の解任については、必要に応じて機動的に判断・対応する方針とし、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議することとしています。

代表取締役社長等を退任した者の状況

○ 相談役を無報酬に（2020年7月以降）、特別顧問を新たに任命しない

三菱商事の社長経験者につきましては、必要な場合に、相談役に任命できることとしておりますが、現在、相談役はおりません。

株主との対話方針

(a) 基本的な考え方

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、継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図ることが、全てのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。この実現の観点から、株主・投資家との対話を積極的に行うとともに、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・ガバナンスやサステナビリティ・CSR等の非財務情報を適時かつ適切に説明・開示することにより、企業としての説明責任を果たし、株主・投資家を含めたステークホルダーからのご期待に応えるよう努めています。

(b) 責任者・推進体制

三菱商事では、IR活動を経営上の重要課題として位置付け、社長を責任者、CFOを担当役員とし、経営幹部が主体となって、株主・投資家との対話と積極的な情報開示を推進しています。また、対話・情報開示の実効性を確保するため、専任部局としてIR部を設置している他、経営企画部、広報部、総務部、サステナビリティ・CSR部、法務部、主計部、財務部等のコーポレートスタッフ部門各部と各営業グループが有機的に連携し、専任部局に限定されない横断的な社内体制を構築しています。

株主・投資家との対話の前提となる情報開示に関しては、CFOを中心に、広報、総務、法務、サステナビリティ・CSRを管掌する各コーポレート担当役員およびコーポレートスタッフ部門の関係部長をメンバーとした開示委員会や、コーポレートスタッフ部門各部の実務担当者によるワーキンググループを組成し、開示内容を十分に検討・精査した上で、ウェブサイト・統合報告書・有価証券報告書・株主総会招集通知・株主通信・ESGデータブック・新聞広告等を通じて、積極的かつ透明性の高い情報開示に努めています。なお、三菱商事では、情報開示体制に関する方針として、「情報開示規程」を策定・開示し、全役職員に周知徹底しています。

(c) 対話の方針・活動実績

三菱商事は、株主・投資家との建設的な対話を通じた継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図るため、社長をはじめとする経営幹部による対話等の取り組みを推進しています。

ア. 株主総会

株主総会は株主に対する説明責任を果たす場と位置付け、株主総会招集通知等での積極的な情報開示とともに、当日の総会の場では株主からの質問に対する丁寧な説明に努めています。

イ. 個人投資家との対話

当社は、経営幹部やIR部による個人投資家向け説明会を開催しています。

ウ. 機関投資家との対話

社長、CFOによる四半期ごとの決算説明会の他、各営業グループ経営陣による事業説明会を開催しています。また、社長、CFO、IR部、総務部、サステナビリティ・CSR部等が国内外の機関投資家への訪問や説明会を実施している他、個別取材等に対応しています。

＜2019年度活動実績一覧＞

社長：株主総会、国内・海外機関投資家及びアナリストとの対話（9回）、決算説明会、個人株主懇談会
CFO：国内・海外機関投資家及びアナリストとの対話（25回）、決算説明会、個人投資家説明会
グループ経営陣：事業説明会（2回）
IR部：国内・海外機関投資家、アナリスト等との対話（約400 回）、個人投資家説明会（10回）
総務部・サステナビリティ・CSR部等：国内・海外機関投資家との対話（約30回）

(d) 経営に対するフィードバック、インサイダー情報の管理

三菱商事では、IR・SR活動を通じて得られた株主・投資家からの意見や経営課題については、社長をはじめとする経営幹部や、取締役会・社長室会等に対し適切に報告される仕組みを整備しています。この他、株主・投資家との対話および決算説明会等を通じて得られた意見は、関連部局より社内にフィードバックするなど、経営の改善に役立てています。また、株主との対話に際してのインサイダー情報の取り扱いに関しては、「三菱商事役職員行動規範」にのっとり、「株式等の不公正取引防止基準」を制定し、全役職員に周知徹底しています。

参照 当社ウェブサイトの「投資家情報」では、次の資料の他、各種IR情報を掲載していますので、以下URLをご参照ください。

https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/

- 決算説明会資料
- 決算短信
- 統合報告書
- 有価証券報告書・四半期報告書
- 株主通信
- サステナビリティウェブサイト
- 会社案内

コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況

三菱商事は、従来から経営の健全性・透明性・効率性を確保する基盤としてコーポレート・ガバナンスの継続的強化に取り組んでおり、コーポレートガバナンス・コードの各原則については、全て実施していると判断しています。詳細は三菱商事ウェブサイトに掲載のコーポレート・ガバナンス報告書URLをご参照ください。

参照 金融商品取引所あて提出のコーポレート・ガバナンス報告書
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance_report_j.pdf

監査役会・監査

監査役および監査役会 監査

監査役および監査役会

監査役会は、会社法など諸法令や定款・諸規程などに基づき、取締役の意思決定の過程や経営執行状況の監査を行う監査役全員で構成されています。常勤監査役は三菱商事における豊富な業務経験に基づく視点から、社外監査役は専門分野におけるさまざまな経験と中立的・客観的な視点から、それぞれ監査を行うことによって経営の健全性を確保しています。また、監査役会では、法定事項などを決議すると共に、各監査役に対する重要案件の説明や各監査役による監査活動の状況報告を通じ、情報共有の充実を図っています。

監査役の構成（2020年7月1日時点）

内野 州馬	1978年 三菱商事㈱入社 2018年 常任監査役（常勤） 2019年 常勤監査役［現職］
平野 肇	1979年 三菱商事㈱入社 2019年 常勤監査役［現職］
高山 靖子※	1980年㈱資生堂入社 2011年㈱同社常勤監査役（2015年6月退任） 2016年 三菱商事㈱監査役［現職］
佐藤 りえ子※	1984年 弁護士登録 1989年 シャーマン・アンド・スターリング法律事務所（1990年退所） 1998年 石井法律事務所パートナー［現職］ 2020年 三菱商事㈱監査役［現職］
中尾 健※	1989年 KPMG 港監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所（1996年退所） 1993年 公認会計士登録 2006年㈱パートナーズ・ホールディングス設立 代表取締役社長［現職］ 2020 年 三菱商事㈱監査役［現職］

※ 会社法第2条第16号に定める社外監査役を示す。いずれも、㈱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および当社が定める社外役員選任基準を満たす。

参照 三菱商事の社外役員選任基準に関する独立性の考え方については、当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンスに対する取組「社外役員選任基準」（https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/corporategovernance.html）をご参照ください。

全監査役に占める独立社外監査役の割合

60%

[3名／5名]

全監査役に占める女性監査役の割合※

40%

[2名／5名]

※ 2020年7月1日時点の体制に基づく。

監査計画

監査役会では、毎年の監査年度開始前に監査計画を立て、当該年度の重点監査項目を定めています。
2019年度は以下3項目を重点監査項目とし、それぞれ具体的な経営・執行の進捗状況についてモニタリングを行いました。

1. 「中期経営戦略2021」初年度における実行状況：

- 営業グループ再編に伴う組織の活性化
- 新営業グループによるそれぞれのミッションの遂行
- 新人事制度に対する理解の浸透とその趣旨に沿った運用

2. 連結経営の深化：

- 自立経営のための権限委譲と管理体制の整備・運用地
- 域の特性に応じた全社拠点と事業会社との役割分担
- サステナビリティを意識した事業活動
- 連結ベースでの危機管理対応力の強化

3. コーポレート・ガバナンスの強化に向けた取り組み：

- 取締役会における審議の更なる充実
- 連結ベースでのコンプライアンスの徹底
- 連結ベースでの内部統制システムの構築

経営執行状況の監査

1 経営執行責任者との対話

会長、社長、各コーポレート担当役員、各営業グループCEO、営業グループ各本部長・
各管理部長およびコーポレートスタッフ部門各部長と、社外監査役を含む全監査役との
対話の機会を設けています。

経営執行責任者との対話回数*1

60回

[48回*2]

2 重要会議への出席

常勤監査役は、監査役会の他、取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会、並び
に社長室会、事業戦略会議、経営戦略会議などの主要社内経営会議に出席し、必要な
意見を述べています。 社外監査役は、監査役会への参加に加え、社長室会以下の会議
体での審議内容を聴取した上で取締役会に出席し、必要な意見を述べています。

重要会議への出席回数*1

139回

[30回*2]

3 往査・視察

2019年度に実施した往査・視察では海外12カ国49社、国内10社の当社グループ
企業の経営執行責任者、および、国内外28拠点の全社拠点長と対話を行い、往査結果
を会長、社長、関連の担当役員等へ報告しました。

往査・視察先の数*1

87社/カ所

[25社/カ所*2]

※ 2019年度における回数。
※※ 社外監査役1名以上が参加した回数

監査役（会）活動の充実/実効性向上

三菱商事では、継続的にコーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会評価を毎年実施することとしています。監査役（会）としては、当該実効性評価においてレビューされた取組課題を参考にしつつ、以下の事項に注力しております。

重要投融資案件に関する情報共有レベルの向上

会社は取締役会に付議・報告される案件について、取締役会での審議に先立ち、社外取締役・社外監査役に対して執行側の経営幹部層による事前説明会を開催しています。監査役会としては、当該事前説明会に加え、取締役会案件の中でも特に重要度の高い案件や定量的に取締役会案件に該当しなくとも定性的に重要な案件について監査役スタッフからも説明を受け、監査役間での投融資案件に関する意見交換やリスク認識の共有を行っています。

監査役室が主催する各種対話を通じた社外監査役／取締役への情報提供の充実

監査役活動として、従来から、会長、社長、コーポレート担当役員、営業グループCEO等の経営幹部と全監査役との対話の機会を設けており、前年度同様社外取締役にも積極的に参加頂いております。また、2020年度からは従来取締役会で実施していた経営幹部による業務報告を当該対話に一本化して十分な時間を取ることにより、質疑等を含めて情報提供を拡充致しました。尚、社外監査役はより現場に近い執行責任者との対話にも参加する等の取組みにより、現場社員の生の声を聴く機会を確保しています。

子会社への監督体制の充実／コロナ禍への対応

監査役活動として、国内外のグループ会社への往査・視察を積極的に行い、現場状況の把握に努めています。監査役の往査先選定に当たっては、総資産額や純利益といった定量面に加え、当該会社を取り巻く事業環境やコンプライアンス事案の発生状況等の定性面も選定基準に取り入れています。2020年初からのコロナ禍深刻化を受け、各種ツールによるリモート往査の手法を採り入れた他、海外往査への制約・制限も勘案し、国内往査を充実させるなど状況に応じた対応を進めました。

また、監査部による内部監査においても、定量面・定性面を考慮の上で監査対象先を選定しており、当該監査結果については監査部から定期的に報告を受け、双方の監査情報の共有と意見交換を行っています。加えて、国内の主要なグループ企業40社の監査役との情報交換会を四半期に１度開催しており、監査活動に関する連携を深めています。

三様監査の充実

○ 会計監査人との連携／会計監査人の評価

会計監査人とは、会計監査計画の概要説明、四半期決算ごとの監査報告、月次定例会などを通じて連携を図っています。
また、往査・視察時には、国内外グループ企業の担当会計監査人とも意見交換を行っています。
会計監査人の評価については、定期的な監査報告などを通じて評価データを期中から蓄積し、期末に会計監査人評価会議を行っています。その結果、現会計監査人は職業的専門家としての適正な監査を実施しているものと評価し、監査役会として再任を決議しています。

○ 内部監査部門との連携

内部監査部門とは、監査部長と常勤監査役との月次定例会で当該月の内部監査活動結果報告を受け意見交換を実施する他、監査部が四半期毎に社長に対し報告している監査結果と同様の報告を監査役会の場でも受けています。
また、監査部が主催する国内主要グループ企業48社の内部監査人連絡会に監査役が出席する一方、監査役が主催する上述の国内主要グループ企業監査役との連絡会には監査部長が出席し、相互に監査情報の収集や意見交換を行っています。

監査

監査役監査

監査役（社内）2名は、それぞれ、全社経営、財務および会計部門における経験があり、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名のうち、常勤監査役内野州馬氏および社外監査役中尾健氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。常勤監査役のうち1名が、監査役会の議長および特定監査役を務めています。監査役を補佐する独立の組織として監査役室を設置しており、9名（令和元年7月1日現在）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、監査計画に基づく監査活動の一環として社内の主要会議に出席し（社長室会や事業戦略会議等139回）、国内外主要拠点を含む社内関係部局と対話を行うとともに（社長以下、経営執行部門との対話60回、海外49社／国内10社の事業投資先の経営執行責任者および国内外28拠点の拠点長との対話）、会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を持ち、緊密な連携を通じて当社の状況を適時適切に把握する体制を取っています。法定事項等を決議するのみならず、各監査役が監査活動の状況を報告・共有する場として監査役会で活発な議論を行っています。平成31年/令和元年度は監査役会を12回開催し、全監査役が全ての監査役会に出席しています。監査役会では、期初に当該年度の監査計画を決議するとともに前年度の監査活動のレビューを行っています。これらは取締役会にも報告しています。また、監査報告書および会計監査人の選解任・報酬といった法定事項に加え、主要な投融資案件ならびに往査・視察および対話といった監査活動で把握した課題等について検討しています。

内部監査

内部監査については、監査部（2020年4月1日時点82名）が全社的見地から三菱商事、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おのおの内部監査組織を設けて、管下組織の監査を連結ベースで行っています。これらの内部監査は、年間の監査計画に基づき、監査先を選定の上実施しており、監査の結果については、都度社長および監査役等に報告するとともに、定期的に取締役会および社長室会に報告しています。
また、2020年初めから続くコロナ禍に対応し、国内外の個別監査をリモートで実施しました。監査計画には期初に多少の遅延等もありましたが、大きな変更なく内部監査を遂行しました。

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、小林永明、伊藤惣悟の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31名、会計士試験合格者等24名、その他49名となっています。

監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携および内部統制部門との関係

監査役、主計部及び会計監査人は、四半期決算時及び月次での定例会を開催するとともに、子会社・関連会社とも随時意見交換の機会を設けています。また、監査部による四半期ごとの監査役会への監査報告や監査役と監査部の月次定例会、及び監査役・監査部による子会社・関連会社の監査役・内部監査部門を交えた連絡会等を実施しています。これらの連携により、三様監査の連結ベースの強化を図っています。なお、2019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※1 796百万円

（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 43百万円

（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 2,629百万円

※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、当社の新システム導入に関する助言・指導業務、研修、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または監査法人（外国におけるこれらの資格に相当する資格を有する者を含む）の監査を受けています。

取締役・監査役の報酬等

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

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上につながるよう、また、業務執行・経営監督の機能が、それぞれ適切に発揮されるよう、役員報酬制度を定めており、その基本的な考え方は、以下の通りです。

役員報酬制度の基本的な考え方

報酬水準の考え方

- 三菱商事の役員が担うべき機能・役割、三菱商事の業績水準等に応じた報酬水準とする。
- 業績の達成状況等に応じて、グローバルベースで競争力を有する報酬水準を実現することで、次世代の経営を担う人材の成長意欲を喚起し、組織の活力向上を図る。

報酬構成の考え方

- 業務執行を担う取締役（取締役会長および社外取締役を除く取締役）の報酬については、業績との連動を強化し、単年度の業績のみならず、中長期的な企業価値に連動する報酬を採用することや、現金報酬の他、株主価値との連動性をより強化した株式報酬（株価条件付）を設けることで、より中長期的な企業価値向上を意識付ける報酬構成とする。
- 経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役、ならびに監査を担う監査役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しない。

報酬ガバナンスについて

- 役員報酬の決定方針、報酬水準・構成の妥当性およびその運用状況等については、取締役会の諮問機関であり、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会において、継続的に審議・モニタリングしていくこととする。

参照 ガバナンス・ 指名・報酬委員会の概要

役員報酬の審議・決定プロセス

取締役の報酬の決定方針や、報酬額（実支給額）の決定に当たっては、取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会における審議・決定プロセスを経ることとしています。

報酬額（実支給額）の決定に際し、加算報酬を除く、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額は、2019年6月21日開催の平成30年度定時株主総会で決議された各報酬の報酬枠の範囲内で、取締役会の決議により決定しています。

定性評価を含む個人業績評価に基づいて支給額を決定する加算報酬については、業務執行を担う取締役に対して、毎年、取締役会から委任を受けた社長が、当該事業年度の各役員の業績評価を行い、その結果を反映して、個人別支給額を決定しています。社長自身の業績評価は、ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関であり、同委員会の委員長である取締役会長および委員である社外取締役をメンバーとする社長業績評価委員会において決定しています。

業績評価結果については、客観性・公正性・透明性を担保する観点から、取締役会に報告しています。

監査役の報酬の総額および個人別支給額については、2019年6月21日開催の平成30年度定時株主総会で決議された監査役報酬枠の範囲内で、監査役の協議を経て決定しています。

2019年度以降の役員報酬の内容

【改定前】		【改定後】		業績連動指標（KPI）	給付形式	報酬の内容	業績執行を担う取締役	取締役会長	社外取締役	監査役
固定（30～50%程度）	基本報酬	基本報酬	固定（20～50%程度）		現金	・役位に応じて決定した額を、毎月支給。	①	①	①	⑤
		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、役員の退任時に累計額を支給。 ・委任契約等に反する重大な違反があった場合等には、取締役会決議にて、累計額から減額、または不支給とすることが可能。	①	—	—	—
	積立型退任時報酬	加算報酬	変動（単年度）（25～35%程度）	個人業績（単年度）		・業務執行を担う取締役に対して、毎年、取締役会から委任を受けた社長が、各役員の業績を評価し、個人別支給額を決定の上、支給。 ・社長の業績評価は、社長業績評価委員会において決定。 ・業績評価結果については、取締役会に報告。	①	—	—	—
変動（単年度）（20～50%程度）	加算報酬	業績連動賞与（短期）		連結当期純利益（単年度）		・ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、単年度［／中長期］の連結当期純利益に応じて支給額を決定。 ・当該事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属するもの）［／当該事業年度以降の3事業年度の平均値］が、企業価値の向上につながる利益水準（株主資本コスト）［／平均値］を上回る場合、業績に連動して支給額が変動。 ・株主資本コスト［／平均値］を下回る場合、不支給。 ・支給総額には上限を設けて運用。	②	—	—	—
	賞与	業績連動賞与（中長期）	変動（中長期）（25～45%程度）	連結当期純利益（中長期）			③	—	—	—
変動（中長期）（20～30%程度）	株式報酬型ストックオプション	中長期株価連動型株式報酬		株価／株式成長率（中長期）	株式（新株予約権）	・株主の皆さまとの価値共有、ならびに中長期的な企業価値向上および株価上昇に対するインセンティブ付与の観点から、支給。 ・新株予約権は、割り当てから3年間は行使不可とし、当該3年間を業績評価期間とする。評価期間中の当社株式成長率（当社株主総利回り（Total Shareholder Return（TSR））を、同期間中の東証株価指数（TOPIX）の成長率で除して算出）に応じ、権利行使可能となる新株予約権の数が変動。 ・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、役位に応じて定めている基本報酬の300%程度に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限。	④	—	—	—

注）表中①～⑤は、各報酬項目を対象とする報酬枠の番号を示しています。

取締役報酬枠については、以下①～④の通り、2019年6月21日開催の定時株主総会において決議しています。

①基本報酬、積立型退任時報酬および加算報酬を対象として、年額15億円以内（うち、社外取締役に対する基本報酬を対象として、年額1.8億円以内）

②業績連動賞与（短期）を対象として、当該事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属するもの）の0.06%の範囲内（年額）

③業績連動賞与（中長期）を対象として、当該事業年度以降の3事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属するもの）の平均値の0.06%の範囲内（年額）

④中長期株価連動型株式報酬を対象として、年額6億円以内（ただし、年間の株式数の上限は400,000株とする）

監査役報酬枠については、以下⑤の通り、2019年6月21日開催の定時株主総会において決議しています。

⑤監査役に対する基本報酬を対象として、年額2.5億円以内

業績連動報酬の算定方法

● 業績連動賞与（2020年度）

1. 業績連動賞与（短期）

算定式の内容は以下の通り。

（1）総支給額の上限

i） 6億円、ii）下記（2）で定める個別支給額の最大支給額合計のいずれか少ない額を上限とする。

（2）個別支給額

各役位における具体的な算定フォーミュラは以下の通り（千円未満四捨五入）。ただし、2020年度に係る株主資本コスト（4,100億円）を下回る場合には支給額を0とする。

社長　：｛2020年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
　　−4,400億円｝×0.025%＋0.35（億円）

常務執行役員　：｛2020年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
　　−4,400億円｝×0.0075%＋0.105（億円）

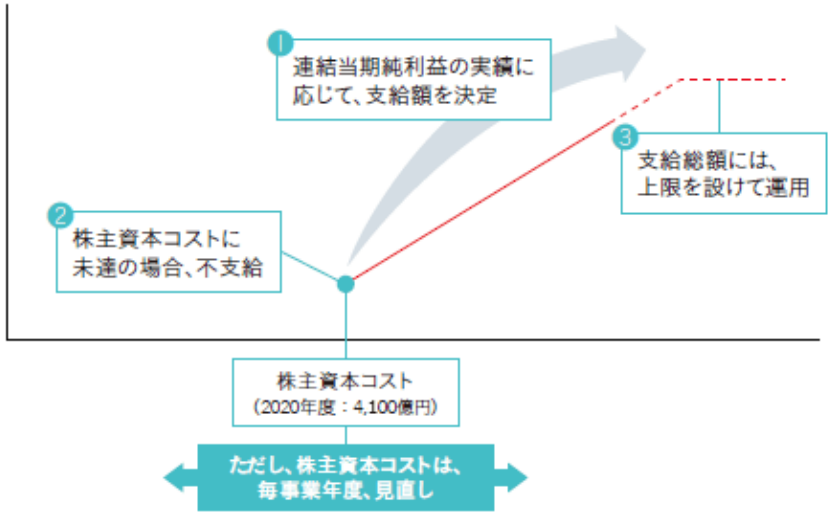
2020年6月19日時点における役員構成において、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計は以下の通り。

役位	最大支給額	員数	計
社長	17,500万円	1名	17,500万円
常務執行役員	5,250万円	4名	21,000万円
	合計	5名	38,500万円

2. 業績連動賞与（中長期）

上記の業績連動賞与（短期）の算定フォーミュラを、以下の通り読み替えたフォーミュラを用いて支給額を算定。総支給額の上限、ならびに2020年6月19日時点の役員構成における、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計については、業績連動賞与（短期）と同一の内容になる。

- 「2020年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）」
  →「2020年度から2022年度の3事業年度の連結当期純利益（当社の所有者に帰属）の平均値」に読み替え
- 「2020年度に係る株主資本コスト（4,100億円）を下回る場合には支給額を0とする。」
  →「2020年度から2022年度の3事業年度に係る株主資本コストの平均値を下回る場合には支給額を0とする。」に読み替え



● 中長期株価連動型株式報酬

（1）総支給株式数の上限

1事業年度当たり400,000株（新株予約権4,000個）を上限とする。新株予約権の目的である株式の数は100株とする。

（2）新株予約権の行使の条件

① 新株予約権者は、株価条件※としての当社株式成長率に応じて、権利行使期間内において新株予約権の全部または一部を行使できるものとする。

② 新株予約権者は、当社取締役および執行役員のいずれの地位も喪失した日の翌日から起算して10年が経過した場合には、以後、新株予約権を行使することができないものとする。

※株価条件

- 役位別の権利行使可能となる新株予約権の数以下算定式で定まる数とする。

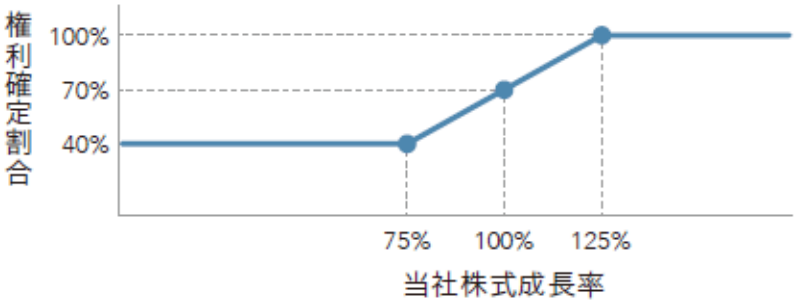
・役位ごとの新株予約権の当初割当数（2020年4月1日時点の役位に基づく）
×権利確定割合

- 権利確定割合新株予約権の権利確定割合は、割当日から3年間の当社株式成長率（以下「株式成長率」ご参照）に応じて以下の通り変動。

・当社株式成長率が125%以上の場合：100%

・当社株式成長率が75%以上125%未満の場合：40%＋｛当社株式成長率（%）－75（%）｝×1.2（1%未満四捨五入）

・当社株式成長率が75%未満の場合：40%



- 株式成長率

当社株式成長率＝当社TSR［3年］÷TOPIX成長率［3年］

当社TSR＝（A＋B）÷C

A： 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）

B： 新株予約権の割当日以後、権利行使期間開始日までの間における当社普通株式1株当たりの配当金の総額

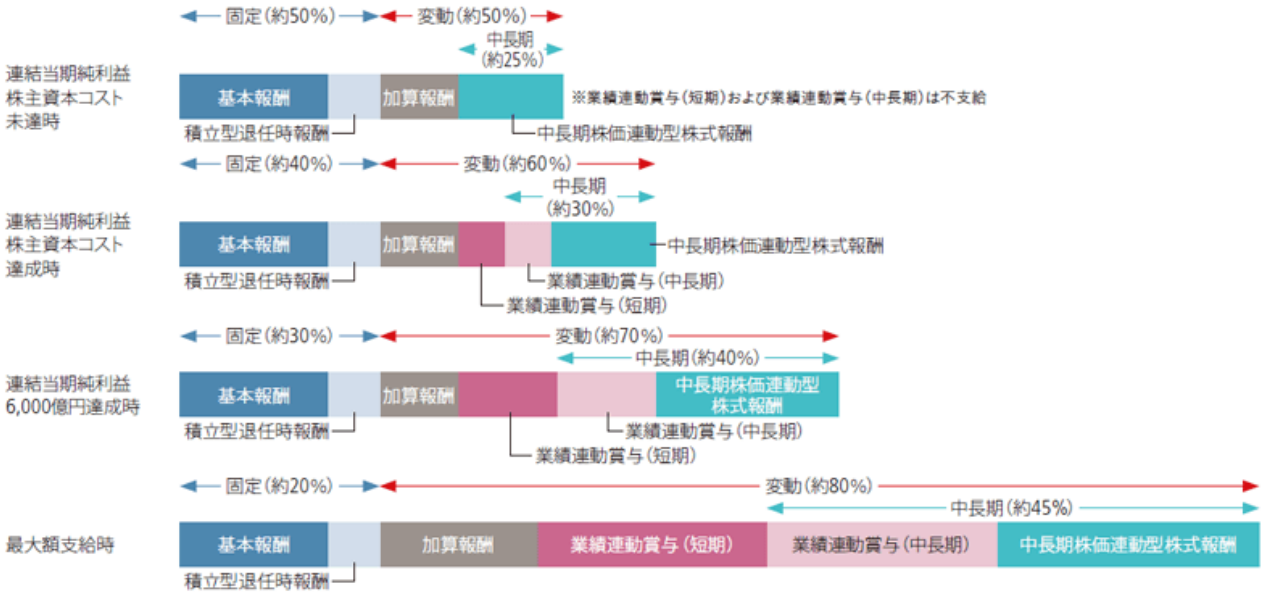
C： 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）

TOPIX成長率＝D÷E

D： 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値（取引が成立しない日を除く）

E： 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値（取引が成立しない日を除く）

業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ



上記の図は、一定の当社連結業績および当社株価を基に算出した割合のイメージであり、当社連結業績の変動、株式市場の状況等により、上記割合は変動します。

役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の関与）

当社は、取締役会、ガバナンス・指名・報酬委員会等における継続的な審議を経て、役員報酬制度を見直すことを決議しました。
具体的な審議プロセスは以下の通りです。

<2018年10月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 役員報酬に関する課題（報酬水準・構成の在り方、固定・変動報酬比率等）を整理。
- 今後の役員報酬見直しに当たっての基本的な考え方について審議。

<2018年11月開催 定例取締役会>

- ガバナンス・指名・報酬委員会での検討状況を報告。

<2019年2月開催 独立社外役員会議※>

※ 取締役会以外の場での独立社外役員の自由な意見交換を目的に、四半期に1回程度開催している会議。

- 見直しに当たっての基本的な考え方について確認。
- 見直し後の報酬水準・構成、当社における報酬ガバナンスの在り方について審議。

<2019年3月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 見直し後の具体的な報酬水準・構成について確認。
- 変動報酬に関し、それぞれの構成割合および算定フォーミュラ（条件）の具体案について審議。
- 見直し後の役員報酬に関する開示案について審議。

<2019年4月開催 定例取締役会>

- ガバナンス・指名・報酬委員会での検討状況を報告。

<2019年5月開催 定例取締役会>

- 役員報酬の見直しについて、取締役会で決議。

<2019年6月開催 定時株主総会>

- 役員報酬改定に基づく、取締役報酬枠の改定・中長期株価連動型株式報酬の導入について、株主総会で決議。

取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数

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		積立型退任時報酬		加算報酬		業績連動賞与（短期）		業績連動賞与（中長期）		中長期株価連動型株式報酬	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
社内取締役	2,025	10名	745	9名	97	7名	390	7名	164	7名	164	9名	463
社外取締役	140	6名	140	-	-	-	-	-	-			-	-

役員区分	報酬等の総額	監査役報酬		積立型退任時報酬		加算報酬		業績連動賞与（短期）		業績連動賞与（中長期）		中長期株価連動型株式報酬	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
常勤監査役	160	3名	166	-	-	-	-	-	-			-	-
社外監査役	59	3名	59	-	-	-	-	-	-			-	-

（百万円未満切り捨て）

※1 上記員数は、2019年度中に退任した取締役3名および監査役1名を含めて記載。
なお、2019年度末時点の員数は、取締役13名（うち社外取締役5名）、監査役5名（うち社外監査役3名）。

※2 上記のうち加算報酬は、2019年度に引当金として計上した額を記載。

※3 上記のうち業績連動賞与（短期）は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2019年度の連結当期純利益5,354億円に応じて決定された金額を記載しています。

※4 上記のうち業績連動賞与（中長期）は、2019年度以降の3事業年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で確定していないことから、2019年度に引当金として計上した金額を記載しています。
実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき決定されることから、2021年度有価証券報告書において、その金額を開示します。

※5 上記のうち中長期株価連動型株式報酬（株価条件付株式報酬型ストックオプション）は、2019年度付与分について費用計上した金額を記載しています。なお、中長期株価連動型株式報酬は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、付与後3年間の当社株式成長率に応じて権利行使可能株式数が決定されることになります。

※6 上記の報酬等の他、退任した役員に対して役員年金を支給しており、2019年度の支給総額は以下の通り。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る。
取締役70名（社外取締役は支給対象外）に対して120百万円
監査役7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）	連結報酬等の種類別の額（百万円）					
			取締役報酬	積立型退任時報酬※1	加算報酬	業績連動賞与（短期）	業績連動賞与（中長期）※2	中長期株価連動型株式報酬※3
小林 健	取締役	371	371	0	0	0	0	0
垣内 威彦	取締役	531	121	39	78	58	58	174
西浦 完司	取締役	157	41	9	24	17	17	48
増 一行	取締役	160	41	9	26	17	17	48
吉田 真也	取締役	138	36	7	23	17	17	36
村越 晃	取締役	159	41	9	25	17	17	48
榊田 雅和	取締役	157	41	9	23	17	17	48
高岡 英則	取締役	133	32	7	23	17	17	36

（百万円未満切り捨て）

※1 本積立型退任時報酬は、各取締役の１年間の職務執行に対する報酬の一定額を、退任時報酬として、毎年積み立てているものであり、実際の支給は取締役退任後となります。

※2 本業績連動賞与（中長期）については、2019年度以降の3事業年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で確定していないことから、2019年度に会計処理（引当金として計上）した金額を記載しています。実際の支給金額とは異なります。実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき決定されることから、2021年度有価証券報告書において、その金額を開示します。

※3 本中長期株価連動型株式報酬については、2019年度に会計処理（費用計上）した額を記載しており、実際に行使・売却して得られる金額とは異なります。なお、中長期株価連動型株式報酬は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、付与後3年間の当社株式成長率に応じて権利行使可能株式数が決定されることとなります。また、権利行使の条件により、2019年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

※4 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。

コンプライアンス

方針 体制 パフォーマンス

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。

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できるよう、これを携帯しています。また、毎年、「三菱商事役職員行動規範」に関連した事例演習を交えたeラーニングを実施し、受講の最後に全役職員から規範遵守の誓約書を取り付けています。

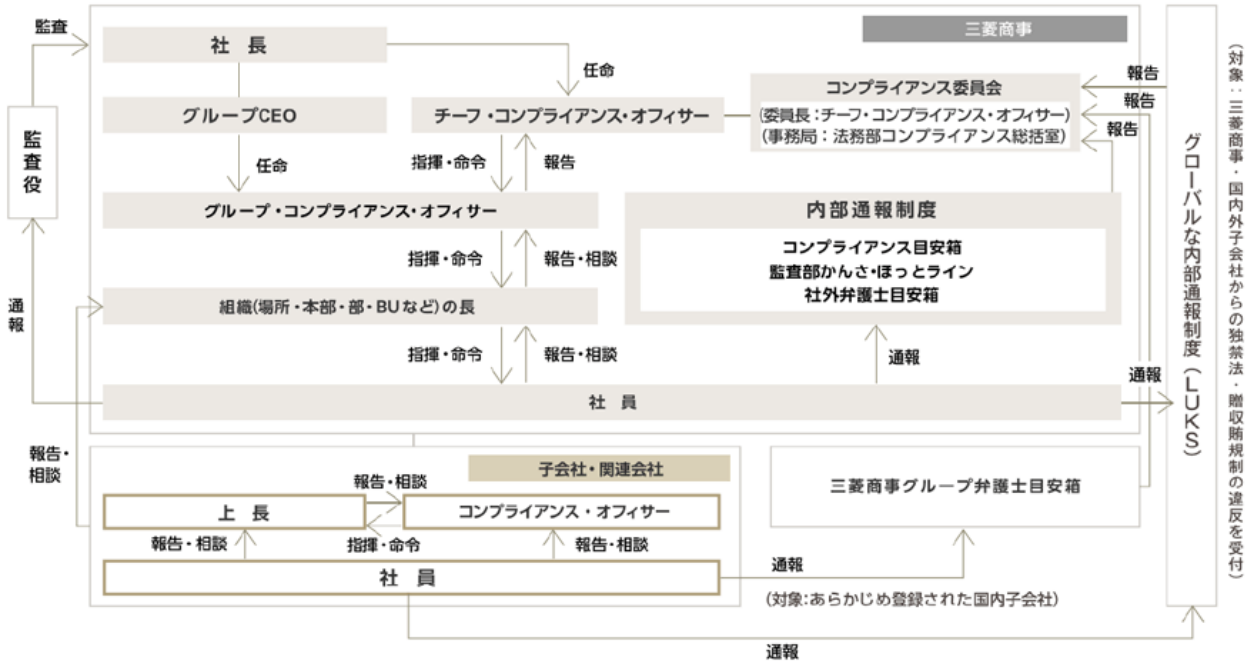
体制

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、当社グループで発生した重大なコンプライアンス事案の報告、コンプライアンス施策の調整・連絡等のための機関です。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。また、コンプライアンス委員会で報告・討議された内容は、1年に1回社長室会及び取締役会にて報告しています。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、またはその恐れがある場合、必要な調査を行い、当該業務に対して中止・改善命令を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、それぞれの部門・グループの特性に応じたコンプライアンス施策の実施に当たっています。

コンプライアンス体制図



個別事案への対応体制

コンプライアンスに抵触する何らかの問題が発生した場合、またはその恐れがある場合、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、必要な調査を実施し、再発防止策を実行します。その結果はチーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、当社グループ全体のコンプライアンス施策の立案・実施に役立てられます。
また、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの下、各コンプライアンス・オフィサーや関連部局とも連携して、コンプライアンス事案への対応や全社コンプライアンス施策の立案・実施を行う専任組織である「コンプライアンス委員会事務局」を法務部内に設置して、実務を遂行しています。

社内規程

コンプライアンスの実効性を高めるため、またコンプライアンスの理念の明確化のために、「三綱領」、「企業行動指針」、「役職員行動規範」の下に各種コンプライアンスに関する社内規程が定められています。これらの社内規程は、法改正やわが社グループを取り巻く環境・状況の変化に合わせて、毎年見直しを実施しています。

コンプライアンス関連の主要な社内規程

コンプライアンス

- コンプライアンス組織・運営規程
- 安全保障貿易管理基準
- 貿易手続管理基準
- カルテル行為の防止に関する基準
- 下請代金支払遅延等防止法に基づく取引基準
- 株式等の不公平取引防止基準
- 不正な利益供与の禁止に関する基準
- 接待・被接待に関する基準
- 古物取引管理基準
- 許認可・諸届管理基準
- 化学物質関連管理基準
- 消費生活用製品の輸入・販売等に関する基準

腐敗防止のための取り組み

当社は、国内外の公務員等（みなし公務員等を含む）に対する不正な利益供与を防ぎ、また外部から疑惑や不信を招かぬよう、「不正な利益供与の禁止に関する基準」を制定し、本邦の刑法・不正防止競争、米国の海外腐敗防止法、英国の贈収賄防止法等各国の贈収賄禁止法令の遵守に対応しています。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け入れおよび政府・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。また、当社の事業パートナー等の贈賄防止のための適格性を精査するガイドラインも導入しました。当社では、各国当局の動向や摘発事例、他社の取り組み等を踏まえ、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、さらなる汚職・腐敗防止のための仕組みの改善・運用に尽力しています。2019年には、取引の類型や規模、関連する国の腐敗リスクの高低に応じて濃淡管理を実施し、リスクベース・アプローチに基づき連結ベースで贈収賄防止体制を構築するため、関連ガイドラインの改定を実施しました。
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・腐敗防止のための取り組みをまとめた「贈収賄防止ハンドブック」を作成、当社グループに配付しました。

2019年度、当社グループにおいて、贈賄、腐敗行為に関わる重大な問題は発生していません。

代理店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ために、以下の事項を社内規程で定め、適格と考えられる代理店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。2019年から社内手続きを役務の性質、案件の規模や目的、実施国の腐敗指数等のリスクの度合いにより濃淡をつけたものに改定し、新しい実務プロセスを導入しました。

- 委託業務の性質を切り口に4つの区分を設け、代理店精査の濃淡管理を行う。
- 代理店等の起用の際には、その適格性の判断のため、起用目的に係る取引や業務に影響を与え得る公務員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。
- 起用代理店が第三者に再委託を実施する場合には、当該再委託先についても、追加的に起用手続きを実施する。
- 代理店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ともに、代理店等に「三菱商事贈収賄防止指針」の周知を図ること。

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ともに、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。三菱商事グループ全体としての贈収賄防止に向けた取り組みを更に強化するため、2019年4月に対象を三菱商事グループ全体に拡大して、新たに「三菱商事グループ贈収賄防止指針」を公表しました。三菱商事グループのお約束だけではなく、ビジネスパートナーおよびお取引先（サプライヤーを含む）の皆様への贈収賄の禁止、贈収賄防止の周知徹底、違反懸念時の調査へのご協力等を要請しています。

参照 三菱商事グループ贈収賄防止指針

腐敗行為に関する摘発事例

2019年度、当社で腐敗行為に関する摘発事例はなく、これによる罰金・課徴金等の支払いもありません。

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、年に2回、社外取締役や社外監査役にもコンプライアンス活動報告を行い、社外の視点を踏まえたより実効的な監督を受けられるようにしています。

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全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。

組織風土調査

2019年度より、コンプライアンス浸透度を含む組織風土の基盤確立・改善を目的とし、社員意識調査とコンプライアンス浸透度調査を統合した「組織風土調査」を実施しています。組織風土調査は、人事組織面での組織風土改善とともにコンプライアンス意識の浸透度や職場の倫理環境を個々の役職員のレベルで確認することができるため、会社の現状を把握・評価するための重要な施策と位置付けており、2019年度は国内外・海外拠点在籍者を含む単体約6,000名および連結事業会社110社が参加しました。この調査によって把握した課題を克服するための施策を実施し、その施策の効果を次の調査の際に確認しています。
さらに、年度毎の定期的な施策の見直しにより、2020年度からは、経営サイクルに合わせ3年に1度実施としている組織風土調査を補完するツールとして、組織風土調査のコンプライアンス関連質問を抜粋した「コンプライアンス・モニタリング調査」を連結事業会社向けに提供開始、組織風土調査を実施しない年度にもコンプライアンスに関する懸念事項等を適時に把握する目的で実施しています。

事業ごとのリスク要因対応

当社では、各事業・子会社ごとに、業界特性や商品特性、事業地域等に照らし、独禁法、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に実施しています。各グループのコンプライアンス・オフィサーは、それぞれの事業領域で特に注意すべきリスクについて、リスク管理のための取り組みを行っています。また、各子会社においてもコンプライアンスの責任者を任命して、当該子会社に関するコンプライアンスリスクへの対応策を実施しています。

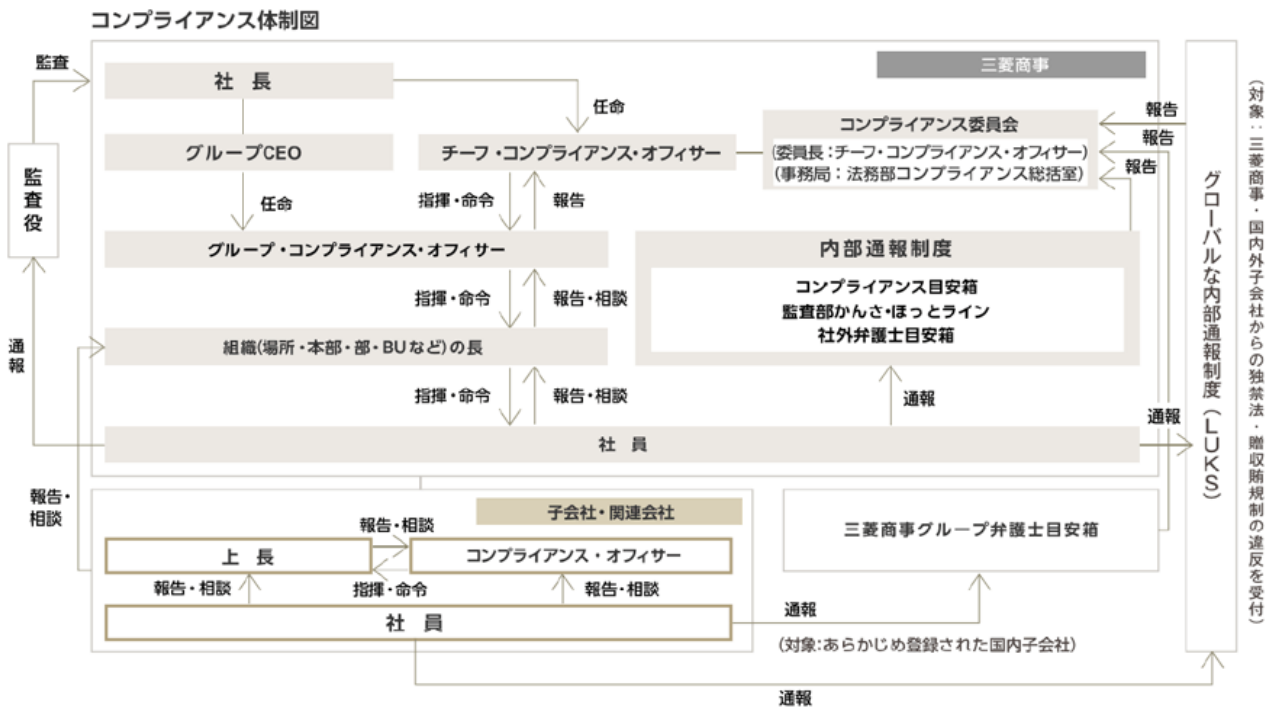
PDCAサイクル

当社は、各種調査・報告やモニタリング結果、各グループ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、その結果をさらにモニタリングし、分析結果をさらなるリスクの特定・評価に反映させています。コンプライアンスの徹底を繰り返すことで、全役職員のコンプライアンス意識と知識の向上を図ることが目標です。

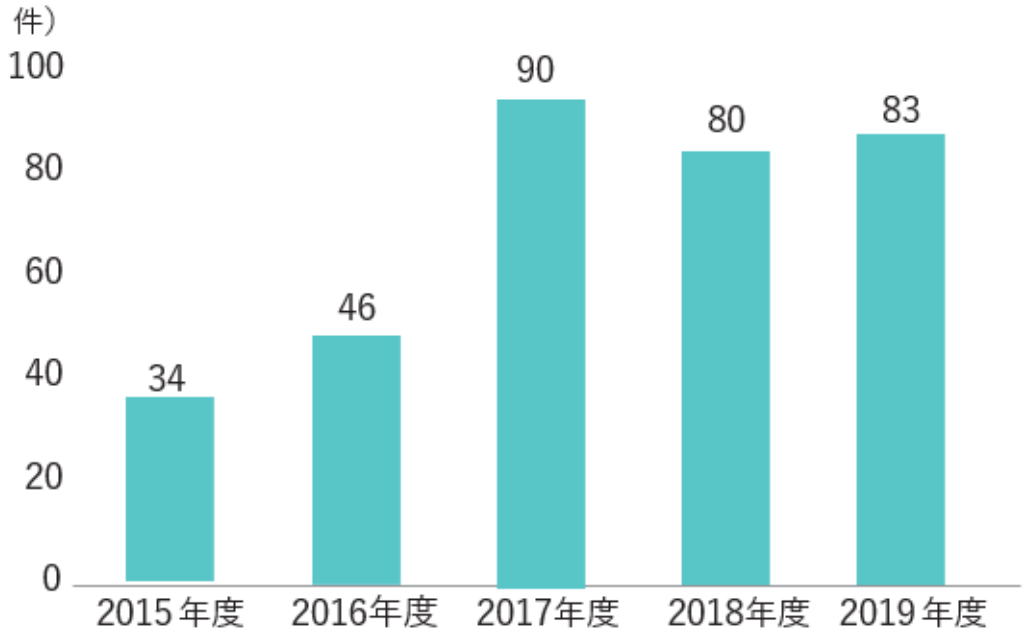
内部通報制度

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、「コンプライアンス目安箱」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。さらに、匿名を希望する役職員のために、社外の弁護士による相談窓口（社外弁護士目安箱）も用意しています。弁護士は、通報者に対して在籍確認を行いますが、本人が了承しない限りは氏名や所属を伏せてコンプライアンス委員会事務局に連絡することになっています。この他、国内の子会社役職員が利用できる「MCグループ弁護士目安箱」も用意しています。さらに、2016年には、独禁法・贈収賄規制違反を対象とした、連結・グローバルベースの内部通報制度（LUKS）を設置しました。当社の社内規程に、通報者および通報内容の秘密保持、通報者の権利保護、通報者の不利益取扱いの禁止等を明記し、対応に当たっては利益相反関係排除を実践しています。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。通報事案の調査や対応に従事する担当者について、毎年外部講師を招いて通報事案の対応方法や留意点等について研修を実施しています。このように当社は複数の相談窓口を設定していますが、2020年度は内部相談体制の整備状況と相談対応の適正性について外部の第三者による評価を実施する等、今後も継続して見直し、改善をしていきます。なお、ハラスメントに関するマネージャー研修については、部長やチームリーダーを対象とした社内研修を実施しています。ハラスメントについて事例の紹介を通じて防止に努めています。①役職員行動規範にハラスメントの禁止を明記、②ハラスメント防止に関する基本方針やパンフレット策定、③コンプライアンス相談窓口・人事部内の相談窓口設置、などについても周知しています。

2019年度において、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。


コンプライアンス体制図
三菱商事
監査
監査役
社　長
任命
グループCEO
チーフ・コンプライアンス・オフィサー
コンプライアンス委員会
(委員長：チーフ・コンプライアンス・オフィサー)
(事務局：法務部コンプライアンス総括室)
報告
報告
報告
任命
指揮・命令
報告
グループ・コンプライアンス・オフィサー
内部通報制度
コンプライアンス目安箱
監査部かんさ・ほっとライン
社外弁護士目安箱
指揮・命令
報告・相談
通報
組織(場所・本部・部・BUなど)の長
指揮・命令
報告・相談
通報
通報
社　員
グローバルな内部通報制度（LUKS）
(対象：三菱商事・国内外子会社からの独禁法・贈収賄規制の違反を受付)
報告・相談
子会社・関連会社
報告・相談
上　長
コンプライアンス・オフィサー
三菱商事グループ弁護士目安箱
報告・相談
指揮・命令
報告・相談
社　員
通報
(対象:あらかじめ登録された国内子会社)
通報

通報受付件数


件)
100
80
60
40
20
0
34
46
90
80
83
2015年度
2016年度
2017年度
2018年度
2019年度

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ており、2019年度の国内外における社内法務・コンプライアンスセミナーは合計で約200回以上、累計約8,000名が受講しています。さらに、各営業グループや地域ごとに、それぞれの特性に合わせたセミナーも実施しています。また、「三菱商事役職員行動規範」に関連したeラーニングを最新の事例を踏まえて作成し、毎年、わが社役職員、顧問、一般・出向嘱託、派遣社員全員がこれを必須研修として受講しています。

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、職場ごと等少人数で議論を行う、コンプライアンス・ディスカッションの取り組みを開始しています。職場のメンバーが身近なテーマで話し合うことにより、各社員がコンプライアンスを自分のこととして認識し、意識を少しずつ高めていくこと、また、このような討議の場を各職場に根付かせることがコンプライアンス・ディスカッションの狙いです。当社では、2013年から海外拠点を含む社内の全ての組織で原則全員参加としてコンプライアンス・ディスカッションを年1回以上行っており、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付

研修やeラーニングの機会だけではなく、日頃から役職員のコンプライアンスに関する疑問を解消できる冊子として、身近な事例をQ&A形式でまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、全役職員に配付しています。役職員向けハンドブックは適時に内容を更新し、更新都度社内Webでの公開を行っています。

コンプライアンス違反件数

2019年度に報告された本社・国内外拠点・国内外子会社/関係会社の総違反件数は198件であり、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。

法令違反・訴訟等に関する引当金

過去の事象の結果として現在の法的・推定的債務を有しており、同債務に対する支払いの可能性が高く、金額について信頼性のある見積もりができる罰金・和解金等がある場合には、これを引当金として計上することとしています。2019年度末において、個別開示を必要とする重要な引当金はありません。

税の透明性

我が社は、以下の基本原則に則り、税務業務を遂行しております。

（1）法令遵守

税務コンプライアンスを遵守し、関係国や地域の税法令等の趣旨から逸脱する租税の回避を行わない。

（2）透明性

関係国・地域の税法令等、会計基準、その他国際ルール（OECDガイドライン等）に従って、税に関する情報を適切に報告・開示する。

（3）税務当局との関係

事業活動を行う国・地域において我が社や子会社に対し適切な行政執行が実施されるよう、必要に応じて、現地における税務行政当局との間で相互理解に努める。

リスクマネジメント

方針 リスク管理体制 連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM）

方針

三菱商事は、財務健全性と企業価値の維持・向上を目的として、企業活動に伴うさまざまなリスクを把握の上リスク特性に応じて類型を定め、管理することを基本方針としています。特に当社の財務状況・社会的信用等へ大きな影響を与えるリスクについては、連結ベースで把握・管理することとしています。

リスク管理体制

概要

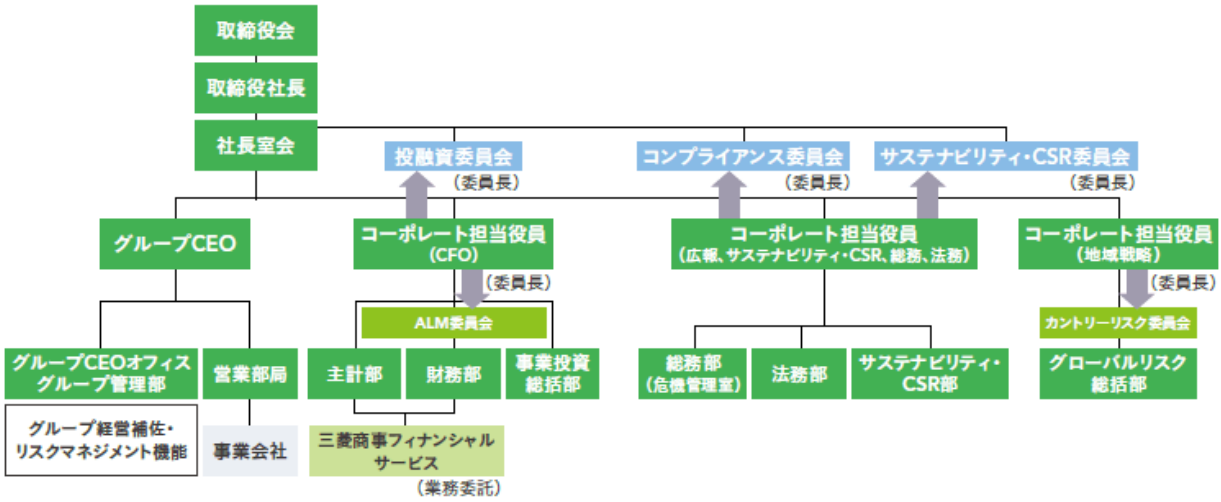
上記「方針」の下、当社のリスク管理体制は以下の通りとなります。

- 経営意思決定機関である社長室会がリスク管理に関する基本方針ならびに個別リスク管理および統合リスク管理に関する事項を決定し、また個別案件推進の意思決定をすることとしており、所定の基準に基づき、取締役会に付議しています。
- 社長室会の下部組織である投融資委員会、サステナビリティ・CSR委員会、コンプライアンス委員会、HRD委員会等において、各分野のリスクに係る個別案件や社内制度を審議する体制を構築・整備しています。
- 信用リスク、市場リスク、事業投資リスク、カントリーリスク、コンプライアンスリスク、リーガルリスク、情報管理リスク、環境リスク、自然災害リスク等の類型を定めるとともに、類型ごとに責任部局を設け、事業内容や規模に応じて各リスクを管理する体制としています。
- 個別案件の取り組みにおいては、担当部局の責任者が、全社的な方針・手続きに沿って、案件ごとにリスクとリターンを分析・把握の上、所定の決裁権限に従って意思決定を行い、推進・管理しています。また、案件の進捗や外部環境の変化に応じ、定期的にリスクとリターンの検証を行っています。

  個別案件ごとのリスク管理を行う他、定量的に把握可能なリスクについては、連結ベースで全体的なリスク状況を把握し、必要に応じ見直しの上、適切な管理を行っています。

リスク分類	管掌役員	管掌業務
情報管理リスク、カントリーリスク	村越　晃	コーポレート担当役員（CDO、地域戦略）
信用リスク、市場リスク、事業投資リスク	増　一行	コーポレート担当役員（CFO）
コンプライアンスリスク、リーガルリスク、環境リスク、自然災害・テロ・新興感染症等の社員の安全に関わるリスク、事業継続リスク	榊田　雅和	コーポレート担当役員（広報、サステナビリティ・CSR、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

リスクマネジメント体制・組織形態



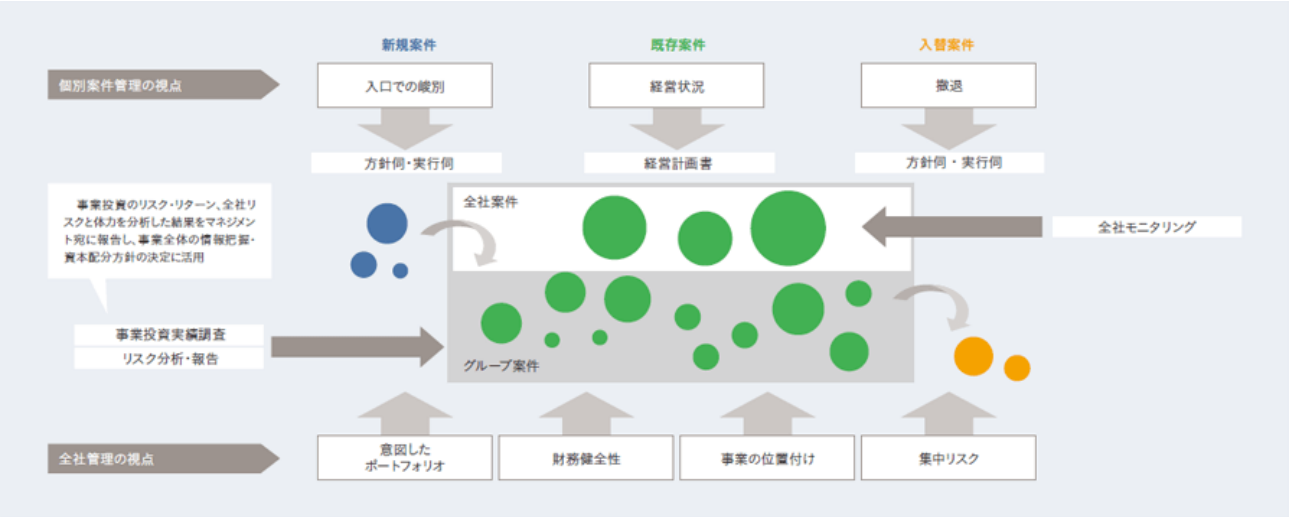
管掌組織	管掌リスク（事項）
事業投資総括部	事業投資リスクなど投資採算評価制度、新規事業投資、既存事業投資先に対する行為、事業投資先による行為）
グローバルリスク総括部	カントリーリスク
主計部（リスク管理チーム）	信用リスク、市場リスクなど（格付制度、見越（為替見越以外）、融資・保証、一般投資の取得・処分、固定資産の取得・処分など）
三菱商事フィナンシャルサービス	信用リスク（成約、取引与信、寄託、決裁猶予など）
財務部	市場リスク（為替・金利・株価変動など）
法務部	コンプライアンスリスクなど（訴訟・政府調査、各種法規制、不祥事など）
サステナビリティ・CSR部	気候変動リスクなど
総務部	自然災害等のリスクなど

※ 主なリスク項目に関連するもの、個別説明を付しているものを抜粋

事業投資リスクへの対応

当社では、事業投資リスクの適切な管理のために、個別案件毎に新規／既存／入替等の審議・検討プロセスを設定しています。
また全社管理の観点から、ポートフォリオ全体のリスクリターンと体力の状況や集中リスク等をモニタリングしています。

新規案件	方針伺・実行伺	各営業グループの事業戦略との整合性やリスクの所在と対応策をはじめとする定性面に加え、事業特性を踏まえて決定した投下資金とそのリターンによる定量面を総合的に評価することにより選別
既存案件	経営計画書	年に1度、事業投資先の経営課題や取り組み方針、三菱商事の機能や事業のライフサイクルなどをモニタリング／各営業グループが進める事業経営のフォローを目的として全社モニタリング先を選定し、社長室会に報告
入れ替え案件	方針伺・実行伺	営業グループ戦略上の優先順位付けに基づき、新規の投融資案件と同様の観点から定性・定量面の評価を行い、健全な代謝を促進

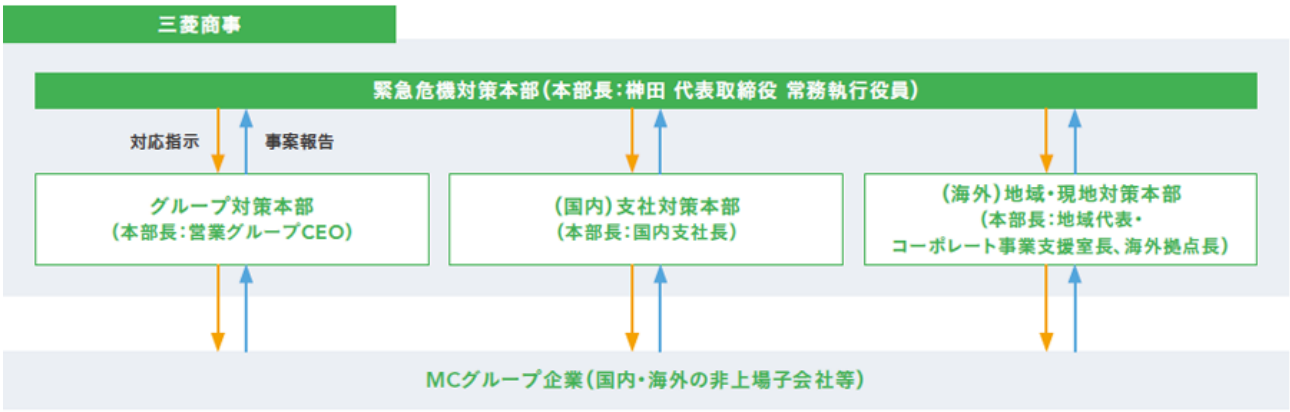


連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）

体制・コンセプト

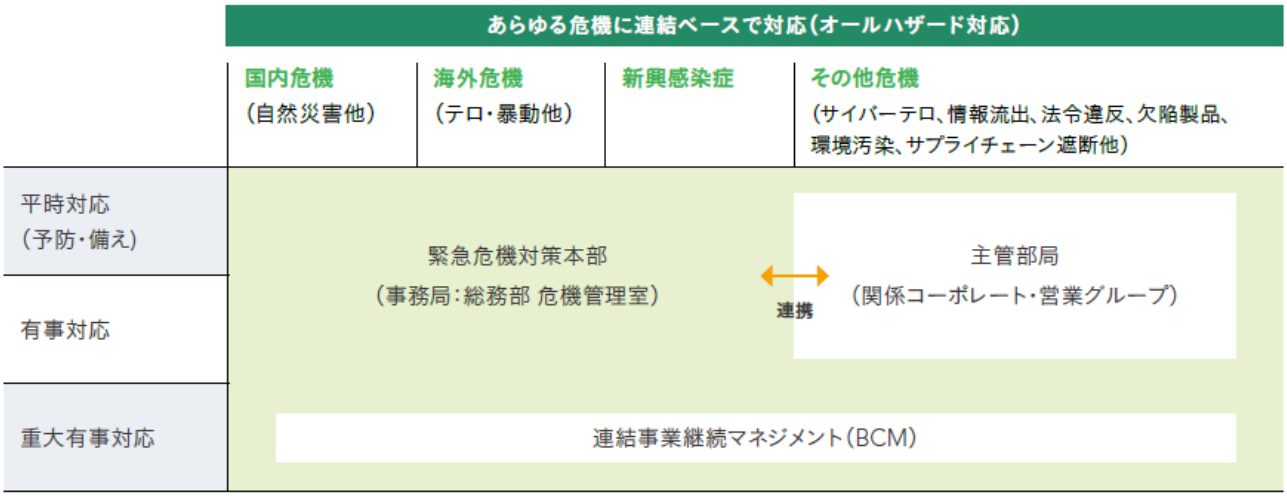
○ 連結ベースの危機管理体制

当社は、社員およびその家族の安全と生命の確保、並びに収益・資産および事業の継続に影響を与えるあらゆる危機に対して（オールハザード対応）、 緊急危機対策本部長の管理・統括の下、各営業グループ・地域の対策本部が連携し、連結ベースで対応する体制を構築しています。



○ あらゆる危機に対応（オールハザード対応）

当社は「オールハザード対応」の考え方に基づき、大規模自然災害、テロ・暴動、新興感染症、サプライチェーンの遮断、法令違反・サイバー事故等の、あらゆる危機を想定した社内体制を構築し、平時においては、危機管理諸施策・体制の構築・整備を行うとともに、危機発生時（有事）には関係者の安全確保・安否確認等の初動対応や事業継続に必要なインフラの維持・復旧などを迅速に実行しています。
特に、社員の生命・安全や重要事業の継続に大きく影響を与える「重大有事」発生時には、緊急危機対策本部長が全社の指揮を執り対応するとともに、重大有事に備えた連結事業継続マネジメント（BCM）を推進しています。



※ 「重大有事」への全社としての対応は緊急危機対策本部長の指揮・命令の下で対応を行いますが、 そのうち、コンプライアンスに関連する事項については、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの指揮・命令の下で対応します。

平時における取組状況

危機管理

当社は、自然災害、テロ行為、暴動、労働争議、事故等、社員の安全と生命の確保並びに当社の収益・資産及び事業の継続に影響を与え得る、国内外におけるあらゆる危機を想定し、平時より、必要な備えを実行しています。
具体的には、各種体制・規程・マニュアル・システム等に加え、その実効性を高めるため、対策本部の震災シミュレーション訓練や連結ベースの安否確認訓練を実施するほか、赴任者向け危機管理・安全対策研修等を設け、社員の危機管理の意識向上にも取り組んでいます。

(危機管理における主な取組例)

<table>
<tr><th></th><th>社内規程</th><th>BCP・マニュアル</th><th>その他具体策</th><th>社内教育・訓練等</th></tr>
<tr><td>共通</td><td>• 危機管理基本規程
• MCグループ危機管理ガイドライン</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>国内</td><td>• 国内危機管理基準</td><td rowspan="3">• 緊急危機対策本部マニュアル
• EOC/EOCサポート本部マニュアル
• BCP（本店・国内/海外拠点）
• 新興感染症対応マニュアル</td><td>• 有事発生時の各種対応を行うシステムを整備
－役職員の安否確認
－有事連絡ツール
－MCグループ企業の役職員安否・被害状況確認
• 備蓄品の整備（食料他）</td><td>• 震災シミュ震災シミュレーション訓練
• EOC訓練
• 安否確認訓練（連結ベース）
• 机上演習訓練（連結ベース）
• 赴任者オリエンテーション</td></tr>
<tr><td>海外</td><td>• 海外危機管理基準</td><td>• 海外出張に係る個別注意喚起/渡航制限
• 海外安全調査
• 海外在勤者/海外出張者安否確認システムの整備（一部MCグループ企業も対象に含む）</td><td>• 赴任者オリエンテーション
• 机上演習訓練（連結ベース）</td></tr>
<tr><td>新興感染症</td><td>• 新興感染症対策基準</td><td>• 在宅勤務の活用
• 備蓄品の整備（マスク、消毒液等）
• オフィス内や通勤・勤務時の各種対策（詳細は「新型コロナウイルスへの対応状況」ご参照）</td><td>各種注意喚起
社内啓発物の掲示</td></tr>
</table>

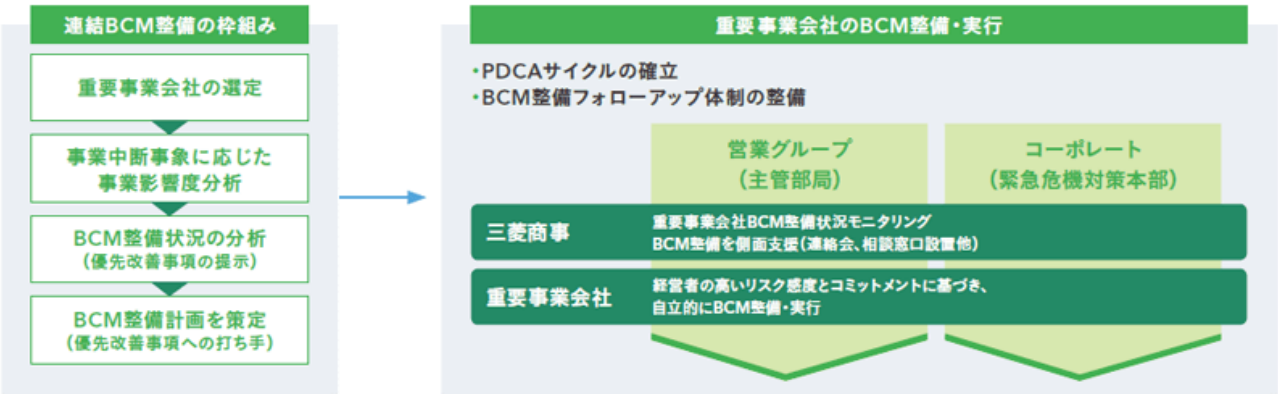
※ 当社グループ企業に対しても、側面整備支援を個別に実施しています。

※ EOC…Emergency Operation Centerの略。本店機能に重大な支障が生じた場合を想定し、本店緊急危機対策本部に代わり、「EOC」及び「EOCサポート本部」をそれぞれ関西支社、欧州三菱商事及び欧阿中東コーポレート事業支援室に設置しています。

BCM（事業継続マネジメント）について

当社は、重大有事に対する適切な事業継続能力を獲得することを目的に、重要事業会社（当社グループ企業から選定）を対象とした「事業継続マネジメント（BCM）」を2018年に導入し、連結ベースの体制整備・強化を図っています。
「事業継続マネジメント（BCM）」とは、事業会社の業態・立地などの事業特性を踏まえたオールハザードベースのリスク・影響度分析に基づく、初動対応・BCPの策定、体制構築、および教育・訓練をはじめとする継続的なPDCAサイクルの実施等の包括的なマネジメント活動を指します。

BCM取組の全体像



事業影響度分析のフレームワーク

事業中断を生じさせる「原因事象」と原因事象が引き起こす「結果事象」に基づき、各事業会社の事業特性を勘案して分析します。

- 原因事象：

  自然災害系、感染症系、テクノロジー系、外的要因系、内的過失系、リーガル系、サードパーティ系

- 結果事象：

  ヒト（死亡安否不明/出社不能/キーパーソン喪失）、モノ（製造・物流設備損壊、建屋損壊）、サプライチェーン（物流経路遮断、原料/燃料供給停止）、情報（システム停止/データ破損、改ざん/情報流出）、レピュテーション（製品品質問題、環境汚染、行政処分）、カネ（資金調達引出不能、送金・支払不能）

BCMフォローアップ体制

事業会社の自立的なBCM体制の整備を前提に、当社からも、BCMガイドブックやBCPサンプル等のBCM整備ツールの整備、BCM連絡会の開催等を通じて、側面支援を実行しています。

社内規程	ガイドライン	MCグループ企業向けBCM整備側面支援
• 事業継続マネジメント基本規程 • 事業継続マネジメント実務基準	• MCグループBCMガイドブック	• BCM整備状況自己診断ツール（ヒートマップ、チェックリスト） • BCM整備計画書 • BCM整備ツール（初動対応マニュアル/BCPサンプル等） • 重要事業対象会社向けBCM連絡会他

実行状況のモニタリング

上記の危機管理・事業継続マネジメント（BCM）の取組については、各社（非上場子会社）の経営計画書等を活用し、当社グループ企業の推進状況も含め、モニタリング・各種フィードバックを行うことで、危機管理・事業継続能力の向上に努めています。

○ 大規模自然災害への備え

当社は、首都直下型地震に対しては、政府の公表資料等を踏まえた一定の被害想定シナリオに基づき、リモートでの対応も含む緊急危機対策本部立上げ/連結ベースの安否確認・被害状況確認等を実現するシステムや、各種備蓄品などを整備しています。
また、各組織におけるBCP・マニュアルの整備・更新、震災シミュレーション訓練等を定期的に実施の上、改善点の見直しを図ることで、首都直下型地震に備えています。
また、連結ベースでの事業継続マネジメント（BCM）の推進を通じて、各社における事業継続能力の継続的な強化を図っています。

○ 新型コロナウイルスへの対応状況

当社は、2020年1月の早い段階から、産業医を加えた緊急危機対策本部が、国内外の状況をよく見極めながら、「社員の感染予防・感染拡大防止」と「適切な事業継続」の観点から、必要な措置を迅速に実行してきました。
国内においては、他企業に先駆け、2月末から在宅勤務を原則とする体制へ移行しました。また、4・5月の緊急事態宣言下では、社員の安全を最優先とする方針の下、出張や会食の自粛とともに、企業維持に不可欠な業務を除き在宅勤務とする運用を徹底し、政府・自治体からの要請（接触機会の8割低減、出勤者数の7割削減）を上回る体制で、緊急対応ができたと考えております。
緊急事態宣言解除後は、段階的に運用を緩和し、7月以降は、withコロナの当面の体制として、十分な感染防止策を講じた上で、より生産性を高め、創造的な事業・業務を推進していくために、各組織が出社・在宅を最適に組み合わせた勤務体制を確立していく新しい段階に移行しました。
2021年1月に緊急事態宣言が再発令されたことを受け、社員の安全を最優先としつつ、事業・業務の推進を図る方針の下、政府及び各自治体の要請に従い、会食・出張の自粛、出勤者数の管理・運用などを適切に実行しています。今後も感染状況や、政府・自治体の要請も踏まえ、都度必要な措置を講じていきます。
今後も各種状況を注視の上、政府・自治体の方針も踏まえ、都度必要な措置を講じていきます。
海外においても、各国の感染拡大状況や医療状況を個々に見極め、迅速に社員や家族の国外退避や事務所の在宅勤務体制への移行を行いました。国によっては感染が収束傾向にあり、各種規制が緩和されつつある状況にありますが、当社としては、引き続き各国の安全状況を十分に確認し、適切な事業継続を図っていきます。
※上記は、2021年2月末時点の状況を記載しています。

【ご参考】新型コロナウイルス対応下での主な感染予防・拡大防止策

＜出社時の留意事項（抜粋）＞

①満員電車を避ける（時差勤務／フレックスを柔軟に活用）

②空席等を利用し1席間隔で着席（アクリル板設置後は隣接・対面位置の着席も可）

③執務フロア外やビル間の不急な移動は避ける

④在宅・出社人員がなるべく固定化しないように配慮

⑤上長は当該従業員の状況（特段の配慮を要する事情の有無）をよく勘案する

⑥上長は、所属員に対し、勤務体制方針等、十分にコミュニケーションを取ること

⑦妊婦、基礎疾患等がある方は在宅勤務を基本とする

⑧37度以上又は咳など風邪症状の者は自宅待機

＜オフィス内（抜粋）＞

①オフィス内のマスク着用義務付け

②エレベーター利用人数制限（混雑緩和のため、出社・休憩時間帯を分散するよう配慮）

③オフィス内換気の強化

④共用部、備品定期清掃・消毒頻度増

⑤執務エリア（対面の座席間）へのアクリル板設置（7月中旬完了）

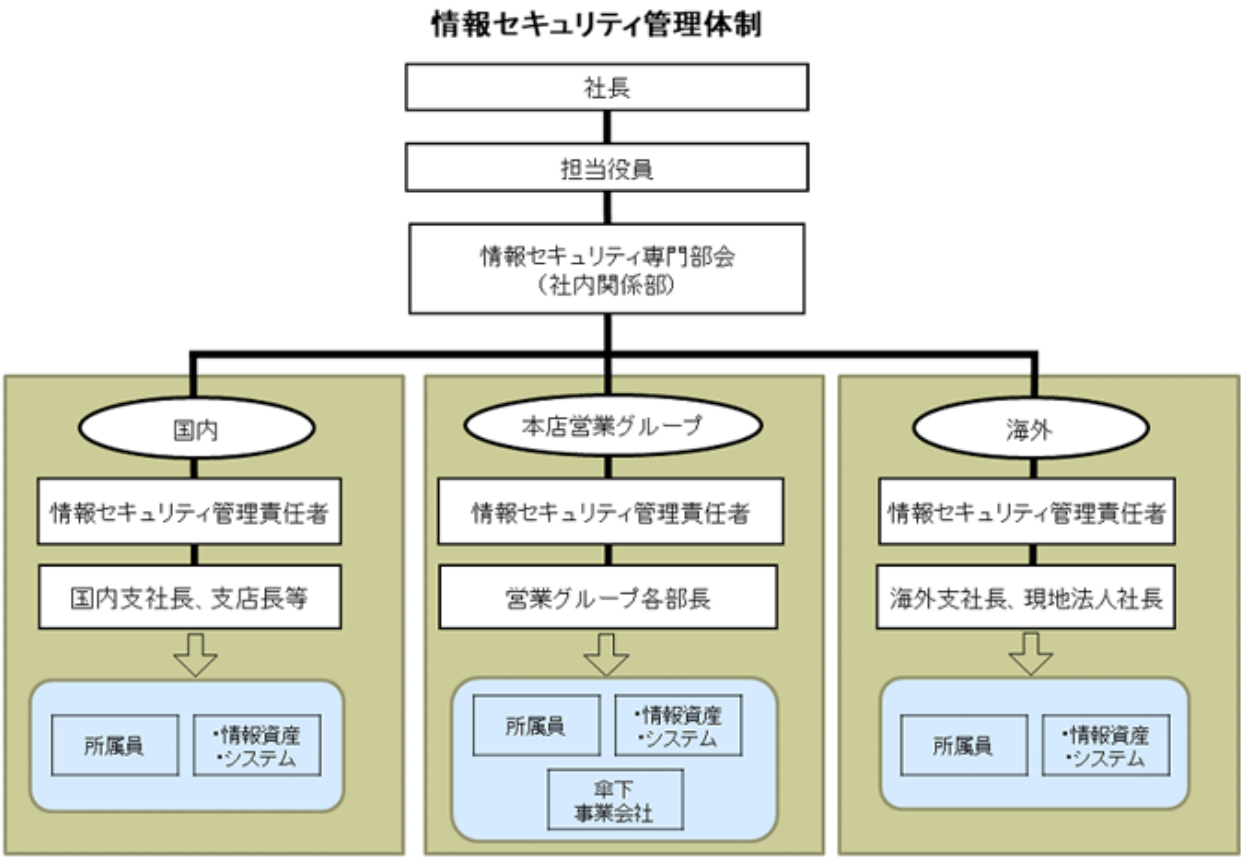
⑥会議室の利用人数制限（半数程度）

⑦来訪者への入館時の検温（非接触型体温計、サーモグラフィ）

⑧受付等にアクリル板、ビニールカーテン設置

情報セキュリティ及びサイバーセキュリティの対策

当社は、主要な子会社を含めた情報セキュリティの維持・向上の為、社内体制を構築すると共に情報資産を安全且つ適切に取扱・管理する関連規程の整備、社員教育を実施しております。
また、情報の搾取・破壊等を目的としたサイバー攻撃や電子メールによる詐欺に対応する為、システム上の対策に加え、社員訓練、主要な子会社を含めた事故対応体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上、最新情報を入手し、適切かつ効果的な対策を実施しております。



会計監査人

三菱商事では、起用会計監査人の選任、解任、再任、不再任につき、監査役会が判断しており、毎年、監査役会は、起用会計監査人による監査の方法および結果の相当性を評価しています。なお、解任・不再任が適切と判断される場合には、新たな会計監査人を選任する議案を株主総会宛てに提出する方針としています。

社外からの評価

当社が組み入れられているインデックス、ESG評価機関からの評価は以下の通りです。
今後もステークホルダーからの評価を真摯に受け止め、施策に還流すると共に、財務情報だけでなく、ESGを含む非財務情報の更なる開示情報の拡充に取り組んでまいります。

FTSE4Good　FTSE Blossom Japan

当社は、2018年よりFTSE Russell社が開発した、「FTSE4Good Index Series」、及び「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄です。
両インデックスは、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から企業のパフォーマンスを図る目安として多数の投資家に参照されており、「FTSE Blossom Japan Index」は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が選定している日本株ESGインデックスの1つです。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

当社は、2018年よりMSCI社が開発したMSCI日本女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定されています。本指数は、職場において高いレベルで性別多様性を推進する企業は、将来的な労働人口減少による人材不足リスクにより良く適応できるため、長期的に持続的な収益を提供するという考えの基、開発された指数であり、GPIFが選定している日本株ESGインデックスの1つです。

※ 当社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数の名称の使用は、MSCIまたはその関係会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI並びにMSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

CDP
DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

当社は2003年度から気候変動に関する開示等を求めるプロジェクトであるCDPに参加しています。

CDP 気候変動

CDP気候変動は、企業の気候変動に対する対応状況等を評価しています。2020年度、当社はA-評価（開示ステータス）を受けました。

CDP Climate Change 2020 回答（英文）(PDF:331KB)

CDP ウォーター

CDPウォーターは、ウォーター・スチュワードシップに関する企業の取り組み状況を評価しています。2020年度、当社はB評価を受けました。

CDP フォレスト

CDPフォレストはサプライチェーンにおける森林破壊関連リスクに対する対応状況等を評価しています。2020年度、当社はC評価を受けました。

Deloitte.
デロイト トーマツ

独立した第三者保証報告書

2021年3月29日

三菱商事株式会社

代表取締役社長　垣内 威彦　殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 杉山 雅彦

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、三菱商事株式会社（以下「会社」という。）が作成した「サステナビリティ・レポート 2020（PDF版）」（以下「報告書」という。）に記載されている * の付された2019年度及び2020年度のESG情報（以下「ESG情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（各保証対象に注記されている。）に準拠してESG情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、ESG情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、ESG情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以　上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

対外開示情報／報告対象範囲／参考ガイドライン

当社は情報開示指針にのっとり、以下の各種媒体を通じて情報の対外開示を行っています。

- 統合報告書
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/ar/
- 有価証券報告書
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/fstatement/pdf/2019_04/y2019_04.pdf
- 臨時報告書（令和元年度定時株主総会議決権行使結果）
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/result_2020.pdf
- 令和元年度定時株主総会招集ご通知
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/shoshu_2020.pdf
- 株主通信
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/notes/
- 会社案内
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/cguide/
- コーポレート・ガバナンス報告書
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance_report_j.pdf
- 三菱商事のコンプライアンス
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance_01_j.pdf
- 三菱商事の社会貢献活動
  https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/library/40years/

参照 情報開示指針
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/policy.html

報告対象範囲

三菱商事を中心にグループ連結対象会社全体

※ 一部、三菱商事単体のデータにとどまるケースがありますが、今後連結ベースでのデータ把握および開示に努めてまいります。

主な参考ガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「GRI Standards」
- 国際標準化機構「ISO26000」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言 最終報告書

見通しに関する注意事項

将来の見通しに関しては、現在入手可能な期待・見積もり・予想・計画および当社による判断に基づいています。これらの期待・見積もり・予想・計画は、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際は、重要な要素の変動により、当社の見込みとは大きく異なる可能性があります。

実際の当社業績に与え得るリスクや不確実な要素・仮定には、記載内容以外に、商品市況・為替レート・当社の事業領域を取り巻く世界経済情勢・係争中および将来の訴訟の結果・調達資金や金融商品・財源の継続的な有用性等があります。ただし、業績に影響を与え得る要素はこれらに限定されるものではありません。

環境負荷低減も考慮して、PDF版のみをウェブサイト上で公開しています。