

# ESG DATA BOOK 2019

# Contents

## 編集方針

コーポレート担当役員メッセージ	01
-----------------	----

サステナビリティに関する理念・考え方	02
--------------------	----

理念・考え方	02
三綱領	02
企業行動指針	02
三菱商事役職員行動規範	03
三菱商事環境憲章	03
三菱商事社会憲章	03
事業を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」を同時に実現	04

サステナビリティ重要課題と推進体制	05
-------------------	----

サステナビリティ重要課題	05
国連グローバル・コンパクト支持	08
サステナビリティ推進体制	09
サステナビリティ推進体制	09
リスク管理体制	10
サステナビリティアドバイザーコミッティー	10
WBCSD	11
社内浸透	11

## Environmental

環境マネジメント	13
----------	----

方針	13
環境方針	13
活動計画・目標	13
体制	14
環境マネジメントシステム(EMS)推進体制	14
ISO14001認証取得状況	15
環境監査	16
環境コミュニケーション	16
取り組み	16
環境教育	16
ライフサイクル分析の活用	16
関連データ	17
環境報告・是正件数	17
汚染・廃棄物・原材料使用に関する費用	17

環境ビジネス	18
--------	----

方針	18
環境ビジネスに対する方針	18
R&Dの取り組み方針	18
関連事業・データ	18
再生可能エネルギー・コジェネレーション事業	18
送電事業	21
LNG/バンカー	21
電池関連事業	22
オフグリッド地域における分散電源事業	22

グリーンビルディング	23
水ビジネス	26
R&D	27
電動車両の普及に向けた取り組み	28

気候変動	29
------	----

外部環境	29
方針	29
TCFD提言を活用した成長機会の取り込みとリスクへの対応	30
ガバナンス	30
戦略	31
リスク管理	43
指標と目標	44
取り組み	44
温室効果ガス排出削減の取り組み	44
事業を通じた緩和に向けた取り組み	44
サーモン養殖事業における気候変動の適応策	45
低炭素社会推進キャンペーンへの参加	45

外部との協働	46
各種組織との協働	46
CDPへの参加	46
パフォーマンス	47
環境データ(単体)	47
環境データ(連結)	47
Scope1排出量(6.5ガスのみ)温室効果ガス別のデータ	47
セグメント別排出量	47
第三者保証	48
その他参考データ	48
石油・ガス上流持分生産量	48
LNGプロジェクト一覧	49
石炭火力発電事業	50

水資源	51
-----	----

方針	51
目標	51
体制	52
リスク管理	52
取り組み	52
水利用改善の取り組み	52
水使用量削減の取り組み	52
水使用量削減の取り組み	53
水使用量削減の取り組み	53
水ストレス地域での取り組み	53
外部との協働	54
CDPへの参加	54
環境省ウォータープロジェクトへの参加	54
NGOとの協働	54
パフォーマンス	55
取水量	55
水リサイクル量・比率	55
第三者保証	55

<b>生物多様性</b>	56
方針	56
目標	56
体制	56
リスク管理	56
取り組み	57
事業活動における保護・保全事例	57
リハビリテーション	58
外部との協働	58
持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)への参加状況	58
責任ある大豆に関する円卓会議(RTRS)への参加状況	58
CDPへの参加	58
個別事例紹介	58
政府当局との協働事例	59
国際機関・NGOとの協働事例	59
財団・基金の取り組み	59
他企業との協働事例	60
パフォーマンス	60
社会貢献活動の成果	60
<b>汚染防止</b>	61
方針	61
目標	61
体制	62
リスク管理	62
取り組み	62
廃棄物削減の取り組み(単体)	62
廃棄物削減取り組みに関する個別事例紹介	63
油濁汚染防止の取り組み	63
外部との協働	63
丸の内エコ弁プロジェクト	63
日本貿易会	63
パフォーマンス	64
有害廃棄物排出量	64
NOx, SOx, VOC排出量	64
<b>資源有効活用</b>	65
方針	65
体制	65
リスク管理	65
目標	66
取り組み	66
リサイクル・循環型ビジネス取り組みに関する個別事例紹介	66
パフォーマンス	69
紙使用量	69
排水量	69
廃棄物排出量	69
リサイクル量	70
第三者保証	70

## Social

<b>人権</b>	72
方針	72
人権に関する基本的な考え方(国際規範への対応)	72
子どもの権利に関する方針	72
先住民の権利に関する方針	72
武装警備員の人権配慮に関する方針	73
体制	73
リスク管理	73
苦情対応への体制	73
サステナビリティアドバイザリーコミッティー	74
取り組み	74
孤児および困難を抱える子どもたちへの支援	74
母と子の自然教室の開催	74
外部との協働事例	74
<b>労働慣行</b>	75
1. 労働基準、労働環境等	75
- 方針	75
「人材」に関する基本的な考え方	75
労働慣行に関する方針	75
- 体制	76
リスク管理	76
- 取り組み	76
(1)若年層に対する就業機会の提供	76
(2)“三菱商事らしい新しい働き方”	76
(3)人権の尊重	76
- 関連データ	77
2. ダイバーシティ・マネジメント	78
- 方針	78
- 体制	78
- 取り組み	79
(1)両立支援	79
(2)女性活躍推進	82
(3)シニアの活躍支援	83
(4)障がいのある人々の能力の最大化	84
(5)国を超えた人材の活躍促進	84
(6)LGBTの社員が働きやすい職場づくり	84
- 関連データ	85
各種制度利用状況データ	85
女性管理職比率推移および役員構成	86
世界で活躍する女性社員	86
障がい者雇用率	87
第三者保証	87
- 外部からの評価	88
3. 従業員との関わり	89
- 方針(結社の自由・団体交渉)	89
基本的な考え方	89
結社の自由・団体交渉に対する方針	89

# Contents

団体交渉について	89	社会貢献活動	113
- 体制	89	外部イニシアチブへの参加	114
リスク管理	90	<b>コミュニティ</b>	115
- 取り組み	90	方針	115
- パフォーマンス	90	基本的な考え方	115
団体交渉に関する合意	90	コミュニティ投資に関する方針	115
<b>労働安全衛生</b>	91	現地雇用・調達に関する方針	115
方針	91	閉山に関する方針	115
経営メッセージ	91	体制	116
当社グループ労働安全衛生方針	91	リスク管理	116
魅力ある職場の提供と従業員の疾病リスクの低減	91	社会貢献活動	116
サプライチェーンにおける取り組み	92	トークン制度/ボランティア休暇制度	117
HIV/エイズ、結核、マラリア	92	DREAM AS ONE.	117
目標	92	三菱商事アート・ゲート・プログラム	117
体制	93	財団・基金を通じた支援活動	117
従業員の参画	94	三菱商事復興支援財団	118
投融资管理	94	被災地の未来に対する投資	118
リスク管理(リスクアセスメント)	94	三菱商事米州財団および三菱商事欧州アフリカ基金	119
労働災害の報告	94	三菱商事留学生奨学金	119
取り組み	95	海外学生への支援について	119
単体での取り組み	95	取り組み	120
連結ベースでの取り組み	98	個別事例紹介	120
OHSAS18001取得状況	99	閉山の取り組み	120
HSE情報の提供	99	コミュニティ投資	121
実績データ	100	その他参考データ	122
労働災害データ	100	<b>サプライチェーンマネジメント</b>	123
その他データ	101	方針	123
第三者保証	101	全体方針	123
<b>人材開発</b>	102	個別ガイドライン	124
方針	102	グリーン調達方針	125
人材育成に関する基本方針	102	体制	125
体制	102	リスク管理	126
三菱商事グループ人材育成プログラム体系	102	リスク評価	126
取り組み	103	取り組み	127
人材育成プログラム紹介	103	方針の組み込み	127
パフォーマンス	106	RSPO関連データ	127
<b>顧客責任</b>	107	ASC関連データ	127
方針	107	FSC® CoC認証商品関連データ	127
責任ある広告・マーケティング	107	サプライヤーとのエンゲージメント	128
食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方	107	外部との協働	129
より良い栄養・医療へのアクセス	108	個別事例紹介	129
目標	108	<b>Governance</b>	
取り組み	109	<b>コーポレート・ガバナンス</b>	133
単体での取り組み	109	コーポレート・ガバナンスに関する基本方針	133
食品化学事業での取り組み	109	取締役会	134
食料関連ビジネスに付随する課題への対応	110	取締役会の構成・取締役候補者の選任方針	134
より良い医療へのアクセスに関する取り組み	112	取締役会の構成等	134
海外での取り組み(貧困支援)	112		

取締役会での審議内容等	136	●	株式	157
取締役会の諮問機関	137	●	上場株式に関する議決権行使の考え方	157
ガバナンス・指名・報酬委員会	137	●	自社株保有ガイドライン(基準)	157
社長業績評価委員会	137	●	株主の権利	157
国際諮問委員会	138	●	コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況	158
監査役および監査役会	139	●	三菱商事の上場株式の取得・保有・縮減の考え方	158
監査役会の構成	139	●	三菱商事の年金運用体制	158
監査計画	140	●	経営陣幹部の選解任に関する方針・手続き、および	159
経営執行状況の監査	140	●	取締役・監査役候補者の選任方針・手続き	
監査役(会)活動の充実/実効性向上	141	●	代表取締役社長等を退任した者の状況	159
三様監査の充実	141	●	株主との対話方針	160
社外役員の体制	142	●	<b>コンプライアンス</b>	162
社外役員選任基準	145	●	方針	162
取締役会のモニタリング機能を高めるために	146	●	体制	163
取締役会事前説明会	146	●	違反に対する調査・対応体制	163
取締役懇話会	146	●	取締役による監督	165
独立社外役員会議	146	●	モニタリング体制	165
就任時オリエンテーション	146	●	内部通報制度	165
役職員との対話・交流	146	●	パフォーマンス	167
事業投資先視察	146	●	コンプライアンス研修の実績	167
取締役会の実効性評価	147	●	コンプライアンス違反件数	167
定量面から見た取締役会改革	148	●	法令違反・訴訟等に関する引当金について	167
取締役および監査役の報酬等	149	●	<b>リスクマネジメント</b>	168
役員報酬制度の基本的な考え方	149	●	方針	168
役員報酬の審議・決定プロセス	149	●	リスク管理体制	168
業績連動報酬の算定方法	151	●	概要	168
役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス	153	●	個別案件管理の枠組み	169
取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数	154	●	全社管理の枠組み	170
監査	155	●	危機管理について	170
監査役監査	155	●	BCM(事業継続マネジメント)について	171
内部監査	155	●	会計監査人	172
会計監査	155	●	コーポレート担当役員が管掌する主な関連業務	172
監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携	155	●	社外役員の主な専門性・バックグラウンド	173
および内部統制部門との関係		●		

対外開示情報/報告対象範囲/参考ガイドライン/発行時期 裏表紙

## 編集方針

### 編集方針 (ESG データブックの位置付け)

当社では、統合報告書等を通じて、特に重要度の高い情報を集約し、企業価値を最大化する取り組みや、将来の新たな成長の「柱」をしっかりと育てる取り組みについてご報告しています。この「ESG データブック」では、統合報告書やウェブサイト等で開示していた ESG 関連情報を一元集約するとともに、他開示情報を補完するツールとして、さらに内容の充実化を図り、詳細な ESG 関連情報をご報告しています。なお、主に ESG 投資に関心の高いステークホルダーにご参照いただくレポートとして、複数の ESG レポートリングガイドラインを参照の上、ESG 項目別に整理し、情報の一覧性を高めています。

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

## コーポレート担当役員メッセージ

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

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

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



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

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

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

神田 雅和

神田 雅和



## サステナビリティに関する理念・考え方

### 理念・考え方

#### 三綱領

#### 豊かな社会の実現に貢献することを目指して

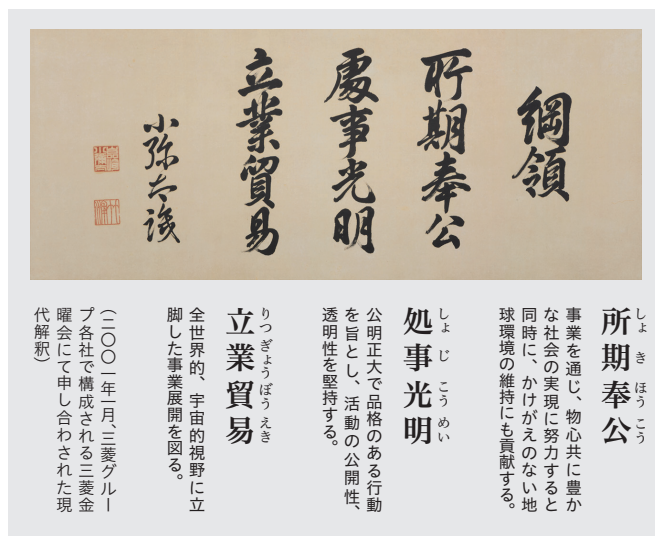
三菱商事は、創業以来の社是である「三綱領」をよりどころに、公正で健全な事業活動を推進しています。企業行動の指針としての「企業行動指針」の制定、法令遵守関連社内諸規定の整備、コンプライアンス・オフィサー制の導入、危機管理体制の充実等、常にコンプライアンスの充実に努めてきました。

また、法規制や国連が定めた世界人権宣言や国際労働機関の国際労働基準等の国際ルールを社員一人ひとりが、遵守するとともに、社会規範に沿った責任のある行動をと

ることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名しています。「環境憲章」や「社会憲章」も三綱領にのっとり定められており、グローバルな総合事業会社として企業価値向上を図りながら、社会の持続的発展に貢献していくことを目指します。

三菱商事グループ各社は、同じ伝統と理念を共有\*するとともに、互いに切磋琢磨を続けています。

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



#### 企業行動指針

##### 1 企業活動の目的

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

##### 2 公明正大な企業活動

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

##### 3 人権・社員の尊重

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

##### 4 情報の管理・公開

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

##### 5 地球環境への配慮

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

##### 6 社会貢献活動

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

## 三菱商事役職員行動規範

### 基本理念

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

### 遵守事項

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

## 三菱商事環境憲章

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

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

## 三菱商事社会憲章

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

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



## 事業を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」を同時に実現

### ミッション・企業理念

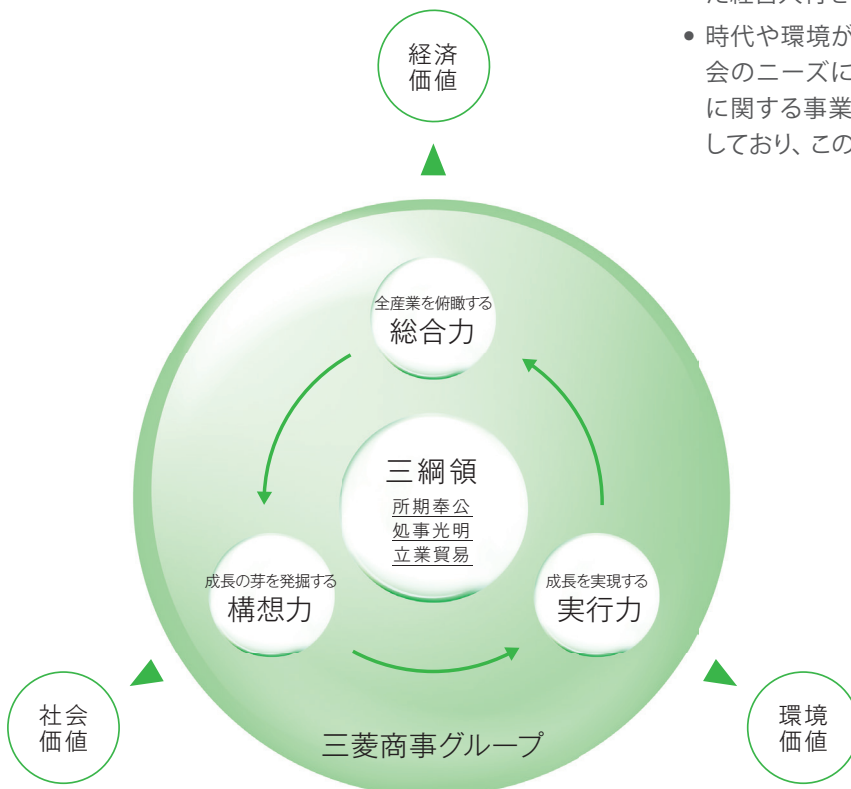
- 三菱商事は、企業理念である「三綱領」に基づき、グループ全体で事業活動を行っています。
- 三菱商事グループの連結事業会社の力を結集することで、社会のニーズや全てのステークホルダーの期待に応え、経済価値・社会価値・環境価値の三価値同時実現による持続的成長に挑戦します。

### 変化への対応力

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

### 連結経営の強化による成長戦略

- すでに、三菱商事グループのビジネスの現場は、約1,400社の連結事業会社にあり、今後、グループ全体で三価値同時実現を伴いながら収益レベルを一段上に引き上げるためには、その一社一社が事業価値を自立的に高めていく必要があります。
- われわれの強みは、三菱商事の130を超えるビジネスユニットと連結事業会社を通じてグローバルに全産業へアクセスする力、すなわち、「全産業を俯瞰する総合力」を活かし、常に新たな事業機会に接することです。
- この総合力を堅持した上で、自らが主体的機能を発揮できるエリアに経営資源を集中的に投下することで、大きな収益の柱を幾つも育て、自らが意図した最適な事業ポートフォリオを構築していきます。
- そのためには、三菱商事グループ自身が常に自己変革を繰り返すことで、「事業の成長の芽を発掘する構想力」と「成長を実現する実行力」を有し、高い倫理観を備えた経営人材を育成・輩出していく必要があります。
- 時代や環境が変化しても揺らぐことのない普遍的な社会のニーズに応え、生活基盤を支えるモノやサービスに関する事業は、全世界に常に大きな機会として存在しており、この取り込みを成長戦略としていきます。



## サステナビリティ重要課題と推進体制

### サステナビリティ重要課題

三菱商事グループの成長に不可欠である「経済価値」「社会価値」「環境価値」の同時実現を具現化するための視点であり、当社の持続可能な成長のための経営上の課題として、2016年にサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を定めました。








三菱商事グループは、これらの課題に当社グループ各社と共に対処・挑戦することで、財務面を含む持続可能な成長を確実なものにしていきます。

また、サステナビリティ重要課題に関する取り組みは、各重要課題に対応するSDGs※の達成にもつながるものです。当社は、SDGsを達成するために企業に期待される役割を認識し、課題の解決に積極的に取り組んでいきます。

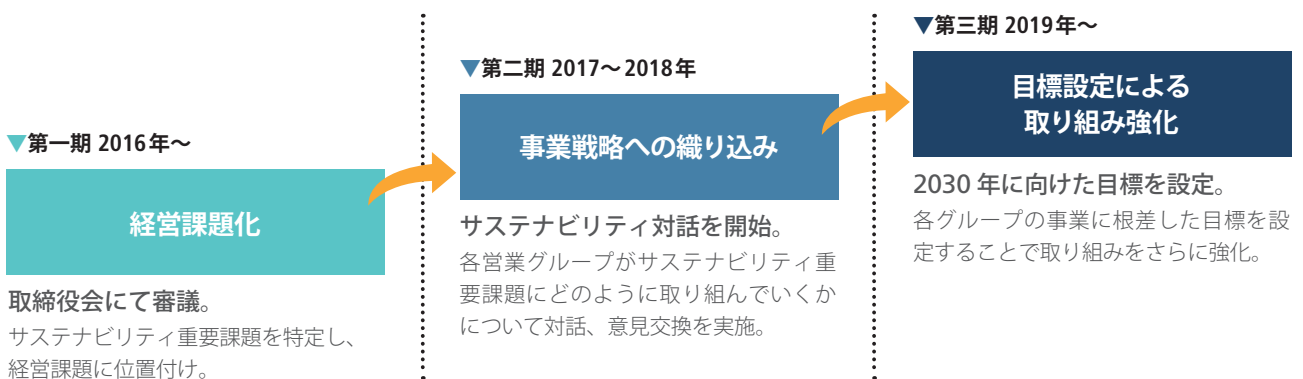
※ 2015年9月に開催された国連サミットにおいて、地球規模の課題として採択された「持続可能な開発のためのアジェンダ」の中核を成す17個の国際開発目標。



## サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)の概要

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

## サステナビリティ重要課題のこれまでの取り組み



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

## 第一期 経営課題化

### サステナビリティ重要課題 特定プロセス

#### step1

##### 候補となる課題要素のリストを作成

一般的な策定手順<sup>\*</sup>を踏まえ、三菱商事グループの持続可能な成長にとって考慮すべき80個程度の課題要素をISO26000やSDGs等の国際規格・目標をベースに抽出。

#### step2

##### 社内外の視点から各要素の重要度を判定

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

#### step3

##### サステナビリティ重要課題を特定

選定された優先的な課題を環境・CSRアドバイザ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。

<sup>\*</sup> 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。

## 第二期 事業戦略への織り込み

### サステナビリティ対話の実施

営業グループCEOとコーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）の間で、2016年度に策定した七つのサステナビリティ重要課題への取り組みを、本格的に、かつ、拡大させていくことを目的として、サステナビリティ対話を定期的に実施しています。サステナビリティ対話では、各重要課題を取り巻く外部環境の変化を討議することに加え、各事業の価値創出が三菱商事グループ全体の成長

にいかん資するかについての対話や、事業推進の現場における取り組みを後押しすることを目的とした意見交換を行っています。例えば、気候変動がもたらす事業機会およびリスクについて確認することや、サプライチェーンにおける価値創出の在り方等、今後の中長期の成長の方向性について意見交換を行っています。

## 第三期 目標設定による取り組み強化

### 2030年に向けた目標設定

当社は、サステナビリティ重要課題への取り組みを各営業グループが自律的に推進するための個別の事業目標を2019年度に策定いたしました。

具体的には再生可能エネルギー、電気自動車、二酸化炭素回収・貯留技術、食品廃棄物の削減や再利用、プラ

スチックを取り巻く課題への対応、利便性の高い交通サービス、高付加価値の複合都市開発等の分野で目標を設定し、長期的な視点で当社の持続可能な成長に資する取り組みを進めてまいります。

## 国連グローバル・コンパクト支持

当社は、「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」に2010年から参加し、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) の理事会会員であり、外部環境の把握や他企業との協業等を目的とするステークホルダー・エンゲージメント活動の一つとして積極的に参加しています。

### 国連グローバル・コンパクトの10原則



人権	<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. 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、</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. 環境に優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>

## サステナビリティ重要課題と推進体制

## サステナビリティ推進体制

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

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

## サステナビリティ推進体制

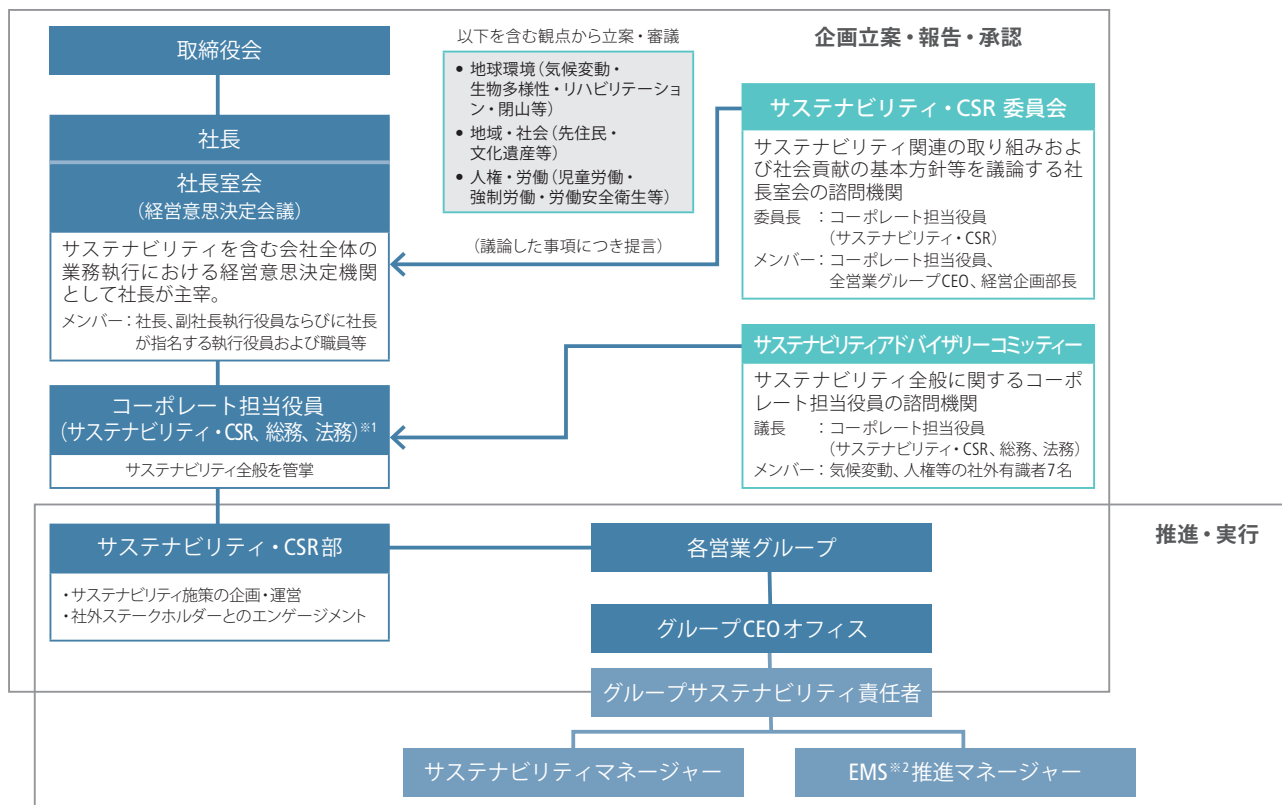
サステナビリティは取締役常務執行役員でありコーポレート担当役員が業務執行の責任者として取り組んでいます。

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

また、ステークホルダーの皆さまを代表する社外有識者から成るサステナビリティアドバイザーコミッティを2008年から設置しており、三菱商事グループのサステナビリティの取り組みに対してさまざまなアドバイスをいただき、取り組みに役立てています。

2017年度からは、各営業グループでの取り組みを一層推進することを目的に、各営業グループ内にサステナビリティ責任者を設け、サステナビリティを事業戦略および事業推進に反映させる体制を整備しました。

## サステナビリティ推進体制図



※1 コーポレート担当役員は取締役を兼務

※2 環境マネジメントシステムの略（P13参照）



## サステナビリティ重要課題と推進体制

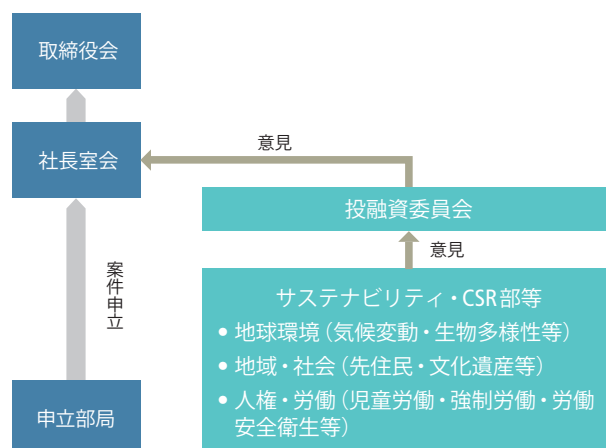
## リスク管理体制

## 環境・社会性面からのリスク管理体制

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

特に取締役会や社長室会において審議される全ての案件については、投融資委員会にサステナビリティ・CSR部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定が行われるような審査体制が整備されています。なお、ESG観点で審査を行うに当たっては、環境社会影響評価（ESIA）報告書のレビューやサイト訪問に加え、国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等を参照し、環境面のみならず、グローバルな視点から見た人権・労働面への配慮等、社会性面についても審査しています。

## 投融資案件の仕組み



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

## サステナビリティアドバイザリーコミッティー

NGOや国際機関、ESG投資分野、アカデミア等の各ステークホルダーの幅広い視点を代表する社外有識者7名によって構成される「サステナビリティアドバイザリーコミッティー」をコーポレート担当役員（サステナビリティ・CSR）の諮問機関として設置し、当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、助言・提言を頂

いています。また、コミッティーメンバーに、当社事業の理解を深めていただくべく、事業現場の視察を定期的実施しています。2019年5月に開催した同会においては、サステナビリティ重要課題や気候変動、サプライチェーン等の各分野における取り組みや開示の在り方等についてご意見を頂きました。



足達 英一郎  
（株）日本総合研究所 理事

勝 恵子  
キャスター

中静 透  
総合地球環境学研究所 特任教授

日比 保史  
コンサベーション・  
インターナショナル・ジャパン代表

荒井 勝  
日本サステナブル投資フォーラム  
会長

末吉 竹二郎  
国連環境計画・金融イニシアティブ  
特別アドバイザー

ピーター・D・ピーダーセン  
（株）イースクエア共同創業者

## サステナビリティ重要課題と推進体制

## 現場視察の実施

2019年秋には、英国で上水道事業等を展開する当社関連会社、South Staffordshireの現場視察を行いました。視察では英国の大学が手掛ける新規開発地域の雨水再利用システムを当社が設計・建築・運営していることが紹介され、貴重な水資源の有効利用において、当社が果たす役割や課題をメンバーと共に共有しました。また、欧州の再生可能エネルギー・電力供給に取り組む当社

連結子会社のDiamond Generating Europe、革新的なエネルギー・サービス事業を展開する当社関連会社のOVO Group、食品原料の調達・加工事業においてさまざまなサステナビリティの取り組みを行っている当社関連会社のOlam International等とも面談し、サステナビリティ施策に関する情報交換を行いました。



## WBCSD

当社は、「持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)」\*に1995年の設立当初から参加、2016年より、企業によるSDGsへの取り組みを促す部署に社員を派遣するなど、積極的に活動に参画しています。WBCSDの幅広い取り組みへの参加を通じて、企業間の情報交換を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付

ける活動をしています。

2018年1月より、当社の関連会社であるOlam InternationalのSunny Verghese CEOがWBCSDの会長に就任しています。

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



## 社内浸透

三菱商事は、サステナビリティに関する世界的動向が当社に及ぼす影響に関する最新情報と共に、グループ社員一人ひとりが社会や環境への価値提供を自らの業務とつなげて考える機会を提供するため、2015年度より継続的にサステナビリティ講演会を開催しています。過去の講演実績は以下の通りです(所属組織、肩書は当時)。

- 第1回「COP21が変えるビジネス」(2015年12月15日)  
国連環境計画・金融イニシアティブ  
末吉竹二郎 特別アドバイザー
- 第2回「グローバルビジネスと人権」(2016年4月7日)  
デロイトトーマツコンサルティング 田瀬和夫 執行役員
- 第3回「低炭素社会への移行という世界潮流が企業に与える機会とリスク」(2016年7月14日)  
経済協力開発機構(OECD) 玉木林太郎 事務次長
- 第4回「21世紀の社会課題が企業にもたらす成長機会」(2016年12月7日)  
三菱総合研究所 小宮山宏 理事長
- 第5回「ESG投資拡大が企業に迫る新たな課題」(2017年5月24日)  
日本総合研究所 足達英一郎 理事
- 第6回「先進的なサステナビリティ経営事例から学ぶ」(2017年12月6日)  
三菱ケミカルホールディングス  
経営戦略部門 KAITEKI 推進室 神田三奈 室長

## ● 第7回「社会と共に持続的成長を目指す

## トヨタ自動車の取り組み」(2018年9月6日)

トヨタ自動車株式会社

経営支援室 西田大介 サステナビリティグループ長

上記のような全社員を対象とした講演会以外にも、各営業グループへのさらなる浸透を目的として、グループごとにサステナビリティ関連説明会を実施しています。それぞれの事業環境や特性を踏まえ、各グループにおけるサステナビリティ関連施策や、それぞれのビジネスとサステナビリティの関連性を説明しており、現場レベルでの社員の理解促進に寄与しています。

また、これら取り組みに加え、サステナビリティに関する社員の認知度や意識の向上を目的として、以下のような取り組みも行っています。

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

## Environmental

## 環境

環境マネジメント	13
環境ビジネス	18
気候変動	29
水資源	51
生物多様性	56
汚染防止	61
資源有効活用	65

## 環境マネジメント

### 方針

三菱商事は、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題(マテリアリティ)の一つとして認識し、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さまに示したものです。当社は、環境憲章を環境に関する理念と位置付け、これに基づき、さまざまな活動を遂行するとともに、環境価値の創出・向上に努めています。この憲章は、時代と共に環境に関する意識や

課題が変化していくことを受け、必要な改定を行っています。

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

具体的には、社長自らがビジネス活動とオフィス活動の両面で前年度の目標管理および翌年度の方針決定を行い、社内に展開する仕組みを構築することで事業活動と調和したEMSの継続的な充実・改善に努めており、自社の持続可能な成長に資する、真に実効性のある取り組みを追求し続けています。

### 環境方針

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

#### 【2019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為、温室効果ガスの削減に努めます。
- (2) 資源およびエネルギーの節減に努めます。
- (3) 生物多様性の重要性を認識し、自然環境への影響に配慮します。

##### 3 環境マネジメントシステムの継続的な改善

事業活動と調和した環境マネジメントシステムの継続的な充実・改善に努めます。

##### 4 環境方針の周知と公開

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

### 活動計画・目標

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

#### ビジネス活動

三菱商事グループの温室効果ガス排出量に関し、「2030年に2016年度比で総資産当たり25%の排出量削減」を目標として、対象事業会社と共に排出量削減の取り組みを行っています。

グループごとに削減取り組み計画を策定し、各事業に応じた実効性のある削減取り組みを推進しています。

#### オフィス活動

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

##### 〈電気使用量および紙使用量の削減〉

本店オフィス・国内支社・支店において、前年度比1%の削減を原則とし、前年度の状況に応じて目標設定を行い、削減活動に取り組んでいます。

##### 〈廃棄物排出量の削減〉

本店オフィスにおいては、前年度比1%の削減を原則とし、前年度の状況に応じて目標設定を行っています。

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

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

参照 「紙使用量」「排水量」「廃棄物排出量」「リサイクル量」の2018年度実績(数値)(P69~70)

体制

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

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



2019年4月1日時点

## ISO14001 認証取得状況

当社では、1998年に本店を対象にISO14001 認証を取得し、翌1999年に国内支社を加えた登録範囲で認証を取得しています。また、事業会社においては、各社の状況に応じて対応しています。

※ 対象サイト (= ISO14001 認証取得サイト) :

- 国内7拠点 (本店、北海道支社、東北支社、中部支社、関西支社、中国支社、九州支社)
- 関連会社3社 (三菱商事フィナンシャルサービス(株)、(株)エム・シー・ファシリティーズ、(株)エム・シー・コミュニケーションズ)

※ ISO14001 取得サイトの割合: 100%

※ 登録範囲: 商品取引活動および事業投資活動

## ISO14001を取得している主な関係会社

所属グループ	会社名	事業内容
天然ガスグループ	ドンギ・スノロLNG	LNG液化・販売事業
総合素材グループ	株式会社メタルワン	鉄鋼製品事業
	AMFINE CHEMICAL CORPORATION	プラスチック用安定剤、添加剤製造
	宇部過酸化水素株式会社	過酸化水素事業
	新酸素化学株式会社	過酸化水素、高品位尿素水事業
	Tosoh Hellas A. I. C	電極二酸化マンガン製造
	Cape Flattery Silica Mines Pty., Ltd.	珪砂事業
	ELG Carbon Fibre Ltd.	炭素繊維リサイクル事業
石油・化学グループ	三菱商事ケミカル株式会社	溶剤、塗料、コーティング樹脂、シリコーン販売
	三菱商事プラスチック株式会社	合成樹脂原料・製品販売
	中央化学株式会社	プラスチック食品容器製造
	エムシー・ファーターコム株式会社	肥料製造
	明和産業株式会社	商社
	中央化成株式会社	化学品販売
	興人フィルム&ケミカルズ株式会社	フィルム製造・販売事業
	THAI CHEMICAL CORPORATION	可塑剤、接着剤、ホルマリン製造・販売
	EXPORTADORA DE SAL, S. A. DE C. V.	製塩業
金属資源グループ	三菱商事RtM ジャパン株式会社	本邦向け金属資源トレーディング事業
	青島東洋熱交換機有限公司	自動車用熱交換機の製造・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設株式会社	プラントエンジニアリング事業
	Mitsubishi Heavy Industries Compressor International Corporation	コンプレッサの生産、販売、サービス事業
	株式会社レンタルのニッケン	建設機械レンタル事業
	ニッケン産業株式会社	不動産賃貸業
	ニッケン不動産株式会社	情報メディアの販売、保険代理店業務、乾燥式トイレの製造販売、建設機
	エスエヌサービス株式会社	自動車保険、動産保険等の各種保険
	三菱商事テクノス株式会社	工作機械・産業機械販売
自動車・モビリティグループ	THE COLT CAR COMPANY Ltd.	自動車輸入販売
食品産業グループ	日本食品化工株式会社	コーンスターチおよび同加工品製造
	日東富士製粉株式会社	製粉業
	株式会社ジャパンファーム	養豚、チキンの生産・加工および加工食品の開発・製造・販売
	Cermaq Group AS	サーモン養殖事業
	Princes Limited	食品・飲料製造事業
コンシューマー産業グループ	三菱商事パッケージング株式会社	各種包装資材、包装関連機械、段ボール原紙、段ボール製品の販売および紙・板紙製品の輸出入・外国間取引
	三菱食品株式会社	国内外の加工食品、低温食品、酒類、菓子の卸売事業および物流事業
	カンロ株式会社	菓子製造販売
	三菱商事ロジスティクス株式会社	総合物流業、国際複合一貫輸送業、倉庫業
電力ソリューショングループ	株式会社リチウムエナジージャパン	リチウムイオン電池の製造・販売
	MCM エネルギーサービス株式会社	電熱供給事業
複合都市開発グループ	水ing株式会社	水事業
	Metito Holdings Limited	総合水事業
	三菱UFJリース株式会社	各種物件のリース・割賦販売、各種ファイナンス業務、国際業務
コーポレートスタッフ部門	三菱商事フィナンシャルサービス株式会社	財務・経理・審査業務受託、企業金融、経営コンサルティング業務
	株式会社エム・シー・ファシリティーズ	ビル・オフィスのファシリティマネジメントおよび総合ビジネスサポート



## 環境監査

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

## 環境コミュニケーション

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

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

2018年度に対応したアンケートは32件、認証コピーの提出数は9件でした。

## 取り組み

### 環境教育

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

加えて、2018年度はISO14001規格や環境監査についてセミナーを開催しました。また、環境法規制等に関して法改正等新たな対応が必要となる場合は、セミナーの開催、社内通知等により広く周知しています。

### ライフサイクル分析の活用

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

#### 参照 Cermaqウェブサイト

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

## 関連データ

## 環境報告・是正件数

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

## 環境報告・是正件数

	2016年度	2017年度	2018年度
報告件数	1	3	1
是正件数	1	3	1
(うち、罰金・違約金を伴う件数)	0	0	0

また、単体のみならず関係会社も含め発生した環境関連の事故・災害については、これに適切に対処し、また、速やかに再発防止策を講ずることを目的に、コンプライアンス報告ラインを通じた報告体制を構築しています。

今後も、環境事故防止に向けて、EMSの推進と、油濁汚染等の環境汚染への対応を継続するとともに、環境事故が万が一発生した場合は、関係各所への迅速な報告と事故の原因特定、適切な是正処置・予防処置の検討を行い、再発防止に向けた対策を徹底します。

参照 コンプライアンス体制図 (P166)

## 汚染・廃棄物・原材料使用に関する費用

## 環境保全コスト

分類	2016年度		2017年度		2018年度	
	投資額	費用	投資額	費用	投資額	費用
地球環境保全コスト	0千円	0千円	0千円	0千円	0千円	0千円
資源循環コスト*	0千円	11,275千円	0千円	10,168千円	0千円	10,096千円
合計	0千円	11,275千円	0千円	10,168千円	0千円	10,096千円

※ 廃棄物処理・リサイクルに係る業務委託

集計範囲・算定基準：

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

## 廃棄物排出量、電気・紙・水道使用量の環境保全効果および経済効果

	2016年度		2017年度		2018年度	
廃棄物排出量	630.6トン	11,275千円	566.5トン	10,168千円	587.9トン	10,096千円
電気の使用量	475万 kWh	96,604千円	464万 kWh	102,199千円	454万 kWh	102,284千円
紙の使用量	5,230万枚	29,880千円	4,805万枚	27,064千円	4,368万枚	24,971千円
水の使用量	39,753m <sup>3</sup>	32,894千円	40,855m <sup>3</sup>	32,740千円	42,127m <sup>3</sup>	33,845千円

集計範囲・算定基準：

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

## 環境ビジネス

### 方針

#### 環境ビジネスに対する方針

三菱商事は気候変動や水資源等の環境課題を事業戦略上の重要な観点の一つとして捉えています。例えば、発電事業は、再生可能エネルギー比率20%超（2030年時点、発電量ベース）を目指し、再生可能エネルギーの開発にシフトしています。また、洋上風力の普及拡大を支える海底送電事業については、ドイツと英国で日本企業としていち早く参入し、業界で確固たるポジションを築いています。

#### R&Dの取り組み方針

三菱商事は中期経営戦略2021で掲げた「事業構想力とデジタル戦略の強化」の一環として、2019年度事業構想室を新設、各営業グループと連携しながら、全社的視点からの成長の芽の発掘やインキュベーション、複数の事業構想の組み合わせなど、新たなビジネスモデルの構築にチャレンジしていきます。また、温室効果ガスを抜本的に削減する革新的な技術の取り込みやイノベティブなビジネス構築にも挑戦しています。電力ソリューショングループでは、環境R&D部を設置し、環境分野において、中長期的に規模感あるビジネスの開発（水素エネルギー、ナノテクノロジー（フラーレン）等）に積極的に取り組んでいます。

### 関連事業・データ

#### 脱炭素・低炭素エネルギー関連

##### 再生可能エネルギー・コジェネレーション事業

各国政府・自治体による促進制度や技術革新により、再生可能エネルギーの導入がさらに加速するとともに、環境負荷の低いガス火力の導入機会拡大が見込まれています。再生可能エネルギー事業では、再生可能エネルギー比率20%超（2030年時点、発電量ベース）を目指しています。また、国内では工場向けに総合エネルギー効率が低い電熱供給事業（コジェネレーション事業）を展開しています。

## 再生可能エネルギー案件

(2019年9月末時点)

国名	発電所名	燃料	持分容量 (Net、万kW)
米国	Nexamp	太陽光	9.2
メキシコ	Eolica del Sur	風力	19.8
スペイン	MC Solar cascaras de cofin	太陽光	0.1
ポルトガル	Amper	太陽光	1.2
フランス	Toul-Rosières SAS1	太陽光	2.2
フランス	Crucey SAS1	太陽光	1.4
フランス	Massangis SAS 2	太陽光	0.8
フランス	Ecotera/Plaine de l'Escrebieux	風力	0.6
フランス	Ecotera/Seuil de Bapaume	風力	0.8
フランス	Ecotera/Basse Thierache Sud	風力	1.2
フランス	Ecotera/Plateau d'Andigny	風力	1.1
オランダ	Luchterduinen	洋上風力	6.5
ベルギー	Norther	洋上風力	9.2
ヨルダン	Shams Maan	太陽光	1.8
フィリピン	UPC 風力IPP	風力	2.2
インドネシア	Star Energy	地熱	7.9
タイ他	EGCO保有再エネ案件	太陽光 風力 地熱 水力 バイオマス	5.4
マレーシア	Gebeng Solar	太陽光	0.3
日本	阿蘇熊本ソーラー	太陽光	0.2
日本	小名浜ソーラー	太陽光	0.5
日本	小名浜・泉ソーラー	太陽光	0.2
日本	日本製紙メガソーラー小松島	太陽光	1.3
日本	たはらソーラー	太陽光	2.8
日本	長崎田手原ソーラー	太陽光	0.5
日本	東野崎ソーラーエナジー	太陽光	0.7
日本	高知ソーラー	太陽光	1.3
日本	JAMCソーラー	太陽光	2.1

## 環境ビジネス

## コジェネレーション案件

(2019年9月末時点)

国名	発電所名	燃料	持分容量 (Net、万kW)
タイ他	EGCO保有ガスコジェネ	ガス	3.7
日本	MCKB エネルギーサービス	ガス バイオガス	3.2
日本	MC川尻エネルギーサービス	ガス	3.8
日本	MC塩浜エネルギーサービス	ガス 石炭	9.8
日本	MCJエネルギーサービス	ガス	2.2
日本	神之池バイオエネルギー	バイオマス専焼	1.1
日本	MCMエネルギーサービス	石炭 バイオマス混焼	5.2
日本	MC北越エネルギーサービス	ガス	2.0
日本	水島エネルギーセンター	石炭	5.6

## ガス抜き案件

(2019年9月末時点)

国名	発電所名	持分容量 (Net、万kW)
米国	Frontier	23.2
米国	Gateway	23.5
米国	Georgia	28.4
米国	Alabama I	29.8
米国	Wildflower/Indigo	13.9
米国	Wildflower/Larkspur	9.3
米国	Mariposa	20.0
米国	Sentinel	40.0
米国	CPV Valley	36.0
米国	Westmoreland	47.0
メキシコ	Tuxpan II	24.8
メキシコ	Tuxpan V	24.8
ヨルダン	IPP-3	20.1
カタール	Facility D	50.4
フィリピン	Ilijan	26.5
タイ	EGCO保有ガス火力	15.7
日本	直江津エネルギーセンター	10.7

## 送電事業

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

### 送電

(2019年9月末時点)

国名	保有資産名	送電容量(万kW)	持分比率	ケーブルルート長(陸上/海底km)
英国	Walney 1	18.4	50%	2.7/45.3
	Walney 2	18.4	50%	5.1/43.2
	Sheringham Shoal	31.5	50%	22/23
	London Array	63	50%	0.8/54
	Burbo Bank Extension	25.8	50%	10.4/24.3
	計	157.1	—	41/189.8
独国	BorWin 1	40	24.99%	75/125
	BorWin 2	80	24.99%	75/125
	DolWin 2	90	24.99%	90/45
	HelWin 2	69	24.99%	45/85
	計	279	—	285/380

## LNGバンカー

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

※1 LNGはSOxや粒子状物質(PM)の原因物質を含まないことから、従来の重油と比較して、SOx、PMの排出量をほぼ100%削減することが可能。また、CO<sub>2</sub>排出量は約30%、NOx排出量は最大80%削減可能

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



## 電池関連事業

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

### 電池関連事業

(2019年9月末時点)

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

## オフグリッド地域における分散電源事業

国連の統計データでは2045年までにサブサハラ・アフリカ地域の人口は、現在の10億人から20億人にまで増加するといわれています。そのうち、現在、送配電網が整備されていないオフグリッド地域（無電化地域）には6億人以上が居住しており、その人口は今後も増加を続けるといわれています。三菱商事は、このアフリカのオフグリッド地域において蓄電池を活用した分散電源事業を推進しています。電源（太陽光パネル、蓄電池）と生活家電（照明、ラジオ、TV等）を組み合わせた機器を一般家庭向けにサービスとして提供し、オフグリッド地域への電力供給を実現するとともに、現在、当該地域で一般的に照明として使用される、ケロシンランプによる健康・環境への影響を低減する役割を担っています。

### オフグリッド地域の分散電源事業

(2019年9月末時点)

事業名	事業内容	事業説明
BBOX	オフグリッド地域での分散電源事業	アフリカ・アジアの11カ国で事業を展開、顧客は約20万世帯。
NEoT Off Grid Africa	オフグリッド地域での分散電源事業者向けアセットファイナンス	コートジボワール・ナイジェリアにて、オフグリッド事業者向けにアセットファイナンスを提供。

## グリーンビルディング

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

## MCUBSRグリーン不動産

(2019年8月末時点)

## 日本リテールファンド

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

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積 (m <sup>2</sup> )	取得価格 (百万円)	
CASBEE	イオン板橋ショッピングセンター	Sランク	全体面積 72,737.91 m <sup>2</sup> 専有部分 全体 64,096.14m <sup>2</sup> のうち取得資産 33,098.88m <sup>2</sup> (持分対応面積)	12,411	
	イオン那覇ショッピングセンター	Sランク	72,997.08	10,830	
	イトーヨーカドー四街道店	Sランク	55,977.58	13,744	
	アリオ鳳	Sランク	95,135.36	19,040	
	イオンモール神戸北	Sランク	128,031.55	10,920	
	イオンモール大和	Sランク	85,226.68	16,823	
	イオンモール札幌苗穂	Sランク	66,893.18	9,260	
	イオンモール札幌発寒	Sランク	102,162.16	18,818	
	イオンモールむさし村山	Sランク	137,466.97	30,600	
	東戸塚オーロラシティ	Sランク	150,684.26	50,500	
	イオンモール鶴見緑地	Sランク	138,538.63	29,902	
	イオンモール伊丹	Aランク	144,723.12	21,488	
	河原町オーパ	Aランク	16,515.39	18,500	
	DBJ Green Building 認証	Gビル吉祥寺02	★★★	8,534.71	15,300
		Gビル御堂筋02	★★	1,389.79	15,000
MARINE & WALK YOKOHAMA		★★★★★	12,670.93	11,300	
m-シティ豊中		★	33,301.93	5,570	
かみしんプラザ		★★★	本棟：17,734.13 アネックス棟：253.46 機械室棟：39.10 飲食棟：637.57	3,900	
ビックカメラ立川店		★★★	20,983.43	11,920	
西友ひばりヶ丘店		★★	19,070.88	6,100	
pivo和泉中央		★	pivo棟：7,146.70 テックランド棟：10,258.96	6,000	
ラ・ポルト青山		★★	6,572.29	9,400	
Gビル自由が丘01 (A館)		★★	1,367.43	3,093	
Gビル自由が丘01 (B館)		★★	895.12		
DFS Tギャラリア沖繩		★★★★★	42,088.14	15,600	
京都ファミリー		★★★★★	44,292.44	5,340	
あびこショッピングプラザ		★★★★★	55,761.48	10,322	

## 日本リテールファンド

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積 (m <sup>2</sup> )	取得価格 (百万円)
DBJ Green Building 認証	川崎ルフロ	★★★★	本棟：88,818.38 駐車場棟：5,705.63	30,000
	ならファミリー	★★★★	115,707.41	34,875
	mozoワンダーシティ	★★★★★	本棟：229,976.30 別棟：3,630.43	55,480
	おやまゆうえんハーヴェストウォーク	★★★★	60,788.15	10,709
	ジャイル	★★★	8,578.85	22,712
BELS	Gビル自由が丘01 (B館)	★★★★	895.12	1,266

## 産業ファンド

取得認証	ランク	年
GRESB	Green Star	2013年、2014年、2015年、2016年、2017年、2018年、2019年

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積 (m <sup>2</sup> )	取得価格 (百万円)
CASBEE	IIF福岡箱崎ロジスティクスセンター II	Sランク	53,289.44	10,179
	IIF柏ロジスティクスセンター	Aランク	17,379.78	1,810
	IIF入間ロジスティクスセンター	Aランク	17,881.65	3,184
	IIF東大阪ロジスティクスセンター	Aランク	20,247.86	2,280
	IIF京田辺ロジスティクスセンター	Aランク	33,243.99	5,730
	IIF川崎サイエンスセンター*	Aランク	4,857.73	2,168
	IIF加須ロジスティクスセンター	Aランク	17,744.41	2,361
	IIF厚木ロジスティクスセンター III	Aランク	16,470.24	2,290
	IIF広島ロジスティクスセンター*	B+ランク	建物1：22,539.51 建物2：228.73	3,540
	IIF西宮ロジスティクスセンター (増築棟)	Sランク	6,075.58	859
DBJ Green Building 認証	IIF広島ロジスティクスセンター	★★★★	22,768.24	3,540
	IIF神戸ロジスティクスセンター	★★★	39,567.74	5,193
	IIF鳥栖ロジスティクスセンター	★★★	13,836.97	1,570
	IIF越谷ロジスティクスセンター	★★★★	9,688.47	2,000
	IIF野田ロジスティクスセンター	★★★★	38,828.10	6,500
BELS	IIF柏ロジスティクスセンター	★★★★★	17,379.78	1,810
	IIF横浜都筑ロジスティクスセンター	★★★★★	9,562.26	2,350
	IIF西宮ロジスティクスセンター (増築棟)	★★★★	6,075.58	859
	IIF広島ロジスティクスセンター	★★★★	建物1：22,539.51 建物2：228.73	3,540
	IIF川崎サイエンスセンター	★★	4,857.73	2,168
	IIF羽田空港メンテナンスセンター	★★	メンテナンスセンター 1： 49,823.52 附属建物合計：159.81 メンテナンスセンター 2： 31,940.32 附属建物合計：72.16	41,110
	IIF厚木ロジスティクスセンター III	★★	16,470.24	2,290
	IIF品川ITソリューションセンター	★★	10,479.42	7,200

※ 自治体版 CASBEE

## MCUBS MidCity

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

取得認証	物件名称	評価ランク	延床面積 (m <sup>2</sup> )	取得価格 (百万円)
CASBEE	肥後橋MIDビル*	Aランク	6,519.63	3,000
	Gスクエア渋谷道玄坂	Aランク	6,565.87	12,220
	渋谷桜丘スクエア	B+ランク	8,655.61	17,130
DBJ Green Building 認証	ツイン21	★★★★	146,034.98	68,700
	北浜MIDビル	★★★★	14,648.13	10,800
	肥後橋MIDビル	★★★★	6,519.63	3,000
BELS	北浜MIDビル	★★★	14,648.13	10,800
	Gスクエア渋谷道玄坂	★★	6,565.87	12,220
	肥後橋MIDビル	★★	6,519.63	3,000
	渋谷桜丘スクエア	★★	8,655.61	17,130
	トヨタモビリティサービス本社ビル	★★	8,123.17	9,200

※自治体版CASBEE

**参照** グリーン不動産対象案件

<https://www.jrf-reit.com/sustainability/index.html>

<https://www.iif-reit.com/sustainability/index.html>

<http://www.midcity-reit.com/sustainability>

物件別データ

日本リテールファンド投資法人 (JRF) <http://www.jrf-reit.com/>

産業ファンド投資法人 (IIF) <http://www.iif-reit.com/>

MCUBS MidCity投資法人 <http://www.midcity-reit.com/>

## 水ビジネス

事業を通して水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業等を展開し、世界の水に関する課題の解決に貢献していきます。

事業投資先	事業分類	事業概要	主要な取り組み
South Staffordshire Plc	上水道	英バーミンガム近郊およびケンブリッジで取水・配水から顧客管理まで一貫した上水道事業を展開。加えて、全英30以上の拠点をベースに他の水事業者等に対する水関連の技術・顧客サービスを提供。	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループ内に漏水削減の専門チームを持ち、自社の漏水削減に加え、他の水会社にも漏水削減サービスを提供し、有限な水資源の維持に取り組んでいる。</li> <li>英国の水事業会社は5年に1度向こう25年間の長期水源計画の策定が義務付けられている。同計画は持続可能性に配慮した水源開発、採水を前提としている。</li> <li>当社では水資源の保護、ならびに地域の洪水対策への取り組みの一環としてケンブリッジ地域の新規開発地域においてケンブリッジ大学と共同で英国最大規模の雨水再利用システムを導入。当社は同システムの設計、建設、運営を担っている。</li> <li>当社では水源・流域保護を目的とし、環境に配慮した農業インフラの整備や農法の習得を促進するための基金を設立し、地域の農家に対し資金提供を実施している。また同じく地域の生物多様性保護を目的とした基金も設立し、これまでに自然遊歩道の整備や、児童への地域の自然環境教育に関するプロジェクト等に対し資金提供も行っている。</li> </ul>
Metito Holding	上下水道、 海水淡水化、 産業向け水処理	中東／アフリカ／アジア地域において、上下水／排水処理施設、海水淡水化施設等の設計・調達・建設から保有・運営までの事業を展開。中東／アフリカ／アジア地域における水不足や水インフラ整備の遅れ等の解消に向け、地域に適切な水ソリューションを提供し、人々の生活環境向上と地域環境の保全を推進。	<ul style="list-style-type: none"> <li>1999年以降エジプト紅海沿岸の潟水地域において、海水淡水化による水供給事業を長期にわたって運営している他、同国政府向けに大型海水淡水化施設の建設を行っており、地域の水インフラ整備に貢献している。</li> <li>潟水地域であるカタールにて海水淡水化施設を建設の上、長期にわたり運転を手掛けており、地域の安定的な水供給に貢献している。</li> </ul>
水ing (株)	上下水道、 産業向け水処理	水インフラ施設の設計・建設および運転・保守を手掛ける総合水事業会社。国内外の水インフラ整備による適切な水ソリューションの提供や、下水／排水処理に伴う資源の有効活用等を通じて、持続可能な社会の実現に向けた地球環境保全を推進。	<ul style="list-style-type: none"> <li>兵庫県神戸市の東灘下水処理場にて発生する下水汚泥から、肥料の原料となるリンを回収する事業を推進している。日本では国内でリンを採掘できず、中国等からの輸入に頼っているが、本事業にて回収されたリンは、神戸市等で農産物の生産に利用されており、地産地消／循環型の仕組みによる資源の有効活用を図っている。</li> <li>富山県黒部市で下水道バイオマスエネルギー利用施設のPFI事業を推進。水ing (株)を代表企業とする特別目的会社が資金調達から設計・建設・維持管理・運営までを担う。下水汚泥をコーヒーカすと合わせメタン発酵／脱水／乾燥処理することで汚泥量を従来の半分以下に減容し、資源(堆肥・燃料)として有効利用している(平成23年度国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」サステナブル活動部門で受賞)。</li> </ul>

## R&amp;D

	具体的なプロジェクト例
水素エネルギー	有機ケミカルハイドライド法による未利用エネルギー由来の水素サプライチェーン実証
ナノテクノロジー（フラーレン事業）	フロンティアカーボン(株) ビタミンC60バイオリサーチ(株)
CCS (Carbon Capture and Storage)	日本CCS調査(株)

R&D分野では、環境価値創出の観点から、水素エネルギー、ナノテクノロジー（フラーレン）、CCUS、排出権等の事業開発に取り組んでいます。

- 水素エネルギー

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になると考えています。水素は化石燃料を代替するクリーンな発電燃料としてだけでなく、電解装置を用いた水の電気分解により余剰再生可能エネルギーを貯蔵することで調整力としても機能します。また、水素を用いて発電・発熱する燃料電池は、運輸・家庭・産業部門の低炭素化の鍵として期待されています。三菱商事は、水素社会の到来を見据え、水素の国際間大量輸送の実現を目指し、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の助成事業「有機ケミカルハイドライド法による未利用エネルギー由来水素サプライチェーン実証」への参画を皮切りに、今後ますます裾野が広がる水素エネルギー分野に積極的に取り組んでいます。

- ナノテクノロジー（フラーレン）

ナノテクノロジー関連において、三菱商事グループは、フラーレンの物質特許他関連特許を約150件保有し、産業分野やライフサイエンス分野への用途開発・事業展開を推進しています。

- CCUS (Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)、排出権等

低炭素社会への移行を図っていく上で、CCSはパリ協定で示された国際目標達成のために必要な技術の一つであり、三菱商事は、苫小牧において実証事業を行っている日本CCS調査(株)に参画し、将来の商業利用の可能性を追求しています(2019年10月末時点でCO<sub>2</sub>総圧入量は約30万トン)。また、回収したCO<sub>2</sub>を利用し、燃料や化学品を製造するCCUへの取り組みも行っています。これらのCO<sub>2</sub>排出をオフセットするような仕組み(排出権取引、各種証書等)の動向にもアンテナを張り、また、東京工業大学や米国バテル記念研究所といった産官学の研究組織と提携し、環境価値の創出に資する中長期的事業の検討・開発を行っています。

## 電動車両の普及に向けた取り組み

現在、世界のCO<sub>2</sub>の排出量は運輸部門が2割ほどを占めるといわれており、自動車産業においてCO<sub>2</sub>削減および脱化石燃料化は大きな課題となっています。

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

車工業(株)(以下、三菱自動車)製電気自動車『i-MiEV<sup>※1</sup>』およびプラグインハイブリッド電気自動車『アウトランダーPHEV<sup>※2</sup>』の拡販に取り組んでおり、これら電動車両の普及を通じて低炭素社会および持続可能な省エネルギー社会の実現に貢献しています。

### 拡販・普及活動

当社は、三菱自動車が開発・販売する『アウトランダーPHEV』の拡販・普及活動に、現地関係会社との連携を含め、さまざまな形で取り組んでいます。

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

2019年7月のインドネシア国際モーターショーにて、『アウトランダーPHEV』の投入を発表しました。ASEANでのPHEV投入は三菱自動車が初となります。同国ではCO<sub>2</sub>排出削減などの環境対策への関心が高まっており、『アウトランダーPHEV』の拡販を通して社会貢献していきます。

また、環境問題に取り組む企業との協業として、当社事業投資先であるPT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales

Indonesia<sup>※3</sup>が国営電力会社とEV充電環境整備拡大に向けた覚書を締結するなど、インドネシアの電動自動車普及に向けたサポートも行っています。



インドネシア国際モーターショーにて発表された『アウトランダーPHEV』

車の普及を後押ししていきます。

三菱商事パワーは電動車の主力工場である三菱自動車岡崎製作所(愛知県岡崎市)に屋根置き太陽光発電設備(約4MW、順次拡大予定)を設置し、発電された電力を同製作所に供給することにより、同製作所のCO<sub>2</sub>排出量を削減(年間削減量約1,600t)し、電動車をより低炭素・クリーンに生産できる環境を整えることに貢献します。

また、岡崎製作所で生産された『アウトランダーPHEV』のリユース電池(株式会社リチウムエナジージャパン<sup>※5</sup>製)を活用した最大1MWh容量の蓄電システムを、当社、三菱商事パワー共同で構築し、実証することを予定しており、電動車の普及に伴い、発生する大量の中古電池のリユース方法の確立を目指します。同蓄電システムは、三菱自動車の省エネに貢献するピークカットや、将来的にはVPP(バーチャルパワープラント)として活用することも検討し、地域の電力供給システムの安定化への寄与を目指します。さらに、万が一の災害等非常時の停電の際には、近隣地域の避難所となる体育館に本設備から電力を供給し、地域の皆さまの災害対応にも貢献していきます。



### 電動車両製造の低炭素化・リユース電池の活用

当社および三菱商事パワー株式会社<sup>※4</sup>(以下、三菱商事パワー)は、三菱自動車工場への太陽光発電設備導入や、電動車両電池のリユース技術の確立を通じて、電動車両の製造・普及に伴う環境への負荷を減らし、電動車

※1 i-MiEV: 2009年に世界に先駆けて販売を開始した電気自動車。

※2 アウトランダーPHEV: SUVタイプとして世界初のプラグインハイブリッド車。

※3 PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia: インドネシアで自動車販売事業を営む当社関連会社。

※4 三菱商事パワー株式会社: 発電事業を営む当社100%子会社。

※5 株式会社リチウムエナジージャパン: 当社、三菱自動車、株式会社GSユアサによる合併会社。



# 気候変動

## 外部環境

気候変動の影響は、年々深刻さが増しており、環境・社会および人々の生活・企業活動にも、大きな影響を及ぼすようになってきました。世界全体で温室効果ガスの排出削減を進めていくパリ協定が2015年に締結され、国・政府だけでなく、民間セクターが果たすべき役割への期待が高まっており、企業による事業を通じた低炭素・脱炭素社会への取り組みが必要となっています。また、投資家等のステークホルダーが企業の気候関連リスクを適切に把握できるような情報開示を促進する、金融安定理事会 (FSB) が立ち上げたTCFD※を起

点として、企業への気候変動に関する情報開示要請の動きが高まっています。この流れを受け、機関投資家イニシアティブであるClimate Action100+や今年日本で立ち上げられたTCFDコンソーシアムなど、企業と投資家等のステークホルダーとの間の気候変動に関する対話の機会が広がっています。

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

## 方針

地球 (生態系) や人間・企業活動にとり重大な影響を及ぼす気候変動は、三菱商事グループにとってリスクであると同時に新たな事業機会をもたらすものと考えています。当社が持続可能な成長を目指す上で、「低炭素社会への移行」は、対処・挑戦すべき重要な経営課題の一つです。

当社はエネルギー需要の充足という使命を果たしなが

ら、SDGsやパリ協定 (2°C目標含む) で示された国際的な目標達成への貢献を目指し、三菱商事グループ各社と連携の上、政府・企業・業界団体等の幅広いステークホルダーとの協働を通して、これに取り組んでいきます。

また、当社は、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、TCFDを支持するとともに、TCFDに沿った情報開示の拡充に取り組んでいきます。

## COLUMN

### TCFD提言 (2017年6月公表)

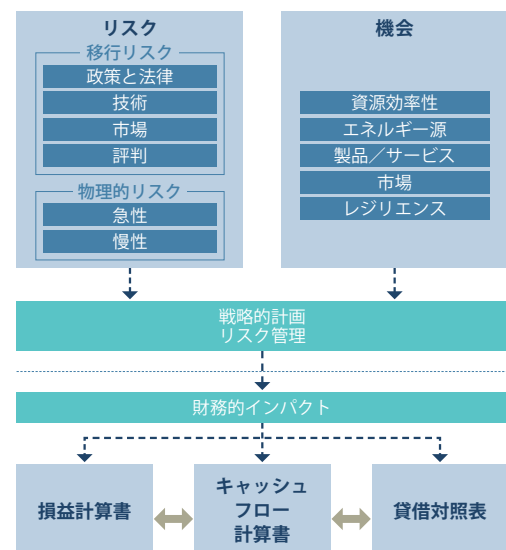
気候関連のリスクと機会が将来増大し、資産価値の大幅な急変となり、金融安定性のリスクになる懸念を背景に、金融安定理事会が立ち上げたTCFDにおいて、金融市場が気候関連のリスク・機会を適切に評価できるような、任意情報開示フレームワークを策定、公表したものです。

投資家等が財務上の意思決定を行うためには、投資先における気候関連のリスクと機会が将来のキャッシュフローと資産・負債にどのように影響するかについて把握していくことが重要であるとの考えを基に、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する重要情報を開示することを推奨している。

### 推奨開示項目

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

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



(日本語訳: 株式会社グリーン・パシフィック)

## TCFD提言を活用した成長機会の取り込みとリスクへの対応

気候変動に伴う環境変化の不確実性が大きいことから、当社として中長期の事業環境の変化に柔軟に対応できるポートフォリオを持ち、気候変動による成長機会の取り込みおよびリスクへの適切な対応を行うことが重要であると考えています。TCFD提言は情報開示指針ではありませんが、これを当社の気候変動対応の適切さを検証するベンチマークとして活

用し、持続可能な成長に向け、成長機会の取り込みおよびリスクへの対応を行っていきます。TCFD提言内容の中には議論途上のものや、対応には複数年を要するものがありますが、取り組んだ内容から順次、情報開示を拡充する方針です。

## ■ ガバナンス

三菱商事は、気候変動を重要な経営課題の一つとして認識しています。気候変動に係る基本方針や重要事項は、経営執行における意思決定機関である社長室会にて審議・決定するとともに、取締役会規則に基づき、定期的に（少なくとも年に1回）、取締役会に報告し、取締役会の監督が適切に図られるよう体制を整えています。

基本方針や重要事項に関しては、社長室会の審議に先立ち、①サステナビリティアドバイザリーコミッティーにおいて社外有識者より助言・提言を頂くことに加え、②サステナビリティ・CSR委員会（社長室会の下部委員会）において全ての営業グループCEOが参画することにより十分な審議を行っています。

### 取締役会・社長室会における審議・報告事案

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

各事業を推進する営業グループにおいても、各グループの経営戦略担当部局に、サステナビリティ（気候変動含む）の推進責任者・担当を配置する体制としており、事業戦略・事業推進に気候変動関連の観点を反映しています。

なお、事業戦略の策定、投融資決定等に当たっては、気候変動に係る基本方針や重要事項も踏まえ、総合的に審議・決定しています。

### これまでの取り組み

2016年	2017年	2018年	2019年
当社の気候変動への耐性に関する議論を開始。	気候変動対応方針を策定。	TCFDの対応ロードマップを作成。	気候変動機会・リスク分析の詳細議論開始。

## 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1回程度
社長室会	気候変動対応の基本方針の決定 気候変動に係る重要事項の決定	年2～3回程度
サステナビリティ・CSR委員会 (社長室会の下部委員会)	気候変動に係る基本方針や重要事項につき、討議し、 社長室会に提言	年2～3回程度
サステナビリティ・ アドバイザリーコミッティー	気候変動に係る基本方針や重要事項に関する助言・提言	年2回程度
所管役員	榊田 雅和(代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 (サステナビリティ・CSR、総務、法務)、チーフコンプライアンス オフィサー)	
担当部署	サステナビリティ・CSR部	

参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

## ■戦略

当社は、気候変動に伴うさまざまな機会・リスクを、事業戦略策定上の重要な観点の一つとして捉えています。気候変動の影響は、中長期的に顕在化する可能性を有することから、短期のみならず、2030年以降の中長期の時間軸で、

機会・リスクの特定を行っています。また、外部動向の変化も踏まえ、定期的に機会・リスクの分析・評価の見直しを行っています。

## 主な気候関連機会・リスク

## 移行機会・リスク

規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素・脱炭素製品／サービスに対する普及補助</li> <li>カーボンプライシング(炭素税等)や各種規制拡大による操業／設備コストの増加</li> </ul>
技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー・EV等の新技術・代替製品の開発／普及による新規ビジネス機会の増加</li> <li>既存技術に依拠する製品／サービスの陳腐化</li> </ul>
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>化石燃料関連製品／サービスや低炭素製品／サービスの需要の増減</li> </ul>

## 物理的リスク

異常気象の増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>渇水・洪水等により事業の操業に影響を与えるリスク</li> </ul>
気候の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>気温上昇等により農水産品に影響を与えるリスク</li> </ul>

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

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

## 移行リスク・機会

### シナリオ分析

#### 1) プロセス

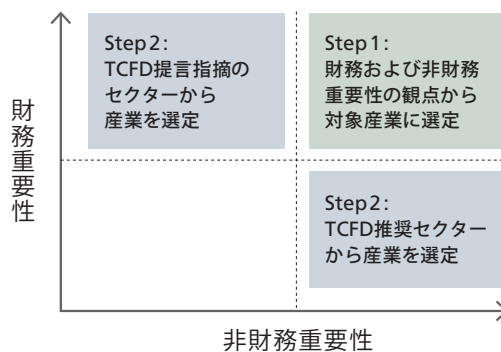
当社では、以下のプロセスにより気候変動の影響の大きい事業を抽出し、各事業のシナリオ分析を行っています。

##### ① 気候シナリオの選定

Business As Usual (BAU) から事業環境が大きく変化した場合に、新たなビジネス機会および事業の耐性を客観的に評価する観点から、IEA (International Energy Agency: 国際エネルギー機関) 等が定める2°Cシナリオ (World Energy Outlook Sustainability Development Scenario、Energy Technology Perspective 2 Degree Scenario等) を本評価で活用するシナリオとして選定。

##### ② 気候変動の影響が大きい産業の特定

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

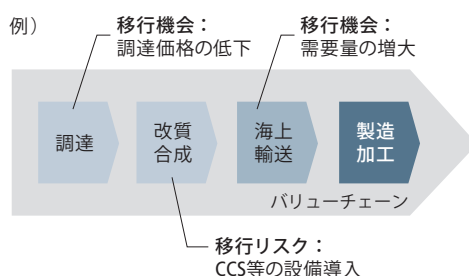


※1 TCFD提言指摘の四つのセクター

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

##### ③ ②で選定した対象産業に関し、当該産業のリスク・機会の洗い出し

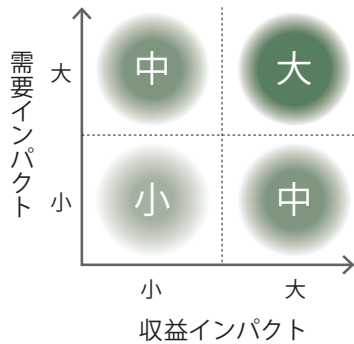
対象産業のバリューチェーン内の各要素について、2°Cシナリオ下において、一般的に想定される気候変動関連リスク・機会を、TCFDが提言する評価の切り口<sup>\*2</sup>を活用し洗い出し。



※2 評価の切り口

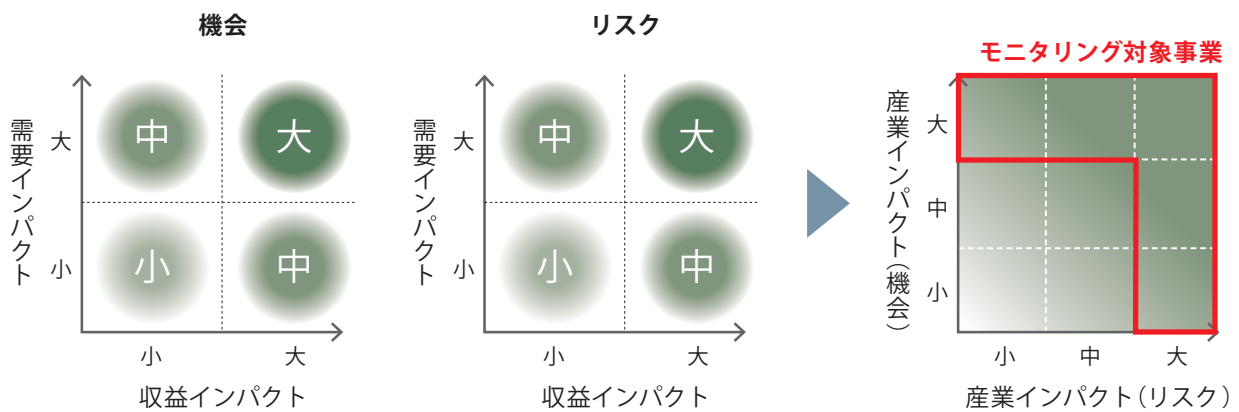
移行リスク: 政策と法律、技術、 市場、評判	移行機会: 資源効率性、製品、 エネルギー源、市場、 レジリエンス
------------------------------	--

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



#### ④ モニタリング対象事業の決定

最後に、当社エクスポージャーを加味し、今後気候変動の影響をモニタリングすべき事業を定性的に特定。具体的には、産業インパクト(機会またはリスク)が大の事業を抽出し、その中から、当社のエクスポージャーが小さい事業を除外。



## 2) 分析結果

前記プロセスで抽出した8事業のシナリオ分析の結果は以下の通りです。なお、シナリオは、過去データに基づく、予測ではなく、不確実性が高い事象において、考えられる事象を基にした仮想的なモデルになります。記載したシナリオ・事業環境認識は、IEA等の国際的な機関が提示する主なシナリオに対する当社の認識であり、当社の予想する中長期的な将来見通しではありません。将来起こり得る中長期の将来見通しに関しては、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際には、重要な要素の変動により、各シナリオとは大きく異なる可能性があります。

## 表の見方

対象事業名		NPS/RTS <sup>※1</sup> シナリオ	2℃シナリオ(2DS/SDS) <sup>※2</sup>
需要予測		対象事業に関するNPS/RTSシナリオ下のグローバル需要に関し、IEAのWorld Energy Outlook, Energy Technology Perspectivesにて示されている現在から2040～2050年までの変化幅を、上記7段階(大幅に減少、減少、やや減少、現状維持、やや増加、増加、大幅に増加)で示しています。	対象事業に関する2℃シナリオ下のグローバル需要に関し、IEAのWorld Energy Outlook, Energy Technology Perspectivesにて示されている現在から2040～2050年までの変化幅を、上記7段階(大幅に減少、減少、やや減少、現状維持、やや増加、増加、大幅に増加)で示しています。
事業環境認識		上記需要予測も踏まえた、 <u>NPS/RTS</u> 等で示されている一般的な事業環境認識	上記需要予測も踏まえた、 <u>2℃シナリオ(2DS/SDS)</u> 等で示されている一般的な事業環境認識
<b>事業環境認識を踏まえた方針・取り組み</b>			
上記二つのシナリオの事業環境認識を踏まえた当社の事業に対するインパクト分析と、これを受けた当社の方針・取り組みの紹介			
<p>※1 NPS/RTSシナリオ：IEAが発行するWorld Energy Outlook 2017、Energy Technology Perspectives 2017における主要シナリオの一つであり、パリ協定にて誓約された2020年以降の各国削減目標や気候変動対策をベースとするシナリオ。</p> <p>※2 2DS/SDSシナリオ：IEAが発行するEnergy Technology Perspectives 2017における主要シナリオの一つであり、温室効果ガスの排出量を抑制し、長期的な気温上昇を2℃以下に抑えるシナリオ、および、World Energy Outlook 2017における主要シナリオの一つであり、気候変動に対応しつつ、エネルギーの安定供給も加味したシナリオ。</p>			

## 発電(化石燃料)

	NPS/RTS <sup>※1</sup> シナリオ	2°Cシナリオ(2DS/SDS) <sup>※2</sup>
需要予測	← 大幅に減少   減少   やや減少   現状維持   <b>やや増加</b>   増加   大幅に増加 →	← 大幅に減少   <b>減少</b>   やや減少   現状維持   やや増加   増加   大幅に増加 →
事業環境認識	<p>電力需要の増加に対応するため、再生可能エネルギーと共に、クリーンなガス火力発電事業の機会の拡大が見込まれています。</p> <p>一方、地産地消という電力の特徴を踏まえ、国・地域ごとの政策等に対応した事業経営を引き続き行うことが重要と捉えています。</p>	<p>2020年代以降に化石燃料による発電量が低減することに伴い事業機会が減少すると見込まれています。2030年代には炭素税等の規制強化が進むことにより既存火力発電所のコスト増、さらにはガス火力の調整電源化により収益構造に変化が生じると考えられます。また2040年代以降には、需給調整用の火力発電所にもCO<sub>2</sub>削減が求められ、さらなる稼働時間の短縮が必要となる可能性があります。</p>

## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

火力発電事業では、環境負荷のより低い火力電源であるガス火力発電事業と上流の天然ガス事業との連携を図るとともに電力取引機能の強化を進めています。

当社は、「低炭素社会への移行」に向けて、既存石炭火力発電所の燃料転換やバイオマス混焼比率の向上等に取り組んでおります。また、石炭火力発電事業については、既に当社として開発に着手した案件を除き、新規の石炭火力発電事業には取り組まない方針です。今後は、環境に配慮して事業推進を行う上で必要となるCO<sub>2</sub>排出削減に向けた将来的な技術動向(CCS等)や、2030年のエネルギーミックス達成に向けた進捗状況(含政策動向)を注視しながら、2°Cシナリオ下でのシナリオ分析結果も踏まえた上で、石炭火力発電事業の当社持分発電容量の削減を目指します。ガス火力発電事業についても、気候変動の影響を踏まえたリスク分析を行うことで、同事業の将来見通しを確認するとともに、当社にとっての戦略的な意義を見極めながら取り組みます。

なお、機器供給事業においては、その時点で商業的に確立された最新かつ最高水準の低炭素技術を可能な限り採用する方針です。



## 原料炭

	NPS/RTS <sup>※1</sup> シナリオ	2°Cシナリオ (2DS/SDS) <sup>※2</sup>
需要予測	← 大幅に減少   減少   やや減少   現状維持   やや減少   増加   大幅に増加 →	← 大幅に減少   減少   やや減少   現状維持   やや増加   増加   大幅に増加 →
事業環境認識	<p>中長期的にインドおよび東南アジア等の新興国を中心に鉄鋼需要は底堅く成長することが見込まれます。鉄鋼生産は、鉄鉱石および原料炭を原料とする高炉法と鉄スクラップを原料とする電炉法に分かれます。既存の製鉄法に代わる新技術も研究されていますが、経済性の観点から、新技術が急速に普及することは想定されておりません。</p>	<p>鉄鋼需要は堅調な増加が予測されるものの、鉄スクラップを原料とする電炉法やCO<sub>2</sub>発生量の少ない新製鉄法による鉄鋼生産の割合が増えると予測されています。一方、環境許認可の取得難易度上昇や経済性悪化に伴い、新規炭鉱投資が減速することで、供給も減少する可能性があります。</p>

## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

中長期的な鉄鋼需要の増加を背景として原料炭需要は安定的に伸長する見込みであり、引き続き需要家に対して原料炭の安定供給責任を果たしていきます。

2°Cシナリオ下の事業環境においては、電炉法やCO<sub>2</sub>発生量の少ない新製鉄法による鉄鋼生産の割合が増えると予測されており、これらの動向は当社原料炭事業へも影響を与えるものです。一方で、CCUSの普及によりCO<sub>2</sub>回収設備が高炉に付帯され、原料炭が引き続き主原料となる可能性や、高炉法のさらなる効率性追求による高品位原料炭需要増の可能性も考えられ、当社事業の優位性は一定程度維持される見込みです。

原料炭需要に影響を与える可能性のある新技術（新製鉄法、CCUS）、電炉、各国政策の進展状況を継続的に把握・分析するとともに、当社原料炭資産の競争力強化に取り組みます。

また、低炭素社会への移行を見据えた具体的取り組みとして、子会社のMDP社を通じて豪州原料炭事業のBMAでの生産プロセスで排出される温室効果ガス削減（スコープ1・2）に現場で取り組むとともに、原料炭事業のパートナーであるBHP社と共同で、原料炭バリューチェーン全体での排出量削減（スコープ3）に資する研究支援に取り組んでいます。

## 天然ガス

	NPS/RTS <sup>※1</sup> シナリオ	2℃シナリオ(2DS/SDS) <sup>※2</sup>
需要予測		
事業環境認識	<p>再生可能エネルギーの普及を上回る電力需要増を支える発電用燃料用途として、また化学原料や運輸用燃料等の需要により、中国・アジア新興国・中東を中心として天然ガスの需要増加が見通されています(2016～2040年に年平均で1.6%で成長)。その中でも特に可搬性が高いLNGは成長が見込まれます(2016年時点天然ガス需要中LNG比率約10%に対し2040年時点で約15%)。</p>	<p>全世界のガス需要量が2016年比2030年時点で20%増加し、以降同じ需要量を保つ見通しです。地域別では、2040年にかけて中国・インドを中心に太平洋アジアのガス需要量が大幅に増加します。一方、北米・欧州のガス需要は2025年まで増加しますが、それ以降は減少する見込みです。産業別では、発電向け需要は逡減しますが、製鉄・セメント等の産業における石炭代替需要、天然ガス配給網が整備される場合は新興国の都市部における建物利用の増加が見込まれます。</p>

## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

石炭の代替燃料は天然ガスと再生可能エネルギーのハイブリッドとなることをベースケースとして想定し、既存事業の基盤強化や建設中案件の着実な立ち上げに加え、競争力を有する新規プロジェクトへの参画、販売力の強化、新興市場の開拓等を通じて、LNG事業の収益拡大を目指します。

2℃シナリオ下では全世界の天然ガス需要は2030年以降同じ需要量を保つと見通されていますが、需要の増加に合わせた新規プロジェクトの立ち上げやコスト競争力の高い事業の厳選等により当社の天然ガス事業は高い競争力を維持できる見通しです。

同シナリオ下で需要の大幅増が見込まれるアジアにおける旺盛なエネルギー需要を取り込むべく、引き続き同地域における積極的な新規市場開発を進めてまいります。また、2℃シナリオ下で収益を左右する要素となり得る炭素税導入等の各国政策の動向に留意しモニタリングを継続するとともに、石炭代替需要増加の引き金となり得る製鉄・セメント等の産業における技術動向を踏まえたマーケティングや事業構想を推進します。さらには、2℃シナリオ化の耐性を高めるCCUSの技術動向にも留意し、気候変動移行リスクに対する耐性強化と機会の取り込みを積極的に進めます。

## 自動車(乗用車・トラック)

	NPS/RTS <sup>※1</sup> シナリオ	2°Cシナリオ(2DS/SDS) <sup>※2</sup>
需要予測	← 大幅に減少   減少   やや減少   現状維持   やや増加   増加   大幅に増加 →	← 大幅に減少   減少   やや減少   現状維持   やや増加   増加   大幅に増加 →
事業環境認識	<p>中長期的な世界人口の増加、新興国の経済成長と共に、乗用車・トラックの自動車需要は大きく伸長すると見込まれます(2015年以降、乗用車需要+120%、トラック需要+150%)。特に東南アジアでの内燃機関車両への需要が伸長することに加えて、世界的な環境規制の強化により、中国や欧州では、ハイブリッド・電動車両への需要増加も見込まれます。</p> <p>また、自動車産業は、CASE(コネクテッド、自動運転、シェアリング/サービス、EV・電動化)に代表される技術革新により、100年に1度の変革期に直面しており、内燃機関車両からハイブリッド・電動車両への移行や、保有から利用へのニーズシフトを捉えたモビリティ・サービスの需要拡大が見込まれます。</p>	<p>自動車需要全体は一定程度拡大していくと見込まれるものの、自動車産業へのさらなる環境規制強化等、自動車関連の各国税制・法制が見直されることで車両保有・走行コストが増加し、公共交通機関(バス/鉄道)へモーダルシフトが起こるなど、拡大の程度はNPS/RTSシナリオほど見込まれないことが想定されます(2015年以降、乗用車需要+80%(NPS/RTS比▲40%)、トラック需要+95%(同比▲55%)。</p> <p>また、車種別には中国や欧州では内燃機関車両から電動車両へのシフトが増加すると見込まれますが、インドおよび東南アジア等の新興国では、充電インフラ整備等の課題もあり、乗用車・商用車ともに内燃機関車両への需要は底堅いと見込まれます。</p>

## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

更なる成長が期待でき、重点市場と位置付けるASEANでは、インドネシアで三菱自動車工業および三菱ふそうトラック・バス製車両を、タイではいすゞ自動車製車両を取り扱い、生産/販売/販売金融/アフターセールスサービスなどの一連のバリューチェーン(川上~川中~川下)に、引き続き深く関与していきます。両市場の事業基盤を更に強化するとともに、中国・ロシア・インド・フィリピン・ベトナムなどの新興市場を含め、一層のバリューチェーン拡大を図ります。

ASEANでは、2°Cシナリオ下でも当面の間は内燃機関車両の需要が中心であると想定するものの、各国の税制や法規の動向を注視しながら、当社が取り扱う市場を中心に販売・生産等の観点から電動車両の普及に寄与していきます。三菱自動車工業とは、これまで英国・オランダを中心にPHEV車両の販売実績を積み上げるなど、かねてから電動乗用車両の拡販に積極的に取り組んでおりますが、2019年度には今後の需要拡大をにらんで、インドネシアで初となるPHEV車両を他社に先駆けて投入するなど、さらなる普及につなげていきます。

また、長年培ってきた機能と地域密着型のネットワークといった事業基盤をさらに強化し、モビリティ・サービス事業へ取り組むことで、社会課題の解決に貢献します。

## 発電(再生可能エネルギー)

2°Cシナリオ(2DS/SDS)<sup>※2</sup>

需要予測

← 大幅に減少 | 減少 | やや減少 | 現状維持 | やや増加 | 増加 | 大幅に増加 →

事業環境認識

2°Cシナリオ下では、再生可能エネルギーを主力電源として捉える政策が中心になると考えられ、規制緩和や技術革新を促し、環境面のみならず、経済的、社会的に成立する電力システムの構築が求められると考えられます。これら動向により、再生可能エネルギーにおける事業機会は大きく増加すると見込まれています。

この点では、電力の安定・安全な供給を持続しながら再生可能エネルギーの増大を支える技術(蓄電、水素、送電技術、電力電子取引)の多面的な取り組みが必要になると捉えており、同分野における市場拡大も見込まれています。

欧州における洋上風力を中心に再生可能エネルギーの積極的な導入が進むとともに再生可能エネルギーの普及に伴い、電源構成や電力供給の形態が変わることで、送電事業や、蓄電池・VPP(Virtual Power Plant)等の需給調整機能を持つ事業機会が増えていくと見込まれています。

再生可能エネルギー発電事業においては、火力発電と同様に、地産地消という電力の特徴を踏まえ、国・地域ごとの政策等に対応した事業経営を引き続き行うことが重要と捉えています。他方、市場規模の拡大に伴い、コモディティ化が進展してコスト競争が激化することも見込まれます。

なお、再生可能エネルギーや蓄電池の普及による電力システムの分散化傾向は、規制・技術革新等の状況により、国・地域による差異や発現するタイミングが大きく異なる可能性があることを認識しています。

## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

再生可能エネルギーの普及やそれに伴う政策に合わせ、国や地域ごとの特徴を踏まえながら、電力バリューチェーンにおけるポートフォリオの最適化を図っていきます。

2019年9月末時点の世界全体の再生可能エネルギーの持分総発電容量は約630万kWとなり、送電事業の送電網は累計約1,000km(送電容量は約500万kW)に達しています。

再生可能エネルギー事業では、再生可能エネルギー比率20%超(2030年時点、発電量ベース)を目指すとともに、再生可能エネルギー普及拡大を支える送電事業や蓄電関連事業等を推進しています。再生可能エネルギーの積極的な導入が進む欧州においては洋上風力を中心にわが社の取り組みは全て再生可能エネルギー事業となっております。さらに、ローソン店舗を活用した電力小売りバーチャルパワープラント(VPP)事業や、アフリカにおけるオフグリッド分散電源事業等、新規のビジネス事業機会にも積極的に取り組んでいます。

2°Cシナリオ下においては、低炭素社会に向けた再生可能エネルギー発電(太陽光・陸上風力)の需要増加、また電力事業構造の変化(VRE<sup>※3</sup>増加に伴う系統安定化の必要性増加)により蓄電池や電気自動車(EV)、プラグインハイブリッド自動車(PHV)を活用したサービスが普及すると見通されている中、再生可能エネルギーやそれを支えるビジネスに取り組んでまいります。

中長期的には、電化や省エネに伴う電力需要の見通しや、カーボンインテンシティ(二酸化炭素排出原単位)ゼロ(2060年以降)に向けた技術動向(BECCS<sup>※4</sup>含む)も適切に把握し、需要サイド(蓄電池、EV、水素等)におけるデマンドレスポンス<sup>※5</sup>への対応を含め、新たな付加価値の提供に取り組んでいきます。

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

※4 炭素回収・貯留(CCS)付きバイオマス発電(Bioenergy with Carbon Capture and Storage)の略

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

## 銅

## 2°Cシナリオ(2DS/SDS)※2

需要予測

← 大幅に減少 | 減少 | やや減少 | 現状維持 | やや増加 | 増加 | 大幅に増加 →

事業環境認識

2°Cシナリオ下においては、欧米を中心に世界中でCO<sub>2</sub>排出が少ない電気自動車等の新エネルギー車、および風力発電・太陽光発電を中心とした新エネルギー発電の普及が加速する見込みですが、これらは従来のガソリン車及び火力発電設備と比べ、導電性が高く送電ロスが少ない銅を多量に使用するため(巻線、配電線等)、銅需要はさらなる増加が期待されます。

一方で、供給面では、既存鉱山の品位低下等による生産量の減少や、新規開発機会の減少が見込まれ、供給が需要の増加に追い付かないことが見通されています。

## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

現在、当社はチリ・ペルーにて銅鉱山事業に参画し、25万トン/年の持ち分生産量を保持しております。今後も原料炭と並ぶ金属資源ビジネスの中核と位置付け、需要家に対して銅の安定供給責任を果たしてまいります。

2°Cシナリオ下の事業環境においては、さらなる銅需給のタイト化が見込まれます。当社では、新エネルギー車および新エネルギー発電の普及加速による銅需要の増加に伴う事業機会の取り込みを着実に進めてまいります。

## 自動車(バス)

## 2°Cシナリオ(2DS/SDS)※2

需要予測

← 大幅に減少 | 減少 | やや減少 | 現状維持 | やや増加 | 増加 | 大幅に増加 →

事業環境認識

自動車の所有から利用へのニーズ変化の中で、乗用車から公共交通としてのバスへのモーダルシフトが起こることが予想されますが、2°Cシナリオにおいては、政策目標として環境負荷の低い車両利用への要求がさらに高まることから、需要が大きく伸びることが想定されます(2015年以降、バス需要+105%(RTS比+45%))。

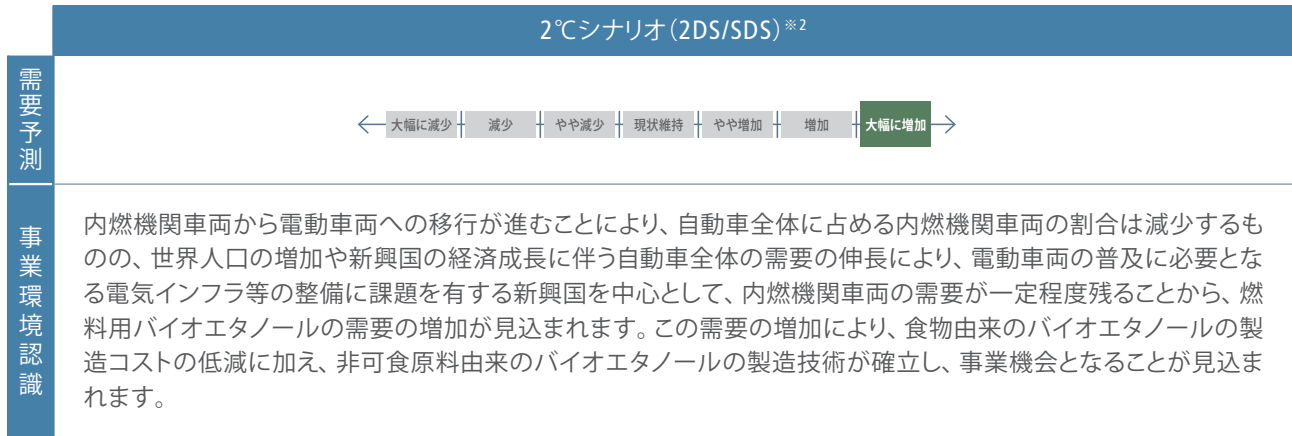
## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

今後の需要拡大をにらみ、バスの利用をモビリティ・サービス事業の一環として取り込むことで、社会課題の解決に取り組めます。

2019年度は、バス運行会社との協業により、AI活用型オンデマンドバスの実証実験を日本国内で着手しており、地方を中心とした公共交通事業の利用者減少、運転士不足、交通渋滞悪化等の課題に対し、効率的に持続可能な公共交通サービスの構築を目指しています。

また、鉄道、バス等のさまざまな交通手段を組み合わせたマルチモーダルサービスであるMaaS事業の世界的な先駆者であるMaaS Global社へ資本参画しました。当社の海外ネットワークを活かして、アジアをはじめとする各国・地域へ横展開や、当社のあらゆる産業との事業接点を活かして、Beyond MaaS事業(不動産・小売り・旅行等の周辺産業事業者との連携)の創出を目指しています。

## バイオエタノール



## 事業環境認識を踏まえた方針・取り組み

当社は、バイオエタノールの事業環境を左右する製造技術の確立、特にコスト面での課題解決には一定程度の時間を要すると見込んでいます。他方、内燃機関車両の需要のある国・地域においては、低炭素社会への移行のためにバイオエタノールが一定の役割を果たすとの認識の下、電動車両の普及率、食物由来のバイオエタノールの製造コスト、非可食原料由来のバイオエタノールの技術動向を常時モニタリングしていきます。

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



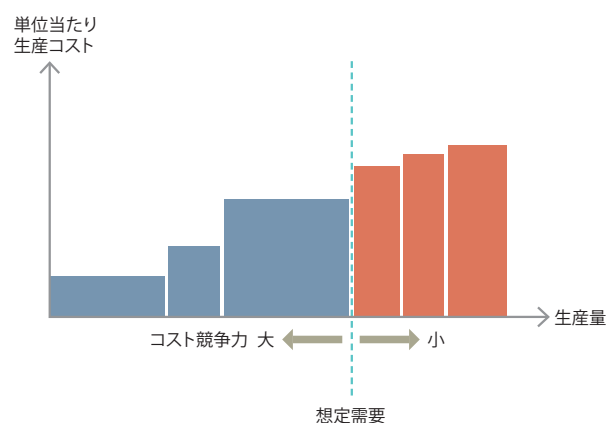
## その他

当社では、前記の分析に加え、さまざまな場面で2℃シナリオを含む複数のシナリオを活用し、各事業の気候変動に対するレジリエンスの確認・強化を行っています。

### 1) コストカーブ分析

各国が温室効果ガス排出規制を強めた場合、大きな影響を受ける可能性のある産業分野であり、当社の財務もインパクトの大きい化石燃料関連事業については、2015年度より、複数のシナリオ(IEA2℃シナリオ含む)を用いて事業への影響評価に取り組んでいます。具体的には、関連する各商品のコストカーブを基に、各シナリオにおける需要見通しを確認し、契約条件や品質、立地等の定性的な要因についても考慮した上で、競争力を評価しています。結果として、2℃シナリオ下においても当社の化石燃料関連事業は高い競争力を有することや、再生可能エネルギー等、低炭素社会の進展を背景として市場拡大が見込まれる事業における取り組みを確認し、当社事業は、中長期的な観点からもレジリエンスが高いものと考えています。

コストカーブによる評価分析



### 2) CCUS

パリ協定の目標達成への貢献を目指す当社は、目標達成のためにはCCS (Carbon Capture and Storage) およびCCU (Carbon Capture and Utilization) (以下合わせて「CCUS」) が果たす役割が大きいと認識しています。IEAは、2℃目標達成のために削減すべきCO<sub>2</sub>の一定程度はCCUSを活用する必要があると言及しており、IPCC<sup>\*</sup>においても、同技術の果たすべき役割が強調されています。CCUS、特にCCUの商業化には既存の産業を跨いだ協業が重要であり、産業を俯瞰できる当社の強みが活かせる事業機会の一つと認識しています。この成長機会を取り込むべく、当社では、グループ横断の連絡会を立ち上げ、CCUSの事業化を推進しています。

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

## 物理的リスク

4℃シナリオにおける物理的リスク(洪水、渇水や水不足、地滑り、火災等)に関し、当社において影響が大きいと考えられる事業への具体的な影響の検証を開始しました。

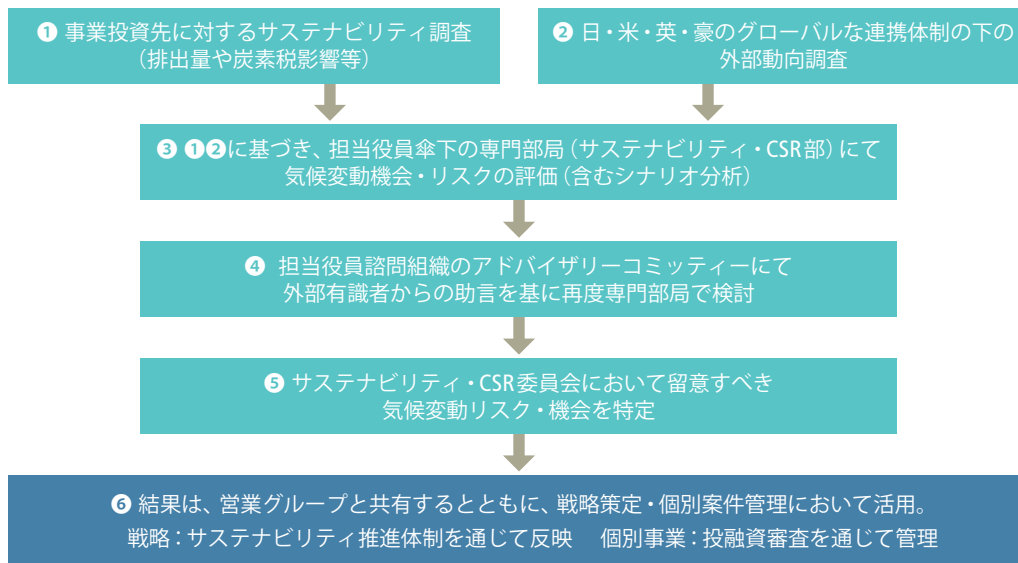
具体的には、豪州における巨大サイクロン・洪水、南米における水不足・渇水、世界的な海水温・海面上昇等の物理的リスクが顕在化した場合には、長期的に当社の一部事業に影響を及ぼす可能性があることを想定しており、当該事業におけるリスクとその対応策について、事業現場レベルでの分析・検討を開始しています。



## ■ リスク管理

当社が留意すべき気候変動に係る機会・リスクについては、社内外調査結果を基に定期的に評価を行い、全ての営業グループCEOが討議に参画するサステナビリティ・

CSR委員会において特定しています。特定した機会・リスクは、サステナビリティ推進体制の下、戦略策定・個別事業管理の両面で管理しております。



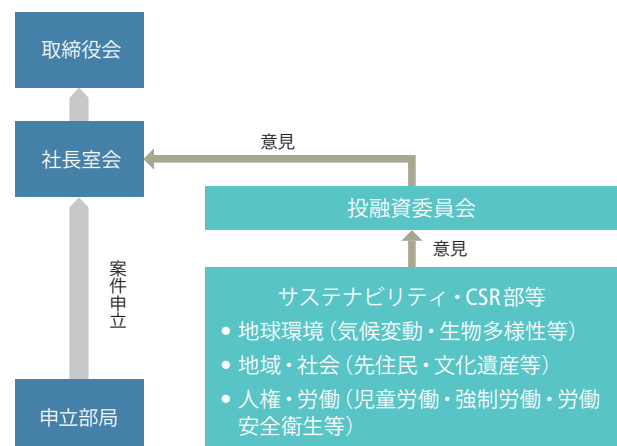
## 投融资審査

三菱商事では投融资案件の審査に際し、取締役会や社長室会において審議される全ての案件を、投融资委員会が審議する仕組みを導入しており、経済的側面だけでなく、ESGの観点も重要視し、総合的に審議・検討しています。

また、投融资委員会には、サステナビリティ・CSR部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響を踏まえた意思決定を行う審査体制を整備しています。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。

気候変動関連では移行機会・リスクや物理的リスクの観点から、温室効果ガス排出量等の定量データや各国政策、産業動向を踏まえて審議・検討をしています。

### 投融资案件の仕組み



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

## ■ 指標と目標

三菱商事では、連結ベースで気候関連の機会の取り込み、リスクの低減を目指し、以下の目標を設定しています。

### 目標①：温室効果ガス排出量

2030年までに総資産<sup>※1</sup>当たり温室効果ガス排出量<sup>※2</sup>の25%削減

※1 原単位算出に用いる総資産は財務会計基準の総資産とは異なる。  
 ※2 2016年度比。連結ベース（単体および子会社）の温室効果ガス排出量

### 目標②：再生可能エネルギー

2030年までに発電事業における再生可能エネルギー比率20%超（発電量ベース）

**参照** 関連データは、後段のパフォーマンス・その他参考データパート、および、環境ビジネス、水資源セクションを参照してください。

## 取り組み

### 温室効果ガス排出削減の取り組み

当社では、連結ベースの削減目標を策定し、対象事業会社とともに排出量削減の取り組みを行っています。環境マネジメントシステム（EMS）を活用し、部門・グループごとに削減取り組み計画を策定し、各事業に応じ

た実効性のある削減取り組みを推進しています。排出量削減取り組み状況は定期的に確認を行い、削減取り組み施策の見直し、グッドプラクティスの共有等に努めています。

### 事業を通じた緩和に向けた取り組み

**参照** 環境ビジネスセクションをご参照ください。

## サーモン養殖事業における気候変動の適応策

当社連結子会社であるサーモン養殖業者のCermaqは、気候変動への適応策をリスク管理上の重要事項としています。気候変動がサーモン養殖業に与える影響は大きく、異常気象や自然災害等を高いリスク要因として認識しています。また気候変動はCermaqの水産飼料調達においても、その原料となる農作物生産の減少、飼料用漁業の変化、配合の種類や量の変更等の影響を与える可能性があります。Cermaqは、水産飼料供給業者と協力し、環境に配慮した飼料や新たな原料からオメガ-3脂肪酸を豊富に含む油の生産を促しています。

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

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

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

### 参照 Cermaq ウェブサイト

<https://www.cermaq.com/wps/wcm/connect/cermaq/cermaq/our-company/annual-report/sustainability-report-18/management-approach-17>

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

## 低炭素社会推進キャンペーンへの参加

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



## 「平成30年度地球温暖化防止活動 環境大臣表彰」受賞について

当社は、サステナビリティ重要課題の一つとして「低炭素社会への移行」を掲げ、事業を通じた取り組みを推進するとともに、熱帯林再生やサンゴ礁保全に取り組んできました。今般、長年にわたるこれらの取り組みが評価され、「平成30年度地球温暖化防止活動 環境大臣表彰\*（国際貢献部門）」を受賞しました。

熱帯林再生については、1990年にマレーシアにて熱帯林の短期再生実証実験を開始して以来、これまでマレーシアの他、ケニア、ブラジル、インドネシアにて145万本以上を植樹。また、サンゴ礁保全については、2005年より、沖縄、セーシェル、オーストラリアの3拠点で、産（当社）・学（大学）・民（NGO）が連携し、サンゴ礁保全のための研究を実施してきました。

※「地球温暖化防止活動 環境大臣表彰」は、環境省が地球温暖化対策を推進するための一環として、毎年地球温暖化防止月間である12月に、地球温暖化防止に顕著な功績のあった個人又は団体に対し、その功績を表彰する制度。



## 外部との協働

## 各種組織との協働

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

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

**参照** CDP Climate Change 2019回答(英文)

※ C12.3をご参照ください。

## CDPへの参加

三菱商事は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、気候変動に関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。

企業の気候変動対策に関して世界で一番大きいデータベースを有するNGOであるCDPに参加し、2003年度から、企業の気候変動マネジメントを評価するCDP Climate Changeの質問書に回答しています。詳しくは、CDP Climate Change 2019回答(英文のみ)をご覧ください。

**参照** CDP Climate Change 2019回答(英文)

## パフォーマンス

## 環境データ(単体)

	2016年度	2017年度	2018年度
CO <sub>2</sub> 排出量 <sup>(※1, ※2)</sup> (単位: 千t-CO <sub>2</sub> )	18.8	16.5	11.8*
エネルギー使用量 <sup>(※2)</sup> (単位: GJ)	346,170	305,339	221,302*
電気使用量 (単位: MWh) <sup>(※2)</sup>	28,682	24,724	16,567*
物流起因のCO <sub>2</sub> 排出量 <sup>(※3)</sup> (単位: 千t-CO <sub>2</sub> )	57	50	45*

集計範囲(単体):

- CO<sub>2</sub>排出量、エネルギー使用量、電気使用量、物流起因のCO<sub>2</sub>排出量: 本店、国内支社・支店等、データセンター・研修所等その他事業所

## 環境データ(連結)

	2016年度	2017年度	2018年度
CO <sub>2</sub> 排出量 <sup>(※1, ※2)</sup> (単位: 千t-CO <sub>2</sub> e)	10,019	8,262	8,828*
総資産当たりCO <sub>2</sub> 排出量 (単位: 百万t-CO <sub>2</sub> e/兆円) <sup>(※1, ※2, ※4)</sup>	0.80	0.64	0.65
内訳			
Scope1排出量 (6.5ガスを除く) <sup>(※1, ※2)</sup> (単位: 千t-CO <sub>2</sub> )	4,639	4,517	4,789*
Scope1排出量 (6.5ガスのみ) <sup>(※1, ※2)</sup> (単位: 千t-CO <sub>2</sub> e)	1,553	1,239	1,485*
Scope2排出量 <sup>(※1, ※2)</sup> (単位: 千t-CO <sub>2</sub> )	3,827	2,506	2,554*
エネルギー使用量 (単位: GJ) <sup>(※1, ※2)</sup>	92,607,818	71,768,435	76,201,749*
電気使用量 (単位: MWh) <sup>(※1, ※2)</sup>	5,271,214	4,381,055	4,640,646*

Scope1排出量 (6.5ガスのみ)<sup>(※1, ※2)</sup> 温室効果ガス別のデータ

	2016年度	2017年度	2018年度
6.5ガス総量 (単位: 千t-CO <sub>2</sub> e)	1,553	1,239	1,485*
内訳			
二酸化炭素 (CO <sub>2</sub> )	53	79	153*
メタン (CH <sub>4</sub> )	1,500	1,160	1,333*
一酸化二窒素 (N <sub>2</sub> O)	0.1	0.009	0.1*
ハイドロフルオロカーボン (HFCs)	0	0	0*
パーフルオロカーボン (PFCs)	0	0	0*
六ふつ化硫黄 (SF <sub>6</sub> )	0	0	0*
三ふつ化窒素 (NF <sub>3</sub> )	N/A	N/A	N/A

集計範囲(連結):

- CO<sub>2</sub>排出量、6.5ガス排出量、エネルギー使用量、電気使用量: 単体および連結子会社

※1 2016年度分から算定対象に発電事業・熱供給事業等の公共性の高い事業(ユーティリティ事業)、および共同支配事業(Un-incorporated Joint Operationを含む)を含む。また、フランチャイズ参加事業者の排出量については、一般的にはScope1・Scope2排出量には含まないものの、当社においては、当該事業者と当社の関係等も勘案し、当社の排出量として管理することが妥当であるとした当該事業者の排出量についてはScope1・Scope2排出量に含めている。

※2 算定基準として以下を採用:

- 燃料使用に伴う直接的なCO<sub>2</sub>排出  
The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) "Emission Factors from Cross Sector Tools (Mar 2017)" (WRI/WBCSD)

## セグメント別排出量

(単位: 千t-CO<sub>2</sub>e)

	2016年度	2017年度	2018年度
天然ガスグループ	358	564	1,002
総合素材グループ	95	128	130
石油・化学グループ	383	364	219
金属資源グループ	5,071	2,889	2,969
産業インフラグループ	13	14	14
自動車・モビリティグループ	16	17	16
食品産業グループ	1,106	1,104	1,159
コンシューマー産業グループ	1,299	1,357	1,392
電力ソリューショングループ	1,624	1,762	1,909
複合都市開発グループ	48	47	7
コーポレートスタッフ部門	19	16	11

- Scope1排出量 (6.5ガスのみ) 温室効果ガス別のデータ  
温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (Ver 4.2) (2016年7月、環境省・経済産業省)
- 電力等の使用に伴う間接的なCO<sub>2</sub>排出  
IEA CO<sub>2</sub> Emissions from Fuel Combustion (2016 edition) 2014年度の国別排出係数

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

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

## 第三者保証

\*の付された2018年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツサステナビリティ(株)の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書 (P175)

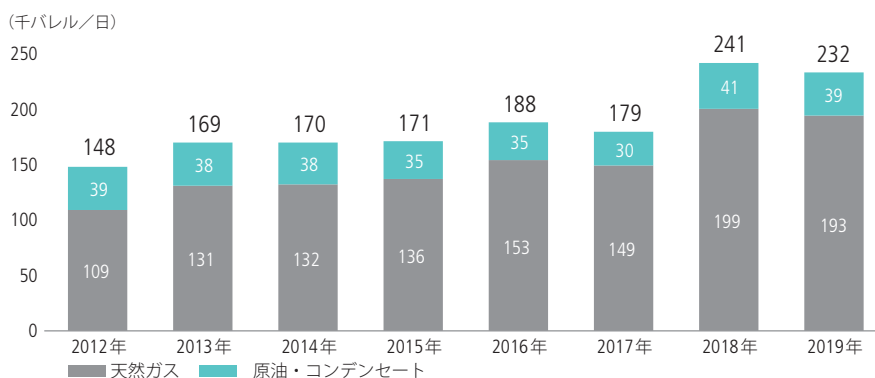
## その他参考データ

### 石油・ガス上流持分生産量

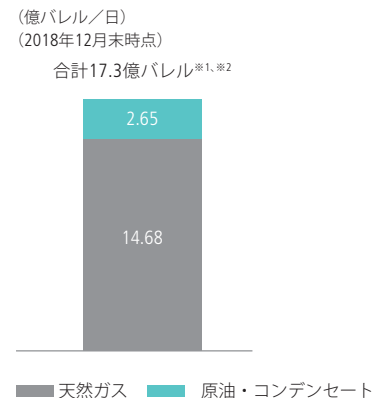
当社の石油・ガス上流持分生産量は下図の通りです。天然ガスについては、その他の環境負荷の高い化石燃料に比べ温室効果ガス排出量が相対的に小さく、低炭素社

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

#### 石油・ガス上流持分生産量(年平均値)<sup>※1</sup>



#### 当社保有埋蔵量(2P<sup>※3</sup>)



※1 石油換算、会計上の非連結先も含む。

※2 権益保有見合い。一部当社独自の基準による。

※3 確認埋蔵量+推定埋蔵量

## LNG プロジェクト一覧

## 既存プロジェクト(生産中)

プロジェクト名	生産開始年	年間生産能力(百万トン)			買主	売主	株主構成	三菱商事の参画年	事業内容**
		総量	三菱商事シェア						
ブルネイ	1972	7.2	1.8	25%	JERA、東京ガス、大阪ガス、他	Brunei LNG	ブルネイ政府(50%)、Shell(25%)、三菱商事(25%)	1969	A B C D
マレーシア I (サトウ)	1983	8.4	0.42	5%	JERA、東京ガス、西部ガス	Malaysia LNG	Petronas(90%)、サラワク州政府(5%)、三菱商事(5%)	1978	A B C D
マレーシア II (ドゥア)	1995	9.6	0.96	10%	東北電力、東京ガス、静岡ガス、仙台市ガス局、JXTG、韓国ガス公社、CPC	Malaysia LNG	Petronas(80%)、サラワク州政府(10%)、三菱商事(10%)	1992	A B C D
マレーシア III (ティガ)	2003	7.7	0.31	4%	東北電力、東京ガス、大阪ガス、東邦ガス、JAPEX、韓国ガス公社、上海LNG	Malaysia LNG Tiga	Petronas(60%)、サラワク州政府(25%)、JXTG(10%)、DGN [三菱商事/JAPEX=80:20]	2000	A B C D
ノース・ウェスト・シェルフ (NWS)	1989	16.9	1.41	8.33%	JERA、東京ガス、静岡ガス、東邦ガス、関西電力、大阪ガス、中国電力、九州電力、広東大鵬LNG	NWS	Shell、BP、BHP、Chevron、Woodside、MIMI [三菱商事/三井物産=50:50]、各 1/6	1985	A B C D
オマーン	2000	7.1	0.197	2.77%	大阪ガス、韓国ガス公社、伊藤忠商事、BP	Oman LNG	オマーン政府(51%)、Shell(30%)、Total(5.54%)、三菱商事(2.77%)、他	1993	A B C D
カルハット	2005	3.3	0.133	4%	大阪ガス、三菱商事、Union Fenosa (スペイン)	Qalhat LNG	オマーン政府(47%)、Oman LNG(37%)、Union Fenosa(7%)、大阪ガス(3%)、三菱商事(3%)、他	2006	A B C D
ロシア サハリン II	原油:2008 (通年生産) LNG:2009	9.6	0.96	10%	JERA、東京ガス、九州電力、東邦ガス、広島ガス、東北電力、西部ガス、大阪ガス、韓国ガス公社、Shell、Gazprom	Sakhalin Energy	Gazprom(50% +1株)、Shell(27.5% -1株)、三井物産(12.5%)、三菱商事(10%)	1994* *PSA締結	A B C D
インドネシア タンゲ	2009	7.6	0.75	9.92%	東北電力、関西電力、SK E&S、POSCO、福建LNG、Sempra Energy、他	Tangguh	BP(40.2%)、MI Berau [三菱商事/INPEX=56:44] (16.3%)、ケーシーベラウ[MBI (三菱商事/INPEX=56:44)16.5%、三井物産20.1%、JX石油開発14.2%、JOGMEC49.2%] (8.6%)、他*2	2001**3	A B C D
インドネシア ドンギ・スノロ	2015	2.0	0.9	44.9%	JERA、韓国ガス公社、九州電力、他	PT. Donggi-Senoro LNG	Sulawesi LNG Development (59.9%) [三菱商事/韓国ガス公社=75:25]、PT Pertamina Hulu Energi (29%)、PT Medco LNG Indonesia (11.1%)	2007	A B C D
ウイトストーン	2017	8.9	0.28	3.17%	Chevron、KUFPEC、Woodside、九州電力、PEW	Equity Lifting**1	Chevron(64.136%)、KUFPEC(13.4%)、Woodside(13%)、九州電力(1.464%)、PEW(8%)、うち三菱商事39.7%	2012	A B C D
合計		88.3	8.12						

\*1 権益比率、液化委託持分比率、等に応じてLNGを引き取り各社で販売

## 新規プロジェクト(建設中)

キャメロン	2019**5	12.0	4.0**4	33.3%	三菱商事、三井物産、Total(天然ガス液化委託者)	Equity Lifting**1	Sempra Energy(50.2%)、Japan LNG Investment [三菱商事/日本郵船=70:30] (16.6%)、三井物産(16.6%)、Total(16.6%)	2013	A B C D
インドネシア タンゲ拡張	2021	3.8	0.38	9.92%	PLN、関西電力	Tangguh	**2と同じ	**3と同じ	A B C D
LNGカナダ	2020年代 中頃	14.0	2.1	15%	Shell、Petronas、PetroChina、三菱商事、韓国ガス公社	Equity Lifting**1	Shell(40%)、Petronas(25%)、PetroChina(15%)、三菱商事(15%)、韓国ガス公社(5%)	2010	A B C D
合計		29.8	6.48						

\*\*4 当社がキャメロンLNG社に液化加工委託する数量      \*\*5 第一系列は2019年5月に生産開始済

\*\*6 事業内容 A 探鉱・開発(上流)へ投資、B 液化基地へ投資、C マーケティングあるいは輸入代行業務、D 海上輸送



## 石炭火力発電事業

(2019年9月末時点)

国名	発電所名	燃料	持分容量 (Net, 万kW)
チリ	Cochrane	石炭	21.3
タイ	EGCO保有石炭火力	石炭	7.0
台湾	Ho-Ping	石炭	26.4
日本	鈴川エネルギーセンター	石炭	7.8
日本	日本製紙石巻エネルギーセンター	石炭 バイオマス混焼	4.4

## 水資源

地球上の水は、個体、液体、気体の姿に形を変えながら、地球を循環し、人類の活動を絶えず支えています。地球の表面の70%は水で覆われており、そのうち97.5%は塩水です。残りの2.5%が淡水となり、企業活動を含む人類の活動を支えています。この残りの淡水もその約4分の3が氷河等の状態で凍結していることから、実際に人類が利用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すとともに、各国は企業の事業活動等の経済活動を通じて、水へのアクセスを含む、より豊かな生活の実現を目指しています。経済規模と水の使用量は密接な相関関係にあることから、企業は、地球の大切な資源の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、2010年に改定した環境憲章の中で、「資源(水)の持続可能な利用」に努める旨を明確にしています。グローバルかつ、多岐にわたる事業を展開する三菱商事グループでは、水は事業活動に不可欠なものであり、持続可能な利用は全事業活動において必ず考慮されるべき事項の一つであると認識しています。具体的には、事業活動におけるリスクと機会を適時

把握し、また、持続可能な利用方法を追求することを目的に、事業活動の中で適切な量の利用、リサイクル、再利用を徹底するとともに、利用効率の改善、使用量の削減に取り組めます。さらに、事業を通して水に関連するインフラ整備、水問題の解決に資する総合水事業等を展開し、世界の水に関する課題の解決に貢献していきます。

### 目標

限られた資源である水の使用量を削減することを目的に、三菱商事の本店オフィスにおける水の使用量については、2019年度は前年度使用量以下とすることを目標とし、使用量の削減に取り組んでいきます。

また、当社の全ての事業投資先が事業活動を通じて取水・排水・リサイクルする量を把握することを目的に、サステナビリティ調査を実施し、回答率100%を達成するとともに、その増減の分析を進めています。

## 体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

## リスク管理

三菱商事では投融资案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点も重要視し、総合的に審議・検討しています。水資源の観点では、排水規制・取水制限等の環境規制の遵守状況の確認に加え（規制リスクの検証）、取水に係る周辺住民との共生および地域社会への影響、気候変動が淡水環境に与える影響（物理的リスクの検証）等について精査の上、意思

決定を行う審査体制を整備しています。この際、特に水ストレスが高いとみられる地域での事業の場合、外部の視点も取り入れることを目的に、WRI（世界資源研究所）のAqueductを審査に活用しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

## 取り組み

## 水利用改善の取り組み (Los Bronces 銅鉱山)

当社は、チリやペルーにおいて、銅鉱山事業を行っています。

多量の水が必要になる事業であるため、各鉱山の操業プロセスにおいて水使用効率を最大化すべく技術導入を推進し、新規取水量の削減を図る取り組みを行っています。

Anglo American社と共に推進するLos Bronces銅鉱山事業（チリ国首都州に所在）においては、排滓からの水分抽出・再利用を行う取り組み等により、2017年における水の再利用率が70%に達しました。

## 水使用量削減の取り組み (Escondida 銅鉱山)

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が、選鉱プロセス等で利用する水の使用量を節水や再利用等を通じて削減するとともに、2017年に約34億米ド

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

## 水使用量削減の取り組み（東洋冷蔵（株））

三菱商事連結子会社の東洋冷蔵（株）では、生産過程で用いる水資源について、使用量を削減するとともに、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ています。単年度・中期の水資源使用量の削減目標を設定し、削減活動に取り組んでいます。具体的には、水使用量の大きい工場および関連設備において、使用量や排出量を集計し、日々評価見直しを行い、節水につなげ、環境負荷の低減を目指しています。また水使用量削減の取

り組み以外にも、CO<sub>2</sub>や廃棄物排出量の削減、食品廃棄物等の再生利用等実施率においても目標設定を行い、PDCAサイクルを通じた、継続的改善に努めています。

**参照** 東洋冷蔵2018環境経営レポート  
<http://www.toyoreizo.com/outline/images/environmentreport2018.pdf>  
 目標詳細、各種データ、取り組み状況は、こちらをご覧ください。

## 水使用量削減の取り組み（Olam）

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

その他、米国の乾燥タマネギ事業では水分含有率の低

いタマネギの開発や農家と共同でかんがい効率化を実現することで2009年から2017年で191億ℓの水使用量を削減、さらにインドでのサトウキビ生産における水管理プログラムによって2013年から3年間で同様に620億ℓの削減等を実現しています。

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

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

ています。また、カタールでは経済発展と人口増に伴う水需要を満たすために、カタール電力・水公社に対して25年にわたって252万kWの発電および62万トン/日（同国造水量の約25%）の給水をする発電・造水事業を展開し、カタール政府と協働して同国の発展に貢献しています。

## 外部との協働

## CDPへの参加

三菱商事は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。

企業の気候変動対策等の環境情報に関して世界で一番の大きいデータベースを有するNGOであるCDPに参加し、2011年度から、企業の水マネジメントを評価するCDP Waterの質問書に回答しています。

## 環境省ウォータープロジェクトへの参加

当社は、健全な水循環の維持または回復を目的とした取り組みの促進等を推進する官民連携プロジェクトである「ウォータープロジェクト」※に参加しています。

※ 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。



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

## NGOとの協働

当社は、環境保護、環境に関する教育研究および貧困緩和を促進することを目的に、三菱商事欧州アフリカ基金(MCFEA)を通じて、欧州やアフリカの環境および開発プロジェクトを支援しています(1992年以降、460万ポンド以上を支援)。支援は、Earthwatch Institute、SolarAid、Farm Africa、BirdLife International等多岐にわたるパートナー組織を通じて行っています。その一つであるNGOのWaterAidでは、世界の最も貧困な人々に安全な水と衛生を届けることで、健康や生活の質の向上に大きく貢献しています。

## パフォーマンス

## 取水量

(単位: 千m<sup>3</sup>)

	取水量 (2016年度)	取水量 (2017年度)	取水量 (2018年度)	備考
単体:	40	41	42*	三菱商事ビル、丸の内パークビル および東京に所在する一部のビル
連結: (内訳は以下の通り)	103,184	93,226	97,060	単体および主な国内子会社
工業用水、上水道:	25,344	25,870	24,841	
地下水:	11,185	12,507	12,441	
河川・湖:	21,856	21,901	21,485	
海:	44,795	32,944	38,289	
雨水:	4	3	4	

水リサイクル量・比率<sup>※</sup>(単位: 千m<sup>3</sup>)

	2016年度			2017年度			2018年度			備考
	取水量	リサイクル 量	リサイクル 比率	取水量	リサイクル 量	リサイクル 比率	取水量	リサイクル 量	リサイクル 比率	
単体:	40	-	-	41	-	-	42*	-	-	三菱商事ビル、丸の内パークビル および東京に所在する一部のビル
連結:	103,184	11,059	10%	93,226	10,204	10%	97,060	9,568	10%	単体および主な国内子会社

※ 取水量とリサイクル量の合計に占める、リサイクル量の割合。

**参照** 排水量 (P69)

## 第三者保証

\*の付された2018年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツサステナビリティ(株)の保証を得ています。

**参照** 独立した第三者保証報告書 (P175)

## 生物多様性

### 方針

三菱商事は、環境憲章で明示している通り、生態系サービスを支える生物多様性に配慮し、維持・保全に努めることは当社にとって重要な課題であると認識しています。

また、当社の持続可能な成長のために対処・挑戦すべき課題であるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の一つとして生物多様性への配慮も含む「自然環境の保全」を特定しています。

**参照** 三菱商事環境憲章 (P03)  
閉山に関する方針 (P115)

これらの理念やマテリアリティに基づき、例えば投融資案件の審議に当たって生物多様性の観点も織り込んで審議・検討を行うなど、ビジネスが生物多様性に与える悪影響を最小化することを旨としています。

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

### 目標

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

事業を通じた生態系の保全への貢献について、新規・

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

### 体制

所 管 役 員	榑田 雅和(代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員(サステナビリティ・CSR、総務、法務)、チーフコンプライアンスオフィサー)
審 議 機 関 (経営意思決定機関である社長室会の下部委員会)	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議された生物多様性に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	サステナビリティ・CSR部

**参照** サステナビリティ推進体制図 (P09)

### リスク管理

三菱商事では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、総合的に審議・検討しています。生物多様性の観点では、国際自然保護連合(IUCN)等により開発された生物多様性ツール(IBAT)を2012年から活用、事業サイト周辺における絶滅危惧種の

生息状況や保護区域特定情報を把握するなど、事業が与える影響の把握に努めることで、審議・検討に役立てています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するよう努めています。



## 取り組み

## 事業活動における保護・保全事例

## 自然環境の保護に努める世界最大の天日塩田

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

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

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

2000年9月、ESSAの所在する地域の一部は米国の野鳥保護団体WHSRN※1によって国際重要生息地※2の一つに選定され、2009年4月には西半球重要生息地※3へ格上げされました。塩田に集まる鳥の種類や個体数の調査、

巣づくり場の維持・保護等、WHSRNの活動に協力している他、コヨーテ等の被害から野鳥を守るために約200本の止まり木を設置するなど、自然環境の保護に努めています。

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

「大気・土壌・海洋汚染の防止」「自然資源の保護」「生物多様性のモニタリング」という三つの環境政策方針の下、地域コミュニティや政府当局、大学、NGO等、幅広いステークホルダーと共に生態系調査や保護・保全活動等、環境と調和した持続的な開発に引き続き取り組んでいきます。

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

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

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

## 保護・保全活動 詳細情報

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

## リハビリテーション

参照 閉山の取り組み (P115)

### 外部との協働

#### 持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO) への参加状況

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

参照 RSPO ACOP Report

<https://www.rspo.org/members/69/Mitsubishi-Corporation>

パーム油の個別調達方針については、P124をご参照ください。

#### 責任ある大豆に関する円卓会議 (RTRS) への参加状況

当社連結子会社のAgrex do Brasilは、責任ある大豆に関する円卓会議 (Round Table on Responsible Soy Association (RTRS)) 認証生産者として、RTRS認証基準を受けた26,000haの農地で大豆の生産・販売を行っています。Agrex do Brasilは、ブラジルのマラニョン州の農地で初め

てRTRS認証を取得しました。

RTRS認証取得を通じて、Agrex do Brasilは、土壌管理・保護の効率化、水管理の改善、従業員のモチベーション向上、近隣コミュニティとの関係強化等のさまざまな取り組みを行っています。

#### CDPへの参加

当社は世界中のさまざまなステークホルダーに対して、ESGに関する取り組みについて積極的に情報発信することに努めています。企業の気候変動対策等の環境情報に関して世界で一番の大きいデータベースを有するNGOで

あるCDPに参加し、2014年度から、企業のサプライチェーン上の森林マネジメントを評価するCDP Forestsの質問書に回答しています。

#### Cermaqにおける取り組み

当社連結子会社のCermaqは、国連グローバル・コンパクト (UNGC) の「持続可能な海洋原則 (SOP: Sustainable Ocean Principles)」アクションプラットフォームのパートナーです。Cermaqは海洋の持続可能な利用に向けた地球規模の課題解決を目的として、2018年2月にこのイニシアティブに最初のパートナーとして参画しました。国連において、民間企業主導の初のイニシアティブとして世界中の企業に対

し責任のある海洋関連事業を実現するフレームワークとして持続可能な海洋原則を発表し、政府・学術機関・NGO・国連機関と緊密に対話しながら、海洋ビジネスのためのロードマップの作成に取り組んでいます。

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

## 政府当局との協働事例

### 森林保全：三菱商事 千年の森 (通称：彌太郎の森)

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

森林の減少は、自然生態系の保全や温暖化の原因である CO<sub>2</sub>の吸収、異常気象等地球環境に大きな影響を及ぼしています。当社は、社会貢献活動の一環として、1990年より「熱帯林再生実験プロジェクト」を開始し、2009年よ

り、国内における環境保全を目的に、高知県、安芸市、高知東部森林組合と森林保全協定を締結し、協働による森づくり事業「森林保全プロジェクト」にも取り組んでいます。彌太郎の森は、当社の国内における森づくりの第1弾の取り組みとなります。

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

## 国際機関・NGOとの協働事例

サンゴ礁保全プロジェクトは、沖縄、セーシェル、豪州の3拠点において、産(当社)・学(大学、研究機関)・民(NGO)で連携しながら推進しています。さらに、豪州のJames Cook大学や、半官半民で国立公園の自然環境を管理するセーシェル国立公園局(SNPA)等の政府当局もパートナーとしています。

プロジェクトの研究成果は、ウェブサイト、国際サンゴ礁シンポジウム等で発表され、サンゴ礁の環境耐性の解明、更には海の生物多様性の保全に寄与しています。また、当

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

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

## 財団・基金の取り組み

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

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

**参照** 財団・基金の取り組み内容はコミュニティセクションもご参照ください。

## 他企業との協働事例

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

JBIBは、生物多様性の保全に貢献することを目的に、共同研究の実施等積極的に行動する企業の集まりです。JBIBでは、日々の事業活動において生物多様性に配慮を行い、事業が自然環境に与える負荷軽減を通じて生物多様性の

保全に貢献することを追求しています。今後、会員企業とのコミュニケーション等を通じて、生物多様性の保全に対する取り組みの一層の深化にチャレンジします。

※ 生物多様性の保全を目的として活動する日本の企業団体

## パフォーマンス

認証商品関連情報は127ページを参照。

## 社会貢献活動の成果

三菱商事は、1990年より開始した熱帯林再生実験プロジェクトをはじめ、国内外の森林保全に幅広く取り組んでいます。短期間で熱帯林の再生を目指す熱帯林再生プロジェクト、海の生物多様性の保全に取り組むサンゴ礁保全プロジェクト等をはじめ、国内外の環境保全に幅広く取り組んでいます。この一環として、2011年度から株主総会招集の通

知や株主通信等、株主の皆さまへの郵送資料をメールでお送りすることにご賛同いただいた場合、お一人さまにつき半期で1本、植樹を行う取り組みを実施しています。2018年度は、約4万本を植樹し、これまでに累計約36万本の植樹が実現しました。

## 汚染防止

### 方針

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

また、当社は環境法規制等の管理の面からも、汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化に関連する各法令の遵守を徹底するため、社内通知、関連会議等で

対応に関する周知・注意喚起を行い、排出事業者としての責任を果たしていきます。

なお、油濁・土壌汚染に関しては、それぞれガイドラインや対策基準を策定の上、社内への周知を徹底しています。

参照 三菱商事環境憲章 (P03)

### 目標

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

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

項目	2018年度目標	2018年度実績	2019年度目標
汚染の防止	プロジェクトを選定し、油濁リスク調査を実施	油濁リスク調査を実施し、適切なリスク管理体制を確認	— (油濁リスク調査は隔年実施)
廃棄物の排出量 <sup>※1</sup>	557.7トン (2017年度実績比▲1.0%)	578.8トン (2017年度実績比▲2.7%)	566.0トン (2017年度実績比+0.1%)
原材料の利用量 <sup>※2</sup>	4,620万枚 (2017年度実績比▲1.0%)	4,257万枚 (2017年度実績比+9.6%)	4,164万枚 (2018年度実績比▲12.0%)

※1 廃棄物の排出量 本店オフィス活動に伴う廃棄物排出量

※2 原材料の利用量 本店オフィスでのコピー用紙使用量

## 体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

## リスク管理

三菱商事では投融资案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG(環境、社会、ガバナンス)の観点も重要視し、汚染の防止、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化への対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

特に、油濁については、定期的に油濁リスクに係る調査を行い、油濁事故防止体制・危機管理体制が構築されていることを確認するとともに、これらが周知徹底していることを確認する研修の実施も把握しています。これらを通じ、油濁事故を未然に防止し、適切なリスク管理を徹底しています。

## 取り組み

## 廃棄物削減の取り組み(単体)

## 〈オフィス管理〉

- 分別の徹底によるリサイクル率の維持
- 計画的なオフィス什器管理

## 〈事業活動〉

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

## 廃棄物削減の取り組み（三菱食品）

三菱商事連結子会社の三菱食品（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、温室効果ガスの削減や廃棄物削減につなげています。

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

### 参照 三菱食品 プレスリリース

[http://www.mitsubishi-shokuhin.com/170707\\_Release\\_HP.pdf](http://www.mitsubishi-shokuhin.com/170707_Release_HP.pdf)

## 油濁汚染防止の取り組み

当社では、2012年に油濁リスクに関するガイドラインを策定しました。事業投資先を含めた、当社の油濁事故がもたらす環境負荷を十分に認識の上、油濁事故の未然防止に努めています。

取り扱い製品、事業立地等を踏まえ、対象となるプロ

ジェクトを決定し、定期的に油濁リスク調査を行い、油濁事故防止体制・危機管理体制が構築されていることを確認するとともに、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。

## 外部との協働

### 丸の内エコ弁プロジェクト

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

### 日本貿易会

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



## パフォーマンス

## 有害廃棄物排出量

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

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

(単位：kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
特別管理産業廃棄物排出量	7,930	8,739	4,554

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

## NOx, SOx, VOC排出量

(単位：t、m3N)

		2017年度	2018年度
大気汚染物質排出量	NOx (窒素酸化物)	577	568
	SOx (硫黄酸化物)	182	165
	VOC (発揮性有機化合物)*	3	7,871
		—	50,620 (単位：m3N)

集計範囲：連結（単体および主な国内子会社）

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

参照 廃棄物排出量 (P69)

## 資源有効活用

### 方針

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

三菱商事は、環境憲章の中で、エネルギー、鉱物、水産物、食料、木材、水等の持続可能な利用に努めることを

明確にしており、事業活動の中の重要な観点と位置付けています。具体的には、資源のリサイクル・再利用の徹底・効率的な使用、生態系への負荷・影響を低減する事業活動、自然界が自らの力で再生できる範囲での漁獲等、それぞれの事業に応じて資源の有効的な活用をしています。

**参照** 三菱商事環境憲章 (P03)

### 体制

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

**参照** サステナビリティ推進体制図 (P09)

### リスク管理

三菱商事では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、リサイクル・循環型ビジネスや廃棄物マネジメント等の対応も踏まえ、総合的に審議・検討しています。また、

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

## 目標

三菱商事が排出する廃棄物に関しては、本店オフィスにおいて、前年度比1%の削減を原則とし、前年度の状況に応じて目標設定を行っています。

また、リサイクル率については、これを95%以上とし、廃棄物の「ゼロエミッションオフィス」※を達成することを目標としています。

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

(単位: kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
排出量	614,261	563,283	585,218
● リサイクル量	597,073	554,600	576,834
● 廃棄量	17,188	8,683	8,384
リサイクル率 (%)	97.2%	98.5%	98.6%

集計範囲(単体): 三菱商事ビル、丸の内パークビルおよび東京に所在する一部のビル  
 ※ 排出量は工事に伴う廃棄分を除く

## 取り組み

## リサイクル・循環型ビジネスの取り組み(中央化学)

三菱商事連結子会社の中央化学(株)では、1990年からスーパーや生活協同組合の店頭で使用済みプラスチック食品容器の自主的回収を行っています。さまざまな手法を視野に最も効果的な手法を選択し、地域事業者との連携による環境負荷低減につながる地域循環型リサイクルを推進しています。

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

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

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

2018年度は合計で1,887トンの回収を達成し、また、(公財)日本環境協会エコマーク事務局が主催する「エコマークアワード2016」では銀賞を受賞しました。

プラスチック食品容器のさらなる高機能化のため、再

生PET原料を利用し安全を確保したPET容器の開発に成功しました。また食品廃棄ロスの抑制につながる高機能なロングライフ容器や、調理作業効率化の耐熱素材の研究に注力していきます。特に、中央化学は全ての食品に安心して使用できる環境負荷軽減素材に注力しており、その一例としてエコマーク認証取得「CHUO A-PET GREEN (C-APG)」の開発に成功しました。PET容器の原料に再生PET原料を用いることで、貴重な資源を有効活用することができます。また、FDA(米国食品医薬品局)に準拠した業界自主基準をクリアすることで安全性も確保しており、環境と安全という社会課題の解決に貢献する同社の姿を象徴する製品です。

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

また、中央化学(株)は2006年から5年ごとに環境負荷低減計画を策定し、環境への取り組みを推進しています。2017年、第3次環境負荷低減5カ年計画(2017~2021年)を策定しました。

## 中央化学(株) 第三次環境負荷低減5カ年計画(2017~2021年)

テーマ	取り組み内容	目標(達成年2021年度)
廃棄物の削減	社内廃棄物の再資源化	• 社内廃棄物の再資源化推進でゼロエミッション活動の推進
	使用済みプラスチック食品容器の店頭回収・リサイクルの推進	• 使用済みプラスチック食品容器の店頭回収・地域循環型リサイクルの推進 • 循環型食品包装容器の実用化
	循環型リサイクルによる3R推進の普及・啓発活動	• 社内外への啓発活動の推進

## 〈過去の実績推移〉

## ① 社内廃棄物の再資源化

2018年度の廃棄物発生量は3,280トンで、そのうち96.0%(3,149トン)が再資源化され有効に活用されました。廃棄物の内訳は、廃プラスチック、紙くず、金属くず、

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

対象廃棄物	2017年度		2018年度		再資源化率(A)-(B) 前期比増減(ポイント)
	発生量(トン)	再資源化率(A)	発生量(トン)	再資源化率(A)	
廃プラスチック	2,592	93.9%	2,764	96.5%	+ 2.6
紙くず	296	99.4%	265	99.5%	+ 0.1
金属くず	110	91.8%	169	99.4%	+ 7.6
一般可燃物	69	0.6%	28	1.1%	+ 0.5
木くず	91	96.7%	40	95.2%	▲ 1.5
廃油	13	80.9%	14	84.4%	+ 3.5
合計	3,172	92.3%	3,280	96.0%	+ 3.7

## ② 使用済みプラスチック食品容器の店頭回収・リサイクルの推進

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

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

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
回収量(トン)	2,560	2,484	2,566	2,546	1,887
回収量(枚数換算)	6億4,004万	6億2,091万	6億4,154万	6億3,637万	4億7,183万

※ 1枚4g換算

## リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（飼料生産事業）

当社連結子会社の日本農産工業（株）では、「エコフィード<sup>※</sup>」を配合飼料の原料として活用することにより、食品リサイクル率上昇、飼料／食料自給率改善へ寄与することを目指しています。

現在、廃棄されていた食品製造副産物、売れ残りや調理残渣等をリサイクルした乾燥エコフィードを約7,000MT／年、製パン、製菓工場からの副産物（パン粉、菓子粉）を約20,000MT／年使用しており、畜産用飼料の原料として活用しています。

（株）ローソン、三菱食品（株）と連携し、「廃棄食品回収」の実証実験を行いました。ローソンの既存物流網（商

品配送後のトラック戻り便）を活用して廃棄食品を回収し、三菱食品の物流センターに集約。その後、廃棄物収集運搬会社がリサイクル工場に廃棄食品を配送し、工場で飼料に加工した後、日本農産工業を通じて畜産農家に提供し、廃棄食品を有効活用するものです。

今後当社グループのリテール企業とも連携の上、活用を一層進めていく方針です。

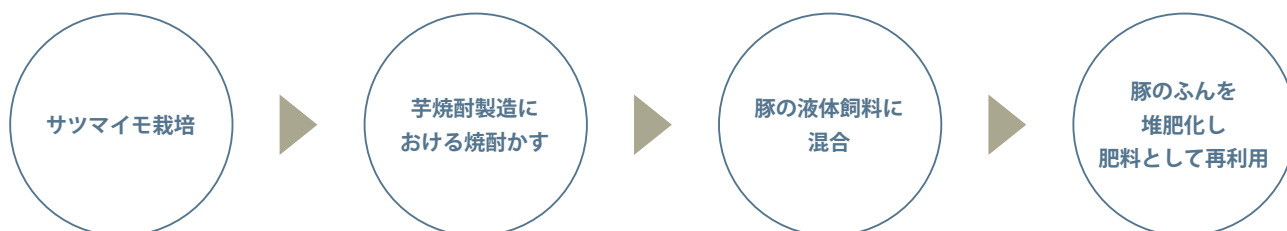
※ 食品製造副産物（食品の製造過程で得られる副産物）や売れ残り（パンやお弁当等）、調理残渣（野菜カットくずや調理の際に発生するもの）、農場残渣（規格外農産物等）を利用して製造された飼料。

## リサイクル・循環型ビジネスの取り組み（畜産事業）

大規模畜産会社である当社連結子会社の（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おり、平成28年度「エコフィード最優秀賞」を受賞しました。

（株）ジャパンファームのある鹿児島県は、芋焼酎製造が有名ですが、従来、焼酎製造の過程で発生する焼酎か

すの廃棄が課題となっていました。（株）ジャパンファームでは、地元蔵元と連携して、2年以上かけて、焼酎かすを再利用した飼料を開発し、「ブランド豚」の飼育に利用しています。廃棄時のコストとCO<sub>2</sub>の削減を実現するとともに、飼育している豚のふんを肥料に再利用し、地元農協等で販売する循環型モデルを構築しています。



参照 公益社団法人中央畜産会エコフィード情報のページより  
[http://ecofeed.lin.gr.jp/excellent/jirei2016\\_japanfarm.pdf](http://ecofeed.lin.gr.jp/excellent/jirei2016_japanfarm.pdf)

## パフォーマンス

## 紙使用量

(単位:千枚)

	2016年度	2017年度	2018年度
紙使用量(コピー用紙A4換算)	55,908	51,196	46,510*

集計範囲:本店、6支社および各支社の管轄する支店等

## 排水量

(単位:千m<sup>3</sup>)

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

集計範囲:連結(主な国内子会社)

参照 取水量、水リサイクル量・比率(P55)

## 廃棄物排出量

## 連結廃棄物量

(単位:千トン)

	2016年度	2017年度	2018年度
一般廃棄物	193	221	214
産業廃棄物	285	244	226
合計	478	465	440

集計範囲:連結(単体および主な国内子会社)

## 単体廃棄物量〈本店オフィス〉

(単位: kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
排出量	614,261	563,283	585,218
● リサイクル量	597,073	554,600	576,834
● 廃棄量	17,188	8,683	8,384
リサイクル率 (%)	97.2%	98.5%	98.6%

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

※ 排出量は工事に伴う廃棄分を除く

## 単体廃棄物量〈国内支社・支店その他オフィス、単体ビジネス排出量〉

(単位: kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
廃棄物	1,342,840	1,139,287	1,717,642

※ 厚生施設からの排出を含む。

※ 特別管理産業廃棄物(感染性廃棄物、PCB廃棄物)を除く。

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

## 参照 有害廃棄物排出量 (P64)

## リサイクル量

## 単体リサイクル量〈本店オフィス〉

(単位: kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
リサイクル量	597,073	554,600	576,834

※ 自社ビルである三菱商事ビルではリサイクル率100%

## 単体リサイクル量〈食品廃棄物〉

(単位: kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
食品廃棄物リサイクル量	517,400	239,100	260,270

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

## 単体リサイクル量〈容器包装廃棄物〉

(単位: kg)

	2016年度	2017年度	2018年度
容器包装再商品化義務量	25,817	28,096	25,796

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

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

## 第三者保証

\*の付された2018年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツサステナビリティ(株)の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書 (P175)



Social

## 社会

人権	72
労働慣行	75
労働安全衛生	91
人材開発	102
顧客責任	107
コミュニティー	115
サプライチェーンマネジメント	123

# 人権

## 方針

### 人権に関する基本的な考え方（国際規範への対応）

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

原則」等の国際規範を支持しています。また、英国では、企業のサプライチェーンを取り巻く強制労働等防止の取り組みを開示することを求める法令である「英国現代奴隷法」が成立しており、当社は、この法令に対応するステートメントを開示するとともに、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を定め、サプライヤーの皆さまに対し、強制労働の禁止・児童労働の禁止等の人権への配慮等に関し、賛同と理解、実践をお願いしています。

**参照** 企業行動指針、三菱商事役職員行動規範、三菱商事社会憲章 (P02~03)

2018年度現代奴隷法に係る声明

[https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/slavery\\_and\\_human\\_tracking\\_statement.pdf](https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/slavery_and_human_tracking_statement.pdf)

### 子どもの権利に関する方針

当社は、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあることから、その人権に関して特別な配慮が必要であると考えます。また、子どもがその人権を尊重されることによって、子ども自身が権利の存在を知り、これにより社会においてますます活躍し、社会の未来を担うことが可能になると信じています。

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

条約」については、条約を支持し、この四つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」の考え方に賛同し、また「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動等に取り組みます。

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

### 先住民の権利に関する方針

当社は、人権尊重のコミットメントの一環として、先住民がいる地域での事業活動においては、先住民が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに定められた先住民の権利への配慮を行います。また、新規の投融资案件の検討に

当たっては、事業が先住民の権利に及ぼす影響を考慮し、関係するステークホルダーと対話を行っています。また、当社は、国連で採択された「先住民の権利に関する宣言」を支持しています。

## 武装警備員の人権配慮に関する方針

当社は、事業活動に取り組む上で、従業員を暴力等の危険から守り、資産を盗難等から守ることが重要であると考え、必要な場合は、武装警備員を起用することもあります。

当社は、警備における武器の乱用には、人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識し、警備会社の起用に関し

ては、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な規範の遵守のみならず、関連する国際的な取り決め<sup>\*</sup>を支持します。

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

### 体制

所 管 役 員	榊田 雅和(代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員(サステナビリティ・CSR、総務、法務)、 チーフコンプライアンスオフィサー) 村越 晃(取締役常務執行役員、コーポレート担当役員(広報、人事))
審 議 機 関 (経営意思決定機関である 社長室会の下部委員会)	サステナビリティ・CSR委員会、HRD委員会 委員会が審議された人権に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、 所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	サステナビリティ・CSR部、人事部

参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

## リスク管理

三菱商事では投融资案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG(環境、社会、ガバナンス)の観点も重要視し、総合的に審議・検討しています。人権の観点では、特に①先住民の権利、②児童の権利が侵害されていないこと、③投資先のみならず、投資先の取引先(サプライチェーン)における人権配慮の状況に関するデューデリジェンス等の精査を行い、審議・検討に役立てています。この際、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を参考にするとともに、国際金融公社(IFC)のガイドラインや、国際協力銀行(IBIC)の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等も参照の上、リスク管理に活用しています。また、新規・撤退案件の審査のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

## 苦情対応への体制

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

参照 内部通報制度 (P165~166)

## サステナビリティアドバイザー委員会

当社では、社外の有識者7名をメンバーとするサステナビリティアドバイザー委員会を設置しており、人権への取り組み等、当社のサステナビリティの取り組みに対し、さまざまな視点からのアドバイスを定期的に頂いてい

ます。定例の委員会に加え、年に1度、事業現場の視察もしていただき、当社の取り組みへの理解を深めていただいています。

**参照** サステナビリティアドバイザー委員会 (P10)

### 取り組み

#### 孤児および困難を抱える子どもたちへの支援

SOS Children's Villages Morocco と連携し、孤児および困難を抱える子どもたちへの教育プログラムをモロッコで支援しています。

子どもたちに安定した生活と安全な家庭を保証するこ

とを目的として、自立した大人になるためのさまざまな学習方法を提供したり、能力開発を行い就職支援にもつなげています。

#### 母と子の自然教室の開催

当社では子どもの育つ権利として、遊ぶこと、休むこと、人と触れ合うことを実感できる場の提供を目的として、1974年より、「母と子の自然教室」を開催しています。これは、一人親家庭の母子を対象として人や自然との触れ合いを体験するキャンプであり、現在、新潟県南魚沼市吉里で開催しています。子どもたちが自然の中で伸び伸

びと遊ぶことができるよう、社員ボランティアは約3カ月間、トレーニングとミーティングを重ねてキャンプをつくり上げています。これまで約17,000名の親子と約1,000名の社員ボランティアが参加しており、「継続」と「社員参加」をモットーとする当社の社会貢献活動を代表する活動の一つです。

### 外部との協働事例

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

を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付ける活動をしています。

**参照** WBCSD (P11)

# 労働慣行

## 1. 労働基準、労働環境等

### 方針

#### 「人材」に関する基本的な考え方

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

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

#### 労働慣行に関する方針

##### (1) 三菱商事の労働慣行に関する方針

当社は、世界中でさまざまなビジネスを展開するに当たって、人権への配慮が不可欠であると考え、「役職員行動規範」で、人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わないこと等を規定しています。このうち、労働慣行については、ILO国際労働基準\*を、役職員行動規範細則で遵守事項の関連法令として明記しています。

**参照** 人権に関する基本的な考え方 (P72)

\* ILO国際労働基準

ILO (国際労働機関) は、「世界の持続する平和は、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、国連各分野における取り組みを推進しています。

**参照** 国連グローバル・コンパクト支持 (P08)

#### 中核的労働基準 4分野・8条約

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

## 体制

所 管 役 員	村越 晃 (取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 (広報、人事))
審 議 機 関 (経営意思決定機関である 社長室会の下部委員会)	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、 所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	人事部

## リスク管理

三菱商事では投融資管理の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG (環境、社会、ガバナンス) の観点を重要視し、労使関係や労務管理状況等も確認し、総合的に審議・

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

## 取り組み

## (1) 若年層に対する就業機会の提供

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

## (2) “三菱商事らしい新しい働き方”

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

個々の事業環境や対面業界等が異なる中、各組織・個人の自律的な取り組みを尊重しながら、会社全体としても、計画的な休暇取得の促進により、有給休暇取得率70%以上を目指す他、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2018年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は25.7時間/月となりました。

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

## (3) 人権の尊重

当社は、企業行動指針において人権の尊重をうたうとともに、三菱商事役職員行動規範、社会憲章に、「人権の尊重」「差別・ハラスメントの禁止」「人種、肌の色、信条、宗教、性別、性自認、性的指向、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等事由のいかんを問わず差別の禁止」「各国・地域の文化・慣習・言語の尊重」等を明記しています。

新入社員全員に対し人権啓発研修を実施する他、部長・リーダー就任時等にハラスメントに重点を置いた講義を実施しています。また、毎年全職員にeラーニングを実施するとともに、「ハラスメント防止の為の基本方針」を策定、広く周知しています。ハラスメントの定義として、セクハラ、パワハラその他、いわゆるマタハラ (妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱い) や、LGBT等の性的指向や性自認にかかわらず性的な言動もハラスメントに該当する旨、基本方針に明記しています。また、社内外に相談窓口を設置し、メール・電話・対面等で、いつでも相談できる体制を整えています。

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

## 関連データ

	2018年度
年間平均総実労働時間 <sup>※1</sup>	1947.7時間/年
月間平均残業時間 <sup>※1</sup>	25.7時間/月
有給休暇取得率 <sup>※2</sup>	67%
労働基準法違反件数 <sup>※3</sup>	0件
自己都合離職者の比率 (2017年度 従業員数比)	1.3%
非正規雇用の割合 <sup>※4</sup>	約8%

※1 本社および国内支社勤務の従業員（管理職および顧問・嘱託社員を除く）

※2 本社および国内支社勤務の従業員（他社からの出向者を除く）

※3 本社および国内支社勤務の従業員

※4 2018年度に在籍した臨時従業員の平均人数は500名

**参照** その他各種人事データについては当社ウェブサイトをご参照ください。

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/data.html>



## 2. ダイバーシティ・マネジメント

### 方針

#### さまざまな経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織へ

三菱商事グループには、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、三菱商事グループがこれからも継続的企業価値を創出するには、多様な人材が価値観を共有し、切磋琢磨しながら成長していくことが不可欠です。三菱商事グループにおけるダイバーシティ・マネジメントの意義は、「経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織をつくること」にあると考えています。

企業理念である“三綱領”の精神を共有しながら、

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

#### 【具体的な取り組み】

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

### 体制

所 管 役 員	村越 晃 (取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 (広報、人事))
審 議 機 関 (経営意思決定機関である 社長室会の下部委員会)	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、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 (P09)

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

女性活躍・ダイバーシティ室では、子育てや介護をしながら働く社員に対する両立支援策のさらなる拡充や、外国籍やLGBTの社員が働きやすい職場づくりを進めています。

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

## 取り組み

### (1) 両立支援

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

### これまでの取り組み (2005年～2015年度)

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

#### 第1期～第3期の取り組み詳細

##### 第1期

(2005年4月1日～2008年3月31日)

第1期は主に子育てや介護を担う社員が家庭と両立しながら雇用を継続するための環境整備として、制度の拡充に注力してきた。

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

##### 第2期

(2008年4月1日～2013年3月31日)

第2期は継続的な制度拡充に加え、社員全員の働き方の改善に資する働き掛けに注力し、以下のような取り組みを行ってきた。

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

##### 第3期

(2013年4月1日～2016年3月31日)

第3期では制度の継続的な拡充を進める一方で、以下のような取り組みを通じ、既存制度の理解と利用しやすいの改善に注力した。

##### 目標1 既存制度の理解の啓発 (計画期間中)

- 管理者研修での仕事と家庭の両立に係る制度・法令の説明(2014年度)
- 育児関連制度を活用し家庭と両立する社員の参考例の紹介、等(2013年度～計画期間中)

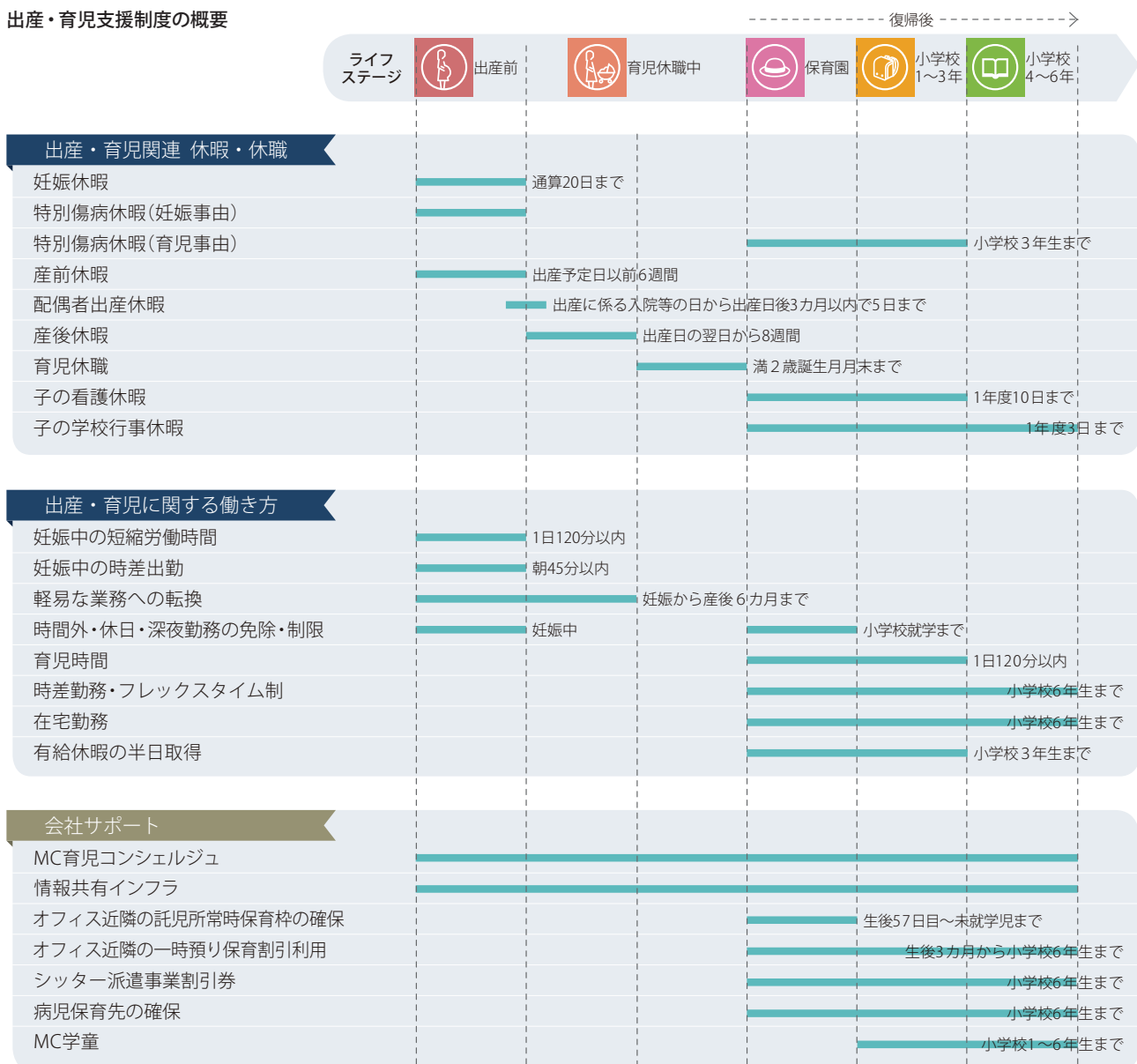
##### 目標2 既存制度の利用しやすさの改善(計画期間中)

- 育児休職の一部有給化(2013年度)
- 柔軟な勤務時間の選択肢の拡充(フレックスタイム制度の利用期間の拡大、等)(2013年度～計画期間中)

## 仕事と子育ての両立支援

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

### 出産・育児支援制度の概要



### MC育児コンシェルジュの社内設置

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

### 子どもの預け先の確保

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

### 育児のための有給休暇、時差勤務・フレックスタイム制、在宅勤務

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

### 両立支援に関する多様な働き方を受容する風土づくり

社内の理解促進・風土醸成の一環として、「育児支援ハンドブック」を全社員に配布しています。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を実施しています。

### 仕事と介護の両立支援

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

#### 介護支援制度の概要

介護対象家族	配偶者、子、父母、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
介護休暇	10日／年度、有給 (半日単位可。繰越不可)
働き方等	<ul style="list-style-type: none"> <li>深夜勤務・時間外・休日の免除・制限</li> <li>時差勤務・フレックスタイム制</li> <li>(介護事由による) 特別傷病休暇</li> <li>(介護事由による) 半休取得制限の撤廃</li> <li>社外専門家による介護相談</li> </ul>
介護休職	対象家族1人につき 通算1年(非営業日を含め365日) ※継続する常時介護状態が生じるとに分割取得可能
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>WELBOXの介護サービス利用 (24時間対応相談窓口等)</li> </ul>

### 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を実施しています。

## 配偶者の国内外転勤同行に伴う再雇用制度

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

### (2) 女性活躍推進

当社は、女性がさらに活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定しています。

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

○計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

○目標と取り組み内容・実施時期

#### 目標1：総合職採用の女性比率の向上を目指す

〈取り組み内容〉

- 女子学生向け説明会、ウェブサイトで女子学生向け広報を強化
- 女性社員の活躍や働き方を理解してもらうことを通じ、エントリーシートの女性比率の向上を目指す（2016年度～計画期間中）

#### 目標2：女性のキャリア・サポートを後押しする

#### 目標3：管理職に占める女性割合を2020年度に10%以上に にする

〈取り組み内容〉

- 各部門に「女性キャリア担当」を設置し、各部門で女性活躍に係る課題分析を行い、女性キャリア・サポートに関する施策を検討。「女性キャリア担当」は各部門内で女性社員からの相談にも対応（2016年度～計画期間中）

- 全社員の意識改革（働き方、男女役割分担意識等）を目的に、社外講師による社内講演会を実施（2016年度～計画期間中）
- 育児女性社員の意識付けを目的に、「復帰後セミナー」「フォローアップ研修」等の実施を検討（2017年度～計画期間中）

#### 目標4：男性の育児関連制度利用率＝100%を目指す

〈取り組み内容〉

- 各部門に、配偶者が出産予定の男性社員については全員「配偶者出産休暇」を取得するよう、周知徹底（2016年度～計画期間中）
- 子どもを持つ男性社員による「育児休職」「子の学校行事休暇」「子の看護休暇」取得を推奨するよう周知（2016年度～計画期間中）

#### 目標5：「女性活躍」「新しい働き方※」「両立支援制度」に関する研修／説明会を実施

管理職向けマネジメント研修の内容を拡充し、意識改革を図る

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

〈取り組み内容〉

- リーダー研修、部長研修等で、「新しい働き方とマネジメント」「ダイバーシティ（女性活躍含む）」について説明（2016年度～計画期間中）
- 管理職向けマネジメント研修の内容拡充について、検討（2016年度～計画期間中）
- 「両立支援制度」に関する説明会、社内広報を実施（2016年度～計画期間中）

### 出産・育児期間のライフイベントを前提としたキャリアサポート

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

### 子どものみ帯同海外赴任サポート

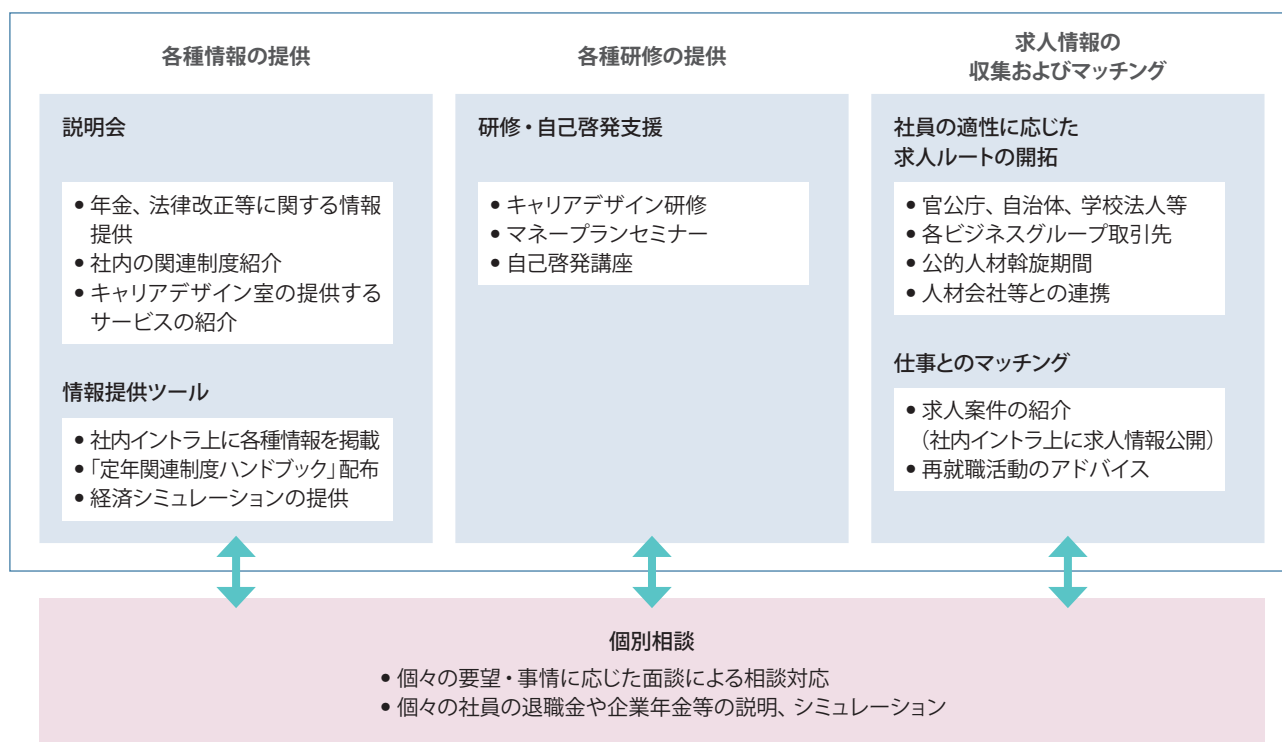
社員が配偶者を帯同せずに、中学生以下の子どものみを帯同して海外に赴任する場合、赴任前出張や赴任前の住宅設営、同時引きまとめ、特別帯同補助金の支給を行うなど、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。

### (3) シニアの活躍支援

60歳以降の働き方に対する意識、価値観は個人差が大きく、今後ますます多様化していくと予測されています。2006年には「再雇用契約社員制度」の導入に加え、シニア人材の活躍を総合的に支援するキャリアデザイン室の機能を拡充しました。

キャリアデザイン室では、社員に60歳以降も働きがいのある仕事に取り組んでもらうために、シニア人材に関する人事制度の立案・運用を行っています。60歳以降も働くことを希望する社員や今後のライフ・キャリアについて考えたい社員のために、個別相談の他、「各種情報の提供」「各種研修の提供」「求人情報の収集およびマッチング」等総合的な支援を行っています。

#### キャリアデザイン室の機能



#### (4) 障がいのある人々の能力の最大化

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

##### 障がい者の就労機会拡大を支援 ～三菱商事太陽（株）～

三菱商事太陽（株）は、当社と社会福祉法人「太陽の家」が共同出資して1983年に設立したIT会社で、大分県別府市に本社を置き、東京（丸の内）と北海道（岩見沢）に事務所があります。同社は、三菱商事の特例子会社として、障がい者と健常者の「共生」、企業としての「自立」、新たな「企業価値」という企業理念の下、多様な障がい者の就労機会の拡大に努めるとともに、当社および三菱商事グループ企業をはじめ多くの取引先に、システム開発、データ入力、DTP、サーバー運用等、さまざまなITサービスを提供しています。

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

#### (5) 国を超えた人材の活躍促進

##### 外国籍従業員のサポート

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

**参照** 価値観の共有および海外拠点社員の国を超えた異動について人材開発 (P105)

#### (6) LGBTの社員が働きやすい職場づくり

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

- ① 社内外の相談窓口の設置
- ② LGBTに関する理解促進セミナーの実施
- ③ LGBTに関わる福利厚生等ガイドライン制定



## 関連データ

## 各種制度利用状況データ (各年3月31日時点)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
配偶者出産休暇取得者数	67	88	100	83	96
育児休職取得者数 <sup>※1</sup>	44	28	35	66	58
男性	2	2	3	14	13
女性	42	26	32	52	45
子の看護休暇取得者数	165	215	211	224	251
男性	52	79	87	94	120
女性	113	136	124	130	131
子の学校行事休暇取得者数 <sup>※2</sup>	–	232	252	265	281
男性	–	97	121	123	138
女性	–	135	131	142	143
育児時間(時短)取得者数	59	71	72	73	82
男性	1	2	1	0	2
女性	58	69	71	73	80
時差勤務・フレックスタイム(育児事由)取得者数	25	47	37	41	87
男性	2	9	6	5	18
女性	23	38	31	36	69
MC育児コンシェルジュ相談件数 <sup>※2</sup>	–	140	115	141	116
男性	–	46	43	42	22
女性	–	94	72	99	94
MC学童参加者数(延べ人数) <sup>※2</sup>	–	118	115	131	94
育児休職中社員向け研修参加者数 <sup>※2</sup>	–	39	20	28	19
介護休職取得者数 <sup>※1</sup>	3	1	4	1	4
男性	1	0	1	0	0
女性	2	1	3	1	1
介護休暇取得者数	165	169	196	225	247
男性	44	44	59	71	68
女性	121	125	137	154	179
時差勤務・フレックスタイム(介護事由)取得者数	2	3	5	7	8
男性	0	0	0	1	0
女性	2	3	5	6	8
介護相談窓口相談件数	82	79	61	45	45
配偶者の国内外転勤に伴う再雇用制度申立者数 <sup>※3</sup>	8	12	10	10	6

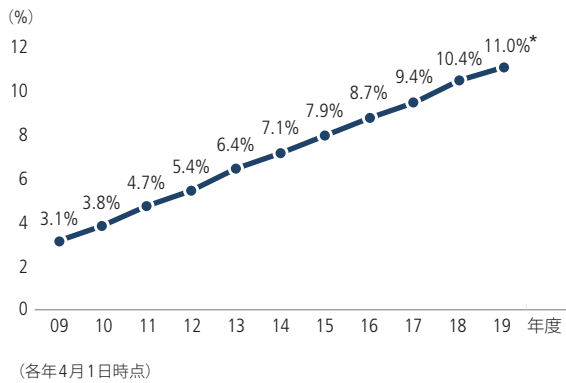
※1 当該年度内に休職取得を開始した人数でカウント

※2 2015年度新設

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

## 女性管理職比率推移および役員構成

女性管理職比率推移



役員構成 (2019年6月21日時点)

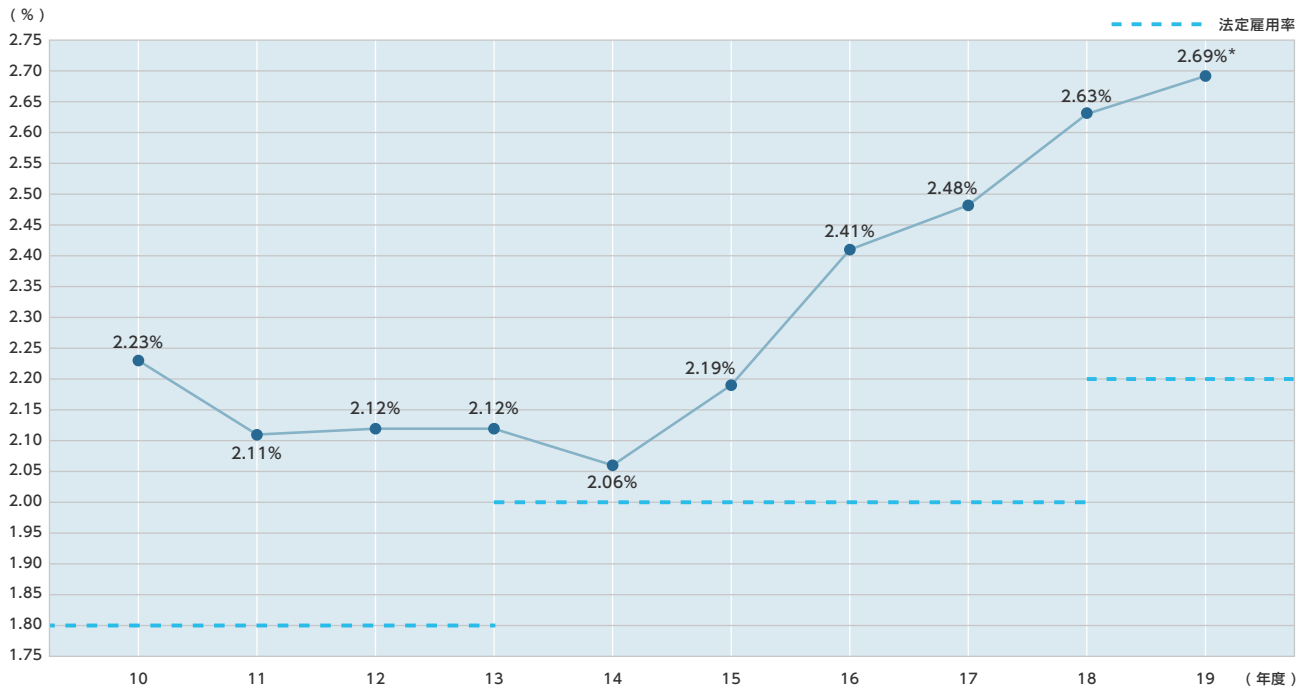
	男性	女性
取締役	12名	1名
うち社外取締役	4名	1名
監査役	4名	1名
うち社外監査役	2名	1名
執行役員	42名	0名

※ 執行役員は2019年7月1日現在

## 世界で活躍する女性社員 (2019年4月時点)



## 障がい者雇用率



※ 障がい者の法定雇用率(民間企業)は2018年4月1日に2.0%から2.2%に引き上げられました。

## 第三者保証

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

参照 独立した第三者保証報告書(P175)

## 外部からの評価

## 主な認定



当社は、2017年1月、「くるみん認定」を受けた企業の中でも、さらに高い水準の両立支援の取り組みを行っている「子育てサポート企業」として、厚生労働省より「プラチナくるみん認定」を受けました。

当社は、かねてより母性保護と育児の両面から、子育て支援の制度や環境の整備に取り組んできました。具体的には、法定を上回る育児休職制度、復職後、育児と仕事の両立のサポートとして柔軟な勤務時間の設定を可能にする育児時間、時差勤務、およびフレックスタイム制等を導入しています。また、育児関連制度の配偶者要件（配偶者が常態として子を養育できない場合のみ制度を利用できるという制限）の撤廃、「配偶者出産休暇制度」の導入等、男性社員も利用しやすい環境を整えています。こうした一連の両立支援施策によって、子育て支援のための行動計画の策定・実施が認められ、2008年から継続して「くるみん認定」を受けています。

※ くるみん認定・プラチナくるみん認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。更に、平成27年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。



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

※ えるぼし認定とは（厚生労働省ウェブサイトより一部抜粋）

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定および策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

参照 両立支援のひろば

### 3. 従業員との関わり

#### 方針（結社の自由・団体交渉）

#### 基本的な考え方

三菱商事では、従業員が生き生きと働ける環境づくりを通じて、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上、および会社の業績向上・社会的使命の達成を図るべく、実際に現場で業務に当たる従業員の意見・課題認識を会社経営

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

#### 結社の自由・団体交渉に対する方針

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

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

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

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

#### 団体交渉について

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

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

#### 体制

所 管 役 員	村越 晃（取締役常務執行役員、コーポレート担当役員（広報、人事））
審 議 機 関 （経営意思決定機関である社長室会の下部委員会）	HRD委員会 委員会で審議された労働慣行に関わる重要事項は、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

2019年3月31日時点の従業員組合員数は3,274名であり、従業員組合と会社との協定に基づき非組合員とされる者（管理職相当の資格にある者、職務の性質上非組合員とすべきと個別に合意した者等）を除く全職員が加入しています。組合員から選出された執行委員長（任期1年）が代表者を務めています。

従業員組合と会社は、「企業の社会的使命を共に認識し、相互に会社の健全なる発展と組合員の経済的、文化的地位の向上をめざし努力することを念願とする。」という基本理念を共有しており、この理念に基づき、従業員組合は各種の活動を行っています。

## リスク管理

三菱商事では投融資管理の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、労使関係や労務管理状況等も確認し、総合的に審議・

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

### 取り組み

従業員組合と会社は、「労使懇談会」および「協議会」を開催し、相互の課題認識に関する提案・状況報告・討議等を行い、全社・各組織で業務に当たる職員の意見も反映した適正な事業運営の一助としています。

#### ① 労使懇談会（労懇）

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

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

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

#### ② 協議会

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

2019年度には3回開催（「人事制度」・「これからの三菱商事」・「福利厚生」）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（9月末まで）	なし

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

## 労働安全衛生

### 方針

#### 経営メッセージ

三菱商事および当社グループ企業（以下、当社グループ）では、世界中に約7万7千名の社員が働いています。当社グループにとって最大の資産は「人材」です。

当社グループと共に対処・挑戦する課題である、七つのサステナビリティ重要課題の中に「魅力ある職場を実現すること」が含まれているように、当社グループがこれからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、性別や国籍等にかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮することが必要です。それには働く環境の安全はもとより、健康の維持・増進が重要な課題と考えます。

当社グループでは、各個人・組織ごとの自律的かつ、適性に応じた柔軟な労働安全衛生および健康経営の取り組みを推進します。社員やコントラクターが安心して働ける環境づくり、健康、労務管理や危機管理等、安全衛生の取り組みにおいては、事業活動を行っている各国の法定基準を満たすことはもちろん、さらに充実したマネジメントシステムの構築・運用を目指しています。

当社グループの中には、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001、OHSAS18001を取得している企業があります。また、グループ全体での労働安全衛生マネジメントを推進するために、組織体制の整備、責任の明確化を図り、継続的に進捗の確認と、取り組みの改善と維持、向上に努めます。

よって、以下の当社グループ方針を定めます。

#### 当社グループ労働安全衛生方針

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

#### 魅力ある職場の提供と従業員の疾病リスクの低減

当社は、「魅力ある職場の実現」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の一つに掲げています。

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

当社では、従業員の疾病リスク低減を目的として、従業

員の健康を最重要視しています。中でも、メンタルヘルスについては重点的に取り組んでおり、カウンセリング窓口やメンタルヘルスサポートデスクを設け臨床心理士を置き、社内診療所にも専門の医師を置いて対応しています。さらにウェブ上でのストレスチェックも定期的に行っています。また、労働安全面では、事故が発生した際の迅速な対応に加え、安全に対する意識の向上と管理体制の整備や改善を通じた取り組みを推進しています。



## サプライチェーンにおける取り組み

当社は、サプライチェーンにおいても環境・社会性面のマネジメントが重要であると認識し、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」（2018年8月改訂）を策定しています。当ガイドラインでは、人権の尊重や安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努めることを定めています。同ガイドラインを取引先関係者の皆さまと共有することのみならず、その遵守状況を確認するための定期的なアンケート調査を実施しています。

労働安全衛生の管理は基本的には事業ごとに行っていますが、活動地域や事業内容から、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行う\*など、三菱商事グループとして労働安全衛生に対応するよう努めています。

※ 国内外の1次サプライヤーが対象

**参照** この他のサプライチェーンにおける取り組みは、サプライチェーンマネジメントP127～131をご参照ください。

## HIV／エイズ、結核、マラリア

当社は世界で200カ国以上に拠点をもち、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。投資先企業を通じて、HIV／エイズ、マラリアの問題に対応している例として、モザンビークのアルミ製錬会社、Mozal（当社関連会社）の例が挙げられます。

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

**参照** MozalのESG取り組みはP121もご参照ください。

## 目標

### 当社グループ

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

### 当社

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

**参照** 上記目標に対する実績については、P100、P101「実績データ」をご参照ください。

## 体制

所 管 役 員	村越 晃(取締役常務執行役員、コーポレート担当役員(広報、人事))
審 議 機 関 (経営意思決定機関である 社長室会の下部委員会)	HRD委員会、サステナビリティ・CSR委員会 委員会で議論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

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

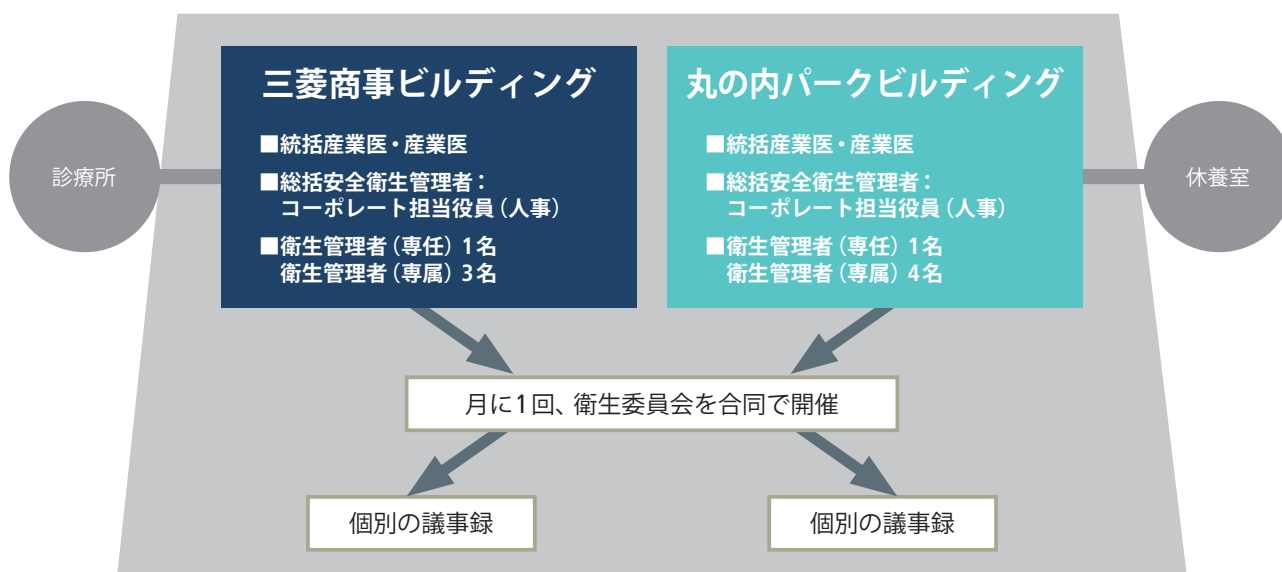
国内の当社グループ各社では、労働安全衛生法に基づき衛生委員会等を設置し、従業員も参加し、健康障害の防止および健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をしています。

参照 サステナビリティ推進体制図(P09)

三菱商事では、社員の健康を経営課題として位置付け、健康経営に取り組んでいます。

単体においては総括安全衛生管理者(取締役常務執行役員が兼任)の下、産業医3名、衛生管理者9名のメンバーで、月1回衛生委員会を開催し、社員の健康や職場の安全について討議しています。

また、人事部、診療所、健康保険組合の三者で定例会を開催し、情報共有を行っています。その他、国内グループ会社の連絡会の中でメンタルヘルス対策も含めて情報共有や方針の展開をしています。2018年4月、人事部に「健康管理室」を設置しました。当室では、関係部局(企業内診療所・メンタルヘルスサポートデスク等)および三菱商事健康保険組合と連携しながら、データの有効利用等、健康施策の検討を取り進めています。当社の健康に対する取り組みが評価され、「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定されました。



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

## 従業員の参画

- 衛生委員会には従業員も参加し、健康障害の防止および健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をします。
- 多様な人材が活躍できるように安全で健康的な職場環境をつくとともに、研修等を通して、従業員一人ひとりが自律的に健康管理に取り組めるようにし、その中でも特に海外駐在員の健康管理は重要視しています。通院時には、グループの現場（上長）が必要に応じて個別に調整するなど、時間単位の休暇等も取得しやすい環境です。また、チャリティーマラソン等のイベントへの協賛は、社員がスポーツに親しみ、健康への意識を持つきっかけにもなっています。
- 社長をはじめとする経営と従業員組合との労使懇談会の他、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について話し合っています。“三菱商事らしい新しい働き方”の実現に向けた取り組みの一環として、適切な時間管理の推進に取り組む体制を構築しており、労使連携組織である「タイムマネジメント委員会」を設置しています。また、従業員組合による健康セミナーも実施しています。

## 投融资管理

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

## リスク管理（リスクアセスメント）

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

### 〈抜粋〉

「(1) 定義：HSEリスクとは、製造業、工業、物流業等のオペレーションにおける労働安全衛生および環境に及ぼす影響を認識し、事故災害や健康被害、環境汚染等のリスクを把握、管理を行うことを指します。

(2) HSEリスク管理：a. [リスクの把握・管理] 自社の業種・業容に応じたHSEに関する潜在的なリスクを事前に把握し、リスクの回避、遁減、管理を行います。b. [リスクの周知徹底] 自社の業種・業容に応じたHSEリスクの重要性に付き、教育・研修等を通じ、役職員に周知徹底します。c. [事故に対する方針策定、および発生時の対応] 万一の事故に備えて緊急時の対策をあらかじめ定めます。事故が発生した場合には、関係諸機関と協力の上、被害を最小限に抑える為に必要な措置を講じます。なお、事故発生後には必要な調査を行い、発生原因を分析し、再発防止策を講じます。

(3) 体制：HSEに関する法令・国際ルール・業界が定めた自主基準、および取引先からの要求事項等を遵守し、自社の業種・業容に応じた活動計画を策定します。また、同活動計画に基づく諸施策を策定し、実施状況を定期的に確認する体制を整えます。その上で、HSEに関するパフォーマンスを把握し、活動計画の見直しを行います。」

## 労働災害の報告

当社グループでは、従業員の労働災害の防止に努めています。当社グループ会社において労働災害が発生した場合は、適切に対処（調査、所見への対応等）し、速やかに再発防止策を講ずることを目的に、コンプライアンス報告ライン等を通じた報告体制を構築しています。

**参照** 上記コンプライアンス報告ラインについては、P163「コンプライアンス体制」をご参照ください。

## 取り組み

### 単体での取り組み

#### 危機管理の取り組み

三菱商事では世界約90カ国に活動拠点をもち、約7万7千名のスタッフやその家族が活動しています。従い、世界のどこかで自然災害や事故、地域紛争、テロ等が発生すると、当社グループの関係者も巻き込まれる可能性があることを常に認識しています。

間断なく発生する不測の事態に備え、危機発生時には即座に緊急危機対策本部を立ち上げ、情報や指揮命令系統を一元化して対応する体制を構築しています。また、平時における備えや危機発生時の初期動作等基本的な考え方やアクションを定めた対応マニュアルを整備するとともに、定期的にシミュレーション訓練も行っています。

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

また、各種研修の中でも危機管理のセッション等を設け、社員に対する健康管理・危機管理の意識を高めることにも取り組んでいます。海外赴任する社員に対しては、安全対策に関する事前研修を行っています。

さらに総括安全衛生管理者（取締役常務執行役員が兼任）の下、産業医（診療所長）および各グループの衛生管理者から成る衛生委員会でも、社員の健康管理だけでなく、新興感染症に関する正しい知識・情報の把握、情報発信等、さまざまな機会での情報交換を行っています。

#### 海外在勤者と家族の健康管理

海外には、社員約1,300名とその家族約1,600名が駐在しています。言語、文化、そして医療水準等、日本と異なる環境で働く社員とその家族の健康管理面では、年一回の健康診断受診と、病気や心身不調を感じた場合の、本店診療所への相談体制を整備しています。適切な健診・治療が受けられない生活環境の厳しい都市については、日本国内や医療先進地で健康診断を受けたり、心身のリフレッシュをするための旅費補助制度を適用しています。また、緊急医療機関と提携し、社外にも電話による24時間日本語相談窓口を設置したり、在勤地の医療機関で対応できない病気・事故等については、東京やシンガポール・バンコク等へ搬送し、きめ細かな対応を行っています。

#### アンケート調査による海外在勤者の健康・勤務状況職場環境の把握と改善

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

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

## 社員の健康管理を担う診療所

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

特に年間の延べ利用者数が約25,000名に及ぶ本店診療所では、内科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・整形外科・神経科を開設しており、検査センターも保有するなど充実した設備、診療所長、医師、看護師、検査・放射線技師、管理栄養士、薬剤師等、総勢約50名（常勤・非常勤含む）の体制で、社員が各専門医を受診し治療と医療相談ができる環境を整備しています。

診療所では、定期健診、特定健診も実施しています。国内での定期診断の受診率は100%です。健診後（3カ月後、6カ月後）、必要と判断された社員には2次検査の呼び掛けを行っています。2次健診受診率はほぼ100%です。特に、胸部レントゲン検査により、結核の感染有無を早期に確認および対処し、感染防止に努めています。

**参照** 実績については、P101「本店診療所利用状況」をご参照ください。

## 生活習慣病、メタボリックシンドローム対策

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

生活習慣病は、早期からの取り組みが重要です。今後は若年層への保健指導に加え、検査値の異常がない健康な社員に向け、健康を維持するライフスタイルの啓発にも取り組んでいきたいと考えています。

## メンタルヘルス対策

当社では社員のメンタルヘルスも、予防・早期対応に重点を置きながら手厚くケアしています。社員が自らのストレス状態や傾向を把握してセルフケアを行えるよう、ウェブ上のセルフチェックシステムを用意するとともに、管理職を含む社員向けの各種研修を実施し、メンタル不調の予防に取り組んでいます。2016年度より、出向者も含めた国内在勤従業員を対象にストレスチェックを実施しています。ウェブ上での回答後、ストレス状態が即時に3段階で判定され、各人へ画面でフィードバックするとともに、診療所により高ストレス者と判断された場合には、診療所神経科医師との面接を推奨、実施し、必要があれば就業上の措置を行っています。

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

さらに、個人を特定しない集団分析結果をグループ全体で共有し、働き方や職場環境の改善に活用しています。今後は、分析データの活用により、メンタル不調者へのケアや予防、メンタルヘルスの理解を深めるための研修等にも力を入れていきます。

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

### 〈メンタルヘルスサポートデスク〉

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



## 人間ドック費用の補助制度

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

※ 三菱商事健康保険組合にて実施。

## 感染症対策

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

熱帯熱マラリア流行地域への出張者を対象とした抗マラリア薬の予防投与、最近国内で流行し問題となっている風疹や麻疹に対する抗体検査とMRワクチン接種の推奨、季節性インフルエンザ対策としてワクチンの社内集団接種の実施等、職場における感染対策・感染予防にも万全な体制で取り組んでいます。

## 結核予防の取り組み (モンゴル)

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

## 「三菱商事らしい新しい働き方」

業務の複雑化やスピード化等で、質・量ともに業務の負荷は増加傾向にあります。また、総合商社の特性上、大型プロジェクトとの関わりや海外取引等で、業務が一定時期に集中する繁忙期の発生は避けがたいものがあります。そのため当社では、(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応の3点について重点的に取り組んでいます。

具体的には、非管理職の残業時間、および管理職の在館時間について、法定よりも厳しい基準で管理を行っており、一定の基準を超えた社員に対しては健康調査票を送付し、産業医による保健指導を義務付けています。また、正確な残業時間の申告や特別条項付き36協定の遵守はもちろん、管理職向けの時間管理研修等の取り組みも行っています。

個々の事業環境や対面業界等が異なる中、各組織・個人の自律的な取り組みを尊重しながら、会社全体としても、計画的な休暇取得の促進により、有給休暇取得率70%以上を目指す他、長時間残業の課題がある組織では、個別に改善策を策定・実行しています。その結果、2018年度の有給休暇取得率は67%、月間平均残業時間は25.7時間/月となっています。

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

## 連結ベースでの取り組み

### 事業投資先の取り組み

三菱商事グループ会社は、自らの事業環境・業態に応じて、対応方針の策定、労働安全衛生マネジメントシステムの導入等、適切な対応を図り、労働災害防止活動に取り組んでいます。

#### ① 三菱商事石油開発 (株) の取り組み

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

**参照** 三菱商事石油開発 HSEへの取り組み  
<http://www.mitsubishi-exploration.com/csr/index.html>

#### ② Mitsubishi Development Pty Ltd

原料炭炭鉱を経営する同社では、労働安全衛生への取り組みを経営の最重要事項の一つとし、作業員の安全面にも十分に配慮した操業を行っています。

#### ③ ドンギ・スノロ LNG プロジェクト

ドンギ・スノロ LNG プロジェクトは、当社が最大株主として参画しています。

ガスの受け入れは、危険度の高い事業故、労働安全衛生は最重要課題の一つとして認識しています。労働者の安全を確保するため、例えば、統合品質、健康、安全、セキュリティ、環境方針の策定や、Process Safety Management

Committeeの設置の他、従業員に対する、作業許可 (Permit to Work)、プロセス安全管理、危機管理対策、火災対策等に関するトレーニングを実施しています。また、定期的な見直し・改善を行い、強固な安全体制を確立しています。

#### (1) 監査の実施

Permit to Work AuditおよびSLC (Safety Leadership Conversations) をほぼ毎日実施し、作業現場にて Permit to Workの記入ミス等の他、実際の作業安全に関する指摘事項もチェックし、アクションがあればフォローアップを行っています。もし作業が不安全であると判断された場合は、その場で作業を停止させます。

#### (2) リスクアセスメントの例

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

#### ④ エムシー・ファーティコム (株)

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

「安全 = Safety」

「改善 = Improvement」

「誠実な行動 = Good Manner」

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



## OHSAS18001 取得状況

### OHSASの認証を取得している主な関係会社

所属グループ	会社名	事業内容
天然ガスグループ	Tomori E&P Limited	天然ガス・コンデンセートの開発・生産事業
	江蘇蘇菱アルミ用陽極有限公司	アルミ製錬用陽極(アノード)の製造販売事業
総合素材グループ	宇部MC過酸化水素株式会社	過酸化水素の製造・販売
	Cape Flattery Silica Mines Pty. Ltd.	硅砂の採掘、精製および販売事業
石油・化学グループ	エムシー・ファーティコム株式会社	肥料製造
金属資源グループ	Anglo American Sur S.A.	銅鉱石採掘・加工・販売
	Compania Minera Del Pacifico S.A.	鉄鉱石採掘・加工・販売
産業インフラグループ	千代田化工建設株式会社	プラントエンジニアリング事業
	Mitsubishi Electric de Colombia Ltda.	エレベーター事業(販売・保守メンテナンス)
	MITSUBISHI ELEVATOR MALAYSIA SDN. BHD.	エレベーター事業(販売・保守メンテナンス)
	MITSUBISHI ELEVATOR (SINGAPORE) PTE. LTD.	エレベーター事業(販売・保守メンテナンス)
	三菱電機香港有限公司	エレベーター事業(販売・保守メンテナンス)
	Mitsubishi Elevator (Thailand) Co., Ltd.	エレベーター事業(販売・保守メンテナンス)
自動車・モビリティグループ	PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia	自動車車両製造
	PT. KANSAI PAINT INDONESIA	自動車塗料製造販売
食品産業グループ	Cermaq Group AS	サーモン養殖事業
	Princes Limited	食品・飲料製造事業
	OLAM INTERNATIONAL LIMITED	農産物の生産、集荷、加工、貿易、港湾運営事業
	Deccan Fine Chemicals (India) Private Limited	農業原体・中間体の受託製造事業

## HSE情報の提供

### (株) レンタルのニックン

安全ニュースを2002年から定期的に発行し、顧客等と共有しています。このニュースでは労働災害の撲滅を目的とした提言や労働安全衛生に関係する団体が発行する労

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

**参照** レンタルのニックン 安全ニュース  
[https://www.rental.co.jp/topics/index\\_safetynews.html](https://www.rental.co.jp/topics/index_safetynews.html)

## 実績データ

## 労働災害データ

## 労働安全衛生データ(単体)

	2016年度	2017年度	2018年度
労働災害 度数率 <sup>※</sup> (災害発生の頻度)	0.45	0.46	0.47 <sup>†</sup>
労働災害 強度率 <sup>※</sup> (災害の重さの程度)	0.00	0.01	0.00 <sup>†</sup>
職業性疾病度数率 <sup>※</sup> (労働災害のうち、厚生労働省が定める 「業務上の疾病」に当たるもの (疾病に起因する死亡含む)の発生頻度)	0.00	0.00	0.00 <sup>†</sup>

- ※ 厚生労働省の基準に基づき算出。本社および国内支社勤務の従業員(顧問・嘱託社員を除く)。  
 ・「度数率」とは、100万総実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。  
 ・死傷者数は、休業1日以上および身体の一部または機能を失う労働災害によるものを指す。  
 ・「強度率」とは、1,000総実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。  
 ※ 上記3年間における当社の死亡災害は発生していません。

## 業界平均との比較(事業規模100名以上の卸売業・小売業対象)

	2016年	2017年	2018年
労働災害度数率	1.74	1.94	1.83
労働災害強度率	0.03	0.10	0.09

- ※ 厚生労働省「平成30年労働災害動向調査」より

## その他データ

### 本店診療所利用状況

2018年度受診者数：(延べ人数)	年間約 24,800名 (検診6,700名、一般診察16,600名、海外医療相談・保健指導他1,500名)
-------------------	--

### 健康診断実績

	2016年度	2017年度	2018年度
海外赴任者健診実施率	85%	91%	92%

### ストレスチェック実績 (国内)

	2016年度	2017年度	2018年度
実施率	95%	95%	95%

### 研修・教育実績

研修名	概念	対象	受講者数		
			2016年度	2017年度	2018年度
①新任上級管理職セミナー	診療所長より「安全・健康管理」について講義	部長クラス	56名	50名	66名
②組織マネジメント研修	診療所長より「安全・健康管理」について講義	チームリーダークラス	101名	138名	103名
③新入社員中間フォローアップ研修	「ストレスマネジメント」について講義	新人	194名	178名	153名
④キャリア採用導入研修	「ストレスマネジメント」について講義	キャリア採用者	16名	6名	10名
⑤インストラクター研修	「職場のメンタルヘルス」について講義	インストラクター	154名	195名	184名
⑥国内出向時オリエンテーション	「人事労務管理」講義の中のテーマの一つにメンタルヘルスを含む。顧問弁護士が講義	出向先での管理職	195名	221名	190名

## 第三者保証

\*の付された2018年度のESG情報は、独立した第三者であるデロイト トーマツサステナビリティ(株)の保証を得ています。

参照 独立した第三者保証報告書 (P175)

# 人材開発

## 方針

### 人材育成に関する基本方針

三菱商事の人材育成は、経営マインドをもって事業価値向上にコミットする人材を輩出し続けることを基本方針としており、「構想力」「実行力」「倫理観」を段階的に高い水準に開発していくことが期待されます。また、社員一人ひとりの成長をきめ細かくフォローし、支援することを、上司の最重要ミッションの一つとして掲げています。

この方針に沿って、OFF-JT (研修) については、社員一人ひとりがその能力を高めていくために資格別に求められる

行動要件 (構想力・実行力・倫理観) ごとに必要な知識・スキル等を整理し、それらを必要なタイミングで習得できるよう構成しています。また、社員の自立的成長を促すため、自発的な学びや自己研さんの機会の拡充にも注力しています。

これらは三菱商事グループ全体の人材育成を支える研修プログラムとして、三菱商事社員、海外全社拠点社員ならびに国内外グループ企業社員を対象に実施し、社員の成長を支援します。

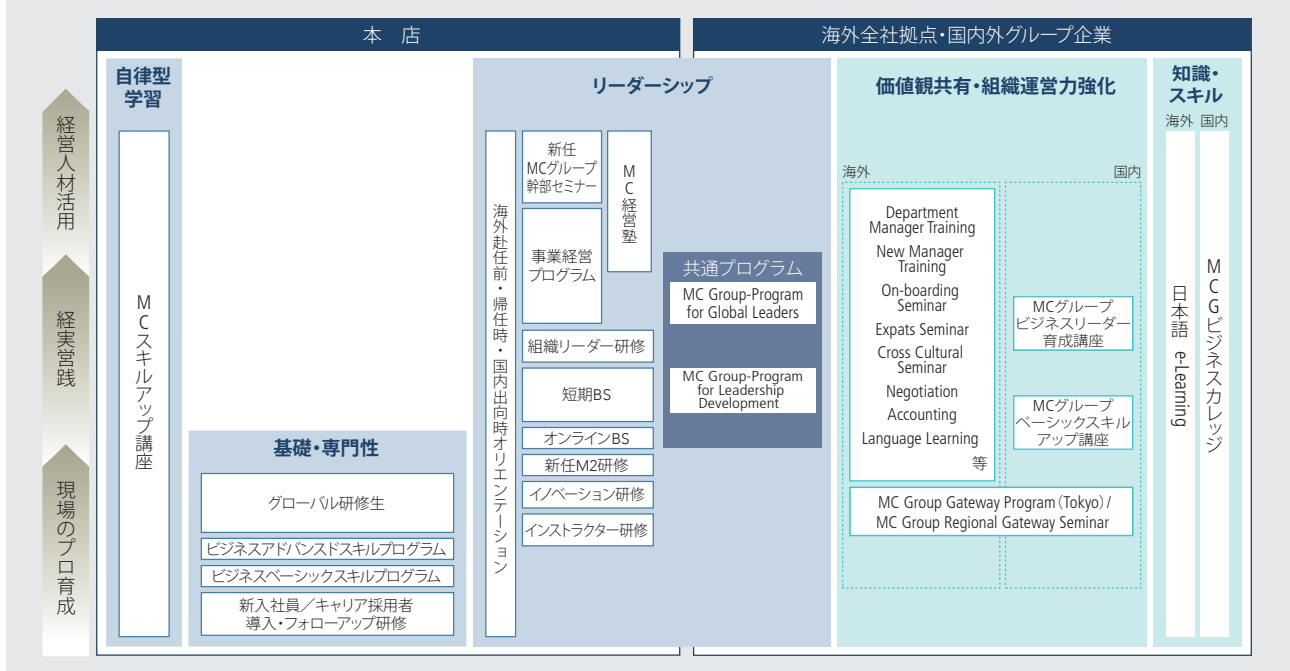
## 体制

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

参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

## 三菱商事グループ人材育成プログラム体系

三菱商事グループ人材育成プログラム体系 (2019年度)



※その他、他社等で主催される研修にも社員を派遣

## 取り組み

### 人材育成プログラム紹介

#### 1. キャリア開発支援プログラム

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

##### 成長対話

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

##### タレントレビュープログラム

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

#### 2. 基礎・専門性

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

##### 新入社員研修

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

##### ビジネスベーシックスキル／

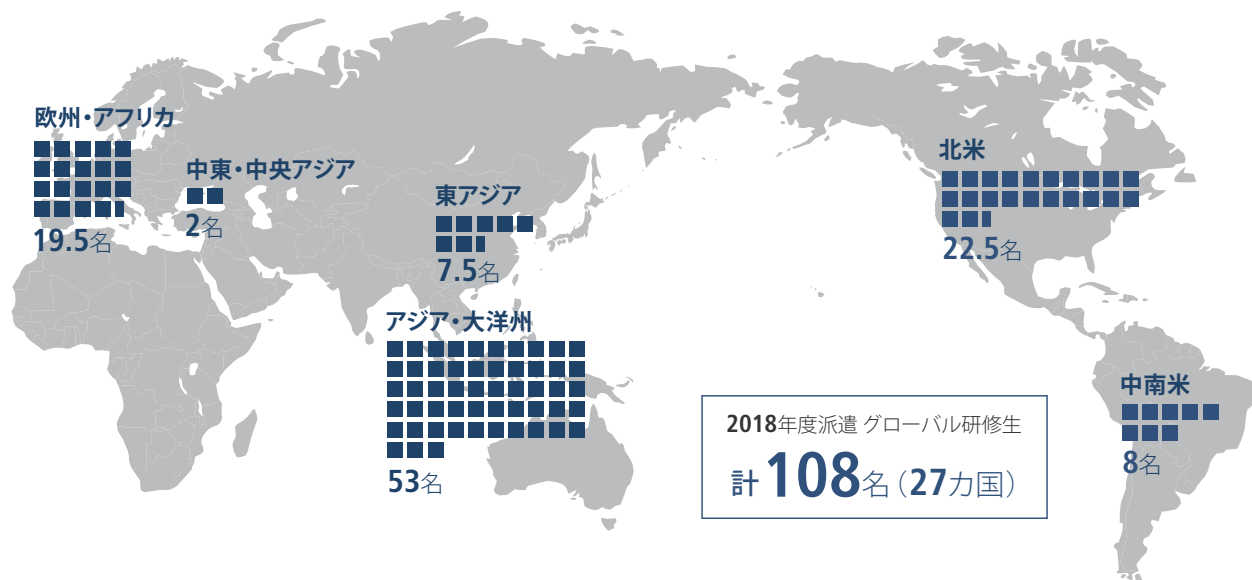
##### ビジネスアドバンススキル プログラム

入社1～3年目までの若手社員の基礎能力強化として、段階的な二つのプログラム「Business Basic Skill Program (BBS)」「Business Advanced Skill Program (BAS)」を実施しています。財務会計・簿記・M&A・英語力・グローバルリーダーシップ等、実務を担うプロフェッショナルとしての基礎スキルを総合的に習得します。

##### グローバル研修生

事業のさらなるグローバル展開に対応し、人材面でのグローバル競争力を強化するため、原則として入社8年目までに、全職員が海外経験を積みます。この方針を支えるのが「グローバル研修生制度」です。同制度では、海外での実務研修を主軸に、海外のビジネススクールへの派遣や世界各国の文化と言語を習得するための語学研修も含め、年間100名超の若手社員を対象に実施しています。

グローバル研修生派遣状況 (2018年度)



※ 小数点表記：2カ国以上の派遣者は、各派遣国の派遣期間で案分して算出。

### 3. リーダーシップ

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

#### イノベーション研修

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

#### オンラインBS

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

#### 共通プログラム

三菱商事グループ全体の経営力強化のため、三菱商事の社員に限らず、国内外の拠点社員や、三菱商事のグループ企業社員を含む約7万人を対象に「共通プログラム」を段階的に実施しています。本プログラムは、海外ビジネススクール講師を迎えた経営スキル・マインド習得のための合宿研修で、年間約150名が受講しています。

#### 組織リーダー研修

部下の成長支援や組織運営等、組織を率いるために求められる知識・スキルの涵養を目指す組織リーダー研修を、組織を率いるポストの就任者約100名を対象に行っています。

#### 事業経営プログラム

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

**MC経営塾**

幹部候補に対するプログラムとして、「MC経営塾」を2003年度より毎年実施しています。このプログラムの柱は、会社の経営課題についてグループで議論をした上で

経営陣向けにプレゼンテーションを行う経営課題ワークショップです。多様な経験を持つ社員同士による意見交換、社内外経営者の講話等を通じて、一段高い視座、経営マインド、横のネットワークを得る機会となっています。

**4. 自律型学習**

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

**MCスキルアップセミナー**

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

**5. 三菱商事グループの価値観共有**

三菱商事では、三菱商事グループ約7万人の総合力強化を図ることを目的として、価値観の共有、強固なネットワークの構築に取り組んでいます。

**価値観の共有**

2010年度より、当社の理念・価値観の共有や三菱商事グループの理解を深めることを目的として、国内外の拠点・グループ企業の社員を対象に導入研修「MC Group Gateway Program」を開催しています。年間8回、東京にて、日本語・英語で実施しており、2018年度は年間約500名（累計約3,700名）が参加しています。さらに、各海外地域でも同様の導入研修を展開しており、三菱商事グループ全体での価値観の共有を推進しています。

**国を超えた異動**

近年、事業ニーズに合わせて、海外拠点社員が国を超えて異動するケースが増えています。国を超えた異動を通じて幅広い経験をすることにより、グローバルな視野を磨くとともに、三菱商事グループの概要や経営方針に対する理解を深めることにつながるため、今後も連結・グローバルベースでの配置（適材適所）を推進していきます。



## パフォーマンス

## 人材開発・研修に関するデータ

## 各研修の受講社員数(単体)

名称	対象	2017年度	2018年度
Business Basic Skill Program	入社1～2年目	171名	171名
Business Advanced Skill Program	入社3年目	131名	150名
グローバル研修生制度	入社2年目以上	124名	108名
Program for Leadership Development	Manager層	39名	39名
Program for Global Leaders	General Manager層	35名	40名
MC経営塾	部長クラス	36名	36名

## 三菱商事が実施する研修の概観(単体)

	2017年度	2018年度
年間研修受講者数 <sup>※1</sup>	2,879名	3,162名
年間延べ研修実施時間 <sup>※2</sup>	約11万3000時間	約11万6000時間
1年当たり平均研修時間 <sup>※3</sup>	62時間	62時間
教育・研修費総額 <sup>※4</sup>	20.4億円	21.4億円
1人当たり研修費 <sup>※5</sup>	33.3万円	35.6万円

※1 本店人事部主催研修のみ

※2 本店人事部主催研修(海外派遣研修を除く)のみ

※3 23～60歳までの38年間勤務を想定したモデルケースから算出したもの

※4 教育研修費+外部研修機関への研修業務委託料

※5 教育・研修費総額を全従業員で割り1人当たりに直したもの

## 顧客責任

### 方針

#### 責任ある広告・マーケティング

企業理念である三綱領の理念、企業行動指針、社会憲章、三菱商事役員行動規範に基づき、責任ある広告、マーケティングを実践しています。コーポレートコミュニケーション活動を通じて、正確な情報を正しくお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めると同時に、常に社会の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映していきます。

##### 【広告】

顧客に対する三菱商事の視覚的イメージを統一し、適切な表現・内容・媒体で広告宣伝を行う目的で、留意事項、決裁報告手続き等を定めた社内規程・ガイドライン・マニュアルが整備されています。特に、誹謗中傷、差別的表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、秘密情報や情報公開、知的財産権に対して、十分な配慮をしています。

また、グループ会社向けにもマニュアルを作成し、広告・宣伝活動に係る知見を共有できるようにしています。

##### 【マーケティング】

マーケティングに係る法規（「不正競争防止法」等）の遵守、社内規程の制定・遵守、研修等を通して、他者の信用や名誉を傷つけず、お客さまに誤解を与えない分かりやすい情報・表現になるよう徹底し、責任あるマーケティングを実践しています。

#### 食料関連ビジネスに付随する課題への対応方針・考え方

三菱商事グループはさまざまな事業分野を持っていますが、中でも消費者に直結する事業として食品関連の事業を行っており、取り扱う商品も加工食品、生鮮食品、飲料等と多岐にわたります。この事業では、多様化・高度化する消費者ニーズ、安心・安全な食に対する関心の高まりに応えるべく、原料調達・加工から製品製造・流通、さらに小売りに至るバリューチェーンを構築しています。

日々の生活に密着した事業を展開する上で、消費者に価値を認めていただける商品・サービスの提供がグループの成長に不可欠であり、(株)ローソン等のリテイル事業を通じて消費者から直接頂くフィードバックを、原料調達・加工、製品製造、流通事業に反映させることで、全ての事業を消費者起点で最適化し推進しています。

消費者関連ビジネスを推進するに当たっては、付随する諸課題（以下、事例）を認識し、未然の防止ならびに影響の低減に向けた取り組みを実施します。

- 食の安全の確保
- 情報提供を通じた食の信頼性の確保・適切な提供（食物アレルギー情報の提供、未成年者へのアルコール提供の防止等）
- 顧客の個人情報の適切な取り扱い

## より良い栄養・医療へのアクセス

三菱商事グループは、食料や医療関連サービス等を消費者にお届けする事業をグローバルに展開しています。川上の原料調達から川下の小売りに至るまでの各事業領域において、消費者のニーズを捉えた商品・サービスを安定的に提供し、多様で豊かな生活の実現に取り組んでいます。食料や医療に関わりのある事業を行うという使命感の下、消費者の「安全・安心」の確保に取り組むことで、社会の要請に応える価値を提供し、より良い栄養・医療へのアクセスの実現に貢献しています。

### より良い栄養へのアクセスの方針・考え方

先進国においては、ライフスタイルの変化による栄養の偏りや肥満等の生活習慣病患者の増加、高齢によって食べられなくなることが原因の低栄養化が社会課題となっています。また、新興国においては貧困等によって引き起こされる飢餓や低栄養が社会課題となっています。一方で人々の健康志向は進んでおり、それらの市場の開発と、新興国の新規マーケットの拡大はビジネスチャンスでもあります。三菱商事グループはこうした社会的課題を

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

### より良い医療へのアクセスの方針・考え方

三菱商事グループでは、コンシューマー産業部門において医療関連事業を展開しています。日本国内においては、高齢化の進展、医療費の増大により、医療機関の経営環境の悪化や社会保障費の増大による財政の逼迫が喫緊の課題となっています。一方、新興国には、医療環境、制度の未整備により、質の高い医療サービスを利用できない人々がたくさんいます。三菱商事グループは、長年にわたる医療関連事業で培ってきた知見、ネットワークを活かし、国内外で発生している諸問題に取り組んでおり、より良い医療を多くの人が受けられる社会の実現を目指します。

## 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）、会社案内冊子は8言語版（日本語・英語・中国語・フランス語・ロシア語・スペイン語・ミャンマー語・ベトナム語）を毎年制作しています。

※ 現地法人サイトも含む

#### 問い合わせ対応体制

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

### 食品化学事業での取り組み

#### 三菱商事ライフサイエンス (株) の取り組み

酵母の力を活かした調味料素材・健康食品素材の開発を行っており、酵母から得られるエキスによる調味料素材としての減塩処方提案、機能性素材としての美容と健康への展開をしています。また、飲み込む力が低下した高齢者や特定の疾病患者は食べ物を誤嚥してしまうことで、誤嚥性肺炎を引き起こすことがあります。この課題に対して三菱商事ライフサイエンス (株) では、増粘多糖類の配合

技術を活用した製剤の開発に取り組んでおり、食品を軟化させ、飲み込みを助けるソフト食向け製剤や、飲み込むのに程よい粘度を食品に付与するトロミ剤は医療や介護の食分野において、誤嚥性肺炎を防ぐことに貢献しています。さらに、腎臓病患者向けの低たんぱく食製剤への事業展開の検討、保有する甘味素材を活かした低糖コンセプトを研究しています。このように三菱商事グループは医療や介護、健康志向分野での安全な食の開発を進め、社会へ貢献していきます。

## 食料関連ビジネスに付随する課題への対応

三菱商事グループでは消費者に直結する事業である食品関連事業において、事業を通じ、付随する諸課題への対応を行っています。

### Cermaqにおける取り組み

当社連結子会社のCermaqは、健康的で持続可能な食料の提供をコアミッションと位置付けています。またサーモン生産者としてCermaqは、増大する世界の人口に向けた健康的で栄養価の高い食料を生産し、多様なステーキホルダーとパートナーシップを組みながら、世界の食料供給システムの改善に貢献していかうとの野心を持っています。

養殖サーモンは、海洋性オメガ3脂肪酸、たんぱく質、ビタミン、ミネラル等の豊富な栄養素により、肥満や栄養の偏りといった課題の解決策の一部となります。また、他の動物性たんぱく質と比較してCO<sub>2</sub>排出量が少なく飼料効率が高い点からも、持続可能な食料です。

このようにCermaqはサーモン養殖業を世界の食料需要に応える一つの解決策と捉えており、積極的にパートナーシップを構築し、食料業界で横断的にベストプラクティスの普及や、知識の共有を進めています。

#### 参照 Cermaqウェブサイト

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

### (株) ローソンにおける取り組み

当社連結子会社である(株)ローソンでは、食料関連事業のバリューチェーンにおいて、消費者に最も近いコンビニエンスストア事業を展開し、社会的弱者へのネガティブな影響軽減につながる以下の取り組みを行っています。

#### ① 持続的な健康づくりのお手伝い

ローソンは企業理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき「人への優しさ」を大切にし、地域(マチ)の健康一番店を目指しています。毎日の食を通して健康な身体をつくる「ミールソリューション」の取り組みでは、手軽で健康的な食生活を望む消費者から、選べる種類が多いことや、購入の利便性、健康に配慮ができる点を評価いただいています。ローソンでは、「野菜を食べよう」「おいしい低糖質」「塩分控えめ」等、今後も積極的な健康配慮商品の開発を続けてまいります。

#### ② 原材料の調達と品質管理

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

さらにローソンでは、安全・安心で高品質な新鮮野菜や果物をローソングループの店舗に安定的に供給するため「ローソンファーム」を展開しています。2019年9月末日時点で、日本国内21カ所にあるローソンファームのうち、18カ所で、JGAP※認証を取得しています。

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

#### ③ 未成年者への酒類・たばこの販売防止

酒類・たばこの未成年者への販売を行わないよう、販売時には、お客さま側、店舗従業員側の両方のPOSレジ画面で年齢の確認を行っています。定期的に店舗従業員向けに教育を行う他、ポスターの掲示や店内放送等により、お客さまにも理解を求め協力をお願いしています。

#### ④ セーフティステーション活動

防犯・防災対策、安全対策、青少年の健全育成等、近年、コンビニエンスストアに対し、さまざまな社会的要請が寄せられています。

これらの要請に応えるため、ローソングループは一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会のセーフティステーション活動に積極的に参加し、安全・安心なまちづくりへの協力や青少年環境の健全化への取り組み等を推進しています。また、強盗等に対する防犯対策や、女性や子どもの駆け込みへの対応等も行っています。

##### 〈セーフティステーション活動の事例〉

###### ● 振り込め詐欺の防止

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

###### ● 急病人や高齢者の保護

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

###### ● 地域防犯・防災活動への協力

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

##### ■ 参照 (株)ローソンウェブサイト

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

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

#### 適切な食品表示に関する取り組み

食物アレルギーを持っている方がアレルギー物質を摂取することでアナフィラキシーを発症したり、特定の物質を大量摂取することで健康を害したりすることのないよう、三菱商事グループは法令にのっとり分かりやすい食品表示に努めています。三菱食品(株)や(株)ローソン等では、消費者が商品の特性を知り、健康等に配慮して購入できるように、食品表示法等の法規制を遵守することは大原則として、「品質に関する表示」「アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、未成年の飲酒に対する注意書き」「見やすい食物アレルギー表示」等、さらに消費者の立場になって、分かりやすく情報提供をしています。



## より良い医療へのアクセスに関する取り組み

### 日本国内の医療の安定化、高齢者の生活の質の向上

日本国内では、当社連結子会社のエム・シー・ヘルスケア(株)が医療機器および医療材料の調達支援、共同購入、システムの導入支援を通じて、病院の経営改善に貢献しています。さらに日本で培った経験やノウハウを活かし、成長著しい中国でも事業展開を進めています。医療機関の経営改善に寄与することで国内医療体制の充実、安定に貢献します。

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、主力の福祉用具のレンタル事業やデイサービス等への食事の提供事業を通じ、高齢者が安心して暮らせる健康長寿社会への貢献を行っています。

### 地域における医療へのアクセス

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

## 海外での取り組み(貧困支援)

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

### 〈事例：ミャンマー〉

#### 取り組み背景：

ミャンマー中央乾燥地帯は、同国マンダレー地域・マグウェ地域を中心に広がる、雨が少なく土地が痩せている地域です。現在もあまりかんがいが行き届いておらず、貧困農村が数多く存在しており、ミャンマー最大の社会課題の一つになっています。

#### 取り組み内容：

##### ○農業支援活動

国際NGOオイスカと共にマンダレー地域に農業指導者研修センターを設立し、ミャンマーにおける農民の生活レベルの向上、農業の発展に寄与することを目指しています。

##### ○医療支援活動

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



## ○ミャンマーにおける事業展開事例

## ● 食品関連事業

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

## ● 空港事業

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

## 社会貢献活動

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

## ① 三菱商事米州財団 (MCFA)

三菱商事米州財団 (Mitsubishi Corporation Foundation for the Americas) は、米国三菱商事が当社と共に設立した、米州の社会問題の解決に寄与するための財団です。MCFAのミッションは、私たちが生活する環境の物理的・社会的側面の両方を取り巻く、環境保全活動・環境教育を米州全体で推進することで、設立以来約1,130万米ドル(約12億円)の資金援助を行っています。例えば、Rainforest Allianceによるペルーでの高栄養価のブラジルナッツやカカオの持続可能な農法の推進プロジェクトへの支援などを行っています。

## ② 三菱商事欧州アフリカ基金 (MCFEA)

三菱商事欧州アフリカ基金 (Mitsubishi Corporation Fund for Europe and Africa) は1992年、当社と英国三菱商事会社(当時)が設立し、英国で登録された基金です。設立以来、MCFEAはさまざまな団体を通して欧州やアフリカの環境および開発プロジェクトに約500万ポンド(約7億円)以上の資金援助を行っています。現在は、米国のSustainable Fisheries Partnershipがモロッコで行っている水産業管理についての取り組みを支援し、良質なタンパク源である水産物の持続可能かつ安定的に市場に供給されることをサポートするなどを行っています。

## ③ 小規模農家自立支援

ブラジル・バイア州南部の環境保護地域における小規模農家の自立支援活動に協力しています。この活動は、米州開発銀行との間で締結した「中南米におけるCSR活動の協力に関する覚書」に基づく第1号案件です。ブラジルのオデブレヒト財団と提携して進めているもので、青少年向けの農業訓練校、農林業技術校への運営支援を通して、自然を守りながら農産物を生産・販売する技術を伝えています。

## ④ スマイルアフリカプロジェクト

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

## 外部イニシアチブへの参加

三菱商事連結子会社のCermaqは、国連のSustainable Development Goals (SDGs)の達成に向けたパートナーシップを強化するとの方針の下、外部のサステナビリティ関連のイニシアチブに参加しています。特にSDGsのうち、目標2:「飢餓をゼロに」と目標14:「海の豊かさを守ろう」を含む、五つの目標をCermaqにとって優先度の高い目標として掲げ、産業界や多様なステークホルダー等の幅広いイニシアチブに参加しています。

参加しているイニシアチブ例としては以下の通りです。

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

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

### ② シーフード産業 – SeaBOS:

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

### ③ サーモン養殖産業 – グローバル サーモン イニシアチブ (GSI):

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

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

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

国連グローバル・コンパクト支持 (P08)

## コミュニティー

### 方針

#### 基本的な考え方

三菱商事は、「地域・コミュニティーとの共生」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の一つに掲げています。事業活動や社会貢献活動等を通じて地域の発展に寄与するとともに、事業現場においては地域・コミュニティーとの共生を図ります。

#### コミュニティー投資に関する方針

当社は、事業推進上、コミュニティーとの関係構築が重要であると認識しており、「地域・コミュニティーとの共生」をサステナビリティ重要課題の一つとしています。また、事業を通じた雇用創出・地域開発、コミュニティーからの資材調達等、地域と共に繁栄を分かち合うことと、地域への負の影響を最小化することとしています。地域と共に発展することは、当社が事業を推進し、経済価値を創出することと同様に重要であり、経済価値・社会価値・環境価値の同時実現をうたう当社の精神そのものです。

#### 現地雇用・調達に関する方針

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

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

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

※ ISO26000等

#### 閉山に関する方針

当社は、鉱山事業・石油ガス事業において、閉山・廃山・廃坑時における環境・社会への影響を最小化することが重要と考えます。

これらの事業の推進に当たっては、将来の閉山等に向けた対応を円滑かつ適切に行うために、事業検討・操業期間中から事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め<sup>※</sup>に定められた環境影響評価の実施に加え、行政、地域住民等ステークホルダーとの対話等を通じて、適切な閉山計画の策定や、必要なりハビリテーション等に取り組みます。

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

※ 「持続可能な開発のための10原則」（国際金属・鉱業評議会）等

## 体制

所 管 役 員	榑田 雅和(代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員(サステナビリティ・CSR、総務、法務)、 チーフコンプライアンスオフィサー)
審 議 機 関 (経営意思決定機関である 社長室会の下部委員会)	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議されたコミュニティーに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、 所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	サステナビリティ・CSR部

参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

## リスク管理

三菱商事では投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、地域社会・経済の活性化の視点、先住民や文化遺産等の周囲の状況や関連する対応も

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

## 社会貢献活動

三菱商事の持続可能な成長は、持続可能な社会の実現を追求することなしに果たし得ないとの考えの下、事業と社会貢献活動の両輪によりサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)に取り組みます。

社会貢献活動においては、「インクルーシブ社会の実現」「次世代の育成・自立」「環境の保全」の三つの軸に沿っ

た活動、および「災害支援(東日本大震災復興支援を含む)」を実施しています。

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

## 社員による社会貢献活動

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

また、2011年の東日本大震災直後から復興支援活動を実施し、2018年度末までに約4,900名の社員がボランティアとして参加しました。

## トークン制度／ボランティア休暇制度

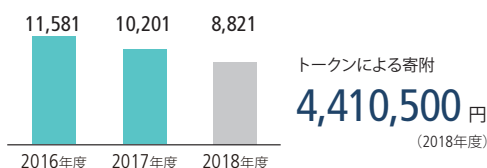
社員のボランティア活動は、トークンという仮想通貨に換算（活動1回につき1トークン＝500円）し、会社が福祉、教育、環境関連等の活動に取り組むNPOや財団に寄附する仕組みを整備しています。トークンは会社が指定するボランティアだけではなく、社員の自発的な活動でも取得可能としています。

また、年間最大5日間のボランティア休暇を社員に認めています。

### 2018年度

ボランティア休暇  
合計取得者 **181**名  
(実人数)      ボランティア休暇  
合計取得日数 **220**日

### ボランティアによるトークン数



## DREAM AS ONE. ～ともに一つになり、夢に向かって～

当社では、長年にわたり取り組んできた「障がい者スポーツ支援」をさらに充実させるため、「DREAM AS ONE.」プロジェクトを2014年に立ち上げました。

2018年度には、障がい児向けスポーツ教室、障がい者スポーツボランティア養成講座、各種スポーツイベントを約30回行いました。また、3名の障がい者アスリートが当社の社員として活躍しています。

## 三菱商事アート・ゲート・プログラム

作品発表の機会がまだ十分とはいえない日本の若手アーティストへの機会提供により才能が開花し活躍することを願い、2008年に「三菱商事アート・ゲート・プログラム」をスタートしました。卒業後3年未満の若手アーティストによる作品を公募、選考し、1点10万円で購入、社内外での展示後、チャリティー・オークションで一般の方々に販売し、売り上げはプロのアーティストを志す学生への奨学金となります。2018年度までに約2,200点の作品を購入、累計で132名の現役学生に奨学金を給付しています。

## 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 <b>135</b> 億円 (三菱商事東日本大震災復興支援基金分を含む)
三菱商事 米州財団(MCFA)	米州における生態系保全、サステナブルな開発、環境正義、環境教育に取り組むNGO・団体に対する支援活動	1991年設立 約 <b>1,130</b> 万米ドル
三菱商事 欧州アフリカ基金(MCFEA)	欧州・アフリカにおける自然環境の保全活動、自然環境の保全に資する研究や教育、貧困の緩和に取り組むNGO・団体への支援活動	1992年設立 約 <b>500</b> 万ポンド

## 三菱商事復興支援財団

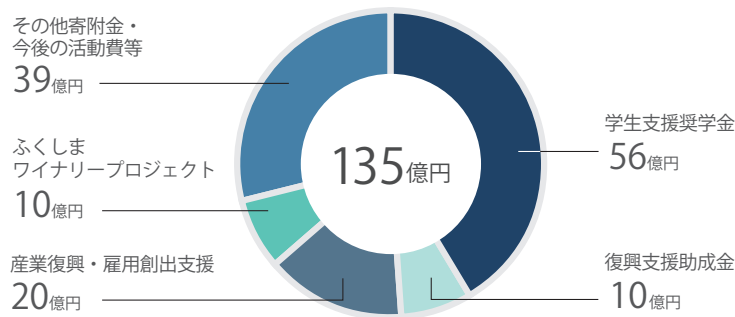
当社は、東日本大震災の復興支援活動のために、地震発生直後に当初の4年間を対象として総額100億円の復興支援基金を創設し、被災した地域の状況やニーズに合わせてさまざまな活動を展開してきました。2012年春には、三菱商事復興支援財団を設立し、学生支援奨学金および復興支援助成金を基金から継承するとともに、被災地の産業復興・雇用創出支援に取り組んでいます。2015年度には、その後の活動資金として35億円の追加拠出を決定しました。従来活動を継続しながら、福島県郡山市で新たに果樹農業の6次産業化を支援するための「ふくしまワイナリープロジェクト」を推進しています。

## 被災地の未来に対する投資

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

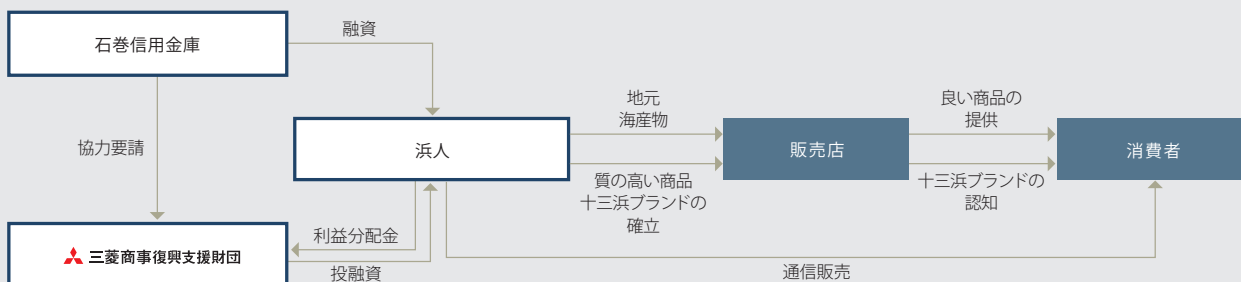
これは返さなくてはならないお金であるが故に生まれる適度な緊張感が、事業の継続を支えていくことに資すると思えたからです。ただし、通常の融資とは一線を画し、最長10年間、事業が軌道に乗るまでは元本や利子の支払いは発生せず、利益が実現した場合には、その一部を利益分配金として受領する仕組みとしています。この分配金は財団内部には留保せず、地元自治体や他の復興支援の基金等に寄附することや、被災地での復興支援活動に再利用することを基本方針としています。復興支援基金が被災地で循環する仕組みを整え、地域経済のさらなる自立促進を目指しています。

### 三菱商事復興支援財団の活動



※復興支援基金（三菱商事）の活動を含めた概算の金額

### 支援事例 漁業生産組合 浜人（宮城県石巻市）





## 三菱商事米州財団および三菱商事 欧州アフリカ基金

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

MCFAは、米州における環境問題、社会問題の解決に寄与することを目的とした財団であり、「生物多様性の保全、持続可能な開発、環境正義、環境教育」の四つのテーマに取り組むNGO等への支援を行っており、1991年の設立以来、約1,130万米ドルの資金援助を行っています。例えば、米国のWildlife Conservation Societyの取り組みであるアマゾン・ウォーター・イニシアチブへの支援を通じた、アマゾン川流域における漁業環境の改善や野生動物の生息地の管理や監視の強化、気候変動に関する研究等への支援などを行っています。

MCFEAは、欧州・アフリカにおける環境・社会課題の解決に寄与することを目的とした基金です。「生態系保全、環境教育、貧困」の三つのテーマに取り組むNGO等への支援を継続、1992年の設立以来、約500万ポンドの資金援助を行っています。現在は、Rainforest Allianceがコートジボワールで行う持続可能なカカオ農業への取り組み、IUCNがタンザニアで行う生物多様性保全の取り組み、Sustainable Fisheries Partnershipがモロッコで行う水産業管理についての取り組みなどを支援しています。

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

## 三菱商事留学生奨学金

この奨学金制度は、世界でリーダーとして活躍が期待される国内の大学に通う外国人の私費留学生の学業支援を目的として1991年から実施しています。2008年からは規模を拡大し、毎年約100名の学生を支給対象とし、2018年度までに累計1,405名に奨学金を支給しました。

また、奨学金の給付と併せ、年に1度、三菱関連施設見学、奨学生同士の交流会や社員との懇親会を実施しています。さまざまな経験を通して、キャリアや日本への理解を深めるきっかけを提供しています。

## 海外学生への支援について

三菱商事留学生奨学金の他にも、海外各地の大学で学ぶ現地学生への支援として、2000年から「MC International Scholarship」を実施しており、2018年度までに累計8,186名の学生に奨学金を支給しました。今後も、青少年の育成と次世代のリーダーを育てることを目的に、全世界で、さまざまな支援を続けていきます。



## 取り組み

### MDP事業における現地調達

三菱商事の100%子会社MITSUBISHI DEVELOPMENT PTY LTDは、1968年の設立以来、豪州で石炭を中心とした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。石炭事業を行うクイーンズランド州における活動の一つとして、地域社会との共生を目指して一部資機材・サービスを現地中小企業より調達する購買プログラムを実施しています。同プログラムには、約940社が参加し、約6,700名の雇用創出につながっています。また、同プログラムを通じた経済効果は、年間約9千万豪ドルとなっています。



### 閉山の取り組み

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

法令遵守をするとともに、行政、地域住民等ステークホルダーとコミュニケーションを図り、適切な閉山計画を策定し、必要な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努めています。

例えば、主力鉱山でもある豪州BMA炭鉱群やチリEscondida銅鉱山では、将来の閉山の際の計画を、環境影響評価を踏まえつつ、行政や専門家のレビューも経て策定しました。また、操業状況や関連法令の変化を踏まえて必要に応じ計画を更新しながら、将来的な閉山の際の準備を実施しています。

## コミュニティ投資

### 〈Mozalアルミ製錬プロジェクト〉

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

### モザンビークへの貢献

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

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

### 雇用の創出と教育訓練

Mozalでは現在も1,000名超の正規従業員が働いており、サブコントラクターの従業員、港湾荷役等のプロジェクト関係者を含めると、累計で1万名に及ぶ大きな雇用機会を創出したこととなります。工場の従業員は95%以上がモザンビーク人であり、工場の建設が始まった1998年から採用を始め、丁寧な教育訓練を行ってきました。例えば、製品の品質を確かなものにするための職業教育を徹底して行っており、安全・衛生教育にも力を入れ、従業員同士で話し合う機会を増やすとともに職制上のスムーズな報告体制を整えています。こうした教育訓練によって、Mozalは優秀な労働者を育てる人材育成の場としても高く評価されています。また、モザンビークのアルミを同国内で加工する2次加工会社も2014年より新たに操業を開始し、地域の経済発展に貢献しています。

### 地域社会への貢献

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

### 〈Cape Flattery Silica Mines社での硅砂採掘事業〉

三菱商事100%子会社Cape Flattery Silica Mines Pty Ltdは、豪州のクイーンズランド州に位置し、1967年の設立以来、50年以上にわたり、東アジアおよび東南アジアの需要家に硅砂を供給してきました。現在は世界最大規模の硅砂鉱山として、毎年250万トンを超える硅砂をガラスメーカー等に供給しています。

## 地域社会への貢献

### ① 先住民との共生

当社が操業するこの土地は先住民の所有地に当たり、先住民団体に対してロイヤリティを支払うとともに、先住民の優先雇用、職業訓練費補助、奨学金支給、地域インフラ工事サポート等を行うことで、先住民との共生を図っています。約90名いる従業員のうち、先住民は3分の1を超えています。

### ② 自然との共生

当社ではリハビリテーション専属の社員を抱え、植樹/緑化を行っています。その土地に自生する樹木の種子を採取、専用のNurseryで種を植えて育成し、採掘後の鉱区に植樹、3~4年かけて自然の木々が茂る緑の山に戻すことで、自然との共生を実現しています。

これまで植樹したエリアは232ha、東京ドーム50個分に相当します。われわれは今後とも、この取り組みを継続し、地球環境への負荷を軽減した開発を続けていきます。

## 硅砂の使用用途

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

## その他参考データ

### 寄付金額推移

項目	2016年度	2017年度	2018年度
社会貢献等	1,581百万円	1,615百万円	1,923百万円
復興支援 <sup>※1</sup>	564百万円	1百万円	1百万円
政治寄付 <sup>※2</sup>	28百万円	28百万円	32百万円
合計	2,173百万円	1,644百万円	1,956百万円

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

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

# サプライチェーンマネジメント

## 方針

### 全体方針

#### 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン

世界中で多様な商品・サービスを取り扱う三菱商事にとって、持続可能なサプライチェーンの確保は重要な課題の一つになっています。三菱商事では、人権・労働問題・地球環境等への取り組みの方針となる「持続可能なサプ

ライチェーン行動ガイドライン」を制定し、三菱商事の基本的な考え方を全世界のサプライヤーの皆さまへお伝えし、以下に定める項目への賛同と理解、実践を期待します。

#### (1) 強制労働の禁止

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

#### (2) 児童労働の禁止

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

#### (3) 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。

#### (4) 従業員の団結権および団体交渉権の尊重

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

#### (5) 差別の禁止

雇用における差別をなくし、職場における機会均等と処遇における公平の実現に努める。

#### (6) 非人道的な扱いの禁止

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

#### (7) 適切な労働時間の管理

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。

#### (8) 適切な賃金の確保

従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守すると共に、生活賃金以上の支払に努める。また、賃金の不当な減額を行わない。

#### (9) 公正な取引と腐敗防止の徹底

国内外の関係法令を遵守し、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。

#### (10) 地球環境への配慮

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

#### (11) 情報開示

上記に関する適時・適切な情報開示を行う。

**参照** 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン  
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

## 方針

## 個別ガイドライン

## 木材・紙製品に係る調達ガイドライン

森林は気候変動対策や、生物多様性を維持する上で重要な役割を担います。一方、世界では森林の減少が続いており、その原因のひとつは森林伐採による木材等の生産にあるとされています。

1. 調達する商品が原産地の森林に過度な環境負荷を与えていないこと。
2. 三菱商事が調達する商品に関連する木材採取が森林を保護し、現地住民の生活に悪影響を及ぼさないことを確認すること。
3. 調達する木材原料や商品の合法性を確認する管理体制を構築し、運用している調達先から調達すること。

## パーム油に係る調達ガイドライン

さまざまな商品に使用されているパーム油は、アブラヤシを原料としています。アブラヤシは一定以上の雨量がある赤道周辺で生育しますが、その農園開発が行われる際に気候変動対策や、生物多様性を維持する上で重要な役割を担う森林が伐採されていることなどが問題視されています。こうした状況下、三菱商事は持続可能なパーム油を調達するべく、2004年からRSPO※に加盟し、パーム油の生産に関連する環境や生態系の保全・人権・労働問題への

1. RSPO加盟企業として、本会議に積極的に参画すること。
2. RSPO及びこれに準拠するパーム油の取り扱い量・比率を開示すること。
3. 児童労働、強制労働等といった人権侵害に関わっているパーム油の調達をしないこと。
4. 労働者の権利及び生物多様性に配慮した調達をすること。
5. 生産地の法令を守り、適切な手続きを経て生産された商品を調達すること。

こうした外部環境を踏まえ、三菱商事は森林地域における森林や生態系の保全・人権・労働問題への取り組み方針となる「木材・紙製品に係る調達ガイドライン」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さまへお伝えし、以下に定める項目の取り組みを進めていきます。

4. 大規模な保護価値の高い (High Conservation Value : HCV) 森林の伐採などの深刻な社会・環境問題に関するサプライヤーから調達しないこと。
5. FSC (森林管理協議会) 認証を取得した、またはリサイクルされた木材および紙製品が利用不可能な場合には、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」に沿った基準を満たすサプライヤーから調達すること。
6. FSC認証商品の取扱いを可能な範囲で優先すること。

取り組みを進めてきたと同時に、他RSPOメンバー企業との連携・協業を通じてサプライチェーン上の企業に向けてRSPOおよびこれに準拠する持続可能なパーム油調達の重要性を発信してきました。

また、「パーム油に係る調達ガイドライン」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さまへお伝えし、以下に定める項目の取り組みを進めていきます。

※「持続可能なパーム油のための円卓会議」の略。

6. 保護価値の高い森林や泥炭湿地林の開発に関わるパーム油の調達をしないこと。
7. 子会社、関連会社、及び顧客に対するRSPOへの取り組みを促進すること。
8. 上記を実現するために他RSPOメンバー企業、サプライヤー、および第三者機関など様々なステークホルダーと連携・協働すること。

## 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

所 管 役 員	榊田 雅和(代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員(サステナビリティ・CSR、総務、法務)、チーフコンプライアンスオフィサー)
審 議 機 関 (経営意思決定機関である社長室会の下部委員会)	サステナビリティ・CSR委員会 委員会で審議されたサプライチェーンマネジメントに関わる重要事項は、社長室会にて機関決定され、所定の基準に基づき、取締役会に付議・報告されています。
事 務 局	サステナビリティ・CSR部

#### 参照 サステナビリティ推進体制図 (P09)

サプライチェーン管理の結果や管理の在り方については、毎年、取締役会に報告しています。また、経営意思決定機関の社長室会において重要な方針について決定しているとともに、コーポレート担当役員（サステナビリティ・

CSR）に対し、サステナビリティに関連する最新の外部動向や当社ステークホルダーとの対話状況につき、都度報告を行っています。



## リスク管理

当社では、サプライチェーンマネジメントの観点から、農水産物やアパレル等人権や労働状況等の社会性面および環境面のリスクが高いサプライヤーを中心に、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を定期的に調査しています。対象となる商品は、外部動向を基に、原産国・地域および商品特有の事情の二つの観点から判断しています。

サプライヤーに回答いただく質問内容は、「規範の有無、法令遵守」「従業員に対する強制労働、児童労働、差別の禁止」「環境保全」「情報開示」等を中心に、各サプライヤーが扱う商品特有の課題やリスクを加味した内容としています。また、アンケート調査に対する各サプライヤーの回答結果を基に、課題を抱える、または対処を要するサプライヤーを特定し、その

後の追加調査や現地視察の可否を検討・判断する仕組みを採用しています。なお、アンケート調査に関するサプライヤーの利便性とアクセシビリティの向上を目的として、ウェブシステムを構築し、同システムを通じて調査を実施しています。

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

サプライチェーンマネジメントに関する方針は当社ステークホルダーとの対話状況を踏まえ、随時見直しを検討しています。

## リスク評価

### サプライチェーン調査

#### 新規サプライヤー

新規サプライヤーに対しては、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を共有し、遵守状況を把握するため、アンケート調査や、必要に応じてサプライヤーを訪問するなど、活動状況の確認を実施しています。

#### 既存サプライヤー

「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、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ています。また、必要と判断される場合には、サプライヤーを訪問し活動状況の確認を行っています。

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

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

### 投融資審査

投融資を行う案件に関しては、当該案件が人権侵害をもたらす、またはこれに加担することのないよう、社内において経済的側面だけでなく、ESGの観点を重要視し、総合的に審議・検討を行っています。特に取締役会や社長室会において審議される全ての案件については、投融資委員会にサステナビリティ・CSR部長がメンバーとして参加することで、環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定が行われるような審査体制が整備されています。この審査プロセスでは、人権保護の重要性にも重きを置く国際金融公社(IFC)のガイドラインや、国際協力銀行(JBIC)の「環境社会配慮確認の為の国際協力銀行ガイドライン」等を参照し、リスク分析を行っています。

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



## 取り組み

### 方針の組み込み

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

そのため、新入社員研修等の階層別研修や、貿易実務に係る研修等の社内研修において、サプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念、ならびに関連

ガイドラインの説明をすることで、全社員が購買担当者として理解を深めるようにしています。

**参照** 2018年度現代奴隷法に係る声明5. (A) 研修と啓発活動  
[https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/slavery\\_and\\_human\\_tracking\\_statement.pdf](https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/pdf/slavery_and_human_tracking_statement.pdf)

### RSPO 関連データ

(単位:トン)

	2016年度	2017年度	2018年度
Book and Claim 方式	—	—	—
Mass Balance 方式	6,950.00	6,130.00	16,350.00
パーム油総取り扱ひ量	283,000.00	309,300.00	356,000.00
比率 (%)	2.46	1.98	4.59

対象範囲: 単体および一部事業投資先

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

### ASC 関連データ

(単位:千トン)

	2016年度	2017年度	2018年度
ASC 認証サイトの生産キャパシティー*	68	121	148
養殖サーモン販売数量実績	137	158	173

ASC: 水産養殖管理協議会

対象範囲: 当社連結子会社 Cermaq

※ 各年度12月末時点の最大養殖鮭鱒数量

### FSC® CoC 認証商品関連データ

	2018年度
FSC/CoC 認証を取得している木材チップ	100%

FSC: Forest Stewardship Council® 森林管理協議会、ライセンス番号: FSC®-C016424

FSC CoC: 加工・流通過程の認証

## サプライヤーとのエンゲージメント

「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」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。例えば、当社の事業投資先におけるベストプラクティスや業界の先進事例をサプライヤーと共有することで、サプライヤーの環境・社会性面での取り組みを強化するとともに、強固な関係を構築しています。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。

**参照** 持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン  
3. 遵守違反への対応  
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

当社は、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」の遵守状況を把握するため、農水産物やアパレルなど環境・社会性面の配慮が強く求められている商品について、世界中のサプライヤーに対して、毎年、アンケート調査を実施しています。

2018年度実績（2019年4月調査実施）については、中国、ベトナム、タイ等を含む約30カ国・地域のサプライヤー296社より回答を頂きました。この調査の結果に基づき、一部のサプライヤーに対して追加調査や現地視察を実施していきます。

アンケート調査および現地視察を通じたサプライヤーとのコミュニケーションは、サプライヤーに当社のサステナビリティに関する考え方への理解を深めていただくきっかけとなっており、今後も継続的に取り組んでいきます。

地 域	調査票 回答数	課題の共有・解決等に向けて 当社が働き掛けている サプライヤー数 (%)
ア ジ ア・ 大 洋 州	269	32 (11.8%)
北 中 南 米	16	5 (31.2%)
欧州・中東・ ア フ リ カ	11	4 (36.3%)
合 計	296	41 (13.8%)

**参照** アンケート調査とサプライヤー訪問  
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

### サプライヤーとのコミュニケーション

2018年度は、当社子会社であるフードリンク株式会社が鶏肉および鶏肉加工品を調達するタイのB. Foods Product International社(以下、BFI社)の事業現場を訪問し、経営陣および従業員へのインタビューを実施しました。BFI社では、同社が属するBetagro Groupが策定しているサステナビリティに関する方針、および社会・環境に配慮した事業を行うことを旨とした経営からのメッセージを社内に浸透させる体制が整っており、現場においてもこれらに基づいた取り組みが行われていることを確認しました。具体的には、従業員の採用、雇用契約の締結、従業員の研修や

勤怠管理等、いずれの過程においても従業員の人權に配慮した取り組みがなされていることを確認しました。環境面においても、温室効果ガスや廃棄物の削減目標を策定し、これに取り組んでいることや、排水処理についても適切な対応がなされていることを確認しました。

また、工場内では刃物を使うことから、けが等の



加工工場視察の様子



従業員は正しくユニフォームおよび保護具を着用し、清潔で安全な環境で業務を行っている

事故を防止する仕組みが必要となるとの観点でも視察を行いました。従業員は適切にユニフォームおよび保護具を着用していること、転倒防止のため常に清掃員による清掃が行われていること、事故防止のための注意点を職場に掲示し従業員に周知徹底していることなどを確認しました。

今回の訪問を通じて、さらに改善が可能な労働安全衛生面に関わる事項が発見されました。具体的には、工場内の一部設備の設置位置が低く、従業員が頭を打つ可能性が確認されたため、事故防止



頭を打つ可能性がある箇所に安全標識を設置

の対策を依頼したところ、BFI社内で改善策を検討の上、全ての従業員が理解できるよう、3言語を併記した安全標識を設置することで速やかに改善がなされました。

なお、同社は、事故件数削減に向けた取り組みを従業員と共に検討し、作業道具や履物等の改良を行った結果、事故件数を大幅に減少させることに成功しており、上述の速やかな改善事項の対応からも、不断に自社のオペレーションを見直し、改善を進めていることを確認することができました。

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

## 外部との協働

### Cermaqにおける取り組み

当社連結子会社のCermaqは、事業の操業が環境や社会に与える影響について高い水準を確保することを公約しています。Cermaqは、当社の持続可能なサプライチェーン行動ガイドラインにおいて定める項目を考慮し、サプライヤー行動規範を制定しています。責任あるサプライチェーン行動を確保すべく定められたCermaqのサプライヤー行動規範には、同社の全サプライヤーが遵守すべき最低基準が明記されています。Cermaqは、同社のサプライヤーに対して、彼らのサプライヤーや下請業者にも同様の基準遵守を求めています。また、Cermaqは、全サプライヤーに対して、国内法・人權・労働者の権利・安全衛生・腐敗防止・環境・食の品質および安全性・マネジメントシステム・業務の遂

行において要件遵守を求めています。

環境分野においては、サプライヤーの操業が人々の安全衛生を守る一方、コミュニティー・環境・自然資源に与える負の影響を最小限に抑えることを求めています。負の影響の中には、汚染・限られた資源の使用・森林破壊・化学物質や他の物質の大気中や海、また土の中への排出によって生じる環境負荷が含まれます。養殖における化学物質の使用削減等、リスクを最小限に抑えるために、サプライヤーは操業が環境に及ぼす影響を特定・モニタリング・コントロールすることが求められています。

【参照】 詳細は、Cermaqのウェブサイトをご参照ください。

### 三菱商事パッケージング(株)における取り組み

三菱商事パッケージング(株)は、FSC®認証製品(段ボール、印刷・情報用紙、包装用白板紙等)を取り扱っています。当社は、第三者認証機関による審査が要件であるこの認証取得の有無をもって、サプライヤーである製紙会社の環境・社会性面のリスク状況を把握しています。

当社としてもFSC CoC認証を取得し、同認証のルールにのっとりFSC認証製品の仕入れ・販売を行うことで、他社との差別化を図っています。

※ ライセンス番号：FSC®-C007960

### (株) ローソンにおける取り組み

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

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

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

**参照** (株) ローソンウェブサイト

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

(株) ローソンSDGsハンドブック

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/library/>

### Princesにおける取り組み

当社連結子会社のPrincesは、サプライチェーンにおける労働環境の改善を目的としたEthical Trading Initiativeに、英国の大手食品メーカーとして初めて加盟し、2019年1月からは同団体の理事を務めるなど、エシカルなサプライチェーン構築に向けて主体的に取り組んでいます。

また、SEDEX(サプライチェーンの管理・共有システム)に登録されたサプライヤー情報のアセスメントを通じ、労

働に関するリスクの早期発見、改善に努めています。

(Princesが保有する製造工場は全てSEDEX加盟登録済み。)

**参照** Princes Ethical Trade Policy

<https://www.princesgroup.com/wp-content/uploads/2019/09/Ethical-Trade-Policy-August-2018-website-version-New-logo.pdf>

## Olamにおける取り組み

当社関連会社のOlamでは、「世界の農業とフードシステムを創造／責任ある成長」(“Re-imagining Global Agriculture & Food System – Growing Responsibly”)を企業理念とすることで、強固な事業基盤を築いてきました。Olamは、経済的な事業成長は、環境・社会への適切な配慮を通じて達成されるものであると定義し、経済的機会、安全でやりがいのある労働、教育／技能、健康／栄養、多様性／社会的包摂、気候行動、持続可能なエコシステム、健全な土壌、水、廃棄物削減という10の重点分野を掲げています。

具体的事例の一つとしては、ココア、コーヒー、ゴマ、ナッツ、綿花、米、砂糖等の11商品においてOlam Livelihood Charter (OLC)と呼ばれる取り組みを展開しており、世界21カ国36万以上の小規模農家に対し営農指導、販路の確保、ファイナンス、地域インフラ提供等を行うことで農家の生活向上に寄与しており、数量にするとOlam全買付数量の10%に当たる約1.4百万トンのインパクトとなります(2016年度実績)。

Olamの主要商品の一つであるカカオを例にとると、主要産地であるガーナやコートジボアール等において2017年度は18万農家以上に対して同社専任スタッフによる営農・労働指導の実施や育苗施設の建設により単収および

品質の向上を実現する他、児童労働撲滅のトレーニングも行っています。また、これらのサステナブル原料を間接的に消費者に提供するという一貫した取り組みを通じて社会課題の解決に取り組んでいます。

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

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

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

Olam Sustainability Framework  
<https://www.olamgroup.com/sustainability/sustainability-framework.html>

Olam Livelihood Charter  
<https://www.olamgroup.com/sustainability/olam-livelihood-charter.html>

## Governance

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	133
コンプライアンス	162
リスクマネジメント	168

## コーポレート・ガバナンス

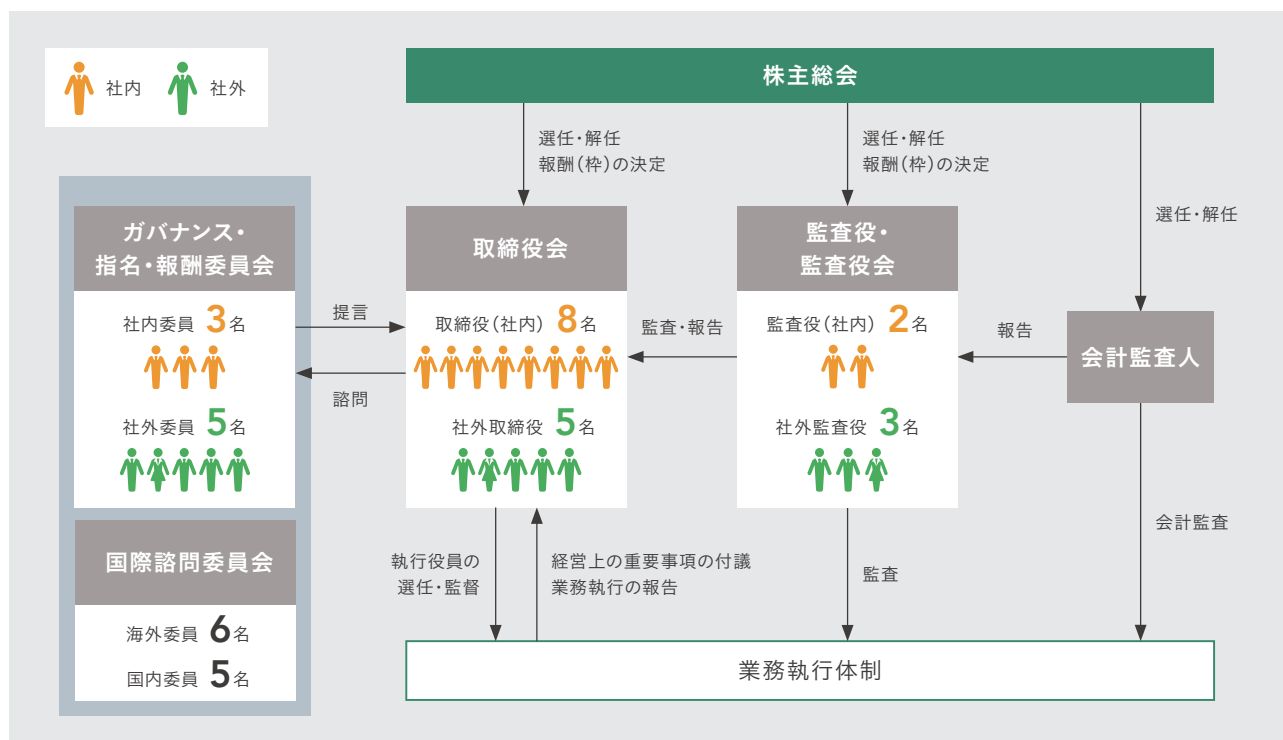
### コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

三菱商事は、『三綱領』を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的に企業価値の向上を図るとともに、物心ともに豊かな社会の実現に貢献することが、株主の皆さまやお客さまをはじめとする全てのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。

この実現のため、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、コーポレート・ガバナンスの継続的強

化を経営上の重要課題としており、監査役制度を基礎として、独立役員の要件を満たす社外取締役・社外監査役の選任や社外役員・社外委員を過半数とする取締役会の諮問機関の設置などにより、経営監督機能を強化するとともに、執行役員制度の導入等による意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図るなど、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

### コーポレート・ガバナンス体制 (2019年7月1日時点)





## 取締役会

取締役会は、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っており、取締役（社内）の三菱商事における豊富な業務経験と、社外取締役の実践的、客観的かつ専門的

な視点を活かすことにより、適切な意思決定・経営監督の実現を図っています。

## 取締役会の構成・取締役候補者の選任方針

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

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

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

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

## 取締役会の構成等

## 取締役会の構成（2019年7月1日時点）

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

## 取締役会の運営（2019年7月1日時点）

取締役会には取締役に加え監査役も参加しており、以下のように運営しています。

役職名	取締役	監査役	計
議長（非執行・非担当）	1名	—	1名
執行取締役数／常勤監査役数	7名	2名	9名
独立社外取締役数／独立社外監査役数（うち、女性）	5名（1名）	3名（1名）	8名（2名）

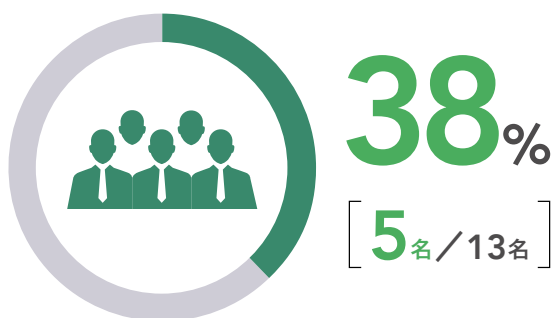
## 取締役会の構成 (2019年7月1日時点)

小林 健	1971年 三菱商事(株)入社 2010年 取締役 社長 2016年 取締役 会長 [現職]	西山 昭彦 <sup>※2</sup>	1975年 東京ガス(株)入社 (2015年3月退職) 2004年 東京女子館大学国際教養学部教授 (2013年3月退職) 2013年 一橋大学特任教授、(2018年3月退職) 2015年 三菱商事(株) 取締役 [現職] 2018年 立命館大学教授 [現職]
垣内 威彦 <sup>※1</sup>	1979年 三菱商事(株)入社 2016年 取締役 社長 [現職]	岡 俊子 <sup>※2</sup>	1986年 等松・トウシュロスコンサルティング(株) (現 アビームコンサルティング(株))入社 2002年 デロイト トーマツコンサルティング(株) (現 アビームコンサルティング(株)) プリンシパ ル (2012年8月退任) 2005年 アビーム M&A コンサルティング(株) 代表 取締役社長 (2016年3月退任) 2016年 (株) 岡&カンパニー 代表取締役 [現職] 2016年 三菱商事(株) 取締役 [現職]
西浦 完司 <sup>※1</sup>	1980年 三菱商事(株)入社 2018年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役 員(業務、調査、経済協力、ロジスティクス総括) (兼) アジア・大洋州統括 2019年 コーポレート 担当役員 (地域戦略) [現職]	齋木 昭隆 <sup>※2</sup>	1976年 外務省入省 2016年 同省退官 2017年 三菱商事(株) 取締役 [現職]
増 一行 <sup>※1</sup>	1982年 三菱商事(株)入社 2016年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役 員 (CFO) 2017年 コーポレート 担当役員 (CFO、IT) 2019年 コーポレート 担当役員 (CFO) [現職]	立岡 恒良 <sup>※2</sup>	1980年 通商産業省 (現 経済産業省) 入省 2015年 同省退官 2018年 三菱商事(株) 取締役 [現職]
吉田 真也 <sup>※1</sup>	1985年 三菱商事(株)入社 2019年 取締役 常務執行役員 コーポレート 担当役員 (国内) (兼) 関西支社長 [現職]	宮永 俊一 <sup>※2</sup>	1972年 三菱重工業(株)入社 2013年 三菱重工業(株) 取締役社長 2014年 三菱重工業(株) 取締役社長、CEO 2019年 三菱重工業(株) 取締役会長 [現職] 2019年 三菱商事(株) 取締役 [現職]
村越 晃	1982年 三菱商事(株)入社 2017年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役 員 (広報、人事) [現職]		
榊田 雅和 <sup>※1</sup>	1981年 三菱商事(株)入社 2017年 取締役 常務執行役員 コーポレート担当役 員(総務、法務)、チーフ・コンプライアンス・オ フィサー、緊急危機対策本部長 (国内外・新興感染 症、コンプライアンス) 2019年 コーポレート 担当役員 (サステナビリティ・ CSR、総務、法務)、チーフ・コンプライアンス・オ フィサー、緊急危機対策本部長 [現職]		
高岡 英則	1985年 三菱商事(株)入社 2019年 取締役 常務執行役員 コーポレート 担当役員 (事業投資総括、CDO) [現職]		

※1 代表取締役を示す。

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

## 全取締役に占める独立社外取締役の割合※



※ 2019年7月1日時点の体制に基づく。

## 取締役会での審議内容等

取締役会は、三菱商事の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促すため、経営戦略等の経営上の重要事項を審議するとともに、部門・グループの業務執行報告等を通じた業務執行の監督を行っています。また、法令および定款の規定に基づき取締役会の決議を要する事項については、経済的側面だけでなく、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点も重要視し、総合的に審議・決定しています。なお、投融資案件については、信用リスク、市場リスク、事業投資リスク等、さまざまなリスクの類型別に三菱商事の会社体力・投資規模に応じた金額基準（総資産の1%を上回らない金額で、リスクの性質に応じ個別に設

定）を定め、この金額基準を超える案件については取締役会にて審議・決定しています。

これらの取締役会決議事項を除く業務執行は、迅速化・効率化を図る観点から、取締役会が定める業務分担に従い執行役員に委ねることとし、業務執行の最高責任者として社長を、経営意思決定機関として社長室会（月2回程度開催）を置き業務を執行しています。

また、取締役会では、法令・定款に適合し、適正かつ効率的な業務遂行を通じた企業価値の向上を図るため、内部統制システムを構築し、毎年その運用状況を確認の上、継続的な改善・強化に努めています。

## 取締役会の諮問機関

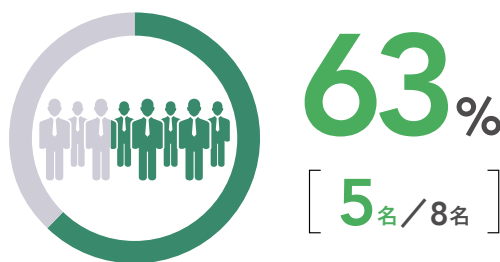
## ガバナンス・指名・報酬委員会

2001年に設置して以降、年3回程度開催しています。社外役員が過半数を占める構成の下、コーポレート・ガバナンス関連の課題について継続的にレビューするとともに、経営者の要件およびその選解任に関わる基本方針ならびに個別人事について、また、取締役・監査役の指名に際して、選任の基本方針、個別人事等について審議しています。また、役員報酬の決定方針や報酬水準・構成の妥当性等、役員報酬制度の在り方について審議し、その運用のモニタリングを行っています。

## 〈委員の構成（※は委員長）（2019年7月1日時点）〉

- 社外委員（5名）  
西山 昭彦（社外取締役）、岡 俊子（社外取締役）、  
齋木 昭隆（社外取締役）、立岡 恒良（社外取締役）、  
國廣 正（社外監査役）
- 社内委員（3名）  
小林 健\*（取締役会長）、垣内 威彦（取締役 社長）、  
内野 州馬（常勤監査役）

## 全委員における社外委員の割合※



※ 2019年7月1日時点の体制に基づく。

## 〈主な討議テーマ〉

- 取締役会および監査役会の構成、  
取締役および監査役の選任方針および選任案
- 経営者の要件およびその選解任に関わる基本方針、  
社長人事案
- 役員報酬制度の在り方  
(報酬の決定方針や報酬水準・構成の妥当性等)
- 取締役会の実効性評価

## 社長業績評価委員会

ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関として、同委員会の委員長である会長および委員である社外取締役をメンバーとする社長業績評価委員会を設置し、社長の業績評価について審議の上、決定しています。

## 国際諮問委員会

2001年に設立して以降、毎年1回開催しています。委員は政・財・官・学界のさまざまなバックグラウンドを持つ有識者で構成されており、グローバルにビジネスを展開する三菱商事の経営や企業戦略に応じ、国際的な視点に

立った提言・助言を行っています。また、各地域の政治・経済情勢についても報告し、意見を交わしております。国際諮問委員会は取締役会における議論を深める上で大変貴重な役割を担っています。

### 国際諮問委員会の構成

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

#### 〈海外委員〉(2019年7月1日時点)

委員	国籍	役職	在任年数	主な専門性・バックグラウンド
リチャード・アーミテージ大使	米国	元米国国務副長官	3年	ヨルダン特派大使、米国国務副長官を歴任。外交において幅広い経験を持ち、米国内でも屈指のアジア専門家・知日家であり、また、中東への知見の深さには定評があります。
ジョセフ・S・ナイ	米国	Harvard 大学 特別功労教授	11年	地政学分野において世界的に著名な学者。アカデミアのみならず、政界、経済界にも幅広い人脈を有します。国際諮問委員会においては、毎年国際情勢概観についてプレゼンを実施し、産業動向予測に当たっての貴重な提言となっています。
ラタン・N・タタ	インド	Tata Trusts 会長	19年	100カ国以上に事業拡大を行った経験を持ち、インド実業界はもちろん、政治・経済情勢について深い知見を有しています。
ジョージ・ヤオ	シンガポール	Kerry Logistics 元会長	6年	過去にはシンガポールの情報・芸術大臣、医療大臣、通商・工業大臣、外務大臣を歴任。中華系シンガポール人であり、ASEANおよび中国の地政学に精通しています。
ナイル・フィッツジェラルド・KBE	アイルランド	Unilever 元会長	6年	Reuters社、Unilever社等複数の主要企業および大英博物館の会長をはじめとする要職を歴任。地政学・産業両面において傑出した知見を持ち、政治経済の変化に伴うビジネスへの影響についての考察は、国際諮問委員会にとって貴重な助言となっています。
ハイメ・アウグスト・ゾーベル・デ・アヤラII	フィリピン	Ayala Corporation 会長 CEO	19年	ASEANから世界規模のビジネスを立ち上げた経験から、ASEANを含むアジア地政学および産業動向に精通しています。

#### 〈国内委員〉(2019年7月1日時点)

国際諮問委員会委員長

小林 健  
取締役 会長

垣内 威彦  
取締役 社長

西浦 完司  
取締役 常務執行役員

齋木 昭隆  
社外取締役

立岡 恒良  
社外取締役

#### 〈2019年度の国際諮問委員会 議題と基調スピーカー〉

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

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

## 監査役および監査役会

監査役会は、会社法など諸法令や定款・諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程や経営執行状況の監査を行う監査役全員で構成されています。常勤監査役は三菱商事における豊富な業務経験に基づく視点から、社外監査役は専門分野におけるさまざまな経験と中立的・客観

的な視点から、それぞれ監査を行うことによって経営の健全性を確保しています。また、監査役会では、法定事項等を決議するとともに、各監査役に対する重要案件の説明や各監査役による監査活動の状況報告を通じ、情報共有の充実に努めています。

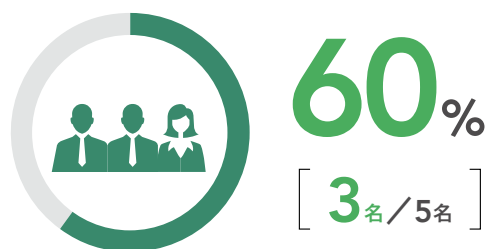
## 監査役会の構成 (2019年7月1日時点)

内野 州馬	1978年 三菱商事(株)入社 2018年 常任監査役(常勤) 2019年 常勤監査役[現職]	西川 郁生*	1974年 監査法人榮光会計事務所(現 新日本有限責任監査法人)入所 1990年 センチュリー監査法人(現 新日本有限責任監査法人)代表社員(2001年7月退任) 2007年 企業会計基準委員会委員長(2014年3月退任) 2012年 慶應義塾大学商学部教授(2017年3月退職) 2016年 三菱商事(株) 監査役[現職]
平野 肇	1979年 三菱商事(株)入社 2019年 常勤監査役[現職]	高山 靖子*	1980年 (株)資生堂入社 2011年 (株)資生堂常勤監査役(2015年6月退任) 2016年 三菱商事(株) 監査役[現職]
國廣 正*	1986年 弁護士登録 1994年 國廣法律事務所(現 国広総合法律事務所)(設立) 弁護士[現職] 2012年 三菱商事(株) 監査役[現職]		

\* 会社法第2条第16号に定める社外監査役を示す。いずれも、(株)東京証券取引所等、国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件および当社が定める社外役員選任基準を満たす。

参照 三菱商事の社外役員選任基準に関する独立性の考え方については、当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンスに対する取組「社外役員選任基準」(<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/corporategovernance.html>)をご参照ください。

## 全監査役に占める独立社外監査役の割合



## 全監査役に占める女性監査役の割合\*



\* 2019年7月1日時点の体制に基づく。

## 監査計画

監査役会では、毎年の監査年度開始前に監査計画を立て、当該年度の重点監査項目を定めています。2018年度は次の四つ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2018」の仕上げ・その先の成長に向けた活動：

- ・資産の入れ替えによる最適バランスの実現
- ・収益の柱の構築
- ・AI / IoTを活用したイノベーション

### 2 連結ベースでの事業経営モデルへのシフト：

- ・自立経営のための権限委譲と管理体制の整備
- ・経営人材の育成を目指した取り組み
- ・全社拠点の見直しと新たな拠点ネットワークの構築
- ・危機管理対応力強化への取り組み

### 3 コーポレートガバナンス：

- ・取締役会における審議や内部監査組織の活動の充実
- ・コンプライアンス遵守の徹底

### 4 サステナビリティ重要課題への取り組み：

- ・具体的な活動状況と連結ベースでの理解深化

## 経営執行状況の監査

### 1 経営執行責任者との対話

会長、社長、コーポレート担当役員、グループCEO、本部長と社外監査役を含む全監査役との対話の機会を設けています。常勤監査役はこれらに加え、コーポレートスタッフ部門部長等との対話も行っています。

経営執行責任者との対話回数<sup>※</sup>

52回  
(25回<sup>※※</sup>)



### 2 重要会議への出席

常勤監査役は、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、経営戦略会議等の主要社内経営会議(20会議体)に出席し、必要な意見を述べています。一方、社外監査役は社長室会以下の会議体での審議内容を聴取した上で取締役会に出席し、必要な意見を述べています。また、社外監査役1名がガバナンス・指名・報酬委員会の委員に就任しています。

重要会議への出席回数<sup>※</sup>

106回  
(28回<sup>※※</sup>)



### 3 往査・視察

2018年度に実施した往査・視察では海外10カ国43社、国内11社の三菱商事グループ企業の経営執行責任者、および、国内外17拠点の全社拠点長と対話を行い、往査結果を会長、社長、関連の担当役員等へ報告しました。

往査・視察の回数<sup>※</sup>

71社/カ所  
(11社/カ所<sup>※※</sup>)



※2018年度における回数。

※※社外監査役1名以上が参加した回数



## 監査役(会)活動の充実/実効性向上

三菱商事では、継続的にコーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会評価を毎年実施することとしています。監査役(会)としては、当該実効性評価においてレビューされた取り組み課題のうち、監査役(会)活動に関連する課題を整理し、主に以下の事項に取り組んでいます。

### 1 個別投融資案件の情報提供の充実

会社は取締役会に付議・報告される案件について、取締役会での審議に先立ち、社外取締役・社外監査役に対して執行側の経営幹部層による事前説明会を開催しています。監査役会としては、当該事前説明会に加え、取締役会案件の中でも特に重要度の高い案件や定量的に取締役会案件に該当しなくとも定性的に重要な案件について監査役スタッフからも説明を受け、監査役間での投融資案件に関する意見交換やリスク認識の共有を行っています。

### 2 監査役室が主催する経営執行側との対話の充実

監査役活動として、従来から、会長、社長、コーポレート担当役員、グループCEO等の経営幹部と全監査役との対話の機会を設けていますが、社外監査役が参加する対話の機会を徐々に拡充しており、社外監査役は現場に近い執行責任者との対話にも参加し、経営執行状況に関する理解を深めています。また、社外監査役と中堅社員との懇親の場を設定し、現場社員の生の声を聴く機会を確保しています。

### 3 社外取締役と監査役との接点強化

前述の監査役スタッフによる案件説明および監査役室が主催する経営執行側との対話には社外取締役にも参加してもらっています。また、社外監査役は社外取締役に対する取締役会案件の事前説明会にも出席しています。これらの機会を通じて監査役・社外取締役間の接点をできるだけ増やすよう努めています。

### 4 子会社への監督体制の充実

監査役活動として、国内外のグループ会社への往査・視察を積極的に行い、現場状況の把握に努めています。監査役の重点往査先選定に当たっては、総資産額や純利益といった定量面に加え、当該会社を取り巻く事業環境やコンプライアンス事案の発生状況等の定性面も選定基準に取り入れています。また、監査部による内部監査においても、定量面・定性面を考慮の上で監査対象先を選定しており、当該監査結果については監査部から定期的に報告を受け、双方の監査情報の共有と意見交換を行っています。加えて、国内の主要なグループ企業37社の監査役との情報交換会を四半期に1度開催しており、監査活動に関する連携を深めています。

## 三様監査の充実

### 会計監査人との連携／会計監査人の評価

期初の監査計画の概要説明、四半期決算ごとの会計監査人による監査報告(四半期レビュー)、月次定例会の実施等により、会計監査人との連携を図っています。また、往査・視察の機会を活用し、国内外グループ会社の担当会計監査人とも意見交換を行っています。

会計監査人の評価については、四半期レビュー、定例会等で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っています。その結果、現会計監査人は職業専門家としての適正な監査を実施しているものと評価し、監査役会として再任を決議しています。

### 内部監査部門との連携

監査役(会)と内部監査部門との連携を重視しています。常勤監査役は毎月1回、監査部長・法務部長と定例会を開催し、監査部長からは監査結果の報告を、法務部長からは訴訟事案やコンプライアンス事案に関する報告を受けて、意見交換しています。また、監査部長は四半期に1度、社長に対して監査結果を報告しますが、同様の報告を監査役会でも行っています。

さらに、監査部が主催する国内主要グループ会社50社の内部監査人連絡会に常勤監査役も出席し、情報収集・情報交換を行っています。

## 社外役員体制

社外取締役・社外監査役の体制一覧は以下の通りです（2019年7月1日時点）。

## 社外取締役

氏名 (年齢)	独立 役員	主な経歴等	主な専門性・バックグラウンド			2018年度 出席状況 取締役会	取締役会の諮問機関の委員就任状況		取締役 在任 年数
			企業 経営	世界 情勢	社会・ 経済		ガバナンス・指 名・報酬委員会	国際諮問委員会	
西山 昭彦 (66)		● 立命館大学教授				13/13回	● (2/2回)	-	4年
			適合項目に関する補足説明			選任の理由			
該当ありません。			大学における企業経営・人材育成等に関する研究活動や、長年にわたる実業界での経験をもとに、客観的・専門的な視点から、三菱商事の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っており、社外取締役に選任しているものです。また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、及び三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。						
岡 俊子 (55)		● (株)岡&カンパニー 代表取締役 経営コンサルタント				12/13回	● (2/2回)	-	3年
			適合項目に関する補足説明			選任の理由			
<ul style="list-style-type: none"> <li>同氏は、現 アビームコンサルティング(株)に2012年8月まで在籍していました。現在、三菱商事は同社と取引がありますが、同氏退任後約7年経過しており、同氏との関係はありません。</li> <li>同氏は、2016年3月末までプライスウォーターハウスクーパースマーバルパートナーズ合同会社の代表執行役を務め、PwCアドバイザリー合同会社との経営統合に伴い2016年4月から同年6月までの3カ月間PwCアドバイザリー合同会社に在籍した後、同社を退任しました。現在三菱商事は同社と取引がありますが、同氏退任後約3年経過しており、同氏との関係はありません。また、経営統合直前の2015年度に三菱商事とプライスウォーターハウスクーパースマーバルパートナーズ合同会社との間に取引はありませんでした。</li> </ul> 以上により、同氏は、三菱商事の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。			長年にわたるコンサルティング業界での経験や、様々な企業での社外役員としての経験をもとに、実践的・多角的な視点から、三菱商事の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っており、社外取締役に選任しているものです。また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、及び三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。						

## コーポレート・ガバナンス

氏名 (年齢)	独立 役員	主な経歴等	主な専門性・バックグラウンド			2018年度 出席状況 取締役会	取締役会の諮問機関の委員就任状況		取締役 在任 年数
			企業 経営	世界 情勢	社会・ 経済		ガバナンス・指 名・報酬委員会	国際諮問委員会	
齋木 昭隆 (66)		● 元外務省 外務事務次官				13/13回	● (2/2回)	● (1/1回)	2年
			適合項目に関する補足説明			選任の理由			
			<p>同氏は、2016年9月から2017年6月にかけて、当社顧問として、取締役会の諮問機関(ガバナンス・指名・報酬委員会)の委員に就任するなど、顧問としての報酬を受けていましたが、同報酬は同氏の有する経験・見識に基づく三菱商事の経営への助言に対する対価として支払われたものであり、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。</p> <p>同氏は、中東地域に関する調査・研究を行う公益財団法人 中東調査会の理事長(非常勤)を務めており、三菱商事は同法人に年間約320万円の会費等を支払っていますが、これは同法人の活動理念に賛同し実施しているものであり、また、同法人から同氏宛の報酬は無く、同氏個人の利益とは関係ありません。</p> <p>以上により、同氏は、三菱商事の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。</p>			<p>外務省において要職を歴任し、外交を通じて培われた国際感覚や世界情勢等に関する高い見識をもとに、客観的・専門的な視点から、三菱商事の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行うことができると判断し、社外取締役に選任しているものです。また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、及び三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。</p>			
立岡 恒良 (61)		● 元経済産業省 経済産業事務次官				9/9回*	● (2/2回)	● (1/1回)	1年
			適合項目に関する補足説明			選任の理由			
			<p>同氏は、2018年1月から2018年6月にかけて、当社顧問として、取締役会の諮問機関(ガバナンス・指名・報酬委員会)の委員に就任するなど、顧問としての報酬を受けていましたが、同報酬は同氏の有する経験・見識に基づく三菱商事の経営への助言に対する対価として支払われたものであり、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。</p> <p>以上により、同氏は、三菱商事の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。</p>			<p>経済産業省等において要職を歴任し、国内外の経済の動向に関する高い見識を基に、客観的・専門的な視点から、三菱商事の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行うことができると判断し、社外取締役に選任しているものです。また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。</p>			
宮 永 俊 一 (71)		● 三菱重工業(株) 取締役会長				-	-	-	2019年 6月就任
			適合項目に関する補足説明			選任の理由			
			<p>同氏は、2013年4月から2019年3月まで三菱重工業(株)の取締役社長を務め、2019年4月から同社の取締役会長を務めています。三菱商事は同氏が過去業務執行者であった同社と社外役員の相互就任の関係にあり、また取引がありますが、同社との取引は三菱商事の連結収益の2%を超えるものではありません。</p> <p>以上により、同氏は、三菱商事の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。</p>			<p>世界各地で事業を展開するメーカーの取締役社長を長年務め、高度な経営経験に基づく高い見識を有しており、実践的な視点から、三菱商事の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行うことができると判断し、社外取締役に選任しているものです。</p> <p>また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、および三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。</p>			

※ 2018年6月22日の取締役就任以降の状況を記載。

## 社外監査役

氏名 (年齢)	独立 役員	主な経歴等	主な専門性・バックグラウンド			2018年度 出席状況		取締役会の諮問機関の 委員就任状況		監査役 在任 年数		
			社会・ 経済	法務	財務・ 会計	取締役会	監査役会	ガバナンス・ 指名・ 報酬委員会	国際諮問 委員会			
國廣 正 (63)		● 国広総合法律事務所弁護士				13/13回	13/13回	● (2/2回)	-	7年		
			適合項目に関する補足説明					選任の理由				
			該当ありません。					弁護士としての長年の経験を通じて培われた企業関連法（会社法・金融商品取引法等）に関する高い見識をもとに、中立的・客観的な視点から、監査を行っており、社外監査役に選任しているものです。 また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、及び三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。				
西川 郁生 (68)		● 元慶應義塾大学商学部教授 公認会計士				13/13回	13/13回	-	-	3年		
			適合項目に関する補足説明					選任の理由				
			同氏は、2017年3月まで慶應義塾大学商学部教授を務めていました。三菱商事は学校法人慶應義塾に対して年間110万円の寄附を行っていますが、当該寄附は新興国・開発途上国における医療・医学教育・医学研究の実地調査等を行う同法人の医学部国際医学研究会、および将来の日米関係に資する人材の育成を目的とする同法人の「アーミテージ氏記念教育事業」への寄附であり、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。 以上により、同氏は、三菱商事の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。					公認会計士としての長年の経験を通じて培われた会計や経理に関する高い見識をもとに、中立的・客観的な視点から、監査を行っており、社外監査役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、及び三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。				
高山 靖子 (61)		● 元(株)資生堂 常勤監査役				13/13回	13/13回	-	-	3年		
			適合項目に関する補足説明					選任の理由				
			同氏は2011年6月まで(株)資生堂の業務執行者でした。現在、三菱商事は同社と取引がありますが、同社との取引は年間約60万円であり、また、同氏が同社の業務執行から離れて約8年経過しており、同氏との関係はありません。 以上により、同氏は、三菱商事の「社外役員選任基準」における独立性の要件を満たしており、同氏の独立性は確保されていると判断しています。					(株)資生堂の常勤監査役としての経験や、様々な企業での社外役員としての経験をもとに、中立的・客観的な視点から、監査を行っており、社外監査役に選任しているものです。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準、及び三菱商事が制定している「社外役員選任基準」を満たしていると判断しています。				

## 社外役員選任基準

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

### [社外取締役選任基準]

- イ. 社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る。
- ロ. 社外取締役選任の目的にかなうよう、その独立性<sup>(注)</sup>確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任しない。
- ハ. 広範な事業領域を有する三菱商事として、企業経営者を社外取締役とする場合、当該取締役の本務会社との取引において利益相反が生じる可能性もあるが、個別案件での利益相反には、取締役会での手続きにおいて適正に対処するとともに、複数の社外取締役を置き、多様な視点を確保することにより対応する。

### [社外監査役選任基準]

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

### (注) 社外役員選任基準に関する独立性の考え方

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

- ① 三菱商事の大株主(直接・間接に10%以上の議決権を保有する者)またはその業務執行者<sup>(※1)</sup>
- ② 三菱商事の定める基準を超える借入先<sup>(※2)</sup>の業務執行者
- ③ 三菱商事の定める基準を超える取引先<sup>(※3)</sup>の業務執行者
- ④ 三菱商事より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
- ⑤ 三菱商事の会計監査人の代表社員または社員
- ⑥ 三菱商事より、一定額を超える寄附<sup>(※4)</sup>を受けた団体に属する者
- ⑦ 三菱商事の社外役員としての任期が8年を超える者

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

※2 三菱商事の定める基準を超える借入先とは、三菱商事の借入額が連結総資産の2%を超える借入先をいう。

※3 三菱商事の定める基準を超える取引先とは、三菱商事との取引が三菱商事連結収益の2%を超える取引先をいう。

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

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



## 取締役会のモニタリング機能を高めるために

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

### 取締役会事前説明会

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

### 取締役懇話会

経営監督機能の実効性を一層高めるため、ガバナンス施策等、取締役・監査役が自由に討議する場として、取締役会懇話会を随時開催しています。

### 独立社外役員会議

三菱商事の経営やコーポレート・ガバナンス等に関する幅広いテーマについて自由に討議し、独立社外役員同士の連携の深化を図っています。2018年度は機関投資家をゲストスピーカーとしてお招きし、昨今の機関投資家の関心事項・動向をテーマとした対話を実施しました。また、『中期経営戦略2021』策定に先立ち、社長より、策定の方針・考え方を事前に説明し、社外役員との意見交換を行いました。

### 就任時オリエンテーション

三菱商事に関する理解を深めるため、新任社外取締役・社外監査役に対して、営業・コーポレートの全20部局程度から就任時オリエンテーションを都度実施しています。

### 役職員との対話・交流

対話・交流を通じて、各グループCEO・本部長等の経営幹部および次期経営幹部候補者と社外役員との接点を強化しています。また、社外役員と中堅社員との対話の場を設定し、現場レベルからの情報収集の機会を確保しています。

### 事業投資先視察

三菱商事グループの幅広い事業内容についての理解を深めるため、毎年、社外役員による国内外事業の現場視察、グループ企業経営執行責任者との対話等を実施しています。2019年8月には、カナダにおける天然ガスバリューチェーンの理解を深めるべく、Encana社と共に進めるモントニー・シェールガス生産／開発現場、およびキティマツ市に建設中の年間1,400万トンの生産能力を持つLNGカナダプロジェクト\*開発現場を視察しました。また、ブリティッシュコロンビア州政府、キティマツ市長及び現地先住民酋長との面談も実施し、現地住民と十分に連携し、現地の環境資源・雇用など、現地に与える影響を考慮しながらLNGカナダプロジェクトが慎重に進められていることを確認しました。

加えて、北米三菱シリコンバレー支店がパートナー企業と共に進めるビジネス開発の現場視察も実施しました。

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

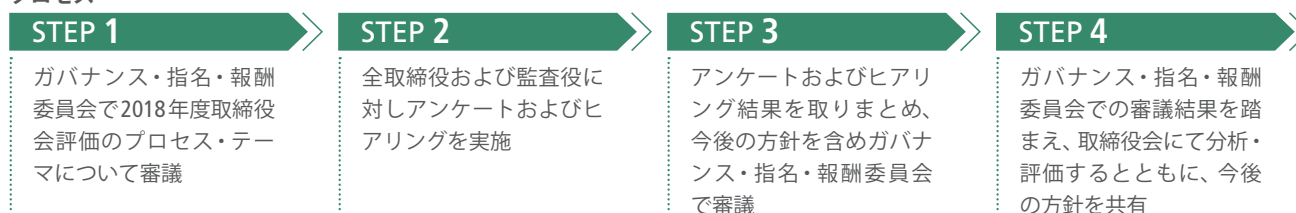
### 海外事業投資先視察（過去2年間実績）

2018年8月	Cermaq社（ノルウェー）／ 洋上風力発電施設（北海沖）
2018年4月	大規模複合再開発事業・ マンダレー国際空港（ミャンマー）
2017年9月	MDP（オーストラリア）

## 取締役会の実効性評価

三菱商事では、継続的にコーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会評価を毎年実施することとしています。2018年度は、自己評価を基本として、評価のテーマを「取締役会規則・運用見直し後のレビュー」とし、第三者評価機関の助言を得ながら、独立社外役員である岡取締役、西川監査役が中心となり、質問項目の策定、回答の分析・評価を行いました。概要および評価結果は以下の通りです。

### プロセス



### 質問事項

2018年度施策の評価、取締役会の規模・構成、運営、審議事項、監督・監査機能および支援体制、自身の関与状況、ガバナンス・指名・報酬委員会の構成および運営、株主・投資家との対話等

### 評価結果および今後の取り組み課題

- 取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の評価や、取締役会における監査役の役割に関する監査役の自己評価等を通じ、監査役制度を基礎として、社外役員を過半数とするガバナンス・指名・報酬委員会を活用したハイブリッドモデルのガバナンス体制が適切に機能していることが確認された。
- 情報提供充実の観点から実施している事業投資先視察は、事業に対する理解の深化および社外役員間のコミュニケーションの促進につながっていると高く評価された。
- 2018年度施策として実施した取締役会改革（業務執行報告の内容拡充による全社・営業グループ戦略へのモニタリング強化、投融資案件の付議・報告に係る定量基準の引き上げ、経営幹部層からの事前説明会等を通じた社外役員への情報提供の充実）は、取締役会の活性化につながっているという評価であり、取締役会の実効性向上が確認された。
- モニタリング機能をさらに向上させ、『中期経営戦略2021』で掲げた目標の実現を後押しする観点から、主要事業投資先のモニタリングのさらなる拡充、経営会議における審議のフィードバックの充実化、重要案件のフォローアップ拡充等が今後の取り組み課題として挙げられた。また、後継者育成・社長選任プロセスへの社外役員の関与の在り方については、今後も継続的に検討することが確認された。

三菱商事では、本評価結果にて浮かび上がった課題や、各取締役・監査役からの意見・提言に対するガバナンス・指名・報酬委員会、取締役会による分析・評価を踏まえ、さらなる取締役会の実効性向上のための施策に取り組んでいきます。



## 定量面から見た取締役会改革

三菱商事は「取締役会のさらなる活性化」をテーマとした2017年度における取締役会の実効性評価の結果を踏まえ、2018年5月に「取締役会改革」を実施しました。2018年度の実績は以下の通りです。事前説明会の拡充等により、取締役会における審議時間の占める割合が増加し、社外役員による発言機会が増えるなど、取締役会の一層の活性化につながっていることが定量的にも確認されました。

### 取締役会改革のポイント

#### ① モニタリング拡充

取締役会におけるコーポレートスタッフ部門・営業グループからの**業務執行報告の拡充**。また、連結経営の深化に伴い、各営業グループの主要な事業投資先の戦略・ガバナンスについても審議。

#### ② 取締役会規則の改定

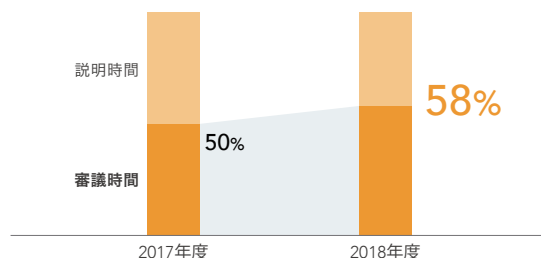
三菱商事および三菱商事グループの**投融資案件の定量基準を原則として従来の2倍に引き上げ**、執行側へさらに意思決定権限を委譲し、**経営戦略・重要案件の審議により注力することとした**。

#### ③ 事前説明会の拡充等の運営面の充実・効率化

経営戦略、コーポレートスタッフ部門・営業グループの業務執行報告では、**当該部門・グループの経営幹部層が、戦略上の位置付け・重要ポイントに関する事前説明を実施**。

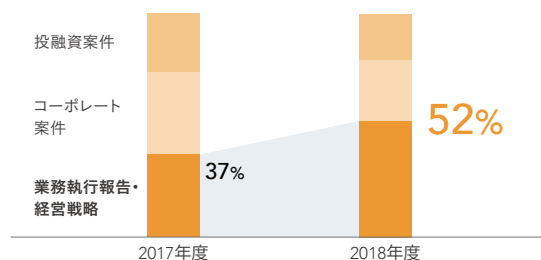
### 2018年度の実績

#### 取締役会における審議時間の占める割合



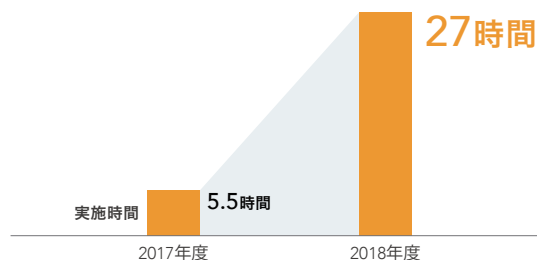
事前説明会の拡充により、取締役会での説明時間が減少。これにより、審議のさらなる充実につながった。

#### 取締役会における議題構成・割合 (所要時間ベース)



取締役会規則の改定に伴い、投融資案件の件数および所要時間が減少。これにより、業務執行報告・経営戦略案件の占める割合が増加。

#### 事前説明会の実施時間 (合計実施時間)



従来は取締役会事務局より個別ブリーフィングを実施していたが、2018年度より毎回の取締役会に先立ち、部門・グループの経営幹部層による集合型の事前説明会を各回平均約3時間かけて丁寧を実施。

## 取締役および監査役の報酬等

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上につながるよう、また、業務執行・経営

監督の機能が、それぞれ適切に発揮されるよう、役員報酬制度を定めており、その基本的な考え方は、以下の通りです。

### 役員報酬制度の基本的な考え方

#### 報酬水準の考え方

- 三菱商事の役員が担うべき機能・役割、三菱商事の業績水準等に応じた報酬水準とする。
- 業績の達成状況等に応じて、グローバルベースで競争力を有する報酬水準を実現することで、次世代の経営を担う人材の成長意欲を喚起し、組織の活力向上を図る。

#### 報酬構成の考え方

- 業務執行を担う取締役（取締役会長および社外取締役を除く取締役）の報酬については、業績との連動を強化し、単年度の業績のみならず、中長期的な企業価値に連動する報酬を採用することや、現金報酬の他、株主価値との連動性をより強化した株式報酬（株価条件付）を設けることで、より中長期的な企業価値向上を意識付ける報酬構成とする。

- 経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役、ならびに監査を担う監査役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、固定の月例報酬のみを支給し、業績により変動する報酬は支給しない。

#### 報酬ガバナンスについて

- 役員報酬の決定方針、報酬水準・構成の妥当性およびその運用状況等については、取締役会の諮問機関であり、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会において、継続的に審議・モニタリングしていくこととする。

**参照** ガバナンス・指名・報酬委員会の概要については、P.137をご参照ください。

### 役員報酬の審議・決定プロセス

取締役の報酬の決定方針や、報酬額（実支給額）の決定に当たっては、取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会における審議・決定プロセスを経ることとしています。

報酬額（実支給額）の決定に際し、加算報酬を除く、取締役の各報酬の支給総額および個人別支給額は、2019年6月21日開催の平成30年度定時株主総会で決議された各報酬の報酬枠の範囲内で、取締役会の決議により決定しています。

定性評価を含む個人業績評価に基づいて支給額を決定する加算報酬については、業務執行を担う取締役に対して、毎年、取締役会から委任を受けた社長が、当該事業

年度の各役員の業績評価を行い、その結果を反映して、個人別支給額を決定しています。社長自身の業績評価は、ガバナンス・指名・報酬委員会の下部機関であり、同委員会の委員長である取締役会長および委員である社外取締役をメンバーとする社長業績評価委員会において決定しています。

業績評価結果については、客観性・公正性・透明性を担保する観点から、取締役会に報告しています。

監査役の報酬の総額および個人別支給額については、2019年6月21日開催の平成30年度定時株主総会で決議された監査役報酬枠の範囲内で、監査役の協議を経て決定しています。

## 2019年度以降の役員報酬の内容

【改定前】		【改定後】		業績連動指標 (KPI)	給付形式	報酬の内容	業績執行を担う取締役	取締役会長	社外取締役	監査役
固定 (30~50%程度)	基本報酬	基本報酬	固定 (20~50%程度)		現金	・ 役位に応じて決定した額を、毎月支給。	①	①	①	⑤
	積立型 退任時報酬	積立型 退任時報酬				・ 職務執行の対価として、毎年一定額を積み立て、役員の退任時に累計額を支給。 ・ 委任契約等に反する重大な違反があった場合等には、取締役会決議にて、累計額から減額、または不支給とすることが可能。	①	—	—	—
変動 [単年度] (20~50%程度)	加算報酬	加算報酬	変動 (25~35%程度)	個人業績 (単年度)	現金	・ 業務執行を担う取締役に対して、毎年、取締役会から委任を受けた社長が、各役員の業績を評価し、個人別支給額を決定の上、支給。 ・ 社長の業績評価は、社長業績評価委員会において決定。 ・ 業績評価結果については、取締役会に報告。	①	—	—	—
	賞与	業績連動 賞与 (短期)		連結 当期純利益 (単年度)		・ ガバナンス・指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決議されるフォーミュラに基づき、単年度[ / 中長期 ]の連結当期純利益に応じて支給額を決定。 ・ 当該事業年度の連結当期純利益(当社の所有者に帰属するもの) [ / 当該事業年度以降の3事業年度の平均値 ]が、企業価値の向上につながる利益水準(株主資本コスト) [ / 平均値 ]を上回る場合、業績に連動して支給額が変動。 ・ 株主資本コスト [ / 平均値 ]を下回る場合、不支給。 ・ 支給総額には上限を設けて運用。	②	—	—	—
			業績連動 賞与 (中長期)	連結 当期純利益 (中長期)		・ 株主の皆さまとの価値共有、ならびに中長期的な企業価値向上および株価上昇に対するインセンティブ付与の観点から、支給。 ・ 新株予約権は、割り当てから3年間は行使不可とし、当該3年間は業績評価期間とする。評価期間中の当社株式成長率(当社株主総利回り(Total Shareholder Return(TSR))を、同期間中の東証株価指数(TOPIX)の成長率で除して算出)に応じ、権利行使可能となる新株予約権の数変動。 ・ ストックオプション行使により取得した株式を含め、在任中は株式を保有することを基本方針とし、役位に応じて定めている基本報酬の300%程度に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限。	③	—	—	—
変動 [中長期] (20~30%程度)	株式報酬型 ストック オプション	中長期 株価連動型 株式報酬	変動 [中長期] (25~45%程度)	株価/ 株式成長率 (中長期)	株式 (新株予約権)		④	—	—	—

(注) 表中①~⑤は、各報酬項目を対象とする報酬枠の番号を示しています。

取締役報酬枠については、以下①~④の通り、2019年6月21日開催の定時株主総会において決議しています。

- ①基本報酬、積立型退任時報酬および加算報酬を対象として、年額15億円以内(うち、社外取締役に対する基本報酬を対象として、年額1.8億円以内)
- ②業績連動賞与(短期)を対象として、当該事業年度の連結当期純利益(当社の所有者に帰属するもの)の0.06%の範囲内(年額)
- ③業績連動賞与(中長期)を対象として、当該事業年度以降の3事業年度の連結当期純利益(当社の所有者に帰属するもの)の平均値の0.06%の範囲内(年額)
- ④中長期株価連動型株式報酬を対象として、年額6億円以内(ただし、年間の株式数の上限は400,000株とする)

監査役報酬枠については、以下⑤の通り、2019年6月21日開催の定時株主総会において決議しています。

- ⑤監査役に対する基本報酬を対象として、年額2.5億円以内

## 業績連動報酬の算定方法

## ● 業績連動賞与 (2019年度)

## 1. 業績連動賞与 (短期)

算定式の内容は以下の通り。

(1) 総支給額の上限

i) 6億円、ii) 下記 (2) で定める個別支給額の最大支給額合計のいずれか少ない額を上限とする。

(2) 個別支給額

各役位における具体的な算定フォーミュラは以下の通り (千円未満四捨五入)。ただし、2019年度に係る株主資本コスト (4,400億円) を下回る場合には支給額を0とする。

社長 : {2019年度連結当期純利益 (当社の所有者に帰属) - 4,400億円} × 0.025% + 0.35 (億円)

常務執行役員 : {2019年度連結当期純利益 (当社の所有者に帰属) - 4,400億円} × 0.0075% + 0.105 (億円)

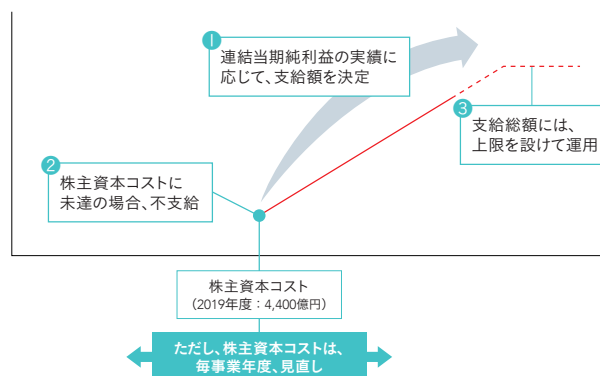
2019年6月21日時点における役員構成において、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計は以下の通り。

役位	最大支給額	員数	計
社長	17,500万円	1名	17,500万円
常務執行役員	5,250万円	6名	31,500万円
合計		7名	49,000万円

## 2. 業績連動賞与 (中長期)

上記の業績連動賞与 (短期) の算定フォーミュラを、以下の通り読み替えたフォーミュラを用いて支給額を算定。総支給額の上限、ならびに2019年6月21日時点の役員構成における、対象取締役の執行役員としての役位ごとの最大支給額およびその合計については、業績連動賞与 (短期) と同一の内容になる。

- 「2019年度連結当期純利益 (当社の所有者に帰属)」  
→ 「2019年度から2021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
- 「2019年度に係る株主資本コスト (4,400億円) を下回る場合には支給額を0とする。」  
→ 「2019年度から2021年度の3事業年度に係る株主資本コストの平均値を下回る場合には支給額を0とする。」に読み替え



## ● 中長期株価連動型株式報酬

### (1) 総支給株式数の上限

1事業年度当たり400,000株(新株予約権4,000個)を上限とする。新株予約権の目的である株式の数は100株とする。

### (2) 新株予約権の行使の条件

- ① 新株予約権者は、株価条件\*としての当社株式成長率に応じて、権利行使期間内において新株予約権の全部または一部を行使できるものとする。
- ② 新株予約権者は、当社取締役および執行役員のいずれの地位も喪失した日の翌日から起算して10年が経過した場合には、以後、新株予約権を行使することができないものとする。

#### ※株価条件

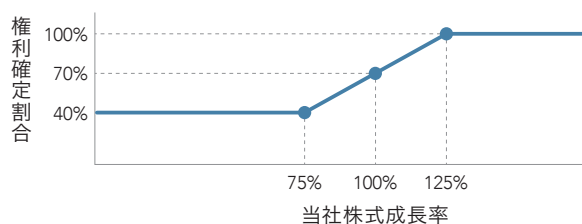
(ア) 役位別の権利行使可能となる新株予約権の数  
以下算定式で定まる数とする。

- 役位ごとの新株予約権の当初割当数(2019年4月1日時点の役位に基づく) × 権利確定割合

### (イ) 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(ウ)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%



### (ウ) 株式成長率

$$\text{当社株式成長率} = \text{当社 TSR [3年]} \div \text{TOPIX成長率 [3年]}$$

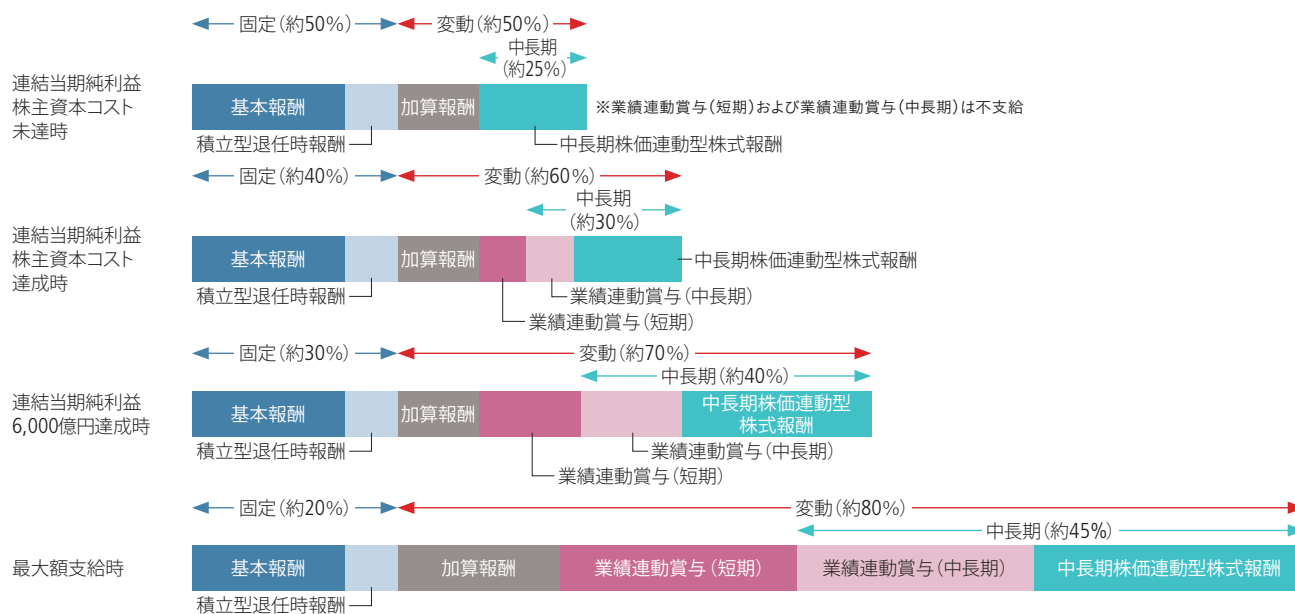
$$\text{当社 TSR} = (A + B) \div C$$

- A: 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の(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)
- B: 新株予約権の割当日以後、権利行使期間開始日までの間における当社普通株式1株当たりの配当金の総額
- C: 新株予約権割当日の属する月の直前3カ月の各日の(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)

$$\text{TOPIX成長率} = D \div E$$

- D: 権利行使期間開始日の属する月の直前3カ月の各日の(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)
- E: 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)

## 業務執行を担う取締役の報酬の支給割合イメージ



上記の図は、一定の当社連結業績および当社株価を基に算出した割合のイメージであり、当社連結業績の変動、株式市場の状況等により、上記割合は変動します。

## 役員報酬制度の見直しに係る審議プロセス（取締役会およびガバナンス・指名・報酬委員会の関与）

当社は、取締役会、ガバナンス・指名・報酬委員会等における継続的な審議を経て、役員報酬制度を見直すことを決議しました。

具体的な審議プロセスは以下の通りです。

<2018年10月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 役員報酬に関する課題（報酬水準・構成の在り方、固定・変動報酬比率等）を整理。
- 今後の役員報酬見直しに当たっての基本的な考え方について審議。

<2018年11月開催 定例取締役会>

- ガバナンス・指名・報酬委員会での検討状況を報告。

<2019年2月開催 独立社外役員会議※>

※ 取締役会以外の場での独立社外役員との自由な意見交換を目的に、四半期に1回程度開催している会議。

- 見直しに当たっての基本的な考え方について確認。
- 見直し後の報酬水準・構成、当社における報酬ガバナンスの在り方について審議。

<2019年3月開催 ガバナンス・指名・報酬委員会>

- 見直し後の具体的な報酬水準・構成について確認。
- 変動報酬に関し、それぞれの構成割合および算定フォーマ（条件）の具体案について審議。
- 見直し後の役員報酬に関する開示案について審議。

<2019年4月開催 定例取締役会>

- ガバナンス・指名・報酬委員会での検討状況を報告。

<2019年5月開催 定例取締役会>

- 役員報酬の見直しについて、取締役会で決議。

<2019年6月開催 定時株主総会>

- 役員報酬改定に基づく、取締役報酬枠の改定・中長期株価連動型株式報酬の導入について、株主総会で決議。



## 2018年度の取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数

取締役および監査役の報酬等の総額および対象員数は以下の通りです。

(単位：百万円)

役員区分	報酬等の 総額	取締役報酬		積立型退任時報酬		加算報酬		賞与		株式報酬型 ストックオプション	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
取締役(社内)	1,459	9名	655	7名	79	7名	186	7名	340	7名	198
社外取締役	120	6名	120	—	—	—	—	—	—	—	—

役員区分	報酬等の 総額	監査役報酬		積立型退任時報酬		加算報酬		賞与		株式報酬型 ストックオプション	
		対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額	対象員数	総額
監査役(社内)	140	3名	140	—	—	—	—	—	—	—	—
社外取締役	39	3名	39	—	—	—	—	—	—	—	—

(百万円未満切り捨て)

(注1) 上記員数は、2018年度中に退任した取締役2名および監査役1名を含めて記載。  
なお、2018年度末時点の員数は、取締役13名(うち社外取締役5名)、監査役5名(うち社外監査役3名)。

(注2) 上記のうち加算報酬は、2018年度に引当金として計上した額を記載。

(注3) 上記のうち賞与は、2018年度の連結当期純利益5,907億円等を踏まえ、ガバナンス・指名・報酬委員会で確認の上、取締役会の決議を経て、2019年6月21日開催の定時株主総会で支給額を決定。

(注4) 上記のうち株式報酬型ストックオプションは、2018年度に取締役7名(取締役会長および社外取締役は支給対象外)に付与した株式報酬型ストックオプションについて費用計上した額を記載。

(注5) 上記の報酬等の他、退任した役員に対して役員年金を支給しており、2018年度の支給総額は以下の通り。なお、役員年金制度を含む退任慰労金制度は、平成18年度定時株主総会終了時をもって廃止している。  
取締役77名(社外取締役は支給対象外)に対して132百万円  
監査役7名(社外監査役は支給対象外)に対して6百万円

## 役員ごとの氏名、役員区分、連結報酬等の総額および連結報酬等の種類別の額

報酬等の総額が1億円以上である役員の報酬等の額は下表の通りです。

氏名	役員区分	連結報酬等 の総額 (百万円)	連結報酬等の種類別の額(百万円)				
			取締役報酬	積立型 退任時報酬 <sup>※1</sup>	加算報酬	賞与	ストック オプション <sup>※2</sup>
小林 健	取締役	327	327	0	0	0	0
垣内 威彦	取締役	445	113	35	88	127	81
西浦 完司	取締役	103	27	6	21	33	15
増 一行	取締役	119	36	8	21	33	21
戸出 巖	取締役	119	36	8	21	33	21
村越 晃	取締役	119	36	8	21	33	21
榑田 雅和	取締役	118	36	8	20	33	21
鴨脚 光眞	取締役	102	28	6	18	33	17

(百万円未満切り捨て)

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

※2 本ストックオプションについては、2018年度に会計処理(費用計上)した額を記載しており、実際に行使・売却して得られる金額とは異なります。なお、権利行使の条件により、2018年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

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

## 使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの

当社の役員は、いずれも使用人兼務役員ではありません。



## 監査

## 監査役監査

監査役(社内)2名は、それぞれ、全社経営、財務および会計部門における経験があり、常勤監査役に選任されています。また、社外監査役3名は、それぞれ、弁護士(企業法務)および公認会計士としての長年の経験、ならびに上場企業における常勤監査役としての経験を有しています。監査役5名のうち、常勤監査役内野州馬氏および社外監査役西川郁生氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

常勤監査役のうち1名が、監査役会の議長および特定監査役を務めています。監査役を補佐する独立の組織として監査役室を設置しており、6名(平成31年4月1日現在)の専任スタッフが機動的に対応する体制としています。

監査役は、監査計画に基づく監査活動の一環として社内の主要会議に出席し(社長室会や事業戦略会議等106回)、国内外主要拠点を含む社内関係部局と対話を行うとともに

(社長以下、経営執行部門との対話52回、海外43社/国内11社の事業投資先の経営執行責任者および国内外17拠点の拠点長との対話)、会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を持ち、緊密な連携を通じて当社の状況を適時適切に把握する体制を取っています。法定事項等を決議するのみならず、各監査役が監査活動の状況を報告・共有する場として監査役会で活発な議論を行っています。平成30年度は監査役会を13回開催し、全監査役が全ての監査役会に出席しています。監査役会では、期初に当該年度の監査計画を決議するとともに前年度の監査活動のレビューを行っています。これらは取締役会にも報告しています。また、監査報告書および会計監査人の選解任・報酬といった法定事項に加え、主要な投融资案件ならびに往査・視察および対話といった監査活動で把握した課題等について検討しています。

## 内部監査

内部監査については、監査部(2019年4月1日時点71名)が全社見地から三菱商事、現地法人および関係会社の監査を行っていることに加え、個々の営業グループもおのおの内部監査組織を設けて、管下組織の監査を連結

ベースで行っています。これらの内部監査は、年間の監査計画に基づき、監査先を選定の上実施しており、監査の結果については、都度社長および監査役等に報告するとともに、定期的に取り締役会および社長室会に報告しています。

## 会計監査

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、北村嘉章、古内和明、吉村健一、小林永明の4氏であり、有限責任監査法人トーマツに所属しています。また、当社の監査

業務に係る補助者は、公認会計士28名、会計士試験合格者等21名、その他70名となっています。

## 監査役監査、内部監査および会計監査の相互連携および内部統制部門との関係

監査役、監査部、主計部および会計監査人のそれぞれの間で定期的に情報交換を行い連携強化に努めています。また、常勤監査役は、連結経営上重要な子会社等の

経営執行責任者、監査役等との情報交換を行っています。

なお、2018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。

## コーポレート・ガバナンス

(a) 公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項の業務に係る報酬等の額<sup>※1</sup> 796百万円

(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<sup>※3</sup> 2,474百万円

(b) 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬等の額<sup>※2</sup> 54百万円

※1 公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項に規定する業務に係る報酬等は、会社法および金融商品取引法に基づく監査証明、ならびに国際会計基準に準拠して作成した英文財務諸表に係る監査証明に対する報酬等です。

※2 公認会計士法第2条第1項以外の業務に係る報酬等とは、当社の社内規程に関する助言、研修、海外税務申告業務等に対する報酬です。

※3 一部の子会社については、当社の会計監査人以外の公認会計士または監査法人(外国におけるこれらの資格に相当する資格を有する者を含む)の監査を受けています。

## 株式

### 上場株式に関する議決権行使の考え方

三菱商事では、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化を図るとともに、三菱商事および投資先企業の中長期的な価値向上の観点から、投資先企業とのさまざまなチャネルを通じた対話・コミュニケーションを重視しており、議決権行使もその重要な手段の一つと考えています。このため、投資先企業に対する議決権の行使に

当たっては、剰余金処分や取締役・監査役の選任、役員報酬改定などの各議案の賛否を判断する際の検討事項等について定めた社内規程に基づき各管理担当部局が各社の経営状況（業績、資本効率等）等を定量・定性の両面から検討の上、各議案について適切に議決権を行使することとしています。

### 自社株保有ガイドライン（基準）

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

### 株主の権利

**参照** 株式取扱規則：

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

**参照** 定款（第2章9条）：

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

## コーポレート・ガバナンスへの取り組み状況

三菱商事は、従来から経営の健全性・透明性・効率性を確保する基盤としてコーポレート・ガバナンスの継続的強化に取り組んでおり、コーポレートガバナンス・コードの各原則については、全て実施していると判断しています。

詳細は三菱商事ウェブサイトに掲載のコーポレート・ガバナンス報告書URLをご参照ください。

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

## 三菱商事の上場株式の取得・保有・縮減の考え方

### 保有意義を検証の上、 上場株式を1割縮減(前期比)

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

2018年度は約0.1兆円(時価ベース)売却し、前年度比で1割縮減しました。

### [個別銘柄の保有方針の検証方法]

三菱商事が保有する全ての上場株式について、毎年、取締役会で経済合理性と定性的保有意義の両面から検証しています。

経済合理性は、個別銘柄ごとに時価に対する当社の目標資本コスト(加重平均資本コスト)に比べ配当金・関連取引利益等の関連収益が上回っているか否かを確認しています。定性的保有意義は所期の保有目的の達成・進捗状況等を確認しています。

### [取締役会での本年の検証内容]

2019年3月末時点で三菱商事が保有する全ての上場株式(時価合計約0.8兆円)について、取締役会にて検証を行いました。経済合理性および定性的保有意義の両面から検証を行った結果、所期の保有意義が希薄化してきたことなどから縮減を検討していく銘柄が多数確認されています。

## 三菱商事の年金運用体制

### 知見を持った経験者による 運用と適切なモニタリングを実施

年金運用体制として、三菱商事企業年金基金の職員を兼務する形で三菱商事財務部内に年金運用担当を配置しており、財務・金融部局での市場や投資の経験を有する人材を活用して、運用を行う体制としています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした運用の

基本方針・運用指針を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付した上、運用受託機関のモニタリングを随時行っています。

また、同基金は、その保有する資産を主体的に配分するアセットオーナーとして『日本版スチュワードシップ・コード』の受け入れを表明し、資産の運用を委託する運用機関に対し、スチュワードシップ活動を求めています。

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

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

三菱商事では、業務執行の最高責任者である社長の選任について、社外役員が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会（委員8名中、社外取締役4名・社外監査役1名）で経営者の要件およびその選任に関わる基本方針、ならびに個別人事を審議・確認し、取締役会で選任を決議していることに加え、執行役員の選任・業務分担等は

取締役会での審議を経て決定することとしています。また、取締役・監査役候補者の選任方針・手続きおよび個々の選任案は、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議の上、株主総会に付議することとしています。

なお、業務執行の最高責任者である社長の解任については、必要に応じて機動的に判断・対応する方針とし、ガバナンス・指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決議することとしています。

### 代表取締役社長等を退任した者の状況

#### 相談役を無報酬に（2020年7月以降）、特別顧問を新たに任命しない

三菱商事の社長経験者につきましては、必要な場合に、相談役、その後特別顧問に任命できることとしており、現在、相談役1名、特別顧問1名が在任しています。相談役および特別顧問は、いずれも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しておらず、三菱商事の業務執行には関与しておりません。各相談役・特別顧問は、主に、三菱商事宛て要請のあった社外役職就任をはじめとする社会的意義の高い対外活動に従事しています。なお、2020年7月以降、相談役を非常勤かつ報酬なしとします。また、今後、新たに特別顧問は任命しないこととしました。

#### 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
佐々木 幹夫	特別顧問	対外活動	非常勤、報酬有	2010年6月23日	2020年6月
小島 順彦	相談役	対外活動	常勤、報酬有	2016年3月31日	2022年6月

(注) 社長等退任日には、それぞれ取締役会長退任日を記載。

#### 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数：2名

## 株主との対話方針

### (a) 基本的な考え方

三菱商事は、『三綱領』を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的かつ中長期的な企業価値の向上を図ることが、全てのステークホルダーのご期待に応えるものと認識しています。この実現の観点から、株主・投資家との対話を積極的に行うとともに、経営計画の進捗をはじめとする経営状況に関する情報、定量的な財務情報、コーポレート・ガバナンスやサステナビリティ・CSR等の非財務情報を適時かつ適切に説明・開示することにより、企業としての説明責任を果たし、株主・投資家を含めたステークホルダーからのご期待に応えるよう努めています。

### (b) 責任者・推進体制

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

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

### (c) 対話の方針・活動実績

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

#### ア. 株主総会

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

#### イ. 個人投資家との対話

個人投資家説明会を開催しました（2018年度は経営陣による説明会2回および証券会社営業員向け説明会を含め計24回）。

#### ウ. 機関投資家との対話

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

#### <2018年度活動実績一覧>

社長：株主総会、国内・海外機関投資家およびアナリストとの対話（8回）、決算説明会、個人株主懇談会

CFO：国内・海外機関投資家およびアナリストとの対話（32回）、決算説明会

グループ経営陣：事業説明会（3回）

IR部：国内・海外機関投資家、アナリスト等との対話（約500回）、個人投資家説明会（22回）

総務部・サステナビリティ・CSR部等：国内・海外機関投資家との対話（約45回）

**(d) 経営に対するフィードバック、インサイダー情報の管理**

三菱商事では、IR・SR活動を通じて得られた株主・投資家からの意見や経営課題については、社長をはじめとする経営幹部や、取締役会・社長室会等に対し適切に報告される仕組みを整備しています。この他、株主・投資家との対話および決算説明会等を通じて得られた意見は、関連部局より社内にフィードバックするなど、経営の改善に役立てています。

また、株主との対話に際してのインサイダー情報の取り扱いに関しては、「三菱商事役職員行動規範」にのっとり、「株式等の不正取引防止基準」を制定し、全役職員に周知徹底しています。

**参照** 当社ウェブサイトの「投資家情報」では、次の資料の他、各種IR情報を掲載していますので、以下URLをご参照ください。  
<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/>

- ・決算説明会資料
- ・決算短信
- ・統合報告書
- ・有価証券報告書・四半期報告書
- ・株主通信
- ・会社案内

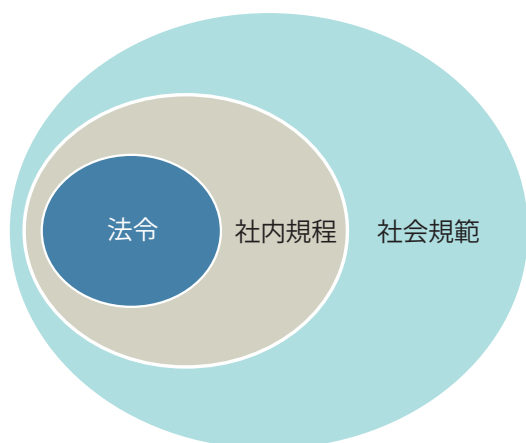


## コンプライアンス

### 方針

三菱商事は、コンプライアンスを「法令・国際ルールおよび社内規程の遵守に加え、一般的な社会規範に対しても適切に配慮して行動すること」と定義しています。三菱商事グループとしても、①法令遵守に加えて、②社内規程の遵守および③社会規範への配慮を役職員に義務付けています。中でも③の「社会規範」は、明文化されておらず、

その時々や地域において何が適切な「社会規範」か、役職員が常に考えなければなりません。三菱商事グループの役職員は、社会から高い期待を寄せていただいていることを認識し、信頼される企業グループであり続けることを目指しています。



#### 遵守すべきもの

①法令・規制／国際的なルール

②社内規程・方針

③社会規範に対する適切な配慮

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

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

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

## 体制

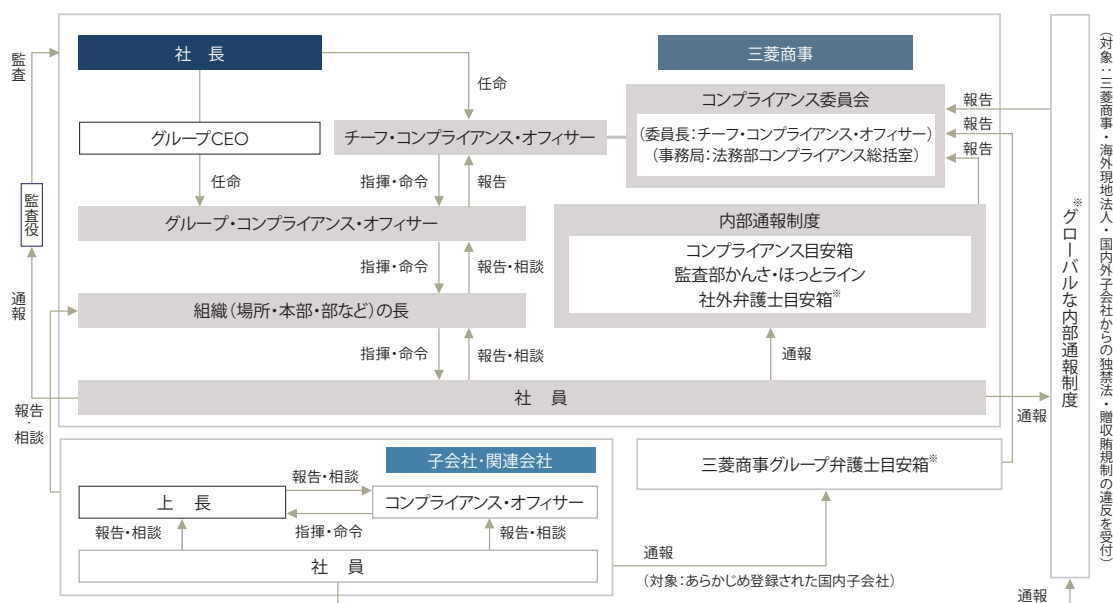
## 違反に対する調査・対応体制

## コンプライアンス体制

三菱商事では、コンプライアンス委員会とコンプライアンス・オフィサー制度が、コンプライアンスを実践する上で重要な役割を担っています。

コンプライアンス委員会は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの諮問機関であり、全社コンプライアンス施策の調整・連絡等のための機関です。社長から任命を受けたチーフ・コンプライアンス・オフィサーが主催し、原則として1年に2回開催されています。

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



※ 匿名による通報が可能な内部通報窓口

## 個別事案への対応体制

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

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

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

## 腐敗防止のための取り組み

当社は、公務員等に対する不正な利益供与を 방지、また外部から疑惑や不信を招かぬよう、「不正な利益供与の禁止に関する基準」を制定しています。また、公務員等に対する接待・贈答および代理店起用に関する具体的なガイドラインを制定し、厳格な汚職・腐敗防止体制を確立しています。直近では、公務員等の親族の職場体験研修受け入れおよび政府・公務員等に関する寄附について、それぞれ社内規程を整備し、不正な利益供与防止の観点から事前に内容を精査する仕組みを設けています。

当社では、各国当局の動向や摘発事例、他社の取り組み等を踏まえ、社内規程の変更・体制の見直しを継続的に行っています。2016年には、より効果的な体制構築を目指し、汚職・腐敗防止の取り組み体制全般について外部の専門家による第三者評価を行いました。その評価・提言を活かし、さらなる汚職・腐敗防止のための仕組みの改善・運用に尽力しています。2019年には、取引の類型や規模に応じたリスクベースの濃淡管理で実施し、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。

## 三菱商事贈収賄防止指針

お取引先等にも当社の贈収賄・腐敗防止に対する基本的な考え方をお伝えするべく、2015年に「三菱商事贈収賄防止指針」を公表しました。この指針では、「三菱商事のお約束」として当社の方針・取り組みをお伝えするとともに、すべてのお取引先の皆さまに贈収賄防止の取り組みへのご協力をお願いしています。

三菱商事グループ全体としての贈収賄防止に向けた取り組みを更に強化するため、2019年4月に対象を三菱商事グループ全体に拡大して、新たに「三菱商事グループ贈収賄防止指針」を公表しました。三菱商事グループのお約束だけでなく、ビジネスパートナーおよびお取引先の皆さまへのお願いも含まれます。

**参照** 三菱商事グループ贈収賄防止指針

[http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance\\_02\\_j.pdf](http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance_02_j.pdf)

## 代理店等中間業者の起用管理に関する取り組み

当社の役職員はもちろんのこと、当社が起用する代理店、エージェント、コンサルタント等（以下「代理店等」）による汚職・腐敗行為を防止するために、以下の事項を社内規程で定め、適格と考えられる代理店等をコンプライアンス・オフィサーによる承認の下で起用することを義務付けています。2019年から社内手続きをリスクベースで濃淡をつけたものに改定し、新しい実務プロセスを導入しました。

- 委託業務の性質を切り口に4つの区分を設け、代理店精査の濃淡管理を行う。
- 代理店等の起用の際には、その適格性の判断のため、起用目的に係る取引や業務に影響を与え得る公務員等と代理店等が関係性を持っていないこと、代理店等の過去のコンプライアンス状況を含む廉潔性、適正な資格保有の有無、業務遂行能力等の精査を行うこと。
- 代理店等が提供する役務に対する対価の妥当性を十分に検討し、確認すること。
- 起用代理店が第三者に再委託を実施する場合には、当該再委託先についても、追加的に起用手続きを実施する。
- 代理店等による公務員等に対する不正な利益供与防止等を契約内容に盛り込むとともに、代理店等に「三菱商事贈収賄防止指針」の周知を図ること。

## 腐敗行為に関する摘発事例

2018年度、当社で腐敗行為に関する摘発事例はなく、これによる罰金・課徴金等の支払いもありません。

## 取締役による監督

毎年、腐敗防止の取り組みを含むコンプライアンス施策および違反事案の状況、当該決算期のコンプライアンス活動方針について取締役会に報告しています。

また、年に2回、社外取締役や社外監査役にもコンプライアンス活動報告を行い、社外の視点を踏まえたより実効的な監督を受けられるようにしています。

## モニタリング体制

### 個別事案のモニタリング

発生した個別のコンプライアンス事案の事実関係や原因、再発防止策についての報告は全てコンプライアンス委員会事務局に共有され、分析やリスク評価、施策の策定に活用されます。

服するための施策を実施し、その施策の効果を次の調査の際に確認しています。

### 組織風土調査

コンプライアンス意識の浸透度合いと職場の倫理環境を把握し、当社のコンプライアンス施策の立案・実施に活用することを目的として、外部の調査機関を起用し、コンプライアンス浸透度調査を行っています。当社単体では2009年、2014年および2017年に実施しました。また、三菱商事グループ会社では2009年から毎年実施しており、2018年には66社が参加しました。2019年は、コンプライアンス浸透度調査と、人事部が実施している社員意識調査を統合し、「組織風土調査」として当社単体と、連結・グローバルベースで実施しています。

この調査は、コンプライアンス意識の浸透度や職場の倫理環境を個々の役職員のレベルで確認することができるため、会社の現状を把握・評価するための重要な施策と位置付けています。この調査によって把握した課題を克

### 事業ごとのリスク要因対応

当社では、各事業ごとに、業界特性や商品特性、事業地域等に照らし、競争法、贈収賄をはじめとする腐敗行為、労働安全衛生等、特に注意すべきコンプライアンスリスクの自己評価を定期的実施しています。各グループのコンプライアンス・オフィサーは、それぞれの事業領域で特に注意すべきリスクについて、リスク管理のための取り組みを行っています。

### PDCAサイクル

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

## 内部通報制度

当社では、職場での不正やハラスメント、法令違反、汚職・腐敗防止を含むあらゆるコンプライアンス関連の疑

問や問題等についての相談窓口として、「目安箱」と呼ぶ、コンプライアンス委員会事務局直通の内部通報窓口を設

## コンプライアンス

けています。また、監査部や監査役への通報ルートも設置しています。さらに、匿名を希望する役職員のために、社外の弁護士による相談窓口も用意しています。弁護士は、通報者に対して在籍確認を行います。本人が了承しない限りは氏名や所属を伏せてコンプライアンス委員会事務局に連絡することになっています。

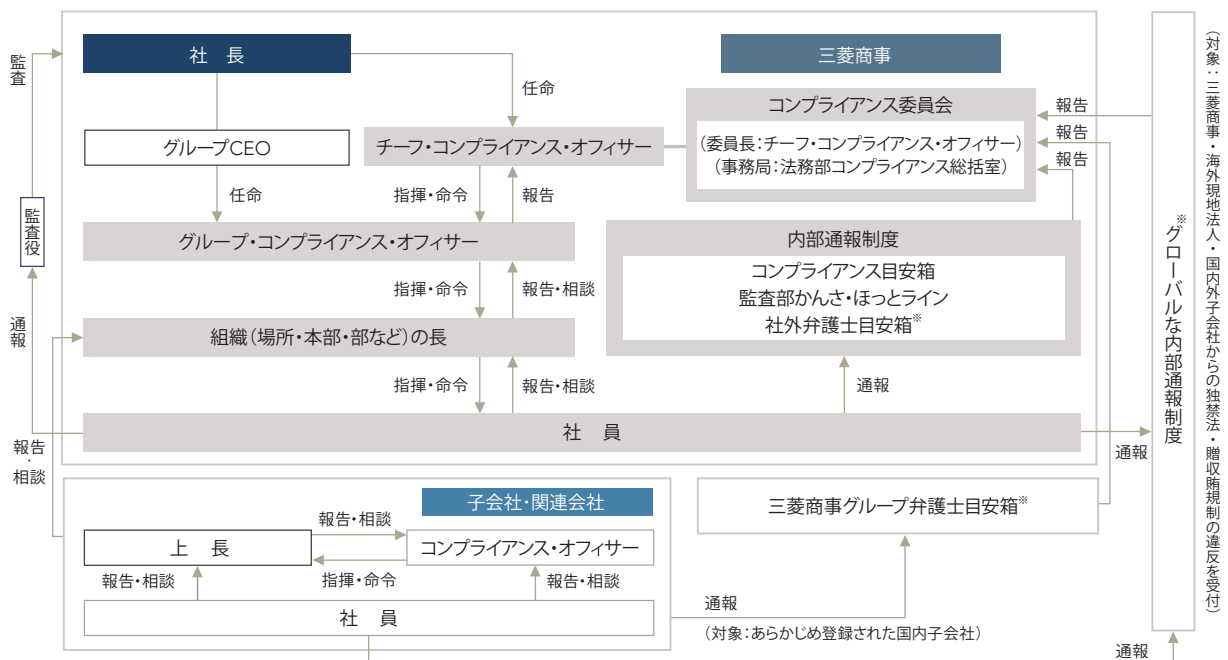
この他、国内の子会社役職員が利用できる弁護士目安箱も用意しています。

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

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

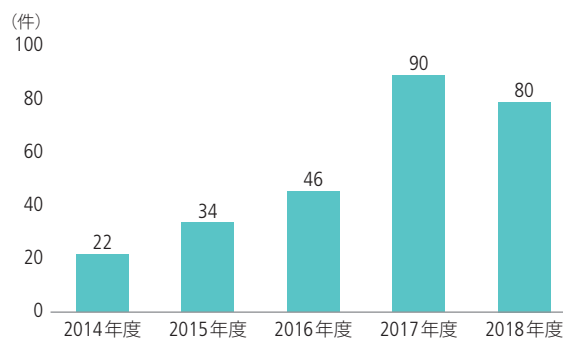
なお、ハラスメントに関するマネージャー研修については、部長やチームリーダーを対象とした社内研修を実施しています。ハラスメントについて事例の紹介を通じて防止に努めています。①役職員行動規範にハラスメントの禁止を明記、②ハラスメント防止に関する基本方針やパンフレット策定、③コンプライアンス相談窓口、人事部内の相談窓口設置、などについても周知しています。

## コンプライアンス体制図



\* 匿名による通報が可能な内部通報窓口

## 通報受付件数



## パフォーマンス

## コンプライアンス研修の実績

三菱商事では、各階層に応じて、全社ベースの社内研修を実施しています。加えて、独禁法、下請法、贈収賄規制をはじめとする汚職・腐敗防止、労務管理関連等個別のテーマで、コンプライアンス関連の研修を開催し、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。国内外における社内セミナーは合計で年間約400回以上開催しています。

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

## コンプライアンス・ディスカッション

研修では一方向の情報伝達になりがちな点を補い、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させるものとして、2013年から、身近に起こり得るコンプライアンス問題や日々疑問に感じていることにつき、職場ごと等少人数で議論を行う、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年から社内の全ての組織でコンプライアンス・ディスカッションを行っており、また、国内外の100社以上の子会社にもこの取り組みを展開しています。

## 役職員向けハンドブックの配布

研修やeラーニングの機会だけでなく、日頃から役職員のコンプライアンスに関する疑問を解消できる冊子として、身近な事例をQ&A形式でまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、全役職員に配布しています。

また、2016年には、贈収賄をはじめとする腐敗行為の防止に関する正しい知識を浸透させるべく、主要国における贈収賄・腐敗防止関連規制および近年の摘発事例、ならびに当社における贈収賄・腐敗防止の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、全役職員に配布しました。

## コンプライアンス違反件数

2018年度に報告された本社・国内外拠点・国内外子会社の総違反件数は313件であり、当社および子会社の経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。

## 法令違反・訴訟等に関する引当金について

過去の事象の結果として現在の法的・推定的債務を有しており、同債務に対する支払いの可能性が高く、金額について信頼性のある見積もりができる罰金・和解金等がある場合には、これを引当金として計上することとしています。2018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。



## リスクマネジメント

### 方針

三菱商事は、財務健全性と企業価値の維持・向上を目的として、企業活動に伴うさまざまなリスクを把握の上リスク特性に応じて類型を定め、管理することを基本方針としています。

特に当社の財務状況・社会的信用等へ大きな影響を与えるリスクについては、連結ベースで把握・管理することとしています。

### リスク管理体制

#### 概要

上記「方針」の下、当社のリスク管理体制は以下の通りとなります。

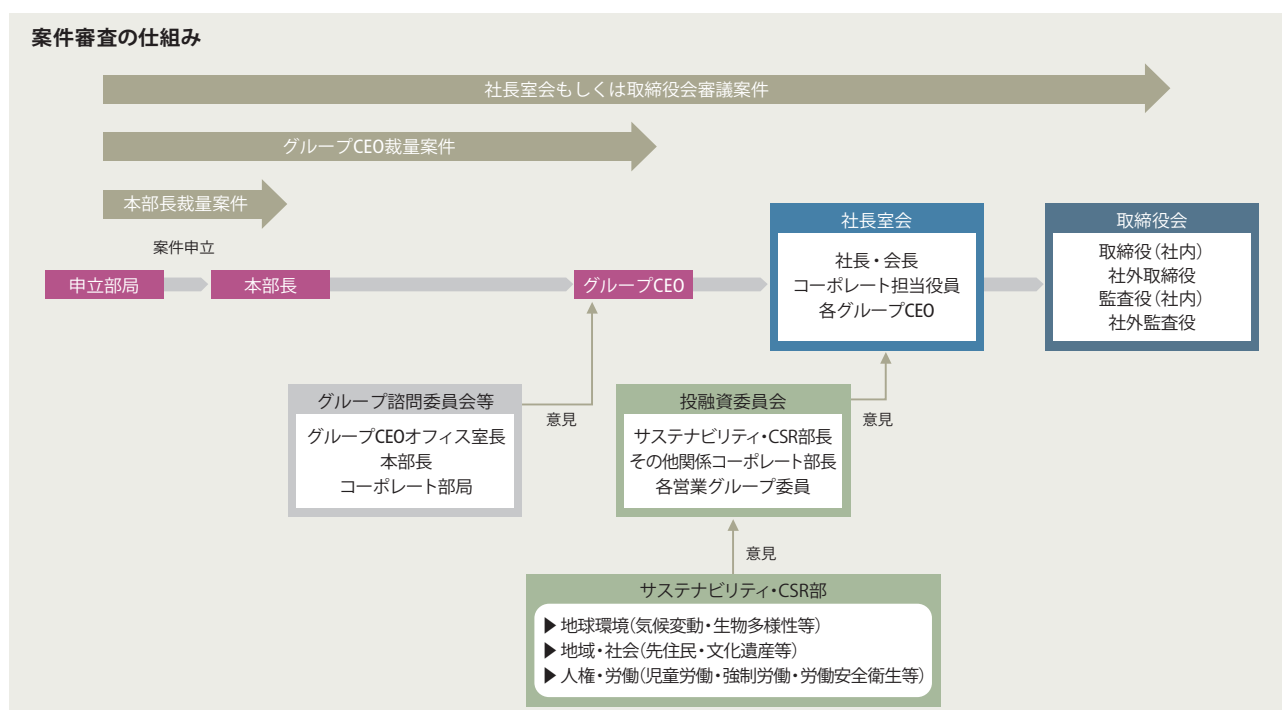
- 経営意思決定機関である社長室会がリスク管理に関する基本方針ならびに個別リスク管理および統合リスク管理に関する事項を決定し、また個別案件推進の意思決定をすることとしており、所定の基準に基づき、取締役会に付議しています。
  - 社長室会の下部組織である投融資委員会、サステナビリティ・CSR委員会、コンプライアンス委員会、HRD委員会等において、各分野のリスクに係る個別案件や社内制度を審議する体制を構築・整備しています。
  - 信用リスク、市場リスク、事業投資リスク、カントリーリスク、コンプライアンスリスク、リーガルリスク、情報管理リスク、環境リスク、自然災害リスク等の類型を定めるとともに、類型ごとに責任部局を設け、事業内容や規模に応じて各リスクを管理する体制としています。
  - 個別案件の取り組みにおいては、担当部局の責任者が、全社的な方針・手続きに沿って、案件ごとにリスクとリターンを分析・把握の上、所定の決裁権限に従って意思決定を行い、推進・管理しています。また、案件の進捗や外部環境の変化に応じ、定期的にリスクとリターンの検証を行っています。
- 個別案件ごとのリスク管理を行う他、定量的に把握可能なリスクについては、連結ベースで全体的なリスク状況を把握し、必要に応じ見直しの上、適切な管理を行っています。

リスク分類	管掌役員	管掌業務
カントリーリスク	西浦 完司	コーポレート担当役員(地域戦略)
信用リスク、市場リスク	増 一行	コーポレート担当役員(CFO)
コンプライアンスリスク、リーガルリスク、環境リスク、自然災害、テロ、新興感染症等の社員の安全に関わるリスク、事業継続リスク	榊田 雅和	コーポレート担当役員(サステナビリティ・CSR、総務、法務)、 チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長
事業投資リスク、情報管理リスク	高岡 英則	コーポレート担当役員(事業投資総括、CDO)



## 個別案件管理の枠組み

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組方針、三菱商事の機能や事業のライフサイクル等をモニタリング／各営業グループが進める事業経営のフォローを目的として全社モニタリング先を選定し、社長室会に報告
入替案件	投資継続審査：営業グループ戦略上の優先順位付けに基づき、新規の投融資案件と同様の観点から定性・定量面の評価を行い、健全な代謝を促進



三菱商事では、金額規模に応じて各営業グループに権限を委譲する一方、社長室会や取締役会で審議する新規の投融資案件や売却・撤退案件については、全て投融資委員会で審議する仕組みとしています。

投融資委員会は、コーポレート担当役員（事業投資総括、CDO）が委員長となり、コーポレート各部の専門的な見地や営業グループの知見を活かすために、関係コーポレート部長や各営業グループから代表者を委員として選任し、非財務面を含めた総合的な審議を行っています。

投融資案件の審議に当たっては、経済的側面だけでなく、ESGの観点も重要視しており、サステナビリティ推進

部長が投融資委員会の委員として参加し、環境や社会に与える影響も踏まえた審議を行う体制としています。

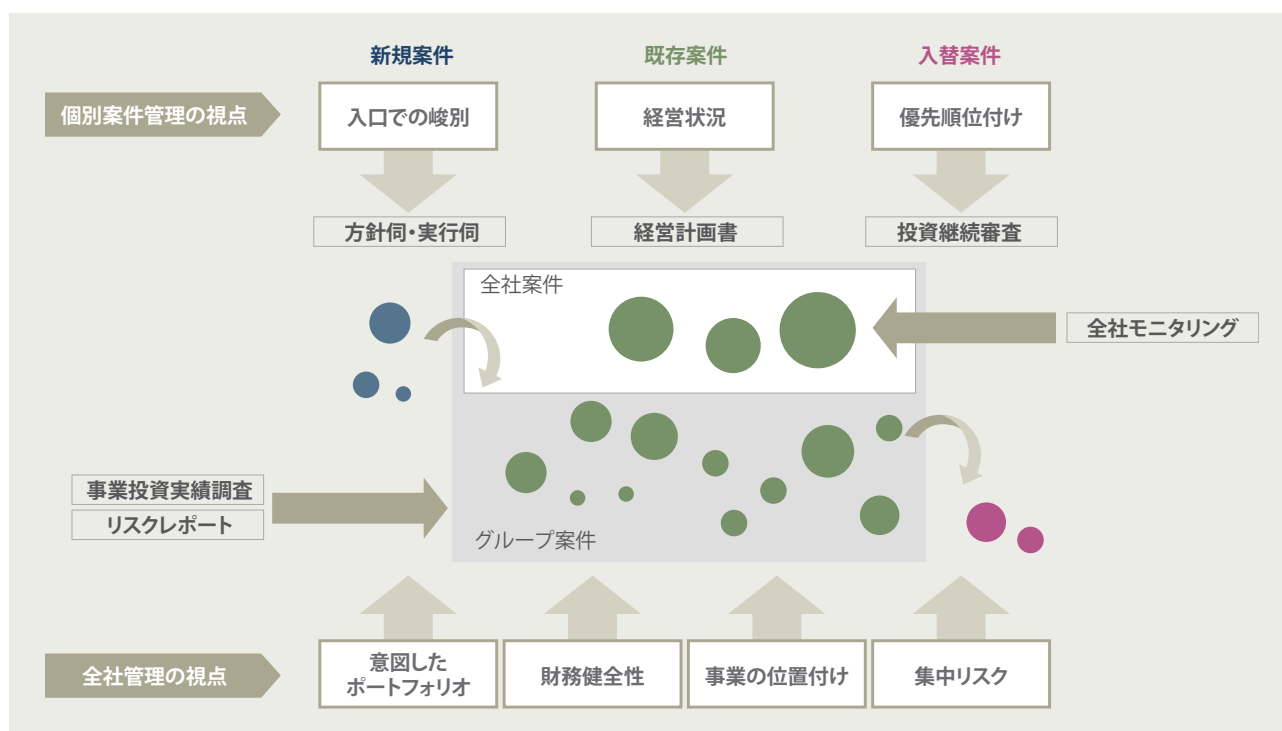
環境・社会評価（ESIA）報告書のレビューやサイト訪問に加え、国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等を参照し、環境面のみならず、グローバルな視点から見た人権・労働面への配慮等、社会性面についても審議対象としています。

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

## 全社管理の枠組み

全社ベースの  
管理

事業投資実績調査・リスクレポート：事業投資のリスク・リターン、全社リスクと体力を分析した結果を社長室会に報告し、事業全体の状況把握・資本配分方針の決定に活用



## 危機管理について

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

当社は「危機管理基本規程」を定め、社員の安全・生命や収益・資産および事業継続に影響を与え得る自然災害や事故、テロ、新型インフルエンザ等の新興感染症等のあらゆるリスクに対し、(1) 社員の安全と生命の確保を第一とすること、(2) 重要業務・事業の遂行、継続および早期復旧を図ること、(3) 地域社会の人命救助・災害復旧に協力することを、基本方針として連結ベースで対応するこ

とを定めています。

そのために、当社では、緊急危機対策本部を設置し、危機発生時における連結ベースでのわが社関係者の安全確保・安否確認等の初動対応、重要業務・事業の遂行・継続に必要なインフラ（オフィス・情報通信・資金決済）の維持・復旧および対外対応の実行・支援、ならびに平時における連結ベースでの危機管理に関する基本方針、制度、ルールの方針策定・運用および安全対策を推進しています。また、緊急危機対策本部の管理・統括の下、各部門・グループ、地域にも対策本部を設置しています。

### 海外危機管理

当社は世界約90カ国に活動拠点をもち、約7万7千名のスタッフやその家族が活動しています。

従い、世界のどこかで自然災害や事故、地域紛争、テロ等が発生すると、当社グループの関係者も巻き込まれる可能性があることを常に認識しています。間断なく発生する不測の事態に備え、危機発生時には即座に緊急危機対策本部を立ち上げ、情報や指揮命令系統を一元化して対応する体制を構築しています。また、平時における備えや危機発生時の初期動作等基本的な考え方やアクションを定めた対応マニュアルを整備するとともに、定期的にシミュレーション訓練も行っています。海外赴任する社員に対しては、安全対策に関する事前研修を行っています。

### 国内危機管理

国内においても、近年増加している風水害や震災等の自然災害をはじめとする各種危機に備え、危機発生時には緊急危機対策本部の下で、コーポレートスタッフ部門の各部が構成する班を組成して、対応する体制を構築しています。

また、平時においては、対策本部のシミュレーション訓練、連結ベースの安否確認訓練等を実施しており、また、各種研修の中でも危機管理のセッション等を設け、社員に対する危機管理の意識を高めることにも取り組んでいます。

## BCM (Business Continuity Management : 事業継続マネジメント) について

当社では、「事業継続マネジメント基本規程」を定め、緊急危機対策本部の管理・統括の下、重要事業の中断をもたらすあらゆる危機的事象<sup>※</sup>を想定し、適切に事業継続できる高い競争力を獲得し、顧客、パートナーをはじめとする全てのステークホルダーの期待と信頼に応えるべく、わが社社員の人命尊重を第一としつつ、事業継続マネジメント (BCM) を連結ベースで推進しています。

事業継続マネジメント (BCM) とは、あらゆる事象を想定したリスク・影響度分析に基づく初動対応・事業継続計画 (BCP) の策定、体制構築、教育・訓練をはじめとする継続的なPDCAサイクルの実施等の包括的なマネジメント活動を指します。

<sup>※</sup> 大規模自然災害、テロ・暴動、新興感染症、サプライチェーンの遮断、法令違反・サイバー事故等、わが社重要事業の中断につながるあらゆる危機的事象を想定する (オールハザード)

平時も含めた連結ベースでのBCMの活動を通じて、危機発生時には、的確な初動対応とともに、当社および各事業投資先にてBCPを速やかに発動し、重要業務の継続を図るとともに、事業の早期復旧に向けて取り組むこととしています。

### (参考) BCP策定の考え方

- 事象の想定
- 重要事業・優先業務の選定
- ボトルネックの特定 (優先業務の継続や復旧の制約となり得る経営資源や業務プロセス)
- BCP実施手順策定 (必要とされる経営資源の復旧策・代替策の策定、実施体系の構築)

## 会計監査人

三菱商事では、起用会計監査人の選任、解任、再任、不再任につき、監査役会が判断しており、毎年、監査役会は、起用会計監査人による監査の方法および結果の相当性を評価しています。なお、解任・不再任が適切と判断される場合には、新たな会計監査人を選任する議案を株主総会宛てに提出する方針としています。

## コーポレート担当役員が管掌する主な関連業務

氏名	関連する管掌業務	関連する社長室会下部組織等
西浦 完司	コーポレート担当役員(地域戦略)	カントリーリスク委員会委員長
増 一行	コーポレート担当役員(CFO)	開示委員会委員長、ALM委員会委員長
吉田 真也	コーポレート担当役員(国内)	
村越 晃	コーポレート担当役員(広報、人事)	HRD委員会委員長、人材開発会議議長
榊田 雅和	コーポレート担当役員(サステナビリティ・CSR、総務、法務)、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、緊急危機対策本部長	コンプライアンス委員会委員長、サステナビリティ・CSR委員会委員長 安全保障貿易管理総括責任者、貿易手続管理総括責任者
高岡 英則	コーポレート担当役員(事業投資総括、CDO)	投融資委員会委員長、デジタル戦略委員会委員長、IT戦略会議議長

**参照** ESGに関する各種リスクへの対応については本データブック内のそれぞれの該当箇所をご参照ください。

## 社外役員の主な専門性・バックグラウンド

社外取締役・社外監査役の機能の明確化・強化を図るため、社外役員・社外委員が過半数を占めるガバナンス・報酬委員会で審議の上、取締役会にて「社外役員選任基準」を次の通り制定しています。

### 〈社外取締役〉

#### [選任基準]

1. 社外取締役は、企業経営者としての豊富な経験に基づく、実践的な視点を持つ者、および世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識に基づく、客観的かつ専門的な視点を持つ者から複数選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定、経営監督の実現を図る。
2. 社外取締役選任の目的にかなうよう、その独立性確保に留意し、実質的に独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任しない。
3. 広範な事業領域を有する三菱商事として、企業経営者を社外取締役とする場合、当該取締役の本務会社との取引において利益相反が生じる可能性もあるが、個別案件での利益相反には、取締役会での手続きにおいて適正に対処するとともに、複数の社外取締役を置き、多様な視点を確保することにより対応する。



氏名 (年齢)	独立 役員	主な経歴等	主な専門性・バックグラウンド			2018年度 出席状況 取締役会	取締役会の諮問機関の委員就任状況		取締役 在任 年数
			企業 経営	世界 情勢	社会・ 経済		ガバナンス・指名・ 報酬委員会	国際諮問委員会	
西山 昭彦 (66)	●	立命館大学教授				13/13回	● (2/2 回)	—	4年
岡 俊子 (55)	●	(株)岡&カンパニー 代表取締役 経営コンサルタント				12/13回	● (2/2 回)	—	3年
齋木 昭隆 (66)	●	元外務省 外務事務次官				13/13回	● (2/2 回)	● (1/1 回)	2年
立岡 恒良 (61)	●	元経済産業省 経済産業事務次官				9/9回*	● (2/2 回)	● (1/1 回)	1年
宮永 俊一 (71)	●	三菱重工業(株) 取締役会長				—	—	—	2019年 6月就任

\* 2018年6月22日の取締役就任以降の状況を記載。

## 〈社外監査役〉

## [選任基準]

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

氏名 (年齢)	独立 役員	主な経歴等	主な専門性・バックグラウンド			2018年度 出席状況		取締役会の諮問機関の 委員就任状況		監査役 在任 年数
			社会・ 経済	世界 情勢	財務・ 会計	取締役会	監査役会	ガバナンス・ 指名・ 報酬委員会	国際諮問 委員会	
								(2018年度出席状況)		
國廣 正 (63)	●	国広総合法律事務所弁護士				13/13回	13/13回	● (2/2回)	—	7年
西川 郁生 (67)	●	元慶応義塾大学商学部教授 公認会計士				13/13回	13/13回	—	—	3年
高山 靖子 (61)	●	元(株)資生堂 常勤監査役				13/13回	13/13回	—	—	3年



## 独立した第三者保証

**Deloitte.**  
デロイトトーマツ

**トーマツ**

### 独立した第三者保証報告書

2019年12月23日

三菱商事株式会社

代表取締役社長 垣内 威彦 殿

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

代表取締役

杉山 雅彦

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、三菱商事株式会社（以下「会社」という。）が作成した「ESG DATABOOK 2019」（以下「報告書」という。）に記載されている \* の付された 2018 年度及び 2019 年度の ESG 情報（以下「ESG 情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

#### 会社の責任

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

#### 当社の独立性と品質管理

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

#### 当社の責任

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

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

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

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

#### 限定的保証の結論

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

以 上

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited



## 対外開示情報／報告対象範囲／参考ガイドライン／発行時期

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2019  
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/ar/>
- 平成30年度有価証券報告書  
[https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/fstatement/pdf/2018\\_04/y2018\\_04.pdf](https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/fstatement/pdf/2018_04/y2018_04.pdf)
- 臨時報告書（平成30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\\_2019.pdf](https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/result_2019.pdf)
- 平成30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\\_2019.pdf](https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/adr/sh_meeting/pdf/shoshu_2019.pdf)
- 株主通信（2019年11月 No. 49）  
<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/notes/>
- 会社案内2019  
<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/cguide/>
- コーポレート・ガバナンス報告書  
[http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance\\_report\\_j.pdf](http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/governance_report_j.pdf)
- 三菱商事のコンプライアンス  
[http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance\\_01\\_j.pdf](http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/governance/pdf/compliance_01_j.pdf)
- 三菱商事の社会貢献活動  
<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/library/40years/>

### 参照 情報開示指針

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/policy.html>

## 報告対象範囲

三菱商事を中心にグループ連結対象会社全体

※ 一部、三菱商事単体のデータにとどまるケースがありますが、今後連結ベースでのデータ把握および開示に努めてまいります。

## 主な参考ガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) 「GRI Standards」
- 国際標準化機構「ISO26000」
- 国際統合報告評議会 (IIRC) 「国際統合報告フレームワーク」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) による提言 最終報告書

### 見通しに関する注意事項

将来の見通しに関しては、現在入手可能な期待・見積もり・予想・計画および当社による判断に基づいています。これらの期待・見積もり・予想・計画は、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際は、重要な要素の変動により、当社の見込みとは大きく異なる可能性があります。

実際の当社業績に与え得るリスクや不確実な要素・仮定には、記載内容以外に、商品市況・為替レート・当社の事業領域を取り巻く世界経済情勢・係争中および将来の訴訟の結果・調達資金や金融商品・財源の継続的な有用性等があります。ただし、業績に影響を与え得る要素はこれらに限定されるものではありません。

発行時期 2019年12月

環境負荷低減も考慮して、PDF版のみをウェブサイト上で公開しています。