

Sustainability Report 2024

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2024



VISION

これまでも、これからも ミツウロコグループは 持続可能な「豊かなくらし」を プロデュースします。

創業から138年、創立から98年。

事業を通じて様々な社会課題に向き合い、「豊かなくらしのにないて」として、お客様が求めるもの、豊かなくらしを実現するために私たちができることに取り組んできました。

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見つめ、“豊かなくらしのにないて”=“A Lifestyle Producer”としての歩みを進め、お客様一人ひとりの豊かなくらしづくりに貢献し、持続可能な社会を実現していきます。

2050年
カーボンニュートラル
次世代エネルギーシステムの普及
サプライチェーンにおける
ステークホルダーの
協力体制の構築

VISION

安全で安定した エネルギー供給

エネルギーの安定供給
自然災害やエネルギー需給逼迫への
対応とレジリエンス強化

人的資本経営

社員一人ひとりの
価値最大化による
企業価値の向上

地域社会との 共存・共栄

地域社会との接点強化
多様化に合わせた
サービスの拡充
生活を豊かにする
付加価値の創出

イントロダクション

ビジョン



CONTENTS

ビジョン	01
目次・理念・編集方針	03
CEOメッセージ	05
価値創造プロセス	09
重要な経営資本	10
サステナビリティ委員会 委員長メッセージ	11
サステナビリティ推進体制	13
マテリアリティの特定とレビュー	15
マテリアリティとKPI	17
特集 2024年ハイライト	19
ステークホルダーエンゲージメント	23
外部からの評価	25

E 環境

KPI	28
環境マネジメント	29
環境リスクマネジメント	30
気候変動対策	31
バリューチェーンの環境負荷	35
気候変動への対応	37
環境汚染の防止	47
資源循環の推進	48
水セキュリティ	51
生物多様性保全	52

S 社会

KPI	54
エネルギー・電力の安定供給	55
お客様の安全確保・品質管理	57
防災対策	59
新事業・新サービスの開発	61
人権の尊重	63
健康経営	65
産業保健・労働安全衛生	67
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	69
人財育成	72
地域社会	73

G ガバナンス

KPI	80
コーポレート・ガバナンス	81
リスクマネジメント	85
コンプライアンス	87
サイバーセキュリティ	93
個人情報保護	94
適正な情報開示	95
サプライチェーンマネジメント	96
GRIスタンダード対照表	97
ESG Data	105
第三者による独立保証報告書	113
会社プロフィール	114

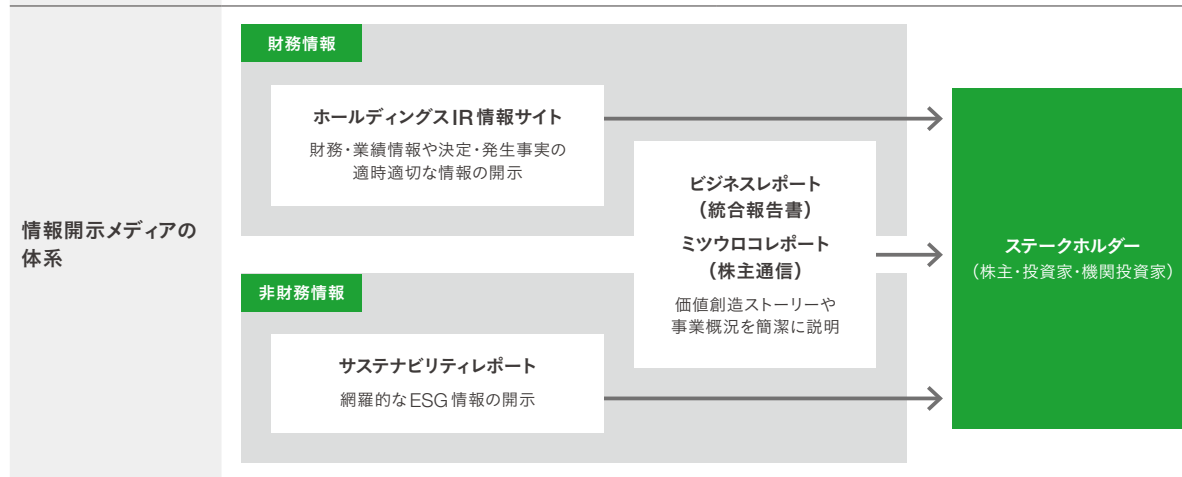
ミツウロコグループ理念体系



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	株式会社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48社※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。 ※連結子会社41社+持分法適用会社7社 (2024年12月末時点)
報告対象期間	2023年度 (2023年4月から2024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2024年4月以降の情報も含んでいます。
参考にしたガイドライン	・GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード ・GRI スタンダード対照表 https://www.mitsuuroko.com/sustainability/gri/ ・環境省「環境報告ガイドライン (2018年版)」 ・気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言
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。
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 web サイト (お問い合わせ) https://www.mitsuuroko.com/contact/





代表取締役社長 CEO

田島 晃平

CEO Message

働く一人ひとりが
「サステナビリティ」という価値観で
行動する会社を目指す

ミツウロコグループにとっての サステナビリティ経営とは

昨今は世の中でサステナビリティ経営が一般化し、定着していると感じています。当社は2026年で創立100周年、創業創業140周年を迎えますが、古くから事業を通じて治山治水に貢献し、環境に配慮したサステナビリティ経営をしてきたという自負があります。ここで改めてサステナビリティの本質は何かと考えると「米百俵の精神」が頭に浮かびます。私はよく新潟と東京を往復するのですが、新幹線で湯沢市の先にある長岡市や新潟市一帯は江戸時代には長岡藩がありました。長岡藩は幕末の戊辰戦争で焼け野原となり、その日の食事にも事欠く状態でしたが、長岡藩大参事である小林虎三郎は「どんな苦境にあっても教育をおろそかにできない」と主張し、国漢学校を設立します。長岡藩の窮状を見かねて支藩である三根山藩から見舞いとして米百俵が送られてきた際、飢えに苦しむ藩士たちは分配を求めましたが、虎三郎は「百俵の米も食べばたちまちなくなる。だが教育にあてれば明日の一万、百万俵となる」と言って米を売り、その代金を国漢学校の書籍や用具の購入に充てたのです。目の前のご飯はもちろん大事ですが、遠い未来を考えたときに、長岡藩には何が一番必要なのか。もっと食べられるようにするにはどうしたらいいのか。こうした問いを突き詰めたところ、目の前のご飯よりも将来のための教育という結論に至ったのです。

藩の運営と経営は同様です。当社グループにおいても、一人ひとりがいろいろな学びを通じて気づきを得て、さらに成長することができれば、人的資本が強化され、もっと「幸せな会社」をつくることができます。私にとってのサステナビリティ経営は、将来の利益のために社員教育をはじめとした人財への投資を継続的に行うことが、ブレてはいけない中心だと考えています。そしてサステ

CEO Message

ナビリティという考え方をもっと社内に浸透させることができれば、各々の社員が「何をすれば持続可能になるのか」をよく考えるようになり、将来を見通す目を持って既存事業や新規事業に取り組み、現場で自律的に最適な判断をする会社になります。「幸せな会社」となれば、その会社で働く人は自分の子どももその会社で働かせたいと思うようになります。今後も100年以上続く会社とするためには、社員の一人ひとりに「自分の子どもを当社に入りたい」という尺度を持ってほしいと願っています。親戚や親友でもかまいません。5年後に定年を迎える自分が、自分の子どもを新卒で入社させた場合、約40年間働くことになります。こうした中長期的な視点で会社を良くしていくことが、次の100年間に繋がっていくと考えています。

上場企業のメリットを生かしつつ 顔が見えるローカルな商売を大切に

当社の事業はエネルギーという基幹産業がメインであり、商品の内容や品質にそこまで差が生じ難いという特徴があります。地域に暮らすお客様それぞれの生活を支える事業ですので、その地域の企業と同じフィールドで事業を行っています。私たちは全国で多様な事業を展開する上場企業ですので、その強みを生かしてネットワークのサービスや価格といった地域の企業ではできない付加価値を上げて商品を提供することにより、お客様に選ばれています。ただし、お客様の生活に近いところで事業を行っているので、頭を高くしたら商売になりません。お客様と同じ目線で物事を見て、きちんと頭を下げられないとお客様は離れていってしまいますので、地域にとけこんで地域社会と共生することを大切にしています。当社グループは「いつもここにいます」「皆さんの声に耳を傾けています」「顔が見えるので安

心してください」という姿勢を崩すことなく、まるで小さい魚がたくさん集まって大きい魚のようになって自由に海を泳ぐ絵本の『スイミー』のように、全国各地にある小さな販社が集まって大きなグループ会社を形成しているイメージです。スケールメリットを生かして経営の効率化が図れた分、社員の待遇にも反映されますので、おそらく他の地域企業よりも働きやすい職場環境を提供できていると思います。

近年は働き方の多様化が促進されていますが、当社は全国で事業を展開しながら地域社会で活動しているため、昔から多様な働き方の選択肢がありました。例えば「埼玉県民なので埼玉で働きたい」「関西へ行きたい」「全国を転勤して周りたい」といった要望に応じてきましたし、故郷人事という制度もあり「この役職になったら東北に戻りたい」「50歳になったら名古屋に帰りたい」という人事にも配慮してきました。営業がしたい人、管理業務がしたい人、物流業務がしたい人などに適した幅広い職種があり、人財の多様性にフィットしやすい土台があったと言えます。働き方が違えば価値観も異なりますので、経営理念やゴールを共有して同じ方向を向きながら、多様な働き方を許容・包含できる魅力的な組織づくりを目指していきます。

プラネタリーヘルスの実現に向け 社内での啓蒙活動をスタート

最近のニュースで2023年のスルメイカの漁獲量は最盛期の3%まで減少していると知りました。原因は乱獲だけでなく、温暖化による海水温の変化などで生育環境が激変し、卵が孵化しないあるいは稚魚が生き残れないからだそうです。これは明らかに人間によって引き起こされた食物連鎖への悪影響であり、生態系破壊の一種です。1960年には30億人だった世界人口は、

2022年に80億人を突破しました。世界人口は2037年頃に90億人、2058年頃に100億人を突破すると予測されています。短期間で極端に人口が増加したことが、地球の健康に間違いなく悪影響を及ぼしています。このままだと人類は、もしかしたら100年後には火星へ移住しなければならないかもしれません。

そこで注目したいワードが「プラネタリーヘルス」です。これは地球の健康と人間の健康とが相互に影響し合うメカニズムを探求する概念です。当社は事業会社ではありますが、こうした取り組みを率先して行うべきだと考えています。まずは当社の社員全員が、「プラネタリーヘルスとは何か」を語ることができる会社にしたいと考えています。そのためにはランチ、飲み会、井戸端会議などで日常的に「プラネタリーヘルスって知っている？」という話題が上がるようになるのが最初のステップです。プラネタリーヘルスというワードを知ること、どの部門でも地球の健康と人間の健康の両方をバランス良く考えた事業展開をするようになるでしょう。

「善因善果」という言葉があるように、良い行動をすれば良い連鎖が生まれ、好循環をもたらします。反対に「悪因悪果」もあって、悪い行動をすれば悪い連鎖が生まれ、悪循環をもたらします。それがプラネタリーヘルスの原理だと思います。地球のどこかで一つバランスが崩れると、まるでドミノ倒しのように広がっていきます。その悪影響が地球全体にまでまん延しているというのが現在の地球の状況です。早いうちにどこかでドミノを1回ストップさせて、良い行動のドミノを始めなければなりません。昔はCMなどでも「一日一善」という呼びかけをして善行を推奨していましたが、一日に一善でも行動をしていけば、地球は健康へと向かうはずです。

私は2002年に初めて社員の前で話す機会があり、一言「ゴミを跨ぐな」というメッセージを伝えました。多くの人は誰かが見ていたらゴミを拾いますが、誰も見ていないときにゴミを拾える

CEO Message

人間に私はなりたいという話をしたことを覚えています。どうしてもSDGsやESGという言葉を目にすると、森林の保存や海洋汚染対策、水資源の節約、生物多様性の保全など大きすぎるテーマが思い浮かびますが、身近で簡単にできること、ストレスなく続けていけることに目を向けることも大事です。昔は道路に煙草の吸殻や吐き捨てたガムが落ちていましたが、最近はほとんど見かけなくなりました。いつの間にか始まったゴミの分別も今ではすっかり習慣化され、無理なく続けられるようになっています。プラネタリーヘルスも小さな善行から始めてルーティンとなり、サーキュラーエコノミーや循環型のビジネスモデルとなっていくことが一番の近道になると考えています。

当社は石炭、石油、ガスといった化石燃料を中心に扱っているため、無駄遣いをしない、最後まで使い切る、なるべく低酸素のものを選ぶというのが今すぐできる善行です。関係機関や取引先と協力し、ガスボンベの鉄品回収や再利用まで実施することができれば、循環型のビジネスモデルにもつながります。フード部門であれば、環境に配慮した方法で食品を生産・輸送・調理し、フードロスをなくすことです。

さらに将来を見据えて有用菌を用いた土壌改良など、既存事業とは全く異なる視点で地球環境を直接改善していくような事業にも取り組んでいきたいと思っています。今後、地球の健康にとってプラスとなるプラネタリーヘルス関連の投資には、ブレーキをかけずアクセルを踏んでいく方針です。例えばその一つに、コーヒー豆の栽培があります。当社は最新の遠隔監視制御システムを導入した「スマート農業ハウス」を開発しました。LPガスをエネルギー源とすることで脱重油によるCO₂排出量削減にも貢献できます。環境面の効果だけでなく社会面の効果もあります。既存のハウス栽培農家は家族経営も多く、人手不足や跡継ぎ問題に悩まされています。業務の効率化も喫緊の課題ですので、新規就

農者も含めてサポートすることで農業を支援し、地域社会との共生を図っていきます。

サステナビリティ経営をさらに推進すべく サステナビリティ委員会を新設

2024年度にはサステナビリティ経営を推進する体制整備として「サステナビリティ委員会」を設置しました。雪だるまも最初は拳ほどの大きさの芯から作り始めます。雪玉をコロコロ転がしても最初のうちはなかなか大きくなりませんが、ある大きさに到達した瞬間、一気に大きくなっていきます。当社のサステナビリティ経営という雪だるまの芯となるのが、サステナビリティ委員会の役割です。先ほどの米百俵ではありませんが、全国の社員やグループの仲間たちに「なぜサステナビリティ経営やプラネタリーヘルスに取り組むのか」という考えを徹底的に落とし込んでいくためには、どうしても人財教育は欠かせません。全員が同じ想いになるようにするための投資は惜しまないので、eラーニングなどのツールを駆使して、社員全体の力をどこまで最大化できるかに挑戦してほしいと思います。サステナビリティ委員会には、そこにしばらく注力しつつ、ビジネスも一緒に両輪として具体的に動かしていくことを期待しています。

6つのマテリアリティの中で 健康経営に注力する理由

当社グループでは1) 環境への貢献 2) 地域社会への貢献 3) コンプライアンスの徹底 4) 安全および災害対策の強化 5) 健康経営 6) ダイバーシティの推進の6つをマテリアリティとしてサステナビリティ経営に取り組んでいます。

環境および地域社会への貢献については、各会社・各部門の担当レベルで対応しています。コンプライアンスの徹底については、有効かつ適正な内部統制を徹底しつつ、様々な施策を通じて法令遵守体制の維持を図っています。安全および災害対策の強化については、日本では災害が起こるものだという前提で継続的に取り組んでいます。ダイバーシティの推進については、新卒・中途採用、雇用形態、国籍、性別、年齢、宗教等に囚われない組織と、その多様性を受け入れ強みとして生かす企業文化の醸成を目指しています。

私は6つのマテリアリティの中でも、今は特に健康経営に注目をしています。その地域に社員が一人でもいれば、その人財は当社の看板であり代表です。その社員が不健康そうでは、お客様からの印象も悪くなりますので、「さすがミツウロコさん」と言われるような健康状態を心身ともに維持していただきたいと思います。今までは健康診断を受けましょう、煙草をやめましょう、散歩をしましょうといった簡易レベルでしたが、もう少し社員一人ひとりに寄り添ったオーダーメイドの健康促進ができればと考えています。ミツウロコグループに入社して社員番号さえあれば、福利厚生面も含めて健康のことは一切心配しなくても大丈夫という環境を提供したいと思います。仮に健康に対する不安があれば、その不安が解消されるまで会社がフォローしてくれる体制を整えることで、安心して当社で働き続けることができるでしょう。

6つのマテリアリティは、KPIなどの定量目標を定めて進捗管理と活動評価を行っています。目標を十分に達成した、あるいは完全に定着化したものがあれば、集約化したり入れ替えたりしてもかまわないと考えています。まだまだ課題は出てくると思いますので、定期的にマテリアリティを見直しながら、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、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

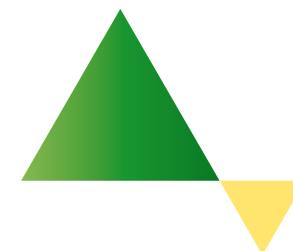
CEO Message

参加型企画でステークホルダーとの エンゲージメント向上を図る

当社グループはESG 指数の一つである「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。一般的な投資家の方々は、我々が発信した情報をベースに評価・判断をしていると思いますので、これからも充実した情報開示を心がけていきます。

ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントに関しては、参加型の企画を用意することでエンゲージメントの向上を図っていく方向性です。例えば先述のコーヒー農園やミツウロコフーズの工場を見学するなど、事業をリアルに体感することで当社グループのことをより深く知っていただける機会を増やしていきます。現在はまだ構想段階ですが、まずは取引先を対象に、二酸化炭素を吸収する力が強い木を植えていきたいと思っています。焼酎やウイスキーのマイボトルのように、植えていただいた木に法人名が記載されたネームタグを付けて管理し、年間CO₂削減量を計測するデバイスを通じて貢献度を公表したいと考えています。

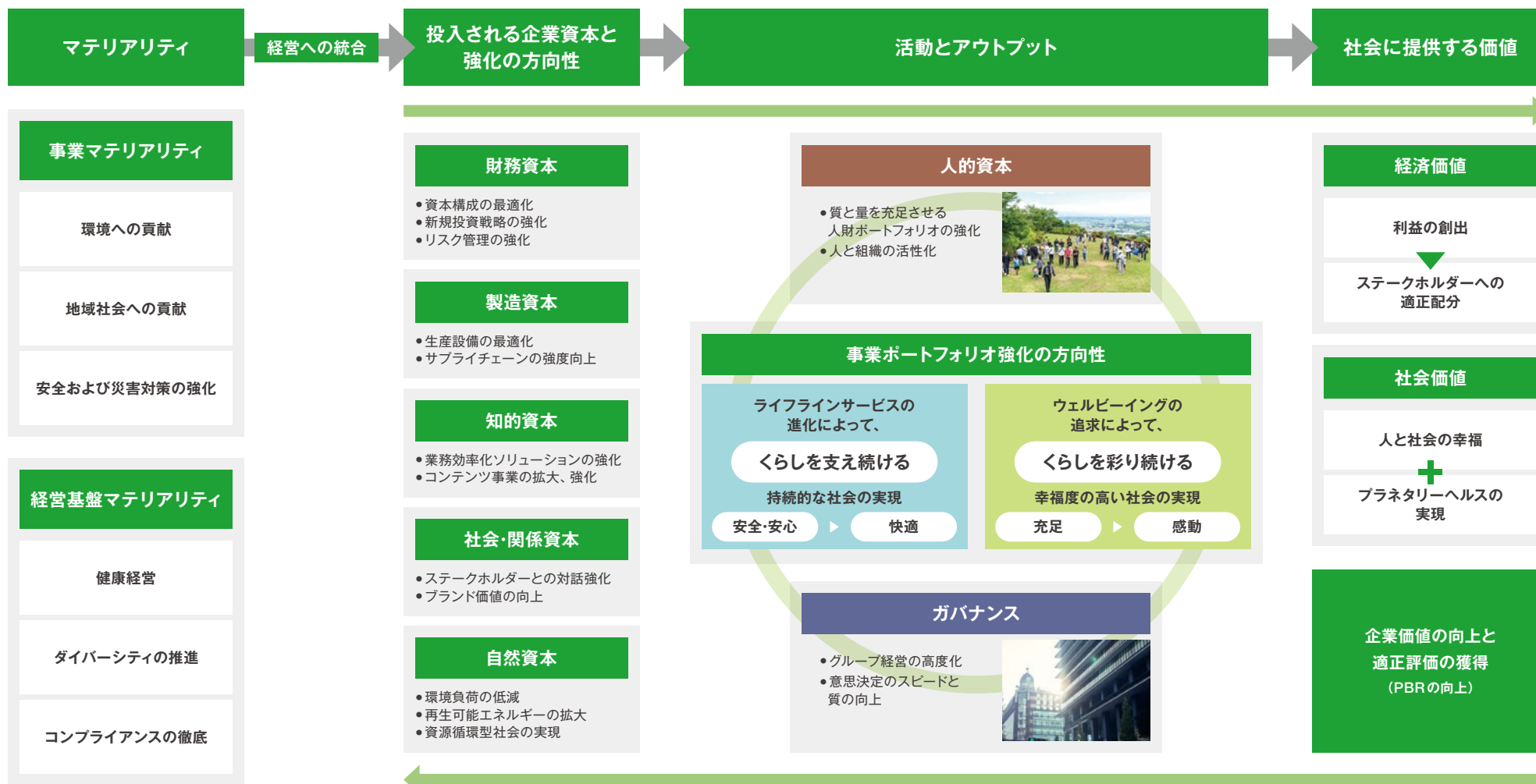
サステナビリティ経営もプラネタリーヘルスも、誰か一人が行動を始めなければ実現できません。また、善行も悪行も連鎖していきますので、たった一人の行動が、全世界80億人の行動につながります。当社グループはサステナビリティ委員会を起点としてサステナビリティ経営を推進し、プラネタリーヘルスをスタートしてまいります。これからも「豊かなくらしのにないて」として、地球にやさしいサステナブルな社会を実現します。



価値創造プロセス

Purpose

ライフラインサービスの進化とウェルビーイングの追求により、新しい毎日を持続させる



重要な経営資本

各資本を相互に作用させることで、ミツウロコグループ全体の成長と新たな価値創造を目指します

イントロダクション

重要な経営資本

製造資本

地域のライフラインの一翼を担い、
お客様のくらしを支える

ミツウロコグループの製造資本には事業活動を支える重要な基盤として、エネルギー供給のためのインフラ、物流ネットワーク、飲料水事業の製造拠点などが含まれます。さらなる生産性向上とライフラインの一翼を担います。

社会・関係資本

取引先、地域社会、株主・投資家、
従業員などすべての
ステークホルダーとの良好な関係

ミツウロコグループは長年にわたり築き上げた様々なステークホルダーとの多様なネットワークと信頼を活かし、地域社会との連携をさらに深め、持続的な社会づくりに貢献します。

財務資本

価値創造の実現のための強固な
財務基盤と財務規律、投資、M&A

ミツウロコグループの財務資本は、安定的な収益構造と多様な資金調達を基盤に、長期的な成長を支えています。このことにより事業投資、新規成長分野への進出を可能とし、事業ポートフォリオの強化・発展につなげています。

知的資本

持続可能な社会への貢献と
新たな事業の創出

ミツウロコグループの競争優位は、エネルギー供給や生活インフラ分野で培った専門知識と技術革新力にあります。さらなる業務効率化技術やデジタル変革を推進し、顧客ニーズに応える新しいソリューションを生み出します。

自然資本

事業を通じて持続可能な社会と
自然に貢献

ミツウロコグループは気候変動問題に対応するため、持続可能なエネルギーの供給とカーボンニュートラル実現に向けた施策を積極的に推進しています。再生可能エネルギーの普及や省エネ技術の導入を通じて、環境負荷の低減に取り組んでいます。

人的資本

多様化する社会においてお客様に
より良いサービスを提供する
多様な人財

ミツウロコグループの事業成長は、従業員一人ひとりの成長とパフォーマンスによっています。ミツウロコグループはDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進、多様な人財が活躍できる環境を整備するとともに、リスキリングの支援により、従業員のスキルアップを促進します。

くらしを支え続ける

ミツウロコグループの
バリューチェーン

くらしを彩り続ける



サステナビリティ委員会 委員長メッセージ

ミツウロコグループは 「新しい社会価値」を創出する企業へ

上席執行役員 CSO

清水 照文

次の100年へ—— 長期ビジョン〈進化の方向性〉

私たちミツウロコグループは2026年に創立100周年を迎えますが、祖業の流れをくむエネルギー周辺事業をコアとしつつ、電力事業、フーズ事業、リビング&ウェルネス事業、海外事業など、多角的に事業を展開する企業体となっています。

これは当社グループの「豊かなくらしのにないて」という経営理念に基づく価値創出に常に挑戦し続け、様々な人の、様々なくらしを、様々な場面で支えていきたいという想いを持ち続けた結果として、それぞれの事業として具現化されてきたのだと思います。

“次の100年”に向けても、その時々の中にも必要となるものを余すところなく見出し、求められる最高の品質で提供し続けるという基本姿勢は変わらないと思いますが、そこにミツウロコグループならではの想いを込めるとすれば、「ライフラインサービスの進化とウェルビーイングの追求により、新しい毎日を持続させる」ということになると思います。

現在展開している事業群を、その性質で大きくグループ핑

すると「くらしを支える事業」と「くらしを彩る事業」という定義付けができますが、それぞれの事業の今後の展開と進化の方向性としては、前者は「くらしの安全・安心を担保するものから、快適さを実現するもの」へ、後者は「くらしを充足させるものから、感動を与えるもの」になっていくことが求められていると思っています。

この進化の方向性の先にミツウロコグループが創出する「新しい価値」があると思っています。

サステナビリティ経営の深化に向けて—— プラネタリーヘルスへの貢献

ミツウロコグループは6つのマテリアリティを選定し、それぞれの事業群の領域に基づき、取り組むべき施策を決定し、数値目標も設定した上で課題解決に向けた活動を継続しています。

この活動は社会価値と経済価値の双方を実現するものでなくてはならないわけですが、社会インフラとなる事業を幅広く展開している当社グループにとってはまさに「ならでは」の強みを発揮できる領域であると捉えています。

また、各マテリアリティの解決に向けた活動は相互に矛盾を起さないよう、バランス良く実施されるべきものですが、そのための拠り所として今回新たに打ち出していくのが「プラネタリーヘルスへの貢献」になります。

プラネタリーヘルスとは「地球環境の健全性と人間の健康とが相互に依存している」という考え方に基づいた概念であり、現在様々な国、機関において当概念を踏まえた社会実装の取り組みが進行しつつあります。

当社グループにおいても、「豊かなくらしのにないて」という経営理念を実践していく際に常に考慮すべき指針の一つになりえると思いますし、当社グループのサステナビリティ経営を新しいフェーズに進めるにあたっての大きな方向性を示すものにもなっていると思っています。

サステナビリティ委員会としては、まずはプラネタリーヘルスという概念を当社グループに根付かせる活動と、プラネタリーヘルスの社会実装に向けた取り組みの初期段階を支える母体となる「プラネタリーヘルスプロジェクト」を組成しています。

サステナビリティ委員会 委員長メッセージ

プラネタリーヘルスプロジェクト—— 実証実験の取り組み

プラネタリーヘルスプロジェクトの第1弾として、創業者にゆかりのある群馬県藤岡市において、「地球環境の健全性」と「人間の健康」の両立に向けた手法の探索とその効果検証を目的とした実証実験を行っています。

この実証実験は以前からプラネタリーヘルスに着目されていたり、しゃった外部の企業からの協力に加え、藤岡市にあります農業高校の先生、生徒の方々の厚い支援をいただいで進めているものです。

まさに産学官連携を具現化した体制となりますが、これも当プロジェクトが目指すプラネタリーヘルスの社会実装を加速させる一つの形であり、今後様々な地域での展開を目指しています。

当社グループが選定するマテリアリティは、課題解決の進捗状況や世の中の情勢に応じ適切に入れ替えが行われていきますし、都度、取るべき施策も多岐にわたっていくと思っています。

そのような状況においても、社会に新しい価値を提供する「豊かな暮らしのにないて」として、プラネタリーヘルスを実現する取り組みを拡大させ、人が健康で心豊かに暮らし続けることのできる、持続可能な社会づくりに貢献し続けていく所存です。

Planetary Health Project



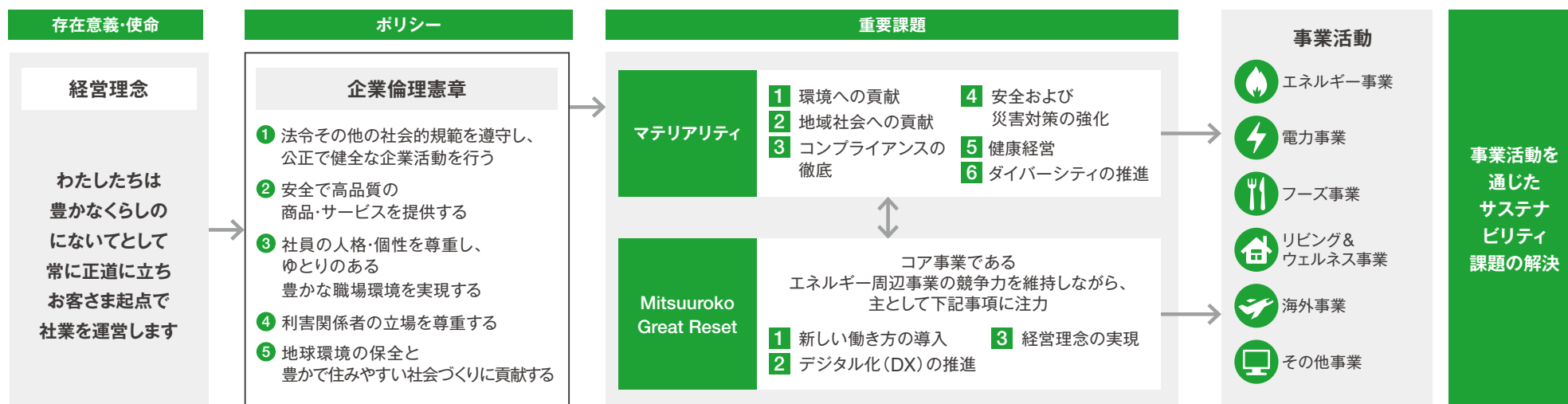
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ経営の推進

ミツウロコグループでは、経営理念を「わたしたちは 豊かなくらしの
にないとして 常に正道に立ち お客さま起点で社業を運営します」と
掲げ、エネルギーを中心とした生活者周辺サービスの充実を図っています。

常に生活者目線で新しいサービスを拡充していくのはもちろん
のこと、自然エネルギーの活用や省エネ住宅機器の設置推進等
により、引き続き地球環境保全へ貢献していきます。

また、特にエネルギー製品では「安全・安心」を最優先して提供
できるよう保安への取り組みを継続的に強化し、事業活動ではコン
プライアンスに重点を置き、企業の社会的責任を果たしていきます。



マテリアリティ

ミツウロコグループは、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、
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)を特定しています。



サステナビリティ推進体制

“Mitsuuroko Great Reset”

ミツウロコグループはこれまで、社会やお客様の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、失敗を恐れず挑戦し続けてきました。

私たちは、くらしを豊かにすること、お客様が喜ぶこと、人が笑顔になることを積み重ね、未来を切り拓いていくことが私たちの使命であり、私たちができることであると考えています。

我々を取り巻く社会背景、事業環境はこれまでにない勢いで変わり続けています。その中で、今後も事業の持続的成長を遂げていくためには、真の「環境適応型企業」となっていくことが求められます。

キーワードは「SOLA」

「S (Simple)」単純明快な、「O (Organic)」有機的な、「L (Live)」生き活きとした、「A (Advanced)」高度先進的な、の4つを切り口に、ミツウロコグループがより魅力的で、より強い会社に変わっていけるように、「SOLA」に新しい視点を加えながら、事業や組織、考え方の自浄能力を高め、活性化を図り、持続的な成長を目指します。



経営理念を守りつつ、ミツウロコグループならではの価値を世界中の人々に届け続けることを実現するための基本方針、活動計画のテーマとして「Mitsuuroko Great Reset」を掲げ、ミツウロコグループのあるべき姿を定め、その実現に向けてあらゆる側面を見つめ直し、刷新していくという想いを込めています。

1 新しい働き方の導入

社員の健康、社員と職場の安全、新しいコミュニケーション、生産性、機能性の向上とともに、“新しさ”を最大限に反映した「新しい働き方」の導入。

2 デジタル化(デジタルトランスフォーメーション(DX))の推進

過去の慣例や、従来の延長線上にない「デジタル化＝デジタルトランスフォーメーション(DX)」により、時間の管理・節約、事務の効率化・迅速化、業務の高度化を図り、「DXによる新しい働き方」と「お客様満足の向上」を実現する。

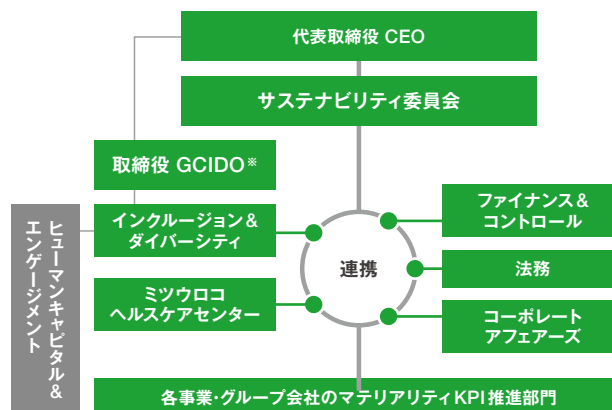
3 経営理念の実現

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 お客様ま起点で社業を運営します

A Lifestyle Producer (豊かなくらしのにないて)

Every Day, Special ! (感動を、次々と。)

サステナビリティ推進体制



※ Global Chief Inclusion, Diversity Officer

社内向けサステナビリティ研修

グループ正社員を対象に、eラーニングによるサステナビリティ研修(ESG入門編)を実施し、ESGに関する知識の習得とリテラシーの醸成に取り組んでいます。

マテリアリティの特定とレビュー

ミツウロコグループは「持続可能な社会づくりへの貢献」を重要な経営戦略の一つに据えています。

ESGの観点から長期的な視野で当社グループの事業を鑑み、あらゆる社会課題の中から経営が優先的に取り組むべき課題を検討し、6つのマテリアリティを特定しています。

各マテリアリティには定量目標と目標年度を設定し、これらの達成を目指すことで、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、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

マテリアリティ特定とレビュープロセス

≡ STEP 1 ≡	考慮すべき社会課題の特定	持続可能な開発目標 (SDGs) のターゲット、“The Global Risks Report 2021”[※]の“Global Risks”から社会課題を抽出し、網羅的に検討した上で考慮すべき社会課題を特定 ※世界経済フォーラムの年次総会 (通称ダボス会議) で発表される報告書。本報告書では、世界の政府・ビジネス・市民社会の関係者のアンケート回答結果をもとに作成した、「この先10年間で発生の可能性と負の影響の高いリスク」(Global Risks)を公表している。
≡ STEP 2 ≡	ステークホルダーにおける重要度の評価	考慮すべき社会課題に対し、ESG評価機関の重要度および顧客企業が重視する社会課題をもとに、ステークホルダーにおける重要度を評価
≡ STEP 3 ≡	当社グループにおける重要度の評価	考慮すべき社会課題に対し、グループ全体・各事業へ及ぼす機会・リスクを検討し重要度を評価
≡ STEP 4 ≡	グループ最優先課題 (マテリアリティ) の特定	「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2軸の評価を行った上で、取締役会において議論・決議し、優先度を定めた6つのマテリアリティを特定 最優先とならなかったが認識している課題 ・イノベーションの促進 ・サステナビリティを踏まえた事業活動の促進 ・有害化学物質における汚染防止 ・持続可能な天然資源の効率的な利用 ・エネルギー効率の向上 ・多様な人財の育成
≡ STEP 5 ≡	マテリアリティに対するKPIの設定とそのレビュー	特定したマテリアリティに対し、KPIとその目標値および目標年度を設定し、進捗管理と活動評価を行い、結果は定期的に取り締役に報告するとともに、サステナビリティレポートに開示

マテリアリティの特定とレビュー

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、地球環境をより良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CO₂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。



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すべての特性から、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。



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、チャリティー活動、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と、す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。



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、さらなる疾病予防のための心身の健康づくり、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。



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さま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。これまでも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、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は対応するのではなく、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だと考えています。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、宗教等に囚われない組織と、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。

マテリアリティとKPI

マテリアリティに対するグループ全体のKPIと目標値・進捗状況

マテリアリティ		ミツウロコグループ指標			2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績 (2月末まで)
KPI		定量目標	目標年度				
① 環境への貢献	① Scope 3(顧客) ^{※3} のCO ₂ 削減 エネルギー効率向上への貢献	顧客のCO ₂ 削減率			△5.4% ^{※6}	△3.7% ^{※6}	— ※2025年度に集計
	② Scope 1,2(自社) ^{※1,2} のCO ₂ 削減 エネルギー効率向上への貢献	自社のCO ₂ 削減率	カーボンニュートラル ^{※4} 2050年度		+47.4% ^{※6}	△6.8% ^{※6}	— ※2025年度に集計
② 地域社会への貢献	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	11カ所 (2021年の設置数)から増加			1カ所減少(全8カ所) ※店舗閉鎖のため	3カ所増加(全11カ所)	2カ所減少(全9カ所) ※店舗閉鎖のため
	地域／社会貢献活動の実施 (地域清掃など)	—	各年		中止 ※感染拡大防止を優先のため	2回	2回
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)			1回	1回	2回
	ハラスメント研修回数	年1回 (全社員対象)	各年		1回	1回	1回
	人権に係る研修回数	年1回 (全社員対象)			1回	1回	1回
④ 安全および災害対策の強化	安否確認訓練回数	年2回 (全社員対象)	各年		2回	2回	2回

※ “—”表示は定性目標

※1 Scope1…事業者自らによる直接排出

※2 Scope2…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 Scope3…Scope1,2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…CO₂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、年度ごとにテーマを変えて実施予定

※6 前年度比CO₂排出量の増減率(CO₂排出量の算定基準などは、P.35-36ご参照)

マテリアリティとKPI

マテリアリティ	ミツウロコグループ指標			2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績 (2025年2月末時点)
	KPI	定量目標	目標年度			
5 健康経営	定期健診受診率	100%の継続 (全社員に対する比率)	各年	100%	100%	100%
	精密検査受診率	90% (全社員に対する比率)	2023年度	88.7%	100%	100%
	適正体重維持者率	80% (全社員に対する比率)		52.9%	58.9%	62.2%
	ストレスチェック受検率	100% (全社員に対する比率)		100%	100%	100%
	喫煙率	18% (全社員に対する比率)		31.5%	32.0%	30.6%
	運動習慣者比率	40% (全社員に対する比率)		27.1%	24.4%	29.8%
6 ダイバーシティの推進 ^{※5}	育児休業取得率	女性100%の継続 男性35%	各年 2025年度	女性 100% 男性 16.1%	女性 100% 男性 50%	— ※2025年度に集計
	女性就業比率	33%	2027年度	27.4%	28.2%	29.7% ※2024年9月末時点
	女性管理職比率	11%		6.9%	9.0%	10.9% ※2024年9月末時点
	ダイバーシティ研修回数	全社員向け 年1回	2024年度	1回	1回	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		2回 ※11月に若手男女 (26~28歳)、 12月に若手女性(29~33歳) 対象に実施	2回 ※7月に若手男女(26歳)、 9月に若手女性(29歳)対象に 実施	2回 ※9月・11月に若手男女(26歳)、 10月から毎月1回若手女性 (28歳・29歳)対象に実施
	産前産後休業・育児休業研修回数	管理職向け 年1回		1回	1回 ※全社員対象に実施	1回 ※管理職対象に実施

※ “—”表示は定性目標

※1 Scope1…事業者自らによる直接排出

※2 Scope2…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 Scope3…Scope1,2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…CO₂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、年度ごとにテーマを変えて実施予定

※6 前年度比CO₂排出量の増減率(CO₂排出量の算定基準などは、P.35-36ご参照)

カーボンニュートラル

ミツウロコグループの環境への貢献

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、地球環境をより良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CO₂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。

Topic

系統用蓄電池を用いた需給調整市場への本格参入

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主力電源化の普及および電力システムの安定化に向けた取り組みとして、愛知県田原市および宮城県仙台市に系統用蓄電池を保有しています。愛知県田原市の蓄電所においては既存の風車の劣化撤去に伴い接続が可能となった連系線を活用し、蓄電池を設置しており、リプレイスが不可能な跡地にも運用を変換して再生可能エネルギーの拡大の役割を担っています。



自社のCO₂削減率

2050年度目標

カーボンニュートラル

顧客のCO₂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:CO₂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 → [P29](#)

2024年ハイライト

人的資本経営

従業員一人ひとりの価値最大化による企業価値の向上

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、さら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。

女性管理職比率

2026年度目標

11%

定期検診受診率

各年度目標

100%の継続
(全社員に対する比率)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン → [P69](#)

Topic

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だと考えています。

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、宗教等に囚われない組織と、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体が「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。



2024年ハイライト

安全で安定した エネルギー供給

エネルギーの安定供給

安全は、ミツウロコグループの推進する事業すべての特性から、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。

Topic

全国ミツウロコ会『みらいプロジェクト』始動

VUCA(変動性、不確実性、複雑性、曖昧性)の時代において、特に変動性と不確実性がビジネスに大きな影響を与えており、①リスクマネジメント、②IT技術の理解、③ネットワークが重要であると言われています。これらの経営環境・時代の変化に対応するため、エネルギー事業では、未来に向けたビジネスモデルを策定するプロジェクトを全国ミツウロコ会会員店様と一緒に展開していきます。

エネルギー事業では全国ミツウロコ会を通じて「今つながる 未来へつなげる」をキャッチフレーズのもと、未来の事業環境の変化に対応するために『みらいプロジェクト』を始

動する一方、現在の課題であるカーボンニュートラルへの対応、LPガスの商慣行の是正について取り組んでいきます。

- あらゆる事業環境の変化や既存ビジネスモデルに与える影響を想定し多面的にスタディし、未来に向けてどのように変革していかなくてはならないか検討
- 各種専門家による講演、最新技術の紹介、ケーススタディ、グループディスカッションなどを通じ、個別の行動計画を策定
- 将来に向けて有効な商材の検討



エネルギー・電力の安定供給 → P55

地域社会との共存・共栄

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、チャリティー活動、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。

Topic

スポーツを通じた社会貢献

2012年にミツウロコ女子バスケットボール部を発足し、2021年5月に水泳部を創部、2022年4月には競泳の松元克央選手と所属契約を締結しました。また、2023年9月にミツウロコグループのアスリート職社員第1号となる競泳選手を採用、現在は2名の競泳選手がアスリート職社員として活躍しています。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を深め、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。各部員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いる

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、エイミー・コガ選手、斉藤愛璃選手、2024年1月より笹原優美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。



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づく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、同組織内に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)およびミツウロコレポート(株主通信)、サステナビリティレポートの発行等を通じて株主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(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、2024年度は「ビジネスレポート(統合報告書)」(年1回)と「ミツウロコレポート(株主通信)」(年2回)、「サステナビリティレポート」(年1回)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。

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)より、議決権電子行使プラットフォームを導入しました。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ます。

ステークホルダーエンゲージメント

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 製品・サービスへのご意見をいただく機会づくり	● 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 ● 情報セキュリティ管理徹底による個人情報保護 ● 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 ● 日々の営業活動 ● 展示会・セミナーへの参加機会の提供 ● 環境配慮型製品・サービスの提案
	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	● 株主総会 ● 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)、サステナビリティレポート ● コーポレートサイトでのIR情報開示 ● ESG評価機関からのアンケート対応
	多様な人財の活躍支援 グループ内の各種情報共有 労使パートナーシップ	
従業員	労働安全衛生に関する情報提供、 メンタルヘルス対策	● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進方針の策定 ● 在宅勤務制度の導入、テレワーク支援 ● 各種研修、キャリアサポートの充実 ● 社長メッセージの発信 ● イントラネット／グループウェアによる情報発信・共有 ● Web社内報の発行 ● 従業員への各種アンケート ● 労使協議を通じた意見交換 ● 安全推進体制の構築 ● ストレスチェック ● ヘルスケアサポート、カウンセリング窓口の設置 ● コンプライアンスホットライン
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	● パートナーシップ構築宣言
行政・自治体	防災の取り組み	● 地域防災・消防活動への参加 ● 各機関・各学校からの実習受け入れ活動 ● 政府統計など、調査アンケートへの協力
	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 地域の環境を守る活動	● 問い合わせ窓口の設置・対応 ● 採水地周辺の森林保護育成活動 ● バスケットボール部、水泳部活動および所属アスリートの応援 ● 地域活動や交流イベント、地域行事等の参加 ● 清掃活動 ● 一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル(クリステル財団)への募金活動
	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 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	理事
一般社団法人 全国清涼飲料連合会	理事
一般社団法人 日本ミネラルウォーター協会	監事

外部からの評価

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

当社はこのたび、ESG 指数の一つである「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、ロンドン証券取引所グループ傘下のFTSE Russell社が開発した世界的なESG投資指数です。各セクターにおいて相対的に環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数であり、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

健康経営優良法人2025 (ホワイト500) 認定取得

2025年3月、日本経営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(ホワイト500)」に6年連続で認定されました。

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課題としてとらえ、健康経営の推進に取り組んでいます。



スポーツエールカンパニー2025 認定取得

当社は、従業員の健康増進のため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。(5年連続認定され「ブロンズ認定」取得)

当社は、スポーツエールカンパニーの趣旨に賛同し、スマートフォンアプリを通じて全国の拠点の従業員同士が歩数を競い合う「オンラインウォークラリー」を2024年度も開催するなど、職場でスポーツに親しむ雰囲気づくりに積極的に取り組んでいます。



「省エネコミュニケーション・ランキング制度」五つ星獲得

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、経済産業省・資源エネルギー庁が実施する「省エネコミュニケーション・ランキング制度」の2024年度評価結果において、2022年度から3年連続、小売電気事業者として最高評価の五つ星を145点満点中の満点にて獲得しました。

本制度は、各事業者の「省エネ」に関する一般消費者向けの情報提供やサービスの充実度、取り組み状況を評価し公表するもので、

一般消費者が評価結果を電力・ガス会社を選択する際の参考情報として活用すること、提供された「省エネ」情報をもとにより一層の「省エネ」に取り組んでいただけるようにすることを目的としています。

ミツウロコグリーンエネルギーは、お客様にとって有用な「省エネ」に関する情報提供やウェビナー、SNSを活用した環境問題や脱炭素に係る取り組みの情報配信、節電を促すデマンドレスポンスサービスの利用拡大に積極的に取り組んでいます。



**省エネコミュニケーション
ランキング制度**



外部からの評価

長野県SDGs推進企業に登録

株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズの長野オフィスは、2023年7月、長野県が設けた「SDGs推進企業登録制度」に賛同し、当社のSDGsゴールにつながる具体的な取り組みについて

宣言、公表することで、長野県の第17期SDGs推進企業として登録されました。

SDGs達成に向けた経営方針等

ミツウロコグループの経営理念である「わたしたちは 豊かなく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」ならびに株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズのビジョンである「一人ひとりがやりがいと感動と幸せを感じながら成長できる会社」は、SDGsの目的と同じくするものであり、私たち全員が様々な利害関係者の立場に立って考え、行動し、挑戦し続けることで目標の達成に貢献していきます。



株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズ 長野オフィス
<https://nagano-sdgs.com/company/2023/profile/>

重点的な取り組み

① 女性活躍推進

女性管理職登用の推進、
各種研修の実施による能力開発

2030年に向けた指標

女性管理職比率30%

② 働きやすい環境

次世代認定マーク(プラチナくるみん取得)
女性活躍推進法に基づく認定(プラチナえるぼし取得)

2030年に向けた指標

プラチナくるみんの認定取得(達成)
プラチナえるぼしの認定取得

③ 業務車両のCO₂削減に寄与

自動検針サービスの提供

2030年に向けた指標

100万軒登録による
CO₂削減効果 1,000t

横浜健康経営認証2024クラスAA取得

株式会社ミツウロコスポーツは、横浜市が健康経営に取り組む事業所を横浜健康経営認証事業所として認証する「横浜健康経営認証2024」において、健康経営の推進体制の整備、従業員の健康課題の把握および健康課題に即した取り組みを行っているとして、クラスAAの認証を受けました。



「多様な働き方実践企業」最上ランク「プラチナ」認定

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、2022年6月に、埼玉県が推進する「多様な働き方実践企業」の認定制度において、埼玉県における多様な働き方を実践する企業として最上ランクの「プラチナ」認定を受けました。

今後も、従業員一人ひとりが活き活きとやりがいを持って働くことのできる環境づくりを目指していきます。





E 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。

環境マネジメント ➡ [P29](#)

環境リスクマネジメント ➡ [P30](#)

気候変動対策 ➡ [P31](#)

バリューチェーンの環境負荷 ➡ [P35](#)

気候変動への対応 ➡ [P37](#)

環境汚染の防止 ➡ [P47](#)

資源循環の推進 ➡ [P48](#)

水セキュリティ ➡ [P51](#)

生物多様性保全 ➡ [P52](#)

目標とする主要な経営指標 (KPI)

マテリアリティ	KPI	定量目標	目標年度
環境への貢献	自社のCO ₂ 削減率	カーボンニュートラル [※]	2050年度目標
環境への貢献	顧客のCO ₂ 削減率	カーボンニュートラル [※]	2050年度目標

※ カーボンニュートラル: CO₂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づくりに貢献する

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。

環境方針

① 環境法令などの遵守

環境関連の法律・条令および協定等を遵守し社会的責任を遂行する。

② 気候変動への対応

温室効果ガスの排出量を削減し、エネルギーの効率的で持続可能な使用を促進し、気候変動の緩和および適応に貢献する商品・サービス等の開発、提供に努める。

③ 環境汚染の防止

化学物質・油等による環境汚染の未然防止・影響の軽減、大気汚染物質の排出削減、有害廃棄物および排水の排出削減・適正処理に努める。

④ 資源循環の推進

事業活動や取扱い商品のサプライチェーン上の資源(化石燃料、鉱物、食料、プラスチック、動植物等)の持続可能な利用。

⑤ 水資源の保全・有効活用

水の効率的な使用やリサイクルを通じた水の使用量削減、水の適切な処理に努める。

⑥ 生物多様性の保全

生態系サービスがもたらす恩恵を認識し、生物多様性への影響を最小化し、その保全に貢献する。

⑦ 情報開示とコミュニケーション

環境に関する積極的な情報開示に努め、社会とのコミュニケーションを推進する。



環境リスクマネジメント

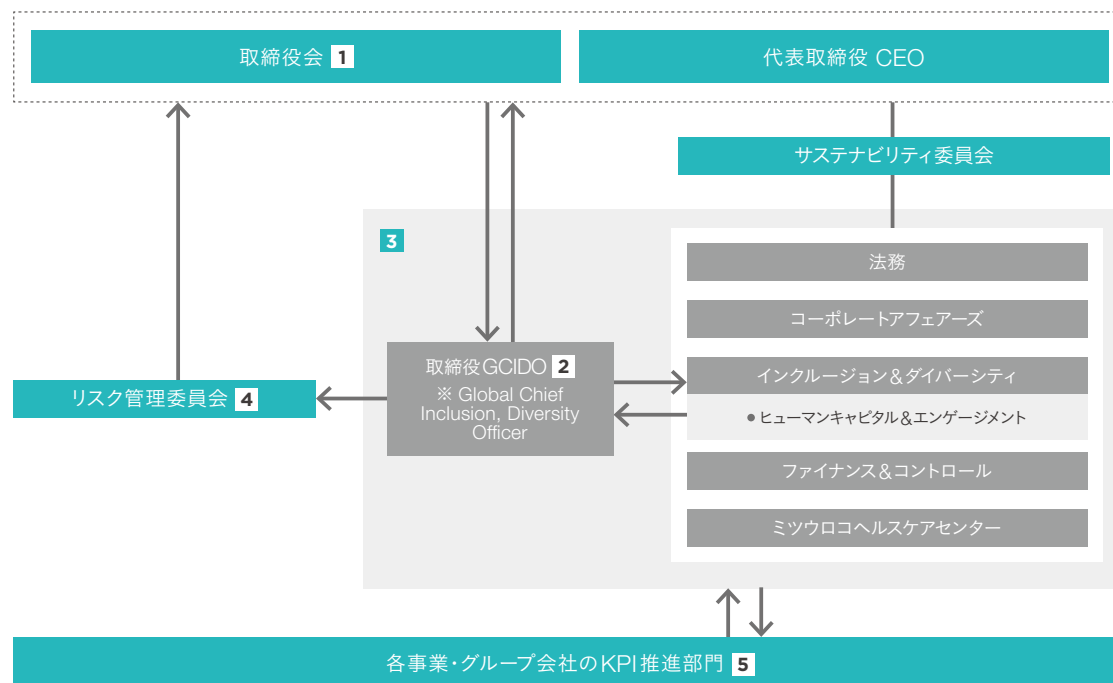
環境関連のガバナンスおよびリスク管理体制

当社は、地球環境の保全を経営上の重要な課題として認識し、環境課題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、取締役GCIDOより取締役会に当社グループの環境課題に関する機会・

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、環境課題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取締役GCIDOより報告を受け、監督を行っています。

環境関連のガバナンスおよびリスク管理体制



役 割	
1	取締役会は、環境に関する機会・リスクについて重要課題を特定し、対応方針と目標（KPI）を決定し、これを監督
2	GCIDOは、取締役会に機会・リスクとその対応状況、KPIの進捗状況を報告。新たなリスクやKPI達成に影響を与え得る事象が発見されたような場合、リスク管理委員会へ報告
3	GCIDOは、法務、コーポレートアフェアーズ、インクルージョン&ダイバーシティ、ファイナンス&コントロール、ミツウロコヘルスケアセンターと連携し、リスクや機会を抽出・評価を実施、KPIの進捗状況をモニタリング
4	リスク管理委員会は、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
5	各事業・グループ会社のKPI推進部門は、取締役会に対するコーポレート・ガバナンス報告を通じ、取り組み状況とKPIの進捗状況を報告

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。

CO₂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の電力プランの提供や、遠隔自動検針の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により、CO₂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、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提言に賛同を表明し、この提言に沿って、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。また、当社はTCFD提言に則した気候変動対応の情報開示に向けた取り組みを議論するTCFDコンソーシアム[※]に参加しています。



[※] TCFDコンソーシアムとは
2019年5月に設立した、気候変動対応の企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげるための方策などが議論される民間主導のコンソーシアム。
経済産業省、金融庁、環境省がオブザーバーとして参加。

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、環境関連のガバナンスおよびリスク管理体制のもと、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、取締役GCIDOは、法務、コーポレートアフェアーズ、インクルージョン&ダイバーシティ、ファイナンス&コントロール、ミツウロコヘルスケアセンターと連携し、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、取締役GCIDO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、取締役会はそのに基づいて、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・ガバナンス報告においてその進捗状況を報告し、

インクルージョン&ダイバーシティとファイナンス&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取締役GCIDO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、各部門より取締役GCIDO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。

気候変動対策

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年度をターゲットとして、その過程で生じ得る機会・リスク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

2023年度の当社グループのGHG排出量は約544万t-CO₂eqです。うち、99.1%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(50.8%)、それらの調達等による排出(38.2%)などが含まれます。Scope 1・Scope 2排出量は、事業活動における車両走行(ガス配送車や営業車)、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

	CO ₂ 排出量	比率	CO ₂ 削減目標
Scope 1 ガスの配送・営業車両走行	★ 27,982t-CO ₂	0.5%	2050年度 カーボン ニュートラル
Scope 2 自社の電気使用量	★ 21,239t-CO ₂	0.4%	
Scope 3 エネルギー調達、お客様先での使用	★ 5,392,937t-CO ₂ eq	99.1%	

★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(★575,004t-CO₂eq)、カテゴリ3(★2,059,946t-CO₂eq)、カテゴリ4(★18,677t-CO₂eq)、カテゴリ11(★2,739,311t-CO₂eq)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.35-36ご参照)

ミツウロコグループは、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量を拡大することで、自社の排出するCO₂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CO₂削減(Scope 3)へ貢献すべく、SmarOWL[®]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。



気候変動対策

2023年度のCO₂排出量削減の取り組み

エネルギー事業においては、SmartOWL[®]による指針提供サービスおよび配送効率化サービスの拡大、既存のお客様に対して高効率機器への切替えを推進しました。また、錯綜配送の解消やエコドライブ活動による走行距離短縮化・燃料消費量削減によって、配送時における燃費を向上させています。

電力事業においては、ミツウロコグリーンプランの提供を拡大しています。

フーズ事業においては、ラベルレスPETボトルおよび脱プラスチック（紙ストロー、木材マドラー）、プリフォーム（ペットボトル原料）のリサイクル品の使用推進を行っています。

リビング＆ウェルネス事業においては、所有物件の共用部における再生可能エネルギー電力契約の拡大や省エネ機器・節水設備への切替えに継続的に取り組むとともに、建築物環境性能を評価・格付する手法であるCASBEE（建築環境総合性能評価システム）の不動産評価資格を社員が取得しました。また、EAS caféにおいては脱プラスチックを推進しており、ドリンク用ストローとカップを紙製に100% 代替し、カトラリーを木製に50% 代替しました。加えて、フードマイレージ削減[※]にも取り組んでおり、地元横浜市内の商店から仕入れた食材や、店内水耕栽培による野菜を商品として提供しています。

2024年度においても、各事業にて上記取り組みの継続・拡大を図っています。

※食糧の輸送に伴い排出されるCO₂の地球環境に与える負荷に着目した考え方。



気候関連機会・リスクとその対応策

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℃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:16億円／年 程度 ^{※1}) (炭素税単価(日本を含む先進国を前提)が2030年 には135US\$/t-CO ₂ 、2050年には200US\$/ t-CO ₂ に上昇の見込み ^{※2})	2050年度カーボンニュートラル - 東証の「カーボン・クレジット市場」への参加 - LPガス検針業務を遠隔操作で自動化 - 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 - エコドライブ活動の推進 2030年を目途に営業車すべてをEV車へ変更 - 再生可能エネルギーや低環境負荷電源の取扱い拡大
				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 ^{※2})	- 自然エネルギー等の普及や省エネ住宅機器の設置推進 - 従来の化石燃料に頼らない自然エネルギーや、蓄電池等新エネルギー機器の販売、 「ミツウロコグリーンプラン」等サービスの提供
		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2022年比で78% 減少の見込み ^{※2})	
			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2022年比で50% 減少の見込み ^{※2})	- 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量の拡大 - PPAモデル^{※3}を活用し、太陽光発電を拡大 - 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 - 蓄電池設置を拡大し、電力需給の調整力を強化 - 卒FIT・FIP導入^{※4}を見据え、再エネアグリゲーション・ビジネスを開始
			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)	- 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 - 積極的なESG関連の取り組みとその情報開示の拡充 - 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CO₂排出量削減に貢献
4℃	物理リスク	急性	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	- 災害マニュアル作成、保安研修や安否確認訓練・避難訓練の実施 - LPガス充填所(防災ネット・ラッシングベルト等)や消費者宅(二重チェーン・張力式高圧ホース等)における災害対策 - ジャパンエナジック株式会社および各拠点間のLPガス配送における相互補完体制の構築 - 災害マニュアルの拡充による強固なBCP体制の構築 - ミツウロコ事務センター長野オフィスの開設

※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 2023”より、200US\$/t-CO₂2023年ミツウロコグループCO₂排出量(t)×200US\$/t-CO₂×為替レート(¥/\$)

※2 各見込みは“World Energy Outlook 2023”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

バリューチェーンの環境負荷

2023年度の当社グループのGHG排出量は約544万t-CO₂eqです。

うち、99.1%がScope 3によるもので、

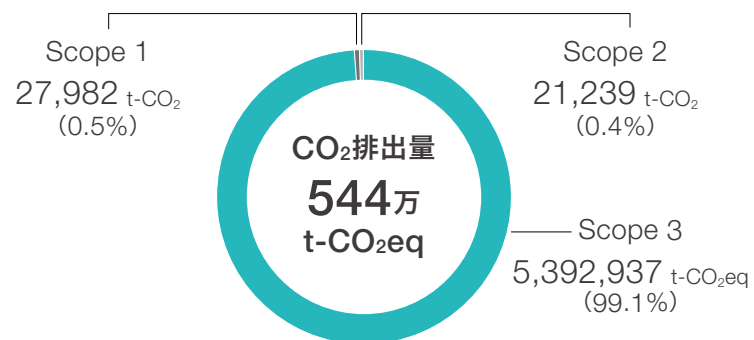
お客様先でのガス・電力・製品等使用による排出(50.8%)、

それらの調達等による排出(38.2%)などが含まれます。

Scope 1・Scope 2排出量は、

事業活動における車両走行(ガス配送車や営業車)、

自社におけるガスや電気使用に伴うものです。



資源・エネルギーの投入



調達先

主な原料・燃料	
LPG	300,068 t
ガソリン	242,975 kL
灯油	327,646 kL
軽油	94,174 kL



事業活動

主な原料・燃料	
LPG	1,981 t
ガソリン	960 kL
重油	4,669 kL
灯油	149 kL
軽油	794 kL
都市ガス	2,216 千Nm ³
電力	53,431 千kWh
温水	1,746 GJ
冷水	5,915 GJ
産業用蒸気	1,115 GJ



お客様先

バリューチェーンの環境負荷

外部への排出

GHG 排出量		
Scope 3	カテゴリ1	★ 575,004 t-CO ₂ eq
	カテゴリ3	★ 2,059,946 t-CO ₂ eq
	カテゴリ4	★ 18,677 t-CO ₂ eq

温室効果ガス排出量	
Scope 1	★ 27,982 t-CO ₂
Scope 2	★ 21,239 t-CO ₂

廃棄物量		
産業廃棄物	発生量	12,694 t
	リサイクル量	3,994 t
	最終処分量	8,700 t
有害廃棄物	発生量	1 t
	リサイクル量	-
	最終処分量	1 t

GHG 排出量		
Scope 3	カテゴリ11	★ 2,739,311 t-CO ₂ eq

取り組み

- SmartOWL[®] 配送効率化ソリューションによる、LPG 配送でのCO₂排出量を低減
- ミツウロコグリーンプランの推進
- ミネラルウォーターPETボトルのラベルレス化、飲食店舗における脱プラスチック

- SmartOWL[®] による配送効率化

- 営業車の低燃費車両への切替え(EV化含む)、錯綜配送の解消、エコドライブの実施

- ミツウロコグリーンプランの推進

- 所有物件の共用部における再生可能エネルギー利用の拡大

- 高効率給湯器の販売促進

★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。2020年度から第三者保証を受けています。詳細については過年度のサステナビリティレポートを参照ください。算定の基準は以下のとおり。算定対象範囲は、株式会社ミツウロコグループホールディングスおよび連結子会社です。2024年7月に株式会社ミツウロコグループホールディングスの連結対象から外れたカールスジュニアジャパン株式会社については、CO₂排出量の算定対象としていません。Scope 1 排出量と Scope 2 排出量はCO₂のみ、Scope 3 排出量にはCO₂以外のGHG 排出量を含みます。温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています。

Scope 1: 燃料のCO₂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CO₂排出係数は国内は電気事業者別の調整後排出係数、海外は電力会社固有の係数を使用。

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IDEAv3.1(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、IDEAv3.1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伴う自家消費の化石燃料の採取、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IDEAv3.1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IDEAv3.1 排出原単位を乗じて算出しています。出荷輸送では燃料使用量に環境省データベース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CO₂排出係数を乗じて算出しています。

気候変動への対応

お客様先でのCO₂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、CO₂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CO₂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CO₂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。

ECO ONE



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。現在の主な電力供給は送電ロス・廃熱ロスにより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。



気候変動への対応

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を円滑に稼働させ太陽光発電所を中心に新たな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CO₂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、非化石証書を利用し、大きく二つのパターンにて、お客様の要望に沿った環境低負荷メニューを提供します。

※電気料金の削減だけでなく、CO₂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、当社通常メニューと比較してより低い排出係数を報告できます。
- 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、コストと排出係数や再生可能エネルギー導入比率のバランスをみて、導入プランを選択できます。低圧電力のお客様は、まるまる再生エネ(再生可能エネルギー100%)とまるまる脱炭素(CO₂フリー)のプラン選択が可能です。

1 再生可能エネルギー比率プラン

再生エネ由来電源+非化石証書(再生エネ指定)

2 CO₂排出量削減プラン

全電源+非化石証書



主な事例

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、2024年10月より「ミツウロコグリーンプラン」を株式会社南部美人(本社:岩手県二戸市、代表取締役社長 久慈浩介)が保有する2施設へ新たに提供を開始しました。同施設で使用する電力は、主に岩手県で創出された再生エネ由来の『環境価値』と当社が指定する電力と組み合わせ、同施設に対して実質的に再生可能エネルギー100%^{*1}での電力供給を行い、CO₂排出量ゼロおよび岩手県内の再生エネ由来の環境価値の地産地消^{*2}を実現します。

※1 FIT電気を含まず。FIT電気を調達する費用の一部は当社以外のお客様も含めて電気の利用者が負担する賦課金によって賄われています。

※2 万が一に、岩手県内で創出された再生エネ由来の「環境価値」(再生エネ指定ありの非FIT非化石証書)が調達できなかった場合は、東北エリアで創出された再生エネ由来の「環境価値」(再生エネ指定ありの非FIT非化石証書)で補います。

気候変動への対応

事業会社としての取り組み

「カーボン・クレジット※市場」への参加

株式会社ミツウロコヴェッセルは、東京証券取引所が行っていた「カーボン・クレジット市場（実証事業）」に2022年12月より参加していましたが、2023年10月11日に正式に開設された「カーボン・クレジット市場」へも参加しています。

※ カーボン・クレジットとはCO₂等温室効果ガスの排出削減量を取引できる仕組みであり、2050年カーボンニュートラル目標実現のため、政府決定の「GX実現に向けた基本方針」でも示された、CO₂排出量の着実な削減と経済合理性が期待されます。東京証券取引所は、2022年度に経済産業省から受託、実施した「カーボン・クレジット市場の技術的実証等事業」から得た知見と市場運営の経験を活かし、2023年10月11日に正式にカーボン・クレジット市場を開設しました。



SmartOWL®によるLPガス業務の効率化

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、「検針」「容器配送」といった従来は人の手によって行われていたLPガス業務の自動化や省力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独自のロジックについて4つの特許を取得し、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。



配送効率化による労働力不足の補完と環境負荷低減

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CO₂排出量の低減が期待できます。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、P40の「サービスイメージ図」に記載の4つの特許技術とノウハウを搭載した「SmartOWL®配送効率化ソリューション」を2021年10月からLPガス事業者様へ提供しています。

グループ企業の配送業務においては利用開始前の一年間と導入後の一年間の容器配送先一軒あたりの平均配送回数を比較したところ、6.6回/軒から4.6回/軒と約2回の配送業務削減が図られ、配送効率化により労働力の不足を補完するとともに配送時に排出されるCO₂の削減に貢献しています。

10万軒の容器配送先に対する一年間のCO₂削減量（理論値）

CO₂削減量 約234,400kg
※1.172kg×2回×10万件

- 配送1回あたりの走行距離 4.7km
- 軽油1LあたりのCO₂排出量 2.58kg-CO₂/L
- 2tトラックの燃費 10.35km/L

上記より、配送1回あたりのCO₂排出量は1.172kg
CO₂削減量=1.172×削減回数

気候変動への対応

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※走行距離短縮 = CO₂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

LPWA端末設置顧客

※LPWA通信により、LPガスメーターの指針値などの情報を毎日収集。

配送効率化ソリューション



LPガス事業者様

LPガス事業者利用
配送システム



4つの特許技術を搭載し、最も効率の良い容器交換日を提示するサービスです。

特許番号
第6364571号
第6744472号
第6757454号
第6803488号

配送業務時間の短縮を実現するこのサービスは、トラックの稼働時間や走行距離短縮でCO₂削減に貢献し、労働力不足の補完手段となることで、社会的課題解決への一助として、ESGの推進につながる取り組みであり、エネルギー供給による「豊かな暮らし」を提供し続ける当社グループの強みとして提案するものです。

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。

検針の自動化による環境負荷低減

従来LPガスの販売量を把握するためには、消費者宅へガスメーターの指針を読み取る「検針」に訪問する必要がありました。LPガス供給地域の特性上、「検針」の際の移動には主に車が使われています。株式会社ミツウロコクリエイティブソリューションズが2019年4月から提供している「LPガスメーター情報提供サービス」では、遠隔で指針値を読み取ることができるため、「検針」の際の車移動がなくなり、結果としてCO₂の排出削減につながります。

ミツウロコグループのCO₂削減効果 (Scope1)

サービス開始の2019年4月から
2024年10月までの自動検針回数 2,327,112回

CO₂削減量 約207,811kg

お客様のCO₂削減効果

サービス開始の2019年4月から
2024年10月までの自動検針回数 2,639,558回

CO₂削減量 約235,449kg

- 検針一軒あたりの走行距離 500m
(無作為に選んだMV小売店の実績値)
- ガソリンの1LあたりCO₂排出量 2.32kg-CO₂/L
- 検針車両の燃費 13km/L

上記より、検針1回あたりのCO₂排出量は0.0892kg
CO₂削減量=0.0892kg×回数

気候変動への対応

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)を得られる場所が多く、風車の活躍が期待されています。

				総発電出力
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



メガソーラー事業

メガソーラーとは、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「富津ソーラー発電所」は、化石燃料を使用しないクリーンな電力として環境への負荷を軽減し、持続可能なエネルギーの供給を実現します。

				総発電出力
2014年	2月	水郷潮来 ソーラー発電所	茨城県潮来市 前川	14,500kW
2014年	7月	富津 ソーラー発電所	千葉県富津市 加藤下薊作	40,000kW



2メガワット未満の太陽光発電所

ミツウロコグループでは、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カ所が稼働しており、2023年度の総発電量は、6,996千kWhでした。



気候変動への対応

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CO₂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CO₂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CO₂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 ミツウロコ 山口県 わが国初の木質チップ専焼の
岩国発電所 岩国市 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、電力システムの安定化に貢献する系統用蓄電所

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、愛知県田原市および宮城県仙台市に系統用蓄電池を保有。愛知県田原市の蓄電所においては既存の風車の劣化撤去に伴い接続が可能となった連系線を活用し、蓄電池を設置しており、リプレイスが不可能な跡地にも運用を変換して再生可能エネルギーの拡大の役割を担っています。

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(以下、「再エネ電源」)の普及拡大が必要とされている一方で、太陽光や風力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、不安定な発電量を制御する「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、再エネ電源の発電計画に対する過不足分を蓄電池の充放電制御で補うことで電力系統^{※1}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。

同社は、アグリゲーター^{※2}として自社システム^{※3}を用いて運用を行い、需給調整市場や容量市場などの市場へ参入しており、一層の再エネの導入拡大、系統の安定化に貢献すべく取り組んでいます。

※1 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 需要家側の電力需要や分散型電源等(蓄電池や、自家発電設備)を束ねて、効果的にエネルギーマネジメントを行う事業者

※3 2021年12月6日「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」

https://www.mitsuurokogreenenergy.com/news/pdf/release_211206.pdf



事業主体者（運用含む）					出力 / 容量
2023年	9月	ミツウロコ 愛知県田原蓄電所	愛知県田原市六連町 当社が所有していた風力発電所の老朽化に伴い、 風力発電所を撤去し、既存の系統枠を利用（設備変更）し、 本蓄電所を設置しました。	ミツウロコグリーンエネルギー 株式会社	1,500kW/ 6,140kWh
2023年	12月	ミツウロコ 宮城県仙台蓄電所	宮城県仙台市宮城野区	ミツウロコグリーンエネルギー 株式会社	1,534kW/ 6,140kWh

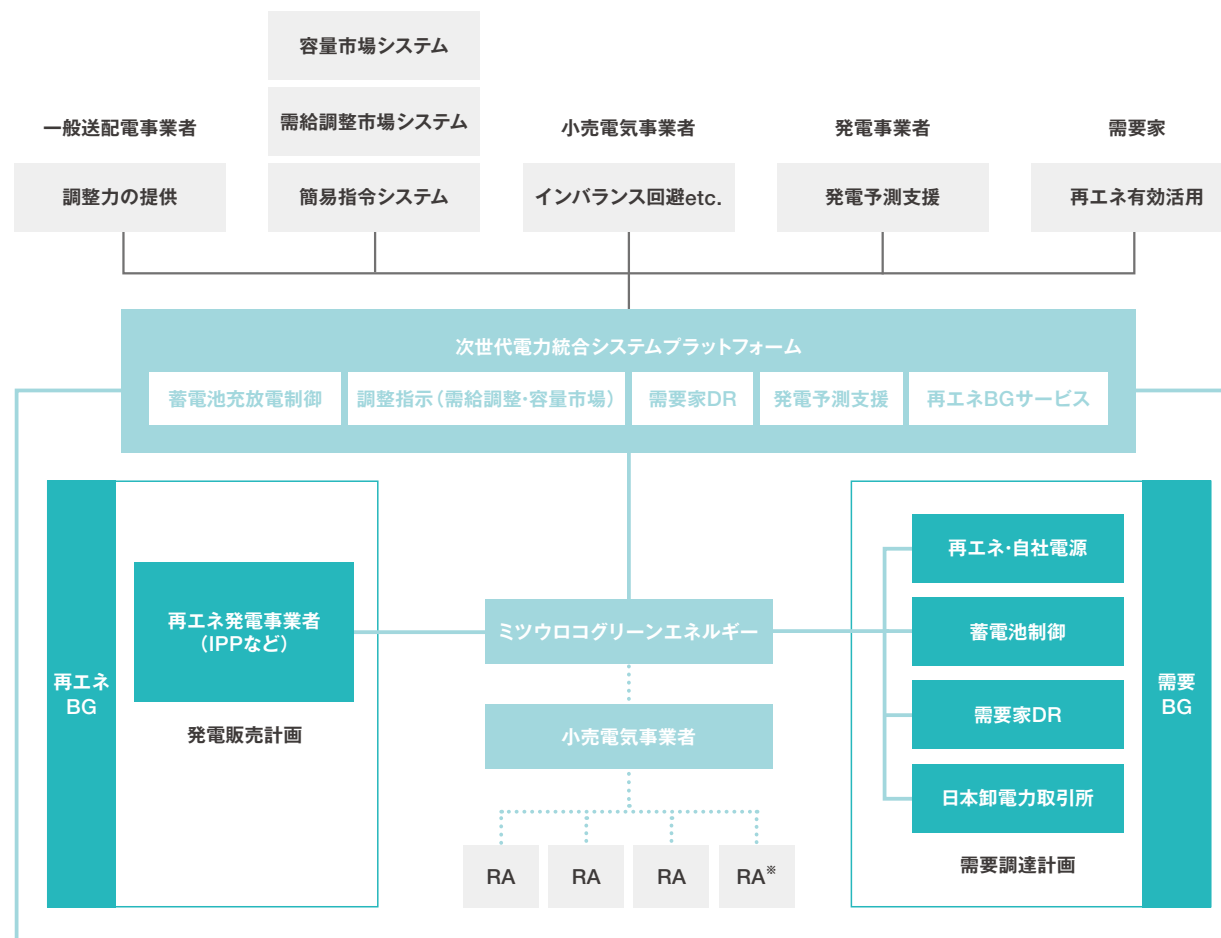
気候変動への対応

再エネ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、再エネ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し、運用を開始しています。

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」を構築しました。これにより、2021年度から段階的に始まった需給調整市場や2024年度より開始された容量市場にも対応しています。

ミツウロコグリーンエネルギーと日本工営は、“epochmaking”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

気候変動への対応

「省エネコミュニケーション・ランキング制度」五つ星獲得

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、経済産業省・資源エネルギー庁が実施する「省エネコミュニケーション・ランキング制度」の2024年度評価結果において、2022年度から3年連続、小売電気事業者として最高評価の五つ星を145点満点中の満点にて獲得しました。

本制度は、各事業者の「省エネ」に関する一般消費者向けの情報提供やサービスの充実度、取り組み状況を評価し公表するもので、一般消費者が評価結果を電力・ガス会社を選択する際の参考情報として活用すること、提供された「省エネ」情報をもとにより一層の「省エネ」に取り組んでいただけるようにすることを

目的としています。

ミツウロコグリーンエネルギーは、お客様にとって有用な「省エネ」に関する情報提供やウェビナー、SNSを活用した環境問題や脱炭素に係る取り組みの情報配信、節電を促すデマンドレスポンスサービスの利用拡大に積極的に取り組んでいます。



次世代電力統合システム「IPoCC」のデマンドレスポンスサービス※の機能向上と拡充

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、2021年7月より、特別高圧・高圧のお客様を対象に「デマンドレスポンス（以下、「DR」）サービス」の提供をしていますが、2022年7月より一般家庭の皆様へのDRサービスも追加して提供を開始しました。

昨今の燃料価格高騰や火力発電所の休廃止、猛暑等の影響により、時間帯によっては厳しい電力の需給環境が続く状況下であり、昨年度よりさらなるサービス向上も目的にシステムを改善して運用している次世代電力統合システム「電力制御統合セントラル「IPoCC」」のDRサービスを引き続き運用しています。お客様のニーズに合わせ常に改善し進化しています。

追加機能

- DR実施結果レポートの早期配信
- 長期間のDR発動

※デマンドレスポンスとは、電力の消費を減少または増加させることにより電力の需要と供給のバランスをとるために、卸市場価格の高騰時または系統信頼性の低下時において、電気料金価格の設定またはインセンティブの支払に応じて、需要家側が電力の使用を抑制するよう電力の消費パターンを変化させる仕組みです。再生可能エネルギーの普及が進む中、発電が天候に左右されることに対応する調整の仕組みが求められており、DRは有効な手段となっています。

電気自動車向けの充電事業における協業

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、2023年10月31日、電気自動車（以下、「EV」）向けの充電事業における協業に向けて、ユアスタンド株式会社（以下、「ユアスタンド」）と資本業務提携を行うにあたり、業務提携に関する基本合意書、および当社を引受先とする第三者割当増資のための投資契約書を締結しました。

この資本業務提携により、ユアスタンドが有するEV充電器の販売、設置における豊富な実績や経験と、当社グループが有する顧客基盤や全国の販売網を組み合わせることにより、わが国のEV充電インフラの普及に貢献します。また、ユアスタンドのEV充電管理システムと、当社グループの独自の電力メニューを組み合わせることで、社会全体の電力需給バランスの平準化に貢献したいと考えています。



気候変動への対応

昨年度に引き続き山口県企業局が保有する水力発電所を活用した山口県内限定メニュー「やまぐちぶちエコでんき」を供給中

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、山口県内の法人を対象に、山口県企業局が保有する水力発電所の電力を活用した地産地消を促進する新たな電力メニュー「やまぐちぶちエコでんき」※1について、2024年2月1日より、申し込みの受付を開始し、4月より供給を開始しています。



※1 「やまぐちぶちエコでんき」チラシ、募集要項
 チラシ https://mitsuurokogreenenergy.jp/pdf/yamaguchi_0240125.pdf
 募集要項 https://mitsuurokogreenenergy.jp/pdf/yamaguchi-youkou_20240125.pdf

EV(電気自動車)保有者限定メニュー「EVスマートプラン」募集開始のお知らせ

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、2024年2月6日よりEV(電気自動車)保有者向けに「EVスマートプラン」の受付を開始し、2024年11月1日よりサービス提供エリアを全国(沖縄県と一部離島を除く)へ拡大しました。

本プランは、EVの充電やその他家電製品の利用時間を工夫することでお得に利用できる電力プランです。平日・休日を問わず、毎日11～13時の時間帯は「充電タイム」として、さらにお得にご利用いただける料金設定としていることが特徴です。また、電力需要が伸びやすい夕方から昼間へ電力使用をシフトすることで、

やまぐちぶちエコでんき 加入メリット

- 山口県内9カ所の水力発電所を電源として特定するため、電気の地産地消が実現できます。
- 当該電力と非化石証書を組み合わせ、供給するため、再生可能エネルギー(以下、再エネ)100%、CO₂フリーの電力をご利用いただけます。当該電力が不足した場合は、当社が山口県内に保有するミツウロコ岩国発電所※2の電力と非化石証書を優先的に紐づけて供給します。
- 特別高圧および高圧施設については、電力使用状況に応じて最適な価格をオーダーメイドで設定するため、現在の電気料金より安価に再エネ電力を導入できる可能性がございます。低圧施設については募集要項※1をご確認ください。
- 「やまぐちぶちエコでんき」専用ロゴマークおよび「やまぐち再エネ電力利用事業所認定証※3」を活用することで、対外的なPRが可能です。

※2 ミツウロコ岩国発電所
<https://www.mitsuurokogreenenergy.com/company/plant/iwakuni.html>
 ※3 別途、山口県環境生活部に申請が必要です。下記、URLをご参照ください。
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/site/saienedenryokuriyouziguosyo/>

「EVスマートプラン」の概要

受付開始日	2024年11月1日
対応エリア	全国(沖縄県と一部離島を除く)
スマートプラン単価一覧	https://mitsuurokogreenenergy.jp/ev/
対象者	EVを保有する個人および法人※

※ お申込み時に、EVの車検証の画像添付が必要です。

電力が逼迫しやすい夕方の需要量を抑えることにより、社会全体の電力需給の平準化に寄与したいと考えています。

その他の気候変動対策への取り組み

① 国産小麦を利用したパンづくり

株式会社ミツウロコプロビジョンズが運営するベーカリー「麻布十番モンタボー」では、国産小麦を利用した冷凍パンの販売に注力しています(国産小麦を利用したパンの比率は店舗により異なります)。国産小麦を原材料とすることで輸送距離を短くし、また、石臼挽きで製粉した原材料を採用し、各店舗で焼き上げた製品をお客様にご提供しています。これら環境・健康・美味しさ(香り)にこだわりぬいた商品は、新しい価値として多くのお客様にご支持いただいています。



気候変動への対応

② 自社施設屋上への太陽光発電ソーラーパネル設置

当社海外子会社である General Storage Company Pte. Ltd. (以下、「GSC 社」) は、ESG ビジョンとして、“a green and caring tomorrow with self-storage”を掲げています。同社セルフストレージブランド『Lock+Store』は、このミッションを実現すべく太陽光発電事業者である Union Solar 社と18年間の購入契約を締結しました。シンガポール Chai Chee にて GSC 社が運営するトランクルーム施設の屋上に設置 (2023年1月完成) した太陽光発電ソーラーパネルは、最大出力が約487.3kWp となり、同施設で自家使用することにより化石燃料由来のエネルギー使用量を約30% 削減する見込みとなります。



③ 空きスペースの菜園利用

『Lock+Store』は、現地園芸企業の SG Gardens 社と提携し、シンガポール Chai Chee にある GSC 社施設の空きスペースの菜園利用に着手しました。菜園での収穫物は低所得世帯を支援するチャリティー団体に寄付、またはレストランへの販売を行います。



食用ハイビスカス



食用マリーゴールド

環境汚染の防止

基本的な考え方

ミツウロコグループは、事業活動における汚染物質の排出を削減することが企業の責務の一つであると考え、化学物質・油等による環境汚染の未然防止・影響の軽減、大気汚染物質の排出削減、有害廃棄物および排水の排出削減・適正処理に取り組んでいます。

環境汚染防止の取り組み

化学物質・汚染物質の管理

当社のオペレーションにおいて、VOC、NOx、SOxといった大気汚染物質の排出とは関連性が低いため、これらの測定は実施していません。

また、有害廃棄物を含む廃棄物においては、法令や諸規則などに基づき、専門の処理事業者を通じ、適切に処理しています。なお、2022年度に引き続き2023年度において、環境汚染物質の流出や排出量超過による環境関連法令（大気汚染防止法、水質汚濁防止法、土壌汚染対策法、廃棄物処理法等）に係る罰金や過料はありませんでした。

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。



資源循環の推進

基本的な考え方

ミツウロコグループはグループを挙げて3R(廃棄物等の発生抑制:Reduce、再利用:Reuse、再生利用:Recycle)を推進しています。様々な事業活動の中で資源循環への取り組みを強化しています。

3R促進の取り組み

フードロス削減に向けた「エコニコタイム」

麻布十番モンタポーでは、『パンと地球を愛する私たちは、自分たちの手で作り上げたパンたちを簡単に粗末にはできません。』という意思のもと、品質の問題が無いものの規格外商品(若干の歪みや焦げ)や売れ残り等の理由により、従前は毎日廃棄されていたこだわりパンを「エコニコタイム」と称する販売時間限定サービスとして、お手頃価格で販売しています。

この取り組みは、フードロスを抑制し、環境負荷の軽減へつなげるものであるとともに、お得に麻布十番モンタポーのパンをお試しいただける機会となっています。



規格外冷凍パンの自動販売機

2022年4月、「いつでも・気軽に・エコに 美味しい手作りパンのワクワクを」をコンセプトとして、モンタポー 鶴沼海岸店(神奈川県藤沢市)で、当社初の冷凍パン自動販売機を導入しました。

国産小麦100%の冷凍パンと冷凍生地が、24時間いつでも気軽に購入いただけます。また、規格外のパンも取り扱うことで、フードロスを削減し、環境負荷の軽減にも貢献していきます。



資源循環の推進

家具廃棄を削減する

「サステナブルな不動産経営」の取り組み

株式会社ミツウロコは、家具のサブスクリプションサービスと、オフプライスマーケットを展開する株式会社ソーシャルインテリアと協業し、家具廃棄を削減するサステナブルな不動産経営に取り組んでいます。

不動産事業における空間づくりに必要な家具をサブスクリプションで調達

収益物件に必要な家具を所有せず、ソーシャルインテリアが提供するサブスクリプションを活用し、将来不要となった際の家具の回収・二次活用を促進することで、資源の有効活用を目指します。



物件利用者が必要とする家具の所有の手間の軽減、不要時の回収、再活用へ

ミツウロコが運営するマンション、オフィスビル、商業施設の入居者・利用者の皆様が、ソーシャルインテリアの家具のサブスクリプションサービス「サブスクライフ」を優待価格で利用できるように順次進めていきます。これにより、利用者の皆様の「初期導入費用」「所有の手間」「不要時の処分手配の手間」の3つを軽減します。また、期間終了後の家具はソーシャルインテリアが回収し、同社が展開するオフプライスマーケット「サブスクライフ オフプライス」での二次活用を促進します。



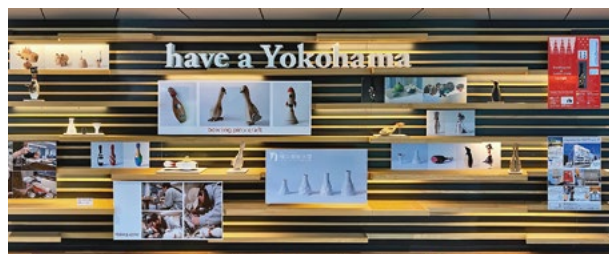
ボウリングピンとサウナストーンのリユースアート展

株式会社ミツウロコスポーツは、廃棄ボウリングピンを通じたサステナブルな活動である「Rain-Bowling Project[※]」の一環として、2024年3月～2024年6月にHamabowl EAS内3ヵ所（1階エントランス、4階SPA EAS、8階ハマボール）を会場とした、廃棄資材をクラフトアートに活用する展示会「ボウリングピンとサウナストーンから生まれるクラフトアート展」を開催しました。本展示会の作品制作は、横浜美術大学 クラフトコースの学生と教員によるもので、2022年度の実施より二度目の開催となります。

今回は「第8回横浜トリエンナーレ」にも「応援プログラム」として参加登録しており、会期に合わせJR横浜駅西口直結の施設である「JR横浜タワー」にも期間展示を実施。産学官が連携しての取り組みとして、地域の皆様に新しいSDGsなアートの形をお見せすることができました。

今後も「廃棄ゼロ」を目指して様々なリユースの形を模索し、挑戦を続けていきます。

※ ハマボールで年間約500本破棄されるボウリングピンや、横浜天然温泉SPA EASで廃棄されるサウナストーンを使い、児童向けオリジナルゲームの企画や、アートへの活用など、様々なリユースの形を模索するプロジェクト。



資源循環の推進

EAS café 脱プラ・地産地消を推進 サステナブルカフェへ

SPA EAS直営のEAS caféでは、脱プラスチックを推進しています。2022年度より従来のプラスチックカップを一切廃止。2024年度より紙コップの提供から、繰り返し使えるタンブラーによるドリンクの提供に切り替えました。

また、食材の仕入れにおいては、野菜は地元横浜市内の商店で調達し、EAS café内のプラントセラーを活用した水耕栽培で必要な分だけ収穫するなど、フードマイレージの低減、フードロスを抑える仕組みを取り入れています。

今後も環境負荷低減につながるサステナブルな選択を提案し、地域への貢献を意識した施設運営を行っていきます。



フラワーオブジェ スマイルフラワーバス設置

横浜天然温泉SPA EASは、コロナ禍による市場縮小で生じたフラワーロスや、規格外品として廃棄される花を救う活動「スマイルフラワープロジェクト」を応援しています。エントランスでは、季節に合わせてフラワーバス（花手水）を制作・展示し、お客様を華やかに迎ええています。

また、プロジェクトの認知向上を目的としたイベントでは、フラワーオブジェの人気投票やスタンプラリーを開催し、「花を飾る」取り組みを通じ、「従業員」「花農家さん」「お客様」の笑顔をつなぐサイクルが構築されています。

今後も時流を捉えたアイデアで資源の循環と、施設価値の向上に努めていきます。



水セキュリティ

基本的な考え方

ミツウロコグループは水セキュリティを経営上の重要な課題として捉え、水ストレス・リスク調査、水災害、水管理等の対応を図っています。併せて、環境方針に則り、水の効率的な使用やリサイクルを通じた水の使用量削減、水の適切な処理等を通じ、水資源の保全・有効活用に取り組みます。

水セキュリティに対する取り組み

水ストレス・リスク調査の実施

国際的な指標であるWRI Aqueductを利用し、現在リスクと将来リスク(水需要、水源の担保性、水害等)を総合的に分析・評価しました。その結果、グループの主要拠点は、現時点では大きな水ストレスやリスクがないことを確認しました。

水使用量・排水・水質管理

持続可能な水資源の利用に向けて、水資源の使用量を把握し、節水に努めるとともに、適切な排水管理を実施しています。2022年度に引き続き、2023年度において、排水に係る基準・規制の違反はありませんでした。

水資源の利用状況

2023年度の国内の淡水資源(上水・井戸)の使用は、グループ全体で合計3,162千 m^3 となり、地下・河川への排水量(下水道を除く)は754千 m^3 となりました。

水災害への対応

ゲリラ豪雨、高潮等の災害時においても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。また、グルー

プ各社の業務を集約するシェアードサービス部門「ミツウロコ事務センター」(埼玉県さいたま市)は、一極集中による災害発生時等での業務停止リスクを未然に回避し、非常時においても業務が継続できるよう、長野オフィスとの2拠点体制となっています。さいたま市での業務が困難になった際にはBCPプログラムを発動し、あらかじめ設定された非常時における業務の実行へと移行する体制を整備しています。

水使用量低減の取り組み

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」素材を用いたものを採用しています。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、紙の生産に必要なとされる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22,000~24,000リットルの水資源の保全に寄与します。



※「LIMEX」は、株式会社TBMの登録商標です

水セキュリティ

節水の取り組み

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、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。また、不動産事業が保有する賃貸マンションにおいても、節水効果のあるシャワーやトイレの導入を推進しています。



生物多様性保全

基本的な考え方

ミツウロコグループは、自然の恩恵の重要性を認識し、将来にわたり享受し続けるために、環境方針に「生物多様性の保全」を掲げています。これをもとに、事業活動における生物多様性への影響の把握や改善に努め、持続可能な利用を推進するとともに、地域社会と連携して生物多様性保全活動に取り組んでいます。

事業活動における取り組み

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がミネラルウォーターを製造している山梨県の鳴沢工場近隣の山林「ミツウロコの森 なるさわ」および岐阜県の岐阜養老工場近隣の遊歩道「ミツウロコの小径（こみち）」において、環境美化による地域貢献を目的に、ミツウロコグループ社員とその家族、関係者による清掃活動を実施しています。

また、2023年には、アジサイの回廊として有名な「ミツウロコの小径」において、アジサイの苗の植樹事業も開始しました。地域の観光振興策として自治体が推進する事業に協力することで、より一層地域発展に貢献していきます。

経団連生物多様性宣言・行動指針に賛同

2024年3月に経団連の生物多様性宣言・行動指針に賛同しました。当社の取り組みは、同宣言・指針に合致しており、今後も生物多様性保全に貢献する取り組みを進めていきます。





S 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、安全・安心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、する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。

エネルギー・電力の安定供給 ➡ [P55](#)

お客様の安全確保・品質管理 ➡ [P57](#)

防災対策 ➡ [P59](#)

新事業・新サービスの開発 ➡ [P61](#)

人権の尊重 ➡ [P63](#)

健康経営 ➡ [P65](#)

産業保健・労働安全衛生 ➡ [P67](#)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ➡ [P69](#)

人財育成 ➡ [P72](#)

地域社会 ➡ [P73](#)

目標とする主要な経営指標 (KPI)

マテリアリティ	KPI	定量目標	目標年度
地域社会への貢献	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	11ヵ所(2021年の設置数)から増加	各年度目標
地域社会への貢献	地域/社会貢献活動の実施(地域清掃など)	— (定性目標のため、“—”表示)	各年度目標
安全および災害対策の強化	安否確認訓練回数	年2回(全社員対象)	各年度目標
健康経営	定期健診受診率	100%の継続(全社員に対する比率)	各年度目標
健康経営	精密検査受診率	100%(全社員に対する比率)	2024年度目標
健康経営	適正体重維持者率	65%(全社員に対する比率)	2024年度目標
健康経営	ストレスチェック受検率	100%(全社員に対する比率)	2024年度目標
健康経営	喫煙率	27%(全社員に対する比率)	2024年度目標
健康経営	運動習慣者比率	30%(全社員に対する比率)	2024年度目標
ダイバーシティの推進	育児休業取得率	女性100%の継続、男性35%	2025年度/各年度目標
ダイバーシティの推進	女性就業比率	33%	2027年度目標
ダイバーシティの推進	女性管理職比率	11%	2027年度目標
ダイバーシティの推進	ダイバーシティ研修回数	全社員向け 年1回	2024年度目標
ダイバーシティの推進	キャリアセミナー回数	若手女性(20代後半)向け 年1回 26歳男女向け 年1回	2024年度目標
ダイバーシティの推進	産前産後休業・育児休業研修回数	管理職向け 年1回	2024年度目標

エネルギー・電力の安定供給

基本的な考え方

ミツウロコグループは、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・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、海外から輸入されており、当社グループでは、輸入元売会社との間で年間調達契約を締結し、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、元売備蓄および国家備蓄で約90日分、軒先在庫で約60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。併せて、自社基地において備蓄を行っています。

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から運送会社との専属契約により当社充填所へ運送し、充填所から各顧客ヘ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。



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、自社電源や独立系発電所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。

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。

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、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、さらなる配送業務品質の高度化などを目的として配送技能コンテストを実施しています。当コンテストは、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 すべ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。

エネルギー・電力の安定供給

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
すべ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

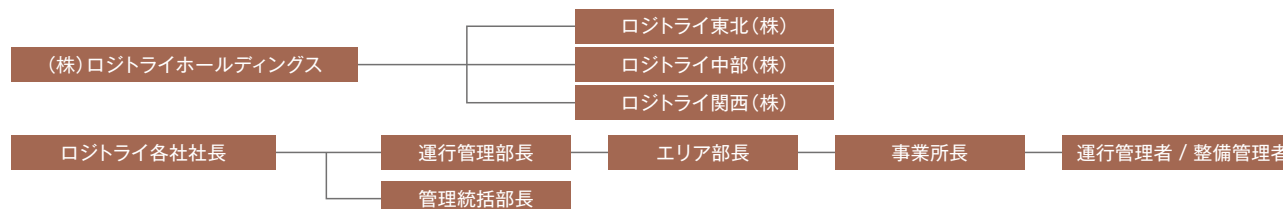
安全重点施策	実施事項の内容
1 既存設備の安全の確保	リスクアセスメントの実施
2 運輸安全マネジメントの徹底	1) 法に基づく有資格者の確保 (運行管理者、整備管理者、丙種化学責任者、) 安全衛生推進者、労働災害防止担当者 2) 運輸安全マネジメントシステムの教育 3) 内部監査の実施 4) 安全大会の開催
3 職場自主活動の推進	1) 安全対策会議の実施(事故事例の研修) 2) ヒヤリ・ハット活動の実施(危険予知訓練として実施) 3) 5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)運動の実施
4 安全運行の確保	1) ドライブレコーダーの有効活用 2) 添乗指導の実施 3) 運転者教育 4) 全事業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

運輸安全確保のための組織体制

株式会社ロジトライホールディングスは、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、指揮命令を迅速・確実に行えるようマネジメント体制を整備しています。



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み、様々な変化の影響をお客様が求める理想に向けてバランス良く実現するために取り組みをしています。

2030年に向けて365日24時間保安品質の維持を実現することを目的に、ミツウロコヴェッセル保安高度化2030《Mitsuuroko Vessel Advanced Security 2030 : MVAS2030》を掲げています。

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。

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、保安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・物流統括部署を株式会社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。

29ヵ所の充填所、77ヵ所の小売店舗を効率良く構え、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。SmartOWL[®]サービスによる指針値・保安情報など情報の収集・分析・LPガス業務の効率化を実現しています。

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。

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ごとに抜き取り、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

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:すべ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。

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ボランティアチェーンストア、スクラッチペーカリー・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「自社厨房での安全・安心管理」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。

お客様の安全確保・品質管理

不動産

事業の計画・運営において、お客様に「安全・安心」を届けるための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、あらゆる事態に対応できる体制を構築しています。朝礼時には、従業員がAED操作とともに心肺蘇生法を実施して緊急の事態への備えも行っています。

さらにハマボールでは応急処置技能講習を年1回実施し、スポーツ施設として傷病者発生の際に応急手当を行える体制を構築しています。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、レジオネラ症防止対策の水質検査を年4回(法定検査2回、自主検査2回)実施しさらに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、温泉施設にIoTシステムを導入し、館内の主要箇所(岩盤浴、休憩所、コワーキングスペースなど)に設置したステレオカメラを用いて、各場所の利用人数をリアルタイムでカウントしています。お客様が専用アプリを通じて施設の混雑状況をご確認いただくことで、混雑を避けた快適な施設利用を実現するとともに、現在も新型コロナウイルス感染防止対策として役立っています。

安全確保・品質管理のための取り組み

エネルギー

法令以上に厳しい社内基準(ミツウロコ統一基準)の策定

ミツウロコグループは、液石法に定める販売に係る保安規制・取引の適正化等、液石法に示す基準は最低限度の基準であるから、この基準を理由として安全を低下させないように社員は自主保安(ミツウロコ統一基準)を遵守しています。例えば、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ヵ月先行管理を行っています。お客様のご都合に合わせ、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。また、LPガスの国家資格になる液化石油ガス設備士の有資格者のみが、法定点検を実施することができると、SmartOWL®サービスによる警報情報において24時間以内の駆け付け対応も特徴になります。

ミツウロコ保安調査員制度(MSI: Mitsuuoroko Safety Investigator)

グループ社員の保安レベルの向上とミツウロコ統一基準の遵守を図るため、ミツウロコ保安調査員制度を設け、液化石油ガス設備士に合格した新入社員に対し座学・実技を実施し、社内資格を取得した者が保安業務に従事しています。

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、すべ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。

不動産

お客様満足への施策

多くのお客様に満足していただけるよう、付加価値のある物件を提供すべく様々な施策を実施しています。新規物件のみならず既存物件についても、Wi-Fi環境の整備をはじめ、敷地内へのマイクロモビリティポート導入や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、スマートフォン連動のインターホンシステムの導入等を積極的に行っています。また、共用部を改装し、ライブラリーやコワーキングスペース、シアタールームを備えたラウンジを設け、入居者の皆様にご利用いただいている物件もございます。商業施設においては、地元のイベントへの協賛・参画や地元誌への掲載を通じ、より地域と密着した施設を目指しています。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る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、お客様の満足度向上に努めています。

フーズ

食品安全管理規格の取得

飲料水事業部門では、山中湖工場・鳴沢工場・岐阜養老工場においては食品安全管理規格であるJFS-B規格適合証明を取得しています。静岡ミツウロコフーズ株式会社 庵原工場・興津工場においては、FSSC(食品安全マネジメントシステムに関する国際規格)を取得しており、いずれの工場でもお客様に安全な製品をご提供することに重点を置いた製造・販売を行っています。

※ 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。

※ FSSC規格とは Food Safety System Certificationの略であり、FSSC22000 財団(Foundation FSSC22000)によって開発された食品安全のためのシステム規格です。食品小売業界が中心の非営利団体、国際食品安全イニシアチブ(GFSI: Global Food Safety Initiative)により、食品安全の認証スキームの一つとして承認された規格になります。

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ク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。

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。

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。

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。

水質管理の取り組み

また、毎日の水質検査の際に上水と温泉での塩素管理方法を変え、水質に合った塩素濃度管理を実施しています。より適正な塩素濃度での管理が可能となり安全・安心な浴室を提供しています。

「温泉利用プログラム型健康増進施設」認定

SPA EASは、2023年11月29日、厚生労働省により「温泉利用プログラム型健康増進施設」に認定されました。医師監修のもと、温泉入浴と独自の運動プログラムによる健康増進をご提案します。当該認定は、横浜市内で初となります。

※温泉利用プログラム型健康増進施設とは

厚生労働省では、国民の健康づくりを推進する上で適切な内容の施設を認定し、その普及を図るため「健康増進施設認定規程」を策定し、大臣認定を行っています。

その中で、温泉利用を中心とした健康増進のための温泉利用プログラムを有し、安全かつ適切に行うことのできる施設を「温泉利用プログラム型健康増進施設」として認定しています。



防災対策

基本的な考え方

ミツウロコグループでは、ガス漏れ等万が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、さら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、ハザードマップにて浸水リスクの有無を確認しお客様情報として登録。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、スマートフォン等にて確認し、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365日24時間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)
- 被災場所への応援体制と物資輸送
- 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。

防災対策

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、災害発生時においては、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、二次災害の防止、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、対応にあたります。

- 各発電所などの所在地域において、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、従業員の防災意識を高め、教育啓蒙に努めています。

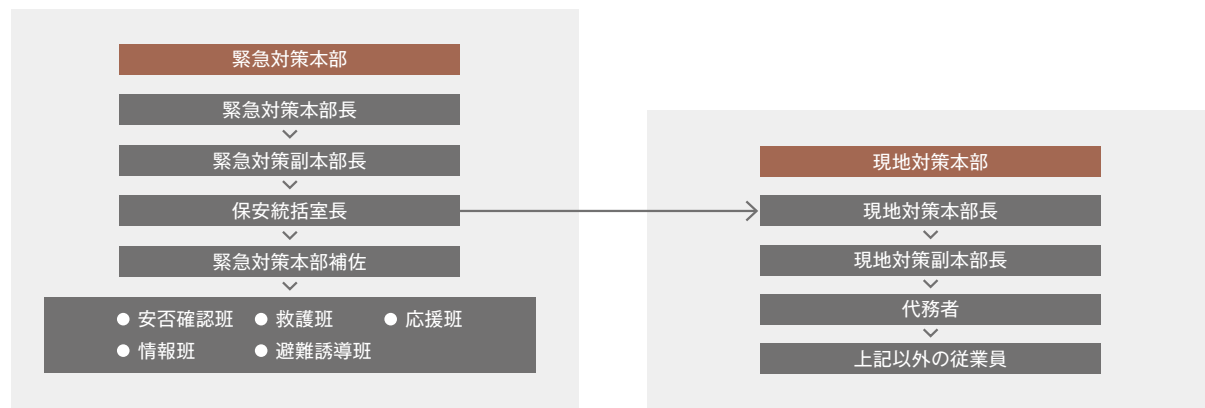
長野オフィス

BCP対策

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、ミツウロコグループにおけるシェアードサービス部門として、埼玉県さいたま市の「ミツウロコ事務センター」に加え、2022年7月に長野県長野市にミツウロコ事務センターの「長野オフィス」を開設しました。当オフィス開設により、グループ各社に分散されていた業務の集約による業務の高度化・効率化を推進しつつ、一極集中による災害発生時等での業務停止リスクを未然に回避し、非常時においても業務が継続できるための体制を構築しました。埼玉県さいたま市での業務が不可能となった際はBCPプログラムを発動し、あらかじめ設定された非常時における業務へと移行できる体制を整備しています。



緊急時対応体制



新事業・新サービスの開発

基本的な考え方

ミツウロコグループでは「豊かなくらし」をお客様に提供し続けることで持続可能な企業として存在し続けることができます。豊かなくらしを提供し続け、お客様の満足度を向上させるために常に新しい事業／新しいサービスを開発しています。

コンテンツビジネス

株式会社ミツウロコは2020年より新規事業として映像作品等のコンテンツ開発事業を行っています。映像コンテンツ等の知的財産は、映像配信サービス等によって継続的な価値を生むことが期待できる資産であることに着目し、コンテンツビジネスが持続的な企業価値の向上に貢献するビジネスになると見込み、取り組んでいます。

コンテンツ事業で制作する映像の中で、当社グループの飲食店や、温浴施設、賃貸マンションを撮影対象として登場させるプレイスメントや、グループのEC販売サイト「ミツウロコアベニュー」において番組DVD販売やオリジナルグッズを独占販売するなど、グループシナジーを生み出す取り組みも行っています。

また、若者に人気のキャストを起用することで、グループになじみの薄いターゲット層もコンテンツビジネスの顧客となっていただき、当社グループの知名度やプレゼンス向上にもつなげていきたいと考えています。

この動画は再生できません

「この動画は再生できません」はミツウロコ発の完全オリジナルコンテンツとして2022年から制作しているドラマシリーズです。

お笑い芸人の「かが屋」の二人が、ホラービデオの制作者を演じて、視聴者などから送られてくるホラー映像の裏に隠された謎を解くというホラー&ミステリードラマで、現在テレビドラマ2シーズンと映画1作が制作されており、2024年公開の映画版は公開館30館以下のミニシアターランキングで興行収入全国1位となるなどのヒットを記録しました。



©2024「この動画は再生できませんTHE MOVIE」製作委員会

発酵男子

「発酵男子」は、ミツウロコが中心となり、テレビ神奈川等と組んで2022年から制作しているバラエティ番組のシリーズで、現在シーズン3まで制作されています。若手俳優である立石俊樹と小西詠斗の二人が、日本各地の発酵食品の製造元を訪ねて、日本伝統の発酵の魅力に触れる、旅紀行ドキュメンタリーで、各シリーズの放送前に行っている番組の完成披露イベントでは、これまでに約4,000人を動員する人気となっています。



©2024「発酵男子3」製作委員会

人権の尊新事業・新サービスの開発重

ゆたかなくらし企画室
農業振興による地方活性化

2024年4月、群馬県藤岡市の行政・市民・地場事業者・国内外農園をつなぐことで、スマート農業ハウスによるコーヒー栽培事業を開始しました。気候変動によりコーヒーをはじめとした亜熱帯植物の栽培適地は減少、一方、世界経済の成長により長期的な需給逼迫が予測されます。コーヒー栽培事業は、農業振興・新たな特産品創出と同時に、輸入依存度の高い作物の国産化を目的としています。

コーヒー栽培事業を契機に、農業の機能・リソースを拡充、既存エネルギー事業とのシナジー発揮により、営農規模・栽培品目の拡大と並行し、営農型太陽光発電や農林畜産廃棄物の燃料利用等、次世代型のフード・エネルギーサプライチェーンへの発展を目指します。



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、自社の社員だけでなく、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

当社グループは、「豊かなく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、事業活動のすべてのプロセスで直接または間接的に関わるすべ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の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、多彩な人材が、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の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。

人権デュー・デリジェンスへの取り組み

当社グループでは、人権方針に基づき、人権デュー・デリジェンス（以下、「人権DD」）に関しての制度を構築しています。

① 人権方針の制定

2021年、ミツウロコグループは9つの条項からなる「人権方針」を策定し、公表しています。また、6つの重点テーマを定めています。

② 人権DDに関する取り組みの方向性

ミツウロコグループでは、人権方針をもとに、現在人権DDの体制構築のための検討を進めています。具体的には以下の方法を検討しています。

① スコーピング（リスクの特定）

ミツウロコグループの事業活動においては、多くのステークホルダーがあることから事業活動に関わるまたは関わり得る人権リスクは多岐にわたります。そのため、企業内部・外部の専門知識を有する人材と協働しながら、様々な要素を考慮し、調査すべき人権イシューの種類、国・地域、商品等の範囲を確定します。

② データの収集

ステークホルダーとの適切な方法によるエンゲージメント等を通じて、リスク分析のために必要な情報を定量的・定性的両方の観点から収集します。特にライツホルダーとの対話を通じ、情報収集に努めます。

③ リスク分析

前記②で収集したデータをもとに、ライツホルダーにどのように影響を与えているか、または与え得るかを分析します。その際には、私たちがどのように人権への負の影響に関わっているのかを特定する類型（実施、助長、関与）についても考慮し、影響に応じた対処方法を探り次項の④につなげます。

④ モニタリング（リスクの防止・軽減・是正）

人権への負の影響の強さと、私たちが関与している類型により是正策は複数の選択肢があります。私たちは、ライツホルダーにとっていかなる是正策が適切かを検討し、またその是正策が適切であるかを事後的に検証していきます。

⑤ コミュニケーション（報告）

人権DDの実施状況につき、取締役会へ定期的に報告するとともに、オフィシャルサイトやサステナビリティレポートにて開示していきます。

③ 2024年度の実施について

2024年度は、人権DDを実施した事案はありません。

現在、具体的な制度の構築までには至っていませんが、人権方針に基づき、グループ各社に人権研修やコンプライアンス活動といった人権についての理解を深める取り組みを通じ、事業活動において人権リスクを意識し、人権に負の影響を与える事象が生じていないかを確認しています。また、個別の事業についても、有識者への意見の聴取や内部監査を通じ、リスクの抽出を進めています。

今後は、抽出されたリスクをもとに具体的な人権DDの体制を構築し運用していきます。



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健康課題として捉えています。従業員一人ひとりが年代や性別ごとに多様なライフステージに向き合って活躍していることを会社が尊重し、従業員自ら健康を自律的・積極的に管理する職場づくりを目指し、健康増進に関する様々な取り組みや情報発信を通じて従業員をサポートしています。今後も、生活習慣病などの重大な健康リスクを招く疾病の予防や、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応など「予防・早期対応」につながる施策を展開し、健康経営への取り組みを一層充実させていきます。

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健康づくり宣言

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「豊かなくらしのにないて (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。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。

指標	2021年度	実績値 2022年度	2023年度	速報値 2024年度	目標値 2025年度
定期健診受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	74.4%	88.7%	100.0%	100.0%	90.0%
適正体重維持者率	62.9%	52.9%	58.9%	62.2%	68.0%
ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
喫煙率	32.8%	31.5%	32.0%	30.6%	24.0%
運動習慣者比率	24.8%	27.1%	24.4%	29.8%	33.0%

健康経営への取り組み

健康診断受診率100%の実現と維持

当社グループでは、一般的健康診断100%受診と事後措置の徹底を健康経営の取り組みの重要な基礎と位置付け、生活習慣病の重症化予防と健康増進をサポートしています。

受動喫煙防止対策の徹底

当社グループでは、すべての事業場において2020年4月1日より労働時間内全面禁煙を、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全廃しました。

また、2021年10月より「毎月22日」を「(終日・完全)禁煙デー」と位置付け、出勤日・休日を問わずグループ社員全員が一切タバコを吸わない日と位置付け禁煙週間を啓発しています。

女性特有の健康に対する啓発

当社グループでは、毎年女性社員を対象にした「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を開催しています。今後も女性特有の健康管理に関する知識を女性社員だけでなく男性社員(特に男性管理職)に正しく理解を広めるなど、グループ全体で知識と理解が広まるよう取り組んでいきます。

メンタルヘルス不調の相談窓口

当社グループでは、メンタルヘルス不調を感じる従業員が社内の医療専門職(産業医・産業保健師)による面談を受けられる体制を整えるとともに、社内への相談に抵抗感を感じる社員への配慮から、2024年8月以降、外部委託の医療専門職によるメンタル不調・体の不調に答える相談窓口をリニューアルするなどして相談しやすい環境づくりに努めていきます。

メンタルヘルスの 「セルフケア」「ラインケア」研修の実施

当社グループでは、毎年4月にグループ新入社員を対象としたメンタルヘルスのセルフケアをテーマにした研修を行うとともに、その年度に新たに管理職に昇格した社員に対する「部下のメンタルヘルス不調への組織対応」を学ぶラインケアをテーマにした研修を行っています。今後もメンタルヘルスに対する正しい知識・適切な対応を学ぶ研修を様々な職位の社員に対して実施していきます。

スマートフォンアプリを使った 「オンラインウォークラリー」の開催

当社グループでは、毎年初夏の時期に専用スマートフォンアプリを経由して全国のグループ会社で働く従業員がアプリで計測した歩数を競争する「オンラインウォークラリー」を開催しており、2024年度は有志227名が参加しました。

これからも、ウォーキングイベントに限らず、さまざまな運動習慣イベントを開催し、職場で運動に親しむことのできる雰囲気をもっと広げることで、従業員一人ひとりが手軽な運動を通じて体調を積極的に管理する意識を高めていきます。

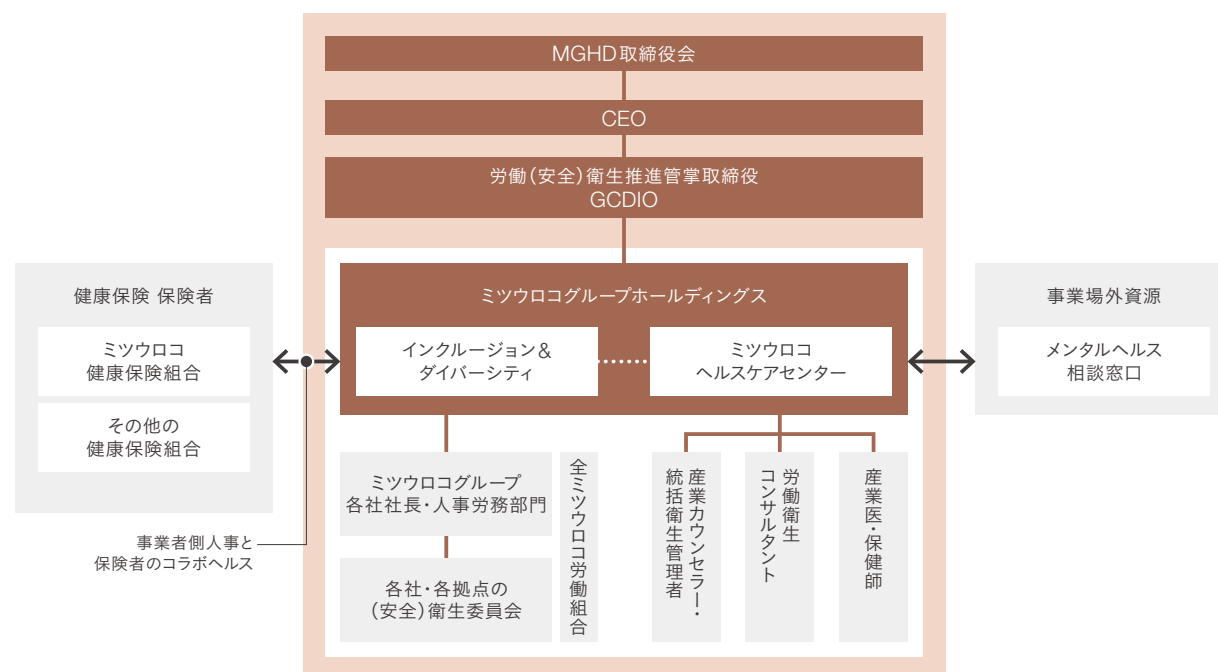


産業保健・労働安全衛生

ミツウロコヘルスケアセンター（MHC）の新たな専任業務

ミツウロコグループでは、労働安全衛生の原点に立ち返り、従業員の健康と安全を守るための取り組みを強化していくことを決定しました。具体的には「ミツウロコヘルスケアセンター（MHC：Mitsuuroko Healthcare Center）」の役割を一新し、MGHD産業医の助言のもと、専門スタッフが中心となって、当社グループの全ての職場で働く従業員が安全かつ健康に働けるよう、私たち従業員一人ひとりの健診結果などの継続的な分析、各社・各県の職場の就業環境のリスクアセスメント、そして必要に応じた職場環境の改善を図る役割に特化することとしました。

推進体制



健康経営の強化

これに伴い、これまで進めてきた「健康経営」は、今後ミツウロコグループホールディングスを含めたグループ各社の人事部門が連携して推進を担っていきます。既に一部子会社ではこの役割を担っているところもありますが、多くのグループ会社ではこれから新たに「健康経営」にチャレンジすることになることから、今後はミツウロコグループホールディングスの各部署がグループ各社の「健康経営」へのチャレンジに必要な知識・技能を教育するなどのサポートを行っていきます。

ミツウロコヘルスケアセンター（MHC）、各社人事部門、健康保険組合の役割

各役割について

	ミツウロコグループホールディングス ミツウロコヘルスケアセンター（MHC）	ミツウロコグループホールディングス ならびにグループ各社＜事業主＞	ミツウロコ健康保険組合ほか ＜健康保険の保険者＞
対象者	従業員（社員）、各グループ会社・各拠点	従業員（社員）	健康保険の被保険者（健康保険に加入する従業員と扶養家族）
役割	ミツウロコヘルスケアセンター専任事項 ● グループ全体の産業保健活動体制の統括 ● グループ全体の産業保健体制の構築 ● 産業保健活動推進マネジメントシステム確立 ● グループ全体の健康管理目標の設定	人事部門が責任を担う事項 ● 安全衛生管理体制の確立 ● 従業員（社員）の健康管理、従業員（社員）の健康保持増進 ※定期健康診断実施ならびに事後措置、産業医による面接、就労措置 ● メンタルヘルス対策相談窓口設置 ● ストレスチェックの実施 ● 快適職場環境促進、受動喫煙防止対策	厚生労働省が定める保険者の義務 ● 被保険者の資格の適用、保険料の決定・徴収 ● 保険給付 ● 納付金・支援金の納付など ● 特定健康診査 ● 特定保健指導
根拠法	● 労働安全衛生法 ● 労働契約法（安全配慮義務）	● 労働安全衛生法 ● 労働契約法（安全配慮義務）	● 健康保険法 ● 高齢者の医療の確保に関する法律

コラボヘルスの
枠組内での連携

MHCが推進する「労働安全衛生」とは

MHCが推進する「労働安全衛生」とは、単に職場での安全を確保することにとどまらず、従業員の健康状態を常に維持し、仕事を安全に遂行できる環境を提供することです。これには、健康診断の実施、職場環境の安全確保、そして健康上の問題が業務に影響を与える前に予防措置を講じることが含まれます。

MHCの「労働安全衛生チーム」の役割

当社グループにおいて「労働安全衛生」推進を担うのが「労働安全衛生チーム」です。

「労働安全衛生チーム」は、産業医、産業保健師、衛生管理者などの専門スタッフが中心となり、社外の労働衛生コンサルタントの支援も受けながら活動します。具体的には政府の規制や業界のベストプラクティスに基づいた適切なポリシーやガイドラインを策定し、各子会社がそれを遵守するように支援していきます。

MHC、事業者（人事部門）、健康保険組合それぞれの施策で相乗効果を創出

事業者（人事部門）が中心となって推進する『従業員の自主的な健康管理・健康増進』を促す「健康経営」、健康保険組合が担う『生活習慣病のリスクが高まってきた社員が重症化しないため

の行動変容を促す』『特定保健指導』は、それぞれの組織にしか推進できない事柄です。MHCの「労働安全衛生チーム」もまた、グループ全社の健康診断データの解析や、それを踏まえた産業医とともに進める事後措置面談、各事業場を巡回してのヒアリングと職場の労働安全環境改善に向けたサポートなど、MHCにしか担えない業務範囲に注力します。

MHC、事業者（事業者）、健康保険組合それぞれの取り組みが全国で働く従業員一人ひとりのより良い健康状態につながるよう、専門の知見を発揮して取り組んでいきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

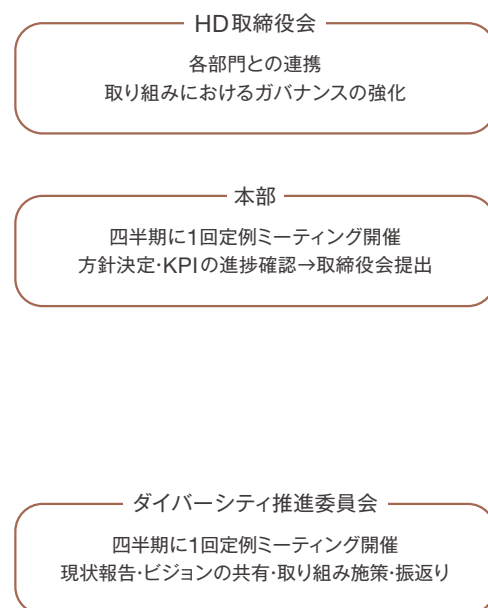
基本的な考え方

ミツウロコグループは、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、生き活きと働ける会社であることが不可欠と考え、ミツウロコグループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進していきます。

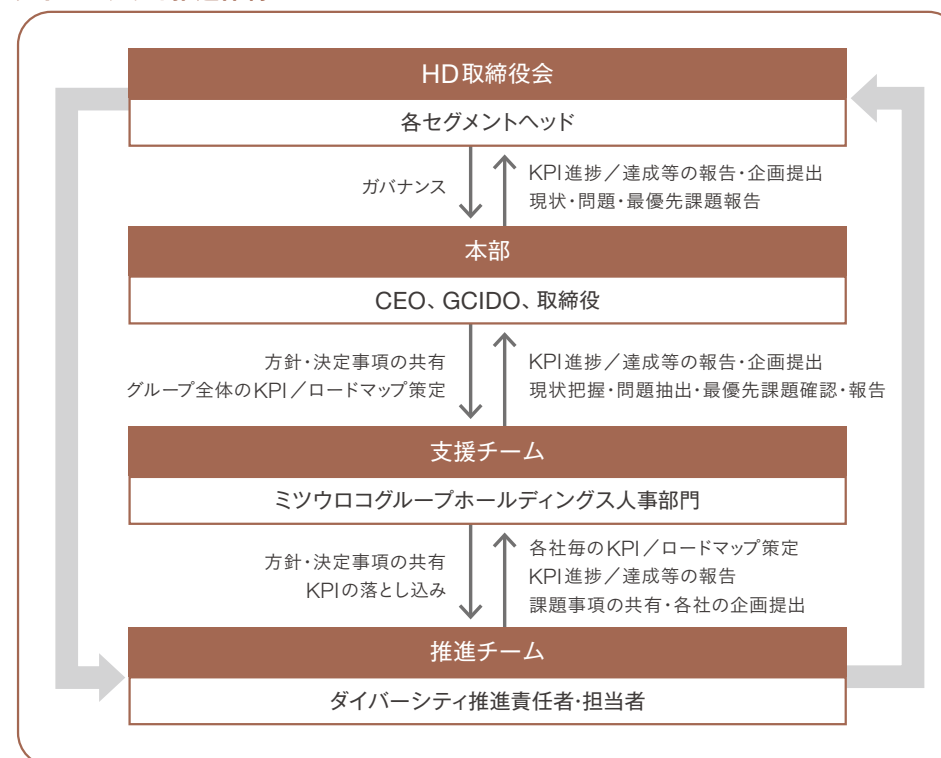
ダイバーシティ推進体制

新卒・中途採用、雇用形態、国籍、性別、年齢、宗教等に囚われない組織と、その多様性を受け入れ強みとして活かす企業文化を醸成するため、DE&I推進体制を整えました。

グループ各社のダイバーシティ推進責任者・担当で構成されるダイバーシティ推進委員会と取締役で構成されるダイバーシティ本部が連携し、女性活躍・男性育児休業取得・障害者雇用・外国人雇用・シニア層や若手層の活躍などを推進しています。



ダイバーシティ推進体制



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

1 女性活躍推進

目標値

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※1※2

2027年3月時点目標値 **33%**

2024年9月時点の女性就業比率は29.7%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10年間で着実に女性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※1※3

2027年3月時点目標値 **11%**

2024年9月時点の女性管理職比率は10.9%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10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配送会社で重量物を扱う業務を有するため女性の就労制限がある、ロジトライ東北株式会社、ロジトライ中部株式会社、ロジトライ関西株式会社を除いたベース。2024年9月末時点での対象社員数1,620名

※3 (女性管理職数÷連結全社(ただし、ロジトライ東北株式会社、ロジトライ中部株式会社、ロジトライ関西株式会社を除く)における全管理職)×100として算出

推進するための取り組み

2024年度より、今後起こり得るライフイベント等を想定しつつ、女性のキャリアとプライベートとの関係、今後のキャリアプランについて考える「女性キャリア研修」を20代後半の女性を対象に実施しています。受講者からは、受講の感想として「仕事と私生活の両立を真剣に考えるきっかけとなった」「普段から自分のキャリアについて考え、充実した人生を送れるようにしたい」という声がありました。

また、育児・看護・介護に限らず、治療・通院(がん、指定難病、不妊治療等)、自己啓発、月経・更年期等の体調不良に利用できる特別有給休暇である「ライフサポート休暇」制度があります。取得の際は利用目的の申告は不要としています。この特別有給休暇は性別を問わず取得可能であり、女性はもちろんすべての従業員がより働きやすくなることを目指したものです。

2 男性育児休業取得推進

目標値

男性育児休業取得率

2023年度目標値 **20%**

2025年度目標値 **35%**

2027年度目標値 **50%**

2023年度実績値 **50%**

2023年2月に男性育児休業取得率の目標値を設定し、2023年度の目標値は20%でしたが、実際の取得率は50%に達しました。この結果は目標を大きく上回るものでした。今後も男性社員が「育児休業」をきっかけに、積極的に育児や家事に参加することで、男性だけでなく女性も仕事と育児を両立できる環境を整えて、誰もがいきいきと働ける会社を目指していきます。

※1 比率の算出に当たっては、正社員、嘱託社員、パート社員の数値をベースとする。

※2 育児休業には、育児を目的とした休暇を含む。

※3 (事業年度において育児休業を取得した男性社員数÷事業年度において配偶者が出産した男性社員数)×100として算出

※4 同一の子について育児休業を分割して取得した場合は1人として数える。事業年度をまたがって育児休業を取得した場合は育児休業開始日の事業年度に含め、複数の事業年度に分割した場合は最初の育児休業の取得のみを計算の対象とする。

推進するための取り組み

従業員に男性が育児休業を取得するイメージを持ってもらうため、実際に育児休業を取得した男性へのインタビューを行い、その内容

を社内報に掲載しました。また、人事担当者これから育児休業を取得する男性との対談も掲載し、会社としても男性育児休業取得を積極的に推進していることを周知しています。

また、性別を問わずに取得できる「育児目的の特別有給休暇」(10日間)制度があります。その他、男性、女性が育児休業、介護休業について知りたい時に知ることができるように「育児・介護両立支援ハンドブック」を社内ポータルサイトに掲載しています。

3 多様な働き方

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「多様な働き方」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することを目指しています。

4 人財育成

当社グループ全体として、各階層別の研修を実施するとともに、各社において各事業に必要なスキルを身につける研修を実施しています。階層別研修は、階層によって求められる役割・スキルを明確にし、実施する階層をより詳細に分け、対象者を広げました。また、対面での研修を増やし、インタラクティブなディスカッションを行いながら、実践的な研修を実施できるように取り組んでいます。新入社員向けの新入社員研修から、50代半ばの従業員向けのライフプランニング研修まで幅広い年代が能力を発揮して働けるような会社を目指しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

ワークライフインテグレーションの実現のための取り組み

ミツウロコグループでは、仕事と家庭生活の双方が相乗する存在となり、公私ともに高め合うことを目的として仕事と生活を統合させる考え方(ワークライフインテグレーション)が大切であると考えています。その実現に向けて、多様な働き方を選択できるように様々な制度を設けています。

ワークライフインテグレーションに関する主な諸制度・福利厚生・取り組み

制度名	制度の概要
交替勤務・時差勤務労働時間制度	各事業所、各職場の業務の内容、状況等の必要に応じて交替勤務労働時間制または時差勤務労働時間制とする ● 交替勤務労働時間制 → 二交替制または三交替制 ● 時差勤務労働時間制 → 30分単位で調整可能
育児休業制度	子が1歳に達するまで利用可能(特別な事情により最長で子が2歳に達するまで2回を上限として分割取得可能)
出生時育児休業(産後パパ育休)制度	育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能(2回を上限として分割取得可能)
介護休業制度	介護を必要とする者1人につき、原則として通算93日間の範囲内で利用可能
子の看護休暇制度	子が小学校就学の始期に達するまで利用可能
家族の介護休暇制度	対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として利用可能
育児のための短時間勤務制度	子が小学校6年生修了時まで利用可能、1日最大1.5時間・30分単位で短縮可能
介護のための短時間勤務制度	利用開始から3年の範囲で利用可能、1日最大1.5時間・30分単位で短縮可能
リフレッシュ休暇	連続1ヵ月間の休暇期間を付与、毎年4月1日を基準日とし、その年度で勤続年数が満20年に達した者が利用可能
失効年次有給休暇の積立保存制度	失効した有給休暇を、30日を上限に積み立てることが可能、社員の私傷病による休業、看護・介護による休業、ボランティア活動、定年退職の準備等の休業等の場合に利用可能
育児目的の特別有給休暇	子が2歳になる前日まで、一子につき10日以内特別有給休暇を付与(分割取得は不可)
ライフサポート休暇制度	年5日以内特別有給休暇を付与。育児・看護・介護に限らず、治療・通院(がん、指定難病、不妊治療等)、自己啓発、月経・更年期等の体調不良などに利用可能
配偶者およびパートナーの海外転勤等を理由とする休職制度	配偶者およびパートナーが海外転勤や海外留学など就業・学業のために海外に6ヵ月以上滞在し、それと同行する場合、最大5年間休職が可能
配偶者およびパートナーの国内転勤を理由とする休職制度	配偶者およびパートナーの国内転勤と同行する場合、最大5年間休職が可能
時間単位有給制度	有給休暇を1時間単位で利用可能(年間行使日数5日分、最大40時間)
テレワーク制度	会社全体または職場ごとに決定。在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務等、会社以外の場所での勤務が可能
余暇支援制度(よか Cinema)	年1回映画チケット代補助(家族・ペア含む)

育児・介護両立支援ハンドブック

当社グループでは、少子高齢化や共働き家庭の増加に伴い、育児・介護と仕事を両立する社員を支援する取り組みの一環として「育児・介護両立支援ハンドブック」を作成しました。

このハンドブックは、育児・介護に取り組む社員が、各人の実態に応じて育児・介護と仕事の両立を図れるよう、育児・介護に関する社内外の制度や休職から復職までの流れを理解してもらうこと、日々の育児・介護と仕事を行う中で、会社の制度をどのように活用できるかをイメージしてもらうことを目的に展開しています。



グループ会社での子育てサポート企業としての「プラチナくるみん」認定

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、男性労働者の育児休業取得・子を出産した女性労働者が1年以上継続して在職しているといった高い水準の認定基準を満たしたことで2024年7月に、厚生労働大臣より子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を受けました。今後も多様な働き方や、ワークライフバランスの実現、子育て支援ができる仕組みづくりと働きがいのある職場環境を整備していきます。



基本的な考え方

ミツウロコグループは、「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、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

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。

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、働く上で必要な構えや知識、スキルなどを指導・育成する研修	1回／年
マーケティング研修	新入社員を対象に、マーケティングの基礎を学ぶ研修	1回／年
ITリテラシー研修	新入社員を対象に、ITに関する知識を適切に理解して活用する能力(ITリテラシー)の向上のための研修	1回／年
ITリテラシー研修II	入社3年の社員を対象に、ITリテラシー研修の復習やAI活用方法について学ぶ研修	1回／年
健康経営セミナー (禁煙・メンタルヘルスケア)	新入社員を対象に、健康経営における健康課題・生産性向上の理解、健康的な企業文化の醸成のためのセミナー	1回／年
若手キャリア研修	若手社員における主体的・自律的なキャリアデザイン構築を目的とした研修	1回／年
中堅社員研修	27歳～32歳の中堅社員のうち、希望者のみを対象に、主体的にキャリアを築く意欲を向上し、リーダーシップ発揮に向けた行動指針を明確にする研修	1回／年
新任主任研修	1つ上の目線を持ち、全体最適を鑑みつつチームビルディングの研修	1回／年
新任管理職研修	リーダーシップ・チームマネジメント・コーチングスキルを磨くための研修	1回／年
労働安全衛生・健康経営研修	新任管理職を対象に、健康経営における管理職の役割について理解する研修	1回／年
課長研修	課長3年目までを対象に、論理的な思考・問題解決スキルを習得するため研修	1回／年
経営力強化研修	グループ会社取締役・部長・副部長を対象に、経営幹部層の育成やビジネスを拡大させる構想力と実行力を強化するための研修	1回／年
メンタルヘルスケア研修	管理職全員を対象に、メンタルヘルスケアの重要性を理解し、メンタルヘルス不調を予防するための研修	1回／年
ライフプランニング研修	55歳を対象に、定年後のライフとキャリアの両方の側面について今後の人生を考えるきっかけづくりを目的とした研修	1回／年

内 容	目 的	実施頻度
ハラスメント防止研修	全グループ役職員を対象に、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	当社グループ役職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
産前産後休業・育児休業研修	育児休業の正しい理解により、すべての従業員の育児休業取得を促進することを目的とした研修	1回／年
人権研修	人は組織人である前に一個人であることを認識し人が人として有している権利(人権)があること、そして人権を尊重して事業活動を展開していく必要があることを認識することを目的とした研修	1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		
エネルギー会社事務職研修	改善を進める上で必要ステップを習得し、周りを巻き込みながら業務効率化を図る	1回／年
エネルギー会社評価者研修	部下の適切な目標設定、公平で納得感のある評価を実施し、部下のモチベーション向上、成長支援につなげる	1回／年
エネルギー会社外部研修受講	エネルギー領域に特化した専門的知識やスキルを習得し、個々の能力向上を図る	1回／年
電力会社電力講座研修	電力事業の基礎的な知識習得を目的とした研修	1回／年
電力会社発電所研修	発電所の運転や保守に関わる基本的な技術知識の習得	1回／年
電力会社リーダーシップ研修	自社に求められるリーダーシップ像を明確にし、行動計画を策定することを目的とした研修	1回／年

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、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んでいきます。

一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル (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、カフェテリアやコンビニエンスストア等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。



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、全国各地の約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、感動と安心を与えられる組織として、地域のお客様と強固な結び付きを確立するとともに、会員店様が個々の強みを存分に発揮し、常に挑戦できるような経営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。



全国ミツウロコ会



販売支援

当社取り扱い重点商品(でんき、ネット・コスモスベリーズ)の販売の支援をします。



ブロック会・勉強会

取り扱いメーカー担当者による新商品の勉強会、および全国のネットワークを活かした情報交換に参加でき、常に新鮮で有力な情報をもとに販売活動が可能です。



EMC

相次ぐ災害対策として、地震発生時の安否確認サービス「エマージェンシーコール」を提供。また、それに付随する防災バッグを斡旋。



斡旋物資

会員店様のお客様に対して配布できる、暮らしにまつわる情報誌の作成、および会員店オリジナルの粗品等を斡旋します。さらにチラシによる紙面展示会の参加も可能です。

2024年度活動計画

全国ミツウロコ会「みらいプロジェクト」始動

経営環境・時代の変化に対応するため、未来に向けたビジネスモデルを策定するプロジェクトを展開します。

- あらゆる事業環境の変化や既存ビジネスモデルに与える影響を想定し多面的にスタディし、未来に向けてどのように変革していかなくてはならないか検討
- 各種専門家による講演、最新技術の紹介、ケーススタディ、グループディスカッションなどを通じ、個別の行動計画を策定
- 将来に向けて有効な商材の検討

「くらしGX」への積極的な取り組みと「再生可能エネルギー」の販売支援

エネルギー事業者として積極的にGX実現に向けて取り組んでいきます。

- 需要家側の省エネ機器／設備の導入促進
高効率給湯器の導入、断熱窓への改修、GHP・LED照明など省エネ提案
- 太陽光発電設備および蓄電池の販売支援

LPガス商慣行の是正への対応と各種関係法令遵守の啓発

全国ミツウロコ会はLPガス商慣行是正に向けた液石法省令改正に伴う最新の情報を発信し、取引の適正化・料金の透明化を積極的に推進していきます。

- LPガス商慣行是正の取り組みに向けた的確な情報提供および取引の適正化の積極推進
- 料金透明化に向けた内容分析と対策の検討
- 各種関係法令におけるリスクアセスメントへの取り組み

スポーツを通じた社会貢献

2012年にミツウロコ女子バスケットボール部を発足し、2021年5月に水泳部を創部、2022年4月には競泳の松元克央選手と所属契約を締結しました。また、2023年9月にミツウロコグループのアスリート職社員第1号となる競泳選手を採用、現在は2名の競泳選手がアスリート職社員として活躍しています。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を深め、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、エイミー・コガ選手、斉藤愛璃選手、2024年1月より笹原優美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。



USLPGA、USGA 監修のガールズゴルフプログラム “USLPGA-USGA Girls Golf Japan”の活動支援

当社グループは、アメリカ女子プロゴルフ協会 (USLPGA) および全米ゴルフ協会 (USGA) の監修する Girls Golf アカデミーのキッズゴルファー育成、女子ゴルファー育成の主旨に賛同し、“USLPGA-USGA Girls Golf Japan”の活動を支援しています。

当プログラムは、ゴルファーとしてのスキルだけでなく、女性として、国際人としてのライフスキルを学ぶことのできるものです。

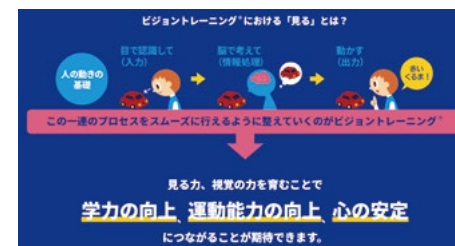
本協賛を通じ、参加する子どもたちがお互いの技能を高め合うと同時に、国際感覚を養い、将来的に様々な分野において世界での活躍を目指すきっかけとなることを願っています。



「集中力を向上させ、勉強やスポーツの能力を効率的に伸ばす」 ビジョントレーニング®のサービスを開始！

ミツウロコスポーツが自由が丘で運営するスポーツスタジオ『EIGHT ANGLE(エイトアングル)』にて2024年4月よりお子様向けにビジョントレーニング®のサービスを開始しました。

ビジョントレーニング®とは視覚の力を育むことで学習面の向上や運動面の向上、さらに心の安定にもつながる「見る力」のトレーニングです。欧米諸国では80年以上の歴史があり、日本においてもプロアスリートから発達支援の現場まで幅広く活用されており、学習面を下支える側面でも注目されているトレーニングとなります。



障害者スポーツ活動のサポート

第29回ハマピック(横浜市障害者スポーツ大会)開催

ハマボールでは、2024年4月に、横浜市、社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団が主催する「第29回ハマピック」において、昨年に引き続きボウリング競技会場として施設を提供し、運営協力を行いました。

本大会は「第23回全国障害者スポーツ大会(佐賀県)」の横浜市代表選手選考も兼ねており、大会より選抜された代表選手は、その後もハマボールにて実施された強化練習会を経て、全国大会へと進んでいます。



ハマボール

「ラミちゃんとレッスン&ボウリング大会」開催

ハマボールでは、2024年9月に横浜 DeNA ベイスターズ元監督のアレックス・ラミレス氏をゲストに迎えての、チャリティーボウリング大会を実施しました。

本大会はラミレス氏が代表理事を務める一般社団法人 VAMOS TOGETHER の皆様をご招待しており、「障がい者と健全者がともに楽しめるボウリング大会」を目指して実施しています。今回は60名以上の方々にご参加いただき、ラミレス氏とともに、笑顔の絶えないボウリング大会となりました。



ハマボール 第4回健康ボウリング教室開催

ハマボールでは、2024年10月より第4回目となる健康ボウリング教室を実施しました。

全5教室108名と昨年より少ない募集枠でしたが、申込者数185名と前年を超える多数のご応募をいただいております。教室終了時には40名を超える方々に継続希望をいただくなど、地域の健康活動を推進するとともに、ボウリング競技の活性化に努めています。



横浜市立岡野中学校 職業体験学習受け入れ

ハマボールでは、横浜市立岡野中学校よりご要望を受け、2024年12月にボウリング場での職業体験学習の受け入れを実施しました。

中学校側の学習方針に基づき、様々な仕事を体験いただくことで職業観を深め、社会人としての礼儀や挨拶の大切さ、そしてボウリングの楽しさをお伝えしました。



電子廃棄物リサイクルを推進(シンガポール)

ALBA E-WASTE SMART RECYCLING 社のリサイクルプログラムに参加しています。Chai CheeにあるGSC 社施設「Lock+Store Chai Chee」に収集ボックスを設置し、カスタマーサービスの一環としてお客様の不要な電子機器を回収することで、適切な電子廃棄物の処理を促進しています。GSC 社ではこのプログラム参加によって、よりクリーンで、より環境に優しく、より持続可能な未来の実現に貢献しています。



マラソン参加と寄付(マレーシア)

Standard Chartered Marathon Malaysiaにコーポレートチャレンジ部門にて参加をしました。この部門はマラソンパートナーの慈善団体のために資金を調達する取り組みで、今回GSC 社はホームレスや貧困層に食事の支援をするKechara Soup Kitchen Societyに寄付しました。

eGiftを通じた社会貢献活動への寄付制度の導入

2023年度より、株主優待の一部内容について、株主様のご選択により優待品に代えてeGift 相当金額が社会貢献活動に寄付を行える制度を設けました。

株主優待 eGift コース内容

『一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル』

犬猫のアニマルウェルフェア向上と殺処分問題の根本的な解決、生物多様性保全に向けた活動への寄付

『子どもの未来応援基金』

学習支援団体や子ども食堂、児童養護施設などの全国の支援団体への寄付



廃棄段ボールの削減(シンガポール)

紙、金属、衣類、電子廃棄物のリサイクルを専門とするVibrant Recycle社とパートナーシップを結び、引越しや整理整頓、ビジネスで多く発生する廃棄段ボールの削減に向けて積極的に取り組んでいます。Chai CheeにあるGSC 社施設「Lock+Store Chai Chee」にて収集した廃棄段ボールはVibrant Recycle社によって適切に細断してリサイクルされ、環境への影響を小さく抑えることができます。



募金会開催とチャリティーグッズの販売(香港)

香港政府の農業・水産・自然保護局(AFCD)の動物管理センターから、保護が必要な犬を救うために設立されたHong Kong Dog Rescueをサポートするために、募金会を開催し、エコバッグになる犬型キーホルダーを限定販売しました。この収益はHong Kong Dog Rescueのミッションである「No Kill Organization」(殺処分しない組織)に基づいて、助けを必要とする犬の食料、シェルター、医療の支援に充てられます。



長崎県立西陵高等学校 訪問学習受入れ

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社は、特定非営利活動法人 学校サポートセンター(東京都武蔵村山市)と連携し、昨年度に引き続き、2024年12月2日に「企業訪問学習」の受入れを行いました。

企業訪問学習は、生徒が様々な企業を訪問し、事業の仕組みや内容、仕事の役割とやりがいなどを学ぶことを通じ、自分の将来のキャリアについて考えることを目的として実施されています。

今回は、長崎県立西陵高等学校2年生の生徒4名がミツウロコグリーンエネルギー本社に来訪されました。

生徒の皆さんは「再生可能エネルギー」に興味を持っており、再生可能エネルギー電力について学習をし、事前に用意していた質問に対して和やかな雰囲気の中、回答させていただきました。再生可能エネルギーについて理解が進んだと感想をいただきました。

ミツウロコグループでは、今後も次世代を担う子どもたちに、再生可能エネルギーの可能性や、その魅力についてより興味を持ってもらえるよう、様々な取り組みを進めていきます。





G ガバナンス

ミツウロコグループは、
持続的な成長とすべ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。

コーポレート・ガバナンス ➡ [P81](#)

リスクマネジメント ➡ [P85](#)

コンプライアンス ➡ [P87](#)

サイバーセキュリティ ➡ [P93](#)

個人情報保護 ➡ [P94](#)

適正な情報開示 ➡ [P95](#)

サプライチェーンマネジメント ➡ [P96](#)

GRIスタンダード対照表 ➡ [P97](#)

目標とする主要な経営指標(KPI)

マテリアリティ	KPI	定量目標	目標年度
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)	各年度目標
コンプライアンスの徹底	ハラスメント研修回数	年1回(全社員対象)	各年度目標
コンプライアンスの徹底	人権に係る研修回数	年1回(全社員対象)	各年度目標

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、ミツウロコグループの業務の適正を確保するための体制の整備を行い、法令や社会倫理規範を遵守し、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、事業活動におけるミツウロコ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

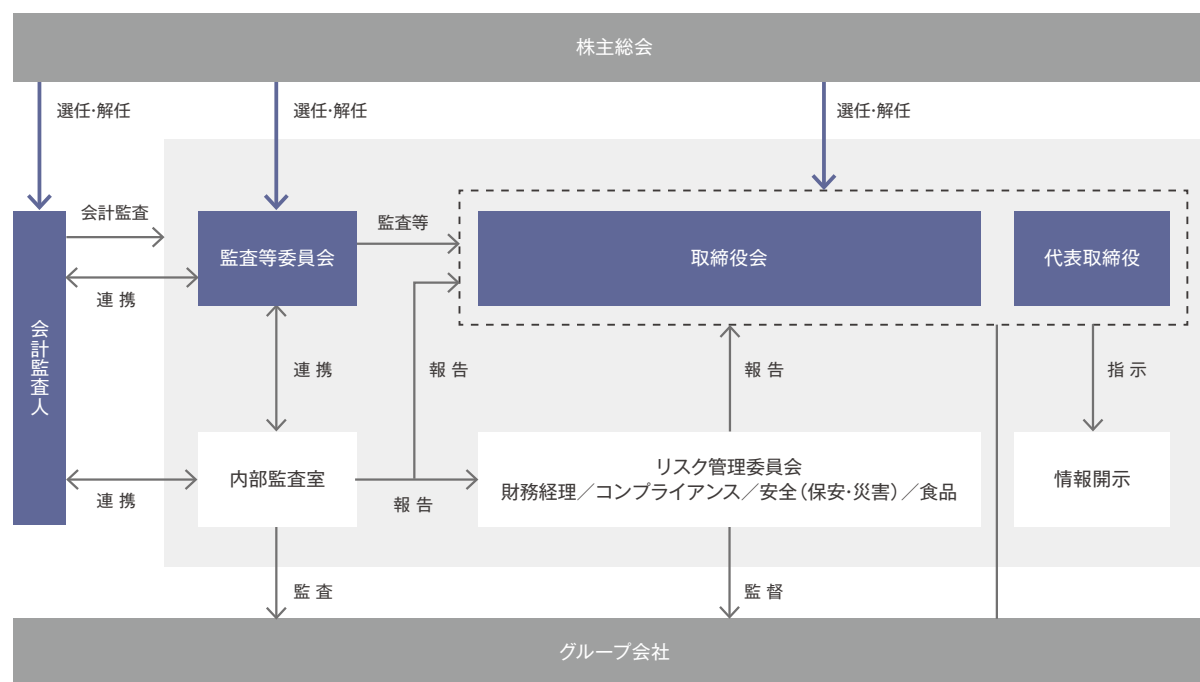
2015年6月に監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しています。

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るとともに、外国人や医師など、多様な人材を取締役として配置し、多角的な視点での経営や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。

また、ミツウロコグループのセグメント別の事業に関して責任を負う取締役を任命し、各グループ会社の法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与えるとともに、ファイナンス&コントロールヘッドがこれらを横断的に推進、管理しています。

コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス

取締役に対して特に期待する分野

当社は、持続的な成長とすべ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、多様な人財によりバランス良く取締役会を構成しています。

当社が各取締役に対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・人財開発	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 CEO、経営全般、サステナビリティ	●	●	●	●		●	●	●
児島 和洋	取締役、社長補佐(グループファンクションズ) コーポレートセクレタリー、ファイナンス&コントロール、法務 コーポレートアフェアーズ、その他事業(業務・システムサポート)	●	●		●	●	●	●	●
松本 尚志	取締役、社長補佐(グループシナジー)、エネルギー事業	●		●	●		●	●	●
坂西 学	取締役、電力事業	●		●	●		●	●	●
川上 順	取締役、その他事業(リース)	●		●			●		●
大森 基晴	取締役、フーズ事業、品質保証、内部監査室	●		●	●	●	●		●
ゴ ウィミン	取締役、CTO兼CIO兼GCIDO、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) インクルージョン&ダイバーシティ	●		●			●	●	●
松井 香	取締役 社外 独立	●	●			●	●		●
河野 義之	取締役 社外 独立、医師	●	●			●	●		●
菅原 英雄	取締役 社外 独立、監査等委員、税理士	●	●		●	●	●		●
田嶋 圭	取締役 社外、監査等委員	●	●		●	●	●		●
塩原 規男	取締役 社外、監査等委員	●	●		●	●	●		●

※ 上記一覧表は、有するすべ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係る決定方針を決議しています。また、取締役会は、当事業年度に係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係る決定方針の内容は次のとおりです。

① 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。

② 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。

コーポレート・ガバナンス

③ 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（=Board Benefit Trust））」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事業年度あ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

④ 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③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決めていません。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、上記①に記載のとおり、基本報酬のみにより構成しています。

あたり当社普通株式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あたり基準となる対象取締役のポイント数は、退任時までに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

⑤ 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。

- ※1 上記報酬等の額には、当事業年度に計上した株式給付引当金繰入額53百万円を含んでいます。
- ※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、株主とリターンを共有することで、ミツウロコ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」としています。当連結会計年度における業績連動報酬に係る指標の目標は、12,000百万円で、実績は12,874百万円となりました。2025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、12,200百万円となります。
- ※3 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬額は、2023年6月16日開催の第114期定時株主総会において年額400百万円以内（ただし使用人分給とは含まない）と決議いただいています。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率として「株式給付信託（BBT（=Board Benefit Trust））」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」としております。

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。対象取締役に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株あ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。

2023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 (名)
		基本報酬	業績連動型 株式報酬	
取締役（監査等委員以外） （うち社外取締役）	345 (16)	292 (16)	53 —	10 (2)
監査等委員である取締役 （うち社外取締役）	24 (24)	24 (24)	— —	3 (3)
合計 （うち社外取締役）	369 (40)	316 (40)	53 —	13 (5)

- 主総会において、業績連動型株式報酬率として「株式給付信託（BBT（=Board Benefit Trust））」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」としております。
- ※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いただいています。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 ミツウロコグループ全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当部門について評価を行うには代表取締役社長が適しているという理由から、83頁「⑤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」に記載のとおり、取締役会は代表取締役社長田島見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。
- ※6 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の額には、2023年6月16日開催の第114期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の在任中の報酬等の額が含まれています。

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った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。

取締役会の実効性の評価

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。

評価方法

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 3. 企業倫理・リスク管理 2. 経営戦略・事業戦略 4. 株主との対話

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。

2023年度を対象とした評価結果の概要

アンケートの結果、2023年度の当社取締役会はおおむね実効的であったと評価されています。今後当社は、認識された課題を改善すべく、取り組んでいきます。

特に 評価された 点	率直で自由闊達な議論を促す雰囲気のもと効果的な運営が行われている点
	社外取締役が建設的な意見を述べやすい環境が整っており必要に応じて意見を述べている
	取締役会の役割・責務を果たす上で必要な知識、能力、経験ならびに多様性が確保された適切なメンバー構成となっている
	議案は、審議される案件の重要度等に鑑み、審議するのに十分な内容が盛り込まれた上で付議されている
	政策保有株式として上場株式を保有するにあたり、資本コストに見合っているか等の精査を踏まえた保有の適否につき検証している
認識された 課題	経営陣が経営資源を有効活用して中長期的に資本コストとリスク・リターンを勘案して、子会社を含むグループ全体の事業ポートフォリオの見直しや設備投資・人材投資等を戦略的かつ計画的に行っていることを確認している
	取締役会における説明や報告等に使用される資料の内容・分量、事前配布や説明のタイミング等について、十分な配慮がされるべき
	株主との建設的な対話を促進するための体制が適切に構築されるべき

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、適切に運営します。リスク管理委員会は、ミツウロコグループのすべての業務に関し、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。

リスクマネジメント

基本的な考え方

ミツウロコグループでは、「リスク管理規程」を制定し、すべての事業を対象にリスクマネジメント体制を整備・運用しています。

当社グループは、リスク管理の実践を通じ、事業の継続・安定的発展を確保します。

また、製品・サービスの品質と安全性の確保を最優先に、顧客、取引先、株主や投資家、地域社会等の各利害関係者、ならびにグループ全役職員の利益阻害要因の除去、軽減に誠実に努めます。社会全般において幅広く使用されている製品やサービスを供給する者としての責任を自覚し、それらを安定的に供給することを社会的使命とし、コンプライアンスの精神に則り、各種法令、企業倫理憲章をはじめとする行動規範や規則等を遵守し、それぞれが自律的に、何が倫理的に正しい行為かを考え、その価値判断に基づき行動をします。

リスクマネジメント推進体制およびプロセス

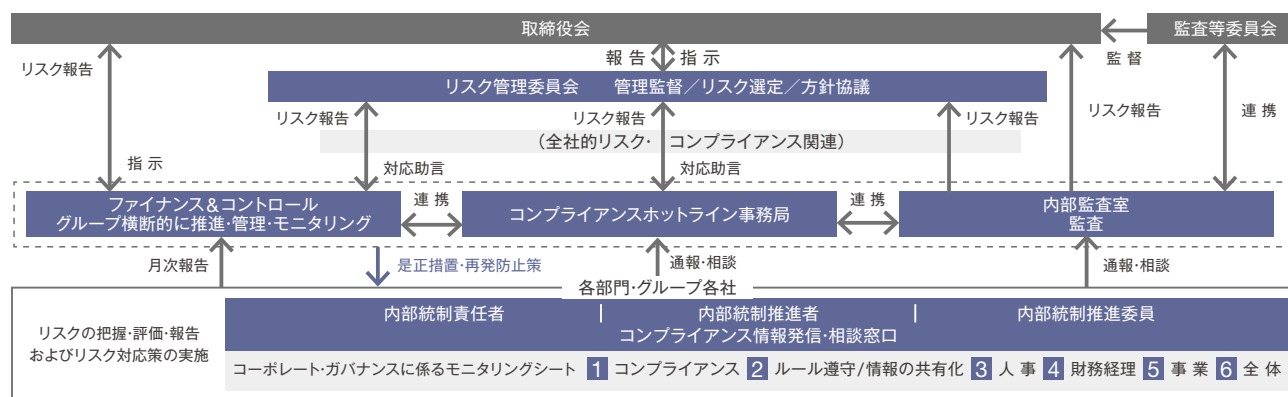
当社グループではコンプライアンスおよびリスク管理の推進を図ることを目的として、「リスク管理委員会」を設置しグループ全体のリスク管理を統括するとともに、ファイナンス&コントロールがこれらを横断的に推進、管理しています。部門ごとに「内部統制責任者」、「内部統制推進者」、「内部統制推進委員」を選任し、当該部門におけるコンプライアンスに係る情報の発信や、現場従業員の相談窓口としての役割を果たしています。

リスクマネジメントプロセスについては、ファイナンス&コントロールにおいてグループ全体を横断的に推進、管理し、月次でグループから報告されたリスクを取締役に報告し、問題発生を未然に防いでいます。また、検出されたリスクについて、金額的影響やリスクの重要度を勘案し、全社的な対応が必要と判断した場合、リスク管理委員会が対応を協議の上、取締役会にて最終判断を行い、具体的な対応策を検討、対応を行っています。

モニタリング

ファイナンス&コントロールは「コーポレート・ガバナンスに係るモニタリングシート」を通し、グループ全体のリスクを的確に把握し、重点的に対策を講じる必要があるリスクを抽出することで注力すべきリスクとそのプライオリティを可視化しています。「コンプライアンス」、「ルール遵守／情報の共有化」、「人事」、「財務経理」、「事業」等についてのリスクを管理し、月次で当社取締役会に報告することで、問題発生を未然に防いでいます。年間を通じて特に重要なリスクを中心にモニタリングするとともに、必要に応じて関係部署や内部監査室が調査を行い、是正措置・再発防止を講じています。

リスクマネジメント推進体制



リスクマネジメント

主要な事業リスク

当社グループの株価、財政状態および経営成績等に影響を及ぼす可能性のあるリスクには、右記のようなものがあります。当社グループはこれらリスク発生の可能性を認識した上で、発生の回避および発生した場合の対応に努めています。

リスク項目	関連する事業	影響度	リスクの内容
1. 需要動向	エネルギー事業	大	当社グループの主力商品である石油製品（灯油）およびLPガスは、一般的に気温が低いと需要が伸びることから、天候により売上高が変動し、当社グループの経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
2. 商品の調達	エネルギー事業 電力事業	大	当社グループの主力商品である石油製品、LPガスおよび電力は、原油価格およびLPガスのCP等の変動や、為替レートの動向、天候不順や国際情勢等による電力需給の逼迫を通じた卸電力市場価格の動向により売上原価が変動し、当社グループの経営成績に影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクを軽減する目的で、必要に応じて先物取引等によるヘッジ取引や仕入調達先の分散等の試みを行っていますが、完全にリスクが回避できるわけではありません。
3. 営業戦略	エネルギー事業 電力事業	中	当社グループは、家庭用エネルギーである石油製品、LPガスおよびその周辺機器を販売するエネルギー事業および、風力発電やバイオマス発電などの再生可能エネルギーの発電および一般家庭への電力小売販売を行う電力事業をコア事業としています。エネルギー選択の自由度拡大や料金の最大限の抑制等により、同業者間の顧客獲得競争が激化しており、それらによる顧客の減少ならびに販売価格の下落が当社グループの収益面に影響を及ぼす可能性があります。
4. 災害等	エネルギー事業 電力事業	非常に大	当社グループの各事業所には、石油製品およびLPガスの貯蔵設備、発電所等があります。法令上の定期検査、自主保安体制による設備点検、定期的な改修を行っていますが、大規模な地震やその他災害等により漏洩事故や資産の毀損を生じさせる可能性があります。
5. 投資等	すべての事業	中	当社グループは、経営基盤の強化を図るため、国内外において子会社または関連会社の設立、外部との資本提携等を行っています。投資等については、投資リスク等を十分勘案した上で決定し、投資価値の回収可能性を定期的にチェックしていますが、経営環境の変化や予測し難い事態等が生じ投資先の財政状態および経営成績が悪化し、投資の回収可能性が低下する場合および株価が一定水準を下回る場合には、投資の一部または全部が損失となるリスクがあり、当社グループの財政状態および経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
6. 固定資産	すべての事業	中	当社グループは、事業用固定資産を数多く所有していますが、いずれも事業遂行には必要不可欠なものであり、過去および現在においても十分なキャッシュ・フローを生成していると認識しています。投資価値の回収可能性を定期的にチェックしていますが、今後の地価の動向や当社グループの収益状況の変化によっては、当社グループの財政状態および経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
7. 法的規制	すべての事業	中	当社グループが事業を営む上で遵守すべき法律・規制は多岐にわたります。エネルギー事業および電力事業では高圧ガス保安法、消防法、電気事業法等、また、フーズ事業においては食品関連法による様々な規制や外部公的機関による品質検査等があります。さらに今後は、世界規模でのCO ₂ 削減取り組み強化・脱炭素化の要請の中で、温室効果ガス排出規制や炭素税の導入等、様々な法的制約を受ける可能性があります。当社グループに適用のある法規制に違反した場合には、罰則や損害賠償、当社グループの信用の低下等により事業活動の継続に支障をきたす可能性があります。また、将来において、規制等の大幅な改正や厳格化、現在予見しえない規制等が設けられた場合には、多額の設備投資が必要になる可能性があります。
8. 海外事業	海外事業	大	当社グループはアジア地域において海外事業を展開しており、為替リスクに加えて、各国における政治・経済・社会情勢等に起因して生じる予期せぬ事態、各種法令・規制の変更等、海外事業一般に内在するリスクを負っており、これらが事業の継続に支障をきたし、当社グループの財政状態および経営成績に影響を及ぼす可能性があります。

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

当社グループは、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。

コンプライアンスハンドブック

当社グループでは、「企業倫理憲章」とそれに基づき定められた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」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。左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。



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し、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づくりに貢献する**
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。

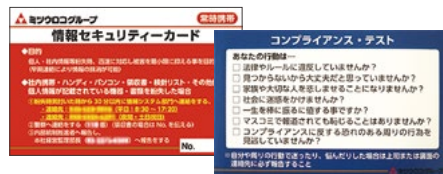
当社従業員や取引先等からの違反行為に関する通報・相談に対し、通報者の保護を図るとともに、責任を持って事実を調査し、必要に応じて是正措置・再発防止策を講じています。

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。

また、2024年11月に施行されたフリーランス新法に基づき、取引先やフリーランス事業者からの通報も受けられるようにしています。

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。



コンプライアンス研修

当社グループでは、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

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と合わせ、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

ミツウロコグループは、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

法令や自主基準を遵守した適切な情報提供

贈収賄防止統括責任者として法務 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ィ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に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、会社規程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。

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社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、企業価値のさらなる向上を実現します。

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。

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、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は行いません。

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、企業価値のさら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。

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、正確かつ堅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。

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、さら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、企業価値のさら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」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、企業価値のさら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継続的にを行い、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 タックスヘイブンを対策税制への対応

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、税務の取り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。

腐敗防止

コンプライアンスとリスクの関連性

事業を遂行するにあたっては、前述のとおり様々なリスクがあります。このリスクは単純に発生しなければ安全というものではなく、リスクを認識し、その対処法を知り、実践することで、事業遂行を円滑にし、さらに発展させることができると考えられます。

しかしながら、リスクを認識しなかったり、リスク回避や最小化を図ろうとして定められたフローに則った行為を怠ったりすることが、コンプライアンス違反を生み事業活動が腐敗していく原因となります。

私たちはリスク回避のためにコンプライアンスに抵触する行為をするのではなく、リスクを回避して事業継続するためにコンプライアンスに取り組んでいます。

コンプライアンスによって回避されるリスクとしては、①金銭の不正（横領、詐欺行為など）②ハラスメント③労働災害④法令違反行為などがあげられます。

リスク管理体制／リスクアセスメント

私たちは、リスク管理規程によるリスクマネジメント体制を整備した上で、モニタリングや内部統制の運用によりリスクの抽出を行っています。

また、社内外のコンプライアンスホットラインを設けることで、上司や会社に相談しにくい事象を連絡してもらいリスクの早期発見につなげています。また、2023年10月に新設されたミツウロコヘルスケアセンターにおいても、産業安全や従業員の健康状態やメンタルヘルスについて注視することでリスクの発見に努めています。

そして、発見されたリスクについては、最終的にリスク管理委員会および取締役会に報告されることでそのリスクの低減を図っています。

公平性の担保／違法行為の禁止 ～腐敗の防止～

私たちは事業を遂行するにあたり、経営理念および企業倫理憲章に基づいて誠実な企業活動を推進し、腐敗防止に努めています。

例えば特定の政治団体との関係を持つことは利益誘導型の事業遂行を生むこととなり、すべてのお客様の「豊かなくらし」を実現することができないリスクがあります。また、贈収賄（特に贈賄）によって利益を図ろうとすることは国内外で広く犯罪行為とされており、係る犯罪行為で利益を得るようなことは決して許されません。また、納税の義務（日本国憲法第30条）に反するような税務対応を行うことで不当な利益を得ようとすることは日本国内における法軽視につながるばかりではなく、海外における事業活動においても信用に値しない企業とのレッテルを貼られかねません。

私たちは、企業として、特定の政治団体を応援したり献金をしたりすることで特定の政党を支持することを禁止し、また、贈収賄防止に関する基本方針、税務ポリシーを定め、これらを国内外の事業活動にも適用していくことで、誠実な事業活動を推進します。

処分について

上記のようにリスクの低減や、腐敗防止策をたてていても、時には違反行為が発生してしまうこともあります。

そのような場合には、リスク管理委員会を中心として、コンプラ

イアンスホットライン事務局や内部監査室、ファイナンス&コントロールが連携し事実確認等の調査を行います。そこで確認された事実に基づいて、リスク管理委員会が必要な処分を行います。事案によっては解雇を含む厳しい処分となることもあります。最終的には違反行為をしたものは社内規程によって処分されるということを従業員に認知されることで、違反行為を行わないようけん制する役目も持っています。

サイバーセキュリティ

基本的な考え方

ミツウロコ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機関と連携しセキュリティ対策の人財育成や他企業との情報共有などを積極的に行い知見の向上を図るとともに、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、より安全・安心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

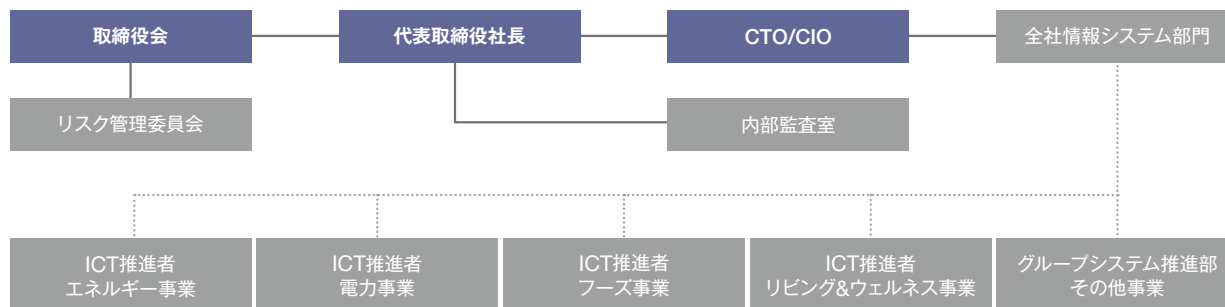
当社では取締役会の下部組織としてリスク管理委員会、CTO/CIOとしてその配下に全社情報システム部門を配置し、グループ全体の情報セキュリティガバナンスを実施しています。また、リスク管理委員会や取締役会に対して、定期的にセキュリティ対策の対応状況を報告しています。そしてサイバーセキュリティ事故の未然防止と、事故が発生した際の被害・影響の最小化を目的として、当社の各部門、また、当社グループの事業を支える子会社が一体となって、情報セキュリティ推進体制を構築し、サイバーセキュリティ確保に取り組んでいます。

サイバーセキュリティ確保の実践に向けての強化

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、サイバー攻撃の巧妙化に対してはIT面での対策だけでは不十分なため、契約社員・協力会社などを含んだ当社グループ役職員を対象とした定期的なeラーニングによる教育(年1回)や抜き打ちでの標的型攻撃メール訓練を実施し、組織全体での情報セキュリティ強化を図っています。

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認しながら、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。



個人情報保護

基本的な考え方

ミツウロコグループは、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、すべての役員、すべ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、保護者の確認を得るよう努めています。

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のみ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。

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。

3 個人情報の共同利用

ミツウロコグループ各社は、以下の個人情報について、前記「1 利用目的」記載の利用目的および下記利用目的のために、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・商品の内容及びご利用状況、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

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

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する場合がございます。

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 役員およびすべての社員に対し、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。お客様に安全・安心・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、生活周りの各種情報や、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っています。

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 適時開示情報の取り扱いについて

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・系列等を越えた新たな連携

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越えた連携により、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。さらに、企業間の連携を深めながら、CO₂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。加えて健康経営においてもノウハウの提供、共同研修の実施、健康増進イベントの共同実施など取り組みを進めていきます。

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、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

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

共通スタンダード

項目	開示事項	開示場所
----	------	------

GRI 2: 一般開示事項 (2021)

1. 組織と 報告実務	2-1	組織の詳細	サステナビリティレポート2024 p114: 会社プロフィール ビジネスレポート2024 p62: 会社概要 Web 会社概要
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	サステナビリティレポート2024 p4: 編集方針、p114: 会社プロフィール Web 編集方針・会社プロフィール
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティレポート2024 p4: 編集方針 Web 編集方針・会社プロフィール
	2-4	情報の修正・訂正記述	—
	2-5	外部保証	サステナビリティレポート2024 p113: 第三者による独立保証報告書 Web 第三者による独立保証報告書
2. 事業活動と 労働者	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p6-7) サステナビリティレポート2024 p9: 価値創造プロセス ビジネスレポート2024 p17-18: パーパスの実現と企業価値創造 Web 理念・ビジョン/価値創造モデル
	2-7	従業員	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p12-13) サステナビリティレポート2024 p107-112: ESGデータ ビジネスレポート2024 p57: 財務データ Web ESGデータ(社会データ)
	2-8	従業員以外の労働者	サステナビリティレポート2024 p110 ESGデータ Web ESGデータ(社会データ)
3. ガバナンス	2-9	ガバナンスの構造と構成	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p37-38) サステナビリティレポート2024 p13: サステナビリティ経営の推進、p81: コーポレート・ガバナンス、p112: ESGデータ ビジネスレポート2024 p52: コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス

項目	開示事項	開示場所
----	------	------

GRI 2: 一般開示事項 (2021)

3. ガバナンス	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p37-38) サステナビリティレポート2024 p81: コーポレート・ガバナンス ビジネスレポート2024 p53: コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p37) サステナビリティレポート2024 p81: コーポレート・ガバナンス ビジネスレポート2024 p53: コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス
	2-12	インバクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p37) サステナビリティレポート2024 p81: コーポレート・ガバナンス ビジネスレポート2024 p53: コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス(コーポレート・ガバナンス報告書)
	2-13	インバクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティレポート2024 p13: サステナビリティ経営の推進、p30: 環境リスクマネジメント Web サステナビリティ推進体制 Web 環境マネジメント(環境経営推進体制)
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティレポート2024 p13: サステナビリティ経営の推進、p30: 環境リスクマネジメント Web サステナビリティ推進体制 Web 環境マネジメント(環境経営推進体制)
	2-15	利益相反	サステナビリティレポート2024 p81: コーポレート・ガバナンス Web コーポレート・ガバナンス

GRIスタンダード対照表

共通スタンダード

項目	開示事項	開示場所
GRI 2: 一般開示事項 (2021)		
3. ガバナンス	2-16 重大な懸念事項の伝達	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p38-42) サステナビリティレポート2024 p84: コーポレート・ガバナンス(リスク管理体制の整備の状況)、p85: リスクマネジメント Web コーポレート・ガバナンス Web リスクマネジメント
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	サステナビリティレポート2024 p82: コーポレート・ガバナンス(取締役に対して特に期待する分野) ビジネスレポート2024 p56: コーポレート・ガバナンス(取締役に對して特に期待する分野) Web コーポレート・ガバナンス(取締役に對して特に期待する分野)
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	サステナビリティレポート2024 p84: コーポレート・ガバナンス(取締役会の実効性の評価) ビジネスレポート2024 p47: 社外取締役座談会、p54: コーポレート・ガバナンス(取締役会の実効性の評価) Web コーポレート・ガバナンス(コーポレート・ガバナンス報告書)
	2-19 報酬方針	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p55-57) サステナビリティレポート2024 p82-83: コーポレート・ガバナンス(取締役の報酬等) ビジネスレポート2024 p53: コーポレート・ガバナンス(取締役の報酬等) Web コーポレート・ガバナンス(取締役の報酬等)
	2-20 報酬の決定プロセス	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p55-57) サステナビリティレポート2024 p82-83: コーポレート・ガバナンス(取締役の報酬等) ビジネスレポート2024 p53: コーポレート・ガバナンス(取締役の報酬等) Web コーポレート・ガバナンス(取締役の報酬等)
	2-21 年間報酬総額の比率	—
4. 戦略、方針、実務慣行	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	サステナビリティレポート2024 p5-8: CEOメッセージ Web 社長メッセージ
	2-23 方針声明	サステナビリティレポート2024 p31: 気候変動対策 ビジネスレポート2024 p17: 財務戦略、p21: 競争優位性 Web 気候変動対策

項目	開示事項	開示場所
GRI 2: 一般開示事項 (2021)		
4. 戦略、方針、実務慣行	2-24 方針声明の実践	サステナビリティレポート2024 p31: 気候変動対策 ビジネスレポート2024 p21: 競争優位性 Web 気候変動対策
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	—
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	サステナビリティレポート2024 p85: リスクマネジメント、p87: コンプライアンス Web リスクマネジメント、コンプライアンス
	2-27 法規制遵守	サステナビリティレポート2024 p85: リスクマネジメント ビジネスレポート2024 p51: コンプライアンス Web コンプライアンス
	2-28 会員資格を持つ団体	サステナビリティレポート2024 p23: ステークホルダーエンゲージメント Web ステークホルダーエンゲージメント
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティレポート2024 p23: ステークホルダーエンゲージメント Web ステークホルダーエンゲージメント
5. ステークホルダー・エンゲージメント	2-30 労働協約	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p12)
GRI 3: マテリアルな項目 (2021)		
	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティレポート2024 p15: マテリアリティの特定とレビュー Web マテリアリティ
	3-2 マテリアルな項目のリスト	サステナビリティレポート2024 p15: マテリアリティの特定とレビュー p17: マテリアリティとKPI ビジネスレポート2024 p38: マテリアリティ Web マテリアリティ
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティレポート2024 p13: サステナビリティ経営の推進 Web サステナビリティ推進体制

GRIスタンダード対照表

セクタースタンダード

項目	開示事項	開示場所
GRI 11: 石油・ガス (2021)		
11-1	GHG排出	サステナビリティレポート2024 p31: 気候変動対策、p105: ESGデータ(環境データ) Web 気候変動対策 (TCFD)、ESGデータ(環境データ)
11-2	気候に関連する適応、レジリエンス、移行	サステナビリティレポート2024 p31: 気候変動への対応、p55: エネルギー・電力の安定供給、p59: 防災対策 Web 気候変動への対応、エネルギー・電力の安定供給、防災対策
11-3	大気への排出	サステナビリティレポート2024 p47: 環境汚染の防止(化学物質・汚染物質の管理) Web 環境汚染の防止(化学物質・汚染物質の管理)、ESGデータ(環境データ)
11-4	生物多様性	サステナビリティレポート2024 p52: 生物多様性保全(採水地周辺の森林保護育成活動)、p73: 地域社会(採水地周辺の森林保護育成活動) Web 生物多様性保全
11-5	廃棄物	サステナビリティレポート2024 p47: 環境汚染の防止(化学物質・汚染物質の管理)、p106: ESGデータ(環境データ) Web 環境リスクマネジメント(化学物質・汚染物質の管理)、ESGデータ(環境データ)
11-6	水と廃水	サステナビリティレポート2024 p51: 水セキュリティ、p106: ESGデータ(環境データ) Web 水セキュリティ、ESGデータ(環境データ)
11-7	閉鎖とリハビリテーション	—
11-8	資産の保全および重大インシデントの管理	サステナビリティレポート2024 p85: リスクマネジメント Web リスクマネジメント

項目	開示事項	開示場所
GRI 11: 石油・ガス (2021)		
11-9	労働安全衛生	サステナビリティレポート2024 p65: 健康経営、p107: ESGデータ(社会データ) ビジネスレポート2024 p45: 健康経営 Web 健康経営、ESGデータ(社会データ)
11-10	雇用慣行	サステナビリティレポート2024 p63: 人権の尊重、p65: 健康経営、p69: ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン Web ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、健康経営
11-11	非差別と機会均等	サステナビリティレポート2024 p63: 人権の尊重、p69: ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、p107-111: ESGデータ(社会データ) Web 人権の尊重、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
11-12	強制労働と現代奴隷	サステナビリティレポート2024 p63: 人権の尊重 Web 人権の尊重
11-13	結社の自由と団体交渉	有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p12) サステナビリティレポート2024 p24: 社員とのコミュニケーション コミュニケーション方法・手段、p65: 健康経営、p63: 人権の尊重、p103: ESGデータ(社会データ) ビジネスレポート2024 p45: 健康経営 Web 健康経営、ESGデータ(社会データ)
11-14	経済的インパクト	サステナビリティレポート2024 p9: 価値創造プロセス ビジネスレポート2024 p17-18: パーバスの実現と企業価値創造、p21: 競争優位性

GRIスタンダード対照表

セクタースタンダード

項目	開示事項	開示場所
GRI 11: 石油・ガス (2021)		
11-15	地域コミュニティ	サステナビリティレポート2024 p23:ステークホルダーエンゲージメント、p73:地域社会 Web ステークホルダーエンゲージメント、地域社会
11-16	土地と資源に関する権利	—
11-17	先住民族の権利	サステナビリティレポート2024 p63:人権の尊重 Web 人権の尊重
11-18	紛争と治安	サステナビリティレポート2024 p85:リスクマネジメント Web リスクマネジメント
11-19	反競争的行為	サステナビリティレポート2024 p87-92:コンプライアンス ビジネスレポート2024 p51:コンプライアンス Web コンプライアンス
11-20	腐敗防止	サステナビリティレポート2024 p87-92:コンプライアンス ビジネスレポート2024 p51:コンプライアンス Web コンプライアンス
11-21	政府への支払い	—
11-22	公共政策	—

項目別スタンダード

項目	開示事項	開示場所
経済		
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 有価証券報告書・四半期報告書 (第115期有価証券報告書 p2-3、36) ビジネスレポート2024 p57:財務データ
	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2024 p31:気候変動対策 (TCFD) Web 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 有価証券報告書・四半期報告書 (第115期有価証券報告書 p94-95)
	201-4	公政府から受けた資金援助 —
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 —
間接的な経済インパクト (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2024 p55:エネルギー・電力の安定供給、p73:地域社会 Web エネルギー・電力の安定供給、地域社会
	203-2	著しい間接的な経済インパクト —
調達慣行 (2016)	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合 —

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

項目	開示事項	開示場所
経済		
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2024 p87-92:コンプライアンス(贈収賄の防止) Web 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2024 p87-92:コンプライアンス(贈収賄の防止) Web 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	—
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	—
税金 (2019)	207-1 税務へのアプローチ	サステナビリティレポート2024 p91:コンプライアンス(税務ポリシー) Web コンプライアンス(税務ポリシー)
	207-2 税務ガバナンス、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2024 p91:コンプライアンス(税務ポリシー) Web コンプライアンス(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への対処	サステナビリティレポート2024 p91:コンプライアンス(税務ポリシー) Web コンプライアンス(税務ポリシー)
	207-4 国別の報告	—

項目	開示事項	開示場所
環境		
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2024 p49-50:資源循環の推進 Web 資源循環の推進
	301-3 再生利用された製品と梱包材	—
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2024 p39-40:気候変動への対応(事業会社としての取り組み)、ESGデータ(環境データp97) Web 気候変動への対応(事業会社としての取り組み)
	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2024 p37-38:気候変動への対応(お客様先でのCO ₂ 排出抑制) Web 気候変動への対応(お客様先でのCO ₂ 排出抑制)
	302-3 エネルギー原単位	—
	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2024 p39-40:気候変動への対応、ESGデータ(環境データp105) Web 気候変動への対応(事業会社としての取り組み)、ESG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	—
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2024 p51:水セキュリティ Web 水セキュリティ
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	サステナビリティレポート2024 p51:水セキュリティ Web 水セキュリティ
	303-3 取水	—
	303-4 排水	サステナビリティレポート2024 ESGデータ(環境データp106) Web ESGデータ
	303-5 水消費	サステナビリティレポート2024 ESGデータ(環境データp106) Web ESGデータ

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

項目	開示事項	開示場所
環境		
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2024 p52:生物多様性保全(採水地周辺の森林保護育成活動)、p73:地域社会(採水地周辺の森林保護育成活動) Web 生物多様性保全
	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2024 p52:生物多様性保全(採水地周辺の森林保護育成活動)、p73:地域社会(採水地周辺の森林保護育成活動) Web 生物多様性保全
	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	—
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2024 p31:気候変動対策、ESGデータ(環境データp105) Web 気候変動対策(TCFD)、ESG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2024 p31:気候変動対策、ESGデータ(環境データp105) Web 気候変動対策(TCFD)、ESGデータ
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)	サステナビリティレポート2024 p31:気候変動対策、ESGデータ(環境データp105) Web 気候変動対策(TCFD)、ESGデータ

項目	開示事項	開示場所
環境		
大気への排出 (2016)	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2024 p31:気候変動対策、ESGデータ(環境データp105) Web 気候変動対策(TCFD)、ESGデータ(環境データ)
	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	サステナビリティレポート2024 p47:環境汚染の防止 Web 環境汚染の防止
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	サステナビリティレポート2024 p47:環境汚染の防止、ESGデータ(環境データp98) Web 環境汚染の防止、ESGデータ(環境データ)
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	サステナビリティレポート2024 p47:環境汚染の防止、ESGデータ(環境データp98) Web 環境汚染の防止、ESGデータ(環境データ)
	306-3 発生した廃棄物	サステナビリティレポート2024 ESGデータ(環境データp106) Web ESGデータ(環境データ)
	306-4 処分されなかった廃棄物	—
	306-5 処分された廃棄物	サステナビリティレポート2024 ESGデータ(環境データp106) Web ESGデータ(環境データ)
サプライヤー の環境面の 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	サステナビリティレポート2024 p35:バリューチェーンの環境負荷 Web バリューチェーンの環境負荷

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

項目	開示事項	開示場所
社会		
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2024 ESGデータ(社会データp109-110) Web ESGデータ(社会データ)
	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2024 p69-71:ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、ESGデータ(社会データp109) Web ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、ESGデータ(社会データ)
労使関係 (2016)	402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	—
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2024 p67:産業保健・労働安全衛生、ESGデータ(社会データp111) Web 健康経営、ESGデータ(社会データ)
	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2024 p59-60:防災対策、p67:産業保健・労働安全衛生、p85-86:リスクマネジメント、ESGデータ(社会データp111) ビジネスレポート2024 p43:安全および災害対策の強化、p44:健康経営 Web 防災対策、健康経営、リスクマネジメント、ESGデータ(社会データ)
	403-3 労働衛生サービス	サステナビリティレポート2024 p67:産業保健・労働安全衛生 ビジネスレポート2024 p44:健康経営 Web 健康経営
	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2024 ESGデータ(社会データp111) Web ESGデータ(社会データ)

項目	開示事項	開示場所
社会		
労働安全衛生 (2018)	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2024 p67:産業保健・労働安全衛生、p72:研修制度、ESGデータ(社会データp111) ビジネスレポート2024 p44:健康経営 Web 健康経営、ESGデータ(社会データ)
	403-6 労働者の健康増進	サステナビリティレポート2024 p67:産業保健・労働安全衛生、ESGデータ(社会データp111) ビジネスレポート2024 p44:健康経営 Web 健康経営、ESGデータ(社会データ)
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	サステナビリティレポート2024 p67:産業保健・労働安全衛生、ESGデータ(社会データp107、111) ビジネスレポート2024 p44:健康経営 Web 健康経営、ESGデータ(社会データ)
	403-9 労働関連の傷害	サステナビリティレポート2024 ESGデータ(社会データp111) Web ESGデータ(社会データ)
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	—
	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	サステナビリティレポート2024 ESGデータ(社会データp111)
	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2024 p72:人財育成 Web 人財育成
	404-3 業績とキャリア開発についての定期的なレビューを受けている従業員の割合	—

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

項目	開示事項	開示場所
社会		
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2024 p69-71:ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、ESGデータ(社会データp100) ビジネスレポート2024 p44:GCIDOメッセージ Web ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、ESGデータ(社会データ)
	405-2	基本給と報酬総額の男女比 有価証券報告書・四半期報告書(第115期有価証券報告書p12-13)
非差別 (2016)	406-1	差別事例と実施した救済措置 —
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 —
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 —
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 —
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 —
先住民の権利 (2016)	411-1	先住民族の権利を侵害した事例 —
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 —
	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2024 p23-24:ステークホルダーエンゲージメント、p73:地域社会 ビジネスレポート2024 p41-42:地域社会の活性化・社会貢献 Web ステークホルダーエンゲージメント、地域社会
	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 —

項目	開示事項	開示場所
社会		
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2024 p23-24:ステークホルダーエンゲージメント、p73:地域社会 ビジネスレポート2024 p41-42:地域社会への貢献 Web ステークホルダーエンゲージメント、地域社会
	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 —
サプライヤーの社会面のアセスメント (2016)	414-1	社会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 —
公共政策 (2016)	415-1	政治献金 —
顧客の安全衛生 (2016)	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 サステナビリティレポート2024 p57-58:お客様の安全確保・品質管理 Web お客様の安全確保・品質管理
	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 —
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 —
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 —
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 —
顧客プライバシー (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 —
社会経済面のコンプライアンス (2016)	419-1	社会経済分野の法規制違反 —

ESG Data

環境データ

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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
電源別電力販売量	太陽光発電	7,045千kW	7,152千kW	6,956千kW	6,996千kW
	風力発電	55,807千kW	48,889千kW	56,413千kW	51,827千kW
	バイオマス発電	60,741千kW	59,605千kW	53,667千kW	41,753千kW
製品販売量	太陽光パネル	1,894kW	1,758kW	3,583kW	4,742kW
	蓄電池	13,071kWh	10,205kWh	8,744kWh	902kWh
	エネファーム	76台	92台	174台	280台

温室効果ガス (CO ₂) 排出量		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope 1+Scope 2	合計	25,828t-CO ₂	34,021t-CO ₂	50,152t-CO ₂	49,221t-CO ₂
	Scope 1	11,579t-CO ₂	17,049t-CO ₂	27,392t-CO ₂	★ 27,982t-CO ₂
	Scope 2	14,249t-CO ₂	16,972t-CO ₂	22,760t-CO ₂	★ 21,239t-CO ₂

温室効果ガス (CO ₂) 排出量		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope 3	合計	5,753,128t-CO ₂ eq	5,958,716t-CO ₂ eq	5,637,373t-CO ₂ eq	★ 5,392,937t-CO ₂ eq
カテゴリ1	購入した物品・サービス	638,501t-CO ₂ eq	596,251t-CO ₂ eq	549,816t-CO ₂ eq	★ 575,004t-CO ₂ 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 ₂ eq	2,415,898t-CO ₂ eq	2,449,204t-CO ₂ eq	★ 2,059,946t-CO ₂ eq
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	21,095t-CO ₂ eq	19,676t-CO ₂ eq	18,390t-CO ₂ eq	★ 18,677t-CO ₂ eq
カテゴリ11	販売した製品の使用	3,133,452t-CO ₂ eq	2,926,890t-CO ₂ eq	2,619,963t-CO ₂ eq	★ 2,739,311t-CO ₂ eq

換算係数等

CO ₂ 排出係数		2020年度・2021年度・2022年度
都市ガス		2.05tCO ₂ /千Nm ³
購入電力		国内は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、海外は電力会社固有の係数を使用(2022年度のみ海外含む)
熱	蒸気(産業用は除く)・温水・冷水	0.0654tCO ₂ /GJ
	産業用蒸気	0.0654tCO ₂ /GJ
その他燃料	A重油	2.75tCO ₂ /kL
	軽油	2.62tCO ₂ /kL
	灯油	2.50tCO ₂ /kL
	ガソリン	2.29tCO ₂ /kL
	LPG	2.99tCO ₂ /t



ESG Data

環境データ

エネルギー使用量

エネルギー	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
LPG	2,248t	2,161t	2,080t	1,981t
ガソリン	956kL	1,000kL	997kL	960kL
重油	0kL	1,289kL	4,086kL	4,669kL
軽油	790kL	839kL	849kL	794kL
灯油	152kL	156kL	167kL	149kL
都市ガス	93千Nm ³	983千Nm ³	2,231千Nm ³	2,216千Nm ³
電力	26,638千kWh	36,017千kWh	53,552千kWh	53,431千kWh
温水	2,420GJ	2,665GJ	1,993GJ	1,746GJ
冷水	5,315GJ	5,541GJ	5,644GJ	5,915GJ
産業用蒸気	907GJ	956GJ	888GJ	1,115GJ

その他環境データ

水の使用量・排水量		2020年度 ^{※1}	2021年度	2022年度	2023年度
使用量	上水	—	483千m ³	476千m ³	130千m ³
	井水	—	1,514千m ³	3,174千m ³	3,037千m ³
排水量	下水 ^{※2}	—	—	—	—
	地下・河川 ^{※3}	—	647千m ³	803千m ³	754千m ³

廃棄物量		2020年度 ^{※1}	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物	総量	—	10,198t	13,599t	12,694t
産廃リサイクル	コーヒー粕、茶滓、みかん粕、古紙・ダンボール、金属類等	—	2,398t	3,777t	3,994t
リサイクル率	産廃リサイクル量／産業廃棄物量（総量）	—	6.8%	27.8%	31.7%
有害廃棄物	排水銀、PCB	—	0t	0t	1t

★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。2020年度から第三者保証を受けています。詳細については過年度のサステナビリティレポートを参照ください。算定の基準は以下のとおりです。
算定対象範囲は、株式会社ミツウロコグループホールディングスおよび連結子会社です。2024年7月に株式会社ミツウロコグループホールディングスの連結対象から外れたカールスジュニアジャパン株式会社については、CO₂排出量の算定対象としていません。Scope 1排出量とScope 2排出量はCO₂のみ、Scope 3排出量にはCO₂以外のGHG排出量を含みます。温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています。
Scope 1: 燃料のCO₂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CO₂排出係数は国内は電気事業者別の調整後排出係数、海外は電力会社固有の係数を使用。
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IDEAv3.1（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、IDEAv3.1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IDEAv3.1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IDEAv3.1排出原単位を乗じて算出しています。出荷輸送では燃料使用量に環境省データベース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CO₂排出係数を乗じて算出しています。

※1 2020年度のその他環境データの実績は非開示
※2 下水への排出量は多くの水道局で開示（測定）されていないため集計が困難
※3 法令に基づく中和・還元・希釈等の処理を行った上で放流

ESG Data

社会データ

社員の概況

			2020年度※1	2021年度※2	2022年度※3	2023年度※4
男女別正社員数	男性	単体	9名	12名	11名	11名
		連結	1,180名	1,314名	1,262名	1,194名
	女性	単体	8名	9名	9名	9名
		連結	395名	427名	429名	417名
	合計	単体	17名	21名	20名	20名
		連結	1,575名	1,741名	1,691名	1,611名

※1 基準日:2021年3月末日時点、※2 基準日:2022年3月末日時点、※3 基準日:2023年3月末日時点、※4 基準日:2024年3月末日時点

			2020年度※1	2021年度※2	2022年度※3	2023年度※4
年齢構成別人数	30歳未満	単体	2名	0名	0名	0名
		連結	262名	264名	255名	257名
	30～39歳	単体	8名	9名	8名	6名
		連結	352名	385名	381名	352名
	40～49歳	単体	6名	6名	7名	9名
		連結	534名	552名	506名	462名
	50～59歳	単体	1名	6名	5名	5名
		連結	418名	522名	534名	537名
	60歳以上	単体	0名	0名	0名	0名
		連結	9名	18名	15名	3名
	合計	単体	17名	21名	20名	20名
		連結	1,575名	1,741名	1,691名	1,611名

※1 基準日:2021年3月末日時点、※2 基準日:2022年3月末日時点、※3 基準日:2023年3月末日時点、※4 基準日:2024年3月末日時点

ESG Data

社会データ

社員の概況

			2020年度※1	2021年度※2	2022年度※3	2023年度※4
男女別平均年齢	男性	単体	39歳	45歳	45歳	46歳
		連結	44歳	41歳	44歳	44歳
	女性	単体	39歳	40歳	41歳	42歳
		連結	37歳	35歳	38歳	39歳
	全体	単体	39歳	43歳	43歳	45歳
		連結	42歳	39歳	43歳	43歳
男女別平均勤続年数	男性	単体	4年	4年	5年	6年
		連結	12年	13年	14年	14年
	女性	単体	7年	7年	8年	8年
		連結	9年	9年	9年	10年
	全体	単体	5年	5年	6年	7年
		連結	11年	12年	13年	13年
管理者数 総数	男性	単体	3名	8名	8名	9名
		連結	417名	444名	426名	420名
	女性	単体	5名	6名	7名	8名
		連結	26名	28名	31名	34名
	合計	単体	8名	14名	15名	17名
		連結	443名	472名	457名	454名
	うち部長職以上	男性	単体	3名	7名	6名
			連結	83名	90名	88名
		女性	単体	2名	2名	3名
			連結	3名	3名	5名
		合計	単体	5名	9名	9名
			連結	86名	93名	93名
	うち課長職以上 (部長職を除く)	男性	単体	0名	1名	3名
			連結	334名	354名	338名
		女性	単体	3名	4名	5名
			連結	23名	25名	29名
		合計	単体	3名	5名	8名
			連結	357名	379名	366名

※1 基準日:2021年3月末日時点、※2 基準日:2022年3月末日時点、※3 基準日:2023年3月末日時点、※4 基準日:2024年3月末日時点

ESG Data

社会データ

社員の概況

				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
採用状況(新卒)	男性	連結		17名	22名	21名	23名
	女性			18名	15名	12名	12名
	合計			35名	37名	33名	35名
採用状況(中途)	男性	単体		1名	4名	0名	1名
		連結		63名	71名	71名	72名
	女性	単体		0名	1名	0名	1名
		連結		18名	22名	27名	27名
	合計	単体		1名	5名	0名	2名
		連結		81名	93名	98名	99名

		2020年度※1	2021年度※2	2022年度※3	2023年度※4
障がい者の雇用数	在籍数	16名	19名	20名	22名

※1基準日:2021年6月1日、※2基準日:2022年6月1日、※3基準日:2023年6月1日、※4基準日:2024年6月1日

				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児・介護休職制度の利用実績	育児休職	男性	単体	—	0名	0名	1名
			連結	—	3名	6名	7名
		女性	単体	—	1名	1名	0名
			連結	—	17名	16名	7名
	介護休職	合計	単体	2名	1名	1名	1名
			連結	23名	20名	22名	14名
		利用者数	単体	0名	0名	0名	0名
			連結	0名	0名	0名	0名

			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
主な制度と利用実績	育児休職	利用者数	23名	20名	22名	14名
		復職率	100%	100%	91%	100%
	育児短時間勤務	利用者数	17名	23名	35名	25名
	介護休職	利用者数	0名	0名	0名	0名
	介護短時間勤務	利用者数	0名	0名	0名	0名
	帯同休職制度	延べ利用者数	2名	2名	2名	2名
	ボランティア休暇	延べ利用者数	0名	0名	0名	0名
	リフレッシュ制度	利用者数	15名	26名	18名	27名

ESG Data

社会データ

社員の概況

			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定年退職後の 再雇用状況	定年退職者数(総数)		36名	37名	40名	27名
	再雇用者数	HD	0名	0名	0名	0名
		子会社等	33名	34名	35名	19名
		合計	33名	34名	35名	19名

			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
離職率	男性	単体	0.0%	11.11%	0.00%	8.33%
		連結	7.3%	5.60%	6.20%	4.86%
	女性	単体	0.0%	0.00%	11.11%	0.00%
		連結	7.0%	10.32%	6.76%	5.53%
	平均	単体	0.0%	5.88%	4.76%	8.33%
		連結	7.3%	6.48%	6.34%	5.03%

			2020年度 ^{※1}	2021年度 ^{※2}	2022年度 ^{※3}	2023年度 ^{※4}
派遣社員・ 契約社員数	契約社員	男性	566名	540名	590名	477名
		女性	1,637名	1,336名	1,303名	555名
		合計	2,203名	1,876名	1,893名	1,032名
	派遣社員		24名	68名	85名	67名
	合計		2,227名	1,944名	1,977名	1,099名

※1 基準日:2021年3月末日時点、※2 基準日:2022年3月末日時点、※3 基準日:2023年3月末日時点、※4 基準日:2024年3月末日時点

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間有給休暇平均取得日数	10.2日	11.3日	11.7日	12.5日

	2021年度 ^{※1}	2022年度 ^{※2}	2023年度 ^{※3}
団体交渉権の対象者数 (経営層を除く社員数) ^{社員数^{※4}}	633人	628人	631人

※1 基準日:2022年3月末日時点、※2 基準日:2023年3月末日時点、※3 基準日:2024年3月末日時点、※4 全ミツウロコ労働組合加入会社14社に限る

ESG Data

社会データ

社員の概況

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間平均研修時間	年間平均研修時間	14.0時間	17.1時間	21.7時間	22.9時間
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均年間給与	従業員全体	5,210,242円	5,115,997円	5,074,574円	5,322,042円
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒初任給	院卒・大卒※	233,000円	250,000円	250,000円	250,000円

※（株）ミツウロコヴェッセル総合職

人材育成への投資

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人材育成投資総額		—	52,288,144円	39,909,677円	28,509,336円
従業員一人当たりの人材育成能力開発投資費用		—	30,033円	23,601円	17,697円
従業員一人当たりの人材育成能力開発時間		—	17.1時間	21.7時間	22.9時間

労働安全衛生の管理

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員一人当たりの年間平均総労働時間		1,848時間	1,872時間	1,844時間	1,783.8時間
従業員一人当たりの月平均時間外労働時間		17.7時間	17.6時間	15.9時間	13.4時間
定期健康診断受診率		100%	100%	100%	100%
喫煙率		33.4%	32.8%	31.5%	30.6%
運動習慣者比率		25.0%	24.8%	27.1%	29.8%

事故・災害の概況

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労災による死亡者数		0人	0人	0人	0人
重大事故件数		0件	0件	0件	0件
作業災害件数		15件	29件	19件	18件
交通事故件数		0件	1件	2件	1件
休業度数率		0.34%	2.76%	0.96%	2.78%
強度率		0.008%	0.013%	0.002%	0.047%

ESG Data

ガバナンスデータ

取締役会構成（2025年3月末時点）

取締役（監査等委員である取締役を除く）	
取締役総数	9名
うち、女性	1名
うち、外国人	1名
社外	2名
監査等委員である取締役	
取締役（監査等委員）総数	3名
社外	3名

全体	
取締役（監査等委員含む）総数	12名
うち、女性	1名（8%）
うち、外国人	1名（8%）
社外	5名（42%）
うち独立社外取締役	3名（25%）

役員報酬（2023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）	345	292	53	10
（うち社外取締役）	（16）	（16）	－	（2）
監査等委員である取締役	24	24	－	3
（うち社外取締役）	（24）	（24）	－	（3）
合計	369	316	53	13
（うち社外取締役）	（40）	（40）	－	（5）

取締役会・監査等委員会開催状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会開催回数	12回	12回	13回	13回	13回
監査等委員会開催回数	12回	12回	13回	13回	13回

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	2021年度	2022年度	2023年度
相談件数	17件	12件	17件	11件	13件

リスク管理委員会開催状況

リスク管理委員会	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
開催回数	1回	4回	3回	4回	5回

第三者による独立保証報告書



独立業務実施者の保証報告書

2025 年 3 月 21 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

業務責任者 佐藤 研一郎

結論

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。）のサステナビリティレポート2024（以下「サステナビリティレポート」という。）に含まれる2023年4月1日から2024年3月31日までの期間の★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、サステナビリティレポートの環境データに記載されている会社が定めた主題情報の作成規程（以下「会社の定める規程」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規程に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「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「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任



会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- ・不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- ・主題情報の作成に適合する規程を選択又は策定し、使用した規程を適切に参照又は説明すること
- ・会社の定める規程に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

サステナビリティレポートの注記に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- ・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- ・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- ・経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は以下を行った。

- ・主題情報の作成に適用される規程の妥当性の評価
- ・会社担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- ・分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- ・重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- ・リスク評価の結果に基づき選定した株式会社ミツウロコ イアスビルにおける現地往査
- ・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- ・抽出したサンプルに関する入手した施設管理会社の検針実績集計表との突合
- ・主題情報が規程に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以上

会社プロフィール

ミツウロコグループ事業領域

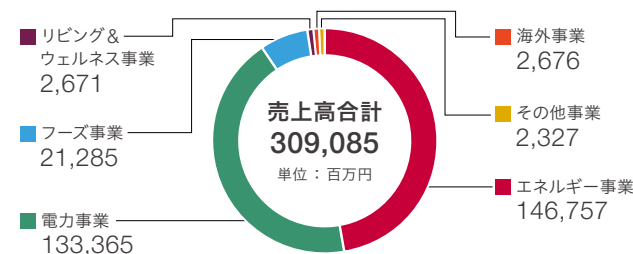
豊かな暮らしづくりへの貢献

 エネルギー事業 ENERGY SOLUTIONS	くらしを支える。みらいを育てる。 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、 住宅設備機器、リフォーム、 新エネルギー機器等の販売、 物流サービス等
 電力事業 POWER & ELECTRICITY	く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 ₂ 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
 フーズ事業 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・ペ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 ボランタリーチェーンストアの運営、 スクラッチペカリー・カフェの運営等
 リビング＆ウェルネス事業 LIVING & WELLNESS	くらしをつなぐ、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、新たな事業機会を創出することで、お客様と一緒に豊かなくらしをつくっていきます。	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
 海外事業 OVERSEAS BUSINESS	Delivering Sustainable Values to Local Communities アジアを中心に地域のエネルギーや社会インフラの開発に携わり、グローバル市場における新しい事業展開を進めています。	国外における事業投資、 支援業務、 レンタル収納事業等
 その他事業 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等

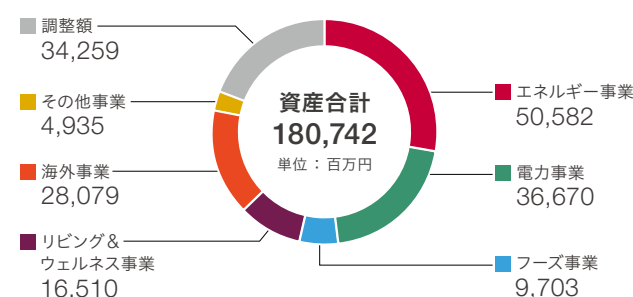
株式会社ミツウロコグループホールディングス会社概要

社名	株式会社ミツウロコグループホールディングス	創立年月日	1926年（大正15年）5月10日
英文社名	Mitsuuroko Group Holdings Co., Ltd.	資本金	70億77百万円
主な事業内容	持株会社（グループの経営戦略・経営管理）	従業員数	24名／連結1,784名 （2024年9月30日現在）
本社所在地	〒104-0031 東京都中央区京橋三丁目1番1号	グループ会社	連結子会社 41社（国内33社、海外8社） 持分法適用会社 7社（国内7社） （2024年12月末時点）

セグメント別売上高（2024年3月31日現在）



セグメント別資産（2024年3月31日現在）





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/>

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

