

三菱HCキャピタル ESG データブック 2024

MITSUBISHI HC CAPITAL
ESG Data Book 2024

第36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 井手俊郎さん作「カルガモ夫婦の休日」
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
▶ 会社情報	
▶ 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	24
▶ 環境マネジメント	
▶ 気候変動への取り組み	
▶ サーキュラーエコノミーへの取り組み	
▶ 環境実績	
社会	37
▶ 人権への取り組み	
▶ 人的資本に関する取り組み	
▶ 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	50

発行時期	2024年10月31日
報告対象期間	2023年4月～2024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/ （日本語） https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/ （英語）

基本情報

会社情報

会社概要

商 号 三菱ＨＣ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8,424名、単体2,140名（2024年3月末時点）

グループ会社（2024年10月31日時点）

国内子会社

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

（注）上記以外に、2024年6月3日に株式譲渡した、積水リース株式会社および、2024年9月20日に株式譲渡した、株式会社御幸ビルディングは、ESGデータブックにおける報告の対象としています。

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.	
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 Factoring (Shanghai) Co., Ltd.
	Mitsubishi HC Capital Leasing (Beijing) 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1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P26をご参照ください。

イニシアチブへの参加

国連グローバル・コンパクトへの署名	国連グローバル・コンパクト (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。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。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。	
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。	
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。カーボンニュートラルに向けた多様なビジネス機会の創出・共有を目的とする議論に参加することで、将来のエコシステムの構築に積極的に関わっていきます。その上で、脱炭素に資するソリューションの提供をもってその推進をリードするとともに、2050年のカーボンニュートラルの実現と社会変革を見据えたGXに取り組むことで、持続可能で豊かな未来に貢献していきます。GXリーグ公式ウェブサイト (gx-league.go.jp)	
サーキュラーパートナーズへの参画	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。サーキュラーパートナーズウェブサイト (https://www.cps.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。

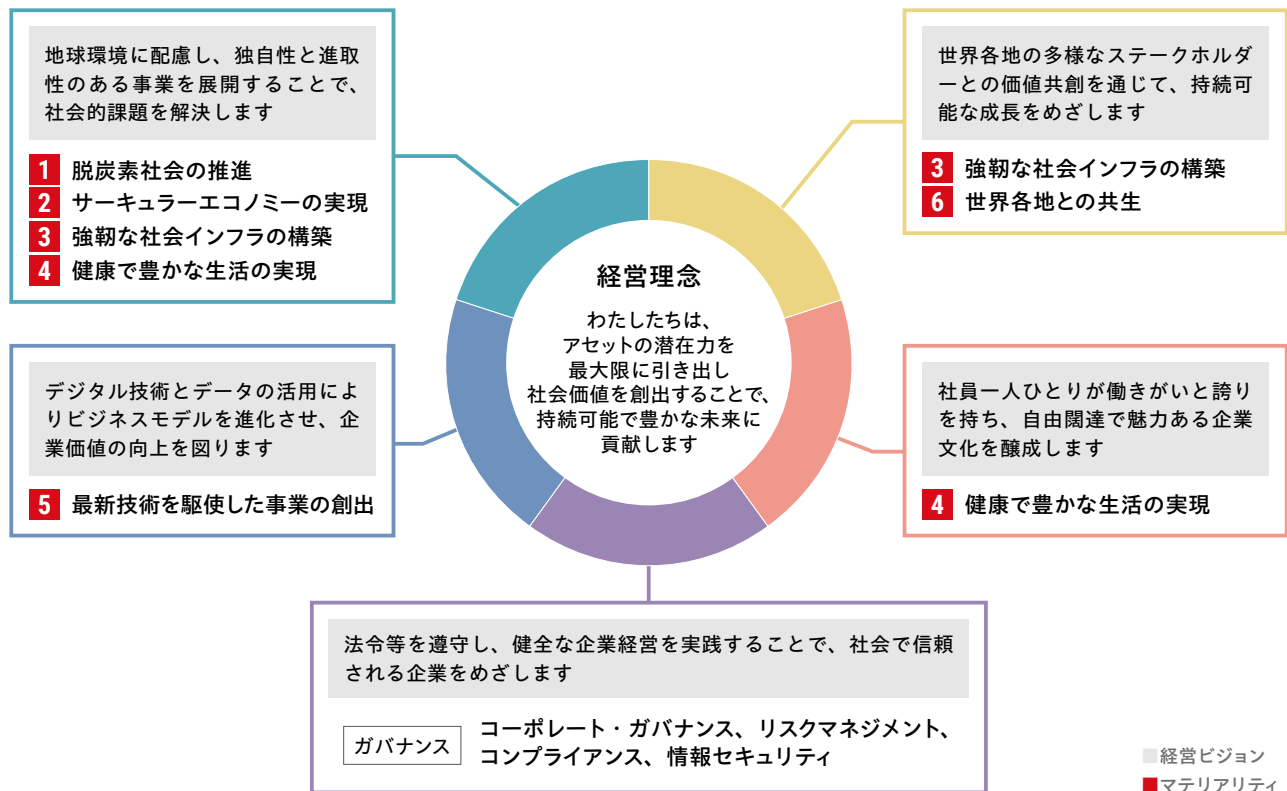
近年における温暖化による気候変動、人口増加、都市化、資源不足といった地球規模のメガトレンドを背景に、私たちの生活や社会環境はグローバルに大きく変化しており、企業には、脱炭素社会の推進や循環型経済の構築など、多くの課題解決に向けた取り組みが求められています。

当社グループにおいては、特定したマテリアリティの重要性を認識した上で、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。	 
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

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。

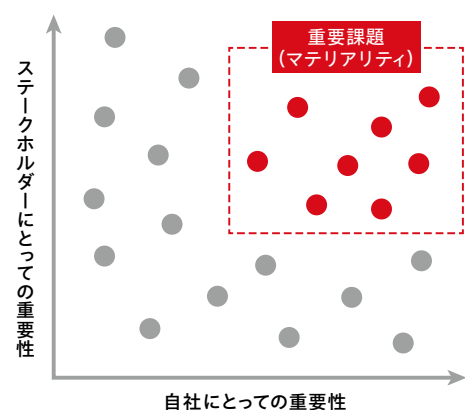
2. 外部ステークホルダー視点での「重要なESG課題」の検討

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

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、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、当社は、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の1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。

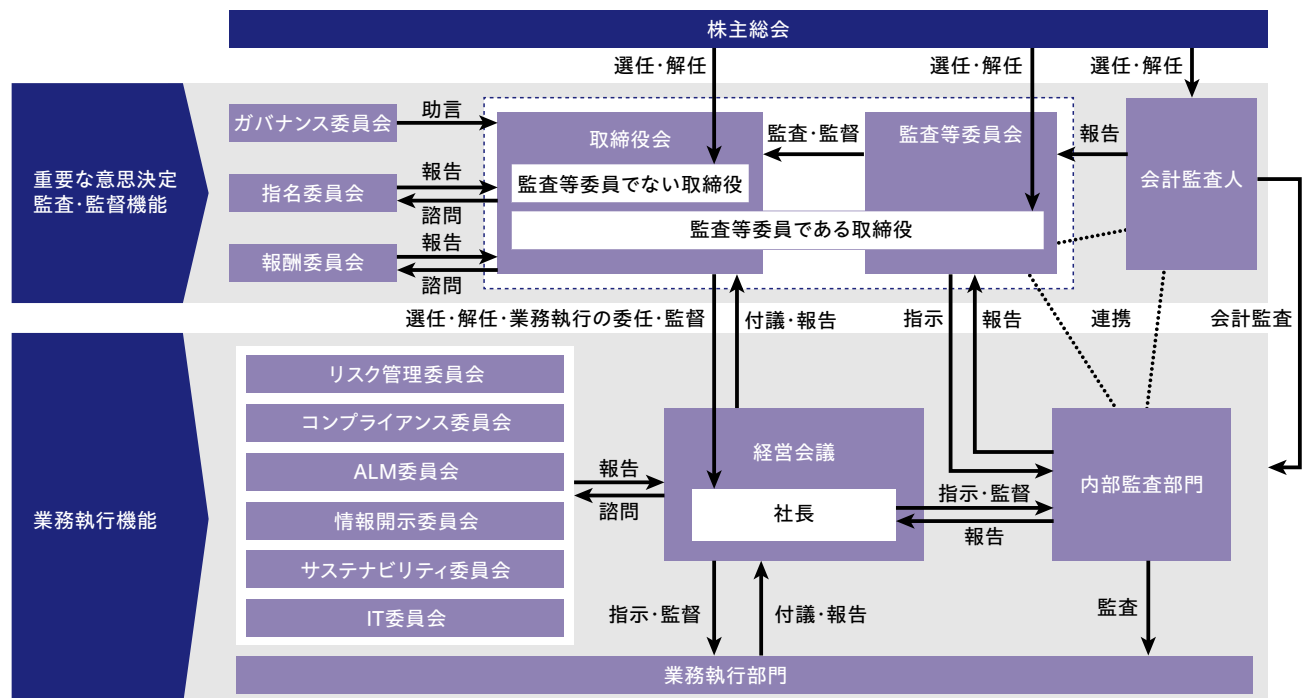
コーポレート・ガバナンス体制

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に図るため、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の助言機関として、社外取締役と代表取締役等で構成され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(2024年10月1日現在)



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しています。

また、取締役会の実効性の維持・向上のため、取締役候補者をジェンダー、国籍、人種などを理由として選任の対象から外すことはせず、取締役会における視点および価値観の多様性を図ります。

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、洞察力に優れていること。
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ると認められる場合。

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、その上で、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^(※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。

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」「IT・DX」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と考えています。

については、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の考えのもと、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、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。

取締役が特に有する専門性（スキルマトリックス）

（2024年6月25日現在）

氏名	役職名	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	IT・DX
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	●	●				
佐藤 晴彦	取締役 常務執行役員		●	●		●	
佐々木 百合	取締役 社外取締役 独立		●				
川村 佳世子	取締役 社外取締役 独立						●
近藤 祥太	取締役 社外取締役	●	●			●	
柴 義隆	取締役（監査等委員）	●	●		●		
中田 裕康	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	●		●		●	

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（当社発足時）	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%
2024年6月末	12人	67%	42%

役員人数・報酬内訳

（2024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。	26名
うち、女性	0名

（2023年度実績）

取締役報酬（取締役）	563百万円
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、すべての取締役が1年間の取締役会等の活動に対す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。

2022年度の課題に対する対応と、2023年度の実効性評価の内容は以下のとおりです。

2022年度の課題に対する対応

2022年度の課題	課題への対応
議案の重要度に応じた審議時間の確保	・取締役会付議基準の見直しおよび経営会議の各諮問委員会からの報告等の頻度適正化。 ・重要議案に関する事前説明の強化。 ・取締役からの事前質問に対し、担当部門から回答する運用を開始。
議案説明の改善	・資料のポイントの明確化、簡素化、書式統一等の徹底。 ・資料提供の一層の早期化。
事業理解の促進	・各ユニットおよび各事業本部の現況報告を継続実施。 ・監査等委員会でコーポレートセンター各本部長より社外取締役に業務内容説明を継続実施。 ・国内拠点の訪問および投資先施設の視察。 ・社外取締役と海外グループ会社経営陣との面談および海外拠点訪問。
コミュニケーションの強化	・独立社外取締役のみの会合を継続開催。 ・独立社外取締役と会長、社長との意見交換会。
自己研鑽の機会提供	・DX、サステナビリティ等、時宜にかなったテーマの情報入手機会の充実。

2023年度の実効性評価の内容

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し、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行うこととしました。			
	2024年2月 ガバナンス委員会 ・アンケート方式にて実施することを決定。(アンケート項目を審議)	2024年3月 ・2月の審議を踏まえアンケート項目を確定。 ・全取締役がアンケートに回答。	2024年4月・5月 ガバナンス委員会 ・アンケートの分析結果を踏まえ4月および5月のガバナンス委員会で課題の確認と対応策の審議を実施。	2024年5月 取締役会 ・2023年度実効性評価を総括。
結果	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。 ・2023年10月の取締役会付議基準の見直しにより、年度後半は重要議案の審議により多くの時間を充てることできるようになったことで議論が活性化し、取締役の相互理解、共通認識の醸成につながっている。 ・社外取締役に對してさまざまな形で情報が提供され、活発に質問や意見が言える雰囲気のもと意見交換がされている。 ・必要に応じて行われる事前説明、独立社外取締役のみの会合、国内外拠点訪問等により取締役の事業理解が向上する等、前回の実効性評価で認識されたいずれの課題に対しても有効な改善施策が実施された。 ・ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会とも適切な情報提供に基づき実質的な審議が行われた。 ② 一方で、取締役会、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会で議論すべき事項（テーマ）、取締役会等の実効性をさらに高めるための資料や説明のあり方、情報提供体制やさらなるコミュニケーション強化等に関して改善の余地が認識されました。1つ1つの課題への取り組みを着実に実行することで、引き続きコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。			

【取締役会および各委員会の構成員・内容】

(2024年6月25日現在)

氏名	役職名	重要な意思決定 監査・監督機能				
		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 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	○				
佐藤 晴彦	取締役 常務執行役員	○				
佐々木 百合	取締役 社外取締役 独立	○		○	○	○
川村 佳世子	取締役 社外取締役 独立	○		○	○	○
近藤 祥太	取締役 社外取締役	○		○	○	○
柴 義隆	取締役（監査等委員）	○	◎	○		
中田 裕康	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	○	○	○	○	○

(注) ◎：議長／委員長、○：構成員

機関名	内容
取締役会	法令または定款に別段の定めがある場合を除き、下記事項等を決議します。 ・株主総会に関する事項 ・全社経営方針および重要な組織・体制・管理に関する事項 ・決算に関する事項 ・役員に関する事項 ・重要な営業取引、投資等に関する事項
監査等委員会	法令または定款に別段の定めがある場合を除き、下記事項等を決議します。 ・監査等委員会委員長や常勤監査等委員の選定や解職に関する事項 ・監査等委員の選定に関する事項 ・監査等委員会監査等基準の策定に関する事項 ・監査の方針や計画、監査報告の作成に関する事項 ・会計監査人の解任や不再任に関する事項 ・取締役の利益相反取引の承認に関する事項 ・取締役の選任や解任に対する監査等委員会の意見に関する事項
ガバナンス委員会	取締役会の助言機関として取締役会の実効性向上、その他の取締役会に関する事項を幅広く意見交換します。
指名委員会	取締役会の諮問機関として社長の選任（再任を含む）および解任や取締役候補者の指名、後継者計画等を審議します。
報酬委員会	取締役会の諮問機関として役員報酬に関する各種方針、その他役員報酬に関する事項等を審議します。

【経営会議の諮問委員会の構成員・内容】

氏名	役職名	業務執行機能					
		リスク管理 委員会	コンプライアンス 委員会	ALM 委員会	情報開示 委員会	サステナビリティ 委員会	IT 委員会
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	○	○	○	○	○	○
佐藤 晴彦	取締役 常務執行役員	○		◎	◎	◎	○
池邊 宏之	常務執行役員	◎	◎	○	○	○	○
田中 紳司	常務執行役員	○	○			○	◎
山口 貴司	常務執行役員		○		○	○	
浜崎 一紀	常務執行役員	○	○		○		○

(注) ◎：委員長、○：委員

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	中長期的の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。

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。2023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、監査等委員会から適時に監査状況等の報告を受けています。

当社はリスク管理・コンプライアンス・サステナビリティ等に関して、経営会議およびその諮問委員会において審議した内容を定期的に取締役会に報告しています。また、重要な方針等は取締役会で審議することとしています。

なお、当社は、経営における意思決定のさらなる迅速化や取締役会が重要な事項の審議時間をより確保するため、ガバナンス委員会における独立社外取締役との数度にわたる議論を経て、2023年10月1日付で取締役会への付議基準を見直し、経営会議等への委任の範囲を拡大しました。

2023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、安栄香純、佐藤晴彦、中田裕康、佐々木百合、濱本晃、平岩孝一郎、金子裕子
全15回中14回（93%）	斉藤雅之
全15回中13回（87%）	久我卓也

監査等委員会

監査等委員会は、原則として毎月開催しています。2023年度は15回開催し、主に執行部門による業務執行の報告を受けたほか、年間の監査方針・監査計画・重点監査項目の策定、事業報告等、計算書類等に関する事項等について審議・決定しました。

2023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%）

濱本晃、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之

ガバナンス委員会

2023年度は6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、取締役会が重要な事項の審議時間をより確保するための取締役会への付議基準を見直しました。

さらに株主をはじめとするステークホルダーと取締役との利益の共有を図るための取締役による当社株式の保有に関するガイドラインの制定について審議しました。

2023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6回中6回（100%）

柳井隆博、久井大樹、中田裕康、佐々木百合、久我卓也、濱本晃、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之

指名委員会

2023年度は6回開催し、社長執行役員および取締役候補者のサクセッションプラン（後継者計画）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）等に関する審議を行いました。

2023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6回中6回（100%）

柳井隆博、中田裕康、佐々木百合、久我卓也、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之

報酬委員会

2023年度は7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。

2023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7回中7回（100%）

久井大樹、中田裕康、佐々木百合、久我卓也、平岩孝一郎、金子裕子

全7回中6回（86%）

斉藤雅之

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企業価値を向上させることを目的とし、役員のインセンティブにも考慮して決定します。
- 報酬の水準は、中長期の企業価値の向上および短期の業績向上の双方の観点から、市場水準も踏まえて各役員の役割と職責に相応しいものとします。

【報酬体系】

- 業務執行取締役および執行役員の報酬等は、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。
- 健全な業績連動比率を保持することを目的に、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1：0.6（基本報酬、賞与、株式報酬の比率は概ね1：0.3：0.3）としています。
- 2023年度より従来の株式報酬制度であるストックオプション制度に代えて、新たに中長期的な当社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性の高いBIP信託（Board Incentive Plan）を導入しました。中長期的な企業価値向上への貢献意欲を一層高め、また、株価変動のメリットやリスクを株主と共有することを目的としています。
- 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、また取締役（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していません。
- 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。

業務執行取締役の報酬体系

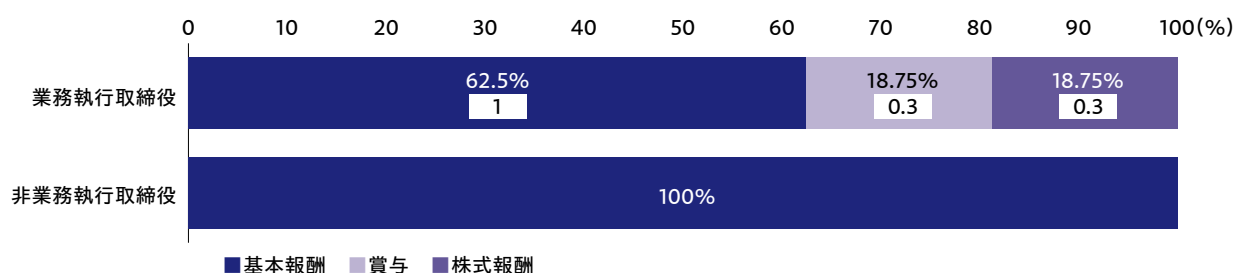
報酬の種類		報酬の内容	報酬割合	評価の指標（KPI）・評価ウェイト			KPI達成率に応じた支給係数の変動幅
固定	基本報酬	・ 役位に応じた固定報酬。	62.5% 1	-			-
変動	賞与 (短期インセンティブ) 業績連動	・ 前年度の連結業績等に基づき、支給額を決定。 1. 業績評価指標は、当社の計数目標に沿って設定。 2. 担当業務の達成度は、業績・貢献度の観点から定量・定性評価。	18.75% 0.3	指標\役位	代表取締役	左記以外	0~150%
				親会社株主に帰属する当期純利益 ROA ^{※1} ROE ^{※2}	100%	70%	
	株式報酬 (中長期インセンティブ) 業績連動	・ 中期経営計画3年間の達成度に応じて支給。	18.75% 0.3	担当業務	-	30%	0~150%

※1 Return On Asset (総資産利益率)

※2 Return On Equity (自己資本利益率)

※3 Total Shareholder Return (株主総利回り)

報酬の構成比率



株式報酬におけるマルス・クローバック条項および株式保有方針

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。

リスクマネジメント

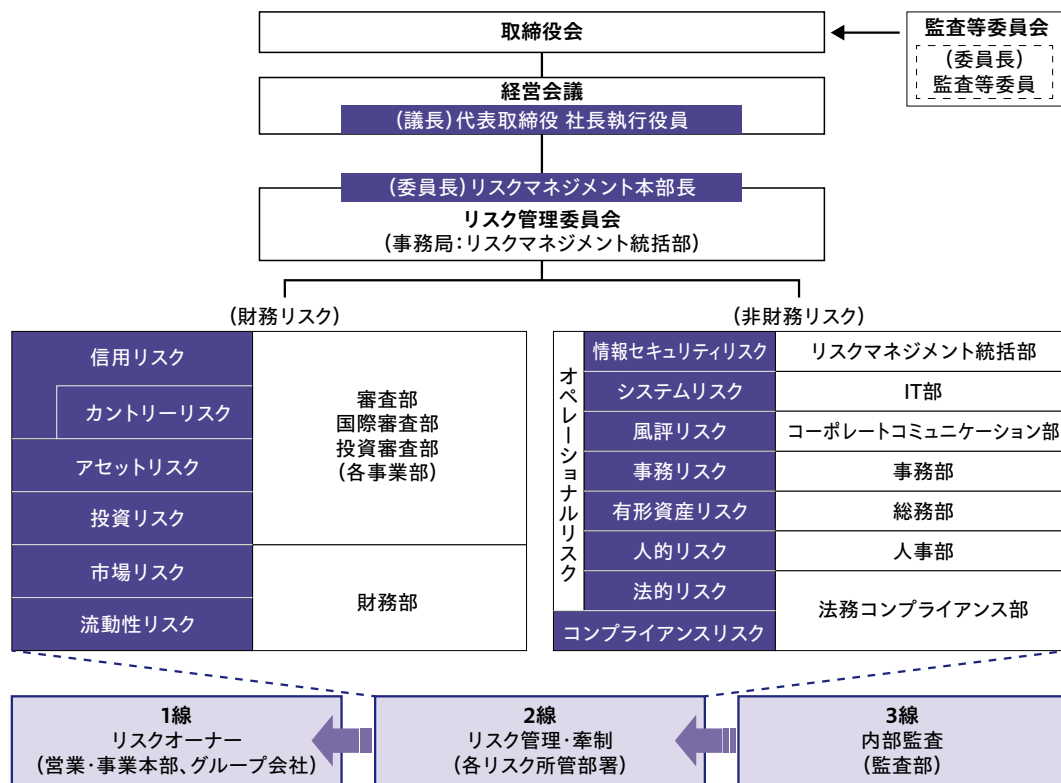
リスクマネジメント態勢の概要

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。リスクマネジメント本部長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を総合的かつ体系的に管理し、重要事項については、社長を議長とする経営会議、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。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^{*1}に基づく「3線管理^{*2}」の枠組みを導入しています。

※1 米国のトレッドウェイ委員会支援組織委員会（COSO：the 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。

※2 3つの防衛線（1線：営業・事業本部、グループ会社、2線：リスク所管部署、3線：監査部）によるリスク管理態勢のこと。

リスク管理体制図



当社グループの重要なリスク

信用リスク	リースなどの金融サービスの与信供与先の財政状況悪化等により与信コストが増加するリスク
カントリーリスク	グローバル取引において、取引先および国や地域の政治・経済状況により損失を被るリスク
アセットリスク	景気や市況悪化により、不動産や航空機、海上コンテナ等のアセット価値下落や、収益機会が逸失するリスク
投資リスク	景気や市況悪化により、プロジェクトへの投融資や事業投資で収益機会の逸失、投資回収が減少するリスク
市場リスク	資金調達において、市場環境や為替相場の大幅な変動により資金原価等が高騰するリスク
流動性リスク	金融情勢の急激な悪化や金融市場の混乱等により、十分に資金調達ができなくなるリスク
オペレーションナルリスク	自然災害や戦争、当社グループ内のシステム・事務事故等により、事業運営が停滞するリスク
コンプライアンスリスク	法令や各種規制、社内ルールが遵守されず、業務の制限や停止、社会的信頼を失墜するリスク

その他の重要なリスク

前ページで記載した重要なリスクのほか、以下のようなリスクについても経営に与える影響が大きいと認識しています。これらは複数のリスク項目へ影響が波及するため、状況の変化に応じて対応方針を策定するなどリスク管理の高度化を図っています。

コンダクトに関するリスク 当社グループの役職員の、顧客保護・市場の健全性・社会規範等から逸脱した行為によりステークホルダーに不利益が生じ、当社グループの信用低下を招くリスク	事業基盤拡大・戦略的提携・M&A等に関するリスク 戦略的提携、M&A等において、国内外経済・金融情勢の変化、関連法令の変更等により期待した効果が得られないリスクや、のれん等の費用計上が発生するリスク	気候変動リスク - 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等に対応できないリスク - 気候変動リスクの対応や開示が不十分と見なされ、企業価値棄損につながるリスク
人材確保に関するリスク 国内外で展開している各種事業の競争力を維持・強化していくために必要となる有能な人材を、継続的に確保・育成ができないリスク	ビジネス領域の拡大にともなうリスク ビジネス領域拡大において、経営や知見やリスクの検証の範囲を超え、想定外のリスクが顕在化したり、ビジネスが想定通りに進展しないリスク	人権侵害リスク 当社グループにおける人権侵害や、取引先で人権侵害が発生した場合に当社グループが助長・関与したと見做され、企業価値の棄損につながるリスク

▶ 詳細はウェブサイトをご覧ください。

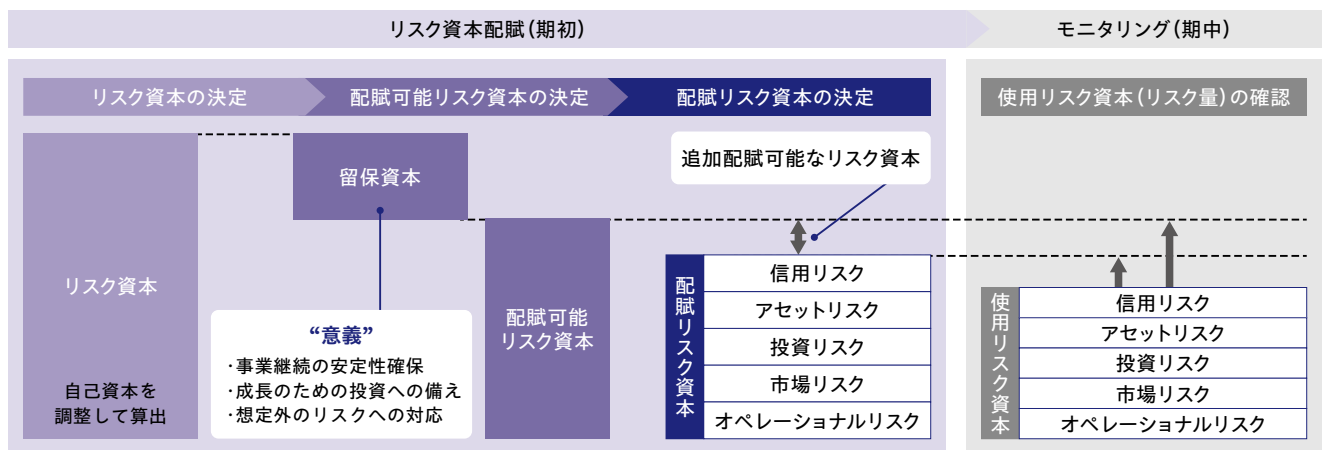
https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/governance/risk_management.html

リスク資本運営

当社グループでは、直面するさまざまなリスクを、統合リスク管理の枠組みで統計的な手法などを用いて極力統一的な尺度で計測し、定量化しています。その上で、各種リスク量を合算し、経営体力である自己資本（≒リスク資本）と比較することによってリスク資本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上限を設定（配賦リスク資本の決定）し、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。定期的に使用リスク資本の状況やポートフォリオの状況についてモニタリングを行い、経営側へ報告を行っています。こうしたリスク資本運営を行うことで、資本の十分性を維持し、経営の健全性を確保しています。

健全性確保のためのリスク資本運営



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、大口先への与信集中リスク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。

BCP

東日本大震災の経験を踏まえ、実践的な事業継続計画（以下、BCP）の態勢整備や、定期的な訓練を行っています。具体的には、システム二重化や在宅勤務が可能なシステムインフラの整備、災害発生時における対策本部立ち上げや、債務履行業務の訓練、BCP教育等を実施しています。

さらに、昨年度は、災害シナリオに基づき、当社の災害対応手順を再認識した上で課題抽出する「防災ワークショップ」を社内で開催し、実効性向上に取り組んでいます。

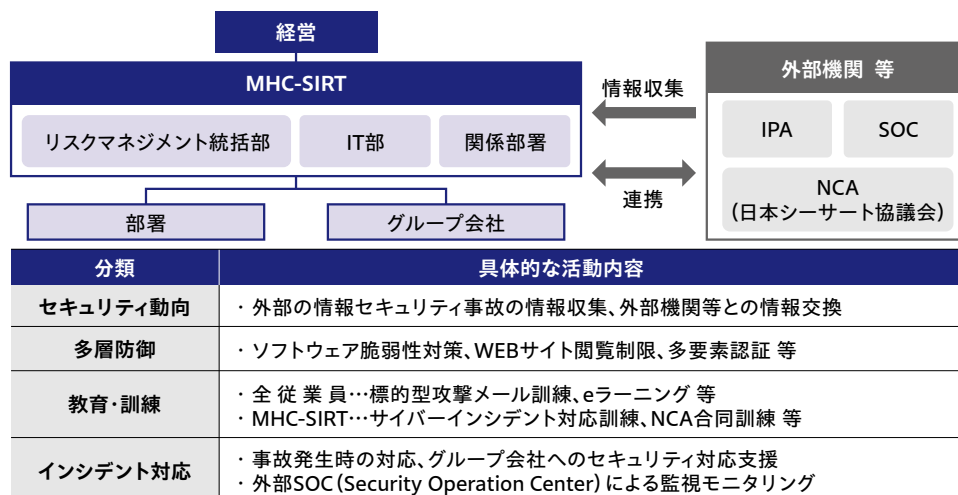
BCP対策

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

情報セキュリティ

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。さらに当社では、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。

MHC-SIRT 活動概要



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。

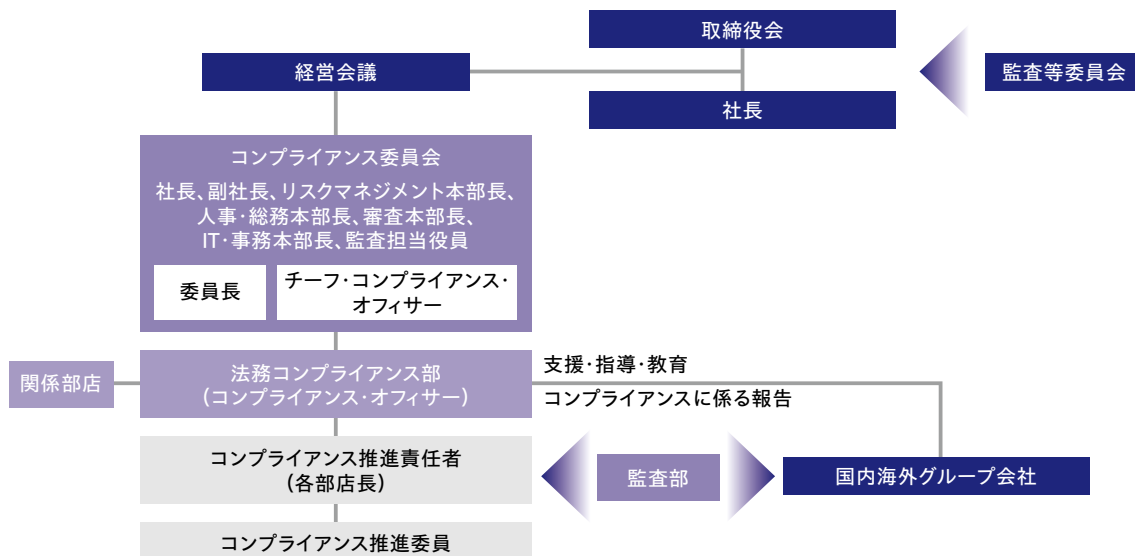
コンプライアンス

当社のコンプライアンスへの取り組み

当社グループは、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・倫理観として「三菱HCキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」を定め、グループ役職員の指針としています。加えて、この倫理綱領・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、全グループ役職員がいつでも閲覧できるよう社内イントラネットに公開し、継続的な教育を行っています。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。

コンプライアンス態勢

当社グループ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。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上、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、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、全従業員に対して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「コンプライアンス意識調査」や「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/various_policies/ethics.pdf (日本語)

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

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。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件でした（2023年4月1日～2024年3月31日）。

また、本綱領・規範については、2024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ってまいります。

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、賄賂の授受等を含むあらゆる腐敗を禁止します。

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・ローンダリング、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。
- ・ 違法な接待贈答や謝礼、不正な利益を得ることを目的とした便宜のとりはからい等、あらゆる贈収賄行為を行いません。
- ・ 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。

コンプライアンス違反件数

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

※懲戒処分のうち重大なものの件数

※対象範囲は、当社グループ（連結）

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・相談できる複数の窓口を社内および社外に設けており、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

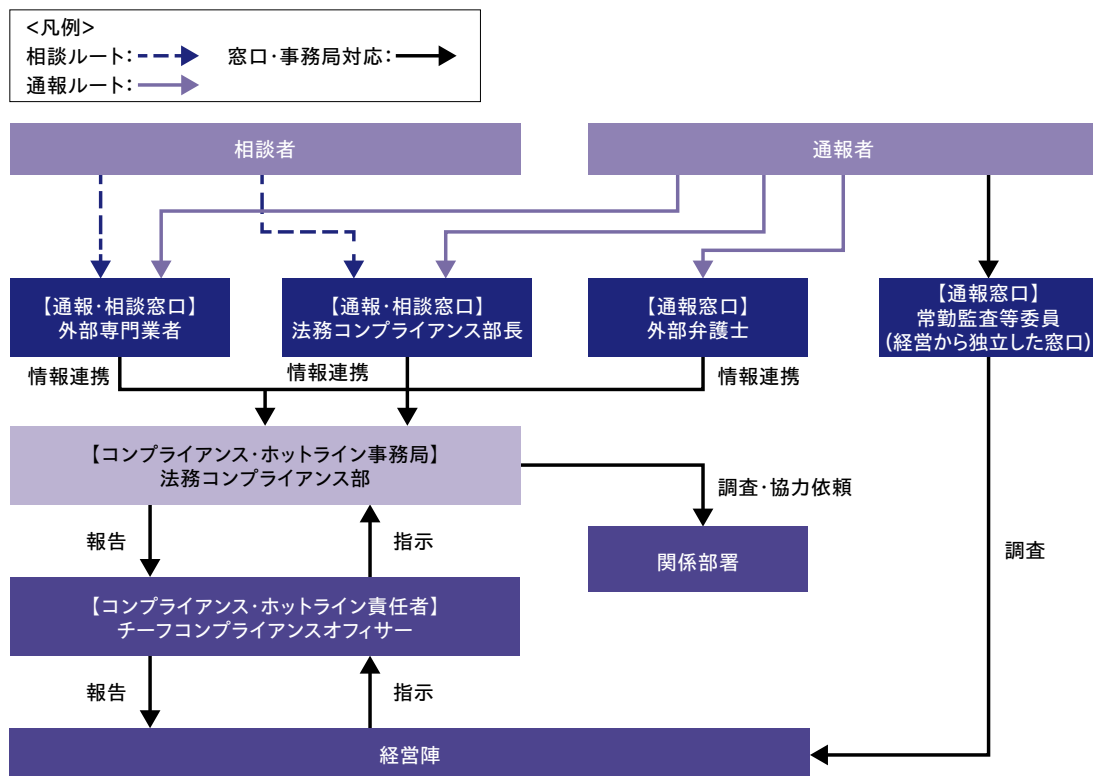
役職員等のあらゆる法令違反行為、社内規程違反行為および倫理綱領違反行為、またはそのおそれがあると思われる行為となります。

- ・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
- ・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

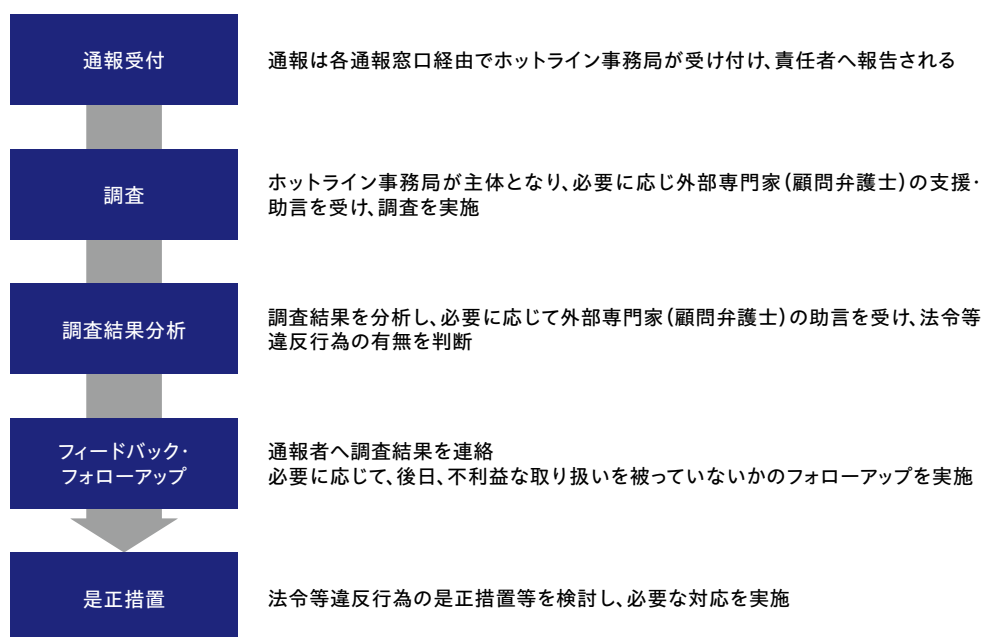
通報・相談受付後、調査の実施にあたっては秘密保持徹底、通報者の権利保護や利益相反関係排除などに留意し対応します。

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。

通報・相談ルート



通報・相談受付後の対応



内部通報・相談件数

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
内部通報・相談件数	46	40	35
内部通報・相談件数内訳			
マネジメント	5	3	4
ハラスメント	27	22	24
コミュニケーション	3	4	1
不正等	5	6	3
その他	6	5	3
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	4	2	7
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

政治献金支出額

2023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	2022 年度	比率
日本	302 億円	81.7%	279 億円	80.2%	415 億円	81.4%
北米	25 億円	6.9%	5 億円	1.6%	60 億円	11.8%
欧州・中近東	23 億円	6.3%	49 億円	14.1%	32 億円	6.3%
アジア・オセアニア	18 億円	5.1%	14 億円	4.1%	2 億円	0.5%
その他	0 億円	0.0%	0 億円	0.0%	0 億円	0.0%
合計	370 億円	100.0%	348 億円	100.0%	510 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1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1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。

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[※]による運用に移行し、環境計画の進捗や順守すべき事項への対応等、適正な運用状況を確認しております。

なお、MHC環境ソリューションズ株式会社（旧MHCリユースサービス株式会社）、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	2021 年度	2022 年度	2023 年度
環境関連法規・法令違反	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

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「脱炭素社会の推進」「サーキュラーエコノミーの実現」を掲げています。

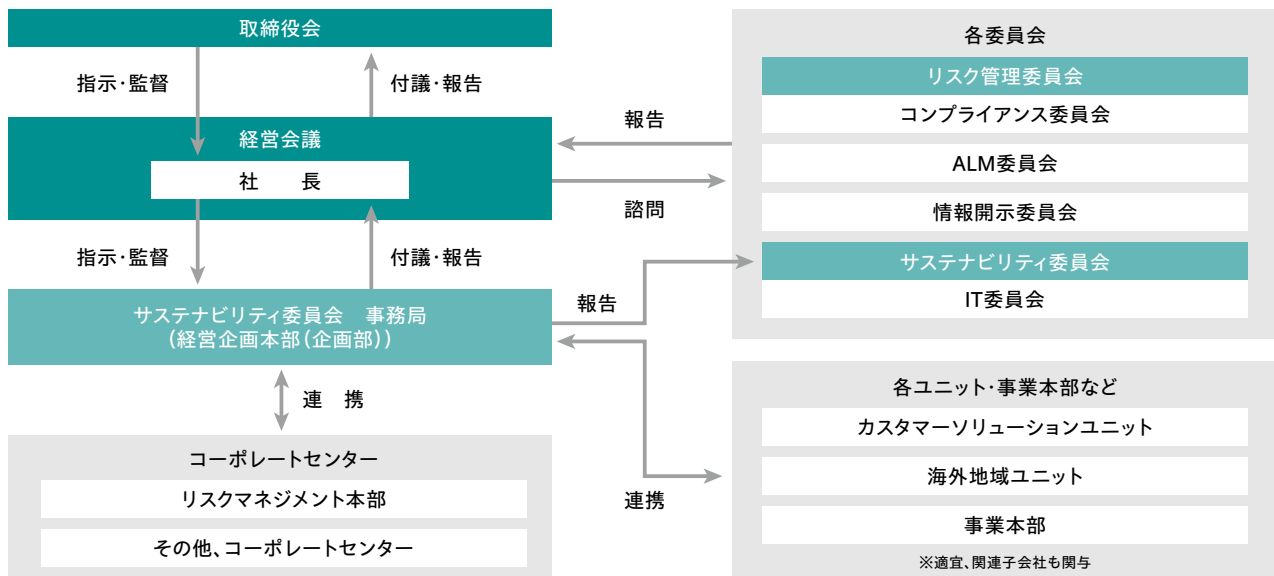
また、2021年11月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、当社グループにおける温室効果ガスの排出量削減に向けた取り組みの強化を進めています。また、事業活動を通じてお客さまの脱炭素化に貢献することで、脱炭素社会の実現に取り組んでいます。

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1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1つとして認識しており、リスクを特定・評価・管理するとともに、ビジネスの機会と捉え、脱炭素社会の実現に貢献します。

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上、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上で、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

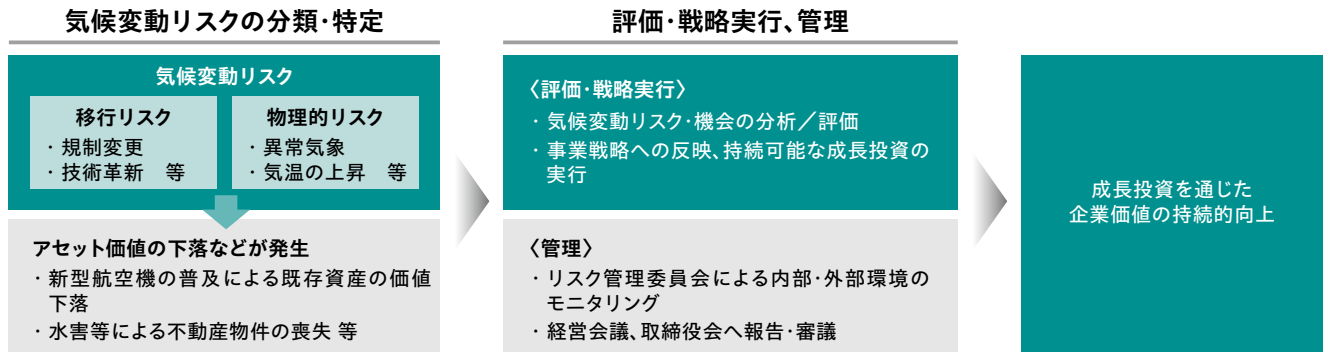
種類	気候変動が及ぼす環境変化	顧客／当社への影響等
政策と法	- 炭素税などの導入 - 温室効果ガス排出量報告などの規制強化 - アセット・投資事業の競争力に関わる政策変更・規制強化 - 気候関連の訴訟の増加	- 顧客の費用増加・経営状況の悪化、当社の与信関連費用の増加 - 規制対応費用の増加 - アセット・投資事業の価値・収益性の低下 - 訴訟対策費用の増加
テクノロジー	- 温室効果ガス排出量の少ない設備・機械などへの転換 - 低排出技術（再生可能エネルギー、蓄電池、炭素回収貯留技術など）への移行	- 陳腐化したアセット・投資事業の価値・収益性の低下 - 新技術関連アセット・事業への投資の失敗 - 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	長期 短期	・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

	短期 (毎年)	中期 (~2030年度)	長期 (~2050年度)
GHG 排出量 (Scope1, 2)	—	2019年度比 △55%	ネットゼロ
エネルギー 使用量 (国内)	前年度比 △1%	—	—

b. 今後の取り組み

当社グループにおいて温室効果ガス多排出取引と考えられる建物リース取引、航空機リース取引（カテゴリー13（リース資産（下流））、不動産投資取引（カテゴリー15（投資））の一部の取引について温室効果ガス排出量の算定を行い、第三者保証を取得しています。

今後、温室効果ガス排出量算定取引の拡大や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推進していきます。

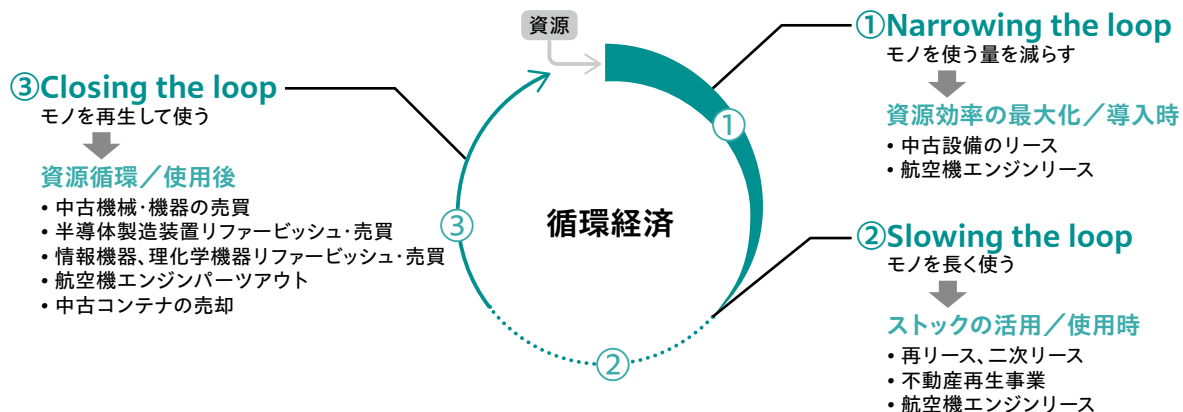
サーキュラーエコノミーへの取り組み

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。

祖業であるリー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連関しています。本ページでは代表的な事例を取り上げていますが、掲載されているもの以外にも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。

社会的な関心も一層高まっており、今後も提供機能を拡充し、お客さまやパートナーとともにサーキュラーエコノミーの実現に向け取り組んでいきます。



<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.

モノ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

当社グループは、「モノを導入する」ところから「モノの使用を終了する」に至るまでの各ライフサイクルステージにおいてソリューションを提供しており、2023年度も多くの実績をあげました。

①導入時：資源効率の最大化 Narrowing the loop

脱炭素化・省エネルギー化を促進する設備や、航空機体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、お客さまが使用したいというニーズ（≠所有）を実現す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。

②使用時：ストックの活用 Slowing the loop

リース契約においては、リース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」を選択の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にしています。また、残価設定型のリースでは、残価を元本としたリース（二次リース）の組み直しに対応しています。

ストックの活用を促す取り組みとして、不動産再生事業においては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。また、航空機エンジンリース事業では、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。

③使用後：資源循環 Closing the loop

資源循環の領域では、さまざまなモノを対象にビジネスを展開しています。

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・機器はもちろん、お客さまの遊休資産・設備を買い取り、ほかのお客さまへリースするほか、リファービッシュ・リユースビジネスに複数の領域で取り組んでいます。例えば、海上コンテナリース事業におけるリース満了後のコンテナは陸上で据え

置き型倉庫などに利用されています。

また、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、補用品として使用価値のある部品に関して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。

使用後：資源循環に関連する実績

内容	説明	2023年度
中古機械・機器の売却額	カスタマーソリューションユニットの産業工作機械、半導体製造設備、理化学機器、建設機械、医療機器、情報機器を対象とした中古機械・機器の売却合計額	150億円
PCリファービッシュ・売却台数	リース満了返却物件やお客さまの遊休資産を買い取り、データ消去をはじめとした適切なリファービッシュを行い、リユースビジネスを展開	47万台超

プラスチック資源循環に関する目標設定

当社グループは、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」への対応として、リース物件などの営業資産から生じる廃プラスチックの排出削減に関する目標を設定しています。

<目標>

2030年度までにリース物件などの営業資産から生じる廃プラスチック^{*1}の有効利用率^{*2} 100%

※1 対象会社：当社グループの多量排出事業者（廃プラスチックが250トンを超える事業者である「三菱HCキャピタル株式会社」「MHC環境ソリューションズ株式会社」）

※2 廃棄物に占めるマテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル、サーマルリサイクルの割合

リース物件などの営業資産から生じる廃プラスチックのマテリアル/ケミカル/サーマルリサイクル実績値

対象会社	2022年度	2023年度
三菱HCキャピタル	92.1%	95.2%
MHC環境ソリューションズ	95.7%	97.1%

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CO₂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。



環境実績

エネルギー種類別使用量

エネルギー種類（単位）		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
直接的 エネルギー使用量	ガソリン（kl）	1,034	741	744	885	754
	軽油（kl）	106	264	108	146	218
	灯油（kl）	55	51	29	28	0
	重油（kl）	-	-	-	-	38
	都市ガス（LNG）（m ³ ）	340,013	383,750	398,229	306,837	323,646
	プロパンガス（m ³ ）	148	0	0	3,936	4,473
間接的 エネルギー使用量	電気使用量（kWh）	13,402,086	13,169,420	14,168,540	13,424,687	13,144,817
	うち再エネ使用量（kWh）	-	-	3,308,174	4,450,646	5,154,773
	再エネ比率	0	0	23.3%	33.2%	39.2%
	蒸気・温水・冷水購入量	4,421	9,386	10,601	814	1,006

（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）		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
直接的 エネルギー	ガソリン（GJ）	35,764	26,750	25,733	30,618	25,167
	軽油（GJ）	9,553	23,854	10,665	5,519	8,280
	灯油（GJ）	2,010	1,864	1,060	1,039	0
	重油（GJ）	-	-	-	-	1,487
	都市ガス（LNG）（GJ）	15,353	17,244	17,881	13,746	12,946
	プロパンガス（GJ）	16	0	0	437	446
	合計	62,696	69,712	55,339	51,359	48,326
間接的エネルギー（GJ）		138,039	140,685	151,716	134,658	132,060
総エネルギー（GJ）		200,735	210,397	207,055	186,017	180,386

（注）対象範囲は、当社グループ（連結）

温室効果ガス排出量（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	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）	2022年度 （基準年）	2023年度 実績		2022年度比 削減率	
	87,300	83,681		△4.1%	
中・長期の温室効果ガス 排出量削減目標	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） 温室効果ガス排出量（t-CO ₂ e）	2019年度 （基準年）	2023年度 実績	2019年度比 削減率	2030年度 目標値	2050年度 目標値
	11,292	6,574	△41.8%	5,081	0

Scope1・2 (単位:t-CO₂e)

区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	4,277	3,336	3,449	3,211	3,092
Scope2 (ロケーションベース)	6,951	6,604	7,880	6,786	5,777
Scope2 (マーケットベース)	7,015	7,189	6,606	4,546	3,482
Scope1・2総量 (マーケットベース)	11,292	10,525	10,055	7,757	6,574

☐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。

(注) 対象範囲は、当社グループ(連結)

Scope3 (単位:t-CO₂e)

カテゴリー	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
カテゴリー1 購入した製品サービス	8,547	7,844	9,295	7,451	7,135
カテゴリー2 資本財	43,694	40,075	4,909	5,837	15,245
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	1,758	1,672	1,464	1,329	1,586
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	169	73	118	71	5,123
カテゴリー6 出張	1,066	48	286	1,096	1,095
カテゴリー7 雇用者の通勤	2,579	3,062	2,492	2,518	2,431
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
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}	248	-	-	-	41,141
Scope3 総量	58,061	52,774	18,564	18,302	6,644,227

☐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。

※1 建物リース、航空機リースの一部取引が対象

※2 不動産投資の一部取引が対象

(注) 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) 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	2023年度
太陽光発電	907	907	1020	920
風力発電	228	298	340	343
その他	-	-	4	29
合計	1136	1205	1366	1293

(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。

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」、「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。また労働者の団結権、団体交渉および団体行動をする労働基本権を尊重します。

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

当社グループは、2023年に与信取引の顧客・サプライヤーと外部委託先を対象とし、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の運用を開始しました。これは、全社横断的な「人権対応プロジェクト」を立ち上げ、およそ1年間にわたって議論を重ね、制度設計を行ったものです。

2024年4月には購入取引、10月には投資取引を追加し、取り組み範囲を拡大しています。人権DDに取り組むにあたり、制度設計においては、以下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、当社グループ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、さらに実効性を高めていきます。

*重大リスク分野の特定

さまざまな類型がある人権課題において、有効性を備えた対応とするために、国連グローバル・コンパクトの原則に照らして、人権DDの前提となる重大リスク分野を、以下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

取引先の人権デュー・ディリジェンスに関する実施状況（2023年11月～2024年3月）

特定された重大リスク分野	件数	課題への対応状況	件数
労働安全衛生	1	適切な対応や再発防止策を確認	1
強制労働・人身売買	0	取引を見送り	0
児童労働	0	発生事象や取引先の対応状況を確認中	0
差別とジェンダー	0	合計	1
周辺地域への影響	0		
合計	1		

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「労働における基本的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「労働における基本的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。

人権に関する教育

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し、確実な人権対応を図っています。

2023年度は、人権DDの運用開始に合わせてビジネスと人権、当社グループの人権方針や人権対応、職場のハラスメント防止強化などを含む「人権基礎講座」をeラーニング（理解度テスト含む）にて実施し、日本国内の約5,000人におよぶ従業員全員が受講しました。さらに、中途入社者向けの人権講座や、コンプライアンス、ダイバーシティ、障がい者、サステナビリティの各テーマにおけるeラーニングを実施し、延べ約27,500人が人権に関して学んでいます。

また、集合研修では、新入社員の人権講座、管理職向けのハラスメント防止を含む研修、ダイバーシティの各研修を14回実施し、延べ約400人が受講しています。

人的資本に関する取り組み

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上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、当社グループがやりたい姿を実現するために、質・量ともに必要な人的資本を確保・活用していきます。

成し遂げたいテーマ

人的資本の確保・活用にあたり、中長期的に成し遂げたいこととして、「人材ポートフォリオの充足」と「MHCエンゲージメントの維持・向上」の2つをテーマに掲げています。

成し遂げたいこと (a) 人材ポートフォリオの充足 当社グループ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。
成し遂げたいこと (b) MHCエンゲージメントの維持・向上	当社グループでは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エンゲージメントと定義しています。MHCエンゲージメントを構成する3要素である「自発性」（＝従業員が自発的に働いている状態）・「多様性」（＝多様な従業員による多様な発想の掛け合わせができていく状態）・「職場環境」（＝従業員が自発性・多様性を最大限に発揮できる環境）の維持・向上に取り組んでいきます。

取り組み内容

上記テーマを成し遂げるために、具体的には、「人材マネジメント基盤の再構築」「MHCエンゲージメントの維持・向上の仕組み化」の2点を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	当社グループ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、「成し遂げたいこと (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」実現の上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などの質的な要素を考慮します。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を体系的に整備することで、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。
MHCエンゲージメントの維持・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により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、MHCエンゲージメントを指数化し、指数の維持・向上に努めていきます。また、グループ全体でMHCエンゲージメントが高い状態を継続的に実現することで、結果として、人材ポートフォリオの充足にもつなげていきます。

指標および目標

2023年～2025年度中期経営計画の非財務目標として人材ポートフォリオの充足度の可視化とエンゲージメントサーベイ結果の分析高度化を掲げています。人材ポートフォリオの充足度は2025年度決算発表の時期に、エンゲージメントサーベイ結果は2024年度決算発表の時期に、それぞれ定量目標を開示する計画です。

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、エクイティ&インクルージョン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（DEI）の推進を重要な経営戦略の1つに位置付けています。当社の行動指針の1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。

▶ DEI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。

従業員

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数（人）	計	2,290	2,342	2,235	2,182	2,140
	男性	1,435	1,460	1,361	1,307	1,261
	女性	855	882	874	875	879
従業員数：国内男女比	男性	63%	62%	61%	60%	59%
	女性	37%	38%	39%	40%	41%
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	263	283	271	284	272
	男性	77	96	102	104	104
	女性	38	35	33	37	32
従業員の構成（国・地域別）	計	2,290	2,342	2,235	2,182	2,140
	日本	2,280	2,335	2,229	2,174	2,130
	欧州	1	0	0	0	0
	米州	7	6	4	5	7
	中国	0	0	0	0	0
	ASEAN	2	1	2	3	3
外国人社員数（人）	計	-	-	-	20	20
年代別従業員比率	20歳代以下	19.1%	19.4%	18.5%	16.9%	16.6%
	30歳代	31.1%	29.5%	31.7%	31.3%	30.9%
	40歳代	28.0%	27.5%	28.1%	28.5%	28.6%
	50歳代	19.7%	20.8%	20.4%	21.9%	22.4%
	60歳代	2.1%	2.9%	1.3%	1.6%	1.5%
平均勤続年数（年）	計	15.1	15.6	15.5	15.8	15.5
	男性	16.5	17.1	16.5	16.7	16.5
	女性	12.7	13.2	13.8	14.4	14.2
平均年齢（歳）	計	40.1	40.9	40.4	41.0	41.3
	男性	41.9	42.8	41.8	42.4	42.6
	女性	37.2	37.8	38.2	38.9	39.4

管理職

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職数（人）	計	-	-	458	421	375
	男性	-	-	394	362	315
	女性	-	-	64	59	60
女性管理職比率	計	-	-	14.0%	14.0%	16.0%
	収益部門	-	-	-	-	17.7%
	コーポレート部門	-	-	-	-	11.8%
管理職に占める中途・外国籍従業員比率	中途	-	-	-	24.9%	23.5%
	外国籍	-	-	-	0	0
係長相当職人数（人）	計	-	-	-	-	927
	男性	-	-	-	-	562
	女性	-	-	-	363	365
女性係長相当職比率	計	-	-	-	-	39.4%
収益部門における管理職数（人）	男性	-	-	288	254	218
	女性	-	-	40	45	47

給与・報酬

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均年間給与（従業員全体・百万円）	計	8.0	8.3	8.7	9.2	9.8
正社員男女賃金比（女性平均賃金／男性平均賃金）	計	-	-	-	64.9%	64.6%
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	-	-	-	13.6	14.9
	女性	-	-	-	10.2	10.9
	非管理職					
	男性	-	-	-	9.5	10.1
	女性	-	-	-	6.6	7.0
新卒初任給	学士	293,000円／月（2024年4月入社・総合職の場合）				
	修士	313,000円／月（2024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（2024年10月時点）：168% 全国加重平均額（同上）：185%				
	ビジネス プロフェッ ショナル職	東京都（2024年10月時点）：135% 全国加重平均額（同上）：149%				

採用・雇用

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年代別新規採用者数（新卒、中途合計・人）	20歳代	-	-	61	32	50
	30歳代	-	-	13	11	27
	40歳代	-	-	8	8	10
	50歳代	-	-	1	1	2
新卒採用人数（人）	計	75	72	58	30	46
キャリア採用比率	計	40.5%	44.2%	37.0%	49.2%	56.6%
女性新卒総合職採用比率	計	-	-	43.1%	56.7%	46.5%
採用に占める女性比率	計	-	-	33.8%	48.9%	41.3%
障がい者雇用数（3月期・人）	計	52	59	62	70	74
障がい者雇用率（年度平均）	計	2.2%	2.2%	2.4%	2.5%	2.7%
再雇用者数（人）	計	30	41	54	54	55
	男性	30	39	48	48	51
	女性	0	2	6	6	4
離職率（自己都合）	計	3.0%	2.4%	3.4%	2.4%	2.4%
総離職率	計	-	-	-	-	2.9%
	男性	-	-	-	-	3.2%
	女性	-	-	-	-	2.5%
	うち20歳代	-	-	-	-	1.7%
	うち30歳代	-	-	-	-	3.1%
	うち40歳代	-	-	-	-	2.0%
	うち50歳代	-	-	-	-	2.9%
	うち60歳代	-	-	-	-	-

各種制度利用

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
産前産後休業取得率	計	100%	100%	100%	100%	100%
育児短時間勤務制度利用者数（人）	計	133	131	163	161	182
育児休業利用者数（人）	計	118	94	82	105	112
育児休業取得率（男性）	計	104.7%	62.0%	82.3%	97.1%	113.0%
育児休業取得率（女性）	計	106.3%	96.2%	103.3%	97.4%	103.0%
育休後復帰率（女性）	計	-	-	100%	97.8%	97.5%
介護休暇・休業利用者数（人）	計	3	0	17	9	15
介護休暇取得延べ日数（日）	計	-	-	-	25	38

労働時間・休暇

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1人当たり総実労働時間（年間・時間）	計	-	-	-	1945.5	1962.6
1人当たり法定外労働時間（年間・時間）	計	-	-	-	232.6	225.6
1人当たり月平均時間外労働時間（時間）	計	-	-	-	19.4	18.8
有給休暇取得率	計	66.1%	59.2%	63.7%	68.7%	74.4%
年次有給休暇付与日数（日）	計	-	-	-	19.8	19.8
年次有給休暇取得日数（日）	計	-	-	-	13.6	14.7

* P.41～P.43の表は2019年度～2020年度：統合前の旧社別合算値、2021年度～2023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

コアタイムのないフレックス勤務や在宅勤務、サテライトオフィスなど、柔軟な働き方を可能とする環境を整えています。また、DXを活用した業務改善により労働時間削減を進めるとともに、早帰り推奨日を設けメリハリのある働き方を促すことで、より充実したワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいます。

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」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、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。

教育体系

「階層別」「グローバル」「DX」「ダイバーシティ」の4つを人材育成の主要なテーマに掲げています。また、環境の変化が激しいなか、社員1人ひとりのチャレンジを引き出していくには個々人のキャリア形成に合わせた人材開発が重要と考え、公募形式での研修プログラムを大幅に拡充しました。今後も社員が自らのキャリアを描き実現できる機会の提供に努めていきます。

主な人材教育研修・支援内容（2023年度 単体）

テーマ	内容	研修数	受講者数	研修時間（h）		研修費用	
				合計	1人当たり	合計（百万円）	1人当たり（円）
階層別	若手・中堅・管理職の階層ごとに必要なスキルに関するプログラム	41	1,820	30,453.0	14.2	182.6	85,334
グローバル	マインド・スキル両面に対するプログラム	12	357	9,990.9	4.7	50.5	23,603
DX	DXアセスメントの結果に応じたプログラム	12	9,590	18,195.9	8.5	79.9	37,319
ダイバーシティ	女性活躍・キャリア形成・風土醸成をテーマにしたプログラム	9	382	2,265	1.1	11.2	5,254
自己啓発・その他	自己啓発・各部署専門性育成を中心とした費用補助支援	13	81	1,939.5	0.9	61.5	28,720
合計		87	12,230	62,844.3	29.4	385.7	180,230

研修・資格取得支援（単体）

項目		2021 年度	2022 年度	2023 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	29.4
	20 歳代	-	60.9	65.9
	30 歳代	-	23.9	19.4
	40 歳代	-	21.4	16.8
	50 歳代	-	24.5	20.4
	60 歳代	-	55.7	43.9
	男性	-	30.6	30.1
	女性	-	29.3	22.3
	管理職	-	18.9	29.8
	非管理職	-	32.8	26.3
従業員1人当たりの年間平均研修日数（日）	計	-	4.1	4
従業員1人当たりの平均研修費用（年間・円）	平均	-	99,407	180,230
	20 歳代	-	214,446	360,030
	30 歳代	-	83,193	95,589
	40 歳代	-	67,280	70,822
	50 歳代	-	75,823	81,519
	60 歳代	-	94,827	36,926
	男性	-	107,044	149,421
	女性	-	87,999	97,641
	管理職	-	72,387	156,003
	非管理職	-	105,866	122,235
研修を受けた従業員の割合	計	-	99%	91%
研修の総時間（時間）	計	-	68,474	62,844
研修の種類（種類）	計	-	3	3
研修参加者人数（人）	計	-	2,157	1,955
次世代リーダー育成プログラム参加者数（人） （23年度受講者数／23年度管理職登用者のうちプログラム受講者数）	計	-	10／3	30／3
公的資格奨励金対象資格取得者数（人）	計	-	670	912

人材育成に関する社員満足度（単体）

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
人材育成制度に対する社員満足度（pt）	64.6	65.0	61.7

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、およびその国内子会社の社員および月俸嘱託（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、1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り組み事項を以下のとおり定めています。

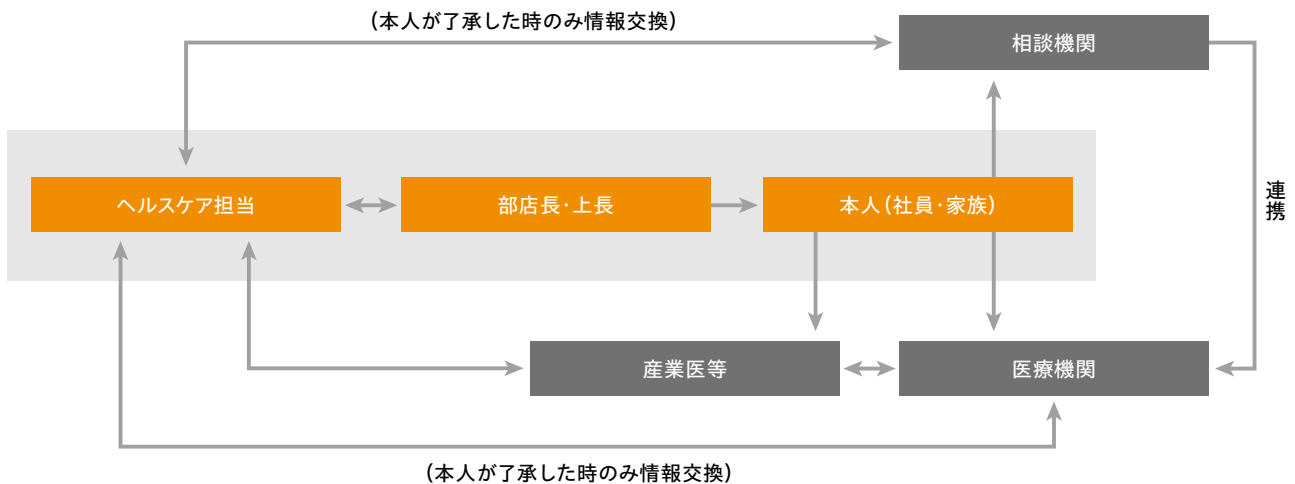
- (1) 安全衛生の基本理念・方針の各職場での共有
- (2) 法令遵守及び「基本と正道」の徹底
- (3) 自然災害発生時の安全確保の徹底
- (4) 健康経営の促進
- (5) メンタルヘルスケアの更なる向上
- (6) 車両事故の撲滅に向けた取組推進
- (7) グローバルベースでの安全衛生水準の向上

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、産業医等からの助言・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、1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1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1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	2023年度
定期健康診断受診率	計	100%	100%
重大災害発生件数	計	0	0
労働災害発生件数	計	6	4
労働災害による死亡者数	計	0	0
労働災害度数率	計	0%	0%
労働災害年千人率	計	0%	0%
休業災害発生件数	計	0	0
休業災害強度率	計	0%	0%
電話健康相談の対応件数	計	47	86

健康リスク

項目		2022年度	2023年度
メンタル不調（人数）	計	31	27
メンタル不調（比率）	計	0.98%	0.85%
高ストレス者比率	計	9.0%	11.8%
退職者比率	計	-	1.04%

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。

2023年度の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		1人当たり	備考
			単体	グループ会社	所要時間(h)	
2023年6月6日、10月11日、 2024年1月12日	LTA (Learn・Think・Action) プロジェクト*	98	83	15	1.00	
2023年6月12日、6月13日	フェアトレード商品社内販売会	11	11	-	3.00	参加人数は運営ボランティア人数
2023年6月14日-2024年2月29日	チャリティ献血	67	21	46	1.00	
2023年7月3日-14日	障がい者アーティスト支援事業 「アートピリティ」	440	-	-	0.08	参加人数は、三菱HCキャピタル特別賞作家決定のための投票人数。匿名参加のため内訳不明
2023年10月14日	三菱HCキャピタルグループの森	19	18	1	4.50	
2023年12月10日 (オンライン：2023年11月6日-12月3日)	FIT チャリティ・ラン	149	92	57	3.00	
2024年1月26日-27日、2月2日-3日	雪かきボランティア	-	-	-	-	降雪量少なく中止
2023年4月1日-2024年3月31日	清掃活動（各地）	74	15	59	1.00	
合計		858	240	178	-	

*社会貢献活動の意義などをしっかりと理解した上で、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への参加によって、参加者自らが「学び」「考え」「行動する」ことを促す。

【地域社会貢献による結果／成果／恩恵】

三菱HCキャピタルグループの森

<活動内容>

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。

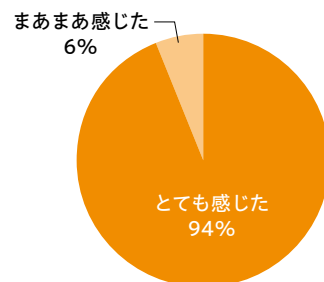
<2023年度 活動実績>

- ・活動日程：2023年10月14日
- ・活動場所：東京都八王子市上恩方町鞍骨沢
- ・参加人数：当社グループ役職員19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-CO₂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。

<参加者からの声>

- ・財団のご担当者ならびに下刈りを指導して下さった林業者の方など専門家の話からの学びがあるとともに、さまざまな部署の方と一緒に活動ができ、大変に有意義な活動だった。2019年の植樹当時からの木の成長を感じられる喜びがあり、今後もぜひ参加したい。
- ・事前にLTA (Learn・Think・Action)プロジェクトのセミナーで森林の大切さを理解していたので、より一層、活動に熱心に取り組むことができた。
- ・スギの木が多く植えられた時代背景と育林がなぜ必要なのかについて実体験で学ぶことができた。参加者との交流も楽しく、充実した一日となった。

参加意義を感じたか？



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。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。

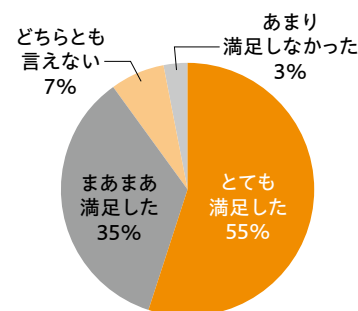
<2023年度 活動実績>

- ・活動日程：2023年12月10日、11月6日－12月3日
- ・活動場所：明治神宮外苑ならびにオンライン
- ・参加人数：当社グループ役職員149名
- ・寄付金額：1,394,000円

<参加者からの声>

- ・事前に支援先を決定する投票があり、自分がチャリティに参加しているという感覚をもつことができ、とてもクリーンで素敵なイベントだと思う。もっとたくさんの方が参加し、当社としても、もっと盛り上がるとうい。
- ・オンラインでウォーキングに参加したが、日ごろの運動の動機づけとなり、参加してよかったと思った。イベントは終了したが、引き続き、記録をして健康維持に努めたいと思う。
- ・普段は接することのない他部署・グループ会社の方とお話ができ、とても楽しかった。イベントも多種あり、無理なく参加でき、健康的な一日を過ごせた。

本活動の満足度



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	2023年度
環境	費用金額（円）	3,920,000	5,005,829	5,571,519	18,769,489
	比率	8.0%	4.8%	4.6%	15.5%
人づくり	費用金額（円）	2,940,000	2,464,615	2,524,900	14,779,203
	比率	6.0%	2.4%	2.1%	12.2%
福祉・健康	費用金額（円）	30,870,000	11,530,120	66,040,491	19,355,276
	比率	63.0%	11.0%	54.7%	16.0%
安全・安心	費用金額（円）	9,800,000	62,887,196	40,444,944	25,985,579
	比率	20.0%	60.1%	33.5%	21.4%
地域貢献・その他	費用金額（円）	1,470,000	22,800,851	6,106,530	42,271,806
	比率	3.0%	21.80%	5.1%	34.9%
総額（円）		49,000,000	104,688,611	120,688,384	121,161,353

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	・ 会社情報	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	P2-3
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（男女別） ・ 女性管理職比率 ・ 管理職に占める中途・外国籍従業員比率 ・ 女性係長相当職比率 ・ 収益部門における管理職数（男女別）	P2 P41
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 ・ 取締役会および各委員会の構成員・内容 ・ 取締役会および各委員会の活動	P7 P12-14
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	P8
2-11	最高ガバナンス機関の議長	・ 取締役会および各委員会の構成員・内容	P12-13
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	P16
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 P26
2-15	利益相反	—	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	・ リスクマネジメント態勢の概要 ・ コンプライアンス態勢	P16 P19
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	・ 取締役が特に有する専門性（スキルマトリックス）	P9
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	P11
2-19	報酬方針	・ 役員人数・報酬内訳 ・ 役員報酬 ・ 株式報酬におけるマルス・クローバック条項および株式保有方針	P10 P14-15
2-20	報酬の決定プロセス	・ 役員報酬	P14-15
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	—	—
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 P24 P37
2-24	方針声明の実践	・ 環境マネジメントシステム ・ サステナビリティ推進体制	P24 P26
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	P37

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
2-26	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	P21
2-27	法規制遵守	・ 重大な法令違反件数	P22
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	P26-32
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	P42
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	P47
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・行動規範の遵守およびコンプライアンス違反調査の仕組み ・ 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	・ 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	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	P23
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	・ 使用後：資源循環に関連する実績（2023年度） ・ プラスチック資源循環に関する目標設定	P34
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 ・ エネルギー種類別使用量（熱量）	P35
302-2	組織外のエネルギー消費量	—	—

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
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	P36
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）	・温室効果ガス排出量（Scope1 および Scope2） 目標対比実績 ・ Scope1・2	P35-36
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	・温室効果ガス排出量（Scope1 および Scope2） 目標対比実績 ・ Scope1・2	P35-36
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	P36
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	・温室効果ガス排出量（Scope1 および Scope2） 目標対比実績	P35
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、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への取り組み	P33-34
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への取り組み	P33-34
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	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	—	—
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） ・総離職率	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
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 - 従業員株式所有制度の対象範囲	P41 P44
401-3	育児休暇	- 産前産後休業取得率 - 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）	P43
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	P40
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	P45-46
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	P46
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	P45
403-9	労働関連の傷害	1人当たり総実労働時間（年間） 1人当たり法定外労働時間（年間） 1人当たり月平均時間外労働時間	P43
403-10	労働関連の疾病・体調不良	- 労働安全データ - 健康リスク	P46
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	- 従業員1人当たりの平均研修時間（年間） - 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（年間） - 研修の総時間	P44
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割合 - 研修の種類 - 研修参加者人数	P44
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、エクイティ&インクルージョンの推進に関する基本的な考え方 - 管理職数（男女別） - 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（男女別）	P40-41
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）	P42
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	P37

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	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	P38
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	P37
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	P37
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	・ 地域、社会とともに ・ 地域社会貢献による結果／成果／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	P47-48
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	P22
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	—	—
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	—	—