

三菱HCキャピタル ESG データブック 2023

MITSUBISHI HC CAPITAL
ESG Data Book 2023

第35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 石附若菜さん作「ひまわり畑」
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

基本情報	2
▶ 会社概要	
▶ サステナビリティへの取り組み	
▶ マテリアリティ	
ガバナンス	7
▶ コーポレート・ガバナンス	
▶ リスクマネジメント	
▶ コンプライアンス	
環境	22
▶ 環境マネジメント	
▶ 気候変動への取り組み	
▶ 環境実績	
社会	33
▶ 人権への取り組み	
▶ 労働安全衛生	
▶ 社会貢献	
▶ 金融へのアクセスの拡大	
GRIスタンダード対照表	49

発行時期	2024年1月31日
報告対象期間	2022年4月～2023年3月
お問い合わせ先	三菱H C キャピタル株式会社 企画部 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/

基本情報

会社概要

会 社 名 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

従 業 員 数 連結8,560名、単体2,143名（2023年9月末現在）

グループ会社（2024年1月4日時点）

国内グループ会社

社名	
ディーアールエス株式会社	三菱H C キャピタル不動産投資顧問株式会社
MHCエコビジネス株式会社	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U-MACHINE	三菱オートリース株式会社
MHCインシュアランス株式会社	三菱H C キャピタル債権回収株式会社
MHCビジネス株式会社	MHCリユースサービス株式会社
三菱電機フィナンシャルソリューションズ株式会社	MHCトリプルウィン株式会社
株式会社日医リース	積水リース株式会社
エム・キャスト株式会社	キャピタル損害保険株式会社
ヘルスケアマネジメントパートナーズ株式会社	三菱H C キャピタル信託株式会社
三菱H C キャピタルエナジー株式会社	第一信用保証株式会社
三菱H C キャピタルエステートプラス株式会社	三菱H C ビジネスリース株式会社
株式会社御幸ビルディング	HWP株式会社
三菱H C キャピタルリアルティ株式会社	HSE株式会社

（注）三菱電機フィナンシャルソリューションズ株式会社および、三菱オートリース株式会社は、持分法適用会社のためESGデータブックにおける報告の対象外。

（注）上記以外に、2024年1月4日に株式譲渡した、ディー・エフ・エル・リース株式会社および首都圏リース株式会社は、ESGデータブックにおける報告の対象としております。

海外グループ会社

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.	
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, Inc.
	Jackson Square Aviation, LLC	Mitsubishi HC Capital Realty (U.S.A.) Inc.
	CAI International, Inc.	
カナダ	Mitsubishi HC Capital Canada, Inc.	

中華圏

国・地域	社名	
中国	Mitsubishi HC Capital (Shanghai) Co., Ltd.	Mitsubishi HC Capital Leasing (Beijing) Co., Ltd.
	U-MACHINE (CHINA) CO., LTD.	Mitsubishi HC Capital Factoring (Shanghai) Co., Ltd.
香港特別行政区	Mitsubishi HC Capital Management (China) Limited	Mitsubishi HC Capital (Hong Kong) Limited

アジア・オセアニア

国・地域	社名	
シンガポール	Mitsubishi HC Capital (Singapore) Pte. Ltd.	Mitsubishi HC Capital Asia Pacific Pte. Ltd.
タイ	Bangkok Mitsubishi HC Capital Co., Ltd.	U-MACHINE (THAILAND) CO., LTD.
	Thai MHC Co., Ltd.	Mitsubishi HC Capital (Thailand) 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
ベトナム	Ho Chi Minh City Representative Office	
マレーシア	Mitsubishi HC Capital Malaysia Sdn. Bhd.	

上記以外にも、連結子会社等がございます。

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、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企業が担うべき重要な社会的責任となっており、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、経営企画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として構成されています。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。

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)

サステナビリティ推進体制

詳細についてはP24をご参照ください。

イニシアチブへの参加

TCFDへの賛同	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。 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。 *気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）： G20の要請を受けて、金融安定理事会（FSB）により、気候関連の情報開示ならびに金融機関の対応を検討するために設立されたもの。2017年6月に公表された最終報告書においては、企業などに対して、気候変動に関連するリスクおよび機会に関する開示を推奨している。	
21世紀金融行動原則への署名	当社は金融機関の主体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月策定当初より署名しています。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リーグへの参画	当社はカーボンニュートラルに向けた経済社会システムの変革をめざす経済産業省の「GXリーグ」に参画しています。 GXリーグ公式ウェブサイト（gx-league.go.jp）	

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。

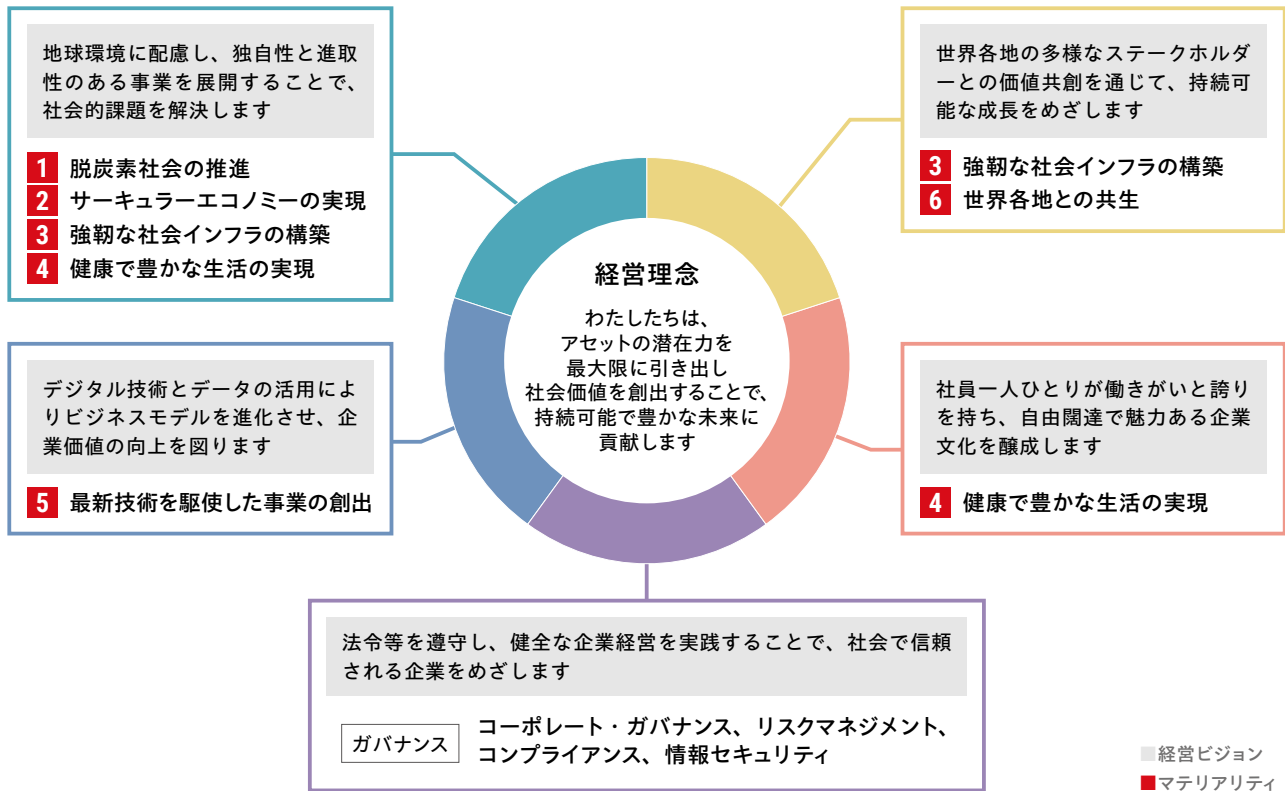
近年における温暖化による気候変動、人口増加、都市化、資源不足といった地球規模のメガトレンドを背景に、私たちの生活や社会環境はグローバルに大きく変化しており、企業には、脱炭素社会の推進や循環型経済の構築など、多くの課題解決に向けた取り組みが求められています。

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
1 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。	 
2 サーク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。	   
3 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。	 
4 健康で豊かな生活の実現	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。企業活動における価値と信頼の源泉は人材であり、社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。	  
5 最新技術を駆使した事業の創出	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は、新たな事業モデルの開発を促進するもの。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。	 
6 世界各地との共生	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



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

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、社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。

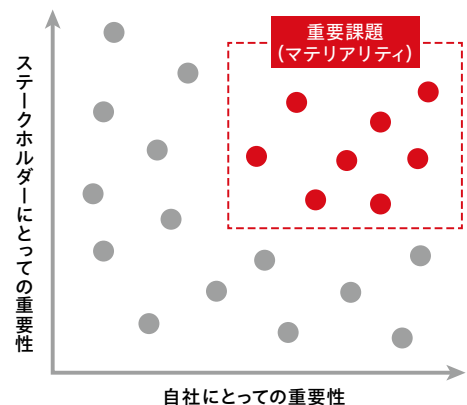
2. 外部ステークホルダー視点での「重要なESG課題」の検討

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

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



ガバナンス

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

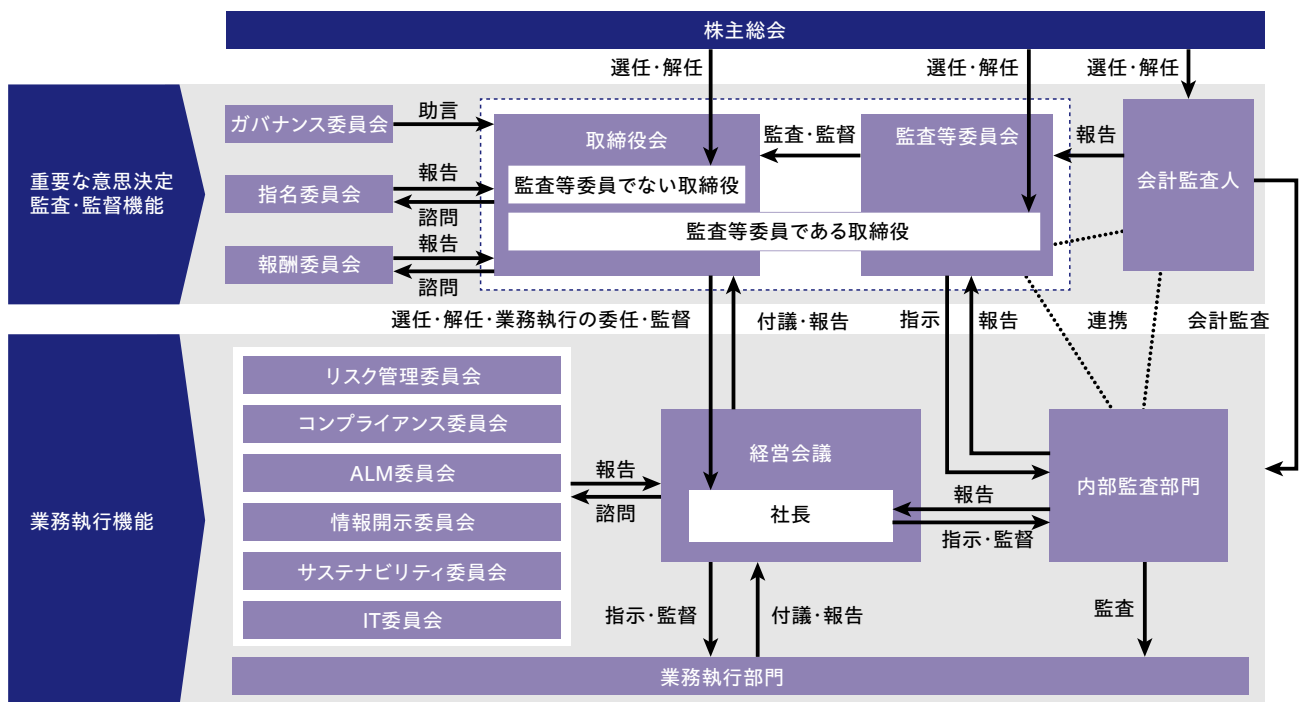
当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに主眼を置きつつ、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つと認識しており、株主、お客さま、地域社会、従業員など当社を取り巻くすべてのステークホルダーの方々の権利・利益を尊重し、その信頼にお応えしながら、豊かな社会の実現に貢献するよう努めています。

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）の活発化等により、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みを継続的に進めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、2021年4月1日付の経営統合を機に、経営の公正性、透明性を高め取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、当社の機関設計を監査等委員会設置会社としました。

コーポレート・ガバナンス体制(2023年10月1日現在)



取締役の経歴

(2023年6月27日時点)

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 (株)
取締役会長	柳井 隆博	1958年 5月4日生	1982年 4 月 株式会社三菱銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）入行 2012年 5 月 株式会社三菱東京UFJ銀行 常務執行役員 CIB（コーポレート・インベストメント・バンキング）担 当ならびに市場営業部の副担当 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 常務執行役員 受託財産連結事業本部副本部長 兼 法人連結事業本部副本部長ならびにCIB企画部担当 2015年 6 月 株式会社三菱東京UFJ銀行 常務取締役リテール部門長 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役常務 リテール連結事業本部長 2016年 5 月 株式会社三菱東京UFJ銀行 専務執行役員トランザクショ ンバンキング本部長 2017年 6 月 三菱UFJリース株式会社（現 当社）取締役社長 同 執行役員兼務 2021年 4 月 当社 代表取締役 社長執行役員 2023年 4 月 同 取締役会長（現職）	(注) 1	21,600
代表取締役 社長執行役員	久井 大樹	1962年 4月27日生	1985年 4 月 株式会社三菱銀行（現 株式会社三菱UFJ銀行）入行 2012年 7 月 株式会社三菱東京UFJ銀行 欧州本部欧州営業部長 兼 BTMU（ヨーロッパ）出向 2014年 6 月 同 執行役員欧州本部欧州営業部長 兼 BTMU（ヨーロッパ）出向 2014年 9 月 同 執行役員インド総支配人 兼 アジア・オセアニア本部 アジア・オセアニア営業部部長（特命担当） 2016年 5 月 同 常務執行役員 企業審査部・融資部・投資銀行審査 部の担当 2018年 4 月 株式会社三菱UFJ銀行 常務執行役員営業第一本部長 2019年 4 月 同 専務執行役員営業第一本部長 2021年 6 月 当社 副社長執行役員 2022年 6 月 同 取締役 副社長執行役員 2023年 4 月 同 代表取締役 社長執行役員（現職）	(注) 1	3,700
代表取締役 副社長執行役員	西浦 完司※	1958年 2月11日生	1980年 4 月 三菱商事株式会社入社 1986年 6 月 同 サウジアラビア王国（アルコバル）駐在（1989年 9 月まで） 1993年 7 月 同 英国三菱商事会社（ロンドン）駐在（1999年 8 月まで） 2003年 1 月 株式会社メタルワン出向 2009年 4 月 三菱商事株式会社 金属グループCEOオフィス室長 2010年 4 月 同 執行役員金属グループCEOオフィス室長 2011年 4 月 同 執行役員非鉄金属本部長 2013年 4 月 同 執行役員金属資源第一本部長 兼 MDP事業部長 2015年 4 月 同 常務執行役員金属グループCOO 2016年 4 月 同 常務執行役員金属グループCEO 2018年 4 月 同 常務執行役員コーポレート担当役員（業務、調査、 経済協力、ロジスティクス総括） 兼 アジア・大洋州統括 2018年 6 月 同 代表取締役 兼 常務執行役員コーポレート担当役員 （業務、調査、経済協力、ロジスティクス総括） 兼 アジア・大洋州統括 2019年 4 月 同 代表取締役 兼 常務執行役員コーポレート担当役員（地域戦略） 2020年 4 月 同 取締役 2020年 6 月 同 顧問 2021年 4 月 当社 代表取締役 副社長執行役員（現職） 2023年 6 月 住友金属鉱山株式会社 取締役（現職）	(注) 1	4,000

※西浦 完司は、2024年1月4日をもって取締役を退任いたしました。

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 (株)
取締役 副社長執行役員	安 栄 香純	1960年 9月18日生	1985年4月 日立リース株式会社（現 当社）入社 2003年4月 日立キャピタル株式会社 関西営業本部関西法人営業支店営業第二部長 2005年4月 同 関西営業本部関西法人営業支店長 2010年4月 同 神奈川営業本部長 2011年4月 同 法人事業本部東京第三営業本部長 2011年10月 同 法人事業本部副本部長 2014年4月 同 理事法人事業本部長 兼 アカウント営業推進本部副本部長 2015年4月 同 理事営業統括本部法人事業本部長 2016年4月 同 執行役営業統括本部法人事業本部長 兼 サービス事業本部長 2017年4月 同 執行役営業統括本部日本地域担当 兼 アカウント事業本部長 2018年4月 同 執行役常務営業統括本部副本部長 兼 日本地域担当 兼 環境・エネルギー事業本部長 2019年4月 同 執行役常務営業統括本部副本部長 兼 日本地域担当 2020年4月 同 執行役専務CMO※、事業強化本部長（欧州地域、米州地域管掌） 2021年4月 当社 取締役 専務執行役員 2021年5月 同 取締役 副社長執行役員（現職） ※CMO：Chief Marketing Officer（最高マーケティング責任者）	(注) 1	51,300
取締役 常務執行役員	佐 藤 晴彦	1965年 6月19日生	1989年4月 三菱商事株式会社入社 2002年11月 独国三菱商事会社 2007年1月 三菱商事株式会社 モスコウ事務所 2009年4月 同 トレジャラーオフィス 2014年3月 北米三菱商事会社 CFO、コーポレート部門SVP 2019年4月 三菱商事株式会社 電力ソリューション管理部長 2021年4月 当社 取締役 常務執行役員（現職）	(注) 1	0
取締役 (独立社外取締役)	中 田 裕康	1951年 8月29日生	1977年4月 最高裁判所司法研修所司法修習修了 弁護士登録（第二東京弁護士会）（1990年3月まで） 1990年4月 千葉大学法経学部 助教授 1993年6月 同 教授 1995年4月 一橋大学法学部 教授 1999年4月 同 大学院法学研究科 教授 2003年4月 同 大学評議員 2008年4月 東京大学大学院法学政治学研究科・法学部 教授 2015年4月 一橋大学 名誉教授 2017年4月 早稲田大学大学院法務研究科 教授 2017年6月 東京大学 名誉教授 2018年6月 三菱UFJリース株式会社（現 当社）監査役 2021年4月 当社 取締役（現職）	(注) 1	1,300
取締役 (独立社外取締役)	佐々木 百合	1967年 5月26日生	1995年4月 一橋大学 助手（商学部） 1998年4月 高千穂商科大学（現 高千穂大学）商学部 助教授 2001年4月 明治学院大学経済学部 助教授 2006年4月 ワシントン大学 客員研究員 2007年4月 明治学院大学経済学部 教授（現職） 2014年6月 一般社団法人全銀協TIBOR運営機関 理事 2015年1月 金融庁金融審議会 委員（現職） 2015年11月 ワシントン大学 客員研究員 2018年6月 日立キャピタル株式会社（現 当社）取締役 2020年4月 明治学院大学 経済学部長 2021年4月 当社 取締役（現職） 2022年7月 明治安田生命保険相互会社 取締役（現職）	(注) 1	1,100

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 (株)
取締役 (社外取締役)	久我 卓也	1963年 12月5日生	1986年4月 三菱商事株式会社入社 1997年12月 MC Realty, Inc. 出向 (Vice President) (ダラス、1999年6月からロスアンゼルス) (2003年2月まで) 2008年4月 ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント株式会社出向 2008年5月 同 代表取締役社長 2009年7月 三菱商事・ユービーエス・リアルティ株式会社出向 2009年10月 同 代表取締役社長 2013年7月 三菱商事株式会社 開発建設本部付 (戦略企画室長) 2015年4月 同 開発建設本部都市化事業部長 2016年4月 同 開発建設本部長 兼 北米不動産開発部長 2016年10月 同 不動産事業本部長 兼 北米不動産開発部長 2017年1月 同 不動産事業本部長 2017年4月 同 執行役員不動産事業本部長 2019年4月 同 執行役員都市インフラ本部長 2019年11月 同 執行役員複合都市開発グループCEO オフィス室長 2022年4月 同 常務執行役員複合都市開発グループCEO (現職) 2022年6月 当社 取締役 (現職)	(注) 1	300
取締役 (監査等委員) (常勤)	濱本 晃	1960年 5月19日生	1983年4月 株式会社東海銀行 (現 株式会社三菱UFJ銀行) 入行 2010年6月 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役員監 査部長 2011年5月 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役員コンプライアンス統括部付部長 兼 リスク統括部付部長 株式会社三菱東京UFJ銀行 執行役員 コンプライアンス統括部長 兼 情報セキュリティ管理室長 兼 システム部システム企画室室長 (特命担当) 2013年5月 株式会社三菱東京UFJ銀行 常務執行役員営業第二本部長 2015年6月 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役常務グループCCO 兼 グループCLO 株式会社三菱東京UFJ銀行 常務取締役CCO 兼 CLO 2017年6月 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役専務 グループCCO 兼 グループCLO 株式会社三菱東京UFJ銀行 取締役専務執行役員CCO 兼 CLO 2019年6月 株式会社三菱UFJ銀行 取締役常勤監査等委員 2021年6月 当社 専務執行役員 2022年6月 同 取締役 (監査等委員) (現職)	(注) 2	3,400
取締役 (監査等委員) (独立社外取締役)	平岩 孝一郎	1950年 1月2日生	1974年4月 日本銀行入行 1997年5月 同 岡山支店長 2002年1月 同 京都支店長 2004年4月 株式会社NTTデータ 金融ビジネス事業本部ビジネス企 画部長 2005年6月 同 金融ビジネス事業本部金融戦略ビジネス推進室長 2008年7月 同 金融ビジネス推進部金融ビジネス企画室長 2009年3月 株式会社京都ホテル 代表取締役社長 2015年3月 アライドテレシスホールディングス株式会社 取締役 株式会社アプアコンサルティング 代表取締役 2015年6月 日立キャピタル株式会社 (現 当社) 取締役 2017年12月 株式会社ドリームエステート東京 代表取締役 (現職) 2019年6月 日立キャピタル株式会社 取締役会議長 2021年4月 当社 取締役 (監査等委員) (現職)	(注) 2	10,200

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 (株)
取締役 (監査等委員) (独立社外取締役)	金子 裕子	1958年 3月28日生	1980年4月 札幌テレビ放送株式会社入社 1989年10月 太田昭和監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）入所 1993年2月 公認会計士登録 2007年5月 新日本有限責任監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）パートナー 2010年7月 同 シニアパートナー 2018年4月 早稲田大学大学院会計研究科 教授 2018年6月 株式会社商工組合中央金庫 監査役 2019年6月 神奈川中央交通株式会社 取締役 2020年6月 三菱UFJリース株式会社（現 当社）監査役 2021年2月 金融庁企業会計審議会 委員（現職） 2021年4月 当社 取締役（監査等委員）（現職） 2022年3月 横浜ゴム株式会社 取締役（現職） 2022年6月 神奈川中央交通株式会社 取締役（監査等委員）（現職）	(注) 2	1,300
取締役 (監査等委員) (独立社外取締役)	斉藤 雅之	1954年 11月8日生	1977年4月 大日本インキ化学工業株式会社（現 DIC株式会社）入社 2008年4月 DIC株式会社 執行役員財務経理部門担当 2010年6月 同 取締役執行役員財務経理部門担当 2011年4月 同 取締役常務執行役員財務経理部門担当 2012年4月 同 代表取締役専務執行役員社長補佐財務経理部門担当 2013年4月 同 代表取締役専務執行役員社長補佐財務経理部門担当 Sun Chemical Group Coöperatief U.A. Chairman of the Supervisory Board 2016年1月 DIC株式会社 代表取締役副社長執行役員社長補佐最高財務責任者 Sun Chemical Group Coöperatief U.A. Chairman of the Supervisory Board 2020年1月 DIC株式会社 代表取締役副社長執行役員社長補佐 Sun Chemical Group Coöperatief U.A. Chairman of the Supervisory Board 2021年1月 DIC株式会社 取締役会長（現職） Sun Chemical Group Coöperatief U.A. Chairman of the Supervisory Board（現職） 2022年6月 当社 取締役（監査等委員）（現職）	(注) 2	1,300

(注) 1 2023年6月27日開催の定時株主総会終結の時から2024年3月期定時株主総会終結の時まで。

(注) 2 2022年6月28日開催の定時株主総会終結の時から2024年3月期定時株主総会終結の時まで。

取締役選解任

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。また、監査等委員である取締役候補者の選任も指名委員会で審議し、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で決議することとしています。

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と考えられること。
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・実質的にも独立性を有すると評価できるか否かを多面的に検討し、独立性を判断しています。

- （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^{（※1）}
- （2）当社の定める基準を超える借入先^{（※2）}の業務執行者
- （3）当社の定める基準を超える取引先^{（※3）}の業務執行者
- （4）当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士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^{（※4）}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し、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おいてその理由を説明・開示します。

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、事業内容に鑑み、「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」等を当社の取締役会が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方であると考えています。このような考え方にに基づき、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。

また、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受けており、取締役会は十分な監督機能を果たしていると認識しています。

役員体制およびスキル一覧

(2023年6月27日時点)

氏名	当社における地位および担当	専門性				
		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
柳井 隆博	取締役会長	○	○			
久井 大樹	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 業務全般	○				○
安栄 香純	取締役 副社長執行役員 カスタマーソリューションユニット	○	○			
佐藤 晴彦	取締役 常務執行役員 経営企画本部長 財務・経理本部長			○		○
中田 裕康	取締役 社外取締役 独立				○	
佐々木 百合	取締役 社外取締役 独立		○			
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） 社外取締役 独立	○	○			
金子 裕子	取締役（監査等委員） 社外取締役 独立			○		
斉藤 雅之	取締役（監査等委員） 社外取締役 独立	○		○		○

※西浦 完司は、2024年1月4日をもって取締役を退任いたしました。

役員人数・報酬内訳

(2024年1月4日時点)

取締役（取締役総数）	11名
うち、社外取締役	6名
うち、女性	2名
執行役員（執行役員総数）（注）取締役との兼務を含む。	25名
うち、女性	0名

(2022年度実績)

取締役報酬（取締役）	683百万円
うち、社外取締役	101百万円

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価に関する方針

当社は、取締役会の機能の維持・向上のため、すべての取締役が1年間の取締役会における活動の振返りと評価を行い、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。

2022年度の評価方法

前年度に実施した自己評価手法の有用性が確認されたため、本年度も全取締役に対するアンケート調査を行うこととしました。

2022年度のアンケートでは、取締役会における議論のさらなる活性化のため、取締役会で取り上げるべきテーマに加え、執行に委任すべきテーマや取締役会付議基準に関する設問を追加しました。また、取締役会に加えて、ガバナンス委員会・指名委員会・報酬委員会の各委員会の実効性に関する設問を追加しました。

アンケート結果を基に、2023年4月のガバナンス委員会での議論を踏まえ、同年5月の取締役会で取締役会等の実効性を評価しました。

実効性評価の結果

上記の評価結果は主に以下のとおりです。

①当社の取締役会等は十分に役割を果たしていると評価しました。

- ・「経営の中長期的方向性」や次期中期経営計画等の重要テーマを中心に、取締役に対する重要議案の事前説明等を充実させたことで、議案に対する理解や取締役会の効率性が向上し、また、取締役間コミュニケーションおよび相互理解が大きく改善する等、前回の実効性評価で認識した課題に対して、改善施策が着実に実施され、取締役会の運営は改善した。
- ・各委員会は適時適切に運営され、社長交代や役員報酬に関して透明性の高い公正な議論がなされた。

②一方で、今後、取締役会等の実効性をさらに高めるために取り組むべき課題も認識されました。

- ・十分な審議時間を確保するために議案の軽重に応じた審議時間の配分や重要議案に関する事前説明のさらなる拡充等の工夫が必要。
- ・グローバルな当社事業全体に対する社外取締役の一層の理解促進を図る工夫が求められる。

2023年度の取り組み

上記の各課題に対する改善施策を実行することで、さらなるコーポレート・ガバナンスの充実、ならびに取締役会等の実効性向上に取り組んでいきます。

取締役会および各委員会の活動

取締役会

取締役会は、原則として毎月開催しています。2022年度は14回開催し、主に次期中期経営計画、人事戦略、主要な投資案件や、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について審議・決定しました。加えて、政策保有株式について保有の意義を検証したほか、リスク管理、コンプライアンス、サステナビリティ、DX等、経営会議の各諮問委員会における審議内容を定期的に取締役会に報告し、各分野の重要な方針を審議しました。さらに、毎回監査等委員会から監査状況等の報告を受けています。

2022年度における取締役会の出席状況は下記のとおりです。

全14回中14回(100%)	川部誠治、柳井隆博、西浦完司、安栄香純、佐藤晴彦、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子
全11回中11回(100%)	久井大樹、久我卓也、濱本晃(注)1
全11回中10回(91%)	斉藤雅之(注)1

(注)1 久井大樹、久我卓也、濱本晃、斉藤雅之の4氏は、2022年6月28日開催の定時株主総会において新たに取締役に選任されたため、同日以降に開催した取締役会への出席状況を記載しています。

ガバナンス委員会

2022年度は3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。

各取締役の出席状況は下記のとおりです。

全3回中3回(100%)	川部誠治、柳井隆博、西浦完司、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子
全2回中2回(100%)	久我卓也、濱本晃、斉藤雅之(注)2

指名委員会

2022年度は5回開催し、取締役候補者の選定、取締役会として備えるべきスキル（スキルマトリックス）、取締役の選任および解任基準、独立性判断基準等に関する審議、さらには、社長後継者計画の一環として当社社長に求める専門性・素養等を議論したうえで候補者リストを基に次期社長に関する審議を行いました。

各取締役の出席状況は下記のとおりです。

全5回中5回(100%)	川部誠治、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子
全4回中4回(100%)	久我卓也、斉藤雅之(注)2

報酬委員会

2022年度は8回開催し、役員報酬の体系・水準に関する審議、業績連動報酬の支給額の検証のほか、業績連動型株式報酬制度の導入に関する審議を行いました。

各取締役の出席状況は下記のとおりです。

全8回中8回(100%)	柳井隆博、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子
全7回中7回(100%)	久我卓也、斉藤雅之(注)2

(注)2 久我卓也、濱本晃、斉藤雅之の3氏は、2022年6月28日から各委員会の委員となったため、同日以降に開催した委員会への出席状況を記載しています。

役員報酬

当社の役員報酬の概要は下図のとおりです。

構成員の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のうえ、取締役会で決議した所定の基準に基づき報酬額を決定しています。個人別の金銭報酬の額の決定は社長執行役員に一任していますが、報酬委員会で具体的な支給額の事後検証も行うことで、公正性を確保しています。

業務執行役員

報酬の種類		報酬割合	報酬の内容	評価方法・割合	KPI達成度による変動幅
固定	基本報酬	62.5% 1	1. 役位に応じて決定した額を毎月支給。		
変動	賞与 (短期インセンティブ) 業績連動	18.75% 0.3	1. 前年度の連結業績等に基づき、個人別支給額を決定。 2. 全社の業績評価指標には、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全社業績評価の指標（KPI）に設定し、その目標値は、当社の計数目標に沿って設定。 3. 代表取締役を除く業務執行役員の担当業務における達成度は定型の評価シートを活用して当該業務執行役員の担当業務に関する業績・貢献度の観点から定量および定性評価を行う。	【代表取締役】 全社業績評価 100% 【業務執行役員】 (代表取締役以外) 全社業績評価 70% 担当業務評価 30%	0～150%
	株式報酬 (中長期インセンティブ) 業績連動	18.75% 0.3	1. 中長期的な企業価値増大の観点から、中期経営計画における計数計画等として設定した指標を業績評価の指標（KPI）に設定。 2. 信託の仕組みを利用し、株式交付規程にしたがい、役位および在任期間に応じてポイントを付与。中期経営計画の最終年度の翌事業年度に、累積ポイントに応じた株式の一部を換価処分し、株式50%：金銭50%の割合で支給。	全社業績評価 100%	0～150%

(注) その他、自宅と離れた地域に居住する必要がある場合には、適当な物件を社宅として提供。

非業務執行役員（取締役（監査等委員）、社外取締役、その他の執行役員を兼務しない社内の取締役）

報酬の種類		報酬割合	報酬の内容
固定	基本報酬	100%	1. 執行役員を兼務しない社内の取締役（監査等委員である者を除く。）および社外取締役（監査等委員である者を除く。）は、監督機能の実効性確保の観点から、また、監査等委員である取締役の報酬は、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。

株式報酬におけるマルス・クローバック条項

株式報酬については、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。

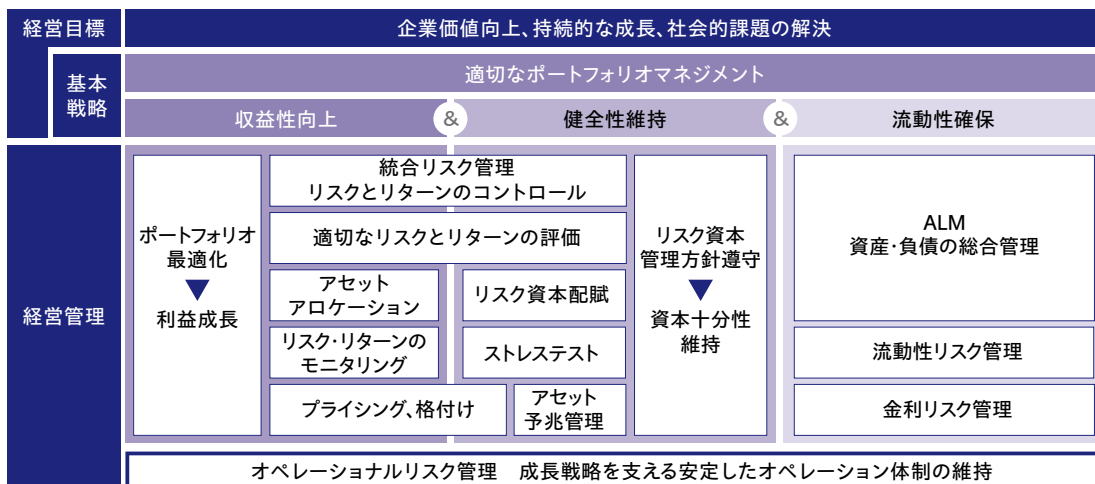
リスクマネジメント

リスクマネジメント態勢の概要

当社グループは、事業等のリスクについて、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある主なものを「1. 統合リスク管理」に記載している枠組みで総合的に管理し、リスクの概要やリスクに対する主な取り組み等の具体的な内容については「2. 統合リスク管理の枠組みで管理している重要なリスク」に記載しています。当社グループでは、このようなリスクに対する適切な管理態勢を構築し、リスク顕在化の未然防止と発生時の影響の極小化に努めています。

考えられるリスク要因を管理対象として、各リスクの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に対する対策を検討のうえ、業務執行の統制を行うための協議決定機関である経営会議に遅滞なく報告する管理態勢としています。具体的には、経営全般に係るリスクを総合的かつ体系的に管理するリスク管理委員会を四半期ごと、および必要に応じて開催し、リスク状況の報告・対応方針の審議等を行っているほか、個別リスクの課題と対策はALM（資産・負債の総合管理）委員会・コンプライアンス委員会・J-SOXに関わる情報開示委員会等で議論を行っています。また、各委員会における重要事項は、取締役会に報告し、審議しています。

リスクマネジメントの全体像

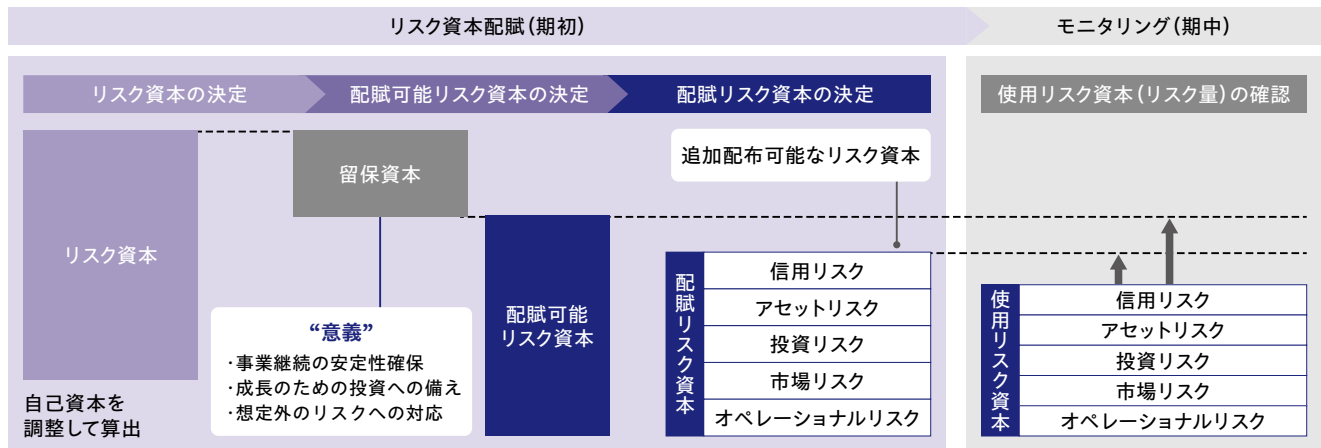


統合リスク管理

当社グループでは、経営の健全性維持と収益性向上を両立させることで持続的な成長を図るため、「統合リスク管理」の枠組みを組み込んだ事業運営を行っています。「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があり、連結ベースでリスク管理を行っています。具体的には、アセットやビジネスの特性に応じた評価手法により各リスクを定量化したうえで、当社のリスク資本管理方針に基づきそれぞれのリスクカテゴリーにリスク資本を配賦し、リスク許容度の範囲内で合理的にリスクをとる態勢としています。

こうしたリスク管理の枠組みのなかで、定期的にリスク資本の使用状況や各種ポートフォリオの状況についてモニタリングを行い、リスク管理委員会、経営会議および取締役会に報告され、審議することで、適切に対応するとともに、社内におけるリスクに関するコミュニケーションの充実を図っています。リスク管理態勢や管理の状況は、取締役会が把握し、監督する態勢としています。

健全性確保のためのリスク資本運営



統合リスク管理の枠組みで管理している重要なリスク

当社グループは、グローバルに事業活動を行っており、取引先の事業に必要な設備投資やサービスをリース等により提供しています。リース取引等のために保有するアセットは、事務機器や生産設備といった一般的な動産のほか、航空機などの特定の産業で使用されるアセットまで多様化しています。国内外の景気の減速・後退にともない、取引先の事業環境等が悪化し設備投資需要が大幅に減少した場合、リース取引の減少等により、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。また、内部プロセス・人・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外生的事象が生起することから生じる損失によっても、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。

これら想定されるリスクを対象として、当社グループでは「統合リスク管理」で記載した枠組みで重要なリスクを管理しています。

その他の重要なリスク

当社グループでは、統合リスク管理の枠組みで管理しているリスクとあわせて、以下のような重要なリスクについても認識しています。こうしたリスクは、各リスクの特性や状況に応じて、統合リスク管理の枠組みで管理している各リスク項目への影響や複数のリスク項目に跨る複合的な影響を分析するとともに、当社グループとしての対応を検討、必要に応じて対応方針を策定するほか、状況に応じてシナリオ分析などを実施して、リスク耐久力に対する多面的な検証を行っています。

1. 事業基盤拡大・戦略的提携・M&A等に関するリスク
2. 世界的な感染症リスク
3. 気候変動リスク
4. 人権侵害リスク
5. ビジネス領域の拡大にともなうリスク
6. 競争の激化
7. 人材確保に関するリスク
8. 労務・雇用管理に関するリスク

知的財産権の尊重

創作された自社の知的財産権（特許権、商標権、著作権など）の適切な保護に努めるとともに、第三者の知的財産権を尊重します。またブランドを重要な経営資源と認識し、三菱HCキャピタルグループブランドの価値を守り、高める行動を取ります。

コンプライアンス

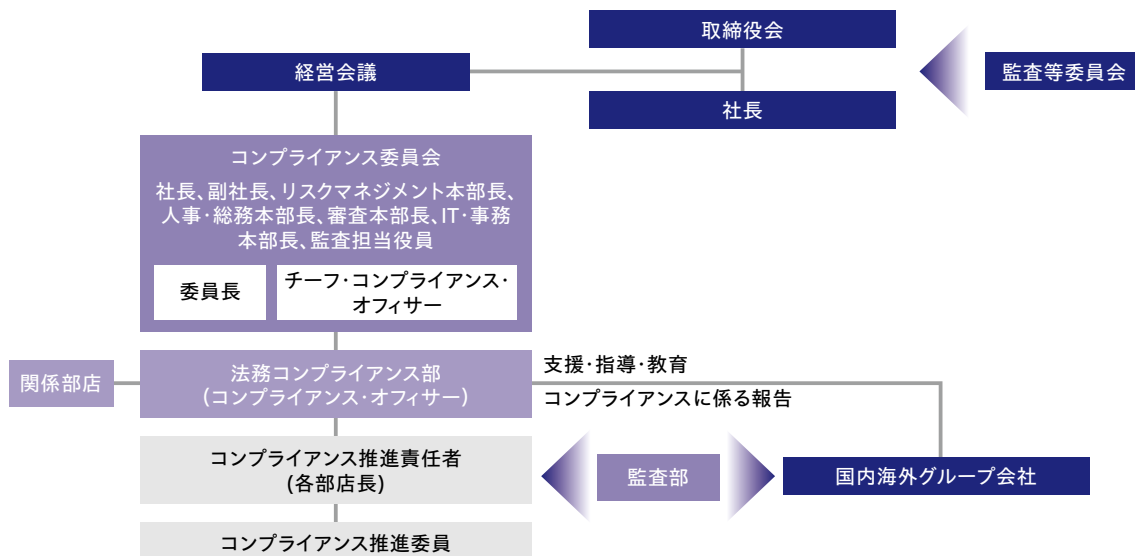
当社のコンプライアンスへの取り組み

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HC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

当社のコンプライアンス態勢は、全社のコンプライアンス態勢の構築・運営の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。ホットライン通報等を契機にコンプライアンス違反事案が表面化した場合には、法務コンプライアンス部による経営トップへの迅速な報告、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、対応しています。コンプライアンス違反の内容によっては、第三者機関を活用した調査を行うことも検討し、発生に至った原因を究明のうえ、再発防止を検討・実施するとともに、社員教育の再徹底を行い、コンプライアンス意識の醸成に努めています。



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、腐敗防止全般に関わる各種法令等（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。

倫理綱領・行動規範

「三菱HC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HC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/variouspolicies/ethics.pdf> (日本語)

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/english/sustainability/variouspolicies/ethics.pdf> (英語)

不正・腐敗防止について

当社グループは、当社グループの事業を遂行する国・地域に適用される不正、腐敗、贈収賄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。

- ・ マネーロンダリング、横領、司法妨害など、すべての形態の汚職行為を行いません。
- ・ 日本及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、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をいたしません。
- ・ 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。
- ・ 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。

腐敗防止に関する違反件数

当社グループの経営に重大な影響を及ぼすような腐敗に関連する違反はありませんでした。

腐敗に関連する罰金等

腐敗に関連して発生した罰金、罰則、和解のために要した費用は0円です。

内部通報制度

当社グループでは、役職員等が腐敗を含む不正行為等（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」では役職員等（退職者含む）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。

また管理職以上の社員に対しては、職場で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を行っています。

通報・相談の対象

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
- ・ 独占禁止法違反等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
- ・ 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・相談受付後、調査の実施に当たっては秘密保持徹底、通報者の権利保護や利益相反関係排除などに留意し対応します。

通報・相談を行った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。

内部通報・相談件数

		2021	2022
内部通報・相談件数		46	40
相談件数内訳			
マネジメント		5	3
ハラスメント		27	22
コミュニケーション		3	4
コンプライアンス		5	6
その他		6	5
違反と認められた件数			
マネジメント		0	0
ハラスメント		4	2
コミュニケーション		0	0
コンプライアンス		0	0
その他		0	0
重大な法令違反件数			
マネジメント	件数	0	0
	罰金額	0	0
ハラスメント	件数	0	0
	罰金額	0	0
コミュニケーション	件数	0	0
	罰金額	0	0
コンプライアンス	件数	0	0
	罰金額	0	0
その他	件数	0	0
	罰金額	0	0

政治献金支出額

2022年度の政治献金額は0百万円でした。

地域別納税額

地域	2020年度	比率	2021年度	比率
日本	302億円	81.7%	279億円	80.2%
北米	25億円	6.9%	5億円	1.6%
欧州・中近東	23億円	6.3%	49億円	14.1%
アジア・オセアニア	18億円	5.1%	14億円	4.1%
その他	0億円	0.0%	0億円	0.0%
合計	370億円	100.0%	348億円	100.0%

環境

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・社会にあたる効果・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CO₂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・社会問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。

制定：2021年4月1日

改訂：2022年5月13日

環境マネジメントシステム

基本的な考え方

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づけ、環境計画の立案、推進に取り組んでいます。

ISO14001認証取得

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の規格要求事項に基づいた環境マネジメントシステム（以下、EMS）を導入、2001年以降、外部の認証登録機関による第三者認証を更新しつつ、これらを通じて、環境パフォーマンスの継続的な改善を行ってきました。

今般、昨今の地球や社会の環境変化を的確に捉え、それらを踏まえた中長期の経営戦略のタイムリーな策定、推進を図るべく、2023年12月より、自己適合宣言※による運用に移行することとしました。

なお、MHCリユースサービス株式会社（旧日立キャピタルサービス株式会社）、英国のMitsubishi HC Capital UK PLC（旧Hitachi Capital (UK) PLC）については、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の国際規格に適合していることを評価、宣言するもの。

環境関連法令の順守

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順守するよう徹底し、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	2020年度	2021年度	2022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 (訴訟、摘発・通報など)	0	0	0
	0		

(注) 2021年度以降の対象範囲は当社グループ連結。

2020年度上段は旧三菱UFJリース株式会社およびグループ会社、下段は旧日立キャピタル株式会社およびグループ会社。

環境会計

(単位 百万円)

分類	取り組み	2021年度		2022年度	
		投資	費用	投資	費用
事業エリアコスト	温室効果ガス・廃棄物削減・処理	0.0	1.9	0.0	2.1
上・下流コスト	環境配慮型商品・サービスの提供、グリーン購入やりサイクルのために要した追加費用	31,300.0	1,012.5	35,800.0	1,037.9
管理活動コスト	環境データ管理・集計、環境マネジメントシステムの維持・管理、環境教育・情報発信	2.6	41.9	2.6	47.1
社会活動コスト	事業場周辺の清掃や地域の環境保護活動	0.0	3.0	0.0	3.4

(注) 対象範囲は、当社(単体)

(注) 研究開発費は、業務の特性上、発生しないため、割愛しています。

環境損傷コストは、2022年度において発生しておりません。

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及ぼす深刻な社会的課題と捉えており、環境に関わるマテリアリティとして「脱炭素社会の実現」「サーキュラーエコノミーの実現」を掲げています。

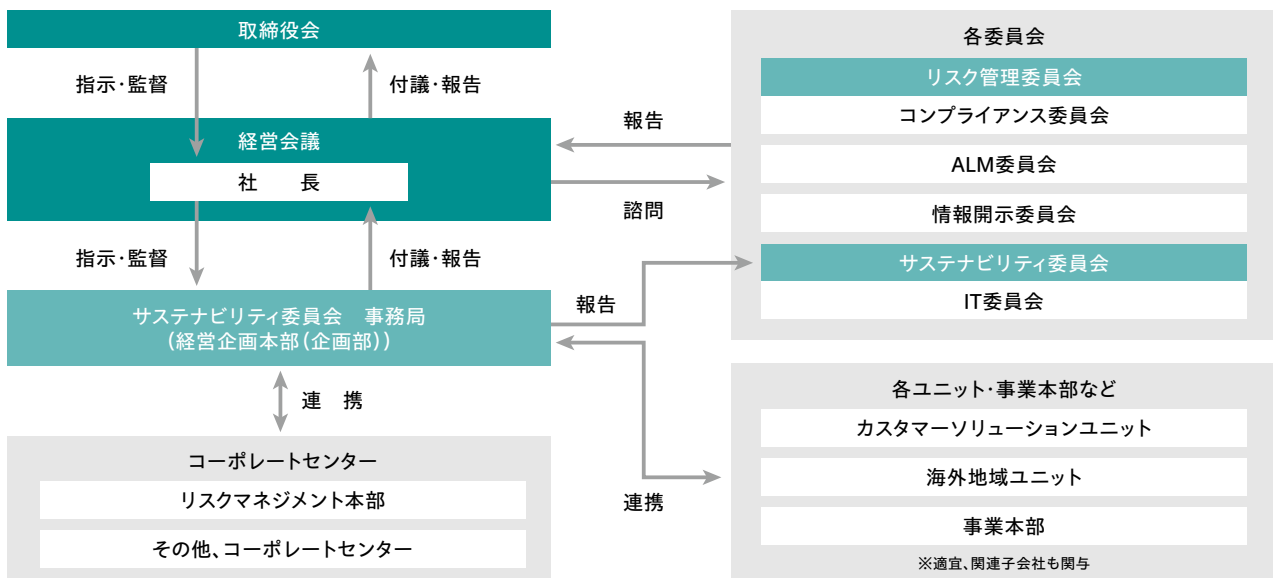
また、2021年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、当社グループにおける温室効果ガスの排出量削減に向けた取り組みの強化を進めています。また、事業活動を通じてお客さまの脱炭素化に貢献することで、脱炭素社会の実現に取り組んでいます。

①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月に「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に位置付けられ、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て報告されます。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。

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	取締役会は経営会議で審議・決議された内容の報告を受けて、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、進捗状況などを含む全社的な経営に係る施策について監督を行うとともに、当社戦略などの重要事項決定時には当該内容を反映しています。
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、進捗状況などを含む全社的な経営に係る施策について具体的に審議・決議します。重要事項は取締役会に報告されます。
リスク管理委員会	リスクマネジメント本部長を委員長とし、リスク管理委員会の委員は、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、監査担当役員で構成されます。 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、人権リスクなどによるその他の主要リスクへの総合的な影響について、経営会議に報告しています。 原則として四半期に1回の開催。
サステナビリティ委員会	経営企画本部長を委員長とし、サステナビリティ委員会の委員は、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・事務本部長で構成されます。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などを実施し、重要事項は経営会議に報告されます。 原則として年2回の開催。
サステナビリティ委員会事務局 (経営企画本部 (企画部))	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・推進を担います。当社グループのサステナビリティ領域における国内外の知見を収集し、方針・戦略とともにサステナビリティ委員会などに報告します。

②リスク管理

脱炭素社会への移行にともなう規制変更や技術革新、ビジネスモデルの転換、または地球温暖化にともなう異常気象などは、業績悪化などによる取引先の経営破綻、当社グループが保有するアセットの価値下落など、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、適切な把握・管理に向けた取り組みを進めています。

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などのリスクを「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などがあります。

考えられるリスク要因を管理対象に、各リスクの所管部門が外部環境の変化など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うえ、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。

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・技術革新などにともなう移行リスク、異常気象や気候の変化にともな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、投資リスクなど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、当社の事業活動に対する直接的な影響に加えて、当社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うえで、当社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の主要なリスクごとに整理しています。統合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 ^{※1}	移行リスク	物理的リスク
信用リスク	短～長期	政策・規制変更、技術革新、市場・ステークホルダーの変化などによる顧客の事業環境の悪化、当社の与信関連費用の増加	- 異常気象によるリース資産・担保資産などの毀損、当社の与信関連費用の増加 - 気候の変化（気温上昇など）による顧客の事業環境の悪化、当社の与信関連費用の増加
アセットリスク	短～長期	政策・規制変更、技術革新、市場・ステークホルダーの変化などによるアセットの陳腐化、収益性・価値の低下	- 異常気象によるアセットの直接的な毀損 - 気候の変化による使用環境の悪化、使用価値（収益性、耐用年数など）・使用機会の低下
投資リスク	短～長期	政策・規制変更、技術革新、市場・ステークホルダーの変化などによる事業の収益性・価値の低下	- 異常気象による直接的な事業価値の毀損 - 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
市場リスク	短～長期	脱炭素社会への移行による企業への影響、当社が保有する有価証券などの価値の変動	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、当社が保有する有価証券などの価値の変動
流動性リスク	短～長期	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	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
オペレーショナルリスク	短～長期	温室効果ガス排出量報告義務の強化などによる規制対応費用の増加など	事業拠点・データセンターなどの自然災害の被災による業務の中断など
レピュテーションリスク	短～長期	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	
戦略リスク	中長期	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	

※1：短期：2025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/当社への影響等
政策と法	- 炭素税などの導入 - 温室効果ガス排出量報告などの規制強化 - アセット・投資事業の競争力に関わる政策変更・規制強化 - 気候関連の訴訟の増加	- 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 - 規制対応費用の増加 - アセット・投資事業の価値・収益性の低下 - 訴訟対策費用の増加
テクノロジー	- 温室効果ガス排出量の少ない設備・機械などへの転換 - 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	- 陳腐化したアセット・投資事業の価値・収益性の低下 - 新技術関連アセット・事業への投資の失敗 - 顧客の移行費用の増加、当社の与信関連費用の増加
市場	- 顧客行動の変化 - 市場の需給状況の変化	アセット・投資事業の価値・収益性の低下
評判	気候変動対応の遅れ、情報開示不足などによる評判低下	- 資金調達への悪影響 - 企業活動・事業活動への悪影響

物理的リスク：気候変動による「物理的」変化に関するリスク

種類	気候変動が及ぼす環境変化	顧客/当社への影響等
急性的	台風・洪水など自然災害の増加	自然災害によるアセットの毀損・投資事業への被害
慢性的	平均気温の上昇にともなう海面上昇など	- 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 - 顧客の事業環境の変化による与信関連費用の増加

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総合的な影響は、リスク管理委員会にて報告・審議する態勢としてあります。シナリオ分析を通して判明したリスクも含めて、モニタリング体制を構築するなど、リスク管理全体への反映を進めていきます。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あります。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あります。

③戦略

当社は、将来の気候変動が当社グループに及ぼすリスクと機会を把握し、適切な情報開示、今後の施策の検討を目的に、「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。

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基に分析したものです。今回得られた分析結果を慎重に解釈し、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、適切な開示に反映させることに努めていきます。

a. シナリオ分析の概要

移行リスク分析の概要

対象セクターおよび 主要セグメント	対象セクター	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
	※当社セグメントのうち、「カスタマーソリューション」については、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、金融サービスなど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、「海外地域」については、欧州、米州など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」など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。 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など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実施対象セクター、および分析対象セグメントを選定。	
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）	
分析方法	・対象セクターにおける脱炭素社会に向けた機会とリスクを特定し、事業影響を評価（定性分析）。	

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）
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

シナリオ分析実施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と気候変動が及ぼす当社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。移行リスク分析の結果としては、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・エンジンならびに SAF や水素など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）などに関連するリスクと機会に適切に対処する必要性が認識されています。また、物理的リスク分析の結果としては、発電所の被災、太陽光パネルなど発電設備の劣化（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・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・保険費用の増加など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、気候変動による機会については、事業機会の獲得を戦略に織り込んでいます。今後、気候変動関連のKPIを中期経営計画の実行の過程で反映し、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きます。

シナリオ分析結果

リスク・機会の分類			期間※1	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	移行リスク	政策と 法	短期 長期	・炭素税の導入など、温室効果ガス排出量報告等の規制強化にともな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などによる温室効果ガス排出量の削減
		テクノロジー	短期 長期	・航空機、航空機エンジンなど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
		市場	短期 長期	・既存建物の改修・補修費用、開発費用の増加 ・当社保有物件における非低炭素物件価格低下の可能性 ・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 ・再生可能エネルギー市場の競争激化にともなう売電価格の低下	・賃料への転嫁による影響軽減などの検討 ・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、太陽光パネルなどの発電設備の設置など） ・低炭素社会に対応する開発機能の取り込み・強化 ・規制環境などを踏まえつつ、蓄電池ビジネスなどへの参画による収益確保の検討
		評判	短期 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など積極的な情報開示活動の推進
	物理的リスク		短期 長期	・業務の一時中断、運営費用の増加 ・不動産価値の毀損、運営費用の増加、工事の長期化 ・暴風雨など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	・被害の最小化のためのBCP（事業継続計画）策定など、自然災害対応能力の向上 ・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・改修など） ・自社発電所の管理体制強化による早期復旧対策の検討
機会	サービスと製品		短期 長期	・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	・低炭素社会に対応する開発機能の取り込み・強化
	市場		短期 長期	・省エネルギー設備のリース機会拡大 ・航空会社の航空機体・航空機エンジン入れ替え需要にともなう新型機に関するリース機会の増加 ・空港設備の入れ替え需要にともなうリース機会の増加 ・再生可能エネルギー需要増加にともなう収益機会の増加 ・再生可能エネルギービジネスの機会拡大	・省エネルギー設備の調達拡大検討 ・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 ・熱源設備の入れ替えなど、顧客需要にあわせたリースの実施 ・国内外での再生可能エネルギー発電事業の拡大 ・蓄電池・アグリゲーション事業の拡大
			長期	・水素対応航空機体などの普及にともなう関連リース機会の増加 ・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	・水素対応航空機体などの取扱量拡大による需要の取り込み ・貯蔵、輸送、生産・充填設備、クリーン電力の供給など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

※1：短期：2025年まで、中期：2030年まで、長期：2050年まで

④指標および目標

脱炭素社会の実現に向けた取り組みは喫緊の課題との認識から、当社グループの温室効果ガス削減目標をパリ協定に準じて設定し、脱炭素社会への移行を「機会」と捉え積極的に推進していきます。

なお、将来的に新規事業の取り組みなど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などにおいては、適宜目標設定を見直す可能性はありますが、いずれも今回設定する目標と同様に、パリ協定の水準に沿うよう設定する予定です。

a.当社グループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1 および Scope2	短期（毎年）	中期（～2030 年度）	長期（～2050 年度）
	国内のエネルギー使用量 前年度比△1%	2019 年度比 △55%	ネットゼロ

b.今後の取り組み

当社グループの温室効果ガス排出量の大部分を占めると想定される Scope3 カテゴリー11（販売した製品の使用）、カテゴリー13（リース資産（下流））、カテゴリー15（投資）についても計測方法を検討し、開示に向けた議論を行っています。

今後、営業取引に関する温室効果ガス排出状況の見える化、温室効果ガス多排出セクターに対する取り組み方針、および移行計画の策定などを通じて、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削減を検討していきます。

環境実績

エネルギー種類別使用量

エネルギー種類（単位）		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
直接的 エネルギー使用量	ガソリン使用量（kl）	741	465	297	744	885
		589	569	444		
	軽油使用量（kl）	4	8	4	108	146
		36	98	260		
	灯油使用量（kl）	0	0	0	29	28
		0	55	51		
	都市ガス使用量（m ³ ）	40,889	43,871	38,265	394,151	302,335
		386,892	283,812	340,131		
	プロパンガス使用量（m ³ ）	933	148	0	0	3,936
		19	0	0		
	LNG使用量（m ³ ）	6,215	5,922	5,354	4,078	4,502
		12,877	6,408	0		
間接的 エネルギー使用量	電気使用量（kWh）	4,890,270	4,123,155	4,294,672	14,168,540	13,424,687
		9,717,773	9,278,931	8,874,748		
	うち再エネ使用量（kWh）	-	-	-	3,308,174	4,450,646
		-	-	-		
	再エネ比率	0	0	0	23.3	33.2
	蒸気・温水・冷水 購入量（GJ）	4,482	4,421	4,241	10,601	814
		0	0	5,145		

各項目上段：旧三菱UFJリースグループ

各項目下段：旧日立キャピタルグループ

（注）対象範囲は、当社グループ（連結）

エネルギー種類別使用量（熱量）

エネルギー種類（単位）		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
直接的 エネルギー使用量	ガソリン使用量（GJ）	20,880	16,063	10,276	25,733	30,618
		25,141	19,701	16,474		
	軽油使用量（GJ）	421	721	421	10,665	5,519
		3,245	8,832	23,433		
	灯油使用量（GJ）	0	0	0	1,060	1,039
		0	2,010	1,864		
	都市ガス使用量（GJ）	1,832	1,965	1,714	17,658	13,545
		17,333	12,715	15,238		
	プロパンガス使用量（GJ）	104	16	0	0	437
		2	0	0		
	LNG使用量（GJ）	339	323	292	223	201
		703	350	0		
	合計	23,575	19,089	12,704	55,340	51,359
		46,424	43,608	57,009		

エネルギー種類（単位）	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
間接的エネルギー使用量（GJ）	53,238	45,528	45,988	151,716	134,658
	96,886	92,511	94,697		
総エネルギー使用量（GJ）	217,790	195,082	195,342	200,441	186,017

各項目上段：旧三菱UFJリースグループ

各項目下段：旧日立キャピタルグループ

（注）対象範囲は、当社グループ（連結）

GHG排出量（Scope1およびScope2）目標対比実績

短期の温室効果ガス 排出量削減目標（単位）	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 エネルギー使用量（GJ）	2021年度 （基準年）	2022年度 実績		2022年度 目標値
	104,991	87,300		103,941
中・長期の温室効果ガス 排出量削減目標（単位）	2019年度比 2030年度 △55% 2050年度 ネットゼロ			
当社グループ連結Scope1 および Scope2（マーケットベース） GHG 排出量（t-CO ₂ e）	2019年度 （基準年）	2022年度 実績	2030年度 目標値	2050年度 目標値
	11,292	7,757	5,081	0

Scope1・2（単位：t-CO₂e）

区分	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1	2,016	1,888	820	3,449	3,211
	2,386	2,389	2,516		
Scope2 （ロケーションベース）	2,784	2,546	2,210	7,880	6,786
	4,936	4,405	4,394		
Scope2 （マーケットベース）	2,757	2,324	2,336	6,606	4,546
	4,909	4,691	4,853		
Scope1・2総量 （マーケットベース）	12,068	11,292	10,525	10,055	7,757

各項目上段：旧三菱UFJリースグループ

各項目下段：旧日立キャピタルグループ

（注）GHGプロトコルの算定ルールに基づき、エネルギー投入量ごとの換算係数は、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の報告書による地球温暖化係数を温室効果ガスの排出量をもとに算出しています。

（注）対象範囲は、当社グループ（連結）

Scope3（単位：t-CO₂e）

カテゴリー		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
カテゴリー1	購入した製品サービス	11,185	4,167	4,653	9,295	7,451
		4,312	4,380	3,191		
カテゴリー2	資本財	426	531	490	4,909	5,837
		53,260	43,163	39,585		
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	740	637	516	1,464	1,329
		1,280	1,121	1,156		
カテゴリー4	輸送、配送（上流）	事業特性上該当なし。				
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	0	0	0	118	71
		704	169	73		
カテゴリー6	出張	418	394	0	286	1,096
		723	672	48		

カテゴリー		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
カテゴリー7	雇用者の通勤	635	646	1,922	2,492	2,518
		1,906	1,933	1,140		
カテゴリー8	リース資産（上流）	Scope1・2の排出と区分ができないため、対象外。				
カテゴリー9	輸送、配送（下流）	顧客負担のため、対象外。				
カテゴリー10	販売した製品の加工	事業特性上該当なし。				
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	事業特性上該当なし。				
カテゴリー13	リース資産（下流）	今後算定を検討。				
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（PFI）	0	25	0	0	0
		0	223	0		
Scope3 合計		13,404	6,400	7,581	18,565	18,302
		62,185	51,661	45,193		

各項目上段：旧三菱UFJリースグループ

各項目下段：旧日立キャピタルグループ

（注）対象範囲は、当社グループ（連結）

再生可能エネルギーの運転開始済み出力数（単位：MW）

項目	2020年度	2021年度	2022年度
太陽光発電	771	907	1,020
	136		
風力発電	41	298	340
	187		
合計	813	1,205	1,366
	323		

各項目上段：旧三菱UFJリースグループ

各項目下段：旧日立キャピタルグループ

（注）持分法投資残高を含む管理会計値。ファイナンス案件分は含んでおりません。

太陽光・風力発電事業およびソーラーPPA（電力販売契約：Power Purchase Agreement）事業、VPP（Virtual Power Plant）実証事業が対象となります。

サーキュラーエコノミーの実現

主な取り組み

当社グループでは、長年中古市場で培ってきた豊富な実績を生かし、さまざまな中古の機械設備、半導体製造関連機器、医薬品医療機器などの買い取り・販売を行っています。

また、遊休設備の価値を的確に判断し、その有効活用を提案するサービスや、オフィス機器の有効活用サービス（買い取り・データ消去・中古販売）なども提供しています。

技術の進歩にともない、中古市場にも良質な機器・設備が流通するようになり、コスト削減の観点から導入したいというお客さまが増えています。一方、新製品開発のスピードは速まり、生産側では余剰設備のキャッシュ化や設備導入の低コスト化が課題となっています。こうしたなかで企業に対する廃棄物削減の要求も高まっています。

当社グループは、全国の情報ネットワークを用いて市場価値を的確に反映した中古機器・設備の有効活用をご提案し、廃棄物の削減に貢献するとともに、アセットの新たな価値を最大限に活用したサーキュラーエコノミーの実現に取り組んでいます。

また、2022年4月に施行された「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に対応し、プラスチック資源のサーキュラー化にも取り組んでいます。その他にも、ZERO株式会社が提供する無人販売機「フードロス削減ボックス fuubo」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CO₂排出量削減に取り組んでいます。

社会

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・行動規範で「人権および環境の尊重」を掲げ、行動規範の「人権の尊重」においては、「人間性の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、「世界人権宣言」、「国際人権規約（自由権規約、社会権規約）」、「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」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」として「基本的人権を尊重し、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、障がいなどを理由とした差別や人権侵害は行ってはなりません。」と宣言し、そのなかでは、「ハラスメントの排除」として、「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、パワーハラスメントなど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、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。（一部抜粋）

制定：2022年9月22日

▶ 詳細については以下をご参照ください。

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/pdf/sustainability/various_policies/human_rights_policy.pdf

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

近年、各国で企業に人権尊重への取り組み義務を課す人権法制的整備が急速に進んでいます。2022年9月に経済産業省が発表した「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」では、人権対応の柱として、①人権方針を策定すること、②人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の実施、③救済・苦情処理メカニズムを構築することが求められています。当社グループは、この3つの人権対応に関して、①の「人権方針」を上記のとおり、策定・公表しました。これに続き、②人権DDについて、「人権対応プロジェクト」で制度設計を行い、2023年11月より運用を開始しました。

人権DDに取り組むにあたり、前提となる以下の重大リスク分野*を特定したうえで、制度設計においては、次の2点の要素を取り込んでいます。

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
重大リスク分野における人権侵害懸念の情報が存在する顧客やサプライヤーなどの取引先を抽出する仕組みを構築しました。
2. 取引先への対話（エンゲージメント）による人権侵害リスクの解消
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、実際の状況や当該取引先の対応などを確認することで、人権尊重の取り組みを当該取引先に促します。

人権DDの最大の目的は、対話を通じた取引先の人権意識の向上・改善によって、当社の企業活動における人権リスクを防止・軽減することにあります。取引先との対話を重ねることにより、人権DDへの対応経験を蓄積し、実効性を高めていきます。

*重大リスク分野の特定

人権課題にはさまざまな類型があり、有効な対応のためには当社のリスクを特定することが重要なため、国連より実施が求められている「Global Compact」の原則に照らして、当社グループの重大リスク分野を以下のとおり決定しました。

労働安全衛生

強制労働・
人身売買

児童労働

差別と
ジェンダー周辺地域への
影響

2022年度の取り組み内容・結果

当社グループでは、人権に関する教育・啓発を従業員に実施するとともに、必要に応じて、業務に応じた研修も実施し、確実な人権対応を図っています。具体的には、当社およびグループ会社の従業員を対象とした人権啓発に関するeラーニングの実施（年2回）や、新入社員研修、階層別研修、審査・債権管理研修などの専門別研修実施時に人権に関する研修を行っています。2022年度の各種研修での人権講座は、5講座・28回・計586人が参加、eラーニングでは、「女性や外国人、障がい者の人権問題」や「職場におけるハラスメント」などのテーマを取り上げ、日本国内の従業員のべ9,972人が受講しました。また、11月に実施した人権標語の募集・表彰では、国内グループ会社15社を含め161件の応募があり、46人を表彰しました。

結社の自由および団体交渉権の尊重

当社は、結社の自由および団体交渉権の効果的な承認を加盟国に対して尊重、促進、実現の義務があると宣言している「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、人権方針の「1. 尊重・支持する国際規範」において次のとおり記載しています。

私たちは、「世界人権宣言」、「国際人権規約（自由権規約、社会権規約）」および
中核的労働基準を定めた「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」などに
示される人権を尊重します。

人材に関する基本的な考え方

当社グループは、人的資本を蓄積し、それらを活用することが「経営の基本方針」や「経営の中長期的方向性」の実現を通じて企業価値を向上させるうえでの重要課題と認識しています。なかでも、「経営の中長期的方向性」に示した「SX/DX」と「事業ポートフォリオ変革」を実現し、当社グループが目標とする経営指標を達成するために、質・量ともに必要な人的資本を確保・活用していきます。2022年度においては、人的資本の可視化に着手し、「SX/DX」および「事業ポートフォリオ変革」の実現に必要な人材と現状の人材のギャップを質・量の観点にて検討しました。

人的資本に関する戦略

成し遂げたいテーマ

人的資本の確保・活用（人材の質的な転換、人材の量の確保）にあたり、中長期的に成し遂げたいこととして、2つのテーマを掲げています。

成し遂げたいテーマ（a） 人材ポートフォリオの充足 当社の戦略実現に資する人材（質・量）の育成・確保	「経営の中長期的方向性」の実現に必要な人材の質と量を定義し、人材ポートフォリオを可視化します。 必要な人材と現状の人材のギャップを質・量の観点から把握し、ギャップを埋めるための施策を実施することで、必要な人材を充足します。
成し遂げたいテーマ（b） 従業員エンゲージメントの向上 従業員一丸で価値創造を推進する環境づくり	当社では、「従業員が仕事に誇りを持ち、自発的に努力して働いている」「自らの能力を活かして働きやすい環境がある」「多様な従業員が尊敬されている」環境を構築することで、従業員が一丸となって価値創造を推進します。 実現にあたっての課題を明確化し、その施策を推進することで、従業員エンゲージメントが高い状態を継続的に実現します。

取り組み内容

2つの成し遂げたいテーマに対し、2025年度までの中期経営計画期間では、「人材マネジメント基盤の再構築」「エンゲージメント向上の仕組み化」の2つを、当社グループが経営戦略を実現するうえで優先的に取り組んでいます。「人材マネジメント基盤の再構築」により「人材の質的な転換」を行い、「エンゲージメント向上の仕組み化」により従業員エンゲージメントが高い状態を継続的に実現し、「人材の量の確保」につなげていきます。

人材マネジメント基盤の再構築	当社は、これまで、人材情報を収集・蓄積し、人材を活用（配置・育成）してきました。今後は、「成し遂げたいテーマ（a）人材ポートフォリオの充足」のため、人材マネジメント基盤を再構築し、「経営の中長期的方向性」実現のうえで必要な人材像を定義、人材のさらなる把握と質的な転換に資する育成を行います。 人材の把握では、従業員数をはじめとする量の観点に加え、経験・知識・スキルおよびコンピテンシー等の質的な要素を扱います。育成（質的な転換）では、人材ポートフォリオ充足のための質的な課題を特定し、能力開発に向けた施策を行います。 また、人材情報に加えて、職務の情報も体系的に装備することで、人材と職務のマッチングの精度を上げ、より一層の適所適材を実現していきます。
エンゲージメント向上の仕組み化	当社グループは、これまで、エンゲージメントサーベイを行うことで、足元の課題領域を特定し、改善活動を行ってきました。 今後は、エンゲージメントサーベイの指標をKPIとし、その結果と原因/プロセスを管理する仕組みを構築・活用することで、能動的な課題設定を行い、施策を推進していきます。 グループ全体としてエンゲージメントの高い状態を継続的に実現することで、結果として、人材の量の確保にもつなげていきます。

指標および目標

成し遂げたいテーマの実現に向けて、人材ポートフォリオの枠組みを策定し、その充足度を可視化するほか、エンゲージメントサーベイの内容を精緻化したうえで、その分析の高度化を図っていきます。

具体的には、結果指標KPIと原因/プロセス指標KPIを設定することで、結果指標のモニタリングに加え、重要な原因/プロセスの特定や効果的な施策の推進を行い、その目標達成を図ります。

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。

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。

ダイバーシティ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、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一環として位置付けています。当社の行動指針の一つである「ダイバーシティ：多様性を受容し、相互に尊重する」に基づき、国籍、年齢、性別などの個々の属性、ライフステージ、経験、価値観などの違いにかかわらず、多様な人材が集結して、互いを活かし合い、個々の意欲と能力を最大限に発揮することで、新しい価値を創造できる活力ある組織の実現をめざしています。

具体的な活動

多様な属性、価値観を持つ社員が活躍できるよう各種施策を実施しています。

具体的な取り組みについては以下をご参照ください。

▶ ダイバーシティ推進に関する取り組み

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html

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、より職責の重い従業員に報いる職務重視の体系を採用しております。育成初期の若年層(新卒入社6年目迄が目安)を除き、管理職のみならず、非管理職についても担う職務の重さに応じて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関わらず、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、人材の育成・強化を図ることを狙いとしております。一方、福利厚生制度(社宅、単身赴任者への手当、子ども手当、育児保育費用補助など)は、従業員の生活支援を目的としていることから、雇用形態、職位、等級などに関わらず、受給条件を満たした従業員に対しては、原則として一律の給付を行っております。

従業員

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数(人)	計	2,269	2,290	2,342	2,235	2,182
	男性	1,445	1,435	1,460	1,361	1,307
	女性	824	855	882	874	875
従業員数：国内男女比	男性	64%	63%	62%	61%	60%
	女性	36%	37%	38%	39%	40%
臨時雇用者数、非正規社員数(人) 男女別：月俸嘱託の内訳(派遣社員を含まない)	計	257	263	283	187	284
	男性	74	77	96	148	104
	女性	40	38	35	39	37
従業員の構成(国・地域別)	計	2,271	2,290	2,342	2,235	2,182
	日本	2,262	2,280	2,335	2,229	2,174
	欧州	2	1	0	0	0
	米州	5	7	6	4	5
	中国	0	0	0	0	0
	ASEAN	2	2	1	2	3
外国人社員数(人)	-	-	-	-	-	20
年代別従業員比率	20歳代以下	18.8%	19.1%	19.4%	18.5%	16.9%
	30歳代	30.6%	31.1%	29.5%	31.7%	31.3%
	40歳代	28.7%	28.0%	27.5%	28.1%	28.5%
	50歳代	20.0%	19.7%	20.8%	20.4%	21.9%
	60歳代	1.9%	2.1%	2.9%	1.3%	1.6%
平均勤続年数(年)	計	15.3	15.1	15.6	15.5	15.8
	男性	16.7	16.5	17.1	16.5	16.7
	女性	12.8	12.7	13.2	13.8	14.4
平均年齢(歳)	計	40.0	40.1	40.9	40.4	41.0
	男性	41.8	41.9	42.8	41.8	42.4
	女性	37.0	37.2	37.8	38.2	38.9

管理職

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職数(人)	男性	-	-	-	394	362
	女性	-	-	-	64	59
女性管理職比率	計	-	-	-	14.0%	14.0%
管理職に占める中途・外国籍従業員比率	中途	-	-	-	-	24.9%
	外国籍	-	-	-	-	0
女性係長相当職人数(人)	計	-	-	-	-	363
収益部門における管理職数(人)	男性	-	-	-	288	254
	女性	-	-	-	40	45

給与・報酬

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年間給与（従業員全体・百万円）	計	7.8	8.0	8.3	8.7	9.2
正社員男女賃金比（女性平均賃金/男性平均賃金）	計	-	-	-	-	65.4%
管理職・非管理職ごとの男女別の平均年間給与（百万円）	管理職					
	男性	-	-	-	-	12.8
	女性	-	-	-	-	10.3
	非管理職					
	男性	-	-	-	-	9.5
	女性	-	-	-	-	6.5
新初任給	学士	270,000円/月（2023年4月入社・総合職の場合）				
	修士	290,000円/月（2023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 標準新人給与の比率 ※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（令和5年10月1日時点）：162% 全国加重平均額：179%				
	ビジネス プロフェッ ショナル職	東京都（令和5年10月1日時点）：118% 全国加重平均額：131%				

採用・雇用

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年代別新規採用者数（新卒、中途合計・人）	20歳代	-	-	-	61	32
	30歳代	-	-	-	13	9
	40歳代	-	-	-	5	6
	50歳代	-	-	-	1	0
新卒採用人数（人）	計	75	75	72	58	30
キャリア採用比率	計	39.5%	40.5%	44.2%	27.5%	36.2%
女性新卒総合職採用比率	計	-	-	-	43.1%	56.7%
採用に占める女性比率	計	-	-	-	33.8%	48.9%
障がい者雇用数（3月期・人）	計	47	52	59	62	70
障がい者雇用率（年度平均・人）	計	2.1	2.2	2.2	2.4	2.5
再雇用者数（人）	計	26	30	41	54	54
	男性	25	30	39	48	48
	女性	1	0	2	6	6
離職率（自己都合）	計	3.7%	3.0%	2.4%	3.4%	2.4%

各種制度利用

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産前産後休暇取得率	計	100%	100%	100%	100%	100%
育児短時間勤務制度利用者数（人）	計	125	133	131	163	161
育児休業利用者数（人）	計	94	118	94	82	105
育児休業取得率（男性）	計	65.9%	104.7%	62.0%	82.3%	97.1%
育児休業取得率（女性）	計	105.3%	106.3%	96.2%	103.3%	97.4%
育休後復帰率（女性）	計	-	-	-	100%	97.8%
介護休業利用者数（人）	計	2	3	0	17	9
介護休暇取得のべ日数（日）	計	-	-	-	-	25

労働時間・休暇

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1人当たり総実労働時間（年間・時間）	計	-	-	-	-	1945.5
1人当たり法定外労働時間（年間・時間）	計	-	-	-	-	232.6
1人当たり月平均時間外労働時間（時間）	計	-	-	-	-	19.4
有給休暇取得率	計	68.4%	66.1%	59.2%	63.7%	68.7%
年次有給休暇付与日数（日）	計	-	-	-	-	19.8
年次有給休暇取得日数（日）	計	-	-	-	-	13.6

* p.36～p.38までの表は2018年度～2020年度：統合前の旧社別合算値、2021年度～2022年度：三菱HCキャピタル単体の数値

ワークライフバランスの推進における各種制度

当社は、当社グループがめざす経営ビジョンの達成ならびにマテリアリティ（重要課題）の一つである「健康で豊かな生活の実現」に向けて、健康経営の実践をもって、社員の健康保持増進、さらには、社員が生き生きと働き、最大限に能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。ワークライフバランス推進のための制度として、コアタイムなしフレックスタイム制度、時間単位休暇制度、在宅勤務制度、育児・介護による休業・短時間勤務制度、育児保育費用補助制度等を導入済みで、全従業員が利用可能です。

評価制度の概要

当社は、従業員一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」と②行動特性を評価する「コンピテンシー評価」をそれぞれ年1回実施しております。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、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合わせをします。

人材育成プログラムの実施

研修名	参加人数	実施時間（分）※	費用（円）
【DX人材養成プログラム】AI・データ分析ワークショップ	27	12,015	577,778
【DX人材養成プログラム】DX変革マインド研修	934	207,815	8,263,639
【DX人材養成プログラム】ITソフトウェア基礎研修	109	24,253	2,386,362
【DX人材養成プログラム】イノベーションワークショップ	13	11,570	1,660,000
【DX人材養成プログラム】デザイン思考ワークショップ	149	132,610	5,900,000
【DX人材養成プログラム】デジタルマーケティング基本研修	356	158,420	11,057,548
【PCスキル向上ショートセミナー】Excelデータ集計講座～関数編～	34	4,080	450,874
【PCスキル向上ショートセミナー】Excelデータ集計講座～ピボットテーブル編～	24	2,880	450,873
【PCスキル向上ショートセミナー】PowerPointデザイン講座～レイアウト総論～	33	3,960	450,873
【ビジネス英語力向上セミナー】英語のウェブ会議に強くなる！	5	600	450,873
【ビジネス英語力向上セミナー】英語やる気アップセミナー	28	3,360	450,873
GES（ミドル・マネジメント・プログラム）	7	15,120	1,922,728
GMS（STEP1）	31	33,480	3,822,731
ISMS研修	8	480	0
MHCビジネススクール	17	75,650	12,150,000
アサーティブコミュニケーション研修	97	43,165	3,126,444
オンライン英会話プログラム（レアジョブ）	76	169,100	3,828,811
キャリア研修35	15	6,675	0
キャリア研修45	13	5,785	0
グローバルキャリア研修	51	34,043	1,460,577
グローバルコミュニケーションスキル向上プログラム	12	45,390	3,150,000
グローバル適応力研修	7	6,230	1,872,000
ステップアップ研修	21	14,018	711,169
セルフマネジメント基礎プログラム	74	32,930	3,856,000
ダイバーシティマネジメント研修	154	34,265	3,355,926
デザイン思考プログラム	44	58,740	3,000,000
ナショナルスタッフ向け研修	4	2,670	1,420,000
ビジネスプロフェッショナル職向け管理部研修	64	14,240	0
ビジネスプロフェッショナル職向け金利・採算計算研修	104	23,140	0

研修名	参加人数	実施時間（分）※	費用（円）
ビジネスプロフェッショナル職向け財務分析基礎研修	69	61,410	2,999,874
ビジネスプロフェッショナル職向け法務基礎研修	73	16,243	0
ビジネスプロフェッショナル職向け与信判断基礎研修	53	47,170	0
ビジネス英語プログラム LR コース	6	9,345	2,298,949
ビジネス英語プログラム スピーキングコース	13	20,248	2,298,949
プロジェクトファイナンス基礎研修	72	16,020	1,011,733
ミドルエイジキャリア研修	76	33,820	2,845,000
メンター研修	23	20,470	2,120,000
メンタリングプログラム	3	1,335	692,000
ライフプランセミナー	206	45,835	750,000
ライフプランセミナー50	50	11,125	1,193,153
ライフプランセミナー55	95	21,138	692,525
リーダーアセスメント研修	17	15,130	5,328,258
リーダーシップ研修	23	20,470	1,935,652
ロジカルシンキング研修	11	4,895	756,250
異文化対応力研修	12	2,670	770,000
一橋大学財務リーダーシッププログラム	1	3,560	2,500,000
マネジメント基礎研修	56	62,300	4,440,000
仮説検証プロジェクト	14	31,150	9,189,600
海外駐在員セミナー（マネージャー）	1	445	280,000
海外駐在員セミナー（担当者）	6	2,670	280,000
管理職向けハラスメント防止オンライン学習	442	61,880	4,411,000
管理職向け女性社員育成研修	21	4,673	0
拠点長向けインテグリティ研修	87	19,358	5,956,785
業務管理力向上研修	82	36,490	2,403,121
経団連 女性チャレンジ支援講座	2	1,780	330,000
若手キャリア研修	51	45,390	4,058,666
女性キャリアフォーラム	41	9,123	1,457,529
女性管理職ステップアップ支援講座	2	2,670	220,000
女性社員向けステップアップ研修	25	11,125	83,770
情報収集・分析研修	10	4,450	756,250
審査・債権管理講座	13	5,785	142,500
新任マネージャー研修	24	32,040	1,546,351
新任マネジメント向けインテグリティ研修	36	8,010	1,086,567
新任次課長研修（人材マネジメント研修）	25	11,125	1,232,000
相手に伝わる「論理構成×話し方」研修	12	5,340	756,250
対人コミュニケーション研修	39	26,033	2,170,201
対人スキル強化研修	31	13,795	948,394
定年前ワークショップ	36	8,010	539,000
日工販研修	4	890	654,545
目標設定型問題解決思考強化研修	95	84,550	6,547,896

研修名	参加人数	実施時間（分）※	費用（円）
問題解決力・実行力研修	14	6,230	0
野村・トップのための経営戦略講座	1	8,900	2,220,000
野村・女性リーダーのための経営戦略講座	2	5,340	2,010,000
野村マネジメントスクール（経営財務）	1	2,225	650,000
新入社員導入研修	30	213,600	18,920,089
新入社員基礎研修（夏季）	30	200,250	3,108,205
新入社員基礎研修（冬季）	30	66,750	3,108,205
安全運転講習	30	9,000	2,584,111
2年目フォローアップ研修	58	51,620	0
新任部長研修	11	9,790	1,131,011
三菱マーケティング研究会（部長セミナー）	1	1,113	54,993
三菱マーケティング研究会（分科会）	2	7,565	54,993
次世代リーダー育成プログラム	10	20,025	3,777,048
野村・デジタル時代の経営戦略講座	1	3,560	730,000
デジタルリテラシー向上プログラム（Udemy）	2,918	1,298,510	23,023,000
障がい者向け研修	80	17,800	2,075,000
	7,688	3,938,923	216,905,502

※参加人数に研修時間を乗じた値です。

研修・資格取得支援

項目		2021 年度	2022 年度
従業員1人当たりの平均研修時間（年間・時間）	平均	-	30.1
	20 歳代	-	60.9
	30 歳代	-	23.9
	40 歳代	-	21.4
	50 歳代	-	24.5
	60 歳代	-	55.7
	男性	-	30.6
	女性	-	29.3
	管理職	-	18.9
	非管理職	-	32.8
従業員1人当たりの年間平均研修日数（日）	計	-	4.1
従業員1人当たりの平均研修費用（年間・円）	平均	-	99,407
	20 歳代	-	214,446
	30 歳代	-	83,193
	40 歳代	-	67,280
	50 歳代	-	75,823
	60 歳代	-	94,827
	男性	-	107,044
	女性	-	87,999
	管理職	-	72,387
	非管理職	-	105,866
研修を受けた従業員の比率	計	-	99%
研修の総時間（時間）	計	-	68,474
研修の種類（種類）	計	-	3
研修参加者人数（人）	計	-	2,157
次世代リーダー育成プログラム参加者数（人） （22 年度受講者／22 年度管理職登用でプログラム受講者）	計	-	10/3
公的資格奨励金対象資格取得者数（人）	計	-	670

人材育成に関する社員満足度

項目		2021 年度	2022 年度
人材育成制度に対する社員満足度（pt）	計	64.6	65.0

役員・従業員株式所有制度の対象範囲

従業員持株会に入会することができる者は、三菱HCキャピタル株式会社、及びその国内子会社の社員及び月俸嘱託（有期労働契約者）です。

労働安全衛生

労働安全衛生についての基本的な考え方

安全衛生管理基本方針について次のとおり定めています。

「安全と健康を守ることは全てに優先する」を不変の基本理念として、安全衛生活動を積極的に展開していくことで、一人ひとりが常に「安全と健康を最優先」に行動し、安全行動の徹底と自主的なリスク低減活動により、誰もが生き生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。

また、安全衛生活動指針において重点取組事項を以下のとおり定めています。

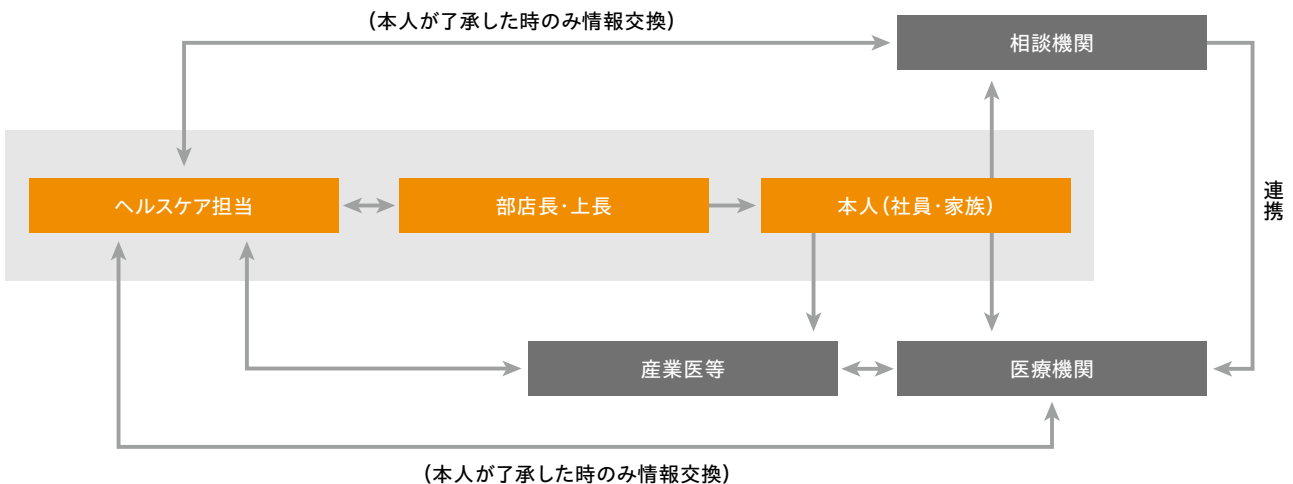
- (1) 安全衛生の基本理念・方針の各職場での共有
- (2) 法令遵守及び「基本と正道」の徹底
- (3) 自然災害発生時の安全確保の徹底
- (4) 健康経営の促進
- (5) メンタルヘルスケアの更なる向上
- (6) 車両事故の撲滅に向けた取組推進
- (7) グローバルベースでの安全衛生水準の向上

安全衛生活動推進体制

従業員の代表として衛生委員を選出し、各衛生委員は毎月開催される「衛生委員会」に出席しています。衛生委員を通じて、「安全衛生管理基本方針」を各職場へ浸透させ、従業員全員の安全衛生意識の向上を図っています。また、「衛生委員会」の開催にあたっては、専属の保健師からの助言・指導に基づき、適切な議題設定・議論を行っています。

また、各職場に「ヘルスケア担当」を設置し、一人ひとりのストレスを上手にコントロールして心身ともに健康を保つことにより職場の健康度・パフォーマンスの向上をめざしています。

安全衛生活動推進体制



健康の維持・促進

「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する」という経営ビジョンのもと、社員が最大限に能力を発揮するためには、社員の疫病リスク低減や健康保持増進が重要と考え、その徹底を図っています。

当社では、産業医や保健師、社外カウンセリングサービスなどの専門機関の利用も含めた「セルフケア」「上司によるラインケア」「社内ヘルスケアスタッフ（人事担当者）によるケア」で構成されるヘルスケア体制を構築し、社員一人ひとりの健康保持増進の実現を図っています。

詳細については以下をご参照ください。

▶ 健康保持増進に関する取り組み

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html

労働安全データ

項目		2022 年度
定期健康診断受診率	計	100%
重大災害発生件数	計	0
労働災害発生件数	計	6
労働災害による死亡者数	計	0
労働災害度数率	計	0%
労働災害年千人率	計	0%
休業災害発生比率	計	0%
休業災害強度率	計	0%
電話健康相談の対応件数	計	47

健康リスク

項目		2022 年度
メンタル不調（人数）	計	31
メンタル不調（比率）	計	0.98%
高ストレス者比率	計	9.0%

社会貢献

地域、社会とともに

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、世界各地において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。

主な社会貢献プログラムと参加人数・実施時間（国内）

日付	活動	参加人数	参加人数内訳		備考	1人当たり
			単体	グループ会社		所要時間（h）
2022年9月16日	LTA（Learn・Think・Action）プロジェクト	28	19	9		1.50
2022年6月1日～30日	チャリティ献血	49	36	13		1.00
2022年7月5日～15日	障がい者アーティスト支援事業「アートビリティ」	317	-	-	匿名参加のため、内訳不明	0.05
2022年10月1日	三菱H C キャピタルグループの森	32	25	7		1.50
2022年12月18日	FIT チャリティ・ラン	159	114	45		3.00
2023年2月3日～4日	雪かきボランティア	32	27	5		6.00
2022年7月20日、9月13日 11月10日、2023年3月9日	清掃活動（西新橋）	62	19	43		0.75
2022年10月2日	清掃活動（海浜幕張）	22	22	0		0.75
合計		701	262	122		

企業が地域にもたらした影響や地域が受けた恩恵

プログラム名	分野	内容	2022年度実績	評価と課題
LTA（Learn・Think・Action）プロジェクト	-	社会貢献活動の意義などをしっかりと理解したうえで、実際の活動に参加することを目的に実施。 実際の活動に関連する社会的課題について、専門家による講義やワークショップをもって、参加者自らが「学び」「考え」「行動する」もの。	対象プログラム： 「三菱H C キャピタルグループの森」 参加人数： 当社グループ役員28名 本年度は、社員による育林活動に向けて、「環境」をテーマに、外部の専門家を講師に迎えて、「森と環境問題やSDGsとのつながり」に関するオンライン講座、ならびにワークショップを実施。	計画どおりに実施。 今回が初めての試みであったが、「なぜこの活動が大切であるのか」、その意義をよく理解したうえで、実際の活動に臨むことができた。 次年度は、対象プログラムを増やし、環境以外のテーマも扱う予定。
花粉の少ない森づくり運動「三菱H C キャピタルグループの森」	人づくり 福祉・健康 地域貢献	公益財団法人東京都農林水産振興財団が推進する「花粉の少ない森づくり運動・企業の森」に2019年度から参画。 本運動は、東京都多摩地域の花粉を多く飛散するスギ・ヒノキの人工林を花粉の少ないスギなどに植え替えるもの。 初年度に、約700本のスギ・ヒノキの苗木を植林し、以降、下刈りなどの育林作業を継続。	活動日程： 2022年10月1日 活動場所： 東京都八王子市上恩方町鞍骨沢 参加人数： 当社グループ役員32名 寄付金額： 2,000,000円（森林整備費） 本活動を通じた森づくりへの貢献と森林の二酸化炭素吸収量221.13t-CO ₂ が評価され、東京都から「とうきょう森づくり貢献 認証制度：森林整備サポート認定」を受けている。	計画どおりに実施。 約3時間の下刈り作業を行い、木々の成長に貢献できた。 LTA（Learn・Think・Action）プロジェクトと組み合わせることで、活動を通じた環境への貢献意欲も向上。 次年度は、次世代教育を意識のうえ、社員のご家族、お子さまの参加も検討。

プログラム名	分野	内容	2022年度実績	評価と課題
チャリティ献血	人づくり 福祉・健康 安全・安心	世界献血者デー（6月14日）のある6月を「三菱ＨＣキャピタルグループ献血月間」に位置付け、「献血活動」に取り組むとともに、献血への参加人数に5,000円を乗じて、WFP国連世界食糧計画に寄付を行うマッチングドネーションを実施。	活動期間 ：2022年6月 参加人数 ：当社グループ役職員35名（うち、海外グループ会社3名） 寄付金額 ：245,000円 寄付金は、主に途上国の子どもたちの学校給食を支援する「学校給食プログラム」に用いられた（5,000円で、子ども1人当たりの1年間分の給食費に充当）。	計画どおりに実施。 今回から、海外グループ各社にも献血参加への呼びかけを行った。 次年度は、期間延長などの工夫を行い、海外グループ各社も含めて、参加者の増加を通じた、さらなる貢献を目標とする。
FITチャリティ・ラン	環境 人づくり 福祉・健康 安全・安心 地域貢献	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。金融業界に勤務する有志により、2005年から開催されており、業界が一丸となって社会貢献に取り組む姿勢を示すことなどを目的とする。	活動日程 ：2022年12月18日 活動場所 ：国立競技場ならびにオンライン 参加人数 ：当社グループ役職員159名 寄付金額 ：1,454,000円	計画どおりに参加。 有志からなる大会実行委員会にも社員6名が立候補し、運営に参加。 積極的な活動となった。 次年度は、大会への参加を通じた貢献に加えて、参加する役職員の寄付先団体への理解を深める機会を設けたい。
特別豪雪地帯での雪かきボランティア	人づくり 安全・安心 地域貢献	2018年度から、特別豪雪地帯に指定される山形県尾花沢市において、単身高齢者宅を中心とした1泊2日の雪かきボランティアを実施。コロナ禍においては、現地での活動は控え、地域住民の方々とのオンライン交流会を実施し、その関係を継続。	活動日程 ：2023年2月3日～4日 活動範囲 ：山形県尾花沢市4地区 参加人数 ：当社グループ役職員32名 除雪軒数 ：民家8軒、公共施設3軒	計画どおりに実施。コロナも落ち着き、地域の方々にご指導いただきつつ、除雪作業を行うなど、地域と協力のうえ、その交流も図る取り組みとなった。 次年度においても継続するとともに、さらなる貢献を図るべく、活動機会や対象地域を拡大予定。
障がい者アーティスト支援事業「アートビリティ」	人づくり 福祉・健康	社会福祉法人東京コロニーが運営する障がい者アーティスト支援事業「アートビリティ大賞」に協賛し、「三菱ＨＣキャピタル特別賞」を提供。本賞は、「開拓者・チャレンジ精神」を有し、新たなことに果敢にチャレンジを続ける作家などを対象に、社員投票にて決定。 また、作品を各種媒体に使用することで、その使用料を作家に還元。	作品使用 ： 第51期株主通信、第52期中間期株主通信、2023年カレンダー（壁掛、卓上） ※使用料のうち、60%程度を作家に還元 社員投票数 ：317票（1人1票） 寄付金額（協賛金） ：800,000円	計画どおりに実施。 次年度は、より社員の関心を高め、投票数の増加を図る。また、取り組みの継続に加え、作品使用による作家へのさらなる還元も検討。
清掃活動	環境 地域貢献	オフィス周辺地域、および環境への貢献を目的に、全国各地にて継続的に清掃活動を実施。 身近な地域社会の清掃活動に取り組むことで、街の環境整備や美化に貢献するとともに、社員一人ひとりの環境保全への意識を高めることを目的とする。	活動日程 ：2022年7月20日、9月13日、10月2日、11月10日、2023年3月9日 活動範囲 ：東京都港区（西新橋オフィス周辺）、千葉県千葉市美浜区（幕張オフィス周辺） 参加人数 ：当社グループ役職員計84名 実施回数 ：計5回	計画どおりに実施。 コロナも落ち着いたことから、活動を再開、多くの役職員が参加。地域への貢献と社員の環境意識の向上を図るべく、次年度以降も同様の取り組みを継続。

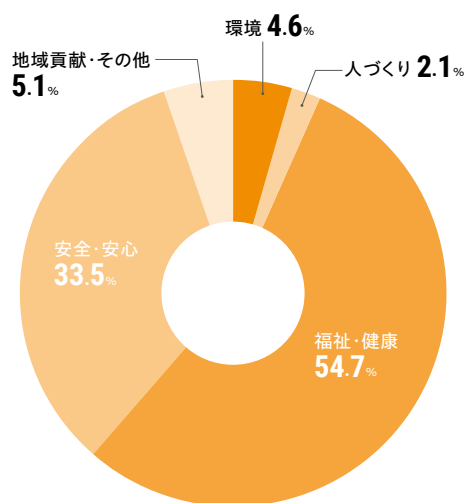
社会貢献活動関連費用

「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年度の連結での社会貢献活動関連費用は、約1億2,068万円となりました。

三菱HCキャピタルグループ連結 社会貢献活動関連費用

カテゴリー	数値	2020年度	2021年度	2022年度
環境	費用金額（円）	3,920,000	5,005,829	5,571,519
	比率	8.0%	4.8%	4.6%
人づくり	費用金額（円）	2,940,000	2,464,615	2,524,900
	比率	6.0%	2.4%	2.1%
福祉・健康	費用金額（円）	30,870,000	11,530,120	66,040,491
	比率	63.0%	11.0%	54.7%
安全・安心	費用金額（円）	9,800,000	62,887,196	40,444,944
	比率	20.0%	60.1%	33.5%
地域貢献・その他	費用金額（円）	1,470,000	22,800,851	6,106,530
	比率	3.0%	21.8%	5.1%
総額（円）		49,000,000	104,688,611	120,688,384

2022年度 社会貢献活動関連費用カテゴリー別支出比率



金融へのアクセスの拡大

モバイルアプリの導入・金融サービスの流通チャネルの多様化

当社は、リースの見積依頼、与信申込、契約締結、契約期間中の管理まで、リースに係る一連の取引をお客さま自身がオンライン上で完結することを可能にするサービス「MileOn(マイルオン)」を提供しています。本サービスは、法人企業から個人事業主まで幅広いお客さまに利用いただくことが可能です。

詳細については以下をご参照ください。

▶ MileOn(マイルオン)

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/lp/mileon/>

GRIスタンダード対照表

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	・ 会社概要	P2
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	・ グループ会社	P2
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	・ 報告対象期間 ・ お問い合わせ先	目次
2-4	情報の修正・訂正記述	—	—
2-5	外部保証	—	—
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 ・ 従業員数：国内男女比 ・ 臨時雇用者数、非正規社員数 ・ 従業員の構成（国・地域別） ・ 外国人社員数 ・ 年代別従業員比率 ・ 管理職数 ・ 女性管理職比率 ・ 管理職に占める中途・外国籍従業員比率 ・ 女性係長相当職人数 ・ 収益部門における管理職数	P2 P36
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 ・ 役員体制およびスキル一覧 ・ 取締役会 ・ ガバナンス委員会 ・ 指名委員会 ・ 報酬委員会	P7 P13 P15
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 ・ 社外取締役の独立性判断基準	P12
2-11	最高ガバナンス機関の議長	・ 取締役の経歴	P8-P11
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	・ リスクマネジメント態勢の概要	P17
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	・ コーポレート・ガバナンス体制	P7
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	・ サステナビリティについての基本的な考え方 ・ サステナビリティ推進体制	P4 P24
2-15	利益相反	—	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	・ コンプライアンス態勢 ・ リスクマネジメント態勢の概要	P19 P17
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	・ 取締役の経歴 ・ 役員体制およびスキル一覧	P8-P11 P13
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	P14
2-19	報酬方針	・ 取締役会人数・報酬内訳 ・ 役員報酬 ・ 株式報酬におけるマルス・クローバック条項	P14 P16
2-20	報酬の決定プロセス	・ 役員報酬	P16
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	—	—

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
2-23	方針声明	- サステナビリティについての基本的な考え方 - 環境方針 - 人権方針	P4 P22 P33
2-24	方針声明の実践	- サステナビリティ推進体制 - 環境マネジメントシステム	P24 P22
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	人権デュー・ディリジェンスの取り組み	P33
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	内部通報制度	P20
2-27	法規制遵守	重大な法令違反件数	P21
2-28	会員資格を持つ団体	イニシアチブへの参加	P4
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	—	—
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	マテリアリティ特定のプロセス	P6
3-2	マテリアルな項目のリスト	当社グループのマテリアリティ	P5
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	マテリアリティと経営理念・経営ビジョンの関係性	P6
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	TCFD	P24-P29
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—	—
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）	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	P37
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	社会貢献	P45
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—	—
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	- 倫理綱領・行動規範 - 不正・腐敗防止について	P20
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	コンプライアンスに関わる周知・教育	P19
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	腐敗防止に関する違反件数	P20
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	倫理綱領・行動規範	P20
200 経済	207 税金		
207-1	税務へのアプローチ	—	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—	—
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	—	—
207-4	国別の報告	地域別納税額	P21
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	—	—

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
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 - エネルギー種類別使用量（熱量）	P30
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	—	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	再生可能エネルギーの運転開始済み出力数（単位：MW）	P32
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ジメント	—	—
303-3	取水	—	—
303-4	排水	—	—
303-5	水消費	—	—
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いが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—	—
304-3	生息地の保護・復元	—	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	—
300 環境	305 大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	- GHG 排出量（Scope1およびScope2）目標対比実績 - Scope1・2（単位：t-CO₂e）	P31
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	- GHG 排出量（Scope1およびScope2）目標対比実績 - Scope1・2（単位：t-CO₂e）	P31
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	Scope3（単位：t-CO₂e）	P31-P32
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	—	—
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	—	—
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—	—
305-7	窒素酸化物（NO _x ）、硫黄酸化物（SO _x ）、およびその他の重大な大気排出物	—	—
300 環境	306 廃棄物		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	サーキュラーエコノミーの実現	P32
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	サーキュラーエコノミーの実現	P32
306-3	発生した廃棄物	—	—
306-4	処分されなかった廃棄物	—	—
306-5	処分された廃棄物	—	—
300 環境	307 環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	環境関連法令の順守	P23
300 環境	308 サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	—
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	—	—

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	401 雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	- 年代別新規採用者数 - 新卒採用人数 - キャリア採用比率 - 女性新卒総合職採用比率 - 採用に占める女性比率 - 離職率（自己都合）	P37
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	- 人事・福利厚生制度に関する基本的な考え方 - 役員・従業員株式所有制度の対象範囲	P36 P42
401-3	育児休暇	- 産前産後休暇取得率 - 育児短時間勤務制度利用者数 - 育児休業利用者数 - 育児休業取得率（男性） - 育児休業取得率（女性） - 育休後復帰率（女性）	P38
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	- 労働関係法の遵守 - 労使関係・労働関係の構築	P35
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	- 労働安全衛生についての基本的な考え方 - 安全衛生活動推進体制 - 健康の維持・促進	P43-P44
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	—	—
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	—	—
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	—	—
403-6	労働者の健康増進	- 定期健康診断受診率 - 電話健康相談の対応件数	P44
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	—	—
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	- 労働安全衛生についての基本的な考え方 - 安全衛生活動推進体制	P43
403-9	労働関連の傷害	1人当たり総実労働時間 1人当たり法定外労働時間 1人当たり月平均時間外労働時間	P38
403-10	労働関連の疾病・体調不良	- 重大災害発生件数 - 労働災害発生件数 - 労働災害による死亡者数 - 労働災害度数率 - 労働災害年千人率 - 休業災害発生比率 - 休業災害強度率 - メンタル不調（人数） - メンタル不調（比率） - 高ストレス者比率	P44
400 社会	404 研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	- 従業員1人当たりの平均研修時間 - 従業員1人当たりの年間平均研修日数 - 従業員1人当たりの平均研修費用 - 研修の総時間	P42
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	- 研修を受けた従業員の比率 - 研修の種類 - 研修参加者人数	P42

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
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	・ダイバーシティ推進に関する基本的な考え方 ・管理職数 ・女性管理職比率 ・女性係長相当職人数 ・収益部門における管理職数	P35-P36
405-2	基本給と報酬総額の男女比	・正社員男女賃金比（女性平均賃金 / 男性平均賃金）	P37
400 社会	406 非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	・人権方針	P33
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	・結社の自由および団体交渉権の尊重	P34
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	・人権に関する基本的な考え方 ・人権方針	P33
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	・人権に関する基本的な考え方 ・人権方針	P33
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	412 人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	・人権デュー・ディリジェンスの取り組み	P33
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	・2022年度の取り組み内容・結果	P34
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—	—
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	・地域、社会とともに ・企業が地域にもたらした影響や地域が受けた恩恵 ・三菱HCキャピタルグループ連結社会貢献活動関連費用 ・社会貢献活動関連費用カテゴリー別支出比率	P45-P47
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	—	—
400 社会	415 公共政策		
415-1	政治献金	・政治献金支出額	P21
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ー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	—	—

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
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	—	—
400 社会	419 経済面のコンプライアンス		
419-1	経済分野の法規制違反	—	—