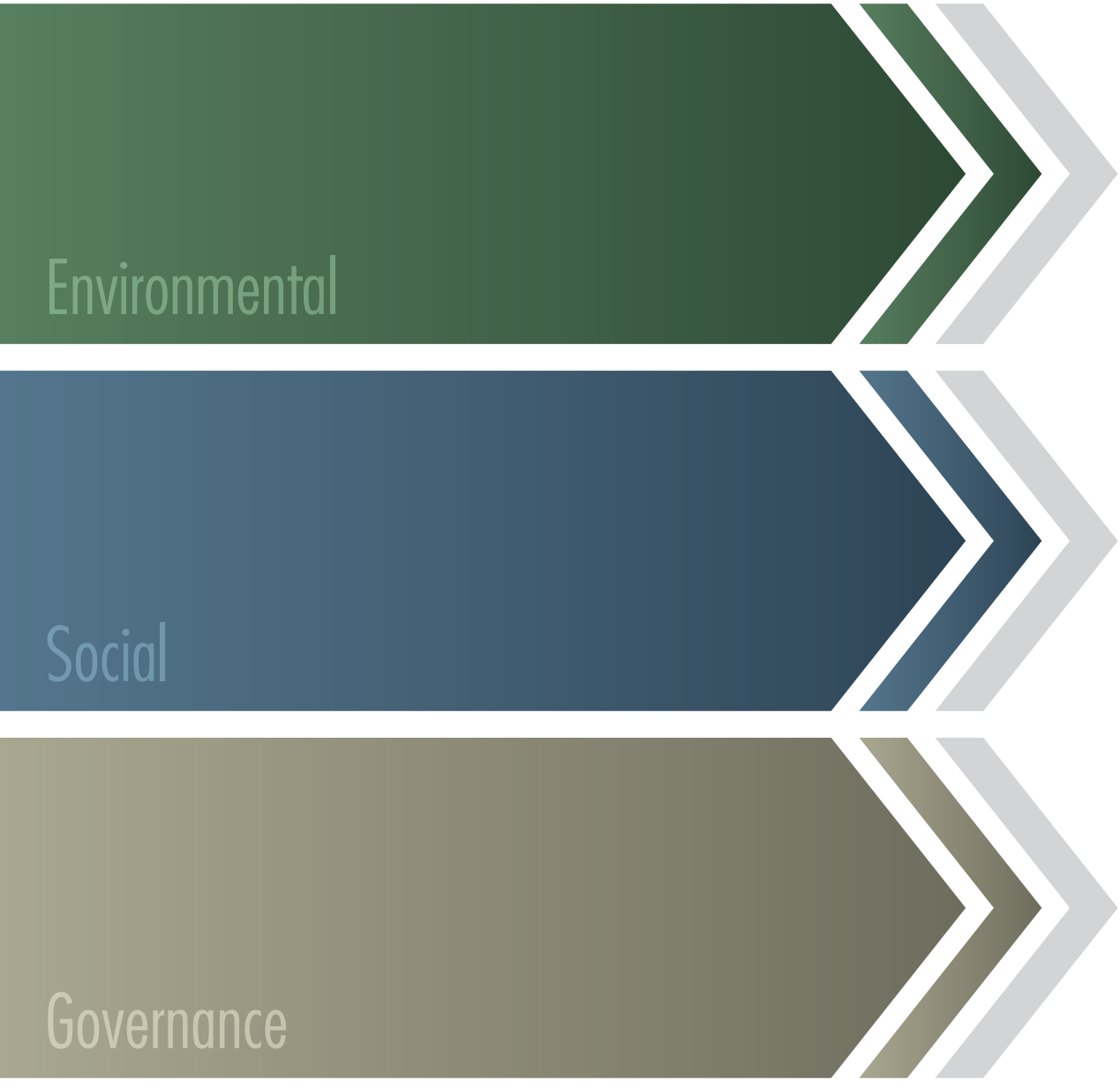
三菱商事

SUSTAINABILITY REPORT 2021

サステナビリティ・レポート
2022年7月29日時点



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 05

■ **コーポレート担当役員メッセージ** 05

サステナビリティに関する理念・考え方 06

■ **理念・考え方** 06
三綱領 06
企業行動指針 07
三菱商事役職員行動規範 08
三菱商事環境憲章 08
三菱商事社会憲章 09
三菱商事グループの企業像 09
価値創造モデル 11

マテリアリティ 12

マテリアリティの概要 13
マテリアリティと SDGs との関連性 14
マテリアリティを通じた取り組み 15
マテリアリティ 特定プロセス 16
マテリアリティ 2030 年に向けた目標設定 17

マテリアリティ詳細 18

■ **脱炭素社会への貢献** 18
関連する SDGs 目標 18
関連コンテンツ 18
活動事例 18

■ **自然資本の保全と有効活用** 19
関連する SDGs 目標 19
活動事例 19

■ **持続可能で安定的な社会と暮らしの実現** 20
関連する SDGs 目標 20
活動事例 20

■ **イノベーションを通じた社会課題の解決** 21
関連する SDGs 目標 21
活動事例 21

■ **地域課題の解決とコミュニティとの共生** 22
関連する SDGs 目標 22
活動事例 22

■ **事業推進における人権の尊重** 23
関連する SDGs 目標 23
活動事例 23

■ **多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現** 24
関連する SDGs 目標 24
詳細 24

■ **透明性高く柔軟な組織の実現** 25
関連する SDGs 目標 25
詳細 25

マテリアリティ詳細ごとの活動事例 26

ドンギ・スノロ LNG 社の LNG 生産・販売事業 26
三菱商事ファッション(株)「THE ME」事業 27
廃棄ロス削減における(株)ローソンとの取り組み 28
都市価値向上を目指した都市開発事業 29
HERE 社の DX 事業 30
BMA 採掘跡地環境修復 31
モザンビークでのアルミニウム製錬事業 34
循環型 PET 製造事業への参画 35

サステナビリティ推進体制 36

■ **サステナビリティ推進体制** 36
サステナビリティへの取り組み 36

■ **全社サステナビリティ体制** 37

■ **事業におけるサステナビリティ推進** 38
各グループのサステナビリティ推進体制 38
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 38
個別案件におけるサステナビリティの織り込み 39

■ **開示(サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け)** 40
連結ベースでのサステナビリティ情報の収集 40

■ **ステークホルダーとの対話(外部視点の取り込み)** 41
2022 年 3 月期のステークホルダーとの対話 41
サステナビリティアドバイザリーコミッティー 41

イニシアチブへの参画 43

国連グローバル・コンパクト支持 43
WBCSD 44
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 44

環境

Environmental

気候変動 46

■ **外部環境** 46

■ **方針** 47
TCFD 提言(2017 年 6 月公表) 47

■ **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** 48
ガバナンス 48
戦略 49
リスク管理 65
指標と目標 66

■ **取り組み** 67
低・脱炭素化事業 67
温室効果ガス排出削減活動 97
低・脱炭素社会推進キャンペーンへの参加 98

■ **外部との協働** 99
各種組織との協働 99
CDP への参加 99

■ **パフォーマンスデータ** 100
環境データ(単体) 100
環境データ(連結) 100
Scope1 排出量(6.5 ガスのみ)エネルギー起源の CO_2 以外の温室効果ガス 101
セグメント別排出量 102
第三者保証 102

■ **その他参考データ** 103
石油・ガス上流持分生産量 103
LNG プロジェクト一覧 104
コジェネレーション事業 106
ガス火力発電事業 107
石炭火力発電事業 107

環境マネジメント 108

■ **方針** 108
環境方針 108
グリーン調達方針 109

■ **体制** 110
環境マネジメントシステム(EMS)推進体制 110
ISO14001 認証取得状況 111
環境監査 113
環境コミュニケーション 113

■ **取り組み** 113
本店オフィスビルにおけるCO_2フリー電力調達 113

■ **関連データ** 114
環境報告・是正件数 114

水資源 115
■ 方針 115
■ 目標 115
■ 体制 116
リスク管理 116
■ 取り組み 117
水利用改善の取り組み 117
水使用量削減の取り組み 117
水ストレス地域での取り組み 119
事業を通じた取り組み 119
■ 外部との協働 121
CDP への参加 121
環境省ウォータープロジェクトへの参加 121
NGO との協働 121
■ パフォーマンス 122
取水量 122
水消費量 122
水リサイクル量・比率 122
第三者保証 122
生物多様性 123
■ 方針 123
■ 目標 123
■ 体制 123
リスク管理 123
■ 取り組み 124
事業活動における保護・保全事例 124
■ 外部との協働 126
持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)への参加状況 126
責任ある大豆に関する円卓会議(RTRS)への参加状況 127
CDP への参加 127
Cermaq 社における取り組み 127
政府当局との協働事例 128
国際機関・NGO との協働事例 128
財団・基金の取り組み 129
他企業との協働事例 129
■ パフォーマンス 130
社会貢献活動の成果 130
汚染防止 131
■ 方針 131
■ 目標 131
■ 体制 132
リスク管理 132
■ 取り組み 133
廃棄物削減の取り組み(単体) 133
廃棄物削減の取り組み(三菱食品(株)) 133
サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用 133
油濁汚染防止の取り組み 134
■ 外部との協働 135
丸の内エコ弁プロジェクト 135
日本貿易会 135
■ パフォーマンス 136
有害廃棄物排出量 136
NOx, SOx, VOC 排出量 136
資源有効活用 137
■ 方針 137
■ 体制 137
リスク管理 137
■ 目標 138
■ 取り組み 139
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み(中央化学(株)) 139
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み(飼料生産事業) 141
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み(畜産事業) 142
■ パフォーマンス 143
紙使用量(単体) 143
リサイクル量 143
排水量 144
廃棄物排出量 145
第三者保証 145

社会 Social

人権 147
■ 方針 147
人権に関する基本的な考え方 147
子どもの権利に関する方針 148
先住民の権利に関する方針 149
武装警備員の起用に関する方針 149
■ 体制 150
苦情対応への体制 150
ステークホルダーとの対話 150
■ 人権・環境デューデリジェンスについて 151
三菱商事における人権・環境リスクの所在 151
■ 取り組み 153
従業員に対する研修 153
困難を抱える子どもたちへの支援 154
母と子の自然教室の開催 154
■ 外部との協働事例 154
労働慣行 155
1. 労働基準、労働環境等 155
■ 方針 155
「人材」に関する基本的な考え方 155
労働慣行に関する方針 155
■ 体制 156
リスク管理 156
■ 取り組み 157
(1)公正な採用活動の実施と就業機会の提供 157
(2)"三菱商事らしい新しい働き方" 157
(3)人権の尊重 158
■ 関連データ 159
2. 従業員との関わり 160
■ 方針(結社の自由・団体交渉) 160
基本的な考え方 160
結社の自由・団体交渉に対する方針 160
団体交渉について 160
■ 体制 161
リスク管理 161
■ 取り組み 161
■ パフォーマンス 162
団体交渉に関する合意 162

ダイバーシティ・マネジメント 163
■方針 163
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 163
■体制 164
■取り組み 165
両立支援 165
女性活躍推進 168
シニアの活躍支援 169
障がいのある人々の多様な就労機会 169
国を越えた人材の活躍促進 170
LGBT が働きやすい職場づくり 170
■関連データ 171
各種制度利用状況データ（各年 3 月 31 日時点） 171
女性管理職比率推移および役員構成 172
世界で活躍する女性社員（2021 年 4 月時点） 173
障がい者雇用率 174
第三者保証 174
■外部からの評価 175
主な認定 175
労働安全衛生 176
■方針 176
経営メッセージ 176
三菱商事グループ労働安全衛生方針 176
魅力ある職場の提供と従業員の疾病リスクの低減 177
サプライチェーンにおける取り組み 177
HIV ／エイズ、結核、マラリア 177
■目標 178
当社グループ 178
当社 178
■体制 179
従業員の参画 180
投融資管理 180
リスク管理（リスクアセスメント） 181
労働災害の報告 181
■取り組み 182
単体での取り組み 182
連結ベースでの取り組み 187
■実績データ 191
労働災害データ 191
その他データ 193
第三者保証 194
人材開発 195
■方針 195
人材育成に関する基本方針 195
■目標 195
重点目標および現状 195
■体制 197
三菱商事グループ人材育成プログラム体系 197
■取り組み 198
人材育成プログラム紹介 198
■パフォーマンス 202
人材開発・研修に関するデータ 202
顧客責任 203
■方針 203
責任ある広告・マーケティング 203
食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方 203
より良い栄養・医療へのアクセス 204
■目標 206
■取り組み 206
単体での取り組み 206
食品化学事業での取り組み 206
食料関連ビジネスに付随する課題への対応 207
栄養価の高い製品に関する取り組み 211
より良い医療へのアクセスに関する取り組み 212
社会貢献活動 213
■外部イニシアチブへの参加 215
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 215
シーフード産業 ー SeaBOS 215
サーモン養殖産業 ーグローバル サーモン イニシアチブ（GSI） 215
コミュニティ 216
■方針 216
基本的な考え方 216
コミュニティ投資に関する方針 216
現地雇用・調達に関する方針 216
閉山に関する方針 216
■体制 217
リスク管理 217
■社会貢献活動 218
社員による社会貢献活動 218
■取り組み 224
MDP 事業における現地調達 224
閉山の取り組み 224
コミュニティ投資 225
■その他参考データ 229
寄付金額推移 229
サプライチェーン・マネジメント 230
■方針 230
基本原則 230
個別ガイドライン 232
動物福祉に関するサプライヤー方針 232
クロマグロ類に関する声明 232
■体制 233
リスク管理・評価 234
■取り組み 241
従業員に対する研修 241
■外部との協働 241
Cermaq 社における取り組み 241
三菱商事パッケージング（株）における取り組み 242
（株）ローソンにおける取り組み 242
Princes 社における取り組み 243
（株）エム・シー・フーズにおける取り組み 243
Olam 社における取り組み 244
■関連データ 245
RSPO 関連データ 245
ASC 関連データ 245
FSC® CoC 認証商品関連データ 245

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス
取締役会・株式等 247
■コーポレート・ガバナンスに関する基本方針 247
■取締役会 248
取締役会の規模・構成、取締役候補者の選任方針・選任手続 248
取締役・監査役のスキルマトリックス 249
取締役会の構成等 251
取締役会での審議内容等 254
■取締役会の諮問機関 255
ガバナンス・指名・報酬委員会 255
国際諮問委員会 256
■社外役員の体制 258
社外役員選任基準 261
■取締役会のモニタリング機能を高めるために 262
取締役会事前説明会 262
独立社外役員会議 262
社外役員と役職員との対話 262
事業投資先視察・対話 263
就任時オリエンテーション 263
取締役会の実効性評価 264
■株式 265
上場株式に関する議決権行使の考え方 265
自社株保有ガイドライン(基準) 265
株主の権利 265
■コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況 266
三菱商事の上場株式の取得・保有・縮減の考え方 266
三菱商事の年金運用体制 267
経営陣幹部の選解任に関する方針・手続、及び
取締役・監査役候補者の選任方針・手続 267
代表取締役社長等を退任した者の状況 269
株主との対話方針 269
コーポレート・ガバナンス
監査役会・監査 271
■監査役および監査役会 271
監査計画 272
経営執行状況の監査 273
監査役(会)活動の充実／実効性向上 274
三様監査の充実 274
■監査 275
監査役監査 275
内部監査 275
会計監査 275
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 276
コーポレート・ガバナンス
取締役・監査役の報酬等 277
取締役および監査役の報酬等 277
役員報酬制度の基本的な考え方 277
役員報酬の審議・決定プロセス 278
業績連動報酬の算定方法 280
業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ 282
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) 283
取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数 284
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 285
使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの 285
コンプライアンス 286
■方針 286
■体制 286
違反に対する調査・対応体制 286
モニタリング体制 290
■取り組み 291
腐敗防止のための取り組み 291
代理店等中間業者の起用管理に関する取り組み 292
三菱商事贈収賄防止指針 292
腐敗行為に関する摘発事例 292
内部通報制度 293
取締役による監督 295
■パフォーマンス 296
コンプライアンス研修の実績 296
コンプライアンス違反件数 296
法令違反・訴訟等に関する引当金 296
税の透明性 297
リスクマネジメント 298
■方針 298
■リスク管理体制 298
概要 298
事業投資リスクへの対応 299
■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) 300
体制・コンセプト 300
平時における取り組み状況 301
BCM(事業継続マネジメント)について 302
実行状況のモニタリング 303
情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの対策 305
会計監査人 305
三菱商事の主なステークホルダー 306
■顧客・パートナー 306
エンゲージメント例 306
■従業員 307
エンゲージメント例 307
■株主・投資家・債権者 307
エンゲージメント例 307
■地域社会 308
エンゲージメント例 308
■NGO 308
エンゲージメント例 308
■政府・行政 309
エンゲージメント例 309
社外からの評価 310
第三者保証報告書 312

トップコミットメント

コーポレート担当役員メッセージ



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

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

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

さらに、2022年5月に発表した「中期経営戦略2024」では、三菱商事グループの総合力強化による社会課題の解決を通じて、継続的に生み出される共創価値を「MC Shared Value (MCSV)」として掲げました。「MCSVの創出」への取り組みを通じて、社員の成長と会社の発展が一体となり、社会と共に成長を続けることを目指します。

また、「MCSVの創出」に向けて、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題を8つの「マテリアリティ(旧 サステナビリティ重要課題)」として再定義し取り組みの指針とすること、「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」の達成に向けた具体的な取り組み施策を実行することも、合わせて発表しました。近年、ESGは企業の長期的成長のために欠かせない視点であり、環境・社会面のインパクトを組み込んだ経営戦略の策定が必要です。

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、事業活動に活かしています。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社会的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考えています。

※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。



代表取締役常務執行役員

コーポレート担当役員（IT、CAO、広報、サステナビリティ・ CSR）

柏木 豊

サステナビリティに関する理念・考え方

三綱領 企業行動指針 三菱商事役職員行動規範 三菱商事環境憲章
三菱商事社会憲章 三菱商事グループの企業像 価値創造モデル

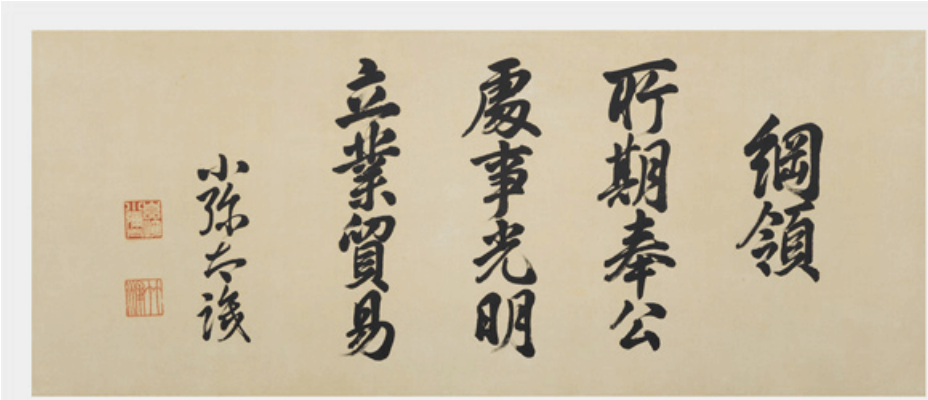
理念・考え方

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。
当社グループ各社は、同じ伝統と理念を共有※するとともに、互いに切磋琢磨を続けています。

※ 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。

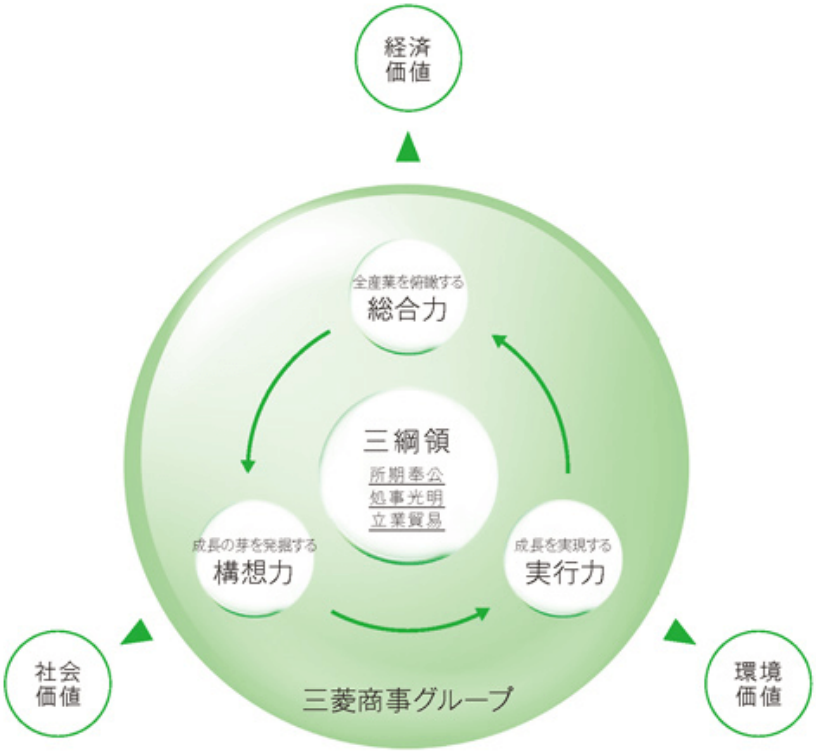
- 私たちは、私たちの事業を通じて、地域・コミュニティの社会課題の解決に貢献し、健全で持続的な発展に寄与することを目指します。
- 私たちは、時代の要請にこたえ、常に新たな課題認識をもって社会貢献活動を継続していきます。
- 私たちは、人権及び先住民の権利を尊重する責任を果たします。
- 私たちは、労働における基本的権利を尊重するとともに、安全や健康面も含め適切な労働環境の確保に努めます。
- 私たちは、腐敗・汚職に関与せず、その防止に取り組みます。
- 私たちは、社会との関わりについての企業情報を適時・適切に開示し、多様なステークホルダーとの対話と協議を積極的に推進します。

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

当社グループは、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3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。
- 当社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等、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

- 既に、当社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、当社の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」を生かし、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、当社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

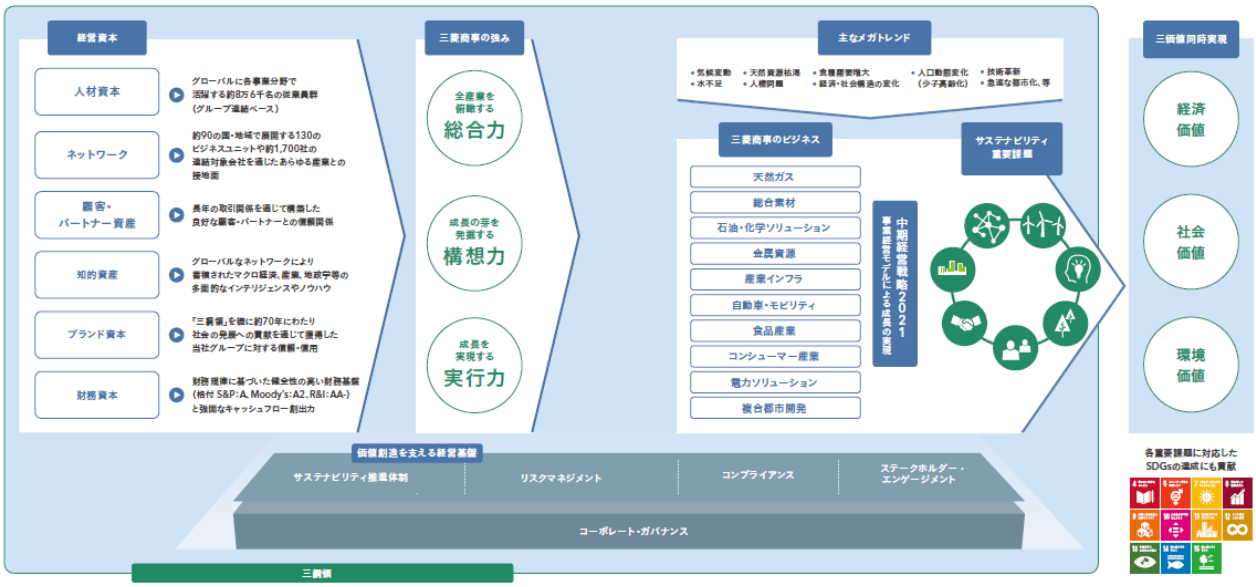
○ 三菱商事が目指す持続可能な成長とは

当社を取り巻く外部環境

2021年は世界的な新型コロナウイルスの蔓延により、社会・経済活動に深刻な停滞をもたらしました。同時に地政学上の問題やデジタル社会への移行に加え、低・脱炭素社会への移行は不可逆的な潮流となっており、当グループもそうした変化への対応力を問われております。
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、事業機会を見いだしながら、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、「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ぎ、これまでも環境変化に応じて業態を柔軟に変化させ、価値創造に取り組むことで、社会と共に発展してきました。
これからも、当社グループ全体における多様か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3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。



マテリアリティ

当社は、創業以来の企業理念である『三綱領』に基づき、経済価値・社会価値・環境価値の「三価値同時実現」、および三価値同時実現を具現化するための視点であり、当社の持続可能な成長のための経営上の課題として2016年に定めた「サステナビリティ重要課題」等を指針として、全てのステークホルダーの要請に応えながら、事業活動を通じて様々な社会課題の解決に取り組み、社会の持続可能な発展、価値創造に貢献してきました。
一方で、「サステナビリティ重要課題」の策定から6年が経過し、ステークホルダーの皆様の企業への期待は気候変動対策を筆頭に一層高まるとともに、解決すべき課題も変化しています。こうした中、当社の更なる中長期的な企業価値向上を実現すべく、事業活動における重要性の観点から「サステナビリティ重要課題」のレビューを行い、『中期経営戦略2024』が目指すMC Shared Value（共創価値）の継続的な創出に向け、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題である「マテリアリティ」として再定義し、『中期経営戦略2024』で発表しました。
8つの「マテリアリティ」のうち、事業活動を通じて追求する6課題を「カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現」、組織運営に関して組織全体で追求する2課題を「三価値同時実現の基盤となる組織の追求」と総括し、これら「マテリアリティ」を指針として、引き続き当社の持続可能な成長に向けた取り組みを強化してまいります。

マテリアリティの概要

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

Environmental　Social　Governance

マテリアリティとSDGsとの関連性

当社は、総合力を活かしつつ、様々な事業に取り組むことで、幅広い社会課題の解決に貢献しながら持続可能な成長を確実なものとしていきます。マテリアリティを指針とした事業の推進を行うことは各項目に対応するSDGsの達成にも繋がるものだと考えています。

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

Environmental | Social | Governance

マテリアリティを通じた取り組み

当社では、2016年に「サステナビリティ重要課題」を持続可能な成長のための経営課題として特定し、『中期経営戦略2021』期間を通じて、各営業グループCEOとの対話・意見交換による事業戦略への織り込み、課題への対処・挑戦を各営業グループが自律的に推進するための個別事業目標の策定、及び定期的な個別事業目標の見直しを進め、取り組みを強化してきました。

サステナビリティに対する取り組みの強化は中長期的な当社の価値創造・企業価値向上に直結するという認識の下、今回策定したマテリアリティに対する具体的な取り組み強化策について引き続き検討し、当社の取り組みを様々なステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう、今後より一層の開示の拡充を進めてまいります。

マテリアリティ 特定プロセス

STEP 1 候補となる課題要素のリストを作成

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

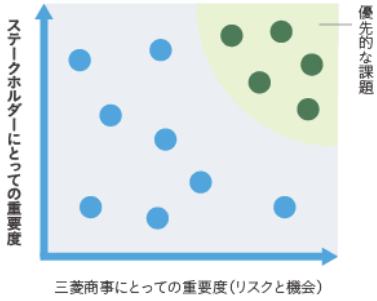


※ 国際NGO であるGRI (Global Reporting Initiative)が提示するガイドライン等を参照。

STEP 2 社内外の視点から各要素の重要度を判定

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

- さまざまなステークホルダーとのヒアリングやアンケートを通じて、ステークホルダーにとっての重要度を判定。
- 各部門・グループが、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



STEP 4 マテリアリティを再定義

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



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

マテリアリティ 2030年に向けた目標設定

当社は、マテリアリティ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年に策定し、2020年には、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。2022年には、これら目標を新たに再定義したマテリアリティに合わせ整理しました。



脱炭素社会への貢献

- 2030年度までに再生可能エネルギー発電容量を2019年度比倍増（3.3GW→6.6GW）
  （加えて、既存火力発電容量の削減、およびゼロエミッション火力への切り替えで2050年までに非化石比率100%化）
- 発電向け燃料アンモニアのサプライチェーン構築
- CCUS・次世代エネルギー関連事業化推進
- 電気推進船（低環境負荷対応）の取り組み推進



自然資本の保全と有効活用

- 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



持続可能で安定的な社会と暮らしの実現

- 食品廃棄物50%削減（2018年度比）
- 天然ガス／LNG事業推進によるエネルギーの安定供給への貢献



地域課題の解決とコミュニティとの共生

- 大気汚染軽減と低炭素化の解決策として有効な天然ガス／LNG事業の推進
- 自律運航船（船員の負荷軽減、海上事故の防止）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自立分散型の複合都市開発
- 総合レンタル事業を通じたシェアリングエコノミーの推進

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。

マテリアリティ詳細

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

脱炭素社会への貢献

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

気候変動に係る取り組み

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 2021 回答（英文のみ）をご覧ください。

CDP Climate Change 2021 回答（英文）(PDF:570KB)

活動事例

- 電動車両の普及を通じた低・脱炭素社会への貢献
- 再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み（Eneco）
- 国際間水素エネルギーサプライチェーン実現に向けた取り組み

自然資本の保全と有効活用

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

関連するSDGs目標



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
- MDP採掘跡地環境修復
- 循環型PET製造事業への参画
- 熱帯林再生・サンゴ礁保全・森林保全の取り組み

持続可能で安定的な社会と暮らしの実現

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

関連するSDGs目標



活動事例

- インドネシア／ドンギ・スノロLNG社のLNG生産・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(株)「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
- Cermaq社のサーモン養殖加工事業での取り組み
- サプライチェーンマネジメント

イノベーションを通じた社会課題の解決

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

関連するSDGs目標







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

地域課題の解決とコミュニティとの共生

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

関連するSDGs目標



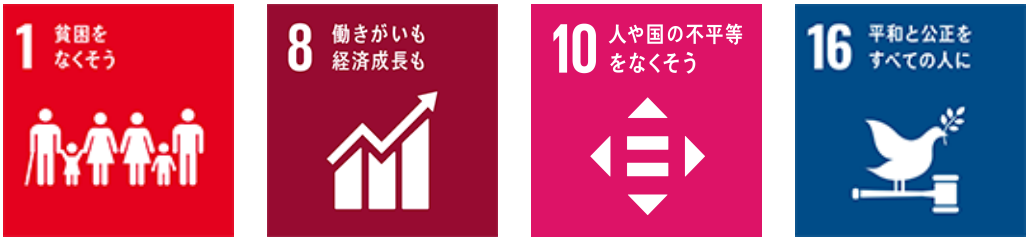
活動事例

- 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
- 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
- 社会貢献活動全般

事業推進における人権の尊重

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

関連するSDGs目標



活動事例

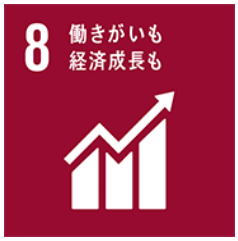
- Olam社によるサステナブルな食料供給
- 人権
- サプライチェーンマネジメント

多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現

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

関連するSDGs目標







詳細

- 人材開発
- ダイバーシティ・マネジメント
- 労働安全衛生

透明性高く柔軟な組織の実現

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

関連するSDGs目標







詳細

- コーポレート・ガバナンス 取締役会・株式等
- コーポレート・ガバナンス 監査役会・監査
- コーポレート・ガバナンス 取締役・監査役の報酬等
- コンプライアンス
- リスクマネジメント

マテリアリティ詳細ごとの活動事例

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、プルタミナ社（インドネシア国営石油会社）、メドコ社（インドネシア民間資源開発会社）と共に出資するLNG生産・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。

同社は、高い安全操業実績等が評価され、2021年9月にインドネシアのエネルギー・鉱物資源省が発表するスブロト賞※を受賞しました。

※ インドネシアのエネルギー・鉱物資源省が功績のあった企業を表彰する賞。同社は、「石油・ガス事業川下分野における安全性部門」において、上位3社に選出された。



三菱商事ファッション(株)「THE ME」事業

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

1990年代当時と比べ、サプライチェーン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、前身を含め30年以上にわたりアパレル企業向け等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・大量廃棄を取り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）」を立ち上げ、東京・神宮前にショールーム型店舗をオープンしました。

「THE ME」は、「量産を前提とした作り方は、しない。一人ひとりに合わせる。」をコンセプトとして、製品在庫を持たず、消費者が購入するもののみを生産し短納期で指定地に届ける、という独自のモデルを採用しています。また利用する消費者にとっては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すでに存在していますが、「THE ME」は特定アイテムではなく、全体供給量の最適化を目指すことから、Tシャツ・ワンピース・スカート・コートといった全ての商品を対象としていることや、消費者接点だけでなく供給工程にITを多く取り入れていることが特徴です。



東京・神宮前のTHE ME店舗

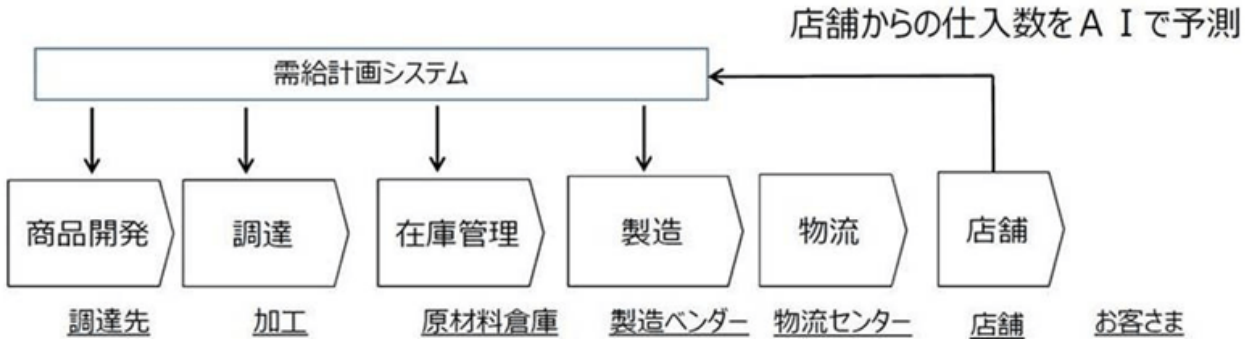
同社は、「THE ME」を通じて生産・供給・販売・購入の一連のプロセスに関わることで、本質的な課題を発掘し、ビジネスモデルの変更・IT化によって打ち手を重ね、「一つのモデル」として確立することを目指しています。同モデルを多くの企業に提供し、需給バランスの最適化の一翼を担うことが、「THE ME」事業の目指す姿です。

※ 経済産業省公開資料に基づく環境認識。

廃棄ロス削減における㈱ローソンとの取り組み

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

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、原材料および食材の廃棄ロスの削減につなげています。今後はAIの予測に取り込むデータ（天候等）を増やす他、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、同社、㈱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、来店誘導および店舗における食品の廃棄ロス削減につな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・外食企業等への横展開等を検討しており、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・交通結節点等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つなげる等、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社のDX事業

当社は、2019年12月にHERE International B.V.(HERE社※)と資本および業務提携を合意し、また2020年5月に日本電信電話㈱（NTT）と共同で同社宛に30%の出資を行いました。当社の広範な産業知見を生かし、同社が注力する日本およびアジア太平洋市場、自動車業界以外へのソリューション展開加速において同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）および社会インフラ化の進む幹線輸送（ミッドマイルデリバリー）の効率化と高度化によるドライバー不足や買い物難民問題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。





BMA採掘跡地環境修復



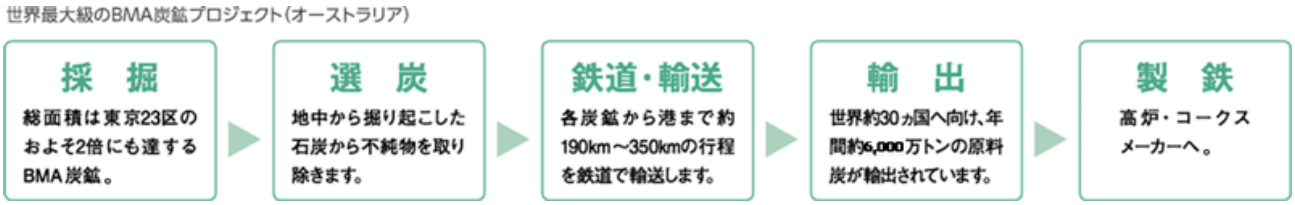
資源の開発においては、周辺の生物多様性や森林、水等への配慮が必要です。また、地域社会が重要なステークホルダーの一つとなります。当社がオーストラリアで進める原料炭事業は採掘の前も後も、細心の注意を払い、自然環境、そして地域社会との共生を果たしています。

資源事業への挑戦



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

オーストラリア東部クイーンズランド州にあるBMA炭鉱。東京23区の2倍にも及ぶ広大な面積から、高品質の原料炭（製鉄の際に鉄鉱石と一緒に高炉に投入し、還元剤として使われるコークスのもとになる石炭）を採掘し、世界約30ヵ国に及ぶ需要家に向け供給されています。その量は年間約6,000～6,500万トンと世界最大級です。



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、環境影響評価を踏まえつつ、行政や専門家のレビューも経て、適切な閉山計画を策定します。閉山およびリハビリテーション（原状回復）コストは毎年の長期操業計画の過程で必要に応じて見直され、計画に沿ったリハビリテーションを実施し、社会・環境への負荷の最小化に努めています。

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

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



露天掘りの風景

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

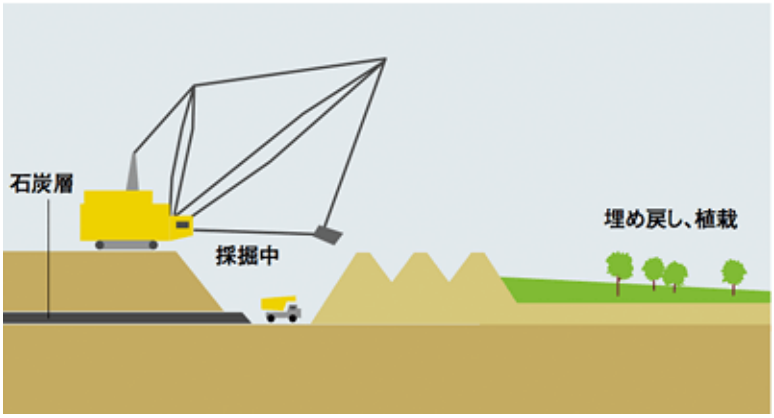


リハビリテーション前



リハビリテーション後

採掘現場のリハビリテーション



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社（2015年に同社から分社化した豪資源会社South32社が現在株主）、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社を設立しました。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。

同社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・社会インフラ支援等です。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。

これからもモザンビーク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社 アルミ製錬所の空撮



Mozal社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、およびケミカルリサイクル技術※2導入によるリサイクルPET樹脂製造事業への参画を通じて、「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、この様なプラスチック事業の展開において、リサイクル率の向上、代替素材の開発等を通じて、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 全社サステナビリティ体制 事業におけるサステナビリティ推進
開示（サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け）
ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

サステナビリティ推進体制

サステナビリティへの取り組み

三菱商事の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うたわれています。
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当社の持続的成長には必要不可欠であると考えています。
当社では、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り組みをさらに強化しています。
また、年々変化する社会からの要請を踏まえ企業価値を高めていくためには、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。

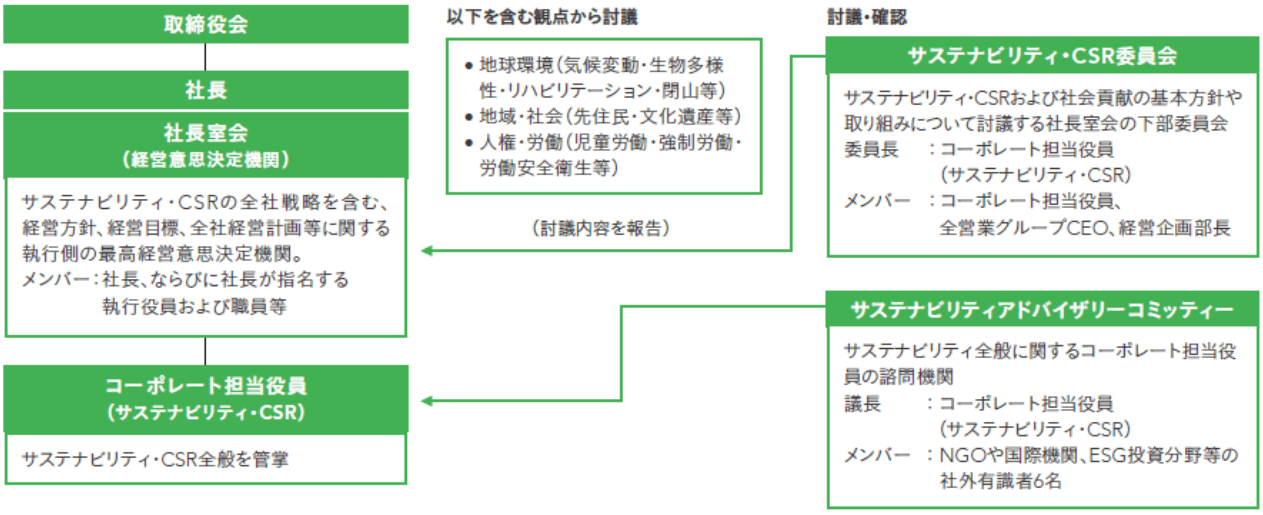


対話と事業戦略実行の各サイクル詳細については、以下をご参照ください。

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

全社サステナビリティ体制

サステナビリティは取締役・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2回をめどにサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。



参照　サステナビリティアドバイザリーコミッティー

2022年3月期サステナビリティ・CSR委員会の主な討議テーマ

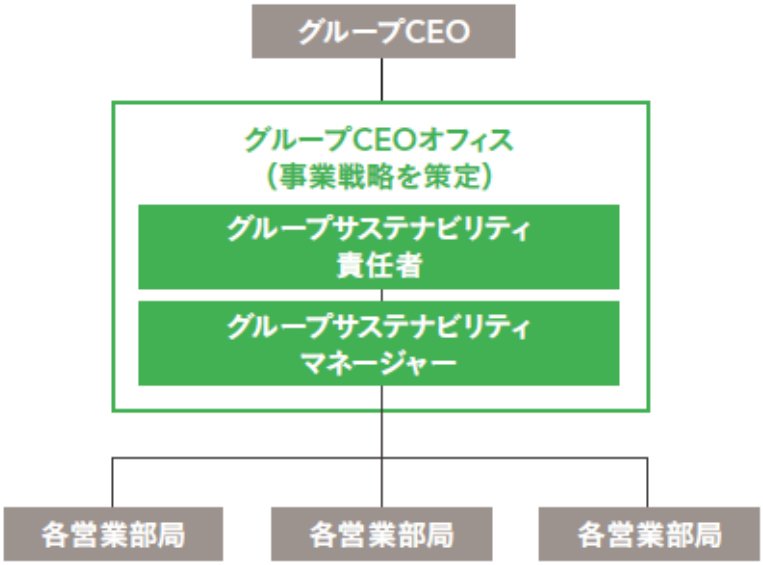
- 気候変動対応
- GHG排出量管理・削減（中期経営戦略2024におけるポートフォリオの脱炭素化と強靭化メカニズム等）
- EX関連の取り組み
- 2021年度サステナビリティ実績調査結果
- 気候変動リスク・機会のマネジメント
- マテリアリティ
- サプライチェーン・マネジメント
- ステークホルダー・エンゲージメント
- 社会貢献活動

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。

各グループのサステナビリティ推進体制

- 各営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、事業戦略立案の責任者がグループのサステナビリティ責任者に就任しています。
- サステナビリティに関する情報共有、施策説明等の場として、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。



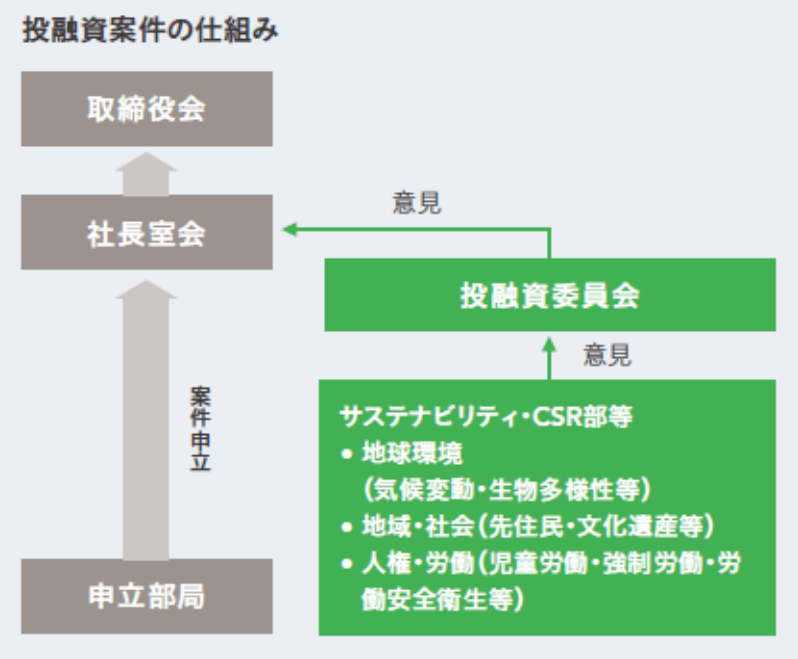
事業戦略にサステナビリティを織り込むためのサイクル

- サステナビリティ・CSR委員会にて討議された内容を踏まえ、各営業グループで事業戦略を策定。
- 社長と各グループCEO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複数の気候シナリオを用いた分析を踏まえた取り組み方針を確認する等、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。



個別案件におけるサステナビリティの織り込み

- 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、全社的な投融資審議プロセス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審査体制を整備しています。
- 各事業投資先の経営計画書等の申立に際してはマテリアリティ推進上の当該案件の位置付けを確認することでマテリアリティの解決を通じた三価値同時実現を意識することに加え、環境・社会性面のリスク（シナリオ分析含む）等を確認することを必須とし、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。
- サステナビリティ・CSR部内では、グループごとに担当者を選定し、各グループの個別案件の環境・社会性面について、リスク・機会の両面からフォローしています。案件の推進に当たり、必要に応じて営業担当者と共に環境デューデリジェンスを行うことやステークホルダーの関心事項の共有、国際金融公社(IFC)のガイドライン等を参照し、リスク管理を行っています。また、サステナビリティ専門部局としての知見を提供し連携を図ることで、機会の取り込みにも貢献しています。



開示（サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け）

当社は、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様の要請も踏まえながら、中長期的な企業価値創造に資するサステナビリティの取り組みを適時・適切に開示しご理解頂くこと、および開示した取り組みに対するフィードバック等を通じて得られた示唆を適確に捉え取り組みに反映していくことが当社の中長期的な企業価値の向上に寄与するとの認識に基づき、サステナビリティ関連情報の開示に取り組んでいます。

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

本ウェブサイトでは、統合報告書やこれまで「ESGデータブック」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頂く媒体として、複数のESGレポーティングガイドラインを参照の上、ESG項目別に整理し、情報の一覧性を高めており、従来の報告書の型式としてPDF型式での出力も可能となっています。
今後も、ESG開示に対する皆様からのご意見を参考にしながら、より分かりやすい開示となるよう改善を図ることで、皆様との建設的な対話に資する良きコミュニケーションツールとしてまいります。

連結ベースでのサステナビリティ情報の収集

当社のサステナビリティに関する定性的・定量的情報の把握を目的として、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、経営に報告するとともに、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）	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、子会社、関連会社（含む孫会社）、および共同支配事業・企業が含まれます。
調査開始 （3月）	調査項目には、温室効果ガス（GHG）、水、廃棄物、労働安全衛生データ、寄附額等のデータおよ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GHG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等のデータは、信頼性を高めるため、独立した第三者であるデロイトトーマツサステナビリティ(株)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。

ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

三菱商事では、刻々と変化する社会からの要請を的確に捉えこれに応えるべく、株主を含む投資家やNGOとの直接的な対話、個別案件における地域コミュニティとの対話、サプライチェーン調査を含むサプライチェーン・マネジメントに取り組んでいます。全てのステークホルダーの皆様と建設的な対話を実施し、そこで得た示唆を施策の立案・実行に還流していくことが、継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図る上で重要と考えています。
また、グローバルに環境・社会に関する最新動向を把握するため、欧州・米州・東南アジア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。さらに社外の視点をサステナビリティ施策に取り込むことを目的に、サステナビリティアドバイザリーコミッティーを2008年より設置、年2回定例の委員会を開催の上で助言・提言を頂いています。

2022年3月期のステークホルダーとの対話

2022年3月期は、サステナビリティに関する投資家との直接対話を約35回、NGO団体との直接対話を48回実施（日本：10回、欧州：18回、米州：20回）しました。本対話を通じて、低・脱炭素社会への移行に向けた当社戦略への期待や、化石燃料を巡る個別案件への取り組み方針に関し、各ステークホルダーの見地から貴重なご意見を頂いています。得られた示唆はしっかりと受け止め、施策への還流や、策定した施策の適時・適切な開示を進めていきます。

サステナビリティアドバイザリーコミッティー

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頂くべく、事業現場の視察を定期的に実施しています。2022年5月に開催した同コミッティーにおいては、次のテーマについてご意見を頂きました。





主なテーマ

- マテリアリティ
- 気候変動への対応
- 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 新規環境保全施策）

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)日本総合研究所 常務理事

ピーター・D・ピーダーセン
大学院大学至善館 教授

荒井 勝
NPO法人
日本サステナブル投資フォーラム
会長

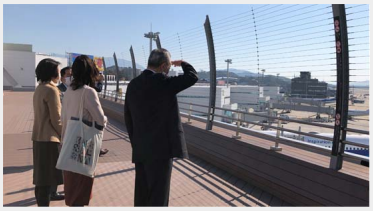
日比 保史
一般社団法人
コンサベーション・
インターナショナル・ジャパン
代表理事

末吉 竹二郎
国連環境計画・金融イニシアティブ特別顧問

山田 美和
独立行政法人
日本貿易振興機構（ジェトロ）
アジア経済研究所主任調査研究員

現場視察の実施

2021年秋には、福岡・大分を視察。
福岡では、サステナブルな社会に向けた公共交通の在り方をご覧頂くべく、当社の関係会社である福岡国際空港㈱とネクスト・モビリティ㈱を視察。また、大分にて障がい者の自立支援に取り組む三菱商事太陽(株)と太陽ミュージアムを視察頂くとともに、世界トップレベルのパラスポーツ競技会である大分国際車いすマラソンのボランティア活動に参加頂きました。
福岡国際空港社より、周辺地域との共生に関する施策をはじめとする同社の取り組みについて説明を受け、また、メンバーからは低・脱炭素社会に向けた空港運営の海外事例等を紹介頂き、貴重な意見交換を行うことができました。
ネクスト・モビリティ社においては、同社が運行するオンデマンドバス「のるーと」にメンバーが乗車。
オンデマンドバスとは、利便性と効率性の両方を狙い、乗客のリクエストに応じ人工知能(AI)を活用しリアルタイムで適宜ルートを変えて運行する、未来の地域交通インフラとして期待されているサービスです。同社では、サステナブルな都市の在り方とその中で地域密着型公共交通が果たす役割について議論しました。
三菱商事太陽社では、ITを活用したサービスを提供するとともに障がいのある方とない方が共に働く現場をご覧頂きました。また、2020年にオープンした太陽ミュージアムでは、障がいのある方の生活や仕事、スポーツを通じた支援の現状や社会福祉法人太陽の家の創設者である中村裕博士の理念をご理解頂きました。
さらに、当社の社会貢献活動の3軸の一つである「インクルーシブ社会の実現」を目指し、継続的に支援している大分国際車いすマラソンのボランティア活動を通じて、参加選手の意気込みや挑戦する姿勢を直接肌で感じて頂きました。


福岡空港見学の様子



オンデマンドバス「のるーと」へ乗車の様子


三菱商事太陽社のオフィスにて社員の皆様と共に

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等、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、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、こちらをご覧ください。

環境
Environmental

気候変動 46
環境マネジメント 108
水資源 115
生物多様性 123
汚染防止 131
資源有効活用 137

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コンソーシアム等、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。詳細は次ページの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。

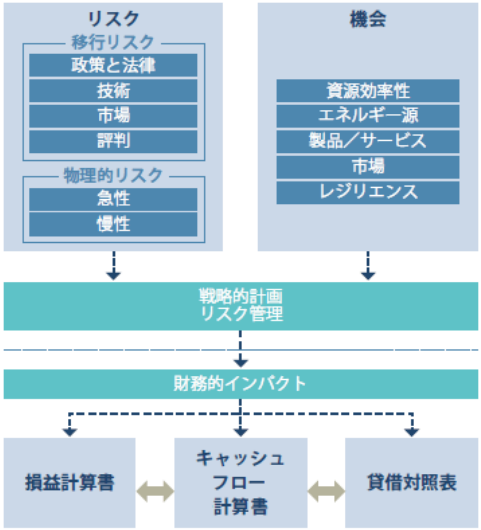
方針

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、当社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、マテリアリティ「脱炭素社会への貢献」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)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

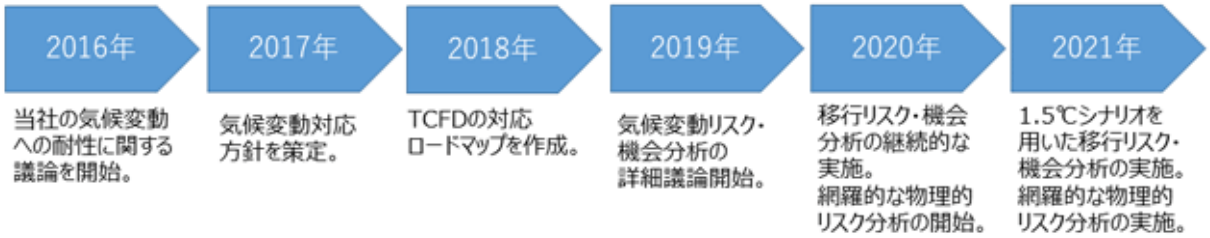
当社は、気候変動を重要な経営課題の一つとして認識しています。気候変動に係る基本方針や重要事項は、経営執行における意思決定機関である社長室会にて審議・決定するとともに、取締役会規則に基づき、定期的に（年2回程度）、取締役会に報告し、取締役会の監督が適切に図られるよう体制を整えています。

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回程度
サステナビリティ・CSR委員会 （社長室会の下部委員会）	気候変動に係る基本方針や重要事項につき討議し、 社長室会に提言	年2回程度
サステナビリティアドバイザリーコミッティー	気候変動に係る基本方針や重要事項に関する助言・提言	年2回程度
所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、 CAO、広報、サステナビリティ・ CSR））	
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、リスク・機会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・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

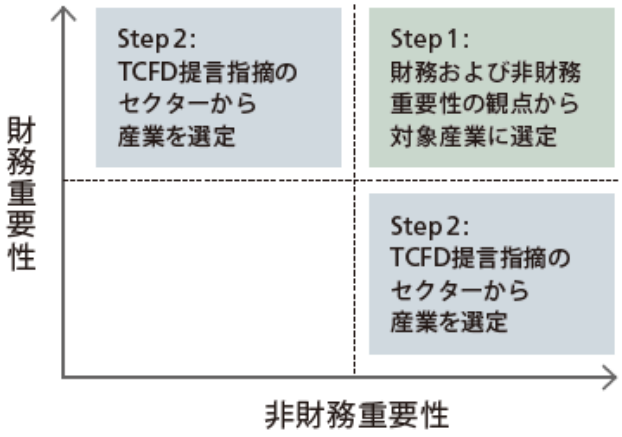
当社では、以下のプロセスにより気候変動の影響の大きい事業を抽出し、各事業のシナリオ分析を行っています。

(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）に加え、さらに低・脱炭素化が進むことを前提とした1.5℃シナリオ（Net Zero by 2050 - A Roadmap for the Global Energy Sector - 等）を本分析で活用する気候シナリオとして選定。

(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4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）。

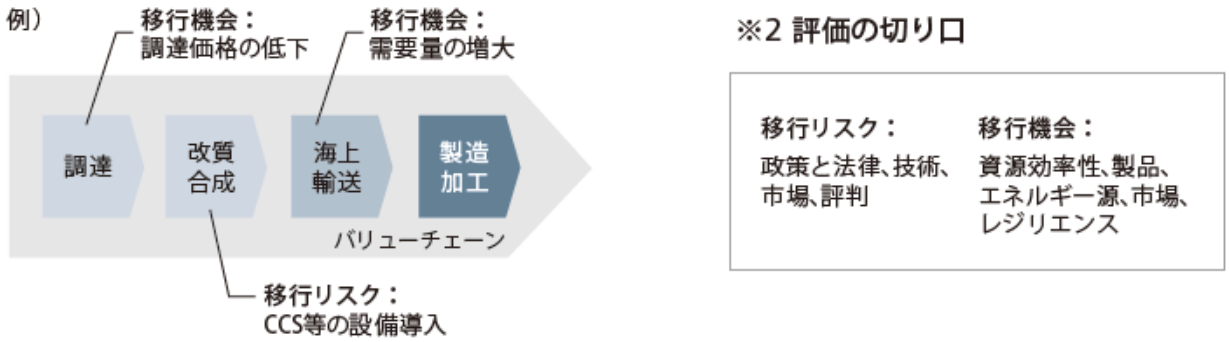


※1 TCFD提言指摘の4つのセクター

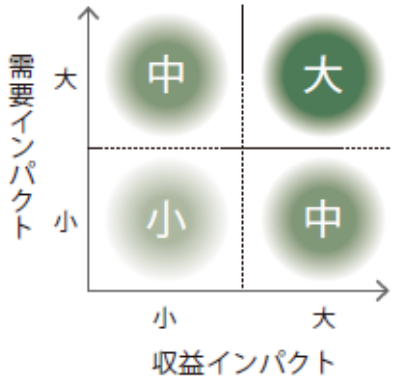
セクター	主な産業
エネルギー	石油・ガス等
運輸	自動車・航空等
素材・建築物	金属・化学品等
農業・食糧 林業製品	食品・農業等

(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℃および1.5℃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を活用して洗い出し。

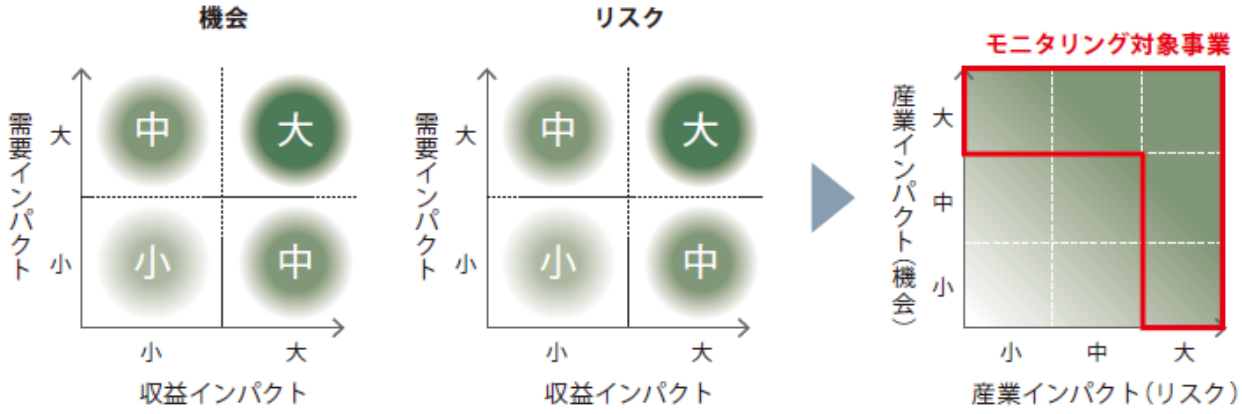


洗い出した各リスク・機会を、「需要インパクト」および「収益インパクト」に区分し、上記で整理した単位で、気候変動の影響をプロットし、大・中・小に3分類。



(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8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／LNG、自動車（乗用車・ピックアップトラック）、船舶、石油製品（国内サービスステーション）、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。

※ 2021年度に実施した1.5℃シナリオに基づく分析は、2020年度の2℃シナリオ分析においてモニタリング対象と特定された事業を中心に実施。

表の見方

対象事業名

	STEPS※1シナリオ	2℃シナリオ（SDS）※2	1.5℃シナリオ（NZE）※3
需要予測	 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※4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。	 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※4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。	 対象事業に関する1.5℃シナリオ下のグローバル需要に関し、IEA のNet Zero by 2050等にて示されている現在から2040～2050年※4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。	上記需要予測も踏まえた、1.5℃シナリオ（NZE）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。World Energy Outlook 2019、およびEnergy Technology Perspective 2020以外の文献を参照している事業については注釈にてその旨を明記。

※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。World Energy Outlook 2019、およびEnergy Technology Perspective 2020以外の文献を参照している事業については注釈にてその旨を明記。

※3 NZEシナリオ：IEAが発行するNet Zero by 2050 – A Roadmap for the Global Energy Sector – における、全世界でエネルギーセクターが2050年までにネットゼロに到達するために必要な道筋を描いたシナリオ。Net Zero by 2050以外の文献を参照している事業については注釈にてその旨を明記。

※4 2040～2050年のデータが取得できない事業については、取得可能なデータに基づき需要を判断し、注釈にてその旨を明記。

○ 発電（化石燃料）

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）	1.5℃シナリオ（NZE）
需要予測			
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。	先進国では2030年代、新興国でも2040年頃の電力セクターにおけるネットゼロ達成に伴い、化石燃料由来の発電量は大幅に減少する見込みです。また、将来的な炭素税等の規制強化・拡大による火力発電所コスト構造の大幅な変化や、CO_2排出量削減策として期待されるCCUS等の設備投資の増加が見込まれ、化石燃料由来の電力の競争力低下が想定されます。

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一層強まる中での制約・規制強化による化石燃料由来の火力発電事業の座礁資産化可能性・レピュテーションリスクの高まりを受け、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。 係る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の今後の取り組み方針を発表済みです。 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い、2050年までの当社発電事業における非化石化率100%化に向け、既存発電資産の戦略的ダイベストメントの推進と継続保有資産のゼロエミッション火力への切り替えを検討しています。

石炭火力事業取り組み方針

<石炭火力発電事業 (IPP)>

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

<石炭火力発電所建設工事請負 (EPC)>

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

○ 原料炭

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）	1.5℃シナリオ（NZE）※1
需要※2予測			
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、技術開発動向および経済性の観点から、新技術が急速に開発・普及されることは想定されておらず、引き続き高炉による鉄鋼生産が主流となる見通しです。	鉄鋼需要は堅調な増加が予測されるものの、炭素価格の導入に伴い、鉄スクラップを原料とする電炉法の割合が徐々に増え、その先にCO_2発生量の少ない新製鉄法（水素還元製鉄法等）による鉄鋼生産の商用化が予測されています。 一方、低・脱炭素シフトには時間差・地域差があり、移行期において原料炭が引き続き、主要な原料となります。2050年に向けて、先進国や中国では原料炭需要減少が見込まれますが、今後は原料炭を輸入に頼るインド等新興国向けには海上貿易量は逆に増加する見込みです。 高炉では低・脱炭素への追求が進み、CCUS技術の普及によりCO_2回収設備が高炉に付帯され、原料炭の中でも低炭素化に貢献する高品位原料炭の需要が相対的に高まることが予測されます。 また供給サイドでは、環境許認可の取得難易度上昇に伴い、新規炭鉱投資が減速することで、供給の減少が見込まれます。	インフラ基盤や基礎素材として製造業を広く支える鉄鋼需要は、2050年に2020年比で12%増加すると予測されています。鉄鋼産業はCO_2排出量削減が困難なセクターであるものの、電炉法や新製鉄法の割合が2℃シナリオより急速に増加するとともに、高炉向けのCCUSが急拡大し、一部地域では高炉法が継続する前提での2050年ネットゼロ達成を想定しています。加えて、その実現には、2℃シナリオよりも早い、2030年代から水素還元製鉄法が商用化されることが前提となります。 従って、2℃シナリオよりも2050年に向けて原料炭全体の需要減少は見込まれるものの、継続利用される高炉では、一層の効率化やCCUS付帯を行うことで低・脱炭素化を図っていく方向性であることから、低炭素化に寄与する高品位原料炭の需要は、相対的に減少幅が小さいことが想定されています。 また供給サイドでは、環境許認可の取得難易度上昇、ならびに将来の需要見通しが2℃シナリオ比で減少することから、新規炭鉱投資が一段と減速し、供給の減少が見込まれます。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
鉄鋼は代替困難な基礎素材であることから、いずれのシナリオ下においても鋼材需要は世界経済の成長に合わせて長期的に堅調に推移することが想定されています。鉄鋼産業は、低・脱炭素化の流れを受けて今後数十年にわたる移行期間に突入することが想定されますが、移行期間において当社の主要商品である高品位原料炭は、既存高炉の低炭素化に貢献することから、需要が他原料炭と比して相対的に高まる一方、供給サイドでは、開発難易度の高まりに伴い新規プロジェクトからの供給が限定的となる見通しであり、引き続き需要家に対して高品位原料炭の安定供給責任を果たし、鉄鋼産業の低炭素化へ寄与してまいります。 2℃／1.5℃シナリオ下の事業環境では、炭素価格の導入や電炉法・CO_2排出量の少ない新製鉄法による鉄鋼生産の割合が増えるとの予測や、低・脱炭素化の高まりを受けた供給制約等、需給両面で当社原料炭事業へも影響を与えるものですが、上記の通り低炭素化に向けた高品位原料炭のニーズは相対的に高まる見通しであり、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。今後も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、各国政策を含む鉄鋼業界の脱炭素化の進展ならびに、原料炭供給に影響を与える外部環境を見極め、当社原料炭資産の競争力強化に取り組みます。 また、低・脱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や、原料炭事業のパートナーであるBHP社と共同で、原料炭バリューチェーン全体での排出量削減に資する研究支援に取り組むとともに、鉄鋼産業の低・脱炭素化に資する成長分野での事業取り組みを検討しています。

※1 IEA Net Zero by 2050のデータに基づく概算値を用いて需要を判断。

※2 国内間取引および国際間（陸上・海上）取引を含む全世界の原料炭需要。

○ 天然ガス／LNG

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）	1.5℃シナリオ（NZE）
需要予測			
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※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天然ガス需要量が大幅に増加します。一方、米州・ヨーロッパ・ユーラシアの天然ガス需要は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。	全世界の天然ガス需要量／LNG貿易量は、2040年までに2018年比それぞれ46%／33%減少する見込みです。 一方、低・脱炭素社会を支えることが期待される次世代エネルギーの水素は、特に船舶、陸路輸送、重工業部門での需要が高まり、ブルー水素の原料としての天然ガスの重要性は今後さらに増すと想定されます。2050年時点の天然ガスの需要全体の約半分が水素製造に向けられ、水素需要の40%が天然ガスによって賄われる見込みです。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
当社は、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、需要増に合わせた競争力のある新規プロジェクトへの参画、新興市場での需要開拓および販売機能の強化等を通じて低・脱炭素化社会への移行期における重要なエネルギー源であるLNGの安定供給責任を果たすとともに、LNG事業の収益拡大を目指してまいります。全世界のLNG需要は、2℃シナリオ下では中長期的に増加する見通しである一方、1.5℃シナリオ下では減少する見通しですが、当社はアジアにおける需要は当面の間は底堅いと想定しており、また水素・アンモニア等の次世代エネルギー源としてのLNG需要も拡大すると見込んでいます。 当社は、2℃／1.5℃シナリオ下での当社LNG事業の競争力・収益力を左右する要素となり得る炭素税導入等の各国政策、CCUS等の技術開発に関する動向に留意しモニタリングを継続してまいります。また、並行して、LNGバリューチェーン自体のカーボンニュートラル化に資する取り組みの推進、およびブルー水素の製造・供給に向けたLNGの既存インフラ活用の可能性についての検討を進め、低・脱炭素社会への移行に伴う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。

※ LNG貿易量は2018年比2040年時点で81%増加する見通し。

○ 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）	1.5℃シナリオ（NZE）※1
需要予測			
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、自動車産業へのさら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、充電インフラ整備等の課題もあり、内燃機関車両への需要は底堅いと見込まれます。	自動車全体の需要は1.5℃シナリオ下においても2030年までは2℃シナリオとほぼ同等と見込まれます。一方、電動車両※2が新車販売台数に占める割合は2018年の2%から2040年に約80%※3まで増加する見通しです（STEPSシナリオ: 25%、2℃シナリオ：75%）。なお、新興国においても2030年半ばにはほぼ全ての新車販売が電動車両になると想定されています。 また、自家用車の保有台数や使用量を制限し公共交通機関やライドシェア等の利用を推進する具体的な政策等の、消費者の行動変化を促し、電動車両のさらなる普及に向けた政府支援等が図られると見込まれます。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
さら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等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さらに強化するとともに、ASEAN諸国に代表される新興市場を含め、一層のバリューチェーン拡大を図ります。 ASEANでは、2℃／1.5℃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、各国における環境規制を含む自動車政策の動向、流通・電力システム等の現状を考慮しつつ、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等、予てから電動車両の拡販に積極的に取り組んでいますが、今後の需要拡大をにらんで、2019年度にインドネシアにおいて、他社に先駆けてASEANでは初めてとなるPHEV車両の投入を行いました。今後もPHEVを含めた電動車両の拡販を通じて社会に貢献していきます。 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。さらに、低・脱炭素化への取り組みとして、社内他営業グループとの連携を通じ、モビリティ事業とEXを組み合わせたグリーンフリートマネジメント構想の実現を推進していく方針です。

※1 本需要予測はWEO 2020における1.5℃シナリオのデータに基づく。なお、ここでは当該データが取得可能な2030年時点での需要予測を記載。

※2 IEA Net Zero by 2050における「電動車両」は、PHEV（Plug-in Hybrid Electric Vehicles）、BEV（Battery Electric Vehicles）、FCEV（Fuel Cell Electric Vehicles）が対象。

※3 IEA Net Zero by 2050において電動車両が新車販売台数に占める、2030年と2050年時点それぞれの割合の中間値を概算として用いている。

○ 船舶

	STEPSシナリオ	2℃シナリオ（SDS）	1.5℃シナリオ（NZE）※
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（GHG）排出量を2008年比で40%改善し、2050年にはGHG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と想定されています。	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、およ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、造船業界にお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、さら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。	海運需要量はSTEPS・2℃シナリオに比べて減少するものの、2050年時点で2019年比153%増と全体的な増加傾向は不変と見込まれます。 一方、船用燃料の市場シェアは大きく変わり、2050年時点での化石燃料のシェアは2019年比80%以上減で、水素・アンモニア等の次世代燃料の占める割合が上昇すると見込まれます。船舶は耐用年数が長く次世代燃料船への切り替えには時間を要すること、および電動化の難しさ等から、海運部門は2050年にネットゼロを達成しない産業の一つとされているものの、2050年に向けて年間平均約6%の排出量減が想定されています。

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れ替え需要を生じさせる可能性がありますが、次世代燃料への切り替えと供給インフラ整備には一定の時間を要すると見込まれるため、現在当社が保有する船舶に関する入れ替え・改修コスト発生のリスクは限定的です。一方、次世代燃料への切り替え動向、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、環境・燃料規制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炭素税等の追加コストについては、荷主／オペレーターが負担するという大枠の構造に変化はなく、当社にとってのリスクは現時点では限定的とみています。また、次世代燃料として需要拡大が見込まれる水素・アンモニア等を対象とした新規事業の検討や、電気推進船・自律運航船といった先進船舶の開発・導入を通して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。

※ 取得可能なデータに基づき、需要予測は「STEPSシナリオ」および「2℃シナリオ」では2070年時点だが、「1.5℃シナリオ」では2050年時点。

○ 石油製品（国内サービスステーション）※1

	STEPSシナリオ※2	2℃シナリオ（SDS）※2	1.5℃シナリオ（NZE）※2
需要予測			
事業環境認識	新興国における石油の需要増が欧州をはじめとする先進国の電化および省エネ促進による需要減のペースを上回り、世界全体における石油需要は2040年に2018年比で約7%増加する見通しです（1億400万バレル/日）。特に、乗用車、航空、船舶用の燃料としての輸送部門における石油需要の増加が顕著であり、発電部門における需要減を相殺すると見込まれています。	STEPSシナリオ比で特に輸送部門における石油の需要減が顕著であり、新興国における需要も2030年をピークに減少に転じ、世界全体としては2040年に2018年比で約32%需要が減少する見込みです（6,600万バレル/日）。	電化率のさらなる向上を主要因として、石油需要は2040年に2018年比で約56%の減少が見込まれます（4,300万バレル/日）。 石油由来の燃料を使用する内燃機関車両が新車販売台数に占める割合は、2040年には約20%※3にまで減少する見込みです（STEPSシナリオ: 75%、2℃シナリオ: 25%）。 石油需要の大幅な減少により石油価格の低下が見込まれるため、OPECをはじめとする特定の低コスト生産者の市場シェアが拡大すると見込まれます。これに対し、石油価格の下落に伴う石油需要回復を回避するための政策・規制が必要であるとされています。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
長年にわたり社会基盤を支える石油製品の供給事業に携わってきた当事者として、引き続き各種燃料・原料の安定供給責任を全うしつつ、今後は全国に有する顧客基盤と保有資産をプラットフォームとする次世代エネルギー・サービスステーション事業への転換に取り組んでまいります。 中長期的には国内石油製品需要の漸減が見込まれていますが、短期的には国内サービスステーション事業の競争力を適時強化しつつ最適化していくとともに、物流需要の増加に伴う貨物車向け軽油販売を基軸としたフリートステーション事業の拡充に取り組みながら、最適な事業ポートフォリオを追求してまいります。さらに中長期的には、水素を含む次世代エネルギーの供給拠点の構築に加えて、デジタル技術を活用した車両メンテナンス事業や物流拠点の機能複合化・高度化を通じた次世代ネットワーク事業に取り組んでまいります。

※1 「事業環境認識を踏まえた方針・取り組み」については、当社にとって重要性の高い「国内サービスステーション事業」を対象としている。

※2 「STEPSシナリオ」および「2℃シナリオ」はIEA World Energy Outlook 2020のデータに、「1.5℃シナリオ」はIEA Net Zero by 2050のデータに基づく。

※3 IEA Net Zero by 2050において内燃機関車両が新車販売台数に占める、2030年と2050年時点それぞれの割合の中間値を概算として用いている。

○ 発電（再生可能エネルギー）

	2℃シナリオ（SDS）	1.5℃シナリオ（NZE）
需要予測		
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。	1.5℃シナリオ下では、電化のさらなる普及を前提とするため、全世界における電力需要は2040年に向け約2倍に増加しますが、このうちの約85%が再生可能エネルギー由来の電力によって賄われる見込みです。特に太陽光と風力発電の導入拡大が顕著であり、2019年時点と比較しそれぞれ約18倍／10倍の追加発電容量が必要となります。これは、直近3年間平均の約5倍規模の太陽光・風力の追加発電容量が2020年以降毎年求められることを意味しており、実現に向けて大規模投資の継続が不可欠となります。 また、気象条件で発電量が変化し、分散型電源としての側面が強い再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、電力需給システムの柔軟性向上に資する送電容量の拡大、蓄電池の利活用やデマンドレスポンス等のさらなる事業機会の増加が想定されます。 なお、あらゆる分野で急激な電化が進むため、電力需給システムのセキュリティ強化・確保に向けた政策・規制の重要性がさらに増すと見込まれます。

事業環境認識を踏まえた方針・取り組み
2℃／1.5℃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・風力）の導入増加、及び電力事業構造の変化（VRE※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）を活用したエネルギーマネジメントサービスが普及する見通しです。再生可能エネルギーの導入や蓄電池の普及、およびこれに伴う電力供給システムの分散化傾向は、政策・規制、技術革新等の状況により、国・地域による差異があり、発現するタイミングが大きく異なる可能性があります。当社は国や地域ごとの特徴を踏まえながら、発電事業による供給側と小売事業等による需要側の発販一体推進により電力バリューチェーン全体の事業価値向上に取り組むとともに、ポートフォリオの最適化を図り、「2030年度までに再生可能エネルギー発電容量を2019年度比倍増（3.3GW→6.6GW）」を目指します。さらに、再生可能エネルギー普及拡大と共に必要性が高まるエネルギーマネジメント事業やバーチャルパワープラント（VPP）事業等も推進していきます。 こうした方針に基づき、当社は日本、米国、欧州を中心に洋上風力発電事業および分散電源事業の開発に積極的に取り組んでおります。

※ 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）。

○ 銅

	2℃シナリオ（SDS）※1	1.5℃シナリオ（NZE）※2
需要予測		
事業環境認識	2℃シナリオ下においては、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見込まれます。EVは従来のガソリン車に比べ導電性の高い銅をより多く使用すること、また電化の加速に不可欠な発電量の増加とそれに伴う送配電網の整備により、銅需要は2040年時点で2020年比40% の需要増が見込まれます（STEPSシナリオ: 32%増）。 一方で、供給面では、鉱山での拡張・新規開発の難易度は高いため、将来的には銅需給のタイト化が見込まれます。	1.5℃シナリオにおいては一層のCO_2排出削減が求められることから、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より加速します。これに伴い銅需要は、2℃シナリオよりも更に一段と増加することが想定され、2040年時点で2020年比約6割の需要増が見込まれます。 拡張・新規開発の難度の高い鉱山・プロジェクトが多い中、2℃シナリオ以上に銅需要が急拡大するため、銅需給はさらなる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
2℃／1.5℃いずれのシナリオにおいても、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とそれに伴う送配電網の整備等により、銅需要は堅調に増加が見込まれる中、新規案件開発難易度の高まりから銅需給はタイト化すると見込まれます。 現在、当社はチリ・ペルーにて銅鉱山事業に参画し、20万～25万トン／年の持ち分生産量を保持していますが、2022年度は現在開発中のケジャベコの生産開始を予定しており、持ち分生産量は12万トン増の30万トン／年台になる見込みです。今後も銅事業を原料炭と並ぶ金属資源ビジネスの中核と位置付け、既存資産の価値向上に努めるととも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。 また、環境負荷軽減施策として、当社投資先の銅鉱山においても、操業に使用する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ると同時に、資源の有効活用のために銅資源の回収率向上につながる新技術の動向についても注視していきます。

※1 2℃シナリオにおける需要は、IEA The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitionsのデータに基づく。

※2 1.5℃シナリオにおける需要は、IEA The Role of Critical Minerals in Clean Energy TransitionsおよびIEA Net Zero by 2050のデータを用いた概算値を以て判断したもの。

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8つのモニタリング対象事業(リスクサイド・機会サイド)については、ポートフォリオの最適化を図るべく、各営業グループによる事業戦略策定時に1.5℃シナリオを低・脱炭素シナリオとして考慮の上、各事業での移行リスク・機会分析の結果を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（冠水、渇水、気温上昇等）による影響を受ける可能性があります。物理的リスクによる当社グループの事業への影響を網羅的に把握するため、以下の分析を行っています。

1）プロセス

当社は、世界中の事業会社を通じ、広範囲にわたり多様な資産を保有しています。当社グループが保有する資産のうち、気候変動による物理的リスクの影響を最も受ける可能性のある資産を特定するため、以下のプロセスを通じて体系的に分析を行っています。



Phase 0：重要資産の特定

当社事業にとっての重要な資産を特定するため、まず総利益や総資産等の指標を用いて当社にとって財務的影響の大きい子会社／関連会社を特定。ここで特定された子会社／関連会社にて、同社にとって事業上重要な資産を選定。

Phase 1：スクリーニング

外部コンサルタントを起用し、Phase 2にて詳細分析を実施すべきリスクの高い資産を特定するために、Phase 0で特定された子会社／関連会社38社が保有する13ヶ国に所在する74の資産を対象として、過去のデータおよび気候モデルによる将来予測を用いて2030年※までに各資産が晒される各ハザードの深刻度を点数化し、スクリーニングを実施。

※ 沿岸の洪水に関しては、2050年までの海面上昇を勘案。

＜対象資産の所在地＞



＜ハザードの種類＞

- 沿岸の洪水（暴風雨、海面上昇）
- 河川の洪水・大雨による冠水
- 森林火災
- 気温上昇
- サイクロン
- 渇水

＜気候シナリオ＞

気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の定めるRepresentative Concentration Pathway (RCP) 8.5シナリオ

＜時間軸＞

2030年

＜Phase 1 評価基準＞

各ハザードの深刻度を点数化し、資産ごとの総合点に応じてリスクを高・中・小で評価。

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

Phase 2：詳細分析

Phase 1のスクリーニングの結果、総合点が高く、物理的リスクによる影響を受ける可能性が高いと判断された、8ヵ国に所在する18の資産を対象に、過去のデータ、気候モデルによる将来予測、および過去のハザードによる損害実績等の情報を用いて、2080年までの各資産が晒される可能性のある各ハザードの詳細分析を実施。

＜気候シナリオ＞

IPCCが定めるRCP 8.5シナリオ及およびRCP 4.5シナリオ

＜時間軸＞

2030年、2050年、2080年

＜Phase 2 評価基準＞

ハザードごとの発生可能性、発生した場合に資産に与える影響の重大性、およびハザードによって資産が影響を受ける可能性を加味し、各ハザードに対する対策の優先度を5 段階評価（赤、オレンジ、黄色、緑、グレー）で判定。

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

Phase 3：対応方針の確認

Phase 2分析の結果、分析対象ハザードのいずれかにおいてリスク評価が赤となった資産について、当該ハザードに対する現場での取り組みおよび今後の対応方針の確認を実施。

2）分析結果

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

原料炭事業

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

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

銅事業

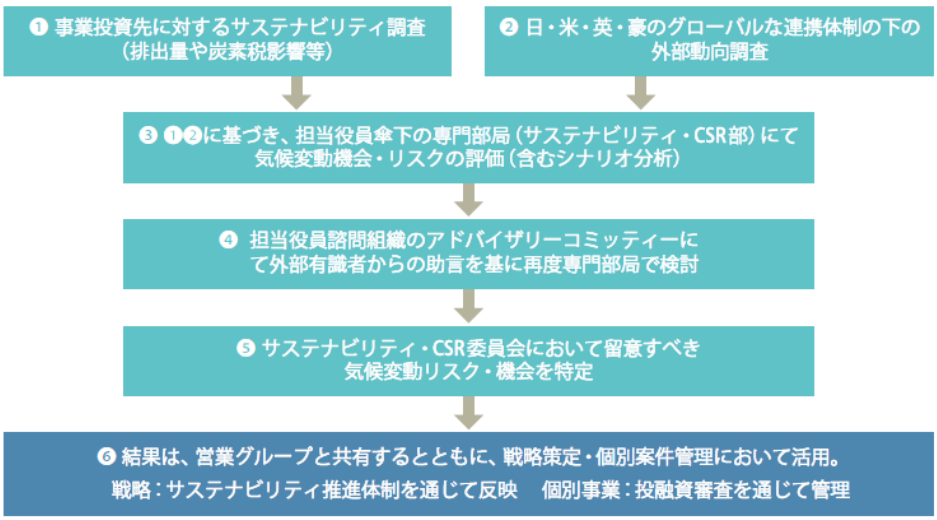
分析対象資産	Anglo American Sur, S.A. が保有する銅鉱山
所在地	チリ
ハザードの種類	渇水
現状の対策	操業に必要な水の大半は鉱山内で再利用しているが、蒸発等で失う一定量については外部からの取水が必要となる。渇水が起きると十分な取水ができなくなり操業への影響が出る可能性があることから、第三者からの産業排水や処理済下水の調達を増加させることで耐性を高めている。
今後の対応方針	現状の対策に加え、水の外部調達手段の多様化を検討中。また、鉱山内の水リサイクル率のさらなる向上に繋がり得る新技術についても検討している。

3）事業戦略への織り込み

上記分析により、特に気候変動による影響を受ける可能性の高い当社グループ資産を特定し、当該資産について優先的に対応策を講じ事業戦略に織り込んでいくことが可能となります。

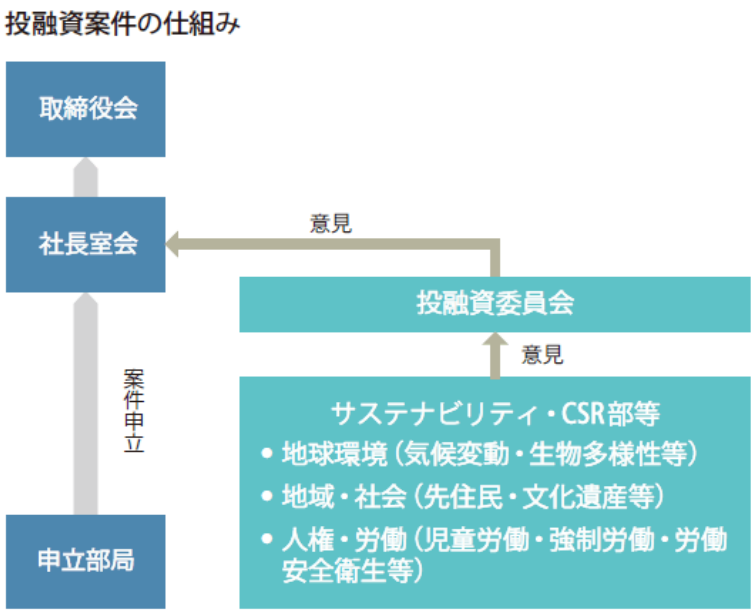
リスク管理

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。



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。

当社における人権・環境デューデリジェンス

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（GHG）排出量の削減目標

■ **2050年GHG排出ネットゼロを前提とし、新たな2030年度中間目標と具体的な削減計画を策定。**

■ **火力資産のダイベストメントを中心としたポートフォリオ入替などにより、2030年度までに排出量の半減を目指す。**

当社は、収益基盤としても重要性の高い関連会社のGHG排出量を含む削減目標とすることが適切と考え、本目標の前提となるGHG排出量の算定には、関連会社分のGHG排出量も対象に含む出資比率基準を採用しています。目標①に対する2021年度末時点における進捗状況は以下の通りです。（実績詳細はパフォーマンスデータご参照。 ）



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

※2 769万トンは出資比率基準での子会社のScope 1・2排出量。仮に支配力基準を採用した場合は832万トンに相当。詳細はパフォーマンスデータをご参照。

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

目標②：非化石比率

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

目標③：再生可能エネルギー

2031年3月期までに再生可能エネルギー発電容量2020年3月期比倍増を目指す。

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・脱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、さまざまな分野で事業を通じた低・脱炭素化を推進しています。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、およ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つなげていきたいと考えています。

参照 「カーボンニュートラル社会へのロードマップ ～EX・DX一体推進による未来創造～」

再生可能エネルギー

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ことが見込まれています。

2030年度までに再生可能エネルギー発電容量を2019年度比倍増（3.3GW→6.6GW）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

（2022年3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	30.0
メキシコ	Eolica del Sur	風力	19.8
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	ENECO保有再エネ案件	太陽光	136.8
		風力	
		洋上風力	
		バイオマス	
英国	Moray Firth	洋上風力	15.9
ヨルダン	Shams Ma'an	太陽光	1.8
フィリピン	NLREC	風力	2.2
インドネシア	Star Energy	地熱	7.9
タイ他	EGCO保有再エネ案件	太陽光	6.5
		風力	
		地熱	
		水力	
		バイオマス	
タイ	Impact Solar Group(ISL/ISGT)	太陽光	1.4
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	3.6
日本	長崎田手原ソーラー	太陽光	0.6
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	1.7
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
日本	MCKBエネルギーサービス	太陽光	1.2

○ 再生可能エネルギー普及に向けた欧州での取り組み（Eneco社）

オランダ総合エネルギー事業会社であるEneco社は、オランダ、ベルギー、ドイツの3ヵ国を中心に、再生可能エネルギー（以下「再エネ」）を中核とした発電事業、電力・ガストレーディング事業、電力・ガス小売事業、地域熱供給事業を展開しており、オランダ第3位の強固な顧客基盤と共に、約170万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、自社の活動によるCO_2排出(Scope1/2)のみならず法人・一般家庭向けの電力・ガス・熱の小売りを含めたバリューチェーン(Scope3)を対象に2035年までのカーボンニュートラル実現を目指す「One Planet Plan」を発表。国内外から気候変動対策に積極的に取り組む企業として認められています。

当社と同社は、3件の欧州洋上風力発電事業（123万kW）およ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まいりました。当社は、同社の技術力・ノウハウを活用し、欧州外でも再エネ開発をさらに加速させ、経済価値、社会価値、環境価値の三価値同時実現による持続可能な社会構築への貢献を目指します。また、同社の顧客基盤と当社の持つさまざまな商材・サービスを組み合わせることで、同社顧客向けのエネルギーマネジメント関連の新サービスを充実させ、「中期経営戦略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共に、再エネ開発およびデジタル技術を活用した顧客重視のサービスを展開する先進的な総合エネルギー事業会社である同社の成長を通じ、人々の生活インフラを支えることで、低・脱炭素化社会への移行や地球環境保全といった社会課題の解決に貢献することを目指します。



○ 日本初のアマゾン向け再生可能エネルギーを活用した長期売電契約

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

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



○ 道南地域における水力発電所アライアンス事業

当社は、北海道電力(株)と道南水力発電合同会社（本社：北海道函館市、以下「道南水力発電」）を2021年11月に設立し、北海道道南地域において、水力発電所アライアンス事業を実施することを合意しました。本事業は、道南地域に位置する同社所有の七飯発電所、磯谷川第一発電所、磯谷川第二発電所および 相沼内発電所の 4 発電所に、同社の子会社であるほくでんエコエナジー株式会社が所有する大野発電所を加えた計5発電所のリプレースおよびリプレース後の発電事業を、道南水力発電が実施するものです。同社がこれまで培ってきた水力発電事業の知見に、当社の国内外における再生可能エネルギー発電事業の知見を組み合わせることで、より効率的なリプレースおよび長期安定的な事業運営が可能となります。今後、道南水力発電は、順次5発電所のリプレースを進め、発電事業を開始していきます。



○ 国内最大級オフサイト PPA による再エネをローソン店舗へ供給

当社は、(株)ローソン（以下、ローソン）と、ローソン店舗への再生可能エネルギー（以下、再エネ）供給に関する協業について合意いたしました（協業事項は以下の通り）。本件を通じてローソンに供給される再エネは、オフサイト PPA※としては国内最大級となる新設の太陽光発電設備によるものであり、世の中の再エネ増加に貢献するアディショナリティ（追加性）のある取り組みとなります。

※ 遠隔地に再生可能エネルギー発電所を建設し、送配電ネットワークを経由して同発電所からの再エネ電力を長期間供給する売電契約。

【協業事項】

- ローソンは、約 3,600 店舗（関東甲信地区、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、の一部の店舗）に再エネを導入する。
- 三菱商事は、新設する太陽光発電設備の建設を(株)ウエストホールディングスに委託し、同設備からの再エネをローソン店舗向けに供給する。
- 太陽光発電設備の規模は約 45MW の見込み（発電量としては、一般家庭の約9,000世帯分の電力使用量に相当）。
- 2022 年 4 月からの供給開始を目標とする。
- 今後はその他エリアへも拡大することで、合計約 8,200 店舗への導入も検討する。



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線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

（2021年9月末時点）

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



○ 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。

（2021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13カ国で事業を展開、顧客は約34万世帯。
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。



電動車両（EV・PHEV）／電池

現在、世界のCO_2の排出量は運輸部門が2割ほどを占めるといわれており、自動車産業においてもCO_2削減および脱化石燃料化は大きな課題となっています。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、PHEV含めた電動車両の普及を通じて低・脱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、電力会社をはじめ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排出削減等の環境対策への関心が高まっており、今後もPHEVを含めた電動車両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社※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等、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。

※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社：インドネシアで自動車販売事業を営む当社関連会社。



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エナジーソリューションズ(株)※1（以下、MCES）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。MCES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）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、電動車両をより低炭素・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)リチウムエナジージャパン※2製）を活用した最大約1MWh容量の蓄電システムを、当社とMCES共同で構築・実証しており、電動車両の普及に伴い、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 三菱商事エナジーソリューションズ(株)：発電事業を営む当社100%子会社。

※2 (株)リチウムエナジージャパン：当社、三菱自動車、(株)GSユアサによる合弁会社。



○ 電池関連事業

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。

蓄電池の車載用途ならびに産業用途の需要拡大を踏まえて、蓄電事業や電池関連事業の展開を目指しています。

（2021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）



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、さらに環境負荷が低い再生可能エネルギー由来の水素・アンモニア製造や光触媒技術を活用した水素製造についても同時に検証を進めていきます。

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

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

インドネシアにおけるクリーン燃料アンモニア生産のためのCCS共同調査

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

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

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

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

水素

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

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

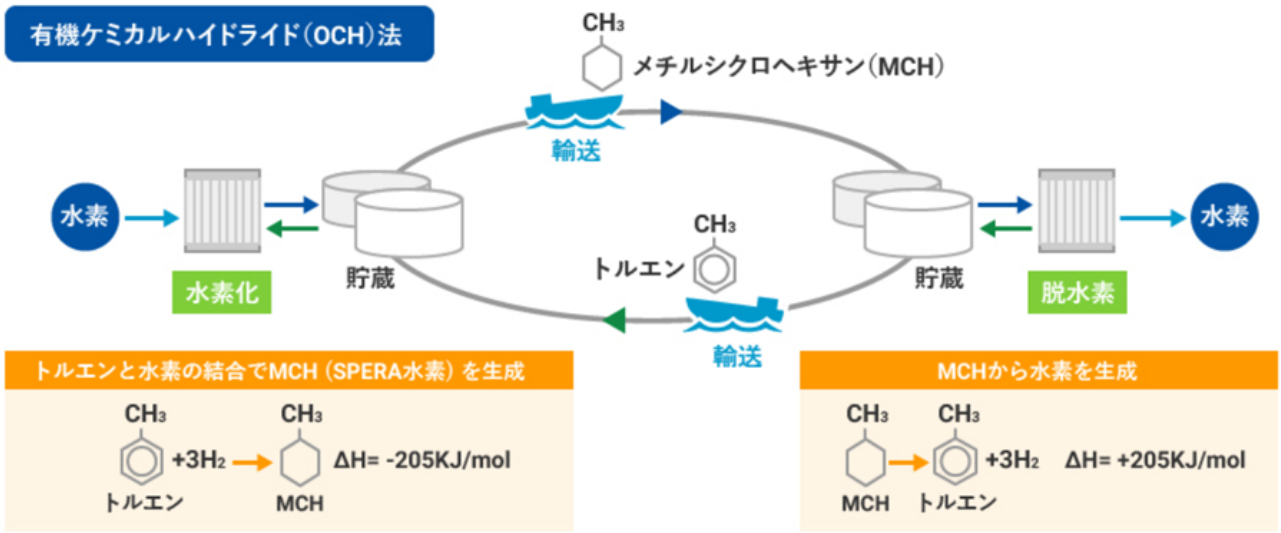
国際間水素エネルギーサプライチェーン実現に向けた取り組み

2020年3月、当社はシンガポール政府関係者の同席の下、同国の民間5社（City Energy社（旧 City Gas社）、Jurong Port社、PSA Corporation Limited社、Sembcorp Industries社、Singapore LNG Corporation社）および千代田化工建設(株)（以下、「千代田化工」）と、シンガポール共和国の持続可能な水素経済の実現に向けた相互協力について覚書を締結しました。また、2021年7月にはオランダにおいて、同国のロッテルダム港湾公社、クーレターミナル社、および千代田化工とロッテルダム港への水素輸入による国際間サプライチェーン構築に関する共同調査を実施すべく、4社間で覚書を締結いたしました。さらには2021年10月にSembcorp社とシンガポール共和国における水素バリューチェーン事業の実現に向けた戦略的な提携についての覚書を締結しました。

こうした取り組みを推進する上で、千代田化工の水素貯蔵・輸送技術（SPERA水素®[※2]）が重要な役割を果たすことが期待されており、本技術の導入および関連する事業機会に高い関心を持った上記企業他と共に、さらなる水素コスト削減に向けた協議・検討及び水素エネルギーサプライチェーン実現に向けた具体的な準備を進めています。

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

千代田化工のSPERA水素®システム



カナダ アルバータ州における水素製造に向けた覚書

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

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)およびCCU（Carbon Capture and Utilization）（以下あわせて「CCUS」）が果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、2℃目標達成のためには、2050年に排出されるCO_2のうちの約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、建築材料等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、実証に向けてさらなる研究開発が必要な燃料・化学素材分野（ジェット燃料や化学繊維等）を中長期的な取り組みとして、国内外のさまざまな企業・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)を通じて実証事業に参画する等、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、技術成熟度が高くすでに商業化されている事例もある建築材料分野に取り組んでいます。建築材料には、生コンクリート、プレキャストコンクリート（コンクリートブロック製品）、骨材（コンクリート原料）等、さまざまな商材があり、それぞれに適したCO_2削減手法が必要となるため、さまざまな技術・企業との協業を組み合わせて各商材にアプローチし、CO_2削減の最大化を目指しています（グリーンコンクリート構想）。

SUICOM

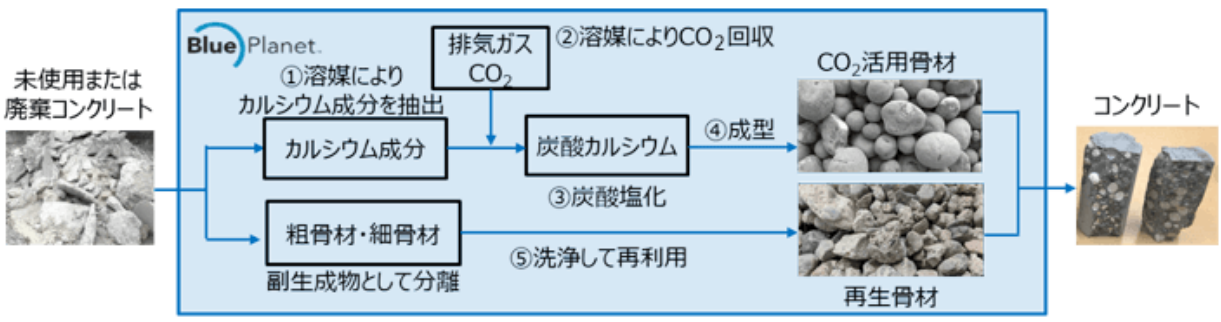
CO_2-SUICOMは、コンクリート製造時のCO_2排出量を実質ゼロ以下にすることを世界で初めて実現した商業化済みのコンクリートブロック製造技術です。コンクリートの原料であるセメントの製造工程におけるCO_2削減と、コンクリートへのCO_2吸着によりCO_2排出量が実質ゼロ以下を達成します。国内ではすでに東京外環道の工事や舗装道路等での使用実績があり、海外における事業化も進めています。中国電力(株)・鹿島建設(株)・デンカ(株)・ランデス(株)の4社が技術を担当し、当社は主に海外における事業化を担当しています。また、鹿島建設・中国電力・当社の3社でNEDO※の公募委託事業「カーボンリサイクル・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または廃棄コンクリート等の産業廃棄物にCO_2を固着させ、コンクリート原料である骨材の製造技術を有する米国のスタートアップ企業です。同社のCO_2活用骨材は、すでに米国サンフランシスコ国際空港の改装工事で使用された実績もあり、CO_2と未使用・廃棄コンクリートの業界課題を解決しています。当社は同社への資金提供を行うとともに、同社のCO_2有効活用技術の事業化に向けた協業契約を締結しており、国内外の事業化を担当しています。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に資本参画するとともに、同社技術の事業拡大に向けて業務提携しています。CarbonCureのカーボンリサイクル技術は、生コンクリート製造時にCO_2を固定化・有効利用することでセメント使用量を削減し、CO_2を削減するものです。また、強度や信頼性は従来のコンクリートと変わらず、北米を中心にすでに広く商業利用されています。

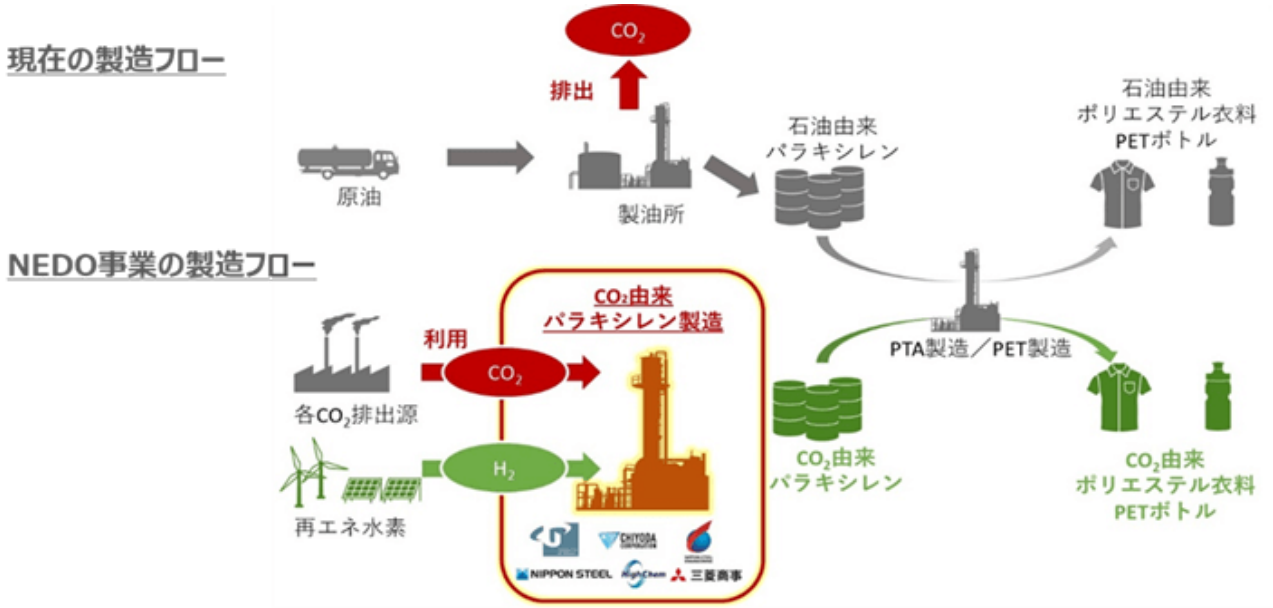


CO_2の回収から建材として活用されるまでのプロセス概要

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

○ 燃料・化学素材分野の取り組み

当社は、CCUSの中長期的な取り組み分野として、さらなる研究開発が必要な燃料・化学素材分野に取り組んでいます。具体的には、国立大学法人富山大学、千代田化工建設(株)、日鉄エンジニアリング(株)、日本製鉄(株)、ハイケム(株)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1社としてグローバルネットワークを活用した事業性の検証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きれないポリエステル需要をCO_2から製造した循環型パラキシレンで石油由来の既存のパラキシレンを代替することを目指します。



インドネシア タングーLNG プロジェクトにおけるCCUS 事業

当社はオペレーターであるbp社と推進するインドネシア西パプア州のタングーLNGプロジェクトにおいて、同プロジェクトに携わる企業連合の1社としてCCUS事業を含む開発計画を進めています。本開発計画には、新規ガス田開発（ウバダリガス田）の他、生産中のヴォルワタガス田におけるCCUS技術の適用によるCO_2排出量の削減および天然ガスの生産効率向上・増産事業が含まれており、2021年にインドネシア石油ガス上流事業監督執行機関であるSKK Migasの承認を得ています。本CCUS事業では、天然ガスの生産に伴い排出されるCO_2を累計で約2,500万トン回収し、ヴォルワタガス田に再圧入・貯留することで、CO_2の排出削減と同時に天然ガスの生産効率向上・増産を図ります（CO_2-EGR※）。この結果、同プロジェクト全体のCO_2排出量が約半分に削減されることとなります。2022年半ば以降に基本設計（FEED）を開始し、最終投資決定を前提として、2026年から天然ガスの生産とCCUS事業を開始する予定です。

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



案件地図



液化プラント既存第2系列および建設工事中の第3系列、LNGタンク、桟橋等

CCS

苫小牧において実証事業を行っている日本CCS調査(株)に参画し（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および排出された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。

カーボンクレジット

○ CCUS 等由来のカーボンクレジット開発・販売事業に係る South Pole 社との協業

世界最大手のカーボンクレジット開発・販売会社であるスイスの South Pole 社と、CCUS等に由来するカーボンクレジットの開発から販売までを手掛ける事業の検討を共同で進めています。
パリ協定で定められた目標を達成し、地球温暖化を 1.5℃以内に抑えるためには、CCUS 等のネガティブエミッション技術の導入が重要とされており、本技術普及への期待が高まっていますが、その大規模な社会実装に向けては、技術革新とコスト低減が課題となっています。本事業は、これらの課題を解決すべく、本技術を対象としたカーボンクレジット開発・販売を行い、クレジット供給者となる本技術の事業者へクレジット販売による新たな収益源を提供し、クレジット需要家へ当該クレジット購入機会を提供することを目指しています。

本事業（Next Generation Carbon Removal Purchase Facility）の概要



*ストラクチャー詳細は今後South Pole社や買手候補と共に検討予定

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

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

原生林再生手法のイメージ図



過放牧の影響等により
原生林が消失

牧畜プロセスを変えることで
原生林が再生される

その他の低・脱炭素化事業（グリーン物流、グリーンビルディング等）

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

○ 「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)、出光興産(株)（トレードネーム：出光昭和シェル）、(株)エクセノヤマミズ、(株)商船三井、東京海上日動火災保険(株)、東京電力エナジーパートナー(株)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、普及に向けたさまざま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)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検討していきます。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の構築を目指しています。

「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月に竣工しました※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)、(株)エクセノヤマミズ、(株)商船三井、当社の4社が共同出資により立ち上げた(株)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)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)（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、かつ、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)の大型LNGトラックを用いて、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)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まいります。

日本においては、大型LNGトラックは未だ黎明期であり、大型トラック（約50万台）の大半が軽油を燃料としている中、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㎞以上の長距離走行と積載量の確保が可能となり、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を使用や、LNGトラック走行時の燃料への液化バイオメタンの配合を行い、CO_2のさらなる削減策についても検討してまいります。

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等の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り組みの一つであり、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のある大型LNGトラックを含む自動車用LNG供給の全国展開を構想しています。

※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等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、当社子会社の㈱ローソンとの協業により、2019年4月から同社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、さらに生活者の皆様により便利に活用頂けるよう駅やマンションロビー等にもスマリボックスの設置を拡大しています。

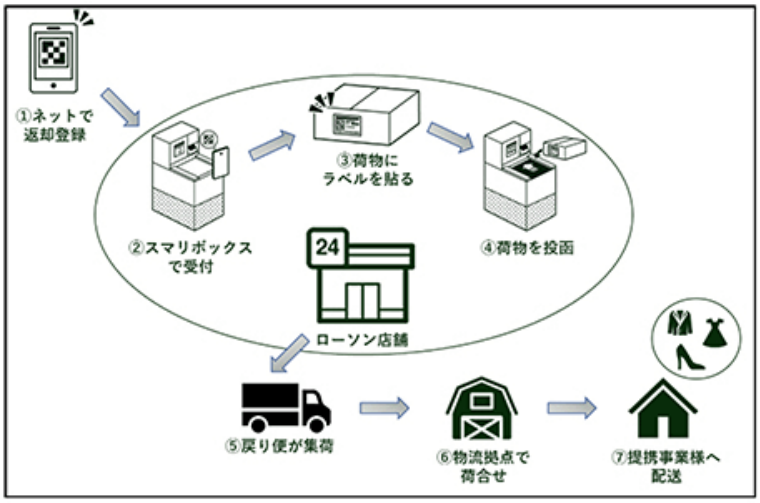
スマリの主な展開場所である同社は、全国に約14,500店舗あり、毎日、専用配送センターから約7～8回商品が納品されています。スマリは、納品を終えたドライバーがスマリボックスから荷物を回収し、トラックの余積スペースで配送する取り組みで、既存物流網の戻り便を使用することで新たな温室効果ガスの排出を抑える環境配慮型ビジネスモデルとなっています。既存の物流網を活用するため、新たな人員の手配の必要もありません。また、スマリボックスの利用のみで返品作業が完了する仕組みのため、店舗にとっては、返品に伴うレジ作業時間の削減が期待できます。利用者にとっては、宅配便の返品伝票への記入や店舗でのレジ待ちの手間が省け、簡単にわずか数十秒で発送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。
さらに、非対面受付であることから、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570万t（2019年）と試算されており、その食品廃棄規模はWFP※の世界食糧援助量（2020年）の約1.4倍に相当します。また、日本における食品ロスのうち、食品の流通・生産の過程にて廃棄される事業系食品ロスは全体の約54%を占めており、食品流通業界として解決すべき重要な課題として認識されています。

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



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つなげることで、「必要なモノを、必要なだけ仕入れる」ことが可能になり、食品卸における食品ロスの削減に貢献することができます。実証実験においては、従来の人手による発注業務と比較し、欠品率を低減させながら、在庫量を約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ともに、食品メーカーや食品小売向けへのソリューション提供を通じて、食品流通バリューチェーン全体における、流通の最適化および食品ロスの削減を目指します。

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

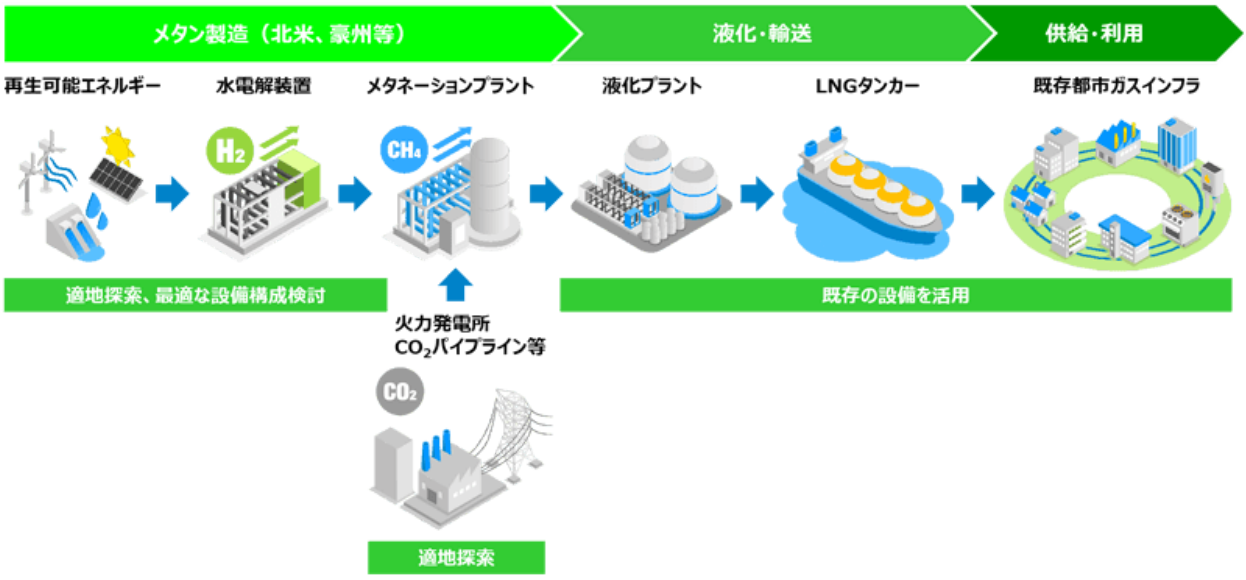
○ 排出量削減に向けた取り組みを効果的に実行・管理するためのデジタルプラットフォーム

当社関連会社のOlam社では、企業活動に伴う温室効果ガスの排出量を算出・測定し、**排出量削減に向けた取り組みを効果的に実行・管理するための**デジタルプラットフォーム"GreenPass"を2021年11月に発表しました。AIを基盤としたスマートシステムを通じて排出量を迅速かつ正確に算出し、潜在的なホットスポットを特定する等、デジタル化を通じた効率性の向上が特徴の一つとして挙げられ、同社の生業である食品原料・基礎食料・生活必需品事業以外の業界・業種への拡大も視野に入れています。一例として、シンガポールにおいては金融庁の"Project Greenprint"と連携の上、金融業界におけるサステナビリティエコシステムの構築に向けた取り組みを開始しています。

○ 合成メタンのサプライチェーン構築に向けた北米、豪州等における事業可能性調査の開始

当社と東京ガス(株)は、再生可能エネルギー由来のグリーン水素とCO_2から合成メタンを製造（メタネーション）し、既存のLNG液化・輸送設備を活用して日本に供給するサプライチェーンの構築について、事業可能性を共同で調査することに2021年11月に合意しました。 本調査では、同社の水素・メタネーションに関する技術、LNGバリューチェーンの構築に取り組んできた知見と、当社の海外LNGプロジェクトや再生可能エネルギー等のエネルギービジネスでの知見をかけ合わせ、最適な設備構成、サプライチェーン構築を検討します。具体的には、北米、豪州等を中心に、再生可能エネルギーやCO_2の調達、水素や合成メタンの製造、液化・輸送までのサプライチェーン全体の課題を洗い出し、適地選定及および低コスト化調査を行います。将来的には、選定した適地における実証試験、日本への合成メタンの導入を視野に取り組んでいきます。

今後検討を進める合成メタンのサプライチェーン



○ 低・脱炭素に取り組むスタートアップ企業の支援・育成プログラム

当社は、日本郵船(株)と共同で、スタートアップ企業を世界中から発掘・支援するアクセラレーターを起用して、低・脱炭素社会の実現に資するスタートアップ企業の支援・育成プログラムを開始しました。起用したのは欧州最大規模のアクセラレーターの豪州拠点 Startupbootcamp Australia 社（スタートアップブートキャンプ オーストラリア社）であり、エネルギー分野に特化したプログラムの運営経験および支援実績が豊富です。同社と共に、低・脱炭素関連の新技術やビジネスアイディアを持つ、将来有望なスタートアップ企業の発掘を行っています。

○ 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(株)（MCUBSR）

当社子会社のMCUBSR社は、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リアルエステイト評価においては、日本都市ファンド投資法人（JMF）は、2021年評価時点においてGRESBレーティング最高位の「5スター」を、産業ファンド投資法人（IIF）は、「4スター」を取得しています。また、ESG情報開示の充実度を測るGRESB開示評価においては、ESG情報開示の取り組みが高く評価され、最上位の「Aレベル」をJMFが5年連続、IIFが4年連続で取得しました。また、JMFはCDP気候変動プログラムにも、J-REITとして2016年に初参加し、2021年はスコアA-（リーダーシップレベル）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等を取得しています。

さらに、2019年12月には、JMF保有物件が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）より認定されております。

同社では、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、JMFでは環境認証物件比率75%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。

※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、リサイクル性能等環境負荷低減の側面に加え、景観への配慮等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)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同社が行うものです。

※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さまざま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およ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スマートウェルネスオフィス認証
CASBEEスマート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、取り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。

○ 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(株)（DREAM）

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

物流施設を中心に国内トップクラスの資産規模を有するDREAMプライベートリート投資法人（DPR）は、2021年GRESBのリアルエステイト評価にて、「グリーンスター」を4年連続、「4 スター」を3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2年連続で選出されています。

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物件がCASBEE不動産評価認証、DBJ Green Building認証、BELS評価 、東京都中小低炭素モデルビル※5等を取得しています。

同社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まいります。

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

三菱商事・ユービーエス・リアルティ(株) グリーンビルディング（2021年12月末時点）

日本都市ファンド投資法人

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2015年、2016年、2017年、2018年、2019年 2020年、2021年
CDP気候変動プログラム	B-	2016年、2017年、2018年、2019年、2020年
	A-	2021年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）※1	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	72,737.91	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
	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
	イオンモール鶴見緑地	Sランク	138,538.63	29,902
	イオンモール伊丹	Sランク	144,723.12	21,488
	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	12,670.93	11,300
	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
	ジャイル	Sランク	8,578.85	22,712
	京都ファミリー	Sランク	44,292.44	5,340
	JMFビル横浜馬車道	Sランク	41,154.75	23,900
	JMFビル横浜01	Sランク	21,054.60	8,260
	ツイン21	Sランク	146,034.98	59,800
	河原町オーパ	Aランク	18,595.69	18,500
	川崎ルフロン	Aランク	94,524.01	30,000
	JMFビル渋谷03	Aランク	6,565.87	17,000
	JMFビル北浜01	Aランク	14,648.13	11,500
	JMFビル仙台01	Aランク	23,702.00	6,800
	JMFビル東陽町01	Aランク	18,506.16	11,300
	JMFビル今橋01	Aランク	7,482.53	2,600
	JMFビル渋谷02	B+ランク	8,655.61	19,600
	JMFビル日本橋浜町01	B+ランク	8,123.17	10,400
CASBEEウェルネスオフィス評価認証	JMFビル渋谷03	B+ランク	6,565.87	17,000
DBJ Green Building認証	mozoワンダーシティ	★★★★★	233,606.73	55,480
	あびこショッピングプラザ	★★★★	55,761.48	10,322
	ならファミリー	★★★★	115,707.41	34,875
	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
	川崎ルフロン	★★★★	94,524.01	30,000
	おやまゆうえんハーヴェストウォーク	★★★★	60,788.15	10,709

DBJ Green Building認証	MARINE & WALK YOKOHAMA	★★★★	12,670.93	11,300
	ツイン21	★★★★	146,034.98	59,800
	JMFビル北浜01	★★★★	14,648.13	11,500
	JMFビル肥後橋01	★★★★	6,519.63	4,340
	マチノマ大森	★★★★	21,707.89	9,100
	ジャイル	★★★	8,578.85	22,712
	かみしんプラザ	★★★	18,664.26	3,900
	Gビル梅田01（A棟）	★★★	1,730.56	9,483 ※2
	Gビル梅田01（B棟）	★★★	1,169.93	
	Gビル梅田01（C棟）	★★★	1,225.20	
	ビックカメラ立川店	★★★	20,983.43	11,920
	JMFビル自由が丘01（B館）	★★★	895.12	3,093 ※3
	JMFビル自由が丘01（A館）	★	1,367.43	
	西友ひばりケ丘店	★★	19,070.88	6,100
	Gビル南青山03	★★	1,423.83	12,200
	ラ・ポルト青山	★★	6,572.29	9,400
	m-シティ豊中	★	33,301.93	5,570
	pivo和泉中央	★	17,405.66	6,000
	Gビル吉祥寺02	★	8,534.71	15,300
BELS	JMFビル自由が丘01（B館）	★★★★	895.12	3,093 ※3
	JMFビル北浜01	★★★	14,648.13	11,500
	JMFビル渋谷03	★★	6,565.87	17,000
	JMFビル渋谷02	★★	8,655.61	19,600
	JMFビル日本橋浜町01	★★	8,123.17	10,400
	JMFビル肥後橋01	★★	6,519.63	4,340

※1 延床面積は、建物全体の延床面積を記載しています。

※2 Gビル梅田01の取得価格は、A棟、B棟およびC棟合計で9,483百万円です。

※3 JMFビル自由が丘01の取得価格は、A棟およびB棟合計で3,093百万円です。

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、2021年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）※1	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	53,289.44 ※2	9,044
	IIF福岡箱崎ロジスティクスセンターⅡ（増築棟）	Aランク		1,135
	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	11,865.54	6,300
	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昭島ロジスティクスセンター	Sランク	30,315.91	8,019
	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
	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
	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
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野田ロジスティクスセンター	★★★★★	38,828.10	6,500
	IIF岐阜各務原ロジスティクスセンター	★★★★★	16,708.51	2,343
	IIF広島西風新都ロジスティクスセンター	★★★★★	30,153.58	6,208
	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	★★★★	22,768.24	3,540
	IIF新川崎R＆Dセンター	★★★	11,865.54	6,300
	IIF厚木ロジスティクスセンターⅢ	★★	16,470.24	2,290
	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1、2	★★	81,995.81	41,110

※1 延床面積は、建物全体の延床面積を記載しています。

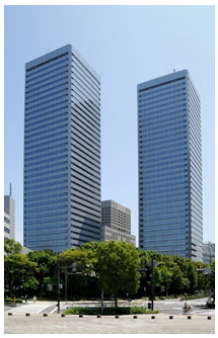
※2 IIF福岡箱崎ロジスティクスセンターIIの延床面積は、既存棟および増築棟合計で53,289.44㎡です。



【mozoワンダーシティ（日本都市ファンド投資法人）】／CASBEE、DBJ Green Building認証



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



【ツイン21（日本都市ファンド投資法人)】／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（2021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、2021年
	4 Star（相対評価）	2019年、2020年、2021年
	Sector Leader（総合型・アジア地域・非上場）	2020年、2021年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積（㎡）
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
	PUZZLE GINZA	Sランク	2,399.90
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
	川崎水江物流センター	★★	102,014.46
	ロジスティクスパーク野田船形	★★★★★	111,977.23
東京都中小低炭素モデルビル	エスポワール表参道	A3	7,157.32
	オリンピック三ノ輪店	A2＋	6,379.35

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



【エスポワール表参道】／東京都中小低炭素モデルビル

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

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、対象事業会社と共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（GHG）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。毎年営業グループごと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等、継続的にGHG削減活動に関する定性・定量両面のデータ精度向上とタイムリーな把握に努めています。

MDP

当社子会社のMDP社では、豪州原料炭事業（BMA）におけるGHG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。今回の取り組みは、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 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。同取り組みは、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。また、2021年6月には、興人ライフサイエンスの同コージェネレーション導入プロジェクトが、J-クレジット制度実施要領に基づき、同制度に登録されました。

参照 J-クレジット制度とは

当社グループ会社の主な削減活動

参照 CDP Climate Change 2021 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	3	-
実施予定	3	467,693
実施開始	5	832
実施中	3	764

COLUMN

低・脱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・脱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 2021 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 2021回答（英文のみ）をご覧ください。

参照 CDP Climate Change 2021 回答（英文）

パフォーマンスデータ

2021年度に公表した新たな温室効果ガス（GHG）排出量削減目標の設定(「指標と目標」ご参照)に伴い、2021年度実績より関連会社分のGHG排出量も対象に含むGHGプロトコルの出資比率基準での算定を行っています。

（GHGプロトコルの支配力基準を採用する他社との比較のため、同基準に基づくScope1・2（当社単体・子会社が対象）及びScope3カテゴリー15（投資）の数値を併記しています。）

（※1、※2、※3）

環境データ（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度
GHG排出量（単位：千t-CO_2e）	11.1	9.3	3.4★
エネルギー使用量（単位：GJ）	207,159	177,178	175,679★
電気使用量（単位：MWh）	15,566	13,067	12,767★
物流起因のCO_2排出量（単位：千t-CO_2） （※4）	40	26	24★

集計範囲（単体）：

- GHG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・研修所等、その他事業所

環境データ（連結）

		2019年度	2020年度	【参考値】2020年度	2021年度	【参考値】2021年度
算定基準 （括弧内はScope2の基準）		支配力（ロケーション）	支配力（ロケーション）	出資比率（マーケット）	出資比率（マーケット）	支配力（マーケット）
GHG排出量（単位：千t-CO_2e）		9,437	9,185	24,016	22,852★	8,319
内訳	Scope1 （6.5ガスを含む）	6,884	6,774	21,829	21,046★	7,343
内訳	Scope2	2,553	2,411	2,187	1,806★	975
【参考値】Scope3（カテゴリー15）（単位：千t-CO_2e）		-	-	-	-	15,158
エネルギー使用量（単位：GJ）		106,075,971	103,990,961	-	310,173,320★	-
電気使用量（単位：MWh）		4,399,057	4,165,874	-	5,309,580★	-
総資産当たりGHG排出量（単位：百万t-CO_2e/兆円） （※5）		0.68	0.64	-	1.03	-

Scope1排出量（6.5ガスのみ）

エネルギー起源のCO_2以外の温室効果ガス

		2019年度	2020年度	2021年度
6.5ガス総量（単位：千t-CO_2e） (※6)		878	848	2,096★
内訳	二酸化炭素（CO_2）	8	8	333★
	メタン（CH_4）	870	840	1,722★
	一酸化二窒素（N_2O）	0.3	0.4	40★
	ハイドロフルオロカーボン（HFCs）	0	0	0★
	パーフルオロカーボン（PFCs）	0	0	0★
	六ふっ化硫黄（SF_6）	0	0	0★
	三ふっ化窒素（NF_3）	N/A	N/A	N/A

セグメント別排出量（単位：千t-CO_2e）

	2019年度	2020年度	2021年度
天然ガスグループ	245	350	3,172
総合素材グループ	149	125	407
石油・化学ソリューショングループ	165	123	1,222
金属資源グループ	2,872	2,782	3,201
産業インフラグループ	83	86	126
自動車・モビリティグループ	20	15	140
食品産業グループ	1,195	1,135	1,430
コンシューマー産業グループ	1,523	1,442	241
電力ソリューショングループ	3,168	3,111	12,889
複合都市開発グループ	6	5	20
コーポレートスタッフ部門	11	9	4

集計対象範囲及び算定基準（連結）：

- GHG排出量、6.5ガス排出量、エネルギー使用量、電気使用量：当社単体、子会社、関連会社、共同支配事業、および共同支配企業

※1 2021年度実績より集計範囲に関連会社・共同支配企業を追加し、当社単体、子会社、関連会社、共同支配事業、および共同支配企業の出資持分相当量をScope1・2の算定対象範囲としている（出資比率基準）。

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

※3 算定基準として以下を採用。

- 燃料使用に伴う直接的なCO_2排出
  The Greenhouse Gas Protocol （GHG Protocol） “Emission Factors from Cross Sector Tools （Mar 2017）”（WRI/WBCSD）
- 事業活動に伴うエネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス（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
  電気事業者別排出係数（令和4年2月改定、環境省・経済産業省）の調整後排出係数（海外電力事業者係数は個別に確認、情報入手不可の場合はIEA CO_2 Emissions from Fuel Combustion（2021 edition）2019年の国別排出係数を使用）

※4 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、当社を荷主とする国内輸送に関わるものを対象としている。

※5 2020年度までは総資産当たり排出量に係る目標を掲げ管理していたが、2021年度に新たな削減目標を策定し、総量での管理に変更。（詳細は本ウェブサイト「指標と目標」ご参照）。 尚、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。

※6 6.5ガスは、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）掲載の主な排出活動に該当する事業活動を対象として算定。

第三者保証

★の付された2021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。

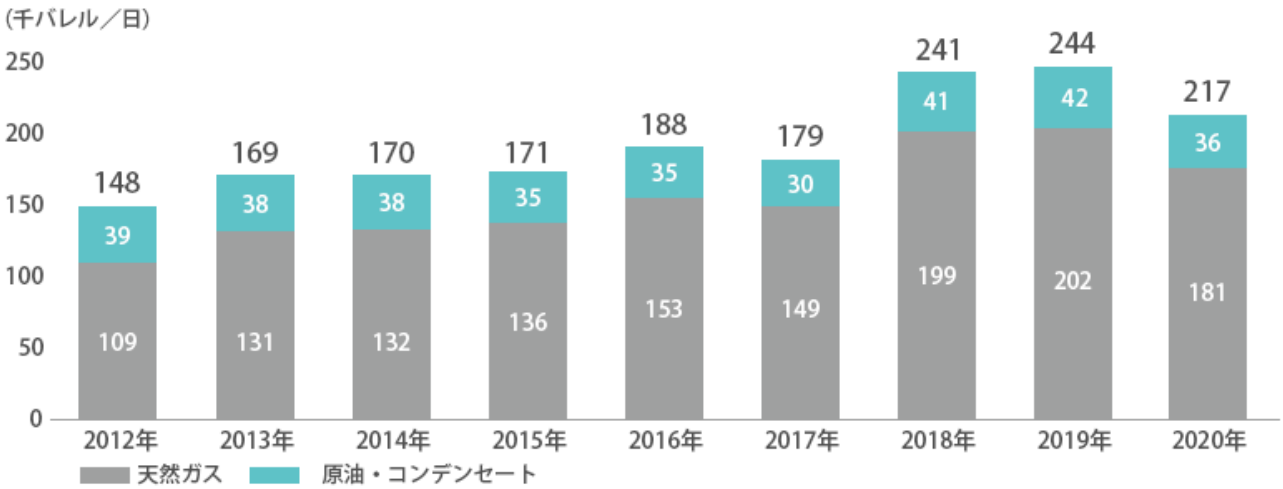
参照 独立した第三者保証報告書

その他参考データ

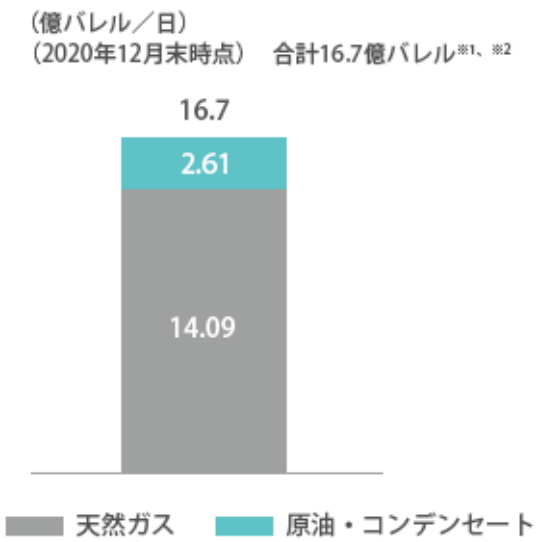
石油・ガス上流持分生産量

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

○ 石油・ガス上流持分生産量（年平均値）※1



○ 当社保有埋蔵量（2P※3）



※1 石油換算、会計上の非連結先も含む。

※2 権益保有見合い。一部当社独自の基準による。

※3 確認埋蔵量＋推定埋蔵量。

LNGプロジェクト一覧

○ 既存プロジェクト（生産中）

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力（百万トン）			買主	売主	株主構成	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、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
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、九州電力、広東大鵬LNG	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%)、TotalEnergies(5.54%)、三菱商事(2.77%)、PTTEP(2.0%)、他	1993	A B C D
カルハット	2005	3.3	0.13	4%	大阪ガス、三井物産、Union Fenosa、他	Qalhat LNG	オマーン政府(46.8%)、Oman LNG(36.6%)、Naturgy(7.4%)、大阪ガス(3%)、三菱商事(3%)、他	2006	A B C D
ロシア サハリン 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※4
		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、PLN、他	Tangguh	BP(40.2%)、MI Berau［三菱商事／INPEX=56:44］(16.3%)、ケージーベラウ[MIBJ (三菱商事／INPEX=56:44) 16.5%、三井物産20.1%、 JX石油開発14.2%、JOGMEC49.2%] (8.6%)、他	2001	A B C D
インドネシア ドンギ・スノロ	2015	2.0	0.9	44.9%	JERA、韓国ガス公社、九州電力、他	PT. Donggi-Senoro LNG	Sulawesi LNG Development(59.9%)［三菱商事／韓国ガス公社=75:25］、PT Pertamina Hulu Energi(29%)、PT Medco LNG Indonesia(11.1%)	2007	A B C D
ウィートストーン	2017	8.9	0.28	3.17%	Chevron、KUFPEC、Woodside、九州電力、PEW、他	Equity Lifting形式※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
キャメロン	2019	12.0	4.0※2	※2 33.3%	三菱商事、三井物産、TotalEnergies（天然ガス液化委託者）	Tolling形式※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%)、TotalEnergies(16.6%)	2012	A B C D
	合計	100.3	12.12						

○ 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 ※3	15% ※3	Shell、Petronas、PetroChina、三菱商事、韓国ガス公社	Equity Lifting形式 ※1	Shell(40%)、Petronas(25%)、PetroChina(15%)、Diamond LNG Canada Partnership [三菱商事／東邦ガス =96.7%／3.3%] (15%)、韓国ガス公社(5%)	2010	A B C D
	合計	17.8	2.48						

※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 当社がLNGを引き取る数量（2系列合計）。

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

コジェネレーション事業

（2022年3月末時点）

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

ガス火力発電事業

（2022年3月末時点）

国名	発電所名	持分容量（Net、万kW）
米国	Frontier	23.2
米国	Wildflower/Indigo	13.6
米国	Wildflower/Larkspur	9.4
米国	Mariposa	20.0
米国	Sentinel	42.4
米国	CPV Valley	36.0
米国	Westmoreland	35.3
メキシコ	Tuxpan II	24.8
メキシコ	Tuxpan V	24.8
オランダ	ENECO保有ガス火力案件	75.4
ヨルダン	IPP-3	20.1
カタール	Facility D	50.4
フィリピン	Ilijan	26.5
タイ	EGCO保有ガス火力案件	20.2
日本	直江津エネルギーセンター	10.7

石炭火力発電事業

（2022年3月末時点）

国名	発電所名	燃料	持分容量（Net、万kW）
タイ	EGCO保有石炭火力	石炭	8.3
台湾	Ho-Ping	石炭	26.4
日本	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
日本	勿来IGCCパワー	石炭	14.4

環境マネジメント

方針 体制 取り組み 関連データ

方針

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

環境方針

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

【2022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。

グリーン調達方針

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

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

    ①原材料に再生・再使用材を多く使用していること

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

    ③ 有害化学物質を未使用、または使用の低減に努めていること

    ④ リサイクル体制が整っていること

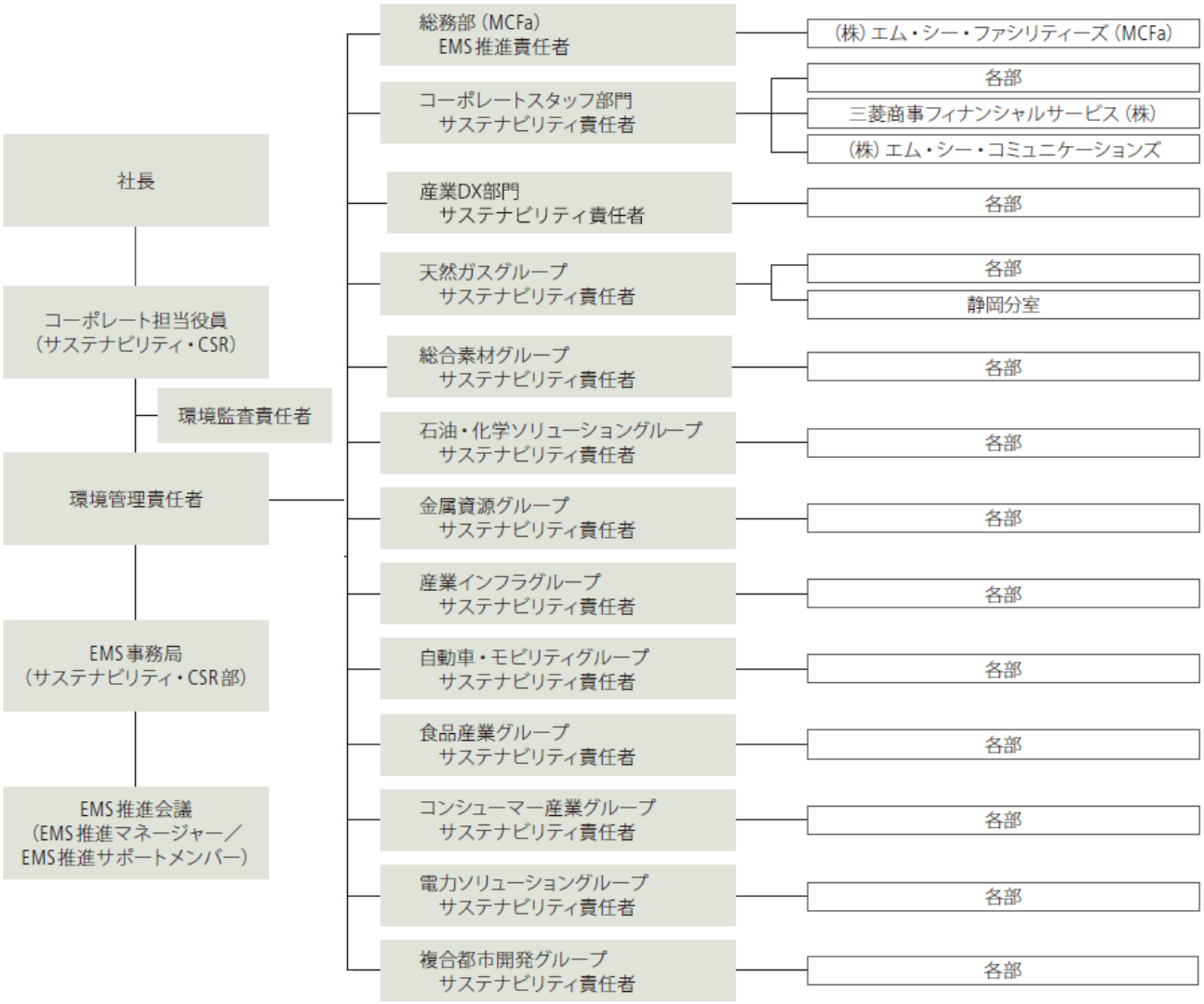
3. 調達時における輸送・包装等にも着目し、環境負荷となる過剰な手段は必要な場合を除き極力避ける
4. 再使用（リユース）に努め新規の調達を抑制する

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

体制

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



2022年7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、および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、およびLNG販売事業
	MI BERAU B.V.	天然ガスの開発・生産・液化、および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)	各種炭素製品の製造販売
	(株)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)	過酸化水素事業
	新酸素化学(株)	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・化学ソリューショングループ	三菱商事ケミカル(株)	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)	合成樹脂原料・製品販売
	中央化学(株)	プラスチック食品容器製造
	エムシー・ファーティコム(株)	肥料製造
	明和産業(株)	商社
	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
	Thai Shinkong Industry Corporation Ltd.	PET樹脂の製造・販売
金属資源グループ	三菱商事RtMジャパン(株)	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.	銅石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設(株)	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)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)	オフィス、工場関連機器の販売、事務業務等の受託
	三菱商事テクノス(株)	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)	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）

所属グループ	会社名	事業内容
産業インフラグループ	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）
	ALSOK双栄(株)	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)	自動車および部品製造・販売
食品産業グループ	味日本(株)	食品素材・調味料製剤の製造・販売
	味菱食品科技有限公司	調味料素材の製造・販売
	伊藤ハム米久ホールディングス(株)	家畜の生産、食肉の処理・加工および加工食品の開発・製造・販売
	(株)サラダクラブ	パッケージサラダ製造販売事業
	日本食品化工(株)	とうもろこし等の加工製品およびその二次加工製品の製造販売
	日東富士製粉(株)	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	農薬原体・中間体およびファインケミカルの受託製造事業
	NITTO－FUJI INTERNATIONAL VIETNAM CO.,LTD	ミックス粉製造・販売事業
	NITTO－FUJI INTERNATIONAL THAILAND CO.,LTD	ミックス粉製造・販売事業
	OLAM 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	三菱食品㈱	国内外の加工食品、低温食品、酒類、菓子の卸売事業および物流事業
	カンロ㈱	菓子、食品の製造販売
	三菱商事ロジスティクス㈱	国際複合一貫輸送業、倉庫業
	TOYO TIRE㈱	タイヤ事業、自動車部品事業
電力ソリューショングループ	N.V. ENECO	総合エネルギー事業
	(株)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)	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および管理運営
	水ing(株)	水事業
	Metito Holdings Limited	総合水事業
複合都市開発グループ	三菱UFJリース(株)	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)	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)エム・シー・ファシリティーズ	ビル・オフィスのファシリティマネジメントおよび総合ビジネスサポート

環境監査

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

環境コミュニケーション

顧客や外部の利害関係者から当社の環境に関する情報提供を求められた場合、ISO14001の規格で求められているプロセスを踏んだ上で、情報を公開しています。求められる情報の中にはアンケートやISO認証の取得に伴った認証コピーも含まれます。2021年度に対応したアンケートは63件、認証コピーの提出数は2件でした。

取り組み

本店オフィスビルにおける CO_2フリー電力調達

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



※1 非化石証書は、「エネルギー供給事業者による非化石エネルギー源の利用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

	2019年度	2020年度	2021年度
報告件数	0	2	6
是正件数	0	2	6
（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・災害には適切に対処し、加えて、速やかに再発防止策を講ずることを目的に、コンプライアンス報告ラインを通じた報告体制を構築しています。今後も、環境事故防止に向けて、EMSの推進と、油濁汚染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

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、マテリアリティ「自然資本の保全の有効活用」の下、持続可能な利用は全事業活動において必ず考慮されるべき事項の一つであると認識しています。具体的には、事業活動におけるリスクと機会を適時把握し、また、持続可能な利用方法を追求することを目的に、事業活動の中で適切な量の利用、リサイクル、再利用、排水処理を徹底するとともに、利用効率の改善、使用量の削減に取り組みます。さらに、事業を通して水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業等を展開し、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、2021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	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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や生物多様性への影響、気候変動が淡水環境に与える影響（物理的リスクの検証）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。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

取り組み

水利用改善の取り組み

Los Bronces銅鉱山

当社は、チリやペルーにおいて、銅鉱山事業を行っています。多量の水が必要になる事業であるため、各鉱山の操業プロセスにおいて水使用効率を最大化すべく技術導入を推進し、新規取水量の削減を図る取り組みを行っています。Anglo American社と共に推進するLos Bronces銅鉱山事業（チリ首都州に所在）では、排滓からの水分抽出・再利用率を高める取り組みや、第三者から調達した産業排水や処理済下水の利用等により、2020年における水の再利用率が85%（2019年比+7%）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40億米ドルを投じた世界最大規模の処理・送水能力を有する海水淡水化プラントの建設により、2019年末以降は地下水から取水せずに水所要量を全量賄っています。近年チリでは渇水に伴う水不足が課題となる中、今後も環境保護や地域社会共生に注力しつつ、事業を推進していきます。



東洋冷蔵(株)

当社子会社の東洋冷蔵(株)では、生産過程で用いる水資源について、使用量を削減するとともに、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社

当社関連会社のOlam社は、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。同社は、これらの個別プロジェクトとは別に、常に各事業においてデジタル技術の活用等を通じた水使用量の削減を目指しており、結果として2020年度のトン当たり使用量は前年度比約2割の削減を達成しています。





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

Olam Priority Areas, Water

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

水ストレス地域での取り組み

海水淡水化プロジェクト

当社は、チリのアタカマ砂漠や中東カタールといった渇水地域において、海水淡水化プロジェクトを行い、各地域の水ストレス軽減に貢献しています。例えば、深刻な地下水位の低下に直面し、地域住民や農業への配慮から地下水の代替水源が求められているチリ北部において、海水淡水化プラントで造水した淡水を鉱山、農地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90万トン／日（同国造水量の約35%）の給水をする発電・造水事業を展開し、カタール政府と協働してカタールの発展に貢献しています。



カタール Umm Al Houl Power

事業を通じた取り組み

生活水準の向上に伴い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。

Metito Holdings Limited

当社関連会社のMetito社は、中東／アフリカ／アジア地域を中心に上下水および排水処理施設や海水淡水化施設等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(株)

当社関連会社の水ing(株)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他、乾燥汚泥は石炭の代替燃料や肥料原料として有効利用しています（平成23年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」サスティナブル活動部門受賞）。



黒部市下水道バイオマスエネルギー利活用施設

同社は、これまで英国、日本、豪州、フィリピン、チリ、およびアジア・中東・アフリカ諸国で水事業の実績を重ねてきました。これからも民間資金や民間技術を活用することで、より効率的な運営と質の高い水道サービスの提供を行うとともに、水不足や水インフラ整備の遅れ等の解消に向け、地域に適切な水ソリューションを提供して、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の一つである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。

Water Project

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、590万ポンド以上を支援）。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。

パフォーマンス

取水量

（単位：千m³）

		取水量（2019年度）	取水量（2020年度）	取水量（2021年度）	備考
単体：		38	25	27★	本店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）	95,268	93,058	81,980	単体および主な国内子会社
	工業用水、上水道：	24,814	25,402	24,410	
	地下水：	12,048	8,816	8,691	
	河川・湖：	21,964	20,996	20,170	
	海：	36,442	37,844	28,709	
	雨水：	0	0	0	

算定方法：単体および連結の総取水量

水消費量

（単位：千m³）

	水消費量（2019年度）	水消費量（2020年度）	水消費量（2021年度）	備考
単体	1	3	5	本店および東京に所在する一部のビル
連結	47,053	45,164	42,704	単体および主な国内子会社

算定方法：取水量－排水量

水リサイクル量・比率※

（単位：千m³）

	2019年度			2020年度			2021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：	38	-	-	25	-	-	27★	3	11%	本店および東京に所在する一部のビル
連結：	95,268	1,375	1%	93,058	790	1%	81,980	3	0%	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2021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マテリアリティの一つとして生物多様性への配慮も含む「自然資本の保全と有効活用」を特定しています。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・検討を行う等、ビジネスが生物多様性に与える悪影響を最小化することを旨としています。また、生物多様性を保全する取り組みとして、熱帯林再生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	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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

当社では、投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなくESGの観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。生物多様性の観点では、国際自然保護連合（IUCN）等により開発された生物多様性ツール（IBAT）を2012年から活用、事業サイト周辺における絶滅危惧種の生息状況や保護区域特定情報を把握する等、事業が与える影響の把握に努めることで、審議・検討に役立てています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

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社）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等、自然環境の保護に努めています。加えて、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3つの環境政策方針の下、地域コミュニティや政府当局、大学、NGO等、幅広いステークホルダーと共に生態系調査や保護・保全活動等、環境と調和した持続的な開発に引き続き取り組んでいきます。

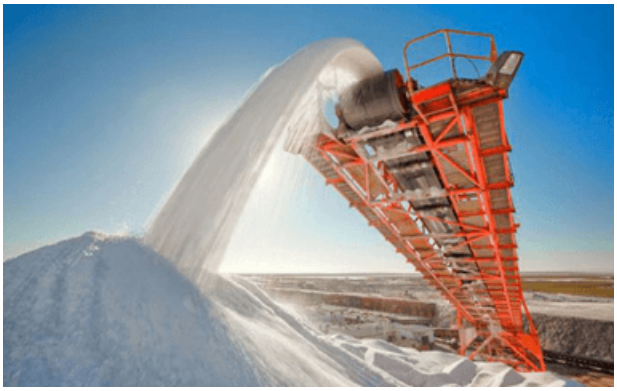
※1 Western Hemisphere Shorebird Reserve Network = 西半球ショアバード（海岸を生息地とする野鳥）保護ネットワーク。

※2 シギ・チドリ類（海岸を生息地とする野鳥）が1年間に10万羽以上来ること、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50万羽以上来ること、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	ENDESU（メキシコ環境保護運動組織）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%取り扱いを目標に掲げ、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ないし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

当社子会社のAgrex do Brasil社は、責任ある大豆に関する円卓会議（Round Table on Responsible Soy Association（RTRS））認証生産者として、RTRS認証基準を受けた約21,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。同社は、ブラジルのマラニョン州の農地でブラジルで初めてRTRS認証を取得しました。RTRS認証取得等の活動を通じて、同社は、土壌管理・保護の効率化、水管理の改善、従業員のモチベーション向上、近隣コミュニティとの関係強化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社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、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。同社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。

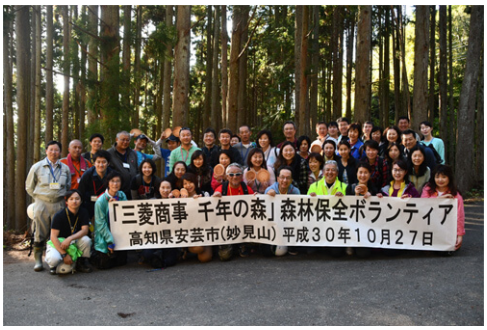


参照 Cermaq社が参加する他イニシアティブに関しては、顧客責任セクションをご覧ください。

政府当局との協働事例

○ 森林保全：三菱商事 千年の森（通称：彌太郎の森）

当社は、「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

また、当社は2020年3月に四国森林管理局および安芸市、高知東部森林組合と協定を締結し、彌太郎の森別役地区において四国森林管理局が定める「緑の回廊」※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です。

国際機関・NGOとの協働事例

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

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



サンゴ礁（豪州）



サンゴ礁保全プロジェクト
社員ボランティアの様子



サンゴ礁保全プロジェクト
社員ボランティアの様子

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。



マレーシアでの熱帯林再生プロジェクトに取り組む学生ボランティア

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	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
汚染の防止	プロジェクトを選定し、 油濁リスク調査を実施	― （油濁リスク調査は隔年実施）	― （油濁リスク調査は隔年実施）
廃棄物の排出量 ※1	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	352.7トン （2019年度実績比▲28.6%）	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	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	1,518万枚 （2019年度実績比▲56.8%）	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 コロナ禍のため、オフィス活動マニュアルに基づき定性目標をメインとする

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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

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

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

取り組み

廃棄物削減の取り組み（単体）

〈オフィス管理〉

- 分別の徹底によるリサイクル率の維持
- 計画的なオフィス什器管理

〈事業活動〉

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

廃棄物削減の取り組み（三菱食品(株)）

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

サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用

当社子会社のCermaq社は、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。同社は、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求しています。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、同社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社ウェブサイト

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・脱炭素社会・循環型社会の構築に向け、環境関連法規制対応や環境パフォーマンス向上の推進、業界としての取り組みの外部発信の検討等、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）

	2019年度	2020年度	2021年度
特別管理産業廃棄物排出量	29,955	118,047	320,096

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 ）

		2019年度	2020年度	2021年度
大気汚染物質排出量	NOx（窒素酸化物）	586	661	969
	SOx（硫黄酸化物）	42	34	44
	VOC（発揮性有機化合物）※	28	27	122
		26,690（単位：m3N）	0（単位：m3N）	0（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	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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。

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

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：t）

		2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物	排出量	506	411	431
	• リサイクル量	499	407	425
	• 廃棄量	7	4	6
	リサイクル率（%）	99%	99%	99%

集計範囲（単体）：本店および東京に所在する一部のビル

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(株)）

当社子会社の中央化学㈱では、会社設立以来、環境への配慮を念頭に置いた事業運営を進めています。世界的に、地球温暖化、海洋プラスチックごみ問題、ごみ・廃棄物問題、食品ロスといった環境課題の解決に関心が高まる中、日本では2021年6月に「プラスチック資源循環促進法」が成立しました。こうした国内外の動きに対応し、同社は環境課題への取り組みを加速、具体的には環境配慮型素材・製品の開発・拡充、ならびにリサイクルの強化を進めています。

全ての食品に安心して使用できる環境配慮型素材・製品の一例として、エコマーク認証取得「CHUO A-PET GREEN(C-APG)」があり、PET容器の原料に再生PET原料を用いることで、資源を有効活用することができます。また、FDA（米国食品医薬品局）に準拠した業界自主基準をクリアすることで安全性も確保しており、環境と安全という社会課題の解決に貢献する当社の姿を象徴する製品です。

プラスチック使用量を大幅に削減する製品として、天然資源タルク（滑石）を主原料とする「TALFA」や紙パウダーを主原料とする「MAPKA」の他、植物由来のプラスチックを10%以上使用し環境に配慮した「バイオCT」「バイオCF」を開発、いずれも温室効果ガス排出量削減に貢献する環境にやさしい製品です。鮮度保持ガスを容器内に密閉し、食品の酸化・雑菌の繁殖を抑制することにより消費期限を延ばし食品廃棄ロスの抑制につながる高機能なガスバリア容器「Ever Value」も積極展開しています。

リサイクルについては、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は、製鉄所設備を利用し、熱分解することによって基礎化学原料を経て、プラスチック原料となり、その一部が食品トレーに戻ります。サーマルリサイクルは、破砕、固形化することで石炭等の代替燃料となり、製紙会社や発電設備のボイラー燃料に利用されます。マテリアルリサイクルは、粉砕、溶融等の工程を経て、ベンチ等のリサイクル製品に生まれ変わっています。

2020年度は使用済みプラスチック食品包装容器合計で1,669トンを回収しています。また、（公財）日本環境協会エコマーク事務局が主催する「エコマークアワード2016」では銀賞を受賞しました。今後も、環境配慮型素材・製品の開発・拡充、ならびにリサイクルの強化を進めてまいります。

なお、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います。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3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	• 社内外への啓発活動の推進

○ 〈過去の実績推移〉

① 社内廃棄物の再資源化

2020年度の廃棄物発生量は2,749トンで、そのうち98.1%（2,696トン）が再資源化され有効に活用されました。廃棄物の内訳は、廃プラスチック、紙くず、金属くず、木くず、一般可燃物、廃油の順に多く、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	2019年度		2020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	2,193	97.2%	2,248	98.3%	+ 1.1
紙くず	233	99.4%	221	99.5%	+ 0.1
金属くず	65	100%	174	100%	± 0
木くず	29	89.2%	67	95.4%	+ 6.2
一般可燃物	68	79.4%	26	71.9%	▲ 7.5
廃油	14	84.2%	13	84.4%	+ 0.2
合計	2,602	96.8%	2,749	98.1%	+ 1.3

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

当社では、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製食品包装容器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製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、プラスチック製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。31年間の回収量は93,226万トン、回収量換算枚数は233億枚（1枚4g換算）になっています。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
回収量（トン）	2,566	2,546	1,887	1,625	1,669
回収量（枚数換算）	6億4,154万	6億3,637万	4億7,183万	4億611万	4億1,725万



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。



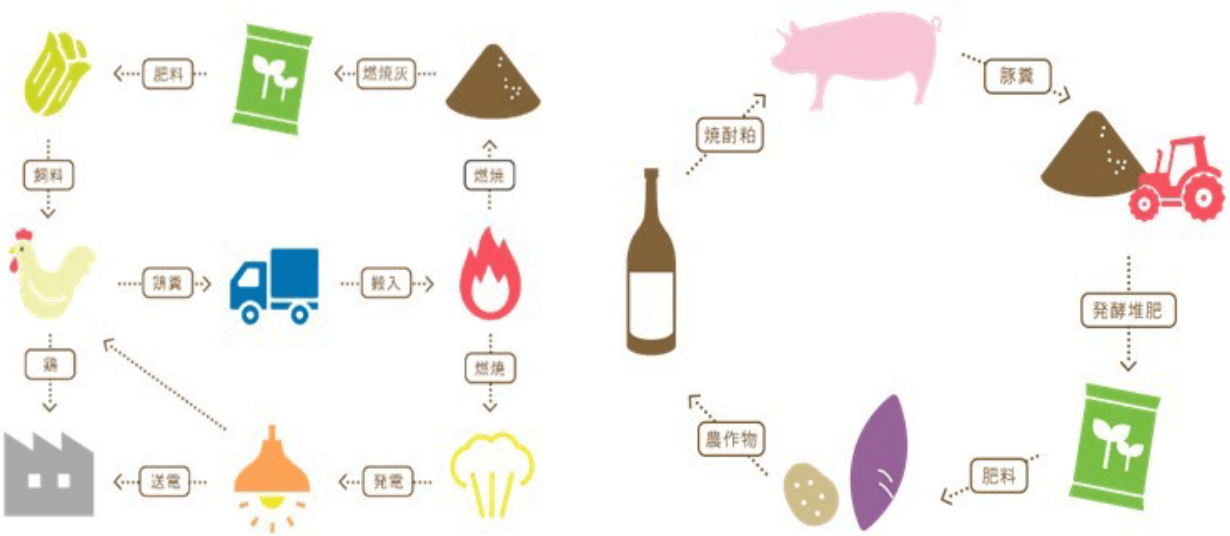
※ 食品製造副産物（食品の製造過程で得られる副産物）や売れ残り（パンやお弁当等）、調理残渣（野菜カットくずや調理の際に発生するもの）、農場残渣（規格外農産物等）を利用して製造された飼料。

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。同社のある鹿児島県は、芋焼酎製造が有名ですが、従来、焼酎製造の過程で発生する焼酎粕の廃棄が課題となっていました。この課題を解決するべく、同社では、地元酒造メーカーと連携して、2年以上かけて、焼酎粕を再利用した飼料を開発し、「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、飼育している豚の糞を肥料に再利用し、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

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



パフォーマンス

紙使用量（単体）

（単位：千枚）

	2019年度	2020年度	2021年度
紙使用量 （コピー用紙A4換算）	38,265	16,900	13,562★

集計範囲：本店、国内支社・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：t）

	2019年度	2020年度	2021年度
リサイクル量	499	407	425

※ 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）

	2019年度	2020年度	2021年度
食品廃棄物リサイクル量	217,100	164,700	169,600

「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）

	2019年度	2020年度	2021年度
容器包装再商品化義務量	25,934	22,391	21,330

※ 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m³）

		2019年度	2020年度	2021年度
単体		37	32	22
連結	（内訳は以下の通り）	48,215	47,894	39,276
	海洋	27,172	30,286	23,612
	地表水	19,279	15,760	14,219
	地下／井戸	272	274	68
	敷地外の水処理	1,374	1,469	1,262
	有益／その他の用途	117	105	115

集計範囲：連結（当社単体および主な国内子会社）

算定方法：単体および連結の総排水量

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）

	2019年度	2020年度	2021年度
一般廃棄物	192	157	154
産業廃棄物	286	257	217
合計	478	414	371

集計範囲：連結（当社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：t）

		2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物	排出量	506	411	431
	• リサイクル量	499	407	425
	• 廃棄量	7	4	6
	リサイクル率（%）	99%	99%	99%

集計範囲（単体）：本店および東京に所在する一部のビル

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：t）

	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物	1,133	302	462

※ 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）および国内支社・支店等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2021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

社会
Social

人権 147
労働慣行 155
ダイバーシティ・マネジメント 163
労働安全衛生 176
人材開発 195
顧客責任 203
コミュニティ 216
サプライチェーン・マネジメント 230

人権

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

方針

人権に関する基本的な考え方

三菱商事は、マテリアリティ「事業推進における人権の尊重」の下、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権の尊重は重要な要素であると考えています。当社では、創業以来の社是である「三綱領」を拠り所に公正で健全な事業活動を推進しており、企業行動指針および社会憲章において人権を尊重する旨をうたっています。また、役職員行動規範の細則においては、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・言語を尊重する旨を明記し、社内外に対し取引先等と協働して人権侵害に加担しないように努めることを明らかにしています。さらに、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。

上記の人権に関する基本的な考え方については、当社グループ従業員のみならず、一部のサプライヤーの皆様に対しても説明を実施し、ご理解を頂いています。また、当社は、企業のサプライチェーンを取り巻く強制労働等防止の取り組みを開示することを求める法令である「英国現代奴隷法」に対応するステートメントを開示しています。

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
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則において、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等を含む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。

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

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

武装警備員の起用に関する方針

当社は、事業活動に取り組む上で、従業員を暴力等の危険から守り、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」「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

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

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・ CSR））
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

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およびコンプライアンス目安箱等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、安全性（通報者に対して事後的に解雇その他不利益な取り扱いがされないこと）および内容の秘匿性が確保されるとともに、内容に利害関係を持たない関係者による対応・調査が確保され、本人の希望・意向を最優先した上で最善の解決策を提示しています。なお、この窓口が存在することは、入社時の人権啓発研修を通して案内し、社内掲示板に常時掲載するとともに、毎年実施している全役職員が受講対象であるコンプライアンスeラーニングにおいても案内しています。さらに、関連会社に出向する社員に対しても人権研修を通してこの窓口の存在を案内する等、連結ベースでの対応も行っています。

内部通報制度の2020年度通報受付件数75件のうち、ハラスメント、労働安全衛生や労務管理、個人情報の取扱等の人権関連の通報案件は48件でした。コンプライアンス・オフィサーは、通報をうけた事案につき、関係者の人権、名誉を侵害しないように十分配慮したうえで、必要な調査を行います。また、その結果は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、再発防止策の立案・実施に役立てています。

参照 内部通報制度

ステークホルダーとの対話

当社では、社外の有識者6名をメンバーとするサステナビリティアドバイザリーコミッティーを設置しており、人権への取り組み等、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頂き、当社の取り組みへの理解を深めて頂く他、従業員向けの人権デューデリジェンスセミナー等も開催頂いています。

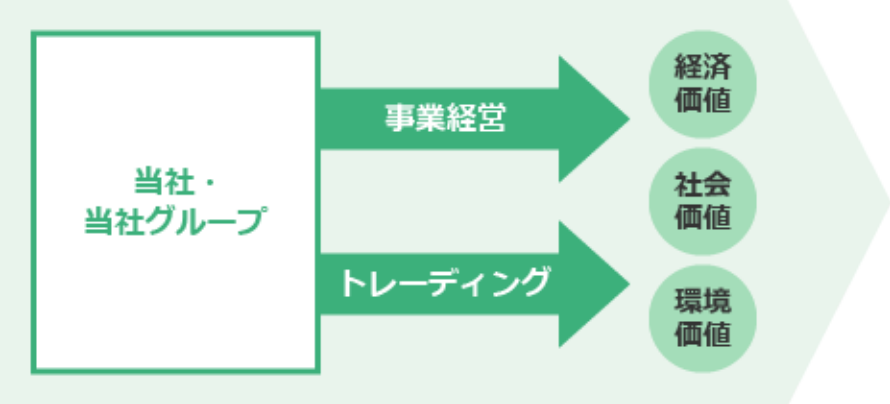
参照 サステナビリティアドバイザリーコミッティー

人権・環境デューデリジェンスについて

三菱商事における人権・環境リスクの所在

三菱商事は、トレーディングのみならず、事業パートナー等と共に世界中の現場で開発や生産・製造等の役割も担っており、また世界中で取り扱う商品・サービスも多岐に亘るため、事業における人権・環境への負の影響を特定・分析し、これを回避・軽減し、責任を果たしていくことが重要であると考えています。そこで、当社では、事業における人権・環境デューデリジェンスを進めています。

【当社事業のバリューチェーン】



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

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

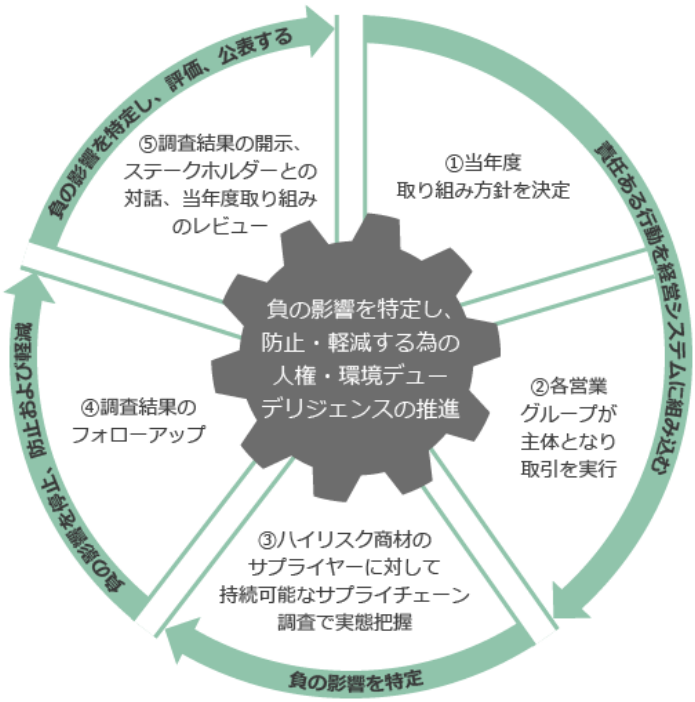
- **事業経営**：投融資案件の審査に際しては、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。人権の観点では、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の深刻度（規模、範囲、是正困難度）と発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）等の観点から対応すべき人権リスクを特定した上で精査を行い、審議・検討に役立てています。この際、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を参考にする他、国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等も参照の上、リスク管理に活用しています。また、連結ベースで環境・社会性面の調査を通じて、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

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

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

参照 持続可能なサプライチェーン調査

【トレーディング関連の人権・環境デューデリジェンスのプロセス】



取り組み

従業員に対する研修

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

- **全役職員を対象とした研修**：投融資案件やサプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念および関連ガイドラインは、社内イントラネットにていつでも参照・確認可能であることに加えて、新入社員研修で全ての新入社員に伝承され、営業グループごとのサステナビリティセミナー等を始めとしたさまざまな社内研修を通じて理解が深まるようにしています。また、同様の研修は海外拠点の従業員や関係会社の社員に対しても実施されています。さらに、人権侵害や現代奴隷法に関する解説を、全役職員を対象とし、毎年その受講が求められるeラーニング研修の内容に盛り込み、社員の理解がさらに深まるようにしています。2021年度研修実績は、以下の通りです。

対象	総実施時間数	受講割合※
単体役職員	4時間	99.2%

※ 各研修受講割合の平均値。

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





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、障がいのある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向けの教育講座やその両親向けの生活水準向上のための講座を支援しました。




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できることを目指し、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。2021年度は、新型コロナウイルスの影響により「母と子の自然教室」の開催は中止したものの、母子生活支援施設10ヵ所約100名に竹の水鉄砲工作キットを寄贈しました。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」。当社グループでは、世界中に約8万3千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、当社は法定最低賃金を遵守し、同一資格・同一職務レベルにおいてジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。

参照 人権に関する基本的な考え方

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

（2）国連グローバル・コンパクトへの参加

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

参照 国連グローバル・コンパクト支持

中核的労働基準 4分野・8条約

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

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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、専門家による研修等、面接委員の教育を毎年実施しております。

採用実績（単体）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新卒採用者	179	171	130	127	123
男性	122 (68.16%)	109 (63.74%)	92 (70.77%)	89 (70.08%)	88 (71.54%)
女性	57 (31.84%)	62 (36.26%)	38 (29.23%)	38 (29.92%)	35 (28.46%)
（うち 一般職）※	20	17	7	-	-
キャリア採用者数	6	8	13	21	16
男性	4 (66.67%)	8 (100.00%)	12 (92.31%)	17 (80.95%)	13 (81.25%)
女性	2 (33.33%)	0 (0.00%)	1 (7.69%)	4 (19.04%)	3 (18.75%)
キャリア採用比率	3%	4%	9%	14%	12%

※2020年度、2021年度は一般職（旧：ビジネスサポートスタッフ）の採用を見送ったため、「-」となる。

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、就業につな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2020年度の有給休暇取得率は55%、月間平均残業時間は27.2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り組み強化策として、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）を実施する等、連結ベースでの対応を行っています。

関連データ

	2018年度	2019年度	2020年度
年間平均総実労働時間※1	1947.７時間/年	1915.6時間/年	1984.3時間/年
月間平均残業時間※1	25.7時間/月	25.1時間/月	27.2時間/月
有給休暇取得率※2	67%	67%	55%
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7%
臨時従業員の平均人数（内男性）	500名（21名）	486名（21名）	450名（20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）

2018年度			2019年度			2020年度		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
1.0%	1.9%	1.3%	0.9%	1.7%	1.1%	1.4%	1.4%	1.4%

従業員区分別(正社員・非正規社員）の女性比率（3月末日付）

	2018年度	2019年度	2020年度
正社員	26%	26%	26%
非正社員	16%	17%	21%

年齢層別の従業員比率（3月末日付）

	2018年度	2019年度	2020年度
20代	19%	17%	16%
30代	24%	25%	27%
40代	25%	24%	22%
50代	31%	32%	33%
60代	2%	1%	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	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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

2021年12月1日時点の従業員組合員数は3,015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生かされるだけでなく、「社長労懇」・「人事担当役員労懇」・「通期業績労懇」・「中間業績労懇」といった、年1回開催される全社的な労使懇談会での報告・討議材料にもなります。

② 協議会

特定の事項に関して、意見交換による相互の意志疎通および会社活性化に向けた組合員の幅広い意見の経営諸施策への反映を目的として実施されるものです。2021年度には3回開催（テーマは人事制度・キャリア、働き方等）され、従業員組合から会社側の担当部局に対して、従業員組合内のアンケート・議論に基づく報告・提案が行われ、当社が実行に移した提案事項もあります。

パフォーマンス

団体交渉に関する合意

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

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

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

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

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

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

  を目指します。

○ 【具体的な取り組み】

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

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議されたダイバーシティ・マネジメントに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事務局	人事部

参照 サステナビリティ推進体制図

2007年に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、2021年4月に健康推進・D&Iチームを設置しました。健康推進・D&Iチームでは、育児・介護等をしながら働く社員に対する両立支援策のさらなる拡充や、外国籍社員やLGBTが働きやすい職場づくりを進めています。多様な人材が、それぞれの強みを最大限に発揮し、生き生きと働き続けられるよう、職場環境の一層の整備に向け、今後も取り組みを続けていきます。

取り組み

両立支援

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

○ 仕事と育児の両立支援

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

出産・育児支援制度の概要



MC育児コンシェルジュの社内設置

育児休職中の社員がスムーズに仕事に復帰できるよう、保育施設、ベビーシッター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、子どもの病気や育児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」を全社員に配布しています。各種制度・施策の説明だけでなく、職場におけるスムーズなコミュニケーションをサポートすることを目的に、ママ編／パパ編／上司編／同僚編を設け、アドバイスをまとめています。また、管理職を対象にしたガイダンスも定期的に実施しています。

○ 仕事と介護の両立支援

社員が仕事と介護の両立をしながら能力を発揮し続けられるよう、介護休暇、フレックスタイム制、時差勤務、介護休職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等の、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名につき通算1年（非営業日を含め365日） ※ 継続する常時介護状態が生じるごとに分割取得可能
福利厚生	• 介護サービス利用（24時間対応相談窓口等）

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生かして、再び当社で活躍してもらうための制度です。

女性活躍推進

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

○ 計画期間：2021年4月1日 ～ 2026年3月31日 （5年間）

○ 目標と取り組み内容

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

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

＜取り組み内容＞

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

○ 目標2： 男性の育児関連制度利用率＝100%を目指します。

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

＜取り組み内容＞

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

○ 出産・育児期間のライフイベントを前提としたキャリアサポート

個々のライフイベントを考慮し、可能な限り計画的に海外駐在も含めたキャリアづくりに注力しています。また、育児休職取得予定、育児中の社員を対象に、関連制度・施策の説明や、育児休職復帰後の働き方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

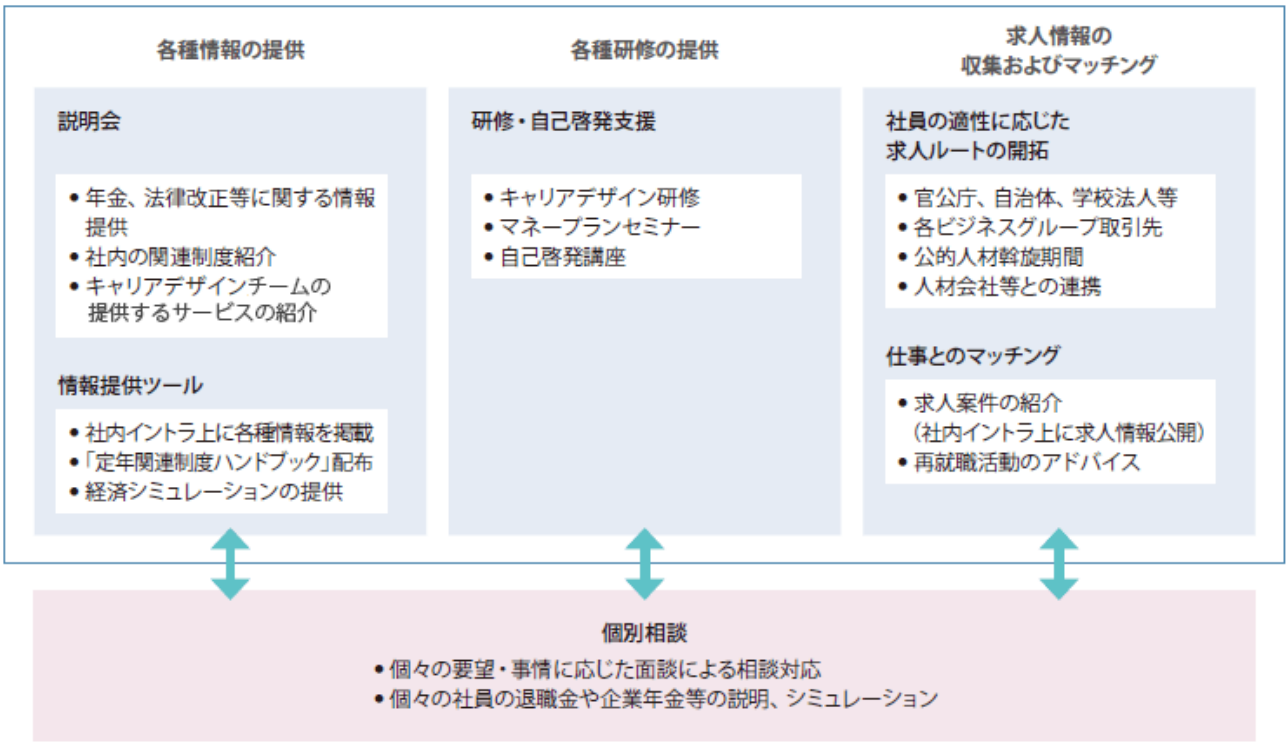
社員が配偶者を帯同せずに、中学生以下の子どものみを帯同して海外に赴任する場合、赴任前出張や赴任前の住宅設営、同時引きまとめ、特別帯同補助金の支給を行う等、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。

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。「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チームの機能を拡充しています。

キャリアデザインチームでは、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。

キャリアデザインチームの機能



障がいのある人々の多様な就労機会

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

○ 障がい者の就労機会拡大を支援～三菱商事太陽㈱～

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

国を越えた人材の活躍促進

○ 外国籍社員のサポート

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

LGBTが働きやすい職場づくり

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

①社内外の相談窓口の設置

②LGBTに関する理解促進セミナーの実施

③LGBTに関わる福利厚生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）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
配偶者出産休暇取得者数	100	83	96	98	88
育児休職取得者数※1	35	66	58	72	84
男性	3	14	13	20	36
女性	32	52	45	52	48
子どもが生まれた社員数※2	245	275	233	275	241
男性	208	221	184	216	190
女性	37	54	49	59	51
育児休職取得率（%）					
男性	1.4	6.3	7.1	9.3	19.0
女性	97.3	90.7	93.9	96.6	96.1
育児休職後の継続就業社員数※3					
男性	2	2	14	11	16
女性	23	36	52	47	57
育児休職後の継続就業率（%）※4					
男性	100	66.7	100	84.6	80.0
女性	92	97.3	96.3	95.9	98.3
子の看護休暇取得者数	211	224	251	274	246
男性	87	94	120	123	82
女性	124	130	131	151	164
子の学校行事休暇取得者数	252	265	281	299	189
男性	121	123	138	139	84
女性	131	142	143	160	105
育児時間（時短）取得者数	72	73	82	91	67
男性	1	0	2	1	0
女性	71	73	80	90	67
時差勤務・フレックスタイム（育児事由）取得者数	37	41	87	92	26
男性	6	5	18	22	3
女性	31	36	69	70	23
MC育児コンシェルジュ相談件数	115	141	116	93	45
男性	43	42	22	13	20
女性	72	99	94	80	25
MC学童参加者数（延べ人数）	115	131	94	102	-
育児休職中社員向け研修参加者数	20	28	19	19	10
介護休職取得者数※1	4	1	4	1	1
男性	1	0	0	0	1
女性	3	1	4	1	0
介護休暇取得者数	196	225	247	271	187
男性	59	71	68	78	54
女性	137	154	179	193	133

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
時差勤務・フレックスタイム（介護事由）取得者数	5	7	8	9	5
男性	0	1	0	0	0
女性	5	6	8	9	5
介護相談窓口相談件数	61	45	45	48	25
配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度申立者数※5	10	10	6	14	10

※1 当該年度内に休職取得を開始した人数。

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

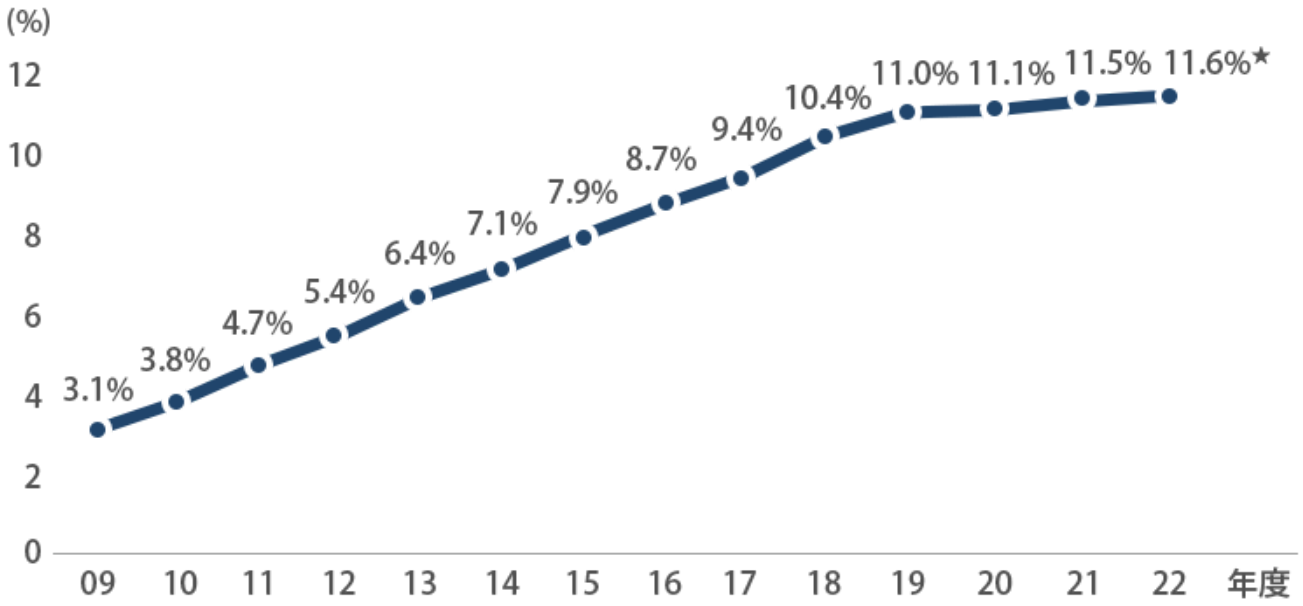
※3 男性は前年度に休職を取得開始し当該年度末に在籍している人数、女性は前年度に出産し当該年度末に在籍している人数。

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

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

女性管理職比率推移および役員構成

○ 女性管理職比率推移（単体）



（各年4月1日時点）

○ 役員構成（2021年6月25日時点）

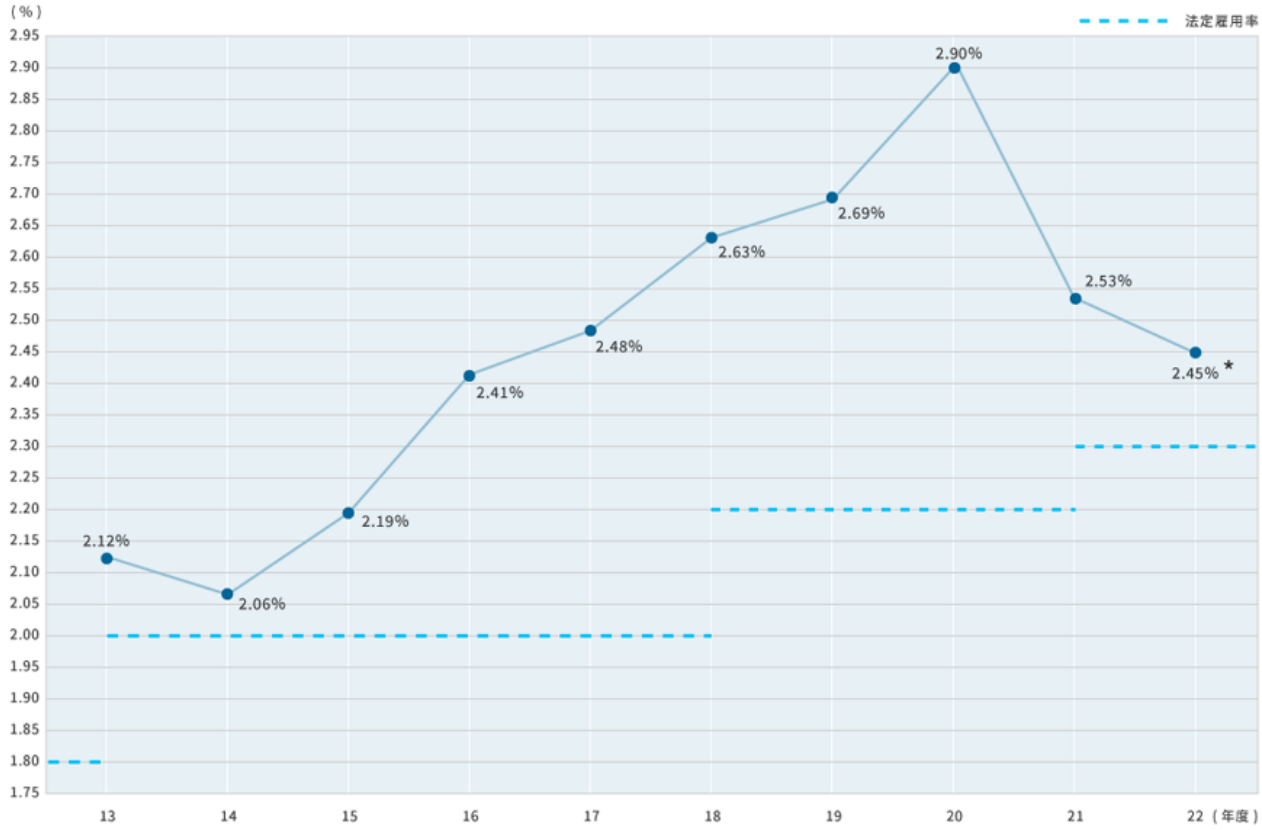
	男性	女性
取締役	10名	1名
うち社外取締役	4名	1名
監査役	3名	2名
うち社外取締役	1名	2名
執行役員	49名	0名

世界で活躍する女性社員（2021年4月時点）



地域名	人数	都市名
北米	10名	ボストン、ワシントン、ヒューストン、ロサンゼルス、パロアルト、カルガリー
中南米	2名	リマ、サンティアゴ
欧州	9名	ロンドン、リバプール、ロッテルダム、マドリード、サマランカ、モスコー
アフリカ	1名	ヨハネスブルグ
中東	1名	ドーハ
アジア・大洋州	32名	シンガポール、バンコック、サムットプラカーン、ジャカルタ、クアラルンプール、ホーチミン、ブリスベン
東アジア	6名	北京、上海、長沙、ウランバートル

障がい者雇用率



（各年6月1日時点）

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

第三者保証

★の付された2022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短、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。さらに、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 目標 体制 取り組み 実績データ

方針

経営メッセージ

三菱商事および当社グループ企業（以下、当社グループ）では、世界中で約8万6000名の社員が働いています。当社グループにとって最大の資産は「人材」です。

当社グループと共に対処・挑戦する課題である、8つのマテリアリティの中に「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」が含まれているように、当社グループがこれからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍等にかかわらず、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安全衛生および健康経営の取り組みを推進します。社員やコントラクターが安心して働ける環境づくり（安全、健康、労務管理や危機管理等）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、「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」をマテリアリティの一つに掲げています。
多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮し、生き生きと働けるよう労働安全衛生方針を示しています。

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※等、当社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社（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社のESG取り組み

目標

当社グループ

- コントラクター従業員含む労働災害度数率を前年度比で低減（2021年度実績は2.74以下を目標とする）
- 国内在勤者健診実施率　100%

参照　上記目標に対する実績については、「実績データ」をご参照ください。

当社

- コントラクター従業員含む労働災害度数率を前年比で低減
- 海外駐在者の健診受診率　100%
- 有給休暇の取得率　70%

参照　上記目標に対する実績については、「実績データ」をご参照ください。

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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

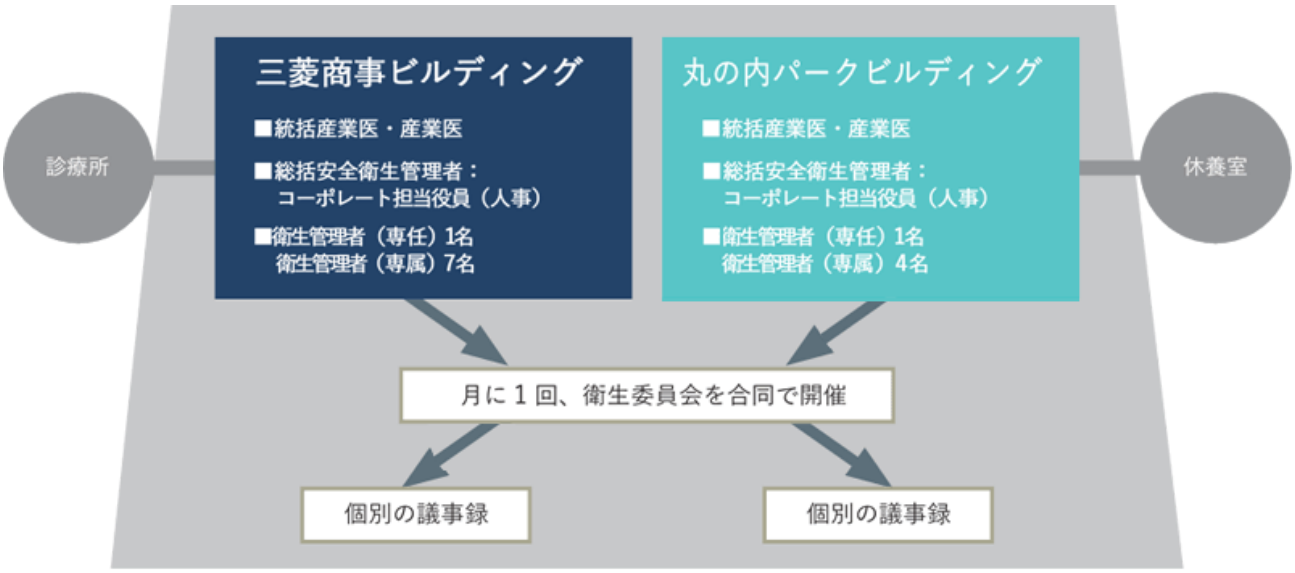
当社グループの労働安全衛生マネジメントは、取締役常務執行役員コーポレート担当役員（人事担当）を最高責任者に任命し、労働安全衛生の管理の主体である各営業グループを人事部が取りまとめる体制で推進しています。

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4名、各部門・営業グループの衛生管理者11名のメンバーで、月1回衛生委員会を開催し、社員の健康や職場の安全について討議しています。また毎月議事録をイントラネットに掲載し社員へ発信しています。
- また、健康推進には、当社の現状把握・理解と施策の検討から実行までの一体運営が不可欠であると考え、人事部に専任の部署「健康管理室」(2018年4月設置、2021年4月より健康推進・D&Iチーム）を設置しています。同チームでは、関係部局（企業内診療所・メンタルサポートデスク等）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も含めた健康施策の検討・実行を取り進めています。
- 加えて、方針検討や情報共有のため、人事部、産業医、健康保険組合、国内の人事担当者が一堂に会する定例会を毎月開催しています。





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

従業員の参画

- 衛生委員会には従業員も参加し、健康障害の防止および健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をします。新興感染症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、および年一回のサステナビリティ調査を通じて把握、集計することで、労働災害の減少に向けて活用しています。

取り組み

単体での取り組み

当社では、最大の資産である人材の健康を経営課題として位置付け、前述の方針・目標・体制の下、健康経営に取り組んでいます。「個々の社員の活躍は、心身の健康あってこそ」という考えの下、社員の心と身体健康増進を図り、個々人が生き生きとそれぞれの能力を存分に発揮することを目指しています。このため、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。
当社の健康に対する取り組みが評価され、継続して「健康経営優良法人（ホワイト500)」に認定されています。

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

○ 目標

1) 身体の健康　健康意識・生活習慣の改善を通じた、肥満者割合の低減
2) 心の健康　　早期相談促進等を通じた、メンタルヘルス不調の早期発見・未然予防

○ 指標

1) 肥満者（BMI25以上）割合

	2018年度	2019年度	2020年度
男性	34.2%	31.0%	30.6%
女性	8.8%	8.1%	9.7%
合計	27.5%	25.4%	23.4%

その他、健診の問診項目・各種数値等やアンケート等のデータを把握・分析し、課題把握や施策検討に用いています。

2) 社内メンタルヘルスサポートデスク宛 相談数

	2019年度	2020年度
延べ相談件数	1,881	1,909
相談対象数	216	205

○ 直近の取り組み（2018-2020年度）および、効果検証結果

1) 健康意識・生活習慣の改善に向けた取り組み

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

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

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

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

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

検証結果
肥満者割合に改善が見られ、特に男性では2018年度 34.2%→2020年度 30.6%と3.6ポイントの改善が図れた。

2) メンタルヘルス不調の早期発見・未然予防に向けた取り組み

(1) ストレスチェックの実施時期に合わせて全社員を対象とした個別相談会を開催（希望制、対面・オンライン）。

(2) 緊急事態宣言解除のタイミングに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1,150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・ストレス状況を確認の上、状況確認が必要と思われる人には人事部やメンタルヘルスサポートデスクによるフォローを行っています。

社員の健康管理を担う診療所

本店・関西支社・中部支社内に当社社員と国内外出向者を対象にした診療所を設置しています。本店診療所は、内科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・整形外科・神経科の各専門医を招聘し、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師等、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21,900、2020年度はコロナ禍ながら14,500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等、健康状態に不安のある社員が安心して働けるよう医療面から支援しています。また職場巡視や衛生委員会での審議を通じ、快適な職場環境の維持を目指すとともに、長時間労働者に対する医師面接を通して、長時間労働と健康障害発生について周知し、全社員が心身ともに健康な状態で働ける職場作りの支援と健康リテラシーの向上に向けた取り組みを継続中です。

参照 実績については、「本店診療所利用状況」をご参照ください。

生活習慣病、メタボリックシンドローム対策

診療所では早期受診・早期治療を推進するとともに、健康診断と併せて、中長期的な健康管理を行っています。40歳以上の社員を対象にした特定健診の受診率は84%です。脂質異常症、高血圧症、糖尿病、高尿酸血症といった生活習慣病への対策は社会的に急務の課題となっています。当社でも、社員の生活習慣病やメタボリックシンドロームへの対策として、医師や管理栄養士による保健指導や栄養指導等を行っています。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。

セルフメディケーションに関する取り組み

社員が、自身の健康に関心を持ち、自ら健康状態を保持・増進する「セルフケア」への意識付け・きっかけづくりとなることを目指し、オンラインで専門家（薬剤師）への相談や薬の購入が可能な、セルフメディケーショサービスを三菱商事健康保険組合とのコラボレーションにより社員向けに案内しています。また本セルフメディケーションサービスを含めた健康経営関連事業を開発する際、自社従業員を対象としたサービス提供やトライアルを行い、健康経営に資する事業の改善につなげています。

○ メンタルヘルス対策

当社では社員のメンタルヘルスも、予防・早期対応に重点を置きながら手厚くケアしています。社員が自らのストレス状態や傾向を把握してセルフケアを行えるよう、ウェブ上のセルフチェックシステムを用意するとともに、管理職を含む社員向けの各種研修を実施し、メンタル不調の予防に取り組んでいます。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。

ストレスチェック 実績(国内)

	2019年度	2020年度	2021年度
実施率	95%	95%	94%

○ 人間ドック費用の補助制度

労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施している他、社員を対象に、人間ドックの受診料を負担※（一部自己負担あり）し、受診を推奨しています。

※ 三菱商事健康保険組合にて実施。

感染症対策

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

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

海外駐在員やその家族向けの医療相談体制を強化し、感染防止に対する医療アドバイス、メンタルケアを実施する等、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等、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、および管理職の時間外勤務について、法定よりも厳しい基準で健康面のフォローを行っており、一定の基準を超えた社員に対しては健康調査票を送付し、産業医等による面接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、2020年度の有給休暇取得率は55%、月間平均残業時間は27.2時間／月(2019年度67%、25.1時間／月)となっています。これからも、各組織・個人が自律的に、メリハリのある働き方を追求することで、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた働き方を実現していきます。また、成果に応じた公正な評価がなされる組織風土・文化を育みながら、多様な人材が活躍できる環境をつくっていきます。

連結ベースでの取り組み

○ 事業投資先の取り組み

当社グループ会社は、自らの事業環境・業態に応じて、対応方針の策定、労働安全衛生マネジメントシステムの導入等、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。

なお、ISO、OHSAS等の労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者の割合は60%※となります。

※ 2019年度実績サステナビリティ調査による

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関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、労働安全衛生環境の継続的な改善と社会の持続可能な発展に貢献するため、担当する事業のHSE事象やそれらのリスクを適切に把握・分析・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、あらゆる活動に適用することでリスクの軽減に積極的に取り組んでいます。これらの活動を効率的に管理・運営するために、社長直轄組織の「HSE室」を設置して、同社および当社への啓蒙と教育を行っています。また、担当する事業の事故や環境汚染事象のモニタリングから得られる情報を使って、それぞれのHSE事象の原因分析を行い、それらの情報を管理・蓄積することで潜在的なHSEリスクを早期に検知し、必要に応じて、当社および当社が参画する事業関係者へ効果的な改善策を提言する等の取り組みを実施しています。さらに、事業環境の変化に常に適応するため、同社独自の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(株) HSEへの取り組み http://www.mitsubishi-exploration.com/csr/index.html

2) 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、危険度の高い事業であるため、労働安全衛生は最重要課題の一つとして認識しています。労働者の安全を確保するべく、例えば、統合品質、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。

3) 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

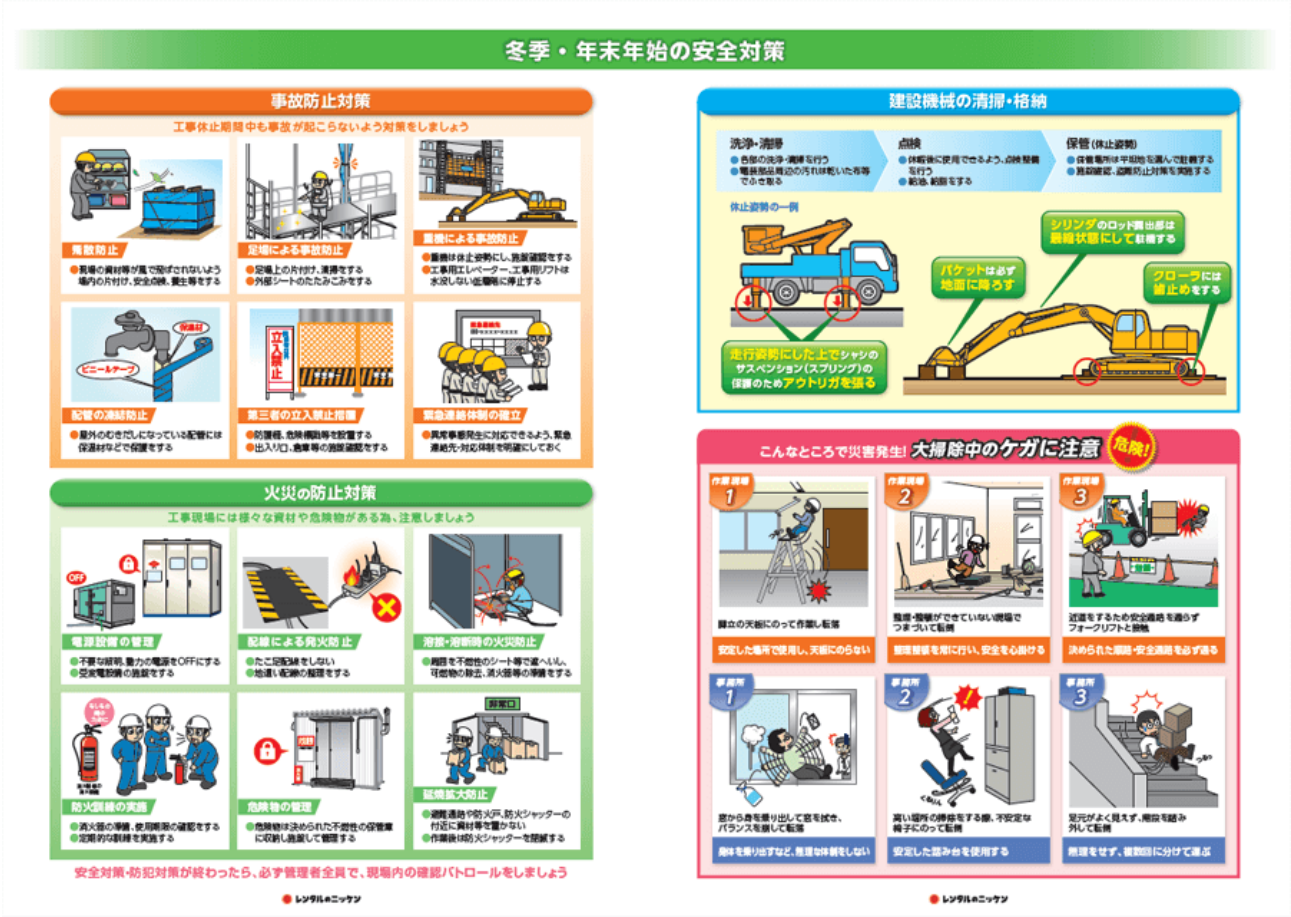
※ なお、ISO45001、OHSAS180001認証を取得している関係会社の割合は6%（2019年度サステナビリティ調査実績）

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)	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・化学ソリューショングループ	エムシー・ファーティコム(株)	肥料製造
	PT. KANSAI PAINT INDONESIA	自動車塗料製造販売
	Thai Shinkong Industry Corporation Ltd.	PET樹脂の製造・販売
金属資源グループ	Anglo American Sur S.A.	銅鉱石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設(株)	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
電力ソリューショングループ	N.V. ENECO	総合エネルギー事業
	AMMAN ASIA ELECTRIC POWER PRIVATE SHAREHOLDING COMPANY	ヨルダンにおける民間発電事業
	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（連結）

連結ベースの労働災害度数率※
(生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated)）を対象。)

	2019年度	2020年度	2021年度
①自社従業員	5.61	4.16	3.26★
②自社従業員以外の労働者（コントラクター従業員）	2.16	1.95	1.14★
全体（①+②）	5.06	3.79	2.73

連結ベースの労働災害度数率※
(生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業(Unincorporated)、関連会社等）を対象。)

	2019年度	2020年度	2021年度
①自社従業員	3.19	3.36	2.42
②自社従業員以外の労働者（コントラクター従業員）	1.22	0.75	0.88
全体（①+②）	2.71	2.74	2.03

※ 100万総実労働時間当たりの労働災害による休業災害者数で、災害発生の頻度を表す。(人／百万時間)

当社における2021年度実績死亡災害者数（コントラクター従業員を含む）は、当社が株式の保有等により支配力を有する生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated)を対象）において7名となりました。
一方で、生産現場を有する主要な事業会社（子会社、共同支配事業（Unincorporated)、関連会社等を対象）における2021年度実績の労働災害度数率は2.03と、2020年度実績（2.74)と比較して、26%超の大幅減少を達成しました。これはわが社グループとしての労働安全衛生マネジメントが奏功し、労働安全衛生リスクが高い業種を営む事業投資先における労働災害件数が大幅減少したことによるものです。
三菱商事は、当社グループの目標に掲げている「労働災害度数率の前年度対比減少」を達成することを通じて、「死亡災害ゼロを含む労働災害ゼロ」という究極的な目標を目指しています。引き続き当社の労働安全衛生マネジメント体制の全般的な強化に加えて、労働安全衛生リスクが高い事業を営む事業投資先に対する個別対応を加速してまいります。

【参考①】2020年度実績セグメント別の死亡災害者数（子会社、共同支配事業(Unincorporated)を対象。）

	2020年度
天然ガスグループ	0名
総合素材グループ	0名
石油・化学ソリューショングループ	0名
金属資源グループ	0名
産業インフラグループ	0名
自動車・モビリティグループ	0名
食品産業グループ	0名
コンシューマー産業グループ	0名
電力ソリューショングループ	0名
複合都市開発グループ	0名
コーポレートスタッフ部門	0名
全体	0名

【参考②】2020年度実績グループ別の労働災害度数率（子会社、共同支配事業(Unincorporated)、関連会社等）を対象。）

	2020年度
天然ガスグループ	0.11
総合素材グループ	1.25
石油・化学ソリューショングループ	0.47
金属資源グループ	1.52
産業インフラグループ	1.96
自動車・モビリティグループ	0.17
食品産業グループ	5.30
コンシューマー産業グループ	0.54
電力ソリューショングループ	0.86
複合都市開発グループ	0.42
コーポレートスタッフ部門	0.00
全体	2.74

○ 労働安全衛生データ（単体）

単体の労働災害度数率※1

	2019年度	2020年度	2021年度
①自社従業員	0.49	0.16	0.17★
②自社従業員以外の労働者（派遣社員）	-	-	0★
全体（①+②）	0.49	0.16	0.15

単体の労働災害強度率※2

	2019年度	2020年度	2021年度
①自社従業員	0.01	0.00	0.00★
②自社従業員以外の労働者（派遣社員）	-	-	0★
全体（①+②）	0.01	0.00	0.00

単体の職業性疾病度数率※3

	2019年度	2020年度	2021年度
①自社従業員	0	0	0★
②自社従業員以外の労働者（派遣社員）	-	-	0★
全体（①+②）	0	0	0

自社従業員は本社および国内支社勤務の従業員（顧問・嘱託社員を除く）が対象。

自社従業員以外の労働者（コントラクター従業員）は本社および国内支社勤務の派遣社員が対象。

※1 「度数率」とは、100万総実労働時間当たりの労働災害による休業者数で、災害発生の頻度を表す。この死傷者数は、休業1日以上を伴う労働災害によるものを指す（休業災害）。

※2 「強度率」とは、1,000総実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※3 労働災害のうち、厚生労働省が定める「業務上の疾病」に当たるもの（疾病に起因する死亡含む）の発生頻度。

なお、2021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、全てが通勤中の転倒であり、職場での休業災害は発生していません。また、上記3年間に於いて、死亡災害は発生していません。

○ 業界平均（厚生労働省「令和元年／令和3年 労働災害動向調査(事業所規模100名以上の卸売業・小売業を対象）」より)

	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害 度数率	2.09	2.27	2.31
労働災害 強度率	0.04	0.11	0.05

事業所ベースのため、当社では労働安全衛生データ（単体）の比較対象となります。

その他データ

○ 本店診療所利用状況

2020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

	2018年度	2019年度	2020年度
海外赴任者健診実施率	91%	92%	80%
国内在勤者検診受診率	100%	100%	100%
特定健診 受診率	89%	86%	84%
健康診断等の結果を踏まえ、一定の基準を満たした従業員に対する保健指導（労働安全衛生法第66条7項に基づく、有所見者等に対する保健指導） 受診率 および 継続率	-	-	100%

○ ストレスチェック実績（国内）

	2019年度	2020年度	2021年度
実施率	95%	95%	94%

○ 研修・教育実績

研修名	概念	対象	受講者数
			2020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」	労働法の基礎および労務管理における留意点（メンタルヘルスケア・ハラスメント等）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2021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います。この方針の下、社員は「構想力」「実行力」「倫理観」を段階的に高い水準に開発していくことが期待されます。

OFF-JT（研修）については、資格別に求められる行動要件（構想力・実行力・倫理観）ごとに必要な知識・スキル等を整理し、社員が必要なタイミングで習得できるよう構成しています。
これらは当社グループ全体の人材育成を支える研修プログラムとして、当社社員、海外全社拠点社員ならびに国内外グループ企業社員を対象に実施しており、社員の成長を支援します。

目標

重点目標および現状

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一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

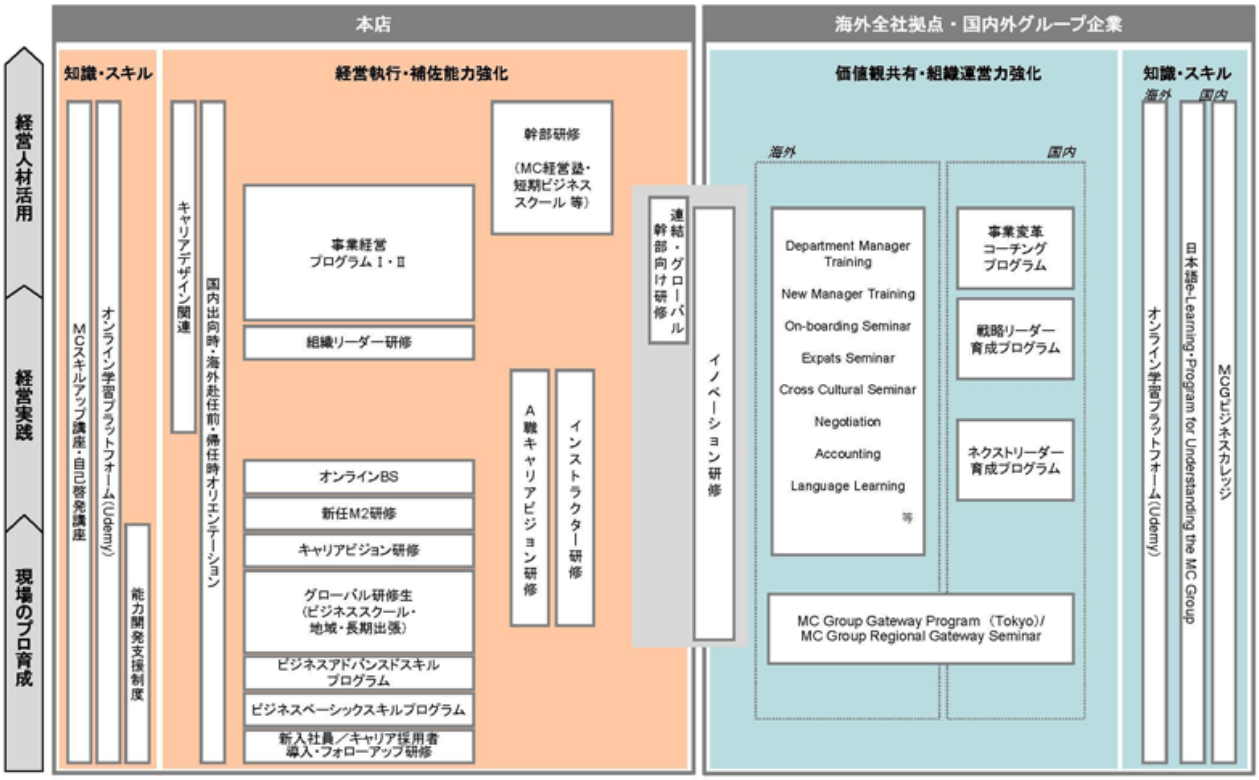
○ 成果指標

指標	2019年度実績	2020年度実績	2021年度目標
年間教育研修費	21.9億円	16.5億円	21.0億円
1人当たり平均研修時間	23.2時間	16.0時間	20.0時間
入社3年目までの総合職、ビジネスレベル英語習得率	99%	99%	100%

体制

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

三菱商事グループ人材育成プログラム体系



※その他、他社主催の研修にも社員を派遣。

取り組み

人材育成プログラム紹介

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。

キャリアシフト支援

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

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、スキル等を身に付けるためのプログラムを用意しています。在宅勤務が常態化したコロナ禍での入社でも、社員が即戦力として能力を発揮し、入社直後だけでなく、人間関係の構築が円滑に進むような多様なプログラムを、中間や期末のタイミングでフォローアップし、専任インストラクターに加えて職場全体で、新入社員の成長を支える育成環境を提供しています。

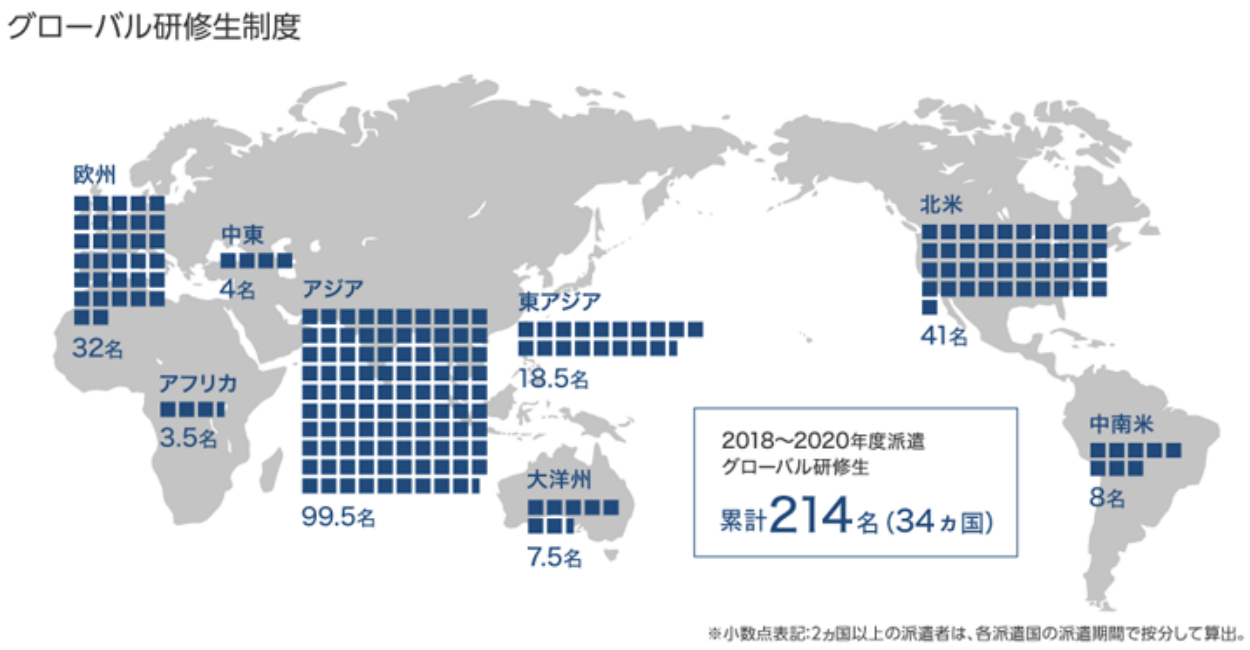
ビジネスベーシックスキル／ビジネスアドバンストスキル プログラム

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2つのプログラム「Business Basic Skill Program（BBS）」「Business Advanced Skill Program（BAS）」を実施しています。財務会計・簿記・M&A・英語力・グローバルリーダーシップ等、実務を担うプロフェッショナルとしての基礎スキルを総合的に習得します。

グローバル研修生

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、コロナ禍以前は年間100名前後の若手社員を対象に実施してきました。

グローバル研修生派遣状況（2018～2020年度）



リーダーシップ

経営マインド醸成や事業価値向上に寄与するためのスキル獲得を目指した研修を実施しています。事業構想やデジタル戦略等の構想力を強化すると同時に、組織を束ねるための人材育成力を強化するためのプログラムも整備しています。また、部下・同僚の「成長支援」を最重要ミッションの一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・拡充しています。

インストラクター研修

当社では新入社員の教育担当者として同じ職場の先輩社員をインストラクターに任命し、日常業務につき積極的に指導を行うと共に、当社社員として必要な素養等について指導・教育を行う役割を担います。在宅勤務が常態化したコロナ禍での入社でも、社員が即戦力として能力を発揮し、人間関係の構築が円滑に進むよう、インストラクターには新入社員の指導方法や成長支援について学ぶ研修を実施しています。

イノベーション研修

事業価値向上に必要な構想力の涵養のために、スタンフォード大学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。

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ダイバーシティマネジメントや成長支援マネジメント等の知識・スキルの涵養を目指す組織リーダー研修を、組織を率いるポストの就任者約150名を対象に行っています。

事業経営プログラム

現在当社社員のうち3割が、事業会社に出向し、事業経営を行っています。そのような社員向けに、事業価値向上や組織マネジメントを行う際に肝要な、リーダーシップ、ダイバーシティマネジメント、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。

○ 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。

オンライン学習プラットフォーム

学習内容の多様化・最新化・最適化に向けた対応ならびに自律的学習を通じた個人の能力・スキル向上をサポートするため、オンラインで多数のコンテンツから学べる学習プラットフォームを導入しています。

キャリアビジョン研修

自律的成長を続けるためのキャリアの考え方を学び、自己の個性や才能を発揮して成果を創出することを狙いとしたキャリアビジョン研修を実施しています。

MCスキルアップ講座

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

自己啓発講座

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

能力開発支援制度

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

○ 三菱商事グループの価値観共有

当社では、当社グループ約8万名の総合力強化を図ることを目的として、価値観の共有、強固なネットワークの構築に取り組んでいます。

価値観の共有

2010年度より、当社の理念・価値観の共有や当社グループの理解を深めることを目的として、国内外の拠点・グループ企業の社員を対象に導入研修「MC Group Gateway Program」を開催しています。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、当社グループ全体での価値観の共有を推進しています。

国を超えた異動

近年、事業ニーズに合わせて、海外拠点社員が国を超えて異動するケースが増えています。国を超えた異動を通じて幅広い経験をすることにより、グローバルな視野を磨くとともに、当社グループの概要や経営方針に対する理解を深めることにつながるため、今後も連結・グローバルベースでの配置（適材適所）を推進していきます。

パフォーマンス

人材開発・研修に関するデータ

○ 各研修の受講社員数（単体）

名称	対象	2018年度	2019年度	2020年度
Business Basic Skill Program	入社1～2年目	171名	130名	124名
Business Advanced Skill Program	入社3年目	150名	157名	121名
MC経営塾	部長クラス	36名	34名	29名

○ 三菱商事が実施する研修の概観（単体）

	2018年度	2019年度	2020年度
年間研修受講者数※1	3,162名	3,875名	4,541名
年間延べ研修実施時間※2	約12万4000時間	約13万7000時間	約9万2000時間
1人当たり平均研修時間※3	20.7時間	23.2時間	16.0時間
教育・研修費総額※4	21.4億円	21.9億円	16.3億円
1人当たり研修費※5	35.6万円	37.2万円	28.6万円

※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

当社グループはさまざまな事業分野を持っていますが、中でも消費者に直結する事業として食品関連の事業を行っており、取り扱う商品も加工食品、生鮮食品、飲料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頂ける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、当社子会社の(株)ローソン等のリテイル事業を通じて消費者から直接頂くフィードバックを、原料調達・加工、製品製造、流通事業に反映させることで、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

当社グループは、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。当社グループはこうした社会的課題を認識し、原材料からリテイルまでのバリューチェーンを有している強みと食品化学事業の技術力を通して、例えば、低栄養になりがちな高齢者の栄養改善に努める等、消費者のニーズに応えた商品を開発、提供します。また、供給が途絶えることで消費者が不利益を被ることがないよう、安定的な供給に努めます。

○ より良い医療へのアクセスの方針・考え方

当社グループでは、コンシューマー産業部門において医療関連事業を展開しています。日本国内においては、高齢化の進展、医療費の増大により、医療機関の経営環境の悪化や社会保障費の増大による財政の逼迫が喫緊の課題となっています。一方、新興国には、医療環境、制度の未整備により、質の高い医療サービスを利用できない人々がたくさんいます。当社グループは、長年にわたる医療関連事業で培ってきた知見、ネットワークを生かし、国内外で発生している諸問題に取り組んでおり、より良い医療を多くの人が受けられる社会の実現を目指します。

○ (株)ローソンにおける取り組み

アルコール製品の販売

当社子会社である(株)ローソンでは飲酒等の生活習慣が原因の非感染症疾患による健康リスクを低減するために、ノンアルコール売場の維持管理や脱高アルコール飲料を目指した商品の開発および販売を行っております。
厚生労働省のガイドラインでは「生活習慣病のリスクを高める飲酒量」を、1日当たりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性で20g以上と定義していますが、アルコール摂取量を20g以下とするためには、缶チューハイの標準サイズである350ml缶ではアルコールを7%以下に、コンビニで多く購入される500ml缶ビールはアルコールを5%に抑える必要があります。
厚生労働省のガイドラインに則したアルコール度数のチューハイやビールをローソンオリジナル商品として開発・販売しています。

広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン

同社では、多種多様な商品・サービスを提供しているため、遵守すべき法令等や想定・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下で、健全で持続的な成長を目指すために、「内部統制システムの整備の基本方針」を定めております。また、同社のビジネスの生命線である商品の安全・安心を担保し、消費者からの信頼を確保するための体制整備を確実に行うべく、特に遵守に向けて周知を要する重要法令として消費者関連法 （食品表示法、食品衛生法、健康増進法等）が追加されたため、同社ではオリジナル商品のお弁当やお惣菜に、商品名、消費期限、原材料名等を表示したラベルを添付し、 情報を公開しています。さらに、販促資材を作成する際は、他者の知的財産権（商標権、著作権等）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。

なお、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

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

なお、上記については、同社の統合報告書等を通じて公表を行っています。

○ 三菱食品(株)における取り組み

アルコール製品の販売

当社子会社である三菱食品(株)では、アルコールの過剰な摂取による悪影響を軽減するために、卸事業においてはノンアルコール商品の販売に積極的に取り組んでいます。また、同社オリジナル製品として「だし割カップ」等の低アルコール日本酒を開発・販売している他、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

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

品質マネジメント

同社では、(一財)食品安全マネジメント協会に加盟し、QMSや食品安全マネジメントシステム（FSMS）について情報を収集、製造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）、会社案内は6言語版（日本語・英語・中国語・フランス語・ロシア語・スペイン語）を毎年制作しています。

※ 現地法人サイトも含む

○ 問い合わせ対応体制

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

食品化学事業での取り組み

○ 三菱商事ライフサイエンス(株)の取り組み

三菱商事ライフサイエンス(株)では、酵母を中心に微生物の力を生かした調味料素材・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生かした低糖コンセプトを研究しています。このように当社グループは医療や介護、健康志向分野での安全な食の開発を進め、社会へ貢献しています。



食料関連ビジネスに付随する課題への対応

当社グループでは消費者に直結する事業である食品関連事業において、事業を通じ、付随する諸課題への対応を行っています。

○ Cermaq社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、健康的で持続可能な食料の提供をコアミッションと位置付けています。またサーモン生産者として同社は、増大する世界の人口に向けた健康的で栄養価の高い食料を生産し、多様なステークホルダーとパートナーシップを組みながら、世界の食料供給システムの改善に貢献することを目指しています。養殖サーモンは、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。このように同社はサーモン養殖業を世界の食料需要に応える一つの解決策と捉えており、積極的にパートナーシップを構築し、食料業界で横断的にベストプラクティスの普及や、知識の共有を進めています。



参照 Cermaq社ウェブサイト

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

○ (株)ローソンにおける取り組み

当社子会社である(株)ローソンでは、食料関連事業のバリューチェーンにおいて、消費者に最も近いコンビニエンスストア事業を展開し、社会的弱者へのネガティブな影響軽減に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

同社はグループ理念「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頂いています。また、万が一お客さまが健康に不安を感じられた時に相談に乗り、健康維持のお手伝いをする「セルフメディケーションサポート」を通して、マチの皆様の健康で長寿な暮らしをサポートします。



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

参照 (株)ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/consumer/health/

2) 原材料の調達と品質管理

同社は、サプライチェーンを管理する機能子会社として(株)SCIを設置し、安全・安心なオリジナル商品を供給しています。また徹底した品質管理を行っており、原材料調達では同社の品質管理基準に基づく厳重な審査に合格したものを採用しています。商品の製造過程において、例えば米飯類を製造する工場では、食中毒や異物混入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。さらに同社では、安全・安心で高品質な新鮮野菜や果物を同社グループの店舗に安定的に供給するため「農地所有適格法人ローソンファーム」を展開しています。2021年11月時点で全国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います。

※ 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 (株)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

同社のオリジナル商品は法律に則り、食品表示を実施しております。また、ホームページでは揚げ物類についてアレルギー表示を行っており、今後対象商品の拡大を進めます。表示内容はお客さまに安心してお召し上がり頂けるよう、社内および外部機関にてチェックをしています。

4) 未成年者への酒類・たばこの販売防止

同社では、酒類・たばこの20歳未満者への販売を行わないよう、お客さまの目に触れる機会の多いPOSレジのお客さま用画面では、20歳未満者への酒類・たばこ販売禁止の告知を行い、販売時には20歳未満者と思われるお客さまに対して、身分証明書による年齢の確認を行っています。定期的に店舗従業員向けに教育を行う他、ポスターの掲示や店内放送等により、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、同社グループは一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会のセーフティステーション活動に積極的に参加し、安全・安心なまちづくりへの協力や青少年環境の健全化への取り組み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 (株)ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/community/safetystation/

○ 適切な食品表示に関する取り組み

食物アレルギーのある方がアレルギー物質を摂取することでアナフィラキシーを発症したり、特定の物質を大量摂取することで健康を害したりすることのないよう、当社グループは法令に則り分かりやすい食品表示に努めています。三菱食品(株)や(株)ローソン等では、消費者が商品の特性を知り、健康等に配慮して購入できるよう、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

○ (株)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

当社子会社の(株)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、食物繊維等の栄養成分を多く含む“もち麦”を使用したベーカリー等、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、弁当等、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 (株)ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/consumer/health/

○ 三菱食品(株)における取り組み

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



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

より良い医療へのアクセスに関する取り組み

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

○ 日本国内の医療の安定化、高齢者の生活の質の向上

日本国内では当社子会社のエム・シー・ヘルスケア(株)が医療機器および医療材料の調達支援、共同購入、システムの導入支援を通じて、病院の経営改善および国内医療体制の充実、安定に貢献しています。さらに日本で培った経験やノウハウを生かし、成長著しい中国でも事業展開を進めています。福祉用具レンタル事業と在宅介護サービス事業を展開している(株)日本ケアサプライでは、高齢者の生活の質を高め、住み慣れた地域で自立した生活を継続できるよう、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

当社子会社の(株)ローソンは、消費者に身近なコンビニエンスストアとして健康志向や高齢化社会に対応するために、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頂けるような店舗づくりを進めています。

参照 (株)ローソン ウェブサイト
https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/community/safetystation/

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1,280万米ドル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等を行っています。



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590万ポンド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

外部イニシアチブへの参加

当社子会社のCermaq社は、国連のSustainable Development Goals（SDGs）の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、5つの目標を同社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。

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社は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。

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社、Thai Union社、日本水産(株)、 マルハニチロ(株)、Mowi社等）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。

サーモン養殖産業 – グローバル サーモン イニシアチブ（GSI）：

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

また、Cermaq社は国連グローバル・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社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

方針 体制 社会貢献活動 取り組み その他参考データ

方針

基本的な考え方

三菱商事は、「地域課題の解決とコミュニティとの共生」をマテリアリティの一つに掲げています。事業活動や社会貢献活動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・コミュニティとの共生を図ります。

コミュニティ投資に関する方針

当社は、事業推進上、コミュニティとの関係構築が重要であると認識しており、「地域課題の解決とコミュニティとの共生」をマテリアリティの一つとしています。また、事業を通じた雇用創出・地域開発、コミュニティからの資材調達等、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・廃坑時においては、閉山計画に則り、適切な対応を行い、環境・社会への影響の最小化に努めます。

※「 持続可能な開発のための10原則」（国際金属・鉱業評議会）等

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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

当社の持続可能な成長は、持続可能な社会の実現を追求することなしに果たし得ないとの考えの下、事業と社会貢献活動の両輪によりマテリアリティに取り組みます。社会貢献活動においては、「インクルーシブ社会の実現」「次世代の育成・自立」「環境の保全」の3つの軸に沿った活動、および「災害支援（東日本大震災復興支援を含む）」を実施しています。具体的な取り組みに当たっては、当社らしさ、社員の自発的な参加、そして継続性を重視・尊重しながら、社会に役立つ事業価値を創出していきます。

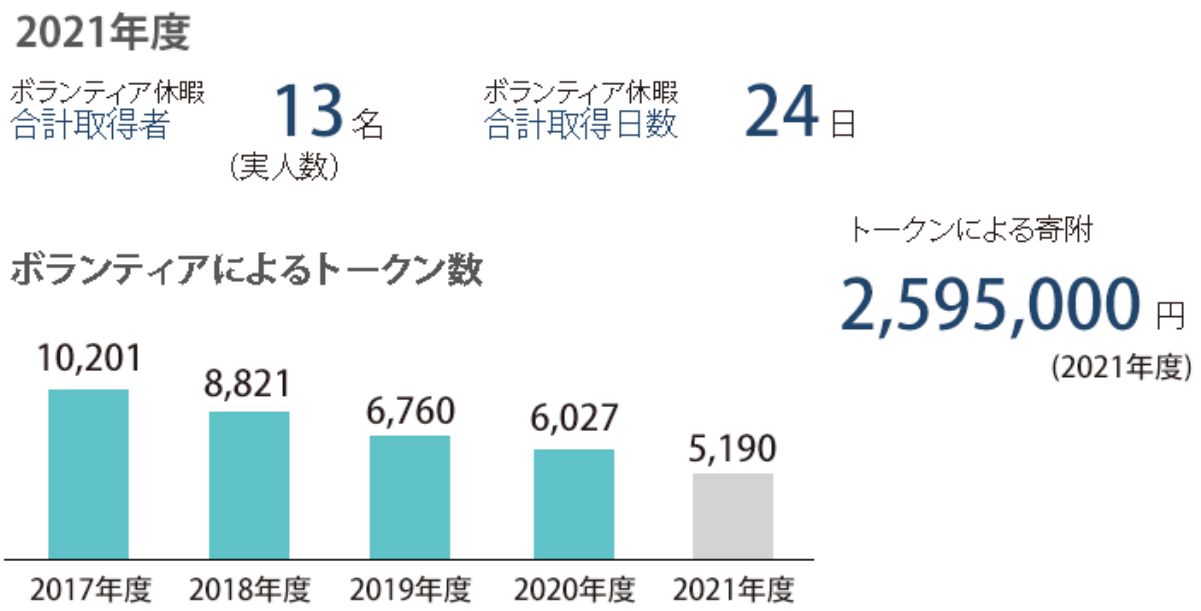
社員による社会貢献活動

当社は、社員一人ひとりが社会貢献に対する意識を高めていくことを重要と考え、ボランティア休暇制度や昼休みを利用した社内で行われるボランティアプログラムの開催等、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、2020年度までに延べ4,958名の社員がボランティアとして参加しました。

○ トークン制度／ボランティア休暇制度

社員のボランティア活動は、トークンという仮想通貨に換算（活動1回につき1トークン＝500円）し、会社が福祉、教育、環境関連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。

なお、2021年度のボランティア休暇取得者・取得日数（実績）は新型コロナウイルスの影響により、コロナ禍以前と比較し大幅に減少しました。



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。2021年度には、障がい児向けスポーツ教室、パラアスリートによるオンラインパラスポーツ体験会やオンライン講演会等を約10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6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1名で、それぞれ夢に向かって活動を続けています。



2021ジャパンパラ車いすラグビー競技大会 当社所属 今井選手

三菱商事アート・ゲート・プログラム

当社は、2008年より社会貢献活動の一環として三菱商事アート・ゲート・プログラムを開始し、学生および卒業後3年未満の若手アーティストへ向け、発表の機会の創出とキャリア支援を目的とした作品展やチャリティー・オークション、奨学金制度を2020年まで実施してきました。
(2008年-2020年の13年間で47回のオークションを開催、全2,467点の作品を購入・販売し、累計で160名の学生に奨学金を支給)
2021年、新生活様式に代表される社会の変化とともに、アーティストの創作テーマや制作スタイルも多様化する中、アーティストの異なる3つのキャリアステージに合わせ、資金援助だけでなく学びの機会やメンタリングを取り入れる等、積極的にアーティストの成長や創作活動の発展をサポートする育成プログラムへとリニューアルを実施しました。

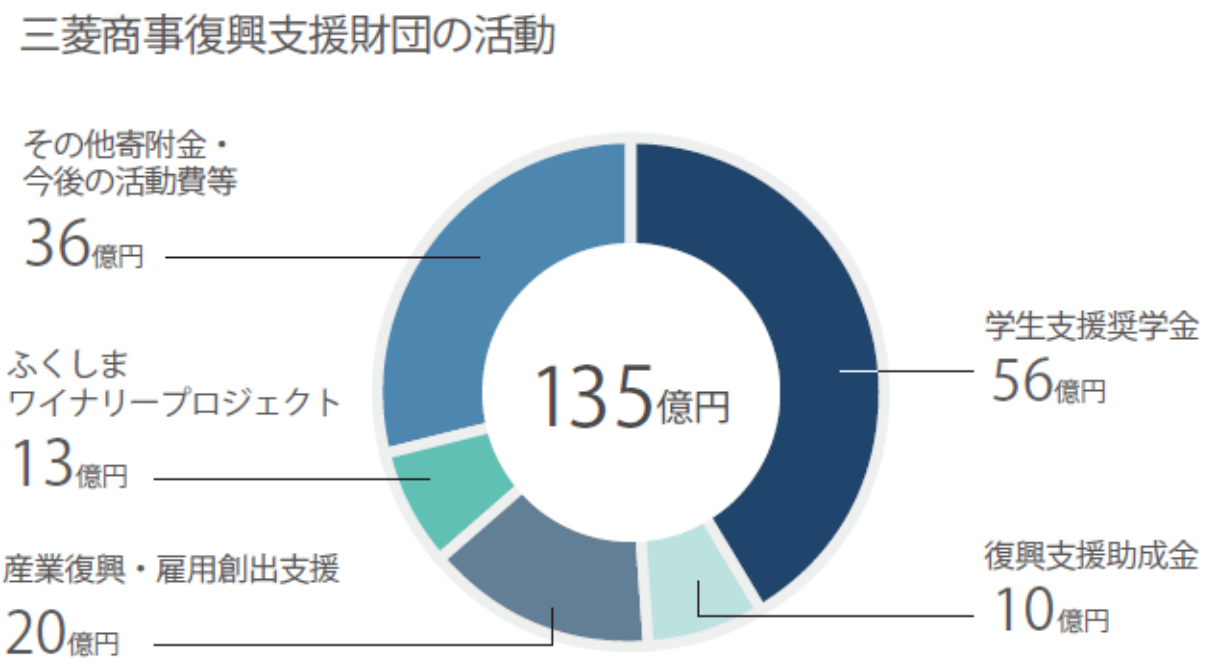
参照 三菱商事アート・ゲート・プログラム | Mitsubishi Corporation Art Gate Program（MCAGP）

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1,280万米ドル
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590万ポンド

三菱商事復興支援財団

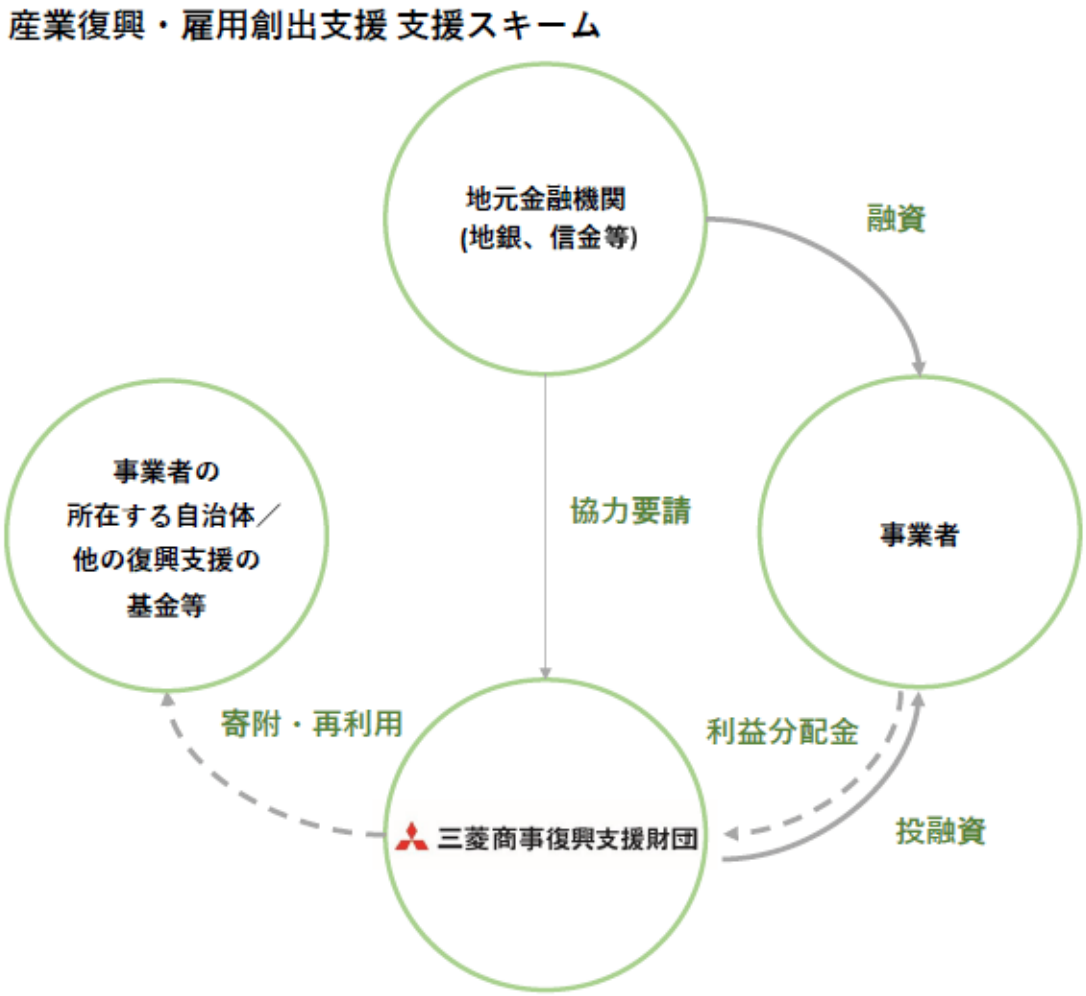
当社は、東日本大震災の復興支援活動のために、地震発生直後に当初の4年間を対象として総額100億円の復興支援基金を創設し、被災した地域の状況やニーズに合わせてさまざまな活動を展開してきました。2012年春には、三菱商事復興支援財団を設立し、学生支援奨学金および復興支援助成金を基金から継承するとともに、被災地の産業復興・雇用創出支援に取り組んでいます。2015年度には、その後の活動資金として35億円の追加拠出を決定しました。従来の活動を継続しながら、福島県郡山市で新たに果樹農業の6次産業化を支援するための「ふくしまワイナリープロジェクト」を推進しています。



※ 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。



○ 三菱商事米州財団および三菱商事欧州アフリカ基金

当社は、三菱商事米州財団（MCFA）および三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）を通じて、環境保全活動や環境に関する教育・研究、貧困問題への取り組みを支援しています。MCFAは、米州における環境問題、社会問題の解決に寄与することを目的とした財団であり、「生物多様性の保全、持続可能な開発、環境正義、環境教育」の4つのテーマに取り組むNGO等への支援を行っており、1991年の設立以来、約1,280 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等を行っています。
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3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590万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等を支援しています。



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、2021年度までに累計1,704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（2021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、2020年度までに累計約9,500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社を超える企業と取引を行い、8,000名強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90百万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操業者と共に努めています。

コミュニティ投資

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社（当社関連会社）を保有しています。

モザンビークへの貢献

同社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同社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。こうした同社の貢献により、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

同社では現在も約1,000名の正規従業員が働いており、サブコントラクターの従業員、港湾荷役等のプロジェクト関係者を含めると、累計で1万名に及ぶ大きな雇用機会を創出したことになります。工場の従業員は95%以上がモザンビーク人であり、工場の建設が始まった1998年から採用を始め、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、同社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

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。活動資金として同社が拠出した金額は、累計40億円以上に上っており、これからも同社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。

ケジャベコ銅鉱山開発プロジェクト

当社は英国資源会社Anglo American社と共に、ペルー共和国においてケジャベコ銅鉱山開発を行う会社（Anglo American Quellaveco社／当社関連会社）を保有しています。

地域住民との合意

ケジャベコでは、2011年から18ヵ月間をかけて、地域住民と話し合いを行いました。その結果、水資源の共有、自然環境の保護、地域への貢献という3つの分野について、26項目にわたる合意事項を定めました。ケジャベコでは、地域の人々の声を下に作られたこれらの合意事項を軸として、さまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。

水資源の共有

ケジャベコでは、開発によって地域の人々が必要とする水が不足することのないよう、鉱山操業には、主に農業や生活用水に適さない水を使用します。ケジャベコが位置するペルー南部のモケグア州は、乾季の渇水に悩まされてきましたが、ケジャベコが建設するダムに貯めた水を乾季に供給することで、地域住民の生活改善に貢献することが期待されています。

自然環境の保護

ケジャベコでは、自然環境との共存も大切にしています。野生動物の餌場／住処の保護や植物の移植／栽培、道路整備や散水による粉塵抑制、開発／操業に使用した水は放出せず全てケジャベコ敷地内でリサイクルする等、開発／操業計画の中に環境保護の対策が組み込まれています。こうした対策の効果については、常時定点観測を行うとともに、定期的に地域住民参加型の環境調査を開催することで、地域住民自らが自然環境が守られていることを確認できる機会を設けています。

地域への貢献

ケジャベコでは、2018年から開始した開発工事に当たって継続的に1万名超を雇用しており、2022年の操業開始後には約2,500名の雇用を予定しています。鉱山の開発／操業にはさまざまな技術が必要になるため、地域住民の雇用を優先すべく、職業訓練や学生のインターンシップを積極的に行っています。また女性の雇用機会創出にも力を入れており、2023年までにケジャベコにおける女性比率33%を目指して、女性に特化した職業訓練のプログラム等を行っています。（いずれも2021年末時点）

同時に、地元産業振興のため、開発／操業に必要な物資やサービスの調達に地元企業を優先的に起用し、これまでに1,700社以上の地元企業から累計2億米ドル超を購入しています。また、2011年に発足した「ケジャベコ基金」を通じて累計約900万米ドルを農業や地場産業の育成に充ててきた他、事業計画や資金調達等のサポートも行っています。こうした支援を通じて、モケグアにおける300社以上の新たな事業の立ち上げに貢献してきました。



ケジャベコ基金の支援によりマンゴーを育てている地元農家の人

また、コロナ禍においてもさまざまな緊急支援策を打ち出しました。マスク／医療用防護服／コロナ検査薬等の物資をいち早く調達して地元に届け、感染者の急増に対応する医療機関を支えるため、救急車やICUベッド等を提供しました。現在では、行政によるワクチン接種を支援する活動も行っています。



AAQが支援するワクチン接種会場

サステナブルな地域社会の発展に向けて

このように、モケグアではこれまでケジャベコが主体となって、地域の人々の支援を行ってきました。さらに2021年には、Anglo American社／International Finance Corporation (IFC)／モケグア州政府／三菱商事／M.C. Inversiones Peru（当社の在ペルー100%子会社）が共同で、”Moquegua Crece”（註：スペイン語で「モケグアの発展」を意味する）と呼ばれる、官民共同で地域全体のサステナブルな発展を促進するための取り組みを開始しました。民間企業／NGO／地域コミュニティ／行政等モケグアのさまざまなステークホルダーが、地域社会の長期的な発展について共通のビジョンを描き、官民一体でそのビジョンの実現に向けて協力する予定です。具体的には、公共事業の計画・実行管理の支援／地場産業の育成／水等の天然資源の持続的確保や活用に関する仕組み作り等を通じて、モケグアが持つさまざまな可能性を最大限に引き出し、サステナブルな地域の発展に貢献することを目指しています。

Cape Flattery Silica Mines社での硅砂採掘事業

当社100%子会社Cape Flattery Silica Mines Pty Ltdは、豪州のクイーンズランド州に位置し、1967年の設立以来、 50年以上にわたり、東アジアおよび東南アジアの需要家に硅砂を供給してきました。現在は世界最大規模の硅砂鉱山として、年間およそ300万トンの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260ha、東京ドーム56個分に相当します。当社は今後とも、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。



Nurseryでの育成の様子



リハビリテーションエリア (定植直後)



リハビリテーションエリア (完了後)

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、太陽光発電用ガラス向けの原料供給量を伸ばしています。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	2019年度	2020年度	2021年度
社会貢献等	1,256百万円	2,577百万円	1,279百万円
復興支援 ※1	2百万円	3百万円	70百万円
政治寄付 ※2	32百万円	30百万円	30百万円
合計	1,290百万円	2,610百万円	1,379百万円

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

※2 政治資金団体宛て寄付等。当社は、企業の社会貢献の一環として、政治寄付を実施しています。政治寄付金額については、3事業年度分の金額推移をサステナビリティ・ウェブサイト等で毎年開示する方針としております。

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、マテリアリティ「持続可能で安定的な社会と暮らしの実現」の下、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な経営上の課題の一つとなっています。当社は、2022年5月に策定した「中期経営戦略2024」において、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ています。また、三価値同時実現を具現化するための視点であり、当社の持続可能な成長のための経営上の課題としてマテリアリティを特定しており、「自然資本の保全と有効活用」や「持続可能で安定的な社会と暮らしの実現」がこれに含まれています。

これらの経営課題等に基づき、当社では、サプライヤーの皆様に対し、当社の人権・労働問題・地球環境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アンケート調査を実施します。また、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し外部有識者からのアドバイスに基づき作成した監査項目を参照の上活動状況の確認、および現場での指導等を行います。

3. 遵守違反への対応

本ガイドラインに違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、必要に応じて、サプライヤーへの指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

購買方針の見直し

当社では、当社の契約書※の中で当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を共有し、サプライヤーの皆様に本ガイドラインを遵守することをお約束頂いています。また、サプライヤーの皆様が本ガイドラインに違反した等の場合には、サプライヤーの皆様にかかる是正を請求することができ、是正がされない等の場合には、契約を解除することができるとしています。当社は今後もサプライヤーの皆様と環境・社会性面への配慮の徹底に向けて継続的に取り組んで参ります。

※ 売買契約裏面約款、委託販売契約、輸出委託販売契約、長期売買契約 など

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 (2022年2月10日更新)

パーム油に係る調達ガイドライン

パーム油に係る調達ガイドライン (2021年1月13日更新)

動物福祉に関するサプライヤー方針

当社子会社のCermaq社は、動物福祉ポリシーを策定している他、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※1開発プロジェクトにより、個体ごとに必要最低限の処置を施すことができ、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。さらに、海面での半閉鎖型養殖"Certus"※2 の開発プロジェクトにも取り組んでおり、こちらも動物福祉の向上に寄与すると考えています（詳細はDigitalization-Technologyをご覧ください）。

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

※2 魚の逃亡を防ぐ他、薬剤・抗生物質の使用量減少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り組みの詳細は、当社の「クロマグロ類に関する声明」をご覧ください。

クロマグロ類に関する声明（仮訳）（2021年7月更新）

体制

当社のサプライチェーン・マネジメントに係る取り組みは、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、年二回をめどにサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR））
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

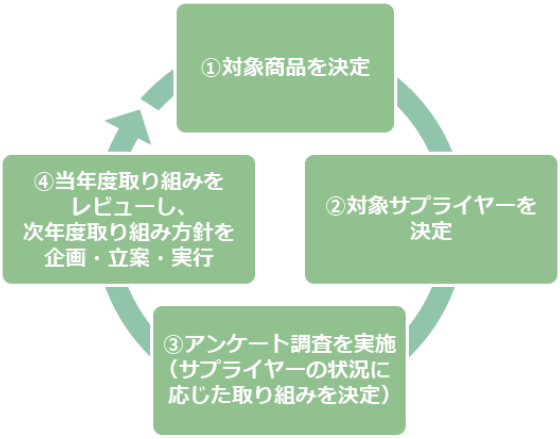
リスク管理・評価

当社サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス（「持続可能なサプライチェーン調査」）

当社では、持続可能なサプライチェーン・マネジメントの観点から、2016年度および2020年度に外部有識者やコンサルタントと協業し、当社が取り扱う商材の中で環境・社会性面のリスクが高い商材を「調査対象商材」として特定し、これら商材のサプライヤーを対象として、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を調査するサプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス（「持続可能なサプライチェーン調査」）を毎年度1回実施しています。

調査対象商材の特定にあたっては、当社グループの取り扱う全ての商材につき、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、その他の持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する国際規範を参照の上、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の1.深刻度（規模、範囲、是正困難度）と2.発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）等の観点から優先順位付けを行いました。調査対象商材のサプライヤーに回答頂くアンケート調査の内容は、持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインの内容に基づき規範の有無や法令遵守、従業員に対する強制労働・児童労働や差別の禁止、従業員の団結権の尊重、環境保全、情報開示等を中心に、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、人権・環境デューデリジェンスの実効性を担保すべく、人権・環境デューデリジェンスの対象となる全サプライヤーから回答頂き、対処・対応が必要となる課題については是正することを目指すとともに、各サプライヤーの回答結果を基に、課題を抱える、または対処を要するサプライヤーを特定し、その後の追加調査や現地視察の要否を検討・判断する仕組みを採用しています。なお、アンケート調査に関するサプライヤーの利便性とアクセシビリティの向上を目的として、当社ウェブシステムを構築し、同システムを通じて調査を実施しています。

2020年度の実績（2021年4月実施の調査）では、中国、ベトナム、タイ等を含む40カ国・地域のサプライヤー1001社（前年度比236%）を対象としてアンケート調査を実施し、対処・対応が必要な課題については是正するべく努めました。また、一部サプライヤーの経営者および従業員へのインタビューを実施し、対話を通じた実態把握や是正に向けた情報交換をしました。さらに、調査の結果を踏まえ、当社の購買方針の見直しを実施いたしました。



①対象商品を決定

当社グループの取り扱い商材のうち、環境・社会性面のリスクの高い商材を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、その他の持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する国際規範を参照の上、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の1.深刻度（規模、範囲、是正困難度）と2.発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）等の観点から優先順位付けを行いました。
なお、今後事業活動を通じて重大な環境・社会性面リスクが顕在化した際には、上記のプロセスを経ずに対象商材を調査対象とすることを検討します。



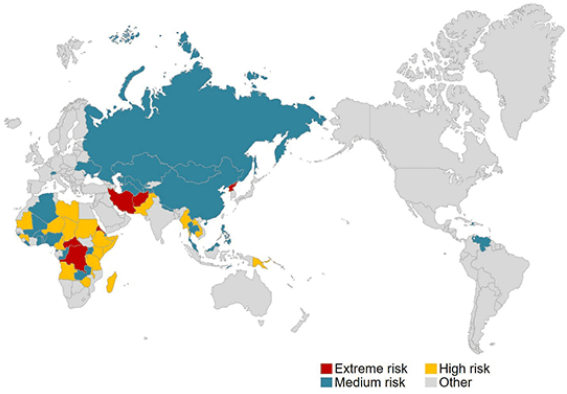
A：当社取り扱い商材・事業をスクリーニング

- 約730の当社グループの取り扱い商材・事業を約140のカテゴリーにグループ化の上、社会性面・環境面のリスクの高い約50商材をスクリーニング。
- スクリーニングに際しては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、米国労務省が発行している強制労働および児童労働に関する調達品および調達国リスト等を参照。

B：スクリーニング結果のリスク評価

- スクリーニングで選定された約50商材を対象に、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」で定める強制労働の禁止、児童労働の禁止等の項目に沿って環境・社会性面のリスク評価を実施。
- さらに、国毎の現代奴隷リスク等に基づき、発生可能性および深刻度も軸としてリスク評価を実施。

環境	・エネルギー使用 ・環境汚染 ・水の利用 ・森林伐採／生物多様性 ・廃棄物処理
社会	・強制労働 ・先住民の権利 ・児童労働 ・労働安全衛生 ・差別 ・非人道的な取り扱い ・結社の自由 ・労働時間 ・コミュニティーへの負の影響 ・賃金



C：社内外ステークホルダーとの協議、商材の特定

- リスク評価結果をサステナビリティアドバイザリーコミッティーの意見も踏まえて再整理し、機関決定（取締役会への報告）を経て、14のハイリスク商材を特定。

	環境					社会									
Name	1. エネルギーの使用	2. 水の利用	3. 廃棄物処理	4. 環境汚染	5. 森林伐採・生物多様性	1. 強制労働	2. 児童労働	3. 差別	4. 結社の自由	5. コミュニティへの負の影響	6. 先住民の権利	7. 労働安全衛生	8. 非人道的な取り扱い	9. 労働時間	10. 賃金
Oil															
Gas															
Coal															
Copper															
Sugarcane															
Iron ore/ steel															
Electronics															
Rubber															
Auto parts															
Machinery															
Zinc															
Cement															
Soy bean															
Plastics															
Corn															
Wood															
Alcoholic beverage															
Glass															
Salt															
Paper															

特定した 14 の調査対象商材

・エビ	・パーム油	・天然ガス／ LNG
・カカオ	・マグロ	・プラスチック（PP、PE 他）
・コーヒー	・アパレル	・石油（原油）
・サトウキビ（砂糖／原糖）	・紅茶	・木材（バイオマス）
・鶏肉	・天然ゴム（タイヤ）	

②優先順位づけを行った商材のサプライヤーを調査対象先として決定

③調査対象サプライヤーに対しアンケート調査を実施

調査対象サプライヤー数および調査結果の詳細は、以下の通りです。また、一部のサプライヤーの事業現場へ訪問し、経営陣および従業員へインタビューを実施しました。なお、訪問の対象となるサプライヤーは、アンケート調査の結果、ILO中核的労働基準等の4課題の設問の一部の回答が不十分な先や、ベストプラクティスを実施されている先から選定しています。

【調査のフロー図】



【調査対象サプライヤー数】

調査対象商材	2018年度実績※1	2019年度実績※1	2020年度実績※1
天然ガス/ LNG	—	—	115社
プラスチック（PP、PE他）	—	—	50社
石油（原油）	—	—	6社
木材（バイオマス）	—	—	2社
エビ	20社	19社	84社
カカオ	6社	6社	7社
コーヒー	20社	22社	35社
さとうきび	—	—	12社
鶏肉	18社	15社	17社
パーム油	8社	8社	8社
マグロ	26社	22社	85社
アパレル（Tier1&2）※2	197社	328社	573社
紅茶	5社	5社	6社
天然ゴム（タイヤ）	—	—	1社
計	300社	425社	1001社
(回答数)	(296社)	(415社)	(822社)

※1 調査は各年度の実績を踏まえて翌年度に調査を行っている。

※2 Tier1は当社に直接納入する一次サプライヤー、Tier2は一次サプライヤーに納入する二次サプライヤー。

持続可能なサプライチェーン調査の実施状況

当社の持続可能なサプライチェーン調査の対象となっている商材・事業を取り扱うサプライヤーの主な所在国は、下図の通りです。



【調査結果】

設問項目	設問例	関連ステークホルダー	調査結果（是正依頼件数※）		
			2018年度	2019年度	2020年度
(1)強制労働の禁止	強制労働や債務労働をさせていないことを確認する仕組みはありますか。	自社従業員、取引先の労働者	1%	0%	1%
(2)児童労働の禁止	従業員の最低年齢に関し、自社の方針・ガイドラインや支持・遵守している国際的な基準・業界の基準等がありますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	3%
(3)安全で衛生的かつ衛生的な労働環境の提供	従業員は、事故や怪我の危険を最小化するための対策が講じられた安全で衛生的な労働環境で働いていますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%
(4)従業員の団結権および団体交渉権の尊重	労働条件について経営層と交渉するために、自由に団体を組織し、あるいは団体に加入する従業員の権利を尊重していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(5)差別の禁止	従業員の平等を尊重せず、職務要件とは関係のない特徴に基づいて従業員の採用や待遇に差をつけていませんか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%
(6)非人道的な扱いの禁止	人権を尊重し、各種のハラスメント（嫌がらせ）や虐待をはじめとする人権侵害行為が発生しないような職場環境の提供に努めていますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%
(7)適切な労働時間の管理	従業員は自ら同意した上で残業を行っており、残業に同意しない従業員に対し、処罰や降格といった不利な処分を行っていませんか。	自社従業員	0%	0%	0%
(8)適切な賃金の確保	不当にあるいは違法に従業員の賃金または手当を減額していませんか。	自社従業員	1%	1%	9%
(9)公正な取引と腐敗防止の徹底	公正な取引の実施およびあらゆる形態の腐敗行為の防止に努め、関係法令を遵守していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(10)地球環境への配慮	環境法令の遵守を管理・監督する責任者を配置していますか。	自社従業員	0%	0%	1%
(11)責任ある調達	調達において、人権侵害や環境破壊が行われていないことを確認していますか。	自社従業員	0%	0%	0%
(12)情報開示	当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の各項目に関連する貴社の取組みについて、貴社のステークホルダーに対し、適時・適切に情報開示を行っていますか。	自社従業員、取引先の労働者	0%	0%	0%

※ 算定方法：持続可能なサプライチェーン調査の回答数のうち、無回答を除いた回答数のうち是正依頼を申し入れるべき件数としています。

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

サプライヤーとのコミュニケーション／エンゲージメント

新規サプライヤー

新規サプライヤーに対しては、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」をホームページ上で公開して共有しています。当社の売買契約の裏面約款では、サプライヤーの皆様に「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を遵守することをお約束頂いています。サプライヤーの皆様が本ガイドラインに違反した等の場合には、サプライヤーの皆様にかかる是正を請求することができ、是正がされない等の場合には、契約を解除することができるとしています。また、本ガイドラインへの遵守状況を把握するため、「持続可能なサプライチェーン調査」を実施する等、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、改めて本ガイドラインに則して、環境・社会性面のリスクが高い既存サプライヤーの見直しを不断に実施しています。今後は、より実効的なサプライヤー調査方法の確立を目指し、再点検の結果をサプライチェーン・マネジメントに組み込みます。

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

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

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

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

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



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

過去の視察レポートはこちら

追加調査や現地視察を通じて、本ガイドラインに照らし、是正または改善すべき事項が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正・改善措置を求めるとともに、必要に応じて、指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

④当年度取組をレビューし、次年度取組方針を企画

当年度の人権・環境デューデリジェンスに係る取組をレビューし、サステナビリティアドバイザリーコミッティー、各営業グループのグループサステナビリティ責任者・グループサステナビリティマネージャー等の社内外ステークホルダーとの協議を経て、次年度の取組方針をサステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告しています。
また、サプライチェーン・マネジメントに関する方針は、当社ステークホルダーとの対話状況を踏まえ、随時見直しを検討しています。当社サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンスを通じたサプライヤーとのコミュニケーションは、サプライヤーに当社のサステナビリティに関する考え方への理解を深めて頂くきっかけとなっており、今後も積極・継続的に取り組んでいきます。

見直しの契機となったサプライチェーン・マネジメント施策	詳細
サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンス	購買方針の見直し（サプライヤーとの売買契約の裏面約款に「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守を求める等の条項を盛り込む）

○ 紛争鉱物への対応

2010年7月に成立した米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）では、米国上場企業は、製品に使用されている「紛争鉱物※」が、紛争多発地域であり非人道的行為が報告されているコンゴ民主共和国やその周辺国で産出されたものか否かにつき合理的な調査を踏まえ、開示することが求められています。
当社は米国上場企業ではないため、同法における直接の報告・開示義務は負いませんが、企業活動における社会的責任を果たすため、錫、タンタル、タングステン、金のサプライヤーに対し、紛争鉱物調達に関するポリシーやガイドラインを設定しているか、また、供給商品がコンゴ民主共和国やその周辺国の武装グループの資金源となっていないことなどを確認し、武装勢力による人権侵害や紛争へ加担しないようにしています。

※ 同法では、錫、タンタル、タングステン、金の４つが「紛争鉱物」に指定されています。

【調査対象サプライヤー数】

調査対象商材	2018年度年度実績	2019年度年度実績	2020年度年度実績
錫、タンタル、タングステン、金	18社	21社	14社
(回答率)	100%	100%	100%

参照 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン 3.遵守違反への対応

○ 投融資審査

当社では、事業におけるサステナビリティ推進を実現すべく、サステナビリティ・CSR部長が投融資委員会のメンバーを務め、全社的な投融資審議プロセスで環境・社会性面に与える影響も踏まえた意思決定が行われる審査体制を整備しています。投融資案件の審査に際しては、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。サプライチェーン・マネジメントの観点では、投資先のみならず、投資先の取引先（サプライチェーン）における人権配慮の状況に関するデューデリジェンス等の精査を行い、審議・検討に役立てています。

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

取り組み

従業員に対する研修

当社では、全社員が購買や販売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 現代奴隷法に係る声明 6.(A)研修と啓発活動

外部との協働

Cermaq社における取り組み

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

三菱商事パッケージング㈱における取り組み

当社子会社の三菱商事パッケージング㈱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、同認証のルールに則り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

(株)ローソンにおける取り組み

当社子会社である(株)ローソンでは、店内淹れたてコーヒーサービス「MACHI café（マチカフェ）」で、環境・労働者に配慮したレインフォレスト・アライアンス※1認証農園産のコーヒー豆のみ※2を使用しています。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等、普及・啓発活動を行っています。

※1 レインフォレスト・アライアンスは、1987年に設立された国際的な非営利の環境保護団体です。環境保全や農園労働者の生活向上等、厳しい基準を満たした農園にレインフォレスト・アライアンス認証が与えられます。

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

参照 (株)ローソンウェブサイト
(株)ローソンSDGsハンドブック

Princes社における取り組み

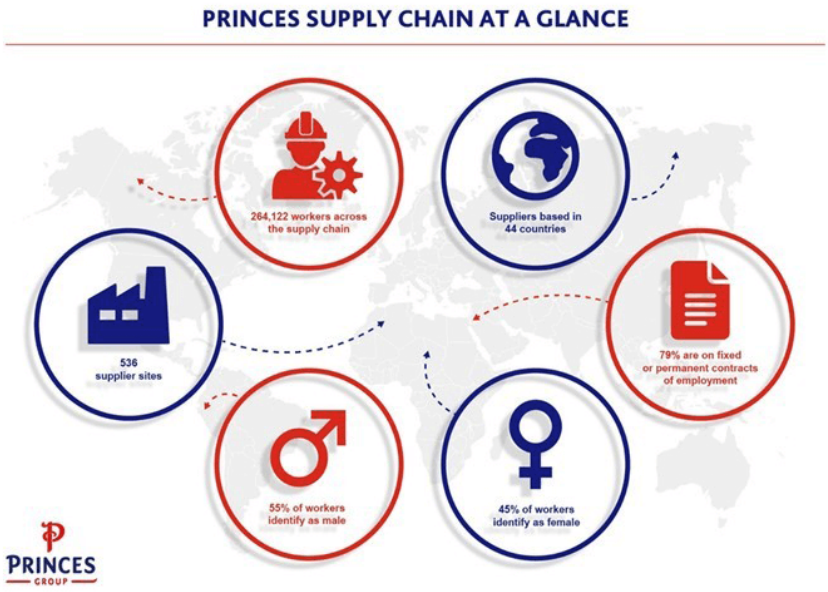
当社子会社のPrinces社は、世界中のサプライヤー、顧客、主要なEthical Trading 団体と協力し、サプライチェーンにおける労働環境の改善に取り組んでいます。 同社は、2019年以来Ethical Trading Initiativeの理事を継続して務め、加えて現在はFood Network for Ethical Tradeの理事も務めています。また、同社はSupplier Ethical Data Exchange（サプライチェーンの管理・共有システム）のステークホルダーフォーラムへの加盟、Chartered Institute of Procurement＆Supply（CIPS、調達・供給に関する研修等を提供するグローバル団体）により開示されるEthical企業リストへの登録を継続しており、購買に携わる社員全員がCIPSの資格を取得しています。

さらに、同社はサプライチェーンの透明性を一層高めるため、2021年から、自社ウェブサイトで公開するサプライチェーンマップの対象範囲を全包材・原料サプライヤーにまで拡大しました。同社の在イタリアの100%出資製造子会社であるPrinces Industrie Alimentari社では、Oxfam（貧困や不正の根絶に取り組むグローバル団体）により支持されているイタリア最大の農業組合との長期契約を更新し、透明性の高い価格設定の下、トマト生産者のサステナブルな操業実現と潜在的な人権問題リスクの低減に貢献しています。

参照 Princes社ウェブサイト



Princes社が加入している団体等



Princes社サプライチェーンマップ

(株)エム・シー・フーズにおける取り組み

紅茶製品を取り扱う当社子会社のエム・シー・フーズでは、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。

Olam社における取り組み

当社関連会社のOlam社では、「世界の農業とフードシステムを創造／責任ある成長」（“Re-imagining Global Agriculture & Food System – Growing Responsibly”）を企業理念に掲げ、事業の成長は、環境・社会への適切な価値提供を通じて達成されるものと定義し、「農家・農業システムの繁栄」「社会の繁栄」「人々が生きる世界の再生」という3つの成果の実現を目指しています。この目標を達成するために10の重点エリアを選定し、14のSDGs目標にインパクトを与えるフレームワークを構築するというアプローチを行っています。具体的な事例の一つとして、小規模農家の肥料や農薬の投入量、単収や営農指導履歴等のデータを収集・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。なお、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"、2021年にはカシューナッツにおいて"Cashew Trail"、ヘーゼルナッツにおいて"Hazelnut Trail"、乳製品において"Milk Matters"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会長を務めていることからも、同社のサステナビリティに関する取り組みが世界的に高い評価を得ていることが伺えます。

個別商品に関しても、2021年に英国において同社のココア事業がBusinessGreen Leader Awardsの"Nature Based Project of the Year"を受賞、上述のAtSourceがGlobal Coffee Platform（コーヒーサプライチェーンにおけるサステナビリティの枠組みを定め、生産国から消費国のあらゆる企業が加盟する業界最大級の団体）において同団体の正式な基準の一つとして認定される等、社外からも高い評価を得ています。各取り組みの詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。







参照 Olam社サステナビリティの取り組みの詳細については、以下同社ウェブサイトをご参照ください。

Olam Sustainability Framework　Olam Farmer Information System　Olam AtSource

Olam Sustainability in Cocoa (Cocoa Compass)　Olam Sustainability in Coffee (Coffee LENS)

Olam Sustainability in Cashew (Cashew Trail)　Olam Sustainability in Hazelnuts (Hazelnut Trail)

Olam Sustainability in Dairy (Milk Matters)

関連データ

RSPO関連データ

（単位：t）

	2019年度	2020年度	2021年度
Segregated方式	770	2,040	963
Mass Balance方式	17,880	22,240	33,954
パーム油総取り扱い量	295,770	205,350	227,261
比率（%）	6.31	11.8	15.4

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）

	2019年度	2020年度	2021年度
ASC認証サイトの生産キャパシティー※	187	163	163
養殖サーモン販売数量実績	184	166	199

ASC： 水産養殖管理協議会

対象範囲：当社子会社Cermaq社

※ 各年度12月末時点の最大養殖鮭鱒数量

FSC® CoC認証商品関連データ

	2020年	2021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%	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

ガバナンス
Governance

コーポレート・ガバナンス
取締役会・株式等 247

コーポレート・ガバナンス
監査役会・監査 271

コーポレート・ガバナンス
取締役・監査役の報酬等 277

コンプライアンス 286

リスクマネジメント 298

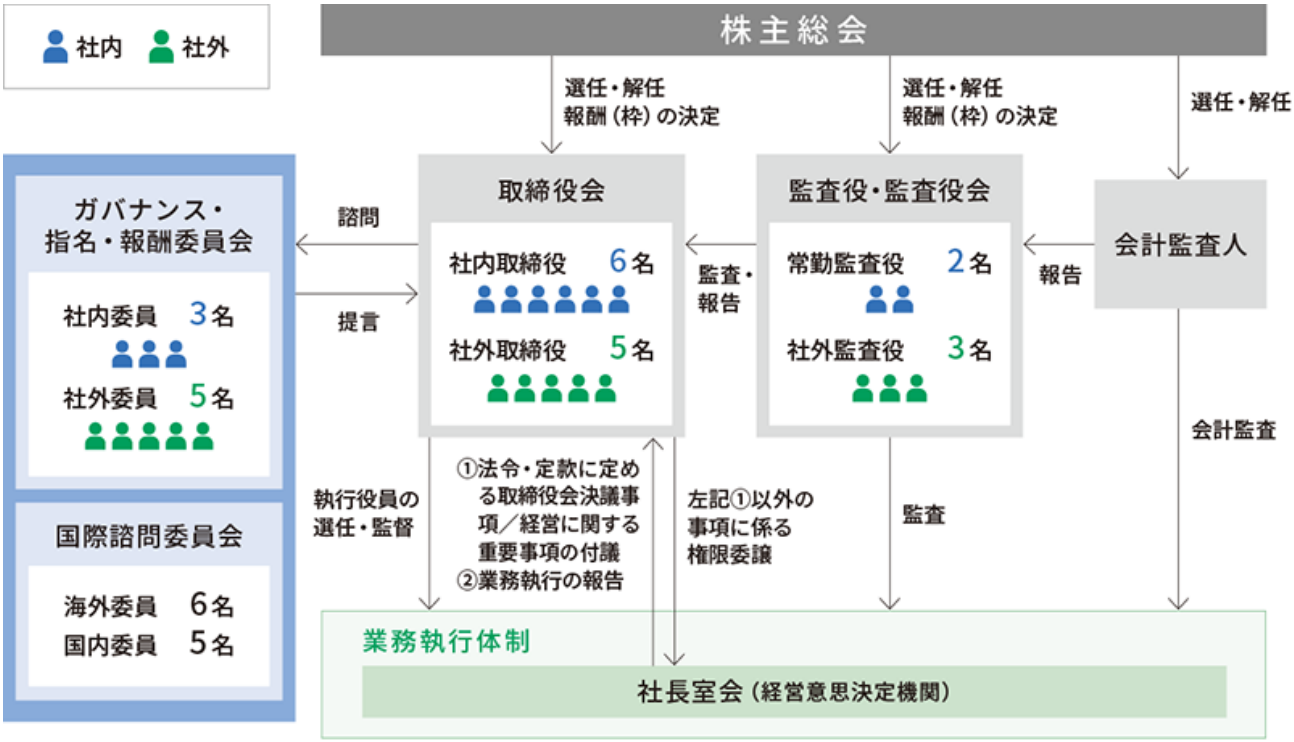
取締役会・株式等

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等により、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・効率化を図る等、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制（2022年6月24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・選任手続

規模・構成		透明・公正かつ迅速・果断な意思決定や実効性の高い監督を行うのに適切な規模・構成とし、そのうち社外取締役が3分の1以上を占める構成とする
選任方針		広範な分野で多角的な事業を行う当社の適切な意思決定・経営監督の実現を図るため、多様性を確保する観点から、社内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生かして、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		上記方針を踏まえ、社長が取締役候補者の選任案を作成し、ガバナンス・指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議する

取締役・ 監査役のスキルマトリックス

取締役は、広範な分野で多角的な事業を行う三菱商事の適切な意思決定・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しております。また、監査役は、監査を通じて会社の健全な経営発展と社会的信頼の向上を実現するため、社内及び社外から、監査に必要となる豊富な経験と高度な専門性を有する者を複数選任しております。取締役会では、経験・見識・専門性等を踏まえ、全人格的に考慮して選任した取締役・監査役が、多様な視点から審議し、適切な意思決定・経営監督の実現を図っています。当社取締役会として備えるべき経験・見識・専門性等、及びその選定理由は以下のとおりであり、各取締役・監査役が有する経験・見識・専門性等は、以下の表のとおりです。

※ 全ての経験／見識／専門性等を示すものではありません。

※ 過去の役職等に基づく経験／現在の役職／資格等を基準としております。

	項目	選定理由
会社の基盤、成長に関する事項	事業経営／組織運営	当社取締役会では、組織マネジメントの観点からの審議や総合的判断が求められており、個別の専門性に偏らない、事業経営ないし組織運営の経験を必要な項目として選定しています。
	地政学／地域戦略	当社は、グローバルに事業を展開していることから、地政学や地域戦略に関する経験・見識・専門性等を重要な項目として選定しています。
	イノベーション／デジタル	当社は、『三綱領』の理念に基づき、様々な産業分野でBusiness Transformationをなすことによって、社会課題を解決しながら成長してきた歴史があります。足元では、EX戦略推進として、EXバリューチェーン全体を俯瞰し、カーボンニュートラル社会への移行と産業競争力の向上に貢献、またDX戦略推進として、産業・企業・コミュニティをつないで社会全体の生産性向上を実現し、持続可能な価値創造に貢献することを目指しています。従い、エネルギーやデジタル分野を含めた、イノベーションに関する経験・見識・専門性等を、重要な項目として選定しています。
会社の成長実現を担保する事項	人材戦略	当社は人材が最大の資産であり、多彩・多才な人材をつなぎ、活気に満ちた組織を実現することで、人的資本の価値最大化を目指していることから、「人材戦略」に関する経験・見識・専門性等を重要な項目として選定しています。なお、「人材戦略」には組織構造・組織編成に関する戦略を含んでいます。
	ESG	当社の三価値同時実現の取組において、ESG経営の視点は不可欠であることから、その要素である「E：環境」「S：社会」「G：ガバナンス」に関する経験・見識・専門性等を必要な項目として選定しています（E、S、Gのいずれか、若しくは複数の要素を備えている場合、表上に●を付しております）。
	リスクマネジメント	当社の成長実現のためには、適切なリスクマネジメントを行うことが重要であることから、以下要素を包含する項目としてこれを定義し、その経験・見識・専門性等を必要な項目として選定しています。 ・三菱商事グループ全体として、法令・定款に適合し、適正かつ効率的な業務遂行を通じた企業価値の向上を図るための内部統制全般、及び当社事業に関わる多様なリスク（財務リスク・非財務リスク）の管理。 ・企業法務全般、及びコンプライアンスリスクの管理。 ・財務健全性を維持し、持続可能な企業価値向上を図っていくための財務・会計全般の管理。

役職		名前	担当／主な経歴等	性別	経験・見識・専門性等					
					事業経営／組織運営	地政学／地域戦略	イノベーション／デジタル	人材戦略	ESG(注)	リスクマネジメント
取締役	社内	垣内 威彦	取締役会長	男	●	●	●	●	●	●
		中西 勝也	代表取締役 社長	男	●	●	●	●	●	●
		田中 格知	取締役 常務執行役員 金属資源グループCEO、 EXタスクフォースリーダー	男	●		●		●*	●
		平井 康光	代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（地域戦略）、 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	男	●	●			●	●
		柏木　豊	代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR）	男	●			●	●*	● （法務）
		野内 雄三	代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO）	男	●				●	● （財務・会計）
	社外	齋木 昭隆	元外務省 外務事務次官	男	●	●			●	●
		立岡 恒良	元経済産業省 経済産業事務次官	男	●		●		●*	●
		宮永 俊一	三菱重工業（株）取締役会長	男	●	●	●		●*	●
		秋山 咲恵	元（株）サキコーポレーション 代表取締役社長	女	●		●		●	●
		鷲谷 万里	元日本アイ・ビー・エム（株） 執行役員	女	●		●		●	●
監査役	社内（常勤）	平野　肇	元常務執行役員 エネルギー事業グループ CEO	男	●				●	●
		鴨脚 光眞	元常務執行役員 複合都市開発グループCEO	男	●				●	● （財務・会計）
	社外	佐藤 りえ子	石井法律事務所 パートナー	女	●				●	● （法務） 弁護士
		中尾　健	（株）パートナーズ・ホールディングス 代表取締役社長	男	●				●	● （財務・会計） 公認会計士
		小木曽 麻里	（株）SDG インパクトジャパン 代表取締役社長	女	●			●	●*	●

（注）「E：環境」に関する経験・見識・専門性等に基づく貢献を期待する取締役・監査役に＊を付しています。

取締役会の構成等

取締役会の構成（2022年6月24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（2名）

取締役会の運営（2022年6月24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（2名）	3名（2名）	8名（4名）

取締役会の構成（2022年度6月24日時点）

社内取締役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2021年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
垣内　威彦	1979年4月 三菱商事入社 2010年4月 執行役員 農水産本部長 2011年4月 執行役員 生活産業グループCEO オフィス室長、農水産本部長 2013年4月 常務執行役員 生活産業グループCEO 2016年4月 社長 2016年6月 取締役 社長 2022年4月 取締役会長〔現職〕	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	5回/5回	100%
中西　勝也 ※1	1985年4月 三菱商事入社 2016年4月 執行役員 中東・中央アジア統括 2018年4月 執行役員 新エネルギー・電力事業本部長 2019年4月 常務執行役員 電力ソリューショングループCEO 2020年4月 常務執行役員 電力ソリューショングループCEO、電力・リテイルDX タスクフォースリーダー 2021年4月 常務執行役員 電力ソリューショングループCEO、電力・リテイルDX タスクフォースリーダー、EX タスクフォースリーダー 2022年4月 社長 2022年6月 取締役 社長〔現職〕	-	-	-	-
田中　格知	1982年4月 三菱商事入社 2014年4月 執行役員 金属資源本部 副本部長 2015年4月 執行役員 金属資源本部長 2018年4月 常務執行役員 金属グループCEO 2019年4月 常務執行役員 金属資源グループCEO 2022年4月 常務執行役員 金属資源グループCEO、EXタスクフォースリーダー 2022年6月 取締役 常務執行役員 金属資源グループCEO、EXタスクフォースリーダー〔現職〕	-	-	-	-

社内取締役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2021年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
平井　康光 ※1	1984年4月 三菱商事入社 2014年4月 執行役員 東アジア統括補佐、三菱商事（上海）有限公司社長、上海事務所長 2017年4月 執行役員 東アジア統括、三菱商事（中国）有限公司社長、北京支店長 2018年10月 執行役員 東アジア統括、三菱商事（中国）有限公司社長、北京支店長、三菱商事（広州）有限公司社長 2019年4月 執行役員 三菱商事（中国）有限公司社長、北京支店長 2020年4月 常務執行役員 三菱商事（中国）有限公司社長、北京支店長 2021年4月 常務執行役員 コーポレート担当役員（地域戦略）、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 2021年4月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（地域戦略）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長〔現職〕	定例：8回/8回 臨時：1回/1回 ※3	100%	-	-
柏木　豊 ※1	1986年4月 三菱商事入社 2018年4月 執行役員 環境事業本部長 2019年4月 執行役員 電力ソリューショングループCEOオフィス室長 2021年4月 常務執行役員 コーポレート担当役員（国内開発）、関西支社長 2021年6月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（国内開発）、関西支社長 2022年4月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CDO、CAO、広報、サステナビリティ・CSR） 2022年7月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 （IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR）［現職］	定例：8回/8回 臨時：1回/1回 ※3	100%	-	-
野内　雄三 ※1	1987年4月 三菱商事入社 2019年4月 執行役員 主計部長 2022年4月 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO） 2022年6月 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CFO）［現職］	-	-	-	-

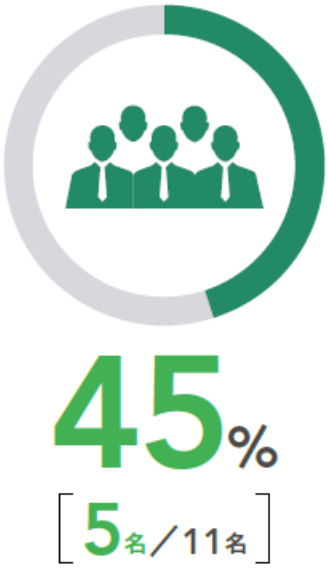
社外取締役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2021年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
齋木 昭隆 ※2	1976年4月 外務省入省 アジア大洋州局長、特命全権大使 インド国駐箚兼ブータン国駐箚、外務審議官、外務事務次官を経て 2016年6月 同省退官 2016年9月 三菱商事顧問（2017 年6 月退任） 2017年6月 同社取締役〔現職〕	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	5回/5回	100%
立岡 恒良 ※2	1980年4月 通商産業省（現 経済産業省）入省 内閣官房内閣審議官、経済産業省大臣官房長、経済産業事務次官を経て 2015年7月 同省退官 2018年1月 三菱商事顧問（2018年6月退任） 2018年6月 同社取締役〔現職〕	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	5回/5回	100%
宮永 俊一 ※2	1972年4月 三菱重工業㈱入社 2006年4月 同社執行役員 2008年4月 同社常務執行役員 2008年6月 同社取締役、常務執行役員 2011年4月 同社取締役、副社長執行役員 2013年4月 同社取締役社長 2014年4月 同社取締役社長、CEO 2019年4月 同社取締役会長〔現職〕 2019年6月 三菱商事取締役〔現職〕	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	5回/5回	100%
秋山 咲恵 ※2	1987年4月 アーサーアンダーセンアンドカンパニー（現 アクセンチュア㈱）入社 （1991年4月退職） 1994年4月 ㈱サキコーポレーション設立 代表取締役社長 2018年10月 同社ファウンダー（顧問）〔現職〕 2020年6月 三菱商事取締役〔現職〕	定例：11回/11回 臨時：1回/2回	92%	5回/5回	100%
鷺谷 万里 ※2	1985年4月 日本アイ・ビー・エム㈱入社 2002年7月 同社理事 2005年7月 同社執行役員（2014年7月退任） 2014年7月 SAP ジャパン㈱ 常務執行役員 （2015年12月退任） 2016年1月 ㈱セールスフォース・ドットコム（現 ㈱セールスフォース・ジャパン）常務執行役員 Chief Marketing Officer（2019年8月退任） 2022年6月 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。

※3 2021年6月25日の取締役就任以降の状況を記載。

○ 全取締役に占める独立社外取締役の割合※



※ 2022年6月24日時点の体制に基づく。

取締役会での審議内容等

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、中期経営戦略の主要項目や各営業グループの事業戦略などの報告を通じた業務執行の監督を行っています。また、法令及び定款に基づく決議事項、並びに当社が定める金額基準を超える投融資案件については、経済的側面だけでなく、ESG の観点も重視し、審議・決定しています。更に、適切な内部統制システムを構築し、毎年その運用状況を確認の上、継続的な改善・強化に努めています。なお、取締役会決議事項を除く業務執行は、執行役員に委ね、業務執行の最高責任者として社長を、経営意思決定機関として社長室会（月2 回程度開催）を置き業務を執行しています。
2021年度は、取締役会及びそれ以外の場も補完的に活用し、年間を通じて『中期経営戦略2021』の振り返りを実施しました。その上で、『中期経営戦略2024』においては、策定段階から継続的に意見交換を実施し、取締役会として適切に関与・モニタリングしました。審議の実績は以下の通りです。

＜2021年度取締役会実績＞

- 経営戦略関連
  事業戦略会議開催報告、カーボンニュートラル社会へのロードマップ、業務執行報告（非財務関連のリスク管理／財務関連のリスク管理／人事戦略／国内開発／地域戦略／株主・投資家との対話）、EX・DX戦略進捗状況報告
- コーポレート施策
  取締役・監査役人事／会長・社長人事／役員人事、役員報酬関連、決算関連、資金調達方針、上場株式保有方針の検証、サステナビリティ・社会貢献関連施策、コンプライアンス報告、内部統制システム、会社補償契約、会社役員賠償責任保険（D&O）関連
- 投融資案件
  タングーLNG拡張プロジェクト関連、Breakthrough Energy Catalyst関連、LNG Canadaプロジェクト関連、英領北海Dunlin事業関連、小名浜石油（株）関連、MDP社関連、千代田化工建設（株）関連、FPSO定期傭船案件関連、（株）ローソン関連、三菱食品（株）関連、国内洋上風力事業関連、Vermillion Aviation Holdings社関連、HERE社関連
- その他
  株主総会関連、ガバナンス・指名・報酬委員会開催報告、2021年度取締役会の実効性評価、ロシア・ウクライナ情勢関連

取締役会の諮問機関

ガバナンス・指名・報酬委員会

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

〈委員の構成（※は委員長）（2022年6月24日時点）〉

- 社外委員（5名）
  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）、
  鷺谷 万里（社外取締役）
- 社内委員（3名）
  垣内 威彦※（取締役会長）、中西 勝也（取締役 社長）、
  平野 肇（常勤監査役）



全委員における社外委員の割合※



※ 2022年6月24日時点の体制に基づく。

主な討議テーマ

コーポレートガバナンス・コード改訂への対応方針	経営者の要件、後継者計画、及び社長人事案
役員報酬制度の在り方(報酬の決定方針や報酬水準・構成の妥当性等)	取締役会の実効性評価

社長業績評価委員会

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

国際諮問委員会

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（2021年7月1日時点）

委員	国籍	役職	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	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	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	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	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	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	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（2022年4月1日時点）

国際諮問委員会委員長

垣内 威彦
取締役会長

中西 勝也
社長

平井 康光
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

○ <主な討議テーマ>

- コロナ禍が各国情勢に与える影響（欧米、中国、新興国）
- 米中関係による地政学動向（サプライチェーン組み換え、台湾問題）
- グローバルな課題やトレンドの動向（気候変動、デジタル通貨）

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（2022年6月24日時点）。

○ 独立社外取締役

■ ガバナンス・指名・報酬委員会委員
■ 国際諮問委員会委員



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：5年

齋木氏は、外務省において要職を歴任し、外交活動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（2021年度）
定例：開催11回、出席11回 【出席率100%】
臨時：開催2回、出席2回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）
開催5回、出席5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：4年

立岡氏は、経済産業省において要職を歴任し、経済・産業政策に長年携わることで培われた産業界全体への深い造詣、及び環境・エネルギー政策を含むサステナビリティに関する高い見識を有しています。

取締役会への出席状況（2021年度）
定例：開催11回、出席11回 【出席率100%】
臨時：開催2回、出席2回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）
開催5回、出席5回 【出席率100%】



宮永 俊一 ■

主な経歴等： 三菱重工業（株）取締役会長

取締役在任年数：3年

宮永氏は、世界各地で事業を展開するコングロマリット型製造会社（上場）の取締役社長を長年務め、グローバルな事業経営の経験、及び脱炭素関連技術を含むテクノロジーに関する高い見識を有しています。

取締役会への出席状況（2021年度）
定例：開催11回、出席11回 【出席率100%】
臨時：開催2回、出席2回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）
開催5回、出席5回 【出席率100%】



秋山 咲恵

主な経歴等：（株）サキコーポレーション ファウンダー（顧問）

取締役在任年数：2年

秋山氏は、国際的な経営コンサルタントを経て、産業用検査ロボット企業を創業し、グローバル企業に成長させた経験を通じて培われた、デジタル・IT分野への深い造詣、及びイノベーションに関する高い見識を有しています。

取締役会への出席状況（2021年度）

定例：開催11回、出席11回 【出席率92%】
臨時：開催2回、出席1回

ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）
開催5回、出席5回 【出席率100%】



鷺谷 万里

主な経歴等：日本アイ・ビー・エム（株） 執行役員

鷺谷氏は、グローバルに事業展開する複数のIT関連企業で経営幹部を歴任し、企業の変革を導いた豊富な経営経験と、デジタル・トランスフォーメーション（DX）に関する高い見識を有しています。

○ 独立社外監査役



佐藤 りえ子

主な経歴等：石井法律事務所 パートナー

監査役在任年数：２年

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。

取締役会への出席状況（2021年度）
定例：開催11回、出席11回 【出席率100%】
臨時：開催2回、出席2回

監査役会への出席状況（2021年度）
開催12回、出席12回 【出席率100%】



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

監査役在任年数：2年

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。

取締役会への出席状況（2021年度）
定例：開催11回、出席11回 【出席率100%】
臨時：開催2回、出席2回

監査役会への出席状況（2021年度）
開催12回、出席12回 【出席率100%】



小木曾 麻里

主な経歴等：（株）SDGインパクトジャパン 代表取締役社長

小木曾氏は、国際機関を含む長年の金融業界における実務経験、グローバル企業や公益財団法人におけるダイバーシティ推進等のサステナビリティに関する取組、及びESGインパクトファンドの設立・運営経験を通じて培われた、ESG、ファイナンスへの深い造詣を有しています。

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、㈱東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社が定める「社外役員選任基準」を満たしています。

［社外取締役選任基準］

1.社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向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(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

取締役会での本質的な審議に資するよう、毎回の取締役会に先立ち、コーポレートスタッフ部門・営業グループの経営幹部から社外役員に対し、担当議題の概要を説明する機会を確保しています。
また、説明会の場を利用して、審議の充実化に資する情報も適時適切に共有しています。なお、2021 年度は合計28 時間実施しました。

独立社外役員会議

三菱商事の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、独立した客観的な立場に基づき情報交換・認識共有を図るべく、幅広いテーマについて社外役員間で自由に討議する場として開催しています。

■主な討議テーマ（2021年度）

- 経営陣との対話の在り方について
- 『中期経営戦略2024』について
- 取締役会の実効性評価を踏まえた今後の課題と取組方針について



社外役員と役職員との対話

各営業グループCEO・本部長等との対話、常務執行役員との少人数での意見交換会、中堅・若手社員との対話の機会等を設定し、社外役員と役職員の接点を強化しています。

事業投資先視察・対話

毎年、社外役員による国内外の事業投資先の現場視察、及び経営執行責任者との対話等を実施しています。

実績

2022年3月	三菱商事太陽（株）、福岡国際空港（株）の現場視察等
2021年3月	三菱食品（株）経営幹部との対話
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）の視察
2018年8月	Cermaq社（ノルウェー）サーモン養殖サイト等／洋上風力発電施設（北海沖）の現場視察

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、全コーポレートスタッフ部門・営業グループから、オリエンテーションを実施しています。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価

2021年度の実効性評価では、以下のプロセスを通じて、取締役会の実効性が確保されていることが確認されました。結果及び今後の取組方針は以下のとおりです。

■ 具体的なプロセス

外部機関による評価の要否も含め、プロセスの妥当性を検証した結果、社外役員主導による自己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しました。なお、社外役員が評価を主導することに加え、質問項目の策定、結果の取りまとめ、開示案策定等の要所で、外部コンサルタントからの客観的な助言も取得し、客観性と中立性の担保を図っています。

STEP 1
ガバナンス・指名・報酬委員会で、本年度の実施方法・プロセスについて審議

STEP 2
社外役員である宮永取締役、中尾監査役が中心となり、質問項目の策定、全取締役・監査役あてアンケート・インタビュー及び回答の分析・評価を実施※

STEP 3
その結果を独立社外役員会議及びガバナンス・指名・報酬委員会で分析・評価の上、取締役会にて審議

※取締役・監査役以外の意見も取得し多面的な分析を実施するべく、各営業グループCEOにもアンケートを実施。

■ 質問項目

取締役会の規模・構成、運営、審議事項、社外役員への支援体制、自身の関与状況、ガバナンス・指名・報酬委員会の構成及び運営、独立社外役員会議の運営、株主・投資家との対話、並びにガバナンス上の中長期的な検討課題 等

■ 評価結果及び2022年度の取組方針

		2021年度 検討事項／取組方針	2021年度 主な取組	評価結果／今後の検討事項	2022年度 取組方針
取締役会	規模・構成	内外環境の変化を踏まえ継続検討	**取締役・監査役のスキルマトリックスを策定・開示**	現状適切であり、監査役設置会社としての成熟度は極めて高いが、継続的な審議が求められる	持続的な企業価値向上につながる取締役会の規模・構成を継続的に審議
取締役会	審議事項	● 中経2021の振り返り／中経2024策定プロセスの確認 ● 全社重要事項（低炭素社会を踏まえた事業戦略、事業ポートフォリオ等）に関する審議の更なる充実化	● **年間を通じて、中経2021の振り返りを実施** ● **「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」に関する審議・開示** ● 財務リスク管理（含む事業投資管理システム、個社の状況）、及び非財務リスク管理報告の充実化 ● 株主・投資家との対話状況の共有の充実化 ● EX戦略をテーマとした、複数のグループCEOと社外役員との対話の実施	● **中経2021は、適切な分析に基づき、丁寧な振り返りが実施された** ● 全社重要事項やリスクテイクを支える体制に関して、全社横断的な視点から適切に報告がなされた ● 中経2024は、執行側の課題認識等を踏まえた上で、更に充実したモニタリングを実行していく	● **中経2024の策定段階から継続的に意見交換し、取締役会として主要項目をモニタリング** ● 以下項目を引き続き取締役会あてに報告し、モニタリング ✓ 財務／非財務リスク管理 ✓ 人事戦略 ✓ 地域戦略 ✓ 国内開発 ✓ 株主・投資家との対話
		事業投資管理システム及び事業投資先個社のモニタリングの実効性向上			
取締役会以外の場		取締役会での実効性ある審議に資する、適時適切な場の設定、情報提供の継続	● **経営幹部と社外役員との対話機会の充実化** ● 後継者計画・選任に関し、社外役員への情報提供を拡充の上、左記委員会にても複数回審議。さらに、会長・社長との個別対話・意見交換を実施（詳細は41ページご参照）	● 取締役会の議論活性化につながる支援体制が整備されている ● 社外役員と役職員との対話は、全社横断的なテーマで継続実施したい	取締役会以外の場（37～38ページご参照）も補完的に活用し、各種対話を充実させ、企業戦略等、会社としての大きな方向性につき意見交換する
ガバナンス・指名・報酬委員会		後継者計画に関する適切な情報提供の継続を含む具体的プロセスの確認		**後継者計画／選任プロセスは、適切な情報提供がなされ、非常に丁寧に実施された**	後継者計画／選任プロセスに限らず、取締役会の機能を持続的に高めるための議論を継続

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、当社および投資先企業の中長期的な価値向上の観点から、投資先企業とのさまざまなチャネルを通じた対話・コミュニケーションを重視しており、議決権行使もその重要な手段の一つと考えています。このため、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、役員報酬改定等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、各候補者の当社からの独立性も検討のうえ議決権を行使すべき旨も、社内規程で定めています。

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。詳細は当社ウェブサイトに掲載のコーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。

参照 金融商品取引所あて提出のコーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス報告書 | 三菱商事 (mitsubishicorp.com)

三菱商事の上場株式の取得・保有・縮減の考え方

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・強化のための手段の一つとして、保有目的が純投資目的以外の株式を取得・保有する場合があり、これらを取得する際には、社内規程に基づき取得意義や経済合理性の観点を踏まえ取得是非を判断するとともに、取得後は定期的に保有継続の合理性を検証し、保有意義が希薄化した銘柄については縮減を進めています。

[個別銘柄の保有方針の検証方法]

当社が保有する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、個別銘柄毎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。

[上場株式の縮減実績]

上記検証の結果を踏まえ、2022年3月期は579億円売却し、前年度比で1割強縮減しました。2022年3月末時点の残高は時価合計4,374億円（みなし保有株式除く）となっています。なお、過去の縮減実績は以下の通りです。

2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
730 億円	687 億円	579 億円

（時価ベース、みなし保有株式除く）

[取締役会での本年の検証内容]

2022年3月末時点で当社が保有する全ての上場株式（時価合計約0.5 兆円）について、取締役会にて検証を行いました。経済合理性及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

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。

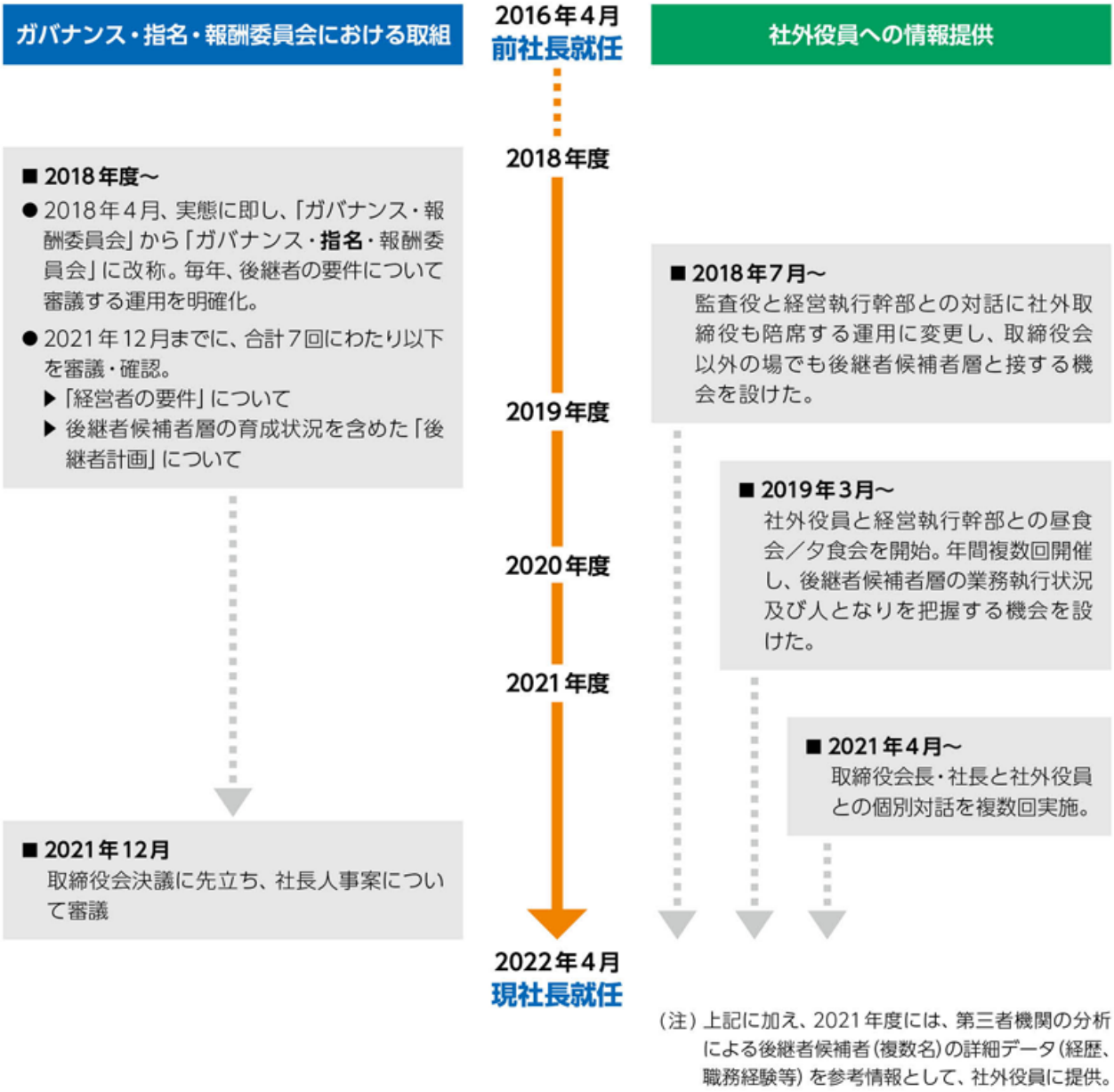
経営陣幹部の選解任に関する方針・手続、及び取締役・監査役候補者の選任方針・手続

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

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）で経営者の要件及びその選任に関わる基本方針、並びに個別人事を審議・確認し、取締役会で選任を決議していることに加え、執行役員の選任・業務分担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・手続及び個々の選任案は、ガバナンス・指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議することとしています。
なお、業務執行の最高責任者である社長の解任については、必要に応じて機動的に判断・対応する方針とし、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議することとしています。

○ 後継者選任プロセスの実行

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



（注）上記に加え、2021年度には、第三者機関の分析による後継者候補者（複数名）の詳細データ（経歴、職務経験等）を参考情報として、社外役員に提供。

代表取締役社長等を退任した者の状況

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	2028年3月
小林 健	相談役	対外活動	非常勤、報酬無	2022年3月31日	2028年3月

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1

当社の社長経験者につきましては、必要な場合に、相談役に任命できることとしており、現在、相談役1名が在任しています。相談役は、取締役には就任しておりません。また、意思決定を行う経営会議へも出席等しておらず、当社の業務執行には関与しておりません。相談役は、主に、当社あて要請のあった社外役職就任をはじめとする社会的意義の高い対外活動に従事しています。
なお、2020年7月以降、相談役を非常勤かつ報酬無しとしています。

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、経営計画やその進捗等の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 など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

当社では、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 部を設置しているほか、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及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、サステナビリティ・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、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、当社では、情報開示体制に関する方針として、「情報開示規程」を策定・開示し、全役職員に周知徹底しています。

(c) 対話の方針・活動実績

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

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 による四半期毎の決算説明会のほか、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向けに説明会・面談を実施しております。

<2021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面談（2 回）、決算説明会
CFO：国内・海外機関投資家及びアナリストとの面談（11 回）、決算説明会
グループ経営陣：事業説明会（6 回）
IR 部：国内・海外機関投資家、アナリスト等との面談（約400 回）、個人投資家説明会（6 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面談（約35 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

当社では、IR・SR 活動を通じて得られた株主・投資家からの意見や経営課題については、社長をはじめとする経営幹部や、取締役会・社長室会等に対し適切に報告される仕組みを整備しています。このほか、株主・投資家との対話及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は、インサイダー情報が伝達・漏洩されることのないよう、「三菱商事役職員行動規範」に則り、「株式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、次の資料のほか、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
- 会社案内
- サステナビリティ・ウェブサイト

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、会社法等諸法令や定款・諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程や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、法定事項等を決議するとともに、各監査役に対する重要案件の説明や各監査役による監査活動の状況報告を通じ、情報共有の充実を図っています。

監査役の構成（2022年6月24日時点）

社内監査役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2021年度）		監査役会への出席状況（2021年度）		ガバナンス・指名・報酬委員会への出席状況（2021年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率	出席回数	出席率
平野　肇	1979年 三菱商事(株)入社 2019年 常勤監査役［現職］	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	12回/12回	100%	-	-
鴨脚 光眞	1982年 三菱商事(株)入社 2022年 常勤監査役［現職］	-	-	-	-	-	-

社外監査役	略歴および地位・担当	取締役会への出席状況（2021年度）		監査役会への出席状況（2021年度）	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
佐藤　りえ子※	1984年 弁護士登録 1989年 シャーマン・アンド・スターリング法律事務所（1990年退所） 1998年 石井法律事務所パートナー［現職］ 2020年 三菱商事(株)監査役［現職］	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	12回/12回	100%
中尾　健※	1989年 KPMG 港監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入所（1996年退所） 1993年 公認会計士登録 2006年(株)パートナーズ・ホールディングス設立 代表取締役社長［現職］ 2020年 三菱商事(株)監査役［現職］	定例：11回/11回 臨時：2回/2回	100%	12回/12回	100%
小木曽 麻里※	1990年 ㈱日本長期信用銀行入社 1998年 世界銀行入行（2010年退行） 2019年 (株)ファーストリテイリング 社長室部長（2020年12月退任） 2021年 (株)SDGインパクトジャパン設立 代表取締役社長［現職］ 2022年 三菱商事(株)監査役［現職］	-	-	-	-

※ 会社法第2条第16号に定める社外監査役を示す。いずれも、(株)東京証券取引所等、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 当社の社外役員選任基準に関する独立性の考え方については、当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンスに対する取り組み「社外役員選任基準」（https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/corporategovernance.html）をご参照ください。

○ 全監査役に占める独立社外監査役の割合※



※ 2022年6月24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。
2020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関連諸施策：

- デジタル・トランスフォーメーションの実現に向けた取り組み
- 既存事業の整理や再構築の進捗
- 社員の育成・活性化施策の実践状況

2. 連結経営の深化：

- 事業経営の実態を反映した権限委譲と管理体制の整備・運用
- 地域・拠点体制の見直しを受けた全社拠点の主体的活動
- サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）への対応

3. グループ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充実
- 全社レベル統制の実効性強化
- 事業投資先への常勤監査役派遣を通じた自立的ガバナンス

経営執行状況の監査

1 経営執行責任者との対話

監査役は、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、監査部長、経営企画部長およびコーポレートスタッフ部門各部長との対話を実施しています。2021年度は全65回実施し、内62回において社外監査役が1名以上参加しています。

経営執行責任者との対話回数*1

65回

[62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、ならびに社長室会、事業戦略会議等の主要な社内経営会議に出席し、必要な意見を述べています（2021年度は全130回）。社外監査役は、監査役会に加え、社長室会以下の会議体での審議内容を聴取した上で取締役会に出席し、必要な意見を述べています（2021年度は全25回）。

重要会議への出席回数*1

130回

[25回*2]



3 往査・視察

監査役は、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・視察先の選定にあたっては、出資額や純利益といった定量面に加え、当該会社を取り巻く事業環境やコンプライアンス事案の発生状況等の定性面も選定基準に取り入れています。
2021年度は、新型コロナウイルスの影響に伴う移動制限が継続する中、国内往査を充実させた他、各種ツールによるリモート往査の手法を取り入れ、状況に応じた対応を進めました。
2021年度においては、海外3ヵ国3社、国内15社の当社グループ企業の経営執行責任者、および国内外11拠点の全社拠点長と対話を行い、往査・視察結果を会長、社長、関連の担当役員等へ報告しています。なお、社外監査役は1名以上が海外3ヵ国3社、国内14社、国内外9拠点の往査・視察に参加しています。

往査・視察先の数*1

29社/カ所

[26社/カ所*2]



※1 2021年度における回数。

※2 社外監査役1名以上が参加した回数

4 グループガバナンスの強化

三菱商事グループ企業の経営執行責任者との対話に加え、国内主要グループ企業39社の監査役と四半期毎の情報交換の機会を設ける一方、グループ企業の監査役間でも少人数の分科会を開催し、情報共有や意見交換の場を提供しています。また、グループ企業に派遣される常勤監査役への派遣前研修等のサポートも実施しています。今後も定期的なモニタリングを通じてグループ・ガバナンスの強化を図っていきます。

監査役（会）活動の充実／実効性向上

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り組み課題を参考にしつつ、以下の事項に注力しております。

重要投融資案件に関する情報共有レベルの向上社外役員間の連携強化

監査役による経営執行責任者との対話や取締役会に諮られる重要案件等の事前説明には、社外取締役も参加しているほか、独立社外役員会議等の様々な場での意見交換を通じ、社外監査役及び社外取締役の間での連携を強化しています。
当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いたしました。なお、社外監査役はより現場に近い執行責任者との対話にも参加する等の取り組みにより、現場社員の生の声を聴く機会を確保しています。

監査役（会）活動の実効性向上に向けた取組

監査役監査の実効性向上を目的に、2021年度は従来行ってきた監査役会の活動レビューをより充実させました。具体的には、期中及び期末に事務局による各監査役宛ヒアリングを実施し、監査活動全般に係る気付きや次年度に向けた改善点を洗い出したうえで、その結果につき監査役会において共有・議論しました。また、同ヒアリングでは期初に設定した重点監査項目の監査進捗状況についても議論を行い、その中で得た気付きを執行側に改めてフィードバックするプロセスを加えるなど、監査方法の改善を試みました。

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、月次定例会等を通じて連携を図っています。
また、往査・視察時には、必要に応じて国内外グループ企業の担当会計監査人とも意見交換を行っています。
会計監査人の評価については、定期的な監査報告等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、監査部が四半期ごと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49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、常勤監査役鴨脚光眞氏および社外監査役中尾健氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。常勤監査役のうち1名が、監査役会の議長および特定監査役を務めています。監査役を補佐する独立の組織として監査役室を設置しており、8名（令和4年6月24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130回）、国内外主要拠点を含む社内関係部局と対話を行うとともに（会長以下、経営執行部門との対話65回、海外3社／国内15社の事業投資先の経営執行責任者および国内外11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。令和3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（2022年4月1日時点83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。

会計監査

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、東川裕樹、大谷博史、伊藤惣悟の3氏であり、有限責任監査法人トーマツに所属しています。また、当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士29名、会計士試験合格者18名、その他56名となっています。

監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携および内部統制部門との関係

監査役、主計部および会計監査人は、四半期決算時および月次での定例会を開催するとともに、子会社・関連会社とも随時意見交換の機会を設けています。また、監査部による四半期ごとの監査役会への監査報告や監査役と監査部の月次定例会、および監査役・監査部による子会社・関連会社の監査役・内部監査部門を交えた連絡会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、2021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※1 871百万円

（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 13百万円

（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 2,766百万円

※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、当社の会計アドバイザリー、研修関連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、当社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。この観点から、業績連動指標として、連結当期純利益（単年度・中長期）および株価・株式成長率（中長期）を採用する。
- 経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役、ならびに監査を担う監査役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しない。

○ 報酬ガバナンスについて

- 役員報酬の決定方針、報酬水準・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

役員報酬等の決定方針や、報酬等の額（実支給額）の決定に当たっては、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決定するプロセスを経ることとしています。

報酬等の額（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各報酬の報酬枠の範囲内で、取締役会の決議により決定しています。固定報酬である基本報酬および積立型退任時報酬については取締役会で決議した金額を支給しています。変動報酬である業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）および中長期株価連動型株式報酬については、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、業績連動指標（KPI）の実績を反映して支給額を決定しています。

また、2022年2月18日開催の定例取締役会の決議に基づき執行役員規則を改定し、業務執行を担う取締役については、加算報酬、業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）を対象として、報酬の不支給・減額・返還に関する条項（クローバック条項）※を導入しています。

※ ①執行役員が故意又は過失により会社に損害を生じさせた場合、②執行役員と会社との間の委任契約等の違反があった場合、又は③重大な会計上の誤り若しくは不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合において、取締役会の決議により報酬を減額又は不支給とすること、支給済みの報酬の返還を請求することができる旨を定めた条項。

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。業務執行を担う取締役の業績評価の際は、統括する組織・担当業務に関する貢献、全社、コーポレートスタッフ部門・営業グループ、拠点経営への貢献、ならびに三価値同時実現およびESGの観点からのサステナビリティに関する取り組み状況等を総合的に勘案して評価しています。
社長自身の業績評価は、毎年、取締役会から委任を受けた社長業績評価委員会（ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関であり、同委員会の委員長である取締役会長および委員である社外取締役をメンバーとする）において決定しています。

業績評価結果については、客観性・公正性・透明性を担保する観点から、ガバナンス・指名・報酬委員会および取締役会に報告しています。

なお、2019年5月17日開催の定例取締役会および2019年6月21日開催の臨時取締役会において決議した役員報酬等の決定方針（業績連動報酬の算定方法を含む）に基づき、毎年、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額が当該決定方針に沿うことをガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議しています。

また、報酬水準・構成の妥当性については、毎年、外部専門機関（ウイリス・タワーズワトソン）から提供された報酬データ等に基づき、ガバナンス・指名・報酬委員会にて審議・確認しています。

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

報酬の項目・構成		業績連動指標(KPI)	報酬の内容	業務執行取締役	取締役会長	社外取締役	監査役
基本報酬	固定(20~50%程度)		• 役位に応じて取締役会で決議した額を、毎月支給。	①	①	①	⑤
積立型退任時報酬			• 毎年一定額を積み立て、役員の退任時に累計額を算出し、支給額を取締役会で決議の上、支給。 • 委任契約等に反する重大な違反があった場合等には、取締役会決議にて、減額あるいは不支給とできる。	①	–	–	–
加算報酬	変動(単年度)(25~35%程度)	個人業績(単年度)	• 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。 • 社長の業績評価は、社長業績評価委員会において審議の上、決定。 • 業績評価結果については、取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会に報告。	①	–	–	–
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、単年度の連結当期純利益[中長期の場合は3事業年度の平均値]に応じて支給額を決定。 • 当該事業年度の連結当期純利益[中長期の場合は当該事業年度以降の3事業年度の平均値]が、企業価値向上につながる利益水準(株主資本コスト)[中長期の場合は3事業年度の平均値]を上回る場合、業績に連動して支給額が変動。 • 当該事業年度の株主資本コスト[中長期の場合は3事業年度の平均値]を下回る場合、不支給。	②	–	–	–
業績連動賞与(中長期)	変動(中長期)(25~45%程度)	連結当期純利益(中長期)		③	–	–	–
中長期株価連動型株式報酬		株価/株式成長率(中長期)	• 個人別の割当株式数を取締役会で決議。 • 新株予約権は、割当から3年間は行使不可とし、当該3年間を業績評価期間とする。ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、評価期間中の当社株式成長率(当社株主総利回り(TSR)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。 • 在任中は株式を保有することを基本方針とし、各役位の基本報酬の300%程度に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限。	④	–	–	–

注）表中①～⑤は、各報酬項目を対象とする報酬枠の番号を示しています。
取締役報酬枠および監査役報酬枠については、以下①～④および⑤の通り、2019年6月21日開催の平成30年度定時株主総会において決議しています。当該定時株主総会決議時における会社役員の員数は、中長期株価連動型株式報酬を除く取締役報酬枠の対象となる取締役の員数は13名（うち、社外取締役5名）、中長期株価連動型株式報酬に係る取締役報酬枠の対象となる取締役の員数は7名、および監査役報酬枠の対象となる監査役の員数は5名（うち、社外監査役3名）です。

①基本報酬、積立型退任時報酬および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）
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（2022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、2022年度に係る株主資本コスト（5,200億円）を下回る場合には支給額を0とする。

社長　　：｛2022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：｛2022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）

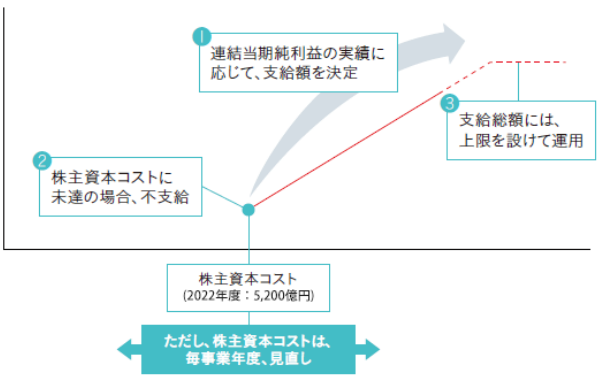
2022年6月24日時点における役員構成において、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計は以下の通り。

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2022年6月24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。

- 「2022年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）」
  →「2022年度から2024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
- 「2022年度に係る株主資本コスト（5,200億円）を下回る場合には支給額を0とする。」
  →「2022年度から2024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（2022年4月1日時点の役位に基づく）
×権利確定割合

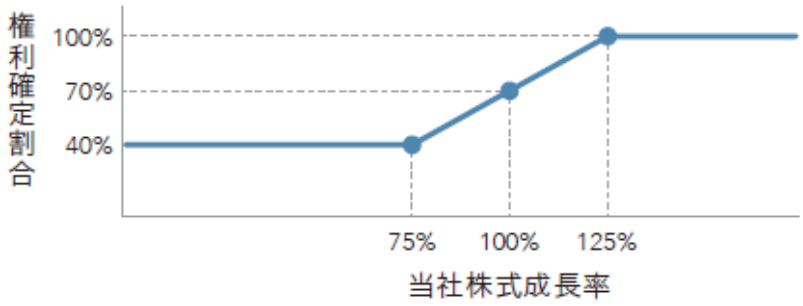
- 権利確定割合

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

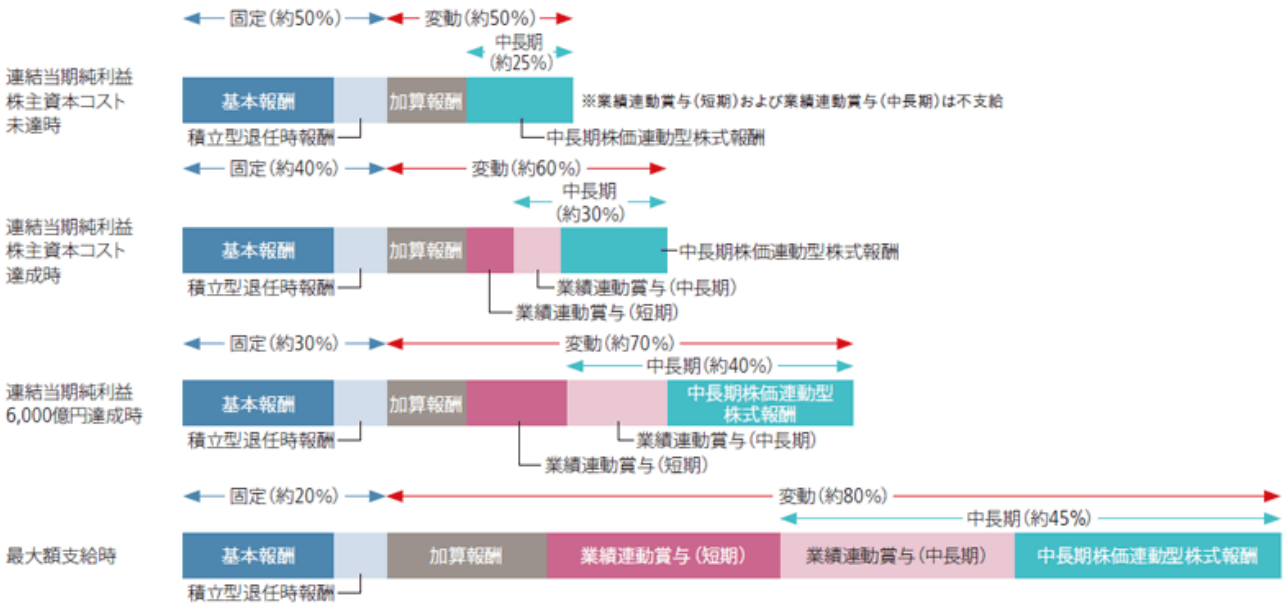
C： 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の㈱東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）

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	1,926	8名	689	5名	73	5名	109	5名	350	5名	350	5名	353
社外取締役	150	5名	150	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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	174	2名	174	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社外監査役	63	3名	63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（百万円未満切り捨て）

- 上記員数は、2021年度中に退任した取締役1名および辞任した取締役1名を含めて記載しています。
  なお、2021年度末時点の員数は、取締役11名（うち社外取締役5名）、監査役5名（うち社外監査役3名）です。
- 上記のうち加算報酬は、2021年度に引当金として計上した額を記載しています。
- 上記のうち業績連動賞与（短期）は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2021年度の連結当期純利益9,375億円に応じて決定された金額を記載しています。
- 上記のうち業績連動賞与（中長期）は、2021年度分について、2021～2023年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることになっており、現時点で金額が確定していないことから、2021年度に引当金として計上した金額を記載しています。2021年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき決定されることから、2023年度に係る事業報告において、その金額を開示します。
  なお、2019年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2019～2021年度の連結当期純利益の平均値5,485億円に応じて、2019年度における当社取締役7名に対し、総額173百万円となりました。
  また、2020年度分は、2020～2022年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、2021年度に引当金として、2020年度における当社取締役5名に対し、総額210百万円を計上していますが、表中の金額には含まれておりません。2020年度分の実際の支給金額は、2022年度に係る事業報告において、その金額を開示します。
- 上記のうち中長期株価連動型株式報酬（株価条件付株式報酬型ストックオプション）は、2021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。
- 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、2021年度の支給総額は以下の通りです。なお、役員年金制度を含む退任慰労金制度は、2007年6月27日開催の定時株主総会終了時をもって廃止しています。
  取締役53名（社外取締役は支給対象外）に対して87百万円
  監査役4名（社外監査役は支給対象外）に対して3百万円

役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬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	386	386	0	0	0	0	0
垣内 威彦	取締役	784	126	39	120	159	159	179
増 一行	取締役	230	42	9	33	47	47	49
村越 晃	取締役	230	42	9	33	47	47	49
平井 康光	取締役	197	32	7	25	47	47	37
柏木 豊	取締役	201	36	7	25	47	47	37

（百万円未満切り捨て）

- 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。

※1 本積立型退任時報酬は、各取締役の１年間の職務執行に対する報酬の一定額を、退任時報酬として、毎年積み立てているものであり、実際の支給は取締役退任後となります。

※2 本業績連動賞与（中長期）は、2021年度分について、2021～2023年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、当連結会計年度に会計処理（引当金として計上）した金額を記載しています。実際の支給金額とは異なります。2021年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき決定されることから、2023年度に係る有価証券報告書において、その金額を開示します。
なお、2019年度分の実際の支給金額は、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、予め、取締役会で決議された算定式に基づき、2019～2021年度の連結当期純利益の平均値5,485億円に応じて、2019年度における当社取締役 社長1名（垣内 威彦）に対し62百万円、当社取締役 常務執行役員6名（西浦 完司、増 一行、吉田 真也、村越 晃、榊田 雅和、高岡 英則）に対し夫々18百万円となりました。
また、2020年度分は、2020～2022年度の連結当期純利益の平均値に応じて支給金額が決定されることとなっており、現時点で金額が確定していないことから、2021年度に引当金として、2020年度における当社取締役 社長1名（垣内 威彦）に対し95百万円、当社取締役 常務執行役員4名（増 一行、吉田 真也、村越 晃、榊田 雅和）に対し夫々28百万円を計上していますが、表中の金額には含まれておりません。

※3 本中長期株価連動型株式報酬については、2021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、2021年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの

当社の役員は、いずれも使用人兼務役員ではありません。

コンプライアンス

方針 体制 取り組み パフォーマンス

方針

三菱商事は、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。当社グループとしても、①法令遵守に加えて、②社内規程の遵守および③社会規範への配慮を役職員に義務付けています。中でも③の「社会規範」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。当社グループの役職員は、社会から高い期待を寄せて頂いていることを認識し、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。



体制

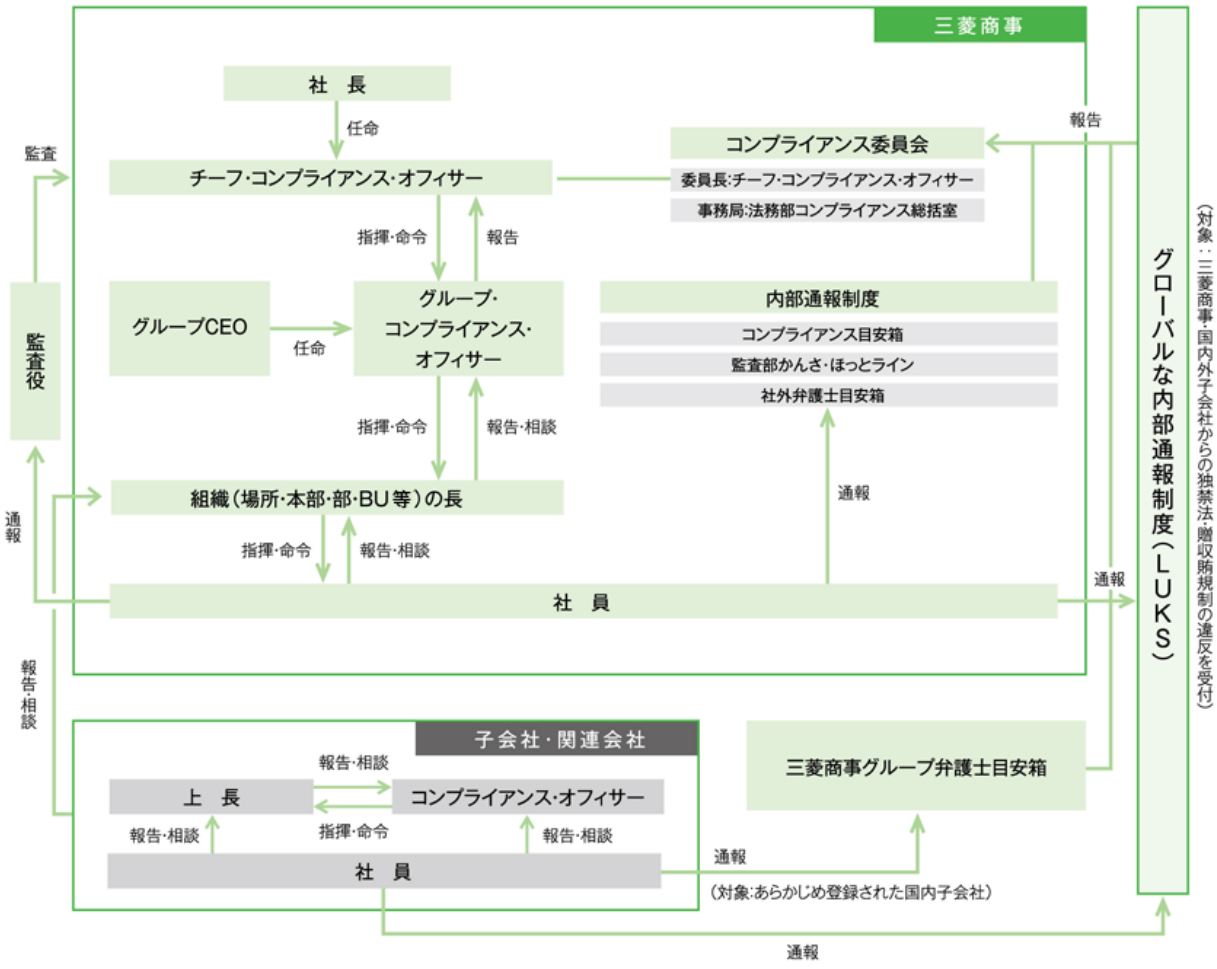
違反に対する調査・対応体制

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回社長室会およ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おり、経営幹部である各コンプライアンス・オフィサーが各種施策の実施および再発防止を行い、企業倫理の向上とともに贈収賄・汚職の防止に責任を持って取り組んでいます。

コンプライアンス体制図



○ 個別事案への対応体制

コンプライアンスに抵触する何らかの問題が発生した場合、またはその恐れがある場合、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

当社における理念は「三綱領」であり、その下に、当社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。当社役職員行動規範では、「三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり諸法令、国際的な取決め及び社内規程を遵守するとともに、ビジネスマナーを守り、社会規範に沿った責任ある行動をとる」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、全役職員に配付しています。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。

三菱商事の社内規程



参照 「三菱商事役職員行動規範」（全文）

コンプライアンス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、法改正や当社グループを取り巻く環境・状況の変化に合わせて、毎年見直しを実施しています。

コンプライアンス関連の主要な社内規程

コンプライアンス

- コンプライアンス組織・運営規程
- 安全保障貿易管理基準
- 制裁管理基準
- 貿易手続管理基準
- カルテル行為の防止に関する基準
- 下請代金支払遅延等防止法に基づく取引基準
- 株式等の不公平取引防止基準
- 不正な利益供与の禁止に関する基準
- 接待・被接待に関する基準
- 古物取引管理基準
- 許認可・諸届管理基準
- 化学物質関連管理基準
- 消費生活用製品の輸入・販売等に関する基準

モニタリング体制

個別事案のモニタリング

発生した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

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、2008年度より開始したコンプライアンス浸透度調査を、2019年度に社員意識調査と統合した「組織風土調査」として継続実施しています。この調査は、経営サイクルに合わせて２～３年に１度実施しており、人事組織面での組織風土改善とともにコンプライアンス意識の浸透度や職場の倫理環境を個々の役職員のレベルで確認することができるため、会社の現状を把握・評価するための重要な施策と位置付けています。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、コンプライアンスの浸透度や遵守状況につき定期的にモニタリングするとともに、把握した課題を克服するための施策を実施し、その施策の効果を次の調査の際に確認しています。2020年度、2021年度は連結事業会社向けのみ実施しました。
さらに、年度ごとの定期的な施策の見直しにより、2020年度からは、経営サイクルに合わせて2～3年に1度実施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設問を抜粋した「コンプライアンス・モニタリング調査」を連結事業会社向けに提供開始、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、必要な施策を毎年行っています。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。

取り組み

腐敗防止のための取り組み

当社は、国内外の公務員等（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。三菱商事役職員行動規範では、贈収賄、利益相反およびその他の不正行為の定義と遵守事項を定め、各遵守事項に関し具体的に細則で補足しています。なお、高リスクと評価された贈収賄リスクはありません。
また、公務員等に対する接待・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。さらに、当社の事業パートナー等の贈収賄防止のための適格性を精査するガイドラインも導入しました。当社では、各国当局の動向や摘発事例、他社の取り組み等を踏まえ、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・提言を生かし、さらなる汚職・腐敗防止のための仕組みの改善・運用に尽力しています。また、同じく2016年には、贈収賄をはじめとする腐敗行為の防止に関する正しい知識を浸透させるべく、主要国における贈収賄・腐敗防止関連規制および近年の摘発事例、ならびに当社における贈収賄・腐敗防止のための取り組みをまとめた「贈収賄防止ハンドブック」を作成、当社グループに配付しました。
2019年には、取引の類型や規模、関連する国の腐敗リスクの高低に応じて濃淡管理を実施し、リスクベース・アプローチに基づき連結ベースで贈収賄防止体制を構築するため、関連ガイドラインの改定を実施しました。これらの規程・ガイドラインに則して、適切な承認手続き、記録管理を行うとともに、規程・ガイドラインの見直しを毎年度末に実施し、必要に応じ改定を行っています。2020年度の見直し時には、通報事案調査における利害関係者の排除の明記、贈収賄防止関連の規程における公務員等の定義や不正な利益供与の定義の明確化を行いました。これら規程・ガイドラインの実施により、コンプライアンス違反を抑止し、利害関係のある公務員等への接触を禁止する等、非倫理的な機会への接触を減らすように努めています。

2020年度、当社グループにおいて、贈収賄、腐敗行為に関わる重大な問題は発生していません。

代理店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、以降毎年見直しを実施しています。

- 委託業務の性質を切り口に4つの区分を設け、代理店精査の濃淡管理を行う。
- 代理店等の起用の際には、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、全てのお取引先の皆様に贈収賄防止の取り組みへのご協力をお願いしています。当社グループ全体としての贈収賄防止に向けた取り組みをさらに強化するため、2019年4月に対象を当社グループ全体に拡大して、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。当社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

2020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。

内部通報制度

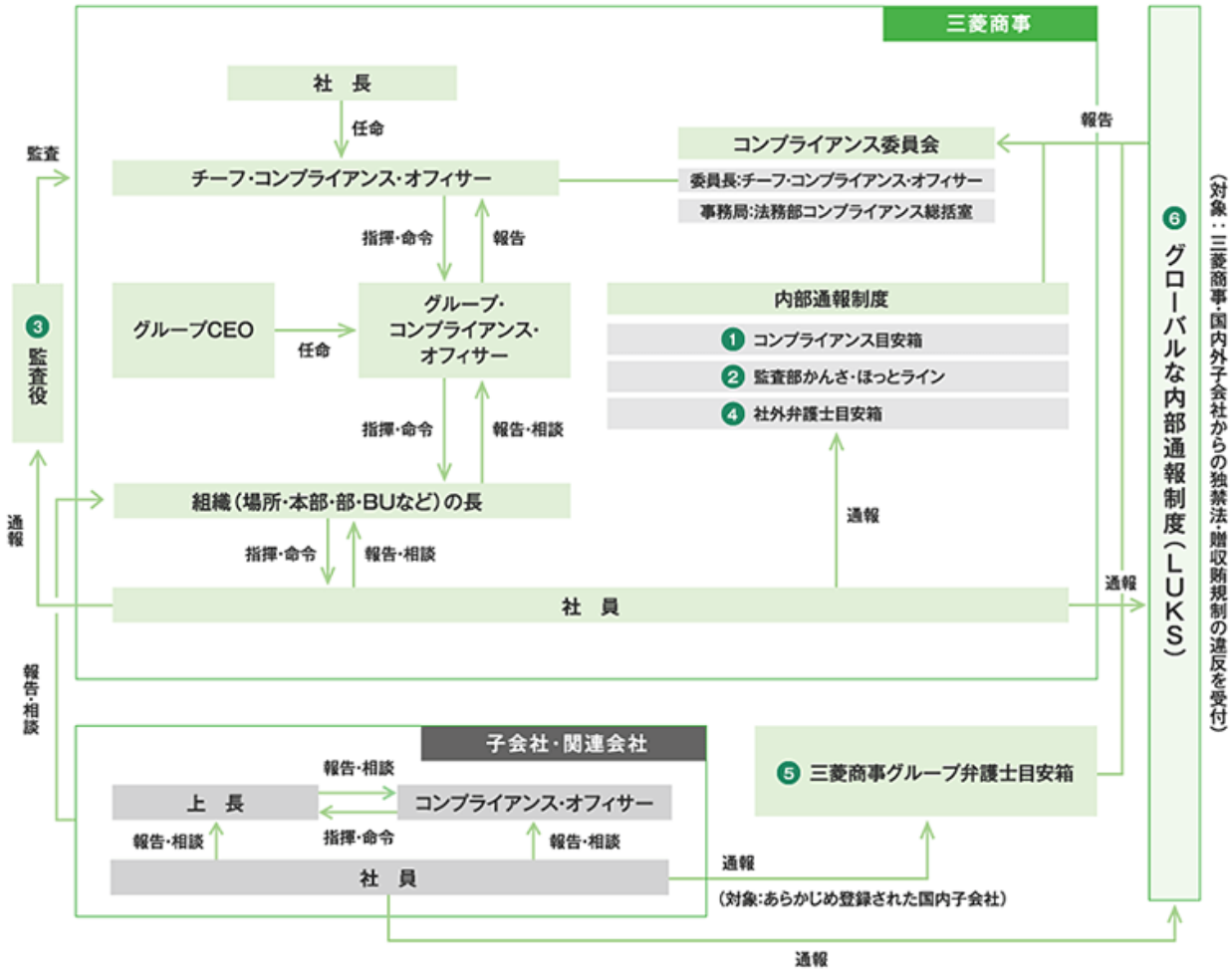
当社では、職場での不正やハラスメント、法令違反、汚職・腐敗防止を含むあらゆるコンプライアンス関連の疑問や問題等についての相談窓口として、「コンプライアンス目安箱」（①）と呼ぶ、コンプライアンス委員会事務局直通の内部通報窓口を設けています。また、監査部（②）や監査役（③）への通報ルートも設置しています。さらに、匿名を希望する役職員のために、社外の弁護士による相談窓口（社外弁護士目安箱）（④）も用意しています。弁護士は、通報者に対して在籍確認を行いますが、本人が了承しない限りは氏名や所属を伏せてコンプライアンス委員会事務局に連絡することになっています。この他、国内の子会社役職員が利用できる「三菱商事グループ弁護士目安箱」（⑤）も用意しています。さらに、2016年には、独禁法・贈収賄規制違反を対象とした、連結・グローバルベースの内部通報制度「LUKS」（24時間365日多言語対応（日本語、英語、フランス語、スペイン語、中国語、タイ語、インドネシア語、他））（⑥）を設置しました。

当社の社内規程に、通報者および通報内容の秘密保持、通報者の権利保護、通報者の不利益取り扱いの禁止、これらに違反した場合は懲戒の対象になり得る旨を明記し、対応に当たっては利益相反関係排除を実践しています。また、日本における公益通報者保護法を含む各国の通報者保護に関する法律を遵守する体制を整備しています。
コンプライアンス委員会事務局は、通報内容の連絡を受けた後、関係者を限定して情報を共有、問題の確認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しました。

なお、ハラスメントに関するマネージャー研修については、部長やチームリーダーを対象とした社内研修を実施しています。ハラスメントについて事例の紹介を通じて防止に努めています。①役職員行動規範にハラスメントの禁止を明記、②ハラスメント防止に関する基本方針やパンフレット策定、③コンプライアンス相談窓口・人事部内の相談窓口設置、等についても周知しています。

2020年度において、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

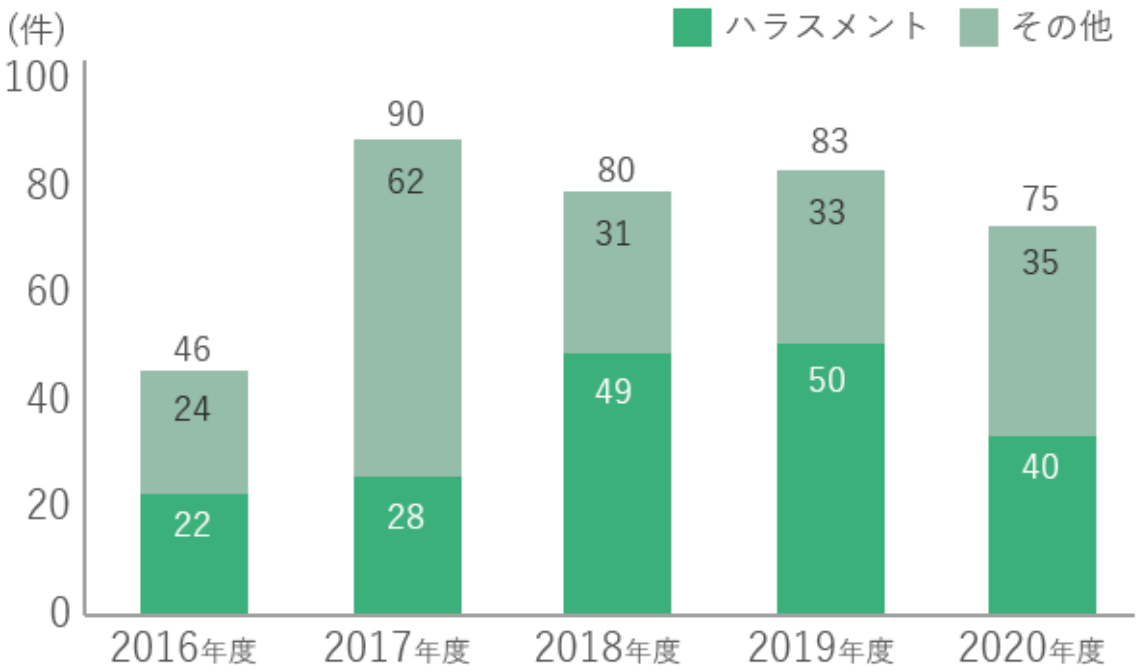
コンプライアンス体制図



○ 通報受付件数（当社グループ企業に関する通報含む）

2020年度の通報受付件数は当社グループ企業に関する通報を含め計75件、そのうちハラスメントに関する通報は35件でした。
なお、2020年度において当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

通報受付件数（当社グループ企業に関する通報含む）



取締役による監督

毎年、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。

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、2020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130回以上、累計約7,000名が受講しています。さらに、各営業グループや地域ごとに、それぞれの特性に合わせたセミナーも実施しています。また、「三菱商事役職員行動規範」に関連したeラーニングをハラスメントや贈収賄、内部通報制度等の最新状況や事例を踏まえて作成し、毎年、当社役職員、顧問、一般・出向嘱託、派遣社員全員がこれを必須研修として受講することにより、役職員行動規範に基づいたコンプライアンスの浸透状況や効果につきレビューしています。

○ コンプライアンス・ディスカッション

研修では一方向の情報伝達になりがちな点を補い、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させるものとして、2013年から、身近に起こり得るコンプライアンス問題や日々疑問に感じていることにつき、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、更新都度社内ウェブサイトでの公開を行っています。

コンプライアンス違反件数

2020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147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。2020年度末において、個別開示を必要とする重要な引当金はありません。

税の透明性

当社は、以下の基本原則に則り、税務業務を遂行しております。

（1）法令遵守

税務コンプライアンスを遵守し、関係国や地域の税法令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・地域において当社や子会社に対し適切な行政執行が実施されるよう、必要に応じて、現地における税務行政当局との間で相互理解に努める。

リスクマネジメント

方針 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
信用リスク、市場リスク、事業投資リスク	野内 雄三	コーポレート担当役員（CFO）
情報管理リスク、リーガルリスク、環境リスク	柏木 豊	コーポレート担当役員（IT、CAO、広報、サステナビリティ・CSR）
カントリーリスク、コンプライアンスリスク、自然災害・テロ・新興感染症等の社員の安全に関わるリスク、事業継続リスク	平井　康光	コーポレート担当役員（地域戦略）、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

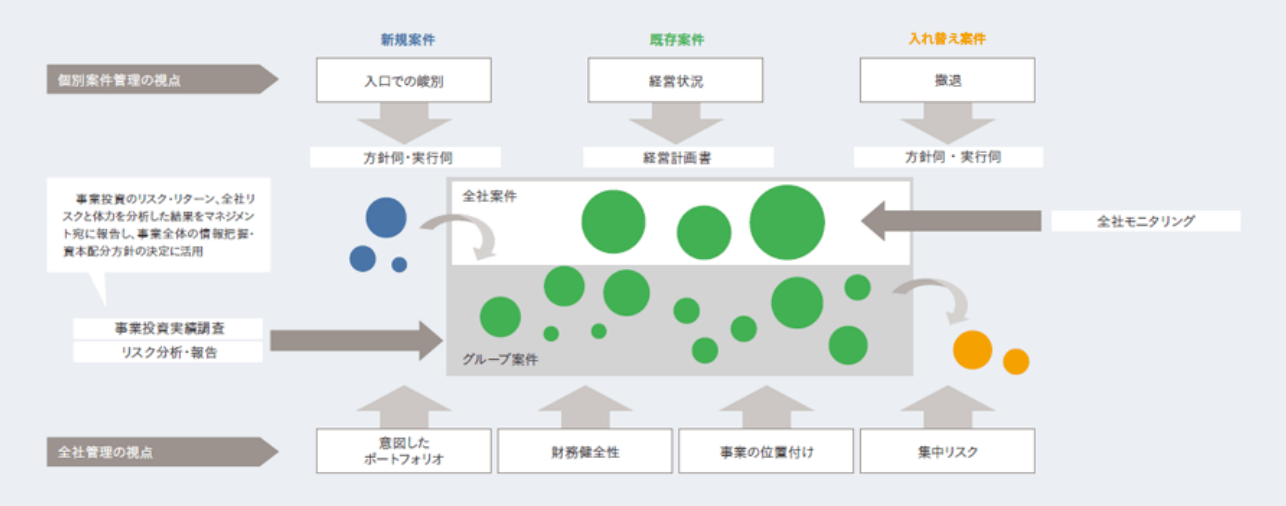
管掌組織	管掌リスク（事項）
事業投資総括部	事業投資リスクなど（投資採算評価制度、新規事業投資、既存事業投資先に対する行為、事業投資先による行為）
サステナビリティ・CSR部	気候変動リスク等
総務部(危機管理室)	自然災害等のリスク(自然災害・テロ・新興感染症等の社員の安全に関わるリスク、事業継続リスク等)
法務部	コンプライアンスリスクなど（訴訟・政府調査、各種法規制、不祥事等）
グローバルリスク総括部	カントリーリスク
主計部（リスク管理チーム）	信用リスク、市場リスク等（格付制度、見越（為替見越以外）、融資・保証、一般投資株式の取得・処分、固定資産の取得・処分等）
財務部	市場リスク（為替・金利・株価変動等）
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、決済猶予等）

※ 主なリスク項目に関連するもの

事業投資リスクへの対応

当社では、事業投資リスクの適切な管理のために、個別案件ごとに新規／既存／入れ替え等の審議・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、当社の機能や事業のライフサイクル等をモニタリング／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

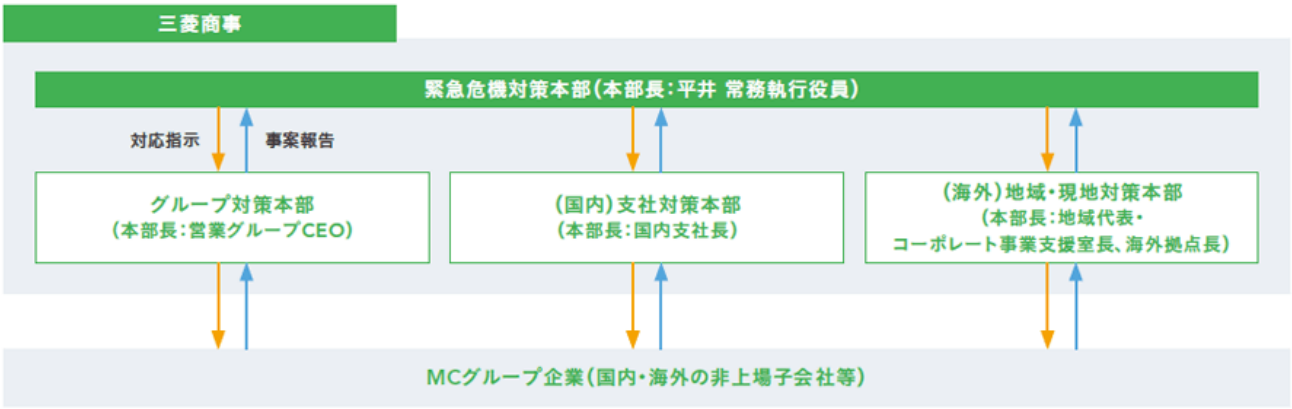


連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）

体制・コンセプト

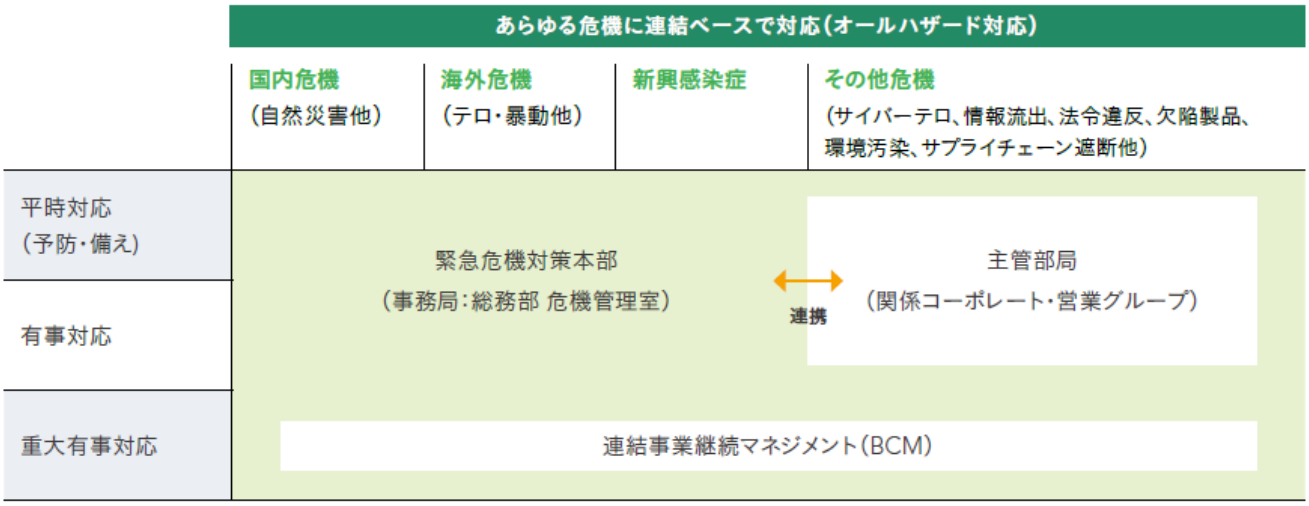
○ 連結ベースの危機管理体制

当社は、社員およびその家族の安全と生命の確保、ならびに収益・資産および事業の継続に影響を与えるあらゆる危機に対して（オールハザード対応）、緊急危機対策本部長の管理・統括の下、各営業グループ・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・復旧等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。

平時における取り組み状況

危機管理

当社は、自然災害、テロ行為、暴動、労働争議、事故等、社員の安全と生命の確保ならびに当社の収益・資産および事業の継続に影響を与え得る、国内外におけるあらゆる危機を想定し、平時より、必要な備えを実行しています。
具体的には、各種体制・規程・マニュアル・システム等に加え、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他、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り組み例)

	社内規程	BCP・マニュアル	その他具体策	社内教育・訓練等
共通	• 危機管理基本規程 • MCグループ危機管理ガイドライン			
国内	• 国内危機管理基準	• 緊急危機対策本部マニュアル • EOC/EOCサポート本部マニュアル • BCP（本店・国内/海外拠点） • 新興感染症対応マニュアル	• 有事発生時の各種対応を行うシステムを整備 －役職員の安否確認 －有事連絡ツール －MCグループ企業の役職員安否・被害状況確認 • 備蓄品の整備（食料他）	• 震災シミュレーション訓練 • EOC訓練 • 安否確認訓練（連結ベース） • 机上演習訓練（連結ベース） • 赴任者オリエンテーション
海外	• 海外危機管理基準		• 海外出張に係る個別注意喚起/渡航制限 • 海外安全調査 • 海外在勤者/海外出張者安否確認システムの整備（一部MCグループ企業も対象に含む）	• 赴任者オリエンテーション • 机上演習訓練（連結ベース）
新興感染症	• 新興感染症対策基準		• 在宅勤務の活用 • 備蓄品の整備（マスク、消毒液等） • 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）	• 各種注意喚起 • 社内啓発物の掲示

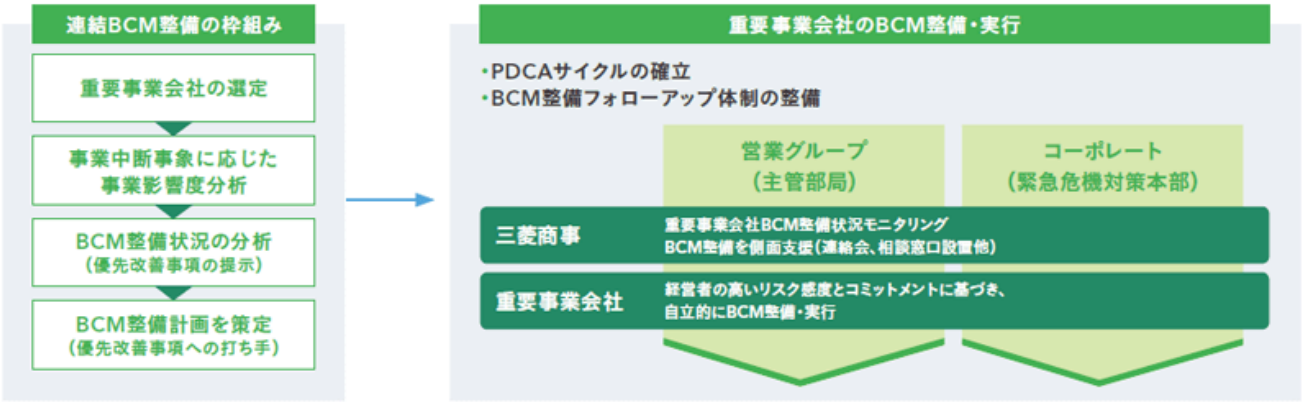
※ 当社グループ企業に対しても、側面整備支援を個別に実施しています。

※ EOC…Emergency Operation Centerの略。本店機能に重大な支障が生じた場合を想定し、本店緊急危機対策本部に代わり、「EOC」および「EOCサポート本部」をそれぞれ関西支社、欧州三菱商事およ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・立地等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取り組みの全体像



○ 事業影響度分析のフレームワーク

事業中断を生じさせる「原因事象」と原因事象が引き起こす「結果事象」に基づき、各事業会社の事業特性を勘案して分析します。

- 原因事象：

  自然災害系、感染症系、テクノロジー系、外的要因系、内的過失系、リーガル系、サードパーティ系

- 結果事象：

  ヒト（死亡安否不明／出社不能／キーパーソン喪失）、モノ（製造・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）の取り組みについては、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ち上げ／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、各種備蓄品等を整備しています。
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。
さらに、連結ベースでの事業継続マネジメント（BCM）の推進を通じて、各社における事業継続能力の継続的な強化を図っています。

○ 新型コロナウイルスへの対応状況

当社は、産業医を加えた緊急危機対策本部を中心に、「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、必要な措置を迅速に実行しています。
国内においては、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、緊急事態宣言が発令されている期間においては、政府および各自治体の要請に従い、衛生管理の徹底や会食・出張の自粛、出勤者数の管理・運用等を適切に実行しています。緊急事態宣言解除下においても、各地域の感染状況や政府および各自治体の要請も踏まえ、会食・出張等の要否を判断し、在宅勤務を活用し業務を推進しています。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。
また、海外についても、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在宅勤務体制への移行、および再渡航の判断を行ってきました。引き続き各国の情勢や規制に応じ、安全状況を十分に確認した上で、適切な事業継続を図っていきます。

※ 2022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感染症対策に関する主な感染予防・拡大防止策

<在宅勤務推進のための主な施策例>

- 時差勤務・フレックスタイム制等を通じた柔軟な勤務体制の促進
- 在宅勤務における留意事項を整理し社員に周知
- 各種休暇制度の利用促進
- 人事部・産業医による在宅勤務時の健康管理に関する留意事項の周知
- メンタルヘルスサポートデスクによる心の健康支援・不調者対応
- オンライン社員訪問ツールの導入（OB・OG訪問）
- 各種業務の電子化推進（電子契約の導入、社内ワークフローシステムの活用促進等）
- 社内システムにアクセスが可能なPC、スマートホンを全社員に貸与
- ネットワークキャパシティーの増強

<出社時の主な留意事項>

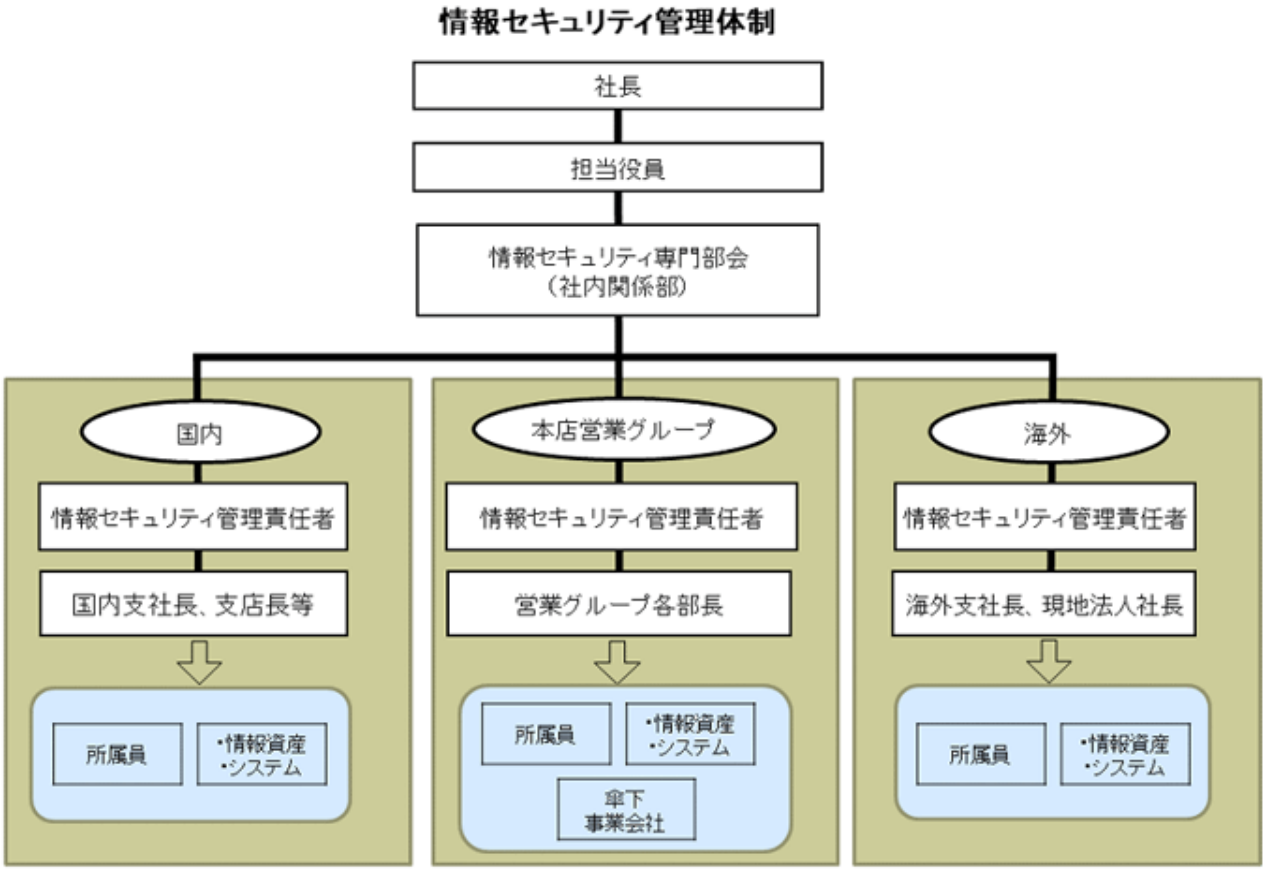
- 37度以上または咳等風邪症状の方は自宅待機
- 妊婦、基礎疾患等がある者は在宅勤務を基本とする
- 上長は当該従業員の状況（特段の配慮を要する事情の有無）をよく勘案する
- 上長は所属員に対し、勤務体制方針等、十分にコミュニケーションを取ること
- 満員電車を避ける（時差勤務／フレックスタイム制を柔軟に活用）
- 在宅・出社人員がなるべく固定化しないように配慮
- 執務フロア間の不急な移動は避ける

<オフィスにおける主な対策>

- オフィス内のマスク着用義務付け
- 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）
- オフィス内換気の強化
- 共用部、備品定期清掃・消毒頻度増
- 執務エリア（対面の座席間）へのアクリル板設置
- 会議室の利用人数制限（半数程度）
- 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）
- 受付等にアクリル板、ビニールカーテン設置

情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの対策

当社は、主要な子会社を含めた情報セキュリティの維持・向上のため、社内体制を構築するとともに情報資産を安全かつ適切に取扱・管理する関連規程の整備、社員教育を実施しております。
また、情報の搾取・破壊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ため、システム上の対策に加え、社員訓練、主要な子会社を含めた事故対応体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上、最新情報を入手し、適切かつ効果的な対策を実施しております。



会計監査人

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。

三菱商事の主なステークホルダー

三菱商事は、企業理念である「三綱領」に基づき、社会課題を解決していくことで社会と共に成長を続けてきました。国際情勢の変化、経済環境の変化、技術革新による産業構造の変化、社会における価値観の変化等、今後も外部環境の不確実性・不透明性が高まる中、中長期的に企業価値を高めていくためには、多様なステークホルダーの皆様からの要請や期待を、対話等のエンゲージメントを通じて的確に把握し、経営に反映することが重要であると認識しています。
当社では、取締役会および諮問機関（ガバナンス・指名・報酬委員会、国際諮問委員会）やサステナビリティアドバイザ リーコミッティーにおいて、社外の視点を取り入れることにより、各ステークホルダーの意見を経営に反映する体制を整えている他、各ステークホルダーとエンゲージメントを実施することで、三価値同時実現による持続的成長、事業を通じた社会・環境課題の解決を目指しています。



顧客・パートナー

当社は川上の原料調達から川下の小売りに至るまでの各事業領域において、顧客・パートナーのニーズを捉えた商品・サービス を安定的に提供し、顧客・パートナーと共に、当社のみでは成し得ないさまざまな事業の創出を通して社会や経済の発展に貢献していきます。また、世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとっての重要課題である持続可能なサプライチェーンの実現にも努めています。

エンゲージメント例

- 多言語でのウェブサイト・会社案内の作成
- ご意見、お問い合わせの受け付け・対応
- サプライチェーン調査やサプライチェーンに関する外部との協働
  （Cermaq社、（株）ローソン、Princes社、Olam International社、（株）エム・シー・フーズとの課題への対応）

参照 サプライチェーンマネジメント

従業員

事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、年齢・性別・国籍等にかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮できる「多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現」を目指し、連結・グローバルベースでの人材育成・活躍促進に取り組んでいます。

エンゲージメント例

- 人材開発
  （タレントマネジメントの拡充、連結・グローバル人材も対象とする研修等）
- 健康経営、ダイバーシティ・マネジメント
  （社内診療所による健康支援、女性のキャリアサポート等）
- 定期的な組織風土調査の実施
  （連結・グローバルで延べ3.2万名が参加／2020年3月期実績）
- 労働組合との意見交換、イントラネット・グループ広報誌

参照 人材開発に対する取り組み 労働安全衛生 ダイバーシティ・マネジメント

株主・投資家・債権者

適時適正な情報開示や開示資料の充実化、説明会・個別面談の開催等により、当社の事業や経営方針に対する理解・賛同を得ることに努めるとともに、株主・投資家の皆様との「対話」を通じて得たご意見やご要望を経営へ反映することによって、企業価値の最大化に取り組んでいます。

エンゲージメント例

- 機関投資家・アナリストとの面談：
  約20回（社長・CFO）、約400回（IR）、約30回（ESG）
- 株主総会における株主とのコミュニケーション
- 有価証券報告書・統合報告書、サステナビリティレポート・株主通信の発行
- 決算説明会の開催：4回／年
- 事業説明会の開催：2グループ（2021年3月期）
- 個人投資家向けオンラインセミナーの開催：3回（2021年3月期）

地域社会

事業推進上、コミュニティとの関係構築が重要であると認識しており「地域課題の解決とコミュニティとの共生」が重要だと考えています。また、事業を通じた雇用創出・ 地域開発、コミュニティからの資材調達等、地域と共に繁栄を分かち合うことに加え、先住民の権利への配慮を含め地域への負の影響の最小化に努めています。特に地域コミュニティの理解・協力が必要な大規模案件については、必要に応じて地域住民等に対し公聴会を開く等の対話を行っています。地域と共に発展することは、事業を推進し経済価値を創出することと同様に重要であり、三価値同時実現をうたう当社の精神に沿ったものであると考えています。

エンゲージメント例

- 鉱山採掘事業における、一部資機材・サービスを現地中小企業より調達する購買プログラムの実施
- 硅砂採掘事業における、先住民の優先雇用、職業訓練費補助、奨学金支給、地域インフラ工事サポート等の実施
- 財団・基金を通じた支援活動 等

参照 コミュニティ

NGO

NGOは地球・市民の代弁者として当社の重要なステークホルダーと認識しており、日頃の丁寧なコミュニケーションを通じて得たご意見やご要望を真摯に捉えて、施策の改善につなげています。また、環境・社会課題の解決に向けた協働も進めています。

エンゲージメント例

- NGOとの面談件数：日本（2）、欧州（48）、米州（20）（例：石炭火力発電事業、気候変動施策等について）
- 生物多様性の保全を目的としたCSR活動（熱帯林再生・サンゴ礁保全）や欧州・米州で設立した財団を通じて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、コートジボワールで行う持続可能なカカオ農業に取り組むNGOへの支援。
- 当社サステナビリティアドバイザリーコミッティー委員を務めるNGO代表者より助言・提言を得た上で施策に還流。

政府・行政

世界各国で事業を展開するに当たり、社会的課題の改善・解決のために、経済団体活動、官民連携活動等を通じて、政府・行政と連携・協力・意見交換等を行い、社会の発展に貢献することを目指しています。

エンゲージメント例

- 経済団体活動
  日本経済団体連合会、日本商工会議所、東京商工会議所、経済同友会、日本貿易会等を通じての政府・行政との意見交換
- 公的機関との官民連携活動
  日本政府省庁（外務省、経済産業省、環境省、国土交通省他）、国際協力機構、国際開発金融機関との連携と活用
  （TCFD対応や再生可能エネルギー拡大に関する分科会や研究会、燃料アンモニア導入官民協議会、経協インフラに関する懇談会等）

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、施策に還流するとともに、財務情報だけでなく、ESGを含む非財務情報のさらなる開示情報の拡充に取り組んでまいります。

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、2018年よりFTSE Russell社が開発した、「FTSE4Good Index Series」、および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄です。また、2022年4月には同社が新たに開発した「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄となりました。
これらのインデックスは、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から企業のパフォーマンスを図る目安として多数の投資家に参照されており、 「FTSE Blossom Japan Index」は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が選定している日本株ESGインデックスの一つです。

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

当社は、2018年よりMSCI社が開発したMSCI日本女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定されています。本指数は、職場において高いレベルで性別多様性を推進する企業は、将来的な労働人口減少による人材不足リスクにより良く適応できるため、長期的に持続的な収益を提供するという考えの基、開発された指数であり、GPIFが選定している日本株ESGインデックスの一つです。

※ 当社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数の名称の使用は、MSCIまたはその関係会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

当社は2003年度から気候変動に関する開示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。2021年度、当社はA-評価（開示ステータス）を受けました。

CDP Climate Change 2021 回答（英文）(PDF:570KB)

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。2021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。2021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

2022年8月12日

三菱商事株式会社

代表取締役社長　中西 勝也　殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 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「SUSTAINABILITY REPORT 2021 サステナビリティ・レポート 2022年7月29日時点（PDF版）」（以下「報告書」という。）に記載されている★の付された2021年度及び2022年度のESG情報（以下「ESG情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書のESG情報に注記）に準拠してESG情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、ESG情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、ESG情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以　上

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 2021
  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/2020_04/y2020_04.pdf
- 臨時報告書（令和 2 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_2021.pdf
- 令和 2 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_2021.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/contribution/

参照 情報開示指針
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/policy.html

報告対象範囲

三菱商事を中心にグループ連結対象会社全体
※ 一部、三菱商事単体のデータにとどまるケースがありますが、今後連結ベースでのデータ把握および開示に努めてまいります。

主な参考ガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「GRI Standards」
- 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。