

# 三菱HCキャピタル ESG データブック 2026

MITSUBISHI HC CAPITAL ESG Data Book 2026



第38回アートビリティ大賞  
「三菱HCキャピタル特別賞」受賞作家  
大山口浩司さん作「田舎の夕焼け」

アートビリティについて：  
障がい者アーティストの社会参加を支援する活動  
として、社会福祉法人 東京コロニーが運営する  
障がい者アート専門のライブラリーです。

# 目次

|                                  |                                          |                      |
|----------------------------------|------------------------------------------|----------------------|
| ▶ 編集方針                           | ▶ 本データブックの位置づけ                           | 3                    |
| <b>基本情報</b>                      |                                          | 4                    |
| ▶ 会社情報                           | ▶ マテリアリティ                                | ▶ 社会からの評価・イニシアチブへの参加 |
| ▶ 経営の基本方針                        | ▶ サステナビリティへの取り組み                         |                      |
| ▶ グループ会社（2026年8月28日時点）           |                                          |                      |
| <b>ガバナンス</b>                     |                                          | 18                   |
| ▶ コーポレート・ガバナンス                   | ▶ コンプライアンス                               | ▶ 内部通報制度             |
| ▶ リスクマネジメント                      | ▶ マネー・ローンダリング、テロ資金<br>供与防止および経済制裁への対応    | ▶ 税務ガバナンス            |
| ▶ 情報セキュリティ                       | ▶ 不正・腐敗行為防止                              |                      |
| <b>環境</b>                        |                                          | 54                   |
| ▶ 環境マネジメント                       | ▶ サーキュラーエコノミーへの取り組み                      | ▶ 独立した第三者保証報告書       |
| ▶ 気候変動への取り組み                     | ▶ サステナブルファイナンス                           |                      |
| ▶ 自然資本・生物多様性への取り組み               | ▶ 環境データ                                  |                      |
| <b>社会</b>                        |                                          | 82                   |
| ▶ 人権への取り組み                       | ▶ 人的資本に関する取り組み                           | ▶ 人事データ（連結）          |
| ▶ 人権デュー・ディリジェンスの取り組み             | ▶ ダイバーシティ、エクイティ、<br>インクルージョン&ピロギング（DEIB） | ▶ 社会貢献               |
| ▶ 人権に関する相談・通報への対応<br>（苦情処理メカニズム） | ▶ 労働安全衛生                                 | ▶ 金融包摂               |
| ▶ 人権に関する教育・啓発                    | ▶ ステークホルダーとの関係構築                         |                      |
| ▶ 英国現代奴隷法への対応                    | ▶ 人事データ（単体）                              |                      |
| <b>GRI スタダード対照表</b>              |                                          | 110                  |

## 編集方針

本ESGデータブックは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに、当社グループのサステナビリティに関する取り組みや実績をより詳しくご理解いただくため、環境・社会・ガバナンス（ESG）に関する定量・定性情報を体系的に開示することを目的として編集しています。

**報告対象期間** 2025年4月～2026年3月

**対象組織** 三菱H C キャピタル株式会社および主要連結子会社

**発行日** 2026年8月28日

**第三者保証** ☒を付したデータは第三者による保証を取得

**表中の記号について**

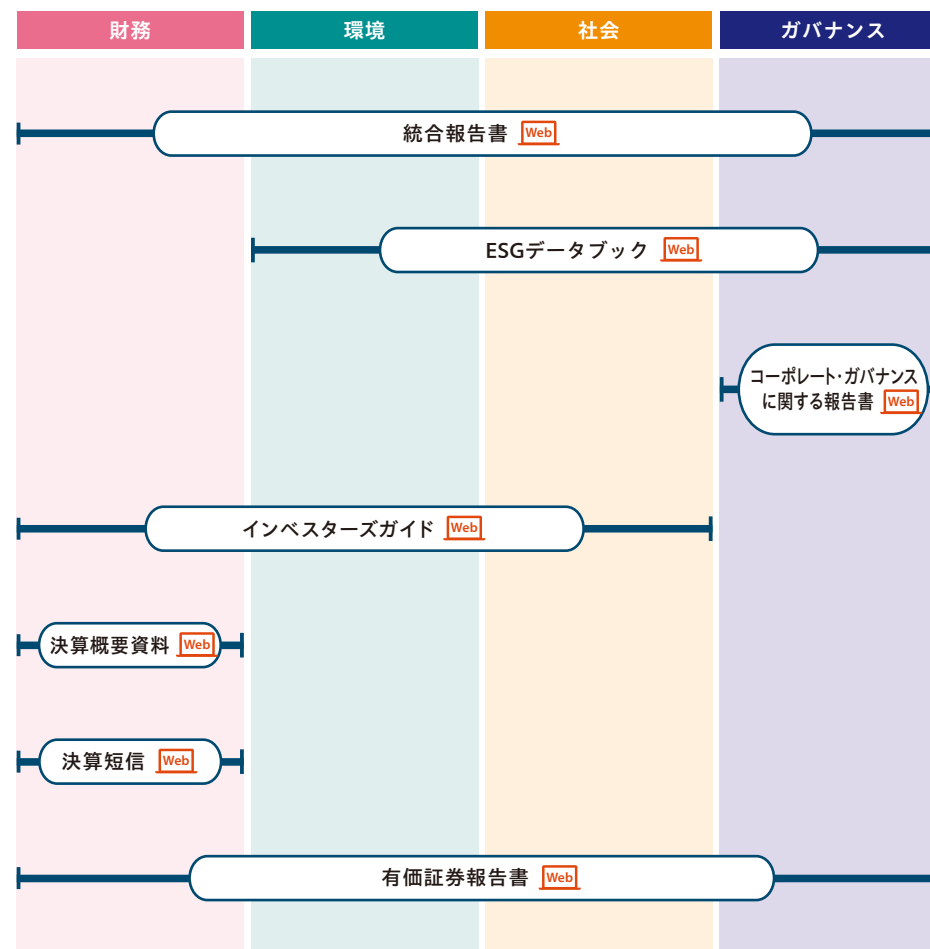
|    |                               |
|----|-------------------------------|
| a  | 当社および主要連結子会社（国内・国外）           |
| a- | 当社および主要連結子会社（国内・国外）であるが、一部を除く |
| b  | 当社および主要連結子会社（国内）              |
| b- | 当社および主要連結子会社（国内）であるが、一部を除く    |
| c  | 当社単体                          |
| c- | 当社単体であるが、一部を除く                |
| d  | その他                           |
| -  | データなし                         |

**お問い合わせ先** 三菱H C キャピタル株式会社 企画部 SX企画室  
東京都千代田区丸の内1-5-1 新丸の内ビルディング  
TEL:03-6865-3001

**当社ウェブサイト** <https://www.mitsubishi-hc-capital.com/>（日本語）  
<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/>（英語）

## 本データブックの位置づけ

本データブックは、統合報告書やウェブサイトで開示している当社グループのサステナビリティに関する情報を補完する資料として位置付けています。



[Web](#) 詳細はウェブサイトをご覧ください。

# 基本情報

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| ▶ 会社情報 .....                      | 5  |
| ▶ 経営の基本方針 .....                   | 5  |
| ▶ グループ会社（2026 年 8 月 28 日時点） ..... | 6  |
| ▶ マテリアリティ .....                   | 8  |
| ▶ サステナビリティへの取り組み .....            | 10 |
| ▶ 社会からの評価・イニシアチブへの参加 .....        | 13 |

## 会社情報

### 会社概要

商号 三菱H C キャピタル株式会社  
本社所在地 〒100-6525  
東京都千代田区丸の内1-5-1 新丸の内ビルディング  
03-6865-3000（代表）  
資本金 33,196,047,500円  
設立 1971年4月12日  
決算期 3月31日（年1回）

### 従業員数

連結7,950名、単体2,111名（2026年3月末時点）

## 経営の基本方針

### 経営理念 ～長期的な視点でめざすありたい姿～

わたしたちは、アセットの潜在力を最大限に引き出し  
社会価値を創出することで、持続可能で豊かな未来に貢献します。

### 経営ビジョン ～ありたい姿を実現するためにめざすべきもの～

- 地球環境に配慮し、独自性と進取性のある事業を展開することで、社会的課題を解決します。
- 世界各地の多様なステークホルダーとの価値共創を通じて、持続可能な成長をめざします。
- デジタル技術とデータの活用によりビジネスモデルを進化させ、企業価値の向上を図ります。
- 社員一人ひとりが働きがいと誇りを持ち、自由闊達で魅力ある企業文化を醸成します。
- 法令等を遵守し、健全な企業経営を実践することで、社会で信頼される企業をめざします。

### 行動指針 ～社員一人ひとりが“持つべき価値観・心構え”“取るべき行動”～

|           |                                     |
|-----------|-------------------------------------|
| チャレンジ     | 未来志向で、責任を持って挑戦する。                   |
| デジタル      | デジタルリテラシーを高め、変革を創り出す。               |
| コミュニケーション | 対話を通じて相互理解を深め、社内外のステークホルダーと信頼関係を築く。 |
| ダイバーシティ   | 多様性を受容し、相互に尊重する。                    |
| サステナビリティ  | 人・社会・地球と共生し、持続可能な世界を実現する。           |
| インテグリティ   | 高い倫理観を持ち、絶えず基本に立ち返る。                |

## グループ会社（2026年8月28日時点）

### 国内子会社

| 社名                       |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| 三菱H C キャピタルIT パートナーズ株式会社 | 株式会社 U-MACHINE          |
| M H C ビジネス株式会社           | 三菱H C キャピタルエステートプラス株式会社 |
| M H C 環境ソリューションズ株式会社     | 三菱H C ビジネスリース株式会社       |
| M H C インシュアランス株式会社       | 三菱H C キャピタルエナジー株式会社     |
| M H C トリプルウィン株式会社        | HSE 株式会社                |
| 三菱H C キャピタル信託株式会社        | HWP 株式会社                |
| キャピタル損害保険株式会社            | 三菱H C キャピタルリアルティ株式会社    |
| 三菱H C キャピタル債権回収株式会社      | 三菱H C キャピタル不動産投資顧問株式会社  |
| ヘルスケアマネジメントパートナーズ株式会社    | 株式会社センターポイント・ディベロップメント  |
| 株式会社日医リース                |                         |

### 海外子会社

#### 欧州

| 国・地域   | 社名                                      |                                  |
|--------|-----------------------------------------|----------------------------------|
| イギリス   | Mitsubishi HC Capital UK PLC            |                                  |
| ポーランド  | MHC Mobility Sp. z o.o.                 |                                  |
| ハンガリー  | MHC Mobility Zrt.                       |                                  |
| アイルランド | Jackson Square Aviation Ireland Limited | Engine Lease Finance Corporation |
| オランダ   | MHC Mobility B.V.                       |                                  |
| ドイツ    | MHC Mobility GmbH                       |                                  |
| オーストリア | MHC Mobility GmbH                       |                                  |

## 米州

| 国・地域 | 社名                                  |                                            |
|------|-------------------------------------|--------------------------------------------|
| アメリカ | Mitsubishi HC Capital America, Inc. | PNW Railcars, LLC                          |
|      | Jackson Square Aviation, LLC        | Mitsubishi HC Capital Realty (U.S.A.) Inc. |
|      | CAI International, Inc.             |                                            |
| カナダ  | Mitsubishi HC Capital Canada, Inc.  |                                            |

## アジア・オセアニア

| 国・地域   | 社名                                              |                                              |
|--------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| シンガポール | MHCC Singapore Pte. Ltd.                        | Mitsubishi HC Capital Asia Pacific Pte. Ltd. |
| タイ     | Bangkok Mitsubishi HC Capital Co., Ltd.         | Mitsubishi HC Capital (Thailand) Co., Ltd.   |
|        | Thai MHC Co., Ltd.                              |                                              |
| インドネシア | PT. Mitsubishi HC Capital and Finance Indonesia | PT. Takari Kokoh Sejahtera                   |
|        | PT. Manajemen Unggul Lestari                    | PT. Arthaasia Finance                        |
| マレーシア  | Mitsubishi HC Capital Malaysia Sdn. Bhd.        |                                              |

## 中華圏

| 国・地域    | 社名                                               |                                           |
|---------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 中国      | Mitsubishi HC Capital (Shanghai) Co., Ltd.       | MHC Management (Shanghai) Co., Ltd.       |
|         | MHC Capital Leasing (Beijing) Co., Ltd.          |                                           |
| 香港特別行政区 | Mitsubishi HC Capital Management (China) Limited | Mitsubishi HC Capital (Hong Kong) Limited |

## マテリアリティ

当社は、当社グループが持続的に成長する上で優先的に取り組むべきテーマとして、以下の6つのマテリアリティを特定しています。

近年における温暖化による気候変動、人口増加、都市化、資源不足といった地球規模のメガトレンドを背景に、社会・経済環境は世界規模で大きく変化しており、企業には、脱炭素社会の推進や循環型経済の構築など、多くの課題解決に向けた取り組みが求められています。

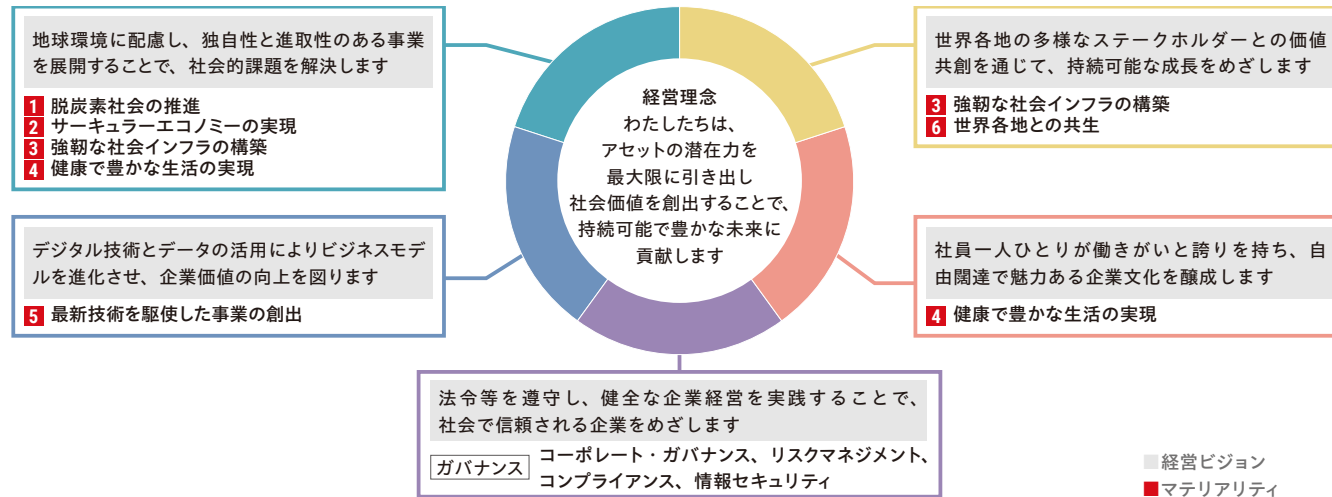
当社グループは、マテリアリティを経営の重要課題として位置付け、課題解決に向けた実効性のある事業活動を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値の向上をめざします。

### ■ 当社グループのマテリアリティ

| マテリアリティ                 | 重要性が高いと考える背景                                                                                                                              | SDGsとの関係                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 脱炭素社会の推進</b>       | 脱炭素社会の実現に向けた取り組みは、喫緊の課題として世界的に認知されており、再生可能エネルギー投資、EV化の促進などの成長・有力分野における当社グループの貢献の余地は大きい。この社会的課題の解決に逆行する取り組みの峻別などは事業面における影響も大きく、重要性が高い。     |                                                                                                                                                                              |
| <b>2 サーキュラーエコノミーの実現</b> | 自社ならびに社会における廃棄を減らすこと、アセットの新たな価値を最大限に活用し循環型社会に貢献することは、リース業界のリーディングカンパニーとして、その重要性が高い。パートナーとの連携を強化することで、持続可能で豊かな社会の実現に貢献できる。                 |  <br>  |
| <b>3 強靱な社会インフラの構築</b>   | 修繕期や再構築期を迎えている国内インフラの整備や、さまざまなパートナーと協業する海外のインフラ支援の積極的な展開、スマートシティの構築は、多くの機会を有する領域。企業間の連携を支援する仕組みの構築、サービスの提供により、その事業の多様化や高度化、効率化に貢献できる。     |                                                                                                                                                                              |
| <b>4 健康で豊かな生活の実現</b>    | 当社グループを取り巻く多くのステークホルダーの健康および安全・安心・文化的な生活の保全に関わるサービスの創出と提供は、豊かな未来の実現に向けて重要性が高い。企業活動における価値と信頼の源泉は人財であり、社員のモチベーション向上、優秀な人財の獲得などもその意義は大きい。    |  <br>                                                                                 |
| <b>5 最新技術を駆使した事業の創出</b> | お客さまのDX推進におけるファイナンスニーズを捉え、自社のテクノロジーやデジタル技術の利活用によりその解決を図ることで新たな事業モデルの開発を促進する。代替エネルギーの利活用にとまなうサプライチェーン構築も含めて、多様性と新規性を兼ね備えた事業創出の機会として重要性が高い。 |                                                                                                                                                                          |
| <b>6 世界各地との共生</b>       | 国や地域により抱えている社会的課題は異なることから、地域密着で独自のニーズを捉え、各国・地域のパートナーとの協業などをもってその解決を図ることの意義は大きい。当社グループの総合力を発揮することで、ともに成長する社会を実現できる。                        |                                                                                                                                                                          |

## ■ マテリアリティと経営理念・経営ビジョンの関係性

当社は、経営理念および経営ビジョンの実現に向けた重要課題として6つのマテリアリティを特定しています。



## ■ マテリアリティ特定のプロセス

### 1. 自社視点での「重要なESG課題」の検討

ISO26000、SDGs (Sustainable Development Goals) のほか、関連する国際ガイドラインや原則などに基づき、ESG課題の網羅的なリストアップを実施。

その後、従業員を対象としたアンケートと社内インタビューを行い、当社グループの事業に関わる機会とリスクの両面からその重要度を踏まえて、候補を抽出。

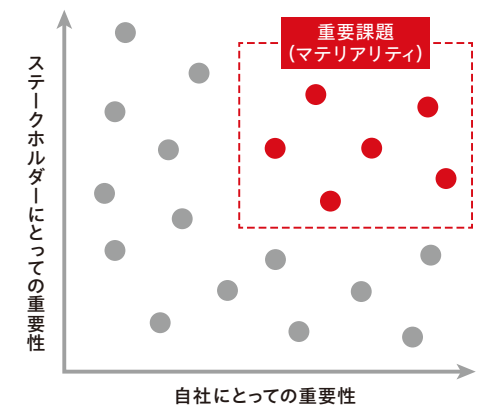
### 2. 外部ステークホルダー視点での「重要なESG課題」の検討

主要顧客・株主などの外部ステークホルダーへのインタビューで得た知見や意見から、当社グループへの期待や要請を確認し、候補の絞り込みを実施。

### 3. マネジメントによる討議・審議・特定

経営理念、経営ビジョン、SDGsとの関係性を整理し、各事業との関連性などを踏まえ、サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会における議論を経て特定。

### マテリアリティ特定イメージ



## サステナビリティへの取り組み

### ■ サステナビリティについての基本的な考え方

当社グループは、地球環境の保護、人権の尊重や多様性への対応など、サステナビリティへの取り組みは、社会的責任を果たすとともに、中長期的な企業価値向上につながる重要な経営課題であると認識しています。今後、企業が存続していくためには、環境・社会・経済の視点で、課題解決に向けた事業活動に取り組み、ステークホルダーからの信頼を獲得しつつ、長期的な成長を実現していくことが重要であると考えています。

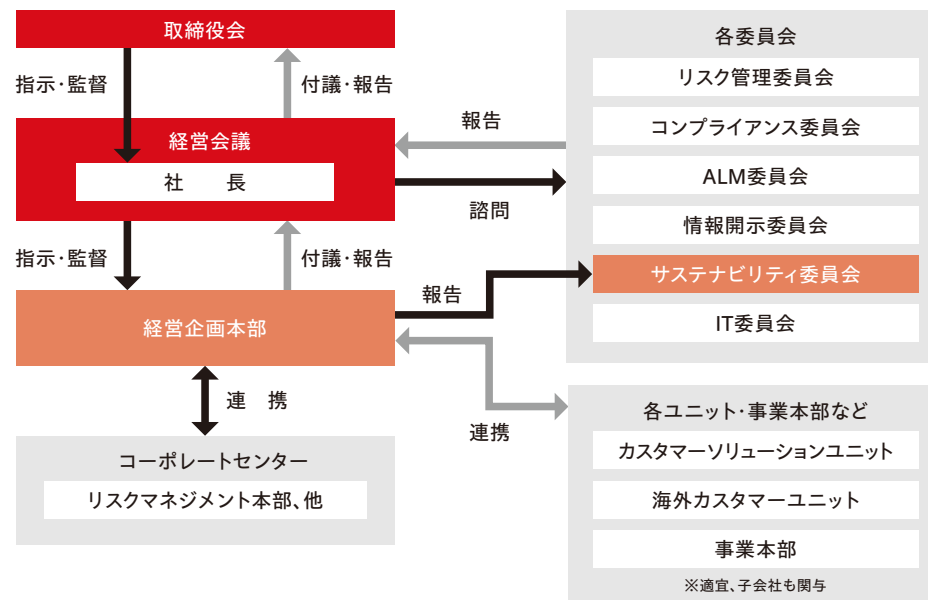
### ■ サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティ経営を推進するため、2021年4月、サステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティ委員会は、経営会議の諮問機関の一つに位置付けられており、経営戦略と一体となったサステナビリティの取り組みの推進を目的としています。

委員会は、当社グループのマテリアリティや環境課題などサステナビリティ推進に関する計画の策定、非財務指標に関する目標および計画の策定、指標の進捗状況のモニタリング等を実施するとともに、重要事項は経営会議および取締役会へ付議・報告しています。

経営企画本部長が委員長を務め、社長、副社長、財務・経理本部長、人事・総務本部長、リスクマネジメント本部長、審査本部長、IT・事務本部長を委員として開催します。

当社グループ サステナビリティ推進体制図

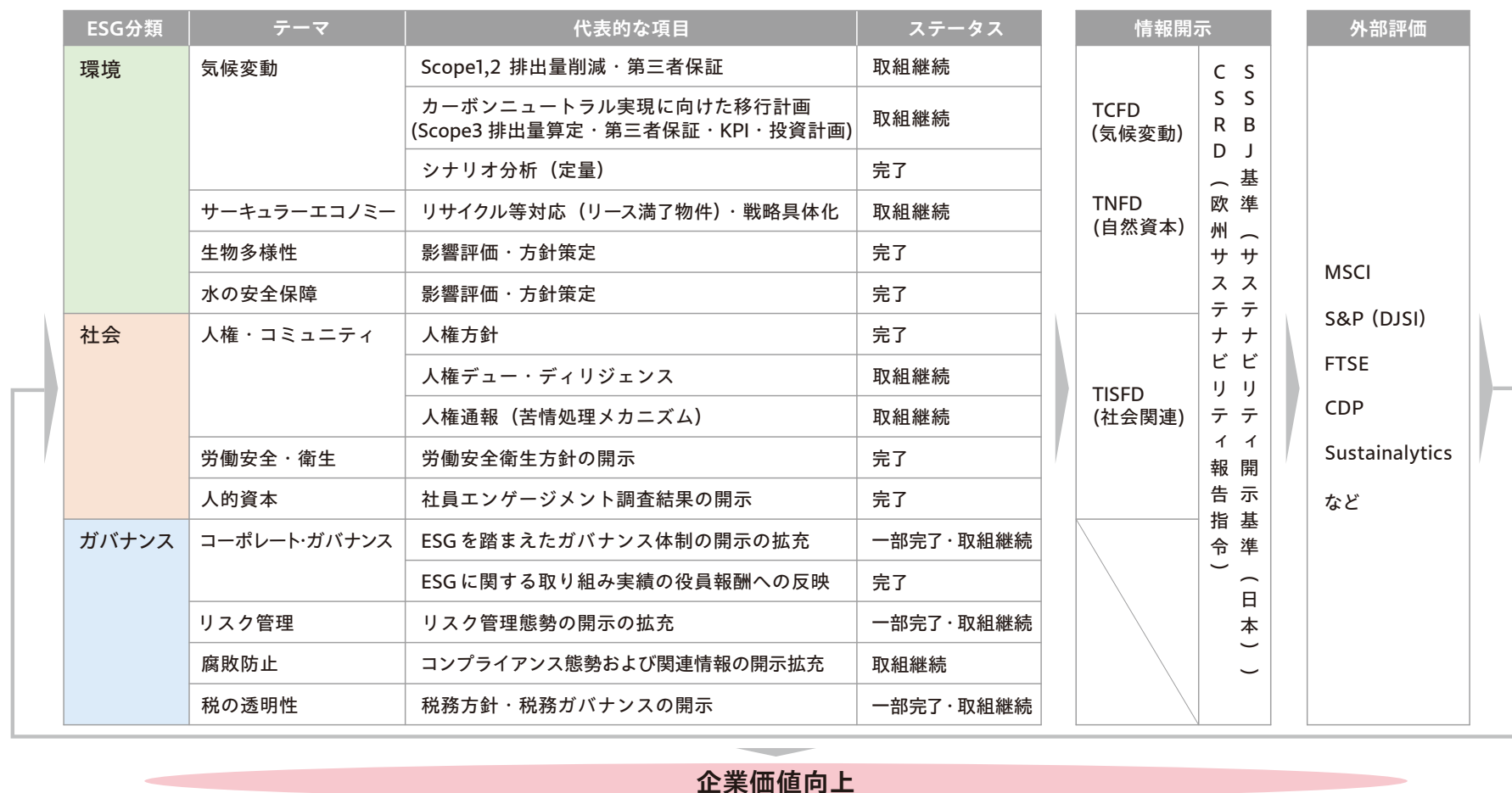


## ■ サステナビリティ経営の全体像

当社グループは下表のとおり、環境・社会・ガバナンス（ESG）を軸に、持続可能な社会の実現と企業価値向上をめざすサステナビリティ経営を推進しています。

温室効果ガス排出量の削減やサーキュラーエコノミーの推進など、環境面での取り組みを強化するとともに、社会面においても、人権デュー・ディリジェンスの実施や従業員エンゲージメント調査結果の開示などの取り組みを推進しています。

また、ガバナンスの強化にも取り組みながら、各種方針の開示を通じて、透明性の向上にも努めています。さらに、サステナビリティ情報の開示や外部評価機関への対応を継続的に行之、PDCA サイクルを回しながら継続的に改善を重ねることで、信頼性と透明性の向上に努めています。



## ■ サステナビリティの全社浸透に向けた取り組み

当社グループでは、サステナビリティを経営および事業活動の基盤として定着させるため、役員から新入社員までを対象に、階層別・対象別の教育・研修を実施しています。

経営層に対しては、役員向け「SX実現マインド研修（サステナビリティを起点とした企業変革を推進するための研修）」を毎年実施しています。本研修では、サステナビリティやSXを経営判断や事業戦略に直結する重要テーマと位置付け、経営層に求められるマインドセットや行動への理解を深めています。

また、全社員を対象とした「SX説明会」を開催し、サステナビリティを取り巻く社会動向や投資家・市場からの要請、当社グループの考え方や取り組みを共有しています。これにより、サステナビリティと日々の業務とのつながりについて理解を促進しています。

さらに、自律的な学習機会としてサステナビリティに関するeラーニングを提供しています。サステナビリティの基礎知識に加え、ESG、SDGs、気候変動、人権、人的資本など幅広いテーマを取り上げ、社員一人ひとりの理解向上を図っています。

新入社員向けには「サステナビリティ研修」を実施し、当社グループのサステナビリティの考え方やSXの方向性を理解するとともに、自身の業務との関係性を意識できるよう支援しています。

これらの取り組みを通じて、役員・社員一人ひとりがサステナビリティを自らの課題として捉え、持続的な企業価値向上につながる行動の実践を促しています。



役員向け「SX実現マインド研修」の様子



新入社員向け「サステナビリティ研修」の様子

## 社会からの評価・イニシアチブへの参加

### 社会的責任投資（SRI: Socially Responsible Investment）指標銘柄への選定

|                                              |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FTSE Russell                                 | 当社はグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが開発した、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンス指数である「FTSE4Good Index Series」「FTSE JPX Blossom Japan Index」「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。                       |    |
| MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数                    | 当社は親指数であるMSCI日本株IMI指数の中から、世界産業分類基準（GICS®）業種分類の銘柄数50%を目標に、ESG評価に優れた企業で構成される指数である「MSCI日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。                                                                                      | 2026 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数                                                                                                                                                                                                                    |
| MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)                        | 当社は親指数であるMSCIジャパンIMIトップ700指数の中から、世界産業分類基準（GICS®）業種分類において、性別多様性の推進に優れた企業を対象にして構築される指数である「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に選定されています。                                                                                   | 2026 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)                                                                                                                                                                                                                       |
| S&P/JPX カーボンエフィシエント指数                        | 当社はグローバルインデックスプロバイダーであるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社（S&P）と日本取引所グループ（JPX）の東京証券取引所が共同で開発したESG指標（株価指数）の算出開始年である2018年から連続で採用されています。                                                                                         |                                                                                                                                                                          |
| Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT） | 当社は「Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」の構成銘柄に選定されています。本指数は、投資調査および投資管理サービスを提供するMorningstar社（米国）が提供するジェンダー・ダイバーシティ指数の一つで、Equileap社（オランダ）が提供するデータと評価手法を活用しています。Equileap社は、企業のジェンダー関連のデータ収集と評価を行う機関です。 | <br>Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index<br>TOP CONSTITUENT 2025                                                                                                   |
| SOMPO サステナビリティ・インデックス                        | 当社はSOMPOアセットマネジメントが設定した、ESGへの取り組みに優れた企業約300社からなる「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。                                                                                                                         | 2026 <br>Sompo Sustainability Index                                                                                                                                    |

## ■ 評価

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                       |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| CDP                                         | CDPは、企業に対して気候変動や水資源などの環境課題に関する情報開示を求め、その取り組みを評価する国際的な非営利団体です。<br>当社のCDP2025評価は、「気候変動：B」「水セキュリティ：B-」です。                                                                                                                         |    |
| CDP Supplier Engagement                     | 当社はCDPが実施する2025年の「サプライヤーエンゲージメント評価（SEA：Supplier Engagement Assessment）」において、最高評価となる「SEAリーダーボード」に選定されました。                                                                                                                       |    |
| ISS ESG Corporate Rating<br>「Prime（プライム）」評価 | 代表的なESG評価機関であるISS STOXX（旧ISS ESG）が実施する「ISS ESG Corporate Rating」において、「Prime（プライム）」評価を取得しました。<br>ISS STOXXは、環境・社会・ガバナンスの観点から企業の取り組みを総合的に評価する国際的な評価機関です。「ISS ESG Corporate Rating」では、各業界において一定の基準を満たし、高い評価を受けた企業が「Prime」に認定されます。 |    |
| 日本政策投資銀行<br>BCM 格付                          | 2024年2月、防災および事業継続対策への取り組みに優れた企業を評価する日本政策投資銀行（DBJ）の融資制度「DBJ BCM 格付融資」において、当社は「事業継続に対する取り組みが特に優れている」との評価を受け、最高ランクの格付を取得しています。                                                                                                    |   |
| プラチナくるみんマーク                                 | 当社は「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定基準を満たし、厚生労働大臣より特例認定マーク（通称：プラチナくるみんマーク）を取得しています。                                                                                                                                                         |  |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                       |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| えるぼしマーク                      | 当社は「女性活躍推進法」に基づく認定基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業として、厚生労働大臣より認定マーク（通称：えるぼし）の2段階目を取得しています。                                                                                                                                            |    |
| トモニンマーク                      | 当社は、介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業としてシンボルマーク（通称：トモニン）を取得しています。                                                                                                                                                                |    |
| 健康経営優良法人<br>(大規模法人部門)        | 当社は「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に8年連続で認定されました。<br>「健康経営優良法人認定制度」は、地域における健康課題に即した対応や日本健康会議が進める健康増進に向けた取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。<br>当社は、ワーク・ライフ・バランスなどの適切な働き方の実現に向けた取り組みや、健康保持増進における産業医・保健師の関与など、全ての調査項目においてその基準を満たしています。 |    |
| 「PRIDE指標2025」<br>ブロンズ認定      | 当社は、一般社団法人work with Prideが策定するLGBTQ+への取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、「ブロンズ」認定を取得しました。<br>「PRIDE指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するためにwork with Prideが2016年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。                                      |    |
| ESG リース促進事業<br>「優良取組認定事業者」認定 | 当社は「令和8年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（カーボンニュートラル社会構築に向けたESGリース促進事業）」において、環境省より4年連続で「優良取組認定事業者」に認定されました。                                                                                                                                           |   |
| DX認定事業者                      | 当社は2023年5月、経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されました。<br>DX認定制度は、「情報処理の促進に関する法律」に基づくもので、デジタル技術による社会変革を踏まえた、今後の経営者に求められる対応をまとめた「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に沿い、DX推進の準備が整っていると認められる企業を国が認定するものです。                                                     |  |

## ■ 受賞実績

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                     |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| IT 賞                                               | <p>当社は、公益社団法人企業情報化協会（以下、IT協会）が主催する「2025年度（第43回）IT賞」において、「グループ統一基準に基づくガバナンス強化と可視化およびサイバーセキュリティ対策による経営リスク低減」への取り組みが評価され、IT奨励賞（経営・業務改革領域）を受賞しました。</p> <p>IT賞は、「ITを高度に活用したビジネス革新」に取り組み、優れた成果を上げた企業・団体・機関・個人を表彰する制度です。</p>                                                                                                             |  |
| ESGファイナンス・アワード・ジャパン<br>(資金調達者部門)<br>「銀賞(環境大臣賞)」受賞  | <p>当社は、環境省が開催した第7回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」(以下、本アワード) 資金調達者部門において、銀賞（環境大臣賞）を受賞しました。</p> <p>本アワードは、ESG金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた機関投資家、金融機関、仲介業者、企業等について、その先進的な取り組みを表彰し、広く社会で共有し、ESG金融の普及・拡大につなげることを目的として、環境省が2019年度に創設した表彰制度です。</p>                                                                                               |  |
| ビズリーチ・キャンパス<br>「OB/OG AWARD 2026」<br>カルチャー賞グランプリ受賞 | <p>当社は、株式会社ビズリーチが主催する「OB/OG AWARD 2026」※において、全社員が採用活動に参画する企業文化の醸成や、学生との接点・対話機会の創出に関する取り組みが評価され、「カルチャー賞グランプリ」を受賞しました。</p> <p>※ 株式会社ビズリーチ「ビズリーチ・キャンパス『OB/OG AWARD 2026』を開催」<br/><a href="https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2026/0729.html">https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2026/0729.html</a></p> |  |

## ■ イニシアチブへの参加

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                       |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 国連グローバル・コンパクト           | <p>当社は2024年5月に、国連グローバル・コンパクト（UNGC）に署名しました。UNGCは、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブです。</p> <p>署名する企業・団体は、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野に関する10原則に賛同し、その実現に向けて努力を継続していくことが求められます。</p> <p>当社はUNGCが提唱する4分野10原則を遵守し、サステナビリティへの取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。</p> |  |
| 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD） | <p>当社は2021年11月に、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明しました。</p> <p>TCFDの提言への賛同を契機に、脱炭素に資する事業活動のより一層の推進、さらには、気候変動関連リスク、機会に関する開示の充実に取り組んでいます。</p>                                                                                                                             |  |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                          |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 自然関連財務情報開示<br>タスクフォース（TNFD） | 当社は2026年8月に、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の提言に基づき、当社グループの事業活動と自然との関係性を整理し、自然への依存・インパクトならびにリスクと機会についての分析結果を開示しました。今後も自然資本・生物多様性への理解を深め、事業活動を通じた環境・社会価値の創出、自然の再興（ネイチャーポジティブ）の実現に貢献していきます。                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  Taskforce on Nature-related<br>Financial Disclosures |
| 21世紀金融行動原則                  | 当社は金融機関の主體的な取り組みによる「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）」に、2011年11月の策定当初より署名しています。<br>21世紀金融行動原則は、持続可能な社会づくりに向けた金融行動に最善の努力を行う等を掲げた7項目、およびこの原則を実践するための業務別ガイドラインからなります。今後も環境や社会に配慮する取り組みを本原則に基づき、積極的に実践していきます。                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                       |
| GXフューチャー・<br>コンソーシアム        | 当社は、GX（グリーン・トランスフォーメーション）の推進に向けた官民連携の枠組みであるGXフューチャー・コンソーシアムの会員として参画しています。<br>また、コンソーシアムの取組の一環であるGXフューチャー・リーグにも参画し、GX需要の創出や資金供給の仕組みづくりに関する議論に参加しています。GXフューチャー・リーグにおいては、業界横断的な企業間連携および官民連携のもと、ワーキング・グループ（WG）活動を通じて、ルール形成や情報発信に積極的に関わっていきます。<br>その上で、脱炭素に資する金融・ソリューションの提供を通じてGXの推進に貢献するとともに、2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据えた取り組みを進め、持続可能で豊かな社会の実現に貢献していきます。<br>GXフューチャー・コンソーシアム公式ウェブサイト（ <a href="https://gx-future-consortium.go.jp/">https://gx-future-consortium.go.jp/</a> ） |                                                       |
| サーキュラー<br>パートナーズ            | 当社はサーキュラーエコノミーに関する産官学のパートナーシップである「サーキュラーパートナーズ」に参画しています。<br>サーキュラーパートナーズ ウェブサイト（ <a href="https://www.cps.go.jp/">https://www.cps.go.jp/</a> ）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                      |
| Sler協会                      | 当社は外部のシステムインテグレーターとのネットワーク構築および産業用ロボットの知見蓄積を目的として、日本ロボットシステムインテグレータ協会（Sler協会）に加入しています。<br>ロボットを用いた課題解決への取り組みを通じて、ロボットフレンドリーな環境の整備、持続可能な社会の実現に貢献します。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                     |

# ガバナンス

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| ▶ コーポレート・ガバナンス .....                    | 19 |
| ▶ リスクマネジメント .....                       | 34 |
| ▶ 情報セキュリティ .....                        | 44 |
| ▶ コンプライアンス .....                        | 46 |
| ▶ マネー・ローンダリング、テロ資金供与防止および経済制裁への対応 ..... | 49 |
| ▶ 不正・腐敗行為防止 .....                       | 50 |
| ▶ 内部通報制度 .....                          | 51 |
| ▶ 税務ガバナンス .....                         | 53 |

## 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的な考え方

当社は、以下の考え方に基づき、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに主眼を置きつつ、株主、お客さま、地域社会、従業員など当社を取り巻くすべてのステークホルダーの権利・利益を尊重し、その信頼に応えながら豊かな社会の実現に貢献してまいります。また、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つであるとの認識のもと、取締役会の活性化、監査等委員会および内部監査制度の充実、適時適切な情報開示、ならびに活発な投資家向け広報活動（IR活動）等により、コーポレート・ガバナンスの充実に向け継続的に取り組んでまいります。

#### (1) 健全な企業文化・風土の醸成

当社は、すべての活動の指針となる経営理念と全従業員の判断および行動の基準となる「三菱HCキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」のもと、株主、お客さま、地域社会、従業員をはじめとするさまざまなステークホルダーの多様性を理解し、権利・立場や健全な事業活動を尊重する企業文化・風土を醸成してまいります。

#### (2) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、ステークホルダーからの信頼と適切な評価を得られるよう、積極的かつ継続的に情報を開示してまいります。また、当社の経営方針、事業戦略、事業活動、財務状況等に関する情報を正確かつ迅速、公平に開示するための社内体制を整備し、適正に運用します。また、法令等で開示が定められている項目はもとより、ステークホルダーにとって有用と思われる非財務情報を自主的・積極的に開示します。

#### (3) 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利が確保され、その権利が有効に行使されるよう適切に対応し、少数株主、外国人株主を含むすべての株主に対し平等に対応してまいります。

#### (4) 建設的な株主との対話

当社は、株主総会や決算説明会、国内外のIRイベント等を通じて、多様な株主との建設的かつ積極的な対話を行います。当社の経営戦略等に対する理解を得るとともに、対話を通じてさらなるコーポレート・ガバナンスの充実に努めます。

#### (5) 取締役会の機能の発揮

当社の取締役会は、取締役全員がその経験や知見を生かして自由闊達に議論し、適切なリスクテイクを支えるとともに、会社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上、ならびに資本効率の改善等に向け、その役割・責務を適切に果たします。

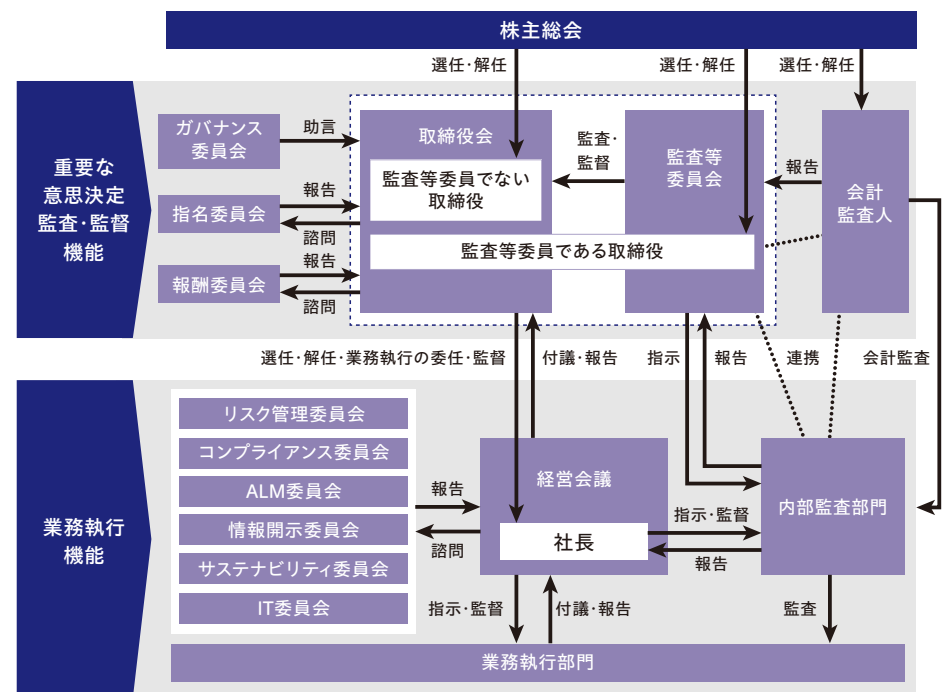
### ■ コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査等委員会設置会社であり、重要な意思決定および監督機能を担う取締役会、監査・監督機能を担う監査等委員会を設置しています。

また、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、社長の指名や取締役の報酬等に関する諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置しているほか、取締役会の実効性向上などに関する取締役会への助言機関として社外取締役と代表取締役等で構成するガバナンス委員会を設置しています。

当社は、執行役員制度を採用するとともに、経営上の重要事項の審議・決定機関として経営会議を設置しています。

#### コーポレート・ガバナンス体制（2026年6月25日現在）



## ■ 取締役選解任

当社は適切な取締役会の構成を検討するにあたり、都度の経営環境に照らし必要なスキル・能力の発揮が期待できることを最優先としたうえ、ジェンダー・国籍・人種等の重要性も認識しながら望ましい人物を選任することで、多様性の向上を通じた取締役会の機能強化に積極的に取り組んでいます。

取締役候補者の選任は、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名委員会において、以下の選任基準に基づき事前に審議のうえ取締役会で決議しています。

なお、取締役について、以下の解任基準に該当することが明らかになった場合は、指名委員会において適時に解任について審議し、取締役会で決議することとしています。

### 【選任基準】

1. 心身ともに健康で、業務の遂行に支障がないこと。
2. 人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。
3. 遵法精神に富んでいること。
4. 経営に関し客観的判断が期待できるとともに、先見性、洞察性に優れていること。
5. 当該候補者の知識・経験・能力等により、取締役会の機能強化に資すると合理的に考えられること。
6. 社外取締役候補者については、上記1.～5. に加え、(イ) 出身の各分野における経験・実績と識見を有していること、(ロ) 取締役会の適切な意思決定および経営監督の実現に貢献できること、および(ハ) 職責を果たすために必要な時間の確保が期待できること。
7. 再任の候補者については、任期中に各々が期待される役割を果たしていると認められること。

### 【解任基準】

1. 職務を懈怠することにより、企業価値を著しく毀損させた場合。
2. 法令、定款、その他当社グループの規程に違反し、または公序良俗に反する行為を行い、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合。
3. 取締役選任基準に該当しなくなったと認められる場合。

## ■ 社外取締役の独立性判断基準

当社では、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を充足することを前提に、本人の現在および過去3事業年度における以下(1)～(6)の該当の有無を確認し、そのうえで、客観的・実質的に独立性を有すると評価できるか否かを多面的に検討し判断しています。

- (1) 当社の主要株主（総議決権の10%以上を保有する者）またはその業務執行者<sup>(※1)</sup>
- (2) 当社の定める基準を超える借入先<sup>(※2)</sup>の業務執行者
- (3) 当社の定める基準を超える取引先<sup>(※3)</sup>の業務執行者
- (4) 当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
- (5) 当社の会計監査人の代表社員または社員
- (6) 当社より、一定額を超える寄附<sup>(※4)</sup>を受けた団体に属する者

(※1) 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役および執行役員その他の使用人等をいう。

(※2) 当社の定める基準を超える借入先とは、当社の借入額が連結総資産の2%を超える借入先をいう。

(※3) 当社の定める基準を超える取引先とは、当社との取引が当社または取引先の連結売上高の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1,000万円を超える寄附をいう。

なお、上記(1)～(6)のいずれかに該当する場合であっても、当該人物を独立役員に指定する特段の事情があり、かつ実質的に独立性を有すると判断でき、独立役員として東京証券取引所など国内の金融商品取引所に届け出るときは、当該届出および選任議案に係る株主総会参考書類等にてその理由を説明・開示します。

## ■ 社外取締役と会社（当社）との関係

| 氏名     | 属性       | 会社との関係 <sup>(※)</sup> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--------|----------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|        |          | a                     | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k |
| 中田 裕康  | 学者       |                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 高田 淳子  | 他の会社の出身者 |                       |   |   |   |   |   |   | △ |   |   |   |
| 近藤 祥太  | 他の会社の出身者 |                       |   |   |   |   |   | ○ | ○ |   |   |   |
| 金子 裕子  | 公認会計士    |                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 斉藤 雅之  | 他の会社の出身者 |                       |   |   |   |   |   |   | △ |   |   |   |
| 川村 佳世子 | 他の会社の出身者 |                       |   |   |   |   |   |   | △ |   |   |   |

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）

h 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

k その他

| 氏名    | 監査等<br>委員 | 独立<br>役員 | 適合項目に関する<br>補足説明                                                                                | 選任の理由                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------|-----------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 中田 裕康 |           | ○        | —                                                                                               | <p>弁護士を経て大学教授を歴任するなど法律の専門家としての高度な知見を有しており、また、法務省法制審議会臨時委員として法務に関する調査・審議に取り組んだ経験等を有しています。上記の知見や経験を活かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献することが期待できると判断し、取締役に選定しています。</p> <p>業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献するとともに、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献することを期待しています。</p> <p>(独立役員として指定した理由)</p> <p>独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しています。</p>                                                |
| 高田 淳子 |           | ○        | <p>高田 淳子氏は、過去、株式会社日立物流（現 ロジスティクス株式会社）の執行役でしたが、同社と当社との間における2025年度の取引額は、同社および当社の連結売上高の1%未満です。</p> | <p>DHL ジャパン株式会社の執行役員としてマーケティング・広報業務全般を統括、その後、株式会社日立物流の執行役として海外事業を統括するほか同社の国内外グループ会社において非常勤取締役を歴任するなど、国内外の事業推進および経営の監督経験を有しています。上記の経験や当該経験に基づく知見を活かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献することが期待できると判断し、取締役に選定しています。</p> <p>業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献するとともに、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献することを期待しています。</p> <p>(独立役員として指定した理由)</p> <p>独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しています。</p> |

| 氏名    | 監査等<br>委員 | 独立<br>役員 | 適合項目に関する<br>補足説明                                                            | 選任の理由                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|-----------|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 近藤 祥太 |           |          | <p>近藤 祥太氏は、現在、当社の主要株主である三菱商事株式会社の常務執行役員であり、同社と当社との間には、リース契約等の取引関係があります。</p> | <p>三菱商事株式会社において米国での駐在経験を含め、天然ガスグループCEO オフィス室長、経営企画部長を歴任し、現在はS.L.C.（Smart-Life Creation）グループCEOの職にあります。同社での経営経験と国内外の事業に対する知見を活かし、実践的な視点により、社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献することが期待できると判断し、取締役に選任しています。</p> <p>上記を踏まえ、取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献するとともに、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献することを期待しています。</p> <p>近藤氏は当社の主要株主である三菱商事株式会社の常務執行役員を兼務しており、独立役員には指定していません。同社は当社の重要なビジネスパートナーであり、当社と協働する事業領域における責任者である同氏の助言を有効に活用することが、当社の企業価値向上につながり、少数株主を含むすべての株主利益の向上に資すると判断しています。</p> <p>なお、当社取締役会において当社の利益と同社の利益が相反する議案が付議された場合は、その決議のみならず審議にも参加しないこととしており、近藤氏からは特定の株主ではなく当社のために取締役としての職務を遂行する旨の意思表示を受けています。</p> |
| 金子 裕子 | ○         | ○        | —                                                                           | <p>会計・監査・開示等を研究する大学教授や会計実務家としての経験を通して会計・監査等に関する高度な知見を有しており、また、金融庁企業会計審議会委員として会計・監査・内部統制制度の整備改善等に取り組んでいます。さらに大手監査法人のパートナーや上場企業の社外取締役・社外監査役を担うなど、組織の運営および経営の監督経験を有しています。上記の知見や経験を活かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督および中立的・客観的な監査に貢献することが期待できると判断し、取締役（監査等委員）に選任しています。</p> <p>業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督および中立的・客観的な監査に貢献するとともに、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献することを期待しています。</p> <p>(独立役員として指定した理由)</p> <p>独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しています。</p>                                                                                           |

| 氏名     | 監査等<br>委員 | 独立<br>役員 | 適合項目に関する<br>補足説明                                                                                                      | 選任の理由                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|-----------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 斉藤 雅之  | ○         | ○        | <p>斉藤 雅之氏は、過去にDIC株式会社の代表取締役副社長執行役員でしたが、同社と当社との間における2025年度の取引額は、同社および当社の連結売上高の1%未満です。</p>                              | <p>DIC株式会社において経営企画部長、アジア地域統括会社社長、財務部長を経て、代表取締役副社長執行役員として社長を補佐、また、取締役会長としてグループ経営全般の監督を担った経験を有しています。上記の経験や当該経験に基づく知見を活かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督および中立的・客観的な監査に貢献することが期待できると判断し、取締役（監査等委員）に選任しています。</p> <p>業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督および中立的・客観的な監査に貢献するとともに、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献することを期待しています。</p> <p>(独立役員として指定した理由)</p> <p>独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しています。</p>                                |
| 川村 佳世子 | ○         | ○        | <p>川村 佳世子氏は、過去、日本テラデータ株式会社執行役員でしたが、同社と当社との間には重要な取引その他の関係にありません。また、現在、楽天銀行株式会社の取締役ですが、同社と当社との間には重要な取引その他の関係はありません。</p> | <p>日本アイ・ビー・エム株式会社において金融機関向けシステムエンジニアやアプリケーション開発の責任者を歴任、また、日本テラデータ株式会社の執行役員として主にクライアント企業のデジタルトランスフォーメーション（DX）サポートを担うなど、DXに関する経験と知見を有しています。上記の経験や知見を活かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督および中立的・客観的な監査に貢献することが期待できると判断し、取締役（監査等委員）に選任しています。</p> <p>業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督および中立的・客観的な監査に貢献するとともに、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献することを期待しています。</p> <p>(独立役員として指定した理由)</p> <p>独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しています。</p> |

## ■ 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

当社は取締役会が備えるべきスキルとして、「企業経営」「金融」「グローバル」「サステナビリティ」「営業・マーケティング」「IT・DX」「財務・会計」「リスクマネジメント・法務」「人財マネジメント」の9項目を選定しています。これらは、経営戦略、経営環境を踏まえて常に見直しをしていくことが重要であると認識しており、ガバナンス委員会および指名委員会で継続して検討しています。

また、当社は、取締役会におけるジェンダー・国籍・人種等の多様性が重要であると認識し、多様性の向上による取締役会の機能強化に積極的に取り組んでいます。

適切な取締役会の構成を検討するにあたり、都度の経営環境に照らし必要なスキル・能力の発揮が期待できることを最優先としたうえ、ジェンダー・国籍・人種等も考慮しながら望ましい人物を選任することが当社における多様性のあるべき姿と考えています。

現在、当社の取締役会は、多様な職種・業界出身の取締役で構成され、適切なスキルのバランスおよび多様性を確保するために相応しい規模の員数を確保していると考えています。

また、現在、外国籍の取締役は選任していませんが、豊富な国際業務経験を有する取締役を複数選任し、グローバルな事業展開に際して有益な発言を受けており、取締役会は監督機能を果たしていると認識しています。

## ■ スキルの選定理由

| カテゴリー           | スキル          | 選定理由                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 経営全般に関する事項      | 企業経営         | ▶ 経営理念実現に向けたマイルストーンである「31年度のありたい姿」の達成には、マテリアリティ（重要課題）を適切に認識し経営に取り組むことが不可欠です。そのためには、SX <sup>(※1)</sup> ・DX <sup>(※2)</sup> ・事業ポートフォリオ変革からなる全社的な変革を果敢に推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。また、コンプライアンスが浸透した健全な企業経営に資する体制を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力も必要と考えています。<br>(※1) Sustainability Transformation (※2) Digital Transformation |
|                 | 金融           | ▶ 金融業としての当社のビジネスを深く理解し、また、国内外の金融に関する深い見識を持ち、当社の経営・事業戦略の推進やその監督に活かす能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                                                                       |
|                 | グローバル        | ▶ 当社事業は幅広くグローバルに展開しており、異文化・地政学などを踏まえたグローバルビジネスに関する深い見識を持ち、経営の推進やその監督に活かす能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                                                                 |
|                 | サステナビリティ     | ▶ 社会的課題の解決と持続的な企業価値の向上を両立させるサステナビリティ経営を推進・監督する能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 関連する事項<br>収益拡大に | 営業・マーケティング   | ▶ 付加価値の高いビジネスへのシフトや新事業の開発を通じて収益力を強化するため、営業力・マーケティング力を活かし「ビジネスモデルの進化・積層化」などの事業戦略を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                                    |
| 経営基盤強化に関する事項    | IT・DX        | ▶ データやデジタル技術を活用して「顧客価値の新たな創造や質的向上」を実現するため、高度なIT・DXの知見を経営やその監督に活かす能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                                                                        |
|                 | 財務・会計        | ▶ グローバルに事業を展開する当社の経営やその監督に活かすため、会計に関する高度な知見が必要と考えています。さらに持続的な成長のためには「財務健全性」「資本収益性」「成長性」の3つをバランスさせた財務戦略を推進・監督する能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                           |
|                 | リスクマネジメント・法務 | ▶ リスク管理の高度化を通じて成長戦略を支えるリスクマネジメント体制を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。さらに法務面から事業活動における重要なリスクを見極めて経営やその監督に活かすためには、法務に関する高度な知見が必要と考えています。                                                                                                                                                                                |
|                 | 人財マネジメント     | ▶ 経営戦略に資する「人財ポートフォリオ」を充足させるとともに、働きやすく、働きがいのある職場環境を構築するため、人財の確保・育成・活用等を行う人財戦略を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。                                                                                                                                                                                                       |

## 取締役が備えるべきスキル（スキルマトリックス）

（2026年6月25日現在）

| 氏名     | 役職名                   | 経営全般に関する事項 |    |       |          | 収益拡大に関する事項 | 経営基盤強化に関する事項 |       |       |    |                        |
|--------|-----------------------|------------|----|-------|----------|------------|--------------|-------|-------|----|------------------------|
|        |                       | 企業経営       | 金融 | グローバル | サステナビリティ |            | 営業・マーケティング   | IT・DX | 財務・会計 | 法務 | リスクマネジメント・マネジメント<br>人財 |
| 柳井 隆博  | 取締役会長                 | ●          | ●  | ●     | ●        | ●          |              |       | ●     | ●  | ●                      |
| 久井 大樹  | 代表取締役 社長執行役員          | ●          | ●  | ●     | ●        | ●          |              |       | ●     | ●  | ●                      |
| 松永 愛一郎 | 代表取締役 副社長執行役員         | ●          | ●  | ●     | ●        | ●          |              |       |       | ●  | ●                      |
| 安栄 香純  | 取締役 副社長執行役員           | ●          | ●  | ●     | ●        | ●          |              |       |       |    |                        |
| 川上 和義  | 取締役 常務執行役員            | ●          | ●  | ●     | ●        |            |              |       | ●     |    |                        |
| 中田 裕康  | 取締役 独立社外取締役           |            |    |       |          |            |              |       |       | ●  |                        |
| 高田 淳子  | 取締役 独立社外取締役           |            |    | ●     |          | ●          |              |       |       |    |                        |
| 近藤 祥太  | 取締役 社外取締役             | ●          |    | ●     | ●        | ●          |              |       |       |    |                        |
| 柴 義隆   | 取締役（監査等委員）            | ●          | ●  |       |          | ●          |              |       | ●     | ●  |                        |
| 金子 裕子  | 取締役（監査等委員）<br>独立社外取締役 |            |    |       |          |            |              |       | ●     | ●  |                        |
| 斉藤 雅之  | 取締役（監査等委員）<br>独立社外取締役 | ●          |    | ●     | ●        |            |              |       | ●     | ●  | ●                      |
| 川村 佳世子 | 取締役（監査等委員）<br>独立社外取締役 |            |    |       |          | ●          | ●            |       |       |    |                        |

## 取締役に関する比率の推移

|           | 取締役の人数 | 非業務執行取締役 | 独立社外取締役 |
|-----------|--------|----------|---------|
| 2021年4月   | 15人    | 53%      | 33%     |
| 2021年6月末  | 15人    | 60%      | 33%     |
| 2022年6月末  | 14人    | 57%      | 36%     |
| 2023年6月末～ | 12人    | 67%      | 42%     |

## 役員人数・報酬内訳

（2026年6月25日時点）

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 取締役（取締役総数）                 | 12名 |
| うち、社外取締役                   | 6名  |
| うち、女性                      | 3名  |
| 執行役員（執行役員総数）（注）取締役との兼務を含む。 | 24名 |
| うち、女性                      | 0名  |

（2025年度実績）

|            |        |
|------------|--------|
| 取締役報酬（取締役） | 595百万円 |
| うち、社外取締役   | 91百万円  |

## ■ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能の維持・向上のため、毎年、すべての取締役が1年間の取締役会における振り返りと評価を行い、その結果を踏まえてさらなる実効性向上につなげる取り組みを継続しています。

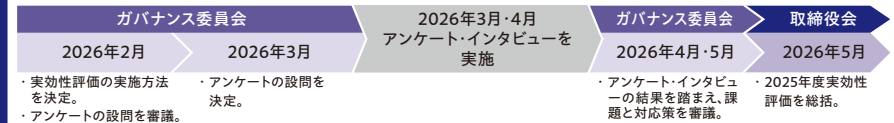
2025年度の主な取り組みと、取締役会等の実効性評価の内容は以下のとおりです。

### 2025年度の主な取り組み

| 2024年度の課題    | 課題への対応                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 審議事項・内容の充実   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2026～2028年度中期経営計画（2028中計）策定プロセスにおいて中長期的な企業価値向上に資する成長戦略・資源配分等に関して議論</li> <li>■ 2028中計における最適なインセンティブ設定（KPI、評価ウェイトの見直し等）を考慮し役員報酬の水準・割合を議論</li> <li>■ 重要な案件や損失計上した投資案件のフォローアップ</li> <li>■ 過年度に実施した取締役会付議基準の見直しの効果を検証</li> <li>■ さらに、取締役会等各会議体の役割・位置づけを改めて確認し、審議項目を整理</li> <li>■ 有価証券報告書のさらなる早期開示の可否を検討</li> </ul> |
| コミュニケーションの強化 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 独立社外取締役のみの座談会および意見交換会を実施</li> <li>■ 独立社外取締役と会長、社長との意見交換会を実施</li> <li>■ 社外取締役と執行役員とのコミュニケーション施策を実施</li> <li>■ 社外取締役と海外グループ会社トップ、その他社員等とのコミュニケーション施策を実施</li> </ul>                                                                                                                                              |
| 情報提供体制の改善    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社外取締役の国内外視察を実施</li> <li>■ 各ユニットおよび各事業本部の現況報告を実施</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                    |

### 2025年度の実効性評価の内容

- 評価方法**
- 2026年2月のガバナンス委員会で2025年度の実効性評価の実施方法を議論。第三者機関活用の要否も検討したが、当社のあるべき姿を踏まえて課題を抽出するには自社での実効性評価が有効であることを改めて確認した。
  - すべての取締役を対象に取締役会およびガバナンス委員会・指名委員会・報酬委員会の実効性に関するアンケート調査を実施した。さらに、すべての社外取締役に對し個別に事務局が意見・要望の背景等についてインタビューした後、取締役会議長および社長が社外取締役と個別に取締役会の実効性についてより踏み込んだ意見交換を実施。
  - 各取締役からの意見・要望および抽出された課題への対応方針について、ガバナンス委員会で複数回にわたり審議を重ね、取締役会において2025年度の実効性評価を実施した。



評価結果は主に以下のとおりです。

#### ① 取締役会は適切に役割を果たしていると評価する。

- 2026～2028年度中期経営計画（2028中計）策定にあたり、内外環境分析、中長期的な企業価値向上に向けた推進策、事業ポートフォリオ入替を含む主要戦略などの重要な論点に時間をかけて議論することができた。
- 重要な案件や損失計上した投資案件のフォローアップでは、意思決定時の背景や前提、判断軸などを振り返ることで今後の投資案件等に係る方針・枠組みに活かすべき教訓・知見を得ることができた。
- 運営面では本質的な議論を促す適時適切な議題設定や資料フォーマットの見直しなどの改善を行い、また、独立社外取締役のみのディスカッション、取締役会と執行役員とのコミュニケーションなどの施策も有効と評価した。

#### ② ガバナンス委員会、指名委員会および報酬委員会はいずれも適切に役割を果たしていると評価する。

- ガバナンス委員会では前年の実効性評価で抽出された課題への対応を着実に進めるとともに、「稼ぐ力」の強化に向けたコーポレート・ガバナンスのあり方やリスクマネジメント態勢などの議論を行った。
- 指名委員会ではスキルマトリックスの検討、新任取締役候補者の指名等について議論し、報酬委員会では中長期的な企業価値向上に資するインセンティブとして役員報酬における変動報酬割合の引き上げ、2028中計の主要業績評価指標に連動した評価指標やウェイトの見直しについて議論を行った。

#### ③ 2026年度の課題として、新たな10年後のありたい姿や全社横断的なテーマ（DXなど）を議論し、継続的なテーマとして人財育成、コーポレート・ガバナンスのあり方等について議論を重ねていくことを確認した。

加えて、取締役会および各委員会の実効性をさらに高めるための運営面での工夫等を引き続き行っていくことで、一層のガバナンス強化に取り組んでいく。

## ■ 取締役会、監査等委員会、その他各委員会の活動状況 (開催頻度、具体的な検討内容、出席状況等)

### 各機関の構成員一覧

(2026年6月25日現在)

| 氏名     | 役職名                    | 取締役会 | 監査等委員会 | ガバナンス委員会 | 指名委員会 | 報酬委員会 |
|--------|------------------------|------|--------|----------|-------|-------|
| 柳井 隆博  | 取締役会長                  | ◎    |        | ◎        | ○     | ○     |
| 久井 大樹  | 代表取締役<br>社長執行役員        | ○    |        | ○        |       |       |
| 松永 愛一郎 | 代表取締役<br>副社長執行役員       | ○    |        | ○        |       |       |
| 安栄 香純  | 取締役<br>副社長執行役員         | ○    |        |          |       |       |
| 川上 和義  | 取締役<br>常務執行役員          | ○    |        |          |       |       |
| 中田 裕康  | 取締役<br>独立社外取締役         | ○    |        | ○        | ○     | ○     |
| 高田 淳子  | 取締役<br>独立社外取締役         | ○    |        | ○        | ○     | ○     |
| 近藤 祥太  | 取締役<br>社外取締役           | ○    |        | ○        | ○     | ○     |
| 柴 義隆   | 取締役 (監査等委員)            | ○    | ◎      | ○        |       |       |
| 金子 裕子  | 取締役 (監査等委員)<br>独立社外取締役 | ○    | ○      | ○        | ○     | ○     |
| 斉藤 雅之  | 取締役 (監査等委員)<br>独立社外取締役 | ○    | ○      | ○        | ◎     | ○     |
| 川村 佳世子 | 取締役 (監査等委員)<br>独立社外取締役 | ○    | ○      | ○        | ○     | ◎     |

(注) ◎：議長／委員長、○：構成員

### 取締役会

原則として毎月開催しています。2025年度は15回開催し、主に中期経営計画、主要な投資案件、各事業部門の事業戦略、IR活動状況等の経営上の重要事項を審議・決定したほか、政策保有株式の保有の合理性を検証しました。また、リスク管理・コンプライアンス・サステナビリティ等に関する経営会議およびその諮問委員会での審議内容や、監査等委員会の監査状況等について適時に報告を受けています。

2025年度の実績は以下のとおりです。

| 取締役会の主な審議内容 |                                                                                                                                             |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 経営戦略関連      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中長期的な企業価値向上</li> <li>■ 中期経営計画 (2025中計の進捗、2028中計の検討)</li> <li>■ 資本コストや株価を意識した経営の実現施策 等</li> </ul>   |
| 事業関連        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 大口アセットの購入</li> <li>■ 各本部の事業進捗 等</li> </ul>                                                         |
| 決算・配当関連     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 期末決算</li> <li>■ 期末配当</li> <li>■ 有価証券報告書 (内容・開示時期) 等</li> </ul>                                     |
| ガバナンス関連     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 政策保有株式の保有方針</li> <li>■ コーポレート・ガバナンス報告書の内容</li> <li>■ 取締役会実効性評価</li> <li>■ 監査等委員会からの報告 等</li> </ul> |
| 人事・報酬関連     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 代表取締役の選定</li> <li>■ 取締役のスキルマトリックスおよび選任</li> <li>■ 取締役および執行役員の報酬</li> <li>■ 執行役員人事 等</li> </ul>     |
| 各委員会の活動報告   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ サステナビリティに関する活動状況</li> <li>■ リスク管理状況</li> <li>■ コンプライアンス管理状況 等</li> </ul>                           |

2025年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

|                 |                                                          |
|-----------------|----------------------------------------------------------|
| 全15回中15回 (100%) | 柳井隆博、久井大樹、松永愛一郎、安栄香純、佐藤晴彦、佐々木百合、川村佳世子、柴義隆、中田裕康、金子裕子、斉藤雅之 |
| 全15回中14回 (93%)  | 近藤祥太                                                     |

### 監査等委員会

原則として毎月開催しています。2025年度は14回開催し、主に以下の内容を審議・報告しました。

| 2025年度の監査等委員会における主な審議・報告内容 |                                                                                                                                |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 監査活動全般                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年間の監査方針および監査計画の策定、監査報告書の作成</li> <li>■ 監査等委員会が選定した監査等委員による監査活動の状況</li> </ul>           |
| 内部監査部署関連                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 監査部による業務監査および内部統制監査の結果</li> </ul>                                                     |
| 会計監査人関連                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 会計監査人の報酬、再任、および監査結果の相当性</li> <li>■ 会計監査人監査の進捗状況・結果、監査上の主要な検討事項（KAM）の決定プロセス</li> </ul> |
| 内部統制機能を所管する部署関連            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 内部統制の状況</li> <li>■ 各種委員会（リスク管理・コンプライアンス・サステナビリティ・IT・情報開示・ALMなど）で報告、審議された事項</li> </ul> |

2025年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

|                |                    |
|----------------|--------------------|
| 全14回中14回（100%） | 柴義隆、中田裕康、金子裕子、斉藤雅之 |
|----------------|--------------------|

### ガバナンス委員会

2025年度は8回開催し、取締役会の実効性評価の手法および評価結果に対する分析等の審議を通じて、実効性評価のPDCAを実施しました。

また、ガバナンスに関する各種指針等を網羅的に整理したうえで、当社における論点を抽出し、取締役会のメンバー構成、社外取締役の役割の拡大、取締役会の実効性向上等に関して多角的な議論を行いました。

2025年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

|              |                                                |
|--------------|------------------------------------------------|
| 全8回中8回（100%） | 柳井隆博、久井大樹、松永愛一郎、佐々木百合、川村佳世子、柴義隆、中田裕康、金子裕子、斉藤雅之 |
| 全8回中7回（88%）  | 近藤祥太                                           |

### 指名委員会

2025年度は9回開催し、社長執行役員の再任や、取締役会として備えるべきスキル（スキルマトリックス）の見直し等に関して審議しました。

2025年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

|              |                                 |
|--------------|---------------------------------|
| 全9回中9回（100%） | 柳井隆博、佐々木百合、川村佳世子、中田裕康、金子裕子、斉藤雅之 |
| 全9回中8回（89%）  | 近藤祥太                            |

### 報酬委員会

2025年度は8回開催し、役員報酬方針・報酬体系・報酬水準や役員賞与の評価体系等に関して審議しました。

2025年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

|              |                                      |
|--------------|--------------------------------------|
| 全8回中8回（100%） | 久井大樹、佐々木百合、川村佳世子、近藤祥太、中田裕康、金子裕子、斉藤雅之 |
|--------------|--------------------------------------|

## 経営会議の諮問委員会の構成員・内容

(2026年6月25日現在)

| 氏名     | 役職名              | 業務執行機能       |                 |            |             |                 |           |
|--------|------------------|--------------|-----------------|------------|-------------|-----------------|-----------|
|        |                  | リスク管理<br>委員会 | コンプライアンス<br>委員会 | ALM<br>委員会 | 情報開示<br>委員会 | サステナビリティ<br>委員会 | IT<br>委員会 |
| 久井 大樹  | 代表取締役<br>社長執行役員  | ○            | ○               | ○          | ○           | ○               | ○         |
| 松永 愛一郎 | 代表取締役<br>副社長執行役員 | ○            | ○               | ○          | ○           | ○               | ○         |
| 安栄 香純  | 取締役<br>副社長執行役員   | ○            | ○               | ○          | ○           | ○               | ○         |
| 川上 和義  | 取締役<br>常務執行役員    | ○            |                 | ◎          | ◎           | ○               |           |
| 竹内 和彦  | 専務執行役員           | ○            |                 | ○          | ○           | ◎               | ○         |
| 山口 貴司  | 常務執行役員           |              | ○               |            | ○           | ○               |           |
| 小池 勝   | 常務執行役員           | ○            | ○               |            | ○           |                 | ○         |
| 小池 壘   | 常務執行役員           | ◎            | ◎               | ○          | ○           | ○               | ○         |
| 山田 学   | 常務執行役員           | ○            | ○               |            |             | ○               | ◎         |

(注) ◎：委員長、○：構成員

各委員会は以下により当社の健全な経営に資することを目的としています。

| 機関名         | 内容                                                                                                                                                        |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| リスク管理委員会    | 経営全般に係るリスクを総合的かつ体系的に管理し、特に信用リスク・アセットリスク・投資リスク・市場リスク・資金流動性リスク・カントリーリスク・オペレーショナルリスクの各リスクの現状および課題を把握し、これらのリスクに対する対策を審議または報告すること。                             |
| コンプライアンス委員会 | 当社グループが有するコンプライアンス・リスクへの適切な対策を講じること。                                                                                                                      |
| ALM委員会      | 資金流動性・金利リスク等を総合的かつ体系的に管理し、リスクの現状および課題を把握し、そのリスクへの対応方針を審議すること。                                                                                             |
| 情報開示委員会     | 開示情報の適正性等に関して代表取締役の宣誓を要する報告書について、情報開示の適正性、情報開示に関わる内部統制・手続きの有効性を審議し、もって代表取締役による宣誓に資すること、ならびに情報開示に関わる内部統制・手続きの有効性を高めるため情報開示に関する方針および体制整備・強化に関わる重要事項を審議すること。 |
| サステナビリティ委員会 | 当社グループのマテリアリティ、環境課題を含むサステナビリティ推進に関する長期計画と非財務KPIの目標および計画の策定や各事業本部の進捗状況のモニタリング等を行うこと。                                                                       |
| IT委員会       | 中長期的なIT戦略やIT施策の方針、情報システムの開発方針を審議・報告すること。                                                                                                                  |

## ■ 役員報酬

### 【基本方針】

■当社の役員報酬は、事業戦略の遂行を通じて中長期的に企業価値を向上させることを目的とし、市場水準も踏まえて各役員の役割と職責に相応しい水準とします。

■役員のインセンティブにも考慮し、固定報酬と変動報酬の比率および評価の指標 (KPI) と評価ウェイトを適切に設定します。

当社取締役会は、上記の基本方針に沿って、取締役（監査等委員である者を除く）の個人別の報酬等の内容に関する方針を決議しています。

なお、執行役員の報酬等の内容は、業務執行取締役の報酬等の内容に準じた扱いとしています。

### 【報酬体系】

■業務執行取締役の報酬等は、原則として、基本報酬、短期インセンティブ報酬（業績連動型の金銭報酬）および中長期インセンティブ報酬（業績連動型の株式報酬）により構成され、短期インセンティブ報酬は賞与として金銭を支給し、中長期インセンティブ報酬は信託の仕組みを利用して当社株式等を支給しています。

■中長期的な企業価値および短期的な業績向上に対する動機づけとして、固定報酬（基本報酬）と変動報酬（賞与および株式報酬）との比率は概ね1：1（基本報酬、賞与、株式報酬の比率は概ね1：0.5：0.5）としています。

■非業務執行取締役（監査等委員である者を除く）の報酬は、監督機能の実効性確保の観点からインセンティブ報酬である賞与および株式報酬は支給していません。

### 業務執行取締役の報酬体系

| 報酬の種類         |                              | 報酬の内容                                                                                    | 報酬割合       | 評価の指標 (KPI)・評価ウェイト      |       |      | KPI達成率に応じた支給係数の変動幅 |
|---------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------|-------|------|--------------------|
| 固定            | 基本報酬                         | ■ 役位に応じた固定報酬。                                                                            | 50%<br>1   | -                       |       |      | -                  |
| 変動            | 賞与<br>(短期インセンティブ)<br>業績連動    | ■ 前年度の連結業績等に基づき、支給額を決定。<br>1. 業績評価指標は、当社の計数目標に沿って設定。<br>2. 担当業務の達成度は、業績・貢献度の観点から定量・定性評価。 | 25%<br>0.5 | 指標 \ 役位                 | 代表取締役 | 左記以外 | 0~150%             |
|               |                              |                                                                                          |            | ROE※1                   | 40%   | 28%  |                    |
|               |                              |                                                                                          |            | ROA※2                   | 30%   | 21%  |                    |
|               |                              |                                                                                          |            | 親会社株主に帰属する当期純利益         | 30%   | 21%  |                    |
|               |                              |                                                                                          |            | 担当業務                    | -     | 30%  |                    |
|               | 株式報酬<br>(中長期インセンティブ)<br>業績連動 | ■ 中期経営計画（中計）3年間の達成度に応じて支給。                                                               | 25%<br>0.5 | ROE※1                   | 30%   |      | 0~150%             |
|               |                              |                                                                                          |            | ROA※2                   | 20%   |      |                    |
|               |                              |                                                                                          |            | 親会社株主に帰属する当期純利益         | 20%   |      |                    |
|               |                              |                                                                                          |            | TSR※3の対TOPIX成長率         | 10%   |      |                    |
|               |                              |                                                                                          |            | 19年度比GHG排出量(Scope1,2)※4 | 10%   |      |                    |
| MHCエンゲージメント※5 | 10%                          |                                                                                          |            |                         |       |      |                    |

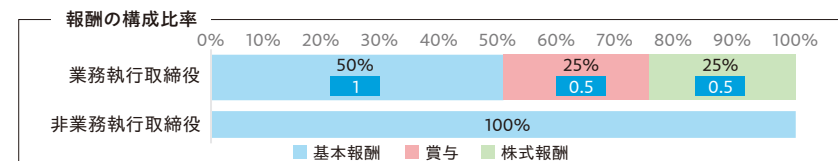
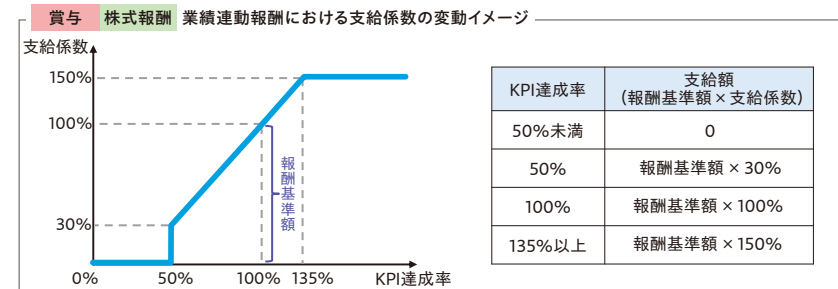
※1 Return On Equity (自己資本利益率)

※2 Return On Asset (総資産利益率)

※3 Total Shareholder Return (株主総利回り)

※4 2050年度のネットゼロ達成に向けたマイルストーンとして、24年度実績を起点に線形で28年度目標を設定

※5 従業員エンゲージメントサーベイ結果が一定の高水準を満たしている状態の組織の割合  
（「自発性」・「多様性」というスコアに関して、回答者の半数以上がいずれのスコアも高水準の組織の割合）



## ①固定報酬

役位に応じた金額を基本としつつ、個別の取締役ごとの役割や職責等を総合的に考慮して決定します。

## ②変動報酬

賞与および株式報酬は、業績と報酬の関係性を明確化する観点から、当社の成長を表す指標として経営戦略上重視する財務指標等を評価の指標（KPI）に設定します（評価の指標（KPI）、評価ウェイトは前掲のとおり）。

## 【賞与】

中期経営計画の主要な目標と連動した評価の指標（KPI）を設定しています。

なお、価値創造ストーリーによる企業価値向上を実現する観点よりROE・ROAを従来以上に重視した評価ウェイトとしています。

■当社の計数目標として設定した①ROE、②ROA、③親会社株主に帰属する当期純利益を全社業績評価の指標（KPI）としています。

■代表取締役の賞与は全額を全社業績評価に連動させ、また、その他の業務執行取締役の賞与は70%を全社業績評価、30%を各自の担当業務評価に連動させ、いずれもKPIの達成度に応じて標準額の0～150%の範囲で支給額を決定します。

■それぞれの担当業務は、定型の評価シートを活用して当該業務執行取締役の担当業務に関する業績・貢献度の観点から社長執行役員が定量および定性評価を行います。業績における目標達成度のみならず、定量だけでは評価することのできない貢献度等の実績も適切に評価することにより、個々の取締役のインセンティブを向上させることを目的としています。

## 【株式報酬】

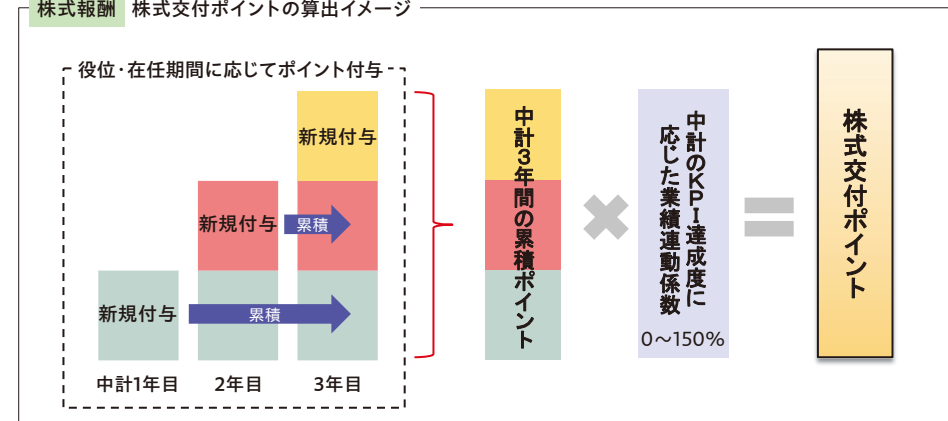
賞与と同様に中期経営計画の主要な目標と連動した評価の指標（KPI）を設定し、ROE・ROAを従来以上に重視した評価ウェイトとしています。また、中長期的な企業価値向上に向け、株式報酬に係る評価の指標（KPI）として中期経営計画の非財務目標と連動した項目（環境・従業員エンゲージメント）を新たに設定しています。

■当社の中長期的な企業価値向上のため中期経営計画における計数目標等として設定した①ROE、②ROA、③親会社株主に帰属する当期純利益、④TSRの対TOPIX成長率、⑤2019年度比GHG排出量（Scope1, 2）、⑥MHCエンゲージメントを評価の指標（KPI）としています。

■信託の仕組みを利用して、以下により算出される株式交付ポイントに相当する当社株式等を支給します。具体的には、1ポイントにつき当社株式1株相当を支給するものとし、原則として信託が保有する当社株式の一部を信託内で換価処分し当社株式50%：金銭50%の割合で支給します。

株式交付ポイント=役位および在任期間に応じて付与されるポイント（中期経営計画の期間である3年間の累積値）×KPIの達成度に応じた業績連動係数（0～150%の範囲で変動）

## 株式報酬 株式交付ポイントの算出イメージ



## &lt;株式報酬におけるマルス・クロウバック条項および株式保有方針&gt;

■株式報酬を支給している業務執行取締役に職務または社内規程の重大な違反があった場合、当社の意思に反して自己都合により退任した場合、正当な理由により解任された場合、当社の許可なく同業他社に就職した場合等には、付与済みのポイントや株式交付ポイントの没収または支給済みの当社株式等相当額の返還を請求できる措置を講じています。

■当社は、取締役の当社株式保有を推奨しています。なお、取締役の在任期間中に取得した当社株式は、保有株式数の多寡にかかわらず、原則退任時までその全量を継続保有することとしています。

### ③ その他の報酬

取締役（社外取締役および監査等委員である者を除く）が、担当または駐在地の変更を伴う異動により、自宅と離れた地域に居住する必要がある場合、当該取締役に對し適当な物件を社宅として提供することとしています（以下、当社が社宅を借り上げることに要する1カ月当たりの賃料の総額と、取締役より徴収する1カ月当たりの社宅料の総額との差額を「社宅の提供に関する非金銭報酬」という）。提供する社宅は一般標準的な物件とし、かつ、予め役位および地域別に賃料の上限を設定し社宅料（上限を超過した場合は超過額の全額を加算）を自己負担分として取締役から徴収することとしています（現在、社宅を提供している対象者はいません）。

#### 【報酬等を与える時期または条件】

- 基本報酬は、毎月固定の金額を所定日に支給します。
- 賞与は、前年度（4月～翌3月）業績に基づいて決定した金額を、毎年6月の定時株主総会の開催日以降の日に支給します。
- 株式報酬は、原則として毎事業年度末（3月末）に役位および在任期間に応じたポイントを付与したうえで、当該ポイントの3年間の累積値に業績連動係数を乗じて算出した株式交付ポイントに基づき中期経営計画（3年）の最終事業年度の翌事業年度7月に当社株式等を支給します。
- 社宅の提供に関する非金銭報酬は、毎月、基本報酬と別に支給します。

| 報酬の種類          | 支給時期             | 支給対象期間               |
|----------------|------------------|----------------------|
| 基本報酬           | 毎月所定日            | 各年度                  |
| 賞与             | 定時株主総会開催日以降      | 前年度（4月～翌3月）          |
| 株式報酬           |                  | 中期経営計画（3年）期間         |
| (a) ポイント※      | 毎事業年度末           | 毎事業年度における在任期間        |
| (b) 当社株式等      | 中期経営計画終了の翌事業年度7月 | 中期経営計画期間中における累積の在任期間 |
| 社宅の提供に関する非金銭報酬 | 毎月所定日            | 各年度                  |

※中期経営計画期間中の(a)ポイントの累積値に業績連動係数を乗じて算出した株式交付ポイントに基づき、(b)当社株式等を支給。

#### 【報酬等の決定方法、委員会の手続きの概要および活動内容】

- 取締役（監査等委員である者を除く）の報酬等の内容およびその決定方針等は、過半数を独立社外取締役とする報酬委員会において事前に審議したうえで、取締役会で決議しています。また、報酬委員会では、毎年外部専門機関から提供された報酬データ等に基づき、報酬水準・構成の妥当性を審議しています。
- 報酬委員会の構成員および委員長は取締役会で選定し、委員会は出席委員の過半数で決議します。なお、取締役会は委員会の決議を最大限尊重して決議することを社内規程に定めています。
- 取締役（監査等委員である者を除く）の基本報酬と賞与の具体的な支給額ならびに社宅の提供に関する非金銭報酬は、個別の業務や当社の状況に精通した者が一定の基準に基づき機動的に決定することが有用と考えています。そのため株主総会で決議された上限の範囲内で取締役会および報酬委員会で決議した方針に基づき、その決定を代表取締役である社長執行役員（久井大樹）に一任し、社長執行役員の権限が適切に行使されるようにするため以下の措置を講じています。また、株式報酬は、取締役会の決議により制定した「株式交付規程」に基づき算出する株式交付ポイント数に相当する当社株式等を支給します。

## 【委任された権限が適切に行使されるようにするための措置】

- 基本報酬は、報酬委員会で審議のうえ予め設定した一定の基準（報酬テーブル）に基づき決定する。
- 賞与のうち全社業績連動分は、
  - ・取締役会で審議する計数目標に沿ってKPIを設定する。
  - ・報酬委員会で審議のうえ予め設定した支給係数に基づき、KPIの達成率に応じた支給額を決定する。
  - ・全社業績評価の結果および支給額は、報酬委員会に事後報告され検証を行う。
- また、賞与のうち担当業務連動分は、
  - ・報酬委員会で事前に審議して定型の評価シート（予め定める目標の内容や、個々の目標のウェイトおよび評価基準を明記した評価シート）を策定する。
  - ・個々の担当業務は当該評価シートに基づき評価し、その結果および支給額は報酬委員会に事後報告され検証を行う。
- 株式報酬に関して、毎事業年度末の役位および在任期間に応じたポイントは取締役会の決議により制定した「株式交付規程」で予め規定した一定の基準に基づき付与し、原則として3年ごとの中期経営計画終了後に決定する業績連動係数も「株式交付規程」に基づき決定する。
- 社宅の提供に関する非金銭報酬は、
  - ・提供する社宅は一般標準的な物件とし、かつ、予め役位および地域別に賃料の上限を設定する。
  - ・予め設定した割合に基づき算出される社宅料（上限を超過した場合は超過額の全額を加算）を自己負担分として取締役から徴収する。
 （現在、社宅を提供している対象者はいません）

■取締役（監査等委員）の報酬は、監査の公正性確保の観点からインセンティブ報酬である賞与および株式報酬は支給せず、基本報酬のみの構成としています。

■取締役（監査等委員）の報酬額は、株主総会で決議された範囲内で、取締役（監査等委員）の協議により決定することとしています。

■取締役の報酬等の額は、株主総会において以下のとおり決議されています。

| 報酬の種類               | 報酬等の額                              | 株主総会決議日         | 株主総会決議の効力発生時における対象取締役の員数※1    | 2026年6月25日現在の対象者 |
|---------------------|------------------------------------|-----------------|-------------------------------|------------------|
| 取締役（監査等委員である者を除く）   |                                    |                 |                               |                  |
| 金銭報酬<br>（基本報酬・賞与合計） | 年間 800 百万円                         | 2021 年 2 月 26 日 | 10 名                          | 8 名              |
| うち、社外取締役            | 年間 100 百万円                         |                 | 3 名                           | 3 名              |
| 社宅の提供に関する<br>非金銭報酬  | 月額 2 百万円                           |                 | 7 名<br>社外取締役を除く               | 0 名（対象者なし）       |
| 株式報酬※2              |                                    |                 | 4 名<br>非業務執行取締役・<br>国内非居住者を除く | 4 名              |
| 信託拠出額               | 対象期間中 4,200 百万円<br>年間 1,400 百万円 ※2 | 2026 年 6 月 25 日 |                               |                  |
| 交付株式数               | 対象期間中 465 万株<br>年間 155 万株 ※2       | 2023 年 6 月 27 日 |                               |                  |
| 取締役（監査等委員）          |                                    |                 |                               |                  |
| 金銭報酬（基本報酬）          | 年間 200 百万円                         | 2021 年 2 月 26 日 | 5 名                           | 4 名              |

※1 報酬等の額に係る取締役（監査等委員である者を除く）の員数の定めはありません。

※2 株式報酬の対象者には、執行役員等（国内非居住者を除く）を含みます。

## ■ 内部監査

### 内部監査の目的

監査部は、当社およびグループ会社に価値を付加し、その運営を改善するための、独立にして客観的な、アシュアランス業務およびアドバイザリー業務を提供しています。

ガバナンス、リスクマネジメントおよびコントロールの各プロセスの有効性の評価および改善のための提言を、専門職として、体系的かつ規律ある手法により実施することで、当社およびグループ会社の目標の達成に貢献しています。

### 内部監査の体制

監査部は、3つの防衛線（3 Lines of Defense）のうち独立した第3線として位置付けられています。代表取締役、取締役会および監査等委員会への報告経路を確保し、かつ原則、執行部門の業務を兼務しない体制としています。これらにより高い独立性と客観性を確保しています。

また、内部統制部門はもとより、監査等委員会、会計監査人と緊密に連携し（三様監査）、効果的かつ効率的な監査に取り組んでいます。

加えて、Global One Audit Teamとしてグループ各社の監査部門と価値観を共有し、緊密に連携しています。具体的には、年次のグローバル・オーディット・カンファレンスの開催、合同監査の実施やグローバルで共通の重要なテーマについての監査手法の標準化などを通じ、グループ・グローバルベースの監査品質向上に努めています。

2026年4月時点の監査部員は53人となっています。

### 監査対象

当社およびグループ会社を監査対象としています。

監査対象拠店・領域は多面的なリスクアセスメントに基づき選定し、リスクベースの監査を実施しています。またグローバル共通の重要なテーマについては、組織横断のテーマ監査を実施しています。

なお、監査対象領域は、以下のとおりとなっています。

- ・経営管理態勢
- ・顧客保護等管理態勢
- ・拠点運営管理態勢
- ・法令等遵守管理態勢
- ・財務リスク管理態勢
- ・オペレーショナル・リスク管理態勢
- ・システムリスク管理態勢
- ・信用リスク管理態勢等

### 内部監査の基準・専門性

監査部は、内部監査人協会のグローバル内部監査基準等に沿って内部監査を実施し、「品質のアシュアランスと改善のプログラム」に基づく内部評価および外部評価を通じて、基準適合性を定期的に評価しています。

また、専門知識および技能を有する内部監査人を確保し<sup>※</sup>、独自の人財育成プログラムに基づき、監査人の専門性および監査品質の維持・向上に努めています。

※ 内部監査関連資格保有者の比率を監査部員の2/3以上確保する運営に努めています。

対象資格：公認内部監査人、公認情報システム監査人、公認不正検査士、公認会計士（含むUSCPA）など。

### 監査のプロセス・頻度

監査部では、年間の監査計画に基づき、当社およびグループ会社に関する内部監査を計画的に実施しています（原則、3年で一巡）。

また、監査ではコンピュータ支援監査技法や生成AIなどを積極的に活用し（監査DX）、監査の効率性と有効性の向上に努めています。

監査結果、要改善事項のうち重要事項のフォローアップおよび改善結果や組織的真因対応等を代表取締役、取締役会および監査等委員会に定期的に報告することで、監査の実効性を確保しています。

## リスクマネジメント

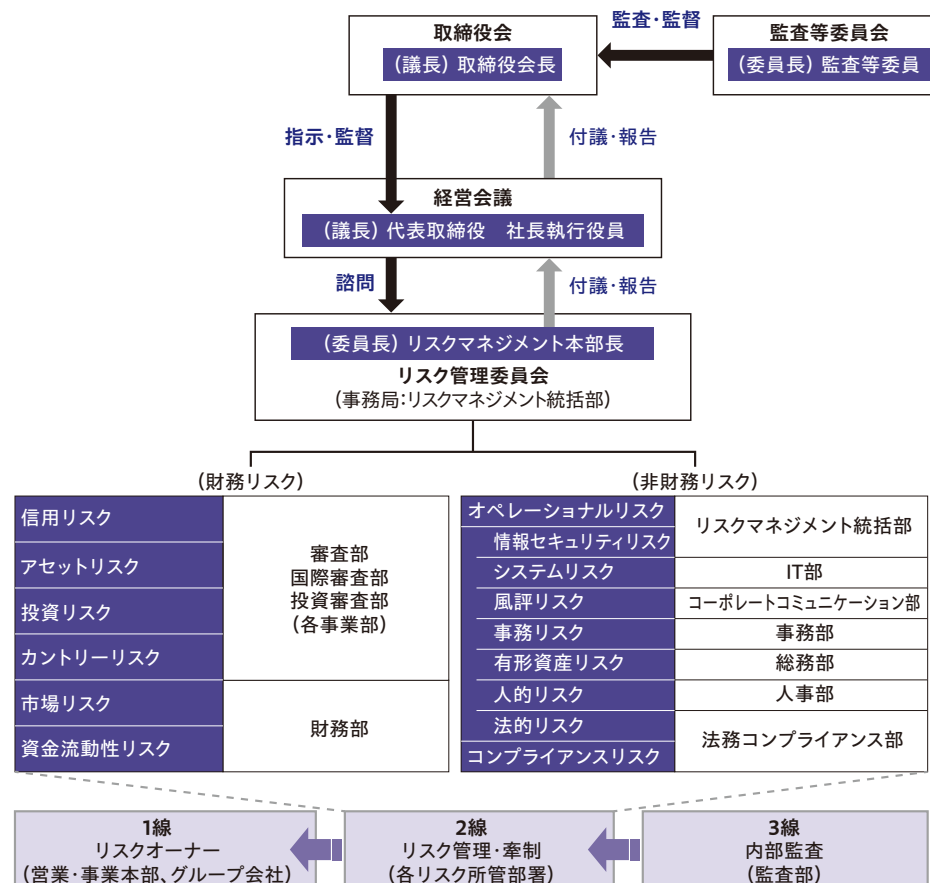
### ■ リスクマネジメント態勢の概要

当社グループでは、グループ全体にわたるさまざまなリスクを特定・認識しており、各リスクの所管部署が担当するリスクカテゴリー別に、リスク管理を行う態勢としています。常務執行役員であるリスクマネジメント本部長（CRO）を委員長とするリスク管理委員会では、グローバルベースでグループ全体のリスク情報を総合的かつ体系的に収集・整理・分析し、環境変化を捉えた予兆管理などを通じて、経営判断に資するリスク認識の共有・議論を行っています。また、重要事項は、社長を議長とする経営会議、および取締役会に報告しています。取締役会は報告内容を審議するとともに、これら一連のプロセスの有効性を定期的に確認しています。なお、リスク管理委員会は半期ごとの定期的な開催に加え、外部環境に大きな変化が生じた場合等、必要に応じて臨時に開催し、機動的な審議ができる態勢としています。また、当社グループでは実効的なリスク管理態勢を構築するため、COSO フレームワーク<sup>※</sup>に基づく「3線管理」の枠組みを導入しています。

これらリスクマネジメント態勢をもとに、さらなる高度化への取り組みも進め、持続的で安定的な企業価値の向上をめざします。

※ 米国のトレッドウェイ委員会支援組織委員会（COSO：Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）が公表している世界基準の内部統制のフレームワークのこと。

### ■ リスク管理体制図



### ■ 3線管理 (3 Lines of Defense)

当社グループでは、グループ全体を3つの防衛線に分け、リスクベースで管理する3線管理の枠組みを取り入れています。当社グループのリスク管理機能を下記の通り分類し、それぞれの役割を担うことでリスク管理態勢の実効性向上を図っています。

また、リスク管理に関する規程を整備し、経営への影響やリスク特性等を踏まえてサイバー攻撃や大規模災害等、重点的に管理すべきリスク領域を選定したうえで、リスクの特定・評価、コントロールの整備・運用、モニタリング等を実施しています。これらの取り組みを年次でレビューし、リスク管理計画等に反映することで、継続的なリスク管理態勢の高度化を図っています。

| 分類                     | 役割                                                              |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1線<br>(営業・事業本部、グループ会社) | ビジネス活動に起因するリスクのリスクオーナーとして、自律的にリスク管理を実施する。                       |
| 2線<br>(各リスク所管部署)       | リスク管理方針や枠組みの整備、1線に対するモニタリング・牽制等を通じて、1線の自律的なリスク管理を専門的立場から支援する。   |
| 3線<br>(監査部)            | 1線および2線から独立した立場で、1線および2線によって運用されるリスク管理の実効性を評価し、課題・問題点に対する助言を行う。 |

### ■ リスク管理態勢における内部監査

当社は、企業価値の持続的な向上とステークホルダーへの責任ある対応を目的として、COSO ERM (Enterprise Risk Management) フレームワークに基づくリスクマネジメントおよび内部統制の仕組みを構築・運用しています。

このフレームワークにより、戦略の実現に向けたリスクの特定・評価・対応・モニタリングを体系的に実施し、組織全体でのリスク意識の醸成と管理態勢の強化を図っています。特に、信頼性の高い統制環境の整備を通じて、リスクの顕在化を未然に防止することを重視しています。

また、監査部は独立した第3線として、J-SOX や一部の資産自己査定の年次定例監査に加え、COSO ERM フレームワークに沿った統制環境・リスク評価・統制活動等をモニタリングしています。

### ■ トップリスク

当社グループは、後述する「全社的リスク管理で分類している主要なリスク」「その他のリスク（業務面および経営環境に関するリスク）」に記載されている各リスクを含めたリスク事象に関して、リスクシナリオが顕在化する蓋然性と影響度に基づき、最も警戒すべきリスク事象をトップリスクとして特定し、グループ内でのリスク認識の共有を図るとともに、リスク発生の予防、発生時の早期対応、および影響拡大の抑制等に活用しています。トップリスクは経営陣による議論を経て特定しており、ESG データブック開示日時点におけるトップリスクは以下のとおりです。

#### トップリスク

| リスク事象             | リスクシナリオ例                                                                                           |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 地政学リスク            | ・ 中東情勢の緊迫化に伴うエネルギー価格高騰、サプライチェーンの混乱によるインフレ、経済の減速、取引先の業績悪化、急激な金利上昇<br>・ 米中間や同盟国間での政治的摩擦激化に伴うビジネス環境悪化 |
| サイバー攻撃            | ・ 当社グループやサードパーティに対するサイバー攻撃によるシステム障害、サービス停止<br>・ 情報漏洩による賠償・行政対応、レピュテーション低下                          |
| 与信費用増加            | ・ 当社グループの事業領域における急激な市況の悪化<br>・ グローバルな経済・金融環境の不安定化による取引先の業績悪化                                       |
| 事業投資採算悪化          | ・ 制度変更や金利上昇、コスト高騰に伴う採算悪化による投資機会減少<br>・ 建設遅延や設備不調、稼働率低下等による既存投資案件の収益悪化                              |
| 関税政策、輸出規制等の強化     | ・ 各国の関税引き上げを通じたインフレの再燃、取引先の業績悪化<br>・ 経済安全保障を背景とした主要国間での輸出規制・投資規制等の強化に伴う供給制約による経済減速                 |
| 国内経済、財政不安         | ・ 国内物価上昇、金利上昇の継続に伴う取引先の業績悪化<br>・ 日本の政府債務懸念増大による資金調達環境の悪化                                           |
| 大規模災害             | ・ 南海トラフ地震・首都直下地震による人命・拠点・システムの被災、業務停止<br>・ 災害に伴う顧客の事業停止、与信コスト増加、資産価値の下落                            |
| 外貨資金調達リスク         | ・ 金融市場の混乱による外貨資金調達環境の悪化                                                                            |
| 人的資本の制約           | ・ 専門人財の採用難による持続的成長の停滞                                                                              |
| サステナビリティ対応に関するリスク | ・ ESG 潮流の変化に対応できず投資家や取引先からの評価低下                                                                    |

## ■ 全社リスク管理で分類している主要なリスク

当社グループでは、全社リスク管理の枠組みに基づき、以下のとおりリスクを分類・認識し、適切に管理を行っています。

### 主要なリスク

#### ① 信用リスク

当社グループは、リース取引や割賦販売、金銭の貸付等の形態による金融サービスの提供により、中長期にわたり信用を供与する事業を行っています。今後の景気動向や金融情勢によっては、企業の信用状況悪化による不良債権の増加にともない貸倒引当金の追加繰入等が必要となり、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 個別案件の取り組み可否の検討にあたっては、当社グループ独自の格付制度を用いて取引先の信用状況を精査するとともに、リース対象物件の価値やカントリーリスク等を踏まえたうえで総合的に審査を行い、リスクに基づく適切なリターンの確保に努めています。また、取引開始後も継続的に取引先の信用状況をチェックし、取引先の信用状況悪化の際には必要な措置を講ずる態勢を整えています。さらに、ポートフォリオ全体として、特定取引先、業種、国・地域等に与信が集中しないよう、リスク分散を考慮した与信運営に取り組んでいることに加えて、定期的にポートフォリオの信用リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。

#### ② アセットリスク

当社グループは、国内外において、一般的な動産に加え、航空機等のグローバルアセット、建物等の不動産を保有し、オペレーティング・リース等の形態で、これらを賃貸する事業を行っています。この事業では、前述の信用リスクに加えて、アセットリスクを負っているため、アセットの運用や処分によって得られる収入の変動が当該取引の採算に影響を及ぼす可能性があります。このため、オペレーティング・リースの取り組みにあたっては、個別案件の取り組み時に、取引先の信用状況に加え、アセットの種類に応じて、その価値を慎重に見極めて審査を行っています。また、取引開始後も継続的に当該アセットに係るリースや売買市場の状況、賃借人によるアセットの利用状況等のモニタリングを行い、リスクの顕在化防止、軽減に努めています。

##### a. グローバルアセット

当社グループは、航空機、航空機エンジン、コンテナ、鉄道貨車等のグローバルアセットを国内外において保有し、オペレーティング・リース等の形態で、これらを賃貸する事業を行っています。グローバルアセットに関する事業では、前述の信用リスクに加えて、当該アセットの価格変動リスクを負っています。オペレーティング・リースでは、取引先からのリース料収入のほか、リース期間満了後にアセットを売却して資金の回収を図ります。また、取引先の経営破綻等の際には、当該アセットを引き揚げたうえで、別の取引先とリース取引等を行うほか、アセットを売却して資金の回収を図ります。アセットの売却に際しては、景気動向や金融情勢のほか、技術的問題に起因する大事故、技術革新による陳腐化、法律や規制等の改定、世界的な感染症の拡大やテロの懸念の高まり、あるいは自然災害や戦争・地政学的リスク等によってもアセットを取り戻せなくなるリスクやアセット売却価格が変動するリスクが生じるほか、減損損失の計上や物件管理に付随するコストの増加等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** グローバルアセットのオペレーティング・リースの取り組みにあたっては、個別案件の取り組み時に、動産を対象とする取引時の確認事項に加え、将来のアセットの流動性を含め総合的に審査を行うとともに、信用リスクやアセットの価格変動リスクに見合った適切なリターンの確保に努めています。さらに、アセットの種類や地域・満了時期等リスク分散を考慮したポートフォリオを維持すべく、当社グループ内でクライテリアを定めて運用しています。また、取引開始後も継続的に取引先の信用状況や業界動向をチェックし、必要に応じてアセットの劣化を回復するための預かり金を取引先から徴求するなどして、取引先の信用状況悪化の際に必要な措置を講ずる態勢を整えています。加えて、リスク所管部署にて、主要なアセットカテゴリーごとに、対象業界の動向やアセットの価値変動に影響を及ぼす兆候を定点観測する予兆モニタリングを実施するとともに、事業本部とのリスクコミュニケーションを継続的にを行っています。また、定期的に取引先の信用リスクやポートフォリオにおけるアセットの価値変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。

##### b. 不動産

当社グループは、国内外において、オフィス、住宅、商業施設、物流施設、ホテル、データセンター等の商業不動産に対する投融資や保有不動産を活用した賃貸および事業運営等を行っています。当該アセットは収入変動リスクや価格変動リスクを負っています。不動産に関する事業では、テナント等からの賃貸料収入のほか、長期保有方針以外のアセットでは、適切な時期にアセットを売却して資金の回収を図ります。賃貸料収入やアセットの売却収入については、景気動向、金融情勢、アセットの所在する個別のロケーションの賃貸市場といった市況環境によって収入が変動し、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 個別案件の取り組み時に、将来のアセット価値や流動性等を慎重に見極めて総合的に判断を行うとともに、アセットの価格変動リスクに見合った適切なリターンの確保に努めています。また、取り組み後も継続的にアセットの運用状況、価格動向や業界動向をチェックし、収益の極大化を図る態勢を整えています。加えて、リスク所管部署にて、業界の動向やアセットの価値変動に影響を及ぼす兆候を定点観測する予兆モニタリングを実施するとともに、事業本部とのリスクコミュニケーションを継続的にを行っています。また、定期的にポートフォリオにおけるアセットの価値変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。

## 主要なリスク

### ③ 投資リスク

当社グループは、国内外の太陽光や風力を中心とする再生可能エネルギー発電事業、事業会社やファンドへの出資等のさまざまな事業に対する投資活動を行っています。このような投資活動においては、景気変動や需要の減退といった事業環境が変化するリスク、投資先やパートナーの業績停滞等にもなって期待どおりの収益が上げられないリスクや投資額の回収可能性が低下するリスク、投資先の株価が一定水準を下回るリスクがあるほか、投資先の業績にかかわらず経済・金融情勢の急激な変化や金融市場の大きな混乱等により株価が一定水準を下回る状態が相当期間に及びリスク等があり、評価上の損失を含め投資の一部または全部が損失となる、あるいは追加資金拠出が必要となる場合があります。さらには、パートナーとの経営方針の相違、投資資産の流動性の低さ等により当社グループが望む時期や方法での事業撤退や事業再編が行えないリスク、あるいは、投資先から適切な情報を入手できず当社グループに不利益が発生する等のリスクがあり、そのような場合には、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 投資案件の取り組みにあたっては、個別案件の投資額やリスクの深度等に応じて投資案件協議会を開催し、関係各部の意見を確認、幅広い視点で将来の投資価値や流動性等を慎重に見極めて総合的に判断を行うとともに、リスクに見合った適切なリターンの確保に努めています。加えて、取り組み後も継続的に投資の運用状況や業界動向をチェックし、収益の極大化を図る態勢を整えています。また、定期的にポートフォリオにおける投資価値の変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。

### ④ 市場リスク

#### a. 金利変動リスク

当社グループの行うリース取引や割賦取引におけるリース料や賦払金は、取引対象物件の購入代金や契約時点の市場金利水準等をもとに設定され、基本的に契約期間中は変動しない取引が中心となっています。一方、リース物件等の取得資金に掛かる資金原価等は、資金調達が多様化や資金コスト低減を目的に、固定金利調達と変動金利調達とのバランスを図りながら調達を行っているため、市場金利変動の影響を受けます。したがって、金融情勢の急変によって、市場金利が急激に上昇するような場合、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

#### b. 為替変動リスク

当社グループは、海外での事業展開に積極的に取り組み、外貨建資産が増加しており、連結営業資産に占める割合も高まっています。当社グループの海外連結子会社では、原則として資産と同一通貨での資金調達を行っていますが、各社の財務諸表は現地通貨で表示されている一方、当社の連結財務諸表は日本円で表示されているため、為替相場的大幅な変動が生じた場合、日本円換算での当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、金融市場の動向を随時注視するとともに、ALM（資産・負債の総合管理）により、資産運用と資金調達の金利形態や為替等のミスマッチの状況を随時モニタリングし、金利動向を考慮しながら適宜ヘッジオペレーションを行い、金利変動リスクを管理しています。為替変動リスクへの対応としては、外貨建営業資産に合致した通貨での資金調達を原則とし、為替評価差損益を極小化するように努めています。また、金利や為替相場が不利な方向に動いた場合に、保有ポートフォリオのポジションが、一定期間、一定の確率でどの程度損失を被る可能性があるかを過去の統計に基づいて計量的に示したリスク量を定期的に計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。なお、ALM委員会は四半期ごと、または状況に応じて開催し、地政学リスク、パンデミック等、さまざまなリスクファクターによるシナリオ分析、データ分析を行い、金融市場環境の動向やリスク量の状況などを踏まえてALM方針を決定しています。

### ⑤ 資金流動性リスク

当社グループは、リース取引に係るリース物件の取得および割賦取引や金銭の貸付等の事業を行うにあたって、内外の通貨により多額の資金調達を行っています。リース等の与信取引や投資等の期間と資金調達の期間とのバランスを図りながら調達を行っています。経済・金融情勢の急激な悪化や金融市場の大きな混乱、あるいは当社グループの信用力低下等により、金融機関や投資家のリスク回避姿勢が強まり、十分な資金の確保が困難になる場合、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 資金調達については、金融機関からの借入に加え、社債、コマーシャル・ペーパー、リース債権流動化等、市場からの直接調達により多様化に努め、かつ、長期・短期の調達バランスの調整や綿密な資金繰り管理を行うとともに、コミットメントラインの取得等により緊急時の流動性補完対策を講じ、資金の流動性確保を図っています。

また、資金流動性のステージ管理を実施しており、調達環境が悪化した場合であっても返済資金を含めた当面の必要資金が確保できるように調達構造を構築し、その流動性の状況を確認し、ALM委員会に報告する運用としています。

ALM委員会では、金利感応度分析（金利変動による収益への影響分析）を実施するほか、金融市場などにストレスがかかった場合における④の市場リスクおよび⑤の資金流動性リスクの状況や損益インパクト等を総合的に検証したうえで、市場環境を踏まえた全社戦略を実現するための資金調達戦略、リスク対応への方針を決定しています。特に、リスク管理に関しては、全社的な統合リスク管理の一環であるリスク管理委員会とも連携しています。予兆管理態勢を強化し、コンティンジェンシー・プランと合わせることで、危機に直面したときの財務構造の柔軟性と回復力の向上に努めています。

また、当社グループは、外貨調達力を引き上げるため、北米に地域財務拠点を設置し、資金調達の集約を含めた「グループファイナンス態勢」を敷いています。地域財務拠点では、間接金融のみならずUSコマーシャル・ペーパーや社債の発行等による多様な資金調達を実施し、北米に展開するグループ会社に対する資金の提供を行っています。

## 主要なリスク

### ⑥ カントリーリスク

当社グループは、グローバルなビジネス展開を行っていることから、取引先や投資先の国や地域における政治・経済等の状況によって損失を被るリスクを負っています。その国における通貨・株価等の急落、国債の債務不履行といった経済情勢の変化に加え、紛争や内乱、政治情勢の変化等さまざまな要因により、ある国ないしはそこに所在する与信取引や投資等に係る貸倒引当金の追加繰入や減損損失の計上等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、各国の経済力・信用力にしたがい取引量の上限值を設定しています。加えて、カントリーリスクを内包する与信取引・投資等の残高が、上限値の範囲内に収まっているかをモニタリングしています。これにより、特定の国や地域に対する依存度を分散させ、カントリーリスクが顕在化した際の損失影響を低減するよう努めています。

### ⑦ オペレーショナルリスク

#### a. 地震・風水害・感染症・戦争・テロ等に関するリスク

当社グループは、国内外に拠点・システム等の設備を有し事業活動を行っており、地震・風水害等の自然災害や感染症・戦争・テロ等その他の突発的な事態が発生した場合、拠点やシステム等への被害、従業員が直接の被害を受けるまたは出社が制限される等により、拠点の活動が縮小または運営困難などの被害が生じ、事業活動に支障が生じる可能性があります。また、その被害の程度、あるいは当該事象の発生長期化等によっては、システム等の設備の復旧に多額の費用が必要になる可能性や事業活動の回復に長期間を要する可能性があり、このような場合、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、このような事態に備え、想定されるリスク事象により所管部を定め、危機事態には対策本部を設置し対応する態勢を整備しています。また、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）の策定、基幹システムの二重化対策、在宅勤務が可能なシステムインフラ整備による業務継続、継続すべき業務を限定したうえでの交代出社等により、業務継続態勢の整備を進めています。

#### b. システムリスク

当社グループは、さまざまな情報システムを利用し、会計処理、各種契約管理、取引先管理、リース物件の資産管理等を行うほか、電子メール等を利用しています。これらの情報システムについては、保守の不備、開発の不調等を起因とするシステムの停止や障害の発生による契約・回収等の業務や取引先への提供サービスの中断による営業活動の停滞、経済的損失等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループは、システムの安定稼働のため、当社および協力会社との連携による強固な保守管理態勢を整備し運用しています。障害等発生時には当該事象の社内外の速やかな情報連携・対応を行うとともに、その後の再発防止策の策定・実施も含めた一連の対応態勢を構築しています。また、システムの開発にあたっては、当社開発プロセスの標準的手法を国内外のグループ会社へも展開しグループベースでのIT統制を行っています。

#### c. サイバーセキュリティリスク・情報セキュリティリスク

当社グループは、さまざまな情報システムを利用し、会計処理、各種契約管理、取引先管理、リース物件の資産管理等を行うほか、電子メール等を利用しており、これらの情報システムについては、ビジネスメール詐欺、マルウェアの侵入、外部からの不正アクセス等、サイバー攻撃等を受けるリスクがあります。外部からの不正アクセスやマルウェアの侵入、人為ミス、不正、詐欺行為等により、システムの停止や障害、金銭的被害の発生、あるいは当社機密情報や取引先情報の漏洩、不正使用等が発生した場合、契約・回収等の業務や取引先への提供サービスの中断による営業活動の停滞、経済的損失、重要情報の外部への漏洩による社会的信頼の失墜等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、これらのリスクに対し、社内に組織横断型チームMHC-SIRT（Security Incident Response Team<sup>※</sup>）を設置し、入口・内部・出口の多段階での防御とインシデント発生時の対応態勢を整備しています。具体的には、脆弱性を悪用したサイバー攻撃への備えとして、ソフトウェアを最新の状態に更新し、外部からの不正アクセスやマルウェアの侵入、サイバー攻撃等を検知し、トラブルを未然に防止する管理態勢を講じるとともに、インシデント発生時の社内外の連携態勢の整備・訓練を行い、全社員に対し標的型メール訓練や情報セキュリティに係る社内教育を継続的に実施しています。万一インシデントが発生した場合には、MHC-SIRTが中心となり、速やかに初動対応を実施するとともに、影響範囲の特定、被害拡大の防止、原因分析、システム等の復旧対応および再発防止策の策定・展開までを一体的に実施します。これにより、重要業務の継続および早期復旧を図り、当社グループの事業運営への影響を最小化する態勢としています。

※当社グループに対する標的型メール攻撃や不正アクセスなど、サイバー攻撃を中心とした情報セキュリティ事案への対応を行う当社内の組織横断型のチームです。（MHC＝三菱H C キャピタル）

## 主要なリスク

### d. 法的リスク

当社グループの業務活動は、国内外の各種関連法令等の適用を受けています。主なものとして、会社法、税法、金融商品取引法、独占禁止法、贈収賄関連諸法、個人情報保護法、貸金業法、割賦販売法、犯罪収益移転防止法、環境関連諸法等を遵守する必要があり、海外においては、それぞれの国・地域における法令の適用を受け、規制当局の監督を受けています。法令や社会規範・社内ルール等が遵守されなかった場合、業務の制限や停止、取引先等からの損害賠償の請求、社会的信頼の失墜等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループは、法令や社内ルールにしたがって業務活動等を行うこととしており、法令遵守のために必要な社内規程等を制定するほか、法曹資格者を含む法務室を設置し、各種法務支援、役職員への教育・研修、および連結ベースでの法的リスク管理体制の強化に努めています。

また、当社グループでは、反社会的勢力の排除やマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止、経済制裁への対応等、グローバル金融犯罪対策に取り組んでいます。さらに、世界情勢や規制動向の変化を踏まえ、金融犯罪リスクに応じ、顧客確認・管理態勢の高度化やeKYC※などのデジタル技術の活用に取り組んでいます。

※eKYCとは「electronic Know Your Customer」の略であり、電子的に本人確認を完結する仕組み。

### e. 制度変更リスク

当社グループの業務活動は、国内外の法令・会計・税制等、各種制度の適用を受けています。当社の業務に密接に関連する各種制度に大幅変更・改訂等が発生し、当社が当該制度変更・改訂に適切に対処できなかった場合、各種制度への不適合による罰則、商品の取扱い中止、業務活動の制限、会計上の売上減少等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、国内外の法令・会計・税制等の各種制度について、コーポレートセンター・各事業本部・国内営業拠点・各国拠点のそれぞれが、担当業務・国に係る制度等の改訂・変更の状況を継続的にモニタリングしていることに加え、外部専門家の積極的な活用により当該モニタリングを補強しながら、各種変更・改訂の早期の情報収集・対策の実施を行っています。

### f. 事務リスク

当社グループは、さまざまな形態の取引を行っており、取引ごとにさまざまな事務管理が発生しています。これらの事務管理については、不適切な事務等の人為的ミス、不正等により、契約・回収等の業務や取引先への提供サービスの中断による営業活動の停滞、取引先からの信用の失墜等が発生し、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループは、取引ごとに事務管理ルールを定め、当該事務管理ルールにしたがって業務を行うとともに、同ルールの見直しを適宜実施しています。また、社内で事務事故が発生した場合の社内報告態勢を整備し、事故発生時には社内報告・発生事象への迅速な対応・事故原因の特定と再発防止策の策定・実施を行う態勢を構築し運用しています。

## ■ その他のリスク（業務面および経営環境に関するリスク）

当社グループでは、以下のようなリスクについても認識し、適切に管理を行っています。

### その他のリスク

#### ① コンプライアンスリスク

当社グループは、法令等をはじめ社会規範を遵守し、高い倫理観をもって行動するよう全役職員にコンプライアンスを徹底しています。しかし、万一これらに反する行為が顕在化した場合、当社グループの信用、経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社では、法務コンプライアンス部を設置し、当社グループのコンプライアンスを統括しています。また、法令等の遵守徹底を図るため、コンプライアンスプログラムを策定し、実施しています。

具体的には、基本的なコンプライアンスに対する価値観・倫理観の認識・共有を図るため、「三菱ＨＣキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」を定め、当社グループ役職員の指針としています。また、倫理綱領・行動規範を補完するものとしてコンプライアンスに関する各種方針や社内規程を整備するとともに、コンプライアンスに関する継続的な教育を実施しています。

また、行動規範の浸透状況や職場環境の状態確認等を目的として、当社グループの役職員を対象に、コンプライアンス意識調査を定期的に行っています。

加えて、役職員等が不正行為等（腐敗を含むあらゆる法令違反行為、社内規程違反行為および倫理綱領違反行為、または、そのおそれがあると思われる行為）を通報・相談する内部通報制度を整備・運用する等、コンプライアンス態勢の強化に努めています。

#### ② コンダクトに関するリスク

当社グループでは、10年後のありたい姿である「未踏の未来へ、ともに挑むイノベーター」に向けて「変革」をキーワードとしてさまざまな施策を実施していますが、この過程において役職員により、顧客保護、有効な競争、市場の健全性、公共の利益および社会規範から逸脱した行為等によりステークホルダーに不利益が生じた場合、当社グループの信用、経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、「経営の基本方針」のなかで「社員一人ひとりが“持つべき価値観・心構え”“取るべき行動”」である「行動指針」のひとつとして、高い倫理観を持ち、絶えず基本に立ち返る「インテグリティ」をもって行動するよう定め、全役職員に徹底しています。

#### ③ 人財確保に関するリスク

当社グループは、国内外で展開している各種事業の競争力を維持・強化していくため、十分な人的資源を安定的に確保する必要があります。当社グループでは、継続的に有能な人財の確保・育成に努めていますが、必要な人財を十分に確保・育成できない場合、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、新卒採用およびキャリア採用を行い積極的な採用に努めています。採用態勢の強化として、新卒採用ではインターンシップや社員と学生が対話をするリクルーター面談の実施、キャリア採用では社員紹介によるリファラル採用や、一度退職した社員を再雇用するカムバック採用を導入する等、多様な人財の採用を行っています。また、社員一人ひとりが自発的に挑戦し価値を創造し続けるために、「キャリア」「階層別」「DX」「自己啓発」等を人財育成のテーマに掲げ、各種研修の実施や資格取得支援、社員のキャリア形成に資するキャリアチャレンジ制度（社内外の各種ポジションへの公募制度）の導入等、さまざまな成長機会を提供し支援することで、社員の育成に努めています。

#### ④ 労務・雇用管理に関するリスク

当社グループの業務には多くの従業員が従事していますが、長時間労働により、従業員の心身の健康等に悪影響を及ぼし、想定していた業務を遂行できないリスク、または雇用等に関する法令遵守事項を適切にモニタリングしていないことによって法令違反を犯してしまうリスク、加えてこれらにより社会的信用を毀損する可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループでは、DXを活用した業務改善や多様な働き方を可能とする制度（コアタイムのないフレックス勤務、在宅勤務、サテライトオフィス等）を推進し、長時間労働縮減だけでなく育児・介護の必要な社員が活躍できる環境づくりに努めています。また、ハラスメント等の労務問題についても国内外の従業員に対して、社内通報・相談窓口を設置するなど対応しています。従業員が最大限能力を発揮できるよう「働きやすい職場づくり」を当社グループの重要な取り組みテーマとして推進しています。

## その他のリスク

### ⑤ 事業基盤拡大・戦略的提携・M&A等に関するリスク

当社グループは、事業基盤拡大による持続的な成長を図るため、国内外で、当社グループ独自での展開に加え、各種サービスの充実に向けた外部との戦略的な提携にも取り組んでおり、また、M&Aによりグループの事業ポートフォリオの多様化・拡充を図っています。

このようなアプローチで、事業の多角化やサービスの充実に取り組んでいますが、国内外の経済・金融情勢の変化、競争の激化、提携先の事業環境の変化や戦略の変化、関連法令の変更等により、期待した効果が得られない可能性、M&Aの際に計上したのれんの減損処理を迫られる等、追加的な費用計上が必要となる可能性があり、このような場合、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** M&A等の案件の取り組みにあたっては、個別案件の投資額やリスクの深度等に応じて関係各部で検討を行うほか、外部の専門家を起用し、幅広い視点で投資ストラクチャーの合理性や将来の投資効果等を慎重に見極めて総合的に判断を行うこととしています。なお、M&A案件実行後においても、当社グループの規程等を適用し、適正な業務運営を行う態勢を整備するとともに、その事業計画や実績管理等のモニタリングを行い必要な対応を適時に行う態勢としています。

### ⑥ ビジネス領域の拡大、新サービス開発に伴うリスク

当社グループは、法令や規制をはじめとする各種の条件で許容される範囲において、新規のビジネス領域・サービスを含めた業務範囲をグローバルベースで拡大しています。その過程において、拡大した業務範囲のビジネス・サービスが想定どおりに進展しない場合、あるいは、リスクの顕在化が合理的な想定範囲を超えた場合には、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 新規のビジネス領域に進出する際や新サービスを開発する際には、事前のリスク評価に基づき潜在的なリスクを特定し、進出前やサービス導入前の段階で適切な対策を検討しています。なお、リスクの評価にあたっては、多面的に情報およびデータを分析し、既存ビジネスの経験や知見も生かした評価手法の高度化も進めています。加えて、拡大したビジネス領域の進捗状況や最新のリスク状況を継続的にモニタリングし、必要に応じて関係部署が連携のうえ、迅速に対応策を講じる態勢を整えています。

### ⑦ 競争の激化

当社グループが国内外で行っているリース取引等の各種事業では、同業のみならず金融機関等も含めた競争のさらなる激化、あるいは異業種のビジネスモデル転換や技術革新等による競争環境の変化が生ずる可能性があります。競争状況がさらに激化した場合、マーケットシェアの低下や利益の減少により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループは、競争力の維持・強化に向けて、取引先へのさらなる付加価値サービスの提供、アセットホルダーとしての価値創造力、低コストによる資金調達、デジタル戦略の推進加速などさまざまな取り組みを進めています。これらの取り組みにより、競争の激化に伴うリスクを軽減し、持続的な成長をめざします。

### ⑧ 気候変動リスク

脱炭素社会への移行に伴う法規制の強化、政策変更や技術革新などに起因する移行リスクや地球温暖化の進行に伴う異常気象や自然災害の激甚化などの物理的リスクは、経済への影響を通じて取引先の業績悪化や当社グループが保有するアセットの価値下落などにより、当社グループの経営成績および財務状態に影響を及ぼす可能性があります。また、気候変動リスクへの対応や情報開示が不十分であった場合、またはそのように見做された場合には、当社グループの企業価値の毀損につながるおそれがあります。

**リスクに対する主な取り組み** 当社グループは、持続的に成長するうえで優先的に取り組むべきテーマとして、「脱炭素社会の推進」をマテリアリティ（重要課題）の一つとして位置づけており、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同を表明し、TCFD提言に準拠したリスクの特定・評価・管理に係る枠組みを構築しており、ESGデータブックなどを通じて情報開示に取り組んでいます。今後も外部環境の変化、気候変動リスクに対する分析・評価の深化に応じて、分析手法や開示内容について継続的に見直しを行っていきます。

### ⑨ 人権侵害リスク

企業の責任はサプライチェーン全体に及び、またサステナビリティへの取り組みが重視されるなか、企業が尊重すべきステークホルダーは、広く一般の個人や地域住民にまで及ぶという考えが主流になってきています。こうしたなか、当該ステークホルダーを軽視し、当社グループにおける人権侵害や当社グループの取引先での人権侵害が発生し、当社グループが人権侵害を自ら引き起こした、助長した、または直接関与したと見做された場合、当社グループの企業価値の毀損につながるおそれがあります。

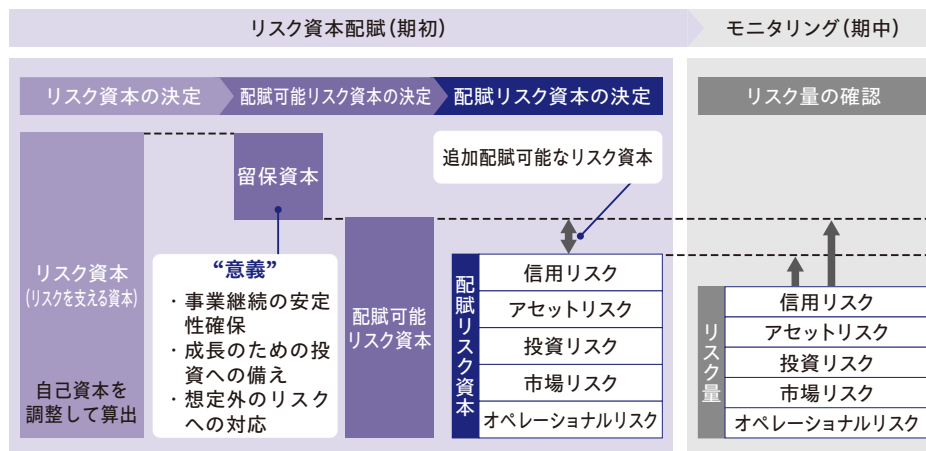
**リスクに対する主な取り組み** 当社グループは、人権方針を定め、「人権の尊重を経営における重要課題と認識し、事業活動のすべてにおいて、その責任を果たす」ことを宣言しています。取引先における人権侵害リスクを確認し対話を行う人権デュー・ディリジェンスや社外からの人権に関する相談を受け付ける人権通報窓口の運用を通じて、人権侵害の排除に取り組んでいます。

## ■ リスクと資本の管理

当社グループが直面するさまざまなリスクは、「統合リスク管理」の枠組みに基づき、統計的な手法を用いて統一的な尺度で計測し、定量化しています。そのうえで、経営体力である自己資本と定量化したリスク量を比較することによって、健全性確保のためのリスクと資本の管理を行っています。

具体的には、信用リスク、アセットリスク、投資リスク、市場リスク、オペレーショナルリスクについてリスクカテゴリーごとにリスク量の計画値（配賦リスク資本）をリスク許容度として定め、その水準が経営体力に見合ったものかどうかを確認するとともに、期中においてはリスク許容度の範囲内でリスクを取る態勢としています。リスクやポートフォリオの状況は、継続的にモニタリングのうえ経営報告を行っています。

### 健全性確保のためのリスクと資本の管理



## ■ ストレステスト

定期的にストレステストを実施し、統計的手法では捕捉できないリスクの発生による影響を把握しています。具体的には、世界経済の悪化や、事業分野ごとの市況変動および信用状況の悪化など複数のシナリオ設定によるストレス状況下において、当社グループの期間損益や自己資本にどの程度の影響が生じる可能性があるのか、分析・検証を行っています。

こうした多面的な検証により、経営計画・事業計画において、リスク選好に無理は生じていないか、リスク耐久力が十分であるか、確認を行っています。

## ■ リスクマネジメントに関わる周知・教育

当社では、リスクマネジメントのうち必要な領域について、全社員（派遣社員含む）向けにeラーニングを実施するなどの教育を行っているほか、社外取締役を含む取締役に対しては、取締役会や監査等委員会にてリスク管理態勢の枠組みの詳細な説明を定期的実施し、リスクマネジメント状況の共有を行っています。

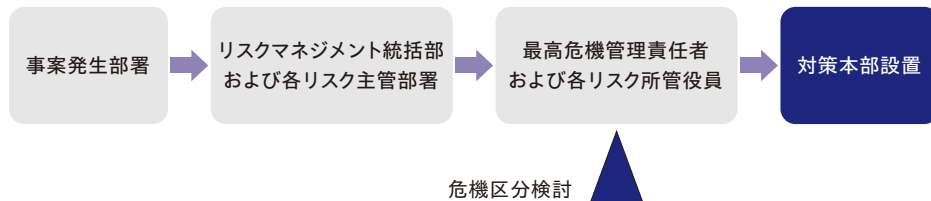
また、リスクに対する基本的な方針および管理方法を明確にするため、「リスク管理規則」を制定し全社員に周知しています。加えて、営業・事業本部とのリスクコミュニケーションを重視し、リスクの所在や現状、管理状況を共有する「リスクマネジメント・審査協議会」を定期的開催しているほか、リスクに係る経営情報を見える化した「リスクマネジメント・ダッシュボード」を作成して展開しています。

これらの取り組みを通じて、事業成長のためにどのようなリスクを取るべきかについての社内共有を進め、営業・事業本部のリスクオーナーシップ確立をめざしています。

## ■ 危機管理

当社グループでは、「危機管理規程」「災害対策規程」および対応マニュアルを整備し、自然災害・人為災害・事故等による経営への影響を最小限にとどめる態勢を構築しています。さらに、危機発生時には、当該事象の危機状況を踏まえて危機区分を決定し、「危機事態」と判定した場合は「危機管理対策本部（または災害対策本部）」を設置します。2025年7月には、南海トラフ地震を想定した災害対策本部立ち上げ訓練を実施し、経営主導のもと、関係部署と緊密に連携しながら、情報収集や共有、対応方針の検討・指示等を行うことで、有事における実践的な対応力の向上を図りました。

### 危機管理時の対応フロー



| 危機区分 | 危機の状況                                                       | 対応態勢   |
|------|-------------------------------------------------------------|--------|
| 警戒事態 | 主管部署による対応が可能であり、「危機事態」ではないが、対応の遅れや誤りにより、「危機事態」に発展する可能性のある状況 | 主管部署対応 |
| 危機事態 | 業務の著しい遅延や長期中断および大きく信用が失墜し企業の存在が危ぶまれる状態に陥る可能性の高い状況           | 対策本部   |

## ■ 災害対策訓練

切迫性の高まっている南海トラフ地震等の激甚災害への備えとして、当社では、緊急時においても重要業務を継続または早期復旧できるよう、事業継続計画（以下、BCP）を策定するとともに、災害対策本部等を中心として、関係部署が連携して対応する態勢を整備しています。また、災害発生後を時系列で3つのフェーズ（初動・業務継続・復旧）に分類し、各フェーズにおける対応事項や具体的対策を定めています。さらに、その実効性を確保するため、訓練内容に応じて一部の関係部署または全従業員を対象にBCP訓練を定期的実施し、事業継続体制の検証および継続的な改善に取り組んでいます。

### BCP対策

| フェーズ | 目的                   | 実施事項                                | 主な具体策                                                                                     |
|------|----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 初動   | 役職員の<br>安全性確保        | “的確な初動対応”<br>役職員の安否確認、<br>初動方針の指示   | ○安否確認システム導入<br>○通信手段マルチ化<br>・社用iPhone、<br>MCA※無線等                                         |
| 業務継続 | 最低限の<br>社会的責務の<br>履行 | “債務履行业務”<br>サプライヤー・金融機<br>関等への支払、返済 | ○定期的な訓練／教育<br>・安否確認／通信確認訓練<br>・災害対策本部立ち上げ訓練<br>・債務履行訓練<br>・システム切替／復旧訓練<br>・BCP教育（eラーニング）等 |
| 復旧   | 業務インフラの<br>確保        | “通常業務”<br>主要システム利用業務<br>が実施可能な態勢構築  | ○基幹系システム二重化<br>・基幹システム（主要なもの）                                                             |

※ Multi-Channel Accessの略。

2025年7月10日には、南海トラフ地震の発生を想定し、丸の内・大阪・名古屋・豊洲の各オフィスを対象に、災害対策本部立ち上げを含むBCP訓練を実施しました。本訓練は、リスクマネジメント統括部主催のもと、「人命尊重第一」を基本方針として行われました。

訓練では、災害対策本部において社内外からの情報を収集・整理・分析し、エスカレーションのルール（報告・相談・上申の適切性）や意思決定プロセスの確認を行いました。また、拠点間の連携方法についても実践的な訓練を通じて検証しました。情報共有にあたっては、電話による連絡が困難な状況を想定し、MCA無線や災害専用のビジネスチャットツールLINE WORKS等の代替手段を講じました。

訓練の結果については、外部専門会社から講評を受け、津波による浸水想定エリアの情報発信や、ホワイトボードを活用した情報整理、簡潔なエスカレーション報告、本部長による迅速な意思決定などについて、有効性が確認されました。一方で、拠点周辺のハザードマップの事前準備や、会議における報告内容の優先順位付け、情報収集の効率化、エスカレーション事項の明確化などについて改善点が示されました。

当社は、こうした訓練を通じて抽出された課題をBCPおよび関連態勢の見直しに反映し、事業継続態勢の実効性向上とレジリエンス強化に継続的に取り組んでいます。

## 情報セキュリティ

### ■ 情報セキュリティ方針

当社では、情報セキュリティやサイバーセキュリティを経営の最重要課題の一つと位置付けております。

このため、お客さまに関わる情報資産を含む当社が保有する情報資産を、様々なセキュリティ上の脅威から保護することが当社の社会的責務であると認識し、次のとおり情報セキュリティ方針を定め、役員・社員一同がこれを遵守することによって、情報資産の機密性、完全性、可用性の維持・向上に万全を尽くしてまいります。

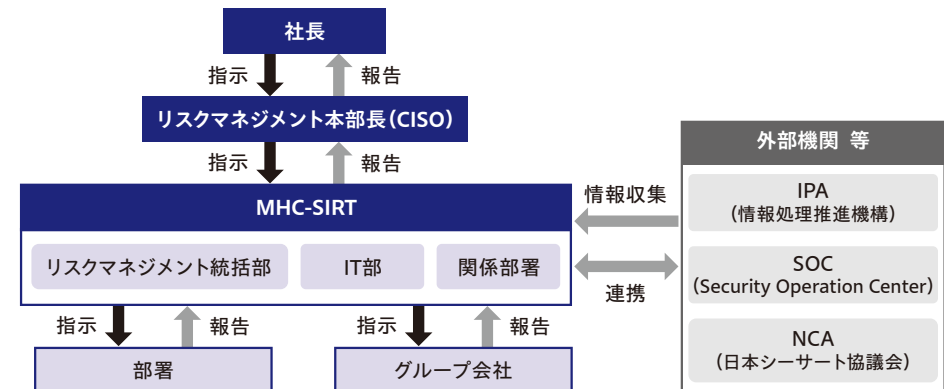
1. 当社業務に従事する全ての者は、情報資産に対する安全対策の実施義務を持ち、組織的、人的、物理的及び技術的な安全管理措置を満たす情報セキュリティ活動を継続的に行います。
2. 情報セキュリティ対策への継続的・積極的な取り組みにより、保有する情報資産の「量の拡大・精度の向上・さらなる価値の付与」を実現し、情報資産の戦略的活用を図り、有用な情報のお客さまへの提供・還元を心がけます。
3. 情報セキュリティに関する想定しうる重大事故に対しては、その予防策を予め講じておくと共に、発生時には適時適切に公表し、全社レベルでの対応体制により迅速に事態の収拾にあたります。また、原因を究明し再発防止を図ります。
4. 当社業務に従事する全ての者へ情報セキュリティの意識向上を図ると共に、情報セキュリティに関する教育・訓練を行います。
5. 当社業務に従事する全ての者は、情報セキュリティに関する法令、指針、基準等について、他の法令同様にこれを遵守します。

### ▶ 情報セキュリティ方針

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/security.pdf>

### ■ 情報セキュリティ組織

当社グループは、保有する全ての情報資産をさまざまなセキュリティ上の脅威から保護するため、実効性のある情報セキュリティ管理態勢・ルールの確立に努めています。当社は常務執行役員であるリスクマネジメント本部長（CISO）のもと、組織横断型チームの「MHC-SIRT（Security Incident Response Team）」を設置し、サイバー攻撃等の未然防止や定期的な社内教育・訓練、インシデント発生時の対応検討・原因調査等を行っています。また、部署毎に情報セキュリティ管理者および担当者を設置し、組織全体としての情報セキュリティ管理態勢を整えています。



| 分類       | 具体的な活動内容                                                                                                                                                                 |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セキュリティ動向 | ・ 外部の情報セキュリティ事故の情報収集、外部機関等との情報交換                                                                                                                                         |
| 多層防御     | ・ ソフトウェア脆弱性対策、Webフィルタリング、多要素認証等<br>・ EDR <sup>※1</sup> による攻撃検知と遮断等<br>・ クラウド利用状況の可視化（CASB <sup>※2</sup> ）、クラウド設定不備対策（CSPM <sup>※3</sup> ）等<br>・ バックアップデータの取得、主要システムの二重化等 |
| 教育・訓練    | ・ 全役職員…標的型攻撃メール訓練、eラーニング等<br>・ MHC-SIRT…サイバーインシデント対応訓練、システム復旧訓練等                                                                                                         |
| インシデント対応 | ・ 事故発生時の対応、グループ会社へのセキュリティ対応支援<br>・ 外部SOCによる監視モニタリング<br>・ セキュリティ関連ログの取得（PC操作ログ等）                                                                                          |

※1 Endpoint Detection and Responseの略。エンドポイント（PC・サーバ等）の挙動を監視・分析し、不審な活動を検知・遮断することで、侵入後の被害拡大を防止するセキュリティ対策。

※2 Cloud Access Security Brokerの略。クラウド利用状況を可視化・制御し、データの持ち出しや不正利用を監視する仕組み。

※3 Cloud Security Posture Managementの略。クラウド環境の設定不備や公開設定の誤りを検出し、侵入リスクを低減する仕組み。

## ■ セキュリティ動向

国内外で発生するサイバー攻撃の情報や脆弱性情報等は、MHC-SIRT が外部のセキュリティ専門機関の協力のもと、日次で情報を収集・評価・共有し、迅速かつ適切に対策を講じています。

## ■ 多層防御

当社は、サイバー攻撃への備えとして、EDRによる機器の動作監視やソフトウェア脆弱性対策、Webフィルタリングや多要素認証等、多層的な技術的対策を実施しています。また、個人情報等の重要情報を管理する社外公開のウェブサイトに対しては、WAF\*や改ざん検知システムを導入し技術的な対策を講じるとともに、新規構築時に加え毎年1回以上定期的に脆弱性診断サービスを活用して検査を行い、脆弱性の深刻度に応じて、是正対策を実施しています。

ヒューマンエラーへの備えとして、メール誤送信対策システムにより、社外メール送信時のセルフチェックや添付ファイルを自動的にパスワード保護する仕組みを導入しています。また、リスクの高い情報等を含んだ添付ファイルについては、システムが自動検知し、役職者の再鑑を経ないと送信できない制御を講じています。

※ Web Application Firewallの略。Webアプリケーションを悪意のある攻撃から保護するセキュリティ対策

## ■ 教育・訓練

当社は、全ての役職員を対象に情報セキュリティおよびサイバーセキュリティについて、eラーニングによる教育を毎年実施しています。入社時には情報セキュリティ研修を実施するとともに、業務に従事する役職員が守るべきセキュリティルールを定めた誓約書を徴求することで、情報セキュリティ管理を徹底しています。当社の教育コンテンツ等はグループ会社と共有し、当社グループ全体で情報セキュリティ教育に積極的に取り組んでいます。また、当社グループでは、標的型攻撃メールやフィッシングメール等に対する教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを役職員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める標的型攻撃メール訓練を毎年実施しています。

MHC-SIRTでは、ランサムウェア感染や不正アクセス等の複数のシナリオに基づいたシナリオ型訓練や当社グループ内での合同訓練を毎年1回実施しています。さらに、日本シーサート協議会と国家サイバー統括室の主催する全国シーサート合同演習にも毎年参加することで、サイバー攻撃対応の実効性向上に取り組んでいます。

## ■ インシデント対応

当社は、サイバー攻撃や情報セキュリティインシデント等による事業影響に備え、情報セキュリティBCPの観点から、重要業務への影響を最小限に抑え、事業の継続と早期復旧を図るための対応方針および態勢を整備しています。情報セキュリティ事故等が発生した場合に備え、エスカレーションルールやインシデント対応手順を定めており、有事はMHC-SIRTが中心になって、初動対応・影響範囲の特定・復旧・再発防止措置等を実施します。重大なインシデントは、リスクマネジメント本部長(CISO)等に報告され、経営主導のもと、早期解決を図ります。

また、外部SOC（Security Operation Center）による24時間365日のセキュリティ監視を行い、異常を検知した場合は、端末を隔離するなど、被害拡大防止と早期に復旧するための態勢を整えています。

### インシデント発生件数

|                  | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 重大な情報セキュリティ事故件数※ | 0件     | 0件     | 0件     |

※ 当社のステークホルダーまたは当社グループに関わる重要情報について、不正アクセス等により情報漏洩が発生し、当社グループの経営に重要な影響を及ぼす事案の件数。

## ■ パートナー企業に対する情報セキュリティ管理

当社は、外部委託先の選定および管理の手続きを定めており、外部委託する際に情報セキュリティ要求事項等に基づき、委託先の情報セキュリティ対策状況等を評価しています。具体的にはリスクの内容に応じた対策を講じており、当社の重要情報を取り扱う業務委託の場合には、情報漏洩リスクの観点から委託先に実地調査を行うなど、セキュリティ対策状況について確認するとともに、チェックリストを用いて委託先の業務継続・遂行能力に問題がないかについても確認しています。また、個人情報を取り扱うような業務委託については、委託先の安全管理措置を表明した確認書を徴求する等、情報漏洩の芽を摘むべく細心の注意を払って委託先管理を行っています。委託先の管理状況は毎年1回棚卸しおよび点検を実施しています。

## ■ 第三者評価・認証

当社の一部部署（公共営業部）では、一般財団法人日本品質保証機構（JQA）による審査を受け、情報セキュリティマネジメントシステム国際規格（ISO/IEC27001）に基づくISMS認証を取得しています。

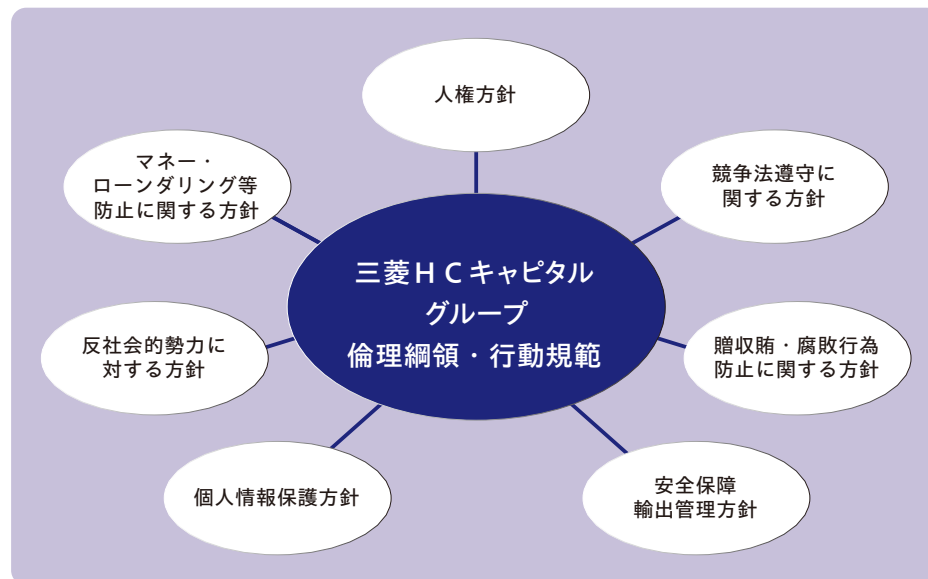


JQA-IM1471

## コンプライアンス

### ■ 当社のコンプライアンスへの取り組み

当社グループが経営理念を実践するためには、お客さまや社会から寄せられる信頼や信用がその存立の礎であることを強く認識し、高い使命感・倫理観に立脚した企業活動を実践することが何よりも重要と考えています。かかる見地から、コンプライアンスに対する基本的な価値観や倫理観を共有し、業務に反映させていくために「三菱HCキャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」および各国の法規制などを踏まえ、主要な関連課題に対してそれぞれに明確なコンプライアンスに関連する方針を定め、グループ役職員の指針とし、遵守しています。また、当社グループの行動指針である「インテグリティ」（高い倫理観を持ち、絶えず基本に立ち返る）の重要性を全グループ役職員と共有するために、「インテグリティ研修」を継続的に実施しています。



#### ▶ サステナビリティサイト・各種方針

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/various\\_policies.html](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/various_policies.html)

### ■ 倫理綱領

#### 1. 信頼の確立

グループの社会的責任と公共的使命の重みを十分認識し、情報管理を徹底するとともに、企業情報の適時適切な開示を含め、健全かつ適切な業務運営を通じて、社会からの揺るぎない信頼の確立を図ります。

#### 2. お客さま本位の徹底

常にお客さま本位で考え、十分なコミュニケーションを通じて、お客さまのニーズに最も適合する商品やサービスを提供し、お客さまの満足と支持をいただけるよう努めます。

#### 3. 法令等の厳格な遵守

あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会規範にもとることのない、公正かつ誠実な企業活動を遂行するとともに、グローバルに展開する企業グループとして国際的に通用する基準も尊重します。

#### 4. 人権および環境の尊重

お互いの人格や個性を尊重するとともに、人類共通の資産である地球環境の保護を重視して、社会との調和を図ります。

#### 5. 反社会的勢力の排除／マネー・ローンダリングの防止

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応します。適用される全てのマネー・ローンダリングの防止に係る法規制を遵守し、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止に努めます。

#### ▶ 詳細はHP参照

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/governance/compliance.html>

### ■ コンプライアンス・マニュアル

「倫理綱領・行動規範」を遵守すべく、より具体的かつわかりやすく解説した「コンプライアンス・マニュアル」を整備し、継続的な教育を行っています。

#### ▶ コンプライアンス・マニュアル

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/governance/pdf/compliance\\_manual.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/governance/pdf/compliance_manual.pdf)

※日本語版を当社ホームページに開示していますが、本マニュアルの内容をベースに、各事業国の実態に沿ったマニュアルを作成しています。

## ■ コンプライアンス態勢

当社グループは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置づけ、取締役会がコンプライアンスに関する最終的な監督責任を担う体制を構築しています。取締役会は、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）およびコンプライアンス委員会からの定期的な報告を受け、倫理綱領・行動規範の遵守状況、内部通報制度の運用状況、重大なコンプライアンス事案への対応方針など、当社グループのコンプライアンス全般について監督しています。

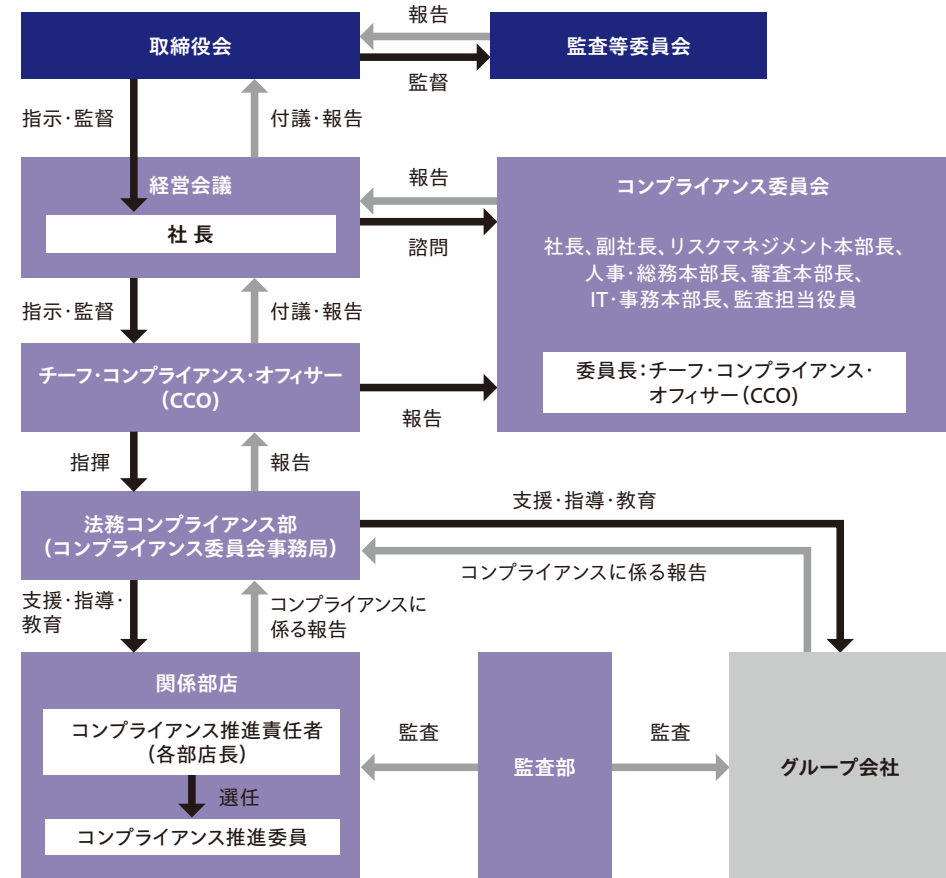
当社グループのコンプライアンス態勢の構築・運営に関する統括責任者であるCCOの指揮のもと、法務コンプライアンス部が社内態勢の企画立案・総括、各部門・グループ会社への指導・監督、コンプライアンス違反行為に対する是正指導などを行っています。また、コンプライアンス委員会は、倫理綱領・行動規範や腐敗行為防止の遵守状況、内部通報制度（ホットライン）の運用状況等について審議し、その内容をCCOを通じて取締役会へ報告することで、取締役会レベルでの監督を確保しています。

コンプライアンス違反事案が発生した場合には、法務コンプライアンス部がCCOおよび経営トップへ迅速に報告し、取締役会の監督のもとで対応方針を決定します。当社グループは、企業としての社会的責任の遂行、被害拡大の防止、再発防止の徹底を基本方針とし、適切な措置を速やかに講じます。

さらに、内部通報制度については、CCOが体制の整備・運用状況を取締役会および監査等委員会へ定期的に報告し、必要に応じて改善を提言する枠組みとしています。これにより、通報制度の有効性の確保と透明性の高いガバナンスを実現しています。

当社グループは、取締役会による監督、CCOの統括、法務コンプライアンス部の実務運営という三層構造を通じて、コンプライアンス態勢の強化と継続的な改善に取り組んでいます。

## ■ コンプライアンス体制図

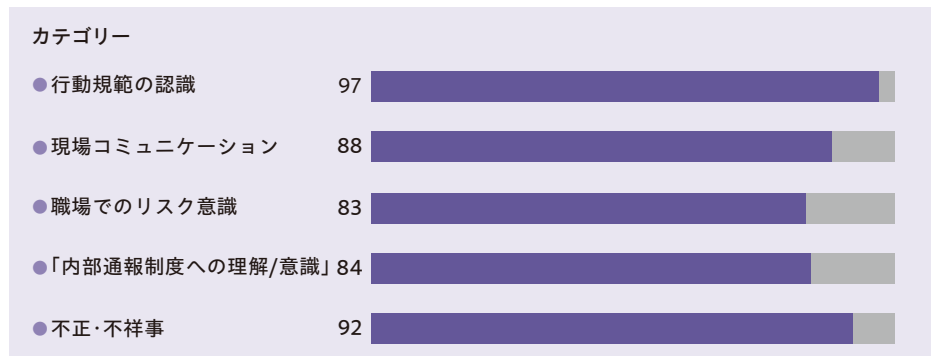


## ■ コンプライアンスに関わる周知・教育

当社グループが登録・許認可を受ける各種業法（貸金業法、割賦販売法、金融商品取引法など）に関して、個別に教育を実施するとともに、理解度の測定を行っています。また、「倫理綱領・行動規範」をはじめ、コンプライアンスおよび腐敗防止に関わる重点項目（贈収賄防止、競争法遵守、不正防止、インサイダー取引防止、反社会的勢力との取引防止、マネー・ローンダリング防止、個人情報保護、公益通報者保護法、安全保障貿易管理、ハラスメント防止の理解など）について、毎年、グループ役職員（非正規社員含む）に対して教育を実施しています。あわせて理解度の測定を行うとともに、理解の浸透を確認するため、教育とは別に「コンプライアンス意識調査」や「セルフチェック」等の実施を通じて定期的なモニタリングも行っています。

なお、コンプライアンス意識調査の結果について、ベンチマークを大幅に下回る場合など、課題があると思われる組織に対しては、要因分析や改善対応策の立案・実施をすることによりコンプライアンスの浸透を図る取り組みを行っています。

【2025年度 三菱HＣキャピタルグループ コンプライアンス意識調査結果（好意的回答の割合）】



## ■ インテグリティ施策

役職員等が正しい判断・行動をするためには、コンプライアンスにとどまらず、インテグリティに基づく行動（高い倫理観を持ち、絶えず基本に立ち返る）が重要であることをグループ役職員と共有することが必要です。

インテグリティに基づく行動の実践に向け、「インテグリティとは何か?」「いかに実践するか?」「自らが実践した行動はどのようなものか?」などを研修や対話を通じて、自分事として考える機会を提供する「インテグリティ施策」を継続的に実施し、各役職員の高い倫理観に基づく主体的な行動の定着を図っています。

## ■ 倫理綱領・行動規範の遵守およびコンプライアンス違反調査の仕組み

当社グループは「三菱HＣキャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」の遵守につき、定期的にセルフチェックを用いて確認しています。また、不正等の未然防止・早期発見・是正を図るため、内部通報窓口を設置しているほか、法令等に違反する事実が判明した場合、または、その疑いが生じた場合には、ただちに、所属部店の上司へ報告し、コンプライアンス推進責任者（部店長）経由、法務コンプライアンス部経由にて、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）に対し、その事実を報告することが定められています。なお、直近調査において公表すべき重要なコンプライアンス違反は0件であり、腐敗行為を含むコンプライアンス違反に関する罰金はありませんでした（2025年4月1日～2026年3月31日）。また、同期間において、腐敗（贈収賄等）を含むコンプライアンス違反を理由としたグループ役職員の公表すべき重要な懲戒処分または解雇等はありませんでした。

なお、本綱領・規範について、2026年3月にレビューを行った結果、見直しはありませんでした。今後も本綱領・規範を遵守するとともに、遵守状況について定期的にモニタリングを行います。

### コンプライアンス違反件数※

|                           | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| 汚職または贈収賄                  | 0      | 0      | 0      |
| 差別またはハラスメント               | 3      | 2      | 0      |
| 個人情報の漏洩<br>（顧客のプライバシーデータ） | 0      | 0      | 0      |
| 利益相反行為                    | 0      | 0      | 0      |
| マネー・ローンダリング               | 0      | 0      | 0      |
| インサイダー取引                  | 0      | 0      | 0      |
| 対象範囲                      | a      | a      | a      |

※ 懲戒処分のうち重大なものの件数

## ■ コンプライアンス違反への対応

調査の結果、法令等違反行為が認められた場合には、当該法令等違反行為に関与したグループ役職員に対して懲戒処分も含め適切な処分等を科しています。

## マネー・ローンダリング、テロ資金供与防止および経済制裁への対応

当社グループは、マネー・ローンダリング、テロ資金供与および経済制裁への対応を重要な経営課題の一つと位置づけ、経営陣の関与のもと、関連する方針・手続きを整備し、グループベースで管理態勢の強化に取り組んでいます。

当社グループは、事業特性や非対面取引を含む取引形態・取引実態等を踏まえて特定・評価したリスクに応じた低減措置を講じています。

取引開始時には、取引先、取引内容、および実質的支配者の確認、制裁対象者リストとの照合等のデュー・ディリジェンスを実施しています。外国PEPs（政治的に影響力のある人物）等、高リスクと判断される顧客・取引については、追加確認や上位管理職による承認、モニタリングの強化等、リスクに応じた対応を行っています。加えて、取引開始後も継続的な顧客管理に取り組んでいます。

また、取引のモニタリングを通じて、マネー・ローンダリングやテロ資金供与が疑われる取引を検知した場合には調査を行い、必要に応じて法令等に基づく届出等の対応を適切に実施しています。

取引時に確認した情報や取引記録等については、法令および社内規程に基づき適切に保存するとともに、グループ役職員に対する継続的な研修・啓発を通じて、対応力の向上に努めています。

さらに、内部監査等を通じて管理態勢の有効性を検証するとともに、必要に応じて外部専門家の視点を活用した評価、見直しを行う体制を整えています。

### ■ マネー・ローンダリング等防止に関する方針

三菱HCキャピタルグループでは、マネー・ローンダリング並びにテロ資金供与の防止（以下、「マネー・ローンダリング等」）および制裁対象者との国連、国際機構、及び各国による経済制裁措置の趣旨に抵触する取引関係の排除のための態勢強化を図っています。

1. 適用される国内外の全てのマネー・ローンダリング等防止に係る法規制を遵守します。
2. マネー・ローンダリング等の防止を重要な課題と認識し、経営陣はこの課題に主体的かつ積極的に取り組みます。
3. 国連安全保障理事会の決議や、OFAC等にて指定された制裁対象者については、適用される法令等に従い、取引時に適切な確認をします。
4. リスクベース・アプローチの考え方に則り、マネー・ローンダリング等に関するリスクに見合った適切な顧客および取引の管理を実施します。
5. 取引を継続的にモニタリングし、マネー・ローンダリング等への関与が疑われる取引があれば必要な届出を行います。
6. 研修プログラムを継続的に運営し、役職員の意識および業務能力の維持向上を図ります。
7. 定期的な内部監査等によりマネー・ローンダリング等防止に適切な運営を確保します。

### ▶ マネー・ローンダリング等防止に関する方針

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/laundering.pdf>

## 不正・腐敗行為防止

当社グループは、事業を遂行する国・地域に適用される不正、腐敗行為等の禁止に関する法規制を遵守し、社会の疑惑や不信を招くような不正行為、接待贈答、賄賂の授受等を含むあらゆる腐敗行為を禁止します。

また、当社グループのすべての役職員は、以下を遵守します。

- ・贈収賄、マネー・ローンダリング、横領、司法妨害、利益供与の強要、不正入札など、あらゆる形態の腐敗行為を行いません。
- ・日本および外国の公務員並びにこれらに準ずる者に対しては、法令などを十分理解し、社会の疑惑や不信を招くような接待・贈答や謝礼、不正な利益を得ることを目的とした金銭その他の利益供与等、あらゆる贈収賄行為を行いません。
- ・国の内外を問わず、取引先などとの接待贈答について、社会的常識や健全な商習慣から逸脱したものは、授受しません。
- ・会社での立場・権限を利用して、取引先などから私的利益を図るような要求は行いません。
- ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を貫き、取引関係を含めて、一切の関係を持ちません。
- ・インサイダー取引規制に抵触するような行為は行いません。

### ■ 贈収賄・腐敗行為防止に関する方針

三菱HCキャピタルグループは、全ての役員及び従業員が職務を遂行するにあたり、以下の方針に従い、日本の刑法、国家公務員倫理法及び不正競争防止法、米国海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act）、英国贈収賄防止法（Bribery Act）、中国商業賄賂規制をはじめ、当社グループの事業を遂行する国・地域に適用される贈収賄の禁止に関する法規制を遵守し、社会の疑惑や不信を招くような賄賂の授受を禁止します。

- (1) 腐敗行為は、自己または第三者の職務上の権力や地位を不正に利用する行為であり、贈収賄、横領、司法妨害、利益供与の強要、不正入札等を含みます。当社グループは、すべての腐敗行為を行いません。
- (2) 贈収賄行為は、公務員等に対し、賄賂を申し出、約束、または供与する「賄賂」と、賄賂を要求、約束、または收受する「収賄」を併せた行為であり、当社グループは、社会の疑惑や不信を招くような接待・贈答や、不正な利益を得ることを目的とした金銭その他の利益供与等、あらゆる形態の贈収賄行為を行いません。
- (3) 国の内外を問わず、取引先などとの接待贈答について、社会的常識や健全な商習慣から逸脱したものは、授受しません。
- (4) 会社での立場・権限を利用して、取引先などから私的利益を図るような要求は行いません。
- (5) 国内外の贈収賄防止関連法令遵守のための監査、当社グループ全従業員向けの教育、匿名通報が出来る内部通報制度及び規程・手続を定めるなど必要な社内態勢を整備します。また、腐敗行為が発覚した場合は、厳正に処分するとともに、再発防止策を講じます。
- (6) 贈収賄を含む腐敗行為および腐敗行為防止の取り組みについて、透明性を確保すべく、適宜公開します。

さらに、当社グループが関わる事業における腐敗を排除し、公正な事業遂行を確保するため、当社グループの事業に関わる取引先、ビジネスパートナーに対しても、腐敗の禁止に関する法規制の遵守及び当社グループの方針へのご理解及びご協力をお願い致します。

#### ▶ 贈収賄・腐敗行為防止に関する方針

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/antibribery.pdf>

## 内部通報制度

当社では、グループ役職員等が不正行為等（腐敗を含む役職員等のあらゆる法令違反行為、社内規程違反行為および倫理綱領違反行為、またはそのおそれがあると思われる行為）を通報・相談する内部通報制度を整備しています。

内部通報制度では、役職員等（退職者を含む）が安心して通報・相談できるよう、社内および社外に複数の窓口を設置しており、匿名での通報・相談も受け付けています。なお、社外窓口である外部専門業者および外部弁護士は、社外の独立した第三者によって運用されています。24時間365日受付および多言語対応により、国内外を問わず利用しやすい体制を整えています。

内部通報制度の目的や利用方法については、グループ役職員（非正規社員含む）を対象に周知・教育を行い、制度の理解促進と利用しやすい風土の醸成に取り組んでいます。加えて、国内の管理職以上の社員に対しては、職場でのいじめやハラスメント、その他法令等違反行為の通報・相談を受けた場合の対処について、定期的な教育（研修）を実施しています。

通報・相談を受ける担当部署および担当者は守秘義務を負っている他、通報・相談を行ったグループ役職員等に対しては、通報・相談を行ったことを理由とした不利益な取り扱いを禁止しています。

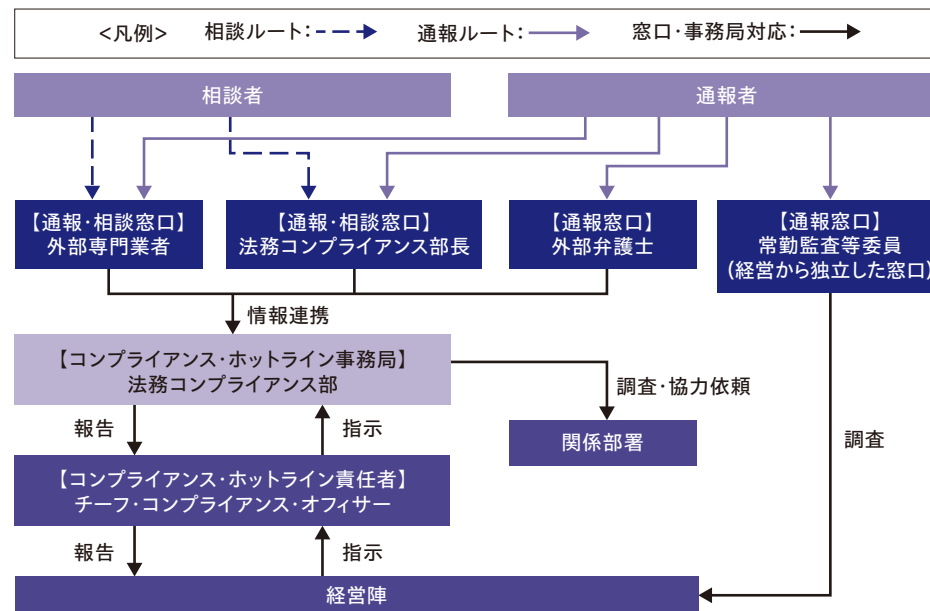
なお、個別の案件の対応においては弁護士等の外部専門家の助言を受けており、国内の内部通報対応体制や通報対応の適切性についても、外部専門家（法律事務所）による定期的な検証を実施し、その適切性を確保しています。

### ■ 通報・相談の対象

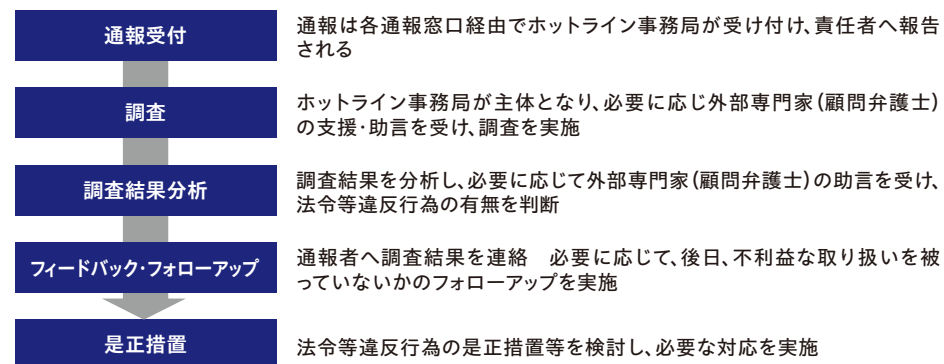
以下のような行為が本制度の対象となります。

- ・顧客の利益の保護に影響を及ぼすこと
- ・環境の保全に影響を及ぼすこと
- ・独占禁止法違反など公正な競争の確保に影響を及ぼすこと
- ・国内・海外の公務員等に対する賄賂等、不正な利益の供与に関すること
- ・パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の各種ハラスメントに関すること
- ・その他、法令違反・規則違反等不適切な行為や社会正義に反すること

### ■ 内部通報制度における通報・相談ルートと対応体制



### ■ 通報・相談受付後の調査プロセスおよびコンプライアンス違反への対応



## ■ 内部通報・相談件数

|                        | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 内部通報・相談件数              | 35     | 32     | 27     |
| 内部通報・相談件数内訳            |        |        |        |
| マネジメント                 | 4      | 3      | 3      |
| ハラスメント                 | 24     | 20     | 14     |
| コミュニケーション              | 1      | 0      | 3      |
| 不正等                    | 3      | 5      | 0      |
| その他                    | 3      | 4      | 7      |
| 内部通報・相談件数のうち違反と認められた件数 |        |        |        |
| マネジメント                 | 0      | 0      | 0      |
| ハラスメント                 | 7      | 4      | 1      |
| コミュニケーション              | 0      | 0      | 0      |
| 不正等                    | 0      | 0      | 0      |
| その他                    | 0      | 0      | 0      |
| 内部通報・相談件数のうち重大な法令違反件数  |        |        |        |
| マネジメント                 | 0      | 0      | 0      |
| ハラスメント                 | 0      | 0      | 0      |
| コミュニケーション              | 0      | 0      | 0      |
| 不正等                    | 0      | 0      | 0      |
| その他                    | 0      | 0      | 0      |
| 対象範囲                   | a      | a      | a      |

## ■ 政治献金・ロビー活動・業界団体との関係

## 政治献金・ロビー活動等支出額

|      | 単位  | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|------|-----|--------|--------|--------|--------|
| 金額   | 百万円 | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 対象範囲 |     | c      | c      | c      | c      |

## 事業者団体等への支出額（公益社団法人リース事業協会）

|      | 単位  | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|------|-----|--------|--------|--------|--------|
| 金額   | 百万円 | 13.6   | 13.8   | 13.5   | 13.1   |
| 対象範囲 |     | c      | c      | c      | c      |

## 税務ガバナンス

### ■ 税務方針

私たち三菱HCキャピタルグループは、「倫理綱領」「行動規範」のもと、法令・社会規範・社内規程を遵守し、公正かつ誠実な企業活動を遂行します。税務に関しても以下の方針を遵守し、適正な納税義務を履行することにより、社会への貢献と企業価値向上に努めます。

1. 私たちは、事業活動を行う各国・地域における税務に係る法令及びルール並びに租税条約等の国際ルールを遵守し、事業活動で創造された価値に応じた適切な納税を行います。
2. 私たちは、事業上の合理性がなく、税務に係る法令およびルール並びに租税条約等の国際ルールにおける本来の趣旨および目的を逸脱するような、租税負担の軽減を主たる目的とする行為は行いません。
3. 私たちは、事業活動を行う各国・地域の税法・ルールを遵守し、税務に関する情報の適切な報告、開示を行います。
4. 私たちは、事業活動を行う各国・地域の税務当局からの要請に協力的に対応し、開かれた透明性のある関係の維持に努めます。
5. 私たちは、国境を超えるグループ間取引については、OECD 移転価格ガイドラインおよび各国・地域の税法・ルールに基づき、独立企業間原則に則って算定した、適正な価格設定を行います。
6. 私たちは、税務にかかるガバナンス体制を整備するとともに、税務リスクの識別、評価、管理を適切に行います。また、必要に応じて外部専門家への相談や税務当局への事前照会を実施する等、税務リスクを適切にコントロールできる体制を確保します。
7. 私たちは、当社の取引先およびビジネスパートナーに対しても上記方針への理解・協力を求めます。

#### ▶ 税務方針

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/tax\\_policy.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/tax_policy.pdf)

### ■ 税務ガバナンス体制

当社は、税務コンプライアンスの徹底および税務リスクの適切な管理の重要性を認識し、グループ全体で統一された税務ガバナンス体制を構築しています。

当社グループでは、常務執行役員である財務・経理本部長（CFO）をグループ税務管理に係る統括責任者とし、税務管理体制の構築および運用を統括しています。また、重要な施策や重大な税務リスクについては、必要に応じて経営会議に報告・付議する体制としています。

税務業務の統括管理部門である経理部は、当社グループの税務管理体制の企画・立案・運用を担うとともに、グループ全体の税務コンプライアンスおよび重大な税務リスクの管理を行っています。さらに、各グループ会社に対する指導・助言や、税務状況のモニタリングを通じて、グループ全体の税務ガバナンスの実効性向上を図っています。

各グループ会社においては、税務責任者を設置し、自社の責任のもとで税務業務を適切に遂行するとともに、税務コンプライアンスの遵守状況および税務リスクの状況を定期的に当社経理部へ報告しています。また、重要な税務リスク事象や税務調査への対応等については、速やかに報告・連携を行う体制を整備しています。

このように当社は、統括責任者による管理のもと、経理部を中心としたグループ横断的な管理体制と、各社における責任体制を組み合わせることで、税務ガバナンスの実効性および透明性の確保に努めています。

#### 地域別納税額

| 地域        | 2021 年度 |        | 2022 年度 |        | 2023 年度 |        | 2024 年度 |        |
|-----------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
|           |         | 構成比率   |         | 構成比率   |         | 構成比率   |         | 構成比率   |
| 日本        | 279 億円  | 80.2%  | 415 億円  | 81.4%  | 190 億円  | 59.1%  | 160 億円  | 51.6%  |
| 北米        | 5 億円    | 1.6%   | 60 億円   | 11.8%  | 57 億円   | 17.9%  | 68 億円   | 22.1%  |
| 欧州・中近東    | 49 億円   | 14.1%  | 32 億円   | 6.3%   | 53 億円   | 16.8%  | 79 億円   | 25.6%  |
| アジア・オセアニア | 14 億円   | 4.1%   | 2 億円    | 0.5%   | 20 億円   | 6.2%   | 2 億円    | 0.7%   |
| その他       | 0 億円    | 0.0%   | 0 億円    | 0.0%   | 0 億円    | 0.0%   | 0 億円    | 0.0%   |
| 合計        | 348 億円  | 100.0% | 510 億円  | 100.0% | 321 億円  | 100.0% | 311 億円  | 100.0% |

※ 2025 年度実績は算定中

# 環境

# Environment

|                          |    |
|--------------------------|----|
| ▶ 環境マネジメント .....         | 55 |
| ▶ 気候変動への取り組み .....       | 56 |
| ▶ 自然資本・生物多様性への取り組み.....  | 64 |
| ▶ サーキュラーエコノミーへの取り組み..... | 75 |
| ▶ サステナブルファイナンス .....     | 77 |
| ▶ 環境データ.....             | 79 |
| ▶ 独立した第三者保証報告書 .....     | 81 |

## 環境マネジメント

### ■ 環境方針

#### 基本理念

三菱HCキャピタルは、地球環境の保全と持続的な発展が可能な社会づくりに貢献するため、環境・社会と調和した事業活動を行います。

#### 環境行動指針

1. 私たちは、環境に関わる課題の解決に向けて、革新的なソリューションを社会に提供し、ステークホルダーとの協創を推進します。また、人々や地球環境に対する責任ある企業活動として、関連する法令・規制を順守します。
2. 私たちは、環境負荷の軽減、社会の発展に寄与するサービス・ソリューションの開発に努めるとともに、その環境・社会に与える効果・影響を正しく認識し、環境に配慮した製品・サービスの利活用に努めます。
3. 私たちは、脱炭素社会、高度循環社会、生物多様性の保全に貢献する自然共生社会をめざすため、バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量の低減、水・資源・エネルギーの利用効率向上、自然資本へのインパクトの最小化に努めます。
4. 私たちは、事業を展開する国内外の地域社会との信頼関係を築くため、社会とともに課題解決に取り組み、地球環境の保全と持続的な発展が可能な社会づくりを両立します。私たちは、事業活動において、万一、問題が生じた場合には、適時・適切に公表し、再発防止のための対策を速やかに講じます。
5. 私たちは、よき企業市民として、環境・社会課題に対する意識の向上を図るとともに、環境保全活動や地域・社会貢献活動を推進します。

#### ▶ 環境方針

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/environment.pdf>

### ■ 環境マネジメントシステム

#### 基本的な考え方

当社グループは、経営会議の諮問委員会の一つとしてサステナビリティ委員会を設置しており、気候変動をはじめとする環境課題を経営上の最も重要な課題の一つに位置付け、環境計画の立案、推進に取り組んでいます。

#### ISO14001の自己適合宣言

環境目標の確実な実行と継続的な改善を図るため、当社は、国際標準規格ISO14001の要求事項に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、2001年以降、認証登録機関による第三者認証を取得・更新しながら、環境パフォーマンスの継続的な改善に取り組んできました。

昨今の社会環境や事業環境の変化を的確に捉え、それらを踏まえた中長期の経営戦略の機動的な策定・推進を行うため、2023年12月から、自己適合宣言※による運用に移行し、環境計画の進捗や遵守すべき事項への対応等、適正な運用状況を確認しています。

なお、英国のグループ会社であるMitsubishi HC Capital UK PLCは、個別に「ISO14001：2015」の認証登録機関による第三者認証を取得しています。

※ 自己適合宣言：ISO14001規格書に明記されているもので、ISO認証を外部の認証登録機関によらず、自組織で自らの責任においてISOの国際規格への適合性を評価し、宣言するもの

### ■ 環境関連法令の遵守

当社グループは、コンプライアンス活動の一環として、全役員・社員が環境関連を含めたすべての法規制を遵守するよう徹底し、定期的なコンプライアンスチェックを実施しています。

| 区分                            | 単位 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------------------|----|--------|--------|--------|--------|
| 環境関連法規・法令違反                   |    | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 外部からの環境に関わる指摘<br>(訴訟、摘発・通報など) | 件  | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 環境関連の罰金・処罰の金額                 | 円  | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 対象範囲                          |    | a      | a      | a      | a      |

## 気候変動への取り組み

### ■ 脱炭素社会の実現に向けた当社グループの姿勢

当社グループは、環境に関わるマテリアリティの一つとして「脱炭素社会の推進」を掲げ、事業活動を通じてその実現に取り組んでいます。

地球温暖化の抑制および気候変動への対応を企業の重要な責務と捉え、当社はパリ協定をはじめとする地球温暖化対策に関する国際的な合意の趣旨を明確に支持しています。これらの国際的枠組みに整合する形で、温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを継続的に推進しています。

また、国内においては、温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）および省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）の趣旨を支持するとともに、政府が掲げる2030年温室効果ガス排出削減目標にも賛同しています。当社は、これらの法令および政策目標に沿った管理体制を整備し、報告義務の有無にかかわらず、温室効果ガス排出量の把握・管理および削減に向けた取り組みを継続的に実施しています。

さらに、リース事業協会を通じて業界全体での脱炭素推進にも積極的に関与しています。同協会の「リース会社におけるサプライチェーン排出量算定に関するガイドランス」の策定などに参画し、業界横断的な環境対応の高度化に貢献しています。

当社グループは、環境に配慮した意思決定と行動を促進し、制度対応や社内外のステークホルダーとの連携を通じて、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいます。加えて、気候変動が事業活動や財務に与える影響の重要性の高まりを踏まえ、気候関連リスクおよび機会の適切な把握・管理と情報開示の充実にも取り組んでいます。具体的には、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言の枠組みに沿い、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標および目標の各観点から気候変動への対応を整理し、透明性の高い情報開示に取り組んでいます。

### ■ TCFD 提言に基づく情報開示

当社グループは、2021年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明し、当社グループにおける温室効果ガスの排出量削減に向けた取り組みを進めています。また、事業活動を通じてお客さまの脱炭素化に貢献することで、脱炭素社会の実現に取り組んでいます。

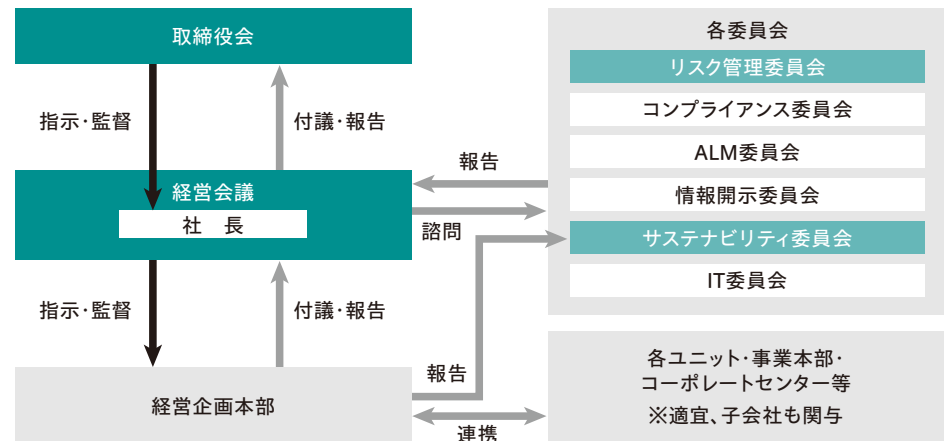
#### ① ガバナンス

当社は、経営会議の諮問委員会の一つとしてサステナビリティ委員会を設置しています。当委員会では、当社グループが持続可能で豊かな未来に貢献する存在となるべく、気候変動問題をはじめサステナビリティに関連する重要課題を審議し、その結果を経営会議ならびに取締役会に報告しています。また、当社グループのマテリアリティは、サステナビリティ委員会、経営会議の審議を経て、取締役会決議により特定しています。

取締役会では、サステナビリティに関する取り組みの目標の進捗状況を監督しており、2026年度より脱炭素に関連する目標の達成状況を役員報酬と連動させる仕組みを導入しました。引き続き、目標設定の拡充や進捗状況のモニタリングを通じ、ガバナンス体制のさらなる高度化を図っていきます。

#### 取締役会の監督および経営陣の役割

##### 当社グループ サステナビリティ推進体制図



## サステナビリティ推進体制における組織体と役割

| 組織体         | 役割                                                                                                                                                                                                    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取締役会        | 当社グループのマテリアリティを含めた基本的な方針を定め、その方針に基づいて行われる経営・執行の状況を定期的に確認します。                                                                                                                                          |
| 経営会議        | 当社グループのマテリアリティ、環境課題への対応方針および実行計画、指標の進捗状況等経営に係る全社的な施策を決議します。また、重要事項を取締役会に報告します。                                                                                                                        |
| リスク管理委員会    | 経営全般に係るリスクを総合的かつ体系的に管理しています。気候変動リスクや人権リスク等主要リスクに与える総合的な影響について、経営会議に報告します。リスクマネジメント本部長が委員長を務め、社長、副社長、経営企画本部長、財務・経理本部長、審査本部長、IT・事務本部長、監査担当役員を委員として、原則年2回開催します。                                          |
| サステナビリティ委員会 | 当社グループのマテリアリティや環境課題等サステナビリティ推進に関する長期計画の策定、非財務指標に関する目標および計画の策定、各事業本部が設定した指標の進捗状況のモニタリング等を実施し、重要事項を経営会議に報告します。<br>経営企画本部長が委員長を務め、社長、副社長、財務・経理本部長、人事・総務本部長、リスクマネジメント本部長、審査本部長、IT・事務本部長を委員として、原則年2回開催します。 |
| 経営企画本部      | 当社グループのサステナビリティの基本方針に基づく全社戦略の企画立案・推進を担当します。当社グループのサステナビリティに関する国内外の知見を収集し、方針・戦略を立案するとともにサステナビリティ委員会等に報告します。                                                                                            |

## ② リスク管理

脱炭素社会への移行に伴う法規制の強化、政策変更や技術革新などに起因する移行リスクや、地球温暖化の進行に伴う異常気象や自然災害の激甚化などの物理的リスクは、経済への影響を通じて取引先の業績・財務状況の悪化や当社グループが保有するアセットの価値下落などにより、経営成績および財務状態に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、気候変動リスクを全社的なリスク管理における重要なリスクの一つとして認識しており、この気候変動リスクを既存の総合的なリスク管理の枠組みの中で特定・評価・管理するとともに、必要に応じて事業戦略等に反映する態勢の整備を進めています。また、脱炭素社会への移行を事業機会と捉え、社会課題の解決に貢献していきます。

## a. リスクマネジメント態勢の概要

当社グループは、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある主な事業等のリスクを統合リスク管理の枠組みで総合的に管理しています。

統合リスク管理の枠組みで管理している重要なリスクには、信用リスク、アセットリスク、投資リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク等があります。

各リスクに対し所管部門が外部環境の変化等による課題を把握し、定期的にこれらのリスクへの対策を検討の上、グローバルベースで当社グループ全体のリスクを総合的かつ体系的に管理し、リスク管理委員会をはじめとした各委員会にて報告・審議しています。また、重要事項は経営会議・取締役会にて報告・審議する管理態勢としています。なお、リスク管理委員会は半期ごとの定期的な開催に加え、外部環境に大きな変化が生じた場合等、必要に応じて臨時に開催し、機動的な審議ができる態勢としています。

## b. 気候変動リスクの分類、影響事例

気候変動リスクには、気候関連の規制強化・技術革新等に伴う移行リスク、異常気象や気候の変化に伴う物理的リスクがあります。TCFD 提言ではそれぞれを政策と法・テクノロジー・市場・評判、急性的・慢性的のサブカテゴリーに分類し、影響事例を示しています。

当社グループでは、気候変動リスクは、信用リスクやアセットリスク、投資リスク等といった既存のリスクを含む幅広い波及経路を通して、短・中・長期とさまざまな時間軸のなかで影響が発現するものと捉えています。また、当社グループの事業活動に対する直接的な影響に加えて、当社グループの顧客を通じた間接的な影響の発現も想定されます。

こうしたリスク特性とTCFD 提言の内容を踏まえた上で、当社グループのリスク管理の枠組みも考慮し、気候変動リスクの影響事例を当社グループの主要なリスクごとに整理しています。総合的なリスク管理態勢のもと、気候変動リスクもその他の主要リスクとの関係性を踏まえて、リスクを特定・評価・管理する体制の構築を進めています。

今後、リスク分類や影響事例は、外部環境の変化、気候変動リスクに対する分析・評価の深化に応じて、その見直しを行っていきます。

## 気候変動リスクの分類、影響事例

| 主要リスク       | 時間軸※ | 移行リスク                                                                                                        | 物理的リスク                                                                                                                                   |
|-------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 信用リスク       | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>政策・規制変更、技術革新、市場・ステークホルダーの変化等による顧客の事業環境の悪化、当社グループの与信関連費用の増加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象によるリース資産・担保資産等の毀損、当社の与信関連費用の増加</li> <li>気候の変化（気温上昇等）による顧客の事業環境の悪化、当社グループの与信関連費用の増加</li> </ul> |
| アセットリスク     | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>政策・規制変更、技術革新、市場・ステークホルダーの変化等によるアセットの陳腐化、収益性・価値の低下</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象によるアセットの直接的な毀損</li> <li>気候の変化による使用環境の悪化、使用価値（収益性、耐用年数等）・使用機会の低下</li> </ul>                    |
| 投資リスク       | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>政策・規制変更、技術革新、市場・ステークホルダーの変化等による事業の収益性・価値の低下</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象による直接的な事業価値の毀損</li> <li>気候の変化による事業環境の悪化、事業の収益性・価値の低下</li> </ul>                               |
| 市場リスク       | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素社会への移行による企業への影響、当社グループが保有する有価証券等の価値の変動</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象・気候の変化による金融市場の混乱・企業の経営環境の悪化、当社グループが保有する有価証券等の価値の変動</li> </ul>                                 |
| 流動性リスク      | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素社会への移行対応の遅れによるステークホルダーからの評価の低下、資金調達条件の悪化</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象・気候の変化による金融市場の混乱、資金調達環境の悪化</li> </ul>                                                         |
| オペレーショナルリスク | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出量報告義務の強化等による規制対応費用の増加等</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業拠点・データセンター等の自然災害の被災による業務の中断等</li> </ul>                                                         |
| レピュテーションリスク | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応不足、不十分な開示によるステークホルダーからの評判の低下</li> </ul>                       |                                                                                                                                          |
| 戦略リスク       | 中長期  | <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素社会への移行、自然災害・異常気象に関する影響の事業戦略への反映を誤ることによる戦略目標の未達</li> </ul>          |                                                                                                                                          |

※ 短期：当年まで、中期：2030 年まで、長期：2050 年まで

## (参考) TCFD 提言によるリスク分類、影響事例

## 移行リスク：低炭素経済への移行に関するリスク

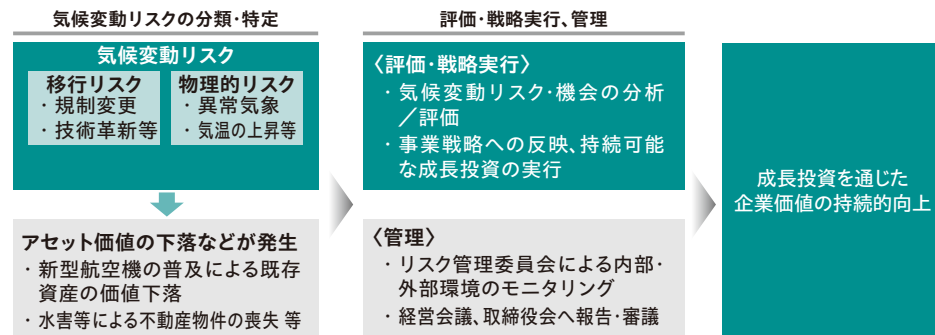
| 種類     | 気候変動が及ぼす環境変化                                                                                                                                   | 顧客／当社グループ事業への影響等                                                                                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政策と法   | <ul style="list-style-type: none"> <li>炭素税などの導入</li> <li>温室効果ガス排出量報告などの規制強化</li> <li>アセット・投資事業の競争力に関わる政策変更・規制強化</li> <li>気候関連の訴訟の増加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客の費用増加・経営状況の悪化、当社の与信関連費用の増加</li> <li>規制対応費用の増加</li> <li>アセット・投資事業の価値・収益性の低下</li> <li>訴訟対策費用の増加</li> </ul> |
| テクノロジー | <ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出量の少ない設備・機械などへの転換</li> <li>低排出技術（再生可能エネルギー、蓄電池、炭素回収貯留技術など）への移行</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>陳腐化したアセット・投資事業の価値・収益性の低下</li> <li>新技術関連アセット・事業への投資の失敗</li> <li>顧客の移行費用の増加、当社の与信関連費用の増加</li> </ul>          |
| 市場     | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客行動の変化</li> <li>市場の需給状況の変化</li> </ul>                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>アセット・投資事業の価値・収益性の低下</li> </ul>                                                                             |
| 評判     | <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対応の遅れ、情報開示不足などによる評判低下</li> </ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>資金調達への悪影響</li> <li>企業活動・事業活動への悪影響</li> </ul>                                                               |

## 物理的リスク：気候変動による物理的变化に関するリスク

| 種類  | 気候変動が及ぼす環境変化                                                      | 顧客／当社グループへの影響等                                                                                                      |
|-----|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 急性的 | <ul style="list-style-type: none"> <li>台風・洪水など自然災害の増加</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害によるアセットの毀損・投資事業への被害</li> </ul>                                           |
| 慢性的 | <ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温の上昇に伴う海面上昇等</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変化（気温上昇など）によるアセット・投資事業の価値・収益性低下</li> <li>顧客の事業環境の変化による与信関連費用の増加</li> </ul> |

### c. 全体的なリスクマネジメントへの統合状況

気候変動リスクによるその他の主要なリスクへのさまざまな影響は、リスク管理委員会にて、当社グループの事業分野のうち気候変動の影響が大きいと考えられる分野を中心に、各国の政策目標やその進捗状況を含めた外部環境の変化を踏まえて報告・審議する態勢としています。また、気候変動に関する目標・計画策定、モニタリング内容は、サステナビリティ委員会にて報告・審議する態勢としています。両委員会の審議内容は取締役会の監督体制のもと、当社グループの経営戦略全体に反映し、リスクマネジメント全体、個別リスク双方の観点から適切に対応できる態勢としています。



### ③ 戦略

当社は、将来の気候変動が当社グループの事業に及ぼすリスクと機会を把握するとともに、適切な情報開示と事業戦略への反映を見据えた対応策の検討を目的に、「移行リスク」および「物理的リスク」に関するシナリオ分析を行っています。

移行リスクは定性的な評価を基本としつつ、特に重要なセグメントは定量的な評価を実施しています。

なお、シナリオ分析は、現時点で得られる限定的な情報やデータをもとに実施したものです。今回の分析結果を活用し、ステークホルダーとの対話を通じて、今後はより多くの情報と関連データを入手し、分析手法の改良や分析対象事業の拡大を図ることで、気候変動情報の開示の充実に努めていきます。

### a. シナリオ分析の概要

#### 移行リスク分析の概要

|                  | 対象セクター（業種）                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 主要セグメント |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 対象セクターおよび主要セグメント | エネルギー（石油、ガス、石炭、電力会社）                                                                                                                                                                                                                                                                       | 環境エネルギー |
|                  | 運輸（航空貨物輸送、航空旅客輸送）                                                                                                                                                                                                                                                                          | 航空      |
|                  | 素材、建築物（不動産管理、開発）                                                                                                                                                                                                                                                                           | 不動産     |
|                  | 当社グループセグメントのうち、「カスタマーソリューションユニット」は、日本国内を拠点とし、法人・官公庁向けファイナンスソリューション、ベンダーと提携した販売金融、不動産リース、金融サービス等、幅広い事業を展開し、対象セクターを横断した事業活動を行っていることから分析対象セグメントに含めた。一方で、「海外カスタマーユニット」は、欧州、米州等海外グループ会社の事業拠点が複数に跨り、分析負荷が高いことから対象外とした。                                                                           |         |
| セクターおよびセグメント選定方法 | ①「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）最終報告書」等の情報を参考に気候変動の影響を潜在的に大きく受けるセクターと、当社グループのセグメントとの関連性を整理。<br>②セクターごとの当社グループのセグメントにおける資産残高、事業特性、温室効果ガス排出量の多寡等を総合的に勘案するとともに、外部専門家の意見も踏まえてシナリオ分析対象セクター、および分析対象セグメントを選定。<br>上記観点から特に優先度が高い「航空」（うち、JSAの航空機オペレーティングリース事業）、「不動産」（うち、国内のエクイティ出資等を対象）セグメントで定量的シナリオ分析を実施。 |         |
| シナリオ             | ・国際エネルギー機関（IEA）が公表している Net Zero Emissions by 2050 Scenario（NZE シナリオ）、および Stated Policies Scenario（STEPS シナリオ）<br>※定量的シナリオ分析においては、一部の前提条件として、気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS）が公表している Net Zero 2050 Scenario、および Current Policies Scenario を使用。                                                   |         |
| シナリオ選定理由         | ・IEA 公表資料には、中・長期にわたるエネルギー市場の予測および関連政策動向、当社グループの主要セグメントに関連する中長期的な市場動向や政策動向を把握できるため。                                                                                                                                                                                                         |         |
| 分析方法             | ・定性的シナリオ分析は、対象セクターにおける脱炭素社会に向けたリスクと機会を特定し、事業影響を評価。<br>・定量的シナリオ分析は、定性的シナリオ分析で特定したリスクと機会、これらに対応する当社の戦略が、各セグメントの 2050 年時点における財務状況に与える影響を評価。「航空」は損益計算書上の収益性への影響を、「不動産」はキャッシュフローへの影響を対象として評価。                                                                                                   |         |

## 物理的リスク分析の概要

|          |                                                                      |
|----------|----------------------------------------------------------------------|
| 分析対象     | ・環境エネルギー事業本部、不動産事業本部、および当社グループの事業所、支店が保有する事業用資産。                     |
| シナリオ     | ・気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表している Shared Socioeconomic Pathways（SSP5-8.5） |
| シナリオ選定理由 | ・気温、降水・降雪、乾燥、海面上昇等、各種の自然環境変化の記述情報が充実しているため。                          |
| 分析方法     | ・事業用資産の所在地で起こり得る異常気象、気候の変化が及ぼす事業影響を評価（定性分析）。                         |

## b. シナリオ分析結果

シナリオ分析対象セグメントである、環境エネルギー、航空、不動産、カスタマーソリューションユニットを所管する各本部および全社のリスク管理所管部署であるリスクマネジメント統括部において、気候変動が及ぼす当社グループの事業影響に関する議論を行い、シナリオ分析結果と既存戦略方針との整合性を確認しました。

当社グループは、気候変動に関するリスクと機会について、短期ないし長期にわたる対応策を講じることにより、リスクの最小化および機会の最大化を図っています。移行リスクの定性的シナリオ分析の結果は、再生可能エネルギーの拡大（環境エネルギー）、高燃費航空機・エンジン等ならびに SAF<sup>※1</sup>や水素等の低炭素燃料への移行（航空）、低炭素建物の需要拡大（不動産）等に関連するリスクと機会に適切に対処していく必要があると認識しています。定量的シナリオ分析の結果は、航空は、航空機需要の減少によるリース料収入の減少、規制強化による現行航空機の価値下落、航空会社の与信費用増加が見込まれます。一方、需要拡大が見込まれる新型航空機<sup>※2</sup>の比率向上、SAF 等の新事業の機会を捉える戦略・対応策の実行により、レジリエンスの強化が期待されます。不動産は、炭素税導入によるキャッシュアウト増加、規制強化による非低炭素建物の価値下落、光熱費等のキャッシュアウト増加が見込まれます。一方、需要が増加する低炭素建物の比率向上、再生投資ビジネス等の機会を捉える戦略・対応策の実行により、レジリエンスの強化が期待されます。

また、物理的リスク分析の結果としては、発電所の被災、太陽光パネル等発電設備の劣化（環境エネルギー）、自然災害の激甚化による不動産価値の毀損、建築費用・運営費用・改修費用の増加（不動産）、当社グループ事業所の被災や運営費用・保険費用の増加等のリスクが想定されています。

気候変動リスクに対しては、適切な対応策を策定する一方で、気候変動による機会は、事業機会の獲得を戦略に織り込んでいます。なお、気候変動関連の指標を設定し、

国内外における関連動向および当社グループの取り組み状況を定期的にモニタリングする体制を整備しています。

※1 Sustainable Aviation Fuel（持続可能な航空燃料）の略。

※2 現行航空機に比して燃費効率が良く、CO<sub>2</sub> 排出量の少ない機体。

## 定性的シナリオ分析結果

| リスク・機会の分類 |        | 期間※  | 気候変動関連リスクと機会の内容                                                                                                     | リスクへの対応策／機会実現の対応策                                                                                                                                   |
|-----------|--------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| リスク       | 政策と法   | 短く長期 | ・炭素税の導入等、温室効果ガス排出量報告等の規制強化に伴う事業運営費用の増加                                                                              | ・当社グループの事業所、支店における省エネルギー推進や再生可能エネルギー由来の電力への切り替え等による温室効果ガス排出量の削減                                                                                     |
|           | テクノロジー | 短く長期 | ・航空機、航空機エンジン等既存資産の償却費用・残価リスク増加                                                                                      | ・ポートフォリオにおける新型航空機・新型航空機エンジンの比率向上による影響の抑制                                                                                                            |
|           | 移行リスク  | 短く長期 | ・既存建物の改修・補修費用、開発費用の増加<br>・当社グループ保有物件における非低炭素物件価格低下の可能性<br>・低炭素建物需要への対応が遅れた場合の収益逸失リスク<br>・再生可能エネルギー市場の競争激化に伴う売電価格の低下 | ・賃料への転嫁による影響軽減等の検討<br>・メンテナンス・改修時の炭素排出低減の実施（老朽化物件（含む物流倉庫）等の設備更新、太陽光パネル等の発電設備の設置等）<br>・低炭素社会に対応する開発機能の取り込み・強化<br>・規制環境等を踏まえつつ、蓄電池ビジネス等への参画による収益確保の検討 |
|           | 評判     | 短く長期 | ・気候変動への対応が遅れることによる海外 ESG 投資家や国内金融機関からの評価低下                                                                          | ・事業活動を通じた自社およびサプライチェーン排出量削減の推進、TCFD に対応した情報開示等積極的な情報開示活動の推進                                                                                         |

※ 短期：当年まで、中期：2030 年まで、長期：2050 年まで

| リスク・機会の分類 |            | 期間※  | 気候変動関連リスクと機会の内容                                                                                                                                                                                                    | リスクへの対応策／機会実現の対応策                                                                                                                                                                                        |
|-----------|------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| リスク       | 物理的リスク     | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>業務の一時中断、運営費用の増加</li> <li>不動産価値の毀損、運営費用の増加、工事の長期化</li> <li>暴風雨等による発電所の被災、太陽光パネル等発電設備の発電効率の低下、風況変化による風力発電事業への影響</li> </ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>被害の最小化のためのBCP（事業継続計画）策定等、自然災害対応能力の向上</li> <li>自然災害対応によるレジリエンスの強化（リース、投融資リスク判断の詳細化、防災設備の設置・改修等）</li> <li>自社発電所の管理体制強化による早期復旧対策の検討</li> </ul>                       |
|           |            | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素建物のリース、投融資ビジネス機会の拡大、保有・運営する低炭素建物の物件価格・賃料単価の上昇</li> </ul>                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素社会に対応する開発機能の取り込み・強化</li> </ul>                                                                                                                                 |
| 機会        | サービスと製品と市場 | 短～長期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー設備のリース機会拡大</li> <li>航空会社の航空機体・航空機エンジン入れ替え需要に伴う新型機に関するリース機会の増加</li> <li>空港設備の入れ替え需要に伴うリース機会の増加</li> <li>再生可能エネルギー需要増加に伴う収益機会の増加</li> <li>再生可能エネルギービジネスの機会拡大</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー設備の調達拡大検討</li> <li>新型航空機・新型航空機エンジンの取扱量拡大による需要の取り込み</li> <li>熱源設備の入れ替え等、顧客需要にあわせたリースの実施</li> <li>国内外での再生可能エネルギー発電事業の拡大</li> <li>蓄電池・アグリゲーション事業の拡大</li> </ul> |
|           |            | 長期   | <ul style="list-style-type: none"> <li>水素／電動航空機体等の普及に伴う関連リース機会の増加</li> <li>SAF／水素関連ビジネスに関する新規事業による収益獲得の可能性</li> </ul>                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>水素／電動航空機体等の取扱量拡大による需要の取り込み</li> <li>貯蔵、輸送、生産・充填設備、クリーン電力の供給等を含む水素バリューチェーンへの参画・支援、およびSAF関連ビジネスへの取り組みの検討</li> </ul>                                                 |

※ 短期：当年まで、中期：2030年まで、長期：2050年まで

## 定量的シナリオ分析結果

### 2050年時点のNZEシナリオにおいて、移行リスク・機会が事業に及ぼす影響

| リスク／機会 |     |                                                                                       | 事業          | 変動要因        | 影響率<br>(利益変動÷事業規模※) |
|--------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| リスク    | 航空  | ・ 航空需要の減少により、リース料収入が減少<br>・ 規制強化により、現行航空機の価値下落・売却額が減少<br>・ 規制強化により、顧客の与信費用が増加         |             | ± 0% ～ - 1% |                     |
|        |     |                                                                                       |             | - 1% ～ - 3% |                     |
|        |     |                                                                                       |             | ± 0% ～ - 1% |                     |
|        | 不動産 | ・ 炭素税の導入により、キャッシュアウトが増加<br>・ 規制強化により、非低炭素物件の価値下落・売却額が減少<br>・ 規制強化により、光熱費等のキャッシュアウトが増加 |             | ± 0% ～ - 1% |                     |
|        |     |                                                                                       |             | - 3% ～ - 5% |                     |
|        |     |                                                                                       | ± 0% ～ - 1% |             |                     |
| 機会・対応策 | 航空  | ・ 需要拡大が見込まれる新型航空機の比率向上、<br>SAF等の新事業機会の取り込み                                            |             | + 3% ～ +5%  |                     |
|        | 不動産 | ・ 需要拡大が見込まれる低炭素建物、再生投資ビジネスの<br>取り組み                                                   |             | + 5% ～ +7%  |                     |

※ 事業規模は2050年時点のSTEPSシナリオの売上高（不動産はキャッシュインの合計）

本結果は主要機関の公表シナリオ等を基にした将来の影響率の試算であり、数値の正確性を保証するものではありません。

また、対応策は、将来の影響率を試算するための前提条件として設定したものであり、当該対応策の実行計画を示すものではありません。

## ④ 指標および目標

当社グループは、脱炭素社会の実現を喫緊の課題と認識し、国の政策目標や10年後のありたい姿等を踏まえ、温室効果ガス排出量（Scope1, 2）の目標を設定しています。下表のとおり、2025年度実績は2019年度比△71.8%と、2030年度目標である△70%を早期達成しました。これを受け、2050年ネットゼロに向けた中間目標の見直しに着手しています。なお、将来的に新規事業の取り組み等により温室効果ガス排出量が大幅に増加した場合、あるいは、サプライチェーンを含めたグループ全体の温室効果ガス排出量算定を高度化するなかで数値の変動が生じる場合等においては、事業環境の変化等に応じて目標を見直す場合がありますが、いずれも今回設定する目標と同様に、国の政策目標等の水準に沿うよう設定する予定です。

## a. 目標

| 指標                              | 2024年度実績                                         | 2025年度実績                                         | 2030年度目標                                    |
|---------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 当社グループの温室効果ガス排出量<br>(Scope1, 2) | 4,458t-CO <sub>2</sub> e<br>(2019年度比<br>△ 60.5%) | 3,180t-CO <sub>2</sub> e<br>(2019年度比<br>△ 71.8%) | 3,388t-CO <sub>2</sub> e<br>(2019年度比△70%)※1 |
| 航空機ポートフォリオの新型航空機比率※2            | 76.1%                                            | 78.9%□                                           | 83%                                         |
| 不動産ポートフォリオのグリーンビルディング比率※3       | 65%                                              | 62%                                              | 64%                                         |
| 脱炭素関連資産を対象とするリース契約<br>実行高累計※4   | 123億円                                            | 381億円                                            | 1,020億円                                     |
| 運転開始済みの持分出力※5                   | 1.18GW                                           | 1.2GW                                            | 約2.3GW                                      |

※1 2030年度目標としていた△70%を早期達成したことから、2050年ネットゼロに向けた中間目標の見直しを予定。

※2 現行航空機に比して燃費効率が良く、CO<sub>2</sub>排出量の少ない機体。対象機体：A220 / A320NEO / A321NEO / A330NEO / A350 / B737MAX / B787。目標、実績は、ともに正味帳簿価額ベースで算定（Jackson Square Aviation 事業を対象）

※3 不動産事業において当社グループが一定程度コントロール可能な資産（三菱HCキャピタルリアルティの投資物件）および当社がスポンサーとなり、当社グループであるアセットマネジメント会社が運用する預かり資産（三菱HCキャピタル不動産投資顧問の私募REIT+センターポイント・ディベロップメントの私募ファンド等）のうち、環境認証物件（CASBEE、DBJ Green Building、BELS 等）または100%再エネ導入物件のシェア（棟数ベース）

※4 2024年度以降における主として以下を対象とする設備のリース（＝GX Assessment Lease）契約実行高累計  
・グリーンファイナンスで一般的に求められるCO<sub>2</sub>排出削減効果が期待できる設備  
・エネルギー環境適合製品  
・ESGリース促進事業対象機器

※5 国内の再生可能エネルギー発電事業における出資案件分

□の示された環境データは、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による限定的保証を受けています。

## b. 今後の取り組み

当社グループは、「脱炭素社会の推進」の実効性をさらに高めるべく、Scope1, 2の目標設定以降の取り組みや進捗に加え、Scope3の中間目標達成に向けたプロセスをまとめ、「カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画」を策定しました。本移行計画の取り組みおよびその高度化を通じて、サプライチェーンを含めた2050年カーボンニュートラル社会の実現をめざしていきます。

## ■ カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画

当社は、2050年のカーボンニュートラル社会の実現に向けてさまざまな施策を進めています。この取り組みの実効性をさらに高めるため、当社は2025年6月に「カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画（以下、本計画）」を策定・開示しました。本計画では、事業活動を通じた「脱炭素社会の推進」や、価値創造プロセスにおける「サステナブルかつレジリエントなアセットへの転換」に関する具体的な施策を、TPT開示フレームワーク※をはじめとする各種ガイドラインに基づき整理しています。当社は、自社の事業活動に伴う温室効果ガス排出量（Scope1, 2）、ならびに主にお客さまによるリース資産の使用に伴う排出量（Scope3）について、2050年までにカーボンニュートラル（ネットゼロ）を達成することをめざします。

なお、本計画は、DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社による第三者評価を得ています。

※ TPT開示フレームワーク（TPT Disclosure Framework）は、2022年3月に英国財務省によって発足した移行計画タスクフォース（Transition Plan Taskforce：TPT）が、気候移行計画のグッドプラクティス（優れた取り組みや事例）を定義することを目的として、金融機関、企業、政府など、世界中の600を超える組織との包括的なアプローチによって作成した、移行計画の開示要件などを定めたフレームワーク。

### 移行計画の全体像

| 大項目                              | 主な記載内容                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| トップメッセージ                         | ・カーボンニュートラル社会の実現に向けた当社の取り組み姿勢を表明。                                                                                                                                                                                      |
| 気候変動対応について                       | ・当社グループにおける本移行計画の位置づけや、マテリアリティ「脱炭素社会の推進」の主要戦略を説明。<br>・当社グループのScope1,2,3について、2050年までにカーボンニュートラルをめざすことを宣言。                                                                                                               |
| 1. 自社の温室効果ガス排出量の削減               | ・自社の温室効果ガス排出量の削減について、これまでの推移や、今後の具体的な取り組み内容を説明。<br>・当社グループのScope1,2,3排出量のうち、Scope3排出量が占める割合の大きさを踏まえ、リース・割賦・レンタル・投融資のポートフォリオ排出量の削減に向けた主要施策について説明。                                                                       |
| 2. リース・割賦・レンタル・投融資のポートフォリオ排出量の削減 | ・サステナビリティ推進に関する全社方針（取り組まない領域の方針）や、シナリオ分析に基づく主要なアセット・事業における中間目標を掲載。<br>・お客さまとの連携体制の構築、政府・業界団体との協力、地域社会との関係強化、イニシアチブへの積極的な参加等、幅広いステークホルダーとの関係構築の取り組みについて説明。<br>・サステナブルファイナンスによる資金調達の方針や、「サステナブルファイナンス・フレームワーク」の策定について説明。 |
| 3. ガバナンスとリスク管理                   | ・サステナビリティ推進体制、指標と目標、カルチャー醸成、人財開発について説明。                                                                                                                                                                                |
| 今後の主な取り組み                        | ・マテリアリティ「脱炭素社会の推進」の実現に向けた主要戦略の重点施策                                                                                                                                                                                     |
| Appendix                         | ・国際的な移行計画のフレームワークとの整合性を説明。                                                                                                                                                                                             |

#### ▶ カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon\\_neutral/pdf/transition\\_plan2025060601.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon_neutral/pdf/transition_plan2025060601.pdf)

#### ▶ DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の第三者評価報告書

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon\\_neutral/pdf/transition\\_plan2025060603.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon_neutral/pdf/transition_plan2025060603.pdf)

## 自然資本・生物多様性への取り組み

### ■ TNFD提言に基づく情報開示

当社グループは、グローバルに多様なステークホルダーとの関係を構築し、世界各地のお客さまやパートナー企業とともに、社会的課題の解決に取り組んでいます。生物多様性を含む自然資本は、気候変動と並び、事業活動や社会・経済の持続可能性に中長期的な影響を及ぼし得る重要なテーマです。こうした認識のもと、当社グループの事業活動を起点として、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言を参考に、自然資本との関係性について初期的な分析を実施しました。今回の分析結果を踏まえ、自然資本・生物多様性への理解を一層深めるとともに、事業活動を通じた環境・社会面での価値創造に努めていきます。また、お客さまの取り組みを適切に支援し、自然の再興（ネイチャーポジティブ）の実現に貢献していきます。

#### ① TNFD一般要件

本情報開示における一般要件は以下のとおりです。

##### a. マテリアリティの適用

当社グループは、自然が当社グループに与える財務的な影響（財務マテリアリティ）と、当社グループの事業活動が自然に与える影響（インパクトマテリアリティ）の双方を重視するダブルマテリアリティの考え方も踏まえ、自然関連の情報開示を行っています。

##### b. 開示のスコープ

当社グループでは、開示対象を当社および主要連結子会社の国内外における事業全体としており、直接操業にとどまらず、上流・下流を含むバリューチェーン全体の評価を実施しています。また、自然への依存・インパクトの度合いが高いと考えられるセクターは、自然に関する依存・インパクト・リスク・機会を体系的に把握することを目的に、TNFDが提唱するLEAPアプローチ<sup>\*</sup>を参考に分析を行っています。

##### c. 自然関連課題がある地域

当社グループは、自然関連課題が多様な地域で発生し得る点を踏まえ、まずは優先度の高いセクター（自然との関わり（依存・インパクト）が大きい事業領域）を特定したうえで、当該事業に関連する優先地域の抽出と個別分析を行っています。分析にあたっては、保護地域・生物多様性重要地域（KBA）などの外部データベースを活用しています。

##### d. 他のサステナビリティ関連の開示との統合

自然関連課題は、気候変動、循環型経済（サーキュラーエコノミー）など、他の環境・社会課題と密接に関連しています。当社では、これらの課題をより包括的に把握するため、情報の重複や一貫性を考慮しつつ、TCFD等の既存フレームワークとの統合的な開示についても検討を進めています。

##### e. 検討される対象期間

当社グループは、中長期的な視点で、当社グループ事業における自然関連リスクおよび機会について検討しています。今後、分析の深化に応じて、より適切な時間軸の設定について検討を進めていきます。

##### f. 組織の自然に関連する課題の特定と評価における先住民族、地域社会と影響を受けるステークホルダーとの対話（エンゲージメント）

当社グループは、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの対話を重視しています。詳細は「人権方針」、「マルチステークホルダー方針」をご参照ください。

※ Locate（位置特定）、Evaluate（評価）、Assess（リスク・機会の評価）、Prepare（対応および開示に向けた準備）から構成される、TNFDが示す自然関連リスク・機会分析プロセス。

#### ② ガバナンス

当社は、経営会議の諮問委員会の一つとしてサステナビリティ委員会を設置しています。当委員会では、当社グループが持続可能で豊かな未来に貢献する存在となるべく、気候変動問題をはじめとするサステナビリティに関する重要課題を審議し、その結果を経営会議ならびに取締役会に報告しています。

また、当社グループは自然資本と密接に関連する「脱炭素社会の推進」および「サーキュラーエコノミーの実現」をマテリアリティとして位置付けています。なお、マテリアリティはサステナビリティ委員会および経営会議での審議を経て、取締役会決議により特定しています。

今後は、当社グループの事業活動と自然との依存・インパクトの関係性を踏まえ、気候変動やサーキュラーエコノミーに関する取り組みも含め、自然の再興（ネイチャーポジティブ）の実現に向けた目標設定の拡充および進捗状況のモニタリングを通じて、自然関連課題を経営判断およびリスク管理に反映していくためのガバナンスの高度化を図っていきます。

### 取締役会の監督および経営陣の役割

本項目については、気候変動対応に係るガバナンスと共通であることから、TCFD提言に基づく開示内容と同一です。

▶ 詳細は、TCFD 提言に基づく情報開示「ガバナンス：取締役会の監督および経営陣の役割」をご参照ください。

### 人権方針および人権マネジメントプロセス

当社グループは、人権方針に基づき、経営の監督体制の下で人権デュー・ディリジェンスを体系的に実施するとともに、苦情処理メカニズムを含む人権尊重のための管理プロセスを整備・運用しています。これらの取り組みを通じ、当社グループの企業活動における人権リスクの発生を予防し、自然関連領域を含む環境・社会面での負の影響の防止に努めています。

#### ▶ 人権に関する当社グループの取り組みの詳細

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/index.html>

### ③ 戦略

当社グループは、設備投資を支えるファイナンスソリューションに加え、売電事業、建物リース事業、不動産投資事業など多様な事業を展開しており、事業活動は、土地利用、エネルギー資源、周辺生態系などの自然資本と直接・間接的に関わっています。こうした事業特性を踏まえ、将来の自然環境の変化や関連規制の強化が当社グループの事業・財務に及ぼし得るリスクと機会を把握し、適切な情報開示や今後の施策の検討につなげることを目的として、TNFDが提唱するLEAPアプローチを参考に、当社グループの事業と自然との関係性についての分析を実施しました。

生物多様性を中心とする自然との関係性が特に大きいと考えられる優先セクターおよび分析対象セグメントを選定したうえで、当該セクターにおける依存とインパクトの評価、ならびに優先地域分析を行っています。また、これらの分析結果を踏まえ、当社グループの事業特性に照らして想定される自然関連のリスクと機会を整理し、当社グループとして重要と考える主なりスクと機会を特定しています。

今後は、本分析結果を事業特性や地域特性、ならびに活用している外部ツールのデータ特性を踏まえ精査を行うとともに、ステークホルダーとの対話を通じて、関連情報やデータの充実を図り、分析手法の高度化や分析対象の拡大について検討するなど、適切な開示に努めていきます。

### a. 優先セクターおよび分析対象セグメントの選定

UNEP FI（国連環境計画金融イニシアチブ）等が開発した自然資本分析ツールである ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）を用いてヒートマップを作成し、当社グループ全体の事業活動と自然の相互関係（依存とインパクトの関係）について把握しました。TNFDが提唱する優先セクターに関連する当社グループのセグメントにおける与信・投資取引等の残高、事業特性、自然への依存とインパクトの多寡等を総合的に勘案するとともに、外部専門家の意見も踏まえ、優先セクターおよび分析対象セグメントを選定しました。

なお、当社グループの事業活動と自然の相互関係の詳細は、「Appendix 当社グループの事業活動と自然の相互関係（依存とインパクトの関係）」をご参照ください。

| TNFDが提唱する優先セクター（業種） | 関連する主な当社グループのセグメント   |
|---------------------|----------------------|
| ユーティリティ等            | 環境エネルギー、カスタマーソリューション |
| 不動産管理・開発等           | 不動産、カスタマーソリューション     |

（注）当社グループセグメントのうち、カスタマーソリューションは、日本国内を拠点とし、法人・官公庁向けファイナンスソリューション、ベンダーと提携した販売金融、建物リース、金融サービス等対象セクターを横断した事業活動を行っていることから、分析対象セグメントに含めた。

### b. 優先セクターのサブセクターごとの自然への依存・インパクトの説明

本分析は、当社グループの各セグメントのうち、主としてカスタマーソリューションが行う建物リース取引および再生可能エネルギー設備のリース取引、環境エネルギー事業本部が展開する売電事業、ならびに不動産事業本部が推進する不動産投融资取引を対象としています。これらの事業領域を中心に、選定した優先セクターのバリューチェーンにおける上流・下流および直接操業に関する自然への依存とインパクトを整理し、その重要性を6段階で評価しました。

評価にあたっては、ENCOREを参考に選定した優先セクターのサブセクターごとに評価を行い、その平均値を算出しています。なお、本評価は初期的な分析であり、今後は当社グループの事業特性や地域特性を踏まえつつ、必要に応じて評価内容の見直しを段階的に進めていく予定です。



## b.2 不動産管理・開発等セクターの主な自然への依存とインパクトの内容

不動産管理・開発等セクターにおいては、土地や周辺環境と密接に関わる事業特性を有しており、特に施工および解体といった工程においては、水の供給、水量の調整、土壌と土砂の保持、ならびに降雨パターンの調整といった自然環境（生態系サービス）への依存関係を確認しています。また、周辺の生態系が有する暴風雨や洪水の軽減等の機能は、事業の安全性や継続性に影響を与え得る要因の一つと考えられます。

## 不動産管理・開発等セクターの主な自然への依存

|          |          |          | 依存（生態系サービス） |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              | 文化的サービス |
|----------|----------|----------|-------------|------------|-----------|-------|----------------|--------|----------|----------|------|--------|-------|--------|-----------|---------------|-------|--------------|---------|
|          |          |          | 供給サービス      | 調整・維持サービス  |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
| バリューチェーン | 関連するセクター |          | 水の供給        | 動物由来のエネルギー | 地球規模の気候調整 | 水量の調整 | 感覚的影響の調整（騒音以外） | 空気のおろ過 | 土壌と土砂の保持 | 固形廃棄物の浄化 | 水の浄化 | 暴風雨の軽減 | 洪水の軽減 | 地域気候調整 | 降雨パターンの調整 | 大気および生態系による希釈 | 騒音の抑制 | 視覚的アメニティサービス |         |
|          |          |          |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
| 上流       | 物件取得     | 材料調達     |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
|          |          | 施工・取得    |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
| 直接操業     | 期中管理     | 運用・集客・改修 |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
|          |          |          |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
| 下流       | 売却・処分    | 解体       |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |
|          |          | 売却       |             |            |           |       |                |        |          |          |      |        |       |        |           |               |       |              |         |

依存小 依存大

こうした依存関係を背景として、建物の施工および解体工程においては、土地改変に伴う周辺生態系の攪乱や、施工および解体に伴う水・土壌への有毒汚染物質の排出など、自然環境に一定のインパクトを与える可能性があります。

## 不動産管理・開発等セクターの主な自然へのインパクト

|          |          |          | インパクト（プレッシャー） |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
|----------|----------|----------|---------------|-------|--------|-------|-----------------|-----------------|-------------|-------|------|--------|
| バリューチェーン | 関連するセクター |          | 攪乱（騒音、光など）    | 淡水利用域 | GHGの排出 | 海底利用域 | GHG以外の大気汚染物質の排出 | 水・土壌への有毒汚染物質の排出 | 固形廃棄物の発生と放出 | 土地利用域 | 水使用量 | 外来種の侵入 |
|          |          |          |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
| 上流       | 物件取得     | 材料調達     |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
|          |          | 施工・取得    |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
| 直接操業     | 期中管理     | 運用・集客・改修 |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
|          |          |          |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
| 下流       | 売却・処分    | 解体       |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |
|          |          | 売却       |               |       |        |       |                 |                 |             |       |      |        |

インパクト小 インパクト大

### c. 優先地域分析

前項で述べたとおり、優先セクターにおける自然への依存とインパクトは、事業・アセットの立地する地域の自然環境の特性に左右されます。

TNFDは、企業に対し、直接操業およびバリューチェーン上で関連するロケーションのうち、生物多様性保全上の重要地域など、TNFDが示す基準に該当する「要注意地域」や、組織が重要な自然関連の依存・インパクト、リスク・機会を特定した地域に該当する「マテリアルな地域」を含む優先地域を特定することを求めています。

また、これら優先地域の特定プロセスおよびその分析結果の開示が推奨されています。当社グループはこの要請を踏まえ、以下のとおり、TNFDの考え方にに基づき優先地域の分析を実施しています。

#### c.1 優先地域の特定プロセス

本プロセスは、事業の自然への依存とインパクトを踏まえ、重点的に分析すべき地域を段階的に特定するものです。優先セクターの選定、要注意地域の定義、マテリアルな地域の選定を経て、最終的に「優先地域」を特定しました。

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 優先セクターの選定   | ユーティリティ等セクター、不動産管理・開発等セクターを優先セクターとして選定しました。<br>なお、優先セクターの選定プロセスは、③a. 優先セクターおよび分析対象セグメントの選定をご参照ください。                                                                                                                                                                        |
| 要注意地域の定義    | ③b. 優先セクターのサブセクターごとの自然への依存・インパクトの説明に記載のとおり、優先セクターであるユーティリティ等のセクターにおいては、売電事業に係る発電施設の立地・建設、運用、設備の廃棄といったライフサイクルの各段階において、土地改変に伴う周辺生態系への攪乱が懸念されます。また、不動産管理・開発等のセクターにおいても、建物の施工および解体工程における土地改変により、周辺生態系への影響が懸念されます。<br>これらの状況を踏まえ、「生物多様性にとって重要な地域」を要注意地域として定義しました。               |
| マテリアルな地域の選定 | a. 自然資本への依存とインパクトの度合いが大きい取引の選定<br>発電施設への投融資および建物リースを中心に、優先セクターにおける自然資本への依存とインパクトが相対的に大きい取引を分析対象として抽出しました。また、自然資本との接点を網羅的に把握するため、不動産事業本部が行う物流施設への投資を補完的に追加しました。<br>(注) 建物リースは、新築や解体を伴う多様な物件を含むことから、土地利用変化や資材調達を通じたインパクトが広範に及ぶ可能性があります。このためアセットタイプを限定せず、優先度の高い取引として位置づけています。 |

|             |                                                                                                                                                                                            |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| マテリアルな地域の選定 | b. 「マテリアルな地域」の選定<br>上記の対象から、環境エネルギー事業本部が投融資する大規模な発電容量を有する発電施設、カスタマーソリューションが取り扱う延床面積の大きい建物リースの物件、不動産・都市再生事業を推進する三菱HCキャピタルリアルティが出資する物流施設の計101施設の所在地を、当社グループにおいて戦略上重要度が高い「マテリアルな地域」として選定しました。 |
| 優先地域の特定     | 生物多様性統合評価ツールIBAT (Integrated Biodiversity Assessment Tool) および分析方法記載の参照した指標・情報を用いて、マテリアルな地域における「生物多様性にとって重要な地域」と関わりのある拠点を特定しました。                                                           |

#### c.2 分析方法

本分析では、対象事業・取引に係る物件の拠点情報を整理し、UNEP（国連環境計画）等が開発した生物多様性統合評価ツールであるIBAT等を用いて各拠点と重要地域との接点を評価しました。保護地域やKBA（Key Biodiversity Area：生物多様性重要地域）、STAR指標（Species Threat Abatement and Restoration：種の脅威低減・生息地回復指標）等の地理情報を参照し、生物多様性リスクが顕在化し得る拠点を特定しました。（2025年12月時点）

|                        |                                                                                                                |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象事業／取引<br>(分析対象となる物件) | <ul style="list-style-type: none"> <li>発電事業（発電施設）</li> <li>建物リース取引（建物リースの物件）</li> <li>不動産投資取引（物流施設）</li> </ul> |
| 対象拠点数                  | 101件（発電施設45件、建物リースの物件40件、物流施設16件）                                                                              |
| 接点判定方法                 | IBATにより抽出した保全上重要な地域に関する地理情報（例：保護地域、KBA等）と対象拠点の位置情報を照合し、これらと重なる、または半径2km以内に近接する場合を「接点あり」と判定しました。                |
| 参照した指標・情報              | 保護地域、KBA（生物多様性重要地域）、STAR指標（種の脅威低減・生息地回復指標）                                                                     |

### c.3 優先地域の評価結果

分析対象施設の半数強について、保護地域またはKBAとの接点を確認されました。対象物件別では、発電施設の接点が建物リースの物件・物流施設と比較し、相対的に高い結果となりました。また、発電施設3件（ラムサール条約湿地と隣接するバイオマス発電所が1件、IUCN保護地域管理カテゴリーⅡと隣接する太陽光発電所が2件）について、国際的保護地域やIUCN（国際自然保護連合）保護地域管理カテゴリーⅡ以上（生態学的観点から重要度が高いと整理される区分）との隣接が確認されました。

なお、施設の種類別にSTAR指標（生息地回復指標）の平均値を確認した結果、太陽光発電所が突出して高い結果となりました。従って、発電事業のうち、特に太陽光発電について、生物多様性への配慮が重要と考えています。

発電施設のSTAR指標は、その立地によって差異が生じると考えられます。太陽光発電所は平坦で日照条件の良い場所に立地することが望ましいため、生態系の改変が大きいものの潜在的な自然価値が比較的高く回復余地が残っている保護地域周辺にも多く立地しています。他方、風力発電所は生態系の改変があまり進んでいない尾根等の高標高地点に立地し、バイオマス発電所は人為改変が長期に及んでおり回復余地が小さい市街地周辺に立地する傾向があります。そのため、太陽光発電所のSTAR指標は、風力発電所やバイオマス発電所と比べて高い結果になったものと考えられます。

また、建物リースの物件は市街地に立地していることが多く、物流施設は比較的开发が進んだ高速道路・幹線道路沿いに立地することが多いことから、いずれも発電施設と比べて、保護地域またはKBAとの接点が少ない結果となったと考えられます。

本分析を通じて、事業・取引の立地の違いが自然関連のリスクおよび機会にどのような影響を与えるかを把握しました。具体的には、立地によっては、生態系への影響に配慮したリスク管理が求められる一方で、生態系の回復や保全に資する取り組みを通じた機会も想定されます。これらを踏まえ、与信・投資取引における自然関連の重要なリスクおよび機会の特定や、今後の評価・管理プロセスの高度化に活用していきます。

|              | 分析対象<br>拠点 | 保護地域または<br>KBAと接点<br>があった拠点 | 接点があった<br>保護地域または<br>KBAの総計 | 各保護地域・KBAとの接点の数 |                  |               |             | 各保護地域・KBAとの接点の数 |                      |              |                             |                                    | STAR指標<br>（生息地回復<br>指標） 平均値 |
|--------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|---------------|-------------|-----------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
|              |            |                             |                             | ラムサール<br>条約湿地   | IUCN 保護地域管理カテゴリー |               |             |                 |                      |              | KBA<br>（AZEに該当す<br>るKBAはなし） |                                    |                             |
|              |            |                             |                             |                 | Ia：<br>厳正保護地域    | Ib：<br>厳正自然地域 | II：<br>国立公園 | III：<br>天然記念物   | IV：<br>種と生息地管<br>理地域 | V：<br>景観保護地域 |                             | VI：自然資源<br>の持続可能な<br>利用を伴う保<br>護地域 |                             |
| 発電施設         | 45         | 31                          | 71                          | 1               |                  |               | 2           |                 | 20                   | 13           | 20                          | 15                                 | 16.6                        |
| 太陽光          | 29         | 18                          | 33                          |                 |                  |               | 2           |                 | 8                    | 6            | 9                           | 8                                  | 23.0                        |
| 風力           | 11         | 9                           | 22                          |                 |                  |               |             |                 | 8                    | 6            | 5                           | 3                                  | 7.9                         |
| バイオマス        | 5          | 4                           | 16                          | 1               |                  |               |             |                 | 4                    | 1            | 6                           | 4                                  | 3.7                         |
| 建物リースの<br>物件 | 40         | 21                          | 47                          |                 |                  |               |             |                 | 18                   | 16           | 5                           | 8                                  | 2.0                         |
| 物流施設         | 16         | 6                           | 9                           |                 |                  |               |             |                 | 2                    | 5            |                             | 2                                  | 0.3                         |
| 全体           | 101        | 58                          | 127                         | 1               |                  |               | 2           |                 | 40                   | 34           | 25                          | 25                                 | 8.2                         |

（注）IUCN保護地域管理カテゴリーは、国際自然保護連合（IUCN）が定義しており、数字が小さいカテゴリーほど、より厳格に管理されている。

（注）KBAは、生物多様性保全の鍵となる重要な地域を指す。AZE（Alliance for Zero Extinction）は、分布が1か所に限られる絶滅危惧種が生息している地域であり、KBAの中でも生物多様性保全における重要度が特に高い。

（注）STAR指標（生息地回復指標）は、地域に過去に生息していたレッドリスト種と分布・希少性を重みづけして計算するスコアであり、回復活動の貢献ポテンシャルを示す。

#### d. 主な自然関連のリスクと機会

優先セクターおよび分析対象セグメントの選定、当該セクターにおける依存とインパクトの評価、ならびに優先地域分析の結果を踏まえ、当社グループの事業特性に照らして想定される自然関連のリスクと機会の例を整理し、当社グループとして重要と考える主なリスクと機会を特定しています。

また、天候変化に伴う発電出力の不安定化など、事業収益に一定の影響を及ぼし得る自然関連のリスクも認識しています。

今後は、これらの分析結果を踏まえ、特定されたリスクの低減に向けた対応策を着実に進めるとともに、機会の実現に向けた対応策を検討・推進していきます。

##### d.1 ユーティリティ等セクター

| リスク/<br>機会の分類           | 顧客／当社グループ事業へのリスクと<br>機会                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 対応策                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 急性<br>リスク               | <ul style="list-style-type: none"> <li>地震・津波等の自然災害の発生による発電所の設備損壊・停止に伴う売電収入の減少、維持管理費用の増加</li> <li>設備火災および灰の大気飛散事故の発生による発電停止に伴う売電収入の減少、維持管理費用の増加</li> </ul>                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>災害耐性に優れた設計・施工の採用</li> <li>災害時に備えた地域との連携体制構築に向けたコミュニケーション</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 物理的<br>リスク<br>慢性<br>リスク | <p>【バイオマス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>木材流通量の減少もしくは価格上昇による原料調達コストの増加、規制強化への対応コストの増加</li> </ul> <p>【太陽光・風力】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>天候変化による発電出力の不安定化に伴う売電収入の減少</li> </ul> <p>【ユーティリティ共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害により設備が毀損した場合の与信リスク、設備改修・補修費用、保険料の増加</li> </ul> | <p>【バイオマス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使用燃料の汎用性を高める設備改造の実施</li> </ul> <p>【太陽光・風力（共通）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域分散を意識した投資の推進や高効率設備への更新等を通じた、発電出力の安定化に向けた取り組み</li> <li>設備稼働率の継続的なモニタリングや、日照・風況等に連動したインデックス保険の活用による収益変動リスクの低減</li> </ul> <p>【ユーティリティ共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>災害耐性に優れた設計・施工の採用、ならびに保険範囲・免責額等の最適化や自己積立の実施</li> <li>発電停止や設備毀損時の損失抑制・早期再稼働および運営コストの低減に資する、当社グループの運転関連技術に関するスキルの向上や保守・案件管理体制の効率化</li> </ul> |

| リスク/<br>機会の分類   | 顧客／当社グループ事業へのリスクと<br>機会                                                                                           | 対応策                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 移行<br>リスク<br>政策 | <ul style="list-style-type: none"> <li>生態系保全・水資源管理に係る規制強化に伴う、発電設備、発電所等の開発・設置、維持管理、ならびに契約満了時の解体に係る費用の増加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>開発前敷地における土壌・水・廃棄物等の適切な除去および環境修復の実施</li> <li>自治体における緑化義務や廃棄物規制の定期モニタリング</li> <li>規制の強化等を踏まえた、長期的な複数シナリオにおける解体費用の試算</li> <li>契約満了時の解体費用を加味した採算設計の標準化</li> </ul> |
| 機会<br>評判<br>資本  | <ul style="list-style-type: none"> <li>発電所近隣における環境保全活動を通じた、自然に配慮した企業としての認知度および企業価値の向上</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>営農型太陽光発電の採用等を通じた、土地改変（伐採・造成）の抑制・軽減</li> <li>売電収入の一部を地域住民の暮らしや地域資源の維持管理に資する取り組みに活用するなど、再生可能エネルギー発電事業を通じた地域における農林水産業の発展への貢献</li> </ul>                          |

##### d.2 ユーティリティ等セクターにおける当社グループの取り組み事例（自然関連リスク・機会への対応状況）

農地の継続的な活用と再生可能エネルギーの導入を両立する営農型太陽光発電は、土地利用に伴う自然への影響に配慮しつつ、地域と共生した発電事業の推進に資する取り組みであると考えています。

当社グループは太陽光発電において、農業の継続を前提とした営農型太陽光発電所の保有・運営を通じて、自然環境への配慮と再生可能エネルギーの普及の双方に取り組んでいます。



##### 【施設情報】

- ・サイト名称：所沢北岩岡太陽光発電所
- ・発電容量：989kW
- ・栽培作物：ブルーベリー、ブドウ等

## d.3 不動産管理・開発等セクター

| リスク／<br>機会の分類 |            | 顧客／当社グループ事業へのリスクと機会                                                                                                              | 対応策                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 移行リスク         | 物理的<br>リスク | <ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害の発生による補修費用の増加、リース先の操業停止による与信コストの増加</li> <li>発災時の不動産価値低下への対策が不十分なことによる競争力低下</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>投融資リスク判断の詳細化、防災設備の設置・改修等による当社グループの投融資・保有物件のレジリエンスの強化</li> </ul>                                                                                              |
|               | 政策         | <ul style="list-style-type: none"> <li>生態系保全・水資源管理に係る規制強化に伴う物件の開発・設置、維持管理、ならびに契約満了時の解体に係る費用の増加</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>開発前敷地における土壌・水・廃棄物等の適切な除去および環境修復の実施</li> <li>自治体における緑化義務や廃棄物規制の定期モニタリング</li> <li>規制の強化等を踏まえた長期的な複数シナリオにおける解体費用の試算</li> <li>契約満了時の解体費用を加味した採算設計の標準化</li> </ul> |
|               | 市場         | <ul style="list-style-type: none"> <li>自然関連リスクの情報開示ニーズの高まりによる情報管理体制の高度化・効率化</li> <li>当社グループの投融資・保有物件における非自然配慮型物件の価値低下</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>規制強化に向けた情報管理体制の高度化・効率化、外部専門機関・ステークホルダーとの協働（対話・意見交換等のエンゲージメントを含む）を通じた対応</li> <li>自然への依存とインパクトに関するリスク評価のさらなる拡充、資源効率の向上と環境負荷低減のさらなる推進</li> </ul>                |
|               | 賠償責任       | <ul style="list-style-type: none"> <li>取引先の自然関連対応が不十分なことによる評判リスクの増加に伴う賃料収入等の収益低下および与信コストの増加</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>取引先の環境管理体制の確認</li> <li>廃棄物管理ガイドラインの整備</li> <li>テナント・管理会社との連携による啓発活動を含む適正処理の推進</li> <li>重大な環境法令違反時の対応に関する事前相談の実施</li> </ul>                                   |
|               | 賠償責任       | <ul style="list-style-type: none"> <li>不適切な開発行為や環境管理に起因する投資家としての賠償責任リスクおよびリース先の与信コストの増加</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>法令に基づく開発着手前の水質・土壌汚染等のデュー・ディリジェンスおよび期中の環境モニタリングの実施</li> <li>テナント・管理会社への適正管理の要請</li> <li>重大な環境法令違反時の対応に関する事前相談の実施</li> </ul>                                   |

| リスク／<br>機会の分類 |         | 顧客／当社グループ事業へのリスクと機会                                                                                                                                            | 対応策                                                                                                                                                  |
|---------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機会            | 市場      | <ul style="list-style-type: none"> <li>周辺の自然環境との調和に配慮した建築・開発による物件価値の上昇、顧客や地域社会からの評価・信頼の向上</li> <li>環境配慮型設備のニーズ増加によるビジネス機会の拡大</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>緑地アクセス性や生態系配慮を取り入れた物件・設備の導入や改修の推進</li> </ul>                                                                  |
|               | 資源効率    | <ul style="list-style-type: none"> <li>建設資材の効率使用による開発コストの削減</li> <li>当社グループの投融資・保有物件への節水対策導入による、水使用量および運用コストの削減、節水対策設備のニーズ増加によるビジネス機会の拡大</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>資材使用量の削減や再生材の活用、適切な工法の選定、節水技術の導入など、環境配慮を重視した建設会社との協働による取り組みの推進</li> </ul>                                     |
|               | 製品とサービス | <ul style="list-style-type: none"> <li>自然へ配慮した物件や緑化対応物件等、より需要がある新たな物件の開発・リースによる収益の増加、物件価値の上昇</li> <li>周辺の自然環境との調和に配慮した建築・開発の推進による顧客や地域社会からの評価・信頼の向上</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ポートフォリオのグリーンビルディング比率向上による自然関連リスクの影響抑制と、新たなリース・投融資機会の取り込みの推進</li> <li>緑地アクセス性や生態系配慮を取り入れた物件開発・改修の推進</li> </ul> |
|               | 評判資本    | <ul style="list-style-type: none"> <li>自然に配慮した企業としての認識が高まることによる中長期的な企業価値の向上に寄与</li> </ul>                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>緑地アクセス性や生態系配慮を取り入れた物件・設備の導入や改修の推進</li> </ul>                                                                  |

#### d.4 不動産管理・開発等セクターにおける当社グループの取り組み事例（自然関連リスクおよび機会への対応状況）

不動産の管理・開発においては、建物の設計や空間づくりを通じて、周辺の自然環境や地域社会との共生を図ることが重要と考えています。

当社グループのカスタマーソリューションにおける建物リース事業においては、建築と植物が調和した空間づくりに配慮した不動産の保有・管理を通じて、周辺地域のさらなる発展や街づくり、社会貢献に取り組んでいます。



##### [施設情報]

- ・名称：TRUNK (HOTEL)
- ・運営会社：株式会社TRUNK
- ・所在地：〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5丁目31番
- ・敷地面積：2,794.24平方メートル
- ・延床面積：5,096.44平方メートル
- ・構造・規模：地上4階地下1階建て
- ・契約形態：定期建物賃貸借契約

#### ④ リスクとインパクトの管理

当社グループは、自然資本に起因する環境・社会面でのリスクおよび負の影響を適切に把握し、これらを評価・管理するためのプロセスを整備しています。こうしたプロセスを通じ、自然関連リスクの特定結果を既存のリスク管理体制に段階的に統合することをめざしています。

事業活動およびバリューチェーン全体において、これらの責任ある行動を徹底することは、環境・社会に対するリスクから波及する信用リスクやアセットリスク、投資リスク等といった既存リスクへのさまざまな悪影響を抑制・回避するだけでなく、持続可能な開発目標（SDGs）やパリ協定の合意事項の達成に向けた取り組みにも貢献します。

また、これらのリスクを適切に管理するうえでは、環境・社会に対する負の影響が生じ得る領域についての考え方を明確にしておくことが重要であると考えています。そのため、当社グループは、マテリアリティの議論を踏まえ、全社方針として「環境・社会への負の影響を踏まえた取り組みガイドライン」および関連手続を制定しています。個別案件の検討にあたっては、営業組織、コーポレート部門、経営層が連携し、これらの方針に沿った適切な運用を行っています。

##### a. 「環境・社会への負の影響を踏まえた取り組みガイドライン」および関連手続の制定 「環境・社会への負の影響を踏まえた取り組みガイドライン」および関連手続

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 与信・投資取引等を禁止する領域    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・取引先の事業ポートフォリオの中でセグメント別売上高の最大事業が石炭（一般炭、原料炭を問わず）・石油・天然ガスの採掘または権益関連である事業者への新規取引<sup>※1</sup></li> <li>・当社グループ取引と関係のある取引において「強制労働・人身売買」「児童労働」等の人権侵害の懸念があり、是正がなされない事業者への新規取引</li> <li>・化石燃料の採掘に関する新規取引</li> <li>・石炭・石油を燃料とする火力発電の新設、設備更新等に関する新規取引</li> </ul> |
| 与信・投資取引等を慎重に検討する領域 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・火力発電分野の新規取引<sup>※2</sup></li> <li>・環境に大きな影響を及ぼす恐れのある森林伐採を伴う開発に関連する新規取引</li> <li>・パーム油生産に関連する新規取引</li> </ul>                                                                                                                                             |

※1 温室効果ガス排出削減の計画を公表している事業者等は除く。

※2 与信・投資取引等を禁止する領域記載のとおり、石炭・石油を燃料とする火力発電の新設、設備更新等に関する新規取引は、原則取り組み禁止。ただし、パリ協定を踏まえたトランジションに資する取り組みは、対象外。

## b. 環境・社会に対するリスクとインパクトを特定・評価および管理するプロセス

## 環境・社会に対するリスクとインパクトを特定・評価および管理するプロセス

|                   |                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① デュー・ディリジェンス     | デュー・ディリジェンスは、お客さまと直接接点を持つ営業組織が実施します。与信、投資取引等の対象である個別案件が「与信、投資取引等を禁止する領域」と「与信、投資取引等を慎重に検討する領域」に該当するか否か、入手可能な公開情報や、お客さまからご提供いただく情報等に基づき判断します。                                                                |
| ② 対話（エンゲージメント）の実施 | 「与信、投資取引等を慎重に検討する領域」に該当する場合、サステナビリティ推進に関する全社方針の補足資料やチェックリスト等を活用した追加デュー・ディリジェンスに加え、必要に応じて環境・社会に対するリスクを管理する部署等（当該リスク所管部署）と協議を行います。追加デュー・ディリジェンスや協議内容を踏まえ、営業組織は、環境・社会への負の影響を踏まえた施策についてお客さまと対話（エンゲージメント）を行います。 |
| ③ 対応方針の決定         | 当該リスク所管部署は、営業組織と協議し、環境・社会への負の影響を踏まえた施策の実効性を評価し、取引可否を判断します。対話（エンゲージメント）を実施したものの取引可否の判断が困難な場合は、個別案件のサステナビリティの観点における対応方針を経営層が参加する会議体において協議、決定します。                                                             |

## ⑤ 測定指標とターゲット

当社グループは、自然関連のリスクと機会を整理し、適切な情報開示や今後の施策検討につなげることを目的に、2025年度より自然資本および生物多様性に関する依存とインパクトの把握のための分析に着手しました。

測定指標および定量目標は、現時点では気候変動分野で設定している不動産ポートフォリオのグリーンビルディング比率や、当社のリース満了物件の有効利用率などのKPIを、自然資本との関連性を踏まえた指標として設定しています。なお、不動産事業は資産の取得・売却を伴う事業特性上、各年度の指標は一定の変動が生じ得るものの、当社グループとしてはこうした変動を前提としつつ、中長期的な視点で環境認証物件等の比率向上を図っています。

今回の分析結果は、当社グループにおける自然資本との関係性の理解を深めるための基礎的な知見として位置づけており、今後の取り組みや情報開示の検討に活用していく予定です。

| 指標                                 | 2025年度実績 | 2028年度目標 | 2031年度目標 |
|------------------------------------|----------|----------|----------|
| ポートフォリオのグリーンビルディング比率 <sup>※1</sup> | 62%      | 61%      | 66%      |
| リース満了物件の有効利用率 <sup>※2</sup>        | 96.0%    | 97.5%    |          |

※1 不動産事業において当社グループが一定程度コントロール可能な資産（三菱HCキャピタルリアルティの投資物件）および当社がスポンサーとなり、当社グループであるアセットマネジメント会社が運用する預かり資産（三菱HCキャピタル不動産投資顧問の私募REIT+センターポイント・ディベロップメントの私募ファンド等）の内、環境認証物件（CASBEE、DBJ Green Building、BELS 等）または100%再エネ導入物件のシェア（棟数ベース）。継続的に資産回転する事業につき、数値の上下動を伴いつつ中長期的向上を図る。

※2 リース事業協会定義：満了したリース契約（当社単体）の内、再リースへの移行・物件売却・再資源化率が高い処分業者を通じた廃棄、のいずれかを実施した契約の割合（当初取得価額ベース）。

## ⑥ Appendix 当社グループの事業活動と自然の相互関係（依存とインパクトの関係）

当社グループは、優先セクターおよび分析対象セグメントの選定にあたり、優先セクターに対応する主な当社グループの事業セグメントならびに当社グループの与信・投資取引等の残高を踏まえ、生態系サービスに対する依存とインパクトの関係を整理・確認しています。

### 「依存」に関するヒートマップ

| TNFD優先<br>セクター | 主な当社の<br>事業セグメント |            |       |         |         |         |    | 依存(生態系サービス) |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
|----------------|------------------|------------|-------|---------|---------|---------|----|-------------|---------|-------|------------|-----------|-------|--------------------|-------|----------|----------|------|--------|-------|----|-----------------|--------|------------|-----------|---------------|-------|----------------|-----------------|
|                |                  |            |       |         |         |         |    | 供給サービス      |         |       | 調整・維持 サービス |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        | 文化的サービス    |           |               |       |                |                 |
|                | カスタマーソリューション     | コーポレートセンター | モビリティ | ロジスティクス | 海外カスタマー | 環境エネルギー | 航空 | 不動産         | バイオマス供給 | 遺伝子試料 | 動物由来のエネルギー | 地球規模の気候調整 | 水量の調整 | 感覚的影響の調整<br>(騒音以外) | 空気質の過 | 土壌と土砂の保持 | 固形廃棄物の浄化 | 水の浄化 | 暴風雨の軽減 | 洪水の軽減 | 受粉 | 苗床の個体数および生息地の維持 | 地域気候調整 | 生物学的コントロール | 降雨パターンの調整 | 大気および生態系による希釈 | 騒音の抑制 | レクリエーション関連サービス | 精神的、芸術的、象徴的サービス |
| エネルギー          | ✓                |            |       | ✓       |         |         |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 素材             | ✓                |            |       | ✓       | ✓       | ✓       |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 運輸             | ✓                |            |       | ✓       | ✓       |         | ✓  |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 自動車・自動車部品      | ✓                |            |       |         | ✓       | ✓       |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 耐久消費財・アパレル     | ✓                |            |       |         |         |         |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| レストラン・食品小売等    | ✓                |            |       | ※1      |         |         | ※2 |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 食品・飲料          | ✓                |            |       |         |         |         |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 家庭用品・パーソナル用品   | ✓                |            |       |         |         |         |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 医薬品・バイオテクノロジー  | ✓                |            |       |         |         |         |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 半導体・半導体製造装置    | ✓                |            |       |         |         |         |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| ユーティリティ等       | ✓                | ✓          |       |         |         | ✓       |    |             |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |
| 不動産管理・開発等      | ✓                |            |       |         |         |         |    | ✓           |         |       |            |           |       |                    |       |          |          |      |        |       |    |                 |        |            |           |               |       |                |                 |

依存小 依存大

- ※1 当社グループ会社であるPNW Railcars, Inc.を通じた、北米における穀物・肥料・飼料等の輸送に関連する鉄道貨車のリース取引等が該当。  
 ※2 当社グループ会社である三菱HCキャピタルエナジーを通じた、食品小売・流通事業者が保有・使用する店舗や物流施設等を対象に、再生可能エネルギー由来の電力供給や関連するエネルギーサービスを提供する取引が該当。

本整理は、当社グループの事業活動を通じた自然との関係性を俯瞰的に把握することを目的としたものです。

なお、下表では、与信・投資取引等の残高が10億円以上の優先セクターを対象として、該当する主な当社グループの事業セグメントに✓マークを付しています。

### 「インパクト」に関するヒートマップ

| TNFD優先セクター    | 主な当社の事業セグメント |            |       |         |         |         |    |     |         |       | インパクト(プレッシャー) |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
|---------------|--------------|------------|-------|---------|---------|---------|----|-----|---------|-------|---------------|-------|--------|-------|-----------------|---------|----------|-----------------|-----------------|-------------|-------|------|
|               |              |            |       |         |         |         |    |     |         |       | 環境            |       |        |       | 社会              |         |          |                 | ガバナンス           |             |       |      |
|               | カスタマーソリューション | コーポレートセンター | モビリティ | ロジスティクス | 海外カスタマー | 環境エネルギー | 航空 | 不動産 | バイオマス供給 | 遺伝子試料 | 攪乱（騒音、光など）    | 淡水利用域 | GHGの排出 | 海底利用域 | GHG以外の大気汚染物質の排出 | 生物資源の採取 | 非生物資源の採取 | 水・土壌への有毒汚染物質の排出 | 水・土壌への富栄養化物質の排出 | 固形廃棄物の発生と放出 | 土地利用域 | 水使用量 |
| エネルギー         | ✓            |            |       | ✓       |         |         |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 素材            | ✓            |            |       | ✓       | ✓       | ✓       |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 運輸            | ✓            |            |       | ✓       | ✓       | ✓       | ✓  |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 自動車・自動車部品     | ✓            |            |       |         | ✓       | ✓       |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 耐久消費財・アパレル    | ✓            |            |       |         |         |         |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| レストラン・食品小売等   | ✓            |            |       | ※1      |         | ※2      |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 食品・飲料         | ✓            |            |       |         |         |         |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 家庭用品・パーソナル用品  | ✓            |            |       |         |         |         |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 医薬品・バイオテクノロジー | ✓            |            |       |         |         |         |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 半導体・半導体製造装置   | ✓            |            |       |         |         |         |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| ユーティリティ等      | ✓            | ✓          |       |         | ✓       | ✓       |    |     |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |
| 不動産管理・開発等     | ✓            |            |       |         |         |         |    | ✓   |         |       |               |       |        |       |                 |         |          |                 |                 |             |       |      |

インパクト小 インパクト大

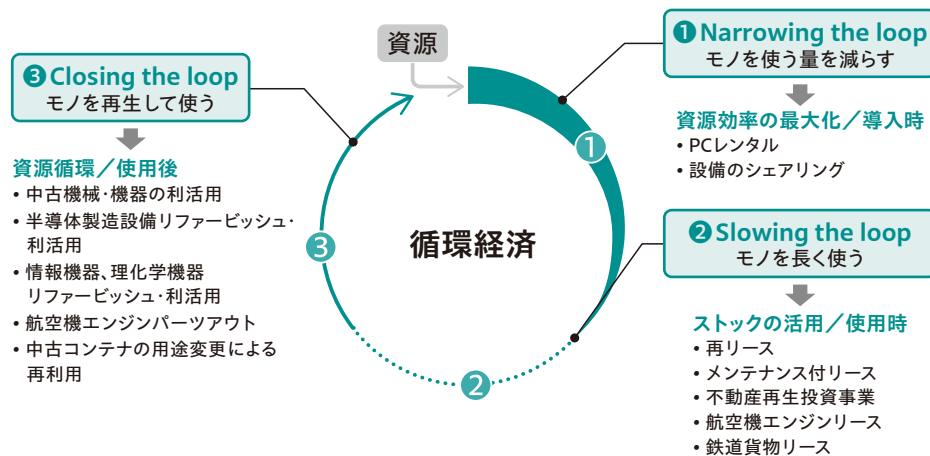
- ※1 当社グループ会社であるPNW Railcars, Inc.を通じた、北米における穀物・肥料・飼料等の輸送に関連する鉄道貨車のリース取引等が該当。  
 ※2 当社グループ会社である三菱HCキャピタルエナジーを通じた、食品小売・流通事業者が保有・使用する店舗や物流施設等を対象に、再生可能エネルギー由来の電力供給や関連するエネルギーサービスを提供する取引が該当。

## サーキュラーエコノミーへの取り組み

### ■ 主な取り組み

当社グループでは、さまざまなビジネスによりサーキュラーエコノミー（循環経済）の実現に貢献しています。

当社の祖業であるリースファイナンスはそのビジネスモデルの特性上、サーキュラーエコノミーと親和性が高く、当社グループは契約の対象となる設備・機器の“価値を最大化”するさまざまな提供価値・ソリューションを有しています。当社グループのサーキュラーエコノミー関連ビジネスは、以下図表のとおり、循環経済実現のための各要素と関連しています。本ページで取り上げている事例を中心に、多くの領域においてサーキュラーエコノミーに関連するビジネスに取り組んでいます。



<参考文献> 田崎 智宏 サークュラーエコノミーの実現に向けた転換と情報発信 (2024)

アド・スタディーズ Vol.87 2024

Bocken, N. M. P., De Pauw, I., Bakker, C., van Der Grinten, B. (2016) Product design and business model strategies for a circular economy. Journal of Industrial and Production Engineering, 33 (5) : 308-320.

### ■ アセットのライフサイクルステージにおける当社グループの提供価値・ソリューション

#### ① 導入時：資源効率の最大化 Narrowing the loop

幅広いファイナンス機能を提供

脱炭素化・省エネルギー化を促進する設備や、航空機の稼働率向上に資するエンジン提供など、お客さまのニーズを満たす適切なモノを提供する機能や、お客さまの利用ニーズに応えるためのオペレーティングリースやシェアリング、レンタルといった幅広いファイナンス機能を提供しています。

|        |                                   |
|--------|-----------------------------------|
| 関連ビジネス | PCレンタル、設備のシェアリング、サブスクリプションサービス など |
|--------|-----------------------------------|

#### ② 使用時：ストックの活用 Slowing the loop

##### リース契約

契約期間満了の際に、「再リース契約（通常1年ごとの延長契約）」「返却」の選択肢を提供し、「再リース契約」を選択した場合には当初契約期間と比べ低廉な費用で1年ごとの延長使用を可能としています。

##### 不動産再生投資事業

ストックの活用を促す取り組みとして、築古オフィスなどを取得し、設備更新や共有部のリニューアル工事など不動産の価値を再生する事業を行っています。

##### 航空機エンジンリース事業

適時適切な整備・保守を通じて資産価値を維持・向上させ、長期使用を可能としています。

|        |                                                          |
|--------|----------------------------------------------------------|
| 関連ビジネス | 再リース、メンテナンス付リース、設備のリファバービッシュ（再生）、不動産再生投資事業、航空機エンジンリース など |
|--------|----------------------------------------------------------|

### ③ 使用後：資源循環 Closing the loop

#### 二次利用

リース契約期間満了の際に「返却」が選択された場合には、返却物件について新たなお客さまでの二次利活用などへつなげます。当社グループの専門性やネットワークといった強みを生かし、お客さまから返却された設備・機器や、遊休資産・設備を買い取り、ほかのお客さまへリースするほか、複数の領域でリファービッシュ・リユースビジネスに取り組んでいます。

#### パーツアウト事業

設備・機器としてリユースすることが困難な航空機エンジンや情報機器などについても、解体・整備し補用部品として使用可能な部品を取り出し、パーツアウト事業を展開するなど、リユースやリサイクルの可能性を追求します。最終的にリユース・リサイクルが難しいものは適正に廃棄を行うことで、サーキュラーエコノミーの実現に貢献しています。

### ■ <目標>サーキュラーエコノミーの実現：リース満了物件の有効利用率

当社グループは、リース事業協会が掲げる「リース満了物件の有効利用率95%以上（2030年度目標）」の達成を目指しており、本年度より個社目標として97.5%を設定しました。

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| 2030年度までにリース満了物件の有効利用率 <sup>※1</sup> | 97.5% |
|--------------------------------------|-------|

※1 リース事業協会の算定基準に準ずる

#### リース満了物件の有効利用率 実績値

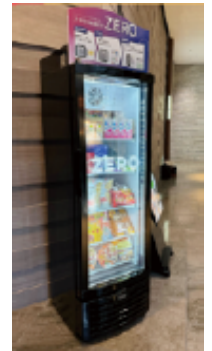
| 対象会社                    | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 三菱HCキャピタル <sup>※2</sup> | 97.0%  | 96.7%  | 96.1%  | 96.0%  |

※2 対象範囲：三菱HCキャピタル単体（カスタマーソリューションユニット）

### ■ ステークホルダーエンゲージメント

当社はZERO 株式会社（以下、ZERO）と資本業務提携契約を締結し、ZERO が提供する無人販売機「フードロス削減ボックス“ZERO”」の営業支援、導入時のファイナンス提供、オペレーションサポートなどを通じて国内におけるフードロスならびにCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。

当社自身もサービス利用者として、当社の丸の内、西新橋、名古屋、大阪の各オフィスにおいて“ZERO”を設置・導入し、賞味期限が近い、季節限定のパッケージ、外箱の破損等、本来食べることができるにもかかわらず流通させることができなくなった商品を社員が購入できる取り組みを開始しています。



#### 当社におけるZERO BOXを通じた温室効果ガス（GHG）削減貢献量

|          | 単位                   | 2024年度 <sup>※</sup> | 2025年度 |
|----------|----------------------|---------------------|--------|
| GHG削減貢献量 | kg-CO <sub>2</sub> e | 2,672               | 5,433  |

※ 2024年9月～2025年3月

対象拠点：丸の内オフィス、西新橋オフィス、名古屋オフィス、大阪オフィス

計測ツール：Myエコものさし

削減貢献量の算定条件（主要条件）：商品の機能単位を熱量1kcalの摂取、影響領域を地球温暖化と設定。GWP係数は最新のIPCC2021（第6次評価報告書）のGWP100基準を使用。日本における平均的な食品消費として、食材別の活動量（消費量および熱量）を農林水産省が発行する食料需給表などの公的な統計情報に基づき算出。各活動に対する排出係数のデータベースはIDEAv3.5, ecoinvent v3.11, などに基づき算出。削減貢献量は、ZERO BOXを用いたフードロス削減の結果、同じ熱量を持つ食品の生産・加工～消費・廃棄に至るライフサイクル全体の活動が削減されるという前提においてZERO 株式会社より提供されたデータに基づき算出。

## サステナブルファイナンス

### ■ サステナブルファイナンスに関する基本的な考え方

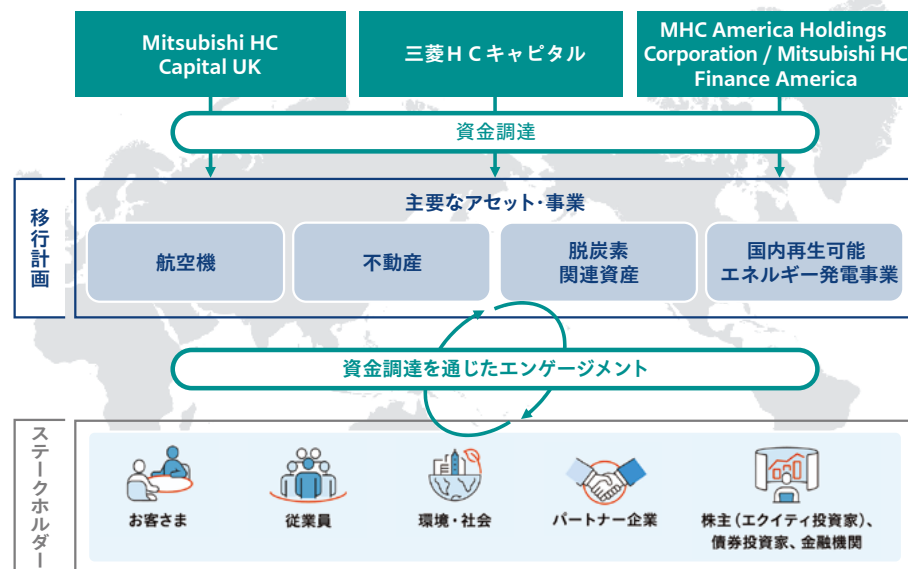
当社グループでは、社会的課題の解決やマテリアリティに掲げる「脱炭素社会の推進」に向けた取り組みを資金面で支え加速させるため、サステナブルファイナンスを活用しています。

サステナブルファイナンスによる資金調達を行うため、国際的なガイドラインに準拠した「サステナブルファイナンス・フレームワーク」および「トランジション・ファイナンス・フレームワーク」を策定しています。

これらのフレームワークを活用した資金調達を通じて、「カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画」において目標とする主要なアセットや事業を後押しするとともに、当社の取り組みや環境効果を対外的に開示・発信しています。

また、当社はお客さまの脱炭素設備導入を支援する金融サービスとして「GX Assessment Lease」を提供しており、本金融サービスを提供するための資金の一部についてもサステナブルファイナンスにより調達した資金を活用しています。

これからも環境負荷の低減や社会的価値の創出に貢献する取り組みを資金面から下支えることで、持続可能な社会の実現と経済成長の両立をめざします。



### ■ サステナブルファイナンス・フレームワーク

当社グループは、2024年12月に「サステナブルファイナンス・フレームワーク」を策定しました。

|                   |                                                                                                                                                |                  |        |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|
| 名称                | サステナブルファイナンス・フレームワーク                                                                                                                           |                  |        |
| 策定月               | 策定：2024年12月<br>改訂：2025年10月                                                                                                                     |                  |        |
| 調達可能なサステナブルファイナンス | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グリーンボンド／ローン</li> <li>・ソーシャルボンド／ローン</li> <li>・サステナビリティボンド／ローン</li> <li>・サステナビリティ・リンク・ボンド／ローン</li> </ul> |                  |        |
| フレームワークに対する適合性評価  | DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社より、セカンドパーティ・オピニオンを取得                                                                                                  |                  |        |
| ボンド調達実績           | 2025年1月                                                                                                                                        | サステナビリティ・リンク・ボンド | 金200億円 |
|                   | 2025年7月                                                                                                                                        | グリーンボンド          | 金150億円 |

上記フレームワークでの調達の他、2023年にはサステナビリティボンド（金100億円）、トランジションローンの調達を行っています。また、金融機関との相対取引において、グリーンローンでの調達も継続的にを行っています。

#### ▶ サステナブルファイナンス・フレームワーク

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/sustainable-finance-framework\\_2025.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/sustainable-finance-framework_2025.pdf)

#### ▶ セカンドパーティ・オピニオン

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/sustainable-finance-framework\\_spo\\_2025.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/sustainable-finance-framework_spo_2025.pdf)

## ■ トランジション・ファイナンス・フレームワーク

当社グループは、2025年10月に「トランジション・ファイナンス・フレームワーク」を策定しました。

本フレームワークでは、当社の「カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画」において定めている環境目標をKPIに設定しています。

|                   |                                                                                                 |                 |        |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|
| 名称                | トランジション・ファイナンス・フレームワーク                                                                          |                 |        |
| 策定月               | 策定：2025年10月                                                                                     |                 |        |
| 調達可能なサステナブルファイナンス | <ul style="list-style-type: none"> <li>・トランジションボンド/ローン</li> <li>・トランジション・リンク・ボンド/ローン</li> </ul> |                 |        |
| フレームワークに対する適合性評価  | DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社より、セカンドパーティ・オピニオンを取得                                                   |                 |        |
| ボンド調達実績           | 2026年2月                                                                                         | トランジション・リンク・ボンド | 金150億円 |

また金融機関との相対取引において、トランジションローンでの調達も継続的に行っています。

### ▶ トランジション・ファイナンス・フレームワーク

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/transition-finance-framework.pdf>

### ▶ セカンドパーティ・オピニオン

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/transition-finance-framework\\_spo.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/transition-finance-framework_spo.pdf)

### ▶ カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon\\_neutral/](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon_neutral/)

### ▶ サステナブルファイナンスの詳細については以下をご参照ください。

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/sustainable\\_finance.html](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/sustainable_finance.html)

## ■ 脱炭素支援を通じたサステナブルファイナンスの評価

当社は、環境省がESG金融の普及・拡大に向けて開催する「第7回 ESG ファイナンス・アワード・ジャパン 資金調達者部門」の「銀賞（環境大臣賞）」を受賞しました。

当社の「GX Assessment Lease」を通じた顧客の脱炭素化支援や地域金融機関との連携による地方への広がりなどが評価され受賞に至ったものです。今後も当社のサービスとサステナブルファイナンスによる資金調達を連関させ、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進していきます。



## 環境データ

### ■ エネルギー種類別使用量

| エネルギー種類  |            | 単位  | 2021年度     | 2022年度     | 2023年度     | 2024年度     | 2025年度     |
|----------|------------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|
| 直接的エネルギー | ガソリン       | kl  | 744        | 885        | 754        | 696        | 532        |
|          | 軽油         |     | 108        | 146        | 218        | 192        | 168        |
|          | 灯油         |     | 29         | 28         | 0          | 1          | 0          |
|          | 重油         |     | -          | -          | 38         | 44         | 44         |
|          | 都市ガス (LNG) | m³  | 398,229    | 306,837    | 323,646    | 413,071    | 156,086    |
|          | プロパンガス     |     | 0          | 3,936      | 4,473      | 4,376      | 4,545      |
| 間接的エネルギー | 電気         | kWh | 14,168,540 | 13,424,687 | 13,144,817 | 12,771,121 | 10,080,403 |
|          | うち再エネ      |     | 3,308,174  | 4,450,646  | 5,154,773  | 9,570,938  | 7,632,101  |
|          | 再エネ比率      | %   | 23.3       | 33.2       | 39.2       | 74.9       | 75.7       |
|          | 蒸気・温水・冷水   | GJ  | 10,601     | 814        | 1,006      | 891        | 1,234      |
| 対象範囲     |            |     | a          | a          | a          | a          | a          |

### ■ エネルギー種類別使用量（熱量）

| エネルギー種類  |            | 単位 | 2021年度  | 2022年度  | 2023年度  | 2024年度  | 2025年度  |
|----------|------------|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 直接的エネルギー | ガソリン       | GJ | 25,733  | 30,618  | 25,167  | 23,250  | 17,779  |
|          | 軽油         |    | 10,665  | 5,519   | 8,280   | 7,313   | 6,392   |
|          | 灯油         |    | 1,060   | 1,039   | 0       | 20      | 0       |
|          | 重油         |    | -       | -       | 1,487   | 1,702   | 1,702   |
|          | 都市ガス (LNG) |    | 17,881  | 13,746  | 12,946  | 16,523  | 6,243   |
|          | プロパンガス     |    | 0       | 437     | 446     | 437     | 454     |
|          | 合計         |    | 55,339  | 51,359  | 48,326  | 49,245  | 32,570  |
| 間接的エネルギー |            |    | 151,716 | 134,658 | 132,060 | 128,219 | 101,735 |
| 総エネルギー   |            |    | 207,055 | 186,017 | 180,386 | 177,464 | 134,305 |
| 対象範囲     |            |    | a       | a       | a       | a       | a       |

### ■ 温室効果ガス排出量（Scope1, 2）目標対比実績

| 短期の温室効果ガス<br>排出量削減目標                                                 | 国内のエネルギー使用量前年度比△1%    |              |                |                |               |               |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| 国内グループ会社連結<br>エネルギー使用量（GJ）                                           | 2024年度<br>（基準年）       | 2025年度<br>実績 |                | 2024年度比<br>削減率 |               |               |
|                                                                      | 80,090                | 53,109       |                | △ 33.7%        |               |               |
| 短・中・長期の温室効果ガス<br>排出量削減目標                                             | 短期：2019年度比2028年度 △67% |              |                |                |               |               |
|                                                                      | 中期：2019年度比2030年度 △70% |              |                |                |               |               |
|                                                                      | 長期：2050年度 ネットゼロ       |              |                |                |               |               |
| 当社グループ連結Scope1, 2<br>（マーケット基準）<br>温室効果ガス排出量<br>（t-CO <sub>2</sub> e） | 2019年度<br>（基準年）       | 2025年度<br>実績 | 2019年度比<br>削減率 | 2028年度<br>目標値  | 2030年度<br>目標値 | 2050年度<br>目標値 |
|                                                                      | 11,292                | 3,180        | △ 71.8%        | 3,726          | 3,388         | 0             |

※2030年度目標としていた△70%を早期達成したことから、2050年ネットゼロに向けた中間目標の見直しを予定。

※短期目標であったエネルギー使用量は削減が大幅に進み一定の成果を得られたため、今後は短期目標もGHGに統一。

### ■ 温室効果ガス排出量（Scope1, 2）

| 区分                        | 単位                  | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 |
|---------------------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Scope1                    | t-CO <sub>2</sub> e | 3,449   | 3,211   | 3,092☑  | 3,093☑  | 2,127☑  |
| Scope2<br>(ロケーション基準)      |                     | 7,880   | 6,786   | 5,777☑  | 4,930☑  | 3,732☑  |
| Scope2<br>(マーケット基準)       |                     | 6,606   | 4,546   | 3,482☑  | 1,365☑  | 1,053☑  |
| Scope1, 2 総量<br>(マーケット基準) |                     | 10,055  | 7,757   | 6,574   | 4,458   | 3,180   |
| 対象範囲                      |                     | a       | a       | a       | a       | a       |

☑の示された環境データは、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による限定的保証を受けています。

## ■ 温室効果ガス排出量（Scope3）

| カテゴリー     |                             | 単位                  | 2023年度     | 2024年度     | 2025年度      |
|-----------|-----------------------------|---------------------|------------|------------|-------------|
| カテゴリー1    | 購入した製品サービス                  | t-CO <sub>2</sub> e | 7,135☑     | 9,486☑     | 8,643☑      |
| カテゴリー2    | 資本財                         |                     | 15,245☑    | 14,132☑    | 21,897☑     |
| カテゴリー3    | Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー活動 |                     | 1,586☑     | 1,570☑     | 1,190☑      |
| カテゴリー4    | 輸送、配送（上流）                   |                     | 該当なし       |            |             |
| カテゴリー5    | 事業から出る廃棄物                   |                     | 5,123☑     | 2,190☑     | 2,379☑      |
| カテゴリー6    | 出張                          |                     | 1,095☑     | 1,089☑     | 1,036☑      |
| カテゴリー7    | 雇用者の通勤                      |                     | 2,431☑     | 2,424☑     | 2,312☑      |
| カテゴリー8    | リース資産（上流）                   |                     | 該当なし       |            |             |
| カテゴリー9    | 輸送、配送（下流）                   |                     | 該当なし       |            |             |
| カテゴリー10   | 販売した製品の加工                   |                     | 該当なし       |            |             |
| カテゴリー11   | 販売した製品の使用                   |                     | 今後算定を検討    |            |             |
| カテゴリー12   | 販売した製品の廃棄                   |                     | 該当なし       |            |             |
| カテゴリー13   | リース資産（下流）※1                 |                     | 6,570,471☑ | 7,932,547☑ | 12,955,257☑ |
| カテゴリー14   | フランチャイズ                     |                     | 該当なし       |            |             |
| カテゴリー15   | 投資※2                        |                     | 41,141☑    | 94,086☑    | 360,346☑    |
| Scope3 総量 |                             |                     | 6,644,227☑ | 8,057,525☑ | 13,353,062☑ |
| 対象範囲      |                             |                     | a          | a          | a           |

☑の示された環境データは、ソコテック・サートیفケーション・ジャパン株式会社による限定的保証を受けています。

※1 建物リース、航空機リース、航空機エンジンリースの一部取引が対象（航空機エンジンリースは2025年度より追加）

※2 不動産投資・ファイナンスの一部取引が対象

（注1）カテゴリー2, 5, 13, 15は、保証取得の過程で2023年度より算定方法を変更しています。

（注2）Scope3 総量は、小数点以下の値を含んだ各カテゴリーの集計結果であり、四捨五入された各カテゴリーの集計結果とは一致しない場合があります。

## ■ 再エネ電力事業における運転開始済みの持分容量

| 項目    | 単位 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 |
|-------|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 太陽光発電 | MW | 907     | 1,020   | 920     | 1,102   | 1,217   |
| 風力発電  |    | 298     | 340     | 343     | 507     | 503     |
| その他   |    | -       | 4       | 29      | 29      | 40      |
| 合計    |    | 1,205   | 1,366   | 1,293   | 1,638   | 1,760   |
| 対象範囲  |    | a       | a       | a       | a       | a       |

## ■ 水資源

|       | 単位             | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------|----------------|--------|--------|--------|
| 上水使用量 | m <sup>3</sup> | 6,214  | 6,270  | 7,243  |
| 対象範囲  |                | c-     | c-     | c      |

## ■ 廃棄物

|          | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|----|--------|--------|--------|
| 一般廃棄物排出量 | t  | 148    | 176    | 154    |
| 産業廃棄物排出量 | t  | -      | 536    | 478    |
| 対象範囲     |    | c-     | c-     | c      |

# 独立した第三者保証報告書



## 独立した第三者保証報告書

三菱HCキャピタル株式会社  
代表取締役 社長執行役員 久井 大樹 殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)、は、三菱HCキャピタル株式会社(以下、「会社」という。))からの委託に基づき、会社が作成した主題情報(「温室効果ガス排出量算定報告書(2025年度)」及び「航空機ポートフォリオの新型航空機比率算定報告書(2025年度)」(期間:2025年4月1日~2026年3月31日))がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

### 1 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、「温室効果ガス排出量算定報告書(2025年度)」及び「航空機ポートフォリオの新型航空機比率算定報告書(2025年度)」(期間:2025年4月1日~2026年3月31日)に記載された会社と会社の連結会社(日本国内子会社 19 社、海外子会社 29 社)における日本及び海外の運営並びに活動を対象範囲とする。\*GHG 排出量(Scope 1, Scope 2(ロケーション基準、マーケット基準)、企業のバリューチェーンで発生するその他間接 GHG 排出量(Scope 3(カテゴリー: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 13, 15))及びMHCグループ(Jackson Square Aviationの事業)の航空機ポートフォリオの新型航空機比率」に関する報告である。

主題情報を作成する規準は、「温室効果ガス排出量算定手順書(Ver. 3.0)」である。

| 主題情報 期間: 2025年4月1日~2026年3月31日                                            |                           |                                                                                                                                 |  |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| GHG 排出量                                                                  |                           | 企業のバリューチェーンで発生するその他間接 GHG 排出量                                                                                                   |  |
| Scope 1:                                                                 | 2,127 t-CO <sub>2</sub> e | Scope 3*: 13,353,062 t-CO <sub>2</sub> e                                                                                        |  |
| Scope 2: ロケーション基準                                                        | 3,732 t-CO <sub>2</sub> e | 内訳(t-CO <sub>2</sub> e)                                                                                                         |  |
| マーケット基準                                                                  | 1,053 t-CO <sub>2</sub> e | おかげで 1: 8,643 おかげで 2: 21,897 おかげで 3: 1,190<br>おかげで 5: 2,379 おかげで 6: 1,036 おかげで 7: 2,312<br>おかげで 13: 12,955,257 おかげで 15: 360,346 |  |
| 航空機ポートフォリオの新型航空機比率                                                       |                           |                                                                                                                                 |  |
| 78.9 %                                                                   |                           |                                                                                                                                 |  |
| ※Scope 3 の合計値は、小数点以下の値を含んだ各カテゴリーの集計結果であり、見かけ上四捨五入された各カテゴリーの集計結果とは一致しません。 |                           |                                                                                                                                 |  |

### 2 経営者の責任

「温室効果ガス排出量算定報告書(2025年度)」及び「航空機ポートフォリオの新型航空機比率算定報告書(2025年度)」(期間:2025年4月1日~2026年3月31日)は、会社の経営者によって作成された。会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示並びに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、「温室効果ガス排出量算定報告書(2025年度)」及び「航空機ポートフォリオの新型航空機比率算定報告書(2025年度)」(期間:2025年4月1日~2026年3月31日)に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

### 3 保証会社の責任

SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTEC は、SOCOTEC の定める保証手順及び「JIS Q 14064-3:2023 (ISO 14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」並びに国際監査・保証基準審議会(IASB)の国際保証業務基準(ISA)3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。



### 4 保証手続

SOCOTEC 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、以下を含んでいるがそれらに限定されない。

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するための視察先: 本社(丸の内オフィス) / 西新宿オフィス

### 5 独立性と品質管理、力量の声明

SOCOTEC は、「JIS Q 17021-1:2015 (ISO/IEC 17021-1:2015) 適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項—第1部: 要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「JIS Q 14065:2025 (ISO 14065:2020) 環境情報の妥当性確認及び検証を行う機関の一般原則及び要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質マネジメント基準第1号並びに国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規程、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。

SOCOTEC グループは、検査、試験、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTEC は、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを宣言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

### 6 報告書の利用

限定的保証業務における SOCOTEC の責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

### 7 結論

SOCOTEC が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示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。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社  
ヘッド・オブ・ベリフィケーション 福島 真英

*M. Fukushima*

Masshide Fukushima  
2026年8月17日  
ENDT6947-1



# 社会

# Social

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| ▶ 人権への取り組み .....                              | 83  |
| ▶ 人権デュー・ディリジェンスの取り組み .....                    | 84  |
| ▶ 人権に関する相談・通報への対応（苦情処理メカニズム） .....            | 86  |
| ▶ 人権に関する教育・啓発 .....                           | 87  |
| ▶ 英国現代奴隷法への対応 .....                           | 87  |
| ▶ 人的資本に関する取り組み .....                          | 88  |
| ▶ ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン & ビロッキング（DEIB） ..... | 94  |
| ▶ 労働安全衛生 .....                                | 98  |
| ▶ ステークホルダーとの関係構築 .....                        | 99  |
| ▶ 人事データ（単体） .....                             | 100 |
| ▶ 人事データ（連結） .....                             | 104 |
| ▶ 社会貢献 .....                                  | 105 |
| ▶ 金融包摂 .....                                  | 108 |

## 人権への取り組み

### 人権に関する基本的な考え方

当社グループでは、倫理綱領・行動規範において「人権および環境の尊重」を掲げ、行動規範の「人権の尊重」のなかで「人間性尊重という基本精神に立ち、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や人権侵害を行いません。」と宣言しています。

また、「国際人権章典」「国連グローバル・コンパクトの10原則」「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー・フレームワーク）」「労働における基本的原則および権利に関するILO 宣言」「子どもの権利とビジネス原則」など、人権、労働、環境、腐敗防止などに関する国際的規範の考え方を尊重、支持しています。これらの人権に関する基本的な考え方のもと、すべてのステークホルダーの人権尊重に努めています。

コンプライアンス・マニュアルにおいても、「人権の尊重・差別の禁止」のなかで「基本的人権を尊重し、性別、性的指向、性自認、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどを理由とした差別や人権侵害は行いません。」と宣言しています。加えて、「ハラスメントの排除」のなかで「一人ひとりがお互いをパートナーとして尊重し合い、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、ケア・ハラスメント、SOGI ハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等を職場から排除しなければなりません。」と明記しています。

### 人権方針

私たち三菱HCキャピタルグループは、人権の尊重を経営における重要課題と認識し、事業活動のすべてにおいて、その責任を果たします。

私たちは、人種、民族、国籍、出身地、社会的身分、社会的出身（門地）、性別、婚姻の有無、年齢、言葉、障がいの有無、健康状態、宗教、思想・信条、財産、性的指向、性自認および職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別を禁止します。関係するステークホルダーとの対話・協働により、現代奴隷、強制労働、人身売買、児童労働などの搾取的労働慣行を三菱HCキャピタルグループの事業およびサプライチェーンから排除します。私たちは、人権が尊重される社会の実現に向けて、自社の事業と関係する人権リスクに、真摯かつ適切に対応することで、グローバル企業に期待される人権尊重の責任を果たします。

私たちは、柔軟な働き方の実現や多様な価値観を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の構築を図ります。

また、私たちは、結社の自由および団体交渉権、同一労働同一賃金を保障します。

#### 1. 尊重・支持する国際規範

私たちは、「国際人権章典」「国連グローバル・コンパクトの10原則」「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」「労働における基本的原則および権利に関するILO 宣言」「子どもの権利とビジネス原則」などに示される人権を尊重します。

また、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、グローバルに事業を展開する企業グループとして、国際的に認められている人権に関連する基準等を支持し、尊重するとともに、関連する法令の順守を徹底します。国際的に認められている基準等と当該国・地域の法令等との間に矛盾がある場合は、国際的に認められている基準等を尊重するための方法を追求します。

#### 2. 位置づけ

本人権方針は、「三菱HCキャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」を補完し、人権尊重の責任を果たしつつ、事業活動に取り組むことを明確にするものとして、経営会議での承認を経て、取締役会にて報告されています。

#### 3. 適用範囲

本人権方針は、三菱HCキャピタルグループ各社の業務に従事する全員に適用されます。

さらに、私たちは、お客さまやパートナー、サプライヤーに対しても、本人権方針の支持と実践を求め、働きかけていきます。また、こうした働きかけに対する措置が不十分・不適切と認められ、人権侵害への関与が確認された場合には、是正に向けて適切に対処します。

#### 4. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、事業活動やサプライチェーンを通じた人権リスクの評価・特定、それらの防止・軽減措置、取り組みの実効性の評価、情報開示に継続して取り組んでいます。

#### 5. 救済措置等

私たちは、事業活動や提供するサービスにおいて、自らが人権を侵害しないことに加え、お客さまやパートナー、サプライヤーを含むステークホルダーにおいても、人権を侵害することのないよう、働きかけます。また、人権侵害を引き起こした、あるいは、それらに関与、助長したことが明らかになった場合には、救済と是正を行います。

具体的には、「内部通報制度」に基づき、グローバルに不正行為の未然防止に取り組むほか、自社およびサプライチェーン全体に発生するリスクを想定し、独立した第三者の人権通報窓口を設置することにより、救済・是正に取り組んでいます。

#### 6. 周知・浸透と教育・啓発

私たちは、本人権方針が三菱HCキャピタルグループのすべての事業活動に組み込まれるよう、その周知・浸透、適切な教育・啓発および能力開発を行っています。

#### 7. ステークホルダーとの対話と情報公開

私たちは、潜在的ならびに実際の人権への影響に対する措置について、関連する外部ステークホルダーとの対話、協議を行っています。また、本人権方針に基づく取り組みについて、コーポレートサイト等にて公開し、ステークホルダーの理解を得られるよう対応します。

#### 8. ガバナンス・管理体制

本人権方針の見直し要否などは、経営会議での承認を経て、取締役会にて報告されます。

#### ▶ 人権方針

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/human\\_rights\\_policy.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/human_rights_policy.pdf)

## 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

当社グループは、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）を、持続的に事業活動を行うための重要なプロセスの一つとして位置づけており、全社横断的な「人権対応プロジェクト」を立ち上げ、取り組んでいます。

2023年度より当社単体で「与信取引」および「外部委託取引」を対象に人権DDの運用を開始したのち、「購入取引」および「投資取引」を追加するなど段階的に対象取引を拡大するとともに、国内外のグループ会社への展開を進め、2025年度に導入を完了しました。

引き続き営業部門をはじめとする現場の意見を反映し、外部専門家との意見交換を行いながら、改善・強化を図っています。

人権DDの運用を通じて以下2点を実施しています。

### 1. 人権侵害懸念の情報に基づく取引先のスクリーニング

外部情報ベンダーを利用することにより、重大リスク分野における人権侵害懸念のある取引先を確認する仕組みを構築しました。

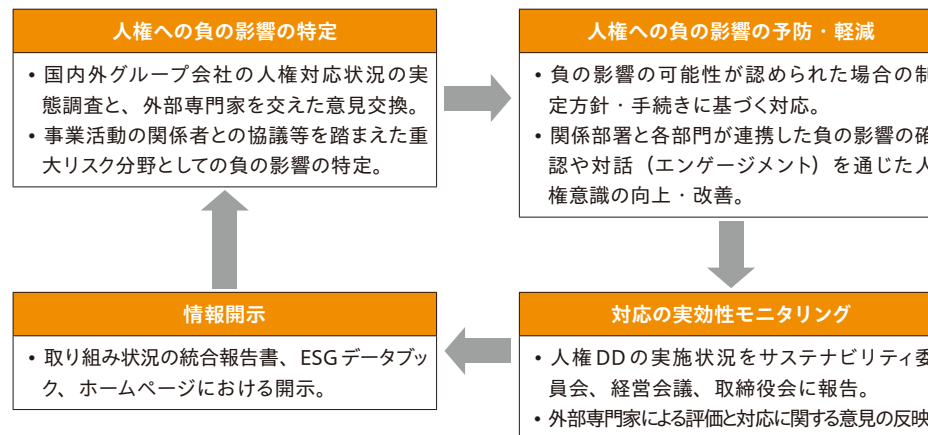
### 2. 人権侵害リスク解消のための取引先との対話（エンゲージメント）

スクリーニングにより懸念があると確認された取引先には対話（エンゲージメント）を行い、実際の状況や人権尊重に向けた対応状況を確認することで、当該取引先の人権尊重の取り組みを促します。

なお、本取り組みは、日々の案件検討において、取引開始時および取引継続判断の都度、実施しています。

当社グループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」等に則り、人権尊重に取り組んでいます。人権DDの実施における最大の目的は、対話（エンゲージメント）を通じて取引先の人権意識を向上・改善させることにより、当社グループの企業活動における人権侵害リスクの発生を予防し、影響の軽減を図ることです。今後も本取り組みを継続的に実施していきます。

### 人権DD実施プロセス



### 取引先の人権DDに関する実施状況

| 特定された重大リスク分野 | 懸念事案件数   |        |        |
|--------------|----------|--------|--------|
|              | 2023年度※1 | 2024年度 | 2025年度 |
| 労働安全衛生       | 1        | 0      | 0      |
| 強制労働・人身売買    | 0        | 0      | 0      |
| 児童労働         | 0        | 0      | 0      |
| 差別とジェンダー     | 0        | 0      | 0      |
| 周辺地域への影響     | 0        | 0      | 0      |
| 合計           | 1        | 0      | 0      |

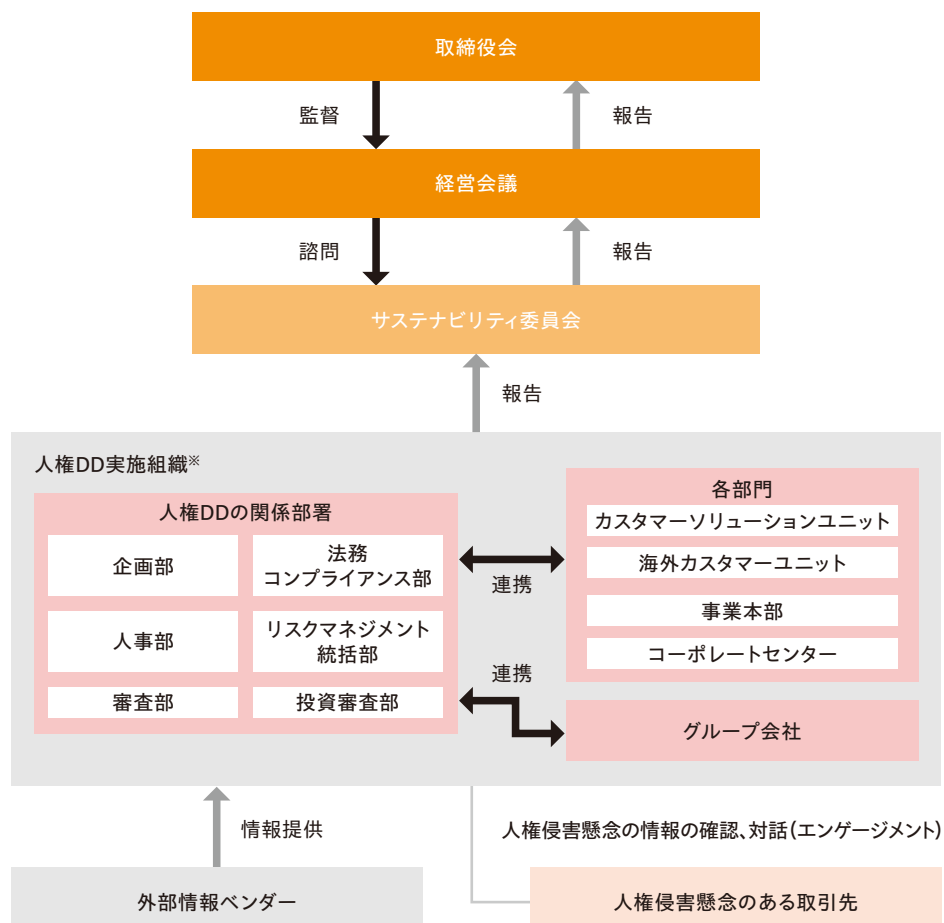
| 課題への対応状況          | 懸念事案対応件数 |        |        |
|-------------------|----------|--------|--------|
|                   | 2023年度※1 | 2024年度 | 2025年度 |
| 適切な対応や再発防止策を確認※2  | 1        | 0      | 0      |
| 取引を見送り            | 0        | 0      | 0      |
| 発生事象や取引先の対応状況を確認中 | 0        | 0      | 0      |
| 合計                | 1        | 0      | 0      |

※1 2023年11月～2024年3月

※2 人権侵害懸念のある取引先の人権侵害事実の確認、当該侵害懸念と当社グループ取引との関係有無、取引先の人権尊重の取り組み姿勢に問題がないことを確認した。

## ■ 人権DD体制

各部門およびグループ会社は、取引先における人権侵害の懸念を把握した場合、関係部署と連携して対応方針を検討・決定し、その方針に基づき、取引先との対話（エンゲージメント）を通じて改善を促します。人権DDの実施状況はサステナビリティ委員会に報告され、さらに経営会議、取締役会にも報告されます。



※ リース等の対顧客契約のみならず、外部委託や事務用品購入の契約など第三者と契約する場合、契約の相手方による人権侵害の惹起・助長・直接関連を疑う情報がないか等を確認する。

## ■ 重大リスク分野の特定

さまざまな人権課題について、その深刻度と蓋然性を踏まえた対応を行うため、以下のプロセスを経て重大リスク分野を特定しました。

- ① 国内外グループ会社の人権対応状況の実態調査を行い、取引先をスクリーニングする仕組みの有無、各社が認識している人権侵害リスク分野と具体的な人権課題を網羅的に把握。
- ② ①で把握した人権課題について、各事業における懸念事象を調査。調査結果を国際的な人権団体のレポート等を参考に事業展開地域における人権侵害リスク分野と照合し、整理。
- ③ ②で整理した人権侵害リスク分野が適正であることを確認するため、外部専門家との意見交換や国連グローバル・コンパクトの10原則、各種国際規範を踏まえた検証を実施し、特定。

今後も人権を取り巻く状況変化に対応するため、継続的な調査や情報収集、ステークホルダーとの対話を通じて、重大リスク分野の見直しを行っていきます。

| 特定した重大リスク分野 | 対象先（一般的な人権課題の例）                                                                                                                                            |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働安全衛生      | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客・サプライヤー（長時間労働・過労死、安全衛生管理の不備）</li> <li>外部ベンダー・提携先（長時間労働・過労死）</li> </ul>                                            |
| 強制労働・人身売買   | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客・サプライヤー（技能実習生や特定地域における強制労働）</li> </ul>                                                                            |
| 児童労働        | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客・サプライヤー（レアメタル採掘現場・PKS（パーム椰子殻）農園・工場等での児童労働）</li> </ul>                                                             |
| 差別とジェンダー    | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客・サプライヤー（取引先での差別行為）</li> <li>外部ベンダー（研修を委託した外部講師による差別発言）</li> <li>提携先（人種差別的な金利設定）</li> <li>社員（差別発言・動画拡散）</li> </ul> |
| 周辺地域への影響    | <ul style="list-style-type: none"> <li>自社・提携ゼネコン（地域住民の意志に反して発電所開発を強行）</li> </ul>                                                                           |

## 人権に関する相談・通報への対応（苦情処理メカニズム）

当社は、グループ会社を含む社員の人権に関する相談を、内部通報制度である「ハラスメント・ヘルプライン」にて受け付けています。

社外のすべてのステークホルダーからの人権に関するご相談やお問い合わせ等は、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（以下、JaCER）が提供する「対話救済プラットフォーム」を活用した複数言語対応の人権通報窓口で受け付けています。なお、内部通報、外部通報のいずれの窓口においても通報者の保護に十分配慮し、匿名での申告も対応しています。また、ご相談内容は、情報の機密保持や投稿者の不利益取り扱いの禁止など、最大限の配慮をもって取り扱います。状況に応じて適切な範囲内でのみ情報が共有される場合があります。

2025年度は、人権通報窓口を通じて申し立てを3件受け付けました。関係部署間で連携して、事実関係の調査を行い、対応方針の検討および当事者との対話を実施しました。

### ▶ JaCERの苦情通報フォーム（外部サイトに移動します）

<https://jacer-bhr.org/application/form.html>

※本窓口では通報者の保護に十分配慮し、匿名での申告も受け付けます。

### 人権通報（苦情処理メカニズム）窓口運用状況

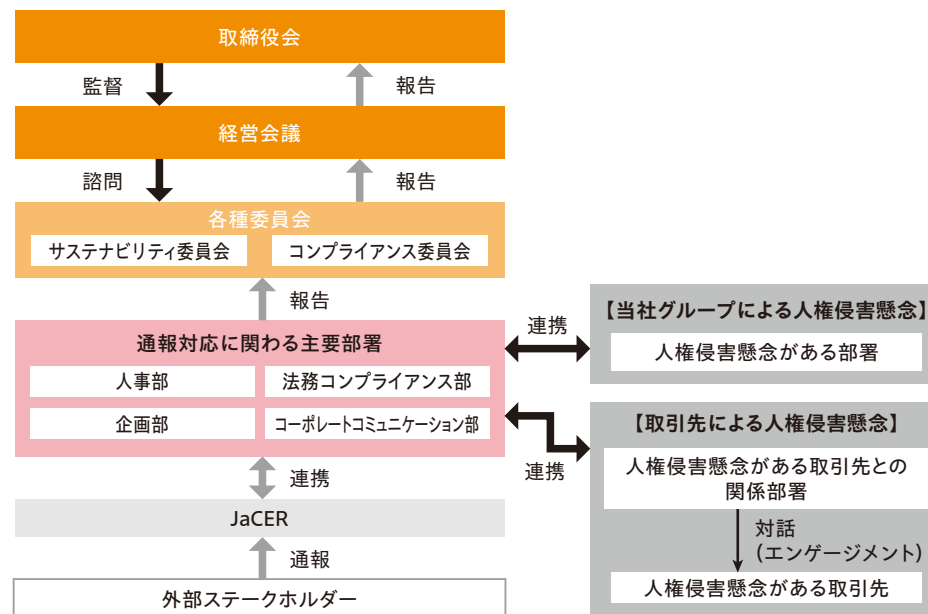
| 主な申立事案の種類     | 受付事案件数 |        |
|---------------|--------|--------|
|               | 2024年度 | 2025年度 |
| ハラスメント        | 0      | 1      |
| コンプライアンス違反    | 1      | 1      |
| 障がい者の人権侵害     | 0      | 1      |
| 先住民/地域住民の権利侵害 | 0      | 0      |
| その他           | 0      | 0      |
| 合計            | 1      | 3      |

### ■ 苦情処理体制（外部からの通報）

外部からの人権に関する通報については、通報対応に関わる主要部署が内容を確認し、通報者のプライバシー等に配慮のうえ、当該事案に関係する部署と連携します。

当社グループによる人権侵害懸念がある場合には、その懸念がある部署において対応を行います。また、取引先による懸念がある場合には、当該取引先との関係部署が対話（エンゲージメント）を通じて状況を確認し、改善に向けた対応を行います。

人権に関する相談やお問い合わせの状況は内容や重要性に応じて各種委員会に報告され、さらに経営会議、取締役会にも報告されます。



## 人権に関する教育・啓発

当社グループでは、人権に関する教育・啓発を全従業員（非正規社員含む）に対して毎年実施し、人権への取り組みを強化しています。

### 【教育施策】

2025年度は、eラーニング「人権基礎講座（理解度テスト含む）」を日本国内の約4,800人が受講しました（受講率99.8%）。

本eラーニングには、苦情処理メカニズムの構築や国内外グループ会社の人権DD開始に合わせた人権対応の理解、労働施策総合推進法（カスタマーハラスメント対策義務化）および男女雇用機会均等法（就活セクシュアルハラスメント防止義務化）の改正に伴う職場のハラスメント対策強化に関する内容等を追加しました。さらに人権に関して、キャリア採用者向けの人権講座や、コンプライアンス、LGBTQ+、モラル・倫理観（人権尊重含む）の各テーマにおけるeラーニングを実施し、延べ約26,400人が学んでいます。

また、集合研修では、新入社員向けの人権講座、役職者を対象にハラスメント事例を題材とした討議を行うインテグリティ研修、ダイバーシティ、サステナビリティ（2025年度新設）の各研修を計15回実施し、延べ491人が受講しています。

### 【啓発施策】

啓発施策の一環として、「人権啓発標語」の募集・表彰を実施しています。毎年10月に作品を募集しており、2025年度は国内グループ会社13社を含む従業員およびその家族205名から、計475作品の応募がありました。社員審査（希望者150名が参加）および人事部による審査を経て、優秀作品48作品を表彰しました。

また、従業員がいつでも自主的に学習できる教材として発行している「人権通信」では、2025年度は「多文化共生」「性的マイノリティと人権」「表現と人権」「職場のハラスメント」の4つのテーマを取り上げ、人権に関する理解促進を図りました。

さらに、障がい者の就業支援に役立つ情報の提供を目的として発行している「Natural Support News」についても、2025年度は毎月発行しました。「不安障がい」「視覚障がい」「統合失調症」「知的障がい」「てんかん」「高次脳機能障がい」「精神障がい・発達障がい」「自閉スペクトラム症」「注意欠如・多動症（ADHD）」「限局性学習症（SLD）」「内部障がい・心臓機能障がい」「呼吸機能障がい」をテーマとして取り上げ、障がいに対する理解促進に取り組みました。

なお、当社グループは、最新の人権関連情報を入手し、教育・啓発教材等の充実を図るため、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンや東京人権啓発企業連絡会等の活動に参加しています。

## 英国現代奴隷法への対応

英国のグループ会社であるMitsubishi HC Capital UK PLC は、2015年に英国で施行された現代奴隷法に基づき、奴隷労働や人身売買等を防止すべく取り組んでいる内容についてのステートメントを、ホームページで公表しています。

### ▶ 詳細は以下のPDFをご参照ください。（英文のみ）

<https://www.mitsubishihccapital.co.uk/media/lrceey3/2024-mhcuk-anti-slavery-statement-final-25-09-24.pdf>

## 人的資本に関する取り組み

### ■ 人的資本に関する基本的な考え方

当社グループは、アセットの潜在力を最大限に引き出し社会価値を創出することで、持続可能で豊かな未来に貢献します。その実現に向けた価値創造の原動力が「人財」であり、人財は当社グループにとって極めて重要な経営資本です。

人財への継続的かつ積極的な投資や変革・挑戦のマインドを企業文化として定着させる取り組みを通じて、社員一人ひとりの多様な価値観や能力を最大限に引き出し、持続的な企業価値向上につなげていきます。

なお、人財が価値創造の原動力であることを一層明確化することを目的に、2028中計より「人材」の表記を「人財」に統一しました。

### ■ 経営戦略を実現するための人財戦略

当社グループは、人財を価値創造の原動力と位置付け、人財・カルチャーの31年度のありたい姿として、「皆が挑戦・協創・成長し、変わり続ける企業」をめざしています。

人財とカルチャーに変化を起こし、ありたい姿を実現するための戦略として、当社グループ独自指標である「MHCエンゲージメント」の分析により組織ごとの課題を特定し施策を講じることで、挑戦や変革の生まれやすい環境づくりを進めています。また、人財の確保・育成・配置を一体的に行い、経営戦略上必要なポジションに適切な人財を計画的に配置していきます。当該ポジションにおける職務遂行を通じて人財の成長を促し、ありたい姿の実現に向けて「人財ポートフォリオ充足率」を高めていきます。加えて、多様な人財が集い、それぞれの力を最大限に発揮できるよう、採用力の強化や人財育成など人財への積極的な投資を行っています。

これらの取り組みを通じて、社員一人ひとりの挑戦・協創・成長を促し、人財とカルチャーの両面から当社グループの変革を推進していきます。

(MHC = 三菱HCキャピタル)

### ■ 指標および目標

人財戦略では、「MHCエンゲージメント」「人財ポートフォリオ充足率」「人財強化投資額」を主要な指標として設定し、各指標について目標を定めています。

### ■ a. MHCエンゲージメント

#### 定義

“従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態”をMHCエンゲージメントが高い状態と定義しています。MHCエンゲージメントは行動の程度を示す「自発性」・「多様性」とそれらに影響を与える「職場環境」の3つの要素から構成されています。

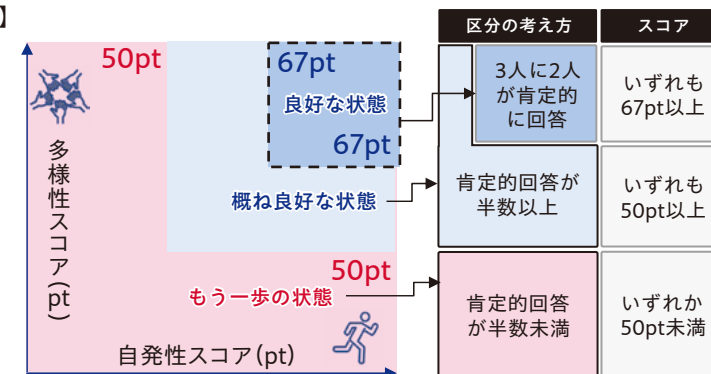
“従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態”



- ・ 良好な状態：自発性・多様性ともに67pt（回答者の3人に2人が肯定的に回答）以上
- ・ 概ね良好な状態：自発性・多様性ともに50pt（回答者の半数が肯定的に回答）以上
- ・ もう一步の状態：いずれかが50pt未満

このうち、「良好な状態」または「概ね良好な状態」にある組織をMHCエンゲージメントが高い状態と評価しています。

#### 【指数化】



## 2025年度MHCエンゲージメント調査概要

|      |                                                                            |
|------|----------------------------------------------------------------------------|
| 調査対象 | 当社および当社グループに属する社員等（但し、派遣社員・当社グループ以外からの出向受入社員を除く）<br>部長兼務の当社役員および当社グループ会社役員 |
| 実施頻度 | 年1回                                                                        |
| 集計率  | 83.1%（単体87.7%、国内グループ会社95.7%、海外グループ会社74.3%）                                 |
| 集計方法 | 肯定率（各設問について「そう思う」「ややそう思う」と回答した人の割合※）を主に使用                                  |
| 調査項目 | 「自発性」、「多様性」、「職場環境」に関する3項目、計63問                                             |

※ 反転設問（否定的回答の方が良いと評価できる設問）の場合、「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した人の割合

## 2025年度実績・取り組み内容

|                              | 2024年度 | 2025年度 |
|------------------------------|--------|--------|
| 「良好な状態」「概ね良好な状態」である組織の割合（連結） | 70%    | 73%    |

経年データを用いた統計分析の結果、自発性・多様性との関連性が特に高い設問カテゴリーとして以下の項目が確認されました。

- ・職場内インクルージョン※
- ・上司によるリーダーシップ
- ・仕事に対する主体性・意義づけ
- ・挑戦を後押しする組織風土
- ・職場関係の良好さ

※ 職場内インクルージョンとは、多様性が尊重され、能力を認め合い、能力が十分に発揮されている状態を指します。

2026年度は、これら影響度の高いカテゴリーに重点を置き、拠点ごとのワークショップを通じて強み・弱みを把握し、改善につながるアクションを支援していきます。あわせて、好事例の全社展開を進めます。

## 目標

2028年度

MHCエンゲージメント75%以上（連結）

（「良好な状態」または「概ね良好な状態」にある組織の割合）

## &lt;重点施策&gt;

- ・部署ごとのサーベイ結果に基づくワークショップの実施
- ・サーベイ結果と人事データを組み合わせた課題分析
- ・エンゲージメントの低下兆候をとらえる予兆分析

## b. 人財ポートフォリオ充足率

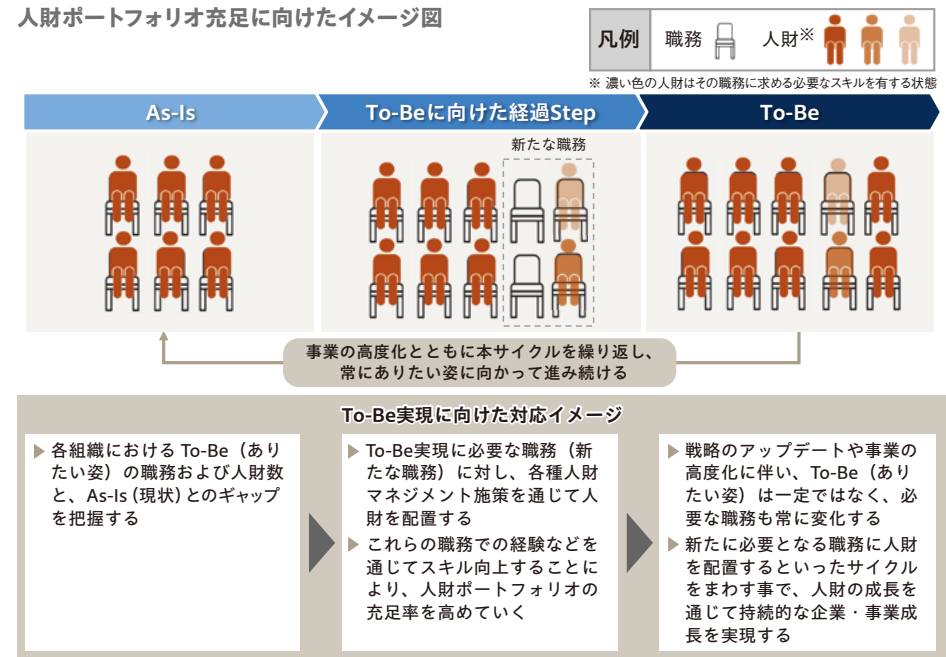
## 定義

経営戦略の実現に必要なポジションに対して、適切な人財が配置されている割合

## 2025年度取り組み内容・実績

- ・職務情報の可視化
- ・人財情報（性格特性、スキルレベル等）の可視化

## 人財ポートフォリオ充足に向けたイメージ図



## 目標

2028年度

人財ポートフォリオ充足率80%以上（単体）

## &lt;重点施策&gt;

経営戦略の実現に必要なポジションを担う人財の採用・育成・配置

## ■ c. 人財強化投資額

### 定義

採用力強化および人財育成に資する投資額

### 2025年度取り組み内容・実績

人財強化投資額 約6.5億円

### 目標

2028年度

人財強化投資額 1.5倍以上（単体）

（2025年度実績比伸び幅）

### <重点施策>

- ・三菱HCキャピタルのブランド力向上に資する採用ブランディング施策の実施
- ・全社員を対象としたDXアセスメントおよび対象社員へのデジタルリテラシー向上施策の実施
- ・リーダーシップ変革に向けた研修等の実施
- ・海外人財の育成に向けたトレーニー派遣の拡充
- ・経営人財育成に資するコーチングやアセスメント施策の実施

## ■ 労働基準に関する基本的な考え方

当社グループでは、労働時間や給与等の労働基準に関し、拠点のある国や地域の法令遵守はもとより、より良い労働環境の整備に努めています。長時間労働の削減や最低賃金を上回る生活賃金の支払いに関しては、日本国内に限定せず、海外拠点においても随時確認を行い、現地法令に定められた最低賃金を上回る生活賃金の支払いを行っているほか、優秀な人財を確保できるよう高い水準を維持しています。

当社は、長時間労働の是正に向けて、部署別およびライン別の残業時間実績を社内イントラネットで全社員に開示するなど、残業削減に向けた意識付けを徹底しているほか、「早帰りDAY」の設定などの業務効率向上施策を通じて、従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保の観点から過剰な長時間労働を削減します。

当社において、2025年度は労働関連法令の違反は認められませんでした。

### 労働慣行に関する基本的な考え方

当社グループは、関係するステークホルダーとの対話・協働により、現代奴隷、強制労働、人身売買、児童労働など、あらゆる形態の搾取的労働慣行を当社グループの事業およびサプライチェーンから排除します。

### 労働関係法の遵守

「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」を尊重するとともに労働関係法を遵守しています。

### 労使関係・労働関係の構築

当社では、社員間および社員と会社の相互協力を促進し、社業の健全なる発展に努めるとともに、労働条件の維持改善を通して社員の経済的地位の向上を図ることを目的に、「社員親交会」が組織されており、適切な労使関係の維持・発展に努めています。

## ■ 人事・福利厚生制度に関する基本的な考え方

当社の人事制度は、職種や職責に応じた職務重視の体系を採用しています。育成初期の若年層（新卒入社6年目までが目安）を除き、管理職のみならず、非管理職についても同様に等級や報酬が変動する体系となります。入社年次や過去の経験にかかわらず、適所適材を通じて組織全体のパフォーマンスを最大化しつつ、人財の育成・強化を図ることを狙いとしています。福利厚生制度については、従業員の生活・子育て支援を目的とし、社宅、単身赴任者への手当、在宅勤務手当、子ども手当、育児保育費用補助等の制度を設けています。

### 評価制度の概要

当社は、従業員1人ひとりのパフォーマンスを最大限引き出し、成長を促すとともに、公正な評価に基づく処遇の適正化を狙いとして、①当年度の成果を評価する「実績評価」（新入社員など一部を除く全社員対象）と②行動特性を評価する「コンピテンシー評価」（総合職・ビジネスプロフェッショナル職<sup>※</sup>）をそれぞれ年1回実施しています。いずれの評価も、本人による自己評価と上司評価のプロセスを経て決定しており、実績評価に関しては期中における目標の進捗状況や課題の打ち手等について上司と本人との間でフォローアップがなされている他、期中に異動が生じた場合やミッションが大幅に変更された場合には、期初に設定した目標を柔軟に見直す運用も実施しています。

評価結果については面談などを通じて上司から本人にフィードバックされ、良かった点や課題について双方が認識を共有し、次期の目標設定や能力開発に生かしています。

また、管理職層を対象に、部下や同僚等の関係者のフィードバックから組織運営の維持向上につなげることを目的に年1回の頻度で360°サーベイを実施しています。

※ 専門性を軸に業務を担う職種

### 報酬制度の概要

当社の報酬体系は、より職責の重い社員に報いる職務重視の体系を採用しています。社員の役割や期待される責任の大きさに加え、発揮された成果や行動を適切に評価することで、社員が自身の成長と貢献を実感できる処遇の実現をめざしています。今後は、人財戦略に沿い、成果や挑戦に基づく報酬のメリハリ強化を行うことにより、社員の新たな取り組みへの挑戦をさらに後押ししていきます。

また、賃上げに関しては、政府や経団連等からの社会的要請、足元の物価動向、外部の報酬水準等を踏まえたうえで、2023年から2026年にかけて4年連続で実施しています。

### 社員向け「株式交付制度」

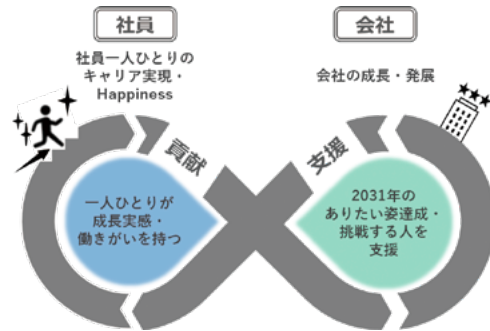
当社は、2026年度より社員を対象とした業績連動型の株式交付制度を導入しました。本制度は、当社の毎年の業績達成度に応じて、対象となる社員に当社株式等を交付する制度です。具体的には、業績に連動して社員にポイントを付与し、そのポイント数に応じて、当社株式または株式の換価相当額の金銭を給付します。

また、本制度の実施にあたっては、将来の株式交付に備え、当社が信託銀行に資金を信託し、信託銀行が当社株式を取得・保有する、株式付与ESOP（Employee Stock Ownership Plan）信託スキームを採用しています。これにより、業績と連動した株式交付を安定的に実施していきます。

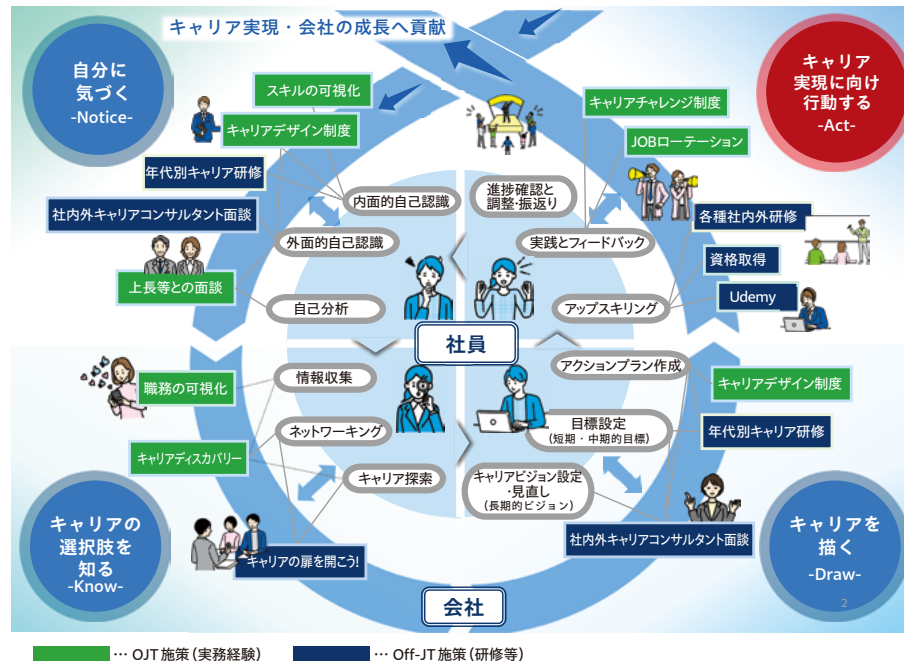
本制度を通じて、企業価値向上に向けた社員の一体感や帰属意識を高め、人財への積極的な投資による当社ブランドのさらなる向上につなげていきます。

## 人財開発制度

当社グループは、人財開発ポリシーとして「社員一人ひとりが自発的に挑戦し価値創造し続けるために人財開発の機会を提供し支援する」ことを掲げています。



社員一人ひとりのキャリア自律を後押しし、中長期的な価値創造を担う人財を育成するため、人財開発制度を体系的に整備しています。



具体的には、

- ①経営の基本方針と連動した育成プログラムの設計
  - ②2031年度のありたい姿「未踏の未来へ、ともに挑むイノベーター」の実現に資する人財開発プログラム設計
  - ③「キャリアオーナーシップ」の意識醸成・浸透
- の3つを柱としています。

経営の基本方針と連動した育成プログラムでは、「ベース」「キャリア」「階層別」「共通コアスキル」「自己啓発」「専門性育成」の6つを主要テーマとして設定しています。

2031年度のありたい姿の実現に向けては、外部プログラムへの派遣や、ベンチャー企業へのレンタル移籍を導入しています。本制度を通じて通常業務では得られない価値観や視点に触れるとともに、新規ビジネスへの挑戦や迅速な意思決定を実践的に経験する機会を提供しています。2025年度は3名が本制度を利用しました。

また、「キャリアオーナーシップ」の意識醸成・浸透に向け、会社が推奨する資格取得・更新にかかる費用補助制度（月俸嘱託を含む全社員対象）や社員の自発的なキャリア形成を支援する4種類の「キャリアチャレンジ制度」を運用しています。2025年度からは、ライン長相当職を対象とした「部店長チャレンジ」や、海外駐在に挑戦できる「海外チャレンジ」など、対象を拡充しました。さらに、社員がさまざまな部署の魅力を知り自身のキャリア形成につなげられるように「キャリアディスカバリー制度」を新たに開始するなど、社員一人ひとりが主体的にキャリアを考え、行動できる環境づくりを進めています。

### キャリアチャレンジ制度

#### 1 一般公募（他部店への異動）

希望部店への異動を通じて自らキャリアを積み上げる制度

#### 2 マネージャーチャレンジ

ライン長または部店長層相当職務でのマネジメント経験を通じて自らキャリアを積み上げる制度

#### 3 ベンチャー企業へのレンタル移籍

社外ベンチャー企業へのレンタル移籍（出向）を通じて自らキャリアを積み上げる制度

#### 4 海外チャレンジ

海外へのトレーニーまたは駐在経験を通じて自らキャリアを積み上げる制度

## ■ 人財開発プログラム（2025年度）

| プログラム（テーマ）     |                        | 目的                              | 対象  | プログラム数 | 受講者数   | 研修時間      |        |          | 研修費用        |          |
|----------------|------------------------|---------------------------------|-----|--------|--------|-----------|--------|----------|-------------|----------|
|                |                        |                                 |     |        |        | 合計(m)     | 合計(h)  | 1人当たり(h) | 合計(百万円)     | 1人当たり(円) |
| ベース            | DX                     | 社員のDXに対する「マインド・スキル維持」「推進人財の高度化」 |     | 7      | 309    | 207,800   | 3,463  | 11       | 31,041,092  | 100,457  |
|                | ダイバーシティ                | 女性活躍推進・シニア活躍推進・ダイバーシティにおける風土醸成  |     | 11     | 472    | 115,645   | 1,927  | 4        | 15,874,489  | 33,632   |
|                | サステナビリティ               | サステナビリティ全般に関する知識習得、人権啓発         |     | 1      | 77     | 9,240     | 154    | 2        | 0           | 0        |
|                | インテグリティ                | インテグリティ推進（ハラスメント撲滅・モラル倫理観の向上）   |     | 3      | 2,146  | 146,460   | 2,441  | 1        | 5,678,826   | 2,646    |
|                | グローバル                  | グローバルマインドの醸成と各種スキル向上            |     | 7      | 247    | 400,990   | 6,683  | 27       | 22,899,782  | 92,712   |
|                | ファイナンス                 | 社員のキャリアアップ・リスクリング支援             |     | 14     | 1,149  | 546,644   | 9,111  | 8        | 3,716,812   | 3,235    |
| キャリア           |                        | 社員のキャリアオーナーシップ醸成・キャリア開発         |     | 4      | 107    | 33,120    | 552    | 5        | 4,941,534   | 46,183   |
| 階層別            | 各階層において求められるマインド・スキル向上 |                                 | 若手  | 9      | 523    | 1,072,080 | 17,868 | 34       | 40,273,729  | 77,005   |
|                |                        |                                 | 中堅  | 6      | 221    | 114,540   | 1,909  | 9        | 23,018,567  | 104,156  |
|                |                        |                                 | 管理職 | 8      | 180    | 164,130   | 2,736  | 15       | 19,072,571  | 105,959  |
| 共通コアスキル        |                        | 「ビジネスモデルの進化・積層化」を担う人財の「戦略的思考」向上 |     | 2      | 40     | 43,200    | 720    | 18       | 5,858,000   | 146,450  |
| 自己啓発・専門性育成・その他 |                        | 自己啓発・各部署専門性育成を中心に費用補助支援         |     | 53     | 33,346 | 2,734,796 | 45,580 | 1        | 49,343,251  | 1,480    |
| 合計             |                        |                                 |     | 125    | 38,817 | 5,588,646 | 93,144 | 136      | 221,718,653 | 713,914  |

### ①ベース

経営理念・経営ビジョン・行動指針を人財開発の基盤として位置付け、DX、ダイバーシティ、サステナビリティ、インテグリティ、グローバル、ファイナンスなどのテーマを通じて、当社グループ社員として必要な価値観や基礎知識の習得を支援しています。

**主なプログラム例－DXリテラシー向上プログラム（対象：全社員）**

- ・当社では、DXを「“顧客起点”と“未来志向”でデータとデジタル技術を活用し、顧客価値の“新たな創造”や“質的向上”を実現する」取り組みと位置付けています。DX人材育成については、その実現に向けた土台づくりとして、社員のDXリテラシーの維持・向上を目的に、Udemy Business内にてDXリテラシー関連講座を展開しています。また、柔軟で創造的な思考力を育む「創造力養成ワークショップ」や、Excelを用いた実践的な分析手法を通じて、課題設定から仮説構築、意思決定までの一連の流れを体感する「データ分析ワークショップ」を実施しています。

**－グローバルコミュニケーションスキル向上プログラム（対象：新卒4年目以上の総合職）**

- ・本プログラムは、現状分析、課題抽出、解決策立案といったビジネスに必要な思考プロセスを英語で学び、グローバルビジネスの現場で活用できる実践力を養成することを目的としています。海外関連業務に従事している社員、海外事業に関心のある社員、一定以上の英語スキルを有する社員を対象に実施しています。

### ②キャリア

社員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援するため、キャリアオーナーシップの醸成・浸透に向けた各種施策を展開しています。年代別キャリア研修やキャリア相談制度、キャリアイベントなどを通じて、自らキャリアを考え成長機会を選択できる環境の整備を進めています。

**主なプログラム例－20代・30代・40代キャリア研修（対象：各年代社員）**

- ・20代キャリア研修は、入社4年目社員を対象に、自分らしいキャリア形成に向けて、現在の自身と仕事への理解を深め、今後の取り組みを考えることを目的に実施しています。
- ・30代キャリア研修は、キャリアの節目を迎える社員が現在の自身を振り返り、今後のキャリアを主体的に描き、その実現に向けた取り組みを考えることを目的に実施しています。
- ・40代キャリア研修は、納得感のあるキャリアの方向性を見出すため、自身への理解を深めるとともに、将来の複数の可能性を視野に入れ、その実現に向けた取り組みを考えることを目的に実施しています。

**－キャリア相談制度（対象：全社員）**

- ・本制度は、社員が今後のキャリアについてキャリアコンサルタントに直接相談できる制度です。キャリアコンサルタント資格を有する当社人事部門または社外のキャリアコンサルタントに相談できる体制を整備しており、相談内容や目的に応じて相談先を選択することができます。

### ③階層別

総合職・ビジネスプロフェッショナル職を対象に、各階層で求められるコンピテンシーの習得を目的として、階層別の育成プログラムを整備しています。役割や期待水準に応じた学習機会を提供することで、組織を支える人財の継続的な成長と能力発揮を促進しています。

**主なプログラム例－次世代リーダー育成プログラム（対象：担当者層）**

- ・本プログラムは、次期マネジメント層となる次世代リーダーの育成・拡充を目的としています。担当者層の社員が、マネジメント職に求められるスキルを習得するとともに、必要なマインドを醸成できるよう、マネジメント業務に関する目標設定、現場実践、フィードバック・振り返りのサイクルを約7カ月にわたり実施します。

**－ロジカルシンキング研修（対象：若手層）**

- ・本研修は、若手層を対象に、自らの担当領域における業務や課題を構造的に整理・把握する力を養うことを目的としています。課題把握力や論理的思考力を高めるとともに、周囲を巻き込みながら業務を推進する力の向上を図ります。

### ④共通コアスキル

2028中計に掲げる事業戦略「ビジネスモデルの進化・積層化」を推進する人財の育成に向け、全社員を対象とした共通コアスキルの強化を実施しています。ビジネス環境の変化に対応し、新たな価値創出を担うために必要なコンピテンシーや専門スキルの高度化を支援しています。

**主なプログラム例－グロービス・マネジメント・スクール派遣プログラム（対象：全社員）**

**－慶應MCC派遣プログラム（対象：全社員）**

### ⑤自己啓発・専門性育成

社員の自律的な学びと専門性向上を支援するため、所属部署を問わず専門知識を習得できる環境を整備しています。オンライン学習プラットフォーム「Udemy Business」の活用により、自律的な学習機会を提供するとともに、「資格取得支援制度」や「部店別専門学習支援制度」など、業務上必要な専門知識・スキルの習得を支援しています。

## ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキング (DEIB)

### ■ ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキングの推進に関する基本的な考え方

当社グループのさらなる事業領域の拡大とグローバル展開に向けて、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキング（以下、DEIB）の推進を重要な経営戦略の一つに位置付け、「DEIB推進に係る取り組み方針」を掲げて全社的な取り組みを進めています。

#### 【DEIB推進に係る取り組み方針】

多様な人財が互いを活かし合い、個々の意欲と能力を最大限に発揮できる環境をつくることで、個人が組織の一員としてやりがいと誇り、向上心を持ち、新たな価値を創造する活力ある組織風土を醸成する。

#### 【DEIB推進に係る経営メッセージ】

三菱HCキャピタルグループは、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、環境変化に柔軟に対応しながら、新たな価値を創造し続ける組織をめざしています。その原動力となるのが、多様な知識・経験・価値観を持つ人財が互いの違いを尊重し、多様な知を掛け合わせることで生まれる組織の力です。当社では、DEIB（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキング）を人的資本経営を支える土台の一つと位置づけています。国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、性表現、人種、障がいの有無に加え、経験、価値観、思考スタイルなどにかかわらず、多様な人財がそれぞれの特性を発揮し、自発的に挑戦できる組織風土の醸成に取り組むことで社会に新たな価値を提供し続けてまいります。

▶ 詳細については以下をご参照ください。

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees\\_and\\_families.html](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html)

### DEIB推進に係る取り組みについて

当社は、毎年5月を「DEIB月間」と定め、情報発信やeラーニング、社内イベントなどを通じて、DEIBに関する理解浸透と意識醸成を推進しています。2025年度は、世代間ギャップやエイジダイバーシティをテーマとした有識者講演を実施したほか、役員向けにアンコンシャスバイアスをテーマとした研修や、管理職向けのダイバーシティマネジメント研修を通じて、多様な人財が活躍できる組織づくりに向けたマネジメント力の向上を図りました。さらに、LGBTQ+への理解促進に向けたイベントの実施や関連制度の整備、女性社員のキャリア形成支援、ライフとキャリアの両立を支援する制度の充実などを進め、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

### ■ 女性活躍推進に係る取り組み方針

三菱HCキャピタルは、国籍、年齢、性別など、個々の属性や多様な価値観を活かし、多様な人財の活躍を推進することが、経営戦略上、企業競争力の強化につながる重要なテーマと考えております。

そのなかで、女性の活躍推進については、「仕事と家庭を両立できる支援制度の拡充」と「一人ひとりが能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境づくり」を両輪とした、各種施策を実施してまいりました。

今後もこれらの施策を継続的に実施し、実力ある女性を計画的に育成、登用することで、女性管理職比率を2028年度末までに23%以上<sup>\*</sup>とすることをめざします。

※女性活躍推進法に基づく目標

### ■ 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定

当社は、女性活躍推進法に基づき、2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間を行動計画期間とする一般事業主行動計画を策定しています。

なお、厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」に、女性活躍推進法に基づく公表データを掲載しています。

▶ 女性の活躍・両立支援総合サイト「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

## ■ 女性活躍推進に係る取り組みについて

当社では、多様な人財が能力を発揮し活躍できる環境づくりの一環として、採用から育成・登用までの各段階で女性活躍を推進しています。採用活動では、採用ホームページやパンフレット、各種採用イベントを通じて、育児両立支援制度やキャリア開発支援制度を積極的に発信しています。また、育児と仕事を両立しながら働く社員や、多様なキャリアを築いてきた社員が採用イベントに登壇し、自身の経験を紹介することで、求職者が入社後のキャリアや働き方を具体的にイメージできる機会を提供しています。

さらに、女性管理職候補者層の拡充に向けた育成施策として、女性社員を対象にマネジメントスキルの習得や社外ネットワーク構築を目的とした外部研修への派遣を行っています。若手層を対象としたキャリア形成支援や管理職候補者向けの選抜育成プログラムについては男女混合で実施し、性別を問わず将来的なリーダー人材の育成に取り組んでいます。選抜育成プログラムでは、参加者自身のリーダーシップ特性への理解を深めるとともに、参加者同士が相互理解を深める機会を設けています。さらに、参加者を育成する上長もプログラムに参画し、候補者の成長支援や職場環境整備への理解を深めることで、組織的な育成を推進しています。

## ■ 新卒・キャリア採用に係る取り組みについて

当社グループは、さまざまなスキル・経験・価値観を持つ人材を確保するために、新卒・キャリア採用の両輪による安定的かつ戦略的な採用活動を行っています。

新卒採用では、多様で優秀な人材の獲得の観点からオープン、セールス、IT・DX、グローバルの4コースからなるコース制を導入しています。また、各コースの現場社員が面接官を務める「リクルーター選考」を新たに実施し、多角的な視点による採用を行っています。

キャリア採用では、社員紹介によるリファラル採用や、一度当社グループを退職した社員を再雇用するカムバック採用に加え、ダイレクトリクルーティングの活用など、採用手法を拡充しています。あわせて、外部環境や人材市場の変化を踏まえ、競争力ある報酬水準の維持・向上にも継続的に取り組み、意欲ある多様な人材の確保に注力しています。

入社後は、早期に定着し活躍できるよう、体系的な教育・育成制度を整えています。新卒採用者に対しては、社会人基礎力や営業・事務スキルに加え、財務・与信・会計税務・法務など金融ビジネスに必要な知識を習得する研修プログラムを提供しています。また、入社後に求められるスキル・マインド・経験を明確化した育成チ

ェックリストを活用し、新入社員一人ひとりに配置しているメンターや上司による継続的なサポートのもと、円滑な職場適応と成長を後押ししています。

キャリア採用者は公募形式のスキル研修や専門領域のセミナー・資格取得補助など、充実した教育制度を整えています。さらに、定期的なキャリア面談制度を通じて、上司や人事担当者とキャリアについて対話する機会を設け、ライフステージや志向の変化に応じた柔軟なキャリア形成を支援しています。

## ■ 外国籍社員に係る取り組みについて

当社は、国籍に縛られない採用活動を継続的に進めており、2025年度における外国籍社員数は27名（単体ベース）です。経営環境に合わせて、必要な資質・能力を持つ方を国籍の縛りなく募集・採用しており、入社後は日本人社員と同様の教育（階層別研修・選抜研修・eラーニングなど）および昇進機会を提供するなど、その能力発揮に必要な環境を整えています。

海外グループ会社への日本人社員の派遣、日本人社員向けのビジネス英語力・グローバルマインドを育成する教育プログラムの積極的な実施、社内重要情報の英訳版同時発信など、外国人が言語面も含めて就労しやすい社内環境整備を進めています。

定期的に実施する上長との実績評価面談および人事面談により、キャリアプランや業務上の悩みを吸い上げ、適切なサポートを行える体制を整えています。

今後とも積極的な採用・育成により、外国籍社員の管理職数の増加に向けた努力を継続していきます。

## 障がい者の雇用推進に係る取り組みについて

当社は、多様な人財活用の一環として、障がい者の雇用促進に向けた取り組みを進めており、人事部の事務作業や社内から受託した事務作業を担うグループを配置するなど、障がい者が安心して働くことのできる職場環境を整備しています。

## シニア人財に係る取り組みについて

当社は、シニア人財がこれまで培ってきた豊富な経験や能力を引き続き発揮できる取り組みを進めています。当社の人事制度は、より職責の重い社員に報いる職務重視の体系を採用していますが、定年後継続雇用についても職務重視の処遇体系を適用しています。また、自律的なキャリア形成およびマネープランの検討を促す研修を実施しています。

## 多様で柔軟な働き方

当社は、長時間労働の削減や有給休暇取得促進による総労働時間の抑制に加え、フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟な働き方を可能とする制度を導入し、労働生産性の向上に取り組んでいます。

また、社員一人ひとりの事情に応じて働ける制度を整備しています。今後も、社員が効率的に働ける職場環境を整え、ワーク・ライフ・バランスを支援し、各自の意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくりをめざします。

### 【多様で柔軟な働き方を支援する制度】

|            |                                                               |
|------------|---------------------------------------------------------------|
| フレックスタイム制度 | 月間の所定労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時刻を社員が決定し勤務することを認めるコアタイムのないスーパーフレックス制度 |
| 時間単位休暇制度   | 普通休暇付与分のうち、年間5日分を限度に時間単位休暇として取得できる制度                          |
| 在宅勤務制度     | 勤務時間の全部または一部について、社員の自宅で勤務することを認める制度                           |

### 【ワーク・ライフ・バランス向上施策】

|           |                                             |
|-----------|---------------------------------------------|
| 労働時間実績の開示 | 組織別の労働時間実績データを開示                            |
| 早帰り DAY   | 週に1度原則水曜日に、フレックスタイム制度活用による7時間25分以内の勤務推奨日を設定 |

## 育児・介護両立支援制度

当社は、社員一人ひとりの長期にわたる活躍を支援する制度やその環境づくりに積極的に取り組んでおり、仕事と家庭生活との両立を支援する制度によって、社員のワーク・ライフ・バランスを支援していきます。

育児両立支援は「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定基準を満たし、厚生労働大臣より特例認定マーク（通称：プラチナくるみんマーク）を取得しています。また、男性の育児休業取得を推進しており、2025年度における男性育休取得率は81.7%\*です。

介護両立支援は介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業としてシンボルマーク（通称：トモニン）を取得しています。

※育児・介護休業法で定める計算式にて算出（出向者含む） 育児休業取得率＝対象年度に初回の育児休業などを取得した社員÷対象年度に本人もしくは配偶者に子が生まれた社員

### 【育児・介護両立支援制度】

|            |                                                                                           |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 産前特別休業     | 出産予定日の6カ月前から取得可能な休業制度（当社独自の休業制度）                                                          |
| 産前産後休業     | 出産予定日以前6週間および出産日の翌日以後8週間まで取得可能な休業制度                                                       |
| 育児休業       | 子が小学校1年修了時まで、通算3年、1回の分割取得が可能な休業制度（10日間有給）                                                 |
| 出生時育児休業    | 子の出生から8週間以内に、通算4週間、1回の分割取得が可能な休業制度（5日間有給）                                                 |
| 配偶者出産休暇    | 配偶者の出産の際に最大5日取得可能な休暇制度（有給）（出産予定日以前6週間、産後8週間以内）                                            |
| 短時間勤務      | 妊娠中および子の小学校修了まで、1日2時間（単位30分）までの就業時間の短縮が可能な勤務制度                                            |
| 子の看護等休暇    | 小学校3年修了時までの病気・怪我、予防接種、学級閉鎖、入学式等を理由に取得可能な休暇制度（有給）。半日単位・時間単位でも取得可。（対象児童1人につき年間5日、2人以上年間10日） |
| 育児保育費用補助制度 | 月額保育費用の半額を補助する制度（最大月3万円まで）                                                                |
| 介護休業       | 介護が必要な家族1人につき、要介護状態ごとに原則3回まで、通算1年の範囲内で取得可能な休業制度                                           |
| 介護休暇       | 家族の介護を行うために取得可能な休暇制度（有給）。半日単位・時間単位で取得可。（対象家族1人につき年間5日、2人以上年間10日）                          |

## 【ライフとの両立を支援する制度】

|           |                                                                    |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|
| 保存休暇      | 繰越が失効した普通休暇を自身の私傷病、家族の看護、母性健康管理、育児、介護、健康増進等のために取得可能な休暇制度（有給。最大60日） |
| ヘルスサポート休暇 | 社員自身の体調不良や治療、または家族を看護する場合に取得可能な休暇制度（有給）。半日単位・時間単位で取得可（年間5日）        |
| 不妊治療休暇    | 不妊治療を受けることを目的に、通算1年を限度に取得できる休暇制度（無給）                               |
| 生理休暇      | 生理日の就業が著しく困難な女性が、原則月1日受けることができる休暇制度（無給）                            |
| ボランティア休暇  | 会社が認める社会福祉活動や環境保護活動などに参加する場合に受けることが出来る休暇制度（有給、年間5日）                |
| 勤務地選択制度   | 配偶者の転勤・育児・介護等の事由に基づき、勤務エリアの変更・選択を希望できる制度                           |
| 配偶者海外転勤休業 | 配偶者の海外勤務に帯同するための休業取得後、6カ月以上3年以内を限度に会社が認めた必要な期間について取得可能な休業制度（無給）    |
| 退職者再雇用制度  | 育児や介護、配偶者の転勤等の事由により、やむを得ず退職した社員を対象に再雇用の機会を優先的に提供する制度               |

## 労働安全衛生

当社グループは、役職員の安全と健康を最優先に位置付け、誰もが安心して生き生きと働くことができる職場環境の実現をめざしています。

事業活動を行う各国・地域における労働安全衛生関連法令および規制を遵守するとともに、役職員との協議・参加を重視し、継続的な安全衛生活動に取り組んでいます。

また、心身の健康保持・増進を重要な経営課題と捉え、教育・啓発活動を通じた意識向上や、健康課題に応じた職場環境の改善を推進しています。

これらの取り組みを通じて、労働安全衛生マネジメントの継続的な向上を図るとともに、適切な情報開示に努めています。

### 労働安全衛生方針

#### 基本理念

三菱HCキャピタルグループは、役職員の安全と健康を最優先に継続的な安全衛生活動を積極的に展開していくことで、誰もが活き活きと安心して働くことができる快適な職場環境を確立します。

#### 1. 適用範囲

本方針は、三菱HCキャピタルグループ各社の業務に従事する全員に適用されます。

#### 2. 法令遵守

私たちは、事業活動を行う国・地域における労働安全衛生に関する法令および規制、協定を遵守します。

#### 3. 役職員との協議と参加

役職員と会社との協議および参加の機会を設定し、安全衛生管理の徹底に努めます。

#### 4. 健康保持・増進の支援

私たちは、役職員の心身の健康保持・増進を積極的に支援するとともに、役職員の健康課題を特定し、取り組みの優先順位と定量目標を定め、継続的な職場環境の改善に努めます。

#### 5. 教育・啓発活動の実施

私たちは、安全衛生に関する教育を定期的の実施し、役職員の意識向上を図ります。

#### 6. 情報開示

私たちは、これらの取り組みについて、コーポレートサイトなどに開示します。

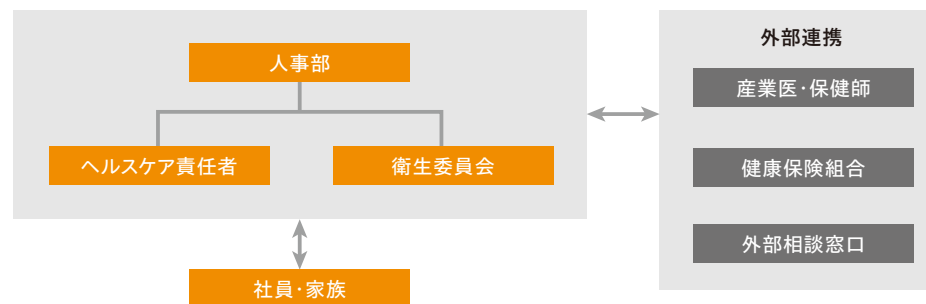
#### ▶ 労働安全衛生方針

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/occupational\\_health\\_and\\_safety\\_policy.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/occupational_health_and_safety_policy.pdf)

### 安全衛生活動推進体制

従業員50名以上の事業所では衛生委員を選出し、「衛生委員会」を運営しています。毎月健康関連テーマを設定し、産業医による解説や質疑応答を行っています。さらに、産業医・保健師と連携し長時間労働者や高リスク者への取り組みに関する議論を行っています。

また、「ヘルスケア責任者」を設置し、職場の健康度・パフォーマンスの向上をめざしています。



### 労働安全衛生目標

当社グループは、2025中計および労働安全衛生方針の下、以下の目標を設定しました。

- ・月平均残業時間 14時間以下
- ・労働災害発生ゼロ

#### <実績>

| 項目       | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|--------|--------|
| 月平均残業時間  | 16時間   | 14時間   |
| 労働災害発生件数 | 7件     | 5件     |

## ■ 労働安全衛生の取り組み

2025年中期経営計画で掲げた「月平均残業時間14時間以下」の目標にはわずかに届かなかったため、2026年度は達成のため、「早帰りDAY」の設定や部署別およびライン別の残業時間実績を社内イントラネットで全社員に開示するなどの施策を継続します。残業削減に向けた意識付けによって、メリハリのある働き方を促すことで、ワーク・ライフ・バランス向上をめざしています。

2025年度の労働災害発生件数5件の内訳は、業務災害2件、通勤災害3件となっています。業務災害については、体調不良に伴う転倒が原因でした。発生時には速やかに上司および人事部へ報告を行う体制を徹底しています。

## ■ 健康に関する取り組み

社員のパフォーマンス向上を目的として、アブセンティーズム<sup>※1</sup>およびプレゼンティーズム<sup>※2</sup>の低減を図るため、社員一人ひとりが自身の健康状態を正しく理解し、予防・改善に主体的に取り組めるよう、健康経営を推進しています。

2025年度は、「体の健康づくり」「こころの健康づくり」「職場環境づくり」の各種施策に取り組みました。「体の健康づくり」では、運動習慣の定着を目的として健康保険組合のアプリを活用したウォーキングイベントを3回実施しました。また、生活習慣を見直すきっかけづくりとして睡眠・休養に関するeラーニングの実施や栄養セミナーの開催にも取り組んでいます。「こころの健康づくり」「職場環境づくり」では、11月を「ヘルスケア月間」に定め、レジリエンスに関するeラーニングや、管理職を対象とした「ラインケア研修」を通じて、メンタルヘルスへの理解促進とマネジメント力向上を図りました。

※1 疾病等による欠勤・休職に伴う労働損失

※2 心身の不調を抱えながら就業することによる生産性損失

## ステークホルダーとの関係構築

### ■ マルチステークホルダー方針

当社は、「アセットの潜在力を最大限に引き出し社会価値を創出することで、持続可能で豊かな未来に貢献する」ことを経営理念に掲げています。

その企業経営においては、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会など、多様なステークホルダーとの価値協創が重要であると考え、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいます。

また、価値協創や生産性向上を通じて創出された収益・成果をマルチステークホルダーへ適切に分配することが、賃金引き上げのモメンタムの維持や経済の持続的な発展につながるとの認識のもと、従業員への還元や取引先への配慮を重視することを目的に、マルチステークホルダー方針を制定しました。

#### ▶ マルチステークホルダー方針

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/multi\\_stakeholder.pdf](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/pdf/multi_stakeholder.pdf)

### ■ パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーン全体における共存共栄と持続的な価値創造の実現に向け、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

本宣言は、取引先との信頼関係を基盤に、企業規模や系列を超えた連携を推進するとともに、サプライチェーン全体での付加価値向上をめざすものです。直接の取引先にとどまらず、その先の取引先も含めた連携を通じて、事業継続力の強化や業務効率化、脱炭素化などの社会課題への対応に取り組んでいます。

また、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」を遵守し、価格決定の適正化や支払条件の改善、知的財産の適切な取り扱いなど、取引先に過度な負担を強いる取引慣行の是正に努めています。これにより、健全で公正な取引関係の構築を通じた持続可能なサプライチェーンの実現を図っています。

当社は今後も、パートナー企業との協働を通じて、社会的価値と経済的価値の両立をめざした取り組みを推進していきます。

#### ▶ パートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/129763-11-00-tokyo.pdf>

## 人事データ（単体）

### 従業員

| 項目                                          | 単位     | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|---------------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 従業員数                                        | 計      | 2,235      | 2,182      | 2,140      | 2,102      | 2,111      |
|                                             | 男性     | 1,361      | 1,307      | 1,261      | 1,240      | 1,247      |
|                                             | 女性     | 874        | 875        | 879        | 862        | 864        |
| 従業員数：国内男女比                                  | 男性     | 61         | 60         | 59         | 59         | 59         |
|                                             | 女性     | 39         | 40         | 41         | 41         | 41         |
| 臨時雇用者数、非正規社員数<br>男女別：月俸嘱託の内訳<br>(派遣社員を含まない) | 計      | 271        | 284        | 272        | 265        | 264        |
|                                             | 男性     | 102        | 104        | 104        | 101        | 101        |
|                                             | 女性     | 33         | 37         | 32         | 22         | 25         |
| 従業員の構成（国・地域別）                               | 計      | 2,235      | 2,182      | 2,140      | 2,102      | 2,111      |
|                                             | 日本     | 2,229      | 2,174      | 2,130      | 2,086      | 2,093      |
|                                             | 欧州     | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                                             | 米州     | 4          | 5          | 7          | 15         | 16         |
|                                             | 中国     | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                                             | ASEAN  | 2          | 3          | 3          | 1          | 2          |
| 外国籍従業員数                                     | 計      | -          | 20         | 20         | 23         | 27         |
| 外国籍従業員比率                                    | 計      | -          | 0.9        | 0.9        | 1.1        | 1.3        |
| IT資格所有STEM人材における女性の割合※                      | 計      | -          | -          | -          | -          | 36.0       |
| 年代別従業員比率                                    | 20歳代以下 | 18.5       | 16.9       | 16.6       | 16.6       | 17.1       |
|                                             | 30歳代   | 31.7       | 31.3       | 30.9       | 31.5       | 29.9       |
|                                             | 40歳代   | 28.1       | 28.5       | 28.6       | 29.6       | 29.4       |
|                                             | 50歳代   | 20.4       | 21.9       | 22.4       | 21.0       | 22.1       |
|                                             | 60歳代   | 1.3        | 1.6        | 1.5        | 1.3        | 1.5        |
| 平均勤続年数                                      | 計      | 15.5       | 15.8       | 15.5       | 15.3       | 15.1       |
|                                             | 男性     | 16.5       | 16.7       | 16.5       | 16.3       | 16.2       |
|                                             | 女性     | 13.8       | 14.4       | 14.2       | 13.8       | 13.6       |
| 平均年齢                                        | 計      | 40.4       | 41.0       | 41.3       | 40.5       | 40.6       |
|                                             | 男性     | 41.8       | 42.4       | 42.6       | 41.9       | 41.9       |
|                                             | 女性     | 38.2       | 38.9       | 39.4       | 38.5       | 38.7       |
| 対象範囲                                        |        | C          | C          | C          | C          | C          |

※ IT資格所有とはITパスポート・初級シスアド・基本情報技術者・応用情報技術者・システムアーキテクト・G検定のいずれかの資格を持つ人。

### 管理職

| 項目                   | 単位       | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|----------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 管理職数                 | 計        | 458        | 421        | 375        | 360        | 357        |
|                      | 男性       | 394        | 362        | 315        | 294        | 278        |
|                      | 女性       | 64         | 59         | 60         | 66         | 79         |
|                      | うち上級管理職  | -          | -          | -          | -          | 70         |
|                      | うち中級管理職  | -          | -          | -          | -          | 255        |
|                      | うち初級管理職  | -          | -          | -          | -          | 32         |
| 男性管理職比率              | 計        | 86.0       | 86.0       | 84.0       | 81.7       | 77.9       |
|                      | 収益部門     | -          | -          | 82.3       | 79.0       | 75.0       |
|                      | コーポレート部門 | -          | -          | 88.2       | 88.3       | 84.4       |
| 女性管理職比率              | 計        | 14.0       | 14.0       | 16.0       | 18.3       | 22.1       |
|                      | 収益部門     | -          | -          | 17.7       | 21.0       | 25.0       |
|                      | コーポレート部門 | -          | -          | 11.8       | 11.7       | 15.6       |
| 管理職に占めるキャリア・外国籍従業員比率 | 中途       | -          | 24.9       | 23.5       | 24.4       | 22.7       |
|                      | 外国籍      | -          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| 収益部門における管理職数         | 男性       | 288        | 254        | 218        | 203        | 186        |
|                      | 女性       | 40         | 45         | 47         | 54         | 62         |
| 係長相当職人数              | 計        | -          | -          | 927        | 923        | 946        |
|                      | 男性       | -          | -          | 562        | 573        | 584        |
|                      | 女性       | -          | 363        | 365        | 350        | 362        |
| 係長相当職比率              | 男性       | -          | -          | 60.6       | 62.1       | 61.7       |
|                      | 女性       | -          | -          | 39.4       | 37.9       | 38.3       |
| 対象範囲                 |          | C          | C          | C          | C          | C          |

## ■ 給与・報酬

| 項目                                                                     | 単位                 | 2021<br>年度                       | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| 平均年間給与<br>(基本給+その他現金インセンティブ)                                           | 計                  | 8.7                              | 9.2        | 9.8        | 10.1       | 10.3       |
|                                                                        | 男性                 | -                                | -          | -          | -          | 11.9       |
|                                                                        | 女性                 | -                                | -          | -          | -          | 7.8        |
| 正社員男女賃金比<br>(女性平均賃金/男性平均賃金)                                            | 計                  | -                                | 64.9       | 64.6       | 64.2       | 66.3       |
|                                                                        | 管理職                | -                                | -          | -          | -          | 71.9       |
|                                                                        | 非管理職               | -                                | -          | -          | -          | 68.5       |
| 管理職の男女別の平均年間給与                                                         | 計                  | -                                | -          | -          | -          | 15.1       |
|                                                                        | 男性                 | -                                | 13.6       | 14.9       | 15.6       | 16.1       |
|                                                                        | 女性                 | -                                | 10.2       | 10.9       | 10.8       | 11.6       |
| 非管理職の男女別の平均年間給与                                                        | 計                  | -                                | -          | -          | -          | 9.2        |
|                                                                        | 男性                 | -                                | 9.5        | 10.1       | 10.4       | 10.6       |
|                                                                        | 女性                 | -                                | 6.6        | 7.0        | 7.2        | 7.4        |
| 新卒初任給                                                                  | 学士                 | 300,000円/月<br>(2026年4月入社・総合職の場合) |            |            |            |            |
|                                                                        | 修士                 | 320,000円/月<br>(2026年4月入社・総合職の場合) |            |            |            |            |
| 東京都と全国加重平均の最低賃金に対する<br>標準新人給与の比率<br>※各コースとも応募資格に性別の要件なし。また採用地域ごとの給与差なし | 総合職                | 東京都：165.3%<br>全国加重平均額：180.8%     |            |            |            |            |
|                                                                        | ビジネス<br>プロフェッショナル職 | 東京都：132.8%<br>全国加重平均額：145.3%     |            |            |            |            |
| 対象範囲                                                                   |                    | C                                | C          | C          | C          | C          |

## ■ 採用・雇用

| 項目                | 単位     | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|-------------------|--------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 新規採用者数（新卒、キャリア合計） | 計      | 83         | 52         | 89         | 162        | 160        |
|                   | 男性     | -          | -          | -          | -          | 92         |
|                   | 女性     | -          | -          | -          | -          | 68         |
|                   | 20歳代   | 61         | 32         | 50         | 88         | 94         |
|                   | 30歳代   | 13         | 11         | 27         | 51         | 45         |
|                   | 40歳代   | 8          | 8          | 10         | 20         | 19         |
|                   | 50歳代   | 1          | 1          | 2          | 3          | 2          |
| 新卒採用者数            | 計      | 58         | 30         | 46         | 73         | 84         |
|                   | 男性     | -          | -          | -          | -          | 38         |
| キャリア採用者数          | 女性     | -          | -          | -          | -          | 46         |
|                   | 計      | -          | -          | -          | -          | 76         |
| キャリア採用比率          | 男性     | -          | -          | -          | -          | 54         |
|                   | 女性     | -          | -          | -          | -          | 22         |
| 採用に占める男女比率        | 計      | 37.0       | 49.2       | 56.6       | 56.3       | 47.5       |
|                   | 男性     | 66.2       | 51.1       | 58.7       | 58.0       | 57.5       |
| 新卒採用に占める男女比率      | 女性     | 33.8       | 48.9       | 41.3       | 42.0       | 42.5       |
|                   | 男性     | 56.9       | 43.3       | 53.5       | 58.3       | 45.2       |
| キャリア採用に占める男女比率    | 女性     | 43.1       | 56.7       | 46.5       | 41.7       | 54.8       |
|                   | 男性     | -          | -          | -          | -          | 71.1       |
| 障がい者雇用数（3月期）      | 女性     | -          | -          | -          | -          | 28.9       |
|                   | 計      | 62         | 70         | 74         | 77         | 80         |
| 障がい者雇用率（年度平均）     | 計      | 2.4        | 2.5        | 2.7        | 2.8        | 2.7        |
|                   | 再雇用者数  | 54         | 54         | 55         | 53         | 67         |
| 再雇用者数             | 男性     | 48         | 48         | 51         | 43         | 56         |
|                   | 女性     | 6          | 6          | 4          | 10         | 11         |
| 離職率（自己都合）         | 計      | 3.4        | 2.4        | 2.4        | 2.1        | 1.7        |
|                   | 男性     | -          | -          | -          | -          | 1.9        |
| 総離職率              | 女性     | -          | -          | -          | -          | 1.3        |
|                   | 計      | -          | -          | 2.9        | 2.8        | 1.9        |
| 総離職率              | 男性     | -          | -          | 3.2        | 3.0        | 2.1        |
|                   | 女性     | -          | -          | 2.5        | 2.4        | 1.5        |
| 総離職率              | うち20歳代 | -          | -          | 1.7        | 1.7        | 1.4        |
|                   | うち30歳代 | -          | -          | 3.1        | 2.5        | 1.2        |
| 総離職率              | うち40歳代 | -          | -          | 2.0        | 2.8        | 2.3        |
|                   | うち50歳代 | -          | -          | 2.9        | 1.6        | 1.9        |
| 総離職率              | うち60歳代 | -          | -          | -          | -          | -          |
|                   | 計      | -          | -          | -          | -          | -          |
| 対象範囲              |        | C          | C          | C          | C          | C          |

## 各種制度利用

| 項目            | 単位 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|---------------|----|------------|------------|------------|------------|------------|
| 産前産後休業取得率     | 計  | %          | 100        | 100        | 100        | 100        |
| 育児短時間勤務制度利用者数 | 計  | 人          | 163        | 161        | 182        | 158        |
|               | 男性 |            | -          | -          | -          | 2          |
|               | 女性 |            | -          | -          | -          | 161        |
| 育児休業利用者数      | 計  | 人          | 82         | 105        | 112        | 85         |
|               | 男性 |            | -          | -          | -          | 58         |
|               | 女性 |            | -          | -          | -          | 36         |
| 育児休業取得率       | 男性 | %          | 82.3       | 97.1       | 113.0      | 81.7       |
|               | 女性 |            | 103.3      | 97.4       | 103.0      | 105.9      |
| 育休後復帰率        | 男性 | %          | -          | -          | -          | 100        |
|               | 女性 |            | 100        | 97.8       | 97.5       | 100        |
| 介護休暇・休業利用者数   | 計  | 人          | 17         | 9          | 15         | 18         |
|               | 男性 |            | -          | -          | -          | 14         |
|               | 女性 |            | -          | -          | -          | 10         |
| 介護休暇取得延べ日数    | 計  | 日          | -          | 25         | 38         | 52         |
| 対象範囲          |    |            | C          | C          | C          | C          |

## 労働時間・休暇

| 項目               |   | 単位 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|------------------|---|----|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1人当たり総実労働時間（年間）  | 計 | 時間 | -          | 1,946      | 1,963      | 1,909      | 1,865      |
| 1人当たり法定外労働時間（年間） | 計 |    | -          | 233        | 226        | 189        | 169        |
| 1人当たり月平均時間外労働時間  | 計 |    | -          | 19         | 19         | 16         | 14         |
| 有給休暇取得率          | 計 | %  | 63.7       | 68.7       | 74.4       | 76.9       | 78.0       |
| 年次有給休暇平均付与日数     | 計 | 日  | -          | 19.8       | 19.8       | 19.8       | 19.7       |
| 年次有給休暇平均取得日数     | 計 |    | -          | 13.6       | 14.7       | 15.3       | 15.4       |
| 対象範囲             |   |    | C          | C          | C          | C          | C          |

## 研修・資格取得支援

| 項目                  |      | 単位  | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 |
|---------------------|------|-----|------------|------------|------------|------------|
| 研修の総時間              | 計    | 時間  | 68,474     | 62,844     | 104,270    | 97,493     |
| 従業員1人当たりの平均研修時間（年間） | 平均   |     | 30.1       | 29.4       | 49.6       | 46.2       |
|                     | 20歳代 |     | 60.9       | 65.9       | 108.0      | 110.2      |
|                     | 30歳代 |     | 23.9       | 19.4       | 37.1       | 39.6       |
|                     | 40歳代 |     | 21.4       | 16.8       | 40.5       | 30.4       |
|                     | 50歳代 |     | 24.5       | 20.4       | 36.8       | 28.4       |
|                     | 60歳代 |     | 55.7       | 43.9       | 31.7       | 21.3       |
|                     | 男性   |     | 30.6       | 30.1       | 49.3       | 49.2       |
|                     | 女性   |     | 29.3       | 22.3       | 50.0       | 41.9       |
|                     | 管理職  |     | 18.9       | 29.8       | 48.6       | 37.5       |
|                     | 非管理職 |     | 32.8       | 26.3       | 49.8       | 48.0       |
| 従業員1人当たりの年間平均研修日数   | 計    |     | 日          | 4.1        | 4          | 6.7        |
| 研修の総費用              | 計    | 百万円 | 216        | 318        | 285        | 270        |
| 従業員1人当たりの平均研修費用（年間） | 平均   | 円   | 99,407     | 180,230    | 135,721    | 128,127    |
|                     | 20歳代 |     | 214,446    | 360,030    | 240,421    | 216,050    |
|                     | 30歳代 |     | 83,193     | 95,589     | 77,920     | 121,717    |
|                     | 40歳代 |     | 67,280     | 70,822     | 80,027     | 93,056     |
|                     | 50歳代 |     | 75,823     | 81,519     | 73,072     | 91,298     |
|                     | 60歳代 |     | 94,827     | 36,926     | 22,425     | 34,481     |
|                     | 男性   |     | 107,044    | 149,421    | 112,300    | 137,005    |
|                     | 女性   |     | 87,999     | 97,641     | 90,336     | 97,518     |
|                     | 管理職  |     | 72,387     | 156,003    | 139,175    | 137,167    |
|                     | 非管理職 |     | 105,866    | 122,235    | 95,827     | 117,499    |
| 研修を受けた従業員の割合        | 計    | %   | 99         | 91         | 99         | 99         |
| 研修の種類               | 計    | 種類  | 3          | 3          | 3          | 3          |
| 研修参加者人数             | 計    | 人   | 2,157      | 1,955      | 2,102      | 2,087      |
| 次世代リーダー育成プログラム参加者数  | 計    |     | 10         | 30         | 30         | 22         |
| 公的資格奨励金対象資格取得者数     | 計    |     | 670        | 912        | 518        | 350        |
| 対象範囲                |      |     | C          | C          | C          | C          |

## 労働安全データ

| 項目          | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|----|--------|--------|--------|
| 重大災害発生件数    | 計  | 0      | 0      | 0      |
| 労働災害発生件数    | 計  | 4      | 7      | 5      |
| 労働災害による死亡者数 | 計  | 0      | 0      | 0      |
| 労働災害度数率     | 計  | 0      | 0      | 0      |
| 労働災害年千人率    | 計  | 0      | 0      | 0      |
| 休業災害発生件数    | 計  | 0      | 1      | 1      |
| 休業災害強度率     | 計  | 0      | 0      | 0      |
| 電話健康相談の対応件数 | 計  | 86     | 67     | 40     |
| 対象範囲        |    | C      | C      | C      |

## 健康関連データ

### パフォーマンスに関する指標

| 項目                      | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------------|----|--------|--------|--------|
| アブセンティーズム <sup>※1</sup> | 計  | 1.1    | 1.5    | 1.9    |
| プレゼンティーズム <sup>※2</sup> | 計  | 17.5   | 11.3   | 8.8    |
| 対象範囲                    |    | C      | C      | C      |

※1 従業員1人当たりの平均傷病休業日数（年間総欠勤・休業日数÷年間平均従業員数）【2025年度 測定人数/回答率：3,007人/93%】

※2 東大1項目版の直近4週間における心身の不調による生産性低下率の平均値【2025年度 測定人数/回答率：3,217人/100%】

### 健康投資施策の取り組み状況に関する指標

| 項目                            | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------------------|----|--------|--------|--------|
| 定期健康診断受診率                     | 計  | 100    | 100    | 100    |
| 特定保健指導実施率                     | 計  | 24.1   | 15.9   | —      |
| ストレスチェック受検率                   | 計  | 92     | 88.6   | 93     |
| ウォーキングイベント平均参加率               | 計  | —      | 22.2   | 41.1   |
| 女性の健康課題に関するeラーニング受講率          | 計  | —      | 95.7   | —      |
| 従業員のヘルスリテラシーの状況 <sup>※3</sup> | 計  | —      | —      | 19.6   |
| 対象範囲                          |    | C      | C      | C      |

※3 アンケート回答に応じて点数が付けられ、5～25点の中で合計点数が高いほど伝達の・批判的ヘルスリテラシーが高い。

### 身体の状態に関する指標

| 項目          | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|----|--------|--------|--------|
| 運動習慣者比率     | 計  | 26.7   | 26.2   | 27.8   |
| 歩行習慣者比率     | 計  | 32.7   | 38.9   | 41.4   |
| 睡眠による十分な休養率 | 計  | 64     | 67.4   | 67.1   |
| 適正体重者比率     | 計  | 65.7   | 67     | 67     |
| 対象範囲        |    | C      | C      | C      |

### 心の健康状態に関する指標

| 項目              | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----------------|----|--------|--------|--------|
| メンタル不調による休職（人数） | 計  | 27     | 32     | 43     |
| メンタル不調による休職（比率） | 計  | 0.85   | 0.99   | 1.35   |
| 高ストレス者比率        | 計  | 11.8   | 10.8   | 11.6   |
| 対象範囲            |    | C      | C      | C      |

## 人事データ（連結）

### 従業員

| 項目       | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|----|--------|--------|
| 従業員数     | 計  | 8,348  | 7,993  |
|          | 男性 | 4,674  | 4,380  |
|          | 女性 | 3,674  | 3,613  |
| 従業員数：男女比 | 男性 | 56     | 55     |
|          | 女性 | 44     | 45     |
| 平均勤続年数   | 計  | 10.9   | 11.0   |
|          | 男性 | 12.2   | 11.6   |
|          | 女性 | 10.1   | 10.2   |
| 平均年齢     | 計  | 41.9   | 42.0   |
|          | 男性 | 43.0   | 43.7   |
|          | 女性 | 40.1   | 40.6   |
| 対象範囲     |    | a-     | a-     |

### 管理職

| 項目      | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------|----|--------|--------|
| 管理職数    | 計  | 1,751  | 1,565  |
|         | 男性 | 1,269  | 1,114  |
|         | 女性 | 482    | 451    |
| 女性管理職比率 | 計  | 28     | 29     |
| 対象範囲    |    | a-     | a-     |

### 給与・報酬

| 項目            | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------|----|--------|--------|
| 平均年間給与（従業員全体） | 計  | 百万円    | 9.4    |
| 対象範囲          |    | b      | b      |

### 採用・雇用

| 項目        | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----------|----|--------|--------|
| 離職率（自己都合） | 計  | %      | 5.4    |
| 対象範囲      |    | a-     | a-     |

### 各種制度利用

| 項目            | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------|----|--------|--------|
| 産前産後休業取得率     | 計  | %      | 85.9   |
| 育児短時間勤務制度利用者数 | 計  | 人      | 231    |
| 育児休業利用者数      | 計  | 人      | 120    |
| 育児休業取得率       | 男性 | %      | 74.7   |
|               | 女性 | %      | 103.9  |
| 介護休暇・休業利用者数   | 計  | 人      | 41     |
| 介護休暇取得延べ日数    | 計  | 日      | 109    |
| 対象範囲          |    | b-     | b-     |

### 労働時間・休暇

| 項目      | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------|----|--------|--------|
| 有給休暇取得率 | 計  | %      | 81.3   |
| 対象範囲    |    | a-     | a-     |

### 研修・資格取得支援

| 項目     | 単位 | 2024年度 | 2025年度  |
|--------|----|--------|---------|
| 研修の総時間 | 計  | 時間     | 174,964 |
| 研修の総費用 | 計  | 百万円    | 568     |
| 対象範囲   |    | a-     | a-      |

### 健康関連データ

| 項目        | 単位 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----------|----|--------|--------|
| 定期健康診断受診率 | 計  | %      | 100    |
| 対象範囲      |    | b-     | b-     |

※ 人事データ（連結）：ESGデータブック2026と有価証券報告書では対象となる従業員区分の違いがあるため、報告値が一致しない場合があります。

## 社会貢献

### ■ 社会貢献に関する基本的な考え方

当社は、社会貢献活動方針のもと、「環境」「人づくり」「福祉・健康」「安全・安心」「地域貢献」に重点を置き、世界各地でチャリティやボランティアなど企業市民として地域に貢献できる活動を継続的に実施しています。

当社では、社会貢献活動を「社会に貢献し、経営理念を実現するもの」と捉え、経営の基本方針やマテリアリティなどの会社の方向性と一致する活動であることを前提に、継続的であることならびに社員参加型であることを基本として、活動に取り組んでいます。

また、社員が社会貢献活動の意義や社会的課題への理解を深めたうえで活動に参加することを重視しています。そのため、各活動に関連する社会的課題について、最初に専門家による講義やワークショップなどを通じて理解したうえで活動を実践することをプログラム化し、LTAプログラム（「学び（Learn）」「考え（Think）」「行動する（Action）」）として活動を行っています。

▶ 詳細については以下をご参照ください。

[https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/community\\_and\\_society.html](https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/community_and_society.html)

### 2025年度の主な社会貢献プログラムと参加人数・実施時間

| 活動テーマ                             | 活動形式      | 日付              | 参加人数 | 参加人数内訳 |        | 1人当たり<br>所要時間(h) | 備考                                                       |
|-----------------------------------|-----------|-----------------|------|--------|--------|------------------|----------------------------------------------------------|
|                                   |           |                 |      | 単体     | グループ会社 |                  |                                                          |
| フェアトレード商品社内販売会                    | 専門家による講義  | 2025年5月26日      | 57   | 51     | 6      | 1.00             | ・講義テーマ「SDGsは“誰かの担当”ではない — 企業文化を変えるフェアトレードの力」             |
|                                   | 販売会       | 2025年5月29日～30日  | 190  | -      | -      | 2.00             | ・参加人数…販売会における運営ボランティア参加人数と、販売会の来場者数の合計<br>・所要時間…販売会の開催時間 |
| 障がい者アーティスト<br>支援事業「アートビリティ」       | 専門家による講義  | 2025年7月11日      | 55   | 49     | 6      | 1.00             | ・講義テーマ「障がいがある人たちのアート その魅力と可能性」                           |
|                                   | 社員投票      | 2025年7月14日～28日  | 411  | -      | -      | 0.08             | ・参加人数内訳…匿名投票のため不明                                        |
| 花粉の少ない森づくり運動<br>「三菱HCキャピタルグループの森」 | 専門家による講義  | 2025年10月2日      | 54   | 49     | 5      | 1.00             | ・講義テーマ「木を植える意味、森を育てる意味 — 企業がができること」                      |
|                                   | 育林活動      | 2025年10月5日      | 23   | 20     | 3      | 1.50             |                                                          |
| FITチャリティ・ラン                       | オンライン開催   | 2025年11月10日～30日 | 142  | 81     | 61     | 4.50             |                                                          |
|                                   | 実開催       | 2025年12月7日      |      |        |        |                  |                                                          |
| 特別豪雪地帯での雪かきボランティア                 | 専門家による講義  | 2026年1月26日      | 34   | 32     | 2      | 1.00             | ・講義テーマ「人口減少時代の豪雪地帯の課題と雪かきボランティアの意義」                      |
|                                   | 雪かきボランティア | 2026年2月7日～8日    | 24   | 20     | 4      | 3.30             |                                                          |
| 合計                                |           |                 | 990  | 302    | 87     | -                |                                                          |
| 対象範囲                              |           |                 | b    |        |        |                  |                                                          |

## ■ 地域社会への活動実績ならびに活動を通じての気付き



### 雪かきボランティア

#### <活動内容>

豪雪地帯対策特別措置法に基づく「特別豪雪地帯」に指定された地域での単身高齢者宅を中心とした雪かき活動です。少子高齢化や過疎化による“雪かきの担い手不足”解決への貢献を目的に、2018年度から活動を開始しました。2025年度末時点で累計49軒の除雪を実施して

います。現地の方々からは、「一人ではどうすることもできずに困っていたため非常にありがたい」といった感謝の声が寄せられています。

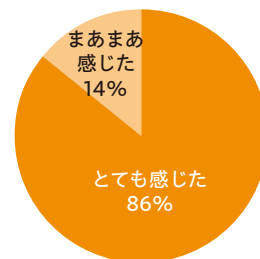
#### <2025年度活動実績>

- ・活動日程：2026年2月7日～8日
- ・活動場所：新潟県長岡市旧山古志村
- ・参加人数：当社グループ役職員24名
- ・除雪軒数：民家5軒

#### <参加者からの声>

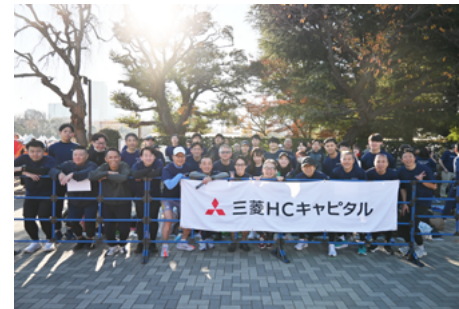
- ・現地の方々と接しながら作業に取り組むことで、社会的課題を「知る」だけでなく、生活の延長線上に存在する課題として「体感する」機会となりました。雪かきそのもの以上に、現地で交わした会話や、日常を支える工夫に触れたことが印象に残っています。こうした実体験は、社員一人ひとりが社会との距離感を見つめ直し、自分自身や会社のあり方を考えるきっかけになったと思います。
- ・高齢化が進む豪雪地帯の除雪は喫緊の課題であることを目の当たりにしました。われわれ一人ひとりの力は小さくても、数の力は偉大だと思います。地域の課題解決のため、今後もこのような取り組みを継続することが社会貢献になると感じました。

#### 参加意義を感じましたか？



※以下5つの選択肢から回答

・とても感じた  
・まあまあ感じた  
・どちらでもない  
・あまり感じなかった  
・感じなかった



### FITチャリティ・ラン

#### <活動内容>

協賛金や個人の参加費などを通じて、十分な活動資金を確保できない慈善団体に寄付を実施するチャリティ・ランイベントです。金融業界に勤務する有志により2005年から開催され、業界が一丸となって社会貢献に取り組む姿勢を示すとともに、業界内のつながりの促進などを目的として

います。

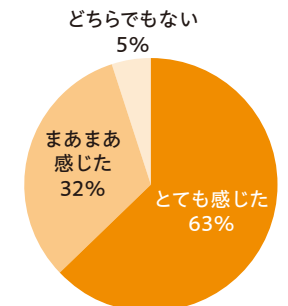
#### <2025年度活動実績>

- ・活動日程：2025年12月7日（オンライン：2025年11月10日～30日）
- ・活動場所：明治神宮外苑周辺道路ならびにオンライン
- ・参加人数：当社グループ役職員142名ならびにその家族
- ・寄付金額：1,508,000円（医療、貧困、就労などの分野で支援を行う8団体に均等に贈呈）

#### <参加者からの声>

- ・チャリティイベントに本格的に参加するのは初めてだったが、自分の趣味と連動するものであれば取り組みやすかったです。今後、チャリティイベントへの参加を前向きに考えられるきっかけになりました。

#### 参加意義を感じましたか？



※以下5つの選択肢から回答

・とても感じた  
・まあまあ感じた  
・どちらでもない  
・あまり感じなかった  
・感じなかった



左：三菱HCキャピタル 専務執行役員 経営企画  
本部長 竹内 和彦、右：第37回「三菱HCキャ  
ピタル特別賞」を受賞した吉野 公賀さん

## 障がい者アーティスト支援事業

### 「アートビリティ」

#### <活動内容>

1998年より障がい者アーティストを支援する「アートビリティ大賞」（社会福祉法人東京コロニー主催）に協賛するとともに、「開拓者・チャレンジ精神」を有し、新たな挑戦を続けるアーティストを表彰する「三菱HCキャピタル特別賞」を提供しています。「アートビリティ」は、登録された作品が企業や自治体などのさまざまな発行物や媒体にて使用

されることで、その使用料がアーティストに還元される事業です。「三菱HCキャピタル特別賞」の受賞者は、毎年社員投票にて決定しています。

また、当社が発行するカレンダーや、株主通信、ESGデータブックの表紙に作品を採用し、その使用料を通じてさらなるアーティストへの支援を図っています。

#### <2025年度 活動実績>

- ・投票日程：2025年7月14日～28日
- ・投票数：411票
- ・寄付金額：800,000円（「アートビリティ大賞」事業協賛金）
- ・作品使用実績：第55期中間期株主通信、ESGデータブック2025、2026年カレンダー

#### <参加者からの声（アーティストに対する社員投票時のコメント）>

- ・ご自身が深刻な状況に置かれているにもかかわらず、諦めることなく活動続ける姿に内面の力強さを感じ、賞の定義の一つである「自己と向き合いながら活動の継続に努めているアーティスト」に当てはまると考えました。
- ・障がいを抱えながらも、独学で絵を学びアーティストとして活動されている姿が、「開拓者・チャレンジ精神」そのものだと感じました。

## 社会貢献活動関連費用

| カテゴリ     | 項目   | 単位  | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 環境       | 費用金額 | 百万円 | 5.0    | 5.6    | 18.8   | 26.7   | 27.4   |
|          | 比率   | %   | 4.8    | 4.6    | 15.5   | 13.4   | 17.1   |
| 人づくり     | 費用金額 | 百万円 | 2.5    | 2.5    | 14.8   | 11.8   | 11.4   |
|          | 比率   | %   | 2.4    | 2.1    | 12.2   | 6.0    | 7.2    |
| 福祉・健康    | 費用金額 | 百万円 | 11.5   | 66.0   | 19.4   | 67.1   | 39.4   |
|          | 比率   | %   | 11.0   | 54.7   | 16.0   | 33.9   | 24.7   |
| 安全・安心    | 費用金額 | 百万円 | 62.9   | 40.4   | 26.0   | 15.4   | 11.5   |
|          | 比率   | %   | 60.1   | 33.5   | 21.4   | 7.8    | 7.2    |
| 地域貢献・その他 | 費用金額 | 百万円 | 22.8   | 6.1    | 42.3   | 77.0   | 69.9   |
|          | 比率   | %   | 21.8   | 5.1    | 34.9   | 38.9   | 43.8   |
| 総額       |      | 百万円 | 104.7  | 120.7  | 121.2  | 197.9  | 159.6  |
| 対象範囲     |      |     | a      | a      | a      | a      | a      |

（注）費用金額は百万円単位で表示しており、表示単位未満を四捨五入しています。このため、各カテゴリの合計値と総額が一致しない場合があります。

## 金融包摂

当社グループは、「世界各地との共生」をマテリアリティの一つとして掲げており、その実現に向け、金融サービスや経済活動へのアクセスを広げる金融包摂の考え方を重視し、地域や人々の自立的な成長を支えます。

### ■ 金融アクセス拡大のための取り組み

#### 【三菱HCキャピタル株式会社】

当社は、多様なファイナンスソリューションの提供を通じて、大企業だけでなく、中堅・中小企業から個人事業主まで幅広いお客さまを支援しています。ファイナンスリースやオペレーティングリースのほか、割賦販売、レンタル、ベンダーとの提携による販売金融、省エネ・脱炭素設備の導入支援など、多様なサービスを展開し、お客さまの設備投資や事業活動に必要な資金の調達手段を提供しています。

こうしたサービスを支えるために、日本国内に5つのオフィスと17の支店・営業部・営業所（2026年3月末時点）を配置し、各地域をカバーする営業体制を構築しています。

また、お客さまの利便性向上と金融サービスへのアクセス拡大を目的として、中堅・中小企業や個人事業主等向けのオンラインサービス「MileOn（マイルオン）」を提供しています。物件代金800万円までのファイナンスリースおよび割賦販売について、申込みから契約までをオンラインで完結できるほか、電子契約にも対応しており、お客さまの迅速かつ柔軟な資金調達を実現しています。

当社は、対面・デジタルの両チャネルの充実を通じて金融サービスへのアクセス向上を図り、中堅・中小企業や個人事業主等の持続的な成長を支援することで、金融包摂の推進と地域経済の発展に貢献しています。

#### MileOn（マイルオン）実績

| 項目        | 単位  | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----------|-----|--------|--------|--------|
| 利用企業数     | 件   | 33     | 278    | 240    |
| うち中堅・中小企業 |     | 28     | 133    | 76     |
| うち個人事業主   |     | 5      | 145    | 164    |
| 取引金額      | 百万円 | 27.4   | 411.4  | 326.0  |
| うち中堅・中小企業 |     | 25.2   | 272.1  | 140.2  |
| うち個人事業主   |     | 2.2    | 139.3  | 185.7  |

#### ▶ MileOn（マイルオン）

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/service/list/mileon.html>

#### 【Mitsubishi HC Capital Asia Pacific Pte. Ltd.】

Mitsubishi HC Capital Asia Pacific Pte. Ltd.（以下、MHCAP）は、個人および法人向けに多様な金融サービスを提供することで、幅広い顧客層の金融アクセス拡大に取り組んでいます。

個人向け分野においては、自動車ローンやオートリースなどのコンシューマーファイナンスを通じて、高額一括支払いを必要とせずに必要な移動手段や資産を取得できる金融手段を提供しています。これにより、個人のお客さまが自身のライフスタイルや経済状況に応じて金融サービスを利用できる環境づくりに貢献しています。

法人向け分野では、中小企業（SMEs）を含む企業に対し、商用車、産業機械、建設機械、IT機器、オフィスオートメーション等に関するリース・ファイナンスサービスを提供しています。キャッシュフローへの負担を抑えながら事業に必要な設備投資を可能とすることで、企業の生産性向上や事業継続を金融面から支援しています。

また、MHCAPは、柔軟でわかりやすい金融ソリューションの提供や、顧客に寄り添ったサポート体制を重視しており、金融サービス利用に伴う心理的・手続き的なハードルの低減に努めています。こうした取り組みは、金融サービスへのアクセスを広げるという金融包摂の考え方と親和性を有しています。

加えて、同社は社会課題の解決に貢献することを企業方針として掲げており、事業活動を通じた社会的価値の創出をめざしています。金融サービスの提供を通じて、地域社会や多様なステークホルダーの持続的な発展に寄与することを志向しています。

#### 【Mitsubishi HC Capital (Thailand) Co., Ltd.】

Mitsubishi HC Capital (Thailand) Co., Ltd.（以下、MHCT）は、タイにおいて中堅・中小企業（SMEs）の資金調達ニーズに対応する多様な金融サービスを提供することで、金融サービスへのアクセス拡大に取り組んでいます。

MHCTは、中堅・中小企業の顧客を中心に、ファイナンスリース、割賦販売、セールス&リースバック、オペレーティングリースなど、多様な金融ソリューションを提供しています。これらのサービスは、顧客が設備投資を行う際、必要な資産や資金を確保できる仕組みをタイムリーに提供するものであり、顧客の迅速な事業展開を金融面から支援しています。

また、MHCTは、産業機械、医療機器、フォークリフト、車両、オフィス機器など幅広い資産を対象として事業展開しており、業種や事業規模に応じた柔軟な資金調達手段を提供しています。こうした取り組みは、中小企業（SMEs）を含む多様な企業が必要な設備投資を行うためのハードルを低減し、金融サービスの利用機会の拡大に寄与するものです。

さらに、ファイナンス手法の多様化により、顧客の財務状況のみならず、対象資産が有する価値に応じた最適な資金調達が可能としています。これにより、顧客の資金調達手段の選択肢を増やし、金融サービスへのアクセス向上に貢献しています。

MHCTは、「資産の潜在力を最大限に引き出し、社会的価値を創出する」ことを掲げ、事業活動を通じた社会課題の解決と持続可能な社会の実現をめざしています。こうした方針のもと、金融サービスの提供を通じて顧客企業の競争力強化および地域経済の発展を支援し、タイ社会の持続的な成長に貢献していきます。

## ■ 金融リテラシー向上のための取り組み

### 【三菱HCキャピタル株式会社】

2026年1月13日、公益社団法人リース事業協会が早稲田大学に提供している寄附講座「サステナブルな社会を創るリース」において、当社代表取締役社長執行役員である久井がリース事業協会会長（当時）として登壇しました。本講座は、2023年度より開講されており、リース業界をはじめ、顧客企業、取引先企業、官公庁の役職員など多様な立場の講師による講義で構成されています。2025年度は、学部・学年の垣根なく176名の学生が受講しました。



本講座は10月から約4カ月間にわたり開講され、リースの基礎知識に加え、航空機、自動車、再生可能エネルギー分野での活用事例、税制・法務、産業政策とリースの関係など、多角的なテーマを通じて、リースの社会的役割や意義について理解を深める内容となっています。その締めくくりとなる最終講義に久井が講師として登壇し、「リース産業の将来展望」をテーマに講義を行いました。



### 【PT. Mitsubishi HC Capital and Finance Indonesia】

PT. Mitsubishi HC Capital and Finance Indonesia（以下、MHCI）は、「インドネシアの金融業界の発展に貢献する、信頼されるリーディングカンパニーとなること」を経営ビジョンとして定めています。経営ビジョンの実現に向け、MHCIでは、地域の人々がさまざまな金融機関、商品、サービスへアクセスできる環境づくりに取り組んでおり、その一環として、金融リテラシー向上のためのプログラムを積極的に実施しています。

2025年に実施した活動は以下のとおりです。

アトマ・ジャヤ大学においては、大学生を対象に、金融業界の役割や当社の事業内容（会社概要およびリース商品等）について紹介するとともに、参加者とのディスカッションを通じて、金融機関の役割や意義への理解促進を図りました。

また、職業高校（SMK）においても同様のプログラムを実施し、MHCIの事業紹介に加え、外部の金融アドバイザーを招いた金融リテラシーに関する講義を行いました。これは、若年層の段階から基礎的な金融知識の習得機会を提供したいという学校側の要望を踏まえたものです。

さらに、特別コンテンツとして「オンラインギャンブルの危険性」についても取り上げ、近年インドネシアにおいて社会的課題となっている問題に関する理解促進と、健全な金融行動の重要性について啓発を行いました。



▶ 詳しくは以下を参照ください。（英文のみ）

[https://www.id.mitsubishi-hc-capital.com/literacy\\_inclusion.html](https://www.id.mitsubishi-hc-capital.com/literacy_inclusion.html)

## GRI スタンドード対照表

| 開示事項                  |                                 | ESG データブック参照箇所                                                                                |                    |
|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 番号                    | 内容                              | 名称（見出し）                                                                                       | ページ                |
| 一般開示事項 2021 1.組織と報告実務 |                                 |                                                                                               |                    |
| 2-1                   | 組織の詳細                           | ・会社情報<br>・グループ会社<br>(2026年8月28日時点)                                                            | P5-7               |
| 2-2                   | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体          | ・対象組織<br>・グループ会社<br>(2026年8月28日時点)                                                            | P3<br>P6-7         |
| 2-3                   | 報告期間、報告頻度、連絡先                   | ・報告対象期間<br>・発行日<br>・お問い合わせ先                                                                   | P3                 |
| 2-4                   | 情報の修正・訂正記述                      | —                                                                                             | —                  |
| 2-5                   | 外部保証                            | ・独立した第三者保証報告書                                                                                 | P81                |
| 一般開示事項 2021 2.活動と労働者  |                                 |                                                                                               |                    |
| 2-6                   | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係            | —                                                                                             | —                  |
| 2-7                   | 従業員                             | ・従業員数<br>・従業員数：国内男女比<br>・臨時雇用者数、非正規社員数<br>・従業員の構成（国・地域別）<br>・外国籍従業員数                          | P5<br>P100<br>P104 |
| 2-8                   | 従業員以外の労働者                       | —                                                                                             | —                  |
| 一般開示事項 2021 3.ガバナンス   |                                 |                                                                                               |                    |
| 2-9                   | ガバナンス構造と構成                      | ・コーポレート・ガバナンス体制<br>・取締役選解任<br>・各機関の構成員一覧<br>・取締役会<br>・監査等委員会<br>・ガバナンス委員会<br>・指名委員会<br>・報酬委員会 | P19-20<br>P26-27   |
| 2-10                  | 最高ガバナンス機関における指名と選出              | ・取締役選解任<br>・社外取締役の独立性判断基準                                                                     | P20                |
| 2-11                  | 最高ガバナンス機関の議長                    | ・各機関の構成員一覧                                                                                    | P26                |
| 2-12                  | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | ・サステナビリティ推進体制<br>・コーポレート・ガバナンス体制<br>・取締役会                                                     | P10<br>P19<br>P26  |

| 開示事項                     |                            | ESG データブック参照箇所                                                        |                                |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 番号                       | 内容                         | 名称（見出し）                                                               | ページ                            |
| 2-13                     | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲      | ・サステナビリティ推進体制<br>・経営会議の諮問委員会の構成員・内容<br>・リスクマネジメント態勢の概要                | P10<br>P28<br>P34              |
| 2-14                     | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | ・サステナビリティ推進体制                                                         | P10                            |
| 2-15                     | 利益相反                       | ・社外取締役の独立性判断基準<br>・社外取締役と会社(当社)との関係                                   | P20-22                         |
| 2-16                     | 重大な懸念事項の伝達                 | ・コンプライアンス態勢<br>・内部通報制度                                                | P47<br>P51                     |
| 2-17                     | 最高ガバナンス機関の集会的知見            | ・サステナビリティの全社浸透に向けた取り組み<br>・取締役が備えるべきスキル（スキルマトリックス）                    | P12<br>P24                     |
| 2-18                     | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価        | ・取締役会の実効性評価                                                           | P25                            |
| 2-19                     | 報酬方針                       | ・役員報酬                                                                 | P29-32                         |
| 2-20                     | 報酬の決定プロセス                  | ・報酬等の決定方法、委員会の手続きの概要および活動内容<br>・委任された権限が適切に行使されるようにするための措置            | P31-32                         |
| 2-21                     | 年間報酬総額の比率                  | —                                                                     | —                              |
| 一般開示事項 2021 4.戦略、方針、実務慣行 |                            |                                                                       |                                |
| 2-22                     | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明        | ・経営の基本方針<br>・サステナビリティについての基本的な考え方                                     | P5<br>P10                      |
| 2-23                     | 方針声明                       | ・人権方針<br>・倫理綱領<br>・マネー・ローンダリング等防止に関する方針<br>・贈収賄・腐敗行為防止に関する方針<br>・環境方針 | P46-47<br>P49-50<br>P55<br>P83 |

| 開示事項          |                          | ESG データブック参照箇所                                                                                                                                                       |                             |
|---------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 番号            | 内容                       | 名称（見出し）                                                                                                                                                              | ページ                         |
| 2-24          | 方針声明の実践                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ推進体制</li> <li>サステナビリティの全社浸透に向けた取り組み</li> <li>リスクマネジメント態勢の概要</li> <li>コンプライアンス態勢</li> <li>コンプライアンスに関わる周知・教育</li> </ul> | P10<br>P12<br>P34<br>P47-48 |
| 2-25          | マイナスのインパクトの是正プロセス        | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス違反への対応</li> <li>内部通報制度</li> <li>環境・社会に対するリスクとインパクトを特定・評価および管理するプロセス</li> </ul>                                        | P51<br>P73                  |
| 2-26          | 助言を求める制度および懸念を提起する制度     | <ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報制度</li> </ul>                                                                                                             | P51                         |
| 2-27          | 法規制遵守                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス違反件数</li> <li>内部通報・相談件数のうち重大な法令違反件数</li> <li>税務ガバナンス</li> <li>環境関連法令の遵守</li> </ul>                                    | P48<br>P52-53<br>P55        |
| 2-28          | 会員資格を持つ団体                | <ul style="list-style-type: none"> <li>イニシアチブへの参加</li> </ul>                                                                                                         | P16-17                      |
| 一般開示事項 2021   | 5.ステークホルダー・エンゲージメント      |                                                                                                                                                                      |                             |
| 2-29          | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | ステークホルダーとの関係構築                                                                                                                                                       | P99                         |
| 2-30          | 労働協約                     | —                                                                                                                                                                    | —                           |
| マテリアルな項目 2021 | 2.マテリアルな項目に関する開示事項       |                                                                                                                                                                      |                             |
| 3-1           | マテリアルな項目の決定プロセス          | <ul style="list-style-type: none"> <li>マテリアリティ特定のプロセス</li> </ul>                                                                                                     | P9                          |
| 3-2           | マテリアルな項目のリスト             | <ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループのマテリアリティ</li> </ul>                                                                                                     | P8                          |
| 3-3           | マテリアルな項目のマネジメント          | <ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ推進体制</li> <li>サステナビリティ推進体制における組織体と役割</li> </ul>                                                                       | P10<br>P57                  |
| 200 経済        | 201 経済パフォーマンス            |                                                                                                                                                                      |                             |
| 201-1         | 創出、分配した直接的経済価値           | —                                                                                                                                                                    | —                           |
| 201-2         | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | <ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD 提言に基づく情報開示</li> </ul>                                                                                                    | P56-63                      |
| 201-3         | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度   | —                                                                                                                                                                    | —                           |

| 開示事項   |                                   | ESG データブック参照箇所                                                                                     |               |
|--------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 番号     | 内容                                | 名称（見出し）                                                                                            | ページ           |
| 201-4  | 政府から受けた資金援助                       | —                                                                                                  | —             |
| 200 経済 | 202 地域経済での存在感                     |                                                                                                    |               |
| 202-1  | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）          | <ul style="list-style-type: none"> <li>新卒初任給</li> <li>東京都と全国加重平均の最低賃金に対する標準新人給与の比率</li> </ul>      | P101          |
| 202-2  | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合            | —                                                                                                  | —             |
| 200 経済 | 203 間接的経済インパクト                    |                                                                                                    |               |
| 203-1  | インフラ投資および支援サービス                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献</li> </ul>                                             | P105-107      |
| 203-2  | 著しい間接的な経済的インパクト                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献</li> <li>金融包摂</li> <li>金融リテラシー向上のための取り組み</li> </ul>    | P105-109      |
| 200 経済 | 204 調達慣行                          |                                                                                                    |               |
| 204-1  | 地元サプライヤーへの支出の割合                   | —                                                                                                  | —             |
| 200 経済 | 205 腐敗防止                          |                                                                                                    |               |
| 205-1  | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所              | <ul style="list-style-type: none"> <li>内部監査</li> <li>リスクマネジメント態勢の概要</li> <li>コンプライアンス態勢</li> </ul> | P33-34<br>P47 |
| 205-2  | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修        | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスに関わる周知・教育</li> <li>不正・腐敗行為防止</li> </ul>             | P48<br>P50    |
| 205-3  | 確定した腐敗事例と実施した措置                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス違反件数</li> <li>内部通報・相談件数</li> </ul>                  | P48<br>P52    |
| 200 経済 | 206 反競争的行為                        |                                                                                                    |               |
| 206-1  | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置      | —                                                                                                  | —             |
| 200 経済 | 207 税金                            |                                                                                                    |               |
| 207-1  | 税務へのアプローチ                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>税務方針</li> </ul>                                             | P53           |
| 207-2  | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント           | <ul style="list-style-type: none"> <li>税務ガバナンス体制</li> </ul>                                        | P53           |
| 207-3  | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | <ul style="list-style-type: none"> <li>税務方針</li> </ul>                                             | P53           |

| 開示事項   |                                                                             | ESG データブック参照箇所                                                                  |                      |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 番号     | 内容                                                                          | 名称（見出し）                                                                         | ページ                  |
| 207-4  | 国別の報告                                                                       | ・ 地域別納税額                                                                        | P53                  |
| 300 環境 | 301 原材料                                                                     |                                                                                 |                      |
| 301-1  | 使用原材料の重量または体積                                                               | —                                                                               | —                    |
| 301-2  | 使用したリサイクル材料                                                                 | —                                                                               | —                    |
| 301-3  | 再生利用された製品と梱包材                                                               | —                                                                               | —                    |
| 300 環境 | 302 エネルギー                                                                   |                                                                                 |                      |
| 302-1  | 組織内のエネルギー消費量                                                                | ・ エネルギー種類別使用量<br>・ エネルギー種類別使用量（熱量）                                              | P79                  |
| 302-2  | 組織外のエネルギー消費量                                                                | —                                                                               | —                    |
| 302-3  | エネルギー原単位                                                                    | —                                                                               | —                    |
| 302-4  | エネルギー消費量の削減                                                                 | ・ 温室効果ガス排出量（Scope1, 2）<br>目標対比実績                                                | P79                  |
| 302-5  | 製品およびサービスのエネルギー<br>必要量の削減                                                   | ・ カーボンニュートラル社会の実現<br>に向けた移行計画<br>・ サステナブルファイナンス<br>・ 再エネ電力事業における運転開<br>始済みの持分容量 | P63<br>P77-78<br>P80 |
| 300 環境 | 303 水と廃水                                                                    |                                                                                 |                      |
| 303-1  | 共有資源としての水との相互作用                                                             | —                                                                               | —                    |
| 303-2  | 排水に関連するインパクトのマネ<br>ジメント                                                     | —                                                                               | —                    |
| 303-3  | 取水                                                                          | ・ 水資源                                                                           | P80                  |
| 303-4  | 排水                                                                          | —                                                                               | —                    |
| 303-5  | 水消費                                                                         | ・ 水資源                                                                           | P80                  |
| 300 環境 | 304 生物多様性                                                                   |                                                                                 |                      |
| 304-1  | 保護地域および保護地域ではな<br>いが生物多様性価値の高い地域、<br>もしくはそれらの隣接地域に所<br>有、賃借、管理している事業サ<br>イト | ・ TNFD 提言に基づく情報開示③戦略                                                            | P65-72               |
| 304-2  | 活動、製品、サービスが生物多<br>様性に与える著しいインパクト                                            | ・ TNFD 提言に基づく情報開示③戦略<br>・ TNFD 提言に基づく情報開示④<br>リスクとインパクトの管理                      | P65-72               |
| 304-3  | 生息地の保護・復元                                                                   | —                                                                               | —                    |

| 開示事項   |                                                      | ESG データブック参照箇所                                             |        |
|--------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------|
| 番号     | 内容                                                   | 名称（見出し）                                                    | ページ    |
| 304-4  | 事業の影響を受ける地域に生息<br>するIUCNレッドリストならびに国<br>内保全種リスト対象の生物種 | ・ TNFD 提言に基づく情報開示③戦略<br>c.3 優先地域の評価結果                      | P64-71 |
| 300 環境 | 305 大気への排出                                           |                                                            |        |
| 305-1  | 直接的な温室効果ガス（GHG）<br>排出量（スコープ1）                        | ・ 温室効果ガス排出量<br>（Scope1, 2）目標対比実績<br>・ 温室効果ガス排出量（Scope1,2）  | P79    |
| 305-2  | 間接的な温室効果ガス（GHG）<br>排出量（スコープ2）                        | ・ 温室効果ガス排出量<br>（Scope1, 2）目標対比実績<br>・ 温室効果ガス排出量（Scope1, 2） | P79    |
| 305-3  | その他の間接的な温室効果ガス<br>（GHG）排出量（スコープ3）                    | ・ 温室効果ガス排出量（Scope3）                                        | P80    |
| 305-4  | 温室効果ガス（GHG）排出原<br>単位                                 | —                                                          | —      |
| 305-5  | 温室効果ガス（GHG）排出量<br>の削減                                | ・ 温室効果ガス排出量<br>（Scope1, 2）目標対比実績                           | P79    |
| 305-6  | オゾン層破壊物質（ODS）の<br>排出量                                | —                                                          | —      |
| 305-7  | 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化<br>物（SOx）、およびその他の重<br>大な大気排出物        | —                                                          | —      |
| 300 環境 | 306 廃棄物                                              |                                                            |        |
| 306-1  | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著<br>しいインパクト                            | ・ サーキュラーエコノミーへの<br>取り組み                                    | P75-76 |
| 306-2  | 廃棄物関連の著しいインパクト<br>の管理                                | ・ サーキュラーエコノミーへの<br>取り組み                                    | P75-76 |
| 306-3  | 発生した廃棄物                                              | ・ 廃棄物                                                      | P80    |
| 306-4  | 処分されなかった廃棄物                                          | —                                                          | —      |
| 306-5  | 処分された廃棄物                                             | ・ 廃棄物                                                      | P80    |
| 300 環境 | 308 サプライヤーの環境面の<br>アセスメント                            |                                                            |        |
| 308-1  | 環境基準により選定した新規サ<br>プライヤー                              | —                                                          | —      |

| 開示事項   |                                 | ESG データブック参照箇所                                                                                                                                                   |                     |
|--------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 番号     | 内容                              | 名称（見出し）                                                                                                                                                          | ページ                 |
| 308-2  | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | —                                                                                                                                                                | —                   |
| 400 社会 | 401 雇用                          |                                                                                                                                                                  |                     |
| 401-1  | 従業員の新規雇用と離職                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用者数（新卒、キャリア合計）</li> <li>・新卒採用者数</li> <li>・キャリア採用者数</li> <li>・採用に占める男女比率</li> <li>・離職率（自己都合）</li> <li>・総離職率</li> </ul> | P101<br>P104        |
| 401-2  | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事・福利厚生制度に関する基本的な考え方</li> <li>・多様で柔軟な働き方</li> <li>・育児・介護両立支援制度</li> </ul>                                                | P91<br>P96          |
| 401-3  | 育児休暇                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護両立支援制度</li> <li>・産前産後休業取得率</li> <li>・育児休業利用者数</li> <li>・育児休業取得率</li> <li>・育休後復帰率</li> </ul>                         | P96<br>P102<br>P104 |
| 400 社会 | 402 労使関係                        |                                                                                                                                                                  |                     |
| 402-1  | 事業上の変更に関する最低通知期間                | —                                                                                                                                                                | —                   |
| 400 社会 | 403 労働安全衛生                      |                                                                                                                                                                  |                     |
| 403-1  | 労働安全衛生マネジメントシステム                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準に関する基本的な考え方</li> <li>・労働安全衛生方針</li> <li>・安全衛生活動推進体制</li> <li>・労働安全衛生の取り組み</li> <li>・健康に関する取り組み</li> </ul>            | P90<br>P98-99       |
| 403-2  | 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生の取り組み</li> </ul>                                                                                                   | P99                 |
| 403-3  | 労働衛生サービス                        | —                                                                                                                                                                | —                   |
| 403-4  | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生活動推進体制</li> </ul>                                                                                                    | P98                 |
| 403-5  | 労働安全衛生に関する労働者研修                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康に関する取り組み</li> </ul>                                                                                                    | P99                 |
| 403-6  | 労働者の健康増進                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康に関する取り組み</li> <li>・定期健康診断受診率</li> <li>・電話健康相談の対応件数</li> </ul>                                                          | P99<br>P103         |

| 開示事項   |                                   | ESG データブック参照箇所                                                                                                                                                                         |                     |
|--------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 番号     | 内容                                | 名称（見出し）                                                                                                                                                                                | ページ                 |
| 403-7  | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生の取り組み</li> <li>・健康に関する取り組み</li> </ul>                                                                                                    | P99                 |
| 403-8  | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準に関する基本的な考え方</li> <li>・労働安全衛生方針</li> <li>・安全衛生活動推進体制</li> <li>・労働安全衛生の取り組み</li> <li>・健康に関する取り組み</li> </ul>                                  | P90<br>P98-99       |
| 403-9  | 労働関連の傷害                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生目標</li> <li>・労働安全衛生の取り組み</li> <li>・1人当たり総実労働時間（年間）</li> <li>・1人当たり法定外労働時間（年間）</li> <li>・1人当たり月平均時間外労働時間</li> </ul>                       | P98-99<br>P102      |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様で柔軟な働き方</li> <li>・労働安全データ</li> <li>・健康リスク</li> </ul>                                                                                         | P96<br>P103         |
| 400 社会 | 404 研修と教育                         |                                                                                                                                                                                        |                     |
| 404-1  | 従業員1人当たりの年間平均研修時間                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員1人当たりの平均研修時間（年間・時間）</li> </ul>                                                                                                              | P102                |
| 404-2  | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人財開発制度</li> <li>・人財開発プログラム（2025年度）</li> </ul>                                                                                                  | P92-93              |
| 404-3  | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | —                                                                                                                                                                                      | —                   |
| 400 社会 | 405 ダイバーシティと機会均等                  |                                                                                                                                                                                        |                     |
| 405-1  | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・役員人数・報酬内訳</li> <li>・従業員数</li> <li>・従業員数：国内男女比</li> <li>・従業員の構成（国・地域別）</li> <li>・年代別従業員比率</li> <li>・外国籍従業員数</li> <li>・外国籍従業員比率</li> </ul>       | P24<br>P100<br>P104 |
| 405-2  | 基本給と報酬総額の男女比                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・平均年間給与（基本給+その他現金インセンティブ）</li> <li>・正社員男女賃金比（女性平均賃金/男性平均賃金）</li> <li>・管理職の男女別の平均年間給与</li> <li>・非管理職の男女別の平均年間給与</li> <li>・平均年間給与（基本給）</li> </ul> | P101                |

| 開示事項   |                                            | ESG データブック参照箇所                                                                                           |                 |
|--------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 番号     | 内容                                         | 名称（見出し）                                                                                                  | ページ             |
| 400 社会 | 406 非差別                                    |                                                                                                          |                 |
| 406-1  | 差別事例と実施した救済措置                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス違反件数</li> <li>内部通報・相談件数</li> </ul>                        | P48<br>P52      |
| 400 社会 | 407 結社の自由と団体交渉                             |                                                                                                          |                 |
| 407-1  | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー  | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針</li> <li>人権に関する相談・通報への対応（苦情処理メカニズム）</li> </ul>               | P83<br>P86      |
| 400 社会 | 408 児童労働                                   |                                                                                                          |                 |
| 408-1  | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー            | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの取り組み</li> </ul>                       | P83-85          |
| 400 社会 | 409 強制労働                                   |                                                                                                          |                 |
| 409-1  | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー            | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの取り組み</li> <li>英国現代奴隷法への対応</li> </ul>  | P83-85<br>P87   |
| 400 社会 | 410 保安慣行                                   |                                                                                                          |                 |
| 410-1  | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員                      | —                                                                                                        | —               |
| 400 社会 | 411 先住民族の権利                                |                                                                                                          |                 |
| 411-1  | 先住民族の権利を侵害した事例                             | —                                                                                                        | —               |
| 400 社会 | 413 地域コミュニティ                               |                                                                                                          |                 |
| 413-1  | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | <ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーとの関係構築</li> <li>社会貢献</li> </ul>                           | P99<br>P105-107 |
| 413-2  | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所     | —                                                                                                        | —               |
| 400 社会 | 414 サプライヤーの社会面のアセスメント                      |                                                                                                          |                 |
| 414-1  | 社会的基準により選定した新規サプライヤー                       | —                                                                                                        | —               |
| 414-2  | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置           | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権デュー・ディリジェンスの取り組み</li> <li>人権に関する相談・通報への対応（苦情処理メカニズム）</li> </ul> | P84-86          |

| 開示事項   |                                     | ESG データブック参照箇所                                                                                    |            |
|--------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 番号     | 内容                                  | 名称（見出し）                                                                                           | ページ        |
| 400 社会 | 415 公共政策                            |                                                                                                   |            |
| 415-1  | 政治献金                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>政治献金・ロビー活動・業界団体との関係</li> </ul>                             | P52        |
| 400 社会 | 416 顧客の安全衛生                         |                                                                                                   |            |
| 416-1  | 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価      | —                                                                                                 | —          |
| 416-2  | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例         | —                                                                                                 | —          |
| 400 社会 | 417 マーケティングとラベリング                   |                                                                                                   |            |
| 417-1  | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項          | —                                                                                                 | —          |
| 417-2  | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例          | —                                                                                                 | —          |
| 417-3  | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例           | —                                                                                                 | —          |
| 400 社会 | 418 顧客プライバシー                        |                                                                                                   |            |
| 418-1  | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | <ul style="list-style-type: none"> <li>インシデント対応</li> <li>コンプライアンス違反件数</li> <li>個人情報の漏洩</li> </ul> | P45<br>P48 |