

SUSTAINABILITY REPORT 2024

サステナビリティ・レポート
2025年1月20日時点

Environment

Social

Governance



トップコミットメント	5
■ コーポレート担当役員メッセージ	5
サステナビリティに関する理念・考え方	6
■ 理念・考え方	6
三綱領	6
企業行動指針	7
三菱商事役職員行動規範	7
コーポレートガバナンス原則	8
三菱商事環境憲章	8
三菱商事社会憲章	8
人権方針	8
価値創造プロセス	8
サステナビリティ推進体制	10
■ サステナビリティ推進体制	10
サステナビリティへの取り組み	10
■ 全社サステナビリティ体制	10
■ 事業におけるサステナビリティ推進	11
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	11
各グループのサステナビリティ推進体制	11
個別案件におけるサステナビリティの織り込み	12
■ 開示(サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け)	12
連結ベースでのサステナビリティ情報の収集	13
■ ステークホルダーとの対話(外部視点の取り込み)	13
2023年度のステークホルダーとの対話	13
サステナビリティアドバイザリーコミッティ	13
マテリアリティ	15
■ マテリアリティの概要	15
■ マテリアリティの経営への織り込み	16
■ マテリアリティとSDGsとの関連性	16
■ マテリアリティ 特定プロセス	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
本マテリアリティに関するアクションプラン	18
■ 自然資本の保全と有効活用	21
関連するSDGs目標	21
本マテリアリティに関するアクションプラン	21
■ 持続可能で安定的な社会と暮らしの実現	22
関連するSDGs目標	23
本マテリアリティに関するアクションプラン	23
■ イノベーションを通じた社会課題の解決	26
関連するSDGs目標	26
本マテリアリティに関するアクションプラン	26
■ 地域課題の解決とコミュニティとの共生	29
関連するSDGs目標	30
本マテリアリティに関するアクションプラン	30
■ 事業推進における人権の尊重	33
関連するSDGs目標	34
本マテリアリティに関するアクションプラン	34
■ 多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現	35
関連するSDGs目標	35
マテリアリティに関するアクションプラン	35
■ 透明性高く柔軟な組織の実現	36
関連するSDGs目標	36
本マテリアリティに関するアクションプラン	36
イニシアチブへの参画	39
■ 国連グローバル・コンパクト支持	39
■ WBCSD	39
■ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)	39

環境

Environment

気候変動	41
■ 気候変動に関する当社の考え	41
ミッション	41
MC Shared Value (共創価値) の創出	42
各種ステークホルダーとの協働	43
ガバナンス	44
■ 「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」・「中期経営戦略2024 MC Shared Value (共創価値) の創出」に基づく新たな取り組み	45
カーボンニュートラル社会へのロードマップ	45
成長ドライバーとしてのサステナビリティ	46
■ 1.5°Cシナリオ分析	47
シナリオ分析に関する考え方	47
当社が2022年度にシナリオ分析に用いた1.5°Cシナリオ	47
2022年度1.5°Cシナリオに関する留意事項	49
■ 1.5°Cシナリオ分析の結果、および分析から得られる示唆	49
1.5°Cシナリオ分析対象事業の選定	49
移行リスク	50
移行機会	54
まとめ	55
■ 物理的リスク	55
物理的リスクの分析プロセス	56
物理的リスク分析結果	57
■ 主要GHG関連指数などの開示	57
目標	57
Scope1・2	59
Scope3 カテゴリー 11	59
削減貢献量	59
■ 石炭火力事業取り組み方針	61
■ その他のデータおよびレポート	62
その他参考データ	62
気候変動関連レポート	62
TCFD対照表	62
低・脱炭素化事業	63
■ 再生可能エネルギー	63
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)	63
■ EV / バッテリー	64
Hondaとの取り組み	64
■ クリーン水素・アンモニア / SAF	65
クリーン水素・アンモニア事業	65
水素	65
持続可能な航空燃料 (Sustainable Aviation Fuel (SAF))	66
■ CCUS	66
建築材料分野の取り組み	67
燃料・化学素材分野の取り組み	67
インドネシア タンゲール LNG プロジェクトにおけるCCUS事業	68
海外CCSバリューチェーン構築に向けた取り組み	68
■ カーボンプレジット	69
CCUS など革新的な炭素除去技術由来のカーボンプレジット売買事業に係る South Pole 社との協業	69
原生林再生プロジェクト / Australian Integrated Carbon 社への資本参画	69
■ その他の低・脱炭素化事業 (グリーン物流、グリーンビルディングなど)	70
脱炭素技術の社会実装を加速させる Breakthrough Energy Catalyst への参画	70
北海道におけるLNGトラック向け小型LNG充填設備の実証事業	70
既存物流網の帰りの有効活用や宅配ボックスの普及を目指す Smari(スマリ) 事業	70

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	71
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	72
DREAM 取得済環境認証	72
Beyond Materials 社の素材産業向けコンサルティング・エンジニアリングサービス提供事業	73
LNG 関連データ	74
■ 石油・ガス上流持分生産量、LNG プロジェクト一覧	74
再生可能エネルギー関連データ	74
■ 再生可能エネルギー事業	74
環境マネジメント	75
■ 方針	75
環境方針	75
グリーン調達方針	76
■ 体制	76
環境マネジメントシステム (EMS) 推進体制	76
ISO14001 認証取得状況	77
環境監査	77
環境コミュニケーション	77
■ 取り組み	77
本店オフィスビルにおける CO ₂ フリー電力調達	77
■ 関連データ	78
環境報告・是正件数	78
水資源	79
■ 方針	79
■ 目標	79
■ 体制	79
リスク管理	79
■ 取り組み	80
水利用改善の取り組み	80
水使用量削減の取り組み	81
水ストレス地域での取り組み	82
事業を通じた取り組み	83
■ 外部との協働	83
CDP への回答	83
環境省ウォータープロジェクトへの参加	84
NGO との協働	84
生物多様性	85
■ 方針	85
■ 目標	85
■ 体制	85
リスク管理	86
TNFD フレームワークを活用した自然関連課題の特定および対応	86
■ 取り組み	89
事業活動における保護・保全事例	89
■ 外部との協働	90
責任ある大豆に関する円卓会議 (RTRS) への参加状況	90
大豆モラトリアム (Moratoria da Soja) の遵守	91
CDP への回答	91
Cermaq 社における取り組み	91
政府当局との協働事例	92
国際機関・NGO との協働事例	92
財団の取り組み	93
他企業との協働事例	93
汚染防止	94
■ 方針	94
■ 目標	94

■ 体制	94
リスク管理	95
■ 取り組み	95
廃棄物削減の取り組み (単体)	95
廃棄ロス削減における(株)ローソンの取り組み	95
三菱食品(株)における廃棄物削減の取り組み	95
サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用	95
油濁汚染防止の取り組み	96
■ 外部との協働	96
日本貿易会	96
資源有効活用	97
■ 方針	97
■ 体制	97
リスク管理	97
■ 目標	97
■ 取り組み	98
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み (飼料生産事業)	98
リサイクル・循環型ビジネスの取り組み (畜産事業)	98
循環型 PET 製造事業への参画	99
環境データ	100

社会



人権	102
■ 方針	102
人権尊重に関する基本的な考え方	102
個別課題に関する方針・対応	104
■ 体制	105
相談窓口の体制	106
ステークホルダーとの対話	106
■ 人権・環境デューデリジェンスについて	106
当社における人権・環境リスクの所在	106
■ 取り組み	108
従業員に対する研修	108
豪州・クワンターフ財団 先住民青年への学業支援	108
親と子の自然教室の開催	109
■ 外部との協働事例	109
国際機関との協働事例	109
イニシアチブへの参加	109
グリーンバンスメカニズム	110
■ 方針	110
■ ご相談にあたって	110
対象利用者	110
対象事業	110
対象商材	111
対象企業	111
対象外のご相談の取り扱い	111
■ ご相談受け付け窓口	111
■ ご相談受け付け後の流れ	111
労働慣行	112
1. 労働基準、労働環境など	112
■ 方針	112
「人材」に関する基本的な考え方	112
労働慣行に関する方針	112

■ 体制	113	■ 取り組み	138
リスク管理	113	キャリア自律の促進	138
■ 取り組み	113	人材育成プログラム紹介	138
(1) 公正な採用活動の実施と就業機会の提供	113	■ パフォーマンス	142
(2) “三菱商事らしい新しい働き方”	113	顧客責任	143
(3) 人権の尊重	114	■ 方針	143
■ 関連データ	114	責任ある広告・マーケティング	143
2. 従業員との関わり	114	食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方	143
■ 方針 (結社の自由・団体交渉)	114	より良い栄養・医療へのアクセス	144
基本的な考え方	114	■ 目標	145
結社の自由・団体交渉に対する方針	114	■ 取り組み	145
団体交渉について	114	単体での取り組み	145
■ 体制	115	食品化学事業での取り組み	146
リスク管理	115	食料関連ビジネスに付随する課題への対応	146
■ 取り組み	115	栄養価の高い製品に関する取り組み	148
■ パフォーマンス	116	より良い医療へのアクセスに関する取り組み	149
団体交渉に関する合意	116	■ 外部イニシアチブへの参加	150
ダイバーシティ・マネジメント	117	1. サーモン養殖産業 - グローバル サーモン イニシアチブ (GSI)	150
■ 方針	117	2. シーフード産業 - SeaBOS	150
Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) 推進を通じて目指す姿	117	3. 現地でのパートナーシップ	150
-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-	117	コミュニティ	151
■ 体制	118	■ 方針	151
■ 取り組み	118	基本的な考え方	151
両立支援	118	コミュニティ投資に関する方針	151
女性活躍推進	121	現地雇用・調達に関する方針	151
シニアの活躍支援	121	閉山に関する方針	151
障がいのある人々の多様な就業機会	122	■ 体制	152
国を越えた人材の活躍促進	122	リスク管理	152
LGBT が働きやすい職場づくり	123	■ 社会貢献活動	152
■ 関連データ	123	社員による社会貢献活動	152
世界で活躍する女性社員 (2024年4月時点)	124	■ 取り組み	154
ウェルビーイング(労働安全衛生、健康経営)	125	インドネシア / 都市価値向上を目指した都市運営事業・複合都市開発事業	154
■ 方針	125	HERE 社の DX 事業	155
経営メッセージ	125	MDP 事業における現地調達	155
三菱商事グループ労働安全衛生方針	125	閉山の取り組み	156
多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織 (魅力ある職場) の実現と従業員の疾病リスクの低減	125	コミュニティ投資	156
サプライチェーンにおける取り組み	126	■ その他参考データ	158
HIV / エイズ、結核、マラリア	126	寄付金額推移	158
■ 目標	126	サプライチェーン・マネジメント	159
当社グループ	126	■ 方針	159
当社	126	基本原則	159
■ 体制	127	個別ガイドライン	161
従業員の参画	128	アニマルウェルフェアに関する方針	161
投融资管理	129	クロマグロ類に関する声明	162
リスク管理 (リスクアセスメント)	129	■ 体制	162
労働災害の報告	129	リスク管理・評価	162
■ 取り組み	129	サプライヤー・グループ会社向けの「ビジネスと人権」セミナー	166
単体での取り組み	129	■ 取り組み	168
社員の健康管理	130	従業員に対する研修	168
連結先における取り組み	134	■ 外部との協働	168
■ 実績データ	135	サプライチェーンに関連するイニシアチブへの参画	168
人材開発	136	Cermaq 社における取り組み	169
■ 方針	136	三菱商事パッケージング(株)における取り組み	169
人材育成に関する基本方針	136	(株)ローソンにおける取り組み	169
■ 目標	136	Olam 社における取り組み	170
重点目標および現状	136	■ 認証関連データ	170
■ 体制	137		
三菱商事グループ人材育成プログラム体系	137		

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス

取締役会・株式など	172
■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と変遷	172
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方	172
コーポレートガバナンスの変遷～監査等委員会設置会社への移行～	173
■ 取締役会	173
取締役の役割・責務／選任方針／選任手続など	173
取締役のスキルマトリックス (2024年7月1日時点)	175
取締役会の構成 (2024年7月1日時点)	175
取締役会での審議内容など	175
■ 取締役会の諮問機関 (2024年6月開催2023年度定時株主総会以降)	175
コーポレートガバナンス・指名委員会	176
報酬委員会	176
国際諮問委員会	177
■ 取締役会の諮問機関 (2024年6月開催2023年度定時株主総会まで)	178
ガバナンス・指名・報酬委員会	178
国際諮問委員会	178
■ 取締役会の実効性向上に向けた取り組み	179
取締役会事前説明会	179
独立社外取締役会議	179
社外役員と役員との対話	179
事業会社視察・対話	179
就任時オリエンテーション	180
取締役会実効性評価	180
■ コーポレートガバナンスへの取り組み状況	181
当社の上場株式の取得・保有・縮減の考え方	181
当社の年金運用体制	182
経営陣幹部の選解任に関する方針・手続、および取締役・監査等 委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続	182
代表取締役社長などを退任した者の状況	183
株主との対話方針	183
コーポレート・ガバナンス	
監査役会／監査等委員会・監査	186
■ 監査役会／監査等委員会	186
監査計画	186
経営執行状況の監査	187
監査役(会)活動の充実／実効性向上	188
三様監査の充実	188
■ 監査	189
監査役／監査等委員会監査	189
内部監査	189
会計監査	189
三様監査の相互連携および内部統制部門との関係	190
コーポレート・ガバナンス	
取締役の報酬など	191
■ 取締役の報酬など	191
役員報酬制度の基本的な考え方	191
役員報酬の審議・決定プロセス	191
業績連動報酬の算定方法	193
業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ	196
自社株保有ガイドライン(基準)	196
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)	196
取締役および監査役の報酬などの総額ならびに対象員数	197
役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬などの総額および連結報酬 などの種類別の額	198
使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの	198
使用人給与	198

コンプライアンス	199
■ 方針	199
■ 体制	199
違反に対する調査・対応体制	199
モニタリング体制	202
■ 取り組み	202
腐敗防止のための取り組み	202
代理店など中間業者の起用管理に関する取り組み	203
三菱商事グループ贈収賄防止指針	203
腐敗行為に関する摘発事例	203
内部通報制度	203
取締役による監督	204
PDF冊子「三菱商事のコンプライアンス」	204
■ パフォーマンス	205
コンプライアンス研修の実績	205
コンプライアンス違反件数	205
法令違反・訴訟などに関する引当金	205
税の透明性	205
リスクマネジメント	206
■ 方針	206
■ リスク管理体制	206
概要	206
事業投資リスクへの対応	207
■ 統合的なリスク管理とモニタリング	207
TOPICS：リスク管理方針の整理	209
■ 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)	209
体制・コンセプト	209
平時における取り組み状況	210
BCM(事業継続マネジメント)について	211
実行状況のモニタリング	212
情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの対策	213
会計監査人	213
三菱商事の主なステークホルダー	214
■ 顧客・パートナー	214
エンゲージメント例	214
■ 従業員	215
エンゲージメント例	215
従業員組合	215
■ 株主・投資家・債権者	215
エンゲージメント例	215
■ 社会・メディア	216
エンゲージメント例	216
■ NGO	216
エンゲージメント例	216
■ 政府・行政	216
エンゲージメント例	216
社外からの評価	217

Sustainability Management

トップコミットメント

コーポレート担当役員メッセージ



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

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

2021年10月に当社は資源・エネルギーを始めとするさまざまな事業に携わってきた当事者として、安定供給責任を全うしつつ、カーボンニュートラル社会実現に向けて脱炭素との両立を目指すために「カーボンニュートラル社会

へのロードマップ」を策定しました。GHG排出量の2030年度半減（2020年度比）、2050年ネットゼロを宣言するとともに、「Energy Transformation (EX)・Digital Transformation (DX)の一体推進による未来創造」を全社共通の事業推進テーマとして打ち出しました。

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

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

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

小林 健司

執行役員
コーポレート担当役員 (CSEO)
小林 健司

Sustainability Management

サステナビリティに関する理念・考え方

三綱領 ✓ 企業行動指針 ✓ 三菱商事役職員行動規範 ✓ コーポレートガバナンス原則 ✓
 三菱商事環境憲章 ✓ 三菱商事社会憲章 ✓ 人権方針 ✓ 価値創造プロセス ✓

理念・考え方

三綱領

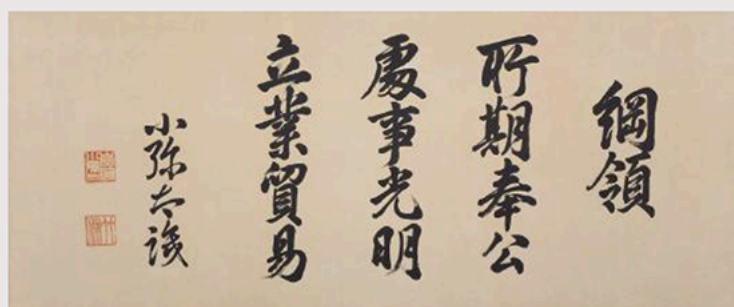
豊かな社会の実現に貢献することを目指して

三菱商事は、創立以来の社是である「三綱領」を拠り所に、公明正大を旨とする企業活動を推進しています。企業行動の指針としての「企業行動指針」の制定、法令遵守関連の社内諸規程の整備、コンプライアンス・オフィサー制の導入、危機管理体制の充実、適切な内部統制システムの構築など、常にコンプライアンスの充実を図ってきました。

また、コンプライアンスを徹底するために、社員一人ひとりが、法規制や国際ルールを遵守するとともに、社会規範に沿った責任のある行動をとることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名しています。「コーポレートガバナンス原則」や「環境憲章」、「社会憲章」や「人権方針」も三綱領に則り定められており、グローバルな総合事業会社として健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を図りながら、物心共に豊かな社会の実現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。グループ全体の事業活動を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」の同時実現を果たしていきます。

三綱領



所期奉公
しよき 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、かけがえない地球環境の維持にも貢献する。

処事光明
しよじ 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 ぼうぎ

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

コーポレートガバナンス原則

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

参照 [コーポレートガバナンス原則](#) 

三菱商事環境憲章

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

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

三菱商事社会憲章

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

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

人権方針

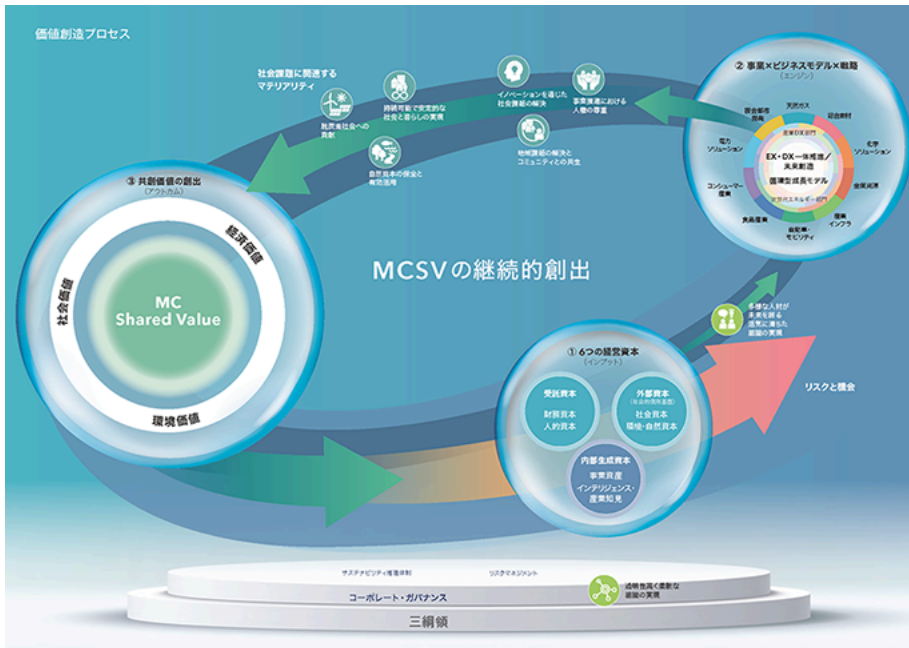
当社は、当社の人権に関する考え方を整理し、明確にした上で、人権尊重の取り組みを推進すべく、[人権方針](#)を制定しています。

価値創造プロセス

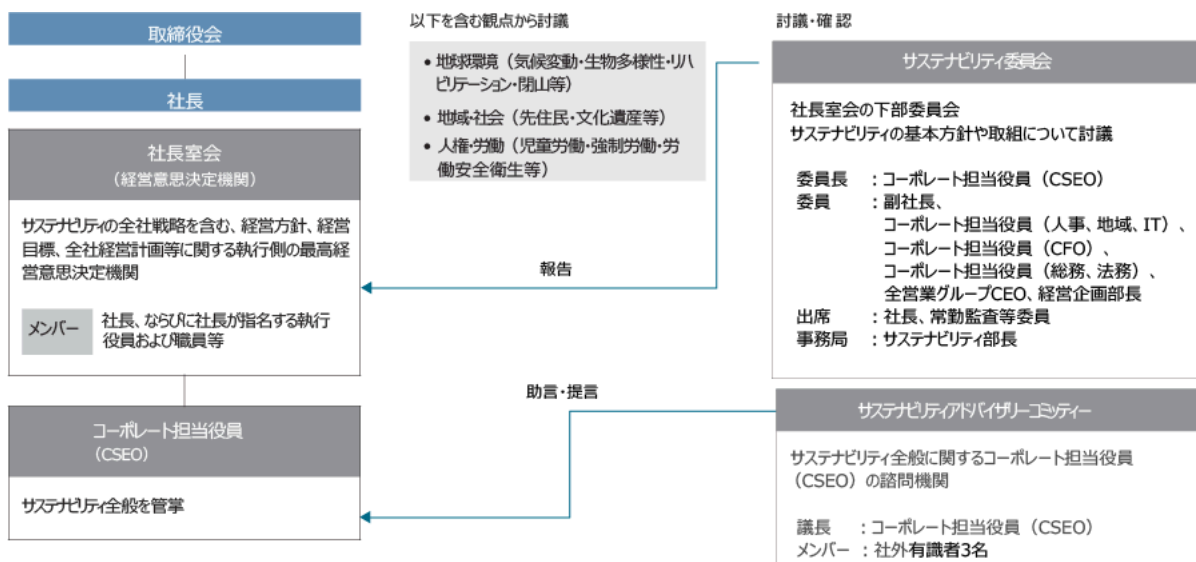
当社の事業はさまざまな社内外の経営資本に支えられています。

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

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



※2024年3月末時点



参照 サステナビリティアドバイザーコミTEE

サステナビリティ委員会の主なテーマ

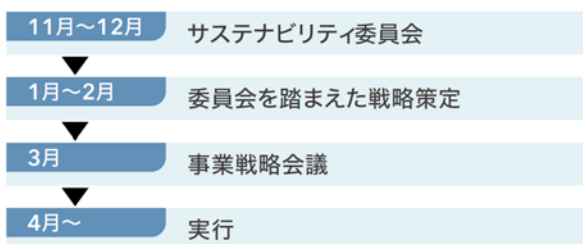
- 気候変動対応
- マテリアリティ
- 生物多様性
- 人権・サプライチェーンマネジメント
- 環境保全

事業におけるサステナビリティ推進

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

事業戦略にサステナビリティを織り込むためのサイクル

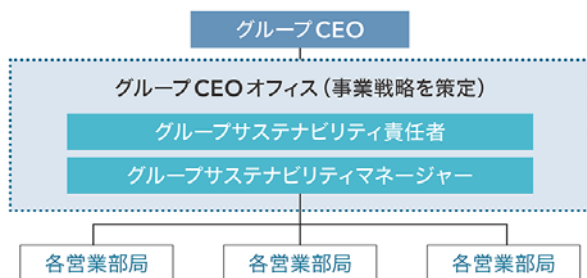
- サステナビリティ委員会の議論を踏まえ、策定された事業戦略を基に、社長と各グループCEOが今後の戦略を討議する事業戦略会議を開催しています。
- 同会議において、気候変動の影響が大きい事業では1.5°Cシナリオ分析結果を踏まえた取り組み方針を確認しています。



各グループのサステナビリティ推進体制

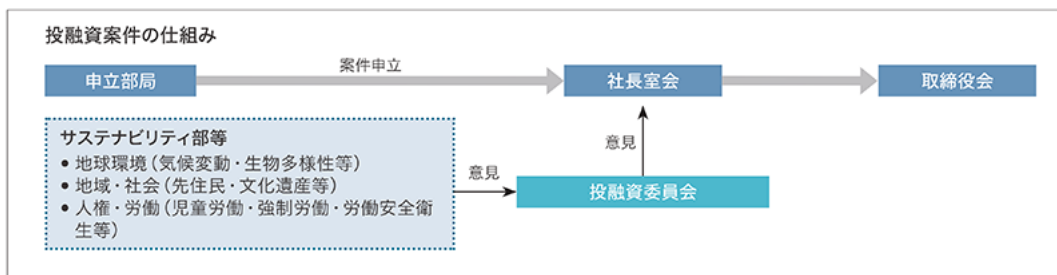
- 各営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、事業戦略立案の責任者がグループのサステナビリティ責任者に就任しています。

- サステナビリティに関する情報共有、施策説明などの場として、随時グループサステナビリティマネージャー会議を開催し連携を図っています。



個別案件におけるサステナビリティの織り込み

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



開示（サステナビリティ・ウェブサイトの位置付け）

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

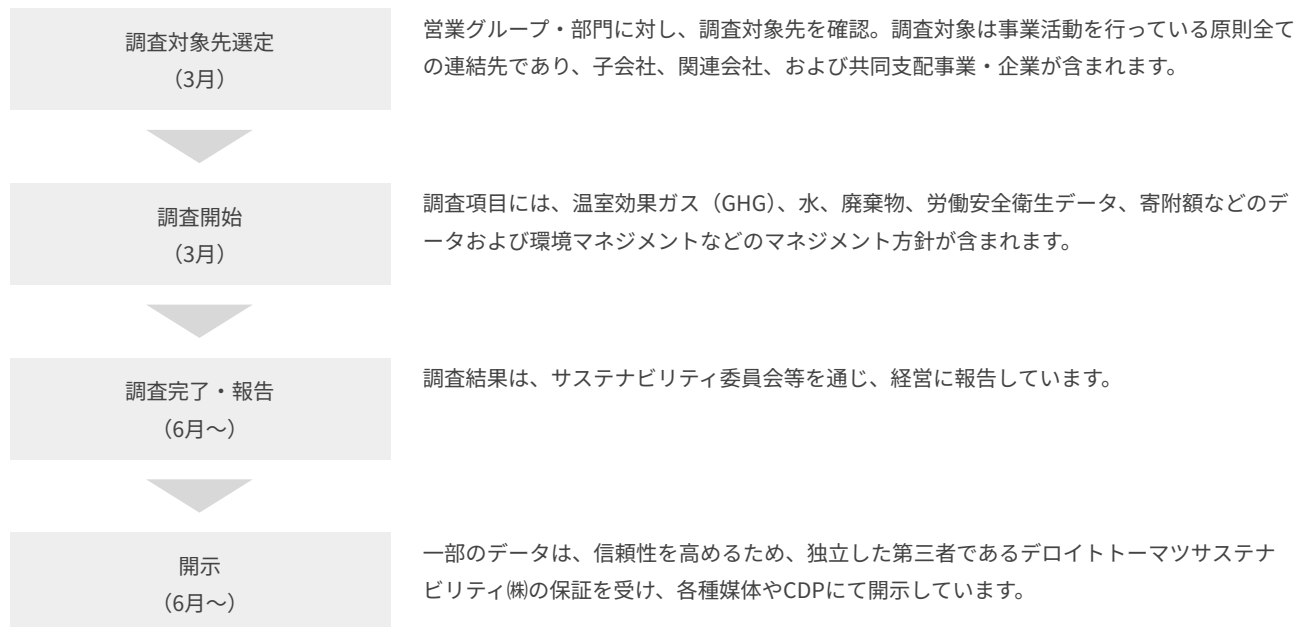
「サステナビリティ・ウェブサイト」（以下、本ウェブサイト）で開示している情報について、サステナビリティに関する基本方針・重要事項は、サステナビリティ委員会での討議を経た上で、最終的には社長室会で決定し、取締役会に報告をしています。また、その他主要な情報の更新に当たっては、コーポレート担当役員（CSEO）の承認を経て情報開示を行っています。

本ウェブサイトでは、統合報告書やこれまで「ESGデータブック」などで開示していたESG関連情報を集約するとともに、複雑化するESG評価機関・開示基準の要請に適時に対応することを目的として開設しました。主にESGに関心の高いステークホルダーの皆様にご参照いただく媒体として、複数のESGレポートガイドラインを参照の上、ESG項目別に整理し、情報の一覧性を高めており、従来の報告書の型式としてPDF型式での出力も可能となっています。

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

連結ベースでのサステナビリティ情報の収集

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



ステークホルダーとの対話（外部視点の取り込み）

当社では、刻々と変化する社会からの要請を的確に捉えこれに応えるべく、株主を含む投資家やNGOとの直接的な対話、個別案件における地域コミュニティとの対話、サプライチェーン調査を含むサプライチェーン・マネジメントに取り組んでいます。全てのステークホルダーの皆様と建設的な対話を実施し、そこで得た示唆を施策の立案・実行に還元していくことが、継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図る上で重要と考えています。

また、グローバルに環境・社会に関する最新動向を把握するため、欧州・米州・東南アジアなどの各地域にサステナビリティ担当部局を設け情報を共有・連携するとともに、「国連グローバルコンパクト」、「持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）」などの団体へ加入しています。さらに社外の視点をサステナビリティ施策に取り込むことを目的に、サステナビリティアドバイザリーコミッティーを2008年より設置し、助言・提言を頂いています。

2023年度のステークホルダーとの対話

2023年度は、サステナビリティに関する投資家との直接対話を約40回、NGO団体との直接対話を82回（日本：5回、欧州：29回、米州：48回）実施しました。本対話を通じて、低・脱炭素社会への移行に向けた当社戦略への期待や、化石燃料をめぐる個別案件への取り組み方針に関し、各ステークホルダーの見地から貴重なご意見を頂いています。得られた示唆を施策へと還元し、策定した施策の適時・適切な開示を進めていきます。

サステナビリティアドバイザリーコミッティー

幅広い視点を代表する社外有識者3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（CEO）の諮問機関として2008年より設置し、当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、助言・提言を頂いています。また、コミッティーメンバーに当社事業の理解を深めていただくべく、事業現場の視察を実施しています。助言・提言いただいている主なテーマは以下の通りです。

主なテーマ

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

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

山田 美和

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

中井 徳太郎

日本製鉄㈱ 顧問

野口 聡一

合同会社未来圏 代表
宇宙飛行士

現場視察の実施

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

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

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



集合写真



会議風景



Sustainability Management

マテリアリティ

三菱商事は、創業以来の企業理念である「三綱領」に基づき、経済価値・社会価値・環境価値の「三価値同時実現」、および三価値同時実現を具現化するための視点であり、当社の持続可能な成長のための経営上の課題として2016年に定めた「サステナビリティ重要課題」などを指針として、全てのステークホルダーの要請に応えながら、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組み、社会の持続可能な発展、価値創造に貢献してきました。

一方で、「サステナビリティ重要課題」の策定から一定期間が経過し、ステークホルダーの皆様の企業への期待は気候変動対策を筆頭に一層高まるとともに、解決すべき課題も変化しています。こうした中、当社の更なる中長期的な企業価値向上を実現すべく、事業活動における重要性の観点から「サステナビリティ重要課題」のレビューを行い、「中期経営戦略2024」が目指すMC Shared Value（共創価値）の継続的な創出に向け、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題である「マテリアリティ」として再定義し、「中期経営戦略2024」で発表しました。

マテリアリティの概要

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

マテリアリティの経営への織り込み

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

当社が取り組む代表的なアクションプランは[こちら](#)。

マテリアリティとSDGsとの関連性

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

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

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

マテリアリティ 特定プロセス

STEP 1 候補となる課題要素のリストを作成

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

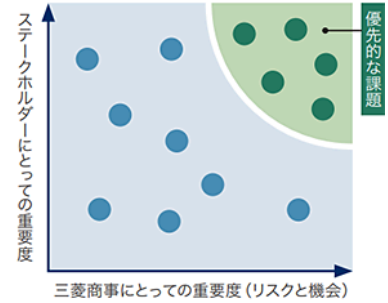


^{*} 国際NGOであるGRI (Global Reporting Initiative) が提示するガイドライン等を参照。

STEP 2 社内外の視点から各要素の重要度を判定

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

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



STEP 3 サステナビリティ重要課題を特定

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

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



STEP 4 マテリアリティを再定義

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

カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現



三価値同時実現の基盤となる組織の追求



● 近年重要性が一層高まっている「人権の尊重」「ステークホルダーとの共生・共創」「自然資本・生物多様性/サーキュラーエコノミー」「人的資本・DE&I」「ガバナンス」といった社会課題解決についても取り組みを一層強化すべく、従来の「サステナビリティ重要課題」を更新・再編成して、新たに「マテリアリティ」に名称変更。

● 8つのマテリアリティにつき、当社社員が一丸となって解決に取り組むことを目指し、「事業を通じ追求」「組織全体で追求」するものに区分した上で、それぞれ「カーボンニュートラル社会と物心共に豊かな生活の実現」「三価値同時実現の基盤となる組織の追求」を総括するコンセプトとして標榜。

Sustainability Management

マテリアリティ詳細

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



脱炭素社会への貢献

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

関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

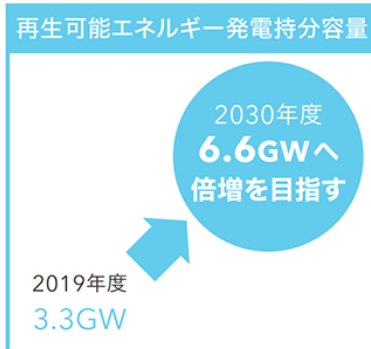
三菱商事は社会における脱炭素化を挑戦すべき重要な経営課題の一つと捉えており、さまざまな分野で事業を通じた脱炭素化を推進しています。このトランスフォーメーションを主導し、成長に「つなげる」ことで、MC Shared Value（共創価値）を創出していきます。

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

○ 再生可能エネルギー発電持分容量の倍増

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

建設中の資産も含めた足元の発電持分容量は3.9GW(2024年9月末時点)となっています。



主な進捗

- 水力発電所アライアンス事業における第1号「相沼内発電所」の営業運転開始について

○ 次世代エネルギーサプライチェーンの構築

当社は、クリーンなエネルギーであることから次世代エネルギーとして普及が期待される水素及びアンモニアなどの水素派生物の社会実装を推進するべく、バリューチェーンの「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討を進めています。また、電化・水素化が困難とされる航空燃料領域において「持続可能な航空燃料（SAF：Sustainable Aviation Fuel）」の社会実装を推進しています。

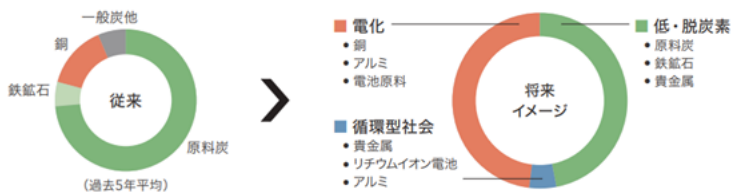
主な進捗

- クリーンアンモニア分野における出光興産・三菱商事による共同検討について
- クリーン水素・クリーンアンモニア製造プロジェクトへの参画に関する共同検討について
- 水素・脱炭素燃料の社会実装に向けた共同検討について
- 北海道千歳エリアにおけるグリーン水素供給に向けた共同検討について
- e-メタンの国際的アライアンス「e-NG Coalition」の設立について
- 米国レイクチャールズにおけるクリーンアンモニア製造プロジェクト検討について

○ 電化社会推進に向けた金属資源の供給

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

がる新技術の活用を目指していきます。

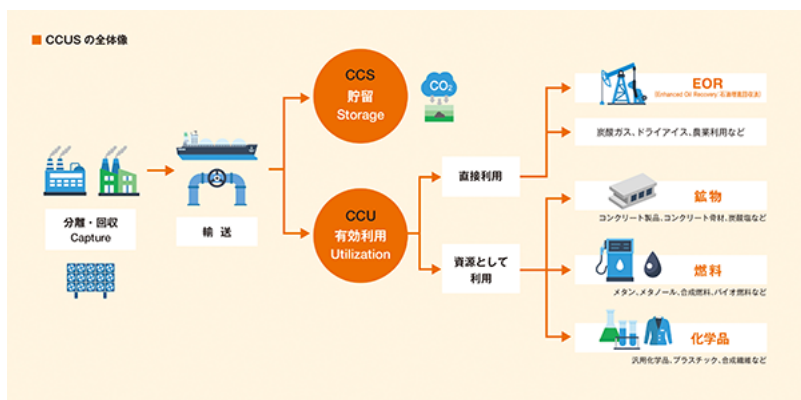


主な進捗

- ・ [豪州カルグーリー・ニッケル・プロジェクトグリーンガリー・ハブの事業化調査・新規参画について](#)
- ・ [カナダ・PAKリチウムプロジェクトへの新規参画について](#)

◎ CCUS事業の取り組み

パリ協定の目標達成への貢献を目指す当社は、目標達成のためにはCCSおよびCCUが果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、1.5°C目標達成のためには、2050年に約15億トンのCO₂をCCUSにより削減する必要があるとしており、IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change：気候変動に関する政府間パネル）においても、CCUSの果たすべき役割が強調されています。CCUSは、CO₂の排出源となる産業から、燃料・化学素材、建築材料などの最終製品を製造する産業まで、複数の産業を跨ぐ領域であることから、あらゆる産業に面している当社の総合力を発揮できる事業機会の一つと認識しています。この事業機会を取り込むべく、当社では、グループ横断型のタスクフォースや連絡会を立ち上げ、CCUSの事業化を推進しています。



主な進捗

- ・ [JOGMECより海外CCSバリューチェーン構築の実現可能性調査を受託](#)
- ・ [東京湾を排出源とする海外CCSバリューチェーン構築に向けた検討に関する覚書締結について](#)

本アクションプランの実現に資する当社の代表的な低・脱炭素化事業はこちら。

当社の気候変動に関する取り組みの詳細はこちら。



自然資本の保全と有効活用

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

関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

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

○ サークュラーエコノミーの推進

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



タイ新光 循環型PET製造事業

当社は飲料ボトル用PET樹脂製造事業会社であるThai Shinkong Industry Corporation Ltd（タイ新光社）に出資し、循環型PET製造事業に参画しました。2023年6月に新設ラインが稼働開始しています。PET樹脂は優れた透明性やバリア性といった特徴を有し、回収・

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



Hondaとの取り組み

脱炭素社会における電気自動車（EV）の普及拡大を見据えた新事業創出に向け、当社と本田技研工業(株)（以下、Honda）は、2024年7月に新会社「ALTNA」を設立しました。ALTNAはHondaが持つEV・バッテリーの制御技術やコネクテッド技術と、当社が持つ蓄電池運用やスマート充電などの電力ビジネスに関する知見を組み合わせることで、EVユーザーのTCO（Total Cost of Ownership：総保有コスト）を低減しつつ、EVバッテリーを長期に活用する仕組みの導入・展開を狙い、事業展開を目指しています。

詳しい事業内容につきましては、以下ページをご参照ください。

参照 [EV／バッテリー](#)

○ 自然関連課題の特定および対応

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

TNFDフレームワークを活用したトライアル分析

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

当社の生物多様性の取り組みに関する詳細は[こちら](#)。



持続可能で安定的な社会と暮らしの実現

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

関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

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

○ 移行期を支えるエネルギーの安定供給責任の充足

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

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



タングーLNGプロジェクトの取り組み

当社がオペレーターであるbpと推進するインドネシア西パプア州タングーLNGプロジェクトは、インドネシアで生産される天然ガスの約3割を占める同国内最大のガス生産プロジェクトであり、2009年の操業開始以降インドネシアや日本をはじめとしたグローバル市場に1,700カーゴ超を安定的に供給しています。2023年には、第3液化系列の増設により、年間380万トンのLNG生産能力が既存の2系列（生産能力：年間760万トン）に新たに加わり、タングーLNGプロジェクトにおけるLNGの生産能力は合計で年間1,140万トンに増加しました。

また、2021年にSKK Migas（インドネシア石油ガス上流事業監督執行機関）から承認された開発計画に基づき、現在CCUS事業を含む開発を検討しています。今後タングーLNGプロジェクトに携わる企業連合による最終投資決定を経て、当該CCUS事業実施により天然

ガスの生産に伴い排出されるCO₂を最大90%削減、タンゲーLNGプロジェクト全体で排出されるCO₂を約半分削減することが見込まれ、世界屈指のGHG排出量の少ないLNGプラントとなることが期待されます。



主な進捗

- マレーシアLNG事業 権益延長・再参入について

○ 高品位の原料炭の安定供給

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



MDP社の取り組み

金属資源の探査・開発・生産・販売を行うオーストラリアMitsubishi Development Pty (MDP)社は、パートナーであるBHP社と共に世界最大規模のBMA原料炭事業を運営しています。BMAでは高炉製鉄プロセスの低炭素化に貢献する高品質な原料炭を供給しています。2024年4月には、一部炭鉱の売却が完了し、高品位炭を産出する炭鉱群への集約が完了しました。

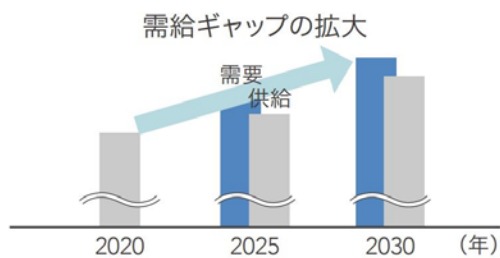
また、事業環境の変化を見据え、BMAの生産プロセスで排出されるGHG削減に取り組むとともに、原料炭事業のパートナーであるBHP社と共同で、原料炭バリューチェーン全体での排出量削減に資する研究支援に取り組んでいます。2022年10月にはアルセロール・ミタル社、三菱重工エンジニアリング(株)、BHP社と共に製鉄分野でのCO₂回収適用に関し協業契約を締結し、アルセロール・ミタル社が保有する製鉄所でのCO₂回収技術適用の実証試験などを共同で実施しています。



○ サステナブルな「食」の供給

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

グローバル鮭鱒需給見通しイメージ



出典: Kontali社データより当社試算

Cermaq社の取り組み

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

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





イノベーションを通じた社会課題の解決

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

関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

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

○ 産業横断型デジタルエコシステムの構築

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

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



エムシーデジタルの取り組み

エムシーデジタルは「テクノロジーでビジネスモデルをアップデートする」ことをミッションに掲げる三菱商事100%出資のAI・データサイエンス企業です。

当社は、三菱商事が手掛ける幅広い産業領域において、生成AIをはじめとする最先端技術を活用し、グローバルな産業変革に大きなインパクトを与えることを目指しています。また、国際的なイノベーション・エコシステムや学術機関、政府機関との提携を深め、新規事業開発にも積極的に取り組んでいます。これら活動を通じて、多岐にわたるソリューションを世界中に提供することで社会に貢献していきます。



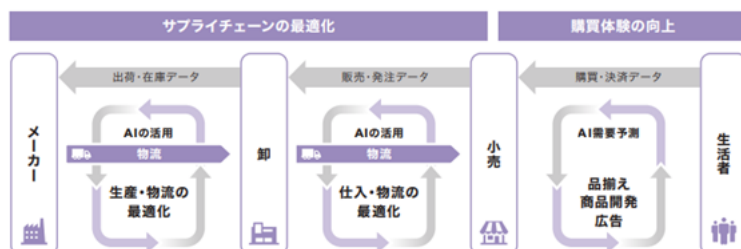
その他の主な進捗

- [Globe Fintech Innovations社への出資について](#)

○ 食品ロスの削減

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

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



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

食品流通DX事業

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

食品流通事業の中核を担う三菱食品では、AIによる需要予測を活用した在庫最適化ソリューションを全てのローソン向け専用センターに対し導入を完了しました。



食品流通DX構想

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

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



Gaussyによる倉庫産業DXの実現

Gaussyは倉庫現場の人手不足や属人化といった課題に対して、誰でも簡単にロボットを使って倉庫運営ができるサブスクリプション型の倉庫ロボットサービス“Roboware”と、倉庫キャパシティの過不足といった課題に対して、誰でも簡単に倉庫空きスペースを利用できるシェアリング倉庫サービス“WareX”の2つのサービスを提供しています。“Roboware”は6種類の倉庫ロボットを取り扱い、全国35拠点以上に導入されています。“WareX”は2024年6月末時点で全国1,500拠点を超える倉庫が登録されており、遊休スペースを活用した従量課金型の倉庫として、大手から中小企業の皆様にご利用いただいています。

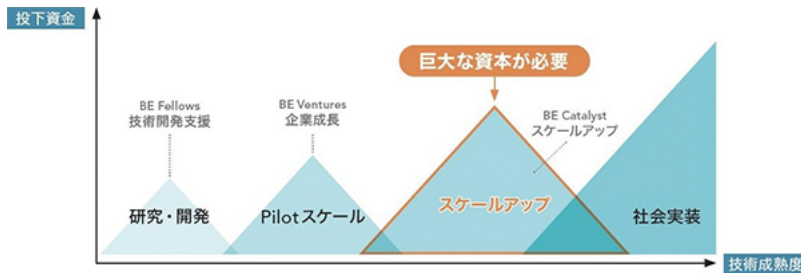
Gaussyでは「物流から新しいチャンス」をビジョンに、倉庫ニーズや荷量の変化にフレキシブルに対応できる仕組みを構築し、ビジネスに今までにない新しい選択肢を提供していきます。



○ 技術イノベーションを通じた脱炭素社会実現への貢献

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

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



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

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

BECは、世界的な篤志家であるビル・ゲイツ氏が2015年に設立したBreakthrough Energyが新たに開始した取り組みであり、研究開発を終えた脱炭素新技術を用いた個別プロジェクトに対して投資などの支援を行います。

当社は、再生エネルギー事業や水素・アンモニア・メタネーションなどを活用した次世代エネルギーの導入検討などに着手しておりますが、全世界的な課題であるカーボンニュートラル社会への移行・実現には、新技術の活用とイノベーションが必要不可欠と認識しております。

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

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

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

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

その他の主な進捗

- [米国ルイジアナ州におけるDACプロジェクトへの参画について](#)
- [米国でのデータセンター事業参入について](#)
- [電動車のコネクティッド技術を活用したスマート充電サービスの実証事業を開始](#)



地域課題の解決とコミュニティとの共生

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

関連するSDGs目標

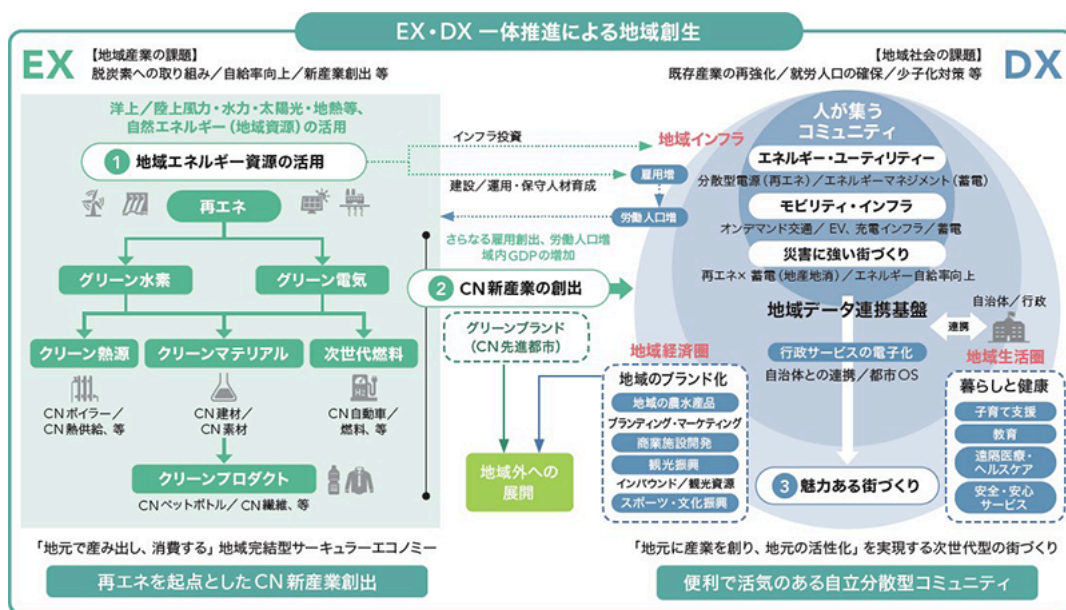


本マテリアリティに関するアクションプラン

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

○ 自立分散型コミュニティの創生

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



秋田支店・銚子支店の新設

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



秋田支店



銚子支店

自治体との地域創生に関する連携協定の締結

当社は、地域課題の解決や地域振興・地域創生に向けた取り組みを推進することを目的に2023年までに熊本県八代市、岡山県倉敷市、栃木県那須塩原市、千葉県銚子市、北海道千歳市の5都市と連携協定を締結しました。具体的な連携項目は、デジタル技術を活用した地域及び地域コミュニティの活性化、エネルギー、モビリティ、健康などの市民の生活サービスの向上など、多岐にわたります。その中でも那須塩原市、千歳市の2都市では当社提供の「ふるさと納税」サービスを導入。寄付募集事業を行っています。

その他の主な進捗

- [三菱商事・KDDI・ローソン、「未来のコンビニ」への変革に向けた取り組みを開始](#)
- [北海道千歳エリアにおけるグリーン水素供給に向けた共同検討について](#)

○ スマートシティの開発・運営

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

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

インドネシア/都市価値向上を目指した都市運営事業・複合都市開発事業

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

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

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

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

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



プロジェクトイメージ



※ 公共交通機関に基盤を置き、自動車に依存しない社会を目指した都市開発。

○ オンデマンドモビリティサービスの提供による地域交通課題の解決

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

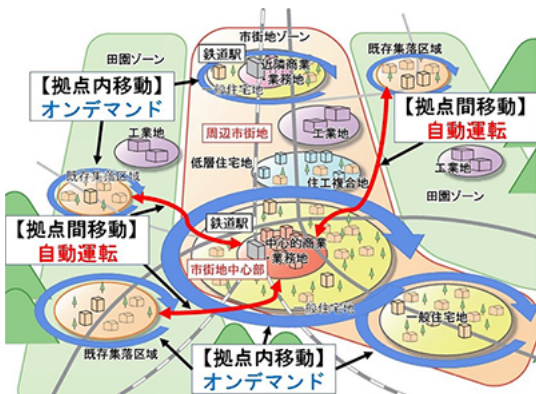


塩尻市における「のーと」実証運行

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

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

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



主な進捗

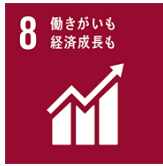
- 日産自動車と三菱商事、次世代モビリティサービスとEVを活用したエネルギー関連サービスの新規事業を検討する覚書を締結
- 三菱商事がティアフォーに出資 自動運転で地域交通の課題解決へ
- 神奈川県平塚市内の自動運転移動サービスを中心とした地域公共交通のDX推進に係る連携協定に、新たにいすゞ自動車が参画



事業推進における人権の尊重

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

関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

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

○ 事業推進時の人権デューデリジェンスの実施

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

当社の人権に関する取り組みの詳細は[こちら](#)。



「持続可能なSC行動ガイドライン」に則った調達

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

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



○ 従業員の安全の確保

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

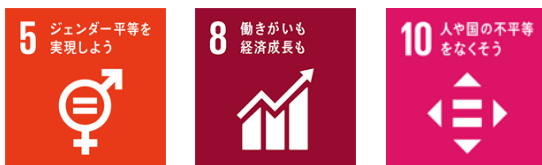
具体的な取り組み内容、および進捗につきましては、[こちら](#)をご覧ください。



多様な人材が未来を創る活気に満ちた組織の実現

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


関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

当社にとって人材は最大の資産であり、価値創出の源泉です。変化の激しい事業環境下においても「多彩・多才な人材がつながりながら、やりがいと誇りを持って、社会や産業の課題解決に挑む会社」であり続けるために、このたび、10年後を見据えたMC HR Vision「DEAR（多彩・多才な人材を活かし、育て、報いる）」を定めました。このビジョンの下、中経2024において掲げた、人事の重点テーマ、人材戦略：多様な経験の付与を通じた「MCSVの創出に貢献する人材」の戦略的育成、エンゲージメント強化：MCSV創出に向けた組織風土醸成・働く環境整備に沿った各種施策を策定、推進しています。

MC HR Vision「DEAR」、及び人材戦略やエンゲージメント強化についてのアクションプランは、統合報告書、並びにサステナビリティ・ウェブサイトの各ページもご参照ください。

- [統合報告書 人的資本パート](#) 
- [労働慣行](#)

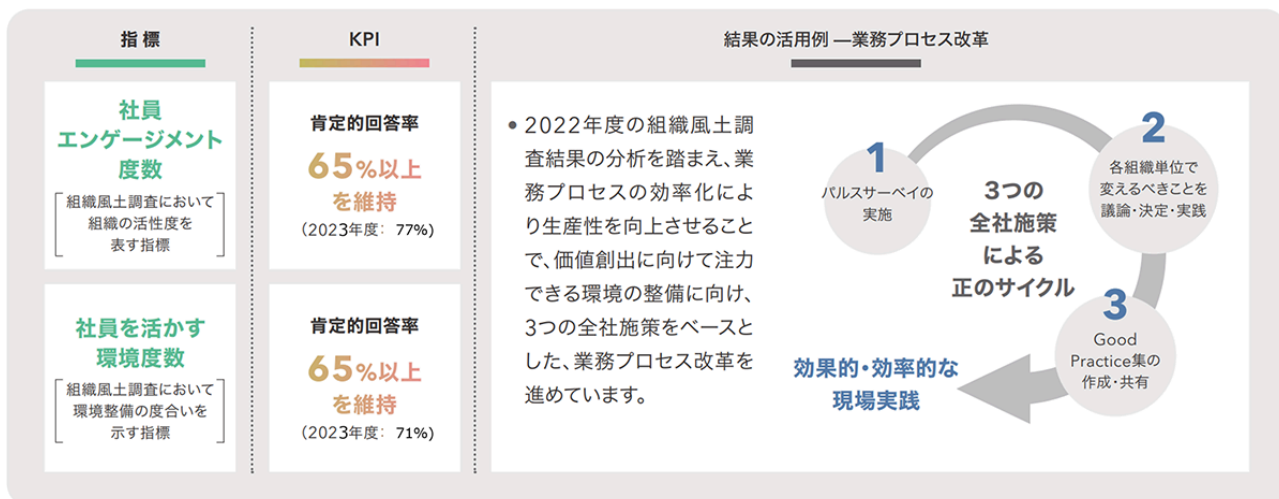
<人材戦略：多様な経験の付与を通じた「MCSV創出に貢献する人材」の戦略的育成>

- [人材開発](#)

<エンゲージメント強化：MCSV創出に向けた組織風土醸成・環境整備>

- ダイバーシティ・マネジメント
- ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）

また、エンゲージメントの更なる強化に向け、社員のモチベーションや組織の活性度を定点観測し、運営改善などにつなげることを目的として「組織風土調査」を毎年実施、同調査における「社員エンゲージメント度数」と「社員を活かす環境度数」をKPIとして設定しています。また、調査の結果については、各所属員へフィードバックし、自組織の活性化に向けて活用する他、経営レベルでも結果について分析・討議の上、本社として取り組むべき課題を抽出し、施策に反映しています。



人的資本関連データについては、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#)



透明性高く柔軟な組織の実現

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

関連するSDGs目標



本マテリアリティに関するアクションプラン

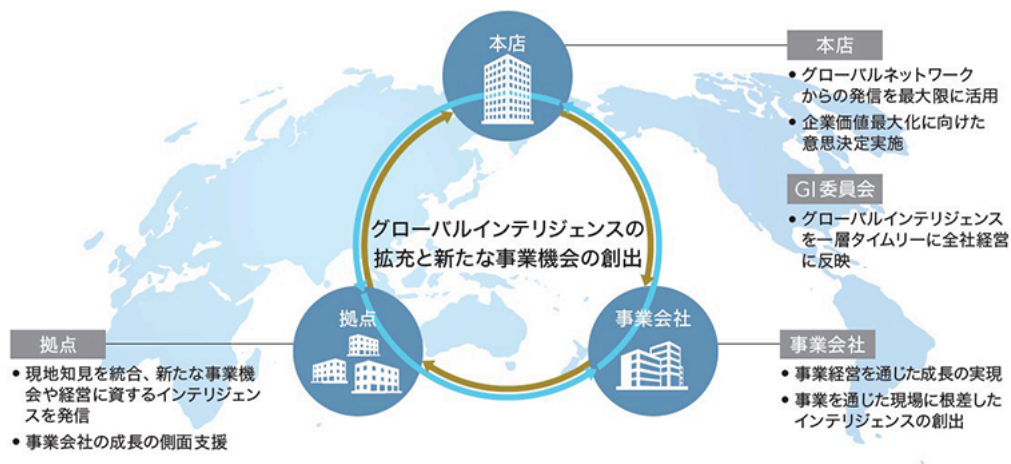
これまでになく変化の激しい時代の中で、世の中を複眼的に捉えながらその変化に対応する機動力を有することは持続可能な成長には不可欠です。また、持続可能な成長のために必須である経営の健全性、透明性、及び効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。これらの観点からの当社の代表的な取り組みは以下の通りです。

○ グローバルインテリジェンスの経営への反映

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

グローバルインテリジェンス委員会

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



○ 機動性のある組織改編

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

よりスケールのあるMCSVを創出できる体制へ

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

その結果、

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

と考えるに至りました。

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

詳細は、「[2024年度組織改編について](#)」をご覧ください。

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

○ 取締役会の透明かつ実効性ある運営

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

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

取締役会の実効性を高める取り組み

当社は、「三綱領」を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的に企業価値向上を図るとともに、物心共に豊かな社会の実現に貢献することが、全てのステークホルダーのご期待に応えることと捉え、この実現のため、経営の健全性、透明性および効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。

この基本的な考え方の下、当社は、2000年代よりコーポレートガバナンス改革を推し進め、変化を先取り、事業を変革・強化しながら成長を推進する経営・業務執行を実現すべく、取締役会における充実した審議による実効性の高い監督を発展させつつ、企業価値の向上に努めてきました。

そして、2024年6月に、加速する外部環境の変化への対応力を一層強化し、さらなる発展を遂げるため、当社は「監査等委員会設置会社」に移行しました。これにより、権限委譲を通じて意思決定のさらなる迅速化を図るとともに、取締役会における経営方針・経営戦略を中心とした審議を一段と充実させることで取締役会の監督機能を強化・高度化し、企業価値の向上に取り組んでいます。

機関設計変更後も、取締役（監査等委員である取締役を除く）及び監査等委員である取締役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、取締役室及び監査等委員会室を設置し、職務遂行に必要な情報及び支援を適切かつタイムリーに提供しています。具体的には、取締役会での本質的な審議に資するよう、毎回の取締役会に先立ち、各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設けています。また、説明会の場を利用して、審議の充実化に寄与する情報も適時適切に共有しています。その他、就任時オリエンテーション、毎年の事業会社視察や経営執行責任者との対話、各グループCEO・本部長などとの対話、常務執行役員との少人数での意見交換会、中堅・若手社員との対話機会など、当社の事業や戦略に対する理解を深める機会を継続的に提供しています。

また、取締役会の監督機能を強化するため、取締役会の諮問機関として、独立した社外の委員を主要な構成員とする、コーポレートガバナンス・指名委員会、報酬委員会、及び国際諮問委員会の3つの委員会を設置し、社外の委員の意見・助言も踏まえた審議を行っています。

- コーポレートガバナンス・指名委員会は、コーポレートガバナンスの継続的な強化を図るとともに、取締役会による指名プロセスについてより客観性・透明性を高め、公正性を担保することを目的として、コーポレートガバナンスに係る基本方針及び枠組み、取締役の選解任に関する事項、並びに指名などに関する事項に関し、審議・モニタリングを行います。社長選任プロセスにおいては、丁寧な審議を重ね、諮問委員会以外の場においても、複数回に亘り、社外取締役との意見交換を実施し、社長を選任しています。
- 報酬委員会は、取締役会による役員報酬などの決定方針や報酬などの額の決定について、より客観性・透明性を高め、公正性を担保することを目的として、役員報酬などの基本的な考え方、執行役員報酬のサステナビリティ項目評価、及び社長業績評価に関し、審議・モニタリング・決定を行っています。
- 国際諮問委員会は、取締役会の審議に国際的かつ社外の多様な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ることを目的として、委員会における討議を踏まえ、国際的視点に立った提言・助言を取締役にに対して行っています。

Sustainability Management

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト支持

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	<p>企業は</p> <p>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、</p> <p>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</p>
労働	<p>企業は</p> <p>原則3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、</p> <p>原則4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、</p> <p>原則5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、</p> <p>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</p>
環境	<p>企業は</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである</p>
腐敗防止	<p>企業は</p> <p>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</p>



WBCSD

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



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

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

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



TCFDに沿った開示につきましては、[こちら](#)をご覧ください。

Environment

環境

気候変動	41
低・脱炭素化事業	63
LNG 関連データ	74
再生可能エネルギー関連データ	74
環境マネジメント	75
水資源	79
生物多様性	85
汚染防止	94
資源有効活用	97
環境データ	100

Environment

気候変動

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

気候変動に関する当社の考え

ミッション

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

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

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

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

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

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

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

MC Shared Value（共創価値）の創出

当社は、当社グループの総合力を強化し、事業による社会課題の解決を通じて、スケールのあるMC Shared Value（共創価値）を継続的に創出することをめざしています（2022年5月公表「中期経営戦略2024」（中経2024）[PDF](#)）。

また、サステナビリティおよび気候変動への取り組みは、当社のいずれの事業においても、社会価値・環境価値、さらには経済価値を継続的に創出する上で重要なものであり、成長戦略の根幹に位置づけています。

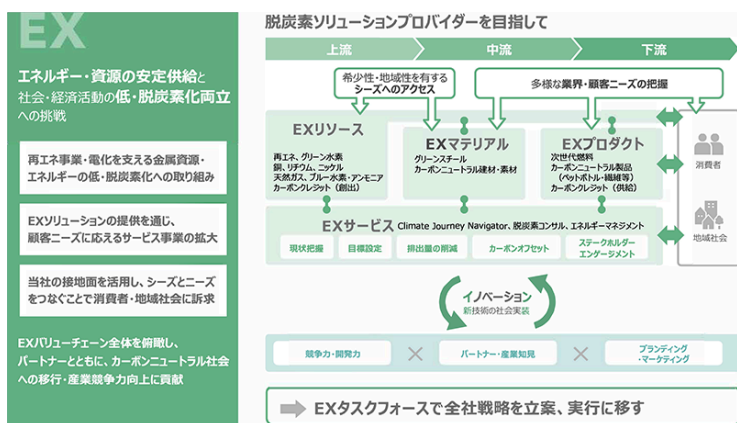
図1 中経2024の骨子



中経2024で掲げた成長戦略のひとつである「Energy Transformation（EX）戦略」は、当社がまさに事業を通じて脱炭素社会の実現に貢献するものです。EX関連事業は開発に時間を要するため、5年先、10年先の未来を見据えて先手を打つことが重要です。従いEX関連投資に加速度的かつ重点的に投資を進め、カーボンニュートラル社会の未来にふさわしい事業ポートフォリオを戦略的に構築・強化していきます。そのために、中経2024の3年間で1.2兆円規模のEX関連投資を行い、EX関連事業ポートフォリオを2021年度末の3割から2024年度末には4割程度に拡充し、将来的には5割程度に引き上げていくことを目標としています。

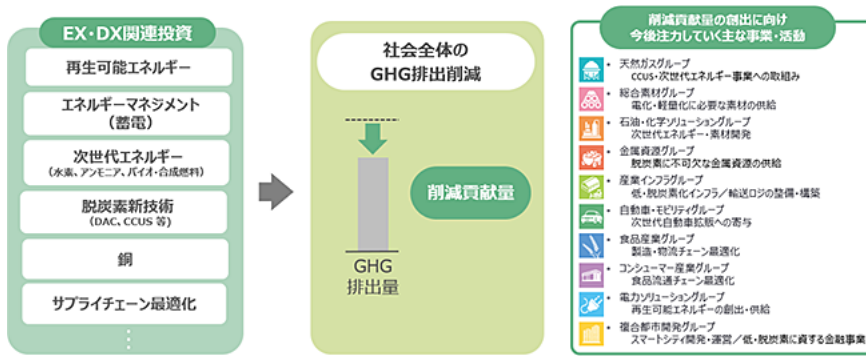
当社は、各種産業や消費者・地域社会などのGHG排出量削減ニーズに寄り添い、EXリソース・EXマテリアル・EXプロダクト・EXサービスをワンストップで提供する脱炭素ソリューションプロバイダーとして、エネルギー・資源の安定供給と社会・経済活動の脱炭素化の両立を目指します。

図2 中経2024にて示したEX戦略



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

具体的な事例については[後段](#)をご参照ください。



※2024年3月末時点

各種ステークホルダーとの協働

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

パートナー企業との連携

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

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

当社の取り組みについての詳細は、[低・脱炭素化事業](#)をご覧ください。

政府・自治体

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

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

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

投資家・NGO

当社は投資家やNGOとの直接対話を通じ、脱炭素社会への移行に向けた当社戦略への期待や、個別事業の取り組み方針などに関して貴重な意見を頂いており、得られた示唆も踏まえて事業方針・施策を立案しています。2023年度にはサステナビリティに関する投資家との直接対話を約40回、NGO団体との直接対話を82回（日本：5回、欧州：29回、米州：48回）実施しました。

業界団体

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

COLUMN

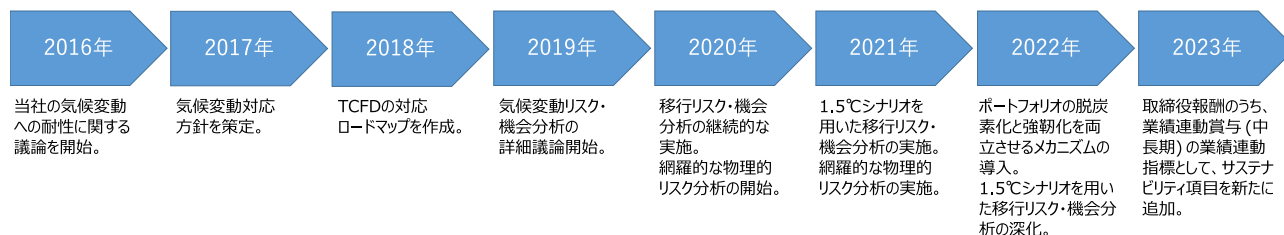
一般社団法人カーボンリサイクルファンドへの参画

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

ガバナンス

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

図3 これまでの取り組み



気候変動関連のガバナンス体制

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

取締役会・社長室会における審議・報告事案

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

気候変動関連のガバナンスプロセスの概要

基本方針や重要事項に関しては、社長室会の審議に先立ち、①サステナビリティアドバイザー・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サステナビリティ委員会（社長室会の下部委員会）に全ての営業グループCEOが参加して十分な審議を行っています。さらに各部門・営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、各部門・営業グループの経営戦略担当部局

内の事業戦略立案責任者が気候変動対応を含むグループのサステナビリティ推進責任者となる体制を構築しており、事業戦略・事業推進における気候変動関連対応を強化しています。なお、事業戦略の策定、投融資審査などに当たっては、気候変動に係る基本方針や重要事項も踏まえ、総合的に審議・決定しています。

気候変動関連のガバナンス体制

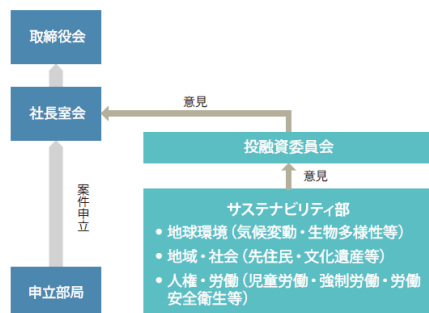
取締役会	気候変動対応の監督	年3回程度
社長室会	気候変動対応の基本方針の決定 気候変動に係る重要事項の決定	年2回程度
サステナビリティ委員会（社長室会の下部委員会）	気候変動に係る基本方針や重要事項につき討議し、社長室会に提言	年2回程度
サステナビリティアドバイザリーコミッティー	気候変動に係る基本方針や重要事項に関する助言・提言	年2回程度
所管役員	小林 健司（執行役員、コーポレート担当役員（CSEO））	
担当部局	サステナビリティ部	

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

投融資案件審査の仕組み

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

投融資案件の仕組み



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


カーボンニュートラル社会へのロードマップ

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

ロードマップ3つのポイント

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

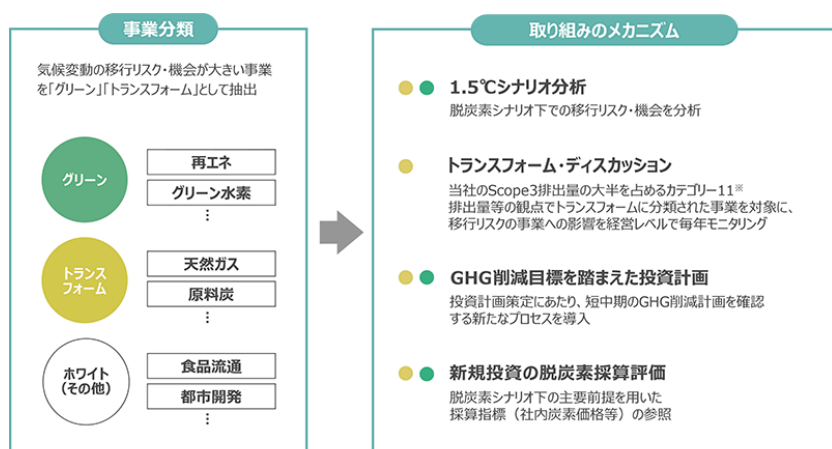
成長ドライバーとしてのサステナビリティ

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

ポートフォリオの脱炭素化と強靱化を両立させるメカニズムの導入

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

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



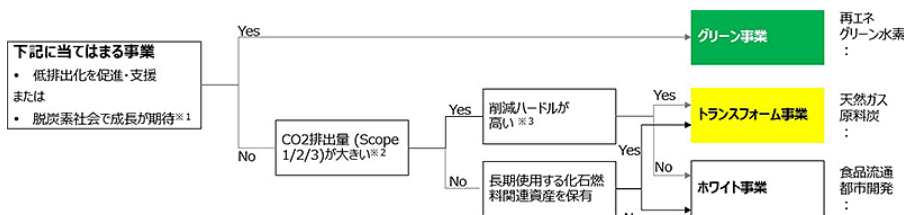
このメカニズムの基礎となるのが、2022年度に新たに導入した事業分類である“MC Climate Taxonomy”です。“MC Climate Taxonomy”では、当社の約130の全ビジネスユニットを対象に、気候変動の移行機会が大きいものをグリーン事業、移行リスクが大きいものをトランスフォーム事業、どちらにも該当しないものをホワイト事業と3つに分類しました。この事業分類を踏まえて、グリーン事業・トランスフォーム事業に対して、個別投資案件審査時の脱炭素採算評価の実施、投資計画策定時のGHG削減計画確認を行い、当事業が個別案件および全社事業戦略の両面において2050年ネットゼロに向けたシナリ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

具体的な分類のプロセスは図5に記載の通りですが、トランスフォーム事業の選定にあたってはGHG排出量（Scope1/2/3）の多寡とGHG排出量の削減ハードルの両方を考慮しています。具体的な削減ハードルの判別には、当社グループ単独では排出削減が困難であるスコープ3カテゴリー11（販売した製品の使用に伴うGHG排出量）と、Scope1 6.5ガス（事業を行う以上排出が避けられないもの）を座礁資産化回避の観点から指標として使用しています。

なお、スコープ3カテゴリー11について、2023年2月より新たに開示を開始いたしました。

後段において、カテゴリー11の開示を開始した背景および実績を掲載しています。

図5 “MC Climate Taxonomy”（事業分類）の考え方



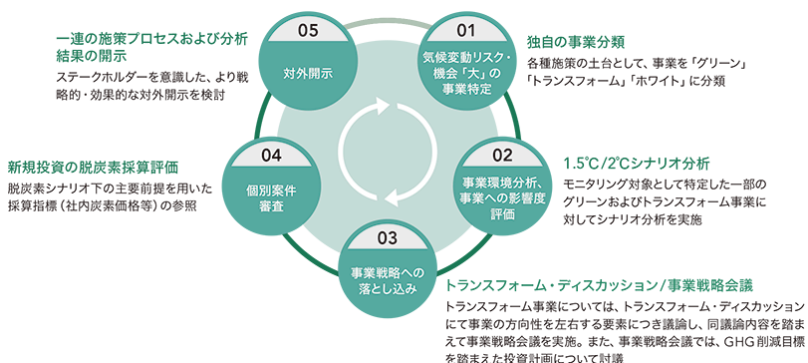
※1 脱炭素シナリオ下での2050年時点の需要がBusiness as usualと比較し、+20%以上であるビジネスを選定

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

※3 Scope1やScope3 category11ベースで判定

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

図6 「中期経営戦略2024」に基づく取り組みのメカニズム



1.5°Cシナリオ分析

シナリオ分析に関する考え方

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

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

当社が2022年度にシナリオ分析に用いた1.5°Cシナリオ

当社が2021年度に実施した1.5°Cシナリオ分析では、IEAの“Net Zero Emission by 2050 Scenario (IEA NZE)”を参照しましたが、IEA NZEでは分析に必要な十分な粒度のデータが提供されておらず、当社事業の特性や、地域戦略などを踏まえた定量面も含む詳細な分析を行うことは困難でした。これを踏まえ、2022年度は外部の第三者機関と協働し、可能な限り主要な前提をIEA NZEと整合させた上で、地域別・商材別の需要といった、より細かい粒度のデータを含む独自の1.5°Cシナリオ（2022年度1.5°Cシナリオ）を策定し、これを参照して分析を行いました。2022年度1.5°Cシナリオにおける主要な前提、およびIEA NZEとの比較は以下表1の通りです。

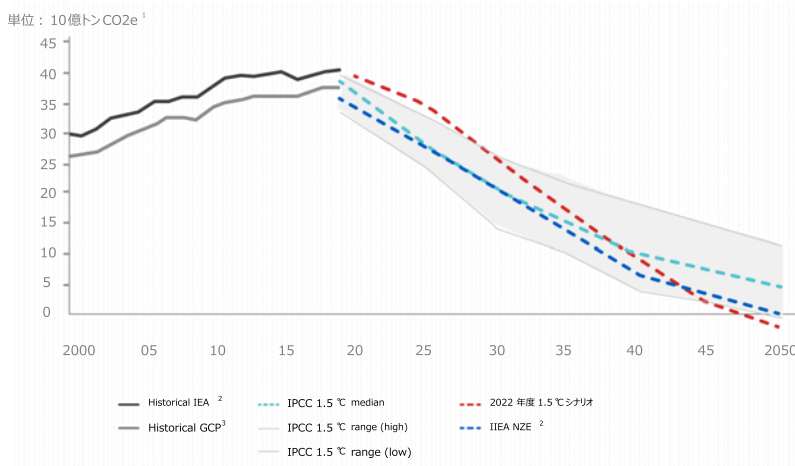
表1 2022年度1.5°CシナリオとIEA NZEの主要前提 比較表

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

2022年度1.5°Cシナリオでは、IEA NZEと同様に脱炭素化と経済成長の両立を前提とした上で、世界全体のGDPは2050年まで年平均約3%の成長率とし、人口は2050年断面で約97億人と想定しています（表1①・②）。

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

グラフ1 IPCCが公表する1.5°C整合のGHG排出量見通し・経路



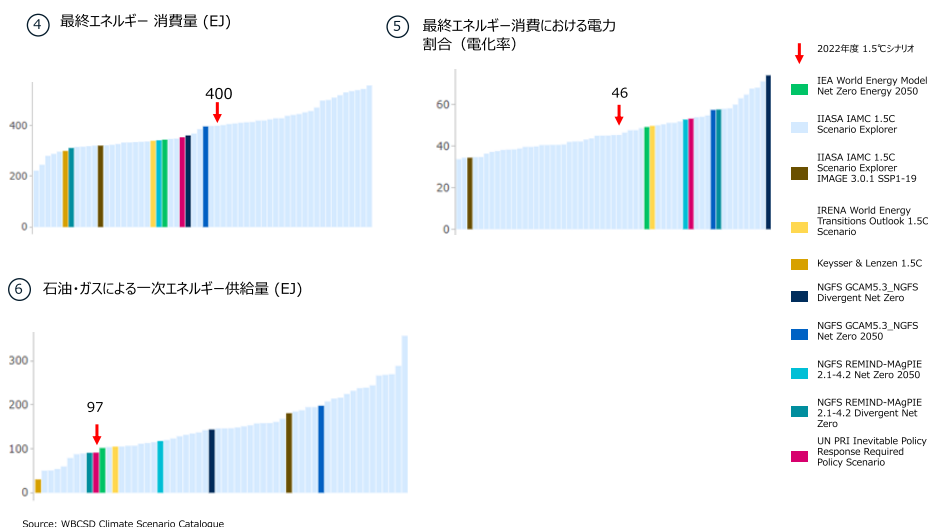
※1 IEA NZEは2019年を基準年として作成されており、またデータは2020年から10年間隔でのみ存在。本モデルは最新データを用いて1年刻みで計算したため、実績の影響が大きい足元の値が異なる結果となっている

※2 IEAデータは植林などの土地利用変化によるCO₂排出量削減を除いた値を公表。なお、2050年には土地利用に起因して年間約1.3GtのCO₂が吸収される見込みとの但し書きあり。

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

2022年度1.5°Cシナリオにおける2050年の最終エネルギー消費は約400EJとなり、また脱炭素化の進展に伴う電化促進により2050年断面で最終エネルギー消費に占める電力の割合は約5割に達し、グローバルでの電力需要量は年間約900億GWh(2020年比3倍以上)に到達する見込みです（表1④・⑤）。なお、IEA NZEとの差異が比較的大きいと考えられる、表1④「最終エネルギー消費量」については、IEA NZEは2019年を基準年として2020年から2030年、2030年から2050年にかけてそれぞれ年率平均約4%、約2.7%のエネルギー効率の改善を想定していますが、過去10年間のエネルギー効率の改善実績が年率平均2%未満であったことに鑑み、2022年度1.5°Cシナリオでは2050年にかけてより保守的な数値として年率平均約2%のエネルギー効率改善を見込んでいます。また、石油・ガスによる一次エネルギー供給量については、2050年に約100EJに達することが見込まれており、これはIEA NZEとほぼ同等となっています（表1⑥）。なお、表1における④～⑥の項目については、WBCSDが統合・公表している1.5°Cシナリオ群との比較を実施し、いずれにおいてもこれらのシナリオ群が示す幅に収まっていることを確認しています（グラフ2）。

グラフ2 WBCSD が統合・公表している1.5°Cシナリオ群



2022年度1.5°Cシナリオに関する留意事項

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

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

1.5°Cシナリオ分析の結果、および分析から得られる示唆

1.5°Cシナリオ分析対象事業の選定

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

リスクサイドの事業選定に当たっては、GHG排出量と資産規模の二つの指標を勘案しました。

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

参照 石炭火力事業取り組み方針

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

移行リスク

A. 天然ガス／LNG

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

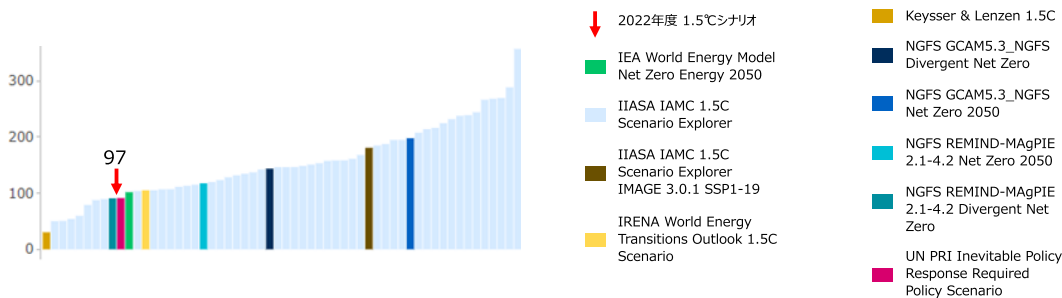
【事業環境分析】

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

① 石油・天然ガスの一次エネルギー供給量

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

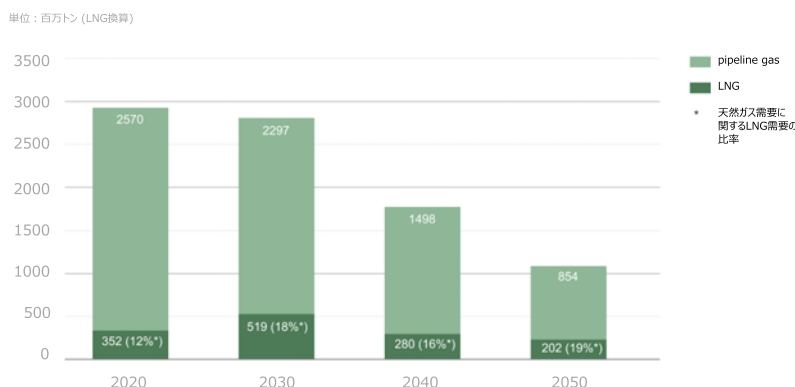
グラフ3 石油・天然ガスの1次エネルギー供給量



② 天然ガス需要

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

グラフ4 グローバル天然ガス・LNG需要



③ LNG需要

経済成長に伴う一次エネルギー需要増加、および石油／石炭から天然ガスへの燃料転換の進展を背景に、パイプラインによる天然ガス

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

【トランスフォーム・ディスカッションにおけるモニタリング・討議項目】

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

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

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

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

<LNG事業の強靱化>

既存のLNG事業については、生産量の大部分が長期契約に基づいて販売されておりますが、生産効率の向上やコスト削減などによる競争力強化を図ると同時に、継続的にポートフォリオの最適化を検討していきます。

新規のLNG案件については、脱炭素化が急速に進展した場合の座礁資産化のリスクも念頭に置き、1.5°Cシナリオ下における投資採算も考慮して新規投資判断を行います。

天然ガス/LNG関連データ

- 石油・ガス上流持分生産量、LNGプロジェクト一覧

<LNGバリューチェーンの低・脱炭素化>

「LNG事業の強靱化」と並行して、本邦最大級のLNG事業者の立場・強みを生かし、LNGバリューチェーン自体の低・脱炭素化に資するCCUSなどの推進、ブルー水素やe-methane（合成メタン）などの次世代エネルギーの製造・供給などに関する取り組みを進めることで事業機会を取り込みつつ、脱炭素社会への移行の一翼を担っていきます。

これらは、過去50年超に亘る当社の天然ガス/LNG事業への取り組みから得られた経験・知見・ネットワークが活用可能な領域であり、以下に代表される通り、既に具体的な検討を進めています。

次世代エネルギー事業

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

CCS事業

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

B. 原料炭

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

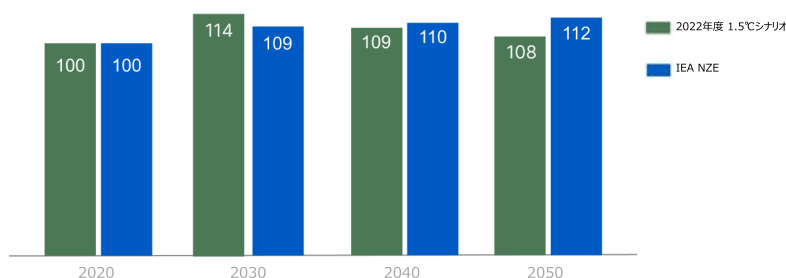
【事業環境分析】

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

①. 鋼材消費量について

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

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

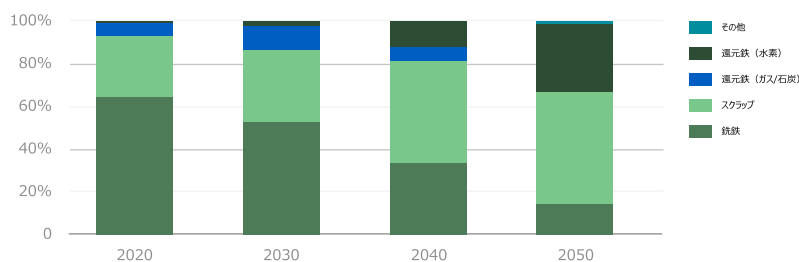


②. 鉄源別粗鋼生産

鉄鋼業はGHG排出量の削減が困難なセクターの1つに挙げられていますが、脱炭素に向けて、電炉製鉄技術の更なる開発や水素を用いた製鉄技術の開発などが進められています。特に水素を利用した直接還元製鉄法については、欧州を中心に実証も進められておりますが、2022年度1.5°Cシナリオ及びIEA NZE下でも商用化は2030年半ば以降となる見通しです。これは、水素の供給インフラや水素価格・カーボンプライシングなどの要素が充足される必要があるため、欧州などの条件が整った地域から少しずつ拡大し、時間差・地域差が生じる見込みです。

さらに電炉製鉄の拡大も踏まえ、高炉製鉄による鉄鉄生産量は2030年以降徐々に減少傾向をたどると想定されています。IEA NZEにおいても高炉製鉄は減少していく見通しで、継続利用される高炉へのCCUS付帯や一層の効率化による低炭素化も想定されています。IEA NZEでは水素を用いた製鉄法が2050年に約3割に伸びるとみていますが、2022年度1.5°Cシナリオも略同様の見立てです（グラフ6）。

グラフ6：2022年度1.5°Cシナリオの鉄源別粗鋼生産割合

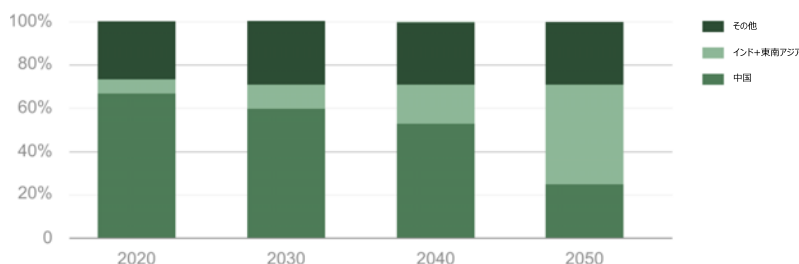


また、BMA事業が生産する高品位原料炭は、高炉製鉄プロセスにおいて排出されるGHG排出量が相対的に少ないことから、高炉製鉄プロセスが主流であり続ける移行期間中において適用可能な低炭素化対策としてのニーズが強まり、低品位の原料炭よりも需要減少幅が緩やかになると見込まれています。

③ 鉄鉄生産・原料炭海上貿易について

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

グラフ7：2022年度1.5°Cシナリオの鉄鉄生産主要構成国の推移



【トランスフォーム・ディスカッションにおけるモニタリング・討議項目】

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

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

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

鉄鋼業は今後長期にわたる移行期間に入ると想定されますが、BMA事業の主要商品である高品位原料炭は高炉製鉄プロセスの低炭素化に貢献することから、低品位の原料炭との比較において必要性が相対的に高まる見通しです。一方、許認可の取得難化など、開発難易度が高まることから、新規炭投資が一段と減速し供給の減少が想定されます。BMA事業は、高品位の原料炭の安定供給を継続します。

また、当社はGHG排出削減を積極的に推進しており、BMA事業に於いても、再生可能エネルギー調達、メタンガス処理やディーゼル代替などに関する取り組みを検討・推進しています。一例として、2020年にBMAは炭鉱の電力需要の半分を再生可能エネルギー由来の電力に切り替える契約を締結しました。2020年代半ばまでにScope 2排出量を半減させる計画です。

また、パートナーであるBHP社及び製鉄大手、大手エンジニアリング会社と共同で、製鉄所でのCO₂回収技術の実証試験などを共同で実施する旨の協業契約を締結するなど、製鉄バリューチェーン全体でのGHG排出削減に取り組んでいます。

当社は金属資源事業に於いても、「脱炭素」・「電化」・「循環型社会」の三つの切り口でEX戦略を推進していきます。製鉄バリューチェーンでの脱炭素化に加え、電化に不可欠な銅・電池原料などや、リサイクル事業への取り組みを強化していきます。

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

移行機会

A. 再生可能エネルギー

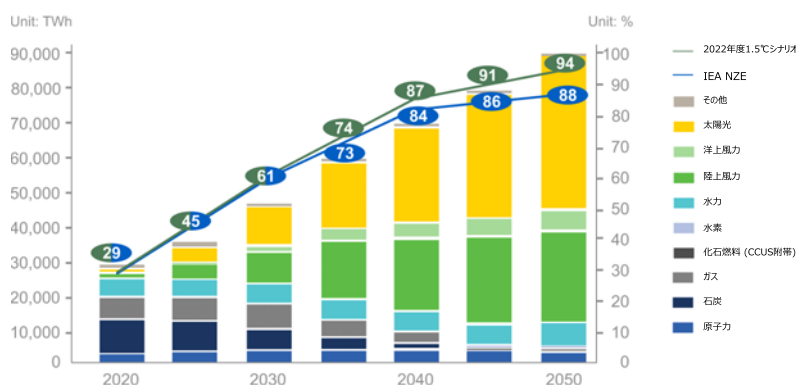
当社「EX戦略」における中核事業の一つであり、既に複数の案件を具体的に展開している「再生可能エネルギー」を気候変動に係る移行機会が特に大きい事業として選定し、2022年度1.5°Cシナリオを用いて以下の通り分析を行いました。

【事業環境分析】

2050年ネットゼロ実現に向けては幅広い産業における電化が不可欠であり、その必要な電力量の大部分が太陽光発電・風力発電を中心とした再生可能エネルギーによって賄われるとの想定です。グラフ8の通り、2022年度1.5°Cシナリオにおいては電化の進展に伴う総発電量の規模、および総発電量に占める再生可能エネルギー比率の増加が極めて顕著な結果となり、これはIEA NZEとも合致するものです。

また、気象条件で発電量が変化し、分散型電源としての側面が強い再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、電力需給システムの柔軟性向上に資する送電容量の拡大、蓄電池の利活用やデマンドレスポンスなどの更なる事業機会の増加が想定されます。

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



【事業環境を踏まえた方針・取り組み】

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

再生可能エネルギーに関する具体的な取り組み・事業例

<欧州：Eneco社による再生可能エネルギー普及に向けた取り組み>

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

<米国：Nexamp社による分散型太陽光発電事業を通じた再エネ普及の促進>

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

<日本：洋上風力発電事業の推進>

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

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

<日本：日本初の再生可能エネルギーを活用した長期売電契約をアマゾン社と締結>

当社は、当社子会社であるMCリテールエナジー(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。

再生可能エネルギー関連データ

- [再生可能エネルギー事業一覧](#)

まとめ

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

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

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

物理的リスク

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

主な物理的リスク

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

物理的リスクの分析プロセス

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

Phase 0：重要資産の特定

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

Phase 1：スクリーニング

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

なお、評価したハザードの種類は、沿岸の洪水（暴風雨、海面上昇）、河川の洪水・大雨による冠水、森林火災、気温上昇、サイクロン、渇水などであり、使用した気候シナリオはIPCCの定めるRepresentative Concentration Pathway (RCP) 8.5シナリオとなります。

Phase1では、各ハザードの深刻度を点数化し、資産ごとの総合点に応じてリスクを高・中・小で評価しています。

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

Phase 2：詳細分析

Phase 1のスクリーニングの結果、総合点が高く、物理的リスクによる影響を受ける可能性が高いと判断された、8カ国に所在する18の資産を対象に、過去のデータ、気候モデルによる将来予測、および過去のハザードによる損害実績などの情報を用いて、2080年まで（2030年、2050年、2080年の3つの時間軸で評価）の各資産が晒される可能性のある各ハザードの詳細分析を実施しました。Phase2の詳細分析では、Phase1で使用したIPCCが定めるRCP 8.5シナリオに加えて、気温上昇幅が中程度の場合のリスク分析実施のためRCP 4.5シナリオを気候シナリオとして使用しています。

Phase2では、ハザードごとの発生可能性、発生した場合に資産に与える影響の重大性、およびハザードによって資産が影響を受ける可能性を加味し、各ハザードに対する対策の優先度を5段階評価（赤、オレンジ、黄色、緑、グレー）で判定しました。

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

物理的リスク分析結果

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

原料炭事業

分析対象資産	BHP Mitsubishi Alliance [※] が保有する炭鉱
所在地	豪州
ハザードの種類	大雨による冠水
現状の対策	炭鉱での大雨による冠水が操業の中断を引き起こす可能性があること認識し、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。 <ul style="list-style-type: none"> 気象予測を踏まえた貯水管理計画の運用。 休山中の採炭ピットの大規模貯水池としての活用。 貯水池・炭鉱間の送水管・排水・堤防設備による総排水能力の増強。
今後の対応方針	将来の気候変動による物理的リスクの激甚化も踏まえ、今後も継続的な対策強化に取り組む。

銅事業

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

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

主要GHG関連指数などの開示

当社は、世界の平均気温上昇を今世紀末までに産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えることを目指すパリ協定の目標と整合したGHG排出量の削減目標を設定し、同目標の達成に向けて諸施策を推進しています。約1,700のグループ会社を抱える当社では、連結ベースでのGHG削減目標を設定し、グループ会社各社と連携して、GHG排出量の把握と削減取り組み推進を連結ベースで進めています。

また施策立案の基礎情報収集のために環境マネジメントシステム（EMS）を活用しており、2020年度には環境パフォーマンス調査システムの大幅なアップデートを通じて調査対象範囲を拡大するなど、継続的にGHG削減活動に関する定性・定量両面のデータ精度向上とタイムリーな把握に努めています。

目標

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

① GHG排出量の削減目標

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

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

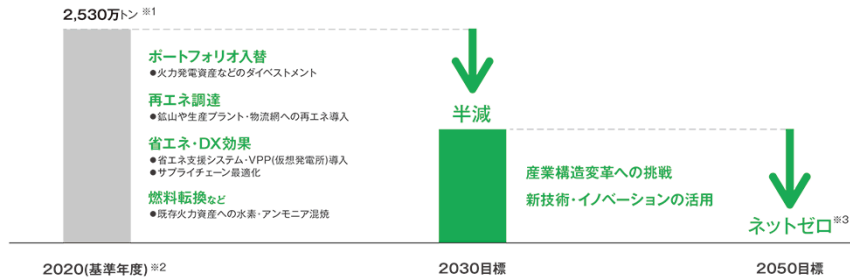
図7 「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」で示したGHG排出量削減目標

2030年度 GHG排出量半減(2020年度比)

あらゆる手段を最大限活用し、再エネ調達や燃料転換を含めたオペレーション上の削減や資産の入替を進め、パリ協定と整合した水準の総量削減を目指す。

2050年 GHG排出量 ネットゼロ

総合力を活かして産業変革を促すとともに、新技術・イノベーションを積極的に活用することで、パリ協定の目標達成・2050年ネットゼロを目指す。



※1 上記数値は出資比率基準によるScope1・2排出量を示したものであり、関連会社のScope1・2排出量の当社出資持分相当分を含む。

※2 Scope2のマーケットベースの数値など、これまで特に関連会社で十分に把握できていなかったデータが最も精度高く得られる2020年度を新たに基準年度としたもの、数値は現在精査中で、微修正の可能性もある。

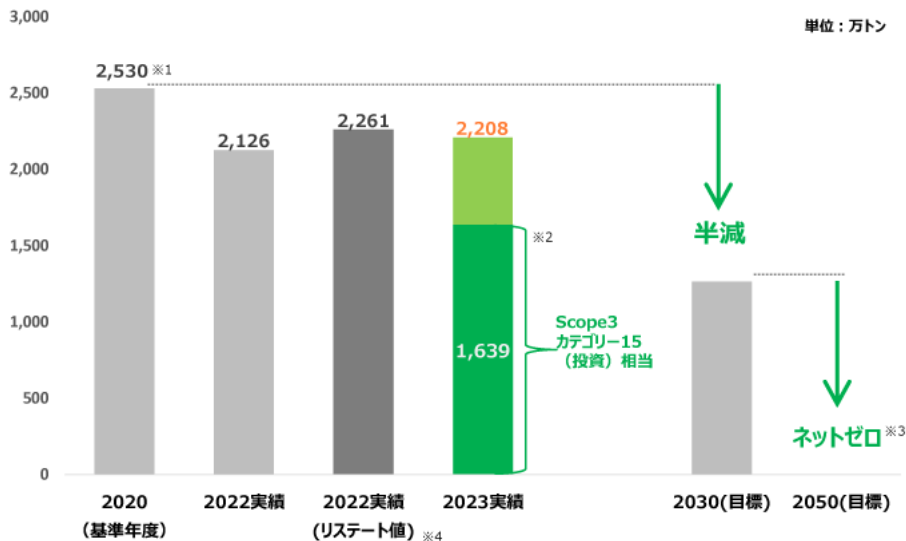
※3 削減努力を進めた上で、なお残存する排出量については、炭素除去を含めた国際的に認められる方法でオフセットを行う前提。

●Scope3については、上記※1記載の関連会社分の取り扱いも含め特に排出の大きなカテゴリの適切な排出量管理・開示の在り方を、今後の国際的な議論の状況もふまえて検討。

●GHG排出量削減目標に係る削減計画や施策は、技術発展・経済性・政策/制度支援などの進捗に応じて柔軟に変更。

これまでの取り組み

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



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

※2 1,639万トンは、仮に支配力基準を採用した場合のScope3 カテゴリー15(投資)に相当。詳細はESG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。

※4 2023年度Scope1排出量の前年度対比増加は、主に6.5ガスの排出係数の変更に伴うもの。主要な係数変更等の影響を勘案した場合のリステート値を記載。

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

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

Scope1・2

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

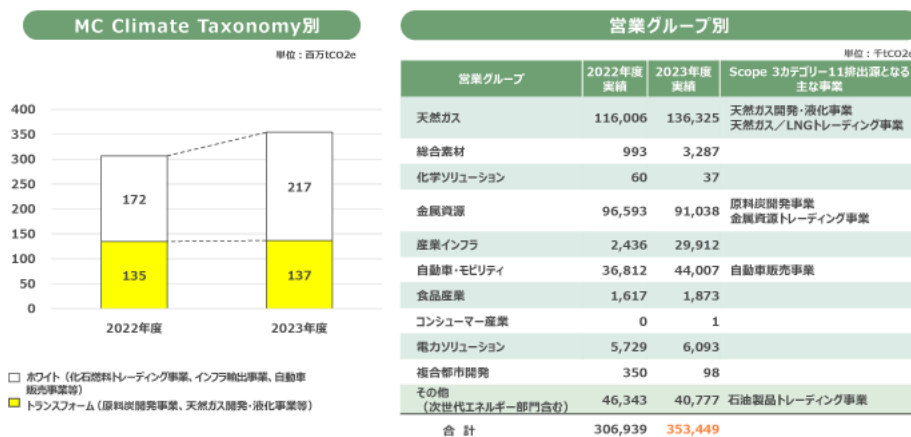
Scope3 カテゴリー11

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

直近のScope3 カテゴリー11排出量及び内訳は下表の通りです。

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

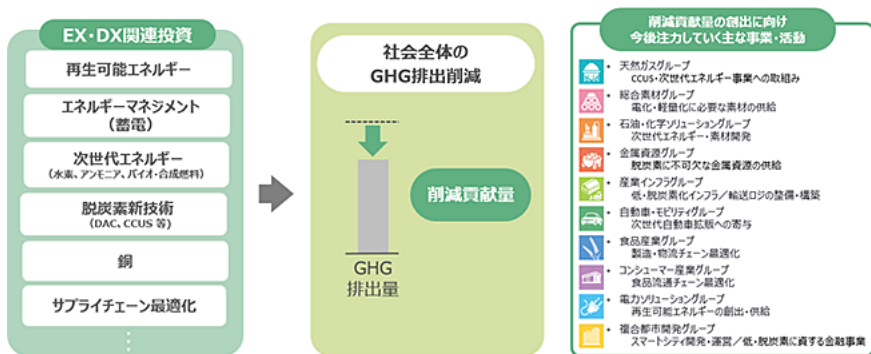
カテゴリー11を含むScope3排出量は他社による排出であるため、その削減という社会課題に取り組むに当たっては、当社を取り巻くサプライチェーン上の幅広いパートナーとの協業が必要となります。当社は、「EX・DXの一体推進」（再生可能エネルギー・次世代エネルギーの供給・Breakthrough Energy Catalystを通じた脱炭素新技術への投資など）を通じてこの課題に取り組み、各種ステークホルダーと共に社会・経済活動の脱炭素化の実現に向けて挑戦していきます。



削減貢献量

当社の削減貢献の取り組み

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



※2024年3月末時点

削減貢献量とは

削減貢献量とは、社会のGHG排出量削減に資する低排出製品・サービスなどが提供されることにより、既存製品・サービスなどが提供される場合（ベースラインシナリオ）と比較したときのGHG排出量削減・抑制に対する貢献分を定量化したものです。

当社が使用した基本的な削減貢献量の算定方法は下記の通りです。

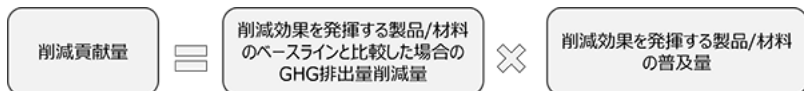
【フローベース（ライフタイム）】

評価年に製造された当社商材のライフエンドまでのCO₂排出量とベースラインシナリオのCO₂排出量の差を算出し、削減貢献量を評価。EVなどの最終製品に必須となる素材などでの貢献を対象としています。

【ストックベース（単年）】

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

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



※ 現時点で寄与率の算定には限界があるため、考慮していません。

当社の削減貢献量

脱炭素社会への移行に資するビジネスのうち削減貢献量を生み出しており定量化可能な商材を評価対象としています。

なお、原則的に生産量や稼働量などから算出をしていますが、一部集計が完了していない販売量などは見通しを用いています。

参照 ESGデータ

計画中/稼働間もない削減貢献に資する案件例

CO₂の排出削減に貢献する案件であるものの、現時点においては、稼働・提供が開始されて間もない、もしくは開始される直前であるなどの案件については、2024年度以降の推計値で算出しています。

今後、各案件の稼働実績を鑑みて、削減貢献量の実績値を算出してまいります。

再生可能エネルギー発電事業

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

リサイクルPET事業

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

中干し期間延長による水田メタン削減

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

当社船舶への次世代型帆の搭載

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

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

補足情報


【当社の削減貢献量算出における留意点】

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

【参考とした主なガイドライン】

- GXリーグ「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」（2023）
- WBCSD/WRI「GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard」（2019）
- WBCSD/Net Zero Initiative「Guidance on Avoided Emissions: Helping business drive innovations and scale solutions towards Net Zero」（2023）
- 経済産業省「温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン」（2018）
- 日本LCA学会「温室効果ガス排出削減貢献量算定ガイドライン」（2022）
- 日本化学工業協会「CO₂排出削減貢献量算定のガイドライン」（2012）

石炭火力事業取り組み方針

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

<石炭火力発電事業（IPP）>

- 2024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96万kWです（同時点の当社持分容量全体における約12%）。
- 受注済みのベトナム／ブンアン2案件を最後として今後新規の石炭火力発電事業は手掛けず、段階的に撤退することで、2030年迄に2020年比で持分容量を3分の1程度まで削減し、2050年までに完全撤退する方針です。また、燃料転換などによる火力発電事業全般での低炭素化にも取り組みます。2050年までには、二酸化炭素を排出しないゼロエミッション火力への切り替えによる火力発電事業の脱炭素化の実現と再生可能エネルギー事業のさらなる拡大により、当社発電事業における非化石比率100%を目指す方針です。

<石炭火力発電所建設工事請負（EPC）>

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


その他のデータおよびレポート

その他参考データ

コージェネレーション事業、ガス火力発電事業、石炭火力事業に関するデータは、以下のリンクをご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

気候変動関連レポート


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

CDPレポート


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

[↓ CDP Climate Change 2023 回答（英文）\(PDF:783KB\)](#) 

TCFD対照表

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

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

当社のTCFD提言への対応の概要は、[TCFD対照表](#)  をご覧ください。

Environment

低・脱炭素化事業

再生可能エネルギー

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

三菱商事は2030年度までに再生可能エネルギー発電容量を2019年度比で倍増することを目標として設定しています。再生可能エネルギーが世界の主力電源となっていく潮流を捉え、2020年に実施した、欧州で総合エネルギー事業を展開するオランダEneco社買収に代表されるように、再生可能エネルギーを起点とした発電から小売までの取り組み・投資を拡大する方針です。再生可能エネルギーなどの環境負荷の低い電源とデジタル技術を組み合わせ、電力の安定供給に貢献するだけでなく、需給調整機能を活用し、顧客に対する新たな付加価値の提供や次世代燃料として期待されるクリーン水素事業への取り組みを通じて、持続可能な低・脱炭素社会構築への貢献と企業価値向上の実現を目指します。



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カ国を中心に、再生可能エネルギー（以下「再エネ」）を主軸とした発電事業、電力・ガストレーディング事業、電力・ガス小売事業、地域熱供給事業を展開しており、オランダ第3位の強固な顧客基盤と共に、建設中を含め約2,240MWの再エネ資産を保有しています。2007年から他社に先駆けて再エネ開発を行い、2011年からは、消費者向けに100%グリーン電力（グリーン証書の活用含む）を供給するなど、グリーンブランドとしての地位も確立しています。また、顧客重視のサービスをいち早く会社目標として掲げてきた先進的な企業です。更には、自社活動によるCO₂排出（Scope1/2）のみならず法人・一般家庭向けの電力・ガスの小売り・熱供給を含めたバリューチェーン（Scope3）を対象に2035年までのカーボンニュートラル実現を目指す「One Planet Plan」を2021年に発表しており、国内外から気候変動対策に積極的に取り組む企業として認められています。

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

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



EV／バッテリー

現在、世界のCO₂の排出量は運輸部門が2割ほどを占めるといわれており、自動車産業においてもCO₂削減および脱化石燃料化は大きな課題となっています。走行中の環境負荷が少ないEVの普及が進んでいく中で、当社はEV及びバッテリーを起点とした事業を通じて低・脱炭素社会の実現に貢献しています。

Hondaとの取り組み

脱炭素社会における電気自動車（EV）の普及拡大を見据えた新事業創出に向け、当社と本田技研工業(株)（以下、Honda）は、2024年7月に新会社「ALTNA」を設立しました。ALTNAはHondaが持つEV・バッテリーの制御技術やコネクテッド技術と、当社が持つ蓄電池運用やスマート充電などの電力ビジネスに関する知見を組み合わせることで、EVユーザーのTCO（Total Cost of Ownership：総保有コスト）を低減しつつ、EVバッテリーを長期に活用する仕組みの導入・展開を狙い、以下3事業の展開を目指しています。

1. バッテリーリース事業

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



2. リパーパス蓄電事業

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



3. スマート充電事業

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



クリーン水素・アンモニア／SAF

クリーン水素・アンモニア事業

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

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

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

水素

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

[※] 本実証は、経済産業省の「水素・燃料電池戦略ロードマップ」（2014年6月公表、2016年3月改訂版公表）のフェーズ2の実現に向け2030年頃の発電事業用水素発電の本格導入の際に必要な海外からの水素の大量輸送・供給技術の確立に取り組むもので、2020年にブルネイから本邦に水素を輸送

する実証を実施しました。2015年12月にCOP21で採択されたパリ協定に基づき、今後温暖化ガスの排出削減がさらに必要となる中、燃焼時にCO₂を排出しない水素の大規模発電分野での活用の実現に貢献します。

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、Chane社（旧 クーレーターミナル社）、および千代田化工とロッテルダム港への水素輸入による国際間サプライチェーン構築に関する共同調査を実施すべく、4社間で覚書を締結いたしました。なかでも、シンガポール共和国における水素バリューチェーン事業の実現に向けては、2021年10月にSembcorp Industries社および千代田化工と戦略的提携に関する覚書を締結し、2022年10月には、水素サプライチェーン事業の技術的・商務的な更なる検討を進めることに新たに合意しております。

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

SAFの社会実装に向けた事業化検討

当社は、ENEOS(株)と日本における持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel以下「SAF」）などの次世代燃料の事業化に向けた共同検討を行うことに合意しました。

ENEOSが有する製造技術および販売網と当社が有する国内外の原料調達およびマーケティングに関する知見を活用しながら、各種SAF製造技術の成熟度や商業化までの時間軸に応じた基本戦略を作成し、以下3項目の取り組みを推進します。

これにより、業界横断的な取り組みが必要とされるSAFの早期事業化を目指すものです。

- (1) 持続可能性に配慮されたバイオ原料開発事業
- (2) 新技術を活用したSAF製造事業
- (3) SAFを中心とした次世代燃料サプライチェーンの構築

CCUS

当社は、パリ協定の目標達成に向けて、CCS(Carbon Capture and Storage)およびCCU（Carbon Capture and Utilization）（以下あわせて「CCUS」）が果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、1.5°C目標達成のためには、2050年に約15億トンのCO₂をCCUSにより削減する必要があるとしております。CCUSは、CO₂の排出源となる産業から、燃料・化学素材、建築材料などの最終製品を製造する産業まで、複数の産業を跨ぐ領域であることから、あらゆる産業に面している当社の総合力を発揮できる事業機会の一つと認識しており、この事業機会を取り込むべく、当社では、CCUSの事業化を推進しています。

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

また、IPCC[※]は、1.5°C目標の達成のために、排出源由来のCO₂削減に加え、大気中に残存しているCO₂を除去する炭素除去と呼ばれる取り組みが必要であると指摘しています。当社もこれを事業機会と捉え、炭素除去の代表的な手法とされる大気から直接CO₂を回収する技術であるDAC（Direct Air Capture）をはじめ、様々な技術を駆使した取り組みを推進して参ります。

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

建築材料分野の取り組み

当社は、技術成熟度が高くすでに商業化されている事例もある建築材料分野に取り組んでいます。建築材料には、生コンクリート、プレキャストコンクリート（コンクリートブロック製品）、骨材（コンクリート原料）など、さまざまな商材があり、それぞれに適したCO₂削減手法が必要となるため、さまざまな技術・企業との協業を組み合わせることで各商材にアプローチし、CO₂削減の最大化を目指しています（グリーンコンクリート構想）。

CarbonCure

CarbonCure Technologies Inc.はコンクリート建材にCO₂を固定化する技術を有するカナダ企業です。当社はCarbonCure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CO₂を固定化・有効利用することでセメント使用量を削減し、CO₂を削減するものです。また、強度や信頼性は従来のコンクリートと変わらず、北米を中心にすでに広く商業利用されています。



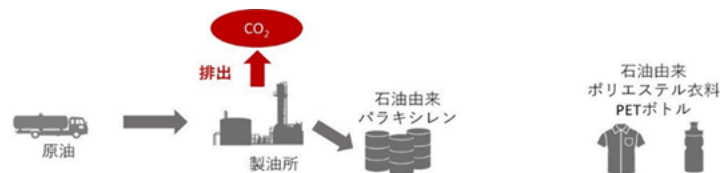
CO₂の回収から建材として活用されるまでのプロセス概要

1. 排出されたCO₂を回収・精製。
2. 精製したCO₂を生コンクリート製造プラントに貯蔵しCarbonCure設備と接続。
3. CarbonCure設備からCO₂を生コンクリートに注入し、低炭素コンクリートを製造。
4. CarbonCure設備を用いたコンクリートを使用することで、建材由来のCO₂を削減。

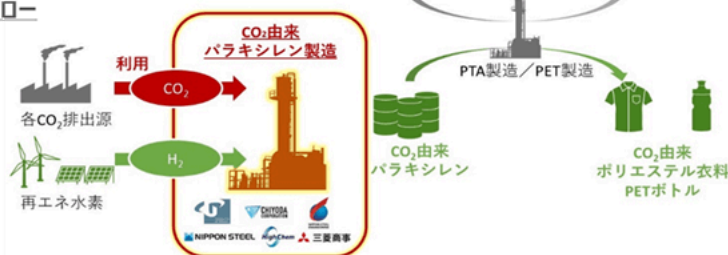
燃料・化学素材分野の取り組み

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・次世代火力発電など技術開発／CO₂排出削減・有効利用実用化技術開発／化学品へのCO₂利用技術開発」に採択され、CO₂から衣類やペットボトルの原料として使用されるパラキシレンを製造する技術の研究開発に取り組んでおり、その中で当社は世界最大のパラキシレン取引数量を誇る1社としてグローバルネットワークを活用した事業性の検証および事業化を担当しています。パラキシレンは、その組成上水素原料の使用量を抑えながらCO₂を固定化できる特長があり、経済面・環境面いずれの観点でもCCUパラキシレンの可能性は大きいと認識しています。世界の人口増につれ衣類の需要は増えることが予想されますが、リサイクルでは賅えきれないポリエステル需要をCO₂から製造した循環型パラキシレンで石油由来の既存のパラキシレンを代替することを目指します。

現在の製造フロー



NEDO事業の製造フロー



インドネシア タンゲーLNG プロジェクトにおけるCCUS 事業

当社はオペレーターであるbp社と推進するインドネシア西バプア州のタンゲーLNGプロジェクトにおいて、同プロジェクトに携わる企業連合の1社としてCCUS事業を含む開発計画を進めています。同開発計画は、2021年にインドネシア石油ガス上流事業監督執行機関であるSKK Migasの承認を得ており、天然ガスの生産に伴い排出されるCO₂を累計で約2,500万トン回収し、生産中のヴォルワタガス田に再圧入・貯留することで、CO₂の排出削減と同時に天然ガスの生産効率向上・増産を図るものです（CO₂-EGR[※]）。この結果、同プロジェクト全体のCO₂排出量を半減させることが可能となります。2022年より基本設計（FEED）を開始しており、最終投資決定を前提として、2026年以降に天然ガスの生産及びCCUS事業を開始する予定です。



案件地図



プロジェクト外観

※ CO₂を利用した天然ガスの増進回収（Enhanced Gas Recovery）

海外CCSバリューチェーン構築に向けた取り組み

当社は、JOGMECによる2024年度先進的CCS事業支援として採択された大洋州CCS事業及びマレー半島沖北部CCS事業を通じて、海外CCSバリューチェーンの実現可能性調査を進めております。大洋州CCS事業では、日本製鉄(株)、ExxonMobil Asia Pacific Pte. Ltd.、三菱ケミカル(株)及び三菱商事クリーンエナジー(株)と共に、伊勢湾・中部地域を排出源とするCO₂を豪州・マレーシア・インドネシア等のアジア大洋州の海域CCSサイトで貯留、またマレー半島沖北部CCS事業ではENEOS(株)、JX石油開発(株)、JFEスチール(株)、コスモ石油(株)、(株)日本触媒及びPETRONAS CCS Solutions Sdn Bhdと共に、東京湾域を排出源とするCO₂をマレー半島沖北部のCCSサイトで貯留することを想定しております。いずれの事業においても2030年までの操業開始を目指して、CO₂の分離回収・集積・液化・船舶輸送・貯留など各分野での初期的エンジニアリングスタディを実施しております。

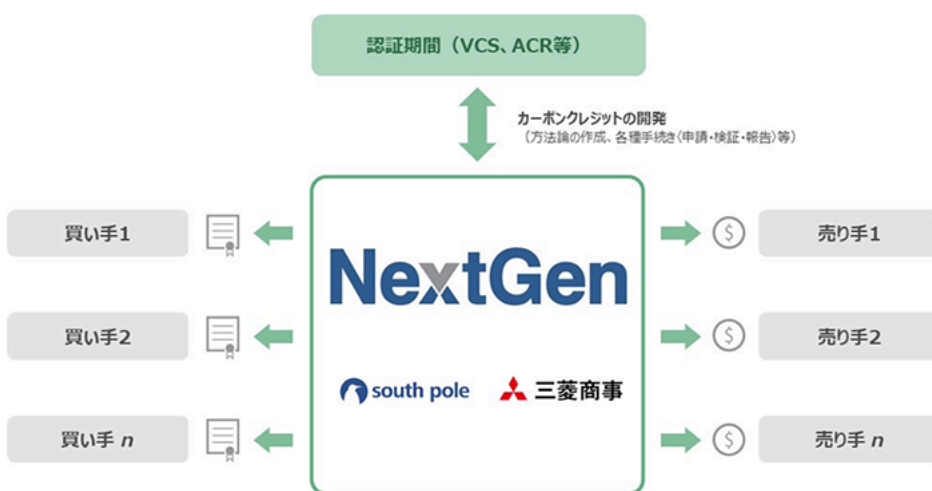
カーボנקレジット

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

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

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

本事業（NextGen CDR AG）の概要



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

当社は、豪州にて原生林再生プロジェクトを通じたCO₂の吸収と獲得されたカーボנקレジットの販売を手掛ける Australian Integrated Carbon 社（以下、AIC社）の株式40%を日本郵船㈱と共同で取得いたしました。同社が手掛ける原生林再生プロジェクトは、過去の伐採や過放牧によって消失した原生林の再生を促すものであり、農家の牧畜プロセスの見直し・改善を通じて原生林を再生し大気中のCO₂を吸収・固着することで、豪州政府が公式に認証するカーボנקレジットを獲得・販売する事業です。AIC社はポートフォリオの拡大を通じ、年間では最大約500万トン、2050年までに累計約1億トンのCO₂吸収に貢献できる見込みです。

原生林再生手法のイメージ図



過放牧の影響等により
原生林が消失



牧畜プロセスを変えることで
原生林が再生される

その他の低・脱炭素化事業（グリーン物流、グリーンビルディングなど）

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

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

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

BECは、世界的な篤志家であるビル・ゲイツ氏が2015年に設立したBreakthrough Energyが新たに開始した取り組みであり、研究開発を終えた脱炭素新技術を用いた個別プロジェクトに対して投資などの支援を行います。

当社は、再生エネルギー事業や水素・アンモニア・メタネーションなどを活用した次世代エネルギーの導入検討などに着手しておりますが、全世界的な課題であるカーボンニュートラル社会への移行・実現には、新技術の活用とイノベーションが必要不可欠と認識しております。

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

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

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

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

北海道におけるLNGトラック向け小型LNG充填設備の実証事業

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

運輸部門の中でも大型トラックは十分な航続距離や積載能力の確保、さらに燃料供給時間といった課題から電気自動車（EV）化/水素燃料車（FCV）化によるCO₂排出量削減が難しいと言われております。一方、LNGトラックは1,000km以上の航続距離を備え、かつ従来のディーゼルトラック比較で10%程度以上のCO₂排出削減効果が期待される次世代燃料トラックとして、将来的なカーボンニュートラル社会への移行に向けた現実解の一つであると捉えています。

2022年4月の実証開始以降の累計走行距離は200万kmを超え、2022年11月からは畜産糞尿由来バイオガスを原料とした液化バイオメタンの燃料への混合を通じて更なる低炭素化を実現しています。引き続き大型トラック物流のCO₂排出削減策としてLNGトラックの社会実装を目指して実証事業を進めて参ります。

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

少子高齢化や共働き世帯の増加、また昨今の新型コロナウイルス蔓延などの社会環境の変化によりEC市場は年々拡大を遂げており、物量が増加し続ける一方で人手不足は物流面でも深刻な問題となっております。当社は、当社子会社の㈱ローソンの協業により、2019年から同社の既存物流網を活用し、EC市場の拡大に伴い増加する返品やレンタル品の返却の他、フリーマーケットサイトなどで販売され

た商品の発送を非対面で受け付ける「Smari（スマリ）」サービスを展開しています。2024年時点で、首都圏・関西・中部の都市圏のローソン約3,000店舗の他、駅などにも設置しています。

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

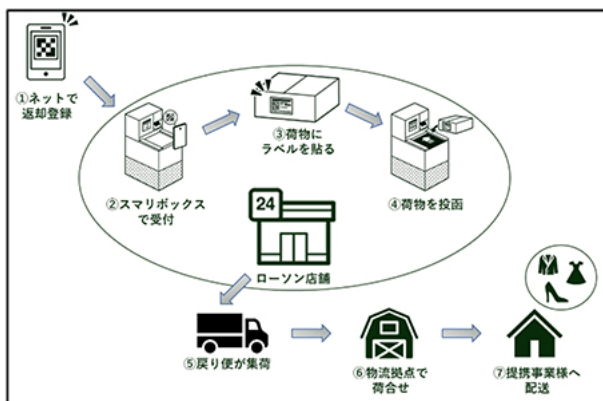
なお、2023年からは、宅配ボックスメーカーと協業し、ご自宅の宅配ボックスから荷物の発送ができるサービスも新たに展開しています。荷物を受け取るだけでなく、自宅から発送・返品・返却することを容易にし、宅配ボックスのさらなる普及を図ることで、物流の2024年問題をはじめとする社会課題、環境問題の解決に向けて邁進致します。



スマリボックス



投函イメージ



スマリサービスの流れ

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

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

[Terrascope Japanのウェブサイト](#)



私募ファンド・私募リート運用事業における不動産環境認証取得

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

物流施設を中心に国内トップクラスの資産規模を有するDREAMプライベートリート投資法人は、2024年GRESBリアルエステイト評価において、3年連続で最高位のレーティングとなる「5スター」を取得するとともに、優れた参加者であることを示す「グリーンスター」を7年連続で取得しています。更に、「統合型・アジア地域セクター」及び「統合型・アジア地域・非上場セクター」において、「セクターリーダー」に選出されました。

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

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

※1 CASBEE 不動産評価認証

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

※2 BELS評価

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

※3 東京都中小低炭素モデルビル

東京都中小低炭素モデルビルとは、東京都がCO₂排出量の少ない低炭素ビルが評価される不動産市場の形成を目指し、2012年5月に公表した「低炭素ビルの評価指標 (低炭素ビルベンチマーク)」に関して、CO₂排出量の小さい低炭素ビルの目安となるA1以上に分類されたビルになります。東京都では、低炭素ビルベンチマークでA1以上であり、積極的に省エネに取り組む中小テナントビルを「中小低炭素モデルビル」として公表しています。

※4 レジリエンス認証 ResReal 水害版

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

DREAM 取得済環境認証

DREAM 取得済環境認証に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 ESGデータ 



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

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

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



素材産業への機能提供を通じた低・脱炭素化の推進と循環型社会の実現

Environment

LNG関連データ

石油・ガス上流持分生産量、LNGプロジェクト一覧

三菱商事の石油・ガス上流持分生産量は下記データの通りです。天然ガスについては、その他の化石燃料に比べ温室効果ガス（GHG）排出量が相対的に小さく、低・脱炭素社会への移行においても引き続き需要増が見込まれます。当社は天然ガスをコア事業としており、現在では上流持分生産量の約85%を天然ガスが占めています。

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

参照 [ESGデータ](#) 

Environment

再生可能エネルギー関連データ

再生可能エネルギー事業

再生可能エネルギー事業に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

Environment

環境マネジメント

[方針](#) [体制](#) [取り組み](#) [関連データ](#)

方針

三菱商事は、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題の一つとして認識し、事業活動のあらゆる面において地球環境の保全を目指した取り組みを積極的に進めてきました。その礎となっているのが、1996年に制定した環境憲章であり、当社の環境課題への取り組みに関する基本方針をステークホルダーの皆様を示したものです。当社は、環境憲章を環境に関する理念と位置付け、これに基づき、さまざまな活動を遂行するとともに、環境価値の創出・向上に努めています。この憲章は、時代と共に環境に関する意識や課題が変化していくことを受け、必要な改定を行っています。

当社はISO14001規格に則り、社長を最高責任者として環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、「環境憲章」の精神を受けた「環境方針」に基づき、EMS活動を推進しています。具体的には、社長自らがビジネス活動とオフィス活動の両面で前年度の目標管理および翌年度の方針決定を行い、社内に展開する仕組みを構築することで事業活動と調和したEMSの継続的な充実・改善に努めており、自社の持続可能な成長に資する、真に実効性のある取り組みを追求し続けています。

環境方針

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

【2024年度環境方針】

1 環境関連法規制等の順守

環境関連の法令・条例およびわが社が同意する環境上の要求事項を順守します。

2 環境改善への取り組み

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

3 環境マネジメントシステムの継続的な改善

事業活動と調和した環境マネジメントシステムの継続的な充実・改善に努めます。

4 環境方針の周知と公開

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

グリーン調達方針

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

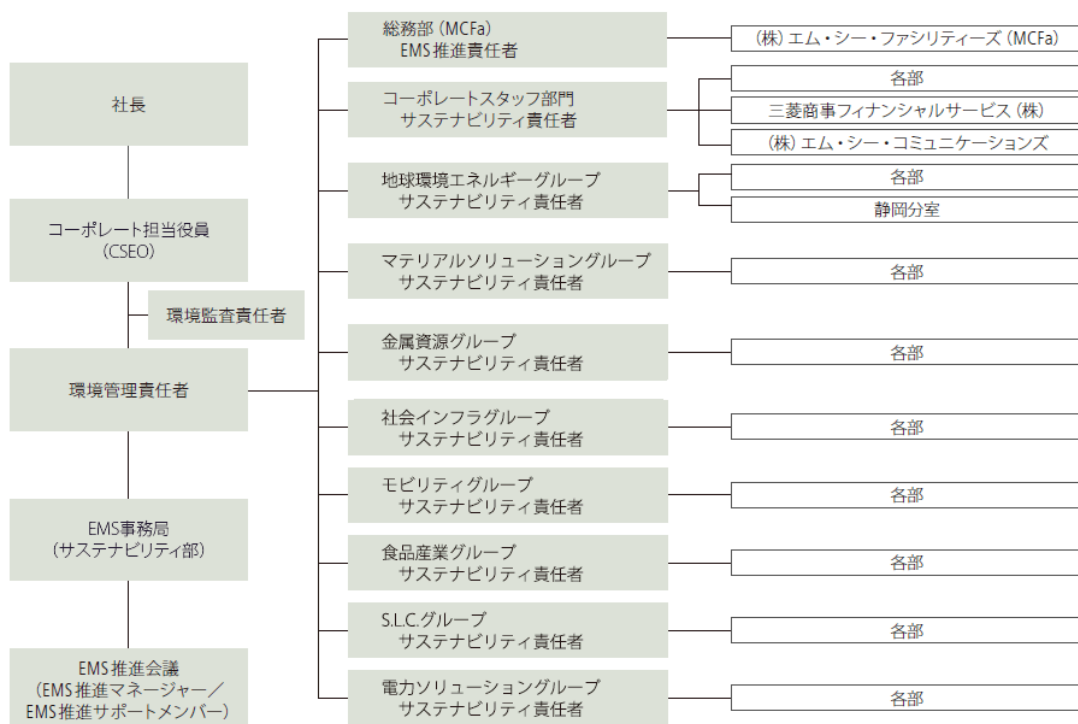
1. 不要な調達は避ける
2. 調達時には機能・コストと共に「環境配慮」に重点を置き、以下の点に着目し現実的でない場合を除き環境対応品を選択する
 - ① 原材料に再生・再使用材を多く使用していること
 - ② 製造・使用・廃棄の過程において、資源・エネルギー消費および環境負荷が少ないこと
 - ③ 有害化学物質を未使用、または使用の低減に努めていること
 - ④ リサイクル体制が整っていること
3. 調達時における輸送・包装等にも着目し、環境負荷となる過剰な手段は必要な場合を除き極力避ける
4. 再使用（リユース）に努め新規の調達を抑制する

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

体制

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

環境マネジメントシステム（EMS）推進体制



※2024年4月時点

ISO14001認証取得状況

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

※ 対象サイト（=ISO14001認証取得サイト）：

- ・本店、並びに関連会社3社（三菱商事フィナンシャルサービス㈱、㈱エム・シー・ファシリティーズ、㈱エム・シー・コミュニケーションズ）

※ ISO14001 取得サイトの割合：100%

※ 登録範囲：商品取引活動および事業投資活動

ISO14001を取得している主な関係会社については、以下のリンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

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ISO認証の取得に伴った認証コピーも含まれます。2023年度に対応した認証コピーの提出数は3件でした。

取り組み

本店オフィスビルにおける CO₂フリー電力調達

当社が掲げるマテリアリティの一つである「脱炭素社会への貢献」に資する取り組みの一つとして、当社本店ビル(三菱商事ビル)調達電力のグリーン電力化を行いました。発電事業を行っている三菱商事エナジーソリューションズ㈱が出資・運営する太陽光発電所にて発電された環境価値（トラッキング付非化石証書^{※1}）付きのCO₂フリー電力を、電力小売事業を行っているMCリテールエナジー㈱を通じて調達することで、「RE100^{※2}」にも適用可能な再生可能エネルギーで三菱商事ビル内の電力需要を賄っています。発電から小売まで、当社グループ企業が一体となって再生可能エネルギーを供給・調達・利用しており、当社の電力バリューチェーンにおける総合力を生かした環境価値を創出しています。



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

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

関連データ

環境報告・是正件数

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

環境報告・是正件数に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

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

参照 [コンプライアンス体制図](#)

Environment

水資源

方針 ▼ 目標 ▼ 体制 ▼ 取り組み ▼ 外部との協働 ▼

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

方針

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

目標

限られた資源である水の使用量を削減することを目的に、当社の本店オフィスにおける水の使用量については、2024年度は前年度使用量以下とすることを目標とし、使用量の削減に取り組んでいきます。また、当社の全ての事業投資先が事業活動を通じて取水・排水・リサイクルする量を把握することを目的に、サステナビリティ調査を実施し、回答率100%を達成するとともに、その増減の分析を進めています。

体制

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

リスク管理

当社では、投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなくESGの観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。水資源の観点では、排水規制・取水制限などの環境規制の遵守状況の確認に加え（規制リスクの検証）、取水に係る周辺住民との共生および地域社

会や生物多様性への影響、気候変動が淡水環境に与える影響（物理的リスクの検証）などについて精査の上、意思決定を行う審査体制を整備しています。この際、特に水ストレスが高いとみられる地域での事業の場合、外部の視点も取り入れることを目的に、WRI（世界資源研究所）のAqueductを審査に活用しています。新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

また、環境・社会性面のリスクが高いと判断した商材については、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を確認するためのサプライヤーに対するアンケート調査を毎年実施しています。その項目として、地域コミュニティや生態系への影響の配慮、河川などの汚染防止に関する方針・戦略・指針の有無、水使用量の削減目標設定やそのモニタリング有無など、水に関する調査を実施し、内容を確認しています。（詳細は[サプライチェーン・マネジメント](#)をご参照ください）。

参照 [当社における人権・環境デューデリジェンス](#)

水ストレス分析

水使用量の削減に向けて、全社的な取り組みに加えて優先すべき削減対象を特定するため、取水量の多い事業投資先を対象として、水ストレス分析を実施しました。

分析プロセス及び結果の一部は以下の通りです。

分析プロセス

当事業投資先の取水量上位20社（当社支配力基準取水量全体の約99.2%を網羅）を特定。

WRI（世界水資源研究所）の水ストレス分析ツールAqueductを活用し、特定した20社の所在地が水ストレス地域に当たるかを調査。

高ストレス地域（High以上）に所在する事業において、水使用量の削減取り組みの実施や削減目標を策定。



分析結果

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

水使用量削減に向けた目標の策定及び取り組み

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

取り組み

水利用改善の取り組み

Los Bronces銅鉱山

銅鉱山事業は多量の水が必要になる事業であるため、各鉱山の操業プロセスにおいて水使用効率を最大化すべく技術導入を推進し、新規取水量の削減を図る取り組みを行っています。Anglo American社と共に推進するLos Bronces銅鉱山事業（チリ首都州に所在）では、生産工程で使用する水のおよそ80%を鉱山内で再利用しています。また、尾鉱からの水分抽出・再利用率を高める取り組みや、第

三者から調達した産業排水や処理済下水の利活用等の施策も進めています。さらに今般、長期安定的な操業用水の確保に向け、2026年からの海淡水調達契約を締結しており、凡そ35,000名が居住する周辺コミュニティへの給水も予定しています。

水使用量削減の取り組み

Escondida銅鉱山

当社の主要投資先の一つであるEscondida銅鉱山は、チリ北部の土漠地帯に位置する世界最大の生産量を誇る銅鉱山です。Escondida銅鉱山では、選鉱プロセスなどで利用する水の使用量を節水や再利用などを通じて削減するとともに、これまでに約40億米ドルを投じた世界最大規模の処理・送水能力を有する海水淡水化プラントの建設により、2019年末以降は地下水から取水せずに水所要量を全量賚っています。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、事業を推進してまいります。

Los Pelambres銅鉱山

当社の投資先の一つであるLos Pelambres銅鉱山は、チリ中央部の山岳地帯に位置する大規模銅鉱山です。Los Pelambres銅鉱山では、選鉱プロセス等に於ける節水・水再利用の促進に加え、海水淡水化プラントを2023年より稼働させ、水資源の保全に取り組んでいます。また、現状400lpsとなる同プラントの海水処理量を2027年までに倍の800lpsへ拡張する計画であり、更なる新規外部取水の低減を図ります。渇水に伴う水不足が課題となっているチリに於いて、今後も環境保護・地域社会共生に注力しつつ、操業用水確保を通じて中長期的な安定供給の実現に努めます。



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、CO₂や廃棄物排出量の削減、食品廃棄物などの再生利用など実施率においても目標設定を行い、PDCAサイクルを通じた継続的改善に努めています。



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

Olam社

当社関連会社のOlamは、The UN CEO Water Mandate（水・衛生及び持続可能な開発目標に関し、企業の参画を支援する国連グローバル・コンパクトのイニシアチブ）に署名しており、水リスクを緩和し、理解・管理するための方針作りに努めています。

具体的な削減の取り組み事例としては、2022年に豪州・米国のアーモンド農園に対する「2030年までの水使用量の削減目標」を導入し、農園全体での水使用の効率化に向けた土壌・植物の湿度モニタリングや、75%の湿地および塩害地の改善などを目指しています。また、ベトナムのインスタントコーヒー加工工場においても、逆浸透膜システムを導入し、加工工程で除去される水分を回収し再利用するなど、水効率改善に向けた対策や設備投資を継続実施しています。水質管理に関しても、2023年にガボンのパーム農園において、水質の管理を徹底し、近隣の河川への交差汚染が起きない様、第三者による検査を継続的に実施しています。

加えて、2022年には、米国農務省森林局・米国森林財団・ユニリーバ社と、水資源の保全および深刻な山火事の危険性を軽減するために、米国カリフォルニア州のパインフラッツ流域内における森林の回復力や保水力の向上に焦点を当てた取り組みにおいて提携しました。本取り組みにより、年間約25億リットルの水資源の回復及び8万トンの二酸化炭素の削減が期待されています。



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

Olam Priority Areas, Water

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

水ストレス地域での取り組み

海水淡水化プロジェクト

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



カタール Umm Al Houl Power

事業を通じた取り組み

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

水ing(株)

当社関連会社の水ing(株)は、上下水道施設的设计・施工や運転・維持管理サービスの提供などの国内水道事業に取り組んでいます。具体的には、兵庫県神戸市の東灘下水処理場にて発生する下水汚泥から、肥料の原料となるリンを回収する事業を推進し、地産地消／循環型の仕組みによる資源の有効活用を図っています（令和2年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」イノベーション部門受賞）。また、富山県黒部市で下水道バイオマスエネルギー利活用施設のPFI事業を推進し、資金調達から設計・建設・維持管理・運営までを担っています。下水汚泥をコーヒーかすと混ぜ合わせ、バイオガスを取り出し、発電や汚泥の乾燥処理に活用する他、乾燥汚泥は石炭の代替燃料や肥料原料として有効利用しています（平成23年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」サステ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。これからは民間資金や民間技術を活用することで、より効率的な運営と質の高い水道サービスの提供を行うとともに、水不足や水インフラ整備の遅れなどの解消に向け、地域に適切な水ソリューションを提供して、人々の生活環境向上と地域環境の保全を実現していきます。

外部との協働

CDPへの回答

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

環境省ウォータープロジェクトへの参加

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



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

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

NGOとの協働

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

Environment

生物多様性

方針 ▼ 目標 ▼ 体制 ▼ 取り組み ▼ 外部との協働 ▼

方針

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

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

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

参照 [三菱商事環境憲章](#)
[閉山に関する方針](#)

目標

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

体制

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

リスク管理

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

また、環境・社会性面のリスクが高いと判断した商材については、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を確認するためのサプライヤーに対するアンケート調査を毎年実施しています。その項目として、事業活動による地域コミュニティや生態系への影響の配慮、土壌などの汚染防止に関する方針・戦略・指針の有無、生物多様性の方針・戦略・指針の有無など、生物多様性を含む自然資本に関する調査を実施し、その内容を確認しています。（詳細はサプライチェーン・マネジメントをご参照ください）。

参照 [当社における人権・環境デューデリジェンス](#)

TNFDフレームワークを活用した自然関連課題の特定および対応

当社ではほぼ全ての事業が自然と接点を持ち、その生態系サービスからの恩恵により成り立っています。今後も持続的に事業活動を行っていくためには、当事業が自然にどの程度依存し影響を与えているかを把握し、そのリスク・機会を分析した上で、自然への過度な依存や負の影響を最小限にとどめ、さらにはその回復に資する取り組みを実施することが重要であると認識しています。

上記認識に基づき、2022年度から2023年度にかけて、TNFDベータ版（v0.1-v0.4）および最終提言（v1.0）のフレームワークを参考に、トライアル分析を実施しました。今後は同分析を通じて得た知見を個別事業の運営に生かしていくとともに、TNFD最終提言を含めた最新のフレームワークや分析手法などを取り入れながら、引き続き自然関連課題の分析および対応に取り組み、当社グループの持続可能性および企業価値の向上に繋げていきます。

2022~2023年度の分析プロセス及び結果

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

なお、外部有識者の知見を分析に取り入れるべく、分析にはKPMGジャパンに協力していただきました。

Phase1（ポートフォリオ分析）

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



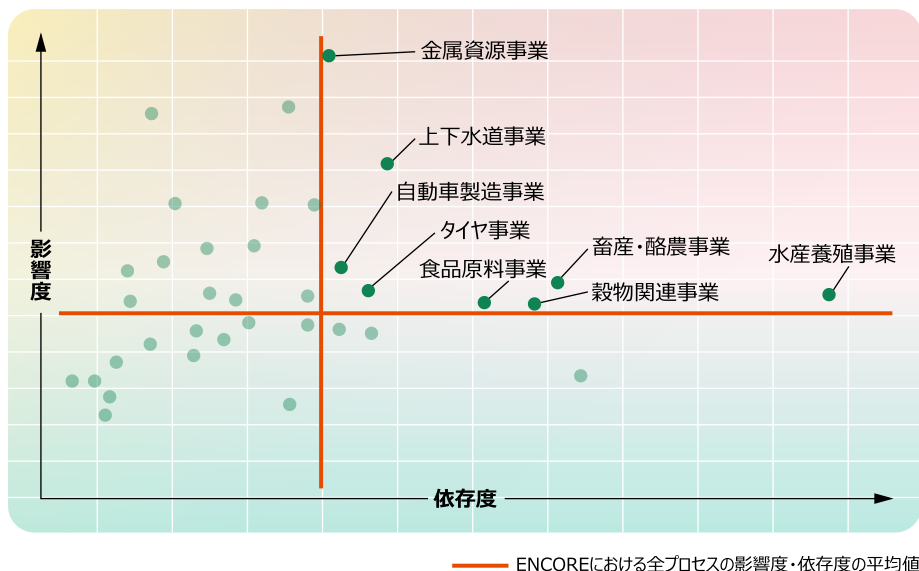
※ 国連環境計画と国際金融業界団体が共同開発したツール

ENCOREにおける全プロセスの依存度・影響度の平均値を算出した結果、平均値よりも両スコアが高い事業として、8事業を特定。結果として、最も依存度が高い事業は水産養殖事業、最も影響度の高い事業は金属資源事業となりました。

依存度と影響度の両スコアが平均を大きく上回る事業は存在しなかったため、以下の点を考慮し、最も依存度が高い水産養殖事業を対象に個別事業の分析を行うこととしました。

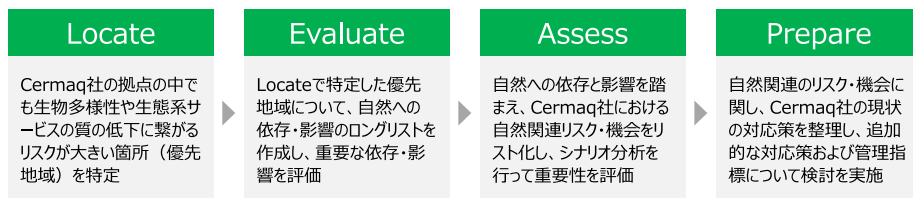
- 「影響」は自社で一定程度コントロールできると想定されるものの、「依存」はコントロールできない要素が大きいため、事業におけるリスクが潜在的に大きいのは依存度が高い事業であると判断しました。
- 当社グループにおける水産養殖事業は、当社の100%子会社であるCermaq社の事業が中心であるため、オペレーションへの関与度や、データの入手可能性といった観点からも、TNFDのフレームワークを理解し、評価するための分析対象として適切であると判断しました。

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



Phase2 (個別事業の分析)

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



• Locate (自然との接点の発見)

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

• Evaluate (自然への依存と影響の評価)

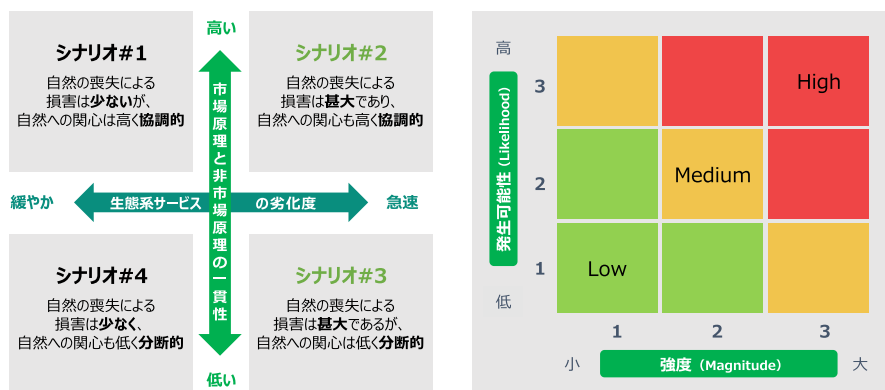
Locateフェーズで特定した優先地域に関し、ENCOREにおける水産養殖事業の定性評価、関連学術論文、Cermaq社における取り組みなどを統合し、自然への依存・影響のロングリストを作成しました。また、依存・影響自体の大きさや、TNFDフレームワークベータ版で公表された養殖業におけるケーススタディにおける言及の有無などを考慮し、特に重要な依存・影響を特定し、自然の要素との関係性を整理しました。

海面養殖は、養殖サーモンの生育に欠かせない水質などの生態系サービスを提供する海洋生態系に大きく依存し、同時に影響を与える可能性があります。また大豆などの植物性の餌の調達においては、陸域生態系にも依存し影響を与えています。

• Assess (自然関連のリスクと機会の評価)

Locate、Evaluateフェーズにおいて特定した自然への依存と影響を踏まえ、Cermaq社の事業における自然関連リスク・機会をリスト化し、TNFDが提示する類型に基づいて整理しました。その上で、TNFDのガイダンスに則り、「生態系サービスの劣化度」と「市場原理と非市場原理の一貫性」の2軸で4つのシナリオを想定し、一般にリスクが高いと考えられるシナリオ#2および、自然の喪失

による損害を販売価格に転嫁しづらいことから、自然への依存が高い水産養殖事業においてリスクが高いと考えられるシナリオ#3におけるリスク・機会の重要性評価を行いました。また、リスク・機会の重要性評価に際しては、各リスク・機会の強度と発生可能性を掛け合わせて重要性の評価を行いました。



<4つのシナリオ>

<重要性評価のマトリクス>

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

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

• Prepare (対応と報告への準備)

Assessフェーズで特定した重要な自然関連リスク・機会に対し、一定程度の対応策が行われていることをCermaq社とのコミュニケーションを通して確認しました。

また、TNFDが提示する自然関連指標と、Locate、Evaluate、Assessフェーズで特定されたCermaq社の自然関連の依存・影響・リスク・機会との関連性を評価することで、Cermaq社が自然関連課題をモニタリングし管理する上で重要な指標を整理しました。

重要な指標の例

養殖魚の脱走件数、飼料における水産原料の利用効率、GHG排出量、等

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

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

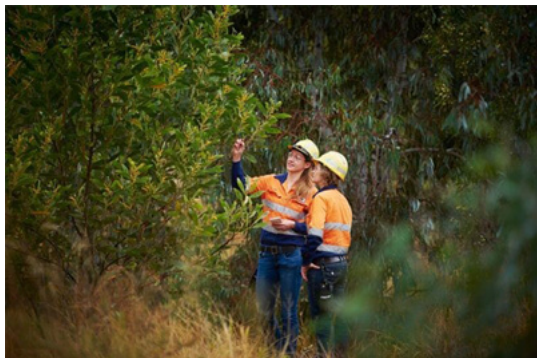
トライアル分析を踏まえた今後の取り組み方針

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

取り組み

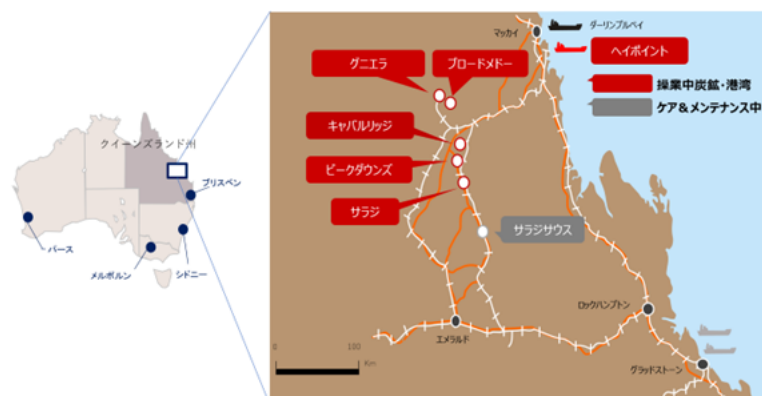
事業活動における保護・保全事例

BMA採掘跡地環境修復



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

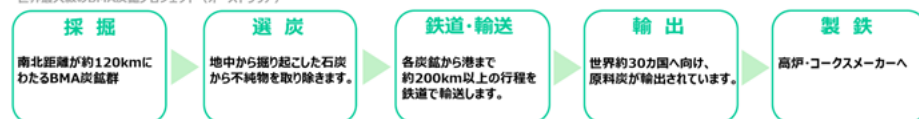
資源事業への挑戦



当社では、1968年に100%子会社である資源投資会社Mitsubishi Development Pty Ltd（MDP社）をオーストラリアに設立し、同社を通じて金属資源事業への投資を行ってきました。同社は2001年に世界大手の資源会社BHP Billiton(BHP社)と共同でBMAを設立し、クイーンズランド州での大規模原料炭事業に乗り出しました。巨額投資を行い操業のリスクを取り、自ら原料炭の主要プレイヤーになるよ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。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カ国に及ぶ需要家に向け供給されています。

世界最大級のBMA炭鉱プロジェクト（オーストラリア）



大規模な露天掘りとリハビリテーション

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

ョンを実施し、社会・環境への負荷の最小化に努めています。

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

採炭はまず表土をはがすところから始まります。雨の少ないこの地方では、森林は発達せず、表土は灌木混じりの草原に覆われています。30～40cmの表土を植生ごとにはがし、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専門家が活躍しています。

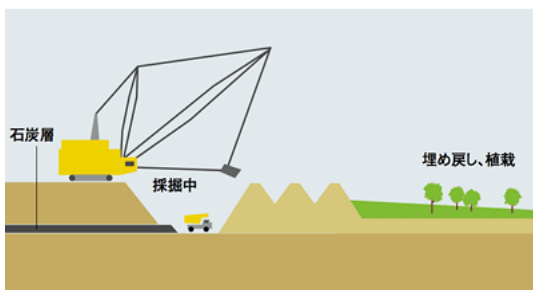


リハビリテーション前



リハビリテーション後

採掘現場のリハビリテーション



外部との協働

責任ある大豆に関する円卓会議（RTRS）への参加状況

当社子会社のAgrex do Brasil社は、責任ある大豆に関する円卓会議（Round Table on Responsible Soy Association（RTRS））認証生産者として、RTRS認証基準を受けた約19,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。同社は、ブラジルのマラニョン州の農地

でブラジルで初めてRTRS認証を取得しました。RTRS認証取得などの活動を通じて、同社は、土壌管理・保護の効率化、水管理の改善、従業員のモチベーション向上、近隣コミュニティとの関係強化などのさまざまな取り組みを行っています。



大豆モラトリアム（Moratoria da Soja）の遵守

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

CDPへの回答

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

Cermaq社における取り組み

当社子会社のCermaq社は、事業を展開しているすべての国で、生物多様性の保全を重要な取り組みとして位置づけています。天然サモーンが生息するすべての地域において、地元の関係者と協力しながら生態系の保全に努めている他、事業を展開する国の法令やASC認証で定められている基準に沿って、養殖海域のゴミの除去や鳥や海獣の死亡数調査などを行っています。また、当社はゴミの発生源に関わらず、事業を行っている地域の海岸清掃を実施しています。飼料調達方針として、IUU（違法、無報告、無規制）漁業に由来する魚粉や魚油を使用しないことを定めています。



参照 同社が参加する他イニシアティブに関しては、[顧客責任セクション](#)をご覧ください。
[認証商品関連情報「サプライチェーンマネジメント」](#)

政府当局との協働事例

森林保全プロジェクト：「三菱商事 千年の森」

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



また、当社は2020年3月に四国森林管理局および安芸市、高知東部森林組合と協定を締結し、彌太郎の森別役地区において四国森林管理局が定める「緑の回廊」^{※1}設定方針に準じた管理を導入することで合意し、生物多様性の保全に努めています。

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

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

※2 千年の森として263haある森林面積のうち、今回当社と安芸市が共同で認定を受けた自然共生サイトは「四国山地の回廊」と接続する212ha。

※3 自然共生サイトとは、民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を目標の達成のために国が認定するもの。

国際機関・NGOとの協働事例

サンゴ礁保全プロジェクト（沖縄・豪州）

2005年度より、世界のサンゴ礁を保全し、サンゴ礁危機の原因や影響を究明する活動「サンゴ礁保全プロジェクト」に取り組んでいます。このプロジェクトでは、産（当社）・学（大学）・民（NGOなど）が連携し、研究活動を行うとともに、社内外から募集したボランティアが環境問題について理解を深めてもらうプログラムも実施しています。



サンゴ礁（豪州）

自然の力を活用した気候変動対策（NCS）

自然の力を活用した気候変動対策（Natural Climate Solutions：NCS）を2022年より社会貢献活動の一貫として開始しました。NCSにはさまざまな手法がありますが、当社が注目したのは、放牧地や森林の劣化・減少を防ぎ、植物によるCO₂の吸収を保全しつつ、土壌や植物に貯留されるCO₂が大気中に放出されることを防ぐ手法です。対象地は南アフリカ。

急速に人口が増加する南アフリカのダーバン近郊。同地では人口増に伴う放牧の増加で草や低木で構成される放牧地が減少し始めており、CO₂吸収量の低下と、土壌に蓄えられたCO₂の放出が懸念されています。本プロジェクトでは、環境NGO コンサベーション・インターナショナルと協業し、地域コミュニティの協力を得ながら、放牧地の保全に取り組みます。併せて、牧畜業の質向上や水資源の保全を通じた、地域住民の生活レベル向上も狙いとしています。

今後は様々なNCSプロジェクトへの参画を通じて、気候変動対策と同時に、地域社会への支援と、生物多様性の保全への寄与も目指しています。



財団の取り組み

当社では、米州の社会問題の解決や欧州・アフリカ・中東地域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中東財団（MCF for EMEA）を通じて、環境保全活動や環境に関する教育研究、貧困問題への取り組みを支援しています。コーヒー生産農家に対する持続可能なコーヒー豆生産の啓発活動を通じてエチオピアのバールエコ地域で生物多様性保全に取り組むFarm Africaやカナダでカリブーの保護活動を行うYellowstone to Yukon Conservation Initiativeなど、多岐にわたるパートナー組織を通じて支援しています。



エチオピアのコーヒー生産農家 ©Farm Africa

他企業との協働事例

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

※ 生物多様性の保全を目的として活動する日本の企業団体。

Environment

汚染防止

方針 目標 体制 取り組み 外部との協働

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重要な課題であると認識しています。また、当社は環境法規制などの管理の面からも、汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化に関連する各法令の遵守を徹底するため、社内通知、関連会議などで対応に関する周知・注意喚起を行い、排出事業者としての責任を果たしてまいります。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	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
汚染の防止	プロジェクトを選定し、油濁リスク調査を隔年実施	油濁リスク調査を実施し、適切なリスク管理体制を確認	プロジェクトを選定し、油濁リスク調査を隔年実施
廃棄物の排出量 ^{※1}	継続的な廃棄物排出削減活動の実施（リサイクル率96%以上）	898.5トン (2022年度実績比+82.8%) リサイクル率99%	継続的な廃棄物排出削減活動の実施（リサイクル率99%以上）
有害廃棄物の排出量 ^{※2}	廃棄物処理法に定める特別管理産業廃棄物の排出量前年度比減と適正な処理実施	101.4トン 診療所からの感染性廃棄物100%リサイクル、PCB廃棄物について法定処分期限までに順次処理実施	廃棄物処理法に定める特別管理産業廃棄物の排出量前年度比減と適正な処理実施
原材料の利用量 ^{※3}	ペーパーレス化など改善活動の継続（前年度比3%減）	10,047千枚 (2022年度実績比-29.2%)	ペーパーレス化など改善活動の継続（前年度比15%減）

※1 廃棄物の排出量：本店オフィス活動に伴う廃棄物排出量

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

※3 原材料の利用量：本店オフィスでのコピー用紙使用量

体制

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

リスク管理

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

参照 当社における人権・環境デューデリジェンス

取り組み

廃棄物削減の取り組み（単体）

〈オフィス管理〉

- 分別の徹底によるリサイクル率の維持
- 計画的なオフィス什器管理

〈事業活動〉

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

廃棄ロス削減における(株)ローソンの取り組み

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

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

三菱食品(株)における廃棄物削減の取り組み

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

サーモン養殖事業におけるライフサイクル分析の活用

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

ノルウェーでは、EUが推進している環境フットプリントカテゴリー規制（Product Environmental Footprint Category Rules：製品ライフサイクルの環境負荷算定方法に関わるガイダンス。通称PEFCR）に沿って、ノルウェー産養殖サーモン製品のライフサイクル（稚魚生産～消費）分析を進めています。

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



参照

Cermaq website

<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、事業立地などを踏まえ、対象となるプロジェクトを決定し、定期的に油濁リスク調査を行い、油濁事故防止体制・危機管理体制が構築されていることを確認するとともに、これらが周知徹底していることを確認する研修の実施も把握しています。これらを通じ、油濁事故を未然に防止し、適切なリスク管理を徹底しています。また、当社として把握している重大な漏出はありません。


外部との協働

日本貿易会

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

Environment

資源有効活用

方針  体制  目標  取り組み 

方針

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

参照 [三菱商事環境憲章](#)

体制

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

リスク管理

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

参照 [当社における人権・環境デューデリジェンス](#)

目標

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

※ 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)

		2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物	排出量	431	485	898 ^{※1}
	・リサイクル量	425	467	888
	・廃棄量	6	18	11
	リサイクル率 (%)	99%	96%	99%

集計範囲（単体）：本店および東京に所在する一部のビル

※1 オフィス改装工事廃棄物分を含む

取り組み

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業）

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

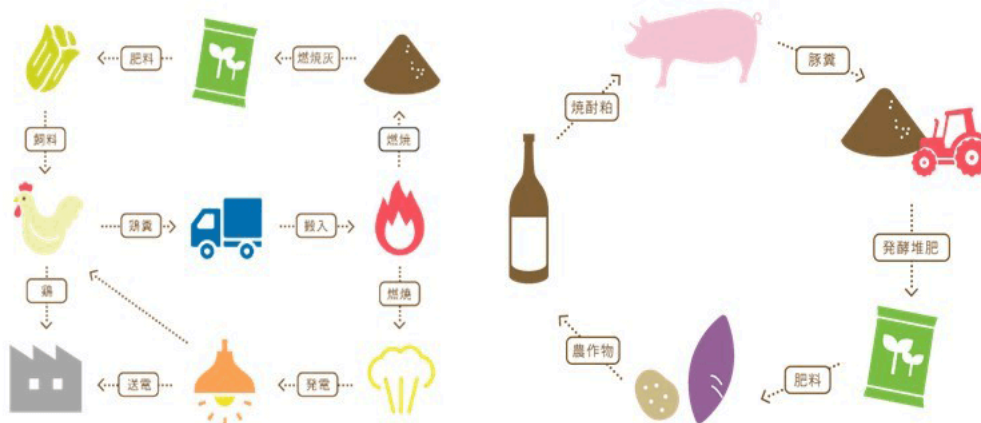


※ 食品製造副産物（食品の製造過程で得られる副産物）や売れ残り（パンやお弁当など）、調理残渣（野菜カットくずや調理の際に発生するもの）、農場残渣（規格外農産物など）を利用して製造された飼料。

リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業）

大規模畜産会社である当社子会社の(株)ジャパンファームでは、地元産業から出る廃棄物（焼酎かす：醸造時の廃液）の再利用を核とした循環型環境モデルの構築に取り組んでいます。(株)ジャパンファームのある鹿児島県は、芋焼酎製造が有名ですが、従来、焼酎製造の過程で発生する焼酎粕の廃棄が課題となっていました。そこで、同社は地元酒造メーカーと連携して、焼酎粕を再利用した飼料を開発し、「ブランド豚」の飼育に利用しています。飼料への活用により廃棄時のコストとCO₂の削減を実現するとともに、飼育している豚の糞を再利用し、肥料を製造しています。製造した肥料は地元農協などで販売し、農業に活用頂いています。

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



循環型PET製造事業への参画

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

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

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



※1 ポリエチレンテレフタレート の略称。

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

Environment

環境データ

■ 単体の集計範囲

気候変動関連データ：本店、国内支社・支店・研修所など、その他事業所
それ以外のデータ：各欄ご参照

■ 連結の集計範囲

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

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

気候変動、水資源、汚染防止、資源有効活用に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

Social

社会

人権	102
グリーンバンスメカニズム	110
労働慣行	112
ダイバーシティ・マネジメント	117
ウェルビーイング(労働安全衛生、健康経営)	125
人材開発	136
顧客責任	143
コミュニティ	151
サプライチェーン・マネジメント	159

Social

人権

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

方針

人権尊重に関する基本的な考え方

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

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

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

参照 [企業行動指針](#)、[三菱商事役職員行動規範](#)、[三菱商事社会憲章](#)

人権方針

1. 人権尊重へのコミットメント

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

※1 [三菱商事 事業紹介](#)

※2 [三綱領](#)

2. 適用範囲

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

3. 関係者への働きかけ

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

4. 国際規範の支持・尊重

私たちは「国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした人権に関する国際規範を支持しています。

私たちは事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。仮に国際的に認められている人権の基準と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合、国際的に認められている人権の基準を尊重する方法を追求します。

5. 人権デューデリジェンス

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

6. 当社グループの事業活動に関わる人権課題

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

（1）差別の禁止

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

（2）非人道的な扱いの禁止

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

（3）安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

私たちは、従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境を提供します。

（4）結社の自由及び団体交渉権の尊重

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

（5）適切な労働時間、賃金の確保

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

（6）強制労働の禁止

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

（7）児童労働の禁止

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

（8）先住民・地域コミュニティの権利

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

(9) 地球環境への配慮

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

(10) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

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

7. 是正

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

8. 救済へのアクセス

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

9. 教育・啓発

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

10. 情報開示

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

11. ステークホルダーエンゲージメント

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

12. ガバナンス・管理体制

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

※3 経営意思決定機関

2024年2月1日制定

個別課題に関する方針・対応

子どもの権利に関する方針

当社は、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあることから、その人権に関して特別な尊重が必要であると考えます。また、子どもがその人権を尊重されることによって、子ども自身が権利の存在を知り、これにより社会においてますます活躍し、社会の未来を担うことが可能になると信じています。以上の認識に立ち、当社は、子どもの人権に関する国際連合やILOの諸条約[※]の内容に賛同し、児童労働を認めず、子どもの人権が尊重されるように配慮し、社内において従業員に対する方針を定めています。特に、「児童の権利

に関する条約」については、条約を支持し、この4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」の考え方に賛同し、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労はしないことを当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン内に掲げ、また「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動などに取り組みます。

なお、当社は持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインで、サプライヤーの皆様に対しても最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせてはならないことを求めています。

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

先住民の権利に関する方針

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

武装警備員の起用に関する方針

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

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

現代奴隷法への対応

当社は、企業のサプライチェーンを取り巻く強制労働など防止の取り組みを開示することを求める法令である「英国現代奴隷法」および「カナダサプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律」に対応するステートメントを開示しています。

[2023年度 英国現代奴隷法に係る声明\(仮訳\) \(PDF:1.34MB\)](#) 


過去のModern Slavery Statement(英国)

[2022年度 現代奴隷法に係る声明\(仮訳\) \(PDF:1.44MB\)](#) 

[2021年度 現代奴隷法に係る声明\(仮訳\) \(PDF:1.38MB\)](#) 

[2020年度 現代奴隷法に係る声明\(仮訳\) \(PDF:2.19MB\)](#) 

過去のModern Slavery Report(カナダ)

[2022年度 現代奴隷法に係る報告書\(仮訳\) \(PDF:1.31MB\)](#) 

体制

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

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

相談窓口の体制

社内向け相談窓口

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

内部通報制度の2023年度通報受付件数60件のうち、ハラスメント、労務管理などの人権関連の通報案件は39件でした。コンプライアンス・オフィサーは、通報を受けた事案につき、関係者の人権、名誉を侵害しないように十分配慮したうえで、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・実施に役立っています。

社外ステークホルダー向け相談窓口

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

参照 [内部通報制度 グリーバンスメカニズム](#)

ステークホルダーとの対話

当社では、社外の有識者3名をメンバーとするサステナビリティアドバイザリーコミッティーを設置しており、人権への取り組み、当社のサステナビリティの取り組みに対し、さまざまな視点からのアドバイスを定期的に頂いています。定例のコミッティーに加え、年に1度、事業現場の視察もして頂き、当社の取り組みへの理解を深めていただく他、各メンバーの専門的見地から助言を頂いています。

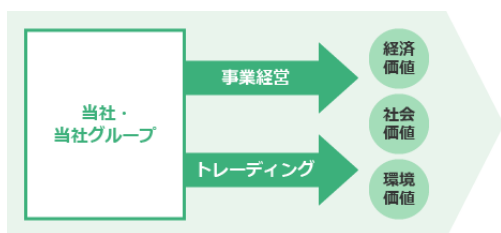
参照 [サステナビリティアドバイザリーコミッティー](#)

人権・環境デューデリジェンスについて

当社における人権・環境リスクの所在

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

【当社事業のバリューチェーン】



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

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

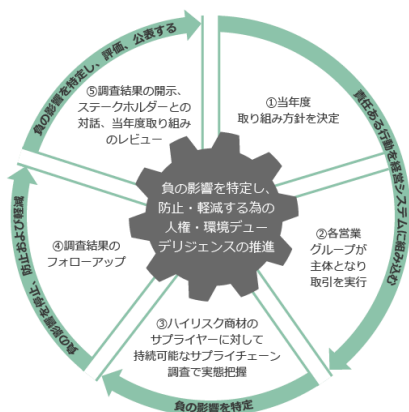
- 事業経営：投融資案件の審査に際しては、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視して、総合的に審議・検討しています。人権の観点では、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の深刻度（規模、範囲、是正困難度）と発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）などの観点から対応すべき人権リスクを特定した上で精査を行い、審議・検討に役立てています。この際、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を参考にするとともに、国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」なども参照の上、リスク管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

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

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

参照 持続可能なサプライチェーン調査

【トレーディング関連の人権・環境デューデリジェンスのプロセス】



取り組み

従業員に対する研修

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

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

対象	総実施時間数	受講割合※
単体役職員	5時間	97.1%

※ 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などの研修プログラムを実施し、ビジネスにおける人権の尊重に関する重要性の理解を深めています。また、当ワークショップを一部の在英関係会社に対しても実施するなど、より多くの在英社員に対して実施するよう努めています。

詳細につきましては、以下URLにてご覧頂けます。

<https://www.mitsubishicorp.com/gb/en/csr/slavery/>



- 当社グループ従業員に対しての研修：2024年8月・9月に、当社グループ企業の従業員およびサプライヤーを対象に、「ビジネスと人権」セミナーを開催し、約80社から合計150名の参加がありました。本セミナーでは、人権デューデリジェンスに関する考え方や当社の人権方針、当社事業部、サプライヤーによるグッドプラクティクスを共有しました。

参照 サプライチェーン・マネジメント

豪州・クロンターフ財団 先住民青年への学業支援

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



親と子の自然教室の開催

具体的な取り組みについては以下URLをご参照ください。

参照 [インクルーシブ社会の実現](#)

外部との協働事例

国際機関との協働事例

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

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

イニシアチブへの参加

当社では、サステナビリティ部と営業グループが共に、国際労働機関(ILO)駐日事務所が講師を務める「ビジネスと人権：責任ある企業行動の導入・推進に向けた、業界特化型専門人材育成プログラム」（2024年7月～10月開催）に参加しました。当該研修では、外部専門家のゲスト講師含む計5回に亘る講義、参加者間のグループディスカッション、および社内・業界における「ビジネスと人権」取組の推進案作成などを通じ、国際人権・労働基準と人権デューデリジェンスの全体像や実践における具体的なプロセスについて理解を深めました。

参照 [WBCSD、国連グローバル・コンパクト](#)

Social

グリーンバンスメカニズム

方針 ✓ ご相談にあたって ✓ ご相談受け付け窓口 ✓ ご相談受け付け後の流れ ✓

方針

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

参照 [当社における人権・環境デューデリジェンス](#)

ご相談にあたって

対象利用者

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

対象事案

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

対象商材

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

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

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

対象企業

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

対象外のご相談の取り扱い

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

ご相談受け付け窓口

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

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

ご相談受け付け後の流れ

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

	ご相談受付	ご相談内容確認	詳細調査	是正・救済
対応部局	サステナビリティ部		サステナビリティ部および関係する営業部局・グループ会社	
対応内容	<ul style="list-style-type: none"> 相談を受け付け、必要に応じてご相談者と内容についての確認を実施。 内容に応じて詳細調査の要否を判断。 ご相談者に対し、初期的な対応方針を連絡（相談要件を満たさない場合等、相談内容によっては返信を行わない場合もございます）。 		<ul style="list-style-type: none"> 相談内容の事実確認等を行うための詳細調査を実施。 調査結果に応じ、必要に応じて負の影響の是正・救済のための措置を実施。 対応結果についてご相談者に連絡。 	

Social

労働慣行

1. 労働基準、労働環境など

方針 体制 取り組み 関連データ

2. 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉） 体制 取り組み パフォーマンス

1. 労働基準、労働環境など

方針

「人材」に関する基本的な考え方

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

労働慣行に関する方針

(1) 三菱商事の労働慣行に関する方針

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

参照 [人権に関する基本的な考え方](#)

※ ILO国際労働基準

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

(2) 国連グローバル・コンパクトへの参加

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

参照 [国連グローバル・コンパクト支持](#)

中核的労働基準 4分野・8条約

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

体制

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

リスク管理

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

取り組み

（1）公正な採用活動の実施と就業機会の提供

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

参照 [ESGデータ](#) 

（2）“三菱商事らしい新しい働き方”

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

個々の事業環境や対面業界などが異なる中、各組織・個人の自律的な取り組みを尊重しながら、会社全体としても、計画的な休暇取得の促進により、有給休暇取得率70%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行しています。その結果、当社単体の2022年度の有給休暇取得率は71.1%、月間平均残業時間は29.2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、病気など事由のいかんを問わず差別の禁止」「各国・地域の文化・慣習・言語の尊重」などを明記しています。

「ハラスメント防止の為に基本方針」を策定、広く周知しています。セクハラ、パワハラその他、いわゆるマタハラ（妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする不利益取り扱い）や、LGBTなどの性的指向や性自認にかかわらず性的な言動もハラスメントに該当する旨、基本方針に明記しています。

また、社内外に相談窓口を設置し、メール・電話・対面などで、いつでも相談できる体制を整えています。

新入社員全員に対し人権啓発研修を実施する他、毎年全職員にeラーニングを実施しています。

また、部長・リーダー就任時には、ハラスメントに重点を置いた講義を実施しています。

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

関連データ

労働基準、労働環境などに関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

2. 従業員との関わり

方針（結社の自由・団体交渉）

基本的な考え方

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

結社の自由・団体交渉に対する方針

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

団体交渉について

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

体制

所管役員	柏木 豊（代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（IT、CAO）、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長）
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関する重要事項は、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

2024年4月1日時点の従業員組合員数は3,015名（加入率54%）であり、従業員組合と会社との協定に基づき非組合員とされる者（管理職相当の資格にある者、職務の性質上非組合員とすべきと個別に合意した者など）を除く全職員が加入しています。組合員から選出された執行委員長が代表者を務めています。従業員組合と会社は、「企業の社会的使命を共に認識し、相互に会社の健全なる発展と組合員の経済的、文化的地位の向上をめざし努力することを念願とする。」という基本理念を共有しており、この理念に基づき、従業員組合は各種の活動を行っています。

リスク管理

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

取り組み

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

① 労使懇談会（労懇）

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

② 協議会

特定の事項に関して、意見交換による相互の意志疎通および会社活性化に向けた組合員の幅広い意見の経営諸施策への反映を目的として実施されるものです。2024年度には3回開催（テーマは評価・報酬、キャリア、DE&Iなど）され、従業員組合から会社側の担当部局に対して、従業員組合内のアンケート・議論に基づく報告・提案が行われ、当社が実行に移した提案事項もあります。

パフォーマンス

団体交渉に関する合意

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

2015年度	年収改定（団体交渉3回）
2016年度	なし
2017年度	年収改定（団体交渉1回）
2018年度	人事制度・報酬制度改定（団体交渉4回）
2019年度	なし
2020年度	年収改定（団体交渉3回）、スタッフ制度改定（同1回）
2021年度	なし
2022年度	年収改定（団体交渉3回）
2023年度	年収改定（団体交渉2回）
2024年度（9月まで）	年収改定（団体交渉1回）

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

Social

ダイバーシティ・マネジメント

方針 ✓ 体制 ✓ 取り組み ✓ 関連データ ✓

方針

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) 推進を通じて目指す姿 -さまざまな経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織へ-

三菱商事グループには、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、当社グループがこれからも継続的企業価値を創出するには、多様な人材が価値観を共有し、切磋琢磨しながら成長していくことが不可欠です。

企業理念である“三綱領”の精神を共有しながら、DE&I推進を通じて

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

を目指します。

「目指す姿」実現に向けたステップ

当社グループでは対象層を拡大しながら、「目指す姿」の実現に向けて取り組んできています。



DE&Iアンバサダー組織

個人それぞれ強みを最大限発揮し、活躍できる環境整備と組織づくりを推進していくため、2023年社長直下の全社ワーキンググループであるDE&Iワーキンググループが組成され、個々の特性を尊重・受容し、多彩・多才性を活かし、活躍を促す施策を検討・提言しました。

2024年、DE&Iワーキンググループの提言施策の1つとしてDE&I実践をリードすることをミッションとしたDE&Iアンバサダー組織を全社横断で計10組織設置しました。

全社施策に加えて、全社未導入の取り組みも実施可能なDE&I推進の“特区”として、好事例の創出・横展開によりDE&I推進のけん引を図ります。

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

2007年に当社で初めてとなるDE&I推進のための専任組織を人事部に設置して以来、当社では、育児・介護などをしながら働く社員に対する両立支援策の拡充や外国籍社員が働きやすい職場づくりなど、DE&Iの推進に向けてさまざまな取り組みを行っています。多様な人材が、それぞれの強みを最大限に発揮し、生き生きと働き続けられるよう、職場環境の一層の整備に向け、今後も取り組みを続けていきます。

取り組み

両立支援

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

仕事と育児の両立支援

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

出産・育児支援制度の概要

	ライフ ステージ	出産前	育児休業中	保育園	小学校 1～3年	小学校 4～6年
出産・育児関連休暇・休職						
妊娠休暇		通算20日まで				
特別傷病休暇(妊娠事由)						
特別傷病休暇(育児事由)						小学校3年生まで
産前休暇		出産予定日前6週間				
配偶者出産休暇		出産に係る入院などの日から出産日後3か月以内で5日まで				
産後休暇		出産日の翌日から8週間				
出生時育児休職		出産日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内で、4週間まで				
育児休職		満2歳誕生日月末まで				
子の看護休暇						1年度10日まで
子の学校行事休暇						1年度3日まで
出産・育児に関する働き方						
妊娠中の短縮労働時間		1日120分以内				
妊娠中の時差出勤		朝45分以内				
軽易な業務への転換		妊娠から産後6か月まで				
時間外・休日・深夜勤務の免除・制限		妊娠中				小学校就学まで
育児短時間勤務						1日120分以内
育児時間				1歳未満1日60分以内		
時差勤務・フレックスタイム制						小学校6年生まで
在宅勤務						
有給休暇の半日取得						小学校3年生まで
会社サポート						
MC育児コンシェルジュ						
オフィス近隣の託児所保育枠の確保					生後57日目～未就学児まで	
ベビーシッター派遣事業割引券						小学校3年生まで
病児保育						小学校6年生まで
MC学童						小学校1～6年生まで
提携託児所やベビーシッターの割引サービス等						
子どものみ帯同海外赴任時サポート						
両立支援ワークショップ						

MC育児コンシェルジュの社内設置

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

子どもの預け先の確保

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

育児のための有給休暇、時差勤務・フレックスタイム制、在宅勤務

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

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作りに注力しています。また、育児休業取得予定、育児中の女性社員を対象に、関連制度・施策の説明や、育児休業復帰後の働き方について先輩社員から経験談を聞く機会を設けているほか、両立支援ワークショップを開催しています。

両立支援に関する多様な働き方を受容する風土づくり

社内の理解促進・風土醸成の一環として、「育児支援ハンドブック」を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実施しています。

仕事と介護の両立支援

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

介護支援制度の概要

介護対象家族	配偶者、子、父母、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
介護休暇	10日／年度、有給
働き方など	<ul style="list-style-type: none"> 深夜勤務・時間外・休日の免除・制限 時差勤務・フレックスタイム制 (介護事由による) 特別傷病休暇 社外専門家による介護相談
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ことに分割取得可能
福利厚生	介護サービス利用(24時間対応相談窓口など)

両立支援に関する多様な働き方を受容する風土づくり

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

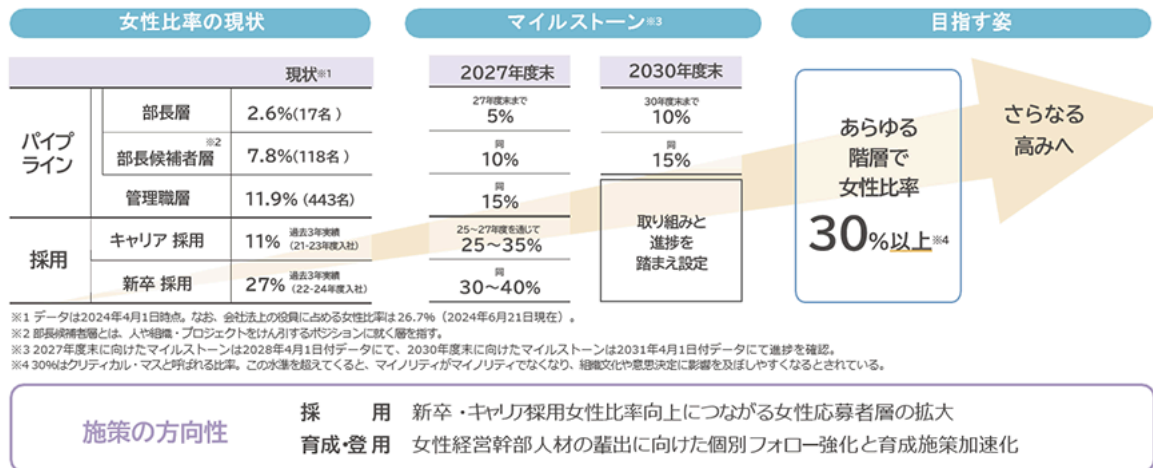
配偶者の国内外転勤同行に伴う再雇用制度


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一人の成長を実現していく方針です。

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



参照 [女性活躍推進法 第二期行動計画はこちらをご覧ください。](#) 

出産・育児期間のライフイベントを前提としたキャリアサポート

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

子どものみ帯同海外赴任サポート

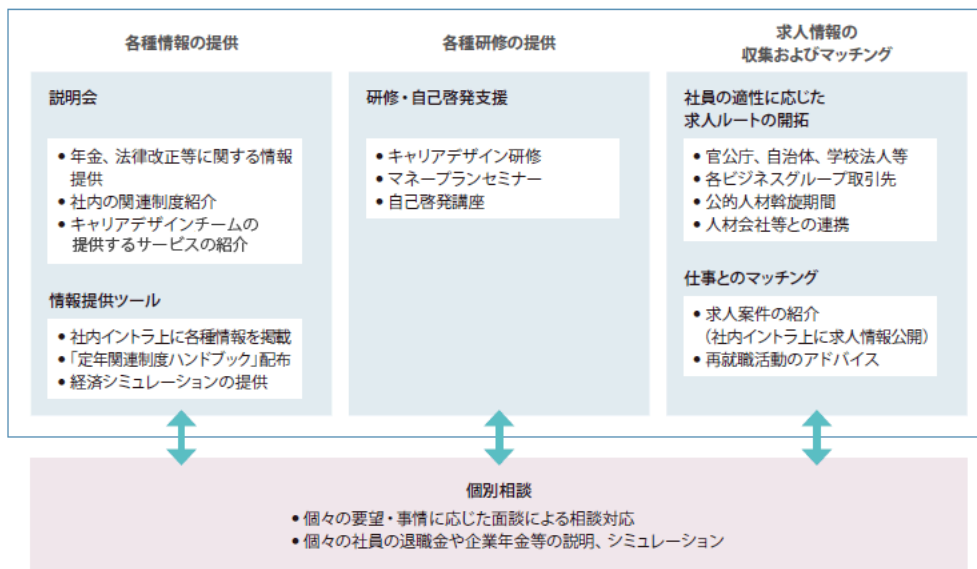
社員が配偶者を帯同せずに、中学生以下の子どものみを帯同して海外に赴任する場合、赴任前出張や赴任前の住宅設営、同時引きまとめ、特別帯同補助金の支給を行うなど、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。

シニアの活躍支援

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

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

キャリアデザインセンターの機能



障がいのある人々の多様な就労機会

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

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

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

国を越えた人材の活躍促進

外国籍社員のサポート

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

参照 [価値観の共有および海外拠点社員の国を越えた異動について人材開発](#)

LGBTが働きやすい職場づくり

(1) LGBTに係る基本方針

三菱商事は性的指向・性自認（SOGI：Sexual Orientation/Gender Identity）や性表現に拘らず、全ての社員がその能力を最大限に発揮できるよう

①人格と個性と基本的権利を尊重するとともに、安全や健康面も含め適切な労働環境の確保に努めます。

②多様性を受容し、それを継続的な企業価値の創出に活かします。

上記基本方針に基づき、LGBT当事者が安心して就業できる環境を整えます。



(2) LGBT関連施策

a. 社内外の相談窓口でのLGBT対応

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

b. 職場の意識改革・研修の更なる拡充


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

c. LGBTに関わる福利厚生等ガイドライン制定

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

関連データ

各種制度利用状況や女性管理職比率、障がい者雇用率等を含むダイバーシティ・マネジメント関連データについては以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

世界で活躍する女性社員（2024年4月時点）



海外駐在 **62** 名
 (うち、子ども帯同19名)
 (2024年4月1日現在)

Social

ウェルビーイング (労働安全衛生、健康経営)

方針 ▼ 目標 ▼ 体制 ▼ 取り組み ▼ 実績データ ▼

方針

経営メッセージ

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

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

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

よって、以下の当社グループ方針を定めます。

三菱商事グループ労働安全衛生方針

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

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

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

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

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

サプライチェーンにおける取り組み

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

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

※ 国内外の1次サプライヤーが対象

HIV／エイズ、結核、マラリア


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

目標

当社グループ

- コントラクター従業員含む労働災害度数率を前年度比で低減
- 当社グループ企業（国内）における法定健診実施率[※] 100%

参照 上記目標に対する実績については、以下リンク先をご参照ください。


[ESGデータ](#) 

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

当社

- コントラクター従業員含む労働災害度数率を前年比で低減
- 国内在勤者の健診受診率[※] 100%
- 有給休暇の取得率 70%

参照 上記目標に対する実績については、以下リンク先をご参照ください。

[ESGデータ](#) 

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

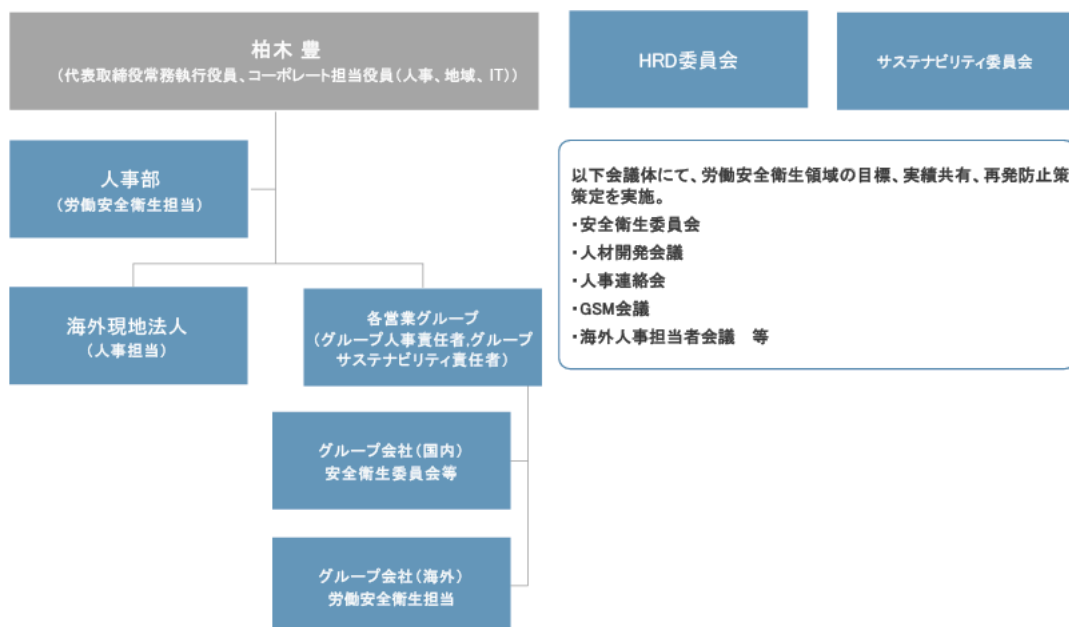
体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図

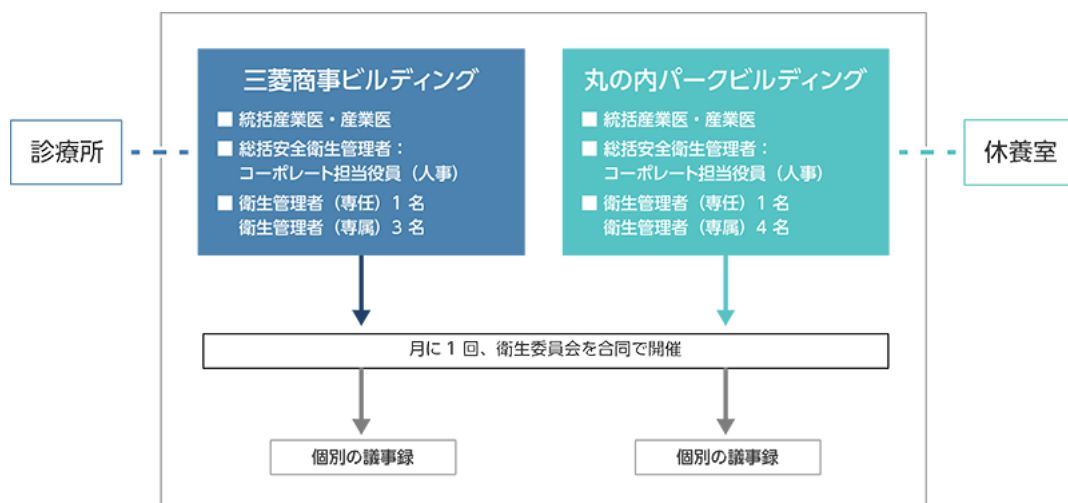
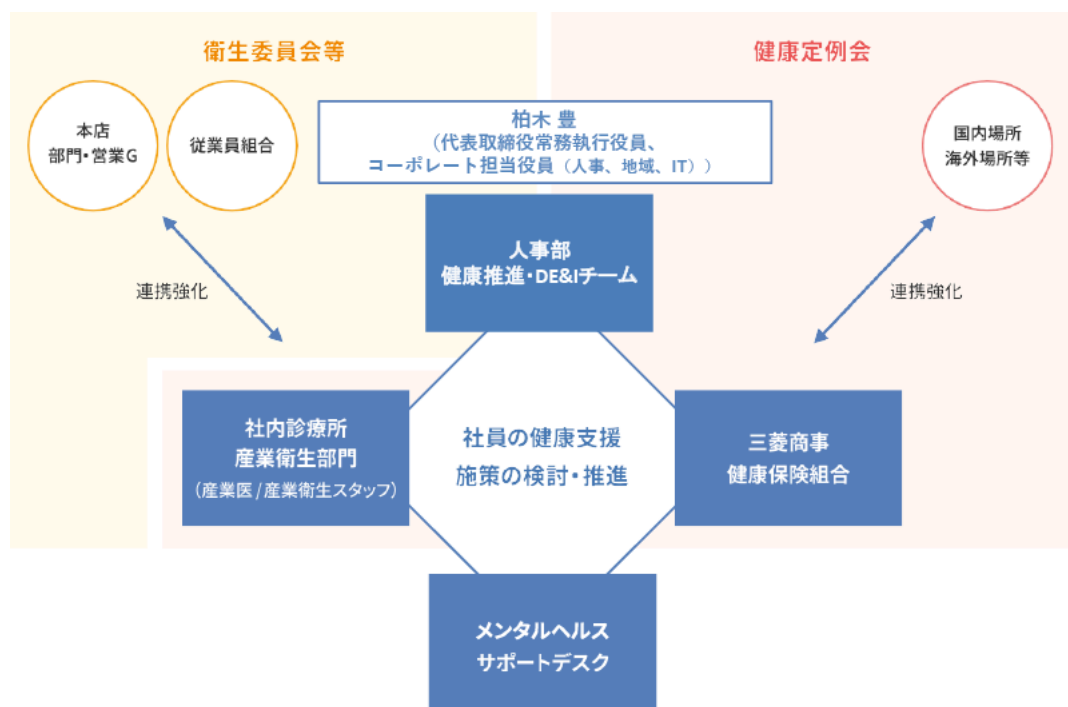
当社グループの労働安全衛生マネジメントは、取締役常務執行役員コーポレート担当役員（人事、地域、IT）を最高責任者に任命し、労働安全衛生の管理の主体である各営業グループを人事部が取りまとめる体制で推進しています。

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



当社では、社員の健康を経営課題として位置付け、健康経営に取り組んでいます。

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



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

従業員の参画

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

投融資管理

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

リスク管理（リスクアセスメント）

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

〈抜粋〉

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

労働災害の報告

当社グループでは、従業員の労働災害の防止に努めています。

当社グループ会社において労働災害が発生した場合は、労働災害専用の報告ルートを通じて報告され、死亡・重傷などの重大な結果を伴う場合や、法令違反などが疑われる場合はコンプライアンス報告ルートをも通じて報告がなされることで、労働災害に対して適切に対処（調査、所見への対応など）し、速やかな再発防止策を講じる体制を構築しています。

なお、発生した労働災害は、コンプライアンス委員会、および年一回のサステナビリティ調査を通じて把握、集計することで、労働災害の減少に向けて活用しています。

取り組み

単体での取り組み

三菱商事 健康経営宣言

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

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

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

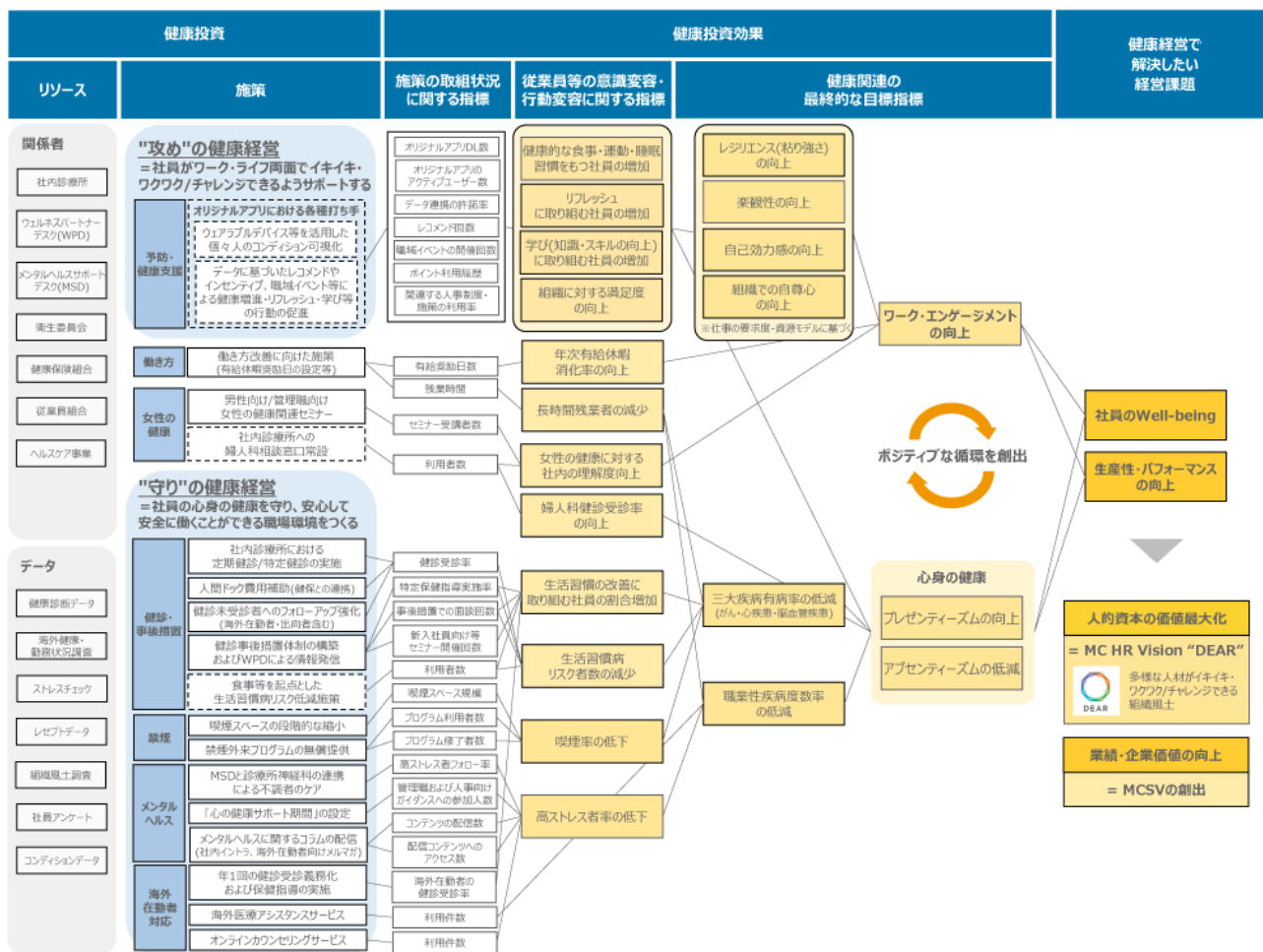
三菱商事株式会社 代表取締役 社長 中西 勝也

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

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

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

健康経営戦略マップ



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

社員の健康管理

直近の取り組み（2019-2022年度）および、効果検証結果

1) 健康意識・生活習慣の改善に向けた取り組み

(1) 産業医などによる社内通知

社内報での「健康コラム」、各種階層別研修での、健康データ・課題・取り組みの説明・共有など。

(2) 健康セミナー・健康チェックイベント

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

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

(3) 健康アプリの提供

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

(4) 健康的な食事機会の提供

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

検証結果

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

2) メンタルヘルス不調の早期発見・未然予防に向けた取り組み

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

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

海外在勤者と家族の健康管理

海外には、社員約1,100名とその家族約1,350名が駐在しています。言語、文化、そして医療水準など、日本と異なる環境で働く社員とその家族の健康管理面では、年一回の健康診断受診と、病気や心身不調を感じた場合の、本店診療所への相談体制を整備しています。適切な健診・治療が受けられない生活環境の厳しい都市については、日本国内や医療先進地で健康診断を受けたり、心身のリフレッシュをするための旅費補助制度を適用しています。また、緊急医療機関と提携し、社外にも電話による24時間日本語相談窓口を設置したり、在勤地の医療機関で対応できない病気・事故などについては、東京やシンガポール、バンコクなどへ搬送し、きめ細かな対応を行っています。

アンケート調査による海外在勤者の健康・勤務状況・職場環境の把握と改善

人事部では、海外在勤者の健康診断受診状況、健康・勤務状況を、健康関連施策の充実に資する目的で、2013年からアンケートを実施しています。勤務状況・ストレス状況を確認の上、状況確認が必要と思われる人には人事部やメンタルヘルスサポートデスクによるフォローを行っています。

社員の健康管理を担う診療所

本店・関西支社・中部支社内に当社社員と国内外出向者を対象にした診療所を設置しています。本店診療所は、内科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・整形外科・神経科の各専門医を招聘し、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師など、計約50名（常勤・非常勤

含む)と、最新の検査機器を用いた検査体制で社員の健康管理を実施しており、2021年度は延べ約15,500名、2022年度は17,745名が診療所を利用しています。

国内での定期健康診断受診率は100%で、健診結果により、必要と判断された社員には、健診後(3カ月後、6カ月後)に2次検診の呼び掛けを実施し、2次健診も受診を徹底しています。診療所には産業衛生部門が併設されており、病気の治療による休職者の復職診断、仕事と治療の両立支援を行うなど、健康状態に不安のある社員が安心して働けるよう医療面から支援しています。また職場巡視や衛生委員会での審議を通じ、快適な職場環境の維持を目指すとともに、長時間労働者に対する医師面接を通して、長時間労働と健康障害発生について周知し、全社員が心身ともに健康な状態で働ける職場作りの支援と健康リテラシーの向上に向けた取り組みを継続中です。

参照 実績については、[ESGデータ](#)  をご参照ください。

生活習慣病、メタボリックシンドローム対策

診療所では早期受診・早期治療を推進するとともに、健康診断と併せて、中長期的な健康管理を行っています。40歳以上の社員を対象にした特定健診の受診率は84%です。脂質異常症、高血圧症、糖尿病、高尿酸血症といった生活習慣病への対策は社会的に急務の課題となっています。当社でも、社員の生活習慣病やメタボリックシンドロームへの対策として、医師や管理栄養士による保健指導や栄養指導などを行っています。生活習慣病は、早期からの取り組みが重要です。今後は若年層への保健指導に加え、検査値の異常がない健康な社員に向け、健康を維持するライフスタイルの啓発にも取り組んでいきます。

セルフメディケーションに関する取り組み

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

メンタルヘルス対策

当社では社員のメンタルヘルスも、予防・早期対応に重点を置きながら手厚くケアしています。社員が自らのストレス状態や傾向を把握してセルフケアを行えるよう、ウェブ上のセルフチェックシステムを用意するとともに、管理職を含む社員向けの各種研修を実施し、メンタル不調の予防に取り組んでいます。ストレスチェックは出向者も含めた全社員を対象に実施していますが、ウェブ上での回答後、ストレス状況が画面上で即時に判定され画面でフィードバックされるとともに、高ストレス者と判定された場合には、診療所神経科医師との面接を推奨、実施し、必要があれば就業上の措置を行っています。また、社内のメンタルヘルスサポートデスク・社内診療所神経科を通じ、社員(国内・海外出向者含む)の相談を早期に受け、職場と共にサポートする体制を敷いています。その他にも、EAP[※]の専門機関と提携した社外相談窓口を設置しており、社員やその家族が対面・電話・メールで、いつでも相談・カウンセリングを受けられる体制を整えています。さらに、個人を特定しない集団分析結果をグループ全体で共有し、働き方や職場環境の改善に活用しています。今後は、分析データの活用により、メンタル不調者へのケアや予防、メンタルヘルスの理解を深めるための研修などにも力を入れていきます。

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

〈メンタルヘルスサポートデスク〉

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

ストレスチェック 実績(国内)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
実施率	95%	94%	94%	94%

人間ドック費用の補助制度

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

※ 三菱商事健康保険組合にて実施。

感染症対策

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

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

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

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

参照 緊急危機対策本部については、「[危機管理について](#)」をご参照ください。

結核予防の取り組み（モンゴル）

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

働き方

業務の複雑化やスピード化などで、質・量ともに業務の負荷は増加傾向にあります。また、総合商社の特性上、大型プロジェクトとの関わりや海外取引などで、業務が一定時期に集中する繁忙期が発生します。そのため当社では、過重労働による健康障害防止に向け、

(1) 社員の心身の健康、(2) 法令・規程の遵守、(3) 恒常的な長時間残業への適切な対処の3点について重点的に取り組んでいます。具体的には、非管理職の残業時間、および管理職の時間外勤務について、法定よりも厳しい基準で健康面のフォローを行っており、一定の基準を超えた社員に対しては健康調査票を送付し、産業医などによる面接指導を義務付けています。また、PCログなど客観データを踏まえた正確な残業時間の申告や特別条項付き36協定の遵守はもちろん、管理職向けの時間管理研修などの取り組みも行っています。個々の事業環境や対面業界などが異なる中、各組織・個人の自律的な取り組みを尊重しながら、会社全体としても、計画的な休暇取得の促進により、有給休暇取得率70%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行し、過度な長時間残業の削減など、過重労働の防止に取り組んでいます。その結果、2022年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は29.9時間/月(2021年度60%、30.4時間/月)となっています。これからも、各組織・個人が自律的に、メリハリのある働き方を追求することで、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた働き方を実現していきます。また、成果に応じた公正な評価がなされる組織風土・文化を育みながら、多様な人材が活躍できる環境をつくっていきます。

連結先における取り組み

連結先における取り組み

当社グループ会社は自らの事業環境・業態に応じて、対応方針の策定、労働安全衛生マネジメントシステムの導入など、適切な対応を図り、労働災害防止活動に取り組んでいます。一定の労働安全衛生リスクを有する当社グループの99.6%が労働安全衛生マネジメントシステムを備えていることが確認されています。ここでは連結先の取り組み事例をご紹介します。

※ 2021年度実績サステナビリティ調査結果に基づく。1名以上の休業災害が発生した全ての当社グループ会社のうち、個社ごとに設置した労働安全衛生方針の下、労働災害低減に取り組んでいる対象先を指す。

1) ドンギ・スノロLNGプロジェクト

ドンギ・スノロLNGプロジェクトは、当社が最大株主として参画しています。液化天然ガスの製造において、労働安全衛生は最重要課題の一つとして認識し、労働者の安全確保に取り組んでいます。例えば、統合品質管理、健康、安全、セキュリティ、環境方針の策定や、Process Safety Management Committeeの設置の他、従業員に対する、作業許可（Permit to Work）、プロセス安全管理、危機管理対策、火災対策などに関する社員向けトレーニングに加え、コントラクター会社とも合同でSafety Leadership Workshopを開催し、現場職員一丸となって安全に対する意識をさらに高める施策を実施しています。また、これらを定期的に見直し・改善することにより、強固な安全体制を維持しています。

(1) 監査の実施

Permit to Work AuditおよびSLC（Safety Leadership Conversations）をほぼ毎日実施し、作業現場にてPermit to Workの記入ミスなどの他、実際の作業安全に関する指摘事項もチェックし、アクションがあればフォローアップを行っています。もし作業の安全性に懸念が生じると判断された場合は、その場で作業を停止し、見直しを図ります。

(2) リスクアセスメントの例

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

2) エムシー・ファーティコム(株)

同社では安全への取り組みの核として、製造改善を目指す「S・I・GMA（シグマ）活動」を実施しています。

「安全 = Safety」「改善 = Improvement」「誠実な行動 = Good Manner」を目標とする本活動を通じ、全社一丸となって安全への意識喚起、製造改善に取り組んでいます。また、労働安全衛生マネジメントシステム「ISO45001」の認証取得を全工場にて完了しており、責任ある肥料メーカーとして、今後もさらなる安全・安心を追求していきます。

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

ISO45001認証取得状況

ISO45001を取得している主な関係会社については、以下のリンク先をご参照ください。

参照 ESGデータ 

HSE情報の提供

(株)レンタルのニッケンでは、安全ニュースを2002年から定期的に発行し、顧客などと共有しています。このニュースでは労働災害の撲滅を目的とした提言や労働安全衛生に関係する団体が発行する労働災害白書などの資料を基に起こり得る災害と回避する方法や予防策などの情報を発信しています。

安全ニュース

冬季・年末年始の安全対策

事故防止対策

工事休止期間中も事故が起こらないよう対策をしましょう

積載防止

- 荷物の積付高が嵩で嵩げられないよう、幅内の内付け、安全設備、養生等をする

定場による事故防止

- 定場上の片付け、清掃をする
- 外部シートのたたみこみをする

重機による事故防止

- 重機は休止姿勢にし、発車確認をする
- 工事用エシペーター・工事用リフトは、水浸しがない状態に停止する

配管の凍結防止

- 屋外のむきだしになっている配管には、保温材などで保護をする

第三者の立入禁止措置

- 防鎖链、危険標識等を設置する
- 出入口口、遮断等の設置確認をする

緊急連絡体制の確立

- 異常事態発生に対応できるよう、緊急連絡先・対応体制を明確にしておく

建設機械の清掃・格納

洗浄・清掃

- 各部の洗浄・潤滑を行う
- 電線配線周辺の汚れは拭いたる等で落とす

点検

- 作業後に使用できるよう、点検整備を行う
- 配油、配管をする

保護（休止姿勢）

- 安全装置が正常に動作していることを確認する
- 異常発生、故障防止対策を実施する

休止姿勢の一例

- シリンダのロッド突出部は、覆帽状態にして格納する
- バケットは必ず地面に降ろす
- フローラには、停止のしるしをする
- 走行姿勢にした上でシャシのサスペンション(スプリング)の保護のためアクトリガを張る

こんなところで災害発生! 大掃除中のケガに注意 危険!

作業現場 1

自立の天棚のついで作業・転落

安定した場所で使用し、天棚にのらない

作業現場 2

危険・危険ができていない現場でつまずいて転落

作業前後を常に注意し、安全を心掛ける

作業現場 3

回避をするための安全通路を確保せず、フォークリフトと接触

決められた距離・安全距離を必ず確保

作業所 1

窓から急激な風が出てきて息を吹き、バランスを崩して転落

風向きを常に確認し、無理な作業をしない

作業所 2

高い箇所の作業をする際、不安定な椅子にのって転落

安定した踏み台を使用する

作業所 3

足元がよく見えず、階段を踏み外して転落

無理をせず、複数回に分けて降る

● レンゾリキョウカン

実績データ

労働安全衛生、健康経営関連の実績データについては、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#)

Social

人材開発

方針 ✓ 目標 ✓ 体制 ✓ 取り組み ✓ パフォーマンス ✓

方針

人材育成に関する基本方針

三菱商事の人材育成は、経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材を輩出し続けることを基本方針としています。この方針のもと、社員は「構想力」「実行力」「倫理観」を段階的に高い水準に開発していくことが期待されます。

OFF-JT（研修）については、資格別に求められる行動要件（構想力・実行力・倫理観）ごとに必要な知識・スキルなどを整理し、社員が必要なタイミングで習得できるよう構成しています。

これらは当社グループ全体の人材育成を支える研修プログラムとして、当社社員、海外全社拠点社員および国内外グループ企業社員を対象に実施しており、社員の成長を支援します。

目標

重点目標および現状

経営戦略に即応する人材戦略の実行を目指し、事業環境のスピーディな変化に対応し、全ての人材が力を発揮できる適材適所の推進と環境変化への対応力の強化を図るべく、以下3点を重点に研修体系の整備・拡充を進めています。

変化対応力を高めるリスクル：リーダーシップ開発

多種多様な人材育成プログラムを通して、環境変化に対応したリーダーシップのアップデートや、多彩・多才な人材を生かすためのダイバーシティマネジメント、成長支援スキルの強化に取り組んでいます。中でも、経営と現場の結節点となるチームリーダー層は、「活気あふれる人材と組織」の実現のために特に重要な役割を担うと捉えており、新任リーダーを対象とする組織リーダー研修を、5月から10月にかけて3部構成で実施しています。事業ステージに応じて適切なリーダーシップスタイルを発揮するリーダーシップ開発や、組織の状況・課題を可視化したうえで改善を促す組織開発といったコンテンツを実施しています。

個を生かすタレントマネジメント

多彩・多才な人材がやりがいと誇りを持って仕事に取り組み、能力を最大限に発揮しながら継続的に成長・活躍できるよう、多様な個の就業観・価値観を尊重し、キャリア自律を後押しする取り組みを拡充します。

Career Choice制度 (手上げ制異動制度)



Dual Career制度 (社内複業制度)



サバティカル休職制度 (学び直し休職制度)



キャリア自律促進施策の実績は、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#)

DX推進

DXを加速するために、DX人材タイプにおいて育成強化していく領域を「プロデューサー」「ビジネスデザイナー」「アーキテクト」と定義し、それぞれに求められるスキルを、各人のレベルに応じて習得できるオンデマンド型研修プログラム『MC DX Advancement Program』の提供を全役職員向けに2022年度より開始し、毎年アップデートを重ねています。さらに、DX推進や新規事業立ち上げの担当者向けのプログラミング研修やウェブサービス立ち上げのワークショップ、マネージャー向け講座、イノベーション研修など、DX案件をリードする人材の育成に取り組んでいます。

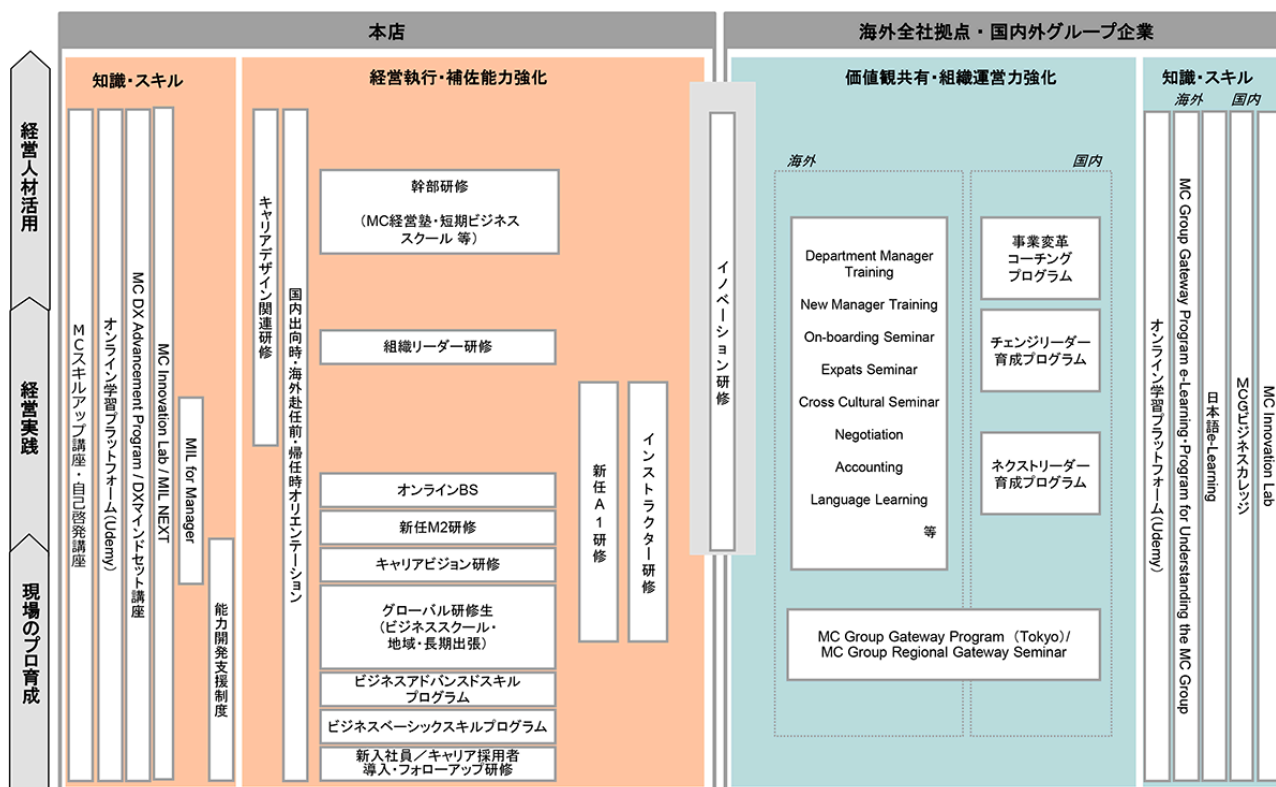
研修に関する実績は以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

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（人事、地域、IT））
審議機関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された人材開発に関する重要事項は、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

キャリア自律の促進

三菱商事では、多彩・多才な人材がやりがいと誇りを持って仕事に取り組み、能力を最大限に発揮しながら、継続的に成長・活躍できるよう、多様な個の就業観・価値観を尊重し、キャリア自律を後押しする取り組みを拡充しています。

成長対話

社員の自律的成長の実効性を高めることを目的として、年に1回、能力開発・キャリア開発にフォーカスした振り返りの機会を設け、上司との対話を行っています。

成長を支援するフィードバック

成長対話に先立ち、一定の組織を率いる社員は、上司・部下・同僚からの「360度マネジメントレビュー」、それ以外の社員は、部下・同僚による「周囲からのフィードバック」を実施し、本人の気づき・行動改善につなげる成長支援の機会を設けています。

タレントレビュープログラム

成長対話を経て確認した社員の能力伸長・キャリア希望などを、より広い母集団で共有し、複数の眼で、社員の能力開発・キャリア開発を促進する仕組みを設けています。

キャリア自律を促す仕組み

個人のキャリア希望、今後伸ばしていきたい能力・資質などを踏まえ、自らが挑戦したい組織への異動を後押しする「Career Choice」制度、社内複業を通じたスキル習得・成長機会を提供する「Dual Career」制度、国内外の大学・大学院への進学を通じた学び直しに自律的に取り組むことができる「サバティカル休職」制度を実施しています。また、個人が自身の能力を可視化、経験の棚卸しを行い、キャリアビジョンを明確にした上で実現に向けたサイクルを設定できるよう、キャリア開発支援プログラムを実施しています。

Career Choice制度 (手上げ制異動制度)



Dual Career制度 (社内複業制度)



サバティカル休職制度 (学び直し休職制度)



成長対話やキャリア自律促進施策の実績は、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

キャリアシフト支援

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

人材育成プログラム紹介

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

基礎・専門性

ビジネスの基礎知識、課題解決力、リーダーシップスキルなどの会得を目的とした研修を実施しています。また、商社パーソンに欠かせないグローバル競争力の強化にも取り組んでいます。

新入社員研修

当社社員の一人となった意識と自覚を醸成するとともに、当社社員として必要とされる知識、スキルなどを身につけるためのプログラムを用意しています。プロフェッショナルを目指す土台作りとして構想力・実行力強化に資するプログラムも実施しています。

ビジネスベーシックスキル／ビジネスアドバンスドスキル プログラム

入社1～3年目までの若手社員の基礎能力強化として、段階的な2つのプログラム「ビジネスベーシックプログラム（BBS）」「ビジネスアドバンスドスキルプログラム（BAS）」を実施しています。財務会計・簿記・M&A・英語力・グローバルリーダーシップなど、実務を担うプロフェッショナルとしての基礎スキルを総合的に習得します。

グローバル研修生

若手社員の育成早期化・多様化に対応すべく、海外派遣制度を通じて、原則として入社8年目までに全職員に海外経験を積ませていきます。国内で得られない視座や多角的視点を獲得して構想力を涵養し、多様な方々と協力し最後までやり抜く実行力の向上を図ります。

・グローバル研修生（長期出張）

海外拠点や海外事業投資先など、日本とは異なる環境で実務研修経験を積むことによりビジネスパーソンとしての更なる成長を図るものです。環境に溶け込み、派遣国をよりよく知るために、派遣前・派遣期間中は、派遣先公用語も学習することとしています。

・グローバル研修生（地域）

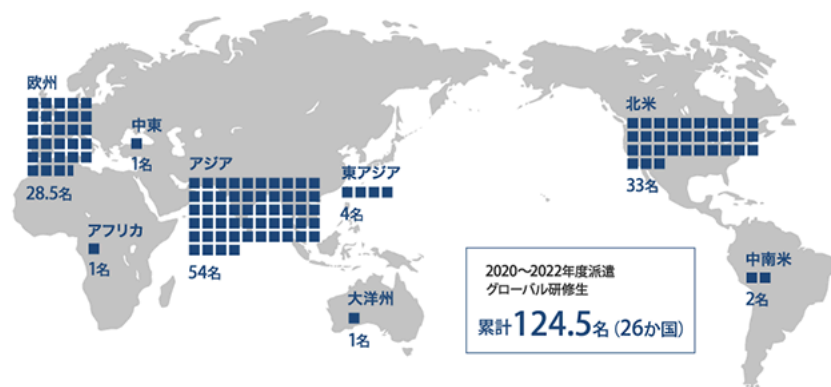
事業のグローバル化が進む中、各国・地域に根差した事業を展開するには、ビジネススキルのみならず、その国や地域を深く知ることが重要です。言語の習得をはじめ、当該国・地域の知見を深めるため、インドネシア、タイ、ベトナム、中国、トルコ、スペイン、ブラジルなど、様々な国で1年半～2年間の語学研修・実務研修を実施しています。

・グローバル研修生（ビジネススクール）

最新の経営管理手法や幅広い問題解決能力を持つ人材の育成のため、欧米やアジアのビジネススクールへ研修生を派遣しています。派遣後は学んだ知識・スキルを生かして新規事業開拓や事業投資先の経営に携わるなど、様々な場所で活躍しています。

グローバル研修生派遣状況（2021～2023年度）

グローバル研修生制度



※小数点表記:2ヶ国以上の派遣者は、各派遣国の派遣期間で按分して算出。

リーダーシップ

経営マインド醸成や事業価値向上に寄与するためのスキル獲得を目指した研修を実施しています。事業構想やデジタル戦略などの構想力を強化すると同時に、組織を束ねるための人材育成力を強化するためのプログラムも整備しています。また、部下・同僚の「成長支援」を管理職の最重要ミッションの一つとし、成長支援マネジメントに必要なスキル・知識の習得を目的とした研修を整備・拡充しています。

インストラクター研修

当社では新入社員の教育担当者として同じ職場の先輩社員をインストラクターに任命し、日常業務につき積極的に指導を行うとともに、当社社員として必要な素養などについて指導・教育を行う役割を担います。インストラクターには新入社員の指導方法や成長支援について学ぶ研修を実施しています。

イノベーション研修

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

オンラインBS

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

短期ビジネススクール

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

組織リーダー研修

経営と現場の結節点となるチームリーダー層は、「活気あふれる人材と組織」の実現のために特に重要な役割を担うと捉えています。部下の成長支援や組織運営など、組織を率いるために求められる成長支援マネジメント、パフォーマンスマネジメントなどの知識・スキルの涵養を目指す組織リーダー研修を、組織を率いるポストの就任者約100名を対象に行っています。

MC経営塾

幹部候補社員に対するプログラムとして、「MC経営塾」を2003年度より毎年実施しています。このプログラムの柱は、会社の経営課題についてグループで議論をした上で経営陣向けにプレゼンテーションを行う経営課題ワークショップです。多様な経験を持つ社員同士による意見交換、社内外経営者の講話などを通じて、一段高い視座、経営マインド、横のネットワークを得る機会となっています。

自律型学習

社員の自律的成長を促し、自発的な学びや自己研鑽の機会の拡充のため、充実した自律型学習のプログラムを整備しています。また、事業環境変化への対応と多様な個に合わせた学習機会の拡充を狙いとして、全社員を対象としたオンライン研修プログラムを導入し、多様な学習コースの中から社員が自由に選び学習できる環境を整備しています。

オンライン学習プラットフォーム

学習内容の多様化および学習内容の最新化・最適化に向けた対応ならびに自律的学習を通じた個人の能力・スキル向上をサポートするため、オンラインで多数のコンテンツから学べる学習プラットフォームを導入しています。約9,500本の既存コンテンツの他、社内コンテンツ動画75本以上を掲載し、総合職スタッフ層では、年間一人当たり平均10時間以上視聴しています（2022年度実績）。

キャリアビジョン研修

当社の人事制度・諸施策は、社員の成長と会社の発展が一体となることを目指しています。社員の成長のためには、社員一人ひとりが自律的に成長するという強い意思を持つことが重要なため、2022年度よりその支援の一環として、全職員を対象にキャリアビジョンに関する講座（e-learning）を提供しています。自律的成長を続けるためのキャリアの考え方を学ぶとともに、自己の才能を可視化し、キャリアビジョン実現に向けたアクションプランを策定・実行することで成果の創出を目指します。

MCスキルアップ講座

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

自己啓発講座

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

能力開発支援制度

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

デジタル人材育成プログラム

さらなるDX加速に向けて、全社員が必要なデジタル知見を獲得するため、各レベルに応じた研修を展開しています。DX推進や新規事業立上の担当者向けのプログラミング研修とウェブサービス立上のワークショップ、またプロジェクトマネージャー向けに事業開発や業務改善プロジェクトの企画・構想～開発までの全体像を理解するプログラムの実施に加え、全社員のIT・デジタルリテラシー向上を目的とした必須講座や個々人のレベルに応じた講座を提供しています。

また、今年度より、AI活用を含めたデジタル関連スキルを強化し、高度人材の育成を行うべく、国内で約3ヶ月の基礎研修を実施後、AI研究をリードする海外大学への短期留学も実施予定です。24年度は7名、次年度以降は更に対象者数を拡大予定です。

全役職員向けIT・デジタルリテラシー講座

22年度より、変化対応力を高めるリスク、DX推進力の強化の一環として、当社全役職員が身につけるべきIT・デジタルリテラシーを、各人のレベルに応じて段階的かつバランス良く習得するためのオンデマンド型研修プログラム MC DX Advancement Programを実施しており、データデザインやDXプロジェクト管理など約70時間、16講座を全役職員向けに提供しています。

マネジメント向けIT・デジタル講座

DX推進やIT活用におけるより適切な判断や部下への助言を行えるよう、マネジメント層向けの講座を実施しています。DX時代のリーダーに必要な技術導入時の特性、適切なコミュニケーション法、意思決定のタイミング、及び判断のポイントなどの理解を深めることを目的としています。

三菱商事グループの価値観共有

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

MC Group Gateway Program


2010年度より、当社の理念・価値観の共有や当社グループの理解を深めることを目的として、国内外の拠点・グループ企業の社員を対象に導入研修「MC Group Gateway Program」を開催しています。東京にて、日本語・英語で実施しており、累計約4,600名以上が参加しています。さらに、各海外地域でも同様の導入研修を展開しており、当社グループ全体での価値観の共有を推進しています。

国を超えた異動

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

パフォーマンス

人材開発・研修に関するデータについては、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

Social

顧客責任

方針 ✓ 目標 ✓ 取り組み ✓ 外部イニシアチブへの参加 ✓

方針

責任ある広告・マーケティング

企業理念である三綱領の理念、企業行動指針、社会憲章、当社役員行動規範に基づき、責任ある広告、マーケティングを実践しています。コーポレートコミュニケーション活動を通じて、正確な情報を正しくお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めると同時に、常に社会の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映していきます。

広告

顧客に対する当社の視覚的イメージを統一し、適切な表現・内容・媒体で広告宣伝を行う目的で、留意事項、決裁報告手続きなどを定めた社内規程・ガイドライン・マニュアルが整備されています。特に、誹謗中傷、差別的表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、秘密情報や情報公開、知的財産権に対して、十分な配慮をしています。また、グループ会社向けにもマニュアルを作成し、広告・宣伝活動に係る知見を共有できるようにしています。

マーケティング

マーケティングに係る法規（「不正競争防止法」など）の遵守、社内規程の制定・遵守、研修などを通して、他者の信用や名誉を傷つけず、お客さまに誤解を与えない分かりやすい情報・表現になるよう徹底し、責任あるマーケティングを実践しています。

食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方

当社グループはさまざまな事業分野を持っていますが、中でも消費者に直結する事業として食品関連の事業を行っており、取り扱う商品も加工食品、生鮮食品、飲料などと多岐にわたります。この事業では、多様化・高度化する消費者ニーズ、安心・安全な食に対する関心の高まりに応えるべく、原料調達・加工から製品製造・流通、さらに小売りに至るバリューチェーンを構築しています。日々の生活に密着した事業を展開する上で、消費者に価値を認めて頂ける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、当社関連会社の(株)ローソンなどのリテール事業を通じて消費者から直接頂くフィードバックを、原料調達・加工、製品製造、流通事業に反映させることで、全ての事業を消費者起点で最適化し推進しています。消費者関連ビジネスを推進するに当たっては、付随する諸課題（以下、事例）を認識し、未然の防止ならびに影響の低減に向けた取り組みを実施します。

- 食の安全の確保
- 情報提供を通じた食の信頼性の確保・適切な提供（食物アレルギー情報の提供、20歳未満の者へのアルコール提供の防止など）
- 顧客の個人情報の適切な取り扱い

より良い栄養・医療へのアクセス

当社グループは、食料や医療関連サービスなどを消費者にお届けする事業をグローバルに展開しています。川上の原料調達から川下の小売りに至るまでの各事業領域において、消費者のニーズを捉えた商品・サービスを安定的に提供し、多様で豊かな生活の実現に取り組んでいます。食料や医療に関わりのある事業を行うという使命感の下、消費者の「安全・安心」の確保に取り組むことで、社会の要請に応える価値を提供し、より良い栄養・医療へのアクセスの実現に貢献しています。

より良い栄養へのアクセスの方針・考え方

先進国においては、ライフスタイルの変化による栄養の偏りや肥満などの生活習慣病患者の増加、高齢によって食べられなくなることが原因の低栄養化が社会課題となっています。また、新興国においては貧困などによって引き起こされる飢餓や低栄養が社会課題となっています。一方で人々の健康志向は進んでおり、それらの市場の開発と、新興国の新規マーケットの拡大はビジネスチャンスでもあります。当社グループはこうした社会的課題を認識し、原材料からリテイルまでのバリューチェーンを有している強みと食品化学事業の技術力を通して、例えば、低栄養になりがちな高齢者の栄養改善に努めるなど、消費者のニーズに応えた商品を開発、提供します。また、供給が途絶えることで消費者が不利益を被ることがないように、安定的な供給に努めます。

より良い医療へのアクセスの方針・考え方

当社グループでは、S.L.C.グループにおいて医療関連事業を展開しています。日本国内においては、高齢化の進展、医療費の増大により、医療機関の経営環境の悪化や社会保障費の増大による財政の逼迫が喫緊の課題となっています。一方、新興国には、医療環境、制度の未整備により、質の高い医療サービスを利用できない人々がたくさんいます。当社グループは、長年にわたる医療関連事業で培ってきた知見、ネットワークを生かし、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々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

当社関連会社である(株)ローソンでは飲酒などの生活習慣が原因の健康リスクを低減するために、ノンアルコール売場の維持管理や未成年飲酒・飲酒運転防止、適量飲酒の周知を行っております。

厚生労働省のガイドラインでは「生活習慣病のリスクを高める飲酒量」を、1日当たりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性で20g以上と定義していますが、アルコール摂取量を20g以下とするためには、缶チューハイの標準サイズである350ml缶ではアルコールを7%以下に、コンビニで多く購入される500ml缶ビールはアルコールを5%に抑える必要があります。

厚生労働省のガイドラインに則しながら、美味しさを優先したチューハイやビールをローソンオリジナル商品として開発・販売しています。

広告、マーケティング、ラベリングに関するガイドライン

同社では、多種多様な商品・サービスを提供しているため、遵守すべき法令などや想定・対応すべきリスクも多岐にわたるといった事業特性を有しております。このような事業特性の下で、健全で持続的な成長を目指すために、「内部統制システムの整備の基本方針」を定めております。また、同社のビジネスの生命線である商品の安全・安心を担保し、消費者からの信頼を確保するための体制整備を確実に行うべく、特に遵守に向けて周知を要する重要法令として消費者関連法（食品表示法、食品衛生法、健康増進法など）が追加されたため、同社ではオリジナル商品のお弁当やお惣菜に、商品名、消費期限、原材料名などの食品表示法を遵守したラベルを添付し、情報を公開しています。さらに、販促資材を作成する際は、他者の知的財産権（商標権、著作権など）を侵害することのないよう、同社では知的財産法なども視野に入れながら表示のチェック体制をさらに強化すべく対応しております。

なお、これらについては、同社の統合報告書などを通じて公表を行っております。

コンプライアンスの遵守を目的とした社員研修

同社では、毎年全従業員を対象とした「コンプライアンス&リスク管理研修」を実施し、倫理意識や危機対応能力のさらなる向上を目指しています。また、入社時や管理職登用時の研修、職種別の研修、経営層の研修においても、コンプライアンスをコンテンツとして

含んだ内容となっています。さらに、これらの研修をリスク状況の変化に応じて内容を見直しながら継続して実施することにより、あらゆる職位・職種の従業員が問題点を共有化して業務改善へとつなげるよう取り組んでいます。

なお、上記については、同社のホームページなどを通じて公表を行っています。

三菱食品㈱における取り組み

アルコール製品の販売

当社子会社である三菱食品㈱では、アルコールの過剰な摂取による悪影響を軽減するために、ノンアルコール商品の販売に積極的に取り組んでいます。

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

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

品質マネジメント

同社では、(一財)食品安全マネジメント協会に賛同し、QMSや食品安全マネジメントシステム（FSMS）について情報を収集、製造委託先様への指導に役立てています。

目標

ライフサイエンス分野における目標として、「食と健康」の領域において、技術力をベースとした戦略的な投資やイノベティブな研究開発、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、酵母を中心とする微生物の力を活かした調味料素材、健康機能性素材、化粧品素材を開発・製造しています。将来の人口増に伴う食糧問題に対して、「微生物由来のタンパク素材の開発」や「プラントベースフード等への素材提案」、またそれらを「よりおいしくするためのアプリケーション提案」を行っています。また、健康寿命の延伸分野では、「健康・美容素材の開発」「健康維持のための食課題解決（おいしく・ヘルシーなど）」「医療・介護分野への展開」を進めています。同社は、食・健康・美を通じた世界の人々のウェルビーイングの実現を目指し、未利用資源の有効活用をはじめとする、持続可能で安心・安全なモノづくりにより社会に貢献しています。

詳細については、以下ウェブサイトをご参照下さい。

参照 [サステナビリティ - 三菱商事ライフサイエンス株式会社](#)



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合わせながら、世界の食料供給システムの改善に貢献することを目指しています。養殖サーモンには、必須脂肪酸であり心血管疾患のリスク低減に役立つことなどが知られているオメガ3脂肪酸が豊富に含まれております。また、他の動物性たんぱく質と比較してCO₂排出量が少なく飼料効率が高い点からも、持続可能な食料です。食品の安全性は、Cermaqの最優先事項です。サーモンの養殖、収穫、加工、流通に渡る事業機能の日常業務に食品安全性の確保が組み込まれています。このように同社はサーモン養殖業を世界の食料需要に応える一つの解決策と捉えており、積極的にパートナーシップを構築し、食料業界で横断的にベストプラクティスの普及や、知識の共有を進めています。



参照 [Cermaq社ウェブサイト](https://www.cermaq.com/sustainability/sustainability-reports)
<https://www.cermaq.com/sustainability/sustainability-reports>

(株)ローソンにおける取り組み

当社関連会社である(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、消費者に近いコンビニエンスストア事業を展開し、以下の取り組みを行っています。

1) 持続的な健康づくりのお手伝い

同社は、お客さまの身近なコンビニエンスストアだからこそできる、健康で長寿な暮らしをサポートすることにより、“近くにいつものローソンがあるから安心”とっていただけるような存在でありたいと考えています。毎日の食を通して健康な身体をつくる「ミールソリューション」の取り組みでは、手軽で健康的な食生活を望む消費者から、選べる種類が多いことや、購入の利便性、健康に配慮ができる点を評価頂いています。また、万が一お客さまが健康に不安を感じられた時に相談に乗り、健康維持のお手伝いをする「セルフメディケーションサポート」を通して、マチの皆様の健康で長寿な暮らしをサポートします。



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

参照 (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である(株)SCIを通じて、安全・安心なオリジナル商品を供給しています。また徹底した品質管理を行っており、原材料調達では同社の品質管理基準に基づく厳格な審査に合格した原材料を採用しています。商品の製造過程において、例えば米飯類を製造する工場では、食中毒や異物混入などの事故を未然に防ぐために、日本発のHACCP（食品衛生管理）規格であるJFS-B認証取得の推奨を含めて、独自の食品マネジメント体制を構築しています。このように、安全な原材料の調達と、徹底した品質管理を進め、消費者に健康被害などの負の影響が起きないように配慮しています。さらに同社では、安全・安心で高品質な新鮮野菜や果物を同社グループの店舗に安定的に供給するため「農地所有適格法人ローソンファーム」を展開しています。2023年1月時点で全国16カ所にて展開しており、いずれもJGAPまたはASIAGAP[※]の取得に取り組んでいます。



参照 (株)ローソン ウェブサイト

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

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

ローソンファーム（農場）は日本の標準的なJGAPまたは国際水準のASIAGAPを取得

3) 商品情報の表示

同社のオリジナル商品は法律に則り、食品表示を実施しております。また、ホームページにおいてもオリジナル商品についてアレルギー表示の取り組みを進めています。表示内容はお客さまに安心してお召し上がり頂けるよう、社内および外部機関にてチェックをしています。

4) 20歳未満者への酒類・たばこの販売防止

同社では、酒類・たばこの20歳未満者への販売を行わないよう、お客さまの目に触れる機会が多いPOSレジのお客さま用画面では、20歳未満者への酒類・たばこ販売禁止の告知を行い、販売時には20歳未満者と思われるお客さまに対して、身分証明書による年齢の確認を行っています。定期的に店舗従業員向けに教育を行う他、ポスターの掲示や店内放送などにより、お客さまにも理解を求め協力をお願いしています。

5) セーフティステーション活動

防犯・防災対策、安全対策、青少年の健全育成など、近年、コンビニエンスストアに対し、さまざまな社会的要請が寄せられています。これらの要請に応えるため、同社グループは一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会のセーフティステーション活動に積極的に参加し、安全・安心なまちづくりへの協力や青少年環境の健全化への取り組みなどを推進しています。また、強盗などに対する防犯対策や、女性や子どもの駆け込みへの対応なども行っています。

参照 (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)ローソンなどでは、消費者が商品の特性を知り、健康などに配慮して購入できるよう、食品表示法などの法規制を遵守することは大原則として、「未成年飲酒・飲酒運転防止に対する注意書き」「見やすい食物アレルギー表示」など、さらに消費者の立場になって、分かりやすく情報提供をしています。

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

糖質を抑えたり、たんぱく質・食物繊維が摂れるパンやお菓子、熱量や食塩相当量を考慮したナチュラルローソンブランドの商品を提供

当社関連会社の(株)ローソンでは糖質を抑えた上においしさにもこだわったブランパンやお菓子、たんぱく質が摂れるサラダ、食物繊維が摂れるおにぎりなど、健康に配慮した商品を提供しています。



参照 (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・ヘルスケアホールディングス(株)傘下会社が医療機器および医療材料の調達支援、共同購入、医療機器の開発・輸入・販売事業を通じて、病院の経営改善および国内医療体制の充実、安定に貢献しています。さらに日本で培った経験やノウハウを生かし、成長著しい中国でも事業展開しています。福祉用具レンタル事業と在宅介護サービス事業を展開している(株)日本ケアサプライでは、高齢者の生活の質を高め、住み慣れた地域で自立した生活を継続できるよう、主力の福祉用具に加え、介護事業所などへの食事の提供事業を通じ、高齢者が安心して暮らせる健康長寿社会の実現に向けて貢献しています。

地域における医療へのアクセス

当社関連会社の(株)ローソンは、高齢化社会に対応するお客さまの利便性と国民医療費の抑制に貢献すべく、医薬品の販売に注力しています。保険調剤においてはかかりつけ薬局の実現を目指し、2003年から調剤薬局併設型店舗の開発に取り組んでいます。また、セルフメディケーション推進の観点から全国各地の調剤薬局・ドラッグストアチェーンとの提携を進め、OTC医薬品（市販薬）を取り扱っています。また、「マチ」を起点に考える、ローソンならではの取り組みとして一部の店舗で「出前健診」や「まちかど健康相談」を行っています。地方自治体と協定を結び、従来は役所や公民館などで実施していた住民向けの健康診断や健康相談を、より身近なコンビニエンスストアでも受診できるようにしています。

参照 (株)ローソンウェブサイト
lawson.co.jp

外部イニシアチブへの参加

当社子会社のCermaq社は、国連のSustainable Development Goals（SDGs）のサーモンを中心とした水産物分野での達成に向けたパートナーシップを強化するとの方針の下、外部のサステナビリティ関連のイニシアチブに参加しています。特にSDGsのうち、目標2：「飢餓をゼロに」、目標13：「気候変動に具体的な対策を」、目標14：「海の豊かさを守ろう」の3つを優先度の高い目標として掲げ、産業界や多様なステークホルダーなどの幅広いイニシアチブに参加しています。

参加しているイニシアチブ例としては以下の通りです。

1. サーモン養殖産業 - グローバル サーモン イニシアチブ（GSI）

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

2. シーフード産業 - SeaBOS

Seafood Business for Ocean Stewardship。2016年に世界の最大手水産会社9社（Cermaq社、Thai Union社、(株)ニッスイ・日本水産(株)、マルハニチロ(株)、Mowi社など）にて設立。持続可能な水産物の生産と、健全な海洋環境の確保を主導することを目的としています。

3. 現地でのパートナーシップ

それぞれの事業運営会社が業界団体に参加し、業界団体を通じて活動しています。

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



参照 [Cermaq社ウェブサイト](#)

Social

コミュニティ

方針 ✓ 体制 ✓ 社会貢献活動 ✓ 取り組み ✓ その他参考データ ✓

方針

基本的な考え方

三菱商事は、「地域課題の解決とコミュニティとの共生」をマテリアリティの一つに掲げています。事業活動や社会貢献活動などを通じて地域の発展に寄与するとともに、事業現場においては地域・コミュニティとの共生を図ります。

コミュニティ投資に関する方針

当社は、事業推進上、コミュニティとの関係構築が重要であると認識しており、「地域課題の解決とコミュニティとの共生」をマテリアリティの一つとしています。また、事業を通じた雇用創出・地域開発、コミュニティからの資材調達など、地域と共に繁栄を分かち合うことと、地域への負の影響を最小化することとしています。地域と共に発展することは、当社が事業を推進し、経済価値を創出することと同様に重要であり、経済価値・社会価値・環境価値の同時実現をうたう当社の精神そのものです。

現地雇用・調達に関する方針

当社は、事業を行う国・地域との良好な関係を構築し、これら国・地域の持続可能な発展に貢献する上で、現地雇用や現地調達が重要な役割を果たすという考え方[※]に賛同しています。事業地域周辺からの従業員雇用や物品・サービスの調達は、域内の人材育成や地域社会・経済の活性化に通じ、地域の持続可能な発展に寄与すると認識しています。当社は、世界のさまざまな国・地域で事業活動を行う上で、この考え方に基づき現地雇用・現地調達などの事業活動を通じた経済貢献や社会貢献活動などに努め、地域社会との共存共栄を目指します。

※ ISO26000など

閉山に関する方針

当社は、鉱山事業・石油ガス事業において、閉山・廃山・廃坑時における環境・社会への影響を最小化することが重要と考えます。これらの事業の推進に当たっては、将来の閉山などに向けた対応を円滑かつ適切に行うために、事業検討・操業期間中から事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め[※]に定められた環境影響評価の実施に加え、行政、地域住民などステークホルダーとの対話などを通じて、適切な閉山計画の策定や、必要なリハビリテーションなどに取り組みます。閉山・廃山・廃坑時においては、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）など

体制

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

リスク管理

当社では投融资案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点から重要視し、地域社会・経済の活性化の視点、先住民や文化遺産などの周囲の状況や関連する対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

社会貢献活動

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



当社の社会貢献活動

社員による社会貢献活動

当社は、社員一人ひとりが社会貢献に対する意識を高めていくことを重要と考え、ボランティア休暇制度や昼休みを利用した社内で行われるボランティアプログラムの開催など、社員のボランティア活動への参加を促すさまざまな取り組みを進めています。また、2011年の東日本大震災直後から復興支援活動を実施し、2020年度までに延べ4,958名の社員がボランティアとして参加しました。

DREAM AS ONE. ～ともに一つになり、夢に向かって～

具体的な取り組みについては以下URLをご参照ください。

参照 [インクルーシブ社会の実現](#)

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）	インクルーシブ社会の実現・次世代の育成・環境の保全を目的とし、北南米地域の環境や社会課題に取り組むNGO・団体への支援活動	1991年設立 約1,400万米ドル
三菱商事欧州アフリカ中東財団（MC for EMEA）	インクルーシブ社会の実現・次世代の育成・環境の保全を目的とし、欧阿中東地域の環境や社会課題に取り組むNGO・団体への支援活動	1992年に三菱商事欧州アフリカ基金として設立。 2024年に、三菱商事欧州アフリカ中東財団に名称を変更。 約645万ポンド

三菱商事復興支援財団

具体的な取り組みについては以下URLをご参照ください。

参照 [東日本大震災復興支援活動](#)

三菱商事米州財団および三菱商事欧州アフリカ中東財団

当社は、三菱商事米州財団（MCFA）および三菱商事欧州アフリカ中東財団（MC for EMEA）を通じて、インクルーシブ社会の実現・次世代の育成・環境の保全を目的に、米州と欧阿中東地域の環境や社会課題に取り組んでいる団体を支援しています。三菱商事米州財団（MCFA）は、1991年の設立以来、約14百万ドルの資金援助を行っています。例えば、米国のWildlife Conservation Society(WCS)の取り組みであるアマゾン・ウォーター・イニシアチブへの支援を通じた、アマゾン川流域における漁業環境の改善や野生動物の生息地の管理や監視の強化、気候変動に関する研究などへの支援を行いました。MC for EMEAは、1992年に、三菱商事欧州アフリカ基金（MCFEA）として設立し、2024年から三菱商事欧州アフリカ中東財団に名称を変更して欧阿中東地域の社会貢献活動を支援しており、これまで約640万ポンドの資金援助を行いました。例えば、African Leadership Academyによる将来アフリカのリーダーとしての活躍が期待される若者の教育支援や、Farm Africaによるエチオピアの生物多様性や地域コミュニティの生計向上の為の取り組みを支援しました。



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

詳細は「社会貢献活動」のウェブサイトをご覧ください。

参照 <http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/contribution/>

三菱商事高校生海外留学奨学金

具体的な取り組みについては以下URLをご参照ください。

参照 [次世代の育成・自立](#)

取り組み

インドネシア／都市価値向上を目指した都市運営事業・複合都市開発事業

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

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

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

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

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



プロジェクトイメージ



※ 公共交通機関に基盤を置き、自動車に依存しない社会を目指した都市開発。

HERE社のDX事業

当社は、2019年12月にデジタル地図データ及び位置情報サービスを提供するHERE International B.V.(HERE社[※])と資本および業務提携を合意し、また2020年5月に同社宛に15%の出資を行いました。同社を通じて、自動車産業やそれ以外の広範な産業へのソリューション提供とデジタルトランスフォーメーションを促進し、社会課題の解決に向けた取り組みを推進しています。

具体的な取り組みは以下の通りです。

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

※ 世界52か国に6,000人以上の従業員を擁するグローバルな位置情報サービスを提供する企業。欧米市場における自動車向け地図データ・位置情報関連サービスで高い市場シェアを有するマーケットリーダーであり、ここ数年の事業変革を通じて、運送・物流・メディア・通信などの幅広い業界にソリューションを提供している。



MDP事業における現地調達

当社の100%子会社Mitsubishi Development Pty Ltd、1968年の設立以来、豪州で資源の採掘事業を行うとともに、地域に根差した活動に積極的に取り組んできました。クイーンズランド州において製鉄用のコークス原料となる原料炭事業を行うBMAを通じて、地域社会との共生を目指し一部資機材・サービスを現地中小企業より調達する購買プログラムを実施しています。同プログラムは、地域住民や先住民が営む企業の雇用支援を目的として設立され、年間で約600の企業と取引を行い、約9,000名の雇用を創出しています。また、同プログラムを通じた経済効果は、年間140百万豪ドル超となっています。



閉山の取り組み

当社が取り組んでいる金属資源事業では、社会・環境との共生を図る上で将来的な閉山計画の策定を含め、責任を持って対応しています。法令遵守をするとともに、行政、地域住民等ステークホルダーとコミュニケーションを図り、適切な閉山計画を策定し、必要なりハビリテーションを行い、社会・環境への負荷の最小化に操業者と共に努めています。

参照 [BMA採掘跡地環境修復](#)

コミュニティ投資

ケジャベコ銅鉱山

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

地域住民との合意

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

水資源の共有

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



ビスカチャスダム

自然環境の保護

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

地域への貢献

ケジャベコは、2018年から開始した開発工事期間中に計30,000名以上の雇用を創出してきました。2022年7月に操業開始を迎えましたが、今後も約4500名の雇用を見込んでいます。また、鉱山の開発／操業にはさまざまな技術が必要になるため、地域住民の雇用を優先すべく、職業訓練や学生のインターンシップを積極的に行っています。女性の雇用機会創出にも力を入れており、女性に特化した職業訓練のプログラム等を行っています。また、地元産業振興のため、開発期間及び今後の操業に必要な物資やサービスの調達への地元企業の優先的起用や、2011年に発足した「ケジャベコ基金」を通じた農業・地場産業育成等の取組みを実施しています。



農家に資金貸出し開発支援するAgro Quellaveco Projectの事例

また、コロナ禍においてもさまざまな緊急支援策を打ち出しました。マスク／医療用防護服／コロナ検査薬などの物資をいち早く調達して地元へ届け、感染者の急増に対応する医療機関を支えるため、救急車・医療用酸素プラントやICUベッドなどを提供しました。

このように、モケグアではこれまでケジャベコが主体となって、地域の発展支援を行ってきました。さらに2021年には、Anglo American社／International Finance Corporation (IFC)／モケグア州政府／当社／M.C. Inversiones Peru（当社の在ペルー100%子会社）が共同で、“Moquegua Crece”（註：スペイン語で「モケグアの発展」を意味する）と呼ばれる、官民共同で地域全体の持続可能な発展を促進するための取り組みを開始しました。民間企業／NGO／地域コミュニティ／行政などモケグアのさまざまなステークホルダーが、地域社会の長期的な発展について共通のビジョンを描き、官民一体で実現に向けて協働していきます。具体的には、公共事業の計画・実行管理の支援／地場産業の育成／水などの天然資源の持続的確保や活用に関する仕組み作りなどを通じて、モケグアが持つさまざまな可能性を最大限に引き出し、持続可能な地域の発展に貢献することを目指しています。2023年には、公共投資プロセスの強化並びに地域コミュニティへのサービス・インフラ改善を目的として、モケグア州政府の長期開発計画策定支援などの取り組みを実施しました。

Cape Flattery Silica Mines社での硅砂採掘事業

当社100%子会社Cape Flattery Silica Mines Pty Ltdは、豪州のクイーンズランド州に位置し、1967年の設立以来50年以上にわたり、東アジアおよび東南アジアの需要家に硅砂を供給してきました。現在は世界最大規模の硅砂鉱山として、年間約3百万トンの硅砂をガラスメーカーなどに供給しています。



地域社会への貢献

① 先住民との共生

同社が操業するこの土地は先住民が先住権を持っており、先住民団体に対してロイヤリティを支払うとともに、先住民の優先雇用、職業訓練費用や奨学金の支給、地域インフラサポートなどを行うことで、先住民との共生を図っています。約100名いる従業員のうち、先住民は3割に上ります。

② 自然との共生

同社ではリハビリテーション(原状回復)専属の社員を抱え、採掘済鉱区の植生回復を行っています。その土地に自生する樹木の種子を採取、専用の種苗場で種を植えて育成し、採掘後の鉱区に植栽、3~4年かけて採掘前の植生に戻すことで、自然との共生を実現しています。



Nurseryでの育苗の様子



リハビリテーション (植栽直後)



リハビリテーション (定植後)

珪砂の使用用途

珪砂の主な用途はガラス、鋳物、化学品などですが、環境課題への取り組みが世界的に注目される中、市場のニーズに応え、太陽光発電用ガラス向けの原料供給量を伸ばしています。環境に配慮した持続的なオペレーションや安定的な品質・数量を供給できる強みを活かしながら、今後も同社は原料の供給を通じてクリーンエネルギーの発展に貢献していきます。

その他参考データ

寄付金額推移

寄付金額推移に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

Social

サプライチェーン・マネジメント

方針 ✓ 体制 ✓ 取り組み ✓ 外部との協働 ✓ 認証関連データ ✓

方針

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な経営上の課題の一つとなっています。当社は『中期経営戦略2024』が目指すMC Shared Value（共創価値）の継続的な創出に向け、当社が事業活動を通じて解決していく重要な社会課題であるマテリアリティを策定しました。世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとって、人権の尊重は「持続可能で安定的な社会と暮らしの実現」、「事業推進における人権の尊重」というマテリアリティの下で重要な経営上の課題の一つとなっています。

これらの経営課題などにに基づき、当社では、サプライヤーの皆様に対し、当社の人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定し、当社の基本的な考え方をサプライヤーの皆様と共有しています。

基本原則

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

持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン

1. 方針

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

(1) 強制労働の禁止

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

(2) 児童労働の禁止

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

(3) 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。

(4) 従業員の団結権および団体交渉権の尊重

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

(5) 差別の禁止

雇用における差別をなくし、職場における機会均など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

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

(7) 適切な労働時間の管理

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。

(8) 適切な賃金の確保

従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払に努める。また、賃金の不当な減額を行わない。

(9) 公正な取引と腐敗防止の徹底

国内外の関係法令を遵守し、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。

(10) 地球環境への配慮

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

(11) 情報開示

上記に関する適時・適切な情報開示を行う

2. モニタリング

本ガイドラインの遵守状況を把握するため、サプライヤーとのコミュニケーションを深め、サプライヤーに対する定期的なアンケート調査を実施します。また、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し外部有識者からのアドバイスに基づき作成した監査項目を参照の上活動状況の確認、および現場での指導などを行います。

3. 遵守違反への対応

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

購買方針の見直し

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

※ 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

当社は一部の商品に関し、個別のガイドラインを策定しています。

大豆に係る調達ガイドライン

[大豆に係る調達ガイドライン](#) (2024年1月25日更新)



木材・紙製品に係る調達ガイドライン

[木材・紙製品に係る調達ガイドライン](#) (2022年2月10日更新)



パーム油に係る調達ガイドライン

[パーム油に係る調達ガイドライン](#) (2021年1月13日更新)



マグロ類に係る調達ガイドライン

[マグロ類に係る調達ガイドライン](#) (2022年8月30日更新)



アニマルウェルフェアに関する方針

当社グループは、畜産動物や養殖水生生物を快適な環境下で飼養し、ストレスや疾病を減らすことが重要であり、結果として、生産性の向上や安全な畜水産物の生産にもつながると考え、アニマルウェルフェアに配慮した事業に取り組むよう努めています。また、持続可能なサプライチェーンの確保に取り組む上でもアニマルウェルフェアへの配慮は重要な要素であると考え、当社の「持続可能なサプライチェーン調査」においてアニマルウェルフェアへの取り組み状況を確認するなど、サプライヤーの皆様とも協働し、サプライチェーンにおけるアニマルウェルフェアの向上に努めています。

当社子会社のCermaq社は、[アニマルウェルフェア・ポリシー](#)を策定している他、いくつかの指標を設けアニマルウェルフェアが遵守されているかの確認を行っています。

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



クロマグロ類に関する声明

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

📄 [クロマグロ類に関する声明（仮訳）（2021年7月更新）](#)



体制

当社のサプライチェーン・マネジメントに係る取り組みは、コーポレート担当役員（CSEO）が管掌し、サステナビリティ部が方針・施策を企画・立案の上、年2回をめぐりにサステナビリティ委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告される体制としています。

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

参照 [サステナビリティ推進体制図](#)

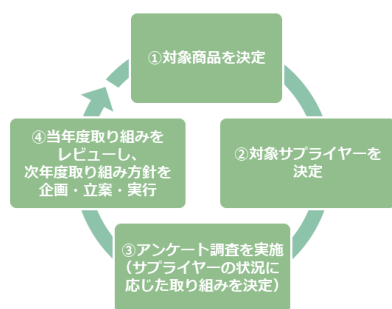
リスク管理・評価

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

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

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

当社は、2024年4月に、約50カ国・地域のサプライヤー870社を対象として年次アンケート調査（2023年度実績）を実施し、対処・対応が必要な課題については是正すべく努めています。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。




①対象商品を決定

当社グループの取り扱い商材のうち、環境・社会性面のリスクの高い商材を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、その他の持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する国際規範を参照の上、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の1.深刻度（規模、範囲、是正困難度）と2.発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）などの観点から優先順位付けを行いました。

なお、今後事業活動を通じて重大な環境・社会性面リスクが顕在化した際には、上記のプロセスを経ずに対象商材を調査対象とすることを検討します。

A : 当社取り扱い商材・事業をスクリーニング



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

B : スクリーニング結果のリスク評価

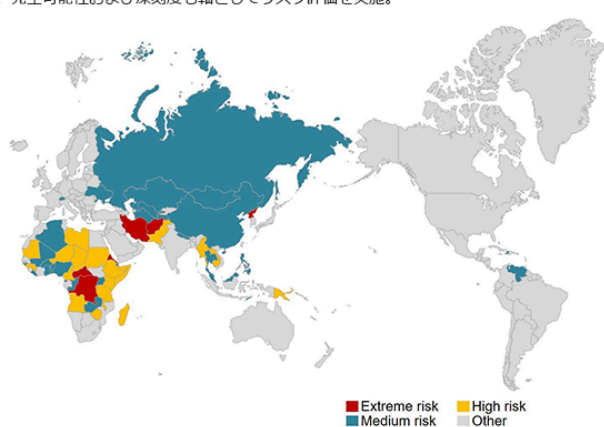
- スクリーニングで選定された約50商材を対象に、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」で定める強制労働の禁止、児童労働の禁止等の項目に沿って環境・社会性面のリスク評価を実施。
- さらに、国毎の現代奴隷リスク等に基づき、発生可能性および深刻度も軸としてリスク評価を実施。

環境

- エネルギー使用
- 水の利用
- 廃棄物処理
- 環境汚染
- 森林伐採/生物多様性

社会

- 強制労働
- 児童労働
- 差別
- 結社の自由
- コミュニティへの負の影響
- 先住民の権利
- 労働安全衛生
- 非人道的な取り扱い
- 労働時間
- 賃金



C : 社内外ステークホルダーとの協議、商材の特定

- リスク評価結果をサステナビリティアドバイザ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。

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

特定した 18 の調査対象商材

- ・紙
- ・LNG
- ・プラスチック (PP, PE 他)
- ・木材 (バイオマス)
- ・銅
- ・亜鉛

- ・石炭
- ・鉄鉱石
- ・天然ゴム (タイヤ)
- ・鶏肉
- ・豚肉
- ・大豆

- ・さとうきび (砂糖・原糖)
- ・エビ
- ・マグロ
- ・カカオ
- ・コーヒー
- ・アパレル

②優先順位づけを行った商材のサプライヤーを調査対象先として決定

③調査対象サプライヤーに対しアンケート調査を実施

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

【調査のフロー図】



調査対象サプライヤー数に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#)

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。



調査結果に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#)

サプライヤーとのコミュニケーション／エンゲージメント

新規サプライヤー

新規サプライヤーに対しては、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」をホームページ上で公開して共有しています。また当社の契約書※において、サプライヤーの皆様へ「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を遵守することをお約束いただいています。サプライヤーの皆様が本ガイドラインに違反したなどの場合には、サプライヤーの皆様にかかる是正を請求することができ、是正がされないなどの場合には、契約を解除することができるとしています。また、本ガイドラインへの遵守状況を把握するため、「持続可能なサプライチェーン調査」を実施するなど、活動状況の確認を実施しています。

※ 売買契約裏面約款、委託販売契約、輸出委託販売契約、長期売買契約 など

既存サプライヤー

既存サプライヤーに対しても「[持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン](#)」への賛同を定期的に取り付けるとともに、その遵守状況を継続的に把握するため、定期的なアンケート調査を実施しています。また、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行っています。なお、現在の取り組みの再点検を目的として、改めて本ガイドラインに則して、環境・社会性面のリスクが高い既存サプライヤーの見直しを不断に実施しています。今後は、より実効的なサプライヤー調査方法の確立を目指し、再点検の結果をサプライチェーン・マネジメントに組み込みます。

2023年度は当社グループ会社（株）エム・シー・フーズの紅茶サプライヤーであるスリランカのMabroc社を訪問し、同社のサステナビリティに係る取り組み状況について、同社グループ会社である紅茶農園の視察や従業員へのインタビューなどを通じて、確認と評価を行いました。

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

象徴的な取り組みの1つが、農園の現場管理者への女性登用です。歴史的・文化的な背景から約200年にわたって茶葉を手摘みするのは女性で、それら手摘みの女性を管理する現場管理者は男性という構造が続いていましたが、現場管理者への女性登用が始まっています。今回の訪問で女性管理者にインタビューし、現場管理者への登用は大変光栄であり、代々紅茶手摘みに従事している家族も喜んでいてという声を聞くことができました。

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



インタビューの様子



茶葉の手摘みの様子



保育園の様子

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

[過去の視察レポートはこちら](#)

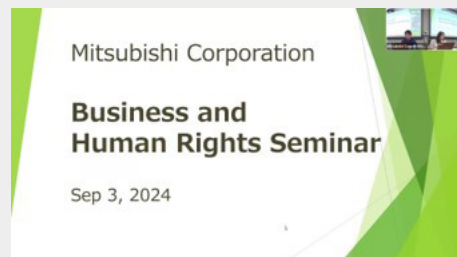
追加調査や現地視察を通じて、本ガイドラインに照らし、是正または改善すべき事項が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正・改善措置を求めるとともに、必要に応じて、指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

さらに、2024年8・9月には、当社の持続可能なサプライチェーン調査の対象となっている世界各国のサプライヤーに対して、以下の通り「ビジネスと人権」セミナーを開催し、サプライヤーとのコミュニケーション/エンゲージメントの強化を行いました。

サプライヤー・グループ会社向けの「ビジネスと人権」セミナー

本セミナーはウェビナーの形で2回開催（英語・日本語で一回ずつ）し、世界各国のサプライヤー・グループ会社から合計150名の参加がありました。外部より講師を招き、国際動向の背景等も踏まえながら、人権デューデリジェンスの取り組みに関する

る考え方について説明頂きました。当社からは24年2月に制定した当社の人権方針に関し、制定の背景や当社の取り組みについて説明すると共に、当社事業部、サプライヤーによるグッドプラクティクスを共有しました。今後も連結ベースでの人権・環境デューデリジェンスの強化を行ってまいります。



④当年度取り組みをレビューし、次年度取り組み方針を企画

当年度の人権・環境デューデリジェンスに係る取り組みをレビューし、サステナビリティアドバイザーコミッティー、各営業グループのグループサステナビリティ責任者・グループサステナビリティマネージャーなどの社内外ステークホルダーとの協議を経て、次年度の取り組み方針をサステナビリティ委員会で討議後、社長室会、取締役会において付議・報告しています。

また、サプライチェーン・マネジメントに関する方針は、当社ステークホルダーとの対話状況を踏まえ、随時見直しを検討しています。当社サプライチェーン上の人権・環境デューデリジェンスを通じたサプライヤーとのコミュニケーションは、サプライヤーに当社のサステナビリティに関する考え方への理解を深めていただくきっかけとなっており、今後も積極・継続的に取り組んでいきます。

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

紛争鉱物への対応

2010年7月に成立した米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）では、米国上場企業は、製品に使用されている「紛争鉱物[※]」が、紛争多発地域であり非人道的行為が報告されているコンゴ民主共和国やその周辺国で産出されたものか否かにつき合理的な調査を踏まえ、開示することが求められています。

当社は米国上場企業ではないため、同法における直接の報告・開示義務を負いませんが、企業活動における社会的責任を果たすため、錫、タンタル、タングステン、金のサプライヤーに対し、紛争鉱物調達に関するポリシーやガイドラインを設定しているか、また、供給商品がコンゴ民主共和国やその周辺国の武装グループの資金源となっていないことなどを確認し、武装勢力による人権侵害や紛争へ加担しないようにしています。

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

調査対象サプライヤー数に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 ESGデータ 

投融資審査

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

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

取り組み

従業員に対する研修

当社では、全社員が購買や販売などのトレーディング業務に携わる可能性があります。そのため、新入社員研修などの階層別研修や、貿易実務に係る研修などの社内研修において、サプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念、ならびに関連ガイドラインの説明をすることで、全社員が購買担当者として理解を深めるようにしています。

参照 [現代奴隷法に係る声明 6.\(A\)研修と啓発活動](#)

外部との協働

サプライチェーンに関連するイニシアチブへの参画

当社は、サプライチェーンに関連するイニシアチブへの参画を通じて、持続可能なサプライチェーンの確保を行っています。

Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)

Sedexは企業のESGの成果を継続的に改善するためのデータに基づく洞察、ツール、サービスを提供しているグローバルなプラットフォームです。当社子会社である㈱MCアグリアライアンス、Asia Modified Starch社、日本食品化工㈱は食品、製菓原料、飲料原料などの取引について、本プラットフォームに参加し、サプライチェーンにおいて、取引先と人権の尊重や品質保証などについて協働しています。

EcoVadis

EcoVadisは、包括的な企業の社会的責任（CSR）評価サービスを提供しているグローバルなクラウドベースのSaaSプラットフォームです。当社子会社である三菱商事ケミカル㈱は2022年から、当社子会社である㈱MCアグリアライアンスは2021年から、本プラットフォームに参画しており、サプライチェーンにおいて取引先と人権の尊重や品質保証などについて協働しています。

RTRS (Round Table on Responsible Soy Association, 責任ある大豆に関する円卓会議)

RTRSは責任ある大豆の生産や流通に関する認証などを行っている国際イニシアチブです。当社子会社のAgrex do Brasil社は、RTRS認証生産者として、RTRS認証基準を満たした約19,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。同社は、ブラジルのマラニョン州の農地においてブラジルで初めてRTRS認証を取得しました。RTRS認証取得などの活動を通じて、同社は、土壌管理・保護の効率化、水管理の改善、従業員のモチベーション向上、近隣コミュニティとの関係強化などのさまざまな取り組みを行っています。

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

ASCは責任ある養殖水産物のための認証とラベリング制度の運営などを行う国際NPOです。当社子会社のCermaq社は、2015年にカナダで初めて複数のサーモン養殖場においてASC認証を受けています。

FSC® (Forest Stewardship Council® 森林管理協議会)

FSCは、環境保全の点から見ても適切で、社会的な利益にかなない、経済的にも継続可能な森林管理を理念としています。当社はFSC CoC認証（加工・流通過程の認証）を取得して、人権・生物多様性の維持・自然資本の保全などに配慮して生産された木材製品を取り扱っています。

Cermaq社における取り組み

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



参照 [Cermaq社の外部イニシアチブへの参加](#)
[Cermaqのウェブサイト](#)

三菱商事パッケージング(株)における取り組み

当社子会社の三菱商事パッケージング(株)では、人権・労働問題・地球環境などへの取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を制定しています。同社の基本的な考え方をサプライヤー・協力会社へお伝えし、賛同と理解を得た上で、実践いただくことを要請してまいります。

また、同社は、FSC®認証製品（段ボール、包装用紙など）を取り扱っており、第三者認証機関による審査が要件であるこの認証取得の有無をもって、サプライヤーである製紙会社・加工会社の環境・社会性面のリスクを把握しています。同社としてもFSC CoC認証を取得し、同認証のルールに則りFSC認証製品の仕入れ・保管・販売を適切に行っております。

※ ライセンス番号：FSC®-C007960

(株)ローソンにおける取り組み

当社関連会社である(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など、普及・啓発活動を行っています。

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](#)

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

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

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」（“Re-imagining Global Agriculture & Food System”）を企業理念に掲げ、事業の成長は、環境・社会への適切な価値提供を通じて達成されるものと定義し、「農家の生活水準向上」「コミュニティのウェルビーイング向上」「人々が生きる世界の再生」という3つの成果の実現を目指しています。この目標を達成するために10の重点エリアを選定し、12のSDGs目標にインパクトを与えるフレームワークを構築するというアプローチを行っています。2018年には、顧客と調達元を直接つなぎ、包括的なサステナビリティソリューションを提供するデジタルプラットフォーム「AtSource」を開発し、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CO₂排出量などの環境指数、農家収量など含めた社会指数など合計約350指数を把握することができ、特定分野にフォーカスした独自のサステナブルプロジェクトを構成することができます。なお、当該プラットフォームを活用したOlam社のサステナビリティに対する取り組みは、2020年以降、2023年まで継続的にReuters社のResponsible Business Awardを受賞しており、2023年には上記CO₂排出量の可視化や削減に向けた取り組みを示すCarbon Scenario PlannerがFood ingredients Europe!によるInnovation Awardとしても表彰されました。

また、同社Sunny Verghese CEOが“SGDs 12.3(2030年までの食品廃棄物半減が主目標)を達成するために設立された国連・各政府・企業・民間団体などの幹部で構成される団体“Champions 12.3“のCo-chairに2021年から就任していることから同社のサステナビリティに関する取り組みが世界的に高い評価を得ていることが伺えます。

上述のAtSourceがGlobal Coffee Platform（コーヒーサプライチェーンにおけるサステナビリティの枠組みを定め、生産国から消費国のあらゆる企業が加盟する業界最大級の団体）において同団体の正式な基準の一つとして認定されるなど、社外からも高い評価を得ています。各取り組みの詳細については、以下同社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](#)

認証関連データ

認証関連データについては、以下リンク先をご参照ください。

参照 ESGデータ 

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス 取締役会・株式など	172
コーポレート・ガバナンス 監査役会／監査等委員会・監査	186
コーポレート・ガバナンス 取締役の報酬など	191
コンプライアンス	199
リスクマネジメント	206

Governance

取締役会・株式など

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と変遷 取締役会

取締役会の諮問機関 (2024年6月開催2023年度定時株主総会以降) 取締役会の諮問機関 (2024年6月開催2023年度定時株主総会まで)

取締役会の実効性向上に向けた取り組み コーポレートガバナンスへの取り組み状況

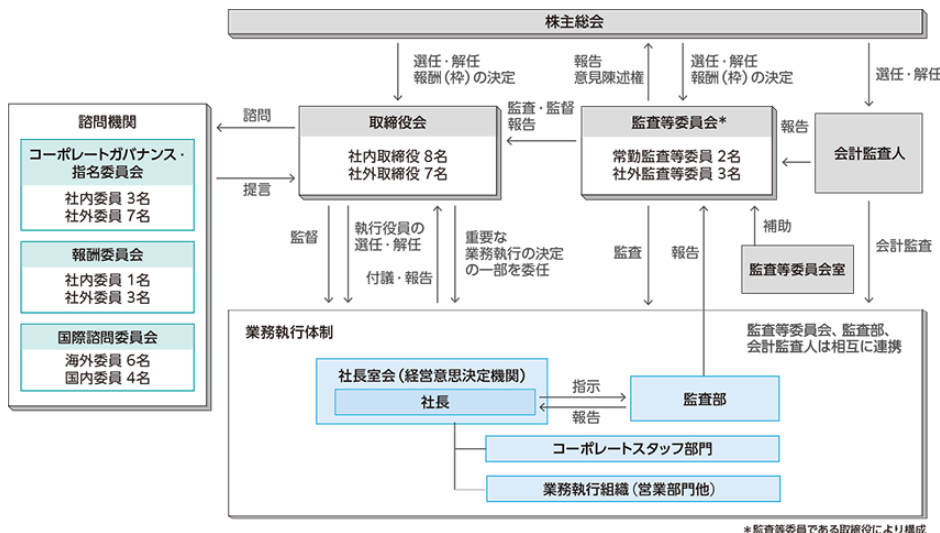
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と変遷

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- ① 当社は、『三綱領』を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的に企業価値の向上を図るとともに、物心共に豊かな社会の実現に貢献することが、全てのステークホルダーの期待に応えることと捉え、この実現のため、経営の健全性、透明性、及び効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。
- ② 当社は、上記①に定める基本的な考え方の下、経営における監督と執行の分離を進め、取締役会による充実した審議を通じて経営に対する実効性の高い監督を実現するとともに、重要な業務執行の決定の一部を社長又はその他業務執行取締役等に委任することにより、迅速・果断で、かつ変化への対応力をもつ意思決定を可能とするため、監査等委員会設置会社を採用しています。
- ③ 上記②に定める体制の下、取締役会より委任を受けた業務執行取締役が、経営戦略・事業計画等の原案を策定し、取締役会においてその内容を審議したうえで決定しています。業務執行取締役は、進捗状況を定期的に取締役会に報告し、取締役会はその進捗状況のモニタリングを行うことにより、継続的な企業価値の向上を図ります。
- ④ 当社は、役職員の行動規範、全社横断的な管理体制、予防・是正・改善措置、内部通報制度等を社内規程等で定め、周知のうえ、運用の徹底を図り、コンプライアンス体制を実現するとともに、適切な内部統制システムを構築し、毎年その運用状況を確認のうえ、継続的な改善・強化に努めます。

参照 [コーポレートガバナンス原則](#)

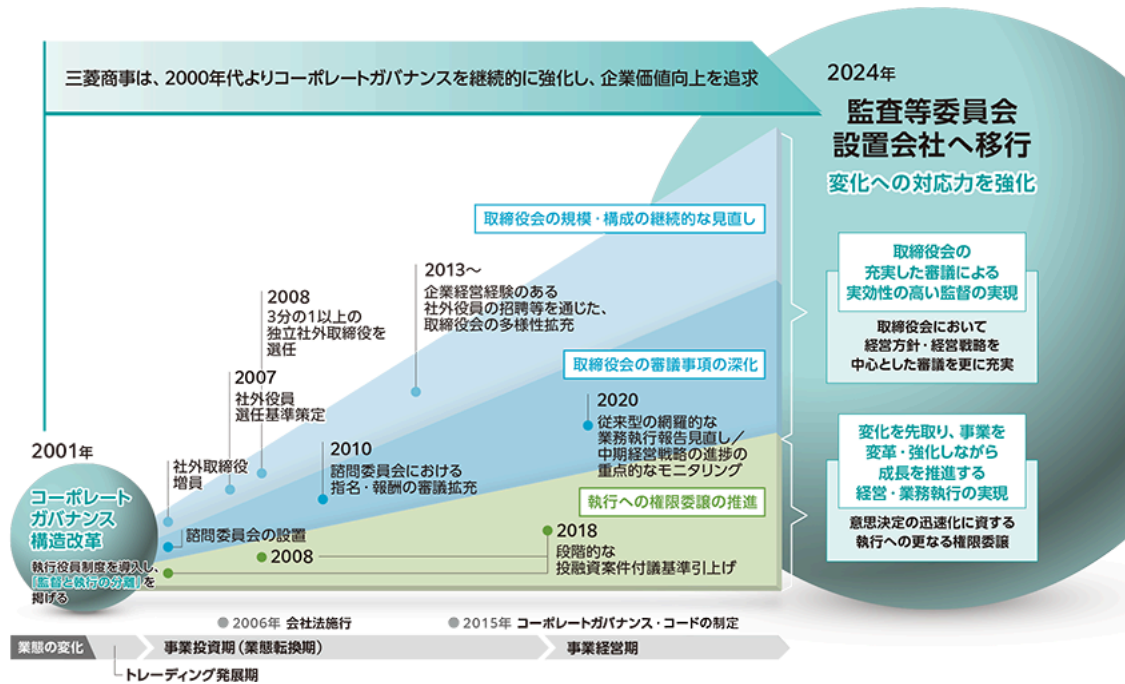
コーポレート・ガバナンス体制 (2024年7月1日時点)



コーポレートガバナンスの変遷～監査等委員会設置会社への移行～

当社は、上記に定める基本的な考え方の下、2000年代よりコーポレートガバナンス改革を推し進め、変化を先取り、事業を変革・強化しながら成長を推進する経営・業務執行を実現すべく、取締役会における充実した審議による実効性の高い監督を進展させつつ、企業価値の向上に努めてまいりました。

監査役会設置会社の下、継続的にコーポレートガバナンスの機能を高めてきた中、加速する外部環境の変化への対応力を一層強化し、更なる発展を遂げるため、2024年6月21日開催の2023年度定時株主総会における承認をもって、監査等委員会設置会社に移行しました。これにより、権限委譲を通じて意思決定の更なる迅速化を図るとともに、取締役会における経営方針・経営戦略を中心とした審議を一段と充実させることで取締役会の監督機能を強化・高度化し、企業価値の向上に取り組んでいます。



取締役会

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、『中期経営戦略2024』の主要項目や各グループの事業戦略などの報告を通じた業務執行の監督を行っています。また、法令および定款に基づく決議事項、ならびに当社が定める金額基準を超える投融資案件については、経済的側面だけでなく、サステナビリティの観点も重視し、審議・決定しています。さらに、適切な内部統制システムを構築し、毎年その運用状況を確認の上、継続的な改善・強化に努めています。

なお、取締役会決議事項を除く業務執行は、執行役員に委ね、業務執行の最高責任者として社長を、経営意思決定機関として社長室会（月2回程度開催）を置き業務を執行しています。

取締役の役割・責務／選任方針／選任手続など

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

	取締役会	監査等委員会
規模・構成	当社の取締役会は、上記に定める取締役会の役割・責務を果たすため、多様性が確保された適切な規模及び構成とするものとし、そのうち当社の独立性基準※を満たす社外取締役の人数が3分の1以上を占めるものとする。	当社の監査等委員会は、上記に定める監査等委員会の役割・責務を果たすため、多様性が確保された適切な規模及び構成とするものとし、当社の独立性基準※を満たす社外監査等委員の人数が過半数を占めるものとする。

【取締役】

	取締役（監査等委員である取締役を除く）	監査等委員である取締役
役割・責務	社内取締役	
	取締役会長	常勤監査等委員
	コーポレートガバナンスの維持・発展に努めるとともに、取締役会議長として、執行側の実情も踏まえながら、社外取締役の意見・考えを適切に引き出し、取締役会での議論を中立的にリードすることで、審議の充実化を図り、取締役会の役割・責務を発揮させることにより、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を目指す。	当社全社経営での経験や、財務・会計・法務・リスク管理などの知識・経験を踏まえ、①取締役会長と共に非業務執行の社内取締役として取締役会の役割・機能を発揮させるとともに、②常勤監査等委員として、経営執行状況の適時的確な把握と、監査等委員会による実効性のある監査・監督の実現に向けた環境の整備に努め、他の監査等委員と協力して、客観的・大局的な視点から監査・監督し、必要な場面においては信念をもって執行側に直言することで、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値及び社会的信頼の向上を目指す。
	業務執行取締役	
	取締役会で承認された経営の基本方針に沿って業務を遂行するとともに、取締役会宛に業務執行状況を報告し、取締役会での審議内容を踏まえて、日々の業務執行にあたることにより当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を目指す。	
	社外取締役	社外監査等委員
	企業経営に関する実践的な視点や客観的・専門的な視点をもって、執行側の示す経営戦略の遂行を監督し、自らの経験やネットワークからの情報を基に、中長期の大きな方向性について助言した上で、取締役会としての適切な意思決定に参加することで、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を目指す。	社外取締役としての左記の役割・責務に加え、企業経営に関する多様かつ豊富な知識・経験や自らの専門性を踏まえ、中立的・客観的な立場から監査・監督し、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値及び社会的信頼の向上を目指す。
選任方針	取締役（監査等委員である取締役を除く）	
	上記に定めた役割・責務を踏まえ、以下方針のもと、全人格的な要素を考慮し、選任。	
	社内取締役	常勤監査等委員
	取締役会議長を務める取締役会長、業務執行の最高責任者である社長のほか、全社経営を担う役付執行役員の中から選任。	全社経営や財務・会計・法務・リスク管理、その他の知識・経験を持つ者から選任。
	社外取締役	社外監査等委員
1. 企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、及び世界情勢、社会・経済動向などに関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から選任。	1. 企業経営に関する多様かつ豊富な知識と経験及び監査・監督に資する専門性を有する者から選任。	
2. 社外取締役選任の目的に合うよう、その独立性※確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任しない。		
3. 広範な事業領域を有する当社として、企業経営者を社外取締役とする場合、当該取締役の本務会社との取引において利益相反が生じる可能性があるが、個別案件の利益相反には、取締役会において適正に対処するとともに、複数の社外取締役を置き、多様な視点を確保する。		
選任手続	取締役（監査等委員である取締役を除く）	
	上記選任方針を踏まえ、社長が取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者の選任案を作成。コーポレートガバナンス・指名委員会による審議を経て、取締役会で決議し、株主総会に付議する。	社長が常勤監査等委員と上記選任方針を踏まえて協議の上、監査等委員である取締役候補者の選任案を作成。コーポレートガバナンス・指名委員会による審議を経て、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決議し、株主総会に付議する。

※当社の「独立性基準」

当社は、社外取締役の選任にあたっては、(株)東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、本人の現在及び過去3事業年度における以下の①号～⑦号の該当の有無を確認のうえ、独立性を判断しています。なお、以下の各号いずれかに該当する場合であっても、当該人物が実質的に独立性を有すると判断した場合には、社外取締役選任に際してその理由を説明・開示します。

- ① 当社の大株主（直接・間接に10%以上の議決権を保有する者）又はその業務執行者（※1）
- ② 当社の定める基準を超える借入先（※2）の業務執行者
- ③ 当社の定める基準を超える取引先（※3）の業務執行者
- ④ 当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士などの専門的サービスを提供する者
- ⑤ 当社の会計監査人の代表社員又は社員
- ⑥ 当社より、一定額を超える寄附（※4）を受けた団体に属する者

⑦ 当社の社外役員としての在任期間が通算で8年を超える者

- ※1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人などをいう。
- ※2 当社の定める基準を超える借入先とは、当社の借入額が当社連結総資産の2%を超える借入先をいう。
- ※3 当社の定める基準を超える取引先とは、当社との取引額が当社連結収益の2%を超える取引先をいう。
- ※4 一定額を超える寄附とは、1事業年度当たり2,000万円を超える寄附をいう。



取締役のスキルマトリックス（2024年7月1日時点）

取締役のスキルマトリックスについては、統合報告書の33、34ページに記載していますので、以下URLをご参照ください。

参照 [統合報告書](#) 

取締役会の構成（2024年7月1日時点）

取締役会の構成については、統合報告書の34ページ及び以下リンク先をご参照ください。

参照 [統合報告書](#) 
[ESGデータ](#) 

取締役会での審議内容など

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、『中期経営戦略2024』の主要項目や各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。2023年度の審議の実績は以下の通りです。

<2023年度取締役会実績>

- ・経営戦略・サステナビリティ関連
 事業戦略会議開催報告、経営戦略会議開催報告、EX戦略進捗状況報告、業務執行報告（リスク管理／人事戦略／地域戦略／ステークホルダーエンゲージメント戦略／サステナビリティ関連施策（株主提案対応を含む））など
- ・ガバナンス関連・コーポレート施策
 ガバナンス・指名・報酬委員会開催報告、国際諮問委員会開催報告、取締役会の実効性評価、取締役・監査役人事／役員人事、役員報酬関連、組織体制関連、規程関連、決算関連、自己株式取得・消却方針、資金調達方針、上場株式保有方針の検証、株主総会関連、コンプライアンス関連、内部統制システム関連、会社補償契約、会社役員賠償責任保険（D&O）関連、など
- ・投融资案件
 千代田化工建設(株)関連、Iron Ore Company of Canada関連、Mitsubishi Development Pty Ltd関連、Anglo American Sur関連、三菱HCキャピタル(株)関連、Cermaq関連、三菱自動車工業(株)関連、GAC MITSUBISHI MOTORS関連、(株)リチウムエナジージャパン関連、石炭ガス化複合発電事業関連、Nexamp関連、HERE Technologies関連、Princes関連、(株)ローソン関連、Diamond Realty Investments関連、小名浜石油(株)関連、など

取締役会の諮問機関（2024年6月開催2023年度定時株主総会以降）

ガバナンス・指名・報酬委員会の審議事項の範囲・内容が、年々拡大・深化していることから、ガバナンス・指名・報酬委員会を「コーポレートガバナンス・指名委員会」と「報酬委員会」の2つの委員会に分け、審議の充実化を図ります。

コーポレートガバナンス・指名委員会

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

審議事項（予定）

- コーポレートガバナンスに係る基本方針及び枠組み
- 取締役の選解任に関する事項
- 指名等に関する事項

委員の構成（2024年7月1日時点）

- 社外委員（7名）
宮永 俊一（社外取締役）、秋山 咲恵（社外取締役）、
鷺谷 万里（社外取締役）、小木曾 麻里（社外取締役）、
立岡 恒良（社外監査等委員）、佐藤 りえ子（社外監査等委員）、
中尾 健（社外監査等委員）
- 社内委員（3名）
垣内 威彦[※]（取締役会長）、中西 勝也（取締役 社長）、
鴨脚 光真（常勤監査等委員）

※ 委員長

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

報酬委員会

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

審議・決定事項（予定）

- 役員報酬等の基本的な考え方（審議事項）
（役員報酬等の決定方針、報酬水準・構成の妥当性、及び運用状況）
- 執行役員報酬のサステナビリティ項目評価（審議・決定事項）
- 社長業績評価（審議・決定事項）

委員の構成（2024年7月1日時点）

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

※ 委員長

* 報酬委員会における独立社外取締役の割合：75%（3/4名）

国際諮問委員会

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

主な討議テーマ（2024年度）

- 地政学
- 経済 / 社会
- エネルギー安全保障

国際諮問委員会の構成

国際諮問委員会の構成に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

海外委員（5名）（2024年9月30日時点）

委員	国籍	役職	主な専門性・バックグラウンド
ジョセフ・S・ナイ	米国	Harvard大学 特別功労教授	米国国家情報会議議長等、複数政権の要職を歴任。安定的な世界秩序の基盤として「ソフトパワー」を提案・定着させた実績があり、地政学分野において世界的に著名な学者です。
ナイル・フィッツジェラルド・KBE	アイルランド	Unilever元 会長	Unilever社等複数の主要グローバル企業および大英博物館の会長をはじめとする要職を歴任。先進国のみならず新興国の地政学、産業分野において傑出した知見を有しています。
ナタラジャン・チャンドラセカラン	インド	Tata Sons会長	インド最大財閥のTata Groupで長年の経営実績がある他、世界各国の産業に関する知見を有しています。
ピラハリ・カウシカン大使	シンガポール	シンガポール元外務事 務次官	地政学的に外交の難易度が高いシンガポールの駐ロシア大使、国連代表、無任所大使等の要職を歴任、大変豊富な外交経験を有しています。
ビクター・チュウ	香港	香港・米国経済協議会 会長	香港に拠点を置き、中国を中心に複数の分野での投資を手掛けており、東アジア地域における経験が豊富です。Peach Aviationや野村ホールディングスの社外取締役等に就任中で日本にも精通、香港と米国/欧州の経済協議会の会長も歴任、中国のみならず世界各国の産業に関する知見を有しています。

国内委員（4名）（2024年9月30日時点）

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

※ 委員長



取締役会の諮問機関（2024年6月開催2023年度定時株主総会まで）

ガバナンス・指名・報酬委員会

2001年にガバナンス委員会を設置し、以降、内外環境の変化に応じて、その形と審議内容を深化させ、2015年からは、ガバナンス／指名／報酬の3つのテーマについて、一体で審議してきました。

主な討議テーマ（2023年度）

- 機関設計変更に関する検討
- 取締役会の実効性評価
- 後継者の要件及びその選解任に関わる基本方針
- 役員報酬制度の在り方（監査等委員会設置会社移行後の報酬制度、報酬の決定方針や報酬水準・構成の妥当性、サステナビリティ項目の連動等）

委員の構成

- 社外委員（4名）
立岡 恒良（社外取締役）、宮永 俊一（社外取締役）、
秋山 咲恵（社外取締役）、鷺谷 万里（社外取締役）
- 社内委員（3名）
垣内 威彦[※]（取締役会長）、中西 勝也（取締役 社長）、
鴨脚 光眞（常勤監査役）

※ 委員長

* 2023年度の役職にて記載しています。

* ガバナンス・指名・報酬委員会における独立社外取締役の割合：57%（4/7名）

国際諮問委員会

主な討議テーマ（2023年度）

- 分断の選択 / 2024年の世界における選挙
- AIの突然の台頭 / リスクと機会
- グローバルサウス / 影響力と繁栄の活用

委員の構成

- 海外委員（6名）
ハイメ・アウグスト・ゾーベル・デ・アヤラ、ジョセフ・S・ナイ、
ナイル・フィッツジェラルド・KBE、ナタラジャン・チャンドラセカラン、
ロッド・エディントン卿、ピラハリ・カウシカン大使
- 国内委員（4名）
垣内 威彦[※]（取締役会長）、中西 勝也（取締役 社長）、
田中 格知（取締役 副社長執行役員）、立岡 恒良（社外取締役）

※ 委員長

* 2023年度の役職にて記載しています。

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

取締役（監査等委員である取締役を除く）及び監査等委員である取締役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、取締役室および監査等委員会室を設置し、職務遂行に必要な情報および支援を適切かつタイムリーに提供しています。社外役員に対しては、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、取締役会に先立ち、各部門・グループの経営幹部から社外役員に対し、担当議題の概要を説明する機会を確保しています。また、説明会の場を利用して、審議の充実化に資する情報も適時適切に共有しています。

実施概要（2023年度）

- 実施回数：13回
- 2.5～3時間 / 回（33時間）

独立社外取締役会議

幅広いテーマについて社外取締役間で自由に討議する場として、定期的に開催しています。

主な討議テーマ（2023年度※）

- 事業戦略会議における討議事項について
- 人的資本・働き方について
- 監査役の監査活動について
- 次世代エネルギーに関する取組について

※ 委員長

社外役員と役職員との対話

各グループCEO・本部長などとの対話、常務執行役員との少人数での意見交換会、中堅・若手社員との対話の機会などを設定し、社外役員と役職員の接点を増やしています。

事業会社視察・対話

当社の幅広い事業内容についての理解を深めるため、毎年、社外役員による国内外の事業会社の現場視察、及び経営執行責任者との対話などを実施しています。

2023年度は、金属資源グループの中核事業であり、低・脱炭素社会への移行の鍵を握る銅資源の開発を担う、ペルー・ケジャベコ銅鉱山、及び食品産業グループの主要な成長ドライバーである、Cermaq社のチリ・サーモン養殖事業サイトなどを視察しました。現地経営幹部との対話などを通じて、地元コミュニティとの共生に向けた取組、自然環境への配慮、操業におけるデジタル化の推進状況などを含む、各事業の経営戦略・取組について確認しました。また、駐在している中堅・若手社員との対話も実施しました。



ペルー・ケジャバコ銅鉱山開発サイト視察の様子
(2023年10月)



Cermaq Chile S.A. サーモン養殖事業現場視察の様子
(2023年10月)

就任時オリエンテーション

新任社外取締役の当社に関する理解を深めるため、各グループによるオリエンテーションを実施しています。

取締役会実効性評価

【2023年度 実施方針】

当社では、2015年度以降、毎年、取締役会実効性評価を実施しております。2018年度以降は、社外役員主導による自己評価方式を継続してきました。

2023年度は、監査等委員会設置会社への移行も見据え、取締役会の更なる実効性向上を目的とし、独立した外部機関（株）ボードアドバイザー）による第三者評価を実施しました。中立的な視点から、当社の取締役会の実効性を確認するとともに、今後に向けた提言を受け、2024年度取締役会審議の在り方や次期中期経営戦略の策定プロセスの検討に繋がりました。

【2023年度 第三者評価実施プロセス】

STEP 1 ガバナンス・指名・報酬委員会で、実効性評価の実施方法・プロセスについて審議し、第三者機関を起用した評価を行う方針を確認。

STEP 2 当社の取締役会の運営・審議の状況及び過去の実効性評価を踏まえ、第三者機関がアンケート項目・ヒアリング項目を策定。第三者機関にて、取締役・監査役に対するアンケート（選択式・記述式）、アンケート結果を踏まえたヒアリング、結果の分析・評価を実施。

STEP 3 第三者機関から、ガバナンス・指名・報酬委員会に対して実効性評価結果を報告。評価結果を踏まえ、取締役会にて審議。

【2023年度 アンケート・ヒアリング事項】

✓ [中期経営戦略 2024] の主要項目の進捗状況モニタリング

✓ 取締役会の全体評価 / 審議事項 / 規模・構成、取締役・監査役役割・機能、ガバナンス・指名・報酬委員会 / 独立社外役員会議の構成と運営、ステークホルダー / 社内との対話等の施策と運営、機関設計移行後の取締役会に期待すること等

✓ 各審議事項に係る「重要度」と「議論の充実度」の認識のギャップ分析

2023年度 第三者評価結果

第三者評価 全体総括	<p>・当社の特徴・強みに下支えされ、取締役会の実効性が極めて高いレベルで確保されていることを確認。</p> <p style="text-align: center;">取締役会の実効性の土台となる4つの強み</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>① コーポレートガバナンス向上に向けた取締役会議長及び執行側の強い意志と努力</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>② 監督と執行の緊密なコミュニケーションにより醸成・維持されている相互信頼関係</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>③ 社外役員による時間的・精神的なコミットメントの高さ</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>④ 取締役会事務局の徹底した取組・支援体制・PDCA管理</p> </div> </div> <p>強みを下支える要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部環境を踏まえながら当社にとって最適な在り方を真摯に追求するボードカルチャー ・ 執行と監督、取締役同士の相互信頼とコミットメントという「人」に関わる要素 			
	<p>・ 高いレベルでの実効性を維持し、モニタリング・ボードとして更なる進化を遂げるため、取締役会の位置付けと監督の在り方及び高い実効性を支える取締役構成の在り方について、継続的に検討することが望ましい。</p>			
定量評価 結果	<p>・ 選択式の全質問項目において全体平均が5点満点中「4.0」以上と高い自己評価。そのうち、特に高い評価の「4.5」以上だった項目は、48問中32問。</p> <p>・ 各審議事項に係る「重要度」と「議論の充実度」の認識を10点満点で評価。「重要度」と「議論の充実度」の認識のギャップは全審議事項において「1.0」未満と小さい。</p>			

【取締役会実効性に関するその他のレビューの取組】

第三者評価に加えて、第三者評価結果を踏まえた鷗谷取締役・小木曾監査役による取締役会長・社長ヒアリングを実施しました。また、各営業部門長・グループCEOへのアンケートを実施し、取締役・監査役以外の意見の聴取、多面的な分析を行いました。

（社外役員による取締役会長・社長に対するヒアリング）



- ✓ 第三者評価結果を踏まえ、当社取締役会の実効性や社外役員に対する期待、次期中期経営戦略の策定プロセスについて、取締役会長・社長へのヒアリング・意見交換を実施
- ✓ ヒアリングを通じ、徹底した情報共有とオープンな議論により、取締役会のモニタリングが機能していること、今後もその維持・向上を目指すことを確認

2023年度実効性評価を踏まえた今後の取組方針～更なる審議の深化に向けて～

第三者評価結果及びその他のレビューの結果を踏まえ、ガバナンス・指名・報酬委員会及び取締役会にて審議し、2024年度は会社の大きな方向性についての議論を更に深化させるとともに、次期中期経営戦略の策定に向けて意見交換等を実施することを確認しました。実効性評価を踏まえた今後の取組方針は以下のとおりです。

	2023年度の検討事項／取組方針	2023年度の主な取組	第三者評価結果	2024年度の方針
審議事項	<ul style="list-style-type: none"> 「中期経営戦略2024」の主要項目の進捗状況を、策定時の前提状況の変化も捉えながら引き続き取締役会に報告し、モニタリング。 会社の大きな方向性につき意見交換する機会を積極的に設ける。 上記意見交換に資するよう、情報提供・報告の内容を更に深化させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部環境の変化を捉えながら、「中期経営戦略2024」の主要項目を中心に進捗状況をモニタリングを継続。 経営会議に係る議論内容等につき、取締役会への報告を拡充。 	<ul style="list-style-type: none"> 執行側による十分な情報提供のもと、「中期経営戦略2024」のモニタリングは適切に実施された。 個別の案件ではなく、企業戦略等、会社としての大きな方向性について意見交換をする時間が増え、その議論の質も改善された。 個別の審議事項につき、総じて「重要度」と「議論の充実度」の認識のギャップは小さい。そのうえで、引き続き審議の深化を図る余地のある項目として、成長戦略、循環型成長モデル、人事戦略が挙げられた。 	<p>経営戦略に係る審議の更なる充実化</p> <ul style="list-style-type: none"> 「中期経営戦略2024」策定時と同様、次期中期経営戦略の策定に向けた意見交換等を実施し、執行側と監督側の相互理解の醸成を深化させる。 <p>新しいコーポレートガバナンス体制の確実かつ円滑な運営</p> <ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社への移行後の新しい体制を適切に運営しモニタリング機能の更なる深化を目指す。

コーポレートガバナンスへの取り組み状況

当社はコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方にに基づき、コーポレートガバナンス強化に向けた取組を継続的に実施しており、コーポレートガバナンス・コードの各原則については、全て実施していると判断しています。詳細は当社ウェブサイトに掲載のコーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

参照 金融商品取引所あて提出のコーポレートガバナンス報告書
 コーポレート・ガバナンス報告書 | 三菱商事 (mitsubishicorp.com)

当社の上場株式の取得・保有・縮減の考え方

当社は、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化のための手段の一つとして純投資目的以外の保有目的で上場企業の株式を保有する場合があります。これらを取得する際には、当社の社内規程に基づき取得意義や経済合理性の観点から踏まえ取得是非を判断するとともに、取得後は取締役会において毎年、保有継続の合理性を検証の上、保有意義が希薄化した銘柄は縮減を進めることを基本方針としています。

【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・関連取引利益などの関連収益が上回っているか否かを確認しています。定性的保有意義は所期の保有目的の達成・進捗状況などを確認しています。

[上場株式の縮減実績]

上記検証の結果を踏まえ、2023年度は660億円（みなし保有株式196億円含む）売却し、前年度比で約1割縮減しました。なお、過去の縮減実績は以下の通りです。

2021年度	2022年度	2023年度
852 億円	396 億円	660 億円

（時価ベース、みなし保有株式含む）

[取締役会での本年の検証内容]

2024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0.7兆円）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。

[上場株式に関する議決権行使の考え方]

当社では、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化を図るとともに、当社および当社の投資先企業の継続的な価値向上の観点から、投資先企業とのさまざまなチャンネルを通じた対話・コミュニケーションを重視しており、議決権行使もその重要な手段の一つと考えています。このため、保有目的が純投資目的以外で株式を保有する上場企業を含め、投資先企業に対する議決権の行使に当たっては、剰余金処分や取締役・監査役の選任、役員報酬改定などの各議案の賛否を判断する際の検討事項などについて定めた社内規程に基づき各管理担当部局が各社の経営状況（業績、資本効率など）などを定量的・定性的に検討の上、各議案について適切に議決権を行使することとしています。また、上場子会社の社外役員選解任議案については、各候補者の当社からの独立性も検討のうえ議決権を行使すべき旨も、社内規程で定めています。

当社の年金運用体制

年金運用体制として、当社企業年金基金の職員を兼務する形で当社財務部内に年金運用担当を配置しており、財務部局での市場や投資の経験を有する人材を活用して、運用を行う体制としています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした運用の基本方針・運用指針を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付したうえ、運用受託機関のモニタリングを随時行っています。

また、同基金は、その保有する資産を主体的に配分するアセットオーナーとして『日本版スチュワードシップ・コード』の受入れを表明し、資産の運用を委託する運用機関に対し、スチュワードシップ活動を求めています。

経営陣幹部の選解任に関する方針・手続、および取締役・監査等委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続

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

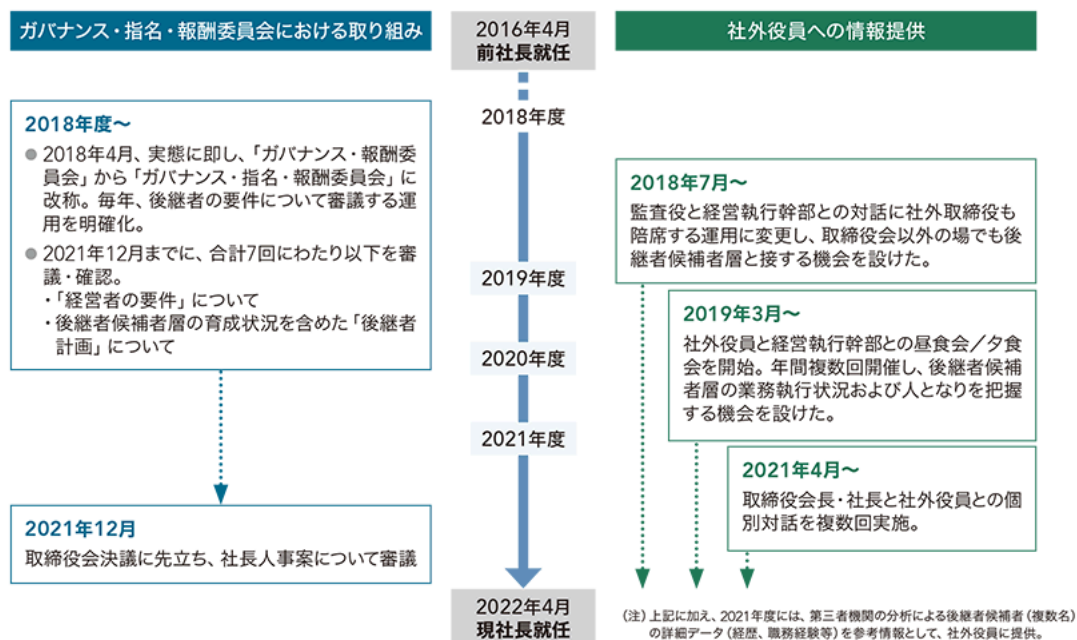
取締役（監査等委員である取締役を除く）の選任にあたっては、取締役（監査等委員である取締役を除く）の選任方針を踏まえ、社長が取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者の選任案を作成し、コーポレートガバナンス・指名委員会による審議を経て、取締役（監査等委員である取締役を除く）選任議案として取締役会で決議し、株主総会に付議することとしています。

監査等委員である取締役の選任にあたっては、監査等委員の選任方針を踏まえ、社長が常勤監査等委員と協議のうえ、監査等委員の候補者の選任案を作成し、コーポレートガバナンス・指名委員会による審議を経て、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で決議し、株主総会に付議することとしています。

業務執行の最高責任者である社長の解任については、必要に応じて機動的に判断・対応する方針とし、コーポレートガバナンス・指名委員会を審議のうえ、取締役会に具申し、取締役会で決議することとしています。

[2022年4月 社長選任時の具体的なプロセス]

2016年4月に垣内前社長が就任して以降、後継者選任を見据え、取締役会の諮問機関であるガバナンス・指名・報酬委員会において、継続的に「経営者の要件」について審議する等、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。



代表取締役社長などを退任した者の状況

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

元代表取締役社長などである相談役・顧問などの合計人数	1
----------------------------	---

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

※ 取締役会長退任日

株主との対話方針

(a) 基本的な考え方

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

当社のステークホルダーエンゲージメントに関する基本方針

- ① 当社は、当社が定める環境憲章、社会憲章、人権方針などの関連社内規程に基づき、株主、投資家、金融機関、従業員、顧客・パートナー、NGO、政府・行政、及び社会・メディアなど、多様なステークホルダーの要請、期待、及び意見を、対話などのエンゲージメントを通じて把握し、

ジメントを通じて的確に把握し、経営に反映することで、当社の健全で持続的な成長と継続的な企業価値の向上を図ります。

- ② 当社は、法令などに基づく開示を行うことに加え、開示資料の充実化及び対話などのエンゲージメントを通じて、適時、適切、かつ公正な情報開示に努め、企業としての説明責任を果たします。また、当社は、海外投資家などに対する情報開示の充実化のため、英語での情報開示・提供を積極的に推進します。

(b) 責任者・推進体制

当社は、株主・投資家との対話を強化する目的として、2023年4月よりChief Stakeholder Engagement Officer（CSEO）を設置しています。CSEOは、広報部、サステナビリティ部、及びIR・SR部を管掌しており、多様化するステークホルダーのニーズに一体で対応しています。株主・投資家との対話においては、専任部局であるIR・SR部が中心となり、各グループが有機的に連携し、横断的な社内体制を構築しています。

また、株主・投資家との対話の前提となる情報開示に関しては、金融商品取引法、会社法などの法律に定められた書類などの作成や金融商品取引所の定める規則に基づく適時開示を行うと共に、社長室会の下部委員会として開示委員会を設置し、有価証券報告書などの開示書類について、内容の適正性の審議・確認などを行っています。なお、当社では、情報開示体制に関する方針として、「情報開示規程」を策定・開示し、全役職員に周知徹底しています。

(c) 対話の方針・活動実績

当社は、株主・投資家との建設的な対話を通じた継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図るため、以下の取組を推進しています。

ア、株主総会

株主総会は、会社の最高意思決定機関であるとともに、株主との建設的な対話を実施する場として位置付け、株主総会招集通知（英訳を含む）などでの積極的な情報開示を行うとともに、当日の株主総会の場では当社としての説明責任を果たすべく、株主からの質問に対する丁寧な説明に努めています。

イ、個人投資家との対話

個人投資家向け説明会を開催しています。

<2023年度活動実績一覧>

個人投資家説明会2回（うち社長、CFOなどが出席したもの1回）

上記のほか、個人投資家向け解説短編動画を作成し、当社ホームページや証券会社サイトにて公開しています。

ウ、機関投資家との対話

四半期ごとの決算説明会の他、国内外の機関投資家向けに説明会・面談を実施しています。また、MCSV Creation Forumと称した説明会や対話を都度開催しています。

<2023年度活動実績一覧>

決算説明会※4回

MCSV Creation Forum※5回（説明会など4回、ESG対話1回）

国内・海外機関投資家（運用部門）及びアナリストとの面談約600回（うち社長、CSEOなどが出席したもの約30回）

国内・海外機関投資家（責任投資部門）との面談約40回（うちCSEO、社外取締役などが出席したもの7回）

※ 目的、内容に応じて、社長、CSEO、CFO、CAO、営業グループCEO、社外取締役などが出席

(d) 経営に対するフィードバック、インサイダー情報の管理

当社では、IR・SR活動を通じて得られた株主・投資家からの意見や経営課題については、社長をはじめとする経営幹部や、取締役会・社長室会などに対し適切に報告される仕組みを整備しています。この他、株主・投資家との対話および決算説明会などを通じて得られた意見は、関連部局より社内にフィードバックするなど、経営の改善に役立てています。また、株主との対話に際しては、インサイダー情報が伝達・漏洩されることのないよう、「三菱商事役職員行動規範」に則り、「株式などの不正取引防止基準」を制定し、全役職員に周知徹底しています。

参照 当社ウェブサイトの「投資家情報」では、次の資料の他、各種IR情報を掲載しています。以下URLをご参照ください。
<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/>

- 決算説明会資料
- 決算短信
- 統合報告書
- 有価証券報告書・四半期報告書（～23年度）・半期報告書（24年度～）
- 株主通信
- 会社案内
- サステナビリティ・ウェブサイト

(e) 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

<現状評価・取組方針>

当社は、『中期経営戦略2024』の定量目標であるROE二桁水準を安定維持できれば、株主資本コストを上回ることが可能と分析しており、直近の株価水準は、中長期の持続的なROE水準が10%を上回るとの期待が反映されたものと評価しています。『中期経営戦略2024』にて掲げた定量目標の達成に向け、経営管理制度に基づく取組みを着実に実行するとともに、持続的な成長と共創価値の創出への市場の期待感を醸成すべく、株主・投資家との対話や開示の充実を図ります。更に、それらを通じて得られた示唆を経営に反映することで中長期的な企業価値の向上を図ります。

<ご参考>

『中期経営戦略2024』にて掲げた定量目標の進捗状況は、当社ウェブサイト「投資家情報」に掲載の「2023年度決算説明会資料」12頁の「(ご参考) 定量目標の進捗状況」に記載していますので、以下URLをご参照下さい。

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/>

Governance

監査役会／監査等委員会・監査

監査役会／監査等委員会 ✓ 監査 ✓

監査役会／監査等委員会

当社は2024年6月21日をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。そのため、2023年度の活動状況については、移行前の監査役会設置会社における内容を記載しています。

当社の監査等委員会は、会社法など諸法令や定款・諸規程などに基づき、取締役の意思決定の過程や経営執行状況の監査を行う監査等委員である取締役5名で構成されています。常勤の監査等委員である取締役は三菱商事における豊富な業務経験に基づく視点から、監査等委員である社外取締役は専門分野におけるさまざまな経験と中立的・客観的な視点から、それぞれ監査を行うことによって経営の健全性を確保しています。また、監査等委員会への移行後も引き続き、法定事項などを決議することに加え、各監査等委員に対する重要案件の説明や各監査等委員による監査活動の状況報告を通じ、情報共有の充実を図っていきます。

監査等委員会の構成

監査等委員会の構成に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

全監査等委員に占める独立社外監査等委員の割合[※]



※ 2024年6月21日時点の体制に基づく。

<以下記載は2023年度の活動状況に関するものであり、監査等委員会設置会社への移行前の監査役会設置会社における内容を記載しています>

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。

2023年度は以下3項目を重点監査項目とし、それぞれ具体的な経営・執行の進捗状況についてモニタリングを行いました。

1. 中期経営戦略2024の実行状況：

- 成長戦略の実行状況
- 経営管理制度の効果・課題
- 人事・サステナビリティ施策の進捗
- 新規部門の運営状況

2. 連結ベースでのリスク管理体制：

- 連結ベースでのリスク管理に向けた執行側の人員体制・取組
- ITインフラ・情報セキュリティ体制の強化に向けた取組
- 連結先での三様監査の状況

3. コーポレートガバナンスの強化に向けた取り組み：

- 当社ガバナンスに係る議論の状況
- 取締役会における審議の更なる充実

経営執行状況の監査

1 経営・業務執行責任者との対話

取締役会長、社長、副社長、各コーポレート担当役員、各部門長・営業グループCEO、営業グループ各本部長・各管理部長、監査部長、経営企画部長およびコーポレートスタッフ部門各部長と、社外監査役を含む全監査役との対話の機会を設けました。

※ 2023年度における回数。

経営・業務執行責任者との
対話回数*

70回



2 重要会議への出席

常勤監査役は、監査役会の他、取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会、ならびに社長室会、事業戦略会議などの主要社内経営会議に出席し、必要な意見を述べました。社外監査役は、監査役会への出席に加え、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、必要な意見を述べました。

※ 2023年度における回数。

重要会議への出席回数*

129回



3 往査・視察

監査役は、国内外のグループ企業への往査・視察を積極的に行い、現場状況の把握に努めています。監査役の往査・視察先の選定にあたっては、出資額や純利益といった定量面に加え、当該会社を取り巻く事業環境やコンプライアンス事案の発生状況などの定性面も選定基準に取り入れています。

2023年度においては、海外3カ国12社、国内16社の当社グループ企業の経営執行責任者、および国内外7拠点の全社拠点長と対話を行い、往査・視察結果を取締役会長、社長、関連の担当役員などへ報告しました。なお、社外監査役は1名以上が海外2カ国6社、国内8社、国内外2拠点の往査・視察に参加しました。

※ 2023年度における回数。

往査・視察先の数*

35社/カ所



4 グループ・ガバナンスの強化

当社グループ企業の経営執行責任者との対話に加え、国内主要グループ企業34社の監査役と四半期ごとの情報交換の機会を設ける一方、グループ企業の監査役間でも少人数の分科会を開催し、情報共有や意見交換の場を提供しました。また、グループ企業に派遣され

る常勤監査役への派遣前研修などのサポートも実施しました。今後も定期的なモニタリングを通じてグループ・ガバナンスの強化を図っていきます。

監査役（会）活動の充実／実効性向上

当社では、継続的にコーポレートガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会評価を毎年実施することとしています。監査役（会）としては、当該実効性評価においてレビューされた取り組み課題を参考にしつつ、以下の事項に注力して参りました。

1. 社外役員間の連携強化

監査役による経営執行責任者との対話や取締役会に諮られる重要案件などの事前説明には、社外取締役も参加している他、独立社外役員会議などの様々な場での意見交換を通じ、社外監査役及び社外取締役の間での連携を強化しました。

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室の専任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いました。

2. 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、取締役会長、社長、副社長、コーポレート担当役員、営業グループCEOなどの経営幹部と全監査役との対話の機会を設けており、前年度同様社外取締役にも積極的に参加いただきました。また、2020年度からは従来取締役会で実施していた経営幹部による業務報告を当該対話に一本化して十分な時間を取ることにより、質疑などを含めて情報提供を拡充いたしました。なお、社外監査役はより現場に近い執行責任者との対話にも参加するなどの取り組みにより、現場社員の生の声を聴く機会を確保しました。

3. 監査役（会）活動の実効性向上に向けた取り組み

監査役監査の実効性向上を目的に、2023年度は前年度に引き続き監査役会の活動レビューをより充実させました。具体的には、従来、期中及び期末で実施してきた、重点監査項目中心の監査進捗状況のレビューに加えて、各監査役へのアンケート及び当該結果に係るヒアリングを中心とした監査役会実効性評価を実施し、監査手法の見直しや次年度の監査活動でフォローを要する事項について監査役会で討議しました。その結果として、監査役会による監査は十分機能し、実効性が適切に確保されていること、また、更なる実効性の向上に向けた取組（取締役会への意見共有や社外取締役との意見交換など）を不断に検討することが確認されました。

三様監査の充実

監査役は、会計監査人および内部監査部門との連携を従来以上に強化して会社状況の把握に努め、それぞれの監査の実効性向上を目指して参りました。

1. 会計監査人との連携／会計監査人の評価

会計監査人とは、会計監査計画の概要説明、四半期決算ごとの監査報告、月次定例会などを通じて連携を図りました。

また、必要に応じて国内外グループ企業の担当会計監査人とも意見交換を行いました。

会計監査人の評価については、定期的な監査報告などを通じて評価データを期中から蓄積し、期末に会計監査人评价会議を行いました。その結果、現会計監査人は職業的専門家としての適正な監査を実施しているものと評価し、監査役会として再任を決議しました。

2. 内部監査部門との連携

内部監査部門とは、監査部長と常勤監査役との月次定例会で内部監査活動結果報告を受け意見交換を実施する他、四半期ごとに監査結果を監査役会の場合でも共有されました。

また、監査部が主催する国内主要グループ企業45社の内部監査人連絡会に監査役が出席する一方、監査役が主催する上述の国内主要グループ企業監査役との連絡会には監査部長が出席し、相互に監査情報の収集や意見交換を行いました。

監査

監査役/監査等委員会監査

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成され、このうち3名は社外取締役です。社内出身の取締役である鴨脚光眞氏は全社経営および財務・会計部門、村越晃氏は全社経営における経験があり、それぞれ常勤の監査等委員に選任されています。また、監査等委員である社外取締役のうち、立岡恒良氏は産業界全体への深い造詣と環境・エネルギー政策に関する高い見識を有しており、佐藤りえ子氏、及び中尾健氏は、それぞれ、弁護士（企業法務）および公認会計士としての長年の経験を有しています。監査等委員である取締役5名のうち、常勤の監査等委員である取締役 鴨脚光眞氏および監査等委員である社外取締役 中尾健氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。常勤の監査等委員である取締役のうち1名が、監査等委員会の委員長および特定監査等委員を務めています。監査等委員会を補佐する独立の組織として監査等委員会室を設置しており、12名（2024年6月21日時点）の専任スタッフが対応する体制としています。

<以下記載は2023年度の活動状況に関するものであり、監査等委員会設置会社への移行前の監査役会設置会社における内容を記載しています>

2023年度において、監査役は、監査計画に基づく監査活動の一環として社内の主要会議に出席し（社長室会や事業戦略会議など129回）、国内外主要拠点を含む社内関係部局と対話を行うとともに（取締役会長以下、経営・業務執行部門との対話70回、海外12社/国内16社の事業投資先の経営執行責任者および国内外7拠点の拠点長との対話）、会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を持ち、緊密な連携を通じて当社の状況を適時適切に把握する体制を取りました。法定事項などを決議するのみならず、各監査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いました。2023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ました。監査役会では、前年度期末または当該年度期初に当該年度の監査計画を決議するとともに前年度の監査活動のレビューを行い、これらは取締役会にも報告しました。また、監査報告書および会計監査人の選解任・報酬といった法定事項に加え、主要な投融資案件ならびに往査・視察および対話といった監査活動で把握した課題などについて検討しました。

内部監査

内部監査については、監査部(2024年4月1日時点83名)が全社見地から当社、現地法人および関係会社の監査を行っていることに加え、個々の営業グループもおのおの内部監査組織を設けて、管下組織の監査を連結ベースで行っています。これらの内部監査は、年間の監査計画に基づき、監査先を選定の上実施しており、監査の結果については、デュアルレポーティングとして、都度社長および監査役(2024年6月21日以降は監査等委員会)などに報告するとともに、定期的に取り締り会および社長室会に報告しています。

なお、年間を通じて実施している定例監査は国際内部監査基準に準じて、当社及びグループ関係会社を対象にリスクや規模などを考慮し、3年～5年の頻度で実施しています。監査にあたっては、法令遵守に加え、社会規範や企業倫理の観点も重視して、ガバナンス/リスク管理/コントロールの各プロセスを検証・評価します。また、テーマ監査を毎年実施しており、2023年度においては主要子会社などを対象として監査機能の整備状況を確認するテーマ監査を実施しました。

会計監査

当社の2023年度の会計監査業務を執行した公認会計士は、東川裕樹、大谷博史、伊藤惣悟の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30名、会計士試験合格者22名、その他121名となっています。

三様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、四半期決算時での定例会を開催し、意見交換の機会を設けました。また、監査部による四半期ごとの監査役会への監査報告や監査役と監査部の月次定例会、および監査役・監査部による子会社・関連会社の監査役・内部監査部門を交えた連絡会などを実施しました。また、監査部は監査役と会計監査人の情報・意見交換の場にも参加しました。監査等委員会設置会社移行後もこれらの連携を継続・深化させ、三様監査の連結ベースの強化を図っています。なお、2023年度における当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツに対する報酬は次の通りです。

- a. 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第2条第1項の業務に係る報酬などの額^{※1}1914百万円
- b. 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬などの額^{※2}34百万円
- 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}2,860百万円

※1 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第2条第1項に規定する業務に係る報酬などは、会社法および金融商品取引法に基づく監査証明、ならびに国際会計基準に準拠して作成した英文財務諸表に係る監査証明に対する報酬などです。

※2 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬などは、当社の社債発行に伴うコンフォートレター作成、研修などに対する報酬です。

※3 一部の子会社については、当社の会計監査人以外の公認会計士または監査法人（外国におけるこれらの資格に相当する資格を有する者を含む）の監査を受けています。

Governance

取締役の報酬など

取締役の報酬など

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上につながるよう、また、業務執行・経営監督の機能が、それぞれ適切に発揮されるよう、役員報酬制度を定めており、その基本的な考え方は、以下の通りです。

役員報酬制度の基本的な考え方

報酬水準の考え方

- 三菱商事の役員が担うべき機能・役割、当社の業績水準などに応じた報酬水準とする。
- 業績の達成状況などに応じて、グローバルベースで競争力を有する報酬水準を実現することで、次世代の経営を担う人材の成長意欲を喚起し、組織の活力向上を図る。

報酬構成の考え方

- 業務執行を担う取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については、業績との連動を強化し、単年度の業績のみならず、中長期的な企業価値に連動する報酬を採用することや、現金報酬の他、株主価値との連動性をより強化した株式報酬（株価条件付）を設けることで、より中長期的な企業価値向上を意識付ける報酬構成とする。この観点から、業績連動指標として、連結当期純利益（単年度・中長期）、サステナビリティ項目（中長期）および株価・株式成長率（中長期）を採用する。
- 経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役（監査等委員である取締役を除く）、ならびに監査等委員である取締役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しない。

報酬ガバナンスについて

- 役員報酬の決定方針、報酬水準・クローバック条項の対象となる報酬項目を含めた構成[※]の妥当性およびその運用状況などについては、取締役会の諮問機関であり、社外取締役が過半数を占め報酬委員会において、継続的に審議・モニタリングを行う。

参照 報酬委員会の概要

※ より中長期的な視野に立った経営を促す観点から、個人業績連動報酬、業績連動賞与（短期）、業績連動賞与（中長期）を対象として、報酬の不支給・減額・返還に関する条項（クローバック条項）を導入している。加えて、積立型退任時報酬については、役員の前在任中の職務に関し、当社と役員との間の委任契約などに反する重大な違反があった場合などには、積立額の累計額から減額又は不支給とすることが可能な仕組みとしている。

役員報酬の審議・決定プロセス

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

報酬などの額（実支給額）の決定に際し、個人業績連動報酬を除く、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額については、2024年6月21日開催の2023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、報酬委員会で審議の上、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、業績連動指標の実績を反映して支給額を決定いたします。

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

定性評価を含む個人業績評価に基づいて支給額を決定する個人業績連動報酬については、業務執行を担う取締役に対して、業務執行の最高責任者である社長が個人別の評価を担うことが妥当であるため、当該事業年度の各役員の業績を財務・非財務の両面から評価し、その結果を反映して、個人別支給額を決定しています。業務執行を担う取締役の業績評価の際は、統括する組織・担当業務に関する貢献、全社、各部門・グループおよび拠点経営への貢献、ならびにサステナビリティにつながる価値創出に関する取り組み状況などを総合的に勘案して評価しています。

社長自身の業績評価は、毎年、取締役会から委任を受けた報酬委員会（ただし、報酬委員会の委員4名に加え、全社外取締役（社外監査等委員も含む）も参加）において決定いたします。

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、報酬委員会および取締役会に報告いたします。

なお、2024年6月21日開催の臨時取締役会において決議した役員報酬などの決定方針（業績連動報酬の算定方法を含む）に基づき、毎年、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額が当該決定方針に沿うことを報酬委員会で審議の上、取締役会で決議いたします。

また、報酬水準およびクローバック条項の対象となる報酬項目を含めた報酬構成の妥当性、ならびにその運用状況などについては、報酬委員会において、毎年、審議・モニタリングいたします。報酬水準・報酬構成比率については、外部専門機関（ウイリス・タワーズワトソン）から提供された報酬データなどを参照しています。

なお、経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役（監査等委員である取締役を除く）、ならびに監査等委員である取締役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しないこととしております。

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

※ ①執行役員が故意又は過失により会社に損害を生じさせた場合、②執行役員と会社との間の委任契約などの違反があった場合、又は③重大な会計上の誤り若しくは不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合において、取締役会の決議により報酬を減額又は不支給とすること、支給済みの報酬の返還を請求することができる旨を定めた条項。本条項の対象となる報酬項目を含めた構成の妥当性については、報酬委員会において、継続的に審議・モニタリングいたします。

2024年度以降の役員報酬の内容

報酬の項目・割合	給付形式	業績連動指標	業績評価期間	報酬の内容	報酬枠				
					取締役(監査等委員である取締役を除く)			監査等委員である取締役	
					業務執行取締役	取締役会長	社外取締役		
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			⑤	
積立型退任時報酬				・毎年一定額を積み立て、役員の退任時に累計額を算出し、支給額を取締役会で決議のうえ、支給。 ・委任契約等に反する重大な違反があった場合等には、取締役会決議にて、減額あるいは不支給とできる。					
個人業績連動報酬*	現金	個人業績(単年度)	X年度	・取締役会から委任を受けた社長が、各役員の業績を財務・非財務の両面から評価し、個人別支給額を決定。 ・社長の業績評価は、報酬委員会において審議のうえ、決定。 ・評価結果については、取締役会及び報酬委員会に報告。					
業績連動賞与(短期)*		連結当期純利益(単年度)	X年度	・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、単年度の連結当期純利益に応じて支給額を決定。 ・当該事業年度の連結当期純利益が、株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値(threshold)を下回る場合、不支給。	②				
業績連動賞与(中長期)*		連結当期純利益(中長期)	X年度	X+1年度 X+2年度	・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、3事業年度の連結当期純利益の平均値に応じて、支給額を算定。 ・3事業年度の連結当期純利益の平均値が、株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値(threshold)の平均値を下回る場合、不支給。 ・更に、「人的資本の価値最大化」及び「脱炭素社会への貢献」に関する取組状況の評価結果に応じて、支給額が変動。サステナビリティ項目評価にあたっては、定量・定性の両面から、3事業年度の取組を、より長期でのインパクトも踏まえ、報酬委員会で総合的に評価。評価結果は、取締役会に報告のうえ、対外開示。	③			
中長期株価連動型株式報酬	株式(新株予約権)	株価・株式成長率(中長期)	X年度	X+1年度 X+2年度	・個人別の割当株式数を取締役会で決議。 ・新株予約権は、割当から3年間は行使不可とし、当該3年間は業績評価期間とする。報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、評価期間中の当社株式成長率(当社株主総利回り(TSR)/東証株価指数(TOPIX)の成長率)に応じ、権利行使可能となる新株予約権の数が40~100%で変動。 ・在任中は株式を保有することを基本方針とし、各役位の基本報酬の300%(社長においては基本報酬の500%)に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限。	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(監査等委員である取締役を除く)の報酬枠および監査等委員である取締役の報酬枠については、以下①~④および⑤の通り、2024年6月21日開催の2023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数、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10名(うち、社外取締役4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5名、および監査等委員である取締役の報酬枠の対象となる監査等委員の員数は5名(うち、社外監査等委員3名)です。

- ①基本報酬、積立型退任時報酬および個人業績連動報酬を対象として、年額15億円以内(うち、社外取締役に対する基本報酬を対象として、年額2.5億円以内)
- 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1,200,000株とする)
- ⑤監査等委員である取締役に対する基本報酬を対象として、年額4.0億円以内

業績連動報酬の算定方法

● 業績連動賞与(2024年度)

1. 業績連動賞与(短期)

算定式の内容は以下の通り。

- (1) 総支給額の上限
- i) 6億4,800万円、ii) 下記(2)で定める個別支給額の最大支給額合計のいずれか少ない額を上限とする。

(2) 個別支給額

各役位における具体的な算定フォーミュラは以下の通り（千円未満四捨五入）。ただし、2024年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）が、2024年度に係る株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）である6,800億円を下回る場合には支給額を0とする。

社長：{2024年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
-5,200億円} × 0.025% + 0.35（億円）

副社長執行役員：{2024年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
-5,200億円} × 0.01% + 0.14（億円）

常務執行役員：{2024年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）
-5,200億円} × 0.0075% + 0.105（億円）

業績連動賞与（短期）に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 ESGデータ 

2. 業績連動賞与（中長期）

2024年度に係る業績連動賞与（中長期）の算定式の内容は以下の通り。

（上記の業績連動賞与（短期）の算定フォーミュラを、以下の通り読み替えたフォーミュラを用いて算出した支給額）
× サステナビリティ項目に関する取り組み状況についての評価結果*（80～120%）

- 「2024年度連結当期純利益（当社の所有者に帰属）」
→ 「2024年度から2026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
- 「2024年度に係る株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）である6,800億円を下回る場合には支給額を0とする。」
→ 「2024年度から2026年度の3事業年度に係る株主資本コストに基づき予め取締役会で決議した利益水準の閾値（threshold）の平均値を下回る場合には支給額を0とする。」に読み替え

総支給額の上限については、i) 6億4,800万円、ii) 下表で定める個別支給額の最大支給額合計のいずれか少ない額を上限とする。

業績連動賞与（中長期）に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

* サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）項目に関する取り組み状況について、定量・定性の両面から、評価対象期間である3事業年度の取り組みを報酬委員会で総合的に評価し、決定する（評価委員会の委員長は社外取締役が務め、本報酬項目の支給対象に該当しない取締役会長および全社外取締役（監査等委員である取締役を含む）をメンバーとする）。

参照 ESGデータ 

● 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1,200,000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300株とする。

(2) 新株予約権の行使の条件

- ① 新株予約権者は、株価条件※としての当社株式成長率に応じて、権利行使期間内において新株予約権の全部または一部を行使できるものとする。
- ② 新株予約権者は、当社取締役および執行役員のいずれの地位も喪失した日の翌日から起算して10年が経過した場合には、以後、新株予約権を行使することができないものとする。

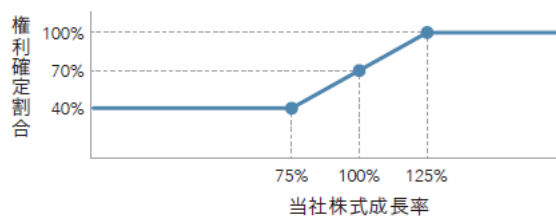
- 役員別の権利行使可能となる新株予約権の数は、以下算定式で定まる数とする。

・ 役員ごとの新株予約権の当初割当数（2024年4月1日時点の役員に基づく）×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

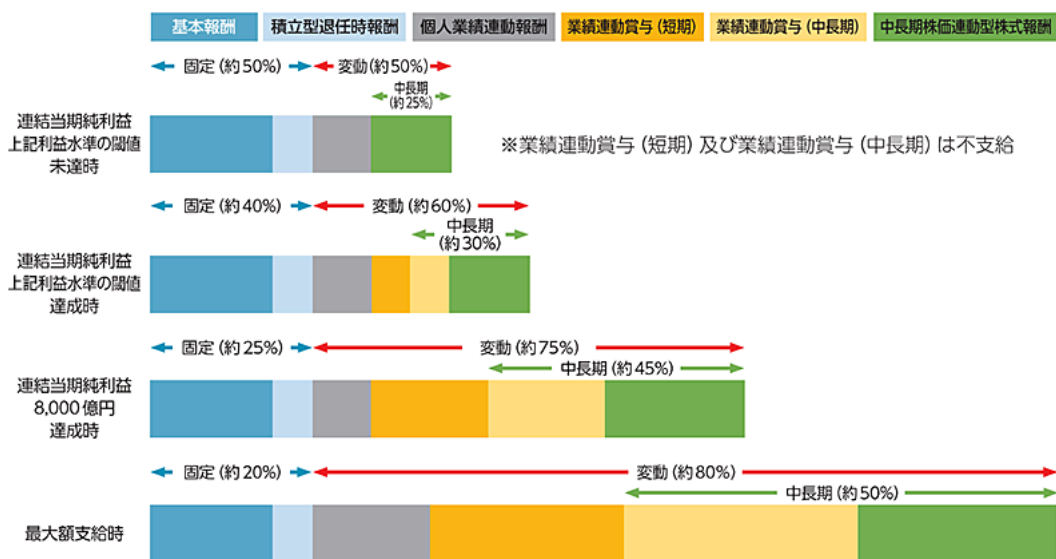
- 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の(株)東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）
- 新株予約権の割当日以後、権利行使期間開始日までの間における当社普通株式1株当たりの配当金の総額
- 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の(株)東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値（取引が成立しない日を除く）

TOPIX成長率 = D ÷ E

- 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の(株)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）
- 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の(株)東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値（取引が成立しない日を除く）

※ 株価条件

業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ



上記の図は、一定の当社連結業績および当社株価を基に算出した割合のイメージであり、当社連結業績の変動、株式市場の状況などにより、上記割合は変動します。

自社株保有ガイドライン（基準）

当社ではストックオプション行使により取得した株式を含め、執行役員を対象とした持株ガイドラインを定めることで、在任中は株式を保有することを基本方針とし、基本報酬の300%（社長においては基本報酬の500%）に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限しています。

役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の関与）

当社は、取締役会、ガバナンス・指名・報酬委員会などにおける継続的な審議を経て、役員報酬制度を都度見直しています。直近の具体的な審議プロセスは以下の通りです。

<2018年10月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 役員報酬に関する課題（報酬水準・構成の在り方、固定・変動報酬比率など）を整理。
- 今後の役員報酬見直しに当たっての基本的な考え方について審議。

<2019年2月開催 独立社外役員会議>

- 見直しに当たっての基本的な考え方について確認。
- 見直し後の報酬水準・構成、当社における報酬ガバナンスの在り方について審議。

<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5月開催 定例取締役会>

- 役員報酬の見直しについて、取締役会で決議。

<2019年6月開催 定時株主総会>

- 役員報酬改定に基づく、取締役報酬枠の改定・中長期株価連動型株式報酬の導入について、株主総会で決議。

<2022年7月・10月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 役員報酬におけるサステナビリティ連動について審議。

<2023年3月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 役員報酬の見直し（業績連動賞与（中長期）におけるサステナビリティ連動、業績連動賞与（短期・中長期）のフォーミュラ改定など）について審議。

<2023年5月開催 定例取締役会>

- 役員報酬の見直し（業績連動賞与（中長期）におけるサステナビリティ連動、業績連動賞与（短期・中長期）のフォーミュラ改定など）について、取締役会で決議。

<2023年6月開催 定時株主総会>

- 役員報酬改定に基づく、取締役報酬改定について、株主総会で決議。

<2024年2月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 機関設計移行に伴う、取締役報酬枠の改定、監査等委員報酬枠の設定について審議。

<2024年3月開催 定例取締役会>

- 機関設計移行に伴う、取締役報酬枠の改定、監査等委員報酬枠の設定について取締役会で決議。

<2024年6月開催 臨時取締役会>

- 当年度における役員報酬の決定方針について、取締役会で決議。

取締役および監査役の報酬などの総額ならびに対象員数

取締役および監査役の報酬などの総額ならびに対象員数に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬などの総額および連結報酬などの種類別の額

役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬などの総額および連結報酬などの種類別の額に関するデータは、以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの

当社の役員は、いずれも使用人兼務役員ではありません。

使用人給与

当社は、役員以外にも、一部有期雇用契約社員を含む従業員に対して業績に連動する賞与制度を導入しています。

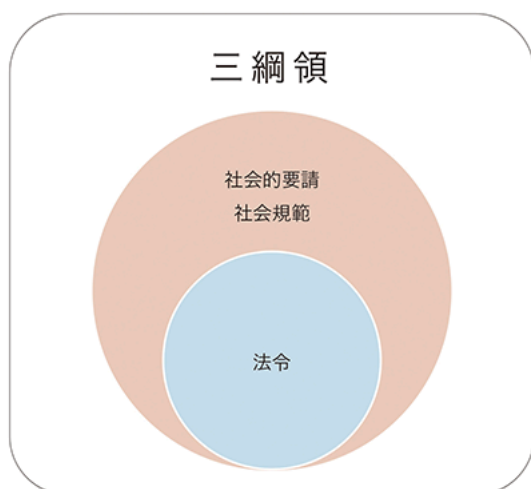
Governance

コンプライアンス

方針 ▼ 体制 ▼ 取り組み ▼ パフォーマンス ▼

方針

三菱商事では、コンプライアンスを「法令・国際ルール・社内規程の遵守、および一般的な社会規範に対しても適切に配慮して行動すること」と定義しています。当社グループとしても、①法令遵守に加えて、②社内規程の遵守および③社会規範への配慮を役職員に義務付けています。中でも③の社会規範というものは明文化されていないため、その時・その地域において何が適切な社会規範か、役職員が常に考えなければなりません。当社グループの役職員は、社会から高い期待を寄せて頂いていることを認識し、より信頼される企業グループであり続けることを目指しています。



遵守すべきもの

① 法令

② 社会規範に対する適切な配慮

体制

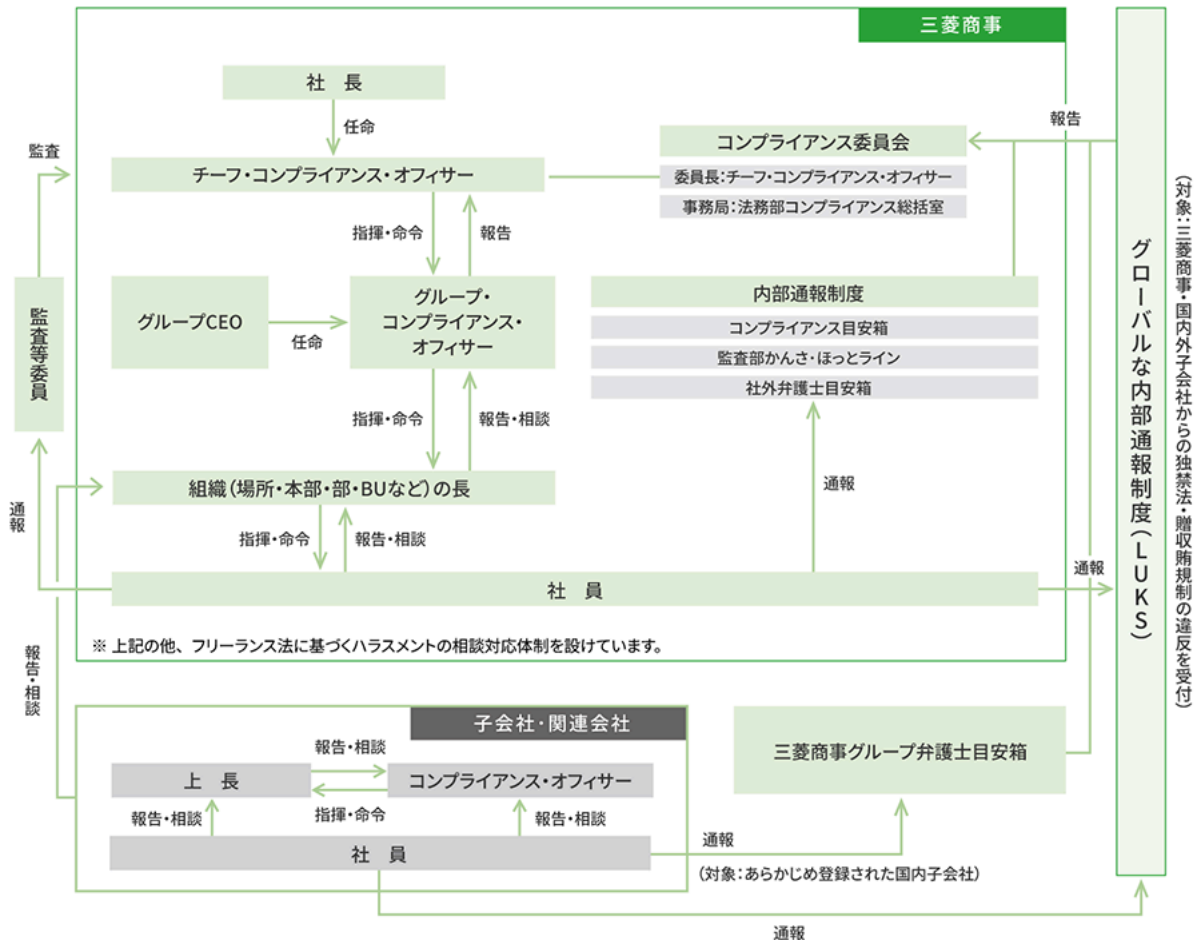
違反に対する調査・対応体制

コンプライアンス体制

当社では、コンプライアンス委員会とコンプライアンス・オフィサー制度が、コンプライアンス施策を実践する上で重要な役割を担っています。コンプライアンス委員会は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの諮問機関であり、当社グループで発生した重大なコンプライアンス事案を報告・討議し、施策の調整・連絡などにつなげています。同委員会は、社長から任命されたチーフ・コンプライアンス・オフィサーが主催し、原則として1年に2回開催されます。コンプライアンス委員会で報告・討議された内容は、1年に1回社長室会および取締役会にて報告されます。

チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、当社のコンプライアンス全般に係る事項を管掌し、コンプライアンスに関する各種施策の立案および実施の責務を負っています。この他、業務に関してコンプライアンス違反、またはそのおそれがある場合、必要な調査を行い、当該業務に対して中止・改善命令をくだす権限を持っています。この他に、本店各部門・営業グループにおいても、それぞれコンプライアンス・オフィサーを配置し、同様の権限をもって、それぞれの部門・グループの特性に応じたコンプライアンス施策を実施しています。このように当社では、チーフ・コンプライアンス・オフィサーのもと、経営幹部である各コンプライアンス・オフィサーが、各種施策および再発防止策を実施し、企業倫理の向上とともに贈収賄・汚職の防止に責任を持って取り組んでいます。

コンプライアンス体制図



個別事案への対応体制

コンプライアンスに抵触する何らかの問題が発生した場合、またはそのおそれがある場合、問題を認識した役職員は、直ちに上長やコンプライアンス責任者に報告・相談することを義務付けています。報告を受けた上長は、コンプライアンス・オフィサーに当該問題を報告し、最終的にはチーフ・コンプライアンス・オフィサーに一元的に報告される仕組みになっています。また、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告された事案や対応状況については、子会社からの報告・通報事案を含め、監査等委員にも報告しています。

コンプライアンス・オフィサーは、報告・相談を受けた事案について、関係者の人権・名誉を侵害しないよう十分配慮した上で、必要な調査を実施し、再発防止策を立案・実行します。その結果はチーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、当社グループ全体のコンプライアンス施策の立案・実施に役立てられます。

またチーフ・コンプライアンス・オフィサーのもとには、コンプライアンス事案への対応や全社コンプライアンス施策の立案・実施を行う、専任組織である「コンプライアンス委員会事務局」を法務部内に設置し、各コンプライアンス・オフィサーや関連部局と連携し実務を遂行しています。

社内規程

当社の企業理念である「三綱領」の下には、企業を規律する「企業行動指針」と、役職員一人ひとりを規律する「役職員行動規範」があります。当社役職員行動規範では「三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり、法令、国際的な取決めおよび社内規程を遵守するとともに、ビジスマナーを守り、社会規範に沿った責任ある行動をとること」を基本理念として掲げています。当社におけるコンプライアンス遵守は、単に法律の遵守にとどまらず、社会規範に反する行為は、仮にそれが違法でなくとも行ってはならない、ということの基本としています。

三菱商事役職員行動規範については、社内での浸透を図る目的で、「社員携帯情報」にも明記し、全役職員に周知しています。具体的な遵守事項に加え、コンプライアンス問題の相談窓口である目安箱（内部通報窓口）へのアクセス方法も記載し、役職員がいつでも参照できるようにしています。また、毎年「三菱商事役職員行動規範」に関連した事例演習を交えたeラーニングを実施し、受講の最後には、全役職員から役職員行動規範遵守への誓約書を取り付けています。

三菱商事の社内規程



参照 [「三菱商事役職員行動規範」\(全文\)](#) 

コンプライアンス施策の実効性を高めるため、またコンプライアンス遵守の理念を明確にするため、「三綱領」「企業行動指針」「役職員行動規範」の下に、各種コンプライアンスに関する社内規程を定めています。これらの社内規程は、法改正や当社グループを取り巻く環境・状況の変化に合わせて、毎年見直しを実施しています。

コンプライアンス関連の主要な社内規程

コンプライアンス

- コンプライアンス組織・運営規程
- 内部通報等に関する基準
- 安全保障貿易管理基準
- 制裁管理基準
- 貿易手続管理基準
- カルテル行為の防止に関する基準
- 下請代金支払遅延等防止法に基づく取引基準
- 株式等の不公平取引防止基準
- 不正な利益供与の禁止に関する基準
- 接待・被接待に関する基準

- 古物取引管理基準
- 許認可・諸届管理基準
- 化学物質関連管理基準
- 消費生活用製品の輸入・販売等に関する基準

モニタリング体制

個別事案のモニタリング

発生したコンプライアンス事案の事実関係や原因、再発防止策についての報告は、全てコンプライアンス委員会事務局に共有され、事案分析やリスク評価、施策の策定に活用されます。

組織風土調査

経営戦略と連動した人事施策の推進を通じて「イキイキ・ワクワク、活気あふれる人材と組織」の実現を目指すに当たり、社員のエンゲージメントは最重要テーマであるとの考えのもと、コンプライアンスを含む組織風土の定点観測を行いその改善を目的とし、組織風土調査を2022年度より毎年実施しています。「社員エンゲージメント度数」及び「社員を活かす環境度数」それぞれの肯定的回答率65%以上を維持することをKPIとしており、調査結果については各所属員にフィードバックし、自組織の活性化に向けて活用するほか、経営レベルでも結果について分析・討議の上、全社として取り組むべき課題を抽出し、施策に反映しています。一例として、2023年度は組織風土調査の結果分析を踏まえ、業務プロセスの効率化により生産性を向上することで、価値創出に向けて注力できる環境を整備することを目的に、「業務プロセス改革」を全社で進めています。

事業ごとのリスク要因対応

当社では、業界・商品・地域特性に照らし、各事業・子会社ごとに、独禁法・贈収賄をはじめとする腐敗行為、労働安全衛生など、特に注意すべきコンプライアンスリスクの自己評価を定期的実施しています。各グループのコンプライアンス・オフィサーは、それぞれの事業領域において、特に注意すべきリスク要因を分析し、リスク対応策を実施しています。また、各子会社においても、コンプライアンスの責任者を任命し、それぞれの事業領域におけるリスク要因を分析し、リスク対応策を実施しています。

PDCAサイクル

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

取り組み

腐敗防止のための取り組み

当社は、国内外の公務員など（みなし公務員などを含む）に対する不正な利益供与を防ぎ、また外部から疑惑や不信を招かぬよう、「不正な利益供与の禁止に関する基準」を制定し、本邦の刑法・不正競争防止法、米国の海外腐敗防止法、英国の贈収賄防止法など各国の贈収賄禁止法令の遵守に対応しています。三菱商事役職員行動規範では、贈収賄、利益相反およびその他の不正行為の定義と遵守事項を定め、各遵守事項に関し具体的に細則で補足しています。なお、高リスクと評価された贈収賄リスクはありません。また、公務員などに対する接待・贈答、代理店起用、公務員などの親族の職場体験研修受け入れ、および政府・公務員などに関する寄附について、それぞれ社内規程を整備し、不正な利益供与防止の観点から事前に内容を精査する仕組みを設けています。さらに、当社の事業パートナーなどの贈収賄防止のための適格性を精査するガイドラインも導入しました。当社では、各国当局の動向や摘発事例、他社の取り組みなどを踏まえ、社内規程の変更・体制の見直しを継続的に行っています。

2016年には、より効果的な体制構築を目指し、汚職・腐敗防止の取り組み体制全般について外部の専門家による第三者評価を行いました。その評価・提言を生かし、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ています。

2019年には、取引の種類や規模、関連する国の腐敗リスクの高低に応じて濃淡管理を実施し、リスクベース・アプローチに基づき連結ベースで贈収賄防止体制を構築するため、関連ガイドラインの改定を実施しました。これら規程・ガイドラインの実施により、コンプライアンス違反を抑制し、利害関係のある公務員などへの接触を禁止するなど、非倫理的な機会への接触を減らすように努めています。

2023年度、当社グループにおいて、贈収賄、腐敗行為に関わる重大な問題は発生していません。


代理店など中間業者の起用管理に関する取り組み

当社の役職員はもちろんのこと、当社が起用する代理店、エージェント、コンサルタントなど（以下「代理店など」）による汚職・腐敗行為を防止するために、以下の事項を社内規程で定め、適格と考えられる代理店などをコンプライアンス・オフィサーによる承認の下で起用することを義務付けています。2019年から社内手続きを役務の性質、案件の規模や目的、実施国の腐敗指数などのリスクの度合いにより濃淡をつけたものに改定し、その後も2023年度には、特に手続に使用する書面やプロセス自体（形式面）の見直しを行うなど、毎年見直しを実施しています。

- 委託業務の性質を切り口に3つの区分を設け、代理店精査の濃淡管理を行う。
- 代理店などの起用の際には、その適格性の判断のため、起用目的に係る取引や業務に影響を与え得る公務員などと代理店などが関係性を持っていないこと、代理店などの過去のコンプライアンス状況を含む廉潔性、適正な資格保有の有無、業務遂行能力などの精査を行うこと。
- 代理店などが提供する役務に対する対価の妥当性を十分に検討し、確認すること。
- 代理店などによる公務員などに対する不正な利益供与防止などを契約内容に盛り込むとともに、代理店などに「三菱商事グループ贈収賄防止指針」の周知を図ること。

三菱商事グループ贈収賄防止指針

お取引先などにも当社の贈収賄・腐敗防止に対する基本的な考え方をお伝えするべく、2015年に「三菱商事贈収賄防止指針」を公表しました。この指針では、「三菱商事のお約束」として当社の方針・取り組みをお伝えするとともに、全てのお取引先の皆様に贈収賄防止の取り組みへのご協力を願っています。当社グループ全体としての贈収賄防止に向けた取り組みをさらに強化するため、2019年4月に対象を、当社グループ全体に拡大し、新たに「三菱商事グループ贈収賄防止指針」を公表しました。当社グループのお約束だけでなく、ビジネスパートナーおよび取引先（サプライヤーを含む）の皆様への贈収賄の禁止、贈収賄防止の周知徹底、違反懸念時の調査へのご協力を要請しています。

参照 [三菱商事グループ贈収賄防止指針](#) 

腐敗行為に関する摘発事例

2023年度、当社で腐敗行為に関する摘発事例はなく、これによる罰金・課徴金などの支払いもありません。

内部通報制度

当社では、職場での不正やハラスメント、法令違反、汚職・腐敗防止を含むあらゆるコンプライアンス関連の疑問や問題などについての相談窓口として、「コンプライアンス目安箱」というコンプライアンス委員会事務局直通の内部通報窓口を設けています。また、監査部や監査等委員への通報ルートも設置しています。さらに、匿名を希望する役職員のために、社外の弁護士による相談窓口（社外弁護

士目安箱)も用意しています。弁護士は、通報者に対して在籍確認を行います。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、国内の子会社役員が利用できる「三菱商事グループ弁護士目安箱」や、フリーランス法に基づく相談対応体制も用意しています。さらに、独禁法・贈収賄規制違反を対象とした、連結・グローバルベースの内部通報制度「LUKS」(24時間365日多言語対応(日本語、英語、フランス語、スペイン語、中国語、タイ語、インドネシア語他))も設置しています。

当社の社内規程には、通報者および通報内容の秘密保持、通報者の権利保護、通報者の不利益取扱いの禁止、これらに違反した場合は懲戒の対象になり得る旨を明記し、対応に当たっては利益相反関係排除を実践しています。また、日本における公益通報者保護法を含む各国の通報者保護に関する法律を遵守する体制を整備しています。

コンプライアンス委員会事務局は、通報内容の連絡を受けた後、関係者を限定して情報を共有、問題の確認などの対応を行います。通報事案の調査や対応に従事する担当者について、毎年外部講師を招いて通報事案の対応方法や留意点などについて研修を実施しています。当社は、上述のとおり複数の相談窓口を設定していますが、2020年度は内部相談体制の整備状況と相談対応の適正性について外部の第三者による評価を実施しました。また、2022年度には公益通報者保護法の改正に伴い、内部通報に関する基準を改訂し、通報事案の調査や対応に従事する担当者を対象に対応マニュアルを配付し、また国内の全役職員を対象に動画研修を実施するなど、体制を継続的に点検しています。

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

2023年度において、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

参照 [コンプライアンス体制図](#)

通報受付件数(当社グループ企業に関する通報含む)

2023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60件、そのうちハラスメントに関する通報は31件、その他に関する通報(労務管理など)は29件でした。

なお、2023年度において当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような通報事案はありませんでした。

通報受付件数の推移については以下リンク先をご参照ください。

参照 [ESGデータ](#) 

取締役による監督

毎年、役職員行動規範を含む関連社内規程の整備、各種研修の実施状況、腐敗防止の取り組みなどを含むコンプライアンス施策、違反事案の状況、および当該決算期のコンプライアンス活動方針について取締役会の監督を受けています。また、年に2回、社外取締役や社外監査等委員にもコンプライアンス活動報告を行い、社外の視点を踏まえたより実効的な監督を受けられるようにしています。

PDF冊子「三菱商事のコンプライアンス」

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

参照 [三菱商事のコンプライアンス](#) 

パフォーマンス

コンプライアンス研修の実績

当社では、各階層に応じて、全社ベースの社内研修を実施しています。加えて、独禁法、下請法、贈収賄規制をはじめとする汚職・腐敗防止、労務管理関連など個別のテーマでも、コンプライアンス関連の研修を開催しております。さらに、各営業グループや地域ごとに、それぞれの特性に合わせたセミナーも実施しています。また、「三菱商事役職員行動規範」に関連したeラーニングを、ハラスメントや贈収賄、内部通報制度などの最新状況や事例を踏まえて作成し、毎年、当社役職員、顧問、一般・出向嘱託、派遣社員全員がこれを必須研修として受講することにより、役職員行動規範に基づいたコンプライアンスの浸透状況や効果についてレビューしています。

コンプライアンス・ディスカッション

研修では一方向の情報伝達になりがちな点を補い、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させるものとして、2013年から、身近に起こり得るコンプライアンス問題や日々疑問に感じていることについて、職場ごとなど少人数で議論を行う、コンプライアンス・ディスカッションの取り組みを開始しています。職場のメンバーが身近なテーマで話し合うことにより、各社員がコンプライアンスを自分のこととして認識し、意識を少しずつ高めていくこと、また、このような討議の場を各職場に根付かせることがコンプライアンス・ディスカッションの狙いです。当社では、2013年から海外拠点を含む社内の全ての組織で原則全員参加として同ディスカッションを年1回以上実践しており、また、国内外の100社以上の子会社にもこの取り組みを展開しています。

役職員向けハンドブックの配付

研修やeラーニングの機会だけではなく、日頃から役職員のコンプライアンスに関する疑問を解消できる冊子として、身近な事例をQ&A形式でまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、全役職員がいつでも参照できるようにしています。

コンプライアンス違反件数

2023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136件であり、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。

法令違反・訴訟などに関する引当金

過去の事象の結果として現在の法的・推定的債務を有しており、同債務に対する支払いの可能性が高く、また金額について信頼性のある見積もりができる罰金・和解金などがある場合には、これを引当金として計上することとしています。2023年度末において、個別開示を必要とする重要な引当金はありません。

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などの趣旨から逸脱する租税の回避を行わない。

2. 透明性

関係国・地域の税法など、会計基準、その他国際ルール（OECDガイドラインなど）に従って、税に関する情報を適切に報告・開示する。

3. 税務当局との関係

事業活動を行う国・地域において当社や子会社に対し適切な行政執行が実施されるよう、必要に応じて、現地における税務行政当局との間で相互理解に努める。

Governance

リスクマネジメント

方針 ✓ リスク管理体制 ✓ 統合的なリスク管理とモニタリング ✓

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

方針

三菱商事は、財務健全性と企業価値の維持・向上を目的として、企業活動に伴うさまざまなリスクを把握の上リスク特性に応じて類型を定め、管理することを基本方針としています。特に当社の財務状況・社会的信用などへ大きな影響を与えるリスクについては、連結ベースで把握・管理することとしています。

リスク管理体制

概要

上記「方針」の下、当社のリスク管理体制は以下の通りとなります。

- 経営意思決定機関である社長室会がリスク管理に関する基本方針ならびに個別リスク管理および統合リスク管理に関する事項を決定し、また個別案件推進の意思決定をすることとしており、所定の基準に基づき、取締役会に付議しています。
- 信用リスク、市場リスク、事業投資リスク、カントリーリスク、コンプライアンスリスク、リーガルリスク、情報管理リスク、環境リスク、自然災害リスクなどの類型を定めるとともに、類型ごとに管掌役員・責任部局を定め、事業内容や規模に応じて各リスクを管理する体制としています。
- 社長室会の下部組織である投融資委員会、サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会、HRD委員会などにおいて、各分野のリスクに係る個別案件や社内制度を審議する体制を構築・整備しており、当該委員会で審議した事項については、管掌役員から社長が議長を務める社長室会に付議または報告されております。
- また、取締役会において各分野のリスクを実効的に監督すべく、各委員会で審議した事項は必要に応じて取締役会に対して報告される体制を構築するとともに、各リスクを財務リスク・非財務リスクに大別の上、夫々のリスク管理体制の実効性について取締役会で毎年定期的にレビュー・モニタリングしています。
 - ※ なお、社長直轄の監査部は上記管掌役員・責任部局とは別個独立して、監査及びリスク管理にあたっています。
- 個別案件の取り組みにおいては、担当部局の責任者が、全社的な方針・手続きに沿って、案件ごとにリスクとリターンを分析・把握の上、所定の決裁権限に従って意思決定を行い、推進・管理しています。また、案件の進捗や外部環境の変化に応じ、定期的にリスクとリターンの検証を行っています。

個別案件ごとのリスク管理を行う他、定量的に把握可能なリスクについては、連結ベースで全体的なリスク状況を把握し、必要に応じ見直しの上、適切な管理を行っています。

リスク分類	管掌役員	管掌業務
信用リスク、市場リスク、事業投資リスク、カントリーリスク	野内 雄三	コーポレート担当役員（CFO）
情報管理リスク、リーガルリスク、コンプライアンスリスク、自然災害・テロ・新興感染症などの社員の安全に関わるリスク、事業継続リスク	柏木 豊	コーポレート担当役員（人事、地域、IT）
環境リスク	小林 健司	コーポレート担当役員（CSEO）

リスクマネジメント体制

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

※ 為替見越は財務開発部も共管

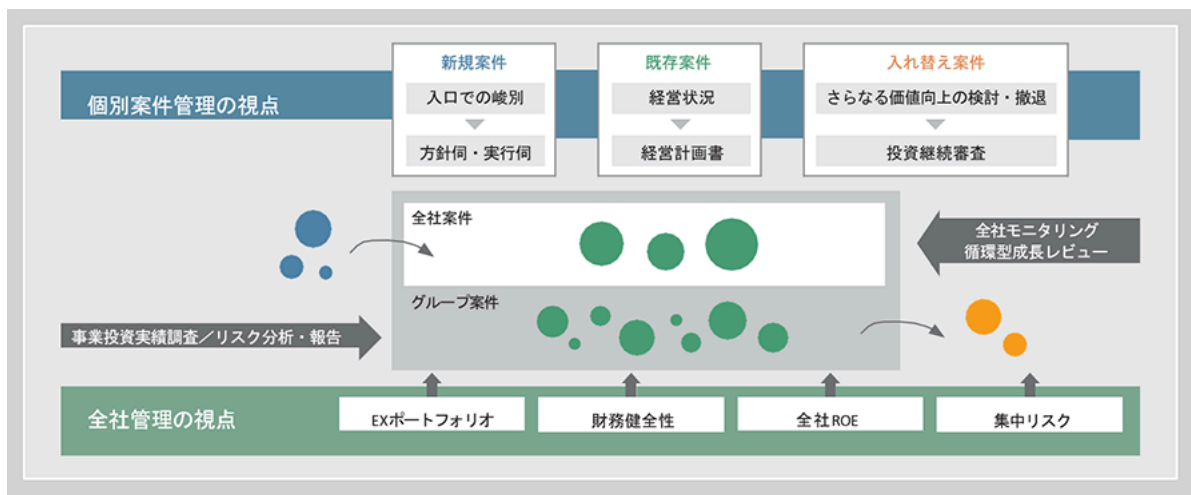
* 主なリスク項目に関連するもの、個別説明を付しているものを抜粋。

事業投資リスクへの対応

当社では、事業投資リスクの適切な管理のために、個別案件ごとに新規／既存／入れ替えなどの審議・検討プロセスを設定しています。

また全社管理の観点から、ポートフォリオ全体のリスクリターンと体力の状況や集中リスクなどをモニタリングしています。

新規案件	方針伺・実行伺	各営業グループの事業戦略との整合性やリスクの所在と対応策をはじめとする定性面に加え、事業特性を踏まえて決定した投下資金とそのリターンによる定量面を総合的に評価することにより選別
既存案件	経営計画書	年に1度、事業投資先の経営課題や取り組み方針、当社の機能や事業のライフサイクルなどをモニタリング
入れ替え案件	投資継続審査	営業グループ戦略上の優先順位付けに基づき、新規の投融资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



統合的なリスク管理とモニタリング

当社では、各リスクへの個別の対応に留まらず、統合的なリスク管理とモニタリングを実施しています。その一例として、近年、より一層重要性が増している当社事業運営上のリスクを抽出し、将来的な外部環境の変化も加味した上で、統一基準による評価、およびリスク管理体制の構築・運用について取締役会に毎年報告しています。2023年度は以下の3ステップによる評価を実施し、取締役会に報告しました。

STEP1 リスクマップ策定による現状評価

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

STEP2 外部環境を加味した中期的評価

現状評価（Step 1）に加え、中期的な外部環境の変化も考慮するため、主要なリスク項目に影響を及ぼし得る外部環境要因（地政学要因、経済要因、環境要因等）を整理。その影響を特に受けやすいリスク項目は、将来的に「特にモニタリングを要するリスク項目」に移行する可能性があるとして、「中期的に注視を要するリスク項目」として抽出（下記⑤⑥⑩⑭⑮⑯）。

分類	主要な非財務リスク
IT	① 情報セキュリティ侵害リスク
	② ITシステムダウンリスク
人事労務	③ 差別・ハラスメントリスク
	④ 労働安全衛生リスク
カンントリー	⑤ 戦争・内乱・テロ等による事業基盤の毀損リスク
	⑥ 国有化・接収・権利侵害リスク
	⑦ 短期流動性に起因する外貨送金停止リスク
環境社会	⑧ 企業の社会的信用・ブランド価値毀損リスク
	⑨ 気候変動関連（移行）リスク
	⑩ 気候変動関連（物理的）リスク
	⑪ 事業活動における人権問題リスク
危機管理	⑫ 環境汚染リスク
	⑬ 新興感染症リスク
	⑭ 自然災害リスク
リーガル・コンプライアンス	⑮ 戦争・内乱・テロ等による生命・安全リスク
	⑯ トランザクションリスク
	⑰ 法規制違反リスク（独禁法）
	⑱ 法規制違反リスク（贈収賄）
	⑲ 法規制違反リスク（輸出管理・制裁）
	⑳ コンプライアンス違反リスク



STEP3 中期的に注視を要するリスク項目への対処

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

- ⑤ 戦争・内乱・テロ等による事業基盤の毀損リスク
- ⑥ 国有化・接収・権利侵害リスク

地政学的な不確実性に対してグローバル・ネットワークからの情報集約をベースにGI委員会を実施。また、新興国を中心とした国家の財務規律低下に対しては、カンントリーリスク対策制度を整備し全社として対処できる体制を整えている。

- ⑩ 気候変動関連（物理的）リスク

物理的リスク分析（詳細は、[こちら](#)をご参照ください）において、リスクが高いと判断された2資産（原料炭・銅）については、開示済の現状の対策・今後の対応方針の更新有無を毎年確認。

- ⑭ 自然災害リスク

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

- ⑮ 戦争・内乱・テロ等による生命・安全リスク

国内外ともに連結ベースで社員の生命・安全に対するリスク管理体制を構築済[※]。

- ⑯ トランザクションリスク

契約関係の明確化を通じた発生予防と、リスク発生時における法務部門の支援による損失軽減に努めている。

※ 連結ベースでの危機管理／事業継続マネジメントについては、[こちら](#)もご参照ください。

TOPICS：リスク管理方針の整理

2023年度は、各リスク項目につき、管理方針を確認し、以下の(i)(ii)の2種類のいずれを重視するかを基準として分類。(i)に該当するリスク項目の中でも定量評価を強化・推進していくリスク項目を確認しました。

i) リスク事象発生時の損失軽減	ii) リスク事象の発生予防
<p>リスクの発生についてコントロールが難しく、発生時のダメージコントロールに重点を置くもの</p> <p style="text-align: center;">定量評価を活用</p> <p>⑤ 戦争・内乱・テロ等による事業基盤の毀損リスク ⑥ 国有化・接収・権利侵害リスク A ⑦ 短期流動性に起因する外貨送金停止リスク</p> <p>⑨ 気候変動関連（移行）リスク B</p> <p>⑬ 新興感染症リスク ⑭ 自然災害リスク C ⑮ 戦争・内乱・テロ等による生命・安全リスク</p>	<p>リスクの発生についてコントロールが可能で、その発生を受容すべきでないもの</p> <p>① 情報セキュリティ侵害リスク ② ITシステムダウンリスク ③ 差別・ハラスメントリスク ④ 労働安全衛生リスク ⑧ 企業の社会的信用・ブランド価値毀損リスク ⑩ 気候変動関連（物理的）リスク ⑪ 事業活動における人権問題リスク ⑫ 環境汚染リスク ⑬ トランザクションリスク ⑰ 法規制違反リスク（独禁法） ⑱ 法規制違反リスク（贈収賄） ⑲ 法規制違反リスク（輸出管理・制裁） ⑳ コンプライアンス違反リスク</p>

- ⑤ 戦争・内乱・テロ等による事業基盤の毀損リスク
- A** ⑥ 国有化・接収・権利侵害リスク
- ⑦ 短期流動性に起因する外貨送金停止リスク

国ごとの各種リスク要因を踏まえ一国に対し許容できるリスクの上限值（全社管理基準枠）を設定し、半期毎に調査を行い、リスクの積み上がりをコントロールしている。

- B** ⑨ 気候変動関連（移行）リスク

GHG排出量削減目標の設定や、Scope 1・2、Scope 3 カテゴリー11の排出量、並びに削減貢献量について開示済（詳細は[こちら](#)をご参照ください）。これを踏まえて、サステナビリティ開示基準への対応として、移行リスクの財務インパクトの定量化並びに開示方法を継続的に社内にて検討を行っている。

- ⑬ 新興感染症リスク
- C** ⑭ 自然災害リスク
- ⑮ 戦争・内乱・テロ等による生命・安全リスク

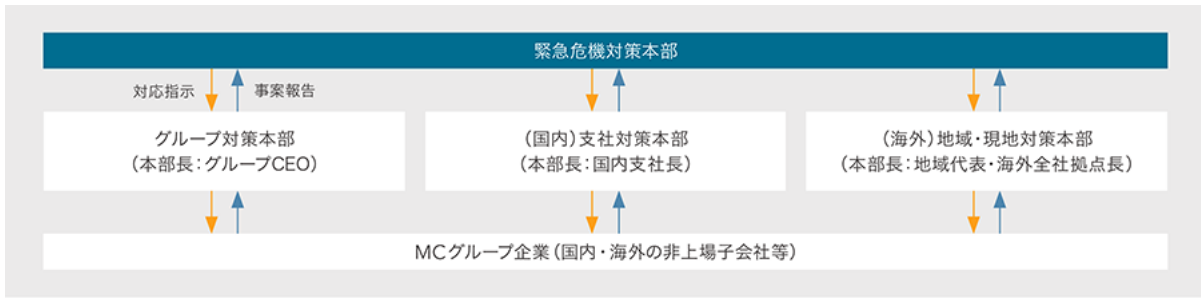
発生時の損失軽減に向けた体制構築に注力している。

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（野島代表取締役常務執行役員）の管理・統括の下、各営業グループ・地域の対策本部が連携し、連結ベースで対応する体制を構築しています。

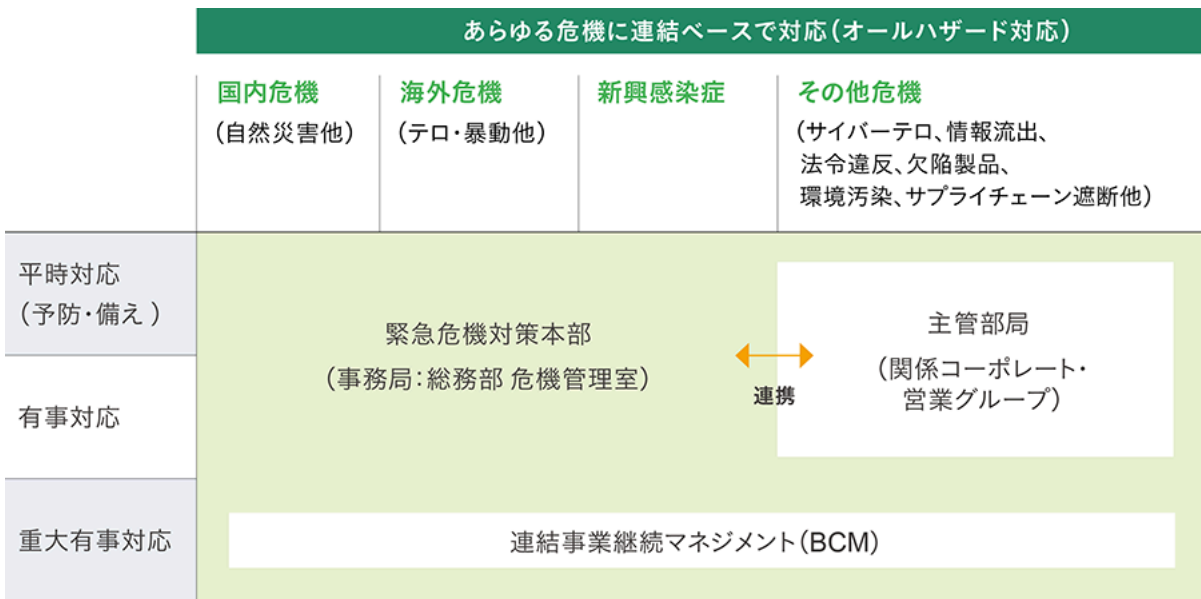


※ 2024年11月1日時点

あらゆる危機に対応（オールハザード対応）

当社は「オールハザード対応」の考え方に基づき、大規模自然災害、テロ・暴動、新興感染症、サプライチェーンの遮断、法令違反・サイバー事故などの、あらゆる危機を想定した社内体制を構築しています。平時より、主管部（関係コーポレート、営業グループ）と連携しながら、危機管理諸施策・体制の構築・整備を行うとともに、危機発生時（有事）には関係者の安全確保・安否確認などの初動対応や事業継続に必要なインフラの維持・復旧などを迅速に実行しています。

特に、社員の生命・安全や重要事業の継続に大きく影響を与える「重大有事」に対しては、連結ベースでの事業継続マネジメント（BCM）を踏まえつつ、緊急危機対策本部長が全社の指揮を執り対応する体制としています。



※ 「重大有事」への全社としての対応は緊急危機対策本部長の指揮・命令の下で行いますが、そのうち、コンプライアンスに関連する事項については、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの指揮・命令の下で対応します。

平時における取り組み状況

危機管理

当社は、自然災害、テロ行為、暴動、労働争議、事故など、社員の安全と生命の確保ならびに当社の収益・資産および事業の継続に影響を与え得る、国内外におけるあらゆる危機を想定し、平時より、必要な備えを実行しています。

具体的には、各種体制・規程・マニュアル・システムなどに加え、その実効性を高めるため、対策本部の震災シミュレーション訓練や連結ベースの安否確認訓練を実施する他、赴任者向け危機管理・安全対策研修などを設け、社員の危機管理の意識向上にも取り組んでいます。

(危機管理における主な取り組み例)

	社内規程	BCP・マニュアル	その他具体策	社内教育・訓練など
共通	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理基本規程 MCグループ危機管理ガイドライン 			
国内	<ul style="list-style-type: none"> 国内危機管理基準 	<ul style="list-style-type: none"> 緊急危機対策本部マニュアル EOC/EOCサポート本部マニュアル BCP（本店・国内/海外拠点） 新興感染症対応マニュアル 	<ul style="list-style-type: none"> 有事発生時の各種対応を行うシステムを整備 <ul style="list-style-type: none"> －役職員の安否確認 －有事連絡ツール －MCグループ企業の役員安否・被害状況確認 備蓄品の整備（食料他） 	<ul style="list-style-type: none"> 震災シミュレーション訓練 EOC訓練 安否確認訓練（連結ベース） 机上演習訓練（連結ベース） 赴任者オリエンテーション
海外	<ul style="list-style-type: none"> 海外危機管理基準 		<ul style="list-style-type: none"> 海外出張に係る個別注意喚起/渡航制限 海外安全調査 海外在勤者/海外出張者安否確認システムの整備（一部MCグループ企業も対象に含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 赴任者オリエンテーション 机上演習訓練（連結ベース）
新興感染症	<ul style="list-style-type: none"> 新興感染症対策基準 		<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務の活用 備蓄品の整備（マスク、消毒液など） オフィス内や通勤・勤務時の各種対策 	<ul style="list-style-type: none"> 各種注意喚起 社内啓発物の掲示

※ 当社グループ企業に対しても、側面整備支援を個別に実施しています。

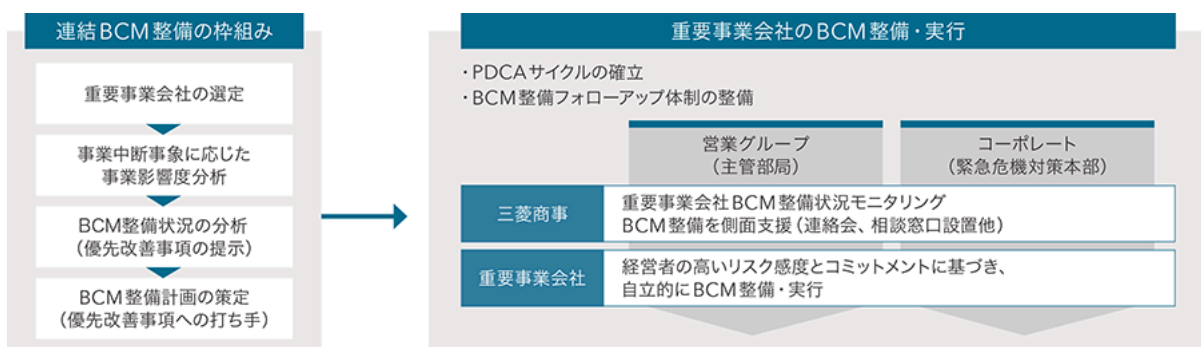
※ EOC…Emergency Operation Centerの略。本店機能に重大な障壁が生じた場合、本店緊急危機対策本部に代わり、初動対応、事業継続を担う組織を本店所在地とは別に設けている。

BCM（事業継続マネジメント）について

当社は、重大有事に対する適切な事業継続能力を獲得することを目的に、重要事業会社（当社グループ企業から選定）を対象とした「事業継続マネジメント（BCM）」を2018年度に導入し、連結ベースの体制整備・強化を図っています。

「事業継続マネジメント（BCM）」とは、事業会社の業態・立地などの事業特性を踏まえたオールハザードベースのリスク・影響度分析に基づく、初動対応・BCPの策定、体制構築、および教育・訓練をはじめとする継続的なPDCAサイクルの実施などの包括的なマネジメント活動を指します。

BCM取り組みの全体像



事業影響度分析のフレームワーク

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

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

- 結果事象：

ヒト（死亡安否不明／出社不能／キーパーソン喪失）、モノ（製造設備損壊／物流設備損壊／建屋損壊）、サプライチェーン（物流経路遮断／原料供給停止／燃料供給停止）、情報（システム停止・データ破損／データ改ざん／情報流出）、レピュテーション（製品品質問題／環境汚染／行政処分・取引停止）、カネ（資金調達引出不能／送金・支払不能）

BCMフォローアップ体制

事業会社の自立的なBCM体制の整備を前提に、当社からも、BCMガイドブックやBCPサンプルなどのBCM整備ツールの整備、BCM再点検・対話の実施などを通じて、側面支援を実行しています。

社内規程	ガイドライン	MCグループ企業向けBCM整備側面支援
<ul style="list-style-type: none"> 事業継続マネジメント基本規程 事業継続マネジメント実務基準 	<ul style="list-style-type: none"> MCグループBCMガイドブック 	<ul style="list-style-type: none"> BCM整備状況自己診断ツール（ヒートマップ、チェックリスト） BCM整備計画書 BCM整備ツール（初動対応マニュアル／BCPサンプルなど） 重要事業対象会社向けBCM再点検・対話他

実行状況のモニタリング

上記の危機管理・事業継続マネジメント（BCM）の取り組みについては、各社（非上場子会社）の経営計画書などを活用し、当社グループ企業の推進状況も含め、モニタリング・各種フィードバックを行うことで、危機管理・事業継続能力の向上に努めています。

大規模自然災害への備え

当社は、首都直下型地震に対しては、政府・自治体の公表資料などを踏まえた一定の被害想定シナリオに基づき、リモートでの対応も含む緊急危機対策本部立ち上げ／連結ベースの安否確認・被害状況確認などを実現するシステムや、各種備蓄品などを整備しています。

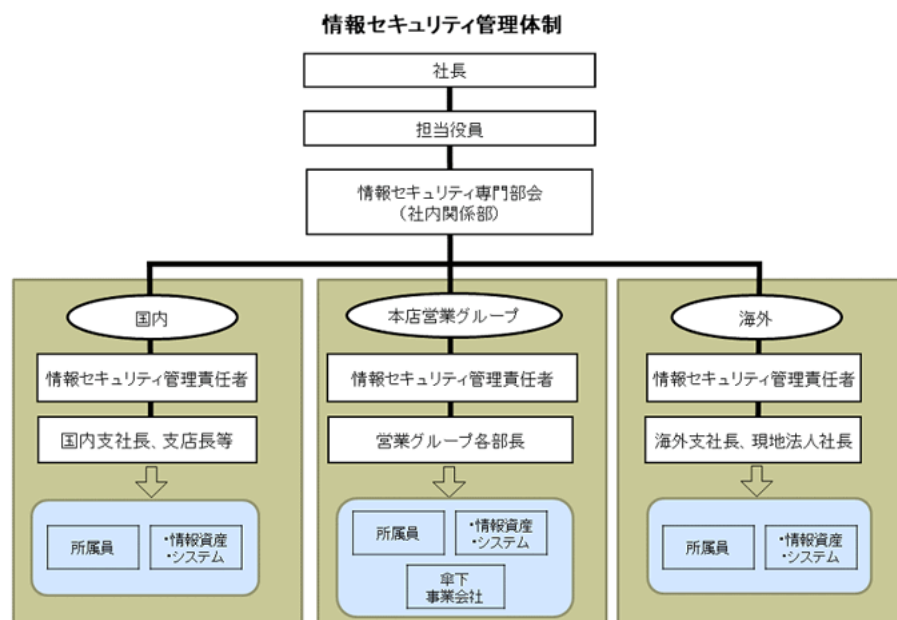
また、各組織におけるBCP・マニュアルの整備・更新、震災シミュレーション訓練などを定期的実施の上、改善点の見直しを図ることで、首都直下型地震に備えています。

さらに、連結ベースでの事業継続マネジメント（BCM）の推進を通じて、各社における事業継続能力の継続的な強化を図っています。

情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの対策

当社は、主要な子会社を含めた情報セキュリティの維持・向上のため、社内体制を構築するとともに情報資産を安全かつ適切に取扱・管理する関連規程の整備、社員教育を実施しております。

また、情報の搾取・破壊などを目的としたサイバー攻撃や電子メールによる詐欺に対応するため、システム上の対策に加え、社員訓練、主要な子会社を含めた事故対応体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上、最新情報を入手し、適切かつ効果的な対策を実施しております。



会計監査人

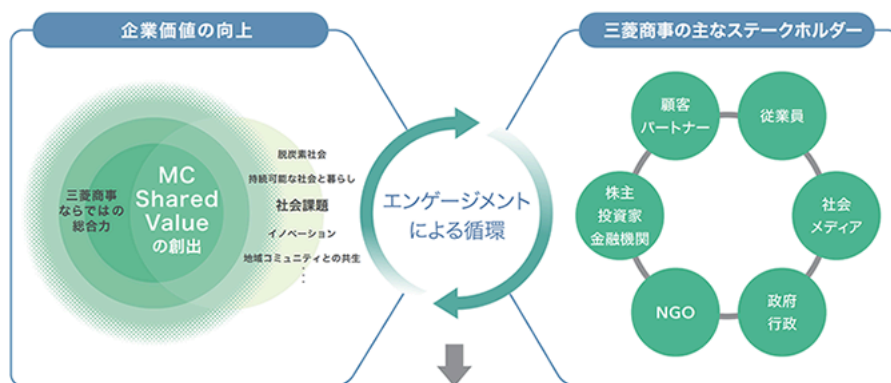
当社では、起用会計監査人の選任、解任、再任、不再任につき、監査等委員会が判断しており、毎年、監査等委員会は、起用会計監査人による監査の方法および結果の相当性を評価しています。なお、解任・不再任が適切と判断される場合には、新たな会計監査人を選任する議案を株主総会宛てに提出する方針としています。

Stakeholder Engagement

三菱商事の主なステークホルダー

三菱商事は、企業理念である「三綱領」に基づき、社会課題を解決していくことで社会と共に成長を続けてきました。国際情勢の変化、経済環境の変化、技術革新による産業構造の変化、社会における価値観の変化など、今後も外部環境の不確実性・不透明性が高まる中、中長期的に企業価値を上げていくためには、多様なステークホルダーの皆さまからの要請や期待を、対話などのエンゲージメントを通じて的確に把握し、経営に反映することが重要であると認識しています。

当社では、取締役会および諮問機関（ガバナンス・指名・報酬委員会、国際諮問委員会）やサステナビリティアドバイザー委員会において、社外の視点を取り入れることにより、各ステークホルダーの意見を経営に反映する体制を整えている他、各ステークホルダーとエンゲージメントを実施することで、共創価値創出による持続的成長を実現していきます。



Chief Stakeholder Engagement Officer (CSEO) を新たに設置

↓ マルチステークホルダー方針(PDF:134KB) 

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、Olam Group Limited、三菱商事パッケージング(株)との課題への対応)

参照 [サプライチェーンマネジメント](#)

従業員

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

↓ マルチステークホルダー方針(PDF:134KB) 

エンゲージメント例

- 人材開発
(タレントマネジメントの拡充、キャリア自律、連結・グローバル人材も対象とする研修など)
- 健康経営、ダイバーシティ・マネジメント
(社内診療所による健康支援、女性のキャリアサポートなど)
- 定期的な組織風土調査の実施
(連結・グローバルで延べ2.6万名が参加/2023年度実績)
- 労働組合との意見交換、イントラネット・グループ広報誌

参照 [人材開発に対する取り組み](#) [ウェルビーイング](#) [ダイバーシティ・マネジメント](#)

従業員組合

三菱商事従業員組合に関する情報は以下よりご覧ください。




株主・投資家・債権者

適時適正な情報開示や開示資料の充実化、説明会・個別面談の開催などにより、当社の事業や経営方針に対する理解・賛同を得ることに努めるとともに、株主・投資家の皆様との「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
- 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
- 事業説明会の開催
- 個人投資家向けセミナーの開催

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

社会・メディア

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

エンゲージメント例

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

例：コーポレートサイト、プレスリリース、公式SNS、協賛イベントなど

NGO

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（5）、欧州（29）、米州（48）
- 生物多様性の保全（熱帯林再生・サンゴ礁保全）や気候変動対策（放牧地回復）を目的としたCSR活動。また、欧州・米州で設立した財団を通じてのラテンアメリカでの先住民権利保護や水資源確保、コートジボワールで行う持続可能なカカオ農業に取り組むNGOへの支援。

政府・行政

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

エンゲージメント例

- 経済団体活動
日本経済団体連合会、日本商工会議所、東京商工会議所、経済同友会、日本貿易会などを通じての政府・行政との意見交換
- 公的機関との官民連携活動
日本政府省庁（外務省、経済産業省、環境省、国土交通省他）、国際協力機構、国際開発金融機関との連携と活用

Stakeholder Engagement

社外からの評価

社外からの評価

三菱商事が組み入れられているインデックス、ESG評価機関からの評価は以下の通りです。

今後もステークホルダーからの評価を真摯に受け止め、施策に還元するとともに、財務情報だけでなく、ESGを含む非財務情報のさらなる開示情報の拡充に取り組んでまいります。

CDP FTSE4Good Index Series・FTSE Blossom Japan Index・FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE4Good

FTSE Blossom
JapanFTSE 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。

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

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

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



当社は2003年度から気候変動に関する開示などを求めるプロジェクトであるCDPに回答しています。

CDP 気候変動

CDP気候変動は、企業の気候変動に対する対応状況などを評価しています。2023年度、当社はA-評価（開示ステータス）を受けました。

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

CDP ウォーター

CDPウォーターは、ウォーター・スチュワードシップに関する企業の取り組み状況を評価しています。2023年度、当社はB評価を受けました。

CDP フォレスト

CDPフォレストはサプライチェーンにおける森林破壊関連リスクに対する対応状況などを評価しています。2023年度、当社はB評価を受けました。



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

※ くるみん認定・プラチナくるみん認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）

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

参照 [両立支援のひろば](#)（厚生労働省のウェブサイト）



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

※ えるぼし認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）

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



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

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

参照 ウェルビーイング（労働安全衛生、健康経営）

その他

- 日経統合報告書アワードにて「優秀賞」に選出（2022年度）
- GPIFの運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に選出（2019年度、2021年度-2023年度）
- GPIFの運用機関が選ぶ「改善度の高い統合報告書」に選出（2019年度-2023年度）
- 日本IR協議会の設立30周年記念表彰で「IR向上企業プレミアム」「IR継続企業プレミアム」に選定（2023年）
- SOMPO サステナビリティ・インデックスに選定

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 2024
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/ar/assets_r24/pdf/areport/2024/all.pdf
- 2023年度有価証券報告書
https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/fstatement/pdf/2023_04/y2023_04.pdf
- 臨時報告書（2023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_2024.pdf
- 2023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_2024.pdf
- 株主通信
<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/notes/>
- 会社案内 2024
<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/ir/library/governance/>
- 三菱商事のコンプライアンス
https://mitsubishicorp.disclosure.site/pdf/Compliance_Report_2022.pdf
- 三菱商事の社会貢献活動
<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/contribution/>

参照 情報開示指針

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/policy.html>

報告対象範囲

三菱商事を中心にグループ連結対象会社全体

※ 一部、三菱商事単体のデータにとどまるケースがありますが、今後連結ベースでのデータ把握および開示に努めてまいります。

主な参考ガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「GRI Standards」
- 環境省「環境報告ガイドライン」
- 国際標準化機構「ISO26000」
- SDGs（持続可能な開発目標）
- 気候変動財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言 最終報告書
- GXリーグ「気候関連の機会における開示・評価の基本指針」（2023）
- WBCSD/Net Zero Initiative「Guidance on Avoided Emissions: Helping business drive innovations and scale solutions towards Net Zero」（2023）
- 国連世界人権宣言
- 先住民の権利に関する国際連合宣言
- OECD 多国籍企業ガイドライン

見通しに関する注意事項

将来の見通しに関しては、現在入手可能な期待・見積もり・予想・計画および当社による判断に基づいています。これらの期待・見積もり・予想・計画は、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際は、重要な要素の変動により、当社の見込みとは大きく異なる可能性があります。

実際の当社業績に与え得るリスクや不確実な要素・仮定には、記載内容以外に、商品市況・為替レート・当社の事業領域を取り巻く世界経済情勢・係争中および将来の訴訟の結果・調達資金や金融商品・財源の継続的な有用性等があります。ただし、業績に影響を与え得る要素はこれらに限定されるものではありません。