

ESG データ集

三菱HCキャピタル株式会社

2022年12月20日

目次

サステナビリティへの取り組み	3
サステナビリティについての基本的な考え方.....	3
マテリアリティ（重要課題）	4
当社グループのマテリアリティ.....	4
サステナビリティの基本方針.....	5
マテリアリティと経営理念・経営ビジョンの関係性.....	6
マテリアリティ特定のプロセス.....	6
ガバナンス	7
基本的な考え方.....	7
取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方.....	9
コンプライアンス	10
当社のコンプライアンスへの取り組み.....	10
コンプライアンス態勢.....	11
コンプライアンスに関わる周知・教育.....	11
内部通報制度.....	11
環境	13
環境に関する基本的な考え方.....	13
気候変動への取り組み～TCFD提言に基づく情報開示～.....	13
ガバナンス.....	13
戦略.....	14
リスクマネジメント.....	14
指標・目標.....	14
社会	15
人権への取り組み.....	15
お客さま、お取引先とともに.....	15
地域、社会とともに.....	16
社員、家族とともに.....	17
人的資本.....	18
ESG データインデックス	20

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

当社は、地球環境の保護や人権の尊重、多様性への対応など、サステナビリティへの取り組みは企業が担うべき重要な社会的責任と考えており、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、長期的な成長をめざすことが必要になると考えています。

こうした基本認識のもと、持続可能で豊かな未来社会の実現に貢献する存在となるべく、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、経営会議の諮問委員会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主導、推進を目的としています。委員会は、エンゲージメント本部長を委員長とし、社長執行役員のほか、事業部門およびコーポレートセンターを担当する執行役員を委員に構成されています。非財務分野の活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議、非財務指標の討議などを幅広く行い、その結果は経営会議ならびに取締役会にて報告されます。

サステナビリティ推進体制



詳細については以下をご参照ください。

サステナビリティへの取り組み

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/organization.html> (日本語)

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/organization.html> (英語)

マテリアリティ（重要課題）

当社は、当社グループが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、以下の6つのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

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、私たちの生活や社会環境はグローバルに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。

当社グループにおいては、今回特定したマテリアリティの重要性を認識したうえで、課題解決に向けた実効性のある経営、事業活動に取り組んでいきます。

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
脱炭素社会の推進	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。	 
サーキュラーエコノミーの実現	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。	   
強靱な社会インフラの構築	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。	 

<p>健康で豊かな生活の実現</p>	<p>当社を取り巻く、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、その重要性が高い。</p> <p>企業活動における価値と信頼の源泉は人材であり、従業員のモチベーション向上、優秀な人材の獲得なども、その意義は大きい。</p>	  
<p>最新技術を駆使した事業の創出</p>	<p>お客様の 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は、新たな事業モデルの開発を促進するもの。</p> <p>代替エネルギーの利活用にとまなうサプライチェーンの構築も含めて、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。</p>	 
<p>世界各地との共生</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	 

サステナビリティの基本方針

当社は、グローバルに多くのステークホルダーとのつながりを構築しており、社会的課題の解決に貢献できる、大きなポテンシャルを有しているものと自任しています。そのうえで、お客様やパートナー企業とともに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ていくことを当社のありたい姿として「経営理念」に掲げ、その実現に向けて取り組んでいく姿勢を「経営ビジョン」として定めています。この経営理念、経営ビジョン、さらには、特定されたマテリアリティを一体とした姿勢こそが、当社グループの「サステナビリティの基本方針」となります。

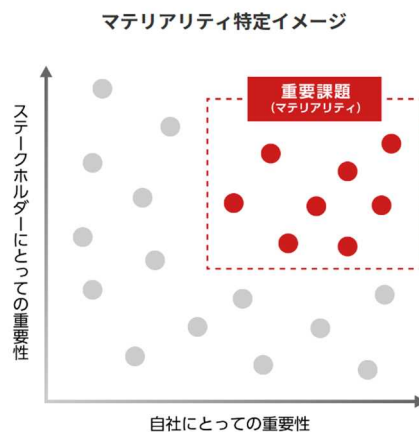
マテリアリティと経営理念・経営ビジョンの関係性



マテリアリティ特定のプロセス

当社は、サステナビリティ経営の最初のステップとして、以下のプロセスでマテリアリティを特定しました。

1. 自社視点での「重要な ESG 課題」の検討
ISO 26000、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意見やその知見から、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
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。

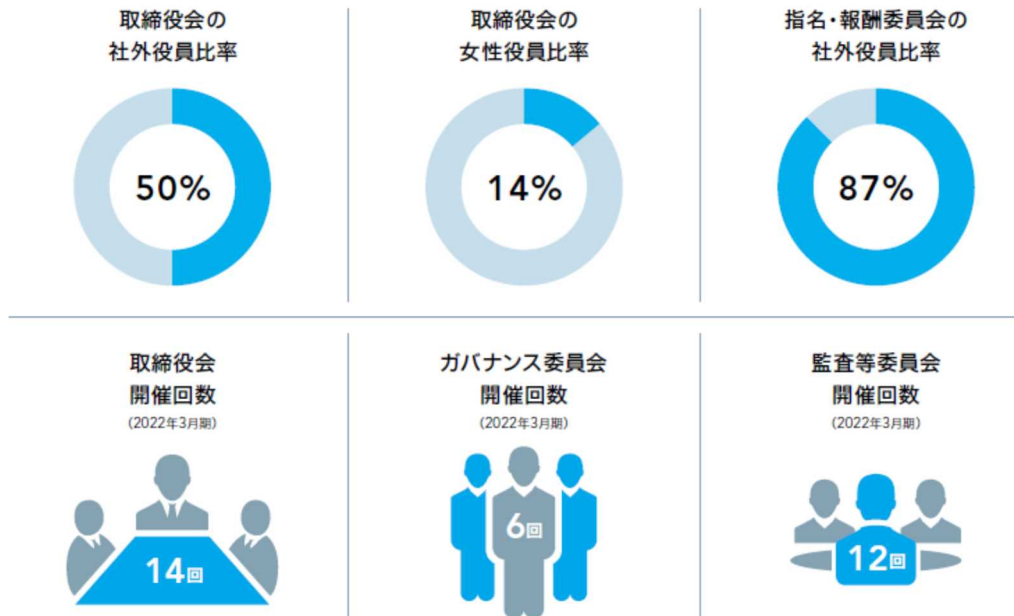


ガバナンス

基本的な考え方

当社は、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、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つと認識しており、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方々の権利・利益を尊重し、その信頼にお応えしながら、豊かな社会の実現に貢献するよう努めています。かかる社会的責任を果たすため、当社は、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、ならびに投資家向け広報活動（IR 活動）の活発化などにより、コーポレート・ガバナンスの充実にに向けた取り組みを継続的に進めています。

ハイライト（2022年6月28日現在）



取締役関係

定款上の取締役の員数	22名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	14名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

機関の名称および構成員の氏名

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
川部 誠治	代表取締役会長	◎		◎	◎	
柳井 隆博	代表取締役 社長執行役員	○		○		◎
西浦 完司	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	○				
久井 大樹	取締役 副社長執行役員	○				
佐藤 晴彦	取締役 常務執行役員	○				
中田 裕康	取締役 (独立社外取締役)	○		○	○	○
佐々木 百合	取締役 (独立社外取締役)	○		○	○	○
渡邊 剛	取締役 (社外取締役)	○		○	○	○
久我 卓也	取締役 (社外取締役)	○		○	○	○
濱本 晃	取締役 (監査等委員)	○	◎	○		
平岩 孝一郎	取締役(監査等委員) (独立社外取締役)	○	○	○	○	○
金子 裕子	取締役(監査等委員) (独立社外取締役)	○	○	○	○	○
斉藤 雅之	取締役(監査等委員) (独立社外取締役)	○	○	○	○	○

(注) ◎：議長／委員長、○：構成員

取締役会の全体としての知識・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、当社の事業に鑑み、「企業経営全般」「金融」「財務・会計」「法律・コンプライアンス・リスク管理」「国際ビジネス」などを当社取締役会の備えるべきスキルと考えています。

また、当社は、取締役の多様性は取締役会の機能強化のために重要であり、ジェンダーや国籍・人種はその考慮要素であると認識しています。

他方で、その資質や能力が要求に満たないにもかかわらず、形式的・外面的な多様性を満たすために特定の属性の取締役を置くことは、取締役会の機能強化に向けた取り組みとしては必ずしも望ましいものではないものと考えています。

ついては、都度の経営環境に照らして必要なスキル・能力の発揮が期待できるか否かを第一義とし、望ましい人材をジェンダー・国籍・人種・年齢・キャリア等の縛りなく選任することが当社における多様性のあるべき捉えかたであると考えており、かかる考え方にに基づき、引き続き、適切な取締役会の構成につき継続して検討していきます。

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。

当社は、女性の取締役を2名選任している一方で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いただいていることから取締役会は十分な監督機能を果たしているものと認識しています。

詳細については以下をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/governance/index.html> (日本語)

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/governance/index.html> (英語)

有価証券報告書

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/investors/library/security-report/pdf/2022063001.pdf> (日本語)

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/investors/library/security-report/pdf/2022072101.pdf> (英語)

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/governance/governance_report.pdf (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/governance/governance_report.pdf (英語)

コンプライアンス

「三菱H C キャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」を基本に、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方針を設定し、コンプライアンスの徹底を図っています。

関連する主要な方針

「三菱H C キャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/variou s_policies/ethics.pdf (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/variou s_policies/ethics.pdf (英語)

「贈収賄防止に関する方針」

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/variou s_policies/antibribery.pdf (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/variou s_policies/antibribery.pdf (英語)

「競争法遵守に関する方針」

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/variou s_policies/competition.pdf (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/variou s_policies/competition.pdf (英語)

「反社会的勢力に対する方針」

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/variou s_policies/antisocial.pdf (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/variou s_policies/antisocial.pdf (英語)

「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/pdf/sustainability/variou s_policies/laundering.pdf (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/variou s_policies/laundering.pdf (英語)

その他の関連方針

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/variou s_policies.html (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/variou s_policies.html (英語)

当社のコンプライアンスへの取り組み

当社は、基本的なコンプライアンスに対する価値観・倫理観に関するグループ会社も含めた全役職員の認識・共有を図るため、取締役会にて「三菱H C キャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」を定め、経営会議にて各種方針「贈収賄防止に関する方針」「競争法遵守に関する方針」「反社会的勢力に対する方針」「マネー・ローンダリング等防止に関する方針」「個人情報保護方針」「安全保障輸出管理方針」を定めるとともに、各種方針にひもづく規程などを整備しています。また、これらの方針や規程などを当社グループ全役職員に浸透させるために「コンプライアンス・マニュアル」を整備し、いつでも閲覧できるように社内イントラネットに公開しています。

当社グループの倫理綱領は、当社グループとして共有すべき基本的な価値観や倫理観を定め、全役職員の指針とするものです。当社グループの役職員はこの倫理綱領を遵守します。

コンプライアンス態勢

コンプライアンスを徹底するための態勢として、コンプライアンス委員会を定期的（年4回）に開催し、コンプライアンスに関する重要な事項について付議・報告する態勢を整備しています。当社グループ全社のコンプライアンス態勢の構築・運営については、統括責任者であるチーフ・コンプライアンス・オフィサー（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では、毎年、従業員に対してコンプライアンスを遵守させるための行動計画として「コンプライアンス・プログラム」を策定し、定期的に行われるコンプライアンス委員会にて、計画の進捗状況を確認し、コンプライアンスの醸成に努めています。

詳細については以下をご参照ください。

コンプライアンス

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

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

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、金商法など）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、各種法令等（贈収賄防止、競争法遵守、不正の防止、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・ローンダリングの防止、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）については、毎年、その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「セルフチェック」を用いた定期的なモニタリングも行っています。

内部通報制度

当社グループでは、役職員が腐敗を含む不正行為など（役職員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として、「コンプライアンス・ホットライン制度」を定めています。

「コンプライアンス・ホットライン制度」では役職員（退職者を含む）が安心して通報・相談できる社内窓口として「①法務コンプライアンス部窓口」「②常勤監査等委員窓口」、外部窓口として「①社外弁護士」「②社外相談窓口」を設けています。「社外相談窓口」に関しては匿名での通報・相談も受け付けています。

(通報・相談の対象)

役職員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となります。

- ・顧客の利益の保護に影響をおよぼすこと
- ・環境の保全に影響をおよぼすこと
- ・独占禁止法違反等公正な競争の確保に影響をおよぼすこと
- ・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
- ・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

通報・相談を行った役職員に対しては、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。

内部通報制度利用状況

	総件数	違反数	処分実施数
通報・相談	46	4	4
マネジメント	5	0	0
ハラスメント	27	4	4
コミュニケーション	3	0	0
コンプライアンス	5	0	0
その他	6	0	0

(注) 上記の利用状況は 2022 年 3 月末現在の情報です。

環境

環境に関する基本的な考え方

当社グループは、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。

詳細については以下をご参照ください。

環境方針

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/index.html> (日本語)

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/environment/index.html> (英語)

気候変動への取り組み～TCFD 提言に基づく情報開示～

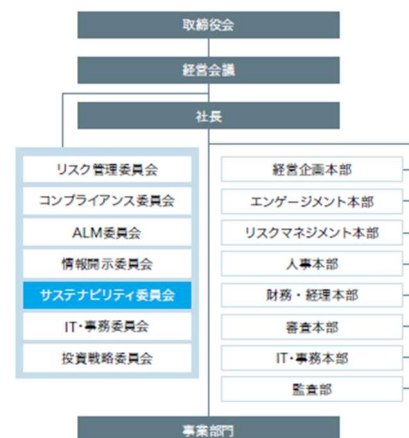
当社グループは、持続可能で豊かな未来社会の実現に向けて、世界各地のお客さま、パートナー企業とともに、社会的課題の解決に取り組んでいます。気候変動については、地球環境や人々の生活、企業活動に重大な影響をおよぼす深刻な社会的課題と捉えており、「脱炭素社会の推進」「サーキュラーエコノミーの実現」をマテリアリティ（重要課題）として特定しました。

また、2021年10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の強化を進めています。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。

ガバナンス

持続可能で豊かな未来社会の実現に貢献する存在となるべく、当社グループでは2021年4月「サステナビリティ委員会」を設置しました。本委員会は経営会議の諮問委員会の一つとして位置付けられ、気候変動問題をはじめとするサステナビリティに関連する重要課題について審議することを目的に開催し、その結果は、経営会議ならびに取締役会に報告されます。同年12月に公表した「脱炭素社会の推進」を含むマテリアリティについても、サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会での議論を経て特定したものです。

当社グループは気候変動にともなう事業への影響を把握・管理する取り組みを進め、ガバナンスを強化していきます。



戦略

人々の生活・企業活動に重大な影響をおよぼす気候変動は、当社グループにおけるリスクであると同時に、新たな事業機会をもたらすものと考えています。温室効果ガス排出量削減に貢献する太陽光・風力などの再生可能エネルギー発電事業の拡大や、電力使用の効率化を実現する省エネソリューションの提供などの取り組みを通じて、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

リスクマネジメント

社会的に多大な影響を与える気候変動が生じた場合、技術革新やビジネスモデルの転換、インフラなどの社会構造の変化は、当社グループが保有するアセットの価値下落や物件喪失など、経営成績および財務状態に影響をおよ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、適切に把握・管理する取り組みを進めていきます。

指標・目標

当社グループは、TCFDの提言を踏まえた気候変動に関する開示の充実を図るとともに、温室効果ガスの排出量削減に向けた気候変動への対応を強化し、事業活動における幅広いステークホルダーとの協働を通じて、脱炭素社会の実現に取り組んでいきます。

詳細については以下をご参照ください。

環境マネジメントシステム

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/management.html>（日本語）

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/environment/management.html>（英語）

環境目標・実績

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/achievements.html>（日本語）

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/environment/achievements.html>（英語）

事業を通じた貢献

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/contribution.html>（日本語）

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/environment/contribution.html>（英語）

社会

人権への取り組み

当社グループは、人権が尊重される社会の実現に向けて、グローバル企業に期待される人権尊重の責任を果たすため、国際的に認められている人権に関連する基準などに配慮した事業活動に自主的、継続的に取り組んでいきます。

人権方針

2022年9月、国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「人権方針」を制定しました。

当社グループは、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。また、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するとともに、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。今後も、当社グループは、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。

詳細については以下をご参照ください。

人権への取り組み

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

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

お客さま、お取引先とともに

当社グループは、お客さま、お取引先を持続可能な社会・環境に向けた課題を解決し、ともに成長していくパートナーと考えています。経営理念および人権方針にのっとり、お客さま、お取引先の権利・利益の確保を最優先に対応しています。

詳細については以下をご参照ください。

お客さま、お取引先とともに

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/customers_and_partners.html（日本語）

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/social/customers_and_partners.html（英語）

地域、社会とともに

「社会価値を創出する」企業として、地域、社会の課題解決に貢献するさまざまな活動を実施しています。2022年3月期の社会貢献活動関連費用は、約10,468万円となりました。

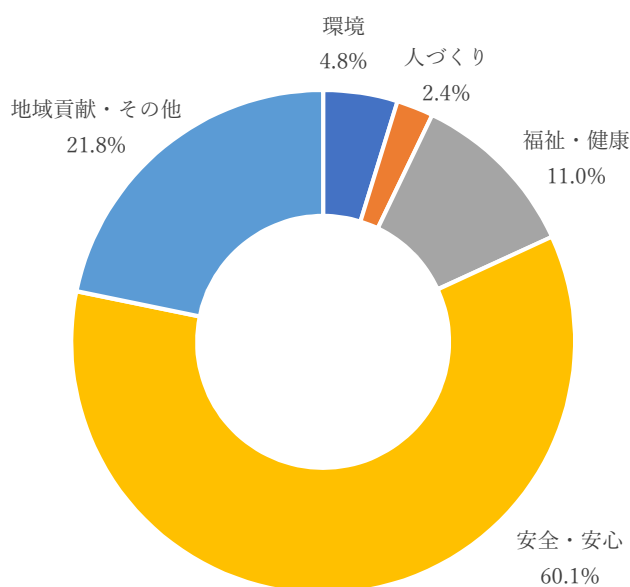
詳細については以下をご参照ください。

地域、社会とともに

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/community_and_society.html (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/social/community_and_society.html (英語)

2022年3月期 社会貢献活動関連費用カテゴリ別支出比率



社員、家族とともに

当社グループは、さまざまなキャリアや価値観を持つ多様な人材を受け入れ、従業員一人ひとりが意欲と活力を持ちながら活躍できる職場環境を提供するとともに、従業員の自己成長と自己実現を可能とする自律的なキャリア形成を支援しています。

「人材強化」「人材活用」「働きやすい職場づくり」を柱とするグローバルベースでの人材マネジメント戦略を実行することで、個々の能力を最大限に引き出し、それを生かせる適材適所の戦略的人材配置を実現し、ワークエンゲージメントの最大化に努めています。

そして、従業員のワーク・ライフ・マネジメントを大切にするとともに、挑戦と創造、変革を繰り返しながら社会価値の創出に貢献できる人材の育成を進めていきます。

詳細については以下をご参照ください。

社員、家族とともに

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html (日本語)

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/sustainability/social/employees_and_families.html (英語)

人的資本

当社グループの持続的な成長、発展には、従業員一人ひとりの成長と、その力を存分に発揮できる環境づくりは欠かせないものと考えています。人権の尊重や多様性への対応などを図り、社会価値創出の基盤づくりに取り組んでいます。

2022年3月期 人事関連データ（三菱HCキャピタルグループ）

項目（単位）	全体	男性	女性	女性比率
従業員数（名）	8,803	5,144	3,659	41.6%
臨時雇用者・非正規社員数（名）	1,569	784	785	50.0%
採用者数	1,005	642	363	36.1%
新卒採用者数（名）	188	113	75	39.9%
キャリア採用者数（名）	817	529	288	35.3%
従業員平均勤続年数（年）	7.9	8.8	8.6	－
従業員平均年齢（歳）	43.6	39.8	42.1	－
平均年間給与（千円）	7,402	8,185	6,328	男女間賃金格差 77.3 (男性 100)
管理職・役員数	3,490	2,630	860	24.6%
役員（取締役・執行役員） ^{注1} （名）	41	39	2	4.8%
部門長職相当管理職（名）	881	734	147	16.7%
課長職（グループ・リーダー職） 相当管理職（名）	1,700	1,345	355	20.9%
係長職（チーム・リーダー職）相当管理職	868	512	356	41.0%
課長職相当以上女性管理職比率				19.4%
係長職相当以上女性管理職比率				24.8%
自己都合離職率	7.8%	7.7%	10.7%	－
日本国内グループ会社男性育児休業取得率 ^{注2}				45.1%

（注）1. 役員については、三菱HCキャピタル 単体の取締役および執行役員のみ。

（注）2. 育児休業取得率については、海外においては法制度が異なるため、日本国内のグループ会社のみを対象として算出。

人事関連データ（三菱HCキャピタル 単体）

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数（名）	2,269	2,290	2,342	2,235
男性	1,445	1,435	1,460	1,361
女性	824	855	882	874
臨時雇用者数・非正規社員数（名）	257	263	283	187
男性	74	77	96	148
女性	40	38	35	39
採用者数（名）	124	126	129	80
新卒採用者数 男性	43	33	32	33
新卒採用者数 女性	32	42	40	25
キャリア採用者数 男性	38	43	40	20
キャリア採用者数 女性	11	8	17	2
平均勤続年数（年）	15.3	15.1	15.6	15.5
男性	16.7	16.5	17.1	16.5
女性	12.8	12.7	13.2	13.8
平均年齢（歳）	40.0	40.1	40.9	40.4
男性	41.8	41.9	42.8	41.8
女性	37.0	37.2	37.8	38.2
平均年間給与（千円）	7,828	8,003	8,272	8,660
男性	8,946	9,211	9,441	9,976
女性	5,691	5,819	6,237	6,426
障がい者雇用率（％）	2.2%	2.4%	2.4%	2.4%
女性管理職比率 ^注 （％）	—	—	—	14.3%
従業員自己都合離職率（％）	3.7%	3.0%	2.4%	3.4%
男性	4.3%	3.4%	2.4%	3.3%
女性	2.6%	2.4%	2.4%	3.5%
月平均残業時間（時間）	15.3	15.9	18.3	20.7
有給取得率（％）	68.4%	66.1%	59.2%	63.7%
産前産後休業制度利用者数（％）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児休業制度利用率（％）	77.2%	99.1%	77.5%	89.1%
短時間勤務制度利用者数（名）	125	133	131	163
介護休業・休暇制度利用者数（名）	2	3	0	17

（注）旧両社の管理職区分が異なるため、統合後の女性管理職者比率のみを開示。

ESG データインデックス

1. マネジメント	
トップメッセージ	トップメッセージ (統合報告書 2022_P8-13)
企業理念	経営理念 経営ビジョン 行動方針
サステナビリティ・マネジメント	サステナビリティへの取り組み
	マテリアリティ (重要課題)
	年度実績等
	社会からの評価
	統合報告書 2022 参考ガイドライン (統合報告書 2022_P1)

2. 事業活動を通じた取り組み	
持続可能で豊かな 未来社会に向けた取り組み	事業を通じた貢献 マテリアリティに関する取り組み (統合報告書 2022_P17)

3. 環境 (Environment)	
環境マネジメント	サステナビリティへの取り組み
	マテリアリティ (重要課題)
	事業を通じた貢献
	環境方針
	環境側面におけるリスクと機会の考え方 (有価証券報告書_P22、23)
環境データ	環境目標・実績

4. 社会 (Society)	
人権	人権への取り組み
労働慣行・安全衛生	社員、家族とともに
人材育成	
サプライチェーンマネジメント	お客さま、お取引先とともに
社会貢献活動	地域、社会とともに

5. ガバナンス (Governance)	
コーポレート・ガバナンス	定款
	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報告書
リスクマネジメント	リスクマネジメント
コンプライアンス	コンプライアンス
情報セキュリティ	内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 (コーポレートガバナンスに関する報告書_P18-20)
	個人情報のお取り扱いについて
情報開示	【IR ポリシー】情報開示方針
	統合報告書 2022
	ESG データ集

以 上