

 ミツウロコグループホールディングス

SUSTAINABILITY

REPORT

2021



ミツウロコグループホールディングス  
サステナビリティレポート2021

## 持続可能な社会の実現のために

ミツウロコグループは、経営理念に掲げている通り、お客さま起点に立ち、「豊かなくらしのにないて」として、エネルギーを軸とした当社の事業を通じて持続可能な社会の実現に向け、私たちの役割を果たしながら、明るい未来と美しい地球、豊かな社会発展に貢献していきたいと考えています。

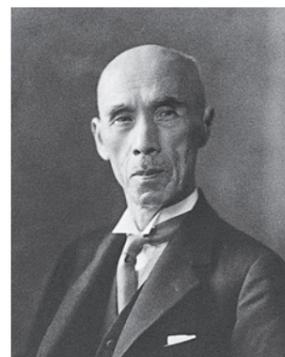
### 挑戦し続ける創業の精神

ミツウロコグループの創業の精神、「ミツウロコと縁がある者はみな家族であり、その家族が繁栄するために為さねばならぬことは、たとえ厳しく険しい道でも、その道を選ばなければならない」は、私たちが挑戦を続ける上でとても大切な精神であり、ミツウロコグループが100年先も輝いているために存在しています。

ミツウロコグループはこれまで、社会やお客様ニーズの変化を感じ取り常に将来を見据えながら、そして自らも変わりながら、持続的に成長してきました。それぞれの時代から求められる環境に適応し続けるために、これからも失敗を恐れずに、失敗から学び、挑戦し続けていく企業グループで在り続けていきます。

### 忍而和齊家上策 勤与儉創業良図

忍ンデ和スレバ家ヲ齊ヘルノ上策ナリ  
勤ト儉与ニ創業ノ良図ナリ



初代社長 田島達策

### 経営理念

私たちミツウロコグループは、現在LPガスを中心とするエネルギーの安定供給と共に、人と地球にやさしい暮らしを実現する、自然エネルギー等の普及に取り組んでいます。

1886年の創業以来、石炭から煉炭・豆炭、石油製品、LPガスと、時代に応えるエネルギーの供給と生活周辺サービスを提供することで、少しでもお客様の暮らしに役立つよう努めてきました。そして、地球環境への配慮や電力不足への対応が重要な課題となっている今、従来の化石燃料に頼らない自然エネルギーや、蓄電システムなど次世代のエネルギーシステムの普及に全力を尽くしています。

ミツウロコグループは、次代を担う子供たちのため、地球のため、資源と環境をしっかり見定め、お客様一人ひとりの豊かな暮らしづくりに、これからも貢献していきます。

わたしたちは  
豊かなくらしのにないてとして  
常に正道に立ち お客さま起点で  
社業を運営します

### コーポレートメッセージ

私たちは、いつの時代も暮らしのエネルギーとなる商品、未来を拓くチカラとなるサービスを、より多くの人へ街へ、届け続けます。

### 感動を、次々と。

Every Day, Special!

## 目次

01 理念・ビジョン	31 S(社会)	40 健康経営
03 目次・編集方針	33 エネルギー・電力の安定供給	43 ダイバーシティ&インクルージョン
04 会社プロフィール	35 お客様の安全確保・品質管理	45 人財育成
05 社長メッセージ	37 防災対策	46 地域社会
09 マテリアリティ	39 人権の尊重	
11 ステークホルダーエンゲージメント	49 G(ガバナンス)	63 適正な情報開示
13 E(環境)	51 コーポレート・ガバナンス	64 サプライチェーンマネジメント
15 環境マネジメント	55 コンプライアンス	65 GRIスタンダード対照表
16 環境リスクマネジメント	60 サイバーセキュリティ	
17 気候変動対策	62 個人情報保護	
	71 ESGデータ	
	30 資源循環の推進	
	30 サプライチェーン	

## 編集方針

ミツウロコグループの「環境・社会・ガバナンス(ESG)」における課題、考え方、取り組み等を具体的にお伝えすることを重視して作成しました。

編集にあたっては、国際的なレポートガイドラインである「GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード」、環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」のほか、主要なESG評価機関の評価項目を参照しています。

加えて、当社が重要と判断したESG関連情報を毎年継続的に拡充しています。

対象範囲	ミツウロコグループホールディングス、および主要な事業会社の他、子会社および関連会社を含めた計51社 <sup>*</sup> を対象としています。記載内容の報告対象が異なる事項については、報告対象範囲を明記しています。 <sup>*</sup> 連結子会社44社+持分法適用会社7社(2021年12月末時点)
報告対象期間	2020年度(2020年4月から2021年3月まで)を対象期間としています。ただし、一部については2021年4月以降の情報も含まれています。
参考にしたガイドライン	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード</li> <li>● GRIスタンダード対照表</li> <li>● 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」</li> <li>● 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言</li> </ul>
レポートの信頼性	記載内容のうち、一部の環境情報は、客観的な信頼性を確保するため、第三者機関による保証を受けています。
情報開示メディアの体系	<p>財務情報: ホールディングスIR情報サイト (財務・業績情報や決定・発生事実の適時適切な情報の開示)</p> <p>非財務情報: サステナビリティレポート (網羅的なESG情報の開示)</p> <p>統合報告書: ビジネスレポート(統合報告書) ミツウロコレポート(株主通信) (価値創造ストーリーや事業概況を簡潔に説明)</p> <p>ステークホルダー (株主・投資家・機関投資家)</p>
お問い合わせ先	〒104-0031 東京都中央区京橋三丁目1番1号 株式会社ミツウロコグループホールディングス ウェブサイト(お問い合わせ) <a href="https://www.mitsuuroko.com/contact/">https://www.mitsuuroko.com/contact/</a>

## 会社プロフィール

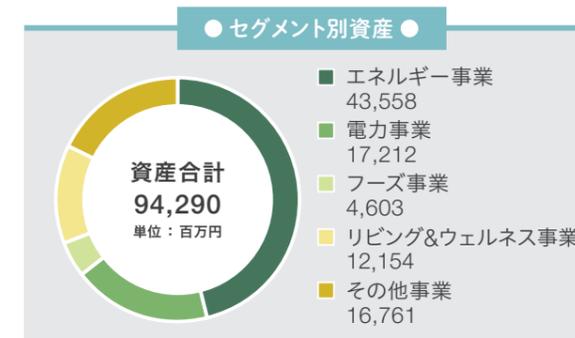
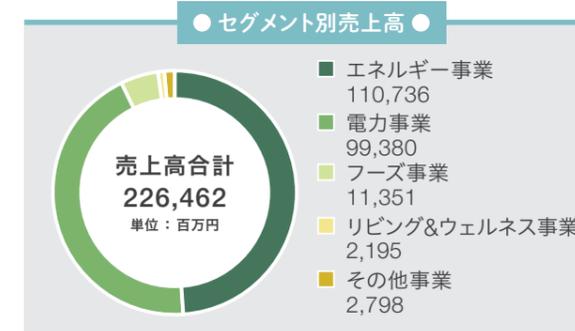
ミツウロコグループは「豊かな暮らしづくりへの貢献」を使命に、地球にやさしいエネルギーと生活周辺サービスの提供を中心とした企業グループです。「エネルギー事業」、「電力事業」、「フーズ事業」、「リビング&ウェルネス事業」、事務機器などのリース、各種保険の取り扱い、業務・システムサポートや海外事業を行う「その他事業」を展開しています。

### ミツウロコグループ事業領域

<b>エネルギー事業</b> ENERGY SOLUTIONS	暮らしが輝くエネルギーをこれからも。これからも、時代のニーズに応え、暮らしに寄り添い、笑顔を広げるエネルギーをより多くの皆様へ。グループのネットワークを活かし、エネルギーと豊かな暮らしをお届けしています。	LPガス、都市ガス、石油、新エネルギー機器等の販売、物流サービス等
<b>電力事業</b> POWER & ELECTRICITY	暮らしに安心とゆとりを広げる、次世代エネルギー。“省エネ”から“創エネ”へシフトする時代。多様な再生可能エネルギーの発電事業者として、小売電気事業者として、「地球環境改善(CO <sub>2</sub> 排出削減)」、「エネルギー自給率の向上」、「地域との共生」を目指しています。	風力発電、バイオマス発電、メガソーラー発電、電力会社への電力卸売販売、一般需要家への電力小売販売等
<b>フーズ事業</b> FOODS	おいしい、で未来をワクワクさせよう。飲料事業・ショップ&レストラン事業・ベーカリーやカフェの運営を通じて、皆様に豊かな暮らしを提供しています。	清涼飲料水製造・販売、飲食店や施設内売店・カフェテリアの運営、デリカテリア(MG直営店)およびボランティアチェーンストアの運営、バーガーレストラン、スクラッチベーカリー・カフェの運営等
<b>リビング&amp;ウェルネス事業</b> LIVING & WELLNESS	暮らしをつなぐ、未来へつながる。住宅、オフィスビル、商業施設などの開発・賃貸を行うだけでなく、事業を通じて地域との調和を目指し、人々の暮らしの幅を広げる提案を行っています。	オフィスビル、マンション等の賃貸、複合商業施設の運営・管理等
<b>その他事業</b> OTHERS	ニーズに応える実績が、ビジネスを加速する。ビジネスの今と未来を見据えたトータル・ソリューションを提供し、それぞれのビジネスの合理化を強力にサポートします。	一般事務用機器等のリース、料金収納代行、システム開発、各種保険の取り扱い、海外事業等

### ミツウロコグループホールディングス会社概要

社名	株式会社ミツウロコグループホールディングス
英文社名	Mitsuuroko Group Holdings Co., Ltd.
主な事業内容	持株会社(グループの経営戦略・経営管理)
本社所在地	〒104-0031 東京都中央区京橋三丁目1番1号
創立年月日	1926年(大正15年)5月10日
資本金	70億77百万円
従業員数	17名/連結:1,534名(2021年3月31日現在)
グループ会社	連結子会社 44社(国内36社、海外8社) 持分法適用会社 7社(国内7社) (2021年12月末時点)



私たちは「環境適応型」企業として、  
これからも持続可能な  
「豊かな暮らし」をプロデュースします。

05

Mitsui Group Holdings Co., Ltd.



代表取締役社長 グループCEO  
田島 晃平

### ステークホルダーへ伝える責任

ミツウロコグループの歴史を振り返ってみますと、1886年の創業時は石炭の運送や販売をしていました。その後、大正から昭和にかけて煉炭・豆炭を作りはじめます。当時の主な燃料は、炭や薪といった木材でした。しかし、あまりに木を切りすぎてしまうと森林が減り、山が枯れてしまいますから、初代や二代目は治山治水の精神で、炭や薪よりも利便性が高く自然環境保全にもつながる固形燃料を作って山を守ろうとしたのです。当時はまだCO<sub>2</sub>削減という認識がなかったものの、私たちは100年前から環境に対する非常に高い意識があったのです。

今回サステナビリティレポートを発行するに至った要因は、大きく2つあります。1つ目が外部要因です。ESGやSDGsが日常的なワードとなり、ESGファンドが投資家の注目を集めるなど、世の中が大きくサステナビリティの方向へ流れています。私たちは株式公開会社ですので、資金調達の見点や非財務情報への関心の高まりを受けて、その流れに答えようという雰囲気社内が高まりました。2つ目が内部要因です。今回6つの重要課題(マテリアリティ)を特定し、目標とする主要な経営指標(KPI)を掲げ、定量目標や定性目標を設定しました。過去にここまでESGの各部分をデータ化し取りまとめる機会がなかったため、この際に具体的なレポートとして残しておくべきだと感じたのです。

当社グループは、多様なステークホルダーの皆様と新たな価値創造を継続し、豊かな暮らしと社会づくりに貢献するために、様々な課題に取り組んでいます。せっかく良い取り組みをしているのであれば、世の中にもっと発信をして、知っていただく努力も必要です。国内企業からグローバル企業へと成長していくためにも、国際的な理解が求められます。情報量が増えれば理解もより深まり、様々なステークホルダーとのエンゲージメントを高めることができるでしょう。

### ミツウロコグループが誇る環境意識の高さ

当社グループは、東京証券取引所の新市場区分における「プライム市場」の上場維持基準に適合していることを確認し、その準備を進めていましたが、我々を取り巻く経営環境の変

化のスピード、市場の動向などを踏まえ再度検討した結果、「スタンダード市場」を選択することにしました。スタンダード市場ではTCFD提言に沿った報告は求められていませんが、私たちは気候変動や環境に関することは積極的に取りまとめて開示していく方向です。なぜかと言うと、TCFD提言は当社が創業以来ずっと大切に続けてきた価値観と相容れるからです。

ミツウロコグループは時代が求めているものを生業とする「環境適応業」として成長してきました。現在は脱炭素の流れで、石炭や煉炭の取扱量は激減しています。私たちの事業は、長期にわたって継続的に取引するのが特性ですから、環境への配慮や持続可能性という長期的な視点を持たない限り事業を存続することができません。そのため、環境意識は常に高く持っているつもりです。

例えば、最近注目されている再生可能エネルギーですが、私たちはメガソーラーへの参入も比較的早く、2014年に水郷潮来ソーラーと富津ソーラーの運転を開始しています。また、天塩風力発電所は2001年10月に運転を開始しています。風力発電所を開所するまでに5年かかりますから、1996年頃には着手していたこととなります。カーボンニュートラルが叫ばれる遥かに前から将来を見据えて再生可能エネルギー事業に参入した歴史が、あまり世間には知られていません。こうした情報を今後は積極的に発信していこうと思います。

### サステナビリティを中心とする価値観へ変化する社会

科学技術の革新によって、私たちは「地球が壊れかけている」という事実初めて気づくことができました。現在はCO<sub>2</sub>排出量を算出できるだけでなく、未来を予測することも可能です。こうした技術力の急速な発展とともにサステナビリティへの関心が高まる気運になったのは、好ましいことだと思います。私は常日頃から物事を楽観的に捉えるようにしています。また、非常に現実主義者としての側面も持っています。現在の世界人口78億人が、いずれ90億人を突破することはもはや避けられない現実でしょう。それを悲観的に捉えるより、どういう工夫をすれば豊かにくらしを考えたほうが

06

SUSTAINABILITY REPORT 2021

発展的です。もし問題があれば、対立をせずに解決をすればいいのです。

地球が壊れないようにするには早期の対応が必要です。これからは学校の授業でもサステナビリティというテーマが扱われると思いますので、将来はそれを学んだ人たちが企業経営に加わっていくでしょう。こうした一つひとつの小さな取り組みが数十年後、私たちの社会生活と地球の循環システムを調和させる活動につながっていくことを期待しています。

私はどちらかと言えば、シェア争いよりも新しい分野を開発していくのが好きなタイプです。もちろんシェア争いも必要ですが、あくまでも結果として選ばれた場合のシェアだと考えています。やはり未来は暗いより明るいほうがよいでしょう。フランスの哲学者であるアランは「悲観主義は気分によるものであり、楽観主義は意思によるものである」と言いました。私は責任のある立場ですので、私の意思によって、明るい未来を描きたいと思います。

## シンプルかつオーガニックに6つのマテリアリティを特定

マテリアリティを特定することはゴールではなく、実際に全社員で取り組み、目標を達成していくことこそが重要です。そこで私がマテリアリティを特定するにあたって一番重きを置いたのが、シンプルかつオーガニックであることです。私は以前から「SOLA」というテーマを掲げてきました。S=シンプル、O=オーガニック、L=ライブ、A=アドバンスという意味です。あまり難しい課題を設定しても、それに組み合わさなければ意味がありません。全社員がマテリアリティを意識するには、記憶に残り、身近で、手が届く範囲の中身に、誰もが参画できて、わかりやすいものにする必要があったのです。

プロセスとして、まずは考慮すべき社会課題の特定をし、次にステークホルダーにおける重要度と当社グループにおける重要度の評価をし、最終的にグループ最優先課題の特定をしました。みんなで議論した内容をどんどん削ぎ落とすかたちで、ダイバーシティの観点で言えば、簡単な日本語が話せる外国人にも理解できる内容にしました。

私たちの職場には、いろんな働き方の人たちがいます。今回特定したマテリアリティは普遍的なものが多いため、頻繁に変わる内容ではありませんが、時代の変化に応じて適宜見直していきたいと思っています。

## 様々な分野にアンテナを張り巡らせて、2050年までのカーボンニュートラルを実現

カーボンニュートラルとは、CO<sub>2</sub>排出量から植物等による吸収量を差し引いて、排出量を実質的にゼロにすることです。つまり、CO<sub>2</sub>排出量をゼロにするのではなく、総合的にニュートラル化できればよいのです。技術革新が伴えば、2050年よりも少し早い段階で実現する可能性が高いと私は感じています。そのためには、新しいテクノロジーに対する意識を高め、先進的な技術導入に投資をしていく必要があるでしょう。私たちはエネルギー事業だけでなくフーズ事業も展開しており、フードテックの分野においても環境配慮型の食品が誕生するなど目覚ましい進化を遂げています。これからも様々な分野に幅広く関心を持ちアンテナを張り巡らせていきます。そして、時には私たちも足を一歩踏み入れて、関係性を築いておくことも大事だと思っています。

## 「健康経営」と「ダイバーシティ」、人的資本に関する思い

若い世代は、比較的健康な人が多いため、あまり健康を意識することなく過ごしていると思います。しかし、五輪に出場するスポーツ選手を観察すると、ほんの少しコンディションを崩しただけで思うようなパフォーマンスができないなど、身体やメンタルを管理することの大切さを痛感します。

我々経営陣は一生懸命「会社の管理」はしていますが、「身体の管理」はできていませんでした。そこで「健康経営」を紐解くと、従業員の健康と労働生産性を同時に管理する「ヘルス・アンド・プロダクティビティ・マネジメント」というテーマに行きつきます。ヘルス(健康)に投資をすると、プロダクティビティ(生産性)が向上しますから、健康と生産性には相関関係があるのです。私は対症療法ではなく、予防医学的な要素を高めることで生産性をさらに改善しようと考えています。新型コロナウイルスの影響で在宅勤務者が増え、働き方が変わりました。働き方が多種多様になると、健康管理の方法も多種多様になります。社内における健康意識は以前よりも高くなっていますので、当社グループの生産性は今まで以上に高まっていくでしょう。

ダイバーシティは、心の健康と深く結びついていると思います。私は昔、アメリカ、ブラジル、マレーシアに住んでいたことがあります。こうした人種のつぼの国では、異なる人種、宗教、文化などを互いに認め合って社会が形成されていますが、島国である日本はまだ外国人に対する理解が他国におよんでいないと感じます。日本においてダイバーシティの素

晴らしさを感じたのは、ラグビーW杯2019でしょう。日本代表メンバーのうち、約半数がもともとは外国人だった選手です。それがOne for all, All for oneの精神で一致団結し、初の8強入りを果たした姿には感動しました。ミツウロコグループも、ラグビー日本代表のようにスクラムを組めたら最強になれると思います。そのためには、コミュニケーション能力が必要不可欠です。実を言うと、私は予定調和で進むよりも、想定外の出来事が起こりつつ進むほうが好きです。いろんな意見があって、時には対立をし、コミュニケーションによって最後にはコンセンサスが取れていく。そんな組織が望ましいと思います。

## 「豊かなくらしのにないて」であり続けるために

豊かなくらしとは、ストレスのないくらしであると考えています。ここでいうストレスとは、心のストレスではなく、生活環境における摩擦、犠牲、障壁などを意味します。例えば1950年代の日本では、炊事や風呂焚きは薪によって行われていました。それが煉炭やガスへと変わっていくことで、台所に立つ時間がおよそ3分の1になりました。東京から大阪へ移動する時間も、どんどん短くなっています。江戸時代には徒歩で約14日間だったのが、明治時代には電車で20時間になりました。現在では新幹線で2時間半。リニア新幹線が開通すれば、約1時間で移動できるようになるでしょう。

このように金銭的に裕福が困窮しているかではなく、生活の中で無意識レベルのストレスがない、あるいは少ない社会が豊かなくらしなのだと思います。やはり、何かの犠牲の上に成り立つ

社会は好ましくありません。最終的には、ストレスのない循環型の社会が理想です。豊かなくらしは時代によって変わっていきますが、ミツウロコグループはそれに応じて役割を変えながら、「豊かなくらしのにないて」であり続けることを目指していきます。

## 「あると便利」から「ないと不便」へ

私たちは何か事業をスタートする際に、あると便利な商品、あると便利なサービスを提供したいと考えます。そして、究極の目標は、それを「ないと不便」へと転換していくことです。最初のうちは「あると便利」と感じていたものが、そのうち慣れ親しんでいき、ある日気がつくとなんと不便なもの、なくてはならないものになってしまう。そういう商品やサービスを、これからも提供し続けたいと思います。

私は会社を「毎年3%の配分で変えていこう」と提案しています。1年間に3%変わることで、30年間でおよそ100%変わることになります。経営陣も社員も30年間で丸々入れ替わり、全然違う会社になっていることでしょう。経営陣は役割を終えればなくなりますが、会社は未来永劫ずっと残ります。5年後の2027年、ミツウロコグループは創立100周年を迎えます。これからも「ミツウロコらしさ」を大切にして、それに沿うような中身になるよう、絶えず磨きをかけていきたいと思っています。私たちは今でできる全てのことを、額に汗して一生懸命やり続けます。

これからもミツウロコグループは、地球のため、資源と環境をしっかりと見つめ、お客様一人ひとりの豊かなくらしづくりに貢献してまいります。

# Materiality

マテリアリティ

## マテリアリティの特定

当社は、多様なステークホルダーの皆様と新たな価値創造を継続し、豊かな暮らしと社会づくりに貢献するため、長期的な視野で、当社の事業を鑑み、あらゆる社会課題の中から優先的に取り組むべき課題を検討し、6つの重要課題(マテリアリティ)を特定しました。

## ミツウロコグループのマテリアリティ

### 1 環境への貢献

ミツウロコグループは、この地球から事業活動に必要な資源等、様々な恩恵を受けており、地球環境をよりよい状態に保全していくことが自らの責務であることを自覚しています。ミツウロコグループの存在意義は、日々の企業活動を通じ、社会そのものを良くしていくことであり、社会課題を解決するための積極的な取り組みを最重要視しています。

世界共通の課題である気候変動対策として、ミツウロコグループの事業活動およびお客様の製品・サービス利用時のCO<sub>2</sub>排出量の削減とエネルギー効率向上へ貢献し、2050年度のカーボンニュートラルを目指します。

### 2 地域社会への貢献

ミツウロコグループは、事業を営む上で、これまで多くのステークホルダーに支えられてきました。その中でも地域社会の皆様への存在は欠かすことができないものです。

ミツウロコグループはこれまで、ビジネスを通じた関係だけでなく、地域の清掃活動や行事への参加、チャリティ活動、スポーツなどの様々な関わりを通じ、伝統的に地域との信頼関係を築いてきました。ミツウロコグループは、この地域社会における企業市民として、たとえ小さなことでも自分たちができること、するべきことに全力で取り組み、地域社会と共存・共栄をしていきたいと考えています。

### 3 コンプライアンスの徹底

ミツウロコグループは、常に正道に立ちお客様起点で社業を運営することを経営理念に掲げ、経営・事業活動における法令遵守の必要性を唱えてきました。これまで有効かつ適正な内部統制を徹底しつつ、各種コンプライアンス研修の実施、不正事例に関するオリジナルの研修映像作成やコンプライアンスカードの常備携帯などを通じ、継続的に法令遵守体制の維持を図っています。

これからも、常に企業の社会的責任の観点に立ち、高い倫理性に基づいた誠実な経営活動・事業活動を行ってまいります。

### 4 安全および災害対策の強化

安全は、ミツウロコグループの推進する事業全ての特性から、欠かすことのできないものです。特に主力であるエネルギー関連製品は、ライフラインとして私たちの生活に直結しており、エネルギーの安定供給、安全・安心・迅速な物流サービスを通じて社会に貢献することがミツウロコグループの使命です。

今後も、東日本大震災の経験・教訓や、近年多発している台風・水害・猛暑等による大規模自然災害の影響を踏まえ、防災の必要性・重要性を認識し、防災対策や支援体制、BCP等の災害対策の強化に努めていきます。

### 5 健康経営

ミツウロコグループでは、人財こそ最大の資産であるという考えに従い、将来の成長力の源泉である従業員の健康管理を重要な経営課題として捉えています。「ミツウロコグループヘルスケア宣言」のもと、一人ひとりが多様なライフステージに向かっていることを尊重し、様々な取り組みや情報発信を通じて、従業員の自律的・積極的な健康増進をサポートしてきました。

今後も、更なる疾病予防のための心身の健康づくり、新型コロナウイルス感染症への対応を含めた新しい生活様式に沿った働き方等、健康経営のリーディングカンパニーとして一層充実した健康への取り組みやサポートを推進していきます。

### 6 ダイバーシティの推進

ミツウロコグループは、時代が求めるものを生業とする「環境適応業」として成長し、時代とともに変化することを理念としてきました。今後は環境に後追いで適応するのではなく、私たち自身で新しい環境やより良い環境を提案し創ることが持続的な成長の実現に必要なと考えています。そのためには、ミツウロコグループにおいても、新卒・中途採用、雇用形態、国籍、性別、年齢等に捉われない組織と、その多様性を受け入れ強みとして活かす企業文化の醸成が不可欠です。

ミツウロコグループ自身が「好循環を創造する企業」となり、「私たちが変化し続ける」ことで、新しい時代を創っていく存在になりたいと考えています。

## マテリアリティ特定プロセス



## マテリアリティと企業倫理憲章

企業倫理憲章	マテリアリティ	ミツウロコグループ指標		
		KPI	定量目標	目標年度
地球環境の保全と豊かで住みやすい社会作りへの貢献	①環境への貢献 ①Scope 1,2(自社) <sup>※1,2</sup> のCO <sub>2</sub> 削減 エネルギー効率向上への貢献	自社のCO <sub>2</sub> 削減率	カーボンニュートラル <sup>※4</sup>	2050年度
	②Scope 3(顧客) <sup>※3</sup> のCO <sub>2</sub> 削減 エネルギー効率向上への貢献	顧客のCO <sub>2</sub> 削減率		
法令その他の社会的規範を遵守し、公正で健全な企業活動を行う 顧客、取引先、社員、株主等を含む幅広い社会との健全で良好な関係維持に努める	②地域社会への貢献	一般財団法人クリスタル・ヴィ・アンサンブルへの募金箱設置箇所の拡大	2021年の設置数(11カ所)から増加	各年
		地域/社会貢献活動の実施(地域清掃など)	年1回(2拠点)	各年
安全で高品質の商品・サービスを提供する	③コンプライアンスの徹底	ITコンプライアンス研修回数	年1回(全社員対象)	各年
		ハラスメント研修回数	年1回(全社員対象)	各年
社員の人格・個性を尊重し、ゆとりのある豊かな職場環境を実現する	④安全および災害対策の強化	人権に係る研修回数	年1回(全社員対象)	各年
		安否確認訓練回数	年2回(全社員対象)	各年
	⑤健康経営(いずれも全社員に対する割合)	定期健診受診率	100%の継続	2023年度
		精密検査受診率	90%	
		適正体重維持者率	80%	
		ストレスチェック受検率	100%	
		喫煙率	18%	
		運動習慣者比率	40%	
	⑥ダイバーシティの推進 <sup>※5</sup>	育児休業取得率	100%の継続	各年
		女性就業比率	目標値33%	
女性管理職比率		目標値11%		
ダイバーシティ研修回数		全社員向け 年1回		
キャリアセミナー回数	若手女性(20代後半)向け 年1回	2022年度		
産前産後休業・育児休業研修回数	管理職向け 年1回			

※1 Scope 1…事業者自らによる直接排出

※2 Scope 2…他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

※3 Scope 3…Scope 1,2以外の間接排出(サプライチェーン上流・下流)

※4 カーボンニュートラル…CO<sub>2</sub>排出量から植物等による吸収量を差し引いて、排出量を実質的にゼロにすること

※5 「⑥ダイバーシティの推進」に関する研修は、年度毎にテーマを変えて実施予定

# Stakeholder Engagement

ステークホルダー  
エンゲージメント

## 基本的な考え方

当社は、ミツウロコグループ企業倫理憲章に基づき、公正で健全な企業活動を確保し、様々なステークホルダーの立場を尊重して良好な関係を維持しながら、地球環境の保全と豊かで住みやすい社会作りに貢献することを目指しています。また、迅速な経営の意思決定や経営監督機能の強化、企業行動の透明性確保に向け、コーポレートガバナンス手法の改革を常に推進し、ミツウロコグループに関わるすべてのステークホルダーの皆様に対する価値向上に努めるため、経営機構の改革や内部統制システムの充実に取り組んでいます。

## 推進体制

当社においては、ファイナンス&コントロールを設置し、組織内にIRを担当するチームを設けています。ファイナンス&コントロール ヘッドである取締役がIR担当取締役となり、IR担当責任者となります。当社は、当社グループならではの価値創造を多くのステークホルダーに知っていただくことを目的に、財務情報のみならず、ビジネス戦略や非財務情報等を掲載したビジネスレポート(統合報告書)および株主通

信の発行等を通じて株主にに対し積極的に情報を開示しています。また、IR担当者は、個別面談の求めがある場合には、可能な限り個別面談を実施する等して株主との対話を行います。このような株主との対話で把握した意見・懸念はファイナンス&コントロール ヘッドを通じて経営幹部や取締役会に報告します。なお、株主との対話を行う際は、インサイダー情報が漏洩することがないよう徹底しています。

## 株主・投資家との対話

### 適時・適切な情報開示

健全かつ透明性の高い経営を担保し、株主・投資家の皆様から理解と信頼を得るために「適時性・公平性・一貫性」のある積極的な情報開示を重視しています。

東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)や当社Webサイト等を通じて決算情報を含む適時開示情報やその他当社グループに関する情報を積極的かつタイムリーに公表しています。また、毎年発行するビジネスレポート

### 海外投資家に対する取り組み

グローバル事業の拡大を推進していることから、今後海外投資家の比率が上昇することを想定し、第113期定時株主総会(2022年6月開催予定)より、議決権電子行使プラットフォーム

(統合報告書)において、「ミツウロコグループの経営方針と経営戦略」「ミツウロコグループの財務戦略」を公表しています。

ミツウロコグループでは、重要なIRツールである各種レポートの発行にも注力しており、2021年度は「ビジネスレポート(統合報告書)」(年1回発行)と「ミツウロコレポート(株主通信)」(年2回発行)を発行しました。いずれも過去の資料を含め、WebサイトのIRライブラリーから確認できます。

フォームを導入する予定です。また、招集通知やIR情報サイトの英訳化についても進めていきます。

## 社員とのコミュニケーション

### 良好な労使関係の構築

会社と組合は、相互の理解と信頼に基づき健全で良好な労使関係を構築し、定期的な労使協議を通じて経営諸課題や労働条件に関する率直な意見交換を行っています。また、労働組合員ではない契約社員やパートアルバイト社員、派遣スタッフに対しても、安心して働ける環境を整備するように努めるとともに、最低賃金の協定も締結しています。加えて、海外の拠点においても現地の法制度等に配慮し、労働者の権利を尊重しています。

### 経営トップと社員のコミュニケーション

社長による当社各部門および子会社の職場巡回を実施しており、現場を牽引する社員との意見交換を行っています。社長によるメッセージ等をイントラネットに掲載するとともに、ビジョンの解説記事をビジネスレポートにも掲載する等、グループ内における理解浸透を図っています。

## コミュニケーション方法・手段

ステークホルダー	主な対応	コミュニケーション方法・手段・活動例
お客様	安全・安定的な製品・サービスの開発・提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各事業会社の品質保証部門を中心とした品質の維持・改善活動</li> <li>● 情報セキュリティ管理徹底による個人情報保護</li> <li>● グループ事業サイトを通じた暮らしに寄り添う価値提供</li> <li>● 日々の営業活動</li> <li>● 展示会・セミナーへの参加機会の提供</li> <li>● 環境配慮型製品・サービスの提案</li> <li>● GPSを活用した見守りサービス「ミツ・メル いまここ」</li> </ul>
	製品・サービスへのご意見をいただく機会づくり	
	社会的価値創造に向けた共創イノベーション	
株主・投資家	財務状況の情報開示、当社グループの活動状況・計画の説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主総会</li> <li>● ビジネスレポート(統合報告書)、ミツウロコレポート(株主通信)</li> <li>● コーポレートサイトでのIR情報開示</li> <li>● ESG評価機関からのアンケート対応</li> </ul>
	多様な人財の活躍支援	
従業員	グループ内の各種情報共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進方針の策定</li> <li>● 在宅勤務制度の導入、テレワーク支援</li> <li>● 各種研修、キャリアサポートの充実</li> <li>● 社長メッセージの発信</li> <li>● イントラネット/グループウェアによる情報発信・共有</li> <li>● Web社内報の発行</li> <li>● 従業員への各種アンケート</li> <li>● 労使協議を通じた意見交換</li> <li>● 安全推進体制の構築</li> <li>● ストレスチェック</li> <li>● ヘルプデスクサポート、カウンセリング窓口の設置</li> <li>● コンプライアンスホットライン</li> </ul>
	労使パートナーシップ	
	労働安全衛生に関する情報提供、メンタルヘルス対策	
ビジネスパートナー	信頼関係の確立と健全で良好な関係の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>● パートナーシップ構築宣言</li> </ul>
行政・自治体	防災の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域防災・消防活動への参加</li> <li>● 各機関・各学校からの実習受け入れ活動</li> <li>● 政府統計など、調査アンケートへの協力</li> </ul>
	社会課題の解決や政策推進のための情報提供	
社会・地域社会	ご意見・ご要望の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 問い合わせ窓口の設置・対応</li> <li>● 採水地周辺の森林保護育成活動</li> <li>● バスケットボール部、水泳部活動およびプロゴルフ選手の応援</li> <li>● 地域活動や交流イベント、地域行事等の参加</li> <li>● 清掃活動</li> <li>● 一般財団法人クリスタル・ヴィ・アンサンブル(クリスタル財団)への募金活動</li> </ul>
	地域の環境を守る活動	
	スポーツを通じた社会貢献	
	地域との交流	

## 業界団体とのコミュニケーション

団体	当社役員などが就任している主な役職
一般社団法人 日本経済団体連合会	幹事
一般社団法人 東京経営者協会	常任理事
一般社団法人 全国LPガス協会	理事
一般社団法人 エルピーガス振興センター	評議員
一般社団法人 日本ミネラルウォーター協会	監事

# Environment 環境

私たちミツウロコグループは、低炭素社会の実現のために様々な事業展開をしています。

主力であるエネルギー事業、次の柱となり得る電力事業を拡大していくことで、

結果、低炭素社会の実現へ貢献していくこと。

それが、私たちが企業市民として果たせる役割であると考えています。

これからもミツウロコグループは、次代を担う子どもたちのため、地球のため、資源と環境をしっかりと見つめ、

お客様一人ひとりの豊かな暮らしづくりに貢献していきます。

## INDEX

環境マネジメント	15
環境リスクマネジメント	16
気候変動対策	17
資源循環の推進	30
サプライチェーン	30

### ● 目標とする主要な経営指標(KPI) ●

自社のCO<sub>2</sub>削減率

2050年度目標

カーボンニュートラル※

顧客のCO<sub>2</sub>削減率

2050年度目標

カーボンニュートラル※

※ カーボンニュートラル…CO<sub>2</sub>排出量から植物等による吸収量を差し引いて、排出量を実質的にゼロにすること

## 環境マネジメント

### 基本的な考え方

ミツウロコグループは、エネルギーの供給を担う企業グループの責務として、事業活動が気候変動や自然資本へ与える影響を適切に把握するよう努めています。その上で、企業倫理憲章に「環境保全」を掲げるとともに、グループ一体となって持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

#### 企業倫理憲章(抜粋)

#### 地球環境の保全と豊かで住みやすい社会作りに貢献する

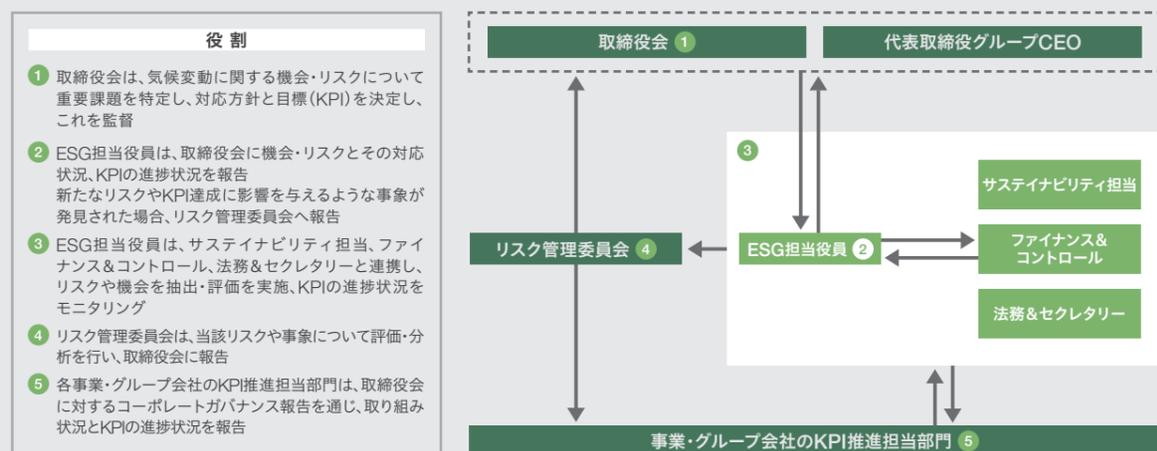
当社は、この地球から事業活動に必要な資源等様々な恩恵を受けており、地球環境をよりよき状態に保全していくことが自らの責務であることを自覚する。

### 環境経営推進体制

当社は、地球環境を保全する上で、気候変動を経営上の重要な課題として認識し、取締役会が気候変動への対応方針の意思決定をし、対応状況の監督をしています。具体的には、定期的(少なくとも年1回)に、ESG担当役員より取締役会に当社グループの気候変動に関する機会・リスクとその対応状況が報告され、取締役会はそれに基づいて、気候変動

に対する対応方針と目標(KPI)を決定します。その上で、取締役会は、毎月開催される定時取締役会において、対応方針への取り組み状況と目標(KPI)の進捗状況につき、コーポレートガバナンス報告の項目の一つとしてESG担当役員より報告を受け、監督を行っています。

#### ● 気候変動関連のガバナンスおよびリスク管理体制 ●



## 環境リスクマネジメント

### 気候変動・自然災害への対応

#### 気候変動対策

当社グループは、低炭素社会の実現のために様々な事業を展開しています。LPガスは環境負荷が少なく可搬性のある分散型エネルギーの一つです。また、太陽光発電システムやリチウムイオン電池、家庭用燃料電池など、今の暮らしと次代の地球環境に配慮したエネルギー商品の普及を推進しています。さらに、再生可能エネルギーの創造を通じ、地球環境改善への貢献(CO<sub>2</sub>排出量の削減)・エネルギー自給率の向上を目指して活動しています。

#### 自然災害への対応

ゲリラ豪雨、高潮等、気候変動に起因する災害時においてもLPガスは設置や復旧が容易な分散型エネルギーの一つですが、充填施設の被害や輸送の遅延・停滞の可能性も考えられます。非常時を想定し、保有する充填施設等で防災対策を実施するとともに、事業継続計画(BCP)を策定しています。また、LPガスの供給ネットワークは、平時はもちろん災害時においても全国津々浦々まで着実にLPガスを供給できるよう、合理的に設計されています。

### 水リスクへの取り組み

#### 使用量低減の取り組み

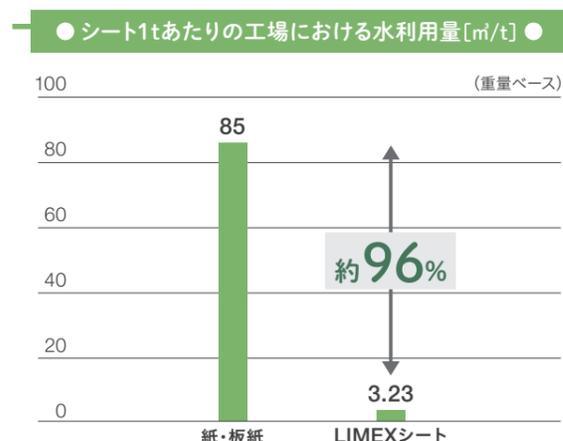
ウェルネス事業における「横浜天然温泉 SPA EAS」で使用する水については、回収槽(上水・温泉)タイマー制御や全シャワーヘッドへの節水コマ設置により、使用量の低減に努

めています。また、施設内で使用する生活水についても、中水の利用や節水型トイレの導入、従業員の節水活動等により、使用量の低減に努めています。

#### 石灰石を主原料とした名刺の使用による水資源の保全

当社グループでは森林や水資源保全の観点から、会社で使用している名刺について石灰石を主原料とした「LIMEX」素材を用いた名刺を採用しています。

石灰石は世界に非常に豊富に存在し、日本においても自給率100%の安価に入手可能な鉱物資源です。この石灰石を主原料とすることで、紙の生産に必要な森林や水の資源保全に貢献しています。具体的には名刺一箱(100枚)で10リットルの水資源を守ることができ、当社グループが使用する名刺の量で換算すると、年間22,000リットルの水資源の保全に寄与します。



※ 参考のための計算値であり、保証値ではありません。製品ごとの処方や製造条件、データ取得状況に応じて、数値の変更の可能性があります。

### 土壌汚染への対応

LPガス充填所、SS(ガソリンスタンド)で汚染を確認した場合には、関係行政への報告をはじめ、近隣の方々への説明やプレスリリース等積極的な情報公開に努めるとともに、

土壌汚染の抑制に取り組んでいます。具体的には、汚染状況に合わせ、掘削除去や舗装等による飛散防止、地下水拡散防止を実施しています。

## 気候変動対策

### 基本的な考え方

ミツウロコグループは、気候変動対策として地域に根差したグループの総合力を活かし、地域の安定供給を担う主体として、有事にも対応可能な供給インフラの維持と整備を図るとともに、お客様のニーズの多様化、選択志向に合わせた様々な取り組みを行っています。CO<sub>2</sub>削減を重視されるお客様に向けた再生可能エネルギー由来にこだわった低環境負荷な電力プランの提供や、LPWA通信による遠隔自動検針で取得した指針情報を活用し、最適な配送計画を立案する配送業務効率化ソリューションの提供などCO<sub>2</sub>排出量の削減や再生可能エネルギーの普及、燃料消費量の抑制等により、サステナブルな社会の実現に向けてミツウロコグループ全体で気候変動への取り組みを推進しています。

### TCFD\*

#### ミツウロコグループの気候変動への取り組み

ミツウロコグループではTCFDの提言する枠組みが気候変動問題についての情報開示やステークホルダーとの対話を進める上で有効であると考え、TCFD提言に沿って、気候変動が当社グループの事業活動に与える影響とその対策について情報開示を行います。

#### ガバナンスとリスク管理

当社は、気候変動を経営上の重要な課題として認識し、取締役会が気候変動への対応方針の意思決定をし、対応状況の監督をしています。

具体的には、ESG担当役員は、サステナビリティ担当、ファイナンス&コントロール、法務&セクレタリーと連携し、マテリアリティ分析を行い、気候変動関連のリスクや機会を抽出、評価を実施し気候変動に関するリスクについて重要課題を特定します。

その上で、定期的(少なくとも年1回)に、ESG担当役員より取締役会に当社グループの気候変動に関する機会・リスクと対応状況が報告され、取締役会はそれに基づいて、気候変動に対する対応方針と目標(KPI)を決定します。

決定されたKPIについては、各KPIの推進担当部門が、毎月ファイナンス&コントロールに提出するコーポレートガバ

\* TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)とは気候変動は金融システムの安定性に対する脅威であるという認識から、G20首脳会議が設置した金融安定理事会(FSB)が設置。企業や金融機関が気候変動に関連する財務リスクや潜在的な影響に関する首尾一貫した情報を開示するための明確な提言を目指す。

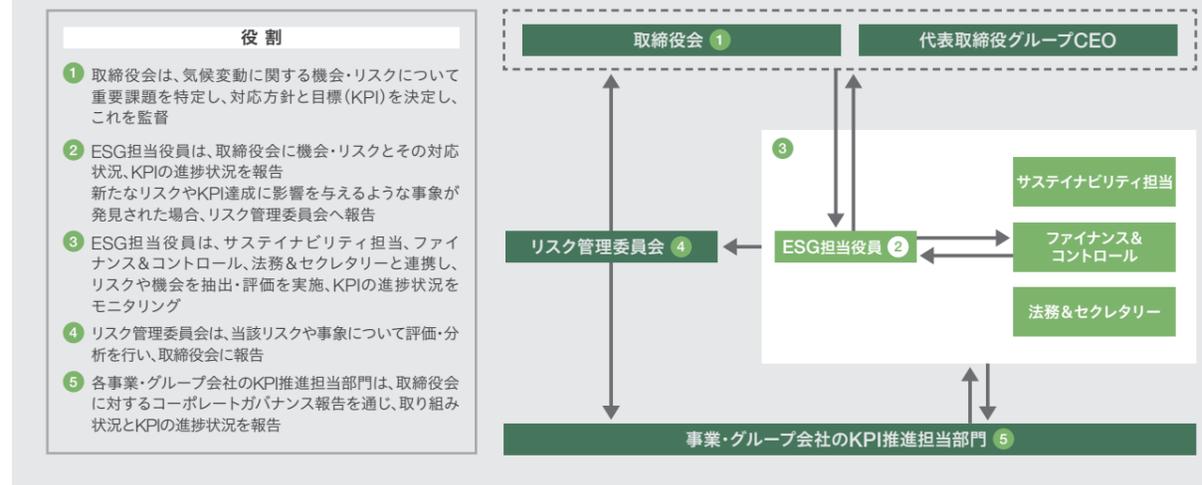
ナンス報告においてその進捗状況を報告し、サステナビリティ担当とファイナンス&コントロールが進捗状況のモニタリングを行います。

取締役会は、毎月開催される定時取締役会において、対応方針への取り組み状況と目標(KPI)の進捗状況につき、コーポレートガバナンス報告の項目の一つとしてESG担当役員より報告を受け、監督を行っています。

なお、新たなリスクやKPI達成に影響を与えるような事象が発見された場合には、各部門担当者よりESG担当役員に報告がされ、同役員より代表取締役が委員長を務めるリスク管理委員会に報告がされます。

リスク管理委員会において当該リスクや事象について評価・分析を行い、取締役会に報告がされ、その報告に基づき、取締役会は、新たな重要課題を特定の上、対応方針と目標(KPI)を決定し、その監督をしていきます。

### ● 気候変動関連のガバナンスおよびリスク管理体制 ●



#### 戦略

気候変動による当社グループの事業への影響について、特に影響を受けると想定されるエネルギー事業と電力事業を対象に、移行リスクが高まる2°C未満シナリオおよび物理リスクが高まる4°Cシナリオの分析を開始し、2050年をターゲットとして、その過程で生じ得るリスク・機会とその対応策について検討しています。

なお、2°C未満シナリオでは、環境規制が強化された結果、

気候は現状とあまり変わらず、4°Cシナリオでは、脱炭素・低炭素化は進展せずに自然災害などの物理リスクは増加する、という前提を置いています。

今後は、各シナリオごとにインパクトを評価するとともに、他の事業についてもシナリオ分析を進め、その結果を経営計画策定に反映します。



### 指標と目標

2020年度の当社グループのGHG排出量は約579万t-CO<sub>2</sub>eqです。うち、99.6%がScope 3によるもので、お客様先でのガス・電力・製品等使用による排出(54.4%)、それらの調達

等による排出(34.0%)などが含まれます。当社グループのScope 1・Scope 2排出量は車両走行(ガスの配送や営業車)、自社におけるガスや電気使用に伴うものです。

#### ● Scope別の内訳 ●

Scope	内容	CO <sub>2</sub> 排出量	比率	CO <sub>2</sub> 削減目標
Scope 1	ガスの配送・営業車両走行	★ 11,579t-CO <sub>2</sub>	0.2%	2050年 カーボンニュートラル
Scope 2	自社の電気使用量	★ 14,249t-CO <sub>2</sub>	0.2%	
Scope 3	エネルギー調達、お客様先での使用	★ 5,760,604t-CO <sub>2</sub> eq	99.6%	

★マークの指標は、第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ株式会社による保証を受けています。Scope 3排出量については、当社はカテゴリ1(★638,501t-CO<sub>2</sub>eq)、カテゴリ3(★1,960,081t-CO<sub>2</sub>eq)、カテゴリ4(★28,571t-CO<sub>2</sub>eq)、カテゴリ11(★3,133,452t-CO<sub>2</sub>)のそれぞれの排出量と4つのカテゴリの合計排出量に対して保証を受けています。(算定の基準などは、P.21-22ご参照)

当社グループは、LPガス検針業務を遠隔操作で自動化し、配送業務効率化(トラックの稼働時間や走行距離短縮)、錯綜配送の解消やエコドライブ活動の推進、さらには営業車のEV車への変更、再生可能エネルギーや低環境負荷電源の取扱いを拡大することで、自社の排出するCO<sub>2</sub>排出量(Scope 1・Scope 2)の削減を行います。

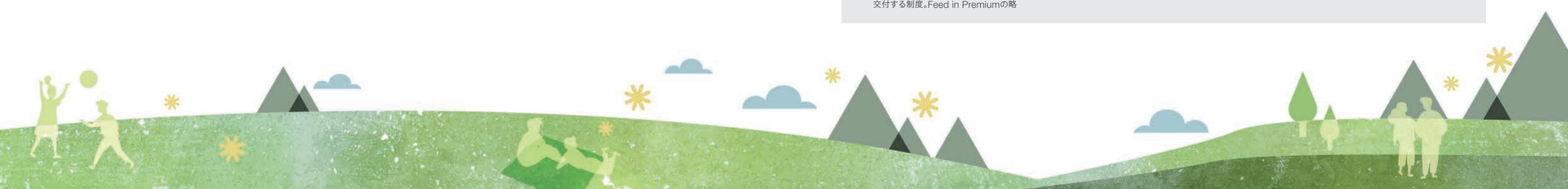
また、サプライチェーンのCO<sub>2</sub>削減(Scope 3)へ貢献すべく、Smart OWL<sup>®</sup>による指針提供サービス拡大や配送効率化サービスの拡大、高効率機器への切替え(エコフィール、燃転、エコジョーズ化、エコワン)の推進、ミツウロコグリーンプランの推進を図っていきます。



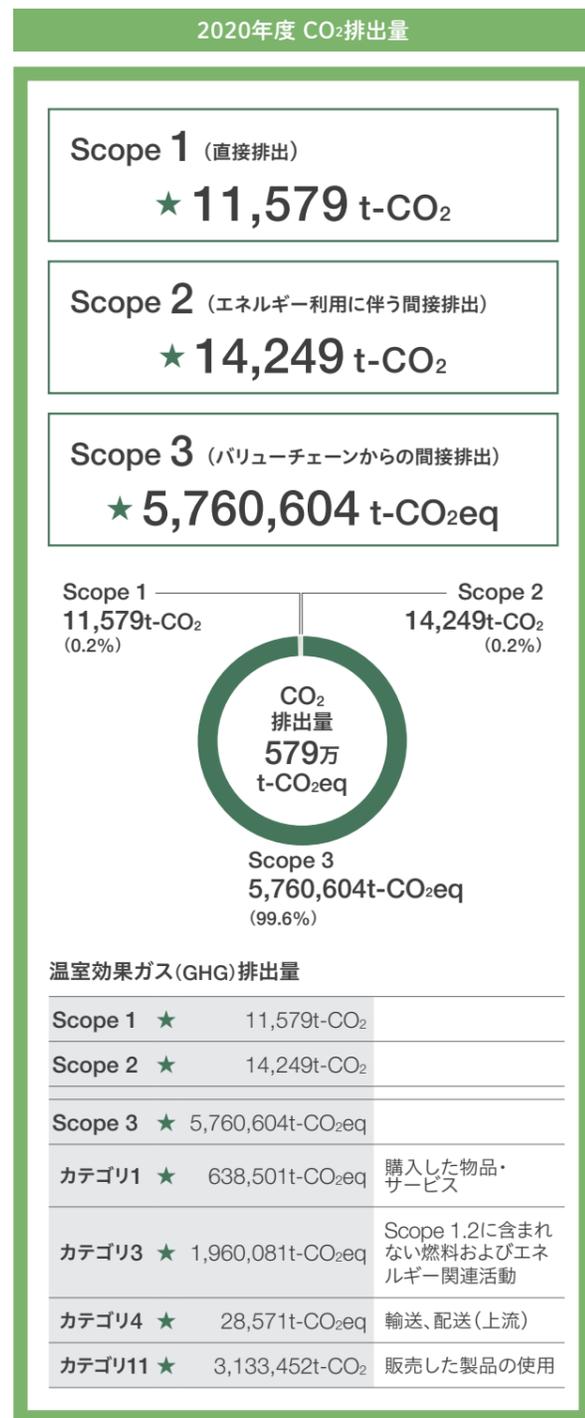
### 気候関連リスク・機会とその対応策

シナリオ	カテゴリ	要因の分類	機会/リスク	リスクと機会	対応・施策の方向性
2°C 未満	移行リスク	政策と法	リスク	化石燃料への規制強化、炭素税負担による 操業コストの増加 (増加額の想定:6億円/年程度 <sup>※1</sup> )  (炭素税単価(日本を含む先進国を前提)が 2030年には120US\$/t-CO <sub>2</sub> 、2050年に は200US\$/t-CO <sub>2</sub> に上昇の見込み <sup>※2</sup> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年カーボンニュートラル</li> <li>LPガス検針業務を遠隔操作で自動化</li> <li>配送業務効率化によるトラックの稼働時間や走行距離短縮</li> <li>エコドライブ活動の推進</li> <li>2030年を目途に営業車全てをEV車へ変更</li> <li>再生可能エネルギーや低環境負荷電源の取扱い拡大</li> </ul>
			機会	再生可能エネルギーの需要増加に伴う電力 事業の売上増加  (2050年の日本の電源構成における再生可能 エネルギー比率は58%まで上昇の見込み <sup>※2</sup> )	
		市場・技術	リスク	LPガスおよび石油製品の売上減少  (2050年の日本の石油需要は2020年比 で74%減少の見込み <sup>※2</sup> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>最新の再生可能エネルギー生産技術を導入した自社プラント設置、再生可能エネルギー電源の取扱いの拡大</li> <li>PPAモデル<sup>※3</sup>を活用し、太陽光発電を拡大</li> <li>EV普及を見据え、再エネ100%のEV充電インフラの整備等を推進</li> <li>蓄電池設置を拡大し、電力需給の調整力を強化</li> <li>卒FIT・FIP導入<sup>※4</sup>を見据え、再エネアグリゲーション・ビジネスを開始</li> </ul>
		市場・技術	機会	再生可能エネルギー生産技術の発展に伴う、 将来的に自社プラントを設置した場合の自社 発電コスト減少  (2050年の太陽光発電コストは2020年比 で50%減少の見込み <sup>※2</sup> )	
4°C	物理リスク	急性	リスク	企業の気候変動への取り組みに対する投資家・ 市場の要求水準の高まりに対応するコストの 増加 (資金調達コストやコミュニケーションコスト)	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資家や市場の要求水準の変化の積極的なキャッチアップ</li> <li>積極的なESG関連の取り組みとその情報開示の拡充</li> <li>高効率給湯器、分散型需要機器エネファーム、太陽光、蓄電池等新エネルギー機器の販売に注力し、お客様のCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献</li> </ul>
			リスク	大雨や洪水により工場・拠点、サプライ チェーン、電力会社が被災することに伴う売上 減少および復旧コストの増加	

※1 炭素税負担による操業コスト増加額は以下のように算出  
2050年の炭素税単価は、IEA発行の“World Energy Outlook 2021”より、200US\$/t-CO<sub>2</sub>  
2020年当社グループCO<sub>2</sub>排出量(t)×200US\$/t-CO<sub>2</sub>×為替レート(¥/\$)  
※2 各見込みは“World Energy Outlook 2021”の算出によるもの  
※3 PPAモデル…事業者の屋根上に太陽光発電システムを無償で設置し、運用・保守を行い、発電した電力を需要家が購入するビジネスモデル。Power Purchase Agreementの略  
※4 FIT…再生可能エネルギーで発電した電気を、電力会社が一定期間固定価格で買い取る制度。Feed in Tariffの略  
FIP…再生可能エネルギー発電事業者が発電した電気を卸電力取引市場や相対取引で売電した場合に、基準価格(FIP価格)と市場価格の差額をプレミアム額として交付する制度。Feed in Premiumの略



CO<sub>2</sub>削減目標



具体的なアクション

アクションプラン	目指す姿
SmartOWL <sup>®</sup> による 配送効率化 Scope 1を削減	LPWAで毎日収集するLPガスメーターの情報を独自のノウハウにより分析することで、最適なタイミングでの容器交換が可能となり、配送業務の効率化が進みます。実証実験においては配送業務時間約30%減・走行距離約20%減を実現 <sup>*</sup> しました。 <small>※従来の月1回の定期検針によるガス残量の予測に基づき次回配送日を決定する配送方式と、LPWAにより毎日LPガス容器内のガス残量を把握し、次回交換日を決定する実績をもとにした新しい配送方式の比較・分析。</small>
営業車のEV化推進 Scope 1を削減	営業車約700台について、①低燃費車両への切替え、②エコドライブの実施、2030年を目処に全車両EV化を図ります。
電力のCO <sub>2</sub> 低減推進 Scope 2を削減 Scope 3(カテゴリ3)を削減	自社消費電力、お客様への販売電力について以下の二つのパターンにてCO <sub>2</sub> 排出量の低減推進を図ります。 ①FIT電気+環境価値 FIT電気に電力使用量相当分の非化石証書またはJ-クレジットを購入することにより、調整後排出係数の低減が可能となります。 ②非FIT電気100% 再生可能エネルギー(非FIT電気)への切替え。
ミネラルウォーターのラベルレス化 Scope 3(カテゴリ1)を削減	2021年4月よりラベルレス商品の販売を開始しました。550mlの箱売り専用商品としペットボトル本体へのラベル貼り付けを省くことで、プラスチックの樹脂量の削減を図ります。これにより、ゴミの分別時にラベルを剥がす手間をなくすとともに、環境負荷の低減に貢献します。
高効率給湯器の販売促進 Scope 3(カテゴリ11)を削減	当社は、高効率ガス機器の普及促進により、CO <sub>2</sub> 排出量の削減・地球温暖化防止に貢献することを目指しています。従来型給湯器と比較しCO <sub>2</sub> 排出量を約16%削減できる家庭用の潜熱回収型高効率給湯器「エコジョーズ」、さらにヒートポンプ式給湯器と「エコジョーズ」を組み合わせて、従来型給湯器と比較し約40%のCO <sub>2</sub> 排出量を削減可能なハイブリッド給湯・暖房システム「エコワン」の販売など、高効率で付加価値の高い商品の販売を推進していきます。
LPG配送でCO <sub>2</sub> を低減 Scope 3(カテゴリ4)を削減	当社のLPG配送委託先の1社である、ジャパンエナジック株式会社は東京都トラック協会のグリーン・エコプロジェクトに参加しており、東京都が実施する「東京都貨物輸送評価制度」において、2020年度CO <sub>2</sub> 削減の取り組みが評価され、「☆(一つ星)」を取得しています。当社グループでは、SmartOWL <sup>®</sup> 配送効率化ソリューションを全国のLPガス配送業者様へ展開することで、LPガス配送分野におけるCO <sub>2</sub> 削減への取り組みをサポートしていきます。

2050年  
カーボン  
ニュートラル

★マークの指標は、第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ株式会社による保証を受けています。算定の基準は以下の通り。  
算定対象範囲は、ミツウロコグループホールディングス及び連結子会社です。Scope 1排出量とScope 2排出量はCO<sub>2</sub>のみ、Scope 3排出量にはCO<sub>2</sub>以外のGHG排出量を含みます。  
Scope 1:燃料のCO<sub>2</sub>排出係数や単位発熱量は地球温暖化対策推進法の係数を使用。  
Scope 2:電力のCO<sub>2</sub>排出係数は電気事業者別排出係数(調整後)を使用。  
Scope 3:各排出原単位は地球温暖化対策推進法の係数ほか、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」、「一般社団法人サステナブル経営推進機構発行のIDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)」から引用。  
カテゴリ1:販売を目的として調達した石油由来の燃料および都市ガスの量(物量)に、IDEAv2の燃料種別の排出原単位を乗じて算出しています。

カテゴリ3:販売を目的とする電力の生産および自家消費のために購入したエネルギーの生産に用いられる化石燃料の採取、生産、輸送に伴って生じるGHG排出量。「販売を目的とする電力」に伴う排出量については販売電力量にミツウロコグループで小売電気事業を行っている会社の基礎排出係数と排出原単位データベースの排出原単位を乗じ、「自家消費電力」に伴う排出量については自家消費電力量に排出原単位データベースの排出原単位を乗じ、「自家消費燃料」に伴う排出量については自家消費燃料の量にIDEAv2の燃料種別の排出原単位を乗じ、算出しています。  
カテゴリ4:上流側輸送では貨物重量に輸送距離を乗じた輸送量(t・km)に輸送手段別の排出原単位を乗じて算出しています。  
カテゴリ11:石油由来の燃料および都市ガスの販売量(物量)に、それぞれの燃料種別の単位発熱量とCO<sub>2</sub>排出係数を乗じて算出しています。

## お客様先でのCO<sub>2</sub>排出抑制

### 高効率ガス機器の普及促進

当社は、高効率ガス機器の普及促進により、CO<sub>2</sub>排出量の削減・地球温暖化防止に貢献することを目指し、高効率で付加価値の高い商品を提案し、販売しています。従来型給湯器と比較しCO<sub>2</sub>排出量を約16%削減できる家庭用の潜熱回収型高効率給湯器「エコジョーズ」、さらにヒートポンプ式給湯器と「エコジョーズ」を組み合わせ、従来型給湯器と比較し約40%のCO<sub>2</sub>排出量を削減可能なハイブリッド給湯・暖房システム「エコワン」の販売など、お客様のニーズの多様化、選択志向に合わせて展開しています。



ハイブリッド給湯・暖房システム「エコワン」

### 家庭用燃料電池「エネファーム」の普及

当社の新エネルギー事業推進において、エネルギーのベストミックスを主として地産地消によるエネルギーの効率化を進めています。現在、主な電力供給は、送電ロス・廃熱ロスにおいてエネルギー効率が低いことにフォーカスし、各消費地に設置した分散型発電システムである「エネファーム」の設置推進をしています。主に、LPガスによる「エネファーム」の推進をハウスメーカーとの連携により新築一般家庭向けの普及に注力しており、今後も分散型エネルギーシステムの普及促進に取り組んでいきます。



家庭用燃料電池「エネファーム」

### 太陽光発電システムの拡販

太陽光発電は、温室効果ガスを排出せず、カーボンフリー電源としての役割を果たします。燃料費も不要であり、発電した電気を自家使用することにより、電力会社からの購入電力量を削減したり、余剰分を売電することも可能です。設置をすれば日射がある限り発電し続けるなど経済性も備えています。日本は地震や台風集中豪雨など自然災害が多いため、停電などが発生した場合に非常用電源としても利用可能という有用な電源です。太陽光発電システムに加え蓄電池を設置することで創蓄連携システムを普及促進します。



## エネルギーソリューション事業の展開

コージェネレーションシステムの選定や整備、省エネ機器の提案を通じて、工場、商業施設、病院などの施設全体のエネルギーを省エネ化します。電力・熱・計測・制御・蓄電・発電を中心に包括的なエネルギーマネジメントを実現します。エネルギーソリューションによるランニングコストの低減に加え地球環境に配慮した事業を展開します。持続可能な社会に向けた役割を担い、未来を見据えたソリューションを提供します。



## 再生可能エネルギー電源の開発

再生可能エネルギーは、温室効果ガスを排出せず、国内で生産することのできる重要な国産エネルギーです。自然環境を活かした再生可能エネルギーは、社会を維持し発展させていくために、重要な電源です。既に保有している発電所に加え、太陽光、風力、バイオマスなどの再生可能エネルギー電源を開発します。



## ミツウロコグリーンプランの提供

2015年12月の「パリ協定」採択後、消費者・投資家の気候変動に対する意識が急速に高まっており、温室効果ガス排出削減への企業の取り組みが重要視されています。当社はCO<sub>2</sub>

排出量の削減に取り組むお客様へ「ミツウロコグリーンプラン」を提供し低炭素社会への貢献とお客様のニーズにお応えします。

### ● ミツウロコグリーンプランとは… ●

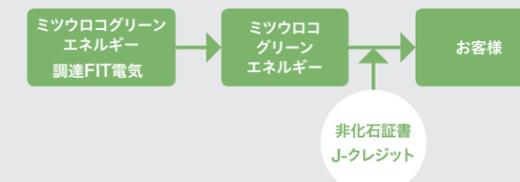
ミツウロコグリーンエネルギーが調達している再生可能エネルギーの電気、J-クレジット、非化石証書を利用し、二つのパターンにて、お客様のご希望に沿ったCO<sub>2</sub>排出係数プランを提供します。  
※電気料金の削減だけでなく、CO<sub>2</sub>排出係数の削減が可能になります。  
※本プランは、沖縄・島嶼部を除く全国のお客様の利用が可能です。

#### ミツウロコグリーンプラン導入によるメリット

- 企業イメージの向上につながります。
- 地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)に基づく温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度にて、より低い排出量を報告できます。
- 企業投資家の注目するCDP報告書にて、より低い排出量を報告できます。
- 特別高圧電力・高圧電力のお客様は、コストと排出係数のバランスを見て、導入プラン(排出係数)を選択できます。

#### 1 FIT電気+環境価値

FIT電気+非化石証書 or J-クレジットのミツウロコグリーンプラン



#### 2 非FIT電気100%

再生可能エネルギー100%紐付けによるミツウロコグリーンプラン



● 主な事例 ●

2021年4月、再生可能エネルギーに関する国際的なイニシアチブである「RE100<sup>※</sup>」に準拠した「ミツウロコグリーンプラン」を「RE100」に加盟する丸井グループの4施設へ新たに提供開始しました。丸井グループは、2018年、「RE100」に加盟し、事業

活動で消費する電力について、2025年度までに70%以上、2030年度までに100%を再生可能エネルギーで賄うことを目標に掲げており、RE100達成に向けて順次RE100に準拠した電力の切替えを進めています。

※「RE100」とは、地球温暖化防止に向けて、The Climate Group(温室効果ガス排出削減に取り組む国際NGO)がCDP(環境問題への取り組みについて情報公開を推進する国際NGO)とのパートナーシップの元で運営する国際イニシアチブです。加盟企業は、遅くとも2050年までに、再生可能エネルギー源から事業活動で使用される電力の100%を調達するという目標を宣言し、公表することになっています。

EVグリーンプランの提供

2021年2月、「再生可能エネルギーと電気自動車や燃料電池自動車等を活用したゼロカーボンライフ・ワークスタイル先行導入モデル事業」において、環境省が指定するEV購入補助金の対象となる再生可能エネルギーメニュー提供事業者を選定されました。EV購入補助金とは、EV車を購入する際に選定された小売電力事業者が提供する「再生可能エネルギーメニュー」を購入(電力契約)

すれば、補助金がもらえるEV普及のための政府の制度です。EVと再生可能エネルギーを組み合わせた「EVグリーンプラン」を提供し、モビリティ業界を通じた再生可能エネルギーの普及、および脱炭素化社会への推進に貢献します。

※2022年4月以降(予定)は、EV購入補助金の対象に「再生可能エネルギーメニュー」の購入は必須ではありません。

● 主な事例 ●

2021年4月、日産自動車株式会社と協業し、日産のEVを所有されている方や、新たにEVを購入される方を対象に、『EVグリーンプラン』の販売を開始しました。

日産自動車株式会社は、電気自動車(EV)の普及を通じて社会の変革、地域課題の解決に取り組む日本電動化アクション「ブルー・スイッチ」を推進し、その中でEVにおける再生可能

エネルギーの利用にも積極的に取り組んでいます。当社においても、EVと再生可能エネルギーを組み合わせた『EVグリーンプラン』の提供による、モビリティ業界を通じた再生可能エネルギーの普及および脱炭素化社会への推進に取り組んでおり、再生可能エネルギー利用についてのコンセプトを共通とすることから協業にいたりしました。

事業会社としての取り組み

ミツウロコグループの電力事業会社であるミツウロコグリーンエネルギーは、風力発電やメガソーラー、バイオマス発電などの再生可能エネルギーの発電事業者としてCO<sub>2</sub>排出量の削減、エネルギー自給率の向上、地域との共生を目指しています。

風力発電事業

風力発電は、風の力で風車をまわし、その回転運動を発電機に伝えて電気を起こします。風力エネルギーの40%を電気エネルギーに変換できる比較的効率の良い発電方法です。海岸線の長い日本では、安定した風力(平均風速6m/秒以上)の得られる場所が多く、風車の活躍が期待されています。また、洋上への設置も検討しています。



			総発電出力
2007年 1月	久美原風力発電所	愛知県田原市六連町宇東峠	1,500kW
2007年 3月	的山大島風力発電所	長崎県平戸市大島村	32,000kW
2008年 1月	神栖風力発電所	茨城県神栖市柳川	10,000kW

※天塩風力発電所は2021年6月に稼働を終了しています。

メガソーラー事業

住宅用太陽光発電と発電の仕組みは同じですが、住宅の屋根の上に設置するのではなく、未利用の広大な土地などに設置する、大規模な発電容量を持った産業用の発電設備をいいます。事業参画する発電出力約14,500kWの茨城県「水郷潮来ソーラー発電所」、発電出力約40,000kWの千葉県「富津ソーラー発電」は、ともに次世代のエネルギーとして大きな期待が寄せられています。

			総発電出力
2014年 2月	株式会社水郷潮来ソーラー	茨城県潮来市前川	14,500kW
2014年 7月	株式会社富津ソーラー	千葉県富津市加藤下勲作	40,000kW



2メガワット未満の太陽光発電所(市民ソーラー)

当社グループでは、再生可能エネルギーの普及のため、太陽光発電システムや燃料電池等の利用拡大に努めています。上記メガソーラーより小規模な太陽光発電所(2メガワット未満)においては、現在19箇所が稼働しており、2020年度の総発電量は、7,045千kWhでした。



バイオマス発電事業

バイオマスとは、生物が太陽エネルギーを使って無機物である水とCO<sub>2</sub>から作り出した有機性資源のことです(化石燃料は除く)。生命と太陽エネルギーがある限り、持続的に再生可能なエネルギーです。その中でも間伐材や建設廃材など、樹木に由来する「木質バイオマス」を燃料としています。木質バイオマスを燃焼することで発生するCO<sub>2</sub>は、木が成長過程で光合成により大気中から吸収したもので、実質的に大気中のCO<sub>2</sub>を増加させることがありません。このことを「カーボンニュートラル」と呼びます。



			総発電量
2006年 1月	株式会社ミツウロコ岩国発電所	山口県岩国市	わが国初の木質チップ専焼の1万kW級発電所です。

ミツウロコ岩国発電所で発電した電力は当社電力販売事業のお客様へお届けしています。



## 再生可能エネルギーの主力電源化の普及、電力系統の安定化に貢献する系統用蓄電所の建設準備の開始

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、北海道北広島市に2022年12月の運用開始を目指し、「北広島第一、第二蓄電所」の建設準備を開始しました。

2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて再生可能エネルギー発電設備の普及が拡大される一方、太陽光発電や風力発電などの発電設備は季節や天候に左右されるため、発電量の予測や制御が困難という課題があります。この課題を解決する手段として、不安定な発電量を抑制する「調整力」の確保が不可欠となります。

本蓄電所においては、蓄電池を「調整力」として活用し、再生可能エネルギーの発電計画に対する加不足分を蓄電池の充放電制御で補うことで電力系統<sup>※1</sup>の安定化にも寄与します。また、本蓄電所は分散型エネルギーリソースの制御などに用いることも可能です。

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、安定かつ効率的な電力の需給バランスを組成し、アグリゲーター事業者<sup>※2</sup>として、需給調整市場や容量市場などの新たな市場への参入を

果たすことで、一層の再生可能エネルギーの導入拡大、系統の安定化に貢献すべく取り組んでいきます。

- ※1 電力系統  
電力を需要家の受電設備に供給するための発電・変電・送電・配電を統合したシステム
- ※2 アグリゲーター事業者  
需要家の電力需要や分散型電源等(蓄電池や、自家発電設備)の電気を束ねて効果的にエネルギー管理を行う事業者



TESLA社製 大型産業用蓄電池 Megapack  
出典:TESLA URL:https://www.tesla.com/ja\_jp/megapack

			出力
2022年12月(予定)	北広島第一、第二蓄電所	北海道北広島市	3,085.6kW

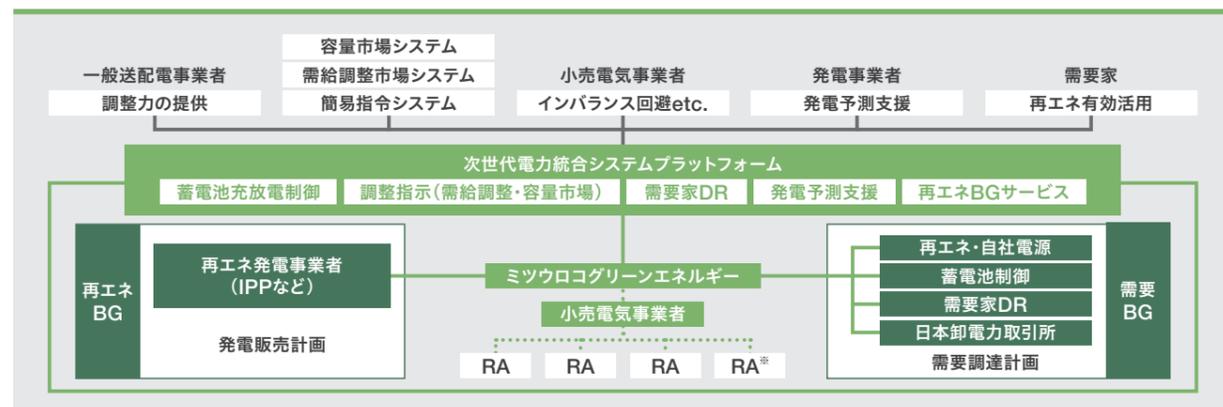
## 再生可能エネルギーアグリゲーションビジネスの参画に向けた取り組み

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、再生可能エネルギーアグリゲーションビジネスの参画に向けて、蓄電池等の分散型エネルギーリソースを活用した次世代電力統合システム「電力制御統合セントラル(Integrated Power Control Central)」(以下IPoCC)の開発および実証事業に関し、日本工営株式会社と業務提携契約を締結しました。

本業務提携により、変動性の高い太陽光発電、風力発電等の再生可能エネルギー発電設備における発電量予測や再生可能エネルギーの需給調整サービスをはじめ、蓄電池等の分散型エネルギーリソースの制御などを用いることで、安定的かつ

効率的な電力の需給バランスを組成するシステム「IPoCC」の構築を目指します。これにより、今年度から段階的にはじまった需給調整市場や2024年度より開始する容量市場にもよりスムーズに対応できるようになります。

ミツウロコグリーンエネルギーと日本工営は、“epoch-making”を掲げ、次世代のスタンダードとなるような電力制御システムを目指して「IPoCC」の開発および実証に取り組むとともに、システムの外販化も見据え、将来のアグリゲーションビジネスの事業化等、再生可能エネルギーの普及と脱炭素社会の実現に貢献していきます。



※RA(リソースアグリゲーター):需要家とサービス契約を直接締結してリソース制御を行う事業者

## SmartOWL®による配送効率化

LPガス事業において、既存の業務フローを今一度見つめ直すことで無駄を省き、結果として低炭素社会の実現へ貢献しています。

SmartOWL®(スマートオウル)サービスは、LPガスメーターの情報を収集・分析し、実証実験で得られたノウハウを活用してLPガス業務の効率化を実現するソリューションです。また、LPWAにより収集した情報を、配送効率化に結び付ける一連のビジネスモデルと業務ノウハウについて特許を取得し、より多くのLPガス事業者様に本サービスをご利用いただけるよう展開しています。



### ● 配送効率化による環境負荷低減

LPガスを利用するためには、消費者宅へLPガス容器をトラックで配送することが欠かせませんが、この配送業務を効率化することでトラックの走行距離が短縮され、これによりCO<sub>2</sub>排出量の低減が期待できます。

### ● 実験により効果を実証済み

株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズは、2018年10月から2019年9月末までの期間で実験を行い、LPWA通信により自動取得したデータを活用し、配送効率化による効果を実証しました。デジタルトランスフォーメーション(DX)により、実証実験では配送業務時間の3割短縮を実現した4つの特許技術とノウハウを搭載した独自開発のシステムをサービス化し、「SmartOWL配送効率化ソリューション」として、2021年10月からLPガス事業者様への提供を開始しています。

### ● 配送効率化による効果 ●

LPWA通信を活用した配送効率化の実証実験において  
配送業務時間約30%減 走行距離約20%減を実現<sup>※</sup>

走行距離短縮 = CO<sub>2</sub>排出量低減



※従来の月1回の定期検針によるガス残量の予測に基づき次回配送日を決定する配送方式と、LPWAにより毎日LPガス容器内のガス残量を把握し、次回交換日を決定する実績をもとにした新しい配送方式の比較・分析。

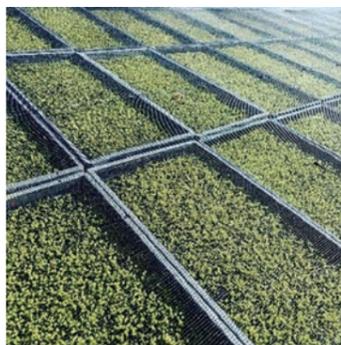
### ● サービスイメージ図 ●



サービスを利用するLPガス事業者は、配送業務環境を大きく変えることなく、効率化のメリットを享受することができます。

### 苔栽培事業への取り組み

当社の遊休地を活用した新たな事業の取り組みとして、苔栽培事業を開始します。苔の特徴は、①灌水不要(朝露・雨だけで生育)、②施肥不要(日光と雨水で十分)、③土壌不要(水分/養分を吸収する根がなく、葉の表面から水分/養分摂取)、④刈込不要(最大で1cm/年の成長、何年も姿を変えないものもある)等でCO<sub>2</sub>吸収量は約2トン/ha/年となります。主に鉄道事業者および工場の雑草防除目的として活用が期待されます。



### その他の気候変動対策への取り組み

#### ① 採水地周辺の森林保護育成活動

当社は、グループ会社である株式会社ミツウロコビバレッジが天然水の商品づくり(ミネラルウォーター製販事業)において、水源地の森林保護育成活動に、地域社会と連携して取り組んでいます。山梨県が提唱する荒廃の進む国内森林の保護・育成活動に賛同し、鳴沢村第一区と協力し鳴沢村第一区有林整備のための森林ボランティア活動に参加する契約を結びました。この活動に対し株式会社ミツウロコビバレッジは、商品づくりに欠かせない水の水源涵養活動の一環としてとらえ、積極的に参加しています。



#### ② 食の安全および食品ロスの削減への積極的な取り組み

当社のグループ会社である株式会社スイートスタイルが運営するベーカリー「麻布十番モンタボ」、ミツカングループの株式会社ZENB JAPANと東京農業大学農学部との産学連携で、サンドイッチ「ZENBサンド」を開発しました。「ZENBサンド」は、普段捨ててしまう部分までまるごと野菜を使った「ZENB PASTE(ゼンブペースト)」と、小麦を無駄なく使用した全粒粉パンのサンドイッチです。



#### ③ コロナ禍の影響により余剰となった小麦を活用したパンづくり

株式会社スイートスタイルが運営するベーカリー「麻布十番モンタボ」では、神奈川県立中央農業高校の生徒が生産した小麦のうち、余剰小麦を活用してパンをつくり、販売をしました。小麦を生産した生徒たちにクリスマスプレゼントとして、同校の生徒が育てた小麦でつくった看板商品のシュトーレンを贈り、大変喜んでいただきました。同校食品加工部の生徒が生産した小麦約2トンについて、コロナ禍の影響によって販売することができず困っていることをミルパワージャパンから紹介いただき、余った小麦を無駄にしないよう、2021年10月から、当社の一部の店舗ではこの小麦を使ったパンの販売をはじめています。



## 資源循環の推進

### ミネラルウォーターのラベルレスによる資源の有効活用

株式会社ミツウロコビバレッジは2021年3月、岐阜養老工場に新規設備を導入し、2021年4月よりラベルレス商品の販売を開始しました。550mlの箱売り専用商品としペットボトル本体へのラベル貼り付けを省くことで、ゴミの分別時にラベルを剥がす手間をなくするとともに、環境負荷の低減に貢献し資源の有効活用を推進しています。

コロナ禍で在宅時間が増加し、飲料のネット通販のケース販売が増加する中、ラベルを剥がす手間がないことや、プラスチックの樹脂量の削減につながることから、ラベルレス商品の普及が進んでいます。



## サプライチェーン

### グリーン・エコプロジェクトへの取り組み

当社グループの株式会社ロジトライホールディングスの出資(20%)先であるジャパンエナジック株式会社は、東京都トラック協会のグリーン・エコプロジェクト<sup>※</sup>に参加しています。錯綜配送の解消や継続的なエコドライブ活動を推進した結果、2020年度において前年対比で走行距離8.8%の削減、燃料消費量で12.8%の削減、燃費で4.62%の向上、CO<sub>2</sub>排出量479トン(杉の木34,200本相当のCO<sub>2</sub>吸収量)の削減を達成しました。

また、東京都が実施する「東京都貨物輸送評価制度」において、2020年度CO<sub>2</sub>削減の取り組みが評価され、「☆(一つ星)」を取得しました。

経営者・管理者・ドライバーの従業員一人ひとりが環境意識の向上による社会貢献・社会責任を主軸とした“環境CSR(環境から進める経営改善)”を目指しています。



<sup>※</sup>東京都トラック協会が地球温暖化防止対策の対応を図るため、独自のCO<sub>2</sub>等削減対策を盛り込み立ち上げたプロジェクト。車両ごとに収集した燃費からデータベースを構築し、継続的なエコドライブ活動を推進・支援、CO<sub>2</sub>排出量の削減や燃費向上に伴うコスト削減、事故防止等に向けた取り組みを展開。

ジャパンエナジック株式会社の活動効果  
<http://www.tta-gep.jp/search/?p=5333>

# Social 社会

ミツウロコグループは創業以来、  
人財こそ成長の源泉、かつ最大の資産であるという考えのもと、事業を運営してきました。

安定したサービスを、安心してご利用いただくために、安心安全社会の実現に向けて、  
地域と共生し、たとえ小さなことでも、  
私たちができること、すべきことに全力で取り組み、  
明るい未来と美しい地球、豊かな社会発展に貢献していきたいと考えています。

## INDEX

- エネルギー・電力の安定供給 33
- お客様の安全確保・品質管理 35
- 防災対策 37
- 人権の尊重 39
- 健康経営 40
- ダイバーシティ&インクルージョン 43
- 人財育成 45
- 地域社会 46

### ● 目標とする主要な経営指標(KPI) ●

一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル への募金箱設置箇所の拡大	地域/社会貢献活動の実施 (地域清掃など)	安否確認訓練回数
各年度目標 2021年の設置数(11カ所) から増加	各年度目標 年1回(2拠点)	各年度目標 年2回(全社員対象)
定期健診受診率	精密検査受診率	適正体重維持者率
各年度目標 100%の継続	2023年度目標 90%	2023年度目標 80%
ストレスチェック受検率	喫煙率	運動習慣者比率
2023年度目標 100%	2023年度目標 18%	2023年度目標 40%
育児休業取得率	女性就業比率	女性管理職比率
各年度目標 100%の継続	2026年度目標 目標値33%	2026年度目標 目標値11%
ダイバーシティ研修回数	キャリアセミナー回数	産前産後休業・ 育児休業研修回数
2022年度目標 全社員向け年1回	2022年度目標 若手女性(20代後半)向け年1回	2022年度目標 管理職向け年1回



## エネルギー・電力の安定供給

### 基本的な考え方

当社グループは、平時有事を問わず、あらゆる状況変化の中でも持続可能なエネルギーサプライチェーンの構築と地域に密着した安全で安心なサービスを提供していきます。

### LPGおよび石油製品の安定的な仕入れ

LPGは、その80%が海外から輸入されています。当社グループでは、輸入元売会社との間で年間40万トン弱の調達契約を締結し、日本工業規格を満たしたLPGを安定的に仕入れるとともに、地政学的リスクへの対応として、元売会社で約90日分、卸売りの軒先在庫で約30日分の備蓄も同時に行っています。

また、石油製品についても複数の元売会社と契約を締結し品質が保証された石油製品を確保するとともに、海外・国内検定協会の基準を満たした灯油の輸入を積極的に行い、燃料供給に支障が出ない体制を整えています。あわせて、自社基地において備蓄を行っています。

### 電力の安定供給

当社グループでは、電力・ガスシステム改革等エネルギー環境の大きな変化に伴い、これまで以上に電力を安全に安定的に供給することが重要と考えています。

そのためには、電源の安定的な確保が必須であり、自社電源や他社からの相対購入等を組み合わせた最適な電源ポートフォリオの構築を進めています。相対での長期電源契約と短期電源契約等とを組み合わせて安定的に電気を提供し続けられる仕組みを構築しています。同時に、先渡取引、先物取引、BL市場等の各種制度も活用し電源確保の安定性を高めています。また、再生可能エネルギーのみならず、LNG電源、石炭電源、日本電力卸売市場での取引も選択肢として視野に入れて、エネルギーのベストミックスを目指しています。

### 運輸安全マネジメント

当社グループでは、東北、関東、中部、関西の各地域に物流会社を設立しており、持株会社である株式会社ロジトライホールディングスがそれらをロジトライグループとして統括しています。

ロジトライグループでは、安全・安心・迅速な物流サービスを通じてエネルギーの安定供給を実現しています。

また、保安確保の徹底、認定保安機関としての確実な点検業務の実施、更なる配送業務品質の高度化などを目的として、毎年、配送技能コンテストを実施しています。配送技能コンテストは、実際の配送に即した内容で構成されており、車両運転、接客、丁寧

### LPGおよび石油製品の安定供給

LPGについては、元売会社の湾岸基地より当社ローリーで当社充填所へ運送し、充填所から各顧客へトラック配送を行う物流インフラを整備しています。また、石油製品についても石油運送会社とチャーター契約を締結することにより、お客様への安定供給に努めています。



### 関係事業者との連携

発電事業者・電力会社とは定期的な情報交換を実施し、関係強化に努めています。また、お客様が電気設備を変更するような場合にスムーズに工事が進むよう、工事会社の手続きを簡略化するシステムを導入しています。

バイオマス発電においては、燃料となる木材バイオマスの調達にあたり、自らも供給業者である有力林業事業者に管理してもらい、長期安定調達体制を確立しています。

同時に、電力販売と一緒に展開するパートナーとの関係強化を行っており、グリーンメニュー（カーボンフリーメニュー）を代表とした販売メニューの提案を行っています。

な棚卸し作業、迅速かつ慎重なボンベの運搬、設置の一連の流れが審査対象となります。一連の流れの中でも特に重要視されているのは確認作業で、車両周辺から始まり設置場所周辺の火元や障害物、荷台のリフトの昇降、運搬経路、ボンベ周辺の臭いや細かな部品に至るまですべての場面で指差し確認・再確認が行われています。

ロジトライグループでは「安全安心最優先 全ての事故ゼロへの挑戦」をスローガンに掲げ、グループ全体で無事故・無違反に取り組み、日々安全運転・確実な配送業務に励んでいます。

## ● 運輸安全マネジメント安全基本方針 ●

スローガン  
安全安心最優先  
全ての事故ゼロへの挑戦

- ① 事故・災害ゼロへのチャレンジを通じて、社会に貢献する
- ② 安全はすべての業務に優先する
- ③ 安全なくして信頼なし

### ● 安全対策 ●

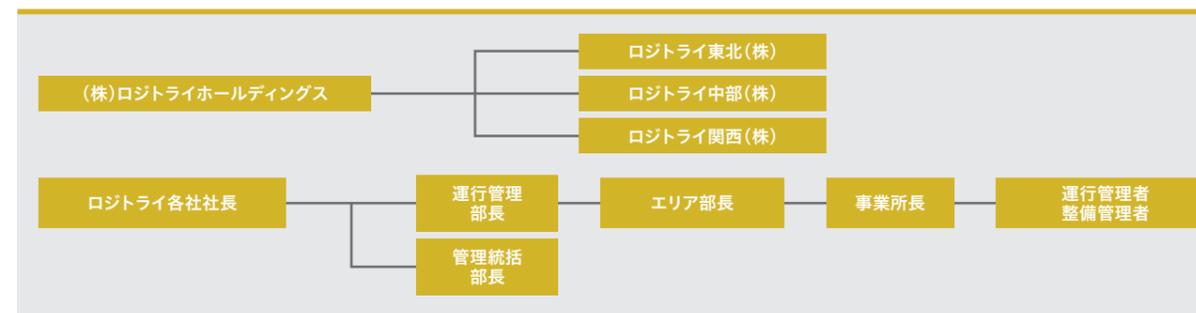
安全重点施策	実施事項の内容
① 既存設備の安全の確保	リスクアセスメントの実施
② 運輸安全マネジメントの徹底	1) 法に基づく有資格者の確保 (運行管理者、整備管理者、丙種化学責任者、安全衛生推進者、労働災害防止担当者) 2) 運輸安全マネジメントシステムの教育 3) 内部監査の実施 4) 安全大会の開催
③ 職場自主活動の推進	1) 安全対策会議の実施(事故事例の研修) 2) ヒヤリ・ハット活動の実施(危険予知訓練として実施) 3) 5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)運動の実施
④ 安全運行の確保	1) ドライブレコーダーの有効活用 2) 添乗指導の実施 3) 運転者教育 4) 全事業所参加による配送技能コンテストの実施
⑤ 容器交換作業の平準化	1) 添乗指導の実施 2) 運転者教育
⑥ 健康診断の実施	定期診断・フォロー診断の実施
⑦ 適性診断の実施	一般・初任・適齢・特定診断の実施 全運転者(2年再実施)
⑧ 情報の公開と共有化	1) ホームページの更新 2) 社内掲示物の活用
⑨ 緊急事態対応訓練の実施	1) マニュアルの策定 2) 訓練の実施
⑩ 無事故無違反表彰	1) 運転記録証明書(3年間)の取得 2) 安全大会にて表彰
⑪ 環境貢献事業への取り組み	東京都トラック協会『グリーン・エコプロジェクト』活動に参加し、表彰制度を導入

### ● 目標・達成状況 ●

今年度の目標	達成状況
① 車両事故の減少 重大事故ゼロ その他車両事故 前年比50%以下	ドライブレコーダー導入による安全運転の徹底
② 運輸安全マネジメントシステムの徹底 社員教育を実施し、全員に周知徹底	内部監査や研修を通じ、周知実施
③ Gマーク(安全性優良事業所)の取得・更新	運送事業認可 全38事業所取得済 東北10、中部5、関西2
④ 交通安全対策会議の実施 1) 発生事故の研究と再発防止 2) 会議内容を本社報告	安全対策会議にて分析、本社報告の実施
⑤ ヒヤリ・ハット活動の実施 1) 運転者の報告 ドラレコ画像の活用 2) KY訓練に活用	ヒヤリ・ハット活動の盛り上げ推進
⑥ 情報の共有化 社内掲示物の作成 (組織図、年度目標、ポスター)	年度目標等の掲示により、周知実施
⑦ リスクマネジメントの実施 1) 社内外の設備の改善(リスクアセスメント) 2) 危機への対処措置と予防措置の策定と周知	問題箇所の洗い出しと対策の実施
⑧ IT点呼システムの導入	一部事業所にて実施
⑨ 『グリーン・エコプロジェクト』へ参加 トップランナー賞受賞	関西の全事業所が参加

### 運輸安全確保のための組織体制

当社グループは、運輸安全マネジメントを重要使命と捉えており、経営トップが直接関与すべき重要事項であると認識し、マネジメント体制を整備しています。指揮命令を迅速・確実に行えるようにしています。



## お客様の安全確保・品質管理

### 基本的な考え方

#### ● エネルギー ●

ミツウロコグループでは、「保安なくして販売なし」を基本方針とし、安全確保に取り組んでいます。ガス漏れ等万一のトラブルに備え、24時間365日の緊急出動体制を構築し、お客様の安全を確保するため、あらゆる事態に備えて万全の保安体制を整備しています。時代の流れに沿って法改正も進んでいるため、皆様に向けて常に最新の保安体制強化情報を発信・支援し、ともに防災意識を高め、自主保安の高度化を進めていきたいと考えています。

#### ● 電力 ●

発電所各地において、法令遵守・自主安全保安監査・5S活動・安全推進者による現場パトロール・危険予知行動・指差呼称の確実実施による全サイト無事故無災害を継続していきます。

#### ● フーズ ●

ミツウロコグループでは、お客様へ、安全・安心でおいしい商品をお届けするために、お客様目線の商品設計を心掛け、商品と製造工程それぞれの安全性を十分に確認しています。グループの各工場では、日常的な品質管理に加え、独自の食品安全監査基準に基づいた定期的な内部監査と、そこから抽出された課題の継続的な改善に取り組んでいます。

#### ● 不動産 ●

ミツウロコグループでは、住宅、オフィスビル、商業施設などの開発・賃貸を行うだけでなく、事業を通じて地域との調和を目指し、人々の暮らしの幅を広げる提案を行っています。建物としての品質のみならず、お客様に提供するサービスとしての品質にも気を配り、お客様満足の向上に継続的に取り組んでいます。

#### ● ウェルネス ●

Customer Delight(顧客感動)の追求を目指し、ウェルネス事業では、Safety、Smile、Special、Surprise の4Sを重要指針として定めています。

- Safety: 全てにおいて安全が優先されます。
- Smile: お客様も、スタッフも自然と笑顔になれる施設。
- Special: 特別な貴方をおもてなしいたします。
- Surprise: 小さな喜びの積み重ねはお客様と従業員の心を揺り動かし、感動の共有を生み出します。

### 安全確保・品質管理のための体制

#### ● エネルギー ●

当社グループは、安全確保をエネルギー事業者の最重要使命と位置づけ、経営トップが直接関与すべき重要事項であると認識し、マネジメント体制を整備しています。安全の確保に向けて保安統括部署を(株)ミツウロコヴェッセル社長直轄に置き、指揮命令を迅速・確実に行えるようにしています。36ヶ所の充填所、70ヶ所の店舗を効率よく構え、顧客からの問い合わせ、連絡等には専属のコールセンターにて一元管理しています。

#### ● 電力 ●

電力需給部においては、送配電会社との連携が可能な体制を構築しており、電力供給の安全性を高めています。発電事業においては、発電所に交替制で24時間従業員が常駐するとともに、本社からの遠隔監視も行うことで、常時発電所の状況確認が可能な体制を構築し、発電事業の安全確保に取り組んでいます。

#### ● フーズ ●

飲料水事業部門の各工場においてハザード制御(HACCP)チームを編成し、完成した製品はロット毎に抜き取り、微生物・官能自主検査を実施し、検査に合格した製品を出荷しています。さらに定期的に外部公的機関による原水、製品多項目検査を実施するなど、品質の維持、管理に努めています。検査の際には、化学分析、微生物分析、異物分析等それぞれに専門的な機器を用い、指導を受けた正しい知識と技術を身につけた検査員が検査を行っています。同様に、フーズ事業として展開される、飲食店や施設内販売・カフェテリアの運営、デリカテリアおよびポランタリーチェーンストア、バーガーレストランチェーン、スクラッチペーカーリー・カフェの運営等において、「流通経路が明確な厳選した食材」の選定や「自社厨房での安心・安全管理」を実施しています。商品開発においても「安全性を追求する食品検査」を外部の「目」でも確認することを徹底し、このようなHACCP管理品質水準を目指して日々改善を繰り返しています。

#### ● 不動産 ●

お客様へ「安全・安心」を届けるため、事業の計画・運営において品質管理基準を設け体制を整備しています。計画面では、法令点検の年度計画に始まり、毎年の修繕計画の作成、そして、計画が実行されているかを定期的にチェックする体制を構築しています。同時に運営面では、定期的な設備点検や是正工事、管理会社による巡回点検・報告、防犯カメラの設置、定期清掃の実施にとどまらず、必要に応じて、LED照明など専有部・共用部設備の導入・更新・廃止を行います。地震や洪水などの災害発生時には、管理会社を通じ被害状況を確認する体制を敷いています。とりわけ洪水リスクの高い場所の物件では、水害対策としてウォーターゲートや止水板を準備し被害の防止に努めています。

#### ● ウェルネス ●

お客様の安全を確保するため、あらゆる事態に備えて24時間365日対応できる体制を構築しています。毎朝礼時には、従業員がCPR、AED操作を実施して緊急の事態への備えも行っています。温泉設備の研修や、年2回従業員およびテナント店舗従業員が集まり、有事の際の避難経路確認を実施しています。横浜天然温泉 SPA EASでは、毎日温泉換水を実施するとともに、年2回の水質検査、低刺激基材の採用などにより、お客様に安心して施設をご利用いただけるような施策を実施しています。また、温泉IoTシステムを導入、館内主要箇所(脱衣所、休憩所・食事処など)に設置したステレオカメラで場所ごとの利用人数をリアルタイムでカウントすることで混雑状況をスマホや館内のディスプレイに表示できるようにしています。お客様は専用アプリで施設の混雑具合を確認できるので、混雑を避けて施設を利用することが可能となり、リラックスして施設を利用いただけるとともに、新型コロナウイルス感染防止対策としても非常に役立っています。

### 安全確保・品質管理のための取り組み

	法令以上に厳しい社内基準(ミツウロコ基準)の策定	ミツウロコグループでは液石法に基づく法定点検調査の頻度(4年に1回以上)に基づき、2か月先行管理を行っています。お客様のご都合に合わせて、万が一にも法定期限を超過することなく安全確保に努めています。
エネルギー	供給機器の期限管理徹底	ミツウロコグループでは法律で定められているガスメーターの期限管理以外に、調整器・高・低圧ホース、警報器等、全ての供給機器についてもメーカー保証期限管理を行っています。これにより経年劣化による機器不具合の撲滅を図っています。
	CO中毒事故撲滅対策	安全装置(不完全燃焼防止装置)が付いていない経年劣化したガス機器を使用するとLPガスの不完全燃焼によりCO中毒が発生する恐れがあります。当社グループでは安全装置の付いていないガス機器を使用しているお客様に対し定期的に安全周知および対象機器の交換促進を行い、CO中毒事故の撲滅に努めています。また、業務用厨房等に対しては業務用換気警報器の設置推進を行い、安全管理に努めています。
	国際レベルの食品安全管理規格であるJFS-B規格適合証明の取得	飲料水事業部門では、山中湖工場・鳴沢工場に続き、岐阜養老工場においても国際レベルの食品安全管理規格であるJFS-B規格適合証明を取得し、品質にこだわった製品づくりを行っています。※JFS規格は、農林水産省の主導で設立された一般財団法人食品安全マネジメント協会(JFSM)により規定された、食品安全マネジメントシステム(FSM)、ハザード制御(HACCP)、適正製造規範(Good Manufacturing Practice)の3項目を軸に国際標準に整合した日本発の食品安全マネジメント規格です。
フーズ	取引先の選定と取り組み	取引先の選定に際しては、品質・コスト・納期に加え、原料等の調達においてもステーキホルダーの期待に応え、社会貢献に寄与できるよう、食品安全に関わる「JFS-B規格」に基づき、適正かつ公正な手続きにより選定しています。また、バーガーレストランチェーンを運営するカールスジュニアジャパン株式会社では、安心・安全で高品質な素材へのこだわりから牛肉(ビーフパティ)は100%オーストラリアンビーフを採用しています。この背景には、世界最大の牛肉輸出国であるオーストラリアが、牛肉製品の安全性、品質管理やトレーサビリティへの取り組みに積極的であり、農場から消費者の手元に届くまで、世界で最も厳しい管理体制のもとで生産されていることがあります。その中から厳選された取引先を選定することで、安全で高品質の牛肉を提供することを可能にしています。今後も取引先に理解と協力を得られるよう信頼関係を築いていきます。
不動産	お客様満足への施策	多くのお客様に満足いただけるよう、付加価値のある物件を提供すべく、新規の物件のみならず既存の物件についても、Wi-Fi環境の整備はもちろんのこと、マンション敷地内へのカーシェアリング導入や24時間受付対応可能な入居者向けコールセンターの設置、ハンズフリーシステムと連動した停止階制御機能付きエレベーターによる不審者の侵入防止対策、エネルギー支出を抑えられる空調設備等の省エネ対応製品の採用や節水型トイレの導入等を積極的に行っています。商業施設においては、施設内店舗の代表が集まる店長会月次ミーティングの開催など、テナントの皆様との情報共有・コミュニケーションの機会を積極的に設けることで、テナントの皆様やお客様のご意見を集約し、皆様にとってより利用しやすい施設とすべく取り組んでいます。また、お客様の声を事業活動に反映する様々な仕組みを導入し、お客様視点での品質改善を進め、お客様の満足向上に努めています。
ウェルネス	新型コロナウイルス感染対策	SPA EAS、ハマボールでは、2021年1月に、館内の除菌清掃、抗菌・抗ウイルスガラスコーティング剤の塗布を実施しました。同ガラスコーティング剤はSIAA(抗菌加工製品の安全性)基準をクリアしており、安全性も高いものです。その他、館内除菌のペースを30分に1回に頻度を高め、換気出力も最大にしています。さらにSPA EASでは、各エリアの混雑状況を可視化することでお客様が過密を避けて安全にお過ごしいただけるよう、IoTを導入しています。

## 防災対策

### 基本的な考え方

ミツウロコグループでは、ガス漏れ等万一のトラブルに備え、24時間365日の緊急出動体制を構築し、お客様の安全を確保するため、あらゆる事態に備えて万全の保安体制を整備しています。また、昨今の自然災害の激甚化・被災範囲の広域化を踏まえた災害や電力需給逼迫への対応とレジリエンス強化に向けて、自衛能力も含めた供給インフラの強靱化や、早期復旧のための事業者との連携強化など、災害時のエネルギー安定供給を確保するため、更なる体制構築と需給調整機能の強化を整えています。

### 災害に強いLPガス

LPガスは容器に充填して持ち運びが可能であり、特に災害時には個別に点検・修理を行うことができる「自立稼働が可能な分散型エネルギー」の代名詞として使用されています。ミツウロコグループでは、自然災害対策を強化し、お客様の生活への影響を最小限にとどめるよう万全の体制を整えています。

### 風水害対策

風水害などによるLPガス容器の流出防止対策として、当社グループでは以下の対策を強化しています。

- 1 LPガス容器充填所においては、プラットフォームからの流出防止として防災ネットの設置、ラッシングベルトの確保を実施。
- 2 お客様宅設置のLPガス容器においては、容器流出防止として容器用チェーン2重掛け、張力式ガス放出防止型高圧ホースの取付推進を実施。

### 安否確認システム

#### (エマージェンシーコールシステム)の導入

ミツウロコグループでは、エネルギー事業・電力事業だけでなく、全事業会社にて、安否確認システム(エマージェンシーコールシステム)を導入しています。従業員の安否をPC、携帯電話にて確認し、本人・家族の安全の確認をスピーディーに行い、お客様対応・事業継続へと迅速に行動をとれる仕組みを構築しています。

### 地震対策

LPガスは地震に強いエネルギーとして知られていますが、当社グループでは、不測の事態に備え、マイコンメーターをはじめとする安全機器の設置・取付を推進しています。また、コールセンター機能により24時間365日緊急出動体制を整えています。

### 事業継続計画(BCP)の策定と対応

ミツウロコグループでは大規模災害や今般の新型コロナウイルス感染拡大に備え、BCPおよび災害対応マニュアルの策定をしています。定期的に連絡体制や重要施設の確認、事故対応訓練や出動訓練を行い、有事の際に円滑に対応できるように常日頃から意識しています。

- 安否の確認および被害状況の把握
- 災害時における緊急対策本部の設置
- 災害時対応マニュアル(行動フロー)
- ビジネスへの影響度に基づく、事業継続戦略の実施

### 防災訓練の実施

全グループ会社にて年1回以上防災訓練(集合訓練もしくは安否確認訓練)を実施しており、日頃から防災意識を高め、災害時においても問題なく連絡・行動がとれるようにしています。

### 発電所における防災対策

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社では、風力発電・バイオマス発電・太陽光発電を保有することから、発電所などで天災地変、火災、爆発などが発生した場合において、対応組織を編成し、迅速かつ的確な対応を可能とすることを目的として緊急時対応基準を設定し、災害時対応マニュアルとしています。

基本方針として、災害発生時には、人命確保を最優先に行動するとともに、地域社会への貢献、会社資産の保全確保、2次災害の防止、設備の早期復旧、再発防止に向け、全社従業員が一丸となって取り組むものとしています。

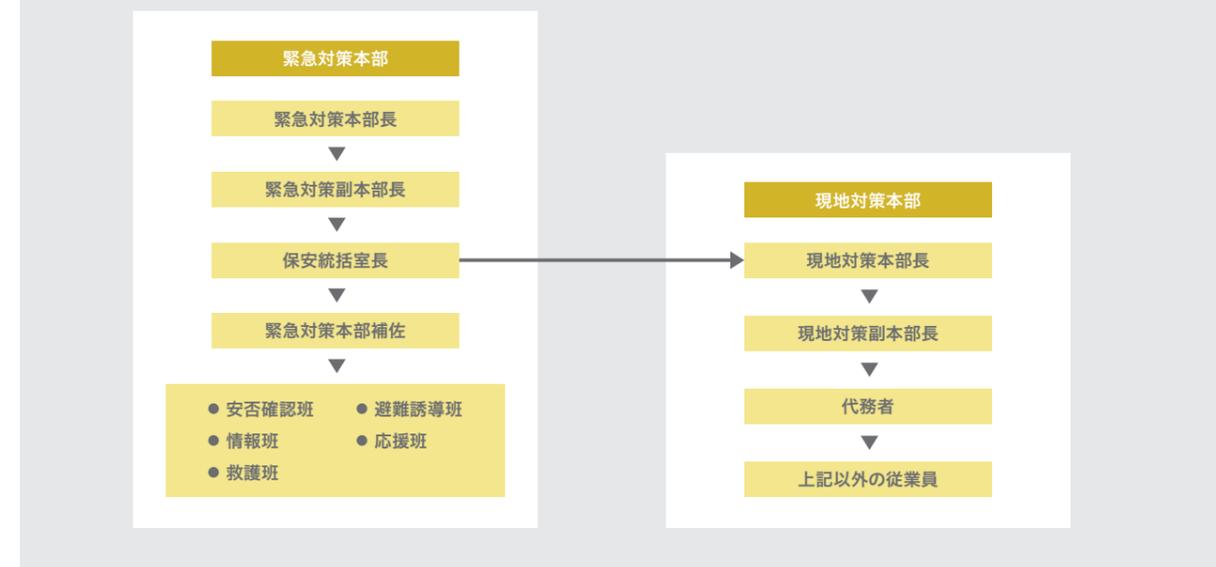
以下の場合、被害状況の有無にかかわらず、災害発生時、自動的に緊急時対応組織を設置するなど非常に厳格な体制

をとるとともに、最高責任者が必要と認めた場合にも緊急時対応組織を設置し、対応に当たります。

- 各発電所などの所在地において、震度6弱以上の地震が発生した場合
- 大規模地震対策特別措置法に基づく警戒宣言、および東海地震に関する注意情報が発令された場合

また、緊急時への備えとして、保安統括室は、緊急対策本部および現地対策本部を統括し、本社と該当発電所での重大災害事故が発生した場合に備えて定期的に防災訓練を実施しています。具体的には、「通報訓練」および「防災訓練」等を年1回以上実施し、社員の防災意識を高め、教育啓蒙に努めています。

#### ● 緊急時対応体制 ●



## 人権の尊重

### 基本的な考え方

ミツウロコグループでは「ミツウロコグループ企業倫理憲章」に社員の人格・個性を尊重し、ゆとりのある豊かな職場環境を実現することを定め、人権を尊重し差別のない行動を実践してきました。近年、様々な活動を通して、「人間がその人間らしくあること」としての人権意識が浸透し、他者はその人権を可能な限り尊重するべきであるとの考えはますます高まっています。このような中、今後ミツウロコグループが、さらなる企業価値の向上を目指していくためには、自社の人員だけでなく、取引先、お客様などすべてのステークホルダーとの関係で人権問題が生じないよう、人権に係る国際規範等に則った事業活動が重要と考えています。

### ミツウロコグループ人権方針

ミツウロコグループは、「豊かな暮らしのになてとして 常に正道に立ちお客さま起点で社業を運営します」との経営理念および企業倫理憲章のもと、社会と消費者のニーズに新たな価値を提供することで、人と地球にやさしい暮らしの実現に取り組んでいます。

私たちは、事業活動の全てのプロセスで直接または間接的に関わる全ての人の人権を尊重するため、ここに「ミツウロコグループ人権方針」を定め、様々なステークホルダーの人権尊重に継続的に取り組んでいきます。

### ● ミツウロコグループ人権方針 ●

#### 1 基本原則

ミツウロコグループは、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取り組みを推進し、国際連合「国際人権章典」、OECD（経済協力開発機構）「多国籍企業行動指針」、ILO（国際労働機関）「多国籍企業宣言」をはじめとする国際的な人権規範を最大限に尊重する方法を追求します。

また、事業活動を展開する国・地域の法令を遵守するとともに、国際的な人権規範と当該国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

#### 2 適用範囲

本方針は、ミツウロコグループのすべての役員と従業員に適用します。また、ミツウロコグループは、ステークホルダーに対しても、他者の人権を尊重し、侵害しないように求めています。

#### 3 事業活動における人権の尊重

ミツウロコグループは、事業活動のすべてのプロセスにおいて、ミツウロコグループに関わるすべてのステークホルダーの人権に対する負の影響の回避と軽減に努め、本方針の定める人権尊重の責任を果たすことのできるバリューチェーンの構築を目指します。

#### 4 人権デュー・ディリジェンス

ミツウロコグループでは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築・運用を継続していくことで、ミツウロコグループの事業活動がステークホルダーの人権に対して与える影響を特定し、その未然防止と軽減に努めます。

#### 5 救済

ミツウロコグループの事業活動において、ステークホルダーの人権に対して負の影響を与え、あるいは与えるおそれのある事案が生じた場合に、その救済と是正に取り組みます。

#### 6 情報開示

ミツウロコグループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどを通して情報開示を行います。

#### 7 対話と協議

ミツウロコグループは、本方針を実行する過程において、独立した外部機関からの人権に関する専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

#### 8 教育・研修

ミツウロコグループは、役員および従業員に対して適切な教育・研修を行い、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう努めます。

#### 9 ミツウロコグループ 人権に関する重点テーマ

ミツウロコグループでは、以下の人権に関する重点テーマを設定し、人権を尊重した働きがいのある職場環境の実現を目指します。

##### (1) 差別・ハラスメントの禁止

ミツウロコグループは、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、障がいの有無、LGBT等を理由とするあらゆる差別・ハラスメント等を認めません。

##### (2) 児童労働、強制労働の禁止

ミツウロコグループは、児童労働、強制労働および人身売買その他不当な労働を禁止します。

##### (3) 労働基本権の尊重

ミツウロコグループは、結社の自由、団結権および団体交渉権をはじめとする従業員労働基本権を尊重します。

##### (4) ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ミツウロコグループは、従業員一人ひとりが個人として尊重され、多様な人材が、その違いを活かしながら最大限能力を発揮できるよう、より一層活躍できる職場環境の整備に努めます。

##### (5) 安全な職場環境の確保と健康経営への取り組み

ミツウロコグループは、安全かつ衛生的で快適な職場環境を確保し、従業員一人ひとりが心身ともに健康で明るい生活を送るため、元気ではつらつと働くことができる職場の実現を目指します。

##### (6) ワークライフバランス実現への支援

ミツウロコグループは、従業員一人ひとりのワークライフバランスの実現の支援に努めます。

## 健康経営

### 基本的な考え方

ミツウロコグループでは、人財こそ最大の資産であるという考えのもと、将来の成長力の源泉である従業員の健康管理を重要な経営課題として捉えています。一人ひとりが多様なライフステージに向き合っていることを尊重し、自らの健康を自律的・積極的に管理する職場を目指し、様々な取り組みや情報発信を通じて、従業員の健康増進をサポートしています。今後も、予防のための心身の健康づくり、新しい生活様式に沿った働き方等、様々な取り組みを行い、リーディングカンパニーとして一層充実した健康経営を推進していきます。

### ● ミツウロコグループヘルスケア宣言 ●

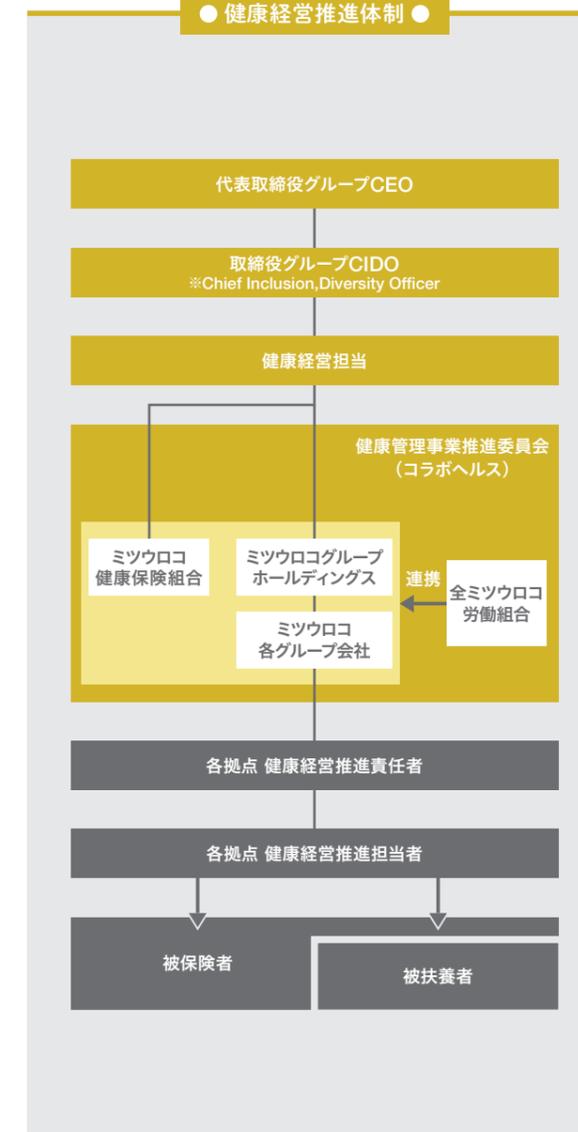
「わたしたちミツウロコグループは、心身ともに健康で明るい生活を送るため、従業員一人ひとりが健康づくりに取り組み、元気ではつらつと働くことができる職場の実現をめざします。」

### ミツウロコグループの健康づくり活動方針

ミツウロコグループは、エネルギーを安定供給するとともに、飲食、不動産等のサービスを提供する、「豊かな暮らしのになてとして(A Lifestyle Producer)」としてお客様の暮らしに役立てる存在であり続けたいと考えています。また、従業員全員が、毎日が特別で、毎日新しいことをしていこうという意識を持ち、お客様に「感動を、次々と。(Every Day, Special!)」を与えられる会社でありたいと考えています。これらを実現するためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠です。ミツウロコグループは、これからも従業員一人ひとりが健康に働くことができる職場環境の構築、従業員の健康に資する取り組みを進めていきます。



### ● 健康経営推進体制 ●



## 健康経営への取り組み

### 1 健診受診100%の継続

ミツウロコグループでは、健康診断100%の受診と事後措置を徹底し、生活習慣病等の重症化予防と健康増進をサポートしています。また、健康保険組合とのコラボヘルスの一環として、健康保険組合と協力して、二次検査の受診勧奨レターの配布を実施しています。

### 2 受動喫煙防止対策

2020年4月1日より、全グループ会社において労働時間内全面禁煙を実施していましたが、これをさらに推し進め、2021年10月1日より、敷地内全面禁煙とし、敷地内の喫煙スペースを廃止しました。これにより、従業員、お客様、関係者の皆様の受動喫煙防止に、さらに取り組んでいきます。また、2021年10月より毎月22日を禁煙デーとして定め、業務中・プライベートを問わず、禁煙に取り組むことになりました。一日禁煙に取り組むことで、自身の喫煙習慣の振り返りを行うためのものです。また、セミナーや禁煙外来受診費用の補助なども行い、喫煙率の低下を目指します。

### 3 女性の健康施策

女性社員や男女管理職を対象とした、女性の健康・ライフイベント・キャリアをテーマとしたセミナーの開催や、定期健康診断時の女性従業員の子宮頸がん検診の実施を通じて、女性の健康を支援し、女性活躍を推進します。

### 4 メンタルヘルス対策

社内の相談窓口に加え、外部相談窓口を設け、心の専門家に対して電話やメール、面談でメンタルヘルス相談をできる体制を整えました。また、管理職向けにメンタルヘルスのラインケアをテーマとした研修も実施し、従業員のメンタルヘルスクアを推進しています。

### 5 新しい生活様式対応

ステークホルダーの皆様の安全と健康を最優先とし、ICTを活用したテレワークの推進等、新しい働き方による環境づくりを進めます。また、テレワーク時の心身のケアを中心に、セルフケアマネジメントを行える人財づくり・環境づくりに取り組みます。新しい価値観への順応とともにヘルスリテラシーを向上させることで、多角的な視点による健康づくりを推進します。

### 6 直近の取り組み施策(20年4月以降)

#### (1)ウォーキングキャンペーンの実施

今年度もウォーキングキャンペーンを実施し、キャンペーンエントリー者は決められた期間内で100万歩以上歩くことを目指します。キャンペーンにより歩く機会を増やし、健康増進を図ります。  
※なお、新型コロナウイルス感染症の拡大を考慮し、当該キャンペーンは休止しています。

#### (2)健康に配慮した食事の提供

当社グループの一部事業所では、「食」を通じて従業員の健康をサポートするため、健康に配慮した食事を気軽に食べられる「ぶち社食」を提供しています。今後、「ぶち社食」導入事業所を拡大していく予定です。

#### (3)大人の体力測定会

理学療法士による運動セミナーを実施しました。職種別ケアやマインドフルネス等を含むセルフケアについて学ぶのみならず、「筋力」「柔軟性」「バランス」などの測定も行い、自身の体について振り返ります。

#### (4)大人の自由研究(食事コンテスト)

ミツウロコのロゴマークの「さんかく」にちなんだおにぎりを、社員が自宅で作り、社内公開しました。コンテストを通じ、食や料理の楽しさや栄養について考え、社員間や家族間のコミュニケーションの活性化を図ります。

#### (5)ラジオ体操・ハンドクラップ

2021年度より新たに、主に女性社員を対象に、オンライン上で定期的実施しています。テレワーク増加による運動不足解消に加え、イベントを通じた交流による、コミュニケーション促進にも寄与しています。

## 健康経営優良法人2022(ホワイト500)認定取得

2022年3月、日本健康会議が経済産業省と共同で、特に優良な健康経営を実践している企業や法人を顕彰する「健康経営優良法人2022(ホワイト500)」に認定されました。

当社グループは『ミツウロコグループ企業倫理憲章』および『ミツウロコグループヘルスケア宣言』のもと、従業員の自律的かつ積極的な健康管理へのサポートを経営的な視点でとらえ、健康経営の推進に取り組んでいます。



2022  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500

## スポーツエールカンパニー2022認定取得

当社は、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業として、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」に認定されました。

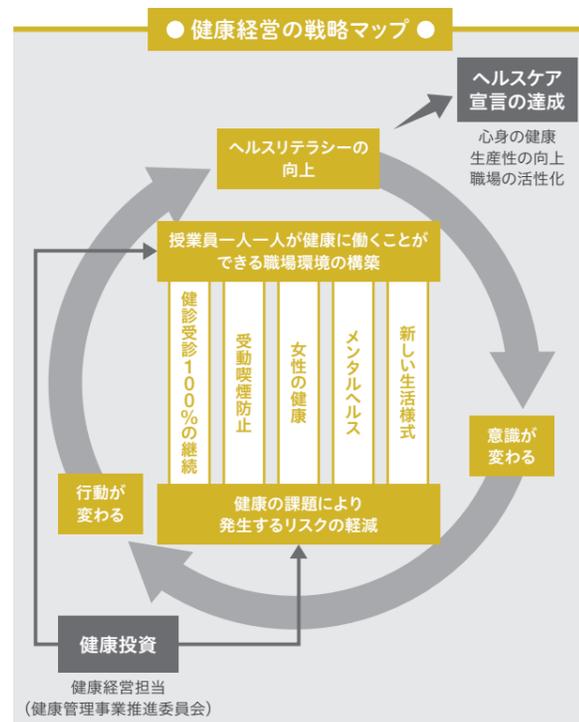
当社は、スポーツエールカンパニーの趣旨に賛同し、女性グループによるラジオ体操や有酸素運動の実施、「大人の体力測定」などの研修に取り組んできました。今後も、健康経営推進の取り組みの一環として、社員の健康増進のためのスポーツの実施について積極的に取り組んでいきます。



## 新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループは、本社を基点に全国各地域において、お客様、お取引先、従業員とその家族の安全・健康を第一に、全従業員が感染予防と感染拡大の防止を共通認識とし、出勤率7割削減を目指し、班毎の交代出勤、在宅勤務の推進、時差出勤等を実施し、お客様に対するサービスの継続や保安の確保、

地域のエネルギーライフラインの維持に最大限に努めています。また、マスク着用・手洗い・うがい・手指消毒等の基本予防の励行、不要不急の外出自粛等、最善の対策を講じ、感染拡大防止に努めています。



## 健康経営に関する指標

指標	実績値		目標値		
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健診受診率	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	56.50%	56.10%	70%	80%	90%
適正体重維持者率	62.60%	63.50%	67%	75%	80%
ストレスチェック受検率	97.50%	98.60%	100%	100%	100%
喫煙率	37.50%	33.40%	30%	24%	18%
運動習慣者比率	23.20%	25%	30%	35%	40%

※2019年度、2020年度は実績値、2021年度以降は目標値となる。

## ダイバーシティ&インクルージョン

### 基本的な考え方

当社グループは、多様化する社会において、「豊かなくらしのにないて」として、お客様により良いサービスを提供するためには、多様な社員がそれぞれ能力を十分に発揮し、活き活きと働ける会社であることが不可欠だと考え、当社グループのダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

### 女性活躍推進

#### (1) 数値目標

当社グループは、2014年11月12日に公表した数値目標を目指して女性の活躍推進に取り組んできましたが、2021年9月17日に以下のとおり目標値を改めて定めました。

#### ● 女性就業比率<sup>※1※2</sup> ●

2027年3月時点目標値 **33%**

2021年5月時点での当社グループ会社全体における女性就業比率は、29%となっています。2014年9月時点の女性就業比率は25%であり、この7年間で着実に就業比率の上昇を実現しました。今後は、2027年3月までに33%まで引き上げます。

#### ● 女性管理職比率<sup>※1※3</sup> ●

2027年3月時点目標値 **11%**

2021年5月時点での当社グループ会社全体における女性管理職比率は、7.3%となっています。2014年9月時点の女性管理職比率は4.2%であり、この7年間で着実に女性管理職比率の上昇を実現しました。今後は、2027年3月までに11%まで引き上げます。

※1 比率の算出に当たっては、いずれも嘱託社員、パート社員および役員を除いた数値をベースとする。

※2 LPG配送会社に重量物を取扱う業務を有するため女性の就労制限がある、ロジライ東北(株)、ロジライ中部(株)、ロジライ関西(株)を除いたベース。2021年5月末時点での対象社員数1,433名

※3 (女性管理職数÷連結全社(但し、ロジライ東北(株)、ロジライ中部(株)、ロジライ関西(株)を除く)における全管理職)×100として算出

#### (2) 女性向け健康セミナーの実施

2020年度はミツウロコ健康保険組合と協同し、当社グループ女性社員向けの研修として「with コロナ時代のwell-beingな私へ」と題した「女性の健康セミナー」を開催しました。「どんなときでもわたしが日々を快適に過ごすコツ」をテーマにし、女性の健康、コロナ禍の在宅勤務によるストレスや孤独感の軽減、在宅でもできるボディワークやセルフケアなどのプログラムが実施されました。少人数のグループに分かれて意見交換をする時間も設けられ、女性社員の交流の機会にもなりました。

#### (3) グループ会社でのくるみんの取得

株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズは、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画に定めた目標を達成し、2019年8月「くるみん」認定を受けました。

育児休業や有給休暇の利用促進、育児休業取得率向上等、仕事と育児を両立できる職場環境作りに取り組んでいます。



### 新しい働き方

当社グループは、各事業の業態に応じて従業員が柔軟な働き方ができる「新しい働き方」を実現することで、バックグラウンドが異なる従業員一人ひとりが個々の能力をより発揮できる環境を整えるとともに、従業員それぞれが自分らしい生き方・働き方を実現できるようになることを目指しています。これまでも当社グループでは、2018年より育児・介護をして

いる従業員を対象に、在宅勤務を導入するとともに、グループ全体でリモートワークが実施できるようシステム化を進め、新型コロナウイルスの感染拡大が生じた際も、積極的に在宅勤務を実施してきました。今後も引き続き、リモートワークとオフィスでの勤務を併用したハイブリッド型の働き方の定着等、「新しい働き方」を推進していきます。

#### ● 当社グループの主な取り組み ●

- リモートワークが可能なツールの支給  
オフィスに出勤しなくても業務が完了できるPCや携帯電話の支給
- Teamsによる会議の推奨  
新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から対面ではなくオンラインによる会議推奨
- 各自のPCで外線電話が受信できるシステム(Uni Talk)の導入  
柔軟なリモートワークが実施できるように出勤しなくても外線電話を受信できるシステムの導入
- 時間単位の有給休暇の導入  
ワークライフバランスの向上のため、1時間毎の有給休暇取得を可能
- 選択できる時差勤務の導入  
個人の生活、働き方に応じて選択できる時差勤務を導入(例:ミツウロコグループホールディングスは6種類のシフトでの勤務が可能)



## 人財育成

### 基本的な考え方

当社グループは、「豊かな暮らしの為に」として、お客様により良いサービスを提供するために、社員一人ひとりの能力開発・育成を進めるとともに、その力を最大限に発揮するための環境を整備しています。

### 評価制度

当社グループでは、社員の能力開発の援助とその発揮の促進、職務の遂行度の正確な把握とOJT、公平かつ公正な評価、上位昇格へのチャレンジと公正化、能力全般を通して昇格・異

動・配置・教育などの公正な処遇システムへの帰結を目的に、多角的な考課を行っています。

#### ① 目標管理

当社グループでは、年2回、社員一人ひとりが自己の目標を設定し、その目標に対する達成状況・貢献度を評価し、適正に処遇するために「目標管理」制度を採用しています。  
組織目標の共有を狙いとした、業績数値目標や重点課題の遂行度、担当職務の遂行度等の業績項目の評価や、内部統制の適正化を狙いとした整備運用状況の評価、各部門業績に対する個人の貢献目標や業務改善目標の貢献度・達成度の評価等、多面的な評価を行っています。

#### ② コンピテンシー評価

社員の育成を狙いとして、年1回、業務遂行時における期待される行動を理解、実現し、その行動・能力発揮度を評価する「コンピテンシー評価」制度を採用しています。

### 研修制度

#### ① 社員力向上に向けた取り組み

当社グループでは、社員のスキルとモチベーションの向上を目指し、社員力向上プログラムの整備に取り組んでいます。

個々の成長が強い組織を作ることで、グループ全体の価値向上の実現を図っています。

内容	目的	実施頻度
新入社員研修	ミツウロコグループの企業理念や事業内容、ビジネスマナー基礎等の習得を通して、働く上で必要な心構えや知識、スキルなどを指導・育成する研修	1回/年
新任管理職研修	管理職が果たすべき役割や外部環境の激しい時代のリーダーシップ、メンバーとのコミュニケーションスキルなどを身につけ、実践に生かすことを目的とした研修	1回/年
評価者研修	適切な評価方法やメンバーとのコミュニケーション術などを再認識することにより、組織全体のモチベーション向上を図る管理職向けの研修	2回/年
主任(リーダー)研修	視野・視座・視点を広げ、全体最適を鑑みたチームビルディングをチームの肝となる主任階層が身につけることを目的とした研修	1回/年
ハラスメント防止研修	全グループ従業員を対象に、ハラスメントに関する基礎知識、対応方法等を再認識し、ハラスメント防止を目的とした研修	1回/年
ITコンプライアンス研修	当社グループ従業員一人ひとりのセキュリティ脅威に対する意識向上を図ることを目的とした、情報セキュリティ、個人情報保護に関する教育	1回/年
メンタルヘルス・女性特有疾患に関わる研修	<b>管理職向け</b> 部下のメンタル不調の兆候を見逃さず、早めのケアを出来るよう、管理職の知識醸成のための研修 <b>女性社員向け</b> 女性疾患や年齢に伴う体調の変化について理解することで、自分自身のライフスタイルを見つめなおし、ケアを行うことを提案する研修	1回/年
ミツウロコ健康経営eラーニング	ミツウロコグループにおける健康経営への取り組みや、“withコロナ時代の新しい生活様式対応”を紹介し、変化の多い時代の中、健やかに生活していく知恵を身につけ、より強く、よりしなやかに過ごしていくことを促す研修	1回/年
海外研修	語学とともに異文化に触れ、グローバル人材を育成することを目的とした、海外の企業やスクールへ社員の派遣	1~2回/年
インキュベーションシステム	自由に挑戦できる風土醸成および新規事業創出の機会拡大	随時
MBA取得支援		
法科大学院支援	専門的かつ高度な知識の習得および社員のスキルアップを目的とした支援制度	募集:1回/年
通信大学支援		
セールスプレゼンテーション	提案スキルの向上と新ビジネスの発掘	1回/年
エネルギー会社店長研修	現状の課題共有、周囲を巻き込むリーダーシップ・コミュニケーションスキルの向上などを目的とした店長向けの研修	2回/年
伊勢崎設備士研修	液化石油ガス設備士取得のための講習	2回/年
新人技術研修 (麻布十番モンタボーのみ実施)	パンについて基礎から学ぶ研修。5回目の研修時に「新商品の考案」をテーマにプレゼンテーション実施、優秀作品は商品化され店舗に並ぶ。(現在は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により未実施)	入社後2年間で5回

#### ② 各機関・各学校からの実習受け入れ活動

活動の詳細はこちら → P.47

## 地域社会

### 基本的な考え方

私たちミツウロコグループは、本業で社会に貢献していくことが私たちの果たすべき役割だと考えていますが、事業を営む上で地域・社会の皆様をはじめ、多くのステークホルダーに支えられてきました。地域社会における企業市民として、例えば小さなことでも、私たちができること、すべきことに全力で取り組んでいきます。

### 一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンプル(クリステル財団)への募金活動

アニマルウェルフェアの向上と犬猫の殺処分ゼロ・生物多様性保全活動を展開している「クリステル財団」の活動に共感し、募金活動の支援をしています。株式会社ミツウロコプロビジョンズが運営する、病院や公園施設内の売店、カフェテリア、レストランや、ボランティアチェーン店舗に募金箱を設置しています。一つでも多くの命を救うため、ミツウロコグループは引き続き、クリステル財団の活動を支援していきます。

### 地域・社会とともに～子育て世帯のサービスソリューション～

株式会社ミツウロコヴェッセルでは、子どもの見守りや家族のコミュニケーションを目的としたサービスソリューションを提供しています。

2020年7月より提供を開始したGPSを活用した見守りサービス「ミツ・メル いまここ」では、専用のGPS端末を持つだけで子どもの位置情報を確認でき、学校や公園など子どもがよく訪れる場所への到着や出発を保護者のスマートフォンへ通知します。

また、地域の防災施設の情報や、事前に設定した危険エリアへの立ち入り等をお知らせする機能も搭載しており、多くの子育て世代や学校関係者の方々よりご好評をいただいています。

これからも次代を担う子どもたちのため、お客様一人ひとりの豊かな暮らしづくりのために挑戦し続け、「ミツ・メル いまここ」を通じて、保護者と子どもたちをつなぐ新たな見守りサービスを提供していきます。



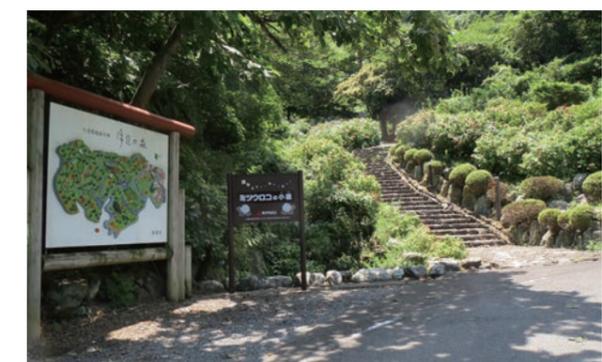
### チャリティイベントを通じた、未来ある子供の将来を守る「子供の未来応援国民運動」への参画

貧困に苦しんでいる子どもに対し、私たち国民一人ひとりの「何かをしたい」という想いをつなげ、行動に変えていく「子供の未来応援国民運動」(子供の未来応援国民運動推進事務局:内閣府、文部科学省、厚生労働省、独立行政法人福祉医療機構)に賛同し、横浜DeNAベイスターズの冠ゲームへの協賛を通じてチャリティイベントを開催。本チャリティイベントの収益の一部を「子供の未来応援基金」へ寄付しました。



### 採水地周辺の森林保護育成活動

ミツウロコグループでは、株式会社ミツウロコビバレッジ鳴沢工場の採水地である山梨県鳴沢村周辺の森林(「ミツウロコの森 なるさわ」)や株式会社ミツウロコビバレッジ 岐阜養老工場の採水地である岐阜県海津市南濃町の遊歩道(「ミツウロコの小径(こみち)」)の環境美化および水源涵養活動の一環として、グループ社員とその家族、関係者による森林整備のボランティア活動を実施しています。



## 地域社会の活性化 全国ミツウロコ会

私たちの製品の販売を担い、約80万世帯のお客様との接点を持っているのが「全国ミツウロコ会」の会員店様です。

「全国ミツウロコ会」は、お客様の多様なニーズに柔軟に対応し、永続的にお客様から選ばれ、感動と安心を与えられる組織として、強固な結び付きを確立し、また、会員店様個々の強みが存分に発揮され、常に挑戦できる環境基盤の構築に努めています。

現在約1,800社で構成されており、私たちがサービスを提供していく上でなくてはならないパートナーです。

私たちのミッションは、「全国ミツウロコ会」に参加いただいている各社が継続的に価値を高められる仕組みを提供することです。私たちが新たな事業として展開しているサービスは、いずれ「全国ミツウロコ会」で全国展開してい

く計画です。それは、変わりゆく外部環境においても「強い組織」であり続けるためのチャレンジでもあります。



## スポーツを通じた社会貢献

2012年に発足したミツウロコ女子バスケットボール部、そして2021年5月には水泳部を創部し、今まで以上にスポーツを通じた地域コミュニティとの交流と、活性化に貢献することを理念に掲げ、躍進を続けています。

各部門が社員として職場で勤務しながら競技に臨み、社会人としての責任・姿勢を養い、ともに高い意識で取り組んでいます。活躍する選手が身近にすることで一緒に働く社員は刺激を受け、選手にとっても身近に応援してくれる人が支えとなり、

社員の一体感が醸成され、職場も活気に溢れています。

また、プロゴルファーの川崎志穂選手、セキ・ユウティン選手、三浦桃香選手と所属契約を締結しており、夢に向かって邁進する選手たちを応援するとともに、スポーツ文化の発展に貢献します。

今後もミツウロコグループ全体の企業価値を高めるため、スポーツを通じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいきます。

## 各機関・各学校からの実習受け入れ活動

株式会社スイートスタイルでは、次世代の職業人財育成を支援することも企業にとって重要な社会的責任であると位置付けており、専門学校からのインターンシップの実習受け入れなどを実施しています。

働くことの大変さやベーカリーの面白さ、麻布十番モンタポーのこだわりなど、現場を通じて理解を深めることができる実習となっています。現在は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、実習の受け入れを実施していませんが、感染症の収束後、実習受け入れ再開を予定しています。



## コワーキングスペースの設置

新型コロナウイルス感染症の影響により、社会においても働き方が大きく変わってきました。横浜天然温泉SPA EASでは、地域の皆様にご利用いただけるよう、仕事の合間に浴室やサウナ、ハンモックで気軽にリフレッシュできるような、広大なスパ施設ならではの「仕事空間(コワーキングスペース)」を設けました。集中とリラックスの共存を「温冷交代浴」に見立てた仕事空間で、仕事と気持ちを「ととのえ」、作業効率を高めます。



## 横浜市民割引デーの実施

SPA EASでは、日ごろの疲れを癒し、心身ともにリフレッシュしていただくことで、市民の皆様の健康維持につながればとの思いから、「横浜市民割引デー」として、横浜市民の皆様にお得に施設を利用いただける日を設けました。今後も地域住民の皆様のために様々な企画を実施していきたいと考えています。



## 「Rain-Bowling(レインボウリング)プロジェクト」活動

ハマボールでは、廃棄処分となるボウリングピンを活用し、地域の小学校やケア施設などを訪問し、廃棄ピンを用いた遊びや運動を一緒に行うことで、「資源の再利用」と「地域貢献」に取り組んでいます。ボウリングピンを七色に着色することで、「Rain-Bowling(レインボウリング)プロジェクト」と名づけ、ESGの活動のひとつとして進めています。



# Governance

## ガバナンス

ミツウロコグループは、持続的な成長と全てのステークホルダーにとっての企業価値向上を目指し、最適な経営体制の構築と適正で健全な企業運営を行うことをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。

迅速な意思決定や経営の監督機能の強化、企業行動の透明性確保に向け、今後もガバナンス改革を推進し、リスク管理の強化やコンプライアンスの向上に取り組んでいきます。

## INDEX

コーポレート・ガバナンス	51
コンプライアンス	55
サイバーセキュリティ	60
個人情報保護	62
適正な情報開示	63
サプライチェーンマネジメント	64
GRIスタンダード対照表	65

### ● 目標とする主要な経営指標(KPI) ●

#### ITコンプライアンス研修回数

各年度目標

年1回(全社員対象)

#### ハラスメント研修回数

各年度目標

年1回(全社員対象)

#### 人権に係る研修回数

各年度目標

年1回(全社員対象)

## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

ミツウロコグループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、会社法および会社法施行規則、金融商品取引法その他の法令、金融商品取引所の企業行動規範等に基づき、顧客や取引先、株主等への誠実な対応と透明性のある経営が確保され、事業活動における当社グループの社会的使命を果たすことを目的とするものであります。

### コーポレート・ガバナンス体制

2015年6月に監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しています。

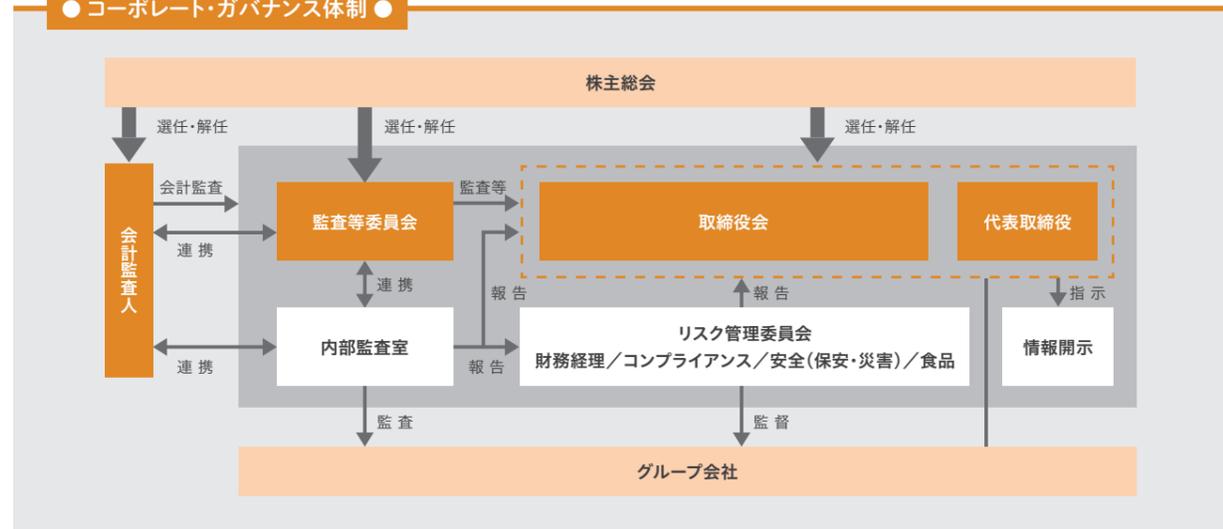
取締役会の議決権を有する監査等委員である取締役が監査を行うことにより監査・監督の実効性を向上させ、取締役会の監督機能を一層強化しています。当社は3名の監査等委員である取締役を含む5名の社外取締役の経営参画により、業務執行に対する取締役会の監督機能を強化するとともに、

意思決定プロセスの適切性・透明性を確保します。

取締役会については、毎月1回以上開催することにより、常に経営課題の共有に努め、課題の解決に向けたアクションを早期に実行できる体制を整えています。

また、2017年6月より当社で初めて外国籍の取締役を社内配置し、グローバルな視点での経営やAI・IoTなどを活用した、より高度なガバナンス体制の構築を図っています。

### ●コーポレート・ガバナンス体制●



### 取締役に對して特に期待する分野

当社は、持続的な成長と全てのステークホルダーにとっての企業価値向上を目指し、最適な経営体制の構築と適正な企業運営を行うことをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。迅速な意思決定や経営の監督機能の強化、企業行動の透明性確保に向け、取締役選任については、

個々の知識・経験・能力を踏まえ、多様な人材によりバランスよく取締役会を構成しています。

当社が各取締役に對して特に期待する分野・スキルは、次のとおりです。

氏名	地位および担当	特に期待する分野・スキル							
		企業経営 経営戦略	財務会計 資本政策	人事 人材開発	法務 リスク管理	監査	内部統制 ガバナンス	海外	社会環境
田島 晃平	代表取締役社長 グループCEO 経営全般	●	●	●	●		●	●	●
二見 敦	取締役 電力事業	●			●		●		●
児島 和洋	取締役 グループCFO、 ファイナンス&コントロール、 法務&セクレタリー その他事業(業務・システムサポート)	●	●		●	●	●	●	●
坂西 学	取締役 エネルギー事業	●		●	●		●		●
川上 順	取締役 モビリティ事業、その他事業(リース)	●					●		●
大森 基晴	取締役 フーズ事業	●					●		●
ゴウイミン	取締役 グループCTO、グループCIO、グループGCIDO ※ Global Chief Inclusion, Diversity Officer、 グローバルプランニング、ICTプランニング (情報インフラの企画・整備・推進)	●					●	●	●
柳澤 勝久	取締役(社外)	●	●			●	●		●
松井 香	取締役(社外)(独立)	●	●			●	●		●
菅原 英雄	取締役(社外)(独立) 監査等委員 税理士	●	●		●	●	●		●
河野 義之	取締役(社外)(独立) 監査等委員 医師	●	●		●	●	●		●
田嶋 圭	取締役(社外) 監査等委員	●	●		●	●	●		●

※上記一覧表は、有する全ての知見を表すものではありません。

### 取締役の報酬等

#### 役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2021年1月20日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しています。

また、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

#### 基本報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、取締役の役位、職責等に加え、他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等を総合的に考慮して決定するものとしています。

#### 基本方針

当社の取締役の報酬は、会社業績を勘案し、その役割と責務にふさわしくかつ妥当な水準となるよう決定することを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は基本報酬および業績連動型株式報酬である「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」により構成し、主に監督機能を担う社外取締役の報酬は、その職務に鑑み基本報酬のみにより構成しています。

## 業績連動報酬等および非金銭報酬等の決定に関する方針

2016年6月28日開催の第107期定時株主総会において、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。本項および次項において以下「対象取締役」という。)に対し、業績連動型株式報酬として「株式給付信託(BBT)」が決議されています(なお、当該制度に基づき設定される信託を以下「本信託」という。)

同決議内容のとおり、対象取締役には、各事業年度に関して、役員株式給付規程に基づき、役位、業績達成度(連結損益計算書の税金等調整前当期純利益の目標値に対する達成度)等を勘案して定まる数のポイント(対象取締役に付与される1事業年度当たりのポイント数の合計は、10万ポイントを上限とする。)が付与されます。なお、対象取締役に付与されるポイントは、当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算され(ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当てまたは株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、換算比率について合理的な調整を行う。)、当社株式等の給付に当たり基準となる対象取締役のポイント数は、退任時まで当該対象取締役に付与さ

れたポイントを合計した後に、退任事由別に設定された所定の係数を乗じて算出されます(以下、このようにして算出されたポイントを「確定ポイント数」という。)

対象取締役が退任し、役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした場合、当該対象取締役は、所定の受益者確定手続を行うことにより、確定ポイント数に応じた数の当社株式について、退任後に本信託から給付を受けます。ただし、役員株式給付規程に定める要件を満たす場合は、一定割合について、当社株式の給付に代えて、当社株式の時価相当の金銭給付を受けます。対象取締役が受ける報酬等の額は、ポイント付与時において、各対象取締役に付与されるポイント数の合計に本信託の有する当社株式の1株当たりの帳簿価額を乗じた金額(ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当てまたは株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、換算比率について合理的な調整を行う。)を基礎としています。また、役員株式給付規程の定めに従って金銭が給付される場合において相当と認められるときは、当該金額を加算した金額としています。

## 基本報酬(金銭報酬)の額、業績連動報酬等の額

### または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役については、基本報酬に加えて、業績連動報酬等および非金銭報酬等に該当する業績連動型株式報酬(BBT)が給付されますが、業績連動型株式報酬(BBT)は、上記「業績連動報酬等および非金銭報酬等の決定に関する方針」のとおり各事業年度に関して役員株式給付規程に基づき、役位、業績達成度等を勘案して定まる数のポイント(1事業年度当たり10万ポイントを上限とする。)が対象取締役に付与され、退任時に確定するポイント数に相

当する数の当社株式等が給付されるものであること、退職慰労金の支給に代えて当該制度が導入されたものであることなど、その性質に鑑み、基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の割合については予め定めておりません。ただし、基本報酬を業務執行取締役の主要な報酬としています。

社外取締役の報酬は、前ページの「基本方針」に記載のとおり、基本報酬のみにより構成しています。

## 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等のうち、基本報酬の額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は、役位・職責等に応じた支給基準の設定および当該基準に基づく個人別の基本報酬の額としています。当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、代表取締役は、役位・職

責等に応じた支給基準の設定につき独立社外取締役に諮問し答申を得た上で、決定することとしています。

なお、業務執行取締役に対する業績連動型株式報酬(BBT)については、役員株式給付規程に従って個人別の報酬等の内容が決定されます。

## 2020年度に係る報酬等の総額等

役員区分	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)
		基本報酬	業績連動型株式報酬	
取締役(監査等委員である取締役を除く)	317	278	39	9
(うち社外取締役)	(14)	(14)	(—)	(2)
監査等委員である取締役	21	21	—	4
(うち社外取締役)	(14)	(14)	(—)	(3)
合計	339	300	39	13
(うち社外取締役)	(28)	(28)	(—)	(5)

※1.上記報酬等の額には、2021年3月期に計上した株式給付引当金繰入額39百万円を含んでいます。

※2.業績連動報酬に係る指標は、すべての取締役が資本コストを意識し、株主と

## 政策保有株式

### 1 政策保有株式に関する方針

当社は、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係等を総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上に資する株式については、保有していく方針です。毎年取締役会において、個別銘柄ごとに取得・保有の意義や、資本コスト等を踏まえた採算性について精査を行い、定期的に保有の適否を検証しています。なお、保有の意義、狙いを検証した結果、保有の合理性が認められなくなると判断される銘柄については売却方針をたて、縮減を図っていきます。

### 2 政策保有株式の議決権行使の基準

適切なコーポレート・ガバナンス体制の整備や投資先の中長期的な企業価値向上、当社への影響等を勘案し、総合的に賛否を判断し、適切な議決権行使を行います。必要に応じて、提案の内容等について発行会社と対話していきます。

## 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性について、取締役へのアンケートという形式で自己評価を行っています。アンケートの作成や評価結果の検討に関しては、適宜弁護士等の専門家に助言を求め、客観性を確保するように努めています。

対象者	全取締役12名
手法	アンケート形式
評価	5段階評価+フリーコメント
評価項目	1. 取締役会の構成および運営 2. 経営戦略・事業戦略 3. 企業倫理・リスク管理 4. 株主との対話

## 2020年度を対象とした評価結果の概要

アンケートの結果、2020年度の当社取締役会は概ね実効的であったと評価されています。

具体的には、取締役会を実効的に運営するための適切なメンバー構成、経営情報の共有と社外取締役の役割の発揮、内部統制システムの有効性についての監査結果が適宜適切に報告されている点、政策保有株式について適切な検証がされている点が特に評価されています。一方、ESGの推進についてより積極的な検討が必要、事業ポートフォリオの見直しや設備投資・人材投資についてより戦略的な実行とその確認がされるべきとの課題が認識されました。この評価を受けて、当社は今後も適切な取締役会の運営を進めるとともに、意見を受けた点について改善を図ることで、一層の企業価値向上に資する取締役会となるよう取り組んでいきます。

ターンを共有することで、当社グループの企業価値の持続的な向上を意識した経営を促進できるよう連結損益計算書の「税金等調整前当期純利益」としてあります。2021年3月期における業績連動報酬に係る指標の目標は、6,250百万円で、実績は5,291百万円となりました。2022年3月期における税金等調整前当期純利益の額の目標値は、6,200百万円となります。

※3.取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額は、2015年6月26日開催の第106期定時株主総会において年額300百万円以内(ただし使用人分給とは含まない)と決議されています。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、9名(うち社外取締役は2名)です。また、これとは別枠で社外取締役を除く取締役について、2016年6月28日開催の第107期定時株主総会において、業績連動型株式報酬枠として「株式給付信託(BBT)」が決議されています。当該株主総会終結時点の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の員数は、7名です。業績連動型株式報酬の割当ての際の条件等は役員報酬等の内容の決定に関する方針等のとおりです。

※4.監査等委員である取締役の報酬額は、2015年6月26日開催の第106期定時株主総会において年額100百万円以内と決議されています。当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は、3名です。

※5.取締役会は、代表取締役社長田島昇平に個別の報酬を一任する決議をしています。なお、業績連動型株式報酬総額については、毎年会社業績を通じて、所定のルールで確定次第、取締役会に報告されています。

## リスク管理体制の整備の状況

ミツウロコグループでは、事業ポートフォリオの進化に伴い、多様化、複雑化するリスク環境の中、遵法経営と法令および社会規範の遵守(コンプライアンス)に関する内部統制の推進および監督を行うため、取締役会の下部機関として「リスク管理委員会」を設置し、法令遵守に係る諸問題の早期発見と問題解決を図り、必要な体制の整備を行っています。

また、コンプライアンスに関する情報がコンプライアンス担当部門まで正確かつ迅速に報告される報告体制を構築するとともに、従業員または外部者が、直接不利益を受けることなく情報を伝達することができるコンプライアンスホットラインをグループ全従業員が適正に利用することが可能となるよう、常に整備、改善し、適切に運営しています。

リスク管理委員会は、当社グループの全ての業務に関し、各部門を所管する部門長がそれぞれの業務プロセスごとに設定した目的の達成に影響を与える事象について、リスク評価、課題の認識、そして課題認識に基づく業務改善を実施し、これらの実施に関する内部統制推進計画を取締役会の承認を得た上で策定します。また、その進捗状況を監督するとともに、監査等委員会、内部監査部門と連携し、内部統制全般の制度設計や改善に関する方針を決定します。

財務報告に係る内部統制整備および運用に係る課題については、ファイナンス&コントロールヘッドが、グループの横断的な検討、調整を行い、環境の変化を踏まえた財務報告に係る内部統制の年度計画とその結果について、取締役会へ報告しています。

また、「食品品質管理委員会」を設置し、食の品質および法令に関するリスク管理を行い、安全に係るリスクについて、各部門と連携してリスク管理を行っています。

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

ミツウロコグループは、地球環境に配慮し、関連法令の遵守や保安管理の充実を図ることを社会に宣言しています。また、社訓においても「常に正道に立って社業を運営する」ことを示し、倫理観の必要性を唱えてきました。これからも、常に企業の社会的責任の観点に立ち、高い倫理性に基づいた誠実な経営活動・事業活動に努めるとともに、環境保全や省資源に配慮した活動を行い、「豊かなくらしのにないて」として社会の持続的な発展に貢献していきます。

### ミツウロコグループ行動基準

ミツウロコグループは、グループ各社が様々な企業活動を行っていく上で、会社および役職員が遵守すべき綱領として「企業倫理憲章」を制定しています。

グループ各社の役員、社員は、この企業倫理憲章における規範的行動を実践することを、自らの重要な役割として率先

垂範し、グループ内への定着化に最大限注力しています。また、この倫理憲章に抵触する事態が発生した場合、自らの責任で問題解決を図り、原因究明と再発防止に向けた業務改善を行っています。

### ● 企業倫理憲章 ●

- 1 法令その他の社会的規範を遵守し、公正で健全な企業活動を行う**  
ミツウロコグループは、法令や社会的規範、社会的良識に基づいた企業活動を行う。また、ミツウロコグループは社会的秩序や企業の健全な活動に悪影響を与えるあらゆる個人・団体とは一切関わらない。
- 2 安全で高品質の商品・サービスを提供する**  
私たちは、豊かな経験と知識をもとに、安全で高品質の商品・サービスを開発し、消費者・取引先に提供する。
- 3 社員の人格・個性を尊重し、ゆとりのある豊かな職場環境を実現する**  
ミツウロコグループは、社員一人一人の主体性と創造力を大切に、それが企業活動に活かされる企業風土を醸成する。ミツウロコグループは、職場の安全と社員の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境を確保する。
- 4 利害関係者の立場を尊重する**  
ミツウロコグループは、顧客、取引先、社員、株主等を含む幅広い社会との健全で良好な関係維持に努める。
- 5 地球環境の保全と豊かで住みやすい社会作りに貢献する**  
ミツウロコグループは、この地球から事業活動に必要な資源等様々な恩恵を受けており、地球環境をよりよき状態に保全していくことが自らの責務であることを自覚する。

### コンプライアンスハンドブック

ミツウロコグループでは、行動規範をわかりやすく説明した「行動規範ケースブック」と「企業倫理憲章」を合わせた『コンプライアンスハンドブック』を発行しています。上記の企業倫理憲章の理解度を高めるべく、日常での具体的な事例をあげて役員・社員がとるべき行動についてさらに「わかりやすく」「読みやすく」を追求し、100ケースの事例のうち、半数の50ケースを漫画化しています。



### コンプライアンス通報制度

組織的または個人的な法令違反、不正等行為の未然防止および早期発見を目的として、当社法務&セクレタリーや内部監査室、外部の法律事務所を相談窓口とした「コンプライアンスホットライン」を設置しています。

当社従業員や取引先等からの違反行為に関する通報・相談

に対し、通報者の保護を図るとともに、責任をもって事実を調査し、必要に応じて是正措置・再発防止策を講じています。

コンプライアンスホットラインの通報先については、全従業員が常時携帯する情報セキュリティカードに掲載され、全従業員に周知、共有されています。

### コンプライアンス研修

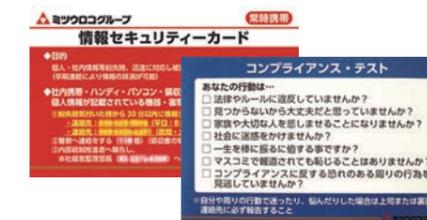
ミツウロコグループでは、階層別あるいはテーマ別のコンプライアンス研修を定期的実施しています。

研修内容	対象者	実施頻度/年
ITコンプライアンス研修	全役職員	1回
グループ経営職コンプライアンス研修	経営職	1回
管理統括責任者研修	管理統括責任者	2回
グループ会社経理研修	経理責任者	2回

研修内容	対象者	実施頻度/年
新任管理職マネジメント研修	新任管理職	1回
保安担当責任者研修	保安担当責任者	1回
グループ新入社員研修	新入社員	1回

### 情報セキュリティカードの発行

個人・社内情報等の紛失時に、迅速に対応し被害を最小限に抑えることを目的に、個人情報等の記載のある書類や業務機器を紛失した場合の対応方法や、コンプライアンスに関する事項を記載した「情報セキュリティカード」を発行し、業務委託者を含むグループ全従業員が常時携帯しています。



### コンプライアンス・ハラスメントに関する教育の実施

事例をもとにしたコンプライアンスに関する啓蒙DVDを製作し、ハラスメントに関するDVDとあわせ、定期的実施しているコンプライアンス小集団活動において、グループ役職員で視聴するなど、コンプライアンス遵守に関する教育を実施しています。

また、ミツウロコグループ全従業員にコンプライアンスの継続的な啓蒙およびコンプライアンス意識の強化を目的として、毎週定期的に社内イントラネット上に世間の関心を集めたニュースや身近な事例を取り入れた「コンプライアンス便り」を配信しています。



## 贈収賄の防止

当社グループは、経営理念および「企業倫理憲章」のもと、常に企業の社会的責任の観点に立ち、高い倫理性に基づいた誠実な企業活動を推進しています。企業活動においては、企業倫理憲章、就業規則、コンプライアンス規程、リスク管理規程等の規定を定めて周知を行い、贈収賄防止に向けた対策を図ってきました。私たちは、「ミツウロコグループ贈収賄防止に関する基本方針」を制定・公表し、フェアプレイの精神で当グループ全体の贈収賄防止の取り組みを推進し、ステークホルダーおよび社会一般からの信頼を得るべく企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値の更なる向上を実現します。

### ● ミツウロコグループ贈収賄防止に関する基本方針 ●

#### 1 基本方針

ミツウロコグループは、「豊かなくらしのにないてとして 常に正道に立ち お客様起点で社業を運営します」との経営理念および企業倫理憲章のもと、事業活動を推進しています。私たちは、法令およびその趣旨に鑑み、公務員等に対する接待、贈答等の接遇を禁止しています。また、企業倫理憲章、就業規則、コンプライアンス規程、リスク管理規程等の規定を定めて周知を行い、贈収賄防止に向けた対策を図っています。グローバルに事業展開する中で、あらためて日本および海外での贈収賄防止に関する基本方針を制定しました。私たちは、この基本方針を遵守することは、ミツウロコグループ各社およびその役員・従業員全員の義務であることを理解し、以下のとおり宣言します。私たちは、本贈収賄防止に関する基本方針に従って、各国・地域にて適用される法律を遵守し、外国公務員への贈収賄等を行いません。私たちは、本基本方針の取り組みに関して拠り所とすべき方針を明らかにすることにより、フェアプレイの精神でミツウロコグループ全体の贈収賄防止の取り組みを推進し、ステークホルダーおよび社会一般からの信頼を得るべく企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値の更なる向上を実現します。

#### 2 適用法令の遵守

私たちは、汚職や贈収賄はあってはならないことであることを理解し、日本の刑法、不正競争防止法、国家公務員倫理法および国家公務員倫理規程を遵守します。また、企業活動を展開するすべての国・地域で適用される法令および規制を厳密に遵守し、外国公務員等への贈収賄は行いません。私たちは、贈収賄との疑いを招く行為を行いません。

1. 日本：不正競争防止法（第18条）刑法（第197条ないし第197条の4）
2. 米国：海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act, “FCPA”）
3. 英国：2010年贈収賄法（UK Bribery Act 2010）
4. その他国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約に基づくまたは関連する同様の法

#### 3 禁止行為

##### (1) 贈賄の禁止

企業活動において、国内外を問わず、また、相手方が公務員等であるか民間人であるかを問わず、何人に対しても、直接的または代理人、コンサルタント、契約先の身内等の第三者を通じて相手先に対し賄賂の申し出、約束、供与をしてはなりません。また、社会から贈賄と疑われる行為についても行いません。賄賂とは金品その他の不正な利益の供与、收受、それらの約束、要求、申込またはそれらの承認などを指します。（注）慈善事業、政治献金、スポンサー活動への寄付に関しても、それらが実質的に贈賄または不正な利益の提供に相当する場合も禁止します。また、情報収集および分析、ミツウロコグループの受注確保等、ビジネスの推進を目的として協力を依頼するため、またはミツウロコグループの受注した役務を依頼するために起用する代理店、アドバイザー、コンサルタント、下請業者等の第三者（以下「役務提供者」といいます。）について、役職員が役務提供者に贈賄を行うことを指示し、そそのかし、またはこれを助けることも禁止します。

##### (2) 収賄の禁止

国内外を問わず、取引先に対しては、常に誠実、公平な姿勢をもって接し、仕事上の立場を利用し取引先に対し、賄賂の要求、約束、受領はいたしません。また、社会から収賄と疑われる行為についても行いません。

#### 4 支払記録の審査・管理

私たちは、贈収賄が行われていないことを証明できるよう、第三者に対する支払いを含むあらゆる支出について、合理的な詳細さをもって審査し、正確かつ正確に会計帳簿等に記録し、社内です定められた期間保管します。いかなる場合においても絶対に簿外処理を行ってはなりません。

#### 5 教育

贈収賄禁止を遵守するために、役職員に対して、本基本方針の徹底と定期的な事例を交えたコンプライアンスに関する研修を実施します。

#### 6 遵守体制・報告・内部通報制度

本基本方針の実行と見直しを含む贈収賄防止の責任は、法務&セクレタリーヘッドが負います。また、グループ各社社長は、本基本方針を自らの役職員に遵守させる責任を負います。また、私たちは、本基本方針に違反していること、またはその疑いがあることを認知したときは、直ちに法務審査担当部長または内部監査室長、または社内外のホットライン窓口へ報告します。ミツウロコグループでは、贈収賄を含むコンプライアンス問題を早期に発見し是正することができるよう、社外弁護士への報告・相談窓口も設置し、周知しています。なお、本基本方針に反した場合には、各規則に従い、懲戒処分の対象となります。

#### 7 モニタリングおよび管轄当局の調査への協力

私たちは、本基本方針の遵守状況について、定期的に自己点検を行うとともに、各国・各地域の管轄当局の調査に協力します。また、本基本方針とその遵守手続きについて、必要に応じて見直しをします。

#### 8 監査

内部監査室は、本基本方針の遵守・運用に関する監査を適切に行い、贈収賄防止に関するリスクや課題を洗い出し、けん制機能を果たすとともに、未然のリスク回避につなげます。

### 贈収賄防止に向けた運用体制

贈収賄防止統括責任者として法務&セクレタリーヘッドを責任者としています。また、グループ各社社長は、本基本方針を自らの役職員に遵守させる責任を負います。海外事業における接待、贈答、寄付等の承認、第三者起用に関するデューデリジェンスの結果の確認および契約締結の承認等については、各部門、各社の社長およびミツウロコグループの財務経理部門、法務審査部門が確認を行っています。本基本方針に違反していることまたはその疑いがあることを認知したときは、直ちに法務審査担当部長、内部監査室長または社内外のコンプライアンスホットライン窓口へ報告することとします。そして、この報告体制を周知しています。また、本基本方針の遵守状況については、定期的に自己点検を行い、内部監査室が本基本方針の遵守・運用に関する監査を定期的に行うことで、けん制機能を果たすとともに、未然のリスク回避につなげていきます。万が一、本基本方針に反する事実が判明した場合には、会社規定に従い処分するとともに、管轄当局の調査に協力をしていきます。

### 教育・理解浸透

従来より、コンプライアンス研修や社内資料において贈収賄の禁止について教育および浸透を図っています。海外取引においては、日本国内と異なる制約もあることから、今後は、さらに研修範囲を拡大し国内外における贈収賄禁止を徹底して周知していきます。また、内部監査室による定期的な監査により、けん制およびリスクの洗い出しにも改めて取り組んでいきます。



## 税務ポリシー

ミツウロコグループでは、これまでも各国・地域において適用される税法を遵守し、適切な納税を行ってきましたが、グループ全体として税務コンプライアンス遵守と税の透明性確保に取り組む意識を一段と高め、更なる税務ガバナンスの高度化を図ることを目的に、「ミツウロコグループ税務

ポリシー」を策定しました。私たちは、グローバルに事業展開する中で、今後も本税務ポリシーに従って、各国・地域にて適用される税法を遵守し、適正な納税を行うことを通じて、企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値の更なる向上を実現します。

### ● ミツウロコグループ税務ポリシー ●

#### 1 基本方針

ミツウロコグループは、「豊かなくらしのないてとして 常に正道に立ち お客様起点で社業を運営します」との経営理念および企業倫理憲章のもと、事業活動を推進しています。私たちは、正当な事業目的や経済合理性のない取引は、税に対する透明性確保を阻害するものであり、グループの事業価値およびブランド価値、ひいては地域社会や取引先等を含めたステークホルダーの利益の毀損につながる可能性があるとして理解しています。グローバルに事業展開する中で、本税務ポリシーに従って、各国・地域にて適用される税法を遵守し、適正な納税を行うことを通じて、企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値の更なる向上を実現します。

#### 2 税務コンプライアンスの遵守

各国で適用される法令やBEPS行動計画等の国際基準を遵守した申告および納税を永続的にを行い、健全な世界経済の発展を阻害するおそれのある不透明な税務運営や租税回避行為は行いません。

#### 3 税務ガバナンスと人財育成

グループ全体の税務に関するガバナンスの構築・維持、税務ガバナンスの高度化を担う人財育成を含めた税務の責任は、グループCFOが負っています。税務の高度な専門知識を有する社員をファイナンス&コントロール(以下F&C)に配置し、グローバルに税務リスクを管理する体制を構築しています。グループの税務上の課題については、F&Cとグループ各社が連携して対応し、グループCFOに報告され解決する体制を整えており、重要性が高い税務上の課題については、グループCFOより、都度、取締役会に報告を行っています。また、F&Cは、外部専門家が主催する研修への参加等により税務に関する最新の情報を収集し、外部専門家からの助言を得た上で、当社グループ各社経理(税務)部門向けの研修会を実施するとともに、税務コンプライアンスに関する啓発を随時行います。これらを通じて当社グループの税務に関わる人財の育成・強化を図り、税務ガバナンスの適切性を確保します。

#### 4 移転価格税制への対応

グループ間の国際取引については、各国税法およびOECD移転価格ガイドラインを遵守し、独立企業間原則に基づく適正な移転価格取引の実施を徹底するとともに、未然に二重課税を回避するため、税務当局との事前確認制度を活用し、税務リスクの低減に努めます。

#### 5 タックスヘイブン対策税制への対応

経済合理性のない租税回避を目的とするタックスヘイブンは利用しません。事業に必要なスキーム等が、各国の税制に照らしてタックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適切に申告・納税します。

#### 6 税務リスクの最小化

法令の解釈に関して不確実性が生じる場合など必要と認められる場合に、適宜、税理士法人や顧問弁護士等の外部の専門家よりアドバイスを受け、複数の選択肢に関して十分な調査、評価、検討を行い、適切な判断を実施し、税務リスクの最小化に努めます。また、重要な税務上の論点については、事前に税務当局に確認し、税務の取扱いの明確化に努めます。

#### 7 税務コストの最適化(税務プランニング)

上記のガバナンス強化および通常の事業活動の範囲内における各国法令で認められる優遇税制や税額控除などの活用により、税務コストを最適化し、企業価値の向上に努めます。

#### 8 税務当局との関係

税務当局からの求めに対して、正確、誠実、適時に対応し、必要に応じて事前照会を実施することで、税務当局と透明性のある健全かつ良好な信頼関係の構築および維持に努めます。

## サイバーセキュリティ

### 基本的な考え方

当社グループではサイバーセキュリティを、エネルギーの供給と生活者周辺サービスを提供するインフラ事業者として社会的責任を果たす上で重要と考えており、経営課題の一つに位置付けています。経営のリーダーシップのもと、お客様対応等の情報系システムにおいて、セキュリティを確保した上で、お預かりしているお客様情報資産の保護、エネルギーの安定供給や保安の確保を推進しています。特に、近年のデジタル技術の著しい発展により、インターネットやスマートフォンを利用した取引が増加している一方、サイバー攻撃手法の高度化・巧妙化も進んでおりサイバーリスクが高まっています。当社では昨今のデジタル技術の活用やサイバー攻撃の脅威増大等の環境変化を踏まえ、エネルギー・電力・フーズ・リビング&ウェルネスをはじめとする様々な事業活動においてサイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいます。

### 情報セキュリティ目標

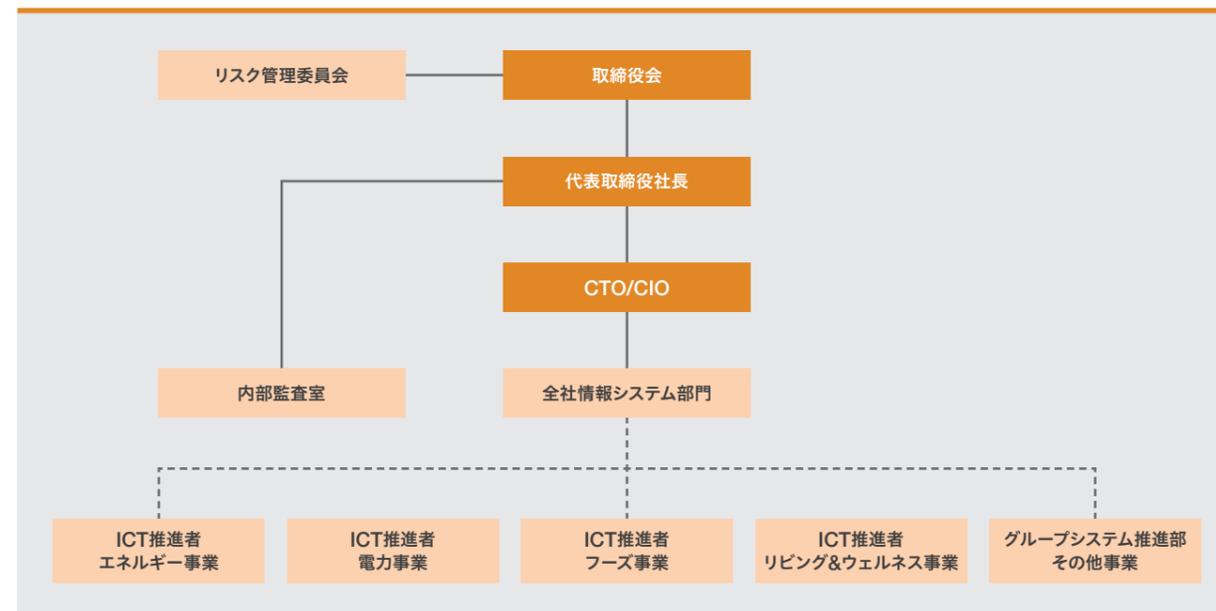
当社ではサイバーリスクの低減を図るため、サイバーセキュリティに関する外部セキュリティ関連会社との連携等を通じて新たな攻撃手口の分析や対策を行うなどして、

多層的な防御・検知対策の整備をしています。お客様に、より安心・安全なサービスを提供するため、サイバーセキュリティ態勢の強化を継続して進めていきます。

### サイバーセキュリティ対応体制

当社では取締役会の下部組織としてリスク管理委員会、CTO/CIOとしてその配下に全社情報システム部門を配置し、グループ全体の情報セキュリティガバナンスを実施しています。また、リスク管理委員会や取締役会に対して、定期的にセキュリティ対策の対応状況を報告しています。そして

サイバーセキュリティ事故の未然防止と、事故が発生した際の被害・影響の最小化を目的として、当社の各部門、また当社グループの事業を支える子会社が一体となって、情報セキュリティ推進体制を構築し、サイバーセキュリティ確保に取り組んでいます。



## サイバーセキュリティ確保の実践に向けて

サイバーセキュリティを確保するための取り組みとして、システムへの不正侵入防止対策等の技術的対策に予算・人員のリソースを確保するとともに、契約社員・協力会社などを含んだ当社グループ従業員一人ひとりのセキュリティ脅威に対する意識向上を図ることを目的に、基本的なセキュリティ

教育を実施しており、当社をはじめグループ会社を対象にe-Learningや標的型メール訓練を継続実施するとともに、専門性の高い人材を育成し組織全体での情報セキュリティ強化を図ります。

## 各グループ会社との情報共有の強化

グループ会社に対しては当社のセキュリティポリシーを適用すべく、グループ各社のセキュリティ対策状況を確ししながら、一定基準以上のセキュリティツール、運用を担保し、ガバナンス強化を進めています。また、グループ各社よりICT推

進者を集めた定例会を開催し、昨今のセキュリティ状況を共有することでセキュリティ意識を高め、グループ全社としてのセキュリティ向上に努めています。

## 在宅勤務・リモートワーク拡大に伴うセキュリティ施策

2020年初頭から始まった新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当社グループでは様々な対応を行ってきました。緊急事態宣言が発令された2020年3月より、通常では社外への持ち出しを認めていない組織もある、ラップトップPCも特別にグループ全体で在宅勤務での使用を認め、自宅にWi-Fi環境が整っていない従業員にはモバイルパソコンや

ポケットルーターを貸与しグループ内の多くの従業員が在宅勤務を行いました。

緊急事態宣言解除後も従業員は在宅勤務を継続し、政府の要請など新型コロナウイルスの感染状況に応じ、リモートワークや在宅勤務などの柔軟な働き方を、セキュリティに配慮したルールのもとで実施しています。

- 社内イントラ情報として「新型コロナウイルス対応」ページを新設し、ITの利用ルール、その他一般的な情報セキュリティルールとマナーを周知徹底しました。
- 在宅勤務者が増加しネットワーク環境が不安定になったため、快適で安全な在宅勤務環境を提供するためにネットワークの増強を行いました。
- 従業員が安全にweb会議を実施できるように、会社契約のweb会議ツールを導入し、web会議実施時の注意事項（データやり取りに関する注意など）の周知を行いました。

## 個人情報保護

### 基本的な考え方

当社グループは、お客様の個人情報プライバシーを構成する重要な情報であることを深く認識し、業務において個人情報を取り扱う場合には、個人情報に関する法令および個人情報保護のために定めた社内規程を、全ての役員、全ての社員が遵守することにより、お客様を尊重し、ミツウロコグループに対する期待と信頼に応えています。また、ミツウロコグループは、お子さまの個人情報の取り扱いには特に配慮をし、保護者の確認を得よう努めています。

## 個人情報の取り扱いについて

当社およびミツウロコグループ各社は以下のとおりお客様の個人情報を取り扱います。

### 1 利用目的

ミツウロコグループ各社は、お客様の個人情報をホームページ等で公表またはお客様に別途お知らせした目的で取得および利用させていただきます。なお、ミツウロコグループ各社は、お客様の同意なしに、上記目的以外に個人情報を取得・利用することはありません。

なお、共同利用の管理責任者は、共同利用における個人情報を取得したそれぞれのミツウロコグループ会社といたします。

- 利用目的
- ミツウロコグループ各社が提供する商品・サービス、キャンペーン、イベント等に対する提案やご案内
  - ミツウロコグループ各社が提供する商品・サービスの品質改善のための調査、研究、開発
  - ミツウロコグループ各社の提供する商品・サービスについてのアンケートの実施
  - 各種リスクの把握および管理など、グループとしての経営管理業務の適切な遂行のため

### 2 個人情報の第三者への提供について

ミツウロコグループ各社は、お客様から同意をいただいた場合、および法令に基づき司法機関、行政機関から法的義務を伴う要請を受けた場合を除き、ご提供いただいたお客様の個人情報を第三者に預託、提供いたしません。また、お客様のご同意をいただいた場合でも、当社以外の第三者に個人情報を開示、預託、および提供する場合には、当該第三者と個人情報の保護に関する取り決めを行い、個人情報保護に万全を期すよう努めます。

### 4 個人情報に対する安全対策の実施

ミツウロコグループ各社は、お客様からお預かりした個人情報を、紛失、破壊、社外への不正な流出、改竄、不正アクセスから保護するために、社内規程を整備し、合理的な安全対策を講じます。なお、利用目的が達成され、継続して個人情報を保管する必要がなくなったと判断した場合、お客様の個人情報を消去させていただきます。

### 3 個人情報の共同利用

ミツウロコグループ各社は、前記「1 利用目的」記載の利用目的および以下の利用目的のために、共同で利用することがございます。

- 1) お客様の基本情報：氏名、年齢、性別、住所、電話番号、契約番号
- 2) ミツウロコグループ各社がお客様に提供しているサービス・商品の内容およびご利用状況、およびお取引状況
- 3) ミツウロコグループ各社が実施した各種アンケート結果
- 4) お客様からのご相談内容

### 5 個人情報に関するお客様からのお問い合わせ等について

ミツウロコグループ各社は、お客様からミツウロコグループ各社が管理するお客様ご自身の個人情報について、開示、訂正、追加または削除、利用停止、消去等のご要請を受けた場合は、ご本人であることを確認させていただいた上で、お客様の意思を尊重し、速やかに適切な対応をいたします。

## 個人情報保護についての取り組み

ミツウロコグループ各社は、個人情報保護に関する基本方針を徹底するために以下の活動を行います。

- 1 役員および全ての社員に対し、個人情報に関する法令およびその他の規範を遵守するための啓発活動および社内研修を実施します。
- 2 個人情報管理者を選任し、個人情報保護管理者は、社内規程に定められた事項を理解し、遵守するとともに、個人情報の取得、利用等の取扱業務に従事する者にこれを理解させ、遵守させるための教育訓練、安全対策の実施ならびに周知徹底等の措置を実現する責任を負うものとします。

- 3 取引先や業務委託先に対しても、個人情報保護のために必要な協力の要請をします。
- 4 本基本方針、社内規程および個人情報保護の運用について、法令や社会環境の変化等に応じて適宜改善をします。
- 5 本基本方針は、当社のホームページ、会社案内等に掲載することにより、お客様が常に閲覧可能な形で公開をします。

## 適正な情報開示

### 基本的な考え方

当社は公益的使命を担う事業を行っている企業として、ステークホルダーの皆様への適時適切な情報提供が重要であると考えています。お客様に安心・安全・快適に当社グループの商品およびサービスをご利用いただくため、積極的かつ適正に企業情報をはじめ、商品・サービスの安全性や利用に関する情報を発信しています。

### 適正な情報開示

#### ミツウロコグループWebサイト

当社Webサイトでは、企業情報をはじめ、生活回りの各種情報や、商品・サービスに関する情報を迅速・正確に伝え、理解いただけるよう努めています。



#### 法令や自主基準を遵守した適切な情報提供

お客様に当社グループの商品やサービスを検討していただく際に、必要な情報を正しく提供できるよう努めています。景品表示法を遵守することはもちろん、適正な広告や表示の徹底のためチェックシートを定めるとともに、チラシやカタログ・パンフレットの制作の際には、表示担当者と連携して正しい情報提供の徹底を推進しています。

また、経済産業省が電力・ガス小売全面自由化に伴い制定した、適切な情報提供の方法等について定めた指針に従い、お客様が安心して商品やサービスをご利用いただける活動に取り組んでいます。

### 適時開示体制の概要

#### 1 適時開示に関する方針

当社は、ステークホルダーの皆様へ、適時適切に必要な情報を開示することを基本姿勢としています。取締役会にて決定した「決定事実」「発生事実」および「決算情報」について、東京証券取引所の定める内容に従い適時開示を行います。

#### 2 適時開示の体制

- 1) **決定事実** 当社および当社子会社の経営会議体（取締役会・経営会議）の決定事実について、事前にファイナンス&コントロールの開示担当部門（ファイナンス&コントロール フィナンシャルプランニング&アナリシス、財務・IRチーム）において、適時開示の対象か否かを確認します。適時開示の対象である場合、経営会議体にて決定がされた後、開示責任者であるファイナンス&コントロール ヘッドの指示に従い、開示担当部門にて、速やかに開示をします。
- 2) **発生事実** 当社および当社子会社において、適時開示すべき事実が発生した際は速やかに担当者よりファイナンス&コントロール ヘッドに通知し、ファイナンス&コントロールの開示担当部門において、適時開示の対象か否かを確認します。適時開示の対象である場合には、開示について当社および当社子会社の経営会議体にて決定後、ファイナンス&コントロール ヘッドの指示に従い、開示担当部門にて、速やかに開示をします。
- 3) **決算情報** 当社および当社子会社の経営会議体（取締役会・経営会議）にて決定がされた後、開示責任者であるファイナンス&コントロールヘッドの指示に従い、開示担当部門にて、速やかに開示をします。

#### 3 適時開示情報の取扱いについて

適時開示情報については、当社の情報管理規程に基づき厳格に管理しています。また、インサイダー取引防止規程に基づき、インサイダー取引の防止を徹底しています。

## サプライチェーンマネジメント

### 基本的な考え方

ミツウロコグループは、お客様の暮らしに寄り添い、生活を支える商品やサービスをお届けするにあたり、当社グループだけでなく取引先の皆様と協力して社会的責任を果たすことが重要と考えています。企業倫理憲章にも取引先への商品やサービスの提供姿勢や関係構築について掲げ、取引先の皆様との信頼関係確立に努めています。

### ● 企業倫理憲章(抜粋) ●

#### 安全で高品質の商品・サービスを提供する

私たちは、豊かな経験と知識をもとに、安全で高品質の商品・サービスを開発し、消費者・取引先に提供する。

#### 利害関係者の立場を尊重する

ミツウロコグループは、顧客、取引先、社員、株主等を含む幅広い社会との健全で良好な関係維持に努める。

### 「パートナーシップ構築宣言」の公表

当社は、「企業倫理憲章」のもと、常に企業の社会的責任の観点に立ち、高い倫理性に基づいた誠実な企業活動を推進し、「ミツウロコグループ人権方針」に基づき人権を尊重した取引の実施を徹底しています。

今後も公正かつ人権を尊重した企業活動を継続するとともに、取引先とのより良好な共存共栄関係を構築し、

サプライチェーン全体の付加価値向上と持続的な成長を目指します。



### 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

#### 1 サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。更に、企業間の連携を深めながら、CO<sub>2</sub>削減やエネルギー効率向上、地域社会への貢献に取り組みます。

費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

#### ② 手形などの支払条件

代金の支払いは、原則、現金で支払います。

#### ③ 知的財産・ノウハウ

片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

#### ④ 働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請け事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

#### 2 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

#### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務

#### 3 その他

「ミツウロコグループ企業倫理憲章」と「ミツウロコグループ人権方針」に基づいた公正かつ人権を尊重した取引の実施を徹底していきます。



## GRIスタンダード対照表

### 一般開示項目

		掲載項目
1. 組織の プロフィール	102-1	組織の名称 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループ事業領域 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 会社概要 <a href="#">Web</a> 会社概要
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループ事業領域 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 事業概況 <a href="#">Web</a> 事業領域
	102-3	本社の所在地 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループホールディングス会社概要 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 会社概要 <a href="#">Web</a> 会社概要
	102-4	事業所の所在地 <a href="#">Web</a> グループ会社
	102-5	所有形態および法人格 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループホールディングス会社概要 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 会社概要 <a href="#">Web</a> 会社概要
	102-6	参入市場 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループ事業領域 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 事業概況 <a href="#">Web</a> ミツウロコグループの事業 <a href="#">Web</a> グループ会社
	102-7	組織の規模 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループホールディングス会社概要 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 財務データ <a href="#">Web</a> 財務・業績ハイライト
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> データ
	102-9	サプライチェーン <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> サプライチェーンマネジメント
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 -
2. 戦略	102-11	予防原則または予防的アプローチ <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> リスク管理体制の整備の状況 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">Web</a> コンプライアンス
	102-12	外部イニシアティブ <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 「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 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-13	団体の会員資格 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-14	上級意思決定者の声明 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 社長メッセージ <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 社長メッセージ
3. 倫理と 誠実性	102-15	重要なインパクト、リスク、機会 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 社長メッセージ <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 社長メッセージ <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> マテリアリティ <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 事業概況 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> TCFD
	102-16	価値観、理念、行動基準・規範 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 創業の精神 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 経営理念 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ミツウロコグループ行動基準 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> 企業倫理憲章 <a href="#">Web</a> コンプライアンス
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 人権の尊重 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">Web</a> コンプライアンス
4. ガバナンス	102-18	ガバナンス構造 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
	102-19	権限移譲 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス体制 <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 気候変動関連のガバナンス体制

		掲載項目
4. ガバナンス	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス報告書
	102-23	最高ガバナンス機関の議長 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス報告書
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス報告書
	102-25	利益相反 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス報告書
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> リスク管理体制の整備の状況 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
5. ステーク ホルダー・ エンゲージ メント	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> リスク管理体制の整備の状況 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
	102-32	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 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 環境経営推進体制 <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コーポレート・ガバナンス <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス
	102-33	重大な懸念事項の伝達 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">Web</a> コンプライアンス
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">ビジネスレポート2021</a> コンプライアンス <a href="#">Web</a> コンプライアンス
	102-35	報酬方針 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 取締役の報酬等 <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス報告書
	102-36	報酬の決定プロセス <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> 取締役の報酬等 <a href="#">Web</a> コーポレート・ガバナンス報告書
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与 -
	102-38	年間報酬総額の比率 -
	102-39	年間報酬総額比率の増加率 -
5. ステーク ホルダー・ エンゲージ メント	102-40	ステークホルダー・グループのリスト <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-41	団体交渉協定 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-42	ステークホルダーの特定および選定 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント
	102-44	提起された重要な項目および懸念 <a href="#">サステナビリティレポート2021</a> ステークホルダーエンゲージメント



# Governance ガバナンス

		掲載項目	
6. 報告実務	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体 [サステナビリティレポート2021] 編集方針	
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定 [サステナビリティレポート2021] 編集方針	
	102-47	マテリアルな項目のリスト [サステナビリティレポート2021] マテリアリティ	
	102-48	情報の再記述 -	
	102-49	報告における変更 -	
	102-50	報告期間 [サステナビリティレポート2021] 編集方針	
	102-51	前回発行した報告書の日付 -	
	102-52	報告サイクル [サステナビリティレポート2021] 編集方針	
	102-53	報告書に関する質問の窓口 [サステナビリティレポート2021] 編集方針 [Web] お問い合わせ	
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 [サステナビリティレポート2021] GRIスタンダード対照表	
	102-55	内容索引 [サステナビリティレポート2021] GRIスタンダード対照表	
	102-56	外部保証 [サステナビリティレポート2021] 第三者保証	
	GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明 [サステナビリティレポート2021] マテリアリティ
		103-2	マネジメント手法とその要素 [サステナビリティレポート2021] 環境経営推進体制
103-3		マネジメント手法の評価 [サステナビリティレポート2021] 環境経営推進体制	

## 経済

		掲載項目
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	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 [サステナビリティレポート2021] 気候変動対策 (TCFD)
	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 -
GRI 202: 地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別) -
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 -
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス [サステナビリティレポート2021] エネルギー・電力の安定供給 [ビジネスレポート2021] 安心安全社会の実現 [サステナビリティレポート2021] お客様の安全確保・品質管理 [ビジネスレポート2021] コーポレート・ガバナンス体制 [サステナビリティレポート2021] 防災対策 [サステナビリティレポート2021] 地域社会
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト -
GRI 204: 調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合 -
GRI 205: 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 [サステナビリティレポート2021] コンプライアンス (贈収賄の防止)
	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 [サステナビリティレポート2021] コンプライアンス (贈収賄の防止)
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置 [サステナビリティレポート2021] 腐敗事例はありません。
GRI 206: 反競争的行為 2016	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 [サステナビリティレポート2021] 法的措置はありません。
GRI 207: 税 2019	207-1	税務へのアプローチ [サステナビリティレポート2021] コンプライアンス (税務ポリシー) [Web] 税務ポリシー
	207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント [サステナビリティレポート2021] コンプライアンス (税務ポリシー) [Web] 税務ポリシー
	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事項への対処 [サステナビリティレポート2021] コンプライアンス (税務ポリシー) [Web] 税務ポリシー
	207-4	国別報告 -

## 環境

		掲載項目
GRI 301: 原材料 2016	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 [サステナビリティレポート2021] 資源循環の推進
	301-3	再生利用された製品と梱包材 -
GRI 302: エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量 [サステナビリティレポート2021] データ
	302-2	組織外のエネルギー消費量 [サステナビリティレポート2021] データ
	302-3	エネルギー原単位 [サステナビリティレポート2021] データ
	302-4	エネルギー消費量の削減 [サステナビリティレポート2021] CO <sub>2</sub> 削減目標 [サステナビリティレポート2021] データ
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 -
GRI 303: 水および排水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用 [サステナビリティレポート2021] 環境リスクマネジメント (水リスクへの取り組み)
	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 -
GRI 304: 生物多様性 2016	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 [サステナビリティレポート2021] 地域社会 (採水地周辺の森林保護育成活動) [ビジネスレポート2021] 地域との共生 [Web] 環境への取り組み
	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 [サステナビリティレポート2021] 地域社会 (採水地周辺の森林保護育成活動) [ビジネスレポート2021] 地域との共生 [Web] 環境への取り組み
	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 -
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1) [サステナビリティレポート2021] 気候変動対策 [サステナビリティレポート2021] データ
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2) [サステナビリティレポート2021] 気候変動対策 [サステナビリティレポート2021] データ
	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) [サステナビリティレポート2021] 気候変動対策 [サステナビリティレポート2021] データ
	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 [サステナビリティレポート2021] 気候変動対策 [サステナビリティレポート2021] データ
	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 -
GRI 306: 廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト -
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理 -
	306-3	発生した廃棄物 -
	306-4	処分されなかった廃棄物 -
	306-5	処分された廃棄物 -
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反 [サステナビリティレポート2021] 法律や規制の違反はありません。
GRI 308: サプライヤーの環境面でのアセスメント 2016	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 [Web] サプライチェーンマネジメント



社会

		掲載項目
GRI 401: 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職 サステナビリティレポート2021 データ
	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 —
	401-3	育児休暇 サステナビリティレポート2021 データ
GRI 402: 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間 —
GRI 403: 労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム サステナビリティレポート2021 健康経営 ビジネスレポート2021 健康経営 Web 従業員の健康増進への取り組み
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 サステナビリティレポート2021 リスク管理体制の整備の状況
	403-3	労働安全衛生サービス サステナビリティレポート2021 健康経営 ビジネスレポート2021 健康経営 Web 従業員の健康増進への取り組み
	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 サステナビリティレポート2021 データ
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修 サステナビリティレポート2021 データ
	403-6	労働者の健康増進 サステナビリティレポート2021 健康経営 ビジネスレポート2021 健康経営 Web 従業員の健康増進への取り組み
	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 サステナビリティレポート2021 データ
	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 サステナビリティレポート2021 データ
	403-9	労働関連の傷害 サステナビリティレポート2021 データ
	403-10	労働関連の疾病・体調不良 サステナビリティレポート2021 データ
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間 サステナビリティレポート2021 人財育成 サステナビリティレポート2021 データ
	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 サステナビリティレポート2021 人財育成
	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 —
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ サステナビリティレポート2021 ダイバーシティ&インクルージョン サステナビリティレポート2021 データ
	405-2	基本給と報酬総額の男女比 —
GRI 406: 非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置 サステナビリティレポート2021 人権の尊重
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016	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 —
GRI 408: 児童労働 2016	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 —

		掲載項目
GRI 409: 強制労働 2016	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 —
GRI 410: 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員 —
GRI 411: 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例 —
GRI 412: 人権 アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 サステナビリティレポート2021 人権の尊重 サステナビリティレポート2021 サプライチェーンマネジメント
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修 サステナビリティレポート2021 人権の尊重
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 —
GRI 413: 地域 コミュニティ 2016	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 サステナビリティレポート2021 ステークホルダーエンゲージメント
	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 —
GRI 414: サプライヤーの 社会面の アセスメント 2016	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 サステナビリティレポート2021 サプライチェーンマネジメント
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治献金 サステナビリティレポート2021 政治献金は行っていません。
GRI 416: 顧客の 安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 サステナビリティレポート2021 お客様の安全確保 ビジネスレポート2021 安心安全社会の実現 サステナビリティレポート2021 防災対策
	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 サステナビリティレポート2021 違反事例はありません。
GRI 417: マーケティングと ラベリング 2016	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 サステナビリティレポート2021 適正な情報開示 Web IRポリシー
	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 サステナビリティレポート2021 違反事例はありません。
	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 サステナビリティレポート2021 違反事例はありません。
GRI 418: 顧客プライバシ 2016	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 サステナビリティレポート2021 サイバーセキュリティ サステナビリティレポート2021 個人情報保護 Web 個人情報保護方針
	419-1	社会経済分野の法規制違反 サステナビリティレポート2021 法律や規制の違反はありません。



## 環境データ(2020年度)

## 再生可能エネルギー・環境関連製品の販売量と温室効果ガスの排出量

販売量		
電源別 電力販売量	太陽光発電	7,045千kWh
	風力発電	55,807千kWh
	バイオマス発電	60,741千kWh
製品販売量	太陽光パネル(kWベース)	4,907kW
	蓄電池(kWベース)	13,209kW
	エネファーム	229台

温室効果ガス(CO <sub>2</sub> )排出量		
Scope 1+Scope 2	合計	25,828t-CO <sub>2</sub>
	Scope 1	★11,579t-CO <sub>2</sub>
	Scope 2	★14,249t-CO <sub>2</sub>

温室効果ガス(GHG)排出量		
Scope 3	合計	★5,760,604t-CO <sub>2</sub> eq
カテゴリ1	購入した物品・サービス	★638,501t-CO <sub>2</sub> eq
カテゴリ3	Scope 1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	★1,960,081t-CO <sub>2</sub> eq
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	★28,571t-CO <sub>2</sub> eq
カテゴリ11	販売した製品の使用	★3,133,452t-CO <sub>2</sub>

## 換算係数等

CO <sub>2</sub> 排出係数		
都市ガス		2.23tCO <sub>2</sub> /千Nm <sup>3</sup>
購入電力	温対法の省令に基づき公表される電気事業者別の排出係数	
熱	蒸気(産業用は除く)・温水・冷水	0.057tCO <sub>2</sub> /GJ
	産業用蒸気	0.060tCO <sub>2</sub> /GJ
その他燃料	A重油	2.71tCO <sub>2</sub> /kl
	軽油	2.58tCO <sub>2</sub> /kl
	灯油	2.49tCO <sub>2</sub> /kl
	ガソリン	2.32tCO <sub>2</sub> /kl
	LPG	3.00tCO <sub>2</sub> /t

★マークの指標は、第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ株式会社による保証を受けています。算定の基準は以下の通り。  
 算定対象範囲は、ミツウロコグループホールディングス及び連結子会社です。Scope 1排出量とScope 2排出量はCO<sub>2</sub>のみ、Scope 3排出量にはCO<sub>2</sub>以外のGHG排出量を含みます。  
 Scope 1:燃料のCO<sub>2</sub>排出係数や単位発熱量は地球温暖化対策推進法の係数を使用。  
 Scope 2:電力のCO<sub>2</sub>排出係数は電気事業者別排出係数(調整後)を使用。  
 Scope 3:各排出原単位は地球温暖化対策推進法の係数ほか、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」、「一般社団法人サステナブル経営推進機構発行のIDEAv2(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)」から引用。  
 カテゴリ1:販売を目的として調達した石油由来の燃料および都市ガスの量(物量)に、IDEAv2の燃料種別の排出原単位を乗じて算出しています。  
 カテゴリ3:販売を目的とする電力の生産および自家消費のために購入したエネルギーの生産に用いられる化石燃料の採取、生産、輸送に伴って生じるGHG排出量。「販売を目的とする電力」に伴う排出量については販売電力量にミツウロコグループで小売電気事業を行っている会社の基礎排出係数と排出原単位データベースの排出原単位を乗じ、「自家消費電力」に伴う排出量については自家消費電力量に排出原単位データベースの排出原単位を乗じ、「自家消費燃料」に伴う排出量については自家消費燃料の量にIDEAv2の燃料種別の排出原単位を乗じ、算出しています。  
 カテゴリ4:上流側輸送では貨物重量に輸送距離を乗じた輸送量(t・km)に輸送手段別の排出原単位を乗じて算出しています。  
 カテゴリ11:石油由来の燃料および都市ガスの販売量(物量)に、それぞれの燃料種別の単位発熱量とCO<sub>2</sub>排出係数を乗じて算出しています。

## 社会データ

## 社員の概況

	男性		女性		合計	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結
男女別正社員数	9名	1,180名	8名	395名	17名	1,575名

※基準日:2021年3月末時点

	30歳未満		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60歳以上		合計	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結	単体	連結	単体	連結	単体	連結
年齢構成別人数	2名	262名	8名	352名	6名	534名	1名	418名	0名	9名	17名	1,575名

※基準日:2021年3月末時点

	男性		女性		合計/平均	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結
男女別平均年齢	39歳	44歳	39歳	37歳	39歳	42歳
男女別平均勤続年数	4年	12年	7年	9年	5年	11年
管理者数 総数	3名	417名	5名	26名	8名	443名
うち部長職以上	3名	83名	2名	3名	5名	86名
うち課長職以上(部長職を除く)	0名	334名	3名	23名	3名	357名

※基準日:2021年3月末時点

	院卒・大卒				専門		高卒				合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	単体	連結
	単体		連結		連結		単体		連結			
採用状況(新卒)	0名	0名	12名	6名	0名	1名	0名	0名	1名	1名	0名	21名

※基準年度:2020年度

	男性		女性		合計	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結
採用状況(中途)	1名	63名	0名	18名	1名	81名

※基準年度:2020年度

在籍数	
障がい者の雇用数	16名

※基準日:2021年6月1日

	育児休職		介護休職	
	利用者数		利用者数	
	単体	連結	単体	連結
育児・介護休職制度の利用実績	2名	23名	0名	0名

※基準年度:2020年度

	育児休職		育児勤務	介護休職	介護勤務	帯同休職制度	ボランティア休暇	リフレッシュ制度
	利用者数	復職率	利用者数	利用者数	利用者数	延べ利用者数	延べ利用者数	利用者数
主な制度と利用実績	23名	100%	17名	0名	0名	2名	0名	15名

※基準年度:2020年度

	定年退職者数(総数)	再雇用者数		
		HD	子会社等	合計
定年退職後の再雇用状況	36名	0名	33名	33名

※基準年度:2020年度

	男性(離職率)		女性(離職率)		平均(離職率)	
	単体	連結	単体	連結	単体	連結
離職率	0.0%	5.1%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%

※基準年度:2020年度

	契約社員			派遣社員	合計
	合計	男性	女性		
派遣社員・契約社員数	2,203名	566名	1,637名	24名	2,227名
※基準日:2021年3月末時点					
年間有給休暇平均取得日数					
年間有給休暇平均取得日数	10.2日				
※基準年度:2020年度					
年間平均研修時間					
年間平均研修時間	14時間				
※基準年度:2020年度					
従業員全体					
平均年間給与	5,210,242円				
※基準年度:2020年度					
新卒初任給	院卒・大卒		高卒		
	233,000円 ※(株)ミツウロコヴェッセル総合職		-		
※基準年度:2021年度					

## 労働安全衛生の管理

従業員の一人あたり 年間平均総労働時間	1,848時間	定期健康診断受診率	100%
従業員の一人あたり 月平均時間外労働時間	17.7時間	喫煙率	33.4%
※基準年度:2020年度		運動習慣者比率	25%
		※基準年度:2020年度	

## 労働安全衛生に関する教育実施状況

	階層別安全衛生・安全配慮研修		職長教育 (法定)	安全管理者 選任時研修 (法定)	衛生管理 担当者 研修会	交通安全 運転訓練 (新規運転者・ 事故者等)	ドライブレコーダー 活用による 安全運転 添乗指導	健康づくり 講演会
	新入社員 教育	新任管理者 安全衛生研修						
安全衛生に関する 教育実施状況	○	○	○	○	○	○	○	○
※基準年度:2020年度								

## 事故・災害の概況

	作業災害件数	交通事故件数	休業度数率	強度率
作業災害件数、交通事故件数、 休業度数率、強度率	15件	0件	0.34	0.008
※基準年度:2020年度				

## ガバナンスデータ

## 取締役会構成 (2022年3月末時点)

取締役 (監査等委員である取締役を除く)		全体	
取締役総数	9名	取締役 (監査等委員含む)総数	12名
うち、女性	1名	うち、女性	1名 (8%)
うち、外国人	1名	うち、外国人	1名 (8%)
社外	2名	社外	5名 (42%)
監査等委員である取締役		うち独立社外取締役	3名 (25%)
取締役 (監査等委員)総数	3名		
社外	3名		

## 取締役会・監査等委員会開催状況

	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会開催回数	14回	12回	12回
監査等委員会開催回数	12回	12回	12回

## 役員報酬 (2020年度)

	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)
		基本報酬	業績連動型 株式報酬	
取締役 (監査等委員である取締役を除く)	317	278	39	9
(うち社外取締役)	(14)	(14)	(-)	(2)
監査等委員である取締役	21	21	-	4
(うち社外取締役)	(14)	(14)	(-)	(3)
合計	339	300	39	13
(うち社外取締役)	(28)	(28)	(-)	(5)

## コンプライアンスに関する相談

コンプライアンス相談実績	2019年度	2020年度
相談件数	17件	12件

## リスク管理委員会開催状況

リスク管理委員会	2018年度	2019年度	2020年度
開催回数	5回	1回	4回

## 第三者による独立保証報告書



### 独立した第三者保証報告書

2022年4月11日

株式会社ミツウロコグループホールディングス  
代表取締役社長 グループ CEO 田島 晃平 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社  
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役

斎藤 和彦

当社は、株式会社ミツウロコグループホールディングス(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社で作成したサステナビリティレポート 2021(以下、「サステナビリティレポート」という。)に記載されている2020年4月1日から2021年3月31日までを対象とした★マークの付されている環境パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

#### 会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティレポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

#### 当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した株式会社ミツウロコパレッジの岐阜養老工場及び株式会社ミツウロコのHAMABOWL EASにおける現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

#### 結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

#### 当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

ちびまる子ちゃん  
©さくらプロダクション/日本アニメーション



株式会社ミツウロコグループホールディングス

〒104-0031 東京都中央区京橋三丁目1番1号 東京スクエアガーデン  
TEL: 03-3275-6300(代表) / FAX: 03-3275-6350

<https://www.mitsuuroko.com/>