

三菱UFJリース株式会社

ESGデータ集

INDEX

ガバナンス	コーポレートガバナンス	P1~3
	リスクマネジメント	P3~5
	コンプライアンス	P5~7
環境	環境マネジメント	P8
	環境データ	P9
	その他	P9
社会	人権	P10~12
	人材	P12~13
	ダイバーシティ	P14
	社会貢献活動	P14~15
	株主・投資家向け活動	P15
その他	第三者評価	P15

対象期間：2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）

対象範囲：三菱UFJリース株式会社

（一部、グループ会社の内容を含む箇所があります。）

※一部、対象期間外の活動も含まれています。

ガバナンス

コーポレート ガバナンス	経営理念	<p>お客さま、株主さま、社員からの信頼に応え、豊かな社会の実現に貢献します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客さまにベストソリューションを提供し、企業価値の持続的向上に努めます ・法令を遵守し、環境に配慮した企業活動を通じ、地域・社会の発展に貢献します ・社員一人ひとりが意欲と誇りを持って活躍できる環境を提供します
	方針	<p><基本的な考え方></p> <p>会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに主眼を置きつつ、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つと認識し、株主様、お客様、地域社会、従業員など当社を取り巻くすべてのステークホルダーの方々の権利・利益を尊重し、その信頼にお応えしながら、豊かな社会の実現に貢献するよう努めています。かかる社会的責任を果たすため、当社は、取締役会の活性化、監査役会及び内部監査制度の充実、適時適切な情報開示、並びに投資家向け広報活動（IR活動）の活発化等により、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みを継続的に進めています。</p>
		<p><基本方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・株主様の権利・平等性の確保 ・すべてのステークホルダーとの適切な協業 ・適切な情報開示と透明性の確保 ・取締役会の責務 ・株主様との対話
	参照（当社ホームページ）	<p>下記ページ内の「コーポレートガバナンスに関する報告書」へ掲載 https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/index.html</p>
取締役・取締役会	<p><取締役会の内容></p> <p>当社の取締役会は、定時開催（2019年度は年9回）の他、必要に応じて臨時取締役会（2019年度は1回）も機動的に開催し、法令および定款に定められた事項並びに経営上の重要事項を審議・決定しています。なお、社外取締役は、豊富な経営経験を活かし、それぞれの視点から、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しています。</p> <p>2019年度は、国内外の重要な投融資案件や事業部門ごとの戦略、課題等の重要事項を審議・決定しました。</p> <p>また、経営の意思決定・監督の機能強化と業務執行の機能を分離して、その役割と責任を明確にし、取締役会機能の一層の充実・活性化を図るために、執行役員制度を導入しています。なお、2020年6月24日以降の取締役は社外取締役4名を含む9名、執行役員は取締役との兼務4名を含む39名です。</p> <p>当社は取締役会決定の経営基本方針に基づき、具体的執行方針を立て、業務執行の統制を行うための協議決定機関として常務会を設置し、原則として毎週1回開催しています。</p> <p>また、コーポレート・ガバナンスの強化を図るため、取締役会への助言機関として経営評議会を設置しています。経営評議会の構成は、代表取締役3名、常勤監査役3名、社外取締役4名、社外監査役3名です。取締役会長が議長をつとめ、取締役社長の指名および取締役の報酬等を含むガバナンス上の諸事項について事前に説明し助言を得たうえで取締役会で審議しています。</p> <p><取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方></p> <p>当社の取締役会は、金融、商社、メーカー等、多様な業種・業界出身の取締役で構成され、かつ、このような多様性を確保するために相応しい規模の員数としています。各取締役には、それぞれの経験に裏打ちされたスキル・能力を存分に発揮し、あらゆる角度から、高い識見を活かした経営監督を実践して頂くことを期待しております。現在、当社には女性および外国籍の取締役はおりませんが、女性の監査役を新たに1名選任しています。監査役は、業務執行の適正性の確認および取締役会の経営監督機能に対する監視・確認を行う観点から取締役会に出席し、必要な場合に意見を述べています。また、豊富な国際業務経験を有する取締役を複数選任しております。ジェンダーにおける多様性については経営課題の一つとの認識のもと引き続き対応を検討してまいります。</p> <p><取締役会の評価と結果の開示></p> <p>当社では、コーポレートガバナンスの強化を図るため、取締役会への助言機関として経営評議会を設置し定期的に開催しています。経営評議会は、代表取締役、常勤監査役、社外取締役、社外監査役を構成員とし、取締役会に関する事項についても幅広く意見を交換しています。そのなかで寄せられた取締役会の実効性を高めるための助言を含め、当社の取締役会を分析・評価し、確認された課題に対しては対策を検討・実施することで継続的な改善を進めています。</p> <p>2019年度の取締役会評価結果の概要は以下のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.それぞれの事業部門長から直接行われる各事業部門の運営状況に関する報告により、会社全体と事業部門個々の理解および各事業に対する理解を深めることができた。（前年の取締役会評価を踏まえて対応を強化） 2.資料の電子化は趨勢であり、さらに対応していく必要がある。 <p>以上の評価を受けとめ、引き続き取締役会の実効性の向上に取り組んでまいります。</p>	

コーポレート ガバナンス	取締役・取締役会	<取締役の選任> 当社は、取締役の選任方法等について定款に定め、その内容を開示しています。					
		参照ウェブサイト	https://www2.tse.or.jp/disc/85930/140120170615407250.pdf				
		定款上の取締役の員数	22名				
		定款上の取締役の任期	1年				
		取締役会の議長	会長				
		取締役の人数	男性9名、女性0名				
		社外取締役の選任状況	選任している				
		社外取締役の人数	4名				
		社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名				
		2019年度 取締役会開催回数	10回（内、定時株主総会后8回）				
	社外取締役・社外監査役の 出席状況	社外取締役		社外監査役			
		箕浦 輝幸	10回（100%）	安田 正太	9回（90%）		
		拜郷 寿夫	8回（80%）	中田 裕康	8回（80%）		
		鴨脚 光真	8回（100% [*] ）	皆川 宏	10回（100%）		
		林 尚見	9回（90%）	※2019年6月の定時株主総会で、当社の取締役または監査役に就任して以降			
	当社ホームページ内の「招集ご通知」にて開示しています。 https://www.lf.mufg.jp/investors/meeting/index.html						
	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、企業価値を増大させることを目的とし、役員インセンティブにも考慮して決定することとしています。また、報酬の水準は、中長期の企業価値の増大および短期的業績向上の双方の観点から、市場水準も踏まえて、各役員役割と職責に相応しいものにするとしています。					
		構成	取締役（社外取締役を除く。以下同じ）の報酬等は、原則として、基本報酬（固定報酬）、年次インセンティブ報酬（業績連動報酬）および中長期インセンティブ報酬により構成され、年次インセンティブ報酬については賞与として金銭を支給し、中長期インセンティブ報酬については株式報酬型ストックオプションを付与することにより支給しています。				
		比率	業績連動報酬以外（基本報酬および株式報酬型ストックオプション）と業績連動報酬（賞与）との比率を、概ね、1.3：0.3とする（基本報酬、株式報酬型ストックオプション、賞与の比率を、概ね、1：0.3：0.3とする）ことを基本としつつ、個別の取締役ごとの役割や職責等を総合的に考慮して決定することとしています。				
		報酬等の額	株主総会の決議により、報酬等の額は基本報酬と賞与の合計で年額480百万円以内、株式報酬型ストックオプションの付与に係る報酬等の額は年額150百万円以内とされています。 当社は、役員報酬に関して透明性・客観性ある手続きを行うため、その方針や内容を経営評議会（代表取締役と社外取締役および社外監査役が出席）において事前に説明し助言を得たうえで、取締役会で審議しています。 基本報酬と賞与の具体的な支給額、並びに社宅提供に係る非金銭報酬については、株主総会で決議された上限の範囲内でその決定を代表取締役社長に一任していますが、個別の報酬額は経営評議会へ事後に報告し、検証を行っています。 また、株式報酬型ストックオプションについては、各取締役に付与する新株予約権の個数を取締役会において決議しています。				
非金銭報酬等		取締役（社外取締役を除く）が、担当または駐在地の変更を伴う異動により、自宅と離れた地域に居住する必要が生じた場合、当社は、当該取締役に對し、適当な物件を社宅として提供することとしています（以下、当社が社宅を借り上げることに要する1か月あたりの賃料の総額と、取締役より徴収する1か月あたりの社宅料の総額との差額を、「社宅提供に係る非金銭報酬」という。）。 株主総会の決議により、社宅提供に係る非金銭報酬の額は月額2百万円以内とされています。					
社外取締役		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型ストックオプションは支給せず、基本報酬のみの構成としています。					
役員区分ごとの報酬等の総額							
		報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役 員の員数 (人)
			固定報酬 (基本報酬)	業績連動報酬 (賞与)	ストックオプション	その他	
取締役（社外取締役を除く）		322	199	57	61	3	6
監査役（社外監査役を除く）	65	65	-	-	-	4	
社外役員	81	81	-	-	-	10	
参照（当社ホームページ）		https://www.lf.mufg.jp/investors/library/security-report/index.html					

コーポレート ガバナンス	監査役・監査役会	<監査役会の内容> 当社は監査役会を設置し、取締役の業務の執行につき、公正なる監督機能の徹底に努めています。監査役会は6名の監査役で構成されており、うち3名は社外監査役です。社外監査役には、豊富な知見や経営経験等を活かし、それぞれの視点から監査を行うことにより、当社経営の健全性確保に貢献しています。		
		<監査役報酬> 監査役報酬については、監査の公正性確保の観点からインセンティブ報酬である賞与および株式報酬型ストックオプションは支給せず、基本報酬のみの構成としています。株主総会の決議により、報酬額は年額120百万円以内としています。各監査役の報酬額については、監査役の協議により決定することとしています。		
		監査役会の設置の有無	設置している	
		監査役会開催回数	11回	
		定款上の監査役員数	員数の上限を定めていない	
		監査役員数	6名	
		社外監査役の選任状況	選任している	
		社外監査役員数	3名	
		社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名	
	社外監査役の出席状況	各社外監査役の出席状況は以下当社ホームページにて開示しています。 https://www.lf.mufg.jp/investors/meeting/index.html		
コーポレート ガバナンス	社外役員 の 独立性判断基準	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要件に加え、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、本人の客観的、実質的な独立性も考慮した上で、独立性を判断しています。 (1)当社の主要株主（総議決権の10%以上を保有する者）またはその業務執行者 ^{※1} (2)当社の定める基準を超える借入先 ^{※2} の業務執行者 (3)当社の定める基準を超える取引先 ^{※3} の業務執行者 (4)当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者 (5)当社の会計監査人の代表社員または社員 (6)当社より、一定額を超える寄附 ^{※4} を受けた団体に属する者 ※1：業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、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或い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、当該人物が実質的に独立性を有すると判断し、独立役員として東京証券取引所など国内の金融商品取引所に届け出た場合には、社外役員選任時にその理由を説明・開示します。		
		各種委員会	常務会の諮問機関として、「リスク管理委員会」「環境委員会」「システム委員会」「ALM委員会」「コンプライアンス委員会」「情報開示委員会」を設置しています。	
			リスク管理委員会	2019年度開催回数：4回
			環境委員会	2019年度開催回数：1回
			システム委員会	2019年度開催回数：1回
			ALM委員会	2019年度開催回数：4回
			コンプライアンス委員会	2019年度開催回数：4回
			情報開示委員会	2019年度開催回数：4回
		内部統制	当社は、会社法第362条第4項第6号、同第5項、会社法施行規則第100条第1項および同第3項の規定に則り、「業務の適正を確保するための体制」を決議しています。詳細については下記へ掲載しています。 参照（当社ホームページ） https://www.lf.mufg.jp/investors/library/security-report/index.html	
		リスク マネジメント	方針	ビジネスモデルの進化や事業領域の拡大、ESGに対する関心の高まりなどにより当社を取り巻くリスクの多様化・複雑化が進む中、様々なリスクを適切に認識し、的確にコントロールを行う必要性が一段と高まっています。当社では、これらのリスクに対する適切な管理態勢を構築し、リスク顕在化の未然防止と発生時の影響の極小化に努めています。
マネジメント	当社では、経営の健全性維持と収益性向上を両立させることで持続的な成長を図るため、「統合リスク管理」の枠組みを組み込んだ事業運営を行っています。統合リスク管理の枠組みで管理している重要なリスクには、信用リスク、アセットリスク、投資リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク等があり、連結ベースでリスク管理を行っています。 具体的には、アセットやビジネスの特性に応じたリスク評価手法により各リスクを定量化した上で、当社のリスク資本管理方針に基づきそれぞれのリスクカテゴリーにリスク資本を配賦し、リスク許容度の範囲内で合理的なリスクテイクを行う態勢としています。こうしたリスク管理の枠組みの中で、定期的にリスク資本の使用状況や各種ポートフォリオの状況についてモニタリングを行い、また、複数のシナリオに基づくストレステストを実施し、リスク耐久力に関して多面的な検証を行い、リスク管理委員会、常務会及び取締役会に報告され、審議することで、適切な対応に努めるとともに、社内におけるリスクに関するコミュニケーションの充実に努めています。			
統括責任者	リスクマネジメント統括部所管役員			

リスク マネジメント	重要なリスクに対する主な取り組み	信用リスク	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くらうて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・地域等と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	<p><グローバルアセット></p> <p>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等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、対象機種や地域・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、当社グループ内で投資クライテリアを定めて運用しています。また、取引開始後も継続的に取引先の信用状況や業界動向をチェックし、必要に応じてアセットの劣化を回復するための預かり金を取引先から徴求するなどして、取引先の信用状況悪化の際に必要な措置を講ずる態勢を整えています。加えて、主要なアセットカテゴリー毎に、事業部門とリスク管理部門にて、定期的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点検する予兆管理会議を開催しています。また、定期的取引先の信用リスクやポートフォリオにおけるアセットの価値変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。</p> <p><不動産></p> <p>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、事業部門とリスク管理部門にて、定期的に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点検する予兆管理会議を開催しています。また、定期的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。</p>
		投資リスク	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協議会を開催して関係各部署の意見を確保、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、投資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。加えて、取り組み後も継続的に投資の運用状況や業界動向をチェックし、収益の極大化を図る態勢を整えています。また、定期的にポートフォリオにおける投資価値の変動リスク量を計測し、これが資本の一定の範囲内に収まっているかをモニタリングすることで、経営の健全性確保に努めています。
		市場リスク	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金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しよう努めています。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委員会は四半期毎または状況に応じて開催し、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。
		流動性リスク	<p>資金調達については、金融機関からの借入に加え、社債、コマーシャルペーパー、リース債権流動化等市場からの直接調達により多様化に努め、かつ、長期・短期の調達バランスの調整や綿密な資金繰り管理を行うとともに、コミットメントラインの取得等により緊急時の流動性補完対策を講じ、資金の流動性確保を図っています。また、資金流動性のステージ管理を実施しており、調達環境が悪化した場合であっても返済資金を含めた当面の必要資金が確保できるか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。</p> <p>このALM委員会は市場リスク及び流動性リスクについて予兆管理も含め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、資金調達の多様化、流動性リスクマネジメント等、そのリスクに対する対応方針を審議するものとしており、当社グループにおける金利リスクの状況、市場リスクの状況（金利・為替等）、資金流動性リスクのステージ判定の状況を報告することとしています。</p>
		事業基盤拡大・戦略的提携・M&A等に関するリスク	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署で検討を行うほか、外部の専門家起用し、幅広い視点で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おります。

リスク マネジメント	重要なリスクに対する主な取り組み	<p>オペレーショナルリスク</p> <p><地震・風水害・感染症・テロ等に関するリスク> 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上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。</p> <p><システムリスク> システムの安定稼働のため、当社及び協力会社との連携による強固な保守管理態勢を整備し運用しています。障害等発生時には当該事象の社内外の速やかな情報連携・対応を行うと共に、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。</p> <p><サイバーセキュリティリスク・情報セキュリティリスク> 社内に組織横断型チームMUL-CSIRT（Computer 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コンピュータウイルスの侵入、サイバー攻撃等を検知し、トラブルを未然に防止する管理態勢を講じるとともに、インシデント発生時の社内外の連携態勢の整備・訓練を行い、全社員に対し標的型メール訓練や情報セキュリティに係る社内教育を継続的に実施しています。</p> <p><コンプライアンスリスク> 法令や社内ルールの厳格な遵守に加え、高い倫理観をもって社会規範等に従って業務活動等を行うこととしており、コンプライアンスに関する継続的な教育や、マナー・ローダリング・テロ資金供与行為並びに不正行為の未然防止を図る対策を講じ、コンプライアンス態勢の強化に努めています。</p> <p><制度変更リスク> 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・エリアカンパニー、各国拠点のそれぞれが、担当業務・国にかかる制度等の改訂・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。</p> <p><事務リスク> 取引毎に事務管理ルールを定め、当該事務管理ルールに従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、社内です務事故が発生した場合の社内報告態勢を整備し、事故発生時には社内報告・発生事象への迅速な対応・事故原因の特定と再発防止策の策定・実施を行う態勢を構築し運用しています。</p>
	危機管理態勢	<p>「危機管理規程」「災害対策規程」および対応マニュアルを整備し、自然災害、人為災害、感染症、事故などによる経営への影響を最小限にとどめるよう配慮しています。さらに、東日本大震災を教訓として、実践的なBCPを整備し、訓練に取り組んでいます。</p> <p>参照（当社ホームページ） https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/riskmanagement.html</p>
コンプライアンス	方針	<p><三菱UFJリースグループ倫理綱領・行動規範></p> <p>倫理綱領 三菱UFJリースグループとして共有すべき基本的な価値観や倫理観を定め、グループの役員・社員等の基本的な指針としています。</p> <p>1.信頼の確立 2.お客さま本位の徹底 3.法令等の厳格な遵守 4.人権および環境の尊重 5.反社会的勢力との対決</p> <p>行動規範 三菱UFJリースグループの一員として、以下の事項を念頭において行動しています。</p> <p>1.信頼の確立 （1）高い倫理観に基づく誠実な執務（2）守秘義務・情報管理の徹底（3）適正な会計処理と情報開示</p> <p>2.お客さま本位の徹底 （1）誠実で節度ある対応（2）適合性原則の遵守と説明義務の徹底（3）意思確認の徹底</p> <p>3.法令等の厳格な遵守 （1）法令等の遵守（2）不公正な取引の禁止（3）知的財産権の尊重（4）公私混同の禁止</p> <p>4.人権および環境の尊重 （1）人権の尊重（2）働きやすい職場環境の醸成（3）環境への配慮</p> <p>5.反社会的勢力との対決 （1）反社会的勢力との対決（2）マナーローダリングの防止</p> <p>参照（当社ホームページ） https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/compliance.html</p>

	方針	<p><反社会的勢力に対する基本方針> 当社では以下の反社会的勢力に対する基本方針を定め、役職員一同これを遵守することにより、業務の適切性と安全性の確保に努めています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.組織としての対応 2.外部専門機関との連携 3.取引を含めた一切の関係遮断 4.有事における民事と刑事の法的対応 5.裏取引や資金提供の禁止 <p>参照(当社ホームページ) https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/compliance.html</p> <p><腐敗防止基本方針> 三菱UFJリースグループは、日本の刑法、国家公務員倫理法および不正競争防止法、米国海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act）、英国贈収賄防止法（Bribery Act）、中国商業賄賂規制をはじめ、当社グループの事業を遂行する国・地域に適用される贈収賄の禁止に関する法規制を遵守し、社会の疑惑や不信を招くような賄賂の授受を禁止します。 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。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) マネーロンダリング、横領、司法妨害など、すべての形態の汚職行為を行いません。 (2) 日本および外国の公務員並びにこれらに準ずる者に対しては、法令などを十分理解し、社会の疑惑や不信を招くような接待・贈答や、不正な利益を得ることを目的とした金銭その他の利益供与を致しません。 (3) 取引先などとの接待贈答について、社会的常識や健全な商習慣から逸脱したものは、授受しません。 (4) 会社での立場・権限を利用して、取引先などから私的利益を図るような要求は行いません。 <p>さらに、当社グループが関わる事業における贈収賄を排除し、公正な事業遂行を確保するため、当社グループのお取引先に対しても、贈収賄の禁止に関する法規制の遵守および当社グループの基本方針へのご理解およびご協力をお願い致します。</p> <p>参照(当社ホームページ) https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/compliance.html</p>																																															
コンプライアンス	マネジメント	<p><社内体制> 当社のコンプライアンス体制は、全社のコンプライアンス体制の構築・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体制の企画立案・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等を行っています。ホットライン通報等をきっかけにコンプライアンス違反事案が表面化した場合には、法務コンプライアンス部が事務局となり、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、対応してまいります。コンプライアンス違反の内容によっては第三者機関の活用による調査を行うことも検討し、発生に至った原因を究明し、再発防止を検討・実施するとともに、社員教育の再徹底を行い、コンプライアンス意識の醸成に努めてまいります。</p> <p>参照(当社ホームページ) https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/compliance.html</p> <p><社員へのコンプライアンス意識向上教育> 当社では社内コンプライアンス教育として、国内外のグループ会社を含めた役員・社員等に定期的に研修を行い、合わせてe-ラーニングによる年2回のセルフチェックを実施しています。</p> <p>研修は、新入社員、新任管理職やコンプライアンス推進委員など、それぞれの業務に必要な知識を養うことを目的として階層別開催し、グループ会社では、各社の属する業界での専門性や、海外の法律、習慣を踏まえた社員教育を実施しています。</p> <p>セルフチェックでは、腐敗防止全般に関わる行動規範や金融業務に関連する法令（「貸金業法」・「金融商品取引法」・「インサイダー取引規制」・「反社会的勢力に関する対応」・「マネーロンダリング/テロ資金供与対策」等）を幅広く取り上げています。</p> <p>チェックの結果は、その後の社内研修、教育に反映させ、コンプライアンス態勢ならびに腐敗防止の強化に取り組んでいます。（国内：約2,900名、海外：約600名・15拠点が受講。各問題の正答率は下表の通り）</p> <p>2019年度コンプライアンスセルフチェック 各問題の正答率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>分野</th> <th>正答率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>インサイダー取引規制</td><td>76%</td></tr> <tr><td>2</td><td>インサイダー取引規制</td><td>78%</td></tr> <tr><td>3</td><td>インサイダー取引規制</td><td>63%</td></tr> <tr><td>4</td><td>貸金業法</td><td>92%</td></tr> <tr><td>5</td><td>貸金業法</td><td>96%</td></tr> <tr><td>6</td><td>接待・贈答</td><td>87%</td></tr> <tr><td>7</td><td>犯罪収益移転防止法</td><td>96%</td></tr> <tr><td>8</td><td>犯罪収益移転防止法</td><td>89%</td></tr> <tr><td>9</td><td>男女雇用機会均等法</td><td>98%</td></tr> <tr><td>10</td><td>独占禁止法</td><td>99%</td></tr> <tr><td>11</td><td>公益通報者保護法</td><td>99%</td></tr> <tr><td>12</td><td>下請法</td><td>93%</td></tr> <tr><td>13</td><td>古物営業法</td><td>89%</td></tr> <tr><td>14</td><td>反社会的勢力対応</td><td>83%</td></tr> <tr><td>15</td><td>外国為替及び外国貿易法</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table> <p><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> 当社は「三菱UFJリースグループ倫理綱領・行動規範」の遵守につき、定期的にセルフチェックを用いて確認しています。 なお、直近調査において公表すべき重要なコンプライアンス違反は0件でした（2019年4月1日～2020年3月31日迄）。 また、本綱領・規範については、2020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、定期的に見直しを行ってまいります。</p>	分野	正答率	1	インサイダー取引規制	76%	2	インサイダー取引規制	78%	3	インサイダー取引規制	63%	4	貸金業法	92%	5	貸金業法	96%	6	接待・贈答	87%	7	犯罪収益移転防止法	96%	8	犯罪収益移転防止法	89%	9	男女雇用機会均等法	98%	10	独占禁止法	99%	11	公益通報者保護法	99%	12	下請法	93%	13	古物営業法	89%	14	反社会的勢力対応	83%	15	外国為替及び外国貿易法	100%
分野	正答率																																																
1	インサイダー取引規制	76%																																															
2	インサイダー取引規制	78%																																															
3	インサイダー取引規制	63%																																															
4	貸金業法	92%																																															
5	貸金業法	96%																																															
6	接待・贈答	87%																																															
7	犯罪収益移転防止法	96%																																															
8	犯罪収益移転防止法	89%																																															
9	男女雇用機会均等法	98%																																															
10	独占禁止法	99%																																															
11	公益通報者保護法	99%																																															
12	下請法	93%																																															
13	古物営業法	89%																																															
14	反社会的勢力対応	83%																																															
15	外国為替及び外国貿易法	100%																																															

コンプライアンス	マネジメント	<p><コンプライアンス委員会> チーフ・コンプライアンス・オフィサーのもと原則年4回「コンプライアンス委員会」を開催し、コンプライアンス状況を継続的に点検・監査・確認しています。コンプライアンス委員会は、その活動を通じて、当社グループが有するコンプライアンス・リスクに対して適切な対策を講じ健全な経営の運営に資することを目的としており、常務会の諮問機関としての機能を持ちます。コンプライアンス・ホットラインや監査、社内モニタリング等で確認・報告されたコンプライアンス違反ならびにオペレーショナルリスクの状況は、事務局よりコンプライアンス委員会に報告され、管理する体制としています。コンプライアンス委員会において、問題解決を含む指示等があった事項については、すみやかに関係部店に伝達され、的確な対処に努めています。</p> <p><コンプライアンス違反件数> 2019年度に、コンプライアンス・ホットラインや監査、社内モニタリング等で確認・報告された事案を調査した結果、コンプライアンス違反件数は12件でした。なお、当社グループの経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。 (参考) 基準は①コンプライアンス委員会へ報告された法令違反等および②ホットラインに基づき調査の結果、就業規則に則った対応がなされた件数。</p> <p><内部通報制度> 三菱UFJリースグループでは、役員・社員等が腐敗を含む不正行為等(役員・社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)を報告・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」では役職員が安心して報告・相談できる窓口として「①法務コンプライアンス部長または、法務コンプライアンス部長があらかじめ指名した者」「②常勤監査役」「③社外弁護士」「④外部相談窓口」を設けております。「外部相談窓口」に関しては匿名の報告・相談も受け付けています。なお、お取引先等外部ステークホルダーのみならずからの報告・相談につきましては、当社HPの「お問い合わせ」窓口にて受け付けております。 (相談・通報の対象) 役員・社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指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客の利益の保護に影響を及ぼすこと 環境の保全に影響を及ぼすこと 独占禁止法違反等公正な競争の確保に影響を及ぼすこと 国内・海外の公務員等に対する賄賂等、不正な利益の供与に関すること その他法令違反・規則違反等不適切な行為や社会正義に反すること <p>報告・相談を行った役員・社員等に対しては、報告・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。</p> <p><不正・腐敗防止について> 三菱UFJリースグループは、当社グループの事業を遂行する国・地域に適用される不正、腐敗、贈収賄等の禁止に関する法規制を遵守し、社会の疑惑や不信を招くような不正行為、接待贈答、賄賂の授受等を禁止します。 また、当社グループのすべての役職員は、以下を遵守します。</p> <ul style="list-style-type: none"> マネーロンダリング、横領、司法妨害など、すべての形態の汚職行為を行いません。 日本及び外国の公務員並びにこれらに準ずる者に対しては、法令などを十分理解し、社会の疑惑や不信を招くような接待・贈答や、不正な利益を得ることを目的とした金銭その他の利益供与をいたしません。 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を貫き、取引関係を含めて、一切の関係を持ちません。 インサイダー取引規制に抵触するような行為は行いません。 取引先などとの接待贈答について、社会的常識や健全な商習慣から逸脱したものは、授受しません。 会社での立場・権限を利用して、取引先などから私的利益を図るような要求は行いません。 <table border="1"> <tr> <td>コンプライアンス・ホットラインへの相談件数</td> <td>24件</td> <td>セクハラ・マタハラ等ホットラインへの相談件数 (詳細はP10をご参照ください)</td> <td>2件</td> </tr> <tr> <td colspan="4">(コンプライアンス・ホットラインおよびセクハラ・マタハラ等ホットラインへの通報・相談件数 内訳)</td> </tr> <tr> <td>ハラスメント</td> <td>16件</td> <td>マネジメント</td> <td>5件</td> <td>コミュニケーション</td> <td>1件</td> </tr> <tr> <td>コンプライアンス</td> <td>4件</td> <td>その他</td> <td>0件</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p><贈収賄禁止の徹底> 「接待・贈答に関する取扱規程」を制定し、社員には研修や定期的なeラーニングにより規程への理解度向上、周知徹底を行っています。</p> <p><情報セキュリティ> 「情報セキュリティ管理規程」および各種マニュアルによって、情報の利用・管理・廃棄のルールなどを定め、厳重なセキュリティ態勢を確立しています。 また、定期的に情報セキュリティ監査や全社員を対象とした理解度チェックを実施しています。 加えて、組織横断型チーム“MUL-CSIRT”を設置し、サイバー攻撃への事前防御・発生時対応等のセキュリティインシデント対応態勢を整備しています。</p> <p>参照(当社ホームページ) https://www.lf.mufg.jp/corporate/governance/control.html</p> <p><個人情報保護> 「個人情報保護方針」「個人情報保護規則」「個人情報保護マニュアル(社員教育用)」を整備し、お客さまの個人情報については適切に取り扱っています。</p> <p>参照(当社ホームページ) https://www.lf.mufg.jp/policy/index.html</p>	コンプライアンス・ホットラインへの相談件数	24件	セクハラ・マタハラ等ホットラインへの相談件数 (詳細はP10をご参照ください)	2件	(コンプライアンス・ホットラインおよびセクハラ・マタハラ等ホットラインへの通報・相談件数 内訳)				ハラスメント	16件	マネジメント	5件	コミュニケーション	1件	コンプライアンス	4件	その他	0件		
	コンプライアンス・ホットラインへの相談件数	24件	セクハラ・マタハラ等ホットラインへの相談件数 (詳細はP10をご参照ください)	2件																		
(コンプライアンス・ホットラインおよびセクハラ・マタハラ等ホットラインへの通報・相談件数 内訳)																						
ハラスメント	16件	マネジメント	5件	コミュニケーション	1件																	
コンプライアンス	4件	その他	0件																			
実績	<p><腐敗防止基本方針違反に起因する従業員の解雇> 腐敗防止基本方針に抵触した解雇件数は0件です。</p> <p><腐敗に関連する罰金等> 腐敗に関連して自社に発生した罰金、罰則、和解のために要した費用は0円です。</p>																					

環境

環境マネジメント	方針	<p><環境方針></p> <p>1.リース事業を通じて経済的目標を達成するとともに、全ての事業活動において環境保全を推進する。</p> <p>2.環境目標の設定・見直し及びマネジメントレビュー等を通じてシステムの継続的改善を図り、環境パフォーマンスを向上させる。</p> <p>3.以下の通り汚染を予防し、環境保護に努める。</p> <p>(1)省資源、省エネルギー、廃棄物の低減等に取り組み、効率の向上、コストの削減を図る。</p> <p>(2)リース終了物件処理等においては、廃棄物の減量化と資源リサイクル及びリユースを推進する。</p> <p>4.関係する法規制及びその他の要求事項を遵守する。</p>						
	マネジメント	環境マネジメントシステム						
		最高責任者	代表取締役社長					
		責任機関	環境委員会					
		取締役会による気候変動への監督	気候変動への対応として、ISO14001のEMS体制におけるマネジメントレビューにて、環境活動の評価・今後の方向性について指示を行っています。また、取締役会の主要メンバーである社長、副社長他役員が参加する「環境委員会」を年1回開催しています。環境委員会は、年度の環境活動を常務会に報告するとともに、活動の評価および今後の方向性についての指示を受けています。					
		ISO14001	環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を2001年に取得。2019年には、「第13回サーベイランス審査」を受審し、登録の更新が承認されました。 登録事業所： 三菱UFJリース本社、MULビジネス本社、MULエコビジネス東京事業所					
		環境に関する監査	上記のISO登録事業所を対象に内部監査を行い、当社の環境マネジメントシステム（EMS）の規定通りに業務が実施されているかを確認しています。2019年度に実施した監査では「重大な不適合」、「軽微な不適合」等の指摘事項はありませんでした。					
		環境事故・法令違反件数	0件					
	GHG排出量を削減する長期の定量的な目標	地球温暖化防止に向け、2020年度において温室効果ガス排出削減にかかる中長期目標（本社1㎡当りの電気使用量2009年度比25%削減）を設定しています。 ※基準年（2009年）の基準値：96.16kWh/㎡						
	環境教育	環境方針を記した「環境方針カード」を全社員が携帯するほか、3ヶ月ごとに「環境かわら版」を配信してさまざまな環境情報を紹介し、環境意識の向上を図っています。また、リース終了物件処理業務や、「建設リサイクル法」「土壌汚染対策法」「大気汚染防止法」の対象物件処理業務などの環境に密接に関連する業務に従事する社員には、特別な教育や訓練を行っています。						
生物多様性への取り組み	<p><生物多様性に係るガイドライン></p> <p>生物多様性の保全に貢献するため、「事業活動を通じた取り組み」と「オフィスワークなどにおける取り組み」で構成する「生物多様性に係るガイドライン」を定めています。「事業活動を通じた取り組み」ではリース終了物件の3R（リデュース、リユース、リサイクル）、中古機器売買事業、環境・エネルギー関連事業などを推進しています。また、「オフィスワークなどにおける取り組み」では、森林生態系保全につながるFSC認証紙の使用、コピー・紙・電気の使用量削減、グリーン調達、エコドライブの推進などにより、資源の有効活用や廃棄量の低減に努めています。</p> <p><3Rの促進></p> <p>リースビジネスを通じて循環型社会の実現に貢献するため、リース終了物件のリデュース（廃棄物の低減）、リユース（中古品として活用）、リサイクル（再資源化）の3Rを推進しています。</p> <table border="1"> <tr> <td>リデュース</td> <td>再リースや転売による製品使用期間の延長により廃棄物を削減</td> </tr> <tr> <td>リユース</td> <td>再リース、中古品として販売</td> </tr> <tr> <td>リサイクル</td> <td>原材料として再利用</td> </tr> </table> <p><廃棄物処理および委託会社の選定></p> <p>リース終了物件の3Rを徹底し廃棄物を削減するとともに、リユースできない物件は「廃棄物処理法」などの法令・条例を遵守して適正に廃棄しています。また、PCB（ポリ塩化ビフェニル）使用物件の廃棄は「PCB特別措置法」に則り適正な廃棄処理を行っています。</p> <p>廃棄物処理委託に際しては、環境保全への協力要請はもちろんのこと、委託会社の財務状況や保有設備、リサイクル率、法令遵守などを厳格にチェックし、選定後も定期的に現地調査を実施して運用状況を確認しています。</p> <p><森林・林業再生プロジェクト></p> <p>日本の森林再生とビジネスの共生を実現するため、岐阜県森林組合連合会などと共同で「森林・林業再生プロジェクト」を実施しています。</p>		リデュース	再リースや転売による製品使用期間の延長により廃棄物を削減	リユース	再リース、中古品として販売	リサイクル	原材料として再利用
リデュース	再リースや転売による製品使用期間の延長により廃棄物を削減							
リユース	再リース、中古品として販売							
リサイクル	原材料として再利用							

		2019年度					2020年度目標
		原単位			総量		
		単位	基準値	実績	単位	実績	
環境データ	総エネルギー投入量 ^{※1} (電気使用量の集計)	1m2あたり (kWh)	107.0	76.2	kWh	2,111,745	基準値(2017年~2019年度の 平均値)以下
	コピー用紙使用量 ^{※1}	1人あたり (枚)	1,849	695	枚	1,338,837	—
	紙使用量 ^{※1}	1人あたり (枚)	10,382	7,639	枚	14,703,011	基準値(2017年~2019年度の 平均値)以下
	電気使用でのCO2排出量 ^{※1}	1m2あたり (kgCO2)	43.15	34.62	—	—	基準値(2017年~2019年度の 平均値)以下
	ガソリン使用でのCO2排出量 ^{※1}	1台あたり (kgCO2)	2,414.75	1,251.83	—	—	基準値(2017年~2019年度の 平均値)以下
	営業車両の燃費 ^{※1}	km/リットル	11.7	15.7	—	—	基準値(2017年~2019年度の 平均値)以上
	グリーン調達比率 ^{※1}	%	—	77.0	—	—	グリーン調達の推進
	営業車両のCO2排出量 ^{※1} (スコープ1:直接的温室効果ガス排出量)	tCO2	—	160.90	—	—	—
	電気使用でのCO2排出量 ^{※1} (スコープ2:間接的温室効果ガス排出量)	tCO2	—	959.09	—	—	—
	^{※1} 当社および関係会社2社 (MULビジネス、MULエコビジネス) 参照(当社ホームページ) https://www.lf.mufg.jp/pdf/corporate/envdata.pdf						
VA物件等の 取得推進	資産価値が劣化しにくく、長期的に使用できるVA(Value Asset)物件を積極的に取得し、廃棄物の削減と環境負荷の低減を図っています。						
低公害車の 導入実績	営業車両のすべてに低公害車を導入しています。						
		単位	2019年度				
	総数 ^{※2}	台	128				
	(内訳)	低排出ガス車	台	37			
	ハイブリッド車	台	91				
^{※2} 当社単体							
環境保全コスト	分類	主な取り組み		単位	2019年度		
	事業エリア内コスト ^{※3}	公害防止(エコカーリース料)		百万円	63		
	上・下流コスト ^{※4}	引揚機の処分費用		百万円	499		
	管理活動コスト ^{※3}	環境マネジメントシステム維持運営費用、 コーポレートレポート作成費用他		百万円	16		
^{※3} 当社単体 ^{※4} 関係会社2社 (MULビジネス、MULエコビジネス)							
環境保全に伴う 経済効果	<主な取り組み内容> 中古部品売却額 (MULエコビジネス) ^{※5}			百万円	30		
^{※5} 関係会社1社 (MULエコビジネス)							
その他	金融行動原則への 署名	金融機関の主体的な取り組みによる「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」に、2011年11月策定当初より署名しています。21世紀金融行動原則は、持続可能な社会づくりに向けた金融行動に最善の努力を行う等を掲げた7項目およびこの原則を実践するための業務別ガイドラインからなります。今後も環境や社会に配慮する取り組みを本原則に基づき、積極的に実践していきます。					

社会

	方針	<p>三菱UFJリースは、企業理念の実現やグローバルでの事業展開をする上で、人権、労働への配慮は重要な課題と認識しており、社会におけるすべての人権を尊重し、事業活動を行うよう努めています。</p> <p>1.人権に関する基本的な考え方 三菱UFJリースは、「世界人権宣言」、「国際人権規約（自由権規約、社会権規約）」、「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギーフレームワーク）」、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」など、人権、労働、環境、腐敗防止等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下、すべてのステークホルダーの人権尊重に努めます。</p> <p>2.強制労働・児童労働の禁止 奴隷労働や人身売買を含めたすべての強制労働や児童労働を禁止しています。また、「子どもの権利とビジネスの原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利実現に向けた社会貢献活動の実践に取り組みます。</p> <p>3.人権に関する具体的方針と取り組み 人権尊重という基本精神に立ち、人種、国籍、信条、宗教、障がい、性別、性的指向、性自認などによる差別や人権侵害を行わないことを明確にし、社員についてもその遵守を徹底しています。社員一人ひとりが人権に対する意識を高め、お互いの人格や個性を尊重し、意欲と誇りを持って活躍できる環境づくりを行っています。</p> <p>4.人権に関する教育啓発 社内の各組織内に入権啓発推進委員を配置し、年2回の研修を通じて、社員一人ひとりが人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。また、社外では、「MUFJ人権啓発連絡会」に定期的に参加し、MUFJグループ各社の人権啓発担当者や人権問題についての勉強会や意見交換会を行い、社内での啓発活動に活かすとともに人権意識の向上に努めています。</p>
人権	マネジメント	<p><内部通報・相談窓口> 職場内や業務上におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメント行為や差別、人権侵害に関する相談窓口を社内外に設け、社内およびお取引先からの相談を受け付けるとともに、これらの行為を許さず、防止する体制を整えています。各種の通報・相談を受け付ける窓口を設けることで、問題の早期顕在化と防止を図っています。</p> <p>「セクハラ・マタハラホットライン等規程」を整備し、以下を定めています。</p> <p>■相談窓口（相談内容：セクハラ・マタハラ）</p> <p>【社内】 相談窓口：相談員（人事部にて男女を配置） 手段：口頭・電話・手紙等文書・電子メール* *相談員のみが確認する専用アドレス</p> <p>【社外】 相談窓口：外部相談機関契約あり 手段：電話・電子メール。</p> <p>■調査・事実確認</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査・事実確認は相談員が行い、相談者の人権・プライバシーに配慮し、最も適切と判断される対応を行う。 調査・事実確認に協力を求められた役員・社員等は、誠実に協力しなければならず、調査・事実確認を妨害してはならない。 相談員は、相談・苦情への対応に当たり知った情報を、正当な理由・相談者の同意なく第三者に開示してはならない。 <p>■評価、改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査・事実確認の結果、セクハラ・マタハラ等が認められた場合、人事部は速やかに相談者の就業環境の改善を含む是正措置および再発防止措置を講じる。 人事部は、是正措置等の終了後も含め、是正措置等が機能しているかを確認し、必要な場合には、適宜、是正措置等の改善を講じる。 人事部は、相談者・調査協力者等に対して相談・苦情及びその調査協力を行ったことを理由とした不利益な取扱いや職場内での嫌がらせ等がないかフォローアップを行い、不利益な取扱いがあると認めた場合、適切な救済・回復の措置を講じる。

【CASE】

職場のあるべき姿・理想の姿としてよく語られるのが「風通しの良い職場」という言葉です。

「風通しの良い職場」とは、働く人にとって「自由闊達な職場環境」のことを意味し、決して「言いたい放題、フランクな」ことを意味しているのではなく、一定の規律に基づいて意見を吸い上げる仕組みが整っている環境を指します。逆に、閉鎖的・封建的な職場は「風通しが悪い」と表現され、多くの会社でそのような体制を打破しようと試みます。

本件はグループ会社で働く派遣社員が、その職場で見聞きした上司の威圧的な言動に不安を抱き、弊社の社外に設けたホットライン窓口に通報してきたものです。自らがハラスメントを受けたのではなく、所謂「環境型」ハラスメント事案でした。

発端は社外の匿名通報を可能とするホットライン窓口にて「グループ会社の派遣社員」からの匿名通報でした。「業務に必要な情報を共有してくれない」、「他の社員に対する好き嫌いが激しく、無視されている社員がいる」等、上司の業務態度を改めるよう指導してほしい。」との内容でした。

速やかにホットライン窓口から、法務コンプライアンス部へ情報が移管され、調査が開始されましたが、匿名通報であったため、通報者保護の観点から、事実確認は慎重を期すことが求められます。そこで、グループ会社社員の75%にあたる社員（派遣社員を含む）から「職場の風通し」「ハラスメント」をテーマにヒアリングによる事実確認を行いました。当然のことながら、通報に基づく調査ということは伏せ、あくまで職場環境調査という名目です。

そのヒアリングで浮かび上がったのは、i)「職場の風通し」については、一部に「風通しが悪い」「情報共有がなされない」「疎外感がある」等のネガティブな発言も有ったが、大勢は風通しは改善していると発言していること。ii)「ハラスメント」については、上司による部下へのパワハラに関して取り立てて問題視する声が出なかったこと、でした。また、グループ会社を所管する部店にもグループ会社の置かれた状況についてヒアリングすると、グループ会社では社内改革を進める中で、「改革を進める上司と守旧派の部下による対立」を内包することも判明しました。これらの調査結果を基に、顧問弁護士と協議し、法務コンプライアンス部では、以下の通り結論付けました。

「上司の発言や言動は誤解を与えるものではあるが、コンプライアンス違反に相当する行為は認められない。しかしながら、上司を含めグループ会社の経営陣には、本件通報を踏まえ、働く社員が意欲的に仕事に取り組むためにも、社内コミュニケーションの一層の改善を求めたい。」

この調査結果は三菱UFJリースの経営陣および監査役に報告され、四半期毎に開催されるコンプライアンス委員会の中でも報告がなされました。本件は重大なコンプライアンス違反、ハラスメント行為とは認められなかったが、派遣社員が匿名で上げた声は、グループ会社における社内コミュニケーションの更なる改善に繋がり、他のグループ会社においても、半期毎に実施される「コンプライアンス・セルフチェック」による風通しに関する調査結果が還元されることとなり、グループ全体の「風通しの良い職場」整備に役立つこととなりました。

人権

マネジメント

<研修の実施>

2019年度上期、管理職層を含む一定年齢層以上の社員および一部契約社員（約1,300人、全社員・契約社員数の約66.4%）を対象に、人事部長・法務コンプライアンス部長を講師とするハラスメント研修を全18回に渡り実施しました。

【執行役員向けハラスメント研修】

近時において、日本を代表する大手企業での様々なコンプライアンスに起因する不祥事が報道され、経営を揺るがす大事となっており、加えて社会の目も厳しさが増している。消費者庁が制定している「公益通報者保護制度・民間事業者向けガイドライン」においても、経営者から従業員に至るまでのコンプライアンス教育の重要性が説かれており、MULに於いても、昨年度より執行役員会議の日程を振り替えて、執行役員を対象とした「ハラスメント」研修を定例化。

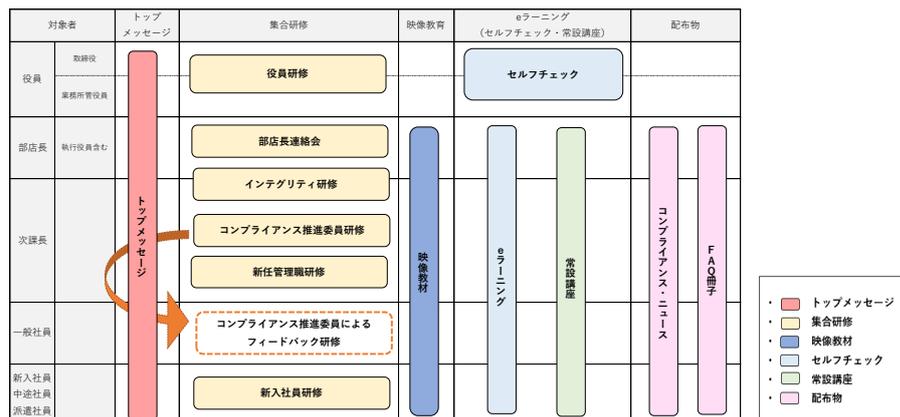
(2019年7月23日 39名参加、今年度は7月21日に開催予定)

【コンプライアンス推進委員研修】

2019年6月10日開催。出席者は各職場の管理職であるコンプライアンス推進委員（又はコンプライアンス推進責任者が推薦する者）（各部1名）および管理対象グループ会社のコンプライアンス推進部署担当者（各社1名）。カリキュラムは、①情報セキュリティ関連（事務部）②職場における人権、労務管理に関する留意事項（人事部）③コンプライアンス関連（法務コンプライアンス部）の内容で実施。

(今年度は、コロナ禍により8月にe-ラーニングでの実施を予定)

コンプライアンス研修図



人権	マネジメント	<p><人権侵害の申立> 2019年度の発生事例は4件です。以下のステップで実態を把握、問題の処理と再発防止に努めました。</p> <p>■セクハラ・マタハラ発生時の対応</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事案発生（職場のヘルプライン/セクハラ・マタハラホットライン/人事面談その他通報にて発覚） 2. 事情聴取（対象者：被害者、加害者、通報者、上席、必要に応じて関係者） 3. 契約弁護士への相談結果をふまえ、処分案を起案 4. 経営層による審議を経て処分決定 5. 必要に応じて加害者への処分実施 <p>■再発防止に向けた対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社内イントラネットにて、以下を発信。 <ul style="list-style-type: none"> ①CCOよりハラスメント防止に関するメッセージ ②法務コンプライアンス部長・人事部長連名による注意喚起 ・ コンプライアンス推進委員研修内で具体事例と共に注意喚起。 ・ 法務コンプライアンス部作成「コンプライアンスあるある事例集」において、セクハラ・マタハラ事例を紹介・注意喚起。 ・ ハラスメント防止に関するDVD視聴研修実施。 ・ 2019年度上期、管理職層を含む一定年齢層以上の社員および一部契約社員を対象に、人事部長・法務コンプライアンス部長を講師とするハラスメント研修を実施。 																																																																																															
		<p>上記4件のうち、内部通報・相談窓口への申し立て件数は、P7「コンプライアンス・ホットラインおよびセクハラ・マタハラ等ホットラインへの通報・相談件数内訳」の「ハラスメント」の一部として集計しています。</p>																																																																																															
		<p><社員に対するトレーニング実施> 全社員を対象に、e-learningやDVD鑑賞を通して、セクシャルハラスメント・性的マイノリティを題材にした人権啓発研修を実施しています。2019年度に実施したe-learningの実施率は99.0%でした。</p>																																																																																															
人材	方針	<p><人材育成の基本方針> 中期経営計画の基本方針に掲げる“金融と事業の融合”を推し進めるには、リース・ファイナンス機能の高度化に加えて、「事業/産業に特化した専門性」を強化し、プロフェッショナル集団へ進化することが求められます。斯かる環境下、当社では理想とする人物像として次の5つを定めています。</p> <p>【求める人材像】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.顧客本位 顧客の経営課題・ニーズを察知の上、提携パートナーとしての協業も視野に、国内外の顧客と強固なリレーションを構築 2.プロフェッショナリズム MULならではの価値提供に向けて、プロの自覚と責任を持ち、自らの適性に応じた専門特性を深化し続ける 3.創造と変革 高付加価値の提供・生産性向上に向けて、新たなビジネスの創造と絶え間ない変革を追求する 4.リーダーシップ 組織のミッション完遂に向けて、規範となる行動と責任ある決断による強力なリーダーシップを発揮する 5.人材開発 中長期のキャリア開発支援に向けて、多様な人材が活躍可能な環境を整備するとともに、公平な評価/適切な育成を遂行する <p>これらの人材を育成する為、三菱UFJリースグループは、社員一人ひとりがより成長し、適性に応じた専門性を身に付けることができる教育体系を整え、人材育成に努めます。</p>																																																																																															
		<table border="1"> <tr> <th colspan="6">2019年度</th> </tr> <tr> <td>従業員数</td> <td>1379人</td> <td>男性</td> <td>817</td> <td>女性</td> <td>562</td> </tr> <tr> <td>平均年齢</td> <td>37.5</td> <td>男性</td> <td>39.2</td> <td>女性</td> <td>35.1</td> </tr> <tr> <td>平均勤続年数</td> <td>12.8年</td> <td>男性</td> <td>14.2年</td> <td>女性</td> <td>10.8年</td> </tr> <tr> <td>臨時雇用者数</td> <td>102人</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>障がい者雇用率</td> <td>2.06%</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>新卒採用</td> <td>41人</td> <td colspan="4">(2020年4月入社)</td> </tr> <tr> <td>役員登用（執行役員を含む）</td> <td>50人</td> <td>男性</td> <td>50人</td> <td>女性</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>管理職登用</td> <td>262人</td> <td>男性</td> <td>226人</td> <td>女性</td> <td>36人</td> </tr> <tr> <td>平均残業時間</td> <td>16.39時間/月</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>有給取得率</td> <td>69.4%</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>非正規社員比率</td> <td>6.8%</td> <td colspan="4">2020年3月31日時点</td> </tr> <tr> <td>従業員1人あたりの研修時間</td> <td>12.5時間/年</td> <td colspan="4">当社在籍者のうち、役員を嘱託を除いたもの（出向者は含む）</td> </tr> <tr> <th colspan="6">フルタイム従業員離職率</th> </tr> <tr> <td>2017年度</td> <td>3.50%</td> <td>2018年度</td> <td>3.59%</td> <td>2019年度</td> <td>2.42%</td> </tr> <tr> <td colspan="6">月俸嘱託社員を除く</td> </tr> </table>	2019年度						従業員数	1379人	男性	817	女性	562	平均年齢	37.5	男性	39.2	女性	35.1	平均勤続年数	12.8年	男性	14.2年	女性	10.8年	臨時雇用者数	102人					障がい者雇用率	2.06%					新卒採用	41人	(2020年4月入社)				役員登用（執行役員を含む）	50人	男性	50人	女性	0人	管理職登用	262人	男性	226人	女性	36人	平均残業時間	16.39時間/月					有給取得率	69.4%					非正規社員比率	6.8%	2020年3月31日時点				従業員1人あたりの研修時間	12.5時間/年	当社在籍者のうち、役員を嘱託を除いたもの（出向者は含む）				フルタイム従業員離職率						2017年度	3.50%	2018年度	3.59%	2019年度	2.42%	月俸嘱託社員を除く				
	2019年度																																																																																																
従業員数	1379人	男性	817	女性	562																																																																																												
平均年齢	37.5	男性	39.2	女性	35.1																																																																																												
平均勤続年数	12.8年	男性	14.2年	女性	10.8年																																																																																												
臨時雇用者数	102人																																																																																																
障がい者雇用率	2.06%																																																																																																
新卒採用	41人	(2020年4月入社)																																																																																															
役員登用（執行役員を含む）	50人	男性	50人	女性	0人																																																																																												
管理職登用	262人	男性	226人	女性	36人																																																																																												
平均残業時間	16.39時間/月																																																																																																
有給取得率	69.4%																																																																																																
非正規社員比率	6.8%	2020年3月31日時点																																																																																															
従業員1人あたりの研修時間	12.5時間/年	当社在籍者のうち、役員を嘱託を除いたもの（出向者は含む）																																																																																															
フルタイム従業員離職率																																																																																																	
2017年度	3.50%	2018年度	3.59%	2019年度	2.42%																																																																																												
月俸嘱託社員を除く																																																																																																	
実績	<p><人材育成への取り組み> 社員の知識・技能の向上を図るため、若手から管理職まで各階層別の研修制度、キャリアアップを支援するコース転換制度、希望する業務にチャレンジできる社内公募制度などさまざまな制度を設置しています。また、当社の海外現地法人で活躍する現地採用社員向けに、当社グループの企業文化や事業理解の促進、異文化コミュニケーションの活性化などを目的とする研修を実施しています。</p> <p><専門人材の育成> 各々の分野・領域において社外に通用する卓越したスキル・専門性を有する社員を登用する制度を設け、特定分野や領域における専門人材の育成、強化を行っています。</p>																																																																																																

人材	実績	<p><社員向け研修></p> <p>【階層別研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年目向け研修（対象：1年目 40名程度） MULの従業員として必要とされる基本的な知識・態度・心構えを習得する導入研修に始まり、夏季には3週間に亘りリース会計・税務や商品知識、与信判断等のスキルを学習します。冬季には1週間審査研修を行い、営業としての基礎知識を身に着けます。 ・若手キャリア研修（対象：4年目 40名程度） 360°サーベイにより「上司や周囲からの期待」を確認し、仕事に対して高いモチベーションを継続させるマインドを醸成し、主体的なやる気を引き起こします。 ・リーダーシップ研修（対象：4年目～9年目 10名程度） 中堅社員としての組織への関わり方（リーダーシップの発揮）を学びます。原理原則だけではなく、自職場の現状および課題を分析し、解決へのアクションプランを作成する実践的な内容です。 ・マネジメント基礎研修（対象：10年目～12年目 60名程度） マネジメントを体系的に整理・確認し、マネージャーの「あるべき姿」や実践してきた後輩指導の考え方を振り返り、マネジメントの原理原則を学ぶ内容です。 ・次世代リーダー育成プログラム（対象：10年目～12年目 5名程度） 次世代を担うリーダー人材の育成を目的とし、OJTとOff-JTを有機的に連携させ、PDCAサイクルを回しながら主体的に自部店での部店運営や後輩育成等に取り組むプログラムです。将来、管理職としての職務を果たせる人材の育成を目標としています。 <p>【その他公募型研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・MULビジネススクール（MBS）（20名程度） 環境変化に対応できるビジネスリーダーに必要な戦略的思考、問題解決スキル等の習得を目的に、「経営戦略」「マーケティング」「ファイナンス」等の企業経営に係る分野を体系的に学習します。 ・ビジネス英語基礎力確立プログラム(初級・中級・上級)（70名程度） レベル別（初級・中級・上級）の階級に分け、約5ヶ月に亘る集中的な学習（オンライン映像講座、ネイティブ講師とのオンラインレッスン、スマートフォン対応の単語学習アプリ等）と3回の集合研修、定期的なWEBミーティングの実施を通し、リーディングやスピーキング力を高めるプログラムを用意しています。 ・日工販研修（10名程度） 「基礎講座」「SE講座」の2つの講座を通して、工作機械等の設備機械販売に係る知識を習得します。 <p>（一般職向け研修）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カフェテリア研修（対象：4年目～ 100名程度） 外部の公開講座を自ら選択して受講し、ビジネススキル、マネジメントスキル、財務、法務等の知識を習得する内容です。 <p>参照（当社ホームページ） https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/humanresource.html</p>
		<p><ワークライフバランス促進に向けた取り組み></p> <p>当社では「長時間労働の是正」を目指して、様々な取り組みを行ってきました。2017年度以降は、より踏み込んだ改革を進めるべく、「社員一人ひとりが意欲と活力を持ち効率的に働ける環境を整備し、社員一人ひとりがそれを実感できること」を目的に、「働きやすい職場づくり」プロジェクトチームを起ち上げ、人事制度改革、事務の効率化など様々な具体的施策を実行しております。</p> <p><u>1.ワークライフシナジー勤務（選択制時差出勤）制度</u> 制度利用希望者を対象に、30分もしくは1時間単位で所定勤務時間を“前倒し”もしくは“後倒し”でスライドできる制度を実施しています（1日・1週間・1ヶ月単位で利用可能）。</p> <p><u>2. 時間単位休暇制度</u> 普通休暇付与分の内、年間5日分を限度に時間単位休暇として取得できる制度を2018年10月に導入しており、所定勤務時間の始業時刻・終業時刻に合わせて、または中途に1時間単位で取得可能となっています。</p> <p><u>3. 在宅勤務制度</u> 在宅勤務制度を2018年10月に導入しており、育児・介護および業務面での必要性に合わせて柔軟な働き方が可能となっています。</p> <p><u>4. その他の施策</u> 週に1日ずつノー残業デーと19時までの退社日の設定や、全社的な有給休暇取得目標を掲げることで、ワークライフバランスを促進しています。</p> <p><労働基準法違反></p> <p>労働基準法違反（行政処分）は0件です。</p> <p><障害者の雇用></p> <p>社会的立場の弱い方々の就労機会の確保は重要な課題であるとの認識の下、2017年10月に障がい者が安心して働くことのできる職場環境を整備する目的で、新規に採用した障がい者を集合配置して、社内から受託した事務作業などに従事するグループを新設しました。</p> <p>2019年度は同グループで新規に5名の障がい者を雇用し、2020年3月31日時点の当社障がい者法定雇用率は2.06%でした。</p>

ダイバーシティ	マネジメント	<p><社内体制> 「ダイバーシティ推進室」を設置し、「女性活躍推進法」に基づく行動計画の策定や社員のワークライフバランス促進に係る施策を実施し、人材の多様性を活かした組織作りを推進しています。</p>								
	次世代育成支援	<p><外部評価> 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定基準を満たし、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣認定の次世代特例認定マーク「プラチナくるみんマーク」を2017年12月に取得しています。</p>								
	女性活躍推進	<p><取り組み方針> 国籍、年齢、性別等、個々の属性や多様な価値観を活かし、多様な人材の活躍を推進することが、経営戦略上、企業競争力の強化に繋がる重要なテーマであると考えています。その中で、女性の活躍推進については、「仕事と家庭を両立できる支援制度の拡充」と「一人ひとりが能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境づくり」を両輪とした、各種施策を実施してまいりました。今後これら施策を継続的に実施し、実力ある女性を計画的に育成、登用することで、女性管理職比率を2020年には、2015年より5%引き上げた10%以上とすることを目指します。</p>								
	女性活躍推進	<p><行動計画・取り組み状況> 2016年4月1日施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間を行動計画期間とする一般事業主行動計画を策定しています。 また、女性活躍推進に関する方針や取り組み状況を社内外に公表することで、取り組みの促進と意欲ある人材の確保につなげていきます。</p>								
		参照（当社ホームページ）		https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/actionplan.html						
		参照（厚生労働省WEBサイト）		https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1013						
		<p><主な支援制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前特別休業 ・産前産後休業 ・育児休業 ・短時間勤務 ・所定外労働の制限 ・出産休暇 ・育児時間 ・育児保育費用補助制度 ・遅出早退制度 ・看護休暇 ・情報提供ツール（iPad） ・復職者キャリア面談制度 ・勤務地選択制度 ・退職者再雇用制度 								
		参照（当社ホームページ）		https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/actionplan.html						
	<p>主な制度の利用状況（2019年度）</p> <table border="1"> <tr> <td>産前産後休業</td> <td>41人</td> <td>育児休業</td> <td>135人</td> <td>短時間勤務</td> <td>133人</td> </tr> </table>				産前産後休業	41人	育児休業	135人	短時間勤務	133人
	産前産後休業	41人	育児休業	135人	短時間勤務	133人				
介護	仕事と介護の両立を支援するため、各種制度を設けています。									
	介護休業	通算1年・3回まで分割取得が可能								
	介護休暇	年5日まで								
	短時間勤務	介護休業とは別で通算3年・分割取得が可能								
勤務地選択制度	介護の事情に応じ勤務地の変更・選択が可能									
外国籍社員の登用	国籍に関わらず多様な人材を採用しており、海外トレーニー制度やコース転換制度なども活用して多国籍の社員が様々な拠点・部署で活躍しています。									
社会貢献活動	ボランティア休暇	会社が認める社会福祉活動や環境保護活動などに参加する場合、5日以内のボランティア休暇を受けることができます。								
	次世代育成支援	<p><留学生への社宅提供> 公益社団法人経済同友会の提唱により設立された「留学生支援企業協力推進協会」が実施する「社員寮への留学生受け入れプログラム」に賛同し、2015年より社員寮を提供しています。</p> <p>社員寮への留学生受け入れプログラム 当社では、2015年より、企業が保有する社員寮や社宅の一部を留学生に提供して経済的に支援する「社員寮への留学生受け入れプログラム」（公益財団法人留学生支援企業協力推進協会主催）に参加し、中国や韓国からの留学生を継続して受け入れ、世界各国と日本の相互理解のために留学生の支援を行っています。</p>								
		<p><職場体験プログラム> 2008年より公益社団法人ジュニア・アチーブメント日本と共同で、都立高校生の職場体験プログラム「ジョブシャドウ」を開催しています。</p>								
		<p><インターンシップ> 大学生・大学院生を対象に、業界・仕事の理解を深めるために実施しています。ケーススタディなどを通じて、当社の業務内容のほか、グループ連携や独自の強みなどについて紹介しています。</p>								

社会貢献活動	災害復興支援	<p><東日本大震災への支援①> リース満了PCの寄贈 2011年度より公益社団法人リース事業協会を通じて、被災地の教育機関などにリース契約終了後のPCを寄贈しています。 総寄贈台数（累計） 263台</p>								
		<p><東日本大震災への支援②> TOMODACHIイニシアチブへの参画 2012年より三菱UFJフィナンシャル・グループ各社とともに、米国政府と公益財団法人米日カウンシル・ジャパンが主導する「TOMODACHI イニシアチブ」に参画しています。「TOMODACHI・MUFG国際交流プログラム」では、被災地と米国の生徒・教職員の文化交流を図っています。</p>								
		<p><東日本大震災への支援③> 義援金の寄贈 中央共同募金会に義援金3,000万円を寄贈しました。 また、三菱UFJリースグループ役員から募った募金649万円を、被災地における被災者支援活動及び被災地復旧作業を行っている特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォームに支援金として寄贈しました。</p>								
		<p><熊本地震への支援> 義援金の寄贈 日本赤十字社に義援金500万円を寄贈しました。また、三菱UFJリースグループ役員から募った募金762万円を特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォームに支援金として寄贈しました。</p>								
株主・投資家 向け活動	IR	<p><情報開示> 当社は、株主・投資家の皆さまへの適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹であることを十分に認識し、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう「情報開示取扱規程」「フェア・ディスクロージャー・ルールに関する方針」を制定しています。また、以下の「IRポリシー」のもと、公正でタイムリーな情報開示と双方向のコミュニケーションに努め、株主・投資家の皆さまから信頼と適正な評価を得られるよう積極的なIR活動に取り組んでいます。 1. IR活動の目的と基本姿勢 2. 情報開示の基準 3. 情報開示の方法 4. 将来見通しについて 5. 未公開の重要情報について 6. 沈黙期間 参照（当社ホームページ） https://www.lf.mufg.jp/investors/policy/index.html</p>								
		<p><株主還元> 持続的な成長により企業価値を高め、株主・投資家のみなさまへ継続かつ安定的な配当による株主還元を行っています。2020年3月期の配当金は、1株当たり25.0円（前期比1.5円の増配）とし、21期連続の増配となりました。</p>								
		<p><コミュニケーション> 各種カンファレンスへの参加や、決算説明会などを開催しています。</p>								
		<table border="1"> <tr> <td>アナリスト・機関投資家向け</td> <td>本決算および中間決算時に決算説明会を開催し、代表取締役が決算概要や経営戦略・経営計画の概要、進捗などについて説明をしています。 投資家・アナリストとの対話活発化を目的として、個別ミーティングを開催しています。 証券会社が主催する各種カンファレンスへの参加や個別ミーティングを積極的に行っています。</td> </tr> <tr> <td>海外機関投資家向け</td> <td>米国・欧州・アジア各国の主要投資家を年1回以上訪問し、個別ミーティングの実施やIRカンファレンスに参加しています。</td> </tr> <tr> <td>個人投資家向け</td> <td>名古屋証券取引所が主催する中部エリア最大のIRイベント「名証IRエキスポ」に出展しています。</td> </tr> <tr> <td>参照（当社ホームページ）</td> <td>https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/ircommunication.html</td> </tr> </table>	アナリスト・機関投資家向け	本決算および中間決算時に決算説明会を開催し、代表取締役が決算概要や経営戦略・経営計画の概要、進捗などについて説明をしています。 投資家・アナリストとの対話活発化を目的として、個別ミーティングを開催しています。 証券会社が主催する各種カンファレンスへの参加や個別ミーティングを積極的に行っています。	海外機関投資家向け	米国・欧州・アジア各国の主要投資家を年1回以上訪問し、個別ミーティングの実施やIRカンファレンスに参加しています。	個人投資家向け	名古屋証券取引所が主催する中部エリア最大のIRイベント「名証IRエキスポ」に出展しています。	参照（当社ホームページ）	https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/ircommunication.html
		アナリスト・機関投資家向け	本決算および中間決算時に決算説明会を開催し、代表取締役が決算概要や経営戦略・経営計画の概要、進捗などについて説明をしています。 投資家・アナリストとの対話活発化を目的として、個別ミーティングを開催しています。 証券会社が主催する各種カンファレンスへの参加や個別ミーティングを積極的に行っています。							
		海外機関投資家向け	米国・欧州・アジア各国の主要投資家を年1回以上訪問し、個別ミーティングの実施やIRカンファレンスに参加しています。							
		個人投資家向け	名古屋証券取引所が主催する中部エリア最大のIRイベント「名証IRエキスポ」に出展しています。							
参照（当社ホームページ）	https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/ircommunication.html									
その他										
第三者評価	SRI評価	FTSE Russell	社会的責任投資（SRI）の世界的代表指数の「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に2006年より連続で採用されています。加えて、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、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数である「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄にも選定されています。							
		MSCI	モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル（MSCI）が開発したSRIインデックスで、特にESGに優れた企業を選定する「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」および「MSCI日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されました。また、世界的代表指数の「MSCI ESG Leaders Index Series※」に、当指数の算出年である2007年より連続で採用されています。 ※旧 MSCI Global Sustainability Index Series							
	その他評価	日本政策投資銀行	日本政策投資銀行（DBJ）が防災と事業継続に向けた取り組みに優れた会社を選定する「DBJ BCM格付」について、2013年より連続で最高ランクの格付けを取得しています。							
		参照（当社ホームページ）	https://www.lf.mufg.jp/corporate/csr/valuation.html							

※別のページのリンクは、サイト構造等にもなって予告なくリンク先が無くなる可能性があります。あらかじめご了承ください。