

Environment Social Governance

 Mitsubishi Corporation

MC Shared Value Creation Forum ～ESG対話～

2024年4月9日

Environment Social Governance

監査等委員会設置会社への 移行について

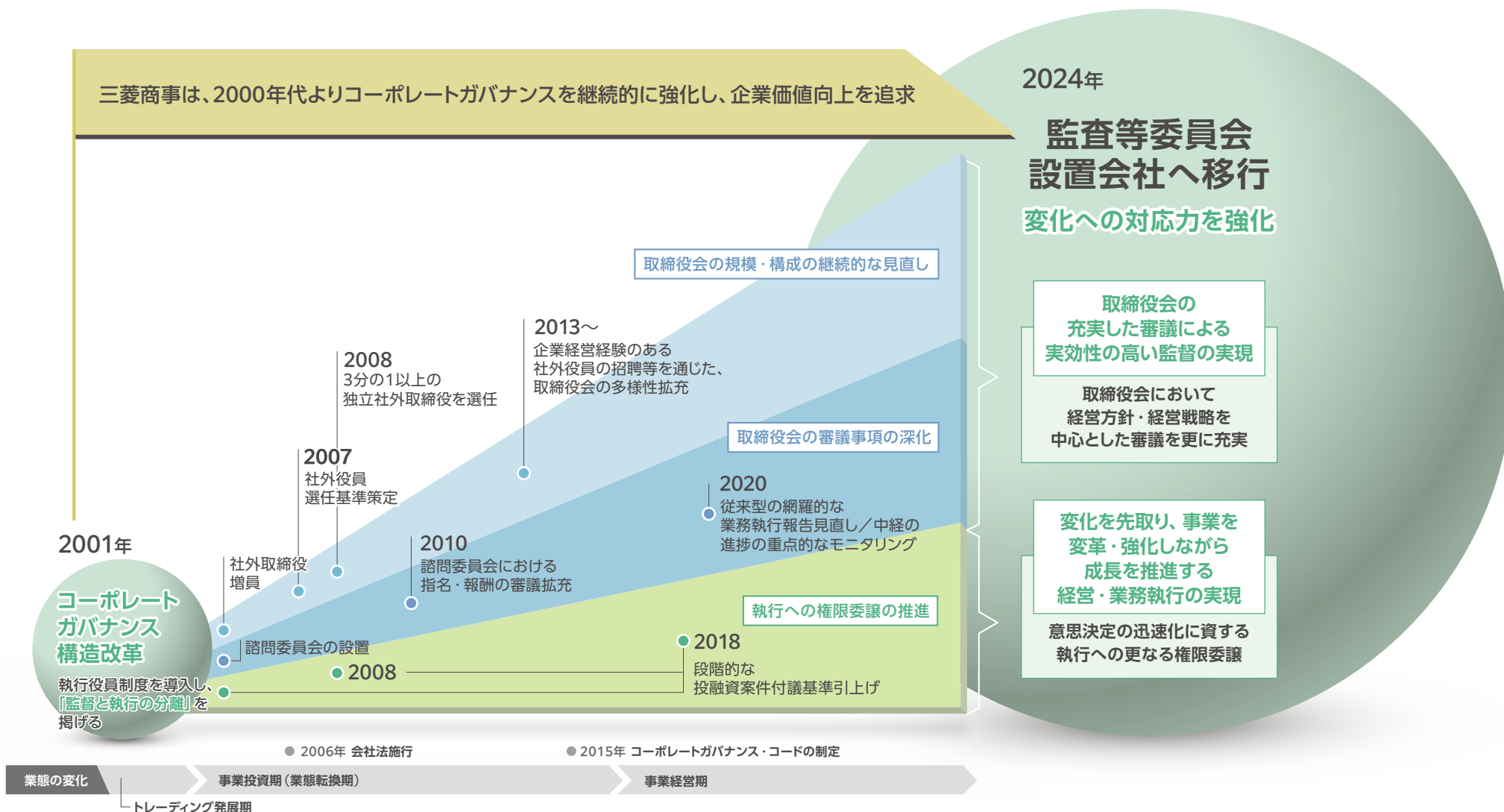
常務執行役員

コーポレート担当役員(総務・法務)

野島 嘉之

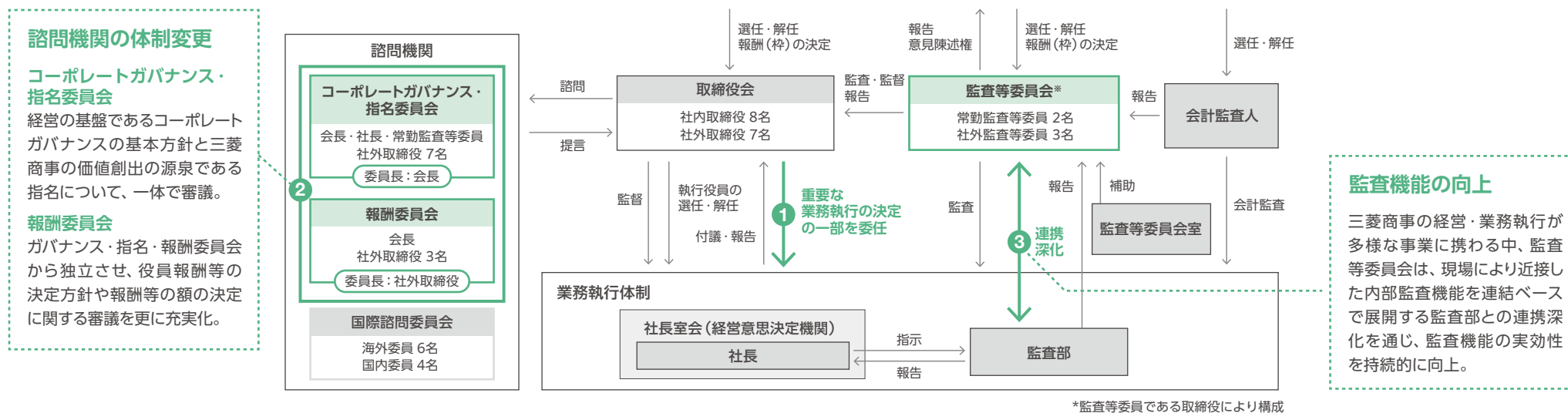
三菱商事のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と変遷

Governance



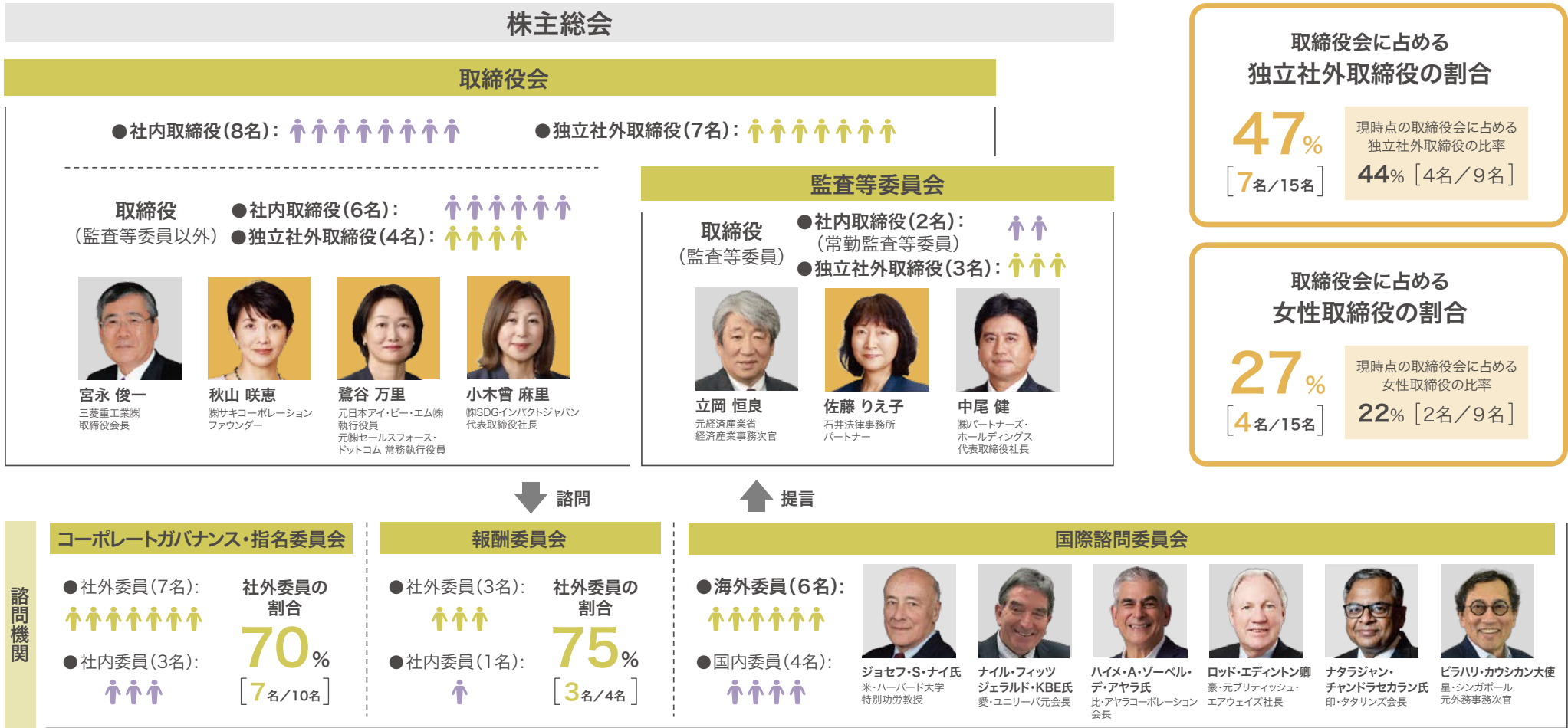
■ 三菱商事は、監査等委員会設置会社への移行に伴い、一貫して取り組んできた『取締役会における充実した審議による実効性の高い監督』と『変化を先取り、事業を変革・強化しながら成長を推進する経営・業務執行』を更に追求すべく、以下のとおり、コーポレートガバナンス体制全体の強化を図ります。

- 1 重要な業務執行の決定の一部を執行側に委任し、機動的な業務執行と取締役会における審議事項の柔軟性を担保することで、変化への対応力を強化
- 2 ガバナンス・指名・報酬委員会をコーポレートガバナンス・指名委員会と報酬委員会の2委員会体制に変更し、審議を充実化
- 3 内部監査部門との連携深化を通じ、監査機能を向上



移行後のコーポレート・ガバナンス体制

■ 監査等委員会設置会社への移行後の体制は以下の通り。



取締役会が備えるべき経験・見識・専門性等

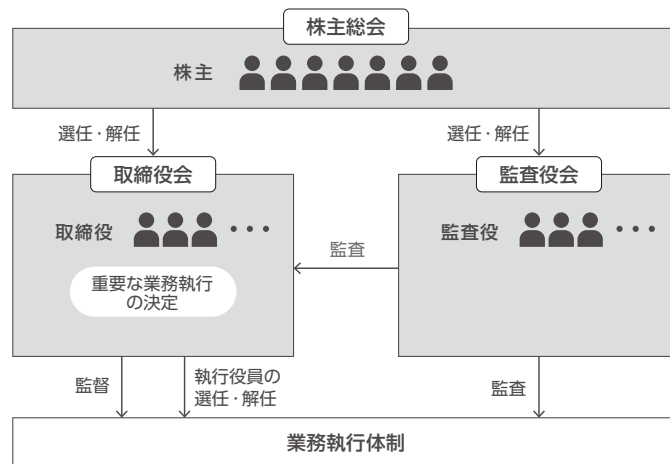
- 全役員が共通して有すべき項目を『基礎的事項』として設定。
- 「EX・DX一体推進」「未来創造」を含む中経2024の推進状況をモニタリングするために必要な項目を『経営戦略事項』として設定。

役職	名前	担当／主な経歴等	基礎的事項		経営戦略事項				
			事業経営／組織運営	リスクマネジメント	イノベーション		グローバルインテリジェンス	人材戦略	環境・社会
					エネルギー	デジタル			
(監査等委員である取締役を除く)	宮永 俊一	三菱重工業(株) 取締役会長	●	●	●		●		
	秋山 咲恵	(株)サキコーポレーション ファウンダー	●	●		●		●	
	鷺谷 万里	元日本アイ・ビー・エム(株) 執行役員 元(株)セールスフォース・ドットコム 常務執行役員	●	●		●		●	
	小木曾 麻里	(株)SDGインパクトジャパン 代表取締役社長	●	●				●	●
監査等委員である取締役	立岡 恒良	元経済産業省 経済産業事務次官	●	●	●				●
	佐藤 りえ子	石井法律事務所 パートナー	●	● (法務) 弁護士					
	中尾 健	(株)パートナーズ・ホールディングス 代表取締役社長	●	● (財務・会計) 公認会計士					

機関設計移行の概要

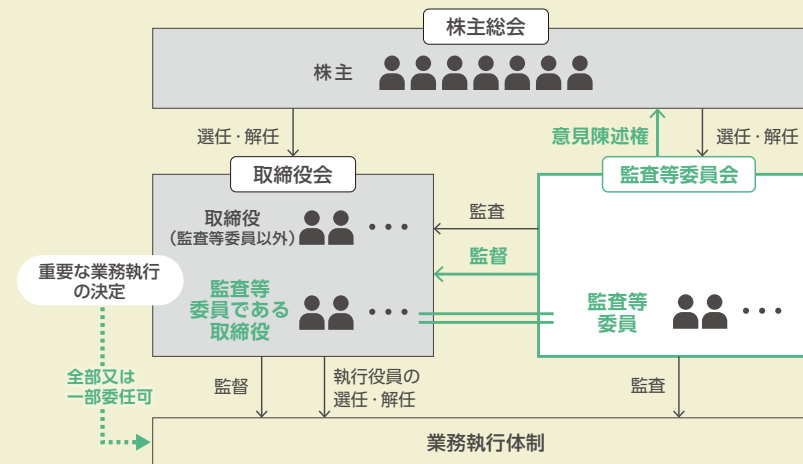
- 三菱商事は、2024年6月開催予定の2023年度定時株主総会における承認を条件として、「監査等委員会設置会社」に移行します。現在の「監査役会設置会社」体制からの、移行の概要は以下のとおりです。

監査役会設置会社（現在の体制）



	監査役会設置会社（現在の体制）
変更となる機関	監査役会
規模・構成	取締役 9名（うち社外4名） 監査役 5名（うち社外3名）
任期	取締役 1年 監査役 4年
重要な業務執行の決定	取締役会からの委任不可
取締役の人事についての意見陳述権	なし

監査等委員会設置会社（移行後の体制）



監査等委員会設置会社（移行後の体制）

監査等委員会	
取締役 15名（うち社外7名）	取締役（監査等委員である取締役を除く）10名（うち社外4名） 監査等委員である取締役 5名（うち社外3名）
取締役（監査等委員である取締役を除く）1年	
監査等委員である取締役	2年
取締役会から、全部又は一部を取締役（監査等委員である取締役を除く）に委任可とする	
監査等委員会が選定する監査等委員は、取締役（監査等委員である取締役を除く）の人事について、株主総会において監査等委員会の意見を述べることができる	

▶ 詳細は3ページご参照

Environment Social Governance

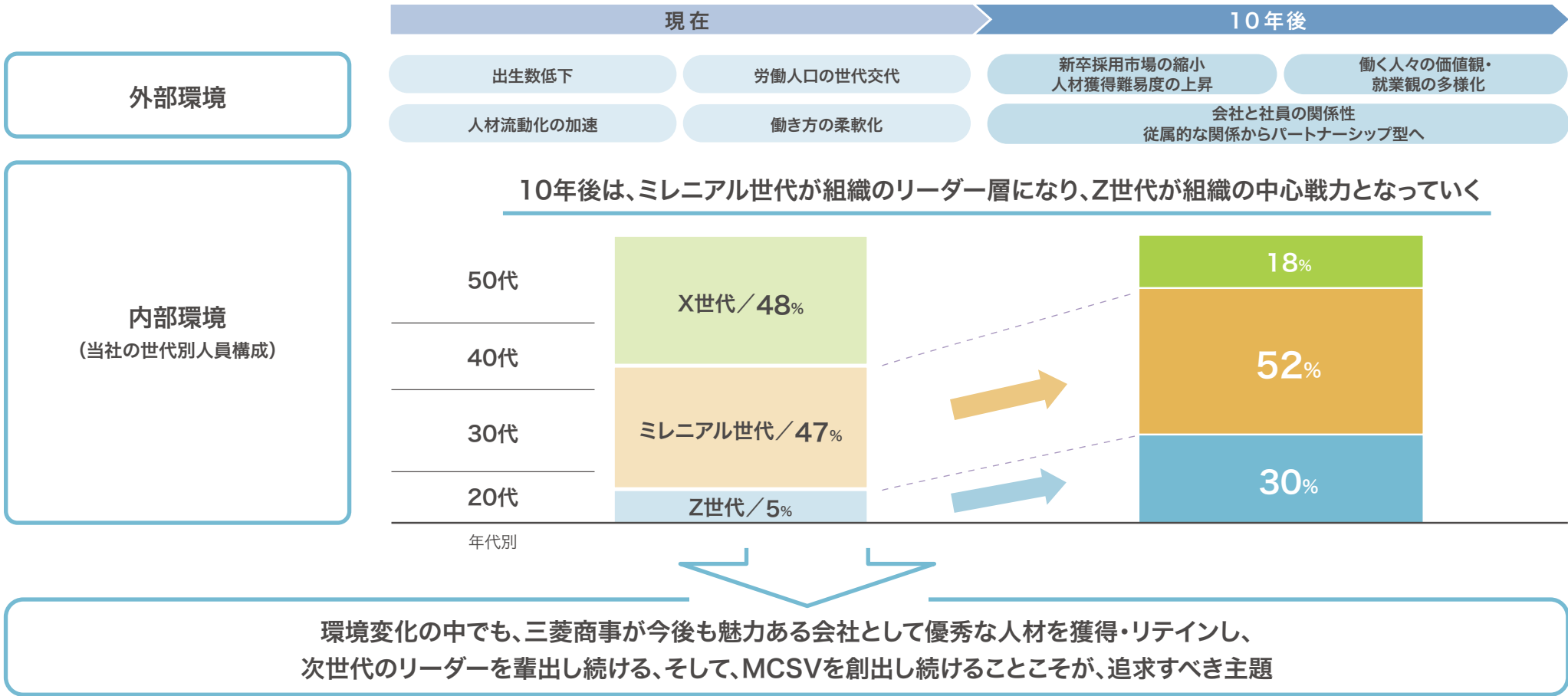
MC HR Vision「DEAR」 —多彩・多才な人材を活かし、育て、報いる— および各種人事施策について

執行役員 人事部長

柏原玲子

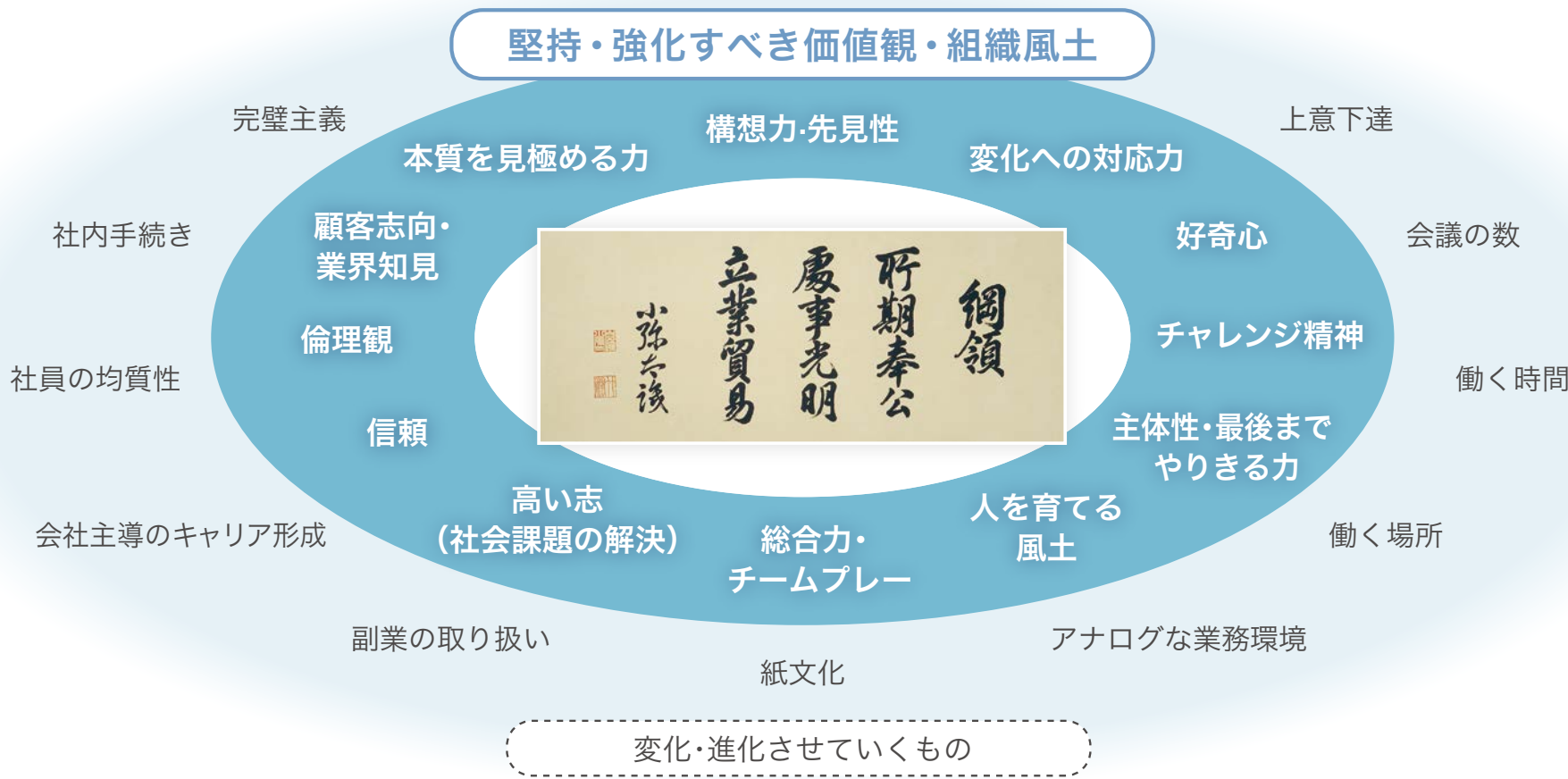
人事領域に関連する内外環境の変化

- 中期経営戦略において、変化の激しい事業環境でも、多様な事業を有機的につなげながら、継続的にMCSV(共創価値)を創出し続けることを掲げている。一方、人事領域においてもさまざまな環境変化が起きている。



堅持・強化すべき価値観・組織風土

- 当社が大切に育んできた価値観・組織風土は堅持・強化しながら、環境変化を踏まえて変革を推し進めていく。



10年後を見据えたMC HR Vision「DEAR」 多彩・多才な人材を活かし、育て、報いる

Social



Diversity 多彩・多才な人材

性別・年齢・国籍・バックグラウンドの
多様な人材ポートフォリオ

- 性別・年齢・国籍・経歴などの多様な人材を獲得する
- 新卒採用に加え、キャリア採用、第二新卒などの多様な採用手法を整備・強化する
- 連結・グローバルベースで多様な人材を獲得する



Energize 活かす

多様な人材がイキイキ・ワクワク/
チャレンジできる組織風土

- 社員エンゲージメントは、多様な人材が活躍するための一丁目一番地であり、継続的な向上を図る
- 立場に関わらず、若手もふくめて誰もが**チャレンジできる風土**をつくる
- DE&Iを推進し、多様な人材が活躍し受容される環境を整備する
- 健康経営、柔軟な働き方、業務プロセス改革を通じて、一人ひとりが能力を最大限発揮し、組織の生産性を最大化できる環境を整備する
- 多様性を前提にしながらも、**つながり・一体感**を醸成する



DEAR

多様な人材を惹きつける報酬水準・体系、
適材適所、成果主義

- 優秀人材を獲得できる**報酬水準**、また、多様な人材に適応できる報酬体系を実現する
- 適材ほど、性別・年齢・国籍等に拘わらず、多様で難易度の高いアサインメントに挑戦させる
- 広い母集団の中で、一人ひとり进行评估・観察し、**適材適所**の配置を行う
- 柔軟な働き方や自律性を受容する一方で、会社は、**職務と成果に応じて、一層メリハリある処遇**を徹底する



Reward 報いる



Accelerate 育てる

多様な経験を通じた
早期育成・自律的成長

- 多様な経験を早くから段階的・意図的に積みませ、社員の成長と活躍を引き出す
- 一人ひとりの**自律的なキャリア形成**を後押しし、主体的な**成長**を支援する
- **変化対応力を高めるリスク**の機会を提供するとともに、環境変化に合わせた**リーダーシップ**を強化する

DE&I 推進



Diversity
多彩・多様な人材



Energize
活かす

- 社長直下の全社横断DE&Iワーキンググループ(DWG)による半年間の活動を踏まえた最終提言を受け、必要な打ち手について詳細検討・順次実行に移している。啓発週間、各種研修・ワークショップ、経営層向けセミナー等を実施。
- 2024年度より、DE&I推進組織として「DE&Iアンバサダー組織」を設置し、先行・集中的に推進施策に取り組む。

DE&Iは、以下観点から、三菱商事が持続的に成長していくための必要条件

- ① 三菱商事の経営課題である「既存事業の進化／変革」・「新規事業の創出」を強化・本格化すること
- ② 三菱商事の最大の資産である「MCグループ社員」全員が本来の能力を発揮し続けること
- ③ ①②により、三菱商事の競争力の源泉である「優秀な人材」を常に獲得・魅了し続けること



DE&I アンバサダー組織の設置

2024年度より、DE&I実践をリードすることをミッションとしたDE&Iアンバサダー組織が始動。全社横断で計10組織を選定。全社施策に加えて、全社未導入の取り組みも実施可能なDE&I推進の“特区”として、好事例の創出・横展開によりDE&I推進のけん引を図る。

女性活躍—取り組み方針

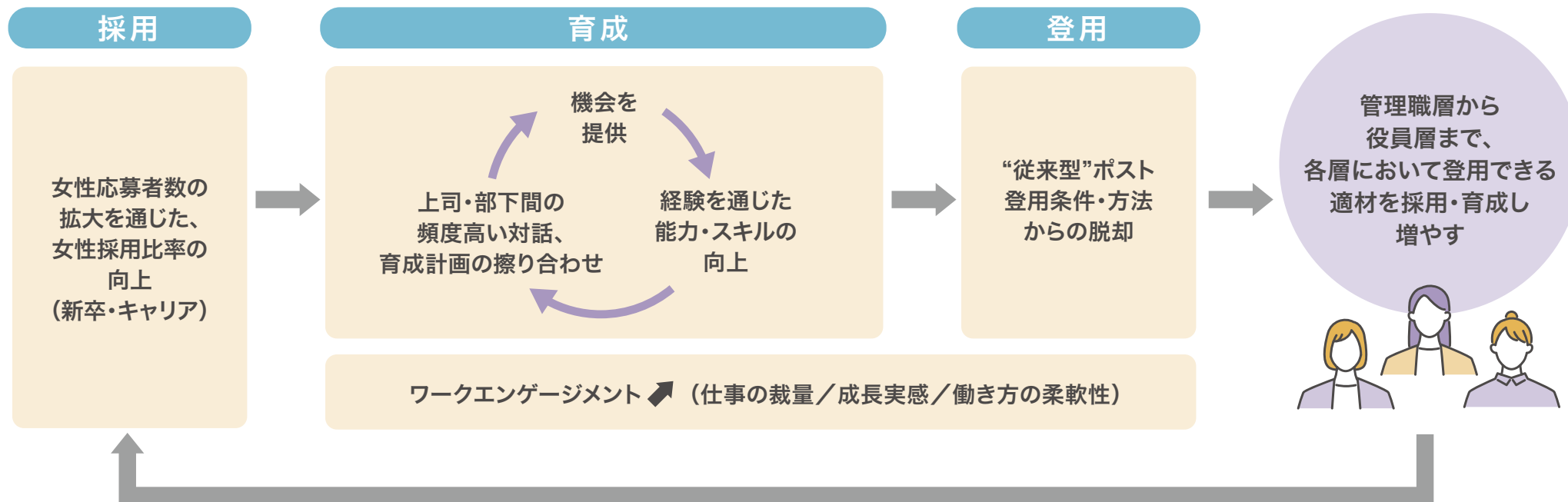


Diversity
多彩・多様な人材



Energize
活かす

- ライフイベント等を経た後も、海外駐在や出向含め、多様な業務経験を通じて能力・スキルを高めること、また、責任ある職務への積極登用が女性経営幹部輩出に向けて優先的に取り組むべき課題。採用における女性比率の向上も必要。
- 「管理職層から役員層に至るまで、各層において、登用できる適材を採用・育成し増やすこと」に一層注力することで、女性活躍推進の好循環を生み出す。

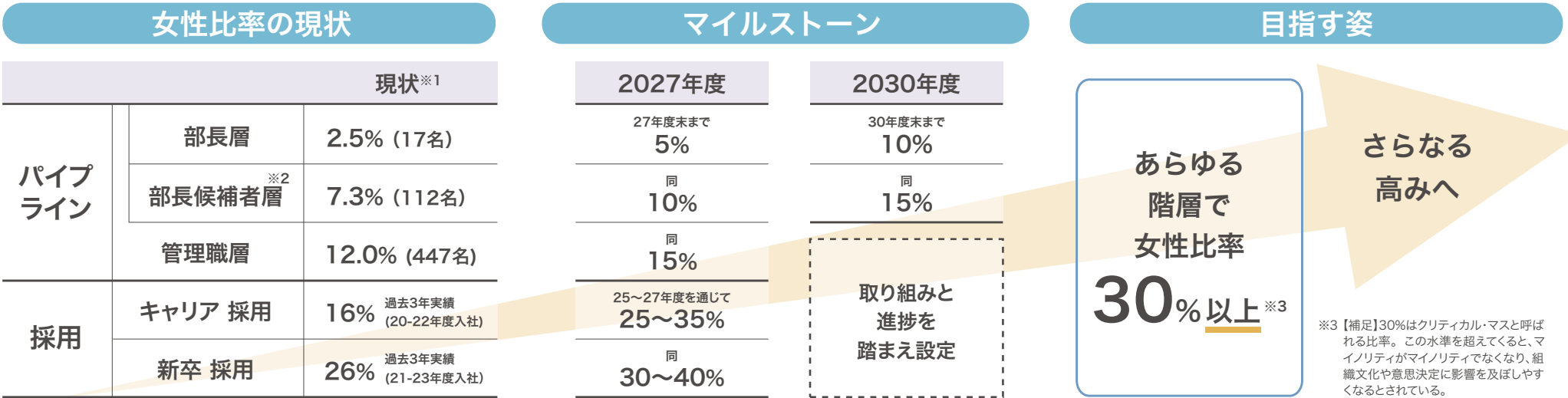


責任ある役職に女性社員も多く就いていることが
女性学生／転職者の惹きつけにつながる

女性活躍—目指す姿とマイルストーン



- 持続的な女性経営幹部の輩出に向けて、採用における女性比率の向上と、パイプラインの強化への取り組みにドライブをかける。
- まずは27年度／30年度に向けた目標を、マイルストーンとして設定。定期的に取り組みと進捗を振り返り、次の目標値と各種施策を設定していくことで、あらゆる階層でクリティカル・マスとされる女性比率30%以上の早期実現を目指す。



※1 データは2023年4月1日時点、なお、会社法上の役員に占める女性比率は、28.7%
※2 部長候補者層とは、人や組織・プロジェクトをけん引するポジションに就く層を指す。

※3 【補足】30%はクリティカル・マスと呼ばれる比率。この水準を超えてくると、マイノリティがマイノリティでなくなり、組織文化や意思決定に影響を及ぼしやすくなるとされている。

施策の方向性

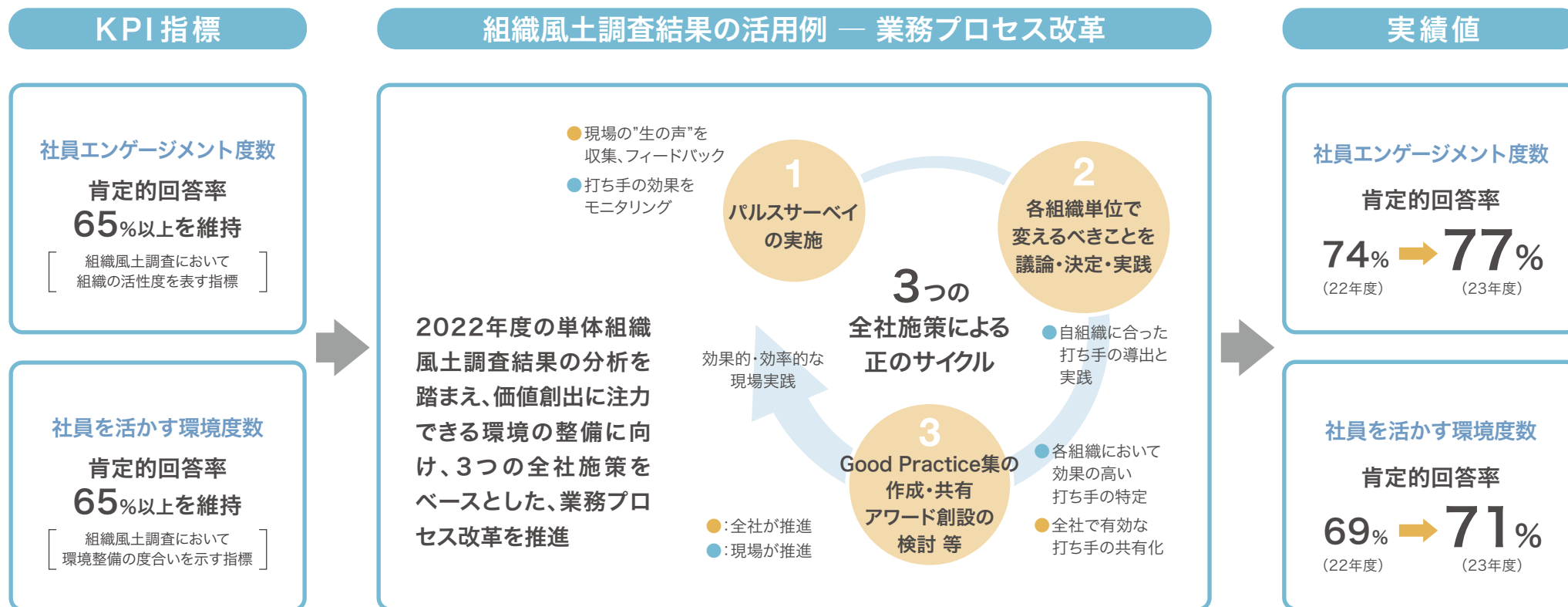
採用
育成・登用

新卒・キャリア採用女性比率向上につながる女性応募者層の拡大
女性経営幹部人材の輩出に向けた個別フォロー強化と育成施策加速化

組織風土調査・業務プロセス改革



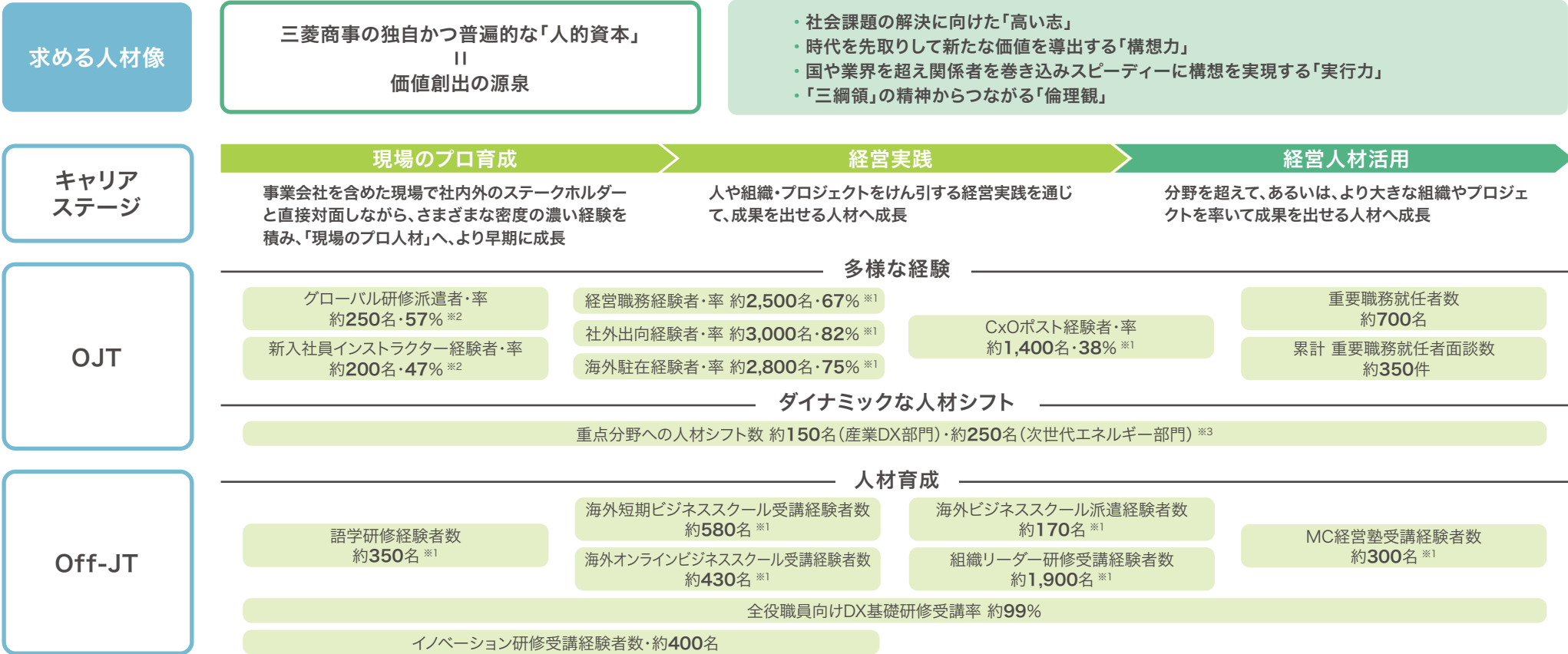
- 「DEAR」の推進に向け、社員のエンゲージメントは重要テーマとの認識の下定量的なKPIを設置。
- 積年の課題である「業務プロセス」については、社員エンゲージメント強化およびイキイキ・ワクワクする組織風土醸成につながることから全社施策を講じ改革を推進。結果として、2023年度のKPI指標はいずれも向上する結果となった。



多様な経験・機会の提供を通じた人材育成



- 「高い志」「構想力」「実行力」「倫理観」を兼ね備えた「経営マインドを持って事業価値向上にコミットする人材」を継続的に輩出し続けるため、一人ひとりのキャリアステージに応じて、OJT・Off-JT両面から、段階的にさまざまな経験を積む機会を提供している。



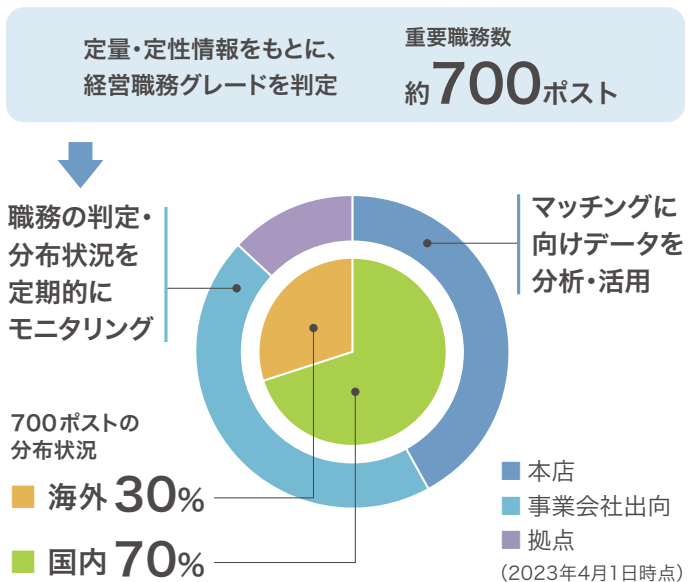
人材の可視化・適材適所の配置 —重要職務就任者面談—



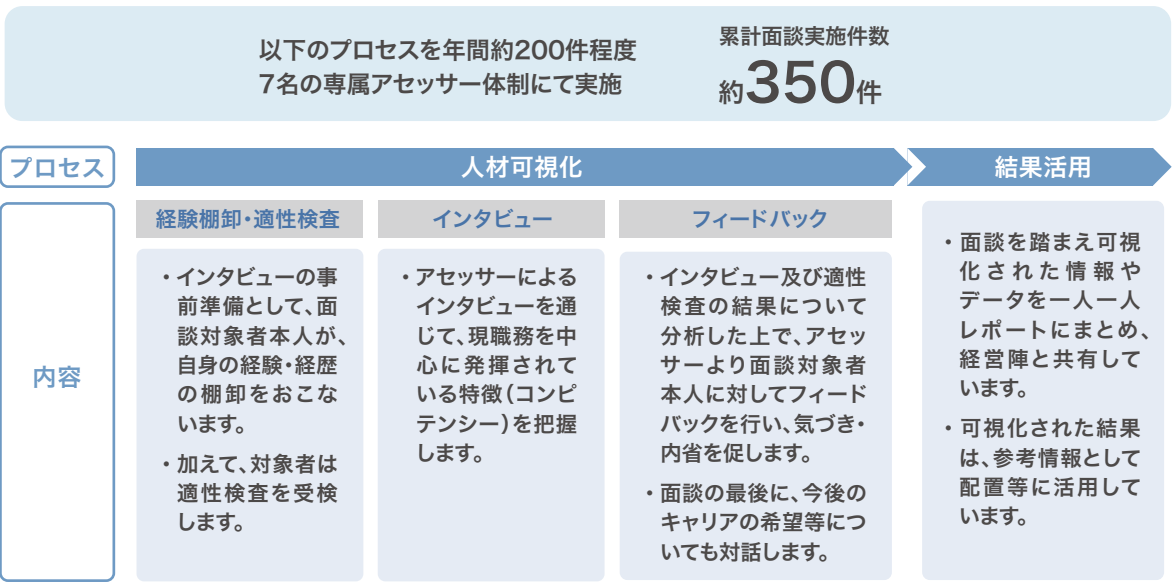
- 三菱商事ならではのさまざまな経験を経て、重要な役割を担う人材「重要職務就任者」約700名を対象に、これら、重要度・難易度の高い職務と、それを担い得る人材の可視化に注力。
- 人材の可視化に際しては、当該機能を人事子会社に具備し、専任のアセッサー7名体制を構築。当該職務への適任者の最適配置に向けた、参考情報としてデータを活用。

職務・人材の可視化の状況／プロセス

職務の可視化



人材の可視化



Environment Social Governance

環境・人権尊重の 取り組みについて

サステナビリティ部長
庄司 恭子

「カーボンニュートラル社会」に向けた取り組み

Scope1/2・Scope3 カテゴリー15 排出量削減

2021年10月策定
「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」

2030年度 **半減** (2020年度比)

2050年 **ネットゼロ**

Scope3 カテゴリー11 排出量開示

2022年度実績 **3.1億トン**
(前年度比▲0.7億)

トランスフォーム事業: 1.4億トン
ホワイト事業: 1.7億トン

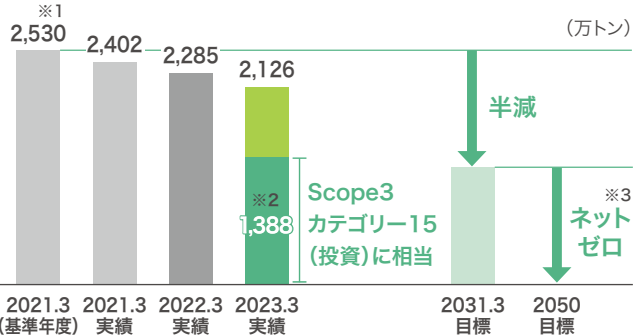
削減貢献量/商材追加

2023年度実績

- 銅供給 約5,000万t
- アルミ供給 約400万t
- 再エネ事業 約300万t ...etc

2023年度新規追加商材

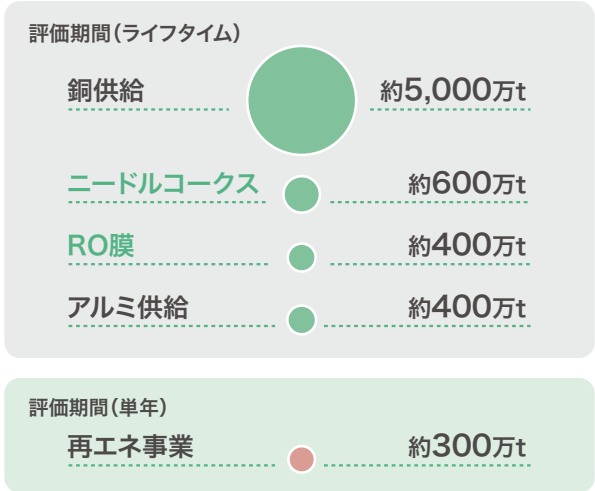
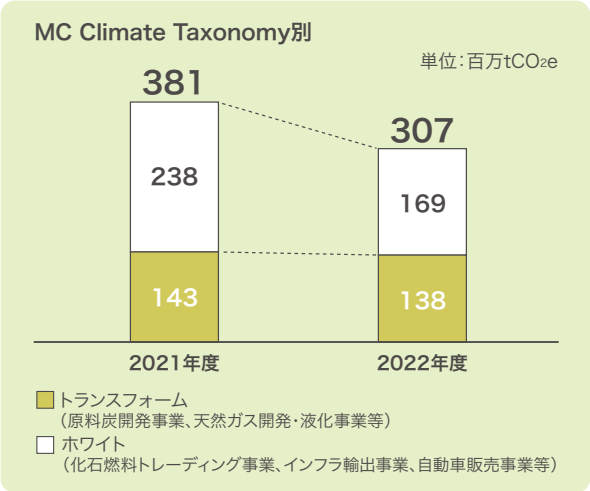
- RO膜、ニードルコックス等



※1 出資比率基準に基づくScope1・2排出量であり、関連会社のScope1・2排出量の当社出資持分相当分を含む。また、基準年度数値には火力発電・天然ガス事業の①投資意思決定済かつGHG未排出の案件の想定ピーク排出量、および②一部稼働開始済事業のフル稼働に向けて確実に見込まれる排出増加幅を含む。

※2 1,388万トンは、仮に支配力基準を採用した場合のScope3カテゴリー15(投資)に相当。

※3 削減努力を進めた上で、なお残存する排出量については、炭素除去を含めた国際的に認められる方法でオフセットを行う前提。また、GHG排出量削減目標に係る削減計画や施策は、技術発展・経済性・政策/制度支援等の進捗に応じて柔軟に変更。



23年度以降の取り組み

Scope1/2・Scope3 カテゴリー15
Scope3 カテゴリー11

- 23年度実績収集・開示Update (2024年夏開示予定)
- ステークホルダーに対してより分かりやすい開示方法等を引き続き検討。

削減貢献量

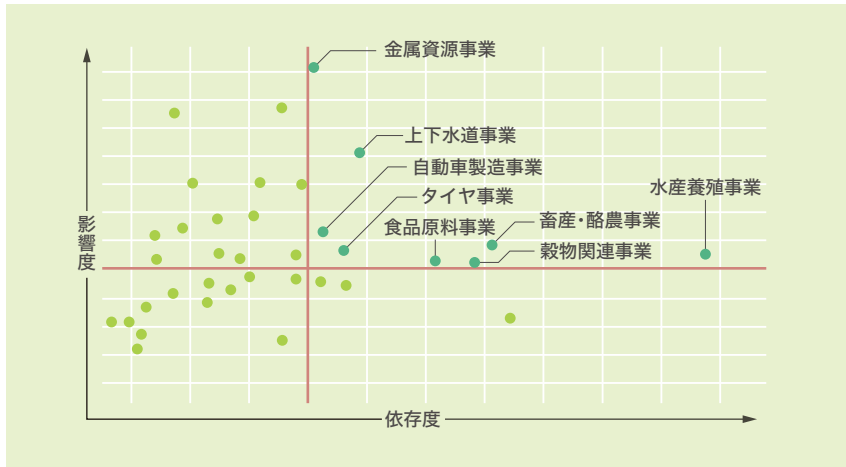
- 算定対象の商材追加に限らない開示拡充を検討。
- 引き続きGHG排出量とのオフセットは行わない方針。

自然資本・生物多様性

- 2022年度から2023年度にかけて、TNFDフレームを参考に、当社グループの自然関連課題の分析を実施。
- 当社の各事業における一般的な自然への依存・影響をマッピングするPhase1（ポートフォリオ分析）と、その中で依存・影響が高いと評価された事業に関して詳細分析を行うPhase2（個別事業の分析）の2段階に分けて分析を実施。
- 分析で得た知見を個別事業の運営に活かすとともに、引き続きTNFDフレームワークを活用しながら自然関連課題の分析および対応に取り組み、当社グループの持続可能性および企業価値の向上につなげていく方針。

Phase1（ポートフォリオ分析）

TNFD推奨ツールであるENCOREのデータを活用し、各事業の一般的な依存度・影響度を算出しマッピング。ENCOREの全プロセスの平均値よりも依存度・影響度が高い事業として、8事業を特定。



— ENCOREにおける全プロセスの影響度・依存度の平均値



Phase2（個別事業の分析）

Phase1にて特定した事業のうち、最も依存度の高い水産養殖事業（サーモン養殖事業を手掛けるCermaq社）を、TNFDが提唱するLEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）アプローチに則り分析。

LEAPアプローチ概要

Locate

Cermaq社の拠点の中でも生物多様性や生態系サービスの質の低下に繋がるリスクが大きい箇所（優先地域）を特定

Evaluate

Locateで特定した優先地域について、自然への依存・影響のロングリストを作成し、重要な依存・影響を評価

Assess

自然への依存と影響を踏まえ、Cermaq社における自然関連リスク・機会をリスト化し、シナリオ分析を行って重要性を評価

Prepare

自然関連のリスク・機会に関し、Cermaq社の現状の対応策を整理し、追加的な対応策および管理指標について検討を実施

水産養殖事業における自然関連リスク・機会の例

リスク

海洋環境の変化に伴う養殖適地の変化、有害藻類の発生、寄生虫や病原体の拡大、死亡率の増加、等

機会

陸上養殖や、浮沈式生簀、AIや機械学習の活用等、リスクを減らすための研究や技術革新

水産養殖事業における重要な指標の例

重要な指標の例

養殖魚の脱走件数、飼料における水産原料の利用効率、GHG排出量、等

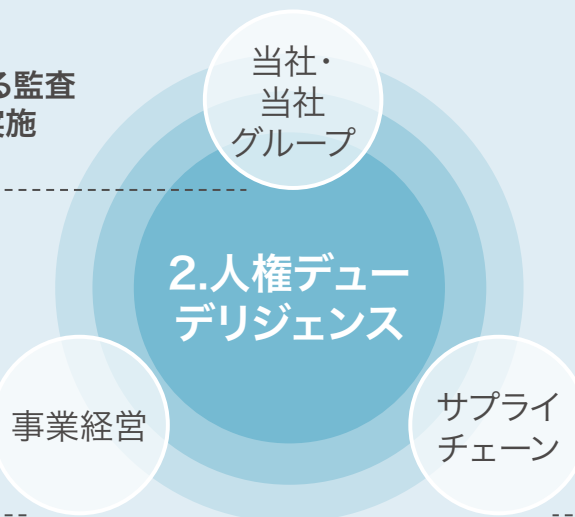
人権・サプライチェーンマネジメント

1. 人権、サプライチェーン・マネジメントに関する方針

当社の人権尊重に関する考え方を改めて整理し、明確にした上で取り組みを推進すべく、
2024年1月に単独文書としての人権方針を制定

- 従業員に対する研修
- グループ会社への当社監査部による監査において人権・環境関連の監査を実施

- 投資案件実施時における環境・社会性面デューデリジェンスガイドラインの策定
- 連結ベースでの環境・社会性面の調査を通じたモニタリング



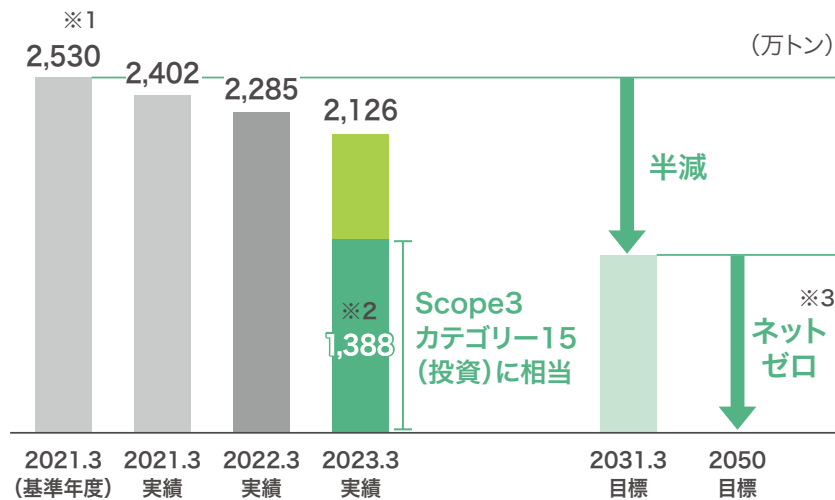
※太字箇所: 主要アップデート事項

- サプライヤーに対するアンケート調査
(2023年度は約50カ国・地域の
サプライヤー850社から回答を回収)
- サプライヤー調査における対象商材・
Tierの拡大(2023年度調査より紙・
大豆を追加し、エビ・カカオ・コーヒー
はTier2まで拡大)
- 大豆に係る調達ガイドラインの策定
- 2023年度はスリランカの紅茶サプラ
イヤーの現地視察を実施

3. 救済

サプライチェーンを含めた当社グループの事業活動における人権・環境への負の影響について、
社外ステークホルダーから相談を受け付けるためのグリーバンスメカニズムの運用を開始

2022年度 Scope1／2およびScope3 カテゴリー15実績



※1 出資比率基準に基づくScope1・2排出量であり、関連会社のScope1・2排出量の当社出資持分相当分を含む。また、基準年度数値には火力発電・天然ガス事業の①投資意思決定済かつGHG未排出の案件の想定ピーク排出量、および②一部稼働開始済事業のフル稼働に向けて確実に見込まれる排出増加幅を含む。

※2 1,388万トンは、仮に支配力基準を採用した場合のScope3カテゴリー15(投資)に相当。

※3 削減努力を進めた上で、なお残存する排出量については、炭素除去を含めた国際的に認められる方法でオフセットを行う前提。また、GHG排出量削減目標に係る削減計画や施策は、技術発展・経済性・政策／制度支援等の進捗に応じて柔軟に変更。

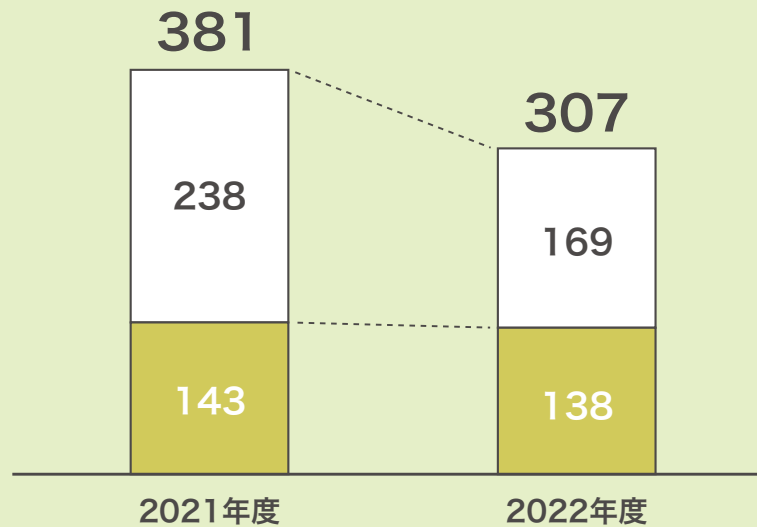
単位: 千tCO₂e

	2020年度	2021年度	2022年度
天然ガスグループ	3,354	3,172	3,228
総合素材グループ	512	407	395
石油・化学ソリューショングループ	1,011	1,222	1,119
金属資源グループ	4,132	3,201	3,216
産業インフラグループ	102	126	115
自動車・モビリティグループ	117	140	131
食品産業グループ	1,380	1,430	1,390
コンシューマー産業グループ	384	241	206
電力ソリューショングループ	13,003	12,889	11,442
複合都市開発グループ	14	20	20
コーポレートスタッフ部門	8	4	4
合 計	24,016	22,852	21,264

連結

2022年度 Scope3 カテゴリー11実績

MC Climate Taxonomy別

単位:百万tCO₂e

- トランスフォーム
(原料炭開発事業、天然ガス開発・液化事業等)
- ホワイト
(化石燃料トレーディング事業、インフラ輸出事業、自動車販売事業等)

営業グループ別

単位:千tCO₂e

営業グループ	2021年度実績	2022年度実績	Scope3 カテゴリー11排出源となる主な事業
天然ガス	111,410	116,006	天然ガス開発・液化事業 天然ガス/LNGトレーディング事業
総合素材	896	993	
化学ソリューション	41,299	46,403	石油製品トレーディング事業
金属資源	94,072	96,593	原料炭開発事業 金属資源トレーディング事業
産業インフラ	88,470	2,436	
自動車・モビリティ	30,093	32,747	自動車販売事業
食品産業	1,431	1,617	
コンシューマー産業	4,360	4,065	
電力ソリューション	8,982	5,729	
複合都市開発	241	350	
合 計	381,254	306,939	

削減貢献量 2023年度実績

【評価期間：フローベース(ライフタイム)】

評価対象商材	削減貢献量	貢献内容	最終製品	ベースライン	算出式
アルミ	4.6 万トン	EVのボディ等に必須であるアルミを供給することによる貢献	EV	ガソリン車	(ガソリン車のライフタイム排出量 [tCO ₂] - EV のライフタイム排出量 [tCO ₂]) × 当社のアルミが組み込まれるEV の台数
	380.0 万トン	太陽光発電のフレーム、パネル、および風力発電のブレード、タワー、コネクタ等に必須となるアルミを供給することによる貢献	太陽光・風力発電設備	各国平均のエネルギーミックス	発電設備容量 [MW] × 24 時間 × 365 日 × 設備利用率 × 排出係数 [tCO ₂ /MWh] × 当社のアルミが組み込まれる太陽光・風力発電設備数量 × 耐用年数 (排出の大部分を占める運用段階の削減貢献量のみを算定)
銅	134.6 万トン	EVのバッテリー、モーター、ワイヤー等に必須となる銅を供給することによる貢献	EV	ガソリン車	(ガソリン車のライフタイム排出量 [tCO ₂] - EV のライフタイム排出量 [tCO ₂]) × 当社の銅が組み込まれるEV の台数
	5,203.5 万トン	太陽光発電の配線や太陽熱収集器等、および風力発電の発電機や配線等に必須となる銅を供給することによる貢献	太陽光・風力発電設備	各国平均のエネルギーミックス	発電設備容量 [MW] × 24 時間 × 365 日 × 設備利用率 × 排出係数 [tCO ₂ /MWh] × 当社の銅が組み込まれる太陽光・風力発電設備数量 × 耐用年数 (排出の大部分を占める運用段階の削減貢献量のみを算定)
RO膜	443.8 万トン	RO膜製品を用いて、海水淡水化における熱利用を回避することによる貢献	RO膜による海水淡水化	蒸発法による海水淡水化	(蒸発法の海水淡水化によるライフタイム排出量 [tCO ₂] - RO 膜の海水淡水化によるライフタイム排出量 [tCO ₂]) × 販売数量(本) × 当社持分比率
幹線DX	0.7 万トン	トラック輸送事業者向けのダイヤ可視化・最適化システムを提供し、トラックの運行数を削減することによる貢献	—	プロジェクト実施前	トラック1台当たりの CO ₂ 排出量 (年間平均走行距離 (km) ÷ 燃費 [km/ℓ] × 燃料係数 [tCO ₂ /ℓ]) × 削減台数[台] × 想定耐用年数[年]
ニードルコークス	635.5 万トン	GHGの排出量の少ない鋼材を製造する電炉の黒鉛電極に必須となるニードルコークスを供給することによる貢献	電炉鋼材 (電炉の黒鉛電極)	高炉鋼材	(高炉鋼材のライフタイム排出量 [tCO ₂] - 電炉鋼材のライフタイム排出量 [tCO ₂]) × 当社のニードルコークスが組み込まれる電炉の黒鉛電極の数量 × 黒鉛電極 1t から生産可能な鋼材生産量の係数
	1.3 万トン	EVのリチウムイオンバッテリーの負極材に使用されるニードルコークスを供給することによる貢献	EV (リチウムイオンバッテリーの負極材)	ガソリン車	(ガソリン車のライフタイム排出量 [tCO ₂] - EV のライフタイム排出量 [tCO ₂]) × 当社のニードルコークスが組み込まれるリチウムバッテリーの負極材の数量

削減貢献量 2023年度実績

【評価期間：ストックベース(単年)】

評価対象商材	削減貢献量	貢献内容	最終製品	ベースライン	算出式
太陽光発電	47.4 万トン	再生可能エネルギーを創出することによる貢献	—	各国の エネルギーミックス	発電設備容量 [MW/ 年] × 24 時間 × 365 日 × 設備利用率 × 排出係数 [tCO ₂ /MWh] × 当社持分比率 (排出の大部分を占める運用段階の削減 貢献量のみを算定)
陸上風力発電	122.7 万トン				
地熱発電	28.9 万トン				
水力発電	11.0 万トン				
バイオマス発電	33.9 万トン				
洋上風力発電	65.2 万トン				
カーボンプレジット (植生)	2.8 万トン	農家の牧畜の見直し・改善を通じて、過去の伐採や過放牧によって消失した原生林を再生し、大気中のCO ₂ を吸収・固着することによる貢献 ※当社が関与したプロジェクトにより創出したカーボンプレジットであり、当社が他社から購入したクレジット等は含まれていません	—	—	原生林再生プロジェクトにより創出されたクレジット × 当社持分比率

計画中／稼働間もない削減貢献に資する案件例

CO₂の排出削減に貢献する案件であるものの、現時点においては、稼働・提供が開始されて間もない、もしくは開始される直前である等の案件については、2024年度以降の推計値で算出しています。今後、各案件の稼働実績を鑑みて、削減貢献量の実績値を算出してまいります。

再生可能エネルギー発電事業

当社が着工済みの太陽光・陸上風力・水力・洋上風力の発電施設が計画通り稼働した場合、今後ストックベースで約64万トン／年の削減貢献量が増加することを見込んでいます。

リサイクルPET事業

当社の飲料ボトル用PET樹脂の製造・販売事業においてケミカルリサイクル技術を導入したリサイクルPETを提供することにより、化石原燃料由来のPETと比較して、今後フローベースで約1万8千トン／年の削減貢献量を見込んでいます。

中干し期間延長による水田メタン削減

水稻の栽培期間中に水田の水を抜いて田面を乾かす「中干し」の実施期間を従来よりも延長することで、土壌からの温室効果ガス(メタン)排出量を抑制するプロジェクトを当社が運営・管理を行うことにより、2023年度のプロジェクトはストックベースで約1千トン／年の削減貢献量を見込んでおり、2024年度以降もプロジェクト規模拡大に伴う削減貢献量の増加を目指しております。

当社船舶への次世代型帆の搭載

海運業界における燃料消費・GHG排出量削減に資する、貨物船向けの次世代型の「硬翼帆」(翼型の風力推進装置)を当社保有船舶に搭載することにより、今後ストックベースで約3千トン／年の削減貢献量を見込んでいます。

※上記に記載の削減貢献量の推計値は実際の商材の稼働状況や販売状況によって、変化する可能性があります。

サプライヤー現地訪問(スリランカ紅茶農園)

- サプライチェーン・マネジメントにおけるサプライヤーエンゲージメントの一環として、2024年2月に、当社グループ会社(株)エム・シー・フーズが紅茶輸入取引を行うサプライヤーMabroc社のスリランカ紅茶農園を訪問。

茶葉の手摘みの工程は、品質を担保するため、目視で良い葉を摘んでいく熟練した手作業が求められます。

今回訪問したMabroc社の農園では、農民の時間管理はもとより、妊娠時の配慮、教育、生活賃金の確保、女性管理者の登用、労働組合への参加促進等の施策を積極的に行っていることを確認しました。



茶葉の手摘みの様子

スリランカの紅茶農園は、伝統的に農園の中に農民が居住していることから、コミュニティ全体への目配りが欠かせません。

今回訪問したMabroc社の農園では、労働環境の配慮のみならず、住居の提供(住居費用の半額をサプライヤーが拠出)、病院施設の提供、収穫作業中に子どもを預けられる保育園の開設等、農民の生活と共存共栄しながら事業を行っていることを確認しました。



農民の保育園の様子

- Mabroc社には当社の人権尊重に関する考え方をご説明し、ご理解とご賛同を得ています。当社は、今後もサプライヤーの皆さまとのエンゲージメント(対話・協働)を通して、人権尊重の取り組みを深めてまいります。

三菱商事株式会社 MCSV Creation Forum～ESG対話～ 実施後アンケート

