

三菱HCキャピタル ESG データブック 2025

MITSUBISHI HC CAPITAL
ESG Data Book 2025

第37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 吉野公賀さん作「ミナギル」
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	10
▶ 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	
▶ 税務ガバナンス	
環境	38
▶ 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	52
▶ 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	72

■ 表中記号に関する凡例

記号

-	該当なし
---	------

集計対象範囲を表す記号

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

発行時期	2025年9月17日
報告対象期間	2024年4月～2025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 SX 企画室 東京都千代田区丸の内1-5-1 新丸の内ビルディング TEL:03-6865-3001
当社ウェブサイト	https://www.mitsubishi-hc-capital.com/ （日本語） https://www.mitsubishi-hc-capital.com/english/ （英語）

基本情報

会社情報

会社概要

商 号 三菱H C キャピタル株式会社
 本 社 所 在 地 〒100-6525
 東京都千代田区丸の内1-5-1 新丸の内ビルディング
 03-6865-3000（代表）
 資 本 金 33,196,047,500円
 設 立 1971年4月12日
 決 算 期 3月31日（年1回）

従業員数

従 業 員 数 連結8,380名、単体2,102名（2025年3月末時点）

グループ会社（2025年8月末時点）

国内子会社

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

（注）上記以外に、2025年3月末日付で解散した、エム・キャスト株式会社は、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.	
ハンガリー	MHC Mobility Zrt.	
アイルランド	Jackson Square Aviation Ireland Limited	Engine Lease Finance Corporation
オランダ	MHC Mobility B.V.	
ドイツ	MHC Mobility GmbH	
オーストリア	MHC Mobility GmbH	

米州

国・地域	社名	
アメリカ	Mitsubishi HC Capital America, Inc.	PNW Railcars, 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.	MHC Management (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	MHCC 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.	

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であることを認識しています。今後、企業が存続していくためには、環境・社会・経済の視点で、課題解決に向けた事業活動に取り組み、ステークホルダーからの信頼を獲得しつつ、長期的な成長をめざすことが必要になると考えています。

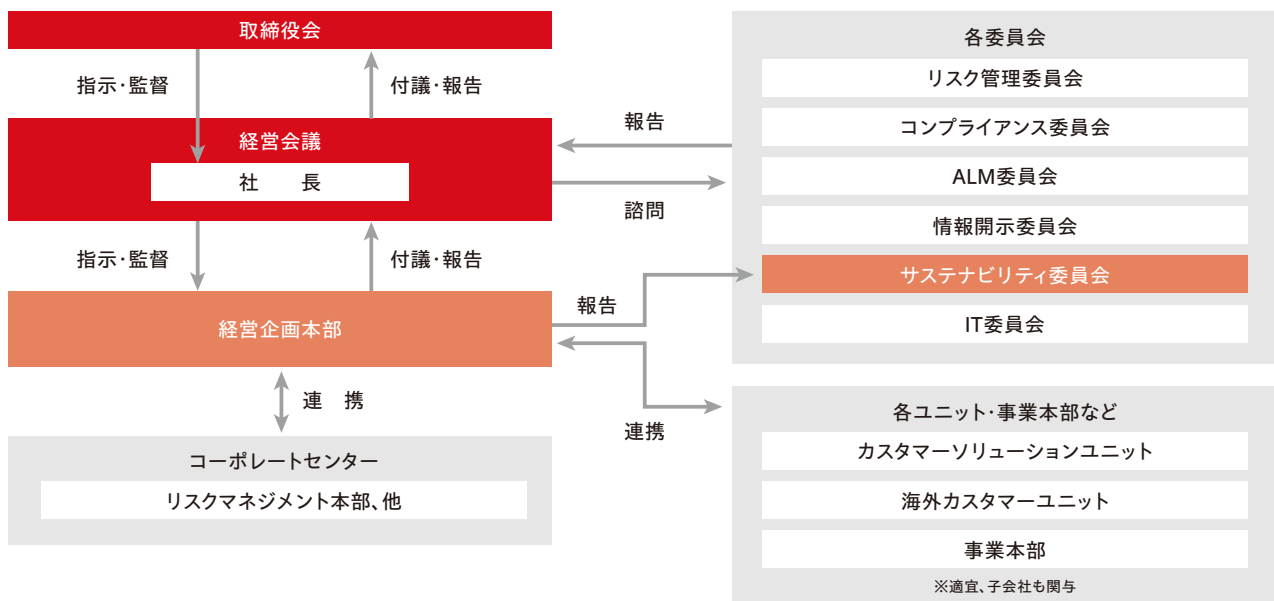
サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティ経営を推進するため、2021年4月、「サステナビリティ委員会」を設置しました。サステナビリティ委員会は、経営会議の諮問機関の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、当社グループのマテリアリティや環境課題などサステナビリティ推進に関する計画の策定、非財務指標に関する目標および計画の策定、指標の進捗状況のモニタリング等を実施し、重要事項を経営会議ならび取締役会に報告します。

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

当社グループ サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ経営の全体像

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

温室効果ガス排出量の削減やサーキュラーエコノミーの推進など、環境面での取り組みを強化するとともに、人権デュー・ディリジェンスの実施や従業員エンゲージメント調査の実施と結果の開示など、社会面での取り組みにも注力しています。また、ガバナンスの強化にも取り組みながら、各種方針の開示を通じて、透明性の向上にも努めています。さらに、サステナビリティ情報の開示や外部評価機関への対応を継続的に行い、PDCAサイクルを回しながら継続的に改善を重ねることで、信頼性のある企業としての基盤を強化しています。

ESG分類	テーマ	代表的な項目	ステータス	情報開示	外部評価
環境	気候変動	Scope1,2 排出量削減・第三者保証	完了・取り組み継続	TCFD (気候変動) TNFD (生物多様性) TSFD (社会関連)	FTSE MSCI DJSI CDP Sustainalytics など
		カーボンニュートラル実現に向けた移行計画 (Scope3 排出量算定・第三者保証・KPI・投資計画)	完了・取り組み継続		
		シナリオ分析 (定量)	完了		
	サーキュラーエコノミー	プラスチック資源循環法対応・戦略具体化	対応中		
	生物多様性	影響評価・方針策定	検討中		
社会	人権・コミュニティ	影響評価・方針策定	検討中		
		人権方針	完了・取り組み継続		
		人権デュー・ディリジェンス	一部完了・対応中		
	労働安全 衛生	苦情処理メカニズム	完了・取り組み継続		
		労働安全衛生方針の開示	対応中		
ガバナンス	人的資本	従業員エンゲージメント調査結果の開示	完了		
		ESGを踏まえたガバナンス体制の開示の拡充	完了		
	リスク管理	ESGに関する取り組み実績の役員報酬への反映	検討中		
		リスク管理体制の開示の拡充	一部完了・対応中		
	腐敗防止	贈収賄・腐敗行為防止に関する方針の開示	完了		
	税の透明性	税務方針・税務ガバナンスの開示	一部完了・対応中		

企業価値向上

イニシアチブへの参加

国連グローバル・コンパクト	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。	WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）	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。	TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES
21世紀金融行動原則	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月の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。	21世紀 金融行動原則

GX リーグ	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 (https://gx-league.go.jp)	
サーキュラーパートナーズ	当社はサーキュラーエコノミーに関する産官学のパートナーシップである「サーキュラーパートナーズ」に参画しています。 サーキュラーパートナーズ ウェブサイト (https://www.cps.go.jp/)	
Sler協会	当社は外部のシステムインテグレーターとのネットワーク作りおよび産業用ロボットの知見蓄積を目的として、日本ロボットシステムインテグレータ協会（Sler協会）に加入しています。 ロボットを用いた課題解決への取り組みを通じて、ロボットフレンドリーな環境の整備、持続可能な社会の実現に貢献します。	

社会的責任投資（SRI: Socially Responsible Investment）指標銘柄への選定および評価

SRI 指標銘柄への選定

FTSE Russell	当社はグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが開発した、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンス指数である「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。	
MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数	当社は親指数であるMSCI日本株IMI指数の中から、世界産業分類基準（GICS®）業種分類の銘柄数50%を目標に、ESG評価に優れた企業を選別して構築される指数である「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。	2024 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
MSCI日本株女性活躍指数（WIN）	当社は親指数であるMSCIジャパンIMIトップ700指数の中から、世界産業分類基準（GICS®）業種分類において、性別多様性を促進することに優れた企業を対象にして構築される指数である「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定されています。	2024 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数（WIN）
S&P/JPX カーボンエフィシエント指数	当社はグローバルインデックスプロバイダーであるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社（S&P）と日本取引所グループ（JPX）の東京証券取引所が共同で開発したESG指数（株価指数）に当指数の算出開始年である2018年から連続で採用されています。	
Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）	当社は「Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」の構成銘柄に選定されています。 本指数は、投資調査および投資管理サービスを提供するMorningstar社（米国）が提供するジェンダー・ダイバーシティ指数の一つで、Equileap社（オランダ）が提供するデータと評価手法を活用しています。 確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いた投資が可能になるよう設計されたものです。 Equileapは、企業のジェンダー関連のデータ収集と評価を行う機関です。	
SOMPO サステナビリティ・インデックス	当社はSOMPOアセットマネジメントが設定した、ESGへの取り組みに優れた企業約300社からなる「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。	2025  Sompo Sustainability Index

評価

CDP	CDPは気候変動対策などの環境問題に対して情報開示を求め、調査・分析を行っている非営利団体です。 CDP2024における当社の評価スコアは、「気候変動：B」「水セキュリティ：C」です。	
日本政策投資銀行 BCM 格付	2024年2月、防災および事業継続対策への取り組みに優れた企業を評価する日本政策投資銀行（DBJ）の融資制度「DBJ BCM 格付融資」において、当社は「事業継続に対する取り組みが特に優れている」との評価を受け、最高ランクの格付を取得しています。	
プラチナくるみん マーク	当社は「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定基準を満たし、厚生労働大臣より特例認定マーク（通称：プラチナくるみんマーク）を取得しています。	
えるぼしマーク	当社は「女性活躍推進法」に基づく認定基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業として、厚生労働大臣より認定マーク（通称：えるぼし）の2段階目を取得しています。	
健康経営優良法人 （大規模法人部門）	当社は「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に7年連続で認定されました。「健康経営優良法人認定制度」は、地域における健康課題に即した対応や日本健康会議が進める健康増進に向けた取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。 当社は、ワーク・ライフ・バランスなどの適切な働き方の実現に向けた取り組みや、健康保持増進における産業医・保健師の関与など、全ての調査項目においてその基準を満たしています。	
ESG リース促進事業 「優良取組認定事業者」 認定	当社は「令和7年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（脱炭素社会の構築に向けたESG リース促進事業）」において、環境省より3年連続で「優良取組認定事業者」に認定されました。	
DX 認定事業者	当社は2023年5月、経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されました。 DX認定制度は、「情報処理の促進に関する法律」に基づくもので、デジタル技術による社会変革を踏まえた、今後の経営者に求められる対応をまとめた「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に沿い、DX推進の準備が整っていると認められる企業を国が認定するものです。 当社は、今後ともデジタル技術やデータ利活用を通じたDXの推進により、ビジネスモデルの進化を図っていきます。	

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。

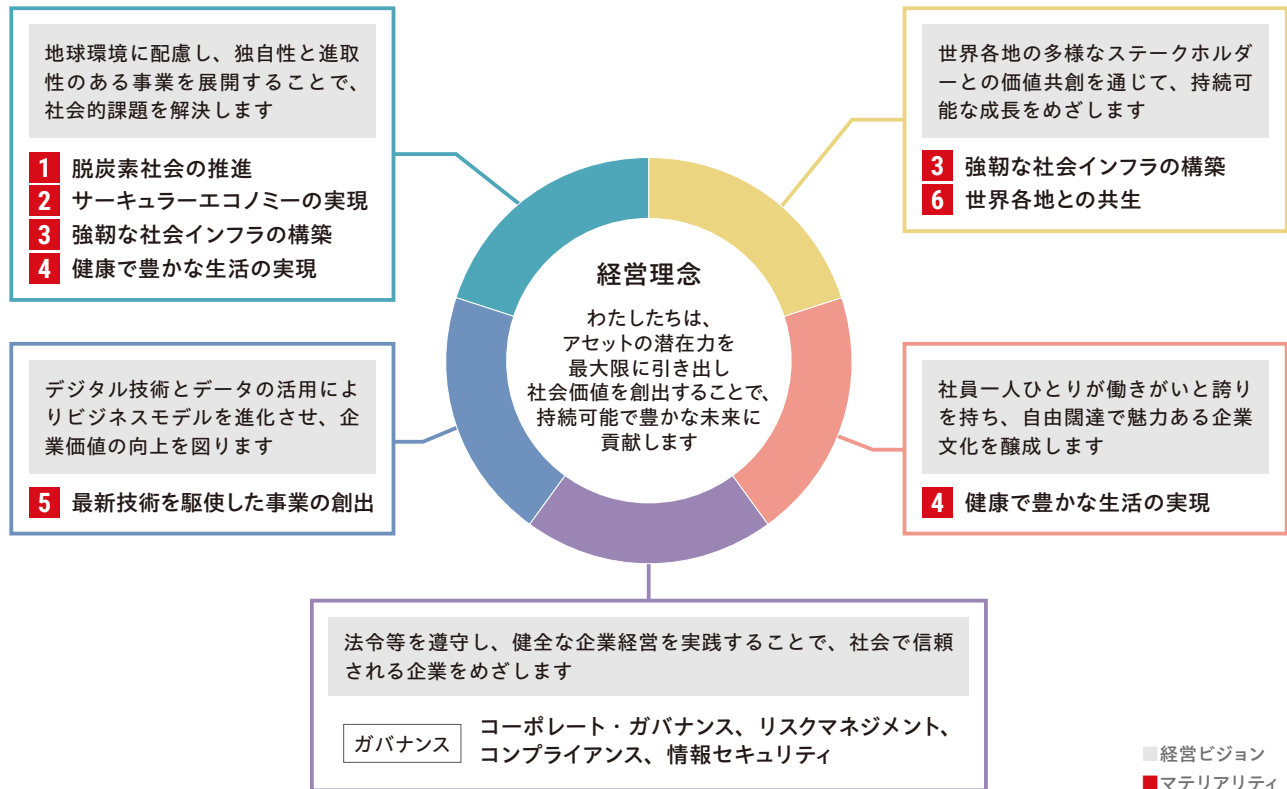
近年における温暖化による気候変動、人口増加、都市化、資源不足といった地球規模のメガトレンドを背景に、私たちの生活や社会環境はグローバルに大きく変化しており、企業には、脱炭素社会の推進や循環型経済の構築など、多くの課題解決に向けた取り組みが求められています。

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	お客様のDX推進におけるファイナンスニーズを捉え、自社のテクノロジーやデジタル技術の利活用によりその解決を図ること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。

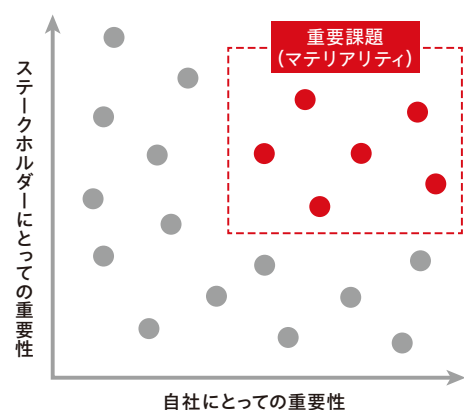
2. 外部ステークホルダー視点での「重要なESG課題」の検討

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、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つであるとの認識のもと、取締役会の活性化、監査等委員会および内部監査制度の充実、適時適切な情報開示、ならびに活発な投資家向け広報活動（IR活動）等により、コーポレート・ガバナンスの充実に向け継続的に取り組んでまいります。

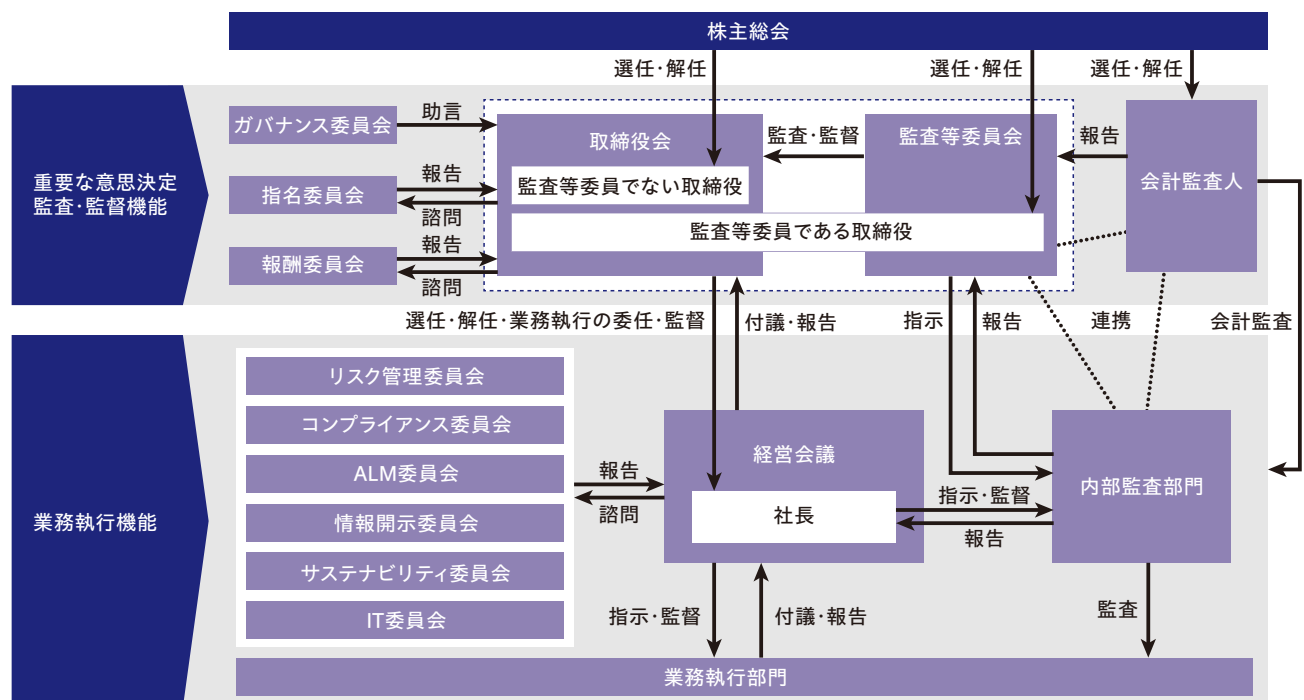
コーポレート・ガバナンス体制

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への助言機関として社外取締役と代表取締役等で構成するガバナンス委員会を設置しています。

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

コーポレート・ガバナンス体制(2025年6月26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（取締役会は委員会の決議内容を最大限尊重して決議することを社内規程に定めています）。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。

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

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

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ったと認められる場合。

社外取締役の独立性判断基準

当社では、東京証券取引所など国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件を充足することを前提に、本人の現在および過去3事業年度における以下（1）～（6）の該当の有無を確認し、そのうえで、客観的・実質的に独立性を有すると評価できるか否かを多面的に検討し判断しています。

- （1）当社の主要株主（総議決権の10%以上を保有する者）またはその業務執行者^{（※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。

取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

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

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

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

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

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

スキルの選定理由

カテゴリー	スキル	選定理由
経営全般に関する事項	企業経営	「経営理念」実現に向けたマイルストーンである「10年後のありたい姿」の達成には、マテリアリティ（重要課題）を適切に認識し経営に取り組むことが不可欠です。そのためには、SX（※1）・DX（※2）・事業ポートフォリオ変革からなる全社的な変革を果敢に推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。また、コンプライアンスが浸透した健全な企業経営に資する体制を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力も必要と考えています。 （※1）Sustainability Transformation （※2）Digital Transformation
	金融	金融業としての当社のビジネスを深く理解し、また、国内外の金融に関する深い見識を持ち、当社の経営・事業戦略の推進やその監督に活かす能力が必要と考えています。
	グローバル	当社事業は幅広くグローバルに展開しており、異文化・地政学などを踏まえたグローバルビジネスに関する深い見識を持ち、経営の推進やその監督に活かす能力が必要と考えています。
	サステナビリティ	社会的課題の解決と持続的な企業価値の向上を両立させるサステナビリティ経営を推進・監督する能力が必要と考えています。
収益拡大に関する事項	営業・マーケティング	付加価値の高いビジネスへのシフトや新事業の開発を通じて収益力を強化するため、営業力・マーケティング力を活かし「ビジネスモデルの進化・積層化」などの事業戦略を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。
経営基盤強化に関する事項	IT・DX	データやデジタル技術を活用して「顧客価値の新たな創造や質的向上」を実現するため、高度なIT・DXの知見を経営やその監督に活かす能力が必要と考えています。
	財務・会計	グローバルに事業を展開する当社の経営やその監督に活かすため、会計に関する高度な知見が必要と考えています。さらに持続的な成長のためには「財務健全性」「資本収益性」「成長性」の3つをバランスさせた財務戦略を推進・監督する能力が必要と考えています。
	リスクマネジメント・法務	リスク管理の高度化を通じて成長戦略を支えるリスクマネジメント体制を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。さらに法務面から事業活動における重要なリスクを見極めて経営やその監督に活かすためには、法務に関する高度な知見が必要と考えています。
	人材マネジメント	経営戦略に資する「人材ポートフォリオ」を充足させるとともに、働きやすく、働きがいのある職場環境を構築するため、人材の確保・育成・活用等を行う人材戦略を構築・推進する能力やこれらの活動を監督する能力が必要と考えています。

取締役が備えるべきスキル（スキルマトリックス）

（2025年6月26日現在）

氏名	役職名	経営全般に関する事項				収益 拡大に 関する 事項	経営基盤強化に関する事項			
		企業 経営	金融	グロー バル	サステナ ビリティ		IT・DX	財務・ 会計	リスクマネ ジメント・ 法務	人材 マネジメ ント
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 独立社外取締役		●							
川村 佳世子	取締役 独立社外取締役					●	●			
近藤 祥太	取締役 社外取締役	●		●	●	●				
柴 義隆	取締役（監査等委員）	●	●			●		●	●	
中田 裕康	取締役（監査等委員） 独立社外取締役								●	
金子 裕子	取締役（監査等委員） 独立社外取締役							●	●	
斉藤 雅之	取締役（監査等委員） 独立社外取締役	●		●	●			●	●	●

取締役に関する比率の推移

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

役員人数・報酬内訳

(2025年6月26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

(2024年度実績)

取締役報酬（取締役）	552百万円
うち、社外取締役	88百万円

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能の維持・向上のため、毎年すべての取締役が1年間の取締役会等を振り返るとともに評価を行い、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。

2024年度の主な取り組みと、取締役会等の実効性評価の内容は以下のとおりです。

2024年度の主な取り組み

2023年度の課題	課題への対応
審議事項・内容の充実	■重要な意思決定（投資案件、事業化）後の適時適切なモニタリングを強化。 ■全社やセグメント別事業のリスクに関する審議を充実化。 ■メリハリのある時間配分の設定等により重要議案の審議を活性化。 ■ガバナンス委員会等のさらなる活用による議論の活性化。 ガバナンスに関する各種指針等を踏まえて、指名委員会・報酬委員会の委員長の社外化や取締役会が備えるべきスキルの見直し等、当社における論点を抽出し議論。
コミュニケーションの強化	■社外取締役の国内外視察を実施。 ■独立社外取締役のみの座談会および意見交換会を実施。 ■会長、社長と独立社外取締役との意見交換会を実施。 ■執行役員等と社外取締役のコミュニケーション施策を実施。
情報提供体制の改善	■各ユニットおよび事業本部の現況報告を継続実施。 ■コーポレートセンター各本部長から社外取締役への業務内容説明を継続実施。

2024年度の実効性評価の内容

評価方法	■ 2024年10月のガバナンス委員会で2024年度の取締役会実効性評価の方法を議論し、本年度も全取締役に對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。 ■ 第三者機関活用の要否もガバナンス委員会で検討しましたが、当社の実情を踏まえて課題を抽出するには引き続き取締役全員によるアンケート調査が有効であることを改めて確認しました。当社はアンケートの設問を独立社外取締役が出席するガバナンス委員会で審議し決定しており、客観的かつ適正な振り返りができていると考えています。																	
	<table><tr><th colspan="3">ガバナンス委員会</th><th>2025年3月 全取締役に アンケートを実施</th><th>ガバナンス委員会</th><th>取締役会</th></tr><tr><td>2024年10月</td><td>2025年2月</td><td>2025年3月</td><td></td><td>2025年4月・5月</td><td>2025年5月</td></tr><tr><td>・実効性評価の方法を審議。</td><td>・実効性評価の方法を決定。 ・アンケートの設問を審議。</td><td>・アンケートの設問を決定。</td><td></td><td>・アンケートの分析結果を踏まえ課題と対応策を審議。</td><td>・2024年度実効性評価を総括。</td></tr></table>	ガバナンス委員会			2025年3月 全取締役に アンケートを実施	ガバナンス委員会	取締役会	2024年10月	2025年2月	2025年3月		2025年4月・5月	2025年5月	・実効性評価の方法を審議。	・実効性評価の方法を決定。 ・アンケートの設問を審議。	・アンケートの設問を決定。		・アンケートの分析結果を踏まえ課題と対応策を審議。
ガバナンス委員会			2025年3月 全取締役に アンケートを実施	ガバナンス委員会	取締役会													
2024年10月	2025年2月	2025年3月		2025年4月・5月	2025年5月													
・実効性評価の方法を審議。	・実効性評価の方法を決定。 ・アンケートの設問を審議。	・アンケートの設問を決定。		・アンケートの分析結果を踏まえ課題と対応策を審議。	・2024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 取締役会は適切に役割を果たしていると評価する。 ・ 2023年10月に取締役会付議基準を見直したほか委員会報告頻度を適正化したことで、2024年度は重要議案の審議により多くの時間を充てることができるようになり、企業価値向上に資する議論の深化や健全な監督機能の発揮につながった。 ・ 各取締役からそれぞれの専門スキルや経験を踏まえたさまざまな意見・提言が出されるなど有機的な議論ができた。 ・ 重要な意思決定後の進捗管理や、監査等委員会からの報告に関する審議活性化、社外取締役の社内システム環境へのアクセスなどの情報提供体制改善等、前回の実効性評価で認識した課題に対して有効な改善施策が実施された。 ② ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会とも適切に役割を果たしていると評価する。 ・ ガバナンス委員会ではガバナンスに関する各種指針等を網羅的に整理したうえで当社における論点を抽出。取締役会のメンバー構成、社外取締役の役割の拡大、取締役会の実効性向上等に関して多角的な議論を行った。 ・ 指名委員会では取締役会が備えるべきスキルの見直し、報酬委員会では役員報酬の方針・体系・水準等について多角的な議論を行った。 ③ 2025年度の課題として、取締役会の付議基準見直しの効果検証や次期中計の検討を踏まえた役員報酬のあり方等、取締役会および各委員会で議論すべきテーマが挙げられ、加えて取締役会等の実効性をより高めるための会議資料や運営の工夫等に関してさらなる改善の余地が認識された。これらの課題に対する取り組みを着実に進めることで、一層のガバナンス強化に取り組んでいく。																	

【各機関の構成員一覧】

(2025年6月26日現在)

氏名	役職名	取締役会	監査等委員会	ガバナンス委員会	指名委員会	報酬委員会
柳井 隆博	取締役会長	◎		◎	○	
久井 大樹	代表取締役 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 独立社外取締役	○		○	○	○
川村 佳世子	取締役 独立社外取締役	○		○	○	○
近藤 祥太	取締役 社外取締役	○		○	○	○
柴 義隆	取締役（監査等委員）	○	◎	○		
中田 裕康	取締役（監査等委員） 独立社外取締役	○	○	○	○	◎
金子 裕子	取締役（監査等委員） 独立社外取締役	○	○	○	○	○
斉藤 雅之	取締役（監査等委員） 独立社外取締役	○	○	○	◎	○

(注) ◎：議長／委員長、○：構成員

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、後継者計画などを審議します。
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	○		◎	◎	○	
竹内和彦	常務執行役員	○		○	○	◎	○
田中紳司	常務執行役員	○	○			○	◎
浜崎一紀	常務執行役員	○	○		○		○
池邊宏之	常務執行役員	◎	◎	○	○	○	○
山口貴司	常務執行役員		○		○	○	

(注) ◎：委員長、○：構成員

各委員会は以下により当社の健全な経営に資することを目的としています。

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

原則として毎月開催しています。2024年度は14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。

重要な方針等を取締役会で審議することとしています。また、リスク管理・コンプライアンス・サステナビリティ等に関して、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と取締役会に報告しています。

2024年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

全14回中14回（100%）	柳井隆博、久井大樹、安柴香純、佐藤晴彦、佐々木百合、中田裕康、金子裕子、齊藤雅之
全11回中11回（100%）	松永愛一郎、川村佳世子、柴義隆 ^{※1}
全11回中10回（91%）	近藤祥太 ^{※1}

※1 松永愛一郎、川村佳世子、近藤祥太、柴義隆の4氏は、2024年6月25日開催の定時株主総会において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。

監査等委員会

原則として毎月開催しています。2024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。

2024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%）	金子裕子、齊藤雅之
全11回中11回（100%）	柴義隆、中田裕康 ^{※2}

※2 柴義隆、中田裕康の両氏は、2024年6月25日開催の定時株主総会において取締役（監査等委員）に選任されたため、同日以降に開催した監査等委員会への出席状況を記載しています。

ガバナンス委員会

2024年度は9回開催し、取締役会の実効性評価の手法および評価結果に対する分析等の審議を通じて、実効性評価のPDCAを実施しました。また、ガバナンスに関する各種指針等を網羅的に整理したうえで、当社における論点を抽出し、取締役会のメンバー構成、社外取締役の役割の拡大、取締役会の実効性向上等に関して多角的な議論を行いました。

2024年度における各取締役の出席状況は以下のとおりです。

全9回中9回（100%）	柳井隆博、久井大樹、佐々木百合、中田裕康、金子裕子、齊藤雅之
全7回中7回（100%）	松永愛一郎、川村佳世子、近藤祥太、柴義隆 ^{※3}

※3 松永愛一郎、川村佳世子、近藤祥太、柴義隆の4氏は、2024年6月25日からガバナンス委員会の委員となったため、同日以降に開催した同委員会への出席状況を記載しています。

指名委員会

2024年度は6回開催し、社長執行役員の再任や、取締役会として備えるべきスキル（スキルマトリックス）の見直し等に関して審議しました。

2024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、佐々木百合、中田裕康、金子裕子、齊藤雅之
全4回中4回（100%）	川村佳世子、近藤祥太 ^{※4}

※4 川村佳世子、近藤祥太の両氏は、2024年6月25日から指名委員会の委員となったため、同日以降に開催した同委員会への出席状況を記載しています。

報酬委員会

2024年度は5回開催し、役員報酬方針・報酬体系・報酬水準や役員賞与の評価体系等に関して審議しました。

2024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5回中5回（100%）	久井大樹、佐々木百合、中田裕康、金子裕子、齊藤雅之
全4回中4回（100%）	川村佳世子、近藤祥太 ^{※5}

※5 川村佳世子、近藤祥太の両氏は、2024年6月25日から報酬委員会の委員となったため、同日以降に開催した同委員会への出席状況を記載しています。

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。

当社取締役会は、上記の基本方針に沿って、取締役（監査等委員である者を除く）の個人別の報酬等の内容に関する方針を決議しています。なお、執行役員の報酬等の内容は、業務執行取締役の報酬等の内容に準じた扱いとしています。

【報酬体系】

- 業務執行取締役の報酬等は、原則として、基本報酬、短期インセンティブ報酬（業績連動型の金銭報酬）および中長期インセンティブ報酬（業績連動型の株式報酬）により構成され、短期インセンティブ報酬は賞与として金銭を支給し、中長期インセンティブ報酬は信託の仕組みを利用して当社株式等を支給しています。
- 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。
- 非業務執行取締役（監査等委員である者を除く）の報酬は、監督機能の実効性確保の観点からインセンティブ報酬である賞与および株式報酬は支給していません。

業務執行取締役の報酬体系

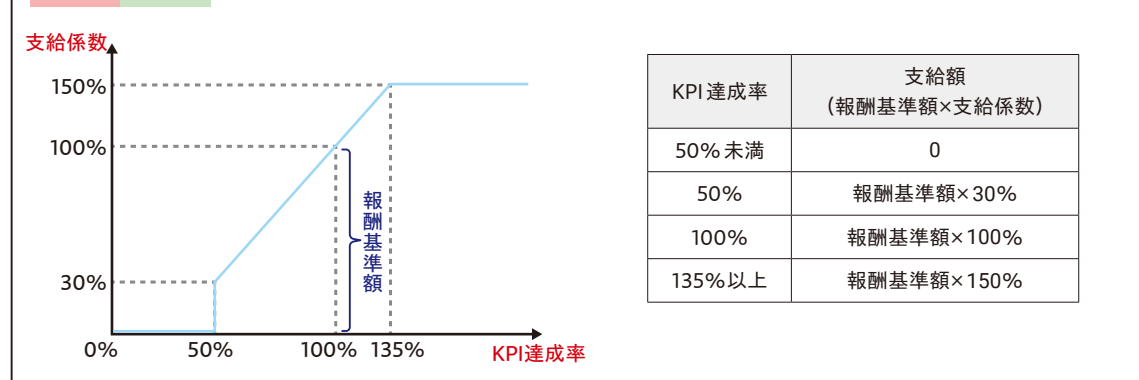
報酬の種類		報酬の内容	報酬割合	評価の指標（KPI）・評価ウェイト			KPI達成率に応じた支給係数の変動幅
固定	基本報酬	■役位に応じた固定報酬。	62.5% 1	-			-
変動	賞与 (短期インセンティブ) 業績連動	■前年度の連結業績等に基づき、支給額を決定。 1. 業績評価指標は、当社の計数目標に沿って設定。 2. 担当業務の達成度は、業績・貢献度の観点から定量・定性評価。	18.75% 0.3	指標 \ 役位	代表取締役	左記以外	0～150%
				親会社株主に帰属する当期純利益	70%	49%	
				ROA※1	15%	10.5%	
				ROE※2	15%	10.5%	
				担当業務	-	30%	
	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	親会社株主に帰属する当期純利益	60%		0～150%
				ROA※1	10%		
				ROE※2	10%		
				相対TSR※3	20%		

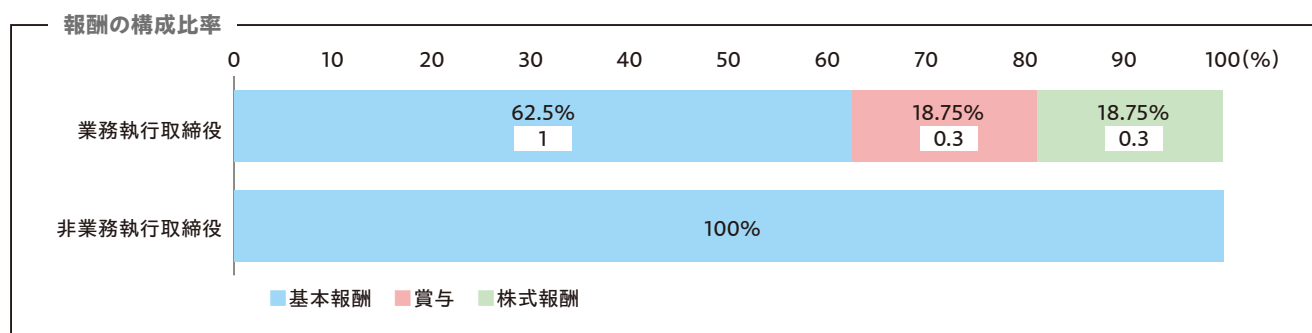
※1 Return On Asset（総資産利益率）

※2 Return On Equity（自己資本利益率）

※3 Total Shareholder Return（株主総利回り）

賞与 株式報酬 業績連動報酬における支給係数の変動イメージ





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

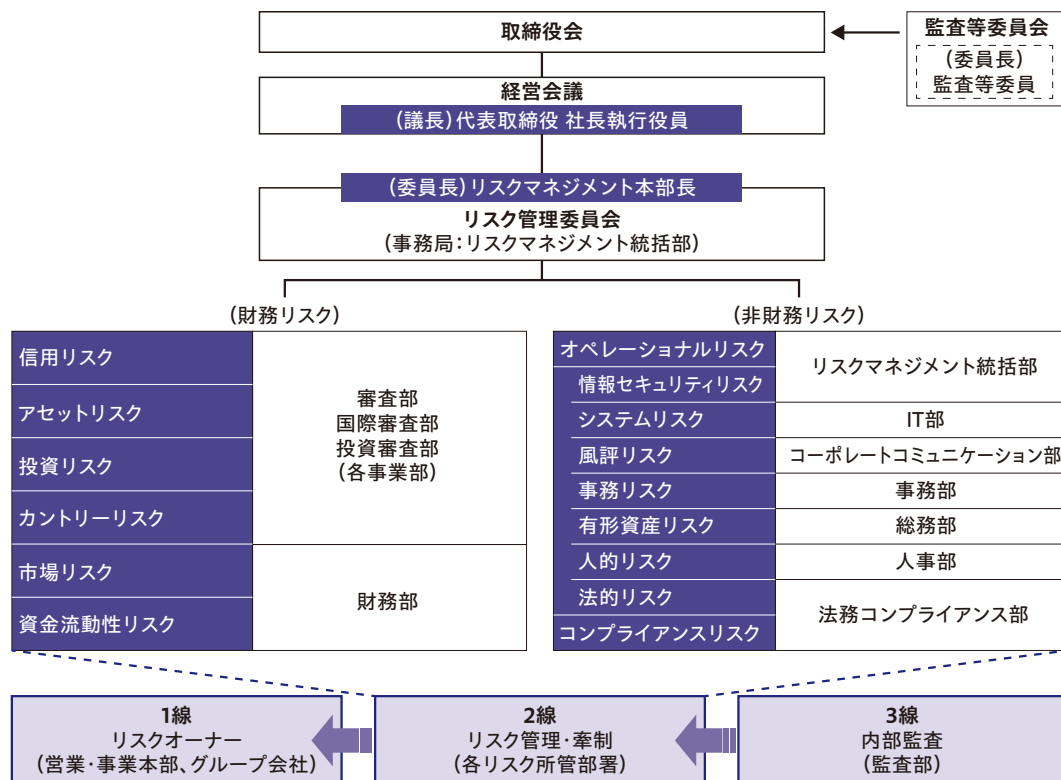
当社グループでは、グループ全体にわたるさまざまなリスクを特定、認識しており、各リスクの所管部署が担当するリスクカテゴリー別に、リスク管理を行う態勢としています。常務執行役員であるリスクマネジメント本部長を委員長とするリスク管理委員会では、グローバルベースでグループ全体のリスクを総合的かつ体系的に管理し、重要事項は、社長を議長とする経営会議、取締役会に報告しています。取締役会は報告内容を審議するとともに、これら一連のプロセスの有効性を定期的に確認しています。なお、リスク管理委員会は半期ごとの定期的な開催に加え、外部環境に大きな変化が生じた場合等、必要に応じて臨時に開催し、機動的な審議ができる態勢としています。また、当社グループでは実効的なリスク管理態勢を構築するため、COSOフレームワーク^{※1}に基づく「3線管理^{※2}」の枠組みを導入しています。

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

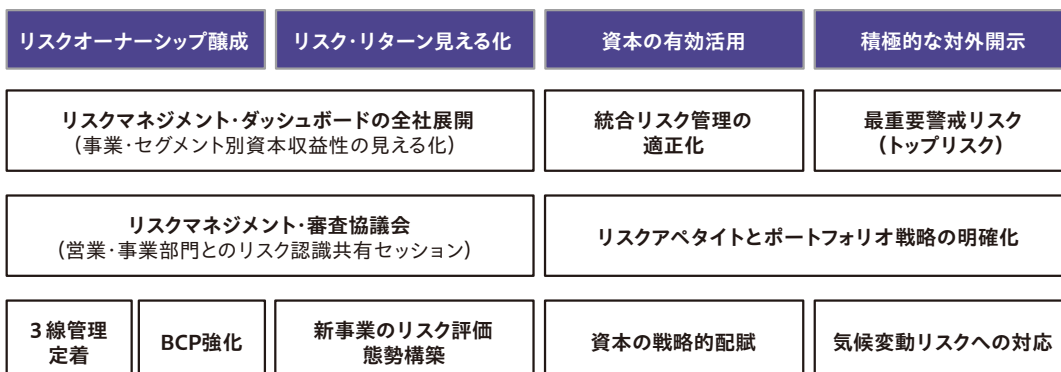
※1 米国のトレッドウェイ委員会支援組織委員会（COSO：the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）が公表している世界基準の内部統制のフレームワークのこと。

※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



リスク管理態勢高度化への取り組み



リスク管理体制における内部監査

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

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

また、監査部は独立した第3線として、J-SOXや一部の資産自己査定の年次定例監査に加え、COSO ERMフレームワークに則り、統制環境・リスク評価・統制活動等をモニタリングしています。これに基づき、リスクアセスメントを通じて年度監査計画を策定し、リスクベースの個別監査やテーマ監査を実施することで、リスクマネジメントプロセスおよび内部統制の有効性を確認しています。

なお、内部監査の計画・実施・報告・改善指導までを一貫して行う体制を整備し、監査結果に基づく改善活動を通じて、継続的な統制環境の向上に努めています。また、監査人材の専門性向上を目的として、CIA（公認内部監査人）・CPA（公認会計士）などの専門資格取得を推進するとともに、体系的な人材育成に取り組んでいます。

さらに、ITを活用した監査手法の導入により、監査の効率化と精度向上を図り、より質の高い監査活動の実現をめざしています。

当社グループの認識している重要なリスク

当社グループでは、経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性のある重要なリスクとして、以下のリスクを認識しています。加えて、足元ではロシア・ウクライナ情勢、米中対立、中東情勢等の地政学リスクや、米国の関税政策が各国経済に及ぼす影響等、事業環境の不確実性が高まっており、当社グループでは動向を注視しています。

リスク

信用リスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

アセットリスク

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

a. グローバルアセット

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

リスクに対する主な取り組み

a. グローバルアセット

グローバルアセットのオペレーティング・リースの取り組みにあたっては、個別案件の取り組み時に、動産を対象とする取引時の確認事項に加え、将来のアセットの流動性を含め総合的に審査を行うとともに、信用リスクやアセットの価格変動リスクに見合った適切なリターンの確保に努めています。さらに、アセットの種類や地域・満了時期等リスク分散を考慮したポートフォリオを維持すべく、当社グループ内でクライテリアを定めて運用しています。また、取引開始後も継続的に取引先の信用状況や業界動向をチェックし、必要に応じてアセットの劣化を回復するための預かり金を取引先から徴求するなどして、取引先の信用状況悪化の際に必要な措置を講ずる態勢を整えています。

リスク

リスクに対する主な取り組み

加えて、リスク管理部門にて、主要なアセットカテゴリーごとに、対象業界の動向やアセットの価値変動に影響を及ぼす兆候を定点観測する予兆管理モニタリングを実施するとともに、事業部門とのリスクコミュニケーションを継続的にを行っています。また、定期的に取り先の信用リスクやポートフォリオにおけるアセットの価値変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。

b. 不動産

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

リスクに対する主な取り組み

b. 不動産

個別案件の取り組み時に、将来のアセット価値や流動性等を慎重に見極めて総合的に判断を行うとともに、アセットの価格変動リスクに見合った適切なリターンの確保に努めています。また、取り組み後も継続的にアセットの運用状況、価格動向や業界動向をチェックし、収益の極大化を図る態勢を整えています。加えて、リスク管理部門にて、業界の動向やアセットの価値変動に影響を及ぼす兆候を定点観測する予兆管理モニタリングを実施するとともに、事業部門とのリスクコミュニケーションを継続的にを行っています。また、定期的なポートフォリオにおけるアセットの価値変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。

投資リスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

市場リスク

a. 金利変動リスク

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

b. 為替変動リスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

リスク

資金流動性リスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

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

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

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

カントリーリスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

オペレーショナルリスク

a. 地震・風水害・感染症・戦争・テロ等に関するリスク

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

リスクに対する主な取り組み

a. 地震・風水害・感染症・戦争・テロ等に関するリスク

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

b. システムリスク

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

リスクに対する主な取り組み

b. システムリスク

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

リスク

c. サイバーセキュリティリスク・情報セキュリティリスク

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

リスクに対する主な取り組み

c. サイバーセキュリティリスク・情報セキュリティリスク

当社グループでは、これらのリスクに対し、社内に組織横断型チームMHC-SIRT（Security Incident Response Team[※]）を設置し、入口・内部・出口の多段階での防御とインシデント発生時の対応態勢を整備しています。具体的には、脆弱性を悪用したサイバー攻撃への備えとして、ソフトウェアを最新の状態に更新し、外部からの不正アクセスやマルウェアの侵入、サイバー攻撃等を検知し、トラブルを未然に防止する管理体制を講じるとともに、インシデント発生時の社内外の連携態勢の整備・訓練を行い、全社員に対し標的型メール訓練や情報セキュリティに係る社内教育を継続的に実施しています。

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

d. 法的リスク

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

リスクに対する主な取り組み

d. 法的リスク

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

e. 制度変更リスク

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

リスクに対する主な取り組み

e. 制度変更リスク

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

f. 事務リスク

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

リスクに対する主な取り組み

f. 事務リスク

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

その他の重要なリスク

当社グループでは、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。

リスク

コンプライアンスリスク

当社グループは、法令等のもとより社会規範を遵守し、高い倫理観をもって行動するよう全役職員にコンプライアンスを徹底しています。しかし、万が一、これらに反する行為が顕在化した場合、当社グループの信用、経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

リスクに対する主な取り組み

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

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

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

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

コンダクトに関するリスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

人材確保に関するリスク

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

リスクに対する主な取り組み

当社グループでは、新卒採用に加えキャリア採用を行い積極的な採用に努めています。採用態勢の強化として、社員紹介によるリファラル採用や、一度退職した社員を再雇用するカムバック採用を導入する等、多様な人材の採用を行っています。また、社員一人ひとりが自発的に挑戦し価値を創造し続けるために、「キャリア」「階層別」「DX」「自己啓発」等を人材育成のテーマに掲げ、各種研修の実施や資格取得支援、社員のキャリア形成に資するキャリアチャレンジ制度（社内外の各種ポジションへの公募制度）の導入等、さまざまな成長機会を提供し支援することで、社員の育成に努めています。

労務・雇用管理に関するリスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

リスク

事業基盤拡大・戦略的提携・M&A等に関するリスク

当社グループは、事業基盤拡大による持続的な成長を図るため、国内外で、当社グループ独自での展開に加え、各種サービスの充実に向けた外部との戦略的な提携にも取り組んでおり、また、M&Aによりグループの事業ポートフォリオの多様化・拡充を図っています。このようなアプローチで、事業の多角化やサービスの充実に取り組んでいますが、国内外の経済・金融情勢の変化、競争の激化、提携先の事業環境の変化や戦略の変化、関連法令の変更等により、期待した効果が得られない可能性、M&Aの際に計上したのれんの減損処理を迫られる等、追加的な費用計上が必要となる可能性があり、このような場合、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

リスクに対する主な取り組み

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

ビジネス領域の拡大・新サービス開発にともなうリスク

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

リスクに対する主な取り組み

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

競争の激化

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

リスクに対する主な取り組み

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

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、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。また、気候変動リスクへの対応や情報開示が不十分であった場合、またはそのように見做された場合には、当社グループの企業価値の毀損につながるおそれがあります。

リスクに対する主な取り組み

当社グループは、持続的に成長するうえで優先的に取り組むべきテーマとして、「脱炭素社会の推進」をマテリアリティ（重要課題）として認識しており、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同を表明し、TCFD提言に準拠したリスクの把握・評価や情報開示の拡充に取り組んでいます。また、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、気候変動リスクを把握し、管理する取り組みを進めています。

人権侵害リスク

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

リスクに対する主な取り組み

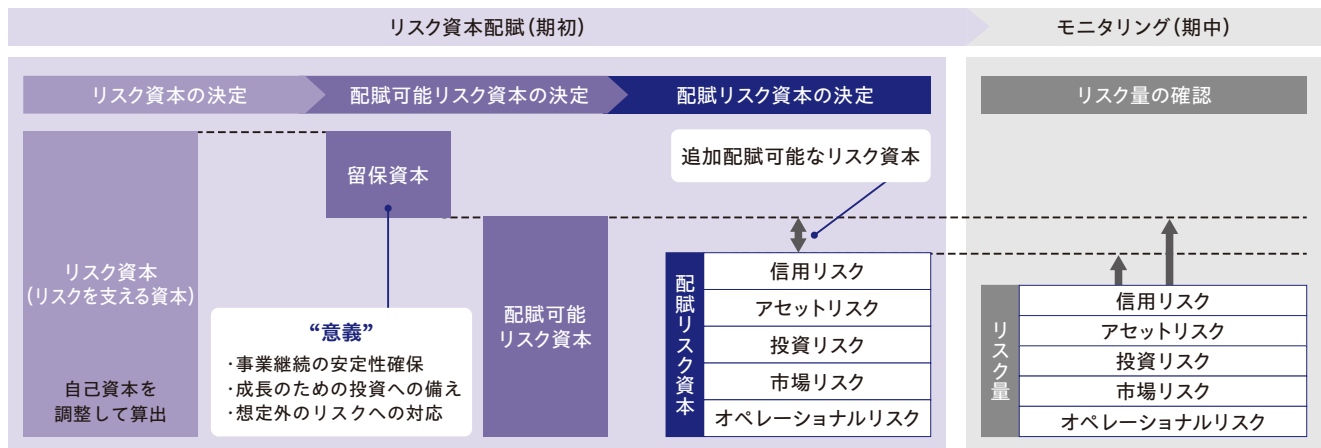
当社グループは2022年9月に人権方針を定め、「人権の尊重を経営における重要課題と認識し、事業活動のすべてにおいて、その責任を果たす」ことを宣言しています。2022年10月より取り組む人権侵害リスクへの対応プロジェクトにおいて、2023年11月に人権デュー・ディリジェンスの運用を開始し、2025年1月に社外からの人権に関する相談を受け付ける人権通報窓口を設置しました。今後も、人権侵害を排除する取り組みを進めています。

リスクと資本の管理

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

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

健全性確保のためのリスクと資本の管理



ストレステスト

定期的にストレステストを実施し、統計的手法では捕捉できないリスクの発生による影響を把握しています。具体的には、世界経済の悪化や、事業分野ごとの市況変動および信用状況の悪化、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。

リスクマネジメントに関わる周知・教育

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

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

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

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。

BCP

切迫性の高まっている南海トラフ地震等の激甚災害への備えとして、当社では、災害発生後を時系列で3つのフェーズに分類し、下図のとおり実践的な事業継続計画（以下、BCP）の態勢を整備して、発災時に有効に機能するよう定期的な訓練を行っています。

BCP対策

フェーズ	目的	実施事項	主な具体策
初動	役職員の 安全性確保	“的確な初動対応” 役職員の安否確認、 初動方針の指示	○安否確認システム導入 ○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 ・安否確認／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)

※ Multi-Channel Accessの略。

情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

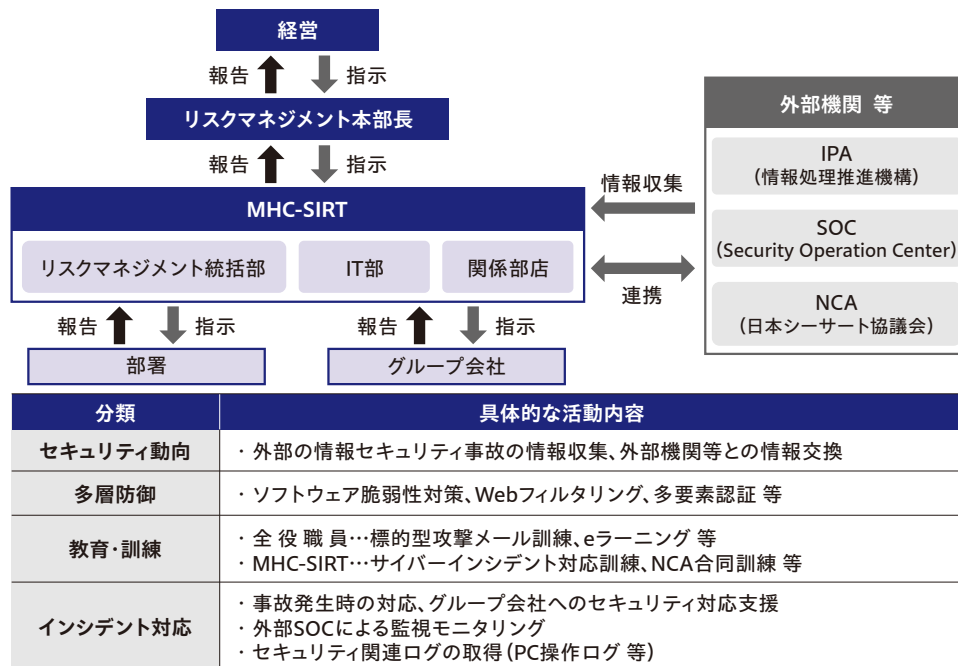
当社グループでは、情報セキュリティやサイバーセキュリティを経営の最重要課題の一つと位置付けております。このため、お客さまに関わる情報資産を含む当社が保有する情報資産を、さまざまなセキュリティ上の脅威から保護することが当社の社会的責務であると認識し、情報セキュリティ方針を定め、役員・社員一同がこれを遵守することによって、情報資産の機密性、完全性、可用性の維持・向上に万全を尽くしています。

▶ 詳細については以下をご参照ください。

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

情報セキュリティ組織

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



セキュリティ動向

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

多層防御

当社は、サイバー攻撃への備えとして、EDR^{※1}による機器の動作監視やソフトウェア脆弱性対策、Webフィルタリングや多要素認証等、多層的な技術的対策を実施しています。また、個人情報等の重要情報を管理する社外公開のWebサイトに対しては、WAF^{※2}や改ざん検知システムを導入し技術的な対策を講じるとともに、新規構築時に加え毎年1回以上定期的に脆弱性診断サービスを活用して検査を行い、脆弱性の深刻度に応じて、是正対策を実施しています。

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

※1 Endpoint Detection and Responseの略。パソコンやサーバにおける不審な動作や攻撃を監視し、迅速な対応を行うためのシステム

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

教育・訓練

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

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

インシデント対応

当社は、情報セキュリティ事故等が発生した場合に備え、エスカレーションルールやインシデント対応手順を定めており、有事はMHC-SIRTが中心になって、初動対応・影響範囲の特定・復旧・再発防止措置等を実施します。重大なインシデントは、リスクマネジメント本部長（CISO）等に報告され、経営主導のもと、対応します。

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

パートナー企業に対する情報セキュリティ管理

当社は、外部委託先の選定および管理の手続きを定めており、外部委託する際に情報セキュリティ要求事項等に基づき、委託先の情報セキュリティ対策状況等を評価しています。委託先の管理状況は毎年1回棚卸および点検を実施しています。

第三者評価・認証

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



JQA-IM1471

コンプライアンス

当社のコンプライアンスへの取り組み

当社グループが経営理念を实践し、「10年後のありたい姿」を実現するためには、お客さまや社会から寄せられる信頼や信用がその存立の礎であることを強く認識し、高い使命感・倫理観に立脚した企業活動を实践することが何よりも重要と考えています。かかる見地から、コンプライアンスに対する基本的な価値観や倫理観を共有し、業務に反映させていくために「三菱HCキャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」および各国の法規制などを踏まえ、主要な関連課題に対してそれぞれに明確なコンプライアンスに関連する方針を定め、グループ役職員の指針とし、遵守しています。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。

三菱HCキャピタルグループ 倫理綱領・行動規範

人権方針

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

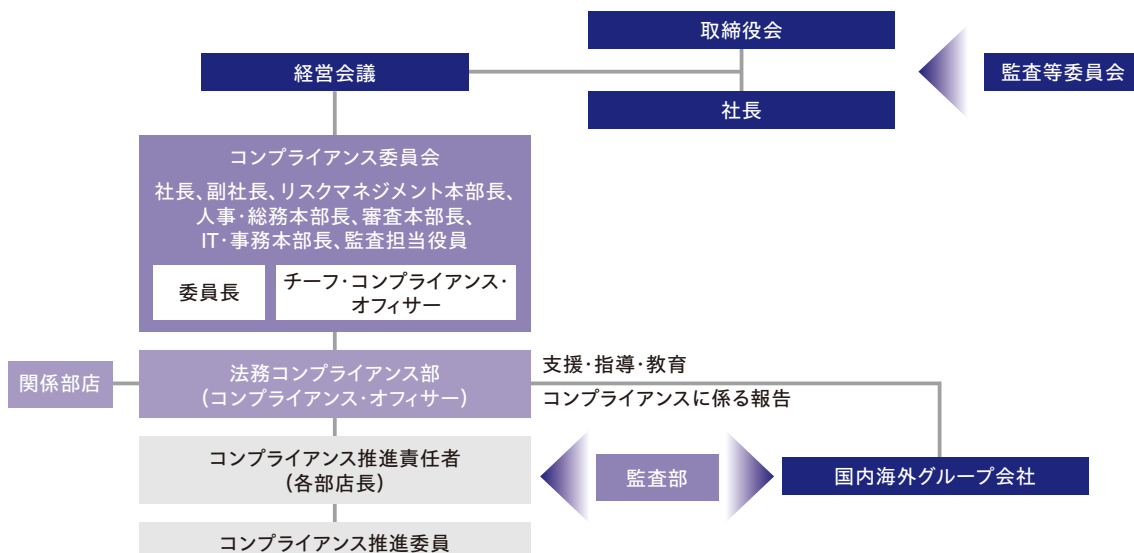
贈収賄・腐敗行為防止に関する方針

▶ サステナビリティサイト・各種方針

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

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。



コンプライアンスに関わる周知・教育

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

インテグリティ研修

当社グループでは、経営理念を実践し、「10年後のありたい姿」の実現に向け、従来の延長線ではない新たな視点で各種施策をスピード感を持って推進しています。

その中で、役職員等が正しい判断・行動をするためには、コンプライアンスにとどまらず、インテグリティに基づく行動（高い倫理観を持ち、絶えず基本に立ち返る）が重要であることをグループの役職員と共有することが必要です。そのため、「インテグリティとは何か?」「インテグリティを実践するためにどうすればよいのか?」等を、実際に当社で発生した事例を基にしたディスカッション等を通じて自分事として考える研修である「インテグリティ研修（コンダクトリスク編）」を継続的に実施しています。

倫理綱領・行動規範の遵守およびコンプライアンス違反調査の仕組み

当社グループは「三菱HCキャピタルグループ 倫理綱領・行動規範」の遵守につき、定期的にセルフチェックを用いて確認しています。また、不正等の未然防止・早期発見・是正を図るため、内部通報窓口を設置しているほか、法令等に違反する事実が判明した場合、または、その疑いが生じた場合には、ただちに、所属部店の上司へ報告し、コンプライアンス推進責任者（部店長）経由、法務コンプライアンス部経由にて、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）に対し、その事実を報告することが定められています。なお、直近調査において公表すべき重要なコンプライアンス違反は0件であり、腐敗行為を含むコンプライアンス違反に関する罰金はありませんでした（2024年4月1日～2025年3月31日）。

また、本綱領・規範について、2025年3月にレビューを行った結果、見直しはありませんでした。今後も本綱領・規範を遵守するとともに、遵守状況について定期的にモニタリングを行います。

コンプライアンス違反件数

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

※ 懲戒処分のうち重大なものの件数

コンプライアンス違反への対応

調査の結果、法令等違反行為が認められた場合には、当該法令等違反行為に関与した役員・社員等に対して懲戒処分も含め適切な処分等を科しています。

不正・腐敗行為防止について

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

また、当社グループのすべての役職員は、以下を遵守します。

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

▶ 贈収賄・腐敗行為防止に関する方針

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

内部通報制度

当社グループでは、役職員等が不正行為等（腐敗を含む役職員等のあらゆる法令違反行為、社内規程違反行為および倫理綱領違反行為、またはそのおそれがあると思われる行為）を通報・相談する内部通報制度として、「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、職場でのいじめやハラスメント、その他法令等違反行為の通報・相談を受けた場合の対処について定期的な教育（研修）を行っています。

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

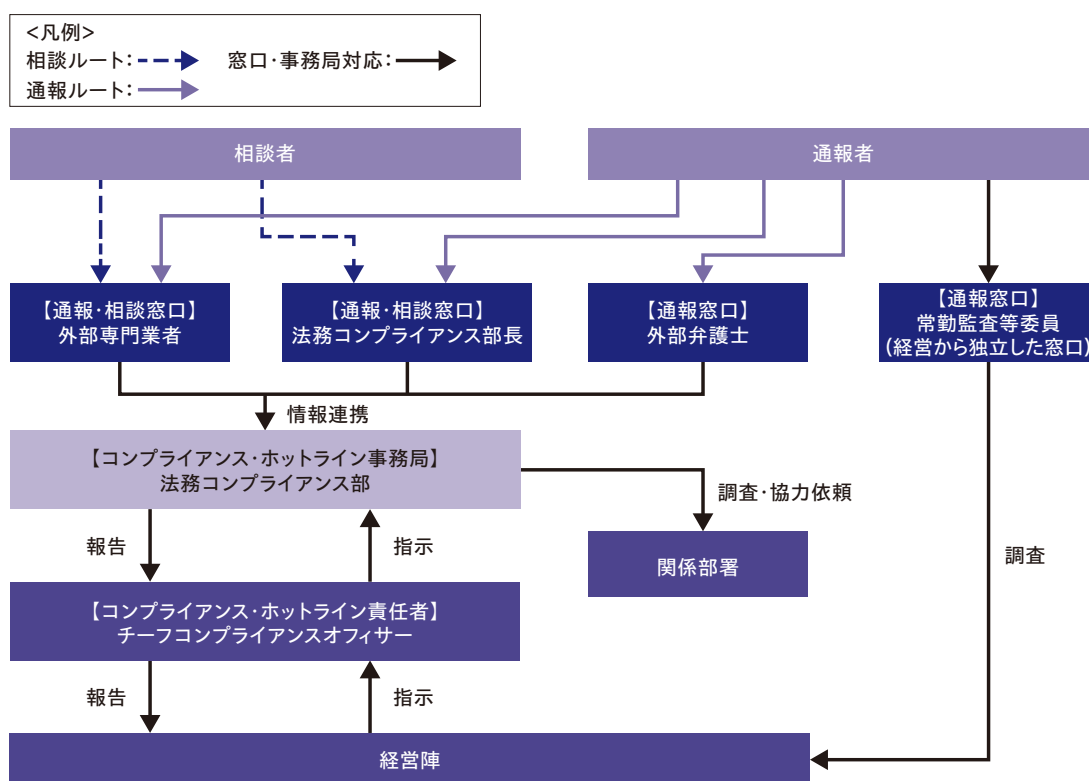
なお、個別の案件の対応においては弁護士等の外部専門家の助言を受けている他、それに加えて、内部通報対応体制や通報対応の適切性についても、定期的に外部専門家（法律事務所）による検証を受け、その適切性を担保しています。

通報・相談の対象

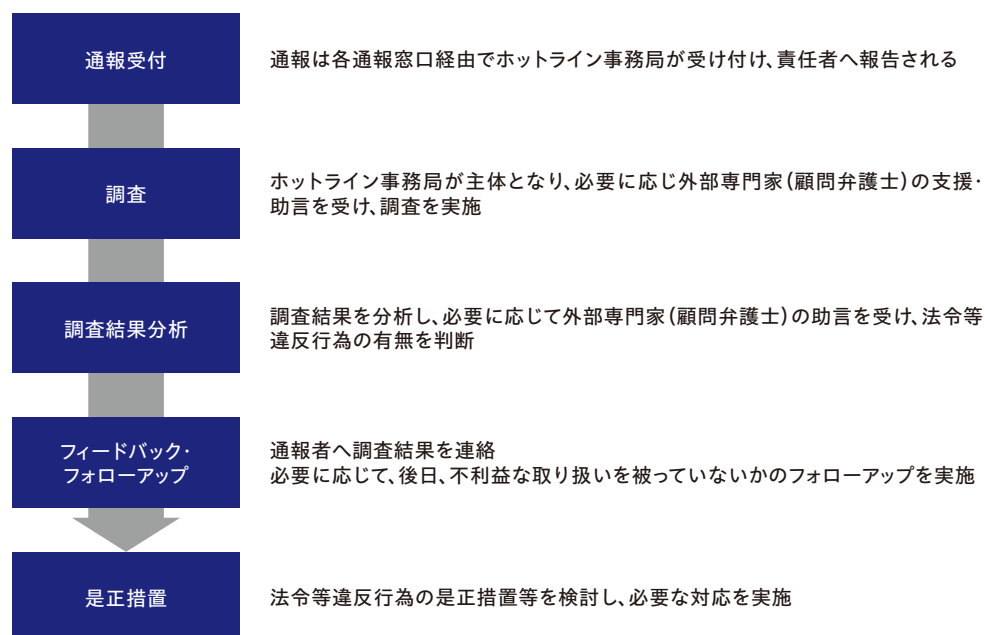
役職員等のあらゆる法令違反行為、社内規程違反行為および倫理綱領違反行為、またはそのおそれがあると思われる行為となります。

- ・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・相談ルート



通報・相談受付後の対応



内部通報・相談件数

	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報・相談件数	40	35	32
内部通報・相談件数内訳			
マネジメント	3	4	3
ハラスメント	22	24	20
コミュニケーション	4	1	0
不正等	6	3	5
その他	5	3	4
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	2	7	4
コミュニケーション	0	0	0
不正等	0	0	0
その他	0	0	0
内部通報・相談件数のうち重大な法令違反件数			
マネジメント	0	0	0
ハラスメント	0	0	0
コミュニケーション	0	0	0
不正等	0	0	0
その他	0	0	0
対象範囲	a	a	a

政治献金支出額

2024年度の政治献金額は0百万円でした。

税務ガバナンス

税務方針

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

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

2025年1月1日

地域別納税額

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

※ 2024年度実績は算定中

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月から、自己適合宣言[※]による運用に移行し、環境計画の進捗や遵守すべき事項への対応等、適正な運用状況を確認しています。

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

※ 自己適合宣言：ISO14001規格書に明記されているもので、ISO認証を外部の認証登録機関によらず、自組織で自らの責任においてISOの国際規格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	2022年度	2023年度	2024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

脱炭素社会の実現に向けた当社グループの姿勢

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

地球温暖化の抑制と気候変動への対応を企業の責務と捉え、「パリ協定」をはじめとした地球温暖化対策に関する国際的な合意について、それらの重要性を認識したうえで支持しており、温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを進めています。また、国内法令である温対法（地球温暖化対策推進法）および省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）に準拠した管理体制を整備し、報告義務の有無にかかわらず、適切な対応を継続的に実施しています。

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

当社グループは、環境に配慮した意思決定と行動を促進し、制度対応や社内外のステークホルダーとの連携を通じて、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいきます。

TCFD 提言に基づく情報開示

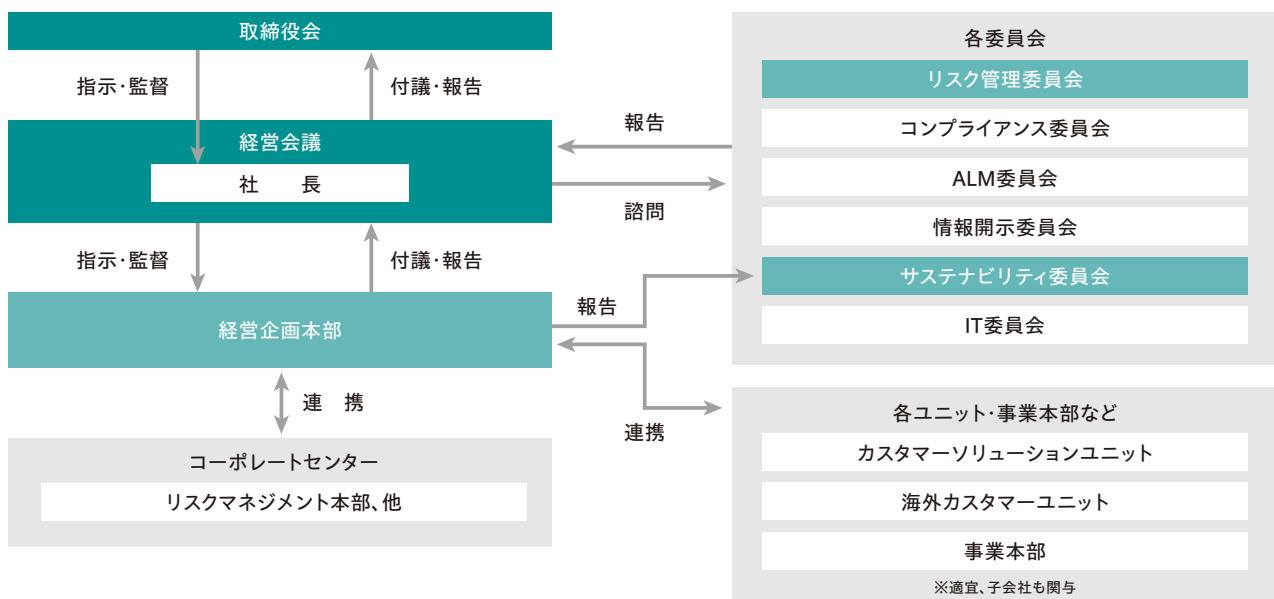
当社グループは、2021年11月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、当社グループにおける温室効果ガスの排出量削減に向けた取り組みの強化を進めています。また、事業活動を通じてお客さまの脱炭素化に貢献することで、脱炭素社会の実現に取り組んでいます。

①ガバナンス

持続可能で豊かな未来に貢献する存在となるべく、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」を設置しています。当委員会は、気候変動問題をはじめサステナビリティに関連する重要課題を審議し、その結果を経営会議ならびに取締役会に報告しています。当社は「脱炭素社会の推進」を含むマテリアリティをサステナビリティ委員会、経営会議の審議を経て、取締役会決議により特定しており、取締役会は後述の「④指標および目標」で掲げる環境目標の進捗状況を監督していきます。今後、次期中期経営計画の策定の中で環境目標の達成状況を役員報酬と連動させる仕組みを検討する等、カーボンニュートラル社会の実現に向けて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	当社グループのマテリアリティを含めた基本的な方針を定め、その方針に基づいて行われる経営・執行の状況を定期的に確認します。
経営会議	当社グループのマテリアリティ、環境課題への対応方針および実行計画、指標の進捗状況等経営に係る全社的な施策を決議します。また、重要事項を取締役に報告します。
リスク管理委員会	経営全般に係るリスクを総合的かつ体系的に管理しています。気候変動リスクや人権リスク等主要リスクに与える総合的な影響について、経営会議に報告します。 リスクマネジメント本部長が委員長を務め、社長、副社長、経営企画本部長、財務・経理本部長、審査本部長、IT・事務本部長、監査担当役員を委員として、原則年2回開催します。
サステナビリティ委員会	当社グループのマテリアリティや環境課題等サステナビリティ推進に関する長期計画の策定、非財務指標に関する目標および計画の策定、各事業本部が設定した指標の進捗状況のモニタリング等を実施し、重要事項を経営会議に報告します。 経営企画本部長が委員長を務め、社長、副社長、財務・経理本部長、人事・総務本部長、リスクマネジメント本部長、審査本部長、IT・事務本部長を委員として、原則年2回開催します。
経営企画本部	当社グループのサステナビリティの基本方針にもとづく全社戦略の企画立案・推進を担当します。当社グループのサステナビリティに関する国内外の知見を収集し、方針・戦略を立案するとともにサステナビリティ委員会等に報告します。

②リスク管理

脱炭素社会への移行に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等は、業績悪化等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等、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等のリスクを「統合リスク管理」の枠組みで総合的に管理しています。

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

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等による課題を把握し、定期的にこれらのリスクへの対策を検討の上、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・技術革新等にもなう移行リスク、異常気象や気候の変化に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。

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

こうしたリスク特性とTCFD提言の内容を踏まえた上で、当社グループのリスク管理の枠組みも考慮し、気候変動リスクの影響事例を当社グループの主要なリスクごとに整理しています。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※	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等による顧客の事業環境の悪化、当社グループの与信関連費用の増加	- 異常気象によるリース資産・担保資産等の毀損、当社の与信関連費用の増加 - 気候の変化（気温上昇等）による顧客の事業環境の悪化、当社グループの与信関連費用の増加
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等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、耐用年数等）・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等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、当社グループが保有する有価証券等の価値の変動	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、当社グループが保有する有価証券等の価値の変動
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等による規制対応費用の増加等	事業拠点・データセンター等の自然災害の被災による業務の中断等
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	

※ 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

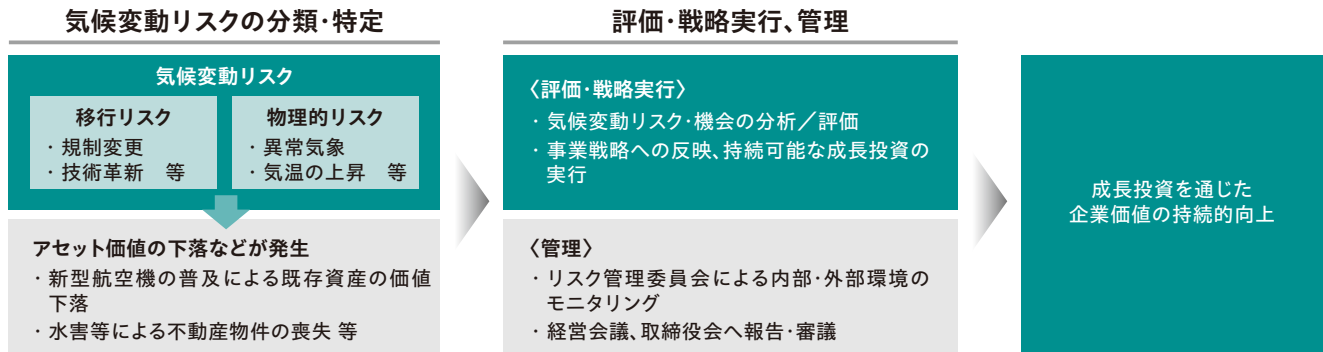
種類	気候変動が及ぼす環境変化	顧客／当社グループ事業への影響等
政策と法	- 炭素税などの導入 - 温室効果ガス排出量報告などの規制強化 - アセット・投資事業の競争力に関わる政策変更・規制強化 - 気候関連の訴訟の増加	- 顧客の費用増加・経営状況の悪化、当社の与信関連費用の増加 - 規制対応費用の増加 - アセット・投資事業の価値・収益性の低下 - 訴訟対策費用の増加
テクノロジー	- 温室効果ガス排出量の少ない設備・機械などへの転換 - 低排出技術（再生可能エネルギー、蓄電池、炭素回収貯留技術など）への移行	- 陳腐化したアセット・投資事業の価値・収益性の低下 - 新技術関連アセット・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

種類	気候変動が及ぼす環境変化	顧客／当社への影響等
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等	- 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さまざまな影響は、リスク管理委員会にて報告・審議する態勢としてしています。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等、リスク管理全体への統合を進めていきます。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しています。両委員会の審議内容は取締役会の監督体制のもと、当社グループの経営戦略全体に反映し、リスクマネジメント全体、個別リスク双方の観点から適切に対応できる態勢としてしています。



③戦略

当社は、将来の気候変動が当社グループの事業に及ぼすリスクと機会を把握するとともに、適切な情報開示や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。

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

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

物理的リスク分析の概要

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

b. シナリオ分析結果

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

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

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

気候変動リスクに対しては、適切な対応策を策定する一方で、気候変動による機会は、事業機会の獲得を戦略に織り込んでいます。なお、気候変動関連の指標を設定し、国内外における関連動向および当社グループの取り組み状況を定期的にモニタリングする体制を整備しています。

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

※2 現行航空機に比して燃費効率が良く、CO₂排出量の少ない機体。

定性的シナリオ分析結果

リスク・機会の分類			期間※	気候変動関連リスクと機会の内容	リスクへの対応策／機会実現の対応策
リスク	移行リスク	政策と法	短～長期	・炭素税の導入等、温室効果ガス排出量報告等の規制強化に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等による温室効果ガス排出量の削減
		テクノロジー	短～長期	・航空機、航空機エンジン等既存資産の償却費用・残価リスク増加	・ポートフォリオにおける新型航空機・新型航空機エンジンの比率向上による影響の抑制
		市場	短～長期	・既存建物の改修・補修費用、開発費用の増加 ・当社グループ保有物件における非低炭素物件価格低下の可能性 ・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等の検討 ・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、太陽光パネル等の発電設備の設置等） ・低炭素社会に対応する開発機能の取り込み・強化 ・規制環境等を踏まえつつ、蓄電池ビジネス等への参画による収益確保の検討
		評判	短～長期	・気候変動への対応が遅れることによる海外ESG投資家や国内金融機関からの評価低下	・事業活動を通じた自社およびサプライチェーン排出量削減の推進、TCFDに対応した情報開示等積極的な情報開示活動の推進

※ 短期：2025年まで、中期：2030年まで、長期：2050年まで

リスク・機会の分類		期間※	気候変動関連リスクと機会の内容	リスクへの対応策／機会実現の対応策
リスク	物理的リスク	短～長期	- 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 - 暴風雨等による発電所の被災、太陽光パネル等発電設備の発電効率の低下、風況変化による風力発電事業への影響	- 被害の最小化のためのBCP（事業継続計画）策定等、自然災害対応能力の向上 - 自然災害対応によるレジリエンスの強化（リース、投融資リスク判断の詳細化、防災設備の設置・改修等） - 自社発電所の管理体制強化による早期復旧対策の検討
	製品とサービス	短～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
機会	市場	短～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等、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／電動航空機体等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／電動航空機体等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等を含む水素バリューチェーンへの参画・支援、およびSAF関連ビジネスへの取り組みの検討

※ 短期：2025年まで、中期：2030年まで、長期：2050年まで

定量的シナリオ分析結果

2050年時点のNZEシナリオにおいて、移行リスク・機会が事業に及ぼす影響

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

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

本結果は主要機関の公表シナリオ等を基にした将来の影響率の試算であり、数値の正確性を保証するものではありません。また、対応策は、将来の影響率を試算するための前提条件として設定したものであり、当該対応策の実行計画を示すものではありません。

④指標および目標

当社グループは、脱炭素社会の実現を喫緊の課題と認識し、国の政策目標や10年後のありたい姿等から当社グループのあるべき姿を定めました。そして、そのあるべき姿から逆算して環境目標を設定しました。これを契機として、「脱炭素社会の推進」をより重要な機会と捉え、積極的に推進しています。

なお、将来的に新規事業の取り組み等により温室効果ガス排出量が大幅に増加した場合、あるいは、サプライチェーンを含めたグループ全体の温室効果ガス排出量算定を高度化するなかで数値の変動が生じる場合等においては、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、国の政策目標等の水準に沿うよう設定する予定です。

a. 当社グループの環境目標

指標	2030年度目標	2024年度実績
当社グループの温室効果ガス排出量（Scope1, 2）	5,081t-CO ₂ e (2019年度比△55%)	4,458t-CO ₂ e (2019年度比△61%) ^{※1}
ポートフォリオの新型航空機比率 ^{※2}	83%	76%
ポートフォリオのグリーンビルディング比率 ^{※3}	64%	65%
脱炭素関連資産を対象とするリース契約実行高累計 ^{※4}	1,020億円	116億円
運転開始済みの持分出力 ^{※5}	約2.3GW	1.18GW

※1 2030年度目標を前倒しで達成。今後、新たな目標を策定する予定。

※2 現行航空機に比して燃費効率が高く、CO₂排出量の少ない機体。対象機体：A220 / A320NEO / A321NEO / A330NEO / A350 / B737MAX / B787。目標、実績は、ともに正味帳簿価額ベースで算定（Jackson Square Aviation事業を対象）

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

※4 2024年度以降における主として以下を対象とする設備のリース（＝GX Assessment Lease）契約実行高累計
 ・グリーンファイナンスで一般的に求められるCO₂排出削減効果が期待できる設備
 ・エネルギー環境適合製品
 ・ESGリース促進事業対象機器

※5 国内の再生可能エネルギー発電事業における出資案件分

b. 今後の取り組み

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

▶ カーボンニュートラル社会の実現に向けた移行計画

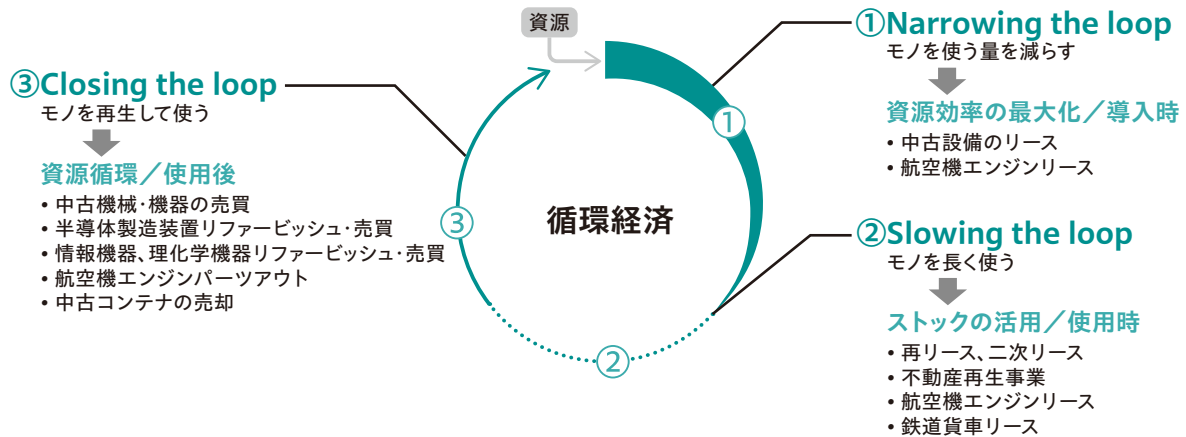
https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/environment/carbon_neutral/index.html

サーキュラーエコノミーへの取り組み

主な取り組み

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

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



<参考文献>田崎 智宏 サークュラーエコノミーの実現に向けた転換と情報発信 (2024) アド・スタディーズ Vol.87 2024

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

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

①導入時：資源効率の最大化 Narrowing the loop

幅広いファイナンス機能を提供

脱炭素化・省エネルギー化を促進する設備や、航空機の稼働率向上に資するエンジン提供など、お客さまのニーズを満たす適切なモノを提供する機能や、お客さま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。

関連ビジネス	中古設備・機器リース、航空機エンジンリース、ESG リース促進事業、GX Assessment Lease など
--------	--

②使用時：ストックの活用 Slowing the loop

リース契約

契約期間満了の際に、「再リース契約（通常1年ごとの延長契約）」「返却」の選択肢を提供し、「再リース契約」を選択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。

不動産再生投資事業

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

航空機エンジンリース事業

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

関連ビジネス	設備・機器のリファービッシュ、不動産再生投資事業、航空機エンジンリース など
--------	--

③使用後：資源循環 Closing the loop

二次利用

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

パーツアウト事業

設備・機器としてリユースすることが困難な航空機エンジンや情報機器などについても、解体・整備し補用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	2024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	163億円
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などを行うリユースビジネスを展開	48万台超

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当社およびMHC環境ソリューションズ）

※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

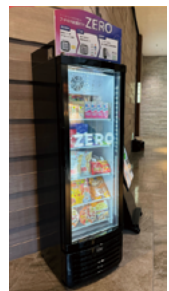
リース物件などの営業資産から生じる廃プラスチックのマテリアル/ケミカル/サーマルリサイクル実績値

対象会社	2022年度	2023年度	2024年度
三菱HCキャピタル	92.1%	95.2%	94.2%
MHC環境ソリューションズ	95.7%	97.1%	90.9%

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てもかかわらず流通させることができなくなった商品を社員が購入できる取り組みを開始しています。



当社におけるZERO BOXを通じた温室効果ガス（GHG）削減貢献量（2024年9月～2025年3月）

	2024年度	対象
GHG削減貢献量	2,672 kg-CO ₂ e	丸の内オフィス 西新橋オフィス 名古屋オフィス 大阪オフィス

※ 計測ツール：Myエコものさし

※ 削減貢献量の算定条件（主要条件）：商品の機能単位を熱量1kcalの摂取、影響領域を地球温暖化と設定。GWP係数は最新のIPCC2021（第6次評価書）のGWP100基準を使用。日本における平均的な食品消費として、食材別の活動量（消費量および熱量）を農水省が発行する食料需給表などの公的な統計情報に基づき算出。各活動に対する排出係数のデータベースはIDEAv3.1, v3.3, Ecoinvent v3.10, などにに基づき算出。削減貢献量は、ZERO BOXを用いたフードロス削減の結果、同じ熱量を持つ食品の生産・加工～消費・廃棄に至るライフサイクル全体の活動が削減されるという前提においてZERO株式会社より提供されたデータに基づき算出。

環境実績

エネルギー種類別使用量

エネルギー種類		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
直接的 エネルギー	ガソリン	kl	741	744	885	754	696
	軽油		264	108	146	218	192
	灯油		51	29	28	0	1
	重油		-	-	-	38	44
	都市ガス（LNG）	m ³	383,750	398,229	306,837	323,646	413,071
	プロパンガス		0	0	3,936	4,473	4,376
間接的 エネルギー	電気	kWh	13,169,420	14,168,540	13,424,687	13,144,817	12,771,121
	うち再エネ		-	3,308,174	4,450,646	5,154,773	9,570,938
	再エネ比率	%	0	23.3	33.2	39.2	74.9
	蒸気・温水・冷水	GJ	9,386	10,601	814	1,006	891
対象範囲			a	a	a	a	a

エネルギー種類別使用量（熱量）

エネルギー種類		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
直接的 エネルギー	ガソリン	GJ	26,750	25,733	30,618	25,167	23,250
	軽油		23,854	10,665	5,519	8,280	7,313
	灯油		1,864	1,060	1,039	0	20
	重油		-	-	-	1,487	1,702
	都市ガス（LNG）		17,244	17,881	13,746	12,946	16,523
	プロパンガス		0	0	437	446	437
	合計		69,712	55,339	51,359	48,326	49,245
間接的エネルギー			140,685	151,716	134,658	132,060	128,219
総エネルギー			210,397	207,055	186,017	180,386	177,464
対象範囲			a	a	a	a	a

温室効果ガス排出量（Scope1, 2）目標対比実績

短期の温室効果ガス 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）	2023 年度 （基準年）		2024 年度 実績		2023 年度比 削減率	
	83,681		80,090		△ 4.3%	
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, 2 （マーケット基準） 温室効果ガス排出量（t-CO ₂ e）	2019 年度 （基準年）	2024 年度 実績	2019 年度比 削減率	2025 年度 目標値	2030 年度 目標値	2050 年度 目標値
	11,292	4,458	△ 60.5%	7,904	5,081	0

温室効果ガス排出量 (Scope1, 2)

区分	単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
Scope1	t-CO ₂ e	3,336	3,449	3,211	3,092☑	3,093☑
Scope2 (ロケーション基準)		6,604	7,880	6,786	5,777☑	4,930☑
Scope2 (マーケット基準)		7,189	6,606	4,546	3,482☑	1,365☑
Scope1, 2 総量 (マーケット基準)		10,525	10,055	7,757	6,574	4,458
対象範囲		a	a	a	a	a

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

温室効果ガス排出量 (Scope3)

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

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

※1 建物リース、航空機リース等の一部取引が対象

※2 不動産投資・ファイナンスの一部取引が対象

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

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

再エネ電力事業における運転開始済みの持分容量

項目	単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
太陽光発電	MW	907	907	1,020	920	1,102
風力発電		228	298	340	343	507
その他		-	-	4	29	29
合計		1,136	1,205	1,366	1,293	1,638
対象範囲		a	a	a	a	a

水資源

	単位	2023 年度	2024 年度
上水使用量	m ³	6,214	6,270
対象範囲		C-	C-

廃棄物

	単位	2023 年度	2024 年度
無害（一般）廃棄物量	t	148	176
対象範囲		C-	C-

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

コンプライアンス・マニュアルにおいても、「人権の尊重・差別の禁止」のなかで「基本的人権を尊重し、性別、性的指向、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。」と宣言しています。加えて、「ハラスメントの排除」のなかで「一人ひとりがお互いをパートナーとして尊重し合い、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、SOGI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、人種、民族、国籍、出身地、社会的身分、社会的出身（門地）、性別、婚姻の有無、年齢、言葉、障がいの有無、健康状態、宗教、思想・信条、財産、性的指向、性自認および職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別を禁止します。関係するステークホルダーとの対話・協働により、現代奴隷、強制労働、人身売買、児童労働などの搾取的労働慣行を三菱HCキャピタルグループの事業およびサプライチェーンから排除します。私たちは、人権が尊重される社会の実現に向けて、自社の事業と関係する人権リスクに、真摯かつ適切に対応することで、グローバル企業に期待される人権尊重の責任を果たします。私たちは、柔軟な働き方の実現や多様な価値観を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の構築を図ります。また、私たちは、結社の自由および団体交渉権、同一労働同一賃金を保障します。（一部抜粋）

制定：2022年9月22日

改定：2025年3月11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

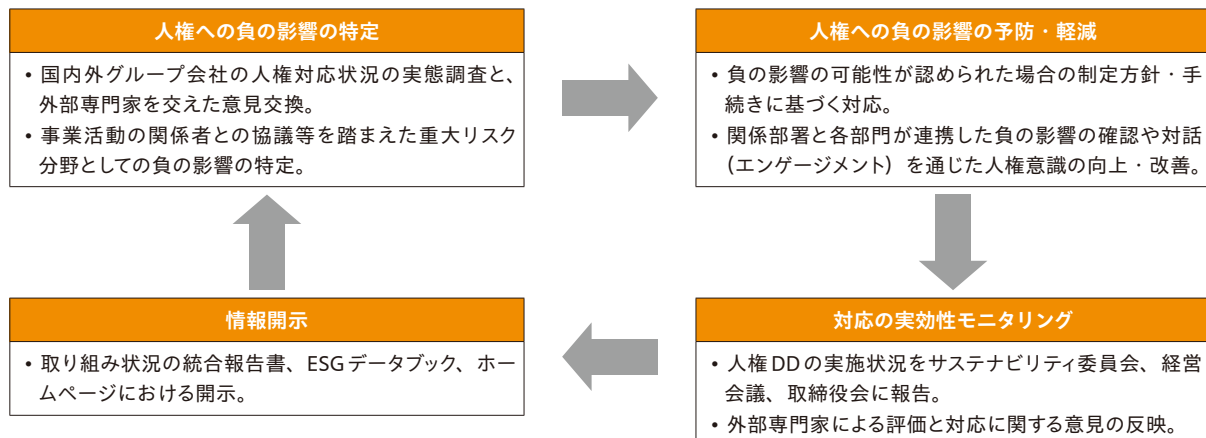
当社グループは、2023年度に「与信取引」および「外部委託取引」を対象に人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の運用を開始しました。これは、2022年度に全社横断的な「人権対応プロジェクト」を立ち上げ、およそ1年間にわたって議論を重ね制度設計を行ったものです。2024年度においては、人権DDの対象とする取引種類として、新たに「購入取引」および「投資取引」を追加しました。引き続き営業部門をはじめとする現場の意見を反映し、外部専門家との意見交換を行いながら、改善・強化を図っています。

人権DDの運用を通じて以下2点を実施しています。

1. 人権侵害懸念の情報に基づく取引先のスクリーニング
外部情報ベンダーを利用することにより、重大リスク分野における人権侵害懸念のある取引先を確認する仕組みを構築しました。
2. 人権侵害リスク解消のための取引先との対話（エンゲージメント）
スクリーニングにより懸念があると確認された取引先には対話（エンゲージメント）を行い、実際の状況や人権の対応などを確認することで、当該取引先の人権尊重の取り組みを促します。

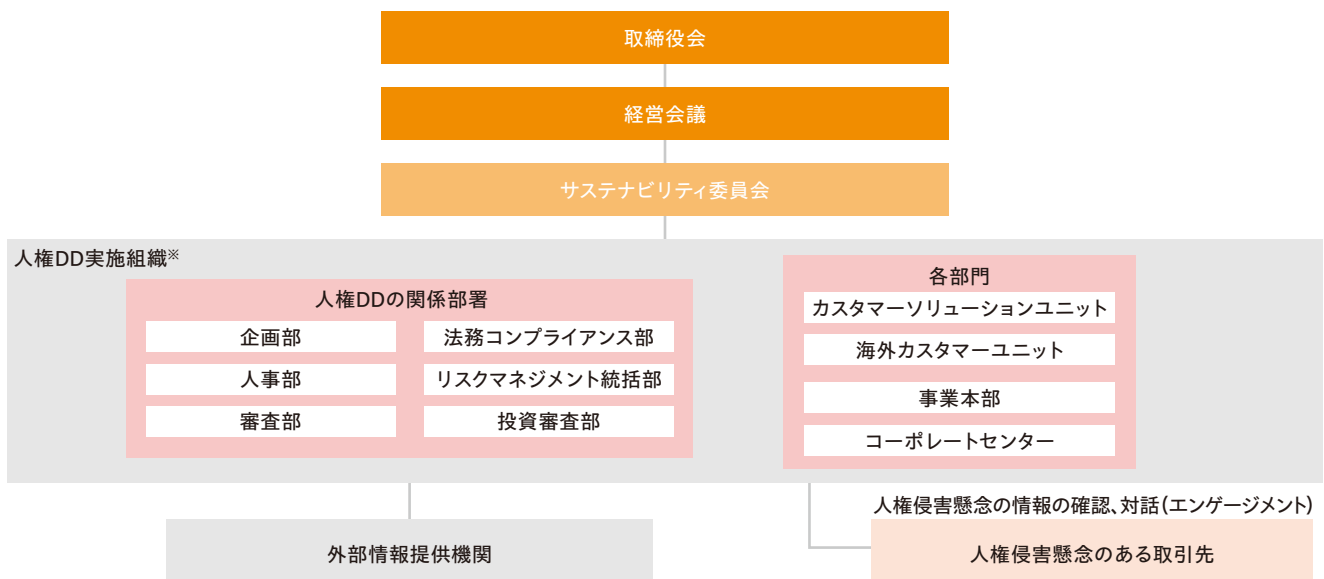
当社グループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」等に則り、人権尊重に取り組んでいます。人権DDの実施における最大の目的は、対話（エンゲージメント）を通じて取引先の人権意識を向上・改善させることにより、当社グループの企業活動における人権リスクの発生を予防し、影響の軽減を図ることです。

人権DD実施プロセス



人権DD体制

各部門は取引先の人権侵害懸念の情報を認識した場合、関係部署と連携して対応方針を検討・決定し、その方針に基づいて人権侵害懸念のある取引先との対話（エンゲージメント）を行います。人権DDの実施状況はサステナビリティ委員会に報告され、さらに経営会議、取締役会にも報告されます。



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

重大リスク分野の特定

さまざまな類型の人権課題において深刻度・蓋然性の高さを考慮した対応とするため、以下のプロセスを経て重大リスク分野を特定しました。

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

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

特定した重大リスク分野	対象先（一般的な人権課題の例）
労働安全衛生	- 顧客・サプライヤー（長時間労働・過労死、安全衛生管理の不備） - 外部ベンダー・提携先（長時間労働・過労死）
強制労働・人身売買	顧客・サプライヤー（技能実習生や特定地域における強制労働）
児童労働	顧客・サプライヤー（レアメタル採掘現場・PKS（パーム椰子殻）農園・工場等での児童労働）
差別とジェンダー	- 顧客・サプライヤー（取引先での差別行為） - 外部ベンダー（研修を委託した外部講師による差別発言） - 提携先（人種差別的な金利設定） - 社員（差別発言・動画拡散）
周辺地域への影響	自社・提携ゼネコン（地域住民の意志に反して発電所開発を強行）

取引先の人権DDに関する実施状況

特定された重大リスク分野	懸念事案件数		課題への対応状況	懸念事案対応件数	
	2023年度※1	2024年度		2023年度※1	2024年度
労働安全衛生	1	0	適切な対応や再発防止策を確認※2 取引を見送り 発生事象や取引先の対応状況を確認中 合計	1	0
強制労働・人身売買	0	0		0	0
児童労働	0	0		0	0
差別とジェンダー	0	0		0	0
周辺地域への影響	0	0		1	0
合計	1	0			

※1 2023年11月～2024年3月

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

人権に関する相談・通報への対応（苦情処理メカニズム）

当社は、グループ会社を含む社員の人権に関する相談を、内部通報制度である「コンプライアンス・ホットライン」や「セクハラ・マタハラ・SOGIハラ等ホットライン」にて受け付けています。

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

2024年度は、開設した人権通報窓口を通じて申し立てを1件受け付けました。関係部署と連携のうえ、事実関係の調査を行い、対応の協議や当事者とのコミュニケーションを適切に実施しました。

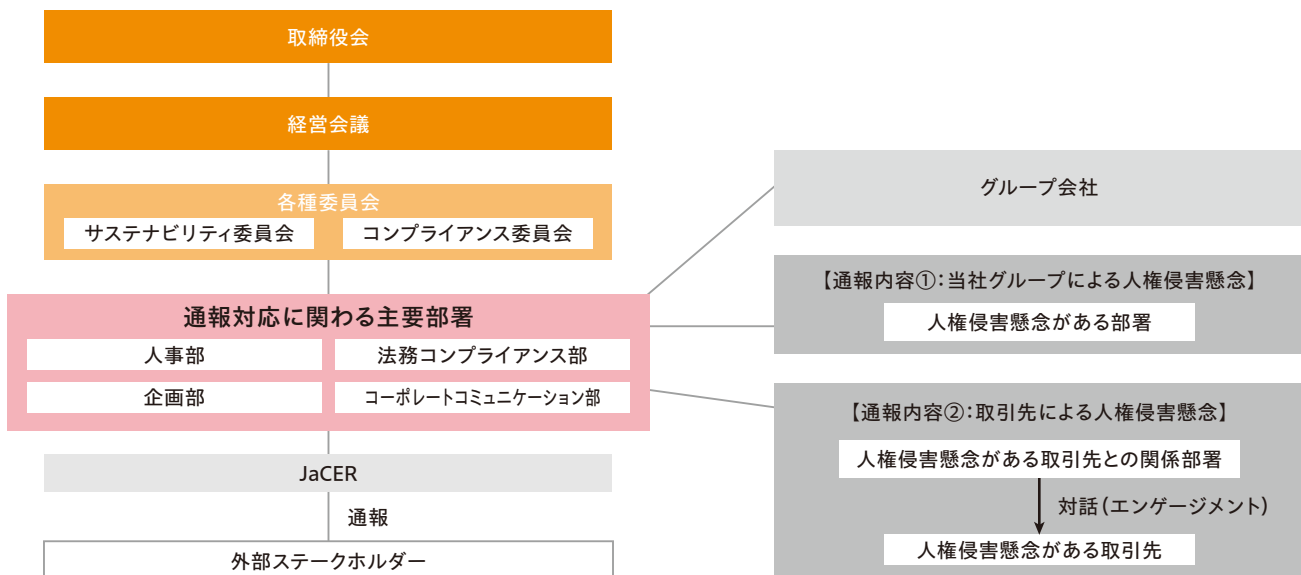
▶ JaCERの通報フォーム（外部サイトに移動します）

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

※本窓口では通報者の保護に十分配慮し、匿名での申告も受け付けます。

苦情処理体制（外部からの通報）

外部からの人権通報に対応する関係部署は、担当者が内容を確認し、通報者のプライバシー等も考慮のうえ、関与する部署を特定します。人権に関する相談やお問い合わせの状況は内容や重要性に応じて各種委員会に報告され、さらに経営会議、取締役会にも報告されます。



英国現代奴隷法への対応

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

▶ 詳細は以下のPDFをご参照ください。（英文のみ）

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

人権に関する教育・啓発

当社グループでは、人権に関する教育・啓発を従業員に実施し、人権への取り組みを強化しています。

【教育施策】

2024年度は、人権DDの取組範囲の拡大に合わせて、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4,800人におよぶ従業員全員が受講しました（受講率100%）。さらに人権に関して、キャリア採用者向けの人権講座や、コンプライアンス、LGBTQ+、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25,200人が学んでいます。

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、LGBTQ+の各研修を計17回実施し、延べ約440人が受講しています。

【啓発施策】

啓発施策の一環として「人権啓発標語」に取り組んでいます。毎年10月に募集し、2024年度は国内グループ会社15社を含む従業員や家族から計288作品の応募があり、優秀作品46作品を表彰しました。

また、社員がいつでも自ら学習できる教材の提供として、2024年度から「人権通信」の発行を開始し、「Vol.1人権とは」、「Vol.2ビジネスと人権」、「Vol.3ジェンダー格差」、「Vol.4職場のハラスメント」の4つのテーマを取り上げました。

さらに、障がい者の就業援助に役立つ情報提供として、2021年より「Natural Support News」を発行し、2024年度は「Vol.1障がい者および合理的配慮」、「Vol.2聴覚障がい」、「Vol.3肢体不自由（上肢・下肢・体幹・運動機能）」、「Vol.4気分障がい（うつ・躁うつ等）」の4つのテーマを取り上げました。

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

人的資本に関する取り組み

戦略の方向性

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。

中長期的に成し遂げたいテーマと取り組み内容

人的資本の蓄積・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つのテーマを掲げています。これらを成し遂げるために、「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。

※ “従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態”をMHCエンゲージメントが高い状態と定義（MHC=三菱HCキャピタル）

a. 人材ポートフォリオの充足

取り組み方針

当社グループの戦略実現に資する人材（質・量）の確保・育成

- ・「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
- ・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

指標および目標

2025年度決算発表時ごろに公表予定

2024年度取り組み内容と実績

人材マネジメント基盤の再構築

- ・「経営の中長期的方向性」実現の上で必要とされる職務を定義
- ・定義した職務毎に人材要件を定め可視化
- ・アセスメントなどの実施による人材情報（経験・スキル・コンピテンシー）の把握と可視化

b. MHCエンゲージメントの維持・向上

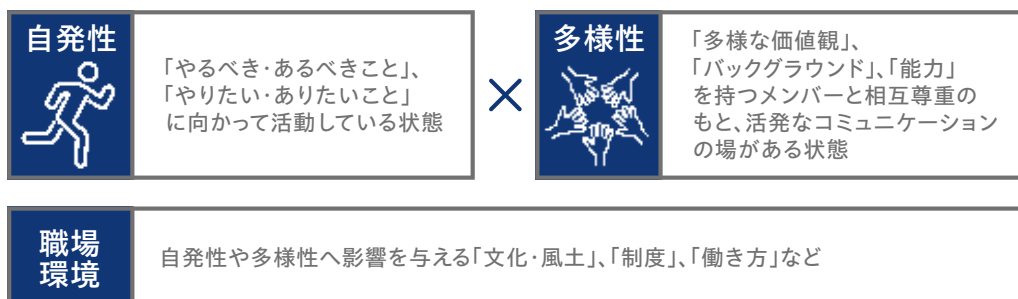
取り組み方針

MHCエンゲージメントを構成する3要素の維持・向上

MHCエンゲージメントの定義

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エンゲージメントが高い状態と定義しています。MHCエンゲージメントは行動の程度を示す「自発性」・「多様性」とそれらに影響を与える「職場環境」の3つの要素から構成されています。

“従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態”



指標および目標

自発性、多様性スコアがいずれも67pt（回答者の3人のうち2人が肯定的に回答）以上を「良好な状態」、いずれも50pt（回答者の半数が肯定的に回答）以上を「概ね良好な状態」とし、「良好な状態」または「概ね良好な状態」にある組織は“従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態”にあると評価。

MHC エンゲージメントの維持・向上をめざし、「良好な状態」または「概ね良好な状態」にある組織の割合を持続的に高い水準で保つための取り組みを推進。

2024年度 MHC エンゲージメント調査概要

調査対象	全社員（出張・休業等で調査期間中不在、パート・派遣、MHCグループ以外からの出向者を除く）
実施頻度	年1回
集計率	83.7%（MHC 単体 85.1%、国内グループ会社 92.8%、海外グループ会社 77.9%）
集計方法	肯定率（各設問について「そう思う」「ややそう思う」と回答した人の割合※）を主に使用
調査項目	「自発性」、「多様性」、「職場環境」に関する3項目、計63問

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

2024年度取り組み内容と実績

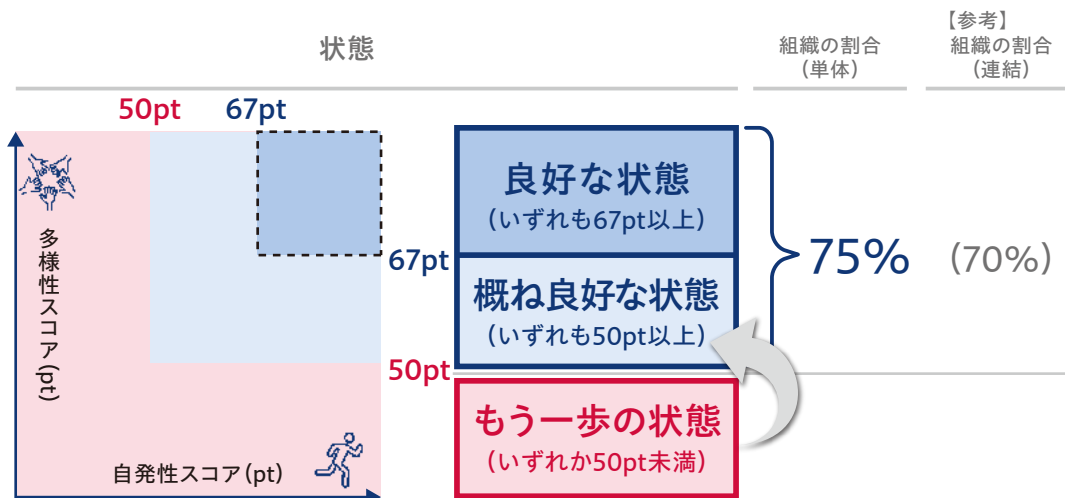
取り組み内容

MHC エンゲージメントの維持・向上の仕組み化

- ・エンゲージメントサーベイ設問を見直すなど高度化
- ・サーベイ結果を指数化

実績

「良好な状態または概ね良好な状態」である組織は全体の75%（MHC 単体）



労働基準に関する基本的な考え方

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

当社は、長時間労働の是正に向けて、中期経営計画の非財務目標の一つとして、月平均残業時間を14時間以下にすることを掲げています。目標には現時点で到達していないものの、部署別およびライン別の残業時間実績を社内イントラネットで全社員に開示するなど、残業削減に向けた意識付けを徹底しているほか、「早帰りDAY」の設定などの業務効率向上施策を通じて、一層の改善をめざしています。

当社において、2024年度は労働関連法令の違反は認められませんでした。

労働慣行に関する基本的な考え方

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

労働関係法の遵守

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

労使関係・労働関係の構築

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

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

当社グループのさらなる事業領域の拡大とグローバル展開に向けて、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロング（DEIB）の推進を重要な経営戦略の1つに位置付け、「DEIB推進に係る取り組み方針」を掲げて全社的な取り組みを進めています。

【DEIB推進に係る取り組み方針】

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

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。

▶ DEIB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、職種や職責に応じた職務重視の体系を採用しています。育成初期の若年層（新卒入社6年目までが目安）を除き、管理職のみならず、非管理職についても同様に等級や報酬が変動する体系となります。入社年次や過去の経験に関わらず、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。

人事データ（単体）

従業員

項目		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
従業員数	計	人	2,342	2,235	2,182	2,140	2,102
	男性		1,460	1,361	1,307	1,261	1,240
	女性		882	874	875	879	862
従業員数：国内男女比	男性	%	62	61	60	59	59
	女性		38	39	40	41	41
臨時雇用者数、非正規社員数 男女別：月俸嘱託の内訳（派遣社員を含まない）	計	人	283	271	284	272	265
	男性		96	102	104	104	101
	女性		35	33	37	32	22
従業員の構成（国・地域別）	計	人	2,342	2,235	2,182	2,140	2,102
	日本		2,335	2,229	2,174	2,130	2,086
	欧州		0	0	0	0	0
	米州		6	4	5	7	15
	中国		0	0	0	0	0
	ASEAN		1	2	3	3	1
外国人社員数	計		-	-	20	20	23
年代別従業員比率	20 歳代以下	%	19.4	18.5	16.9	16.6	16.6
	30 歳代		29.5	31.7	31.3	30.9	31.5
	40 歳代		27.5	28.1	28.5	28.6	29.6
	50 歳代		20.8	20.4	21.9	22.4	21.0
	60 歳代		2.9	1.3	1.6	1.5	1.3
平均勤続年数	計	年	15.6	15.5	15.8	15.5	15.3
	男性		17.1	16.5	16.7	16.5	16.3
	女性		13.2	13.8	14.4	14.2	13.8
平均年齢	計	歳	40.9	40.4	41.0	41.3	40.5
	男性		42.8	41.8	42.4	42.6	41.9
	女性		37.8	38.2	38.9	39.4	38.5
対象範囲			C	C	C	C	C

管理職

項目		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
管理職数	計	人	-	458	421	375	360
	男性		-	394	362	315	294
	女性		-	64	59	60	66
女性管理職比率	計	%	-	14.0	14.0	16.0	18.3
	収益部門		-	-	-	17.7	21.0
	コーポレート部門		-	-	-	11.8	11.7
管理職に占める中途・外国籍従業員比率	中途		-	-	24.9	23.5	24.4
	外国籍		-	-	0	0	0
係長相当職人数	計	人	-	-	-	927	923
	男性		-	-	-	562	573
	女性		-	-	363	365	350
女性係長相当職比率	計	%	-	-	-	39.4	37.9
収益部門における管理職数	男性	人	-	288	254	218	203
	女性		-	40	45	47	54
対象範囲			C	C	C	C	C

給与・報酬

項目		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
平均年間給与（従業員全体）	計	百万円	8.3	8.7	9.2	9.8	10.1
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	64.2
管理職・非管理職ごとの男女別の平均年間給与	管理職						
	男性	百万円	-	-	13.6	14.9	15.6
	女性		-	-	10.2	10.9	10.8
	非管理職						
	男性	百万円	-	-	9.5	10.1	10.4
	女性		-	-	6.6	7.0	7.2
新卒初任給	学士	円／月	300,000 円 / 月（2025 年 4 月入社・総合職の場合）				
	修士		320,000 円 / 月（2025 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：173% 全国加重平均額：191%				
	ビジネス プロフェッ ショナル職		東京都：139% 全国加重平均額：153%				
対象範囲			C	C	C	C	C

採用・雇用

項目		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
年代別新規採用者数（新卒、中途合計）	20 歳代	人	-	61	32	50	88
	30 歳代		-	13	11	27	51
	40 歳代		-	8	8	10	20
	50 歳代		-	1	1	2	3
新卒採用人数	計		72	58	30	46	73
キャリア採用比率	計	%	44.2	37.0	49.2	56.6	56.3
女性新卒総合職採用比率	計		-	43.1	56.7	46.5	41.7
採用に占める女性比率	計		-	33.8	48.9	41.3	42.0
障がい者雇用数（3月期）	計	人	59	62	70	74	77
障がい者雇用率（年度平均）	計	%	2.2	2.4	2.5	2.7	2.8
再雇用者数	計	人	41	54	54	55	53
	男性		39	48	48	51	43
	女性		2	6	6	4	10
離職率（自己都合）	計	%	2.4	3.4	2.4	2.4	2.1
総離職率	計		-	-	-	2.9	2.8
	男性		-	-	-	3.2	3.0
	女性		-	-	-	2.5	2.4
	うち 20 歳代		-	-	-	1.7	1.7
	うち 30 歳代		-	-	-	3.1	2.5
	うち 40 歳代		-	-	-	2.0	2.8
	うち 50 歳代		-	-	-	2.9	1.6
	うち 60 歳代		-	-	-	-	-
対象範囲			C	C	C	C	C

各種制度利用

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	計	人	131	163	161	182	158
育児休業利用者数	計		94	82	105	112	85
育児休業取得率	男性	%	62.0	82.3	97.1	113.0	81.7
	女性		96.2	103.3	97.4	103.0	105.9
育休後復帰率	女性		-	100	97.8	97.5	100.0
介護休暇・休業利用者数	計	人	0	17	9	15	18
介護休暇取得延べ日数	計	日	-	-	25	38	52
対象範囲			C	C	C	C	C

労働時間・休暇

項目		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
1人当たり総実労働時間（年間）	計	時間	-	-	1,945.5	1,962.6	1,909.3
1人当たり法定外労働時間（年間）	計		-	-	232.6	225.6	189.4
1人当たり月平均時間外労働時間	計		-	-	19.4	18.8	15.8
有給休暇取得率	計	%	59.2	63.7	68.7	74.4	76.9
年次有給休暇付与日数	計	日	-	-	19.8	19.8	19.8
年次有給休暇取得日数	計		-	-	13.6	14.7	15.3
対象範囲			C	C	C	C	C

ワーク・ライフ・バランスの推進における各種制度

当社では、DXによる業務改善を進めるとともに、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にする環境を整備し、メリハリのある働き方を推進しています。また、有給休暇は1時間単位での取得を可能な制度とし、社員の心身の健康と生産性の向上を図っています。

評価制度の概要

当社は、従業員1人ひとりのパフォーマンスを最大限引き出し、成長を促すとともに、公正な評価に基づく処遇の適正化を狙いとして、①当年度の成果を評価する「実績評価」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、実績評価に関しては期中における目標の進捗状況や課題の打ち手等について上司と本人との間でフォローアップがなされている他、期中に異動が生じた場合やミッションが大幅に変更された場合には、期初に設定をした目標を柔軟に見直す運用も実施しています。

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

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

教育体系

経営戦略の実現に資する人材の質的転換と、社員一人ひとりが主体的にキャリア形成を行うキャリアオーナーシップの意識醸成が重要であると考え、①経営の基本方針に則した人材開発プログラムの設計、②10年後のありたい姿「未踏の未来へ、ともに挑むイノベーター」実現に資する人材開発プログラムの設計、③「キャリアオーナーシップ」の意識醸成・浸透の3点を人材開発制度方針として定め、制度構築を行いました。

引き続き、社員一人ひとりにフォーカスをあて、能力開発およびキャリア開発の機会提供への取り組みを強化していきます。

主な人材教育研修・支援内容（2024年度）

テーマ	内容	対象	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	若手	9	603	22,855	38	55	91,949
		中堅	6	202	2,760	14	26	128,874
		管理職	8	407	6,050	15	36	87,345
グローバル	マインド・スキル両面に対するプログラム		8	341	8,620	25	37	108,877
DX	DXアセスメントの結果に応じたプログラム		6	2,767	3,681	1.3	16	5,605
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		10	4,387	4,849	1.1	11	2,517
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		16	23,892	26,037	1.1	31	1,303
合計			63	32,599	74,851	95	212	426,471
対象範囲			C	C	C	C	C	C

研修・資格取得支援

項目		単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
1人当たりの平均研修時間（年間）	平均	時間	30.1	29.4	49.6
	20 歳代		60.9	65.9	108.0
	30 歳代		23.9	19.4	37.1
	40 歳代		21.4	16.8	40.5
	50 歳代		24.5	20.4	36.8
	60 歳代		55.7	43.9	31.7
	男性		30.6	30.1	49.3
	女性		29.3	22.3	50.0
	管理職		18.9	29.8	48.6
	非管理職		32.8	26.3	49.8
1人当たりの年間平均研修日数	計	日	4.1	4	6.7
1人当たりの平均研修費用（年間）	平均	円	99,407	180,230	135,721
	20 歳代		214,446	360,030	240,421
	30 歳代		83,193	95,589	77,920
	40 歳代		67,280	70,822	80,027
	50 歳代		75,823	81,519	73,072
	60 歳代		94,827	36,926	22,425
	男性		107,044	149,421	112,300
	女性		87,999	97,641	90,336
	管理職		72,387	156,003	139,175
	非管理職		105,866	122,235	95,827
研修を受けた従業員の割合	計	%	99	91	99
研修の総時間	計	時間	68,474	62,844	104,270
研修の種類	計	種類	3	3	3
研修参加者人数	計	人	2,157	1,955	2,102
次世代リーダー育成プログラム参加者数（人） （24 年度受講者数／24 年度管理職登用者のうちプログラム受講者数）	計		10	30	30
公的資格奨励金対象資格取得者数（人）	計		670	912	518
対象範囲			C	C	C

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、当社および国内子会社の社員および月俸嘱託（有期労働契約者）です。

人事データ（連結）

従業員

項目		単位	2024 年度
従業員数	計	人	8,348
	男性		4,674
	女性		3,674
従業員数：国内男女比	男性	%	56
	女性		44
平均勤続年数	計	人	10.9
	男性		12.2
	女性		10.1
平均年齢	計	歳	41.9
	男性		43.0
	女性		40.1
対象範囲			a-

管理職

項目		単位	2024年度
管理職数（人）	計	人	1,751
	男性		1,269
	女性		482
女性管理職比率	計	%	28
対象範囲			a-

給与・報酬

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

採用・雇用

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

各種制度利用

項目		単位	2024年度
産前産後休業取得率	計	%	85.9
育児短時間勤務制度利用者数	計	人	212
育児休業利用者数	計		116
育児休業取得率	男性	%	74.7
	女性		100
介護休暇・休業利用者数	計	人	29
介護休暇取得延べ日数	計	日	109
対象範囲			b-

労働時間・休暇

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

研修・資格取得支援

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

※ 人事データ（連結）：ESGデータブック2025と有価証券報告書では対象となる従業員区分の違いがあるため、報告値が一致しない場合があります。

労働安全衛生

労働安全衛生に関する基本的な考え方

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) 法令遵守および「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さらなる向上
- (6) 車両事故の撲滅に向けた取り組み推進
- (7) グローバルベースでの安全衛生水準の向上

労働安全衛生目標

当社グループは、「中期経営計画」および「安全衛生管理基本方針」の下、次の目標を掲げています。

- ・月平均残業時間 14時間以下
- ・労働災害発生ゼロ

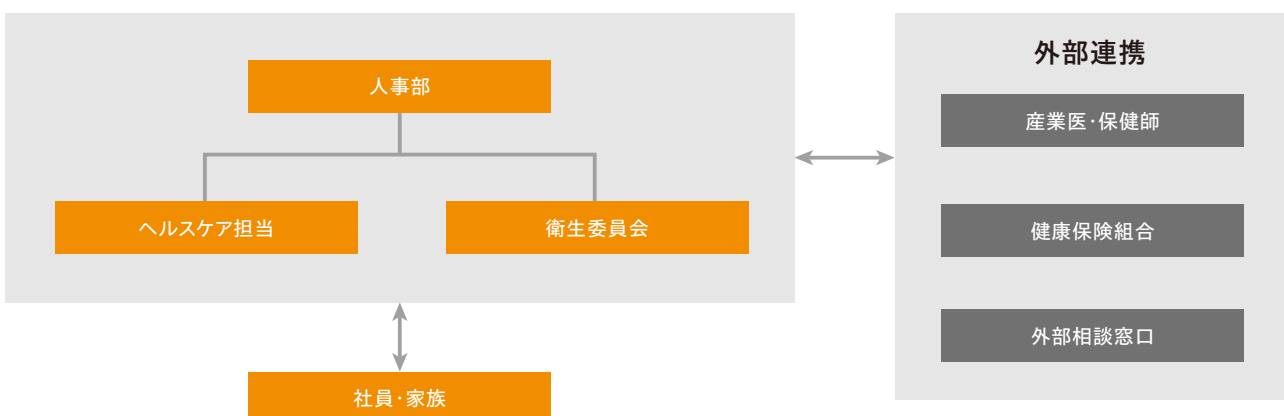
< 2024年度実績 >

月平均残業時間	15時間47分
労働災害発生件数	7件

安全衛生活動推進体制

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

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



労働安全衛生の取り組み

「月平均残業時間14時間以下」達成のため、「早帰りDAY」の設定や「残業時間14時間以下チャレンジ」と冠した施策を実施し、メリハリのある働き方を促すことで、ワークライフバランス向上をめざしています。

健康の維持・促進の取り組み

社員が最大限に能力を発揮するためには、社員の疾病リスク低減や健康保持増進が重要と考え、健康経営の推進に取り組んでいます。社員が健康に関心を持つきっかけ作りとしては、社内報の発行や遺伝子検査の費用補助の施策を実施しました。また、歩数に応じてインセンティブを付与するウォーキングイベントを定期的の実施し、運動習慣の改善を図っています。

労働安全データ

項目		単位	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	計	%	100	100	100
重大災害発生件数	計	件	0	0	0
労働災害発生件数	計		6	4	7
労働災害による死亡者数	計	人	0	0	0
労働災害度数率	計	%	0	0	0
労働災害年千人率	計		0	0	0
休業災害発生件数	計	件	0	0	1
休業災害強度率	計	%	0	0	0
電話健康相談の対応件数	計	件	47	86	67
対象範囲			c	c	c

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

健康リスク

項目		単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
メンタル不調者数	計	人	31	27	32
メンタル不調者比率	計	%	0.98	0.85	0.99
高ストレス者比率	計		9.0	11.8	10.8
休職者比率	計		-	1.04	1.24
対象範囲			c	c	c

社会貢献

社会貢献に関する基本的な考え方

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

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

詳細については以下をご参照ください。

▶ 社会貢献

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

2024年度の主な社会貢献プログラムと参加人数・実施時間

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)	
2024年5月17日、9月26日、 2025年1月10日	LTA (Learn・Think・Action) プロジェクト※	152	131	21	1.00	対象の活動：フェアトレード商品社内販売会、三菱HCキャピタルグループの森、雪かきボランティア
2024年5月27日、6月3日	フェアトレード商品社内販売会	210	-	-	1.50	・参加人数は販売会における運営ボランティアの参加人数と販売会の来場者数合計 ・所要時間は販売会の開催時間
2024年7月4日ー23日	障がい者アーティスト支援事業 「アートビリティ」	684	-	-	0.08	・「三菱HCキャピタル特別賞」を社員投票にて決定 ・匿名投票のため内訳不明
2024年9月16日 (オンライン：2024年9月30日ー10月27日)	FIT チャリティ・ラン	165	98	67	3.00	
2024年10月5日	三菱HCキャピタルグループの森	0	-	-	4.50	雨天のため中止
2025年1月24日ー25日、 1月30日ー2月1日	雪かきボランティア	64	54	10	6.00	
合計		1,275	283	98	-	
対象範囲		b				

※ 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。

【地域社会に対する活動実績ならびに活動を通じての気づき】



山形県尾花沢市における雪かきボランティアの様子

雪かきボランティア

<活動内容>

豪雪地帯対策特別措置法の「特別豪雪地帯」に指定される地域での単身高齢者宅を中心とした雪かき活動。少子高齢化や過疎化による“雪かきの担い手不足”解決への貢献を目的に、2018年度から山形県尾花沢市において活動を開始。2024年度からは、尾花沢市に隣接する大石田町ならびに戸沢村でも活動を実施。

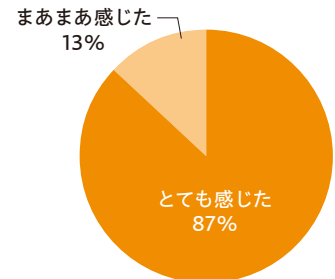
<2024年度 活動実績>

- ・活動日程：2025年1月24日－25日、1月31日－2月1日
- ・活動場所：山形県尾花沢市、大石田町、戸沢村
- ・参加人数：当社グループ役職員64名（延べ）
- ・除雪軒数：民家10軒、公共施設3軒

<参加者からの声>

- ・これまで身近な問題として捉えていなかった少子高齢化や過疎化について、現地の方々のお話を聞いたことで「より力になりたい、今後もこうしたボランティア活動に積極的に参加していきたい」と思った。
- ・地方の高齢化は深刻な問題であると実感した。90歳超の高齢者が雪かきのためにショベルを持つのは至難の業。ボランティア実施地域には社会福祉協議会を中心としたボランティア組織はあるが、「数は力なり」というように我々のような企業が、数の力を利用して社会貢献活動を行う意義は高いと思う。

参加意義を感じたか？



当社グループ参加者

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、業界が一丸となって社会貢献に取り組む姿勢を示すとともに、業界内のつながりの促進などを目的とする。

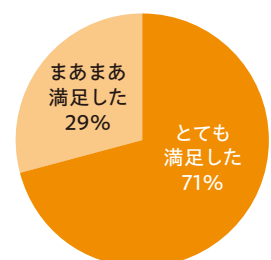
<2024年度 活動実績>

- ・活動日程：2024年9月16日（オンライン：2024年9月30日－10月27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ならびにその家族165名
- ・寄付金額：1,149,000円

<参加者からの声>

- ・「社会貢献」という活動に加えて、グループ会社の枠を超えて、いろいろな方と話すことができ刺激をもらった。ぜひ次回も参加したい。
- ・ボランティアの基本は自ら楽しむことだと思っているため、今後も楽しみながら活動に参加したいと思う。
- ・大規模かつ楽しいイベントであり、もっと多くの方が参加したらいいと思った。参加者が多ければ多いほど、その企業は盛り上がるだろうと感じた。

本活動の満足度





第36回「三菱HCキャピタル特別賞」受賞作家 井手俊郎さん

障がい者アーティスト支援事業「アートビリティ」

<活動内容>

1998年より障がい者アーティストを支援する「アートビリティ大賞」（社会福祉法人東京コロニー主催）に協賛し、「三菱HCキャピタル特別賞」を授与。登録された作品が企業や自治体などのさまざまな発行物や媒体に使用されることで、その使用料がアーティストに還元される。「三菱HCキャピタル特別賞」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アーティストを対象に毎年社員投票で決定。

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

<2024年度 活動実績>

- ・投票日程：2024年7月4日－23日
- ・投票数：684票
- ・寄付金：800,000円（「アートビリティ大賞」事業協賛金）
- ・作品使用実績：第54期中間株主通信、ESGデータブック2024、2025年カレンダー

<参加者からの声（アーティストに対する社員投票時のコメント）>

- ・アーティストの対象物に対する温かな視線と決して手を抜かない確固たる前向きな強い信念が、作品を通じて伝わってくる。これらは当社の行動指針である「チャレンジ」「ダイバーシティ」「サステナビリティ」と強くシンクロするものだと感じた。
- ・後天的な障がいを抱えながらも緻密な作品を描けることや社会人となってからもイラストレーターへの夢が諦め切れず専門学校へ入学したというアーティストの背景を知り、「夢は叶えられる」という勇気を私たちに与えてくれると感じた。自身の思いのままに夢を叶える努力をされ、その夢を叶えている姿に共感が持てた。

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	2024年度
環境	費用金額（円）	3,920,000	5,005,829	5,571,519	18,769,489	26,671,913
	構成比率（％）	8.0	4.8	4.6	15.5	13.4
人づくり	費用金額（円）	2,940,000	2,464,615	2,524,900	14,779,203	11,801,061
	構成比率（％）	6.0	2.4	2.1	12.2	6.0
福祉・健康	費用金額（円）	30,870,000	11,530,120	66,040,491	19,355,276	67,077,096
	構成比率（％）	63.0	11.0	54.7	16.0	33.9
安全・安心	費用金額（円）	9,800,000	62,887,196	40,444,944	25,985,579	15,392,634
	構成比率（％）	20.0	60.1	33.5	21.4	7.8
地域貢献・その他	費用金額（円）	1,470,000	22,800,851	6,106,530	42,271,806	76,970,008
	構成比率（％）	3.0	21.80	5.1	34.9	38.9
総額（円）		49,000,000	104,688,611	120,688,384	121,161,353	197,912,712
対象範囲		a	a	a	a	a

金融へのアクセスの拡大

金融リテラシー向上のための取り組み

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

2024年に実施した活動は以下のとおりです。

1. 学生向けセミナーの開催

ジャカルタ市内のアトマ・ジャヤ・カトリック大学と協力し、「金融会社を知ろう」というテーマで法学部の学生向けにセミナーを行いました。これにより、金融会社、融資の種類、関連規則などについて、学生が理解を深めることに貢献しました。



2. マルチファイナンスデーへの参加

APPI（インドネシア金融会社協会）が主催する「マルチファイナンスデー」に参加しました。このイベントでは、ショッピングモールの来場者に対してMHCIの融資商品などについてプレゼンテーションを行いました。これを通じて、さまざまな分野の消費者にMHCIの融資に関心を持ってもらえることを期待しています。

▶ 詳しくは以下を参照ください。（英語のみ）

https://www.id.mitsubishi-hc-capital.com/literacy_inclusion.html

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	P2-3
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 ・係長相当職人数 ・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 P60-61 P65
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 ・各機関の構成員一覧	P10 P16
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	P11
2-11	最高ガバナンス機関の議長	・各機関の構成員一覧 ・経営会議の諮問委員会の構成員・内容	P16-17
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	P21
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	P10
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
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	P21 P32
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	・取締役が備えるべきスキル（スキルマトリックス）	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	P15
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	P14 P19-20
2-20	報酬の決定プロセス	・役員報酬	P19-20
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 P38 P52
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	P4 P38

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
2-25	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	P53-54
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	P34
2-27	法規制遵守	・ 内部通報・相談件数のうち重大な法令違反件数	P36
2-28	会員資格を持つ団体	・ イニシアチブへの参加	P5-6
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	P9
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	P8
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	P9
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 提言に基づく情報開示	P40-46
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	・ 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	P61
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 ・ 金融へのアクセスの拡大	P68-70 P71
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 ・ コンプライアンス違反件数 ・ 不正・腐敗行為防止について	P33-34
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 ・ インテグリティ研修	P33
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	P33
200 経済	206 反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—	—
200 経済	207 税金		
207-1	税務へのアプローチ	・ 税務方針	P37
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	・ 税務方針	P37
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	・ 税務方針	P37
207-4	国別の報告	・ 地域別納税額	P37
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（2024 年度） ・ プラスチック資源循環に関する目標設定	P48
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）	P49

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
302-2	組織外のエネルギー消費量	—	—
302-3	エネルギー原単位	—	—
302-4	エネルギー消費量の削減	・ 温室効果ガス排出量（Scope1, 2）目標対比実績	P49
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	・ 当社グループの環境目標 ・ 再エネ電力事業における運転開始済みの持分容量	P46 P50
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	・ 水資源	P51
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（Scope1,2） 目標対比実績 ・ 温室効果ガス排出量（Scope1,2）	P49-50
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（Scope1,2） 目標対比実績 ・ 温室効果ガス排出量（Scope1,2）	P49-50
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）	・ 温室効果ガス排出量（Scope3）	P50
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（Scope1,2） 目標対比実績	P49
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	P47-48
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	P47-48
306-3	発生した廃棄物	・ 廃棄物	P51
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	—	—

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、中途合計） ・ 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 ・ 障がい者雇用数（3月期） ・ 障がい者雇用率（年度平均） ・ 離職率（自己都合） ・ 総離職率	P62 P65
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	P60 P64
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	P62 P65
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	P59
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	・ 労働安全衛生に関する基本的な考え方 ・ 安全衛生活動推進体制 ・ 労働安全衛生の取り組み ・ 健康の維持・促進の取り組み	P66-67
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	・ 安全衛生活動推進体制	P66
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	P67
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	・ 労働安全衛生に関する基本的な考え方 ・ 安全衛生活動推進体制	P66
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	P62
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	P67
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	・ 主な人材教育研修・支援内容（2024年度） ・ 1人当たりの平均研修時間（年間） ・ 1人当たりの年間平均研修日数 ・ 1人当たりの平均研修費用（年間） ・ 研修の総時間	P63-64
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	・ 主な人材教育研修・支援内容（2024年度）	P63
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		

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
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&ピロギング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 - 女性係長相当職比率 - 収益部門における管理職数（男女別） - 正社員男女賃金比（女性平均賃金／男性平均賃金）	P59 P61 P65
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）	P61
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 - 人権デュー・ディリジェンスの取り組み	P52-53
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	人権方針	P52
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	P52
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	P52
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	- 社会貢献に関する基本的な考え方 2024年度の主な社会貢献プログラムと参加人数・実施時間	P68-P70
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	P36
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	—	—